

기혼남녀근로자의 일-생활 만족유형에 따른 사회인구학적, 가족관련, 직장관련 변인의 차이

이유리* · 이성훈** · 박은정***

본 연구는 한국노동패널 20차년도(2017년) 자료 중 20~59세의 기혼남녀근로자를 대상으로 일과 생활의 두 차원을 토대로 일-생활 만족을 유형화한 후 유형별 사회인구학적(성별, 연령, 학력, 사회경제적 지위), 가족관련(배우자유무, 자녀관련 변수), 직장관련(정규직 여부, 고용안정성, 기업형태, 가족친화제도의 제공여부) 변인의 차이를 파악하고자 한다. 분석결과 첫째, 기혼남녀근로자는 일-생활 만족형, 일-생활 불만족형, 일-만족형, 생활-만족형의 네 유형으로 분류되었다. 둘째, 기혼남녀근로자의 일-생활 만족유형은 성별, 연령, 학력, 사회경제적 지위에서 유의한 차이가 나타났다. 셋째, 일-생활 만족유형에 따라 배우자유무와 자녀유무는 통계적으로 유의미한 차이가 나타난 데 비해 자녀수는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 넷째, 일-생활 만족유형은 정규직 여부, 고용안정성, 기업형태, 가족친화제도의 제공여부의 모든 직장관련 변인에서 유의한 차이가 밝혀졌다. 가족친화제도의 제공여부와 관련하여 구체적으로 현재 근무하고 있는 직장에서 유급휴가, 생리휴가, 출산휴가, 육아휴직, 포상휴가, 경조사휴가를 제공하는 집단의 일-생활 만족형의 비중이 높은 데 비해 가족친화제도를 제공하지 않는 집단의 경우 일-생활 불만족형에 속하는 비율이 높은 특징이 나타났다.

주요용어 : 기혼남녀근로자, 일-가정 양립, 일-생활 균형, 일-생활 만족유형, 가족친화제도

1. 서론

가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률(2007)과 남녀 고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(2007)에 의거하여 많은 기업들이 근로자의 직장생활과 가정생활의 양립(Work and Family Balance)을 용이하게 하는 다양한 가족친화제도를 시행하고 있다. 최근에는 젊은이들 중심으로 '저녁이 있는 삶', '워라벨이 가능한 회사' 등 일과 생활의 균형(Work and Life Balance)을 통한 삶의 질 추구에 관심이 더욱 집중되고 있다. 이에 고용노동부는 2017년 9월부터 일-생활 균형 문화 확산을 위해 '대한민국 다함께 워라벨(Work and Life Balance) 국민 참여 캠페인'을 진행한 바 있다. 기업의 가족친화경영은 근로자들이 일과 개인의 자기계발, 여가생활, 가정생활 등을 조화롭고 균형

* 홍익대학교 교양교육원 겸임교수

** 안양대학교 교양대학 교수

*** 건강가정건설연구소 연구위원

있게 할 수 있도록 지원함으로써, 근로자들에게는 삶의 만족을 제공하며 기업은 업무의 효율화와 조직몰입을 통해 생산성을 높일 수 있다. 이에 정부에서는 기업이 근로자의 일-생활 균형을 지원하는 가족친화경영을 할 수 있도록 다양한 가족친화정책을 시행하고 있다(이유리, 정영금, 최나리, 강복정, 박정은, 2018).

그동안 일-생활 균형(일-가정 양립)¹⁾의 대상은 남성보다 기혼여성근로자에 주목되어왔다. 한국 사회에서 여성근로자는 상대적으로 남성근로자보다 노동시장에서 더 불안정한 위치에 있다고 할 수 있다. 또한 결혼 및 출산으로 인해 경력단절을 겪는 기혼여성근로자들은 일과 가정 사이에서 다양한 형태의 갈등으로 인해 경력 단절로 내몰리고 있는 것이 현실이다. 오늘날 일-가정 갈등의 문제는 더 이상 개인들만의 문제가 아니며 이는 가족차원의 문제를 넘어서 조직적 차원에서 생산성과 효율성의 문제, 사회적 차원에서 저출산 및 여성인력의 활용 문제로 이어지고 있다. 이에 기혼여성근로자 대상의 일-가정 양립과 관련된 연구들에서 이들의 지속적인 경제활동참여와 관련된 다양한 정책적 방안 및 논의가 진행되어 왔다.

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

한편 일-생활 균형은 일과 생활에 시간, 에너지, 정신적 몰입 등의 개인적 자원을 일대일로 똑같이 분배하는 것을 의미하지 않는다. Greenhaus와 Powell(2006)은 일과 가정에서의 역할들이 긍정적으로 상호작용하는 것이라고 하였고, Kirchmeyer(2000)는 일과 생활의 모든 영역에서 만족하는 균형 잡힌 인생을 의미한다고 하였다. 따라서 일-생활 균형이란 일과 생활 영역에 개인의 시간, 에너지, 정신적 몰입 등의 자원을 적절하게 배분하여 서로의 역할이 조화롭게 유지되고 모든 영역에서 만족하는 상태라고 할 수 있다. 이 점에서 일-생활 균형의 상태는 각 개인이 경험하는 일과 생활 영역에서의 만족도로 측정할 수 있다. 즉, 일과 생활의 두 가지 차원에서 만족도가 모두 높다면 일-생활 균형의 상태라고 판단할 수 있을 것이다. 구체적으로 개인마다 일과 생활의 만족 수준은 상이하므로 일과 생활의 만족이 모두 높거나 낮은 사람이 있는데 비해 일 또는 생활의 어느 한 영역에서만 만족 수준이 높고 낮음의 수준에 따라 여러 유형으로 나타날 수 있다. 따라서 기혼남녀 근로자를 대상으로 일-생활 균형을 위한 단일적인 정책과 제도, 프로그램 개발 및 시행이 아니라

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

각 유형별 세분화된 정책적 방안 및 논의가 필요하다. 다시 말해, 근로자의 일-생활 만족의 유형에 따라 그들의 특성을 파악하고 표적화한 정책과 제도, 프로그램의 지원이 더욱 중요하다고 할 수 있다.

그동안 일-생활 균형과 관련된 연구는 주로 기혼여성, 기혼남성, 맞벌이부부 대상의 일-가정 양립 실태 및 요구, 그리고 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석(김준기, 양지숙, 2012; 송혜림, 2012; 윤소영, 김하늬, 고선강, 2009), 일-가정 양립제도 및 정책의 효과성(김인경, 2017; 윤자영, 홍민기, 김근주, 2016) 등 일-가정 양립의 주제에 집중되어왔다. 또한 일-가정 양립 수준의 척도는 일과 가정 간 전이이론에 근거하여 일이 가정에 영향을 미치는 정도와 가정이 일에 미치는 영향 정도의 두 변인으로 측정하거나(장영은, 박정윤, 이승미, 권보라, 2011) 또는 일과 가정 간 갈등(직장생활이 가정생활에 미치는 방해, 가정생활이 직장생활에 미치는 방해) 및 일과 가정 간 강화(직장생활이 가정생활에 미치는 강화, 가정생활이 직장생활에 미치는 강화)의 네 가지 차원(김준기, 양지숙, 2012)으로 각각 해석하였다. 즉 지금까지 선행연구들은 개인의 전반적인 생활이 아닌 일과 가정생활과의 양립에 초점을 두었으며, 직접적으로 일과 가정생활의 균형수준을 측정하기 보다는 일-가정 간 갈등 정도 또는 일-가정 간 미치는 영향정도를 통해 간접적으로 일-가정 균형의 정도를 파악하고 있다고 할 수 있다.

본 연구에서는 일-생활 균형이란 일과 생활 영역의 조화를 통해 두 영역 모두에서 만족하는 상태라는 개념에 근거하여 각 개인이 경험하는 일과 전반적인 생활 영역에서의 만족도로 측정하고자 하였다. 즉, 일-생활 균형의 상태는 일과 생활의 두 가지 차원에서 만족도가 모두 높은 상태라고 할 수 있다. 나아가 일과 생활의 만족도의 두 가지 요인을 기준으로 일-생활 만족을 유형화하고 각 유형별 사회인구학적 특성, 가족관련 변인, 직장관련 변인의 차이를 밝히고자 한다. 이러한 본 연구의 결과는 일-생활 균형의 새로운 패러다임에 초점을 맞추어 유형별 특성을 밝힘으로써 유형별 세분화된 정책적 방안과 논의에 대한 기초자료로 활용할 수 있을 것이다.

본 연구에서 살펴볼 연구문제는 다음과 같다.

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

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

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

[연구문제 4] 기혼남녀근로자의 일-생활 만족유형에 따른 직장관련 변인은 어떠한 차이가 있는가?

II. 선행연구고찰

1. 일-생활 균형과 만족

일-가정 양립 또는 균형(work-family balance)은 일과 가정 두 영역에서 균형을 이루는 것이다. 일과 가정은 서로 영향을 미치며, 균형(balance)이란 일과 가정에서 역할갈등을 최소화한 상태로 만족감을 의미한다(Clark, 2000). 다음과 같이 일-가정 양립을 바라보는 관점 및 측정은 연구자마다 다소 상이한 차이가 있다(Mennion, Rubin, & Brayfield, 2005; 김진희, 한경혜, 2002; 김준기, 양지숙, 2012; 송다영, 장수정, 김은지, 2010).

김준기와 양지숙(2012)은 일-가정 양립을 일-가정 간 상호작용과정에 초점을 맞추어 상호작용에서 발생하는 부정적 측면을 일-가정 갈등으로, 긍정적 측면을 일-가정 강화로 구분하였다. 즉 부정적 갈등의 직장생활이 가정생활에 미치는 방해, 가정생활이 직장생활에 미치는 방해, 긍정적 강화의 직장생활이 가정생활에 미치는 강화, 가정생활이 직장생활에 미치는 강화의 네 가지 측면으로 살펴보았다. 김진희와 한경혜(2002)는 일과 가정생활의 관련성을 설명하는 전이이론에 토대를 두어 전이의 방향에 따라 일에서 가족으로의 전이, 가족에서 일로의 전이와 부정적 및 긍정적 내용을 조합한 네 가지 유형으로 연구를 진행하였다. 즉 일에서 가족으로의 부정적 전이, 일에서 가족으로의 긍정적 전이, 가족에서 일로의 부정적 전이, 가족에서 일로의 긍정적 전이로 구분하였다. Mennion, Rubin, & Brayfield(2005)은 일에서 가족으로의 부정적 전이와 가족에서 일로의 부정적 전이 측면에 초점을 맞추었으며 부정적 전이를 감소하기 위한 이용 가능한 정책적 지원의 중요성을 강조하였다. 송다영, 장수정, 김은지(2010)은 일가족양립 갈등이 일에서 가족으로의 한 방향이 아니라 일과 가족 간의 양방향에서 동시에 서로 영향을 주고받는다라는 경계이론에 기반하였고, 직장과 가정 두 영역에서의 역할압력이 몇 가지 측면에서 상호 양립할 수 없는 경우에 발생하는 역할 간 갈등으로 시간압력, 양립 갈등, 건강문제를 초래할 수 있다고 보았다.

한편 2000년대 중반 주 40시간 근무제 실시와 관련하여 사용되었던 ‘일과 삶의 균형(Work-Life Balance)’이 최근에 다시 일-생활 균형이라는 용어로 활발하게 사용되고 있다. 김정운과 박정열(2004)은 일 이외의 영역을 가족, 여가, 자기개발 및 교육, 커뮤니티 활동, 인간관계 등으로 나열하면서 일과 일 이외의 영역의 균형으로 신체-심리적 에너지의 효율적인 배분을 통한 몸과 마음의 안정된 상태를 의미한다고 하였다. 일-생활 균형이란 일과 가족, 여가 및 건강, 성장 및 자기개발 등과 같은 일 이외의 영역에 시간과 심리적·신체적 에너지를 적절히 배분함으로써 삶을 스스로 통제, 조절할 수 있으며, 삶에 대해 만족스러워 하는 상태를 의미한다(손영미, 박정열, 김가영, 2006). 또한 미혼, 기혼, 남성, 여성 등 남녀노소 누구나 일과 가정생활, 지역생활, 자기개발 등 다양한 활동에서의 개인 스스로가 일과 생활에 대한 균형을 맞추어 전개할 수 있는 상태를 의미한다(천진아, 2008). 서종수(2009)는 생활의 영역을 가정, 여가, 개인으로 구분하여 일-생활의 영역을 일과 가정균형, 일과 여가균형, 일과 개인생활(수면시간, 자기개발 및 성장 등)균형으로 살펴보았다. 일-생활 균형 정도는 생활만족도(여가생활, 직장생활, 가정생활)와 정적 상관관계(.587)가 높게

나타났으며, 중다회귀분석결과 생활만족도에 대한 일-생활균형 정도의 영향력이 가장 높은 것으로 나타났다. 김주희(2012)는 일-생활 균형이란 삶에 대해 만족스러운 상태에 도달하기 위해 일과 일 이외의 영역에 시간자원을 적절히 배분하는 것으로 보고, 맞벌이 부부를 대상으로 시간자원의 배분 유형에 따라 일-생활 유형을 취업집중형, 취업·여가병행형, 취업·가사병행형, 취업과소형으로 유형화하였다. 송혜림(2012)은 일과 가정의 양립은 일과 가정의 조화 나아가 가정생활 외에 개인생활이나 여가생활을 포함한 일과 생활의 균형 및 조화 등의 개념과 상호적으로, 보완적으로 사용되는 개념으로서, 생활의 다양한 영역에 시간과 에너지 등을 균형 있게 배분하고 이로써 갖게 되는 만족감 혹은 균형감을 의미하는 것으로 규정하였다. 이러한 일과 생활의 균형은 근로자들의 일과 일 이외의 생활을 조화롭고 균형 있게 만들어 줌으로써, 근로자들에게는 개인적인 삶의 만족을 제공하며, 이를 통해 회사는 생산성을 높일 수 있는 전략이라는 점에서(김종관, 이윤경, 2009) 개인 임금근로자와 기업 모두에게 긍정적 영향을 담보할 수 있다.

이상과 같이 연구의 영역이 일과 가정생활의 양립 및 갈등에서 최근 일과 일 이외(가족, 여가, 자기계발, 건강)의 일-생활 균형의 패러다임으로 확대되고 있는 것을 확인할 수 있다. 하지만 연구자마다 일-가정 양립 또는 일-생활 균형에 대한 관점 및 측정이 상이하다. 또한 일과 생활 영역에 대한 만족도 수준을 유형화하여 일-생활 균형 정도를 파악한 경우는 찾아볼 수 없었다.

이러한 맥락에서 본 연구에서는 일-생활 균형이란 일과 가정생활만이 아닌 소득활동, 여가생활, 대인관계, 주거생활 등 다양한 생활 영역에 개인의 시간, 에너지, 정신적 몰입 등의 자원을 적절하게 배분하여 서로의 역할이 조화롭게 유지되고 모든 생활영역에서 만족하는 상태로 정리하고 기혼 남녀근로자의 일-생활 만족유형을 통해 일-생활의 균형 현황을 파악하고자 하였다. 즉 일-생활의 균형이 이루어져 모든 영역에서 만족도가 높거나 또는 일-생활의 불균형으로 인해 만족도가 낮은 개인의 사회인구학적, 가족관련, 직장관련 특성에 대한 본 연구의 결과는 개인과 기업, 나아가 정부의 측면에서 일과 생활 균형을 이루기 위한 다양한 정책적 지원 및 방안 마련에 구체적인 정보와 기초자료를 제공할 수 있을 것이다.

2. 사회인구학적 변인

일-가정 양립, 일-가정 갈등, 일-가정 전이에 성별, 연령, 학력, 소득 등의 사회인구학적 변인은 유의한 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(Mennion et al., 2005; 김진희, 한경혜, 2002; 김준기, 양지숙, 2012; 송다영 등, 2010; 송혜림, 2012; 장수정, 2009). Mennion et al.(2005)은 가정-일 전이 효과와 일-가정 전이효과의 두 가지 측면으로 구분하여 남녀 간 차이를 분석한 결과, 두 측면 모두에서 여성이 남성보다 더 높은 수준의 집단 간 차이를 보였다. 장수정(2009)은 일가족 양립 정도에 대한 인식을 살펴본 결과, 남성보다는 여성이 특히 일가족 양립 문제가 상당히 심각하다고 밝혔다. 남성과 여성의 일·가족 전이에 대한 연구(김진희, 한경혜, 2002)에서는 일이 가족에 미치는 긍정적, 부정적 영향에 대한 성차는 보이지 않은 반면 가족이 일에 미치는 영향에 대해서는 남녀 차이가 명확하게 나타났다. 구체적으로 가족으로부터 직업으로의 긍정적 전이는 남성이 여성보다

유의하게 높는데 비해 가족으로부터 직업으로의 부정적 전이는 여성이 남성보다 유의하게 높았는데, 이는 남성에게 있어 가정은 일터에서 돌아와 쉬는 곳, 일터에 나가기 위해 재충전의 장소인 반면 여성에게 있어 가정은 또 하나의 직장으로, 책임과 일이 많은 곳이라는 차이점이 반영된 것으로 해석하였다.

연령과 관련하여 홍경은(2009)는 연령이 높을수록 일이 가정에 미치는 부정적 영향이 높은 것으로 보고하였고, 송다영 등(2010)은 연령이 낮을수록 일가족양립 갈등이 높다고 보고하는 등 선행연구 결과들은 일치하지 않는다. 기혼여성을 대상으로 분석한 김준기와 양지숙(2012)은 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석을 일-가정 갈등과 일-가정 강화의 두 가지 측면을 구분하여 살펴보았다. 분석결과, 연령이 높을수록 갈등수준은 감소한데 비해 일-가정 강화는 증가하는 것으로 나타났다. 남성에 초점을 맞추어 일-가정 양립에 대한 주관적 인식을 조사한 연구(송혜림, 2012)에서는 40대보다 30대가 일-가정 균형감을 더 낮게 인식하는 것으로 나타나 연령은 일-가정 양립과 밀접한 관련성이 있는 것을 알 수 있다.

학력과 사회경제적 지위의 경우 기존연구에서 상이한 결과를 나타내고 있는데, 학력이 일가족양립 갈등에 유의한 영향을 미치지 않는다는 결과(송다영 등, 2010)와 학력이 높을수록 일에서 가정으로의 전이효과가 더 큰 것으로 밝혀진 결과(Mennion et al., 2005)가 있다. 기혼여성의 임금수준이 높을수록 일-가정 갈등이 증가하기도 하나 임금수준은 일과 가정생활 간 긍정적 전이에 영향을 미치고 있어 임금이라는 소득자원이 직장생활과 가정생활을 풍요롭게 하는 자원요소임을 확인하였다(김준기, 양지숙, 2012). 남성을 대상으로 연구한 송혜림(2012)은 가구소득을 300만원 미만, 400만원 미만, 500만원 미만, 600만원 미만, 600만원 이상으로 구분하여 살펴본 결과, 500만원 대인 집단이 다른 집단보다 일-가정 균형감을 가장 높게 갖고 있다고 보고하였다.

3. 가족관련 변인

가족관련 변인의 배우자유무와 일-가정 양립 및 일-생활 균형에 대한 선행연구는 미흡한 실정이다. 하지만 김진희와 한경혜(2002)는 일-가족 전이 관련 요인을 분석한 결과, 남성의 경우 배우자의 가사분담률과 배우자 지원과 같은 가족특성변수가 일과 가족 간의 부정적, 긍정적 전이에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 남성의 가사분담률이 높을수록 가족생활이 직업생활에 긍정적인 영향을 많이 미치며 동시에 직업생활이 가족생활에 미치는 부정적인 영향을 감소시킨다고 밝혔다. 기혼남녀근로자를 대상으로 일가족양립 갈등에 영향을 미치는 요인을 분석한 연구(송다영 등, 2010)에서도 가족으로부터의 분담이나 지지도가 높은 경우 일가족양립 갈등이 현저히 낮은 것으로 나타나 가족지원의 중요성이 보고되었다. 이러한 점을 비추어 볼 때, 배우자가 없는 집단은 있는 집단에 비해 홀로 일과 가정의 이중적 역할을 담당할 뿐 아니라 상대적으로 낮은 가족지원은 일-생활 균형과도 관련성이 있음을 유추해 볼 수 있다.

다음으로 가족관련 변인의 자녀관련 변수는 일-가정 양립, 일-가정 갈등 등에 유의한 영향을 미치는 중요한 요인으로 보고되고 있다(Byron, 2005; 김준기, 양지숙, 2012; 송다영 등, 2010; 장수정,

2009). Byron(2005)는 메타분석을 통해 자녀가 있는 취업자가 일-가정 갈등의 경험이 더 많다고 보고하였다. 송다영 등(2010)는 기혼남녀근로자를 대상으로 일가족양립 갈등에 영향을 미치는 요인 분석에서 만 6세 미만의 미취학 아동이 있는 집단이 정적 영향을 미친다고 밝혔다. 특히 자녀가 어릴수록 시간집약적 활동이 증가하기 때문에 일과 가정생활을 병행하는 미취학 자녀를 둔 기혼여성의 경우 일가족양립을 위한 시간부족감 수준이 높거나 양립갈등이 높은 것으로 보고되어 왔다(김난주, 권태희, 2009; 박은정, 이성립, 2013; 성지미, 2006; 손문금, 2004; 송다영 등, 2010). 이에 반해 통계청의 생활시간조사 자료를 활용하여 취업남녀의 시간부족을 연구한 차승은(2011)은 미취학 자녀를 둔 취업자와 취학아동을 둔 취업자를 비교할 때, 시간의 측면에서는 오히려 취학자녀가 있는 경우 시간부족을 많이 지각하는 것으로 나타났다. 이에 대해 한국의 경우 학동기의 양육부담으로 인한 시간압박이 취업자의 시간활용과 시간제약 차원에 영향을 미치는 것으로 해석하였다. 한편 자녀수와 일가족 양립 인식정도를 탐색한 장수정(2009)은 자녀가 한 명인 경우 일가족 양립 문제가 상당히 심각하다고 보고하였고, 유자녀 취업여성을 대상으로 한 일-가정 균형 연구(장영은 등, 2011)에서는 미취학 자녀수와 초중고 자녀수는 일-가정 균형과 유의한 관계가 없다고 하였다. 또한 김준기와 양지숙(2012)은 기혼여성을 대상으로 자녀의 존재가 일-가정 갈등을 증가시키기도 하지만 일-가정 간 긍정적 효과에도 기여한다고 하였다.

4. 직장관련 변인

직장관련 정규직 여부, 고용안정성, 기업유형 등은 일-가정 양립 및 갈등, 일-가정 전이에 대한 연구에서 자주 다루어지는 변수이다(김진희, 한경혜, 2002; 김준기, 양지숙, 2012; 송다영 등, 2010). 20세 이상 65세 이하 기혼남녀근로자를 대상으로 한 송다영 등(2010)의 연구에서 정규직 여부는 일가족양립 갈등에 유의한 영향을 미치지 않았다. 김준기와 양지숙(2012)의 연구에서는 정규직 여부는 일-가정 갈등에는 유의한 영향을 나타내지 않았으나 일-가정 강화효과의 검증에서는 정규직 근로자의 강화효과가 유의미하게 더 높다고 밝혔다. 남성과 여성으로 나누어 일-가족 전이의 관련 요인을 분석한 연구(김진희, 한경혜, 2002)에서는 여성의 경우 직업안정성은 일-가족 전이효과와 가족-일 전이효과에 긍정적 및 부정적으로 영향을 미치지 않았으나 남성의 경우에는 직업안정성이 높을수록 가족이 직업생활에 미치는 긍정적 영향을 더 많이 지각하는 것으로 나타났다. 또한 공공 부문 근로자가 민간부문 근로자에 비해 갈등수준이 낮으며 강화효과를 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

한편 일과 가정생활을 양립하는 과정에서 발생하는 갈등을 줄이기 위해서는 일-가정 양립 지원 체계는 중요한 역할을 제공할 수 있다(박주희, 2018). 2017년 일-가정 양립 지표(통계청, 2017)에 의하면, 일-가정 양립제도를 도입하는 기업과 국민의 인지도는 증가한 것으로 나타났다. 구체적으로 기업에서 일-가정 양립을 지원하기 위한 제도의 도입률을 2015년과 2017년을 비교해 보면, 출산휴가제(80.3%→81.1%), 육아휴직제(58.2%→59.1%), 유연근무제(22.0%→37.1%)가 증가하였고, 근로자의 일-가정 양립제도에 대한 인지도는 출산휴가제(80.7%→81.7%), 육아휴직제(77.3%→79.4%),

유연근무제(47.1%→48.7%)가 높아지고 있는 것으로 나타났다. 또한 근로자들이 일과 가정생활의 비중을 비슷(34.4%→42.9%)하게 두거나, 가정생활을 더 우선(11.9%→13.9%)으로 생각하는 사람들이 늘어나고 있는 추세이다. 하지만 박주희(2018)는 일-가정 양립지원제도에 출산휴가제도, 육아휴직제도, 가족돌봄휴직제도, 유연근무제도, 기관보육서비스, 아이돌보미서비스 등을 포함하여 일-가정 갈등과 심리적 복지감의 관계에서 일-가정 양립지원제도의 조절효과는 없는 것으로 나타나 이에 대한 정교한 분석을 강조하였다. 이 외 대부분 근로자의 일·가정 양립에 가족친화제도가 긍정적인 영향을 미치는 유사한 결과가 보고되고 있다(Greenhaus & Allen, 2011; Tan-Wilson & Stamp, 2015; 임안나, 정영옥, 2015). 중소기업 기혼근로자를 대상으로 한 연구(김종성, 2013)에서는 직장-가정 갈등과 직무만족도의 관계에서 가족친화제도는 직장-가정 갈등에 부적인 영향을 완화하는 것으로 나타났다. 또한 가족친화정책은 기업의 생산성 증가, 여성의 고용정책, 가족정책, 직무만족 등의 다양한 측면에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(Casper, Weltman & Kwesiga, 2007, Clark et al., 2017, Wong et al, 2011; 김홍길, 이금희, 2015; 임안나, 정영옥, 2015; 조희경, 2014). 특히 직장인의 성공에 대한 조사에서 일-가정 양립이 가장 중요한 요인으로 나타나 기업의 생산성을 높일 수 있도록 일-가정 양립을 지원하는 조직문화로 전환할 필요가 있음을 시사하였다(조희경, 2014). 이러한 점에 비추어 볼 때, 가족친화제도는 일-생활 만족유형에도 영향을 미치는 중요한 요인일 것이라 유추할 수 있다.

III. 연구방법

1. 『한국노동패널』

본 연구는 한국노동연구원에서 2017년 수집한 『한국노동패널』 20차년도 가구용, 취업자개인용 자료를 합한(merge) 파일을 이용하였다. 가구용 자료에서는 성별, 연령, 학력의 사회인구학적 변인과 자녀관련 변수(0세~재수생 자녀의 유무와 수, 미취학 자녀의 유무와 수, 취학~재수생 자녀의 유무와 수) 등 가족관련 변인의 문항을 이용하였다. 취업자개인용 자료에서는 사회경제적 지위, 혼인상태의 사회인구학적 및 가족관련, 직장관련 변인, 직무만족도, 생활만족도 항목을 활용하였다.

가. 표본의 선정

『한국노동패널』 20차년도(2017) 원자료 중 표본의 선정은 다음과 같은 방법으로 진행하였다. 먼저 만 20세 이상 만 59세 이하에 해당하는 자를 선정하였다. 이는 사회적으로 활발하게 활동하는 성인전기와 중기에 해당하는 연령(20~59세)으로 인간발달 단계 측면에서 성인후기의 노인(60세 이상)과는 일과 생활의 가치가 상당히 다를 수 있는 점을 감안하여 연령을 한정하였다. 다음으로 현재의 혼인상태 문항에서 미혼을 제외한 기혼이며 배우자가 있는 자, 별거 중, 이혼, 배우자 사망의

응답자를 선택하였다. 마지막으로 현재 일자리 지속을 통한 유형 설문에서 현재 임금근로자에 해당하는 유형 1과 유형 5를 판별하였다. 본 연구의 최종 분석대상자는 20~59세 이하의 기혼남녀근로자 3,798명이다.

본 연구의 분석대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 사회인구학적 특성인 성별은 남성(57.6%)의 비율이 여성(42.4%)에 비해 높고, 연령은 40대(39.9%)와 50대(30.6%)가 7할을 차지한다. 학력의 경우 고졸이하 집단(44.3%)의 비중이 가장 높고, 다음은 대졸이상 집단(35.2%), 초대졸 집단(20.5%)의 순으로 높다. 사회경제적 지위의 경우에는 3/4(73.7%)정도가 중집단이고, 1/4(25.3%)은 하집단이며, 상집단은 1.1%로 나타났다.

<표 1> 분석대상자의 일반적 특성 (N=3,798)

구분		N	% ^a	구분		N	% ^a		
사회 인구학적 변인	성별	남성	2,187	57.6	직장관련 변인	정규직 여부	정규직	2,649	69.8
		여성	1,611	42.4			비정규직	1,145	30.2
	연령	20대	79	2.1		고용안정성	예	3,221	84.8
		30대	1,042	27.4			아니오	576	15.2
		40대	1,516	39.9		기업형태	민간회사 또는 개인사업체	2,833	74.6
		50대	1,161	30.6			외국인회사	30	0.8
	학력	고졸이하	1,682	44.3			정부 외 공공기관	210	5.5
		초대졸	778	20.5			법인단체	260	6.8
		대졸이상	1,338	35.2			정부기관	351	9.2
	사회경제적 지위	하하	124	3.3			특정회사나 사업체 소속없음	87	2.3
하상		836	22.0	시민단체 종교단체	22		0.6		
중하		2,092	55.1	기타	5		0.1		
중상		707	18.6	가족친화 제도 제공여부	유급 휴가	제공됨	2,352	62.5	
상하		37	1.0		제공안됨	1,413	37.5		
상상		2	0.1		생리 휴가	제공됨	580	16.1	
M(SD)	2.92	.76	제공안됨		3,012	83.9			
배우자유무	유	3,467	91.3		출산 휴가	제공됨	1,467	40.3	
	무	331	8.7		제공안됨	2,172	59.7		
0세~재수생	유	2,363	62.2		육아 휴직	제공됨	1,453	40.3	
	무	1,435	37.8		제공안됨	2,154	59.7		
0세~재수생 자녀수	1명	987	41.8		포상 휴가	제공됨	438	12.3	
	2명	1,177	49.8		제공안됨	3,110	87.7		
	3명	186	7.9	경조사 휴가	제공됨	2,292	61.7		
	4명	11	0.5		제공안됨	1,425	38.3		
	5명	2	0.1						
미취학 자녀 유무	유	968	41.0						
	무	1,393	59.0						
미취학 자녀수	1명	691	71.4						
	2명	270	27.9						
	3명	7	0.7						
취학~재수생 자녀유무	유	1,717	72.7						
	무	646	27.3						
취학~재수생 자녀수	1명	835	48.6						
	2명	782	45.5						
	3명	98	5.7						
	4명	2	0.1						

a=각 항목의 %는 결측값을 제외한 유효한 퍼센트임.

다음으로 가족관련 변인의 특성인 배우자가 있는 집단(91.3%)은 없는 집단(8.7%)보다 많았고, 재수생이하 자녀가 있는 집단이 62.6%의 분포를 차지하며 없는 집단은 37.8%를 차지한다. 재수생이하 자녀가 있는 집단을 대상으로 자녀수를 조사한 결과, 절반정도는 2명(49.8%)이고, 2/5는 1명(41.8%)이며, 3명(7.9%), 4명(0.5%), 5명(0.1%) 순으로 나타났다. 재수생이하 자녀가 있는 집단 중 2/5(41.0%)는 미취학 자녀가 있고, 3/5(59.0%)정도는 미취학 자녀가 없는 집단이며, 미취학 자녀수는 대부분 1명(71.4%)과 2명(27.9%)이다. 또한 재수생이하 자녀가 있는 집단 중에서 취학~재수생의 자녀가 있는 경우는 72.7%이고, 없는 경우는 27.3%이며, 취학~재수생의 자녀수는 1명(48.6%) 또는 2명(45.5%)이 대부분이다.

직장관련 변인 중 정규직은 69.8%를 차지하며, 비정규직은 30.2%를 차지하였다. 고용안정성에서는 84.8%가 원한다면 계속 근로가 가능하다고 응답하였으나 15.2%는 불안정하다고 응답하였다. 기업형태는 민간회사 또는 개인사업체 소속이 74.6%로 가장 많았으며, 다음으로 정부기관 소속이 9.2%, 법인단체 소속이 6.8%, 정부 외 공공기관 소속이 5.5%, 그 외 특정회사나 사업체 소속이 없는 경우가 2.3%, 외국인 회사 소속이 0.8%, 시민단체 또는 종교단체 소속이 0.6%, 기타 0.1%의 순이었다. 직장에서 제공하는 가족친화제도의 여부는 유급휴가가 제공되는 집단(62.5%)이 제공되지 않는 집단(37.5%)에 비해 많다. 반면 직장에서의 생리휴가 제공여부는 제공되지 않는 집단(83.9%)이 제공되는 집단(16.1%)보다 월등히 많다. 또한 출산휴가와 육아휴직의 경우 현재 근무하는 직장에서 2/5(40.3%)는 출산휴가, 육아휴직의 가족친화제도가 제공되는 집단이며, 3/5(59.7%)정도는 제공되지 않는 집단으로 유사한 분포를 보였다. 포상휴가를 보면 직장에서 포상휴가가 제공되는 집단이 12.3%, 제공되지 않는 집단이 87.7%로 현재 근무하는 직장에서 포상휴가가 제공되지 않는 집단의 비율이 특히 높다. 마지막으로 경조사휴가의 경우 직장에서 3/5(61.7%)이 제공되는 집단이고, 2/5(38.3%)정도는 제공되지 않는 집단이다.

나. 측정도구

1) 일-생활 만족유형

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

점수가 높을수록 생활만족도 수준이 높은 것을 말하고, 생활만족도의 신뢰도는 .876을 보였다.

2) 사회인구학적 변인

사회인구학적 변인에는 성별, 연령, 학력, 사회경제적 지위를 포함하였다. 성별과 학력은 각각 폐쇄형의 단일 문항이다. 연령은 생년월일을 통해 만 나이로 계산하였다. 사회경제적 지위는 자신의 소득, 직업, 교육, 재산 등을 고려하여 어디에 속한다고 생각하는지에 대한 단일 문항으로 상상-상하(상), 중상-중하(중), 하상-하하(하)의 6점 척도이다. 이에 대한 응답으로 상상과 상하의 빈도가 각각 37명과 2명으로 전체 응답자 중의 비율이 1.1%로 낮은 점을 감안하여 원자료를 역채점한 후 $M \pm 1SD$ 를 기준으로 상, 중, 하의 세 집단으로 재분류하였다.

3) 가족관련 변인

가족관련 변인에는 배우자유무, 자녀관련 변수(0세~재수생 자녀 유무 및 수, 0세~미취학 자녀 유무 및 수, 취학~재수생 자녀 유무 및 수)를 포함하였다. 배우자유무는 혼인상태에 대한 단일문항을 이용하였고, 응답 범주 중 기혼이며 배우자가 있는 자를 배우자가 있는 집단으로 구분하고, 별거 중, 이혼, 배우자 사망은 배우자가 없는 집단에 포함하여 배우자유무의 이분형 응답범주로 재분류하였다.

자녀관련 변수 중 0세~재수생 자녀유무는 0세~고등학생 이하(재수생 포함) 자녀유무를 질문한 문항을 사용하였다. 이어 0세~고등학생 이하(재수생 포함) 자녀가 있는 경우를 대상으로 0세~미취학 자녀가 있는지, 취학~고등학생 이하(재수생 포함) 자녀가 있는지에 대한 각 질문의 이분형 문항을 활용하였다. 각각 해당하는 자녀의 수는 앞서 조사한 자녀유무 변수 문항에서 자녀가 있는 집단을 대상으로 자녀수를 조사한 유관 질문을 활용하였다. 각 질문에 대한 응답자 중 0세~고등학생 이하(재수생 포함) 자녀수 중 4명과 5명에 대한 응답 비율(0.6%), 0세~미취학 자녀수 중 3명의 응답 비율(0.7%), 취학~고등학생 이하(재수생 포함) 자녀수 중 4명의 응답 비율(0.1%)이 각각 낮은 점을 고려하여 0세~재수생과 취학~재수생의 자녀수는 1명, 2명, 3명이상, 미취학 자녀수는 1명과 2명이상으로 재분류하여 분석하였다.

4) 직장관련 변인

직장관련 변인에는 정규직 여부, 고용안정성, 기업형태, 직장에서 제공하는 가족친화제도의 여부를 선정하였다. 정규직 여부(정규직, 비정규직)는 현재 직장에서의 상태에 대한 단일 폐쇄형 문항을 사용하였다. 고용안정성은 원하는 한 계속 현재 직장(일)을 다닐 수 있는지에 대한 예, 아니오의 응답범주로 구분된 폐쇄형 질문이다. 기업형태는 민간회사 또는 개인 사업체, 외국인 회사, 정부투자기관·정부출연기관·공사합동기업 등의 정부 외 공공기관, 법인단체, 정부기관, 특정회사나 사업체에 소속되어 있지 않은 경우, 시민단체·종교단체, 기타의 8개의 응답범주이다. 이를 재분류하여 민간회사 또는 개인 사업체와 외국인 회사는 일반사기업으로, 정부투자기관·정부출연기관·공사합동기업 등의 정부 외 공공기관, 법인단체, 정부기관, 시민단체·종교단체는 공공계열에 포함

시켰다. 그 외 기타에는 특정회사나 사업체에 소속되어 있지 않은 경우와 기타를 분류하였다.

마지막으로 가족친화제도는 노동패널에서 조사한 직장에서 제공하는 복리후생 항목 중 현재 기업 대상의 가족친화인증 심사지표에 포함되어 있는 유급휴가, 생리휴가, 출산휴가, 육아휴직, 포상휴가, 경조사휴가의 제공여부를 활용하였다. 제공여부에 대한 문항의 ‘제공된다’, ‘제공되지 않는다’, ‘모른다’ 응답 범주 중 ‘모른다’고 응답한 case는 결측값으로 처리하여 분석하였다.

다. 분석방법

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

IV. 분석결과

1. 일-생활 만족 유형화

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

<표 2> 직무만족도, 생활만족도의 기초통계량

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

이상의 기초통계량을 바탕으로 기혼남녀근로자의 일-생활 만족을 유형화한 결과 <표 3>과 같이 4개의 집단으로 군집화할 수 있었고, 집단 간 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 유형 1을 <표 2>에 제시된 평균점수와 비교하면 직무만족(4.04점) 및 생활만족(3.87점) 모두 평균점수보다 특히 높았다. 이를 점수부호로 나타내면 “+ +”이고, 네 유형 중 직무만족도와 생활만족도가 가장 높은 특징이 있는 점에서 “일-생활 만족형”이라 명명하였다. 유형 1이 차지하는 비율은 38.9%로 네 유형 중 가장 많은 분포를 보인다. 유형 2의 직무만족도는 평균보다 높은 수준(3.83점)이나 생활만족

도(3.21점)은 낮은 것으로 나타났다. 이를 부호로는 “+ -”로 나타낼 수 있어 “일-만족형”이라 명명하였으며, 전체 분석대상자 중 20.5%가 이 유형에 속한다.

<표 3> 일-생활 만족유형화

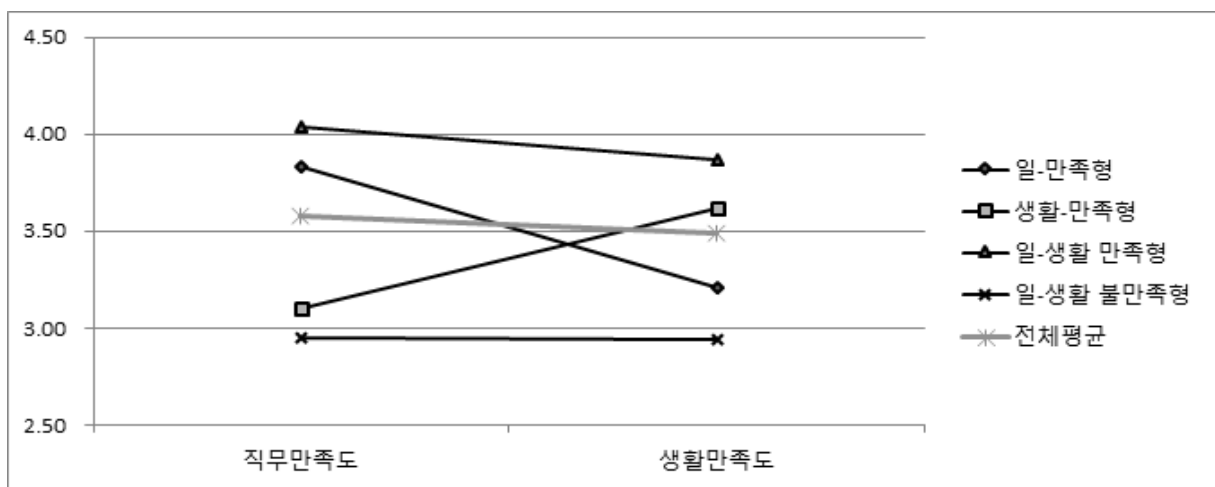
구분	N	%	직무만족도	생활만족도	점수부호
1	1,476	38.9	4.04a ⁺	3.87a	+ +
2	780	20.5	3.83b ⁺	3.21c	+ -
3	745	19.6	3.10c ⁺	3.62b	- +
4	797	21.0	2.95d ⁺	2.94d	- -
합계	3,798	100.0	3.58(3466.416***)	3.49(3702.511***)	

*** $p < .001$

+ Duncan's Multiple Range Test

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

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



[그림 1] 일-생활 만족 유형화 프로파일

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

가. 기혼남녀근로자의 일-생활 만족유형에 따른 사회인구학적 특성의 차이

일-생활 만족유형에 따른 사회인구학적 특성의 차이를 분석한 결과, <표 4>와 같이 성별, 연령, 학력, 사회경제적 지위의 모든 문항에서 통계적으로 유의미한 분포의 차이가 나타났다. 먼저 성별을 보면 남성(41.7%)과 여성(35.1%) 모두 일-생활 만족형의 분포가 가장 높은 점은 유사하다. 하지만 남성의 비율이 여성보다 6.5%p가 높은 것으로 나타나 남성은 여성보다 일-생활 만족형이 더 많다고 할 수 있다. 상대적으로 일-만족형의 분포에서 여성(24.1%)이 남성보다(17.9%) 6.2%p 더 높은 비율을 보여 남성보다 여성이 일-만족형이 많은 것으로 나타난 점이 흥미롭다. 즉 상대적으로 남성은 일-생활 모두에서 만족하는 유형의 비율이 여성보다 높은 반면 여성은 생활보다는 일에서 만족도가 높은 유형(일-만족형)이 남성의 비율보다 높다.

<표 4> 일-생활만족 유형에 따른 사회인구학적 특성의 차이 (N, %)

구분		일-만족형	생활-만족형	일-생활 만족형	일-생활 불만족형	합계	
성별 (28,794***)	남성	빈도	392	438	911	446	2,187
		성별 중 %	17.9	20.0	41.7	20.4	100.0
	여성	빈도	388	307	565	351	1,611
		성별 중 %	24.1	19.1	35.1	21.8	100.0
연령 (111,492***)	20대	빈도	13	19	40	7	79
		연령 중 %	16.5	24.1	50.6	8.9	100.0
	30대	빈도	205	222	483	132	1,042
		연령 중 %	19.7	21.3	46.4	12.7	100.0
	40대	빈도	337	281	575	323	1,516
		연령 중 %	22.2	18.5	37.9	21.3	100.0
	50대	빈도	225	223	378	335	1,161
		연령 중 %	19.4	19.2	32.6	28.9	100.0
학력 (301,674***)	고졸이하	빈도	371	360	443	508	1,682
		학력 중 %	22.1	21.4	26.3	30.2	100.0
	초대졸	빈도	176	168	304	130	778
		학력 중 %	22.6	21.6	39.1	16.7	100.0
	대졸이상	빈도	233	217	729	159	1,338
		학력 중 %	17.4	16.2	54.5	11.9	100.0
사회경제적 지위 (617,470***)	하집단	빈도	193	159	192	416	960
		지위 중 %	20.1	16.6	20.0	43.3	100.0
	중집단	빈도	495	486	791	320	2,092
		지위 중 %	23.7	23.2	37.8	15.3	100.0
	상집단	빈도	92	100	493	61	746
		지위 중 %	12.3	13.4	61.1	8.2	100.0
	M(SD)		191.994***	2.84(.69)c ⁺	2.91(.61)b ⁺	3.21(.72)a ⁺	2.48(.78)d ⁺

*** $p < .001$

+ Duncan's Multiple Range Test

연령에 따른 유형별 특성을 보면 모든 연령대에서 일-생활 만족형의 분포가 높은 점은 동일하다. 하지만 비율에서는 큰 차이를 보였는데, 20대 집단(50.6%)이 가장 높았고, 다음으로 30대(46.4%), 40대(37.9%), 50대(32.6%) 순으로 낮아졌다. 반대로 일-생활 불만족형 중 50대가 28.9%로 가장 많았고, 다음은 40대(21.3%), 30대(12.7%)가 많았으며, 20대(8.9%)가 가장 낮은 분포를 보였다. 또한 일-만족형은 상대적으로 40대(22.2%)의 비율이 가장 높고, 생활-만족형은 20대(24.1%)의 비율이 가장 높은 것으로 나타났다. 즉 상대적으로 20, 30대가 일-생활 모두에서 만족하는 유형의 비율이 40, 50대보다 높다. 또한 40대는 생활보다는 일에서 만족도가 높은 유형(일-만족형)이 다른 연령대의 비율보다 높고 50대는 일-생활 모두에서 불만족하는 비율이 다른 연령대보다 월등히 높은 것을 알 수 있다.

학력은 고졸이하 집단의 경우 일-생활 불만족형에 가장 높은 분포(30.2%)를 보이고 일-생활 만족형에 속하는 분포가 26.3%로 다른 집단에 비해 낮은 특징이 있다. 초대졸 집단은 일-생활 만족형에 2/5(39.1%)정도 차지하고 일-만족형(22.6%)과 생활-만족형(21.6%)은 20%대의 분포를 보이고 있다. 대졸이상 집단의 경우에는 일-생활 만족형에 속하는 비중이 절반이상(54.5%)으로 특히 높은데 비해 일-생활 불만족에 속하는 비중은 11.9%로 다른 집단에 비해 가장 낮았다.

사회경제적 지위를 세 집단으로 나누어 살펴보면 하집단은 일-생활 불만족형(43.3%)의 비율이 가장 높았고, 다음은 일-만족형(20.1%)과 일-생활 만족형(20.0%), 생활-만족형(16.6%) 순으로 높았다. 중집단은 일-생활 만족형에 37.8%의 비중을 차지하고, 일-만족형(23.7%)과 생활-만족형(23.2%)은 20%대의 유사한 비중을 보이며 일-생활 불만족형에는 15.3%의 낮은 분포를 보인다. 상집단의 경우에는 일-생활 만족형에 속하는 비중이 3/5(61.1%)이상으로 다른 집단에 비해 특히 높았고, 일-생활 불만족형에는 8.2%로 다른 사회경제적 지위 집단보다 낮았다. 추가로 사회경제적 지위를 연속변수로 분석한 결과, 기혼남녀근로자의 일-생활 만족유형에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 일-생활 만족형의 사회경제적 지위(3.21점)는 가장 높았고, 다음으로 생활-만족형(2.91점), 일-만족형(2.84점), 일-생활 불만족형(2.48점)이었으며, 네 집단 간 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

나. 기혼남녀근로자의 일-생활 만족유형에 따른 가족관련 변인의 차이

기혼남녀근로자의 일-생활 만족유형에 따른 가족관련 변인의 차이를 살펴본 결과(<표 5> 참고), 배우자유무, 자녀관련 변수 중 재수생이하, 미취학 자녀, 취학~재수생의 자녀유무는 통계적으로 유의한 분포의 차이를 보였다. 반면 재수생이하, 미취학, 취학~재수생의 자녀수는 유의미한 분포의 차이를 보이지 않았다.

구체적으로 배우자유무로 나누어 보면 배우자가 있는 집단은 배우자가 없는 집단에 비해 일-생활 만족형(40.8%)에서 특히 높은 분포를 보였다. 이에 비해 배우자가 없는 집단은 일-생활 불만족형(41.1%)과 일-만족형(30.8%)의 분포가 높은 특징을 보여 전반적으로 생활만족도가 낮음을 알 수 있다.

<표 5> 일-생활만족 유형에 따른 가족관련 변수의 차이

(N, %)

구분			일-만족형	생활-만족형	일-생활 만족형	일-생활 불만족형	합계
배우자 유무 (145.754***)	유	빈도	678	715	1,413	661	3,467
		유무 중 %	19.6	20.6	40.8	19.1	100.0
	무	빈도	102	30	63	136	331
		유무 중 %	30.8	9.1	19.0	41.1	100.0
0세~재수생 자녀유무 (41.207***)	유	빈도	511	458	972	422	2,363
		유무 중 %	21.6	19.4	41.1	17.9	100.0
	무	빈도	269	287	504	375	1,435
		유무 중 %	18.7	20.0	35.1	26.1	100.0
0세~재수생 자녀수 (7,346)	1명	빈도	215	183	393	196	987
		자녀수 중 %	21.8	18.5	39.8	19.9	100.0
	2명	빈도	255	233	502	187	1,177
		자녀수 중 %	21.7	19.8	42.7	15.9	100.0
	3명이상	빈도	41	42	77	39	199
		자녀수 중 %	20.6	21.1	38.7	19.6	100.0
미취학 자녀 유무 (36.339***)	유	빈도	188	217	435	128	968
		유무 중 %	19.4	22.4	44.9	13.2	100.0
	무	빈도	323	241	537	292	1,393
		유무 중 %	23.2	17.3	38.5	21.0	100.0
미취학 자녀수 (6,670)	1명	빈도	146	147	302	96	691
		자녀수 중 %	21.1	21.3	43.7	13.9	100.0
	2명이상	빈도	42	70	133	32	277
		자녀수 중 %	15.2	25.3	48.0	11.6	100.0
취학~재수생 자녀유무 (33.154***)	유	빈도	390	308	674	345	1,717
		유무 중 %	22.7	17.9	39.3	20.1	100.0
	무	빈도	121	150	298	77	646
		유무 중 %	18.7	23.2	46.1	11.9	100.0
취학~재수생 자녀수 (10,697)	1명	빈도	179	153	319	184	835
		자녀수 중 %	21.4	18.3	38.2	22.0	100.0
	2명	빈도	188	131	324	139	782
		자녀수 중 %	24.0	16.8	41.4	17.8	100.0
	3명이상	빈도	23	24	31	22	100
		자녀수 중 %	23.0	24.0	31.0	22.0	100.0

*** p<.001

자녀관련 변수 중 0세~재수생 자녀유무로 구분하여 보면 자녀가 있는 집단(41.1%)과 없는 집단(35.1%) 모두 일-생활 만족형의 분포가 높은 점은 유사하나 그 비율에서 6%p의 차이를 보였다. 반대로 일-생활 불만족형은 0세~재수생 자녀가 없는 집단(26.1%)이 있는 집단(17.9%)보다 8.2%p 더 높은 비율을 차지하였다. 미취학 자녀유무로 나누어 비교하면 미취학 자녀가 있는 집단이 없는 집단보다 더 높은 분포를 보이는 유형은 일-생활 만족형(44.9%)과 생활-만족형(22.4%)이고, 미취학 자녀가 없는 집단이 있는 집단에 비해 높은 분포를 보이는 유형은 일-만족형(23.2%)과 일-생활 불만족형(21.0%)이다. 반면 0세~재수생의 자녀가 있더라도 취학~재수생 자녀가 있는 경우는 자녀가 없는 경우에 비해 일-만족형(22.7%)과 일-생활 불만족형(20.1%)의 분포가 더 높은 특징이 있다. 취학~재수생 자녀가 없는 경우가 자녀가 있는 경우보다 더 높은 분포를 보이는 유형은 일-생활 만족형(46.1%)과 생활-만족형(23.2%)으로 나타났다.

다. 기혼남녀근로자의 일-생활만족 유형에 따른 직장관련 변인의 차이

일-생활 만족유형에 따른 직장관련 변인의 차이를 파악하기 위해 교차분석을 실시한 결과는 <표 6>과 같다. 일-생활 만족유형은 정규직 여부, 고용안정성, 기업형태, 가족친화제도의 제공여부에 따라 분포의 차이가 나타났다.

<표 6> 일-생활만족 유형에 따른 직장관련 변인의 차이 (N, %)

구분			일-만족형	생활-만족형	일-생활 만족형	일-생활 불만족형	합계
정규직 여부 (247.856***)	정규직	빈도	513	492	1,225	419	2,649
		여부 중 %	19.4	18.6	46.2	15.8	100.0
	비정규직	빈도	266	253	248	378	1,145
		여부 중 %	23.2	22.1	21.7	33.0	100.0
고용안정성 (133.384***)	예	빈도	662	610	1,358	591	3,221
		안정성 중 %	20.6	18.9	42.2	18.3	100.0
	아니오	빈도	118	135	118	205	576
		안정성 중 %	20.5	23.4	20.5	35.6	100.0
기업형태 (232.264***)	일반사기업	빈도	604	624	972	663	2,863
		형태 중 %	21.1	21.8	34.0	23.2	100.0
	공공계열	빈도	164	104	488	87	843
		형태 중 %	19.5	12.3	57.9	10.3	100.0
	기타	빈도	12	17	16	47	92
		형태 중 %	13.0	18.5	17.4	51.1	100.0
유급휴가 제공여부 (257.972***)	제공된다	빈도	469	430	1,118	335	2,352
		여부 중 %	19.9	18.3	47.5	14.2	100.0
	제공되지 않는다	빈도	305	309	348	451	1,413
		여부 중 %	21.6	21.9	24.6	31.9	100.0
생리휴가 제공여부 (119.193***)	제공된다	빈도	98	93	335	54	580
		여부 중 %	16.9	16.0	57.8	9.3	100.0
	제공되지 않는다	빈도	634	611	1,058	709	3,012
		여부 중 %	21.0	20.3	35.1	23.5	100.0
출산휴가 제공여부 (321.037***)	제공된다	빈도	272	241	806	148	1,467
		여부 중 %	18.5	16.4	54.9	10.1	100.0
	제공되지 않는다	빈도	475	471	608	618	2,172
		여부 중 %	21.9	21.7	28.0	28.5	100.0
육아휴직 제공여부 (347.385***)	제공된다	빈도	268	231	810	144	1,453
		여부 중 %	18.4	15.9	55.7	9.9	100.0
	제공되지 않는다	빈도	471	480	588	615	2,154
		여부 중 %	21.9	22.3	27.3	28.6	100.0
포상휴가 제공여부 (95.542***)	제공된다	빈도	76	74	252	36	438
		여부 중 %	17.4	16.9	57.5	8.2	100.0
	제공되지 않는다	빈도	655	631	1,098	726	3,110
		여부 중 %	21.1	20.3	35.3	23.3	100.0
경조사휴가 제공여부 (268.043***)	제공된다	빈도	470	418	1,093	311	2,292
		여부 중 %	20.5	18.2	47.7	13.6	100.0
	제공되지 않는다	빈도	293	311	360	461	1,425
		여부 중 %	20.6	21.8	25.3	32.4	100.0

*** $p < .001$

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

고용안정성의 경우 고용안정성이 있는 집단은 고용안정성이 없는 집단에 비해 일-생활 만족형(42.2%)의 비중이 높는데 비해 일-생활 불만족형(18.3%)의 비중이 낮은 특징이 있다. 고용안정성이 없는 집단은 1/3(35.6%)이상이 일-생활 불만족형에 속하는 비중이 가장 높으나 일-생활 만족형에는 1/5(20.5%)의 낮은 분포를 보였다. 즉 향후 직장(일)을 계속 다닐 수 있는 고용안정성이 있는 집단은 일-생활 만족형의 비중이 높으나 고용안정성이 없는 집단은 일-생활 불만족형의 비중이 높은 것을 확인할 수 있다.

기업형태를 세 집단으로 나누어 살펴보면 일반사기업은 일-생활 만족형에 1/3(34.0%)이상이 차지하고, 나머지 세 유형에 20%대의 분포를 차지하여 일-생활 불만족형(23.2%), 생활-만족형(21.8), 일-만족형(21.1%) 순으로 나타났다. 공공계열의 경우 절반(57.9%)이상이 일-생활 만족형에 속하여 다른 기업형태 집단보다 가장 높은 비율을 보였고, 일-생활 불만족형에는 10.3%의 낮은 비율을 보였다. 소속이 없는 기타의 근로자는 일-생활 불만족형이 매우 높은 것(51.1%)으로 나타났다. 즉 공공계열에 근무하는 경우 일반사기업 또는 기타의 경우보다 일-생활 만족형의 비율이 훨씬 높고 일-생활 불만족형의 비율은 훨씬 낮음을 알 수 있다.

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

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

활-만족형(22.3%), 일-만족형(21.9%) 순으로 나타났다.

포상휴가 제공여부를 보면 제공되는 집단과 제공되지 않는 집단 모두 일-생활 만족형의 분포가 가장 많은 점은 유사하나 그 비율에서 차이를 보였다. 포상휴가가 제공되는 집단(57.5%)이 제공되지 않는 집단(35.3%)에 비해 일-생활 만족형의 비율이 22.2%p 더 높았다. 또한 포상휴가가 제공되지 않는 집단은 1/5(23.3%)이상이 일-생활 불만족형에 속하나 포상휴가가 제공되는 집단은 8.2%가 속하여 제공되지 않는 집단의 일-생활 불만족형 비율이 15.1%p 더 높았다. 경조사휴가 제공여부를 살펴보면 현재 근무하는 직장에서 경조사휴가가 제공되는 집단은 일-생활 만족형(47.7%)의 유형이 가장 높았고, 다음은 일-만족형(20.5%), 생활-만족형(18.2%)이었으며, 일-생활 불만족형(13.6%)이 가장 낮았다. 반면 경조사휴가가 제공되지 않는 집단은 일-생활 불만족형(32.4%)의 유형이 가장 높았고, 다음으로 일-생활 만족형(25.3%), 생활-만족형(21.8%), 일-만족형(20.6%) 순으로 낮아졌다.

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

V. 결론 및 논의

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

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

둘째, 일-생활 만족유형에 따른 사회인구학적 특성을 보면, 남성은 여성에 비해 일-생활 만족형의 분포가 더 높은데 비해 여성은 남성보다 일-만족형의 분포가 더 높았다. 특히 20대의 경우 절반 정도가 일-생활 만족형의 비중을 보이고, 다음은 30대, 40대 순이었으며, 50대가 가장 낮았다. 이에 비해 50대 집단의 경우 다른 연령대보다 일-생활 불만족형에 속하는 비율이 높았다. 또한 일-만족형은 40대의 비율이 가장 높은 것으로 나타났다. 한편 대졸이상 집단의 절반이상이 일-생활

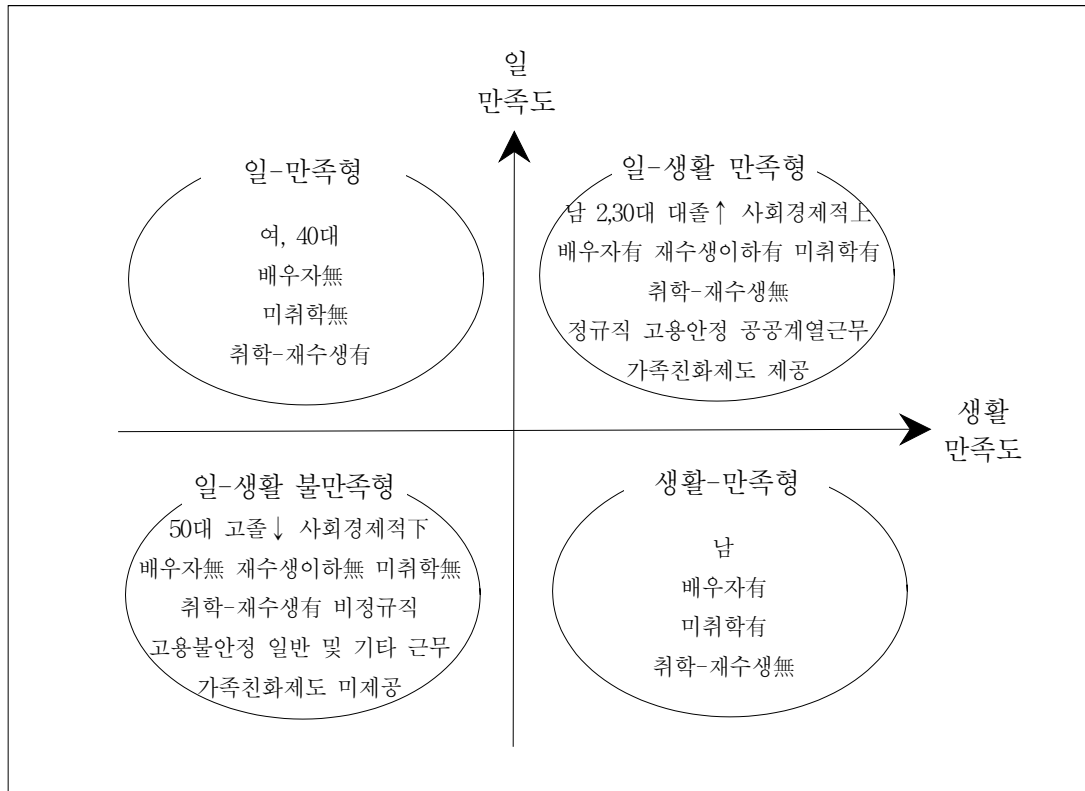
만족형에 속하고, 그다음 초대졸, 고졸 이하 순으로 그 비율이 낮아졌다. 반면 고졸이하 집단의 경우 다른 학력 집단보다 일-생활 불만족형의 비율이 높은 특징이 있다. 사회경제적 지위 수준이 가장 높은 유형은 일-생활 만족형이고, 다음은 생활-만족형, 일-만족형이었으며, 일-생활 불만족형의 사회경제적 지위 수준이 가장 낮았다.

셋째, 일-생활 만족유형에 따른 가족관련 변인을 살펴보면, 배우자가 있는 집단이 없는 집단에 비해 일-생활 만족형과 생활-만족형의 비율이 더 높았고, 배우자가 없는 집단의 경우 일-생활 불만족형과 일-만족형에 속하는 비율이 높았다. 자녀관련 변수의 경우 0세~재수생, 미취학 자녀, 취학~재수생 각각의 유무에서만 유의미한 차이를 보인 반면 자녀수는 유의한 차이를 보이지 않았다. 구체적으로 0세~재수생 자녀가 있는 집단은 일-생활 만족형과 일-만족형에 속하는 비율이 더 높는데 비해 0세~재수생 자녀가 없는 경우 일-생활 불만족형의 비중이 상대적으로 높았다. 하지만 0세~재수생 자녀가 있는 집단 중 취학~재수생 자녀가 있는 경우는 일-만족형과 일-생활 불만족형에 속하는 비율이 상대적으로 높았으며, 취학~재수생 자녀가 없는 경우 일-생활 만족형과 생활-만족형의 분포가 높은 특징을 보였다. 반면 미취학 자녀가 있는 집단은 없는 경우보다 일-생활 만족형과 생활-만족형의 비율이 더 높았고, 미취학 자녀가 없는 집단에서 일-만족형과 일-생활 불만족형의 비율이 상대적으로 높은 특징이 있다.

넷째, 일-생활 만족유형에 따른 직장관련 변인을 살펴보면, 정규직 집단이 비정규직 집단보다 높은 비율을 보인 유형은 일-생활 만족형이고, 비정규직 집단은 일-생활 불만족형에 높은 비율을 차지하는 특징이 있다. 현재 근무하고 있는 직장의 고용안정성이 있는 집단의 경우 일-생활 만족형의 비율이 높은 데 비해 일-생활 불만족형의 비율이 낮았다. 반면 고용안정성이 없는 집단의 경우에는 일-생활 불만족형의 비율이 상대적으로 높았다. 또한 기업형태의 경우 공공계열은 다른 기업(일반사기업, 기타)보다 일-생활 만족형의 비율이 높은 특징이 있고, 일반사기업과 기타기업은 공공계열에 비해 일-생활 불만족형의 비중이 훨씬 높았다. 일-생활 만족유형에 따른 가족친화제도의 제공여부를 살펴보면 현재 근무하고 있는 직장에서 유급휴가, 생리휴가, 출산휴가, 육아휴직, 포상휴가, 경조사휴가가 제공되는 집단은 일-생활 만족형의 비율이 특히 높았고, 전반적으로 제공되지 않는 집단은 일-생활 불만족형의 비율이 높은 특징을 보였다.

다섯째, 기혼남녀근로자의 일-생활 만족유형별 사회인구학적, 가족관련, 직장관련 특징을 정리하면 다음의 [그림 2]와 같다. 일-생활 만족형은 남성, 20~30대, 대졸이상, 사회경제적 지위 상집단, 배우자 있는 경우, 0세~재수생 자녀 있는 경우, 미취학 자녀 있는 경우, 취학~재수생 자녀 없는 경우, 정규직, 고용안정성 있는 경우, 공공계열에 근무하는 경우, 직장에서 가족친화제도 제공하는 경우에 해당하는 비율이 높았다. 이에 반해 50대, 고졸이하, 사회경제적 지위 하집단, 배우자가 없는 경우, 0세~재수생 자녀 없는 경우, 미취학 자녀 없는 경우, 취학~재수생 자녀 있는 경우, 비정규직, 고용불안정, 일반사기업 및 기타에 근무하는 경우, 직장에서 가족친화제도 제공하지 않는 경우는 일-생활 불만족형에 해당하는 비율이 상대적으로 높았다. 한편 일-만족형은 여성, 40대, 배우자가 없는 경우, 미취학 자녀 없는 경우, 취학~재수생 자녀 있는 경우의 비율이 상대적으로 높았다. 상대적으로 남성, 배우자가 있는 경우, 미취학 자녀 있는 경우, 취학~재수생 자녀 없는 경우는

생활-만족형에 속하는 비율이 높았다.



[그림 2] 일-생활 만족 유형별 사회인구학적, 가족관련, 직장관련 특징

이상과 같은 결과를 바탕으로 결론 및 논의를 하면 다음과 같다.

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

둘째, 기혼남녀근로자의 일-생활 불만족형에 50대, 고졸이하, 사회경제적 지위가 가장 낮은 하집단의 분포가 상대적으로 높은 특징이 있다. 이는 일-가정 양립 및 갈등과 관련한 선행연구결과와 일부 일치하지 않는다. 즉 연령이 낮을수록 일가족양립 갈등이 유의하게 높다고 보고한 연구(김준기, 양지숙, 2012; 송다영 등, 2010)와 달리 본 연구결과에서는 일-생활 불만족형 중 50대의 비율이 가장 높은 것으로 나타났다. 이는 본 연구는 일과 생활의 각 영역에 대한 만족도를 중심으로 분석

하였기 때문에 유추된다. 이와 관련하여 연령은 직무만족도(한상근, 2015) 및 생활만족도(김홍규, 가영희, 2005)와 부적 상관관계를 가지는 것으로 나타난 선행연구결과들이 있다. 특히 한국직업능력개발원의 ‘한국의 직업지표 연구(2013~2014)’의 12,566명의 남녀근로자를 대상으로 조사한 결과(한상근, 2015), 전 연령대 중 퇴직, 은퇴, 구조조정 등으로 새로운 환경에 처할 가능성이 높은 50대의 직무만족도가 가장 낮은 것에 유의해야 한다고 보고한 바 있다. 본 연구결과, 50대의 약 30%가 일-생활 불만족형으로 나타나 그 비율이 상당히 높다고 할 수 있다. 50대는 직장에서 퇴직을 고민하는 동시에 가족생활주기 상 발달단계적응을 필요로 하는 시기로 이들이 은퇴 후 새로운 환경과 가족생활주기에 잘 적응할 수 있도록 직장 및 사회의 지원이 필요하다. 현재 한국은 노후준비지원법을 2015년 제정·시행하고 있으나, 아직 실효성 있는 지원프로그램을 체감하기 어렵다. 이에 실질적으로 직장 내 은퇴준비교육 프로그램 및 노후 가족생활교육 프로그램의 실시를 지원하고 의무화하여 은퇴 이후 새로운 삶에 적응할 수 있는 자신감과 역량을 키워줄 필요가 있다. 또한 본 연구에서는 대졸이상의 학력, 사회경제적 지위가 높은 집단이 일-생활 만족형에서 가장 높은 비율을 보였다. 이는 임금이라는 소득자원이 직장생활과 가정생활을 풍요롭게 하는 자원요소(김준기, 양지숙, 2012)이며 학력이 직업지위와 가구소득에 미치는 직접적인 정적 효과(김경근, 2013)를 고려해 볼 때, 일맥상통하는 결과라고 할 수 있다. 즉 상대적으로 고졸이하 집단이 상위 학력 집단에 비해 일-생활 불만족형의 분포가 상대적으로 높은 점은 소득, 직업지위 등과 연관성이 있을 것이다.

셋째, 배우자가 없는 집단의 일-생활 불만족형의 분포가 특히 높았다. 또한 상대적으로 배우자가 없는 집단은 일-만족형에, 배우자가 있는 집단은 생활-만족형에 속하는 비율이 높았다. 이러한 결과는 배우자가 없는 집단의 경우 가구주로서 가족의 생계를 책임져야하는 노동자의 역할뿐 아니라 자녀양육 및 가사노동 등 양육자로서의 역할도 혼자 담당함으로써(김외숙, 박은정, 2018) 생활에 어려움을 겪기 때문에 배우자가 있는 집단에 비해 일-생활 균형은 더욱 힘들 수 있다. 이는 한부모 가족을 대상으로 일-가정 양립과 일-생활 균형을 위한 정책 및 제도 등이 개발되고 시행되어야 할 필요성을 강조한 연구(김외숙, 박은정, 2018; 변화순, 장희정, 권미영, 2012; 이영호, 2015)에서 확인할 수 있다. 이들은 그동안 일-가정 양립, 일-생활 균형 지원정책이 맞벌이가구와 양부모가족에 집중되었던 것을 지적하고 한부모 가족을 대상으로 한 일-생활 균형을 위한 프로그램 개발과 제도의 시행이 이루어져야 함을 강조하였다. 따라서 정부와 기업에서는 한부모 가족의 일-생활 균형을 위한 다양한 정책적 지원과 방안마련이 시급한데, 예를 들어 기업에서는 한부모 가족 대상의 자녀 돌봄 유급휴가 또는 시간선택제 근무를 지원하고 정부는 이에 대한 지원금을 보조하는 방안을 고민해볼 수 있다.

넷째, 0세~재수생의 자녀가 없는 집단보다는 있는 집단이 일-생활 만족형의 비율이 높은 것으로 나타났다. 하지만 0세~재수생 자녀 중 미취학 자녀가 없는 집단, 취학~재수생 자녀가 있는 집단은 일-생활 불만족형의 비율이 높았다. 같은 맥락에서 일-생활 만족형은 미취학 자녀가 있는 집단, 취학~재수생 자녀가 없는 집단의 비율이 높았다. 즉 미취학 자녀를 둔 기혼여성의 경우 일가정양립 갈등이 더욱 높다는 선행연구결과(김난주, 권태희, 2009; 박은정, 이성림, 2013; 성지미, 2006; 손문금, 2004; 송다영 등, 2010)와 달리 본 연구의 기혼남녀근로자는 미취학 자녀가 있는 경

우 오히려 일-생활 만족형이 더욱 많았고 취학자녀가 있는 경우 일-생활 불만족형이 더욱 많은 것으로 나타났다. 이와 관련하여 차승은(2011)은 취학아동을 둔 취업자와 비교할 때, 미취학 자녀를 둔 취업자가 시간부족을 덜 느끼는 것에 대해 우리나라의 경우 취학자녀의 양육부담이 취업자의 시간활용과 시간제약 차원에 영향을 미친다고 보고하였다. 또한 본 연구결과, 자녀수는 일-생활 만족유형과 유의한 관련이 없는 것으로 나타나 미취학 및 초중고 자녀수는 일-가정 균형과 유의한 관계를 가지는 요인이 아니었던 장영은 등(2011)의 결과를 뒷받침한다. 이상을 종합해볼 때 신체적, 정서적 돌봄이 필요한 자녀가 있다는 것이 반드시 일-생활 균형을 저해하는 요인은 아니며 오히려 일-생활 만족에 긍정적 영향을 미치는 활력소가 될 수 있다고 해석할 수 있다. 하지만 자녀의 미취학 시기와 달리 우리나라의 치열한 입시교육 체제하에 있는 중·고등학생의 경우 과도한 경쟁구도 속에서 여러 가지 심리적 불안정 상태를 느끼며(오민아, 조혜영, 2017), 부모들은 지나친 사교육 부담과 자녀와의 학업갈등으로 인해 심리적 스트레스와 역할갈등을 겪게 된다(박주희, 2014). 같은 맥락에서 본 연구결과에서 일보다 생활만족이 낮은 유형(일-만족형)은 미취학 자녀가 없는 집단과 취학~재수생 자녀가 있는 집단이 많았으며, 일보다 생활에 만족하는 유형(생활-만족형)은 미취학 자녀가 있는 집단과 취학~재수생 자녀가 없는 집단이 많았다. 이와 관련하여 학령기 자녀의 취업 부모를 대상으로 한 일-생활 균형 지원 제도 및 정책이 요구되는데, 현행 법적으로 보장되는 가족친화제도는 자녀임신 및 출산관련 임신기 근로시간 단축제, 출산전후휴가, 배우자출산휴가와 초등학교 2학년까지 부모육아휴직제도 또는 육아기 근로시간 단축제 등 초등학교 저학년까지만 초점이 맞추어져있다. 이에 자녀가 초·중·고등학생 시기까지 자녀양육 휴직제도의 확대, 학부모 참여활동을 위한 유급휴가 지원, 취업부모 대상의 심리적 스트레스 관리 및 부모역할 프로그램 등의 지원이 마련되어야 할 것이다.

다섯째, 정규직, 고용안정성이 있는 집단, 공공계열에 근무하는 경우는 일-생활 만족형에 속하는 비율이 높은 반면 비정규직, 고용불안정, 일반 사기업 및 기타에 근무하는 경우는 일-생활 불만족형에 속하는 비율이 상대적으로 높았다. 이는 비정규직은 고용불안정 수준이 높고, 비정규직의 생활만족도 수준이 낮은 선행연구결과(서정희, 2015; 문영만, 2014)와 일치한다. 또한 김준기와 양지숙(2012)의 연구에서 공공부문 근로자가 민간부문 근로자에 비해 일-가정의 갈등 수준은 낮으나 일-가정 간 강화효과 수준이 높아 일-가정 양립에 유의한 영향을 미치는 중요한 변인임을 보고한 것과 일맥상통한다. 여기에서 정규직 여부, 고용안정성, 기업형태의 세 가지 변인의 고용의 안정성이라는 공통점을 찾을 수 있다. 임상현(2015)은 자신의 고용에 대해 안정성을 느끼는 것은 근로생활 질의 기초가 되고, 직무에서의 만족과 조직생산성 향상에 도움을 주기 때문에 개인이 현재 근무하고 고용환경에 대한 안정성을 느낀다면 조직에 대한 충성, 자신의 경력과 관련된 행동이나 태도를 강화시킨다고 보고하였다. 따라서 비정규직 집단의 정규직화는 고용안정성을 높이고, 개인의 입장에서는 일과 생활의 만족 수준을 높이며, 기업입장에서는 근로자의 이직의도를 낮추어 인재 확보와 함께 생산성 향상으로 이어질 것이다. 이에 기업 및 정부에서는 비정규직 근로자의 보다 안정적인 고용보장 방안을 함께 타협하고, 정규직과 동일한 수준의 대우와 직장의 복리후생제도의 적용 등 이들을 위한 근로복지정책이 요구된다.

한편 현재 근무하고 있는 직장에서 유급휴가, 생리휴가, 출산휴가, 육아휴직, 포상휴가, 경조사휴가를 제공하는 집단의 일-생활 만족형의 분포가 유의하게 높았고, 이러한 가족친화제도가 제공되지 않는 집단의 경우 일-생활 불만족형에 속하는 비율이 높은 특징이 있다. 이러한 결과는 직장내 출산휴가와 육아휴직 등이 일-가정 균형 간 관련성이 있는 것으로 밝혀진 연구(장영은 등, 2011)와 직장인의 성공에 대한 조사에서 일-가정 양립이 가장 중요한 요인으로 나타나 기업의 생산성을 높일 수 있도록 일-가정 양립을 지원하는 조직문화로 전환할 필요가 있음을 시사한 점(조희경, 2014)과 일맥상통한다. 또한 앞서 공공계열 근무의 경우 일-생활 만족형이 높은 것과 연관된다. 실제 공공기관의 경우 대부분 공무원 수준의 가족친화제도 및 프로그램을 시행하고 있는데, 일반 사기업 보다 공무원 복무규정의 가족친화 관련 제도의 수준이 높다고 할 수 있다. 예를 들어 2018년 9월 현재 공무원의 배우자출산휴가의 법적 규정은 유급 10일이나 일반 사기업은 유급 3일에서 무급 2일 연장 가능하여 총 5일이다. 또한 공무원은 최장 3년까지 육아휴직이 보장되고 연차휴가 외에 자녀돌봄휴가를 연 2일 유급으로 사용할 수 있지만 일반 사기업은 최장 1년까지 육아휴직이 보장된다. 따라서 정부는 일반 사기업에 근무하는 근로자의 일-생활 균형에 더욱 정책적 지원을 확대할 필요가 있다. 공공기관 수준의 가족친화제도의 확산과 혜택의 범위확대, 더불어 근로자가 제도를 원활하게 활용할 수 있는 가족친화적 직장문화가 정착될 수 있도록 전사회적 캠페인 운동, 가족친화기업 인증 및 컨설팅의 지원을 더욱 활성화해야 할 것이다. 나아가 기업에서는 가족친화인증 심사지표에 기준한 단일한 가족친화제도가 아니라 우리 기업의 근로자의 특성을 고려하여 그들의 일-생활 균형을 위한 맞춤형의 가족친화제도 및 프로그램을 도입하고 실행해야 할 것이다.

본 연구는 기혼남녀근로자를 대상으로 일과 생활의 두 영역에 초점을 맞추어 일-생활 만족을 유형화하고 유형별 사회인구학적 특성, 가족관련 변인, 직장관련 변인의 차이를 다각적인 측면에서 살펴본 점에 의의가 있다. 다만 노동패널의 자료를 2차적으로 이용하여 분석하였기 때문에 변인의 분류와 선정에 한계점이 있다. 우선 본 연구는 일-생활 균형의 측면에서 일과 일 이외의 다양한 생활영역에 대한 만족을 측정하고자 하였는데, 노동패널의 생활만족도 척도에는 개인의 자기계발 및 성장에 대한 만족도 항목이 없는 점이 아쉽다. 또한 자녀관련 변수에서 자녀의 세분화된 연령대 정보가 제공되지 않아 일-생활 만족유형과 자녀의 영아기, 유아기, 초등학생, 중등학생, 고등학생, 재수생 등의 관련성에 대한 보다 구체적인 분석이 이루어지지 않아 이에 대한 향후 심층적 연구가 요구된다. 한편 노동패널의 측정도구에 기업의 가족친화제도 중 유연근무제, 정시퇴근제의 제공여부, 가족친화인증 여부를 추가할 것을 제안한다. 기혼남녀근로자 외에 미혼집단을 포함하여 모든 임금근로자를 대상으로 일-생활 균형 및 만족에 대한 기업의 다양한 가족친화제도의 효과성을 조사하는 것은 매우 의미 있는 연구일 것이다. 더불어 기혼 대상의 배우자의 심리적·정서적 지원, 성역할 태도, 가사분담정도, 맞벌이 여부, 사회적 지원 등 사회적 자본 등의 보다 다양한 변인을 투입하여 일-생활 균형에 대한 더욱 세부적인 연구가 계속 이어지기를 기대한다.

참고문헌

- 김경근(2013). 『한국사회에서 교육수준과 삶의 질』, 교육문제연구, 48(3), 1-28.
- 김난주, 권태희(2009). 『기혼여성의 직장, 가정 균형과 삶의 질의 상호관계』, 여성연구, 79(1), 43-70.
- 김외숙, 박은정(2018). 『한부모가족의 시간사용과 시간부족감의 성차 분석』, 한국가족자원경영학회지, 22(3), 1-19.
- 김외숙, 이기영(2015). 『가사노동과 시간관리』 서울: 한국방송통신대학교 출판부.
- 김인경(2017). 『일-가정 양립정책의 효과성과 정책적 시사점』, 한국개발연구원.
- 김종성(2013). 『중소기업 기혼근로자의 직장-가정갈등이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구』, 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 김종관, 이윤경(2009). 『Policy on organizational efficiency: Focused on mediation effect of work-life balance』, 인적자원관리연구, 16(4), 57-78.
- 김중운, 박정열(2004). 『주 40시간 근무제 실행 후 노동자의 생활양식 변화와 학습에 대한 태도변화 연구』, 대통령자문 정책기획위원회, 정책기획과제.
- 김주희(2012). 『맞벌이 부부의 시간배분을 통해 본 일-생활 유형 연구』, 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 김준기, 양지숙(2012). 『기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석: 사회적 지원의 효과를 중심으로』, 행정논총, 50(4), 251-280.
- 김진희, 한경혜(2002). 『남성과 여성의 일·가족 전이와 관련요인』, 대한가정학회지, 40(11), 55-69.
- 김홍규, 가영희(2005). 『성인의 직장-가정에서의 갈등과 만족도에 관한 연구』, 한국가정관리학회지 23(2), 85-98.
- 김홍길, 이금희(2015). 『여성친화 경영의 국제 비교연구: 한·중·일을 중심으로』, 유라시아연구, 12(3), 1-32.
- 문영만(2014). 『정규직과 비정규직의 생활만족도 패널분석: 잠재성장모형을 중심으로』, 산업노동연구, 20(2), 187-218.
- 박은정, 이성림(2013). 『미취학자녀를 둔 맞벌이부부의 자녀양육시간 유형에 따른 시간부족감 및 시간사용만족도의 차이』, 한국가정관리학회지, 31(4), 97-111.
- 박주희(2014). 『중고등학생 자녀에 대한 사교육비 지출 및 어머니의 사교육 스트레스와 역할갈등에 관한 연구』, 한국가정관리학회지, 32(4), 41-56.
- 박주희(2018). 『취업모의 일-가정 갈등이 심리적 복지감에 미치는 영향에서 배우자지지 및 일-가정 양립지원제도의 조절효과』, 한국가족자원경영학회지, 22(3), 43-59.
- 변화순, 장희정, 권미영(2012). 『한부모가족의 일-가족 양립을 위한 가족프로그램 개발』, 한국여성정책연구원.
- 서정희(2015). 『비정규직의 불안정 노동: 비정규 고용형태별 노동법과 사회보장법에서의 배제』, 노동정책연구, 15(1), 1-41.

- 서종수(2009). 『일-생활균형정도가 생활만족도에 미치는 영향』 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 성지미(2006). 『맞벌이 여성의 시간분배 결정요인』 노동정책연구, 6, 1-29.
- 손문금(2004). 『맞벌이 주부의 시간부족 연구』 여성연구, 67, 159-198.
- 손영미, 박정열, 김가영(2006). 『일과 삶의 균형 정책의 도입에 관한 연구 : 공공부문을 중심으로』 한국행정학회 동계학술대회.
- 송다영, 장수정, 김은지(2010). 『일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로』 사회복지정책, 37(3), 27-52.
- 송혜림(2012). 『남성의 일-가정 양립 실태와 요구도』 한국가족자원경영학회지, 16(2), 1-18.
- 송혜림, 고선강, 박정윤, 권혜진, 김유경, 진미정(2010). 『가족친화환경 측면에서 본 남성의 아버지역할 수행 실태』 한국가족자원경영학회지, 14(4), 341-361.
- 오민아, 조혜영(2017). 『잠재성장모형을 활용한 중학생의 사회적 위축과 우울과 공동체 의식 간의 종단적 관계 연구: 성취가치의 매개효과』 한국가정관리학회지, 35(1), 125-137.
- 윤소영, 김하늬, 고선강(2009). 『맞벌이 가정의 일-가정 균형을 위한 기업의 가족친화정책 실시, 활용 및 요구』 한국가족자원경영학회지, 13(1), 1-21.
- 윤자영, 홍민기, 김근주(2016). 『일, 가정 양립제도의 노동시장 효과』 한국노동연구원.
- 이영호(2015). 『한부모가족의 시간빈곤 해결을 위한 전략과 과제』 한국가족자원경영학회 2015년 추계학술대회 자료집, 157-168.
- 이유리, 정영금, 최나리, 강복정, 박경은(2018). 『가족친화 인증후 컨설팅사업의 개선을 위한 기초연구』 한국가족자원경영학회지, 22(1), 1-21.
- 임상현(2015). 『호텔 종사원의 사회적 관계망이 이중몰입에 미치는 영향에 있어 고용안정성의 조절효과』 Tourism Research, 40(4), 173-195.
- 임안나, 정영옥(2015). 『여성친화정책이 직무만족에 미치는 영향 연구』 아시아여성연구, 54(2), 71-104.
- 장수정(2009). 『일가족 양립 정도에 대한 인식』 한국사회복지학, 61(2), 349-370.
- 장영은, 박정윤, 이승미, 권보라(2011). 『유자녀 취업여성이 경험하는 일-가정 균형에 관한 변인에 대한 연구』 한국가정관리학회지, 29(2), 63-72.
- 조희경(2014). 『직장인의 성공에 대한 인식과 시사점』 KRIVET Issue Brief, 48, 한국직업능력개발원.
- 차승은(2011). 『취업남녀의 시간부족인식과 시간활용: 1999년과 2009년의 생활시간자료 비교』 한국가족자원경영학회지, 15(3), 131-151.
- 천진아(2008). 『일과 생활 균형 프로그램의 활용에 관한 연구: 일본 시세이도 토시바의 사례를 중심으로』 조선대학교 대학원 석사학위논문.
- 통계청(2017). 『2017 일-가정 양립 지표』 통계청.
- 한상근(2015). 『우리나라 직업인의 직무만족도 실태』 KRIVET Issue Brief, 83, 한국직업능력개발원.

홍경은(2009). 『미취학 자녀를 둔 취업주부의 육아대체와 일-가족갈등 및 삶의 만족도에 관한 연구』
성신여자대학교 대학원 석사학위논문.

- Byron, K.(2005). "A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents". *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Casper, Wendy J., Weltman, David, & Eileen Kwesiga(2007). "Beyond family-friendly: The construct and measurement of singles-friendly work culture", *Journal of Vocational Behavior*. 70(3), 478 - 501.
- Clark, S. C.(2000). "Work/family border theory: A new theory of work/family balance". *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Clark, Malissa A., Rudolph, Cort W., Zhdanov, Ludmila, Michel, Jesse S., & Boris B. Baltes(2017). "Organizational support factors and work - family outcomes: Exploring gender differences", *Journal of Family Issues*, Vol. 38(11), 1520-1545.
- Greenhaus, J.H. and Powell, G.N. (2006) When Work and Family Are Allies A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Greenhaus, Jeffrey & Tammy Allen(2011). "Work-family balance: A review and extension of the literature". In *Handbook of Occupational Health Psychology*, ed. James C. Quick and Lois E. Tetrick, Washington DC: American Psychological Association, 165 - 183.
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior*, Vol. 7. Time in organizational behavior (pp. 79-93). New York, NY, US: John Wiley & Sons Ltd.
- Mennino, S. F., Rubin B. A., & Brayfield, A.(2005). "Home-to-job and job-to-home spillover: The impact of company policies and workplace culture". *The Sociological Quarterly*, 46, 107-135.
- Tan-Wilson, Anna & Nancy Stamp(2015). "College Students' Views of Work - Life Balance in STEM Research Careers: Addressing Negative Preconceptions". *CBE-Life Sciences Education*, 14, 1-13.
- Wong, Chack-Kie, Tang, Kwong-Leung, & Shengquan Ye(2011). "The perceived importance of family-friendly policies to childbirth decision among Hong Kong women", *International Journal of Social Welfare*, Vol. 20(4), 381-392.

<부록> 일-생활만족 유형에 따른 직장위치의 차이*

(N, %)

구분		일-만족형	생활-만족형	일-생활 만족형	일-생활 불만족형	합계
서울	빈도	175	155	281	156	767
	위치 중 %	22.8	20.2	36.6	20.3	100.0
	유형 중 %	22.4	20.8	19.0	19.6	20.2
부산	빈도	39	49	90	70	248
	위치 중 %	15.7	19.8	36.3	28.2	100.0
	유형 중 %	5.0	6.6	6.1	8.8	6.5
대구	빈도	44	33	58	37	172
	위치 중 %	25.6	19.2	33.7	21.5	100.0
	유형 중 %	5.6	4.4	3.9	4.6	4.5
대전	빈도	16	14	38	26	94
	위치 중 %	17.0	14.9	40.4	27.7	100.0
	유형 중 %	2.1	1.9	2.6	3.3	2.5
인천	빈도	68	36	34	61	199
	위치 중 %	34.2	18.1	17.1	30.7	100.0
	유형 중 %	8.7	4.8	2.3	7.7	5.2
광주	빈도	17	13	32	14	76
	위치 중 %	22.4	17.1	42.1	18.4	100.0
	유형 중 %	2.2	1.7	2.2	1.8	2.0
울산	빈도	15	27	58	44	144
	위치 중 %	10.4	18.8	40.3	30.6	100.0
	유형 중 %	1.9	3.6	3.9	5.5	3.8
경기	빈도	176	192	390	158	916
	위치 중 %	19.2	21.0	42.6	17.2	100.0
	유형 중 %	22.6	25.8	26.4	19.8	24.1
직장 위치 (220,783***)	빈도	14	12	38	15	79
	위치 중 %	17.7	15.2	48.1	19.0	100.0
	유형 중 %	1.8	1.6	2.6	1.9	2.1
충북	빈도	33	15	51	20	119
	위치 중 %	27.7	12.6	42.9	16.8	100.0
	유형 중 %	4.2	2.0	3.5	2.5	3.1
충남	빈도	37	28	62	28	155
	위치 중 %	23.9	18.1	40.0	18.1	100.0
	유형 중 %	4.7	3.8	4.2	3.5	4.1
전북	빈도	12	23	63	13	111
	위치 중 %	10.8	20.7	56.8	11.7	100.0
	유형 중 %	1.5	3.1	4.3	1.6	2.9
전남	빈도	64	13	54	21	152
	위치 중 %	42.1	8.6	35.5	13.8	100.0
	유형 중 %	8.2	1.7	3.7	2.6	4.0
경북	빈도	24	54	73	39	190
	위치 중 %	12.6	28.4	38.4	20.5	100.0
	유형 중 %	3.1	7.2	4.9	4.9	5.0
경남	빈도	42	75	129	83	329
	위치 중 %	12.8	22.8	39.2	25.2	100.0
	유형 중 %	5.4	10.1	8.7	10.4	8.7
제주도	빈도	0	5	13	11	29
	위치 중 %	0.0	17.2	44.8	37.9	100.0
	유형 중 %	0.0	0.7	0.9	1.4	0.8
세종	빈도	4	1	12	1	18
	위치 중 %	22.2	5.6	66.7	5.6	100.0
	유형 중 %	0.5	0.1	0.8	0.1	0.5

* 위 표는 셀 빈도 5 이하가 있으므로 통계적으로 해석에 주의를 필요로 하지만, 참고용으로 제시함.