

기혼의 취업여성이 인식하는 일-가정 상호작용과 영향요인의 차별성 : 일-가정 균형을 위한 정책적 함의를 찾아서¹⁾

<초록>

실질적인 일-가정 균형(work-family balance)을 달성하기 위해서는 일-가정 간 관계의 구조와 영향요인에 대한 이해가 선행되어야 한다. 이러한 문제의식에서 출발한 본 연구는 다음과 같은 차원에서 일-가정 균형에 대한 기존 연구와는 차별성을 갖는다. 첫째, 일-가정 갈등에 집중해 온 기존 연구와 달리 일-가정 '갈등'으로 표상되는 부정적 관계와 일-가정 '촉진' (enhancement)으로 표현되는 긍정적 관계를 동시에 고려한다. 둘째, 본 연구는 일-가정 간 긍정적, 부정적 관계를 구성하는 하위요소를 세분하여 각 하위요소 별 구조와 영향요인을 세부적으로 확인한다. 이를 통해 일-가정 균형에 대한 분석적 이해는 물론 일-가정 균형을 지원하는 실질적인 정책대안 마련에 기여할 것으로 기대된다.

이러한 차별성 하에서 본 연구는 기혼의 취업여성이 갖는 인식과 일상적 경험에 기초하여 일-가정 간 상호작용의 구조와 그 영향요인을 실증적으로 규명한다. 먼저 일-가정 간 긍정적 관계는 두 영역의 역할기대에 부응함에 따라 획득하는 정서적 자원(만족과 활력)과 사회적 자원(인정과 책임감)으로 구성하였다. 부정적 관계는 일과 가정에서의 역할갈등으로 인해 발생하는 시간압박(노동시간의 길이와 불규칙성)과 중압감(육아와 가사부담)으로 구성하였다. 이처럼 세분화된 구성요소에 기반을 두고, 기혼의 취업여성을 대상으로 일-가족 상호작용의 내부구조와 그 영향요인을 <여성가족패널>자료를 적용하여 실증적으로 분석하였다.

실증분석결과는 다음과 같다. 첫째, 전반적인 구조를 보면 1) 일-가정 간 긍정적 관계 중 정서적 자원이 사회적 자원 보다 일관되게 높게 나타났다. 2) 일-가정 간 부정적 관계에서 중압감이 시간압박보다 더 크게 나타났다. 특히 양육부담이 가장 높았다. 장시간 노동관행에도 불구하고 시간압박보다 양육부담이 높게 나타난 것은 기혼여성의 노동시장 참여에 가장 큰 장애가 육아라는 현실을 재확인한다.

둘째, 개인특성에 따른 차이를 보면 1) 기혼여성이 나이가 어릴수록 일-가정 간 부정적 관계가 높았다. 특히 30대가 가장 강하게 나타났다. 2) 학력이 높을수록 긍정적 관계가 높아지는데 반해 학력이 아주 높거나 아주 낮을 경우에는 긍정적 관계가 약화되는 이중성을 보였다. 3) 고용지위는 정규직이 긍정적 상호작용과 부정적 상호작용이 모두 높은 역설적 결과가 나타났다. 4) 공공영역이 민간영역에 비해 일-가정 간 긍정적 상호작용은 높고 부정적 상호작용은 낮게 나타났으나 긍정적 상호작용 중 부양책임은 통계적으로 유의미한 차이가 발견되지 않았다.

셋째, 일-가족 간 긍정적 관계와 부정적 관계를 구성하는 하위차원별 영향요인

1) 본 논문은 2015년 6월 25일 발간된 한국정책학회보(24/2)에 게재된 논문을 일부 수정한 것임을 밝힌다.

을 보면, 먼저 일-가정 간 긍정적 관계 중 1) 정서적 자원은 남편지지(높을수록), 육아기 근로단축(제공), 조직유형(공직)이 작용하였다. 2) 사회적 자원은 남편지지(높을수록), 학력(높을수록), 급여(높을수록)가 영향을 미쳤다. 한편, 일-가정 간 부정적 상호작용 중 1) 시간압박은 남편지지(낮을수록), 연령(낮을수록), 급여(높을수록), 조직유형(민간), 학력(낮을수록), 육아휴직(미제공)이 작용하였다. 2) 중압감은 연령(낮을수록), 조직유형(민간), 급여(높을수록), 남편지지(낮을수록), 육아휴직(미제공)이 영향을 미쳤다.

이상의 결과는 다음과 같은 정책적 함의(시사점)를 갖는다. 첫째, 정규직여성이 비정규직여성에 비하여 일-가정 간 긍정적·부정적 상호작용 모두 높은 역설적 결과가 나타났다. 이는 여성의 일-가족 균형을 위해 여성 정규직의 수적확대만이 정책대안이 아닐 수 있음을 확인한다. 다시 말해 기혼취업여성의 일-가정 균형을 위해서는 정규직-비정규직의 단순이분법을 넘어선 노동관행과 조건에 대한 보다 심도있는 정책적 고민의 필요성을 제기한다. 둘째, 육아휴직이 일-가족 간 부정적 상호작용을 완화하지만 그 정도는 만족스럽지 못하다. 육아휴직 활용을 방해하는 문화적·관행적 압력을 완화할 정책적 대안의 필요성을 재확인한다. 특히 휴가대체인력 수급을 위한 보다 전향적인 정책개입이 요구된다. 셋째, 육아기 근로시간 단축제도의 활성화가 일-가족 균형을 위한 실질적 정책대안이 될 가능성이 발견되었다. 육아기 근로시간 단축제가 일-가정 간 긍정적 관계 중 정서적 자원(만족, 활력)을 강화하는 것으로 나타났다. 육아기 근로시간 단축제도의 사용가능기간 연장 및 단축 시 지급되는 지원금의 현실화 등 정책효과를 극대화할 수 있는 정책설계가 요구된다. 넷째, 일-가정 상호작용에 미치는 영향력이 발견되지 않은 직장보육시설 제공에 대한 근본적인 재고가 필요하다. 직장보육 시설 제공의 대체재에 대한 전향적 검토가 필요한데 집과 직장의 거리, 개인의 선호, 노동조건 및 일정, 아이의 연령 등에 따른 다양한 선택지가 제공되는 유연한 형태의 대안(예: 보육바우처 등)을 고려해야 한다. 마지막으로, 정책을 통해 ‘남성을 아버지로 만드는 일’에 적극적으로 해야 한다. 본 연구결과에 따르면, 아이가 있는 기혼여성의 일-가족 간 긍정적 관계에 남편의 지지가 강력하고도 일관된 영향을 미친다. 남편의 지지를 남성개인의 선택이나 사적문제로 규정하는 것은 비현실적이다. 남성이 아무리 의지가 있어도 장시간노동관행, 경직적인 시간운영, 남성과 가정을 분리하려는 조직문화 등이 건재하는 한 남성이 아버지가 되는 일은 쉽지 않다. 남녀모두가 활용 가능함에도 불구하고 육아휴직이 여성에게 집중되고 남성의 경우에도 공직에만 일부 가능한 것이 현실이다. 사기업에 근무하는 남성도 이를 활용할 수 있도록 하기 위한 여건 및 분위기 마련 그리고 인센티브를 통한 적극적 유인이 필요하다.

<주제어> 일-가정 균형, 일-가정 상호작용, 일-가정 갈등, 일-가정 촉진, 일-가정 양립 지원정책, 기혼의 취업여성

기혼의 취업여성이 인식하는 일-가정 상호작용과 영향요인의 차별성 : 일-가정 균형을 위한 정책적 함의를 찾아서

I. 서론

여성의 노동시장 참여 확대에 따라 일-가정 균형(양립)에 대한 학문적·이론적 관심과 함께 정책적 관심이 증가하고 있다. 이러한 관심의 증가는 과거처럼 일의 영역과 가정의 영역이 별개라는 분리주의적 전제가 더 이상 현실적이지 않음을 인정한다는 뜻이다. 분리주의를 넘어선 일-가정 간 침윤가능성을 인정하는 것은 진일보한 흐름임에는 분명하다. 이러한 상황에서 본 연구는 다음과 같은 문제의식 및 차별성을 가지고 출발한다.

첫째, 본 연구는 일-가정 간 상호작용의 부정적인 측면과 긍정적인 측면 모두에 주목한다. 최근 일-가정 간 분리주의를 넘어선 상호작용에 대한 연구가 증가하고 있지만 연구의 대부분이 일-가정 간 부정적 관계(일-가정 갈등)에 집중하는 경향이 있다(장재윤·김혜숙, 2003; 정영금, 2005; 박기남, 2009; 장수정 외, 2009; 황혜원·신정아, 2009; 송다영 외, 2010; 김선희, 2010). 반면 일-가정 간 긍정적인 관계에 대한 관심은 상대적으로 드물다(김옥선·김효선, 2010; 유계숙, 2008; 원숙연, 2012). 일-가정 간 갈등이 기혼의 취업여성과 우리사회에 미치는 영향이 물론 크다. 그러나 일-가정은 부정적 관계와 긍정적 관계로 이루어져 있으므로 어느 한 방향만을 논하는 것은 현실의 일부분만을 보여준다는 점에서 그 의미가 제한적이다. 따라서 본 연구는 일-가정 간 부정적 관계와 긍정적 관계 모두를 고려하는 통합적 접근을 한다.

둘째, 본 연구는 일-가정 간 긍정적·부정적 관계를 포괄함과 동시에 두 관계의 하위구성요소를 세분하여 분석한다. 모든 사회현상이 그렇듯, 일-가정 상호작용 역시 다면적인 현상으로 각각 복수의 구성요소를 갖는다. 이들 구성요소는 관련되어 있으면서 동시에 자율성을 갖기 때문에 영향요인의 작용이 다를 수 있다(Bollen and Grandjean, 1981). 만일 일-가정 상호작용이 다면적 현상임에도 불구하고, 단일차원으로 통합하여 논의할 경우, 현상의 일부분만을 보여주는 불완전대표성의 문제가 발생한다(Law & Chi-Sum, Wong, 1999). 따라서 일-가정 상호작용에 대한 명확한 이해와 영향요인을 규명하기 위해서는 일-가정 간 긍정적 관계와 부정적 관계를 구성하는 하위요소를 나누는 것이 필요하다. 이러한 구분을 바탕으로 각각의 하위요소가 어떻게 구조화되어 있으며 각각의 영향요인은 어떻게 다른지에 대한 실증적 분석이 가능해진다.

이상의 문제의식을 기반으로 하고 기혼 취업여성의 현실에 주목한다. 일-가정 상호작용은 남녀 모두에게 존재하지만, 그 정도나 영향력은 여성에게 더 크다. 과거에 비하여 성-역할고정관념이나 엄마역할이테올로기가 변화하고 있지만, 일-가정 상호작용을 둘러싼 기혼여성의 현실은 미혼여성이나 남성과는 본질적으로 다르다.

따라서 본 연구는 노동시장에 참여한 기혼여성이 인식하는 일-가정 상호작용에 초점을 맞춘다. 이를 위해 제4차 <여성가정패널조사>자료 중 기혼의 취업여성을 대상으로 실증분석을 진행한다. 구체적으로 일-가정 상호작용을 긍정적 관계와 부정적 관계로 구분한다. 그 다음 각각의 관계를 구성하는 하위요소를 다양한 기준에 따라 차이분석을 하고 이를 통해 일-가정 상호작용의 구조를 밝힌다. 다음으로, 각각의 하위구성요소에 따라 영향요인이 어떻게 다른지를 실증적으로 분석한다. 이러한 분석결과가 갖는 의미와 일-가정 간 긍정적인 관계는 촉진하고 부정적인 관계는 최소화하여 실질적인 일-가정 균형을 가능하게 할 정책 대안을 제시한다.

II. 이론적 배경

1. 일-가정 상호작용을 둘러싼 개념적 혼란

일-가정 상호작용은 일과 가정의 이분법을 넘어 상호침윤을 인정하는 것에서 시작된다. 일-가정 이분법은 첫째, 노동시장과 가정은 상호 별개의 영역으로 각각 양립할 수 없는 원리가 존재하며, 둘째, 노동시장은 남성의 영역으로, 가정은 여성의 영역으로, 남성과 여성은 각 영역에서의 역할수행에 적합하다고 전제한다(Halford et al., 1997). 이러한 논리는 몇 가지 문제를 내포한다. 먼저, 일-가정 이분법을 정당화하는 남성부양자이데올로기의 설명력이 약화되었다는 점에서 비현실적이다. 둘째, 일-가정 이분법은 젠더불평등을 강화한다는 점에서 경계해야 한다. 가정에서 남녀공동책임을 인정하지 않는 일-가정 이분법은 노동시장에 참여한 여성, 특히 기혼여성의 이중부담을 정당화하기 때문이다. 더욱이 일-가정 이분법은 사적영역이 공적영역에 영향을 미치는 것을 부정적으로 평가하게 함으로써 사적영역에서의 부담이 많은 여성보다 그 부담이 적은 남성을 ‘이상적 노동자’로 규정하기 때문이다.

이러한 문제의식에 따라 일-가정은 분리가 아닌 연결된 영역임을 인정하는 일-가정 상호작용(Work-Family Interface/Interaction: WFI) 개념이 부상하였다. 포괄적인 의미의 일-가정 상호작용은 일(또는 가정)에의 참여가 가정(또는 일)에의 참여에 영향을 미치는 정도이다(Pleck, 1995; 원숙연, 2012; 270에서 재인용). 일-가정 상호작용에 대한 초기논의는 양자 간의 부정적 관계에 초점을 두었다. 이는 역할갈등 관점에서 복수의 역할압력이 동시에 발생함으로써, 한 역할에 대한 순응이 다른 역할에 대한 순응을 어렵게 하는 현상을 의미한다(Greenhaus & Beutell, 1985; 76). 부정적인 관계는 일-가정 갈등(Work-Family Conflict: WFC)으로 포괄된다. 일-가정 갈등은 개인이 특정 역할을 수행하는데 활용가능한 시간적, 물질적 그리고 정신적자원이 제한적이기 때문에 발생하는 자원고갈에서 기인한다(Edwards & Rothbard, 2000; 원숙연, 2012).

흥미로운 것은 일-가정 간 부정적 관계는 ‘갈등’ 개념으로 포괄되는데 반해

긍정적 관계는 다양한 개념과 용어가 혼재한다는 점이다. 일-가정 향상(enhancement)(Ruderman et al., 2002; Carlson et al., 2006), 촉진(facilitation)(Frone, 2003; Wayne et al., 2004), 긍정적 전이(positive spillover)(Carlson et al., 2006; Edwards & Rothbards, 2000; Hanson et al., 2006; Grzywacz & Marks, 2000; Sumer & Knight, 2001) 등이 그 예이다. 각각의 개념이 갖는 미묘한 의미 차이를 담아내기 어렵지만 개략적인 차이는 다음과 같다.

첫째, 일-가정 향상(W-F Enhancement)은 두 영역에 참여함으로써 획득하는 자원과 경험에 초점을 맞추는데 특히, 획득하는 '편익'에 집중한다. 반면, 일-가정 강화(W-F Enrichment)는 한 영역으로부터 획득한 자원이 다른 영역에서의 역할수행을 도와주는 '기능'에 초점을 맞춘다. 한편, 일-가정 촉진(W-F Facilitation)은 일-가정 강화와 유사한데, 일-가정 강화는 그 단위가 '개별적 기능'인데 반해 촉진은 '체제적 기능'(system functioning)이라는 점에서 다르다(Carlson et al., 2006: 133). 예를 들어, 가정생활을 통해 습득된 경험과 기술이 직장에서의 업무수행(기능)에 도움이 되는 것은 일-가정 강화이고, 그러한 기술과 경험이 개인 차원을 넘어서 직장에서의 동료나 상사와의 관계로 확장되면 일-가정 촉진이 된다. 또 하나 일-가정 전이(W-F Spillover)는 한 영역에서의 활동을 통해 발생하는 감정, 기술, 행태, 가치 등이 다른 영역에까지 연결되어 나타나는 긍정적인 효과이다(Carlson et al., 2006; Edwards & Rothbards, 2000; Hanson et al., 2006).

이처럼 일-가정 상호작용 중 긍정적 관계는 다양한 용어가 공존한다. 본 연구가 일-가정 상호작용에 대한 개념적 혼란의 해소나 관계 설정이 목적이 아니기 때문에 구체적인 개념논의는 연구의 범위를 벗어난다. 또한 일-가정 간 긍정적 관계를 규정하는 복수의 개념 중 하나를 선택하는 것도 연구목적에 비추어 적절하지 않다. 따라서 본 연구에서는 이 모든 개념을 포괄하는 가장 일반적인 '일-가정 상호작용'이라는 개념을 적용한다. 이에 따라 일-가정 갈등은 '부정적 상호작용'으로, 일-가정 촉진(향상, 강화, 긍정적전이)은 '긍정적 상호작용'으로 통칭한다.

2. 일-가정 상호작용의 구성요소

1) 긍정적 상호작용

일-가정 관계에 대한 연구의 대부분이 부정적 상호작용에 무게를 두었지만 최근에는 긍정적 관계로 관심이 확장되고 있다. 일-가정 간 긍정적 관계는 역할축적(role accumulation) 또는 역할 확장(role expansion)관점에 기반을 둔다. 역할확장(축적)관점에 따르면(Sieber, 1974; Marks, 1977; Voydanoff, 2001; Klerk, 2012), 다양한 역할을 수행하게 되면 더 많은 에너지가 창출된다. 즉 역할수요가 발생하면 자연스럽게 역할공급이 가능하도록 에너지공급이 증가한다는 논리이다.

이렇게 창출된 에너지는 다른 역할수행에 필요한 자원이나 에너지로 재사용되는 선순환을 가져온다. 따라서 인간은 다양한 역할을 수행할수록 그것이 용이해질 수 있도록 만드는 능력과 에너지가 확충된다.

이러한 관점에서 볼 때 일과 가정에서의 역할을 함께 수행함으로써 얻어지는 긍정적 자원(이득)은 다음과 같다(Edwards & Rothbard, 2000; Hanson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006; Wayne et al., 2007). 첫째, 발전적 자원(developmental gains)이다. 이는 다양한 역할 수행을 통해 얻어지는 기술, 지식, 및 관점(인식)의 확장을 의미한다. 두 번째는 감정적 자원(affective gains)으로, 다양한 역할수행을 통해 경험하는 자아-존중감, 자신감, 열정 및 만족 등 심리적 자산이다. 셋째, 자본이득(capital gains)이다. 복수의 역할수행을 통해 얻을 수 있는 경제적 또는 사회적 자산이다. 경제적인 자산은 임금을 포함한 물질적 자산이고, 사회적 자산은 인간관계, 네트워크를 통한 영향력의 행사 및 사회적 인정이다(Greenhaus & Powell, 2006).

이처럼 일과 가정영역에의 참여를 통한 시너지는 다음의 두 방향에서 만들어진다(Voydanoff & Donnelly, 1999; Greenhaus & Powell, 2006). 첫 번째는 누적작용(additive)이다. 한 영역에서의 긍정적인 경험과 자산이 다른 영역으로 더해지는 것이다. 예를 들어 업무(또는 가정생활)를 통해 얻는 다양한 경험과 만족이 가정생활(또는 업무)의 만족, 행복, 삶의 질을 상승시키는 것이다. 일 또는 가정 중 하나의 역할만을 할 경우, 획득되는 자원은 특정 영역에만 한정된다. 그러나 일 영역과 가정영역 모두에 참여하는 경우, 일 영역에서의 긍정적인 경험이 가정영역으로, 가정영역에서의 긍정적인 경험이 일 영역으로 합쳐진다. 이러한 누적작용을 통해 두 영역 모두에서 성공적인 역할수행이 가능해진다.

두 번째는 완충작용(buffering)이다. 일이든 가정이든 긍정적인 경험만 있는 것은 아니어서 갈등이나 스트레스 등 부정적인 경험은 불가피하다. 이러한 부정적인 경험이 복수의 역할을 동시에 수행함으로써 완화될 기회를 갖는다. A 영역에서의 부정적 경험의 완충지로 B영역이 기능하기 때문이다. 예를 들어 가정에서의 갈등이나 어려움이 일을 통해 완화되기도 하고 일 영역에서의 어려움이나 스트레스가 가정에서의 정서적인 관계를 통해 위로받기도 한다.

2) 부정적 상호작용

일-가정의 부정적 상호작용은 결핍관점에 근거한다(Kahn et al., 1964; Greenhaus & Beutell, 1985; 77; Klerk et al, 2012). 복수영역에서의 역할수행으로 인해 물리적인 시간, 심리적 에너지, 관심 및 열정 등 희소자원이 고갈되는 것이다. 한 영역으로부터의 요구에 부응하는데 특정 자원을 사용하면 다른 영역에 필요한 자원이 그만큼 감소된다. 특히 일과 가정처럼 영역 간 유사성이 낮은 경우, 자원고갈이 심화된다. 이러한 관점에서 일-가정 간 부정적 상호작용은 시간차원(time-based), 중압감 차원(strain-based), 행동차원(behavior-based) 등 세

차원으로 구성된다(Greenhaus & Beutell, 1985; Edwards & Rothbard, 2000).

첫째, 시간차원은 한 영역에 대한 시간투여가 다른 영역의 역할수행을 방해하는 것이다. 가장 일반적이고 통상적인 결핍의 원천은 시간투여의 정도(길이)이다. 시간은 대표적인 제로섬의 자원이다. 한 영역에서 요구되는 시간이 길면 다른 영역에 투자할 시간이 줄어든다. 따라서 시간투여의 길이가 어떤가에 따라 일-가정 간 상호작용이 달라진다. 또 하나 시간운용의 경직성이다. 시간은 제로섬적 자원이지만 유연한 조정이 가능하다면 갈등을 완화할 수 있다. 예를 들어 아이의 연령에 따라, 또는 가정에서의 사정에 따라 유연하게 사용할 수 있다면, 노동시간이 길어도 일정한 균형을 만들 수 있다. 반대로 구성원의 개인사정이나 특수성이 반영되지 않고 일률적이고 경직적으로 시간이 운영된다면 갈등은 심화될 수밖에 없다.

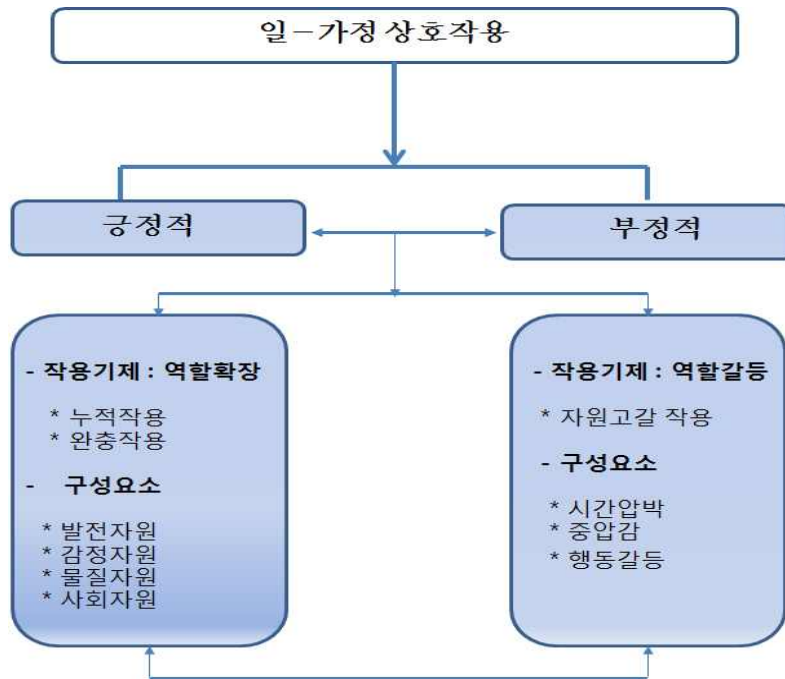
둘째, 중압감 차원은 복수의 역할수행에 따른 부담과 압박이 다른 역할 수행을 어렵게 하는 것이다. 중압감을 구성하는 요소는 광범위한데, 역할갈등이나 역할모호성, 과도한 업무량 및 성과압력 그리고 좌절, 피로 등이다. 가정영역으로부터의 중압감의 경우, 과도한 책임, 가정 내 갈등, 배려 및 심리적 지원부족 등이다(Greenhaus & Beutell, 1985; Edwards & Rothbard, 2000; Byron, 2005; Russell et al., 2009). 일과 가정에서의 중압감이 상호 더해지고 심화되면서 일-가정 간 부정적 상호작용이 발생하게 된다.

셋째, 행동차원은 전술한 시간이나 중압감에 비해 적용범위가 제한적이다. 이는 한 영역에서의 행동방식에 대한 기대가 다른 영역에서의 기대와 일치하지 않아 발생하는 갈등이다(Greenhaus & Beutell, 1985). 기혼의 취업여성이 가정에서는 '전업주부' 처럼, 직장에서는 '미혼여성 또는 남성' 처럼 헌신할 것을 기대하는 경우 발생하는 갈등을 예로 들 수 있다. 기혼남성도 역할기대의 상충이 없지는 않지만, 기혼 남성에게 기대되는 아버지 역할은 생계부양자로서 '일'에 집중하는 것이기 때문에 기혼여성이 경험하는 갈등보다는 약하다. 다시 말해 아버지 역할과 노동자로서의 역할이 상호 수렴하는 기혼남성은 어머니 역할과 노동자로서의 역할이 상호 갈등하는 기혼여성과 비교할 때 행동차원에서의 일-가정 간 부정적 상호작용이 약화될 수 있다.

3) 종합

지금까지 논의한 일-가정 간 긍정적 상호작용과 부정적 상호작용에 대한 이론적 논의를 종합하면 다음과 같은 개념들이 도출된다.

<그림1> 일-가정 상호작용의 개념틀



III. 연구설계

1. 자료의 수집 및 참여자의 특성

이상의 이론적 논의에 기초하여 본 연구는 두 방향에서 실증연구를 진행한다. 첫째, 기존 연구에서 거의 논의되지 않은 일-가정 상호작용의 내부구조를 밝힌다. 기존 연구가 일-가정 상호작용을 부정적 관계 또는 긍정적 관계로만 단순 범주화한 것에서 한 발 더 나아가 일-가정 간 긍정적 관계와 부정적 관계를 구성하는 하위요소를 분해하여 그 구조를 밝힌다. 둘째, 이들 하위 구성요소에 작용하는 영향요인이 어떻게 다른지 그 차별성을 실증적으로 규명한다.

이를 위해 본 연구는 2013년 실시된 <제4차 한국여성가정패널자료>를 활용하였다. 한국여성가정 패널조사는 2007년부터 시작되어 2013년 4차 조사가 진행되었다. 이 조사는 노동, 가정, 복지, 건강 등 여성의 다양한 현실을 파악하고 실효성 있는 정책의 기초자료 제공을 목적으로 한다 (<http://klowf.kwdi.re.kr/intro.do?method=goIntro>). 전국 일반가구 중 만19세부터 만64세에 이르는 여성을 대상으로 조사가 이루어짐으로써 대표성이 확보된 자료로 평가된다. 이 중 본 연구가 이루어진 시점에서 일-가정 상호작용에 대한 최신

의 조사인 제4차 자료를 활용하였다. 연구목적에 따라 취업한 50대 이하 기혼여성으로 한정하였다. 미혼여성도 일-생활 간 균형이 중요하지만 기혼여성이 만나는 일-가정 상호작용은 본질적으로 다른 양상을 띤다. 따라서 결혼여부를 고려하지 않고 여성모두를 대상으로 할 경우, 현실이 왜곡될 가능성을 배제할 수 없다. 이에 따라 조사대상 중 맞벌이 가구의 기혼여성(별거, 사별, 이혼 제외) 총 1,810명을 대상으로 실증분석을 수행하였다.

본 연구에서 사용된 표본의 구성은 <표1>과 같다.

<표1> 표본의 구성

변수		빈도(%)	변수	변수	빈도(%)
연령	20대	34 (1.9)	노동지위	비정규직	1144 (63.2)
	30대	423 (23.4)			
	40대	761 (42.0)		정규직	
	50대	593 (32.7)			
학력	고졸이하	1196 (66.1)	조직유형	민간	1310 (74.1)
	전문대졸 대졸	251 (13.9)			
	대졸	306 (16.9)		공공	
	대학원이상	57 (3.1)			
임금	100만원미만		조직규모	30 미만	1262 (69.8)
	100만원-200만원	612 (33.8)		30-100	361 (20)
	200만원-300만원	179 (9.9)		100-300	99 (5.5)
	300만원 이상	128 (7.1)		300 이상	86 (4.8)

표본의 특성과 관련하여, 연령은 기혼여성만을 대상으로 함으로써 20대의 비율이 다른 연령대에 비해 낮고 40대의 비중이 약간 높지만, 전반적으로 고른 분포를 보인다. 학력은 상대적으로 고졸이하에 집중된 경향이 있어 학력과 관련한 결과의 조심스러운 해석이 요구된다. 흥미로운 것은 본 연구에서 사용된 표본의 특성이 여성, 특히 기혼여성의 노동시장 참여 현실을 축소판처럼 반영한다는 점이다. 노동지위는 비정규직이 63%로 나타나 우리나라 여성(기혼여성) 고용의 불안정성과 노동조건 문제의 심각성을 가늠하게 한다. 같은 맥락에서 임금수준은 200만 원 이하가 주를 이루으로써, 기혼의 취업여성이 낮은 임금 군에 포진된 현실을 재확인한다. 직장의 규모도 30인 미만에 고용된 비율이 약 70%를 차지함으로써 기혼여성의 노동현실을 그대로 보여준다.

2. 측정도구의 구성

제4차 여성가정패널조사에서는 <직장생활과 가정생활>이라는 항목으로 일-가정

상호작용에 대한 조사가 이루어졌다. 대부분의 기존조사와 마찬가지로 여성가족패널조사도 일-가정 상호작용의 하위구성요소를 분해하지 않고 큰 범주로만 구성하고 있다. 그러나 본 연구는 그 목적상 일-가정 간 상호작용의 하위구성요소를 구분해야 하므로, 이론적 논의를 기초로 측정도구를 분해하였다. 먼저, 일-가정 간 긍정적 상호작용과 부정적 상호작용을 구분하여 문항을 재배치하였다. 전자는 이론적 논의를 바탕으로(Greenhaus & Powell, 2006), 일과 가정 두 영역에 참여함으로써 축적되는 심리적 자산인 감정적 자원(활력, 만족감)과 사회적 자원(인정 및 책임감)으로 구성하였다. 사회적 자원 중 인정은 가정으로부터의 인정과 일로부터의 인정 두 방향으로 설정하였다.

한편, 일-가정 간 부정적 상호작용은 기존 이론에 기초하여(Greenhaus & Beutell, 1985; Edwards & Rothbard, 2000), 시간압박과 중압감으로 구분하였다. 시간압박은 지나치게 긴 노동시간에 따른 시간결핍과 불규칙한 노동시간으로 인한 어려움으로 구성하였다. 중압감은 양육부담과 가사노동부담으로 인해 발생하는 심리적·현실적 압력으로 구성하였다. 당초 여성가정패널조사에는 <식구 중 환자가 생겨서 일을 그만 둘 생각을 해 본 적이 있다>는 문항이 있었으나, 이는 일상적 상황이 아니기 때문에 과대포괄의 문제가 발생할 수 있어서 제외하였다.

이상의 과정을 거쳐 구성된 측정도구는 <표2>와 같다.

<표2> 측정도구

구성요소			문항	
긍정적 상호작용	정서적 자원	활력	일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다	
		만족감	일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워진다	
	사회적 자원	인정	일 → 가정 가정 → 일	일을 함으로써 식구들한테 더 인정받을 수 있다고 생각 한다 식구들이 내가 하는 일을 인정해주어 일을 더 열심히 하게 된다
		책임감	가정부양에 대한 책임감 때문에 더 열심히 일을 하게 된다	
	부정적 상호작용	시간 압박	노동시간 압박	일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다
노동시간 불규칙성			일하는 시간이 불규칙해서 가정생활에 지장을 준다	
중압감		양육부담	자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다	
		가사노동 부담	집안일이 많아서 직장 일을 할 때도 힘들 때가 많다	

측정문항은 매우 그렇다(1)에서 전혀 그렇지 않다(4)의 Likert 4점 척도로 구성되어 있다. 이러한 구성은 점수가 낮을수록 일-가정 간 긍정적인 관계가 높아지거나 일-가정 간 부정적 관계가 높아지도록 된 것이다. 이렇게 되면, 결과해석에서 혼란을 야기할 수 있기 때문에 점수가 높을수록 일-가정 간 긍정적·부정적 상호작용 모두가 높게 되도록 역코딩 하였다.

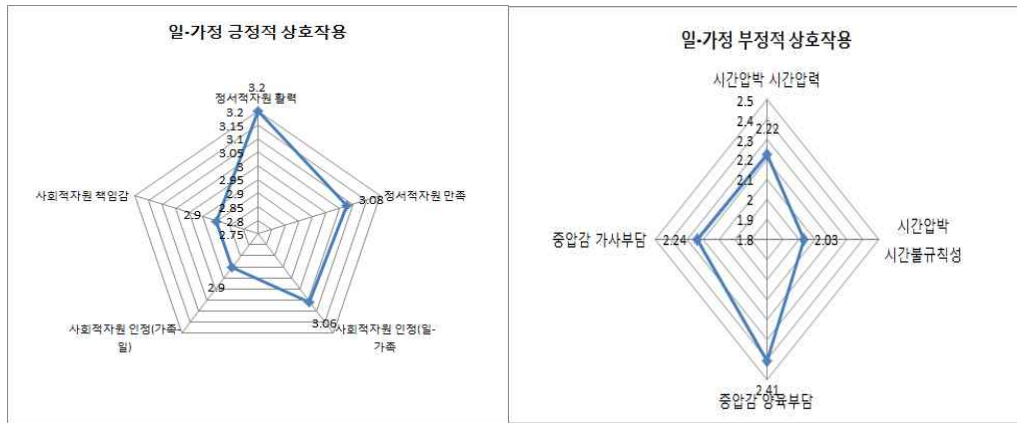
IV. 결과 및 논의

1. 일-가정 상호작용의 구조: 집단차이를 중심으로

1) 전반적 구조

기혼의 취업여성이 인지하는 일-가정 상호작용의 전반적인 구조는 <그림2>와 같다.

<그림2> 일-가정 상호작용의 구조



먼저, 일-가정 간 부정적 상호작용보다는 긍정적 상호작용이 높게 나타났다. 이는 우리나라에서 일-가정 갈등으로 통칭되는 부정적 관계가 높다는 기존 논의와 차이가 있는 결과이다(정영금, 2005; 박기남, 2009; 손영빈·최은영, 2009; 황혜원·신정미, 2009; 송다영 외, 2010; 김선희, 2010; 원숙연, 2012). 이러한 차이는 몇 가지 방향에서 해석할 수 있다. 첫째, 실제 일-가정 간 긍정적 상호작용이 높을 가능성이 있다. 이러한 가능성을 고려하지 않고 기존논의가 부정적 상호작용에만 집중함으로써 긍정적 관계를 간과했을 수 있다. 유사하게 긍정적 상호작용과 부정적 상호작용을 비교하지 않음으로써 부정적 상호작용이 높은 것으로 예단했을 수도 있다. 또 다른 해석은 사회적 관대화의 가능성이 있다. 기혼여성의 노동시장 진출이나 잔류(retention)가 어려운 현실에서 취업을 유지하고 있다는 것에 만족하여 일-가정 간 긍정적 상호작용을 부각하려는 심리가 작동했을 수도 있다.

구체적으로 보면, 긍정적 상호작용 중 정서적 자원이 사회적 자원보다 일관되게 높다. 활력과 만족 등 정서적 자원은 여성의 심리적인 상태인데 반해 사회적 자원은 가정으로부터의 인정 및 가정에 대한 책임감 등 ‘관계’에 기반하고 있다. 심리상태는 여성개인의 통제범위 안에 있지만 관계는 그 통제권이 여성개인에게만 있지 않기 때문에 그 판단이 유보적일 수 있다. 또 하나 인정과 같은 사회적 자원은 기혼여성의 경제활동에 대한 사회적 인식과 관련이 있다. 기혼여성의 노동시장 참여의 필요성을 인정함과 동시에 ‘좋은 엄마역할’이 전통적인 엄마역할과 연결되

는 양가적(ambivalent)태도가 여전하다(이숙현 외, 2010; 노성숙 외, 2012). 특히 아이들의 교육 및 교육적 성취에 있어서 엄마역할과 책임에 대한 기대는 취업을 한 엄마와 전업주부엄마 사이에 차이가 없는 것이 한국의 현실이다. 이처럼 기혼여성의 노동시장 참여 및 엄마역할에 대한 사회적 인식이 불안정하고 양가적이기 때문에 인정과 같은 사회적 자원은 정서적 자원에 비해 낮을 가능성이 있다.

한편, 일-가정 간 부정적 상호작용 중 시간문제보다 육아 및 가사부담에 따른 중압감이 더 높게 나타났다. 특히 양육부담이 가장 높았다. 장시간 노동관행에 따른 시간결핍보다 양육부담이 높게 나타난 것은 기혼여성의 노동시장 참여에 가장 큰 장애가 육아라는 조사결과를 재확인한다. 흥미로운 것은 1999년에 비해 2014년 여성의 노동시장 참여에 양육부담이 미치는 부정적 영향력이 더 높게 인식되고 있다는 점이다(통계청, 1999; 여성정책연구원 GSIS, 2014). 결국, 일-가정 간 부정적 상호작용의 가장 중요한 구성요소는 중압감 그 중에서도 양육부담이라는 본 연구의 결과는 이러한 현실을 그대로 반영한다고 할 수 있다.

2) 개인특성에 따른 일-가정 상호작용의 차이

이상의 전반적인 구조를 기반으로 보다 세부적인 분석을 위하여 몇 가지 변수를 기준으로 차이분석(ANOVA)을 하였다. 또한 집단 간 차이의 세부구조를 확인하기 위하여 Turkey를 적용한 사후분석(post hoc)을 실시하였다. 그 결과는 <표 3>과 같다.

첫째, 일-가정 간 부정적 상호작용은 연령에 따른 유의미한 집단차이가 나타났다. 나이가 어릴수록 부정적 상호작용이 높았다. 특히, 30대가 노동시간압박이나 양육 및 가사노동부담의 부정적 관계가 가장 강하게 나타났다. 이 연령대는 가정으로부터의 보살핌의 요구가 집중되는 시기라는 점에서 이해 가능한 결과이다. 우리나라 여성의 생애주기별 노동시장 참여가 심각한 불연속성을 특징으로 하는 M자형이라는 점을 그대로 반영하는 결과이다. 본 연구의 결과는 30대에 출산 및 양육과 맞물려 노동시장을 떠나거나(M자형 곡선), 만일 떠나지 않은 경우, 높은 시간압박과 중압감 속에서 일-가정을 양립하고 있음을 보여준다. 또한, 이 연령대는 직장경력도 짧아 시간적 여유가 없고 업무에 대한 요구도 집중되는 시기이다(장수정 외, 2009; 노성숙 외, 2012). 이러한 결과는 가정에서의 압력과 직장에서의 압력이 함께 집중되는 이중적 압박의 작용인 것이다.

<표3> 일-가정 상호작용의 집단차이 I : 개인특성을 중심으로

	긍정적 상호작용					부정적 상호작용			
	정서적 자원		사회적 자원			시간압력		중압감	
	활력	만족	인정 (일 → 가 정)	인정 (가정 → 일)	부양 책임	노동 시간 압박	노동 시간 불규칙성	자녀 양육 부담	가사 노동 부담
연령									
20대	3.32	3.12	3.20	3.20	3.08	2.44 c)	2.00	2.60 c)	2.44 c)
30대	3.19	3.09	3.11	2.96	2.92	2.42 c)	2.12	2.74 d)	2.50 d)
40대	3.19	3.10	3.07	2.95	2.95	2.27 b)	2.06	2.39 b)	2.35 b)
50대	3.15	3.13	3.07	2.98	2.95	2.10 a)	2.02	2.13 a)	2.10 a)
F 값	.924	.448	.744	1.610	.463	12.366 ***	1.356	38.854 ***	18.745 ***
학력									
고졸 이하	3.14 a)	3.11	3.06a)	2.94	2.98b)	2.26	2.09 b)	2.33 a)	2.28 a)
전문 대졸	3.18 a)	3.06	3.06a)	2.96	2.92b)	2.30	2.06 a)	2.61 b)	2.43 b)
4년대 졸	3.26 b)	3.14	3.14a)	3.04	2.91b)	2.31	2.02 a)	2.54 b)	2.39 b)
대학 원 졸	3.45 c)	3.22	3.31b)	2.94	2.65a)	2.08	1.82 a)	2.49 a)	2.20 a)
F 값	7.951 ***	1.563	4.164 **	2.056	3.984 **	1.565	2.696*	10.158 ***	3.592 *
임금									
100 만원 미만	3.15 a)	3.11a)	3.03 a)	2.88a)	2.88 a)	2.08 a)	1.96 a)	2.24 a)	2.18 a)
100~ 200	3.14 a)	3.06a)	3.05 a)	2.97a)	2.99 b)	2.35 b)	2.10 a)	2.46 b)	2.38 b)
200~ 300	3.30 b)	3.16a))	3.22 b)	3.03b)	2.97 b)	2.52 b)	2.24 b)	2.72 c)	2.48 c)
300 만원 이상	3.45 b)	3.33b)	3.35 b)	3.17b)	2.89 a)	2.24 a)	2.00 a)	2.52 b)	2.33 b)
F 값	14.451 ***	8.740 ***	14.313 ***	8.508 ***	2.618*	18.697 ***	7.094 ***	15.926 ***	9.355 ***

†p<.1, *p<.05, **p<.01, ***p<.001, post hoc(turkey) a<b<c

다음으로 학력과 임금은 연령에 비해 복잡한 양상이다. 활력이나 인정 등 긍정적 상호작용은 학력이 높을수록 일관되게 높는데 반해 부정적 상호작용은 양극화현상을 보인다. 학력이 아주 높거나 아주 낮을수록 부정적 상호작용이 약화되기 때문이다. 한편, 정도차이는 있지만, 일-가정 상호작용의 구성요소 모두에서 임금이 따른 유의미한 집단차이가 확인된다. 특히 일-가정 간 긍정적 상호작용의 경우, 임금이

높은 집단에서 활력 및 만족의 정서적 자원 모두 높게 나타났다. 유사하게 임금이 높을수록 시간 및 중압감의 부정적 상호작용이 낮게 나타났다. 그러나 긍정적 상호작용과 다른 점은 임금이 매우 높거나 매우 낮은 집단에서 부정적 상호작용이 약화되는 양극화경향을 보인다는 점이다. 긍정적 상호작용은 임금과 비례관계에 있지만, 부정적 상호작용은 ‘거꾸로 된 U자’의 관계를 보인다. 임금이 낮은 집단에서 부정적 상호작용이 약한 것은 연령과 관련된 것으로 보인다. 노동시장 구조 상 50대 이상 그룹의 임금이 낮을 가능성이 높는데 이들은 육아 및 가사부담으로부터 자유롭다. 이러한 상황이 작용하여 임금이 낮은 집단에서 일-가정 간 부정적 상호작용이 낮게 나타난 것으로 해석된다.

3) 고용지위 및 조직특성에 따른 일-가정 상호작용의 차이

다음은 노동지위(정규직 대 비정규직), 조직유형(민간 대 공공영역), 및 조직규모를 기준으로 차이분석을 실시하였다(표4).

<표4> 일-가정 상호작용의 집단차이II: 고용지위 및 조직특성을 중심으로

	긍정적 상호작용					부정적 상호작용			
	정서적 자원		사회적 자원			시간압력		중압감	
	활력	만족	인정 (일→가정)	인정 (가정→일)	부양 책임	노동 시간 압박	노동 시간 불규칙성	자녀 양육 부담	가사 노동 부담
노동지위									
정규직	3.23	3.14	3.14	3.04	2.96	2.40	2.08	2.58	2.44
비정규직	3.15	3.09	3.05	2.91	2.94	2.19	2.05	2.31	2.25
<i>t</i> 값	2.650**	1.687 ⁺	3.185**	4.313***	.505	5.192***	.894	6.422***	4.793***
조직유형									
공공	3.28	3.19	3.19	3.02	2.94	2.15	1.94	2.32	2.21
민간	3.14	3.08	3.05	2.95	2.95	2.32	2.11	2.45	2.36
<i>t</i> 값	4.068***	3.340**	4.222***	2.108*	-.340	-3.739***	-3.931***	-2.581*	-3.507***
규모									
30 미만	3.14 a)	3.09 a)	3.04 a)	2.95	2.95	2.26	2.07 a)	2.39 a)	2.31 a)
30~100	3.27 b)	3.16 b)	3.19 b)	2.98	2.92	2.25	1.97 a)	2.42 a)	2.29 a)
100~300	3.24 b)	3.08 a)	3.14 b)	2.99	2.98	2.36	2.23 b)	2.64 b)	2.53 b)
300 이상	3.32 b)	3.26 b)	3.21 b)	3.07	2.95	2.45	2.21 b)	2.49 a)	2.33 a)
<i>F</i>	6.510***	3.258*	7.023***	1.090	.253	1.977	4.118**	2.737*	2.310 ⁺

*p<.1, *p<.05, **p<.01, ***p<.001, post hoc(turkey) a<b<c

첫째, 긍정적인 상호작용 중 책임감을 제외하고 모든 구성요소에서 정규직이 비정규직에 비해 높게 나타났다. 정규직은 고용안정성은 물론 노동조건이 비정규직에 비해 좋다는 점에서 기존의 논의와 맥을 같이하는 결과이다. 여기서 주목을 끄는 것은 일-가정 부정적 상호작용 역시 정규직에서 더 높게 나타났다는 점이다. 이는 고용의 안정성이 일-가정 긍정적인 상호작용에 기여하지만 역설적이게도 시간압력이나 중압감을 오히려 심화시킬 가능성이 있다는 뜻이 된다. 정규직은 고용 안정성은 확보되지만 노동시간의 경직성으로 인해 시간압박이 가중될 가능성이 있다. 또한 장시간 노동이 당연시되는 노동시간 관행상(Won, 2012; 성인지통계, 2014), 정규직이 느끼는 시간압박은 강할 가능성이 있다. 이에 반해, 비정규직은 고용형태가 시간제 노동이나 한시적 고용 등 노동시간이 상대적으로 짧다. 이와 함께 조직현신의 요구도 정규직에 비해 약할 수 있다. 이러한 가능성은 파견근로자나 비전형근로자 및 기간제 근로 집단에서 일-가정 갈등이 적게 나타난다는 기존연구에서도 확인되고 있다(송다영 외, 2010).

다음으로, 공공영역이 민간영역에 비해 일-가정 간 긍정적 상호작용은 높고 부정적 상호작용은 낮게 나타났다. 다만 긍정적 상호작용 중 부양책임은 통계적으로 유의미한 차이가 발견되지 않았다. 이러한 결과는 공공영역이 민간영역에 비해 일-가정 양립에 유리하고 여성친화적 생태계라는 평가를 재확인한다(원숙연, 2015). 그간 정부는 공공영역을 여성친화적 조직문화 조성을 위한 ‘모범사례’로 활용함으로써 다양한 인프라를 구축해 왔으며 이러한 현상은 서구의 경우에도 비슷하다는 점에서(Leira, 1992; Gornick & Meyers, 2003; Todd & Binns, 2013). 고용영역에 따른 차이는 충분히 설명가능하다.

조직규모에 따른 차이도 현실의 반영으로 보인다. 활력, 만족감 등 정서적 자원과 인정 모두 30인 미만이 다른 규모의 조직에 비해 낮게 나타났다. 이는 여성고용이 주로 100인 미만의 소규모 영세사업장에 집중된 현실을 감안할 때(성인지통계, 2014), 기혼의 취업여성이 경험하는 일-가정 긍정적 상호작용의 구조를 가늠하게 한다. 결국 공공부문과 대규모 사업장에 고용되지 않은 여성은 일-가정 간 긍정적 상호작용의 경험이 상대적으로 적을 가능성을 보여준다. 여기서 특히 주목할 것은 다소 복잡한 양상을 띠는 부정적 상호작용이다. 시간의 불규칙성에서 오는 갈등은 100인 미만에서 높게 나타났는데 반해 중압감은 100-300미만의 규모에서 차이가 났다. 다만 장시간 노동에 따른 문제는 규모에 따른 차이가 발견되지 않았다. 이는 우리나라 노동시장의 장시간 노동관행이 뿌리 깊게 자리하고 있어서 조직의 규모에 따른 유의미한 차이가 없기 때문으로 보인다.

2. 일-가정 상호작용에 작용하는 영향요인

이상의 전반적인 구조를 바탕으로 각 구성요소에 따라 영향요인이 어떻게 작용하는지를 확인하기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 먼저, 이론적으로 구성한 일-가

족 상호작용의 하위요소가 실증적으로 타당한지를 확인하기 위하여 요인분석 및 신뢰도를 측정하였다. 그 결과(표5), 이론에 따라 구분된 구성요소의 실증적 타당성이 확인되었다. 다만 이론논의에서 사회적 자원으로 분류했던 인정(일-가정)이 정서적 자원으로 적재되었다. 요인적재량도 높게 나타나 이를 정서적 자원으로 재구성하고, 사회적 자원은 인정(가정-일)과 부양책임의 두 문항으로 구성하였다. 문항간 내적일관성 모두 기준치(cronbach's α . 6)를 상회하는 것으로 나타나 신뢰성도 확보되었다.

<표5> 요인분석 및 요인별 내적일관성

	정서적 자원	사회적 자원	시간압력	중압감	cronbach's α
활력	.862	.075	-.082	-.041	.827(3.10)
만족	.847	.167	-.078	-.067	
인정 (일-가정)	.837	.254	-.071	.002	
노동시간압력	-.121	.010	.899	.197	.838(2.14)
노동시간 불규칙성	-.070	-.026	.865	.288	
자녀양육부담	.002	.093	.176	.914	.754(2.31)
가사노동부담	-.103	-.020	.428	.765	
부양책임	.111	.916	.053	.057	.693(2.91)
인정 (가정-일)	.431	.749	-.091	.024	
Eigen value	2.390	1.552	1.800	1.508	

<표6> 일-가정 상호작용의 구성요소별 영향요인

	긍정적 상호작용						부정적 상호작용					
	정서적 자원			사회적 자원			시간압력			중압감		
	B	β	t				B	β	t	B	β	t
(상수)	2.508		23.655***	2.293		17.632** *	2.825		17.846** *	3.149		19.051** *
연령	-.009	-.015	-.538	.019	.025	.869	-.104	-.117	-3.995** *	-.210	-.223	-7.742** *
학력	.008	.015	.451	.035	.056	1.679*	-.063	-.081	-2.446*	.009	.010	.320
노동지위 ¹⁾	-.002	-.002	-.049	.002	.002	.060	.032	.023	.676	.088	.058	1.772*
조직유형 ²⁾	.056	.052	1.689*	.043	.033	1.054	-.134	-.085	-2.710**	-.136	-.082	-2.634**
월급	.022	.040	1.062	.037	.056	1.651+	.122	.153	3.978***	.081	.095	2.524*
조직규모	.024	.040	1.358	-.006	-.008	-.274	.042	.048	1.597	.043	.046	1.540
남편지지	.135	.218	8.036***	.138	.186	6.690***	-.108	-.119	-4.297 ***	-.053	-.056	-2.039*
출산휴가 ³⁾	-.051	-.042	-.787	-.003	-.002	-.039	.014	.008	.146	-.056	-.030	-.558
육아휴직 ³⁾	-.027	-.020	-.383	-.096	-.061	-1.116	-.180	-.094	-1.731*	-.203	-.100	-1.867*
육아기근로단축 ³⁾	.175	.115	2.710**	.119	.065	1.497	.050	.023	.524	.158	.067	1.567
직장보육시설 ³⁾	.073	.051	1.305	.085	.050	1.239	-.008	-.004	-.091	.059	.027	.679
adj. R ²	.100			.052			.054			.086		
F	13.241***			6.515***			6.712***			11.182***		

+p<.1, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

¹⁾노동지위-정규(1), 비정규(0)

²⁾조직유형-공공(1), 민간(0)

³⁾제도제공-제공됨(1), 제공안됨(0)

이상의 요인분석 결과를 바탕으로 일-가정 상호작용의 하위구성요소를 종속변수로 하고, 개인적 특성(연령, 학력, 임금), 조직특성(노동지위, 조직유형, 규모), 일-가정 양립지원정책제공여부(출산휴가, 육아휴직, 육아기근로시간단축, 직장보육시설)를 독립변수로 하는 회귀분석을 실시하였다(표6).²⁾ 그 결과 몇 가지 흥미로운 논제가 제기된다.

첫째, 일-가정 상호작용의 하위구성요소에 따라 영향요인의 작용에 차이가 있음이 확인되었다. 먼저 긍정적 상호작용 중 정서적 자원은 그 영향력이 남편지지(높을수록), 육아기 근로단축(제공), 조직유형(공직)이, 사회적 자원은 남편지지(높을수록), 학력(높을수록), 급여(높을수록)가 긍정적인 영향을 미쳤다. 반면, 일-가정 부정적 상호작용 중 시간압박은 남편지지(낮을수록), 연령(낮을수록), 급여(높을수록), 조직유형(민간), 학력(낮을수록), 육아휴직(미제공)이, 중압감은 연령(낮을수록), 조직유형(민간), 급여(높을수록), 남편지지(낮을수록), 육아휴직(미제공)순으로 높아졌다. 이러한 결과는 단순히 갈등 또는 촉진으로만 구분할 경우, 일-가정 상호작용의 다차원성을 간과할 가능성을 그대로 보여준다. 사회현상은 그 자체로서 다면적이고 다차원적인 속성을 갖는다. 다차원적 현상을 구성하는 각각의 차원은 불완전대표성을 가지기 때문에 구성요소를 다양하게 고려할 때 현실에 보다 가깝게 갈 수 있다(Bollen & Grandjean, 1981; Law & Chi-Sum, Wong, 1999). 이러한 맥락에서 볼 때, 일-가정 상호작용의 구성요소에 따라 영향요인이 다르게 나타난 본 연구의 결과는 일-가정 상호작용에 대한 세분화된 접근의 필요성을 확인한다는 점에서 상당한 의미가 있다.

둘째, 연령은 일-가정 긍정적 상호작용에는 그 영향력이 발견되지 않는데 반해 부정적 상호작용에는 가장 강력한 영향요인으로 나타났다. 연령이 낮을수록 일-가정 간 부정적 상호작용이 심화됨을 재확인하는 결과이다. 이는 일-가정 갈등은 미

2) 일-가정 양립 지원정책 중 휴가는 노동지위를 유지하면서 일정기간 보살핌에 집중하는 것이기 때문에 일-가정 상호작용과 일정한 거리가 있는 것으로 인식될 수 있다. 일견 그러한 가능성을 인정하면서도 휴가정책과 일-가족 상호작용의 관계를 논의해야 하는 이유는 다음과 같다. 첫째, 휴가는 일-가족 양립지원을 위한 대표적인 정책수단 중 하나이다. 따라서 출산휴가가 일정기간 직장을 떠나는 형식을 취한다고 해도 일-가족 상호작용과의 관계를 부인할 수 없다. 휴가를 포함한 일-가정 양립지원정책은 존재 그 자체로 일-가족 간 상호작용에 작용할 수 있기 때문이다. 이러한 가능성은 ‘인지된 조직지원’ (perceived organizational supportiveness: POS) 측면에서 논의된다. 인지된 조직지원이란 조직이 구성원들의 안녕과 복지 그리고 현실적 요구에 얼마나 반응하고 관심을 갖는가를 의미한다(Maunoa et al., 2012; Semykina & Linz, 2013). 인지된 조직지원이 높을수록 직무만족이 높아지고 이는 일-가정 간 긍정적 상호작용에 기여한다. 이처럼 인지된 조직지원차원에서 볼 때, 출산휴가나 육아휴직과 같이 일정기간 노동공백이 있다고 해도 여전히 일-가족 양립의 틀 안에 있는 것이기 때문에 일-가족 상호작용과 연계하여 논의할 필요성이 있다. 둘째, 육아기 근로시간 단축과 육아휴직은 총 1년을 초과하지 않는 범위 내에서 필요에 따라 혼합사용이 가능하다(고용노동부, 2014). 따라서 일-가정 상호작용에 대한 현실적인 이해를 위해서는 둘 중 하나가 아닌 육아휴직과 육아기근로시간단축을 함께 고려할 필요가 있다. 또 하나 현실적인 문제로 육아기근로시간단축제도는 아직 그 시행이 활성화되어 있지 않아 본 연구에서 활용된 제 4차 여성가족패널조사가 실시된 2013년 현재 전체표본 1810명 중 167명만이 제도가 제공되는 것으로 보고하고 있다. 이에 따라 육아휴직을 제외하고 육아기근로시간단축제도만을 대상으로 일-가족양립지원정책의 영향력을 논의하는 것은 그 포괄범위가 제한적이다. 이러한 맥락에서 출산휴가, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 모두를 고려하였다.

취학아동이 있는 경우가 미취학아동이 없는 경우에 비해 유의미하게 높다는 기존의 연구와도 맥을 같이 한다(박기남, 2009; 송다영 외, 2010). 더욱이 낮은 연령대의 기혼여성은 노동시장에서 지위가 공고하지 않고 하위직에 포진되어 있기 때문에 업무압력도 높고 업무일정을 개인 필요에 따라 유연하게 조정할 수 없다. 이러한 이중의 압력이 가중되는 시기라는 점에서 연령이 일-가정 부정적 상호작용에 미치는 영향력은 설명가능하다.

다음은 임금의 영향력이다. 일-가정 간 긍정적 상호작용 중 사회적 자원에 대해서는 제한적인 수준에서 작용한데 반해, 임금이 높을수록 시간압박과 중압감에 따른 일-가정 간 부정적 상호작용이 상당히 높아지는 것으로 나타났다. 이는 임금이 높은 경우, 일-가정 간 시간압박을 상쇄할만한 대체재를 (시장에서)구매할 여력이 있고, 이를 통해 시간 압박이나 중압감이 감소한다는 서구의 논의와는 거리가 있다(Grzywacz & Marks, 2000). 이처럼 우리나라가 서구와 다른 결과를 보인 것은 몇 가지 이유를 생각할 수 있다. 임금은 노동시간에 비례하고, 우리나라는 유연근무제가 현실적으로 잘 활용되지 않아 시간운용의 경직성도 매우 높다(양동훈, 2012). 이런 상황에서 임금수준이 높다는 것은 그만큼 길고 경직적인 노동시간을 전제하기 때문에 시간압박이 증가할 수밖에 없다. 또한 임금이 높은 경우, 직장에서의 업무강도도 함께 높아진다. 이처럼 높은 시간압박과 업무강도를 가진 고임금의 기혼여성이 어린 아이가 있을 경우는 은 이가 어릴 경우 아무리 높은 임금으로 육아나 가사 부담을 덜어줄 대체재 구입이 가능하다고 해서 중압감으로부터 저절로 벗어날 수 있는 것은 아니다.

이와 관련하여 고려해야 하는 우리나라의 독특한 상황은 기혼여성에게 부과된 자녀교육부담이다. 임금은 지위와 연동하기 때문에 임금이 높은 여성은 경력사다리에서 관리직 이상일 가능성이 높다. 남녀를 불문하고 관리직은 일반직에 비하여 더 높은 조직헌신을 기대한다(Won, 2012). 높은 조직헌신의 기대에 따른 중압감을 상쇄할 대체재를 찾는 일은 간단하지 않다. 더욱이 이 시기의 여성에게는 자녀보육을 넘어선 ‘교육부담’에 따른 중압감이 추가될 개연성이 높다. 주지하는 바와 같이 우리나라에서 교육의 사회적 효용이 높고, 자녀의 교육성과가 여전히 어머니의 책임으로 귀인되는 현실 속에서 고임금의 기혼 여성(관리직)이 느끼는 중압감은 오히려 강화될 수 있다. 사회계층이 높을수록 자녀의 교육적 성과에 대한 부담이 더 크다는 연구 역시(박혜경, 2009; 이재경 외, 2006; 노성숙 외, 2012), 이러한 추정을 뒷받침한다. 결국 임금은 제한적인 수준에서나마 일-가정 간 긍정적 상호작용을 강화하지만 동시에 부정적 상호작용도 심화하는 역설적인 작용을 한다는 점에서 흥미로운 결과이다.

셋째, 일-가정 상호작용에 대해 남편의 지지가 갖는 영향력 역시 주목할 만하다. 남편의 지지는 일-가정 상호작용의 모든 차원에서 상당한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 정서적 자원(만족, 활력)과 사회적 자원(인정, 책임감) 모두에서 매우 강한 영향력이 확인되었다. 뿐만 아니라, 시간압박을 완화하는데도 상당한 기여를 하

는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 남편의 지지가 단순히 추상적이고 심리적인 지원으로 그치는 것이 아니라 일-가정 양립과정에서 발생하는 현실적 어려움을 완화하고 실질적인 도움을 줄 수 있다는 점에서 시사하는 바가 크다. 아내의 노동시장 참여에 대해 지지적인 남편과 남녀평등 인식을 가진 남편을 가진 여성은 일-가정 갈등이 적고 긍정적인 상호작용을 많이 경험한다는 것은 서구에서도 확인된다 (Greenhaus & Beutell, 1985; Grzywacz & Marks, 2000).

여기서 특히 주목할 것은 남편의 지지가 시간압박과 양육 및 가사부담에서 오는 실질적인 중압감을 낮춘다는 점이다. 다시 말해 남편의 지지가 단순히 관계적이고 추상적인 차원의 ‘심리적 지지’에 그치지 않고, ‘실질적인 분담’으로 이어질 가능성을 보여주기 때문이다. 이러한 결과는 남편의 지지가 심리적 차원에서 그쳐 일-가정 갈등 완화에 크게 작용하지 않는다는 과거의 결과를 감안하면(최윤정·김계현, 2010), 진일보한 현실을 보여준다. 향후 남편의 지지가 일-가족 상호작용에 갖는 영향력에 대한 심층적이고 다양한 연구의 축적을 통해 그 영향력 관계를 보다 명확히 할 필요성이 제기된다.

또 하나 주목을 끄는 중요한 결과는 일-가정 양립 지원정책의 영향력이다. 출산 휴가와 직장보육시설의 제공은 일-가정 간 긍정적·부정적 상호작용 모두에서 유의미한 영향력이 확인되지 않았다. 이에 반해 육아휴직과 육아기근로시간 단축은 일-가족 상호작용에 유의한 영향요인임이 확인되었다. 육아휴직은 시간압박과 중압감으로 구성된 부정적 상호작용을 완화하고, 육아기근로시간단축은 긍정적 상호작용 중 활력 및 만족으로 구성된 정서적 자원을 강화하는 것으로 나타났다. 육아휴직은 일정기간 직접적인 보살핌을 제공함으로써 일-가정 양립에 따른 시간 및 중압감 완화에 기여한다는 점은 정책목표와 궤를 같이한다. 또 하나 출산휴가의 영향력이 발견되지 않았다고 해서 출산휴가의 무용론으로 이어지는 것은 아니다. 출산휴가는 3개월로 그 기간이 비교적 짧아 일-가정 상호작용에 미치는 영향력이 제한적일 수 있기 때문이다. 또한 출산휴가는 다른 일-가족 양립지원정책과 비교할 때 대부분의 직장에서 보편적으로 제공하기 때문에, 제공여부에 따른 변이가 발생할 여지가 비교적 적은 것도 작용했을 수 있다.

반면, 직장보육시설 제공이 갖는 영향력이 확인되지 않은 것은 조금 다른 차원에서 논의할 필요가 있다. 먼저, 직장보육시설 제공의 현실적 어려움이다. 직장보육시설을 제공할 수 있는 여력은 주로 대기업이나 공공부문이다. 직장보육시설은 상시근로자 500명 이상 또는 상시 여성근로자 300명 이상인 사업장을 대상으로 하기 때문이다(영유아보육법; <http://www.law.go.kr>). 여성근로자의 60%가 300인 미만의 중소기업에 고용되어 있는 현실을 고려할 때(성인지통계, 2014), 그 영향력은 제한적일 수밖에 없다. 이와 함께, 직장보육시설이 제공되는 경우에도 그 운영방식이 기혼여성의 노동시간이나 노동조건(관행)과 연동하지 않는 경우, 직장보육시설을 이용하는 것이 오히려 불편한 것이 될 수도 있다. 일-가정 양립정책의 영향력이 갖는 의미와 정책적 함의는 다음 장에서 심층적으로 논의한다.

V. 정책적 함의 및 결론

일-가정 균형과 관련한 기존 연구에서 일-가정 간 갈등으로 표상되는 부정적 상호작용에 무게중심을 둔 것과는 달리 본 연구는 일-가정 간 부정적 상호작용과 긍정적 상호작용 모두에 관심을 갖고 논의를 진행하였다. 더욱이 불완전대표성의 관점에서 일-가정 간 긍정적·부정적 상호작용을 구성하는 하위요소를 세분하여 각각의 영향요인의 차별성도 확인하였다. 이를 통해 일-가정 간 긍정적 상호작용과 부정적 상호작용은 연속선상의 양극단이 아닌 서로 다른 차원일 가능성이 확인되었다. 이는 후속 연구의 축적을 통해 만족과 불만족을 동기요인과 위생요인으로 구분 하였던 Herzberg의 두요인(two factors)이론처럼(Herzberg, 1964), 일-가정 간 상호작용도 두 요인으로 규정될 수 있는 계기를 만들었다는 점에서 이론적 의의가 있다.

이와 함께 본 연구결과는 정책 차원에서도 중요한 함의가 있다. 일과 가정의 관계에 대한 분리주의는 더 이상 현실적이지도 않고 바람직하지도 않다. 같은 맥락에서 일의 영역만을 정책개입의 영역으로 보는 것 역시 시대착오적이다. 이에 따라 대부분의 국가는 일-가정 영역의 상호관련성을 인정하고, 이 두 영역의 성공적인 양립(균형)을 통한 시너지를 목적으로 다양한 정책적 개입을 하고 있다. 우리나라도 예외는 아니다. 본 연구에서 나타난 결과가 향후 일-가정 균형을 위한 정책에 주는 시사점은 다음과 같다.

첫째, 정규직이 비정규직에 비해 일-가정 간 긍정적·부정적 상호작용 모두가 높은 역설적 결과가 갖는 함의에 주목할 필요가 있다. 정규직이 비정규직에 비해 긍정적 상호작용이 높은 것은 이해된다. 문제는 정규직이 시간압박이나 중압감 등 부정적 상호작용도 높다는 점이다. 이는 우리나라에서 노동의 안정성이 노동관행의 압력을 상쇄하지 못한다는 의미가 된다. 이러한 결과는 정규직의 장시간 노동관행, 시간몰입이 곧 조직몰입이라는 잘못된 등식과 무관하지 않다. 이러한 노동관행과 조직문화의 변화를 위한 적극적인 정책개입의 필요성이 재확인된 것이다. 무엇보다 이러한 결과는 정책적 개입에 있어서 단순히 정규직의 확대만이 아니라 정규직내의 노동관행에 대한 보다 심도있는 고민이 필요한 이유를 보여준다.

또 하나 본 연구에서 정규직이 비정규직에 비해 시간압박이나 중압감 등 부정적 상호작용이 높게 나타났다고 해서 비정규직이 기혼여성의 일-가정 균형을 위한 대안이라는 뜻은 결코 아니다. 이러한 논리는 오히려 여성의 노동조건을 악화시키는 함정이 될 수 있기 때문에 경계해야 한다. 최근 시간선택형 일자리 정책이 논의되고 있다. 물론 노동시장 활성화 및 여성인력의 효과적인 활용이라는 점에서 고려해 볼만한 대안임은 분명하다. 그러나 북유럽처럼 시간선택형 일자리가 노동시간만 차이가 있을 뿐 노동지위와 조건에 있어서는 정규직과 차이가 없이 운영되지 않는다면, 또 하나의 비정규직 양산의 창구로 전락하는 의도하지 않은 결과를 야기할 수 있다는 점에서 신중한 접근이 필요하다.

둘째, 육아휴직과 육아기근로시간 단축과 관련하여 몇 가지 정책적 고민이 필요하다. 본 연구결과, 육아휴직이 일-가족 간 부정적 상호작용을 완화하지만 그 정도는 만족스럽지 못하다. 본 연구에서 활용한 자료조사가 이루어진 2013년을 기준으로 할 때 사기업에 비해 육아휴직 활용이 용이한 공직의 경우에도 대상여성의 25.9%가 육아휴직을 사용하였고, 남성은 1%에 그치고 있다(안행부, 2013). 무엇보다 육아휴직 활용이 갖는 부정적인 영향력에 대한 인식은 여전히 높다. 공직을 대상으로 한 연구에서도 육아휴직이 승진(63.6%: 매우 부정적 18.4%, 부정적 45.2%), 보직배치(49.2%: 매우 부정적 8.9%, 부정적, 40.3%), 및 고과평가(62.5%; 매우 부정적 영향 11.7%, 부정적 50.8%)에 부정적이라는 인식이 지배적이다(문미경 외, 2014). 이와 함께, 일정기간 노동시장을 떠나있음으로 해서 발생하는 업무공백은 경력유지 측면에서 고민스러운 부분이기도 하다.

물론 이러한 문제가 육아휴직의 무용론으로 이어지는 것은 아니다. 그러나 보다 유연한 정책대안에 대한 고민의 필요성을 제기하는 것은 분명하다. 이와 관련하여, 육아기 근로시간 단축제도의 활성화가 대안이 될 수 있다. 본 연구 결과, 육아기 근로시간 단축제도가 일-가족 상호작용 중 만족과 활력 등 정서적 자원을 강화하는 것이 확인되었다. 현재 육아휴직과 혼합사용이 가능하지만(고용노동부, 2014), 육아기에 일주일 15-30시간 내에서 근로시간을 단축할 수 있는 육아기 근로시간 단축제도는 보다 현실적인 대안이 될 수 있음을 보여주는 결과이다. 휴직에 따른 수입 감소 및 비교적 긴 업무공백을 최소화하면서 일-가족 양립을 위한 시간적 유연성을 확보할 수 있기 때문이다.

이러한 이점에도 불구하고, 육아기 근로시간 단축제도의 도입이 활발하다고 보기는 어렵다. 본 연구가 활용한 2013년 여성가족패널조사에 따르면, 이를 제공하는 조직이 전체표본 1810 명 중 167명에 불과하였다. 육아기 근로시간 단축제도가 2008년 6월부터 시작되어 그 시행시기가 비교적 짧은 점, 그리고 사용자가 점차 증가하고 있는 추세이기는 하나(고용노동부, 2014), 활성화를 위한 보다 적극적 노력이 필요하다. 특히 노동시간 단축근로자의 대체인력이 확보되지 않을 경우, 단축신청을 받아들이지 않아도 무방한 부분이나 처벌범위가 비교적 제한적이라는 점은 개선되어야 할 부분이다(노동부, 일과가정의 행복한 균형 만들기). 이와 함께 단축제도 사용기간을 2배 연장(최대 2년)하는 '남녀고용평등법 개정안'의 국회제출이나 육아기 근로시간 단축 시 지급되는 지원금의 상향조정 등은 활성화를 위한 적실성 있는 정책방향으로 평가된다(<http://www.moel.go.kr/search/search.jsp>). 이러한 노력을 통해, 일-가정 간 긍정적 상호작용만이 아니라 일-가정 간 부정적 상호작용을 약화시키는 정책대안으로서의 기능을 하게 될 것으로 기대된다.

일-가정 상호작용에 미치는 영향력이 발견되지 않은 직장보육시설 제공 역시 실질적인 고민이 필요하다. 2013년 현재 전체보육시설에서 직장보육시설이 차지하는 비율은 1.3%에 불과하다(보건복지부, 2013). 이처럼 낮은 비율은 직장보육시설 설치가 상시근로자 500명 이상 또는 상시 여성근로자 300명 이상인 사업장을 대

상으로 하기 때문이기도 하다. 여성근로자의 약 60%가 300인 미만의 기업에 고용되어 있다는 점에서, 이러한 규정은 현실과 괴리가 있다. 직장어린이집 설치 활성화를 위한 규제완화와 인센티브를 확대하는 정책적 노력과 함께, 여성노동자가 주로 고용되어 있는 중소기업에 집중적인 지원이 요구되는 이유이기도 하다.

여기에 더하여 직장보육 시설 제공의 대체재에 대한 전향적인 검토도 병행되어야 한다. 직장보육시설 제공이 갖는 의미를 폄하하려는 것은 아니지만, 개인적 상황(지리적 거리, 개인의 선호, 노동조건 및 일정, 아이의 연령 등)에 따라 다양한 선택지가 필요하기 때문이다. 직장보육시설은 영유아기에 아이를 엄마와 가까운 곳에 믿고 맡김으로써 심리적 안정과 업무집중의 긍정적인 효과가 있지만(이혜원, 2013; 송행란·박정희, 2014), 거주지역이 직장과 떨어져있는 경우는 오히려 거주지역 근처의 보육시설 이용이 현실적인 대안이다. 또한, 노동조건이나 일정에 따라 직장보육시설운영이 연동하지 않으면 그 효용성은 제한적일 수밖에 없다.

이러한 상황은 보다 큰 틀에서 보육의 사회화(탈가족화)에 정책의 방점을 두어야 하는 또 하나의 근거가 된다. 1990년대 후반 이후 정부는 보육서비스 제공 및 보육료 지원을 중심으로 정책적 개입을 확대해오고 있다. 이에 따라 법정저소득층으로 제한되었던 보육료 지원을 연령별로 차이는 있으나 2012년에는 소득과 무관하게 전 계층을 대상으로 한 보편적 지원을 하고 있다(육아정책연구소, 2011; 보건복지부, 2012). 큰 틀에서 이러한 방향성은 적절하다. 다만 최근 불거지고 있는 누리과정을 둘러싼 재정적 실현가능성에 대한 회의 및 중앙과 지방정부간 갈등 해결을 위한 적극적 노력이 요구된다(<http://www.kinds.or.kr/>). 또한 보육서비스 및 보육료 지원이 취업모에게 친화적이지 않다는 비판이나(허남재·석재은, 2011; 이동선·원숙연, 2013), 보육료 지원을 통한 보육서비스의 시장공급을 넘어 국공립 시설확충 등 실질적인 개입이 이루어져야 할 것이다.

마지막으로 남편의 지지가 갖는 정책적 함의 역시 가볍지 않다. 연구결과 남편의 지지가 일-가정 긍정적 상호작용의 구성요소 모두에 강력하고 일관된 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일견 남편의 지지는 남성개인의 선택이고 가정의 사적문제이기 때문에 정책적 개입의 대상이 아닌 것으로 보일 수도 있다. 그러나 실제 남성의 선택은 진공상태에서 이루어지지 않는다. 그 선택은 노동관행, 직장문화 더 나아가 사회적 인식으로부터 영향을 받는다. 최근 아버지의 책임범위가 생계부양만이 아니라 아이들의 건강, 교육, 돌봄, 자녀의 사회적 관계로 확장되고 있다(조윤경, 2012; 유지영, 2014). 문제는 이러한 책임성의 확장을 구현하기 위해서는 아버지 개인 또는 가정단위의 노력만으로는 부족하다. 장시간노동관행, 경직적인 시간운영 방식, 여전히 사적영역과 공적영역 사이에 명확한 경계를 당연시하는 조직문화가 건재한 상황에서 아무리 남편(아버지)이 의지가 있어도 그 의지를 현실화하는 것은 한계가 있다. 현재 부성휴가(배우자 출산제도)나 남성을 대상으로 한 육아휴직 등이 있지만 현실적인 운용은 만족스럽지 못하다. 사기업은 더욱 더 지지부진하다. 결국, 남편의 지지와 참여를 통해 일-가정 간 긍정적 상호작용을 극대화하고 부정적

상호작용을 최소화하기 위해 노동관행과 문화, 그리고 인식을 바꾸는데 정책이 적극적으로 나서야 한다. 이러한 정책적 개입을 통해 ‘남성을 아버지로’ 만들어야 한다. 가정친화정책이 활발할수록 아버지의 양육에 대한 인식과 참여가 적극적이라는 기존의 논의(Thomas & Ganster, 1995; Thompson et al., 1999; Voydanoff, 2004; 이숙현·권영인, 2010)를 상기할 때, 남성을 아버지로 만들기 위한 정책적 개입은 아무리 강조해도 지나치지 않다.

일-가정 상호작용의 다면성에 주목한 몇 안 되는 연구라는 점이 본 연구의 의의임과 동시에 탐색적 한계를 더하는 요소이다. 본 연구가 갖는 탐색적 한계는 일-가족 상호작용의 다면성에 대한 후속연구를 통해 보완되어야 하며 연구결과에 대한 신중한 해석이 요구된다. 둘째, 측정도구가 갖는 내생적 한계가 있다. 본 연구는 조사가 완료된 여성가족패널조사자료를 활용하였다. 이에 따라 연구 설계 및 측정도구의 선택 및 정련과정에 연구자의 의도나 판단이 개입될 수 없는 태생적 한계가 있다. 예를 들어 본 연구가 활용한 <여성가족패널조사>의 경우, 측정문항이 단일문항으로 구성되어 있다. 주지하는 바와 같이, 사회현상은 다차원적이어서 복수의 문항을 통해 현실의 다차원성을 최대한 담아내는 것이 타당성 확보를 위해 중요하다. 이러한 중요성에도 불구하고, 단일문항으로 구성된 자료를 사용하였다는 점은, 현실적 불가피성에도 불구하고, 연구의 한계임은 분명하다. 또한, 명목적 정의와 조작적 정의가 모호하고 측정문항 간 배타성 확보도 제한적이다. 측정도구의 배타성과 관련하여 요인분석 및 신뢰도 평가를 통해 통계적인 확인을 하였으나, 연구결과에 대한 조심스러운 해석의 필요성은 여전히 남는다. 이러한 한계에도 불구하고 여성만을 대상으로 전국적으로 비교적 큰 규모의 표본(1810)을 확보할 수 있는 대표성있는 조사자료라는 점에서 <여성가족패널조사>자료를 활용하였다. 본 연구가 갖는 한계와 문제는 향후 측정도구의 타당성과 표본의 대표성이 모두 확보된 자료를 활용한 후속연구를 통해 교정되길 기대한다. 무엇보다 본 연구가 일-가족 상호작용의 다차원성과 영향요인의 차별성에 대한 관심을 환기하고 일-가정 균형을 위한 실질적인 정책대안을 제시하는 의미 있는 시도로 평가되길 바란다.

참고문헌

- 김선희(2010). “공공조직에서 여성의 일-가정 갈등(WFC) 결정요인 분석”, 행정논총, 48(1): 171-196.
- 김옥선·김효선(2010). “다중역할의 상호향상 효과: 일-가정 영역 간 자원의 긍정적 전이에 관한 분석”, 경영학연구, 39(2): 375-407.
- 노성숙·한영주·유성경(2012). “한국에서 워킹맘으로 살아가기: 직장인 엄마의 다중역할경험에 대한 현상학적 연구”, 한국심리학회지, 24(2): 365-395.
- 문미경·김복태·허태욱(2014). 『공직 내 육아휴직자 및 유연근무자 인사상 차별 실태 및 개선방안』, 서울: 한국여성정책연구원.
- 박기남(2009). “기혼 취업 여성의 일·가정 양립을 위한 시간갈등 연구: 연령계층별, 성역할 태도별 차이를 중심으로”, 한국여성학, 25(2): 37-70.
- 박혜경(2009), “한국 중산층의 자녀교육 경쟁과 ‘전업어머니’ 정체성”, 한국여성학, 25: 5-33.
- 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). “일가정양립 갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장 내 지원과 가정지원의 영향력을 중심으로”, 사회복지정책, 37(3): 27-52.
- 송행란·박정희(2014). “직장어린이집 운영실태와 원장의 직무만족도”, 생태유아교육연구, 13(2): 241-264.
- 양동훈(2012). “유연근무제 도입 실태와 이슈에 관한 검토”, 임금연구, 20(2): 54-62.
- 영유아보육법, <http://www.law.go.kr>
- 원숙연(2012). “취업여성의 일-가정 상호작용을 둘러싼 개인-조직-정책의 역학”, 정부학연구, 18(3): 267-295.
- 원숙연(2015). “기혼 취업여성이 인식하는 일-가정 상호작용과 영향요인의 차별성-정책적 함의를 중심으로”, 한국정책학회보, 24(2): 309-334.
- 유계숙(2008). “가족친화적 조직문화가 근로자의 일-가족 조화와 삶의 질에 미치는 영향”, 한국가정관리학회지, 26(5): 27-37.
- 유지영(2014). “아버지 자녀양육의 책임성(responsibility)에 관한 연구: 개념, 특성, 항목구성”, 사회복지정책, 41(4): 1-19.
- 육아정책연구소(2011), 『우리나라의 보육실태와 외국 사례: 공립보육시설, 보육비용지원, 양육수당을 중심으로』.
- 이동선·원숙연(2013). “노동시장 내 남녀 임금격차의 영향요인: 일-가족 양립지원정책을 중심으로”, 행정논총, 51(2): 229-255.

- 이숙현·권영인(2009). “기업의 가정친화적 문화와 아버지의 자녀양육 참여: 일-가정 갈등의 매개효과를 중심으로”, *가정과 문화*, 21(1): 1-28.
- 이숙현·이세인·김인지(2010). “기혼여성의 어려운 선택, 일, 직업적 성취 그리고 모성”, *한국가정관계학회지*, 15: 107-132.
- 이재경·이은아·조주은(2006). “기혼 취업 여성의 일, 가족생활 변화와 한계: 계층 간 차이를 중심으로”, *한국여성학*, 22(2): 41-79.
- 이혜원(2013). “보육료 지원정책이 부모의 보육비용 부담 완화에 미치는 영향”, *재정포럼*, 한국조세재정연구원, 204: 8-26.
- 장수정·송다영·김은지(2009). “일-가정양립 정도에 대한 인식: 집단 간 비교 분석을 중심으로”, *한국사회복지학*, 61(20): 340-370.
- 장재윤·김혜숙(2003). “직장-가정 간 갈등이 삶의 만족 및 직무 태도에 미치는 효과에 있어서 성차: 우리나라 관리직 공무원을 대상으로”, *한국심리학회지: 사회문제*, 9(1): 23-42.
- 정영금(2005). “기혼취업여성의 일-가정갈등과 여파에 관한 연구”, *한국가정관리학회지*, 24(4): 113-122.
- 조운경(2012). “아버지 자녀양육에 내재한 젠더질서: 아버지됨과 근대적 남성성의 관계를 중심으로”, *여성학연구*, 22(1): 35-72.
- 최윤정·김계현(2010). “대졸 기혼 직장여성의 개인특성, 환경적 지지 및 일-가족 다중역할 갈등 완화 간의 관계”, *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 22(4): 1049-1073.
- 허남재·석재은(2011). “한국의 보육료지원제도는 취업모 친화적인가?”, *사회복지정책*, 38(2): 139-163.
- 황혜원·신정미(2009). “자녀를 둔 맞벌이부부의 역할갈등과 삶의 질에 관한 연구”, *한국가족복지학*, 14(1): 45-71.
- Bollen K., & Grandjean, B.(1981). "The Dimension(s) of Democracy: Further Issues in the Measurement and Effects of Political Democracy", *American Sociological Review*, 46: 651-659.
- Byron, K.(2005). “A Meta-analytic Review of Work, Family Conflict and Its Antecedents”, *Journal of Vocational Behavior*, 67: 169-198.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G.(2006). “Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of work-family enrichment scale”, *Journal of Vocational Behavior*, 68: 131-164.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P.(2000). “Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs”, *Academy of Management Review*, 25(1): 178-199.
- Frone, M. R.(2003). “Work-Family Balance”, In J. C. Quick, & L. E.

- Tetrick(Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*(pp. 143–162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Gornick, J. C., & Meyers, M. K.(2003). *Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment*. Russell Sage Foundation.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N, J.(1985). “Sources of 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 families are allies: A theory of work–family enrichment” , *Academy of Management Review*, 31(1): 72–92.
- Grzywacz, J., & Marks, N.(2000). “Family, work, work–family spillover, and problem during midlife” , *Journal of Marriage and the Family*, 62: 336–348.
- Halford, S., Savage, M., & Witz, A.(1997). *Gender, Career, and Organizations*. London: Macmillan.
- Hanson, G., Hammer, L., & Colton, C.(2006). “Development and validation of a multidimensional scale of perceived work–family positive spillover” , *Journal of Occupational Health Psychology*, 11: 249–265.
- Herzberg, Frederick(January–February 1964). “The Motivation–Hygiene Concept and Problems of Manpower” , *Personnel Administrator*, 27: 3–7.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal. R. A.(1964). *Organizational stress*. New York: Wiley.
- Law K., & Chi–Sum Wong.(1999). “Multidimensional Constructs in Structural Equation Analysis: An Illustration Using the Job Perception and Job Satisfaction Constructs” , *Journal of Management*, 25(2): 143–160.
- Leira, A.(1992). *Welfare State and Working Mothers: The Scandinavian Experiences*. Cambridge University Press.
- Marks, S.(1977). “Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, vtime and commitment” , *American Sociological Review*, 42: 921–936.
- Maunoa, S., Kinnunenb, U., & Feldta, T.(2012). “Work–family culture and jobvsatisfaction: does gender and parenting status alter the relationship?” , *Community, Work & Family*, 15(1): 101–129.
- Pleck, J. H.(1995). “Work Roles, Family Roles and Well–Being: Current Conceptual Perspectives,” in G. L. Bowen and J. F. Pittman(eds.),

- The Work and Family Interface: Toward a Contextual Effects Perspective*, Minneapolis, MN: National Council on Family Relations.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N.(2002). “Benefits of Multiple Roles for Managerial Women” , *Academy of Management Journal*, 45: 369–386.
- Russell, H, O’ Connell, P., & McGinnity, F.(2009). “The Impact of Flexible Working Arrangements on Work-life Conflict and Work Pressure in Ireland” , *Gender Work and Organizations*, 16(1): 73–97.
- Semykina A., & Linz, S.(2013). “Job Satisfaction and Perceived Gender Equality in Advanced Promotion Opportunities: An Empirical Investigation” , *KYKLOS*, 4: 591–619.
- Sieber, S.(1974). “Toward a theory of role accumulation” , *American Sociological Review*, 39: 567-578.
- Sumer, H. C., & Knight, P. A.(2001). “ How Do People with Different Attachment Styles Balance Work and Family? A Personality Perspective on Work–Family Linkage” , *Journal of Applied Psychology*, 86(4): 653–663.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C.(1995). “Impact of family–supportive work variable on work–family conflict and strain: A control perspective” , *Journal of Applied Psychology*, 80: 6–15.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S.(1999). “When work–family benefits are not enough: The influence of work–family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work–family conflict” , *Journal of Vocational behavior*, 54(3): 392–415.
- Todd, P., & Binns, J.(2013). “Work–life Balance: Is it Now a Problem for Management?” , *Gender, Work, and Organization*, 20(3): 219–231.
- Voydanoff, P.(2001). “Incorporating community into work and family research: A review of basic relationships” , *Human Relations*, 54: 1609-1637.
- Voydanoff, P.(2004). “The Effects of Work Demands and Resources on Work–to–Family Conflict and Facilitation” , *Journal of Marriage and Family*, 66: 398–412.
- Voydanoff, P., & Donnelly, B.(1999). “Multiple roles and psychological distress: The intersection of the paid worker, spouse, and parent roles with the role of the adult child” , *Journal of Marriage and the Family*, 61: 739–751.

- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M.(2007).
“Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of
primary antecedents and consequences” , *Human resource
management review*, 17(1): 63–76.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W.(2004). “Considering the Role of
Personality in the Work–Family Experience: Relationships of the Big
Five to Work–Family Conflict and Facilitation” , *Journal of
Vocational Behavior*, 64: 108–130.
- Won, S, Y.(2012). “Gendered Working–Time Arrangements and their
Policy Implications: Korean Experiences” , *Time & Society*, 21(3):
285–307.