

기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석: 사회적 지원의 효과를 중심으로

김 준 기*

양 지 숙**

..... <目	次>
I. 서론	IV. 분석결과 및 논의
II. 이론적 논의 및 선행연구	V. 결론 및 시사점
III. 연구설계	

<요 약>

기혼여성이 경험하는 직장생활과 가정생활 간 갈등은 개인의 삶의 질을 저하시키고 조직성에도 부정적인 영향을 미친다. 나아가 저출산의 원인으로 작용한다는 점에서 정책적으로 중요하다. 본 연구는 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인을 개인특성, 근로특성 및 사회적 지원으로 구분하여 분석하고 있다. 특히 일-가정 양립을 위한 대응기제로서 사회적 지원을 강조하며, 여성의 인식을 통해 정책지원의 효과를 살펴보았다. 2007년부터 2010년까지의 여성가족패널조사 자료를 활용하여 일-가정 간 갈등(conflict)과 강화(enhancement)에 대한 회귀분석을 실시하였다. 그 결과, 개인 및 근로특성 변수들의 경우 선행연구들과 대체로 일치하였다. 사회적 지원의 경우, 친밀하고 평등한 가족 지원이 이뤄지는 경우 일-가정 갈등이 감소하고 강화가 증가하였다. 모성보호 지원 측면에서 출산휴가, 육아휴직, 직장보육시설 등의 제도지원은 유의미한 효과를 나타내지 못한 반면, 양성평등적인 직장분위기가 조성될수록 일-가정 갈등이 감소하는 것으로 나타났다. 또한 양육부담을 완화할 것으로 예상한 보육·교육서비스 이용수준은 뚜렷한 효과가 나타나지 않았다. 이를 바탕으로 여성에게 가족친화 프로그램 제공도 중요하지만, 정책의 접근과 이용이 용이한 직장·사회분위기 조성이 무엇보다 중요함을 알 수 있다. 가정에서부터 가사 및 양육과 관련한 업무 분담과 배려가 이루어져야 하며, 가족 친화적 조직문화를 바탕으로 각종 프로그램과 공공서비스 제공이 이루어져야 할 것이다. 무엇보다 사회 전체적으로 여성역할에 대한 인식개선이 필요하다.

【주제어: 저출산, 일-가정 양립, 사회적 지원, 가족 친화적 문화】

* 서울대학교 행정대학원 교수(jkkim@snu.ac.kr)

** 서울대학교 행정대학원 박사수료(imm21@snu.ac.kr)

논문접수일(2012.8.8), 수정일(2012.9.30), 게재확정일(2012.10.2)

I. 서론

최근 관심이 집중되고 있는 저출산 문제는 자녀양육부담을 느끼는 여성들이 자녀출산을 기피면서 나타나는 현상으로, 미래 국가성장의 원동력을 저해한다는 점에서 중요하다. 저출산 문제의 원인에 대해서는 다양한 논의들이 존재하는데, 특히 여성의 일-가정 양립의 어려움이 중요한 원인으로 지적되고 있다(Greenhaus and Beutell, 1985; 김선희, 2010; 황혜원·신정미, 2009; 임효창 외, 2005). 근로자와 주부의 이중적 역할을 수행해야 하는 여성의 경우 일과 가정생활을 병행하는 데 부담을 느끼게 되고, 이는 자녀 출산 및 양육과 관련한 의사결정에 부정적 영향을 미치게 되는 것이다.¹⁾ 그리고 일-가정영역에서 발생하는 역할부담은 스트레스를 발생시켜 개인의 삶의 질을 저하시킬 뿐만 아니라, 직무불만족 또는 생산성의 저하를 통해 조직성과에도 부정적인 영향을 미친다. 나아가 일-가정 양립이 어려운 경우 출산을 기피하는 현상이 지속되는 등 문제의 심각성은 커진다(Ezra and Deckman, 1996; Greenhaus and Beutell, 1985; Kossek and Ozeki, 1998; Michel et al., 2011; Jang et al., 2011; Saltztein et al., 2001; 김선희, 2010; 박경환, 2012). 이에 그 동안 보건복지부, 고용노동부, 여성가족부가 중심이 되어 여성의 양육부담을 완화하고 일과 가정의 양립을 지원하기 위한 다양한 정책 프로그램을 제공하여 왔다(유계숙, 2012; 유승현, 2011; 조주은, 2009; 홍승아 외, 2009). 대표적으로 제1차(새로마지플랜 2010) 및 제2차(새로마지플랜 2015) 저출산·고령사회기본계획을 수립하였고, 2007년 「남녀고용평등과 일·가정의 양립지원을 위한 법률」을 개정하였다. 2008년에는 제4차 ‘남녀고용평등과 일·가정양립 기본계획(2008~2012)’을 공포하는 등 다양한 차원에서 여성의 일-가정생활을 지원하기 위한 노력이 나타났다.

일-가정 관계에 대한 정책적 관심 못지않게 여성학, 심리학, 경영학 분야를 중심으로 학문적 관심 또한 증가하였다. 초기 연구들을 살펴보면, 저출산에 대한 관심에서 시작하여 규범적 차원에서의 정책 제안을 강조하는 것이 대부분이었다. 이후 여성이 일과 가정생활을 병행하는 데 따른 시간압력과 역할부담의 구체적 현황과 문제의 원인이 무엇인지, 그리고 이를 해결하기 위해 어떠한 대응기제들이 존재하는 지에 대한 실증연구들이 나타났다. 조직·인사관리 및 복지정책의 측면에서 지원체계의 효과성 연구가 주목받기 시작한 것이다(Adams et al., 1996; Kossek and Ozeki, 1998; 김선희, 2010; 송다영 외, 2010; 원숙연·박지원, 2009). 최근에는 일-가정 관계에서 갈등(conflict)뿐만 아니라, 강화(enhancement) 효과까지

1) 일-가정 양립의 어려움은 비단 여성의 문제만이 아니다. 그러나 성 역할 이론(gender role theory)에 따르면, 가정에서의 역할을 중요하게 고려하는 여성이 남성에 비해 스트레스를 높게 인식할 가능성이 있다(Grandey et al., 2005). 또한 과거부터 가정에 대한 일차적 책임이 여성에게 집중된 경향이 있어 여성이 인식하는 문제의 심각성이 크다. 이에 본 연구는 여성에 초점을 맞추고자 한다.

살펴보는 연구들이 나타나고 있다(Wadsworth and Owens, 2007; 김성경, 2011; 김현동·김명희, 2011; 원숙연·박지원, 2009). 이처럼 많은 연구들이 일-가정 관계에서 발생하는 갈등의 원인과 결과, 그리고 이러한 갈등을 해결하기 위한 다양한 정책 프로그램의 효과를 살펴보고 있다. 그러나 일-가정 갈등과 강화의 측면을 함께 다룬 경우는 드물며(김성경, 2011; 김선희, 2010; 박경환, 2012; 원숙연·박지원, 2009), 방대한 패널자료를 대상으로 분석한 경우 또한 거의 없다. 특히 여성이 인식하는 효과성 측면에서 구체적인 제도와 조직문화를 모두 포함하여 분석한 경우는 많지 않다. 현실에서 기혼 취업여성이 경험하는 일과 가정의 양립 문제, 그리고 이를 지원하기 위한 다양한 차원의 노력들에 대해 종합적인 분석이 필요하다.

따라서 본 연구는 여성가족패널조사 자료를 활용하여, 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인에 대해 분석하고자 한다. 일-가정 양립으로 일-가정 갈등 및 일-가정 강화의 두 가지 측면을 포함하고, 다양한 요인들의 영향력을 살펴본다. 특히 지원체계의 특성에 따라 일-가정 양립에 미치는 영향이 상이하므로 사회적 지원을 세분화하여 각각의 효과를 확인하고, 그에 따른 시사점을 도출하고자 한다.

II. 이론적 논의 및 선행연구

1. 일-가정 양립에 대한 논의

과거에 일과 가정은 분리된 영역으로 인식되었다. 그러나 최근 일과 가정 영역은 분리된 것이 아니라 상호작용하며, 이러한 상호작용이 개인 및 조직과 관련한 의사결정에 영향을 미친다는 시각이 지배적이다(Byron, 2005; Michel et al., 2011; Ayman and Antani, 2008). 즉, 전이이론의 관점에서 개인이 직장과 가정에서 경험하는 감정이나 태도가 각각 가정과 직장으로 파급효과를 미친다는 것이다(Michel et al., 2011; Kossek and Ozeki, 1998; 김선희, 2010; 김성경, 2011; 이은희, 2000). 이 때 일을 하는 데 요구되는 역할과 가정생활을 위한 역할이 상충하여 일-가정 갈등(WFC, Work-Family Conflict)이 발생한다(Greenhaus and Beutell, 1985). 이러한 일-가정 간 관계에 대한 논의는 정책적 차원과 이론적 차원으로 구분할 수 있다.

우선 기존 정책차원의 논의들을 살펴보면, 일-가정 갈등, 일-가정 균형 혹은 일-가정 양립²⁾이라는 용어를 사용하여 일과 가정생활을 병행하는 데 따르는 어려움과 이를 위한 다양

2) 이러한 용어들은 다소 상이한 맥락을 갖고 다양한 연구들에서 사용되어 왔다. 그러나 이 연구에서는 개념의 차이에 초점을 맞추기 보다는, 여성의 일과 가정생활 병행에 따른 부담을 완화하고 지원하기 위한 정책적 지원에 초점을 맞추고자 한다. 따라서 일과 가정생활 병행에 따른 여성의 부담과 이를 지원하기 위한 대응기제라는 맥락에서 이해하고 논의를 이어가고자 한다.

한 지원체계에 대해 논의하고 있다(장영은 외, 2011). 본 연구의 분석시기를 고려할 때 대표적으로 2006년에 마련된 제1차 저출산·고령사회기본계획(2006-2010)을 들 수 있다. 이는 저출산 문제에 대응하여 ‘출산, 양육의 사회적 책임 강화’, ‘가족친화적·양성평등적 사회문화 조성’, 그리고 ‘건전한 미래세대의 육성’이라는 세 가지 기본과제를 제시하고, 이를 중심으로 세부시행계획을 <표 1>과 같이 구체화하였다. 저출산의 직접적 원인인 개별가족의 양육 부담을 완화하고, 일하는 부모들이 근로상태를 지속하면서 양육에 대한 어려움을 해소하는데 초점을 맞추고 있는 것이다. 또한 미래세대의 육성을 통해 단순한 출산율 상승만이 아니라, 사회투자로서 질 높은 미래 성장 동력의 확보를 강조하였다(조주은, 2009).³⁾

<표 1> 일-가정 양립정책의 목표와 분야별 시행계획

주요과제	목표	분야별 시행계획	
일-가정의 양립	가족 친화적 직장문화 조성	가족친화기업인증제	
		가족간호 휴직제도	
		출산 육아 후 여성의 노동시장 복귀 지원	출산여성신규고용촉진장려금 지원
일-가정의 양립	모성보호 강화	산전후 휴가 지원	산전후 휴가급여(여성) 배우자 출산휴가제(남성)
		육아휴직제도	전일제 육아휴직
			육아기 근로시간 단축제도 활성화
일-가정의 양립	학교, 사회교육 강화 및 가족문화 조성	가족 가치관 확립을 위한 학교 교육 강화	
		가족 가치관 확립을 위한 사회 교육 강화	
		가족생활 교육 및 가족상담 서비스 내실화	
		가족단위 여가문화 지원	
		가족 친화적 지역사회환경 조성	
출산과 양육에 유리한 환경조성	보육지원	보육비 지원	
		육아지원 시설 확충	국공립보육시설 확충
			직장보육시설 확충
		다양한 육아지원 서비스 확대	시간연장형 보육서비스
아이돌보미 서비스			

자료: 조주은(2009). 「제1차 저출산·고령사회기본계획 2009년도 중앙부처 시행계획」

정부부처별로 다소 상이하지만 기본적으로 일과 가정영역에 대한 지원을 통해 조화로운 삶을 영위할 수 있도록 하는 데 초점을 맞추고 있다. 이러한 사회적 지원은 가장 일차적으

3) 이 연구의 분석시기가 2007년부터 2010년임을 고려할 때, 연구에서 보고자 하는 일-가정 양립을 위한 정책적 대응노력은 제1차 저출산·고령사회기본계획(2006-2010)과 연계되는 측면이 높다. 따라서 연구의 사회적 지원을 기본계획에서 제시하는 제도적 지원을 유형화하여 살펴보고자 한다.

로 친밀하고 평등한 가정에서부터 시작하여 직장차원의 구체적인 프로그램들이 있으며, 나아가 조직 및 사회 전체적으로 양성 평등적이고 가족 친화적인 문화의 형성을 강조하게 된다. 무엇보다 일과 가정생활의 균형을 위해서는 여성의 가장 큰 어려움인 자녀양육에 대한 실질적인 지원이 중요하다. 따라서 보육정책으로서 다양한 육아지원서비스의 제공 또한 일-가정 양립을 위한 정책에 포함하여 고려된다.

한편, 이론적 논의로서 일과 가정생활에 대한 개념 및 측정은 일-가정 갈등(WFC)에 대한 연구를 중심으로 발전하였다. 초기연구들은 일-가정 갈등을 단일차원으로 정의하고 측정하는 경향이 있었다. 그러나 점차 일과 가정영역이 단일방향(unidirectional)의 관계가 아니라 양방향(bidirectional)의 관계에 있음을 고려하여 다차원적으로 개념을 구체화하기 시작했다(Byron, 2005; Ford et al., 2007; Grzywacz and Marks, 2000; Wadsworth and Owens, 2007). 즉, 직장생활이 가정생활에 미치는 방해인 WIF(Work Interference with Family)와 가정생활이 직장생활에 미치는 방해인 FIW(Family Interference with Work)의 차원이 존재하는 것이다. 그러나 양방향의 관계를 인정하면서도 두 가지 방향으로 구분하기보다 통합적으로 살펴보아야 한다는 관점이 있다. 송다영 외(2010)는 전이이론과 구분하여 경계이론을 강조하였는데, 개인을 일과 가정 영역 사이의 경계를 이동하는 존재로 인식하였다. 단순히 부정적 또는 긍정적 감정이 전이되는 것만이 아니라, 일과 가정생활이 서로의 영역에서 동시에 발생함을 강조하는 것이다. 따라서 역할 갈등을 최소화하기 위해서는 일과 가정의 통합이 중요하다. 최근에는 두 영역 간 부정적 측면뿐만 아니라 긍정적 전이과정도 존재할 수 있다는 사실에 주목한 연구들이 증가하고 있다(Adams et al., 1996; Bryon, 2005; Grzywacz and Marks, 2000; 김선희, 2010; 김성경, 2011; 김현동·김명희, 2011; 원숙연·박지원, 2009). 이전에는 기혼여성이 일과 가정생활을 병행하는데 나타나는 역할갈등의 부정적 측면에 초점을 맞추었다면, 점차 일과 가정생활 간 긍정적 감정의 전이과정에 주목하는 것이다(김현동·김명희, 2011). 이는 일-가정 갈등(conflict)과 구분하여 일-가정 강화(enhancement or enrichment)의 측면으로 제시된다(Wadsworth and Owens, 2007).⁴⁾ 따라서 일-가정 갈등뿐만 아니라, 직장생활이 가정생활에 미치는 강화작용으로서 WEF(Work Enhancement with Family), 가정생활이 직장생활에 미치는 강화작용인 FEW(Family Enhancement with Work)로 구분할 수 있다(Greenhaus and Powell, 2006; Grzywacz and Marks, 2000; Wadsworth and Owens, 2007). 특히 Wadsworth and Owens(2007)는 일-가정 갈등과 일-가정 강화가 연속선상의 양 극단에 존재하는 것은 아니며,

4) 국내연구에서 일-가정 강화(enhancement or enrichment)의 개념은 도움이라는 개념을 사용하기도 하고, 촉진(facilitation)이라는 개념을 사용하기도 한다. 긍정적 전이과정(positive spillover)으로 해석한 연구도 있다(김성경, 2011; 김선희, 2010; 김현동·김명희, 2011; 원숙연·박지원, 2009). 본 연구에서는 도움, 촉진의 의미를 모두 포함하여 강화로 지칭하고자 한다. 이는 일-가정 간 긍정적 영향을 더욱 확고하게 한다는 의미를 나타내기 위함이다.

구분된 구성개념(construct)으로 이해해야 함을 강조하였다. 일-가정 갈등을 높게 경험하는 사람이 일-가정 강화도 높게 경험할 수 있다고 보는 것이다. 이 때, 일이 가정에 미치는 영향(WIF, WEF)과 가정이 일에 미치는 영향(FIW, FEW)을 인식하는 정도는 다를 수 있다. 일과 가정 간 상호작용의 비대칭성이 존재하는 것으로, 직장과 가정영역 중 책임감이나 부담감의 주요 원천이 어딘지에 따라 차이가 존재할 수 있는 것이다. 또한 일-가정 갈등과 강화에 영향을 미치는 요인들은 갈등 혹은 강화의 유형에 따라 서로 다른 영향을 미칠 수 있다 (Ford et al., 2007). 차별적 기능론의 시각에서, 일과 가정 간 관계에 영향을 미치는 선행요인들의 영향력이 다양하기 때문이다(김선희, 2010).

2. 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인

일-가정 양립에 영향을 미치는 요인으로서 선행연구들은 다양한 요인들을 제시하고 있다. 본 연구에서는 양립지원정책의 효과를 중심으로 살펴보고, 개인특성과 근로특성 또한 포함하였다. 앞서 설명하였듯이, 일-가정 양립에 대한 논의는 일-가정 갈등에 대한 관심으로 시작하여 다수의 연구들이 이루어졌다. 따라서 일-가정 갈등에 대한 선행연구를 중심으로 영향관계를 살펴보고자 한다.

1) 사회적 지원

일-가정 간 상호작용의 효과에 대한 연구들은 대부분 양자 간 관계에서 발생하는 부정적 효과를 완화하고 긍정적 효과를 극대화하는 데 관심이 집중된다(Abendroth and Dulk, 2011; Adams et al., 1996; Ayman and Antani, 2008; Wadsworth and Owens, 2007). 이는 어려움에 처한 개인에게 다양한 도움(물질적, 정서적)을 제공하는 사회적 지원(social support)의 관점에서 고려해 볼 수 있다.⁵⁾ 특히 우리나라의 경우 저출산 문제에 대해 다양한 정책적 대응이 이루어져왔고, 이러한 제도적 지원들의 효과성을 파악하는 것이 매우 중요하다. 이 논문은 이러한 제도적 지원의 효과성을 기혼여성들이 실제로 경험하는 부정적 혹은 긍정적 감정에 초점을 맞추어 살펴보고 있다. 따라서 일-가정생활의 양립을 지원하는 다양한 지원이 실제 기혼여성에게 부정적 감정을 완화하고 긍정적 감정을 증가시키고 있는지, 지원체계를 크게 가족생활 지원, 모성보호 지원 및 양육서비스 지원으로 구분하여 검토한다.⁶⁾

5) 사회적 지원은 학자에 따라 다양하게 정의되고 유형화된다. 본 연구는 여성의 일-가정 갈등을 완화하기 위한 정책적 대응을 사회적 지원 개념을 적용하여 분석한다. 이때 사회적 지원은 가정, 직장, 그리고 사회 차원에서 제공된다. 그리고 이러한 지원은 국가의 기본계획을 중심으로 각각의 차원에서 집행되는 것으로, 집행에 대한 감독과 책임은 궁극적으로 국가에 있다. 따라서 본 연구는 국가 차원에서 일-가정 양립을 지원하는 사회적 지원체계의 효과성을 분석하는 것이다.

(1) 가족생활 지원

일과 가정생활 간 균형(balance)을 위해서는 가정에서부터 친밀하고 평등한 가족문화가 형성되어야 한다. 맞벌이가정이 보편화되는 이인소득자 사회에서 가장 일차적인 집단인 가정에서 취업여성에 대한 배려와 지지가 필요한 것이다. 이러한 측면에서 기혼 취업여성이 인식하는 배우자, 동거하는 시부모 혹은 친정부모, 그리고 친지로부터의 지원은 일-가정 갈등에 직·간접적으로 영향을 미치게 된다. 가족의 지원이 덜하다고 인식하는 근로자가 갈등 수준이 높고 직무만족 또한 낮아지는 것이다(Abendroth and Dulk, 2011; Cohen and Wills, 1985; Wadsworth and Owens, 2007; 김선희, 2010; 송다영 외, 2010; 손영빈·최은영, 2009). 특히 배우자의 지원은 가장 중요한 요소로 스트레스 완화에 결정적인 영향을 미치게 된다(Michel et al., 2011). 이은희(2000)는 부인의 가사분담의 공평성에 대한 지각과 가사분배에 대한 불만이 직장생활에 부정적 과급효과를 미칠 수 있음을 지적하였다. 배우자 지원으로서 남편의 가사 참여가 많을수록 양성평등한 가족생활이 가능하다고 보고, 부부의 결혼생활만족도가 증가한다는 연구도 있다(손영빈·최은영, 2009). 그러나 일부 연구들은 이러한 남편의 가사분담이 오히려 여성에게 부담으로 작용하여 부정적 효과를 발생시킬 가능성도 지적하였다(김현동·김명희, 2011). 전통적 성역할을 지닌 여성의 경우, 가사에 대한 책임이 남편에게 전가되어 자신의 소임을 다하지 못했다고 생각할 수 있기 때문이다(Michel et al., 2011). 여성에게 가사 및 양육의 일차적 책임을 강요하는 불평등한 가치관 하에서는 지속적으로 일-가정생활 간 부정적 감정이 나타나게 된다. 무엇보다 일-가정 양립을 지지하는 가족문화의 형성이 강조되는 것이다(Michel et al., 2011; Adams et al., 1996; 손영빈·최은영, 2009; 송다영 외, 2010).

따라서 가장 일차적인 집단으로서 가정차원의 지원은 중요하다. 가정 내에서 가사 및 양육의 지원은 평등한 가사분담을 이루게 하며, 특히 맞벌이 부부에게 가족의 지원은 직무에서 오는 갈등의 부정적 영향을 감소시킬 것이다. 이 때 배우자의 직장생활에 대해 배려와 지지의 태도는 일-가정 갈등을 완화하는 데 결정적으로 작용할 것이라 예상할 수 있다.

(2) 모성보호 지원

모성보호제도는 다수의 연구들에서 ‘가족친화(family-friendly)제도’로 일컬어지며, 근로자들이 일과 가정의 요구(demands)를 적절하게 관리하기 위한 중심 메커니즘으로 강조된다(Lee

6) 앞서 살펴보았듯이, 일-가정 양립정책은 1) 친밀하고 평등한 가족생활 문화조성, 2) 모성보호 및 가족친화적 직장문화 조성, 3) 보육에 대한 지원으로 구분된다. 따라서 이 연구에서도 가족생활 지원, 모성보호 지원, 그리고 양육서비스 지원으로 지원체계를 유형화하여 분석한다.

and Hong, 2011; Jang et al., 2011; Wadsworth and Owens, 2007; 송다영 외, 2010). 모성보호 제도는 남성과 달리 여성의 임신 및 출산의 특성을 고려하여 노동 현장에서 특별한 보호를 위해 제공되는 것으로, 생리휴가, 산전후 휴가, 유사산 휴가, 배우자출산휴가, 남편 육아휴직 등이 포함 된다. 이 때 구체적인 제도의 시행은 조직차원에서 이뤄지지만, 정부 차원에서 세부정책들을 관련법령을 통해 정비하고 실제 작업장에서 효과적으로 이용되도록 감독하게 된다.⁷⁾ 모성보호제도와 관련한 국외 연구들을 살펴보면, 정부가 결정하고 집행하는 각종 지원정책이 근로자의 직무만족에 유의미한 영향을 미쳤으며, 특히 탄력 근무제, 직장보육시설, 휴직제도 등의 프로그램이 근로자의 일-가정 균형에 기여했다는 점에 주목한다(Ezra and Deckman, 1996; Kim and Wiggins, 2011; Kossek and Ozeki, 1998; Lee and Hong 2011; Saltzstein et al., 2001).

그러나 다양한 정책들이 설계되고 제공된다 하더라도, 실제 정책 효과성에 대해서 의문을 갖는 경우가 많다. 제도의 도입과 실제이용 간 격차(gap)가 존재할 수 있기 때문이다. 일-가정 양립을 지원하기 위한 공식적인 정책이나 프로그램이 존재하더라도, 기업 내 조직문화나 사회 분위기에 따라 제도를 활용하는 데 제약이 따를 수 있다(송다영 외, 2010).⁸⁾ 또한 이러한 조직 및 사회문화에서는 가족친화제도 이용이 여성에게 불리하게 작용할 가능성이 증가한다(김현동·김명희, 2011; 유홍림·김미경, 2009). 가족친화제도를 이용하는 것이 경력단절 또는 승진을 방해할 수 있다고 인식하는 것이다.⁹⁾ 결국 구체적인 정책이 마련되는 것도 중요하지만, 정책이 제대로 활용될 수 있는 분위기 조성 또한 중요하다(Ayman and Antani, 2008; Lapierre and Allen, 2006; Wadsworths and Owens, 2007; 원숙연·박지원, 2009). 장영은 외(2011)는 국내 기혼취업여성의 인식조사를 통해 노동시장의 성차별이 일-가정 갈등을 야기한다는 결과를 제시하였다. 직장에서 가족 친화적인 제도뿐 아니라 성차별적인 노동시장의 개선이 필요함을 알 수 있으며(Judge and Colquitt, 2004; 송다영 외, 2010), 이러한 측면에서 모성보호 제도의 제공과 더불어 여성 친화적인 조직문화가 중요한 지원체계로 작용할 것이다.

- 7) 모성보호제도는 관련법령에 의해 보호된다. 예를 들어 육아휴직의 경우, 근로자가 육아휴직을 신청했음에도 불구하고 이를 거부하는 사업주에게는 500만원 이하의 벌금이 부과된다. 그러나 실제로 대체 인력 문제 등 기업주에게는 제도시행이 부담으로 인식되는 경우가 많다. 특히 중소기업의 경우 심각한 부담으로 작용하는 경우가 많다. 결국 정부의 역할이 중요하며, 적절한 인센티브 등을 통해 효과적인 집행이 이뤄지도록 해야 할 것이다(유계숙, 2012).
- 8) 송다영 외(2010)에 따르면, 2009년 산전후 출산휴가를 사용한 여성은 70,560명으로 이는 2009년 출산 여성이 445,200명에 비해 매우 적은 편이다. 남성의 경우도 육아휴직 신청자는 502명에 불과하다고 밝히며, 우리나라는 아직까지 일-가정 양립 정책이 기업에서 유명무실한 존재라 지적하였다.
- 9) 유홍림·김미경(2009)에 따르면, 2007년 남녀 공무원 1000명을 대상으로 한 행정안전부의 설문조사에서 육아휴직이 직장경력에 미치는 영향에 대해 47.1%가 부정적인 영향을 끼친다고 응답했다.

(3) 양육서비스 지원

건전한 양육환경을 위한 보육·교육서비스의 선택과 이용은 매우 중요한 의사결정이다. 특히 일과 가정생활을 병행해야 하는 취업여성의 입장에서 양육과 관련한 결정은 직장 및 가정생활 만족수준에 상당한 영향을 미치게 된다(문혁준, 2003; 도미향·이소희, 2000). 직장생활을 하기 위해서는 자녀양육을 담당할 대체 인력이 필요한데, 적절한 대응이 이뤄지지 못하는 경우 스트레스를 경험하게 된다. 따라서 자녀양육 문제로 인한 스트레스 상황에서 물질적, 정신적, 인적 지원을 제공하는 사회적 지원은 기혼여성의 생활의 질(quality)을 결정하는 중요한 메커니즘이라 할 수 있다.¹⁰⁾

대표적인 사회적 지원으로서 보육료 지원 및 보육시설 서비스의 제공은 여성의 양육부담을 완화하고 삶의 질을 향상시킬 수 있다는 점에서 다수의 연구들에서 강조되어 왔다(송다영, 2008; 유계숙, 2012; 장영은 외, 2011). 김현옥·김경호(2009)는 진주시에 거주하는 맞벌이 가정을 대상으로 보육지원서비스 활용이 양육죄책감¹¹⁾과 가족기능에 미치는 영향을 분석하였고, 그 결과 보육지원서비스의 활용이 양육죄책감을 완화하고 가족기능을 증진하는데 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 하민자·권기현(2010)은 보육서비스가 양육부담감을 완화시킨다는 측면에서의 회귀분석 연구는 적은 편이나, 보육서비스 이용 가구와 이용하지 않는 여성의 양육부담과 생활만족은 달라질 수 있음을 강조하였다. 미국 연방정부를 대상으로 한 Ezra and Deckman(1996)의 연구에서도 남성에 비해 여성의 경우 보육지원서비스의 활용이 일과 가정생활의 만족을 높이는 것으로 나타났다. 특히 Wadsworth and Owens(2007)는 직접적으로 보육지원서비스를 언급하지는 않았으나 자녀와의 관계를 통한 지원이 일-가정 갈등을 감소시키고 일-가정 강화를 증가시킬 수 있다고 보았다. 결국 자녀양육에 대한 부담이 문제가 아니라, 이러한 양육부담을 완화할 수 있는 지원요소가 존재하고 효과적인 양육활동이 가능한지가 중요한 것이다(박효진·은선경, 2012; 김선희, 2010). 이러한 측면에서 보육시설 및 보육서비스는 맞벌이 여성근로자들의 일-가족 양립을 위해 가장 중요한 정책 중 하나라고 볼 수 있다(홍승아 외, 2009). 그동안 중요성에도 불구하고 이러한 정책노력이 일-가정 균형에 미치는 영향에 대해서는 관심이 적었다(Abendroth and Dulk, 2011). 따라서 양육부담 혹은 양육스트레스 등 기혼여성이 양육과 관련하여 겪는 어려움을 해결하

10) 우리나라의 경우 가정 내에서 어머니의 역할에 대한 의존이 높아 양육부담이 매우 크므로, 가정 내에서나 지역사회 내에서 취업모의 양육스트레스를 완화하는 것이 향후 출산결정에도 긍정적 영향으로 작용할 수 있다. 따라서 갈등 혹은 스트레스 완화에 대한 지원이 중요하다(김기현, 2000).

11) 김현옥·김경호(2009)는 어머니가 자녀를 양육하는 과정에서 현재의 양육행동과 이상적인 양육행동 간의 차이를 통해 발생하는 긴장, 후회, 양심의 가책을 양육죄책감이라고 설명하며, 기혼여성의 경우 취업으로 인해 가정생활과 사회생활에서 이중적 혼란을 경험하게 된다고 보았다. 이는 연구에서 살펴보고 있는 일과 가정생활 간 갈등과 유사하게 이해된다.

기 위해서는 효과적인 보육지원서비스가 제공되어야 하고, 이러한 보육서비스의 효과가 실제로 나타나는 지에 대한 확인이 필요하다.¹²⁾

2) 개인특성

직장 혹은 근로특성 요인이 일-가정 간 관계에 영향을 미친다는 연구는 비교적 많은 반면, 개인 및 가정차원에 대한 연구는 많지 않다. 또한 일부 연구에서는 개인 차원과 가정차원을 구분하기도 한다(Michel et al., 2011; Zhang and Liu, 2011). 이 연구에서는 이를 포괄하여 개인 요인으로 살펴보면, 연령, 교육수준, 건강상태, 자녀수, 부모와의 동거 여부를 중심으로 선행연구를 검토한다. 우선 연령의 경우, 일반적으로 연령의 증가가 일-가정 갈등을 감소시키는 것으로 설명하고 있다(임효창 외, 2005). 정영금(2005)의 연구에서도 연령이 증가할 때 WIF와 FIW는 감소하였다(김선희, 2010). 교육수준의 경우, 교육수준이 높은 사람이 승진 혹은 여러 지역에서 근무할 기회가 많다. 따라서 교육수준이 높을수록 직장생활에 좌우되고 많은 영향을 받게 되므로 갈등이 높게 나타날 수 있다(Adams et al., 1996; Zhang and Liu, 2011). 개인이 인식하는 건강상태 또한 중요한 변수이다. 여성이 건강하다고 인식할수록 일-가정 양립이 가능하다고 보고 갈등을 낮게 인식하기 때문이다(김현동·김명희, 2011). 특히 기혼여성을 대상으로 할 때, 자녀의 존재는 직장 및 가정과 관련한 의사결정에 강력한 영향을 미치게 된다(Grandey et al., 2005). 자녀의 수가 많을수록 일을 하기 위한 시간과 에너지가 부족해지고 일-가정 양립에 어려움을 느끼기 때문이다(Byron, 2005). 친정부모 혹은 시부모와의 동거여부 또한 자녀양육 및 가사활동을 지원하여 일-가정생활을 병행하는 데 중요한 영향을 미치게 된다(Wadsworth and Owens, 2007; Zhang and Liu, 2011; 김선희, 2010; 박효진·은선경, 2012).

3) 근로특성

일-가정 갈등에 대한 기존 연구에서 근로특성에 대한 관심이 높으며, 선행연구들에서 공통적으로 제시하고 있는 요인으로 정규직 여부, 직업종류 및 직장유형, 월평균임금과 평균 근로시간을 들 수 있다. 일반적으로 근로자는 직업안정성(job security)이 존재할 때, 가정에서의 요구에도 적절한 대응이 가능하다. 반면, 산업구조의 변화와 기업의 구조조정에 의한 비정규직의 증가, 이로 인한 고용 불안은 일-가정 갈등의 원인이 된다(Zhang and Liu, 2011;

12) 물론 공공서비스로서 보육서비스의 단순한 이용이 효과적이지 못할 가능성이 있다. 이는 보육서비스의 질(quality)과 관련된 문제로서, 보육서비스 시설을 이용하더라도 응급상황이 발생하는 경우나 퇴근시간보다 일찍 이용시간이 종료되는 경우에는 추가적인 도움이 필요하기 때문이다(박효진·은선경, 2012). 연구에서는 보육서비스의 질에 대한 분석은 한계로 지적하고, 추가적으로 정책적 시사점에 대한 논의에서 설명하고자 한다.

임효창 외, 2005). 또한 직업유형에 따라 일-가정 갈등에 미치는 영향이 상이하며, 특히 전문가의 경우 유의미한 영향이 존재한다는 연구가 있다(Michel et al., 2011; Zhang and Liu, 2011).¹³⁾ 기존에 공공조직을 대상으로 가족친화정책의 효과성을 주목한 연구들을 보면(Adams et al., 1996; Ezra and Deckman, 1996; Saltztein et al., 2001; Kim and Wiggins, 2011; Wadsworth and Owens, 2007; 김선희, 2010; 원숙연·박지원, 2009), 공공조직이 가족친화정책 수립에 선도적인 역할을 담당한다는 측면에 주목한다. 즉, 공공조직에 근무하는 근로자일수록 법·제도 차원의 지원이 많다고 본다면, 여성이 일-가정 갈등을 낮게 인식할 가능성이 높다. 그러나 일과 가정생활을 영위하는 데 중요한 자원 요소인 소득은 일관된 연구결과가 나타나지 않는다. 소득이 높을수록 일-가정 갈등을 감소시킬 수 있는 대처 자원이 많기도 하지만, 직무부담의 결과로 소득이 높게 나타난다면 갈등과 정(+)의 관계를 나타낼 수 있기 때문이다(Grzywacz and Marks, 2000; Michel et al., 2011; 김성경, 2011). 무엇보다 근로시간은 여성을 비롯한 근로자들에게 강력한 영향을 미치는데, 높은 근로시간이 직장에서의 요구가 높음을 의미한다면 여성의 일-가정 갈등은 증가할 것이다(Ford et al., 2007; Frone et al., 2000; Zhang and Liu, 2011; 김선희, 2010; 유홍림·김미경, 2009; 임효창 외, 2005).

III. 연구설계

1. 자료 및 분석모형

본 연구의 분석 자료는 한국여성정책연구원에서 조사한 여성가족패널조사(Korean Longitudinal Survey of Women and Families)이다. 전국 대표성을 갖춘 만 19세 이상 만 64세 이하 여성 9,997명의 패널자료로, 2007년 1차, 2008년 2차 조사가 실시되었다. 이후 조사부터는 2년을 주기로 계획되었고, 현재 2010년도 3차 조사까지 완료되었다. 여성가족패널조사는 보육정책, 일-가정 양립지원정책, 출산지원정책, 경제활동 촉진정책의 수립과 평가를 위한 기초자료로 활용가능하며, 여성의 경제활동상태, 결혼생활과 가족관계 및 가족가치관에 대한 설문문항으로 구성된다.¹⁴⁾ 연구가 기혼여성들을 대상으로 일-가정 양립 현황 및 다양한 지원체계의 효과분석에 목적이 있으므로, 고용환경과 가정환경 및 직장과 가정생활 간

13) 교육수준이 높은 경우 관리자 및 전문직에 종사할 가능성이 크다. 이러한 직종은 높은 책임감으로 일과 가정 영역의 경계가 모호한 경우가 많으며, 가정생활이 일의 연장선에서 영향을 받는 경우가 많은 편이다(Aabendroth and Dulk, 2011).

14) 한국여성정책연구원 홈페이지 참조(<http://www.kwdi.re.kr/>).

관계에 대한 설문문항의 활용은 연구목적에 적합할 것이다. 분석에서는 기혼상태로 자녀가 있는 여성 임금근로자들을 대상으로 하였고, 이용 가능한 2007년, 2008년 및 2010년 3개년도 자료를 활용하였다. 과거에는 임금근로자였으나 그만둔 경우와 새롭게 조사된 일자리의 경우가 포함된 불균형 패널(unbalanced panel)을 구축하였다.

분석대상 자료는 <표 2>에 나타나듯이, 전체 연령 중 30대와 40대라 응답한 경우가 약 70%를 차지하였다. 전반적으로 교육수준은 고졸 이하의 경우가 약 64%로 나타났고, 자녀수와 관련하여 6세 미만의 미취학 자녀가 1명 이상이라 응답한 경우가 많았다. 임금근로자로서 근로환경을 살펴보면, 비정규직이라고 응답한 경우는 55%로, 정규직 45%와 비교할 때 약간 높게 나타났다. 또한 공공부문에서 근무하는 경우는 약 20%인 반면, 민간 부문 및 그 외의 경우가 80%로 나타나, 공공부문 및 민간부문 근로자들 간 비교를 고려할 수 있을 것이다. 직업유형은 관리자 및 전문가의 경우 24%, 사무직의 경우 17%인 것에 비해, 서비스 판매 및 기타 근로자가 약 60%를 차지하고 있었다. 직업적 특성에 따라 여성들이 경험하는 일-가정 갈등과 강화는 다르게 나타날 것으로 예상할 수 있다. 이러한 분석 자료를 바탕으로 다음과 같은 모형을 설정하였다.

$$\text{일-가정 갈등·강화} = \alpha + \beta_1 \times \text{개인 특성} + \beta_2 \times \text{근로 특성} + \beta_3 \times \text{사회적 지원} + \beta_4 \times \text{연도} + \epsilon$$

분석모형에서 종속변수는 기혼여성이 경험하는 일-가정 갈등 및 강화로서, 일과 가정생활 간의 상호작용을 고려하여 측정된 변수를 사용하였다. 종속변수에 영향을 미치는 요인은 선행연구를 참고하여 개인특성, 근로특성 및 사회적 지원으로 구분하였다. 특히 사회적 지원의 경우 일-가정 양립을 지원하기 위한 정책적 지원에 초점을 맞추어 하위변수를 구성하였고, 연도별 특징을 반영하기 위해 연도 더미변수를 포함하였다.

〈표 2〉 인구사회학적 특성

	내용	빈도 (명, %)	
연령	20대	221	5.23
	30대	1,427	33.79
	40대	1,564	37.04
	50대 이상	1,011	23.94
	합계	4,223명	100%
교육수준	전문대 이상	1,533	35.82
	고졸 이하	2,782	64.18
	합계	4,335명	100%
미취학자녀수	1명	675	67.70
	2명이상	322	32.30
	합계	997명	100%
정규직여부	정규직	1,943	44.82
	비정규직	2,392	55.18
	합계	4335명	100%
직장유형	공공부문	843	19.52
	민간 및 기타	3,475	80.48
	합계	4,318명	100%
직업유형	관리자 및 전문가	1,028	24.20
	서비스 및 기타	2,492	58.66
	사무직	728	17.14
	합계	4,248명	100%

2. 변수의 측정

종속변수는 일과 가정영역에서 나타나는 영향의 방향성을 고려하여 일-가정 갈등(WIF, FIW) 및 일-가정 강화(WEF, FEW)로 구분하였다. 변수의 측정은 직장생활이 가정생활에 미치는 영향과 가정생활이 직장생활에 미치는 영향을 조사한 설문문항을 활용하였고, 부정적 전이의 측면을 방해(interference)로, 긍정적 전이의 측면을 강화(enhancement)로 보고 관련 설문문항들의 평균값을 도출하였다. 물론 여성가족패널조사라는 2차 자료(secondary data)를 사용하기 때문에 변수의 조작화가 용이하지 않은 측면이 있다. 그러나 선행연구들을 고려하여 적합한 설문문항을 선택하였고, 각각의 문항에 대한 Cronbach alpha 값을 통해 신뢰성 검증을 실시하였다.¹⁵⁾

15) 변수의 측정을 위해 최근에 연구된 김성경(2011), 김현동·김명희(2011)를 참조하였다. 이들은 여성가족패널조사를 활용하여 일-가정 양립에 대해 분석하였다. 차이가 있다면, 일과 가정생활 간 부정적

독립변수는 개인특성, 근로특성 및 사회적 지원으로 구분된다. 우선 개인특성 변수로 연령, 교육수준(전문대이상과 고졸 이하의 더미변수), 건강상태(5점 척도)를 측정하였다. 또한 자녀수의 경우 미취학 자녀와 초·중·고 자녀의 수를 포함하였고, 부모와의 동거 여부는 친정부모 혹은 시부모와 현재 같이 살고 있는지의 더미변수를 고려하였다. 근로특성 변수로 정규직 여부와 사무직 종사자를 기준으로 관리자 및 전문가, 서비스판매 및 기타의 직업유형을 측정하였다. 또한 공공부문과 민간부문 간 비교를 위해 정부, 정부투자기관·공사합동기업, 국공립학교의 경우를 공공부문으로 하는 더미변수를 구성하였다. 월평균임금과 평균근로시간은 극단치를 제거하고 로그변환한 값을 활용하였다.

사회적 지원의 경우, 크게 가족생활 지원, 모성보호 지원, 그리고 양육서비스 지원으로 구분하였다. 우선 가족생활 지원의 경우 남편의 가사분담 정도(5점 척도)와¹⁶⁾ 직장생활에 대한 지지태도 문항(5점 척도)을 활용하였다. 모성보호 지원 측면은 다양한 가족친화제도의 제공수준을 살펴 보았다. 유급휴가, 생리휴가, 출산휴가, 병가, 육아휴직 및 직장보육시설을 가족친화 프로그램으로 보고, 각각의 제공여부를 합하여 변수를 도출하였다. 또한 가족 또는 여성 친화적인 직장 분위기를 측정하기 위해, 직장생활에서 여성이라는 이유로 채용, 승진, 급여, 업무 및 구조조정에 있어 차별이 존재하는 지에 대한 6가지 문항의 평균값을 도출하였다. 이는 그 동안 조직문화가 근로자의 행태에 미치는 영향이 중요함에도 기존 연구들에서 포함하지 못한 측면을 고려한 것이다. 양육서비스 지원은 보육 및 교육서비스 이용수준을 고려하기 위해, 미취학 자녀의 경우 유치원, 국공립어린이집 등의 보육시설 이용 수준을, 초·중·고 자녀의 경우 교과목학원, 방과 후 교실 등의 교육 시설 이용 수준을 측정하였다. 이상 측정된 변수들을 포함하여 Pooled OLS 모형을 구성하고 분석을 실시하였다.¹⁷⁾ 이 때 이분산성을 고려하여 왜곡이 발생하는 추정계수 표준오차에 적절한 수정을 가했으며, STATA 11.0 통계프로그램을 사용하였다(Cameron and Trivedi, 2010).

전이 및 긍정적 전이의 용어로 제시한다는 것이다. 그러나 일-가정 간 상호작용과정에 초점을 맞추는 측면에서 동일하고, 이하에서는 상호작용과정에서 발생하는 부정적 측면을 갈등(conflict)으로, 긍정적 측면을 강화(enhancement)로 보고 분석하고 있다. 따라서 이 연구의 분석에서 사용하고 있는 변수가 선행연구들을 통해 지지되는 측면이 존재한다.

16) 식사·요리준비, 설거지, 세탁, 시장·쇼핑, 집안청소 항목의 응답에 대해 평균값을 도출했다.

17) 이 논문은 일-가정 양립이 어려운 기혼여성에게 제공되는 다양한 정책적 지원이 과연 효과적으로 작동하고 있는가라는 문제의식에서 출발한 것으로, 기존 연구들이 일부지역과 집단을 대상으로 설문조사한 것과 달리 구축된 패널자료를 통해 지원의 효과를 살펴보고 있다. 따라서 장기의 시계는 아니더라도 3개년도의 시간의 흐름을 고려한 인과성을 살펴보고자 연도더미변수를 포함한 다중회귀모형을 구성하였다. 그러나 이러한 분석방법이 독립변수들 간 영향력을 파악하는 데 한계를 지니는 바, 경로분석 혹은 위계적 회귀분석에 대한 고려가 가능하다. 따라서 분석결과에 대한 논의에서 위계적 회귀분석을 실시하여 독립변수 차원별 영향에 대해 살펴보았다. 추후 잠재변수 및 직·간접 효과를 확인할 수 있는 경로분석을 실시한 연구 또한 고려하고자 한다. 이점에 대해 지적해주신 심사위원께 감사드립니다.

〈표 3〉 변수의 측정

변수명		변수설명	
종속 변수	WIF : 직장생활이 가정생활에 미치는 방해	- 일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다 (4점 척도) - 일하는 시간이 불규칙해서 가정생활에 지장을 준다 (4점 척도)	
	FIW : 가정생활이 직장생활에 미치는 방해	- 자녀양육 부담으로 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다 (4점 척도) - 집안일이 많아서 직장 일을 할 때도 힘들 때가 많다 (4점 척도)	
	WEF : 직장생활이 가정생활에 미치는 강화	- 일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다 (4점 척도) - 일을 함으로서 식구들한테 더 인정받을 수 있다고 생각한다 (4점 척도) - 일을 함으로서 가정생활도 더욱 만족스러워진다 (4점 척도)	
	FEW : 가정생활이 직장생활에 미치는 강화	- 가족부양에 대한 책임감 때문에 더 열심히 일을 하게 된다 (4점 척도) - 식구들이 내가 하는 일을 인정해주어 더 열심히 하게 된다 (4점 척도)	
독립 변수	사회적 지원	가족생활 지원	- 남편의 가사분담 (5점 척도) - 남편의 직장생활지지 (5점 척도)
		모성보호 지원	- 가족친화제도 : 유급휴가, 생리휴가, 출산휴가, 병가, 육아휴직, 직장보육시설 - 직장 내 평등(4점 척도)
		양육서비스 지원	- 보육 및 교육서비스 이용
	개인 특성	연령	연령
		교육수준	1: 전문대 이상, 0: 고졸 이하
		건강상태	5점 척도
		자녀수	
		부모동거여부	
	근로 특성	정규직여부	1: 정규직, 0: 비정규직
		직업유형	관리자 및 전문가, 서비스판매 및 기타 더미변수 (사무직 기준)
		직장유형	1: 공공, 0: 민간 및 기타
		월평균임금	ln(월평균임금)
		평균근로시간	ln(평균근로시간)
연도	2010년, 2008년 더미변수 (2007년 기준)		

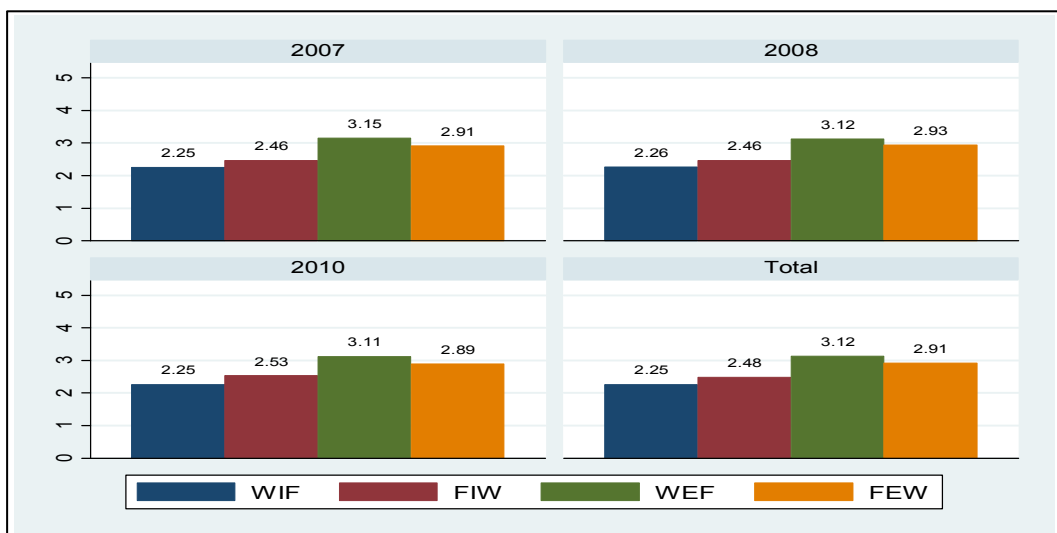
IV. 분석결과 및 논의

1. 기초통계 분석

기혼여성이 경험하는 일-가정 갈등 및 강화는 연도별로 큰 변화를 보이지 않았다. 우선 “일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다”, “일하는 시간이 불규칙해서 가정생활에 지장을 준다”로 측정된 일이 가정에 미치는 방해(WIF)는 3개년도 평균 2.25를 나타냈다. 가정이 일에 미치는 방해(FIW)는 “자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때

가 많다”, “집안일이 많아서 직장 일을 할 때도 힘들 때가 많다”로 측정하였고, WIF보다 약간 높은 2.48로 나타났다. 반면, 일-가정 강화의 경우 갈등측면에 비해 높은 평균값을 나타냈다. 일이 가정에 미치는 강화(WEF)는 “일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다”, “일을 함으로서 식구들한테 더 인정받을 수 있다고 생각한다”, “일을 함으로서 가정생활도 더욱 만족스러워진다” 로 측정하였는데, 3개년도 평균 3.12를 보여 비교적 긍정적으로 인식함을 알 수 있다. “가족부양에 대한 책임감 때문에 더 열심히 일을 하게 된다”, “식구들이 하는 일을 인정해주어 일을 더 열심히 하게 된다”로 측정한 가정이 일에 미치는 강화(FEW)는 평균 2.91로 WEF에 비해 낮았다. 이러한 비교결과는 기존연구들이 제시한 일-가정 간 상호작용의 비대칭(asymmetric) 가설을 뒷받침한다. 비대칭성 가설에 따르면 직장과 가정 영역 중 책임감이나 부담감의 주요 원천이 어딘가에 따라 WIF와 FIW의 크기가 달라지기 때문이다(김선희, 2010). 많은 연구에서 WIF를 높게 인식하는 것과 달리, 이 연구에서는 FIW를 높게 인식하고 있었다. 이는 김성경(2011)의 연구와 일치하는 것으로, 여성 스스로가 가정 내 역할을 중요시하며, 가정의 문제로 직장생활을 제대로 수행하지 못하는 것을 보다 심각한 문제로 인식함을 추측해 볼 수 있다. 반면, 김현동·김명희(2011)에서 제시된 결과와 같이 WEF는 FEW보다 높게 나타났다. 직장생활과 가정생활 간 긍정적 상호작용의 경우, 아직까지 직장영역에서 가정영역으로 미치는 영향이 그 반대의 경우보다 크다는 것을 알 수 있다. 가사 및 양육에 일차적 책임을 인식하는 취업여성의 경우 가사에서 오는 부담감이 크고, 상대적으로 가정에서 직장생활로 전이되는 긍정적 효과를 낮게 인식할 가능성이 높다.

〈그림 1〉 일-가정 양립 현황



일-가정 갈등 및 강화와 독립변수들 간의 관계는 <표 3>의 기술통계 결과로 확인할 수 있다. 우선 개인특성에서 연령이 증가할수록 WIF와 FIW 모두 감소하였고, WEF는 감소하지만 FEW는 증가하였다. 교육수준을 전문대 이상과 고졸 이하로 구분하였을 때 뚜렷한 차이가 나타나지 않았으나, 교육수준이 낮은 집단이 일-가정 갈등이 다소 낮은 것으로 나타났다. 그러나 일-가정 강화 측면에서는 일관된 결과가 나타나지 않았다. 분석 자료에서 건강한 여성의 경우 대체로 갈등은 감소하고, 강화는 증가하는 것으로 나타났다. 선행연구들에서 자녀수가 많을수록 여성의 양육부담이 높다고 보는데, 분석결과 자녀수가 높은 경우 일-가정 갈등이 증가하였다. 그러나 이러한 자녀의 존재는 일-가정 강화에도 긍정적으로 작용하였고, 친정부모 혹은 시부모와 동거하는 경우 일-가정 강화가 대체로 높게 나타났다.

근로특성의 경우, 공공부문에서 근무하는 여성은 일-가정 갈등을 비교적 낮게 인식하고, 일-가정 강화는 높게 인식하였다. 직업유형별 분석에서, 일-가정 양립 현황은 뚜렷한 차이를 보이지 않았다. 그러나 사무직 종사자에 비해 관리자 및 전문가, 서비스판매 및 기타의 경우 일-가정 갈등과 강화를 높게 인식하였다. 월평균 임금은 100만원을 기준으로, 100만원 이상의 경우 일-가정 갈등 및 강화가 높게 나타났다. 근로시간의 경우 또한 45시간 이상의 집단에서 일-가정 갈등이 높게 나타나 선행연구들에서의 예측과 대체로 일치하였다.

본 연구는 일-가정 갈등을 완화하고 강화를 높이기 위한 사회적 지원에 초점을 맞추고 있다. 따라서 이러한 사회적 지원과 일-가정 갈등 및 강화와의 관계는 중요하게 고려된다. 먼저 가족생활 지원에서 남편의 가사분담은 전반적으로 낮은 수준을 보였고, 방향성에 따라서 다른 관계를 나타냈다. 그러나 남편으로부터 직장생활에 대한 지지가 높을수록 일-가정 갈등이 감소하는 것으로 나타나, 가정 내에서 양립지원 분위기 조성이 여성에게 중요함을 알 수 있다. 모성보호 지원으로 가족친화제도 제공이 높을수록 WIF는 감소하지만 FIW는 증가하였으며, 일-가정 강화는 증가하였다. 또한 양성 평등적 분위기를 측정한 직장 내 차별수준을 살펴보면, 여성에 대한 차별이 적다고 인식할수록(평등할수록) 일-가정 갈등은 감소하고 일-가정 강화는 증가하는 것으로 나타났다. 자녀양육 지원을 목적으로 제공되는 보육·교육서비스 이용이 증가할수록 WIF는 감소한 반면, FIW는 증가하였다. 일-가정 강화는 보육·교육서비스 이용이 높은 경우 오히려 감소하여 추가적으로 확인이 필요하다.

이상의 결과는 개인특성, 근로특성, 사회적 지원과 일-가정 갈등 및 강화 간의 상관관계의 측면에서 살펴본 것이다. 즉, 다른 변수들을 통제하지 않고 비교분석한 결과로서, 기혼여성의 일-가정 갈등 및 강화에 미치는 다양한 요인들의 효과에 대해 회귀모형을 통한 검증이 필요하다. 따라서 회귀분석 결과에 대해 구체적으로 논의하고자 한다.

〈표 4〉 기술통계

			WIF	FIW	WEF	FEW
개인 특성	연령	20대	2.34	2.70	3.22	2.86
		30대	2.32	2.69	3.14	2.91
		40대	2.27	2.44	3.13	2.94
		50대 이상	2.15	2.14	3.09	2.90
	교육수준	전문대 이상	2.26	2.60	3.23	2.90
		고졸 이하	2.25	2.42	3.07	2.92
	건강상태	건강이 아주 나쁜 편이다	2.14	2.56	2.83	2.79
		별로 건강하지 않다	2.19	2.33	2.99	2.88
		보통이다	2.30	2.48	3.04	2.90
		대체로 건강한 편이다	2.27	2.51	3.13	2.90
	자녀	아주 건강하다	2.17	2.49	3.34	3.01
		1명	2.32	2.55	3.15	2.91
		2명	2.29	2.61	3.14	2.92
		3명 이상	2.35	2.73	3.12	3.03
부모동거여부	동거	2.31	2.43	3.22	1.94	
	비동거	2.25	2.48	3.12	1.91	
근로 특성	직장유형	공공부문	2.07	2.49	3.27	2.92
		민간 및 기타	2.30	2.48	3.09	2.91
	직업유형	관리자 및 전문가	2.25	2.60	3.28	2.93
		서비스 및 기타	2.27	2.41	3.06	2.91
		사무직	2.24	2.58	3.18	2.88
	정규직여부	정규직	2.29	2.59	3.23	2.97
		비정규직	2.23	2.39	3.05	2.87
	임금	100 만원 이상	2.36	2.59	3.18	2.96
		100 만원 미만	2.12	2.33	3.05	2.86
	근로시간	45 시간 이상	2.44	2.60	3.11	2.99
		45 시간 미만	2.16	2.44	3.15	2.88
사회적 지원	남편의 가사분담	일주일에 2~3번 이상	2.29	2.47	3.11	2.99
		일주일에 2~3번 미만	2.24	2.49	3.13	2.89
	남편의 직장생활 지지	매우 반대	2.49	2.84	3.38	3.19
		대체로 반대	2.41	2.64	3.02	2.81
		그저 그렇다	2.34	2.51	2.93	2.72
		대체로 찬성	2.25	2.48	3.11	2.90
	가족친화제도	매우 찬성	2.16	2.47	3.41	3.09
		3개 초과	2.23	2.61	3.30	2.96
	직장 내 평등	3개 이하	2.26	2.45	3.07	2.90
		차별이 없는 편이다	2.12	2.42	3.18	2.93
	보육·교육 서비스 이용	차별이 있는 편이다	2.32	2.51	3.10	2.90
		1개	2.29	2.59	3.16	2.95
		2개	2.32	2.62	3.14	2.92
		3개 이상	2.25	2.67	3.09	2.88

2. 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석

일-가정 갈등에 영향을 미치는 요인에 대한 분석결과는 <표 5>와 <표 6>에 제시하였다. <표 5>의 경우 영향요인들의 위계적 회귀분석 결과이며¹⁸⁾, <표 6>은 추가적으로 통합모형(full-model)에 대해 일-가정 갈등의 방향성을 고려한 분석결과이다. 여기에서는 <표 5>의 분석결과를 중심으로 논의하도록 하겠다.¹⁹⁾

<표 5>의 모형 I은 개인특성 요인들만을 포함하였다. 이 때, 연령이 높고 건강상태가 좋을수록 갈등수준은 감소하였다. 또한 자녀수가 많을수록 갈등이 증가하는 것으로 나타났다. 유의미하진 않지만 부모와의 동거는 일-가정 갈등을 감소시키는 것으로 나타나, 가정생활에서 부모로부터 가사 및 양육에 대한 지원이 중요함을 고려해 볼 수 있다. 모형 II는 개인특성 요인에 근로특성 요인을 포함한 것으로, 이 경우 설명력은 크게 증가하였다. 분석결과 서비스판매 및 기타 근로자의 경우 갈등이 높게 나타나, 주로 사람들을 대하는 서비스직의 특성상 스트레스 발생가능성이 높다는 점을 생각할 수 있다. 공공부문 근로자의 갈등수준은 민간부문에 비해 낮은 것으로 나타났으며,²⁰⁾ 임금과 근로시간이 높을수록 일-가정 갈등은 증가하는 것으로 나타났다. 흔히 근로시간이 높다는 것은 일에서 보내는 시간이 많아 가정생활에 할당할 수 있는 시간이 부족함을 의미한다. 또한 임금이 높다는 것은 오랜 기간 직장생활을 하였고, 직장에 몰입하는 정도가 높다고 볼 수 있어 일과 가정생활을 병행하는 데 어려움이 클 것이라는 추측이 가능하다(Zhang and Liu, 2011).

마지막으로 다양한 사회적 지원을 포함하여 모형 III을 구성하였다.²¹⁾ 우선 가족생활 지원에서 남편의 직장생활에 대한 지지수준은 갈등을 감소시키는 것으로 나타났다. 남편이 직장

18) 독립변수들 간 상대적 영향력을 살펴보기 위해 위계적 회귀분석(Hierarchical Regression Analysis)을 실시하였다. 이 때 방향성을 고려하지 않고 일-가정 갈등(WFC)과 일-가정 강화(WFE)를 종속변수로 하는 분석결과를 제시하였다. 방향성을 고려한 분석 결과 또한 유사하게 나타나므로, 여기에서는 정책지원의 유형별 영향에 초점을 맞추어 살펴보도록 하겠다.

19) <표 6>에서 일이 가정에 미치는 방해(WIF), 가정이 일에 미치는 방해(FIW) 및 일이 가정에 미치는 강화(WEF), 가정이 일에 미치는 강화(FEW)의 4가지 모형에 대한 결과를 추가적으로 제시하였다. 그 이유는 일-가정 갈등의 방향성을 고려한 포괄적 분석을 시도하기 위함이고, 방향성에 따라 다소 상이한 결과가 나타난다는 비대칭성 가설을 확인하기 위함이다.

20) 기존연구들에서 공공부문 근로자에 한정하여 연구하는 경우가 있는데, 이는 공공부문이 민간부문에 비해 가족 친화적 제도와 조직문화 수준이 높음을 전제로 한 것이다. 이 연구에서는 이와 같은 공공조직과 민간조직 간의 차이를 살펴보기 위해 직장유형 변수를 모형에 포함하였고, 실제로 공공부문 종사자의 경우 일-가정 갈등 수준이 낮음을 알 수 있다.

21) 설명력이 모형 II에 비해 다소 증가하였으나, 모형 I, II, III을 고려할 때 사회적 지원의 효과성에 대한 설명력이 그리 높지 않음을 알 수 있다. 향후 지원변수에 대한 추가적 고려가 필요하다고 생각된다.

생활에 대해 이해하고 적극적으로 지원할수록 기혼여성은 갈등을 덜 느끼는 것이다. 맞벌이 가정이 증가하고 있는 상황에서, 여성도 남성과 동등하게 직장생활을 영위할 수 있는 가족 문화와 구성원의 인식전환이 중요하게 고려된다. 모성보호 지원의 측면에서 직장 내 차별수준이 낮은 양성평등적인 직장일수록 일-가정 갈등의 인식은 낮았다. 반면 출산휴가, 육아휴직 및 직장보육시설이용 등의 가족친화제도는 유의미한 영향을 미치지 못하였다. 이러한 결과는 구체적인 프로그램의 제공뿐만 아니라 직장 및 사회 전반에 걸쳐 가족친화적인 분위기가 조성되어야 함을 의미한다. 즉, 프로그램 사용이 용이한 조직문화가 형성되지 않는다면, 제공수준과 실제이용 간에는 괴리가 발생할 수 있다(Saltzstein et al., 2001; 송다영 외, 2010; 원숙연·박지원, 2009). 그리고 자녀양육 지원을 위해 제공되는 보육·교육서비스의 경우 오히려 갈등을 증가시키는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 두 가지 측면에서 논의가 가능하다. 첫째, 보육서비스의 단순한 이용여부가 갈등을 완화하는 데 효과적이지 않으며, 서비스 만족을 추가적으로 고려해야 한다는 것이다(유계숙, 2012). 보육·교육서비스 질(quality)의 측면에서, 낮은 질의 보육서비스 이용은 오히려 갈등을 발생시킬 수 있을 것이다. 실제로 보육 및 교육서비스를 이용한다고 하더라도, 출퇴근 시간과 보육·교육시설 이용시간 간 불일치가 발행한다면 기존 서비스에 만족하지 못한다. 오히려 추가적인 양육지원서비스가 필요하다. 또한 사회적 지원의 역완충효과를 제시한 연구들을 살펴보면, 사회적 지원이 스트레스를 감소시키고 만족을 증가시킬 것이라는 예상과 달리, 오히려 부정적 효과가 강화될 수 있음을 지적한다(Kaufmann and Beehr, 1986). 자녀양육을 중요한 역할로 느끼는 여성은 서비스를 이용함으로써 자녀양육부담의 전가가 이루어졌다고 보고 심리적 부담을 느끼며, 취업활동을 더욱 부정적으로 인식할 수 가능성이 있다는 것이다(김현동·김명희, 2011).

〈표 5〉 일-가정 갈등에 영향을 미치는 요인 I

	일-가정 갈등(WFC)					
	모형 I		모형 II		모형 III	
	β	Robust s.e.	β	Robust s.e.	β	Robust s.e.
상수항	3.032***	0.105	1.056***	0.173	1.367***	0.194
2010년	0.049**	0.024	0.062**	0.024	0.109***	0.035
2008년	0.015	0.025	0.031	0.024	0.082**	0.036
연령	-0.013***	0.001	-0.012***	0.001	-0.011***	0.001
교육수준	-0.005	0.022	0.043	0.029	0.059**	0.029
건강상태	-0.049***	0.014	-0.056***	0.014	-0.048***	0.015
자녀수	0.066***	0.012	0.084***	0.012	0.074***	0.012
부모동거여부	-0.048	0.054	-0.063	0.055	-0.057	0.055
정규직여부			-0.015	0.024	-0.022	0.026
관리자/전문가			0.035	0.030	0.053*	0.031

서비스/기타		0.062*	0.032	0.089***	0.033
직장유형		-0.161***	0.025	-0.155***	0.028
ln(임금)		0.086***	0.025	0.086***	0.027
ln(근로시간)		0.403***	0.036	0.428***	0.037
남편가사분담				0.013	0.011
직장생활지지				-0.076***	0.014
가족친화제도				0.004	0.007
직장 내 평등				-0.076***	0.015
보육·교육서비스				0.051**	0.024
	N=3747 F(7, 3739)=29.87 Prob > F=0.000 R ² = 0.0580	N=3494 F(13, 3480)=39.08 Prob > F=0.000 R ² = 0.1340	N=3155 F(18, 3136)=32.13 Prob > F=0.000 R ² = 0.1590		

주: *p<.10, **p<.05, ***p<0.01

〈표 6〉 일-가정 갈등에 영향을 미치는 요인II

	일-가정 갈등(WFC)			
	일이 가정에 미치는 방해 (WIF)		가정이 일에 미치는 방해 (FIW)	
	β	Robust s.e.	β	Robust s.e.
상수항	0.934***	0.201	1.744***	0.228
2010년	0.130***	0.030	0.037	0.032
2008년	0.453***	0.040	0.393***	0.043
연령	-0.006***	0.001	-0.015***	0.002
교육수준	0.062**	0.031	0.056	0.035
건강상태	-0.052***	0.015	-0.037**	0.018
자녀수	0.054***	0.013	0.108***	0.014
부모동거여부	0.042	0.059	-0.136**	0.068
정규직여부	0.0001	0.036	0.199***	0.041
관리자/전문가	0.007	0.037	0.133***	0.043
서비스/기타	-0.072***	0.027	0.027	0.031
직장유형	0.046	0.033	0.059	0.037
ln(임금)	0.119***	0.034	0.062	0.039
ln(근로시간)	-0.239***	0.030	-0.065**	0.033
남편가사분담	0.016	0.012	0.010	0.013
직장생활지지	-0.082***	0.015	-0.067***	0.016
가족친화제도	-0.005	0.007	0.011	0.008
직장 내 평등	-0.079***	0.016	-0.069***	0.018
보육·교육서비스	0.004	0.026	0.096***	0.028
	N=3586 F(18, 3567)=27.53 Prob > F=0.000 R ² = 0.1263		N=3155 F(18, 3136)=29.79 Prob > F=0.000 R ² = 0.1498	

주: *p<.10, **p<.05, ***p<0.01

일-가정 강화에 영향을 미치는 요인들은 <표 7>과 <표 8>에서 제시하고 있다. <표 7>의 모형 I의 결과를 살펴보면, 연령이 높고 건강상태가 좋을수록 일-가정 간 강화효과가 증가하였다. 특히 자녀수가 많을수록 일-가정 강화는 증가하는 것으로 나타나, 자녀의 존재가 일-가정 갈등을 증가시키기도 하지만, 일-가정 간 긍정적 효과에도 기여함을 알 수 있다.²²⁾ 추가적으로 근로특성 요인을 포함한 모형 II에서 정규직 근로자의 경우 일-가정 강화효과가 높게 나타났다. 직업유형이 관리자 및 전문가인 경우 일-가정 강화효과가 높았고, 공공부문 근로자가 민간부문 근로자에 비해 강화효과를 높게 인식하고 있었다. 임금수준 또한 일과 가정생활 간 긍정적 전이에 영향을 미치고 있었다. 따라서 임금이라는 소득자원이 직장생활과 가정생활을 풍요롭게 하는 자원요소임을 확인할 수 있다.

모형 III은 개인특성과 근로특성에 제도적 지원을 포함한 통합모형으로 설명력이 높게 나타나고 있다. 우선 가정생활의 지원으로서 남편의 직장생활에 대한 지지수준은 일-가정 강화를 증가시키는 것으로 나타났다. 남편의 배려를 받는 여성의 경우 일과 가정생활 각각에서 몰입을 통해 만족을 느낄 수 있을 것이다. 가족 친화적 제도와 양성평등의 직장 분위기는 유의미하진 않지만 일-가정 강화에 긍정적 영향을 미치고 있다. 갈등 측면에서와 유사하게 가족 친화적이고 평등한 직장문화를 형성하는 것이 중요함을 알 수 있다. 그러나 보육 및 교육서비스 이용수준은 일-가정 강화에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나, 양육지원 서비스가 일과 가정생활 간 긍정적 효과에 기여할 것이라는 예상은 확인할 수 없었다. 그러나 이러한 분석결과들을 바탕으로 기혼여성에 대한 지원현황 및 향후 정책개선에 대한 고려가 가능할 것이다.

<표 7> 일-가정 강화에 영향을 미치는 요인 I

	일-가정 강화(WFE)					
	모형 I		모형 II		모형 III	
	β	Robust s.e.	β	Robust s.e.	β	Robust s.e.
상수항	2.512***	0.072	1.873***	0.125	1.324***	0.135
2010년	-0.034*	0.017	-0.032*	0.018	-0.023	0.024
2008년	-0.005	0.018	-0.0005	0.018	-0.002	0.025
연령	0.004***	0.001	0.005***	0.001	0.006***	0.001
교육수준	0.062***	0.016	-0.034	0.022	-0.024	0.022
건강상태	0.073***	0.010	0.061***	0.010	0.063***	0.011
자녀수	0.029***	0.008	0.034***	0.008	0.042***	0.008
부모동거여부	0.059	0.041	0.022	0.044	0.037	0.044
정규직여부			0.072***	0.018	0.033*	0.018

22) Wadsworth and Owens(2007)는 자녀와의 관계가 여성과 남성 모두에게 매우 중요한 의미를 지니며, 자녀와의 관계에서 애정과 만족의 감정을 경험할 수 있다고 보았다.

관리자/전문가			0.051**	0.023	0.044*	0.023
서비스/기타			0.015	0.025	0.024	0.024
직장유형			0.039*	0.020	0.003	0.021
ln(임금)			0.108***	0.019	0.092***	0.020
ln(근로시간)			0.023	0.026	0.035	0.027
남편가사분담					0.012	0.008
직장생활지지					0.124***	0.011
가족친화제도					0.001	0.005
직장 내 평등					0.015	0.011
보육·교육서비스					-0.020	0.016
		N=4163 F(7, 4155)=12.29 Prob > F=0.000 R ² = 0.0227	N=3887 F(13, 3873)=16.69 Prob > F=0.000 R ² = 0.0560		N=3486 F(18, 3467)=20.05 Prob > F=0.000 R ² = 0.1042	

주: *p<.10, **p<.05, ***p<.01

〈표 8〉 일-가정 강화에 영향을 미치는 요인II

	일-가정 강화(WFE)				
	일이 가정에 미치는 강화 (WEF)		가정이 일에 미치는 강화 (FEW)		
	β	Robust s.e.	β	Robust s.e.	
상수항	1.639***	0.147	0.995***	0.179	
2010년	0.107***	0.021	0.074***	0.027	
2008년	-0.041	0.030	0.120***	0.035	
연령	0.004***	0.001	0.007***	0.001	
교육수준	-0.012	0.023	-0.037	0.030	
건강상태	0.089***	0.012	0.040***	0.014	
자녀수	0.012	0.009	0.070***	0.011	
부모동거여부	0.037	0.047	0.034	0.059	
정규직여부	-0.044	0.027	-0.004	0.031	
관리자/전문가	-0.035	0.028	0.030	0.032	
서비스/기타	0.024	0.019	0.037	0.023	
직장유형	0.047*	0.025	0.041	0.031	
ln(임금)	-0.017	0.025	0.060*	0.033	
ln(근로시간)	0.045**	0.022	-0.039	0.029	
남편가사분담	0.007	0.009	0.017	0.011	
직장생활지지	0.124***	0.012	0.123***	0.014	
가족친화제도	0.007	0.005	-0.004	0.006	
직장 내 평등	0.027**	0.012	0.001	0.015	
보육·교육서비스	-0.024	0.019	-0.016	0.021	
		N=3586 F(18, 3567)=26.00 Prob > F= 0.000 R ² = 0.1210		N=3486 F(18, 3467)=11.18 Prob > F=0.000 R ² = 0.0613	

주: *p<.10, **p<.05, ***p<.01

V. 결론 및 시사점

기존 연구들에서 여성의 경제활동참여 및 보육부담은 매우 중요하게 다루어져왔다. 특히 저출산 시대라는 화두는 보육정책의 문제가 우선적으로 고려되도록 하고 있으며, 앞으로도 계속해서 규범적, 실증적 차원에서 강조될 것이다. 이러한 시점에서 기혼여성의 인식을 통해 일-가정생활에서의 문제와 다양한 정책지원의 효용성을 살펴보는 것은 의미 있는 작업이라 할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 기혼 취업여성이 일-가정 관계에서 경험하는 갈등 및 강화에 영향을 미치는 요인을 여성가족패널조사 자료를 활용하여 분석하였다. 특히 일-가정 양립을 위한 정책지원의 측면에서 사회적 지원의 효과에 주목하였다. 분석결과, 가족생활 지원으로서 남편에 의한 직장생활의 지지는 여성의 일-가정 갈등을 완화하고 일-가정 강화를 증가시키는 것으로 나타났다. 또한 모성보호 지원 측면에서 가족친화제도의 제공도 중요하지만, 양성 평등적 직장문화를 조성하는 것이 갈등을 완화하는 데 보다 효과가 높은 것으로 나타났다. 가부장적인 가치관이 만연한 고용환경의 개선은 일-가정 양립에 중요할 것이다. 그러나 양육부담을 완화할 것으로 예상한 보육·교육서비스의 경우 유의미한 효과를 나타내지 못하였다. 그 외 개인특성 및 근로특성의 경우 다양한 변수들이 영향을 미치고 있으며, 대부분 기존연구들과 일치하는 결과를 나타냈다. 특히 근로시간의 경우 일-가정 갈등을 증가시켜 근로시간 조정과 관련된 지원의 중요성을 확인할 수 있었다. 또한 공공부문 근로자의 경우 일-가정 갈등을 낮게 인식하는 것으로 나타나, 공공부문이 선도적으로 가족친화 정책을 추진하고, 민간부문에 비해 효과를 나타내고 있음을 추측해 볼 수 있다.

이러한 분석결과를 바탕으로 조직·인사관리 및 복지정책의 측면에서 몇 가지 시사점을 도출할 수 있다. 우선 가정차원에서 여성의 경제활동참여에 대한 인식을 전환하고 배려가 이루어질 수 있는 가족구성원의 지원과 이를 위한 정부차원의 적극적인 장려책이 필요하다. 남성이 곧 생계부양자라는 인식에서 벗어나 여성도 가족소득에 기여하고 자신의 역할을 확대할 수 있도록 양성평등적인 가족문화가 조성되어야 할 것이다. 가부장적인 성역할 인식이 가정 내에서부터 형성되어 강요되는 경우가 많음을 고려할 때, 이러한 성역할 인식을 개선하는 것이 중요하기 때문이다. 따라서 가족구성원 간 역할분담 혹은 이와 관련된 갈등문제에 대한 상담 서비스와 교육프로그램의 확대가 요구되며, 맞벌이 가구의 특성을 고려한 지원이 증가되어야 한다. 무엇보다 사회 전반적으로 여성역할 및 가족기능 강화에 대한 합의가 우선되어야 할 것이다.

둘째, 여성이 처한 근로환경 요인들의 영향력이 크므로, 이러한 측면에 주목한 제도설계가 필요하다. 외국의 경우 탄력근무제(flexible scheduling) 및 재택근무제(telecommuting)가 기

혼여성의 직무만족과 조직성가에 유의미하다는 결과들이 제시되면서, 이들 프로그램의 도입 및 이용수준이 증가하고 있다. 그러나 우리의 경우, 아직까지 유연한 근로시간제도의 제공과 활용이 용이하지 않다. 오히려 육아기 근로시간 단축청구권, 선택적 및 탄력적 근로시간제, 재택근무제 등에 대해 기업이 부담으로 인식하는 경우가 많다. 따라서 부담을 느끼는 기업에 정부차원에서 도입에 따른 인센티브의 범위를 확대하고, 대체노동력에 대한 비용과 인력풀에 대해 적극적인 지원이 필요하다. 현재 여성가족부가 주체가 되어 가족 친화적 기업 인증제가 실시되고 있다. 단순히 가족친화 기업들에 대한 홍보에 그치는 것이 아니라 단계적으로 혜택의 폭을 확대하여 기업차원에서 제도도입의 유인이 되도록 해야 할 것이다.

셋째, 법적으로 보호되는 모성보호제도가 효과적으로 시행되도록 하기 위해서는 가족 친화적인 조직문화를 형성하고, 근로환경에서 여성을 이유로 차별하는 행태가 발생하지 않도록 해야 한다. 실제로 우리의 고용환경에서 모성보호제도를 활용하는 것에 상당한 제약이 있다. 이러한 정책적 지원이 현실(reality)이 아닌 수사(rhetoric)로 작용할 가능성이 존재하며, 연구의 결과는 이를 지지하는 측면이 있다. 따라서 가족친화제도 도입에 관심 있는 기업을 대상으로 하는 정부차원의 가족친화 직장교육 및 컨설팅의 범위를 확대할 필요가 있다. 근로환경 전반적으로 가족친화적인 문화가 조성되는 것이 중요하며, 기업차원에서 성과향상을 위한 전략 수단으로 인식할 수 있도록 해야 할 것이다.

넷째, 연구결과에서는 보육 및 교육서비스의 이용이 갈등을 효과적으로 감소시키지 못하였으나, 이를 통해 향후 공공서비스의 효과성을 제고할 수 있는 방안을 고민할 필요가 있다. 자녀가 있는 취업여성의 경우 직장생활을 병행하기 위해 보육서비스를 이용한다. 그러나 서비스 이용에 불만족을 느낀다면, 서비스의 이용여부는 서비스의 효과성으로 이어지기 힘들다. 우리나라의 경우 지속적으로 보육재정 및 보육시설의 확충이 강조되지만, 여전히 보육시설 이용자의 체감 만족도는 낮은 수준이다. 보육시설의 대부분이 민간에 의해 운영되는 보육환경에서 보육시설의 질적(quality) 확대가 중요하며, 정책적 차원에서 보육서비스의 질을 개선시킬 수 있는 감시 및 평가시스템이 지속적으로 마련되어야 할 것이다. 평가결과를 바탕으로 처벌과 지원의 폭을 달리하여 공공서비스의 질을 효과적으로 관리해야 한다. 그리고 보육시설서비스와 관련하여 직장보육시설 설치가 중요하다. 현재 우리나라 민간부문의 직장보육시설 설치의무 이행률은 약 60%에 그치며, 직장보육시설 설치조항은 있으나 이행을 강제하기 위한 벌칙규정이 존재하지 않는다. 따라서 실효성을 확보할 수 있는 방안을 고려해야 한다. 향후 시간 연장형 보육서비스 및 아이돌보미사업과 같은 다변화된 보육지원 프로그램 또한 강조되어야 할 것이다.

정권을 달리하며 다양한 보육복지정책이 증가하였고, 그럼에도 여전히 그 효과성에 대해 의문이 제기된다. 보육정책의 효과는 양육부담 완화를 통해 여성이 가사·육아 및 근로를 병

행하고, 건강한 가족기능이 유지될 때 완성될 수 있다. 결국 가장 기본단위인 가정에서부터 직장, 지역사회로 실질적이고 유효한 정책제공이 이루어져야 할 것이다. 무엇보다 이러한 정책의 효과성은 가족 친화적이고 양성 평등적인 사회문화를 전제로 함을 간과해서는 안 된다. 현재 미혼인 여성들에게도 가족 친화적인 사회문화와 각종 제도적 지원은 향후 결혼 및 출산과 관련한 의사결정에 긍정적으로 작용한다는 점에서 중요하다.

본 연구는 여성가족패널조사라는 전국 단위의 자료를 활용하여 기혼 취업여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인을 분석하고, 다양한 수준의 지원체계에 대해 종합적으로 접근하였다는 점에서 의의가 있다. 그러나 여전히 한계가 존재하는데, 일-가정 갈등 및 강화에 대한 측정의 문제를 지적할 수 있을 것이다. 일-가정 간 관계에서 발생하는 갈등 또는 강화에 대한 정의와 측정이 선행연구들마다 조금씩 다르고, 무엇보다 2차 자료(secondary data)를 통해 한정된 설문문항을 활용했기 때문이다. 다수의 선행연구를 통해 영향 요인을 검토하였지만, 변수의 개념화 및 조작화의 문제는 여전히 고민해야 할 것이다. 또한 일-가정 양립 지원 정책에 초점을 맞추고 있으나, 이러한 지원정책의 구체적인 제공수준과 내용에 대해서는 향후 질적 연구의 보완을 통해 보다 풍부하게 이루어질 필요가 있다.

참고문헌

- 김난주·권태희. (2009). 기혼여성의 직장, 가정균형과 삶의 질의 상호관계. 「여성연구」. 76(1): 43-70.
- 김선희. (2010). 공공조직에서 여성의 일-가정 갈등(WFC) 결정요인 분석. 「행정논총」. 48(1): 171-196.
- 김성경. (2011). 기혼 취업여성의 특성이 일-가족의 긍정적 전이 및 부정적 전이에 미치는 영향 연구. 「한국가족복지학」. 33: 69-94.
- 김현동·김명희. (2011). 기혼여성직장인의 가치관에 따른 직장가정의 긍정적 전이과정 탐색. 「여성연구」. 81(2): 33-67.
- 김현옥·김경호. (2009). 맞벌이가정의 보육지원서비스 활용이 양육죄책감과 가족기능에 미치는 영향 연구: 전주시를 중심으로. 「한국영유아보육학」. 12(1): 305-328.
- 도미향·이소희. (2000). 보육서비스가 기혼여성의 가족복지감에 미친 영향. 「한국가족복지학」. 5(1): 1-17.
- 문혁준. (2003). 유아기 자녀를 둔 취업모와 비취업모의 생활만족도 비교 연구. 「아동학회지」. 24(5): 59-75.
- 박경환. (2012). 기혼 여성관리자의 일-가정 관계가 관리능력, 직무만족, 조직몰입, 그리고 삶의 만족에 미치는 영향. 「대한경영학회지」. 25(2): 879-905.
- 박효진·은선경. (2012). 경력단절 경험을 가진 여성의 노동시장 재진입에 영향을 미치는 요인에 관한

- 연구: 미취학 자녀를 둔 여성의 일-가족양립 정책과 서비스를 중심으로. 『한국가족복지학』, 17(1): 5-29.
- 손영빈·최은영. (2009). 맞벌이 부부의 가정과 직장 간 역할갈등이 결혼만족도와 직무몰입에 미치는 영향: 개인특성 및 가족과 직장지원의 조절효과 중심. 『한국가족관계학회지』, 14(3): 29-60.
- 송다영·장수정·김은지. (2010). 일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로. 『사회복지정책』, 37(3): 27-52.
- 송다영. (2008). 일과 가족 양립을 위한 가족지원서비스 발전방안에 관한 연구. 『사회복지정책』, 34(9): 7-33.
- 원숙연·박지원. (2009). 사회적 지원이 일-가족 갈등 및 일-가족 촉진에 미치는 영향: 남녀 간의 인식차이를 중심으로. 『여성학논집』, 26(2): 3-32.
- 유계숙. (2012). 저출산 대응을 위한 일-가정 양립지원정책. 『한국심리학회지』, 18(1): 111-125.
- 유승현. (2011). 보육지원사업의 성과와 과제. 『한국행정연구』, 20(3): 273-310.
- 유홍림·김미경. (2009). 지방자치단체 여성공무원의 일-가정양립지원을 위한 가족친화적·근로복지친화적 서비스 개발의 정책적 제안. 『한국인사행정학회보』, 8(3): 243-277.
- 이은희. (2000). 일과 가족 갈등의 통합모형: 선행변인, 결과변인과의 관계. 『한국심리학회지』, 19(2): 1-42.
- 임효창·이봉세·박경규. (2005). 기혼직장인의 직장-가정갈등의 원인과 결과에 관한 연구. 『한국경영학연구』, 34(5): 1417-1443.
- 장영은·박정운·이승미·권보라. (2011). 유자녀 취업여성이 경험하는 일-가정 균형에 관련된 변인에 대한 연구. 『한국가정관리학회지』, 29(2): 63-72.
- 장철영·권영주. (2006). 사회적 지원의 직무스트레스 조절효과에 관한 연구: 교육공무원들의 심리적 탈진을 중심으로. 『한국사회와 행정연구』, 17(3): 157-180.
- 조주은. (2009). 일-가정 양립정책의 문제점과 개선방안. 『국회입법조사처 현안보고서』, 51.
- 정영금. (2005). 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구. 『한국가정관리학회지』, 24(4): 113-122.
- 하민지·권기현. (2010). 보육서비스 이용이 소득층대에 미치는 영향에 관한 연구: 구조방정식 모형을 통한 서비스 지역아동센터 이용효과 분석을 중심으로. 『정책분석평가학회보』, 20(2): 231-256.
- 홍승아 외. (2009). 『일-가족양립정책의 국제비교연구: 정책이용실태 및 일가족양립현실』. 한국여성정책연구원 연구보고서.
- 황혜원·신정이. (2009). 자녀를 둔 맞벌이 부부의 역할갈등과 삶의 질에 관한 연구. 『한국가족복지학』, 14(1): 45-71.
- Abendroth, A. and Dulk, L. (2011). Support for the Work-Life Balance in Europe: the Impact of State, Workplace and Family Support on Work-Life Balance Satisfaction. *Work, Employment and Society*, 25(2): 234-256.

- Adams, G., Lynda, A. and Daniel, W. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support and Work-Family Conflict Job and Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 81(4): 411-420.
- Allen, T., Herst, D., Bruck, C. and Sutton, M. (2000). Consequences Associated with Work-to-family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*. 5: 278-308.
- Ayman, and Antani, (2008). Social Support and Work-Family Conflict. In Korabik et al.(ed.), *Handbook of Work-Family Integration*. AP: Elsevier.
- Byron, K. (2005). A Meta-analytic Review of Work-Family Conflict and its Antecedents. *Journal of Vocational Behavior*. 67: 169-198.
- Cameron, A. and Trivedi, P. (2010). *Microeconometrics Using Stata*. Stata Press.
- Cohen, S. and Wills, T. S. (1985). Stress, Social Support and the Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin*. 98(2): 310-357.
- Ezra, M., and Melissa, D. (1996). Balancing Work and Family responsibilities: Flextime and Child Care in the Federal Government. *Public Administration Review*. 56(2): 174-179.
- Ford, M., Heinen, B. and Langkamer, K. (2007). Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations. *Journal of Applied Psychology*. 92(1): 57-80.
- Frone, M., Russell, M. and Cooper, M. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-family Conflict: Testing a Model of the Work-family Interface. *Journal of Applied Psychology*. 77: 65-78.
- Grandey, A., Bryanne, L. and Crouter, A. (2005). A Longitudinal and Multi-Source Test of the Work-family Conflict and Job Satisfaction Relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 78: 305-323.
- Greenhaus, J. and Beutell, N. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*. 10(1): 76-88.
- Greenhaus, J. and Powell, G. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*. 31(1): 72-92.
- Grzywacz, J. and Marks, N. (2000). Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family. *Journal of Occupational Health Psychology*. 5(1): 111-126.
- House, J. (1981). *Work Stress and Social Support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Jang, S., Park, R. and Aippay, A. (2011). The Interaction Effects of Scheduling Control and Work-life Balance Programs on Job Satisfaction and Mental Health. *International Journal of Social Welfare*. 20: 135-143.
- Judge, T. and Colquitt, J. (2004). Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*. 89(3): 395-404.

- Kaufmann, G. and Beehr, T. (1986). Interactions Between Job Stressors and Social Support: Some Counterintuitive Results. *Journal of Applied Psychology*. 71(3): 522-526.
- Kim, J. and Wiggins, M. (2011). Family-Friendly Human Resource Policy: Is It Still Working in the Public Sector? *Public Administration Review*. 71(5): 728-739.
- Kossek, E. and 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.
- Lapierrre, L. and Allen, T. (2006). Work-supportive Family, Family-supportive Supervision, Use of Organizational Benefits and Problem-focused Coping. *Journal of Occupational Health Psychology*. 11(2): 169-181.
- Lee, S. and Hong, J. (2011). Does Family-Friendly Policy Matter? Testing Its Impact on Turnover and Performance. *Public Administration Review*. 71(6): 870-879.
- Michel, J., Koraba, L., Mitchelson, J., Clark, M. and Baltes, B. (2011). Antecedents of Work-Family Conflict: A Meta-analytic Review. *Journal of Organizational Behavior*. 32: 689-725.
- Parasuraman, S. and Greenhaus, J. (2002). Toward Reducing Some Critical Gaps in Work-Family Research. *Human Resource Management Review*. 12: 299-312.
- Saltzstein, A. L., Ting, Y., and Saltzstein, G. H. (2001). Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees. *Public Administration Review*. 61(4): 452-467.
- Wadsworth, L. and Owens, B. (2007). The Effects of Social Support on Work-Family Enhancement and Work-Family Conflict in the Public Sector. *Public Administration Review*. 67(1): 75-87.
- Zhang, J. and Liu, Y. (2011). Antecedents of Work-Family Conflict: Review and Prospect. *International Journal of Business and Management*. 6(1): 89-103.

ABSTRACT

Analysis of the Factors Influencing Work-Family Balance: A Focus on the Impact of Social Support

Junki Kim & Jisook Yang

This study aims to analyze the factors affecting the work-family balance of married working women, based on the Korean Longitudinal Survey of Women and Family from 2007 to 2010. This study examines the impact of family support, family-friendly policies, organizational culture, and child-care service on work-family conflict and work-family enhancement. The empirical results show that family-supportive culture has a significant effect on work-family balance, while maternity protection programs do not. At home, married working women prefer emotional support from their husbands such as caring and encouragement. However, child-care services do not have a significant effect, contrary to the expectations. These results have some implications for human resource management and policy for addressing the low fertility rate. First, it is important to build a more family-supportive climate in the workplace. This suggests that organizational culture is critical in terms of family-friendly policies. Second, family members should share responsibility for housework and child-rearing and increase awareness of gender equality. Third, policy makers need to consider quality of child care service rather than just using the service. Thus, government has to improve the service and expand expenditures on a wide range of public programs.

【Keywords: Low Birthrate, Work-Family Balance, Work-Family Conflict,
Social Support】