

RESEARCH ARTICLE

A study on the mediating effect of leisure satisfaction in the effect of working mom's work-family conflict on quality of life

Ko, Hyolim

Assistant Professor, Education, General Graduate School, Anyang University

워킹맘의 일-가정 갈등이 삶의 질에 미치는 영향에서 여가만족의 매개효과에 대한 연구

고효림

안양대학교 일반대학원 교육학과 조교수

Corresponding Author: Ko, Hyolim (hlko@anyang.ac.kr)

Abstract

The purpose of this study is to confirm the mediating effect of leisure satisfaction in the effect of working mothers' work-family conflict on their quality of life. The research subject of the research method was a survey of 207 working mothers. In order to verify the research model, demographic analysis, exploratory factor analysis, Cronbach's α reliability, and Person's correlation were analyzed using SPSS, and mediating effect verification was conducted using PROCESS Macro's Model 4. First, the work-family conflict showed a significant negative correlation with leisure satisfaction and quality of life, and leisure satisfaction and quality of life showed a significant positive correlation. Second, it was found that the work-family conflict had a statistically significant negative effect on the quality of life and leisure satisfaction, and leisure satisfaction had a statistically significant and positive effect on the quality of life. Third, leisure satisfaction was found to have a statistically significant partial mediating effect in the effect of working mothers' work-family conflict on the quality of life. It is intended to provide practical and policy implications to reduce the deterioration of quality of life due to the work-family conflict of working mothers.

Keywords: Working mom, Work-family conflict, Leisure satisfaction, Quality of life, healing



OPEN ACCESS

Citation: Ko, Hyolim. A study on the mediating effect of leisure satisfaction in the effect of working mom's work-family conflict on quality of life. Journal of Meditation based Psychological Counseling, 33, 63-75.

DOI: <https://doi.org/10.12972/mpca.2025.33.6>

Received: March 16, 2025

Revised: April 23, 2025

Accepted: April 23, 2025

Copyright: © 2025 Meditation based Psychological Counseling Association.



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium provided the original work is properly cited.

I. 서론

기혼 직장인들에게 일과 가정은 삶의 가장 중요한 두 영역이다. 복잡한 현대 사회에서 대다수의 기혼 직장인들은 한정된 시간과 에너지 속에서 직장에서의 역할과 가족 구성원으로서의 역할 간의 충돌을 경험하고 있으며, 이로 인한 일과 가정 사이의 갈등은 점점 더 큰 사회 문제로 대두되고 있다(Glavin & Schieman, 2012). 이러한 갈등은 각각의 영역에서의 결과뿐만 아니라 개인의 정신건강과 삶의 질을 저하시키고 나아가 결혼율과 출산율을 떨어뜨리는 심각한 사회적 문제로 이어질 수 있기 때문이다.

통계청에서 실시한 2022년 상반기 지역고용조사 중 기혼여성의 고용현황을 살펴보면, 결혼인구가 줄어들면서 육아, 임신 및 출산, 자녀교육 등의 이유로 퇴사하는 여성 또한 감소했지만, 고령자 부모 등 가족돌봄을 위해 직장을 그만두는 여성의 수는 증가했다. 한국보건사회연구원(2018)의 보고서에 따르면, 맞벌이 부부를 대상으로 설문한 결과, 직장에서의 노동시간은 남편이 아내보다 1.3배 길었지만, 남편과 비교하여 아내의 가사시간은 7.4배, 육아시간은 3.5배 더 긴 것으로 나타났다. 이러한 현상은 과거에 비해 여성의 경제 참여율의 증가에도 불구하고 전통적인 남성 생계부양자 모델의 영향으로 가사와 양육의 책임이 여성에게 있다는 인식이 높기 때문으로 해석된다(최유정 외, 2018). 특히, 한국, 이스라엘, 미국의 워킹맘을 대상으로 비교연구한 결과, 한국 워킹맘들의 일-가정 갈등과 우울감이 가장 높았고, 남편과 직장동료들로부터 가장 낮은 지원을 받는 것으로 나타났다(O'Brien과 그의 동료들, 2014). 또한, 우리나라 기혼 직장인들을 대상으로 진행된 연구에서 응답자의 59%가 기혼 가정의 가사 분담은 부부가 공평하게 분담해야 한다고 응답했으나, 실제 가사 분담은 아내가 주로 담당한다는 응답이 74%로 나타나 가사 분담에 관한 인식과 현실 간의 괴리가 여전히 큰 것으로 보인다(한국리서치, 2022. 7. 26.).

또한, 과거에 비해 여성들의 사회활동 참여가 증가했음에도 불구하고, 여성의 가정에서의 역할에는 거의 변화가 없는 것으로 나타났다(Craig, Mullan, 2010). 특히, 직장가정에서의 역할에 대한 갈등은 사회활동에 참여하는 여성, 일하는 미혼모, 가족의 도움이 필요한 노인의 수 증가와 관련성이 높은 것으로 나타났다(Ervin, 2000; Fullerton, 1999).

직장에 다니는 기혼 여성으로 직장가정 및 집안일 및 육아를 병행하는 엄마로 정의되는 워킹맘(박석중, 2021)은 직장에서의 역할 뿐만 아니라 가정에서의 역할을 수행하는데 많은 심리적 부담감을 느끼고(조설애, 정영숙, 2020), 극심한 역할갈등을 겪는 것으로 나타났다(Arendell, 2000). Parry와 Warr(1980)의 연구에 따르면, 가족과 일 사이의 갈등 정도가 높은 워킹맘의 경우 삶의 만족도가 상당히 낮았으며, '일-가정 갈등(work family conflict)'으로 인해 삶의 질이 현저히 떨어진 상태로 나타났다(이지영, 김성원, 김진원, 2017).

직장에서의 업무와 가정 구성원으로서의 역할에 대한 갈등인 일-가정 갈등은 역할갈등의 한 유형으로 분류된다. 역할갈등은 역할에서 비롯되는 요구와 기대의 비양립성으로 정의되며(Rizzo, House, Lirtzman, 1970), '일-가정 갈등'은 일과 가정생활의 불균형이 초래하는 심리적 현상이다(Chikszentmihalyi, 2003). 즉, '일-가정 갈등'이 발생하는 주된 원인은 일과 가정에서의 각각의 요구와 기대가 충돌하거나 일과 가정에서의 역할이 양립할 수 없게 될 경우 발생하는 내적 심리상태라 할 수 있다(Kahn et al., 1964).

일-가정 갈등과 관련한 연구는 일반적으로 가정의 역할을 방해(간섭)하는 일(Work Interference with Family)과 직장에서의 역할을 방해(간섭)하는 가정(Family Interference with Work)으로 분야를 나누어 진행되고 있다(Frone, Russell, & Cooper, 1992). 이러한 두 종류의 일-가정 갈등은 정해진 시간과 에너지를 직장가정에 균형있게 분산하는 과정에서 발생하는 것으로 알려졌다(Greenhaus & Beutell, 1985). 문제는 일-가정 갈등은 일과 삶의 다양한 측면에서 부정적인 영향을 미친다는 점이다. 먼저, 일-가정 갈등이 일에 미치는 영향에 관한 선행연구들에 따르면, 일-가정 갈등은 직무 스트레스를 증가시키고(Calisir, Gumussoy, Iskin, 2011; Francis 2005), 직무 만족감을 감소시키며(Adams et al., 1996), 직원의 생산성을 해쳐 직무성과를 해치는 것으로 나타났다(Johnson et al., 2005). 그리고 조직 및 개인의 안녕감에도 부정적인 영향을 미치며(Kossek & Ozeki, 1998; Ford et al., 2007), 스트레스 및 신체적·심리적 건강과도 관련이 높은 것으로 보고되었다(Allen et al., 2000; Jansen et al., 2003). 또한, 4년간 직장인의 삶의 질에 종단 연구를 진행한 Frone, Russell, & Cooper (1996)에 따르면, 일-가정 갈등은 우울, 신체적 건강 저하와 알코올 섭취량 증가와 관련이 있는 것으로 나타나는 등 삶의 질(Quality of Life)에 전반적으로 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

삶의 질은 전반적인 안녕을 결정하는 욕구, 열망, 라이프 스타일 등 삶과 환경에 대한 개인의 행복 또는 만족으로 정의되는데(Cutter, 1985), 일-가정 갈등 수준이 높은 일부 사람들은 삶의 질 자체가 감소하는 경향이 있는 것으로 나타났다(Grant-Vallone & Donaldson, 2001). 워킹맘의 일-가정 갈등으로 인한 삶의 질 저하를 줄이거나 방지하기 위한 변수로는 여가(leisure)를 고려해 볼 수 있다. 여가란 '일하고 남은 시간에 생리적 필수시간(취침, 식사 시간)을 제외한 자유시간, 직업상의 일이나 필수적인 가사일, 수업 등과 같은 의무적 활동 이외에 취미, 스포츠, 휴양 등의 활동에 할애되는 개인의 뜻대로 자유롭게 이용할 수 있는 시간'이다(문화체육관광부, 2022). 대부분의 사람들은 여가활동이 일과 관련된 긴장을 완화시키는데 도움이 되며, 개인의 생활에서 여가활동을 중요한 요소로 여기고 있다(Iwasaki & Mannell, 2000). 여가 활동을 통한 여가만족(leisure satisfaction)은 개인이 느끼는 긍정적인 정서로서(Beard & Ragheb, 1980), 성취감, 즐거움 등

여가활동을 통해 만족스럽다고 인식하는 것을 의미한다(고동우, 임연진, 유영철, 서일권, 2011).

윤대혁(2008)의 연구에 따르면, 워킹맘은 직장가정에서의 역할로 인한 갈등으로 인해 여가시간이 짧으며, 일-가정 갈등이 클수록 대부분 가정생활 중심의 활동을 하는 등 여가활동이 줄어드는 것으로 나타났다. 또한, 워킹맘은 경제적 욕구보다 여가활동에 대한 욕구가 더 강하고, 일-가정 갈등이 낮을수록 여가활동이 높은 것으로 나타났으며(박주선, 2013), 일-가정 갈등이 클수록 여가만족은 낮은 것으로 나타났다(우현희, 2019).

이상을 정리하면, 워킹맘은 직장가정 모두의 요구에 직면하기 때문에 종종 극심한 역할갈등을 겪는다(Arendell, 2000). 그럼에도 워킹맘의 삶의 질에 대한 연구는 거의 진행되지 않았다. 이러한 배경에서 본 연구에서는 일-가정 갈등이 삶의 질에 미치는 영향을 보다 구체적으로 알아보기 위해 여가만족의 매개효과에 대해 살펴보고자 한다. 이를 통해 본 연구결과는 워킹맘의 삶의 질을 향상시킬 수 있는 개선 방안과 다양한 정책적 함의를 위한 자료로 제시할 수 있을 것이다. 본 연구의 연구모형은 <그림 1>과 같이 워킹맘의 '일-가정 갈등'과 삶의 질 간의 관계에 여가만족과 행복감이 미치는 영향을 분석하기 위해 설계되었고, 연구 문제는 다음과 같다.

가설 1. 워킹맘의 일-가정 갈등은 삶의 질에 부적으로 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 워킹맘의 일-가정 갈등이 삶의 질에 미치는 영향에 대해 여가만족은 매개 역할을 할 것이다.

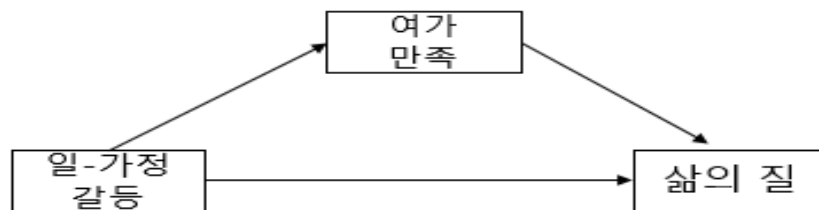


그림 1. 워킹맘의 일-가정 갈등, 여가만족, 삶의 질 간 관계에 대한 연구모형

II. 연구방법

1. 연구대상 및 자료수집방법

자료수집을 위해 2024년 6월 5일부터 2024년 7월 7일까지 약 한 달 동안 워킹맘을 대상으로 온라인 설문을 실시하였다. 설문은 구글 설문지를 SNS를 통해 전달하였으며, 링크를 전달받은 참여자가 자발적으로 접속하여 설문을 완성하였다. 설문지의 첫 장에는 연구의 목적에 대한 설명 및 자발적 참여 의지가 없는 경우 언제든지 설문을 중단할 수 있다는 내용을 포함하였다. 연구 자료는 총 230부 중 불성실한 답변 23부를 제외하고 207부를 연구분석에 활용하였다. 본 연구 대상자의 표본 수는 GPower 3.1 Program을 활용하여, 회귀분석에 필요한 유의수준 .05, 중간정도의 효과 크기 .15, Cohen의 법칙에 따라 검정력 .80, 변수는 총 13개를 기준으로 하여 설정하였을 때, 최소 표본 수가 189명인 것으로 나타나 본 연구는 적정 표본 수를 충족한다. 본 연구에 참여한 연구대상의 인구 사회학적 특성은 <표 1>과 같다.

연령은 '40대'가 38.6%, '30대'가 57.5%, '50대'가 3.4%, '20대'가 .5% 순으로 나타났다. 교육수준은 '대학교'가 52.2%, '전문대학'이 29.0%, '고등학교'가 12.1%, '대학원'이 6.8% 순으로 나타났다. 자녀 수는 '1명'이 73.4%, '2명'이 23.7%, '3명'이 2.9% 순으로 나타났다. 주당 근무시간은 '30시간 이상~40시간 미만'이 40.6%, '40시간 이상~50시간 미만'이 30.4%, '20시간 미만'이 20.8%, '50시간 이상'이 4.8% 순으로 나타났다. 근무경력은 '9년 이상'이 28.5%, '5~7년 미만'이 27.5%, '7~9년 미만'이 22.2%, '3~5년 미만'이 15.0%, '3년 미만'이 6.8% 순으로 나타났다. 직종은 '사무직'이 22.2%, '서비스직'이 22.2%, '전문직'이 12.6%, '자영업'이 7.7%, '공무원'이 3.4%, '관리직'이 2.4% 순으로 나타났다.

표 1. 연구대상의 일반적 특성 (N=207)

	구분	N	%
연령	20대	1	.5
	30대	11	57.5
	40대	80	38.6
	50대	7	3.4

교육 수준	고등학교	25	12.1
	전문대학	60	29.0
	대학교	108	52.2
자녀수	대학원	14	6.8
	1명	152	73.4
	2명	49	23.7
	3명	6	2.9
주당 근무 시간	20시간 미만	43	20.8
	20시간 이상~30시간 미만	7	3.4
	30시간 이상~40시간 미만	84	40.6
	40시간 이상~50시간 미만	63	30.4
	50시간 이상	10	4.8
근무 경력	3년 미만	14	6.8
	3~5년 미만	31	15.0
	5~7년 미만	57	27.5
	7~9년 미만	46	22.2
	9년 이상	59	28.5
직종	공무원	7	3.4
	관리직	5	2.4
	사무직	104	50.2
	서비스직	46	22.2
	자영업	16	7.7
	전문직	26	12.6
	기타	3	1.4

2. 자료분석

본 연구의 자료 분석 절차는 다음과 같다. 첫째, SPSS를 활용하여 연구참여자의 인구사회학적 특성 요인을 분석하기 위해 빈도수와 백분율을 산출하는 빈도분석을 하였다. 둘째, 측정변수에 대한 타당성 확인을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였고, 내적 일관성을 분석할 수 있는 Cronbach's α 값을 사용하였다. 셋째, 측정변수의 분포를 분석하기 위해 기술통계를 사용하였다. 넷째, 측정변수 간의 상관을 분석하기 위해 상관관계 분석을 실시하였다. 마지막으로 워킹맘의 일-가정 갈등이 삶의 질에 미치는 영향에 대한 여가만족과 행복감의 매개효과를 분석하기 위해 PROCESS for SPSS Macro 4번째 모형을 적용하여 이중매개모형을 분석하였다. 간접효과 크기가 통계적으로 유의한지를 확인하기 위해 5,000회의 편향조정 부트스트래핑을 95% 신뢰구간을 적용하여 실시하였다.

3. 연구도구의 타당도 및 신뢰도

1) 일-가정 갈등 척도

본 연구에서는 자녀를 둔 기혼 직장여성의 일-가정 갈등을 측정하기 위해 Cinamon과 Rich(2002)가 개발한 일→가정 갈등, 가정→일 갈등 척도를 유성경 등(2012)이 타당화 검증을 통하여 수정·보완한 일-가정 갈등 척도를 사용하였다. '일-가정 갈등' 척도는 총 14문항으로 일-가정 갈등과 가정-일 갈등 2가지 하위요인으로 구성되었다. 각 문항에 대한 '전혀 그렇지 않다(1점)', '그렇지 않다(2점)', '그저 그렇다(3점)', '그렇다(4점)', '매우 그렇다(5점)'의 Likert식 5점 척도로 답하도록 구성되었다. 총점은 하위점수의 합으로 계산하며, 점수가 높을수록 일-가정 갈등 정도가 높음을 의미한다. 일-가정 갈등 척도 문항 14개의 구성개념 타당도를 파악하기 위하여 탐색적 요인분석(EFA)을 실시하여 잠재요인을 추출하였다. 표본적합도(MSA)는 0.959로 나타나 본 자료가 요인분석에 적합하다고 할 수 있다. 또한, Bartlett의 구형성 검정 결과, $\chi^2 = 2367.963$, $p = 0.000$ 으로 유의수준 0.05를 기준으로 일-가정 갈등 척도 변수 간의 상관성이 인정되어 전반적으로 요인분석이 가능하다고 할 수 있다. 이에 1개의 하위요인이 추출되었다. 신뢰도 지수(Cronbach's α)는 .959로 나타나 신뢰할 만한 수준이다. 일-가정 갈등 척도의 타당도와 신뢰도는 <표 2>와 같다.

표 2. 일-가정 갈등 문항의 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석

항목	공통성	요인 1
12. 가족에 대한 책임을 다하려고 할 때, 나는 직장일을 완수하기 어렵다.	.727	.847
14. 나의 가족생활은 직장 일을 방해한다.	.719	.842
10. 가족에 투자하는 시간으로 인해 나는 가족에 대한 책임을 다하기가 어렵다.	.701	.837
9. 직장 일에 투자하는 시간으로 인해 나는 가족에 대한 책임을 다하기가 어렵다.	.717	.831
11. 직장 일은 가족생활을 방해한다.	.692	.814
13. 직장 일을 완수하려고 할 때, 나는 가족에 대한 책임을 다하기가 어렵다.	.674	.802
1. 나는 직장 일을 마치고 집에 돌아올 때면, 너무 지쳐서 집안일을 하기 어렵다.	.701	.799
7. 가족과 시간을 보내고 싶지만, 직장 일 하는데 시간을 보낸다.	.689	.796
3. 나는 직장 일 하는데 너무 바빠서 집안일을 할 시간이 없다.	.649	.791
5. 나는 심지어 집에 있을 때도 직장 일에 대해서 걱정한다.	.642	.788
4. 나의 가족과 개인적인 일은 직장 일을 방해한다.	.622	.783
8. 나는 직장 일을 하고 있을 때도 가족과 집안일에 대해서 걱정한다.	.610	.757
6. 집에서 해야 할 일등 때문에 나는 보통 지쳐서 직장에 도착한다.	.621	.757
2. 나는 직장 일 하는데 보내야 할 시간을 개인적인 일을 하는 데에 사용한다.	.454	.620
고유값		9.150
분산비율		65.356
누적분산		65.356
Cronbach's α		.959
KMO 측도 = .959		
Bartlett의 구형성 검정 근사 카이제곱 = 2367.963, 자유도 = 91, 유의확률 $p < .000$		

2) 여가만족

여가만족 척도 변수 간의 상관성이 인정되어 전반적으로 요인분석이 가능하다고 할 수 있다. 이에 1개의 하위요인이 추출되었다. 신뢰도 지수(Cronbach's α)는 .969로 나타나 신뢰할 만여가만족은 Beard와 Ragheb(1980)의 'Leisure satisfaction scale'을 이종길(1992)이 번안한 '여가만족 도구'로 사용하였다. 이 도구의 총 6개 하위요인은 심리적·교육적·사회적·휴식적·신체적·환경적 요인으로, 각 4문항씩 총 24문항으로 구성되었다. '전혀 그렇지 않다(1점)', '그렇지 않다(2점)', '그저 그렇다(3점)', '그렇다(4점)', '매우 그렇다(5점)'의 Likert식 5점 척도로 답하도록 구성되었다. 총점은 하위점수의 합으로 계산하며, 점수가 높을수록 여가만족도가 높음을 의미한다. 여가만족 척도 문항 24개의 구성개념 타당도를 파악하기 위하여 탐색적 요인분석(EFA)을 실시하여 잠재요인을 추출하였다. 표본적합도(MSA)는 0.968로 나타나 본 자료가 요인분석에 적합하다고 할 수 있다. 또한, Bartlett의 구형성 검정 결과, $x^2 = 3784.498$, $p = 0.000$ 으로 유의수준 0.05를 기준으로 한 수준이다. 여가만족 척도의 타당도와 신뢰도는 <표 3>과 같다.

표 3. 여가만족 문항의 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석

항목	공통성	요인 1
1. 내가 하고 있는 여가활동은 매우 흥미롭다.	.676	.801
18. 나는 여가활동을 할 때 다양한 기량과 능력을 발휘한다.	.685	.811
7. 내가 하고 있는 여가활동은 나로 하여금 자부심을 갖게 해준다.	.691	.792
16. 내가 하고 있는 여가활동은 신체적인 활력을 되찾게 해준다.	.666	.783
10. 내가 하고 있는 여가 활동은 스트레스 해소에 도움이 된다.	.661	.775
19. 내가 하는 여가활동은 내 자신을 알 수 있게 해준다.	.650	.773
12. 내가 여가활동을 하는 시설 및 장소는 흥미를 갖게 한다.	.648	.772
2. 내가 하고 있는 여가활동은 내 주변에 관련된 지식들을 얻게 해준다.	.618	.768
13. 내가 하고 있는 여가활동은 나에게 성취감을 느끼게 한다.	.653	.762
24. 내가 여가활동을 하는 시설 및 장소는 잘 꾸며져 있다.	.614	.761
5. 나는 여가활동을 통해 나의 신체적 능력을 시험해 볼 수 있다.	.637	.759
22. 나는 여가활동을 하는 것 자체가 좋기 때문에 여가활동을 한다.	.642	.753

14. 내가 하고 있는 여가활동은 나에게 성취감을 느끼게 한다.	.591	.752
20. 내가 하고 있는 여가활동은 다른 사람을 이해할 수 있게 해준다.	.619	.749
23. 내가 하고 있는 여가활동은 건강을 지켜준다.	.614	.748
15. 내가 하고 있는 여가활동을 통해서 정적 안정을 갖게 한다.	.665	.748
11. 내가 하고 있는 여가 활동은 체력을 증진시킬 수 있다.	.612	.742
6. 내가 여가활동을 하는 시설 및 장소는 신선하고 깨끗하다.	.593	.740
17. 내가 여가활동을 하는 시설 및 장소는 보기가 좋다.	.630	.740
9. 내가 하는 여가활동은 다른 사람들과 밀접한 관계를 유지할 수 있게 해준다.	.634	.730
21. 나는 여가활동을 할 때 적극적으로 참여하는 사람들과 친목을 도모한다.	.647	.724
8. 내가 하고 있는 여가활동은 새로운 것을 시도해 볼 수 있는 기회를 제공해준다.	.601	.721
3. 나는 나의 여가활동을 통해서 다른 사람들과 사회적 교류를 한다.	.596	.697
4. 내가 하고 있는 여가활동은 휴식을 취할 수 있게끔 한다.	.585	.690
고유값		14.058
분산비율		58.576
누적분산		58.576
Cronbach's α		.969
KMO 측도 = .968		
Bartlett의 구형성 검정 근사 카이제곱 = 3784.498, 자유도 = 276, 유의확률 $p < .000$		

3) 삶의 질 척도

본 연구에서는 삶의 질을 측정하기 위하여 장영림(2014)이 연구논문에서 사용한 삶의 질 척도 단축형(World Health Organization Quality of Life assessment instrument : WHOQOL-BREF)을 사용하였다. 도구는 총 26개 항목으로 신체적 영역, 심리적 영역, 사회관계적 영역, 환경적 영역으로 분류되어 있으며, 각 문항에 대한 반응은 '전혀 그렇지 않다(1점)', '그렇지 않다(2점)', '그저 그렇다(3점)', '그렇다(4점)', '매우 그렇다(5점)'의 Likert식 5점 척도로 답하도록 구성되었다. 총점은 하위점수의 합으로 계산하며, 점수가 높을수록 삶의 질이 높음을 의미한다. 삶의 질 척도 문항 26개의 구성개념 타당도를 파악하기 위하여 탐색적 요인분석(EFA)을 실시하여 잠재요인을 추출하였다. 표본적합도(MSA)는 .951로 나타나 본 자료가 요인분석에 적합하다고 할 수 있다. 또한, Bartlett의 구형성 검정 결과, $\chi^2 = 3493.938$, $p = 0.000$ 으로 유의수준 0.05를 기준으로 여가만족 척도 변수 간의 상관성이 인정되어 전반적으로 요인분석이 가능하다고 할 수 있다. 이에 2개의 하위요인이 추출되었다. 신뢰도 지수(Cronbach's α)는 .969로 나타나 신뢰할 만한 수준이다. 삶의 질 척도의 타당도와 신뢰도는 <표 4>와 같다.

표 4. 삶의 질 문항의 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석

항목	공통성	요인	요인
		1	2
12. 당신은 당신이 필요를 만족시킬 만큼의 돈을 가지고 있습니까?	.595	.764	-.106
1. 당신은 당신의 삶의 질을 어떻게 생각하십니까?	.646	.763	-.057
19. 당신은 당신 스스로 얼마나 만족하고 있습니까?	.588	.758	-.112
15. 당신은 얼마나 잘 활동할 수 있습니까?	.608	.764	-.080
5. 당신은 인생을 즐기고 계십니까?	.659	.794	-.021
2. 당신은 당신의 건강 상태에 얼마나 만족하고 있습니까?	.638	.776	-.007
18. 당신은 당신의 일 하는 능력에 대해 얼마나 만족하고 있습니까?	.574	.756	-.010
14. 당신은 어느 정도의 레저(여가)활동 참여 기회를 가지고 있습니까?	.588	.752	-.148
17. 당신은 일상생활 속 당신의 능력에 대해 어느 정도 만족하고 있습니까?	.569	.750	-.077
21. 당신은 당신의 성생활에 얼마나 만족하고 있습니까?	.555	.740	-.085
20. 당신은 당신의 개인적 대인관계에 얼마나 만족하고 있습니까?	.542	.729	-.096
7. 당신은 정신을 얼마나 잘 집중할 수 있습니까?	.527	.722	-.073
22. 당신은 당신의 친구의 도움에 얼마나 만족하고 있습니까?	.555	.713	-.218
16. 당신은 당신의 수면의 질에 얼마나 만족하고 있습니까?	.567	.700	-.129
11. 당신은 외모에 만족하는 편입니까?	.495	.695	-.036
13. 당신의 매일의 삶에서 당신이 필요한 정보를 얼마나 잘 구할 수 있습니까?	.500	.682	-.114

25. 당신은 당신이 사용하는 교통수단에 얼마나 만족하고 있습니까?	.480	.672	-.040
10. 당신은 일상생활에 필요한 에너지나 개인용품을 충분히 가지고 있습니까?	.455	.670	-.077
6. 당신은 당신의 삶이 얼마나 의미 있다고 느끼십니까?	.453	.667	.013
24. 당신은 의료서비스에 얼마나 만족하고 있습니까?	.537	.645	-.204
23. 당신은 당신이 살고 있는 장소에 얼마나 만족하고 있습니까?	.492	.630	-.089
9. 당신은 건강하고 편리한 주거환경에 살고 있다고 생각하십니까?	.416	.610	-.078
8. 당신은 일상생활에서 안전하다고 느낍니까?	.474	.596	.057
4. 당신은 일상생활을 잘 하기 위해 어느 정도의 치료가 필요하니까?	.739	.484	.710
3. 당신은 (신체적)통증으로 인해 해야 할 일들을 방해받는다고 느끼십니까?	.658	.428	.682
26. 당신은 침울한 기분, 불안, 우울감, 절망과 같은 부정적 감정을 얼마나 자주 느낍니까?	.591	.534	.554
고유값		12.850	1.837
분산비율		49.423	7.066
누적분산		49.423	56.489
Cronbach's α		.956	
KMO 측도 = .951			
Bartlett의 구형성 검정 근사 카이제곱 = 3493.938, 자유도 = 325, 유의확률 $p < .000$			

III. 결과

1. 상관관계 분석

워킹맘의 일-가정 갈등, 여가만족, 삶의 질의 일반적인 경향을 알아보기 위한 상관분석 결과는 <표 5>와 같다. 측정 변인 간의 상관관계를 분석한 결과, 일-가정 갈등은 여가만족($r = -.638, p < .01$) 그리고 삶의 질($r = -.784, p < .01$) 간에는 통계적으로 유의미한 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 여가만족은 삶의 질과 통계적으로 유의미한 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다($r = .710, p < .01$).

일-가정 갈등 변수를 제외한 모든 변수들은 통계적으로 유의미한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 상관분석 결과 각각의 상관계수의 값이 .8보다 작게 나타났으므로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다(Graham, 2003).

표 5. 일-가정 갈등, 여가만족, 삶의 질의 기술통계 및 상관분석 (N=207)

	일-가정 갈등	여가만족	삶의 질
일-가정 갈등	1		
여가만족	-.638**	1	
삶의 질	-.784**	-.710**	1
평균	2.582	3.638	3.481
SD	.977	.837	.778
왜도	.382	-.856	-.448
첨도	-1.009	.142	-.414

** $p < .01$

2. 워킹맘의 일-가정 갈등이 삶의 질에 미치는 영향에 대한 여가만족의 매개효과

워킹맘의 일-가정 갈등과 삶의 질의 관계에서 여가만족의 매개효과를 알아보기 위해 Hayes(2018)가 제안한 PROCESS macro의 Model 4를 이용하여 분석하였다<그림 2>.

분석결과, 일-가정 갈등은 여가만족에 통계적으로 유의미하게 부적으로 영향을 미치는 것으로 나타났고($B = -.638, p < .000$), 워킹맘의 일-가정 갈등은 삶의 질에 통계적으로 유의미하게 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났으며($B = -.450, p < .000$), 여가만족은 삶의 질($B = .521, p < .000$)에 통계적으로 유의미하게 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다<표 6>.

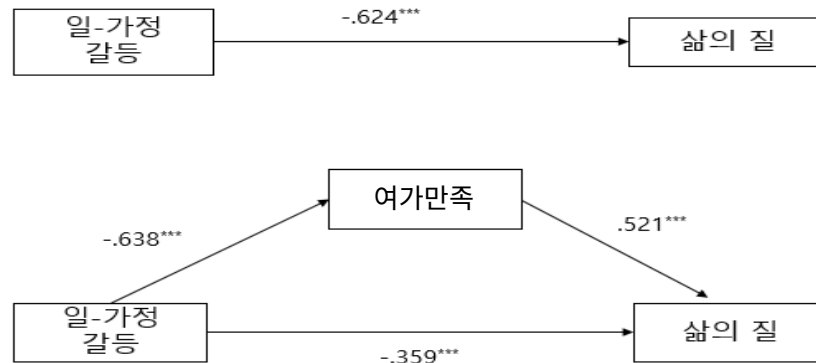


그림 2. 일-가정 갈등이 삶의 질에 미치는 영향에서 여가만족의 매개효과 모형

표 6. 일-가정 갈등과 삶의 질의 관계에서 여가만족의 매개효과 (N=207)

종속변수	독립변수	β	S.E.	B	t	p	LLCI	ULCI	R2	F
여가만족	일-가정 갈등	-.546	.046	-.638	-11.866	.000	-.637	-.455	.407	140.800
삶의 질	일-가정 갈등	-.359	.034	-.450	-10.473	.000	-.427	-.291	.776	353.130
	여가만족	.485	.040	.521	12.122	.000	.406	.564		

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

일-가정 갈등이 삶의 질에 미치는 영향력을 총효과, 직접효과, 간접(매개)효과로 나누어 살펴보면 다음과 같다. 일-가정 갈등이 삶의 질에 직접적으로 미치는 효과와 매개변인을 통해서 미치는 간접효과를 합친 총효과($B = -.624$, $CI = -.692 \sim -.556$)는 부트스트랩 하한값과 상한값 사이에 0이 존재하지 않아 유의미하였다. 또한, 일-가정 갈등이 삶의 질에 미치는 직접효과($B = -.359$, $CI = -.426 \sim -.291$)는 부트스트랩 하한값과 상한값 사이에 0이 존재하지 않아 유의미하였다. 워킹맘의 일-가정 갈등과 삶의 질의 관계에 여가만족의 매개효과를 검증한 결과, 간접효과는 부트스트랩 하한값과 상한값 사이에 0이 존재하지 않아 유의미하였다($B = -.265$, $CI = -.417 \sim -.255$)<표 7>. 이 결과는 일-가정 갈등 정도가 높을수록 여가만족이 낮아지며, 낮아진 여가만족도는 워킹맘의 삶의 질을 낮춘다는 것을 의미한다.

표 7. 주요 변인의 총효과, 직접효과, 간접효과 (N=207)

경로	B	S.E.	95% 신뢰구간	
			LLCI	ULCI
총효과	-.624	.034	-.692	-.556
직접효과	-.359	.034	-.426	-.291
간접효과	B	Boot S.E.	95% 신뢰구간	
			LLCI	ULCI
일-가정갈등 → 여가만족 → 삶의 질	-.265	.041	-.417	-.255

IV. 결론

본 연구의 목적은 워킹맘의 일-가정 갈등, 여가만족, 삶의 질 간의 관계를 살펴보고, 워킹맘의 일-가정 갈등이 삶의 질에 미치는 영향에 여가만족의 매개효과가 있는지를 검증하고자 하였다. 본 연구의 구체적인 결과는 다음과 같다.

첫째, 워킹맘의 일-가정 갈등이 클수록 삶의 질이 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 한현주(2023)의 연구결과가 본 연구를 지지한다. 따라서 워킹맘의 일-가정 갈등으로 인한 삶의 질 개선을 위해 워킹맘의 일-가정 갈등 요인을 제거할 방안이 필요하다. 일-가정 갈등을 유발시키는 대표적인 요인으로는 직무소진, 불만족, 업무 스트레스, 장시간 근무 등이 있다(Bakker et al., 2005; Ford et al., 2007). 또한, 업무 과부하는 스트레스(Ganster & Perreé, 2011)를 초래하여 직원을 육체적·정서적으로 소진시키고, 일-가정 갈등을 유발하는 것으로 알려졌다(Baeriswyl et al., 2016). 따라서 워킹맘의 일-가정 갈등을 줄이기 위해 직장에서는 업무환경 변화 및 적정수준의 업무량과 업무 시간이 준

수되는 조직문화 조성이 필요할 것이다. 조직에서 운영되는 가정친화적 제도와 문화는 기혼 여성의 경력 단절을 유의하게 줄이며(임지영, 2011), 구성원의 삶의 만족감에 유의한 영향을 미치는 것(이희경, 2012)으로 나타난 연구결과들이 이를 뒷받침한다.

한편, 일과 가정의 양립 문제를 제도적으로 뒷받침해야 한다는 사회적 요구가 증가함에 따라 2008년 6월 22일부터 기존 「남녀고용법」을 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 확대 개정하여 배우자 출산휴가, 육아휴직 확대 등 근로자의 일과 가정의 양립에 관한 제도적 지원을 마련하였다. 그러나 조직의 문화와 제도에 대한 인식부족, 경력상 불이익 등의 문제로 해당 법률에서 도입한 제도를 제대로 활용하기 힘든 경우가 있는 것으로 나타났다(정영금, 2011). 예를 들어, 일과 가정의 양립을 위해 10살 이하의 자녀를 둔 남성들도 육아휴직을 제한 없이 사용할 수 있도록 제도적으로 보장하고 있으나 승진에서의 사실상 불이익 등을 피하기 위해 여전히 마음 놓고 사용하지 못하는 사례를 빈번히 찾아볼 수 있다. 따라서 워킹맘의 일-가정 갈등을 줄이고 삶의 질을 향상시키기 위해 의무적인 출산휴가 및 육아휴직제 도입 등보다 실효성 있는 지원을 검토할 필요가 있다.

이와 함께 배우자가 여성의 전통적인 성역할을 고수하며, 가사와 육아에 참여하지 않을 때 워킹맘들의 스트레스가 증가하고 심리적 소진도 높아지는 것으로 나타났다(유영주 외, 2013). 그런데도 맞벌이의 경우 일차적 양육의 책임은 여전히 여성에게 치중되어 있으며(이영환, 2008), 맞벌이 가족의 아버지들의 가사노동분담 시간은 홀벌이인 경우와 거의 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다(김진욱, 2008). 이는 여성 중심의 자녀 돌봄이 확대 재생산되고 있는 사회 현실(조윤경, 민웅기, 2012)이 지속되고 있음을 보여주는 것으로서 워킹맘들이 불공평한 육아와 가사 부담으로 인한 심리적 부담감에서 벗어날 수 있도록 남성들의 육아와 가사 참여에 대한 교육과 사회적 인식 전환을 위한 방안을 마련할 필요가 있다.

둘째, 워킹맘의 일-가정 갈등과 삶의 질의 관계에서 여가만족의 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다. 이 결과는 일-가정 갈등 정도가 높을수록 여가만족이 낮아지며, 낮아진 여가만족도는 워킹맘의 삶의 질을 떨어뜨린다는 것을 의미한다. 이 연구결과는 일-가정 갈등으로 비롯된 신체적·심리적 피로를 여가 활동을 통해 회복할 수 있다는 연구결과와 유사하며(Nelson & Quick, 2013), 일-가정 갈등의 정도는 행복에 영향을 미친다는 연구결과를 지지한다(Lee & Lee, 2014). 특히, 워킹맘의 일-가정 갈등이 삶의 질에 미치는 부정적 영향에 여가만족이 매개 역할을 하는 만큼 워킹맘의 여가만족을 증가시킬 수 있도록 여가 활동의 기회를 많이 갖는 것이 필요하겠다.

이를 종합하면, 워킹맘의 행복감 증진을 위해 일-가정 양립 제도를 활성화하여야 하며, 이를 위한 정책적 지원을 통해 일-가정 갈등 관리가 이루어질 필요가 있다는 점을 알 수 있다. 예를 들면, 기업의 자녀돌봄지원제도는 미취학 자녀를 둔 기혼 여성들의 일-가정 갈등을 감소시키며, 이직의 가능성을 낮추어 경력 단절을 방지하는 것으로 나타났다(정영금, 한영선, 2016). 따라서 워킹맘의 일과 삶의 균형을 이루기 위해 필요한 요인들이 무엇인지에 대한 다양한 각도에서의 연구가 이루어져야 하며, 이를 통해 구체적이고 실효성 있는 제도들을 마련할 필요가 있다.

V. 논의

여성인적자원의 활용은 빈곤층 감소, 경제성장 및 출산율 제고, 기업의 성과 향상과 같은 국가의 지속가능한 발전을 가져오는 중요한 전략 중 하나이다. 맞벌이 부부와 한부모 가구의 증가와 같은 사회적 변화는 일, 가사, 육아에 대한 책임이 더 이상 여성에게만 국한되지 않음을 의미한다. 이러한 배경에서 본 연구는 워킹맘의 일-가정 갈등 해결과 삶의 질 증진에 필요한 기초자료를 제시하기 위해 진행되었다. 본 연구결과는 워킹맘의 일-가정 갈등으로 인한 워킹맘의 삶의 질 저하를 방지하기 위해 일상에서 여가활동을 통한 여가만족감을 느끼면 삶의 질 저하를 줄일 수 있다는 점을 제시하였다.

Kelly와 Freysinger(2000)에 따르면, 동일한 활동이라고 하더라도 그 활동의 의미와 맥락에 따라 여가의 의미는 달라진다고 한다. 즉, 워킹맘의 일-가정 갈등으로 인한 부정적인 결과를 감소하기 위해 여가활동을 하더라도 그 여가활동에 대한 만족감이 낮다면 사전적 의미의 여가는 아니다. 따라서, 워킹맘은 적극적으로 자신이 긍정적 정서를 경험할 수 있는 여가활동을 탐색하여 스스로 여가만족감을 향상시킬 수 있도록 노력해야겠다.

본 연구의 제한점과 함께 후속 연구에 대한 제언은 다음과 같다. 먼저 본 연구에서는 연구에 참여한 연구자가 정규직인지 비정규직인지 등 고용형태에 대한 설문을 하지 않았다. 김은혜(2021)의 연구에 따르면, 직장인의 고용형태에 따라 여가만족도에 차이가 있는 것으로 나타났으며, 정규직 직장인의 경우 비정규직 직장인에 비해 전반적인 여가생활의 만족도가 높은 것으로 나타났다. 또한, 여가생활이 불만족스러운 이유에 대해 정규직의 경우 시간적인 문제를, 비정규직의 경우 경제적인 문제를 들었다. 따라서 후속 연구에서는 워킹맘들의 고용형태에 따라 일-가정 갈등이 삶의 질에 미치는 영향에 차이가 있는지 여부와 일-가정 갈등이 삶의 질에 미치는 영향에 대해 여가활동과 행복감의 매개 효과에 대해 살펴볼 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서는 워킹맘의 여가활동 종류에 대해 설문하지 않았다. 한국인의 여가생활만족도와 생활만족도에 대해 연구한 민경선의 연구결과(2015)에 따르면, 여가활동 중 스포츠 참여, 여행과 같은 적극적이고 능동적인 행동으로 구성된 여가활동은 주관적 만족감을 높이지만, TV 시청 혹은 문화예술관람과 같은 소극적 행동으로 구성된 여가활동은 오히려 만족감을 떨어뜨리는 것으로 나타났다. 따라서 향후 연구에서는 워킹맘들의 여가활동 유형과 여가만족 간의 관계에 대해서도 알아볼 필요가 있다.

셋째, 워킹맘의 일-가정 갈등에 대한 연구는 워킹맘 자녀의 발달단계로 한정하여 연구를 진행하기도 하였다. 예를 들면, 전해성(2022)의 연구에서는 미취학 자녀를 둔 워킹맘의 일-가정 갈등 스트레스에 대한 연구를 진행했으며, 조설애와 정영숙(2020)의 연구에서는 초등학교 1학년 자녀를 둔 워킹맘의 일-가족 갈등이 우울에 미치는 영향에 대한 연구가 진행되었다. 반면, 워킹맘 자녀의 연령대에 따라 일-가정 갈등이 삶의 질에 어떤 영향을 미치는지에 대한 연구는 아직 진행되지 않았기 때문에 이와 관련한 후속연구가 이루어질 필요가 있겠다.

끝으로, 일반적으로 취업한 여성들이 결혼 후 취미, 여가 활동 등 자신만의 시간을 갖지 못하는 것으로 나타났으며(Delina & Raya, 2013), 직장인의 10명 중 7명은 일과 가정 사이에서 갈등을 경험했다고 한다(이종호, 2019). 그러나 Goode(1960)에 따르면, 일과 가사노동과 같은 여러 역할에 참여하는 것이 반드시 역할갈등을 유발하지는 않으며, 오히려 에너지를 생성할 수 있는 기회가 될 수 있다고 한다. 따라서 워킹맘 중 일과 가정 사이에 갈등을 경험하는 사람과 그렇지 않은 사람들 간의 차이에 관한 후속 연구를 통해 이러한 차이의 원인을 분석하여 워킹맘의 일과 가정 사이의 갈등을 줄이기 위한 방안을 모색할 필요가 있을 것이다. 또한, 마음챙김과 같은 명상 프로그램 참여가 일과 가정 사이에 발생하는 심리적 어려움을 극복하는데 도움이 되는지에 대한 연구도 진행될 필요가 있겠다.

한국 사회 내 모든 분야에서 여성들의 사회진출이 그 어느 때 보다 활발한 상황에서 여성, 특히 일하는 엄마인 워킹맘의 일과 삶의 균형은 주요한 사회적 이슈 중 하나이다. 그간 일과 삶의 균형, 더 나아가 일과 여가 균형이라는 사회적 화두를 다룬 다양한 연구들이 진행되었지만, 앞으로 워킹맘의 삶의 질 향상을 위한 후속 연구들이 보다 지속적으로 수행될 필요가 있다.

국문초록

본 연구의 목적은 워킹맘의 일-가정 갈등이 삶의 질에 미치는 영향에서 여가만족의 매개효과를 확인하는 것이다. 연구방법 연구대상은 207명의 워킹맘을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구모형을 검증하기 위해 SPSS를 활용하여 인구통계학적 분석, 탐색적 요인분석, cronbach's α 신뢰도, Person's 상관관계를 분석하고 PROCESS Macro의 Model 4를 이용하여 매개효과 검증을 실시하였다. 첫째, 일-가정 갈등은 여가만족, 삶의 질과 유의한 음의 상관관계를 보였으며, 여가만족과 삶의 질은 유의한 양의 상관관계를 보였다. 둘째, 일-가정 갈등은 삶의 질과 여가만족에 통계적으로 유의미하게 부적으로 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 여가만족은 삶의 질에 통계적으로 유의미하게 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 여가만족은 워킹맘의 일-가정 갈등이 삶의 질에 미치는 영향에서 통계적으로 유의미한 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 워킹맘의 일-가정 갈등으로 인한 삶의 질 저하를 줄이기 위한 실무적, 정책적 시사점을 제공하고자 한다.

주제어

워킹맘, 직장맘, 일-가정 갈등, 삶의 질, 여가만족, 힐링

참고문헌

- 강수경, 김해미, 정미라(2018). 임신기 아버지의 가족친화적 직장조직문화가 행복감에 미치는 영향: 일-가정 갈등과 부부관계 질의 매개효과. *한국가족복지학*, 23(1), 1-20.
- 강혜진, 이민아(2019). 사회신뢰와 대인신뢰가 행복에 미치는 영향에 관한 연구 - 삶의 질 매개효과 차이를 중심으로. *한국정책학회보*, 28(1), 329-360.
- 고동우, 임연진, 유영철, 서일권(2011). 은퇴 후 부부갈등 개선에 대한 여행 경험의 효과: 노인관광상품의 기획방향을 중심으로. *대한경영학회지*, 24(1), 115-136.
- 김기중(2021). 고등학교 축구선수의 성취목표성향과 진로결정 자기효능감, 심리적 행복감 및 삶의 질에 관한 구조적 관계. *단국대학교 대학원 박사학위논문*.
- 김은혜(2021). 직장인의 고용형태에 따른 여가 만족도 비교 분석. *한국체육과학회지*, 30(1), 195-205.

- 김희경, 신지민(2023). 일가정 양립 갈등 및 영향요인에 대한 성별 비교연구. *한국사회와 행정연구*, 34(1), 223-250.
- 문화체육관광부(2022). 국민 여가활동 조사. 세종: 문화체육관광부.
- 민경선(2015). 여가활동의 종류와 여가향유자의 특성, 여가생활만족도 및 생활만족도의 관계 분석. *한국여가레크리에이션학회지*, 39(4), 36-55.
- 박근영, 김근중(2019). 시니어세대의 여가선택행동이 심리적인 행복감과 삶의 질에 미치는 영향: 대전광역시 시니어를 중심으로. *관광레저연구*, 31(5), 407-424.
- 박주선(2014). 기혼근로여성의 부부갈등과 역할갈등이 직무만족도에 미치는 영향 연구: 여가활동과 의사소통의 매개효과를 중심으로. *한세대학교 박사학위논문*.
- 박주희(2019). 맞벌이 기혼남녀의 일-가정 갈등이 행복감에 미치는 영향에서 가족건강성의 조절효과. *한국가족자원경영학회지*, 23(4), 23-39.
- 신유정(2022). 미취학 자녀를 둔 워킹맘의 일-가정 갈등 스트레스, 지각된 배우자지지, 자기자비, 우울의 구조적 관계. *단국대학교 행정법무대학원 석사학위논문*.
- 신하철, 안병욱, 송원익(2023). 배드민턴 동호인들의 참여 동기, 운동몰입, 여가만족, 그리고 심리적 행복감 간의 관계 연구. *아시아태평양융합연구교류논문지*, 9(7), 385-398.
- 우현희(2019). 기혼 간호사의 직장-가정 갈등, 여가만족과 재직의도. *아주대학교 석사학위논문*.
- 윤대혁(2008). 맞벌이부부의 가정-직장 균형과 여가활동에 관한 연구. *한국인적자원관리학회지*, 15(1), 87-109.
- 이영환(2008). 아버지의 자녀양육 참여에 영향을 미치는 변인. *아동과 권리*, 12(5), 189-210.
- 이지영, 김성원, 김진원(2017). 기혼 보육교사의 직무스트레스가 삶의 질에 미치는 영향: 일-가정 갈등과 동료 갈등의 매개효과. *육아정책연구*, 11(2), 57-86.
- 이희정(2012). 가정친화경영이 일과 가정 양립에 미치는 영향 : Coping Behavior와 상사지원의 조절효과 검증. *전남대학교 대학원 박사학위논문*.
- 임지영(2011). 일가족 양립제도가 기혼여성 근로자의 취업충단에 미치는 영향. *연세대학교 사회복지대학원 석사학위논문*.
- 정영금(2011). 가족친화적 기업문화 조성의 정책적 제언에 관한 연구. *한국가정관리 학회지*, 29(6), 123-136.
- 정영금, 한영선(2016). 기업의 자녀돌봄지원제도가 미취학자녀를 둔 기혼여성의 이직의향 및 일-가정 상호작용에 미치는 영향. *한국가족자원경영학회지*, 20(1), 61-87.
- 조설애, 정영숙(2020). 워킹맘의 일-가족 갈등이 우울에 미치는 영향: 남편의 민주적 자녀 양육으로 조절된 결혼 만족도의 매개효과. *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*, 26(4), 435-456.
- 조성호, 김지민(2018). 일-생활 균형을 위한 부부의 시간 배분과 정책과제. 세종: 한국보건사회연구원.
- 조윤경, 민웅기(2012). 아버지들의 육아휴직 실현과정을 통해 본 가족복지정책 이념의 재구조화. *생태유아교육연구*, 11(3), 29-56.
- 최유정, 최미라, 최선헌(2018). 맞벌이 부부의 역할분담이 일-가정 갈등과 가정생활만족도 및 우울에 미치는 영향. *한국사회*, 19(1), 47-93.
- 통계청. <https://kostat.go.kr/unifSearch/search.es>
- 한국리서치(2022). 가족관계만족도와 가사노동, 가정 내 의사결정권 인식 조사. <https://hrcopinon.co.kr/archives/23731>
- 한정균(2008). 마음챙김 수준과 삶의 질 간의 관계에서 행복요인의 매개효과. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 20(3), 735-751.
- 한현주(2023). 뷰티산업종사자들의 일중독, 일가정갈등, 조직몰입 및 삶의 질의 구조적 관계. *경일대학교 대학원 박사학위논문*.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Arendell, T. (2000). Conceiving and investigating motherhood: The decade's scholarship. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 1192-1207.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Calisir, F., Gumussoy, C. A., & Iskin, I. (2011). Factors affecting intention to quit among IT professionals in Turkey. *Personnel Review*, 40(4), 514-533.
- Cohen, S., & Herbert, T. B. (1996). Health psychology: Psychological factors and physical disease from the perspective of human psychoneuroimmunology. *Annual Review of Psychology*, 47(1), 113-142.
- Craig, L., & Mullan, K. (2010). Parenthood, gender and work - family time in the United States, Australia, Italy, France, and Denmark. *Journal of Marriage and Family*, 72(5), 1344-1361.
- Cutter, S.L. (1985). Rating places: A geographer's view on quality of life. Washington DC: Association of American

Geographers.

- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 403-425.
- El Keshky, M. E. S., & Sarour, E. O. (2024). The relationships between work-family conflict and life satisfaction and happiness among nurses: A moderated mediation model of gratitude and self-compassion. *Frontiers in Public Health*, 12, 1340074.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., and Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 57-80.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Glavin, P., & Schieman, S. (2012). Work-family role blurring and work-family conflict: The moderating influence of job resources and job demands. *Work and Occupations*, 39(1), 71-98.
- Goerlich, F. J., & Reig, E. (2021). Quality of life ranking of Spanish cities: A non-compensatory approach. *Cities*, 109, 102979.
- Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work & Stress*, 15(3), 214-226.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hofmann J., Gander F., and Ruch W., (2018). Exploring differences in well-being across occupation type and skill. *Translational Issues in Psychological Science*, 4(3), 290-303.
- Iso-Ahola, S. E. (1979). Basic dimensions of definitions of leisure. *Journal of Leisure Research*, 11(1), 28-39.
- Iso-Ahola, S. (1980). *The social psychology of leisure and recreation*. Dubuque, IA: Wm. C. Brown.
- Iwasaki, Y., & Mannell, R. C. (2000). Hierarchical dimensions of leisure stress coping. *Leisure Sciences*, 22(3), 163-181.
- Jansen, N. W., Kant, I., Kristensen, T. S., & Nijhuis, F. J. (2003). Antecedents and consequences of work-family conflict: A prospective cohort study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(5), 479-491.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work - related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178-187.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organisational support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289-313.
- Lane, R. (1994). Quality of life and quality of persons: A new role for government? *Political Theory*, 22, 219-255.
- Lee, J., & Lee, J. (2014). A study on the relationship among work-family conflict, job satisfaction, life satisfaction and turnover intention of married flight attendants. *Journal of Tourism Management Research*, 18(3), 227-247.
- Leslie, L. M., King, E. B., & Clair, J. A. (2019). Work-life ideologies: The contextual basis and consequences of beliefs about work and life. *Academy of Management Review*, 44(1), 72-98.
- Lin, Y. S., W. S., Yang, C. T., & Chiang, M. J. (2014). Work-leisure conflict and its associations with well-being: The roles of social support, leisure participation and job burnout. *Tourism Management*, 45, 244-252.
- Lingard, H., & Francis, V. (2005). Does work-family conflict mediate the relationship between job schedule demands and burnout in male construction professionals and managers? *Construction Management and Economics*, 23(7), 733-745.
- Madrigal, R. (2003). Investigating an evolving leisure experience: Antecedents and consequences of spectator affect during a live sporting event. *Journal of Leisure Research*, 35(1), 23-48.
- Mannell, R. C., Zuzanek, J., & Larson, R. (1988). Leisure states and flow experiences: Testing perceived freedom and intrinsic motivation hypotheses. *Journal of Leisure research*, 20(4), 289-304.
- Mansour, S., & Tremblay, D. G. (2018). Work-family conflict/family-work conflict, job stress, burnout and intention to leave in the hotel industry in Quebec (Canada): Moderating role of need for family friendly practices as resource passageways.

- The International Journal of Human Resource Management, 29(16), 2399-2430.
- Martínez-Martí M. L., & Ruch W. (2016). The relationship between orientations to happiness and job satisfaction one year later in a representative sample of employees in Switzerland. *Journal of Happiness Studies*, 18(1), 1-15.
- Nathawat, S. S. & Mathur, A. (1993). Marital adjustment and subjective well-being in Indian educated housewives and working women. *Journal of Psychology*, 127, 353-358.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2013). *Organizational behavior: Science, the real world and you* (7th ed.). Mason, OH: Thomson/South-Western.
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., & Michel, A. (2015). The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work-family conflict and strain. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 522.
- Nomaguchi, K. M. (2009). Change in work - family conflict among employed parents between 1977 and 1997. *Journal of Marriage and Family*, 71(1), 15-32.
- O'Brien, K. M., Ganginis Del Pino, H. V., Yoo, S.-K., Cinamon, R. G., & Han, Y.-J. (2014). Work, family, support, and depression: Employed mothers in Israel, South Korea, and the United States. *Journal of Counseling Psychology*, 61(3), 461-472.
- O'Driscoll, M. P., Brough, P., & Kalliath, T. J. (2004). Work/family conflict, psychological well - being, satisfaction and social support: A longitudinal study in New Zealand. *Equal Opportunities International*, 23(1/2), 36-56.
- Palmer, M., Rose, D., Sanders, M., & Randle, F. (2012). Conflict between work and family among New Zealand teachers with dependent children. *Teaching and Teacher Education*, 28(7), 1049-1058.
- Pan, Y., Aisahaer, N., Li, Q., Jiao, Y., & Ren, S. (2022). Work-family conflict, happiness and organizational citizenship behavior among professional women: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 13, 923288.
- Rojek, C. (2010). *The labor of leisure: The culture of free time*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Russell, R. V. (1987). The importance of recreation satisfaction and activity participation to the life satisfaction of age-segregated retirees. *Journal of Leisure Research*, 19(4), 273-283.
- Schwartz, B. (2004). *The paradox of choice: Why more is less*. New York, NY: Ecco Press.
- Shah, S. A., Safian, N., Ahmad, S., Wan Ibadullah, W. A. H., Mohammad, Z. B., Nurumal, S. R., Mansor, J., Addnan, M. F., & Shobugawa, Y. (2021). Factors associated with happiness among Malaysian elderly. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3831.
- Shaw, S. M. (1985). The meaning of leisure in everyday life. *Leisure Sciences*, 7(1), 1-24.
- Singh, S., & Aggarwal, Y. (2018). Happiness at work scale: Construction and psychometric validation of a measure using mixed method approach. *Journal of Happiness Studies*, 19, 1439-1463.
- Spector, P. E., Cooper, C. L., Poelmans, S., & Allen, T. D. (2004). A cross-national comparative study of work-family stressors, working hours, and well-being: China and Latin America versus the Anglo world. *Personnel Psychology*, 57(1), 119-142.
- Veenhoven, R. (2011). Happiness: Also known as life satisfaction and subjective well-being. In *Handbook of social indicators and quality of life research*, 63-77. Dordrecht: Springer Netherlands.