

일-가족 균형의 촉진요인 분석 및 교육내용 개발*

A Study on Analysis of Facilitating Factors and Program Development for Work-Family Balance

가톨릭대학교 소비자주거학 전공

교수 정영금**

Consumer & Housing Studies, The Catholic Univ. of Korea

Professor : Jeong, Young-Keum

<Abstract>

This study analyses factors facilitating work-family balance through quantitative research and case study. A sense of balance is more closely related to cognition and satisfaction in work and family than demographic factors.

Based on these results, two kinds of educational programs for employees and employers were developed. Both programs consist of 4 sessions and focus on the necessity of work-family balance and the application of family-friendly policies.

▲주요어(Key Words) : 일-가족 균형(Work-family Balance), 촉진요인(Facilitating Factor), 일-가족 균형 프로그램(Program for Work-Family Balance), 맞벌이가정(Two-Earners Family)

I. 서론

일과 가족 문제를 이야기할 때 가장 많이 언급되는 것은 일-가족간의 갈등이다. 이것은 사람들이 자신의 생활에서 이 두 가지 일을 함께 하기 위해서는 시간이나 에너지가 부족하고, 한 가지 일에 더 시간을 쏟으면 다른 한 가지 일에 소홀해진다고 보기 때문이다. 즉 경제학적으로 희소이론에 근거하여 일과 가족생활은 서로 경쟁적이므로 일에 몰두하면 가정에 소홀해지고 그 역도 성립되며, 결과적으로 제로섬게임이 된다고 보았다.

그러나 일과 가족 중 하나를 선택해야 하는 시대를 지나 일하는 어머니가 많아지면서 일과 가족간의 균형이나 통합의 필요성이 대두되었고, 이 요구는 일과 가족이 서로 경쟁적이 아니라 서로 경험을 공유하고 발전적이며 주변의 도움을 받으면 상승작용을 하는 윈윈게임으로 보게 되었다.

이로 인해 일-가족을 병행하는 가정에는 여전히 갈등이 존재하기는 하지만 갈등요인을 줄이거나 일-가족 병행의 장점을 이해함으로써 일-가족 균형을 이루려는 노력들이 증가하고 있다.

이러한 시대적인 변화 속에서 최근 우리나라에서는 저출산의 문제가 급격히 사회 문제화되고 있다. 정부는 증가하는 저출산 문제의 원인을 여성의 노동참여율의 증가와 이로 인한 출산율 저하로 보고 보육시설의 증가나 육아지원금 제공 등의 정책을 내놓고 있으나 이는 문제해결을 위한 총체적인 접근이라고 볼 수 없다. 그렇기 때문에 단순히 여성 혹은 육아중심의 경제적 지원이나 정책보다는 일 중심의 사회에서 가족중심의 사회로 전환하는 대대적인 패러다임의 변화에서 해결점을 찾아야 한다.

최근 우리나라에서도 일-가족 균형에 대한 인식이 커지면서 이에 대한 연구들이 시도되고 있으나 개인적인 측면에서의 갈등해결이나 기업의 가족친화적인 정책, 정부의 지원 등 각 주체의 노력을 촉구하는 연구들이 산발적으로 이루어지고 있다. 또 일생에 걸쳐 일과 가족을 통합하고

* 이 논문은 2005년 교육인적자원부의 재원으로 한국학술진흥재단의 지원을 받아 수행된 연구임(KRF-2005-041-C00508).

** 주저자 : 정영금 (E-mail : jeongyk@catholic.ac.kr)

균형을 잡으려는 장기적인 계획보다는 자녀 양육기를 견디기 위한 근시안적인 방법을 찾기 때문에 여전히 모성보호와 육아중심의 해결책에 국한되며 정부와 기업의 복지적, 경제적 지원에 집중하게 된다.

이러한 시각은 일-가족 균형에 대한 인식에도 영향을 미쳐 일-가족 균형을 좁은 의미로 해석하기도 한다. 즉 기업이 가족친화적인 정책을 통해 지원하거나 출산과 양육 후 직장으로 복귀하도록 하는 노동정책으로만 인식되고 있다. 그러나 일-가족 균형은 기업과 정부 뿐 아니라 개별 가정이나 지역사회의 노력도 포함되는 광범위한 개념이며 추구해야 할 목표이므로 일-가족 균형을 도모하기 위한 통합적인 노력이 필요하다. 또한 이러한 노력을 촉구하기 위한 교육이나 사회적 인식고취 등이 요구된다.

따라서 본 연구는 다음과 같은 세 가지의 연구내용을 포함한다. 첫째, 일-가족 균형을 촉진할 수 있는 요인을 정량적으로 분석하여 일-가족 균형을 높일 수 있는 방법을 강구한다. 둘째, 사례조사를 통해 첫 번째 연구내용을 뒷받침할 수 있는 보다 구체적인 요인을 발견하고 대상자들이 원하는 교육의 내용들을 심도있게 조사함으로써 다음의 교육내용개발에 활용한다. 셋째, 정량적, 정성적 분석을 통해 파악된 일-가족 균형의 촉진요인과 관련요인사항을 기초로 고용인과 고용주를 교육할 수 있는 프로그램을 개발한다. 이러한 연구는 단순히 일-가족 갈등을 해결하는 차원에서 벗어나 일-가족 균형의 긍정적인 면을 강조하고 그것을 교육함으로써 보다 적극적으로 일과 가족생활을 통합하여 영위하도록 하는데 도움이 될 것이다.

II. 이론적 배경

1. 일-가족 균형의 촉진요인

일과 가족은 상호 연결되어있는 영역이므로 이들 간의 관계를 알아보려는 노력들이 많은데, 그 대표적인 것이 생태학적 체계이론과 경계이론이다. 생태학적 체계이론의 관점에서 일과 가족은 활동, 역할, 개인간의 관계를 구성하는 미시체계이다. 이 두 미시체계간의 상호작용에서 나타나는 연결(linkage)이나 과정(process)이 중간체계이며 이 안에서 긍정적이거나 부정적인 여파가 나타난다. 또 경계이론은 일과 가족이라는 미시체계의 경계가 투과성이 있거나 유연할 때 일과 가족 영역간의 상호작용을 통해 과정이 나타난다고 보는 것이다.

이런 이론을 기초로 보이다노프는 일과 가족에 관한 모델을 개발하였다. 즉 일과 가족이라는 미시체계는 서로 투

과 가능한 경계를 가지고 있으므로 일-가족 중간체계안에서 상호작용하고 서로 영향을 준다는 것이다. 또 일, 가족, 개인과 관련된 특성들은 서로 상호작용하여 도움이 되기도 하고 갈등적이기도 하며 일-가족 중간체계에도 영향을 미친다. 이 모델에서는 일과 가족이 서로에게 주는 영향에 대한 인지적인 평가를 중심으로 일-가족 적합성과 일-가족 균형이라는 두 가지 기제를 제안하였는데, 이 평가는 요구와 자원에 대한 평가를 통해 긍정적이거나 스트레스를 주거나 부적절하게 나타난다. 또 경계에 걸쳐있는(boundary-spanning) 요구나 자원, 전략이 일-가족 적합성이나 일-가족 균형에 영향을 준다. 특히 일과 가족간의 균형을 높이기 위해서는 경계에 걸쳐있는 자원과 전략이 도움을 주며 이것은 직장과 가정에서의 지원이나 균형전략을 의미한다.

보이다노프의 이론과 ABCX이론을 결합하여 Hill(2005)은 또 다른 개념모델을 제안하였다. 즉 일, 가족, 개인특성인 요구(스트레스)와 자원은 일-가족 갈등/촉진(conflict/facilitation)에 영향을 주며 이는 다시 일, 가족, 개인의 산출물인 만족도와 스트레스에 영향을 준다. 여기서의 촉진은 긍정적인 일-가족 여파(spillover or enhancement)를 의미하여 가정(혹은 일)에서 습득된 경험, 기술, 기회로 인해 일(혹은 가정)이 쉬워지는 정도를 말한다. 이 개념 역시 쌍방향적이며 Grzywacz와 Marks(2000)는 이것은 일-가족 갈등, 일-가족 편이, 가족-일 갈등, 가족-일 편이의 네 가지 차원으로 구분하였다.

따라서 일-가족을 병행하는 것은 스트레스와 갈등을 주기도 하지만 다양한 일을 함으로써 성취감과 도전을 즐기게 되므로 요구와 자원을 잘 조절하거나 전략을 활용하거나 촉진요인들이 작용하게 되면 일-가족의 균형을 잡게 된다. Marks와 McDermid(1996)는 역할에 대한 몰입이 균형감에 영향을 준다고 하였으며 Milkie와 Peltora(1999)는 결혼만족도가 클 때 균형감이 커진다고 하였다. 정영금(2006)의 연구도 근무시간이나 복지제도 시행정도 등과 같은 직장관련변인들이 균형감에 영향을 줄 뿐 아니라 남편이나 자녀의 지지가 클수록 균형감이 높았으며 균형전략을 많이 사용하는 집단의 균형감이 높았다.

또한 많은 연구들이 일-가족 균형을 위해서는 기업이나 정부의 제도 등과 같은 공식적인 지원이 필요하다는 것을 강조해왔으나 최근에는 감독관의 지원이나 회사의 문화와 같은 비공식적인 지원의 영향이 강조되고 있다. 일-가족 문화란 고용인의 일과 가족을 통합하는 것을 지지하고 중요시하는 조직 공통의 신념과 가치를 의미한다. Tompson 등(1999)의 연구에서는 긍정적인 문화의 인지는 일의 몰입 및 가족친화적인 제도 사용과 정적인 관계가 있었으며 퇴직의사나 일-가족 갈등과는 부적인 관계가 있었다. 또

Sahibzada 등(2005)의 연구에서도 작업장 지원제도의 활용 가능성과 직업만족간의 관계는 일-가족 문화 수준에 따라 다르다고 하였다.

한편, 미국 노동성에서 출간한 인구조사자료에 의하면, 2001년 5월에 약 2900만 명의 종일제 고용인들은 출·퇴근시간을 조절할 수 있는 융통적인 노동스케줄의 혜택을 받는 것으로 나타났다. 이것은 1991년에 15.1%였던 것이 1997년에는 27.6%로 2배 정도 증가한 수치이다. 그러나 일-가족 혜택이 대중화되고 있음에도 불구하고 이 혜택을 받는 사람들은 종일제 근무자의 1/3도 안되며 백인 노동자들이 더 많이 이용하는 것으로 나타났다. 또 경영직이나 전문직 등 직업지위가 높은 사람들이 융통적인 노동스케줄을 더 많이 이용하고 있으며 임금수준이 낮은 사람들보다는 봉급생활자나 주간근무자들이 더 많이 이용하고 있었다(Swanberg, 2005 재인용).

Miller의 연구에서도 전문직 여성들에 비해서 농업이나 서비스, 생산직에 고용된 여성들은 융통적인 스케줄의 혜택을 덜 받는 것으로 나타났다. 이를 근거로 Swanberg(2005)는 출퇴근 시간의 조정, 융통적인 시간사용, 사적인 용도로의 시간조정, 노동시간 조절 등 4가지의 융통노동스케줄의 사용가능성을 조사한 결과, 직업지위가 낮은 사람들은 이 스케줄을 사용하기 어렵다는 것을 보여주었다. 즉 일-가족 균형을 위해 마련된 여러 제도들의 사용이 근로자들의 직업지위나 임금수준에 따라 차이가 있음을 보여준다.

이와 같은 관련 연구결과들을 종합해보면, 일과 가족간에는 갈등 뿐 아니라 만족이나 성취감도 생겨나게 되며, 여기에는 일과 가족이 필요로 하는 요구와 일과 가족이 지원해주는 자원간의 관계에 따라 달라짐을 알 수 있다. 그렇다면 요구는 줄이거나 수용하고 자원은 증대시키거나 활용한다면 일과 가족을 병행함에 있어 갈등보다는 만족이 커질 수 있다. 또한 요구나 자원의 측면에서 볼 때 일-가족 균형은 일과 가족에서의 요구정도, 직장여건이나 복지제도 시행정도, 남편과 자녀의 지원이나 결혼만족도 등에 따라 차이가 남을 알 수 있다.

따라서 본 연구에서 성별, 연령, 학력, 가사노동시간을 인구통계학적 변수에, 직장경력, 근무시간, 기업규모, 근무 융통성, 복지제도를 직업관련변수에, 가족지원, 일-가족 상호간의 영향정도, 균형노력, 가정 및 직장만족도를 일-가족 균형관련변수에 포함시켜 일-가족 균형에 많은 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 파악한다.

2. 일-가족 균형과 관련된 교육

가족친화적 기업제도에는 법적 휴직 제도나 재정적 지원,

직접적인 서비스 외에 정보제공과 상담도 큰 부분을 차지하고 있다. 제도 도입 초기에는 법적인 제도를 시행하는 데에서 시작하지만 점차 기업문화의 정착이나 상담서비스 제공, 정보제공 등으로 확대된다. 미국의 경우에 세계 500대 기업의 90% 이상이 직원들의 사생활 상담 프로그램을 제공하고 있는데, 이는 적극적 인사관리제도의 하나이기도 하다.

우리나라에서도 가족친화적 기업제도를 도입하고 있어 한국 애플이나 한국존슨앤존슨 등에서 탄력적 출퇴근제도를 실시하고 있고, 포스코나 태평양 등에서 직장보육시설을 제공하고 있다. 그러나 아직은 초기단계로서 정보제공이나 상담 등은 많이 보급되지 않았는데 최근 유한킴벌리에서는 부부생활이나 고부갈등, 자녀교육 등의 가정문제를 상담해주는 프로그램을 실시하고 있다. 유한킴벌리는 일과 삶의 조화 프로그램을 가장 잘 운영한다고 평가받는 회사로서 근무교대제 등에서도 선도적인 기업으로 꼽히고 있으며, 이외의 하나은행, 한국전력기술, LG생활건강, 한국전자통신연구원 등을 필두로 상담프로그램이 확산되고 있으며(조선경제, 2006.5.17), SK(주)도 개인상담을 포함한 가족 상담프로그램을 실시하고 있다.

이 같은 분위기는 가족친화적 제도의 확산이기도 하고, 가족 문제의 중요성이 커지고 있기 때문이기도 하다. 특히 최근에는 저출산 문제가 사회화되면서 육아지원과 더불어 아버지의 역할, 부부간의 역할분담과 갈등에 대한 교육요구가 높아지고 있다. 여성가족부 산하의 건강가정지원센터에서도 가족문제해결을 위해 기업과 연계하여 찾아가는 아버지 교육을 실시하고 있으며 각종 가족 관련 프로그램을 확산시키고 있다.

가정학 실천특별위원회에서도 가정학의 연구결과를 가정에 환원하여 가정의 복지를 증진시키기 위한 교육활동을 실시하고 있다. 그 한 예로 아동, 가족관계, 가족자원관리 등 많은 영역에서 리플렛과 프로그램을 개발하여 일반 가정의 교육에 활용하고 있는데, 일-가족 균형분야에서는 아직 많은 교육프로그램이 만들어지지 않았다.

실제로 일-가족 균형 프로그램은 기혼취업여성들에게 가장 필요한 부분이므로 여성의 취업률이 증가하는 현시점에 가장 필요한 교육이다. 그럼에도 불구하고 현재 생활과학분야의 실천활동으로 일반인 교육을 실시하고 있는 건강가정지원센터의 프로그램 중에는 고용인이나 고용주를 대상으로 한 일-가족 균형교육이 전무한 실정이다. 또한 부모 가족도 증가하고 있는데, 이들은 경제적인 어려움으로 인해 전반적인 가정의 설계나 계획이 부족할 뿐만 아니라(김예리, 2006) 혼자서 자녀를 돌본다는 측면에서 가정에 소홀해지기 쉬워 일-가족 균형이 절실하다. 뿐만 아니라 건강가정 관련교육을 비롯한 많은 사회교육에서

양성평등교육을 강조하고 있어(이승미, 2006), 일-가족 균형은 맞벌이가정 부부들의 양성평등에 기초적인 과제이다.

그러나 아직도 이 분야는 부부간의 가사분담이나 취업 주부의 시간관리로 인식되고 있어 교육을 통해 시각을 넓히고 널리 소개할 필요가 있다. 일-가족 균형은 단순히 가사분담이나 시간관리를 넘어서 가정 전체의 생활양식의 변화이며 가치관의 전환이고 가정 뿐 아니라 기업과 국가, 지역사회가 함께 하는 노력이어야 하므로 일-가족 균형을 위한 총체적인 프로그램이 구성되어야 한다.

III. 일-가족 균형 촉진요인 분석

1. 정량적 분석

1) 분석방법

(1) 연구문제

본 연구에서는 맞벌이가정 남녀의 일-가족 균형감은 어느 정도이며 일-가족 균형감을 촉진시키는데 영향을 미치는 변수는 무엇인가를 연구문제로 삼아 분석하였다. 특히 동일한 가족상황에 처한 맞벌이 가정의 부부일지라도 일-

가족 균형감을 높게 해주는 요인들이 있을 것이므로 이것을 촉진요인이라고 명명하고 이 요인을 찾아내고자 하였다.

(2) 조사도구의 구성

일-가족 균형감은 정영금(2005)의 연구를 근거로 하였으며 시간적, 육체적, 정신적인 균형과 전체적인 생활의 균형감을 통해 일-가족 균형감을 알아보하고자 하였다. 균형척도는 4문항의 5점 척도로 구성하였으며 척도의 신뢰도 cronbach's α =.98로 높게 나타났다. 기타 변수들의 조작적 정의는 <표 1>과 같다.

(3) 조사대상 및 자료수집 방법

본 연구에서는 고등학생 이하의 자녀를 둔 맞벌이 가정의 남녀를 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 조사는 온라인 설문조사업체에 의뢰하여 실시하였다. 서울과 경기지역을 중심으로 2006년 4월 15-30일에 실시하였다. 질문지의 배부와 수거는 연령을 고려하면서 편의표집하였다. 600부를 배부하여 총 575부의 질문지만을 분석자료로 사용하였다.

(4) 자료분석방법

조사대상자의 개인 및 가족특성과 취업관련특성의 일반적인 경향은 SPSS 12.0을 이용하여 빈도, 백분율, 평균, 표

<표 1> 변수 정의 및 측정방법

변수	정의 및 측정방법
종속변수 균형정도	일-가족 사이에서의 균형정도로 육체적, 정신적, 시간적, 전체 균형감에 대한 4문항(5점 리커트척도)
독립변수 인구통계학적변수 성별	1=여자, 0=남자
본인연령	1=대졸이상, 0=고졸이하
본인학력	1=200만원이상, 0=그 외
본인소득	일주일동안 가사노동에 소비한 평균시간
가사노동시간	평균연수
직업관련변수 총직장경력	하루 평균 근무시간
근무시간	현재 근무하는 기업의 직원 수
기업규모	1=100명미만, 0=그 외
근무유동성	시차출퇴근, 재택근무 등 기업에서 융통적으로 근무할 수 있도록 돕는 정책의 지원 정도(5점 리커트척도)
복지제도	일-가족 균형을 위한 복지제도의 시행정도로써 가족, 기업, 국가, 지역사회의 총 22문항
일-가족 균형관련변수 가족지원	직장생활을 하는데 있어 가족이 지원하는 심리적·행동적지지, 가족의 이해, 가사분담, 책임명확성 등의 총 6문항 (5점 리커트척도)
일-가족	직장생활이 가정생활에 미치는 영향정도
가족일	가정생활이 직장생활에 미치는 영향정도
균형노력	일-가족 사이에서 균형을 유지하기 위해 노력하는 정도로서 관심도, 중요도, 방법에 대한 3문항
가정만족도	2문항씩 5점 리커트척도
직장만족도	2문항씩 5점 리커트척도

<표 2> 조사대상자의 일반적 특성

N(%) : 575(100.0)

변수	내용	빈도	%
성별	남자	227	35.9
	여자	348	60.5
연령	25세 이상~34세 이하	241	41.9
	35세 이상~44세 이하	274	41.7
	45세 이상	60	16.4
직업	전문/기술직	177	30.8
	행정/관리직	64	11.1
	일반 사무직	251	43.7
	판매/서비스직	36	6.3
	자영업	29	5.0
	기타	18	3.1
학력	고졸 이하	89	15.5
	대졸 이상	486	84.5
가족수	3인	265	46.1
	4인	285	49.6
	5인 이상	25	4.3
첫째 자녀 연령	4세 이하	172	29.9
	5~9세	197	34.3
	10~14세	111	19.3
	15~19세	54	9.4
	20세이상	41	7.1
주당가사 노동시간	9시간 미만	169	29.4
	9시간~23시간	168	29.2
	24~39시간	108	18.8
	40시간 이상	130	22.6
월평균소득	200만원 미만	181	31.5
	200만원~299만원	198	34.4
	300만원 이상	196	34.1
보조자유무	있다	312	54.3
	없다	263	45.7

준편차를 산출하였다. 일-가족 균형감에 영향을 미치는 변수를 통해 균형을 촉진시키는 요인을 알아보고자 하였으므로 회귀분석을 실시하였다. 기타 일-가족 균형에 도움을 주는 제도나 균형 교육에 필요한 사항 등은 백분율을 이용하여 제시하였다.

2) 분석결과

(1) 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성은 <표 2>에 나타난 바와 같이 남자가 약 40%, 여자가 약 60%로서 여성 응답자가 많았고, 연령은 25세에서부터 44세까지가 80%를 넘어 대다수를 차지하였다. 가족수는 3-4인이 95% 이상을 차지하였는데 조사대상을 핵가족으로 제한하였으므로 자녀수가 1-2

인인 가정이 거의 대부분이다.

가사노동시간은 주당 9시간 미만부터 40시간 이상까지 골고루 분포하고 있으며 월평균소득도 200만원 미만과 200-299만원, 300만원이상 집단까지 골고루 분포되어 있다.

조사대상자의 직업관련특성은 <표 3>에 제시된 바와 같이 총직장경력이 6-15년 정도가 많았고 근무시간은 8시간 이하인 사람이 40.9%, 9-10시간인 사람이 43.7%였다. 또 기업규모는 10명 미만인 소기업부터 500명 이상인 대기업까지 골고루 분포되었다.

(2) 촉진요인 분석

일-가족 균형의 촉진요인을 분석하기 위해서 인구통계학적 변수와 직업관련변수, 일-가족 관련변수들을 차례로 포함시켜 위계적 회귀분석을 실시하였다. 모델I의 독립변

수는 응답자의 인구통계학적 변수를 첨가한 것이다. 이 모델의 일-가족 균형감의 3.4%를 설명하였으며, 성별(p<.05)만이 유의한 변수로 나타났다. 즉 여성의 일-가족 균형감이 남성보다 낮았다.

모델 II는 모델I에 직업관련변수를 첨가한 것으로 전체 변량의 25.9%를 설명하였다. 이 모델은 모델 I에서 유의한 변수로 나타난 성별 이외에 근무시간, 기업규모, 복지제도

가 유의한 요인임이 밝혀졌다. 즉 근무시간이 길수록 균형감이 낮아졌고 기업규모가 클 때 균형감이 낮았다. 이것은 대기업의 경우에 경쟁이 심하고 업무가 과중하기 때문으로 보인다. 그러나 기업의 복지제도가 많을수록 균형감이 높아지는 것으로 볼 때 기업의 가족친화적 제도의 마련의 중요성을 알 수 있다.

모델 III은 모델 II에 일-가족 균형과 관련된 심리적인

<표 3> 조사대상자의 직업관련 특성

N(%) : 575(100.0)

구분	내용	빈도	%
총 직장경력	5년 이하	50	8.7
	6 ~10년	224	39.0
	11 ~15년	188	32.7
	16년 이상	113	19.7
근무시간	8시간 이하	235	40.9
	9~10시간	251	43.7
	11시간 이상	89	15.5
기업규모	10명 미만	141	24.5
	10명~100명	193	33.6
	100명~500명	96	16.7
	500명 이상	145	25.2

<표 4> 일-가족 균형감의 위계적 회귀분석 모델

변인	모델I		모델II		모델III		
	B	β	B	β	B	β	
(Constant)	2.908		2.150		0.071		
인구통계 학적변인	성별	-0.220	-0.138**	-0.225	-0.142***	-0.118	-0.075
	본인연령	0.050	0.074	-0.018	-0.027	-0.002	-0.003
	본인학력	0.071	0.033	0.056	0.026	0.022	0.011
	가사노동	0.000	0.011	0.000	0.021	1.35E-05	0.021
	본인소득	0.030	0.018	0.005	0.003	0.008	0.008
직업 관련 변인	총직장 경력			0.008	0.055	0.002	0.014
	근무시간			-0.061	-0.134**	-0.060	-0.133***
	기업규모			-0.152	-0.097*	-0.101	-0.064*
	근무용통성 복지제도			-0.055	-0.074	0.000	0.000
일-가족 관련 변인	가족지원					.031	.037
	일-가족					.123	0.119**
	가족일					.022	0.022
	균형노력					.181	0.155***
	가정만족도					.192	0.218***
직장만족도					.187	0.177***	
F	4.004**		19.721***		31.584***		
R2	0.034		.259		.476		

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

변수를 첨가한 것이다. 모델 III은 일-가족 균형감의 48.1%를 설명하였다. 이때 성별의 설명력이 사라지고, 일-가족, 균형노력, 가정 및 직장 만족도가 일-가족 균형감에 영향을 미치는 유의한 변수들로 나타났다. 일이 가정생활에 긍정적인 영향을 미친다고 느낄 때 균형감이 높았으며 균형을 위한 노력을 할수록, 일과 가족에 만족할수록 일-가족 균형감이 높았다. 즉 일-가족 균형감에는 자녀수나 연령과 같은 인구통계학적인 요인보다는 직장의 근무시간이나 복지제도와 같은 요인들, 또 일이나 가족에 대한 만족과 양립하려는 노력 등 심리적인 측면이 더 중요함을 알 수 있다.

분석결과는 다음과 같이 프로그램 개발에 활용할 수 있다. 우선 직업관련변인에서 근무시간, 기업규모, 복지제도가 영향을 미쳤는데 기업규모는 고용인이 조절할 수 없는 부분이므로 제외하고, 근무시간과 복지제도는 고용인들의 일-가족 균형감을 높이기 위해 기업이 마련해줄 수 있는 부분이다. 따라서 기업을 대상으로 한 교육내용에 이 변인

을 강조할 필요가 있다.

또 심리적 변인에서는 일이 가족에게 미치는 긍정적인 영향과 균형을 위한 자신의 노력, 가정과 직장에 대한 만족감 등이 일-가족 균형에 영향을 미쳤다. 즉 일-가족 균형에는 직장의 제도적 지원 못지않게 심리적인 요인이 작용하므로 균형감을 높이기 위해서는 일-가족 상호작용의 장점을 부각시키며 병행할 수 있는 방법을 교육하는 것이 필요하다.

(3) 기타 일-가족 균형감 및 교육요구

조사대상자들이 느끼는 일-가족 균형감의 정도는 3.11 정도로서 보통정도인 것으로 나타났다. <표 5>에는 균형 정도와 각각의 지원에 대한 평가정도가 제시되었는데, 일-가족을 위해 가족원의 지원이 3.77정도로 가장 크다고 하였으며 나머지 기업이나 국가, 지역사회 지원은 모두 2.20-2.34정도로서 보통보다 낮게 인식하고 있어 실제로 일-가족 양립을 위한 제도적 지원은 적은 것으로 나타났다.

<표 5> 균형정도 및 지원정도

N=575, M(SD)

내 용	정도
균형정도	3.11(.78)
가족지원	3.77(.76)
기업지원	2.24(.80)
국가지원	2.34(.79)
지역사회지원	2.20(.77)
계	2.64(.58)

<표 6> 쉽게 이용 가능한 제도

내 용	N(%)
육아 휴직제, 출산 휴가제 등 휴가제도	371(32.26)
보육비 지원, 보조금 등 재정지원	216(18.78)
가족 친화적인 기업문화	207(18.00)
시차 출퇴근, 재택근무 등 융통적인 노동정책	139(12.09)
보육, 가정문제 등 정보제공	130(11.30)
직장탁아시설, 탁노시설 등 직접서비스	87(7.57)

<표 7> 이용할 수 없는 이유

내 용	N(%)
실제로 받을 수 있는 혜택이 적음	371(30.3)
이용할 수 있는 시설이나 서비스 부족	323(26.4)
쉽게 이용하기 어려운 회사의 분위기	294(24.0)
내일은 내가 꼭 해야 하는 일이기 때문	109(8.9)
경제적인 형편 때문에	85(6.9)
이용 가능한 제도를 잘 몰라서	43(3.5)

<표 8> 일-가족 사이의 균형에서 부족한 부분

내 용	N(%)
나 자신의 건강이나 여가를 위한 시간	362(31.48)
자녀를 위한 시간	334(29.04)
부부만의 시간	200(17.39)
나 자신의 직업적 성장을 위한 시간	172(14.96)
봉사 등 사회활동에 대한 시간	82(7.13)

<표 9> 일-가족 균형에서 필요한 부분

내 용	N(%)
가족간의 역할 분담	209(18.17)
체계적인 시간관리	208(18.09)
스트레스 관리	190(16.52)
일-가족 균형의 방법	188(16.35)
인생 전반에 대한 생활설계	137(11.91)
보육·노인 시설 등에 관한 정보	127(11.04)
가족 친화적 기업에 대한 정보	48(4.17)
법적 제도에 대한 지식	43(3.74)

<표 10> 사례조사 세부내용

구 분	세부조사항목
일반적인 사항	가족사항 : 직업, 연령, 학력, 소득, 자녀수 가사노동 : 가사노동시간, 가사노동 주제, 분담내용, 조력자 유무
직업관련 사항	노동시간 : 노동시간, 출퇴근시간, 직장경력, 직업의식 노동환경 : 근무용통성, 복지제도수준, 사용용이성(이유)
일-가족 균형관련 사항	일-가족 상호작용(영향)에 대한 인식 일-가족 균형감 일-가족 균형을 위한 노력 일-가족 균형의 도움이 되는 제도 일-가족 균형을 위해 알고 싶은 교육내용이나 정보 자신의 회사에게 일-가족 균형을 위해 알려주면 좋을 내용(기업 또는 정부 측에서 알아야 할 내용)

<표 6>은 회사에서 쉽게 이용가능한 제도를 보여주는 데, 육아휴직제나 출산휴가제 등의 휴가제도나 재정지원이 상대적으로 많은 것으로 나타났으나 각각 32%와 19%로 절대적으로는 매우 낮은 수준으로서 각 회사에 거의 마련되어있지 않은 상태이다. 게다가 정보제공이나 직접서비스는 약 10%의 대상자들만이 이용가능한 제도라고 응답하여 거의 준비되어 있지 않음을 알 수 있다. 또 이러한 제도를 이용할 수 없는 이유로서 실제로 받을 수 있는 혜택이 적거나 시설 및 서비스 부족, 회사분위기 등이 비슷한 정도로 지적되었다(<표 7>참고).

일-가족 균형을 이루는데 부족한 부분으로는 <표 8>에서와 같이 자신의 건강이나 여가, 자녀를 위한 시간이 부족하다는 응답이 각각 약 30%정도로 높았으며 그 다음으로는 부부만의 시간과 자신의 성장을 위한 시간이 부족하다는 응답이 각각 17%와 15%로 나타났다. <표 9>는 일-

가족 균형 교육시 필요한 부분을 보여주는데, 역할분담과 시간관리, 스트레스관리 균형방법 등에 대한 필요성이 비슷하게 제기되었고, 기타 생활설계나 정보와 지식 제공 등도 고르게 분포되었다.

2. 정성적 분석

1) 분석방법

정성적 방법에서는 맞벌이 가정의 부부 10쌍에 대한 사례조사를 실시하였다. 자녀가 있으면서 부부가 모두 전일제로 취업한 10가정을 임의표집하여 정량적 조사와 유사한 틀의 내용을 질문하였다. 단, 정성적 분석은 촉진요인을 분석하기 위한 것 보다는 정량분석의 결과를 확인하며 교육프로그램의 개발시 고용인들의 입장에서 알고 싶은 내용을 확인하기 위해 실시되었다. 조사내용은 <표 10>과 같으나 정성적 분석은 교육프로그램 구성에 활용하기 위

한 것이므로 일-가족 균형부분의 결과만 제시하였다. 조사 대상자의 특성은 <표 11>과 같다.

일반적인 가족 관련사항에 대해 살펴보면, <표 11>에서와 같이 우선 연령별로는 남편과 부인을 합해 40대 3명, 30대 16명, 20대 1명으로 30대의 맞벌이부부가 대부분인 것으로 나타났다. 학력별로는 대학원을 졸업한 부인 1명을 제외하고 모두 대졸이었으며, 월평균 소득은 적게는 380만원부터 많게는 780만원에 이르기까지 다양하였고 평균적으로 남편의 소득이 더 높은 것을 알 수 있다. 자녀수의 경우 대부분 1~2명이었으며, 부부의 연령과 자녀수로 미루어보아 사례10의 경우만 가족형성기에 해당되며, 나머지 사례는 가정확대기에 속한다고 할 수 있다.

일과 가족의 균형에 대해 살펴보면, 우선 일이 가족에 미치는 영향과 가족이 일에 미치는 영향에 대한 결과가 뚜렷한 대비를 보이고 있음을 알 수 있는데, 일이 가족에 미치는 영향은 대부분이 부정적이라고 한 것에 반해, 가족이 일에 미치는 영향은 대부분 긍정적이라고 응답하였다. 우선 일이 가족에 긍정적인 영향을 끼친다고 응답한 부부는 일을 한다는 것 자체가 부모로써 자랑스럽기 때문이라고 하였으며, 반대로 부정적이라고 응답한 부부의 경우 일에서

얻은 스트레스가 가족에 까지 이어지기 때문에, 또 일로 인해 자녀와 함께 있어주지 못하기 때문이라고 답하였다. 특히 사례2의 부부의 경우에 현재는 일이 가족에 부정적일지는 몰라도 자신이 지금 기반을 열심히 닦아 놓는다면 머지않아 분명 긍정적인 영향을 미칠 것이라 확신하고 있었다.

가족이 일에 부정적인 영향을 미친다고 한 경우는 직장에 나와서도 집안일을 걱정하게 되기 때문이라고 하였으며, 긍정적이라고 응답한 부부의 경우는 돌보아야 할 가족을 생각하면 일의 능률이 오르기 때문이며, 배우자가 적극적으로 지원해주기 때문이라고 응답하였다. 이러한 결과는 일-가족 균형감의 결과에서도 보여지는데, 시간적·육체적인 부분에 대해서는 대부분 가족보다는 일에, 정신적인 부분에 대해서는 일보다는 가족에 더 치중하고 있었다. 이를 통해 대부분의 맞벌이 부부는 정신적으로는 일보다 가족을 더 중요시 여기지만, 실제로는 시간과 육체적인 면에서 일에 치우쳐 있어 정신적으로 많은 스트레스를 받고 있음을 알 수 있다. 특히 자녀가 있는 부부의 경우 원하는 만큼 자녀와 시간을 보내지 못하는 현실에 매우 안타까워했다.

<표 12>는 일과 가족의 균형을 위한 노력과 균형에 도움이 되는 제도들에 대한 결과인데, 일-가족 균형감에서

<표 11> 사례조사 대상자의 일반적인 사항

사례 번호	직업	연령	학력	월평균 소득	총가계소득	자녀수	
1	남편 부인	자영업	43	대졸	450	750	3
		공무원	41	대졸	300		
2	남편 부인	학원 강사	39	대졸	250	550	2
		서비스관련 회사 운영	39	대졸	300		
3	남편 부인	대기업 과장	38	대졸	400	670	1
		은행주임	34	대졸	270		
4	남편 부인	전산프로그램머	38	대졸	300	520	2
		학원 강사	33	대졸	220		
5	남편 부인	회사원	31	대졸	300	700	1
		휴대폰관련 회사	31	대졸	400		
6	남편 부인	대기업차장	35	대졸	450	780	1
		항공회사대리	30	대졸	330		
7	남편 부인	회계사	39	대졸	450	750	2
		중학교 교사	38	대학원졸	300		
8	남편 부인	공무원	43	대졸	300	570	2
		전자회사 대리	36	대졸	270		
9	남편 부인	대기업 사원	33	대졸	230	510	1
		교사	33	대졸	280		
10	남편 부인	대기업 주임	30	대졸	240	380	0
		중소기업 사원	27	대졸	140		

대부분의 조사대상자가 시간적인 부분에 있어서 가족보다는 일에 많이 치우치고 있다고 응답한 것과 관련하여 대부분이 가족과의 시간을 늘리기 위해 노력하고 있다고 답하였다. 그러나 일과 가족 사이에서 발생하는 스트레스로 인하여 노력한 만큼 성과가 나타나지 않는다고 하여 일과 가족간의 균형을 위해서는 당사자만의 노력이 아닌 정부와 기업의 지원이 뒤따라야 함을 알 수 있다.

일과 가족의 균형에 도움이 되는 제도 중에서 우선 가족지원에 있어서는 조사대상자의 100%가 가족의 이해와 지지라고 답하였는데, 이것은 가족구성원의 정신적인 지지와 더불어 조력자의 육체적인 지지까지 포함하는 개념이라 할 수 있다. 그리고 정부와 기업의 지원에 대해서는 대부분이 보육비 지원과 제도화가 도움이 된다고 하였는데, 이를 통해 가정소득에 상관없이 대부분의 맞벌이가정이 보육비에 큰 부담을 느끼고 있음을 알 수 있다.

특히 육아휴직과 출산휴가제 등의 휴가 제도를 꼽은 응답자들은 위와 같은 제도가 도움이 되긴 하지만 무엇보다 자유롭게 사용할 수 있는 분위기가 절실히 필요하다고 하였다. 또한 사례7의 경우 주5일제에 대해 기업보다 학교에서 먼저 주5일제가 시행되어 부모는 직장에 나가고 자녀는 집에 홀로 남게 되는 부작용에 대한 불만을 나타내었다. 마지막으로 지역사회지원에 대해서는 집 주변 시설마련을 가장 많이 원하고 있었는데, 특히 시설마련에 있어 무조건적인 양적 증가가 아닌 정부의 지원을 통한 저렴한 공공 육아시설이 마련되어야 한다고 지적하였다.

일과 가족의 균형을 위해 알고 싶은 교육 및 정보요구에서는 <표 13>과 같이 대부분의 조사대상자가 스트레스 관리 및 시설에 관한 정보를 꼽았다. 사례1의 경우 직업 특성상 운전을 오래하는 남편과 10년째 끝나지 않은 육아 문제로 고민하는 부인의 스트레스 관리가 가장 시급했으

<표 12> 사례조사 대상자의 일-가족 균형 관련사항

사례 번호	일-가족 균형을 위한 노력	균형에 도움이 되는 제도			
		가족 지원	기업 지원	정부 지원	지역사회 지원
1	가족과 함께하는 시간 늘리기, 조력자 관리	가족의 이해와지지	보육비 지원	보육비 지원 제도화	다른 맞벌이부부와 정보교환
2	자신의 역할에 최선을 다하기	가족의 이해와 지지	여성들의 간부급 승진	보육비 지원 제도화	집 주변에 시설 마련
3	가사분담	가족의 이해와 지지	회사 내 탁아시설	집 주변에 시설 마련	집 주변에 시설 마련
4	가족과 함께하는 시간 늘리기	가족의 이해와지지	보육비 지원	주5일제 융통적 노동정책	시설 정보
5	이미 균형을 이룬 상태	가족의 이해와 지지	육아휴직	육아휴직	다른 부부와 정보교환
6	가족과 함께하는 시간 늘리기	가족의 이해와 지지	육아휴직, 출산휴가	보육비지원 제도화	시설 정보
7	일과 가족의 분리	가족의 이해와 지지	현실에 맞는 육아휴직	육아휴직 제도 정착	다른 부부와 정보교환
8	가사분담	가족의 이해와지지	휴가제도	주5일제 융통적 노동정책	집 주변에 시설 마련
9	가족과 함께하는 시간 늘리기	가족의 이해와지지	제도의 사용가능한 분위기	보육비 지원 제도화	집 주변에 공공시설 마련
10	일과 가족의 분리	가족의 이해와 지지	보육비 지원	보육비 지원 제도화	다른 부부와 정보교환

<표 13> 사례조사 대상자의 일-가족 균형관련 교육요구

사례 번호	일-가족 균형을 위해 알고 싶은 교육내용이나 정보	자신의 회사에 일-가족 균형을 위해 알려주면 좋을 내용 (기업 or 정부에서 알아야 할 내용)
1	스트레스 관리	자영업자들을 위한 자녀양육 프로그램 개발의 필요성
2	모두 현실성이 없으며 교육받을 시간도 없다	육아와 가사의 부담을 덜 수 있는 도우미제도의 도입
3	시설이 잘 갖추어진 어린이집에 대한 정보, 효과적인 가사분담 방법	제도를 사용할 수 있는 분위기 조성이 시급하다는 점
4	체계적인 시간관리, 시설에 관한 정보	기본적인 복지제도의 마련
5	현재에 만족함	아이와 함께 출장갈 수 있도록 하는 방안
6	자녀 양육 및 교육정보, 시설에 관한 정보	가족을 배려하는 사내분위기가 일의 능률을 높인다는 점
7	일-가족 균형의 방법, 가족간 역할 분담방법	가족이 편해야 일의 능률이 오른다는 점
8	시설에 관한 정보, 법적제도에 대한 정보, 가족친화적 기업 정보	현실과 맞지 않는 육아휴직제 개선 및 사원복지 제도의 제정
9	체계적인 시간관리, 스트레스 관리	가족을 배려하는 기업만이 경쟁에서 살아남을 수 있다는 점
10	스트레스 관리	많은 맞벌이부부들이 제도화되지 않은 보육비 지원 및 육아휴직 때문에 출산을 미루고 있다는 점

며, 학원 강사인 남편과 자신의 회사를 운영하는 부인의 사례2는 남편과 부인 모두 복지제도가 공식화되어 있지 않은 직업 특성에 불만을 나타내었으며, 정부의 지원에 매우 부정적인 태도를 갖고 있음을 알 수 있다.

자신의 회사 또는 정부에 일-가족 균형을 위해 알려주면 좋을 내용에 대해서는 유일하게 자녀가 없는 사례10의 부부는 보육비 부담으로 인해 아이를 가질 엄두가 나지 않는다고 응답하여 보육비 지원 방안이 시급하다는 것을 알 수 있다. 이처럼 대부분의 조사대상자가 일과 가족을 병행하며 가장 힘들다고 느낀 부분에 대해 언급하였기 때문에 직업의 특성과 관련하여 요구하는 부분이 많았다. 하지만 가족에 대한 지원이 충분할 때 일의 능률도 오른다는 점에 대해서는 같은 의견을 보여 대부분의 맞벌이부부들이 복지혜택의 양적 증가보다는 눈치 보지 않고 당당하게 사용할 수 있는 분위기를, 나아가 직원들의 가족을 배려하는 기업에 더 큰 애사심을 갖고 일할 수 있다는 사실을 알 수 있다.

본 사례조사를 통해 나타난 것은 일-가족 균형을 위해서 무엇보다도 가족과 함께 시간을 보내고자 하며, 이를 위해서는 가정 내에서 가사노동의 분담이 선행되어야 하고 가족의 이해와 지지가 필수적이다. 이것은 특히 맞벌이 가정 주부의 일-가족 균형을 위한 프로그램에 가족생활의 중요성이나 가사노동관리전략이 포함되어야 함을 유추해 볼 수 있다. 또한 교육요구에서 스트레스관리나 제도에 관한 정보요구가 큰 것을 감안한다면 이에 대한 교육도 포함되어야 한다.

회사나 정부에 대한 요구측면에서는 보육비 증가나 휴직제도의 확대, 융통적인 제도와 문화 등에 대한 필요성이 크고 회사의 지원이나 배려가 고용자들에게 도움이 됨을 알리고자 하였다. 이러한 내용은 특히 고용주에 대한 교육 내용에 포함될 필요가 있으므로 이를 바탕으로 일-가족 프로그램을 개발하였다.

IV. 일-가족 프로그램의 개발

1. 프로그램의 개발과정

1) 교육내용 구성

교육 프로그램은 한 회사를 대상으로 실시하는 것으로 상정하여 크게 고용인용과 고용주용으로 구분하여 개발하였다. 첫째 고용인용은 맞벌이부부나 편부모 등 취업으로 인해 일과 가족생활의 부담을 느끼는 사람들을 위한 것이므로 일과 가족 균형의 상태파악과 필요성 부각, 실태조사를

통해 나타난 일과 가족에 대한 자신의 인식, 가사노동문제, 스트레스 해소책, 관련제도 소개 등에 역점을 두었다.

둘째로 고용주용에서는 기업지원에 따라 일-가족 균형 정도에 차이가 나므로 고용인들의 상태를 이해하려는 노력, 일-가족 균형 정책 실시의 이점, 가족친화적 문화형성을 위한 고용주 지원에 역점을 두어 개발하였다.

2) 개발절차

위 내용과 관련자료를 기초로 각각 4차시의 프로그램을 개발하여 가족자원관리학과 가족학 분야 전공교수 3인의 자문을 거쳤다. 여기서 제기된 문제를 기초로 내용을 수정한 후 다시 전공교수 2인의 자문을 거쳐 완성하였다.

2. 프로그램의 실제

1) 양팔저울 위의 일과 가족 -고용인용 프로그램

(1) 프로그램 개요

① 프로그램 실시기간 : 총 4회 (1회당 60분)

- 본 프로그램은 4주에 걸쳐 주 1회로 실시되며, 경우에 따라서는 조정이 가능하다.

② 프로그램 실시대상

- 일과 가족의 양립으로 어려움을 겪고 있는 취업주부, 특히 자녀양육에 많은 시간이 소요되는 자녀를 둔 취업주부나 편부모에게 적합하며, 경우에 따라서는 맞벌이 가정의 남편에게도 적합. 기업용 프로그램과 더불어 한 회사의 직장 내 맞벌이 사원에게 적합.

③ 프로그램 실시장소

- 본 프로그램은 직장내 직원들을 위한 교육기관이나 여성-가정 상담센터에서 실시한다. 강의, 동영상 시청 및 그룹별 토론(참가자 20-30 내외일 경우)이 가능한 강의실에서 실시한다.

④ 진행 형식

- 진행자(1명)가 강의식과 토론식을 병행

⑤ 진행 자료

- Power Point, 동영상, 체크리스트, 과제, 활동지, 신문기사

(2) 프로그램 목표

① 현재 나의 일과 가족 간의 균형 상태를 여러 진단지나 토론을 통해 평가해보고 문제를 인식하며 해결책을 모색한다.

② 문제해결의 한 방법으로서, 가사노동과 업무에서의 스트레스관리에 대해 알아보고 자신에게 맞는 스트

레스 관리법을 소개하여 좀 더 효율적인 업무를 할 수 있도록 한다.

- ③ 자신의 시간분배를 알아보고 낭비분석을 해봄으로써 또 다른 문제해결방안을 찾아보고 효과적으로 시간을 관리하도록 한다.
- ④ 육아제도나 여성보호제도, 가정친화적인 정책 등 정

부가 제공하는 서비스에 대한 지식을 제공하여 효과적으로 이용할 수 있게 한다.

- ⑤ 동기를 유발하고 균형방안을 구체화하며 관계망 형성을 유도한다.
- (3) 프로그램 구성표

① 1차시; 일-가족, 두 마리 토끼잡기(나의 삶 돌아보고 설계하기)

과정	강좌내용	세부내용	학습자활동 및 준비물	소요 시간
도입	강의 개요	- 인사 및 소개	- 이름표	5분
	나는 균형적인 삶을 살고 있는가?	- 어떻게 살 것인가? - 나의 현재 상태는? - 균형 잡힌 삶의 필요성 & 중요성	- 균형정도 파악을 위한 진 단지 - 중요성, 시간 측면에서 평 가, 진단표 - 균형적인 삶에 대한 의의 발표해보기	15분
전개	새로운 인생설계	- 가치와 목표의 중요성 - 가치와 목표 설정하기 - 목표의 구체화 - 인생을 돌아보기 - 인생 설계하기	- 활동지를 활용하여 나의 가치와 역할, 목표 등 검토 - 삶의 우선순위 정하기 - 목표를 정하고 구체화하기 - 인생곡선 그려보기 - 인생설계표 만들기 - 나머지는 과제	35분
마무리	정리단계	- 요약 및 정리 - 과제 제시 및 차시 예고	- 일-가족 병행으로 인한 스 트레스와 문제 등 생각하기	5분

② 2차시; 스트레스 없는 세상을 꿈꾸며(스트레스와 가사노동 관리)

과정	강좌내용	세부내용	학습자활동 및 준비물	소요 시간
도입		- 인사 및 본시 목표		5분
	스트레스관리	- 일-가족 병행으로 인한 스트레스 파악 - 업무에 관한 스트레스 줄 이기	- 일-가족 병행으로 인한 스트레스 토론 - 원인과 해소 방안 토론	15분
전개	가사노동관리	- 가사노동 스트레스줄이기 - 가사노동 관리전략	- 가사일 분담방법 - 성공과 실패담 토론	15분
	나의 유형은?	- 일-가족 균형을 잡을 때 나는 어떤 유형의 사람인가? - 일-가족 균형 전략 설명	- 일-가족 균형 전략의 진단표 - 일-가족 균형 전략방법 익히기	20분
마무리	정리단계	- 정리 및 과제소개	- 과제; 일주일에 3일을 정해 생활시간 기록해보기	5분

③ 3차시; 해도 해도 일이 끝이 없어!(시간관리)

과정	강좌내용	세부내용	학습자활동 및 준비물	소요 시간
도입		- 인사 및 본시목표		5분
전개	생활시간 평가	- 과제물 점검 - 시간 매트릭스에 따라 평가 - 시간낭비의 요인분석	- 과제 발표 - 활동지에 따라 평가 - 시간활용상의 저해요인 토론	30분
	시간관리	- 시간낭비를 줄이는 방법 - 시간관리 장점 - 시간낭비를 줄이는 방법	- 시간낭비를 줄이는 노하우 토론과 소개하기 - 시간관리의 10가지 장점소개하기	20분
마무리	정리단계	- 시간을 잘 관리하자		5분

④ 4차시; 회사에는 무엇을 요구하나?(일-가족 균형을 위한 제도)

과정	강의 내용	세부내용	학습자활동 및 준비물	소요 시간
도입		인사 및 본시목표		5분
전개	우리 회사는?	- 우리 회사의 가족친화적 제도 평가 - 제도의 장점과 혜택	- 우리 회사에 있는 가족친화적 제도를 찾아보기 - 우리 회사의 제도를 통해 일-가족 균형에 도움이 된 사례를 발표	10분
	일-가족 균형 제도	- 기업의 가족친화적 제도 소개 - 정부의 제도 소개 - 정부 정책의 변화 - 대표적인 활용사례와 기업 소개	- 여러가지 유형별로 다양하게 활용 되고 있는 일-가족 균형 정책들에 대한 안내지를 통해 자신에게 유익한 제도를 생각해 봄 - 가족의 형태나 상태별로 파악	20분
	서로 격려하기	- 기업에 요구하도록 격려 - 직장 동료들간의 연대와 지지	- 자신의 상태에서 기업에 요구할 수 있는 방법 생각하기 - 부하직원에게 제공할 수 있는 지원 방안 생각하기	15분
마무리	정리단계	- 자신이 원하는 삶 살기	- 1차시와 관련하여 자신의 모습 그려보기 - 인생설계와 관련하여 설계완성	10분

2) 가족을 생각하는 회사 만들기 -고용주용 프로그램

(1) 프로그램 개요

① 프로그램 실시시간 : 총 4회 (1회당 60분)

- 본 프로그램은 4주에 걸쳐 주 1회로 실시되며, 경우에 따라서는 조정이 가능하다.

② 프로그램 실시대상

- 기업 정책에 영향력을 발휘할 수 있는 기업주 또는 간부 등에 적합(기업규모는 상관없음)

③ 프로그램 실시장소

- 본 프로그램은 프리젠테이션과 동영상 시청 및 그룹별 토론(참가자20-30명 내외일 경우)이 가능한 강의실에서 실시한다.

④ 진행 형식

- 진행자(1명)가 강의식과 토론식을 병행

⑤ 진행 자료

- Power Point, 동영상, 활동지, 신문기사, 상품 7개

(2) 프로그램 목표

① 노동시장의 변화와 고용인들의 의식 및 가정생활에 대한 현실을 파악한다.

② 고용인들의 일-가족 불균형에 따른 스트레스를 이해한다.

③ 가족친화 프로그램의 필요성 및 종류, 효과, 실제에 대해 안다.

④ 소개된 가족친화 프로그램을 자사의 실정에 맞춰 응용할 수 있다.

⑤ 사원들의 일-가족 균형을 위해 최선을 다하려는 마음을 가진다.

(3) 프로그램 구성표

① 1차시; 우리도 잘해주고 싶어요(기업의 일-가족 균형 지원의 필요성)

과정	강좌내용	세부내용	학습자활동 및 준비물	소요 시간
도입	강의개요	- 인사 및 소개 - 프로그램 전체목표 및 본시목표	- 총 4차시 프로그램의 전체적인 흐름 파악	10
전개	노동시장의 변화	- 내가 신입사원이던 시절과 무엇이 달라졌나? - 여성경제참가율의 증가 - 맞벌이부부의 증가 - 젊은층의 맞벌이 및 기타 직업관련 의식 - 맞벌이로 인한 일-가족 불균형의 문제에 기인한 직장문제	- 과거와 현재의 노동시장환경을 비교하여 발표 - 경제활동 참가율 그래프 - 동영상-여성일자리 - 설문조사 결과자녀 문제로 직장을 그만둔 경험	15
	성공에 대한 가치관 변화	- 대체 왜 옮긴다는 거야?-직장과 성공에 대한 가치관 변화 - 직장인의 직무만족도 및 기업 충성도 약화 혹은 변화	- 우리편 안그랬어-현재 부하직원들의 직장에 대한 생각을 비교하여 토론 - 동영상2-신입사원 이직 - 설문조사 결과 -이직이유	15
	인력양성비용 - 내가 키운 인재의 가치는?	- 기업의 인력양성비용 - 일-가족 균형제도의 필요성-이직 및 퇴직으로 인한 예산낭비 방지	- 기업의 인력양성비용 예상 및 발표 - 활동지1 - 상품 5개	15
마무리	정리	- 본시내용 정리 - 차시내용 예고		5

② 2차시; 사장님, 우리는 이렇게 살아요

과정	강좌내용	세부내용	학습자활동 및 준비물	소요 시간
도입		- 전시내용 확인 및 본시내용 소개	- 전시내용의 연속선상에서 본시내용을 파악	5
전개	맞벌이부부의 전쟁같은 아침 - 우리 사원의 아침 엿보기	- 맞벌이부부의 현실 소개 - 우리나라 저출산의 현황 - 이로 인한 고령화문제와 국가경쟁력	- 맞벌이부부의 일-가족 불균형에서 오는 스트레스를 간접적으로 경험 - 동영상, 통제, 활동지 등	25
	가족친화경영의 필요성 - 사원의 기쁨은 곧 나의 기쁨!	- 우리 회사 직원들의 가족적 요구 - 가족친화경영의 개념 및 효과를 통한 가족친화경영의 필요성 제시	- 각 회사별 혹은 부서별 직원들의 사정을 잘 알고 있는가를 질문 또는 토론 - 동영상 및 강의자료	25
마무리	다음시간에 만나요	- 본시내용 정리 - 차시내용 예고		5

③ 3차시; 그것이 알고 싶다, 우수기업의 비밀!! (가족친화적 제도 알아보기)

과정	강좌내용	세부내용	학습자활동 및 준비물	소요 시간
도입		- 전시내용 확인 및 본시내용 소개	- 전시내용의 연속선상에서 본시내용을 받아들임	5
전개	가족친화프로그램의 종류 - 속속들이 살펴보기	- 네 영역으로 구분된 가족친화 프로그램을 통해 프로그램의 다양성 제시. - 정부의 정책방향	- 각 프로그램을 활용하는 회사를 찾아봄 - 동영상-아이 데리고 출근하는 아빠?!	30
	프로그램 활용사례 - 누가 어떻게 활용하고 있나?	- 가족친화기업 우수사례를 통해 프로그램별로 실제응용현장 및 효과를 제시	- 각 프로그램의 효과를 예상하여 평가 - 신문기사, 동영상 - 기업주의 느낌 나누기	20
마무리		- 본시내용 정리 - 차시내용 예고	- 각 프로그램을 자신의 기업에 적용하여 생각해오기	5

④ 4차시; 감동 프로젝트, 지금부터 시작이야!! (우리 회사에 활용하기)

과정	강좌내용	세부내용	학습자활동 및 준비물	소요 시간
도입		- 전시내용 확인 및 본시내용 소개	- 참가자들이 전시내용의 연속선상에서 본시내용을 받아들임	5
전개	프로그램의 실제 - 실전에 응용해 보자!!	- 우리 회사의 가족친화경영수준을 평가 - 일-가족 균형 프로그램에 대한 고용인들의 요구실태	- 회사의 제도를 검토 - 직원들 요구에 맞는 제도인가를 비교평가 - 우리 직원들이 원하는 것은? - 직원들의 요구조사표, 신문기사	25
	프로그램 활성화 방안 - 한 가지라도 실천해요!	- 활용가능한 제도 수립 - 가족친화적인 문화 만들기	- 눈치보지 않고 자유로운 분위기에서 활용가능한 한가지 계획세우기 - 활동지, 상품	20
마무리	유익한 시간이었나요??	- 전체내용 정리 - 프로그램 평가	- 사장님, 사랑해요!! - 프로그램 평가지	10

V. 결론 및 제언

본 연구에서는 맞벌이가정의 일-가족 균형을 높이기 위해서 이에 영향을 미치는 요인들을 분석하고, 그 결과를 기초로 일-가족 균형을 높이기 위한 교육 프로그램을 개발하였다. 분석은 정량적 분석과 정성적 분석을 통해 실시하였으며 교육프로그램은 고용인과 고용주용으로 나누어 각각 4차시의 내용을 개발하였다.

특히 본 연구에서는 실태조사를 통해 나타난 영향요인들을 촉진요인이라 명명하였는데, 촉진요인들은 인구통계학적 변인보다는 일과 가족에 대한 인식이나 균형을 위한 자신의 노력, 일과 가족에 대한 만족감 등 심리적인 요인이 많았으며, 기타 근무시간이나 복지제도와 같은 직업관련변수들이 많았다. 이것은 맞벌이 가정이기 때문에 야기되는 물리적, 시간적 요인보다는 회사의 여건, 일과 가족을 병행하려는 욕구나 이에 대한 만족감에 따라 균형감이 높아진다는 것을 의미한다.

이러한 상황을 고려하여 교육프로그램에서는 고용인들의 경우에 자신의 생활에서 일과 가족생활을 균형있게 배분하려는 노력, 스트레스 및 가사노동을 관리하는 방법, 가족친화적 제도를 확대하기 위한 방안들을 포함시켰다. 또 고용주용 프로그램에는 고용인들의 생활을 이해하기 위한 노력, 일-가족 균형을 위한 방안과 이를 활용하는 회사들에 대한 소개, 우리 회사에 적용하기 위한 시도들을 포함시켰다.

지금까지 일-가족 병행의 어려움이나 맞벌이 가정의 역할갈등에 관한 연구들이 있었지만 이들은 가정의 실태와 문제를 제시하고 해결책을 촉구하는데 그쳤다. 그러나 본 연구에서는 문제점을 근거로 일-가족 균형을 촉진시킬 수 있는 방안을 강구하고 그것을 적극적으로 교육하는 프로그램을 개발하였으며 일-가족 병행의 긍정적인 면을 부각시키고자 하였다. 또 실제로 균형상태를 유지해야하는 고용인뿐만 아니라 이들의 상황을 개선하는데 도움을 줄 수 있는 파트너로서 고용주에 대한 교육프로그램도 함께 개발하였다는데 의의를 찾을 수 있다.

그럼에도 불구하고 조사대상자들의 가족적 혹은 직업적 상황에 따라 많은 차이가 날 수 있는 일-가족 균형상태를 보다 자세히 조사하지 못한 제한점을 갖으며, 균형을 잘 이루고 있는 집단과 잘 이루지 못한 집단을 비교분석하면 더 바람직한 촉진요인을 발견할 수 있을 것이다. 또한 각 회사에서 도입할 수 있는 가족친화적인 제도들은 회사의 여건이나 고용인들의 특성에 따라 달라질 수 있으므로 고용주에 대한 교육프로그램도 세분화될 필요가 있다. 뿐만

아니라 교육 프로그램은 각각 4차시분량이 모두 개발되었지만 실제 교육을 통해 교육효과와 결과를 제시하지 못하고 개요만 제시된 것이 아쉬움으로 남는다.

□ 접수 일 : 2006년 09월 14일

□ 심사 일 : 2006년 10월 16일

□ 심사완료일 : 2006년 12월 17일

【참 고 문 헌】

가정학 실천특별위원회 홈페이지
 김예리(2006). '세잎 한 가정' 맞춤형 지원서비스 사업. **가정학 실천특위 세미나 자료집**. 6월호.
 이승미(2006). 건강가정지원센터의 현황 및 활성화 방안 모색. **가정학 실천특위 세미나 자료집**. 6월호.
 정영금(2006). 기혼취업여성의 일-가족 균형감과 지원용이도/요구도에 관한 연구. **한국가정관리학회지**, 24(2), 107-118.
 조선경제 2006.5.17.
 Grzywacz, J. G, & Marks, N. F.(2000). Reconceptualizing the work-family interface. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
 Hill, E. J.(2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*. 26(6). 793-819.
 Marks, S. & S. McDermid(1996). Multiple roles and the self. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 417-432.
 Milkie, M. & P. Peltola(1999). Playing all the roles: gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 476-490.
 Sahibzada, K., L. B. Hamner, M. B. Neal & D. C. Kuang(2005). The moderating effects of work-family role combination and work-family organizational culture on the relationship between family friendly workplace supports and job satisfaction. *Journal of Family Issues*, 26(6). 820-839.
 Swanberg, J., M. Pitt-Catsouphes & K. Drescher-Burke (2005). A question of justice. *Journal of Family Issues*, 26(6). 866-895.
 Voydanoff, P.(2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance. *Journal of Marriage and Family*, 67. 822-836.