

코로나19 확산 전후 맞벌이 부모의 일-가정 양립 변화와 일상적 스트레스 및 삶의 만족도와의 관계: 잠재성장모형과 행위자-상대방 상호의존모형 적용*

박세훈¹⁾ 유금란²⁾

요약

본 연구는 코로나19 확산 전후 부모의 일-가정 양립의 이점 및 갈등의 변화를 분석하고, 일-가정 양립 이점 및 갈등이 일상적 스트레스와 삶의 만족도에 미치는 영향을 종단적으로 분석하였다. 연구결과 첫째, 부의 일-가정 양립 이점과 일상적 스트레스, 모의 일-가정 양립 갈등은 감소하였다. 둘째, 다변량 잠재성장모형 분석 결과 부와 모의 일-가정 양립 이점은 각자의 삶의 만족도를 높이고, 일상적 스트레스를 낮추는 행위자 효과를 보였다. 그러나 모의 일-가정 양립 이점 초기값은 부의 삶의 만족도를 낮추는 상대방 효과가 있었다. 이를 바탕으로 일-가정 양립 지원을 위해서는 부의 원활한 업무수행 보장과 부와 모의 일-가정 양립에 대한 시각차를 줄이기 위한 인식개선 및 교육의 필요성 등을 제언하였다.

주제어: 부모 일-가정 양립 이점 및 갈등, 일상적 스트레스, 삶의 만족도, 상호의존모형, 잠재성장모형

I. 서론

2021년 지역별고용조사에 따르면 18세 미만 자녀가 있는 유배우자 가구 중에서 맞벌이 가구의 비중은 53.4%로 절반 이상이었다(통계청, 2022). 이는 2015년의 47.3%와 비교할 때, 6.1%p 증가한 수치다. 여성의 경제활동 증가와 함께 핵가족화가 진행됨에 따라 남성

* 본 논문은 제14회 한국아동패널 학술대회(2023. 9. 8)에서 발표한 원고를 수정·보완한 것임

1) 가톨릭대학교 심리학과 박사과정

2) 가톨릭대학교 심리학과 교수

은 일 중심, 여성은 가정 중심이라는 성 역할 인식이 조금씩 변화하기 시작하였고, 맞벌이 가구의 증가와 저출산 현상이 심화되면서 일-가정 균형 및 양립에 대한 요구와 필요성이 증가하였다(김경미·계선자, 2018). 실제로 저출산고령사회위원회(2018)의 정책 로드맵 중 하나는 아동과 부모의 삶의 질을 향상시키기 위한 일·가정 양립이었으며, 아동을 잘 양육하기 위해 사회적 인식도 가정보다 일을 우선시하는 문화에서 일과 가정 모두 중요시하는 방향으로 바뀌었다(정윤미·강현아·오세현, 2022). OECD는 일과 삶의 균형을 개인의 일과 삶의 동등한 상태로 정의하였고, 균형을 유지하고 만들어가는 것은 개인뿐만 아니라 가족의 전반적인 건강과 웰빙에 있어서 가장 핵심이라고 하였다(김동식·김영택·정진주 외, 2013). 즉, 맞벌이 가구가 증가하고, 일과 가정 모두에 충실할 수 있는 균형 잡힌 삶을 건강한 삶으로 보는 사회인식이 증가함에 따라 일과 가정 양립에 대한 관심은 개인적, 사회적, 정책적으로 지대하다고 볼 수 있다.

일과 가정 양립을 위해 맞벌이 부모들은 부모로서의 역할과 직장인으로서의 역할을 모두 수행하고 있다. 다중역할을 수행하는 데 있어 직장과 가정의 각 영역에서 양립하기 어려운 상황이 발생하면 심리적 갈등을 경험하게 되는데 이러한 갈등의 한 형태를 일-가정 양립 갈등이라고 한다(Greenhaus & Beutell, 1985). 일-가정 양립 갈등은 가정과 직장에서의 역할 수행이 각각의 영역에서의 역할 수행을 방해하는 것으로 알려져 있다(Frone, Yardley & Markel, 1997). 일-가정 갈등은 부모의 양육 스트레스, 우울 등 정신건강에 악영향을 끼칠 뿐 아니라(박주희, 2015; 이소진·김은석·유성경, 2017) 자녀의 심리적 건강, 문제행동 그리고 부모-자녀간 상호작용에도 영향을 미친다(Dinh, Cooklin & Leach et al., 2017; Vahedi, Krug & Westrupp, 2019). 그러나 일과 양육의 양립에서 긍정적 균형을 이룬다면 높은 만족 수준을 경험하게 되어(김난주·권태희, 2009), 부모의 성취감과 삶의 질은 향상된다(이아름, 2020). 이를 일-가정 이점이라고 하며, 일-가정 이점은 일과 가정 중 어느 하나의 영역에서의 역할 경험이 다른 영역의 삶의 질을 개선하는 것을 의미하고(Greenhaus & Powell, 2006), 일-가정 갈등과는 개념적으로 구분되는 변인이다(Shockley & Singla, 2011). 일-가정 이점은 높고, 갈등은 낮은 집단이 직장 및 가정 만족도가 높은 것으로 알려져 있으며(Vieira, Matias & Lopez et al., 2018), 일-가정 양립 갈등은 자녀를 포함한 주변의 환경 체계에 악영향을 끼칠 수 있는(양은선·김연하, 2021) 반면, 일-가정 양립 시에 경험하는 긍정적서들은 다른 영역에 전이되어(김현동·김명희, 2011) 긍정적인 영향을 미친다. 이처럼 일-가정 양립은 부모의 내적, 외적 체계에 영향을 미치기에 정신건강에 특히 중요한 요인인 것으로 사료된다.

한편, 코로나19로 인해 사람들은 고강도의 거리두기와 자가격리로 외부활동과 대인관계

가 줄어들어 무력감을 느끼고, 가족 구성원 간의 갈등 심화로 스트레스를 받는 등 심리적 어려움을 겪었다(김태연, 2023). 보건복지부(2022)에 따르면 여전히 우울 위험군은 16.9%로 2019년(3.2%)에 비해 5배가 넘는 수치로 위험한 수준이었다. 코로나19의 뉴노멀(New Normal)은 새로운 일상 스트레스를 야기하였고, 2020년 코로나19의 확산과 장기화는 일-가정 양립에 새로운 국면을 가져왔다(조숙인, 2021). 국가에서 재택근무가 가능한 업종은 최대한 재택근무를 하도록 권고하였고, 어린이집/유치원, 학교 휴원/휴교로 인해 돌봄이 필요한 맞벌이 가정에는 자녀돌봄 휴가를 적극적으로 활용할 수 있도록 한시적으로 금전적 지원을 제공하기도 했다(조숙인, 2021). 맞벌이 부모에게 코로나19는 일-가정 양립을 어렵게 하는 주된 요인이 되기도 하였으나, 동시에 일-가정 양립 제도를 적극적으로 활용할 수 있는 계기를 마련하였다는 점에서 다양한 의미가 있다(조숙인, 2021).

코로나19가 일-가정 양립에 미친 부정적인 영향에 대한 선행연구를 살펴보면, 진미정·성미애·손서희 외(2020)는 코로나19 확산을 방지하기 위해 시행된 재택근무, 원격수업, 외출시간 제한이 가족들이 집에 머무는 시간을 증가시켰으며 이에 따라 여성의 가사 노동 시간이 늘어났고, 양육과 돌봄의 부담은 가중되어 가족관계에서 발생하는 스트레스와 갈등이 증가한다고 보고했다. 또한 코로나19에 따라 보육, 교육 시설이 운영되지 않으면서 자녀 돌봄 부담, 자녀와의 갈등 등의 증가로 부모의 스트레스 수준이 악화되고(Prime, Wade & Browne, 2020), 기혼 여성은 다중역할에 부담을 느껴 일-가정 양립의 어려움을 호소하였다(최보윤·방지원·유성경 외, 2022). 이러한 일-가정 양립 갈등은 높은 수준의 심리적 스트레스, 우울 및 불안 등 부정적 감정을 초래하여 심각한 정신건강 문제로 이어질 수 있다(진미정·성미애·손서희 외, 2020). 최보윤·방지원·유성경 외(2022)는 코로나19 전후 맞벌이 부부의 일-가정 양립 경험 변화에 대해 연구하였는데 코로나19 이전에는 '부부 갈등', '부부 향상', '보통 집단'으로 구분되던 집단이 코로나19 이후에는 일-가정 향상의 개인차는 감소하고 일-가정 갈등을 기준으로 '남편 낮은 갈등 집단', '아내 낮은 갈등 집단', '보통 집단'으로 구분되었다. 또한 실태조사 연구들(김성현, 2021; 성경하·고선강, 2020; 조숙인, 2021)에 따르면 코로나19로 인해 맞벌이 부부들의 일-가정 양립 스트레스는 증가했으며, 특히 여성들과 저소득층 가족들이 코로나19의 영향을 더 많이 받는 것으로 보고되었다. 이는 코로나19라는 재난상황 때 맞벌이 부부의 일-가정 향상(이점)의 긍정적인 영향력 보다 일-가정 갈등의 부정적 영향력이 더 큰 것으로 이해해볼 수 있다(최보윤·방지원·유성경 외, 2022).

반면 코로나19가 일-가정 양립에 부정적인 영향만 미친 것은 아니다. 고용노동부(2020)에 따르면 코로나19 확산에 따른 재택근무가 자기 주도적 업무수행과 효율적인 목표달성

을 통해 오히려 업무 만족도를 높이고, 간병과 육아 등의 문제를 겪는 직원의 업무 부담 및 스트레스를 줄여 직무 만족도가 증가한다는 결과가 나타났다. 또한 전지원·차승은·은기수(2022)에 따르면 남성의 재택근무 경험과 일-가족 양립 사이에 긍정적인 영향이 관찰되었지만, 여성의 일-가족 양립과 재택근무 경험 사이에는 통계적으로 유의미한 결과를 보이지 않았다. 코로나19가 일-가족 양립에 끼치는 영향은 다소 상반되지만 어떠한 형태로든 코로나19 전과는 다른 양상을 보이는 것은 분명하다.

일-가정 양립은 일과 삶의 균형을 의미하기에 사회경제적 요인으로부터 자유로울 수 없다. 일-가정 양립의 어려움은 일반 가정보다 저소득 가정에서 더 높게 나타나며(김가빈·황혜원, 2019), 월소득이 높을수록 일-가정 양립 수준도 높았다(김은하, 2014). 또한 남성보다 여성이 일-가정 양립 수준이 더 높으며(김가빈·황혜원, 2019), 자녀의 연령이 어리고 수가 많을수록 일-가정 양립 갈등은 더욱 심화되었다(김희정·신지민, 2023). Byron(2005)에 따르면 가정 내 어린 자녀가 존재하고, 그 수가 많을수록 가정 내에서 요구되는 역할이 증가하여 직장에서의 업무몰입을 저해하는데 이러한 양상은 코로나19를 겪으면서 더욱 심화될 것으로 예상해볼 수 있다. 실제로 코로나19로 공적 영역의 돌봄 서비스가 중단되면서 가정 내 돌봄의 어려움은 자녀가 어리고 빈곤가구의 경우 더 큰 것으로 나타났다(문설화·오은미·유선영, 2021; 석민아·문인경·이병호, 2021). 코로나19 긴급재난지원금의 소득계층별 영향을 살펴본 연구에서는 임시, 일용직 근로자의 소득감소 비율이 높았고(남재현·이래혁, 2021), 코로나19 시기, 비정규직은 정규직에 비해 소득감소 확률이 약 2배 높아 불평등이 심화될 가능성이 큰 것으로 나타났다(황선웅, 2020). 조숙인(2021)은 코로나19 시기, 자녀의 연령이 어릴수록 부모의 돌봄 공백이 발생하지 않은 것을 자녀가 어리기에 부모가 육아휴직을 쓰고 직접 돌보거나 조부모에게 맡긴 것이 영향을 끼친 것으로 보았다. 이를 통해 미루어보면 코로나19와 사회경제적 요인, 자녀의 연령 등은 맞벌이 가정의 일-가정 양립에 복합적인 영향을 끼칠 것으로 사료된다.

이상의 선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 코로나19 확산 전후 일-가정 양립의 변화 양상과 일-가정 양립이 부부의 정신건강(스트레스 및 삶의 만족도)에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 이를 위해 코로나19가 확산하기 전인 2019년부터 확산 직후인 2020-2021년의 일-가정 양립의 변화궤적을 잠재성장모형(Latent Growth Mode; LGM)을 통해 종단적으로 분석할 것이다. 잠재성장모형에서는 초기값(Intercept)과 변화율(Slope)을 모형에 투입하게 되는데, 본 연구에서는 초기값은 2019년의 측정치로 이의 영향력은 코로나19 확산 전의 영향력을 반영하며, 변화율은 2019년-2021년의 통계적 변화양상(증감)으로 코로나19의 영향력을 반영할 수 있다. 정송·안영은(2021)은 코로나19를 겪은 학생들의 학력

격차를 분석하기 위해 2019년-2020년을 대상으로 하였고, 김태연(2023)은 코로나19 전후 기혼여성의 우울을 분석하기 위해 2019년부터 2021년까지의 기혼 여성 우울 변화궤적을 살펴보았다. 노혜진(2022)은 코로나19 이후 아동가구 부모의 우울 변화를 확인하기 위해 2017년부터 2020년의 부모의 우울감 변화궤적을 분석했고, 배정희(2022)는 코로나19 전후 청년의 삶의 만족도 변화와 우울 변화를 분석하기 위해 2019년-2021년 데이터를 활용하였다. 방지원·유성경(2024)은 코로나19 전후 자녀를 양육하는 맞벌이 부부의 우울을 분석하기 위해 2019년부터 2021년의 자료를 수집 및 분석했으며, 이민지·송주현(2023)은 코로나19로 인한 아동의 미디어 이용과 학교적응 등을 분석하기 위해 2019년-2020년 데이터를 활용하였다. 이상의 선행연구에서 코로나19에 따른 주요 변인의 변화 및 차이를 분석하기 위해 2019년부터 2021년까지의 데이터를 활용한 바, 본 연구에서도 2019년부터 2021년까지의 데이터를 분석하여 코로나19 확산 전후의 주요 변인의 변화궤적을 살펴볼 것이다.

최근 맞벌이 부모 혹은 부부를 대상으로 일-가정 양립을 살펴본 선행연구(연은모·최효식, 2019; 이한나·한정원, 2018)들은 부부를 따로 살펴보기 보다는 한 단위로 고려하여 접근하는 행위자-상대방 상호의존모형(Actor-Partner Interdependence Model; APIM)을 활용하였다. 일-가정 양립 갈등의 영향력은 성별에 따라 달라질 수 있고(김소정, 2016; 양은선·김연하, 2021), 일-가정 양립에 대한 부부의 태도는 서로에게 영향을 미치는 점을 고려하면(이한나·한정원, 2018) 부와 모를 하나의 단위로 분석하는 것이 맞벌이 가정의 일-가정 양립의 양상을 살펴보는 데 더 적절할 것으로 보인다. 또한 일-가정 양립의 종단적 변화 및 일-가정 양립과 스트레스 및 삶의 만족도 간의 관계를 종단적으로 조망하기 위해 잠재성장모형을 같이 활용하고자 한다. 이를 통해 일-가정 양립을 도울 수 있는 효과적인 개입안을 마련하는 데 기초자료를 제공하고자 한다. 상기의 연구 목적에 따른 연구 문제는 다음과 같다.

- 연구문제1. 코로나19 확산 전후 부와 모의 일-가정 양립 이점과 갈등, 일상적 스트레스 및 삶의 만족도는 어떻게 변화하는가?
- 연구문제2. 부와 모의 일-가정 양립 이점 및 갈등이 일상적 스트레스, 삶의 만족도에 미치는 종단적 행위자 효과와 상대방 효과는 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 한국아동패널의 12차년도(2019년)~14차년도(2021년)도 자료를 활용하였다. 연구대상은 12차~14차년도에 부, 모 모두 참여하고 취업 혹은 휴직 상태이며 성실하게 답변에 임한 부모 429쌍을 대상으로 분석을 실시하였다. 12차~14차년도의 자녀의 학년은 초등학교 5학년부터 중학교 1학년이고, 12차~14차년도 부모의 평균 연령은 부 44.6세~46.6세, 모 43.1세~44세다.

2. 주요변인

가. 부모의 일-가정 양립 시 이점과 갈등

일-가정 양립 시 이점과 갈등은 Marshall & Barnett(1993)이 개발하고 한국아동패널 연구진이 번역한 도구가 사용되었다. 일-가정 양립 시 이점과 갈등은 일-가족 이점(7문항), 일-가족 갈등(9문항), 일-양육 이점(4문항), 일-양육 갈등(6문항)의 4개의 영역으로 구분되며 총 26문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 일-가족 이점과 일-양육 이점을 일-가정 이점으로 그리고 일-가족 갈등과 일-양육 갈등을 일-가정 갈등으로 활용하였다. 각 문항은 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)이고 문항 내용은 '일과 가정에 모두 책임감을 갖는다는 것은 나를 더 균형 잡힌 사람으로 만든다.', '직장에서 해야 할 일들이 가족과 함께 보내는 시간을 방해한다.', 등이 다. 신뢰도 Cronbach α 값은 12차부터 14차까지 부의 일-가정 이점은 .918~.926에 분포하였고, 부의 일-가정 갈등은 .921~.934에 분포하였다. 모의 일-가정 이점은 .892~.907에 분포하였고, 모의 일-가정 갈등은 .936~.943에 분포하였다.

나. 일상적 스트레스

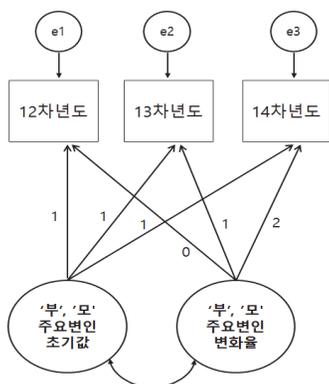
부와 모의 일상적 스트레스는 단일 문항으로 되어 있으며, 한국아동패널에서 자체 제작한 문항이다. Likert 4점 척도(전혀 받지 않음=1, 많이 받음=4)이고 문항 내용은 '귀하는 평소 스트레스를 얼마나 받습니까?'이다. 12차년도부터 14차년도까지의 자료를 분석에 사용하였다.

다. 삶의 만족도

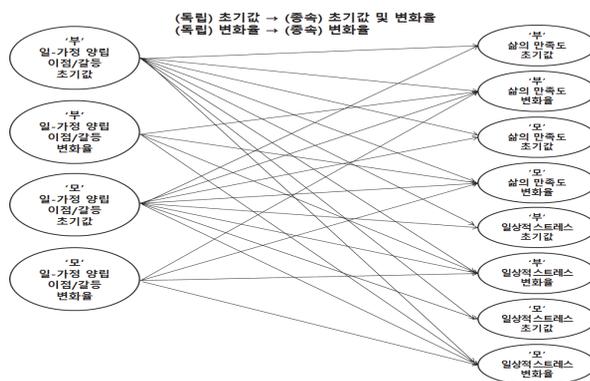
부와 모의 삶의 만족도는 단일 문항으로 되어 있으며, 한국아동패널에서 자체 제작한 문항이다. Likert 5점 척도(전혀 만족하지 못함=1, 매우 만족함=5)이고 문항 내용은 ‘귀하는 현재의 삶에 어느 정도 만족하십니까?’이다. 12차년도부터 14차년도까지의 자료를 분석에 사용하였다.

3. 연구모형

본 연구에서 설정한 연구모형은 [그림 1]과 [그림 2]와 같다.



[그림 1] 연구모형(1)



[그림 2] 연구모형(2)

4. 분석방법

본 연구는 부모의 일-가정 양립 이점 및 갈등, 일상 스트레스, 삶의 만족도의 변화추이와 부모의 일-가정 양립 이점 및 갈등이 일상적 스트레스와 삶의 만족도에 미치는 영향을 종단적으로 확인해보고자 한다. 이를 위해 SPSS 21.0과 AMOS 22.0을 사용하였다. 커플 자료를 이용한 잠재성장모형분석 절차는 손수경·장유나·노주성 외(2016)의 연구를 참조하였다. 잠재성장모형은 2단계에 거쳐서 분석을 실시한다. 1단계는 각 주요변인들의 종단적 변화를 살펴보는 것이고, 2단계는 각 변인들을 연결하여 연구모형을 검증한다. 이 때 부와 모의 자기효과와 상대방 효과(APIM)도 같이 살펴봄으로써 종단적으로 부와 모가 서로에게

끼치는 영향력을 분석한다.

본 연구에서 생성된 모형의 적합도를 평가하기 위해 χ^2 값, CFI, NFI, TLI, RMSEA 등의 지수를 활용하였다. χ^2 지표가 표본수에 민감하기에(Kline, 2011) 나머지 지표들도 종합적으로 고려하였고, 각 지표별로 TLI, NFI와 CFI는 .90 이상, RMSEA는 .08이하일 때 적합하다고 볼 수 있다(Browne & Cudeck, 1993; Hu & Bentler, 1999).

Ⅲ. 연구결과

1. 기술통계 및 상관분석

본 연구의 연구모형에 포함된 변인들의 기술통계 결과는 <표 1>과 같다. 부의 일-가정 이점의 평균은 점차 감소하였고(3.93~3.82), 모의 일-가정 이점은 증가하다 감소하였다(3.75-3.77-3.74). 부의 일-가정 갈등은 감소하다 다시 증가했으며(2.19-2.14-2.19), 모의 일-가정 갈등은 감소하였다(2.29~2.20). 부의 일상적 스트레스는 감소한(2.98~2.89) 반면, 모의 일상적 스트레스는 변화가 거의 없었다. 부의 삶의 만족도는 증가하였으며(3.52~3.72), 모의 삶의 만족도는 감소하다 증가하였다(3.56-3.50-3.66). 모든 변인은 왜도 절대값 3미만, 첨도 절대값 10미만의 정규성 기준(Kline, 2011)을 통과하였다. 주요변인의 상관계수는 <표 2>와 같다.

<표 1> 주요변인들의 기술통계

변인	최솟값	최댓값	평균	표준편차	왜도	첨도
'부' 일-가정 이점(12차년도)	2.00	5.00	3.93	0.56	-0.13	-0.09
'부' 일-가정 이점(13차년도)	2.27	5.00	3.87	0.55	0.05	-0.01
'부' 일-가정 이점(14차년도)	1.73	5.00	3.82	0.60	-0.06	0.02
'모' 일-가정 이점(12차년도)	2.00	5.00	3.75	0.52	-0.17	0.29
'모' 일-가정 이점(13차년도)	1.73	5.00	3.77	0.52	-0.10	0.31
'모' 일-가정 이점(14차년도)	1.00	5.00	3.74	0.55	-0.46	1.26
'부' 일-가정 갈등(12차년도)	1.00	3.87	2.19	0.63	0.06	-0.54
'부' 일-가정 갈등(13차년도)	1.00	3.73	2.14	0.61	0.04	-0.61
'부' 일-가정 갈등(14차년도)	1.00	4.13	2.19	0.66	-0.02	-0.54

변인	최솟값	최댓값	평균	표준편차	왜도	첨도
'모' 일-가정 갈등(12차년도)	1.00	4.33	2.29	0.69	0.27	-0.37
'모' 일-가정 갈등(13차년도)	1.00	4.53	2.25	0.69	0.31	-0.40
'모' 일-가정 갈등(14차년도)	1.00	4.33	2.20	0.67	0.46	-0.16
'부' 일상적 스트레스(12차년도)	1.00	4.00	2.98	0.62	-0.16	0.12
'부' 일상적 스트레스(13차년도)	1.00	4.00	2.94	0.70	-0.26	-0.09
'부' 일상적 스트레스(14차년도)	1.00	4.00	2.89	0.65	-0.36	0.49
'모' 일상적 스트레스(12차년도)	1.00	4.00	2.90	0.63	-0.03	-0.21
'모' 일상적 스트레스(13차년도)	1.00	4.00	2.90	0.61	-0.08	0.03
'모' 일상적 스트레스(14차년도)	1.00	4.00	2.91	0.59	-0.12	0.25
'부' 삶의 만족도(12차년도)	1.00	5.00	3.52	0.75	-0.49	0.09
'부' 삶의 만족도(13차년도)	1.00	5.00	3.53	0.76	-0.51	0.24
'부' 삶의 만족도(14차년도)	1.00	5.00	3.72	0.76	-0.68	0.84
'모' 삶의 만족도(12차년도)	1.00	5.00	3.56	0.67	-0.74	0.91
'모' 삶의 만족도(13차년도)	1.00	5.00	3.50	0.71	-0.44	-0.03
'모' 삶의 만족도(14차년도)	1.00	5.00	3.66	0.71	-0.75	1.06

2. 무성장 모형과 선형성장 모형

주요 변인들의 변화를 추정하기 위해 무성장 모형과 선형성장 모형의 변화함수를 설정하여 비교 분석하였다. CFI는 .01이상 차이(Cheung & Rensvold, 2002), χ^2 는 자유도가 3이 차이 날 때 7.82 이상 차이되면 통계적으로 유의하다고 할 수 있다. 이를 토대로 <표 3>을 보면, 부의 일-가정 양립 이점, 모의 일-가정 양립 갈등은 분명한 선형성장 모형을 보였다. 부의 일-가정 양립 갈등은 무성장의 적합도가 좋았고, 모의 일-가정 양립 이점과 일상적 스트레스는 선형성장 모형과 무성장 모형의 적합도가 유의미한 차이를 보이지 않았다. 부의 일상적 스트레스는 선형성장 모형이 무성장 모형보다 좋은 적합도를 보였다. 삶의 만족도에서 부와 모 모두 선형 성장 및 무성장 모형에서 낮은 적합도를 보여 선형성장을 살펴볼 수 있는 잠재성장모형은 부의 일-가정 양립 이점 및 갈등, 모의 일-가정 양립 갈등, 부의 일상적 스트레스 변인이었다.

(표 2) 12차년도~14차년도 상관계수

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
(부) 1. 12차																									
일가정 2. 13차	.46**																								
이점 3. 14차	.42**	.46**																							
(모) 4. 12차	.24**	.15**	.17**																						
일가정 5. 13차	.18**	.15**	.14**	.52**																					
이점 6. 14차	.14**	.14**	.12**	.54**	.58**																				
(부) 7. 12차	-.48**	-.31**	-.25**	-.14**	-.16**	-.12**																			
일가정 8. 13차	-.29**	-.46**	-.29**	-.14**	-.14**	-.19**	.55**																		
갈등 9. 14차	-.22**	-.28**	-.48**	-.13**	-.10**	-.12**	.47**	.56**																	
(모) 10. 12차	-.21**	-.16**	-.17**	-.31**	-.24**	-.19**	.32**	.24**	.25**																
일가정 11. 13차	-.13**	-.15**	-.01**	-.27**	-.31**	-.33**	.22**	.22**	.24**	.58**															
갈등 12. 14차	-.15**	-.16**	-.19**	-.26**	-.25**	-.38**	.19**	.22**	.36**	.54**	.61**														
(부) 13. 12차	-.19**	-.14**	-.10**	.04**	.01**	.00**	.34**	.22**	.16**	.05**	.08**	-.01**													
14. 13차	-.14**	-.13**	-.14**	.03**	-.12**	-.05**	.25**	.29**	.19**	.06**	.07**	.02**	.48**												
레스 15. 14차	-.13**	-.16**	-.19**	-.04**	-.13**	-.14**	.27**	.30**	.28**	.08**	.10**	.09**	.38**	.49**											
(모) 16. 12차	-.05**	-.05**	-.01**	-.14**	-.11**	-.12**	.14**	.12**	.07**	.27**	.24**	.21**	.14**	.11**	.10**										
17. 13차	-.08**	-.11**	-.06**	-.15**	-.15**	-.14**	.12**	.13**	.03**	.25**	.24**	.23**	.14**	.16**	.13**	.52**									
레스 18. 14차	-.07**	-.14**	-.09**	-.15**	-.15**	-.19**	.08**	.14**	.14**	.24**	.22**	.27**	.07**	.13**	.12**	.52**	.52**								
(부) 19. 12차	.40**	.26**	.23**	.08**	.07**	.09**	-.31**	-.20**	-.20**	-.06**	-.04**	-.08**	-.39**	-.22**	-.18**	-.09**	-.09**	-.15**							
20. 13차	.36**	.38**	.32**	.11**	.14**	.12**	-.34**	-.36**	-.32**	-.11**	-.15**	-.13**	-.31**	-.33**	-.26**	-.03**	-.14**	-.12**	.48**						
삶만족 21. 14차	.28**	.30**	.41**	.12**	.08**	.13**	-.24**	-.29**	-.42**	-.14**	-.10**	-.13**	-.21**	-.25**	-.28**	-.05**	-.06**	-.16**	.32**	.43**					
(모) 22. 12차	.30**	.22**	.14**	.34**	.24**	.22**	-.23**	-.16**	-.13**	-.27**	-.20**	-.21**	-.13**	-.12**	-.07**	-.36**	-.27**	-.30**	.42**	.25**	.23**				
23. 13차	.20**	.23**	.15**	.26**	.22**	.21**	-.17**	-.21**	-.15**	-.24**	-.25**	-.21**	-.12**	-.14**	-.24**	-.33**	-.27**	.28**	.33**	.17**	.54**				
삶만족 24. 14차	.15**	.24**	.23**	.27**	.24**	.30**	-.17**	-.22**	-.28**	-.20**	-.22**	-.26**	-.11**	-.21**	-.13**	-.24**	-.22**	-.36**	.23**	.25**	.33**	.41**	.46**		

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

〈표 3〉 각 변인의 무성장모형과 선형성장모형 모델 적합도 비교

변인		$\chi^2(df)$	p	TLI	CFI	RMSEA	모형결정
(부) 일-가정 양립 이점	성장	.061(1)	.805	1.012	1.000	.000	성장
	무성장	15.74(4)	.003	.963	.951	.083	
(부) 일-가정 양립 갈등	성장	5.72(1)	.017	.958	.986	.105	성장
	무성장	8.22(4)	.084	.991	.988	.050	
(모) 일-가정 양립 이점	성장	1.34(1)	.247	.997	.999	.028	무성장
	무성장	5.34(4)	.255	.997	.996	.028	
(모) 일-가정 양립 갈등	성장	.044(1)	.833	1.007	1.000	.000	성장
	무성장	10.95(4)	.027	.988	.983	.064	
(부) 일상적 스트레스	성장	.11(1)	.738	1.011	1.000	.000	성장
	무성장	19.51(4)	.001	.953	.937	.095	
(모) 일상적 스트레스	성장	.11(1)	.742	1.008	1.000	.000	무성장
	무성장	.68(4)	.954	1.008	1.000	.000	
(부) 삶의 만족도	성장	7.77(1)	.005	.904	.968	.126	무성장
	무성장	40.29(4)	.000	.872	.829	.146	
(모) 삶의 만족도	성장	15.69(1)	.000	.839	.946	.185	무성장
	무성장	27.01(4)	.000	.937	.916	.116	

3. 주요 변인들의 잠재성장모형

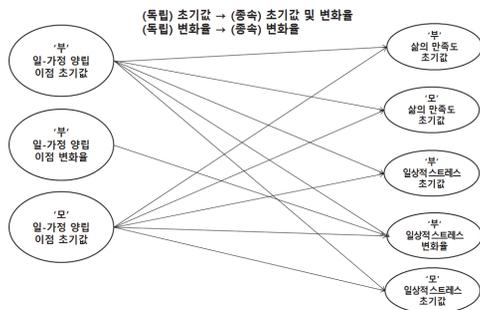
부모의 일-가정 양립 시, 이점과 갈등 및 일상적 스트레스, 삶의 만족도의 초기값과 변화율의 평균과 분산은 〈표 4〉와 같다. 12차년도~14차년도에서는 부의 일-가정 양립 이점의 초기값은 3.93이고, 평균 변화율은 -.058로 통계적으로 유의하였다. 이는 12차년도(2019년) 부의 일-가정 양립 이점의 평균 추정치는 3.93이며, 매년 .058씩 감소한다는 것을 의미한다. 분산의 경우 초기값에서만 유의미하게 나타났으며, 이는 부의 일-가정 양립 초기값에 개인차가 존재함을 의미한다. 모의 일-가정 양립 갈등에서는 초기값이 2.29이고, 매년 .043씩 감소하였다. 부의 일-가정 양립 이점 및 갈등과 모의 일-가정 양립 갈등 모두 초기값에서만 개인차가 나타났다. 한편, 부의 일상적 스트레스는 초기값이 2.98이고 매년 .044씩 감소하였고, 초기값과 변화율 모두 분산이 유의하였다. 초기값과 변화율의 상관은 -.057로 음의 값으로 추정되었는데 이는 일상적 스트레스의 초기값이 높을수록 더 크게 감소하는 것을 의미한다.

〈표 4〉 주요 변인들의 잠재성장모형

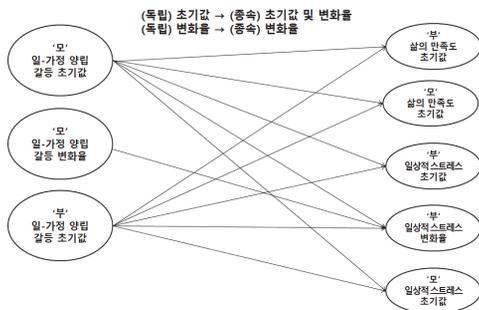
변인		평균	분산	공분산
(부) 일-가정 양립 이점	초기값	3.93***	.147***	
	변화율	-.058**	.007	-.002
(부) 일-가정 양립 갈등	초기값	2.17***	.230***	
	변화율	.001	.024	-.018
(모) 일-가정 양립 갈등	초기값	2.29***	.306***	
	변화율	-.043*	.030	-.027
(부) 일상적 스트레스	초기값	2.98***	.268***	
	변화율	-.044*	.063***	-.057*

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

잠재성장모형 간의 종단적 관계를 살펴보기 위해 변화율이 유의미한 변인을 잠재성장 모형으로 설정하고 변화율이 유의미하지 않은 변인과 무성장 모형으로 설정한 변인은 초기 값을 모형에 투입하였다. 또한 일-가정 양립의 이점과 갈등의 영향력을 각각 면밀히 살펴 보기 위해 일-가정 양립의 이점이 독립변인인 모형과 갈등이 독립변인인 모형 두 개로 나누어 분석을 실시하였다. 이에 따른 최종 연구모형은 [그림 3]과 [그림 4]와 같다.



[그림3] 일-가정 양립 이점 모형



[그림 4] 일-가정 양립 갈등 모형

4. 연구 모형에 대한 검증 결과

[그림 3]과 [그림 4] 최종모형을 분석한 결과 일-가정 양립 이점 모형의 적합도는 양호했으나 일-가정 양립 갈등 모형의 적합도는 낮았다(표 5) 참조). 이에 따라 일-가정 양립 이점 모형을 중심으로 분석했으며 모형의 모수 추정치는 〈표 6〉, [그림 5]와 같다. APIM에서 자신에 대한 효과를 행위자 효과(자기 효과)라고 하며, 상대방에게 주는 효과를 상대

방 효과라고 부른다. 이를 기반으로 추정치들을 해석했다.

〈표 5〉 주요 변인들의 잠재성장모형

모형	$\chi^2(df)$	p	TLI	NFI	CFI	RMSEA
일-가정 양립 이점 모형	93.41(32)	.000	.897	.914	.940	.067
일-가정 양립 갈등 모형	269.377(32)	.000	.713	.817	.833	.132

부와 모의 일-가정 양립의 이점 초기값은 각자의 일상적 스트레스를 낮추고 삶의 만족도는 증가시키는 행위자 효과가 통계적으로 유의하였다. 즉, 부모 모두 초기에 일-가정 양립 이점을 지각할수록 동일 시기의 스트레스는 감소하고 삶의 만족도는 증가하는 것을 의미한다. 그러나 상대방 효과에서는 다소 상반된 결과를 보였는데, 부의 일-가정 양립 이점 초기값은 모의 삶의 만족도 초기값을 유의미하게 증가시킨(부의 상대방 효과) 반면 모의 일-가정 양립 이점 초기값은 부의 삶의 만족도 초기값에 부적인 영향(모의 상대방 효과)을 끼쳤다. 즉, 부가 일-가정 양립 이점을 지각할수록 모의 삶의 만족도는 증가하지만, 모가 일-가정 양립 이점을 지각하면 부의 삶의 만족도는 낮아졌다.

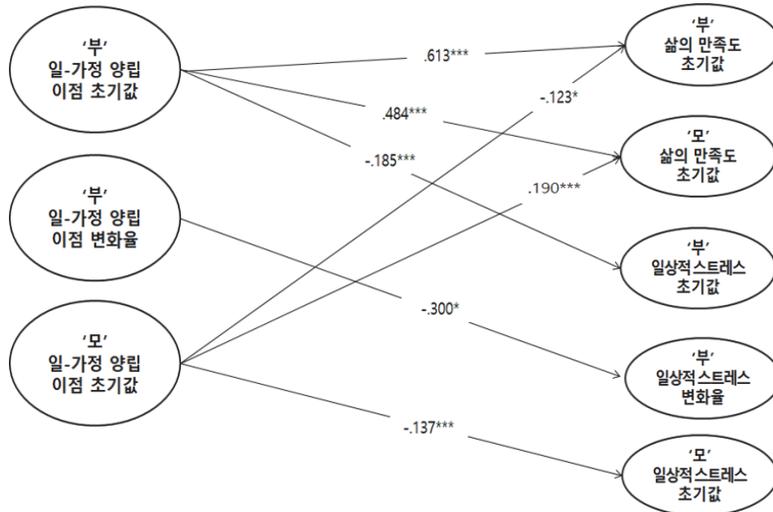
부와 모의 일-가정 양립 이점 초기값은 부의 일상적 스트레스 변화율에 통계적으로 유의미한 영향을 끼치지 못했다. 그러나 부의 일-가정 양립 이점 변화율은 부의 스트레스 변화율에 부적인 영향을 끼쳤는데, 이는 부의 일-가정 양립 이점이 완만하게 감소할수록 부의 일상적 스트레스는 가파르게 감소함을 의미한다.

〈표 6〉 일-가정 양립 이점 모형의 다변량 잠재성장모형 추정결과

경로	비표준화 계수	표준오차	표준화 계수
부 이점 → 부 스트레스	-.246***	.009	-.185
부 이점 → 부 삶 만족	1.232***	.128	.613
모 이점 → 모 스트레스	-.210***	.091	-.137
모 이점 → 모 삶 만족	.329***	.090	.190
부 이점 → 모 스트레스	-.118	.100	-.071
부 이점 → 모 삶 만족	.904***	.008	.484
모 이점 → 부 스트레스	.144	.079	.117
모 이점 → 부 삶 만족	-.229 [†]	.111	-.123
부 이점 → 부 스트레스S	-.002	.006	-.003
모 이점 → 부 스트레스S	-.087	.049	-.142
부 이점S → 부 스트레스S	-.435 [†]	.177	-.300

주: I는 초기치, S는 변화율을 의미함

[†] $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.



[그림 5] 최종모형(1)의 다변량 잠재성장 모형(표준화 계수)

IV. 논의 및 결론

본 연구는 한국아동패널 12차년도부터 14차년도까지의 자료를 이용하여 맞벌이 부모의 일-가정 양립 이점 및 갈등이 코로나19 확산 전후로 어떻게 변화하는지 살펴보고, 부모의 일-가정 양립 이점이 일상적 스트레스와 삶의 만족도에 미치는 영향력을 종단적으로 검증하였다. 본 연구의 주요 결과와 논의는 다음과 같다.

첫째, 부의 일-가정 양립 이점 및 갈등, 모의 일-가정 양립 갈등, 부의 일상적 스트레스만이 성장모형에 적합했고, 모의 일-가정 양립 갈등, 부의 일-가정 양립 이점 및 일상적 스트레스는 코로나19 확산 전후 통계적으로 유의하게 감소하였다. 먼저, 본 연구에서 나타난 모의 일-가정 양립 갈등 감소는 취업모들이 일, 양육, 가사 등 다중역할의 고충을 겪어 일-가정 양립의 갈등이 증가한다는 선행연구(성정혜·김춘경, 2019; 신효진, 2022)와는 상반된 결과다. 그러나 조혜영·권정윤(2022)의 연구에서는 아동기 자녀를 둔 취업모가 지각하는 일-가정 양립 이점은 매년 증가하는 것으로 나타났고, 이를 일-가정 양립을 위해 시행하고 있는 국내 여러 정책들이 긍정적인 영향을 끼친 것으로 바라보고 있다. 선행연구에 따르면 코로나19는 가족 내 다양한 갈등을 야기하여 일-가정 양립 어려움을 증가시키면서도(진미정·성미애·손서희 외, 2020) 또 한편으로는 유연근무, 재택근무 등 일-가정 양립을 위한 제도를 적극적으로 활용할 수 있는 계기가 되었다(조숙인, 2021). 코로나19 이전, 코

로나19 시기 모두 돌봄을 위한 연차사용이 남성보다 여성이 더 높게 나타났고, 전체적인 휴가 및 휴직 제도에서 어머니의 이용 비율이 아버지의 이용 비율보다 월등히 높았으며(신효진, 2022; 조숙인, 2021), 코로나19 확산에 따른 재택근무는 육아, 간병 등의 문제를 겪는 직원의 업무 부담과 스트레스를 줄여 직무 만족도를 높였다(고용노동부, 2020). 또한 기존의 일-가정 양립정책이 성별 격차를 완화하는 근로환경에 초점을 맞췄다면, 코로나19 확산 이후에는 '일하면서 아이 키우기 좋은 사회 환경' 조성을 위한 일가족 양립 정책이 확대되었다(정홍원·강지원·하솔잎, 2023). 이를 통해 미루어 보면 모의 일-가정 양립 갈등 감소에 우리나라의 정책이 긍정적인 영향을 끼쳤을 수 있다. 그러나 자녀의 발달변화 또한 일-가정 양립에 중요한 영향을 끼치는 요인이다. 통계청(2019)에 따르면 6세 이하 자녀가 있는 가구의 맞벌이 비중이 44.2%로 취학 자녀인 54.2%에 비해 낮았는데 양은선·김연하(2021)는 이는 어린 자녀를 둔 맞벌이 가구가 일과 가정에서의 생활을 함께 유지하기 어려운 현실을 반영한다고 하였고, 선행연구에 따르면 자녀의 연령이 어릴수록 일-가정 양립 갈등은 심화되었다(김희경·신지민, 2023). 즉, 자녀가 고학년이 될수록 안정적인 돌봄이 가능해져 일-가정 양립의 갈등이 감소할 수 있다.

한편, 부의 경우에는 일-가정 양립의 이점이 감소하였다. 이 시기의 부의 일-가정 양립 이점의 감소세를 살펴보면 일-가족 이점('일과 가정에 모두 책임감을 갖는다는 것은 나를 더 균형 잡힌 사람으로 만든다')의 평균값 변화추이는 3.90 → 3.82 → 3.77점이었고, 일-양육 이점('내가 일을 하는 것은 내 아이에게 긍정적인 영향을 준다')의 평균값 변화추이는 3.98 → 3.95 → 3.88이었다. 즉, 일-양육 이점 보다 일-가족 이점이 초기값이 더 낮았음에도 더 큰 낙폭을 보였다. 일-가족 이점의 문항은 자신의 수행과 관련이 있는 반면 일-양육 이점은 자녀와의 관계와 관련이 있다. 선행연구에 따르면 여성은 유연한 근무 환경을 가사노동과 자녀 돌봄에 활용하지만 남성은 보다 오래 일해서 소득을 높이는데 활용하는 측면이 있었다(Craig & Powell, 2011; Martucci, 2023). 따라서 재택근무를 하더라도 부는 여전히 일 중심으로 시간을 보내고, 모는 자녀 돌봄과 가사노동에 활용했을 수 있다(전지원·차승은·은기수, 2022). 황혜원·신정아(2009)에 따르면 맞벌이 남성은 직장역할 갈등이 여성보다 높았고, 맞벌이 여성은 가정역할 갈등이 남성보다 높았다. 또한 맞벌이 남성은 직업만족과 배우자의 지지가 낮을수록 우울감이 높았다(김경애·황혜원, 2010). 이는 남성에게 있어 직장은 중요한 영역이기에 직장에서 겪는 어려움을 더 크게 인식하여 낮은 직업만족이 우울에 주요한 요인으로 작용한 것으로 볼 수 있다(채화영·이기영, 2013). 채화영·이기영(2013)은 육아기 맞벌이 남성은 가정생활의 요구와 사회적 성취 간의 갈등 때문에 직장에서의 성취에 어려움을 겪고 있고, 가정에서의 요구는 직장에서의 업무 몰입

과 사회적 성취를 어렵게 하여 궁극적으로 남성의 일-가정 양립에 부정적인 영향을 미친다고 하였다. 실제로 14차시부터 측정된 부의 일자리 만족도와 모의 일자리 만족도를 비교해보면 부의 일자리 만족도 평균은 3.66이고, 모는 3.82로 부는 모보다 유의미하게 낮았다($t=-3.744, p<.001$). 따라서 부는 일에서의 좋은 성과를 통해 일-가정 양립의 이점을 지각할 것으로 보이며 이에 따라 코로나19 시기는 재택근무로 양육에 참여해야 하는 시간이 늘어나 일에 집중하기 어려워 일-가정 양립 이점의 감소가 나타난 것으로 사료된다.

다음으로 부와 모의 삶의 만족도 및 모의 일상적 스트레스는 비교적 평이한 수준으로 유지되었고, 부의 일상적 스트레스는 오히려 감소하였는데, 이는 코로나19가 정신건강에 부정적인 영향을 미친다는 선행연구들(김태연, 2023; 보건복지부, 2022)과는 다소 상반된 결과다. 통계개발원(2022)에서 발간한 국민 삶의 질 2021에 따르면 국민의 삶의 만족도는 2013년부터 2020년까지 동일한 수준으로 유지되었고, 2021년에는 코로나 이전보다 높은 만족도를 보였다. 긍정정서 역시 삶의 만족도와 동일하게 2013년부터 2020년까지 유의미한 차이 없이 동일한 수준을 유지했으나 2021년에 가장 높은 수치를 기록했다. 일상생활에서 큰 변화를 경험하였음에도 주관적 웰빙 영역의 지표들은 상대적으로 안정적이었다. 그러나 2019년 대비 2020년에는 고용·임금, 여가, 안전 영역의 삶의 질 지표가 악화되었다. 코로나19는 저소득층의 소득상태에 부정적인 영향을 미치고(남재현·이래혁, 2021), 소득수준은 일-가정 양립 어려움을 야기하는 주된 요인이다(김가빈·황혜원, 2019; 김은하, 2014). 그러나 본 연구는 한 번도 미취업 상태인 적이 없는 부모를 대상으로 분석을 수행하였기에 통계개발원(2022)에서 보고한 악화 지표인 고용·임금에서는 비교적 자유로운 대상이며, 저소득층에 비해 일-가정 양립이 원활하여 심리적으로 보다 안정적일 수 있다. 따라서 고용과 임금이 비교적 안정적인 표본에서의 삶의 만족도 유지 및 일상 스트레스 감소는 통계개발원(2022)의 조사 결과와 일치하는 것으로 해석해볼 수 있다.

둘째, 부모의 일-가정 양립의 이점 및 갈등이 일상적 스트레스와 삶의 만족도에 미치는 영향을 살펴본 모형에서 일-가정 양립 갈등 모형은 기각됐고, 일-가정 양립 이점 모형이 채택됐다. 일-가정 양립 이점 모형 분석 결과, 부모의 일-가정 양립 이점 초기값은 각자의 일상적 스트레스 초기값은 낮추고 삶의 만족도 초기값은 증가시키는 행위자 효과가 나타났으며, 상대방 효과에서는 부의 일-가정 양립 이점 초기값이 모의 삶의 만족도 초기값을 증가시켰다. 그리고 코로나19 기간동안 감소한 부의 일-가정 양립 이점 변화율은 부의 일상적 스트레스 변화율에 부적인 영향을 미쳤다. 이는 일-가정 양립 이점과 정신건강 간의 관계를 살펴본 선행연구들을 뒷받침하는 결과다(진미정·성미애·손서희 외, 2020; 이한나·한정원, 2018; 최보윤·방지원·유성경 외, 2022).

한편, 상대방 효과에서 모의 일-가정 양립 이점은 부의 삶의 만족도를 낮췄는데 이는 어머니의 일-가정 양립 이점 및 갈등이 아버지의 행복감에 영향을 미치지 못했다는 선행연구와 부분적으로 일치한다(이하나·한정원, 2018). 부모의 일-가정 양립이 정신건강에 미치는 영향을 APIM 관점에서 살펴본 선행연구가 많지 않기에 조심스럽게 해석할 필요가 있다. 여성은 남성보다 휴직 등의 제도를 더 많이 활용하였고(조숙인, 2021), 이에 따라 일-가정 양립의 이점을 지각했을 것으로 보인다. 선행연구에 따르면 맞벌이 부부들의 경우 남편은 코로나19 이전에 비해 가정에서 보내는 시간이 늘었지만, 그럼에도 소수의 경우를 제외하면 대부분의 아내가 양육을 맡게 되어 아내의 스트레스가 늘어나 남편 또한 긴장감을 느껴 일-가정 양립에 어려움을 느낀다(Shockley, Clark & Dodd et al., 2021). 따라서 단순히 모의 일-가정 양립 이점이 부의 삶의 만족도를 낮췄다기보다는 일-가정 양립 이점을 보장하는 휴직 등의 사용이 여성으로 하여금 육아에 더 많은 시간과 에너지를 쏟게 함으로써 발생하는 여러 일상적 스트레스(생활비 부담, 긴장감 등)가 부의 삶의 만족도에 영향을 끼친 것으로 사료된다. 실제로 본 연구의 표본의 2019년~2021년도 가구별 근로소득 중위값은 각각 595만원, 600만원, 630만원이고 이 중 모의 근로소득이 차지하는 비율은 각각 33.6%, 36.7%, 38.1%이다. 또한 2019년의 모의 육아휴직 비율은 2.6%이고 2020년은 2.1%로 소폭 하락하였다. 즉, 모의 일-가정 양립 이점 초기값(2019년) 시기의 모의 근로소득 비율이 가장 낮고, 육아휴직 비율은 높은 것을 고려해보면 모의 일-가정 양립 이점 그 자체보다는 그에 따라 부에게 과중되는 부담이 삶의 만족도에 영향을 끼친 것으로 사료된다.

V. 정책적 제언 및 시사점

상기의 연구 결과를 통해 다음의 정책적 제언 및 시사점을 도출할 수 있다.

첫째, 그동안의 선행연구에서는 주로 여성(모)의 일-가정 양립 갈등에 초점을 둔 반면 본 연구는 '부'의 관점도 살펴보았다. 특히 코로나19 시기에 부의 일-가정 양립 이점은 감소하였고 그중에서도 자신의 성과와 관련된 일-가족 이점이 감소세를 보인 점은 부를 위한 일-가정 양립이 단순히 '양육'에만 초점을 두어서는 안 되며, 원활한 업무수행을 보장해야 함을 의미한다. 기업에서는 일-가정 양립 제도 활용이 근로자의 공백에 따른 기존 직원 업무량 가중, 대체인력의 팀워크 손상, 조직에 충성하지 않는 모습으로 인해 업무 효율성에 부정적 영향을 끼칠 것을 우려한다(김정원, 2022). 이러한 인식이 부의 일-가족 이점 감소

에도 영향을 줄 수 있다. 하지만 선행연구에 따르면 오히려 일-가정 양립제도의 활용이 업무효율성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김정원, 2022). 따라서 우리나라 조직에서 일-가정 양립제도의 원활한 사용 및 장려가 업무효율성에 장기적으로 긍정적인 영향을 미친다는 인식개선이 필요한데, 이를 위해서는 근로시간 단축 혹은 육아를 위한 재택근무를 활용하는 근로자들에게 적합한 업무 분장 나아가 기존 직원의 업무 부담 가중을 막기 위한 인력채용이 밀반침이 되어야 하며, 이는 보충 인력의 일부 급여 지원 등과 같은 국가의 제도적인 지원이 필요하다.

둘째, 본 연구의 부모 표본은 코로나19 기간 동안 비교적 심리적으로 안정적이었다. 그럼에도 불구하고 부모의 일-가정 양립 이점이 각자의 스트레스와 삶의 만족도에 영향을 미치고, 특히 부의 경우에는 일-가정 양립 이점 변화율이 일상적 스트레스에 영향을 끼친 것은 코로나19와 같은 재난상황에서도 일-가정 양립이 정신건강에 중요한 요인임을 시사한다. 일-가정 양립 이점의 향상을 위해 다양한 사회·정책적 제도도 중요하겠으나, 일-가정 양립이 주관적 지각임을 고려했을 때 이의 긍정적인 측면에 바라볼 수 있도록 돕는 개인내적 개입도 필요할 것으로 보인다. 물론 정부는 보건복지부의 전국민마음투자지원사업 및 코로나19 시기 심리상담 핫라인(1577-0199) 운영, 근로복지법 제83조에 따른 기업의 근로자지원프로그램(Employees Assistance Program; EAP) 운영 권고 등을 통해 맞벌이 부모의 심리를 직·간접적으로 지원했으나 이는 모두 처방적 접근의 개입이었다. 이한나·한정원(2018)은 맞벌이 부모들에게 일-가정 양립이 제공해주는 보람, 성취감과 같은 이점을 지각하며, 삶을 긍정적으로 지각할 수 있도록 돕는 교육이 필요하다고 하였다. 따라서 맞벌이 부모들이 일-가정 양립을 통해 얻을 수 있는 긍정적인 측면을 인식할 수 있도록 돕는 교육 프로그램을 (예비)부모들에게 선제적으로 제공한다면, 이들의 스트레스는 감소하고, 삶의 만족도는 향상될 수 있을 것이다. 이를 위해서는 일-가정 양립 지원 정책에 처방적 심리지원뿐만 아니라 일-가정 양립에 대한 긍정적 지각을 촉진할 수 있는 예방적 심리지원을 확대할 필요가 있다.

셋째, 부와 모의 일-가정 양립 이점이 정신건강에 미치는 상대방 효과에서 부의 이점은 모의 삶의 만족도를 높이고, 스트레스를 낮췄지만, 모의 이점은 부의 삶의 만족도를 낮췄고, 스트레스에는 유의미한 영향을 끼치지 못했다. 모는 일-가정 양립의 이점을 긍정적으로 바라보는데 모의 이런 시각과 입장은 부에게 있어서 오히려 스트레스(경제적 부담, 가정 내 요구 증가 등)로 작용한 것으로 보인다. 이는 일-가정 양립에 대해 부부의 시각이 상이할 수 있음을 반영한다. 이러한 입장 차이는 부부 갈등으로 이어질 수 있어 일-가정 양립에 대한 부와 모의 인식 차이를 이해할 수 있도록 돕는 교육이 필요하겠으며, 장기적으

로는 모의 일-가정 양립 이점이 부의 스트레스로 이어지지 않도록 일-가정 양립에 대한 인식개선이 필요하다. 또한 충분한 경제적 지원이 뒷받침 되지 않는 일-가정 양립은 부에게 부담이 되기에 단순히 일-가정 양립을 할 수 있는 '날'만 보장하는 것이 아니라 보육비 지원, 육아휴직 급여액 증가 등 충분한 경제적 지원이 필요함을 시사한다.

끝으로 본 연구의 한계점과 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 미취업 상태가 아닌 비교적 기능적인 맞벌이 부모를 대상으로 이루어졌으며, 인구통계학적 변인의 영향력을 살펴보지 못했다. 선행연구에 따르면 자녀가 어릴수록, 빈곤가구일수록 돌봄의 어려움이 큰 것으로 나타났다(문설화·오은미·유선영, 2021). 본 연구에서 모의 일-가정 양립 갈등의 감소에 자녀의 발달변화 혹은 가구 소득의 변화가 영향을 끼칠 수 있는 만큼 후속연구에서는 이러한 요인들을 통제하여 분석을 수행할 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서는 일-가정 양립 갈등의 영향력은 살펴볼 수 없었다. 이는 모형의 적합도가 낮기 때문인데, 후속 연구에서는 적합한 모형을 도출하여 분석함으로써 일-가정 양립 갈등의 영향력을 살펴보는 것이 필요하다. 셋째, 부모의 일-가정 양립 이점 및 갈등은 자신과 배우자 뿐만 아니라 자녀의 심리적 건강, 문제행동, 상호작용 등에도 영향을 미친다(Dinh, Cooklin & Leach et al., 2017; Vahedi, Krug & Westrupp, 2019). 따라서 후속 연구에서는 종속변인으로 부모의 양육행동, 자녀의 문제 행동 등을 설정하여 경로를 분석함으로써 일-가정 양립이 가족 체계까지 미치는 영향을 살펴볼 필요가 있다.

참고문헌

- 고용노동부(2020). 성공적인 재택근무 도입을 위한 길잡이: 재택근무 종합 매뉴얼.
- 김가빈·황혜원(2019). 중년기 기혼근로자의 일·가정 양립의 어려움과 자아존중감 간의 관계에서 긍정적 가족갈등대처의 매개효과: 소득수준에 따른 비교를 중심으로. 예술인문사회융합멀티미디어논문지, 9(9), 605-615.
- 김경미·계선자(2018). 맞벌이 가정의 일·가정 양립과 행복 수준에 관한 연구. 가정과삶의질 연구, 36(4), 103-119.
- 김경애·황혜원(2010). 맞벌이 부부의 심리적 복지에 영향을 미치는 요인들에 관한 연구. 사회과학연구, 26(1), 143-168.
- 김난주·권태희(2009). 기혼여성의 직장, 가정균형과 삶의 질의 상호관계. 여성연구, 76(1), 43-70.
- 김동식·김영택·정진주·최인선(2021). 맞벌이 여성의 일·가정양립 갈등과 건강영향 연구: 근

로시간을 중심으로. 서울: 한국여성정책연구원

- 김성현(2021). 코로나19 시대 영유아기 부모의 스트레스에 관한 연구-코로나19 스트레스와 양육스트레스를 중심으로. 안전문화연구, 13, 375-390.
- 김소정(2016). 기혼 직장인들의 일가족갈등이 결혼만족도에 미치는 영향: 성 차이를 중심으로. 사회복지연구, 47(2), 201-226.
- 김은하(2014). 기혼근로자의 일·가정 양립 인식에 미치는 요인. 숙명여자대학교 정책·산업대학원 석사학위논문.
- 김정원(2022). 일가정 양립제도의 활용도가 조직의 업무효율에 미치는 영향 분석: 공기업을 중심으로. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 김태연(2023). 코로나 19 전후 기혼여성의 우울에 관한 종단 연구: 일-가정양립 어려움의 인식을 중심으로. 한국사회복지학, 75(1), 9-32.
- 김현동·김명희(2011). 기혼여성직장인의 가치관에 따른 직장과 가정의 긍정적 전이과정 탐색. 여성연구, 79(2), 33-67.
- 김희경·신지민(2023). 일가정 양립 갈등 및 영향요인에 대한 성별 비교 연구. 한국사회와 행정연구, 34(1), 223-250.
- 남재현·이래혁(2021). 코로나19 긴급재난지원금이 가구 소비에 미치는 영향: 소득 계층별 비교를 중심으로. 사회복지정책, 48(1), 63-95.
- 노혜진(2022). 코로나19 이후 아동 가구 부모의 우울 변화에서 빈곤 여부에 따른 격차. 보건사회연구원, 42(2), 199-219.
- 문설화·오은미·유선영(2021). COVID-19 팬데믹 상황에서 초등학생 어머니의 변화된 양육 경험. 지역사회간호학회지, 32(2), 162-174.
- 박주희(2015). 미취학자녀를 둔 취업모의 일-가정 역할 갈등, 배우자 지지자원이 양육스트레스에 미치는 영향. 한국가족자원경영학회지, 19(3), 41-62.
- 방지원·유성경(2024). 코로나19 전후 영유아기 자녀를 양육하는 맞벌이 부부의 우울 잠재프로파일 분석. 가정과삶의질연구, 42(1), 43-67.
- 배정희(2022). 코로나19 전후 청년의 삶의 만족도 변화와 우울 변화의 관계. 사회복지연구, 53(4), 121-146.
- 보건복지부(2022). 2022년 2분기 코로나19 국민 정신건강 실태조사 결과 발표.
- 손수경·장유나·노주성·홍세희(2016). 부와 모가 지각한 부의 양육참여, 부와 모의 양육스트레스와 우울 간의 종단적 관계: 잠재성장모형을 이용한 행위자-상대자 상호의존 모형(APIM)의 적용. 육아정책연구, 10(3), 25-50.
- 석민아·문인경·이병호(2021). 코로나19로 인한 부모의 가정보육 경험에 관한 연구. 열린유아교육연구, 26(30), 199-230.

- 성경하·고선강(2020). 코로나19 확산 상황에서 맞벌이 가정의 자녀돌봄요구: 서울시 강북구 중심으로. 한국가족자원경영학회 학술대회 논문집, 214.
- 성정혜·김춘경(2019). 기혼 직장여성의 가족관련 가치관이 일-가정 양립 갈등을 매개로 우우에 미치는 영향: 다변량 잠재성장모형과 자기회귀교차지연 모형을 활용한 종단매개효과 검증. 여성연구, 101(2), 111-133.
- 신효진(2022). 기혼 직장여성의 코로나19로 인한 가족생활 변화와 일상스트레스, 일-가정양립 갈등 그리고 직무만족도 간의 관계에 관한 연구. 국제문화기술진흥원, 8(6), 251-260.
- 양은선·김연하(2021). 영유아기 자녀를 둔 맞벌이 부부의 일-가정 양립 갈등이 우울 및 양육 스트레스에 미치는 영향: 성별의 조절효과. 가정과삶의질연구, 39(3), 1-14.
- 연은모·최효식(2019). 초등학교 자녀를 둔 맞벌이 부모의 일-가정 양립 시 이점과 갈등, 양육효능감, 자녀의 집행기능곤란, 학교적응 간 관계. 학습자중심교과교육연구, 19(6), 271-295.
- 이민지·송주현(2023). 코로나19로 인한 아동의 미디어 이용 및 신체활동이 인지적, 정서적 집행기능을 매개로 학교적응에 미치는 영향. 육아정책연구소, 17(1), 171-195.
- 이소진·김은석·유성경(2017). 워킹맘의 일-가정 갈등과 우울의 관계에서 마음챙김의 매개효과. 한국심리학회지:여성, 22(4), 767-782.
- 이아름(2020). 취업모의 일-양육 양립 이점과 자녀상호작용의 관계에서 양육스트레스와 부모 공동양육의 조절된 매개효과. 열린부모교육연구, 12(2), 51-72.
- 이한나·한정원(2018). 맞벌이 부모가 인지하는 일-가정 양립의 이점과 갈등이 부모의 행복감에 미치는 영향: 커플분석방법을 활용하여. 한국산학기술학회논문지, 19(7), 231-238.
- 저출산고령사회위원회(2018). 모든 세대의 삶의 질 제고 및 포용국가 실현을 위한 저출산고령사회 정책 로드맵. <https://www.korea.kr>
- 전지원·차승은·은기수(2022). 코로나19 시기 재택근무가 남녀 취업자의 일-가정 양립에 미친 영향. 한국인구학, 45(3), 27-50.
- 정윤미·강현아·오세현(2022). 부와 모의 일-가정 양립 이점과 갈등 유형 및 영향요인 분석. 아동과 권리, 26(2), 213-233.
- 정홍원·강지원·하솔잎(2023). KIHS 연구로 본 코로나19. 세종: 한국보건사회연구원.
- 조숙인(2021). 코로나19 상황 속 맞벌이 가구의 일-가정 양립 실태와 요구. 육아정책포럼, 68, 18-28.
- 조혜영·권정운(2022). 아동기 자녀를 둔 취업모가 지각하는 일-가정양립과 사회적지지 간의 종단적 관계. 한국산학기술학회, 23(7), 112-120.
- 진미정·성미애·손서희·유재언·이재림·장영은(2020). 코로나19 확산에 따른 가족생활 및 가족관계의 변화와 스트레스. Human Ecology Research, 58(3), 447-461.

- 정송·안영은(2021). 코로나19 전후 학교 내 학력격차 실태 분석: 서울 소재 중학교 학업성취등급 분포를 중심으로. *교육사회학연구* 31(2), 53-74.
- 채화영·이기영(2013). 육아기 맞벌이 남성의 일·가정 양립 경험. *Human Ecology Research*, 51(5), 497-511.
- 최보윤·방지원·유성경·김수영(2022). 코로나19 전후 맞벌이 부부의 일·가정 양립 경험 변화와 부부 우울과 삶의 만족에 대한 연구. *한국가족관계학회지*, 27(1), 3-32.
- 통계개발원(2022). 국민 삶의 질 2021. 대전: 통계청
- 통계청(2019). 2019 일·가정 양립 지표. 대전: 통계청
- 통계청(2022). 한국의 사회동향 2022. 대전: 통계청
- 황선웅(2020). 코로나19 충격의 고용형태별 차별적 영향. *산업노동연구*, 27(3), 5-34.
- 황혜원·신정아(2009). 자녀를 둔 맞벌이부부의 역할갈등과 삶의 질에 관한 연구. *한국가족복지학*, 14(1), 45-71.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). *Alternative ways of assessing model fit*. In K. A. Bollen and J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Newbury Park, CA: Sage.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 9, 233-255.
- Craig, L. & Powell, A. (2011). Non-standard work schedules, work-family balance and the gendered division of childcare. *Work, Employment and Society*, 25(2), 274-291.
- Dinh, H., Cooklin, A. R., Leach, L. S., Westrupp, E., Nicholson, J. M., & Strazdins, L. (2017). Parents' transitions into and out of work-family conflict and children's mental health: Longitudinal influence via family functioning. *Social Science & Medicine*, 194, 42-50
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*,

31(1), 72-92.

- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*, 1-55.
- Kline, R. B. (2011) *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. Guilford Press, New York.
- Marshall, M. L., & Barnett, R. C. (1993). Work-family strains and gains among two-earner couples. *Journal of Community Psychology, 21*(1), 64-78.
- Martucci, S. (2023). He's working from home and I'm at home trying to work: Experiences of childcare and the work-family balance among mothers during COVID-19. *Journal of Family Issues, 44*(2), 291-314.
- Prime, H., Wade, M., & Browne, D. T. (2020). Risk and resilience in family well-being during the COVID-19 pandemic. *The American psychologist, 75*(5), 631-643.
- Shockley, K. M., Clark, M. A., Dodd, H., & King, E. B. (2021). Work-family strategies during COVID-19: Examining gender dynamics among dual-earner couples with young children. *Journal of Applied Psychology, 106*(1), 15-28.
- Shockley, K. M., & Singla, N. (2011). Reconsidering work-family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management, 37*(3), 861-886.
- Vahedi, A., Krug, I., & Westrupp, E. M. (2019). Crossover of parents' work-family conflict to family functioning and child mental health. *Journal of Applied Developmental Psychology, 62*, 38-49.
- Vieira, J. M., Matias, M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2018). Work-family conflict and enrichment: An exploration of dyadic typologies of work-family balance. *Journal of Vocational Behavior, 109*, 152-165.

- 논문접수: 8월 5일 / 수정본 접수 9월 2일 / 게재 승인 9월 20일
- 교신저자: 유금란, 가톨릭대학교 심리학과 교수, kyu@catholic.ac.kr

Abstract

Changes in Parents' Perceptions of Work-Family Strains, Gains, and Their Effects on Stress and Life Satisfaction Before and After COVID-19: Applying the Latent Growth Model and Actor-Partner Interdependence Model (APIM)

Sehun Park and Kumlan Yu

This study explores the patterns of changes in work-family strains and gains for fathers and mothers before and after the COVID-19 pandemic, and examines the longitudinal impact of these changes on daily stress and life satisfaction. The results are as follows: First, fathers experienced a decrease in work-family gains and stress, while mothers experienced a decrease in work-family strains. Second, multivariate latent growth model analysis revealed that both fathers' and mothers' work-family gains had positive actor effects, increasing life satisfaction, and reducing daily stress. However, the initial status of mothers' work-family gains showed a negative partner effect, decreasing fathers' life satisfaction. The implications and limitations of this study are discussed based on these findings.

Keywords: work-family strains and gains, stress, life satisfaction, APIM, LGM