

남성의 일-가정 양립 실태와 요구도*

A Study on the Condition and Need of Work-Family Balance

울산대학교 아동·가정복지학과
교 수 송혜림**

Dept. of Child and Family Welfare, Univ. of Ulsan
Professor, Song, Hyerim

〈목 차〉

- | | |
|-------------|------------|
| I. 서론 | IV. 연구결과 |
| II. 선행연구 고찰 | V. 요약 및 결론 |
| III. 연구방법 | 참고문헌 |

〈Abstract〉

This study analyzes the balance between work and family in married, working men and investigates their need to create this balance. Data from 253 married men was collected and analyzed. The index for the questionnaire was developed using the scale from the Second National Survey of Korean Families and related research. The results show that married, working men are slightly better at balancing their work and family lives than average. Furthermore, the effects of job-related variables were higher than the effects of other social-demographic variables. Job flexibility was the major variable that determined the balance between work and family. The highest need to balance between work and family was monetary support for caring and educating children. This paper concludes that in order to improve the work-family balance, the current working culture has to be changed, and various policies and strategies that encourage a family-friendly working culture must be implemented.

Key Words : 일-가정 양립 (balance between work and family), 가족친화제도 (family-friendly policies), 기혼남성근로자(married, working men)

* 본 연구는 2010년도 울산대학교 교내연구비 지원에 의해 수행되었음(과제번호 2010-0088).

** 주저자, 교신저자: 송혜림(sangwoosong@hanmail.net)

I. 서론

일-가정 양립에 대한 관심은 근본적으로 여성의 취업률 증가에 따라 가정에서의 성차별적 역할분담이 달라져야 한다는 문제 의식 그리고 저출산현상에 대한 하나의 해법으로 출발하였다고 볼 수 있다. 특히 최근 들어 직장과 지역사회에서 가족친화문화조성에 대한 관심이 증가함에 따라 관련 법, 즉 가족친화사회환경의 조성촉진에 관한 법률이 제정되고, 이에 근거하여 다양한 아젠다와 제도적 서비스가 진행되고 있는 바, 일-가정의 균형을 통한 삶의 질 향상을 위해서는 가족친화적 사회문화 조성이 필수적이라는 인식도 확산되는 경향을 보이고 있다. 이러한 사회적 추세는 일-가정에 대한 다양한 차원에서의 접근을 시도하는 데 영향을 미쳤다고 볼 수 있다. 따라서 일-가정 양립은 하나의 지향성이면서 동시에 이 시대 중요한 정책적인 아젠다로 규정될 수 있을 것이다. 가족정책의 측면에서도 일-가정 양립은 핵심적인 정책과제로 추진되고 있으며, 때로는 독립적으로 또 때로는 가족친화사회문화 조성과의 밀접한 연계 속에서 다양한 세부과제로 확산되고 있다.

우리 사회에서 일-가정 양립에 관한 관심 그리고 요구가 높아진 배경으로는 가족과 성역할의 변화, 저출산 대응 전략, 여성인력의 활용, 개인 의식과 생활방식의 변화, 경쟁력 강화의 필요성 등의 차원으로 분석되고 있다(변신원, 2010 : 3-7). 특히 맞벌이 가정의 보편화 라는 구조적 변화와 함께 행복, 삶의 질 등에 대한 관심이 높아지고 있는 맥락도 일-가정 양립의 중요성을 더욱 부각시키고 있다. 행복과 균형 이라는 차원에서 삶의 패러다임을 일 중심으로부터 일과 가족 생활의 조화로운 양립을 추구하는 방향으로(윤소영, 2010 : 103) 사회 구성원리가 재구성될 필요가 있다는 사회적 요구가 높아지고 있기 때문에, 일-가정 양립과 관련된 연구와 정책 개발 등이

그 어느 때보다 활성화되고 있음을 알 수 있다.

지금까지 일-가정 양립에 대한 관심은 주로 ‘일하는 여성’에 놓여져 있었다. 전통적으로 가정에서 돌봄노동을 수행하던 여성의 사회 진출이 늘어나면서 가정일과 직장일을 병행해야 하는 이중노동부담에 직면하게 되므로 이를 시급히 해결해야 할 문제로 보고 일하는 여성의 일-가정 양립에 접근하였기 때문이다. 그러나 최근에 들어와서는 남성의 가족역할 회복이 전제되지 않는 한 여성의 일-가정 양립도 어렵다는 발견과 함께 남성의 일-가정 양립에 대한 관심도 함께 높아지고 있다. 특히 지금까지 남성의 과도한 일 중심 생활로 인한 불균형, 아버지역할의 소외 라는 문제가 부각되면서 남성이 가족역할을 회복함으로써 일-가정 양립에 도달할 수 있다는 인식이 확산되어 왔다(송혜림·고선강·박정운·권혜진·김유경·진미정, 2010a : 343). 무엇보다 남성 자신의 생활에서 과도한 노동으로 인한 불균형 자체가 심각하다는 문제도 계속 제기되어 왔다. 우리 나라 남성 근로자의 경우 다른 나라 남성들에 비해 일에 투입하는 시간이 길고 가정 및 여가에 투입하는 시간은 짧은 것으로 나타나고 있기 때문이다(OECD, *Employment Outlook*, 2010 - 신윤정, 2010 : 32 재인용).

또한 돌봄의 위기로 인해 남성의 가족역할에 대한 가족적·사회적 요구가 높아진 맥락이 여기에서 함께 고려될 필요가 있다. 현재 우리가 경험하는 바, 1인생계부양자 모델에서 맞벌이 가족 모델로의 전환은 전통적인 성역할분담의 방식의 조정이라는 과제와 직결되기 때문에 남성의 아버지역할, 가족역할 강화의 필요성을 증가시켰다(김혜영, 2010 : 8-9). 이러한 추세는 여성 뿐 아니라 남성의 일-가정 양립을 위한 실태조사와 분석, 대안 모색, 정책 추진 등의 사회적 과제의 중요성을 부각시키게 된 것이다. 따라서 남성들의 가족역할수행, 일-가정 양립의 실태, 영향을 미치는 요인, 일-가정 양립의 장애, 요구도 등을

파악하여 실제적으로 일-가정 양립을 위한 기초 자료를 확보하고 이를 효율적인 서비스 제공의 근거로 활용할 필요가 있을 것이다.

본 연구에서는 이러한 맥락을 고려하여 기존 남성근로자를 대상으로 일-가정 양립의 실태 및 일-가정 양립을 위한 요구도를 조사, 분석하였다. 이러한 연구는 관련되는 선행연구들과 함께 향후 다양한 가족친화제도의 실천, 일-가정 양립을 위한 정책 개발이나 프로그램 개발에 활용되면서 우리 사회가 보다 양성평등하고 가족친화적인 문화를 조성하는 데 기여할 것으로 사료된다. 나아가 일-가정 양립 정책 및 제도적 서비스의 설계를 위한 기초자료를 제공하여 통합적 가족정책의 효율화 및 활성화에 기여할 수 있을 것이다.

II. 선행연구 고찰

1. 일-가정 양립의 개념

본 연구에서 주목하는 일-가정의 양립은 일-가정의 균형·조화, 일-생활의 균형 등 유사한 개념들과 함께 사용되고 있다. 일-가(정)족 양립을 현재 일과 가족생활을 조화롭게 병행하고 있는가로 규정하는 연구가 있으며, ‘일과 가족의 양립’이란 사회의 각 구성원이 시장노동(market work)과 보살핌 노동(care work)을 적절한 수준에서 수행하고 때로는 거부하면서 행복을 추구하는 모습으로 사용된다는 점을 강조한 연구도 있다(공선희, 2008 ; 장지연, 2005 - 송혜림, 2010 : 12 재인용). 김태홍(2008 : 1)에 따르면 일-가정 양립은 근로자가 일과 가정생활을 모두 잘 해내고 있다고 느끼는 상태 혹은 직장과 가정 일을 조화롭게 처리할 수 있는 상황을 말한다. 즉 노동 시장으로부터 이탈 없이 가정생활을 원활하게 해결할 수 있는 상황을 의미하며, 일과 가정이 삶

에서 지나치게 한 영역으로 치우쳐져서 다른 한 쪽 영역이 깨지는 현상을 막고 일과 가정이 병존할 수 있도록 하는 것에서 일-가정 양립의 강조점을 두고 있다. 일-가정 양립은 일하고자 하는 여성에게는 노동권을 보장해주는 것이며, 시간을 가지고 가족과 함께 활동을 하고자 하는 남성들에게는 행복 추구권과 부모권 등을 보장하는 것이다(서중수, 2009 : 9). 또한 일과 가정의 균형(BWF)을 한 개인이 일과 가정에 대한 책무를 다하기 위해 일과 가정 양자에 쏟아야 하는 시간, 감정, 필요한 행동 등이 동시에 균형을 이루는 정도를 의미한다고 규정한 연구도 있다(Hill, Hawkins, Ferris and Weitzman, 2001 - 김중길·김광석·백유성, 2009 : 2 재인용). 이러한 개념을 보면, 일과 가정의 양립은 절대적인 시간의 배분에서 나아가 균형이나 양립의 상태를 인지하거나 만족하는 인식수준도 중요하게 고려됨을 알 수 있다.

한편, 통례적으로는 일-가정의 양립보다 일-생활의 균형을 더 포괄적 개념으로 이해할 수 있는데, ‘생활’ 속에는 가정 뿐 아니라 여가, 개인적인 영역들이 포함되기 때문이다. 박주혜(2008)는 일과 삶의 조화를 일과 가족, 일과 여가, 일과 자기개발, 일과 사회활동 등의 4가지 영역으로 연구하여 통합적으로 접근하고 있는 바(서중수, 2009 : 11 재인용), 일과 삶의 조화는 가족, 여가, 자기개발, 사회활동 등을 통합하여 일과의 양립 혹은 병행을 추구하는 것을 일과 삶의 조화라고 할 수 있을 것이다. 근로자의 일-생활 균형과 생활만족도를 연구한 심지양(2010 : 19)의 경우에도, 일-생활의 균형을 일-가정생활, 일-여가생활, 일-개인생활의 총체로 규정하고 있다. 정영금·김희형(2008 : i) 역시 이러한 맥락에서, 일-가정의 균형과 일-생활의 균형을 개념적으로 비교하고 있다. 즉, 지금까지의 노력에도 불구하고 여전히 일-가정 균형은 취업여성 혹은 어린 자녀가 있는 가정을 위한 것으로 인식되고 있어

가정생활의 조화라는 화두는 제대로 논의되고 있지 못하며, 따라서 기존의 일-가정 균형 정책들이 보다 실효를 거둘 수 있는 방법의 모색과 함께 일-가정의 균형을 넘어 일-생활의 균형에 관심을 두어야 한다는 것이다. 김정운 등(2005)에 따르면 일과 생활의 균형이란 일과 일 이외의 영역(가정생활, 여가생활, 개인의 성장 및 자기개발) 등에 시간과 심리적·신체적 에너지를 적절히 분배함으로써 삶을 스스로 통제하고 조절할 수 있으며, 이를 통해 삶에 대해 만족스러워 하는 상태를 의미한다고 하였다(심지양, 2010 : 6 재인용).

또한 최근에는 워크라이프밸런스(Work-Life-Balance)란 용어가 자주 사용되고 있는데, 일과 생활 또는 일과 가정의 균형이란 의미로, 일과 생활 또는 일과 가정에 투자하는 시간을 적절히 조정함으로써 양측의 효과를 높이는 것을 주된 목표로 하고 있다. 즉, 워크라이프밸런스란 남녀노소 누구나가 일과 가정생활, 지역생활, 자기개발 등 다양한 활동에 있어서 스스로가 희망하는 형태로 균형을 맞추어 전개할 수 있는 상태를 말한다(천진아, 2008 : 5). Marks와 MacDermind (1996)는 일과 생활의 균형을 서로 다른 삶에서의 역할들(근로자, 부모, 배우자, 시민, 자신 등)에 대해 동일하게 관여하는 것이라고 하였으며 이를 역할 균형이라고 명명하였다(이윤경, 2009 : 8 재인용). 이와 같이 일과 가정의 양립은 일과 가정의 조화, 더 나아가 가정생활 외의 개인생활이나 여가생활을 포함한 일과 생활의 균형 및 조화 등의 개념과 상호적으로, 보완적으로 사용되는 개념으로서, 생활의 다양한 영역에 시간과 에너지 등을 균형있게 배분하고 이로써 갖게 되는 만족감 혹은 균형감을 의미하는 것으로 규정할 수 있을 것이다.

이러한 워크라이프밸런스와 관련하여, 국가별 관련 프로그램의 특징을 비교한 내용을 보면 <표 1>과 같다.

<표 1> 국가별 WLB 프로그램 특징

	미국형	유럽형	일본형
도입 배경	여성인력 증가 우수인재 확보 곤란	실업대책 일환 남녀평등의 실현, 고령화 대책	노동인구 저출산 대책
주도 세력	기업	정부지자	정부
확산 시기	80년대 초반	70년대 중반	2000년 이후
주요 제도	플렉스타임 경력개발 교육지원 문화생활	플렉스타임 보육서비스 부양지원 각종수당	실행을 위한 기반 마련 근무시간, 장소 처우조건 법제화
목표	기업생산성 향상	국가복지 및 국력강화 실업대책 마련	국가의 지속적성장 토대 마련

자료 : 삼성경제연구소(2006), 경영의 새 話頭 : 일과 생활의 균형(WLB) - 윤소영 2010 : 108 재인용

국가에 따라 일-가정 양립을 정책적으로 추진하게 된 배경과 목표는 다르지만, 중요한 화두가 되고 있으며 그 방향성에 따라 다양한 세부과제가 추진되고 있음을 알 수 있다.

종합컨대, 일과 삶을 이루는 균형에는 몇 가지 균형 차원이 있음을 발견할 수 있다. 첫 번째 시간적 균형으로 일과 가족역할에 헌신하는 동등한 시간의 양이다. 두 번째는 관계 균형인데 일과 가족역할에서 심리적으로 동등한 수준의 관련성이다. 세 번째, 만족 균형은 일과 가족역할에서 동등한 수준의 만족으로 보는 것이다(Greenhaus · Collins · Shaw, 2003 - 윤소영, 2010 : 106 재인용). 일-가정의 양립 일-생활의 균형은 이와 같이 우리 사회 구성원의 삶의 영역에서 시간과 에너지, 몰입도 등을 전반적으로 재조정하여 개관적·주관적 균형과 조화를 취하는 상태로 이해

할 수 있을 것이며, 결국은 삶의 우선순위와 생활양식, 생활문화, 가치관 등의 전환과 직결되는 이슈라고 볼 수 있다.

직장과 가정은 개인의 삶에 직접적인 영향을 주는 중심적인 영역이다. 최근 노동시장에 참가하는 여성의 증가와 함께 ‘직장’과 ‘가정’ 그리고 ‘여가’를 통합적 생활범주로 인식해야 하는 상황에 직면하게 되었다. 주 5일 근무제를 실시하고 있고, 향후 더 많은 여가 시간이 할애될 수도 있어 일과 가정 개인의 삶이 한 축에서 고려되어야 할 필요가 있다(변신원, 2010 : 7).

2. 남성의 일 그리고 가족생활

여성취업의 향상과 맞벌이 가정의 보편화 추세에도 불구하고 지금까지 남성의 삶은 일 중심으로 이루어져 왔으며 이로써 가족생활에서의 역할 소외 및 삶 전반에 걸친 불균형은 남성의 정체감 뿐 아니라 건강한 부모자녀관계, 부부관계 등의 차원에서 문제를 야기시켜 왔다. 2010년 5월 통계청 발표에 따르면 공평하게 가사분담을 하는 가정은 10쌍 중 1쌍에 불과하고 맞벌이 부부의 경우 응답자의 86.3%가 가사를 부인이 주도한다고 응답하였다. 남편이 가사노동을 하는 시간은 비맞벌이일 경우 31분, 맞벌이의 경우 32분이라는 통계청의 조사결과도 있다(통계청 「생활시간조사」, 2010 - 이미진, 2010 : 1 재인용). 본 연구에서 남성에 주목하여 일-가정의 양립의 실태를 파악하고자 하는 배경 역시 이러한 현실적 문제와 요구에 맞닿아 있다.

일 중심적인 남성의 삶은 남성 자신의 생활에서 불균형 뿐 아니라 곧 여성의 이중노동부담과 직결되는 문제와 상호적으로 연계된다. 여성의 경제활동이 향상되고 있으나 노동시장에서의 경쟁력, 직업생활의 안정성과 지속성, 직업지위, 임금 등의 차원에서 여전히 경력단절을 경험하고 있음은 주지의 사실이다. 따라서 여성 취업의 양

적인 증가 뿐 아니라 그 질적인 측면을 함께 고찰할 때 가정에서의 돌봄과 직업노동을 병행할 수 없는 조건을 찾아내어 분석할 필요가 있다. 한 편으로는 가정 내 돌봄을 사회적으로 분담하는 정책과 제도적 서비스도 필요하지만, 다른 한편으로는 남성의 가족역할 회복을 통해 가정 내 돌봄을 분담하고 남성과 여성 모두 일과 가정을 양립할 수 있는 체제로 가야 하기 때문이다(송혜림 외, 2010a : 343).

2010년 기혼남성을 대상으로 한 조사 결과, 대상자들이 갖는 일-가정 양립의 갈등 실태를 보면 ‘일 때문에 가족 여가시간이 부족함’, ‘직장 때문에 가족행사에 참석하지 못함’, ‘일 때문에 가족에 무관심하던 불평 들음’ 순으로 나타났다. 또한 아버지역할의 장애요인으로 ‘장시간 근로’ 그리고 ‘직장에서의 스트레스’가 우선순위로 꼽히고 있었다(송혜림·고선강·박정윤·권혜진·김유경·진미정, 2010b : 27-284). 이러한 결과는 남성들의 가족역할 소외의 중요 이유가 과도한 직장생활에 있다는 것을 보여주는 것이다.

한편 여성가족부가 전국 2,925가구를 대상으로 실시한 ‘2005년 제 1차 가족 실태 조사’ 결과에 따르면 아버지가 육아와 가사에 신경 쓰는 비율은 극히 저조한 것으로 나타났다. 12세 이하 자녀를 둔 아버지 10명 중 1명(10.1%)만 동성의 자녀들과 목욕을 함께 하며 자녀와 놀아주는 아버지는 7.7%에 머물렀다. 또 병원 데려가기(4.3%), 숙제 봐주기(2.8%), 밥 먹이기(1.5%), 옷 입히기(1.4%), 교육시설 알아보기(0.9%) 등 주요한 육아행위를 하는 아버지는 거의 없는 것으로 나타났다(국민일보 쿠키뉴스, 2006. 05. 01). 2010년의 전국 2500가구 4754명을 대상으로 한 2차 가족실태조사에서도 남성의 가족생활참여는 크게 달라지지 않은 것으로 보인다. 특히 성역할태도와 같은 인식에 있어서는 평등하고도 민주적인 가족관계를 지향하고 있다는 결과들이 있으나, 현실적으로 가정 내 가사와 돌봄은 여성에게 집

중되어 있으며, 역할분담의 형태 자체는 여전히 여성에게 불공평한 것으로 나타났다(여성가족부, 2010 : xviii). 불평등한 역할분담 그리고 가부장적 가족문화는 여성에게는 부담을, 남성에게는 가족소외를 가져다주는 요인이 되며, 나아가 이것이 가족 내에만 머무르는 것이 아니라 일하는 여성과 남성의 일-가정 균형에 장애가 되고, 이로써 여성의 경력 단절과 같은 사회적 문제로 곧 확산된다. 또한 제 2차 가족실태조사 결과에서는 남성의 경우 가족과 함께 하는 시간 부족, 업무의 과중함, 자녀양육 부담 등을 일-가정 양립의 장애요인으로 인식하고 있는 것으로 나타났다(여성가족부, 2010 : xvi).

초등기 이하 자녀를 둔 아버지의 일-가정 균형 실태를 분석한 연구(이미진, 2010 : 57-58)에서도 일로 인해 가족생활에 장애가 되는 항목으로 ‘직장으로 인해 가족에게 미안한 감정을 갖고 있다’, ‘직장때문에 가족행사에 참석하지 못한 적이 있다’, ‘연장근무로 인해 가족에게 소홀함을 느낀 적이 있다’, ‘직장 때문에 가족과의 약속을 지키지 못한 적이 있다’, ‘직장일이 많아서 가족과 함께하는 시간이 부족하다’ 등이 부각되었다. 또한 남성의 아버지역할 수행 실태를 조사분석한 연구(송혜림 외, 2010a : 356-358)에서도 유사한 결과가 나왔으며, 일-가정 갈등과 관련하여 직장일이 가족관계와 상호작용에 장애요인이 되는 것을 알 수 있다. 남성의 일-아버지 역할 갈등과 부모역할 만족도 및 부모로서의 유능감을 분석한 연구(서혜영·이숙현, 1999 : 275)에서는 일-아버지 역할 갈등이 남성의 부모역할 만족도에 부정적인 영향을 미친다는 결과를 통해 일-아버지 역할 갈등이 더 이상 여성만의 문제가 아님을 확인할 수 있다. 2010년 한국남성의 부성경험과 아버지역할에 대한 연구(김혜영, 2010 : 17-18)에서도 유자녀 기혼남성들이 밝힌 자녀돌봄참여는 평균 2.74점으로, 간혹 약간씩 참여하는 수준으로 나타났다.

이상과 같은 선행연구를 통해, 남성근로자의

경우 일과 가족생활 간 갈등이 존재하며 이로써 일-가정 간 불균형을 경험한다는 점, 특히 직장문화와 관행이 여기에 영향을 미치고 있다는 점 등을 다시 한 번 확인할 수 있다. 또한 일-가족 갈등, 즉 가족생활을 방해하는 직장의 압력은 남성의 심리적 건강을 위협하고 생활만족도를 저하시키며 직장생활의 질을 떨어뜨리고 가정생활에서 느끼는 즐거움이나 만족감을 감소시킨다(이숙현·서혜영, 2002 : 10 재인용). 따라서 남성들이 가족으로 돌아가 역할과 자리를 찾기 위해서는, 남성 개인의 인식전환 만을 강조할 것이 아니라, 사회구조적으로 근로시간의 감축 그리고 이를 지원하는 정책적·제도적 장치들을 함께 거론해야 할 것이다. 직장이나 지역사회에서 남성의 생애 주기에 다른 가족친화적인 제도와 인프라의 마련은 지속적으로 강화시켜가야 할 사회적 과제가 될 것이다(김혜영, 2010 : 26). 가족소외에 직면하면서도, 먹고 살기 위해 때로는 관행적으로 장시간 근무를 해야 하는 근로자들의 일-가정 양립을 하나의 권리, 부모권이고 가족권이며 동시에 행복권이라는 차원으로 접근할 필요가 있다.

III. 연구방법

남성근로자의 일-가정 양립 실태와 관련 요구도를 조사, 분석하기 위해 본 연구에서는 울산 및 경남지역 253명의 직장인 남성을 대상으로 설문지 조사를 하였다. 자료의 일관성을 위해 정규직 남성으로 한정하였으며, 특히 일-가정 양립의 실태는 가족에서의 역할이 과중되는 양육기에 최고조에 오르기 때문에 영유아 및 초등 저학년 자녀를 두고 있는 아버지로 제한하였다.

설문지는 직장생활을 하는 남성의 일-가정 양립 실태 및 요구도와 관련하여 2010년 제 2차 가족실태조사(여성가족부)에서 사용한 설문문의 내용을 수정보완하고 다른 선행연구의 척도를 함께

반영하여 사용하였다. 가족실태조사는 전국적 차원에서 실시하고 있으며 방대한 주체의 설문을 포함하고 있어 일-가정 양립 관련된 척도 자체는 매우 제한적이다. 따라서 다른 연구에서 사용한 척도를 적용, 보완할 필요가 있을 것이다. 제 2차 가족실태조사에서는 일-가정 양립 실태와 관련하여 근무시간, 근무시간 조절 가능성, 정기적 휴무상태, 일-가정 양립의 장애요인에 대한 인식, 일에 대한 만족도, 일-가정의 균형 정도, 일-가정 생활 균형 관련 경험을 질문하였다. 이 중 단일 문항이 아닌 다수의 문항으로 척도를 구성한 변수는 일-가정 양립의 장애요인에 대한 인식 그리고 일-가정 균형 관련 경험으로, 일-가정 양립의 장애요인에 대한 인식은 자녀양육부담, 가사부담, 가족과 함께 하는 시간부족, 노부모부양, 업무의 과중함, 남녀 불평등한 근로환경과 차별적 관행, 기타의 항목으로 구성되며, 일-가정 균형 관련 경험은 총 11개의 항목으로 구성되고 있다. 요구도와 관련해서는 직장-가정생활 병행을 위해 가장 필요한 제도로, 직장보육시설, 보육비용지원, 출산휴가제도, 육아휴직제도, 탄력근무제도, 가족간호휴가제, 기타의 항목으로 척도를 구성하였다.

본 연구에서는 척도를 구성함에 있어 제 2차 가족실태조사의 관련 척도를 기본으로 하되, 이미진(2010 : 87)이 사용한 남성의 일-가정 양립의 장애요인 척도, 장희정·이기숙(2008 : 111-112)의 가족친화제도에 대한 기혼 남성의 요구도 실태조사에서 보육 및 가족간호관련제도, 가족친화 휴가제도, 가족친화근무제도, 가족친화 서비스제도로 구분하여 사용한 요구도 척도, 서혜영·이숙현(1999 : 267)의 연구 '남성의 일-아버지 역할 갈등과 부모역할 만족도 및 부모로서의 유능감'에서 사용한 일-아버지역할 갈등 척도, 이숙현·서혜영(2002 : 14)이 사용한 일-가족 상호성변인 척도를 부분적으로 사용하여 척도를 보완하였다.

먼저 조사대상자들의 직업노동과 관련된 기본

적인 사항으로 근무시간, 근무시간조절가능성, 정기적 휴무상태, 일에 대한 만족도를 질문하였다. 다음으로 일-가정 양립의 실태와 관련하여, 일-가정 양립에 대한 주관적 인식, 일-가정 갈등 정도에 대하여 질문하였다. 일-가정 양립에 대한 주관적 인식은 '매우 균형적이다'부터 '매우 불균형적이다'까지 5점 리커트 척도로 구성하였다. 일-가정 갈등 정도는 직장일로 인한 가정생활의 장애 6문항, 가정일로 인한 직장생활의 장애 6문항 등 총 12문항을 구성하였으며, 척도의 신뢰도 값(cronbach's α)은 0.798로 나타났다. 다음으로 일-가정 양립을 위한 요구도는 가족돌봄 관련 제도(직장보육시설, (틈새돌봄을 위한) 아이돌보미 서비스, 보육 및 교육 관련 지원금, 부모교육), 가족친화 휴가제도(육아휴직제도, 부모휴가제, 가족간호휴가제), 가족친화 근무제도(유연근무제, 시차출퇴근제, 원격 및 재택근무제, 일시적 업무 전환제도)로 구성하였으며, 5점 리커트 척도를 사용하였다.

설문조사는 2010년 12월부터 2011년 1월 사이에 이루어졌다. 통계방법은 SPSS 12.0 프로그램을 이용하여, 빈도분석과 평균, 분산분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

본 연구의 조사대상자인 울산 및 경남지역 기혼직장남성 253명의 인적 사항은 다음과 같다.

조사대상자는 30대가 40대보다 더 많았고, 학력은 대졸 이상이 과반수 이상을 차지하고 있다. 맞벌이보다는 홀벌이가 많고, 가구소득은 400만원대가 비율상 가장 높았다. 직종에 있어서는 사무직이 제일 많고 그 다음이 서비스/판매직, 기

〈표 2〉 조사대상자의 일반적 특성

				(N=253)			
변수	구분	빈도	백분율	변수	구분	빈도	백분율
연령	30대	159	62.9	가구소득	300만원 미만	35	13.8
	40대	94	37.1		300-400만원	68	26.9
	총계	253	100.0		400-500만원	77	30.4
					500-600만원	56	22.1
			600만원 이상		17	6.7	
학력	고졸이하	81	32.0	총계	253	100.0	
	대졸	147	58.1	직종	관리직	45	17.8
	대학원	25	9.9		사무직	87	34.4
	총계	253	100.0		서비스/판매직	66	26.1
맞벌이여부	맞벌이	101	39.9	기술직	55	21.7	
	홀벌이	152	60.1	총계	253	100.0	
	총계	253	100.0				

술직, 관리직의 순으로 나타났다.

2. 조사대상자의 일생활, 일-가정 양립 실태, 일-가정 양립을 위한 요구

먼저, 근무시간과 근무시간 조절 가능성을 조사한 결과 <표 3>과 같다.

〈표 3〉 근무시간, 근무시간 조절 가능성

항목	분류	명(%)
주 평균 근무시간	36시간 미만	8(3.2)
	36-40시간 이하	22(8.7)
	41-44시간 이하	75(29.6)
	45시간 이상	148(58.5)
	합	253(100.0)
근무시간 조절 가능성	불가능	135(53.4)
	보통	83(32.7)
	가능	35(13.9)
	합	253(100.0)

근무시간에 있어서는 주 평균 45시간 이상인 집단의 비율이 가장 높아 장시간 근무가 일상화 되어 있음을 알 수 있다. 근무시간 조절 가능성

은 없다는 응답자가 53.4%로 나타났으며 그 다음이 보통, 가능한 순서로 나타나, 근무시간의 융통성이 매우 결여되어 있음을 알 수 있다.

다음으로 조사대상자들의 정기적 휴무 상태를 살펴본 결과 <표 4>와 같다.

〈표 4〉 정기적 휴무 상태

단위: 명(%)

일주일 이틀 휴무 (주5일제 근무)	일주일 에 하루 휴무	토요일 격주 휴무	매 2주마다 하루 휴무	정해진 휴일 없음	기타	계
93 (36.8)	67 (26.5)	46 (18.1)	17 (6.7)	12 (4.7)	18 (7.1)	253 (100)

전체적으로 볼 때 주 5일제 근무를 하는 경우가 36.8%로 가장 많았으며 그 다음이 일주일에 하루 쉬는 경우로, 아직 주 5일 근무제가 보편화된 것은 아니지만, 확산되는 추세임을 알 수 있다.

조사대상집단의 일에 대한 만족도는 <표 5>와 같다.

〈표 5〉 일에 대한 만족도

단위 : 명(%)

①	②	③	④	⑤	계	평균 3.2
매우 불만족	다소 불만족	보통	대체로 만족	매우 만족		
17 (6.9)	52 (20.7)	95 (37.5)	69 (27.1)	20 (7.8)	253 (100.0)	

조사대상자의 일에 대한 만족도 평균은 3.2로, 보통 수준으로 나타났으며, 보통이다로 응답한 비율이 가장 높았다. 전반적으로 불만족하다는 비율보다는 만족하다는 비율이 약간 더 높게 나왔다.

다음으로 조사대상자가 느끼는 일-가정 갈등의 정도를 5점 리커트 척도로 알아보았는데, 1점 전혀 그렇지 않다, 5점 매우 그렇다를 의미하며, 따라서 점수가 높을수록 일-가정 간 갈등의 정도가 높음을 의미한다.

전체적으로 일-가정 갈등의 정도는 평균 2.75로 나타나, 보통보다 다소 낮은 정도의 갈등을 느끼고 있음을 알 수 있다. 항목별로 볼 때 일-가정 갈등의 정도가 높은 항목은 직장일이 과중하여 가족들에게 무관심하다는 불평을 듣는다, 직장업무 때문에 가족과의 약속을 지키지 못한 적이 있다, 연장근무로 인해 가족에게 소홀함을 느낀 적이 있다고 나타났다. 이와는 반대로 일-가정 갈등 정도가 낮은 항목은 가사 및 자녀양육으로 인해 지각·조퇴·결석을 자주 한다, 직장 업무 추진 시간이 부족하다, 직장 업무가 중단되는 적이 있다는 순으로 나타났다. 한편 직장일이 가정에 장애를 주는 경우(위의 여섯 항목)와 가정일이 직장에 장애를 주는 경우(아래 여섯 항목)로 나누어 볼 때, 명확한 차이가 드러나는데, 직장일이 가정에 장애를 주는 갈등의 정도는 평균 3.73점, 가정일이 직장생활에 장애를 주는 갈등의 정도는 평균 2.62점으로 나타났다. 즉 조사대상자들 인 기혼직장남성의 경우, 직장일 때문에 가정생

활에 장애를 갖는 정도가 그 반대보다 높음을 알 수 있다. 이는 기혼직장남성들이 생활의 우선순위를 직장에 두기 때문에 직장일을 먼저 하고 그 잔여적인 시간과 에너지를 가족에 투입하기 때문인 것으로 보인다.

〈표 6〉 일-가정 갈등의 정도

N=253

일-가정 갈등의 내용	(표준 편차)
직장업무 때문에 가족과의 약속을 지키지 못한 적이 있다.	4.01 (1.02)
직장일이 많아서 가족과 함께하는 시간이 부족하다고 느낀다.	3.65 (0.97)
직장업무로 인해 가족행사에 참석하지 못한 적이 있다	3.23 (1.04)
직장일이 과중하여 가족들에게 무관심하다는 불평을 듣는다.	4.13 (0.78)
연장근무로 인해 가족에게 소홀함을 느낀 적이 있다.	3.89 (1.05)
야근이나 회식이 잦아서 가족생활에 지장을 받는다.	3.48 (1.03)
가사 및 자녀양육으로 인해 직장 업무추진 시간이 부족하다.	2.12 (0.65)
가사 및 자녀양육으로 인해 지각·조퇴·결근을 자주 한다.	2.07 (1.21)
가사 및 자녀양육으로 인해 직장동료들과 어울리는 시간이 부족한 적이 있다.	2.56 (0.98)
가사 및 자녀양육부담으로 인해 직장 업무가 중단되는 적이 있다.	2.34 (0.45)
가사 및 자녀양육부담으로 인해 직장에서 해야 할 일을 제대로 못 끝낸 적이 있다.	3.18 (0.73)
가사 및 자녀양육 관련한 일을 하느라 직장에서 불성실하다는 비난을 받아본 적이 있다.	3.47 (0.92)
평균	2.75

다음으로 자신의 일-가정 양립에 대한 주관적 인식을 알아본 결과 <표 6>과 같이 나타났다. 점수가 높을수록 매우 균형적이라고 인식하고 있음

을 의미한다.

〈표 7〉 일-가정 양립에 대한 주관적 인식

단위 : 명(%)

매우 불균형	불균형	보통	균형	매우 균형	계	평균 2.78
27 (10.8)	63 (24.9)	100 (39.5)	43 (16.9)	20 (7.9)	253 (100.0)	

자신의 일-생활 균형 정도에 대한 인식의 평균은 2.78점으로, 보통 수준보다 다소 낮게 나타났다. 전반적으로 균형이라고 응답한 비율보다는 불균형이라고 응답한 비율이 상대적으로 더 높는데, 이는 본 연구의 조사대상자들의 경우 근무시간 조절의 가능성이 낮다는 점, 주 5일 근무제를 하는 비율이 높기는 하지만 보편적인 현상은 아니라는 점 그리고 직장일 때문에 가정생활에 장애를 느끼는 비율이 높다는 점 등에 기인하는 것으로 보인다. 또한 일에 대한 만족도는 보통보다 높은 편임에도 불구하고 일-가정 양립에 대한

인식은 다소 부정적으로 나타난 바, 이는 일에 대한 만족도가 일-가정 양립 뿐 아니라 소득, 직업지위 등 다른 요소들의 영향을 많이 받기 때문이라 볼 수 있을 것이다.

다음으로 일-가정 양립을 위한 요구도는 가족돌봄 관련 제도(직장보육시설, 틈새돌봄을 위한 아이돌보미 서비스, 보육 및 교육 관련 지원금, 부모교육), 가족친화 휴가제도(육아휴직제도, 부모휴가제, 가족간호휴가제), 가족친화 근무제도(유연근무제, 시차출퇴근제, 원격 및 재택근무제, 일시적 업무전환제도)로 구성하였다. 점수가 높을수록 그 제도항목에 대한 요구도가 높음을 의미한다.

<표 8>에 나타난 바와 같이, 기혼직장남성들이 갖는 일-가정 양립에 대한 요구도는 보육 및 교육 관련 지원금에서 가장 높게 나타났다. 즉 현금지원에 대한 요구도가 가장 높다. 그 다음이 직장보육시설, 아이돌보미서비스 등의 순으로 나타났다. 가장 요구도가 낮은 항목은 일시적 업무전환제도로 나타났다. 전반적으로 가족돌봄 관련제도에 대한 요구도가 가장 높고 그 다음이 가족친화 휴가제도, 가족친화 근무제도의 순으로 나타났다. 가족친화 근무제도에 대한 요구도가 가장 낮은 것은, 남성들의 경우 현재의 근무형태를 전환할 경우 직장생활에서의 불이익, 승진 제외 등의 부정적 결과를 우려하는 것이라 해석할 수 있다. 실제로 남성들이 탄력 근무제를 사용하더라도 일에 충분히 열중하지 않는다는 인상을 줄까봐 회사에 보고하기를 꺼려한다는 연구(Pleck, 1993 - 신윤정, 2010 : 33 재인용), 아버지들이 육아휴직제도를 사용하게 되면 자신의 직장 경력에 불이익을 받게 될까봐 휴직기간을 짧게 줄이는 경향을 보고한 연구(Levin, 1997 - 신윤정, 2010 : 33 재인용)들도 이를 뒷받침하고 있다. 이에 비해 현재의 직위 및 근무형태를 유지하면서 시설이나 현금, 서비스 등의 지원을 통해 일-가정을 양립시키는 방안에 대한 선호도가

〈표 8〉 일-가정 양립을 위한 요구도

N=253

영역	세부항목	평균 (표준편차)
가족돌봄 관련제도 (평균 3.94)	직장보육시설	4.18(0.97)
	아이돌보미 서비스	4.00(0.84)
	보육/교육 관련 지원금	4.29(0.65)
	부모교육	3.28(0.82)
가족친화 휴가제도 (평균 3.68)	육아휴직제도	3.43(0.92)
	부모휴가제	3.98(1.00)
	가족간호휴가제	3.62(0.92)
가족친화 근무제도 (평균 2.82)	유연근무제	2.96(0.67)
	시차출퇴근제	3.02(0.84)
	원격/재택근무제	2.78(0.88)
	일시적 업무전환제도	2.51(0.73)
전체 평균	3.13	

더 높다는 것을 확인할 수 있었다.

3. 변인들 간의 관계

일-가정 양립 인식에 영향을 미치는 변수들을 탐색하기 위하여, 일-가정 갈등과 사회인구학적 변수 그리고 직장 관련 변수와의 관계를 분석하였다. 분산분석을 통해 나타난 결과로, 사회인구

학적 변수 중에서는 배우자의 직업 여부가, 직업 관련 변수는 직업유형, 주 평균 근무시간, 정기적 휴무상태가 통계적으로 유의하게 나타났다. 그 결과는 <표 9>에 나와 있다.

아내가 취업한 경우 그 배우자인 기혼취업남성들의 일-가정 갈등 수준이 더 높은 것으로 나타났다. 이는 맞벌이 가정이 경험하는 보편적 현상으로서, 여성 뿐 아니라 남성들도 돌봄과 가사의 부담을 느끼게 되며, 이로써 직장일과 가정일을 병행해야 하는 데 따른 갈등수준도 더욱 높아짐을 의미한다. 직업유형에서는 사무직의 경우 일-가정 갈등 수준에서 다른 유형과 유의한 차이를 보이고 있어, 일-가정 갈등을 가장 낮게 인식하고 있다. 근무용통성이 있는 집단이 다른 집단과 유의한 차이를 보여, 일-가정 갈등의 수준이 낮아 근무시간 조절의 가능성이 일-가정 양립에 유의한 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 주 평균 근무시간의 경우, 41-44시간 집단의 일-가정 갈등 인식 수준이 낮다. 이는 통계적으로 주 5일제를 채택하는 정규직을 의미한다고 할 수 있는 바, 이들 집단의 일-가정 양립에 대한 인식이 상대적으로 다른 집단보다 높을 수 있음을 나타낸다. 정기적 휴무상태를 보면, 주 5일제 집단의 일-가정 갈등 정도가 가장 낮다. 보편적으로 휴무일이 적을수록 일-가정 갈등을 더 많이 느낀다고 볼 수 있다.

다음으로 일-가정 양립에 대한 주관적 인식, 즉 얼마나 균형적이라고 인식하는가를 종속변수로 하여 사회인구학적 및 직업 변수와의 관계를 분석하였는데, 가구소득, 연령, 배우자 취업여부, 직업유형, 근무용통성, 주평균 근무시간이 통계적으로 유의하게 나타났다.

일-가정 양립에 대한 주관적 인식에 영향을 미치는 변수들의 영향력을 보면, 먼저 40대보다 30대가 일-가정 균형감을 더 낮게 인식하는 것으로 나타났다. 선행연구(김혜영, 2010 : 26)에서도 30대 아버지들의 경우 돌봄에 대한 책임의식과 아

<표 9> 일-가정 갈등에 영향 미치는 변수

		N=253		
변 수	구 분	사례수	일·가정 갈등 (평균/ 표준편차)	
배우자 취업 여부	취업	101	3.54(0.65)	
	비취업	152	3.29(0.43)	
<i>f</i> 값과 유의도			4.23*	
직업유형	관리	45	3.59(0.49) ^a	
	사무	87	3.19(0.50) ^b	
	서비스/판매	66	3.68(0.49) ^a	
	기술	55	3.80(0.66) ^a	
	<i>f</i> 값과 유의도			5.21*
근무용통성	없음	135	3.78(0.48) ^a	
	보통	83	3.65(0.64) ^a	
	있음	35	3.11(0.57) ^b	
	<i>f</i> 값과 유의도			9.21**
주평균 근무시간	36시간 미만	8	3.70(0.49) ^a	
	36-40시간	22	3.61(0.62) ^a	
	41~44시간	75	3.23(0.71) ^b	
	45시간 이상	148	3.79(0.56) ^a	
	<i>f</i> 값과 유의도			9.23**
	주 5일제 일주일에 하루 휴무	93	2.68(0.60) ^a	
정기적 휴무상태	토요 격주 휴무	67	2.91(0.52) ^b	
	매 2주마다 하루 휴무	46	2.99(0.49) ^{bc}	
	정해진 휴일 없음/기타	17	3.08(0.68) ^{bc}	
<i>f</i> 값과 유의도			10.09**	
			30	3.34(0.56) ^c

* <.05 **<.01 ***<.001

〈표 10〉 일-가정 양립에 대한 주관적 인식에 영향 미치는 변수

		N=253	
변 수	구 분	사례수	일·가정 양립 (평균/표준편차)
연령	30대	159	3.01(0.65)
	40대	94	3.32(0.78)
	<i>f</i> 값과 유의도		7.98*
가구 소득	300만원 미만	35	3.22(0.56) ^a
	300만원~400만원 미만	68	3.18(0.63) ^a
	400만원~500만원 미만	77	3.34(0.57) ^a
	500만원~600만원 미만	56	3.67(0.75) ^b
	600만원 이상	17	3.45(0.82) ^a
	<i>f</i> 값과 유의도		10.24**
배우자 취업 여부	취업	101	3.24(0.54)
	비취업	152	3.65(0.46)
	<i>f</i> 값과 유의도		10.78**
직업 유형	관리	45	3.56(0.64) ^a
	사무	87	3.40(0.65) ^b
	서비스/판매	66	3.23(0.59) ^b
	기술	55	3.30(0.67) ^b
	<i>f</i> 값과 유의도		4.47*
근무 융통성	없음	135	3.21(0.54) ^a
	보통	83	3.33(0.58) ^a
	있음	35	3.75(0.65) ^b
	<i>f</i> 값과 유의도		9.30**
주평균 근무 시간	36시간 미만	8	3.18(0.59) ^a
	36~40시간	22	3.23(0.60) ^a
	41~44시간	75	3.58(0.59) ^b
	45시간 이상	148	3.32(0.64) ^a
	<i>f</i> 값과 유의도		13.50***
정기적 휴무 상태	주 5일제	93	3.69(0.51) ^a
	일주일에 하루 휴무	67	3.54(0.64) ^a
	토요 격주 휴무	46	3.23(0.66) ^b
	매 2주마다 하루 휴무	17	3.01(0.76) ^c
	정해진 휴일 없음/기타	30	2.87(0.78) ^c
	<i>f</i> 값과 유의도		11.67***

* <.05 **<.01 ***<.001

버지역할 참여 의지는 높지만 동시에 직장에서 업무몰입에 대한 요구가 높은 시기이기 때문에 다른 연령대보다 직장-가정 양립갈등을 더 많이 느낄 가능성이 높다고 나타난 바, 이와 일치하는 결과라고 할 수 있다. 가구소득은 500만원대인 집단이 다른 집단과 유의한 차이를 보여, 일-가정 균형감을 가장 높게 갖고 있다. 또한 아내가 취업한 경우 일-가정 균형감은 홀벌이 가정보다 더 낮은 것으로 나타나, 아내의 취업이 그 배우자인 기혼취업남성의 일-가정 갈등 그리고 균형감에 중요한 변수라는 것을 다시 한 번 확인할 수 있었다. 한편, 직업유형의 영향력은 앞의 일-가정 갈등에 대한 인식과 다소 상이하게 나타났는데, 관리직 집단이 다른 집단과 유의한 차이를 보여, 균형감 인식정도가 가장 높았다. 근무용통성과 주평균 근무시간은 일-가정 갈등에 대한 인식과 동일한 경향으로 나타나, 근무용통성이 있는 집단 그리고 주평균 근무시간이 41~44시간 집단의 경우 다른 집단과 차이를 보이고 있다. 정기적 휴무 상태 역시, 주 5일제 근무 집단의 일-가정 균형감이 가장 높았다.

일-가정 양립을 위한 요구도와 다른 변수들과의 관계를 살펴보기 위해, 요구도의 세 영역별로 분석을 하였다. 먼저, 가족돌봄 관련 제도와 다른 변수들의 관계를 보면, <표 11>과 같다.

<표 11>에 나타난 바와 같이, 가족돌봄 관련 제도에 대한 요구도는 다양한 변수들로 인해 집단 간 유의한 차이를 보이고 있는데, 먼저 직장 보육시설에 대한 요구는 연령, 배우자취업여부, 주평균근무시간의 영향을 받는다. 40대보다는 30대가, 홀벌이보다는 맞벌이가 그리고 주평균근무시간이 긴 집단에서 요구도가 더 높다. 아이돌보미에 대한 요구는 연령, 가구소득, 배우자취업, 주평균근무시간, 근무용통성의 영향을 받아, 역시 40대보다는 30대가, 가구소득이 낮을 때, 홀벌이보다는 맞벌이가, 주평균근무시간이 아예 적거나 많은 경우, 근무용통성이 적을 때 요구도가

〈표 11〉 가족돌봄 관련 제도에 대한 요구도에 영향 미치는 변수

N=253

변수	구분	사례	직장보육시설		아이돌보미		지원금		부모교육	
			평균	F	평균	F	평균	F	평균	F
연령	30대	159	4.22	3.81*	3.78	7.28**	3.78	2.56	3.45	1.58
	40대	94	3.89		3.24		3.89		3.60	
학력	고졸	81	3.78	0.539	3.43	0.36	3.76	5.45*	3.34	1.54
	대졸	147	3.90		3.50		3.55		3.40	
	대학원+	25	3.45		3.47		3.34		3.59	
가구소득	300미만	35	4.07	2.32	3.67	5.23*	3.78	7.89*	3.42	1.94
	400미만	68	4.14		3.55		3.56		3.54	
	500미만	77	4.19		3.58		3.44		3.28	
	600미만	56	3.82		3.32		3.20		3.55	
	600+	17	3.79		3.09		3.01		3.21	
직업유형	관리직	45	3.96	2.89	3.47	0.60	3.56	1.49	3.31	0.89
	사무직	87	3.26		3.39		3.69		3.28	
	서비스/판매직	66	3.88		3.49		3.71		3.19	
	기술직	55	4.07		3.50		3.68		3.18	
배우자취업	취업	101	4.28	13.49***	3.78	11.23***	3.67	2.94	3.32	1.78
	비취업	152	3.64		3.35		3.89		3.16	
주평균근무시간	36 미만	8	3.68	5.73*	3.56	4.98*	3.78	0.89	3.20	2.68
	36-40	22	3.89		3.23		3.67		3.12	
	41-44	75	3.91		3.48		3.60		3.25	
	45+	148	4.09		3.59		3.79		3.04	
근무용통성	없음	135	3.85	0.68	3.57	5.35*	3.64	0.56	3.23	3.90
	보통	83	3.73		3.33		3.58		3.40	
	있음	35	3.94		3.21		3.60		3.48	
정기적휴무상태	주5일	93	3.88	3.20	3.30	2.89	3.56	2.65	3.31	1.42
	일주하루	67	4.00		3.57		3.69		3.24	
	토요일격주	46	3.82		3.60		3.79		3.10	
	2주하루	17	3.96		3.61		3.48		3.13	
	없음/기타	30	3.80		3.48		3.50		3.02	

높게 나타났다. 보육 및 교육 관련 지원금에 대한 요구는 학력과 가구소득에서 차이가 나, 학력이 낮을 때 그리고 가구소득이 적을 때 다른 집단에 비해요구도는 높게 나타났다. 부모교육은 전체 변수와 통계적으로 유의한 관계를 보이고 있지 않다. 세부 변수를 볼 때 직업유형과 정기

적 휴무상태는 가족돌봄 관련 제도의 세부항목에 대한 요구도와 통계적으로 유의한 관계를 나타내지 않고 있다.

다음으로 가족친화 휴가제도에 대한 요구도와 변수들과의 관계를 분석한 결과를 보면 <표 12>와 같다.

가족친화 휴가제도에 대한 요구도 중, 먼저 육아휴직제에 대한 요구는 학력과 가구소득을 제외한 나머지 변수들이 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있다. 40대보다는 30대, 사무직, 맞벌이, 주평균근무시간이 45시간 이상인 집단을 제외하고는 시간이 길수록, 근무용통성이 적은 집단 그리고 일주에 하루 휴무하는 집단이 다른 집단과 유의하게 차이가 나서, 요구도가 더 높게 나왔다.

30대는 40대보다 자녀연령이 어릴 것이므로 육아휴직제의 필요성을 더 많이 느끼는 것이라고 볼 수 있으며, 사무직의 경우 안정적인 정규직이라는 전제 하에 육아휴직으로 인한 불이익이 크지 않은 집단이기 때문에 요구도가 더 높을 것이라 생각할 수 있다. 당연히 맞벌이 가족인 경우 육아휴직제에 대한 필요성을 더 크게 느낄 것이며, 근무용통성이 없는 경우 아버지역할의

〈표 12〉 가족친화 휴가제도에 대한 요구도에 영향 미치는 변수

N=253

변수	구분	사례	육아휴직제		부모휴가제		가족간호휴가제	
			평균	F	평균	F	평균	F
연령	30대	159	3.56	4.52*	3.34	0.59	3.30	0.76
	40대	94	3.22		3.24		3.38	
학력	고졸	81	3.35	3.72	3.20	0.476	3.02	1.20
	대졸	147	3.65		3.32		3.21	
	대학원+	25	3.43		3.43		3.18	
가구소득	300미만	35	3.32	1.09	3.28	2.12	3.15	0.92
	400미만	68	3.43		3.39		3.25	
	500미만	77	3.21		3.15		3.32	
	600미만	56	3.37		3.23		3.28	
	600+	17	3.20		3.49		3.19	
직업유형	관리직	45	3.20	5.07*	3.15	0.89	3.02	1.27
	사무직	87	3.49		3.08		3.12	
	서비스/판매직	66	3.12		3.21		3.28	
	기술직	55	3.08		3.22		3.21	
배우자취업	취업	101	3.67	9.02**	3.42	6.19*	3.32	1.09
	비취업	152	3.10		3.03		3.20	
주평균근무시간	36미만	8	3.21	5.05*	3.21	3.21	3.18	2.67
	36-40	22	3.43		3.31		3.35	
	41-44	75	3.58		3.40		3.20	
	45+	148	3.10		3.24		3.32	
근무용통성	없음	135	3.56	7.23*	3.43	1.56	3.84	1.45
	보통	83	3.32		3.30		3.78	
	있음	35	3.13		3.32		3.60	
정기적휴무상태	주5일	93	3.56	5.87*	3.48	3.56	3.33	1.40
	일주하루	67	3.61		3.23		3.42	
	토요일격주	46	3.23		3.20		3.28	
	2주하루	17	3.34		3.42		3.19	
	없음/기타	30	3.20		3.12		3.23	

장애를 더 많이 느낄 것이므로 육아휴직제를 더 많이 필요로 할 것이다. 부모휴가제의 경우 배우자취업유무만 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 있다. 가족간호휴가제의 경우 모든 변수들이 통계적으로 유의하지 않게 나왔다. 즉 가족친화휴가제도 세 가지 중 육아휴직제가 다양한 변수들의 영향을 더 많이 받는 것으로 보인다. 이는

부모휴가제나 가족간호휴가제보다 육아휴직제가 그만큼 더 일상화, 보편화되어 있기 때문에 남성 근로자 자신의 처한 상황이나 근무조건 등에 따라 육아휴직제에 대한 요구도가 더 민감하게 반응하는 것임을 나타낸다고 할 수 있다.

다음으로 가족친화 근무제도에 대한 요구도와 변수들 간의 관계를 분석한 결과를 보면 <표

<표 13> 가족친화 근무제도에 대한 요구도에 영향 미치는 변수

N=253

변수	구분	사례	유연근무제		시차출퇴근제		재택/원격근무제		일시적업무전환제	
			평균	F	평균	F	평균	F	평균	F
연령	30대	159	3.42	1.56	3.23	0.96	3.20	0.56	3.12	0.40
	40대	94	3.39		3.31		3.17		3.14	
학력	고졸	81	3.41	1.87	3.32	2.32	3.35	0.32	3.10	2.19
	대졸	147	3.56		3.18		3.30		3.21	
	대학원+	25	3.48		3.21		3.29		3.29	
가구소득	300미만	35	3.32	2.08	3.35	3.10	3.12	2.95	3.13	1.80
	400미만	68	3.45		3.28		3.23		3.18	
	500미만	77	3.57		3.16		3.20		3.20	
	600미만	56	3.46		3.23		3.18		3.25	
	600+	17	3.54		3.10		3.34		3.19	
직업유형	관리직	45	3.32	6.01*	3.19	3.98	2.99	2.32	3.10	5.10*
	사무직	87	3.59		3.32		3.21		3.09	
	서비스/판매직	66	3.23		3.43		3.19		3.24	
	기술직	55	3.18		3.37		3.21		3.29	
배우자취업	취업	101	3.54	9.56**	3.48	6.45*	3.49	5.80*	3.39	6.20*
	비취업	152	3.13		3.21		3.18		3.17	
주평균근무시간	36 미만	8	3.26	3.98	3.32	2.09	3.12	4.98*	3.08	5.90*
	36-40	22	3.32		3.38		3.20		3.10	
	41-44	75	3.65		3.45		3.18		3.29	
	45+	148	3.57		3.50		3.39		3.31	
근무용통성	없음	135	3.58	7.90**	3.45	5.67*	3.45	5.70*	3.31	6.91*
	보통	83	3.41		3.23		3.20		3.20	
	있음	35	3.20		3.09		3.11		3.01	
정기적휴무상태	주5일	93	3.45	3.19	3.23	2.81	3.19	6.82*	3.02	3.46
	일주하루	67	3.32		3.42		3.21		3.20	
	토요일주	46	3.57		3.45		3.43		3.19	
	2주하루	17	3.32		3.21		3.54		3.25	
	없음/기타	30	3.21		3.30		3.24		3.18	

13>과 같다.

가족친화 근무제도에 대한 요구도에 영향 미치는 변수를 보면, 유연근무제의 경우 사회인구학적 변수는 통계적으로 유의하지 않게 나왔으며, 직업 관련 변수 중에서 직업유형, 배우자취업유무, 근무용통성이 유의한 변수로 나타났다. 사무직인 경우, 아내가 취업한 경우 그리고 근무용통성이 낮을 때 다른 집단과 유의한 차이를 보여, 유연근무제에 대한 요구가 높다. 시차출퇴근제에 유의하게 영향 미치는 변수로는 배우자취업유무, 근무용통성이 나타나, 아내가 취업한 경우 그리고 근무용통성이 낮을 때 요구도가 높다. 재택/원격근무제에 대한 요구도는 아내가 취업한 경우, 주평균 근무시간이 45시간 이상인 경우, 근무용통성이 낮을 때 그리고 휴무날짜가 적을 때 높게 나타났다. 일시적업무전환제에 대한 요구도는 서비스/판매직과 기술직의 집단, 아내가 취업한 경우, 주평균 근무시간이 긴 집단, 근무용통성이 낮은 집단이 다른 집단과 유의한 차이를 보여, 그 요구도가 더 높다. 가족친화 근무제도에 대한 요구도에 영향 미치는 변수들의 전반적인 경향으로 볼 때, 사회인구학적 요인보다는 직업관련요인의 영향력이 더 크며, 특히 배우자 취업, 근무용통성은 모든 항목에 유의한 영향을 미치는 변수로 나타났다.

V. 요약 및 결론

본 연구에서는 직장생활을 하는 기혼남성을 대상으로 일-가정 양립의 실태와 요구도를 파악하였다. 2010년 제 2차 가족실태조사에서 활용한 관련 척도 및 선행연구에서 활용한 척도를 보완하여 설문지를 구성하였으며, 울산 및 경남지역 253명의 정규직, 초등학교 저학년 이하 자녀를 두고 있는 남성근로자를 대상으로 조사를 하였다. 그 결과를 요약하면 아래와 같다.

근무시간에 있어서는 주 평균 45시간 이상인 집단의 비율이 가장 높았고, 근무시간의 용통성은 없다는 비율이 더 많았다. 휴무상태에서는 주 5일제 근무가 보편화된 것은 아니지만 비율적으로는 제일 높았다. 일에 대한 만족도는 보통 수준으로 나타났으며, 일-가정 갈등의 정도는 보통보다 다소 낮은 수준으로 나타났다. 항목별로 볼 때 일-가정 갈등의 정도가 높은 항목은 직장일이 과중하여 가족들에게 무관심하다는 불평을 듣는다, 직장업무 때문에 가족과의 약속을 지키지 못한 적이 있다, 연장근무로 인해 가족에게 소홀함을 느낀 적이 있다는 순이었다. 직장일이 가정에 장애를 주는 경우의 응답수준이 가정일이 직장에 장애를 주는 응답수준보다 높아, 직장일 때문에 가정생활에 장애를 갖는 정도가 그 반대보다 높음을 알 수 있다. 자신의 일-생활 균형 정도에 대한 인식은 보통 수준보다 다소 낮게 나타났다. 일-가정 양립에 대한 요구도는 보육 및 교육 관련 지원금에서 가장 높게 나타났다. 그 다음이 직장보육시설, 아이돌보미서비스 등의 순으로 나타났으며, 가장 요구도가 낮은 항목은 일시적 업무전환제도로 나타났다. 전반적으로 가족돌봄 관련제도에 대한 요구도가 가장 높고 그 다음이 가족친화 휴가제도, 가족친화 근무제도의 순으로 나타났다. 일-가정 양립의 실태와 요구도에서 전반적으로 사회인구학적 변수보다는 직업 관련 변수의 영향력이 더 큰 것으로 보이며, 특히 근무용통성과 아내의 취업여부가 갖는 영향력이 다른 변수들에 비해 상대적으로 크게 나타났다.

이러한 결과를 통해, 맞벌이 가정의 보편화에 직면하고 있는 현재, 직장의 가족친화제도 및 업무부담 감소를 위한 다각적 노력이 가장 우선적으로 필요하다는 사실을 알 수 있다. 특히 근무용통성이나 휴무상태는 일-가정 양립의 실태 및 인식과 직결되는 요인이지만 이는 개인적으로 조절할 수 있는 사안이 아니며, 근무시간 역시 마찬가지이다. 본 연구의 조사에서 직장 관련 변수들이

일-가정 양립에 대한 인식에 미치는 영향력이 크다는 사실이 확인된 바, 이는 가족친화기업문화 조성이라는 차원에서 전사회적 노력이 필요한 이슈라고 할 것이다. 현재 진행되고 있는 가족친화 기업인증제도의 활성화 및 실효성 확보가 무엇보다 중요한 과제로 추진되어야 함을 알 수 있다.

또한 가족정책 차원에서 진행되고 있는 일-생활 균형을 위한 다양한 정책들이 보다 가시화될 필요가 있을 것이다. 이를 단지 노동정책 혹은 여성의 경력단절을 위한 여성정책 혹은 저출산정책의 일환으로 보는 파편적인 관점에서 더 나아가 보다 통합적인 차원에서 가족-여성-남성-노동-출산 등을 아우르는 핵심적인 사회정책으로 긴밀한 연계 속에서 추진되어야 할 것이다. 특히 가족정책의 차원에서는 남성 개인의 정체감 형성 및 자녀와의 관계, 부부관계, 양성평등한 역할모델 정립, 가정의 건강성 증진 등의 차원에서 일-가정 양립을 위한 세부적인 과제 개발, 프로그램 제안 등을 보다 활성화시킬 필요가 있다. 이를 통해 일-가정 양립을 보다 큰 틀의 가족친화정책으로 다룰 필요가 있을 것이다.

가장 근본적으로는 패러다임의 변화가 필요하다. 일-가정의 균형이 우리들 삶의 질을 결정하는 요인이라는 사회적 공감대가 형성되어야 한다. 물론 삶의 질이나 행복을 결정하는 다양한 요소들에 대한 관심 그리고 균형적인 추구가 기본이 되어야 하겠으나, 아직까지 일-가정의 양립과 균형이 삶의 질, 행복한 삶에 미치는 영향에 대한 구체적인 제안이나 방향성이 확고하게 제시되고 있지는 않다. 먹고 사는 문제에서 벗어나 점점 삶의 질적인 측면에 대한 관심과 사회적 요구가 상승되는 현재, 일-가정의 양립은 중요한 정책과제로 또 실천과제로 추진되어야 할 것이다. 후속연구를 통해 보다 다양한 특성을 가진 남성집단을 대상으로 한 연구가 활성화될 필요가 있으며, 이를 통해 실태와 요구도에 대한 자료를 축적하고, 이에 기반하여 수요자 중심의 일-가정

양립 정책 및 실천적 프로그램이 개발되어야 할 것이다.

【참 고 문 헌】

- 1) 국민일보 쿠키뉴스 2006.05.01일자.
- 2) 김종길·김광석·백유성(2009). BWF의 선행요인과 조직효과성의 관계. 2009년 경영관련 학회 통합 학술발표대회 자료집, 18-19.
- 3) 김태홍(2008). 일·가정 양립 정책과 지속가능한 발전. 한국가족자원경영학회 2008년도 추계학술대회 자료집.
- 4) 김혜영(2010). 한국남성의 부성경험과 아버지 역할 : 세대간 변화와 실천유형. 한국여성정책연구원 대토론회 ‘남성의 가족생활 참여 및 아버지역할 지원방안’ 자료집. 2-30.
- 5) 변신원(2010). 일과 가정의 양립 정책 교육 프로그램. 한국양성평등진흥원.
- 6) 서종수(2009). 일-생활균형정도가 생활만족도에 미치는 영향. 대구대학교 석사학위논문.
- 7) 서혜영·이숙현(1999). 남성의 일 - 아버지 역할갈등과 부모역할만족도 및 부모로서의 유능감. 한국가족관계학회지, 4(2), 257-280.
- 8) 송혜림·고선강·권혜진·박정윤·김유경·진미정(2010). 아버지, 그 현실과 이상. (사)가정을건강하게하는시민의모임 2010년도 제 2차 가족정책포럼 자료집.
- 9) 송혜림(2010). 제 2부 여성·가족·청소년 정책 연계·통합방안 (3세션) 일·가정 양립. 2010 여성가족부 간부월잡 자료집.
- 10) 송혜림·고선강·박정윤·권혜진·김유경·진미정(2010). 가족친화환경 측면에서 본 남성의 아버지역할 수행 실태. 한국가족자원경영학회지, 14(4). 341-361.
- 11) 신윤정(2010). 아버지의 가족생활 참여를 위한 정책 제언. 한국여성정책연구원 대토론회

- ‘남성의 가족생활 참여 및 아버지역할 지원 방안’ 자료집, 32-47.
- 12) 여성가족부(2010). 제 2차 가족실태조사.
- 13) 윤소영(2010). “삶의 패러다임 변화- 일과 삶의 균형과 가족친화정책”. 한국양성평등진흥원 일과 가정의 양립 정책 교육 프로그램 자료집.
- 14) 이미진(2010). 초등기 이하 자녀를 둔 아버지의 가족역할과 일·가정균형에 관한 연구. 울산대학교대학원 가정관리학과 석사학위논문.
- 15) 이숙현·서혜영(2002). 기혼 여성의 삶의 질에 관한 연구 - 직업 및 가족 변인을 중심으로. 가족과 문화, 14(2), 3-30.
- 16) 이윤경(2009). 일과 생활의 균형(Work-Life Balance)가 조직유효성에 미치는 영향. 석사학위논문.
- 17) 정영금·김희형(2008). 일-생활 균형을 위한 가족지원체계 구축과 정책대안. 국회여성위원회 정책연구 보고서.
- 18) 장희정·이기숙(2008:111-112)의 가족친화제도에 대한 기혼 남성의 요구도 실태조사. 한국가족복지학, 13(4), 103-121.
- 19) 천진아(2008). 일과 생활 균형 프로그램의 활용에 관한 연구 ~ 일본 시세이도 토시바의 사례를 중심으로 ~. 조선대학교 석사학위논문.

- 투 고 일 : 2012년 4월 1일
- 심 사 일 : 2012년 4월 9일
- 심사완료일 : 2012년 5월 2일