한국가족자원경영학회지
제24권 2호, 2020.05. pp. 1-21

ISSN 1738-0391(Print), 2713-9662(Online)
http://dx.doi.org/10.22626/jkfrma.2020.24.2.001

기혼남녀근로자의 일-생활 만족유형화 연구: 직장내 휴가관련 가족친화제도를 중심으로*

Types of Work-Life Satisfaction among Married Wage Workers
: Focusing on Family-Friendly Leave Policies in the Workplace

건강가정컨설팅연구소
대 표 **이유리****
안양대학교 교양대학
교 수 **이성훈*****
한국방송통신대학교 생활과학과
시간강사 **박은정**

Research Institute of Healthy Family Consulting
Representative Lee, Yu Ri
Dept. of College of Liberal Arts, Anyang University
Professor Lee, Sung Hoon
Dept. of Human Ecology, Korea National Open University
Lecturer Park, Eun Jung

〈목 차〉

Ⅰ. 서론
Ⅱ. 선행연구 고찰
Ⅲ. 연구방법
Ⅳ. 연구결과
Ⅴ. 결론 및 제언
참고문헌

〈**Abstract**〉

The purpose of this research was, first, to classify work-life satisfaction among married wage workers aged 20-59 years into several distinct types based on two dimensions of work and life, using data from the 20th(2017) wave of the Korean Labor & Income Panel Study. Second, the study aimed to assess the differences in socio-demographic characteristics (sex, age, educational level, average monthly income), and workplace-related variables (weekly working hours, full-time employment, job stability, business type, family-friendly leave policies) by work-life satisfaction type. Accordingly, four types of work-life satisfaction were identified:

* 본 논문은 2018년 한국노동패널 학술대회 구두발표논문을 수정보완함.
** 주저자 : 이유리(yurieye@hongik.ac.kr)
*** 교신저자 : 이성훈(shlee@anyang.ac.kr)

work-life satisfaction, work-life dissatisfaction, work satisfaction, and life satisfaction. There was a significant difference in the type of work-life satisfaction among married waged workers based on sex, age, educational level, and average monthly income. Additionally, there was a significant difference in the type of work-life satisfaction for all workplace-related variables, namely, weekly working hours, full-time employment, job stability, business type, and family-friendly leave policies. In particular, proportionally higher values of work-life satisfaction were evident among the workers in companies with family-friendly leave policies such as paid leave, menstrual leave, maternity leave, childcare leave, and family events leave, whereas there was a high rate of work-life dissatisfaction among the workers in companies without family-friendly leave policies.

Key Words : 기혼근로자(married waged workers), 일-가정 양립(work-family balance), 일-생활 균형(work-life balance), 일-생활 만족유형(work-life satisfaction type), 가족친화제도(family-friendly policies)

I. 서론

최근 일과 생활의 균형(Work and Life Balance)을 통한 삶의 만족 및 질 추구에 관심이 더욱 집중되고 있다. 사회조사결과에 의하면(통계청, 2019), '일과 가정생활의 균형'을 중시하는 비율이 2011년 34.0%에서 2019년 44.2%로 10.2%p 증가하였다. 반면, '일을 우선시' 하는 경우는 2019년 42.1%수준으로, 2011년(54.5%)보다 큰 폭(12.4%p)의 감소를 보였다. 이는 일과 가정의 우선도를 조사한 이래 처음으로 일을 우선시하던 사회에서 일과 가정생활의 균형을 중시하는 견해의 비율이 더 높게 나타난 결과이다. 실제 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률(2007)과 남녀 고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(2007)에 의거하여 많은 기업들이 근로자의 직장과 가정생활의 양립(Work and Family Balance)을 용이하게 하는 다양한 가족친화제도를 시행하고 있다. 또한 고용노동부는 2017년 9월부터 일-생활 균형 문화 확산을 위해 '대한민국 다함께 워라벨(Work and Life Balance) 국민 참여 캠페인'을 진행한 바 있다.

가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률에서 '가족친화 사회환경'이란 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있고, 아동양육 및 가족부양 등에 대한 책임을 사회적으로 분담할 수 있는 제반 환경을 말한다(동법 제2조 제1호). 이를 위해 기업에서는 남녀근로자가 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 가족친화제도를 운영하고 가족친화적인 직장환경을 조성해야 한다(동법 제4조). 여성가족부는 가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률에 의거하여 2008년부터 기업에 대한 가족친화제도의 실행사항을 심사하는 가족친화경영 인증심사를 통해 선정기업에게 가족친화인증마크를 부여하고 각종 인센티브를 제공하고 있다(이유리 외, 2017). 또한 한국건강가정진흥원의 가족친화지원센터에서는 기업(관) 대상의 가족친화컨설팅, 가족친화 직장교육 및 포럼 등의 가족친화사업을 운영하고 있다(이유리 외, 2018).

한편 일-생활 균형이란 일과 생활에 시간, 에너지, 정신적 몰입 등의 개인적 자원을 일대일로 똑같이 분배하는 것을 의미하지 않는다. Greenhaus & Powell (2006)은 일과 가정에서의 역할들이 긍정적으로 상호작용하는 것이라고 하였고, Kirchmeyer(2000)는 일과 생활의 모든 영역에서 만족하는 균형 잡힌 인생을 의미한다고 하였다. 특히 기혼남녀 근로자들은 일과 생활 영역에 개인의 시간, 에너지, 정신적 몰입

등의 자원을 적절하게 배분하여 서로의 역할을 조화롭게 유지해야 하는 어려운 과제를 안고 있다. 근로자입장에서 일-생활 균형 관련 정책의 궁극적 목적은 일과 생활의 모든 영역에서 만족을 이루는 것이라 할 수 있다. 즉 일-생활 균형은 인과적으로 일-생활 만족과 삶의 질의 제고를 위함이다.

그동안 일-생활 균형(일-가정 양립)[1]의 대상은 남성보다 기혼여성근로자에 더욱 집중되어왔다. 전통적 성역할 의식이 남아있는 한국사회의 여성근로자는 상대적으로 남성근로자보다 일-생활 균형에서 더욱 불리한 위치에 있다고 할 수 있다. 또한 결혼 및 출산, 양육과 함께 기혼여성근로자들은 일과 가정 사이에서 다양한 형태의 갈등과 경력 단절을 겪고 있는 것이 현실이다. 이와 관련하여 근로자의 일-생활 균형 지원을 위한 기업의 가족친화제도는 기혼여성의 직무만족도와 생활만족도를 증진시킬 뿐 아니라, 이들의 이직 및 퇴사율에 영향을 미친다고 할 수 있다(강정희 · 박경숙, 2009; 안세연 · 김효선, 2009).

최근 남성의 일-생활 균형에 대한 관심도 높아지고 있다. 특히 한국의 기혼남성근로자들은 다른 국가보다 상대적으로 긴 장시간 노동으로 인해 결과적으로 개인의 여가생활은 물론 가정생활에서 자녀양육이나 가족원과 함께할 수 있는 시간확보와 생활만족 등 다양한 생활영역에서 부정적 측면을 경험하고 있다(김외숙 · 이기영, 2015). 이에 남성의 일중심의 생활로 인한 삶의 불균형, 아버지 역할의 소외 등의 문제가 부각되면서 남성이 가족 역할을 회복함으로써 일-가정 양립을 이루고 생활만족도와 삶의 질을 향상시킬 수 있다는 인식이 확산되었다(송혜림 외, 2010).

한편, 개인마다 일과 생활의 만족이 모두 높거나 낮은 경우, 일 또는 생활의 어느 한 영역에서만 만족 수준이 높거나 낮은 경우 등 일-생활의 만족 수준이 높거나 낮음의 수준에 따라 여러 유형으로 나타날 수 있다. 따라서 기혼남녀근로자를 대상으로 일-생활 균형을 위한 단일적인 정책과 제도, 프로그램 개발 및 시행이 아니라 일-생활 만족유형별 더욱 세분화된 정책적 방안 및 논의가 필요하다. 다시 말해, 근로자의 일-생활 만족의 유형에 따라 그들의 특성을 파악하고 표적화한 정책과 제도, 프로그램의 지원이 더욱 중요하다고 할 수 있다.

이상과 같이 본 연구에서는 일-생활 균형의 개념에 근거하여 일과 생활 영역의 조화를 통해 두 영역 모두에서 만족하는 상태에 집중하였다. 지금까지 일-생활 만족과 관련된 일-생활 균형 관점에서의 선행연구들은 기업의 가족친화제도가 근로자의 직무만족 또는 생활만족에 미치는 영향을 분석하는 주제들(Haar et al., 2014; 강민재 · 최수찬 · 조영은, 2017; 강정희 · 박경숙, 2009; 문선희, 2013; 이세훈, 2018; 이옥순, 2011, 허중욱, 2018)이 대부분이었다. 즉 일-생활 균형이 각각 직무만족 또는 생활만족에 긍정적인 영향을 미치는 것은 이미 입증된 사실이지만, 현재 기혼남녀 근로자들의 일-생활 만족유형이 어떻게 구분되며 유형별로 어떠한 특성을 갖고 있는지에 대한 연구는 이루어진 바가 없다.

이에 기혼남녀근로자의 일과 생활의 만족도의 두 가지 요인을 기준으로 일-생활 만족을 유형화하고 각 유형별 사회인구학적 특성, 직장관련 변인의 차이를 밝히고자 한다. 노동패널 20차에서 조사한 설문항목 중 직장내 가족친화제도와 관련한 휴가(유급휴가, 생리휴가, 출산휴가, 육아휴직, 경조사휴가)의 제공여부를 포함하였다. 이러한 본 연구의 결과는 일-생활 균형의 유형별 특성을 밝힘으로써 유형별 세분화된 정책적 방안과 논의에 대한 기초자료로 활용할 수 있을 것이다. 특히 일과 생활의 모든 영역에서 만족을 이루고 있는 경우의 특성은 기혼남녀근로자의

1) 현재 '일-가정 양립'과 '일-생활 균형'이 혼용되고 있는데, 내용적으로 일-가정 양립의 영역은 일과 가정생활뿐 아니라 여가, 자기계발, 쉼 등 개인적인 다양한 생활영역을 포함한 일-생활 균형(Work-Life Balance)의 패러다임으로 전환되고 있다. 2017년 12월에 개최된 제6기 저출산고령사회위원회의 간담회에서도 부모와 자녀로 이뤄진 가족만이 아닌 한부모가족과 1인 가구 등 다양한 형태의 가족을 포괄한다는 의미로 '일-가정 양립' 대신 공식적으로 '일-생활 균형'이라는 표현을 사용하였다.

일-생활균형을 위한 기업(관)의 가족친화정책에 타당성을 제공할 것이다.

Ⅱ. 선행연구고찰

1. 일-생활 균형과 만족

일-가정 양립 또는 균형(work-family balance)은 일과 가정 두 영역에서 균형을 이루는 것이다. 일과 가정은 서로 영향을 미치며, 균형(balance)이란 일과 가정에서 역할갈등을 최소화한 상태로 만족감을 의미한다(Clark, 2000). Mennion, Rubin & Brayfield (2005)은 일에서 가족으로의 부정적 전이와 가족에서 일로의 부정적 전이 측면에 초점을 맞추었으며 양방향의 부정적 전이를 감소시키기 위해 이용 가능한 정책적 지원의 중요성을 강조하였다. 한국은 2000년대 중반 주 40시간 근무제 실시와 관련하여 사용되었던 '일과 삶의 균형(WLB, Work-Life Balance)'이 최근에 다시 일-생활 균형이라는 용어로 활발하게 사용되고 있다. 일-생활 균형이란 일과 가족, 여가 및 건강, 성장 및 자기계발 등과 같은 일 이외의 영역에 시간과 심리적·신체적 에너지를 적절히 배분함으로써 삶을 스스로 통제, 조절할 수 있으며, 삶에 대해 만족스러워 하는 상태를 의미한다(손영미·박정열·김가영, 2006). 송혜림(2012)은 일과 가정의 양립은 일과 가정의 조화 나아가 가정생활 외에 개인생활이나 여가생활을 포함한 생활의 다양한 영역에 시간과 에너지 등을 균형 있게 배분하고 이로써 갖게 되는 만족감 혹은 균형감을 의미하는 것으로 규정하면서 일과 생활의 균형 및 조화 등과 상호보완적으로 사용되는 개념이라고 하였다. 또한 서종수(2009)는 생활의 영역을 가정, 여가, 개인으로 구분하여 일-생활의 영역을 일과 가정균형, 일과 여가균형, 일과 개인생활(수면시간, 자기계발 및 성장 등) 균형으로 살펴보았다. 김주희(2012)는 일-생활 균형이란 삶에 대해 만족스러운 상태에 도달하기 위해 일과 일 이외의 영역에 시간자원을 적절히 배분하는 것으로 보고, 맞벌이 부부를 대상으로 시간자원의 배분 유형에 따라 일-생활 유형을 취업집중형, 취업·여가병행형, 취업·가사병행형, 취업과소형으로 유형화하였다.

한편 일과 삶의 균형은 일과 삶의 동일한 양의 분배가 아닌 질적인 분배로 보아야 한다는 점에 주목하여 일과 삶의 균형(WLB)과 직무만족 및 생활만족의 관련성을 구조방정식 모델로 분석한 이세훈(2018)은 직무만족 및 생활만족에 대한 일과 삶의 균형(WLB)의 인과관계를 검증하였다. 또한 서종수(2009)의 연구결과, 일-생활 균형은 생활만족도(여가생활, 직장생활, 가정생활)와 정적 상관관계(.587)가 높았으며 중다회귀분석결과에서는 생활만족도에 대한 일-생활 균형 정도의 영향력이 높은 것으로 나타났다. 마찬가지로 대부분의 선행연구에서 일과 생활의 균형이 직무만족과 생활만족에 밀접한 관련성이 있음을 밝히고 있다(Haar et al., 2014; 허중욱, 2018).

이상과 같이 일과 가정생활의 양립 및 갈등에 관한 연구의 경향은 일 이외(가족, 여가, 자기계발, 건강)의 영역을 포괄하는 일-생활 균형의 패러다임으로 확대되고 있는 것을 확인할 수 있다. 또한 연구자마다 일-가정 양립 또는 일-생활 균형에 대한 관점 및 측정이 상이하지만 질적 차원에서 조화와 만족이 궁극적으로 중요변수임을 알 수 있다. 이에 본 연구는 기혼남녀근로자의 일-생활 만족유형을 구분하고, 각 유형별 사회인구학적, 직장관련 특성을 파악하고자 한다.

2. 사회인구학적 변인

일-생활 만족을 조합하여 유형을 분석한 선행연구는 전무한 상황이므로 직무만족과 생활만족에 대한 각각의 선행연구에서 성별, 연령, 학력, 소득 등의 사회인구학적 변인의 분석결과를 살펴보면 다음과 같다. 우선 직무만족과 관련하여 한국직업능력개발원의 2013년과 2014년 '한국의 직업지표 연구'의 12,566명

의 원자료를 2차 분석한 결과, 성별에 따라 직업에 만족한다는 응답은 여자 50.1%, 남자 44.4%로 여자가 남자보다 직무만족도가 5.7%p 높았다(한상근, 2015). 이인숙(2010)은 인구학적 요인, 고용관련 요인, 주관적 평가요인을 통제하고 성별 직무만족도의 차이를 분석한 결과, 여성이 남성보다 전반적으로 직무 만족도가 높게 나타났다. Clark(1997)은 여성이 남성보다 직무만족이 더 높게 나타난 연구결과에 대해 임금, 근로조건 등 객관적으로 여성 근로자의 직무조건이 남성 근로자보다 열악함에도 불구하고 주관적 태도인 직무만족이 높게 나타난 것은 객관적인 직무 조건 외에 남녀 간 기회, 직무에 대한 가치, 기대 등의 차이가 직무만족도에 반영된 것이라 해석하였다. 한편 직장인의 가정생활과 여가생활만족도를 연구한 가영희(2006)는 남성이 여성보다 통계적으로 유의미하게 생활만족도가 높다고 하였다. 심지양(2011)의 연구에서는 성별에 따라 가정생활만족도는 유의미한 차이가 없었으나, 여가생활만족도에서 남성이 여성보다 통계적으로 유의미하게 높게 나타났다.

직무만족도와 연령에 대한 선행연구는 연령이 높을수록 직무만족도가 높게 나타난 연구결과(Depedri, Tortia & Carpita, 2010)와 연령과 직무만족도 간의 관계가 U자형의 패턴으로 젊은 층과 고령층에서 높게 나타난 연구결과(Brown & McIntosh, 2003), 반면 30대와 40대에 비해 50대 이상에서 직무만족도가 가장 낮은 것으로 나타난 연구결과(심지양, 2011; 문선희, 2013; 한상근, 2015) 등 일치하지 않는 것으로 나타났다. 또한 김홍규와 가영희(2005)의 연구에서는 연령과 생활만족도는 부적 상관관계로 나타났으며 서종수(2009)의 연구에서 여가생활만족도는 20대가 30대 이상보다 높은 것으로 나타났다. 반면 남성 근로자를 대상으로 생활만족도를 분석한 이옥순(2011)의 연구에 의하면, 50세 이상이 40대 이하보다 높은 것으로 나타났다.

학력은 대부분의 연구에서(서종수, 2009; 한상근, 2015) 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 하지만 심지양(2011)의 연구에서는 학력에 따라 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 마찬가지로 가정생활만족도는 학력이 낮은 경우보다 높은 경우가 높게 나타난 결과(서종수, 2009)와 통계적으로 유의미한 차이가 없는 결과(이옥순, 2011)로 일치하지 않는다.

소득을 보면, 비영리기관의 종사자들을 대상으로 분석한 연구(서종수, 2009)에서 월평균소득은 일-생활 균형정도에서는 유의한 집단간 차이를 보이지 않은 반면에, 일-여가 균형정도에서는 소득이 높은 집단이 유의하게 높았다. 이 연구에서는 고임금근로자의 경우 여가에 대한 경제적 요건이 충족되는 점은 이들의 일-여가 균형정도에 영향을 미친 것으로 보고하였다. 중년기의 일상시간배분을 살펴본 연구(차승은, 2008)에서도 일여가형에 월평균소득이 높은 집단이 많이 분포되어 있는 유사한 결과가 도출되었다. 소득과 생활만족도 간에도 정적 상관성을 보이는 결과가 나타났다(김홍규 · 가영희, 2005). 이러한 점에 비추어볼 때, 소득은 경제적인 제반 요건을 충족해 주는 점은 이들의 일과 생활만족의 측면에 영향을 미치는 요인이 될 수 있다.

종합해보면 성별, 연령, 학력, 소득은 직무만족 및 생활만족도에 영향을 미치는 요인으로 보고되고 있다. 하지만 이러한 사회인구학적 변인과 직무만족 또는 생활만족의 관련성은 각각의 연구로 이루어졌으며, 사회인구학적 변인에 대한 분석결과가 일관성을 보이지 않고 있다. 따라서 본 연구에서는 기혼남녀근로자의 일-생활 만족유형에 따른 성별, 연령, 학력, 소득의 사회인구학적 변인의 차이를 구체적으로 분석하고자 한다.

3. 직장관련 변인

직장관련변인에서 일-생활 균형과 가장 밀접한 관련성이 있는 변인은 노동시간으로, 취업자의 경우 노동시간과 연동하여 다른 활동 영역에 대한 시간배분이 이루어지기 때문이다. 특히, 기혼자의 경우 직장

과 가정생활이 병행하여 이루어지므로, 장시간노동은 이들의 일과 가정생활에 영향을 미치는 근본적인 요인이 될 수 있다. 이와 관련하여 박광표 · 김동철(2019)의 직무만족과 삶의 만족 관계에 대한 연구에서 근로시간 만족이 유의한 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 또한 장시간 근로집단을 추출하여 생활시간배분을 분석한 결과에 의하면(송혜림 · 김유경 · 김주희, 2017), 장시간 근로가 여가시간이나 가사노동시간 등에 영향을 미쳐 생활의 다양한 영역에 대한 균형적인 시간 배분에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 시간부족감, 피곤함 정도, 시간사용만족도 등 주관적 인식에도 영향을 미쳤으며, 이러한 인식은 곧 삶의 질과 직결된다는 점에서 장시간 근로의 문제를 해결해야 할 중요성을 강조하였다. 마찬가지로 노동시간이 삶의 만족도에 미치는 영향 연구(주은선, 2016)에서도 노동시간 길이가 길수록 삶의 만족도가 저하된다는 결과가 도출되었다.

정규직 여부는 일-가정 관련 갈등 및 만족 관련 연구에서 자주 다루어지는 변수이다(김진희 · 한경혜, 2002; 김준기 · 양지숙, 2012; 송다영 · 장수정 · 김은지, 2010). 김준기와 양지숙(2012)의 연구에서는 정규직 여부는 일-가정 갈등에는 유의한 영향을 나타내지 않았으나 일-가정 강화효과의 검증에서는 정규직 근로자의 강화효과가 유의미하게 더 높다고 밝혔다. 또한 직무만족도와 정규직 고용은 정적 상관관계가 나타났으며(한상근, 2015) 정규직 근로자가 비정규직 근로자 보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다(김영홍 외, 2018; 이수진, 2008). 문영만(2014)은 한국복지패널데이터(2008년~2012년)를 활용하여 정규직과 비정규직의 생활만족도를 실증분석한 결과, 모든 연도에서 정규직이 비정규직에 비해 생활만족도가 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 반면 서종수(2009)의 연구에서 정규직 여부에 따라 생활만족도(가정생활만족도, 직장생활만족도, 여가생활만족도)는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

고용안정성도 직무만족과 생활만족도에 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 고용안정성이란 근로자가 한 직장에서 지속적으로 근속할 수 있는 안정성을 의미한다. 이러한 고용안정성을 지각된 심리 상태로 파악한 연구(De Cuyper & Witte, 2006; King, 2000; 이필우, 2018)에서는 근로자가 스스로 자신의 직무와 고용상태가 안전하다고 느끼는 심리 상태이며, 이러한 심리 상태가 지속되면 조직의 생산성 향상과 더불어 조직 구성원들의 직무만족에도 긍정적 영향을 미친다면 점에서 고용안정성의 중요성을 규명하였다. 또한 남성과 여성으로 나누어 일-가족 전이의 관련 요인을 분석한 연구(김진희 · 한경혜, 2002)에서는 여성의 경우 직업안정성은 일-가족 전이효과와 가족-일 전이효과에 긍정적 및 부정적으로 영향을 미치지 않았으나 남성의 경우에는 직업안정성이 높을수록 가족이 직업생활에 미치는 긍정적 영향을 더 많이 지각하는 것으로 나타났다.

한국노동패널자료를 이용하여 기업형태와 근로자의 직무만족도의 차이를 분석한 정광호와 김태일(2003)에 의하면 1998년부터 2001년까지 정부기관에 종사자들의 직무만족도가 민간기업 종사자들보다 높았다. 또한 공공부문 종사자가 민간부문 종사자보다 직무만족과 생활만족도가 높은 것으로 나타난 연구결과에 대해 연구자들은 공공부문과 민간부문의 조직 구성원의 동기, 태도, 행동, 문화, 비전, 구조, 관리 등의 차이가 관련 있는 것으로 해석하였다(오현규 · 박성민, 2014).

한편 일과 가정생활을 양립하는 과정에서 발생하는 갈등을 줄이기 위해서는 일-가정 양립 지원체계는 중요한 역할을 제공할 수 있다(박주희, 2018). 대부분의 선행연구결과(Casper, Weltman & Kwesiga, 2007; Clark et al., 2017; Thomas & Ganster, 1995; 강정희 · 박경숙, 2009; 심지양, 2011), 기업의 가족친화제도가 근로자의 직무만족 및 생활만족도에 긍정적 영향을 미치는 유사한 결과가 보고되고 있다. Thomas & Ganster(1995)에 의하면 근로자가 기업에서 실행하는 가족친화제도가 유용하다고 인지할수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 가족친화적 복지제도 이용가능 정도는 근로시간 만족, 의사소통과

인간관계 만족, 복지후생에 대한 만족 등 직무만족에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(강정희 · 박경숙, 2009). 또한 출산휴가, 육아휴직, 탄력근무제 등 일-생활 균형을 위한 제도를 시행하고 있는 경우와 가족친화적 분위기인 직장인 경우 그렇지 않은 경우보다 생활만족도가 통계적으로 유의미하게 높은 것으로 나타났다(심지양, 2011).

상기의 선행연구를 보면 노동시간, 정규직 여부, 고용안정성, 기업형태, 가족친화제도가 근로자의 직무만족과 생활만족에 영향을 미치는 중요한 변인이라는 점을 알 수 있다. 하지만 직장관련 변인과 직무만족 또는 생활만족도 간 관련성을 각각 분석하였고 일-생활 만족유형에 따른 직장관련 변인의 차이는 파악되지 않았다. 이에 본 연구에서는 기혼남녀근로자의 일-생활 만족을 조합한 여러 가지 유형에 따라 노동시간, 고용안정성, 정규직 여부, 기업형태, 가족친화제도가 어떠한 차이가 있는지 살펴보고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구문제

본 연구에서 살펴볼 연구문제는 다음과 같다.

[연구문제 1] 기혼남녀근로자의 일-생활 만족은 어떻게 유형화되는가?

[연구문제 2] 기혼남녀근로자의 일-생활 만족유형에 따른 사회인구학적 특성은 어떠한 차이가 있는가?

[연구문제 3] 기혼남녀근로자의 일-생활 만족유형에 따른 직장관련 변인은 어떠한 차이가 있는가?

2. 측정도구

본 연구는 한국노동연구원에서 수집한『한국노동패널』20차년도 원자료 중 현재 임금근로에 종사하는 만 59세 이하의 기혼남녀근로자를 선정하였으며, 측정도구는 다음과 같다.

1) 일-생활 만족유형

일-생활 만족을 유형화하는 기준으로 직무만족도와 생활만족도의 두 변인을 선정하였다. 직무만족도는 자신이 하고 있는 일에 대한 만족도를 묻는 총 5문항으로 구성되어 있다. 구체적 질문 문항은 '나는 현재하고(맡고) 있는 일에 만족하고 있다', '나는 현재하고(맡고) 있는 일을 열정적으로 하고 있다', '나는 현재하고(맡고) 있는 일을 즐겁게 하고 있다', '나는 현재하고(맡고)있는 일을 보람을 느끼면서 하고 있다', '별 다른 일이 없는 한 현재하고(맡고) 있는 일을 계속하고 싶다'이다. 각 문항에 대해 전혀 그렇지 않다(1점)부터 매우 그렇다(5점)까지의 5점 리커트 척도로, 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. 직무만족도의 신뢰도 수준은 .912로 높은 수준을 보였다. 생활만족도는 가족의 수입, 여가 생활, 주거 환경, 가족 관계, 친인척 관계, 사회적 친분 관계의 각 영역에 대한 만족도와 전반적 생활만족도의 총 7문항으로 구성되어 있다. 생활만족도는 매우 만족스럽다(1점)부터 매우 불만족스럽다(5점)까지의 5점 리커트 척도로, 모든 문항을 역채점하였다. 즉 점수가 높을수록 생활만족도 수준이 높은 것을 말하고, 생활만족도의 신뢰도는 .876을 보였다.

2) 사회인구학적 변인

사회인구학적 변인에는 성별, 연령, 학력, 월평균 소득을 포함하였다. 성별과 학력은 각각 폐쇄형의 단일 문항이다. 연령은 생년월일을 통해 만 나이로 계산하였으며, 20대의 분포가 적은 점을 감안하여 연령집단을 30대 이하, 40대, 50대의 세 집단으로 재분류하여 분석하였다. 월평균 소득은 현재의 직장에

서 받고 있는 월평균 임금을 말하는 것으로 응답자가 만원 단위로 작성하는 개방형의 단일 문항이며, 세금공제 후의 금액이다.

3) 직장관련 변인

직장관련 변인에는 주당노동시간, 정규직 여부, 고용안정성, 기업형태, 직장에서 제공하는 휴가관련 가족친화제도의 여부를 선정하였다. 주당노동시간은 현재 일자리에서의 근로시간을 말하는 것으로, 식사시간을 제외한 일주일 평균 근무시간에 대한 개방형의 단일 문항으로 작성되어 있다. 2018년 개정된 근로기준법 즉 주당 법정 근로시간 40시간과 연장근로 12시간을 포함한 주 52시간 근무제에 기준하여 주당 40시간이하, 41-52시간, 52시간초과의 세 집단으로 구분하였다. 정규직 여부(정규직, 비정규직)는 현재 직장에서의 상태에 대한 단일 폐쇄형 문항을 사용하였다. 고용안정성의 질문 문항은 계속 현재의 직장(일)을 다닐 수 있는지에 대한 단일 문항으로, '예', '아니오' 의 응답 범주로 되어 있다. 원자료에서 기업형태는 민간회사 또는 개인 사업체, 외국인 회사, 정부투자기관·정부출연기관·공사합동기업 등의 정부 외 공공기관, 법인단체, 정부기관, 특정회사나 사업체에 소속되어 있지 않은 경우, 시민단체·종교단체, 기타의 8개의 응답범주이다. 이를 재분류하여 민간회사 또는 개인 사업체와 외국인 회사는 일반사기업으로, 정부투자기관·정부출연기관·공사합동기업 등의 정부 외 공공기관, 법인단체, 정부기관, 시민단체·종교단체를 공공계열에 포함시켰다. 그 외 기타에는 특정회사나 사업체에 소속되어 있지 않은 경우와 기타를 포함시켰다.

마지막으로 휴가관련 가족친화제도는 노동패널에서 조사한 직장에서 제공하는 복리후생 항목 중 현재 여성가족부에서 기업(관) 대상으로 시행하고 있는 가족친화인증 심사지표와 관련 있는 유급휴가, 생리휴가, 출산휴가, 육아휴직, 경조사휴가의 제공여부를 활용하였다. 제공여부에 대한 문항의 '제공된다', '제공되지 않는다', '모른다' 응답 범주 중 '모른다'고 응답한 case는 결측값으로 처리하여 분석하였다.

3. 표본의 특성

본 연구의 분석대상자의 일반적 특성은 〈표 1〉과 같다. 사회인구학적 특성인 성별은 남성(57.6%)의 비율이 여성(42.4%)에 비해 높고, 연령은 40대(39.9%)와 50대(30.6%)가 7할을 차지하며 평균 연령은 44.75세이다. 학력의 경우 고졸이하 집단(44.3%)의 비중이 가장 높고, 다음은 대졸이상 집단(35.2%), 초대졸 집단(20.5%)의 순으로 높다. 월평균소득의 경우 200만원미만과 300만원미만 집단이 절반(57.2%)을 상회하고, 400만원미만과 400만원이상 집단이 20%대를 보였으며, 월평균소득은 289만원으로 나타났다.

직장관련 변인 중 주당노동시간을 보면, 주 40시간이하 근로집단은 절반(54.2%)정도이며, 1/4(27.3%)은 주 41-52시간 근로집단이고, 52시간초과 근로집단은 18.4%로 나타났다. 주당노동시간은 평균 45시간이다. 정규직은 69.8%를 차지하며, 비정규직은 30.2%를 차지하였고, 고용안정성이 있는 집단(84.8%)이 없는 집단(15.2%)보다 분포가 많다. 기업형태는 민간회사 또는 개인사업체 소속이 74.6%로 가장 많았으며, 다음으로 정부기관 소속이 9.2%, 법인단체 소속이 6.8%, 정부 외 공공기관 소속이 5.5%, 그 외 특정회사나 사업체 소속이 없는 경우가 2.3%, 외국인 회사 소속이 0.8%, 시민단체 또는 종교단체 소속이 0.6%, 기타 0.1%의 순이었다. 직장에서 제공하는 가족친화제도의 여부는 유급휴가가 제공되는 집단(62.5%)이 제공되지 않는 집단(37.5%)에 비해 많다. 반면 직장에서의 생리휴가 제공여부는 제공되지 않는 집단(83.9%)이 제공되는 집단(16.1%)보다 월등히 많다. 또한 출산휴가와 육아휴직의 경우 현재 근무하는 직장에서 2/5(40.3%)는 출산휴가, 육아휴직의 가족친화제도가 제공되는 집단이며, 3/5(59.7%)정도는 제공되지 않는 집단으로 유사한 분포를 보였다. 마지막으로 경조사휴가의 경우 직장

〈표 1〉 분석대상자의 일반적 특성

(N=3,798)

구분		N(%)	구분			N(%)
성별	남성	2,187(57.6)	고용안정성*		유	3,221(84.8)
	여성	1,611(42.4)			무	576(15.2)
연령	20대	79(2.1)	기업형태		민간회사 또는 개인사업체	2,833(74.6)
	30대	1,042(27.4)			외국인회사	30(0.8)
	40대	1,516(39.9)			정부 외 공공기관	210(5.5)
	50대	1,161(30.6)			법인단체	260(6.8)
	M(SD)	44.75(8.10)			정부기관	351(9.2)
학력	고졸이하	1,682(44.3)			특정회사나 사업체 소속 없음	87(2.3)
	초대졸	778(20.5)			시민단체 종교단체	22(0.6)
	대졸이상	1,338(35.2)			기타	5(0.1)
월평균소득*	200만원미만	1,178(31.1)	가족 친화 관련 휴가 제공 여부**	유급 휴가	제공됨	2,352(62.5)
	300만원미만	989(26.1)			제공안됨	1,413(37.5)
	400만원미만	791(20.9)		생리 휴가	제공됨	580(16.1)
	400만원이상	832(22.0)			제공안됨	3,012(83.9)
	M(SD)	289.33(171.12)		출산 휴가	제공됨	1,467(40.3)
주당 노동시간	40시간이하	2,060(54.2)			제공안됨	2,172(59.7)
	41~52시간	1,038(27.3)		육아 휴직	제공됨	1,453(40.3)
	52시간초과	700(18.4)			제공안됨	2,154(59.7)
	M(SD)	45.08(13.03)		경조사 휴가	제공됨	2,292(61.7)
정규직여부*	정규직	2,649(69.8)			제공안됨	1,425(38.3)
	비정규직	1,145(30.2)				

* 응답자의 결측값으로 인해 합계가 상이할 수 있음

** 휴가관련 가족친화제도 제공 여부에 대한 문항의 응답은 '제공된다', '제공되지 않는다'만 응답처리를 하였고, '모른다'고 응답한 case는 결측값으로 처리하여 합계가 상이할 수 있음

에서 3/5(61.7%)이 제공되는 집단이고, 2/5(38.3%) 정도는 제공되지 않는 집단이다.

4. 분석방법

본 연구의 통계처리는 SPSS 25.0 프로그램을 사용하였으며 분석방법은 다음과 같다. 첫째, 분석대상자의 일반적 특성을 살펴보기 위하여 빈도와 백분율을 구하였다. 둘째, 일-생활 만족을 유형화하기 위해 직무만족도와 생활만족도의 두 변인을 기준으로 군집분석(K-Means Cluster Analysis)을 실시하고, 군집간의 차이검증을 위해 ANOVA분석 및 Duncan의 사후검증을 실시하여였다. 셋째, 일-생활 만족유형에 따른 사회인구학적 변인, 직장관련 변인의 차이를 살펴보기 위해 교차분석을 실시하였다.

Ⅳ. 연구결과

1. 일-생활 만족유형화

일-생활 만족유형의 두 기준이 되는 직무만족도와 생활만족도의 점수분포를 분석한 결과 〈표 2〉와 같다. 직무만족도는 평균 3.58점이고 중앙값은 3.80점으로 나타났고, 생활만족도는 평균 3.49점이고 중앙값은 3.57점으로 나타났다. 직무만족도와 생활만족도는 모두 중간을 상회하는 수준을 보였으나, 직무만족도가 생활만족도보다 높은 것으로 나타났다.

〈표 2〉 직무만족도, 생활만족도의 기초통계량

구분	평균(표준편차)	중앙값
직무만족도	3.58(.56)	3.80
생활만족도	3.49(.43)	3.57

이상의 기초통계량을 바탕으로 기혼남녀근로자의 일-생활 만족을 유형화한 결과 〈표 3〉과 같이 4개의 집단으로 군집화 할 수 있었고, 집단 간 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 유형 1을 〈표 2〉에 제시된 평균점수와 비교하면 직무만족(4.04점) 및 생활만족(3.87점) 모두 평균점수보다 특히 높았다. 이를 점수부호로 나타내면 "+ +"이고, 네 유형 중 직무만족도와 생활만족도가 가장 높은 특징이 있는 점에서 "일-생활 만족형"이라 명명하였다. 유형 1이 차지하는 비율은 38.9%로 네 유형 중 가장 많은 분포를 보인다. 유형 2의 직무만족도는 평균보다 높은 수준(3.83점)이나 생활만족도(3.21점)는 낮은 것으로 나타났다. 이를 부호로는 "+ -"로 나타낼 수 있어 "일-만족형"이라 명명하였으며, 전체 분석대상자 중 20.5%가 이 유형에 속한다.

유형 3의 직무만족도(3.10점)는 평균보다 낮은데 비해 생활만족도(3.62점)는 평균점수보다 높은 특징이 있다. 점수부호로 보면 "- +"로 표시할 수 있어 "생활-만족형"이라고 명명하였다. 이 유형에는 19.6%가 속하고 네 유형 중 가장 낮은 분포를 차지한다. 유형 4는 직무만족도와 생활만족도 각각 평균점수보다 낮은 특징이 있고, 네 유형 중 직무만족과 생활만족의 점수가 가장 낮은 특징이 있으므로 "일-생활 불만족형"으로 명명하였다. 유형 4가 차지하는 비율은 21.0%이고, 직무만족도(2.95점) 및 생활만족도(2.94점)의 평균은 2점대로 중간수준보다 낮다.

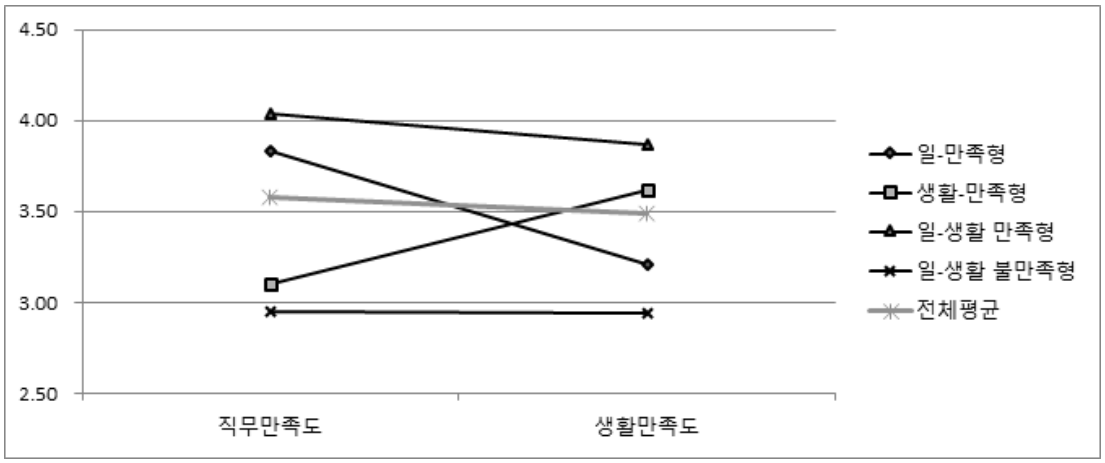
〈표 3〉 일-생활 만족유형화

구분	N	%	직무만족도	생활만족도	점수부호
1	1,476	38.9	4.04a+	3.87a	+ +
2	780	20.5	3.83b+	3.21c	+ -
3	745	19.6	3.10c+	3.62b	- +
4	797	21.0	2.95d+	2.94d	- -
합계	3,798	100.0	3.58 (3466.416***)	3.49 (3702.511***)	

***$p<.001$.

+ Duncan's Multiple Range Test

다음의 [그림 1]은 기혼남녀근로자의 일-생활 만족유형화 프로파일을 나타낸 것이다. 일-생활 만족형은 직무만족도와 생활만족도가 월등히 높은 수준을 보이는 데 비해 일-생활 불만족형은 직무만족도와 생활만족도가 2점대로 평균보다 낮을 뿐 아니라 네 유형 중 가장 낮다. 일-만족형의 경우 일에 대한 직무만족도 수준은 일-생활 만족형 다음으로 높은 수준을 보이나 생활에 대한 만족도는 평균보다 다소 낮다. 반면 생활-만족형의 경우에는 생활만족도 수준은 평균보다 높고, 일-생활 만족형 다음으로 높은데 비해 일에 대한 직무만족도 수준은 평균보다 다소 낮은 특징이 있다.



[그림 1] 일-생활 만족유형화 프로파일

2. 기혼남녀근로자의 일-생활 만족유형에 따른 사회인구학적, 직장관련 변인의 차이

1) 기혼남녀근로자의 일-생활 만족유형에 따른 사회인구학적 특성의 차이

일-생활 만족유형에 따른 사회인구학적 특성의 차이를 분석한 결과, 〈표 4〉와 같이 성별, 연령, 학력, 월평균소득의 모든 문항에서 통계적으로 유의미한 분포의 차이가 나타났다. 먼저 성별을 보면 남성(41.7%)과 여성(35.1%) 모두 일-생활 만족형의 분포가 가장 높은 점은 유사하다. 하지만 남성의 비율이 여성보다 6.6%p가 높은 것으로 나타나 남성은 여성보다 일-생활 만족형이 더 많다고 할 수 있다. 상대적으로 일-만족형의 분포에서 여성(24.1%)이 남성보다(17.9%) 6.2%p 더 높은 비율을 보여 남성보다 여성이 일-만족형이 많은 것으로 나타난 점이 흥미롭다. 즉 상대적으로 남성은 일-생활 모두에서 만족하는 유형의 비율이 여성보다 높은 반면 여성은 생활보다는 일에서 만족도가 높은 유형(일-만족형)이 남성의 비율보다 높다.

연령에 따른 유형별 특성을 보면 모든 연령대에서 일-생활 만족형의 분포가 높은 점은 동일하다. 하지만 비율에서는 큰 차이를 보였는데, 30대 이하 집단(46.7%)이 가장 높았고, 다음으로 40대(37.9%), 50대(32.6%)의 순으로 낮아졌다. 반대로 일-생활 불만족형 중 50대가 28.9%로 가장 많았고, 다음은 40대(21.3%)가 많았으며, 30대 이하(12.4%)가 가장 낮은 분포를 보였다. 또한 일-만족형은 상대적으로 40대(22.2%)의 비율이 가장 높고, 생활-만족형은 30대 이하(21.5%)의 비율이 가장 많았다. 즉 상대적으로 30대 이하가 일-생활 모두에서 만족하는 유형의 비율이 40, 50대보다 높다. 또한 40대는 생활보다는 일에서 만족도가 높은 유형(일-만족형)이 다른 연령대의 비율보다 높고 50대는 일-생활 모두에서 불만족하는 비율이 다른 연령대보다 월등히 높은 것을 알 수 있다.

학력은 고졸이하 집단의 경우 일-생활 불만족형에 가장 높은 분포(30.2%)를 보이고 일-생활 만족형에 속하는 분포가 26.3%로 다른 집단에 비해 낮은 특징이 있다. 초대졸 이상 집단은 일-생활 만족형에 절반(48.8%)정도로 특히 높은데 비해 일-생활 불만족형에 속하는 비중은 13.7%로 다른 집단에 비해 가장 낮았다.

월평균 소득을 네 집단으로 나누어 살펴보면 200만원미만 집단은 일-생활 불만족형(31.3%)의 비율이 가장 높았고, 다음은 일-만족형(24.1%)과 일-생활 만

〈표 4〉 일-생활 만족유형에 따른 사회인구학적 특성의 차이

(N, %)

구분			일-만족형	생활-만족형	일-생활 만족형	일-생활 불만족형	합계	X^2
성별	남성	빈도	392	438	911	446	2,187	28.794***
		성별 중 %	17.9	20.0	41.7	20.4	100.0	
	여성	빈도	388	307	565	351	1,611	
		성별 중 %	24.1	19.1	35.1	21.8	100.0	
연령	30대 이하	빈도	218	241	523	139	1,121	109.987***
		연령 중 %	19.4	21.5	46.7	12.4	100.0	
	40대	빈도	337	281	575	323	1,516	
		연령 중 %	22.2	18.5	37.9	21.3	100.0	
	50대	빈도	225	223	378	335	1,161	
		연령 중 %	19.4	19.2	32.6	28.9	100.0	
학력	고졸이하	빈도	371	360	443	508	1,682	252.410***
		학력 중 %	22.1	21.4	26.3	30.2	100.0	
	초대졸 이상	빈도	409	385	1,033	289	2,116	
		학력 중 %	19.3	18.2	48.8	13.7	100.0	
월평균 소득 (단위: 만원)	200만원 미만	빈도	284	258	267	369	1,178	398.859***
		소득 중 %	24.1	21.9	22.7	31.3	100.0	
	300만원 미만	빈도	191	219	339	240	989	
		소득 중 %	19.3	22.1	34.3	24.3	100.0	
	400만원 미만	빈도	158	154	347	132	791	
		소득 중 %	20.0	19.5	43.9	16.7	100.0	
	400만원 이상	빈도	145	113	520	54	832	
		소득 중 %	17.4	13.6	62.5	6.5	100.0	

***$p<.001$.

족형(22.7%), 생활-만족형(21.9%) 순으로 높았다. 300만원미만 집단은 일-생활 만족형에 34.3%의 비중을 차지하고, 일-생활 불만족형(24.3%)과 생활-만족형(22.1%)은 20%대의 비중을 보이며, 일-만족형에는 19.3%의 분포를 보인다. 400만원미만 집단의 경우에는 일-생활 만족형에 속하는 비중이 2/5(43.9%)정도를 보이고, 일-만족형(20.0%)과 생활-만족형(19.5%)은 유사한 비중을 보이며, 일-생활 불만족형(16.7%)은 가장 낮았다. 400만원이상 집단의 경우에는 일-생활 만족형의 비중이 62.5%로 다른 집단에 비해 특히 높았고, 일-생활 불만족형에는 6.5%로 다른 소득집단보다 낮았다.

2) 기혼남녀근로자의 일-생활 만족유형에 따른 직장관련 변인의 차이

일-생활 만족유형에 따른 직장관련 변인의 차이를 파악하기 위해 교차분석을 실시한 결과는 〈표 5〉와 같다. 일-생활 만족유형은 주당노동시간, 정규직 여부, 고용안정성, 기업형태, 휴가관련 가족친화제도의 제공여부에 따라 분포의 차이가 나타났다. 주당노동시간에 따른 유형별 특성을 보면 모든 주당노동시간에서 일-생활 만족형의 분포가 높은 점은 유사하나 그 비율에서 큰 차이를 보였다. 주 40시간이하 근로집단(41.1%)이 가장 높았고, 다음으로 주 41-52시간 근로집단(37.5%), 주 52시간초과 근로집단(34.3%)의

순으로 낮아졌다. 반대로 일-생활 불만족형은 주 52시간초과 근로집단이 25.6%로 가장 많았고, 다음은 주 41-52시간 근로집단(21.0%)이 많았으며, 주 40시간이하 근로집단(19.4%)이 가장 낮은 분포를 보였다.

정규직 여부를 보면 정규직 집단은 일-생활 만족형(46.2%)의 비중이 가장 높고, 다음으로 일-만족형(19.4%), 생활-만족형(18.6%) 순으로 낮아지며, 일-생활 불만족형(15.8%)의 비중이 가장 낮다. 비정규직 집단은 일-생활 불만족형에 1/3(33.0%)정도가 속하고, 나머지 세 유형에 20%대의 분포를 보였다. 즉 정규직 집단은 비정규직 집단에 비해 일-생활 만족형의 비율이 높은 반면 비정규직 집단은 일-생활 불만족형의 비율이 높은 것을 알 수 있다.

고용안정성의 경우 고용안정성이 있는 집단은 일-생활 만족형(42.2%)에 속하는 비중이 특히 높은 반면 일-생활 불만족형(18.3%)의 비중은 낮았다. 이에 비해, 고용안정성이 없는 집단은 일-생활 불만족형(35.6%)의 비중이 월등히 높았고, 다음으로 생활-만족형(23.4%) 이었으며, 일-만족형과 일-생활 균형에는 20.5%의 동일한 비율을 보였다.

기업형태를 세 집단으로 나누어 살펴보면 일반사기업은 일-생활 만족형에 1/3(34.0%)이상이 차지하고, 일-생활 불만족형(23.2%), 생활-만족형(21.8%), 일-만족형(21.1%) 순으로 나타났다. 공공계열의 경우 절반이상(57.9%)이 일-생활 만족형에 속하여 다른 기업형태 집단보다 가장 높은 비율을 보였고, 일-생활 불만족형에는 10.3%의 낮은 비율을 보였다. 소속이 없는 기타의 근로자는 일-생활 불만족형이 매우 높은 것(51.1%)으로 나타났다. 즉 공공계열에 근무하는 경우 일반사기업 또는 기타의 경우보다 일-생활 만족형의 비율이 훨씬 높고 일-생활 불만족형의 비율은 훨씬 낮음을 알 수 있다.

마지막으로 일-생활 만족유형에 따른 휴가관련 가족친화제도의 차이는 유급휴가, 생리휴가, 출산휴가, 육아휴직, 경조사휴가의 모든 변인에서 통계적으로 유의미한 분포의 차이가 나타났다. 현재 근무하는 직장에서 유급휴가가 제공되는 집단의 경우 제공되지 않는 집단보다 일-생활 만족형(47.5%)의 비중이 특히 높은 데 비해 일-생활 불만족형(14.2%)의 비중이 낮았다. 반면 유급휴가가 제공되지 않는 집단은 일-생활 불만족형에 31.9%의 높은 비중을 보이고 일-생활 만족형에는 1/4(24.6%)정도가 속하는 것으로 나타났다. 생리휴가 제공여부를 살펴보면 생리휴가가 제공되는 집단(57.8%)과 제공되지 않는 집단(35.1%) 모두 일-생활 만족형의 비중이 높으나 생리휴가가 제공되는 집단의 비율이 22.7%p 더 높았다. 이에 비해 생리휴가가 제공되지 않는 집단은 일-생활 불만족형에 속하는 비중은 23.5%이고, 생리휴가가 제공되는 집단은 9.3%로 나타나 생리휴가가 제공되지 않는 집단의 일-생활 불만족형의 비율이 14.2%p 더 높았다.

출산휴가 제공여부의 경우 현재 직장에서 출산휴가가 제공되는 집단은 일-생활 만족형(54.9%)에 속하는 비중이 가장 높고, 일-만족형(18.5%), 생활-만족형(16.4%), 일-생활 불만족형(10.1%) 순으로 낮아졌다. 출산휴가가 제공되지 않는 집단은 일-생활 불만족형(28.5%)과 일-생활 만족형(28.0%)이 28.0%대를 보이고, 일-만족형(21.9%)과 생활-만족형(21.7%)이 약 22%를 차지한다. 마찬가지로 육아휴직이 제공되는 경우가 제공되지 않은 경우보다 일-생활 만족형(55.7%)의 비율이 높은 반면 일-생활 불만족형(9.9%)의 비율이 특히 낮았다. 육아휴직이 제공되지 않는 경우는 네 유형 모두에 20%대의 분포를 보이나 일-생활 불만족형(28.6%)이 가장 많고, 다음은 일-생활 만족형(27.3%), 생활-만족형(22.3%), 일-만족형(21.9%) 순으로 나타났다.

경조사휴가 제공여부를 살펴보면 현재 근무하는 직장에서 경조사휴가가 제공되는 집단은 일-생활 만족형(47.7%)의 유형이 가장 높았고, 다음은 일-만족형(20.5%), 생활-만족형(18.2%)이었으며, 일-생활 불만족형(13.6%)이 가장 낮았다. 반면 경조사휴가가 제공되지 않는 집단은 일-생활 불만족형(32.4%)의 유형이 가장 높았고, 다음으로 일-생활 만족형(25.3%), 생활-만족형(21.8%), 일-만족형(20.6%) 순으로 낮아졌다.

〈표 5〉 일-생활 만족유형에 따른 직장관련 변인의 차이

(N, %)

구분			일-만족형	생활-만족형	일-생활 만족형	일-생활 불만족형	합계	X^2
주당 노동시간	40시간이하	빈도	417	396	847	400	2,060	23.062**
		시간 중 %	20.2	19.2	41.1	19.4	100.0	
	41-52시간	빈도	204	227	389	218	1,038	
		시간 중 %	19.7	21.9	37.5	21.0	100.0	
	52시간초과	빈도	159	122	240	179	700	
		시간 중 %	22.7	17.4	34.3	25.6	100.0	
정규직 여부	정규직	빈도	513	492	1,225	419	2,649	247.856***
		여부 중 %	19.4	18.6	46.2	15.8	100.0	
	비정규직	빈도	266	253	248	378	1,145	
		여부 중 %	23.2	22.1	21.7	33.0	100.0	
고용 안정성	유	빈도	662	610	1,358	591	3,221	133.384***
		유무 중 %	20.6	18.9	42.2	18.3	100.0	
	무	빈도	118	135	118	205	576	
		유무 중 %	20.5	23.4	20.5	35.6	100.0	
기업형태	일반사기업	빈도	604	624	972	663	2,863	232.264***
		형태 중 %	21.1	21.8	34.0	23.2	100.0	
	공공계열	빈도	164	104	488	87	843	
		형태 중 %	19.5	12.3	57.9	10.3	100.0	
	그 외기타	빈도	12	17	16	47	92	
		형태 중 %	13.0	18.5	17.4	51.1	100.0	
유급휴가 제공여부	제공된다	빈도	469	430	1,118	335	2,352	257.972***
		여부 중 %	19.9	18.3	47.5	14.2	100.0	
	제공되지 않는다	빈도	305	309	348	451	1,413	
		여부 중 %	21.6	21.9	24.6	31.9	100.0	
생리휴가 제공여부	제공된다	빈도	98	93	335	54	580	119.193***
		여부 중 %	16.9	16.0	57.8	9.3	100.0	
	제공되지 않는다	빈도	634	611	1,058	709	3,012	
		여부 중 %	21.0	20.3	35.1	23.5	100.0	
출산휴가 제공여부	제공된다	빈도	272	241	806	148	1,467	321.037***
		여부 중 %	18.5	16.4	54.9	10.1	100.0	
	제공되지 않는다	빈도	475	471	608	618	2,172	
		여부 중 %	21.9	21.7	28.0	28.5	100.0	
육아휴직 제공여부	제공된다	빈도	268	231	810	144	1,453	347.385***
		여부 중 %	18.4	15.9	55.7	9.9	100.0	
	제공되지 않는다	빈도	471	480	588	615	2,154	
		여부 중 %	21.9	22.3	27.3	28.6	100.0	
경조사휴가 제공여부	제공된다	빈도	470	418	1,093	311	2,292	268.043***
		여부 중 %	20.5	18.2	47.7	13.6	100.0	
	제공되지 않는다	빈도	293	311	360	461	1,425	
		여부 중 %	20.6	21.8	25.3	32.4	100.0	

***$p<.001$, **$p<.01$.

이상과 같이 기혼남녀근로자의 일-생활 만족유형에 따른 가족친화제도는 유의미한 분포의 차이를 보여 유급휴가, 생리휴가, 출산휴가, 육아휴직, 경조사휴가 모두 제공되는 집단이 제공되지 않는 집단에 비해 일-생활 만족형이 높으나 제공되지 않은 집단은 일-생활 불만족형이 높은 것을 알 수 있다.

Ⅴ. 결론 및 제언

본 연구는 기혼남녀근로자를 대상으로 일-생활 균형의 개념에 초점을 두어 일과 생활의 두 가지 차원의 만족을 조합하여 유형화한 후 유형별 사회인구학적 특성, 직장관련 변인의 차이를 분석하고자 하였다. 이를 위해 한국노동연구원의 한국노동패널 20차년도(2017년)의 원자료 중 59세이하의 기혼남녀근로자 3,798명을 분석한 결과, 다음과 같은 결과를 얻었다.

첫째, 일-생활 만족유형은 일-생활 만족형, 일-만족형, 생활-만족형, 일-생활 불만족형의 네 가지로 분류되었다. 일-생활 만족형은 일과 생활 영역에서의 만족도가 모두 높은 유형인 반면 일-생활 불만족형은 일과 생활 영역에서의 만족도 수준이 모두 낮은 특징이 있다. 일-만족형은 상대적으로 일에 대한 만족도는 높으나 생활에 대한 만족도는 평균 이하로 낮은 유형이며, 생활-만족형은 생활에 대한 만족은 높은 편이나 일에 대한 만족도는 평균 이하로 낮은 특징이 있다. 기혼남녀근로자의 1/3(38.9%)이 일-생활 만족형에 속하고, 나머지 세 유형은 20%내외의 분포를 보이는데, 구체적으로 일-생활 불만족형(21.0%), 일-만족형(20.5%), 생활-만족형(19.6%) 순으로 나타났다.

둘째, 일-생활 만족유형에 따른 사회인구학적 특성을 보면, 남성은 여성에 비해 일-생활 만족형의 분포가 더 높은데 비해 여성은 남성보다 일-만족형의 분포가 더 높았다. 연령별로는 30대이하의 경우 절반 정도(약 47%)가 일-생활 만족형의 비중을 보이고, 다음은 40대이었으며, 50대가 가장 낮았다. 이에 비해 50대 집단의 경우 다른 연령대보다 일-생활 불만족형에 속하는 비율이 높았다. 또한 일-만족형은 40대의 비율이 가장 높은 것으로 나타났다. 한편 초대졸이상 집단의 절반 정도(약 49%)가 일-생활 만족형에 속하였다. 반면 고졸이하 집단의 경우 다른 학력집단보다 일-생활 불만족형의 비율이 높은 특징이 있다. 월소득 400만원이상 집단은 일-생활 만족형이 다른 집단에 비해 월등히 많았고, 상대적으로 200만원미만 집단은 일-생활 불만족형의 비율이 가장 높았다.

셋째, 일-생활 만족유형에 따른 직장관련 변인을 살펴보면, 일-생활 만족형은 주 40시간이하 근로집단이 가장 많았고 반대로 일-생활 불만족형은 주 52시간초과 근로집단이 가장 많았다. 정규직 집단이 비정규직 집단보다 높은 비율을 차지한 유형은 일-생활 만족형이고, 비정규직 집단은 일-생활 불만족형에 높은 비율을 차지하는 특징이 있다. 고용안정성의 경우 고용안정성이 있는 집단은 고용안정성이 없는 집단보다 일-생활 만족형에 속하는 비중이 특히 높은 반면 일-생활 불만족형의 비중은 낮았다. 또한 기업형태의 경우 공공계열은 다른 기업(일반사기업, 기타)보다 일-생활 만족형의 비율이 높은 특징이 있고, 일반사기업과 기타기업은 공공계열에 비해 일-생활 불만족형의 비중이 훨씬 높았다. 일-생활 만족유형에 따른 가족친화제도의 제공여부를 살펴보면 현재 근무하고 있는 직장에서 유급휴가, 생리휴가, 출산휴가, 육아휴직, 경조사휴가가 제공되는 집단은 일-생활 만족형의 비율이 특히 높았고, 전반적으로 제공되지 않는 집단은 일-생활 불만족형의 비율이 높은 특징을 보였다.

넷째, 유형별 특징을 정리하면 일-생활 만족형은 남성, 30대이하, 초대졸이상, 월평균소득 400만원이상, 주 40시간이하 근로하는 경우, 정규직, 고용안정성이 있는, 공공계열에 근무하는 경우, 직장에서 휴가관련 가족친화제도를 제공하는 경우에 해당하는 비율이 높았다. 이에 반해 50대, 고졸이하, 200만원

미만, 주 52시간초과 근로하는 경우, 비정규직, 고용불안정, 기타형태에 근무하는 경우, 직장에서 휴가관련 가족친화제도를 제공하지 않는 경우는 일-생활 불만족형에 해당하는 비율이 상대적으로 높았다. 한편 일-만족형은 여성과 40대의 비율이 높았으며, 생활-만족형은 상대적으로 여성보다 남성의 비율이 높았다.

이상과 같은 결과를 바탕으로 결론 및 논의를 하면 다음과 같다.

첫째, 남성이 여성보다 일-생활 만족형에 속하는 비율이 높았다. 여성이 남성보다 일에서 가정으로의 전이와 가정에서 일로의 부정적 전이가 유의하게 높은 것으로 보고된 선행연구결과(Mennino et al., 2005; 김진희 · 한경혜, 2002)를 감안할 때, 여성은 남성에 비해 일과 생활 영역 간 상호전이가 더 높다고 할 수 있다. 이에 본 연구에서 기혼여성근로자는 일-생활의 불균형으로 인해 기혼남성근로자보다 일-생활 만족형의 비율이 낮은 것이라 사료된다. 또한 상대적으로 여성은 일-만족형에, 남성은 생활-만족형에 속하는 비율이 높았다. 즉 기혼여성근로자는 가정생활에서의 역할과중, 기혼남성근로자는 직장생활에서 역할과중을 더욱 느끼기 때문에 여성은 일보다 생활만족도가 낮고, 남성은 생활보다 일만족도가 낮다고 해석할 수 있다. 이에 기혼남녀의 경우 일-생활 균형을 위해서는 직장과 가정생활에서의 성평등한 역할 및 책임 부여가 기본적으로 실현되어야 할 것이다.

둘째, 일-생활 불만족형에 50대, 고졸이하, 월평균소득이 낮은 집단의 분포가 상대적으로 높은 특징이 있다. 연령은 직무만족도(한상근, 2015) 및 생활만족도(김홍규 · 가영희, 2005)와 부적 상관관계를 가지는 것으로 나타난 선행연구결과들과 일치한다. 특히 한상근(2015)은 전 연령대 중 퇴직, 은퇴, 구조조정 등으로 새로운 환경에 처할 가능성이 높은 50대의 직무만족도가 가장 낮은 것에 유의해야 한다고 보고한 바 있다. 실제로 은퇴는 경제적 수입의 단절을 의미함과 동시에 심리적으로는 능력을 발휘할 장(場)을 상실하는 것과도 연결된다(성미애 · 이강이 · 정현심, 2019). 특히 본 연구결과, 50대의 약 30%가 일-생활 불만족형으로 나타나 그 비율이 상당히 높다고 할 수 있다. 50대는 직장에서 퇴직을 고민하는 동시에 가족생활주기상 발달단계적응을 필요로 하는 시기로 이들이 은퇴 후 새로운 환경과 가족생활주기에 잘 적응할 수 있도록 직장과 사회의 지원이 필요하다. 현재 한국은 노후준비지원법을 2015년 제정·시행하고 있으나, 아직 실효성 있는 지원프로그램을 체감하기 어렵다. 이에 실질적으로 가족친화정책의 일환으로 직장 내 은퇴준비교육 프로그램 및 노후 가족생활교육 프로그램의 실시를 지원하고 의무화하여 은퇴 이후 새로운 삶에 적응할 수 있는 자신감과 역량을 키워줄 필요가 있다. 한편 초대졸이상의 학력, 월평균소득이 높은 집단이 일-생활 만족형에서 가장 높은 비율을 차지하였다. 이는 임금이라는 소득은 직장생활과 가정생활을 풍요롭게 하는 자원요소(김준기 · 양지숙, 2012)라는 지적과 일맥상통하는 결과라고 할 수 있다. 또한 학력이 직업지위와 가구소득에 미치는 직접적인 정적 효과(김경근, 2013)를 고려해 볼 때, 월평균소득과 학력은 관련성이 있다. 따라서 고졸이하 집단이 초대졸이상 집단에 비해 일-생활 불만족형의 분포가 상대적으로 높은 점도 학력과 소득의 상관성 때문일 것이다. 이에 상대적으로 사회적 자본이 부족한 이들이 일-생활 균형 측면에서도 더욱 많은 어려움을 겪고 있다고 할 수 있다. 정부는 중위소득 이하 근로자 대상의 세금감면 등 금전적 지원뿐 아니라 이들의 일-생활 균형을 위한 직장 내 휴가 지원에도 힘을 기울여야 할 것이다.

셋째, 주당노동시간은 일-생활 만족유형과 관련성이 있는 것으로 나타났다. 특히 일-생활 만족형은 주 40시간이하 근로집단이 많았고, 일-생활 불만족형은 52시간초과의 장시간 근로집단이 상대적으로 높은 비율을 차지하였다. 그동안 우리나라의 장시간 노동에 대한 이슈는 빈번하게 대두되어 왔으며, OECD 국가 중 장시간 상위국가라는 점도 주지되어 온 사실이다. 기혼남녀근로자의 24시간 일상생활에서 장

시간노동은 결과적으로 가정생활시간배분의 제약을 초래할 수 있으며, 직장과 가정에서의 시간압박과 시간부족감에도 영향을 미칠 수 있다(Kleiner, 2014; 김외숙·이기영, 2015; 박은정, 2019; 송혜림 외, 2017). 뿐만 아니라, 장시간 근로가 여가시간이나 개인생활시간 등에 영향을 미쳐 생활의 다양한 영역에 대한 시간배분에 부정적 영향 뿐 아니라 시간부족감, 피곤함 정도, 시간사용 만족도 등 주관적 인식에도 영향을 미친다. 이는 궁극적으로 삶의 질과 직결된다는 점에서 장시간 근로의 문제를 해결해야 할 것이다(송혜림 외, 2017). 이에 정부는 2018년 7월, 300인 이상 사업장부터 단계적으로 주 52시간 근무제를 확대 실시하고 있다. 하지만 주 52시간 근무제는 소득 감소와 생산성 저하 등의 부정적 결과를 가져온다는 반대의견과 함께 여전히 이슈를 갖고 있지만, 장시간 근로자의 일-생활균형을 위한 대책측면에서 반드시 강구되어야 할 필요성이 있다.

넷째, 정규직의 경우와 마찬가지로 고용안정성이 있는 경우 일-생활 만족형에 높은 비율을 차지하였다. 또한 공공계열에 근무하는 경우는 일-생활 만족형에 속하는 비율이 높았다. 반면 비정규직의 경우와 고용안정이 없는 경우, 일반 사기업 및 기타에 근무하는 경우는 일-생활 불만족형에 해당하는 비율이 상대적으로 높았다. 이는 비정규직은 고용불안정 수준이 높고, 생활만족도 수준이 낮은 연구결과(문영만, 2014; 한상근, 2015)와 자신의 고용에 대해 안정성을 느끼는 것은 근로생활 질의 기초가 된다는 선행연구(임상현, 2015), 공공부문이 민간부문보다 근로자의 직무만족과 생활만족도 모두 높은 것으로 나타난 연구결과(오현규·박성민, 2014)와 일치하다. 한편 정규직과 공공계열 근무는 고용안정성이라는 공통적 특징을 시사한다. 많은 연구자들은(De Cuyper & Witte, 2006; King, 2000; 이필우, 2018; 최영희·임상훈, 2012) 고용안정성 제고는 근로자의 안정욕구 충족과 기업의 혁신활동을 촉진할 수 있고 결과적으로 근로자의 직무만족뿐 아니라 조직의 생산성 향상에도 긍정적 요인으로 작용한다고 강조하고 있다. 또한 남기섭과 유병주(2007)는 근로자들이 지각하는 직무불안정성은 직무만족이나 조직몰입 등에 부정적인 영향을 미치고 이직의도에도 영향을 미친다고 보고하였다. 따라서 비정규직 집단의 정규직화와 고용안정성을 높이는 것은, 개인의 입장에서는 일과 생활의 만족 수준을 높이고, 기업의 입장에서는 근로자의 이직의도를 낮추어 인재확보와 함께 생산성 향상으로 이어질 것이다. 이에 기업 및 정부에서는 비정규직 근로자의 보다 안정적인 고용보장 방안을 함께 타협하고, 정규직과 동일한 수준의 대우와 직장의 가족친화 관련 제도의 평등한 적용 등 이들을 위한 근로복지정책이 요구된다.

다섯째, 현재 근무하고 있는 직장에서 유급휴가, 생리휴가, 출산휴가, 육아휴직, 경조사휴가를 제공하는 집단의 일-생활 만족형의 분포가 유의하게 높았고, 이러한 가족친화제도가 제공되지 않는 집단의 경우 일-생활 불만족형에 속하는 비율이 높은 특징이 있다. 이러한 결과는 출산휴가, 육아휴직, 탄력근무제 등 일-생활 균형 제도의 시행과 가족친화적 직장 분위기가 근로자의 직무만족도 및 생활만족도에 긍정적 영향을 미치는 것(강정희·박경숙, 2009; 심지양, 2011)과 일맥상통한다. 또한 앞서 공공계열 근무의 경우 일-생활 만족형이 높은 것과 연관된다고 해석할 수 있다. 즉 기업 및 공공기관을 대상으로 2018년 측정된 가족친화지수 결과에 의하면(홍승아 외, 2018) 민간부문은 전체적으로 공공부문에 비해 가족친화지수의 점수가 낮은 수준이며, 기업의 규모별로는 규모가 작은 사업체일수록 가족친화지수의 점수가 낮게 나타났다. 또한 공공부문의 기업들은 대부분 공무원 수준의 가족친화제도 및 프로그램을 시행하고 있는데, 일반 사기업의 취업규칙보다 공무원 복무규정의 가족친화 관련 제도의 수준이 높다. 예를 들어 2019년 현재 법정공휴일은 공공부문 기업에서 유급휴가로 처리되지만, 일반 사기업 중에는 여전히 유급휴가를 보장하지 않는 기업들이 있다. 이에 법적으로 2020년부터 300인이상 사업장에 유급휴가를 시행하고, 2021년 50인이상, 2022년에는 5인이상 사

업장까지 단계적으로 확대할 예정이다. 하지만 5인 미만의 소규모 사업장은 유급휴가 예외사항으로 두고 있다. 또한 육아휴직의 법적 규정도 공무원은 최장 3년까지 남녀육아휴직이 보장되고 있으나, 일반 사기업은 최장 1년까지 육아휴직사용이 가능하다. 따라서 정부는 공공기관 수준의 가족친화제도의 확산과 혜택의 범위확대, 더불어 근로자가 제도를 원활하게 활용할 수 있는 가족친화적 직장문화가 정착될 수 있도록 전사회적 캠페인 운동, 가족친화기업 인증 및 컨설팅의 지원을 더욱 활성화해야 할 것이다. 특히 정부는 일반 사기업 중 소규모 사업장에 근무하는 근로자의 일-생활 균형을 위해 더욱 정책적 지원을 확대할 필요가 있다. 나아가 기업에서는 가족친화인증 심사지표에 기준한 단일한 가족친화제도가 아니라 우리 기업의 규모 및 근로자의 특성을 고려하여 맞춤형의 제도 및 프로그램을 도입하고 실행해야 할 것이다.

본 연구는 기혼남녀근로자를 대상으로 일과 생활의 균형에 초점을 맞추어 일-생활 만족을 유형화하고 유형별 사회인구학적 특성, 직장관련 변인의 차이를 다각적인 측면에서 살펴본 점에 의의가 있다. 다만 노동패널의 자료를 2차적으로 이용하여 분석하였기 때문에 변인의 분류와 선정에 한계점이 있다. 우선 본 연구는 일-생활 균형의 측면에서 일과 일 이외의 다양한 생활영역에 대한 만족을 측정하고자 하였는데, 노동패널의 생활만족도 척도에는 개인의 자기계발 및 성장에 대한 만족도 항목이 없어 포함시키지 못하였다. 또한 유연근무제, 조기퇴근제, 배우자출산휴가, 가족돌봄휴가, 자녀돌봄휴가 등 근로자의 일생활균형과 관련한 다양한 제도를 포괄하지 못하였다. 더불어 본 연구에서는 노동패널의 측정도구의 한계로 인해 분석하지 못했지만 배우자의 심리적·정서적 지원, 성역할 태도, 가사분담정도, 맞벌이 여부, 자녀유무 및 연령 등의 가족관련 변인과 기업(관)의 가족친화인증 여부를 투입하여 일-생활 균형에 대한 더욱 세부적인 연구가 계속 이어지기를 기대한다.

참고문헌

1) 가영희(2006). 성인의 직장-가정갈등이 영역별 만족도와 주관적 삶의 질에 미치는 영향. 한국심리학회지 : 여성, 11(2), 163-186.
2) 가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률. 제2조 제1호, 제4조.
3) 강민재・최수찬・조영은(2017). 기혼 근로자의 일-가정 전이가 생활만족에 미치는 영향에 관한 연구 : 가족친화제도 유용성 인식의 조절효과. 한국사회복지조사연구, 52, 119-145.
4) 강정희・박경숙(2009). 가족친화적 기업복지제도 이용가능 정도가 기혼여성근로자의 직무만족에 미치는 영향. 대한가정학회지, 47(4), 83-98.
5) 김경근(2013). 한국사회에서 교육수준과 삶의 질. 교육문제연구, 48(3), 1-28.
6) 김영흥・나승일・김지현・박용진(2018). 근로자의 고용형태별 직무만족도 차이에 대한 메타분석. 직업교육연구, 37(1), 101-118.
7) 김외숙・이기영(2015). 가사노동과 시간관리. 서울 : 한국방송통신대학교 출판부.
8) 김주희(2012). 맞벌이 부부의 시간배분을 통해 본 일-생활 유형 연구. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
9) 김준기・양지숙(2012). 기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석 : 사회적 지원의 효과를 중심으로. 행정논총, 50(4), 251-280.
10) 김진희・한경혜(2002). 남성과 여성의 일·가족 전이와 관련요인. 대한가정학회지, 40(11), 55-69.
11) 김홍규・가영희(2005). 성인의 직장-가정에서의 갈등과 만족도에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 23(2), 85-98.
12) 남기섭・유병주(2007). 직무불안정성 지각과 정신적 건강 및 조직성과와의 관계에 관한 연구. 대한경영학회지, 20(1), 65-85.

13) 문선희(2013). 기업복지제도가 기혼 직장여성의 가정생활과 직무 만족에 미치는 영향 : 가족친화제도의 효과. 한국가족복지학, 18(1), 119-141.
14) 문영만(2014). 정규직과 비정규직의 생활만족도 패널분석 : 잠재성장모형을 중심으로. 산업노동연구, 20(2), 187-218.
15) 박광표・김동철(2019). 직무만족과 조직몰입이 삶의 만족에 미치는 영향 : 고용관계 특성의 조절효과를 중심으로. 노동정책연구, 19(1), 59-91.
16) 박은정(2019). 1인가구와 다인가구 미혼자의 전일제임금근로자의 시간사용과 시간부족감에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 37(3), 1-18.
17) 박주희(2018). 취업모의 일-가정 갈등이 심리적 복지감에 미치는 영향에서 배우자지지 및 일-가정양립지원제도의 조절효과. 한국가족자원경영학회지, 22(3), 43-59.
18) 서종수(2009). 일-생활균형정도가 생활만족도에 미치는 영향. 대구대학교 대학원 석사학위논문.
19) 성미애・이강이・정현심(2019). 인간발달. 서울 : 한국방송통신대학교출판부.
20) 손영미・박정열・김가영(2006). 일과 삶의 균형 정책의 도입에 관한 연구 : 공공부문을 중심으로. 한국행정학회 동계학술대회 발표논문집.
21) 송다영・장수정・김은지(2010). 일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석 : 직장내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로. 사회복지정책, 37(3), 27-52.
22) 송혜림(2012). 남성의 일-가정 양립 실태와 요구도. 한국가족자원경영학회지, 16(2), 1-18.
23) 송혜림・고선강・박정윤・권혜진・김유경・진미정(2010). 가족친화환경 측면에서 본 남성의 아버지역할 수행 실태. 한국가족자원경영학회지, 14(4), 341-361.
24) 송혜림・김유경・김주희(2017). 남성 장시간 근로집단 및 그 배우자집단의 생활시간배분. 한국가족자원경영학회지, 21(3), 43-59.
25) 심지양(2011). 근로자의 일생활균형과 생활만족도에 관한 연구. 울산대학교 대학원 석사학위논문.
26) 안세연・김효선(2009). 기혼 여성 관리자의 이직의도에 관한 통합적 고찰. 여성연구, 77, 5-48.
27) 오현규・박성민(2014). 일과 삶의 균형정책이 조직 구성원들의 직무 및 생활만족에 미치는 영향 : 공공 및 민간 조직 내 조직몰입의 조절효과를 중심으로. 한국행정논집, 26(4), 901-929.
28) 이세훈(2018). 일과 삶의 균형(WLB)이 직무만족과 생활만족에 미치는 영향 : 호텔 종사원을 중심으로. 관광경영연구, 22(3), 117-135.
29) 이수진(2008). 정규직 근로자와 비정규직 근로자의 직무만족도 차이에 대한 연구. 인천대학교 대학원 석사학위 논문.
30) 이옥순(2011). 가족친화제도와 남성근로자의 일-가족 갈등, 직무만족도 및 생활만족도. 전남대학교 대학원 박사학위논문.
31) 이유리・이성훈・박은정・이유미(2017). 결혼과 가족생활. 서울 : 시그마프레스.
32) 이유리・정영금・최나리・강복정・박경은(2018). 가족친화 인증후 컨설팅사업의 개선을 위한 기초연구. 한국가족자원경영학회지, 22(1), 1-21.
33) 이인숙(2010). 일자리 만족도 결정요인의 성별 격차 분석. 사회복지정책, 37(1), 209-236.
34) 이필우(2018). 고용안정성과 직무만족도의 관계에서 심리적 자본의 매개효과에 관한 연구 : 호텔 조리직원을 대상으로. 세종대학교 대학원 석사학위논문.
35) 임상현(2015). 호텔 종사원의 사회적 관계망이 이중몰입에 미치는 영향에 있어 고용안정성의 조절효과. Tourism Research, 40(4), 173-195.
36) 정광호・김태일(2003). 공공부문 조직과 민간기업 조직의 직무만족도 비교분석 : 한국노동패널

연구(KLIPS)자료를 중심으로. 한국정책학회보, 12(3), 1-28.
37) 주은선(2016). 노동시간이 삶 만족도에 미치는 영향. 한국콘텐츠학회논문지, 16(7), 750-759.
38) 차승은(2008). 중년의 일, 가족, 여가시간 배분유형과 유형결정요인 : 취업한 기혼남녀를 중심으로. 대한가정학회지, 46(1), 103-116.
39) 최영희・임상훈(2012). 근로자들의 고용안정성에 대한 인식과 혁신활동 간의 관계 : 조직정체성의 매개효과. 노동정책연구, 12(3), 147-175.
40) 한상근(2015). 우리나라 직업인의 직무만족도 실태. KRIVET Issue Brief, 83, 한국직업능력개발원.
41) 허중욱(2018). 일과 생활의 균형이 직무만족과 생활만족감에 미치는 영향 : 임금근로자를 중심으로. 관광연구저널, 32(12), 151-164.
42) 홍승아・전기택・박수범・배호중・성민정(2018). 2018년 기업 및 공공기관의 가족친화수준 조사. 여성가족부.
43) 통계청(2019). 2019년 사회조사결과(복지・사회참여・문화와 여가・소득과 소비・노동).
44) Brown, D., & McIntosh, S.(2003). Job satisfaction in the low wage service sector. Applied Economics, 35(10), 1241-1254.
45) Casper, W. J., Weltman, D., & Kwesiga, E.(2007). Beyond family-friendly : The construct and measurement of singles-friendly work culture. Journal of Vocational Behavior, 70(3), 478-501.
46) Clark, A. E.(1997). Job satisfaction and gender : Why are women so happy at work?. Labour Economics, 4(4), 341-372.
47) Clark, M. A., Rudolph, C. W., Zhdanov, L., Michel, J. S., & Baltes, B. B.(2017). Organizational support factors and work-family outcomes : Exploring gender differences. Journal of Family Issues, 38(11), 1520-1545.
48) Clark, S. C.(2000). Work/family border theory : A new theory of work/family balance. Human Relations, 53(6), 747-770.
49) De Cuyper, N., & Witte, H.(2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioral reports : A psychological contract perspective. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79, 395-409.
50) Depedri, S., Tortia, E., & Carpita, M.(2010). Incentives job satisfaction and performance : Empirical evidence in Italian social enterprises. Euricse Working Papers, N.012 | 10
51) Greenhaus, J.H., & Powell, G.N.(2006). When work and family are allies a theory of work-family enrichment. Academy of Management Review, 31, 72-92.
52) Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A.(2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health : A study across seven cultures. Journal of Vocational Behavior, 85(3), 361-373.
53) King, J. E.(2000). Aggregation bias in estimates of perceptual agreement. Journal of Applied Psychology, 67(2), 219-229.
54) Kirchmeyer, C.(2000). Work-life initiatives : Greed or benevolence regarding workers' time? In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), Trends in organizational behavior, Vol. 7. Time in organizational behavior (pp. 79-93). New York, NY, US : John Wiley & Sons Ltd.
55) Kleiner, S.(2014). Subjective time pressure : General or domain specific?. Social Science Research, 47, 108-120.
56) Mennino, S. F., Rubin B. A., & Brayfield, A.(2005). Home-to-job and job-to-home spillover

: The impact of company policies and workplace culture. The Sociological Quarterly, 46, 107-135.

57) Thomas, L. T., & Ganster, D. C.(1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain : A control perspective. Journal of Applied Psychology, 80, 6-15.

■ 투 고 일 : 2020년 03월 20일
■ 심 사 일 : 2020년 04월 19일
■ 게재확정일 : 2020년 04월 27일