

기혼취업여성의 일 - 가족 균형감과
지원용이도/요구도에 관한 연구
A Study of Sense of Balance in Work-Family
and the Availability/Demand of Support of Married Working Women

가톨릭 대학교 소비자주거학과

교수 정영금*

Consumer & Housing Studies, The Catholic University of Korea

Professor : Jeong Young Keum

<Abstract>

Much research has focused on the conflict and balance between work and family. Yet few studies examine how women feel in balancing these two roles. In that regard, this study examines how married working women feel balanced between work and family as well as the levels of support availability/demand that exists.

The level of sense of balance regarding work-family is average. Sense of balance is related to age, income, work hours, size of workplace, numbers of family friendly policies, the family's attitude to woman's work, and the level of balancing strategies used. The demand for support is higher than the availability of support. Both factors are related to working hours and balancing strategies, etc.

▲주요어(Key Words) : 일-가족 균형감(Sense of balance in work-family), 지원용이성(availability to support), 지원요구도(demand to support), 기혼취업여성(married working women)

I. 서론

여성의 취업은 여성에게 직장일과 가사일이라는 두 가지 부담을 주었고 이것은 맞벌이 가정의 남성과 여성이 동시에 해결해야 하는 과제가 되었다. 특히 우리나라 여성의 경우에는 아직도 여성의 지위나 사회구조상 직장일과 가정일을 개인적으로 조정할만한 힘이 없으므로 더욱 희생적으로 많은 노동부담을 질 수 밖에 없고, 이 때문에 일-가족 균형에 어려움을 겪게 된다.

일-가족 균형의 문제는 어제 오늘의 일이 아니라 취업 주부의 노동부담을 경감시켜주기 위해 오래 전부터 연구되었고 문제시되었다. 초기의 연구들은 기혼취업여성들을

중심으로 역할과중과 역할갈등에 초점을 맞추어 이들이 얼마나 많은 역할을 수행하고 있으며 그 과정에서 얼마나 갈등이 심한지를 연구하였다(김명자, 1981; 신은숙, 1981; 안선영, 1987). 또 역할갈등이 가족생활이나 직장생활 등 생활만족에 주는 영향이나 역할갈등 관리전략 등에 관심을 두었다(정혜정, 1985; 최자령, 1991; 이기영, 구혜령, 1992). 따라서 직장일이 가정일을 방해하고 가정일이 직장일을 방해하며, 이 둘이 서로 상충됨으로써 생활만족에 부정적으로 작용한다는 점에 초점을 두었을 뿐 일과 가족의 병행으로 인한 긍정적인 측면을 간과하였다. 즉 역할갈등연구에서는 갈등이 적은 상태로 만들기 위한 조건을 중시하였다.

그러나 남성에게 뿐 아니라 여성에게도 일은 개인적으로 가족적으로, 또 사회적으로 많은 이점이 있어 일-가족

* 주저자 : 정영금 (E-mail : jeongyk@catholic.ac.kr)

병행의 장점에 대한 연구들도 이루어지고 있다. 일과 가족 생활을 병행하는 것은 역할과중으로 인해 스트레스를 야기하기도 하지만 일이 생활에 자극을 주고 도전이 된다는 점에서 긍정적으로 작용하기도 한다. 이러한 점에서 일-가족의 갈등을 넘어서 일-가족의 긍정적, 부정적인 상호영향을 보는 여파에 대한 연구도 이루어졌다((Grzywacz, J. G., et al, 2002; 정영금, 2005). 또한 여성의 문제를 넘어 모든 사람의 문제가 되고 맞벌이 가족의 어려움이 증가함에 따라 가족문제의 사회적 책임을 강조하여 일-가족 갈등으로 인한 사회문제들, 일-가족간의 균형이 필요하다는 당위성 제시, 그 해결방안으로서 일-가족 균형 방안과 지원정책 등에 대한 연구가 많이 이루어졌다(Milkie, M. & P. Peltola, 1999; Tompson, C. et al, 1999; Marks, S. et al, 2001; 정영금, 2002, 2004)

일-가족여파에 대한 연구는 일-가족의 상호작용을 연구하고 긍정적인 측면을 포함한다는 차원에서 갈등연구의 영역을 확대시켰으나 여전히 일이 가족에게 미치는 혹은 가족이 일에 미치는 영향정도만을 파악할 수 있다. 또 일-가족 균형정책도 사회의 참여라는 점에서는 의미가 있지만 이것 역시 기업과 국가의 지원만을 강조하므로 가족의 문제와 요구를 잘 파악하지 못하는 문제가 있다. 따라서 일-가족 균형과 관련하여 실제로 가족들이 균형을 잘 유지하고 있는지, 균형유지에 필요한 조건은 무엇인지를 가족들의 요구에 근거하여 파악할 필요가 있는데, 현재 균형감에 대한 연구는 Greif, DeMaris & Hood(1993)와 Milkie, M & P. Peltola (1999)의 연구 등에서 시도되었을 뿐 우리나라에서는 전혀 이루어지지 않았다.

따라서 본 연구에서는 기혼취업여성의 일-가족 균형감을 통해 이들이 일과 가족생활을 병행하면서 얼마나 균형을 잘 잡고 있다고 느끼는지를 알아보려고 한다. 또한 일-가족 균형을 위한 지원의 용이성과 요구도를 통해 이들이 균형을 잡기위해 사용가능한 지원방안들을 얼마나 쉽게 이용할 수 있으며 어떠한 지원방안들을 필요로 하는지를 알아보려고 한다. 이러한 연구는 기혼취업여성들이 어떤 상태일 때 균형감을 느끼는지를 비교함으로써 균형감을 높일 수 있는 방안을 마련하게 해주며 지원방안의 우선순위를 제시해준다는 점에서 의의가 있다.

II. 이론적 배경

1. 일-가족 균형감

직장일이나 가정일 중 한 가지만 하는 사람에 비해 두 일을 모두 하는 사람은 남보다 많은 일을 하기 때문에 스

트레스와 갈등을 경험하기도 하지만, 반대로 다양한 일을 하기 때문에 인생에 자극과 도전이 되기도 한다. 또 여러 가지 일에 어떻게 시간을 배분할 것인가는 자기 나름대로의 기준이 있어 어떤 사람은 직장일에 몰두하고 또 어떤 사람은 가정일을 더 우선시하기도 한다. 그러나 대체로 많은 사람들은 다양한 역할 혹은 직장일과 가정일에 자신의 자원을 골고루 배분하는데, 이것이 일-가족 균형이다.

Marks and MacDermid(1996)와 Marks 외(2001)의 연구에서는 여러 역할들을 구분하여 역할 균형(role balance)이라고 표현하였으며, 이것은 인지적인 지향행동이고 한 사람의 전체 역할구조에 속하는 모든 역할을 완전히 수행하려는 경향이라고 하였다. 또 Milkie 외(1999)의 연구에서는 일과 가족생활 사이에서 균형을 잡는데 얼마나 성공적이라고 느끼는가를 통해 일-가족의 균형을 연구하였다.

일과 가족을 병행하면서 느끼는 균형감은 두 가지 일로부터 생기는 요구들의 수와 종류에 따라 다를 수 있다. 즉 직장과 가정에서 발생하는 요구가 기본적으로 많을 경우에는 두 일로부터 노동부담을 견디기 어렵고 균형을 잡기 어렵다. 그러나 균형을 잘 잡고 있다고 느끼는 것은 일-가족의 요구 뿐 아니라 두 영역 혹은 두 역할을 조화롭게 유지하고 있다는 느낌에 영향을 받을 수 있다. 이 때 조화를 이룬다는 것은 적당한 균형을 이루고 있다는 믿음, 균형을 경험했거나 균형을 잡고 있는 상태, 역할공유자와의 관계의 질을 포함한다. 또한 일-가족 사이에 성공적으로 균형을 이루고 있다는 느낌은 한 가지 영역의 희생이나 조정을 요구하는 특별한 사건이나 결정을 할 때 경험할 수 있다. 예를 들어서, 가족들과 더 많은 시간을 보내기 위해 승진을 포기하는 사람은 한 가지의 기회를 포기하면서 일-가족간의 긴장도 함께 경감하는 것이다(Milkie, 1999).

균형감은 즐거움과 역할에 대한 헌신에 영향을 받기도 한다. 즉 역할 간에 균형을 잘 잡은 사람은 모든 역할에 몰입하여 즐거움을 느끼고 만족도가 높은 사람이라고 보는 견해도 있다(Marks & McDermid, 1996, Milkie, 1999에서 재인용). 이렇게 본다면 취업모이면서도 역할간의 균형을 잘 잡은 사람은 모든 생활을 즐기는 사람으로서 반드시 노동시간이 적을 필요는 없다. 또 Milkie(1999)의 연구에서는 역할균형을 성역할관점에서 보아 역할의 균형감이 여성과 남성에게 따라 달라질 것으로 보았다. 여성의 경우에는 좋은 엄마역할이 스트레스의 주원인이 되므로 남여에 따라 두 역할에 쏟는 시간, 역할간의 조화, 일정의 변경이나 조정(tradeoff)이 달라진다고 보았다.

Milkie and Peltola(1999)의 연구에서는 남편의 균형감은 결혼만족도가 클 때 남편이 균형감이 커지고 일과 가

족간의 거래(tradeoffs)가 있을 때 적어진다고 보고하였다. 또 가사노동분담에서 남편이 불공평하다고 느낄 때 균형감은 적어지고 아내의 직업노동시간이 길 때 균형감은 커졌다. 아내의 경우에는 결혼만족은 정적인 영향요인이었으나 직업노동을 위해 가정에서 희생하는 것은 균형감에 부정적인 영향을 미쳤다.

또 Marks 외 (2001)의 연구에서는 자녀에 대한 부모의 애착수준이 높고 결혼만족도가 클 때 역할균형감이 크다고 하였다. 그러나 남녀의 시간사용은 서로 다른 결과를 보여주었는데, 여성은 노동시간이 길고 주말 노동시간이 짧을 때 균형감이 컸다. 또 재정압박이 적고 사회적인 참여가 많을 때 균형감이 컸다. 이에 비해 남성은 소득이 증가할 때 역할균형감이 커지지만 노동시간이 증가하면 균형감이 적어진다. 또 가족과의 여가시간이 증가하면 균형감이 커지지만 혼자만의 여가시간이 증가하면 균형감이 적어진다.

2. 일-가족 균형을 위한 지원

일-가족 균형을 위한 지원정책은 대표적으로 기업의 지원정책을 들 수 있으며 고용인들의 일-가족생활의 상충으로 인한 기업의 생산성 저하나 이직 등의 문제를 해결하기 위해 기업의 일-가족 균형정책 혹은 가족친화적인 정책의 필요성에 대한 연구들이 이루어졌다. 그러나 일반적으로 일-가족 균형정책의 소개나 이것이 고용인들의 일-가족 갈등의 해결이나 경력몰입에 미치는 영향(최희경, 1995; 임희정, 2000)들을 조사할 뿐 이 정책의 요구도에 대한 연구는 매우 적다.

단지 김태홍(2001)의 연구에서는 기혼여성의 가족보호, 간호관련제도, 노인 및 장애인 가족지원제도, 가족친화적인 근무제도 및 휴가제도, 가족친화적인 서비스제도에 대한 필요성을 조사하였다. 그 결과, 보육시설, 탄력적 근무제나 격주휴무제, 가족간호 등의 휴무제, 스트레스 상담제도 등에 대한 필요성이 높게 나타났다. 또 임희정(2000)은 가족친화적인 복지제도의 시행정도와 역할갈등 및 경력몰입과의 관계를 조사하였다. 여기서는 가족친화적인 복지제도에 휴가제도, 탄력근무제, 자녀양육 프로그램, 부양가족 프로그램, 종업원 지원서비스를 포함시켜 조사한 결과, 가족친화적인 복지제도는 기혼여성의 직장-가정갈등과 경력몰입 관계에서 조절효과가 있는 것으로 나타났다.

특히 우리나라의 저출산 고령화 추세가 다른 국가들에 비해 급속히 진행됨에 따라 국가에서는 출산장려방안이나 노인부양대책을 마련하고 가정에서 전담하던 돌봄노동을 사회적 노동으로 분담하려는 노력들이 다각적으로 만들어지고 있다. 장혜경 외(2005)의 연구에서는 돌봄의 비용 뿐

아니라 돌봄의 시간 부족을 저출산의 원인으로 보아 돌봄에 대한 사회적 지원을 요구하였다. 돌봄을 위한 사회적 지원 요구는 자녀의 연령에 따라 다양한데, 영아기자녀의 어머니들은 양육의 신체적, 물리적 부담을 지적하며 의료비용 등 경제적 부담을 지적하였고, 유아기자녀를 둔 어머니들은 믿고 맡길 수 있는 모육시설을, 아동기자녀를 둔 어머니들은 방과후 프로그램과 지역사회내 교육 등을 필요로 하였다. 그 외에 일반적으로 다양한 양육관련 서비스로서 일시보육서비스, 학교방문일, 보육시간 연장 등을 필요로 하였다.

일-가족 균형의 필요성이 커짐에 따라 회사에서는 고용인들의 일-가족 균형을 위해 작업공유나 원거리작업, 부모휴가, 융통시간제, 유치원 등 금전적인 지원이나 물리적인 환경제공에서부터 교육이나 정보에 이르기까지 많은 혜택과 프로그램을 제공하고 있다. 그러나 많은 제도와 정책에도 불구하고 잘 시행되지 않는 경우가 많으며 확대되지 않는 문제가 있어 최근에는 제도마련 자체보다는 제도를 자유롭게 활용할 수 있도록 만드는 기업문화에 관심을 기울이고 있다.

일-가족균형을 위한 많은 혜택들이 역할균형과 관련된 스트레스를 감소시켜준다는 연구결과에도 불구하고 많은 사람들은 이 혜택을 이용하는 것이 직업상 불이익을 줄지도 모른다고 생각하기 때문에 프로그램의 이용을 꺼리게 된다. Starrels(1992)는 작업장의 가족 정책에 대한 연구를 통해 기업문화가 일-가족 프로그램의 발전과 효율성을 개선시킬 수도 있고 저해할 수도 있다고 하였다. 즉 공식적인 일-가족 정책과 프로그램이 있어도 경영주가 이의 사용을 허락하지 않을 수도 있다. 또 융통시간제와 같은 일-가족 프로그램을 사용하는 것이 자신의 이력에 해가 될까 봐 고용인 스스로가 사용을 주저하게 되기도 하며, 작업시간이 곧 회사와 자신의 경력에 기여하는 것이라고 생각하는 규범이 기업에 팽배해 있으면 작업시간의 단축을 주저하게 된다.

따라서 일과 가족의 균형을 위한 기업정책과 프로그램이 갖추어져 있어도 가족에게 비지지적인 기업문화는 프로그램의 효과를 감소시킨다. 이와 같이 일-가족의 균형을 위해서는 다양한 기업정책 못지않게 기업의 문화가 중요함을 알 수 있는데, Tompson 외(1999)의 연구에서는 이를 지지하여 일-가족 문화에 대한 고용인들의 인식은 관련혜택을 사용할 것인지 말 것인지에 관한 결정 뿐 아니라 기업에 대한 그들의 태도에 영향을 준다고 하였다.

그런데 기업의 일-가족 균형정책의 실현이 고용인들의 생활에 도움을 주는 것은 사실이지만 기업의 정책이란 고용인들의 일-가족 균형을 통해 기업의 생산성이나 이미지

제고, 우수한 인력 확보를 목표로 하므로 시장논리에만 임할 수는 없다. 그렇기 때문에 기업의 정책을 추구하고 취업한 사람들에게 기본적인 복지를 제공하며 사회의 문제까지 해결하기 위해서는 일-가족 균형을 위한 국가의 제도와 정책이 필요하다. 뿐만 아니라 프로그램의 제공과 같은 제도적인 측면을 넘어서 모든 사람들이 일-가족 생활을 동시에 영위하며 모든 생활의 균형을 잡기 위해서는 사회적 인식과 지원도 요구된다.

이런 맥락과 의도에서 Googins(1997)는 노동과 가족간의 관계만을 보는 기업중심적인 모델에서 더 나아가 일과 가족의 통합을 위해 기업-가족-지역사회모델을 제안하였다. 또 Bankert 외(1997)의 연구에서도 마찬가지로 일-가족의 균형을 위해 기업, 가족, 학교, 시민 등 해당자나 관련자들의 행동적 지침을 제안하였다. 이것을 발전시켜 정영금(2005)의 연구에서는 일-가족 균형을 위한 기업, 정부, 가족, 지역사회, 연구기관 등 관련주체들의 협력적 노력을 촉구하였다.

따라서 일-가족 균형을 위해서는 가족친화적 기업정책은 물론이고 정부의 제도와 정책, 학교나 시민 중심의 지역사회, 연구와 실천을 위한 대학의 노력, 개별적인 노력으로서의 가족 등 다양한 주체와 내용이 포함될 수 있다.

III. 연구문제 및 연구방법

1. 연구문제

본 연구는 기혼취업여성이 일과 가족생활을 병행하면서 느끼는 주관적인 균형감과 일-가족 균형을 위해 활용하는 지원의 용이성 및 요구도를 알아보기 위한 것이므로 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 기혼취업여성의 일-가족 균형감은 어느 정도이며 관련변인에 따라 어떠한 차이가 있는가?

연구문제 2. 기혼취업여성의 일-가족 균형을 위한 지원 용이성/요구도는 어느 정도이며 관련변인에 따라 어떠한 차이가 있는가?

2. 조사도구의 구성

1) 일-가족 균형감

일-가족 균형감을 알아보기 위해 가장 단순하게는 Milkie 외(1999)의 연구에서 일과 가족생활 사이에서 균형을 잡는데 얼마나 성공적이라고 느끼는가를 5점 척도로

조사하였다. 또 Mark 외(2001)는 자신의 1996년 연구(Marks & MacDermid)에서의 역할균형척도를 기초로 하여 5점 척도로 구성하였다. 이 척도에는 여러 생활의 균형, 여러 생활을 즐기고 만족하는지, 모든 일에 몰두하는지 등을 중심으로 5개 항목이 포함되었다. 그런데 일-가족 갈등의 연구에서는 대체로 시간과 긴장에 근거한 갈등을 기초로 하고 있어 일-가족 균형감에서는 갈등이 없는 상태도 기본적으로 포함되어야 할 것으로 보인다.

따라서 본 연구에서는 균형감에 대한 척도와 갈등에 대한 척도를 기초로 하여 시간적, 육체적, 정신적인 균형과 전체적인 생활의 균형감을 통해 일-가족 균형감을 알아보고자 하였다. 균형척도는 4문항의 5점 척도로 구성하였으며 척도의 신뢰도는 .89이다.

2) 지원 용이성/요구도

지원 용이성과 요구도 조사에서 필요한 지원방식 혹은 내용은 Googins(1997), Bankert(1997), 정영금(2005) 등의 연구에서 일-가족 균형을 위한 지원주체들을 근거로 하였다. Googins는 가족, 기업, 지역사회를, Bankert는 가족, 기업, 학교, 시민을 주체로 보았다. 또 정영금(2005)은 가족, 기업, 정부, 지역사회, 연구기관으로 보았다. 한편 정영금(1999)의 가정노동 지원체계에 대한 연구에서는 취업주부들의 가정노동을 지원하기 위한 차원으로서 가정내 해결, 사회적인 인식제고, 시장환경 개선, 사회제도 및 공공시설로 구분하였다.

따라서 이러한 구분들을 기초로 본 연구에서는 일-가족 균형을 위해 지원을 받을 수 있고 요구해야 할 부분으로서 가족, 기업, 국가, 지역사회, 시장상품과 서비스를 선정하였다. 각 내용은 5점 척도로 구성되었으며 척도의 신뢰도는 용이성의 경우에 .73이었고 요구도의 경우에 .88이었다.

3) 기타 변인

복지제도 시행정도는 자신이 속한 기업에서 제공하는 가족친화적 복지제도를 6개 대영역으로 구분한 후 다시 각각 4문항씩 분류하여 총 24개 항목에 대한 시행정도를 5점 척도로 조사하였다. 남편과 자녀의 지지도는 심리적인 지지도와 행동적인 지지도로 대별한 후 각각 4문항씩 분류하여 총 8문항을 5점 척도로 조사하였다. 균형전략 활용 정도는 계획적 관리, 사회적 지원, 긍정적 관점유지, 상황수용, 책임제한의 5개 대영역에 각각 3문항씩 포함시켜 총 15개 문항으로 조사하였다. 이 세 가지 변인들은 모두 5점 척도로 조사하였으며 점수를 총합한 후 응답자의 비율을 기준으로 높은 수준, 보통수준, 낮은 수준으로 구분하였다.

3. 조사대상 및 자료수집 방법

본 연구에서는 자녀를 둔 기혼취업여성을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 조사는 서울과 경기지역을 중심으로 2005년 4/6-20일에 실시하였다. 질문지의 배부와 수거는 연령과 소득을 고려하면서 편의표집하였다. 500부를 배부하여 총 433부의 질문지만을 분석자료로 사용하였다.

4. 자료분석방법

조사대상자의 개인 및 가족특성과 취업관련특성의 일반적인 경향은 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 통해 알아보았다. 변인별 일-가족 균형감과 지원 용이성 및 요구도의 차이를 알아보기 위해서 T-test와 ANOVA를 사용하였으며 자료분석은 SPSS WIN 10.0을 이용하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 조사대상자의 일반적 특성

<표 1>은 개인 및 가족관련변인을 보여주는데, 이 표에 나타난 것과 같이 본 연구에서는 자녀가 있는 기혼취업여성을 선정하였으므로 20대의 비율이 적었고 30-50세가 약

80%를 차지하였다. 학력은 고졸과 대졸이상이 거의 같은 비율이었다. 자녀는 2인이 가장 많아 반 수 이상을 차지하였으며 그 다음으로는 자녀가 한 명인 경우가 약 34%이다. 자녀연령은 19세 이상인 경우가 가장 많았으나 7세 미만 집단부터 19세 이상 집단까지 비교적 골고루 배치되었다. 가사노동에는 약 50%정도가 3-6시간을 할애하였고 월 평균 총가계소득은 약 40%가 400만 원 이상이었다.

<표 2>는 취업관련변인을 보여주는데, 가정일로 인한 결근, 지각, 조퇴수는 대부분의 조사자가 없다고 응답하였고, 약 10% 정도만이 1번이라고 응답하였으며, 결근이나 조퇴보다는 지각수가 다소 높게 나타났다. 총직장경력은 5년 미만부터 20년 이상까지 고르게 분포되어 있어 평균 11년 정도이다. 근무시간은 78%가 8-10시간이었으며 약 80%가 임금근로자였다.

자신이 속한 기업의 가족친화적 복지제도의 시행정도는 2.25로서 대체적으로 낮았고, 실질적인 제도는 가정생활을 존중해주는 기업문화에 미치지 못하였으며 특히 직접적인 서비스나 정보제공이 취약하였다. 남편과 자녀의 태도도 행동적인 지지보다는 심리적인 지지도가 높게 나타난 것으로 보아 심리적으로는 아내나 어머니의 취업을 지지하지만 행동은 이에 미치지 못하는 것으로 나타났다.

<표 1> 개인 및 가족관련 변인

N(%) : 433(100.0)

구분	내용	빈도(%)	구분	내용	빈도(%)
연령	20세~29세	25(6.0)	가족수	3인	147(33.9)
	30세~39세	150(36.0)		4인	235(54.3)
	40세~49세	175(42.0)		5인이상	51(11.8)
	50세이상	67(16.1)	자녀수	1명	145(33.8)
직업	전문경영관리직 사무직 생산직 단순노무직 기술직 영업직 자영업 서비스직 비공식부문 취업자 기타	137(31.8) 87(20.2) 21(4.9) 4(.9) 8(1.9) 59(13.7) 48(11.1) 44(10.2) 2(.5) 21(4.9)		2명	243(56.6)
				3명	41(9.6)
			첫째 자녀 연령	7세미만	102(23.8)
				7세~12세	81(18.9)
				13세~18세	94(21.9)
				19세이상	152(35.4)
			가사 노동 시간	3시간미만	172(39.8)
				3~6시간 미만	228(52.8)
				6시간 이상	32(7.4)
			월평균 총소득	200만원미만	52(12.7)
200~400미만	200(48.0)				
400만원이상	164(39.3)				
학력	고졸이하 대졸이상	210(50.4) 207(49.6)	보조자유무	있다	134(32.9)
				없다	280(67.1)

<표 2> 취업관련변인

N(%) : 433(100.0)

구분	내용	빈도(%)	구분	내용	빈도(%)
결근수	없다	371(86.1)	복지제도 시행정도	높은수준	44(10.2)
	1번	41(9.5)		보통수준	226(52.2)
	2번이상	19(4.4)		낮은수준	163(37.6)
지각수	없다	283(65.4)	남편과 자녀의 지지도	높은수준	84(19.4)
	1번	47(10.9)		보통수준	213(49.2)
	2번이상	103(23.8)		낮은수준	136(31.4)
조퇴수	없다	330(77.1)	균형전략 활용정도	높은수준	118(27.3)
	1번	57(13.3)		보통수준	193(44.6)
	2번이상	41(9.6)		낮은수준	122(28.2)
취업중단 의사	있다 없다	78(18.1) 354(81.9)			
총 직장 경력	5년미만	114(26.3)			
	5년~10년미만	146(33.7)			
	10년~20년미만	101(23.3)			
	20년이상	72(16.6)			
근무시간	8시간미만	56(13.0)			
	8~10시간미만	337(78.0)			
	10시간이상	39(9.0)			
직업지위	임금근로자	348(80.4)			
	비임금근로자	85(19.6)			
기업 규모	10명미만	96(22.3)			
	10명~100명미만	179(41.6)			
	100명~500명미만	108(25.1)			
	500명이상	47(10.9)			

2. 일-가족 균형감

<표 3>은 조사대상자가 일-가족 사이에서 역할을 얼마나 균형있게 유지하고 있는지의 정도를 나타낸 것이다. 전체적으로는 평균 3.30으로 보통수준의 균형감을 갖고 있는 것으로 나타났으며, Milkie(1999)의 연구결과인 3.28과 비슷한 수치로 조사되었다. 세부적으로는 정신적 스트레스

조절, 시간부족 조절, 모든 생활간 균형유지, 육체적 피로 조절 등의 순으로 균형감이 떨어지고 있어 육체적인 피로가 가장 심하다고 할 수 있으나 대체로 모든 면에서 비슷한 균형감을 보이고 있다.

사회인구학적 변인 및 직업관련 변인에 따라 일-가족 균형감은 어떠한 차이가 있는가는 <표 4>에 제시되었다. 전체적으로는 사회인구학적 변인에서 본인연령, 첫째자녀

<표 3> 일-가족 균형감 정도

N=433, M(SD)

내용	정도
정신적 스트레스 조절	3.40(.91)
육체적, 피로 조절	3.24(.99)
시간부족 조절	3.31(.87)
모든 생활의 균형 유지	3.26(.91)
계	3.30(.80)

<표 4> 배경변인에 따른 일-가족 균형감

일-가족 균형감													
구분	내용	M	SD	F/T	D	구분	내용	M	SD	F/T	D		
사회 인구 변인	연령	20세~29세	3.06	.79	3.17*		총 직장 경력	5년미만	3.30	.80	2.04		
		30세~39세	3.21	.82				5~10 미만	3.19	.82			
		40세~49세	3.40	.78				10~20 미만	3.41	.76			
		50세이상	3.41	.73				20년 이상	3.41	.76			
	학력	고졸이하	3.23	.79	-1.84		근무 시간	8시간 미만	3.58	.79	3.90*	b a a	
		대졸이상	3.37	.80				8~10 시간미만	3.26	.77			
	가족수	3인	3.20	.83	2.03			10시간 이상	3.25	.92	-1.69		
		4인	3.35	.75				직업 지위	임금 근로자	3.32			.77
		5인이상	3.41	.83					비임금 근로자	3.24			.90
	자녀수	1명	3.19	.82	2.55	a a,b b	기업 규모	10명 미만	3.14	.85	3.45*	a a,b b b	
		2명	3.35	.77				10~100 미만	3.27	.76			
		3명	3.45	.76				100~ 500미만	3.44	.79			
	첫째 자녀 연령	7세미만	3.12	.81	3.50*	a a,b b a,b		500명 이상	3.48	.74	4.69*	a a b	
		7~12세	3.29	.81				복지 제도 시행 정도	낮은수준	3.19			.85
		13~18세	3.48	.85					보통수준	3.32			.75
		19세이상	3.33	.71					높은수준	3.60			.73
	가사 노동 시간	3시간미만	3.35	.82	1.56		남편 자녀 태도	낮은수준	2.99	.77	19.36***	a b c	
		3~6미만	3.30	.77				균형 전략	보통수준	3.39			.74
		6시간이상	3.08	.86					높은수준	3.60			.80
	월평균 총 소득	200만원 미만	3.17	.80	6.60**	a a b		낮은수준	3.06	.83	16.70***	a b c	
		200~400만원 미만	3.20	.79				보통수준	3.26	.72			
		400만원 이상	3.47	.78					높은수준	3.63			.77
	보조자 유무	있다	3.33	.76	.42								
		없다	3.29	.81									

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

연령, 월평균소득이 통계적으로 유의미한 차이를 보였으며, 직업관련변인에서는 근무시간, 기업규모, 복지제도시행정도, 직장에 대한 남편과 자녀의 지지도, 일-가족 균형전략이 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

각각의 항목을 구체적으로 살펴보면 주부연령에서는 50대 이상이 평균 3.41점으로 가장 높아 일-가족간에 느끼는 균형감이 가장 컸으며 마찬가지로의 경향으로서 첫째자녀연령별로는 자녀가 13~19세인 중·고등학생일 경우 평균 3.48점으로 가장 높았다. 이것은 Milkie(1999)의 연구결과에서 어린 자녀의 유무가 균형감에 영향을 준 것과 같은 결과임을 알 수 있다. 즉 자녀연령이 높으면 보살핌노동이 덜 필요하여 가족의 요구가 적기 때문이며, 동시에 연령의 증가는 직업경력과 상호관련이 있어 오랜 직장생활로 인해 일에 익숙하거나 일과 가족간의 균형을 잡는 방법을 터득하였기 때문이라고도 할 수 있다. 월평균소득에서는 평균소득이 400만원 이상인 집단이 평균 3.47점으로 400만원 미만인 집단보다 높았다. 이는 Mark(2001)의 연구에서 재정압박이 적을 때 균형감이 커진다는 결과와 같이 균형감은 소득수준에 따라 달라질 수 있음을 보여주는 것이다. 즉 소득이 높으면 가사노동을 대체할 수 있는 경제적 방안을 마련하거나 균형을 위한 대책을 마련할 수 있기 때문으로 해석할 수 있다.

한 가지 특이한 점은 일반적으로 보조자 유무에 따라 가사노동시간이 감소하고 균형이 증가될 것으로 예상되나 본 연구에서는 보조자 유무가 일-가족 균형에 영향을 미치지 않았다. 이것은 본 연구의 대상자들이 보조자라고 응답한 사람들이 고용된 도우미이기 보다는 시어머니나 친정어머니 등 가족들이기 때문에 또 다른 가족의 요구가 증가하기 때문으로 해석된다. 또한 친척 등의 보조자가 있는 경우는 자녀가 어린 경우이므로 상대적으로 자녀가 성장한 주부집단보다 균형감이 떨어질 것이라는 것도 하나의 이유로 보인다. 이는 어린 자녀가 있는 집단에서 보조자 유무의 영향을 따로 분석하는 것이 필요할 것이다.

직업관련변인으로는 근무시간이 8시간 미만인 집단의 균형감이 8시간 이상인 집단보다 높았다. 여성의 경우에 근무시간의 증가는 가사노동시간의 감소 혹은 전체 노동시간부담으로 작용하게 되므로 장시간의 노동시간은 일-가족 균형감을 감소시킬 수밖에 없다. 또 기업규모가 100명 이상인 집단에서 균형감이 높았으며 복지제도 시행정도도 높을 경우에 균형감의 정도가 높게 나타났다. 이러한 결과도 마찬가지로 대체로 기업규모가 클수록 복지제도가 잘 마련되어 있을 것이므로 균형감을 증가시킬 것이다.

가족지원의 측면에서 보면, 남편과 자녀의 심리적, 행동적 지지도가 높은 집단에서 일-가족 균형감이 높게 나타

났다. 이 변인은 앞에서 제시된 사회인구학적 변인이나 직업변인의 차이보다 훨씬 유의미한 차이를 보여 물리적인 환경에 못지않게 심리적인 지지가 중요함을 보여준다고 하겠다. Milkie(1999)의 조사에서는 결혼불만족과 가정에 대한 희생감이 일-가족 불균형감에 영향을 주었는데, 동일한 변인은 아니지만 본 연구에서 남편의 지지도가 균형감에 영향을 준다는 결과는 위와 같은 맥락이라고 할 수 있다.

마지막으로 균형전략 활용정도가 높은 집단에서 일-가족 균형감이 높게 나타났다. 이는 일-가족 균형에 관심이 갖고 여러 가지 방안을 통해 균형을 모색하려는 노력이 균형감에 영향을 주기 때문이라고 할 수 있다.

3. 지원용이성/요구도

일과 가정생활을 병행하는데 따르는 어려움을 도와주기 위한 지원방안들을 얼마나 쉽게 이용할 수 있는가를 알아본 결과, 전체적으로는 평균 2.73으로서 대체로 이용하기 어려운 것으로 나타났다. <표 5>에 제시된 바와 같이 세부적으로는 가족간의 지원이 3.52로서 가장 용이하였고 그 외에 시장상품 및 서비스의 이용, 기업의 지원, 국가의 지원, 지역사회 지원 순으로 나타났다. 즉 가정생활의 문제를 가족의 도움이나 경제적인 지출로 해결하는 것이 보다 용이하였고 지역사회의 지원은 가장 이용하기 어려운 것으로 조사되었다.

이러한 결과는 여성부 조사(2003)에서 직장보육시설이나 가족간호휴가제 등의 제도가 없는 경우가 85% 이상이고 사용한 적이 있는 여성은 3.5%에 불과하며 출산휴가제나 주5일근무제도가 없는 사업장에 근무하는 경우도 60% 이상씩 된다는 결과들과 마찬가지로 취업여성이 늘어나고 있지만 그에 상응하는 지원이 턱없이 모자람을 보여주는 결과이다. 호주와 미국의 가족친화적인 정책들을 비교한 Russell 외(2000)의 연구에서 융통시간제나 원격근무제, 직원지원 프로그램의 제공률이 50-90%에 달하는 것과 비교해본다면 우리나라 취업여성들이 일-가족 균형을 위한 지원방안을 사용하기 얼마나 어려운지를 짐작할 수 있다.

지원의 용이성에 비해 지원에 대한 요구도는 전체적으로 평균 4.12로서 매우 높게 나타났다. 지원용이성이 2.73으로 용이하지 않기 때문에 지원요구도는 4.12정도로 매우 높았음을 알 수 있다. 또 지원의 용이성과 마찬가지로 요구도 역시 가장 필요한 것은 가족간의 지원으로서 4.29로 조사되었고, 다음으로는 국가의 지원, 기업의 지원, 시장상품과 서비스, 지역사회의 지원 순이었다.

지원용이성과 지원요구도를 비교해보면, 가족간의 지원은 용이성과 요구도 모두 높았으며 지역사회의 지원은 용이성과 요구도에서 모두 낮았다. 이것은 지역사회의 지원

<표 5> 지원 용이성/요구도

N=433, M(SD)

구분	내용	정도
지원용이성	가족간의 지원	3.52(.98)
	기업의 지원	2.55(1.03)
	국가의 지원	2.40(1.13)
	지역사회의 지원	2.22(1.02)
	시장상품 및 서비스	2.99(1.14)
	계	2.73(.74)
지원요구도	가족간의 지원	4.29(.92)
	기업의 지원	4.13(.92)
	국가의 지원	4.19(1.01)
	지역사회의 지원	3.99(1.05)
	시장상품 및 서비스	4.00(.99)
	계	4.12(.79)

이 현재 많지 않기 때문에 이에 대한 지식이나 필요성이 적기 때문으로 보인다. 또 기업의 지원은 용이성이 높지만 요구도면에서는 국가의 지원을 더 많이 필요로 하였고, 시장상품과 서비스는 사용은 용이하나 요구도 순위는 매우 낮았다. 이것은 개인의 경제적인 해결보다는 국가나 기업의 공동적인 해결을 요구하는 것으로 보인다.

<표 6>은 사회인구학적 변인과 직업관련 변인에 따른 지원의 용이성과 요구도를 비교한 것이다. 지원용이성에서는 주부의 학력, 월평균소득, 근무시간, 기업규모, 복지제도 시행정도, 남편과 자녀의 지지도, 균형전략이 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 주부의 학력별로는 대졸이상인 집단의 지원용이성 정도가 높아 지원을 더 쉽게 받을 수 있었으며, 월평균소득별로는 400만원이상인 집단이 2.88점으로 가장 높아 지원이 용이하였다. 대졸 이상인 집단의 경우에는 대체로 직업지위도 높고 기업의 규모도 크며 소득도 높을 것으로 예상할 수 있으므로 가사노동을 대체할 수 있는 경제적인 방안이나 기업제도를 잘 활용할 수 있기 때문으로 여겨진다.

직업관련변인에서는 근무시간이 10시간 미만인 집단이 10시간 이상인 집단보다 지원용이성 정도가 높게 나타났다. 기업규모별로는 10명 이상인 집단이 그 이하인 집단보다 지원용이성이 높았다. 이것은 직업지위가 낮거나 저임금의 노동자들의 경우에 노동시간이 길고 소규모 기업에서 근무하기 때문에 가족이나 기업 혹은 경제적인 지원이 부족할 것이라고 예상할 수 있다. 이는 복지제도 시행정도가 낮은 집단의 취업여성들이 일-가족 균형을 위한 지원용이성이 낮다고 응답한 것과 같은 맥락이라고 할 수 있다.

남편과 자녀의 지지 변인에서는 지지도가 높다고 인식한 집단의 지원 용이성 평균이 3.05점으로 가장 높았다. 즉 남편과 자녀의 심리적, 행동적 지지가 높은 경우에는 적어도 가족의 지원만은 쉽게 이용할 수 있기 때문에 전반적인 지원용이성이 높게 나타났다. 마지막으로 균형전략에서도 마찬가지로 전략을 많이 활용하는 집단의 지원용이성 평균이 2.96점으로 가장 높게 나타났는데, 균형전략을 많이 활용하는 취업주부는 다른 주부들에 비해 여러 가지 전략에 대한 지식이나 정보를 갖고 있기 때문에 지원을 쉽게 사용할 것으로 보인다.

지원요구도에서는 주부 및 첫째자녀 연령, 근무시간, 직업지위, 균형전략에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였는데, 주부의 연령이 20대이며, 첫째자녀가 7세 미만인 집단의 평균이 각각 4.32, 4.29로 가장 높았으며, 근무시간은 8~10시간인 집단이 평균 4.18점, 임금근로자가 평균 4.20점으로 높았다. 또한 일-가족의 균형전략이 높은 수준인 집단이 평균 4.29점으로 지원에 대한 요구도가 가장 높게 나타났다.

변인에 따른 지원용이성과 지원요구도의 차이를 볼 때 개인 및 가족변인보다는 직업관련변인에 따른 차이가 많음을 알 수 있다. 즉 지원의 활용도나 요구도에는 개인적인 조건보다는 가족의 요구와 직업상의 요구, 작업장의 조건 등이 영향을 미친다고 할 수 있다. 이것은 Secret(2000)의 연구에서 일-가족 혜택을 사용하는 것은 사용자가 부모인가 아닌가 보다는 가족의 문제에 영향을 받으며 작업장의 규모는 문화 등에 영향을 받는다는 연구결과와 맥을 같이 한다. 이 연구에서는 일-가족 혜택에 대한적인 노동

<표 6> 배경변인에 따른 지원 용이성/요구도

구분	내용	지원용이성				지원요구도				
		M	SD	F/T	D	M	SD	F/T	D	
사 회 인 구 변 인	연령	20~29세	2.76	.66	.07		4.32	.57	3.54*	c b,c a,b a
		30~39세	2.75	.72			4.23	.75		
		40~49세	2.73	.77			4.04	.86		
		50세이상	2.70	.74			3.94	.79		
	학력	고졸이하	2.61	.75	-3.65***		4.06	.79	-1.44	
		대졸이상	2.86	.70			4.17	.80		
	가족수	3인	2.75	.71	.70		4.19	.71	1.13	
		4인	2.75	.74			4.07	.84		
		5인이상	2.62	.79			4.16	.81		
	자녀수	1명	2.76	.71	.25		4.17	.71	.90	
		2명	2.74	.74			4.07	.84		
		3명	2.66	.82			4.17	.83		
	첫째 자녀 연령	7세미만	2.78	.70	.68		4.29	.69	4.20**	b b a,b a
		7~12세	2.80	.72			4.22	.77		
		13~18세	2.75	.88			4.08	.87		
		19세이상	2.67	.68			3.96	.80		
	가사 노동 시간	3시간미만	2.82	.72	2.64		4.05	.80	1.46	
		3~6시간미만	2.71	.72			4.18	.78		
		6시간이상	2.51	.87			4.08	.85		
	월평균 총소득	200만원미만	2.48	.78	6.96**	a a,b b	3.99	.87	.80	
200~400미만		2.68	.69	4.14			.79			
400만원이상		2.88	.76	4.13			.78			
보조자 유무	있다	2.76	.69	.47		4.19	.74	1.40		
	없다	2.72	.76			4.08	.82			
직 업 관 련 변 인	총 직장 경력	5년미만	2.67	.70	.84		4.08	.85	2.17	
		5~10년미만	2.72	.76			4.16	.80		
		10~20년미만	2.74	.82			4.24	.73		
		20년이상	2.84	.63			3.94	.76		
	근무 시간	8시간미만	2.89	.84	5.02**	b b a	3.95	.96	5.11**	a,b b a
		8~10시간미만	2.74	.71			4.18	.73		
		10시간이상	2.42	.76			3.83	.98		
	직업 지위	임금근로자	2.73	.72	.15		4.20	.77	-4.10***	
		비임금근로자	2.75	.80			3.80	.82		
	기업 규모	10명미만	2.46	.70	8.19***	a b b b	3.93	.88	2.44	
		10~100미만	2.75	.74			4.15	.80		
		100~500미만	2.96	.73			4.21	.65		
		500명이상	2.74	.64			4.18	.87		
	복지 제도 시행 정도	낮은수준	2.41	.68	37.91***	a b c	4.01	.90	2.64	
		보통수준	2.85	.67			4.18	.73		
		높은수준	3.33	.73			4.22	.66		
	남편 자녀 태도	낮은수준	2.41	.70	25.06***	a b c	4.03	.88	2.33	
		보통수준	2.82	.64			4.12	.75		
		높은수준	3.05	.83			4.26	.76		
	균형 전략	낮은수준	2.51	.68	11.73***	a b c	3.96	.84	5.34**	a a,b b
보통수준		2.74	.75	4.12			.81			
높은수준		2.96	.71	4.29			.69			

시간, 유급휴가, 자녀양육서비스, 상담과 세미나를 포함시켜 조사하였는데 고용인들의 특성에 따라 자녀양육서비스 보다는 나머지 혜택을 더 많이 활용하였고, 직업 자체의 특성보다는 기업규모와 특성에 따라 차이가 있었다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 기존의 역할갈등에 대한 연구가 갈등이라는 부정적인 문제해결에 초점을 두고 있어 일-가족 병행의 긍정적인 측면을 간과하였으며, 그 문제의 해결을 위해 제기된 일-가족 균형을 위한 제도나 정책들은 사회적 지원에 편중되어 있다는 문제의식에서 시작되었다. 이러한 연구들은 실제로 기혼취업여성들이 일-가족 사이에서 어떻게 자신의 생활을 조절하고 얼마나 균형을 잘 잡고 있는가를 알 수 없으며 가족들의 요구를 파악하지 못하였다.

따라서 본 연구에서는 기혼취업여성의 일-가족 균형감을 통해 이들이 일과 가족생활을 병행하면서 얼마나 균형을 잘 잡고 있다고 느끼는지를 알아보았다. 또한 일-가족 균형을 위한 지원의 용이성과 요구도를 통해 이들이 균형을 잡기위해 사용가능한 지원방안들을 얼마나 쉽게 이용할 수 있으며 어떠한 지원방안들을 필요로 하는지를 알아보았다.

기혼취업여성이 느끼는 일-가족 균형감은 평균 3.30으로서 보통수준이었으며 육체적으로나 정신적으로 비교적 높은 균형감을 보였다. 균형감은 자녀수, 첫째 자녀의 연령, 소득, 근무시간, 기업규모, 복지제도의 시행여부, 남편과 자녀의 지지, 균형전략의 활용정도에 따라 차이가 있었다. 또 개인 및 가족변인보다는 직업관련변인이나 가족지지에 따라 차이가 더 많이 나타났다.

지원의 용이성/요구도는 각각 평균 2.73과 4.12로서 용이성은 매우 떨어지는 반면에 요구도는 매우 높았다. 특히 가족간의 지원은 용이성이나 요구도면에서 모두 높았으며 지역사회의 지원은 두 분야에서 모두 낮았다. 변인에 따른 차이를 보면, 지원용이성은 학력, 소득, 근무시간, 기업규모, 복지제도 시행정도, 가족의 지지, 균형전략에 따라 차이가 있었으며, 지원요구도는 연령, 첫째 자녀 연령, 근무시간, 균형전략에 따라 차이가 있었다.

이러한 결과로 미루어 볼 때, 우리나라의 기혼취업여성들은 대체로 자녀가 성장한 후에 취업하므로 일과 가족간에 균형을 잘 잡고 있지만 자녀가 초등학교 정도까지는 균형감이 떨어지므로 어린 자녀를 위한 지원정책이 요구된다. 또 소득에 따라 균형감이 달라지는 것은 자신의 소득으로 가사노동을 대체하지 못하는 계층에 대한 공공적인 지원책이 요구됨을 의미하므로 국가나 지역사회의 다

양한 공공정책이 제공되어야 한다. 뿐만 아니라 근무시간이나 복지제도의 시행정도에 따라 균형감에 차이가 있는 것은 기업의 일-가족 균형정책에 의해서만 해결될 수 있는 것이므로 이에 대한 기업의 인식과 국가의 개입이 요구된다. 또 균형감에는 남편과 자녀의 지지와 균형전략도 영향을 주었는데, 이것은 취업주부 자신과 가족의 노력을 의미하는 것이다. 즉 남편과 자녀들이 육체적으로나 심리적으로 지원하고 자신도 다양한 전략을 통해 일과 가족간에 균형을 잡으려는 노력이 필요하다.

지원용이성/요구도에 대한 결과에서는 특히 가족간의 지원과 지역사회의 지원에 대한 검토가 필요하다. 이제까지 일-가족 균형을 위해 기업과 국가의 지원을 강조하는 과정에서 상대적으로 가족의 지원이 간과되거나 약화되었는데, 일-가족의 균형에서는 사회적 지원 못지않게 가족의 지원이 요구됨을 알 수 있다. 일-가족 균형은 주변 상황이나 여건의 개선을 통해서도 높아질 수 있지만 취업주부 스스로 균형을 잡으려는 노력과 이를 지지하는 가족의 협력이 간과되어서는 앞으로는 이 분야에 대한 지원이 확대되어야 한다.

또한 일-가족 균형을 위한 정부나 기업의 지원에 비해 지역사회의 공동체적 노력 역시 그 중요성이 간과되어 왔다. 그러나 이제 일-가족 균형이 일부 노동자만의 혹은 취업여성들만의 문제가 아니라 모든 사람들의 문제로 확대된 만큼 이 문제는 개별 집단에 대한 복지지원이나 노사간의 문제가 아니라 일반적인 현상이며 생활로 받아들여야 할 것이다. 그렇다면 지역사회 전체가 일-가족 균형을 촉진하고 지원하는 공동체적 문화를 발전시켜야 할 것이다.

따라서 앞으로는 일-가족 균형을 위한 가족의 노력, 국가와 기업의 노력, 지역사회의 노력이 다각적으로 이루어져야 할 것이며 이를 위한 가족자원관리학 분야의 연구와 실천이 뒤따라야 할 것이다. 즉 일-가족 균형을 위한 가족의 협력방안, 장단기적인 균형전략, 가족조건에 따른 다양한 균형전략의 제시, 이를 위한 교육 프로그램, 지역사회의 참여를 시도하는 문화운동방안 제시, 국가와 기업에 대한 지원방안 소개와 촉구 등 많은 활동이 이루어져야 할 것이다.

본 연구는 일-가족 균형감과 지원용이성/요구도라는 새로운 주제의 실태조사를 시도해봄으로써 앞으로 가족자원관리학 분야 연구의 실천방향을 제시해보고자 하였다. 그러나 시도적인 조사이므로 정교한 척도를 사용하거나 개발하지 못하였고 심리적인 측면이 포함되지 않았다는 제한점이 있다. 단지 일-가족 균형 연구의 범위를 확대하고 타학문분야의 일-가족 연구와 차별화하고자 하였으며 조사결과를 통해 지원우선순위를 제시할 수 있다는 점에서 의의를 찾을 수 있다.

- 접수일 : 2006년 01월 03일
- 심사일 : 2006년 01월 26일
- 심사완료일 : 2006년 03월 09일

【참 고 문 헌】

- 김명자(1981). 주부의 직업유무에 따른 가정내 역할수행에 관한 비교연구. *대한가정학회지*, 19(3), 69-81.
- 김태홍(2001). 가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화방안, 한국여성개발원
- 신은숙(1981). 한국여자교수의 역할갈등에 관한 연구. 이화여대 대학원 석사학위논문.
- 안선영(1987). 취업주부의 가정내 역할갈등과 관련변인 고찰. 숙명여대 대학원 석사학위논문.
- 여성부(2003). 전국가족조사 및 한국가족보고서.
- 이기영, 구혜령(1992). 전문직 취업주부의 역할갈등과 갈등 대처전략. *한국가정관리학회지*, 10(2), 99-112.
- 임희정(2000). 기혼여성의 직장-가정갈등과 경력몰입에 관한 연구. 이대 대학원 석사학위논문.
- 장혜경, 홍승아, 김영란, 김수정(2005). 가족내 돌봄노동에 대한 사회적 지원방안연구. 한국여성개발원.
- 정영금(1999). 가정노동의 지원체계확립을 위한 연구, *한국가정관리학회지*, 17(3), 83-92.
- 정영금(2004). 가족친화적 정책을 통한 일-가족 균형에 관한 연구. *한국가정관리학회지*, 22(5), 91-99.
- 정영금(2005). 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구, *한국가정관리학회지*, 23(4), 113-122.
- 정혜정(1985). 취업주부의 역할갈등과 결혼만족도에 관한 연구. 한양대 대학원 석사학위논문.
- 최자령(1991). 취업주부의 역할관리전략과 역할갈등 수준에 관한 연구. 이화여대 대학원 석사학위논문.
- 최희경(1995). 직장생활과 가정생활의 관계: 직장-가정갈등과 개인차 변인, 가정변인, 직장변인의 관계. 서울대 석사학위논문.
- Bankert, E. and S. Lobel(1997). Visioning the future. ed. by S. Parasuraman and J. Greenhaus. *Work and Family*. CT: Praeger
- Googins, B.(1997). Shared responsibilities for managing work and family relationships: a community perspective. *Work and Family*. CT: Praeger.
- Grief, G. L., DeMaris, A. & Hood, J. C.(1993). Balancing work and single fatherhood. ed. by Hood, J. C.(1993), *Men, Work and Family*. CA: Sage.
- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M. & McDonald, D. A.(2002). Work-Family Spillover and Daily Reports of Work and Family Stress in the Adult Labor Force. *Family Relations*, 51, 28-36.
- Marks, S. and S. McDermid(1996). Multiple roles and the self: a theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 417-432.
- Marks, S., T. Huston, E. Johnson and S. MacDermid (2001). Role balance among white married couples. *Journal of Marriage and Family*, 63, 1083-1098.
- Milkie, M. and P. Peltola(1999). Playing all the roles: gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and Family*, 61, 476-490.
- Russell, G. and L. Bowman(2000). *Work and Family: Current Thinking, Research and Practice*. Paper for National Families Strategy to DFCS.
- Secret, M.(2000). Identifying the family, job, and workplace characteristics of employees who use work-family benefits. *Family Relations*, 49, 217-225.
- Starrels, M(1992). The evolution of workplace family policy research. *Journal of Family Issues*, 13, 259-278.
- Tompson, C., L. Beauvais and K. Lyness(1999). When work-family benefits are not enough: the influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.