

A study on work-family compatibility of female wage workers with underage children

Myung-Hee Kang*

*Ph.D. student, Dept. of Public Administration, Chung-Ang University, Seoul, Korea

[Abstract]

This is an empirical study that analyzes factors affecting the work-family compatibility of female wage workers with underage children. The analysis was conducted with 1,113 women from the 7th wave of the Korean Longitudinal Survey of Women & Families by Korean Women's Development Institute. As for research methods, multiple regression analysis was used in order to analyze the effects of 'social support(home support, maternity protection support, childcare and education services)', 'job characteristics', 'socio-demographic variables' and 'husband characteristics' on 'work-family compatibility and conflict'. As a result, it was analyzed that the husband's support for work life, gender inequality at work and women's educational training were the factors that strengthen work-family compatibility. It was also analyzed that gender inequality, use of childcare and education facility, number of underage children, age of husband, husband's satisfaction with caring support and husband's support for work life were the factors that cause conflict between work and family. Thus, if the policy of strengthening the work-family compatibility is a long-term policy, it appears that it is necessary to supplement and strengthen policies that can reduce conflict factors in the short term. It is hoped that the results of the study will be used as objective and academic data to strengthen the maternity protection and work-family compatibility of female workers with underage children.

▶ **Key words:** work-family compatibility, work-family conflict, female wage workers, maternity protection, dual earner model

[요 약]

본 연구는 미성년 자녀를 둔 임금근로 여성의 일과 가정의 양립에 영향을 미치는 요인을 분석하는 실증 연구이다. 분석 자료는 한국여성정책연구원의 여성가족패널조사(Korean Longitudinal Survey of Women & Families) 7차 웨이브의 1,113명을 대상으로 하였다. 연구방법으로는 '사회적 지원(가정 내 지원, 모성보호 지원, 보육 및 교육서비스)'과 '일자리 특성', '인구사회학적 변인', '남편의 특성'이 '일과 가정의 양립' 및 '갈등'에 미치는 영향을 분석하고자 다중회귀분석을 활용하였다. 분석결과 남편의 직장생활지지, 기업 내의 성차별, 여성의 교육연수는 일과 가정의 양립을 강화하는 요인으로 분석되었다. 그리고 기업 내의 성차별, 보육 및 교육시설 이용도, 미성년 자녀수, 남편 연령, 남편의 돌봄 도움 만족도, 남편의 직장생활지지는 일과 가정의 갈등 요인으로 분석되었다. 따라서 일과 가정의 양립을 강화하는 방향이 장기적인 정책 방향이라면, 단기적으로는 갈등요인을 감소시킬 수 있는 정책의 보완 및 강화가 필요한 것으로 나타났다. 본 연구의 결과가 미성년 자녀를 둔 임금근로 여성들의 모성보호와 일과 가정의 양립을 강화시키기 위한 객관적이고 학술적인 자료로 활용되기를 기대한다.

▶ **주제어:** 일과 가정의 양립, 일과 가정의 갈등, 임금근로 여성, 모성보호, 맞벌이 부양 모델

- First Author: Myung-Hee Kang, Corresponding Author: Myung-Hee Kang
- *Myung-Hee Kang (mymy07010@naver.com), Dept. of Public Administration, Chung-Ang University
- Received: 2020. 05. 25, Revised: 2020. 06. 12, Accepted: 2020. 06. 12.

I. Introduction

한국의 인구구조는 빠르게 변화하고 있다. 2001년 이후로 합계출산율은 인구대체율인 2.1명에도 미치지 못하는 초저출산 국가가 되었다[1]. 반면에 한국의 평균 수명은 지속적으로 증가하고 있다. 그 결과 한국은 2026년에 노인이 전체 인구의 20%를 초과하는 초고령사회에 도달할 것으로 예상된다. 이러한 저출산, 고령화로 인한 인구구조의 변화는 인구절벽 현상을 가져올 것이다. 인구절벽의 시대는 생산가능인구의 감소와 부양대상자의 증가로 인해 국가 전반의 성장동력이 감소할 것이며, 동시에 고령자에 대한 사회적 부담이 증가하여 국가 전반에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

인구구조의 변화를 이미 예견하였던 선진 서구국가들에서는 이러한 변화에 대응하기 위하여, 유럽 공동체 및 학계를 중심으로 능동적·활동적 복지국가(an active and dynamic welfare state)가 필요함을 인식하였다[2]. 그 결과 리스본 정상회의에서는 지속가능한 성장을 위하여 사회적 통합과 좋은 일자리의 창출을 주요 과제로 선정하게 된다. 능동적이고 활동적인 복지국가는 빈곤 및 사회적 약자의 지원 등 기존의 전통적인 복지국가의 역할을 강조함과 동시에, 사람들이 생애주기에 걸쳐 능동적이고 활동적으로 사회활동에 참여하는 복지국가를 지향한다. 그 결과 여성 및 아동을 대상으로 하는 '사회적 투자'의 개념이 강조되는 복지국가 모델을 지향하게 되었다.

테일러구비(Talyor-Gooby)의 지적과 같이[3], 이미 일과 가정의 양립 문제는 신 사회적 위험(new social risk)으로 대두되고 있다. 일과 가정의 조화 없이는 출산율의 증가 혹은 여성의 노동시장에서의 일자리 유지를 기대하기 어렵다. 그 이유는 일과 가정의 양립이 어려운 현실에서 출산과 아동 양육은 여성의 일자리 이탈을 초래할 것이고, 반대로 노동시장의 이탈을 방지하려면 출산을 기피하게 될 것이기 때문이다. 그 결과 한국사회의 경우 노동시장의 불안정성이 높음에도 불구하고, 대다수의 여성들이 출산과 양육의 어려움으로 시장노동(market work)을 포기 혹은 단절하고 돌봄 노동(care work)을 선택하는 경우가 많다.

특히 중요한 점은 출산율이 지속적으로 떨어지면 그 출산율은 회복하기가 어렵다는 점이다. 이에 대해 볼프강 루츠(Wolfgang Lutz)는 '저출산 덩어리'를 제시한 바 있다[4]. 즉 가임가능 여성인구가 감소하고, 일자리의 불확실성이 증가하며, 기대자녀수가 감소하는 경우에 저출산의 덩어리라는 것이다. 그리고 피터 맥도날드(Peter McDonald)는 합계출산율이 1.3 수준으로 하락하면 출산율을 다시 높이는 매우 어렵다는 연구결과를 제시한 바 있다[5]. 이미 합계출산

율이 0.977명 수준인 한국에 장기적이고 적극적인 일과 가정의 양립 정책이 필요함을 시사하는 것이다[6].

한국 여성의 경제활동 참가율은 전형적인 M자형 곡선을 이루고 있다[6, 7, 44, 45]. 정규과정을 졸업한 10대~20대에는 여성의 경제활동 참여율이 지속적으로 증가하다가, 출산연령대인 30대가 되면 경제활동 참여율은 매우 낮은 수준으로 떨어지고, 그 후 출산연령대를 지나면 다시 경제활동 참여율이 증가한다. 그 이유는 한국 여성들은 결혼초기에 출산 및 아동 양육에 대한 부담으로 인해 노동시장을 이탈하여 돌봄노동에 전념하게 되기 때문이며, 자녀들이 성장하여 돌봄노동 혹은 가사부담에서 자유롭게 될 때 다시 노동시장으로 진입하므로, 한국 여성의 경제활동 참가율은 전형적인 M자형 곡선을 그리게 되는 것이다[6, 7, 46].

결국 한국 여성의 경제활동참가율은 출산율과 부적 관계(negative correlation)를 갖고 있는 것이다. 하지만, 출산율과 경제활동은 정적 관계가 충분히 될 수 있다. OECD를 중심으로 하는 선진 국가들의 예를 살펴보면, 여성의 경제활동 참가율과 출산율은 한국과는 달리 정적인 상관관계(positive correlation)를 가지고 있다[8]. 출산과 돌봄의 부담을 국가와 사회가 함께 부담하면 가능한 것으로, 결국 일과 가정은 양자택일의 문제가 아닌, 조화롭게 양립할 수 있는 것이다.

그럼에도 불구하고 한국 여성이 경제활동에 있어서 M자형 곡선을 보이고 있다면, 이는 여성의 노동시장 유지를 지원할 수 있는 국가적 차원의 제도가 부족한 것으로 판단할 수 있다[9]. 그렇다면 일과 가정의 양립에 영향을 미치는 요인은 무엇인가? 본 연구는 선행연구를 통해 요인들을 검토하였다.

먼저 사회적 지원(social support)이다. 일반적으로 사회적 지원은 정신적, 물질적 지원을 포괄하는 개념이다. 따라서 본 연구는 사회적 지원을 가정 내 지원, 모성보호제도, 양육서비스의 세 가지로 구분하였다. 가정은 사회생활을 위한 가장 기본적인 구성 집단이다. 한국은 빠른 속도로 남성 생계부양 모델(one male breadwinner model)에서 맞벌이 생계부양 모델(dual earner model)로 변화하였다. 하지만 맞벌이가 보편화 되고 있는 현실에서도 여성에 대한 이중부담의 문제는 여전히 존재한다[10, 46]. 즉 시장노동(유급노동)과 돌봄노동(출산 및 자녀양육)은 여전히 상충(trade-off)관계를 보인다는 것이다[11, 45]. 한국사회는 여전히 책임감 있는 성실한 직업여성과 자녀에게 충실한 여성이라는 두 가지 이중부담을 지우고 있는 것이다. 이러한 상황에서 가정은 평등한 문화가 형성되어야 한다. 미성년 자녀를 둔 임금근로 여성에게 남편이나 부모, 친인척의 지원은 일과 가정의 양립에 매우 중요한 영향을 미친다[12,

13, 14, 44]. 그리고 모성보호제도는 생물학적 차이에서 오는 여성의 임신과 출산을 노동현장에서 보호하기 위한 정책과 제도를 의미한다[15]. 따라서 출산휴가나 육아휴직과 같은 정책을 의미하며, 이러한 프로그램들의 효과성은 많은 선행연구들[12, 15, 16, 17, 44, 45]에서 언급되고 있다. 그리고 보육 및 교육서비스의 제공을 의미하는 양육제도는 여성의 일과 가정의 양립을 위한 기초적이되 중요한 서비스이다. 왜냐하면 일반적으로 시장임금률이 유보임금률(reservation wage rate)보다 상대가치가 더 클 때 여성의 시장노동에의 참여가 유인(incentive)되는데, 양육비용과 아이를 직접 돌볼 수 없음에 따른 심리적 비용 등이 존재하여 유보임금률이 시장임금률을 상회하는 경우가 많기 때문이다. 이러한 상황에서 한국의 무상보육은 일정수준의 양육비용을 감소시키는 주요 변인이며, 보육서비스 지원을 통하여 여성의 양육부담을 감소시킨다는 선행연구들이 다수 존재한다[18, 19, 20, 46].

일과 가정의 양립에 영향을 미치는 또 하나의 변수는 어머니의 일자리 특성이다. 기존의 선행연구들은 여성의 정규직 여부[21], 평균 임금과 근로시간[13, 22, 23, 24], 공공부문 종사여부[13] 등을 주요한 변인으로 제시하고 있다.

셋째, 개인특성과 남편의 특성이다. 일반적으로 연령이 증가할수록 일과 가정의 양립은 강화되는 것으로 제시되고 있다[13, 21]. 그리고 교육수준[25], 자녀의 수[26, 27], 건강상태[28, 29]도 주요한 변수로 언급된다.

이에 본 연구는 사회적 지원과 일자리 특성, 그리고 여성의 특성과 남편의 특성이 일과 가정의 양립에 어떠한 영향을 미치는지 실증분석을 통해 분석하고자 한다. 특히 본 연구는 구조화된 설문지를 통해 분석하는 연구가 아닌, 기존의 여성가족패널조사를 바탕으로 분석한 연구에 해당하므로 탐색적 연구로 실시되었음을 밝혀둔다.

II. Research Method

1. Research model and hypothesis setting

본 연구는 미성년 자녀를 둔 임금근로 여성의 일과 가정의 양립에 영향을 미치는 요인을 분석하는 연구이다. 따라서 상기의 선행연구와 이론적 논의를 통해 다음과 같은 연구모형을 설정하였다. 즉 사회적 지원, 임금근로 여성의 일자리 특성, 여성의 인구사회적 특성, 남편의 특성이 일-가정 양립의 강화(혹은 약화)에 어떠한 영향을 미치는가를 실증적으로 검증하는 연구이다. 이에 다음과 같이 연구모형을 설정하였다.

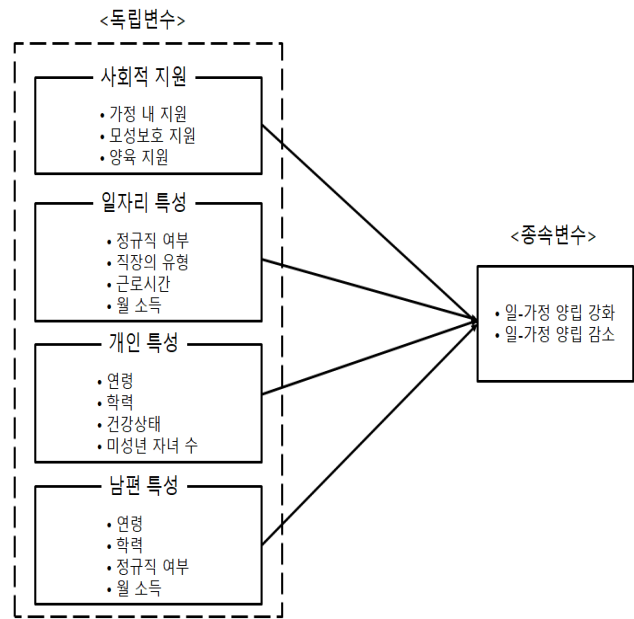


Fig. 1. Research model

2. Setting and measuring variables

본 연구는 구조화된 설문지를 통해 분석을 진행하지 않고 기존의 패널조사, 즉 2차 자료(secondary data)를 활용한 연구이므로, 변수의 설정에 있어서 측정도구의 활용에 한계가 있다. 따라서 측정하고자 하는 변수를 대리변수(proxy variable)를 통해 측정하였다.

본 연구에서 활용되는 주요변수는 다음과 같다.

독립변수는 사회적 지원(3개 변수), 일자리 특성(4개 변수), 여성의 특성(4개 변수), 남편의 특성(4개 변수)으로 구성되며, 종속변수인 일-가정 양립강화(1개 변수), 일-가정 양립약화(1개 변수)로 측정된다.

먼저 첫 번째 독립변수인 '사회적 지원'은 '가정 내 지원', '직장의 모성보호 제도', '직장의 성 평등 정도'로 측정된다. 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. '가정 내 지원'은 '남편의 가사노동 만족도'(5점 리커트 척도, 1문항), '남편의 돌봄노동 만족도'(5점 리커트 척도, 1문항), '남편의 직장생활 지지도'(5점 리커트 척도, 1문항)로 측정되며, 점수가 높을수록 만족도가 높고 남편의 지지수준이 높아짐을 의미한다. 이러한 측정 방식은 여성가족패널조사를 활용한 연구들을 참고하여 구성하였다[22, 29, 34]. 그리고 직장 내 모성보호지원과 직장 내 성 평등 수준은 여성가족부의 '가족친화기업 등 인증 기준'[35]과 고용노동부의 일가양득 캠페인[36]을 바탕으로 도출하였다. 가정친화기업 인증 기준은 출산과 양육을 지원하는 휴가제도, 유연근무제, 가족친화 및 평등 문화 조성, 경제적 지원 등으로 구성된다. 그리고 고용노동부(2014)는 유연근무제, 자녀양육

및 교육지원, 근로자 지원 등으로 구성된다. 따라서 ‘직장 내 모성보호지원’은 모성보호 지원제도의 합으로 구성하였다. 모성보호 지원제도는 ‘출산휴가’, ‘육아휴직’, ‘출산장려금’, ‘보육비지원’, ‘직장보육시설’, ‘자녀학자금지원’, ‘탄력근로 및 시차출퇴근’, ‘육아기 근로시간 단축’의 8개 항목에 대해 현 직장에서 제공하고 있는 제도의 합으로 구성하였다. 따라서 모성보호 지원은 최소 0개에서 최대 8개로 구성되며, 0점~8점의 구간으로 측정하였다. 그리고 ‘직장 내 성 평등 수준’은 4점 리커트 척도로 구성된 6개 문항(채용시 차별, 승진시 차별, 임금 차별, 업무분장 차별, 교육연수 기회 차별, 구조조정시의 차별)의 평균값을 활용하였다. 점수가 높을수록 차별 수준은 낮아짐을 의미한다. ‘양육지원’ 변수는 보육 및 교육서비스의 이용 여부를 명목 척도(보냄=0, 안보냄=1)로 측정하였다.

두 번째 독립변수인 임금근로 여성의 ‘일자리 특성’은 다음과 같다. 먼저 ‘정규직 여부’는 명목 척도(비정규직=0, 정규직=1)로 측정하였고, ‘직장의 유형’도 명목 척도로 구성하였다(공공분야 근무=0, 민간분야 근무=1). ‘근로시간’은 주당 평균 근로시간을 로그 변환하였고, ‘월 소득’도 한 달 평균 급여액을 로그 변환하여 분석에 활용하였다. 근로시간과 월 소득의 경우 연구대상에 따라 편차가 매우 크므로 데이터의 정규화(normalization)를 위하여 로그 변환을 실시하였다.

세 번째 독립변수인 ‘여성의 인구사회적 특성’은 선행연구에서 활용되고 있는 연령, 학력, 건강상태, 자녀의 수로 구성하였다[24, 26]. 구체적인 측정방식은 다음과 같다.

‘연령’은 만 연령으로 측정하였고, 학력의 경우는 교육연수로 환산하여 독립변수로 활용하였다. 학력을 교육연수가 아닌 수준(초, 중, 고, 대졸 등)으로 구분할 경우 서열(ordinal)척도이므로, 비율(ratio)척도로 환산하였다. ‘건강 상태’는 주관적 건강 상태를 묻는 5점 리커트 척도를 활용하였고, 점수가 높을수록 주관적 건강상태가 나쁜 것으로 해석한다. ‘미성년 자녀수’는 미취학 아동수와 초·중·고 자녀수의 합으로 산출하였다.

마지막 독립변수인 남편의 특성은 다음과 같다. 먼저 ‘연령’은 만 연령으로 측정하였고, 학력의 경우는 교육연수로 환산하여 독립변수로 활용하였다. 정규직 여부는 명목 척도(비정규직=0, 정규직=1)로 측정하였고, ‘월 소득’은 한 달 평균 급여액을 로그 변환하여 분석에 활용하였다.

본 연구의 종속변수는 다음과 같다. 종속변수의 도출은 주성분 분석을 활용하였고, 분석결과에 상세히 제시하였다.

먼저 일-가정 양립 강화 요인은 4점 리커트 척도의 6문항으로 구성하였다. 대략적인 문항 내용은 다음과 같다. ‘일을 통한 삶의 보람 및 활력 증대’, ‘일을 통한 가족의 인정 증대’, ‘일을 통한 가정생활 만족도 향상’, ‘자녀들에게 긍정적 영향력 전파’, ‘책임감 증대로 인한 업무 집중’, ‘식구 인정을 통한 업무 집중’이다. 분석에 있어서는 평균값을 활용하였고, 점수가 높을수록 일-가정 양립이 강화되는 것으로 판단한다.

마지막으로 일-가정 양립 갈등 요인은 4점 리커트 척도의 5문항으로 구성하였다. 문항 내용은 다음과 같다. ‘업무 시간으로 인한 가정생활 지장’, ‘업무 시간 불규칙으로 인한 가정

Table 1. Composition of variables

Category	Variables		Measurement	
Independent Variable	Social Support	Support at home	Satisfaction of husband's housework (5-point scale, 1Q)	
			Satisfaction of husband's care work (5-point scale, 1Q)	
			Husband's support for work life (5-point scale, 1Q)	
		Maternity protection support	Maternity protection support at work (Sum of support systems out of 8)	
	Work	Childcare support	Gender equality at work (4-point scale, 6Qs)	
			Childcare and education services (Availability)	
			Regular	Yes or No
			Work type	Private / Public
	Personal	Monthly income	Log Transform	
			Log Transform	
			Age	Age
			Levels of edu.	Education training conversion
	Husband	No. of underage children	Subjective health condition (5-point scale, 1Q)	
			No. of preschool + Primary, secondary school children	
			Age	Age
			Levels of edu.	Education training conversion
Dependent	Strengthening Work-family balance	Yes or No		
		Log Transform		
Dependent	Work-family balance conflict	4-point scale, 6Qs		
		4-point scale, 5Qs		

생활 지장', '양육 부담으로 인한 일 병행의 어려움', '가사노동으로 인한 업무의 어려움', '환자 발생으로 인한 노동시장 이탈'이다. 분석에 있어서는 평균값을 활용하였고, 점수가 높을수록 일과 가정의 갈등이 강화되는 것으로 판단한다.

3. Analysis data and method

본 연구는 한국여성정책연구원의 여성가족패널조사(KLoWF: Korean Longitudinal Survey of Women & Families)를 활용한다. 분석에 활용된 데이터는 2018년에 조사되고, 2019년에 공개된 7차 웨이브 데이터를 활용하였다.

여성가족패널조사는 한국여성정책연구원이 여성의 변화와 정책 등을 보다 정확히 포착하고 분석할 목적으로 2006년부터 전국 규모의 조사를 1년 단위로 실시하고 있다. 조사대상은 만 19세부터 64세 여성이며, 현장조사 및 대면면접을 통해 설문을 실시하고 있다. 본 연구의 분석대상은 다음과 같은 단계에 따라 줄여나가는 방식을 택했다. 먼저 7차 웨이브의 9,602명 중에서 기혼여성은 6,733명이었다. 이 중에서 자녀가 있는 여성은 6,356명이었고, 여성 임금근로자는 2,013명으로 확인되었다. 이 중에서 이 중에서 미성년 자녀를 둔 여성(1,113명)을 최종 연구 대상으로 선정하였다.

분석방법은 다음과 같다. 첫째, 미성년 자녀를 둔 임금근로 여성의 인구사회학적 특성을 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 종속변수를 구성하기 위하여, 일-가정 양립과 관련된 11개 문항에 대해 주성분 분석(principle component analysis)을 실시하였다. 주성분 분석을 통해 도출된 요인은 회귀분석에서 종속변수로 활용하였다. 그리고 내적신뢰도를 확인하기 위하여 Cronbach's α 를 확인하였다. 셋째, 일-가정 양립의 강화(혹은 갈등) 모형은 독립변수와 종속변수 간의 관계를 검정하기 위하여 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 활용하였다.

III. Results

1. Results of frequency analysis

본 연구의 대상인 미성년 자녀를 둔 임금근로 여성의 인구사회학적 특성은 다음과 같다.

먼저 연령은 40대가 713명(64.1%)로 가장 많았고, 30대(282명, 25.3%), 50대 이상(113명, 10.2%), 20대(5명, 0.4%)의 순으로 조사되었다. 학력은 전문대 이상이 640명(57.5%), 고졸 이하가 473명(42.5%)로 분석되었다. 미성년 자녀의 수는 2명 이상이 659명(59.2%)으로 1명인 여성

(454명, 40.8%)보다 더 많은 것으로 확인되었다.

현재 직장에서 정규직으로 근무하는 여성이 621명(55.8%)으로 비정규직 여성(492명, 44.2%)보다 많은 것으로 확인되었고, 민간 분야 종사자가 912명(81.9%)으로 공공부문 종사자(201명, 18.1%)보다 많은 것으로 나타났다.

남편의 연령도 유사한 패턴이 확인되었는데, 40대가 654명(58.9%)로 가장 많았고, 50대(275명, 24.8%), 30대(179명, 16.1%), 20대(2명, 0.2%)의 순으로 조사되었다. 남편의 학력은 전문대 이상이 724명(65.2%), 고졸 이하가 386명(34.8%)로 분석되었고, 정규직이 791명(91.8%)으로 비정규직(71명, 8.2%)보다 많은 것으로 확인되었다.

Table 2. socio-demographic characteristics

Variables	Categories	N	%
Age	20s	5	0.4
	30s	282	25.3
	40s	713	64.1
	50s or more	113	10.2
	Sub-total	1,113	100.0
Levels of education	Under high school	473	42.5
	College or above	640	57.5
	Sub-total	1,113	100.0
no. of underage children	1	454	40.8
	More than 2	659	59.2
	Sub-total	1,113	100.0
Regular/ Non-regular	Regular	621	55.8
	Non-regular	492	44.2
	Sub-total	1,113	100.0
Work type	Private	912	81.9
	Public	201	18.1
	Sub-total	1,113	100.0
Age of husbands	20대	2	0.2
	30대	179	16.1
	40대	654	58.9
	50s or more	275	24.8
	Sub-total	1,110	100.0
Levels of education (husbands)	Under high school	386	34.8
	College or above	724	65.2
	Sub-total	1,110	100.0
Reg/Non-regular (husbands)	Regular	791	91.8
	Non-regular	71	8.2
	Sub-total	862	100.0

2. Principle Components Analysis(PCA) of dependent variables

본 연구의 종속변수는 일-가정 양립의 강화(혹은 갈등)이다. 여성가족패널조사에는 일-가정 양립과 관련된 11개의 문항이 존재하므로 탐색적 요인분석을 실시하여, 요인을 도출하였고, 변수들의 내적일치도를 확인하고자 크론바흐 알파(Cronbach's α) 계수를 검토하였다.

본 연구에서 탐색적 요인분석을 수행하기 위해, 요인분석의 방법 중 주성분분석(principle component analysis)을 활용하여 타당도를 조사하였다. 이 주성분분석은 서로 의존적인 관계를 맺고 있는 여러 변수들을 그보다 훨씬 적은 변수들의 관계로 간단하게 만드는 데 목적이 있다[30]. KMO는 값이 적을수록 요인분석이 적합하지 못하다는 것을 의미한다[31]. 일반적으로 KMO값이 0.5이하 일 경우는 적합하지 못한 모형이고, 0.8이상이면 받아들일 수 있는 수치로 판단한다[32]. 그리고 발렛 검정(Bartlett's test)은 모형의 적합성 여부를 판단한다. 본 연구에서는 고유값 1.0 이상, 요인적재치 0.4 이상, 공통성 0.4 이상을 요인분석의 기준으로 하였다[32]. 일-가정 양립과 관련된 11개의 문항은 다음과 같으며, 이 중에서 5번, 6번, 9번, 10번, 11번 문항의 경우 의미의 방향이 상이하므로 리버스 코딩(reverse coding)을 실시하였다.

Table 3. Questions of PCA

No	Contents
1	Increase in life's worth and vitality through work
2	Increased family recognition through work
3	Improved family life satisfaction through work
4	Spread of positive influence to children through work
5	Problems of family life due to irregular working hours
6	Problems of family life due to working hours
7	Concentration on work due to increased responsibility
8	Concentration on work through family recognition
9	Difficulty of work in parallel due to childcare problem
10	Difficulty in work due to housework
11	Labor market exit due to patient occurrence

주성분 분석 결과 KMO값이 .813으로 나타났고, 모형이 적합한지의 여부를 보여주는 Bartlett's test도 $p=.000$ 으로 분석되어 모형이 적합하다는 것을 확인해주고 있었다. 분석결과 요인1은 일과 가정의 양립을 강화하는 요인으로 분석되었고, 요인2는 그 반대인 일과 가정의 갈등 요인으로 도출되었다. 신뢰도를 확인하기 위해 크론바흐 알파(Cronbach's α)를 확인하였다. 일-가정 양립 강화 요인은 $\alpha=.758$, 그리고 일-가정 갈등요인은 $\alpha=.837$ 로 분석되어 높은 신뢰도를 보였다.

Table 4. PCA results of dependent variables

Factors	Item	Factor loading	Commonality	Characteristic Value	Cumulative Dispersion	Internal Consistency
Strengthening Work-family balance	1	.782	.652	3.307	30.065	.758
	2	.864	.746			
	3	.849	.724			
	4	.718	.761			
	7	.705	.666			
	8	.768	.673			
Work-family balance Conflict	5	.816	.510	3.227	59.401	.837
	6	.817	.593			
	9	.749	.566			
	10	.799	.639			
	11	.689	.503			

3. Analysis of factors affecting work-family compatibility

일과 가정의 양립을 지원하는 모형은 다음과 같다.

사회적 지원, 일자리 특성, 개인 특성, 남편 특성은 일-가정의 양립 감소에 대해 약 23.0%(adj. $R^2=.230$) 설명하고 있었고, 통계적으로 유의하였다($F=2.920, p<.001$). 더빈 왓슨(Durbin-Watson)의 값은 1.853으로 나타나 오차항의 독립성이 가정되었다. 다중공선성 문제가 있는지를 확인하는 차원에서 분산팽창지수(VIF)를 검토한 결과 1.241에서 3.992의 범위에 있는 것으로 나타나, 다중공선성의 문제는 발생하지 않은 것으로 확인되었다. 일과 가정 양립을 지원하는 변수들 중 통계적으로 유의한(significant) 변수들은 다음과 같다.

먼저 남편의 직장생활에 대한 지지수준이 높을수록 일과 가정의 양립을 강화하는 것으로 분석되었다($\beta=.186, p=.049$). 이러한 분석결과가 도출된 것은 '자녀에게 충실한 엄마'와 '책임을 다하는 직업여성'의 이중 부담(역할)을 지고 있는 한국의 임금근로 여성들이 일과 가정의 양립을 위해서는 기본적으로 남편의 직장생활에 대한 지지가 필수적인 것으로 이해할 수 있다.

그리고 기업 내의 성 차별 수준이 낮을수록 일과 가정의 양립을 강화하는 것으로 확인되었다($\beta=.218, p=.018$). 모성을 보호하는 다양한 정책 및 제도가 존재하더라도, 그 정책의 실효성이 담보되는 것은 별도의 문제이다. 즉 국가적 차원의 정책이 존재하여도, 기업 차원에서 그러한 제도를 적극적으로 수용하지 못하거나, 성 평등한 직장 문화가 조성되지 못한다면 일과 가정의 양립은 실현되기 어렵다.

마지막으로 교육연수($\beta=-.233, p=.049$)가 길어질수록 일과 가정 양립은 강화되지 못하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 사회통념과는 다소 거리가 있는 것으로 보이지만, 일반적으로 고학력 여성들의 출산과 양육을 위해 경력

Table 5. Factors affecting the strengthening of work-family compatibility

Variables		β	std. β	t-value
Constant		4.027		1.616
Social Support	Satisfaction of husband's housework	-.006	-.004	-.026
	Satisfaction of husband's care work	.190	.142	.875
	Husband's work life support	.223	.186	1.909*
	Maternity protection support at work	.115	.210	1.856
	Gender equality at work	.381	.218	2.398*
	Childcare and education services	-.446	-.138	-1.426
Work	Regular	-.337	-.159	-1.474
	Work type	.326	.115	1.148
	Working hours	.096	.032	.299
	Monthly income	-.315	-.160	-1.247
Personal	Age	.046	.216	1.340
	Levels of edu.	-.124	-.233	-1.979*
	Health condition	.136	.079	.839
	No. of underage children	-.208	-.136	-1.414
Husband	Age	-.011	-.054	-.345
	Levels of edu.	.060	.117	1.009
	Regular	.111	.036	.322
	Monthly income	-.281	-.095	-.842

*p<.05

이 단절되는 경우 고학력 일자리로의 재취업의 어려움이 존재하는 것으로 판단할 수 있다. 즉, 경력단절 여성이 재취업을 할 수 있는 대부분의 일자리는 고학력자가 아니어도 할 수 있는 파트타임 업무가 대부분으로, 이러한 결과가 도출된 것으로 판단된다.

일과 가정의 갈등 모형은 다음과 같다.

사회적 지원, 일자리 특성, 개인 특성, 남편 특성은 일·가정의 갈등에 대해 약 30.7%(adj. R2=.307) 설명하고 있었고, 통계적으로 유의하였다(F=3.854, p<.001). 더빈 왓슨 값은 2.342로 오차항의 독립성이 가정되었고, 분산팽창지수(VIF)를 검토한 결과 다중공선성의 문제는 발생하지 않았다. 일과 가정 갈등 변수들 중 통계적으로 유의한 변수들은 다음과 같다.

먼저 남편 돌봄도움에 대한 만족도($\beta=-.438$, $p=.006$)가 커질수록 일과 가정의 갈등수준은 감소하는 것으로 확인되었다. 즉 남편의 돌봄도움이 여성의 일과 가정의 양립을 지원하는 중요한 지지체계가 된다는 점을 확인할 수 있었다. 따라서 일과 가정의 양립에 있어서 남편의 돌봄도움은 일과 가정의 갈등을 감소시키는 주요한 요인으로 판단된다. 그리고 남편의 직장생활에 대한 지지수준이 높아질수록 일과 가정의 갈등은 감소하는 것으로 확인되었다($\beta=-.332$, $p=.001$). 아무래도 상기의 일과 가정의 양립 강화 분석결과와 같이, 이중 부담을 지고 있는 한국의 임금근로 여성들에게 남편의 직장생활 지지는 매우 중요한 지지체계가 됨을 확인할 수 있었다.

기업 내의 성 차별 수준이 높아질수록 일과 가정의 갈등

이 커지는 것으로 확인되었다($\beta=-.198$, $p=.023$). 즉 노동 시장에서의 성 차별이 일과 가정의 갈등을 초래할 수 있다는 점을 시사한다. 따라서 직장에서는 가족친화·모성보호 제도와 함께 직장 분위기의 조성 및 여성 친화적인 조직 문화 등의 지원체계가 마련되어야 한다.

미취학자녀와 초중고 자녀를 보육 및 교육시설에 보내지 않는 여성일수록 일과 가정의 갈등이 커지는 것으로 확인되었다($\beta=.200$, $p=.032$). 현재 보육서비스는 무상으로 전 연령에 걸쳐 고르게 제공되고 있다. 다만 보육서비스의 이용시간이 직장 엄마들이 이용하기에 부족하다는 비판이 존재한다. 동시에 초등학교의 경우 방과 후 학습 등이 제공된다고 하더라도 여전히 돌봄의 사각지대는 존재한다. 보육 및 교육 서비스의 공백이 이러한 분석결과를 도출한 것으로 보인다. 그리고 미성년 자녀수가 많을수록 일과 가정의 갈등이 커지는 것으로 확인되었다($\beta=.236$, $p=.011$). 아무래도 일과 가정의 양립에 있어서 핵심 문제는 돌봄이다. 미취학 자녀가 있는 여성들은 대부분 아동의 돌봄으로 인해 취업이 어려운 것이 사실이다. 따라서 돌봄이 필요한 자녀가 많은 경우 일과 가정의 갈등이 커지는 것으로 확인되었다.

남편의 연령이 낮을수록 일과 가정의 갈등이 커지는 것으로 확인되었다($\beta=-.296$, $p=.049$). 아무래도 주 출산 연령인 30대의 경우 일과 가정의 양립이 어려운 것이 사실이다. 이러한 시기에 남편들도 여성의 임금노동 활동보다는 돌봄노동에 더욱 적극적일 수 있기 때문에 이러한 분석결과가 도출된 것으로 판단된다.

Table 6. Factors affecting work-family conflicts

Variables		β	std. β	t-value
Constant		1.687		.833
Social Support	Satisfaction of husband's housework	.339	.273	1.876
	Satisfaction of husband's care work	-.500	-.438	-2.835**
	Husband's work life support	-.342	-.332	-3.599***
	Maternity protection support at work	-.031	-.067	-.621
	Gender equality at work	-.298	-.198	-2.301*
Work	Childcare and education services	.554	.200	2.180*
	Regular	.322	.177	1.730
	Work type	-.435	-.178	-1.882
	Working hours	.287	.111	1.099
Personal	Monthly income	.281	.166	1.366
	Age	.037	.203	1.330
	Levels of edu.	.048	.104	.932
	Health condition	-.156	-.105	-1.179
Husband	No. of underage children	.310	.236	2.585*
	Age	-.054	-.296	-1.992*
	Levels of edu.	-.059	-.134	-1.219
	Regular	.319	.119	1.133
	Monthly income	-.222	-.087	-.819

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

IV. Conclusions

본 연구는 미성년 자녀를 둔 임금근로 여성들의 일과 가정의 양립에 영향을 미치는 요인을 실증분석을 통해 검증하고자 하였다. 이러한 연구의 목적을 달성하기 위해 본 연구는 여성가족패널조사의 7차 웨이브 데이터 중 미성년 자녀를 둔 임금근로 여성 1,113명을 연구 대상으로 하였고, 일-가정 양립의 강화(혹은 갈등) 모형을 분석하기 위하여 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 활용하였다.

본 연구의 분석결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

먼저 일과 가정의 양립을 지원하는 변수들 중 통계적으로 유의한 변수들이다. 남편의 직장생활에 대한 지지수준이 높을수록 일과 가정의 양립을 강화하는 것으로 확인되었다($\beta=.186$, $p=.049$). 그리고 기업 내의 성 차별 수준이 낮을수록 일과 가정의 양립을 강화하였고($\beta=.218$, $p=.018$), 여성의 교육연수가 길어질수록 일과 가정의 양립은 강화되지 못하는 것으로 나타났다($\beta=-.233$, $p=.049$).

둘째, 일과 가정의 갈등을 강화하는 요인으로는 기업 내의 성 차별 수준이 높을수록($\beta=-.198$, $p=.023$), 미취학 자녀와 초중고 자녀를 보육 및 교육시설에 보내지 않을수록($\beta=.200$, $p=.032$), 미성년 자녀가 많을수록($\beta=.236$, $p=.011$), 남편의 연령이 낮을수록($\beta=-.296$, $p=.049$), 일과 가정의 갈등을 강화하는 것으로 분석되었다. 그리고 남편의 돌봄 도움 만족도가 높고($\beta=-.438$, $p=.006$), 남편의 직장생활 지지수준이 높을수록($\beta=-.332$, $p=.001$) 일과 가정의 갈등은 감소하는 것으로 확인되었다.

본 연구의 분석 결과와 함의는 다음과 같다.

첫째, 일과 가정의 양립(혹은 갈등)에 있어서 남편의 직장 생활 지지도는 중요한 요인으로 확인되었다. 즉 남편의 직장 생활 지지는 일과 가정의 양립 강화($\beta=.186$, $p=.049$)와 갈등($\beta=-.332$, $p=.001$) 모두에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수로 확인되었다. 이러한 분석결과는 기존의 선행연구와도 일치하는 것으로 분석되었다[34, 37, 38]. 따라서 일과 가정의 양립을 위한 제도적 보완 및 정책 설계와 함께, 여성의 일할 권리가 보장되어야 할 것이며, 가정 내에서 남편의 지지체계가 매우 중요한 변수임을 확인할 수 있었다.

둘째, 직장 내 성 평등수준도 일과 가정의 양립(혹은 갈등)에 있어서 주요한 변수로 확인되었다. 즉 기업 내의 성 차별 수준이 낮을수록 일과 가정의 양립을 강화하는 것으로 확인되었고($\beta=.218$, $p=.018$), 반대로 기업 내의 성 차별 수준이 높아질수록 일과 가정의 갈등이 커지는 것으로 나타났다($\beta=-.198$, $p=.023$). 분석결과는 상당히 선행연구와 일치하고 있었는데[34, 39], 아무래도 한국의 경우 일과 가정의 양립을 위한 제도화 수준은 외형적으로는 상당한 골격을 갖추었으나, 여전히 성 평등 문화 등의 개선이 필요한 현실이기 때문에 이러한 분석결과가 도출된 것으로 판단된다. 따라서 이러한 성 평등 문화와 기업 문화가 우리사회에 뿌리를 내리고 공고화 되어야 할 것이다.

셋째, 직장 모성보호 지원제도와 여성의 일자리 특성은 일과 가정의 양립에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 이러한 분석결과는 국내외의 선행연구와도 일치하는 것이다[34, 40, 41]. 즉 '출산휴가', '육아휴직', '육아

기 근로시간 단축'과 같은 모성보호제도는 제도 도입이 일정 기간 경과되었고, 법적 강행력을 갖기 때문에 일정 수준 한국사회에 안착한 것으로 판단된다. 반면에 법적 강행력이 없는 '출산장려금', '보육비지원', '자녀학자금지원', '직장보육시설'과 같은 제도는 기업의 경제적 여건에 따라 유동적일 수 있다. 이러한 상황에서 법적 강행력을 갖는 제도를 제외하고는 임금근로 여성에게 지원제도의 차별화가 크지 않아 이러한 결과가 도출된 것으로 보인다. 동시에 정규직과 비정규직의 경우에도 동일한 법적 규정(고용보험법 등의 적용으로 인한 것으로 판단된다.

넷째, 미성년 자녀수와 보육 및 교육서비스 이용은 일과 가정의 양립을 강화하는 요인이 아닌, 갈등을 감소시키는 변수로 확인되었다. 다만 본 연구결과와는 달리 보육서비스의 단순한 이용여부는 갈등을 완화하는데 효과적이지 못하다는 상반된 연구결과가 존재한다[18]. 하지만 상반된 연구결과는 2012년에 진행된 연구이므로 현 시점에서 그대로 받아들이기에는 한계가 있다. 그 당시는 전면적인 무상보육이 시행되기 전이었고, 현재는 보육 및 교육서비스의 질(quality)이 보편화되면서도 상당히 높아졌으므로 이러한 분석결과가 도출된 것으로 이해할 수 있다. 따라서 보육서비스는 일과 가정의 갈등을 줄여주는 최소한의 요건으로 이해해야 할 것이다.

다섯째, 여성의 학력이 높을수록, 즉 교육연수가 길어질수록 일과 가정 양립은 강화되지 못하는 것으로 나타났다. 분석결과는 기존의 선행연구와도 일치한다[42, 43]. 상급에서 언급한 바와 같이, 고학력 여성들의 출산과 양육을 위해 경력이 단절되는 경우 고학력 일자리로의 재취업의 어려움이 존재하는 것이다. 따라서 경력단절여성의 재취업을 위한 일자리를 만들어야 할 것이다. 즉 시간제 고용, 미니 잡(mini job) 형태의 일자리뿐만 아니라, 고학력 여성이 본인의 능력을 충분히 발휘할 수 있는 일자리가 충분히 조성되어야 한다.

마지막으로, 본 연구의 독립변수가 일과 가정의 양립을 완벽하게 설명할 수는 없겠지만, 선행연구 및 이론적 논의에서 밝혀진 사회적 지원체계, 일자리 특성, 인구사회학적 변인 등은 일과 가정의 양립을 강화하는 원인보다는 일과 가정의 갈등에 더 다양하게 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 일과 가정의 양립을 강화하는 방향이 장기적인 정책 방향이라면, 단기적으로는 갈등요인을 감소시키는 정책을 우선적으로 강화할 필요가 있겠다.

한국의 일과 가정의 양립을 위한 제도화 수준은 외형적으로는 상당한 골격을 갖추었으나, 휴가제도나 노동시간 정책만으로는 일과 가정의 양립문제를 본질적으로 해결할

수는 없다. 즉 성 평등과 기업 문화 등 우리사회의 문화와 구성원들의 인식변화가 동시에 이루어져야 할 것이다. 그리고 부모를 대상으로 하는 일과 가정의 양립정책이 대부분 여성의 문제로 한정시키는 경향이 있으므로, 돌봄노동의 역할분담을 위한 실효성 있는 제도가 마련되어야 할 것이다. 따라서 본 연구의 결과는 일과 가정의 양립을 위한 제도와 문화의 동시적 변화 및 발전에 대한 기초자료로 활용되기를 기대한다.

마지막으로 본 연구의 제한점과 후속연구를 제시하면 다음과 같다. 본 연구는 여성가족패널조사의 7차 웨이브를 분석의 대상으로 하였다. 2차 자료를 활용하면서 측정하고자 하는 문항이 한정된다는 한계가 있었다. 따라서 후속 연구에서는 구조화된 설문을 활용하여 변수의 조작화 및 측정에 대한 한계를 해결해야 할 것이다. 동시에 횡단 자료 분석을 실시한 결과, 결혼, 출산, 양육의 생애과정 동안 일자리의 진입 및 이탈에 관한 과정을 폭넓게 파악하기에는 한계가 있다. 따라서 패널 분석(panel analysis) 등을 통하여 좀 더 정교하고 입체적인 연구결과를 도출할 수 있는 후속 연구를 기대한다.

REFERENCES

- [1] Statistics of Korea, movement of population statistical yearbook, 2018.
- [2] G. Esping-Andersen, "Why we need a new welfare state", Oxford University Press, 2002.
- [3] P. Taylor-Gooby, "New risks, new welfare: the transformation of the european welfare state", Oxford University Press, 2005.
- [4] W. Luts, V. Skirbekk, and M. R. Testa, "The low fertility trap hypothesis: forces that may lead to further postponement and fewer births in europe", Vienna Yearbook of Population Research, 2006.
- [5] P. McDonald, "Low fertility and the state: the efficacy of policy". Population Development Review, Vol. 32, No. 3, pp. 485-510. Sep. 2006.
- [6] H. Gwak, and E. Choi, "Influence Factors of Labor Force Participation for Married Women", The Women's Studies, 429-456. Mar. 2015.
- [7] E. Choi, "A Study on Married Women's Participation in Economic Activity and Number of Children", The Journal of Women and Economics, Vol. 13, No. 1, pp. 51-70. Jun. 2016.
- [8] H. Engelhardt, and A. Prskawetz, "On the changing correlation between fertility and female employment over space and time", European Journal of Population, Vol. 20, pp. 35-62, Mar. 2004.
- [9] J. Lewis, "Employment and care: the policy problem, gender

- equality and the issue of choice”, *Journal of Comparative Policy Analysis*, Vol. 8, No. 2, pp. 103-144, Aug. 2006.
- [10] S. Leitner, “Varieties of Familialism: the caring function of the family in comparative perspective”, *European Societies*, Vol. 4, No. 5, pp. 353-375, Jun. 2003.
- [11] S. F. Mennion, and A. Frayfield, “Job-family trade off”, *Work and Occupation*, Vol. 29, pp. 226-256, May. 2002.
- [12] D. Y. Song, S. J. Jang, and E. J. Kim, “An Analysis of Factors Affecting Work-Family Conflict of Korean Working People: Focusing the Effect of Workplace Support and Familial Support”, *The Journal of Social Welfare Policy*, Vol. 37, No. 3, pp. 27-52, Sep. 2010.
- [13] S. Kim, “Analysis of determinants of women's WFC in public organizations”, *Korean Journal of Policy Studies*, Vol. 48, No. 1, pp. 171-196, Mar. 2010.
- [14] S. Cohen, and T. S. Wills, “Stress, social support and the buffering hypothesis”, *Psychological Bulletin*, Vol. 98, No. 2, pp. 310-357, Feb. 1985.
- [15] S. Lee, and J. Hong, “Does family-friendly policy matter? testing its impact on turnover and performance”, *Public Administration Review*, Vol. 76, No. 1, pp. 870-879, Nov. 2011.
- [16] E. Kossek, and C. Ozeki, “Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: a review and direction for organizational behavior-human resources research”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, No. 2, pp. 139-149, Apr. 1998.
- [17] S. Won, and J. Park, “Does Gender Difference Matter? The Effect of Social Supports for Work-Family Reconciliation upon Work-Family Conflicts and Work-Family Enhancement”, *Women's Studies Review*, Vol. 26, No. 2, pp. 3-32, Jun. 2009.
- [18] G. Yoo, “Work-Family Balance Policies Responding to Low Fertility”, *The Journal of the Korean Psychological Society*, Vol. 18, No. 1, pp. 111-125, Jun. 2012.
- [19] D. Y. Song, “A Study on the Development of Family Support Service for Work and Family Compatibility”, *The Journal of Social Welfare Policy*, Vol. 34, No. 9, pp. 7-33, Sep. 2008.
- [20] M. Ha, and G. Kwon, “An Analysis on the Effect of Family Income Increase with Child care Service”, *Korean Journal of Policy Analysis and Evaluation*, Vol. 20, No. 2, pp. 231-256, Jun. 2010.
- [21] Y. Lim, B. Lee, and K. K. Park, “The Causes and Effects of Job-Family Conflict of Married Employee”, *The Journal of Korean Business Studies*, Vol. 34, No. 5, pp. 1417-1443, Oct. 2005.
- [22] S. K. Kim, “The Effects of Korean Working Mothers' Characteristics on Work-Family Positive Spillover and Negative Spillover”, *The Journal of Korean Family Welfare*, Vol. 33, pp. 69-94, Aug. 2011.
- [23] S. M. Collins, R. A. Karasek, and K. Costas, “Job strain and autonomic indices of cardiovascular disease risk”, *American Journal of Industrial Medicine*, Vol. 48, No. 3, pp. 182-193, Aug. 2005.
- [24] J. Michel, L. Koraba, J. Mitchelson, M. Clark, and B. Baltes, “Antecedents of work-family conflict: a meta-analytic review”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 32, pp. 689-725, Jul. 2011.
- [25] J. Zhang, and Y. Liu, “Antecedents of work-family conflict: Review and Prospect”, *International Journal of Business and Management*, Vol. 6, No. 1, pp. 89-103, Jan. 2011.
- [26] K. Byron, “A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 67, pp. 169-198, Oct. 2005.
- [27] A. Grandey, L. Bryanne, and A. Crouter, “A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 78, pp. 305-323, Oct. 2005.
- [28] S. E. Cha, and K. H. Han, “Family Role Status and Physical /Mental Health of Men and Women”, *The Journal of Korean Demography*, Vol. 29, No. 2, pp. 167-194, Jun. 2006.
- [29] H. Kim, and M. U. Kim, “The Effect of Confucian Philosophy and gender egalitarian ideology on the Work-Family Balance of Married Working Women”, *The Women's Studies*, Vol. 81, No. 2, pp. 33-67, Jun. 2011.
- [30] S. Michael, A. Bryman, and F. Tim, “Social science research methods”, Sage Publications, 2007.
- [31] E. G. Ji, J. H. Son, and M. J. Kim, “A Study on the Development of the Social Capital Indicator that Social Workers to Recognize and Examining the Validity”, *The Journal of Social Science Research*, Vol. 31, No. 1, pp. 161-192, Feb. 2015.
- [32] J. J. Song, “SPSS/AMOS Statistical Analysis Method”, 21 Century Books, 2015.
- [33] J. K. Kim, and 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, Dec. 2012.
- [34] Ministry of Gender Equality & Family, Certification Standards of family-friendly company, 2016.
- [35] Ministry of Employment and Labor, Manual of improving work style and culture for work-life balance, 2014.
- [36] L. L. Martins, K. A. Eddleston, and J. F. Veiga, “Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction”, *Academy of Management Journal*, Vol. 45, No. 2, pp. 399-409, Feb. 2002.
- [37] S. Y. Heo, and H. S. Kim, “Time Use and Division of Housework in Dual-earner Households in Korea”, *Korean Journal of Family Social Work*, Vol. 64, pp. 5-29, Jun. 2019.
- [38] S. E. Seibert, M. L. Kraimer, “The five-factor model of personality and career success”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 58, pp. 1-21, Feb. 2001.

- [40] D. Gimeno, F. G. Benavides, B. C. Amick, J. Benach, and J. M. Martinez, "Psychosocial factor and work related sickness absence among permanent and non-permanent employees", *Journal of Epidemiology and Community Health*, Vol. 58, pp. 870-876, Oct. 2004.
- [41] G. Kaufmann, and T. Beehr, "Interactions between job stressors and social support", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No. 3, pp. 522-526, Aug. 1986.
- [42] L. Artazcoz, C. Borrell, and J. Benach, "Gender inequalities in health among workers: the relation with family demands", *Journal of Epidemiology and Community Health*, Vol. 55, No. 9, pp. 639-647, Oct. 2001.
- [43] B. Hewitt, J. Baxter, and M. Western, "Family, work and health: the impact of marriage, parenthood and employment on self-reported health of Austrian men and women", *Journal of Sociology*, Vol. 42, No. 1, pp. 61-78, Mar. 2006.
- [44] I. Kim, "Differences of married women by work status and childbirth", *Korean Journal of Public Finance*, Vol. 13, No. 1, pp. 1-28, Feb. 2020.
- [45] M. Sun, "A case study on the relationship between work-family conflict experience of married working women with a infant and willingness to have the second child ", *Women's Studies Review*, Vol. 30, No. 1, pp. 77-111, Apr. 2020.
- [46] G. S. Park, "The effect of worker-to-home compatibility on the satisfaction of a spouse" *Journal of Convergence for Information Technology*, Vol. 10, No. 1, pp. 128-138, Jan. 2020.

Authors



Myung-Hee Kang received a bachelor's degree in Social Welfare from Howon University in 2008 and a master's degree in Public Administration from Chung-Ang University in 2016. Currently, she is a Ph.D student in

Public Administration at Chung-Ang University. Myung-Hee Kang has been working at a national public daycare center in Gwanak-gu, Seoul since 2003. She is the head of the center. Her main interests are Korea's childcare services and improvement of childcare teacher conditions.