

일 · 가정양립태도와 환경이  
취업모가 지각한 모자간 자원제공에 미치는 영향\*  
Effects of Work-Family Related Environment and Attitude  
on Resource Exchange between Working Mothers and Their Child

서울대학교 소비자학과  
석사 조수진  
교수 이기영

Department of Consumer Studies, Seoul National University

Master : Sugene Cho

Professor : Ki Young Lee

◀ 목 차 ▶

- |            |            |
|------------|------------|
| I. 서론      | IV. 결과분석   |
| II. 이론적 배경 | V. 논의 및 결론 |
| III. 연구방법  | 참고문헌       |

<Abstract>

This research tried to identify how different types of environments related with work-family reconciliation effects the amount of resource exchange between working mothers and their child. In this study, we applied theoretical concepts such as 'Defamiliarization'(rights of mothers to access the work force without any environmental obstacles) and 'Familiarization'(a movement trying to balance work with family and child). This study is an analysis of valid questionnaires filled out by 220 female respondent's who was holding a job and also had children attending elementary, middle, or high school at the time answering the survey questionnaire. Results of this survey are as follows. Mother's attitudes toward familiarization and child's school environments related with defamiliarization had critical effects on mother's perceived resource exchange. And in a further analysis, among the clustered groups of mothers the group which consists of mothers who try to work hardly on both work and family had the highest degree of the resource supplies to their child.

주제어(Key Words) : 가족 자원(family resource), 일 · 가정양립(work-family reconciliation), 취업모(working mother)

**Corresponding Author** : Ki Young Lee, Department of Consumer Studies(Building 222), Seoul National University, San 56-1, Shinlim-dong, Guanak-gu, Seoul, 151-015, Korea Tel: +82-2-880-6825 Fax: +82-2-885-2679 E-mail: leek@snu.ac.kr

\* 본 논문은 석사학위논문의 일부임.

\* 본 논문은 2010년 서울대학교 생활과학연구소에서 일부 지원금을 받아 수행되었음.

## I. 서론

전세계를 막론하고 여성 취업자 및 맞벌이 가구가 증가하면서, 일·가정 양립지원과 관련된 가족정책이나 그에 대한 지원논의가 활발해지고 있다. 초기에는 이와 관련해, 아동수당 및 보육지원 등 취업모가 가족으로부터 자유로워질 수 있도록 하여 그들의 취업을 장려하는 '탈가족화' 정책에 많은 논의가 이루어져왔다. 그러나 일부 일·가정양립자들로부터 탈가족화 정책은 부모의 가정생활 및 자녀보호의 소홀로 이어질 수 있다는 지적이 일었으며, 취업자들의 건강한 가정생활 및 맞벌이 부모의 자녀돌봄에 대한 관심이 증가하였다. 일·가정양립지원은 직장을 가진 부모들이 건강한 가정생활도 할 수 있도록 장려하는 '가족화', 또는 '재가족화'라고 일컬어지는 지원을 함께 독려하는 방향으로 노력이 일어나고 있다.

실질적으로 국가의 여러 가족지원방식은 어느 한 쪽만 일방적으로 작동 한다기보다 다양한 지원방식이 동시에 일정한 비중으로 양립하는 형태를 띤다(김수정, 2006; 한국가족학회, 1996). 또한 개별적인 복지정책의 시행보다는 다양한 방식에서 가족을 보조하는 통합적 수준의 정책조합이 정책의 목표와 관련해 더 큰 효과를 준다(류연구, 2005; 이선희, 김문식, 박수경, 2008). 일·가정양립과 관련한 정책이 주는 효과를 이론적으로 살피기 위해서는 '탈가족화'와 '가족화' 영역을 모두 고려하는 것이 적합하다.

정책적 차원에서 일·가정양립과 관련해 '탈가족화'와 '가족화'를 동시에 지원하는 노력이 진행됨에 따라, 이론적인 측면에서도 이와 관련한 담론적 논의가 활발해지고 있다. 그러나 아직까지 양립적 지원이 발전 초기단계임에 따라, '탈가족화', '가족화'와 관련한 정책이 사회에 주는 긍정적인 효과를 구체적으로 살핀 연구는 소수이며, 그 중에서도 대다수의 연구자들은 지원이 주는 효과를 여성의 출산율이나 취업률에서 찾는다.

일·가정양립 지원은 취업자들이 일 또는 가족을 위해 보내는 시간을 유연하게 관리하며 그들이 미취업자에 비해 적게 소유한 가족공유시간을 가지 있게 보낼 수 있도록 돕기 위한 지원이라 볼 수 있다. 그러므로 이러한 지원이 일·가정양립자의 건강한 생활에 주는 효과는 가족구성원간 소통 및 관계에 주는 긍정적 영향을 통해 살필 필요가 있다. 한편, 일·가정양립을 향하는 정책이 실질적으로 부모가 일과 동시에 가족 구성원과의 소통 및 관계를 증진시키는데 많은 초점을 두는 데 반해, 이러한 정책이 가족 구성원간 관계에 주는 영향을 살핀 연구는 부재한 상태이다.

이때, 가족 구성원들간의 관계 및 소통의 정도는 함께하는 시간 및 함께하는 활동의 빈도 등 객관적인 요소 이외에,

질적인 강도 및 가족 구성원이 느끼는 감정 등 주관적인 요소도 함께 고려해야 합리적인 측정이 가능하다. 또한 관계나 소통이라는 단어가 주는 의미 속에는 쌍방향적인 특성이 내재되어 있어, 대상간 상호 호혜적인 관계가 전제되어야 한다.

최근 연구들에 비추어 보았을 때 부모와 자녀를 중심으로 하여 가족 구성원간의 상호 호혜적 관계 측정 방법은 부모의 경제적 투자와 자녀의 산출, 또는 성인 자녀의 부모 부양과 이로 인해 그들이 느끼는 부담감 및 혜택 등 객관적 투자 지표를 위주로 한 장기적 보상을 살피는 연구들에 한정된다. 이처럼, 가족구성원이 주고받는 물리적인 자원이나 함께 보내는 시간 등 객관적 지표를 통해 측정하는 방식은 가족 구성원간 관계에서 일어날 수 있는 주관적인 생각을 반영하지 못한다. 나아가, 부모 자녀간에 일어날 수 있는 주관적이면서 단기 쌍방향적 교류를 살핀 연구가 있다고 하여도, 관계만족도 등 단편적인 지표만을 이용한 연구들이 존재할 뿐이다.

본 연구에서는 가족 구성원들 간의 질적인 관계 및 소통을 측정하기 위한 가장 합리적인 방법을 찾으려 하였다.

가족 구성원들이 주관적으로 느끼는 질적 관계나 및 실질적인 소통의 수준은 단편적으로 가족 구성원간 관계에 대한 만족도의 수준을 통해 측정할 수 있다. 그러나 주관적인 만족수준을 묻는 방식은 지극히 응답자의 주관적인 생각에만 의존하여, 응답자들의 주관적 의식 차이에 따라 응답 결과의 신뢰성을 저해한다. 주관적 평가가 가져올 수 있는 난점을 극복하기 위해 가족 구성원간 함께 한 행동내용의 다양성 및 다양한 행동에 대한 주관적인 평가 등을 통해 정량적 영역과 정성적 영역을 절충할 수 있다. 본 연구에서는 가족자원교환 정도를 통해 가족 구성원간 관계 및 소통을 살피려 한다. 가족구성원이 서로에게 제공하는 다양하고 구체적인 질적 자원 교환 정도를 통해 객관성과 주관성을 절충하여 가족간 교류 수준을 측정할 수 있다고 판단한다.

본 연구는 일·가정양립을 위해 공존할 수 있는 상반된 영역인 '가족화'와 '탈가족화'와 관련한 환경, 태도 및 기타 변수가 모자간 자원교환에 어떠한 영향을 미치는지 살핀다. 이를 위해, '탈가족화' 또는 '재가족화'를 촉진시키는 태도나 환경이 취업모가 지각한 모자간 자원제공이 어떻게 영향을 받는지 분석하여, 다양한 목적을 위한 지원방식이 실제로 개인이나 가족의 삶에 어떠한 영향을 미치는지 간접적으로 살핀다. 이로써, 아직 발전 초기단계인 국내의 일·가정 양립과 관련된 가족정책이 나아갈 방향을 제안하는 것이 연구의 목적이다.

## II. 이론적 배경

### 1. 가족자원과 자원교환: Foa의 자원이론

자원이란, 사용될 수 있는 것으로서 무언가를 획득하거나 누군가를 만족시키기 위해서 이용될 수 있는 자산이라고 볼 수 있다. 그러므로 가족 자원이란, 가족이나 가족 내 구성원들에게 가치 있는 산출을 가능하게 하는 능력을 함양하는데 기여하는 실체이다(Goldsmith, 2005). 다시 말해, 가족자원은 가족의 가치실현과 욕구충족이라는 목표를 달성하기 위해서 사용되는 자원이다(김외숙, 이기영, 최은숙, 1997).

가족 자원은 그 특성에 따라 일반적으로 인적자원 대 물적자원, 또는 유형적 무형적 자원 등으로 나눌 수 있다. 그러나 가족 또는 개인을 하나의 주체로 보았을 때 관리할 수 있는 대상으로서 자원을 보는 시각과 달리, Foa는 그의 자원이론(resource theory)에서 자원을 사람의 상호간 관계에서 주고받는 대상으로 보는 관점을 취한다.

Foa는 사람간 상호관계에 있어 자원을 이해하는 개념 틀을 제공하기 위하여 자원을 6요소(사랑, 서비스, 재화, 금전, 정보, 지위)로 분류하였으며 이론적 체계에 따라 이렇게 구분된 자원들은 다시 구체성(concreteness)과 특정성(particularism)의 두 가지 차원으로 구분 짓는다. Foa에 따르면, 사람의 관계에서 교환 가능한 자원에는 애정적인 관심, 온정, 평안함의 표현으로 정의되는 '사랑', 위신이나 자존감 등과 관련된 평가적 판단인 '지위', 사랑을 표현하는 행동을 제외한 조인이나 의견, 지시 등을 포함하는 '정보', 화폐나 통화 등 교환 가능한 기준을 가진 단위인 '금전', 실체가 있는 상품, 물건, 물질 등을 말하는 '재화', 타인을 위한 노동을 행하는 사람의 신체적 활동을 포함하는 '서비스'의 6가지 재화가 있으며, 이 6가지 자원의 유형은 구체성-상징성, 특정성-보편성의 두 차원을 통해 다시 분류할 수 있다(Foa & Foa, 1974).

Foa의 여섯 가지 자원영역 구분과 각 영역의 특성을 분석한 연구들(Teichman & Foa, 1975; Foa, 1993a, 1993b)은 사회적 관계를 통해 사람들이 주고받는 자원의 종류가 결코 같지 않으며, 모든 종류가 동등한 가치로 교환되는 것도 아님을 설명한다.

이러한 Foa의 자원이론과 관련한 연구가 가지는 함의는 다음과 같다. 첫째, 대인간에 서로 다른 자원을 주고받는 현상에 대한 이유를 설명한다. 둘째, 경제적 자원만을 논하지 않고 인적 자원을 구체적으로 정의하여, 더 실제적인 대인간 자원교환 현상을 설명한다. 마지막으로, 받는 사람에 의해 상대적으로 영향을 덜 받는 정보, 금전, 재화와 같은 '보편적 자원의 교환'이 증가하는 현 사회를 설명하여, 이가 초래하는 고립화, 이질화, 원격화를 줄이기 위한 특정적 자원교환의 필요성을 역설한다(Burr, Day, & Bahr, 1993).

Foa의 자원교환이론은 대인관계에서 발생하는 양적인 차

원의 자원교환을 넘어서, 대상간에 실질적으로 주고받는다 고 느끼는 질적인 영역의 소통을 살핀다. 또한 인간관계에서 주고받을 수 있는 질적인 자원의 영역을 구체적으로 측정하는 유용한 도구가 되므로 연구에 사용하기에 적합한 모형이라 판단된다.

### 2. 일·가정양립관련 이론적 담론

일·가정 양립의 관점에서 논의되는 '가족화'와 '탈가족화'에 대한 담론은 Esping-Anderson의 '탈상품화' 논의로부터 출발한다. Esping-Anderson은 그의 1990년 저서에서 사회복지의 개념에 '탈상품화'의 논의를 도입하여 사회권의 질을 측정하려 한다. 그는 '탈상품화'를 노동 시장에서 상품화된 사람이 잠재적으로 위험에 처할 가능성에 대비하기 위해 복지 국가의 정책이 시장 의존으로부터 개인의 삶에 자유를 부여하는 정도로 정의한다(Esping-Anderson, 1990).

이러한 새로운 개념이 몇몇 여성학자들로부터 그가 제시한 '개인'이 상품화된 남성에게 한정된다는 이의를 제기받으면서 '탈가족화'의 논의는 시작된다. 가장 대표적으로 Orloff(1993)에 따르면, Esping-Anderson이 제시한 시민의 복지 상태를 정의하는 기준인 '시민권'으로 설명할 수 있는 '개인의 사회적 영향력'의 개념에는 여성이 접하는 특수한 문제가 반영되지 않았다. 그러므로 기존의 사회복지지표에 여성차별적 요소를 적용하여 자본권과 계급적지위, 탈상품화 이외에도, 사회적 노동에 진입할 수 있는 권리와 가정을 유지할 수 있는 권리를 추가해야 한다.

Orloff의 의견을 받아들여, Esping-Anderson(1999)은 '탈가족화'라고 하는 새로운 개념을 제시한다. 그는 복지국가의 '탈가족화' 서비스로 볼 수 있는 가족에 대한 서비스, 아동이 있는 가족에 대한 수당, 공적 자녀돌봄 서비스, 노인에게 대한 돌봄 제공 등의 내용을 적용해 개인의 시장상품화, 또는 가족화로부터의 자유롭게 하는 정도를 바탕으로 복지국가 체계를 비교하고 평가한다(Esping-Anderson, 1999). 또한 리스트와 같은 여성학자는 '탈가족화'를 발전시켜, '개별 성인이 임금노동이나 사회 보장 혜택을 통해 사회적으로 수용할만한 생활수준을 유지할 수 있는 정도'로 정의함으로써, 돌봄 노동으로부터의 자유(탈가족화)와 돌봄제공자에 대한 사회보장 혜택의 두 측면을 모두 강조한다(강희경, 2007). 이와 비슷하게, 류연규(2007)는 탈가족화 수준을 측정하는 데 있어, 가족에 대한 국가의 기본적 재정지원, 일-가족 양립에 대한 지원, 여성의 노동권 보장이 모두 포괄되어야 한다고 생각하고 이를 바탕으로 OECD국가 22개국의 탈가족화 지수를 산출한다.

여성주의적 시각은 시민권의 개념을 여성에게까지 확장시켰으며 이에 따라 여성은 점차 경제적으로, 그리고 가족의

의무로부터 해방되는 방향으로 논의된다. 그러나 여성주의자들이 제시하는 새로운 유형화의 기준은 여전히 여성의 '사회적 노동권'이 아닌 '부양자적 보살핌 노동권'을 주축으로 한다. 이는 오히려 '탈가족화'나 '유급노동권'보다는 '성별 분업양식'에 초점을 맞추기 때문에 또 다른 한계에 부착한다(장지연, 2004).

'탈가족화'에 대한 논의는 여성학자뿐 아니라, 일-가족 양립론자들에게까지 확대된다. 일·가정양립론자들은 여성주의자들이 제시한 '탈가족화'가 여성의 관점에만 치중하여 가족 구성원 내의 모자간 상호교환은 전혀 반영하지 못한다고 비판한다. Leira는 보상을 통해 노동이 교환되는 '상품화', 노동 대신에 복지 국가로부터 오는 현금지급인 '탈상품화', 부모가 집에서 자녀를 돌보게 하기 위한 정책적 조치인 '가족화', 가족과 부모 이외에 기관에 의한 자녀돌봄지원인 '탈가족화'를 구분하면서, 돌봄의 사회화로서의 '탈상품화'와 부모자녀 관계로서의 '가족화'를 중심으로 사회의 지원을 조망한다(Leira, 2002; 강희경, 2007 재인용). 또한 국내에서는 윤홍식(2005)이 일과 가족의 양립이 여성과 남성의 보편적 양립으로 나아가야 한다고 주장한다. 그는 일-가족 양립형태는 연금수당의 소극적 지원을 통한 차이에 근거한 양립에서 부모의 휴가지원을 통한 여성의 순차적 양립, 나아가 아버지 할당제를 통해 볼 수 있는 여성과 남성의 보편적 양립으로 진행된다고 설명한다.

본 연구는 일·가정양립자들의 입장에서 대두되는 '가족화'와 '탈가족화'를 논한다. 그러므로 초기의 에스핑 안데르센이나 여성주의자들이 거론한 '상품화'나 가족으로부터 자유로워질 수 있는 노동권을 의미하는 '탈상품화'를 논하지 않는다. 연구에서는, 일·가정양립지원의 영역에서 자녀에게 필요한 부모의 역할을 사회에서 대체하는 지원으로 돌봄의 사회화로서의 '탈가족화' 영역과 부모의 능동적이고 적극적인 돌봄을 활성화시키는 '재가족화'가 실질적으로 부모와 자녀의 관계에 어떠한 영향을 주는지 알아보려 한다. 나아가 본 연구는 일·가정양립론자들이 주장하는 '재가족화' 영역의 필요성을 역설하려고 하기보다, 두 가지 다른 형태의 일·가정양립 경향이 얼마나 효용을 가지고 있는지 비교한다. 현안과 관련해 아버지의 참여에 대한 논의가 부각되고 있지만 현실적으로 여전히 분석 가능할 정도의 논의대상이 되지 못함에 따라, 어머니와 자녀로 연구 대상을 한정한다.

### 3. 일·가정양립환경 및 태도가 미치는 영향

일·가정양립과 관련한 지원이 발달 초기단계에 있음에 따라, 본 연구에서는 일·가족양립지원과 관련한 효과를 '탈가족화' 및 '가족화'를 촉진시키는 여러 가지 환경 및 이와 관련한 대상의 태도를 통해 살피려 한다. 그러므로, 일·가

정양립 관련 지원이 주는 효과는 일·가정양립과 관련한 환경 및 태도가 사회 및 가족에게 주는 효과를 통해 살핀다. 우선, 실질적으로 '탈가족화'와 '가족화'와 관련한 이론적 담론을 적용한 연구는 한정적이기에 먼저 제시한 후, 일·가족 양립 환경 및 태도가 주는 효과를 살핀다.

#### 1) 탈가족화 및 가족화 관련 담론으로 본 일·가정양립환경

일·가정양립과 관련한 상이한 지원체계 등 환경이 주는 효과는 사회복지연구자들이나 여성주의자들로부터 그 논의가 출발함에 따라 비교적 담론적인 것 중심이며, 수치적 분석이 이루어진다 하여도 국가간 체계의 유형화와 그것이 국가의 출산율이나 취업률과 같은 일반적인 수치에 주는 효과를 비교한 연구가 대부분이다.

OECD 국가들의 가족에 대한 국가의 기본적 재정지원, 일-가족 양립에 대한 지원, 여성의 노동권 보장을 통해 '탈가족화'의 정도를 측정한 류연규(2007)의 국가별 유형화연구나 국가별 보육정책의 공공성과 보육정기구조를 통한 국가간 레짐의 차이를 살핀 이성희(2008)의 연구, OECD국가들을 가족정책의 지출규모, 지출항목에 따라 비교하고 구분된 국가들을 다시 소득보장제도, 일-가족 양립제도, 유아교육과 보육의 3가지 영역별 특징에 따라 비교한 고경환(2009)의 국가군집별 비교연구도 일가정 양립제도의 효과를 보았다고 보다는 국가의 일·가정양립제도의 형태와 그 형태의 국가간 실태를 보여주는 것에 그친다.

그 중, 담론적 '탈가족화'와 '재가족화' 논의를 적용한 윤홍식(2006a)의 연구에서는 부모권(탈상품화와 가족화)과 노동권(탈가족화와 상품화)을 고려해 가족정책수준을 국가별로 군집화한다. 연구 결과, '부모권'의 경우는 북유럽 국가군의 부모권 지원수준이 가장 높으며 부모휴가를 제도화하지 않은 스위스의 지원수준이 가장 낮은 것으로 나타났으며, '노동권'의 경우는 덴마크와 스웨덴의 두 국가로 형성된 군집이 가장 높고 한국이 속한 넓은 범위의 군집과 미국단독 군집이 가장 낮은 것으로 나타났다. 부모권과 노동권을 통합한 분석결과, 역시 북유럽군은 노동권과 부모권의 지원수준이 모두 높았으며 한국이 속한 군집과 미국은 부모권과 노동권지원수준이 모두 낮은 것으로 나타났다.

또 다른 그의 연구에서는 비슷한 방식으로 국가별 군집화를 실시한 후 군집이 보이는 성향이 국가의 출산율이나 고용율과 가지는 연관성까지 살피는데, 스웨덴, 덴마크, 노르웨이 군집은 전통적주생계부양자가족모형의 강도가 약하고 남성성에 대한 돌봄지원정책수준이 높은 국가군으로, 핀란드, 포르투갈 군집은 전통적주생계부양자가족모형의 강도가 약하고 상대적으로 남성에 대한 돌봄지원정책수준이 낮은 국가

군으로, 한국, 일본, 아일랜드가 속한 군집은 전통적주생계 부양자가족모형이 가장 강하게 남은 국가군으로 정의되었다. 한국이 속한 전통적주생계부양자가족모형이 강한 국가군은 남성에 대한 정책의 지원수준도 낮아 출산율과 여성의 경제활동 참가율까지 낮게 나타나는 것으로 분석되었다(윤희식, 2006b).

2) 일·가정양립환경이 사회 및 가족에게 미치는 영향

가족화 및 탈가족화를 나타내는 국가의 복지레짐에 따라 국가를 유형화 한 연구들 이외에 국가의 일·가정양립 정책이 주는 효과를 검증한 연구들 중에서는 국가의 레짐을 자세히 적용시키는 연구는 없으며, 일·가정양립지원으로 볼 수 있는 출산정책이나 보육관련 정책, 또는 통합적 정책이 국가의 여성취업률(홍승아 외, 2008; Esping-Anderson, 1999)이나 출산율(류연규, 2005; 임상규, 2007; 우석진, 2008)에 주는 효과를 검증하는 것들이 대부분이다. 나아가, 연구마다 상이한 결론을 도출하고 있기에 변수간의 명확한 관계를 도출하기 어렵다.

또한 일·가정양립관련 환경이 특정한 지표에 주는 효과를 분석한 연구들은 국가차원의 연구가 많아, 본 연구에서 보려고 하는 바와 같이 일·가정양립과 관련한 환경의 형태가 개인 또는 가족에게 미치는 영향을 알기 힘들다. 개인 또는 가족적 차원에서 일·가정양립지원이 주는 효과는, 가족학의 영역에서 직장이나 가족관련 환경이 일·가정양립갈등이나 생활에 미치는 영향을 파악한 연구를 통해 간접적으로 살펴볼 수 있다.

조희금과 서지원(2009)은 맞벌이가정의 자녀돌봄요구와 가사노동요구도를 분석한 연구에서, 맞벌이부부의 가정생활 만족도는 부인과 남편의 자녀돌봄충분도, 부인의 가사노동충분도에 유의하게 긍정적 영향, 부인의 자녀돌봄 수행비용, 부부 이외의 자녀돌봄 수행비용에 유의하게 부정적 영향을 받는다고 밝힌다. 직장변수 중에서는 연장근로가 없는 경우 유의하게 가정생활 만족도에 긍정적인 영향을 미쳤다. 맞벌이 가정 남녀의 일-가족 균형감이 어느 정도이며 그를 촉진시키는데 영향을 미치는 변수가 무엇인지 파악하려 한 정영금(2006a)의 연구에서는, 직업관련 변인 중 근무시간, 기업규모가 부적으로, 복지제도가 정적으로 일가족 균형감에 영향을 미치며 심리적 변수 중 일-가족 균형노력과 가정 및 직장 만족도가 일-가족 균형감에 유의하게 영향을 미침을 살필 수 있다. 정영금의 또 다른 연구에서는 개인 및 가족관련 변인이 일-가족 갈등이나 일-가족, 가족-일로 향하는 긍정적 부정적 여파에 영향을 미치는 요인을 볼 수 있는데, 근무시간이나 가사노동시간, 남편과 자녀의 지지가 일-가족여파에 유의하게 긍정적 영향을 미침을 살필 수 있다(정영금,

2006b). Pedersen, Minnotte, Kiger와 Mannon(2009)의 연구는 회사의 지원에 조금 더 초점을 두어 가족역할, 가족-친화적 지원, 직장의 분위기, 직장의 압박감이 가정에서 일로의 긍정적 전이에 주는 영향력을 분석했는데, 가족역할, 아픈 자녀를 위한 부모시간유연제도, 직장의 분위기가 특히 여성의 일-가족으로 향하는 긍정적 전이에 정적 영향을 미침이 밝혀졌다. 조금 더 광범위한 시각을 적용한 연구 중 Voydanoff(2005)의 연구가 있다. 가족과 지역사회의 요구, 가족과 지역사회의 자원이 일-가족 갈등과 일-가족 촉진에 주는 영향력을 살핀 이 연구에서는, 가족과 지역사회의 요구가 일-가족 갈등에, 그리고 가족과 지역사회의 자원이 일-가족 촉진에 긍정적 영향을 미친다는 가설이 어느 정도 수락되었다. 이 외에도 경영학적 차원에서 기업의 가족친화적 지원이 기업에 근무하는 이들에게 주는 긍정적 효과를 살핀 연구들 중 기업의 가족친화적 제도를 이용한 경험의 총합이 직장-가족간 갈등에 부적인 영향을 줄 수 있음을 밝히는 일련의 연구가 있다(이선희 외, 2008; Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999).

가족이나 개인의 생활에 영향을 미치는 일, 가족관련 환경을 분석한 연구들을 통해 직장의 복지시행이나 제반적 일·가족 환경이 가족에게 미치는 영향을 살필 수 있다. 그러나 이러한 연구들도 국가간 정책비교 연구들과 마찬가지로 지원이 자녀나 가족보다는 어머니와 여성에게 주는 영향력을 파악하는데 한정된다. 여성주의자들이 주장하는 것과 달리, 일·가정양립이 부모와 자녀의 관계를 고려해야 한다는 일·가정양립자의 의견을 반영하여 사회적 지원이 가족에 주는 영향력을 검증한 연구는 부재한 상태임을 알 수 있다.

3) 일·가정양립태도가 사회 및 가족에게 미치는 영향

일·가정양립환경이 주는 효과에 대해 연구마다 상이한 결과가 도출되는 이유는, 종속변수에 영향을 미치는 독립변수가 연구마다 다르기 때문이다. 실제로 제도의 효과에는 가족구성원의 태도 및 경제적, 사회적, 문화적 환경 등 다양한 통제변수가 중요한 영향력을 발휘한다(류연규, 2005; 원숙연, 2005; 홍승아 외, 2008; Bonoli, 2008).

태도가 여성에 취업에 미치는 영향을 분석하기 위하여 Hakim(2000)은 일과 삶 방식의 선호, 동기, 열망 등 다양한 태도적 요인이 정책적 요인보다 여성의 취업에 더 크게 작용함을 증명한다. 연구자는 위해 일-중심적 여성, 가정-중심적 여성, 적응적 여성 집단을 구분한 분석을 실시한다. 연구 결과, 적응적 여성만이 사회정책에 따라 자신의 태도를 바꾸며, 여성의 태도적 요인이 교육, 사회경제적 지위 등의 기타 요인을 압도한다는 분석이 도출된다. Kangas와 Rostgaard

(2007)는 여성의 개인적 선택권의 중요성을 강조하는 Hakim의 주장과 달리, 오히려 일-가정 양립을 저해하는 다양한 장애 요인들이 여성의 선택권에 영향을 미칠 수 있다는 사실에 근거한 연구를 실시한다. 연구자들은 연구의 독립변수로 Hakim이 사용한 태도적 요인과 더불어 데이케어 지원, 교육수준, 직업지위, 나이 등도 함께 합산하여 그것이 파트타임과 전일제 고용에 주는 영향력을 재분석한다. 연구 결과, Hakim이 주장했던 바와 같이 가정 중심적 태도가 높을수록 취업을 할 확률이 낮아진다는 결론이 도출된다. 그러나 이 연구에서는 태도와 더불어 아동의 데이케어나 부모휴가 지표 또는 사회인구학적 요인이나 남편의 태도도 역시 여성의 취업 선택에 충분한 영향을 주고 있어 개인의 선택권이 사회정책 및 환경 등에 의해 제약당하거나 촉진될 수 있음을 증명한다.

앞서 제시한 정영금(2006a)의 연구에서도 근무시간, 기업 규모, 복지제도 이외에 심리적 변수 중 일-가족 균형노력과 가정 및 직장 만족도가 일-가족 균형감에 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타나, 일-가정양립과 관련한 태도가 직접적으로 가족에게 미칠 수 있는 영향력을 입증한다.

개인의 태도에 큰 영향을 미칠 수 있는 드러나지 않는 문화적, 사회적변수가 사회정책의 영향력에 매우 큰 매개요인으로 작용할 수 있음을 밝힌 연구도 여럿 존재한다. 예를 들어, Bonoli(2008)는 스위스의 각 연방주가 가지는 출산율 차이가 어떠한 사회적 요인의 영향을 받는지 분석하는 연구에서, 사회의 발달이 근대화 과정에 위치해 있는지, 새로운 여성주의적 변화과정에 위치해 있는지에 따라 가족정책의 효과가 다르게 나타난다는 이론을 제시한다. 연구결과, 단순한 상관관계 분석을 실시하는 경우 가족친화적 정책의 영향력은 미미하거나 오히려 출산율에 부적으로 작용하였으나, 다중회귀분석을 통해 '근대화의 영향력'을 통제한 경우 새로운 정책적 변인들이 가족출산에 정적인 영향을 미치는 것으로 바뀌어 그의 추측과 일관된 결과가 도출되었다.

또 다른 한 연구에서는 육아휴직정책이 실행된다고 하여도 출산 주변시기 동안 여성이나 남성이 노동을 하는지, 직업을 가지지만 노동을 하지 않는지, 다른 이유로 직장에 부재하는지의 여부를 살피는데, 여성의 경우는 출산한 달과 그 이후 한달동안 약 50%만이, 남성은 최근 들어셔야 약 3%만이 출산 당월에 다른 이유로 직장에 부재한다는 것을 보여 다른 요인들이 출산휴가의 이용을 제약하고 있음을 보인다(Han, Ruhm, & Waldfoegel, 2009). 특히 우리나라의 경우, 여전히 가부장적 성별분업의 이데올로기가 만연하기 때문에, 오랜 출산휴가가 여성에게 불리하게 작용하고 육아휴직을 사용하는 것이 거의 불가능한 상황이다. 원숙연의 연구에서는 출산율 제고 정책대상자를 중심으로 한 심층면접을 통해 우

리나라 국가 출산 및 육아휴직 제도의 '형식적' 내용은 다른 국가에 비해 떨어지는 상황은 아니지만 조직의 부정적인 반응과 출산휴가가 여성의 경력관리에 미칠 부정적 요인으로 인해 육아휴직의 이용률이 매우 적다고 밝힌다(원숙연, 2005).

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 조사 대상 및 자료수집방법

본 연구는 일-가정양립환경에 따른 취업모와 자녀의 자원교환을 측정하는 목적을 지니므로, 자녀도 부모에게 자원을 제공할 수 있다는 점을 전제로 한 분석이 이루어져야 한다. 그러므로 조사 대상이 되는 어머니의 자녀는 부모에게로의 자원제공이 어렵다고 판단되는 영유아를 제외한 초·중·고등학생으로 한정되어야 한다고 판단했다. 조사는 전국에 거주하는 초·중·고등학생 자녀를 둔 어머니 중 보수를 받고 근무를 하도록 고용된 어머니를 대상으로 하였다. 일-가정양립과 관련한 국가적 지원은 영유아를 가진 부모와 영유아 자녀를 대상으로 하는 것이 주되지만, 실제로 청소년 자녀가 있는 가정에 대한 지원의 중요성과 필요성도 대두되고 있음을 고려하였다.

또한 표집하는 대상이 미혼의 자녀를 둔 취업모로, 구체적이며 제한적이었기에 자녀의 특성을 중심으로 한 표본할당이 적합하다고 판단하였다. 조사대상은 자녀의 학령과 성별을 바탕으로 한 할당표집을 통해 수집되었다. 조사의 자료수집은 한국갤럽의 웹패널을 대상으로 한 웹 설문지를 통해 실시하였다. 2010년 5월 13일 ~ 5월 31일 사이에 설문지를 입력한 자들 중 조사대상에 적합한 220명의 대상으로부터 수집된 220사례의 유효데이터가 최종 분석에 사용되었으며, 자료 수집 결과 조사 대상의 조건이 까다로운 이유로 수집된 자료의 대상은 자녀가 중학생과 고등학생인 경우보다 초등학생인 비율이 높았다.

#### 2. 연구 문제

본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

- I. 취업모가 지각한 모자간 자원제공양상은 어떠한가?
- II. 일-가정양립태도와 환경이 취업모가 지각한 모자간 자원제공에 미치는 독립적인 영향은 어떠한가?
- III. 일-가정양립태도 및 환경에 따라 취업모는 어떻게 유형화되며, 유형화된 취업모 집단별로 취업모가 지각한 모자간 자원제공에는 어떠한 차이가 있는가?

### 3. 연구의 측정 문항

연구에서 측정하는 모자간 자원제공, 일·가정양립태도 및 환경관련 변수들은 구체적으로 다음과 같다.

#### 1) 취업모가 지각한 모자간 자원제공

모자간 자원제공을 측정하기 위해 사용한 구체적인 측정 척도는 Foa의 자원교환이론을 이용해 모자간 자원교환을 측정, 각 영역별 자원 측정 방법을 척도화 한 김현주, 이선이, 이여봉(2006b)의 연구로부터 얻었다. 본 연구에서 살피는 모자간 제공자원은 부모가 자녀에게, 자녀가 부모에게 제공한다고 취업모가 지각하는 인적인 관계에서의 자원을 의미한다. 그러므로 Foa의 자원이론을 바탕으로 애정, 지위, 정보, 금전, 재화, 서비스로 구분된 여섯 가지 지원 중, 구체성의 정도는 약하면서 대상 간에 인적으로 교류하는 질적인 자원을 측정할 수 있는 애정, 지위, 정보, 서비스 4가지 영역에 대한 자원만을 인적자원으로 정의하였다. 또한 연구가 부모와 자녀의 긍정적인 소통을 보는 목적을 지남에 따라, 보복과 같이 부정적인 방향으로 제공되는 자원에 대해서는 살피지 않았다. 이에 따라, 김현주 외(2006b)의 연구에서 사용된 6가지 자원측정문항 중 지위, 애정, 정보, 서비스의 4가지 긍정적 자원만이 연구에서 사용되었다. 문항은 서비스 6, 정보 8, 지위 4, 애정 6문항을 포함해 총 24문항으로 구성되며, 자원을 제공하는 주체가 누구인지에 따라 표현을 적절히 변형시켜 어머니와 자녀에게 24개의 문항을 각각 물었다. 5점 척도로 구성된 척도의 cronbach's a 값은 자녀가 제공하는 자원의 경우, 서비스(.77), 정보(.88), 지위(.84), 애정(.89)을 포함하여 총 24개 문항이 .93, 어머니가 제공하는 자원의 경우, 서비스(.76), 정보(.84), 지위(.87), 애정(.87)을 포함하여 모든 문항이 .93인 것으로 나타났다.

#### 2) 일·가정양립태도변수

일·가정양립태도변수는 Hakim(2000)의 태도 변수를 응용하여 어머니의 일, 가정, 자녀에 대한 태도를 묻는 각 2가지의 5점 척도 문항으로 구성된다. 일에 대한 태도는 어머니가 일을 계속하고 싶거나 중요하게 생각하는 정도를 묻는 문항으로 cronbach's a 값은 .77이다. 가족에 대한 태도는 어머니가 일보다 가정을 중시하고, 가정에 충실 한다고 여기는 정도를 묻는 문항으로 cronbach's a 값은 .69이다. 마지막으로, 자녀에 대한 태도는 자녀를 돌보는 것이 자신에게 중요하고 그에 따른 책임을 느낀다고 어머니가 생각하는 정도를 통해 측정하였으며 cronbach's a 값은 .79이다. 이 중에서, 일에 대한 태도는 탈가족화 태도, 가족과 자녀에 대한 태도는 가족화 태도로 간주하였다.

#### 3) 일·가정양립환경변수

일·가정양립환경이란 취업모와 자녀의 일·가정양립을 촉진시킬 수 있는 제반 환경을 의미한다. 그러므로 이와 관련한 환경에는 취업모의 직장환경과 자녀의 학교환경이 있다고 간주하였다. 본 연구에서는 취업모의 직장과 관련한 환경과 자녀의 학교와 관련한 환경을 탈가족화와 가족화를 촉진시킬 수 있는 환경으로 구분하여 살핀다.

‘탈가족화’를 촉진시키는 환경은 부모가 가정으로부터 자유롭게 일에 참여하도록 도울 수 있는 환경이기 때문에, 부모가 가정에 투입해야 하는 인적 자원의 정도를 완화할 수 있는 환경이라고 볼 수 있다. 그러므로 연구에서는 취업모가 실질적으로 일에 투입하는 시간의 양으로 볼 수 있는 객관적 지표 및 직장에 몰입해야 하는 태도의 수준 등으로 이를 측정하였다. 반대로, ‘가족화’를 촉진시킬 수 있는 환경은 부모가 일을 하고 있으면서도 가정생활을 고려하고 그에 시간 및 심리적 관심을 투자할 수 있도록 장려하는 환경이라고 볼 수 있다. 그러므로 연구에서는 취업모의 직장과 관련해 근무 시간을 조절할 수 있는 제도나, 취업모의 개인사를 고려하는 분위기 등을 변수로 사용하였다.

자녀와 관련한 환경은 주로 ‘탈가족화’를 조장하므로 ‘가족화’ 영역에서 측정하는 것이 어렵다고 판단하였다. 예를 들어, 자녀가 부모와 함께 시간공유 및 정서적 교류를 할 수 있는 정도는 부모의 가족시간 및 가족과 함께하는 활동 등 부모의 입장에서 볼 수 있는 요소뿐이며, 가족의 활동을 장려하는 다양한 활동 장려 프로그램 등이 있다고 하여도 제도나 활동의 실시 및 이용이 아직 미미한 수준이라 측정하기 어렵다고 판단했다. 반대로, 자녀를 위해 사회 및 공적인 영역에서 지원하는 환경은 부모를 대신하여 자녀를 교육시키는 것들이 대부분이므로, ‘탈가족화’의 영역에서만 측정이 가능하였다.

취업모의 직장과 관련한 변수는 취업모가 파트타임과 전일제중 어떤 취업직을 가지고 있는지를 파악하는 취업상태, 근무하고 있는 직업의 종류와 평일 근무시간, 직장과 관련해 인간적이고 개인사를 배려하는 분위기가 있는지를 보는 직장 분위기-Pederson 외(2009)의 연구에서 사용된 9문항의 5점 척도 질문으로, 신뢰도는 .71-와 직장의 업무가 얼마나 개인에게 부담으로 작용할 수 있는지 살피는 직업압박감-Pederson 외(2009)의 연구에서 사용된 9문항의 5점 척도 질문으로, 신뢰도는 .79-으로 구성된다. 그 중 취업모의 취업상태, 평일 근무시간, 직업압박감은 부모가 일에 투자하는 정도 및 심리적 압박감을 보여주는 수치이므로 탈가족화 환경으로 간주하였고, 직장분위기는 부모의 가족 관련 개인사를 고려하고 지원하는 분위기라고 판단하여 가족화 환경으로 간주하였다.

자녀의 학교관련변수는 자녀의 학원 및 과외시간, 학교 방과후 수업 이용여부로 구성되며, 이러한 변수들은 모두 가족의 돌봄 대신 받을 수 있는 탈가족화 서비스라고 볼 수 있으므로 모두 탈가족화 환경으로 간주하였다.

참고로, 사원에서 부장급까지의 영역에서 어머니가 위치하고 있는 직업적 지위, 어머니의 직장에서 일·가정양립관련 제도-가족간호휴가제도, 시차출퇴근제도, 탄력근무제도, 재택근무제도-를 실시하거나 이용하는 정도, 전일제를 근무하는 경우 어머니의 직장 연단위 휴가 이용횟수, 근무연장정도, 자녀의 방과후 수업 종류 및 평균 학교수업 종료시간과 가정 귀가시간은 사전 ANOVA 분석결과 유의미한 영향력이 검증되지 않아 본 연구에서 살피는 회귀분석에는 사용되지 않았다.

4) 기타 환경변수

개인 및 가족특성변수에 속하는 기타 변수에는 어머니의 연령, 월평균 가계 총소득, 첫째자녀의 학령, 첫째자녀의 성별, 어머니의 자녀 돌봄 시간이 있다.

4. 자료의 분석방법

수집된 자료는 SPSS ver. 12.0 프로그램을 통해 분석했으며, 연구문제의 분석목적에 맞추어 다양한 통계방법이 사용되었다.

먼저 조사대상자의 일반적인 특성을 알아보기 위해, 빈도 분포, 백분율을 보는 간단한 통계분석을 실시하였다. 독립변인에 따른 종속변인의 유의성 검증을 위해서는 일차적으로 교차분석, T-test와 ANOVA를 실시한 후 이에서 유의성이 검증된 독립변수를 이용하여 일·가정양립환경의 영향력을 살피는 회귀분석을 실시하였다. 유형별로 나누어진 집단이 종속변수에 미치는 영향력은 ANOVA로 검증하였다.

IV. 결과분석

1. 조사대상자의 특성

본 연구는 초중고 자녀를 가진 취업모를 대상으로 하므로 29세부터 55세까지의 응답자에 대한 자료가 수집되었으며, 대학교 재학 또는 졸업한 응답자가 45.5%를 차지했다.

응답자가 제공하는 또는 제공받는 자원의 대상이 되는 첫째 자녀의 학령은 초등학교생이 가장 많은 45.9%, 그 다음으로 중학생이 29.1%, 고등학생이 25.0%의 비중을 차지했으며, 총 2명의 자녀를 가진 응답자가 61.8%를 차지했다. 또한 외부 돌보미가 있다는 질문에 대해 그렇다고 응답한 경우는 40.0%, 그중에서 가장 많은 45.5%가 친정 부모님을 주된 외

부 돌보미로 응답하였다.

조사 대상자의 직장 관련 특성에 따르면, 60%의 가장 많은 응답자가 직원 5인 이상의 사기업에 근무하고 있었으며, 사원급의 직급을 가진 자가 51.2%로 대략 절반을 차지했다. 풀타임과 파트타임 중 파트타임을 근무한다는 응답자는 19.1%의 비율을 차지했다. 풀타임을 근무한다는 응답자들만 대상으로 물은 질문 중 하루평균 근무시간에 대한 응답으로 '8시간 대'가 47.8%, '9시간 대'가 27.0%인 것으로 나타났다. 또한 연단위 유급휴가 사용일수, 월평균 업무연장일수를 물은 결과, 5일 미만, 5~9일, 10일 이상 업무연장을 한다는 응답이 비교적 고르게 나왔으며, 연장근무의 경우는 하지 않는다는 응답이 44.4%로 가장 많게, 그 다음으로 5일 이하로 연장근무를 한다는 응답이 38.2%로 나타났다. 모든 응답자를 대상으로 일·가정양립제도의 실시와 이용여부를 물은 결과, 상대적으로 매우 적은 수의 응답자가 4가지의 일·가정양립제도를 실시 또는 이용한다고 응답했다.

마지막으로 조사대상자의 자녀 학교관련 특성을 살피면, 자녀의 수업 종료시간은 3시 이전, 3시~5시 이전, 5시 또는 그 이후로 비교적 고르게 나타났으며, 자녀의 귀가 시간은 평균적으로 그보다 약 2시간 가량 높은 수치로 나타났다. 이는 외부 과외시간이 있기 때문인 것으로 해석한다. 자녀의 외부과외수업시간은 2시간에서 3시간 미만인 대상이 37.2%로 가장 많은 비율을 차지했다. 자녀의 방과후 수업과 관련한 질문에 대해서는 가장 많은 39.1%가 듣지 않거나 모른다고 응답하였으며, 나머지 방과후 수업을 듣는다고 응답한 사례는 일주일에 평균 1~3회(31.8%), 4회 이상(29.1%)로 양분되었다. 방과후 수업을 듣는 경우 방과후 수업의 종류로는 가장 많은 28.6%가 교과수업, 그 다음으로 25.9%가 특기/적성수업, 매우 적은 5.5%가 둘 다라고 응답했다.

2. 취업모가 지각한 모자간 자원제공양상

취업모와 자녀가 서로에게 제공하는 자원을 먼저 살펴보면, 다음의 <표 1>과 같다. 표에서 나타나는 각 자원별 평균 값을 살펴보면, 취업모가 준다고 지각하는 자원의 양이 자녀로부터 받는다고 지각하는 양보다 정보자원을 제외하고 모든 자원에서 유의미하게 많은 것으로 나타났다. 취업모는 본인이 자녀에게 받는 자원의 양보다 주는 자원의 양이 많다고 지각함을 알 수 있다.

자원의 유형에 따라 살펴보면, 자녀는 '정보(3.81)', 어머니는 '애정(4.07)' 과 '서비스(4.05)' 에서 가장 높은 자원 제공 값을 보였는데, 이와 같이 취업모가 자녀와 주고받는다고 지각하는 자원의 양이 유형에 따라 차이를 보이는 현상은, Foa의 자원 이론에서 주장하듯 가족 구성원들간 관계에서 서로가 더 필요하거나 주고받는 자원의 양과 종류가 다름을 설명한다.



〈표 1〉 모자간 자원제공

자원의 종류	제공자	평균	분산	T값
총자원	취업모	4.00	0.54	11.31***
	자녀	3.65	0.59	
서비스	취업모	4.05	0.57	12.91***
	자녀	3.36	0.68	
정보	취업모	3.84	0.58	.77
	자녀	3.81	0.64	
지위	취업모	4.03	0.67	6.70***
	자녀	3.79	0.66	
애정	취업모	4.07	0.68	7.00***
	자녀	3.77	0.81	

주. 제공자가 취업모인 경우 취업모가 자녀에게 제공한다고 지각하는 자원을 의미하며, 제공자가 자녀인 경우 취업모가 자녀로부터 제공받았다고 지각하는 자원을 의미함.

\*\*\*  $p < .001$ .

나아가 취업모와 자녀가 각 자원을 상호 교환하는 정도를 알아보기 위해 각 자원별 상관관계를 살펴 결과(〈표 2〉), 취업모가 지각하는 모자간 자원교환은 높은 상관관계를 보여 상호간 자원제공이 어느 정도 호혜성을 띠를 설명한다. 자원 유형 중 서비스와 서비스 간 상관관계는 가장 낮았고, 애정과 애정간 상관관계는 가장 높아, 취업모의 입장에서 자녀가 호혜적으로 되돌려 준다고 지각하는 자원의 양은 종류에 따라 다른 것으로 나타났다.

### 3. 일·가정양립태도와 환경이 취업모가 지각한 모자간 자원제공에 미치는 독립적 영향력

일·가정양립태도 및 환경변수가 모자간 자원제공에 독립적으로 미치는 영향력을 보기 위한 회귀분석은 ANOVA 분석을 사전적으로 실시하여 유의한 집단에 따라 종속변수에 유의한 차이가 있는 독립변수를 선별한 후 실시하였다.

일·가정양립태도와 환경이 취업모가 지각한 취업모의 자원제공에 미치는 영향력은 다음의 〈표 3〉을 통해 살펴 수 있다. 우선 구성된 변수들이 취업모의 자원제공을 설명하는 정도를 보기 위하여 Adj R<sup>2</sup>를 살펴보면, 분석에 사용된 변수들

은 취업모가 제공하는 서비스, 정보, 지위, 애정자원에 대해 각 .325, .203, .250, .239 수준의 설명력을 지니며, 총 자원을 .328 수준으로 설명함을 알 수 있다.

분석결과에 따르면, 우선 일·가정양립관련태도변수 중에서는 가족화와 관련한 변수가 취업모가 지각한 자녀로의 자원제공에 유의하게 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 〈표 3〉에서 볼 수 있듯, 일·가정양립태도 변수 중에서 모의 자녀에 대한 태도가 취업모의 자원제공에 가장 큰 긍정적 영향력을 미치는 것으로 나타나(5가지 자원 모두 .001수준으로 유의), 여성의 개인적 선택권이 기타 환경적 요인들을 압도한다는 Hakim(2000)의 연구를 지지했다.

일·가정양립환경 변수 중에서는 직장분위기와 자녀의 방과후 수업일수가 유의한 영향요인으로 나타났다. 우선, 직장분위기가 좋을수록 취업모가 자녀에게 준다고 지각하는 모든 자원이 긍정적인 영향력을 받는 것으로 나타나 직장분위기가 좋을수록 오히려 자녀에게 긍정적인 전이가 일어난다는 결론이 도출되었다. 이는 직장의 분위기가 특히 여성의 일-가족으로 향하는 전이에 정적인 영향을 미친다는 Pedersen 외(2009)의 연구를 지지함과 동시에, 직장생활과 관련한 부모의 태도에 중점을 둔 가족화 정책이 긍정적으로 작동할 수 있음을 시사한다.

자녀가 방과후 수업을 듣는 일수는 4회 이상인 집단이 그렇지 않은 집단보다 모든 자원영역에서 부모가 자녀에게 더 많은 자원을 제공한다는 결과가 도출되어, 자녀를 보살피는데 열정적이면서 직장을 가진 어머니들이 방과후 수업과 같이 자녀돌봄의 탈가족화를 촉진하는 효과적인 교육 프로그램을 이용할 가능성이 높음을 시사한다. 효과적인 방과후 프로그램은 자녀를 돌보면서 직장을 다니는 부모의 부담을 덜면서, 부모가 직장을 다니기 때문에 자녀에게 행하지 못하는 교육 등을 대체하는 수단이 되는 것으로 보인다.

그밖에 기타변수와 관련해서, 자녀가 초등학교생일 때 고등학생보다 정보를 제외한 모든 자원을, 자녀가 중학생일 때 고등학생보다 서비스 자원을 취업모가 자녀에게 더 많이 제

〈표 2〉 모자간 제공 자원별 상관관계

제공자	자원의 종류	자녀				
		총자원	서비스	정보	지위	애정
취업모	총자원	.675***	.337***	.636***	.685***	.707***
	서비스	.459***	.219***	.449***	.435***	.475***
	정보	.625***	.341***	.627***	.609***	.600***
	지위	.580***	.296***	.532***	.674***	.614***
	애정	.649***	.300***	.577***	.619***	.725***

주. 제공자가 취업모인 경우 취업모가 자녀에게 제공한다고 지각하는 자원을 의미하며, 제공자가 자녀인 경우 취업모가 자녀로부터 제공받았다고 지각하는 자원을 의미함.

\*\*\*  $p < .001$ .

〈표 3〉 일·가정양립태도와 환경이 취업모의 자녀에게로의 자원제공에 미치는 독립적 영향

구분	취업모가 자녀에게 제공하는 자원										
	총자원		서비스		정보		지위		애정		
	b	B	b	B	b	B	b	B	b	B	
constant	.70		.47		.97		.60		0.74		
태도 변수	가정태도	0.02	.03	0.04	.06	-0.02	-.03	0.06	.07	0.01	.01
	자녀태도	0.28	.37***	0.28	.36***	0.23	.29***	0.30	.32***	0.29	.31***
	일태도	0.04	.06	-0.02	-.03	0.00	.00	0.09	.10	0.09	.11
환경 변수	직장분위기	0.22	.20***	0.24	.20***	0.22	.19**	0.17	.13*	0.26	.18**
	취업상태(파트타임)	-0.03	-.02	0.13	.09	-0.09	-.06	-0.06	-.03	-0.10	-.06
	직업압박감	-0.03	-.03	0.03	.03	-0.01	-.01	-0.06	-.05	-0.07	-.06
	하루평균 근무시간	0.00	-.10	0.00	-.01	0.00	-.11	0.00	-.12	0.00	-.09
	방과후 수업 (4회 이상)	0.31	.26***	0.30	.24***	0.36	.28***	0.31	.21**	0.25	.17*
기타 변수	외부과의 수업 (2시간 이상)	0.04	.04	0.02	.02	-0.02	-.02	0.09	.07	0.08	.06
	연령	0.02	.16*	0.02	.18*	0.02	.18*	0.02	.13	0.01	.09
	월평균 가계소득	0.02	.08	0.01	.04	0.01	.05	0.03	.08	0.04	.11
	자녀성별(딸)	0.04	.04	0.03	.03	0.10	.09	0.04	.03	-0.01	-.01
	초등학생	0.32	.30**	0.31	.27**	0.19	.17	0.41	.30**	0.36	.26*
중학생	0.20	.17*	0.20	.16*	0.15	.12	0.22	.15	0.22	.15	
모자녀 돌봄시간 (가족화 행동)	0.00	.09	0.00	.15*	0.00	.07	0.00	.04	0.00	.06	
R <sup>2</sup>	.375		.371		.258		.301		.291		
Adj R <sup>2</sup>	.328		.325		.203		.250		.239		
F-value	8.104***		7.984***		4.697***		5.839***		5.556***		
D-W	1.963		1.907		1.943		2.226		1.988		

주. 위 분석에 사용된 독립변수 중 자녀의 성별, 학령, 방과후 수업일수, 외부과의 수업시간, 취업모의 취업상태는 더미변수화하여 분석에 사용한 결과임.

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

공함으로써 나이가 어린 자녀에 대한 자원을 제공이 많아짐을 알 수 있다. 어머니의 연령은 높아질수록 자녀에게 더 많은 서비스를 제공, 자신과 관련한 더 많은 이야기를 한다고 지각했다. 나이가 모의 가족화 행동을 보여줄 수 있는 자녀 돌봄시간이 많은 어머니일수록 자녀에게 서비스를 통해 몸소 제공하는 자원의 양이 많아졌다.

취업모의 관점에서 본 자녀의 자원제공도, 일·가정양립 관련 태도변수 중에서 자녀태도, 환경변수 중에서 어머니의 직장과 관련한 직장분위기, 자녀의 학교와 관련한 방과후 수업일수가 유의한 영향요인으로 나타났다(표 4).

구성된 변수들이 자녀의 자원 제공량에 가지는 설명력에 따르면, 분석에 사용된 변수들은 자녀가 제공하는 서비스, 정보, 지위, 애정, 총자원을 각 .041, .189, .186, .213, .188 수준으로 설명한다.

분석 결과에 따르면, 일·가정양립태도 중 모의 자녀에 대한 태도는 자녀의 자원제공에 영향을 미치는 유일한 변수로 나타나, 어머니가 주는 자원과 같이 자녀로부터 받는 자원도 어머니의 결정과 태도에 긍정적인 영향을 받는 것으로 분석되었다.

일·가정양립환경변수 중에서는 직장 분위기가 좋아질수록 자녀의 전체 자원 제공량이 높아지는 경향이 나타나, 개인의 사적인 생활을 배려하는 직장의 분위기에 따라 자녀로부터 받는다고 지각하는 자원의 양이 달라짐을 설명한다. 또한 취업모의 제공 자원과 달리 취업모의 하루 평균 근무시간이 유의한 효과를 보였는데, 취업모의 하루 평균 근무시간이 낮아질수록, 총 자원( $p < 0.05$ )을 제공받는 정도가 높아지는 것으로 나타나, 부모가 적은 시간을 일할수록 자녀로부터 더 많은 자원을 받는다고 지각함을 보였다. 개인이 직장 근무에 따라 느낄 수 있는 심리적, 시간적 압박감을 줄여주는 가족화적인 환경이 부모가 자녀에게 받는다고 느끼는 자원의 양에 영향을 미침을 알 수 있다. 한편, 어머니는 방과후 수업을 일주일에 4회 이상 듣는 자녀로부터 더 많은 격려, 인정, 애정표현을 받는 것으로 지각해, 부모가 방과후 수업의 적극적 이용을 통해서도 직접 아이를 돌보지 못하는 시간을 대체하는 탈가족화 지원의 혜택을 입고, 자녀를 돌보는데 도움을 얻을 수 있음을 시사한다.

기타 변수 중에서, 부모의 가족화를 의미할 수 있는 돌봄 시간은 자녀로부터 제공받는다고 지각하는 자원에 아무런

〈표 4〉 일·가정양립태도와 환경이 자녀의 취업모에게로의 자원제공에 미치는 독립적 영향

구분		자녀가 취업모에게 제공하는 자원									
		총자원		서비스		정보		지위		애정	
		b	B	b	B	b	B	b	B	b	B
constant		1.55		2.07		1.43		.65		1.16	
태도 변수	가정태도	-0.03	-.04	0.03	.03	-0.07	-.08	0.03	.03	-0.05	-.05
	자녀태도	0.25	.31***	0.19	.20*	0.28	.32***	0.27	.30***	0.29	.26***
	일태도	0.04	.06	-0.01	-.01	0.05	.07	0.09	.11	0.09	.09
환경 변수	직장분위기	0.20	.17*	0.20	.14*	0.17	.13*	0.15	.11	0.25	.15*
	취업상태(파트타임)	-0.13	-.08	-0.20	-.12	-0.03	-.02	-0.13	-.08	-0.15	-.07
	직업압박감	-0.08	-.07	0.02	.02	-0.13	-.12	0.01	.01	-0.11	-.08
	하루평균 근무시간	0.00	-.13*	0.00	-.12	0.00	-.13	0.00	-.11	0.00	-.10
	방과후 수업 (4회 이상)	0.17	.13	0.06	.04	0.18	.13	0.23	.16*	0.27	.15*
	외부과의 수업 (2시간 이상)	-0.03	-.03	-0.11	-.08	-0.05	-.04	-0.02	-.02	0.06	.03
기타 변수	연령	0.01	.07	0.00	.00	0.02	.13	0.02	.12	0.01	.04
	월평균 가계소득	-0.01	-.04	-0.03	-.09	0.00	.00	0.01	.03	-0.01	-.01
	자녀성별(딸)	0.15	.13*	-0.06	-.04	0.19	.15*	0.07	.05	0.32	.20**
	초등학생	0.31	.26*	0.08	.06	0.34	.27*	0.36	.28*	0.51	.32**
	중학생	0.11	.08	0.01	.00	0.24	.17	0.15	.11	0.08	.05
	모자녀 돌봄시간 (가족화 행동)	0.00	.09	0.00	.07	0.00	.08	0.00	.08	0.00	.08
$R^2$		.244		.107		.245		.242		.267	
Adj $R^2$		.188		.041		.189		.186		.213	
F-value		4.357***		1.617		4.382***		4.325***		4.930***	
D-W		2.163		2.113		2.044		2.168		2.158	

주. 위 분석에 사용된 독립변수 중 자녀의 성별, 학령, 방과후 수업일수, 외부과의 수업시간, 취업모의 취업상태는 더미변수화하여 분석에 사용한 결과임.

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

영향력도 미치지 않아, 부모가 직접 자녀에게 투자하는 시간이 자녀의 자원제공에 큰 영향을 미치지 않음을 보였으며, 자녀가 여자아이일수록 어머니가 제공받는다 고 지각한 정보와 애정자원이 많아져 총 자원이 긍정적으로 영향을 받았다. 또한 자녀가 초등학생인 경우 대학생보다 어머니에게 주는 애정, 정보 및 총자원이 많아지는 것으로 나타나, 나이가 어리거나 딸인 자녀가 어머니와 더 많은 대화를 하고 자신에게 친밀감을 표현하는 경향이 있는 것으로 분석된다.

#### 4. 일·가정양립태도 및 환경에 따라 유형화한 취업모 집단별 모자간 자원제공의 차이

##### 1) 취업모의 일·가정양립태도와 환경에 따른 유형화

앞선 분석에서 취업모의 일·가정양립태도 중 유의한 변수로 나타난 일 태도를 탈가족화를 지지하는 태도로, 자녀 태도를 가족화를 지지하는 태도 변수로 설정한 후, 이 두 변수를 주축으로 구성한 유형화를 시도하였다.

이를 위해, 취업모의 자녀태도 및 일태도를 각 각 상중하로 구분하여 9개의 유형을 구성한 후, 일에 대한 태도가 자녀에 대한 태도보다 높은 집단, 일에 대한 태도와 자녀에 대한 태도 수준이 같은 집단, 자녀에 대한 태도가 일에 대한 태도

보다 높은 집단을 구분하여 재분류하였다. 재분류된 각각의 집단에 탈가족화 및 가족화 성향 등을 고려한 집단명을 부여한 결과 다음의 〈표 5〉와 같은 빈도와 백분율이 나타났다. 표에 따르면 일에 대한 태도가 자녀에 대한 태도보다 2단계 높은 일중심 집단과, 일에 대한 태도가 자녀에 대한 태도보다 1단계씩 높은 적극적 일우선집단과 소극적 일우선 집단은 모두 '탈가족화' 집단으로 묶였으며, 자녀에 대한 태도가 일에 대한 태도보다 2단계 높은 자녀중심 집단과, 자녀에 대한 태

〈표 5〉 취업모의 일·가정양립태도에 따른 유형

자녀태도 일태도		빈도(%)		
		상	중	하
상	적극적 일·가정양립 31(14.1)			탈가족화 36(16.4)
중			소극적 일·가정양립 36(16.4)	
하	가족화 84(38.1)			무관심 33(15.0)

주. 태도에서 상, 중, 하는 5점 척도를 기준으로 각 4점 이상, 3점 대, 3점 미만을 나타냄.

〈표 6〉 취업모의 일·가정양립태도와 환경에 따른 유형화 빈도(%)

태도유형	모의 근무시간	
	9시간이상	9시간미만
적극적 일·가정양립	〈1〉 13(5.9)	〈2〉 18(8.2)
	〈3〉 41(18.6)	〈4〉 43(19.5)
가족화	〈5〉 14(6.4)	〈6〉 22(10.0)
	〈7〉 7(3.2)	〈8〉 29(13.2)
소극적 일·가정양립	〈9〉 10(4.6)	〈10〉 23(10.5)

도가 일에 대한 태도보다 1단계씩 높은 적극적 자녀우선 집단과 소극적 자녀우선 집단은 모두 '가족화' 집단으로 묶였다.

그 결과, 일과 자녀에 대한 태도가 모두 상인 집단은 '적극적 일·가족 양립' 집단으로, 일과 자녀에 대한 태도가 모두 중인 집단은 '소극적 일·가족 양립' 집단으로, 일에 대한 태도가 자녀에 대한 태도보다 높은 집단은 '탈가족화' 집단으로, 자녀에 대한 태도가 일에 대한 태도보다 높은 집단은 '가족화' 집단으로, 일과 자녀에 대한 태도가 모두 낮은 수준인 집단은 '무관심' 집단으로 재분류되었다.

일·가정양립 관련 태도로 재분류된 유형에, 일·가정양립환경이 취업모의 행동에 주는 가장 직접적이고 가시적인 영향을 나타내는 모의 근무시간을 새로운 기준축으로 덧붙인 결과, 위와 같이 조합 가능한 10개의 유형이 산출되었다(〈표 6〉). 앞서 실시했던 회귀분석에서는 일·가정양립환경과 관련해 직장분위기와 방과후 수업 등이 부모와 자녀의 자원 제공에 유의한 영향력을 발휘한 변수로 나타났다. 유형화 분석에서는 부모의 행동을 제약하는 물리적인 직장환경의 영향력을 가장 대표적으로 보여주는 근무시간을 중심으로 부가적인 분석을 실시한다.

각 유형별 비율을 보면, 가족화 태도를 가지고 있으면서 근무 시간이 9시간 미만인 집단이 가장 많은 19.5%, 다음으로 가족화 태도를 가지고 있지만 근무 시간이 9시간 이상인 집단이 18.6%로 나타났다. 또한 탈가족화 태도를 가지고 있으면서 취업모의 근무시간이 9시간 미만인 집단은 13.2%, 9시간 이상인 집단은 3.2%의 비율을 차지했다. 가족화 태도를 가지고 있으면서 근무시간이 많은 집단과 탈가족화 태도를 가지고 있으면서 근무시간이 적은 집단이 비교적 높은 비율을 차지함은 취업모가 가지고 있는 태도가 실질적 행동으로 이어지는 과정에서 환경적인 제약을 받을 수 있음을 시사한다. 적극적 일·가정양립집단의 경우는 9시간 미만을 일하는 비율이 8.2%, 9시간 이상을 일하는 비율이 5.9%인 것으로

나타났으며, 소극적 일·가정양립집단 중 9시간 미만을 일하는 비율은 10.0%, 9시간 이상을 일하는 비율은 6.4%인 것으로 나타났다. 무관심 집단의 경우는 9시간 미만을 일하는 비율과 이상을 일하는 비율이 각 10.5%, 4.6%로 나타났다.

2) 취업모의 일·가정양립태도와 환경 유형별 취업모가 지각한 모자간 자원제공

취업모의 일·가정양립태도 및 환경을 기준으로 유형화한 10개 유형별로 모자간 자원제공에 어떠한 차이가 있는지 분석한 결과, 자녀가 제공하는 서비스를 제외한 모든 자원 영역에서 유의미한 차이가 나타났다(〈표 7〉).

표에 따르면, 전반적으로 일과 가정 모두에 중요성을 크게 부여하는 적극적 일·가정양립태도를 가지는 집단, 가족화 태도를 보이는 집단, 소극적 일·가정양립태도를 보이는 집단 순으로 취업모가 지각하는 모자간 자원 제공량이 많았으며, 무관심 집단은 유의하게 낮은 정도의 자원제공수준을 보였다.

측정한 자원의 종류가 질적이고 주관적인 성격을 띠고 있으며 일을 하는 대상이 취업모인 것을 고려하면, 취업을 한 상태에서는 일과 자녀에 대한 흥미와 열정이 모두 높은 집단에서 자녀에게 더 많은 의사표현이나 배려를 통해 보상하고, 호혜적으로 보상받는 자원이 많다고 인식하는 것으로 해석할 수 있다.

자원종류별로 취업모가 제공하는 자원부터 살펴보면, 일과 가정 모두에 적극적인 태도를 가지는 취업모는 다른 집단에 비해 자녀에게 서비스와 정보를 유의하게 많이 제공하는 것으로 나타나, 취업모가 자녀에게 더 많은 돌봄서비스를 제공하려고 노력하고, 자녀와 함께 자신의 이야기를 나누려 함을 알 수 있다. 그 중에서도 특히, 근무시간이 높은 집단은 다른 집단과 비교해 가장 높은 수준으로 서비스를 제공해, 취업모가 자녀 대신 일에 투자하는 시간을 자녀에게 보상하려는 노력을 보이는 것으로 볼 수 있다. 취업모가 제공하는 지위와 애정자원의 경우는, 적극적 일·가정양립집단과 가족화 태도 집단이 비슷한 수준으로 가장 높은 수준의 자원 제공량을 보여, 부모가 자녀를 격려하고 인정하거나 애정을 표현하는 경향은 일에 대한 태도와 상관없이 자녀에 대한 태도에 따라 가장 크게 영향을 받는 것을 볼 수 있다.

취업모가 자녀로부터 받는다고 지각하는 자원에 대해 살펴보면, 정보, 지위, 애정 자원은 적극적 일·가정양립집단에서 가장 높은 가운데, 특히 정보자원은 근무시간이 높은 집단에서 가장 높은 자원제공값이 도출되었다. 이는 가족과 일을 함께 중시하는 집단이 자녀를 더 중시하는 집단보다 자녀로부터 더 많은 이야기를 듣고, 격려와 애정표현을 받는다고 지각하는 것으로 해석할 수 있다.

자녀와 일에 대한 태도가 모두 낮은 무관심형 집단은 취업모가 주거나 받는다고 지각한 모든 자원 영역에서 가장 낮

〈표 7〉 취업모의 일·가정양립태도와 환경 유형별 모자간 자원제공

구분			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	F
			적극적 일·가정양립		가족화		소극적 일·가정양립		탈가족화		무관심		
			근무상	근무하	근무상	근무하	근무상	근무하	근무상	근무하	근무상	근무하	
취업모 제공 자원	총자원	M D	4.40 a	4.24 ab	4.18 ab	4.06 ab	3.98 b	3.92 b	3.94 b	3.92 b	3.55 c	3.54 c	5.358***
	서비스	M D	4.62 a	4.11 ab	4.31 ab	4.08 ab	4.10 ab	3.92 abc	3.93 abc	3.91 abc	3.77 bc	3.59 c	5.544***
	정보	M D	4.22 a	4.19 a	3.88 ab	3.90 ab	3.94 ab	3.75 bc	3.88 ab	3.71 bc	3.38 c	3.55 bc	3.289**
	지위	M D	4.35 a	4.33 a	4.27 a	4.10 a	3.93 abc	3.98 ab	3.89 abc	3.95 abc	3.48 c	3.54 bc	4.134***
	애정	M D	4.40 a	4.33 a	4.26 a	4.15 a	3.98 ab	4.03 ab	4.05 a	4.10 ab	3.60 bc	3.46 c	4.174***
자녀 제공 자원	총자원	M D	4.04 a	3.99 a	3.71 ab	3.66 ab	3.68 ab	3.61 ab	3.63 ab	3.51 b	3.37 b	3.32 b	2.747***
	서비스	M D	3.51	3.66	3.46	3.35	3.51	3.37	3.17	3.18	3.32	3.11	1.291
	정보	M D	4.38 a	4.13 ab	3.88 bcd	3.87 bcd	3.80 bcd	3.71 bcd	4.00 abc	3.63 cd	3.43 d	3.45 d	3.748***
	지위	M D	4.27 a	4.21 a	3.94 ab	3.80 abc	3.71 bc	3.80 abc	3.71 bc	3.59 bc	3.38 c	3.39 c	3.962***
	애정	M D	4.24 a	4.19 a	3.78 ab	3.77 ab	3.73 ab	3.73 ab	3.74 ab	3.74 ab	3.37 b	3.40 b	1.934*

주. 취업모 제공 자원은 취업모가 자녀에게 제공한다고 지각하는 자원을, 자녀 제공 자원은 취업모가 자녀로부터 제공받았다고 지각하는 자원을 의미함.

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

은 제공값을 보였는데, 취업모가 제공한다고 지각하는 정보와 지위는 근무시간이 높은 경우 다른 집단보다 유의하게 낮게, 서비스와 애정은 근무시간이 낮은 경우 다른 집단보다 유의하게 낮게 나타나, 일과 가정에 대해 모두 무력한 태도를 지니고 있으면서 일하는 시간이 많은 어머니는 자녀와 이야기하거나 그들을 격려하는 행동을 덜 하고, 일하는 시간이 낮은 집단은 오히려 자녀에게 돌봄 서비스를 제공하거나 애정표현을 하는데 인색함을 알 수 있다.

일에 대한 태도가 높고, 근무시간이 많은 집단이 오히려 가족화 태도를 가진 집단보다 높은 자원 제공량이 나타난다는 분석결과, 취업모가 자기 일에 대한 관심이 높고 근무시간이 더 길어서 자녀와 보내는 시간에 대한 제약이 있어도 자녀와 더 많은 소통을 하려고 노력하며, 노력하고 있다고 인식함을 시사한다.

### V. 논의 및 결론

탈가족화와 가족화를 조장하는 사회적 환경이 부모와 자녀의 인적인 자원 교환에 주는 영향력을 살피고자 한 초기 목적에 따라, 본 연구에서는 다음과 같은 결론이 도출된다.

첫째, 전반적으로 취업모는 자신이 자녀로부터 받는 자원보다는 제공한다고 지각하는 자원의 양이 높았으며, 취업모는 자신이 자녀에게 서비스와 애정을, 자녀가 자신에게 정보 자원을 가장 많이 제공한다고 지각하는 것으로 나타났다. 취업모가 자녀에게 제공하는 것보다 자녀로부터 받는다고 지각하는 자원의 양이 상대적으로 많지만, 자원의 종류 따라 자녀가 비교적 많이 제공할 수 있는 영역도 있다. 부모와 자녀의 관계는 시간사용 이외의 자원교환을 통해 살필 수 있다는 점을 감안했을 때, 본 연구는 부모가 부족한 가족공유시간을 효과적으로 보냄으로서 건강한 일 및 가정생활을 동시에 이룩할 가능성이 있다는 주장을 뒷받침한다.

둘째, 일·가정양립태도와 환경이 모자간 자원제공에 미치는 독립적 영향력을 살핀 결과, 취업모의 직장과 관련해 태도와 환경적 측면 모두 가족화와 관련한 태도 및 직장 분위기 등이 유의한 영향력을 발휘하였다. 반면, 탈가족화 환경 중에는 자녀의 방과후 수업일수가 유의한 독립변수로 작용하였다. 가족 구성원간 자원교환을 촉진시키기 위해서는 '가족화'의 영역에서 일과 관련해 취업모의 심리적인 부담감을 줄이는 것이 가장 효과적이며, '탈가족화'와 관련해서는, 실질적으로 취업모의 자녀돌봄을 효과적으로 대체할 수 있는 자녀 교육과 관련한 지원이 적합한 지원 영역으로 사료

된다. 취업모가 일을 하는 시간을 대체하여 자녀를 돌봐주는 학교 중심의 일·가정양립서비스의 폭을 넓히는 것이 초등학교와 중학생의 정서, 나아가 취업모의 효과적인 자원관리에도 긍정적인 영향력을 미치는 방법이 될 것이라고 판단한다. 취업모의 직장과 관련해서는 가족화와 관련한 정책적 지원보다는 가족을 배려하는 분위기를 만드는 등의 수단을 이용한 지원이 필요함을 알 수 있다. 또한, 현재 취업모의 회사와 관련한 일·가정양립제도들은 이용 대상이 실제적으로 제도를 이용하거나 도움을 받을 수 있는 형태를 지니지 않고 있다고 판단되므로, 가족화 및 탈가족화의 영역과 관련해 실효성 있는 제도가 다양하게 실시되어 자녀와 소통하는 시간이 더 많이 필요한 취업모가 가족생활을 부담 없이 누리면서 활동의 폭을 동시에 넓힐 수 있는 제도를 찾는 것이 중요하다.

셋째, 취업모의 태도에 따라 탈가족화요소와 가족화요소로 유형화한 집단별로 모자간 자원교환이 어떠한 차이를 지니는지 분석한 결과, 일과 가정을 모두 중요하게 생각하는 적극적 일·가정양립태도 집단은 다른 모든 집단에 비해 서비스와 정보에서 월등히 높은 양의 자원을 취업모가 제공하고, 정보, 지위, 애정을 자녀로부터 제공 받는다고 지각했다. 일과 가정을 위한 환경도 중요하지만, 일과 가정을 병행하려는 가족화 태도와 노력이 부모와 자녀의 관계에 긍정적인 영향력을 행사할 수 있음으로 보아, 부모의 태도를 변화하고 그들의 부담을 줄이는 것이 효과적인 지원 영역으로 고려될 수 있음을 알 수 있다. 특히 부모의 일 또는 가족과 관련한 행동이나 자원관리가 부모의 정서로부터 가장 큰 영향을 받는다는 점을 고려했을 때, 일과 가정생활을 병행하는 부모에 대한 정서적 지원을 통해 부모가 효과적으로 자원을 관리하고 건강한 일과 가정생활을 동시에 누리는 것이 가능함을 알 수 있다.

본 연구 결과는, 탈가족화와 가족화를 촉진시키는 광범위한 환경이 부모와 자녀의 질적인 관계에 미칠 수 있는 영향력을 간접적으로 살핌을 통해, 일·가정양립 관련 가족정책이 어떠한 방향으로 나아가야 가족의 질적인 교류에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는지 제시한다는 데 의미를 지닌다.

우선, 일·가정양립 관련 환경의 효과가 자녀와 부모의 양적이 아닌 질적인 소통에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 결론이 도출되었다. 가족 공유 시간이 절대적으로 부족한 가족의 경우라 하여도, 가족구성원간 인적 소통을 늘리는 것이 가정생활의 질을 향상시키는데 의미를 부여할 수 있음을 알 수 있다. 취업모가 일을 한다는 사실이 그들의 가정생활에 제약 줄 수는 있지만, 그들이 가정생활도 함께 풍족하게 영위할 수 있도록 보조하는 방법이 있음을 연구는 시사한다. 무엇보다도, 부모의 태도에 따라 자원 교환이 크게 긍정적인 영향을 받았다는 결과는, 가시적으로 보이지 않는다고 하여도 부모와 자녀의 정서에 기반한 지원이 삶의 질에 긍정적인

영향을 줄 수 있음을 시사한다. 본 연구는 가족 구성원의 심리와 정서에 기반한 정책적 지원의 필요성을 역설한다.

또한, 본 연구에서는 일·가정양립태도와 환경이 주는 효과를 탈가족화와 가족화로 구분하여 살펴보았는데, 두 가지 영역의 지원이 고르게 가족구성원간 교류에 긍정적 영향력을 발휘하였다. 풍요로운 일·가정생활을 위한 지원방법은 단편적이지 않으며, 다양하게 실시되는 경우 더 큰 효과를 발휘할 수 있음을 간접적으로나마 살필 수 있다. 건강한 일과 가정생활을 위한 정책적 지원은 다양한 방법을 통한 풍부한 시도와 실험을 통해야만 더 크게 발전할 수 있음을 연구는 제안한다.

## ■ 참고문헌

- 강희경(2007). 탈상품화 개념에 대한 비판적 검토. **가족과 문화**, 19(1), 1-27.
- 고경환(2009). OECD 국가들의 가족정책 유형화와 한국에의 함의. **보건복지포럼**, 148, 110-126.
- 김수정(2006). 스웨덴 가족정책의 삼중동학: 탈상품화, 탈가족화, 탈젠더화. **가족과 문화**, 18(4), 1-33.
- 김외숙, 이기영, 최은숙(1997). **가정관리학**. 서울: 한국방송대학교출판부.
- 김윤정, 이창식(2003). 고등학생과 대학생의 노후 피부양관 예측요인. **청소년학연구**, 10(3), 65-82.
- 김현주(2005). 어머니와 자녀간 자원교환과 관계만족도: 노후 동거의사를 중심으로. **한국심리학회지**, 10(4), 525-553.
- 김현주, 이선이, 이여봉(2006a). 어머니와 청소년 자녀간 자원교환 측정도구의 개발과 타당화. **가족과 문화**, 18(4), 35-64.
- 김현주, 이선이, 이여봉(2006b). 청소년 자녀와 어머니의 교환관계 분석. **한국인구학**, 29(1), 97-131.
- 류연규(2005). 복지국가의 아동양육지원제도가 출산율에 미친 영향에 대한 비교연구. **사회보장연구**, 21(3), 223-261.
- 류연규(2007). 복지국가의 탈가족화에 대한 이론적 논의와 탈가족화 수준 비교. **한국가족복지학**, 20, 259-286.
- 우석진(2008). 출산 제고 정책이 한국 여성의 출산, 노동공급, 결혼에 미치는 효과. **한국경제의 분석**, 14(3), 55-105.
- 원숙연(2005). 일·가정양립지원정책을 둘러싼 수사와 현실 출산율 및 육아휴직을 중심으로 한 탐색적 사례연구. **한국정책학회보**, 14(2), 157-275.
- 윤홍식(2005). 가족정책의 성통합적 재구조화: 노동주체의 관점에 근거한 일과 가족의 양립을 중심으로. **한국사회복지학**, 57(4), 291-319.
- 윤홍식(2006a). OECD 21개국의 부모권과 노동권 보장수준

- 을 통해 본 가족정책의 비교 연구: 부모휴가와 아동보육시설 관련 정책을 중심으로. **한국사회복지학**, 58(3), 341-370.
- 윤홍식(2006b). 부모,부성휴가를 통해본 남성 돌봄 노동참여 지원정책 비교: 경제협력개발기구 15개국을 중심으로. **한국사회복지학**, 58(2), 223-249.
- 이선희, 김문식, 박수경(2008). 가족친화적 경영이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 대한 직장-가정 갈등의 매개효과 가설 검증. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 21(3), 383-410.
- 이성희(2008). 복지국가의 재편과정에서 나타나는 레짐별 대응비교 - 보육정책을 중심으로 -. **상황과 복지**, 26, 77-123.
- 임상규(2007). 출산장려정책의 경제적 도구 선택을 위한 효과성 비교 연구. **한국정책학회 하계학술대회 논문**, 6, 183-198.
- 장지연(2004). 복지국가에 대한 페미니스트 관점의 기여와 한계. **한국사회학**, 38(3), 177-200.
- 정영금(2006a). 일-가족 균형의 촉진요인 분석 및 교육내용 개발. **한국가정관리학회지**, 24(6), 131-145.
- 정영금(2006b). 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구. **한국가정관리학회지**, 23(4), 113-122.
- 조희금, 서지원(2009). 맞벌이 가정의 일-가정 균형을 위한 가정생활 영역의 정책적 요구: 자녀돌봄 및 가사노동을 중심으로. **한국가족자원경영학회**, 13(1), 61-81.
- 한국가족학회(1996). **복지국가와 가족정책**. 서울: 하우출판사.
- 홍승아, 류연규, 김영미, 최숙희, 김현숙, 송다영(2008). **일가족 양립정책의 국제비교연구 및 한국의 정책과제**. 한국여성정책연구원 연구보고서. 서울: 한국여성정책연구원.
- Bonoli, G.(2008). The Impact of Social Policy on Fertility: Evidence from Switzerland. **Journal of European Social Policy**, 18(1), 64-77.
- Burr, W. R., Day, R. D., & Bahr, K. S.(1993). **Family Science**. Wadsworth, Inc.
- Esping-Andersen, G.(1990). **The Three Worlds of Welfare Capitalism**. Princeton, N. J.: Princeton Univ. Press.
- Esping-Andersen, G.(1999). **Social Foundations of Postindustrial Economies**. New York: Oxford Univ. Press.
- Foa, U. G.(1993a). Interpersonal and economic resources. **Science**, 171, 345-351.
- Foa, U. G.(1993b). **Resource Theory; Explorations and Applications**. San Diego: Academic Press.
- Foa, U. G., & Foa, E. B.(1974). **Societal structures of the mind**. Spring field Illinois: Thomas.
- Goldsmith, E. B.(2005). **Resource Management for Individuals and Families**. Thomson/ Wadsworth.
- Hakim, C.(2000). **Work-lifestyle Choices in the 21st Century: preference theory**. New York: Oxford Univ. Press.
- Han, W. J., Ruhm, C., & Waldfogel, J.(2009). Parental Leave Policies and parents' employment and Leave-Taking. **Journal of Policy Analysis and Management**, 28(1), 29-54.
- Kangas, O., & Rostgaard, T.(2007). Preferences or Institutions? Work-Family Life Opportunities in Seven European Countries. **Journal of European Social Policy**, 17(3), 240-256.
- Leira, A.(2002). **Working Parents and the Welfare State: Family Change and Policy Reform in Scandinavia**. Cambridge: Cambridge University Press.
- Orloff, A. S.(1993). Gender and the social rights of citizenship: The comparative analysis of gender relations and welfare states. **American Sociological Review**, 58(3), 303-328.
- Pedersen, D. E., Minnotte, K. L., Kiger G., & Mannon, S. E.(2009). Workplace Policy and Environment, Family Role Quality, and Positive Family-to-Work Spillover. **Journal of Family and Economic Issues**, 30, 80-89.
- Teachman, M., & Foa, U. G.(1975). Effect of resources similarity on satisfaction with exchange. **Social Behavior and personality**, 3, 213-224.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. I., & Lyness, K. S.(1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work and family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work and family conflict. **Journal of Vocational Behavior**, 54(3), 392-415.
- Voydanoff, P.(2005). The Differential Salience of Family and Community Demands and Resources for Family-to-Work Conflict and Facilitation. **Journal of Family and Economic Issues**, 26(3), 395-416.

접수일: 2011년 4월 5일

심사시작일: 2011년 4월 11일

게재확정일: 2011년 6월 10일