

# 직장 유형에 따른 취업주부의 일-가족 균형 지각\* : 가족친화제도를 중심으로

## Work-Family Balance of Employed Married Women : Focusing on Family Friendly Work Policies of Workplace

서울대학교 아동가족학과/생활과학연구소

부 교수 진미정\*\*

한국방송통신대학교 가정학과

부 교수 성미애\*\*\*

Dept. of Child Development & Family Studies/Research Institute of Human Ecology, Seoul National Univ.

Associate Professor : Chin, Meejung

Dept. of Home Economics, Korea National Open Univ.

Associate Professor : Sung, Miai

---

### <Abstract>

This study attempts to examine the effect of family friendly work policies on the work-family balance of employed married women with young children. While previous research has investigated the effects of family friendly work policies, the effects has often been confounded with the effects of other covariates such as worker's and workplace's characteristics. In this study, we try to distinguish the effects of the family friendly work policies from those of other covariates. We draw a sample of 131 employed married women with children under age 12 from the 2<sup>nd</sup> National Korean Family Survey. We compare the level of work-family balance of the women by the type of workplace: public sector, large enterprise, medium enterprise, and small enterprise. The results of this study show that some of the differences in the work-family balance of the women working in the different type of workplace can be attributed to socio-demographic background of the women and the work characteristics of workplace. There is, however, an effect of family friendly policies on the work-family balance between those who work in public sector and in medium enterprise after controlling the effects of the covariates.

---

▲주요어(Key Words) : 일-가족 균형(work-family balance), 직장 유형(type of the workplace), 가족친화정책(family friendly policy), 가족실태조사(Korean family survey)

---

\* 이 논문은 2011년도 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국 연구재단의 지원을 받아 연구되었음 (NFR-2011-413-20110028).

\*\* 주 저 자 : 진미정 (E-mail : mchin@snu.ac.kr)

---

\*\*\* 교신저자 : 성미애 (E-mail : eliza\_s@knou.ac.kr)

## I. 서론

성역할 분담의 가족생활 이데올로기가 잔존해 있는 상황에서 기혼여성의 경제활동참여는 지속적으로 증가하여 2011년 맞벌이 가구가 전체 유배우 가구의 43.6%를 차지하였다(Korea National Statistical Office, 2011). 특히 IMF 관리체제 이후 계속되는 경제위기 속에서 기혼 여성의 취업은 가정의 생활수준을 유지하는 중요한 경제적 전략이 되고 있다. 사회적 차원에서 여성 노동력이 국가 경쟁력 제고에 중요한 인적 자원으로 평가되면서 경력단절여성 지원 등 기혼여성 취업에 대한 지원이 확대되고 있다.

기혼여성의 취업률이 높아질수록 일-가족 균형 문제 역시 주요한 사회적 관심의 대상이 된다. 우리나라의 근무시간은 OECD회원국 중 최장이며(Ministry of Strategy and Finance, 2010), 근무 탄력성 역시 낮은 편이다. 이러한 근로환경 때문에 자신의 실제 배우자보다 더 많은 시간을 함께 보내는 직장 동료들 'office spouse'로 부를 정도이다.<sup>1)</sup> 이같은 기업환경은 모든 근로자의 일-가족 균형을 위협하는데, 특히 미취학자녀에 대한 일차적인 책임이 기대되는 기혼여성에게 더욱 심각할 수 있다.

최근 장시간 노동과 유연성 없는 근로환경이 일-가족 균형, 나아가 저출산의 장애 요인으로 주목됨에 따라 일-가족 균형을 지원하는 정책 수립에 대한 사회적 요구가 증가하고 있다. 2008년 <가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률>의 제정이나 <남녀고용평등법>의 <남녀고용평등과 일 가정 양립 지원에 관한 법률>로의 개정 등은 모두 이와 같은 사회적 요구를 반영한 것이다. 이러한 법률에 근거하여 출산·양육과 관련된 휴직·휴가제도가 개선되고, 육아기 단축근무, 집중근로제 등 유연근무제들이 대폭 도입되었다.

선행연구들은 직장에서의 가족친화제도가 시행되고 있는지 여부와 실제 제도를 활용할 수 있는 조직의 문화나 분위기가 조성되어 있는지에 따라 근로자의 일-가족 균형감이 달라진다는 점을 보여준다. 직장에 가족친화제도와 근로자의 일-가족 갈등의 관련성을 살펴본 실증논문들을 메타분석한 결과(Ok et al, 2011, 69-70)에 따르면, 가족친화제도가 시행되는 사업장 근로자의 일-가족 갈등 수준이 더 낮고, 특히 본인이 직접 제도를 이용한 경험이 있는 경우 일-가족 갈등 수준이 더 낮은 것으로 나타났다.

그런데 가족친화제도가 근로자의 일-가족 갈등을 감소시키고 균형감을 제고한다는 연구결과들을 받아들일 때 주의해야 할 점이 있다. 가족친화제도가 도입되어 시행되는 직장도 그렇지 않은 직장 사이에는 단지 제도의 유무로만 환원될 수

없는 차이가 있을 수 있다. 잘 알려져 있다시피 가족친화제도의 도입이나 활용도는 사업장의 규모나 부문 등 직장의 특성에 따라 다르다. 직장 보육시설의 설치 기준이나 배우자 출산휴가의 유급화의 예에서 볼 수 있듯이, 가족친화제도를 도입해야 하는 의무 규정은 사업장의 규모에 따라 다르다.<sup>2)</sup> 선행연구에서는 기업의 규모가 100인 이상인 사업장이 100인 미만인 사업장에 비해 가족친화제도의 도입과 실행에서 더 우수한 것으로 보고하고 있다(Moon & Park, 2010). 사업장의 규모 외에도 사업장이 공공부문인지 민간 기업인지에 따라라도 가족친화제도의 도입 정도가 다르다. 일반적으로 국가행정 기관 및 자치단체, 공공기관들의 가족친화성이 민간 기업들보다 더 높은 것으로 평가된다(Kim et al, 2009; Jeong et al, 2010).

이렇게 직장의 규모, 부문 등 직장 유형에 따라 가족친화제도의 도입 정도가 달라질 수 있다는 점을 생각한다면, 선행연구에서 발견된 가족친화제도의 효과가 선택적 편이(selection bias)를 반영하고 있을 가능성이 있다. 즉, 가족친화제도의 효과처럼 보이는 것이 실제로는 구체적인 제도의 효과라기 보다는 그러한 제도를 도입한 직장의 보이지 않는 특성의 효과일 가능성을 배제하기 어렵다. 민간 기업보다 공공기관의 가족친화성이 더 높은 것은 단순히 가족친화제도 때문만이 아니라 공공기관의 근무 특성이나 조직문화가 민간 기업의 근무 특성이나 조직문화와 다르거나, 혹은 공공기관에서 근무하는 사람들이 민간 기업에서 근무하는 사람들과 다른 배경 특성을 가지고 있기 때문일 수 있다.

그런데 대부분의 선행연구들(Kang & Park, 2009; Yoon, Kim & Koh, 2009; Yim & Koh, 2010 등)은 직장 유형을 고려하지 않거나 특정한 직장 유형 혹은 직종에 국한하여 가족친화제도의 효과를 주로 살펴보았기 때문에 가족친화제도의 시행과 관련된 다른 설명변수의 효과를 충분히 고려하지 못한 한계점이 있다.

이에 본 연구는 기혼여성들이 지각하는 일-가족 균형의 수준을 직장 유형에 따라 비교해 보고, 직장 유형에 따른 일-가족 균형의 차이가 근로자의 개인 특성, 직장의 근무 특성, 사업장의 가족친화 특성에 의해 설명되는 지 파악하는 것을 목적으로 한다. 사회적 통념대로 일-가족 균형이 직장 유형에 따라 다르게 나타나는지, 그리고 만약 다르게 나타난다면 관

2) 상시 여성근로자 300인 이상이나 상시 근로자 500인 이상을 고용하고 있는 사업장은 필수적으로 직장어린이집을 설치해야 되지만, 그보다 규모가 작은 사업장은 지역어린이집 위탁, 보육수당 지급 등 다른 방법으로 근로자 자녀의 보육을 지원할 수 있다(영유아보육법 제14조1항, 영유아보육법 시행령 제20조). 또한 2012년부터 시행되는 배우자 출산휴가의 유급화나 가족돌봄휴직제도 상시근로자 300인 이상 고용 사업장에서 먼저 시행되고, 300인 미만 사업장은 법률 공포 후 1년부터 시행하도록 되어있다.

1) <http://www.vop.co.kr/view.php?cid=A00000427744>

련된 설명변수들(개인 특성, 직장의 근무 특성)을 모두 통제 한 이후에도 가족친화제도가 직장 유형에 따른 일-가족 균형 차이를 설명하는 지를 알아보고자 한다. 만약 설명변수들을 모두 통제 한 이후에도 가족친화제도가 근로자의 일-가족 균형의 차이를 설명한다면, 이것은 가족친화제도의 순수한 효과로 볼 수 있다.

이러한 맥락에서 본 연구에서는 일과 가족생활에서 역할 과부하가 걸릴 수 있는 자녀양육기에 있는 취업주부를 대상으로 본인의 교육수준, 가구소득, 자녀의 연령대와 같은 개인 특성과 직장 유형별 근무 특성을 통제 한 상태에서 가족친화제도 유무 및 이용 경험이 일-가족 균형에 미치는 영향을 파악하고자 한다.

가족친화제도의 도입이 확대되고 있는 현 시점에서, 이러한 정책들이 실제 일-가족 균형에 영향을 미치는 지를 보다 면밀하게 파악하고자 하는 작업은, 근거에 기초해서 가족정책(evidence based policies)을 수립하고 평가하는 데 기초 자료를 제공한다. 또한 가족친화제도에 대한 사회적 인식이 증가하고 있는 상황에서 가족친화제도의 효과를 좀 더 신뢰성 있게 분석하여 그 효과를 확인할 수 있다면, 가족친화제도의 도입과 실질적 운영을 독려하고, 나아가 취업한 기혼여성의 일-가족 균형을 실질적으로 제고할 수 있는 정책을 수립하는 데 도움이 될 것이다.

## II. 선행연구 고찰

### 1. 취업주부의 일-가족 균형

기혼여성 중 취업한 여성이 과반수를 차지하면서 초기에는 취업주부의 이중역할 스트레스와 일-가족 갈등 및 관리 전략 중심으로 연구들(Ko, 1992; Cho, 1999; Shin & Ok, 2000; Kang & Choi, 2001; Kim, 2001; Lee, 2003; Jeong, 2005 등)이 많이 이루어졌다.

그러나 취업주부의 일-가족 갈등은 취업주부 개인 및 가족 내 갈등이나 문제에 국한되는 것이 아니라 노동력 확보 및 저출산 문제 등 사회적인 문제가 된다는 인식이 사회 전반에 확산되기 시작하였다. 즉 국가 차원에서 국가경쟁력을 제고하기 위해서는 여성의 노동력을 확보하는 문제가 중요하며, 이들의 일-가족 갈등 상황이 출산을 감소 현상과 관련 된다고 인식하게 되면서 정부는 적극적으로 이 문제에 개입 하기 시작하였다. 기업 차원에서도 이직률 감소 및 충성도 제고를 통한 생산성 증가를 위해 취업주부의 일-가족 갈등이라는 소극적 개념이 아니라 일-가족 균형이라는 적극적 개념으로 접근하게 되었으며, 이러한 움직임은 가족친화정책의 일환으로 연결되고 있다(Yoon et al., 2009).

이러한 배경에서 가족친화제도와 취업주부의 일-가족 균형이나 갈등에 대한 연구가 학문 분야를 불문하고 활발하게 연구되고 있다. 선행연구들은 주로 직장의 가족친화적 조직문화가 일-가족 갈등/균형에 미치는 영향을 살펴보거나(Song & Lee, 2008; Yoo, 2008b; Lee & Kwon, 2009; Kim, 2010; Kim & Kim, 2010; Kim & Lee, 2010 등), 직장의 가족친화제도가 일-가족 갈등/균형에 미치는 영향을 살펴보고 있다(Dex & Smith, 2002; Wise & Bond, 2003; Jeong, 2004, 2005; Choi & Yoo, 2007; Choung & Lee, 2007; Jang, 2007; Kim & Lee, 2009; Lee & Song, 2009; Yoon et al., 2009; Kim & Cha, 2010 등).

선행연구들이 밝혀낸 결과를 중심으로 정리해 보면, 취업주부는 중간 수준의 일-가족 갈등을 경험하는데 주로 어머니 역할과 직업 역할 간에서 갈등을 경험하는 것으로 나타났으며, 가정 일이 직업 역할을 방해하는 경우는 거의 없지만, 직업 일로 인해 가정 역할을 수행하는 데 지장을 많이 받고 있는 것으로 나타났다. 특히 자녀가 어려서 보살핌이 필요한 경우 일-가족 갈등 수준이 높은 것으로 나타났다. 그리고 기업에서 일-가족 균형을 위해 많이 실시한 제도는 육아휴직이며, 이 제도에 대한 취업주부의 요구도도 높았다. 그러나 취업주부의 선호나 필요성 보다는 여전히 조직문화가 일-가족 균형 제도를 사용하는 데 영향을 미쳐, 자신에게 맞는 제도 보다는 기업이 일률적으로 실행하는 제도를 활용하고 있는 것으로 나타났다.

결론적으로 취업주부의 일-가족 균형은 가정 내 일-가족 갈등을 완화하며, 취업주부의 조직 몰입도 및 근로 의욕과 직무 만족을 높여 궁극적으로는 기업의 생산성 향상에 기여 하는 것으로 나타났다.

앞서 살펴본 취업주부의 가족 특성이나 근무 특성, 가족친화제도가 일-가족 균형에 미치는 영향을 분석한 연구들은 실제 취업주부의 일-가족 균형을 제고하기 위한 많은 시사점을 제공하였다. 그러나 직장 유형에 따라 이러한 조건들이 어떻게 다른지를 비교하고 정책적 시사점을 찾는 연구들은 별로 이루어지지 않았다.

### 2. 직장 유형에 따른 근무 특성 및 일-가족 균형

일반적으로 취업주부를 한 범주로 보고 접근하는 경향이 많지만, 사실 이들은 개인, 가족 및 기업 환경에 따라 다양한 특성을 가진 집단이며, 특히 이들이 근무하는 직장 유형에 따라 일-가족 갈등 및 균형 수준이 상이하다.

사업장의 가족친화성을 평가한 두 차례의 정부 보고서에 따르면, 일반적으로 국가행정기관 및 자치단체, 공공기관들의 가족친화성이 상장 기업들의 가족친화성보다 더 높은 것으로 평가된다(Kim et al., 2009; Jeong et al., 2010). 정부기관

이나 공공기관은 영리를 추구하는 기업에 비해 가족친화정책의 모델 역할을 해야 하기 때문에 다른 조직에 비해 빨리 가족친화제도를 도입하고 정착시킬 가능성이 높다. 그러나 한편 남성공무원의 일-가족 갈등이 민간기업의 남성근로자보다 높다는 점을 발견한 연구(Ahn & Kim, 2010)도 있어서, 공공기관의 가족친화제도가 실제 근로자들의 일-가족 갈등을 감소시킬 정도로 활용되고 있다고 결론짓기에는 무리가 있다.

또한 기업의 규모도 가족친화제도의 도입 정도와 관련이 있을 것이다. 사회적 이미지나 책무에 대한 압력을 많이 받는 대기업은 근로자의 일-가족 균형을 고려하는 가족친화경영에 관심을 가져야 하는 내, 외적 압력이 많을 것이다. 그에 비해 자본의 규모나 인적 조직 면에서 여유가 없는 중소기업의 경우에는 장기적인 안목에서 인력에 투자하기 보다는 단기적인 관점에서 근로자의 일-가족 균형을 접근할 가능성이 높으며, 이에 따라 취업주부가 지각할 일-가족 균형 수준은 낮을 수 있을 것이다. 실제 연구 결과(Evans, 2001; Yoo, 2008a 등)에서도, 중소기업보다 대기업의 가족친화제도 시행율이 높으며, 고위관리직 여성 근로자의 비중이 높은 기업일수록 직무 공유, 파트타임제 근무, 탄력근무제, 보육지원제도 등 가족친화제도의 시행 가능성이 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

그러나 가족친화제도의 경우 시행율보다는 실제 이용율이 중요한 만큼, 승진 등에서 경쟁 구조가 심한 대기업 상황에서는 가족친화제도를 이용하는 조직 문화가 조성되어 있지 않을 가능성도 높으며, 이에 따라 취업주부의 일-가족 균형 지각도 달라질 수 있을 것이다. 근무 특성을 살펴볼 때 일반적으로 대규모 사업장보다는 중소 사업장 종사자의 평균 노동시간이 길지만(Ministry of Employment and Labor, 2010), 근무시간의 융통성은 사업장의 규모가 작을수록 더 높을 수 있기 때문에 기업 규모만 가지고 평가할 문제가 아니다.

이러한 측면에 착안하여 본 연구는 직장 유형에 따라 구체적으로 근무 특성과 가족친화제도가 다른지 비교하였으며, 그 결과에 토대하여 일-가족 균형을 지원하는 직장 환경에 대한 구체적인 정책적 시사점을 찾는 데 주목하였다. 예를 들어, 만약 공공기관 종사자가 민간 기업 종사자보다 일-가족 균형감이 높다면, 공공기관의 어떤 특성 때문에 그런 결과가 나타났는지 파악하고 그 결과에 토대하여 구체적인 방안을 제시해보고자 하였다.

### III. 연구방법

#### 1. 분석 자료

본 연구는 여성가족부에서 실시한 제2차 가족실태조사 중 가구원 자료를 활용하였다. 2010년에 실시된 제2차 가족실태조사는 전국 2,500개 일반 가구의 가구대표자와 해당 가구의 만 15세 이상 가구원 4,754명의 자료를 포함하고 있으며, 가족치를 적용하면 전국 가구 및 가구원의 대표성 있는 자료가 된다. 가족실태조사는 가구 및 가구원 특성, 가족 인식 및 태도, 가족 형성 및 변화, 가족관계, 일과 돌봄, 가정생활양식, 정책 인식 등 가족생활과 관계 전반에 관한 내용을 포괄하고 있다. 취업주부의 직장 유형에 따른 일-가족 균형 실태를 파악하는 것을 목적으로 하는 본 연구는 12세 이하 자녀를 한 명 이상 양육하는 유배우 상태의 취업주부를 일차적인 대상으로 하였는데, 가구원 응답자 중 총 185명이 이 조건에 해당되었다. 이 중에서 자영업자나 무급가족종사자는 직장 유형의 근무 특성이 다른 유형과 상이하다고 판단되어 제외하고 최종적으로 131명의 자료를 분석에 사용하였다<sup>3)</sup>.

#### 2. 분석 변수 및 분석 방법

분석에 활용된 종속변수인 일-가족 균형 지각은 “귀하는 현재 자신의 삶에서 일과 가정생활 간 균형이 잘 이루어지고 있다고 보십니까?”라는 질문에 대한 5점 척도로 된 응답(1=매우 불균형하다, 2=불균형한 편이다, 3=보통이다, 4=균형적인 편이다, 5=매우 균형적이다)이다.

직장 유형은 ① 공무원(국공립교사 포함) ② 정부투자출연기관 ③ 기타 공공기관(사립학교 교원 포함) ④ 대기업(300인 이상) ⑤ 중기업(50-299인) ⑥ 소기업(49인 이하) ⑦ 자영업체 ⑧ 기타로 조사되었는데, 본 연구에서는 빈도수와 직장의 특성을 고려하여 ① 공무원(국공립교사 포함) ② 정부투자출연기관 ③ 기타 공공기관(사립학교 교원 포함)을 하나의 범주로 통합하였다. 그리고 앞서 언급한 바와 같이 ⑦ 자영업체를 제외하고 ⑧ 기타 종사자 역시 구체적인 직업 유형이 파악되지 않으므로 제외하였다.

근무 특성 변수로는 먼저 일주일 평균 근무시간, 근무시간 조절 가능 정도, 정기휴무 형태(주5일제 근무 여부/정기휴무 여부)가 포함되었다. 일주일 평균 근무시간은 총 시간을 직접 쓰도록 되어 있고, 근무시간 조절 가능 정도는 “귀하의

3) 자영업 종사자와 기타 유형을 포함시키면 총 185명이 되며, 이 중 자영업자나 무급가족종사자가 20.64%, 기타가 4.27%를 차지한다.

근무시간 조절은 어느 정도 가능합니까?”에 대한 응답으로 5점 리커트형 척도(1=전혀 불가능, 2=조절하기 쉽지 않음, 3=보통, 4=자유로운 편, 5=매우 자유롭게 조절 가능)로 측정되었다. 정기휴무 형태는 “일주일에 정기적으로 몇 번이나 쉬고 계십니까?”라는 질문에 대해 응답(1=일주일에 이틀 휴무(주5일제), 2=일주일에 하루 휴무, 3=토요일 격주 휴무, 4=매 2주마다 하루 휴무, 5=정해진 휴일 없음, 6=기타)하도록 되어있는데, 이 변수를 기초로 주5일제 근무 여부 변수(1=주5일제, 0=나머지)와 정기휴무 여부 변수(1=정해진 휴일 있음, 0=정해진 휴일 없음)를 구분하였다.

가족친화제도 특성 변수로는 가족친화제도의 유무와 이용 경험을 알아보았다. 가족친화제도의 유무는 ① 탄력적 근무제도(시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등) ② 자녀의 출산양육 및 교육 지원 제도(배우자 출산휴가제, 육아휴직제, 직장보육 지원, 자녀 교육지원 프로그램 등) ③ 부양가족 지원제도(부모 돌봄 서비스, 가족간호휴직제 등) ④ 근로자 지원제도(근로자 건강교육상담 프로그램 등)의 유무를 합산하여 총점(범위: 0-4)을 계산하였다. 이러한 제도 중 어느 하나라도 이용한 적이 있는지의 경험은 이분변수로 측정하였다(1=이용한 적 있음, 0=이용한 적 없음).

응답자의 사회·인구학적 배경으로는 취업주부의 교육수준(1=고졸 미만, 2=고졸, 3=대졸, 4=대학원 이상), 가구소득(50만원 미만부터 50만원 단위로 서열화), 총 자녀수, 0~6세 자녀 유무, 7~12세 자녀 유무가 포함되었다.

구체적으로 사용한 통계 기법은 다음과 같다. 먼저, 응답자의 사회·인구학적 특성을 살펴보고자 빈도와 평균을 구했으며, 직장 유형에 따른 근무 특성 및 가족친화제도의 차이, 그리고 취업주부의 일-가족 균형 정도의 차이를 알아보기 위해 일원분산분석을 하였다. 그리고 직장 유형에 따른 일-가족 균형의 차이가 취업주부의 사회·인구학적 특성, 직장의 근무 특성 및 가족친화제도 이용 경험에 의해 설명되는지를 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 하였다. 그리고 이러한 통계 분석 과정에서는 가구원 가중치 값이 사용되었다.

#### IV. 연구결과

##### 1. 조사대상자의 사회·인구학적 특성

앞에서 소개한 바와 같이 본 연구의 분석 대상은 12세 이하 자녀가 1명 이상 있는 유배우 상태의 취업주부 중 자영업 종사자와 기타 종사자를 제외한 131명이다. <Table 1>에 제시되어 있듯이 공무원이나 공공기관 종사자(이하 공무원 및 공공기관 종사자)가 전체 18.28%, 근로자 300인 이상 대기업 종사자가 8.51%, 50~299인 중소기업 종사자가 28.95%, 49인 이하 소기업

종사자가 44.26%를 차지하였다.

전체적으로 볼 때 응답자들은 평균 36.59세(SD=5.37)이며, 대부분이 고등학교 졸업(37.34%)이나 대학교 졸업(59.68%)의 교육수준을 가지고 있다. 응답자의 30.54%가 자녀가 1명, 51.72%가 2명, 17.73%가 3명이었으며, 응답자의 47.00%는 6세 이하의 자녀가 1명 이상 있고, 66.86%는 7~12세 자녀가 1명 이상 있었다. 월 평균 가구소득은 350~399만원 범주(범주 8)가 최빈치로 나타났다.

공무원 및 공공기관에 종사하는 취업주부의 평균 연령은 33.94세로 네 집단 중 가장 낮았고, 대학 졸업자 비율은 가장 높았다(94.78%). 자녀가 1명인 경우가 64.08%, 2명인 경우가 34.90%인데, 6세 이하 자녀가 있는 주부가 84.86%로, 네 집단 중에 가장 높았다. 공무원 및 공공기관에 종사하는 취업주부의 가구소득은 450~500만원 범주(범주 10)가 최빈치로 나타났으며, 네 집단 중 가장 높은 수준이었다.

대기업 종사자의 평균 연령은 35.79세이며, 대학 졸업자 비율은 70.70%, 대학원 학력 이상이 16.11%이다. 자녀가 1명인 경우가 61.88%, 2명인 경우가 38.12%인데, 6세 이하 자녀가 있는 주부가 57.94%였다. 대기업에 종사하는 취업주부의 가구소득은 400~449만원 범주(범주 9)가 최빈치로 나타났으며, 공무원 및 공공기관 종사자보다는 낮았지만 나머지 중·소기업 종사자보다는 높은 수준이었다.

중기업 종사자의 평균 연령은 36.81세이며, 대학 졸업자 비율은 62.65%이다. 자녀가 1명인 경우가 22.06%, 2명인 경우가 72.38%, 3명인 경우가 5.56%였으며, 6세 이하 자녀가 있는 주부는 47.88%였다. 중소기업에 종사하는 취업주부의 평균 가구소득은 350~399만원 범주(범주 8)가 최빈치로 나타났으며, 네 집단 중 평균 가구소득이 가장 낮았다.

소기업 종사자의 평균 연령은 37.69세이며, 고등학교 졸업자가 42.31%, 대학 졸업자 비율은 56.37%로, 평균 교육수준이 네 집단 중 가장 낮았다. 자녀가 1명인 경우가 21.72%, 2명인 경우가 57.04%, 3명인 경우가 21.24%로 네 집단 중에서 평균 자녀수가 가장 많았다. 6세 이하 자녀가 있는 주부는 38.35%로, 네 집단 중에 가장 낮았다. 소기업에 종사하는 취업주부의 평균 가구소득은 350~399만원 범주(범주 8)가 최빈치로 나타났다.

##### 2. 직장 유형에 따른 근무 특성 및 가족친화제도 특성

직장유형에 따른 근무 특성을 알아보기 위해서 <Table 2>에 제시한 것처럼, 일주일 평균 근무시간, 근무시간 조절 가능 정도, 주5일제 근무 여부, 정기휴무 여부를 살펴보았다. 먼저, 일주일 평균 근무시간은 중소기업 종사자 43.80시간, 소기업 종사자 43.35시간, 공무원 및 공공기관 종사자 42.38시간, 대기업 종사자 39.68시간의 순으로 나타났다. 근무시간 조절

Table 1. Demographic Characteristics of Respondents by the Type of Workplace

(Unit: mean(s.d.), %)

	Total (n=131)	Public Sector (n=16)	Large Enterprise (n=10)	Medium Enterprise (n=34)	Small Enterprise (n=71)
Age	36.59(5.37)	33.94(3.80)	35.79(6.74)	36.81(5.90)	37.69(5.02)
Education Level					
Less than High School	1.60	0.00	0.00	0.00	1.32
High School Graduate	37.34	5.22	13.79	35.74	42.31
College Graduate	59.68	94.78	70.10	62.65	56.37
Post-College Graduate	1.38	0.00	16.11	1.61	0.00
Number of Kids					
One	30.54	64.08	61.88	22.06	21.72
Two	51.72	34.90	38.12	72.38	57.04
Three	17.73	1.01	0.00	5.56	21.24
Having Kids Age 0-6	47.00	84.86	57.94	47.88	38.35
Having Kids Age 7-12	66.86	28.32	50.29	72.13	82.51
Family Income (2-17)	8.70 (2.43)	10.45(1.63)	9.73 (4.67)	8.05 (2.01)	8.20 (1.97)

Note: Public sector includes government official, teachers, and employees working for other public sector. Large enterprise refers to private enterprise with more than 300 employees. Medium enterprise refers to those with 50-299 employees. Small enterprise refers to those with less 50 employees; The weighted percentage are presented.

Table 2. Work Characteristics by the Type of Workplace

(n=131)

	Freq. (%)	Total Work Hours	Flexibility	5-Day Work (%)	Regular Day-Off (%)
Public Sector	16 (18.28)	42.38	2.34	50.77	100.00
Large Enterprise	10 ( 8.51)	39.68	2.08	33.07	94.85
Medium Enterprise	34 (28.95)	43.80	2.48	60.31	91.14
Small Enterprise	71 (44.26)	43.35	2.46	55.27	88.23

Note: The weighted percentages are presented.

가능 정도는 5점 리커트형으로 측정하였는데, 대기업 종사자가 가장 낮았고, 중기업과 소기업 종사자가 상대적으로 높았다. 주5일제 근무를 하는 비율은 중기업 종사자(60.31%)가 가장 높았고, 다음이 소기업 종사자(55.27%), 공무원 및 공공기관 종사자(50.77%), 대기업 종사자(33.07%)였다. 휴무일이 규칙적이라고 한 비율은 소기업 종사자가 88.23%로 가장 낮았고, 기업의 규모에 비례하여 비율이 높아졌다.

직장 유형에 따라 가족친화근무제도의 유무와 가족친화제도의 특성을 살펴본 결과(<Table 3> 참조), 공무원 및 공공기관 종사자들의 4.26%는 직장에 탄력적 근무제도가 있다고 하였으며, 48.35%는 자녀의 출산양육 및 교육 지원제도가 마련되어있다고 응답하였다. 반면, 부양가족 지원제도나

근로자 개인을 위한 지원제도는 없다고 응답하였다. 대기업 종사자는 탄력적 근무제도(16.17%), 출산양육 및 교육 지원제도(61.68%), 부양가족 지원제도(58.83%)가 시행되고 있다고 한 비율이 다른 직장 유형에 비해 높은 편이었다. 중기업 종사자의 4.39%는 탄력적 근무제도가, 11.13%는 출산양육 및 교육 지원제도가, 10.43%는 근로자 지원제도가, 4.52%는 부양가족 지원제도가 있다고 응답하였다. 소기업 종사자의 3.5%는 탄력적 근무제도가, 18.00%는 출산양육 및 교육 지원제도가, 3.63%는 부양가족 지원제도가, 14.790%는 근로자 지원제도가 마련되어 있다고 응답하였다.

가족친화제도가 도입된 영역의 평균 개수는 대기업 종사자가 1.33개, 공무원 및 공공기관 종사자가 .53개, 소기업 종

Table 3. Family Friendly Policies by the Type of Workplace

	Flexible Work	Child Rearing	Elderly Care	Personal Support	Total Policies	Ever Used
Public Sector	4.26	48.35	.00	.00	.53	32.96
Large Enterprise	16.17	61.68	50.83	4.11	1.33	8.23
Medium Enterprise	4.39	11.13	4.52	10.43	.30	5.87
Small Enterprise	3.45	18.00	3.63	14.79	.40	16.20

Note: The weighted percentages are presented. Total policies indicate the number of policy domains adopted by each type of workplace. Ever used indicate the proportion of the respondents who have ever used any of the policies mentioned.

Table 4. Work-Family Balance by the Type of Workplace

(n=131)

	Mean	S.D.	Scheffe Test
Public Sector	3.57	.66	a
Large Enterprise	3.08	1.14	ab
Medium Enterprise	2.85	.54	b
Small Enterprise	2.90	.61	b
Total	3.02	.70	
F(3)	7.15***		

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

사자가 .40개, 중기업 종사자가 .30개였다4). 이러한 가족친화제도 중 한 번이라도 이용한 경험이 있는 비율은 공무원 및 공공기관 종사자 32.96%, 대기업 종사자 8.23%, 중기업 종사자 5.87%, 소기업 종사자 16.20%로 나타났다. 이용 경험 비율은 공무원 및 공공기관 종사자들이 가장 높고, 중기업 종사자들이 가장 낮았다.

### 3. 직장 유형에 따른 취업주부의 일-가족 균형

취업주부들의 일-가족 균형 수준을 알아보기 위해, 직장 유형별로 일-가족 균형 의 평균 점수와 표준편차를 일원분산 분석으로 비교해 보았다. <Table 4>에 제시된 바와 같이, 5 점 척도로 측정된 취업주부의 일-가족 균형 점수는 공무원 및 공공기관 종사자들에게서 가장 높게 나타났고(M=3.57), 다음이 대기업 종사자(M=3.08), 소기업 종사자(M=2.90), 중기업 종사자(M=2.85)의 순으로 나타났다. 그러나 통계적으

로 유의한 것은 공무원 및 공공부문 종사자와 중·소기업 종사자 사이의 차이였다. 대기업 종사자의 경우 공무원 및 공공부문 종사자와도 통계적으로 유의한 차이가 없고, 중·소기업 종사자와도 차이가 없었다. 대기업 종사자의 일-가족 균형의 표준편차가 다른 집단에 비해 높게 나타난 것으로 미루어 볼 때 대기업 종사자들 사이에도 집단 내 편차가 높은 것을 알 수 있다.

다음, 직장 유형에 따른 일-가족 균형의 차이가 취업주부의 개인 특성, 근무 특성 및 가족친화제도에 의해 설명되는 지를 알아보기 위해 회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <Table 5>와 같다. 모델 1은 설명변수를 포함하지 않고 직장 유형에 따른 일-가족 균형의 차이를 비교한 것이고, 모델 2는 모델 1에 더하여 취업주부의 개인 특성을 통제한 모델이며, 모델 3은 앞의 모델에 덧붙여 근무 특성을 통제한 모델이다. 그리고 마지막으로 모델 4는 가족친화제도 관련 변수를 설명변수로 포함한 모델이다. 각 모델을 분석할 때 직장 유형 중 공무원 및 공공기관 종사자를 준거집단으로 설정하였다. 따라서 직장 유형에 따른 계수는 공무원 및 공공기관 종사자와 나머지 집단과의 차이로 해석하면 된다.

모델 1의 결과를 보면, 공무원 및 공공기관 종사자에 비해 대기업 종사자의 일-가족 균형 점수는 .49점, 중기업 종사자는 .72점, 소기업 종사자는 .67점 더 낮은 것으로 나타났으며,

4) 이 점수는 각 영역별 제도가 도입되어 있는지를 측정한 것으로, 실제 시행되고 있는 가족친화제도의 수와 일치하지 않을 수 있다. 예를 들어, 공공기관에는 부양가족 지원제도는 도입되어 있지 않지만 출산양육 및 교육 지원제도에서 휴직제, 휴가제, 직장보육시설 등 한 가지 이상의 제도가 시행되고 있을 수 있다.

Table 5. Regression Coefficients of Work-Family Balance by the Type of Workplace

	Model 1 (N=131)		Model 2 (n=130)		Model 3 (n=126)		Model 4 (N=126)	
	$\beta$	S.E.	$\beta$	S.E.	$\beta$	S.E.	$\beta$	S.E.
Large Ent.	-.49	(.24)*	-.19	(.24)	-.23	(.23)	.08	(.24)
Medium Ent.	-.72	(.17)***	-.48	(.19)*	-.49	(.18)**	-.31	(.17)
Small Ent.	-.67	(.16)***	-.50	(.18)**	-.53	(.18)**	-.45	(.16)**
Family Income			.01	(.03)	.02	(.03)	.01	(.03)
High School			-.03	(.71)	-.21	(.77)	-.21	(.72)
College			-.03	(.72)	-.28	(.77)	-.22	(.71)
Post College			-1.71	(.88)	-1.75	(.91)	-1.77	(.84)
Number of Kids			-.20	(.11)	-.23	(.11)*	-.25	(.10)*
Kids under age 7			-.13	(.16)	-.20	(.15)	-.12	(.15)
Kids age 7-12			-.05	(.19)	-.22	(.19)	-.24	(.18)
Total Work Hours					-.02	(.01)*	-.02	(.01)**
Flexibility					.26	(.07)**	.32	(.07)***
5-day Work					-.03	(.12)	-.20	(.12)
Regular Day-Off					.28	(.25)	.33	(.23)
Number of FF							-.16	(.10)
Ever Used FF							.85	(.20)***
Constant	3.57		4.03	.71***	4.40	1.10	4.28	1.02**
F	7.15		4.41		5.3		6.72	
R <sup>2</sup>	.14		.27		.40		.50	
adjusted R <sup>2</sup>	.12		.21		.33		.42	

Note: The reference group in the type of workplace is public sector. Large enterprise is workplace with 300 and more employees. Medium enterprise is workplace with 50-299 employees. Small Enterprise is workplace with less than 50 employees. Total work hours refer to average weekly work hours. Flexibility refers to the degree to which an employee can control work schedule. 5-day work refers to whether an employee has a regular workday-weekend work schedule. Regular day-off refers to whether an employee have regular day-off. The weighted coefficients are presented. \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$ .

이러한 차이는 모두 통계적으로 유의하였다. 전체 응답자를 대상으로 한 일-가족 균형의 표준편차가 .70점으로 나타났는데(<Table 4> 참조), 이를 통해 볼 때, 공무원 및 공공기관 종사자와 대기업 종사자의 차이는 전체 표준편차의 70%에 해당하고, 공무원 및 공공기관 종사자와 중소기업 종사자의 차이는 거의 표준편차 1에 해당하는 큰 차이이다. 즉, 공무원 및 공공기관 종사자에 비해 민간 기업에 종사하는 취업주부들은 일과 가정생활이 균형을 이루고 있지 못하다고 생각하는 정도가 더 큼을 알 수 있다.

그런데 취업주부가 어떤 직장에서 근무하는 지는 자신의 교육수준과 같은 인적 자원 변수와 밀접한 관련이 있으며, 자녀수나 미취학자녀 유무와 같은 가족 특성에 따라라도 달라질 수 있다. 따라서 직장 유형에 따른 차이로 해석된 결과

들이 실제로는 취업주부의 개인 특성이나 가족 특성에 따른 차이일 수도 있으므로 이러한 변수들의 영향력을 살펴볼 필요가 있다. 모델 2에서는 취업주부의 교육수준, 가구소득, 자녀수, 미취학자녀 유무, 초등학교 유무를 설명변수로 포함한 후, 직장 유형에 따른 차이를 살펴보았다. 이러한 변수들을 포함한 결과, 공무원 및 공공기관 종사자와 대기업 종사자 사이의 일-가족 균형 수준에서 보였던 통계적 유의성이 사라지고, 중소기업과 소기업 종사자들과의 차이도 크기가 감소하는 것으로 나타났다. 다시 말해, 직장 유형에 따른 차이로 해석된 모델 1의 효과 중 일부는 취업주부의 개인 특성과 가족 특성에 의해 설명될 수 있으며, 특히 공무원 및 공공기관 종사자와 대기업 종사자 간의 차이는 이러한 특성에 의해 전부 설명되었다. 그러나 모델 2에 포함된 개인 및 가족 특성



변수 중에서 유의도 5% 수준에서 통계적으로 유의한 설명력을 가지는 변수는 없었다.

모델 3에서는 직장 유형에 따른 차이가 구체적으로 근무 특성에 의해 설명될 수 있는지를 살펴보았다. 근무 특성 변수들이 포함된 결과, 공무원 및 공공기관 종사자와 중·소기업 종사자들과의 일-가족 균형 점수 차이는 오히려 더 커지는 것으로 나타났다. 일주일 평균 근무시간과 근무시간 조절 가능 정도가 일-가족 균형과 유의한 상관관계가 있었는데, 일주일 평균 근무시간이 1시간 증가할 때 일-가족 균형 지각이 .02점 낮아지는 것으로 나타났다 또한 근무시간 조절 가능 정도가 1단위 증가할 때, 일-가족 균형 지각이 .26점 높아졌다. <Table 2>에서 확인한 바와 같이 중·소기업 종사자들은 공무원 및 공공기관 종사자나 대기업 종사자보다 근무 시간을 조절할 수 있는 가능성이 높으며, 이는 이들 종사자들이 일-가족 균형을 유지하는 데 유리하다. 만약 근무 특성이 동일하다고 한다면 모델 2와 모델 3에서 나타난 바와 같이 공무원 및 공공기관 종사자와의 일-가족 균형 차이가 더 커지는 것으로 해석할 수 있다. 직장에 도입된 영역별 가족친화제도 수와 가족친화제도를 한 번 이상 이용해 본 적이 있는 경험 유무를 포함시킨 모델 4에서는 직장의 가족친화제도를 한 번이라도 이용한 적이 있는 경우 일-가족 균형 점수가 .85점 높아져서 전체 표준편차 1보다 큰 강한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 공무원 및 공공기관 종사자와 중기업 종사자의 차이가 사라졌는데, 이는 공무원 및 공공기관 종사자와 중기업 종사자가 지각하는 일-가족 균형 점수의 차이는 직장의 가족친화제도에 따른 것으로 해석할 수 있다. 선행연구들(Kim et al., 2009; Jung et al., 2010 등)에서 보고되었듯이 일반적으로 공공기관에 비해 중·소기업에는 가족친화제도가 도입되어 있는 경우가 적는데, 이들 조직에도 가족친화제도가 도입되어 활용될 수 있다면 중·소기업 종사자도 공공기관 종사자 수준의 일-가족 균형을 유지할 수 있음을 알 수 있다. 반면, 가족친화제도의 유무 자체는 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

## V. 논의 및 결론

본 연구는 가족친화제도가 취업주부의 일-가족 균형에 미치는 영향을 알아보기로 2010년 여성가족부에서 실시한 제2차 가족실태조사 중 공무원 및 공공기관, 대기업, 중기업, 소기업에 종사하는 12세 이하 자녀를 한 명 이상 양육하는 유배우 상태의 취업주부 131명의 자료를 분석하였다. 구체적으로 살펴본 연구문제는 직장 유형에 따른 근무 특성, 가족친화제도의 유무 및 이용 경험, 그리고 직장 유형에 따른 일-가족 균형 수준이며, 연구문제를 분석하기 위해 빈도, 백분율,

평균, 표준편차, 일원분산분석, 위계적 회귀분석을 실시하였다.

연구결과에 기초해서 내린 결론은 다음과 같다.

취업주부의 일-가족 균형 수준은 직장 유형에 따라 차이가 있다. 사회적 통념과 유사하게 공무원 및 공공기관에 근무하는 취업주부의 일-가족 균형 수준이 가장 높았으며, 그 다음으로는 대기업, 소기업, 중기업 종사자의 순으로 나타났다. 그런데 이러한 차이는 여러 가지 원인에 기인한다.

먼저, 각 직장 유형에 종사하는 취업주부의 사회·인구학적 특성에 차이가 있다. 동일하게 12세 이하의 자녀를 1명 이상 양육하는 유배우 여성만을 조사하였지만, 그 중에서도 공무원 및 공공기관 종사자들의 연령이 가장 낮고, 6세 이하 자녀가 있는 비율이 가장 높으며, 교육 수준 역시 가장 높다. 반면 소기업 종사자들의 연령이 가장 높고, 6세 이하 자녀가 있는 비율이 가장 낮으며 교육수준 역시 가장 낮은 편이다. 이러한 사실은 두 가지 점을 의미한다. 교육수준이 상대적으로 높은 공무원 및 공공기관 종사자들은 전문가로서의 경력을 유지하고자 하는 의지가 강하기 때문에 미취학 자녀가 있어도 취업을 중단하지 않고 영위하는 경향이 있다고 볼 수 있다. 다른 한편으로는 공무원 및 공공기관의 근무 환경이 상대적으로 가족친화적이기 때문에 다른 조직에 비해 비교적 일-가족 균형을 이루기 쉬운 상황에서 경력단절이 일어나지 않는 경향이 있다고 볼 수 있다.

또한 직장의 근무 특성이 직장 유형에 따른 취업주부의 일-가족 균형의 차이를 일부 설명한다. 연구 결과, 일주일 평균 근무시간과 근무시간 조절 가능성이 취업주부의 일-가족 균형에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모든 직장 유형에서 취업주부의 일주일 평균 근무시간은 대기업 종사자를 제외하고는 모두 40시간을 상회할 정도로 길다. 그리고 직장 유형에 상관없이 모든 취업주부의 근무시간 조절 가능성이 중간값 보다 낮은 수준인데, 특히 대기업 종사자의 경우 근무시간 조절 가능성 정도가 더 낮다. 즉 대기업에 종사하는 취업주부는 다른 직종에 취업한 취업주부에 비해 총 근무시간은 약간 적은 대신 근무시간 조절가능성은 가장 낮은 편이고 주5일 근무하는 비율도 가장 낮다.

마지막으로 가족친화제도의 활용 정도가 직장 유형에 따른 일·가족 균형의 차이를 설명한다. 연구 결과, 공무원 및 공공기관 종사자와 중기업 종사자의 일-가족 균형의 차이는 단순히 인적 자원이나 가족 특성에 따른 차이가 아니라 직장에서 활용할 수 있는 가족친화제도에 의한 차이인 것으로 나타났다. 다시 말해 가족친화제도를 활용하는 경험이 같다면 공무원 및 공공기관 종사자나 중기업 종사자가 지각하는 일-가족 균형 정도에 차이가 없다. 이처럼 가족친화제도에서 중요한 것은 직장에 도입되어 있는 영역별 가족친화제도의 수가 아니라 실제 제도를 활용한 경험이다. 이러한 결과는 가족친화제도의 유무 자체보다는 제도의 이용 경험이 더 중요

하다는 선행연구들과 일맥상통한다(Choi & Yoo, 2007; Ok et al., 2011).

이러한 연구결과는 가족정책에 대해 몇 가지 시사점을 가진다.

첫째, 가족친화제도가 취업주부의 일·가족 균형에 미치는 영향은 선택적 편이 현상을 고려한 이후에도 여전히 유효하다. 직장 유형에 따라 근로자의 특성, 근무 특성이 다른 것은 사실이지만, 가족친화제도의 효과를 이러한 직장 유형의 차이로만 환원하여 설명할 수 없다. 가족친화제도가 동일하게 활용될 수 있다면 중소기업에 종사하는 취업주부나 공공기관에 종사하는 취업주부나 비슷한 수준의 일·가족 균형을 성취할 수 있다. 그러므로 가족친화제도의 적극적 시행으로 중·소기업의 취업주부들의 일·가족 균형 수준을 향상시킬 수 있다.

둘째, 가족친화제도의 도입만으로는 충분하지 않다. 본 연구에서 가족친화제도가 가장 많이 도입되어있는 곳은 대기업이었다. 대기업은 탄력근무제도, 자녀출산 및 양육 지원제도, 부양가족 지원제도 등이 도입되어 있는 비율이 가장 높았다. 그러나 가족친화제도의 이용 경험이 가장 많은 곳은 공공기관이었다. 또한 일·가족 균형 수준에 보다 직접적으로 영향을 미치는 것은 가족친화제도의 유무가 아니라 활용 경험이었다. 이러한 결과는 가족친화제도가 근로자의 균형 잡힌 일과 가족생활을 유지하는 데 도움이 될 수 있으나 더 중요한 것은 이러한 제도를 이용할 수 있는 직장 분위기나 동료관계 등 비공식적 조직문화라는 선행연구의 결과(Ok et al., 2011)를 지지함을 알 수 있다.

셋째, 휴무제도보다 근무시간 조절가능성이 일·가족 균형에 미치는 영향이 더 높다는 결과는 휴무일이나 휴가제 보다 시차출퇴근제, 시간제 근무, 단축 근무, 집중 근로시간제 등 근로자의 근무 탄력성을 높이는 정책들이 기혼여성의 일·가족 균형을 지원하는 데 더 효과적일 수 있다는 점을 시사한다. 특히 제도는 도입되어 있어도 실제 활용하기 어려운 대기업 종사자들을 볼 때, 제도 도입과 더불어 실제 활용 가능성을 제고하는 방향으로 기업에게 인센티브를 주는 정책을 마련하는 것이 필요하다.

넷째, 근로자 개인 특성, 근무 특성, 가족친화제도 등을 모두 고려한 후에도 공무원 및 공공기관 종사자와 소기업 종사자의 일·가족 균형 지각에서 보이는 차이는 여전히 유의하였다. 이러한 결과는 공무원 및 공공기관 종사자와 소기업 종사자의 일·가족 균형 지각 차이를 설명하기 위해서는 본 연구에서 고려한 변수들 외에도 다른 개인 특성, 가족 특성, 사업장의 특성 변수들을 모색할 필요가 있음을 보여주며, 이런 측면에서 본 연구결과는 소기업 종사자의 일·가족 균형 수준을 향상시키는 정책을 제안할 때 한계가 있다.

전체적으로 볼 때 본 연구의 결과는, 다중역할을 수행하는 근로자들에게 있어 삶의 균형을 유지하기 위해 투쟁해야 하는

가장 대표적인 자원이 시간이라는 점을 다시 한 번 강조한다. 노동시간의 증가는 곧 가족생활 참여의 감소를 가져오며, 이러한 과정에서 일·가족 갈등이 야기된다는 Voydanoff (1988)의 지적은 오늘날 한국의 취업주부에게도 그대로 적용되고 있다. 취업주부의 일·가족 균형 수준을 높이기 위해서는 기본적으로 법정근로시간인 주 40시간의 근무시간을 보장하는 것이 필요하며, 근무 탄력성을 제고하는 것이 중요하다. 이와 같은 면에서 본 연구 결과는 가족친화제도의 설계와 시행에서 정책적 우선순위를 결정하는 데 근거 자료로 활용될 수 있을 것이다.

그러나 이러한 학문적, 정책적 기여에도 불구하고, 본 연구는 몇 가지 한계점을 가지고 있다. 먼저, 전국적인 대표성을 가진 가족실태조사 자료를 활용하고 가가중치를 부여하였지만 분석한 표본의 크기가 절대적으로 크지 않은 문제점을 가지고 있다. 분석한 표본이 작을수록 표준오차가 커지기 때문에 참인 영가설을 기각하게 되는 1종 오류의 가능성이 높아진다. 실제 분석모델에 포함된 변수들 중 회귀계수의 통계적 유의성이 .05~.1 구간에 속하는 경우가 많이 있었다. 만약 충분한 표본 크기가 확보된다면 이러한 변수들은 유의한 결과로 나타날 가능성이 높다.

또한, 본 연구에서는 자영업자나 무급가족종사자의 경우 공공기관 및 민간기업 종사자들과 비교 준거가 상이하다고 판단되어 분석에서 제외하였다. 그러나 실제 취업한 기혼여성 중 자영업자나 무급가족종사자의 비율은 매우 높다. 일반적으로 자영업자나 무급가족종사자의 경우 근무 시간 조절 가능성이 높은 편이지만, 그렇다고 일·가족 균형 문제에서 자유로운 것은 아니다. 그럼에도 불구하고 이들은 일·가족 균형 지원 정책 대상에는 포함되지 않는다. 따라서 자영업자나 무급가족기업종사자의 일·가족 균형에 영향을 미치는 요인에 대해서는 별도의 연구가 필요하다.

마지막으로, 본 연구에서는 가족친화제도의 효과를 좀 더 면밀하게 분석하기 위해 직장 유형 선택의 선택적 편이 문제를 고려할 수 있는 개인 및 가족 특성과 근무 특성을 모두 분석하였다. 그러나 2차 자료의 한계점으로 인해 이들 특성과 관련된 변수들을 모두 포괄하지 못한 한계점이 있다.

하지만, 이러한 한계점에도 불구하고 본 연구는 가족친화제도의 일·가족 균형에 미치는 효과가 근로자 개인의 특성이나 사업장의 특성에서 비롯된 것이 아니라는 점을 보여줌으로써 가족친화제도의 중요성과 효과를 다시 한 번 확인하였고, 가족친화제도의 확대에 필요한 근거를 제시할 수 있었다는 점에서 의의가 있다.

5) <Table 5> 모델4에서 1종 오류의 유의도 구간을 조금 더 확대하면, 주5일 근무자( $\beta=-.20, p=.09$ )인 경우에, 그리고 가족친화제도의 수가 1단위 증가할수록( $\beta=-.16, p=.09$ ) 일·가족 균형 점수가 낮아지는 것으로 나타났다.

## REFERENCE

- Ahn, S. & Kim, K.(2010). The effect of the gender-related organizational factors on the organizational output. *The Korean Journal of Woman Psychology*, 15(2), 285-309.
- Cho, E.(1999). Role strain coping behaviors of professional and non-professional working mothers. *Journal of Korean Home Management Association*. 17(4), 173-192.
- Choi, S. & Yoo, G.(2007). Testing a model of the effects of family-friendly corporate policies on employees' outcomes. *Journal of Family Relations*, 12(2), 1-26.
- Choung, S. & Lee, K.(2007). A study on the interaction between work-family of married employees. *Journal of Korean Family Resource Management Association*, 11(1), 83-107.
- Dex, S. & Smith, C.(2002). *The nature and pattern of family-friendly employment policies in Britain*. Bristol: The policy press for the Joseph Rowntree Foundation.
- Evans, J. M.(2001). *Firms' contribution to the reconciliation between work and family life. labour market and social policy occasional papers*. OCED: Paris.
- Hong, M.(2012. 2.10). Office spouse, 'The sad portrait' of the longest work in the world. Retrieved from <http://www.vop.co.kr/view.php?cid=A00000427744>.
- Jang, S.(2007). Work-family balance issues: Focus on gender and family/individual diversity. *Social Welfare Policy*, 30(9), 219-238.
- Jeong, J., Jeong, S., Kang, N., & Jeong, J.(2010). *The research on family friendly status of company and public sector in 2010*. Ministry of Gender Equality and Families.
- Jeong, Y.(2004). A study on the work-family balance based on the family friendly policy. *Journal of Korean Home Management Association*. 22(5), 91-100.
- Jeong, Y.(2005). A study on work-family conflict and spillover of married working women. *Journal of Korean Home Management Association*. 23(4), 113-122.
- Kang, H. & Choi, S.(2001). Antecedents and outcomes of work-family conflict of married working women. *The Korean Journal of Woman Psychology*, 6(1), 23-42.
- Kang, J. & Park, K.(2009). The effect of family-friendly corporate welfare programs on job satisfaction of married female employees. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 47(4), 83-98.
- Kim, H. & Cha, O.(2010). Work-family spillover in female workers: How their personal and workplace situations affect the work-family relationship. *Journal of Organization and Management*, 34(2), 69-104.
- Kim, H.(2001). A study on housework time management strategies between married female home-based workers and on-site workers. *Journal of Korean Home Management Association*, 19(2), 83-96.
- Kim, H., Chin, H., Ahn, Y., Kim, H., & Hwang, H. (2009). *The Measure and analysis of family friendly index*. The Ministry of Health and Welfare.
- Kim, I. & Lee, D.(2009). The influence of organizational supportive environments in reducing work-family conflict. *Korean Journal of Industrial Relations*, 19(2), 67-94.
- Kim, P. & Kim, T.(2010). The mediation effect analysis of work-family conflicts on the effect of family friendly corporate culture on the performance of human resources. *Journal of Family Relations*, 15(2), 3-29.
- Kim, S.(2010). Analysis of determinants of women's WFC in public organizations. *Korean Journal of Public Administration*, 48(1), 171-196.
- Kim, Y. & Lee, J.(2010). The effect of family supportive organizational cultural on organizational citizenship behavior: The mediating effect of work-family conflict focused. *The Journal of Tourism and Leisure*. 22(6), 563-578.
- Ko, E.(1992). *A study on stress internal external locus of control, and distress of employed wives*. Sukmyeong Women's University Master's Thesis.
- Korea National Statistical Office.(2011). *The statistical result on dual income household and career severance in 2011*.
- Lee, D.(2003). *The relations of 'work-family conflict' and 'family-work conflict' with marital satisfaction among dual-earner couples*. Yonsei University Master's Thesis.
- Lee, S. & Kwon, Y.(2009). The mediating effect of work-family conflict on the relationship between family-friendly workplace culture and paternal involvement. *Family and Culture*, 21(1), 1-28.
- Lee, Y. & Song, K.(2009). Family friendly management, work characteristic, family characteristic, and work-

- life balance. *Journal of Human Resource Management*, 16(4), 213-236.
- Ministry of Employment and Labor(2010). *Survey report on labor conditions by employment type*. Ministry of Employment and Labor.
- Ministry of Strategy and Finance(2010). *The report of national competitiveness*. Ministry of Strategy and Finance.
- Moon, S. & Park, M.(2010). The pilot study on the diffusion of work-family balance in company. *The action plan for building family friendly environment*. The proceeding of Korean Home Management Spring Conference(#47). 316.
- Ok, S., Chang, K., Choi, Y., Sung, M., Chin, M., Lee, J., & Kang.(2011). *The base study on family policy*. Ministry of Gender Equality and Families.
- Shin, K. & Ok, S.(2000). The relations between midlife working women's psychological well-being and reward/cost of family role and work role. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 38(8), 29-51.
- Song, K. & Lee, Y.(2008). Work related characteristics, organizational support & work-family conflict. *Journal of Human Resource Development*, 11(2), 57-78.
- Voydanoff, P.(1988). Work role characteristics, family structure demands and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 749-761.
- Wise, S. & Bond, S.(2003). Work-life policy. Does it do exactly what it says on the tin?. *Women in Management Review*, 18(1), 20-31.
- Yim, J. & Koh, S.(2010). The effects of work-family balance policies on working mothers' job satisfaction. *Journal of Korean Family Resource Management Association*, 14(1), 97-118.
- Yoo, G.(2008a). The characteristics of the Korean firms that adopt family-friendly policies. *Journal of Family Relations*, 13(1), 249-270.
- Yoo, G.(2008b). The effects of family-friendly culture on employees' work-family balance and qualities of lives. *Journal of Korean Home Management Association*, 26(5), 27-37.
- Yoon, S., Kim, H. & Koh, S.(2009). Needs and utilization of family-friendly work policies for the work-family balance. *Journal of Korean Family Resource Management Association*, 13(1), 1-21.

- 접수 일 : 2012년 04월 03일
- 심사 일 : 2012년 07월 09일
- 게재확정일 : 2012년 07월 16일