



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

직장인의 직업 특성에 따른 일과 자녀관계의 관련성

연세대학교 보건대학원

산업환경보건학과 산업보건전공

최 기 응

직장인의 직업 특성에 따른 일과 자녀관계의 관련성

지도 윤 진 하 교수

이 논문을 보건학 석사학위 논문으로 제출함

2020 년 12 월

연세대학교 보건대학원

산업환경보건학과 산업보건전공

최 기 응

최기웅의 보건학 석사학위 논문을 인준함

심사위원 윤진하인

심사위원 원종욱인

심사위원 정선재인

연세대학교 보건대학원

2020 년 12 월 일

감사의 글

두 번의 도전으로 입학한 보건대학원의 3 년간의 생활은 쉽지만은 않았지만 앞으로 산업보건인으로 계속해서 성장하기 위한 보석 같은 시간이었습니다. 입학 후 처음 신촌의 거리를 지나 보건대학원으로 올라가며 열심히 배우고 꼭 졸업하자고 스스로에게 했던 다짐이 생각납니다. 첫 학교 등교 때 만난 동기들의 모습이 아직도 생각이 납니다. 첫 만남은 어색하였지만 시간이 지난 지금은 정말 좋은 동료가 되었습니다. 입학 후 만난 선후배와 잘 지도해주시는 교수님들 덕분에 졸업을 무사히 치를 수 있었다고 생각합니다.

논문을 준비하는 중 이직을 하게 되면서 시간이 없다는 이유로 휴학을 고민하며 논문지도 교수님이신 윤진하 교수님을 찾아갔던 생각이 납니다. 맥도날드에서 커피 한 잔을 마시며 저의 논문을 꼼꼼히 지도해주셨고 휴학 여부에 대한 고민을 상담 드리자 포기하지 말고 쓰라며 용기를 북돋아주셨던 기억이 지금도 선명합니다. 그 조언에 힘을 얻어 지금의 결과를 얻을 수 있었습니다. 그때 휴학을 말려주심에 다시 한 번 감사합니다.

다음으로 원종욱 교수님께 감사드립니다. 예심과 본심에서 미흡한 저의 논문에 값진 조언으로 마지막까지 최선을 다해 준비 할 수 있었습니다. 1년이라는 기간 동안 코로나로 인하여 오프라인에서 교수님을 직접 뵈지 못한 것이 매우 아쉬울 따름입니다.

그리고 대학원 생활을 함께한 지현이누나, 수연이누나, 주원이누나, 연희선생님 그리고 졸업동기 상우선생님 바쁜 저를 잘 이해해주고 또한 잘 챙겨줘서 너무 고맙습니다. 너무 멋진 동기들과 함께해서 행복했습니다.

대학원을 다니는 기간 동안 적극적으로 도와주신 장인어른(서재현), 장모님(김성순)께도 감사인사 드립니다. 대학원을 가는 날이면 4 시반에

일어나 첫차를 타러 갈 때 항상 지하철역까지 바라다 주시고 응원해 주셔서 너무 감사합니다. 또한 저의 아버지(최길주)에게도 감사드립니다. 대학원을 다니는 기간 동안 물질로 후원 해 주시고, 항상 격려해주셔서 지금까지 올 수 있었습니다.

마지막으로 대학원을 갈 수 있게 도와준 나의 최고의 친구이자 동반자이자 사랑하는 아내 진영이에게 진한 애정이 담긴 감사를 드립니다. 첫째 이준이가 태어난 지 얼마 지나지 않아 대학원을 가게 되었음에도 그 기간 동안 저를 지지해주고 이해해주셔서 지금의 결과를 얻을 수 있었습니다. 또한 앞으로 인천에서 멀리 떨어진 여수에서 앞으로 지내게 되는데 앞으로 이곳에서 우리 즐거운 추억을 만들며 살아보아요.

지도해주신 모든 교수님들과 주변에서 도와주신 가족에게 다시 한 번 감사의 말을 전하며, 연세대학교 보건대학원에서의 배움을 바탕으로 실력과 선한 마음을 겸비한 산업보건인이 되겠습니다.

2020 년 12 월

최 기 응 올림

차 례

국문 요약	iii
I. 서론	
1. 연구배경	1
II. 연구대상 및 방법	
1. 연구자료 및 연구대상	4
2. 연구변수	5
3. 분석방법	8
III. 연구결과	
1. 일과 자녀관계에 따른 연구대상자의 일반적 특성	9
2. 일과 자녀관계에 따른 연구대상자의 직업적 특성	11
3. 노동시간에 따른 연구대상자의 일반적 특성	13
4. 노동시간에 따른 연구대상자의 직업적 특성	16
5. 성별과 일반적 특성에 따른 일과 자녀관계의 관련성	20
6. 성별과 직업적 특성에 따른 일과 자녀관계의 관련성	22
7. 직업특성에 따른 일과 자녀관계 관련성	25
8. 직업특성에 따른 일과 자녀관계 관련성 (남녀구분)	27
IV. 고찰	29
V. 결론	35
참고문헌	36
Abstract	

표 차 례

표 1. 일과 자녀관계 관련성 정의	7
표 2. 일과 자녀관계 관련성 조작적 정의	8
표 3. 일과 자녀관계의 관련성에 따른 연구대상자의 일반적 특성	10
표 4. 일과 자녀관계의 관련성에 따른 연구대상자의 직업적 특성	12
표 5. 노동시간에 따른 연구대상자의 일반적 특성	15
표 6. 노동시간에 따른 연구대상자의 직업적 특성	19
표 7. 성별과 일반적 특성에 따른 일과 자녀관계 관련성	21
표 8. 성별과 직업적 특성에 따른 일과 자녀관계 관련성	24
표 9. 직업특성에 따른 일과 자녀관계 관련성	26
표 10. 직업특성에 따른 일과 자녀관계 관련성 (남녀구분)	28

국 문 요 약

직장인의 직업 특성에 따른 일과 자녀 관계의 관련성

본 연구는 직장인의 직업 특성에 따른 일과 자녀관계의 관련성을 조사해보고자 한다. 제 5차 근로환경 조사(The Fifth Working Conditions Survey, KWCS))자료를 이용하여 자녀가 있는 60 세 미만 임금근로자 16,231 명을 연구대상으로 하였다.

일반적 특성에 따라 보면 남성보다 여성에서, 초등학교 졸업, 100 만원-200 만원 미만의 수입의 근로자에서 자녀와 더 잘 지내지 못하는 것으로 나타났다. 직업적 특성에서는 65 시간 이상근무, 제조업, 정규직, 50 인 미만 사업장에서 자녀와 더 잘 지내지 못하는 것으로 나타났다.

다변량 로지스틱회귀 분석결과 수입이 낮아 질 수록, 주당 근무시간이 길어질수록, 교대근무, 비정규직, 일을 하고 있지 않을 때도 업무를 걱정하는 경우, 업무 피로도가 높고, 업무자율성이 낮을 수록 자녀 관계가 나쁘다고 인식하는 비율이 증가됨을 보였다.

따라서 가족관계 중 자녀관계의 향상을 위해서는 직업의 여러 특성을 관리할 필요가 있으며 이중 가장 기본적인 노동시간의 감소가 중요했다. 이를 위해 기업의 인식개선과 정부의 정책적 제도 개선이 필요하다.

핵심어 : 자녀관계, 직업특성, 노동시간, 근로환경조사

I. 서론

1. 연구배경

한국의 일자리에는 다양한 특징이 있지만 이중 대표적인 것이 저임금과 장시간 노동이다(배규식, 2012). 첫 번째로 국제적으로도 한국의 임금격차는 차이가 심하게 나타나며, 이는 직업간 임금불평등과 크게 관련 있다고 말할 수 있다(성재민, 2014). 두 번째로 장시간 노동은 한국직장인의 일과 삶의 불균형을 초래하는 주된 원인이다(구도희, 2016). 이러한 한국의 일자리 특징으로 인하여 워라벨(work life balance)이 붕괴되고, 그로 인해 가족관계에 영향을 미치게 된다.

최근 가족관계와 관련하여 자녀를 둔 아버지의 육아 참여에 관한 관심이 높아지고 있다(박철순, 고은미, 2018). 그럼에도 불구하고 직장 일로 인하여 남성들의 육아 참여에 어려움을 갖고 있다(이연승, 최진령, 김현정, 2017). 정부의 일과 가정 양립정책에서 남성의 육아 참여는 중요한 목적이자 정책이다. 이 정책은 출산율의 제고와 가정생활의 질 향상, 성별 노동 불평등 완화 등 다양한 목표를 지니고 있다(김은정, 2012). 이러한 정책의 다양한 목표 중 하나인 가족관계의 향상은 가족기능의 질적 증진을 통해서 건강한 가정과 건강한 일터를 형성 하기 위한 기본적인 토대를 마련해준다. 또한 부모와 자녀와의 관계는 직장생활을 그만둔 이후인 노년기 삶의 질 만족도와 관련하여 중요한 영향을 미치고 있어 차후

노년의 삶과도 연관된다(이민아, 강정환, 2011). 국내 연구에 따르면 노인의 경우 가족의 관계가 좋지 않을 경우 우울에 영향을 미쳤다는 연구 결과가 있으며(김미호, 문재우, 2013) 노년기 부부관계 만족도와 자녀관계 만족도가 낮을 경우 우울증 발생과도 관련성이 있다는 연구결과도 있었다(유정현, 성혜영, 2009). 이처럼 가족관계 및 자녀와의 관계는 현재뿐만 아니라 미래를 위해서라도 중요하다. 또한 가족관계에서 자녀와의 관계는 건강한 가족구성형성과 후세대양육 및 자녀의 정서적 안정 형성을 위해 중요하다.

이처럼 가족관계 및 자녀관계에 대한 중요성이 대두되면서 남성의 육아참여와 일과 가정 균형을 더욱 중요하게 생각하게 되었다. 또한 가족친화적 기업문화 보급이 사회적 관심을 갖게 되었다. 이와 관련하여 호주의 사례를 보면 1970년대 후반부터 여성노동자의 증가와 함께 임금노동자들의 평균 노동시간이 증가함에 따라 가족관계에 악영향을 미쳤으며, 이로 인하여 노동시간의 문제 또한 제기되었다(Gray, M., L. Qu, D. Stanton, R. Weston, 2004).

가족관계의 문제는 산업재해와 관련될 수도 있다. 최근 이슈가 되고 있는 직무 스트레스와 관련된 연구를 살펴보면 가족의 기능이 정상적으로 발휘 하지 못 할 경우 직업 스트레스와도 연관성을 보였다. 이민아 등의 연구에서 부모역할의 스트레스가 높으면 직무 스트레스도 높다는 연구결과가 나타났고(이은아, 2007) 이는 하인리히의 도미노 이론의 첫 번째 단계인 사회적 환경요인과의 관련이 있다(고심재, 2012). 가족관계

문제로 인한 스트레스는 직장에서 불안정한 행동으로 이어지게 되고 심각하게는 사고로 까지 이어질 우려가 있다. 또한 특수고용종사자를 대상으로 한 직무스트레스 연구에서는 직무스트레스가 산업재해에 영향을 미친다는 연구결과도 보였다(권순식, 2008). 이와 같이 가족관계의 스트레스는 직장에 연계되어 직업병으로 이어질 수 있기 때문에, 가족관계는 산재예방이라는 측면에서도 중요하다.

일의 특성 중 하나인 장시간 노동 등은 삶의 질의 저하라는 문제가 생길 수 있다(이동호, 2010). 이로 인한 일과 가정 사이에 갈등을 발생시키는 것에 영향을 미쳤으며, 이러한 갈등은 이직에 영향을 미쳤다(정우진 and 김강식 2014). 또한 일과 가정사이의 갈등은 가족관계에 영향을 미쳤는데 일과 가족 사이의 갈등이 낮을수록 자녀 양육의 참여가 높은 경향을 보였으며, 근무시간이 적을수록 일과 가족 사이 갈등이 낮게 나타났다(이숙현, 권영인, 2009). 하지만 위 두 결과는 고령자를 중심으로 한 연구이고, 2010년 초반의 과거 연구자료이므로 직장인에 대한 전반적인 연구는 여전히 필요하다. 더욱이 일로 인하여 자녀 관계에 영향을 줄 수 있는 직업특성에 대한 전반적인 연구는 없었다.

따라서 본 연구에서는 직장인의 일반적 특성 및 직업적 특성 등을 고려한 연구가 필요하다고 생각하였다. 이에 본 연구에서는 2017년 제5차 근로환경조사를 활용하여 직장인의 직업 특성에 따른 일과 자녀 관계의 관련성을 연구하고자 한다.

Ⅱ. 연구대상 및 방법

1. 연구 자료 및 연구대상

이 연구는 산업보건연구원에서 실시한 2017년 제 5차 근로환경조사(The Fifth Working Conditions Survey, KWCS)자료를 이용하였다. 근로환경조사의 목표모집단은 조사시점(17년 6월 1일)기준 대한민국에 거주하는 모든 가구 내 만 15세 이상 취업자이며, 표본 추출 틀은 2010년 인구주택총조사의 아파트 조사구 및 일반조사구 리스트와 2013년 세종시 조사구, 그리고 2010년 11월 이후부터 2017년 4월까지 신축되어 입주된 아파트를 혼합 구성하여 활용하였다.

본 연구 대상은 고등학생 이하의 자녀를 둔 임금근로자 50,205명을 대상으로 하였다. 구체적으로 근로환경조사 전체 참여자 50,205명 중 자녀가 없거나 자녀관계에 응답하지 않는 11,617명, 임금근로자가 아닌 15944명, 근속 1년 미만 근로자 2,867명을 제외하였고 고등학생 이하 자녀가 없을 것으로 추정되는 60세 이상 근로자 3,546명은 제외하였다.

위 4가지 항목에 만족하는 연구대상은 남성 7861명, 여성 8,370명으로 전체 16,231명이었다

2. 연구변수

1) 인구 사회학적 특성

연구 대상자의 인구 사회학적 특성에는 성별, 연령, 교육수준, 수입을 포함하였다.

연령은 30세 미만, 30세~40세 미만, 40세~50세 미만, 50세~60세 미만으로 구분하였다. 교육 수준은 초등학교 졸업 이하, 중학교 졸업, 고등학교 졸업, 전문대학교 졸업 이상으로 구분하였다. 수입은 100만원 미만, 100만원 이상 ~200만원 미만, 200만원 이상 ~ 300만원 미만, 300만원 이상~ 400만원 미만, 400만원 이상으로 분류하였다.

2) 직업과 관련된 기본적인 특성

연구 대상자의 인구사회학적 특성 중 직업과 관련된 기본적인 특성에는 근로시간, 교대근무 유무, 직업분류, 직장규모를 포함하였다. 주당 근로시간은 35시간 미만, 35시간 이상 45시간미만, 45시간 이상 55시간 미만, 55시간 이상 65시간 미만, 65시간 이상으로 구분하였다. 교대근무는 ‘그렇다’ 라고 대답한 경우 교대근무로 정의하였다.

직업분류는 한국표준직업분류(6차 개정)에 기반하여 분류된 10개 대분류 항목을 사무직 노동자, 판매 및 서비스업 노동자, 제조업 노동자로 소분류하였다. 자녀, 서비스 종사자, 판매 종사자를 판매 및 서비스업 노동자로 분류하였다. 단순노무 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치기계조작

및 조립 종사자를 제조업 노동자로 분류하였다. 이외 소분류에 포함하지 않은 대분류 항목의 군인과 농림 및 어업 숙련 종사자는 기타로 분류하였다.

사업장 규모는 50명 미만, 50명 이상~300명 미만, 300명 이상~500명 미만과 500명 이상으로 구분하였다.

고용형태는 “귀하는 고용될 때 고용계약기간을 정하였습니까?”의 질문을 통해 ‘정했음’으로 응답한 경우는 “계약직노동자”로 ‘정하지 않았음’으로 응답한 경우는 “정규직노동자”로 분류하였다.

“일을 하고 있지 않을 때도 업무를 걱정한다”에서는 ‘항상 그렇다’, ‘대부분 그렇다’, ‘가끔 그렇다’에 응답한 인원은 ‘그렇다’로 ‘별로 그렇지 않다’, ‘전혀 그렇지 않다’에 응답한 인원은 ‘아니다’로 분류 하였으며, 그 외 ‘모름/무응답’, ‘거절’, ‘해당없음’은 제외하였다.

“퇴근 후 너무 피곤하여 집안일을 하지 못한다”에서는 ‘항상 그렇다’, ‘대부분 그렇다’, ‘가끔 그렇다’에 응답한 인원은 ‘그렇다’로 ‘별로 그렇지 않다’, ‘전혀 그렇지 않다’에 응답한 인원은 ‘아니다’로 분류하였으며, 그 외 ‘모름/무응답’, ‘거절’, ‘해당없음’은 제외하였다.

“귀하는 근무시간 중에 개인적인 일이나 가족관련 일을 처리하기 위한 두 시간을 할애하기가(또는 할애 받기가) 어느 정도

어렵습니까?”에서는 ‘매우 쉽다’, ‘비교적 쉽다’는 쉽다로 “비교적 어렵다”, “매우 어렵다”는 어렵다로 분류하였으며, 그 외 ‘모름/무응답’, ‘거절’, ‘해당없음’은 제외하였다.

3) 일과 자녀관계의 관련성

“일을 하고 있어 자녀들과 더 잘 지낸다”의 질문에서 ‘매우 동의한다’, ‘대체로 동의한다’, ‘보통’은 긍정적 자녀관계로, ‘대체로 동의하지 않는다’, ‘전혀 동의하지 않는다’는 부정적 자녀관계로 정의 하였다.

‘해당없음’, ‘모름/무응답’, ‘거절’한 인원은 제외하였다. 부정적 자녀관계를 중점으로 보기 위하여 ‘보통’의 경우 ‘동의’에 포함하였다.

<표 1> 일과 자녀관계의 관련성 정의

Q. 귀하가 현재 하시는 일에 대해 “일을 하고 있어 자녀들과 더 잘 지낸다”의 문항에 어느 정도 동의하십니까?	
답변	조작적 정의
① 매우 동의 한다	긍정적 자녀관계
② 대체로 동의한다	
③ 보통	
④ 대체로 동의하지 않는다	부정적 자녀관계
⑤ 전혀 동의하지 않는다.	

<표 2> 일과 가정 균형 관련 질문 용어보정

문항	조작적 정의
일을 하고 있지 않을 때도 업무를 걱정한다 (점심시간, 퇴근 후, 주말, 휴가)	일을 하고 있지 않을 때도 업무를 걱정함
퇴근 후 너무 피곤하여 집안일을 하지 못한다	업무 피로도
귀하가 근무시간 중에 개인적인 일이나 가족관련 일을 처리하기 위해 한 두 시간을 할애하기가 어느 정도 어렵습니까?	업무 자율성

3. 분석방법

2017년 5차 근로환경조사는 통계분석용 설문지로 복합표본설계를 기반으로 조사한 자료로 이를 고려한 분석방법과 가중치를 적용하였으며, 통계분석을 위해 통계프로그램 R ver 4.03을 이용하였다. 연구 분석방법은 다음 순서로 진행하였다. 일과 자녀와의 관련성에 따른 특성을 확인하기 위해 빈도분석 및 X2-검정을 실시하였다. 일과 자녀와의 관련성에 대해 부정적이라고 답하는 것의 비차비 및 95% 신뢰구간을 구하기 위해 다변량 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 일과 자녀관계에 따른 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자 중 일과 자녀관계가 긍정적이라고 응답한 인원은 14,646명(90.2%), 부정적이라고 응답한 인원은 1,585명(9.8%)이었다. 평균연령은 긍정적인 경우 44.86세이고, 부정적이라고 응답한 경우 44.50세였다. 일반적인 특성에서 긍정적 응답 비율을 보면 아래와 같다. 성별에서는 남성(7157명, 91.0%)이 여성(7489명, 89.0%)보다 동의 한 인원의 비율이 높았다. 연령은 30세 미만(723명, 89.15%)과, 30세 이상 40세 미만(3417명, (89.15%)의 비율이 가장 낮았으며, 40세 이상 50세 미만(5504명, 91.02%)에서 가장 비율이 높았다. 교육수준에서는 전문대졸이상에서 (9153명, 91.32%)에서 비율이 가장 높았다. 수입에서는 400만원 이상 (2852명, 93.65%)로 비율이 가장 높았다.

<표 3> 일과 자녀관계의 관련성에 따른 연구대상자의 일반적 특성 단위 : 명(%)

특성	구분	긍정적	부정적	합계	<i>P</i>
평균나이	평균(SD)	44.9(8.62)	44.5(8.94)	44.8(8.65)	0.111
성별	남성	7157(91.0)	704(9.0%)	7861(100.0)	<0.001
	여성	7489(89.5)	881(10.5)	8370(100.0)	
나이	<30	723(89.2)	88(10.8)	811(100.0)	0.015
	30-39	3417(89.1)	416(10.9)	3833(100.0)	
	40-49	5504(91.0)	543(9.0)	6047(100.0)	
	50-59	5002(90.3)	538(9.7)	5540(100.0)	
학력	초등졸업	104(86.7)	16(13.3)	120(100.0)	<0.001
	중등졸업	377(87.7)	53(12.3)	430(100.0)	
	고등졸업	5006(88.6)	646(11.4)	5652(100.0)	
	대학졸업	9153(91.3)	870(8.7)	10023(100.0)	
수입	<100	705(89.4)	84(10.6)	789(100.0)	<0.001
	100-199	4827(88.6)	620(11.4)	5447(100.0)	
	200-299	4472(89.9)	504(10.1)	4976(100.0)	
	300-399	2818(92.1)	241(7.9)	3059(100.0)	
	>=400	1741(93.7)	118(6.3)	1859(100.0)	
전체		14646(90.2)	1585(9.8)	16231(100.0)	

2. 일과 자녀관계 관련성에 따른 연구대상자의 직업적 특성

직업적 특성에서 긍정적 자녀관계에 동의한 비율은 아래와 같다. 노동시간의 경우 35시간이상 45시간 미만(8,176명, 91.8%)에서 비율이 가장 높았다. 교대근무는 비교대근무(13,184명, 90.3%)에서 비율이 높았으나 유의하지 않았다. 직업분류에서는 농업과 군인(71명 93.4%)에서 가장 비율이 높았다. 고용형태에서는 비정규직(13,416명 90.4%)에서 비율이 높았다. 사업장규모는 300인 이상 500명 미만(331명, 92.5%)에서 비율이 가장 높았다.

일을 하고 있지 않을 때도 업무를 걱정 하는지 에서는 그렇지 않다(9,672명, 90.9%)에서 비율이 높았다. 업무피로도 여부에서는 그렇지 않다(8,380명, 95.5%)에서 비율이 가장 높았다. 업무자율성 여부에서는 쉽다(6,266명, 92.1%)에서 비율이 가장 높았다.

<표 4> 일과 자녀관계의 관련성에 따른 연구대상자의 직업적 특성 단위 : 명(%)

특성	구분	긍정적	부정적	합계	P
노동시간	<35	894 (89.7)	103 (10.3)	997 (100.0)	<0.001
	35-44	8176 (91.8)	735 (8.2)	8911 (100.0)	
	45-54	4182 (89.0)	516 (11.0)	4698 (100.0)	
	55-64	1084 (86.2)	174 (13.8)	1258 (100.0)	
	>=65	310 (84.5)	57 (15.5)	367 (100.0)	
교대근무	교대근무	1462 (89.2)	177 (10.8)	1639 (100.0)	0.149
	비 교대근무	13184 (90.3%)	1408 (9.7%)	14592 (100.0)	
직업	기타	71 (93.4)	5 (6.6)	76 (100.00%)	<0.001
	제조업	3295 (88.3)	436 (11.7)	3731 (100.0)	
	사무직	7122 (91.7)	641 (8.3)	7763 (100.0)	
	서비스 및 판매업	4158 (89.2)	503 (10.8)	4661 (100.0)	
채용형태	정규직	1230 (88.7)	157 (11.3)	1387 (100.0)	0.046
	비정규직	13416 (90.4)	1428 (9.6)	14844 (100.0)	
사업장 규모	<50	9398 (89.4)	1116 (10.6)	10514 (100.0)	<0.001
	50-299	2610 (91.4)	245 (8.6)	2855 (100.0)	
	300-499	331 (92.5)	27 (7.5)	358 (100.0)	
	>=500	2307 (92.1)	197 (7.9)	2504 (100.0)	
일을 하고 있지 않을 때도 업무를 걱정함	아니다	9672 (90.9)	965(9.1)	10637 (100.0)	<0.001
	그렇다	4974 (88.9)	620(11.1)	5594 (100.0)	
업무 피로도	아니다	8380 (88.9)	708 (8.1)	8771 (100.0)	<0.001
	그렇다	6583 (88.2)	877 (11.8)	7460 (100.0)	
업무자율성	어렵다	8380 (88.9)	1050 (11.1)	9430 (100.0)	<0.001
	쉽다.	6266 (92.1)	535 (7.9)	6801 (100.0)	
합계		14646(90.2)	1585(9.8)	16231(100.0)	

3. 노동시간에 따른 연구대상자의 일반적 특성

주당 노동시간에 응답한 인원의 일반적 특성을 살펴보면 다음과 같다. 성별($p<0.001$), 나이($p<0.001$), 교육수준($p<0.001$), 수입($p<0.001$)에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 성별은 남성과 여성 모두 경우 35시간 이상 45시간 미만에서 비율이 가장 높았다. 나이는 35시간 미만에서는 50세이상 60세미만(459명 8.3%)에서 가장 비율이 높았으며, 35시간 이상 45시간 미만에서는 30세이상 40세미만(2220명, 57.9%)로 가장비율이 높았다. 45시간 이상 55시간 미만과 55시간 이상 65시간 미만에서는 30세 미만에서 가장 비율이 높았다. 65시간 이상에서는 50세 이상 60세미만 (167명, 3.0%)로 가장 비율이 높았다.

교육수준은 35시간 미만에서 초등학교 졸업(24명, 20.0%)로 비율이 가장 높았으며, 35시간 이상 45시간 미만에서는 전문대학교 이상 졸업(6281명, 62.7%)로 가장 비율이 높았다. 45시간 이상 55시간 미만에서는 고등학교 졸업(1895명 33.5%)가 가장 비율이 높았고 55시간 이상 65시간 미만에서는 중학교 졸업(58명 13.5%)에서 가장 비율이 높았다. 65시간 이상에서는 중학교 졸업(26명 6.0%)로 가장 비율이 높았다.

수입은 35시간 미만에서 100만원 미만(493명 62.5%)로 가장 비율이 높았다. 35시간이상 45시간 미만에서는 400만원 이상(1244명, 66.9%)이 가장 비율이 높았다. 45시간 이상 55시간 미만에서는 200만원 이상

300만원미만(1606명 32.3%)로 가장 비율이 높았다. 55시간 이상 65시간 미만에서는 200만원 이상 300만원 미만(445명 8.9%)에서 가장 비율이 높았다. 65시간 이상에서는 200만원 이상 300만원 미만(141명, 2.8%)가 가장 비율이 높았다.

<표 5> 노동시간에 따른 연구대상자의 일반적 특성 단위 : 명(%)

구분	주당 노동시간						P
	<35	35-44	45-54	55-64	>=65	합계	
평균 나이							
평균(SD)	47.2 (8.7)	44.5 (8.5)	44.8 (8.6)	45.1 (9.3)	46.2 (9.4)	44.8 (8.7)	<0.001
성별							
남성	156(2.0)	4373(55.6)	2383(30.3)	715(9.1)	234(3.0)	7861(100.0)	<0.001
여성	841(10.0)	4538(54.2)	2315(27.7)	543(6.5)	133(1.6)	8370(100.0)	
나이							
<30	39(4.8)	413(50.9)	246(30.3)	90(11.1)	23(2.8)	811(100.0)	<0.001
30-39	160(4.2)	2220(57.9)	1110(29.0)	271(7.1)	72(1.9)	3833(100.0)	
40-49	339(5.6)	3456(57.2)	1735(28.7)	412(6.8)	105(1.7)	6047(100.0)	
50-59	459(8.3)	2822(50.9)	1607(29.0)	485(8.8)	167(3.0)	5540(100.0)	
교육수준							
초등졸업	24(20.0)	56 (46.7)	25(20.8)	9(7.5)	6(5.0)	120(100.0)	<0.001
중등졸업	61(14.2)	166(38.6)	119(27.7)	58(13.5)	26(6.0)	430(100.0)	
고등졸업	475(8.4)	2404(42.5)	1895(33.5)	666(11.8)	212(3.8)	5652(100.0)	
대학졸업	436(4.3)	6281(62.7)	2658(26.5)	525(5.2)	123(1.2)	10023(100.0)	
수입							
<100	493(62.5)	208(26.4)	64(8.1)	22(2.8)	2(0.3)	789(100.0)	<0.001
100-199	348(6.4)	2778(51.0)	1729(31.7)	461(8.5)	131(2.4)	5447(100.0)	
200-299	100(2.0)	2684(53.9)	1606(32.3)	445(8.9)	141(2.8)	4976(100.0)	
300-399	32(1.0)	1938(63.4)	814(26.6)	214(7.0)	61(2.0)	3059(100.0)	
>400	18(1.0)	1244(66.9)	461(24.8)	107(5.8)	29(1.6)	1859(100.0)	
합계	997(6.1)	8911(54.9)	4698(28.9)	1258(7.8)	367(2.3)	16231(100.0)	

4. 노동시간에 따른 연구대상자의 직업적 특성

주당 노동시간에 응답한 인원의 직업적 특성을 살펴보면 다음과 같다. 긍정적 자녀관계($p<0.001$), 교대근무($p<0.001$), 직종분류($p<0.001$), 계약방식($p<0.001$), 사업장규모($p<0.001$), 퇴근 후 업무연속성 ($p<0.001$), 업무 피로도 ($p<0.001$)에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었다.

자녀관계는 35시간 미만에서 부정적 자녀관계(103명 6.5%)의 비율이 더 높았다. 35시간이상 45시간 미만에서는 긍정적 자녀관계(8176명 66.8%)의 비율이, 45시간이상 55시간미만 (516명, 32.6%)과 55시간이상 65시간 미만은 부정적 자녀관계(174명, 10.8%)의 비율이 더 높았다. 65시간이상도 부정적 자녀관계(57명, 3.6%)가 더 높았다.

교대근무는 35시간 미만에서 비교대근무(902명 6.2%)의 비율이, 35시간이상 45시간 미만은 비교대근무(8076명 55.3%)에서, 45시간이상 55시간 미만에서는 교대근무(486명 29.7%) 비율이 더 높았다. 55시간 이상 65시간 미만에서는 비교대근무(153명, 9.3%)가 비율이 더 높았다. 65시간 이상에서는 교대근무(70명, 4.3%)가 비율이 더 높았다.

직업분류에서는 35시간 미만에서는 판매/서비스업(399명 8.6%)로 가장 높았고 사무직(292명, 3.8%)로 가장 낮았다. 35시간이상 45시간 미만에서는 사무직(5412명, 69.7%)로 가장 비율이 높았고 판매/서비스업(1858명, 39.9%)로 비율이 가장 낮았다. 45시간이상 55시간

미만에서는 판매/서비스업(1608명 34.5%)의 비율이 가장 높았으며, 사무직(1789명, 23.0%)이 가장 낮았다. 55시간이상 65시간 미만은 판매/서비스업(624명 13.4%)가 가장 비율이 높았고, 사무직(217명, 2.8%)가 가장 낮았다. 65시간 이상에서는 제조업(141명 3.8%)가 가장 높았고 사무직(53명 0.7%)이 가장 낮았다

계약방식은 35시간 미만에서 정규직(223명 16.1%)이 높았다. 35시간 이상 45시간 미만에서는 비정규직(8236명 55.5%)의 비율이 높았다. 45시간 이상 55시간 미만에서는 비정규직(4328명 29.2%)의 비율이 높았다. 55시간이상 65시간 미만에서는 비정규직(1178명 7.9%)의 비율이 높았고, 65시간 이상에서는 정규직(39명 2.8%)의 비율이 높았다.

사업장 규모는 35시간 미만에서 50인미만(835명, 7.9%)의 비율이 가장 높았고 300인이상 500인 미만(6명 1.7%)이 가장 낮았다. 35시간 이상 45시간 미만에서는 300인이상 500인미만(250명 69.8%)이 가장 높았고 50인 미만(5081명, 48.3%)로 가장 낮았다. 45시간이상 55시간 미만은 50인 미만(3354명, 31.9%)로 비율이 가장 높았고, 500인 이상(563명, 22.5%)에서 가장 낮았다. 55시간이상 65시간 미만은 50인 미만(972명, 9.2%)에서 비율이 가장 높았고, 300인이상 500인미만(13명, 3.6%)에서 비율이 가장 낮았다. 65시간 이상에서는 50인 미만(272명, 2.6%)로 비율이 가장 높았고, 300인이상 500인미만(4명, 1.1%)에서 가장 낮았다.

일을 하고 있지 않을 때도 업무를 걱정 하는지 여부의 응답자중 35시간

미만은 아니다(749명, 7.8%)의 응답비율이 높았고, 35시간이상 45시간 미만도 아니다(5863명, 59.1%)에 응답비율이 높았다. 45시간 이상 55시간 미만은 그렇다(1694명, 30.3%)의 비율이 높았고 55시간이상 65시간미만도 그렇다(476명, 8.5%)의 비율이 높았다. 65시간 이상의 경우도 그렇다(128명, 2.3%)의 비율이 높았다.

업무피로도여부 응답자 중 35시간 미만은 그렇지 않다(680명 7.8%)의 비율이 높았다. 35시간 이상 45시간 미만도 그렇지 않다(5180명, 59.1%)의 비율이 높았다. 45시간 이상 55시간 미만은 그렇다(2395명, 32.1%)의 비율이 높았고, 55시간이상 65시간 미만의 경우도 그렇다(750명, 10.1%)의 비율이 높았다. 65시간 이상도 그렇다(267명, 3.6%)의 비율이 높았다.

업무자율성여부 응답자 중 35시간 미만은 쉽다(474명, 7.0%)의 비율이 높았으며, 35시간이상 45시간미만의 경우도 쉽다(3987명, 58.6%)의 비율로 높았다. 45시간이상 55시간미만의 경우 어렵다(2914명, 30.9%)의 비율이 높았으며 55시간이상 65시간미만의 경우도 어렵다(802명, 8.5%)의 비율이 높았다. 65시간이상의 경우 또한 어렵다(267명, 2.8%)의 비율이 높았다.

<표 6> 노동시간에 따른 연구대상자의 직업적 특성 단위 : 명(%)

구분	주당 노동시간					P
	<35	35-44	45-54	55-64	>=65	
자녀관계						
긍정적	894(6.1)	8176(55.8)	4182(28.6)	1084(7.4)	310(2.1)	<0.001
부정적	103(6.5)	735(46.4)	516(32.6)	174(11.0)	57(3.6)	
교대근무여부						
교대근무	95(5.8)	835(50.9)	486(29.7)	153(9.3)	70(4.3)	<0.001
비교대근무	902(6.2)	8076(55.3)	4212(28.9)	1105(7.6)	297(2.0)	
직업						
기타	6(7.9)	48(63.2)	17(22.4)	4(5.3)	1(1.3)	<0.001
제조업	300(8.0)	1593(42.7)	1284(34.4)	413(11.1)	141(3.8)	
사무직	292(3.8)	5412(69.7)	1789(23.0)	217(2.8)	53(0.7)	
서비스 및 판매업	399(8.6)	1858(39.9)	1608(34.5)	624(13.4)	172(3.7)	
채용형태						
정규직	223(16.1)	675(48.7)	370(26.7)	80(5.8)	39(2.8)	<0.001
비정규직	774(5.2)	8236(55.5)	4328(29.2)	1178(7.9)	328(2.2)	
사업장 규모						
<50	835(7.9)	5081(48.3)	3354(31.9)	972(9.2)	272(2.6)	<0.001
50-299	90(3.2)	1861(65.2)	696(24.4)	161(5.6)	47(1.6)	
300-499	6(1.7)	250(69.8)	85(23.7)	13(3.6)	4(1.1)	
>=500	66(2.6)	1719(68.7)	563(22.5)	112(4.5)	44(1.8)	
일을 하고 있지 않을 때도 업무를 걱정함						
아니다	749(7.0)	5863(55.1)	3004(28.2)	782(7.4)	239(2.2)	<0.001
그렇다	248(4.4)	3048(54.5)	1694(30.3)	476(8.5)	128(2.3)	
업무 피로도						
아니다	680(7.8)	5180(59.1)	2303(26.3)	508(5.8)	100(1.1)	<0.001
그렇다	317(4.2)	3731(50.0)	2395(32.1)	750(10.1)	267(3.6)	
업무자율성						
어렵다	523(5.5)	4924(52.2)	2914(30.9)	802(8.5)	267(2.8)	<0.001
쉽다	474(7.0)	3987(58.6)	1784(26.2)	456(6.7)	100(1.5)	

5. 성별과 일반적 특성에 따른 일과 자녀관계의 관련성

긍정적 자녀관계에 응답한 남녀 특성을 살펴보면 남성의 경우 교육수준($p<0.001$), 수입($p<0.001$)에서 유의미한 차이가 있었으며, 여성의 경우 나이($p<0.001$)에서 유의미한 차이를 보였다. 나이의 경우 여성에서 유의미한 차이를 보였으며, 긍정적으로 응답한 인원 중 40세이상 50세미만(2834명, 90.3%)에서 가장 비율이 높았으며, 30세이상 40세미만(1535명, 80.0%)에서 가장 비율이 낮았다. 교육수준은 남성에서 유의미한 차이를 보였으며, 긍정적 자녀관계로 응답한 인원 중 전문대졸업(4,988명, 92.5%)에서 가장 비율이 높았다. 수입은 남성에서 유의미한 차이를 보였으며, 긍정적 자녀관계로 응답한 경우 중에는 400만원 이상(1,458명, 93.9%)에서 가장 비율이 높았다.

<표 7> 성별과 일반적 특성에 따른 일과 자녀관계의 관련성 단위 : 명(%)

구분	남성			여성		
	긍정적	부정적	<i>P</i>	긍정적	부정적	<i>P</i>
나이						
<30	358(88.6)	46(11.4)	0.14	365(89.7)	42(10.3)	0.002
30-39	1882(91.0)	186(9.0)		1535(87.0)	230(13.0)	
40-49	2670(91.8)	239(8.2)		2834(90.3)	304(9.7)	
50-59	2247(90.6)	233(9.4)		2755(90.0)	305(10.0)	
교육수준						
초등졸업	47(85.5)	8(14.5)	<0.001	57(87.7)	8(12.3)	0.393
중등졸업	129(83.2)	26(16.8)		248(90.2)	27(9.8)	
고등졸업	1989(88.2)	266(11.8)		3017(88.8)	380(11.2)	
대학졸업	4988(92.5)	404(7.5)		4165(89.9)	466(10.1)	
수입						
<100	90(90.9)	9(9.1)	<0.001	615(89.1)	75(10.9)	0.446
100-199	802(86.1)	130(13.9)		4025(89.1)	490(10.9)	
200-299	2516(89.9)	283(10.1)		1956(89.8)	221(10.2)	
300-399	2244(92.6)	179(7.4)		574(90.3)	62(9.7)	
>400	1458(93.9)	94(6.1)		283(92.2)	24(7.8)	
합계	7157(95.5)	663(4.5)		7489(89.5)	881(10.5)	

6. 성별과 직업적 특성에 따른 일과 자녀관계의 관련성

노동시간은 남성의 경우 부정적 자녀관계에 응답한 인원 중 65시간 이상(37명, 15%)에서 가장 비율이 높았으며 여성의 경우도 65시간 이상(20명 15%)에서 가장 비율이 높았다.

교대근무는 부정적 자녀관계에 응답한 인원 중 남성에서는 교대근무(87명, 10.5%)의 비율이 높았으며 여성에서도 교대근무(90명, 11.1%)의 비율이 높았다. 직업분류에서는 부정적 자녀관계에 응답한 인원 중 남성에서는 제조업(299명, 11.7%)에서 가장 높았으며, 여성에서도 제조업(137명, 11.6%)에서 비율이 가장 높았다. 긍정적 자녀관계에 응답한 인원 중 남성에서는 기타(57명, 93.4%)에서 가장 높았으며, 여성에서도 기타(14명, 93%)에서 가장 비율이 높았다.

계약방식은 부정적 자녀관계에 응답한 인원 중 남성에서는 정규직(58명, 11.8%)로 높았으며, 여성의 경우 유의미하지 않았다. 사업장 규모에서는 부정적 자녀관계에 응답한 인원 중 남성에서는 50인미만(449명, 10.2%)로 가장 높았으며, 여성에서는 유의미한 차이가 없었다. 긍정적 자녀관계에서는 남성에서는 300인이상 500인 미만(218명, 94.4%)에서 가장 비율이 높았다.

일을 하고 있지 않을 때도 업무를 걱정하는 경우 부정적 자녀관계에 응답한 인원 중 남성은 그렇다(302명, 10.7%)가 더 높았으며, 여성도

그렇다(318명, 11.4%)로 높았다. 업무피로도 여부에서 부정적 자녀관계에 응답한 인원 중 남성은 그렇다(377명, 11.4%)가 더 높았으며, 여성도 그렇다(500명, 12.0%)로 더 높았다. 업무자율성 여부에서 부정적 자녀관계에 응답자 중 남성은 어렵다(476명, 10.3%)가 높았으며, 여성도 어렵다(574명, 12.0%)가 높았다.

<표 8> 성별과 직업적 특성에 따른 일과 자녀관계의 관련성

단위 : 명(%)

구분	남성			여성		
	긍정적	부정적	P	긍정적	부정적	P
노동시간						
<35	137(87.8)	19(12.2)	<0.001	757(90.0)	84(10.0)	<0.001
35-44	4060(92.8)	313(7.2)		4116(90.7)	422(9.3)	
45-54	2145(90.0)	238(10.0)		2037(88.0)	278(12.0)	
55-64	618(86.4)	97(13.6)		466(85.8)	77(14.2)	
>=65	197(84.2)	37(15.8)		113(85.0)	20(15.0)	
교대근무여부						
교대근무	741(89.5)	87(10.5)	0.112	721(88.9)	90(11.1)	0.618
비교대근무	6416(91.2)	617(8.8)		6768(89.5)	791(10.5)	
직업						
기타	57(93.4)	4(6.6)	<0.001	14(93.3)	1(6.7)	0.296
제조업	2250(88.3)	299(11.7)		1045(88.4)	137(11.6)	
사무직	3673(93.3)	262(6.7)		3449(90.1)	379(9.9)	
판매 및 서비스	1177(89.4)	139(10.6)		2981(89.1)	364(10.9)	
채용형태						
정규직	435(88.2)	58(11.8)	0.03	795(88.9)	99(11.1)	0.612
비정규직	6722(91.2)	646(8.8)		6694(89.5)	782(10.5)	
사업장규모						
<50	3945(89.8)	449(10.2)	<0.001	5453(89.1)	667(10.9)	0.294
50-299	1526(92.1)	131(7.9)		1084(90.5)	114(9.5)	
300-499	218(94.4)	13(5.6)		113(89.0)	14(11.0)	
>=500	1468(93.0)	111(7.0)		839(90.7)	86(9.3)	
일을 하고 있지 않을 때도 업무를 걱정 함						
아니다	4644(92.0)	402(8.0)	<0.001	5028(89.9)	563(10.1)	0.059
그렇다	2513(89.3)	302(10.7)		2461(88.6)	318(11.4)	
업무 피로도						
아니다	4226(92.8)	327(7.2)	<0.001	3837(91.0)	381(9.0)	<0.001
그렇다	2931(88.6)	377(11.4)		3652(88.0)	500(12.0)	
업무차율성						
어렵다	4152(89.7)	476(10.3)	<0.001	4228(88.0)	574(12.0)	<0.001
쉽다	3005(92.9)	228(7.1)		3261(91.4)	307(8.6)	
합계	7157(95.5)	663(4.5)		7489(89.5)	881(10.5)	

7. 직업특성에 따른 일과 자녀관계의 관련성

일과 자녀관계의 관련성이 부정적인 경우의 비차비를 구하기 위해 다변량 이항로지스틱 회귀분석을 시행하였다. Model I에서는 개인적 특성(성별, 나이, 교육수준, 수입) 및 직업적 특성(교대근무, 계약구분, 일을 하고 있지 않을 때도 업무를 걱정함, 업무피로도, 업무 자율성)을 통제하여 분석하였고, Model II에서는 직업적 특성을 통제하였다.

노동시간이 길수록 일과 자녀관계 관련성은 부정적인 것을 확인 할 수 있었다. 이러한 결과는 개인적인 특성 및 직업적 특성을 통제한 후에도 동일하였다. Model I에서 노동시간 45시간이상 55시간 미만일 때 1.37(95%CI 1.22-1.55)로 나타났으며, 55시간이상 65시간미만에서 1.79(95%CI 1.50-2.74)이며, 65시간 이상에서 2.05(95%CI 0.53-2.74)로 나타났다. Model II에서 45시간 이상 55시간 미만은 1.32(95%CI 1.17-1.49)이 나왔으며 55시간 이상 55시간 미만은 1.65(95%CI 1.38-1.98), 65시간 이상에서는 1.84(95%CI 1.36-2.49)로 나타났다. Model III에서는 45시간이상 55시간 미만에서 1.29(95%CI 1.14-1.45), 55시간 이상 65시간 미만은 1.55(95%CI 1.29-1.87), 65시간 이상에서 1.56(95%CI 1.15-2.12)이 나타났다.

<표 9> 직업 특성에 따른 일과 자녀관계 관련성

특성	구분	OR (95% CI)		
		모델 1	모델 2	모델 3
노동시간	<35	1.28 (1.03-1.59)	1.12 (0.87-1.45)	1.12 (0.86-1.45)
	35-44	1 (reference)	1 (reference)	1 (reference)
	45-54	1.37 (1.22-1.55)	1.32 (1.17-1.49)	1.29 (1.14-1.45)
	55-64	1.79 (1.50-2.13)	1.65 (1.38-1.98)	1.55 (1.29-1.87)
	>=65	2.05 (1.53-2.74)	1.84 (1.36-2.49)	1.56 (1.15-2.12)
성별	남성		1 (reference)	1 (reference)
	여성		1.06 (0.93-1.20)	1.07 (0.94-1.21)
나이	<30		1 (reference)	1 (reference)
	30-39		1.12 (0.87-1.43)	1.11 (0.86-1.42)
	40-49		0.89 (0.70-1.13)	0.89 (0.69-1.13)
	50-59		0.88 (0.69-1.13)	0.88 (0.69-1.13)
교육수준	초등졸업		1 (reference)	1 (reference)
	중등졸업		0.88 (0.48-1.60)	0.89 (0.49-1.63)
	고등졸업		0.81 (0.47-1.38)	0.84 (0.49-1.43)
	대학졸업		0.67 (0.39-1.15)	0.71 (0.41-1.23)
수입	<100		1 (reference)	1 (reference)
	100-199		1.04 (0.78-1.38)	1.00 (0.76-1.33)
	200-299		0.94 (0.70-1.26)	0.92 (0.68-1.24)
	300-399		0.78 (0.57-1.08)	0.77 (0.56-1.06)
	>400		0.66 (0.47-0.94)	0.66 (0.46-0.94)
교대근무	교대근무			1 (reference)
	비교대근무			0.95 (0.80-1.12)
채용형태	정규직			1 (reference)
	비정규직			0.90 (0.75-1.07)
일을 하고 있지 않을 때도 업무를 걱정함	아니다			1 (reference)
	그렇다			0.99 (0.83-1.19)
업무 피로도	아니다			1 (reference)
	그렇다			1.55 (1.33-1.80)
업무자율성	어렵다			1 (reference)
	쉽다			0.73 (0.65-0.81)

모델 I: 노동시간 보정

모델 II: 모델 I+ 성별, 나이, 교육수준, 수입 보정

모델 III: 모델 II+ 교대근무, 채용형태, 휴식 시 업무연속성, 업무 피로도, 업무자율성 보정

8. 작업특성에 따른 일과 자녀관계의 관련성(남녀구분)

성별을 나누어 작업특성에 따른 자녀관계를 분석하였다. 남녀로 구분하여 개인적인 특성 및 직업적 특성을 통제하여 분석하였다. 그 결과 남녀 모두에서 노동시간이 길어 질수록 일과 자녀관계의 관련성은 부정적인 것으로 나타났다. 남자에서 부정적 자녀관계의 비차비(95% 신뢰구간)은 45시간이상 55시간 미만에서 1.24(95%CI 1.04-1.49)로 나타났으며, 55시간 이상 65시간 미만에서는 1.62(95%CI 1.26-2.09), 65시간 이상에서는 1.67(95%CI 1.14-2.46)으로 나타났다. 여성에서 부정적 자녀관계에 대한 비차비(95% 신뢰구간)는 45시간이상 55시간 미만에서는 1.29(95% CI 1.09-1.52), 55시간이상 65시간미만(95% CI 1.13-1.94)로 나타났다.

일과 자녀관계 관련성에 대한 부정적 자녀관계 응답의 비차비(95% 신뢰구간)는 일을 하고 있지 않을 때도 업무를 걱정하는 경우 1.27(95%CI 1.07-1.51)로 나타났으며, 업무피로도가 있는 경우 남성은 1.34(95%CI 1.12-1.59), 여성은 1.26(95%CI 1.09-1.48)로 나타났다. 업무의 자율성이 있는 경우 남성은 0.74(95%CI 0.63-0.88), 여성은 0.73(95%CI 0.63-85)로 나타났다.

<표 10> 직업 특성에 따른 일과 자녀관계 관련성 (남녀구분)

특성	구분	OR(95% CI)	
		남성	여성
		모델 I	모델 I
노동시간	<35	1.38 (0.82-2.32)	1.07 (0.79-1.45)
	35-44	1 (reference)	1 (reference)
	45-54	1.24 (1.04-1.49)	1.29 (1.09-1.52)
	55-64	1.62 (1.26-2.09)	1.48 (1.13-1.94)
	>=65	1.67 (1.14-2.46)	1.48 (0.89-2.45)
성별	남성	1 (reference)	1 (reference)
	여성	1.07 (0.94-1.21)	1.07 (0.94-1.21)
나이	<30	1 (reference)	1 (reference)
	30-39	0.99 (0.70-1.42)	1.33 (0.94-1.89)
	40-49	0.93 (0.65-1.32)	0.92 (0.65-1.30)
	50-59	0.99 (0.69-1.40)	0.89 (0.63-1.26)
교육수준	초등졸업	1 (reference)	1 (reference)
	중등졸업	1.14 (0.48-2.74)	0.79 (0.34-1.83)
	고등졸업	0.87 (0.40-1.89)	0.91 (0.43-1.93)
	대학졸업	0.68 (0.31-1.48)	0.80 (0.37-1.71)
수입	<100	1 (reference)	1 (reference)
	100-199	1.56 (0.75-3.24)	0.88 (0.64-1.20)
	200-299	1.20 (0.58-2.47)	0.83 (0.59-1.17)
	300-399	0.96 (0.46-1.99)	0.85 (0.56-1.29)
	>400	0.83 (0.39-1.75)	0.69 (0.41-1.17)
교대근무여부	교대근무	1 (reference)	1 (reference)
	비교대근무	0.92 (0.72-1.18)	1.01 (0.80-1.27)
채용형태	정규직	1 (reference)	1 (reference)
	비정규직	0.84 (0.62-1.12)	0.96 (0.76-1.20)
일을 하고 있지 않을 때 업무 걱정함	아니다	1 (reference)	1 (reference)
	그렇다	1.27 (1.07-1.51)	1.07 (0.92-1.26)
업무피로도	아니다	1 (reference)	1 (reference)
	그렇다	1.34 (1.12-1.59)	1.26 (1.08-1.48)
업무자율성	어렵다	1 (reference)	1 (reference)
	쉽다	0.74 (0.63-0.88)	0.73 (0.63-0.85)

IV. 고찰

이 연구에서는 직업 특성에 따른 일과 자녀관계의 관련성을 조사하였다. 제5차 근로환경조사를 활용하여 국내 자녀가 있는 직장인을 대상으로 대상자의 일반적 특성, 직업적 특성을 통해 자녀관계 영향에 대해 알아보고 분석 하였다. 조사 결과, 수입이 낮아 질 수록, 주당 근무시간이 길어질수록, 교대근무, 비정규직, 일을 하고 있지 않을 때도 업무를 걱정하는 경우, 업무 피로도가 높고, 업무자율성이 낮을 수록 자녀관계가 나쁘다고 인식하는 비율이 증가됨을 보였다.

연구대상자의 일과 자녀와의 관계에 있어 일반적 특성을 분석한 결과 교육수준, 수입 항목에서 유의미한 차이를 보였다. 교육수준에서는 학력이 높을수록 자녀관계가 더 좋은 것으로 나타났다. 또한 부모의 수입이 많을수록 부모가 느끼는 자녀관계에 대해 더욱 긍정적으로 인식한다는 연구 결과를 보였다. 국내 연구에 따르면 가정의 사회경제적 지위는 어머니의 심리적 복지감을 통해 아동의 학교적응에 영향을 미쳤다(송신영, 박성연, 2008). 이러한 이유에서 사회경제적 지위가 높을 수록 부모의 교육수준과 수입은 높아지게 되고 부모의 심리적 안정감에서 나오는 행동으로 자녀와의 관계가 좋아지게 된다.

연구대상자의 직업적 특성으로 분석한 결과 노동시간이 길어질수록 자녀관계가 더 좋지 못한 것으로 나타났다. 직업군에서는 제조업에 종사한

직장인의 경우 자녀와의 관계가 가장 좋지 않았다. 사업장 규모가 클수록 직장인이 느끼는 자녀와의 관계가 더 좋았다. 휴식 시 업무연속성이 높은 사람일수록 자녀관계가 좋지 못하였다. 업무의 피로도가 높을수록 자녀관계가 좋지 않았다. 또한 업무자율성에서는 자율성이 있는 직장일수록 자녀와의 관계가 좋았다. 이를 증명하듯 국내 연구에서도 장시간노동과 고강도 업무에 시달릴수록 스트레스와 피로감이 높아져 일과 가족사이의 갈등을 일으키는 것으로 나타났다 (이수연, 전병준, 김효선, 2019). 이러한 선행 연구 및 본 연구를 통해 장시간 노동과 강도 높은 업무는 가족관계에 부정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

일의 형태에서 노동시간은 가족관계에 영향을 줄 수 있는 주된 요인이다. 특히 장시간 노동은 한국이 개선해야 할 중요한 사회문제이다. 2017 년 기준 OECD 회원국 중 한국은 연평균 노동시간이 1,993 시간으로 멕시코를 이어 2 위를 차지할 만큼 노동시간이 긴 국가이다. 한국의 노동시간의 증가에는 노동구조, 노동문화, 임금체계, 제도 및 정책, 경쟁사회, 소비규범 등의 다양한 원인이 작용한다(김영선, 2014). 최근 기업들은 조직 규모의 슬림화로 인하여 노동자 한 명 당 처리해야 하는 업무량이 증가되고, 근면함의 상징처럼 여겨지는 야근문화, 주말 출근 등으로 인하여 노동시간은 자연스럽게 증가하게 되었다. 과거 한국의 근로기준법은 농림수산업, 감시 및 단속근로, 관리감독 업무 등에 종사하는 노동자들은 적용대상에서 제외를 두어 장시간 노동을 합법화하게

하였고, 운송업, 방송업에 종사하는 경우 근로시간 및 휴게시간 특례를 두어 장시간 노동이 가능하게 하였다. 또한 고용노동부는 연장근로에 관한 법률을 해석하는데 있어 휴일근로를 연장근로 한도에서 제외시켜 장시간 노동이 가능하였다. 또한 2조 2교대, 3조 3교대 등의 낡은 교대제도와 노사담합, 근로감독 시 약한 벌칙이 원인으로 작용하였다(김유선, 2016). 이처럼 장시간 노동이 가능하도록 여러 관행들이 과거 한국사회에서는 만연하게 퍼져있었다.

장시간노동은 또한 노동자에게 건강상의 문제를 유발한다. 한국노동사회연구소에 의하면 주48시간을 초과하는 장시간 노동은 사망률, 심혈관계질환, 당뇨병, 인지기능 쇠퇴, 육체적 건강 영향에서 양의 상관관계를 보이고 있다(한국노동사회연구소, 2016). 이 중 뇌심혈관계질환은 대표적인 장시간 노동으로 인한 질병이다. 뇌경색, 뇌출혈, 심근경색증 등 뇌심혈관계질환은 회복하기 어려울 뿐만 아니라 질병이 발병할 경우 의료비의 증가와 소득의 감소가 발생 할 수 있어 가계경제에 부정적인 영향을 미친다(김수진, 2018).

노동시간에 따른 자녀관계는 35시간 이상 45시간 미만에서 자녀관계가 좋아지는 것을 볼 수 있는데 이는 주 40시간을 준수하는 직장일수록 일과 가정의 양립이 잘 이루어질 수 있음의 근거가 될 수 있다.

성별에 따른 일과 자녀와의 관계에서의 긍정적 인식 여부를 살펴보면 일반적 현황에서는 남성은 30세 미만에서 자녀관계가 좋지 못하였다.

여성은 30세이상 40세미만에서 자녀관계가 좋지 못하였다. 교육수준에서는 남자는 중학교졸업에서 긍정적인 자녀관계의 비율이 가장 낮았으며, 여자에서는 초등학교 졸업에서 긍정적인 자녀관계 응답 비율이 가장 낮았다. 수입은 남자는 100만원이상 200만원 미만에서 자녀관계가 가장 좋지 못하였으며, 400만원 이상일 경우 자녀관계가 가장 좋았다. 이는 일정수준의 수입이 있을 경우 가계의 경제적인 여유로움 등으로 인하여 자녀관계에 영향을 미쳤으리라 본다. 여성에서도 수입이 400만원 이상일 경우 자녀와의 관계가 가장 좋았다.

직업적 특성에서는 남성은 교대근무를 제외한 나머지 변수에서 유의미한 차이를 보였으며, 여성은 노동시간, 업무피로도, 업무자율성에서 유의미한 차이를 보였다. 노동시간에서는 남성과 여성 모두 65시간 이상 근무에서 부정적인 자녀관계를 보였다. 직업분류에서는 남성은 제조업에서 부정적인 자녀관계를 보였으며 이는 한국은 제조업 중심의 산업이 발달하여 제조업의 비율이 높으며, 교대근무 및 생산량을 맞춰야 하는 일의 특성상 불가피하게 이루어지는 장시간 노동으로 인해 자녀관계에 부정적인 영향을 미친 것으로 보인다. 사업장규모에서 남성은 50인 미만에서 부정적인 자녀관계 비율이 높았다. 이는 사업장규모에 따라서 대체인력 등의 인사 운용 및 회사규모에 따른 복지수준 차이로 인한 영향이라고 보여진다. 퇴근 후 업무연속성이 있을 경우 부정적인 자녀관계의 비율이 높았으며, 업무피로도가 높은 직업일수록 남성과 여성 모두 부정적인 자녀관계의

비율이 더 높았다. 또한 업무자율성이 높은 응답자일수록 긍정적인 자녀관계 비율이 높았다.

연구의 강점은 다음과 같다. 첫째, 국내에서는 일의 형태 및 특성이 자녀관계의 인식수준에 미치는 영향에 대해서는 아직 연구가 이루어지지 않았다는 점이다. 더욱이 최근 일과 가정의 양립을 강조하는 사회적 현상에서 개인이 느끼는 일과 자녀와의 관계에 대한 인식을 살펴볼 수 있기에 매우 유의미한 연구이다. 둘째, 근로환경조사를 활용한 연구이므로 16,231명의 국내 임금근로자의 대표성을 가지는 인구집단을 연구 대상으로 선정한 점을 장점으로 들 수 있다.

셋째, 본 연구는 산업재해 예방정책에 기반이 될 수 있는 결과를 시사하고 있다. 그 중 근로환경은 하인리히의 도미노 이론의 5 단계 중 첫 번째 단계인 사회적 환경과 유전적 요소에 포함이 되며 근로환경문제로 가족관계에 영향을 미치게 되고 이후 개인적 결함과 불안정한 행동으로 이어져 사고로 이어 질 수 있는 요인이다. 자녀와의 관계는 가족관계 중 하나의 부분이나 가정은 개인에게 있어 중요한 사회적 환경 중 하나이기 때문에 적절하게 관리가 되어야 하는 요인일 것이다.

특히 현 정부는 산업 재해 예방을 위해 안전보건 체계 및 사업장의 근로환경 문제에 대한 강력한 정책을 추진하고자 하는데 본 연구에서 유의한 결과물을 바탕으로 정책의 방향을 추진한다면 근로환경에 긍정적인 변화를 이끌어낼 수 있을 것이라 기대한다.

본 연구의 제한점은 설문지에서 자녀 성별은 조사되지 않았다는 점이다. 자녀들의 성별에 따라 남성과 여성이 느끼는 감정이 다를 수 있기 때문에 추후 연구에서는 자녀들의 성별을 구분한 분석이 필요하다. 자녀 관계에 미치는 영향을 한 개의 주관적 기입에 따른 설문조사로 평가했다. 추후 객관적 지표를 통해 보다 정확한 연구가 필요하겠다.

V. 결론

본 연구결과에서 수입이 낮아 질수록, 주당 근무시간이 길어질수록, 교대근무, 비정규직, 업무연속성이 낮을 경우, 업무 피로도가 높고, 업무자율성이 낮을 수록 자녀 관계가 나쁘다고 인식하는 비율이 증가됨을 보였다. 앞으로의 사회는 직장에서의 성공을 중요하게 여겨졌던 과거와 달리 가정에서의 긍정적 관계 형성도 중요하게 생각하는 시대로 가고 있다. 근로자들이 건강하게 일을 할 수 있는 근로 환경을 형성하고 더 나아가 건강한 가족관계의 형성을 이룰 수 있도록 정책적 발전과 기업의 인식개선에 사회적으로 노력을 해나가야 할 것이다. 본 연구가 일과 가정의 균형에 이바지하는 연구가 되길 바란다.

참고문헌

- 고심재. 체계안전 표준서 변천과 감항인증 영향성 분석. 한국항공우주학회 학술발표회 초록집: 2012;421-429.
- 구도희. 한국의 장시간 노동체제와 일·삶의 불균형, 노동사회 2016;**190**: 28-35.
- 권순식. 특수고용종사자의 직무스트레스, 직무에 대한 자발성, 산재와의 관계에 관한 연구. 산업관계연구 2008;**19**(2): 95-120.
- 김미호, 문재우. 노인의 가족관계와 사회적 관계가 우울과 자살생각에 미치는 영향. Korean Journal of Care Management 2013; vol **10**: 1-26.
- 김수진, 정연, 김기태, 김수정, 박금령, 오수진. 질병으로 인한 가구의 경제활동 및 경제상태 변화와 정책과제, 한국보건사회연구원, 2018
- 김영선. 노동시간의 정치, 과로사회, 대한직업환경의학학회 학술대회 논문집: 3-29. 2014
- 김유선. 노동시간 단축 필요성과 의의, 노동사회 2016; **190**: 8-17.
- 김은정. 일가정양립지원 정책 목표와 대상 간 정합성 연구. 가족과 문화 2012;**24**(3): 131-160.
- 박철순, 고은미. "아빠 육아 참여와 제도에 대한 인식 및 요구 분석." 육아지원연구 2018;**13**(1): 197-220.
- 배규식. 한국 장시간 노동체제의 지속요인, 경제와사회2012 ; 128-162.
- 성재민."저임금근로자의 실태." 노동리뷰 2014; 5-19.
- 송신영, 박성연. 가정의 사회경제적 지위, 어머니의 심리적 복지감 및 양육행동과 아동의 친구관계가 학교적응에 미치는 영향, 대한가정학회지 2008; **46**(5):

19-33.

유정현, 성혜영. 노년기 우울에 대한 가족관계 만족도의 중재효과, 한국노년학2009;

29(2): 717-728.

이동호. 노인의 건강상태가 삶의 질에 미치는 영향, 한국노년학회지2010;**30**(1): 93-

108.

이민아, 강정한. 동거형태와 한국노인의 삶의 질 만족도-자녀와의 관계 만족도가

갖는 매개효과,보건과 사회과학 2011; **29**(1): 41-67.

이수연, 전병준, 김효선. 장시간 근로와 인식된 조직성과: 업무강도와 일가족갈등의

매개효과를 중심으로, 대한경영학회지 2019;**32**(11): 1917-1934.

이숙현, 권영인. 기업의 가족 친화적 문화와 아버지의 자녀양육 참여: 일-가족

갈등의 매개효과를 중심으로, 가족과 문화 2009; **21**(1): 1-28.

이연승, 최진령, 김현정. 아버지의 육아참여에 대한 인식, 실태 그리고 어려움,

유아교육연구 2017;**37**(4): 811-829.

이은아. 중년기 남성의 가족 및 직업관련 변인과 생활만족도의 관계,

한국생활과학회지 2007; **16**(3): 547-562.

정우진, 김강식. 근로시간과 일-가정 갈등 및 이직의향, 질서경제저널 2014 **17**(2):

69-87.

한국노동사회연구소. 장시간노동 실태와 개선방향 및 근속실태,

한국노동사회연구소 연구보고서 **2016**(3): 1-110.

Gray, M., L. Qu, D. Stanton and R. Weston. Long work hours and the wellbeing of

fathers and their families, Australian journal of Labour economics 2004; **7**(2):

255.

= ABSTRACT =

Study of perception on positive impact about relationship between
parent and child according to type of work and its characteristic

Ki-Woong CHOI

Graduate School of Public Health

Yonsei University

(Directed by Professor jin-ha Yoon, M.D., Ph.D.)

The purpose of this study is to find out the relationship between the form and characteristics of work of office workers and their relationship with children.

Using the data of The Fifth Working Conditions Survey (KWCS), 16,231 wage workers under the age of 60 with children were studied.

Frequency analysis and X²-test were conducted to confirm the characteristics of office workers.

Logistic regression analysis was performed using general characteristics and occupational characteristics as independent variables to determine the level of child relations.

According to the general characteristics, it was found that women, graduating from elementary school, and workers with incomes of less than 1 million to 2 million won did not get along with their children better than men.

In terms of occupational characteristics, it was found that working more than 65 hours, manufacturing, regular workers, and workplaces with fewer than 50 employees did not get along with their children better.

Looking at working hours and child relations, many men and women both perceived child relations negatively as working hours increased.

Therefore, in order to improve child relations among family relations, the most basic reduction of working hours is necessary, and for this, it is necessary to improve corporate awareness and government policy system.