

기혼근로자의 성역할 태도와 일-가족 지향성이 일-가족 갈등 / 촉진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향

The Effects of Employees' Gender Role Attitudes, Job Involvement, and Family Involvement on Work-Family Balance

경희대학교 생활과학대학 가족학전공

석 사 한 지 숙*

조 교 수 유 계 숙**

Dept. of Family Studies, College of Human Ecology, Kyung Hee Univ.

Master : Han, Ji-Sook

Assistant Professor : Yoo, Gye-Sook

<Abstract>

This study examined the effects of employees' gender role attitudes, job involvement, and family involvement on their work-family conflicts, work-family facilitation, and utilization of family-friendly corporate policies. Data was collected from 377 full-time married workers from 262 large (more than 300 employees) and 100 small (fewer than 300 employees) private sector companies. The questionnaire's measurements were based on recommendations from the literature review. The questionnaire consisted of the gender role attitude scales, job and family involvement scales, work-family conflict and facilitation scales, and questions pertaining to the employee's utilization of family-friendly corporate policies. The SPSS 12.0 statistical package was used to analyze the collected data.

The study found that employees showed more or less egalitarian gender role attitudes and that they were more involved in their family than their job. The employees' responses showed a low rate of utilizing family-friendly policies, but employees from large companies reported a higher utilization of family-friendly policies than those from small companies. There were also gender differences in employees' gender role attitudes, work and family involvement, and utilization of policies. Male workers held more traditional gender role attitudes, had higher levels of job involvement, and had higher rates of utilization of policies than female employees. Meanwhile, employees with children exhibited more traditional gender role attitudes and higher rates of utilization of policies than those without children. Finally, serial hierarchical regression analyses revealed that employees' more egalitarian gender role attitudes and higher job and family involvement predict higher work-family facilitation, while their gender role attitudes and job and family involvement have no significant influence on work-family conflicts. Also, employees from large companies with high job involvement will have significantly higher utilization rates of family-friendly corporate policies.

▲주요어(Key Words) : 성역할 태도(gender role attitudes), 일 지향성(job involvement), 가족지향성(family involvement), 일-가족 갈등(work-family conflicts), 일-가족 촉진(work-family facilitation), 가족친화제도이용(utilization of family-friendly corporate policies)

* 주 저 자 : 한지숙 (E-mail : 2lomance@hanmail.net)

** 교신저자 : 유계숙 (E-mail : dongrazi@khu.ac.kr)

I. 서론

최근 한국 경제가 지식기반경제로 전환됨에 따라 기업과 정부는 유능한 인적자원유치에 관심을 두게 되었으며, 여성들의 교육수준 향상과 노동력 참여의사의 변화는 여성인력을 노동시장환경 요구에 접근 가능하도록 하였다. 이는 여성경제 활동 참여율이 1980년 42.8%에서 2002년 49.7%, 2005년도에 처음으로 50%를 넘어선 변화를 통해서도 알 수 있으며(여성가족부, 2005), 향후 이러한 여성의 경제참여율과 그에 따른 맞벌이 부부는 지속적으로 증가할 것으로 예상된다.

여성의 취업률 증가는 노동시장 뿐 아니라 가정 내에서의 역할 변화를 초래하였는데, 과거에 가사 일만 담당하던 여성의 역할은 점차 일과 가정 모두를 담당해야만 하는 이중부담으로 이어졌다(Marks & MacDermid, 1996). 특히 한국은 다른 나라에 비해 전통적인 성차별적 관습이 강하게 남아 있기 때문에 여성들의 이중부담이 심하며, 이로 인해 여성근로자들은 일과 가정을 양립하는데 많은 어려움을 경험하고 있다. 그러나 최근에는 맞벌이 부부가 증가함에 따라 이러한 일과 가족 간 조화의 책임이 여성 뿐 아니라 남성근로자에게도 부담지어지고 있는 실정이다(김태홍·고인아, 2001).

일과 가족을 조화시키기 위한 방안으로 기혼 여성근로자들은 출산 및 자녀양육을 기피하거나 직장을 그만두는 경력 단절을 선택하게 되는데, 이는 장기적으로는 국가와 기업의 생산가능 인구를 감소시킬 것이며, 단기적으로는 기업 내 우수노동인력의 상실이라는 부정적인 결과가 초래될 것으로 예상된다. 또한 여성의 증가하는 사회진출은 한국의 급속한 고령화와 맞물려 가정 내 돌봄 노동에 대한 부족현상이 발생될 것이며, 이는 가족기능을 저하시키는데 영향을 줄 것이다(정영금, 2004). 한국의 출산율이 2006년도 현재 OECD 국가 중에서도 가장 낮은 1.13명을 기록한 것과 출산과 양육의 부담이 집중되는 30대 초반의 여성취업율이 20대 보다 확연히 떨어진다는 통계청 보고는 증가하는 일과 가정의 양립에 따른 문제점을 시사해 주는 결과라고 할 것이며, 고령화라는 인구학적인 변화와 함께 국가 경제 성장률이 2000년대의 5.10%이던 것이 2020년대에는 3.58, 2040년대에는 1.26%까지 감소할 것으로 추정되고 있다는 점은 이에 대한 대책 마련이 시급하다는 것을 의미하는 것이다. 따라서 향후 지식기반 경제에서 우수 여성인력을 확보하고, 국가의 인구·경제적 측면을 유지·강화하기 위해서는 지속되는 여성의 경제참여에 대한 적극적인 지원과 일과 가정 사이를 조화롭게 양립할 수 있는 방안이 다각도로 모색되어야 할 것이다.

최근에 이러한 문제를 해결하기 위해 보건복지부와 여성가족부, 노동부는 일과 가정의 양립을 지원하기 위한 방안

으로 여러 가지 다양한 정책을 발표하였는데, 그 내용을 살펴보면 다음과 같다. 보건복지부(2006)는 저출산·고령사회 위원회에서 '새로 마지 플랜 2010'을 발표하여 출산 및 아동양육에 우호적인 기업문화와 직장 보육시설 확충 및 이용률 제고, 여성고용 활성화 방안, 양성평등문화의 확산을 위한 교육 및 홍보강화 등의 내용으로 실천 방안을 내놓았으며, 여성가족부는 직장가정생활의 조화를 추구하는 방향으로 직장 문화개선을 위한 육아데이 캠페인 등을 실시하고 가족 친화적 기업문화 확산을 위한 제도 도입과 구체적 지원 방안을 마련하는 등 다양한 정책방안을 계획, 발표하였다(국정브리핑, 2007.3.2일자). 또한 노동부에서는 '저출산·고령화 시대에 대비하고 일과 가정이 병행 할 수 있는 사회 분위기를 조성'하기 위한 내용을 골자로 한 남녀고용평등법 개정안을 2008년부터 시행할 예정(연합뉴스, 2007.3.6일자)이라고 하였다. 한편 삼성경제연구소(2006)는 "저출산 대책, 무엇이 핵심인가?"라는 보고서에서 저출산을 해결하기 위한 대책은 양성 평등한 환경조성, 자녀비용경감, 보육환경개선 등 3가지로 구분하였는데, 이 중 특히 여성이 직장과 가정을 양립할 수 있도록 가족 친화적 제도를 강화하여야 함을 강조하였다. 이러한 정부의 방침들과 연구는 일과 가족의 상충 문제에 있어서 이를 지원하는 사회적 제도의 미비를 우려하는 것이며, 이에 대한 대책 방안의 필요성을 강조하고 있는 것으로 해석할 수 있다.

한국의 가족친화제도 현황을 살펴보면 80년대 중반이후부터 사무직이나 서비스직에 종사하는 기혼 여성 비율이 증가(강혜련·최서연, 2001)함에 따라, 각 기업에서 "우수한 여성 인력이 육아 등의 문제로 인해 회사를 그만 두는 것을 막기 위한 정책"(보건복지부, 2006.6.27일자)의 방안으로서 제도를 도입하기 시작하였다. 즉, 한국 엠에스디는 '출산한 여직원은 1년 동안 육아를 위해 1시간 일찍 퇴근할 수 있다.'는 회사 규정을 두었고, 또 다른 기업에서는 직장보육 시설과 모유수유실을 설치하는 등 여성근로자를 위한 제도를 통해 모성보호 정책들이 실시되었는데, 이는 우리나라에서 시행되고 있는 가족친화제도의 특징이 장기적인 계획 이라기보다 모성보호와 육아중심의 해결책에 국한되고 있는 것이라고 할 수 있다(정영금, 2006a).

반면, 우리나라보다 가족친화제도를 먼저 도입하여 실시하고 있는 미국은 우리와 마찬가지로 1980년대부터 우수한 여성인력이 생산성 향상으로 이어진다는 전제로 인해 제도를 도입, 시행하였지만, 점차 남녀를 가리지 않고 확산이 되는 양상을 보였다. 이는 여성 뿐 만 아니라 남녀근로자들 모두의 삶의 질을 높여주는 것이 기업 측면에서는 업무 효율성이 높아지며 기업 경쟁력이 향상된다는 결과를 제도 전반에 반영한 것으로서, 이를 통해 궁극적으로 근로자의 삶의 질 향상과 기업의 경쟁력 향상이라는 윈-윈 체제를 구축하기

위한 목적을 달성하기 위함이다(강우란 등, 2006). 또한 미국 뿐 아니라 다른 주요 선진국에서도 일과 가족을 양립시키기 위한 정책을 여성정책이 아닌 복지정책 방향으로 설정하고 있는데(김태홍·고인아, 2001), 최근 남성들의 가족생활 참여를 위한 배우자 출산간호휴가제 도입과 남성의 육아휴직 할당제 도입을 검토하고 있는 우리정부의 정책 방안(관계부처합동, 2006) 또한 이러한 취지가 반영된 것이라고 할 수 있다.

한편, 최근 들어 젊은이들 사이에서 일과 가족에 대한 가치관의 변화양상이 뚜렷이 보이고 있다. 즉, 대부분의 기업들에서 남녀를 불문하고 우수한 인재를 확보하는 것이 경영측면에서 가장 우선시되고 중요시되면서 구성원들에게 점점 더 많은 기대와 요구를 하고 있지만 구성원들은 과거와는 달리 직장에서의 업무와 일상 삶의 균형을 점점 더 중시하고 있다. 특히 주 5일제 실시, 여성인력의 증가 등으로 인해 근로자들은 가정생활과 개인의 취미, 여가 등을 통해 삶의 질을 높이려는 욕구가 점점 더 커지고 있으며(정영철, 2004), '일 중심적' 가치관에서 '개인생활을 중시하는 방향'으로 가치관이 변화되고 있다(강우란 등, 2006). 만일 이러한 현상이 지속된다면 근로자와 기업의 견해가 상충됨에 따라 결국 기업과 근로자의 갈등은 심화될 것이다. 또한 근로자의 변화된 가치관을 고려하지 않는 기업은 우수인력 유치에 어려움을 겪게 될 것이며, 더 나아가 근로자의 스트레스와 불만으로 인해 기업의 생산성은 감소될 것이며, 근로자의 이직 의도는 증가하게 될 것이다. 따라서 기업은 우수한 인재 확보를 위해서 인재가 선택할 수 있는 기업이 되어야 할 것이며(노용진, 2006), 이를 위해서 '사람이 가장 중요하다'는 점을 명확히 인식한 후 조직 운영 전반에 이를 반영해야 할 것이다.

국내에서 가족친화제도와 관련된 연구는 2000년도에 들어서면서 시작되었으며, 주로 제도의 필요성과 제도의 방향, 미국과 유럽 등의 선진국에서 실시하는 제도 현황에 대한 연구(안병철, 2004; 정영금, 2002; 정영금, 2004)와 함께 가족친화제도의 이용실태와 성과에 관한 연구(강혜련·최서연, 2001; 김태홍·고인아, 2001; 정영금, 2004; 유계숙 등, 2006; 유계숙 등, 2007; 송명희, 2006)가 이루어지고 있다. 또한 최근에 들어서면서 제도의 시행과 이용에 영향을 주는 기업 문화와 조직 문화에 관한 부분으로 관심(강혜련·최서연, 2001; 김은환 등, 2007; 이요행 등, 2005; 정영금, 2006b)이 옮겨지고 있다.

그러나 이러한 국내 가족친화제도 연구들은 기업 측면에서 제도도입의 당위성과 활성화를 추구하기 위한 연구라고 할 수 있으며, 근로자 개인을 중심으로 일과 가족의 균형을 위한 연구는 현재 많이 이루어지고 있지 않은 실정이다. 가족친화제도와 관련된 근로자 개인의 연구들은 주

로 기혼 취업여성들의 역할 갈등(기은광·이기영, 2003; 김은경, 2001; 정순희, 2001; 전지현, 2004; 조희금, 1999; 조희금 등, 2000; 정영금, 2005)에 관한 연구들이라고 할 수 있는데, 이렇게 가족친화제도에 관한 포괄적인 연구가 이루어지고 있지 않은 이유는 우리나라가 현재 가족친화제도 도입의 초기 단계로서 제도에 대한 체계적인 접근이 이루어지고 있지 않기 때문이며, 이러한 현실이 연구 전반에 반영된 것이라고 할 수 있다.

반면 우리보다 앞서 가족친화제도를 실시해오고 있는 외국은 가족친화제도의 성과 뿐 아니라 근로자 개인에 관한 연구 또한 활발히 이루어지고 있으며, 주로 근로자가 여러 가지 역할을 함께 수행함으로써 인해 겪게 되는 갈등에 관한 연구와 가족친화프로그램이 근로자에게 미치는 영향에 관한 연구 등 두 가지 방향으로 이루어지고 있다(Arthur & Cook, 2003).

이러한 상황에서 최근 몇몇 학자들은 미래의 가족친화제도 활성화 방안에 대한 제안을 하였는데, Sutton과 Noe(2005)는 근로자들의 개인적인 특성인 가치관과 나이, 성역할에 대한 태도 등에 관심을 갖고, 이러한 개인적 특성이 일과 가족 간의 조화를 이루는데 어떠한 영향을 주며, 근로자 개인들이 가지고 있는 특성에 따라 그들이 선택하는 가족친화제도가 무엇인지를 안다면 제도의 활성화에 보다 더 많은 기여를 할 것이라고 하였다. 실제로 근로자 개인의 특징을 연구한 결과가 제도 도입 전반에 고려된다면, 각 근로자는 자신이 원하는 제도에 대한 이용률이 높아질 것이며, 이를 통해 기업의 이익은 향상될 것이며 동시에 근로자는 일과 가족의 갈등을 줄이고 조화를 이룰 수 있는 니즈가 충족될 수 있을 것으로 예상된다.

최근 범정부적으로 가족친화제도에 대한 정책을 지원하고 독려하고 있는 한국의 상황을 고려했을 경우 향후 제도 이용도를 높일 수 있는 방안이 중요한 이슈로 부각 될 것이다. 또한 기업에서는 점차 우수 인재 확보를 위해 조직 운영 전반에 가족친화제도 도입과 활성화 방안에 대해 논의가 이루어질 것이다. 현재 한국 기업의 가족친화제도 도입 수준은 초기 단계로서 제도 도입 활성화에 대한 여러 가지 전략이 부족한 실정이라고 할 수 있다. 그러나 향후 Sutton과 Noe(2005)가 제안한 것처럼 근로자 개인의 특성을 고려한 가족친화제도에 관한 연구가 지속적으로 진행된다면, 기업 측면에서는 제도를 이용할 근로자의 특성에 맞게 제도를 효율적으로 도입할 수 있을 것이며, 제도를 이용하는 근로자들 또한 자신들의 특성과 요구에 맞는 제도를 선별적으로 이용할 수 있을 것이다. 특히 전통적인 사고방식으로 인해 돌봄 노동에 대한 책임이 여성에게 부담 지워지고 있으며, 기성세대의 일 중심적이었던 사고가 젊은 세대를 중심으로 가족 중심적인 사고로 변화하고 있

는 현 한국 현실에서는 이러한 연구가 선행 된 후에 제도가 시행되는 것이 바람직 할 것이다.

따라서 본 연구는 최근 증가하는 여성취업율의 증가로 인해 일가족간 갈등을 경험하고 있는 근로자들에게 일과 가족을 조화시키고 제도 이용도를 높이기 위한 측면을 강화, 지원하기 위한 연구로서, 개인적인 특성인 성역할에 대한 태도와 일 지향성과 가족 지향성 등의 가치관이 근로자의 일-가족 갈등 및 촉진과 제도 이용에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보고자 한다.

추후 본 연구의 결과는 기업의 인재관리와 가족친화제도 도입활성화 방안 뿐 아니라 정부 정책방안의 기초 자료로 제공되고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 가족친화제도

1) 가족친화제도의 개념

기업에서 시행하고 있는 가족친화제도는 맞벌이부부의 증가에 따라 우수 인력 확보를 위해 가족을 우선시하며 남성과 여성 근로자 모두를 동시에 배려함으로써 일과 가정의 양립을 지원하기 위한 제도라고 할 수 있다.

최근 가족친화제도에 대한 필요성이 강조됨에 따라 국내외 학자들은 가족친화제도 개념을 다양한 시각으로 정의하고 있는데, Simkin과 Hillage(1992)는 경제발전과 생활수준의 향상으로 일-가족생활의 조화가 중요해짐에 따라 “근로자가 가족에 대한 책임과 일에 대한 책임을 조화시킬 수 있도록 기업이 제공하는 공식적·비공식적 제도”(유계숙 등, 2006 재인용)라고 하였으며, 안병철(2004)은 가족친화적인 의미를 직장에서의 요구와 부모로서의 요구의 조정(reconciliation)을 의미하는 것으로 직장이 경제적 지원, 실제적 케어, 정서적 케어와 같은 세 가지 기본적인 요구를 충족시켜준다면 가족 친화적인 직장이라고 할 수 있다고 하였다. 또한 Arthur와 Cook(2003)은 가족친화 프로그램을 근로자에게 직장 과 가족 사이의 갈등을 완화시켜주기 위해 고안된 제도라고 정의하였으며, 직무공유와 탄력근무제, 직장보육시설지원, 돌봄지원제도와 집중근무제도 등을 예로 들었다. 한편, 정영금(2004)은 가족친화정책을 단순한 정책이 아닌 하나의 환경이며 그것을 모토로 하는 문화라고 표현하였다. 즉, 직장 일만을 중시함으로써 생겨나는 가족의 문제, 더 나아가서는 사회의 문제를 해결하는 방안으로서 노동자들 혹은 가족이 있는 고용인은 일과 가족의 균형을 맞추려고 노력하고, 이것을 기업이나 국가가 정책적으로 지원하며 지역사회가 참여하는 가족중심적인

환경이며 문화라고 본 것이다.

가족친화제도는 기업마다 시행하고 있는 제도가 방대하며, 각 학자에 따라 내리고 있는 유형 또한 다른데, Galinsky et al.(1991)은 탄력근무제도, 휴가 및 휴직제도, 경제적 지원제도, 사회공헌 활동, 보육 및 돌봄지원제도, 일-가족 스트레스 관리제도 등 7가지로 유형을 나누었으며, 유계숙 등(2006)은 현재 가족친화제도의 초기 도입 단계인 한국 실정을 고려하여 탄력근무제도, 휴가 및 휴직제도, 보육 및 돌봄지원제도, 근로자 지원제도, 경제적 지원제도, 사회공헌 활동 등 6가지 유형으로 분류했다.

본 연구에서는 이상에서 살펴본 개념을 종합하여, 가족친화제도를 근로자가 일과 가정을 효율적으로 양립하도록 국가와 기업이 지원해주는 제도라고 정의내리고 현재의 국내 기업의 실정을 고려하여, 탄력근무제도, 휴가·휴직제도, 보육 및 돌봄 지원제도, 근로자 지원제도, 경제적 지원제도 등 5가지 유형으로 가족친화제도를 구분하였다.

2) 국내의 가족친화제도 관련연구

최근 들어 국내에서도 가족친화제도에 대한 관심이 증폭되면서 다양한 연구가 이루어지고 있다. 그러나 주로 기혼취업여성들의 갈등해결이나 기업의 가족친화제도 정책, 정부의 지원 등 각 주체의 노력을 촉구하는 연구들이 산발적으로 이루어지고 있으며(정영금, 2006a), 가족친화제도에 관련된 연구와 각 기업에서의 제도 도입수준은 초보적인 단계라고 할 수 있다.

현재 한국의 기업들은 제도 도입의 주체임에도 불구하고 가족친화제도를 기업경쟁력을 강화할 수 있는 경영전략이라는 인식보다는 비용부담에만 초점을 두고 있으며, 생산성 증가나 이직률 감소, 기업 홍보 및 이미지 개선이라는 이익의 측면은 간과하고 있다. 따라서 기업측면에서 제도 도입에 대한 자발적이고 적극적인 분위기를 형성하고 있지 못하고 있다(유계숙 등, 2006).

국내의 가족친화제도 연구 동향을 살펴보면, 초기에는 주로 가족친화제도의 필요성에 따라 미국과 유럽등 주요 선진국들의 제도 도입배경과 현황에 대한 연구(안병철, 2004; 정영금, 2002)가 이루어졌으며, 이를 통해 국내의 가족친화제도의 필요성과 도입을 촉구하였다. 김태홍 등(2001)은 국내기업의 가족친화제도 현황을 조사하고 그에 따른 제도 활성화 방안을 모색하였는데, 국내 기업의 대부분은 가족친화제도에 대한 필요성은 인식하고 있으나 그러한 제도와 정책을 정부가 중심이 되어 실시되기를 희망하는 것으로 나타났다. 그리고 가족친화제도가 근로자의 불만감소나 사기 제고에는 긍정적인 영향을 주는 반면, 노동생산성 증가에 대해서는 별 다른 영향을 주지 않았으며, 일과 가족의 갈등으로 인해 퇴직을 하는 근로자의 규모가 과거에

비해서는 줄어들긴 했지만, 여전히 존재하고 있었다. 아울러 기업 측면에서의 가족친화제도는 기업의 성과보다는 기업 이미지에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 유계숙 등(2006)은 한국의 저출산과 일-가정 양립의 해결방안의 일환으로 98개 기업과 291명의 근로자를 대상으로 출산·가족친화기업경영의 실태와 확산방안에 대한 연구를 하였는데, 근로자들의 출산·가족친화제도의 요구가 높았지만, 제도의 시행과 이용률은 전반적으로 낮은 것으로 나타났다. 기업의 대표인 인사담당자들은 출산·가족친화제도가 전반적으로 긍정적인 성과를 가져오며, 특히 직업만족도가 현저하게 증진된다고 하였으며, 가족친화적인 기업에 종사하는 근로자들은 일반 기업의 근로자들에 비해 자신의 직무성과와 직업만족도, 일-가족 조화를 긍정적으로 평가하는 것으로 나타났다. 아울러 이러한 연구를 바탕으로 출산·가족친화제도의 확산을 위해서는 기업측면에서는 도입 장애 요인을 파악하고 이에 대한 정부와 각계의 지원이 이루어져야 할 것이며, 근로자들의 제도이용 활성화를 위해서 기업 문화가 바뀌어야 한다고 하였다.

한편, 강혜련 등(2001)은 기혼 여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 관한 연구를 통해 가족친화제도에 대한 지원이 많을수록 여성들의 경력 몰입은 증가한다고 하였으며, 이에 따라 기업에서는 우수한 여성 인력을 모집하고 유지하기 위해서 적극적인 제도 도입과 시행이 이루어져야 한다고 하였다.

가족친화 조직문화에 관한 연구를 진행한 강혜련 등(2001)에 따르면 가족친화조직 문화는 일-가족 갈등을 감소시켰으며, 이러한 조직문화가 강할수록 기혼 여성 근로자들의 일-가족 갈등 지각이 감소한다고 한다.

그 외에 한국의 가족친화제도 실태에 관한 연구를 살펴보면, 유계숙 등(2007)은 국내 기업체 근로자들 대상으로 가족친화제도의 시행 및 근로자의 이용실태, 이용에 따른 성과에 관한 연구를 통해 국내 기업들은 가족 친화제도 중 휴가·휴직 제도와 경제적 지원제도를 가장 많이 시행하고 있으며, 근로자의 이용도 또한 높다고 하였다. 또한 시행여부는 기업규모에 따라 차이가 있는 것으로 나타났으며, 제도의 이용은 근로자에게 이직의도를 낮추고, 삶의 질을 제고하며, 소속기업의 조직문화에 대한 긍정적인 인식을 갖는데 도움을 주는 것으로 나타났다.

현재 국내의 가족친화정책을 시행하고 있는 기업의 대부분은 탄력근무제도가 활성화된 다른 선진국과는 달리 법정 휴가·휴직제도인 산전후 휴가나 육아휴직제도, 경제적 비용지원 등이 시행도가 높았는데, 송명희(2006)는 법정 휴가인 산전후 휴가 이용실태를 서울 등 전국 기업체의 여성근로자 568명과 기업체 212곳을 대상으로 조사한 결과 근로자들이 법정 산전후 휴가기간인 90일을 모두 다 이용

하지 못하고 있으며, 근로자의 종사상 지위나 직종, 기업의 업종이나 규모에 따라 사용일수가 차이가 나는 것으로 밝혀졌다. 또한 비정규직 보다는 정규직, 사무직이나 서비스 및 영업직, 기업규모가 클수록 이용률이 높았다. 한편 노동부(2006)가 산전후 휴가 이용자를 대상으로 설문 조사한 결과 근로자의 64.4%는 육아휴직을 희망했지만, 그 중 34.1%는 휴직을 사용하지 않겠다고 응답하였는데, 직장분위기와 복귀 불안 등의 문제를 걱정하기 때문이라는 응답자가 80%나 되었다.

이러한 연구들을 통해 한국은 아직까지 기업문화가 정착되어 있기 때문에 제도가 있어도 이용도가 낮았으며, 향후 제도를 통한 기업과 근로자간의 이익을 증대시키기 위해서는 기업 차원에서 기업문화에 대한 혁신이 선행되는 것이 무엇보다도 중요하다는 것을 알 수 있다.

반면, 외국의 가족친화제도에 관한 연구를 살펴보면, 한국의 가족친화제도 연구에 비해 더 발전된 단계로서 가족친화제도를 활성화하기 위한 적극적인 연구가 이루어지고 있다. 즉, 일-가족 갈등에 관한 연구와 가족친화제도의 실태 및 그에 따른 성과에 관한 연구가 근로자와 기업측면으로 이루어지고 있는데, 일-가족 갈등과 가족친화제도 관계를 연구한 연구들(Galinsky & Stein, 1990; Judge et al., 1994; Jump & Hass, 1987; Warren & Johnson, 1995; Voydanoff, 2002)은 직장의 공식적인 지원이 일과 가족의 갈등을 감소시켜줄 것이라는 예상과 달리 여러 선행연구들은 일관적이지 않은 결과들을 발표하고 있다. 이에 연구자들은 법제화된 가족 정책의 존재 여부를 조사했는지, 아니면 직장 제도의 실제 시행 여부를 조사하였는지에 따라 직장의 가족 친화적 정책과 일-가족 간의 갈등의 관계 양상은 다를 것이라고 지적하였다(Warren & Johnson, 1995). 이러한 지적은 가족 정책의 법제화만으로는 일과 가족의 갈등을 다루는데 한계가 있으며, 이는 외국에서도 조직문화의 개선이 중요하다는 것을 암시해주는 결과라고 할 것이다(배지혜, 2002).

한편, 가족친화제도는 호주, 미국, 영국, 일본 등 대부분의 국가에서 대기업이 중소기업에 비해 제도 시행율이 높았으며(Evans, 2001), 가족친화제도는 근로자의 조직몰입을 증가시키고 이직의도를 낮추는 효과가 있는 것으로 나타났다(Bevan et al., 1999; Grover & Crooker, 1995). 또한 제도 시행의 조건에 따라 근로자의 장기근속에 영향을 주는 것으로 나타났다(Glass & Riley, 1998). 그러나 이러한 가족친화제도의 성과 또한 상반된 결과가 도출되는 경향(Sutton & Noe, 2005)이 있으므로 이에 대한 실증적 연구가 필요할 것이다.

이렇듯 국내의 가족친화제도에 관한 연구는 제도의 효과와 성과를 통한 활성화 방안 연구에서 가족친화적인 기

업문화 확산의 필요성을 시사하는 연구의 방향으로 진행되어 왔는데, 향후 기업 문화가 확산되고 나면 제도의 효율적인 시행과 이용을 위한 새로운 방안모색을 위한 또 다른 연구가 예상된다. 즉, 기업문화가 조성되고 난 후의 제도 이용도와 제도에 따른 효율성 향상을 위해 조직차원의 변인에 대한 연구와 함께 개인차원의 변인이 확장되어 진행될 것이다. 따라서 어떤 개인적인 특성을 가진 근로자가 어떠한 제도를 이용하며, 그를 통해 어떠한 측면으로 긍정적인 영향을 줄 수 있는지에 관심이 옮겨질 것이 예상되므로 향후 조직 뿐 아니라 근로자 개인차원의 보다 확장된 연구가 이루어져야 할 것이다.

2. 일-가족의 갈등 및 촉진

1) 일-가족 갈등과 촉진의 개념

일-가족 갈등은 한 개인이 여러 개의 역할을 수행하면서 각 역할의 요구에 따른 수행정도가 일치하지 못함으로써 발생하게 되는데, 이러한 다중역할에 대한 개념은 두 가지 혹은 그 이상의 역할이 갈등을 유발하는 역할 갈등(role conflict)과 개인의 역할이 한 개인이 책임질 수 있는 것 이상의 것을 수행한다는 역할 과부하(role overload) 개념으로 나뉘며, 그 맥은 같다고 할 수 있다(Wallen, 2002).

일과 가족 간의 갈등은 주로 경제학 측면인 회소이론에 근거하여 설명하는데, 일에 몰두하게 되면 가정 일에 소홀하게 되고, 가정 일에 몰두하게 되면 일에 대한 부분이 소홀하게 될 수 있다고 한다. 정영금(2005)은 일과 가족의 갈등은 일영역과 가족영역을 경쟁적인 구도로 여기기 때문에 발생하는 것으로서 이는 제로섬게임 상태와 같다고 하였으며, 이숙현(2005)은 역할 갈등을 한 개인의 역할이 많으면 많을수록 그 역할들에 대한 기대가 양립 불가능하게 되고 시간과 에너지 제약에 비해 요구가 커지게 됨으로써 개인에게 해로운 효과가 유발되는 것이라고 설명하였다. Repetti(1987)는 일-가족 갈등을 사람들이 가진 신체적, 정신적, 정서적 자원들은 제한되어 있고 직장과 가정 영역에서 이런 자원들을 조화롭게 사용하지 못함으로써 나타나는 역할 갈등의 과정이라고 볼 수도 있고, 한 영역에서 적응하고 효과적으로 기능하기 위하여 학습한 기술이나 가치들이 다른 영역에서는 효과적이고 못한 경우라고 볼 수 있다고 하였는데, 이러한 일-가족 갈등은 시간요구가 다른 역할의 참여를 방해하는 시간갈등(time-based conflict), 한 역할을 수행하게 되면서 경험하게 되는 스트레스 증후가 다른 역할로 전이되는 긴장갈등(strain-based conflict), 그리고 한 역할에서 기능적이었던 행위가 다른 역할에서 비기능적일 때 발생하는 행위갈등(behavior-based conflict)의 3가지 유형으로 나눌 수 있다(Greenhaus, 1989;

이숙현, 2005 재인용). 많은 선행연구들에서 다루던 가사분담과 역할갈등에 관한 연구들은 주로 행위갈등 측면에서 일-가족 갈등을 다룬 것들이다(정영금, 2005).

반면 일-가족 촉진은 여러 역할로부터 제공되는 특권, 자원, 보상이 많아짐에 따라 일과 가족 영역에 만족감과 안정감을 높여주는 긍정적인 효과를 주는 것이라고 보며(이숙현, 2005), 일-가족 조화 또는 균형의 의미와 그 맥을 같다고 할 수 있다. 일과 가족의 스트레스를 다루고 있는 선행연구들은 주로 기혼 여성들이 일을 하게 되면서 겪게 되는 일-가족 갈등에 대한 부분에 초점을 두고 이루어졌지만, 최근에는 맞벌이 부부들이 증가하게 되면서 일-가족 촉진에 관한 연구 또한 활발히 진행되고 있다. 이는 맞벌이 부부가 과거에 비해 일과 가족의 갈등에 대한 태도를 공통의 스트레스로 인정하는 경향이 많아지게 됨에 따라 일과 가족 간의 영향을 파악하고 이를 통합, 조화, 균형을 이루고자 하는 방안에 대해 관심이 증가하고 있기 때문이다.

본 연구에서는 일-가족 갈등을 일과 가정생활을 병행함에 따라 일영역과 가족 영역 간에 발생하는 역할 수행의 과부하로 정의내리고 일로 인해 가족에게 영향을 주는 갈등과 가족의 문제로 인해 일에 영향을 주는 갈등 모두를 살펴보았다. 또한 일-가족 촉진은 일과 가정생활을 병행함에 따라 일영역과 가족영역 간에 발생하는 긍정적인 영향을 일컫는 것으로서 일로 하여금 가족생활이 촉진되는 경우와 가족으로 인해 일이 촉진 되는 경우를 동시에 고려하여 살펴보았다.

2) 국내외 일-가족 갈등과 촉진 관련연구

최근 직장인을 대상으로 스트레스를 가장 많이 받는 원인을 조사한 결과 일과 직장생활이 가장 큰 스트레스 요인이었으며(연합뉴스, 2007.3.20일자), 국내 직장인 663명을 대상으로 '직장-가정의 갈등으로 인한 신 샌드위치 증후군'을 조사한 결과 또한 응답자의 73.8%가 직장-가정간의 갈등을 겪고 있는 것으로 나타났다. 특히, 여성보다는 남성이, 외벌이 보다는 맞벌이, 유자녀인 경우에 더욱더 갈등이 심한 것으로 조사되었다(연합뉴스, 2007.6.5일자).

이렇듯 현대 직장인에게 일과 가족 간의 스트레스 경험은 보편적인 현상이라고 볼 수 있는데, 증가하는 일-가족 스트레스 상황에서 일과 가족 모두가 기능적으로 발휘된다면 일과 가족을 병행하는데 있어서 긍정적일 수 있으며, 바람직한 현대인의 삶의 모습이 될 수 있지만, 이와 반대의 경우 즉, 일과 가족 내의 갈등이 발생하게 된다면 개인과 가족, 직장 모두에게 부정적인 영향을 줄 수 있다(Allen et al., 2000). 실제로 직장과 가정 사이에서 발생하는 갈등의 영향을 조사한 결과 이직의도 증가가 응답자의 38.9%로 가장 높았으며, 직장만족과 조직몰입의 감소, 사기저하,

생산성 감소, 가족으로부터 소외감 증가 순으로 부정적인 영향이 큰 것으로 나타났다(마이테일리, 2007.6.7일자).

이러한 일과 가족 간의 갈등이 발생할 경우에 과거에는 이를 해결하기 위한 수단으로 주로 여성이 자신의 일을 포기하고 가정을 선택하는 경향이 많았는데, 최근에는 남녀 근로자 모두 이 두 영역을 조화롭게 균형을 이루며, 통합을 할 수 있는 방안에 대해 관심을 갖기 시작했다. 다시 말해서 일과 가족 간의 상충된 요구를 적절하게 조화시키기 위한 요구가 현대의 남녀 근로자들 사이에서 증가하고 있다는 것이다.

따라서 과거에는 일과 가족 간의 갈등의 관한 연구(기은광 등, 2003; 김은경, 2001; 전지현, 2004; 정순희, 2001; 조희금, 1999; 조희금 등, 2000; Kopelman et al., 1983; Warren & Johnson, 1995; Voydanoff, 2002)가 주로 이루어졌지만, 최근에는 일과 가족의 균형이나 통합에 관한 연구(강우란 외, 2006; 이형실, 2000; 정영금, 2006a; 정영금, 2006b; Greenhaus et al., 2003; Grzywacz, 2003)로 관심이 옮겨지고 있다.

한편 일과 가족 간의 관계를 살펴보면, 일과 가족은 서로 연결되지 않는다는 분리이론(Segmentation Theory)과 일과 가족 영역 중 한 영역의 갈등을 다른 영역의 만족이 상쇄시킨다는 보상이론(Compensation Theory), 한쪽의 행동과 태도가 다른 쪽으로 전이된다는 전이이론(Spillover Theory)으로 정리될 수 있다. 이에 대한 관계를 규명하고자 하는 최근 연구동향을 살펴보면, 과거에는 일과 가족 간의 관계를 서로 개별적인 영역으로 취급하고 분리이론을 적용시키는 연구가 주로 이루어졌다면, 최근에는 일과 가족 간의 관계를 서로 상호관련성이 높은 것으로 가정하고 전이이론에 바탕으로 둔 연구(정영금, 2005; Grzywacz, 2003)가 주로 이루어지고 있다.

이러한 전이 이론을 바탕으로 근로자가 경험하는 일-가족 갈등은 직장일로 인해 가족 일에 참여하는 것이 방해되는 일-가족 갈등과 가족 일이 직장의 일을 방해하는 가족-일 갈등(Greenhaus & Powell, 2002)으로 살펴볼 수 있는데, 주로 직장에서의 경험이 가정에 어떤 영향을 미치는지에 대한 연구가 대부분이며(장재운·김혜숙, 2003), 가정 일이 직장에 어떤 영향을 미치는지에 대한 연구에 대해서는 많이 이루어지지 않고 있다. 즉 직업 역할과 가정역할의 요구가 상충될 때 이 둘을 양립시키고자 하는 개인은 전자보다는 후자를 조절하는 경향이 있다는 가정 하에 일로 인해 가족생활이 방해되는 과정에 더 주목해 온 것이다. 실제로 한국 남성들을 대상으로 조사한 결과 '직장일로 인해 가정생활에 방해는 받는다'는 응답이 '가정일로 인해 직장생활에 방해는 받는다'는 응답보다 많은 것으로 나타났다(배지혜, 2002).

그러나 이러한 현상에 대해 일터에서 가정의 잠재적인

영향이 무시되고 있다는 학자들의 비난과 자기반성의 목소리가 나오기 시작하였으며, 점차 가족역할로 인해 야기되는 일과 가족 영역간의 갈등이 직장 영역에서의 경험으로 인하여 야기되는 갈등만큼 중요하다는 주장(Lou, 1981)이 나오기 시작하였다. 이에 따라 최근 서구의 연구들은 양 방향의 갈등을 모두 다루고 있는 추세임에도 불구하고, 국내의 경우에는 '일-가족 갈등'과 '가족-일 갈등'을 구분하여 살펴 본 연구가 최근에야 비로소 관심으로 갖기 시작하였다.

일-가족 간의 상호 관련을 초점으로 본 Fredricson-Goldsen & Scharlach (2001)에 따르면, 일반적으로 일-가족 갈등은 주로 맞벌이 부부에게 많이 발생하는 갈등으로 직장상사와 동료지원들의 지원 부족, 비 자율적인 업무, 과중한 업무, 탄력적이지 못한 업무 스케줄, 야근과 연장업무의 증가를 포함하여 근무하고 있는 직장의 특성과 배우자의 지원, 가사분담 정도, 양육 및 돌봄에 대한 지원, 배우자의 성역할과 결혼 상태, 자녀의 나이 등 가정영역의 특성에 의해 영향을 받는다고 하였다. Voydanoff(2002) 또한 일과 가족 간의 관계는 직장과 가족특성의 영향을 받는다고 보고, 일과 가족 간의 갈등과 균형, 추진을 하는 과정에서 관련되는 변인을 알아보고 모델링을 제시하였다.

그러나 국내의 선행연구들은 이러한 일과 가족 간의 상호 관련 변인들을 고려하지 않고, 일-가족 갈등을 단일차원으로만 여기고 연구를 진행하였다. 따라서 장재운 등(2003)은 직장일이 가족에 주는 갈등과 가족 일이 직장 일에 영향을 주는 두 측면을 모두 고려해야 하는 필요성을 알고 두 영역의 차별적인 영향의 가능성에 대해 고찰 하였다.

한편 여성의 활발한 경제활동 참여로 인해 최근에는 일-가족 간의 역할보다는 이들의 생활자체에 관련된 연구가 진행되고 있는데(이형실, 2000; 정영금, 2005), 강혜련 등(2001)은 기혼 여성의 직장-가정 갈등의 원인을 개인차원과 조직차원으로 보고 이러한 변수가 직장-가정의 갈등에 어떠한 영향을 주며, 직장-가정 갈등이 조직몰입과 이직의도 및 삶의 만족에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 연구를 진행하였다. 그 결과 가족구성원의 사회적 지지가 직장-가정 갈등을 감소시켰으며, 정서 지향적 스트레스 해결 성향이 직장-가정 갈등을 높였다는 결과를 도출해냈다. 이형실(2000)은 일과 가족의 갈등을 많이 경험하는 기혼 여성을 대상으로 연구한 결과 직업 생활은 기혼 취업여성의 심리적 복지도도 영향을 줄 수 있으므로 일과 가족의 조화를 가족의 조화를 위해서는 가족생활과 직업생활의 경험을 모두 파악해야 한다고 하였다.

Grzywacz(2003)는 일과 가족을 병행함에 따라 증가하는 자원과 일-가족의 균형에 대한 긍정적인 부분을 연구하였다. 그는 일-가족의 관계를 4가지 영역으로 나누어 살펴 보았다. 즉, 일-가족의 갈등에 대해 직장이 가정 일에 부정

적인 영향을 주는 일-가족 갈등, 직장이 가정 일에 긍정적인 도움을 준다는 일-가족 촉진, 가정일이 직장 일을 방해한다는 가정-일 갈등, 가정일이 직장 일을 하는데 긍정적인 영향을 준다는 가정-일 촉진 등 4가지로 분류하여 그와 관련된 변인을 찾고자 하였다. 그 결과 연령과 성이 이러한 일-가족 갈등과 촉진에 영향을 주는 것으로 나타났으며, 노동시간과 결혼여부, 어린 자녀 유무가 또한 이러한 4가지 모두에 영향을 주는 것으로 나타났다.

국내에서는 정영금(2005)이 일-가족 갈등과 일-가족 여파라는 개념을 통해, 일-가족의 부정적, 긍정적 측면을 살펴보고, 그에 따라 일-가족 갈등을 해소하고 일-가족을 조화롭게 병행하고자 하는 방안을 모색하였는데, 그 결과 연령이 높고, 직장경력이 많으며, 가사노동이 적은 경우, 가족의 지지도와 가족친화적인 복지제도가 잘 갖추어진 근무여건에 있는 근로자가 일과 가족을 촉진하는 것으로 나타났다.

이렇게 일-가족 갈등 및 촉진에 대한 연구는 갈등 유발 및 갈등 완화 기제에 대한 연구가 중심으로 이루어졌으며, 갈등 완화기제로서 가족친화제도의 시행과 가족친화적인 조직문화가 일-가족 갈등을 완화시킬 수 있다고 하였지만(강혜련 등, 2001), 이러한 제도와 문화적인 기반이 마련되지 않을 경우에도 일-가족 조화의 가능성은 조직적인 차원 뿐 아니라 개인적인 변인에 의해 설명되어질 수 있음을 선행연구(강혜련 등, 2001; 장재운 등, 2003)를 통해서 알 수 있으므로 향후 이를 규명할 수 있는 더 자세한 연구가 필요할 것이라고 본다.

3. 성역할 태도와 일-가족 갈등 및 촉진과 가족친화제도

1) 성역할 태도에 대한 개념

성역할 태도는 남성, 여성에게 기대되는 행동에 적절하다고 생각되는 것에 대해서 호의적 또는 비호의적으로 반응하는 경향을 말하는 것으로 이는 평등 대 불평등의 개념과 남편과 부인의 역할을 '전통적 태도'와 '근대적 태도'로 나누는 사회적 역할에 따른 유형화가 있다(임정빈·정혜정, 1997). 여기서 '전통적 태도'라 함은 남녀의 역할을 양극으로 분리하는 경우를 가리키며, 역할내용을 성별에 따라 고정시키지 않고 융통성을 두고 함께 수행하며 역동성을 지향하는 경우를 '근대적 태도'로 본다.

이러한 성역할 이데올로기는 성에 기초한 전통적 노동분담을 강화시키며, 성역할 지향적인 부부에 비해 전통적 부부가 좀 더 분리된 노동 분담을 할 것으로 가정된다고 한다(김연숙 등, 2002).

전통적인 성역할 규범은 일에 대한 책임감을 강조하는 남성들에게는 일 특성에 의한 일-가족 갈등을 경험하도록 하지만, 가족에 대한 책임을 강조하는 여성들에게는 가족 구조

특성에 의한 일-가족 갈등을 경험하게 된다고 한다(Voydanoff, 1988; 이숙현 재인용). 그러나 현대는 남성은 생계부양자로서, 여성은 가사와 자녀양육 주책임자로서의 성역할이 비교적 분명하던 과거와 달리 여성들의 지속적인 취업 증가로 인해 성역할의 경계성이 모호해 지고 있으며(Maume, 2006), 여성과 남성 모두 직장일로 인한 자녀 양육의 소홀함에 걱정을 하고(Kmec, 1999; Maume, 2006 재인용), 가족 문제로 인해 직장에서의 생산성 감소와 직무몰입도가 낮아지는 것을 경험한다고 한다(Frone et al., 1997).

본 연구에서는 한국사회에서 남녀에 따라 기대되는 행동을 그대로 수행해야 한다는 태도를 지닌다면 전통적인 성역할 태도라고 보았으며, 이와 반대로 각 기대에 따른 행동이 아닌 상황에 따라 상호보완적인 성역할 태도를 보이는 것을 양성평등적인 성역할 태도로 정의 내렸다.

2) 국내의 성역할 태도와 일-가족 관련 연구

최근 한국사회의 여성들은 교육수준 향상과 자아 성취에 대한 열망 등에 의해 자발적인 노동시장 참여율이 증가하고 있지만, 여전히 전통적인 성역할 태도가 강한 사회적인 분위기로 인해 가정과 직장 일을 모두 수행해야 하는 이중 부담을 경험하고 있다. 그러나 최근 들어 여성 뿐 아니라 젊은 남성들 가운데에도 여성의 경제활동에 대한 지지도와 맞벌이를 원하는 경우는 지속적으로 증가하고 있는 추세이다. 따라서 향후 전통적인 성역할 태도는 점차 변화될 것이며, 이를 위한 제도적 마련과 가치관의 변화 또한 수반될 것이 예상된다.

한편 이러한 맞벌이 지지도가 증가하는 이유는 여성들의 자아실현에 의한 것 뿐 아니라 여성의 가정 내 경제적인 기여도가 높아지기 때문으로 해석된다. 즉, 최근 20~30대 기혼 직장인을 대상으로 '맞벌이 선호도'를 조사한 결과, 82.3%가 맞벌이를 선호한다고 응답하였으며, '현재 맞벌이를 하고 있다'라고 응답한 응답자 또한 60.4%로 나타났다. 이들이 응답한 맞벌이 이유로는 '가정의 경제력 향상'이 73.3%로 압도적으로 많았으며, 심지어 '아내의 직급이 나보다 높은 것이 상관없다'라는 남성응답자가 79.3%로 집계되었다(프라임경제, 2007.3.14일자). 또한, 또 다른 조사에 의하면 맞벌이에 의한 여성의 가구 소득의 기여도는 40% 이상이며, 월평균 300만원 이상인 가구비율이 맞벌이는 51%인데 비해 홀벌이 가구는 35.4%이라고 한다. 이러한 조사들은 여성의 경제활동 참여가 맞벌이 부부 가족을 중산층 지위를 유지할 수 있도록 긍정적인 영향을 준다는 것이며(김태홍 등, 2001), 맞벌이에 대한 선호도가 높아지면서 '능력 있는 아내'와 '능력 있는 엄마'의 시대가 도래 했다는 것을 의미한다.

여성들의 경제활동 증가와 함께 전통적인 성역할로 인한 이중부담을 다룬 선행연구들을 살펴보면, 주로 가정 내 가사

분담(기은광·이기영, 2003; 김연숙 등, 2002; 이기영 등, 2001; 채로·이기영, 2004)에 초점을 두고 있으며, 남녀의 가사분담은 평등한 수준으로 이루어지고 있지 않은 것으로 나타나고 있다. 즉, 1980년대 이후 꾸준히 늘고 있는 맞벌이 부부를 대상으로 진행된 연구를 통해서도 가사노동에서의 역할분담의 필요성이 비 맞벌이 부부들보다 더 크게 요구되어 남편의 가사 참여가 더 커질 것으로 예상되고 있지만, 실제로 부인의 취업에도 불구하고 남편의 가사노동 참여는 늘고 있지 않아 맞벌이 부부의 가사노동 분담 비율은 여전히 불균형 한 것으로 파악되고 있다(이기영 등, 1997). 이러한 현상은 여성가족부의 조사에 의해서도 지지되고 있는데, 2003년도 조사에 의하면, 시설을 다녀온 자녀를 어머니가 돌본다는 응답이 43.0%로 아버지가 돌본다는 응답인 4.4%에 비해 여전히 높았으며, 사회생활과 무관하게 자녀보육은 여전히 여성의 몫임을 보여주었다(문화일보, 2003. 1.20일자).

남녀의 성차와 성역할 태도에 따른 일-가족 갈등에 대한 선행연구를 살펴보면 기은광 등(2003)은 가사노동공평성 인지에 대한 부부의 차이를 연구한 결과 부인과 남편 모두 가사노동에 대한 불공평을 인지하고 있었으며, 가사노동공평성인지에 영향을 주는 요인을 가사노동 시간과 성역할 태도, 소득과 교육, 가사노동선호와 남편의 부인에 대한 취업지지 등이라고 하였다.

특히 이러한 성역할 태도는 남녀 인식의 차이에서 기인한다고 할 수 있는데, 성역할 태도가 진보적인 부인인 경우에는 남편에게 가사분담의 대한 요구가 좀 더 많고 현재의 분담상태를 불공평하다고 인지할 것이며, 성역할 태도가 전통적인 부인일 경우에는 불공평한 분담 상황을 감수한다고 한다(강기연, 2000). 또한 남편이 진보적인 성역할 태도를 가지고 있을 경우에는 가사노동참여에 저항감을 가지고 있지 않아서 실제의 가사노동참여시간이 늘어나고(최수선, 1995), 성역할 태도가 보수적일 경우 부인은 남편의 가사노동 참여를 기대하기 힘들 것이고 이 경우 부인은 남편의 가사노동분담의 표준을 낮추어 버리는 등 여러 가지 적응을 통해 오히려 가사노동을 공평하게 인지할 가능성도 있을 것이다(기은광, 2003; Tompson, 1991). 또한 부인의 직업 유무에 따른 성역할 태도의 차이는 기혼 여성이 직업을 가지고 있을 경우가 더 평등적인 성역할 태도를 보였으며(김혜련, 1982; 이정연, 1982; 임정빈·정혜정, 1999 재인용), 부인이 직업을 가지고 있을수록 남편의 성역할 태도는 평등적이며, 이는 자녀의 평등적인 성역할 개념에도 영향을 주는 것으로 나타났다(이형실, 1985; 최규련, 1984).

한편 Millie(1999)는 일과 가족의 균형을 성역할 관점을 통해 보았는데, 일-가족 간의 균형을 위해서는 한쪽의 영역의

희생이 되어야 한다고 하였으며, 일과 가족의 균형은 여성과 남성에게 의해 달라진다고 하였다. 즉, 남성은 결혼만족도가 크고 일과 가족 간의 직무제한이 적을 때 일과 가족의 조화가 잘 되며, 여성은 직장 일을 위해 가정 일을 통제하는 것이 일과 가족 간의 조화에 부적인 영향을 주는 것으로 나타났다. Maume(2006)는 평등적인 가족에서조차도 일과 가족의 갈등이 유발 될 경우에는 남성에 비해 여성이 직무제한을 더 많이 하는 것으로 나타났으며, 이러한 상황을 통해 일과 가족의 책임을 우선적으로 여기는 것은 평등주의적인 관점보다는 성역할 관점에 의해 결정된다고 하였다.

그러나 이러한 전통적인 성역할이 고수되고 있는 현재의 한국적 상황은 향후 지속적인 출산율저하, 노동력의 고령화, 고급인력의 부족, 여성의 학력 및 노동참여율의 증가, 이혼율과 여성가구주의 증가, 맞벌이 가구의 증가 등의 인구사회학적 변화의 지속으로 여성이나 남성이나와는 관계없이 모두가 일과 가족생활을 병행하며 균형을 맞추려는 노력의 증가로 변화할 것이다. 따라서 이제는 더 이상 변화하는 노동환경과 가족 환경 하에서 가정의 기능 수행 즉, 가사분담과 양육부담을 여성에게만 부과해서는 안 될 것이며(정영금, 2004), 여성과 남성이 생계와 가사 모두를 책임져야 할 시대가 도래 했다.

이러한 변화되는 상황은 매스컴에 등장하고 있는 광고나 초중고 학생들의 의식 변화를 통해 살펴볼 수 있는데, 최근 신혼부부들을 위한 가전제품 광고 등을 보면 사용방법이 간편해서 가사분담에 유리하다는 문구를 사용하고 있으며(한국일보, 2007.3.15일자), 대통령 직속 인구정책 위원회와 보건사회연구원이 함께 대한민국의 초중고 학생들을 대상으로 실시한 설문조사에 따르면 남학생과 여학생 모두 가사분담 문제에 있어서 78.9%이상이 남편과 아내가 서로 도와야 한다고 말하였는데(코리아헤럴드, 2007.3.7일자), 이러한 예들은 향후 우리나라 젊은 세대의 성역할에 대한 가치관 변화를 설명해 주는 조사 결과라고 할 수 있다.

또한 점차 여성은 자신의 시간을 가사일 보다는 원하는 직업에 투자하는 경향이 늘어나고 있으며, 남성은 여성의 취업에 대해 점차 허용적이며 배우자의 취업으로 인한 자녀교육에 미치는 영향에 대해서도 덜 걱정을 하는 것으로 나타났는데(Brewster & Padavic, 2000), 이는 젊은 세대에게 더 강하며, 기성세대는 좀 더 전통주의적인 양상을 보인다고 한다(Carr, 2002).

한편 남성들도 회사에서의 수입, 품위, 기업의 지원, 남성의 매력도 잃지 않으면서 아버지로서의 역할을 충실히 수행하기를 바라는 새로운 유형의 회사인간이 등장(마이클 김멜, 2002; 정영금, 2004 재인용)하기도 하였으며, 결혼 생활에서 남성이 성역할 태도에 대해 좀 더 평등적이고 부인의 자원(예, 교육수준의 증가, 전문성, 혹은 지위)이 남편

보다 많다면 남편은 가족 내에서 좀 더 큰 역할을 수행한다고 한다(Coltrane et al., 1997; David, 2006 재인용).

이렇듯 과거에 비해 여성 취업률의 급격한 향상과 함께 성역할 태도에 대한 가치관의 변화가 예상되고 있는데, 이로 인해 향후 우리 사회에서는 더 이상 성역할 태도에 따른 역할 분담의 논리가 약화될 것이므로 일-가족에 관련된 연구에 있어서 성차에 의한 것이 아닌 성역할 태도를 반영하는 것이 필요할 것이다.

4. 근로자의 일 지향성, 가족 지향성의 변화에 따른 일-가족 갈등 및 촉진과 가족친화제도 이용에 관한 연구

1) 근로자의 일 지향성, 가족지향성

과거의 근로자들은 성공이라는 개념을 자신의 직업 측면으로만 여김으로서 가정보다는 일에 더 몰입하였다면, 현대의 근로자들은 일 뿐만 아니라 가정 또한 중시함으로써 일과 가정을 양립하고자 하는 사고의 전환이 이루어지고 있으며, 직장의 적절한 지원이 제공되기를 원한다(강혜련 등, 2000; 김태홍 등, 2001). 이는 미국에서도 나타난 유사한 현상으로 과거에 일 지향적이던 근로자들은 일과 가족 사이의 역할 과부하와 가정일과 돌봄노동에 대한 부채로 인해 점차 가족 지향적 삶을 추구하게 되었으며, 이를 통해 가족친화제도의 효용성을 더욱더 부각시켰다고 한다(Wallen, 2002).

이렇게 국내근로자들의 일과 가족에 대한 가치관은 변화를 해 오고 있는데, 실제로 국내에서 1991년에 근로자를 대상으로 조사한 결과를 보면 일상생활 중에서 가장 의욕을 보인 것은 31.2%를 차지한 가정생활이었고, 직장 영역은 그 다음으로 22.8%였으며, 1978년에는 근로자의 46.5%가 인생의 가장 큰 만족을 일에서 비롯된다고 하였으나 이와 같은 비율은 1992년에는 35.8%로 감소하였다(선한성, 1993).

한편 직장생활에서 또한 일에 대한 성취를 강조하였던 과거에 비해 자신의 개인적인 생활과 요구의 중요성이 더 강조하고 있는 현상이 나타나고 있다. 즉, 삼성경제연구소에서 최근 국내 대기업 직원을 상대로 '직장 생활에서 무엇이 가장 중요한가'를 조사하였는데, 그 결과 11개 기업 가운데 7개 기업에서 '일과 생활의 균형(WLB, Work-Life Balance)'이 급여 수준, 고용안정성, 승진 등을 제치고 1위를 차지하였으며(쿠키뉴스, 2006.11.12일자), 대학생들의 취업 동기에 관한 연구에서도 금전적 보수, 일과 생활의 균형, 성장 기회, 도전적인 일 등이 주요한 직장 선택의 기준인 것으로 나타났다. 미국의 MBA 학생들을 대상으로 실시한 조사 결과 또한 개인의 성장비전, 일과 생활의 균형, 동료와의 관계, 금전적 보상 등이 직장 선택의 중요한 요인이라고 나타났는데, 이러한 결과들은 과거에 비해 현대

의 젊은 세대는 높은 경제적 보상 뿐 아니라 여가생활에 대한 니즈를 우선시 하고 있는 것이다(노용진, 2006).

한국생산성 본부(1995)에서는 세대별로 직장과 가정생활에 대한 견해를 조사하였는데, 그 결과 직장을 가정보다 우선시한다는 문항에 40대의 50.4%가 '그렇다'고 응답한 반면, 30대는 43.5%, 20대는 27.6%로 나타나 젊은 세대의 일과 가족에 대한 가치관이 윗세대와 큰 차이가 있는 것으로 나타났으며, 직장인 근로자 663명을 대상으로 조사한 잡코리아의 결과에서도 가정이 직장보다 중요하다고 응답한 비율이 85.1%로 압도적으로 높았다(마이데일리, 2007.6.5 일자).

또한 성별에 따른 일 지향성과 가족 지향성에 대해 살펴보면, 여성은 남성보다 몸과 마음의 여유와 인정, 금전적 보상을, 남성은 여성보다 성취와 지식추구를 더 우선시하는 것으로 나타났으며(joins HR, 2007.2.2일자), 이는 남성은 일 지향적인 부분을 중시하며 여성은 가족지향적인 성향을 가지고 있다고 할 수 있다.

2) 근로자의 일 지향성, 가족지향성 변화와 일-가족 갈등 및 촉진과 가족친화제도 이용과 관련된 연구

과거에는 가족친화제도가 생산성 향상(Heiland & Macpherson, 2004)과 근로자의 사기증진, 직장 만족과 조직몰입도(Bevan et al., 1999; Grover & Crooker, 1995; Koplman et al., 1983)등 기업의 이익을 증진시키기 위한 의도로 시행되었다면, 최근에는 이러한 측면에서 더 나아가 유능한 인적자원을 유치·보유하고자하는 의도를 가지고 제도 시행이 고려되고 있다. 이러한 변화는 기업과 근로자 모두의 이익을 고려한 윈-윈 체계를 구축하고자 하는 방안으로서 향후 10년 후의 기업 경쟁력 강화를 위해 기업측면에서는 인재 관리를 효율적으로 관리해야 한다(정영철, 2004)는 의식 전환에 바탕을 둔 것이며, 따라서 기업이 근로자의 변화하는 가치관에 발 빠르게 대처하는 등 근로자의 요구에 민감해야 한다는 것을 의미한다.

한편, 가족지향적인 성향을 가진 근로자는 직장-가정의 갈등을 줄기 위한 방법으로 일 지향의 근로자보다 가족친화제도 이용도가 더 높을 것이며, 일과 가족과의 갈등에 있어서 과거와는 다른 방식으로 해결을 할 것이다. 이숙현(1995)은 긴 근무시간으로 인해 가족생활의 상당부분을 희생시키고 있는 대기업 남성근로자들이 아버지 역할을 하지 못하는 부분에 대해 상당 부분 갈등을 느끼고 있으며, 기업 차원에서 이러한 부분을 지원해주는 가족 지향적 인사정책의 도입 및 확대가 촉구된다고 하였으며, 강혜련 등(2000)은 자녀양육이나 노인부양 등의 의무가 많은 가족지향적인 기혼여성들은 탄력근무제나 자녀양육 프로그램, 휴가 제도등을 통해 직장-가정 갈등을 조절한다고 하였다.

국내의 연구 중 근로자의 가치관을 변인으로 둔 일-가족 갈등과 관련된 연구는 많지 않은데, 강혜련 등(2000)의 연구에서는 성취동기라는 개인의 사고가 기혼 여성들이 직장-가정 갈등에 어떠한 영향을 미치는지에 관한 연구를 통해 높은 성취동기를 가진 여성들이 낮은 여성들에 비해 직장-가정 갈등이라는 외부환경을 잘 극복하고 경력에 몰입한다고 하였으며, 강혜련 등(2001)은 근로자들의 가정 중의 의식 변화로 인해 직장과의 갈등이 상대적으로 더 부각되고 있는 현실을 감안해, 이러한 근로자의 개인적 특성 변인 중 문제 지향적 해결성향과 정서 지향적 해결성향 등의 스트레스 해결 성향을 통해 일-가족 갈등에 어떠한 영향을 미치는지에 관한 연구를 진행하여, 그 결과 정서지향적인 스트레스 해결성향이 직장-가정의 갈등을 높인다고 하였다.

근로자들의 일 지향과 가족 지향적 성향은 각자 개인이 가지고 있는 고유의 특성으로서 이를 정확한 분류의 틀에 놓고 정형화하기는 어렵지만, 향후 가족친화제도의 활성화를 위해서는 이에 관한 연구가 이루어져야 할 것이다. 즉, 최근 변화하는 근로자들의 가족 지향적 가치관이 일-가족 갈등을 해결하려는 근로자에게는 어떠한 영향을 주고 있으며, 가족친화제도의 상대적 이용률은 어떠한지에 대한 연구를 밝힌다면, 향후 제도의 활성화에 기여 할 수 있을 것이다.

이에 본 연구는 여성의 급격한 경제참여율에 따른 성역할 태도와 근로자의 일지향성, 가족지향성 가치관이 일-가족 갈등 및 축진 그리고 가족친화제도 이용에 어떠한 영향을 주는지에 관한 연구를 진행하여, 제도 활성화 방안을 모색하고자 한다.

구체적으로 본 연구에서 설정한 연구문제는 다음과 같다.

<연구문제 1> 근로자의 특성과 성역할 태도, 일 지향성 및 가족지향성이 일-가족 갈등에 어떠한 영향을 미치는가?

[1-1] 근로자의 특성(기업규모, 성별, 근로자 자녀수, 가족의 월수입)이 일-가족 갈등에 어떠한 영향을 미치는가?

[1-2] 근로자의 특성(기업규모, 성별, 근로자 자녀수, 가족의 월수입)이 동일하다면 근로자의 성역할 태도가 일-가족 갈등에 어떠한 영향을 미치는가?

[1-3] 근로자의 특성(기업규모, 성별, 근로자 자녀수, 가족의 월수입)과 성역할 태도가 동일하다면 일 지향성 및 가족지향성이 일-가족 갈등에 어떠한 영향을 미치는가?

<연구문제 2> 근로자의 특성과 성역할 태도, 일 지향성 및 가족지향성이 일-가족 축진에 어떠한 영향을 미치는가?

[2-1] 근로자의 특성(기업규모, 성별, 근로자 자녀수, 가족의 월수입)이 일-가족 축진에 어떠한 영향을 미치는가?

[2-2] 근로자의 특성(기업규모, 성별, 근로자 자녀수, 가족의 월수입)이 동일하다면 근로자의 성역할 태도가 일-가족 축진에 어떠한 영향을 미치는가?

[2-3] 근로자의 특성(기업규모, 성별, 근로자 자녀수, 가족의 월수입)과 성역할 태도가 동일하다면 근로자의 일 지향성 및 가족 지향성이 일-가족 축진에 어떠한 영향을 미치는가?

<연구문제 3> 근로자의 특성과 성역할 태도, 일 지향성 및 가족지향성이 가족친화제도 이용에 어떠한 영향을 미치는가?

[3-1] 근로자의 특성(기업규모, 성별, 근로자 자녀수, 가족의 월수입)이 가족친화제도 이용에 어떠한 영향을 미치는가?

[3-2] 근로자의 특성(기업규모, 성별, 근로자 자녀수, 가족의 월수입)이 동일하다면 근로자의 성역할 태도가 가족친화제도 이용에 어떠한 영향을 미치는가?

[3-3] 근로자의 특성(기업규모, 성별, 근로자 자녀수, 가족의 월수입)과 성역할 태도가 동일하다면 근로자의 일 지향성 및 가족지향성이 가족친화제도 이용에 어떠한 영향을 미치는가?

III. 연구 방법 및 절차

1. 연구대상

본 연구는 근로자가 소속되어 있는 기업의 규모(대기업, 중소기업)와 업종(소비재제조업, 생산재제조업, 건설업, 유통서비스업, 금융업)등을 골고루 안배하여, 기혼이며 정규직 근로자 남녀를 대상으로 총500부를 배포하여 377부를 수거하였다. 이러한 대상자를 선정한 이유는 취업여성의 증가와 양육적 아버지에 대한 문화적 기대가 확산되면서 맞벌이 부부에게 가사분담, 자녀양육 등의 일-가족 갈등과 같은 문제가 많이 발생한다는 연구 결과(기은광, 2003; 채로, 2004)와 비정규직보다 정규직이 직장과의 가정의 역할을 수행하는데 있어 시간분배의 문제가 더 심각하여 일과 가족의 갈등을 더 경험하고(강혜련 외, 2001), 가족친화제도의 이용률이 높다(송명희, 2006)는 연구결과를 반영하였기 때

문이다.

전체적으로 본 연구에서 분석된 연구대상자의 인구사회학적 특징은 <표 1> 과 같다. 본 연구 응답자는 남성과 여성이 각각 187명과 190명으로 49.6%와 50.4%의 고른 성비 분포를 보이고 있으며, 평균 34.49세로 6.94년의 결혼생활을 지속하면서 1.39명의 자녀를 두고 있는 것으로 나타났다. 교육수준은 대졸이 198명으로 가장 높은 52.5%의 비율을 차지하고 있었으며, 그 다음으로 전문대졸, 대학원졸, 고졸 이하 순으로 나타났다. 그들 가족의 월 평균 수입은 552.87만원으로 평균 근로자 가구 수입인 376.41만원(통계청, 2007. 1/4분기 기준)보다 높았는데, 근로자의 직위가 중간관리직

과 일반직이 각각 167명과 206명으로 44.3%와 54.6%로서 표집 된 응답자 중 중간관리직 비율이 비교적 높은 것이 이에 반영된 것이라 할 수 있다. 업종 별로 살펴보면, 유통서비스에 종사하는 근로자가 144명으로 전체의 38.2%를 차지함으로써 다른 업종에 비해 높은 비율을 보이고 있었으며, 생산재제조업과 소비재제조업이 98명, 75명으로 응답함으로 각각 26.0%와 19.9%인 것으로 나타났다. 그 다음으로는 금융업과 건설업이 43명과 17명으로 각각 11.4%와 4.5%를 차지하고 있다. 근로자의 직종을 살펴보면, 사무직이 339명으로 89.9%였으며, 생산직은 36명으로 9.5%에 불과해 응답자의 대부분은 사무직에 종사하고 있음을 알 수 있다. 또한

<표 1> 근로자의 인구사회학적 특징

(N=377)

빈도(%) 또는 평균(표준편차)		
성 별	남	187(49.6)
	여	190(50.4)
교육수준	고졸이하	57(15.1)
	전문대졸	61(16.2)
	대 졸	198(52.5)
	대학원졸	60(15.9)
	결측치	1(0.3)
평균 만 연령(세)		34.49(4.95)
기혼 근로자의 평균 결혼지속 연수(년)		6.94(5.11)
근로자의 자녀유무	유	321(85.1)
	무	47(12.5)
	결측치	9(2.4)
근로자의 실제 자녀수(명)		1.39(.77)
근로자 본인의 월 평균 수입(만원)		312.79(284.86)
근로자 가족의 월 평균 수입(만원)		552.87(768.36)
근로자의 업종	소비재제조업	75(19.9)
	생산재제조업	98(26.0)
	건설업	17(4.5)
	유통서비스업	144(38.2)
	금융업	43(11.4)
근로자의 직종	사무직	339(89.9)
	생산직	36(9.5)
	결측치	2(0.5)
근로자의 직위	중간관리직	167(44.3)
	일반직	206(54.6)
	결측치	4(1.1)
근로자의 근로형태	전일제	365(96.8)
	파트타임제	4(1.1)
	결측치	8(2.1)
근로자의 소속기업 규모	중소기업(300인 미만)	100(29.2)
	대기업(300인 이상)	262(69.5)
	결측치	5(1.3)
계		377(100.0)

전일제의 근로형태에 있는 응답자가 365명으로 전체의 93.8%를 차지하고 있었으며, 대기업에 종사하는 근로자가 262명으로 69.5%를 차지해 중소기업에 종사하고 있는 응답자인 100명(29.2%)보다 비교적 많은 것으로 나타났다.

다음으로 연구대상자의 인구사회학적 특징을 남녀 근로자 별로 살펴보면 <표 2>와 같다. 남녀 근로자 모두 대졸의 교육수준이 각각 63.6%와 41.6%로 가장 많았으며, 남자 근로자의 평균 월수입이 356.84만원으로 여성 근로자 월수입인 269.23만원에 비해 많은 것으로 나타났다. 반면,

근로자 가족의 평균 월수입은 남성 근로자 가족에 비해 여성근로자 가족의 월수입이 많은 것으로 조사되었다.

2. 측정 도구

1) 성역할척도

성역할에 대한 태도를 측정하기 위해서 Demaris와 Longmore(1996), Kulik(1999)의 연구를 기초로 강기연(2000)이 구성한 9문항 척도를 사용하였다. 이 척도는 성역할에 대한

<표 2> 남녀 근로자별 인구사회학적 특징

(N=377)

		빈도(%) 또는 평균(표준편차)	
		남(n=187)	여(n=190)
교육수준	고졸 이하	13(7.0)	44(23.2)
	전문대졸	23(12.3)	38(20.0)
	대 졸	119(63.6)	79(41.6)
	대학원졸	32(17.1)	28(14.7)
	결측치	0(0)	1(0.5)
평균 만 연령(세)		35.43(4.09)	33.57(5.54)
기혼 근로자의 평균 결혼지속 연수(년)		7.10(4.12)	6.78(5.93)
근로자의 자녀유무	유	171(91.5)	150(79.0)
	무	15(8.0)	32(16.8)
	결측치	1(0.5)	8(4.2)
근로자의 실제 자녀수(명)		1.53(.74)	1.25(.77)
근로자 본인의 월 평균 수입(만원)		356.84(367.51)	269.23(156.34)
근로자 가족의 월 평균 수입(만원)		469.58(741.96)	635.22(787.02)
근로자의 업종	소비재제조업	42(22.4)	33(17.4)
	생산재제조업	51(27.3)	47(24.7)
	건설업	14(7.5)	3(1.6)
	유통서비스업	56(30.0)	88(46.3)
	금융업	24(12.8)	19(10.0)
근로자의 직종	사무직	170(90.9)	169(89.0)
	생산직	16(8.6)	20(10.5)
	결측치	1(0.5)	1(0.5)
근로자의 직위	중간관리직	107(57.2)	60(31.6)
	일반직	80(42.8)	128(67.4)
	결측치	0(0)	2(1.0)
근로자의 근로형태	전일제	187(100)	178(93.7)
	파트타임제	0(0)	4(2.1)
	결측치	0(0)	8(4.2)
근로자의 소속기업 규모	중소기업(300인 미만)	48(25.7)	62(32.6)
	대기업(300인 이상)	139(74.3)	123(64.7)
	결측치	0(0)	5(2.7)
계		187(100.0)	190(100.0)

태도를 '매우 반대(1점)' - '매우 찬성(5점)'으로 총 9점-45점의 가능범위의 점수를 갖게 되며, 점수가 높을수록 평등적인 성역할 태도를 나타내는 것이며, 점수가 낮을수록 전통적인 보수적 성역할 태도를 갖고 있는 것을 의미한다. 본 척도의 신뢰도 Cronbach α 는 .80로 나타났다.

2) 일-가족지향

근로자의 일 지향성 및 가족지향성을 측정하기 위해서 Lodhal과 Kejner(1965)가 개발한 척도를 사용하였다. 이 척도는 가족지향성(4문항)과 일지향성(4문항)에 관한 내용으로 '전혀 그렇지 않다(1점)'- '매우 그렇다(5점)'의 리커트 척도로 구성되어 있으며, 각 4문항은 총 4점에서 20점의 점수범위를 갖으며, 점수가 높을수록 일 지향성, 가족 지향성이 높음을 의미한다. 본 척도의 신뢰도 Cronbach α 는 .65이다.

3) 일-가족 갈등 및 일-가족 촉진 척도

일-가족 갈등과 일-가족 촉진을 측정하기 위해서 Gryzywacz & Bass(2003)가 개발한 일-가족 갈등 8문항, 일-가족 촉진 6문항을 발췌하여 사용하였는데, 각 문항은 일-가족 갈등과 촉진을 경험한 정도를 질문하여 '전혀 없다(1점)'- '매우 자주 있다(5점)'의 5점 리커트 척도로 측정된 후 총점을 산출 하였다. 일-가족 갈등의 가능점수 범위는 8점-40점이며, 일-가족 촉진은 6-30점이다. 각각 점수가 높을수록 일-가족 갈등과 일-가족 촉진의 정도가 높은 것을 의미한다. 본 척도의 신뢰도 Cronbach α 는 .66로 나타났다.

4) 가족친화제도 이용도 측정

근로자가 소속된 기업에서 시행하고 있는 가족친화제도 이용여부를 알아보기 위해서 가족친화제도 유형인 '탄력근무제도', '휴가·휴직제도', '보육 및 돌봄 지원제도', '근로자지원제도', '경제적 지원제도'의 5가지 제도의 이용여부를 이용하는 경우는 1점, 이용하지 않는 경우는 0점을 부여하였으며, 신뢰도 Cronbach α 는 .67로 나타났다.

3. 자료 분석 방법

본 연구는 SPSS Program 12.0을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

근로자의 특성과 성역할 태도, 일·가족지향성, 일-가족 갈등 및 조화, 가족친화제도이용의 전반적인 경향을 알아보기 위해 기술통계를 실시하여 평균과 표준편차를 산출하였다. 또한 기업규모와 성별, 자녀유무에 따른 성역할태도, 일·가족지향성, 일-가족 갈등 및 조화, 가족친화제도이용의 차이를 알아보기 위해 t-test를 실시하였으며, 근로자의 성역할 태도와 일지향성, 가족지향성이 일-가족 갈등

및 촉진과 가족친화제도 이용도에 미치는 영향을 알아보기 위해서 근로자의 특성을 통제된 후 성역할 태도와 일지향성, 가족지향성을 독립변인, 그리고 일-가족 갈등 및 촉진과 가족친화제도 이용도를 종속변인으로 두고 위계적 회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구 결과

연구결과에 앞서 연구대상의 성역할 태도와 일 지향성 및 가족지향성, 일-가족 갈등 및 촉진, 가족친화제도 이용도의 전반적인 결과를 살펴보면 다음과 같다.

우선 근로자의 성역할 태도의 결과는 다음 <표 3>과 같다. 근로자들의 성역할 태도는 평균 3.44점으로 전반적으로 다소 평등적이라고 할 수 있는데, '가정 내 중대사 결정시 부부간 공평한 의사 반영'이 평균 4.32점(SD=.72)으로 가장 양성 평등한 항목인 것으로 나타났다. 이는 시사저널(2006)에서 전국 만 20세 이상 기혼 남성 1천명을 대상으로 부부간 권력 이동을 조사한 결과 남성의 66%가 '남편과 아내는 의사결정에서 평등하다'라고 응답한 결과와 일치하는 응답 결과로서 점차 한국의 사회에 평등부부 문화가 확산되고 있다는 것을 알 수 있다. 두 번째로 양성 평등한 항목으로는 4.15점(SD=.72)으로 나타난 '아내가 직장생활을 원한다면 그 결정은 아내의 의사에 아내에게 맡겨야 한다.'로서 이는 현 한국사회가 가정 내 여성의 지위가 상승함으로써 점차 사회진출에 대한 분위기가 허용적으로 변화되고 있는 것을 엿볼 수 있다. 그 다음으로는 '아내가 직장생활을 할 경우 가사분담을 공평하게 분담해야 한다.'가 평균 3.95점(SD=.80)으로 다소 평등한 것으로 나타났는데, 통계청(2006)의 가사분담에 관한 의식 조사에서 부인이 주로 가사를 담당하되 남편도 분담해야 한다는 의견이 전체의 59.4%였으며, 공평하게 분담해야 의견 또한 32.4%를 차지한 것으로 보았을 때 과거에 비해 가사분담에 대한 의식이 양성평등하게 바뀌고 있는 것이 본 연구 결과에도 반영된 것으로 해석 할 수 있다.

한편 다소 전통적인 성역할 태도를 보이 항목으로는 평균 점수가 각각 2.81점(SD=1.01)과 평균 2.83점(SD=1.00)으로 나타난 '아이를 건강하고 원만하게 잘 기르는 것이 여성이 사회에 가장 기여할 수 있는 길이다'와 '아내의 직장 생활이 가정생활에 지장을 주는 경우라면 아내는 직장 생활을 그만 두는 것이 좋다'라는 항목으로 이는 여성의 사회진출에 대한 의식은 허용적으로 변화하고 있지만, 여전히 자녀 양육은 여성의 몫이며, 일과 가족 간의 갈등이 유발될 경우에는 여성이 직무를 제한해야 하는 모순적인 성역할 태도가 존재하고 있음을 엿 볼 수 있는 결과이며, Maume(2006)의 연구결과

<표 3> 근로자 성역할 태도의 전반적 경향

(N=377)

문항 내용	M(SD)
1. 아내가 직장 생활하기를 원한다면 그 결정은 아내의 의사에 맡겨야 한다.	4.15(.72)
*2. 어린 자녀를 둔 어머니는 경제적으로 절실히 필요한 경우가 아니라면 직업을 가지지 않는 것이 좋다.	3.01(1.17)
*3. 아이를 건강하고 원만하게 잘 기르는 것이 여성이 사회에 가장 기여할 수 있는 길이다.	2.82(1.01)
4. 가정 내 중대사를 결정하는 데 있어 아내의 의견 역시 남편의 의견과 마찬가지로 공평하게 반영되어야 한다.	4.32(.72)
*5. 남편이 가정에 경제적 만족만 시켜준다면 가장 또는 남편의 일을 다 하는 것이다.	3.54(1.10)
*6. 남편이 사회적으로 성공할 수 있도록 돕는 일이 아내 자신이 사회적으로 성공하는 것보다 중요하다.	3.19(1.00)
*7. 남편에게 있어 아내가 가정살림을 잘 꾸려 나가는 것이 지적 동반자의 역할보다 중요하다.	3.26(1.00)
8. 아내가 직장생활을 할 경우 남편은 가사를 공평하게 분담하여야 한다.	3.95(.80)
*9. 아내의 직장생활이 가정생활에 지장을 주는 경우라면 아내는 직장생활을 그만 두는 것이 좋다.	2.83(1.00)
전체 평균(Range 1: 매우반대~ 5: 매우찬성)	3.44(.60)
총 점(Range 9~45)	30.98

주:*표시한 문항은 역산 통계 처리한 값임.

<표 4> 근로자 일 지향성의 전반적 경향

(N=377)

문항 내용	M(SD)
1. 생활에서 느끼는 만족은 주로 나의 일(직무)에서 얻는다.	3.20(.76)
2. 나의 생애 목표들은 주로 일(직무) 지향적이다.	3.08(.80)
3. 나에게 가장 중요한 일은 일(직무)과 관련된 일들이다.	3.06(.81)
4. 일(직무)은 나의 생활에서 가장 큰 비중을 차지한다.	3.23(.84)
전체 평균(Range 1:전혀 그렇지 않다~5: 매우 그렇다)	3.14(.69)
총 점(Range 4~20)	12.52

<표 5> 근로자 가족 지향성의 전반적 경향

(N=377)

문항 내용	M(SD)
1. 생활에서 느끼는 만족은 주로 가족으로부터 얻는다.	3.95(.69)
2. 나의 생애 목표들은 주로 가족 지향적이다.	3.94(.77)
3. 나에게 가장 중요한 일은 가족과 관련된 일들이다.	3.98(.71)
4. 가족은 나의 생활에서 가장 큰 비중을 차지한다.	4.17(.73)
전체 평균(Range1:전혀 그렇지 않다~ 5: 매우 그렇다)	4.01(.61)
총 점 (Range 4~20)	16.03

와 일치하는 것으로 나타났다.

따라서 만일 일과 가정을 동시에 양립하고자 한다면, 여성은 '슈퍼우먼' 역할을 해야 하며, 이러한 과정에서 여성은 이중부담으로 갈등이 심할 것이라는 것을 예상할 수 있다.

두 번째로 본 연구에 참여한 근로자들의 일 지향성과 가족지향성의 경향은 다음 <표 4>과 <표 5>와 같으며, 전반적으로 일 지향적(M=3.14, SD=.69) 이라기보다는 가족 지향적(M=4.01 SD=.61)인 것으로 나타났다. 이는 본 연구에 참여한 근로자들이 기혼이며, 유자녀인 경우가 무자녀인 경우에 비해 많기 때문에 일 지향성 보다 가족지향성이 높은 것이라고 해석할 수 있다.

일 지향성 및 가족지향성을 측정된 항목을 각각 자세히 살펴보면, 일 지향적이라고 응답한 항목에서는 '일은 나의 생활에서 가장 큰 비중을 차지한다.'가 평균 3.23점(SD=.84)으로 가장 높았으며, 가족 지향적이라고 응답한 항목 또한 '가족은 나의 생활에서 가장 큰 비중을 차지한다.'가 평균 4.17점(SD=.73)으로 가장 높았다. 한편 일 지향적인 항목 중 '나에게 가장 중요한 일은 일과 관련된 일들이다'가 다른 항목에 비해 가장 낮은 점수를 나타내고 있지만, 가족 지향적인 항목에서는 '나에게 가장 중요한 일은 가족과 관련된 일들이다'의 항목이 다른 항목에 비해 높은 점수를 보이고 있다. 이는 일 지향적인 근로자가 일에 대해 갖는

<표 6> 근로자 일-가족 갈등의 전반적 경향

(N=377)

문항 내용		M(SD)
일-가족 갈등	1. 직장일 때문에 집안일을 하는데 소홀하게 되었다.	3.33(.94)
	2. 직장 스트레스 때문에 집에서 짜증을 낸다.	2.98(1.04)
	3. 직장일로 너무 피곤하여 집안일을 관심 갖고 하기 어렵다.	3.24(1.06)
	4. 집에 있을 때도 직무와 관련된 걱정과 고민을 한다.	3.06(1.03)
가족-일 갈등	5. 가정에서의 책임 때문에 직장 일에 몰두하기 어렵다.	2.02(.90)
	6. 개인적 고민이나 가족문제 때문에 직장 일에 몰두하기 어렵다.	2.02(.87)
	7. 가사나 양육 등 집안일로 인해 잠이 부족하여 직장 일을 하는데 지장이 있다.	2.03(.92)
	8. 가정에서의 스트레스 때문에 직장에서 짜증을 낸다.	1.75(.83)
전체 평균(Range 1: 전혀 없다~5: 매우 자주 있다)		2.56(.66)
총 점(Range 8~40)		20.39

<표 7> 근로자 일-가족 축진의 전반적 경향

(N=377)

문항 내용		M(SD)
일-가족 축진	1. 직장일이 가정에서의 문제들을 해결하는데 도움이 된다.	2.38(.99)
	2. 직장에서 하는 업무 덕분에 집안에서 더욱 유쾌한 사람이 되었다.	2.24(1.05)
	3. 직무상 익힌 기술이 집안일을 하는 데 유용하게 쓰인다.	2.26(1.03)
가족-일 축진	4. 가족과의 대화가 직장 문제를 해결하는데 도움이 된다.	2.96(1.07)
	5. 가족들이 나를 사랑하고 존경하기 때문에 직장에서 자신감 있게 일 할 수 있다.	3.77(.87)
	6. 가정에서 충분한 휴식을 통하여 다음날 직장 일을 잘 할 수 있다.	3.61(.94)
전체 평균(Range1: 전혀 없다~5: 매우 자주 있다)		2.87(.62)
총 점(Range 6~30)		17.19

중요성보다 가족지향적인 근로자가 가족에 대해 갖고 있는 중요성이 큰 것이라고 해석 할 수 있다. 즉, 최근 우리나라의 근로자들의 가족을 중시하고 있는 현상이 이에 반영된 것이라고 할 수 있다.

세 번째로 근로자의 일-가족 갈등의 경향을 살펴보면, 전반적으로 평균 2.56점(SD=.66)으로 다소 보통을 밀도는 갈등을 느끼고 있는 것으로 나타났다<표 6>. 이러한 결과는 본 연구에 참여한 근로자들의 평균 월수입이 한국의 평균 근로자 가족에 비해 상대적으로 높기 때문에 가사노동의 상품대체와 가사 보조자를 사용하는 등 일-가족 갈등을 감소시킬 수 있는 여유가 있는 것으로 해석할 수 있다.

세부 항목별로 자세히 살펴보면, 일-가족 갈등은 주로 일로 인해 가족에 갈등을 주는 경우가 많은 것으로 나타났다. '직장일 때문에 집안일을 하는데 소홀하게 되었다'가 평균 3.33점(SD=.94)으로 가장 높았으며, 그 다음으로 '직장일로 너무 피곤하여 집안일을 관심 갖고 하기 어렵다'가 평균 3.24점(SD=1.06)으로 높은 것으로 나타났다. 반면, 가족이 일에 갈등을 주는 경우는 '가사나 양육 등 집안일로 인해 잠이 부족하여 직장 일을 하는데 지장이 있다.'가 평균 2.03점으로 가장 높았으며, '가정에서의 스트레스 때문에 직

<표 8> 가족 친화제도 이용의 전반적 경향 (N=377)

문항 내용	M(SD)
1. 탄력근무제도 이용	.09(.29)
2. 휴가제도 이용	.66(.47)
3. 보육 및 돌봄 지원제도 이용	.19(.39)
4. 근로자 지원제도 이용	.23(.42)
5. 경제적 지원제도 이용	.51(.50)
전체 평균(Range 0: 비이용~1: 이용)	.30(.26)

장에서 짜증을 낸다.'는 평균 1.75점으로 나타났는데, 가족이 일에 부정적 영향을 미치는 경우가 일이 가족에게 미치는 부정적 영향보다는 현저히 낮다는 것을 알 수 있다.

네 번째로 근로자의 일-가족 축진의 경향을 살펴보면, 전반적으로 일-가족 축진(M=2.87, SD=.62)은 일-가족 갈등(M=2.56, SD=.66)에 비해서는 높지만, 보통 수준을 밀도는 것으로 나타났다<표 6, 7>. 일-가족 축진 항목을 세부적으로 살펴보면, 주로 가족이 일을 축진하는 경우가 더 많은 것으로 나타났는데, '가족들이 나를 사랑하고 존경하기 때문에 직장에서 자신감 있게 일 할 수 있다'가 평균 3.77점(SD=.87)으로 가장 높았으며, 그 다음으로 '가정에서 충분히 휴식을 통하여

다음날 직장 일을 잘 할 수 있다.'가 평균 3.61점(SD=.94)으로 높았다. 반면, 일이 가족을 촉진하는 경우는 '직장일이 가정에서의 문제들을 해결하는데 도움이 된다.'가 평균 2.38점(SD=.99)으로 가장 높았으며, '직장에서 하는 업무 덕분에 집안에서 더욱 유쾌한 사람이 되었다.'가 평균 2.24점(SD=1.05)으로 가장 낮았다.

마지막으로 본 연구에 참여한 근로자들은 가족친화제도 이용을 살펴보면, 평균 .30점으로 저조한 이용률을 보이고 있다<표 8>. 이는 현재 우리나라의 가족친화제도가 도입 초기 단계로 기업에서 제도를 시행하는 경우도 적지만, 막상 제도가 있어도 이를 자유롭게 이용하지 못하는 경직된 기업 문화가 본 결과에 반영된 것이라 볼 수 있다. 본 연구에 참여한 근로자들의 제도별 이용도를 자세히 살펴보면, 휴가제도와 경제적 지원제도가 각각 .66점과 .51점으로 가장 높았으며, 탄력근무제도가 .09점으로 가장 낮은 이용률을 보이는 것으로 나타났다.

기업규모와 성별, 자녀유무에 따라 근로자의 성역할 태도, 일-가족지향성, 일-가족 갈등 및 촉진, 가족친화제도의 차이를 알아보기 위해 t-test를 실시한 결과는 다음 <표 9>와 같다.

기업규모에 따라 가족친화제도 이용도에서 유의한 차이가 보이는 것으로 나타났는데, 대기업 근로자의 가족친화제도의 이용도가 중소기업 근로자의 이용도 보다 더 높았다. 이는 조직규모가 클수록 가족친화정책을 보다 많이 활용한다 (Ingram & Simons, 1995; Milliken et al., 1998; Goodstein, 1995; 장은미, 2005 재인용; Evans, 2001)는 선행연구

와 그 맥이 같다고 할 수 있다. 즉, 대기업이 중소기업에 비해 정책 활용도가 높기 때문에 제도를 이용할 수 있는 분위기 또한 중소기업에 비해 자유로울 것을 예상되기 때문이다. 한편, 성별에 따라 성역할 태도와 일지향성, 일-가족 갈등과 가족친화제도 이용에 있어서 유의한 차이가 나타났는데, 남성이 여성에 비해서 전통적인 성역할 태도를 가지고 있으며, 보다 일 지향적이었다. 또한 남성이 여성에 비해 일-가족 갈등을 덜 느끼지만, 가족친화제도 이용도는 여성에 비해 높은 것으로 나타났다. 이를 통해서 가정에서 갈등을 적게 느끼고 있는 남성들은 일터에서 자유롭게 제도를 이용할 수 있지만, 반면 가정에서 남성에 비해 갈등을 많이 경험하고 있는 여성들은 일터에서 제도를 자유롭게 이용하지 못하는 우리사회의 성차별적 관행이 존재하고 있음을 알 수 있다.

자녀유무에 따라 성역할 태도와 가족친화제도 이용도에 유의한 차이가 나타났는데, 유자녀 근로자의 성역할 태도가 무자녀 근로자에 비하여 보다 전통적이었으며, 가족친화제도 이용도가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 자녀가 생기게 되면 여성은 자신의 직업에 대한 시간을 줄이는 반면 남성은 더 많은 시간을 일에 투자하는 등 전통적인 모습을 보인다는 Sanchez와 Thomson(1997)의 연구결과와 같은 맥락에서 해석할 수 있으며, 근로자의 자녀수는 일-가족 갈등을 경험하는 남녀 근로자들이 가족친화제도의 활용도를 높인다는(배지혜, 2002; Lambert, 1995; 장은미, 2005 재인용) 선행연구 결과를 지지하고 있다.

<표 9> 기업규모와 성별, 자녀유무에 따른 종속변인

(N=377)

구 분	기업규모		성 별		자녀유무				
	M(SD)	t	M(SD)	t	M(SD)	t			
성역할 (Range 9~45)	대기업(n=262)	31.25(5.53)	1.65	남(n=187)	29.51(4.75)	5.46***	유 (n=321)	30.79(5.42)	-2.09*
	중소기업(n=100)	30.24(4.84)		여(n=190)	32.44(5.54)		무 (n=47)	32.57(5.05)	
일지향성 (Range 4~20)	대 기업	12.58(2.76)	.76	남	13.08(2.82)	-3.88***	유	12.62(2.85)	1.44
	중소기업	12.34(2.91)		여	11.97(2.71)		무	11.98(2.63)	
가족 지향성 (Range 4~20)	대 기업	16.07(2.42)	.56	남	15.91(2.60)	.91	유	16.01(2.43)	-.78
	중소기업	15.92(2.50)		여	16.14(2.26)		무	16.30(2.34)	
일-가족 갈등 (Range 8~40)	대 기업	20.18(5.20)	-1.06	남	19.79(5.39)	2.18*	유	20.35(5.32)	-.73
	중소기업	20.82(5.62)		여	20.98(5.20)		무	20.96(5.52)	
일-가족 촉진 (Range 8~40)	대 기업	17.33(3.72)	1.03	남	17.16(3.73)	.16	유	17.27(3.65)	.68
	중소기업	16.89(3.73)		여	17.22(3.71)		무	16.87(4.31)	
가족친화 제도이용 (Range 0~1)	대 기업	1.71(1.34)	5.85***	남	1.68(1.33)	-2.71**	유	1.56(1.32)	2.23*
	중소기업	.94(.90)		여	1.30(1.22)		무	1.16(1.00)	

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

1. 근로자의 성역할 태도와 일 지향성 및 가족지향성이 일-가족 갈등에 미치는 영향

근로자의 개인적인 특성(성별, 기업규모, 근로자의 자녀수, 가족의 월수입)과 성역할 태도, 일 지향성 및 가족지향성이 일-가족 갈등을 어느 정도 예측하는지 살펴보기 위해서 위계적 분석을 실시한 결과는 다음 <표 10> 과 같다. 우선, 성별과 기업 규모, 근로자의 자녀수와 가족 월수입 등의 개인적 특징을 회귀식에 먼저 투입한 결과 이들 변인은 일-가족 갈등 변량의 1.2%를 설명하는데 그쳤다.

두 번째 단계에서는 근로자의 개인적 특징 변인들을 통제 한 후 성역할 태도를 투입한 결과 일-가족 갈등을 예측하는 설명력이 첫 번째 단계와 같은 1.2%로 설명력에 별다른 변화가 없었다. 즉, 개인적 특징(성별, 기업규모, 근로자의 자녀수, 가족의 월수입)이 동일 할 경우 성역할 변인 또한 일-가족 갈등을 예측하는데 유의한 영향을 미치지 않았다.

세 번째 단계에서는 개인적 특징과 성역할 태도를 통제 한 후 일 지향성 및 가족지향성을 투입한 결과 두 번째

단계의 설명력 보다 0.4%로 설명력이 약간 증가하는데 그쳤다. 즉, 개인적 특징(성별, 기업규모, 근로자의 자녀수, 가족의 월수입)과 성역할 태도가 동일 할 경우에 일 지향성 및 가족지향성은 일-가족 갈등을 설명하는데 유의한 영향을 미치지 못했다.

이러한 결과들을 통해 일-가족 갈등은 개인적인 특징(성별, 기업규모, 근로자의 자녀수, 가족의 월수입)과 성역할 태도, 일 지향성 및 가족지향성과 상관없이 모든 근로자들이 비슷한 수준으로 경험하는 보편적인 경향인 것으로 나타났다.

2. 근로자의 성역할 태도와 일 지향성 및 가족지향성이 일-가족 축진에 미치는 영향

근로자의 개인적인 특성(성별, 기업규모, 근로자의 자녀수, 가족의 월수입)과 성역할 태도, 일 지향성 및 가족지향성이 일-가족 축진을 어느 정도 예측하는지 살펴보기 위해서 위계적 분석을 실시한 결과는 다음 <표 11> 과 같다.

우선 근로자의 개인적 특징(성별, 기업규모, 근로자의

<표 10> 일-가족 갈등을 예측하는 변인들에 대한 위계적 회귀 분석 결과 (N=336)

변 인	Model 1			Model 2			Model 3		
	B	SE B	β	B	SE B	β	B	SE B	β
성 별 ^a	.879	.588	.084	.891	.611	.085	.795	.622	.076
기업규모 ^b	-.711	.655	-.060	-.705	.661	-.060	-.728	.662	-.062
근로자의 자녀수 ^c	-.109	.384	-.016	-.114	.391	-.017	-.112	.391	-.016
가족의 월수입	6.265E-06	.000	.001	8.102E-06	.000	.001	3.217E-06	.000	.000
성역할 태도				-3.969E-03	.057	-.004	-.004	.057	-.004
가족 지향성							.114	.121	.053
일 지향성							-.044	.105	-.024
R ²	.012			.012			.016		
F for change in R ²	1.039			.005			.618		

주 : a 성별: 1=남, 2=여, b 기업규모: 1=대기업, 2=중소기업, c 자녀수: 실제 자녀수(명)

<표 11> 일-가족 축진을 예측하는 변인들에 대한 위계적 회귀 분석 결과

(N=336)

변 인	Model 1			Model 2			Model 3		
	B	SE B	β	B	SE B	β	B	SE B	β
성 별 ^a	.160	.417	.022	-2.600E-02	.431	-.004	.313	.417	.042
기업규모 ^b	.271	.464	.032	.176	.467	.021	.101	.444	.012
근로자의 자녀수 ^c	.114	.272	.024	.193	.276	.040	.155	.262	.032
가족의 월수입	-6.288E-06	.000	-.001	-3.602E-05	.000	-.008	-6.740E-05	.000	-.014
성역할 태도				6.423E-02	.040	.095	8.467E-02	.038	.125*
가족 지향성							.193	.081	.127*
일 지향성							.422	.071	.323***
R ²	.002			.010			.112		
F for change in R ²	.159			2.587			18.865***		

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

주 : a 성별: 1=남, 2=여, b 기업규모: 1=대기업, 2=중소기업 c 자녀수: 실제 자녀수(명)

자녀수, 가족의 월수입)을 회귀식에 먼저 투입한 결과, 이들 변인은 일-가족 축진 변량의 0.2%를 설명하는데 그쳤다. 그러나 이들 통제 변인들(성별, 기업규모, 근로자의 자녀수, 가족의 월수입)은 일-가족 축진을 예측하는데 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

두 번째 단계에는 근로자의 개인적 특징(성별, 기업규모, 근로자의 자녀수, 가족의 월수입)을 통제 한 후에 성역할 태도를 투입한 결과 첫 번째 단계보다 설명력이 0.8% 다소 향상되어 일-가족 축진 변량의 1.0%를 설명하였다.

세 번째 단계에서는 근로자의 개인적 특징(성별, 기업규모, 근로자의 자녀수, 가족의 월수입)과 성역할 태도를 통제 한 후 일 지향성 및 가족지향성을 투입한 결과 설명력이 11.2% ($F=18.87, p<.001$)로 두 번째 단계에 비해 10.2% 대폭 향상되었다. 즉, 근로자의 개인적 특성과 성역할 태도가 동일하다면, 일지향성과 가족지향성은 각각 일-가족 축진에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 독립변인들 중에서 일-가족 축진을 예측하는데 상대적 영향력이 가장 큰 변인은 일 지향성($\beta=.32, p=.017$)이었으며, 다음으로 가족 지향성($\beta=.13, p=.000$), 성역할 태도($\beta=.13, p=.027$) 순으로 나타났다. 즉, 일 지향적인 동시에 가족 지향적이며, 평등적인 성역할 태도를 지닌 근로자 일수록 일터와 가족 간에 상호 축진이 더 잘 이루어짐을 알 수 있다.

3. 근로자의 성역할 태도와 일 지향성 및 가족지향성이 가족친화제도 이용에 미치는 영향

근로자의 개인적인 특성(성별, 기업규모, 근로자의 자녀수, 가족의 월수입)과 성역할 태도, 일지향성 및 가족 지향성이 근로자의 가족친화제도 이용도를 어느 정도 예측하는지 알아보기 위해 위계적 분석을 실시한 결과는 다음 <표 12>와 같다. 먼저 근로자의 개인적 특성(성별, 기업규모, 근로자의

자녀수, 가족의 월수입)을 회귀식에 투입한 결과, 이들 변인들은 가족 친화제도 이용 변량의 6.8%($F=5.40, p=.000$)를 설명하였다. 이들 통제변인 중 상대적 영향력이 가장 큰 변인은 기업규모($\beta=.23, p=.000$)로 대기업에 소속된 근로자가 중소기업 근로자에 비하여 가족친화제도를 더 많이 이용하였다. 한편 성별과 근로자의 자녀수, 가족의 월수입은 가족친화제도 이용도를 예측하는데 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

다음으로 근로자의 개인적 특성(성별, 기업규모, 근로자의 자녀수, 가족의 월수입)을 통제 한 후, 두 번째 단계에서 성역할 태도를 투입한 결과 설명력이 첫 번째 단계에 비해 0.2% 향상 되는데 그침으로써 독립변인들은 가족친화제도 이용 변량의 7.0%를 설명하였다. 근로자의 개인적 특성 변인들과 성역할 태도 중 가족친화제도 이용도에 유일하게 유의한 영향력을 미치는 변인은 여전히 기업규모($\beta=.23, p=.000$)인 것으로 나타났으며, 나머지 성별과 근로자의 자녀수, 가족의 월수입, 성역할 태도는 가족친화제도 이용을 예측하는데 별다른 영향을 미치지 않았다.

세 번째 단계에서 근로자의 개인적 특성(성별, 기업규모, 근로자의 자녀수, 가족의 월수입)과 성역할 태도를 통제 한 후 일 지향성 및 가족 지향성을 투입하였으며, 그 결과 이전 단계 보다 설명력이 2.2% 향상되었다. 즉, 개인적 특성과 성역할 태도가 동일한 경우 일 지향성이 가족친화제도 이용도에 긍정적 영향력을 미침을 알 수 있다($\beta=.15, p=.011$). 따라서 독립변인들은 가족친화제도 이용 변량의 9.2%($F=3.62, p=.028$)를 설명하며, 상대적으로 가장 큰 영향을 미치는 변인은 기업규모($\beta=.22, p=.000$)이며, 다음으로 일 지향적($\beta=.15, p=.011$)인 것으로 나타났다. 반면 근로자의 가족 지향성은 가족친화제도 이용도에 유의한 영향을 미치지 않았다. 즉, 대기업에 종사하면서 일 지향적인 근로자 일수록 가족친화제도를 더 많이 이용함을 알 수 있다.

<표 12> 가족친화제도 이용을 예측하는 변인들에 대한 위계적 회귀 분석 결과

(N=336)

변 인	Model 1			Model 2			Model 3		
	B	SE B	β	B	SE B	β	B	SE B	β
성 별 ^a	-.260	.151	-.100	-.230	.158	-.089	-.173	.159	-.067
기업규모 ^b	.692	.175	.225***	.700	.176	.228***	.686	.174	.223***
근로자의 자녀수 ^c	5.906E-02	.099	.035	4.906E-02	.100	.029	3.208E-02	.100	.019
가족의 월수입	3.567E-05	.000	.023	3.934E-05	.000	.025	3.434E-05	.000	.022
성역할 태도				-.009	.015	-.037	-.007	.015	-.028
가족 지향성							3.984E-02	.030	.074
일 지향성							6.684E-02	.026	.149*
R ²		.068			.070			.092	
F for change in R ²		5.398**			.377			3.615*	

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

주: a 성별: 1=남, 2=여, b 기업규모: 1=대기업, 2=중소기업 c 자녀수: 실제 자녀수(명)

V. 결론 및 제언

본 연구는 기혼이며 정규직 근로자들의 성역할 태도와 일 지향성 및 가족지향성, 일-가족 갈등 및 촉진과 가족친화제도 이용도의 전반적인 경향을 살펴보았다. 또한 근로자의 성역할 태도와 일 지향성 및 가족지향성이 근로자들의 일-가족 갈등과 촉진에 어떠한 영향을 미치며, 더 나아가 가족친화제도 이용에 미치는 영향이 어떠한지를 살펴보았다. 본 연구를 통해서 얻은 주요 결과를 바탕으로 한 결론 및 제언은 다음과 같다.

첫째, 근로자들의 성역할 태도와 일 지향성 및 가족지향성, 일-가족 갈등 및 촉진과 가족친화제도 이용도의 전반적인 경향을 살펴본 결과, 근로자들의 성역할 태도는 다소 평등적이었으며, 특히 가정 내 중대한 결정시 부부간 공평한 의사를 반영하고 있다는 항목이 가장 양성 평등한 것으로 나타나 점차 평등부부 문화가 확산되고 있다는 것을 알 수 있었다. 그러나 여성의 사회진출에 대한 허용적인 인식 변화가 이루어지고 있는 반면, 여전히 자녀양육은 여성의 몫이며, 일과 가족 간의 갈등이 유발될 경우에는 여성이 직무를 제한해야 한다는 다소 모순된 결과가 도출되었다. 이는 여성이 일과 가정을 동시에 양립하고자 한다면, 과중한 역할 수행을 감당해야만 한다는 것이다. 미국의 전일제 기혼자를 대상으로 가족책임성 수행의 성차를 연구한 Maume(2006)의 결과 또한 본 연구와 일치하는데, 그는 여성이 직무를 제한하는 것은 전통주의적인 관점에 의해 설명될 수 있다고 하며, 유자녀 여성이거나 남편의 지위가 높을수록 더욱더 전통적인 태도를 보인다고 한다. 반면 우리나라에서는 남성에게 비해 여성이 더 많은 직무를 제한해야 하는 이유를 전통적인 성역할 태도 뿐 아니라 남성에게 비해 차별적인 여성의 임금구조에 의한 것으로도 설명할 수 있다. 즉, 현재 한국사회의 임금소득의 성별 불평등이 OECD 가입국 중 가장 높은데(일다, 2007.5.17일자), 따라서 향후 일과 가정의 조화로운 분위기를 조성하기 위해서는 돌봄노동에 대한 지원과 양성 평등적 사회 분위기 조성을 위한 노력 뿐 아니라 임금구조를 조정하는 등 불평등한 성별구조 또한 완화 되어야 할 것이다.

한편, 본 연구의 근로자들은 일 지향적이라기보다는 가족 지향적이었는데, 이는 현재의 젊은 세대들의 가치관과 일치하는 결과라고 할 수 있다. 아울러 이들은 다소 보통을 밀도는 일-가족 갈등을 경험하고 있는데, 이는 본 연구에 참여한 근로자들의 평균 월수입이 상대적으로 많음으로 인해 가사노동의 상품대체와 가사보조자를 사용하는 등 일-가족 갈등을 감소시킬 수 있는 여유가 있기 때문에 갈등이 낮은 것이라고 해석할 수 있다. 또한 직장일로 인해 가족에

갈등을 주는 경우가 많은 것으로 나타났는데, 일로 인해 가정생활에 갈등을 주는 경향이 높게 나온 전지현(2004)의 연구 결과와 가정이 일에 미치는 부정적인 영향이 가장 적고, 직장일로 인해 가정 일에 방해를 받는 경우가 더 큰 것으로 나타난 정영금(2005) 연구결과와 일치한다.

또한 일-가족 촉진은 일-가족 갈등에 비해서 다소 높은 것으로 나타났지만, 여전히 보통 수준 아래였으며, 주로 가족이 일을 촉진하는 경우가 더 많았다. 여기서 '직장에서 하는 업무 덕분에 집안에서 유쾌한 사람이 되었다'는 항목이 가장 낮은 점수를 보이고 있다는 점은 직장에서의 업무 스트레스가 과중하여 가족에 부정적인 영향을 준다는 의미이므로 이에 대한 스트레스 관리를 기업측면에서 제공해 줄 필요성이 있으며, 이는 근로자의 일-가족 조화의 요구를 지원해 줄 수 있는 방안이라고 할 수 있다(박지원, 2007). 본 연구의 결과에서는 가족친화제도 이용도가 저조한 것으로 나타났는데, 이는 우리나라의 제도도입 단계가 초기이며, 기업문화의 경직성이 반영된 것으로 해석된다.

둘째, 대기업 근로자가 중소기업 근로자에 비해 가족친화제도를 더 많이 이용하는 것으로 나타났는데, 이는 송명희(2006)의 연구와 일치하는 결과이며, 또한 근로자가 제도를 이용하기 위해서는 기업이 제도 시행을 선행해야 하므로 기업규모에 따라 시행율이 차이가 있다는 Evans(2001)의 연구와 기업규모에 따라 일과 가정의 균형을 위한 지원의 용이성이 다르다는 정영금(2006a)의 연구결과와 같은 맥락이라고 할 수 있다.

또한 남성이 여성에 비해서 전통적인 성역할 태도를 보이고 있으며, 동시에 일 지향적이며, 가족친화제도 이용이 많은 것으로 나타났다. 이렇게 가정 내에서 갈등 수준이 낮은 일 지향적인 남성들이 가족친화제도 이용을 많이 한다는 것은 남성들은 가족친화제도를 이용할 수 있는 자유로운 일터 분위기에 있다는 것이며, 반면 가정에서 많은 갈등을 경험하고 있는 여성은 제도 이용을 자유롭게 하지 못하는 성차별적인 관행에 의해 영향을 받고 있다는 것이다. 따라서 향후 가족친화제도 이용도를 향상시키기 위해서는 양성평등적인 기업문화 혁신과 함께 증가하는 맞벌이 부부를 대상으로 양성평등적인 성역할 태도와 가사분담에 대한 교육과 정보제공이 이루어져야 할 것이다.

한편, 유자녀 근로자들이 전통적인 성역할 태도를 가지고 있으며, 제도 이용률이 높다는 결과가 도출되었는데, 이는 Maume(2006)의 연구결과와 일치하는 것으로 아무리 양성 평등적인 태도를 가지고 있는 사람들도라도 막상 자녀로 인한 일-가족 갈등을 경험하게 될 경우에는 다시 전통적인 성역할 태도로 돌아가게 되며, 특히 육아 및 돌봄의 문제를 해결하기 위해 가족친화제도를 이용한다는 것이 이를 지지한다.

셋째, 근로자의 성역할 태도와 일 지향성 및 가족지향성은 일-가족 갈등에는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다는데, 이는 일-가족 갈등은 성역할 태도나 일 지향성 및 가족 지향성 등의 근로자의 가치관과는 별개로 모든 근로자들이 비슷한 수준으로 경험하는 보편적인 현상이라는 것이다. 또한 대다수의 근로자들이 경제적인 문제에 의한 스트레스가 가장 높다고 응답(연합뉴스, 2007.3.20일자)한 현 상황을 고려했을 때, 근로자의 일-가족 갈등은 가치관 보다는 실제적인 문제에 의한 것이 우선이라는 것을 알 수 있다.

넷째, 일-가족을 촉진시키는 것은 성역할 태도와 근로자의 일 지향성 및 가족 지향성으로 나타났는데 즉, 평등적인 성역할 태도를 지닐수록, 일 지향하면서 동시에 가족 지향적일수록 일-가족이 촉진된다는 것이다. 그러나 이렇게 근로자들의 양성 평등적 태도는 현대의 30대 맞벌이 부부들은 직업 개념을 자아실현보다는 생계유지를 위한 수단으로서 접근하는 경우가 많기 때문에 자의적이라기보다는 생계유지와 자녀돌봄을 위한 타의적인 개념이라고 할 수 있으며, 가족 뿐 아니라 일도 중요시하고 있다는 결과는 '슈퍼우먼 혹은 슈퍼맨 신드롬'의 부작용이 발생 할 수 있는 우려가 있다. 따라서 이러한 결과를 통해서라도 남녀 근로자들의 생계유지와 돌봄노동에 대한 지원을 할 수 있는 제도 도입이 적극적으로 시행 및 이용되어야 할 것이 촉구되는 바이다.

한편, 강혜련 등(2001)의 연구결과에서 가족구성원의 사회적 지지라는 가족적 변수가 일-가족 갈등을 감소시키고 있다는 결과와 일-가족 균형의 촉진 요인에 관한 연구를 한정영금(2006b)의 일-가족 균형을 위해서는 인구학적인 요인에 비해 심리적인 측면이 중요하다는 결과는 가족지향성과 일지향성이 일-가족을 촉진한다는 본 연구 결과와 일맥상통하는 것이라고 할 수 있다.

다섯째, 성역할 태도와 일 지향성 및 가족지향성이 제도 이용에 미치는 영향을 살펴본 결과 일 지향적인 근로자가 제도이용도가 높은 것으로 나타났다. 이는 현재 우리나라 기업의 가족친화제도 현황이 도입초기이므로 제도 자체가 근로자들이 체감할 만큼 적극적이며 포괄적인 지원이 아니며, 가족지향적인 근로자가 이용할만한 제도가 많지 않은 것으로 해석 할 수 있다. 즉, 정작 근로자가 이용을 하고자 한다 하더라도 기업에서 이에 대한 적절한 제도를 제공하고 있지 못한 것이다. 반면, 일 지향적인 사람은 직무몰입도와 생산성을 높이는데 많은 노력을 하지만, 기업에서는 이들의 성과와 직무몰입도에 맞는 적절한 성과급을 충분히 제공하고 있지 않으므로(유계숙 등, 2007), 일 지향적인 사람들의 보상심리에 의해 제도 이용률이 높은 것으로 해석 할 수 있다.

따라서 향후 기업이 가족지향적인 근로자들까지 고려한 가족친화제도를 적극적으로 활용하고 시행한다면, 기업은 유능한 인재 유치를 통해 최종목표인 이익을 추구할 수 있으며,

근로자 또한 기업의 충성도와 근무 몰입도가 증가하여, 기업과 근로자의 윈-윈 구도가 구축될 수 있을 것이다.

본 연구는 다음과 같은 제한점이 있다.

본 연구는 근로자의 소속규모와 업종을 골고루 안배하여 설문지를 배포하였으나 다소 편중된 업종 분포를 보이고 있다. 즉, 직종 분포에서 생산직이 8.6%에 불과하였으며, 그로 인해 대졸 근로자와 소득 분포 또한 비교적 높은 것으로 나타났다. 따라서 이를 모든 업종의 근로자들의 특성이라고 일반화하기에는 무리가 있을 듯하다.

또한 본 연구에서 사용한 성역할 개념과 일 지향성 및 가족지향성의 개념은 개인적인 성향(Ex: 낙관주의, 완벽주의)으로서 이러한 성향은 어느 하나의 틀로는 설명지어질 수 없는 것으로서 다양한 방법을 사용하여 측정해 봐야 할 것이다.

이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 기존에 실시하지 않던 근로자의 개인적인 태도와 가치관을 제도이용과 일-가족 갈등과 촉진에 적용시킨 이례적인 연구라고 할 수 있으며, 이를 시발점으로 해서 개인의 다양한 특징이 일-가족 양립과 가족친화제도 이용에 미치는 후속연구로 이어져야 할 것이다.

- 접수 일 : 2007년 07월 15일
- 심사 일 : 2007년 09월 06일
- 심사완료일 : 2007년 10월 16일

【참 고 문 헌】

장기연(2000). 맞벌이 부부의 공평성 인지·의사결정 참여 및 가정생활만족도: 사무직관리·전문직을 중심으로. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.

강우란·배노조·정지영(2006). 경영의 새 화두: 일과 생활의 균형. **CEO Information**, 제 558호.

강혜련·임희정(2000). 성취동기와 가족친화제도가 기혼 여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인의 효과. **한국심리학회지: 여성**, 5(2), 1-14.

강혜련·최서연(2001). 기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구. **한국심리학회지:여성**, 6(1), 23-42

관계부처 합동(2006). 제1차 건강가정기본계획(2006-2010): 함께 가는 가족 2010.

국정브리핑(2007). 저출산 극복으로 지속발전 가능 사회 연다. 2007.3.2일자.

기은광·이기영(2003). 맞벌이 부부의 가사노동공평성 인지와 그 영향요인에 관한 연구. **한국가정관리학회지**, 21(5), 61-75.

김연숙·이기영·김외숙·조희금·주인숙(2002). 한미 양국

- 간 가족의 시간사용 비교연구. **한국가정관리학회지**, **20(3)**, 139-156.
- 김은경(2001). 사회적 지원이 맞벌이 주말부부의 역할 갈등과 결혼만족도에 미치는 영향에 관한 연구. **한국가정관리학회지**, **19(3)**, 1-15.
- 김은환·진현·예지은·이상우(2007). 좋은 기업문화 만들기. **CEO information**, 제 603호.
- 김태홍·고인아(2001). 가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안. 한국여성개발원 연구보고서.
- 노용진(2006). 인재를 선발하는 기업의 조건. **주간경제**, 872호.
- 마이데일리(2007). 직장인 73.8%, "신 샌드위치 증후군" 겪어. 2007.6.5일자
- 박지원(2007). 위기의 직장인, 이렇게 관리하라. **CEO Report; LG주간경제**.
- 배지혜·서혜영·이숙현(2002). 사무직 남성의 '일-가족 갈등' 및 '가족-일 갈등'과 부모 역할 만족도. **한국가족관계학회지**, **7(2)**, 43-64.
- 보건복지부 정책 기사(2006). 가정이 즐거워야 기업 경쟁력 높아져. 2006.6.27일자.
- 삼성경제연구소(2006). 저출산 대책, 무엇이 핵심인가?. **CEO informations**, 제 557호.
- 선한성(1993). 노동 문화 연구-노동의 가치와 태도변화를 중심으로. 한국노동연구원.
- 송명희(2006). "산전후휴가 미활용 실태조사 및 노동시장장귀 활성화 방안"에 관한 연구." 보건복지부 학술용역결과 보고서.
- 시사저널(2006). 부부간 '권력'이동 점점 더 빨라진다. 2006. 6.1일자.
- 안병철(2004). 기업의 가족 친화적 제도에 대한 일 고찰. 등장 배경, 도입목적, 현황을 중심으로. **사회복지정책**, **19**, 71-83.
- 여성가족부(2005). 2005년도 주요 통계해설.
- 연합뉴스(2007). 직장인 절반 "난 불행해". 2007.3.20일자.
- 연합뉴스(2007). 아버지 출산 휴가 2008년 의무화. 2007.3.6 일자.
- 연합뉴스(2007). 직장인 73% "직장-가정 간 갈등 겪어". 2007. 6.5일자.
- 유계숙·전혜정·강병석·최성일·장보현·한지숙(2006). 출산·가족친화 기업경영 확산 방안 연구. 보건복지부 연구보고서.
- 유계숙·한지숙·안은진·최효진(2007). 가족친화 기업경영의 성과에 관한 연구: 근로자와 기업문화에 미치는 영향을 중심으로. 뉴 패러다임센터.
- 이기영·이연숙·김외숙·조희금(1997). 한일 양국 근로자 부부의 가사노동분담. **한국가족자원경영학회지**, **1(2)**, 97-108.
- 이숙현(1995). 남성의 취업과 가족상호작용: 대기업 사업을 중심으로. **한국사회학**, **29**, 271-289.
- 이숙현(2005). "기업과 가족의 상호 관련성" 안병철, 이숙현, 장은미, 정기선, 최은정, 김수영, 임인숙 공저. **가족과 기업**. 신정. pp.21-38.
- 이요행·방묘진·오세진(2005). 가족친화적 조직문화가 조직 몰입, 직장만족, 이직의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향: 직장-가정 갈등을 매개효과를 중심으로. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, **18(3)**, 639-657.
- 이형실(1985). 남편과 부인의 성역할 태도와 의사결정 유형에 관한 연구. 서울대 석사학위 논문.
- 이형실(2000). 기혼 취업여성의 가족생활 및 직업생활 경험과 심리적 복지. **한국가정관리학회지**, **18(3)**, 15-23.
- 일다(2007). 한국노동운동, 성차별도 '강성'. 2007.5.17일자.
- 임정빈·정혜정(1997). "성역할 정체감과 성역할 태도". **성역할과 여성**. 신정. pp.127-156.
- 장은미(2005). "미국기업의 가족친화적 정책", 안병철, 이숙현, 장은미, 정기선, 최은정, 김수영, 임인숙 공저. **가족과 기업**. 신정. pp.41-73.
- 장재윤·김혜숙(2003). 직장-가정 간 갈등이 삶의 만족 및 직무태도에 미치는 효과에 있어서의 성차: 우리나라 관리직 공무원들을 대상으로. **한국심리학회지**, **9(2)**, 23-42.
- 전지현(2004). 취업모의 직장-가정 갈등이 조직성공에 미치는 영향: 기업의 가족지원제도의 조절효과를 중심으로. 연세대학교 사회복지대학원 석사논문.
- 정영금(2002). 여성인적자원 활용을 위한 가족친화 정책의 적용. **대한가정학회지**, **40(11)**, 107-118.
- _____ (2004). 가족친화적 정책을 통한 일-가족 균형에 관한 연구. **한국가정관리학회지**, **22(5)**, 91-100.
- _____ (2005). 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구. **한국가정관리학회지**, **23(4)**, 113-122.
- _____ (2006). 기혼취업여성의 일-가족 균형감과 지원용이도/요구도에 관한 연구. **한국가정관리학회지**, **24(2)**, 107-118.
- _____ (2006). 일-가족 균형의 촉진 요인 분석 및 교육내용 개발. **한국가정관리학회지**, **24(6)**, 131-145.
- 정순희(2001). 취업주부의 역할갈등과 취업중단의사 관련변수에 관한 연구. **대한가정학회지**, **39(3)**, 35-45.
- 정영철(2004). 미래인사트렌드6. **CEO리포트**.
- joins HR(2007). 직장에서 남성은 성취, 여성은 여유 중시. 2007.2.2일자.
- 조희금(1999). 취업기혼여성의 일-가정 갈등과 직업 및 생활 만족도; 생산직과 사무직 기혼여성을 중심으로. **대한가정학회지**, **37(2)**, 145-158.
- 조희금·이기영·이연숙·김외숙(2000). 한일양국 전일제 및

- 별이 부부의 수입노동시간 분석. **한국가정관리학회지**, **18(2)**, 1-14.
- 체로 · 이기영(2004). 맞벌이 부부의 가사노동시간과 생활만족도에 관한 연구. **한국가정관리학회지**, **22(5)**, 265-281.
- 최규련(1984). 부부의 성역할 태도와 결혼만족도에 관한 연구 (I). **대한가정학회지**, **22(2)**, 91-102.
- 최수선(1995). 남편의 가사노동참여에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 코리아헤럴드(2007). 여학생들 결혼에 대해 냉담. 2007.3.7일자.
- 쿠키뉴스(2006). 직장인들의 새 화두 “WLB” 일과 생활의 균형을 찾아라. 2006.11.12일자.
- 통계청(2006). 사회통계 조사 결과.
- 프라임경제(2007). 직장인 80% “나보다 수입 많은 아내, 좋아”. 2007.3.14일자.
- 한국생산성본부(1995). 산업인력의 근로의욕 실태조사.
- Allen. T. D., Herst. D. E., Bruck. C. S., & Sutton. M. (2000). Consequences associated with Work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*, 278-308.
- Arthur, M., & Cook, A. (2003). The relationships between work- family human resource practices and firm profitability: A multitheoretical perspective. *Research in Personal and Human Resources Management*, *22*, 219-252.
- Bevan, S., Dench, S., Tamkin, P. & Cummings, J. (1999). *Family-friendly employment : The business case*. DFEE Research Report RR136.
- Brewster, K. L., & Padavic, I. (2000). Change in gender-ideology, 1977-1996 : The contributions of intracohort change and population turnover. *Journal of Marriage & Family*, *62*, 477-487.
- Carr, D. (2002). The psychological consequences of work-family trade-offs for three cohorts of man and women. *Social Psychology Quarterly*, *65*, 103-124.
- Crouter,A.C. (1984). Spillover from family to work; The neglected side of the work-family interface. *Human Relations*, *37*, 435-442.
- David J. Maume (2006). Gender Differences in Restricting work efforts because of family Responsibilities. *Journal of Marriage & Family*. *68*, 859-869.
- Demaris, A., & Longmore, M.A. (1996). -Ideology- Power and testing competing explanations for perception of fairness in household labor. *Social Force*. *74(3)*, 1043-1071.
- Evans, J. M. (2001). “Firms’ Contribution to the Reconciliation between Work and Family Life.” in “Labour Market and Social Policy Occasional Papers.” OECD: Paris.
- Fredricksen-Goldsen, K. I., & Scharlach, A. E. (2001), *Families and Work: New directions in the twenty-first century*. N.Y.: Oxford University Press.
- Galinsky, E., Friedman, D. E., & Hernandez, C. A. (1991). *The corporate reference guide to work-family programs*. Families and Work Institute.
- Glass, J.L. & Riley, L. (1998). Family responsive policies and employee retention following childbirth. *Social Forces*, 1401-1435.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *90(2)*, 291-303.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, *63*, 510-531.
- Grover S. & Crooker, K. (1995). Who appreciates family-responsive human resource policies : The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents. *Personnel Psychology*, *48(2)*, 271-288.
- Grzywacz, J. G., & Bass, B.L. (2003). Work, family and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage & Family*, *65*, 248-262.
- Kopleman, R. E., Greenhaus, J. H., & Conolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict; A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, *32*, 198-215.
- Lodhal, T. M. & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, *49*, 24-33.
- Lou, H. (1981). The General Mills American Family Report 1980-1981: *Families-strengths and strains at work*. Minneapolis, Minnesota: General Mills.
- Marks, S. & McDermid (1996). Multiple roles and the self: a theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, *58*, 417-432.
- Maume, D. J. (2006). Gender differences in restricting work efforts because of family responsibilities. *Journal of Marriage & Family*, *68*, 859-869.
- Milkie, M. A., & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: gender and the work-family balancing act. *Journal*

- of Marriage and Family*, 61, 476-490.
- Repetti, R. L. (1987). Linkages between work and family roles. *Applied Social Psychology Annual*, 7, 98-127.
- Sanchez, L., & Thomson, E. (1997). Becoming mothers and fathers: Paterhood, gender, and the division of labor. *Gender & Society*, 11, 747-772.
- Sutton, K. L. & Noe, R. A. (2005). Family-friendly program and work-life integration: More myth than magic? In Kosseck, E. E & Lambert, S. J. (Eds.), *Work and life integration*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between work- family interface and work, family, and Individual outcomes. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138-164.
- Wallen, J. (2002). *Balancing work and family: The Role of the Workplace*. Boston: Allyn and Bacon.
- 보건복지부. www.mohw.go.kr
- 여성가족부. www.mogef.go.kr
- 통계청. www.nso.go.kr