

가족친화적 기업복지제도 이용가능 정도가 기혼여성근로자의 직무만족에 미치는 영향

The Effect of Family-Friendly Corporate Welfare Programs on Job Satisfaction of Married Female Employees

경기대학교 사회과학연구소
연구원 강 정 희
경기대학교 사회복지학과
교 수 박 경 숙

Social Science Institute, Kyonggi University

Research Fellow : Jung Hee Kang

Department of Social Welfare, Kyonggi University

Professor : Kyung Sook Park

◀ 목 차 ▶

- | | |
|------------|------------|
| I. 서론 | IV. 분석결과 |
| II. 이론적 배경 | V. 결론 및 제언 |
| III. 연구방법 | 참고문헌 |

<Abstract>

The purpose of this study was to assess if the availability of the family-friendly corporate welfare programs had an effect on job satisfaction of married female employees after controlling for other factors such as job, personal and household characteristics. This study analyzed 215 working mothers who had the children under 6 years of age using the Korea Labor Panel Data(2005).

The study established that married female employees working in the companies with more family-friendly corporate welfare programs exhibited higher job satisfaction on working hours, communication and human Relationships and other fringe benefits. Therefore, we recommended that family-friendly corporate welfare programs should be more available and developed in order to promote better job satisfaction for married female employees.

주제어(Key Words) : 가족친화적 기업복지제도(family-friendly corporate welfare programs), 기혼여성근로자의 직무만족(job satisfaction of married female employees), 근무환경(working environment)

I. 서론

현대 사회의 급속한 사회적 변화 가운데 하나는 노동시장의 변화이다. 사회변화 가운데 여성의 학력증가와 양성평등의식의 꾸준한 향상은 여성의 인생목표 및 경제활동 참여에 긍정적인 변화를 가져왔다. 그 결과 맞벌이부부 및 기혼여성의 취업률이 증가되었다. 여성 관련 노동지표는 여성의 경제활동 참가율이 2005년에 50%대로 진입하였고 2006년에는 50.3%로 꾸준히 증가해 왔음을 보여주고 있다(노동부, 2007).

그러나 2006년 현재 OECD국가 평균인 60.8%보다 여전히 낮은 수준이며, 연령별 여성의 경제활동참가율은 출산·육아 연령기인 30~39세에서 56.3%로 낮아지다가 40~49세에서 65.8%로 다시 높아지는 M-curve 현상을 보이고 있다(통계청, 2008). 이러한 M-curve 현상은 지난 40여년의 산업화 과정을 거치면서도 크게 변하지 않은 채 지속되다 최근에 완료된 모습을 보이고 있지만 결혼, 출산, 자녀양육에 따른 부담이 매우 크다는 것을 보여주고 있으며, 이는 고용 도중에 이직 및 경력단절이 있음을 의미한다.

급속한 사회 환경 변화로 노동시장은 지식정보화시대에 기업의 경쟁력 제고를 위한 인적자원 활용의 중요성이 예측되었고, 인적자원의 효율적인 관리로 조직의 유효성을 높이기 위한 경쟁은 갈수록 치열해지고 있다. 또한 21세기는 여성의 다양한 사고와 아이디어가 창의성으로 발휘되어 경쟁력 있는 인적자원으로 활용될 수 있다고 예측되어 왔다. 여성인력이 국가경쟁력을 좌우하는 인적자원으로서 인식이 제고된 것은 세계적인 현상이며 또한 저출산고령화사회에서 급격히 감소하는 경제활동인구의 대체수단으로 각 국가마다 이미 이슈가 되기 시작하였다.

그러나 기혼여성근로자는 가부장적 가정문화와 전통적 성역할관으로 일과 돌봄 노동의 이중 부담을 안고 있다(박주희, 2005). 이는 결혼·출산·육아를 담당하는 연령인 30~39세에서 경제활동참가율이 급격히 낮아지는 현상의 근본적인 요인이 되고 있다. 김태홍과 고인아(2001)의 연구에서는 기혼여성근로자의 일과 돌봄 노동의 이중부담은 직무만족 및 조직몰입을 낮추고, 스트레스의 증가로 생산성이 낮아지고 결근 및 이직으로 이어지는 악순환이 거듭된다고 하였으며, 일과 돌봄 노동으로 인한 이직을 고려한 경험이 있는 기혼여성근로자의 비율이 40%에 달하였다고 밝히고 있다. 여성근로자가 직장에서의 직무요구와 가정에서의 역할요구가 일치하지 않기 때문에 갈등을 겪게 되고, 한 역할에서 에너지가 소모된 상태에서 다른 역할에 참여할 때 어려움을 겪게 되기 때문이다.

이러한 문제를 해결하기 위해 기혼여성근로자의 직장-

가정갈등을 경감시키기 위한 제도로 가족친화적 기업복지 제도가 최근에 부각되기 시작하였고, 기혼여성근로자의 직무만족 향상과 이직 감소를 위한 일과 가정의 양립이 사회적 이슈로 꾸준히 제기되어 왔다(강혜련, 2002; 김금수, 2003; 박주희, 2005; 장혜경, 홍승아, 김영란, 김수정, 2005; Duxbury & Higgins, 1991; Ezra & Deckman, 1996; Glass & Estes, 1997; Higgins, Duxbury, & Irving, 1992; Saltzstein, Ting, & Saltzstein, 2001; Wiley, 1987).

Hom과 Gaertner(2000)는 근로자의 이직의도에 직무만족이 영향을 미치며, 직무만족은 자발적 이직과 부적 관계가 있다고 밝히고 있다(이덕로, 김찬중, 2006 재인용). 이덕로와 김찬중(2006)의 연구 또한 직무만족이 근로자의 이직관리뿐만 아니라, 효율적인 인적자원관리 방안에 기초를 제공한다고 밝히고 있다. 따라서 가족친화적 기업복지제도의 이용가능정도가 기혼여성근로자의 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 파악하는 것은 기혼여성근로자의 이직률을 감소시키고 M-curve의 연령별 경제활동참가율 모형에서 나타나는 경력단절을 감소시킬 수 있는 방안을 찾기 위해 매우 중요하다고 하겠다. 왜냐하면 가족친화적 기업복지제도가 요인별 직무만족에 미치는 영향을 파악함으로써 직무환경의 불만족 요인을 개선하고, 기혼여성근로자의 이직의도를 경감시킬 수 있는 방안을 마련하는 기초 자료를 제공할 수 있기 때문이다.

특히 자녀가 취학 전 연령인 경우 가족의 요구 가운데 자녀 양육에 대한 요구가 가장 큰 시기이므로, 6세 이하의 자녀를 두고 있는 기혼여성근로자를 대상으로 분석하고자 한다. 김지경(2002)은 기혼여성의 출산 후 경력단절과 노동시장 복귀에 관한 분석에서 자녀보육 관련 요인은 여성의 경력단절을 가져오는 직접적인 요인 중의 하나라고 밝히고, 어린 자녀수와 자녀의 연령은 기혼여성의 노동시장 참가를 결정하는 중요한 요인이라고 지적하며 이는 보육이 시장에서 제공되고 있는 서비스와의 대체성이 가장 낮기 때문이라고 설명하였다. 또한 근로자가 고용을 통하여 최소한으로 받고자 하는 임금 수준인 유보임금도 자녀의 수가 많고 나이가 어릴수록 높아진다고 하였다. Voydanoff(2004)도 직장-가정갈등과 촉진에 직무요구와 자원이 미치는 영향을 1997년의 자료(National Study of the Ching Workforce) 분석에서 6세 이하의 자녀수는 직장-가정갈등을 더 높이는 변인이라고 밝히고 있다.

외국에서 가족친화적 기업복지제도는 기혼여성근로자의 직장-가정갈등을 경감시키고, 직무만족을 증대시키며, 조직몰입과 직무몰입을 통해 생산성을 높이고, 근로자의 이직의도와 결근율을 감소시키는 등의 효과가 큰 것으로 밝혀지고

있다. 그러나 국내에서는 가족친화적 기업복지제도는 도입 단계로서 제도의 필요성에 대한 연구와 효과성에 대한 연구 정도가 진행되고 있다. 국내 연구 중 가족친화적 기업복지제도 도입의 필요성을 주장한 연구들에는 여성인력의 직업스트레스를 경감시키고 직장가정의 양립을 위한 지원서비스의 필요성을 강조한 연구(이명신, 2001), 기업의 가족친화적 제도 도입 목적과 현황을 중심으로 미국과 유럽의 사례를 소개한 연구(안병철, 2004), 가족친화적 기업복지제도의 유형과 잘 운영되고 있는 국내외 기업 사례를 소개하는 여성가족부(2006)의 연구 등이 있다. 또한 직장-가정 간 갈등이 직무만족도에 미치는 영향에서 여성은 가정-직장갈등이 증가할수록 직무만족도가 유의하게 낮고, 남성은 직장-가정갈등과 가정-직장갈등 모두 직무만족도에 유의한 영향을 미치지 않는다는 결과를 근거로, 직장인들의 직장 가정 역할의 균형을 위한 방안으로 가족친화적 기업복지제도 도입을 제안하는 연구(최수찬, 우종민, 윤영미, 김상아, 박용섭, 2006) 등 다수가 있다.

그동안 가족친화적 기업복지제도의 효과성에 대한 연구는 주로 인적자원성과, 근로자복지, 소속 및 기업문화, 삶의 질, 조직몰입, 이직의도, 그리고 직장-가정갈등에 초점을 두고 있다. 가족친화적 기업복지제도는 인적자원 성과, 근로자복지, 소속 및 기업문화에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타나고 있으며, 가족친화제도 이용자가 비이용자에 비해 이직의도가 낮고, 삶의 질과 일가족 조화 수준이 더 높은 것으로 보고되고(유계숙, 한지숙, 안은진, 최효진, 2007), 가족친화적 경영이 조직몰입을 높이고 이직의도를 낮추며, 직장-가정갈등의 매개효과를 갖는 것으로 밝히고 있다(이선희, 김문식, 박수경, 2008).

그러나 가족친화적 기업복지제도가 여성근로자의 직무만족에 미치는 영향에 대한 실증적 연구는 아직 많지 않다. 최성일과 유계숙(2007)의 연구는 가족친화적 기업복지제도가 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝히고 있으나 전반적 직무만족에 대해 연구하였으며, 직무만족에 다양한 구성요소가 있다는 점은 고려하지 않고 있다.

따라서 본 연구의 목적은 모성보호와 관련된 가족친화적 기업복지제도의 이용가능 정도가 기혼여성근로자의 직무만족에 미치는 영향을 파악하는 것이다. 특히 직무만족을 전반적 직무만족과 요인별 직무만족으로 구분하여 파악하고자 한다. 요인별 직무만족에는 임금 및 소득, 취업의 안정성, 하고 있는 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전 가능성, 의사소통 및 인간관계, 인사의 공정성, 복지후생에 대한 직무만족을 포함시켜 가족친화적 기업복지제도 이용가능 정도가 각 요인별 직무만족에 미치는 영향을 파악하고자 한다.

기혼여성근로자의 생애주기 중 자녀가 어린 시기는 일하는 부모에게 가족요구와 함께 책임이 증가하는 시기이며, 경력단절이 일어나기 쉬운 시기이다. 따라서 여성의 육아부담 유무가 직무만족에 미치는 영향을 통제하고자 6세 이하의 자녀를 둔 기혼여성근로자를 대상으로 하였다. 이들이 모성보호제도 관련 가족친화적 기업복지제도를 이용할 가능성이 가장 높은 대상이기 때문이다. 자료는 2005년 8차년도 한국노동패널을 이용하여 조사하고자 한다. 가족친화적 기업복지제도가 기혼여성근로자들의 직무만족에 영향을 미치는 것이 검증된다면 본 연구는 기혼여성근로자의 이직의도를 경감시키고 직장가정의 양립 방안을 마련하기 위한 직무환경 개선 차원의 가족친화적 기업복지제도의 정착 및 확산을 위한 기초자료가 될 수 있을 것이다.

II. 이론적 배경

1. 개념 정의

1) 직무만족

직무만족에 대한 개념정의를 논의할 때에는 두 가지 중요한 측면을 논의해야 할 것이다. 하나는 직무만족 개념의 주관성에 대한 논의이고, 다른 하나는 직무만족의 개념에 여러 가지 요인이 포함된다는 것이다.

첫 번째 논의는 직무만족 개념의 정의가 주관성을 반영한다는 것인데, Cramer(1996)는 직무만족을 직무 및 직무수행과 관련된 근로자의 주관적이고 긍정적인 느낌(positive feelings)의 정도로 정의하였으며, Fisher(2000)는 직무만족을 정서적(감정, 느낌), 인지적(믿음, 판단, 비교) 구성체라고 정의하였다. Mottaz(1987) 역시 직무만족을 근로자의 태도적, 정서적 몰입, 조직몰입과 관련되는 중요한 주관적 개념이라고 주장하였다. 남세진과 조홍식(1994)은 자신의 직무에 대한 애착, 열의 등의 긍정적 감정 상태를 직무만족이라고 하였다. 이렇듯 직무만족은 직무와 직업환경의 여러 단면에 대한 주관적 느낌, 반응, 태도로 정의된다.

두 번째 논의는 이러한 주관적 직무만족이 전반적(global)만족도와 다양한 요인별(factorial)만족도를 포함하여 구성된다는 것이다. 전반적 만족도는 근로자가 직무상의 역할에 대해 갖는 총체적인 감정 반응이며, 요인별 만족도는 직무내용, 성취감, 장래성, 보수 및 인사, 근로조건, 감독체계, 대인관계 등에 대한 반응이다. 그러나 직무만족에 포함되는 요인은 학자에 따라 다르다. 이 요인들은 직업 자체의 특성뿐 아니라 임금, 동료 등 직무수행과 관련된 여러 단면을 포함한다(Seashore & Taber, 1975). 직무만족은 일반적으로 직무

(흥미성, 자기계발 기회제공, 책임 수용정도), 보상(급여의 공정성, 보상방법), 승진(상위직 기회), 감독(종업원에 대한 관심, 감독의 능력), 동료(친절 지원) 등의 요인에서 근로자가 갖는 주관적 정서반응으로 보며, 직무만족 개념에 다양한 측면을 포함한다(유기현, 1996, pp. 59-61; 황규대 외, 1999, pp. 178-179).

본 논문에서는 직무만족을 근로자가 수행하는 직무, 직업 환경과 관련된 주관적 감정 상태로 근로자가 갖는 욕구, 가치, 준거체계 등에 따라 느끼는 만족의 정도로 정의한다. 요인별 직무만족은 임금 및 소득, 취업의 안정성, 하고 있는 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 인간관계, 인사의 공정성, 복지후생 등에 대한 요인들로 구성하고, 전반적 직무만족은 요인별 직무만족의 평균을 의미한다.

2) 가족친화적 기업복지제도 이용가능성

기업복지는 근로후생복지, 복리후생, 복지후생, 부가급여, 근로복지 등 학자와 기관의 목적에 따라 다양하게 혼용되어 사용되고 있다. 일반적으로 법적 강제성 여부와 관계없이 근로자와 그 가족들을 대상으로 기업이 비용의 일부 또는 전액을 부담하여 실시하는 복지사업 또는 제도로 정의한다(김정환, 박찬임, 2004). 기업복지는 근로자들에게 임금과 근로조건을 보완하는 수단이며 근로자들의 안정적 근무 여건을 조성하는 기능과, 인적관리 차원에서 노동력을 유지·확보하는 역할을 한다(조홍식, 김진수, 홍경준, 2001, pp. 227-229; 지광수, 장훈상, 2000).

가족친화적 기업복지제도란 근로자가 직장에서의 요구와 가정에서의 요구를 조정하여 조화와 균형(Work-Family Balance)을 이루도록 고용주가 지원하는 제도를 의미한다. 가정생활에서 생기는 다양한 요구를 충족시키는 제도 및 프로그램을 제공함으로써 지지적인 환경을 조성하여 근로자가 직장 일에 전념할 수 있도록 하는 것이다(김금수, 2003; 안병철, 2004; 강혜련, 2002). 우리나라에서 가족친화적 기업복지제도는 현재 모성보호와 관련하여 여성의 생리·임신·출산 및 육아 등 모성 기능에 관한 보호를 의미하며 출산전후 휴가, 육아휴직, 생리휴가, 보육비 지원 등이 대표적이다. 이 중에 법에 근거한 가족친화적 기업복지제도는 근로기준법에 의한 출산휴가와 생리휴가, 남녀고용평등법에 의한 육아휴직이다(김영옥, 최숙희, 전기택, 이선형, 2007).

본 논문에서는 가족친화적 기업복지제도를 근로자가 일과 가정에서 조화와 균형(Work-Family Balance)을 이루도록 근로자의 다양한 요구를 충족시키는 제도 및 프로그램을 제공하여 안정적 근무 여건을 지원하며 적합한 직업 환경을 조성하여 노동력을 유지·확보하는 기업복지로 정의한다.

그리고 가족친화적 기업복지제도의 이용가능성은 이러한 제도가 직장에서 여성에게 제공되고 있는 정도를 의미한다.

2. 직무만족이론과 가족친화적 기업복지제도

직무만족이론은 직무만족이 어떻게 이루어지는가를 설명하며 어떤 요인들에 의해 직무만족이 영향을 받는지 결정요인들을 예측하게 한다. 직무만족을 설명하는 대표적 이론으로는 직무만족이 발생하는 과정을 설명하는 과정이론과 직무만족의 결정요인으로 직무만족을 증대시킬 수 있는 동기요인과 직무불만족을 감소시킬 수 있는 위생요인을 따로 분류한 이요인이론(two factor theory)이 있으며, 최근에 가족친화적 기업복지제도와 직무만족 간의 관계를 설명하기 위해 활용되는 사회적 교환이론과 직무요구-자원모델 등이 있다. 이러한 이론들은 직무만족을 결정하는 요인으로 각각 다른 특성들을 강조하고 있다.

과정이론에는 비교이론(comparison theory)과 수단성이론(instrumentality theory)이 있다. 과정이론에 속하는 McCormick의 비교이론(comparison theory)은 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 개인의 동기와 그와 관련된 개인적 특성들을 강조한다. 개인의 직무만족도가 내재된 것이라기 보다는 비교과정에서 발생된다고 보는 비교이론은(유기현, 1996, p. 191) 개인이 갖고 있는 욕구, 가치, 준거체계(frame of reference)라는 개인의 표준(individual's standard)과 각자가 느끼는 차이의 정도에서 직무만족이 생성된다고 하였다. 따라서 개인적 특성에는 인종, 사회적 계층 등의 인구사회학적 변수 외에도(Bokemeier & Lacy, 1987), 개인적 성향(홍경옥, 1995)이나 정서(신순철, 김문조, 2007), 책임의식 수준(최병우, 2004) 등이 포함되기도 한다.

과정이론에 속하는 수단성이론은 Vroom의 기대이론에 근거하는데, 개인의 동기와 직무환경의 여러 변수들의 상호작용과정에서 직무만족이 발생한다고 본다. 직업 환경적 특성의 구체적인 구성요소는 연구자의 연구목적에 따라 차이가 나타난다. Mottaz(1987)는 직업 환경적 특성을 직무특성, 조직특성, 사회적 특성으로 구분하였고, Bokemeier와 Lacy(1987)는 작업조건, 직무보상, 직업가치 등으로 분류하였다. Hodson(1989)은 종사상 지위에서부터 임금, 직무 복잡성, 직무 압력, 직무의 지루함, 책임성, 장래 가능성 등으로 직무특성을 구성하기도 하였으며, 박인숙과 홍성희(2008), 이용탁(2007)은 인적자원개발 훈련을 포함시키기도 하였고, Goldstein과 Rockart(1984)는 역할갈등과 역할모호성을 포함하였다.

Herzberg(1965)는 직무만족 결정요인을 이요인이론(Two factor theory)으로 설명하였는데, 그가 말하는 이요인은 조직특성에 속하는 것으로 위생요인(hygiene factor)과 동기요

인(motivation factor)으로 구분된다. 인간은 욕구의 충족에 따라 만족과 불만족이 생기며, 만족할수록 일에 대한 동기부여가 커지고 불만족하면 동기부여가 작아진다는 전통적 직무만족 인식에 대해, 직무만족과 직무불만족은 반대의 감정이 아니며, 인간에게는 이질적인 욕구가 동시에 존재한다고 새로운 주장을 하며, 직무만족과 불만족을 일으키는 요인이 서로 다르다고 주장하였다. 동기요인에는 직무상의 인정, 성취감, 직무, 승진, 책임감 등이 포함되며, 위생요인은 조직의 정책, 행정사례, 감독, 상사·동료 상호 간의 관계, 직무조건, 지위, 임금 등의 직업 환경적 요인이 포함된다. 직업 환경적 요인에 대한 결핍과 불만에 의해 불만족이 발생하므로 이러한 직업 환경적 요인을 정책 및 제도를 통해 개선할 때 근로자가 직장 및 직무에 대한 불만족을 해소할 수 있다고 주장하였다(박기동, 2001, pp. 146-154; Brenner, Carmack, & Weinstein, 1971). 이요인론에 의하면 가족친화적 기업복지제도는 직무만족을 높이는 요인이기보다는 조직의 정책으로 불만족을 해소하는 요인에 해당할 것이다.

최근에는 사회적 교환이론(social exchange theory)과 직무요구-자원모델(work demands-work resources)이 직무만족을 설명하는 이론으로 거론되고 있는데, 이들은 직무만족의 결정요인으로 가족적 특성을 강조한다. Sahibzada, Hammer, Neal과 Kuang(2005)은 가족친화적 기업복지제도와 직무관련 태도 간의 연관성을 사회적 교환이론(social exchange theory)으로 설명하였다. 오늘날 직장 가정은 분리된 영역이라기보다 체계 간에 상호작용이 쉽게 발생하는데(김여진, 2007; Pleck, 1974; Staines, 1980) 가족친화적 지지는 근로자의 정서적 몰입(affective commitment)을 유도하여 근로자가 조직에 대하여 심리적인 애착을 갖게 되는 과정에서 사회적 교환 작용으로 근로자의 행동과 태도에 변화가 나타나고 결과적으로 근로자의 이직의도가 낮아지고 경력단절, 긴장 경감 등을 가져온다고 주장하였다. 직무요구-자원모델에서도 직무만족의 요인으로 가족친화적 기업복지제도의 중요성을 뒷받침해주고 있다. 가족친화적 기업복지제도에 의한 적합한 직업 환경 조성은 직무자원이므로써 기능을 하여 근로자의 일에 대한 헌신과 능력, 열정을 향상시켜 직무만족에 영향을 미치며, 목표 수행이 용이하게 달성되도록 동기를 자극한다는 것이다(Bakker, Demerouti, De Beor, & Schaufeli, 2003; Voydanoff, 2004, 2005; 유규창, 2004). 사회적 교환이론과 직무자원이론에서 강조하는 가족적 특성변인에는 자녀수, 6세 이하 자녀의 수가 포함되기도 하고(Hodson, 1989), 가족의 지원, 가족형태, 역할, 가사노동관련변인, 자녀양육(신경아, 2001), 자녀수, 남편의 지지도, 결혼만족도, 막내자녀의 연령, 가족형태, 가사조력자 유무,

아동의 보육형태 등이 포함되기도 한다(이성희, 강성희, 2002; 박재규, 2003).

이처럼 직무만족 이론에 대한 연구들을 종합하여 다음과 같은 결론을 내리고 본 연구의 방향을 제시할 수 있다. 직무만족 이론을 종합하면 직무만족에 영향을 미치는 주요 요인은 개인적 특성, 직업 환경적 특성(직무 및 조직특성, 직무와 개인 간의 상호작용), 가족적 특성으로 구분된다. 이들은 직무만족이론들이 중요하다고 보는 요인들로서 가족친화적 복지제도 이용가능 정도가 기혼여성근로자들의 직무만족에 미치는 영향력을 파악함에 있어서 통제하여야 할 요인들이다.

3. 가족친화적 기업복지제도와 직무만족의 관계 선행연구

가족친화적 기업복지제도 관련 선행연구에는 가족친화적 기업복지제도가 직장-가정갈등 감소, 직무수행 성과, 직무만족, 이직 및 결근율 감소 등에 미치는 영향에 대한 실증연구들이 주로 이루어지고 있다. 우선 외국연구들의 결과를 보면, 외국의 주요 기관 및 기업에서 직장 가정 갈등의 문제를 가족친화적 기업복지제도의 시행으로 극복하여 우수인력의 확보, 사기진작, 이직의도 감소 등의 효과를 내었다고 보고하였고, 기업과 여성근로자 모두의 욕구가 만족될 때 조직의 생산성이 극대화되고 일과 가정의 조화가 이루어진다고 밝히고 있다(Ezra & Deckman, 1996; Glass & Estes, 1997; Saltzstein *et al.*, 2001; Williams & Alliger, 1994; Winslow, 2005)

Ezra와 Deckman(1996)의 연구에서는 미국 연방정부에서 실시한 탄력적 근무제도와 아동보호프로그램이 연방근로자의 직무만족과 일가족 균형에 영향을 미치는 것으로 보고하였다. 또한 일과 가족의 양립에 대한 만족이 기혼근로자들의 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 요인이며, 직무만족을 지속시키는 요인이라고 밝혔다. 일과 가족의 양립에 만족할수록 직무만족이 높았고, 어린 자녀를 둔 기혼여성근로자가 남성근로자 보다 직무만족이 훨씬 낮았다. 일과 가정의 양립이 균형 있게 이루어지는 것은 직무만족의 필수적인 요소이기 때문에 기혼여성근로자를 강화시켜주는 근로자 가정에 대한 책임을 지는 가족친화적 정책이 필요하다고 강조하였다. 또 다른 미국의 연구에서는 탄력적 근무제도와 직무만족과 조직몰입과의 관계를 연구한 결과에서 여성근로자에게 탄력근로제를 제공하는 조직에서 일하는 여성은 조직몰입과 직무만족이 매우 높은 것으로 밝히고 있다(Scandura & Lankau, 1997). 또한 가족친화적 제도의 이용가능 정도와 직무만족을 가족친화적인 조직문화가 매개하는 것으로 설명하고 있는 연구에서는 특히 노인을 부양하는 가족을 지원하는 가족친화적 조직문화와 지원은 직무만족을 증가시킨다고

하였다(Sahibzada *et al.*, 2005). 또한 가족친화적 정책 및 기업복지제도는 일과 가족의 균형을 갖게 함으로써 직무만족에 간접효과를 준다고 설명하고 있다(Saltzstein *et al.*, 2001).

국내에서 가족친화정책 및 제도가 직무만족에 미치는 영향에 대한 최성일과 유계숙(2007)의 연구는 근로자들이 가족친화적 기업복지제도를 많이 활용할 수 있고 제도의 이용이 활발할수록 일과 가족생활이 조화되어 직무만족이 높아진다고 밝히고 있다. 이요행, 방묘진과 오세진(2005)의 연구에서도 가족친화적 조직문화가 직장생활 만족을 높이는 것을 발견하였다. 유계숙(2007) 역시 국내 기업의 가족친화적 기업복지제도의 이용률이 전반적으로 낮지만 가족친화적 기업복지제도의 시행은 근로자의 직무만족을 증가시킨다고 보고하였다.

이와 같이 가족친화적 기업복지제도는 직무만족을 증가시키는 것으로 대체로 합의가 나타나고 있다. 그러나 직무만족 중 어떠한 만족요인에 영향을 미치는지 구체적으로 파악한 연구는 드물다. 또한 통제변수들도 각기 다른 변수들을 활용하고 있다. Ezra와 Deckman(1996)은 직업적 특성인 직무와 관련된 기술 및 능력, 도전정신, 조직의 목표와 가치에 대한 이해 등을 통제변수로 사용하였다. Scandura와 Lankau(1997)는 연령, 인종, 교육, 결혼여부, 18세 이하의 자녀수, 근로형태, 직무 책임성, 임금, 승진이후의 현재까지 기간, 부하직원 수, 주 단위 근로시간, 기업규모, 기업업종 등이었다. Sahibzada *et al.*(2005)은 결혼여부, 근로형태, 집에서 일 년에 반년 이상 기거하는 18세 자녀의 수, 일주일에 적어도 3시간 이상 부양해야 하는 65세 이상의 노부모의 유무 등을 통제변수로 사용하였다. Saltzstein *et al.*(2001)은 근로형태, 직무스트레스, 상사의 지원, 권위적인 조직문화 가족구조, 13세 이하의 자녀수, 월 소득, 배우자 및 노부모에 대한 책임감 등이었다. 국내의 연구에서 최성일과 유계숙(2007)은 성별, 연령, 결혼상태, 자녀수, 입사 후 출산자녀수, 첫째 자녀의 연령, 가족의 월평균 수입, 기업규모, 기업의 업종, 직종, 직위 등을 통제변수로 사용하였다. 유계숙(2007)은 가족친화 기업정책의 시행과 이용이 근로자의 직업만족도와 이직의도, 직무성과를 조사한 연구에서 기업의 규모, 근로자의 성별 및 자녀수를 통제 변수로 사용하였다. 문신용과 윤기찬(2006)은 직무성과 향상, 사기진작도, 능력발전 기여, 동료 및 상사와의 갈등, 승진방해 등의 조직문화를 통제변수로 사용하였고, 가정적 차원에서는 건강, 육아도움, 자녀교육, 긍정적 가족관계 등을 사용하였다. 이요행 외(2005)는 성별, 연령, 학력, 재직기간, 직위, 직종, 맞벌이 여부를 응답자의 특성으로 구성하였고, 가족적 특성으로 배우자의 취업여부, 취학 전 자녀의 유무, 직업적 특성으로 직업종류, 직급이 통제

변수에 포함되기도 하였다(이선희 외, 2008). 즉, 조사연구자에 따라 개인적 특성, 직업 환경적 특성, 가족적 특성을 다양하게 활용하면서 통제하고 있는 것으로 나타났다.

본 연구에서는 위와 같은 가족친화적 정책 및 제도 관련 연구에서 통제변수로 사용하고 있는 변인 가운데 선행연구에서 중요하다고 나타난 변인과 이론에 비추어 볼 때 직무만족에 영향을 미친다고 생각되는 변인으로 통제변수를 구성하였다. 직업 환경적 특성으로 기업형태, 직업종류, 근로형태, 직업훈련경험을, 개인적 특성에는 연령, 교육정도, 임금, 현재건강상태를 통제변수로 사용하였다. 특히 가족적 특성은 좀 더 구체화시켜 6세 이하 자녀수, 막내자녀 연령, 보육시설 이용형태 등을 통제변수로 사용하여 모성보호 관련 가족친화적 기업복지제도가 기혼여성근로자들의 직무만족에 영향을 미치는지를 분석하고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구질문 및 연구가설

본 논문의 연구질문은 다음과 같다.

-기업의 가족친화적 복지제도 이용가능 정도는 기혼여성근로자의 직무만족에 영향을 미칠 것인가?

-기혼여성근로자의 직업 환경적 특성, 개인적 특성, 가족적 특성을 통제 한 후에도 기업의 가족친화적 복지제도 이용가능 정도는 직무만족에 영향을 미칠 것인가?

이에 따른 연구가설은 다음과 같다.

가설 1: 기업의 가족친화적 복지제도 이용가능 정도는 기혼여성근로자의 직무 만족에 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 기혼여성근로자의 직업 환경적 특성, 개인적 특성, 가족적 특성을 통제 한 후에도 기업의 가족친화적 복지제도 이용가능 정도는 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

2. 측정도구

본 논문에서 사용된 변수의 정의 및 측정방법은 <표 1>과 같다.

1) 종속변인 : 직무만족도

직무만족도는 요인별 직무만족도와 전반적 만족도로 산출하였다. 직무만족의 측정은 미네소타 만족설문지(Minnesota Satisfaction Questionnaire: MSQ)와 직무기술 인덱스(Job Descriptive Index: JDI)가 가장 많이 사용되고 있다. 한국노동패널자료(2005, 8차년도)는 미네소타 만족설문지와 직무기술 인덱스에 근거하여 가장 많이 사용되고 있

는 항목들을 한국 실정에 맞게 일부 수정하여 축약형으로 작성한 것이다. 가족친화적 기업복지제도 연구에서 일반적으로 직무만족도 측정에서 전반적 직무만족을 묻고 있으나 본 연구에서는 요인별 직무만족을 측정하였다. 임금 및 보수, 취업의 안정성, 하고 있는 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 인사고과의 공정성, 개인의 발전 가능성, 의사소통 및 인간관계, 복지후생 등 9개 요인을 측정하고 있다(한국노동연구원, 2005). 각 변인들은 5점 척도로 구성되었고 점수가 높을수록 직무만족도가 큰 것을 의미한다. 전반적 직무만족도는 9개의 요인별 직무만족도의 평균값이다

2) 독립변인 : 가족친화적 복지제도 이용가능 정도

가족친화적 복지제도는 한국노동패널자료에서 질문하고 있는 복리후생 항목(20개) 중 우리나라 기업에서 가장 많이 시행되고 있고 법에 근거한 모성보호 관련 출산휴가, 육아휴직, 생리휴가, 보육비지원 등 4개의 제도로 구성하였다. 제도 이용이 가능하면 1, 아닌 경우 0값을 주어 네 가지 제도 중 이용 가능한 제도의 점수를 합한 것의 평균값을 사용하였다.

3) 통제변인

본 연구에서는 가족친화적 기업복지제도 외에 직무만족도에 영향을 미치는 근로자의 직업 환경적 특성, 개인적 특성, 가족적 특성을 통제변수로 구성하였다.

(1) 직업 환경적 특성

직업 환경적 특성은 기업형태, 직업종류, 근로형태, 직업훈련경험 등 4개의 변수이다. 선행연구들에서 밝혀진 가족친화적 기업복지제도의 시행 및 이용률에 영향을 미치는 직업적 특성 가운데 기업형태, 직업종류, 근로형태 등을 선정하였고, 선행연구에서는 다루지 않았지만 직무만족도에 영향을 미치는 중요한 변수로 직업훈련경험을 포함시켰다. 기업형태는 민간기업 및 개인사업체와 공공 및 외국계기업 등으로 나누어 민간기업 및 개인사업체를 기준집단으로 하여 더미변수로 처리하였다. 직업종류는 3개의 집단으로 재분류하였다. 고위 관리직 및 전문가 등, 사무직, 서비스 및 기타 직업으로 나눈 후 사무직을 기준집단으로 고위 관리직 및 전문가와 서비스 및 기타 직업의 효과를 분석했다. 정규직 여부는 더미변수로 처리하여 정규직은 1, 비정규직은 0으로 처리하였고, 직업훈련경험이 있는 경우는 1, 없는 경우를 0으로 하였다.

(2) 개인적 특성

인구사회학적 변수 가운데 직무만족에 영향을 미치는 개인적 특성 중에서 연령, 교육정도, 임금, 현재건강상태 등 4

개의 변인을 선정하였다. 현재의 건강상태는 기혼여성근로자가 경험하는 역할 갈등이 우울, 불안 및 심리적 신체적 건강에 영향을 미치기 때문에 통제변수에 포함시켰다. 교육정도는 더미변수로 처리하였다. 전문대학 졸업 이상은 1, 고등학교졸이하 집단은 0으로 하였다. 현재 건강상태는 5점 척도로, 점수가 높을수록 건강상태가 좋은 것을 나타낸다.

(3) 가족적 특성

분석대상자의 6세 이하 자녀수, 막내자녀 연령, 보육시설 이용형태 등을 가족적 특성으로 구성하였다. 6세 이하의 자녀수는 일하는 부모에게 자녀가 어리기 때문에 가족요구와 함께 책임이 증가하는 시기이므로 경력단절이 일어나기 쉽다. 따라서 여성의 육아부담무거움 직무만족에 미치는 영향을 통제하기 위하여 선정하였다. 보육시설 이용형태는 중복 응답이었다. 보육시설을 이용하지 않는 그룹을 기준 그룹으로 더미변수를 만들었다. ①국공립민간보육시설을 이용하면서 동거 또는 비 동거 도우미 아줌마가 자녀를 돌보는 경우,

〈표 1〉 변수 설명 및 측정방법

변수	변수설명	
종속 변수	요인별 직무만족도	임금 또는 보수, 취업의 안정성, 하고 있는 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전 가능성, 의사소통 및 인간관계, 인사고과의 공정성, 복지후생에 대한 만족 등 9개 요인, 5점 척도, 매우불만족(1) ~ 매우 만족(5)
	전반적 직무만족도	9개 요인별 직무만족도의 평균값
통제 변수	가족친화적 복지제도 이용가능 정도	출산휴가/육아휴직/생리휴가/보육비지원의 평균값
	기업형태	공공 및 외국계기업 등 = 1, 민간 및 개인사업체 = 0
	직업종류	고위 관리직 및 전문가 등 (직업종류1) = 1 서비스 및 기타(직업종류2) = 1 사무직 = 0
	근로형태	정규직 = 1, 비정규직 = 0
	직업훈련경험	직업훈련경험이 있음 = 1, 없음 = 0
	여성 만 나이	취업모의 만 나이
	교육정도	전문대 이상 교육효과 = 1, 고졸이하 집단 = 0
	월평균임금	월평균임금의 log를 취한 값
	현재건강상태	아주 안 좋음(1) ~ 매우 좋음(5)
	6세 이하 자녀수	취업모의 6세 이하 자녀수
막내자녀 연령	취업모의 막내자녀 연령	
이용형태	보육1	국공립민간보육시설과 도우미 아줌마 이용
	보육2	가족/친지/도우미 아줌마 이용
	보육3	기타 + 학원/기타보육시설 이용

②가족이나 친지, 도우미 아줌마 등이 돌보는 경우, ③학원과 사설놀이방을 포함하는 기타보육시설을 이용하는 경우로 분류하였다.

3. 분석대상

본 논문은 한국노동패널자료(Korean Labor and Income Panel Study)를 사용하였다. 한국노동패널자료는 노동시장 정책의 효과 및 효율성을 이해하기 위해 도시지역에 거주하는 5,000가구와 가구원을 대표하는 패널 표본 구성원을 대상으로 1998년부터 1년에 1회씩 조사를 실시하고 있다. 가구용 자료와 개인용 자료로 구분되고 있으며, 개인의 일자리 관련 정보를 제공하는 직업력 자료가 부가조사 자료로 제공되고 있다. 본 연구의 분석대상은 한국노동패널 8차년도 자료의 총 응답가구원(11,580명) 가운데 15세 이상 취업여성 6,043명 중 결측값(32명)을 제외한 6,011명 중에서 6세 이하 자녀를 둔 기혼여성임금근로자 215명을 대상으로 하였다. 6세 이하 자녀를 둔 기혼여성임금근로자만을 대상으로 한 이유는 모성보호제도로 대부분 구성되는 현재 가족친화적 기업복지제도는 어린 자녀를 둔 기혼여성에게 큰 영향을 미칠 것으로 예상되기 때문이다.

4. 분석방법

자료 분석은 SPSS Program(Ver 15.0)을 이용하였다. 분석은 조사대상자의 일반적 특성과 가족친화적 복지제도 시행 실태에 대한 기초통계량을 산출하였다. 또한 가족친화적 기업복지제도의 이용가능 정도에 따른 직무만족도와 변수들의 영향력을 중다회귀모형으로 분석하였다.

IV. 분석결과

1. 독립 · 통제변수에 대한 기술적 통계

- 1) 가족친화적 기업복지제도의 이용가능 정도
- 가족친화적 기업복지제도의인 출산휴가, 육아휴직, 생리

〈표 2〉 가족친화적 기업복지제도 이용의 평균

구분	최소값	최대값	평균
출산휴가	0.00	1.00	0.60
육아휴가	0.00	1.00	0.42
생리휴가	0.00	1.00	0.44
보육비지원	0.00	1.00	0.22
가족친화적 복지제도 (출산휴가/육아휴직/생리휴가/ 보육비지원)	0.00	4.00	1.72

휴가, 보육비지원 등의 이용가능 정도의 평균값은 1.72개로 나타났다. 이 중에서 출산휴가가 가장 많이 이용되고 (평균 0.60), 보육비 지원이 가장 적게 이용되었다(평균 0.22)

2) 통제변수의 기술적 통계

분석대상자의 직업 환경적 특성은 〈표 3〉과 같다. 기업형태에서 민간기업 및 개인사업체에 종사하는 조사대상자는 62.8%(135명)이었고 공공 및 외국계기업 등의 종사자는 37.2%(80명)로 나타났다. 직업종류에서는 고위관리직 및 전문가 등으로 근무하는 근로자는 40.5%(87명), 사무직 32.6%(70명), 서비스업 및 기타는 27.0%(58명)이었다. 근로형태에서 정규직 종사자는 73.0%(157명), 비정규직은 27.0%(58명)이었다. 일반적으로 여성근로자들이 비정규직에 많이 분포되어 있는 것과는 달리 한국노동패널자료의 정규직 종사자 비율이 월등히 높았다. 분석대상자들 중 직업훈련경험이 있는 경우는 19.5%(42명), 없는 경우가 80.5%(173명)로 나타나 고용현장에서 자기개발 훈련에 여성근로자의 참여가 저조함을 보여주고 있다.

〈표 3〉 직업 환경적 특성(비연속변수)의 빈도분석

	분류	빈도	비율
기업형태	민간기업 및 개인사업체	135	62.8
	공공 및 외국계 기업 등	80	37.2
직업종류	고위 관리직 및 전문가 등	87	40.5
	사무직	70	32.6
	서비스업 및 기타	58	27.0
근로형태	정규직	157	73.0
	비정규직	58	27.0
직업훈련경험	경험 있음	42	19.5
	경험 없음	173	80.5

개인적 특성에서 조사대상자의 연령을 살펴보면 평균 연령은 32.2세이며, 46세가 가장 많은 나이였고 22세가 가장 적은 나이였다. 월평균임금은 최소 8만원에서 최고 임금은 800만원까지 매우 큰 임금 격차를 보였다. 현재 건강상태는 5점 만점에 평균 3.59로 양호한 편이었다.

〈표 4〉 개인적 특성(연속변수)의 평균, 표준편차

	N	최소	최대	평균	표준편차
모의 만나이	215	22	46	32.24	3.654
월평균임금 (월평균임금에 log 취한 값)	211	8 (2.08)	800 (6.68)	160.34 (4.88)	99.88 (0.686)
건강상태	215	2	5	3.59	0.641

교육정도는 초졸이하 43.3%(93명), 전문대졸 19.5%(42명), 대졸이상 37.2%(80명)로 학력이 비교적 높은 것으로 나타났다.

〈표 5〉 개인적 특성(비연속변수)의 빈도분석

분류	빈도	비율	
교육정도	초졸이하	2	0.9
	중졸	7	3.3
	고졸	84	39.1
	전문대졸	42	19.5
	대졸이상	80	37.2

가족적 특성은 〈표 6〉에 나타나 있다. 조사대상자의 6세 이하 자녀수는 적게는 1명(73.0%)이고 최대 3명(0.5%)의 자녀를 두고 있다. 막내자녀의 연령 4세가 20.0%(43명)로 가장 많고, 0세가 5.6%(12명)로 가장 적었다. 보육시설 이용형태는 중보육답이었다. 직장보육시설을 이용하고 있는 응답자는 없었다. 보육시설을 이용하지 않는 경우가 12.6%(27명)이었고, 국공립민간보육시설을 이용하면서 동거 또는 비동거 도우미 아줌마가 자녀를 돌보는 경우가 51.2%(110명)로 가장 많았다. 가족이나 친지, 도우미 아줌마 등이 돌보는 경우는 21.9%(47명)이었고, 학원과 사설놀이방을 포함하는 기타보육시설 이용이 13.5%(29명), 기타가 0.9%(2명)로 나타났다.

〈표 6〉 가족적 특성의 빈도분석

분류	빈도	비율	
6세 이하 자녀수	1명	157	73.0
	2명	57	26.5
	3명	1	0.5
막내자녀 연령	0세	12	5.6
	1세	37	17.2
	2세	37	17.2
	3세	30	14.0
	4세	43	20.0
	5세	29	13.5
보육시설 이용형태	6세	27	12.6
	이용하지 않음	27	12.6
	국공립민간보육시설과 도우미아줌마	110	51.2
	가족/친지/도우미 아줌마	47	21.9
	학원+기타보육시설	29	13.5
기타	2	0.9	

3) 기혼여성근로자의 직무만족도 분석

분석대상자의 직무만족도는 〈표 7〉과 같다. ‘하고 있는 일

의 내용’에 대한 만족도가 평균 3.5935로 가장 높았고, 취업의 안정성(3.4953), 근무환경(3.4813), 의사소통 및 인간관계(3.4575), 근로시간(3.4533), 개인의 발전 가능성(3.3131), 임금 또는 소득(3.0981), 인사고과의 공정성(3.0755), 복지후생(2.9860)의 순이었다. 조사대상자들이 가장 낮은 만족을 나타낸 것은 복지후생이었고 그 다음이 인사고과의 공정성, 임금 또는 소득의 순이었다. 요인별 직무만족도의 평균을 나타내는 전반적 직무만족도는 최소값 1.56, 최대값 5.00이며 평균값은 3.3434로 나타났다

〈표 7〉 직무만족의 평균, 표준편차

	관측개수	최소값	최대값	평균	표준편차
임금 또는 소득	214	1.00	5.00	3.0981	.77198
취업의 안정성	214	1.00	5.00	3.4953	.74901
하고 있는 일의 내용	214	1.00	5.00	3.5935	.67005
근무환경	214	1.00	5.00	3.4813	.70353
근로시간	214	1.00	5.00	3.4533	.70222
개인의 발전 가능성	214	1.00	5.00	3.3131	.75689
의사소통 및 인간관계	212	1.00	5.00	3.4575	.68365
인사고과의 공정성	212	1.00	5.00	3.0755	.75662
복지후생	214	1.00	5.00	2.9860	.82496
전반적 직무만족도	210	1.56	5.00	3.3434	.51679

2. 가족친화적 기업복지제도 이용정도가 직무만족도에 미치는 영향 분석

분석대상자의 요인별 직무만족에 영향을 미치는 변수들을 분석하였다. 직무만족을 종속변인으로 하고 가족친화적 복지제도, 조사대상자의 직업적 특성, 개인적 특성, 가족적 특성을 독립변인으로 놓고 중다회귀분석을 시행하였다. 중다회귀분석을 실시하기 전에 변수들 간의 단순 상관관계를 분석하였다(표 8). 독립변수인 가족친화적 기업복지제도 이용가능 정도와 직무만족 간의 상관관계는 0.389로 높은 것으로 나타났다. 통제변수들 중에서 직무만족과 단순 상관관계가 유의미한 것은 기업형태, 직업종류1, 직업종류 2, 근로형태, 직업훈련경험, 교육정도, 월평균임금, 현재건강상태, 막내자녀연령, 보육형태2, 보육형태3 등이었다. 독립변인과 통제변인들 간의 VIF계수를 검토한 결과 VIF계수(Variance Inflation Factor, 분산팽창계수)가 1.1~3.7 범위이므로 본 연구에서는 다중공선성이 없는 것으로 나타났다(부록 표 1 참조).

가족친화적 복지제도와 직무만족도와의 관계를 살펴보았다(표 9). 모형 1은 가족친화적 복지제도가 기혼여성근로자의 직무만족도에 주는 영향을 분석한 것이다. 분석결과를 보면 F값이 36.483으로 유의수준 0.01에서 유의하였고, 모형

〈표 8〉 직무만족과 독립변수, 통제변수들과의 상관관계

구분	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. 직무만족	1.000															
2. 가족친화적 기업복지제도 이용가능정도	0.389***	1.000														
3. 기업형태	0.214**	0.563**	1.000													
4. 직업종류1	0.177*	0.050	0.110	1.000												
5. 직업종류2	-0.298***	-0.357**	-0.251**	-0.501**	1.000											
6. 근로형태	0.422***	0.347**	0.164*	0.181**	-0.386**	1.000										
7. 직업훈련경험	0.162*	0.317**	0.179**	0.048	-0.141*	0.114	1.000									
8. 모의 만나이	-0.112	-0.027	0.057	0.036	0.124	-0.155*	-0.065	1.000								
9. 교육정도	0.359**	0.368**	0.303**	0.376**	-0.337**	0.273**	0.170*	-0.043	1.000							
10. 월평균 임금	0.491**	0.566**	0.351**	0.317**	-0.538**	0.567**	0.258**	-0.074	0.427**	1.000						
11. 현재건강상태	0.214**	0.017	0.071	0.157*	-0.119	0.037	0.040	-0.001	0.072	0.104	1.000					
12. 6세이하 자녀수	0.066	0.086	0.064	0.044	-0.182**	0.067	0.115	-0.048	0.114	0.107	-0.045	1.000				
13. 막내자녀 연령	-0.197**	-0.189**	-0.124	-0.054	0.302**	-0.214**	-0.182**	0.461**	-0.204**	-0.284**	-0.039	-0.328**	1.000			
14. 보육형태 1	-0.054	0.020	-0.042	0.066	0.079	-0.049	-0.002	0.183**	-0.016	-0.011	0.159*	-0.073	0.192**	1.000		
15. 보육형태 2	-0.143*	-0.209**	-0.133	-0.067	0.133	-0.237**	-0.082	0.218**	-0.139*	-0.273**	-0.058	0.159*	0.328**	-0.420**	1.000	
16. 보육형태 3	0.159*	0.232**	0.198**	0.091	-0.245**	0.245**	0.137*	-0.140*	0.167*	0.350**	-0.094	0.027	-0.337**	-0.217**	-0.541**	1.000

〈표 9〉 직무만족도의 결정요인 모형

	Model 1		Model 2	
	B	Beta	B	Beta
가족친화적 복지제도 이용가능 정도	0.506***	0.389***	0.256**	0.196**
기업형태	-	-	-0.092	-0.088
직업종류1	-	-	-0.013	-0.013
직업종류2	-	-	0.040	0.034
근로형태	-	-	0.270***	0.227***
직업훈련경험	-	-	0.017	0.013
통 모의 만나이	-	-	-0.002	-0.016
제 교육정도	-	-	0.185**	0.179**
변 월평균임금	-	-	0.156**	0.204**
수 현재건강상태	-	-	0.153***	0.190***
6세이하 자녀수	-	-	-0.010	-0.009
막내자녀 연령	-	-	-0.005	-0.019
보육형태1	-	-	-0.112	-0.078
보육형태2	-	-	-0.043	-0.042
보육형태3	-	-	-0.038	-0.031
상수	3.134***	-	1.788***	-
R ²	0.152		0.360	
F값	36.483***		6.979***	

*p < 0.1. **p < 0.05. ***p < 0.01.

의 적합도는 0.152로 나타났다. 모형 2는 조사대상자의 직업적 특성(기업형태, 직업종류, 근로형태, 직업훈련경험), 개인적 특성(연령, 교육정도, 월평균임금, 현재건강상태), 가족적 특성(6세 이하 자녀수, 막내자녀 연령, 보육형태1,2,3) 등을 통제변수로 두고 분석한 결과이다. 분석결과 F값이 6.979로 유의수준 0.01에서 유의하였고, 모형의 적합도는 0.360으로 모형 1에 비해 크게 높아졌다.

가족친화적 복지제도의 이용가능 정도는 통제변수들을 통제한 후에도 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 통제변수 중에서는 근로형태, 현재건강상태, 월평균임금, 교육정도 변수가 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

분석대상자의 요인별 직무만족 정도를 살펴보면 〈표 10〉과 같다. 가족친화적 복지제도 이용가능 정도는 근로시간 만족, 의사소통과 인간관계 만족, 그리고 복지후생에 대한 만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 가족친화적 복지제도 이용가능 정도가 높을수록 근로시간에 대한 만족이 높고, 의사소통과 인간관계에 대한 만족이 높으며, 복지후생에 대한 만족이 높다. 직무만족 요인 중에서 출산휴가, 육아휴직, 또는 생리휴가 등의 가족친화적 복지제도를 이용할 수 있다는 것은 곧 근로시간을 어느 정도 여성의 건강이나 보육과 관련하여 융통성 있게 활용할 수 있게 만들기 때

〈표 10〉 요인별 직무만족의 결정요인

독립변수	종속변수		취업 안정성 만족		하는 일의 내용 만족		근로환경 만족		근로시간 만족	
	B	Beta	B	Beta	B	Beta	B	Beta	B	Beta
가족친화적 기업복지제도 이용가능 정도	-0.127	-0.065	0.173	0.093	0.150	0.089	0.218	0.123	0.480***	0.273***
기업형태	0.068	0.043	-0.100	-0.066	-0.200*	-0.147*	-0.099	-0.069	0.042	0.030
직업종류1	-0.181	-0.116	-0.137	-0.092	0.090	0.067	-0.078	-0.055	-0.092	-0.065
직업종류2	0.050	0.029	-0.103	-0.063	-0.135	-0.090	-0.056	-0.035	-0.083	-0.053
근로형태	0.087	0.049	0.515***	0.307***	0.224*	0.147*	0.268**	0.168**	0.224*	0.142*
직업훈련 경험	-0.031	-0.016	0.106	0.058	0.177	0.106	-0.016	-0.009	-0.110	-0.063
통 모의 만나이	0.009	0.044	0.019	0.098	-0.011	-0.060	-0.009	-0.047	0.008	0.045
교육정도	-0.098	-0.063	0.114	0.077	0.274***	0.205***	0.166	0.118	0.288***	0.207***
계 월평균임금	0.518***	0.459***	0.186*	0.173*	0.090	0.092	0.062	0.060	-0.013	-0.013
변 현재건강 상태	0.129	0.106	0.171**	0.147**	0.126*	0.121*	0.148*	0.134*	0.082	0.075
수 6세이하 자녀수	-0.058	-0.035	-0.107	-0.068	0.007	0.005	0.028	0.019	-0.004	-0.003
막내자녀 연령	-0.022	-0.052	0.005	0.011	0.037	0.101	0.015	0.039	-0.039	-0.102
보육형태1	0.170	0.079	-0.285	-0.138	-0.145	-0.078	-0.097	-0.049	0.052	0.027
보육형태2	0.167	0.110	-0.050	-0.034	-0.093	-0.071	-0.171	-0.123	0.037	0.027
보육형태3	0.248	0.135	0.055	0.031	0.004	0.003	-0.106	-0.064	-0.024	-0.014
상수	0.107	-	1.115*	-	2.643***	-	2.674***	-	2.587***	-
R ²	0.214		0.317		0.253		0.144		0.252	
F값	3.455***		5.890***		2.643***		2.132***		4.260***	

*p < 0.1. **p < 0.05. ***p < 0.01.

〈표 10〉 요인별 직무만족의 결정요인

독립변수	종속변수		개인 발전 가능성 만족		의사소통, 인간관계 만족		인사고과 공정성 만족		복지후생 만족	
	B	Beta	B	Beta	B	Beta	B	Beta	B	Beta
가족친화적 기업복지제도 이용가능 정도	0.203	0.107	0.400**	0.232**	0.025	0.013	0.641***	0.302***		
기업형태	-0.018	-0.012	-0.275**	-0.197**	-0.178	-0.113	-0.166	-0.097		
직업종류1	0.108	0.071	0.025	0.018	-0.007	-0.004	0.052	0.031		
직업종류2	0.104	0.062	0.069	0.045	0.097	0.056	0.131	0.070		
근로형태	0.452***	0.264***	0.375***	0.241***	0.215	0.122	0.245*	0.128*		
직업훈련 경험	0.098	0.052	0.095	0.056	0.015	0.008	-0.111	-0.053		
통 모의 만나이	-0.002	-0.009	0.013	0.069	0.008	0.039	-0.016	-0.070		
교육정도	0.397***	0.263***	0.212**	0.155**	0.246**	0.160**	0.162	0.097		
계 월평균임금	0.096	0.088	0.037	0.036	0.266**	0.238**	0.216*	0.176*		
변 현재건강 상태	0.189***	0.160***	0.203***	0.190***	0.232***	0.193***	0.144*	0.109*		
수 6세이하 자녀수	-0.063	-0.039	-0.026	-0.018	-0.059	-0.036	0.158	0.088		
막내자녀 연령	-0.004	-0.009	-0.057*	-0.153*	-0.041	-0.097	0.015	0.032		
보육형태1	0.083	0.039	0.067	0.035	-0.240	-0.112	-0.263	-0.112		
보육형태2	0.084	0.057	0.112	0.083	-0.093	-0.061	-0.065	-0.039		
보육형태3	0.061	0.034	-0.055	-0.034	-0.129	-0.071	-0.121	-0.061		
상수	1.507**	-	1.768***	-	0.719	-	1.257*	-		
R ²	0.331		0.245		0.201		0.2			
F값	6.278***		4.062***		3.161***		4.17*			

*p < 0.1. **p < 0.05. ***p < 0.01.

문에 이러한 결과가 나왔을 것으로 사료된다. 가족친화적 복지제도의 이용가능성이 의사소통과 인간관계에 대한 만족을 높이는 것은 이해하기 어려운 점도 있을 수 있으나, 가족친화적 복지제도의 이용가능성이 높다는 것은 조직문화가 여성에 대해 좀 더 이해하고 배려하는 면이 있을 것이기 때문에 의사소통과 인간관계에 대한 만족을 높일 수 있을 것으로 생각할 수 있다. 가족친화적 복지제도의 이용가능성이 복지후생에 대한 만족을 높이는 것은 논리적으로 볼 때 당연한 결과로 이해할 수 있을 것이다. 그러나 실제로 가족친화적 복지제도의 이용가능성이 복지후생에 대한 만족을 높인다는 것이 실증적으로 입증되었다는 것이 중요한 발견이라고 하겠다.

그 외 통제변수가 요인별 직무만족에 미치는 영향은 다음과 같다. '임금 및 소득 만족'에 월평균임금이($\beta = 0.459, p < 0.01$) 유의한 영향을 미치는 변인으로 나타났다. '취업안정성 만족'에는 근로형태($\beta = 0.307, p < 0.01$), 현재건강상태($\beta = 0.147, p < 0.05$), 월평균임금($\beta = 0.173, p < 0.1$) 등이 유의하게 영향을 미치는 변인이었다. '하고 있는 일의 내용 만족'에는 교육정도($\beta = 0.205, p < 0.01$), 근로형태($\beta = 0.147, p < 0.1$) 현재건강상태($\beta = 0.121, p < 0.1$), 기업형태($\beta = -0.147, p < 0.1$), 등이 유의하게 영향을 미쳤다. '근로환경 만족'에는 근로형태($\beta = 0.168, p < 0.05$), 현재 건강상태($\beta = 0.134, p < 0.1$)가 유의한 영향을 미쳤다. '근로시간 만족'은 교육정도($\beta = 0.207, p < 0.01$), 근로형태($\beta = 0.142, p < 0.1$)가 유의한 영향 변인이었다. '개인발전 가능성 만족'은 근로형태($\beta = 0.264, p < 0.01$), 교육정도($\beta = 0.263, p < 0.01$), 현재건강상태($\beta = 0.160, p < 0.01$) 순으로 유의하게 영향을 미쳤다. '의사소통 및 인간관계 만족'에는 근로형태($\beta = 0.241, p < 0.01$), 현재건강상태($\beta = 0.190, p < 0.01$), 교육정도($\beta = 0.155, p < 0.05$), 막내자녀 연령($\beta = -0.153, p < 0.1$) 등이 유의한 영향력이 있었다. '인사고과 공정성 만족'에는 현재건강상태($\beta = 0.193, p < 0.01$) 월평균임금($\beta = 0.238, p < 0.05$), 교육정도($\beta = 0.160, p < 0.05$)가 정적으로 유의하게 영향을 미치는 변인이었다. '복지후생 만족'에는 월평균임금($\beta = 0.176, p < 0.1$), 근로형태($\beta = 0.128, p < 0.1$), 현재건강상태($\beta = 0.109, p < 0.1$)가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이와 같이 통제변수 중에서는 월평균임금, 근로형태, 기업형태, 현재건강상태, 교육정도, 막내자녀 연령이 가족친화적 복지제도 이용가능성과 함께 영향을 미치는 것으로 나타났다. 앞서 직무만족이론에서 직무만족에 중요한 영향을 미치는 것으로 논의되었던 직업 환경적 특성 요인에 가족친화적 복지제도 이용가능성, 기업형태, 근로형태가 포함되고, 개인적 특성에 현재건강상태, 교육정도와 임금이, 가족적 특

성에 막내자녀 연령이 포함된다. 즉, 이번 연구결과에서도 직업 환경적 특성, 개인적 특성, 가족적 특성이 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 연구를 할 때 함께 통제되어야 하는 특성들로 입증되었다.

V. 결론 및 제언

본 논문은 한국노동패널 8차년도 자료를 이용하여 6세 이하 자녀를 둔 기혼여성임금근로자 215명을 대상으로 기업의 가족친화적 기업복지제도 이용가능 정도가 기혼여성근로자의 직무만족에 미치는 영향을 알아보려고 하였다. 6세 이하의 자녀를 둔 기혼여성근로자의 직업 환경적 특성, 개인적 특성, 가족적 특성을 통제한 후에도 직무만족에 영향을 미치는지를 검증하였다.

가족친화적 기업복지제도의 이용가능 정도는 기혼여성근로자의 직무만족을 높이는 것으로 나타났다. 통제변수들을 통제한 후에도 가족친화적 기업복지제도의 이용가능 정도는 기혼여성근로자의 직무만족 요인 중 '근로시간 만족', '의사소통, 인간관계 만족', '복지후생 만족'에 유의한 영향을 미쳤다. 가족친화적 복지제도가 기혼여성근로자의 직무만족을 높이는 것으로 나타났다. 직업 환경적 특성과 개인적 특성 가운데 직무만족에 유의한 영향을 미치는 변인은 월평균임금, 근로형태, 기업형태, 현재건강상태, 교육정도, 막내자녀 연령 등이었다.

본 연구의 연구결과를 바탕으로 기혼여성근로자의 직무만족 향상이 이직의도를 경감시켜 여성인력이 노동시장에서 장기적인 재직이 가능하고, 가족친화적 기업복지제도가 정착·확산되어 기혼여성근로자들의 일과 가정의 양립을 지원하며 직무자원으로써 발전하기 위한 방안을 제시하고자 한다. 첫째, 가족친화적 기업복지제도가 기업복지정책 차원에서 정착·확산되어야 한다. 기혼여성근로자의 퇴직 및 이직을 경감시키기 위해서는 근로자의 가정에 책임을 부담하는 정책이 기업에서 이루어져야 한다. 복지후생을 통한 직업환경의 불만족 요인을 개선함으로써 가족친화적 기업복지제도가 직무자원으로써 기능을 발휘할 수 있으며, 여성의 경제활동 참가율에서 나타나는 출산, 양육으로 인한 M-curve의 현상을 완화시킬 수 있을 것이다.

여성이 일하기 좋은 직업 환경의 조성은 혜택을 받은 근로자의 스트레스 감소와 함께 파급효과가 가정생활 및 삶의 만족에도 긍정적으로 영향(방하남, 2000)을 미칠 수 있을 것으로 사료된다. 또한 기업 측면에서도 가족친화적 기업복지제도의 효과성은 지식정보화시대에 창의적인 여성인력을 확보할 수 있어 생산성 향상 및 경쟁력을 제고시킬 수 있고 기

업의 이미지도 높일 수 있을 것이다. 따라서 기업은 가족친화적 복지제도의 이용률을 높이는 조직문화 조성에 관심을 기울여야 한다. 상사의 지원 및 조직의 분위기가 가족친화적이지 못할 때 제도의 이용률은 낮을 수밖에 없다. 고용주와 근로자가 상호 신뢰하는 조직문화는 상생의 결과를 이끌어 내며 가족친화적 기업복지제도의 정착과 확산에 기여할 수 있을 것이다.

둘째, 가족친화적 기업복지제도의 지원서비스 내용이 근로자의 욕구를 반영하여 다양화 되어야 한다. 근로자의 다양한 욕구를 반영한 탄력적 근무제도가 도입되어야 한다. 비탄력적인 근무 시간과 일중심의 장시간 근로형태로 인해 기혼여성근로자의 역할 갈등이 증가되고 스트레스 및 육체적 피로는 건강에 부정적 영향을 미치게 될 것이다. 우리나라에서는 탄력적 근무제도의 도입 수준이 매우 제한되어 있고 기업에서 제도 추진에 미흡한 태도를 보이고 있는 것이 현실이다. 그러나 외국의 경우 탄력근무제를 채택하고 있는 직장들은 근로자의 사기 진작으로 생산성이 증대되고, 결근율이 낮아지는 것으로 연구결과 나타난 바 있다. 또한 6세 이하의 자녀를 둔 기혼여성근로자의 자녀양육의 부담을 덜어주기 위해 보육서비스의 다양화가 이루어져야 한다. 취업부모의 근로 시간과 고용형태에 따라 융통성 있는 보육서비스가 제공되도록 국공립보육시설을 중심으로 포괄적인 서비스가 제공되어야 한다. 현재 기업의 가족친화적인 제도 중 가장 많이 시행되고 있고 이용률이 높다고 조사된 법정 모성보호 제도의 이용률이 제고될 수 있도록 정책적으로 강화되어야 한다.

셋째, 가족친화적 기업복지제도는 국가적으로 가족복지 정책 차원에서 지원되어야 한다. 사회의 변화와 함께 다양한 가족형태의 출현은 여성세대주의 증가와 함께 여성근로자의 증가를 불러오고 있다. 따라서 기업의 가족친화적 환경이 더욱 요구된다 하겠다. 본 연구 결과에서 가족친화적 기업복지제도 이용에서 출산휴가, 육아휴직, 생리휴가, 보육비지원 등의 이용가능 정도의 평균값은 1.72개로 나타났고, 보육비의 지원(22%)과 생리휴가(44%)의 평균 이용률은 50%에도 미치지 못하는 것으로 나타났다. 모성보호에 적극적인 기업일수록 근로자 1인당 생산성이 향상되었다고 보고된 바 있다(유규창, 김향아, 2006). 기업에서 근로자의 가족에 대한 책임성을 도모할 수 있도록 정책적 지원이 이루어져야 한다. 스웨덴은 국가적 차원에서 육아휴직 제도를 유연하게 활용하고 있다. 아이가 8세가 될 때까지 시간 단위를 쪼개서 전일, 1/2일, 1/4일, 1/8일 등으로 육아휴직을 사용하고, 각 시간을 합산하여 전체 육아휴직기간에서 제외하는 방식으로 일시적 육아휴직을 사용하고 있다(한국여성정책연구원, 2008). 남녀고용평등법을 남녀고용 평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률로 개정하는 것은 국가적 차원의 노력의 일환으

로써 의미가 있다 하겠다. 기혼여성근로자의 자녀양육 등 돌봄 노동에 대한 지원서비스는 저출산고령화사회에서 가족복지정책 차원에서 지원되어야 하며, 앞으로 가족친화적 기업복지제도가 정착되고 확산되기 위해서 국가의 체계적인 지원이 지속적으로 이루어져야 한다.

본 논문은 한국노동패널자료를 사용하여 가족친화적 기업복지제도 이용가능 정도가 기혼여성근로자의 직무만족에 어떤 영향을 미치는가를 분석하였다. 그러나 가족친화적 기업복지제도를 출산전후 휴가, 육아휴직, 생리휴가, 보육비지원 등 4개로 구성하는 한계가 있었다. 한국노동패널은 노동시장의 정책 효과 및 효율성을 이해하기 위해 상당기간 지속적으로 개인 및 가구의 경제활동을 관찰하고 있는 자료이다. 본 연구는 한국노동패널자료를 이용하였기 때문에 자료에서 사용한 복리후생제도 가운데 포함되어 있는 모성보호 관련(4개) 제도를 가족친화적 기업복지제도로 구성하였다. 따라서 가족친화적 기업복지제도의 다양한 유형인 탄력근무제, 근로자 지원제도, 가족부양지원 및 휴가제도 등이 자료의 복리후생제도에 포함되어 있지 않아 모성보호제도 이외의 제도를 선택할 수 없는 한계점이 있다. 또한 선행연구에서 언급된 직무만족에 영향을 미치는 다양한 통제변수들도 한국노동패널에 없는 변수는 고려할 수 없었다.

앞으로 가족친화적 기업복지제도에 대한 연구는 다양한 제도가 시행되고 있고 이용이 가능한 기업 등에서 근로자의 직무태도 및 직무성과의 효과성에 관한 연구가 후속으로 이어질 필요가 있다. 가족친화적 정책과 제도가 우리 사회에서 정착되기 위해서는 가족친화적 기업복지제도의 효과성을 홍보하는 실증적 연구가 증가되어야 하기 때문이다. 근로자의 직무태도 및 직무성과에 긍정적 영향을 미치는 제도의 효과성은 제도의 정착 및 확산에 뒷받침이 될 수 있고, 기혼여성근로자의 직무환경의 개선으로 이어져 여성인력의 이직의도를 경감시킬 수 있는 여성인력자원관리의 방안이 될 수 있을 것이다.

■ 참고문헌

- 강혜련(2002). 기업의 가족친화적 복지정책과 여성인력의 생산성. **생산성논집**, 16(1), 1-23.
- 곽인숙, 홍성희(2008). 남녀직장인의 인적자원개발이 직무만족과 임금수준에 미치는 영향. **한국가정관리학회지**, 26(1), 107-120.
- 김금수(2003). 여성인력에 대한 직장가정의 양립 지원정책에 관한 연구. **기업경영연구**, 10(2), 269-289.
- 김여진(2007). 직장에서 경험한 감정의 전이와 교차전이 : 미

- 시카고지역 맞벌이부부의 일과 가족 양립에 관한 연구. 시카고대학 박사학위 청구논문.
- 김영옥, 최숙희, 전기택, 이선행(2007). 출산·육아로 인한 여성의 노동시장 이탈 방지를 위한 정책방안. 노동부 연구보고서.
- 김정한, 박찬임(2004). 기업복지의 실태와 정책과제. 한국노동연구원 보고서.
- 김지경(2002). 기혼여성의 출산후 경력단절 및 노동시장 복귀에 관한 분석. 중앙대학교 박사학위 청구논문.
- 김태홍, 고인아(2001). 가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안. 한국여성개발원 연구보고서.
- 남세진, 조홍식(1994). 도시농촌간 사회복지 전문요원의 직무수행과 직무만족에 관한 비교연구. **한구사회복지학**, 24, 59-88.
- 노동부(2007). **여성과 취업**. 과전: 노동부.
- 문신용, 윤기찬(2006). 가정친화적 복지정책이 업무와 가정의 조화에 미치는 영향 분석. **한국행정논집**, 18(3), 913-937.
- 박기동(2001). **조직행동론**. 서울: 박영사.
- 박재규(2003). 취업여성의 가사노동부담과 직무만족에 관한 연구. **여성연구**, 64.
- 박주희(2005). 취업주부의 다중역할 수행의 효과 - 취업주부의 역할만족도와 긴장도 및 역할만족도와 긴장도에 영향을 미치는 요인들-. **한국가정관리학회지**, 23(6).
- 방하남(2000). 직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관한 연구. **노동경제논집**, 23(특별호), 133-154.
- 신경아(2001). 노동시장과 모성가족의 문제: 남성중심적 노동자모델을 넘어서. **경제와 사회**, 51, 97-123.
- 신순철, 김문조(2007). 직업과 고용형태가 주관적 건강상태에 미치는 영향. **보건과 사회 과학**, 22, 205-224.
- 안병철(2004). 기업의 가족 친화적 제도에 대한 일 고찰. **사회복지정책**, 19, 71-83.
- 여성가족부(2006). 가족친화기업모델 및 사례연구. 여성가족부연구보고서.
- 유계숙(2007). 가족친화 기업정책의 시행 및 이용 여부와 근로자의 직업만족도, 이직 의도, 직무성과. **가족과 문화**, 19(2), 35-59.
- 유계숙, 한지수, 안은진, 최효진(2007). 가족친화기업경영의 성과에 관한 연구-근로자와 기업문화에 미치는 영향을 중심으로-. 뉴패러다임센터 연구보고서.
- 유규창(2004). 복리후생의 선택이 복리후생만족, 임금만족, 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. **인사관리연구**, 28(4), 25-55.
- 유규창, 김향아(2006). 모성보호제도의 도입과 기업성과. **노동정책연구**, 6(3), 97-129.
- 유기현(1996). **조직행동론**. 서울: 무역경영사.
- 이덕로, 김찬중(2006). 직무만족과 이직의도와외의 관계에 관한 연구: 고용형태의 조절효과를 중심으로. **인적자원관리연구** 13(1), 123-144.
- 이명신(2001). 가정-직장 양립 스트레스원에 대한 여성근로자 지원서비스의 매개효과. **한국가족복지학**, 7, 201-230.
- 이선희, 김문식, 박수경(2008). 가족친화적 경영이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 대한 직장-가정 갈등의 매개효과 가설 검증. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 21(3), 383-410.
- 이성희, 강성희(2002). 기혼직장여성의 탁아실태와 직무만족도. **한국가정관리학회지**, 20(3), 101-111.
- 이요행, 방모진, 오세진(2005). 가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도 그리고 가정만족에 미치는 영향: 직장-가정 갈등의 매개효과를 중심으로. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 18(3), 639-657.
- 이용탁(2007). 인적자원개발을 통한 직무능력향상이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. **인적자원관리연구**, 14(2), 143-160.
- 장혜경, 홍승아, 김영란, 김수정(2005). 가족내 돌봄노동에 대한 사회적 지원방안 연구. 한국여성개발원 연구보고서.
- 조홍식, 김진수, 홍경준(2001). **산업복지론**. 서울: 나남.
- 지광수, 장훈상(2000). 복리후생만족도의 결정요인에 관한 연구. **한국동북아논총**, 15, 403-422.
- 최병우(2004). 직무만족에 있어 조직·직무특성, 대인적 환경특성의 영향: 남녀차이를 중심으로. **산업경제연구**, 17(4), 1194-1213.
- 최성일, 유계숙(2007). 가족친화적 기업정책이 근로자의 일-가족 조화, 인적자원성가, 삶의 질에 미치는 효과에 관한 경로모형 검증. **한국가족관계학회지**, 12(2), 1-26.
- 최수찬, 우종민, 윤영미, 김상아, 박용섭(2006). 남녀근로자의 직장-가정 간 갈등과 직 무만족도에 관한 연구: 가족친화적 기업복지제도의 도입을 위한 논의. **한국가족복지학**, 17, 143-171.
- 통계청(2008). **통계로 보는 여성의 삶**. 대전: 통계청.
- 한국노동연구원(2005). 한국노동패널자료 가이드북.
- 한국여성정책연구원(2008). 일과 가족의 양립, 2008년 국제 심포지움자료집.
- 홍경옥(1995). 한국기업 비서직의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향. 서울여자대학교 박사학위 청구논문.

- 황규대, 김형식, 박상진, 송교석, 양진환, 양훈모 외(1999). **조직행위론**. 서울: 박영사.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W. B.(2003). Job Demands and Job Resources as Predictors of Absence duration and frequency, *Journal of Vocational Behavior*. 62: 341-356.
- Bokemeier, J. L., & Lacy, W. B.(1987). Job Values, Reward, and Work Conditions as Factors in Job Satisfaction among Men and Women, *The Sociological Quarterly*, 28(2, summer), 189-204.
- Brenner, V. C., Carmack, C. W., & Weinstein, M. G.(1971). An Empirical Test of Motivation-Hygiene Theory, *Journal of Accounting Research*, 9(2, Autumn), 359-366.
- Cramer, D.(1996). Job Satisfaction and Organizational Continuance Commitment: A Two-Wave Panel Study, *Journal of Organizational Behavior*, 17(4). 389-400.
- Duxbury, L. E., & Higgins C. A.(1991). Gender Difference In Work-Family Conflict, *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74.
- Ezra, M., & Deckman, M.(1996). Balancing Work and Family Responsibilities: Flextime and Child Care in the Federal Government. *Public Administration Review*, 56(2), 174-179.
- Fisher, C. D.(2000). Mood and Emotions While Working: Missing pieces of job satisfaction, *Journal of Organizational Behavior*, 21, 185-202.
- Glass, J., & Estes, S.(1997). The Family Responsive Workplace. *Annual Review of Sociology*, 23, 289-313.
- Goldstein, D. K., & Rockart, J. F.(1984). An Examination of Work-Related of Job Satisfaction in Programmer/Analists. *MIS Quaterly*, 8(2, June), 103-115.
- Herzberg, F.(1965). The New Industrial Psychology, *Industrial and Labor Relations Review*, 18(3), 364-376.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R.(1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behaviour and Human Desion Processes*, 51, 51-75.
- Hodson, R.(1989). Gender Differences in Job Satisfaction: Why Aren't Women More Dissatisfied?, *the Sociological Quarterly*, 30(3), 385-399.
- Hom, P. W., & Gaertner, S.(2000). Meat-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover, Moderator Tests and Research Implication for the next Millennium, *Journal of Management Journal*, 26(3), 463-488.
- Mottaz, C.(1987). An Analysis of the Relationship between Work Satisfaction and Organizational Commitment, *The Sociological Quarterly*, 28(4, winter), 541-558.
- Pleck, J. H.(1977). The Work-Family Role System, *Social Problems* 24, 412-427.
- Sahibzada, K., Hammer, L. B., Neal, M. B., & Kuang D. C.(2005). The Moderating Effects of work-family role combinations and work-family organizational culture culture on the relationship between family-friendly workplace supports and job action. *Journal of Family Issues*, 820-846.
- Saltzstein, A. L., Ting, Y., & Saltzstein, G. H.(2001). Work-family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees, *Public Administration Review*. 61, 452-467.
- Scandura, T. A., & Lankau, M. J.(1997). Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction, *Journal of Organizational Behaviour*. 18(4), 377-391.
- Seashore, S. E., & Taber, T. D.(1975). Job Satisfaction and Their Correlates, *American Behavioral Scientist*, 10, 338-368.
- Staines, G. L.(1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork, *Human Relations*, 33, 111-129.
- Voydanff, P.(2004). The effect of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 398-412.
- Voydanff, P.(2005). Toward a Conceptualization of perceived work-family fit and balance *Journal of Marriage and Family*, 67. 822-836.

Wiley, D. L.(1987). The relationship between work/nonwork role conflict and job-related outcomes: Some unanticipated findings. *Journal of Management*, 13, 467-472.

Williams, K. J., & Alliger, G. M.(1994). Role Stressors, Mood Spillover and Perceptions of Work-Family Conflict in Employed Parents, *Academy of Management Journal*, 37(4), 837-868.

Winslow, S.(2005). Work-family conflict, gender, and parenthood, 1977-1997. *Journal of Family Issues*, 727-753.

접 수 일 : 2009년 2월 25일
 심사시작일 : 2009년 3월 4일
 게재확정일 : 2009년 4월 13일

〈부록 표 1〉 각 변수들의 VIF계수

	VIF
가족친화적 기업복지제도 이용가능 정도	2.249
기업형태	1.606
직업종류1	1.629
직업종류2	1.837
근로형태	1.505
직업훈련경험	1.170
모의 만 나이	1.416
통제변수	
교육정도	1.454
월평균임금	2.336
현재건강상태	1.086
6세 이하 자녀수	1.359
막내자녀 연령	1.981
보육형태 1	2.529
보육형태 2	3.728
보육형태 3	2.549