

# 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 가정, 조직, 지역사회 변인의 영향력에 대한 국가비교연구: 한국, 일본, 영국 기혼여성근로자를 중심으로\*

Comparative Study on the Effect of Family, Organization and Community Factors on  
Work-Life Balance: Married and Working Women in Korea, Japan, and the U.K.

서울과학종합대학원  
전임연구원 손영미\*\*  
서울과학종합대학원  
조교수 박정열\*\*\*

Seoul School of Integrated Science & Technologies  
*Full-time Researcher* Sohn, Young Mi  
*Assistant Professor* Park, Cheong Yeul

## 〈목 차〉

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

## 〈Abstract〉

This study aimed to identify differences in the level of work-life balance as well as the effect of independent variables, including family (sharing family work, support for working), organization (culture, support services and systems), and community variables (accessibility to and amount of work-life balance programs), on work-life balance in South Korea, Japan, and the U.K. For these purposes, data were collected from 311, 324, and 322 married, working women (from 30 to 50 years of age) from Korea, Japan, and the U.K., respectively. It was consistently shown that U.K. employees scored higher in work-life balance than Korean and Japanese employees. Compared

\* 이 논문은 2013년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2013S1A3A2043322).

\*\* 주저자 : 손영미(shonym@hanmail.net)

\*\*\* 교신저자: 박정열(cypark@assist.ac.kr)

with Japan and the U.K., Korean participants were significantly lower in terms of work-leisure balance and work-self-development balance. The regression analysis revealed that 'sharing family work with partner' was commonly important and a major factor in all three countries. A 'supportive organizational culture' predicted work-life balance for Korean and Japanese participants, while work-life balance programs had a powerful effect on work-life balance only for U.K. participants. In the case of community variables, there were no significant effects for U.K. participants with regard to work-life balance. In contrast, 'the amount of work-life balance programs offered' was shown to affect the work-life balance of Korean working women, while 'accessibility to the programs' was significantly influential in Japan. We interpret these results according to social, economic, political, and psychological factors.

Key Words : work-life balance(일과 삶의 균형), married women(기혼여성),  
working women(직장여성), work-family(일-가정), comparative study(비교연구)

## I. 서론

20대 한국 여성의 경제활동참가율(62.9%)은 같은 연령대 남성의 경제활동참가율(61.7%)보다 높다. 그러나 30대에 이르면 한국 여성의 경제활동참가율(58.4%)이 급격히 떨어지면서, 30대 남성(93.7%)보다 현격히 낮은 경향을 보인다. 40대에 이르러서는 경제활동참가율은 상승하지만(66.7%) 여전히 남성(94.5%)에 비해서는 약 30% 정도 낮은 상황이다(통계청, 2014a). 한국 여성의 경제활동참가 형태는 전형적인 M자형 곡선을 이루는 특성이 있다. 이는 한국 여성들이 결혼, 출산, 육아를 하는 과정에서 발생하는 일과 삶의 불균형으로 인해 경제활동을 일시적으로 중단하거나 포기하는 경우가 많기 때문이다.

출산과 육아의 어려움으로 인한 여성의 낮은 경제활동참가율은 국가의 경제성장을 저해하고, 장기적으로 저출산을 통한 급속한 고령화를 유발함으로써 국가의 지속가능성을 위협할 수 있다. 그러나 한국은 여전히 출산과 육아의 문제를 개인(특히 여성)의 것으로 돌리고 있는 것이 현실이

다(장지연, 2005). 출산과 육아의 책임을 개인적으로 전가하는 것은 부메랑이 되어 저출산과 여성의 낮은 경제활동참가율을 초래할 것이다. 여성의 경제활동참가율과 출산율이 함께 높은 대다수 OECD 국가들의 공통점은 여성이 안고 있는 이러한 어려움을 개인적인 문제로만 취급하지 않는다는 점이다. 이들 국가들은 임신·출산·육아로 인한 여성의 부담을 덜어주고, 직장에서 마음 편하게 일할 수 있는 환경을 만들어 주기 위한 다양한 일과 삶의 균형(Work-Life Balance) 정책을 범정부적인 차원에서 지속적으로 추진해 오고 있다(김정운, 박정열, 손영미, 장훈, 2005).

일과 삶의 균형은 여성의 경제참여 확대, 출산율 제고, 양성평등, 국민복지 증진 등과 맞물려 국가적 차원에서 중요한 이슈로 다루어져 왔다. 또한 일과 삶의 균형은 우수한 여성 인재의 확보 및 유지, 생산성 향상 등 기업의 입장에서도 중요한 문제이다. 일과 삶의 균형과 관련된 연구는 1970년대 후반부터 시작되어(Morris & Madsen, 2007), 2000년대 들어서면서부터 본격적으로 부각되었다(김정운, 박정열, 2008). 일과 삶의 균형

에 대한 초기 연구들은 주로 가족과 조직 관련 변인을 중심으로 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 원인을 찾고(Frone, Russel, & Cooper, 1995; Frone, Yardley, & Markel, 1997; Gutek, Searle, & Klepa, 1991), 일과 삶의 균형의 효과성을 검증(Bruck, Allen, & Spector, 2002; Cohen, 1997; Siegel, Post, Brockner, Fishman, & Garden, 2005; Williams & Alliger, 1994)하는데 집중하여 왔다.

가족규모, 가족구조, 미취학자녀 유무, 가사분담, 가족의 지지, 가족간의 의사소통 등은 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 대표적인 가족 관련 변인으로 밝혀져 왔다(김미령, 2011; 손영미, 박정열, 2014a; Ford, Heinen, & Langkamer, 2007). 조직 관련 변인으로는 근로자의 일과 삶의 균형을 위한 지원제도, 가족친화적 조직문화, 업무과부하, 역할갈등 등이 있는 것으로 나타났다(김효선, 차운아, 2009; 이유덕, 송광선, 2009; Burke, Weir, & Duwors, 1980; Frone, Russel, & Cooper, 1995; Kossek, Colquitt, & Noe, 2001; Thomas & Ganster, 1995).

그러나 인간의 발달 및 성장은 일생을 통하여 끊임없이 변화하는 환경과의 상호작용을 통해 이루어지는 것이기 때문에(Bronfenbrenner, 1979), 개인을 중심으로 한 미시적 차원(가족규모, 가족구조, 지원제도, 업무과부하 등) 뿐만 아니라 개인을 둘러싼 거시적 차원(환경적 요소)을 통합적으로 살펴볼 필요가 있다. 최근 들어 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 변인을 파악하기 위해서는 기존 연구에서 다루어왔던 가족, 조직 관련 변인을 넘어 사회제도, 국가, 지역사회, 문화 등 보다 거시적인 차원을 고려해야 한다는 주장이 제기되고 있다(손영미, 박정열, 2014a). 즉, 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 가족, 조직, 지역사회, 국가 차원의 변인을 통합적으로 살펴볼 때 개인의 일과 삶의 균형은 보다 온전하게 이해될 수 있을 것이다. 이에 본 연구에는 가족과 조직 관련 변인에 초점을 맞추어 진행해오던 기존 연구의 범

위를 지역사회와 국가의 차원으로 확장한 생태체계적 관점(ecological perspective)에서 진행하고자 한다.

일과 삶의 균형 연구와 관련하여 최근 주목받는 또 다른 분야는 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 조절변인(moderating variable)을 찾고자 하는 시도들이다. 이러한 조절변수들 중에서 이제까지 가장 주목을 받은 것은 성(gender)이었다. 여성의 일과 삶의 균형은 남성보다 가족형태, 미혼 막내 자녀의 연령, 가족지원, 가사분담 등 가족 관련 변인에 더 큰 영향을 받는 것으로 나타났다(배지혜, 서혜영, 이숙현, 2002; 손문금, 2005; 손영미, 박정열, 2014a). 또한 일과 가정의 갈등(work-family conflict)이 직무만족, 직무몰입, 업무성과, 삶만족도 등에 미치는 영향력에 있어서도 여성이 더 큰 것으로 나타났다(강혜련, 김태홍, 2000; 장재운, 김혜숙, 2003; Grandey, Cordeiro, & Crouter, 2005; Kinnunen, Feldt, Mauno, & Rantanen, 2010; Malone & Lssa, 2013; Walsh, 2013). 그러나 중국인(Yang, Chan, Choi, & Zou, 2000)과 인도인(Aryee, Srinivas, & Tan, 2005)을 대상으로 한 연구에서는 일과 삶의 균형과 관련한 성차가 발견되지 않았다. 이는 일과 삶의 균형에는 성 이외에도 문화, 국가 등 또 다른 조절변수가 작용할 가능성을 시사한다.

Aboim(2010)은 국가 간 비교를 통해 개별 국가의 가치관 수준을 더욱 명확하게 평가할 수 있다고 하였다. 일본은 가족과 집단을 중시하는 집단주의 문화권, 일과 성공 및 삶에 대한 인식(가치관), 인구의 고령화 등 한국의 사회문화심리적 측면에서 상당히 유사한 특성을 지니고 있으면서, 저출산고령화의 문제를 해결하기 위한 정책적 방향(새싹플랜, 새로마지플랜 등)도 한국과 거의 유사하다(손영미, 박정열, 2015). 한편 영국은 가부장적인 가족의 형태, 돌봄에 대한 정부의 정책적 지원이 거의 없다가 최근 들어 정부주도로 일과 삶의 균형 정책이 빠르게 진행되고 있다는 점,

남성부양자모델에서 이인소득자/여성시간제 노동자 유형으로 이행하였다는 점(홍승아 외, 2009; Crompton, 1999) 등은 경력단절여성의 시간제 일 자리를 확대하고자 하며, 일과 가정의 양립을 통한 저출산을 극복하고자 하는 현 정부의 정책방향과도 맥을 같이 하고 있다고 판단된다.

이러한 국가적 특성에 기반하여, 본 연구에서는 한국, 일본, 영국의 기혼여성근로자들을 대상으로 일과 삶의 균형 수준을 비교하고, 그것에 영향을 미치는 생태체계적 변인(개인, 가족, 조직, 지역사회 변인)의 영향력에 대한 비교연구를 통해 국가에 따른 차이를 검토하고자 한다. 또한 일과 삶의 균형이 결혼만족도와 이직의도에 미치는 영향을 살펴보고, 국가간 차이가 있는지 비교분석해봄으로써 일과 삶의 균형의 기능성에 대해 확인해보고자 한다.

## II. 선행연구

### 1. 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과적 요인에 대한 연구

‘일과 삶의 균형(Work-Life Balance)’이란 일과 일 이외의 영역에서 시간과 심리적·신체적 에너지를 질적으로 배분함으로써 삶을 스스로 통제하고 조절할 수 있고, 이를 통해 자신의 삶에 대하여 만족하는 상태를 의미한다(김정운, 박정열, 손영미, 장훈, 2005; Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). 일과 삶의 균형에 대한 연구는 이에 영향을 미치는 인과적 요인을 밝히는 것을 중요하게 다루고 있다. 지금까지 주로 연구된 인과적 요인은 크게 개인변인, 가족변인, 조직변인 등으로 구분해볼 수 있다. 개인변인으로는 인구사회학적 특성과 성격할태도 등, 가족변인은 가사분담, 가족의 지원 등 그리고 조직변인은 상사 및 동료의

지원, 근무시간변인, 직무특성변인, 가족친화제도 및 프로그램 지원, WLB 조직문화 등이었다.

예컨대, 가족변인의 경우, 비교적 일관되게 가족의 지원과 가사분담이 일과 가정의 양립의 핵심요인임을 보여주고 있다(김미령, 2011; 손영미, 박정열, 2014a; 오은진, 이한나, 2013; 유계숙, 2010; Abendroth & Dulk, 2011). 여성가족패널 1~3차 자료를 중단분석한 오은진, 이한나(2013)의 연구는 남편의 가사노동에 대한 분담, 특히 주말보다 평일의 가사분담이 여성의 취업 및 경력단절과 밀접하게 관련되어 있음을 보고하고 있다. 또한 손영미와 박정열(2014a)의 연구도 남성과 여성의 일과 삶의 균형에 있어 가사분담이 매우 강력한 예측변인이며, 이것은 특히 남성보다 여성에게 더욱 중요한 변인임을 확인하였다. 한편 조직차원의 경우, 일과 삶의 균형을 지원하는 조직문화가 일과 삶의 균형에 비교적 일관적이게 긍정적인 영향을 미침을 보고하고 있으나(이요행, 방묘진, 오세진, 2005; Kossek, Colquitt & Noe, 2001), 지원제도의 경우 그 결과가 일치하지 않고 있다.

많은 연구들이 일과 삶의 균형 지원제도의 시행은 조직몰입과 직무만족, 이직의도 등 생산성 관련 변수에 긍정적인 영향을 미치며, 인적자원 관리의 주요 지표인 결근율, 태만, 이직을 감소시키는 효과가 있음을 보여주고 있다(Allen, 2001; Dalton & Mesch, 1990; Gonyea & Googins, 1996). 특히 탄력근무제, 직장보육시설, 휴직제도 등의 모성보호제도가 근로자의 일-가정 균형에 기여하는 경향이 있다(Kim & Wiggins, 2011; Kossek & Ozeki, 1998; Lee & Hong, 2011). 하지만 일과 삶의 균형 지원제도가 일과 삶의 균형과 생산성 관련 변수에 유의미한 영향력을 미치지 못한다는 결과도 도출되고 있어(김옥선, 김효선, 2010; 김효선, 차운아, 2009; 손영미, 박정열, 김정운, 2011), 제도를 이용할 수 있는 조직문화의 필요성이 강조되고 있다(Wadsworth & Owens, 2007).

인간 발달 및 성장은 끊임없이 변화하는 환경 간 일생을 통하여 점진적으로 이루어지는 상호조절과정을 통해 이루어지기 때문에(Bronfenbrenner, 1979), 개인을 중심으로 한 미시적 차원(유기체의 특성요인, 성별, 종교, 가족구조, 출생순위 등)에 그치지 않고, 개인을 둘러싼 환경적 요소(거시적 차원)를 통합적으로 살펴볼 필요가 있다. 즉, 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 개인/가족/조직/지역사회/국가적 특성을 통합적으로 살펴볼 때 개인의 일과 삶의 균형을 온전히 이해할 수 있다. 그러나 앞서 살펴보았듯이 인과적 변인에 대한 영향력 검증 연구들이 누적되고 있음에도 불구하고, 가족과 조직 수준을 넘어 지역사회와 국가적 차원의 지원이 일과 삶의 균형에 미치는 효과에 관한 연구는 소수이며, 이것의 국가간 비교연구는 더욱 찾아보기 어렵다. 국가의 보육료 및 보육시설 서비스의 지원과 이용수준에 대한 연구들(김준기, 양지숙, 2012; 김현옥, 김정호, 2009; 하민지, 권기현, 2010)들이 최근 들어 소수 진행되고 있어, 다양한 사회문화 및 국가적 변인들에 대한 연구가 요구된다.

## 2. 한국, 일본, 영국의 일과 삶의 균형 정책 및 현황

### 1) 한국의 일과 삶의 균형 정책 및 현황

한국 여성 경제활동참가율은 2012년 55.2%로 OECD 국가 중 최하 수준으로, OECD 평균에 비해 7%, G7국가들에 비해서는 12%나 낮은 상황이다. 출산율 역시 OECD 최저 수준인데, 2010년부터 상승세를 보여 2012년 1.3명을 기록하였으나, 2013년 합계출산율은 다시 1.19명으로 하락하였다(현대경제연구원, 2014, 재인용). 1980년대 중반이후 대체 노동력으로 기혼여성들이 노동시장에 대규모로 진입하면서 한국사회에서도 ‘일-가족 문제’에 대한 이슈들이 발생하기 시작하였

으나(신경아, 2007), 지금처럼 일과 삶의 균형이 중요한 정책적 아젠다가 된 주요한 계기에는 저출산 고령화가 자리잡고 있다.

한국의 일과 삶의 균형 정책은 주로 일과 가정의 양립지원에 초점을 맞추고 있으며, 저출산 고령화의 국가적 이슈를 해결하기 위해 국가주도로 진행되고 있다(김정운, 손영미, 박정열, 2007). 주요 국가정책을 살펴보면, 1991년 ‘영유아보육법’ 제정과 ‘보육시설 확충 3개년 계획’의 추진으로 인해 공보육시설, 민간보육시설, 직장보육시설 등 보육시설이 양적으로 확대되었으며(조복희 외, 2013), 2004년에는 보육의 질적 수준을 보완하기 위해 ‘영유아보육법’이 개정되었다. 한국의 일과 가정의 양립 관련 정책은 2000년대 후반부터 본격적으로 추진되었다. 정부의 주요 정책으로 크게 4가지를 들 수 있는데, 그 첫 번째는 저출산 고령사회 정책이다. 예컨대, 2006년 제 1차 중장기 보육계획(새싹플랜), 2007년 남녀고용평등법 개정, 남녀고용평등과 일가정양립지원법 마련, 2010년 저출산 고령사회 기본정책(새로마지플랜), 2012년 제 2차 저출산 고령사회 기본정책(새로마지플랜 2015) 등이 마련되어 추진되고 있다.

다음으로, 보육료지원과 무상보육정책을 들 수 있다. 2002년부터 보육사업에서 보육료지원정책이 새롭게 도입되어 점차 대상층을 확대시켜나갔으며, 2009년 이후 무상보육이 차등적으로 실시되기 시작하였다. 그리고 2013년부터는 0-5세 전면무상보육이 실시되고 있다. 일과 가정의 양립을 위해 보육, 가족 및 여성관련 정부예산도 지속적으로 확대되는 추세로, 2013년 41,931억원으로 예산비중이 전년대비 15% 이상 상승하였다.

셋째, 가족친화적 사회환경 및 조직문화 조성을 위한 정부의 노력을 들 수 있다. 여성가족부는 가정과 직장생활을 조화롭게 함께할 수 있는 가족친화적인 사회환경 조성을 촉진하기 위해, 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」을 2007년 12월 제정하여 2008년 6월 시행하였으며,

이후 수차례의 개정을 통해 가족친화지수, 가족친화기업인증제도 등을 더욱 실효성있게 적용할 수 있도록 노력하였으며, 2013년 가족친화지원센터를 선정하여 기업 및 공공기관 등의 가족친화수준 측정·분석연구를 주기적으로 실시하고, 이를 가족친화정책 및 프로그램 활성화, 국민인식 개선 등에 활용하고 있다. 2015년 3월에는 가족친화인증심사원의 자격을 더욱 강화하고, 인증제도의 사후관리를 규정하는 조항을 보완하여 제도의 실효성을 높였다.

마지막으로, 한국은 현 정부가 들어서면서 여성근로자의 일과 삶의 균형과 경력단절여성의 일자리 창출과 경력지원 등 여성의 일과 삶의 균형과 관련한 주요 정책들이 도입·실천되고 있다. 여성가족부와 고용노동부는 2010년 ‘경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획’을 수립하고 2014년까지 여성경제활동참여율 60% 달성을 목표로, 일·가정 양립을 위한 단시간 근로 등 유연근무제 확산, 돌봄과 고용 연계 인프라 구축, 여성새일센터 확대(‘12년까지 100개소) 및 거점새일센터 지정·운영, 취업연계형 돌봄서비스 지원 등의 계획을 추진하였으며, 2014년 12월 여성가족부와 고용노동부는 ‘제2차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획(‘15~’19)’을 수립하고, 여성의 경력단절예방 및 경제활동 참여 활성화를 목표로 일과 삶의 균형을 지원하는 국가정책을 추진 중에 있다. 국가의 정책적 지원이 빠르게 확대되고, 체계화되는 경향을 보이고는 있으나, 많은 연구들은 일과 삶의 균형, 일·가정 양립지원 정책 및 프로그램에 대한 국민들의 체감도는 그다지 높지 않으며, 이들을 사용하기 어려운 직장조직문화가 보편적임을 지적하고 있다(홍승아 외, 2009; 손영미, 박정열, 2014b).

## 2) 일본의 일과 삶의 균형 정책 및 현황

1990년 1.57쇼크(1989년 특수합계출산율이 1.57 이하)는 일본의 ‘일과 가정의 양립’ 정책 추진의

결정적 계기가 되었다(김정운 외, 2007). 일본정부는 일과 가정의 양립정책이 심각한 경기침체와 저출산이라는 당면과제를 해결하기 위한 주요 방안이라 간주하고, 다양한 정책적·제도적 접근을 시도하고 있다. 특히 보육정책에 대한 법적 체계를 정비하였는데, 1991년 ‘육아휴업법’을 시작으로 1993년 ‘파트타임노동법’ 시행, 1994년 ‘엔젤플랜’ 추진, 1997년 ‘남녀고용기회균등법’ 개정, 1999년 ‘신엔젤플랜’ 발표, 2003년 ‘차세대육성지원대책추진법’ 제정, 2004년 ‘신신엔젤플랜’ 등이 순차적으로 이루어졌다.

일본의 일과 가정의 양립 정책은 지역사회 보육의 확대에 초점을 맞추고 있다. 일본은 공보육체제를 일찍부터 도입해온 국가이다. 어린이집 등의 보육기관을 ‘우체통 수만큼 늘리자’는 보육운동이 있었으며, 이는 아주 작은 공간이라도 보육장소로 활용하자는 지역운동으로 확산되었다(홍금자, 2004). 2014년 5월 일본 정부는 2017년까지 대기아동 제로의 목표 하에 보육서비스에 대한 개선책으로 주요 4개 회사가 4년에 160개의 인가보육소를 신설토록 한다는 내용을 발표하면서 공보육의 확대를 약속하였다. 일본은 보육시설의 설치뿐만 아니라 가정 내 재택보육에 대해서도 요강, 규칙, 조례 등 법적 근거를 마련하고 예산지원을 하고 있다. 가정 내 재택보육은 부족한 보육시설을 보완하는 역할을 하면서 일과 가정의 양립과 관련한 지역사회 네트워크를 강화하는 기능을 하고 있다. 예컨대, 노동성에서 1994년부터 인구 5만 이상의 지역에 가정지원센터(Family Support Center)를 설치하여 아동을 맡기려는 가구와 맡는 가정을 중개하는 역할을 하는 지역네트워크를 강화하였다.

일본은 어머니가 자녀를 양육해야 한다는 인식이 보편화되어 있으며, 특히 3세 미만의 아동은 어머니가 키워야 한다는 인식이 강하기 때문에 0-2세 아동의 어린이집 이용은 낮은 수준에 머물러 있다(윤홍식 외, 2011). 이러한 인식은 일

본의 보육정책에도 반영되고 있는데, 일본의 아동복지법에 따르면, 보육시설은 취업여성 그리고 피치 못할 가정사정으로 보육이 필요한 아동(부모가 사망 등의 이유로 가정에 없는 경우, 부모가 출산전후, 질병, 부상 등의 이유로 아동을 보육할 수 없는 경우 등)이 이용하는 시설로 규정하고 있으며, 일하는 여성의 자녀를 보육의 제 1 대상으로 정하고 있다. 특히 종일제 보육시설은 철저하게 이들 대상에게만 제공되고 있다. 일하는 여성의 보육지원을 위한 일본 보육제도의 특징 중 하나는 휴일보육시설, 22시까지 운영하는 야간연장형 시설, 연장보육 촉진사업 등 다양한 보육서비스를 제공하고 있으며(홍승아, 김은지, 이영미, 2010), 근로유형의 다양화에 부응하여 오전반, 오후반, 주 2-3일 이용 등 탄력적인 보육서비스 이용정책이 시도되고 있다(서문희 외, 2008).

한편 일본정부는 2003년 ‘차세대육성지원대책 추진법’을 마련함으로써 중앙정부 뿐만 아니라 지역사회와 기업이 함께 여성 및 근로자의 일과 가정의 양립을 지원해야 할 필요성이 있음을 강조하였다. 부모가 가정 이외의 장소에서도 자녀 양육에 따른 기쁨을 느낄 수 있도록 지역사회와 기업이 배려해야 함을 규정하고 있다. 본 법령의 주요 내용은 지역사회와 사업주가 근로자의 일과 삶의 균형을 위한 행동계획을 수립하여 후생노동청에 제출해야 한다는 것이다. 그리고 일본정부는 기업의 양육지원을 유도 및 강화하기 위해 육아휴직에 따른 대체요원 확보지원, 육아휴직 후 직장복귀프로그램 실시, 육아기 유연근무지원, 직장내 탁아시설 설치, 제도이용이 용이한 조직문화 정비, 남성근로자 육아참가 촉진 등을 실시한 기업에 대해 예산지원을 규정하고 있다. 후생노동성은 2004년 ‘일과 삶의 균형에 관한 검토회’, 2006년 ‘양립지원과 기업업적에 관한 연구회 보고’ 등을 통해 일과 삶의 균형 정책의 도입이 기업과 근로자에게 미치는 긍정적 효과를 인식시키기 위한 시도를 지속하였다.

그러나 이러한 노력에도 불구하고 기업의 근로자에 대한 보육지원과 일과 삶의 균형에 대한 지원정책은 아직 미흡한 실정이며(서문희 외, 2008), 일과 삶의 균형 지원을 위한 조직문화도 미흡한 경향이 있다. 일과 가정의 양립을 위한 기본적인 휴가제도 중 하나인 육아휴직의 이용률에 대한 연구를 살펴보면(윤홍식 외, 2011), 일본 여성의 육아휴직 이용률이 1996년에는 49.1%에 머물렀던 것이 2008년에는 90.6%에 달하여 큰 폭으로 상승하였음을 보여주고 있다. 그러나 일본 남성의 경우에는 1996년 0.12%에 그쳤고 2007년에야 1%를 겨우 넘겼으며, 이후에도 1%대에 머무르고 있어, 가족 내 아동돌보의 책임이 여전히 여성의 몫으로 많이 남겨져 있음을 알 수 있다. 그리고 육아휴직에 대해 이용할 의사에 대해 남성의 31.8%가 이용하고 싶다고 응답하고 있어, 이용하고 싶어도 제도를 실제로 이용한다는 것이 아직은 눈치가 보이고, 허용적이지 않은 조직문화임을 확인할 수 있다(윤홍식 외, 2011).

### 3) 영국의 일과 삶의 균형 정책 및 현황

영국은 유럽의 다른 국가들에 비해 자녀양육과 같은 돌봄노동의 책임을 국가나 사회가 함께 분담해야 할 사안으로 간주하기보다 가족의 책임하에 이루어지도록 제도화하고 있으며, 보살핌의 책임을 특히 여성에게 주로 부과하고 있다(송다영, 2009; 최은정, 2004). 영국의 남성생계부양자 모델을 기반으로 한 가족정책은 여성이 가정 내에서 자녀를 돌보는 것을 일관된 방향으로 하고 있어서, 1950년대 이후 여성의 노동시장 참여가 지속적으로 증가하고 있는 상황에서도 다른 유럽 국가들에 비해 일과 삶의 균형 정책은 비교적 최근에 와서야 시행되고 있다(송다영, 2009; 유계숙, 2010).

영국의 일과 삶의 균형과 관련한 사회문화적 배경과 정책적 특성을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 영국의 일과 삶의 균형 정책은 1997년 신노

동당이 집권하게 되면서 본격적으로 시행되었다. 1990년대 중반 이래 맞벌이 및 한부모 가족의 증가로 인하여 자녀양육과 노부모 부양 책임은 더 이상 간과할 수 없는 심각한 사회적 이슈가 되었다. 그리고 한부모 가족의 증가와 이들의 비취업은 한부모 가족의 빈곤문제와 자녀의 건강성에도 영향을 미치게 되면서 이들의 취업을 통한 경제적 자립은 매우 중요한 국가적 문제가 되었다(최은정, 2004). 2011년 영국의 독립적인 재정연구기관인 IFS(Institute for Fiscal Studies)의 보고서에 따르면, 2013년 절대 빈곤 아동은 2010년 대비 60만 명이 증가한 310만 명이 될 것으로 추산하고, 빈곤 아동에 대한 대책마련이 시급함을 강조하였다(여성가족부, 2011). 신노동당 정부 이후의 영국정부는 빈곤의 증가, 한부모 가족의 증가, 빈곤 아동의 급증이라는 가족현실에 적극 개입할 것을 약속하고, 이러한 사회적 이슈를 해결하기 위해 한부모 어머니들에 대한 시간제 노동 고용 장려 정책을 시행하고 있으며, 보육정책 및 일과 삶의 균형 정책을 적극적으로 시행하고 있다.

둘째, 신노동당 집권 이후 영국은 사적 영역에 대한 국가의 개입을 보다 적극적으로 확대하였으나, 정부의 강력한 규제보다 고용주들이 자발적으로 근로자의 일과 삶의 균형에 관한 조치들을 도입하도록 유도하는 접근방식을 선호하였다. 영국정부는 근로자의 일과 삶의 균형에 관한 법적 권리를 규정하고, 일과 삶의 균형이 근로자뿐만 아니라 사용자에게 가져다 줄 경제적 이익에 대해 홍보함으로써 기업 차원의 지원을 끌어내기 위해 노력하였다. 이를 위해 2000년 3월부터 WLB 캠페인을 실시하였으며, 기업의 일과 삶의 균형을 지원하기 위한 재정사업을 실시하였다. 예컨대, 챌린지 펀드(Challenge Fund)에서는 정부 자체 재정과 유럽연합에서 지원 받은 기금을 합하여, 천 오십만 파운드의 펀드를 조성하여 448개의 기업에 일과 삶의 균형과 관련된 컨설팅 비용을 지원하였다(김정운 외, 2007). 또한 사용자

측의 자발적인 유연근무제의 확대는 영국정부가 가장 노력을 기울인 부분 중 하나이다. 영국정부는 2002년 고용법에서 ‘6세 이하의 자녀가 있거나 18세 이하의 장애자를 가진 부모’는 노동시간의 변경, 재택근무 등 유연근무제를 신청할 수 있게 하였다. 이후 2006년 유연근무청구권은 가족간호를 위한 범위(2007년 1월 1일 시행)와 17세 이하의 일반적인 육아(2009년 1월 1일 시행)를 위한 범위까지 확대되었으며, 2013년 유연근무청구권을 모든 근로자에게 확대할 것을 내용으로 하는 법안이 의회에 제출되었다(김근주, 2013).

셋째, 영국 여성의 고용상의 특징은 시간제 노동이 지배적이며, 특히 대부분의 남성이 전일제 취업을 하고, 많은 여성들이 시간제 고용과 가정내 양육노동을 병행하고 있다(Gornick & Meyers, 2004). 여성 고용률에 대한 OECD 자료를 보면(표 1 참조), 한국에 비해 영국의 여성고용률이 약 13% 가량 높으며, 여성고용 중 시간제 비중도 한국이 15.5%인데 반해 영국은 39.4%로 비율적으로는 2배 이상 높은 것으로 드러나, 영국 근로자 10명 중 4명이 시간제근로에 종사하고 있음을 보여주고 있다. Crompton(2003)은 일과 가정(양육)과 관련한 성별분업 수준에 따라 5개의 유형을 구분하였는데, 5유형으로 갈수록 남녀가 성평등적인 분업을 하는 것으로 간주하였는데, 영국은 2유형에 해당하는 이인소득자이면서 여성시간제노동자 유형으로 분류하였다. 한편 시간제 노동자의 고용안정성 등과 관련하여, 영국정부는 2000년대 초부터 일과 삶의 균형 정책 등으로 여성의 노동조건 향상을 위해 여성의 소득에 대한 분석, 시간제 노동의 보호 등에 대한 노력을 기울였으며, 시간제 노동에 대한 보호 지침을 통해 전일제 근로자, 정규직과 동등한 대우를 보장하는 법적 근거에서 시간제 노동자의 노동조건을 협약함으로써 정규직과 시간제 노동자의 임금격차를 해소하고자 하였다(배규식, 2010; 백진아, 2003).



〈표 1〉 한국, 영국, 일본 여성 시간제 고용 비중표

	여성 고용률		여성고용 중 시간제 비중		
	1994	2010	1994	2007	2010
한국	49.8	52.6	6.8	12.5	15.5
영국	62.1	65.3	41.2	38.3	39.4

자료: OECD, 2010 Employment Outlook(배규식, 김명중, 2011)

넷째, 국가의 보육정책은 여성의 일과 가정의 양립에 있어 매우 중요한 영역이다. 프랑스는 영국과 유사하게 여성의 역할을 노동시장 참여보다 자녀출산 및 돌봄(care)을 장려하는 경향성을 지녔으나, 가족정책의 방향은 매우 상이하였다. 즉, 영국이 가족정책 개발을 등한시하였던 것에 반해 프랑스는 출산장려주의 정책 하에 다양한 모성정책을 발달시켰으며, 국가가 아동기의 보호자이며, 개별가정의 아동양육 부담을 국가가 공동부담한다는 적극적인 목적 하에 가족정책을 추진하였다(홍승아, 2005). 영국의 보육정책에 대해 논의한 연구자들은 영국의 보육정책은 극히 최근에 시작된 노력이며, 신노동당 정부 이전의 공적 보육은 매우 미비하였다고 지적하고 있다(송다영, 2009; 최은정, 2004; Randall, 2002). 신노동당 정부는 1998년 국가보육전략(National Childcare Strategy)으로 보육정책의 기반을 마련하였고, 2004년 ‘10년 보육전략(10-year Strategy for Childcare)’을 마련하였다. 10년 보육전략은 유아들에 대한 무상교육을 만 4세까지 확대하고, 이를 위해서 국가가 재정적 지원을 늘릴 것을 규정하고 있다. 2006년 영국에서 처음으로 영유아들과 보육에 초점을 맞춘 ‘보육법(Childcare Act)’ 제정, 2007년 아동·학교·가족부(Department for Children, Schools and Families) 신설 등 일련의 개혁 조치를 취하여왔다. 최근 민주당은 2015년 총선을 위한 공약으로 부모가 모두 직장에 출근하는 경우라면 9개월에서 24개월의 영아들도 무상으로 보육서비스를 받을 수 있도록 하는 계획을 2020년까지 시행

하는 방안을 추진할 계획이며, 무료보육시간도 확대하는 방안을 모색 중에 있다.

### III. 연구방법

#### 1. 자료수집 및 조사대상자

자료수집은 온라인 전문조사기관에 의뢰하여 인터넷을 통한 설문조사방식으로 이루어졌다. 조사는 한국, 일본, 영국의 30대, 40대, 50대 기혼 직장 여성을 대상으로 동일한 비율로 진행되었다. 한국은 서울, 경기, 인천, 대전, 부산, 광주 등 광역시를 중심으로 자료를 수집하였으며, 일본은 동경, 나고야, 오사카, 교토, 고베, 후쿠오카, 히로시마 등, 영국은 런던, 맨체스터, 브링햄, 리즈, 브리스톨, 카디프 등 주요 도시를 중심으로 자료를 수집하였다. 3개국 조사대상자의 인구통계학적 특성은 표 2와 같다.

한국의 경우, 학력을 보면 대졸이 전체의 46.0%로 가장 높은 비율을 차지하였다. 직업별로 보면 사무직(55.3%)과 관리직/전문직(28.6%)의 비율이 높았다. 종사상의 지위와 근로형태에 있어서는 정규직(88.1%)과 전일제근로(90.4%)가 대다수를 차지하였다. 자녀 상황을 보면 미취학 자녀가 있는 경우가 22.8%로 나타났으며, 초중고 자녀가 있는 경우는 40.2%로 나타났다. 주당 근로시간은 34.77시간이었으며, 주당 초과근로시간은 4.83시간으로 조사되었다.

〈표 2〉 조사대상자의 인구통계학적 특성

(빈도(%), 평균)

	구분	한국 (N=311)	일본 (N=324)	영국 (N=322)
연령	30대	103(33.1)	110(34.0)	102(31.7)
	40대	102(32.8)	106(32.7)	110(34.2)
	50대	106(34.1)	108(33.3)	110(34.2)
학력	중졸 이하	-	1(0.3)	16(5.0)
	고졸	78(25.1)	89(27.5)	93(28.9)
	전문대졸	61(19.6)	81(25.0)	76(23.6)
	대졸	143(46.0)	146(45.1)	99(30.7)
	대학원졸	29(9.3)	7(2.2)	38(11.8)
직업	관리직/전문직	89(28.6)	79(24.4)	115(35.7)
	사무직	172(55.3)	191(59.0)	85(26.4)
	서비스/판매직	42(13.5)	31(9.6)	46(14.3)
	생산직/노무직	7(2.2)	13(4.1)	25(7.8)
	기타	1(0.3)	10(3.1)	51(15.8)
종사상 지위	정규직	274(88.1)	239(73.8)	317(98.4)
	비정규직	37(11.9)	85(26.2)	5(1.6)
근로형태	전일제근로	281(90.4)	287(88.6)	184(57.1)
	시간제근로	30(9.6)	37(11.4)	138(42.9)
미취학 자녀유무	없음	240(77.2)	261(80.6)	264(82.0)
	있음	71(22.8)	63(19.4)	58(18.0)
초중고 자녀유무	없음	186(59.8)	231(71.3)	179(55.6)
	있음	125(40.2)	93(28.7)	143(44.4)
주당 근로시간		34.77시간	35.19시간	29.91시간
주당 초과근로시간		4.83시간	4.46시간	2.80시간
월평균 급여		2,323,100 KRW	277,900 JPY	1,486 GBP

일본의 경우, 한국과 마찬가지로 학력별로는 대졸(45.1%), 직업별로는 사무직(59.0%)의 비율이 가장 높은 것으로 나타났다. 종사상의 지위와 근로형태에 있어서도 한국과 유사한 양상을 나타내 보였는데, 정규직(73.8%)과 전일제근로(88.6%)가 대부분을 차지하였다. 미취학 자녀와 초중고 자녀의 비율은 각각 19.4%와 28.7%로 나타났다. 주당 근로시간은 35.19시간이었으며, 주당 초과근로시간은 4.46시간으로 한국과 유사한 수준이었다.

영국의 경우, 대졸(30.7%)의 비율이 가장 높게

나타났으나 고졸(28.9%), 전문대졸(23.6%)의 비율과 유사하였다. 직업별로 보면 관리직/전문직의 비율이 35.7%로 가장 높게 나타났다. 종사상의 지위는 정규직이 98.4%로 절대 다수를 차지하였다. 한국, 일본과 비교해 볼 때 상대적으로 시간제근로(42.9%)의 비율이 높은 것으로 나타났다. 미취학 자녀와 초중고 자녀의 비율은 각각 18.0%와 44.4%로 나타났다. 주당 근로시간(29.91시간)과 초과근로시간(2.80시간)은 한국, 일본에 비해 짧은 것으로 조사되었다.

## 2. 측정도구

본 연구는 한국, 일본, 영국의 기혼 여성근로자 대상으로 1) 일과 삶의 균형 수준을 비교하고, 2) 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 가족, 조직, 지역사회 변인의 영향력을 탐색하며, 3) 일과 삶의 균형이 가족과 조직에 미치는 영향력을 파악하기 위하여 수행되었다. 이를 위하여 본 연구에서는 다음과 같은 측정도구를 채택하였다. 본 연구는 국가비교연구이기 때문에 설문도구를 영어와 일본어로 번역하는 과정이 수반되었다. 즉, 기본적으로 원척도를 기준으로 하여, 그것을 타 언어로 변환하는 작업을 거쳤다. 영어척도를 한국어로 번역한 경우, 그 척도를 번역하여 사용한 국내연구들을 참고하여 본 연구진이 수정 보완하였으며, 번역의 적절성을 한국에서 심리학 박사학위를 받은 미국인이 감수하였다. 영어척도를 일본어로 번역한 경우, 일본어 전문번역가에게 의뢰하여 1차 번역을 하였으며, 이것을 한국에서 박사학위를 받은 일본인 심리학 교수가 감수하였다. 그리고 한국에서 개발된 척도를 영어와 일본어로 번역하는 경우, 영어와 일본어 전문 번역가가 1차적으로 번역을 하였으며, 한국에서 심리학 박사학위를 받은 미국인과 일본인 심리학 교수가 수정·감수하였다.

### 1) 일과 삶의 균형

일과 삶의 균형 수준을 측정하기 위하여 김정운과 박정열(2008)이 개발한 일과 삶의 균형 척도를 채택하였다. 본 척도는 일·가족(8문항), 일·여가(8문항), 일·성장(9문항) 간의 균형 정도를 측정하는 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘절대 아니다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(7점)’의 Likert 척도로 이루어져 있다. 원 척도에서는 점수가 높을수록 일과 삶의 균형 수준이 낮음을 의미하고 있으나, 본 연구에서는 해석상의 편의를 위하여 코딩 과정에서 각 문항을 역척도화하여 점수가 높

을수록 균형 수준이 높은 것으로 전환하였다. 본 연구에서의 신뢰도는 .943이었으며, 하위 요인별로는 일·가족균형 .808, 일·여가균형 .918, 일·성장균형 .929로 나타났다.

### 2) 일과 삶의 균형의 인과변인: 가족, 조직, 지역사회

**가족변인(가사분담, 직장생활지지):** 본 연구에서는 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 가족변인으로 가사분담과 직장생활지지를 포함시켰다. 가사분담과 직장생활지지는 유계숙(2010)과 장영은, 박정운, 이승미, 권보라(2011)가 기혼여성의 일·가정양립의 인과적 요인 탐색을 위해 활용한 척도를 사용하였다. 가사분담은 남편이 집안 일, 육아, 간호 등을 함께 하는 정도를 측정하는 5점 Likert 척도의 3문항으로 구성되었다(점수가 높을수록 남편의 가사분담 정도가 높음을 의미한다). 직장생활지지는 가족구성원들이 여성의 직장생활을 격려하고 지지하는 정도를 측정하는 5점 Likert 척도의 4문항으로 구성되었다(점수가 높을수록 가족구성원들의 직장생활지지가 높음을 의미한다). 본 연구에서의 신뢰도는 가사분담 .918, 직장생활지지 .769로 나타났다.

**조직변인(WLB 조직문화, WLB 지원제도):** 본 연구에서는 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 조직변인으로 WLB 조직문화와 WLB 지원제도를 포함시켰다. 본 연구에서는 김정운, 박정열, 손영미와 황기돈(2006)이 개발한 척도를 사용하였다. WLB 조직문화(14문항)는 회사가 근로자들의 일과 삶의 균형을 지원해 주고자 하는 조직차원 전반의 우호적인 분위기를 측정한다. WLB 지원제도(5문항)는 회사가 근로자들의 일과 삶의 균형을 지원해 주기 위하여 얼마나 다양한 지원제도를 제공하고 있는지를 측정한다. 5점 Likert 척도로 측정되었으며 점수가 높을수록 일과 삶의 균형을 위한 우호적인 분위기가 형성되어 있으며,

일과 삶의 균형을 위한 지원제도가 잘 갖추어져 있음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 WLB 조직문화 .950, WLB 지원제도 .953으로 나타났다.

**지역사회변인(지역사회 WLB제공도, 지역사회 WLB접근성):** 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 지역사회변인으로 지역사회 WLB제공도와 지역사회 WLB접근성을 포함시켰다. 지역사회 WLB 제공도는 중앙정부 또는 지방정부가 주민들의 가족, 여가, 자기계발을 위해 얼마나 다양한 관련 서비스나 프로그램을 제공하고 있는지를 통해 측정하였다(3문항). WLB 지역사회 접근성은 필요할 때 지역자원을 얼마나 손쉽게 이용할 수 있는가를 통해 측정하였다(3문항). 5점 Likert 척도로 측정되었으며, 점수가 높을수록 제공도와 접근성이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 지역사회 WLB제공도 .859, 지역사회 WLB접근성 .806으로 나타났다.

3) 일과 삶의 균형의 결과변인: 결혼만족도, 이직의도

일과 삶의 균형이 개인과 조직에 미치는 영향력을 측정하기 위해 본 연구에서는 결혼만족도, 이직의도를 포함시켰다. 결혼만족도는 Schumm, Jurich, Boliman(1990)의 Kansas Marital Satisfaction 척도(7점 척도, 3문항)를 사용하였으며, 이직의도는 Simmons, Cochran 그리고 Blount(1997)가 개

발한 설문지(5점 척도, 6문항)를 사용하였다. 점수가 높을수록 결혼만족도와 이직의도가 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 결혼만족도 .981, 이직의도 .841로 나타났다.

IV. 연구결과

1. 일과 삶의 균형수준과 인과적 변인에 있어서의 국가간 차이

1) 한국, 일본, 영국 기혼여성근로자의 일과 삶의 균형 수준에 있어서의 차이

일과 삶의 균형 수준에 대한 한국, 일본, 영국 조사대상자의 평균점수 간 차이를 살펴본 결과, 모든 변인에 있어서 통계적으로 유의한 차이를 보이고 있다(표 3 참고). 일과 삶의 균형수준에 있어 일관되게 영국이 일본보다, 일본이 한국보다 일과 삶의 균형 수준이 더욱 높은 것으로 드러났다( $F=43.64, p<.001$ ). 평균점수를 보면 일본과 영국은 7점 만점에 4점 이상(보통 이상)인데 반해 한국은 4점 이하(보통 이하)의 점수를 보이고 있어, 상대적으로 일과 삶의 균형을 맞추기 어려워하고 있음을 알 수 있다. 일과 삶의 하위 영역 간 균형을 살펴보면, 일본과 영국에 비해 한국이 일-여가균형, 일-성장균형 수준이 유의하게 낮은 경향을 보이고 있다. 그리고 일-가족 균

〈표 3〉 한국, 일본, 영국 기혼 직장 여성의 일과 삶의 균형 평균차이 분석

	한국 M(SD)	일본 M(SD)	영국 M(SD)	F	
일과 삶의 균형	3.85(0.86)a	4.32(0.99)b	4.59(1.15)c	43.64***	
일과 삶의 균형 수준	일-가족균형	4.29(0.97)a	4.51(1.02)b	5.19(1.17)c	62.86***
	일-여가균형	3.60(1.10)a	4.26(1.32)b	4.31(1.37)b	30.92***
	일-성장균형	3.65(1.05)a	4.20(1.17)b	4.26(1.41)b	23.61***

\*\*\*  $p<.001$ , a, b, c는 scheffe 사후검정 결과

형에 있어서는 영국의 일-가족 균형 점수가 평균 5.19점으로 한국과 일본에 비해 월등히 높은 점수를 보였으며, 일본이 4.51점으로 그 뒤를 잇고 있다. 한국은 일과 삶의 하위 영역 간 균형에 있어서도 일본과 영국에 비해 가장 낮은 점수를 보이고 있다.

한편 한국과 영국은 일-여가균형, 일-성장균형에 비해 일-가족균형 수준이 높아, 여가와 성장영역보다 일과 가족 영역에 시간과 관심을 더 많이 할애하고 있음을 알 수 있다. 일본은 일-가족균형(평균: 4.51), 일-여가균형(평균: 4.26), 일-성장균형(평균: 4.20)에 할애하는 시간과 관심의 정도가 비슷하며, 특히 한국에 비해서 일-여가균형과 일-성장균형 수준이 상당히 높은 것으로 드러났다. 2013년 OECD Better Life Index에서 Work-life balance 결과를 살펴보면, 영국이 일본과 한국에 비해 주당 근무시간이 더 적은 것으로 드러났지만 여가와 개인생활에 할애하는 주당 시간은 일본이 14.9시간으로 한국(14.6시간, 25위)과 영국(14.8시간, 24위)에 비해 많아, 36개국 중 19위를 차지하였다. 또한 손영미(2014)는 일본이 한국과 영국에 비해 일지향성과 가족지향성 수준이 낮음을 보고하였다. 이는 일본이 한국과 영국에 비해 일과 가정 이외의 개인 영역에도 상대적으로 많은 시간과 관심을 할애하고 있음을 보여주는 결과로 본 연구결과와 맥을 같이 한다.

## 2) 일과 삶의 균형 수준에 영향을 미치는 인과적 요인들에 대한 국가 간 수준 차이

일과 삶의 균형에 영향을 미치는 가족, 조직, 지역사회변인 간 차이를 살펴본 결과(표 4 참고), 영국기혼여성근로자들이 한국과 일본기혼여성근로자들에 비해 남편의 가사분담수준을 더 높게 지각하고 있었다( $F=20.17, p<.001$ ). 그리고 한국기혼여성근로자들이 영국과 일본기혼여성근로자들에 비해 직장생활에 대한 가족들의 지지 수준을 더 높게 지각하고 있었다( $F=16.07, p<.001$ ). 조직변인에 있어서는 영국이 한국과 일본에 비해 조직이 근로자의 일과 삶의 균형을 지원하는 조직문화와 지원제도에 대해 더욱 긍정적으로 평가하고 있었다. 가족 및 조직변인에 비해 지역사회변인의 경우, 세 국가 간 평균차이가 상대적으로 적은 것으로 드러났다. 즉, 영국이 일본에 비해 지역사회가 지원하는 WLB 지원 제도 및 프로그램에 대해 긍정적으로 평가하는 경향이 높았으나, 한국과는 통계적인 차이가 없었다. 지역사회의 WLB 제도 및 프로그램의 접근성에 있어서 영국근로자가 한국에 비해 더욱 접근하기 수월하다고 평가하는 경향이 있었으나, 타 인과적 요인에 비해 유의도가 .05수준으로 상대적으로 낮았으며, 일본과는 통계적인 차이가 없는 것으로 드러났다.

〈표 4〉 한국, 일본, 영국 기혼 직장 여성의 일과 삶의 균형 관련 변수들 간의 평균차이 분석

			한국	일본	영국	F
			M(SD)	M(SD)	M(SD)	
일과 삶의 균형의 인과변인	가족	가사분담	3.05(1.10)a	3.02(1.10)a	3.49(1.00)b	20.17***
		직장생활지지	3.71(0.61)c	3.41(0.65)a	3.57(0.74)b	16.07***
	조직	WLB 조직문화	2.92(0.73)a	2.98(0.80)a	3.32(0.81)b	24.59***
		WLB 지원제도	2.58(0.85)a	2.74(0.92)a	3.30(0.87)b	58.63***
지역사회		WLB 제공도	3.03(0.73)ab	2.94(0.77)a	3.17(0.75)b	7.79*
		WLB 접근성	2.82(0.70)a	2.94(0.73)ab	2.98(0.65)b	4.55*

\*  $p<.05$ , \*\*\*  $p<.001$ , a, b, c는 scheffe 사후검정 결과

2. 한국, 일본, 영국 기혼여성근로자의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과적 요인의 영향력 검증

일과 삶의 균형에 영향을 미치는 가족변인(가사분담, 직장생활지지), 조직변인(WLB 조직문화, 지원제도), 지역사회변인(WLB 제공도, WLB 접근성)의 영향력에 있어서 국가 간 차이가 있는지를 살펴 보기 위해 국가별로 회귀분석을 실시하였다(표 5 참고). 기존 연구물에서 일과 삶의 균형과 상관이 있는 것으로 보고하고 있는 인구통계학적 특성 즉, 미취학자녀 및 초중고 자녀유무, 정규직여부, 전일제여부, 주당근무시간, 주당 초과근무시간, 월평균 급여 등을 통제변인으로 삼아 위계적 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석을 위해 투입된 독립변수들 간의 공차한계와 분산팽창요인 등을 고려할 때 다중공선성에는 특별한 문제가 없는 것으로 확인되었다. 또한

Durbin-Watson 통계량을 살펴 본 결과, 일과 삶의 균형 및 일과 삶의 균형의 하위 요인(일-가족 균형, 일-여가균형, 일-성장균형)을 각각의 종속변인 측정치로 분석한 모든 경우에서 정상분포곡선을 의미하는 2에 근접한 값을 나타내 보임으로써 잔차의 독립성을 확인할 수 있었다.

일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과적 요인의 영향력에 있어 한국, 일본, 영국 기혼여성근로자 간 차이가 있는지 살펴본 결과, 공통적으로 1단계에 투입된 인구통계학적 특성보다 2단계에 투입된 가족, 조직, 지역사회 변인이 기혼여성근로자의 일과 삶의 균형을 설명하는 고유 설명변량이 훨씬 많은 것으로 드러났다.

구체적으로, 가사분담은 세 국가에서 공통적으로 주요한 인과적 변인으로 드러났으며, 특히 영국은 일과 삶의 균형을 설명하는 인과변인 중 가사분담이 가장 설명력이 높은 변인이었다( $t=5.400$ ,

〈표 5〉 한국, 일본, 영국의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과적 요인의 영향력

		한국			일본			영국			
		B	$\beta$	t	B	$\beta$	t	B	$\beta$	t	
	R <sup>2</sup>	.226***			.315***			.335***			
1 단 계	미취학자녀유무(있음)	-.431	-.210	-3.685***	-.140	-.056	-1.001	-.332	-.111	-2.055*	
	초중고자녀유무(있음)	-.143	-.082	-1.433	-.026	-.012	-.218	.046	.020	.363	
	정규직 여부(정규직)	.239	.090	1.561	-.079	-.035	-.618	.328	.035	.653	
	전일제 여부(전일제)	.048	.016	.283	-.216	-.069	-1.157	-.323	-.139	-1.693 †	
	주당 근무시간	-.004	-.071	-1.238	-.010	-.141	-2.373*	-.012	-.131	-1.691 †	
	주당 초과근무	-.006	-.066	-1.143	-.006	-.054	-.953	-.009	-.054	-.979	
	월평균 급여	-.055	-.063	-1.109	-.046	-.046	-.819	-.068	-.059	-.894	
		$\Delta R^2=.063**$				$\Delta R^2=.045*$			$\Delta R^2=.107***$		
	2 단 계	가족 가사분담	.133	.170	3.123**	.156	.172	3.411**	.333	.290	5.400***
직장생활지지		.172	.122	2.213*	.104	.068	1.293	.149	.095	1.777 †	
조직 WLB조직문화		.257	.218	2.812**	.421	.341	5.348***	.098	.069	.837	
WLB지원제도		.007	.007	.089	.002	.002	.028	.264	.201	2.402*	
지역 WLB 제공도		.156	.133	2.221*	.055	.043	.807	-.031	-.020	-.380	
사회 WLB 접근성	.000	.000	-.006	.237	.173	3.178**	.012	.007	.134		
	$\Delta R^2=.163***$				$\Delta R^2=.269***$			$\Delta R^2=.228***$			

†  $p < .10$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

주. 통제변수 중 초등학교 자녀유무와 미취학 자녀유무는 명목척도로 측정되어 회귀분석을 위해 더미변수로 변환하였음. 더미기준 : 초등학교 자녀유무(없음), 미취학 자녀유무(없음)

$p < .001$ ). 직장생활지지의 경우, 한국은 .05수준에서, 영국은 .10수준에서 유의하게 일과 삶의 균형에 영향을 미쳤으며, 일본은 직장생활지지의 영향력이 유의하지 않았다. 조직변인에 있어서, 한국과 일본은 조직의 WLB 조직문화가 중요한데 반해 영국은 조직에서 근로자의 일과 삶의 균형을 위해 지원해주는 제도 및 프로그램(WLB 지원제도)이 주요한 변인으로 드러났다. 지역사회변인의 경우, 영국은 유의한 지역사회변인이 없는 반면 한국은 지역사회의 WLB제공도가 .05수준( $t=2.221$ )에서 유의하였으며, 일본은 WLB접근성이 .01수준( $t=3.176$ )에서 유의한 것으로 드러났다.

### 3. 일과 삶의 균형이 결혼만족도와 이직의도에 미치는 영향력에 대한 국가비교

일과 삶의 균형이 개인의 삶의 질과 결혼만족도(표 6 참고), 이직의도(표 7 참고)에 미치는 영향력과 국가간 차이를 살펴보기 위해 일과 삶의 균형의 하위요인들을 독립변인으로 삼아 회귀분석을 실시

하였다. 독립변인의 공차한계와 분산팽창요인을 고려하여 독립변수들 간의 다중공선성을 확인한 결과, 특별한 문제는 없는 것으로 확인되었다. 또한 Durbin-Watson 통계량을 살펴본 결과, 결혼만족도, 이직의도를 종속변인으로 분석한 모든 경우에서 잔차의 독립성을 확인할 수 있었다.

일과 삶의 균형이 한국, 일본, 영국 기혼여성 근로자의 결혼만족도와 이직의도에 미치는 영향력을 비교한 결과, 세 국가 모두 일과 삶의 균형이 결혼만족도와 이직의도에 유의하게 영향을 미치는 것으로 드러났으며, 설명변량에 있어서 국가 간 차이가 거의 없는 것으로 드러나, 범국가적으로 일과 삶의 균형이 개인의 가정과 직장생활의 질에 중요함을 보여주고 있다. 또한 일과 삶의 균형은 결혼만족도보다 이직의도를 설명하는 변량이 더욱 커, 일과 삶의 균형을 맞추기 어려울 경우, 그것이 이직의도와 연결될 가능성이 높음을 시사하고 있는데, 이는 결혼, 출산, 육아 등이 맞물리는 30, 40대의 여성들이 노동시장에서 이탈하는 경향성을 입증하고 있다.

〈표 6〉 한국, 일본, 영국의 일과 삶의 균형이 결혼만족도에 미치는 영향

	결혼만족도								
	한국			일본			영국		
	B	$\beta$	t	B	$\beta$	t	B	$\beta$	t
WLB	.571	.298	5.481***	.518	.285	5.331***	.424	.309	5.808***
	R <sup>2</sup> =.089***			R <sup>2</sup> =.081***			R <sup>2</sup> =.095***		

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

〈표 7〉 한국, 일본, 영국의 일과 삶의 균형이 이직의도에 미치는 영향

	이직의도								
	한국			일본			영국		
	B	$\beta$	t	B	$\beta$	t	B	$\beta$	t
WLB	-.323	-.359	-6.751***	-.370	-.397	-7.755***	-.279	-.397	-7.727***
	R <sup>2</sup> =.129***			R <sup>2</sup> =.157***			R <sup>2</sup> =.157***		

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

## V. 논의 및 결론

한국 여성의 경제 활동 참가 형태는 'M자형 곡선'을 이루고 있으며, 결혼 약 2년을 전후로 40.4%가 노동시장에서 이탈하고 있는 것으로 보고되었다(오은진 외, 2008). 노동시장 이탈이 본격화되는 30대, 40대, 50대는 가장 생산성이 높은 연령대이다. 출산과 양육을 함으로써 사회의 구성원을 생산해내는 시기이며, 20대까지 배우고 익혔던 교육의 결실을 사회에 환원하는 시기이자, 심리·신체적 에너지가 가장 왕성한 시기이다. 국가가 질 높은 노동력을 지니면서 사회의 초석이 되는 아동을 생산·성장시켜야 하는 이 시기의 여성들에게 관심을 갖는 것은 저출산 고령화사회를 대비하고, 여성빈곤에 대응하며, 아동건강성을 지원하는 주요한 정책적 접근이 된다.

본 연구는 이러한 필요성을 토대로, 한국, 일본, 영국의 30대에서 50대 기혼여성근로자들의 일과 삶의 균형 수준을 비교하고, 일과 삶의 균형 수준에 영향을 미치는 인과적 요인에 있어 세 국가간 차이가 있는지를 살펴보고자 하였다. 이를 통해 한국 기혼여성근로자들의 경력단절을 예방하고, 삶의 질과 행복수준을 향상시킬 수 있는 일과 삶의 균형 정책 마련을 위한 논의를 하고자 하였다. 그 결과, 몇 가지 주요한 연구결과와 함의를 발견할 수 있었다.

먼저, 세 국가 중 영국이 일과 삶의 균형 수준이 가장 높은 것으로 드러났고, 일본과 한국이 뒤를 이었다. 일과 삶의 균형은 개인의 삶의 질, 행복과 밀접하게 관련이 있다(손영미, 박정열, 2014a; 황혜원, 신정미, 2009). 전 세계 100여개 국가의 가치관, 사회·경제적 삶의 변화를 평가하는 World values survey의 2005년 국가 간 행복비교연구결과에 따르면, 한국은 4점 만점(점수가 낮을수록 행복도 높음) 중 평균 1.99점으로 일본(평균 1.82점)과 영국(평균 1.57점)에 비해 행복점수가 가장 낮은 것으로 드러났다. 그리고 OECD 국가의 행복지수

를 나타내는 Better Life Index 2013년 자료에 따르면, 한국은 행복지수가 5.35점(10점 만점)으로 일본(평균 6.18점)과 영국(평균 7.49점)에 비해 가장 낮았으며, 36개국 중에서도 27위를 차지하였다. 이러한 조사결과는 한국이 영국과 일본에 비해 일과 삶의 균형 수준이 낮은 것으로 드러난 본 연구결과를 뒷받침하고 있다.

특히 영국은 한국과 일본에 비해 '일-가정 균형' 점수가 월등히 높은 것으로 드러났다. 이러한 주요 이유 중 하나로 시간제 근로를 들 수 있다. 2000년 이후 영국정부는 일과 삶의 균형정책의 주요 내용 중 하나로 전일제 근로와 동등한 권리를 갖는 정규직의 안정적인 시간제 노동을 확대하기 위해 애를 써왔으며, Crompton(1999)은 영국의 고용형태를 '이인소득자/여성시간제노동자' 유형으로 범주화하였다. 영국 여성의 고용상의 특징은 시간제 노동이 지배적이며, 특히 대부분의 남성이 전일제 취업을 하고, 많은 여성들이 시간제 고용과 가정내 양육노동을 병행하는 경향을 보인다(Gornick & Meyers, 2004). 본 연구결과는 이러한 영국 노동시장의 현황이 반영된 것으로 보인다.

시간제 근로 이외에도 영국이 한국과 일본에 비해 일-가정 균형 수준이 높은 이유로 가사와 양육을 분담하는 부부상호작용적인 측면을 들 수 있다. 부부의 가사분담은 일과 가정의 양립에 주요한 인과적 요인이다(김미령, 2011; 손영미, 박정열, 2014a; 오은진, 이한나, 2013; 유계숙, 2010). 본 연구결과, 영국이 한국과 일본에 비해 남편의 가사분담이 일과 삶의 균형에 미치는 영향력이 매우 높게 드러났을 뿐만 아니라, OECD자료를 통해서도 한국과 영국남성의 가사노동 차이를 확인할 수 있다. 즉, 한국 남성들이 영국 남성들에 비해 자녀돌보기/학습에 훨씬 적은 시간을 할애하며(한국: 56.43분, 영국: 78.75분), 요리/집안일에 있어서도 영국 남성의 1/2 정도밖에 시간을 할애하지 않는 것으로 드러났다(한국: 30.94분, 영국: 67.37분)(홍승아 외, 2009, 재인용). 영국남



성들의 가사 및 육아 참여시간 한국남성들에 비해 0.5배-2배 이상 많다는 점은 영국남성들이 가사와 육아영역을 배분함으로써 아내의 일과 삶의 균형을 지원하고 있음을 보여주는 것이며, 이것이 영국 여성근로자들의 일-가정 균형에 긍정적으로 영향을 미쳤을 것이라 사료된다.

둘째, 일과 삶의 균형 수준에 영향을 미치는 조직변인의 영향력에 있어 세 국가 간 흥미로운 차이를 보였다. 즉, 한국과 일본은 공통적으로 ‘일과 삶의 균형을 지원하는 조직문화(WLB 조직문화)’가 여성근로자의 일과 삶의 균형에 주요하게 영향을 미치는 변인으로 드러났다. 반면 영국은 WLB 조직문화는 통계적으로 유의하지 않았으며, ‘조직에서 지원해주는 제도 및 프로그램(WLB 지원제도)’이 주요한 변인이었다. 영국은 신노동당정부가 집권한 이후 지금까지 일과 삶의 균형 정책의 주요 내용으로 기업의 자발적인 유연근무제의 확대를 일관되게 시행해왔다. 그 결과, 2013년에는 모든 근로자가 유연근무청구권을 사용할 수 있도록 법안을 제출하게 되었으며, 고용자의 유연근무신청율도 높지만 고용주의 승인 비율도 상당히 높은 것으로 조사되고 있다(김근주, 2013). 본 연구에서 영국 근로자에게 WLB 지원제도가 주요한 요인으로 드러난 것은 조직에서 제공하는 제도가 실효성있게 기혼여성근로자의 일과 삶의 균형을 지원하고 있음을 보여주는 것이라 하겠다.

한편 한국과 일본 기혼여성근로자의 일과 삶의 균형에 ‘WLB 조직문화’가 주요한 변수로 드러난 것은 제도가 있어도 이용하기 어려운 조직문화적 특성을 반영한 것이라 사료된다. 한국과 영국기업의 휴가 및 유연근무제도의 시행률과 이용률을 비교분석한 홍승아 외(2009)의 연구는 한국기업이 영국보다 더 높은 비율로 육아휴직제도를 시행하고 있으나, 실제 이를 이용한 한국남성은 7.5%에 불과한 것으로 드러났다(영국남성 이용률: 55.5%). 또한 탄력근무제도를 시행하는 기업의 영국남성근

로자 72.1%, 영국여성근로자 62.8%가 이 제도를 이용한 적이 있다고 응답한 반면 한국남성은 6.3%, 한국여성성은 11.3%만이 이용한 적이 있다고 보고하고 있다. 일본의 경우, 여성의 육아휴직 이용률은 1996년 29.1%에서 2010년 83.7%까지 증가하였으나, 남성은 0.12%에서 1.38% 증가한 것으로 보여 남성근로자가 육아휴직을 거의 이용하지 않고 있음을 알 수 있다(윤홍식, 2011, 재인용). 이상의 결과는 한국과 일본근로자 특히 남성근로자들은 일과 삶의 균형을 위해 휴가제도 및 탄력근무제도를 이용하는 것이 조직문화적으로 허용적이지 않은 경향이 강함을 반영하는 것으로, 이들에게는 WLB 지원제도를 제공하느냐보다 일과 삶의 균형을 지원하는 조직문화이냐가 일과 삶의 균형 수준을 더욱 유의하게 예측하는 변인임을 보여준다(손영미, 박정열, 2014b).

셋째, 지역사회변인의 경우, 영국은 이들 변인이 기혼여성근로자의 일과 삶의 균형에 유의하게 영향을 미치지 않는 것으로 드러났다. 영국이 한국과 일본에 비해 지역사회변인이 유의하게 나타나지 않은 점은 영국의 일과 삶의 균형 정책이 정부의 규제보다 고용주들이 자발적으로 근로자의 일과 가족생활의 양립에 관한 조치들을 도입하도록 유도하는 접근방식을 선호하였으며, 상대적으로 공적영역에서 여성이 일할 수 있도록 보살핌 노동을 지원하는 정도는 미비하기 때문으로 사료된다(최은정, 2004).

한편 한국은 지역사회 및 국가에서 WLB 프로그램을 제공하느냐(WLB 제공도)가 주요한 반면 일본은 지역사회에서 개인이 필요할 때 얼마나 제도 및 프로그램을 이용하기 쉬운가(WLB 접근성)가 더욱 중요한 변수이었다. 한국은 2009년부터 일과 가정의 양립을 위해 보육, 가족 및 여성관련 정부예산을 지속적으로 확대하였으며, 2013년 41,931억원으로 예산비중이 전년대비 15% 이상 상승하였다. 또한 2009년 이후 무상보육을 실시하고 있어, 개인이 정부의 보육비 지원을 체감하고 있는 상황이다. 한국

이 타 국가에 비해 WLB 제공도가 일과 삶의 균형에 주요한 변수로 드러난 것은 이러한 현실이 반영된 것으로 판단된다.

일본의 경우 WLB 접근성이 일과 삶의 균형에 주요한 변수로 확인된 것은 일과 삶의 균형에 대한 지역사회의 관심이 영향을 미친 것으로 사료된다. 1994년부터 일본은 인구 5만 이상의 지역에 가족지원센터(Family Support Center)를 설치하여 아동을 맡기고자 하는 가구와 맡는 가정을 중개하는 역할 하는 지역 네트워크를 구성해 왔으며, 비영리 민간 보육자 네트워크인 에스쿠가 지역보육을 지원하고 있다(서문희 외, 2008; 홍승아, 김은지, 이영미, 2010). 이는 일본 기혼여성근로자들의 경우 일과 삶 간에 갈등이 생겼을 때 지역자원(예컨대, 이웃, 친인척 등)을 활용하고 접근할 수 있는 가능성이 한국에 비해 월등히 높음을 의미하는 것이다. 실증연구들도 이를 뒷받침하고 있는데, OECD 국가의 사회자본 점수를 비교분석한 현대경제연구원(2014)자료에 따르면, 일본은 한국에 비해 일과 삶의 균형을 위한 가정과 직장에서의 배려 수준이 낮는데 반해 지역사회의 관심은 약 3배 정도 높은 점수를 보였으며, OECD의 2013년 Better Life Index도 일본이 한국에 비해 지역사회유대감(the sense of community)이 훨씬 높은 것으로 드러났다(한국: 1.6점, 일본: 6.8점/10점 만점).

본 연구는 일과 삶의 균형이 여성근로자와 경력단절여성의 경제활동 촉진, 저출산 고령화에 대한 대비 등의 국가적 난제를 해결하기 위한 열쇠라는 점을 기반으로, 한국, 일본, 영국 기혼여성근로자의 일과 삶이 균형수준과 인과적 원인에 대해 비교분석하였다. 본 연구결과에서 보여주는 일과 삶의 균형 수준에 대한 양적 차이 그리고 인과적 원인에 대한 질적 차이는 한국정부의 일과 삶의 균형 정책에 대한 몇 가지 방향성을 제시한다.

먼저, 한국이 일본이나 영국에 비해 일-여가균형과 일-성장균형 수준이 상당히 낮음을 확인할

수 있다. 서로 다른 삶의 영역은 서로 다른 인간의 발달욕구를 충족시키는 경향이 있으며(Sirgy & Wu, 2009), 적은 시간을 할애할지라도 친밀감, 승인, 수용, 자율성 등과 같은 개인의 기본적인 욕구가 다양하게 충족될 수 있도록 다양한 삶의 영역에 참여하는 것이 주관적 안녕감에 매우 중요하다(Gröpel & Kuhl, 2009). 손영미와 박정열(2014a)의 연구는 여성이 남성에 비해 가정 영역 이외에 직장 등의 다른 삶의 영역에서 역할을 잘 수행하고 있다는 것이 삶의 질에 중요하며, 자신의 여가와 건강을 위해 약간이라도 시간과 관심을 쏟을 수 있다는 것이 결혼만족도와 삶의 질을 높인다는 결과를 보고하였다. 또한 일과 삶의 균형 유형과 심리건강성 간의 관계를 살펴 본 손영미와 박정열(2014c)의 연구는 기혼여성근로자의 성장 및 여가시간의 확보가 ‘일-가족병행형’과 ‘일중심형’의 심리건강과 일과 삶의 균형을 개선할 수 있으며, 성장영역에 더 많은 시간을 할애할수록 덜 피곤하게 느끼는 경향이 있는 것으로 드러나, 개인적인 성장을 위해 약간이라도 시간을 할애한다는 것이 이들의 심리적 에너지를 더욱 회복시켜 일과 삶의 균형을 지향할 수 있음을 지적하였다. 이는 성장과 여가 영역에 적은 시간과 관심이라도 할애하는 것이 일-가족의 양립을 더욱 촉진시킬 수 있는 변인임을 보여주는 것으로, 일-가정의 양립에 주로 비중을 두고 있는 정부정책의 확대가 필요성을 제기한다.

둘째, 본 연구결과, 영국은 지원제도가 중요한 인과요인인 반면 한국은 조직문화가 중요하며, 지원제도는 유의하지 않은 것으로 드러났다. 조직변수가 일과 삶의 균형에 미치는 영향을 살펴 본 국내 연구들의 상당수는 가족친화적 지원제도 및 프로그램의 유무와 시행정도가 일과 삶의 균형에 유의하게 영향을 미치지 않는다는 결과를 보고하고 있다(김인선, 이동명, 2008; 손영미, 김정운, 박정열, 2011). 그리고 손영미와 박정열(2014a)은 이러한 결과가 지원제도 자체가 효과

가 없음을 의미하는 것이 아니라 제도의 특성마다 효과성이 다를 수 있으며, 한국사회에서 일과 삶의 균형 지원제도가 운영될 수 있는 조직문화가 수반될 때 제도의 효과성이 제고될 수 있음을 지적하였다. 영국이 유연근무제 등의 지원제도를 정착시키기 위해 국가주도가 아닌 기업과 상호협력적으로 WLB 캠페인, 도전기금(challenge fund) 등을 실시하여 기업과 근로자를 설득·이해시키기 위해 노력하였던 점을 반영하여(홍승아, 2009), 한국도 지원제도를 활용할 수 있는 조직문화를 조성할 수 있는 국가-기업 상호협력적 제도마련이 필요할 것으로 보인다.

셋째, 앞서 논의하였듯이 한국은 일본에 비해 WLB 프로그램의 제공도만이 일과 삶의 균형에 유의하고, 지역사회 자원을 활용하거나 지원을 받는 것에는 크게 영향을 받지 않는 것으로 드러났다. 한국 기혼여성들이 이웃이나 지역네트워크를 이용하지 않고, 책이나 마스크를 통해 육아정보를 구하는 경향이 많다는 보고(황성하, 남미경, 서혜전, 2010)와 이웃에 대한 신뢰수준과 지역사회 소속감이 낮고(현대경제연구원, 2014; OECD, 2013), 신뢰의 대상범위가 협소하고 폐쇄적임을 지적한 자료(통계청, 2014b)는 한국의 지역사회 네트워크망이 빈약하고, 활용도가 매우 낮음을 시사한다. 일과 삶의 균형에 관한 다수의 연구들은 남성에 비해 여성이 가족, 조직, 지역사회의 지원이 일과 삶의 균형에 미치는 영향이 크며(김명원, 강민주, 2011; 김선희, 2010; 송다영, 장수정, 김은지, 2010), 사회자본은 여성의 경제활동, 출산율과 높은 상관성을 보인다(현대경제연구원, 2014, 재인용)는 결과를 제시하였다. 이상의 결과들을 종합해보면, 여성들이 일과 삶의 균형, 일·가정의 양립을 지원하기 위해 사회적 지지체계를 구축하고, 이를 활용할 수 있는 방안을 마련·추진할 필요가 있다고 판단된다.

일과 삶의 균형 수준과 인과적 요인에 대한 국가비교연구들이 많이 진행되지 않았다는 점에

서 본 연구결과의 중요성이 부각되지만 그럼에도 연구결과를 해석함에 있어 몇 가지 제한점을 지닌다. 먼저, 한국, 일본, 영국 여성 근로자의 시간제고용률을 보면(표 1참조), 2010년 기준으로 영국 여성근로자의 39.4%, 일본 여성근로자의 33.9%, 한국 여성근로자의 15.5%인 것으로 드러났다. 이를 본 연구대상자(시간제근로 비율: 한국 9.6%, 일본 11.4%, 영국 42.9%)와 비교했을 때, 경향성은 유사하나 한국과 일본 특히 일본은 과소 표집되었고, 영국은 과표집된 부분이 있다. 이러한 인구통계학적 특성이 일과 삶의 균형에 미치는 영향력을 통제하고 순수하게 가족, 조직, 지역사회변인이 미치는 영향력을 살펴보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였지만, 연구조사대상자의 이러한 특성이 연구결과에 반영될 가능성을 고려해야 하여 본 연구결과를 일반화시킬 때 신중을 기할 필요가 있다고 판단된다.

다음으로, 본 연구는 미취학자녀의 유무가 일과 삶의 균형에 유의하게 영향을 미치는 것으로 드러났으며, 일과 삶의 균형이 결혼만족도와 이직의도에도 주요하게 영향을 미치는 것으로 드러나는 등 기존 연구와 일치된 결과들을 보여주고 있다. 그러나 여러 연구(손영미, 박정열, 2014a, 2014b)에서 일과 삶의 균형에 유의한 인구통계학적 특성으로 언급되고 있는 근무시간 등의 변수가 본 연구에서는 통계적 유의성이 낮은 것으로 드러나 해석에 유의할 필요가 있다. 이는 다수의 인구통계학적 변인들이 동시에 독립변인으로 투입됨에 따라 그 영향력이 서로 상쇄되었기 때문일 수도 있으며, 30-50대 기혼여성근로자의 특성 때문일 수도 있다고 판단되는 바, 이와 관련한 후속 연구를 통해 좀 더 많은 경험적 연구가 누적될 필요가 있다.

마지막으로, 국가비교의 어려움으로 인해 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 가족, 조직, 지역사회변인들이 다양하게 있을 수 있는데 독립변인의 수를 한정할 수밖에 없었다. 또한 지역사회변인

은 그 중요성에도 불구하고 기존 연구에서 많이 다루어지지 않았기 때문에 객관적인 측정을 하는데 많은 어려움이 있었다. 추후 연구에서는 이들 변인을 측정하는 도구를 개발하고, 좀 더 확장하여 연구를 진행할 필요성이 있다고 판단된다.

### 【참 고 문 헌】

- 1) 강혜련·김태홍(2000). 가정영역의 책임이 근로자의 노동성과에 미치는 영향 분석. 인사관리연구, 24(1), 347-369.
- 2) 김근주(2013). 일-가정 양립을 위한 영국의 유연근무제. 국제노동브리프, 2013년 3월호, 45-53, 한국노동연구원.
- 3) 김명원·강민주(2011). 맞벌이 부부의 성역할 태도와 사회적 지원이 양육스트레스에 미치는 영향. 대한가정학회지, 49(8), 25-35.
- 4) 김미령(2011). 여성의 취업유무에 따른 결혼만족도 차이 및 영향요인 비교. 여성연구, 81(2), 69-101.
- 5) 김선희(2010). 공공조직에서 여성의 일-가정 갈등(WFC) 결정요인 분석. 행정논총, 48(1), 171-196.
- 6) 김옥선·김효선(2010). 다중 역할의 상호향상 효과: 일-가정 영역 간 자원의 긍정적 전이에 관한 분석. 한국경영학회, 39(2), 375-407.
- 7) 김인선·이동명(2008). 조직의 지원환경이 일-가족갈등에 미치는 영향. 산업관계연구, 19(2), 67-94.
- 8) 김정운·박정열(2008). 일과 삶의 균형(Work-Life Balance) 척도 개발을 위한 연구. 여가학연구, 5(3), 53-69.
- 9) 김정운·박정열·손영미·장훈(2005). ‘일과 삶의 조화(Work-life balance)’에 대한 개념적 이해와 효과성. 여가학연구, 2(3), 29-48.
- 10) 김정운·박정열·손영미·황기돈(2006). 일과 삶의 조화(Work-Life Balance) 척도 개발. 문화관광부.
- 11) 김정운·손영미·박정열(2007). 일과 삶의 균형 정책 도입방안 연구. 중앙인사위원회 정책연구보고서.
- 12) 김준기·양지숙(2012). 기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인분석: 사회적 지원의 효과를 중심으로. 행정논총, 50(4), 251-280.
- 13) 김현옥·김경호(2009). 맞벌이 가정의 보육지원서비스 활용이 양육좌절감과 가족기능에 미치는 영향 연구: 전주시를 중심으로. 한국영유아보육학, 12(1), 305-328.
- 14) 김효선·차운아(2009). 직장-가정 간 상호작용과 가족친화적 조직지원이 근로자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 22(4), 515-540.
- 15) 배규식(2010). 영국, 네덜란드, 일본, 호주의 시간제 고용 중에서 무엇을 배울 것인가? 국제노동브리핑, 2010년 11월호, 1-4.
- 16) 배규식·김명중(2011). 외국의 시간제 노동 사례에 비추어 본 한국의 시간제 노동. 한국노동연구원 연구보고서.
- 17) 배지혜·서혜연·이숙현(2002). 사무직 남성의 “일-가족 갈등” 및 “가족-일 갈등”과 부모 역할 만족도. 한국가족관계학회지, 7(2), 43-64.
- 18) 백진아(2003). 영국의 성평등과 여성 노동정책. 현상과 인식, 27(1), 76-94.
- 19) 서문희·김은설·장혜경·박수연(2008). 일하는 여성 보육지원 강화방안. 노동부.
- 20) 손문금(2005). 여성의 이중부담과 유급노동시간의 주변화: 맞벌이부부를 중심으로. 한국인구학, 28(1), 277-311.
- 21) 송다영(2009). 영국 가족정책의 변화와 한계. 상황과 복지, 28, 51-94.
- 22) 송다영·장수정·김은지(2010). 일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인분석: 직장내 지원

- 과 가족지원을 중심으로 사회복지정책, 37(2), 27-52.
- 23) 손영미(2014). 학령기 아동이 있는 가족의 여가문화 활성화: 기혼여성근로자의 일과 삶에 대한 가치관 비교문화연구. 한국가족자원경영학회·한국여가문화학회 2014 공동추계학술대회 자료집, 123-129.
  - 24) 손영미·김정운·박정열(2011). 중앙공무원의 일과 삶의 균형에 대한 조직 및 개인변인의 영향력 검증 연구. 여가학연구, 9(1), 101-131.
  - 25) 손영미·박정열(2014a). 남녀의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인과 결과변인의 차이연구: 기혼직장인을 대상으로. 한국심리학회지: 여성, 19(2), 161-190.
  - 26) \_\_\_\_\_(2014b). 기혼여성근로자의 일-가족전이에 미치는 조직문화와 지원제도의 영향력비교. 한국웰니스학회지, 9(4), 111-125.
  - 27) \_\_\_\_\_(2015). 한국, 일본, 영국기혼여성근로자의 일과 삶의 균형에 관한 비교연구. 제 2차 SSK-Networking 심포지엄 발표논문.
  - 28) 손영미·박정열·김정운(2011). 직장인의 일에 대한 재미지각척도 개발 및 구성타당도 검증. 한국심리학회지 문화 및 사회문제, 17(2), 241-259.
  - 29) 신경아(2007). 산업화 이후 일-가족 문제의 이론적 지형과 변화. 한국여성학, 23(2), 5-45.
  - 30) 여성가족부(2011). 해외 가족정책 동향 리포트 제 5호, 2011년 11월.
  - 31) 오은진·김종숙·김난주·이상돈·김지현(2008). 고학력 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 정책과제. 한국여성정책연구원 연구보고서.
  - 32) 오은진·이한나(2013). 기혼여성의 직업 이동에 관한 연구. 아시아여성연구, 52(1), 133-161.
  - 33) 유계숙(2010). 한국, 영국, 스웨덴의 근로자가 인식한 조직문화의 가족친화도와 일·가족생활에 대한 만족도 비교. 한국가정관리학회지, 28(5), 13-23.
  - 34) 윤홍식(2006). OECD 21개국의 부모권과 노동권 보장수준을 통해 본 가족정책의 비교연구: 부모휴가와 아동보육시설 관련 정책을 중심으로. 한국사회복지학, 58(3), 341-370.
  - 35) 윤홍식·류연규·송다영·신경아·윤성호·이숙진·안세아(2011). 국내외 가족정책의 쟁점과 가족환경변화. 한국여성정책연구원.
  - 36) 이상희·신지연(2005). 우리나라의 출산휴가 및 육아휴직제도의 고찰과 발전방안에 대한 연구. 아동복지연구, 4(2), 1-17.
  - 37) 이요행·방묘진·오세진(2005). 가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향: 직장-가정 갈등의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지 산업 및 조직, 18(3), 639-657.
  - 38) 이유덕·송광선(2009). 가족친화경영, 직무특성, 가족특성, 그리고 일과 삶의 조화. 인적자원관리연구, 16(4), 213-236.
  - 39) 장재윤·김혜숙(2003). 직장-가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무태도에 미치는 효과에 있어서의 성차: 우리나라 관리직 공무원들을 대상으로. 한국심리학회지: 사회문제, 9(1), 23-42.
  - 40) 장영은·박정운·이승미·권보라(2011). 유자녀 취업여성이 경험하는 일-가정 균형에 관련된 변인에 대한 연구. 한국가정관리학회지, 29(2), 63-72.
  - 41) 장지연(2005). 여성의 경제활동과 저출산. 보건복지포럼, 102, 45-56.
  - 42) 조복희·강희경·김양은·한유미(2013). 한국보육의 역사 및 관련법과 현황. 한국보육지원학, 9(5), 381-405.
  - 43) 최은정(2004). 영국 기업과 가족친화적 정책. 가족과 문화, 16(3), 151-174.

- 44) 통계청(2014a). 경제활동인구조사. <http://kosis.kr>
- 45) \_\_\_\_\_(2014b). 한국의 사회동향 2014.
- 46) 하민지·권기현(2010). 보육서비스 이용이 소 득증대에 미치는 영향에 관한 연구: 구조방 정식 모형을 통한 서비스 지역아동센터 이용 효과 분석을 중심으로. 정책분석평가학회보, 20(2), 231-256.
- 47) 황성하·남미경·서혜전(2010). 한국과 일본 취학 전 유아 어머니의 육아 및 육아지원에 대한 인식과 실태 비교 생태유아교육연구, 9(2), 105-124.
- 48) 홍금자(2004). 일본의 공보육. 한영유아보육 학, 39, 197-229.
- 49) 홍승아(2005). 복지국가 재편과 젠더: 프랑스 보육정책을 중심으로. 여성연구, 69, 139-173.
- 50) \_\_\_\_\_(2009). 외국의 일가정양립정책의 최근 경향과 특성: 부모휴가정책을 중심으로. 창조 와 혁신, 2(2), 75-104.
- 51) 홍승아·김은지·이영미(2010). 취업부모의 자 녀양육지원서비스 효율화 방안. 한국여성정 책연구원.
- 52) 홍승아·이미화·김영란·유계숙·이영미· 이연정·이채정(2009). 일가족 양립정책의 국 제비교연구: 정책이용실태 및 일가족양립현 실. 한국여성정책연구원.
- 53) 황혜원·신정미 (2009). 자녀를 둔 맞벌이부 부의 역할갈등과 삶의 질에 관한 연구. 한국 가족복지학, 14(1), 45-71.
- 54) 현대경제연구원(2014). 여성의 일가정양립과 사회자본: 국제비교를 통한 시사점. 한반도 르네상스 구현을 위한 VIP 리포트. 통권 581 호, 14-30, 2014.08.18.
- 55) Abendroth, A. & Dulk, L.(2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. Work, Employment and Society, 25(2), 234-256.
- 56) Aboim, S.(2010). Family and gender values in contemporary Europe: The attitudinal gender gap from a cross - national perspective. *Portuguese Journal of Social Science*, 9(1), 33-58.
- 57) Allen, T. D.(2001). Family-supportive work environment: The role of organizational perception. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- 58) Aryee, S., Srinivas, E. S. & Tan, H. H.(2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132-146.
- 59) Bronfenbrenner, U.(1979). The ecology of human development. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- 60) Bruck, C. S., Allen, T. D. & Spector, P. E.(2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 336-353.
- 61) Burke, R. J., Wier, T. & Duwors, R. Jr.(1980). Work demands on administrators and spouse well being. *Human Relations*, 33, 253-278.
- 62) Cohen, A.(1997). Nonwork influences on withdrawal cognitions: An empirical examination of an overlooked issue. *Human Relations*, 50, 1511-1536.
- 63) Crompton, R.(1999). Restructuring gender relations and employment: The decline of the male breadwinner. Oxford: Oxford University Press.
- 64) Dalton, D. & Mesch, D.(1990). The impact of flexible scheduling on employee attendance and turnover. *Administrative Science Quarterly*, 35, 370-387.
- 65) Ford, M. R., Heinen, B. A. & Langkammer, K.

- L.(2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta analysis of cross-domain relations. *Journal of applied psychology*, 92(1), 57-80.
- 66) Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L.(1995). Job stressors, job involvement and employee health: A test of identity theory. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68: 1-11.
- 67) Frone, M. R., Yardley, J. K. & Markel, K. S.(1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- 68) Gonyea, J. G., & Googins, B. K.(1996). The restructuring of work and family in the United States: A new challenge for American corporations. In S. Lewis & J. Lewis(Eds.), *The work-family challenge: Rethinking employment*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- 69) Gornick, J. C. & Meyers, M. K.(2004). Welfare regimes in relation to paid work and care. in Janet Zollinger Giele and Elke Holst (eds.), *Changing life patterns in western industrial societies*. Netherlands: Elsevier Science Press.
- 70) Grandey, A. A., Cordeiro, B. L. & Crouter, A. C.(2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 305-323.
- 71) Gröpel, P. & Kuhl, J.(2009). Work-life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfilment. *British Journal of Psychology*, 100, 365-375.
- 72) Gutek, B. A., Searle, S. & Klepa, L.(1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- 73) 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(3), 510-531.
- 74) Kim, J. & Wiggins, M.(2011). Family- friendly human resource policy: Is it still working in the public sector? *Public Administration Review*, 71(5), 728-739.
- 75) Kinnunen, U., Feldt, T., Mauno, S. & Rantanen, J.(2010). Interface between work and family: A longitudinal individual and crossover perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 119-137.
- 76) Kossek, E., Colquitt, J. & Noe, R.(2001). Caregiving decisions, well-being, and performance: The effects of place and provider as a function of dependent type and work-family climates. *Academy of Management Journal*, 44, 29-44.
- 77) Kossek, E. & Ozeki, C.(1998). Work-family conflict, policies and the hob-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resurces research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- 78) Lee, S-Y. & Hong, J. H.(2011). Does family-friendly policy matter? Testing its impact on turnover and performance. *Public Administration Review*, 71(6), 870-879.
- 79) Malone, E. K. & Lssa, R. R. A.(2013). Work-life balance and organizational commitment of women in the U. S. construction industry. *Journal of Professional Issues in Engineering Education & Practice*, 139(2), 87-98.
- 80) Morris, M. & Madsen, S.(2007). Advancing work-life integration in individuals, organizations, and communities. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 439-454.
- 81) OECD(2013). OECD better life index country

- report. OECD better life initiative.
- 82) Randall, V.(2002). Child care in Britain or how do you restructure from nothing, In S. Michel & R. Mahon(Eds.). Child Care Policy at the Crossroads. London: Routledge.
- 83) Siegel, P. A., Post, C., Brockner, J., Fishman, A. Y. & Garden, C.(2005). The moderating influence of procedural fairness on the relationship between work-life conflict and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 90, 13-24.
- 84) Simmons, C., Cochran, J. & Blount, W.(1997). The effects of job-related stress and job satisfaction on probation officers'inclinations to quit. *American Journal of Criminal Justice*, 21(2), 213-229.
- 85) Sirgy, M. J. & Wu, J.(2009). The pleasant life, the engaged life and the meaningful life: What about the balanced life? *Journal of Happiness Studies*, 10, 183-196.
- 86) Schumm, W. R., Jurich, A. P. & Boliman, S. R.(1990). Kansas marital satisfaction scale. In J Touliatos, B. F. Perimutter, and M.A. Straus (Eds.), Handbook of family measurement techniques. Sage: Newbury Park, CA.
- 87) 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.
- 88) Wadsworth, L. & Owens, B.(2007). The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, 67(1), 75-87.
- 89) Walsh, J.(2013). Gender, the work-life interface and wellbeing: A study of hospital doctors. *Gender, Work and Organization*, 20(4), 439-453.
- 90) Williams, K. J. & Alliger, G. M.(1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed partners. *Academy of Management Journal*, 37, 837-868.
- 91) Yang, N., Chan, C. C., Choi, J. & Zou, Y. J.(2000). Sources of work and family conflict: A Sino-U.S. comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal*, 43, 113-123.

- 투 고 일 : 2015년 4월 1일
- 심 사 일 : 2015년 4월 15일
- 게재확정일 : 2015년 5월 12일