

일-가정 균형감과 행복도 : 영유아기 자녀를 둔 기혼취업여성을 중심으로*

A study of balance between work and family, and of happiness:
focused on working women with preschool-aged children

울산대학교 아동가정복지학과
교 수 송혜림**

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

〈목 차〉

- | | |
|------------|------------|
| I. 서론 | IV. 연구결과 |
| II. 이론적 배경 | V. 결론 및 제언 |
| III. 연구방법 | 참고문헌 |

〈Abstract〉

This study investigates the balance between work and family, and the happiness of married working women who have preschool-aged children. Data were collected from 321 questionnaires that consisted of three parts: 1) basic demographic variables, 2) family-life variables, and 3) working-life variables. SPSS 21.0 was used for the statistical analysis. The variables that were identified to have a statistically significant impact on the balance between work and family were income, age of first child, time spent on housework and childcare on weekdays, time spent on housework on weekends, family-friendly service in the workplace and flexibility of work schedule. 2) The variables that were identified to have a statistically significant impact on happiness were age, income, time spent on housework on weekends, satisfaction with spouse's participation in housework and childcare, average working time, family-friendly service in the workplace, flexibility of work schedule, and balance between work and family. The majority of the variables that influence balance between work and family,

* 이 논문은 2014년 울산대학교 교내연구비 지원(2014-0820)으로 수행된 연구의 결과임

** 주저자 : 송혜림(hrsong@ulsan.ac.kr)

and happiness related to aspects of work, such as family-friendly service, flexibility of work schedules, and average working time. The results also found that the load of housework and childcare on weekends is a heavy burden for working women. Further research needs to focus on developing the extending index of happiness including the measure of balance between work and life. In addition, further studies with more varied groups need to be conducted.

Key Words : 기혼취업여성(married working women), 일-가정 균형감(balance between work and family), 행복도(happiness)

I. 서론

2004년 건강가정기본법 제정 이후 우리나라 가족정책은 선가족·후사회, 가족문제 발생 후 사후적 개입으로부터 가족문제의 해결과 예방 그리고 개별가정의 돌봄기능에 대한 국가사회적 차원의 적극적 분담 등으로 그 패러다임이 전환되었고 이로써 명시적이고도 보편적인 가족정책의 위상을 정립해가는 과정에 있다고 할 수 있다. 이러한 전환은 삶의 질, 건강, 행복 등에 대한 사회구성원의 높아진 표준을 반영한 것으로, 그 과정에서 부각된 개념 중 하나가 일-가정의 균형, 조화, 양립이라고 할 수 있다. 빠른 속도로 경제적인 성취를 이루었으나 늘 바쁜 삶을 사는 우리의 일상생활에서 노동강박적인 삶, 시간빈곤의 일상화 등에 직면하게 되면서 지금까지의 노동집약적 삶으로부터 일과 가정, 여가, 생활을 어떻게 조화시켜 균형감을 취할 것인가에 대한 관심이 계속 높아져가고 있기 때문이다(송혜림, 2012a). 또한 여성의 취업률이 50%를 상회하고 있는 현재에도 여전히 여성은 가정 내 돌봄을 책임지고 있기 때문에 일-가정(생활)의 분리나 불균형의 극복은 양성평등한 관계를 구축하고 기혼취업여성의 경력 단절문제를 해결하기 위한 핵심 과제이기도 하다는 면에서 더욱 관심을 갖고 분석해야 할 주제라고 할 수 있다.

일-가정의 균형은 여성취업의 활성화와 함께 부각된 주제라고 할 수 있다. 여성의 취업활동이 증가함에 따라 전통적으로 여성이 가정에서 수행해 오던 돌봄역할의 감소가 수반되어야 하는데, 현실적으로 여성은 여전히 돌봄의 주된 책임을 갖고 있기 때문에 이로써 일하는 여성들은 직업역할과 가족역할을 동시에 수행해야 하는 이중노동부담을 갖게 되고 일하는 여성집단의 일-가정 갈등 혹은 불균형 문제가 심각하기 때문이다(송혜림, 2012b). 이중노동부담을 경험하는 여성들의 경우 직장을 포기하거나 출산 혹은 돌봄을 포기하는 극단적 선택 앞에 직면하는 경우가 많고, 이는 결과적으로 여성의 경력 단절이나 저출산과 같은 사회적 문제로까지 이어질 수 있다. 따라서 일과 가정의 균형은 여성 개인의 차원에서는 생애 지속적인 노동을 가능케 하는 방안이 될 수 있으며, 국가사회적 차원에서는 여성인력을 지속적으로 활용할 수 있는 가능성을 제시한다고 할 수 있다. 나아가, 일하는 여성의 일-가정 균형을 위해서는 가정 내에서 배우자와의 평등한 역할분담이 전제되어야 한다는 점에서, 일-가정 균형은 여성 개인 그리고 국가사회적 차원에서 뿐만 아니라 가정생활의 측면에서 민주적이고 평등한 가족관계와도 직접적으로 맞닿아 있는 중요한 이슈라고 할 수 있다. 따라서 특히 일하는 여성집단의 일-가정 균형 그리고 이에 영향 미치는 다양한

요인들을 분석하고 포착하여 관련 자료를 축적할 필요가 있을 것이다.

한편, 압축적 경제성장 후에 남겨진 빈부격차, 양극화, 상대적 박탈감 등은 근본적인 차원에서 삶의 질이나 행복, 어떻게 잘 살 것인가 등에 대한 논의를 활성화시키고 있다. 특히 저출산과 고령화, 평생직장의 와해, 취약한 노후 준비 등은 우리 사회 구성원들이 갖는 불안감에 영향을 미치고 있으며, 정부 차원에서 강조하는 행복정책, 국민행복시대 등은 행복에 대한 다양한 관점에서의 접근과 실천방안 등을 모색하는 적극적 계기를 가져왔다고도 할 수 있다. 실제 행복은 어느 정도까지는 소득의 영향을 받지만, 어느 정도 기초적인 생활수준이 충족되면 개인의 정서적·육체적 건강, 가치관, 공동체의 상황 등에 의해 영향을 받기 때문에(관계부처합동, 2014), 행복을 결정하는 요소들을 다양하게 분석하고 진단할 필요성이 있다고 할 것이다.

행복은 심리학, 사회학, 정책학, 사회복지학 등 다양한 인문사회학 분야에서 각각의 독자적인 관점으로 접근하는 중요한 연구주제라고 할 수 있는데, 가정학이나 가정관리학의 경우 행복은 생활만족도, 가정복지, 가정의 건강성, 삶의 질 등 유사개념과 함께 오랫동안 연구되어오는 주제라고 할 수 있다. 특히 가정관리학 분야에서 행복은 아동, 청소년, 노인, 맞벌이부부, 다문화가족 등 대상별로 다양하게 연구되어 왔으며, 그 세부 주제에서도 가족, 가족자원관리, 주거, 가계경제, 아동, 가족정책 등 가정관리학의 전체 범위를 아우르면서 포괄적으로 연구되고 있는 주제이다(송혜림·이승미, 2015).

이처럼 행복에 대한 연구는 앞으로도 계속 수행될 것으로 보이는데, 그러한 과정에서 행복한 삶에 영향을 미치는 비물질적 요인들에 대한 관심을 확대시킬 필요가 있다. 물질적인 경제성장이 필연적으로 비물질적 요인들을 희생시키면서 이루어지기 때문에, 정작 행복에 중요한 비물질적

요인들, 즉 사회적 자본, 관계적 재화 등을 위태롭게 한다는 그 간의 경험 속에서 내적 재화, 즉 자본주의 시장에서 돈으로 살 수 없는 것들, 예컨대 화목한 가족, 좋은 친구와의 인간관계, 공동체 참여를 통해 얻는 보람(우창빈, 2013), 사회적 관계나 지지(허정라·구재선·서은국, 2014), 여가시간의 적절성(이문진·황선환, 2014) 등이 행복에 유의한 영향을 미치는 요인으로 분석되고 있기 때문이다. 그런 맥락에서 노동 및 성공에 대한 인식 변화, 여가를 통한 삶의 질 추구, 여성인력활용의 필요성 등의 차원에서 삶의 질을 일과 가정의 균형과 연계시킨 선행연구(정영금, 2011)를 통해 중요한 함의점을 포착할 수 있을 것이다. 특히 일과 가정의 균형은 가정관리학, 가족자원경영관리학 분야에서 매우 적극적으로 분석되어 온 주제이기 때문에 행복 그리고 일과 가정의 균형을 함께 연구하는 것은 전문성과 독자성의 차원에서도 매우 큰 의미를 갖는다고 할 것이다.

이러한 맥락에서 본 연구는 영유아기 자녀를 둔 기혼취업여성의 일-가정 균형감과 그리고 행복도에 주목하여, 이에 영향을 미치는 요인을 분석하고자 한다. 돌봄의 부담이 가중되는 영유아기 자녀를 두고 있으면서 취업생활을 병행하는 취업여성의 경우 실제적으로 일-가정의 조화가 가장 힘든 집단이기 때문에 이들이 인식하는 일-가정 균형도는 어느 정도인지, 여기에 영향 미치는 요인은 무엇인지, 그리고 전반적인 행복도는 어떠한지 이에 영향 미치는 요인은 무엇인지, 나아가 일-가정 균형감과 행복도 간에 유의한 관계가 있는지를 분석하고자 하는 것이다. 이러한 연구를 통해 여성의 일-가정 균형감을 높이는 방안을 도출할 수 있을 것이며 이로써 여성의 생애지속적인 취업을 위한 방안을 마련하는 데 기초 자료를 제공할 수 있다는 점에서 의미가 있을 것이다. 또한 기혼취업여성의 일-가정 균형감 뿐 아니라 행복도에 영향 미치는 유의한 요인을 도출함으로써 일-가정 균형감과 행복도를 동시에 증

진시킬 수 있는 프로그램 개발, 정책 설계의 방향을 제시할 수 있을 것이다. 나아가 가족자원경영학 분야에서 일과 가정의 균형 그리고 행복이라는 주제를 더욱 심층적·통합적으로 분석하는 계기를 마련할 수 있을 것이다.

II. 이론적 배경

1. 일-가정 균형의 개념과 선행연구

본 연구에서는 일-가정 균형감에 주목하는 바, 일과 가정의 양립, 일과 생활의 조화 혹은 균형 등과 같은 개념은 맥락에 따라 동일하게 혹은 유사하게 사용되는 경향을 보인다. 일과 생활이라는 개념을 보면 여기에서 생활은 가정은 물론 여가, 개인적 생활과 같은 영역을 포괄한다는 면에서 일과 가정보다 더 광의의 개념으로 해석할 수도 있다. 일과 생활이 균형이 가사노동은 물론 여가생활까지 포함하는 개념이며 가족을 돌봄 필요가 없는 사람들의 생활까지 확대할 수 있는 장점이 있다는 주장도 있으나, 취업여성의 노동부담, 자녀가 있는 맞벌이 가정의 문제, 저출산문제 등을 고려할 때 가정에서의 가사와 돌봄에 보다 초점을 둘 필요가 있으며 그런 면에서 일-가정 균형에 주목할 필요가 있다(정영금, 2011). 따라서 일과 가정의 균형감은 가정생활과 직장생활을 병행하는 주체가 자신의 일-가정 균형상태를 어떻게 인식하고 있는가를 나타내는 개념이라고 정리할 수 있다.

선행연구에서는 일과 가정의 균형을 가정과 직장에서의 시간의 균형, 몰입의 균형, 만족의 균형이 달성되는 정도(송혜림, 2012b 재인용)로 정의하고 있다. 또한 일과 가정의 균형(Balance between Work and Family)은 한 개인이 일과 가정에 대한 책무를 다하기 위해 일과 가정 양자에 쏟아야 하는 시간, 감정, 필요한 행동 등이 동시에 균형을 이루는 정도를 의미한다고 개념화할 수 있

다(Hill, Hawkins, Ferris and Weitzman, 2001 - 김종길·김광석·백유성, 2009 : 2 재인용). 이러한 개념을 보면, 일과 가정의 양립이나 균형은 절대적인 시간의 배분에서 나아가 균형이나 양립의 상태를 인지하거나 만족하는 인식수준도 중요하게 고려됨을 알 수 있다(송혜림, 2012a). 다른 한 편으로 일과 가정의 균형과 상반되는 개념인 일-가정 갈등을 분석한 연구도 있다. 즉 일과 가정의 갈등은 자원에 주목하여 개인이 역할을 수행할 때 활용할 수 있는 정신적, 물질적, 시간적 자원이 한정되어 있기 때문에 이러한 자원을 소모하는 두 영역에 따라 일과 가정의 갈등이 발생한다고 보는 것이다(이선경·이춘우·김상순, 2014).

한편 일과 가정의 균형에 대한 관심은 여성취업의 향상과 함께 직장가정 병행해야 하는 기혼취업 여성의 경력단절문제, 이로 인한 저출산현상 등을 해결하기 위한 정책적 방안으로 모색되기 시작하였고 그 과정에서 기업의 가족친화제도, 모성보호제도의 활성화와 같은 이슈들이 부각되었다. 실제로 여성가족부의 제 2차 가족실태조사(2010) 결과에 따르면 일하는 여성의 일-가정 양립이 어려운 주된 이유로 여성들은 가사, 자녀돌봄부담, 가족과 함께 하는 시간의 부족 등을 꼽았고, 선행연구(송혜림, 2014)의 결과 취업모들은 일과 가정의 균형을 위해 자녀돌봄을 위한 현금 지원보다는 방과후 돌봄기관과 서비스, 근무시간 단축이나 변경 등을 우선적으로 요구하고 있었다. 영유아 및 초등 저학년 자녀를 둔 취업남성의 일-가정 균형 실태를 조사한 선행연구(송혜림, 2012b)의 결과를 보면 여성과는 다소 다른 양상을 보이는데, 이들 집단에 있어 일-가정 갈등의 정도가 높은 항목은 직장일이 과중하여 가족들에게 무관심하다는 불평을 듣는다, 직장일 때문에 가족과의 약속을 지키지 못한다 등의 순으로 나타났으며, 제도적으로는 보육과 돌봄 관련 지원금에 대한 요구가 가장 높았고 그 다음이 직장보육시설, 아이돌보미서비스 등의 순으로 나타났다. 한편 일-가정의 균형에 있어 여가에 보다 초점을 둔 연구로서 맞벌이

부부의 가정-직장 균형과 여가활동에 관한 연구(윤대혁, 2008)를 보면, 여가 욕구의 경우 맞벌이 여성 근로자들이 맞벌이 남성근로자들에 비해 더 높고 여가시간 불만족의 경우도 맞벌이 여성근로자들이 맞벌이 남성근로자보다 더 높은 것으로 나타났다.

다양한 요인들을 통해 일-가정 균형을 분석한 선행연구들을 보면, 먼저 기혼 취업모의 일-가족 갈등과 일-가족 향상의 관계를 분석한 연구(한영주·박지아·손난희, 2013)에서 배우자 지지가 높을수록 일-가족 갈등이 감소되었음을 확인할 수 있어 일과 가족 간 갈등이 일과 가족향상에 영향을 미치는 과정에서 배우자 지지의 조절효과가 유의하다는 것을 알 수 있다. 자녀양육기 기혼취업여성의 일-가정 상호작용 유형과 유형별 특성을 조사한 이승미·구혜령(2013)의 연구를 보면, 조사대상 기혼여성은 자신을 위한 시간이 부족하다는 데 가장 큰 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 즉 가정생활로 인해 일하는 데 방해를 받기 보다는 일로 인해 가정생활을 영위하는 데 더 큰 어려움을 경험하고 있으며, 일-가정 상호작용에는 그 유형별로 차이는 있지만 학력, 소득, 직업지위, 성역할태도, 일 지향성, 가족으로부터의 지원, 직무통제감 등이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 미취학 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등을 연구한 이재림·손서희(2013)은 일-가족 갈등과 일 및 자녀양육 관련 자원과 지각의 전반적인 경향을 분석하였는데 그 결과 장시간 근로관행이나 가족생활보다 일을 중시하는 한국 직장문화의 특성상 미취학 자녀를 둔 맞벌이 여성은 일로 인해 가족 생활에서 역할갈등을 겪는 정도가 가족생활로 인해 일에서 역할갈등을 겪는 정도보다 높은 것으로 나타났다. 또한 맞벌이 여성의 근로시간이 일·가정 양립 갈등과 건강에 미치는 영향을 조사한 김동식·김영택·정진주·최인선(2013)의 연구에서는 적당한 근로시간이 일·가정양립과 건강에 있어 긍정적인 요소로 작용한다는 점, 배우자의 가사분담이 중요하다는 점 등을 강조하고 있다. 이러한 결과는 기혼취업여성의 일-가정 균형에 있어 근로시간을 포함한

직장 관련 변수 그리고 배우자의 가사 및 돌봄 시간이나 이에 대한 부인의 만족도와 같은 변수가 포함되어야 함을 시사한다고 할 것이다.

정영금(2007)은 기혼취업여성의 일-가족 균형감과 지원용이도 그리고 요구도를 조사하였는데, 조사대상자의 일-가족 균형정도는 보통 수준으로 나타났으며 세부적으로는 정신적 스트레스 조절, 시간부족 조절, 모든 생활 간 균형유지, 육체적 피로 조절 등의 순으로 균형감이 떨어지고 있어 육체적인 피로가 가장 심한 것을 알 수 있다. 또한 일가족 균형감은 자녀수, 첫째 자녀의 연령, 소득, 근무시간, 기업규모, 복지제도의 시행여부, 남편과 자녀의 지지, 균형전략의 활용 정도에 따라 차이가 있고, 개인 및 가족변인보다는 직업 관련 변인이나 가족지지에 따라 차이가 더 많이 나타났다. 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여가에 관한 정영금의 연구(2005)에서는 일-가족갈등이 보통 수준으로 그리고 어머니로서의 갈등이 조금 더 높은 것으로 나타났다. 또한 가정생활과 관련된 요인이 일에 미치는 부정적 여파보다는 직장일이 가정일을 방해하는 경우가 더 큰 것으로 나타났다. 이러한 결과는 이재림 외(2013)의 연구결과와 일치하는 것으로, 여성의 경우 가사와 돌봄의 책임을 남성보다 더 크게 느끼는 경향이 있기 때문에 직장일로 인해 가정생활에서의 책임을 다 하지 못한다는 인식이 일-가정 균형감에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

이러한 선행연구를 종합할 때 영유아기 자녀를 둔 취업여성의 일-가정 균형감을 분석하기 위해 개인 및 가정생활관련 변수 그리고 직장생활 관련 변수들을 종합적으로 검토해야 함을 알 수 있다.

2. 행복의 개념과 선행연구

전반적으로 선행연구에서 행복은 생활만족, 욕구충족, 쾌락수준 등과 유사하게, 그리고 삶의 질과 직결되는 개념으로 정의될 수 있으며(김민

경, 2013), 여러 가지 요소 혹은 차원으로 나누어, 감정적 행복·도덕적 행복·평가적 행복으로 구분할 수도 있다(안상윤, 2013). 개념적으로 볼 때 행복은 삶의 질, 생활만족도, 좋은 삶, 웰빙(안녕감), 잘 사는 상태 등과 동일하거나 유사하게 사용된다고 할 수 있다.

최근 들어 양극화나 상대적 박탈감, 일상에서의 불안감, 높아진 삶의 표준 등은 사회 전반에 걸쳐 행복에 대한 관심도를 더욱 높였다고 할 수 있는데, 보편적으로 먹고 사는 문제에서 벗어난 사회는 예외 없이 삶의 질, 건강과 웰빙, 행복 등에 관심을 갖고 잘 산다는 것의 새로운 기준을 찾는 경향을 보이기 때문이다(송혜림, 2010). 그런 면에서 물질적 성공이나 소득수준 뿐 아니라 우리의 일상적인 삶에서 무엇이 행복에 영향을 미치는가에 대한 다양한 접근을 고려할 필요가 있을 것이다. 예컨대, 기본적으로 물질적인 욕구가 충족된 이후, 사회적 관계나 지지가 행복에 중요한 영향을 미치며(허청라·구재선·서은국, 2014:59), 한국인의 경우 소득수준은 행복지수에 긍정적 영향을 미치지만 일정한 수준을 넘으면 행복지수에 변함이 없다는 점과 동시에 여가시간의 적절성이 행복에 미치는 영향을 파악하였고(이문진·황선환, 2014:29), 삶의 역량수준이 소득과 함께 행복의 결정요인이 된다는 결과(구교준·임재영·최슬기, 2014:317) 등은 행복을 결정하는 다양한 요소를 균형 있게 고려해야 함을 시사하고 있다.

사회경제적 요인과 기혼 여성의 행복 간 관계를 분석한 정은의(2007)의 연구를 보면, 학력, 직업, 월소득 같은 사회경제적 요인과 기혼여성이 중요하게 생각하는 행복의 구성변인이 어떻게 관련되어 있는지를 조사하였는데, 그 결과 학력은 대졸, 가구 수입은 460만원 이상, 직업은 전문직 일 때 행복하다고 느끼는 반면, 학력은 고졸이하, 가구수입은 150만원 미만, 그리고 전업주부 일 때 행복을 덜 느끼는 것으로 나타났다. 결혼행복

감의 결정요인을 분석한 최영민(2010)의 연구는 결혼행복감에 부부개인요인, 부부관계요인, 부부외부 환경요인이 모두 영향을 미치고 있음을 보고하고 있다. 중년여성의 행복감과 우울감에 영성이 어떤 영향을 미치는가를 분석한 홍주연·윤미(2013)의 연구를 보면, 중년여성의 행복에는 건강, 결혼만족, 영성의 내적자원과 연결성이 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 이와 유사한 맥락에서 중년여성을 대상으로 사회적 역할과 삶의 행복을 분석한 김기범·전경숙·차영란(2006)의 연구의 결과를 보면 우리나라 중년여성들은 사회제도적 역할 속에서 자기정체성을 찾는 자의 식적 행복을 경험하는 것으로 나타났다. 특히 이러한 결과는, 중년기가 역할 상실로 인한 심리적 문제를 갖는 시기가 아니라 가정과 직장 속에서 주어진 혹은 선택한 사회제도적 역할과 관계의 맥락을 통해 정체성을 확립할 수 있다는 점에서 행복을 느낄 수 있는 시기로 의미를 부여할 수 있다는 함의를 갖는다고 할 수 있다. 여성을 대상으로 여가와 행복 간의 관계를 분석한 강혜숙·한학진(2012)의 연구를 보면, 여가생활에 만족한 여성들의 행복수준이 높은 것으로 나타나, 여가활동이 개인의 행복과 삶의 질에 긍정적 영향을 미친다는 선행연구와 일치하는 결과를 보여주고 있다. 이와 유사하게 중년여성의 여가활동과 행복수준의 관계를 분석한 강혜숙·오평석(2011)의 연구 결과, 직장여성들의 경우 스스로 인식하는 행복수준은 보통보다 높은 수준(10점 만점에 6.6점)으로 나타났으며 인구통계학적 특성 중에서 학력, 월평균가구소득, 주택보유유형 등이 행복수준에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 여가참여동기요인 중 즐거움과 재미, 자기만족, 마음의 안정과 휴식, 스트레스 해소와 같은 내적 동기요인이 행복수준에 유의한 영향을 미치고 있음을 제시하였다. 영유아기 자녀를 둔 기혼여성들의 행복감을 조사한 한경혜·장미나(2011)의 연구에서는 함께 있는 대상에 따라 기

혼여성들이 느끼는 행복감에 차이가 나타나 자녀와 배우자가 함께 있는 순간에 매우 높은 행복감을 느끼는 것을 알 수 있다. 또한 가사활동을 하는 순간에 느끼는 행복감이 다른 활동을 하는 순간에 느끼는 행복감보다 전반적 행복감과 더 큰 관련성을 갖는 것으로 나타났다.

한편 우리나라 성인 남녀의 행복에 대해 조사한 박영신·김의철(2009)의 연구에 따르면 남녀 모두 사회계층과 가정경제수준이 높은 집단, 고위관리전문직 집단, 직업성취도가 높은 집단, 자녀가 성공한 집단의 행복도가 더 높은 것으로 나타났다. 이 중 전업주부집단의 경우 자녀의 성공, 가정의 월평균 수입 순으로 행복에 영향을 미친 반면 취업여성의 경우 자기효능감만이 행복에 영향을 미치는 유의한 예언변수로 나타났다. 기혼여성을 대상으로 사회경제적 요인과 행복 간의 관계를 분석한 정은의·노안영(2007)의 연구를 보면, 사회경제적 요인과 행복 간 관계에서 자아존중감은 매개효과를 갖고 있어, 사회경제적 요인이 행복에 직접적인 영향을 미침과 동시에, 사회경제적 요인이 자아존중감을 높이고 높은 자아존중감이 행복을 느끼게 하는 것을 알 수 있다.

3. 일-가정 균형과 행복

일-가정 균형과 관련된 논의가 진행되는 과정에서 이를 단지 정책적 차원이 아닌 삶의 지향성, 일상생활에서의 패러다임으로 인식해야 한다는 주장도 부각되고 있는데(송혜림·조영희·정영금·고선강·김유경, 2010), 그런 맥락에서 일과 가정의 균형이 삶의 질이나 행복, 성공 등의 기준이 되고 있다는 증거를 발견할 수 있다. 한국직업능력개발원이 2013년도 직장인 1054명을 대상으로 한 조사에서 직장인들이 꼽은 성공의 조건 중 1순위가 일·가정의 양립으로 나타났다(한국직업능력개발원, 2013). 따라서 일-가정 균형이란 일 중심의 사회에서 일과 가정을 동시에

중요시하는 사회로 변화하는 것이며 삶의 방식을 총체적으로 바꾸는 문제이고 나아가 사회의 모든 인식과 문화가 바뀌어야 하는 패러다임 전환의 문제라고 할 수 있을 것이다(정영금, 2008).

그러나 일-가정 균형과 행복 간의 관계에 대해서는 아직 연구가 활성화되고 있지 않은데, 유사한 주제의 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 직장여성에 초점을 두어 일과 가정의 갈등이 행복에 미치는 영향을 연구한 이주일·유경(2010)의 경우, 일과 가정 간의 갈등이 행복에 미치는 영향력의 상대적 크기가 세대에 따라 다르다는 것, 다른 변수를 통제하고도 일-가정 갈등 변수는 개인의 일상적 행복감에 영향을 미치고 있으나 조직생활에서의 행복에는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않고 있음을 밝히고 있다.

중년기 기혼여성의 성과 일에 대한 태도가 심리적 행복감에 미치는 영향을 분석한 남순현(2009)의 연구에서는, 전업주부와 취업주부 모두 일 몰입이 심리적 행복감에 유의한 영향을 미치지 않았지만, 일 만족은 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 일-가정 갈등과 일-가정 강화의 매개효과를 중심으로 맞벌이 여성의 성역할 태도가 결혼생활 만족에 미치는 영향을 분석한 김주현·문영주(2010)의 연구에서는, 일 만족과 결혼생활 만족 둘 다에 있어 일-가정 강화가 가장 큰 효과를 가지는 것으로 나타났으며, 따라서 기혼 맞벌이 여성의 일 만족과 결혼생활 만족을 높이기 위해서는 일-가정 갈등을 해소함과 더불어 일-가정 강화를 촉진할 수 있어야 한다는 강조점을 도출할 수 있을 것이다.

유아기 자녀를 둔 근로자의 일-가족 갈등과 근무환경이 만족도에 미치는 영향을 조사한 임미령·김대욱(2014)의 연구에서는 조사대상자의 전체 만족도와 생활만족도, 직무만족도에 일-가족 갈등은 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 취업기혼여성의 일-가정 갈등과 직업 및 생활만족도를 연구한 조희금(1999)의 경우 사무직

기혼여성들의 생활만족도에 가장 큰 영향을 미치는 변수는 일-가정 갈등이라는 결과를 제시하고 있으며, 일-가정 사이의 갈등이 높을수록 직업만족도가 낮아지고 이는 다시 생활만족도를 낮추게 되는 연계성을 제시하고 있다.

한편 일-가정 균형에 있어 여가의 영향도 크다고 할 수 있는 바, 여가활동과 행복의 관계를 연구한 김경식·이루지(2011)의 경우, 여가활동 정도는 여가만족 및 행복에 영향을 미치며 여가만족 역시 행복에 영향을 미치고 있음을 밝히고 있다. 윤소영·김혜진(2013)의 연구에서는 기혼 취업남성의 경우 일-가정 균형의 주관적 인식과 가정의 건강성은 정적 상관관계를 나타낸 것을 보고하고 있다. 이상과 같은 선행연구를 볼 때, 일-가정 균형이나 갈등은 결혼생활 만족도와 직업만족도에 영향을 미치는 요소가 됨을 확인할 수 있으며, 따라서 보다 포괄적으로 행복도와 유의한 관계가 있을 것으로 예측할 수 있다.

이상과 같이 선행연구를 종합할 때, 취업생활을 하는 기혼여성이 일-가정 균형감 그리고 행복도를 분석하기 위해서는 기본적인 인구통계학적 변수와 함께 배우자의 협력, 여가, 자녀수 및 연령 등과 같은 가족 관련 변수 그리고 직장노동시간, 직장의 분위기, 근무시간조절가능성 등과 같은 직장 관련 변수를 함께 고려할 필요가 있음을 알 수 있다. 이러한 맥락에서 본 연구는 가정 그리고 직장이라는 두 생활영역에서 다양한 변수를 도출하여 일과 가정의 균형감 그리고 행복도를 측정하고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구문제

본 연구는 영유아기 자녀를 둔 취업여성의 일-가정 균형감과 행복도를 분석하기 위하여 설문지

조사를 실시하였다. 연구문제는 아래와 같다.

첫째, 영유아기 자녀를 둔 취업여성의 일-가정 균형감의 수준은 어떠하며 이에 영향 미치는 변수는 무엇인가?

둘째, 영유아기 자녀를 둔 취업여성의 행복도는 어떠하며 이에 영향 미치는 변수는 무엇인가?

셋째, 영유아기 자녀를 둔 취업여성의 일-가정 균형감과 행복도는 유의한 관계가 있는가?

2. 자료수집방법

이러한 연구문제를 분석하기 위해 영유아기 자녀를 1명 이상 기르고 있으면서 직업생활을 하는 여성을 대상으로 2014년 12월-2015년 2월 사이에 총 350부의 설문지를 배포하였으며, 최종적으로 321부의 자료를 분석에 사용하였다. 설문지의 타당성을 확보하기 위해 본조사를 실시하기 전 20명의 대상자를 사전 표집하여 예비조사를 실시하였으며, 이 과정에서 문항 일부를 조정하여 본조사를 실시하였다.

설문지는 크게 조사대상자의 기본적인 인적 사항(연령, 자녀수와 자녀연령, 학력, 결혼기간, 직업형태, 월평균 소득 등), 가정생활 관련 사항(가사 및 돌봄시간, 배우자의 가사/돌봄 참여에 대한 만족도), 직장생활 관련 사항(일주일 평균 근무시간, 근무시간조절가능성, 직장의 가족친화제도) 그리고 일-가정 균형감과 행복도로 구성하였다. 직장의 가족친화제도는 출산휴가, 육아휴직, 가족수당, 자녀학비 보조, 직장보육시설, 보육비 지원, 탄력적 근무제도와 같은 제도가 있는가의 여부를 조사하였다.

3. 척도 및 분석방법

일-가정 균형감은 제 2차 가족실태조사(여성가족부, 2010)에서 사용한 척도를 활용하였다. 이 척도는 아래와와 같이 11개의 문항으로 구성되었

는데, 11번 문항은 일-가정 균형감을 포괄적으로 나타내는 내용이기 때문에 다른 10개의 문항과는 구별되므로 삭제하고, 본 연구에서는 1번부터 10번까지의 10개 항목을 척도로 사용하였다. 문항은 5점 리커트 척도로 구성하였으며, 문항의 신뢰도를 검증하기 위해 크론바크 알파값을 측정 한 결과 .782로 나와 척도의 신뢰성을 확인하였다. 점수가 높을수록 일과 가정 간의 갈등을 덜 인식한다는 의미이고 따라서 일-가정 균형감이 높다고 해석할 수 있다. 예컨대 직장일 때문에 가족과의 약속을 지키지 못하는 일이 있다 라는

항목에서 1점은 그렇다 5점은 전혀 그렇지 않다는 의미하기 때문에, 점수가 높을수록 균형상태라고 인식하는 정도가 높다고 해석할 수 있다.

행복도는 남순현(2009), 김경식·이루지(2011), 정은의(2007), 이규호·한경혜(2012) 등 행복을 주제로 한 선행연구의 척도를 종합하여 가정생활 3문항, 자기효능감 4문항, 직장생활 3문항, 경제생활 3문항, 여가 3문항 등, 생활의 주요 영역이 균형적으로 분포되도록 구성하였다. 문항의 내용 그리고 문항의 신뢰도를 검증하기 위해 영역별로 크론바크 알파값을 측정 한 결과 아래 표와 같다.

〈표 1〉 행복도 척도와 신뢰도

영역	문항		Chronbach's α (전체 .81)
가정생활	1	우리 가족은 화목하다.	.77
	2	나는 자녀와 함께하는 시간이 즐겁다.	
	3	내게 힘든 일이 있을 때 가족은 힘이 된다.	
자기효능감	4	나는 종종 우울함을 느낀다.	.68
	5	나는 어려운 상황에 처했을 때 재기할 수 있다.	
	6	나는 내 자신을 사랑한다.	
	7	나의 몸은 건강하다.	
직장생활	8	나는 나의 직장 내 위치에 만족한다.	.76
	9	나는 직장동료와의 관계에 만족한다.	
	10	나는 나의 수입에 만족한다.	
경제생활	11	나는 우리가정의 주거수준은 적절하다.	.73
	12	나는 우리가정의 경제수준은 적절하다.	
	13	나는 우리가정의 지출에 부담을 느낀다.	
여가생활	14	나는 여가생활을 자주 한다.	.81
	15	나는 나의 여가생활에 만족한다.	
	16	나는 여가생활을 하면 스트레스가 해소된다.	

1)

항 목

- ① 직장일 때문에 가족과의 약속을 지키지 못한다
- ② 직장일 때문에 가족행사에 참여하지 못한다
- ③ 직장일을 집에 가지고 가는 경우가 많다
- ④ 직장일이 많아서 가족과 함께 하는 시간이 부족하다
- ⑤ 직장일로 가족들에게 무관심하다는 불평을 듣는다
- ⑥ 가사나 자녀양육, 가족원 돌봄 때문에 직장에 지각-조퇴-결근을 한다
- ⑦ 가족적 책임(육아, 가사활동 등) 때문에, 상관이나 동료들과 제대로 어울리지 못한다
- ⑧ 가사, 자녀양육, 가족원 돌봄 때문에 직장생활이나 승진 등에 불이익을 받을까 두려움을 느낀 적이 있다
- ⑨ 가사, 자녀양육, 가족원 돌봄 때문에 직장생활에서 불성실하다는 비난을 받아본 적 있다
- ⑩ 가사, 자녀양육, 가족원 돌봄 때문에 직장생활에서 업무처리하는 시간이 부족하다
- ⑪ 나는 현재 일과 가정생활의 균형을 잘 취하고 있다

위와 같이 문항을 5점 리커트 척도로 구성하였으며, 4번과 13번 문항은 역척도화 하였다. 따라서 점수가 높을수록 행복도가 높아진다고 해석할 수 있다.

수집된 자료는 SPSS 21.0 프로그램을 사용하여 빈도분석, 상관관계분석 그리고 회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 조사대상자의 기본적인 특성

먼저 본 연구의 조사대상자인 321명의 인구통계학적 특성을 보면 <표 2>와 같다.

전체 대상자의 평균 연령은 35.8세로 나타났다. 본인의 월평균 소득은 232.8만원이며, 가계 월평균 총소득은 493만원으로 나왔다. 학력은 고졸 이하가 53.3%, 대졸이 31.8% 그리고 대졸 이상이 14.9%로 분포되어 있다. 직업의 형태는 판매/서비스직(37.7%), 사무관리직(36.7%)이 대부분

을 차지하고 있다. 기타, 평균 결혼 지속년수는 6.8년, 평균 자녀수는 1.21명으로 나타났다.

다음으로 조사대상자들이 가사 및 돌봄에 어느 정도의 시간을 할애하고 있는지를 보면 <표 3>과 같다.

주중 하루 평균 가사노동시간은 약 2시간 정도이며 평균 돌봄시간은 이보다 조금 더 많은 2시간 30분 정도로 나왔다. 가사노동시간보다 돌봄노동시간에 30분 가량을 더 할애하는 것으로 보이는데, 이는 영유아기 자녀를 둔 가정의 특성이라고 할 수 있다. 주중 가사 및 돌봄에 투입되는 시간을 합해 보면 277분, 즉 4시간 반 정도이다. 주말에는 이보다 훨씬 많아져서 평균 가사시간은 3시간이 넘고, 돌봄시간은 5시간 이상으로 나타났다. 이로써 주말에는 가사와 돌봄을 합하여 8시간 이상을 할애하고 있음을 알 수 있다. 즉, 조사대상자인 기혼취업여성들은 주중에 못다 한 돌봄 및 가사를 주말에 집중적으로 보충하고 있음을 알 수 있다. 배우자(남편)의 가사 및 돌봄 참여에 대한 만족도는 10점 만점에 평균 5.76점이 나와, 보통 수준을 약간 상회하는 정도

<표 2> 조사대상자의 인구통계학적 특성

N=321					
연령 (평균 35.8세)	20대	99명	학력(%)	고졸 이하	53.3%
	30대	132명		대졸	31.8%
	40대	90명		대졸 이상	14.9%
월평균소득 (평균 232.8만원)	200만원 이하	87명	직업형태	판매/서비스직	37.7%
	200-299만원	142명		사무관리직	36.7%
	300-399만원	70명		생산직	18.4%
	400만원 이상	22명		전문/경영직	7.2%

<표 3> 조사대상자의 주중, 주말 가사 및 돌봄 평균 시간 (분)

N=321					
주중			주말		
가사	돌봄	총합	가사	돌봄	총합
125.2	151.8	277.0	185.0	324.8	509.8

로 만족하고 있음을 알 수 있다.

직장생활과 관련하여 1주일 평균 근무시간은 46.12시간으로 나타나, 주 5일 근무제를 가정할 때 하루 평균 9.3시간 정도 근무하는 것을 알 수 있다. 근무시간조절 가성은 전혀 가능하지 않다(1점)부터 매우 융통적이다(5점)까지 분포되는데 평균 1.8점으로 나와 근무시간 조절가능성이 쉽지 않다는 것을 알 수 있다. 다음으로 조사대상자들이 다니는 직장에서 제공하는 가족친화제도는 평균적으로 <표 4>와 같은 순서로 나타났다.

즉 조사대상자들이 근무하는 직장에서는 출산휴가와 육아휴직, 가족수당 등의 순서로 가족친화제도를 운영하고 있으며, 보육비 지원과 직장보육시설을 제공하는 비율이 가장 낮다.

2. 일-가정 균형감

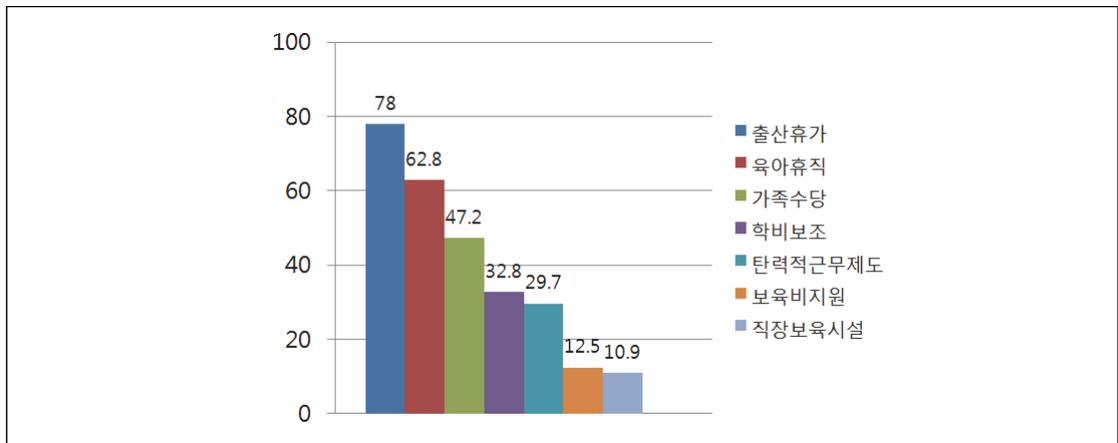
조사대상자들이 인식하는 일-가정 균형감을 보면, 5점 리커트 척도로 측정된 일-가정 균형감의 경우 점수가 높아질수록 일과 가정 불균형을 덜 인식한다는 뜻으로, 전체 평균은 3.08점으로 나타나 일-가정 균형감은 보통 수준이라고 할 수 있다. 10개 항목을 평균 순서대로 보면, 직장일

을 집으로 가지고 가는 경우가 많다(3.92), 직장일 때문에 가족과의 약속을 지키지 못한다(3.51), 직장일이 많아서 가족과 함께 하는 시간이 부족하다(3.42), 직장일 때문에 가족행사에 참여하지 못한다(3.23), 가족책임 때문에 상사, 동료들과 제대로 어울리지 못한다(3.21), 가족일 때문에 직장생활, 승진 등에 불이익을 받을까 두려움을 느낀 적이 있다(2.89), 직장일이 많아 가족과 함께 하는 시간이 부족하다(2.88), 가사 등으로 직장에서 업무처리하는 시간이 부족하다(2.79), 가정일 때문에 직장에 지각, 조퇴, 결근을 한다(2.67), 가사 등으로 직장에서 불성실하다는 비난을 받아본 적이 있다(2.25)의 순으로 나타났다.

전체 항목 중 가사 등으로 직장에서 불성실하다는 비난을 받아본 적이 있다는 항목의 점수가 가장 낮아, 이 항목에서의 일-가정 갈등 및 불균형 정도가 심한 것을 알 수 있다. 반면 직장일을 집으로 가져가는 경우가 많다는 점수가 가장 높게 나타나, 이 항목으로 인한 일-가정 갈등이 크지 않다는 것을 알 수 있다.

일-가정 균형감을 측정하는 10개 문항(각주 1) 중 앞의 5문항은 직장일로 인해 가정생활에 부정적인 영향을 받는 내용이며, 뒤의 5문항은 가정생

<표 4> 조사대상자의 직장이 제공하는 가족친화제도 (%)



활에서의 역할로 인해 직장생활에 부정적인 영향을 받는 내용으로 구분할 수 있다. 직장일이 가정생활에 부정적 영향을 미치는 문항의 평균 점수는 16.96이고, 가정에서의 역할이 직장생활에 부정적 영향을 미치는 문항의 평균 점수는 13.81점으로 나와, 조사대상자 집단의 경우 일-가정 균형감을 인식함에 있어 직장일로 인해 가정에서의 역할을 충분히 할 수 없기 때문에 갖게 되는 갈등이 상대적으로 더 크다는 것을 알 수 있다.

본 연구의 첫 번째 연구문제인 일-가정 균형감과 유의한 관계를 갖는 요인을 알아보기 위해 연령, 소득, 학력, 자녀수, 첫 자녀 연령, 주중/주말 가사/돌봄 시간, 배우자의 가사/돌봄 참여에 대한 만족도, 일주일 평균 근로시간, 직장의 가족친화제도 개수, 근무시간 조절 가능성과 일-가정 균형감의 상관분석을 실시하였다. 그 결과는 <표 5>와 같다.

일-가정 균형감은 자신의 연령, 학력, 자녀수와의 통계적으로 유의한 관계를 보이고 있지 않으며, 그 외의 변수와는 유의한 관계를 갖는 것

으로 나타났다. 즉, 소득, 첫 자녀 연령, 주중/주말 가사시간, 주중/주말 돌봄시간, 배우자의 가사/돌봄참여에 대한 만족도, 일주일 평균 근로시간, 조직 내 가족친화제도 개수 그리고 근무시간 조절 가능성과 통계적으로 유의한 상관관계를 갖고 있는 것으로 나타났다. 소득, 첫 자녀 연령, 배우자의 가사/돌봄 참여에 대한 만족도, 조직 내 가족친화제도 개수 그리고 근무시간조절 가능성은 일-가정 균형감과 정적 관계를, 주중/주말 가사 및 돌봄시간, 일주일 평균 근로시간은 일-가정 균형감과 부적 관계를 갖는 것으로 나타났다.

다음으로 일-가정 균형감에 영향을 미치는 변수들의 상대적인 영향을 알아보기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 상관관계분석에서 통계적으로 유의하지 않은 자신의 연령, 학력, 자녀수는 제외하였다. 회귀모형의 다중공선성 확인을 위하여 공차한계와 분산팽창지수(VIF)를 사용하였다. 공차한계 값 0.1 이하 그리고 VIF 값 10 이상일 때 다중공선성이 존재한다고 보는 일반적 기준을 (서정희·허은정, 2013) 적용하였는데, 공차한계

<표 5> 일-가정 균형감에 영향 미치는 요인

변수	일-가정 균형감
연령	-.090
학력	.078
소득	.199**
자녀수	.089
첫 자녀 연령	.178**
주중 가사시간	-.153**
주중 돌봄시간	-.323***
주말 가사시간	-.200***
주말 돌봄시간	-.253***
배우자 가사/돌봄참여에 대한 만족도	.340***
일주일 평균 근로시간	-.399***
가족친화제도 개수	.278***
근무시간 조절 가능성	.428***

p<.01 *p<.001

는 .86에서 .97 사이로, VIF 계수는 1.16과 1.21 범위로 나타나, 다중공선성의 위험은 없는 것으로 확인되었다.

조사대상자의 일-가정 균형감에 미치는 변수들의 독립적인 영향력을 살펴보면 소득, 첫 자녀 연령, 주중 가사 및 돌봄시간, 주말 가사시간, 일주일 평균 근로시간, 가족친화제도 개수, 근무시간 조절가능성이 통계적으로 유의한 변수로 나타났다. 구체적으로, 소득이 높을수록, 첫 자녀 연령이 높을수록, 조직 내 가족친화제도가 많을수록 그리고 근무시간 조절가능성이 높을수록, 주중 가사시간과 돌봄시간, 주말 가사시간 그리고 일주일 평균 근로시간이 짧을수록 일-가정 균형감을 높게 인식한다고 할 수 있다. 첫 자녀 연령이 높을수록 일-가정 균형을 높게 인식한다는 것은 영유아기 자녀 중에서도 나이가 어릴수록 부모와의 애착관계나 돌봄의 내용적인 측면에서 일하는 부모에게는 더욱 힘든 시기가 될 수 있음을 나타낸다고 할 것이다. 회귀분석에서 배우자의 가사 및 돌봄 참여 만족도는 통계적으로 유의하지 않은 변수인데 이는 배우자 지지가 높

을수록 일-가족 갈등이 감소되었다는 선행연구(한영주 외, 2013)와는 상반된 결과로서, 취업여성 자신의 근로시간, 직장의 가족친화제도와 같은 변수들보다 상대적인 영향력이 낮게 나타난 것이라고 할 수 있다. 후속연구에서는 배우자의 가사 및 돌봄 참여에 대한 기대, 가사조력자로부터의 지원 여부와 같은 변수를 함께 분석하여 배우자의 지지가 취업여성의 일-가정 균형감에 미치는 영향력을 보다 심층적으로 검증할 필요가 있을 것이다.

그리고 직장 관련 변수인 일주일 평균 근로시간이나 가족친화제도 그리고 근무시간 조절가능성과 같은 변수의 상대적 영향력이 매우 큰 것으로 나타난 바, 직장 문화나 제도와 같은 요소들이 일하는 부모의 일-가정 균형감에 큰 영향을 미친다는 것을(송혜림, 2012; 이미진, 2010) 다시 한 번 확인할 수 있다. 전체적으로 회귀모델이 포함된 변수들은 조사대상자들이 인식하는 일-가정 균형감의 34%를 설명하고 있다.

〈표 6〉 일-가정 균형감과 관련 변수 회귀분석 결과

	일-가정 균형감		
	B	S.E.	β
소득	.022	.021	.11*
첫 자녀 연령	.025	.062	.12*
주중 가사시간	-.198	.032	-.17**
주말 가사시간	-.214	.052	-.190**
주중 돌봄시간	-.145	.073	-.18**
주말 돌봄시간	-.023	.045	-.09
배우자 가사/돌봄참여 만족도	.052	.058	.08
일주일 평균 근로시간	-.252	.081	-.268***
가족친화제도 개수	.198	.076	.212***
근무시간 조절가능성	.265	.092	.313***
상수	3.023***		
R ²	.34		

3. 행복도

조사대상자들이 인식하는 행복도의 경우 아래 표와 같이 영역별로 평균을 산출하였는데, 전체 평균은 3.54로 보통을 다소 상회하는 수준의 행복도를 나타내고 있다.

〈표 7〉 행복도 수준

영역	평균(표준편차)
가정생활	3.89(.651)
자기효능감	3.72(.662)
직장생활	3.62(.838)
경제생활	3.23(.685)
여가생활	3.24(.889)
전체	3.54(.566)

영역별로 볼 때 행복도 점수는 가정생활>자기효능감>직장생활>여가생활>경제생활의 순으로 나타나, 가정생활 영역에서의 행복도가 가장 높고

경제생활 영역에서의 행복도가 가장 낮다. 세부 항목으로 볼 때, ‘나는 자녀와 함께 하는 시간이 즐겁다’(4.28점), ‘내게 힘든 일이 있을 때 가족은 힘이 된다’(4.26점), ‘나는 내 자신을 사랑한다’(4.14점)가 우선 순위로 등장한 반면, 가장 평균 점수가 낮은 항목은 ‘나는 우리 가정의 지출에 부담을 느낀다’(2.65)이고 그 다음이 ‘나는 여가생활을 자주 한다’(3.07), 여가를 통해 스트레스를 해소한다(3.14)의 순으로 나타났다. 즉 경제적인 측면 그리고 여가의 측면에서 부정적 인식이 상대적으로 많이 나타났다.

본 연구의 두 번째 및 세 번째 연구문제인 행복도와 유의한 관계를 갖는 요인을 알아보기 위해 일-가정 균형감을 분석할 때 사용한 것과 동일한 변수들 그리고 여기에 일-가정 균형감을 포함시켜 상관관계 분석을 실시하였다. 그 결과는 <표 8>과 같다.

학력, 자녀수, 첫 자녀 연령을 제외한 변수들이 행복도와 통계적으로 유의한 상관관계를 갖고 있

〈표 8〉 행복도에 영향 미치는 요인

변수	행복도
연령	.161**
학력	.082
소득	.257***
자녀수	-.065
첫 자녀 연령	.052
주중 가사시간	-.151**
주중 돌봄시간	-.123**
주말 가사시간	-.199**
주말 돌봄시간	-.175**
배우자 가사/돌봄참여에 대한 만족도	.132**
일주일 평균 근로시간	-.319***
가족친화제도 개수	.161**
근무시간 조절 가능성	.187**
일-가정 균형감	.566***

p<.01 *p<.001

는 것으로 나타났다. 자신의 연령, 소득, 배우자 가사/돌봄참여에 대한 만족도, 가족친화제도 개수, 근무시간 조절가능성 및 일-가정 균형감은 행복도와 정적 상관관계를, 주중/주말 가사 및 돌봄시간, 일주일 평균 근로시간은 행복도와 부적 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 학력, 자녀수가 통계적으로 유의한 상관관계를 갖지 않은 결과는 일-가정 균형감과 동일한 결과라고 할 수 있다.

조사대상자의 행복도에 영향을 미치는 변수들의 상대적 영향력을 확인하기 위해 상관관계분석에서 유의하게 나온 자신의 연령, 소득, 주중 가사/돌봄시간, 주말 가사/돌봄시간, 배우자 가사/돌봄참여에 대한 만족도, 일주일 평균 근로시간, 가족친화제도 개수, 근무시간 조절가능성, 일-가정 균형감을 독립변수로 하여 회귀분석을 실시하였다. 다중공선성 여부를 확인하기 위하여 공차한계와 분산팽창지수(VIF)를 측정된 결과, 공차한계는 .83에서 .90 사이로, VIF 계수는 1.10과 1.16 범위로 나타나, 다중공선성의 위험은 없는 것으로 확인되

었다. 회귀분석의 결과는 <표 9>와 같다.

조사대상자의 행복도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수는 자신의 연령, 소득, 주말 가사시간, 배우자의 가사/돌봄참여에 대한 만족도, 일주일 평균 근로시간, 가족친화제도 개수, 근무시간 조절가능성 그리고 일-가정 균형감으로 나타났다으며, 이 변수들은 전체 행복도의 28%를 설명하는 것으로 나타났다. 연령이 높아질수록, 소득이 많아질수록, 주말 가사시간이 짧을수록, 배우자의 가사 및 돌봄참여에 대한 만족도가 높을수록, 일주일 평균 근로시간이 짧을수록, 조직내 가족친화제도가 많을수록, 근무시간조절가능성이 높을수록 그리고 일-가정 균형감이 높을수록 행복도는 높아지는 것을 알 수 있다. 일-가정 균형감에는 유의한 영향을 미치지 못 하였으나 행복도에는 유의한 영향을 미친 변수는 자신의 연령 그리고 배우자의 가사 및 돌봄 참여에 대한 만족도이다. 또한 가사시간과 돌봄시간의 경우 유일하게 주말 가사시간만이 행복도에 유의한

<표 9> 행복도와 관련 변수 회귀분석 결과

	행복도		
	B	S.E.	β
연령	.029	.021	.130*
소득	.078	.096	.225**
주중 가사시간	-.019	.053	-.076
주말 가사시간	-.231	.096	-.158*
주중 돌봄시간	-.101	.120	-.096
주말 돌봄시간	-.032	.002	-.082
배우자 가사/돌봄참여 만족도	.101	.156	.178**
일주일 평균 근로시간	-.198	.085	-.220***
가족친화제도 개수	.181	.078	.119*
근무시간 조절가능성	.298	.055	.167**
일-가정 균형감	.411	.092	.287***
상수	2.985***		
R ²	.28		

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

영향을 미치고 있는데, 이는 주말에도 가사를 해야 하는 취업주부들의 부담과 스트레스를 간접적으로 나타내는 결과라고 할 것이다. 다수의 취업주부들은 주중 출퇴근과 근무로 인하여 주말의 휴식과 여가를 통해 일과 가정의 균형을 취하려는 요구를 갖게 될 것이므로(송혜림, 2014) 주말의 가사노동시간은 일과 가정의 균형감은 물론 행복도에 유의한 영향을 미치는 것으로 보인다. 일-가정 균형감은 행복도에 유의한 영향을 미치는 1순위 요인으로 나타나, 취업여성의 행복도에는 인구통계학적 변수와 가정생활 및 직장생활 관련 변수 외에 일-가정 균형감의 상대적 영향력이 매우 크다는 것을 확인할 수 있었다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 영유아기 자녀를 둔 기혼취업여성의 일-가정 균형감 그리고 행복도에 주목하여, 이에 영향 미치는 요인을 파악하고자 수행되었다. 설문지를 통해 321명의 대상자로부터 수집된 자료를 분석한 결과, 일-가정 균형감에 미치는 변수는 소득, 첫 자녀 연령, 주중 가사 및 돌봄 시간, 주말 가사시간, 일주일 평균 근로시간, 가족친화제도 개수, 근무시간 조절가능성으로 나타나, 소득이 높을수록, 첫 자녀 연령이 높을수록, 조직 내 가족친화제도가 많을수록 그리고 근무시간 조절가능성이 높을수록, 주중 가사시간과 돌봄시간, 주말 가사시간 그리고 일주일 평균 근로시간이 짧을수록 일-가정 균형감을 높게 인식하는 것을 알 수 있다. 행복도의 경우, 연령, 소득, 주말 가사시간, 배우자의 가사/돌봄참여에 대한 만족도, 일주일 평균 근로시간, 가족친화제도 개수, 근무시간 조절가능성 그리고 일-가정 균형감이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나, 연령이 높아질수록, 소득이 많아질수록, 주말 가사시간이 짧을수록, 배우자의 가사 및 돌봄

참여에 대한 만족도가 높을수록, 일주일 평균 근로시간이 짧을수록, 조직 내 가족친화제도가 많을수록, 근무시간조절가능성이 높을수록 그리고 일-가정 균형감이 높을수록 행복도는 높아지는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과를 통해 기혼취업여성의 일-가정 균형감 그리고 행복도에 유의한 영향을 미치는 인구통계학적 변수, 가정생활 및 직장생활 관련 변수를 포착할 수 있었다. 특히 일과 가정의 균형감이 행복도에 미치는 상대적 영향력을 함께 확인할 수 있었다.

이러한 결과를 바탕으로 결론을 도출하면, 먼저 일-가정 균형감과 행복도 모두에 영향을 미치는 공통적인 변수로 일주일 평균 근로시간, 가족친화제도 개수, 근무시간 조절가능성 등이 부각되고 있는데, 이러한 요인은 개인적 차원에서의 노력으로 해결될 수 있는 것이 아니기 때문에, 정책적·제도적 차원에서 보다 적극적인 가족친화제도의 마련과 확산 그리고 실천의 추동력이 필요한 것으로 사료된다. 가족친화적인 직장문화가 필요하다는 추상적 선언에서 더 나아가, 구체적으로 어떤 내용과 항목, 요소들을 통해 가족친화적인 직장문화를 구성하고 평가할 수 있을지, 현재 기업을 대상으로 한 가족친화인증제도의 보완방법은 무엇인지 등을 통합적으로 검토할 필요가 있을 것이다. 다양한 규모, 업종별로 직장을 유형화하여 맞춤형의 가족친화 프로그램을 보다 적극적으로 보급하고, 각 직장별로 자체적인 가족친화 프로그램을 개발하여 운영할 수 있도록 컨설팅하는 체계를 조직적으로 운영하는 방안 등이 적용되어야 할 것이다.

다음으로, 취업주부들은 주중 출퇴근과 근무로 인하여 주말의 휴식과 여가를 통해 일과 가정의 균형을 취하려는 요구를 갖게 될 것이기 때문에 본 연구에서는 주말의 가사노동시간은 일과 가정의 균형감은 물론 행복도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그럼에도 불구하고 본 연구에서는 주중과 주말의 가사 및 돌봄시간에 있어 취업주부들은 주중 못 다한 가사와 돌봄을 주말에 보충하고

이로써 주말의 가사 및 돌봄시간이 매우 길다는 것을 확인할 수 있었다. 이처럼 주말의 가사 및 돌봄 부담은 취업주부들의 일-가정 균형감은 물론 행복도에도 부정적인 영향을 미칠 것으로 예측할 수 있다. 따라서 주말 가사 및 돌봄시간을 줄이고 여가시간과 자유시간을 더 많이 확보하는 것은 취업주부의 일-가정 균형감과 행복도를 높일 수 있는 방안이라고 할 수 있는 바, 배우자의 적극적인 가족역할을 통해 주말의 가사 및 돌봄 부담을 감소시키는 것이 무엇보다 필요하다고 할 수 있다. 이를 위해 남성들의 양성평등한 역할분담, 가족역할 강화가 수반되어야 하며, 따라서 현재 건강가정지원센터를 중심으로 활성화되고 있는 아버지교육, 남성대상 가족친화교육의 중요성과 의미를 다시 한 번 강조할 수 있을 것이다. 앞으로 생애주기별 생활의 특성과 요구 등을 반영한 맞춤형의 프로그램이 지속적으로 개발되고 현장을 통해 보급되어야 할 것이다. 가족자원경영학 분야에서는 그동안 연구해 오던 남성대상 아버지교육이나 가족생활교육 프로그램의 경향을 분석하고 그 수준과 성과를 향상시킬 수 있는 후속 연구가 계속 진행되어야 할 것이다.

또한 본 연구에서는 일-가정 균형감이 행복도에 직접적인 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 이러한 결과는 향후 행복의 지표 구성, 행복 측정, 국제적 행복지수 분석 등의 차원에서 일-가정 균형감이 주요 변수로 포함되어야 함을 시사하는 결과라고 할 수 있을 것이다. 이러한 노력을 통해 자녀를 기르면서 직장생활을 하는 여성집단의 일-가정 균형 그리고 행복을 동시에 높일 수 있는 방안을 도출할 수 있을 것이다. 행복은 생활만족도, 가정의 건강성, 삶의 질 등과 함께 광의의 가정관리학의 학문적 지향성이며 목표라는 점에서 가족자원경영학 분야에서도 행복에 대한 연구를 보다 적극적으로 수행할 필요가 있는 바, 특히 일-가정 균형감을 행복측정지표에 반영하기 위한 정교한 척도를 개발하고 적용하는 연구가 활성화되어야 할 것이다.

본 연구는 영유아기 자녀를 둔 취업여성을 대상

으로 자료를 수집한 바, 후속연구를 통해 다양한 생활주기에 처한 대상들을 포함하여 생애주기별 일-가정 균형감과 행복도를 보다 체계적으로 분석하고 그 결과에 기반하여 생애주기별 일-가정 균형감과 행복도 증진의 구체적인 방법을 모색할 필요가 있을 것이다. 또한 남성을 대상으로 한 연구를 통해 남성집단의 일-가정 균형감과 행복도에 영향 미치는 변수들을 도출하고, 이러한 결과를 남성 대상 교육 및 상담 프로그램, 가족친화 프로그램 등에 반영할 필요가 있을 것이다. 후속연구를 통해 다양한 대상, 다양한 생활주기에 처한 집단들의 일-가정 균형감 그리고 행복도를 조사하고 분석할 필요가 있을 것이며, 동시에 가족자원경영학에서 모색할 수 있는 행복의 또 다른 요인들을 도출하여 적용할 필요가 있을 것이다.

【참 고 문 헌】

- 1) 강혜숙·오평석(2011). 직장여성의 여가활동참여 동기요인과 여가활동특성이 행복수준에 미치는 영향. *관광연구* 26(5). 495-513
- 2) 강혜숙·한학진(2012). 여가유형과 인구통계적 특성에 따른 여성 여가만족 및 행복수준 관계분석. *호텔관광연구* 14(2). 234-252
- 3) 관계부처합동(2014). UN 세계행복보고서(2012년 4월), 2012년 4월 - 관계부처합동(2014), 제 1차 사회보장기본계획 2쪽 재인용.
- 4) 구교준·임재영·최슬기(2014). 소득과 삶의 역량에 따른 행복 결정요인 연구. *한국행정학보* 48(2).
- 5) 김경식·이루지(2011). 한국인의 여가활동과 여가만족 및 행복: 국가통계자료 이용. *한국콘텐츠학회논문지* 11(11). 424-433
- 6) 김기범·전경숙·차영란(2006). 한국 중년여성의 삶과 행복 : 한국 중년여성의 사회적 역할과 삶의 행복. *한국심리학회 연차 학술발표*

- 논문집. 206-207
- 7) 김동식·김영택·정진주·최인선(2013). 맞벌이 여성의 근로시간이 일·가정 양립 갈등과 건강영향 연구 : 근로시간을 중심으로. 서울 : 한국여성정책연구원
 - 8) 김민경(2013). 다문화가족 남편의 정신건강, 레질리언스와 행복에 대한 연구. 한국가정관리학회지 30(5).
 - 9) 김종길·김광석·백유성(2009). BWF의 선행요인과 조직효과성의 관계. 2009년 경영관련학회 통합 학술발표대회 자료집.18-19.
 - 10) 김주현·문영주(2010). 맞벌이 여성의 성역할 태도가 결혼생활 만족에 미치는 영향 - 일-가정 갈등과 일-가정 강화의 매개효과를 중심으로. 한국가족자원경영학회지 14(2). 109-126 317-339
 - 11) 남순현(2009). 중년기 기혼여성의 성과 일에 대한 태도가 심리적 행복감에 미치는 영향. 인간발달연구(16). 199-222
 - 12) 박영신·김의철(2009). 한국 성인 남녀가 행복에 이르는 길 : 직업 성취, 자녀 성공, 정서적 지원과 자기효능감의 영향. 한국심리학회지(여성) 14(3). 467-495
 - 13) 서정희·허은정(2013). SPSS 21.0을 활용한 생활과학 통계분석. 울산대학교 출판부
 - 14) 송혜림(2010). 일/가정 양립 정책의 이론적 배경. 변신원 <일과 가정의 양립 정책 교육 프로그램> 자료집. 한국양성평등교육진흥원.
 - 15) ____ (2012a). 일과 생활의 조화 : 정책에서 생활로. 대한가정학회 2012년도 춘계학술대회 자료집
 - 16) ____ (2012b). 남성의 일-가정 양립 실태와 요구도. 한국가족자원경영학회지 16(2). 1-18
 - 17) ____ (2014). 기혼취업여성의 일-가정 균형 실태 : 초등학교 저학년생 자녀를 둔 가정을 중심으로. 한국가족자원경영학회지 18(3). 41-59
 - 18) 송혜림·이승미(2015). 행복체감형 정책과 가정관리학의 과제. 한국가정관리학회 2015년도 춘계공동학술대회 자료집
 - 19) 송혜림·조영희·정영금·고선강·김유경(2010). 일·가정 양립을 위한 자녀돌봄 요구 및 정책개발 연구. 여성가족부 위탁연구 과제 보고서.
 - 20) 안상윤(2013). 북한이탈주민의 정착지원정책 연구 : 지원제도, 거버넌스와 행복지수를 중심으로. 전남대학교 박사학위논문.
 - 21) 여성가족부(2010). 제 2차 가족실태조사.
 - 22) 우창빈(2013). 행복을 추구하는 행복정책은 가능한가? 서울대학교 한국행정연구소 행정논총 51(2).
 - 23) 윤대혁(2008). 맞벌이부부의 가정-직장 균형과 여가활동에 관한 연구. 한국인적자원관리학회 15(1). 87-109.
 - 24) 윤소영·김혜진(2013). 맞벌이 기혼남성의 일-가정 균형의 주관적 인식 및 갈등 정도와 가정의 건강성 인식. 한국가족자원경영학회지 17(2). 19-35
 - 25) 이규호·한경혜(2012). 맞벌이 부부의 일상활동 정서와 행복. 한국가족관계학회지 16(4). 87-104
 - 26) 이문진·황선환(2014). 여가시간이 증가하면 행복은? 한국여가레크리에이션학회지 38(2). 29-38
 - 27) 이선경·이춘우·김상순(2014). 일-가정 갈등이 이직의도에 미치는 영향 -유연근무제 만족도를 중심으로-. <인적자원관리연구> 21(5), 245-262
 - 28) 이승미·구혜령(2013). 자녀양육기 기혼취업 여성의 일-가정 상호작용 유형과 유형별 특성. 한국생활과학회지. 22권(4호). pp.575-591
 - 29) 이재림·손서희(2013). 미취학 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등 : 직장 및 자녀양육 관련 자원과 지각을 중심으로. 한국가족관계학회지 18(1). 93-114

- 30) 이주일·유경(2010). 직장-가정 갈등의 세대 차이와 직장-가정 갈등이 행복에 미치는 영향 : 직장여성의 경우. 한국심리학회지(산업 및 조직) 23(3). 471-501.
- 31) 임미령·김대욱(2014). 유아기 자녀를 둔 산업단지 근로자의 일-가족 갈등과 근무환경이 만족도에 미치는 영향. 유아교육학논집 18(4). 371-388
- 32) 정영금(2005). 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구. 한국가정관리학회지 23(4). 113-122
- 33) _____(2007). 기혼취업여성의 일-가족 균형감과 지원용이도/요구도에 관한 연구. 한국가정관리학회지 24(2). 107-118
- 34) _____(2008). 가족자원경영학적 관점에서 본 일-가정 균형 정책에 대한 평가와 방향. 한국가족자원경영학회지, 12(2), 1-14.
- 35) _____(2011). 가족친화사회를 위한 일과 가정의 균형. 도서출판 인스
- 36) 정은의(2007). 사회경제적 요인과 기혼 여성 행복간 관계: 개별성-관계성의 조절효과 및 자아존중감의 매개효과 검증, 한국심리학회지(26), 59-82
- 37) 정은의·노안영(2007). 사회경제적 요인과 기혼여성 행복 간 관계 : 개별성-관계성의 조절효과 및 자아존중감의 매개효과 검증. 한국심리학회지(일반) 26(1). 59-82
- 38) 조희금(1999). 취업기혼여성의 일-가정 갈등과 직업 및 생활만족도-생산직과 사무직 여성을 중심으로. 대한가정학회 37(2). 145-158
- 39) 최영민(2010). 결혼행복감의 결정요인 분석: 소득수준별 차이를 중심으로, 한국가족복지학회지 29. 85-114
- 40) 한경혜·장미나(2011). 일상재구성법을 통해 살펴본 영·유아자녀를 둔 기혼여성들의 행복감. 한국가족복지학회 16(4). 5-27
- 41) 한국직업능력개발원(2013). ‘KRIVET Issue Brief’ 제48호 “직장인의 성공에 대한 인식과 시사점”. 3월 31일(월)
- 42) 한영주·박지아·손나희(2013). 기혼 취업모의 일-가족 갈등과 일-가족 향상의 관계. 한국상담학회 14(2). 1443-1468.
- 43) 허청라·구재선·서은국(2014). 기본적 욕구 충족 이후의 행복 : 사회적 욕구의 중요성. 한국심리학회지(사회 및 성격). 28(2). 59-75
- 44) 홍주연·윤미(2013). 중년여성의 영성이 행복과 우울에 미치는 영향. 한국심리학회지(여성) 18(1). 219-242

- 투 고 일 : 2015년 7월 1일
- 심 사 일 : 2015년 7월 21일
- 게재확정일 : 2015년 8월 22일