

# 직장 내 가족친화제도가 취업모의 직업만족도에 미치는 영향\*

The Effects of Work-family Balance Policies on Working Mothers' Job Satisfaction

성신여자대학교 가족문화소비자학과

석사 임중경\*\*

성신여자대학교 복지학과

부교수 고선강\*\*\*

Dept. of family culture and consumer science, Sungshin Women's Univ.

M. S.: Yim, Joong-kyung

Dept. of welfare study, Sungshin Women's Univ.

Associate Professor: Koh, Sun-Kang

## 〈목 차〉

- |             |               |
|-------------|---------------|
| I. 서론       | IV. 연구결과 및 해석 |
| II. 선행연구 고찰 | V. 결론 및 제언    |
| III. 연구방법   | 참고문헌          |

## 〈Abstract〉

The purpose of this study is to provide background information to help develop family-friendly policies which aid in the ability for employees to balance family and work, and to increase the effectiveness and feasibility of these policies at work sites. We surveyed the performance and usage of work-family balance policies among working mothers with young children. We also examined the factors influencing the job satisfaction of working mothers. The study sample consisted of 237 working mothers with young children. We found that family economic status, working mother's experience of family leave or maternity leave, and easiness of policy use are important factors in a working mother's job satisfaction. Especially when individual and job

\* 위 논문은 석사학위 논문의 내용을 일부를 수정 보완한 연구임.

\*\* 주저자: 임중경 (noshygirl@hanmail.net)

\*\*\* 교신저자: 고선강 (skoh@sungshin.ac.kr)

characteristics are controlled, the most influential factor on working mothers' job satisfaction was the experience of family leave or maternity leave. In addition, the easiness of family-friendly policy use was a significant factor in working mothers' job-satisfaction.

**Key Words :** 일-가정 균형 제도(work-family balance policy), 취업모(working mother), 직업만족도(job satisfaction), 가족친화제도(family friendly work policy)

## I. 서론

오늘날 여성의 사회활동 참여는 과거에 비해 증가하였으며 여성 노동력의 경쟁력도 강화되고 있는 추세이다. 기업에서도 점차 여성 노동력의 경쟁력에 대해 긍정적으로 생각하고 있다. 그럼에도 불구하고 우리나라 여성의 경제활동 참가율은 OECD 국가들 중 매우 낮은 수준이다(OECD, 2009). 연령대 별 여성의 경제활동 참가율 분포는 30대 초반에 노동시장에서 퇴장했다가 30대 후반, 40대 초반에 노동시장에 재진입하는 M자형 곡선을 여전히 유지하고 있다(여성부, 2008). 이러한 현상의 주요한 원인은 기혼 취업여성에게 요구되는 직장생활과 출산, 양육, 가사노동에 대한 이중 부담이라 할 수 있다. 맞벌이 기혼여성의 이중부담을 연구한 Hochschild(1989)의 the second shift가 현재 우리사회에 여전히 유효하며, 이는 여러 선행연구들(채로, 이기영, 2004; 김수정, 김은지, 2007; 은기수, 2009)의 결과가 뒷받침하고 있다. 이처럼 자녀양육과 가정생활에 대한 부담감은 여성들의 경제활동에 큰 걸림돌이 되고 있어 기혼여성의 경제활동 단절을 해소하기 위한 일과 가정생활 양립에 대한 관심이 증가하고 있다.

또한 소득과 생활수준이 높아짐에 따라 일만 중요시 하던 근로자들이 일과 가정 모두를 중요시 하는 방향으로 변화하고 있다. 여기에는 주 5일 근무제가 시행되면서 생활양식도

달라진 점을 생각해 볼 수 있다. 웰빙을 추구하고 가족과 공유하는 시간을 창출하여 일뿐 아니라 가정도 중시하는 관점으로 변화되고 있다. 이와 같이, 일 중심에서 가정생활 중심의 가치관으로 변화하는 것은 가족친화적인 사회 환경에 대한 욕구가 증가하고 있다는 것을 반영하는 것이라 할 수 있다.

정부에서는 일-가정 균형의 문제를 개인의 문제가 아닌 사회적 문제로 인식하고 이를 해결하고자 전사회적으로 노력하고 있다. 특히 2008년 6월부터 '가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률'이 시행되고 있고, 이에 근거하여 정부는 가족친화적인 기업과 지역사회 환경을 만들기 위하여 다양한 정책들을 시행하고 있다. 특히 2008년부터 기업의 적극적인 가족친화제도 도입을 유도하기 위한 가족친화기업 인증제를 운영하고 있다(박숙자, 2009). 그러나 현실적으로 가족친화인증에 참여하는 기업의 수가 적고, 기업의 가족친화제도 도입에 대한 법적 정책적 인센티브가 크지 않아 확산되기 어려운 한계를 가지고 있다. 오히려 기업의 입장에서 가족친화제도의 도입이 기업의 생산성향상, 직원의 직무몰입도 향상에 영향을 미친다는 결과가 기업 스스로 가족친화제도를 도입하게 하는 동인이 된다는 것이다(이영우, 2009). 따라서 우리사회의 일-가정 균형을 위한 가족친화제도 확산을 위해서는 법과 정책적 노력도 중요하지만, 가족친화제도가 기업의 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 검증된 결과들

을 확보하는 것이 필요하다고 할 수 있다.

우리나라의 가족친화제도 관련 연구들은 초기에는 선진국의 가족친화제도와 법을 소개하거나, 이러한 제도들이 선진국의 경우 기업성과에 어떻게 영향을 주었는가 등을 소개하는 연구들(강혜련, 김태홍, 김진호, 2001; 김태홍, 고인아, 2001; 정영금, 2002)이 주류를 이루었다. 이후 기업의 가족친화적 조직문화, 가족친화경영과 근로자들의 직무몰입, 이직률, 생활만족도, 일, 삶의 조화에 관한 연구들(이요행, 방묘진, 오세진, 2005; 정기선, 장은미, 2005; 이세인, 이숙현, 권영인, 2007; 한나, 2008; 서지원, 2009)이 발표되어 가족친화제도가 기업, 가정, 개인의 삶에 미치는 영향에 대한 연구결과들이 축적되고 있다. 최근에 일-가정 균형정책의 주요 목표집단이라 할 수 있는 맞벌이 가정의 취업주부를 대상으로 기업의 가족친화정책 이용과 요구에 대한 연구(윤소영, 김하늬, 고선강, 2009)가 발표되었는데, 취업주부들의 가족친화제도 이용이 기업성과에 미치는 영향에 대한 부분까지는 포함되지 않았다.

이에 본 연구는 우리나라에서 직장생활과 가정생활에 대한 이중책임의 부담을 지고 있는 취업주부들의 직장에서의 성과에 가족친화제도가 미치는 영향을 알아보고자 한다. 기업의 가족친화제도는 법적, 정책적 유도보다 가족친화제도가 기업 이익 창출에 도움이 될 때, 기업이 적극적으로 제도를 도입하고 시행한다는 점을 고려하여, 기업의 인적자원관리 성과지표인 직업만족도에 대한 가족친화제도의 영향력을 살펴보고자 한다. 특히 자녀양육의 부담이 큰 6세 미만의 미취학 아동이 있는 취업모들을 대상으로 그들의 가족친화제도 이용실태와 가족친화제도 이용경험이 그들의 직업만족도에 미치는 영향을 살펴봄으로써 가족친화제도의 효과성을 검증하고자 한다.

## II. 선행연구 고찰

### 1. 가족친화제도

가족친화제도는 가족친화정책과 혼용하여 사용되는데, Smikim과 Hillage(1992)는 근로자가 가족에 대한 책임과 일에 대한 책임을 조화시킬 수 있도록 기업이 지원하는 공식적·비공식적 제도를 통칭하여 가족친화정책이라고 정의하였다. 좀 더 확장된 개념으로 자녀양육과 돌봄에 대한 지원까지 포괄하여 다양한 요구를 가진 근로자들을 지원하는 제도라고도 한다. 포괄적으로 직장과 가정 사이의 갈등과 긴장을 해소하고 두 영역에서 조화로운 삶을 누릴 수 있도록 지원하는 정책을 가족친화제도라고 본다(Sprang et al., 2001). 기업의 가족친화제도가 갖추어야 할 요건으로 가족친화제도는 근로자의 직장에서의 요구는 물론 근로자 가족의 요구도 충족시켜야 하며, 양성평등 증진과 가족책임을 공유할 수 있도록 만들어져야 한다. 또한 가족친화제도는 근로자에게 친화적이며, 근로자가 수용할만한 근로조건을 갖추어야 하며, 노사의 요구 간에 조화가 이루어져야 한다(Harker, 1996).

정영금(2002)은 가족친화정책은 단순히 정책이기 보다는 하나의 환경이며 그것을 모토로 하는 문화라고 보았다. 장희정(2006)은 기업이 근로자의 다중역할수행에 따른 갈등이나 요구사항에 대응하기 위해 시행하고 있는 정책 모두를 가족친화정책으로 보았다. 직장에서의 일만을 중시함으로써 생겨나는 가족의 문제, 더 나아가서는 사회의 문제를 해결하는 방안으로, 근로자들 혹은 가족이 있는 고용인은 일과 가족의 균형을 맞추려고 노력하고, 이것을 기업이나 국가가 정책적으로 지원하며, 지역사회가 참여하는 가족중심적인 환경이며 문화라고 하였다. 최성일과 유계숙(2006)은 가족친화적 정

책이란 조직구성원이 가정과 직장에서 주어지는 책임과 의무를 조화롭게 수행할 수 있도록 배려하는 제도를 일컬으며, 기존의 직무만족 개념을 직장 내에서 근로자 개인의 사생활과 가족의 삶으로까지 확대한 것이다.

국제기구와 법률적 정의를 살펴보면, OECD에서는 “가족의 자원과 아동발달에 적절한 환경을 조성함으로써 근로자의 일-가족 조화를 촉진하고, 자녀를 둔 근로자에게 일과 양육에 관한 선택의 폭을 넓혀주며, 양성 평등한 고용 기회를 촉진하는 제도”라고 정의하였다. 가족친화 사회 환경의 조성 촉진에 관한 법률 제1장을 살펴보면, 가족친화제도란 탄력적 근무제도(시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등)와 자녀의 출산·양육 및 교육 지원 제도(배우자 출산휴가제, 육아휴직제, 직장보육 지원, 자녀 교육지원 프로그램 등), 부양가족 지원제도(부모 돌봄 서비스, 가족간호휴직제 등), 근로자 지원제도(근로자 건강·교육·상담프로그램 등), 그밖에 보건복지가족부령으로 정하는 제도라고 정의하였다. 이러한 정의를 종합해 볼 때 본 연구에서는 기업의 가족친화제도를 ‘기업이 근로자가 일과 가정생활의 조화를 이룰 수 있도록 도와주는 제도’라고 정의한다.

우리나라 기업의 가족친화제도 도입 실태는 유계숙 외 (2007)에 의하면 기업에서 가장 많이 시행되고 있는 제도는 휴가 및 휴직 제도(73.1%)와, 경제적 지원제도(52.1%)이고 탄력근무제와 같은 가족친화 근무제도의 시행률(17.7%)은 낮은 것으로 나타났다. 윤소영 외(2009)가 기혼 취업여성 조사대상자가 근무하는 직장에서 시행되고 있는 가족친화제도를 조사한 결과 육아휴직제도(63.5%)의 시행비율이 가장 높았으며, 조직개발프로그램(42.9%), 집중근로시간(38.9%), 시차출퇴근제(34.7%)의 순으로 나타났다. 이러한 결과는 우리나라 기업의 가족친화제도는 국가에서 법적으로 강제하는 산전후

휴가, 육아휴직 등을 중심으로 시행되고 있음을 알 수 있다.

## 2. 직업만족도와 영향 요인

### 1) 직업만족도

직업만족도는 조직에 대한 연구와 관련되어 가장 많이 사용되는 개념 중 하나인 만큼 학자들의 정의 및 견해가 다양하다. 직업만족도(job satisfaction)는 ‘자신이 일하는 업무환경 평가에 대해 갖는 긍정적임, 만족스러움 등 환경에 대한 감정 혹은 정서적 반응’이라고 설명할 수 있다(Locke, 1980). 직업만족이란 단지 직무에 대한 만족뿐만 아니라 직업, 직장과 관련된 다양한 영역에 대한 정서적 반응이라 볼 수 있으며, 이것은 단지 근로자의 직장영역에 대한 만족정도만을 의미하는 것이 아니라 더 나아가 전반적인 생활에 대한 만족에도 영향을 준다고 본다. 특히 여성들의 경우 일과 생활의 상호관계가 남성들보다 더 밀접하므로 직장에서의 만족이 전반적인 생활만족에 미치는 영향이 더 클 것이라 했다(방하남, 2000). 직장생활과 가정생활이 밀접한 관계를 이루는 취업모의 경우 직업만족도는 기업의 측면에서는 인적자원관리의 성과지표로서 의미를 가지며, 취업모 개인의 측면에서는 직장생활에 대한 만족을 나타낼 뿐 아니라 전반적인 생활만족도 부분적으로 예측할 수 있는 중요한 지표라 생각한다.

우리나라 취업모의 직업만족도의 특성을 알 수 있는 연구는 찾아보기 힘들지만, 기혼 취업여성의 직업만족은 부인, 어머니, 가사노동자로서의 다중 역할 수행 따른 갈등관계 또는 상호보완적인 관계에 영향을 받을 수 있다(Jones, 1978, 홍성희(2000)에서 재인용). 홍성희(2000)의 연구에서 기혼 취업여성의 직업만족도는 개인의 교육수준, 건강상태 등의 인적자본과 근

무시간, 소득 등의 직업특성이 중요한 영향 요인임을 밝혔다. 기혼 취업여성의 직업만족도에 대한 조희금(1999)의 연구에서는 기혼 취업여성의 일-가정 갈등의 정도가 직업만족도에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 특히 사무직에 종사하는 기혼 취업여성의 경우 그 영향력이 크게 나타났다.

## 2) 직업만족도에 영향을 미치는 요인

선행연구들에 의하면 매우 다양한 변인들이 직업만족도에 영향을 미치는 것으로 알려져 있는데, 본 연구에서는 개인·가족 특성, 직업 특성과 가족친화제도 관련 변인으로 구분하여 살펴보고자 한다.

### (1) 개인·가족 특성

#### ① 연령

성지미·차은영(2001)의 연구에서는 연령이 높을수록 기혼여성의 노동활동에 있어서 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 이는 자녀들도 성장함으로써 자녀 양육의 부담이 많이 줄어들었기 때문으로 해석할 수 있다. 그리고 정영금(2005)은 20~30대 기혼여성이 40~50대 기혼여성보다 일-가정 균형에 있어 갈등을 많이 느낀다고 하였는데, 이는 20~30대 기혼여성들의 취업에 있어서 출산과 자녀양육이 큰 걸림돌임을 보여주는 것이라 생각한다. 취업모의 직장 보육 만족도와 직무성공에 관한 김성숙(2006)의 연구에서는 연령에 따른 직업만족도를 살펴 보았는데 31세~35세 3.55점, 41세 이상 3.35점, 31세 이하 3.31점 순으로 나타났다. 즉 취업모 연령이 낮은 집단의 직업만족도가 낮음을 알 수 있다. 반면 박재규(2001)와 홍성희(2000)의 연구에서는 연령은 직업만족도에 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다.

#### ② 학력

학력은 개인의 인적자본을 나타내는 변인으로 학력과 직업만족도와의 관계에 대한 연구 결과는 다양하다. 문경실(1994)의 남편의 직업만족도와 결혼만족도가 아내의 결혼만족도에 미치는 영향을 살펴 본 연구에서는 교육연한이 높을수록 직업만족도가 높게 나타났다. 기혼 취업여성을 대상으로 한 홍성희(2000)의 연구에서도 학력은 직업만족도에 유의한 영향변인이었고, 대졸 이상인 경우가 그 이하의 학력을 가진 경우와 비교했을 때 더 높은 직업만족도를 나타냈다. 그러나 김성숙(2006)의 연구에서는 학력에 따른 직업만족도가 고졸이 평균 3.86점으로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 대학원 이상이 3.84점, 대졸이 3.50점 이었으며 전문대 졸이 3.27점으로 가장 낮았다. 반면 노동자의 직무만족과 삶의 질 변화에 관한 박재규(2001)의 연구에서는 직업만족도에 학력은 거의 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다.

#### ③ 개인·가정소득

기혼취업 여성의 가정, 직업, 여가생활만족과 영향 요인을 조사한 한경미(1995)연구에서는 기혼 취업여성의 직업만족에 가장 큰 영향을 미치는 변수를 가계소득이라고 하였으며, 가계소득이 높을수록 직업만족도가 높았다. 이와 유사하게 조희금(1999)의 연구에서도 남편의 가사분담, 일-가정 갈등, 가사노동시간, 수입노동시간, 취업목적, 본인소득의 영향력을 분석하였는데, 본인의 소득이 직업만족도에 가장 크게 영향을 미치는 변수였다. 김혜연(1999)의 취업여성을 대상으로 한 직업만족도 연구에서 취업여성의 평균 임금은 직업만족도에 중요한 영향 변인이었으며, 취업여성의 소득이 높을수록 직업만족도가 높다고 하였다. 기혼 취업여성을 대상으로 한 홍성희(2000)의 연구도 기혼여성의 직업소득이 직업만족도의 주요한

영향 요인임을 밝혔다. 정영금(2006)의 연구결과에서 기혼여성의 가계소득이 400만원 이상의 집단이 400만원 미만의 집단보다 직업만족도가 높아, 소득에 따라서 유의미한 차이가 있다고 하였다. 결국 취업모에게 있어 소득관련 변수는 직업만족도를 결정짓는 중요한 변수임을 시사한다.

## (2) 직업 특성

### ① 직종 및 주당 근로시간

문경실(1994)의 연구에서 직종과 직업만족도 간의 관계가 유의미하게 나타났다. 단순 노무직에서 전문직으로 갈수록 직업만족도가 높아짐을 알 수 있었다. 조희금(1999)은 사무직과 생산직 기혼 취업여성의 직업만족도를 비교하였는데, 생산직과 비교하여 사무직 기혼 취업여성의 직업만족도가 유의하게 높은 것으로 나타났다. 홍성희(2000)는 봉급생활자 집단과 자영업자 집단의 직업만족도를 비교 분석하였는데 봉급생활자가 자영업자에 비해 전반적인 직무만족도와 근무시간 만족도가 더 높은 것으로 나타났다.

근로시간은 직업만족에 매우 유의한 변인으로 알려져 있는데, 김혜연(1999)의 연구에서 취업여성의 주당 근로시간이 적어 시간갈등을 느끼지 않을수록 직업만족도가 높다고 하였다. 홍성희(2000)연구에서도 근로시간은 기혼 취업여성의 직업만족도에 부정적인 영향을 주는 변인으로 나타났다. 즉 주당 근로시간이 길수록 기혼 취업여성의 직업만족도는 낮아진다고 할 수 있다. 박재규(2001)의 연구에서도 근로시간이 적을수록 직업만족에 긍정적인 영향을 나타낸다고 하였다. 정영금(2006)의 연구에서도 근무시간이 8시간 미만인 집단이 8시간 이상인 집단보다 직업만족도가 높았다. 반면 조희금(1999)의 연구에서는 수입노동시간의 직업만족도에 대한 영향력은 유의하지 않았다.

### ② 근속기간

방하남(2000)의 연구결과에서 근속기간이 길수록 직업만족도가 높게 나타났다. 박재규(2001) 역시 근속년수가 길어질수록 직업만족도가 긍정적으로 나타난다고 보고하였다. 기혼 취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 정영금(2005)의 연구에 따르면 근속기간 5년 미만인 집단, 5~10년 미만인 집단, 10년 이상인 집단의 순으로 일-가족 갈등수준이 높게 나타났다. 근속년수가 적은 것은 그 자체 뿐 만 아니라 근로자들의 연령이 낮기 때문에 갈등이 심한 것으로 여긴다고 하였다. 이러한 갈등은 직업만족도에 영향을 미칠 것이라 추측된다. 김성숙(2006)에서는 근속기간에 따른 직업만족도를 살펴보았는데 근속기간 15~20년 집단이 3.67점, 6~10년 3.61점, 11~15년 3.51점, 5년 이하의 집단이 3.29점으로 가장 직업만족도 점수가 낮게 나왔다.

### ③ 직위 및 근로·고용형태

방하남(2000)의 연구결과에서 직업의 위세점수가 높을수록 직업만족도가 높게 나타났다. 하지만 정영금(2005)의 연구에서는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

근로·고용형태에 대해 Miller와 Terborg(1979)는 종합소매상 종업원들의 직무만족도 결정요인을 연구한 결과 정규직 풀타임근로자들의 직업만족도가 비정규 파트타임근로자들보다 유의미하게 높게 나타나는 것을 발견하였다. 비정규근로자들의 직무만족도가 정규근로자들보다 낮았던 이유를 그들은 조직에의 소속감, 부가급여 등에 있어서 상대적으로 낮은 보상을 받기 때문일 것으로 보았다. 그리고 방하남(2000)의 연구결과에서 정규직의 여부가 직업만족도에 상당히 큰 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 비정규직보다는 정규직 근로자의 직업만족도가 높았다. 김성숙(2006)의 연구도

근무형태에 따른 직업만족도를 살펴보았는데 정규직이 비정규직보다 직업만족도가 긍정적으로 나타났다. 반면 박재규(2001)의 연구에서는 고용형태는 직업만족도에 거의 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다.

#### ④ 기업규모

방하남(2000)의 연구결과에서 기업의 규모가 클수록 직업만족도가 높았으며, 정영금(2006)의 연구에 따르면 기업의 규모가 100명 이상인 집단의 직업만족도가 높았다. 최성일, 유계숙(2007)의 연구에서도 기업의 규모가 크고 가족친화도 수준이 높은 기업의 근로자들이 직업만족도가 높고, 이직의도가 줄어들며, 직무성과 역시 높다고 보고하였다. 선행연구들의 결과에 비추어 볼 때 기업규모가 취업모의 직업만족도에 영향을 미치는 변인이 될 수 있음을 알 수 있다.

#### (3) 가족친화제도

가족친화제도와 직업만족도에 대한 국외의 선행 연구들을 살펴보면, Kossek과 Nichol(1992)의 연구 결과에서는 보육서비스를 이용하는 근로자가 이용하지 않는 근로자보다 상대적으로 긍정적인 직무태도를 보이는 것으로 나타났다. Goodstein(1994)연구에서는 근로자의 일과 삶에 균형이 기업에 이익을 가져다준다고 하였다. 가족친화제도 도입으로 인해 근로자의 이직을 감소시키면, 일반근로자의 경우 해당 직무를 수행하는 근로자의 초임금의 93~150% 정도의 비용절감효과를 가져오고, 고숙련 근로자 경우는 해당 근로자 연봉의 200%까지 비용을 절감시키는 것으로 나타났다(Johnson, 1995). Saltzstein, Ting과 Saltzstein(2001)의 연구 결과에서도 보육프로그램이나 재택근무와 같은 가족친화적 기업정책들은 근로자의 직업만족에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 근로

자들이 직장과 가정 영역 사이에서 느끼는 긴장과 갈등이 상호 영역에 미치는 부정적인 영향을 인식하게 되면서, 기업들은 이런 문제 해결을 위해 가족친화제도를 도입하고 있는 추세이다(임인숙, 2003).

국내의 선행 연구에서도, 일과 삶의 조화를 위한 정책이 직장선택의도에 미치는 영향을 조사한 이연희(2005)의 연구에서 가족친화제도를 많이 시행하는 기업일수록 구성원들은 조직에 더 몰입하고 이직 의도도 적으며 직장일에 대한 만족도, 일-가정 갈등의 감소가 입증된 바 있다. 또한 유연근무제가 직장을 선택할 때 영향을 미친다고 하였다. 가족친화적 기업정책이 근로자의 일-가족 조화, 인적자원성과, 삶의 질에 미치는 효과에 관한 경로모형 검증은 한 최성일, 유계숙(2007)은 가족친화제도는 근로자의 요구를 만족시켜주므로 직업만족에 정적인 영향을 끼칠 수 있다고 말하였다. 특히 근로자의 직업만족에 탄력근무제와 직장상사의 협조적인 태도가 직접적인 영향을 미친다고 하였다. 2006년 대한상공회의소가 서울소재 500개 기업을 대상으로 실시한 ‘가족친화경영 현황과 개선과제’조사에서 조사기업의 56.6%가 가족친화 경영으로 근로자들의 직장만족도가 높아졌다(56.5%)고 답하였다(김혜원 외, 2007).

가족친화제도의 시행 뿐 아니라 가족친화제도를 얼마나 쉽고 편하게 사용할 수 있는가도 직업만족도에 영향을 미친다는 선행연구들이 있다. Thomas와 Ganster(1995)의 연구는 일-가정 균형을 이루는데 근로자를 지원해주는 상사가 존재할 때 갈등을 덜 경험한다고 나타났다. Allen(2001)연구에서도 가족친화제도의 시행과 이용만으로는 일-가정 갈등이 감소되지 않는다고 말하였다. 직장의 환경 즉 상사의 지원정도가 중요하다는 것을 보여주었다. 맞벌이 여성의 경우, 가족친화적 조직문화가 직업만족도에 유의미한 정적 효과를 미친다고 하였다(이요

행, 방묘진, 오세진, 2005). 이처럼 가족친화제도와 제도를 쉽게 이용할 수 있는 기업문화는 취업모들의 직업만족도에 영향을 미친다고 할 수 있겠다. 결국, 취업모의 직업만족도를 높이는 데 가족친화제도의 시행도 중요하지만 가족친화제도의 이용용이성도 중요함을 알 수 있다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구 문제

(1) 개인·가족특성, 직업특성에 따른 취업모의 가족친화제도 이용실태의 차이는 어떠한가?

(2) 개인·가족특성, 직업특성, 가족친화제도 관련 변인이 취업모의 직업만족도에 미치는 영향력은 어떠한가?

#### 2. 연구 대상 및 측정 도구

##### 1) 연구대상 및 자료수집

본 연구는 미취학 자녀가 있는 취업모를 연구 대상으로 선정하였다. 자료 수집을 위해 2008년 8월 18일부터 2008년 9월 24일까지 서울특별시에서 거주하고 있는 취업모 300명을 구청, 어린이집, 동사무소, 보험회사 등에서 편의 표집하여 설문조사를 실시하였다. 설문지 300부 중 256부가 수거되었으며 조사내용이 부실한 19부를 제외한 237부를 최종분석 하였다.

##### 2) 측정 도구

##### (1) 개인·가족·직업 특성

개인·가족 변인은 연령, 학력, 개인소득, 가계소득, 가족구성원, 주택소유 등으로 구성되어 있다. 학력은 고졸이하, 전문대졸, 대졸이상의 범주로 분류하였다. 직업 변인은 직종, 주당 근로시간, 근속기간, 직위, 근로형태, 고용

형태, 총 근로자수로 구성되어 있으며, 직종구분은 판매·서비스직, 사무직·일반 공무원, 교사, 기타 등으로 분류하였고, 직위는 관리직과 일반직으로, 근로형태는 전일제와 파트타임제로 나누었고 고용형태는 정규직과 비정규직으로 나누었다. 총 근로자수는 '중소기업기본법'에 규정된 기업규모에 따른 중소기업의 기준이 되는 상시근로자 수 300명(제조업기준), '소기업 지원을 위한 특별조치법'에 의한 소기업의 기준이 되는 상시근로자수 50명을 기준으로 나누었다. 따라서 상시근로자 50명 미만, 50~299명, 300명 이상으로 분류하였다.

##### (2) 가족친화제도

기업의 가족친화제도의 시행여부 및 조사대상자들의 가족친화제도에 이용을 파악하고자 여성가족부의 '가족친화 기업모델 및 사례연구의 내용'(2006)에 나타난 정책들을 참고하였다. 우리나라에서 시행되고 있지 않는 제도들(여성가족부, 2006)을 제외하고 선행연구(유계숙 외, 2007, 윤소영 외, 2009)에서 시행빈도가 높다고 밝혀진 총 9개의 제도를 선정하였다. 먼저 조사대상자가 근무하는 직장에서 가족친화제도의 시행을 묻는 문항은 '시행함', '시행하지 않음', '잘 모름'으로 응답하게 했으며, 이용여부를 묻는 문항은 '이용했음', '이용 안했음'으로 응답하게 하였다.

총 9개의 가족친화제도 중 직장보육시설을 제외하고 유계숙 외(2007)의 분류를 참고하여 근무제, 수당제, 휴직제의 3가지의 형태로 분류하였다. 시차출퇴근제와 재택 근무제를 근무제로, 자녀교육지원, 보육수당과 출산장려금을 수당제로 분류하였으며, 육아휴직과 출산휴가를 휴직제로 분류하였다. 시차출퇴근제와 재택 근무제 중 적어도 1개를 이용한 경험 있으면 근무제를 '이용했음(1)'으로, 두 제도 중 어느 것도 이용한 경험이 없으면 근무제를 '이용



안했음(0)'으로 코딩하였다. 수당제의 경우 3개의 제도 중 적어도 1개 제도의 이용경험이 있는 경우 수당제 '이용했음(1)'으로, 휴직제는 2개 제도 중 적어도 1개 제도의 이용경험이 있는 경우 '이용했음(1)'으로 코딩하였다.

### (3) 가족친화제도 이용용이성

박지원(2007)과 방묘진(2005)의 조직문화를 측정하는 문항들 중 선택하여 본 연구에 맞게 수정, 보완하였다. 이용용이성은 기업에서 행하고 있는 가족친화제도의 이용용이성 정도 4 문항으로 구성하여 조사하였는데, 질문 내용은 관련제도를 쉽게 이용할 수 있는지, 이용시 인사의 불이익을 받는지, 상사를 신경 쓰는지, 동료들 신경 쓰는지 등으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)'-'매우 그렇다(5점)'의 Likert형 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 사용용이성이 높음을 의미한다. 본 척도의 신뢰도 Cronbach  $\alpha$ 는 .81이었다.

### (4) 직업만족도

한국노동패널조사의 직업만족척도(방하남, 2000)를 참고하여 소득, 직업안정성, 직무내용, 근무환경, 근무시간, 자기개발, 동료관계, 인사고과, 복리후생의 9개의 문항을 구성하였다. 직업만족도 문항을 '전혀 그렇지 않다(1점)'-'매우 그렇다(5점)'의 Likert형 척도로 구성하였으며, 점수가 높을수록 직업만족도가 높음을 의미한다. 본 척도의 신뢰도 Cronbach  $\alpha$ 는 .88이었다.

## 3. 분석 방법

본 연구의 질문조사를 통해 수집된 자료는 SPSS Window(Version 14.0) 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다. 우선 조사대상자의 일반적 특성을 알아

보기 위해 기술 통계 분석(descriptive statistics)을 실시하여 빈도, 백분율, 평균값, 표준편차 등을 산출하였다. 개인·가족특성, 직업특성에 따른 가족친화제도 이용의 차이를 알아보기 위해 교차분석과 카이제곱 통계값으로 검증하였다. 개인·가족·직업특성, 가족친화제도 이용 및 이용용이성이 직업만족에 미치는 상대적 영향력을 알아보기 위해 다중 회귀분석(Multiple regression analysis)을 실시하였다.

## IV. 연구결과 및 해석

### 1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성으로 연령, 학력, 개인소득, 가계소득, 주택소유, 가족구성원 등을 미취학 자녀가 있는 취업모 237명을 대상으로 기술통계분석을 실시하여 살펴보았다. 그 결과는 <표 1>에 제시하였다. 미취학 자녀를 둔 취업모의 일반적 특성을 살펴보면, 20~30세가 27명(11.4%), 31~35세가 107명(45.1%), 36세 이상이 103명(43.5%)으로 나타났다. 학력의 경우는 대졸이상 학력을 지닌 취업모가 62.9%로 가장 높은 비율을 차지하고 있으며 그 다음으로는 전문대 이상, 고졸이하 순으로 나타났다. 개인소득의 경우는 195만원 이하는 79명(33.3%), 196~260만원은 59명(24.9%), 260만원 이상은 99(41.8%)으로 나타났다. 가계소득의 경우는 451~600만원이 38.4%, 그다음으로는 450만원 이하 36.7%, 601만원 이상 24.9% 순으로 보였다. 2008년 통계청의 도시 가구 평균 월 소득을 살펴보면 399만 4천원으로 조사하였다. 통계청의 자료에 비해 조사대상자들의 월소득이 높음을 알 수 있다. 주택소유에 대한 질문에는 59.9%가 자신의 주택을 가지고 있다고 대답하였으며 전·월세는 38.4%, 그 외 기타는 1.7%로 주택 소유를 하지 않고

있다고 대답하였다. 가족구성원은 부부와 자녀가 함께 살고 있다가 71.7%, 그 다음이 부부+자녀+부모 21.9%, 부부+자녀+기타 6.3%으로 순으로 나타났다. 가족의 형태가 변화되고 있음을 알 수 있다. 막내자녀연령의 경우 1~2살과 6살 이상이 24.5%이며 3~5살이 51.5%로 가장 높았다.

직업특성을 살펴보면 직종에서 사무직, 일반 공무원이 50.2%로 가장 많았으며, 그 다음으로는 교사직 22.7%, 기술, 판매서비스직 19.7% 순, 전문직이 7.4%으로 나타났다. 주당 근로시간은 40시간 이하가 54.0%로 가장 높은 비율을 차지하고 있으며, 41~48시간 24.1%, 49시간 이상 21.9%순으로 나타났다. 근속기간은 3년 이하가 31.2%, 37개월~10년 38.4%, 10년 이상 30.4%로이었다. 직위는 일반직이 80.4%, 관리직이 19.8%이며, 근로형태는 전일제가 92.4%, 파트타임제가 7.6%였다. 고용형태는 정규직이 85.2%이며, 비정규직이 14.8%로 나타났다. 총 근로자수는 50명 미만이 41.4%, 50~299명은 23.6%, 300명 이상은 35.0%로 나타났다.

## 2. 개인·가족, 직업특성에 따른 가족친화제도 이용

### 1) 가족친화제도 도입 및 이용 실태

조사대상자가 근무하고 있는 기업의 가족친화제도 도입과 시행되고 있는 제도의 이용 여부를 조사한 결과를 분석하였다. 조사대상자들이 근무하고 있는 기업의 가족친화제도 도입 여부와 이용여부를 조사한 결과는 <표 2>에 제시하였다.

조사결과 가장 높은 비율로 실시하고 있는 제도는 출산휴가로 나타났으며, 조사대상자의 76.4%가 자신의 직장에서 도입되어 있다고 응답하였다. 그 다음으로 많이 도입되어 있는 제

〈표 1〉 미취학자녀가 있는 취업모의 일반적 특성(N=237)

변인	내용	빈도(%)	
개인·가족 특성	연령	25~30세	27(11.4)
		31~35세	107(45.1)
		36세 이상	103(43.5)
		계	237(100)
	학력	고졸이하	32(13.5)
		전문대졸	56(23.6)
		대졸이상	149(62.9)
		계	237(100)
	개인소득	195만원 이하	79(33.3)
		196만원~260만원	59(24.9)
		260만원 이상	99(41.8)
		계	237(100)
가계소득	450만원이하	87(36.7)	
	451~600만원	91(38.4)	
	601만원이상	59(24.9)	
	계	237(100)	
주택소유	자가	142(59.9)	
	전세, 월세	91(38.4)	
	기타	4(1.7)	
	계	237(100)	
가족구성원	부부+자녀	170(71.7)	
	부부+자녀+부모	32(21.9)	
	부부+자녀+기타	26(6.4)	
	평균	228(100)	
막내자녀 연령	1~2살	58(24.5)	
	3~5살	121(51.0)	
	6살 이상	58(24.5)	
	평균	237(100)	
직업 특성	직종	사무직, 일반공무원	115(50.2)
		교직	52(22.7)
		기술직, 판매, 서비스직	45(19.7)
		전문직	17(7.4)
		계	229(100)
	주당 근로시간	40시간 이하	128(54.0)
		41~48시간	57(24.1)
		49시간 이상	52(21.9)
		계	237(100)
	근속기간	3년 이하	74(31.2)
		37개월~10년	91(38.4)
		10년 이상	72(30.4)
	계	237(100)	
직위	관리직	47(19.8)	
	일반직	190(80.2)	
	계	237(100)	
근로형태	전일제	219(92.4)	
	파트타임제	18(7.6)	
	계	237(100)	
고용형태	정규직	202(85.2)	
	비정규직	35(14.8)	
	계	237(100)	
총근로자 수	50명 미만	98(41.4)	
	50~299명	56(23.6)	
	300명 이상	83(35.0)	
	계	237(100)	

〈표 2〉 취업모가 근무하는 기업의 가족친화제도 도입 및 이용 실태

문항	도입 여부		합계	실시 순위	이용 여부		합계	이용 순위
	도입함	도입 안함			이용함	이용 안함		
1. 시차출퇴근제	60(25.3)	177(74.7)	237(100)	7	44(73.3)	16(26.7)	60(100)	1
2. 재택근무제	30(12.7)	207(87.3)	237(100)	9	11(36.7)	19(63.3)	30(100)	2
3. 육아데이	58(24.5)	179(75.5)	237(100)	8	12(20.7)	46(79.3)	58(100)	3
4. 육아휴직	146(61.6)	91(38.4)	237(100)	3	28(19.2)	118(80.8)	146(100)	5
5. 직장보육시설	63(26.6)	174(73.4)	237(100)	6	10(15.9)	53(84.1)	63(100)	9
6. 자녀교육지원, 보육수당	121(51.1)	116(48.9)	237(100)	4	21(17.4)	100(82.6)	121(100)	7
7. 출산장려금	92(38.8)	145(61.2)	237(100)	5	16(17.4)	76(82.6)	92(100)	8
8. 출산휴가	193(81.4)	44(18.6)	237(100)	1	36(18.7)	157(81.3)	193(100)	6
9. 주 40시간 근무제	181(76.4)	56(23.6)	237(100)	2	37(20.4)	144(79.6)	181(100)	4

도는 주 40시간 근무제, 육아휴직, 자녀교육지원, 보육수당의 순으로 나타났다. 가장 실시율이 낮은 제도는 재택 근무제임을 알 수 있다. 이러한 결과는 기업들이 출산휴가, 40시간 근무제와 같이 법적으로 의무화 되어있는 제도들과 육아휴직제와 같이 정부 정책으로 보조금이 지급되는 제도들의 도입을 우선적으로 하고 있다는 것을 알 수 있다.

가족친화제도 시행 대비 이용비율을 분석한 결과 시차출퇴근제의 이용률(73.3%)이 가장 높게 나타났다. 시차출퇴근제가 가장 높게 나타난 것은 제도의 특성상 근로자들이 특수한 요구(출산, 육아 등)에 의해 선택적으로 이용하는 제도가 아니라 전사적으로 적용하는 제도이기 때문이라 생각한다. 뒤를 이어 재택 근무제, 육아 데이, 주 40시간 근무제가 이용률이 높은 제도로 나타났다.

2) 취업모의 개인·가족특성, 직업특성에 따른 가족친화제도 이용

위에서 제시한 9가지의 가족친화제도 중 직장보육시설을 제외한 8가지 제도를 근무제, 수

당제, 휴직제의 3개로 분류하여 개인 및 가족 특성, 직업특성에 따른 이용의 차이를 분석하였다. 근무제란 시차출퇴근제와 재택 근무제를 의미하며, 수당제란 자녀교육지원, 보육수당과 출산장려금을 포함한다. 휴직제란 육아휴직과 출산휴가를 말한다.

(1) 개인·가족특성, 직업특성에 따른 근무제 이용의 차이

조사대상 취업모의 특성에 따른 근무제의 이용 경험의 차이를 알아보았다. <표 3>과 같이 근무제 이용 여부는 개인소득, 직위, 근로형태, 고용형태에서 유의한 차이가 있었다. 구체적으로 살펴보면 개인소득에서는 다른 소득 집단과 비교하여 195만원 이하의 집단이 32.9%로 이용율이 높은 것으로 나타났다.

직업변인 중 직위를 살펴보면 관리직 12.8%와 비교해서 일반직은 25.3%가 이용하고 있어, 일반직의 이용률이 더 높았다. 또한 근로형태에서는 전일제가 20.1%가 이용하는 것과 달리 파트타임제는 55.6%가 이용하고 있었다. 고용형태는 비정규직 40.0%가 근무제도를 이용하

〈표 3〉 취업모의 개인·가족특성, 직업특성에 따른 근무제 이용의 차이 (N=237)

변수	구분	근무제		전체	
		이용했음	이용 안했음		
개인 · 가족특성	연령	25~30세	9(33.3)	18(66.7)	27(100)
		31~35세	25(23.4)	82(76.6)	107(100)
		35세 이상	20(19.4)	83(80.6)	103(100)
		전체	54(22.8)	183(77.2)	237(100)
	$\chi^2$			2.392	
	학력	고졸이하	7(21.9)	25(78.1)	32(100)
		전문대졸	12(21.4)	44(78.6)	56(100)
		대졸이상	35(23.5)	114(76.5)	149(100)
		전체	54(22.8)	183(77.2)	237(100)
	$\chi^2$			.116	
	개인소득	195만원 이하	26(32.9)	53(67.1)	79(100)
		196만원~260만원	16(16.7)	80(83.3)	96(100)
		260만원 이상	12(19.4)	50(80.6)	62(100)
		전체	54(22.8)	183(77.2)	237(100)
	$\chi^2$			7.062*	
가계소득	450만원 이하	23(26.4)	64(73.6)	87(100)	
	451만원~600만원	18(19.8)	73(80.2)	91(100)	
	600만원 이상	13(22.0)	46(78.0)	59(100)	
	전체	54(22.8)	183(77.2)	237(100)	
$\chi^2$			1.145		
주택소유	자가	32(22.5)	110(77.5)	142(100)	
	자가 이외	22(24.2)	69(75.8)	91(100)	
	전체	54(23.2)	179(76.8)	233(100)	
	$\chi^2$			.084	
직업특성	직종	사무직, 일반공무원	32(28.1)	82(71.9)	114(100)
		교직	15(30.0)	35(70.0)	50(100)
		기술직, 판매, 서비스직	19(42.2)	26(57.8)	45(100)
		전문직	3(17.6)	14(82.4)	17(100)
		전체	69(30.5)	157(69.5)	226(100)
	$\chi^2$			4.563	
	주당 근로시간	40시간 이하	31(24.2)	97(75.8)	128(100)
		41~48시간	11(19.3)	46(80.7)	57(100)
		49시간 이상	12(23.1)	40(76.9)	52(100)
		전체	54(22.8)	183(77.2)	237(100)
	$\chi^2$			.546	
	근속기간	3년 이하	22(29.7)	52(70.3)	74(100)
		37개월~10년	21(23.1)	70(76.9)	91(100)
		10년 이상	11(15.3)	61(84.7)	72(100)
		전체	54(22.8)	183(77.2)	237(100)
$\chi^2$			4.339		
직위	관리직	6(12.8)	41(87.2)	47(100)	
	일반직	48(25.3)	142(74.7)	190(100)	
	전체	54(22.8)	183(77.2)	237(100)	
	$\chi^2$			3.345*	
근로형태	전일제	44(20.1)	175(79.9)	219(100)	
	파트타임제	10(55.6)	8(44.4)	18(100)	
	전체	54(22.8)	183(77.2)	237(100)	
	$\chi^2$			11.891***	
고용형태	정규직	40(19.8)	162(80.2)	202(100)	
	비정규직	14(40.0)	21(60.0)	35(100)	
	전체	54(22.8)	183(77.2)	237(100)	
	$\chi^2$			6.917**	
총근로자수	50명 미만	26(26.5)	72(73.5)	98(100)	
	50~299명	15(26.8)	41(73.2)	56(100)	
	300명 이상	13(15.7)	70(84.3)	83(100)	
	전체평균	54(22.8)	183(77.2)	237(100)	
$\chi^2$			3.684		

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

고 있었다.

시차출퇴근제나 재택근무제는 관리자 보다는 일반직이, 전일제 근무자 보다는 파트타임 근무자가, 정규직 보다는 비정규직 취업모의 이용률이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 가족친화 근무제도가 전형적인 직장중심의 근무패턴에서 일과 가정의 균형을 이룰 수 있도록 다양한 근무제도를 도입한다는 목적과는 달리 취업모의 비정규직, 파트타임 고용을 위한 제도로서 사용되고 있음을 추측할 수 있다. 또한 개인소득이 낮은 집단의 근무제 이용률이 높은 것은 파트타임 근무와 비정규직의 소득이 낮은 것과 연관성이 있다고 볼 수 있다.

#### (2) 개인·가족특성, 직업특성에 따른 수당제 이용 실태

개인·가족특성, 직업특성에 따른 취업모의 수당제 이용의 차이를 알아보았다. 수당제란 자녀교육지원, 보육수당과 출산장려금을 말한다. 분석 결과는 <표 4>에서와 같이 개인소득, 가계소득, 주택소유, 직종, 근무기간, 직위, 근로형태, 고용형태, 총근로자수의 변수에서 유의한 차이가 있었다. 자세히 살펴보면 개인소득에서는 260만원 이상의 집단이 64.5%로 가장 높은 이용비율을 나타냈으며 195만원 이하의 집단이 26.6%로 가장 낮은 이용비율로 나타났다. 가계소득 또한 600만원 이상 집단의 54.2%가 이용한 경험이 있어 이용비율이 가장 높았다. 주택 소유를 살펴보면 자가인 집단이 47.9%가 이용하고 있었다. 앞서 분석한 근무제와는 달리 수당제는 개인소득과 가계소득이 높고, 주거 자산을 소유한 집단의 수당제 이용률이 높게 나타났는데, 경제적으로 안정된 취업모들이 자녀교육지원비, 보육수당, 출산장려금 등을 받을 기회가 더 많음을 알 수 있다.

직업특성 중 근무기간에서는 10년 이상이 54.2%로 가장 높은 비율로 나타났고 3년 이하

가 23.0%로 가장 낮은 비율을 보여주었다. 직위에서는 관리직의 55.3%가 이용하고 있었고, 근로형태에서는 전일제가 45.2%로 비정규직보다 더 높은 이용비율을 나타냈다. 고용형태 또한 정규직이 48.5%로 비정규직에 비해 높게 이용하고 있었다. 끝으로 총 근로자 수에서는 300명 이상이 55.4%로 가장 높게 나타났으며 50명 미만의 집단이 73.5%로 가장 낮게 나타났다.

이러한 결과는 근무제 이용에 집단 간 차이를 나타냈던 것과는 매우 다른 방향이다. 근무제는 일반직, 파트타임 근무, 비정규직의 이용률이 높았던 것과는 반대로 수당제는 10년 이상 근무자, 관리직, 전일제, 정규직의 이용률이 높고 특히 기업규모가 300인이 이상의 직장에 다니는 취업모의 이용률이 높았다. 이러한 결과는 유계숙 외(2007)에서 일반적으로 중소기업 보다 대기업의 가족친화제도 시행률이 높다는 것을 지지하는 결과이다. 수당제는 기업이 근로자에게 체계적이고 제도적인 경제적인 지원을 해줄 수 있는 규모가 되어야 시행이 가능하므로, 대기업일수록 제도의 시행이 갖추어져 있고 근로자들 또한 많이 이용하고 있다는 것을 알 수 있다. 또한 근무연수가 긴 경우, 직급이 높은 경우, 정규직, 전일제인 경우에 근무제 이용률이 높다는 것은 근로자의 개인적인 직업 특성도 수당제 이용의 차이를 만들며, 일반적으로 괜찮은 직업(decent-job) 특성을 가진 취업모들의 수당제 이용이 높다는 것을 알 수 있다.

#### (3) 개인·가족특성, 직업특성에 따른 휴직제 이용 실태

개인·가족특성, 직업특성에 따른 휴직제 이용의 차이를 알아보았다. 휴직제란 육아휴직과 출산휴가를 말한다. <표 5>와 같이 휴직제 이용은 학력, 개인소득, 가계소득, 주택소유, 직

〈표 4〉 개인·가족특성, 직업특성에 따른 수당제 이용 실태(N=237)

변수	구분	수당제		전체	
		이용했음	이용 안했음		
개인 · 가족특성	연령	25~30세	10(37.0)	17(63.0)	27(100)
		31~35세	39(36.4)	68(63.6)	107(100)
		35세 이상	51(49.5)	52(50.5)	103(100)
	전체	100(42.2)	137(57.8)	237(100)	
	$\chi^2$	4.006			
	학력	고졸이하	13(40.6)	19(59.4)	32(100)
		전문대졸	26(46.4)	30(53.6)	56(100)
		대졸이상	61(40.9)	88(59.1)	149(100)
	전체	100(42.2)	137(57.8)	237(100)	
	$\chi^2$	.540			
	개인소득	195만원 이하	21(26.6)	58(73.4)	79(100)
		196만원~260만원	39(40.6)	57(59.4)	96(100)
		260만원 이상	40(64.5)	22(35.5)	62(100)
	전체	100(42.2)	137(57.8)	237(100)	
	$\chi^2$	20.657***			
가계소득	450만원 이하	23(26.4)	64(73.6)	87(100)	
	451만원~600만원	45(49.5)	46(50.5)	91(100)	
	600만원 이상	32(54.2)	27(45.8)	59(100)	
전체	100(42.2)	137(57.8)	237(100)		
$\chi^2$	14.329***				
주택소유	자가	68(47.9)	74(52.1)	142(100)	
	자가 이외	28(30.8)	63(69.2)	91(100)	
	전체	96(4.2)	137(58.8)	233(100)	
$\chi^2$	6.708**				
직업특성	직종	사무직, 일반공무원	74(64.9)	40(35.1)	114(100)
		교직	24(54.0)	23(46.0)	50(100)
		기술직, 판매, 서비스직	26(57.8)	19(42.2)	45(100)
		전문직	8(47.1)	9(52.9)	17(100)
		전체	91(40.3)	135(59.7)	226(100)
	$\chi^2$	3.162			
	주당 근로시간	40시간 이하	58(45.3)	70(54.7)	128(100)
		41~48시간	26(45.6)	31(54.4)	57(100)
		49시간 이상	16(30.8)	36(69.2)	52(100)
	전체	100(42.2)	137(57.8)	237(100)	
	$\chi^2$	3.566			
	근속기간	3년 이하	17(23.0)	57(77.0)	74(100)
		37개월~10년	44(48.4)	47(51.6)	91(100)
		10년 이상	39(54.2)	33(45.8)	72(100)
	전체	100(42.2)	137(57.8)	237(100)	
$\chi^2$	16.855***				
직위	관리직	26(55.3)	21(44.7)	47(100)	
	일반직	74(38.9)	116(61.1)	190(100)	
	전체	100(42.2)	137(57.8)	237(100)	
$\chi^2$	4.141*				
근로형태	전일제	99(45.2)	120(54.8)	219(100)	
	파트타임제	1(5.6)	17(94.4)	18(100)	
	전체	100(42.2)	137(57.8)	237(100)	
$\chi^2$	10.721***				
고용형태	정규직	98(48.5)	104(51.5)	202(100)	
	비정규직	2(5.7)	33(94.3)	35(100)	
	전체	100(42.2)	137(57.8)	237(100)	
$\chi^2$	22.405***				
총근로자수	50명 미만	26(26.5)	72(73.5)	98(100)	
	50~299명	28(50.0)	28(50.0)	56(100)	
	300명 이상	46(55.4)	37(44.6)	83(100)	
전체평균	100(42.2)	137(57.8)	237(100)		
$\chi^2$	17.211***				

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

직장 내 가족친화제도가 취업모의 직업만족도에 미치는 영향

(표 5) 개인·가족특성, 직업특성에 따른 휴직제 이용 실태(N=237)

변수	구분	휴직제		전체	
		이용했음	이용 안했음		
개인 · 가족특성	연령	25~30세	19(70.4)	8(29.6)	27(100)
		31~35세	73(68.2)	34(31.8)	107(100)
		35세 이상	72(69.9)	31(30.1)	103(100)
		전체	164(69.2)	73(30.8)	237(100)
		$\chi^2$		.089	
	학력	고졸이하 전문대졸 대졸이상	17(53.1)	15(46.9)	32(100)
			34(60.7)	22(39.3)	56(100)
			113(75.8)	36(24.2)	149(100)
		전체	164(69.2)	73(30.8)	237(100)
		$\chi^2$		8.853*	
	개인소득	195만원 이하 196만원~260만원 260만원 이상	40(50.6)	39(49.4)	79(100)
			75(78.1)	21(21.9)	96(100)
			49(79.0)	13(21.0)	62(100)
		전체	164(69.2)	73(30.8)	237(100)
	$\chi^2$		19.177***		
가계소득	450만원 이하 451만원~600만원 600만원 이상	47(54.0)	40(46.0)	87(100)	
		68(74.7)	23(25.3)	91(100)	
		49(83.1)	10(16.9)	59(100)	
	전체	164(69.2)	73(30.8)	237(100)	
	$\chi^2$		16.016***		
주택소유	자가 자가 이외	109(76.8)	33(23.2)	142(100)	
		51(56.0)	40(44.0)	91(100)	
	전체	160(68.7)	73(31.3)	233(100)	
		$\chi^2$		11.063***	
직업특성	직종	사무직, 일반공무원	105(92.1)	9(7.9)	114(100)
		교직	37(74.0)	13(26.0)	50(100)
		기술직, 판매, 서비스직	33(73.3)	12(26.7)	45(100)
		전문직	15(88.2)	2(11.8)	17(100)
		전체	190(84.1)	36(15.9)	226(100)
		$\chi^2$		13.376**	
	주당 근로시간	40시간 이하 41~48시간 49시간 이상	94(73.4)	34(26.6)	128(100)
			45(78.9)	12(21.1)	57(100)
			25(48.1)	27(51.9)	52(100)
		전체	164(69.2)	73(30.8)	237(100)
		$\chi^2$		14.505***	
	근속기간	3년 이하 37개월~10년 10년 이상	31(41.9)	43(58.1)	74(100)
			70(76.9)	21(23.1)	91(100)
			63(87.5)	9(12.5)	72(100)
전체		164(69.2)	73(30.8)	237(100)	
	$\chi^2$		39.750***		
직위	관리직 일반직	37(78.7)	10(21.3)	47(100)	
		127(66.8)	63(33.2)	190(100)	
	전체	164(69.2)	73(30.8)	237(100)	
		$\chi^2$		2.496	
근로형태	전일제 파트타임제	156(71.2)	63(28.8)	219(100)	
		8(44.4)	10(55.6)	18(100)	
	전체	164(69.2)	73(30.8)	237(100)	
		$\chi^2$		5.600*	
고용형태	정규직 비정규직	147(72.8)	53(54.1)	202(100)	
		17(48.6)	10(17.9)	35(100)	
	전체	164(69.2)	10(12.0)	237(100)	
		$\chi^2$		8.197**	
총근로자수	50명 미만 50~299명 300명 이상	45(45.9)	53(54.1)	98(100)	
		46(82.1)	10(17.9)	56(100)	
		73(88.0)	10(12.0)	83(100)	
	전체평균	164(69.2)	73(30.8)	237(100)	
	$\chi^2$		43.016***		

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

중구분, 주당 근로시간, 근속기간, 근로형태, 고용형태, 총근로자수에서 유의한 차이가 있었다. 자세히 살펴보면 개인소득은 260만원 이상 집단이 79.0%로 가장 높은 이용률을 보였고, 195만원 이하의 집단이 49.4%로 가장 낮은 이용률을 나타냈다. 가계소득도 유사하게 600만원 이상의 집단이 83.1%로 가장 이용 빈도가 높았고, 195만원 이하의 집단이 46.0%로 이용 빈도가 낮았다. 주택 소유를 살펴보면 자가인 집단이 76.8%로 이용률이 높았다. 학력이 높은 집단, 경제적으로 안정되고 여유가 있는 집단의 취업모들의 휴직제 이용률이 높다고 해석할 수 있는데, 이는 고학력, 고소득의 취업모들의 휴직제 사용이 용이한 직종에 근무하는 것과 연관 지을 수 있다.

직업특성에서는 직종은 사무직, 일반 공무원 92.1%로 가장 많이 휴직제를 이용하고 있었다. 주당 근로시간의 경우 41~48시간의 집단이 78.9%로 높게 나타났다. 이러한 결과는 사무직에 종사하는 취업여성이 다른 직종과 비교하여 휴직제 이용이 높다는 장지연(2004)의 연구를 지지하는 결과이다. 근속기간은 10년 이상이 87.5%로 가장 높았다. 근로형태에서는 전일제가 71.2%로 파트타임제 보다 더 높은 이용률을 보였다. 고용형태 또한 정규직이 72.8%로 비정규직에 비해 더 높게 이용하고 있었다. 끝으로 총 근로자 수에서는 300명 이상이 88.0%로 가장 높게 나타났다. 앞서 근무제, 수당제에서는 유의한 차이를 나타내지 않은 직종이 휴직제 이용에 있어서는 유의한 차이를 나타냈는데, 이는 사무직과 공무원의 경우 다른 직종과 비교하여 법적으로 의무화된 출산휴가나 국가에서 장려하는 육아휴직의 시행이 잘 되고 있고 이를 사용하는데 어려움이 적기 때문이라 해석할 수 있다.

### 3. 가족친화제도 관련 변인이 취업모의 직업 만족도에 미치는 영향

직업만족도에 영향을 미치는 변수들을 파악하고 각 변수들의 상대적 영향력을 분석하기 위해 개인·가족 특성, 직업특성 변인, 가족친화제도 관련 변인을 독립변수로 한 다중회귀분석을 실시하였다. 회귀모형의 독립변수 선정기준은 직업만족도와 관련된 선행연구 고찰 결과 직업만족에 영향을 미치는 변인으로 알려진 변수들과 직업만족도에 대한 이변량 분석결과에서 유의함을 근거로 하였다. 변인들 간의 상관관계가 높은 경우(가계소득과 개인소득, 근로형태와 고용형태)는 다중공선성을 고려하여 회귀모형에 선별 투입하였다. 가족친화제도를 3개로 분류한 휴직제, 근무제, 수당제는 서로 상관관계가 높아 회귀모형에서 근무제를 제외시켰다. 다중공선성 검증결과는 VIF 1.087, 공차한계 .920 이상의 수치가 나타나지 않아 독립변수들 간의 다중공선성은 큰 문제가 없는 것으로 판단하였다. 분석 결과는 <표 6>과 같다.

회귀모형의 취업모의 직업만족도에 대한 설명력은 21.6%로 나타났다. 취업모의 직업만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변인들의 상대적 영향력의 크기는 주택소유( $\beta=.244$ ,  $p<.01$ ), 휴직제( $\beta=.210$ ,  $p<.01$ ), 개인소득( $\beta=.184$ ,  $p<.05$ ), 연령( $\beta=-.165$ ,  $p<.05$ ), 주당 근로시간( $\beta=-.142$ ,  $p<.05$ ), 이용용이성( $\beta=.138$ ,  $p<.05$ )의 순으로 나타났다.

통계적으로 유의한 영향력을 나타낸 변인들을 각각 살펴보면, 연령( $\beta=-.165$ ,  $p<.05$ )은 낮을수록, 개인소득( $\beta=.184$ ,  $p<.05$ )은 195만원 이상인 경우 직업만족도가 높은 것으로 나타났다. 정영금(2005)과 김성숙(2006)의 연구에서 연령이 낮은 집단의 취업모들의 직업만족도가 낮다는 보고를 지지하는 결과이다. 또한 소득이 높을수록 직업만족도가 높다고 한 선행연구



〈표 6〉 가족친화제도 관련 변인이 취업모의 직업만족도에 미치는 영향(N=237)

독립변수		b (비표준화 계수)	$\beta$ (표준화계수)
개인·가족 특성	연령	-.030	-.165 *
	학력(전문대졸=1)	-.020	-.013
	개인소득 (195만원이상=1)	.154	.184 *
	주택소유(자가 =1)	.319	.244 **
직업 특성	직종 (사무직·공무원=1)	-.060	-.047
	주당 근로시간	-.010	-.142 *
	근속기간	.001	-.041
	직위(관리직=1)	.003	.002
	고용형태(정규직=1)	.140	.076
	총근로자수	-.001	-.028
가족 친화 제도	휴직제	.373	.210 **
	수당제	.066	.051
	이용용이성	.143	.138 *
상수		4.903**	
R <sup>2</sup>		.216	
F		4.477**	

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

들(조희금, 1999; 김혜연, 1999; 방하남, 2000; 홍성희, 2000; 정영금, 2006)을 지지하는 결과이다. 그리고 주택을 소유한 취업모들이 소유하지 않은 취업모들보다 직업만족도가 높음을 알 수 있다( $\beta=.244, p<.01$ ). 이러한 결과는 주택의 소유는 안정적인 자산의 소유를 의미하며, 가정의 경제적인 안정감이 취업모들의 직무와 직접적인 연관은 없지만 높은 직업만족도를 갖는데에 매우 중요하다는 점을 말해주고 있다. 직업만족도에 영향을 미치는 직업관련 변인은 주당 근로시간( $\beta=-.142, p<.05$ )으로 나타났다. 이러한 결과는 주당 근로시간이 적을수록 취업모의 직업만족도가 높아진다고 해석할 수 있고, 홍성희(2000), 박재규(2001), 정영금(2006)의 연구를 지지하는 결과이다. 특히 기혼 취업여성을 대상으로 연구한 홍성희(200

의 연구결과에서 기혼 취업여성의 직업만족도가 직업특성 중 직업 소득과 주당근로시간이 유의한 변인으로 나타난 것과 일치하는 결과이다.

가족친화제도 관련 변인 중 휴직제( $\beta=.210, p<.01$ )와 이용용이성( $\beta=.138, p<.05$ )이 취업모의 직업만족도에 유의한 영향을 미치는 변인으로 나타났다. 휴직제는 육아휴직 또는 출산휴가를 사용한 것을 의미하는데, 휴직제 사용경험이 취업모의 직업만족도를 높여준다는 것을 알 수 있다. 취업모들에게 자녀양육과 출산이 직장생활의 큰 걸림돌이며 부담이 되는 점을 고려해 볼 때 육아휴직과 출산휴가는 취업모들에게 있어 중요한 제도임을 입증하는 결과이다.

또한 가족친화제도의 이용도 중요하지만 제도를 쉽게 이용할 수 있는 이용용이성이 취업

모의 직업만족도에 영향력이 있는 변인으로 나타났다. 다시 말하면 취업모가 가족친화제도가 시행되고 있는 직장에 근무하고 가족친화제도를 쉽게 이용할 수 있는 상황일 때에 이들의 직업만족도 높아진다고 할 수 있다. 이처럼 가족친화제도의 이용용이성이 높을수록 직업만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 기업에서 시행하는 가족친화정책이 취업모의 직업만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 영유아 자녀가 있는 취업모의 개인·가족 변인, 직업관련 변인, 가족친화제도 관련 변인과 직업만족도의 관계를 분석하였다. 주요 연구결과와 그에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 기업들은 법적으로 의무화 되어있는 가족친화제도를 주로 도입하고 있으며, 근로자들 또한 의무화 된 제도를 주로 사용하고 있는 실정이었다. 하지만 법적으로 의무화 된 주 40시간 근무제에 대한 취업모의 요구도가 1순위인 것을 보면 기업에서 시행이 잘되지 않거나 조직문화로 인해 사용할 수 없다는 것을 시사한다. 다음으로 요구하는 제도는 출산휴가와 출산장려금이었는데 취업모들의 출산에 대한 부담이 직장생활에 장애가 되고 있음을 간접적으로 나타내 주는 결과이다. 결혼 후 자신의 직장에서 출산휴가 및 출산장려금 제도를 편안하게 이용할 수 있다면, 저출산 문제와 취업모들의 고충인 직장재복귀, 경제적 안정성에 많은 도움을 줄 것이라 사료된다.

둘째, 근무제, 수당제, 휴직제의 이용실태를 조사한 결과, 공통적으로 개인·가족특성에서는 개인소득이, 직업특성에서는 근무기간, 근로형태, 고용형태, 총근로자 수에 따라 이용의 차이를 보였다. 그러나 각각의 특성에 따른 이용 차이의 방향은 근무제와 수당제, 휴직제가

다르게 나타났다. 근무제는 소득이 낮거나, 비정규직, 파트타임 취업모들의 이용률이 높은 반면, 수당제와 휴직제는 소득이 높거나, 정규직, 대기업에 근무하는 취업모들의 이용률이 높았다. 이러한 결과는 규모가 큰 기업에서 근무하는 근로자들이 가족친화제도 이용률이 높으며, 대기업 중심의 가족친화제도가 시행되고 있다는 선행연구들의 결과(유계숙 외, 2007; 윤소영 외, 2009)가 가족친화제도의 성격에 따라 다른 양상을 보일 수 있음을 보여주는 것이라 하겠다. 근무제, 수당제, 휴직제 모두 직장 일과 가정의 균형잡힌 생활을 영위하도록 돕기 위해 만들어진 제도이나, 현실에서는 탄력근무제, 재택근무제와 같은 근무제가 취업모의 저소득, 비정규직, 파트타임 노동을 지지하는 기제로 활용되고 있음을 추측할 수 있다.

마지막으로, 취업모들의 가족친화제도 이용 경험과 직장에서 가족친화제도를 얼마나 쉽게 이용할 수 있는가가 취업모들의 직업만족도에 유의한 영향 요인으로 나타난 결과는 기업의 가족친화제도 도입에 있어 시사하는 바가 크다. 정부에서 법적장치와 정책 시행으로 기업이 가족친화제도를 도입하도록 강제하여도, 취업모들이 그 제도를 마음 편히 사용할 수 없다면 기업 성과의 측면에서 가족친화제도 도입의 효과가 제대로 발휘될 수 없음을 의미한다. 기업의 가족친화제도 도입과 시행도 중요하지만 이를 쉽게 이용할 수 있는 기업문화가 조성되어야 가족친화제도가 기업의 성과지표를 높이는 데 공헌할 수 있다는 것이다.

따라서 취업모의 직업만족도 향상을 위해서 가족친화제도의 시행과 함께 제도를 쉽고 편안하게 이용할 수 있는 기업문화의 확산이 필요하다. 가족친화제도를 실시하고 있는 기업은 근로자들이 잘 이용할 수 있는 분위기를 만들어 주는 것이 중요하다. 취업모들이 가족친화제도 이용에 어려움이 없어 쉽게 가족친화제도

를 이용할 수 있다면, 이들의 직업만족도가 높아질 것이고 기업의 인적자원관리와 생산성 향상에 긍정적인 영향을 줄 것이다. 특히 가족친화제도를 쉽게 이용할 수 있는 직장분위기가 취업모들이 가족친화제도를 이용한 경험 유무와 상관없이 그들의 직업만족도를 높여준다는 점은 가족친화제도를 편안하게 이용할 수 있는 조직문화의 중요성을 다시 한번 확인해 주는 것이라 하겠다. 취업모들이 가족친화제도를 쉽게 이용할 수 있는 기업문화 형성의 중요성에 대한 인식 개선이 필요하며, 이를 뒷받침 할 수 있는 연구 결과들의 축적이 요구된다.

위의 연구 결과를 토대로 본 연구의 제한점과 후속연구에 대한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 6세 이하의 자녀를 둔 취업모를 대상으로 가족친화제도의 이용, 이용용이성이 취업만족도에 미치는 영향에 대해 연구하였다. 본 연구의 조사대상자들은 편의표집에 의해 연구표본으로 선정되었기 때문에, 연구결과를 우리나라의 일반적인 취업모들에게 적용하기에는 한계가 있을 수 있다. 보다 대표성 있는 연구표본에 의한 연구를 기대해 본다.

둘째, 본 연구는 기업의 성과를 나타내는 지표로 직업만족도를 연구하였다. 직업만족도는 기업의 인적자원관리 측면에서 성과를 나타내는 중요한 지표이지만, 생산성, 이직률 등 기업활동의 다른 영역들에 대한 가족친화제도의 효과성을 검증할 수 있는 연구가 필요하다.

본 연구에서 근무제를 이용하는 취업모들의 특성과 수당제와 휴가제를 이용하는 취업모들의 특성이 매우 다르게 나타났다. 취업모들의 개인소득이 적고, 파트타임제, 비정규적인 경우 근무제 이용이 많았던 것과는 달리 고소득, 정규직, 전일제 근무자의 경우 수당제를 더불어 고학력, 사무직, 공무원인 경우 휴가제를 이용하는 비율이 높았다. 이들 제도는 가족친화제도라는 큰 틀 안에 들어있으나, 본 연구결

과에 의하면 근무제와 수당제, 휴가제는 매우 다른 성격을 갖는 제도임을 알 수 있다. 그러나 본 연구에서는 취업모가 각 제도의 이용에 영향을 미치는 변인들을 깊이 있게 연구하지 못하였다. 따라서 각각의 제도 이용에 영향 요인을 밝히고, 세부적인 제도의 이용이 취업모의 직업만족도에 미치는 영향에 대한 후속연구가 필요하다고 본다.

## 【참 고 문 헌】

- 1) 강혜련, 김태홍, 김진아(2001). 가족친화적 환경과 기업정책. 경영연구1. 이화여자대학교 경영연구소.
- 2) 김성숙(2006). 취업모의 직장보육 만족도와 직무성취에 관한 연구-전라북도를 중심으로-. 한일장신대학교 석사학위논문.
- 3) 김수정, 김은지(2007). 한국 맞벌이 가구에서 가사노동과 경제적 의존의 관계. 한국사회학 41(2), 147-174.
- 4) 김태홍, 고인아(2001). 가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안. 한국여성개발원.
- 5) 김혜연(1999). 취업여성 노동력의 효율적 활용을 위한 기초연구-성별에 따른 취업실태, 성차별에 대한 인식 및 직업만족에 의한 성차별적 작업조건분석-. 대한가정학회지 37(12), 125-140.
- 6) 김혜원 외(2007). 가족친화적 고용정책의 기업 수용성 연구-저출산 및 인구고령화 대응 연구-. 경제, 인문사회연구회 협동연구총서.
- 7) 문경실(1994). 남편의 직업만족도와 결혼만족도가 아내의 결혼만족도에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 8) 박숙자(2009). 가족친화적 사회환경 조성을 위한 과제. 한국가정관리학회 제46차 추계 학술대회 자료집, 3-14.

- 9) 박재규(2001). 노동자의 직무만족과 삶의 질 변화에 관한 경험적 연구. 제3회 한국노동패널 학술대회자료집.
- 10) 박지원(2007). 사회적 지원이 일-가정 상호관계 및 직무만족에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 11) 방묘진(2005). 가족친화적 조직문화가 직장-가정갈등과 직장 및 가정생활에 미치는 경로효과 검증. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 12) 방하남(2000). 직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관한 연구. 노동경제논집 23(s), 133-154.
- 13) 서지원(2009). 가족친화경영이 기업 성과에 미치는 효과. 한국가정관리학회 제46차 추계학술대회 자료집, 119-131.
- 14) 성지미, 차은영(2001). 세대간 동거와 기혼 여성의 노동공급. 노동경제논집 24(1), 97-125.
- 15) 여성가족부(2006). 가족친화 기업모델 및 사례연구.
- 16) 여성부(2008). 경력 단절 여성의 취업 욕구 조사 연구.
- 17) 유계숙(2007). 가족친화 기업정책의 시행 및 이용 여부와 근로자의 직업만족도, 이직의도, 직무성과. 가족과문화 19(2), 35-59.
- 18) 유계숙, 한지숙, 안은진, 최효진(2007). 가족친화 기업경영의 성과에 관한 연구-근로자와 기업문화에 미치는 영향을 중심으로 -. 한국노동연구원.
- 19) 윤소영, 김하늬, 고선강(2009). 맞벌이 가정의 일-가정 균형을 위한 기업의 가족친화정책 실시, 활용 및 요구. 한국가족자원경영학회지 13(1), 1-22.
- 20) 은기수(2009). 한국 기혼부부의 가사분담. 2009 한국인구학회 후기 학술대회자료집, 249-268.
- 21) 이세인, 이숙현, 권영인(2007). 가족의 지원 및 가족친화적 조직문화가 사무직 취업모의 일-가족갈등에 미치는 영향. 한국가족관계학회지 12(3), 29-57.
- 22) 이연희(2005). 일과 삶의 조화를 위한 정책이 직장선택의도에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 23) 이영우(2009). 교보생명 가족친화 경영. 한국가정관리학회 제46차 추계학술대회 자료집, 17-24.
- 24) 이요행, 방묘진, 오세진(2005). 가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향: 직장-가정갈등의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지 18(3), 639-657.
- 25) 임인숙(2003). 한국 기업의 가족친화적 제도의 한계-취업여성을 위한 육아지원 제도를 중심으로-. 가족과 문화 15(3), 63-86.
- 26) 장지연(2004). “모성 휴가제도의 주요 쟁점과 정책 방안”, 고용평등 주요 쟁점에 관한 정책 토론회. 한국노동연구원.
- 27) 장희정(2006). 가족친화정책에 대한 기혼남성의 인식, 요구 및 기대조사-부산지역 남성을 중심으로-. 신라대학교 대학원 석사학위논문.
- 28) 정기선, 장은미(2005). 가족친화적 정책이 종업원들의 조직 몰입에 미치는 효과. 가족과 문화 17, 59-84.
- 29) 정영금(2002). 여성인적자원의 활용을 위한 가족친화적 정책의 적용. 대한가정학회지 40(11), 107-118.
- 30) 정영금(2005). 기혼 취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구. 한국가정관리학회지 23(4), 1-10.
- 31) 정영금(2006). 기혼 취업여성의 일-가족 균형감과 지원용이도/요구도에 관한 연구. 한국가정관리학회지 24(2), 107-118.

- 32) 조희금(1999). 취업기혼여성의 일-가정갈등과 직업 및 생활만족도-생산직과 사무직 기혼여성을 중심으로-. *대한가정학회지* 37(2), 145-158.
- 33) 채로, 이기영(2004). 맞벌이부부의 가사노동시간과 생활만족도에 관한 연구. *한국가정관리학회지* 22(5), 265-281.
- 34) 최성일, 유계숙(2006). 일-가족 조화를 위한 가족친화적 기업정책의 발달단계에 관한 연구. *한국가정관리학회지* 24(4), 51-73.
- 35) 최성일, 유계숙(2007). 가족친화적 기업정책이 근로자의 일-가족 조화, 인적자원성과, 삶의 질에 미치는 효과에 관한 경로모형 검증. *한국가족관계학회지* 12(2), 1-26.
- 36) 한경미(1995). 기혼취업 여성의 가정, 직업, 여가생활만족과 영향 요인. *한국가정관리학회지* 13(3), 47-57.
- 37) 한나(2008). 근로자의 일 지향성, 일 스트레스, 조직문화가 일과 삶의 조화에 미치는 영향. *이화여자대학교 대학원 석사학위논문*.
- 38) 홍성희(2000). 기혼 취업여성의 취업특성과 직업만족도 영향 요인-자영업자와 봉급생활자의 비교를 중심으로-. *대한가정학회지* 38(10), 143-156.
- 39) Allen, T. D.(2001). Family-supportive work environments: the role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior* 58, 414-435.
- 40) Goodstein, J. D.(1994). Institutional pressures and strategic responsiveness: Employer involvement in work-family issues. *Academy of Management Journal*.
- 41) Harker, L.(1996). The family-friendly employer in europe. in S. Lewis and J. Lewis(Eds). *The work and family challenge: Rethinking employment*. Thousand London : Sage Publications.
- 42) Hochschild, A. R.(1989). *The second shift*. A Penguin Book.
- 43) Johnson, A.(1995). The business case for work-family program. *Journal of Accountancy* 180(2), 53-62.
- 44) Kossek, E. Y., & Nichol, V.(1992). The effects of on-site child care on employee attitudes and performance. *Personnel Psychology* 45, 485-509.
- 45) Locke, E. A.(1980). "the nature and causes of job satisfaction." In M. D. McCormick, E. J., & Ilgen, D. R. *Industrial psychology* (7th ed.).Englewood Cliffs. NJ : Prentice-Hall.
- 46) Miller, H. E., & Terborg, J. R. (1979). Job attitudes of part-time and full-time employees. *Journal of Applied Psychology* 64, 380-386.
- 47) OECD(2009). 2009 Employment Outlook.
- 48) Price, J. L. (1997). *Handbook of Organizational Measurement*. *International Journal of Manpower* 18(4/5/6), 303-452.
- 49) Saltzstein, A., Ting, Y. & Saltzstein, G. (2001). Work-family balance and job satisfaction: The impact of family-friendly policies on attitudes of federal government employees. *Public Administration Review* 61(4), 452-467.
- 50) Smikim, C., & Hillage, J.(1992). *family-friendly working: New hope or old hope*, Institute for Manpower Studies, Brighton.
- 51) Sprang, S., et al. (2000). A Community-Based Study of Family-Friendly Workplaces. *Journal of Community Practice* 8(1), 1-20.
- 52) Thoman, L. T., & Ganster, D. C.(1995). Impact of family-supportive work variables

on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology* 80, 6-15.

- 투 고 일 : 2010년 1월 1일
- 심 사 일 : 2010년 1월 8일
- 심사완료일 : 2010년 2월 23일