

## 한국, 일본, 영국 기혼여성근로자의 일과 가족 양립 관련 가치관에 대한 비교연구\*

손 영 미                      박 정 열<sup>†</sup>                      전 은 선

서울과학종합대학원

본 연구는 한국과 일본, 영국의 기혼여성근로자를 대상으로 일과 가정의 양립 관련 가치관(일-가족지향성, 맞벌이태도-경력단절태도, 결혼 및 자녀필요성, 일의 가치 등)에 차이가 있는지 살펴보는 것을 목적으로 수행되었다. 또한 이들 가치관에 대한 세대 간 차이를 발견하고, 한국, 일본, 영국 기혼여성근로자의 주된 가치관 유형을 탐색하는 것을 목적으로 하였다. 이를 위해 한국 311명, 일본 324명, 영국 322명의 자료가 분석되었으며, 그 결과는 다음과 같다. 첫째, 한국이 일본과 영국에 비해 일지향적이며, 일에 있어서 외재적 가치와 내재적 가치가 모두 높은 경향을 보였다. 또한 여성이 일을 해야 한다고 생각하는 경향성이 높으나, 일과 가정의 갈등상황에서 여성이 일을 그만두어야 한다고 생각하는 경향성도 높은 것으로 드러나, 일과 가정에 대한 이중적 가치관을 보여주었다. 둘째, 영국은 삶의 중심을 가족에 두는 경향이 강하였으며, 여성이 반드시 일을 할 필요가 없다고 생각하는 경향이 높았다. 군집분석결과, 영국은 여성이 가정의 주책임을 맡아야 한다고 생각하는 경향이 강한 ‘여성-가족돌봄가치지향’집단과 가족가치를 중요하게 여기는 ‘가족가치지향’집단에 많이 분포되는 경향을 보였다. 셋째, 일본은 한국과 영국 중 가족지향성이 가장 낮고, 일지향성도 낮으며, 일에 대해서 내재적 가치와 외재적 가치를 지향하는 정도가 모두 낮은 것으로 드러났다. 군집분석결과, 일본 조사대상자의 경우 가장 높은 비율이 ‘가치관약화집단’에 포함되고 있어, 가족의 영역에서도 일의 영역에서도 동기와 만족감을 느끼지 못하는 소진된 경향이 높은 것으로 판단된다. 한편 일본은 맞벌이 태도와 경력단절태도, 결혼 및 자녀필요성이 일관되게 진보적인 성향을 보이고 있어 한국과는 구별된다. 이 같은 결과를 한국, 일본, 영국의 사회경제정책 및 심리적 측면을 고려하여 해석하였다.

주요어 : 일과 가정, 가족가치관, 젠더가치관, 일가치, 기혼여성, 국가비교

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

† 교신저자 : 박정열, 서울과학종합대학원, 서울시 서대문구 이화여대 2길 46

Tel : 070-7012-2214, E-mail : cypark@assist.ac.kr

가치관이란 옳고 그름에 대한 기본적인 신념이자, 개인의 의사결정과 행위의 유용한 지표로(Ajzen, 1988), 가치관의 변화는 사회변동 과정과 밀접한 관련이 있다(나은영, 차유리, 2010). 최근 한국사회는 만혼, 미혼, 한부모가족 등의 가족체계변화, 저출산 고령화 사회로의 이행 등의 심각한 국가적 문제를 안고 있다. 한국의 2013년 합계출산율은 1.19명으로(현대경제연구원, 2014), 2002년부터는 저출산고령화 대책으로 부심하고 있는 일본보다 낮은 출산율을 보이면서 고령사회로 빠르게 진입하고 있다. 한부모가정은 2009년 155만 872가구에서 2013년 약 171만 가구로 지속적으로 증가하는 추세로, 이 가운데 78.4%가 경제적 자립이 상대적으로 부족한 어머니(여성)와 자녀 가구인 것으로 보고되고 있다(통계청, 2013). 그리고 이러한 국가적 문제의 근간에는 여성의 교육 수준 향상과 경제활동 참여의 증가, 그리고 가족발달주기에 따른 발달과제(결혼, 임신, 출산, 육아 등)의 수행과 경제활동참여를 병행하는 것의 어려움, 이로 인해 일과 가정, 출산 등을 선택해야만 하는 상황에 처하게 되는 현실이 자리잡고 있다. 2013년 남녀의 고용률 및 임금격차를 살펴보면(통계청, 2014), 여성이 20대에 약 72%의 고용률을 보이다가 30대에 접어들면서 약 56%로 급격하게 하락하는 모습을 보이고 있다. 뿐만 아니라 남성과의 임금격차도 30대 이후 크게 벌어지는 것으로 드러나, 20대 경제활동에 참여했던 많은 여성들이 결혼과 출산의 가족발달주기에 다다르면 일을 포기하거나 가정과 병행하기가 수월한 비정규직으로 전환하는 경향이 높음을 보여주고 있다. 상당한 사회적 변화는 사람들의 태도와 가치관에 영향을 미치며, 거시적 사회변화와 미시적 태도 및 가치관의 변화는 상호

연결되어 있다(Choe, Bumpass, Tsuya, & Rindfuss, 2014). 이런 점에서 한국사회의 이 같은 사회적 변동은 가족, 결혼, 이혼, 여성의 경제활동, 양육, 성역할 등 일과 가정의 양립에 관한 가치관의 변화에 영향을 미치며, 그것은 개인의 삶의 질에 영향을 미칠 것으로 판단된다.

그러나 기존 연구들은 성역할태도, 일지향성-가족지향성, 직업가치관 등의 가치관 변수가 일과 가정의 양립에 영향을 미친다는 결과를 제시해주고 있다 하더라도(김명원, 강민주, 2011; 엄명용, 김효순, 2011; 유계숙, 2010), 이들 가치관에 대한 국내외 연구는 많지 않다. 일과 가정의 양립이 왜 중요한가를 논할 때 한국사회의 가치관 변화 즉, 젊은 세대는 물론이고, 기성세대들도 개인중심·삶의 질을 중시하는 가치관으로 빠르게 이동하고 있다는 것은 주요한 사회심리적 배경이 된다. 그러나 이를 뒷받침하는 실증적·학술적 연구자료는 찾아보기 힘들며(나은영, 차유리, 2010), 몇몇 기업이 자체적으로 실시하거나 언론매체에서 간단하게 조사한 자료들을 인용하는 경우가 많다. 특히 일과 가정의 양립에 대한 학문적·정책적 관심이 급증하고 있음에도 불구하고 대부분 가족주의 가치관(김경신, 1998; 김혜영, 김상돈, 박선애, 2012; 이삼식, 2006; Choe, Bumpass, Tsuya & Rindfuss, 2014), 성역할태도(Seong, 2011) 등의 개념을 개별적으로 살펴보는 경향이 있으며, 현재의 사회경제적 현황과 일과 가정의 양립의 중요성을 기반으로 하고 있는 가치관의 분석은 소수이다. 이에 본 연구에서는 Williams(2000) 등 기존 문헌의 고찰을 통해 일-가정의 양립 관련 가치관을 일 관련 가치관, 가족가치관, 젠더가치관을 포함하는 개념으로 정의하고, 이들 가치관에 있어서의 한국과 일본, 영국의 기혼여성근로자

간 차이가 있는지를 살펴보고자 하였다.

가치관의 수준을 평가하기 위해서는 준거집단과의 비교가 필요하다. 그렇기에 가치관에 대한 연구물들은 남녀의 차이, 세대별 혹은 코호트간 차이, 연도별 추이 등을 살펴보는 경향이 있다. 예를 들면, 세대별 연구는 사회적 혼란, 전쟁, 경제적 가난 등의 사회경제적 불안정을 경험한 세대와 그렇지 않은 세대 간에 뚜렷한 가치차이가 있음을 밝히고 있다(박희봉, 이희창, 전지용, 2008). 이정희(2014)는 출생코호트 간 비교를 통해 1970년대 이후 출생한 코호트가 다른 코호트에 비해 삶에서 일이 중요하다고 응답하는 경향이 가장 높았음을 밝혀내었다. 이러한 차이 비교연구에도 불구하고 국가 간 가치관수준을 비교한 연구는 매우 적으며, 국내연구는 거의 찾아보기 어렵다. 한국과 중국, 일본의 신세대와 기성세대의 가치관 변화를 분석한 박희봉 등(2008)도 세 국가 간 가치관의 변화속도와 수준이 서로 상이함을 보여주었으며, 13개 유럽국가의 가족과 젠더가치관에 대해 비교한 Aboim(2010)의 연구는 유사한 경제적 배경을 지닌 유럽국가들 간에도 가치관의 차이가 존재함을 보여주었다. Aboim(2010)은 개별 국가의 가치관 수준은 다른 국가의 비교를 통해 더욱 명료하게 평가될 수 있음을 지적하였으며, 여성의 경제활동 및 일과 가정의 양립 그리고 국가의 일과 가정의 양립정책 방향에 있어서의 국가 간 차이를 더욱 잘 이해할 수 있음을 강조하고 있다. 이에 본 연구는 일과 가정의 양립을 주제로, 한국과 일본, 영국 기혼여성근로자의 일과 가정의 양립 관련 가치관의 차이를 비교분석하고, 국가별 세대간 차이가 있는지를 살펴보고자 한다.

일본은 가족과 집단을 중요하게 생각하는

집단주의 문화이자(Trinadis, 1988), 집단 내 구성원들과의 관계를 중요시하는 상호협조적 자기체계를 지닌다는 점(Markus & Kitayama, 1991)에서 한국의 문화심리적 특성과 상당히 유사한 특성이 있다. 반면 그 안에서도 한국은 주체성 자기, 일본은 대상성 자기의 성향이 강해 질적인 차이가 있다(한민, 이누미야 요시유키, 김소혜, 장웨이, 2009). 환경적 측면에 있어서도 일본은 저출산고령화에 대한 문제를 해결하기 위하여 다양한 정책을 실시하고 있는데 그 방향성(새싹플랜, 새로마지플랜 등)이 한국과 상당히 유사하다(손영미, 박정열, 2015). 영국은 유럽 국가 중 남성이 생계를 책임지고, 여성이 가정을 돌보는 성역할 이데올로기의 전통이 강한 국가 중 하나라는 점에서 유교주의적 가치관을 지닌 한국의 특성상과도 유사한 측면을 지닌다. 비교적 최근 일과 가정의 양립을 위한 정책이 국가 중심으로 추진되고 있다는 점, 여성의 시간제 일자리 확대, 일과 가정의 양립을 통한 저출산고령화의 극복이라는 현 정부의 정책방향과도 같은 맥락이다. 또한 영국은 짧은 역사에 비해 조직의 지원과 유연근무제의 안정화, 여성시간제노동자의 안정적 지위 보장 등 주요 정책을 안정화시키고 있다. 한국과의 이러한 유사점과 차이점은 한국 기혼여성근로자의 일-가정 관련 가치관의 차이를 비교분석하고 가치수준을 파악하는데 유용한 준거가 될 것이다.

이에 본 연구는 한국과 일본, 영국 기혼여성근로자의 일과 가정의 양립 관련 가치관 차이를 살펴보고, 세 국가의 주된 가치관 유형을 탐색함으로써, 한국 기혼여성근로자의 가치관의 현 위치를 살펴보고자 한다. 이를 위한 구체적인 연구문제를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 3국 기혼여성근로자의 일과 가정의

양립 관련 가치관(일지향-가족지향, 맞벌이-경력단절태도, 결혼관-자녀관, 일에 대한 가치 등)에 대한 집단 간 차이를 살펴본다. 둘째, 국가별 일과 가정의 양립 관련 가치관에 대한 세대차이가 있는지를 살펴본다. 셋째, 일과 가정의 양립 관련 가치관을 기반으로 가치관 유형을 추출하여, 한국과 일본, 영국 기혼여성근로자의 대표적인 가치관 유형을 살펴보고자 한다.

#### 일과 가정의 양립 관련 가치관

Williams(2000)는 일과 가정의 양립 관련 가치관에 대해 임금노동과 돌봄노동을 사회적으로 조직하는 과정에서 형성되는 문제이며, 한 사회의 일(경제활동), 가족, 젠더와 관련한 규범 및 가치관과 관련된 것이라 규정하였다. ‘일 관련 가치관’이란 경제활동참여에 대한 규범, 맞벌이 및 경력단절, 일의 중요성, 일에 대한 가치 등이 해당된다. 몇몇 연구결과들은 맞벌이 및 여성의 경제활동참여에 대해 긍정적으로 평가하는 경향이 있음을 보고하고 있는데, 엠브레인 트렌드 모니터의 2012년 조사에 따르면, 한국기혼자 10명 중 6명이 현재 맞벌이를 하고 있으며 미혼자 58.8%도 향후 맞벌이를 희망한다고 응답하였다. 기혼여성의 경제활동에 대한 태도를 연구한 Seong(2011)은 남녀모두 기혼여성의 취업에 대해 긍정적인 태도를 보였으며, 여성도 가계에 경제적인 기여를 해야 한다고 생각하는 경향이 있음을 보고하였다. 그러나 남녀 모두 일하는 엄마/아내는 가족과 자녀 돌봄을 잘 할 수 없다는 부정적인 태도를 보이고 있어, 일하는 여성이 엄마로서의 역할을 하는 것에 대한 죄책감이 있을 가능성을 지적하였다. 한편 이정희(2014)는

여성의 경제활동에 대한 태도가 출생코호트에 따라 다름을 발견하였는데, 특히 1970년대 이후에 출생한 여성들이 이전 출생여성들에 비해 삶에서 일이 중요하다고 평가하는 경향이 높았고, 일자리가 귀할 때는 남자에게 일자리를 우선적으로 부여해야 한다는 의견에 대해 가장 부정적으로 응답하는 경향이 있었다. 세대간 일의 가치에 대해 언급한 Tolbicz(2008)와 Smola와 Sutton(2002), 이혜정(2012)은 세대마다 일의 가치가 서로 다르나, 점차 일과 개인적 삶의 균형을 지향하는 방향으로 변화하고 있다고 강조하였다. 이는 최근으로 올수록 여성들이 성역할 고정관념에서 벗어나 일을 하는 것을 더욱 중요하게 생각하며, 일과 개인의 삶에 있어서는 자신의 성장과 행복 등을 더욱 지향하고 있음을 보여준다.

‘가족가치관’에 대한 연구들은 결혼, 출산 및 이혼관, 자녀관 등에 대한 태도를 주로 측정하고 있으며, 한국사회가 최근으로 올수록, 젊은 세대일수록 전통적 가족주의가치관이 해체되는 경향이 있음을 보여주고 있다. 예컨대, 김혜영 등(2012)의 연구는 결혼이 반드시 필요하다고 생각하는 비율이 1998년에는 73.5%에서 2010년에는 64.7%로 감소하는 경향이 있음을 밝혔으며, 유사하게 이삼식(2006)의 연구도 최근으로 올수록 결혼은 필수가 아니라 선택으로 받아들여지고 있으며, 여러 상황이 적합하지 않다면 반드시 결혼할 필요가 없다는 의식과 태도가 증가하고 있음을 강조하였다. 세대별, 성별에 따른 가족가치관을 볼 때, 연령대가 높을수록 그리고 여성보다 남성이 결혼 및 이혼, 자녀관에 대한 보수적인 가치관을 지니는 경향을 보였다(김경신, 1998; 나은영, 민경환, 1998; 김혜영 등, 2012).

‘젠더가치관’이란 성역할태도, 성평등의식,

육아 및 가사분담 등을 함축하고 있다. 일과 가정의 양립에 영향을 미치는 개인변인의 영향력을 밝히는 연구들은 비교적 일관되게 성역할태도와 가사분담에 대한 태도가 남녀의 일과 삶/가정의 양립에 주요하게 영향을 미친다는 결과를 보고하고 있다(김명원, 강민주, 2011; 손영미, 박정열, 2014). 한국과 일본의 육아 및 가사분담에 대해 살펴본 황성하, 남미경, 서혜전(2010)의 연구는 한국 어머니 중 가장 높은 비율(38.6%)이 남녀 공평한 가사분담을 이상적 분담수준이라고 평가한 반면, 일본은 거의 어머니가 담당하고 있고 아버지는 일부만 담당한다고 응답한 비율이 45.8%로 가장 높아, 한국이 일본에 비해 더욱 성평등 지향적임을 보여주고 있다. 이와 유사하게 일본과 중국여성의 양육관련 가치관에 대해 비교분석한 Mori, Otsuki, Mochizuki 그리고 Kashiwabara(2012)의 연구도 일본의 보수적인 모성양육태도를 보여주고 있다. 구체적으로, 일본남녀가 중국남녀에 비해 모성양육에 대해 중요하게 여기는 경향이 있으며, 특히 초기 3년 미만의 자녀에 대한 양육은 주로 어머니에 의해서 이루어져야 한다고 생각하는 경향이 강한 것으로 드러났다. 또한 일본 사람들이 중국 사람들에 비해 아동양육에 대한 가족구성원의 정기적인 도움을 받는 것을 원하는 경향성이 더 낮고, 보육서비스를 이용하는 것에 대해서도 중국 사람들에 비해 덜 당연한 것처럼 여기는 경향이 있는 것으로 드러나 어머니에 의한 직접 양육을 중요하게 여기는 경향성을 발견할 수 있었다. 이상의 결과는 젠더가치관이 여성의 일과 가정생활에 주요하게 영향을 미치며, 국가에 따라 젠더가치관에 차이가 있음을 시사한다.

일과 가정의 양립 관련 가치관에 대한 국내

외 연구가 소수이며, 성역할태도(Seong, 2011)와 같은 특정 몇몇 변인에 집중되어 연구가 진행되어 왔다. 또한 일-가정의 양립에 영향을 미칠 수 있는 가치관에는 무엇이 있는지에 대한 논의가 많이 부족한 것이 현실이다. 더욱이 한국사회의 가치관이 빠르게 변화하고 있다는 주장은 많이 있음에도 불구하고, 이를 뒷받침하는 실증적·학술적 연구자료는 찾아보기 힘들다(나은영, 차유리, 2010). 이에 본 연구는 일본과 영국을 준거집단으로 삼아, 한국 기혼여성근로자의 일과 가정의 양립 관련 가치관 수준을 탐색적으로 살펴보고자 한다.

왜 한국과 일본, 영국을 비교하는가?

일본은 여성경제활동참가율이 한국보다 높으나, M자형 여성인력활용구조가 한국과 유사하다. 한국과 일본은 ‘저출산 고령화’라는 국가적 위기에 대응하기 위해 일과 가정의 양립 정책을 적극적으로 추진하고 있는 국가이다. OECD의 발표에 따르면, 2000년 일본의 출산율은 1.36이며, 2025년에 이르러서는 국민 10명중 3명이 65세 이상이 될 것이라고 예상하고 있다. 일본정부는 저출산문제의 해결을 위해 1994년 엔젤플랜, 1997년 남녀고용기회균등법 개정, 1999년 신엔젤플랜, 2003년 차세대육성지원대책추진법 제정, 2004년 신신엔젤플랜 등이 순차적으로 이루어졌다. 우리나라 역시 2022년에는 65세 이상 고령인구의 비중이 14%를 돌파하여, ‘고령사회’로 진입할 것으로 전망되는 상황에서, 일본보다 시기적으로는 다소 늦지만 남녀고용평등법, 일-가정 양립을 위한 보육제도지원 등을 법제화하는 방향으로 유사하게 나아가고 있다.

한편 영국은 EU국가들 중에서도 돌봄노동

의 책임을 국가나 사회가 분담하기보다 가족의 책임 하에 이루어지도록 제도화한 경향이 높았으며, 유럽의 다른 국가들에 비해 남성이 1인 부양자가 되는 가부장적 가족형태를 보편적인 것으로 간주하는 남성중심적 이데올로기의 전통이 비교적 강한 사회적 특성을 지녀왔다(송다영, 2009; 최은정, 2004). 그렇기에 미취학 아동의 국가보육정책이 매우 발달되지 않은 경향이 있었으며, 일과 가정의 양립 정책도 타 유럽국가들에 비해 비교적 늦은 시기인 2000년대를 전후하여 실시되었다. 영국이 현재 지향하는 여성의 경제활동참여의 유형은 안정된 시간제 일자리아다. 실제 영국 여성들의 고용과 관련한 특징은 시간제 노동이 지배적이며, 시간제 고용과 가정내에서의 양육노동을 병행하고 있다(Gornick & Meyers, 2004). 일과 가정의 양립을 부모권(국가가 자녀를 양육할 수 있는 권리)과 노동권(일을 할 수 있는 권리)의 양립으로 보고 OECD국가를 부모권과 노동권 보장 수준에 따라 구분한 윤홍식(2006)은 한국과 일본 그리고 영국, 네덜란드 등을 부모권과 노동권 수준이 유사한 군집으로 분류하였다. 이와 같은 환경적 변화와 정책적 방향 그리고 부모권과 노동권의 수준 등을 고려해볼 때 한국과 일본, 영국 기혼여성근로자들의 일과 가정의 양립관련 가치관의 차이를 비교분석하는 것은 일과 가정의 갈등으로 어려워하는 한국 기혼여성근로자들의 어려움을 가치관의 갈등과 변화의 관점에서 더욱 깊이 있게 이해하고, 정책적인 방안을 마련하는데 기초자료로 활용할 수 있을 것이라 기대한다.

따라서 본 연구에서는 일본과 영국을 준거국가로 삼아 한국 기혼여성근로자의 일-가정 관련 가치관의 차이를 비교분석하고, 가치관 유형을 추출하고자 한다. 이를 통해 한국 기

혼여성근로자의 가치관의 현 주소를 탐색해보고자 한다.

## 방법 및 절차

### 자료 수집 및 조사대상자

본 연구는 30대, 40대, 50대의 한국, 일본, 영국 기혼여성근로자를 대상으로 실시되었으며, 분석자료는 온라인 전문조사기관에 의뢰하여 진행되었는데, 2014년 10월 6일에서 10월 15일까지 10일간 인터넷을 통한 설문조사방식으로 수집되었다. 한국은 서울, 경기, 부산, 인천, 대구, 대전, 광주, 울산 등 광역시를 중심가 자료가 수집되었으며, 일본은 동경, 오사카, 나고야, 고베, 교토, 히로시마, 후쿠오카 등, 영국은 런던, 브링햄, 리즈, 맨체스터, 카디프, 브리스톨 등 주요 도시들을 중심으로 자료가 수집되었다. 3개국 걸친 조사대상자의 인구통계학적 특성은 표 1과 같다.

학력은 3개국 모두 대졸 이상의 비율이 가장 높아, 한국과 일본은 각각 74.9%와 72.3%에 달하였으며, 영국은 66.1%에 해당하였다. 직업은 한국과 일본은 사무직에 종사하는 비율이 각각 55.3%와 59.0%로 가장 높은 비율을 차지하였으며, 영국은 관리직/전문직과 사무직에 종사하는 비율이 35.7%와 26.4%로 총 62.1%에 달하였다. 서비스/생산·노무직에 종사하는 비율은 한국 15.7%, 일본 13.6%, 영국은 22.1%이었다. 종사상 지위를 살펴보면, 한국 조사대상자는 정규직 비율이 88.1%이었으며, 일본과 영국은 각각 73.8%와 98.4%이었다. 2000년 이후 영국정부가 펼친 일과 삶의 균형 정책의 주요 내용 중 하나가 질높은 시간제

표 1. 조사대상자의 인구통계학적 특성 (빈도, %)

|        | 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)   |
|        | 대졸 이상      | 233(74.9)  | 234(72.3)  | 213(66.1)  |
| 직업     | 관리직/전문직    | 89(28.6)   | 79(24.4)   | 115(35.7)  |
|        | 사무직        | 172(55.3)  | 191(59.0)  | 85(26.4)   |
|        | 서비스/생산·노무직 | 49(15.7)   | 44(13.6)   | 71(22.1)   |
|        | 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)     |

노동을 증가하는 것이었으며, 이후 정규직의 안정적인 시간제 노동을 확대하기 위해 노력하였다. 이러한 특성을 반영하여 Crompton (1999)은 ‘2인소득자/여성시간제노동자’ 유형으로 영국의 고용형태를 범주화하였다. 영국 조사대상자의 98.4%가 정규직인 것은 이러한 국가의 특성을 반영한 것이라 하겠다.

#### 측정도구

일과 가족 양립 관련 가치관에 있어 한국과 일본, 영국 기혼여성근로자 간 질적·양적 차이를 확인하기 위해서는 일과 가족 갈등 및 양립과 관련된 주요 가치관을 탐색하고, 측정도구를 찾는 과정들이 선행되어야 했다. 이를 위해 일과 가족 양립과 관련한 문헌조사를 실시하였고, 여성학, 가정학 전문가들과 논의를 통해 일-가족지향성, 일의 가치, 여성의 경제

활동에 대한 태도, 결혼 및 출산관, 가족관, 성역할태도, 맞벌이태도, 경력단절태도 등과 같은 가족가치관, 일가치관, 젠더가치관을 일과 가정의 양립과 관련있는 주요한 가치관으로 선정하였다(김주현, 문영주, 2010; 김혜영 등, 2012; 유계숙, 2010; 이삼식, 2006; 이정희, 2014; 이해정, 2012; 한지숙, 유계숙, 2007; Aboim, 2010; Choe et al, 2014; Smola & Sutton, 2002). 이를 토대로 설문도구를 구성하였으며, 여성학, 가정학 전문가 2인으로부터 최종 질문을 받았다.

한편 본 연구는 국가비교연구인 관계로 설문지를 일본어와 영어로 번역하는 과정이 수반되었는데, 기본적으로 원칙도를 기준으로 하여, 그것을 타 언어로 변환하는 작업을 거쳤다. 영어척도를 한국어로 번역할 때는 국내 연구에서 번역한 것을 토대로 본 연구진이 1차적으로 수정보완하였으며, 한국에서 심리학

박사학위를 받은 미국인이 감수하였다. 영어 척도를 일본어로 번역할 때는 일본어 전문번역가가 1차 번역을 하였으며, 이를 한국에서 박사학위를 취득한 일본인 심리학 교수가 감수하였다. 또한 한국에서 개발된 척도를 일본어와 영어로 번역할 때는 일본어와 영어 전문번역가가 1차 번역을 하였으며, 한국에서 심리학 박사를 받은 미국인과 일본인 심리학 교수가 수정·감수하는 과정을 거쳤다.

### 일지향성-가족지향성

근로자의 일지향성과 가족지향성을 측정하기 위해 Lodhal과 Kejner(1965)가 개발한 척도를 사용하였다. 일지향성은 ‘생활에서 느끼는 만족은 주로 나의 일(직무)에서 얻는다’, ‘나의 생애 목표들은 주로 일(직무)지향적이다’ 등 4문항으로 구성되며, Cronbach  $\alpha$ 는 .84이었다. 가족지향성은 ‘생활에서 느끼는 만족은 주로 가족으로부터 얻는다’, ‘나의 생애 목표들은 주로 가족지향적이다’ 등 4문항으로 구성되며, Cronbach  $\alpha$ 는 .90이었다. 1점(절대 아니다)에서 5점(매우 그렇다)으로 평정하였으며, 점수가 높을수록 일지향성, 가족지향성이 높음을 의미한다.

### 여성의 경제활동 참여에 대한 태도: 맞벌이태도와 경력단절태도

맞벌이태도와 경력단절태도에 대해서는 그 중요성에도 불구하고 이를 측정하기 위한 도구 및 문항의 개발이 미흡한 상황이었다. Demaris와 Longmore(1996)의 연구를 기초로 강기연(2000)이 구성한 성역할태도 척도와 여성정책연구원의 「2008 일가족양립지수 개발 및 적용방안 연구」에 사용되었던 성역할태도 척도 중에서 기혼여성근로자의 맞벌이태도와

경력단절태도를 측정한다고 판단되는 문항을 활용하였다. 먼저 맞벌이 태도의 경우, ‘여성은 결혼을 했어도 직장을 가져야 한다’, ‘맞벌이를 하는 것이 바람직하다’, ‘자녀가 있는 기혼여성도 일을 하는 것이 낫다’ 등의 3문항으로 측정되었으며, Cronbach  $\alpha$ 는 .83이었다. 1점(절대 아니다)에서 5점(매우 그렇다)으로 평정하였으며, 점수가 높을수록 맞벌이를 해야 한다고 생각하는 경향성이 높음을 의미한다. 경력단절태도는 ‘어린 자녀를 둔 어머니는 경제적으로 절실히 필요한 경우가 아니라면 직업을 가지지 않는 것이 좋다’, ‘아내의 직장생활이 가정생활에 지장을 주는 경우라면 아내는 직장생활을 그만두는 것이 좋다’ 등 2문항이었다. 2개 문항의 척도를 구성하고 신뢰도를 검증할 때는 문항간 상관(inter-item correlation)을 측정하는 Cronbach  $\alpha$ 보다 Sperman-Brown 신뢰계수를 확인하는 것이 더욱 적절하다(Eisinga, Grotenhuis & Pelzer, 2013). 이에 따라 Sperman-Brown 신뢰계수를 확인한 결과, 신뢰도는 .78이었다. 5점 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 일과 가정 간 갈등이 있을 때 일을 그만두어야 한다고 생각하는 경향성이 높음을 의미한다.

### 결혼관-자녀관

한국, 일본, 영국 기혼여성근로자의 결혼관과 자녀관을 평가하기 위해 한국보건사회연구원의 「2005년 전국 결혼 및 출산 동향조사」에서 사용하였던 결혼과 자녀필요성 문항과 여성정책연구원의 「2010년 기혼여성들의 결혼 및 가족의식조사」에서 사용하였던 결혼과 자녀출산 관련 문항들을 활용하였다. 결혼관은 ‘결혼을 꼭 해야 할 필요는 없다’, ‘결혼이라는 법적 구속없이 동거하는 것도 괜찮다’ 등



의 2문항으로 구성하였으며, Sperman-Brown 신뢰계수는 .75이었다. 5점 척도로 평가하였으며, 점수가 높을수록 결혼을 할 필요가 없다고 생각하는 경향성이 높음을 의미한다. 자녀관은 ‘결혼했다고 반드시 아이를 가져야 할 필요는 없다’, ‘부부는 반드시 자녀가 있어야 한다’ 등의 2문항으로 구성하였으며, Sperman-Brown 신뢰계수는 .83이었다. 1점(절대 아니다)에서 5점(매우 그렇다)으로 평정하였으며, 점수가 높을수록 자녀가 반드시 있어야 한다고 생각하는 경향을 반영한다.

#### 일에 대한 가치

일에 대한 가치관 개인이 일을 함으로써 기대하고 바라는 최종 목표로(Bu & McKeen, 2001), 사람들이 기대하는 결과와 일을 통해서 얻어야 한다고 느끼는 것이다(Smola & Sutton, 2002). 본 연구에서는 세 국가 기혼여성근로자들의 일에 대한 가치를 비교하기 위해 Smola와 Sutton(2002)이 사용한 일에 대한 가치 척도를 사용하였다. 본 척도는 ‘당신은 일에서 즐거움과 재미를 느끼는 것이 얼마나 중요한가?’, ‘당신은 일에서 승진이 얼마나 중요한가?’ 등 일에서 즐거움과 재미, 여가와 자유시간, 복지혜택, 인정과 존경, 임금, 승진, 사회봉사 등이 얼마나 중요한지에 대해 묻는 9문항으로 구성되었다. 요인분석 결과, 2개의 요인이 추출되었으며, 능력에 대한 자부심과 사회봉사의 두 문항이 제거되어 총 7문항이 적재되었다. 요인 1은 즐거움과 재미, 여가와 자유시간, 인정과 존경 등 일을 함에 있어 내재적 가치를 중요하게 여긴다고 판단되어 내재적 동기라 명명하였으며, Cronbach  $\alpha$ 는 .76이었다. 요인 2는 일을 할 때 복지혜택, 임금, 승진 등 외재적 보상을 중요하게 여기는 경향성

을 반영하고 있다고 판단되어 외재적 동기라 명명하였으며, Cronbach  $\alpha$ 는 .70이었다. 1점(절대 아니다)에서 5점(매우 그렇다)으로 평정하였으며, 점수가 높을수록 그러한 경향성이 강함을 의미한다.

#### 삶만족도와 직무만족도

삶만족도는 Diener(1984)의 척도를 활용하였으며, 직무만족도는 Brayfield와 Rothe(1951)가 개발하고, Judge, Bono, Locke(2000)가 5문항으로 축약한 척도를 활용하였다. 삶만족도와 직무만족도 척도 모두 1점(절대 아니다)에서 5점(매우 그렇다)의 Likert척도를 측정하였으며, 점수가 높을수록 만족도가 높음을 의미한다. 삶만족도의 Cronbach  $\alpha$ 는 .91이었고, 직무만족도의 Cronbach  $\alpha$ 는 .88이었다.

#### 자료분석

본 연구의 자료분석은 IBM SPSS 21.0을 통해 이루어졌다. 조사대상자의 인구통계학적 특성을 분석하기 위해 기술통계를 실시하였다. 한국과 일본, 영국 기혼여성근로자들의 일과 삶의 균형 관련 가치관상의 유의한 차이가 있는지를 확인하기 위해 변량분석을 실시하였으며, 30대, 40대, 50대 간 가치관의 차이가 있는지를 살펴보기 위해 변량분석을 실시하였다. 마지막으로 한국과 일본, 영국 기혼여성근로자를 대표하는 가치관유형이 있는지를 살펴보기 위해 군집분석을 실시하고, 군집에 해당하는 3개국 조사대상자의 비율간 차이를 비교분석하였다. 군집분석은 Ward법을 통한 계층적 군집분석방법과 비계층적 군집분석방법인 K-평균 군집분석(K-means cluster analysis)을 병행하여 사용하였다. 계층적 군집분석 결과, 덴드

로그래프와 수직고드름표를 기준으로 4개의 군집으로 분류하는 것이 적합하다고 판단되었다. 이에 K-평균을 이용한 비계층적 군집분석을 실시하였으며, 최종 4개의 군집을 추출하게 되었다. 추가로, 군집의 특성을 명확히 하기 위해 본 연구목적 이외에 별도의 추가분석을 실시하였는데, 군집에 따른 삶만족도와 직무만족도를 살펴본 것이 그것이다. 이를 위해서 군집별 변량분석을 실시하였다.

## 결 과

### 일-가정의 양립 관련 가치관의 상관관계 분석

한국, 일본, 영국 기혼여성근로자의 일-가정 양립관련 가치관의 상관관계를 살펴본 결과(표 2 참조), 국가에 따라 변수 간 상관성에 있어 다소 차이가 있는 것으로 드러났다. 구체적으로, 일지향성과 가족지향성에 있어, 일본과 영국은 두 변수가 .01 수준에서 유의한 부적 상관을 보이는 반면, 한국은 유의한 상관성을 보이지 않고 있다. 이는 일본, 영국과 달리 한국의 경우, 일지향성과 가족지향성이 서로 대립되는 개념이나 제로섬의 관계가 아니며, 상호 촉진적 관계일 가능성이 있음을 시사한다. 경력단절태도의 경우, 한국과 일본은 경력단절태도와 맞벌이 태도가 부적 상관을 보여, 일과 가정의 양립이 어려울 경우 여성이 일을 그만두어야 한다고 생각할수록 여성도 경제활동을 해야 한다고 생각하는 경향성이 낮음을 보여주고 있다. 그러나 영국은 두 변수가 유의한 상관성을 보이지 않아, 일-가정 갈등과 여성의 경제활동 참여가 한국, 일본 만큼 주요한 상관변수가 아닐 가능성을

함축한다.

한편 한국은 맞벌이태도 내재적-외재적 일 가치관과 유의한 정적 상관이 있는 것으로 드러난 반면 일본은 내재적 가치관과, 영국은 외재적 가치관과만 유의한 정적 상관성을 보여주고 있다. 이는 한국 기혼여성근로자들에게 일은 외재적인 보상을 추구하는 것이기도 하지만 재미와 의미, 보람 등 내재적 가치도 추구하는 삶의 주요 영역일 가능성을 시사한다. 결혼불필요성의 경우, 세 국가 모두 결혼이 불필요하다고 생각할수록 자녀도 불필요하다고 생각하는 경향이 있는 것으로 드러났다.

### 한국, 일본, 영국 기혼여성근로자의 일과 가정의 양립 관련 가치관의 차이

한국, 일본, 영국 기혼여성근로자의 경제활동참여와 가족관에 대한 가치관을 분석한 결과(표 3 참조), 세 국가 여성들 간에 유의한 차이를 발견할 수 있다. 먼저 일지향성과 가족지향성에 관한 비교결과, 한국, 일본, 영국 모두 일지향성보다는 가족지향성의 점수가 월등히 높아, 일보다는 가족을 중요시여기는 경향이 높음을 알 수 있다. 그러나 상대적으로 한국(평균 2.91)이 일본(평균: 2.68)과 영국(평균: 2.52)에 비해 일을 삶의 중심에 두고 있는 경향성(일지향성)이 높은 것으로 나타났다( $F=20.672, p<.001$ ). 반면 가족지향성의 경우 영국(평균: 4.20)이 한국(평균: 3.84)과 일본(평균: 3.71)에 비해 가족지향적인 경향이 상당히 높은 것으로 드러났다( $F=36.327, p<.001$ ). 즉, 한국 기혼여성근로자들은 영국과 일본에 비해 일지향적인 성향이 높은 반면 영국 기혼여성근로자들은 가족지향적인 성향이 높으며, 일본 기혼여성근로자들은 일지향성과 가족지향

표 2. 일과 가정의 양립 관련 가치관의 상관관계 분석

|             | 한국   |        |        |       |        |      |       | 일본     |       |        |       |        |       |       | 영국     |       |        |       |        |       |        |   |
|-------------|------|--------|--------|-------|--------|------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|---|
|             | 1    | 2      | 3      | 4     | 5      | 6    | 7     | 1      | 2     | 3      | 4     | 5      | 6     | 7     | 1      | 2     | 3      | 4     | 5      | 6     | 7      |   |
| 1. 일지향      | 1    |        |        |       |        |      |       | 1      |       |        |       |        |       |       | 1      |       |        |       |        |       |        |   |
| 2. 가족지향     | -.10 | 1      |        |       |        |      |       | -.37** | 1     |        |       |        |       |       | -.20** | 1     |        |       |        |       |        |   |
| 3. 경력단절태도   | -.06 | .16**  | 1      |       |        |      |       | -.25** | .26** | 1      |       |        |       |       | .00    | .16** | 1      |       |        |       |        |   |
| 4. 맞벌이태도    | .07  | .18**  | -.27** | 1     |        |      |       | .18**  | -.17* | -.37** | 1     |        |       |       | .11*   | .03   | -.06   | 1     |        |       |        |   |
| 5. 결혼불필요성   | .09  | -.16** | -.10   | .09   | 1      |      |       | .01    | -.03  | -.12*  | .19** | 1      |       |       | .02    | -.10  | -.21** | -.05  | 1      |       |        |   |
| 6. 자녀필요성    | -.00 | .20**  | .17**  | -.03  | -.51** | 1    |       | .02    | .01   | .07    | .00   | -.68** | 1     |       | .12*   | -.06  | .15**  | .20** | -.39** | 1     |        |   |
| 7. 내재적 일가치관 | .15* | .24**  | -.02   | .28** | -.05   | -.07 | 1     | .20**  | -.03  | -.10   | .13*  | .14*   | -.13* | 1     | .08    | .26** | .08    | .04   | -.08   | -.14* | 1      |   |
| 8. 외재적 일가치관 | .09  | .22**  | -.04   | .18** | .03    | -.04 | .53** | .17**  | .07   | .11*   | .10   | .05    | -.01  | .42** | .16**  | .14*  | -.00   | .14*  | -.09   | .14*  | -.55** | 1 |

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

표 3. 일과 가정의 양립 관련 가치관에 대한 국가 간 차이 (평균, 표준편차)

| 측정변인       | 한국     | 일본                     | 영국                     | F                      |            |
|------------|--------|------------------------|------------------------|------------------------|------------|
| 일-가족지향성    | 일지향성   | 2.91(.71) <sup>a</sup> | 2.68(.80) <sup>b</sup> | 2.52(.75) <sup>c</sup> | 20.672***  |
|            | 가족지향성  | 3.84(.72) <sup>b</sup> | 3.71(.80) <sup>b</sup> | 4.20(.77) <sup>a</sup> | 36.327***  |
| 맞벌이-경력단절태도 | 맞벌이태도  | 3.81(.63) <sup>a</sup> | 3.61(.66) <sup>b</sup> | 3.10(.60) <sup>c</sup> | 104.843*** |
|            | 경력단절태도 | 3.35(.83) <sup>a</sup> | 2.92(.89) <sup>b</sup> | 2.99(.96) <sup>b</sup> | 21.018***  |
| 결혼관-자녀관    | 결혼불필요성 | 3.22(.91)              | 3.38(.91)              | 3.23(1.08)             | 2.864      |
|            | 자녀필요성  | 2.96(.97) <sup>a</sup> | 2.57(.86) <sup>b</sup> | 2.08(.88) <sup>c</sup> | 75.230***  |
| 일에 대한 가치   | 내재적 동기 | 3.91(.54) <sup>b</sup> | 3.79(.55) <sup>c</sup> | 4.09(.54) <sup>a</sup> | 24.897***  |
|            | 외재적 동기 | 3.95(.62) <sup>a</sup> | 3.44(.61) <sup>c</sup> | 3.62(.64) <sup>b</sup> | 55.295***  |

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

성 모두 상대적으로 낮은 것으로 드러났다.

여성의 경제활동참여에 대한 태도를 묻는 맞벌이 태도와 경력단절태도의 경우, ‘기혼여성도 맞벌이를 해야 한다고 생각하는 경향성(맞벌이 태도)’에 대해 한국이 평균 3.73점으로 일본과 영국에 비해 유의하게 높은 평균을 보이고 있다( $F=104.843, p < .001$ ). 한편 ‘직장생활로 인해 직장가정의 양립이 어려운 경우 여성이 직장을 그만두어야 한다고 생각하는 경향성(경력단절태도)’에 대해서는 한국이 일본과 영국에 비해 더욱 높은 평균점수를 보이고 있다( $F=21.018, p < .001$ ). 이는 한국 기혼직장여성들의 경우, 일본과 영국에 비해 남편과 동등하게 맞벌이를 해야 한다고 생각하면서 동시에 직장생활로 인해 가정생활이 부정적 영향을 받으면 여성이 직장을 포기해야 한다고 생각하는 경향성도 높아, 맞벌이를 해야 한다는 부담감과 가정을 돌보아야 하는 주책임자로서의 부담감으로 이중부담을 겪고 있을 가능성이 높음을 시사하고 있다.

결혼과 자녀의 필요성에 대한 측정결과, 결혼에 대한 태도는 국가간 유의한 차이 없이,

보통 이상으로 필요하지 않다고 생각하는 경향이 있었다. 그러나 자녀필요성의 경우, 한국(평균: 2.96)이 일본(평균: 2.57)과 영국(평균: 2.08)에 비해 .001 수준에서 유의하게 자녀가 필요하다고 생각하였다.

마지막으로 일을 할 때의 동기와 가치에 대해 물어본 결과, 한국은 일본과 영국에 비해 임금, 승진 등의 외재적 동기를 일을 할 때 중요한 가치로 평가하고 있다( $F=55.295, p < .001$ ). 내재적 동기의 경우, 영국이 한국과 일본에 비해 재미, 여가 등의 내재적 동기를 일을 할 때 중요한 가치로 생각하는 경향이 강한 것으로 드러났다( $F=24.897, p < .001$ ). 그러나 한국도 평균 3.91점으로 상당히 높은 점수를 보이고 있어, 한국의 기혼여성근로자에게도 내재적 동기는 중요한 일의 가치임을 알 수 있다. 결국, 영국은 외재적 동기(평균: 3.62)에 비해 내재적 동기(평균: 4.09)를 중요하게 여기는 경향성이 강하며, 내재적 동기를 중요하게 여기는 경향성이 한국과 일본에 비해 월등히 높다(한국: 3.91, 일본: 3.79, 영국: 4.09). 그리고 한국은 영국과 일본에 비해 외재적 동

기(평균: 3.95)를 매우 중요하게 여기고 있으나, 내재적 동기에 대한 평균점수가 3.91점인 것을 볼 때, 외재적 동기만큼 내재적 동기도 중요하게 여기고 있음을 알 수 있다. 한편 일본은 일을 할 때 외재적 동기(평균: 3.44)보다는 내재적 동기(평균: 3.79)를 더욱 중요하게 여기는 경향이 있기는 하나 한국, 영국과 비교했을 때 상대적으로 내재적·외재적 동기의 수준이 낮은 것으로 드러났다.

#### 국가별 일과 가정의 양립 관련 가치관의 세대차

##### 한국 기혼여성근로자의 일과 가정의 양립 관련 가치관에 대한 세대차

한국 기혼여성근로자를 대상으로 연령대에 따라 가치관에 대한 차이를 보이는지 살펴본 결과(표 4 참조), 일지향성과 경력단절태도에서 연령대간 유의한 차이를 보였다. 즉, 일지향성의 경우 30대(평균: 2.72)가 40대(평균: 3.01)와 50대(평균: 2.99)에 비해 일을 중요하게 여기거나 비중을 두는 경향이 적었다( $F=5.659$ ,p<.01). 한편 가족지향성의 경우, 연령대간 통계적으로 유의한 차이는 없는 것으로 드러났다. 이는 30대가 40, 50대에 비해 일에 비중을 두는 경향성이 낮으나, 그렇다고 이들 연령대에 비해 가족을 중요시하는 것도 아님을 보여주는 것이라 사료된다. 맞벌이 태도의 경우, 연령대간 유의한 차이없이 여성이 맞벌이를 해야한다고 생각하는 경향성이 상당히 높은 것으로 드러났다(30대: 3.70, 40대: 3.71, 50대: 3.79). 그러나 경력단절태도의 경우 50대가 30대에 비해 일과 가정의 양립이 어려운 경우 여성이 일을 그만두어야 한다고 생각하는 경향이 통계적으로 유의하게 높아( $F=3.592$ ,p<.05), 50대는 여성이 경제활동에 참여해야 한다고 생각하면서 한편으로는 일과 가정을 병행할 수 없을 때 여성이 가정을 책임져야 한다는 이중적 성역할태도를 지니고 있음을 확인할 수 있다.

한국 기혼여성근로자를 대상으로 연령대에 따라 가치관에 대한 차이를 보이는지 살펴본 결과(표 4 참조), 일지향성과 경력단절태도에서 연령대간 유의한 차이를 보였다. 즉, 일지향성의 경우 30대(평균: 2.72)가 40대(평균: 3.01)와 50대(평균: 2.99)에 비해 일을 중요하게 여기거나 비중을 두는 경향이 적었다( $F=5.659$ ,p<.01). 한편 가족지향성의 경우, 연령대간 통계적으로 유의한 차이는 없는 것으로 드러났다. 이는 30대가 40, 50대에 비해 일에 비중을 두는 경향성이 낮으나, 그렇다고 이들 연령대에 비해 가족을 중요시하는 것도 아님을 보여주는 것이라 사료된다. 맞벌이 태도의 경우, 연령대간 유의한 차이없이 여성이 맞벌이를 해야한다고 생각하는 경향성이 상당히 높은 것으로 드러났다(30대: 3.70, 40대: 3.71, 50대: 3.79). 그러나 경력단절태도의 경우 50대가 30대에 비해 일과 가정의 양립이 어려운 경우 여성이 일을 그만두어야 한다고 생각하는 경향이 통계적으로 유의하게 높아( $F=3.592$ ,p<.05), 50대는 여성이 경제활동에 참여해야 한다고 생각하면서 한편으로는 일과 가정을 병행할 수 없을 때 여성이 가정을 책임져야 한다는 이중적 성역할태도를 지니고 있음을 확인할 수 있다.

##### 일본 기혼여성근로자의 일과 가정의 양립 관련 가치관에 대한 세대차

일본 기혼여성근로자를 대상으로 연령대에

표 4. 한국 기혼직장여성의 연령에 따른 일과 삶에 대한 가치관의 차이 (평균, 표준편차)

| 측정변인       | 30대    | 40대                    | 50대                     | F                      |         |
|------------|--------|------------------------|-------------------------|------------------------|---------|
| 일-가족지향성    | 일지향성   | 2.72(.73) <sup>b</sup> | 3.01(.70) <sup>a</sup>  | 2.99(.67) <sup>a</sup> | 5.659** |
|            | 가족지향성  | 3.77(.77)              | 3.82(.72)               | 3.91(.67)              | 0.963   |
| 맞벌이-경력단절태도 | 맞벌이태도  | 3.70(.73)              | 3.71(.60)               | 3.79(.71)              | 0.547   |
|            | 경력단절태도 | 3.19(.90) <sup>b</sup> | 3.37(.76) <sup>ab</sup> | 3.49(.79) <sup>a</sup> | 3.592*  |
| 결혼관-자녀관    | 결혼불필요성 | 3.30(.97)              | 3.31(.90)               | 3.05(.84)              | 2.857   |
|            | 자녀필요성  | 2.78(1.04)             | 3.01(.95)               | 3.09(.91)              | 2.829   |
| 일가치관       | 내재적 동기 | 3.93(.65)              | 3.83(.46)               | 3.97(.48)              | 1.981   |
|            | 외재적 동기 | 3.96(.63)              | 3.92(.64)               | 3.98(.59)              | 0.226   |

\*  $p<.05$ , \*\*  $p<.01$ , a, b, c는 scheffe 사후검정 결과

표 5. 일본 기혼직장여성의 연령에 따른 일과 삶에 대한 가치관의 차이 (평균, 표준편차)

| 측정변인       | 30대    | 40대                    | 50대                     | F                      |         |
|------------|--------|------------------------|-------------------------|------------------------|---------|
| 일-가족지향성    | 일지향성   | 2.63(.82)              | 2.67(.75)               | 2.75(.82)              | 0.703   |
|            | 가족지향성  | 3.83(.74) <sup>a</sup> | 3.73(.78) <sup>ab</sup> | 3.55(.86) <sup>b</sup> | 3.472*  |
| 맞벌이-경력단절태도 | 맞벌이태도  | 3.55(.69)              | 3.42(.75)               | 3.50(.77)              | 0.736   |
|            | 경력단절태도 | 2.89(.90)              | 3.00(.89)               | 2.86(.88)              | 0.737   |
| 결혼관-자녀관    | 결혼불필요성 | 3.52(.97) <sup>a</sup> | 3.42(.95) <sup>ab</sup> | 3.20(.79) <sup>b</sup> | 3.563*  |
|            | 자녀필요성  | 2.39(.91) <sup>b</sup> | 2.56(.79) <sup>ab</sup> | 2.76(.82) <sup>a</sup> | 5.328** |
| 일가치관       | 내재적 동기 | 3.82(.55)              | 3.77(.62)               | 3.77(.49)              | 0.318   |
|            | 외재적 동기 | 3.49(.59)              | 3.39(.65)               | 3.43(.59)              | 0.812   |

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , a, b, c는 scheffe 사후검정 결과

따라 여성의 경제활동과 가족관 등 일과 가정의 양립 관련 가치관에 차이가 있는지 살펴본 결과(표 5 참조), 여성의 경제활동에 관해서는 연령대간 유의한 차이가 없으나, 결혼관에 있어서는 세대 간 차이 특히 30대와 50대의 세대차를 발견할 수 있다. 구체적으로, 맞벌이와 경력단절태도의 경우, 연령대간 유의한 차이 없이 여성이 맞벌이를 해야 하며 일과 가정의 양립이 어려울 때 여성이 일을 그만둘 필요가 없다고 생각하는 경향을 보여주었다. 이는 여성의 경제활동에 대해 세대 간 일관되게 진보적인 가치관을 보여주는 것이라 하겠다. 한편 30대가 50대에 비해 결혼이 반드시 필요한 것은 아니며( $F=3.563, p < .05$ ), 자녀도 필요하지 않다고 생각하는 경향성이 높았다( $F=5.328, p < .01$ ). 그리고 가족지향성은 더욱 높은 것으로 드러났다( $F=3.472, p < .05$ ).

#### 영국 기혼여성근로자의 일과 가정의 양립 관련 가치관에 대한 세대차

영국 기혼여성근로자의 일과 가정의 양립 관련 가치관에 있어서 연령대별 차이가 있는

지 분석한 결과(표 6 참조), 일-가족 지향성과 맞벌이-경력단절태도, 결혼과 자녀출산에 대한 태도 등에 있어서는 세대차이가 발견되지 않았다. 한편 각 연령대 모두 외재적 동기보다 내재적 동기를 더욱 중요하게 여기는 경향이 있었으나, 30대가 50대에 비해 임금, 승진, 복지제도 등의 외재적 동기를 더욱 중요하게 여기는 경향이 있는 것으로 드러났다( $F=4.243, p < .05$ ).

군집분석을 통한 한국, 일본, 영국 기혼여성 근로자의 대표적인 가치관 유형 탐색

#### 일과 가정의 양립 관련 가치관을 토대로 한 군집분석

일과 삶의 균형 관련 가치관 즉, 일-가족지향성, 맞벌이-경력단절태도, 결혼관-자녀관, 일가치관 점수를 바탕으로 군집분석을 실시한 결과(표 7 참조), 4개의 군집이 추출되었다. ‘군집 1’은 전체 조사대상자의 28.6%가 분포되어 있다. 이 군집에 속하는 기혼여성근로자들은 일보다는 가족지향적이며, 일과 가정 간

표 6. 영국 기혼직장여성의 연령에 따른 일과 삶에 대한 가치관의 차이 (평균, 표준편차)

|            | 측정변인   | 30대                    | 40대                     | 50대                    | F      |
|------------|--------|------------------------|-------------------------|------------------------|--------|
| 일-가족지향성    | 일지향성   | 2.54(.71)              | 2.56(.76)               | 2.47(.79)              | 0.473  |
|            | 가족지향성  | 4.09(.76)              | 4.22(.76)               | 4.29(.78)              | 1.803  |
| 맞벌이-경력단절태도 | 맞벌이태도  | 3.22(.74)              | 3.10(.65)               | 3.13(.74)              | 0.862  |
|            | 경력단절태도 | 2.99(.88)              | 2.90(1.01)              | 3.09(.98)              | 1.040  |
| 결혼관-자녀관    | 결혼불필요성 | 3.31(.97)              | 3.21(1.17)              | 3.16(1.09)             | 0.525  |
|            | 자녀필요성  | 2.22(.96)              | 2.08(.89)               | 1.95(.77)              | 2.445  |
| 일가치관       | 내재적 동기 | 4.03(.55)              | 4.15(.55)               | 4.08(.53)              | 1.261  |
|            | 외재적 동기 | 3.70(.60) <sup>a</sup> | 3.69(.68) <sup>ab</sup> | 3.48(.62) <sup>b</sup> | 4.243* |

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

표 7. 일과 삶의 균형 관련 가치관을 통한 군집분석결과 (평균, 표준편차)

| 가치관        | 군집      | 군집 1                      | 군집 2                   | 군집 3                         | 군집 4                   | F          |
|------------|---------|---------------------------|------------------------|------------------------------|------------------------|------------|
|            |         | 전통적 가족가치지향<br>274명(28.6%) | 약화집단<br>233명(24.3%)    | 여성-가족 돌봄 가치지향<br>255명(26.6%) | 일지향<br>195명(20.4%)     |            |
| 일-가족지향     | 일지향     | 2.69(.80) <sup>b</sup>    | 2.63(.69) <sup>b</sup> | 2.39(.70) <sup>c</sup>       | 3.20(.70) <sup>a</sup> | 48.386***  |
|            | 가족지향    | 4.20(.65) <sup>a</sup>    | 3.32(.76) <sup>c</sup> | 4.33(.59) <sup>a</sup>       | 3.67(.71) <sup>b</sup> | 118.585*** |
| 맞벌이-경력단절태도 | 맞벌이태도   | 3.46(.73) <sup>b</sup>    | 3.22(.60) <sup>c</sup> | 3.22(.73) <sup>c</sup>       | 4.03(.63) <sup>a</sup> | 64.881***  |
|            | 경력단절태도  | 3.54(.79) <sup>a</sup>    | 2.80(.67) <sup>b</sup> | 3.46(.80) <sup>a</sup>       | 2.29(.81) <sup>c</sup> | 132.607*** |
| 결혼관-자녀관    | 결혼불필요성  | 2.29(.76) <sup>d</sup>    | 3.23(.61) <sup>c</sup> | 3.94(.68) <sup>a</sup>       | 3.86(.73) <sup>b</sup> | 302.772*** |
|            | 자녀필요성   | 2.67(.74) <sup>a</sup>    | 2.53(.55) <sup>b</sup> | 2.45(.54) <sup>b</sup>       | 2.46(.55) <sup>b</sup> | 15.501***  |
| 일가치관       | 내재적일가치관 | 4.04(.51) <sup>a</sup>    | 3.48(.50) <sup>b</sup> | 4.08(.48) <sup>a</sup>       | 4.11(.56) <sup>a</sup> | 86.461***  |
|            | 외재적일가치관 | 3.85(.65) <sup>a</sup>    | 3.19(.46) <sup>c</sup> | 3.72(.62) <sup>b</sup>       | 3.90(.64) <sup>a</sup> | 69.978***  |

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

같듯이 있을 때 여성이 일을 그만두어야 한다고 생각하는 경향이 높다. 타 군집에 비해 결혼은 해야 하며, 자녀도 반드시 있어야 한다는 전통적 가족에 대한 가치관을 지니는 경향이 높다. 가족지향적이며 성역할과 가족관에

대한 전통적 가치관을 지니는 경향성이 높다고 판단되어 이 집단을 ‘전통적 가족가치지향 집단’으로 명명하였다. ‘군집 2’는 타 군집에 비해 가족지향적인 성향이 낮고, 일지향적인 성향도 보통 이하로 낮은 경향을 보인다. 또

한 일에 대한 내재적 동기와 외재적 동기의 수준이 모두 타 군집에 비해 현저하게 낮으며, 여성이 반드시 직업을 가져야 할 필요는 없다고 생각하는 경향도 높았다. 결혼관과 자녀관의 수준이 중간정도이며, 직업이나 일 그리고 가족에게 지향되는 동기와 에너지가 낮은 것으로 판단되어, 이 집단을 ‘가치관약화집단’으로 명명하였다. ‘군집 3’은 타 군집에 비해 일지향적인 경향이 가장 낮으며, 가족지향적인 경향이 가장 높다. 여성이 반드시 일을 해야 한다고 생각하는 경향이 낮고, 일과 가족 간 갈등이 있을 때 여성이 일을 그만두어야 한다고 생각하는 경향은 높았다. 그러나 결혼과 자녀가 반드시 필요한 것은 아니라고 생각하는 경향이 높았다. 가족이 삶의 가장 중요한 영역이며, 일과 가정 간 갈등시 여성이 가정을 돌보아야 하는 주책임자로, 일을 반드시 할 필요가 없다는 점이 강조되고 있어, 군집 3은 ‘여성-가족돌봄 가치지향’이라 하였다. 마지막으로 ‘군집 4’는 타 군집에 비해 일지향적인 성향이 강하며, 맞벌이를 해야 하고, 일과 가정간에 갈등이 있어도 경력단절을 하지 않아야 한다는 경향이 강한 집단이다. 자녀는 필요하다고 생각하지만 결혼에 대한 필요성은 그다지 느끼지 못하는 집단으로, 일과 가정의 양립이 어려운 상황에서도 일을 포기하면 안

되며, 가정보다는 일을 중시하는 경향성이 강하다는 점을 반영하여 군집 4를 ‘일지향 집단’이라 명명하였다.

### 군집에 따른 한국, 일본, 영국 기혼여성근로자들의 분포와 특성

4개의 군집에 따라 한국과 일본, 영국 기혼여성근로자들이 어느 정도 분포가 되어 있는지 교차분석을 실시한 결과(표 8 참조), 세 국가별 분포도에 있어 유의한 차이를 발견할 수 있다. 즉, 군집 1(전통적 가족가치지향)에는 한국(39.9%)이 일본(21.6%)과 영국(24.8%)에 비해 월등히 높은 비율로 분포되어 있다. 군집 2(가치관약화집단)에는 일본(33.3%)이 한국(17.4%)과 영국(22.0%)에 비해 상당히 높은 비율로 분포되어 있으며, 군집 3(여성-가족돌봄 가치지향)에는 영국(38.8%)이 한국(19.6%)과 일본(21.3%)에 비해 높은 비율로 분포되어 있었다. 군집 4(일지향)의 경우, 한국(23.2%)과 일본(23.5%) 기혼여성근로자들이 영국(14.3%)에 비해 일지향집단에 포함된 비율이 더 높은 것으로 드러났다.

한편 한국 기혼여성근로자들은 전체의 약 63%가 ‘전통적 가족가치(39.9%)집단’과 ‘일지향 집단(23.2%)’에 포함되는 것으로 드러났는데, 전자가 가족가치를 중시하고, 후자가 일가

표 8. 군집에 따른 한국, 일본, 영국 기혼여성근로자의 분포 (빈도(비율))

| 국가 | 군집 1<br>전통적<br>가족가치지향 | 군집 2<br>가치관<br>약화집단 | 군집 3<br>여성-가족돌봄<br>가치지향 | 군집 4<br>일지향 | 합계        | $\chi^2$  |
|----|-----------------------|---------------------|-------------------------|-------------|-----------|-----------|
| 한국 | 124(39.9%)            | 54(17.4%)           | 61(19.6%)               | 72(23.2%)   | 311(100%) | 74.622*** |
| 일본 | 70(21.6%)             | 108(33.3%)          | 69(21.3%)               | 77(23.8%)   | 324(100%) |           |
| 영국 | 80(24.8%)             | 71(22.0%)           | 125(38.8%)              | 46(14.3%)   | 322(100%) |           |

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



치를 중시한다는 점에서는 다소 상반되는 가치관을 지닌 여성들의 비율이 많을 수 있음을 시사한다. 일본은 ‘가치관약화집단(33.3%)’과 ‘일지향집단(23.8%)’이 전체의 57.1%를 차지하고 있어, 가족의 영역에서도 일의 영역에서도 동기와 만족감을 느끼지 못하는 소진된 여성 근로자와 일을 삶의 가장 중요한 우선순위로 두고 살아가고 있는 일지향의 여성근로자의 비율이 높음을 보여주고 있다. 영국의 기혼여성근로자들은 ‘여성-가족돌봄 가치지향집단(38.8%)’과 ‘전통적 가족지향집단(24.8%)’에 포함된 비율이 63.6%로 드러나, 10명 중 6명이상은 가족에 삶의 우선순위를 두고 있으며, 여성이 가족을 돌보는 주 양육자라고 생각하는 경향이 있음을 보여준다.

## 결론

본 연구는 일과 가정의 양립 관련 가치관(일지향-가족지향, 맞벌이-경력단절태도, 결혼관-자녀관, 일에 대한 가치 등)에 있어서 한국과 일본, 영국 기혼여성근로자 간에 유의한 차이가 있는지를 살펴보고자 하였다. 더불어 가치관의 차이를 토대로 국가별 주된 가치관 유형을 추출해보고자 하였다. 그 결과, 한국, 일본, 영국 기혼여성근로자간에 가치관과 유형에 있어 유의한 차이를 발견하였으며, 이에 대한 주요한 함의를 도출할 수 있었다.

먼저, 한국 기혼여성근로자들은 여성의 경제활동참여를 당연하게 생각하는 경향이 높지만 ‘일과 가정 갈등이 있을 때 여성이 일을 그만두어야 한다’고 생각하는 수준도 일본, 영국에 비해 훨씬 높은 것으로 드러났다. 이는 한국이 일본과 영국에 비해 여성의 경제활동

참여와 가정돌봄에 대한 진보적-전통적 가치관이 혼재된 양상을 반영하는 것으로 보인다. 직장인을 대상으로 한 한지숙과 유계숙(2007)의 연구는 여성의 경제활동 참여에 대한 허용적 태도와 자녀양육은 여성의 몫, 일과 가정의 갈등 시 여성의 직무를 제한해야 한다는 보수적 태도가 공존하고 있음을 지적하면서, 이러한 이중적 가치관이 여성의 일-가정 양립을 더욱 어렵게 할 수 있다고 하였다. 이를 보다 면밀히 살펴보기 위해 직업별 맞벌이 태도 및 경력단절태도 차이를 추가 분석하였다. 그 결과, 직업별 유의미한 차이가 없이 맞벌이를 해야한다고 생각하는 경향이 높았으나, 경력단절태도에 있어서는 타 직업군에 비해 서비스/생산노무직이 일-가정 갈등이 있을 경우 여성이 일을 그만두어야 한다고 생각하는 경향이 높았다( $F=3.116, p<.05$ ). 이는 상대적으로 비정규직이 많은 서비스/판매직의 여성근로자들이 일-가족 갈등을 더 많이 겪으며, 가족으로부터의 정서적 지원이 더 빈약한 경향(박기남, 2009; 박홍주, 이은아, 2004)이 있기 때문으로 파악된다.

한편 이러한 이중적 가치관의 공존에 있어 한국은 유의한 세대차를 발견할 수 있어, 50대가 30대에 비해 일과 가정에 대한 이중 가치관을 지니고 있었다. 기존 연구는 한국이 일본에 비해 이웃이나 지역네트워크를 이용하지 않고, 책이나 매스컴을 통해 육아정보를 구하는 경향이 많으며(황성하, 남미경, 서혜전, 2010), 지역사회 유대감(OECD, 2013)과 소속감(현대경제연구원, 2014; OECD, 2013)이 낮은 경향이 있음을 보고하고 있다. 그리고 영국은 2000년 이후 일-가정 양립에 관한 법적 권리를 규정하고, 고용주에게 가져다 줄 경제적 이익에 대해 홍보함으로써 기업 차원의 지원

을 끌어내기 위해 노력하였으며, 자발적인 유연근무제의 확대와 안정화를 위해 법적 체계를 마련하였다. 한국도 일-가정 양립을 위한 지역사회 네트워크 구축과 가족친화적 조직문화 조성을 위한 많은 노력이 수반되고 있으나, 조직과 지역사회의 지지가 일본과 영국에 비해 빈약한 상황이다. 지역사회와 조직의 지원이 빈약한 한국사회의 현실을 고려할 때, 한국 여성들에게 가족 지원은 특히 중요해진다. 일과 가정의 양립을 위해서는 가족 구성원 가족의 지지, 친정 및 시댁부모의 도움이 무엇보다 필요하다(박홍주, 이은아, 2004; 손문금, 2005; 손영미, 전은선, 2014; 양소남, 2011). 그러나 30대와 50대의 가치관 차이에 대한 본 연구결과는 가족지원 마저도 충분하지 못할 가능성을 시사하는 것이라 하겠다.

다음으로, 일-가족지향성에 대한 국가간 차이검증결과, 영국은 한국과 일본에 비해 가족지향적인 성향이 상당히 강해, 가족을 삶의 목표이자 가장 중요한 삶의 영역이라 생각하는 경향이 높은 것으로 드러나 한국 여성들에 비해 영국여성들이 일에 할애하는 시간은 적고 가정영역에 할애하는 시간은 경향을 보인다는 홍승아 등(2009)의 연구와 일치한다. 그리고 군집분석결과, 영국의 기혼여성근로자들은 가족이 중요하고, 여성이 반드시 일을 할 필요는 없으며, 여성은 일보다는 가족의 주담당자임을 내포하고 있는 ‘여성-가족돌봄 가치지향집단(38.8%)’에 가장 많이 포함되어 있다. 이는 영국이 타 유럽 국가에 비해 여성이 양육을 해야 하며, 남성이 육아 및 가사분담을 해야한다고 생각하지 않는 경향성이 월등하게 높은 것으로 드러난 Aboim(2010)의 연구결과와도 맥을 같이 한다.

여성이 가정의 주책임자라고 생각하는 경향

성이 강한 영국 기혼여성근로자의 가치관 경향성은 일과 가정의 양립에 대한 영국의 제도적·환경적 특성이 가치관에 반영된 결과라고 판단된다. 즉, 영국은 유럽국가 중 남성이 생계를 책임지고, 여성이 가정을 돌보는 남성부양자 이데올로기의 전통이 강한 사회로 인식되고 있다(백진아, 2003). 1997년 신노동당정부가 들어선 후 여성의 경제활동참여와 일과 가정의 양립을 위한 많은 정책적 노력이 있어왔으며, 그 일환으로 여성이 일을 하면서 가정돌봄을 안정적으로 할 수 있도록 시간제 노동을 권장해왔다(송다영, 2009). 2011년 OECD 자료를 보면 영국여성의 시간제 노동의 비중이 전체 여성고용의 39.4%를 차지하고 있어, 15.5%인 한국에 비해 2배 이상 높은 비율을 보였다(배규식, 김명중, 2011, 재인용). 더불어 시간제 노동의 보호지침을 통해 정규직과 동등한 대우를 보장하는 법적 근거를 마련하고 있다(배규식 등, 2010).

셋째, 일본은 한국과 영국에 비해 일지향적이지도 가족지향적이지도 않은 모습을 보여주었으며, 일에 대한 가치에 있어서도 내재적 동기와 외재적 동기가 모두 낮은 것으로 드러났다. 군집분석 결과, 일본 기혼여성근로자의 가장 높은 비율(33.3%)이 ‘가치관 약화집단’에 포함되고 있어, 가족의 영역에서도 일의 영역에서도 뚜렷한 동기와 방향이 생기지 않고, 만족감을 느끼지 못하는 기혼여성근로자들의 비율이 높음을 알 수 있다. 본 연구의 추가분석을 통해 군집에 따른 조사대상자의 삶의 질과 직장생활만족도간 차이를 살펴본 결과, 1군집(전통적 가족가치지향)과 3군집(여성-가족돌봄 가치지향)이 삶의 질이 높고, 4군집(일지향)이 직장생활만족도가 높았으며, 2군집(가치관 약화집단)은 삶의 질도 낮고( $F=3.379, p<.05$ ),

직무만족도( $F=8.237, p<.001$ )도 낮은 것으로 드러났다. 이는 ‘가치관약화집단’의 일지향적 이지도 가족지향적이지도 않고, 내재적 가치를 추구하지도 외재적 가치를 추구하지도 않는 성향이 일과 가정의 양립으로 인해 소진된 심리적 특성을 반영하는 것이라 사료되며, 본 연구결과는 일본 기혼여성근로자의 경우 특히 이러한 경향이 강함을 보여주고 있다.

일본은 어머니가 아이를 양육해야 한다는 인식이 보편화되어 있다. 특히 3세 미만의 아동의 경우에는 어머니가 키워야 한다는 인식이 강하다. 이들의 어린이집 이용률은 3-5세의 아동에 비해 절반 정도에 해당하였다(윤홍식 등, 2011). 일본과 중국여성의 양육관련 가치관을 비교한 Mori 등(2012)의 연구는 일본 사람들이 중국 사람들에 비해 3세 미만의 아이들은 엄마가 양육해야 한다고 생각하는 경향성이 높고, 모성양육에 대해 중요하게 생각하는 경향성이 강하였다. 더욱이 중국 사람들에 비해 보육서비스를 이용하거나 가족의 정기적인 도움을 받는 경향이 더 낮은 것으로 드러나, 아이양육에 대한 어머니의 개인적 책임이 매우 높음을 짐작할 수 있다. 또한 Choe 등(2014)의 연구는 2000년에 비해 2009년도에 오히려 여성이 직장을 가지면 어린 아이들이 고통을 받는다고 생각하는 비율이 증가하였고, 여성이 가정과 아이들을 담당하는 것이 바람직하다고 보고하는 비율이 증가하고 있어, 아이를 직접 돌보지 못하거나, 돌봄시간이 적은 직장여성들의 죄책감 수준이 높아지고 있음을 보여주고 있다. 한편 본 연구결과는 일본 기혼여성근로자들이 맞벌이와 경력단절태도에 있어서 일관되게 진보적인 경향이 있어, 여성도 일을 해야 하며, 일과 가정의 양립이 어려울 때 반드시 여성이 그만두어야 할 필요는

없다고 생각하는 경향이 높음을 보고하고 있다. 이를 중첩해서 살펴보면, 일본 기혼여성근로자의 모성양육과 경제활동참여에 대한 갈등적 가치관의 공존 즉, 어머니가 직접 보육을 하면서 일을 해야 한다는 거의 양립불가능한 가치관의 공존이 있으며, 이는 일과 양육 모두에 극도의 스트레스 경험이 될 것이라 사료된다.

넷째, 한국은 일본과 영국에 비해 일중심적인 경향성이 높았으며, 군집분석에서도 ‘일지향집단’의 비율이 ‘전통적 가족가치지향’ 집단 다음으로 많은 비중을 차지하였다. 이는 한국 기혼여성들의 일과 삶의 균형 유형으로 ‘일중심형’이 주요하게 추출되었다는 박정열, 손영미(2014), 박정열, 손영미, 오세숙(2014b)의 연구와 관련된다. 그리고 일의 가치에 있어서, 한국은 내재적 가치를 추구하는 경향이 평균 3.91점으로 외재적 가치(평균 3.95점)와의 점수차가 거의 없으며, 이러한 경향성은 세대간 유의한 통계차없이 공통적인 특성으로 드러났다. 이는 외재적 가치와 내재적 가치를 모두 중요하게 생각하는 경향이 있음을 반영한다. 한국은 산업화와 근대화의 과정에서 압축성장을 해왔으며, 그 과정에서 일을 통한 재미와 인정, 사회적 관심 보다는 외재적 가치에 많이 동기화된 경향이 있다. 그러나 최근으로 올수록 내재적 가치를 추구하고자 하는 경향성이 증가하고 있는데, 나은영과 차유리(2010)는 지난 30년 동안 젊은 세대는 물론이고, 기성세대들 역시 가치관의 변화가 급격하게 이루어지고 있으며 미래를 대비하기보다는 현재를 즐기는 것이 중요하다는 비율이 높은 증가 추세를 보이고 있음을 보고하였다. 또한 이혜정(2012)은 X세대, Y세대, 베이비붐세대 모두 일을 통해 내재적 가치를 얻을 때 일과 삶의

균형에 대한 지각정도를 높게 느낀다고 함으로써 모든 세대가 내재적 가치를 중요하게 여기고 있음을 확인하였다.

일에서 내재적 동기와 외적 보상 두 가지를 모두 추구하고 성취하는 것은 쉽지 않다. 이것은 둘 중 하나만 성취되었을 때 만족감을 느낄 수도 있지만 두 가지 중 하나라도 성취되지 않았을 때 불만족도가 높아질 수 있다는 것을 의미하는 것이기도 하다. 한국 기혼여성 근로자에게 보여지는 외재적-내재적 가치의 공존이 갖는 의미가 무엇인지를 확인하기 위해, 두 가치가 모두 낮은 집단, 두 가치가 모두 높은 집단, 두 가치 중 하나만 높은 집단 간에 삶만족도와 직무만족도에 차이가 있는지 변량분석을 추가로 실시하였다. 그 결과, 삶만족도에 있어서는 집단간 유의한 차이가 없는 반면, 직무만족도는 .001수준( $F=8.593$ )에서 유의하게 두 가치가 모두 높은 집단이 모두 낮은 집단과 하나만 높은 집단 보다 직무에 대해 만족스러워하는 경향이 있는 것으로 드러났다. 이는 한국 기혼여성근로자가 보여주는 외재적-내재적 가치의 공존은 이들의 직장생활에 대한 만족을 높여주는 역할을 하며, 외재적 가치가 내재적 가치와 공존할 때에는 더욱 높은 성취와 직장만족을 경험할 수 있음을 함축한다.

본 연구는 지금까지 거의 연구가 진행되지 않아왔던 한국, 일본, 영국 기혼여성근로자의 일과 가정의 양립 관련 가치관에 대한 비교연구를 실시하였다. 또한 일과 가정의 양립관련 가치관 수준과 양상이 어떠한지를 국가비교를 통해 비교적 객관적으로 살펴보고, 이것이 향후 여성들의 일과 가정 양립에 어떻게 작용할 수 있을지를 예상해볼 수 있다는 점에서 의의가 있다. 예컨대, 한국 기혼여성근로자들이 일

본과 영국에 비해 일과 가정돌봄에 대한 이중적 가치관을 지니고 모습을 보이는데, 한국여성들의 일지향성과 일가치 수준이 일본과 영국에 비해 더 높다는 점을 감안할 때, 이러한 이중적 가치관이 여성의 일과 가정 양립을 어렵게 할 수 있음을 예상할 수 있다.

그러나 지금까지 기술한 연구결과와 그에 따른 함의에도 불구하고, 추후 연구를 통해 보완되고 확장되어야 할 점이 있다. 먼저, 일과 가정의 양립 관련 가치관에 대한 연구가 미흡하여, 어디까지를 일과 가정의 양립과 관련한 가치관인지를 명확히 규정하기가 어려웠다. 일과 가정의 양립에 영향을 미치는 가족 및 조직변인에 대한 연구들은 상당한데 반해 개인변인 특히 가치관에 관한 연구는 거의 진행되고 있지 않아 일과 가정의 양립 관련 가치관의 범주를 한 두 학자의 정의에 준해 규정하게 되었고, 일과 가정의 양립 관련하여 주요한 가치관임에도 불구하고 본 연구에서는 다루어지지 않은 것들이 있을 수 있다. 또한 맞벌이태도, 경력단절태도, 결혼관, 자녀관 등의 경우, 타당화된 척도가 아직 개발되지 않아, 몇몇 관련 척도들에서 본 개념을 측정한다고 판단되는 것들을 추출하여 척도를 구성·평정하였다. 이는 연구자로서 매우 안타까운 부분으로, 추후 연구에는 일과 가정의 양립 관련 가치관에 대한 개념적 정의와 그것을 기반으로 한 타당화된 척도의 개발 연구가 수행되기를 기대한다. 다음으로, 본 연구는 자료수집의 어려움과 경제적인 문제로 기혼여성 근로자만을 조사대상자로 선정하였다. 가치관에 대한 연구는 비교적 일관되게 세대차이 뿐만 아니라 가치관에서의 성차가 강력함을 보여주고 있다(Aboim, 2010). 특히 일과 가정의 양립은 여성 혼자의 문제가 아니라 남성(배우

자, 직장상사, 동료 등)과의 상호작용과 절충, 협력과정이 반드시 수반되어야 한다. 그렇기에 남녀의 가치관의 차이와 그것이 일과 가정의 양립과 절충, 협력적 상호작용을 어떻게 방해 혹은 촉진하는지에 대한 연구가 필수적이라 판단된다. 마지막으로 일의 가치에 관한 연구결과를 보면, 일에 대한 내재적 가치와 외재적 가치 추구 경향성에 있어 세대차이가 발견되지 않고 있는데, 이는 젊은 세대가 외재적 가치보다 내재적 가치, 일에서 느끼는 기쁨, 즐거움, 자기 발전, 그리고 균형된 삶을 사는 것에 더욱 높은 가치를 두는 경향이 있다고 보고하는 여러 연구(이혜정, 2012; Twenge, Campbell, Hoffman & Lance, 2010) 결과와는 일치하지 않는다. 또한 일의 가치에 대한 영국과 일본의 문화 차이를 연구한 Harpez(1990)의 연구는 두 국가 모두 흥미있는 일을 가장 중요한 가치로 꼽고 있으나, 다음 순위부터는 영국은 급여, 직업안정성, 근무시간 등의 외재적 조건을 중요한 가치로 꼽고 있는 반면 일본은 개인과 직업의 적합도, 대인관계, 배움의 기회 등의 내재적 조건을 중요한 가치로 꼽고 있어(유영재, 1993, 재인용), 영국이 내재적 가치를 중요시여기는 경향이 높다는 본 연구결과와는 일관되지 않다. 유영재(1993)의 연구가 1990년도에 시행되었다는 점을 감안하면 그동안 가치관의 변화가 진행되었음을 예상할 수는 있으나, 연구결과와의 비일치성에 대한 확인연구가 수반되어야 할 것이라 판단된다.

### 참고문헌

강기연 (2000). 맞벌이 부부의 공평성 인지·의사

결정 참여 및 가정생활만족도: 사무직관리·전문직을 중심으로. 숙명여자대학교 박사학위논문.

권금주 (2004). 며느리를 중심으로 본 고부 갈등 대처 요인 고찰: Walsh의 ‘family resilience’를 중심으로. 이화사회복지연구, 5, 108-136.

김경신 (1998). 가족가치관의 세대별 비교연구: 노년, 중년, 청소년세대를 중심으로. 대한가정학회지, 36(10), 145-160.

김명원, 강민주 (2011). 맞벌이부부의 성역할태도와 사회적 지원이 양육스트레스에 미치는 영향. 대한가정학회지, 49(8), 25-35.

김종숙 (2007). 대졸여성 청년층 노동시장 구조파악과 정책과제. 한국여성정책연구원 연구보고서.

김주현, 문영주 (2010). 맞벌이 여성의 성역할태도가 결혼생활 만족과 일만족에 미치는 영향: 일가정갈등과 일가정 강화의 매개효과를 중심으로. 한국가족자원경영학회지, 14(2), 109-126.

김진옥 (2005). 근로기혼여성의 이중노동부담에 관한 실증연구: 가사노동분담에 대한 협조적 적응, 이중노동부담, 적응지체 가설의 검증. 한국사회복지학, 57(3), 51-72.

김혜영, 김상돈, 박선애 (2012). 가족관련 가치 및 의식의 변화와 가족의 미래. 한국여성정책연구원 연구보고서.

나은영, 민경환 (1998). 한국문화의 이중성과 세대차의 근원에 관한 이론적 고찰 및 기존 조사자료 재해석. 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 4(1), 75-93.

나은영, 차유리 (2010). 한국인의 가치관 변화 추이: 1979, 1998, 및 2010년의 조사 결과 비교. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 24(4),

- 63-93.
- 박기남 (2009). 기혼 취업여성의 일·가족 양립을 위한 시간 갈등 연구: 연령계층별, 성역할태도별 차이를 중심으로. *한국여성학*, 25(2), 37-71.
- 박정열, 손영미 (2014). 여성 근로자의 일과 삶의 균형 유형화: 전일제 여성 임금근로자를 중심으로. *한국가족자원경영학회지*, 18(2), 75-102.
- 박정열, 손영미, 오세숙 (2014). 시간제 여성 임금근로자의 일과 삶의 균형 유형에 따른 시간사용과 심리적 특성. *여가학연구*, 12(1), 79-105.
- 박홍주, 이은아 (2004). 기혼여성노동자의 일·가족 경험과 직업의식. *한국여성학*, 20(2), 141-178.
- 박희봉, 이희창, 전지용 (2008). 한·중·일 3국의 가치변화 성향분석: 신세대와 기성세대간 비교. *한국행정논집*, 20(2), 501-532.
- 배규식, 김명중 (2011). 외국의 시간제 노동 사례에 비추어 본 한국의 시간제 노동. *한국노동연구원 연구보고서*.
- 배규식, 김 훈, 정동관, 양운정, 최연혁, 이상민 (2014). 시간선택제 일자리 해외사례연구. 고용노동부·노사발전재단.
- 백진아 (2003). 영국의 성평등과 여성 노동정책. *현상과 인식*, 27(1), 76-94.
- 손문금 (2005). 여성의 이중부담과 유급노동시간의 주변화: 맞벌이부부를 중심으로. *한국인구학*, 28(1), 277-311.
- 손영미, 박정열 (2014). 남녀의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인과 결과변인의 차이연구: 기혼직장인을 대상으로. *한국심리학회지: 여성*, 19(2), 161-190.
- 손영미, 전은선 (2014). 일과 삶의 균형에 대한 성차적 접근. *SSK 제 3차 통합심포지움 발표문*. 55-70.
- 송다영 (2009). 영국 가족정책의 변화와 한계. *상황과 복지*, 28, 51-94.
- 양소남 (2011). 일하는 어머니의 일-가족생활 양립을 위한 전략. *한국가족치료학회지*, 19(1), 103-126.
- 엄명용, 김효순 (2011). 미혼남녀의 향후 일-가정 양립 방안, 부부 성역할태도, 저출산 문제에 대한 견해 간 관계 탐색 연구. *한국인구학*, 34(3), 179-209.
- 유계숙 (2010). 유교적 근로관과 성역할태도가 일·가족지향성과 가족친화제도 요구도에 미치는 영향. *한국가족관계학회지*, 14(4), 91-108.
- 유영재 (1993). Investigation of cultural relativity of work value: Based on the existing empirical studies. *부산여자대학교 논문집*, 36(인문·사회과학편), 93-110.
- 윤홍식 (2006). OECD 21개국의 부모권과 노동권 보장수준을 통해 본 가족정책의 비교연구: 부모휴가와 아동보육시설 관련 정책을 중심으로. *한국사회복지학*, 58(3), 341-370.
- 윤홍식, 류연규, 송다영, 신경아, 윤성호, 이숙진, 안세아 (2011). 국내외 가족정책의 쟁점과 가족환경변화. *한국여성정책연구원*.
- 이삼식 (2006). 가치관의 변화가 결혼 및 출산 행태에 미치는 영향. *보건사회연구*, 26(2), 95-140.
- 이정희 (2014). 일·가족 양립 문제의 시대적 변화에 대한 고찰. *여성연구*, 86(1), 281-324.
- 이혜정 (2012). 다수준분석을 통한 일과 삶의 균형에 관한 연구: 세대별 일의 가치와 제도 및

- 지원분위기의 효과. 한양대학교 박사학위논문.
- 한민, 이누미야 요시유키, 김소혜, 장웨이 (2009). 새로운 문화-자기관 이론의 국가간 비교연구: 한국, 중국, 일본 대학생들의 자기관. *한국심리학회지: 일반*, 28(1), 49-66.
- 한지숙, 유계숙 (2007). 기혼근로자의 성역할 태도와 일-가족지향성이 일-가족 갈등/촉진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향. *한국가정관리학회지*, 25(5), 143-166.
- 현대경제연구원 (2014). 여성의 일가정양립과 사회자본: 국제비교를 통한 시사점. 한반도 르네상스 구현을 위한 VIP 리포트, 통권 581호. 2014.08.18.
- 홍승아, 이미화, 김영란, 유계숙, 이영미, 이연정, 이채정 (2009). 일가족양립정책의 국제 비교연구: 정책이용실태 및 일가족양립현실. *한국여성정책연구원*.
- 황성하, 남미경, 서혜전 (2010). 한국과 일본 취학 전 유아 어머니의 육아 및 육아지원에 대한 인식과 실태 비교. *생태유아교육연구*, 9(2), 105-124.
- 최은정 (2004). 영국 기업과 가족친화적 정책. *가족과 문화*, 16(3), 151-174.
- 통계청 (2013). *맞벌이 가구 현황*.
- 통계청 (2014). *경제활동인구조사*.
- 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.
- Ajzen, I. (1988). *Attitude, personality and behavior*. Chicago: The Dorsey Press.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Bu, N. M., & McKeen, C. (2001). Work goals among male and female business students in Canada and China: The effects of culture and gender. *International Journal of Human Resource Management*, 12(2), 166-183.
- Choe, M. K., Bumpass, L. L., Tsuya, N. O., & Rindfuss, R. R. (2014). Nontraditional family-related attitudes in Japan: Macro and micro determinants. *Population and Development Review*, 40(2), 241-271.
- Crompton, R. (1999). *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner*. Oxford: Oxford University Press.
- Demaris, A., Lonmore, M. A. (1996). Ideology power and testing competing explanations for perception of fairness in household labor. *Social Force*, 74(3), 1043-1071.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Eisinga, R., Grotenhuis, M., & Pelzer, B. (2013). The reliability of a two-item scale: Pearson, Cronbach, or Spearman-Brown? *International Journal of Public Health*, 58, 637-642.
- 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.
- Harpaz, I. (1990). The importance of work goal: An international perspective. *Journal of International Business Studies*, 21(1), 75-93.
- Lodhal, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.

- Markus, H., & Kitayama, S. (1991). Culture and self: implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98, 224-253.
- Mori, E., Liu, C., Otsuki, E., Mochizuki, Y., & Kashiwabara, E. (2012). Comparing child-care values in Japan and China among parents with infants. *International Journal of Nursing Practice*, 18(2), 18-27.
- Seong, M. (2011). Gender role attitudes and determinants in the early 21 century in South Korea. *Social Science Research Review*, 27(2), 289-316.
- Smola, K. W., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 363-382.
- Tolbize, A. (2008). *Generation differences in the workplace*. Research and Training Center on Community Living, University of Minnesota.
- Triandis, H. C., (1988). Collectivism vs. individualism: A reconceptualization of a basic concept in cross-cultural social psychology, in G. K. Verma and C. Bagley(Eds.), *Cross-cultural Studies of Personality, Attitudes and Cognition*(pp.60-95). London: Macmillan.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social ad intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117-1142.
- Williams, J. (2000). *Unbending gender*. Oxford: Oxford University Press.

논문 투고일 : 2015. 03. 31  
1 차 심사일 : 2015. 04. 15  
게재 확정일 : 2015. 05. 29



## **Comparative analysis of work-family balance values in Korea, Japan and U.K.: Focused on married working women**

**Young Mi Sohn**

**Cheong Yeul Park**

**Eun Seon Jeon**

Seoul School of Integrated Science & Technologies

The purpose of this study was to identify work-family balance values(work-family centrality, marriage value, child-care value, work value etc) in Korea, Japan and U. K.. Moreover, This article investigated the attitudinal generational gap in each countries. Participants were 311 Korean, 324 Japanese and 322 English married working women, who were in the thirties fifties. The major findings of this study were as follows. Compared to Japan and U. K., Korean married working women were more work-centered and likely to seek for extrinsic work value as well as intrinsic work value. While they were highly thought that a woman should work despite of her marriage, it was also strongly concerned if their work negatively affected family life, they should be better to quit their job. These results showed that conservative-liberal values were coexisted in Korean participants. Secondly, U. K. participants were more centered on the family-oriented value and thought that women were not necessary to work in work-family conflict, in comparison to Korean and Japanese. As a result of cluster analysis, they were a lot distributed in 'woman's family care oriented group' which was weigh on woman's role as a family care giver as well as 'family value oriented group'. Thirdly, Japan participants not only were less family-centered but also less work-centered. In the similar vein, they were less motivated and oriented to all of intrinsic and extrinsic work values compared with participants in Koran and U. K. On the other hand, Japanese participants, in sharp contrast to Korean, had a liberal viewpoint in work-family related values, such as woman's work, career break caused by work-family conflict, and family values. We were trying to interpret these results in consideration of socio-economic-politic as well as psychological aspects.

*Key words* : work-family, family value, gender value, work value, married women, cross-national comparison