

가족친화제도, 직장생활, 가정생활과 추가출산의향 간의 관계

The Relationship among Family-Friendly Policies, Work-Life, Family-Life, and Intention of Childbirth

최지훈(Ji Hoon Choi), 안선희(Sun Hee Ahn)*

Department of Child & Family Studies, Kyung Hee University

<Abstract>

This study is to examine the influence of family-friendly policies on married female workers' desire for an additional child and the mediating effects of family-friendly policies and birth intention on the relationship between work- and family-life. A questionnaire survey was conducted with married female women who were under the age of 40 years and with young children, using convenience sampling. Initially, a total of 400 survey questionnaires were distributed and 326 of them were gathered and analyzed as final data. The study conducted descriptive statistics, structural equation modeling, Sobel's test, latent means analysis, and multi-group analysis to test the hypotheses. The findings are as follows. First, family-friendly policies positively impacted married women's willingness to have additional children. Second, family-friendly policies had significant positive implications on married female workers' work-life. It shows that family-friendly policies influenced married women's job satisfaction and organizational commitment, enhancing work-life satisfaction. Third, family-friendly policies were positively related with married women's family-life. It revealed that the policies had an impact on their marital satisfaction and parenting stress, improving family-life satisfaction. Fourth, married women's work-life factors, such as job satisfaction and organizational commitment, were not significantly associated with their intention of childbirth. Fifth, marital satisfaction and parenting stress were positive and significant factors affecting women's willingness to have additional children. Sixth, married women's family-life mediated the association between family policies and their childbirth intention, but their work-life did not do. Last, work- and family-life mediated the significant effect of family-friendly policies on the willingness in both groups: family-friendly policies→work-life, family-friendly policies→childbirth willingness, and family-friendly policies→family-life.

▲주제어(Key words) : 가족친화제도(family-friendly policies), 직장·가정생활(work and family-life), 출산의향(intention of childbirth), 잠재평균분석(latent means analysis), 다중집단분석(multi-group analysis)

I. 서론

한국사회는 급격한 저출산으로 인한 문제가 뜨거운 감자로 대두되고 있다. 이에 따라 국무총리는 2016년 '인구의 날'을 맞아 기념사를 통해 저출산 극복은 지속가능한

대한민국을 위한 절체절명의 과제라고 강조하였다. 결혼·출산을 주저하게 하는 사회구조·문화의 문제를 근본적으로 해결하기 위해 청년일자리 대책, 신혼부부 주거지원, 장시간 근로 개혁, 남성의 가사·육아분담문화 확산 등 범정부 차원의 역량을 집중하겠다는 강력한 의지를 밝혔다.

* 본 논문은 경희대학교 대학원 박사학위논문 중 일부임.

* Corresponding Author: Sun Hee Ahn, Department of Child & Family Studies, Kyung Hee University, 26, Kyungheedae-ro, Dongdaemun-gu, Seoul, Korea, tel: +82-2-961-9239, E-mail: shahn@khu.ac.kr

한편, 여성가족부에서는 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제15조에 근거하여 가족친화기업인증제를 도입하였다. 그리고 공공부문의 가족친화인증을 의무화한 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 개정 시행 (2017년 3월)을 앞두고, 의무화 대상 범위를 확정하는 개정 시행령이 2015년 3월 2일 국무회의를 통과하였다. 이로서 중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관, 지방공사·공단은 2017년 내에 가족친화인증 의무화해야 하는 등 다양한 시도를 하고 있다.

하지만 가족친화기업정책에 의해 도입한 다양한 가족친화제도가 어떠한 효과가 있는지 객관적으로 측정하는 것은 매우 어려운 일이다. 그럼에도 불구하고 현 시점에서 기업들이 가족친화제도를 적극적으로 도입하도록 독려하기 위해서는 기업의 가족친화제도가 근로자들에게 어떠한 긍정적인 효과가 있는지 그 효과에 대한 분석연구가 절실히 요구된다(J. S. Yang & N. R. Lee, 2015).

기업이 가족친화제도를 도입하는 궁극적인 목적은 근로자의 직무만족과 그 가족의 삶의 질을 높이면서 기업의 경쟁력도 제고하는 것이다(W. R. Kang, N. J. Bae, & J. Y. Jeong, 2006). 또한 근로자와 기업에 도움이 될 뿐만 아니라, 사회적 차원에서의 저출산·고령화 문제에 대한 해결책이 될 수 있다. 실제로 한국 기혼여성의 출산기피 요인을 추정해본 결과, 여성의 경제활동 참여, 성불평등, 육아와 직장의 양립 문제 등의 요인이 저출산에 가장 큰 영향을 준 것으로 나타났다(I. S. Lee, 2011). 즉, 일과 가정을 양립할 수 없는 기업환경의 부재는 여성으로 하여금 자녀출산 여부를 결정함에 있어서 출산을 기피하거나 망설이게 하는 요인임을 추측할 수 있다. 또한 기업의 가족친화프로그램 제공정도가 기혼여성의 출산에 유의미한 영향을 미친다고 연구결과를 밝히고 있다(D. Y. Kim, 2007; H. J. Lee & G. C. Yu, 2011). 이는 가족친화제도 도입이 여성의 출산의향에 긍정적 영향을 줄 것이라는 예측을 가능하게 한다.

가정생활 만족은 개인이 주관적으로 느끼는 만족의 정도로서 자신의 전반적인 가정생활 및 가족관계와 관련하여 긍정적인 정서상태를 의미한다. 그러나 대부분의 사람들은 제한된 인적·사회적 자원을 가지고 있기 때문에 일과 가정에서 요구하는 다양한 역할을 충족하는 것은 쉽지 않다. 여성이 일하기 좋은 가족친화근무환경의 조성은 근로자의 직무스트레스를 줄여주기 때문에 조직성과를 높이고, 가정생활의 만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다(Y. D. Lee, 2011). 또한 J. S. Lee and W. S. Choi(2011)에 의하면, 기업복지제도 이용은 결혼생활의 행복감에 정적인 영향을 주며, 반대로 일·가정양립 갈등

은 감소시키는 것으로 나타났다. 즉, 일·가정양립 갈등을 성공적으로 극복한 맞벌이 여성은 결혼생활의 만족도가 높다는 것을 알 수 있다. 한편, 여성의 가정생활 만족은 출산의향에 영향을 주는 것으로 나타났다. 맞벌이 부부의 양육스트레스와 보육서비스에 대한 만족도를 중심으로 추가자녀 출산의지를 살펴본 E. M. Kang and S. G. Kim(2011)의 연구에서는 부모역할에 대한 부담감이 추가자녀 출산의지에 중요한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉, 양육스트레스 등으로 인한 여성의 가정생활 불만족은 출산의향에 부정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 자녀양육으로 인한 육체적 스트레스로 인해 심리적인 스트레스가 증가하고, 이는 다시 추가 출산의향에 부정적인 영향을 미치기 때문이다(H. J. Lim, D. K. Lee, & H. J. Choi, 2011; M. J. Seo, 2010). 또한 부부관계 만족도는 둘째 자녀 출산의도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(E. K. Kim, 2011). 이를 종합하면, 여성근로자가 가족친화제도의 도입으로 일·가정양립이 가능해짐에 따라 결혼만족도가 증가하고, 양육스트레스를 감소시켜 출산의향을 높일 수 있다고 할 수 있다. 실제로, G. M. Ko and S. A. Kim(2014)의 연구에 의하면 어머니가 지각하는 부부특성은 일·가족양립정책과 추가출산의향 간의 관계에서 매개역할을 하는 것으로 나타났다.

직장생활만족은 직무 및 직무수행과 관련된 근로자의 주관적이고 긍정적인 느낌으로 정의하고 있으며(J. H. Kang & K. S. Park, 2009), 이렇듯 직무만족은 전반적으로 직무와 직업 환경의 여러 단면에 대한 주관적 느낌, 반응, 태도를 공통적인 요소로 포함하고 있다. 기혼 직장 여성의 경우 자신의 직무에 대한 만족도는 개인의 측면에서 보면 가정생활에 대한 만족과 함께 전반적인 생활만족도를 예측할 수 있는 중요한 기준이 될 수 있다(J. K. Yim & S. K. Koh, 2010). 실제로, 근로자들이 가족친화적인 기업복지제도를 이용하는 비율이 높을수록 직무만족과 조직몰입도가 높게 나타났다(S. A. Hong et al., 2014; J. H. Kang & K. S. Park, 2009). 즉, 가족친화제도의 시행으로 일과 가정생활에서의 조화로운 균형을 유지하기가 더 쉬워져서 결과적으로 직무만족하고, 조직에 대한 몰입도가 높아지는 것이다. 이러한 직장생활 만족은 후속출산에 영향을 미칠 것이라 예상해 볼 수 있다. 여성의 직장·가정갈등으로 인한 직장생활 불만족은 기혼여성의 출산의향에 부정적 영향을 주는 것으로 나타났다(D. Y. Kim, 2007). 즉, 직장생활에 만족하게 되면 이직의도가 감소하여 직장을 계속 유지할 수 있게 되고, 직장생활의 안정적인 유지는 자녀를 출산하여 양육하는데 소요되는 비용에 대한 부담을 감소시켜 추가출산의향을 높이는데 기여할

수 있다는 것이다. 하지만, E. J. Jeon(2015)의 연구에 의하면, 직장생활 갈등은 가족친화제도와 출산의지와와의 관계에서 매개역할을 하지 않는 것으로 나타났다. 따라서 이에 대한 연구가 지속적으로 필요한 시점이다.

지금까지 살펴본 기존의 연구들은 출산계획 및 출산과 관련된 다양한 요인을 밝힌 점에서 상당한 성과를 이루었다고 할 수 있지만, 그러나 분석자료의 한계 등으로 다음과 같은 몇 가지 제한점을 지닌다.

첫째, 기업의 가족친화 프로그램이 직장-가정 관련 변인을 매개로 근로자의 조직몰입도, 직무열의, 직무만족, 생산성, 기업이미지 개선 혹은 경제적 성과 등에 영향을 미칠 것이라는 경영학적인 관점에서의 연구가 대부분 진행되어 왔다(S. Dex & C. Smith, 2002; H. R. Kang & T. H. Hong, 2000; J. H. Kang, 2010; P. S. Kim, 2010; Y. J. Kim & Y. J. Lee, 2012; S. H. Moon, 2013; H. S. Park, 2013; O. S. Seo & J. T. Ahn, 2013; H. C. Sumer & P. A. Knight, 2001; J. S. Yang & N. R. Lee, 2015). 하지만 일·가정양립 지원제도의 궁극적인 목표라고 할 수 있는 여성 근로자의 출산에 어떠한 영향을 미쳤는지에 대한 제도의 효과에 관한 연구는 부재하였다. 아마도 ‘출산’이라는 변수는 경영학적 관점에서의 범위를 벗어나기 때문일지도 모른다.

둘째, 많은 연구에서 무자녀와 한 자녀, 두 자녀 가정을 구분하지 않고, 통합하여 분석하였다(M. J. Kim, K. S. Chung, & H. K. Park, 2011; H. J. Lim et al., 2011; M. J. Seo, 2010). 그러나 가정 내 자녀수에 따라 출산으로 이행하는 부담정도와 영향경로가 다르기 때문에, 자녀수를 통제하여 살펴볼 필요가 있다.

셋째, 연구대상의 선정에 있어서 가임여성(15~49세) 전체를 대상으로 하였다(E. H. Jeon, 2012; S. H. Moon, 2013; H. S. Park, 2013). 하지만 연령이 높을수록 가임기간이 줄어들고, 또한 실제로 주된 모(母)의 출산연령은 20~39세에서 활발히 이루어지기 때문에(G. I. Bae, 2011) 모의 연령을 통제하여 살펴볼 필요가 있다.

끝으로 출산에 관한 영향요인을 밝혀냄에 있어 통합적인 분석틀을 제시하지 못한 한계를 가지고 있다. 이러한 연구들은 출산 영향요인을 밝히는데 의미가 있지만, 각각의 요인과 출산율 간의 분절적인 영향력만 분석하고 있기 때문에 출산에 영향을 미치는 요인들 간의 관계구조에 관한 분석은 미흡한 실정이다. 따라서 이 같은 연구의 한계를 보완하기 위한 통합적 분석틀의 제시가 필요하다.

이를 바탕으로, 본 연구는 기혼여성이 기업의 가족친화 프로그램 제공정도에 따라 직장생활 만족 및 가정생활 만족을 매개로 기혼여성의 추가 출산의향에 어떤 연관성이

있는지에 대해서 현재 자녀수별로 구분하여 알아보고, 기업의 가족친화제도의 효과성과 일·가정양립을 위한 방안을 모색하는데 연구의 목적이 있다고 하겠다. 즉, 기업의 가족친화 프로그램의 제공정도가 많을수록 직장생활 및 가족생활 만족이 증가하여 직장과 가정이 조화롭게 유지되며, 나아가 기혼여성의 추가 출산의향을 향상시키는 등 기혼여성의 삶에 긍정적으로 기여하는 효과를 기대해 보고자 한다.

따라서 본 연구에서는 개인의 추가 출산의향에 영향을 미치는 요인을 밝히고자 하며, 기혼여성의 현재 출산자녀수에 따라 그들의 향후 추가 출산의향에 영향을 미치는 요인들이 차별적으로 나타날 것이라는 전제를 두고 연구를 실시하고자 한다. 즉, 현재 출산자녀수를 독립변수가 아닌 조절변수로 설정하여 현재 출산자녀수별로 기혼여성의 향후 추가 출산의향을 확인하고, 기혼여성의 추가 출산의향에 미치는 영향력의 차이를 심층적으로 분석하고자 한다.

이상의 내용을 바탕으로 검증하고자 하는 연구가설은 다음과 같다.

1. 가족친화제도 제공정도는 기혼여성의 추가 출산의향에 영향을 미칠 것이다.
2. 가족친화제도 제공정도는 기혼여성의 직장생활에 영향을 미칠 것이다.
3. 가족친화제도 제공정도는 기혼여성의 가정생활에 영향을 미칠 것이다.
4. 직장생활은 기혼여성의 추가 출산의향에 영향을 미칠 것이다.
5. 가정생활은 기혼여성의 추가 출산의향에 영향을 미칠 것이다.
6. 직장생활은 가족친화제도 제공정도와 기혼여성의 추가 출산의향 간의 관계를 매개할 것이다.
7. 가정생활은 가족친화제도 제공정도와 기혼여성의 추가 출산의향 간의 관계를 매개할 것이다.
8. 가족친화제도가 직장생활과 가정생활을 매개로 추가 출산의향에 미치는 인과적 관계는 자녀수 집단에 따라 차이가 있을 것이다.

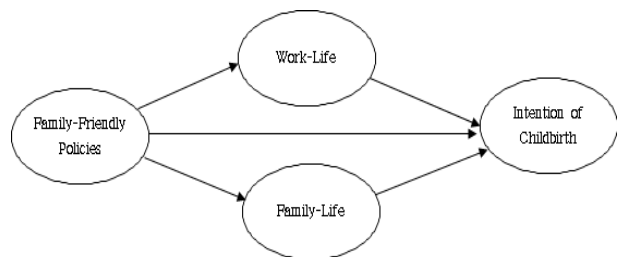


Figure 1. Hypothesized research model

II. 연구방법

1. 연구대상과 표집방법

본 연구는 현재 영·유아기 자녀를 두고 있으며, 직장에 다니고 있는 40세 이하의 어머니를 대상으로 편의표집 하였다. 어머니의 연령을 통제한 이유는 기혼남성의 연령은 출산의도에 유의미한 차이가 없으나, 아내의 연령에 따라서는 유의미한 차이가 나타났기 때문이다(H. J. Cheon, 2005). 또한 첫 자녀보다는 둘째 이후 자녀의 출산이 보다 계획적으로 이루어진다는 S. M. Park(2008)의 연구를 참고하여, 출산에 대한 개인의 '선택'이 둘째자녀 이후에 더 크게 작용할 것으로 판단되어 연구대상을 출산경험을 가지고 있는 직장여성으로 설정하였다. 응답자의 연령분포를 살펴보면, 31~35세가 50.6%로 가장 많았고, 36~40세(34.0%), 26~30세(13.8%) 순이었으며, 평균연령은 34.17세로 나타났다. 자녀수 집단별로는 한 자녀 집단(175명)은 31~35세가 57.7%로 가장 많았고(평균 33.07세), 두 자녀 집단(151명)은 36~40세가 49.0%로(평균 35.44세) 가장 많았다. 첫째자녀 출산연령을 살펴보면 30.09세로 나타났으며, 한 자녀 집단은 평균 30.29세에 첫 자녀를 출산하였고, 두 자녀 집단은 좀 더 이른 29.86세에 첫 자녀를 출산한 것으로 나타났다.

2. 측정도구

1) 가족친화제도

본 연구는 기혼여성이 기업의 가족친화 프로그램 제공 정도에 따라 여성의 출산의향에 미치는 영향을 살펴보기 위한 것으로 직장에서의 제도 도입 여부를 측정하였다. 여성가족부가 제시하고 있는 가족친화제도의 3가지 유형, 즉 자녀출산 및 양육지원, 유연근무제도, 가족친화직장문화조성 등의 제도 시행여부를 살펴보았다. 세부항목으로는 '자녀출산 및 양육지원'의 경우 육아휴직, 근로시간 단축제, 출산전후휴가 등 8개 제도로 이루어져 있다. '유연근무제도'의 경우 탄력적근로시간제, 시차출퇴근제, 재택근무제 등 5가지 제도로 이루어져 있다. '가족친화직장문화조성'은 정시퇴근제, 장기근속휴가제, 가족돌봄 휴직 등 10개 제도로 이루어져 있다. 따라서 기업에서 제도를 도입하는 경우는 1, 도입하지 않는 경우는 0의 값을 부여하여 총점을 산출하였다. 즉, 도입하고 있는 제도의 수를 합산하여 그 값을 변수로 활용하며, 변수의 값은 0점에서 23점까지이다.

2) 직장생활

직장생활 변인은 직무만족과 조직몰입으로 구성하여 측정하였다. 먼저, 직무만족 측정을 위한 문항은 미네소타대학교의 직무만족도 검사(MSQ) 항목을 교차 번안하여 한국형으로 타당화한 Irene J. Park(2005)의 직무만족도 측정문항에 근거하여 작성하였다. 총 13문항의 Likert 5점 척도로 측정하고 있으며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 측정내용은 일 자체에서 오는 만족으로서 성취나 개인적인 성장에 관한 내재적 만족, 일 자체 보다는 보수, 승진 등의 외재적 만족, 기타 전반적 만족도로 구분된다. 문항내적일관성을 확인하기 위해 산출한 Cronbach's α 는 .94로 신뢰할만한 수준으로 확인되었다. 조직몰입 측정을 위한 문항은 J. P. Meyer and N. J. Allen(1997)에 의해 개발된 설문을 Y. J. Choi(2013)이 번안하여 사용한 문항에 기초하여 작성하였다. 총 16문항의 Likert 5점 척도로 측정하고 있으며, 점수가 높을수록 조직에 대한 몰입도가 높음을 의미한다. 문항의 내용은 "나는 이 조직에서 남은 직장생활을 보낼 수 있다면 행복할 것이다", "나는 진실로 이 조직의 문제가 나의 문제인 것처럼 느낀다.", "나는 우리 조직에 강한 귀속감을 느낀다." 등으로 각 문항에 대한 자신의 인식 정도에 따라 측정하며, Cronbach's α 는 .95로 신뢰할만한 수준으로 확인되었다.

3) 가정생활

가정생활 변인은 결혼만족과 양육스트레스로 구성하여 측정하였다. 먼저, 결혼만족도 측정을 위한 문항은 B. J. Fowers and D. H. Olson(1993)이 개발한 Evaluation and Nurturing Relationship Issues Communication and Happiness의 하위척도인 Marital Satisfaction Scale을 번안 및 수정하여 사용한 S. K. Park(2013)의 설문문항을 근거하여 작성하였다. 총 10문항의 Likert 5점 척도로 평정하며, 총점이 높을수록 결혼만족도가 높은 것을 의미한다. 문항의 내용은 배우자의 성격적 특성, 의사결정 및 갈등해결, 여가활동, 애정표현, 자녀양육, 가족관계 등을 측정하는 내용으로 구성되어 있다. Cronbach's α 는 .94로 신뢰할만한 수준으로 확인되었다. 양육스트레스 측정을 위한 문항은 K. A. Crnic and M. T. Greenberg(1990)의 Parenting Daily Hassles를 J. Y. Ahn(2000)이 번안한 도구를 사용하였다. 총 18문항의 Likert 5점 척도로 평정하며, 총점이 높을수록 어머니가 자녀양육에 있어 스트레스를 높게 지각하는 것을 의미한다. 문항의 내용은 '아이가 어질러 놓은 장난감이나 음식물을 계속 치워야 해서 힘들다.', '아이 스케줄 때문에 내 일과 가정 일에 지장이 온다.' 등의 문항으로 구성되어있고, Cronbach's α 는 .94로

신뢰할만한 수준이었다. 본 연구에서는 다른 변인들과의 방향성을 고려하여 역코딩하여 점수가 높을수록 스트레스를 낮게 지각하는 것을 의미한다.

4) 추가 출산의향

추가 출산의향 변인은 기대자녀 수와 출산의지로 구성되어 측정하였다. 기대자녀 수는 최종적으로 기대하는 자녀수에 대해 연속적 변수로 측정하였다. 출산의지는 향후 추가 출산의지 정도에 대해 5점 척도로 응답하게 하였다. ‘매우 그렇지 않다(1점)’부터 ‘매우 그렇다(5점)’로 응답하게 하였다.

3. 연구절차

먼저, 설문지 포함된 문항의 용어 및 문장의 적절성을 확인하기 위해 연구대상에 포함되지 않은 어머니 30명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 그 결과, 설문문항에 특별한 문제점이 발견되지 않아 모든 문항을 그대로 본 조사에 사용하였다. 본 조사는 2016년 9월 26일부터 10월 26일까지 서울과 경기지역을 중심으로 약 한 달간 이루어 졌다. 현재 영·유아기 자녀를 어린이집 또는 유치원에 보내고 있는 40세 이하의 맞벌이 어머니를 대상으로 하였다. 교사에게 연구목적을 설명하고 협조를 구한 뒤, 설문지를 배포하고 추후 기관을 재방문하여 수거하였다. 설문지는 총 400부를 배포하여 344부를 회수하였고, 이 중 설문항목 누락 등 불성실하게 응답하여 활용할 수 없다고 판단되는 18부를 제외한 326부의 설문지를 최종분석 자료로 활용하였다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS 18.0, AMOS 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 먼저, 연구대상의 인구통계학적 특성을 확인하고자 빈도분석을 실시하였고, 측정도구의 신뢰

도 검증을 위해 문항 간 내적 합치도 계수인 Cronbach’s α를 산출하였다. 둘째, 측정변인 간의 관련성을 살펴보기 위해 상관관계분석을 실시하였고, 구조방정식모형 분석을 실시하기 전에 이를 위한 전제조건인 다변량 정규분포성(Multivariate Normality) 검토를 위해 각 변인별 왜도(Skew)와 첨도(Kurtosis)를 확인하였다. 셋째, 잠재변인 간 구조적 관계를 살펴보기 위해 최대우도법(Maximum Likelihood Estimation)을 적용한 구조방정식모형 분석을 진행하였고, 직장생활과 가정생활이 매개역할을 하는지 알아보기 위해 부트스트래핑을 활용하여 직·간접 효과의 크기를 확인하였으며, 통계적 유의성을 검증하기 위하여 Sobel의 Z공식을 이용하였다. 넷째, 자녀수별 집단 간 차이가 있는지 파악하고자 잠재평균분석(Latent Means Analysis)과 다중집단분석(Multi-group Analysis)을 실시하였다.

III. 연구결과

1. 관측변수의 다변량 정규분포성 및 상관관계

구조방정식모형 분석을 수행하기 위해서는 관측변수들이 정규분포를 이루어야 한다는 다변량 정규성이 충족되어야 한다. 그 결과, 절대값을 기준으로 왜도 -.430 ~ .934, 첨도 -1.700 ~ .121로 나타났다. 왜도가 2보다 크고 첨도가 7보다 큰 경우 문제가 있다고 보고 있으나(B. R. Bae, 2011), 본 연구에선 왜도<2, 첨도<7로서 정규분포의 기준을 충족하여 변인들의 분포는 정상분포의 가정이 성립되는 것으로 나타났다(<Table 1>). 또한 주요 변인들의 상관관계 분석결과, 모든 변인들이 유의수준 p<.001 수준에서 통계적으로 유의한 정적상관이 있는 것으로 나타났다(<Table 2>).

Table 1. Result of multivariate normality (N=326)

Latent Variable	Observed Variable	Number of Items	M	SD	Skewness	Kurtosis
Family-Friendly Policies	Childbirth & Childcare support	8	.49	.28	-.191	-1.116
	Flextime support	5	.25	.29	.934	-.225
	Family-friendly Corporation Culture	10	.33	.31	.577	-.866
Work-Life	Job Satisfaction	13	3.43	.74	-.430	-.356
	Organizational Commitment	16	3.30	.74	-.374	-.225
Family-Life	Marital satisfaction	10	3.55	.78	-.351	-.452
	Parenting stress	18	3.29	.74	-.132	-.482
Intention of Childbirth	Child-birth Intention	1	2.71	1.72	.229	-1.700
	Expected Number of Children	1	2.08	.66	.235	.121

Note. Parenting Stress: inverse coding

Table 2. Correlations of Variables

(N=326)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Childbirth & Childcare support	1								
2. Flextime support	.523***	1							
3. Family-friendly Corporation Culture	.766***	.589***	1						
4. Job Satisfaction	.484***	.336***	.371***	1					
5. Organizational Commitment	.552***	.460***	.480***	.780***	1				
6. Parenting stress	.349***	.180***	.272***	.562***	.532***	1			
7. Martial satisfaction	.387***	.262***	.345***	.697***	.647***	.489***	1		
8. Child-birth Intention	.391***	.245***	.390***	.340***	.363***	.211***	.368***	1	
9. Expected Number of Children	.296***	.320***	.365***	.460***	.471***	.331***	.444***	.478***	1

Note. Parenting Stress: inverse coding

*** $p < .001$

2. 연구모형 분석

1) 측정모형 검증

구조방정식모형 분석을 실시하기에 전에 잠재변인들의 측정 타당성을 검증하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 구조방정식 부합도 평가결과 보고 시, 최소한 연구모델에 대하여 부합도 대표지수인 카이제곱(χ^2)값과 절대부합도 지수인 RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation), 상대부합도인 TLI(Tucker-Lewis Index), CFI(Comparative Fit Index) 등을 평가할 것을 권장하고 있다(S. B. Moon, 2009).

분석결과, 수집된 자료는 연구모형에 적절히 부합되는 것으로 나타났다. 가족친화제도, 직장생활, 가정생활, 추가출산의향의 적합도를 추정한 결과 <Table 3>과 같이 본 연구에서 사용된 측정모형의 적합도 지수는 CFI(.974), TLI(.955), RMSEA(.079)의 값 모두 기준값(S. H. Hong, 2000)을 충족하는 것으로 나타나 분석을 진행하였다.

Table 3. Model fit index for measurement model (N=326)

Model	χ^2	df	p	CFI	TLI	RMSEA
Reference-Size	-	-	-	.90	.90	.05~.08
Measurement Model	63.791	21	0.00	.974	.955	.079

다음으로 측정모형의 적합성을 평가하기 위해 수렴타당도와 판별타당도를 검토하였다. 수렴타당도는 잠재변인에 대한 측정변수가 얼마나 동일한 개념을 일치되게 측정하고 있는가를 말하며, 수렴타당도를 만족시키는 조건은 잠재변인에 대한 해당 측정변수들의 표준화 요인부하량이 .70이상을 이상적으로 보고 있지만, 최소 .50이상으로 제안되고 있다. 또한, 판별타당도는 서로 다른 잠재변인 간에 분명한 개념 차이가 있는지를 의미하는 것으로, 판별타당도를 만족시키는 조건은 잠재변인들 간의 상관이 .85 미만이어야 한다(B. R. Bae, 2011).

먼저, 수렴타당도를 살펴본 결과 <Table 4>와 같이 잠재변인을 설명하는 각각의 측정변수들의 요인부하량이 .646~.938으로 .50이상으로 나타나 수렴타당도의 기준을 만족시키는 것으로 확인되었다. 한편, 가족친화제도의 하위변인에 대한 영향력은 '제도1(출산 및 양육지원)'이 가장 큰 결과가 나왔고, 이어서 제도3(가족친화직장문화 조성), 제도2(유연근무제) 순으로 영향력이 큰 것으로 밝혀졌다. 직장생활의 영향력은 직무만족이 조직몰입에 비해 영향력이 큰 것으로 나타났고, 가정생활의 영향력은 결혼만족이 양육스트레스에 비해 영향력이 더 큰 것으로 나타났다. 추가출산의향의 영향력은 기대자녀수가 출산의지에 비해 영향력이 더 큰 것으로 나타났다.

Table 4. Result of measurement model

(N=326)

Latent Variable	Observed Variable	B	β	S.E	C.R.
Family-Friendly Policies	→ Childbirth & Childcare support	.919	.874	-	-
	→ Flextime support	.703	.646	.056	12.466***
	→ Family-friendly Corporation Culture	1.000	.871	.052	17.554***
Work-Life	→ Organizational Commitment	1.000	.887	-	-
	→ Job Satisfaction	1.053	.938	.043	24.256***
Family-Life	→ Martial satisfaction	1.254	.833	-	-
	→ Parenting stress	1.000	.705	.094	13.386***
Intention of Childbirth	→ Expected Number of Children	1.000	.729	-	-
	→ Child-birth Intention	2.344	.656	.269	8.704***

Note. Parenting Stress: inverse coding

다음으로 판별타당도를 살펴보기 위해, 잠재변인 간 추정된 상관계수를 조사하였다. 그 결과, <Table 5>에서 제시된바와 같이 '가정생활↔직장생활'을 제외한 잠재변인 간 상관이 모두 .85미만으로 나타났다. 좀 더 완화된 방법으로 개념들 간에 동일하다는 가설($\varnothing=1.0$)을 기각하는지를 판단하는 방법으로 95% 신뢰구간에서 ' $\varnothing \pm 2 \times$ 표준오차' 값이 1을 포함하지 않으면 판별타당도가 확보되었다고 보는데(M. A. Chun, 2012). 그 결과, 95%신뢰구간 값이 0.850~0.977로 1값을 포함하고 있지 않아, 최종적으로 본 연구의 측정모형은 판별타당도가 있음을 확인하였다.

Table 5. Correlation matrix between latent variable

Latent Variable	1	2	3	4
1. Family-Friendly Policies	-			
2. Work-Life	.657***	-		
3. Family-Life	.525***	.919***	-	
4. Intention of Childbirth	.590***	.676***	.727***	-

*** $p < .001$

2) 구조모형 검증

측정모형의 적합도 및 타당도가 양호한 것으로 확인되어 구조모형의 적합도를 살펴본 결과, 적합도 지수는 CFI(.974), TLI(.955), RMSEA(.079)의 값 모두 기준값(S. H. Hong, 2000)을 충족하는 것으로 나타났다. 따라서 구조모형에 따라 가족친화제도, 직장생활, 가정생활, 추가출산의향 간의 관계에 대한 모수추정결과 '직장생활→추가출산의향'의 관계를 제외한 모든 잠재변수간의 CR값의 유의 수준이 .05이하로 나타났기 때문에 결과가 채택되었다(<Table 6>, <Figure 2>).

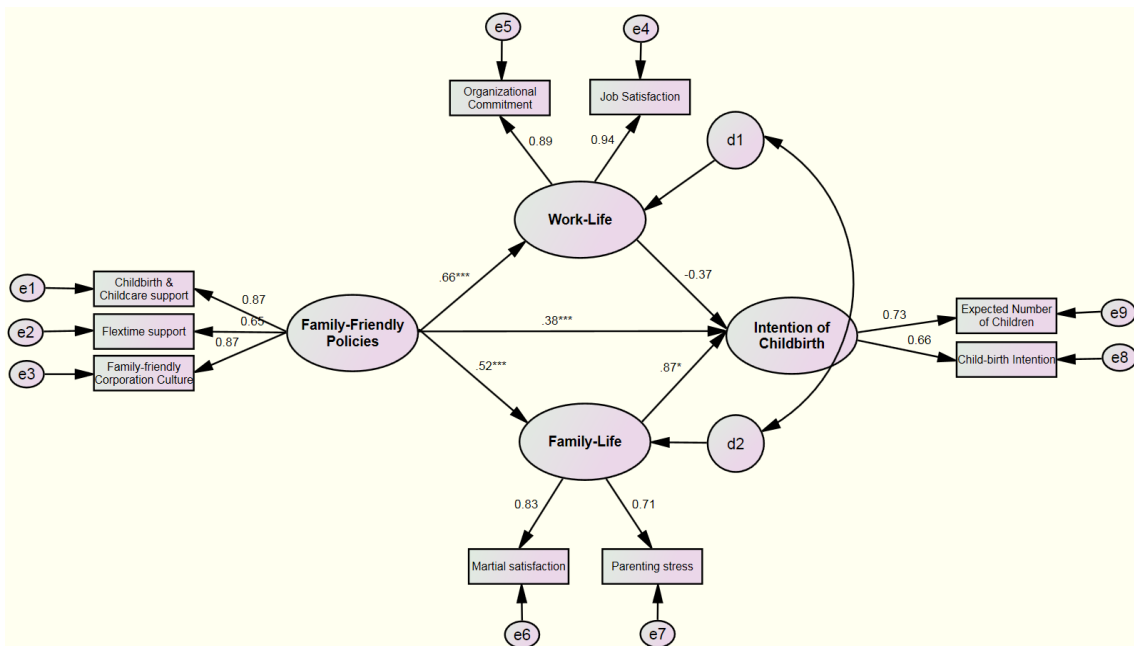
구체적으로 살펴보면, 첫째, 가족친화제도는 직장생활($\beta = .657, p < .001$)에 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, 가족친화제도의 활용은 기혼여성근로자의 조직몰입과 직무만족도를 증가시켜 직장생활에 긍정적 영향을 주는 것으로 볼 수 있다. 둘째, 가족친화제도는 가정생활($\beta = .525, p < .001$)에 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, 가족친화제도의 활용은 기혼여성근로자의 양육스트레스를 감소

Table 6. Result of structural equation model

(N=326)

Latent Variable	Variable	B	β	S.E	C.R.
Family-Friendly Policies	→ Work-Life	1.698	.657	.143	11.855***
	→ Family-Life	1.020	.525	.135	7.579***
	→ Intention of Childbirth	1.598	.378	.491	3.255***
Work-Life	→ Intention of Childbirth	-.609	-.373	.673	-.905
Family-Life	→ Intention of Childbirth	1.893	.871	.838	2.261*

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



Note. Parenting Stress: inverse coding

Figure 2. Result of structural equation model

시키고, 결혼만족도를 증가시켜 가정생활에 긍정적 영향을 주는 것으로 볼 수 있다. 셋째, 가족친화제도는 추가출산의향($\beta=.378, p<.001$)에 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, 가족친화제도의 활용은 기혼여성근로자의 기대자녀수와 출산의지를 증가시켜 추가출산의향에 긍정적 영향을 주는 것으로 볼 수 있다. 넷째, 기혼여성근로자의 가정생활은 추가출산의향($\beta=.871, p<.05$)에 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, 기혼여성근로자의 가정생활에서의 만족은 기대자녀수와 출산의지를 증가시켜 추가출산의향에 긍정적 영향을 주는 것으로 볼 수 있다.

3) 매개효과 분석

AMOS에서는 매개변수가 두 개 이상인 다중매개모델의 경우, 부트스트래핑을 통해 매개변수들 전체에 대한 간접효과만을 제시하는 한계가 있고, 각각의 매개변수와 관련된 특정간접효과의 신뢰구간을 추정할 수 없다(B. R. Bae, 2011). 따라서 본 연구의 매개변수인 직장생활과 가정생활 각각의 매개효과의 유의성 검정을 위해 Sobel의 Z공식을 이용하였으며, 그 결과는 <Table 7>과 같다. 첫 번째로 '가족친화제도→직장생활→추가출산의향'의 경로에서 매개효과 검증을 실시한 결과, Z값이 0.902로 나타나 매개효과가 없는 것으로 확인되었다. 두 번째로 '가족친화제도→가정생활→추가출산의향'의 경로에서 매개효과 검증을 실시한 결과, Z값이 2.164로 나타나 매개효과가 있는 것으로 확인되었다. 즉, 가정생활은 가족친화제도와 추가출산의향 간의 관계에서 매개역할을 하는 것으로 나타났다.

Table 7. Mediated effect

Path	B	S.E	Z	P
Family-Friendly Policies → Work-Life	1.698	.143	0.902	0.36
Work-Life → Intention of Childbirth	.609	.673		
Family-Friendly Policies → Family-Life	1.020	.135	-2.164*	0.03
Family-Life → Intention of Childbirth	1.893	.838		

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

Table 8. Model fit index for invariance

Step	χ^2	df	$\Delta\chi^2$	Δ df	CFI	TLI	RMSEA
Model 1: Configural invariance	93.884	42	-	-	.972	.952	.062
Model 2: Metric invariance	99.807	47	5.923	5	.971	.956	.059
Model 3: Scalar invariance	198.082	56	98.275	9	.961	.945	.068
Model 4: Factor-variance invariance	258.743	60	60.661	4	.951	.938	.072

- 1) **형태동일성:** 형태동일성 검증을 위해서는 각 집단별로 경쟁모형들을 이용해 모형 간의 적합성을 분석한다.
- 측정동일성:** 잠재변수가 각 집단에서 동일한 방식으로 해석되며, 각 측정변수들이 각 집단에서 동일한 수준에 있는지 검증한다. 이 단계에서 집단 간의 요인적재치가 동일한지 검증한다.
- 절편동일성:** 잠재변수에서 같은 값을 가지는 사람은 소속된 집단에 상관없이 같은 측정변수 값을 얻는지 확인하기 위해 각 측정변수의 절편이 집단 간에 동일한지 검증한다.

4. 잠재평균 차이분석

대부분의 연구에서 집단 간 차이를 검증할 경우, t-test, ANOVA (analysis of variance), 혹은 MANOVA(multivariate analysis of variance)를 이용한다. 이러한 분석방법은 측정오차를 고려하지 않는다는 결정적인 약점을 가지고 있다. 따라서 방법론 학자들은 구조방정식모형을 이용하여 집단 간 차이를 구하는 잠재평균분석(latent mean analysis)을 훨씬 적절한 방법으로 본다(L. S. Aiken, J. A. Stein, & P. M. Bentler, 1994; S. B. Green & M. S. Thompson, 2003).

하지만 잠재평균분석을 위해서는 측정모형의 형태동일성(configural invariance), 측정동일성(metric invariance), 그리고 절편동일성(scalar invariance)이 순서대로 모두 성립되어야 한다(S. H. Hong, M. L. Malik, & M. Lee, 2003).¹⁾ 이에 따라 자녀수집단 간 차이 검증을 실시하였으며, 그 결과는 <Table 8>과 같다. 우선 측정모형의 형태동일성 검증을 위해 가족친화제도, 직장생활, 가정생활, 추가출산의향 등의 변인에 대한 측정모형을 자녀수 집단에서 비교하였다. 모든 잠재변인 간의 상관관계를 허용하고, 모수의 측정을 자유롭게 추정하도록 한 기저모형의 적합도는 두 집단 모두 만족할만한 수준으로 나타났다($\chi^2=93.884, CFI=.972, TLI=.952, RMSEA=.062$). 두 번째로 측정동일성 검증을 위해 측정모형에서 각각의 잠재변인에 걸리는 요인적재치가 동일하다는 동일성 제약을 가한 측정동일성 모형과 기저모형의 χ^2 와 자유도를 비교하였다. 모형2의 경우 모형1과 비교했을 때 χ^2 변화량은 허용 임계치를 초과하지 않아 유의미하지 않았다. 즉, 두 모형은 유사한 모형이다. 또한 측정동일성 모형의 적합도 지수가 형태동일성 모형의 지수에 비해 나빠지지 않았고, TLI와 RMSEA 값은 오히려 좋아졌다($\Delta TLI= .004, \Delta RMSEA=-.003$). 따라서 측정동일성은 성립되었다고 볼 수 있다(S. H. Hong, M. H. Hwang, & E. S. Lee, 2005). 세 번째로 측정동일성이 성립되어 절편동일성을 검증하였다. 모형2와 각 측정변인의 절편까지 동일성 제약을 가한 절편

동일성 모형 간 적합도를 비교한 결과, χ^2 변화량에 의한 절편동일성은 기각되었다. 그러나 TLI와 RMSEA는 모형의 간명성을 고려하는 지수이므로 절편동일성 제약을 가한 모형의 지수가 나빠지지 않으면 동일성제약은 기각되지 않는다(J. H. Kim, E. J. Kim, & S. H. Hong, 2006). 따라서 절편동일성이 성립되었고, 이는 자녀수에 따른 두 집단에서 측정도구와 절편이 동일한 방식으로 작동하고 있음을 보여준다. 즉, 관찰된 평균 차이는 잠재변인에 대한 집단 간 실제 차이를 반영한다고 간주할 수 있다.

이와 같이 형태동일성, 측정동일성, 절편동일성 가정이 모두 성립되었으므로, 본 연구의 잠재변인에 대한 자녀수 집단 차이를 확인하기 위해 잠재평균비교분석을 실시하였다. 잠재평균분석에서 요인의 평균은 직접 추정이 불가능하며, 참조집단의 잠재평균을 0으로 고정한 상태에서 다른 집단의 잠재평균을 추정하는 것만 가능하다(S. H. Hong et al., 2005). 본 연구에서는 한 자녀 집단의 평균을 0으로 설정하였으며, 그 결과는 <Table 9>와 같다. cohen의 효과크기를 산출할 때, 두 집단에서 산출된 잠재변인의 분산이 동일한 경우에 공통의 표준편차를 적용하기 때문에 요인 분산동일성이 확보됨에 따라 cohen의 효과크기를 계산하였다. 분석결과, 4개의 잠재변인들 중에서 '출산의향'만 집단차이의 유의성이 입증되었으며, 효과의 크기는 cohen's d = 1.276으로 매우 큰 것으로 나타났다. 즉, 한 자녀 집단이 두 자녀 집단보다 출산의향이 매우 높다는 것을 의미한다.

Table 9. Latent means analysis by number of children

Latent Variable	One-child group	Two-children group		cohen's d
		M	S.E	
Family-Friendly Policies	0	-.028	.031	.378
Work-Life	0	.072	.078	.147
Family-Life	0	.023	.065	.086
Intention of Childbirth	0	-1.579***	.169	1.276

Note. cohen's d= 0.01(very small), 0.2(small), 0.5(medium), 0.8(large), 1.2(very large), 2.0(extreme)

*** p < .001

5. 다중집단분석

1) 동일성 검증 및 차이분석

다중집단분석은 구조방정식 모형에서 특정계수의 크기를 집단 간 비교하는 경우에 사용하는 방법으로, 형태동일성 검증, 측정동일성 검증 및 구조동일성 검증을 순차적으로 실시한다(S. H. Hong et al., 2005). 먼저 형태동일성 검증은 기저모형의 요인구조가 집단 간 동일하면 충족되는데, 기저모형은 다른 모형과의 비교를 위해 설정된

모형으로 동일화 제약을 가하지 않은 자유모형이다. 형태동일성 분석결과, 두 집단 모두 적합도 지수인 TLI, CFI, RMSEA가 수용가능하게 나타나, 두 집단 간 구조가 동일함을 알 수 있다(<Table 10>).

Table 10. Model fit index for configural invariance

Group	χ^2	df	p	TLI	CFI	RMSEA
One-child group	51.007	21	.000	.957	.975	.091
Two-children group	42.878	21	.003	.943	.967	.083

두 번째로 측정동일성 검증은 집단 간 잠재변수와 측정변수간의 관련성을 나타내는 요인계수를 동일하게 제약한 후, 기저모형과의 값의 차이를 비교하는 것이다. 집단 간 차이를 검증하기 위해서는 기본적으로 측정동일성 가정이 만족되어야 하며, 차이가 자유도(df)차이에서 통계적으로 유의미하지 않으면 충족된다. 본 연구에서는 완전측정동일성이 성립되었으며, 한 자녀 집단과 두 자녀 집단의 기저모형의 적합도는 $\chi^2=2.235(df=42)$, TLI=.952, CFI=.972, RMSEA=.062로 수용 가능한 수준으로 나타났다(<Table 11>).

한편, 완전측정동일성 모형 적합도는 $\chi^2=2.214(df=47)$, TLI=.956, CFI=.971, RMSEA=.059로 나타나 적합한 수치임을 알 수 있다. 기저모형과 측정동일성 모형 검증 결과를 비교했을 때, 한 자녀 집단과 두 자녀 집단의 기저모형과 측정동일성모형간의 $\Delta\chi^2$ 가 0.011이고, 자유도의 차이는 5이다. 따라서 χ^2 값의 변화량이 임계치(3.84, $p<0.05$ 에서)를 초과하지 않았기 때문에 모델의 부합도가 통계적으로 유의할 만큼 나빠지지 않았다. 즉, 자녀수 집단 간에는 모델의 형태뿐만 아니라, 모델의 요인계수까지 같은 것으로 해석할 수 있어 측정동일성 가정이 성립되었다(<Table 11>).

마지막으로 구조동일성은 집단 간 잠재변수들의 관련성을 나타내는 경로계수에 동일하게 제약을 가한 후, 측정동일성모형과의 값의 차이가 자유도(df) 차이에서 통계적으로 유의하지 않으면 충족된다. 구조동일성 검증결과, $\chi^2=2.501(df=52)$, TLI=.941, CFI=.958, RMSEA=.068로 나타났다. 구조모형의 동일성 검증은 측정동일성 상태에서 경로계수를 동일하게 제약하지 않은 기저모형과 경로계수를 동일하게 제약한 구조동일성모형 간의 통계량 차이는 0.377이고, 자유도 차이는 5로, 이는 $p<0.05$ 수준에서 χ^2 값의 변화량이 임계치를 초과하지 않았기 때문에 두 집단 간 구조계수가 동일하다는 가설을 채택하게 된다. 따라서 본 연구에서는 다중집단분석을 위한 전제조건 3단계 과정이 모두 충족되었다(<Table 11>).

다중집단분석을 위한 전제조건이 모두 충족되었으므로, 가족친화제도→직장생활, 가족친화제도→추가출산의향, 가족친화제도→가정생활, 직장생활→추가출산의향, 가정생활→추가출산의향 등의 순서로 각 경로에 제약을 풀어주면서 한 자녀 집단과 두 자녀 집단 간 각 경로의 유의성을 검증한 결과는 <Table 12>, <Figure 3>과 같다.

구체적으로 살펴보면, 첫째, 가족친화제도가 직장생활에 영향을 미치는 경로에서 한 자녀 집단과 두 자녀 집단 간의 유의한 차이가 나타났다. 가족친화제도가 직장생활에 미치는 영향은 두 집단 모두에 영향을 미치지만, 한 자녀

집단($\beta=.71, p<.001$)이 두 자녀 집단($\beta=.62, p<.001$) 보다 더 높은 수준의 영향을 받는 것으로 확인되었다.

둘째, 가족친화제도가 추가출산의향에 영향을 미치는 경로에서 집단 간 차이가 나타났다. 가족친화제도가 추가출산의향에 미치는 영향은 두 집단 모두에 영향을 미치지만, 한 자녀 집단($\beta=.56, p<.001$)이 두 자녀 집단($\beta=.24, p<.01$) 보다 더 높은 수준의 영향을 받는 것으로 확인되었다. 셋째, 가족친화제도가 가정생활에 영향을 미치는 경로에서 집단 간 차이가 나타났다. 가족친화제도가 가정생활에 미치는 영향은 두 집단 모두에 영향을 미치지만, 한

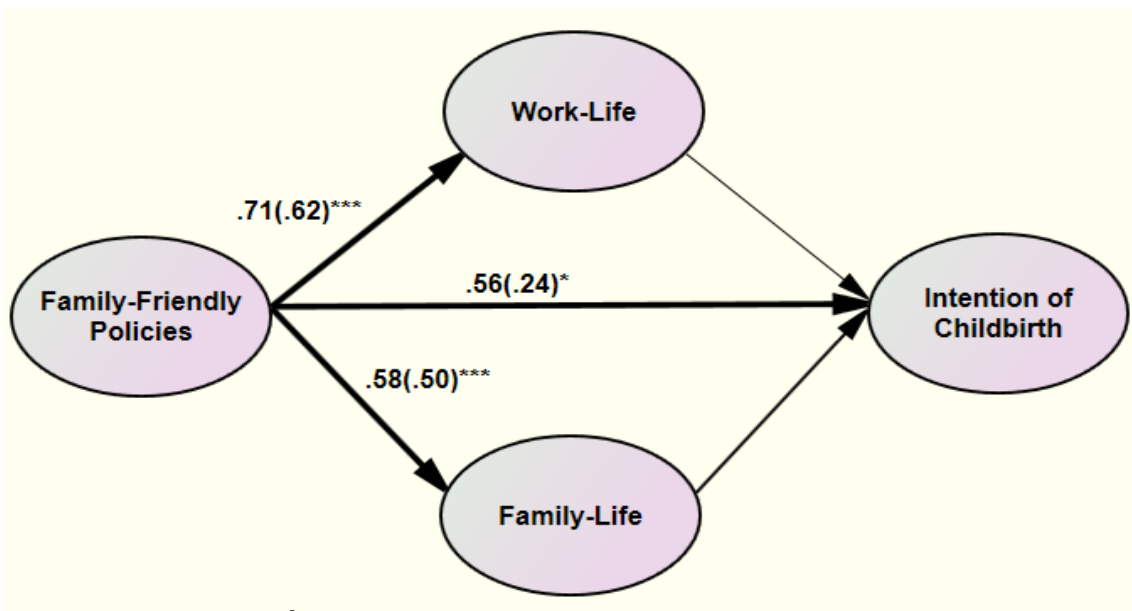
Table 11. Result of model fit index for invariance

Step	χ^2	df	TLI	CFI	RMSEA	$\Delta\chi^2$	Δ df	acceptable
1. Basis model	2.235	42	.952	.972	.062			
2. Metric invariance	2.214	47	.956	.971	.059	0.011	5	accept
3. Structure invariance	2.501	52	.941	.958	.068	0.377	5	accept

Table 12. Multi-group differences analysis by number of children

Path	Δ df	$\Delta\chi^2$	Δ TLI	One-child group		Two-children group	
				B	β	B	β
P1. Family-Friendly Policies → Work-Life	1	13.544***	.009	2.21***	.71	1.24***	.62
P2. Family-Friendly Policies → Intention of Childbirth	1	3.921*	-.003	3.33***	.56	.96**	.24
P3. Family-Friendly Policies → Family-Life	1	10.359***	.007	1.51***	.58	.56*	.50
P4. Work-Life → Intention of Childbirth	1	.312	-.001	-.68	-.36	-1.04	-.52
P5. Family-Life → Intention of Childbirth	1	.540	-.001	1.58	.69	2.77	.78
Total	5	30.237***	.015				

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



Note. Standardized estimates: 'One-child group(Two-children group).

Figure 3. Multi-group differences analysis by number of children

자녀 집단($\beta=0.58, p<.001$)이 두 자녀 집단($\beta=0.50, p<.05$)보다 더 높은 수준의 영향을 받는 것으로 확인되었다.

넷째, 직장생활이 추가출산의향에 영향을 미치는 경로에서는 자녀수에 따른 집단 간 차이를 보이지 않고, 한 자녀 집단과 두 자녀 집단이 동일한 구조를 나타내는 것으로 확인되었다. 다섯째, 가정생활이 추가출산의향에 영향을 미치는 경로에서는 자녀수에 따른 집단 간 차이를 보이지 않고, 한 자녀 집단과 두 자녀 집단이 동일한 구조를 나타내는 것으로 확인되었다.

2) 매개효과 분석

자녀수 집단별 매개효과를 sobel's Z검정을 통해 살펴본 결과, 한 자녀 집단과 두 자녀 집단 모두 가족친화제도와 추가출산의향의 관계에서 직장생활과 가정생활 변인들이 매개역할을 하지 않는 것으로 나타났다(<Table 13>).

Table 13. Mediated effect

Mediate variable	Z-Score	
	One-child group	Two-children group
Work-Life	-.702(p= .48)	-.926(p= .32)
Family-Life	1.506(p= .13)	1.355(p= .17)

IV. 논의 및 결론

본 연구는 기업에서 제공하고 있는 가족친화제도가 자녀를 양육하고 있는 기혼여성 근로자의 추가 출산의향에 영향을 미치는지, 그리고 직장생활과 가정생활은 가족친화제도와 출산의향의 관계에서 매개역할을 하는지 살펴보려고 하였다. 또한 본 연구의 인과적 관계에서 한 자녀 집단과 두 자녀 집단은 영향력의 차이가 있는지 살펴보려고 하였다. 본 연구의 결과를 논의하면 다음과 같다.

첫째, 가족친화제도가 기혼여성의 추가 출산의향에 영향을 미치는지 살펴본 결과, 가족친화제도의 제공정도는 기혼여성의 출산의향에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 가족친화제도의 제공정도가 많은 기업에 종사할수록 기혼여성근로자의 출산의지와 기대자녀수를 증가시켜 출산의향에 긍정적 영향을 주었다고 할 수 있다. 이와 같은 결과는 근로자의 일과 가정이 양립할 수 있는 정책시스템을 잘 갖추고 있는 국가일수록 여성근로자의 고용률이 높으며, 또한 출산율도 높게 나타난다는 OECD(2005)의 연구, 여성과 남성의 효율적인 육아휴직은 후속출산에 유의미한 연관성이 있다고 밝힌 A. Duvander, T. Lappegard, and G. Andersson(2010)의 연구, 육아휴직과 출산휴가제

도의 도입으로 기혼여성의 출산의지에 긍정적 영향을 미쳤다고 밝힌 G. J. Park(2007)의 연구 등과 부합한다. 이를 종합해보면, 가족친화제도의 시행은 기혼여성의 출산의향에 긍정적인 영향을 미친다고 볼 수 있고, 특히 출산의향은 있으나 출산이행을 유보하고 있는 기혼여성에게는 가족친화제도가 출산이행으로 이끄는 매개역할을 충분히 할 수 있을 것이라 사료된다.

둘째, 가족친화제도가 기혼여성의 직장생활에 영향을 미치는지 살펴본 결과, 가족친화제도의 제공정도는 기혼여성의 직장생활에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 가족친화제도의 제공정도가 많은 기업에 종사할수록 기혼여성근로자의 직무만족과 조직몰입을 증가시켜 직장생활에 긍정적 영향을 주었다고 할 수 있다. 이와 같은 결과는 다수의 선행연구(S. A. Hong, I. H. Choi, A. Lee, H. S. Lee, & Y. B. Lee, 2014; E. J. Kim, 2011; I. K. Kim, 2013; Y. J. Kim & Y. J. Lee, 2012; Y. D. Lee, 2011; S. H. Moon, 2013)와 일치하며, 가족친화제도의 수가 많을 경우 노동생산성과 매출가치, 근로자의 이직률이 감소한다고 밝힌 S. Dex and C. Smith(2002)의 연구와도 부합한다. E. J. Kim(2011)의 연구에서는 가족친화적 기업문화는 근로자의 이직의사를 감소시키고, 직무성과를 증가시키는 것으로 나타났다. 특히, 근로자가 기혼인 경우, 그 영향력이 더 큰 것으로 나타났다. 종합하면, 가족친화제도의 도입은 개인측면에서 뿐만 아니라, 기업측면에서도 긍정적인 영향을 받는다고 할 수 있다. 근로자들이 직무만족과 조직몰입 등으로 직장생활에 만족한다는 것은 궁극적으로 생산성 향상에 긍정적인 기대가 가능하기 때문이다. 즉, 가족친화제도의 시행과 가족친화 직장문화의 조성은 기업이 근로자들을 존중하고 배려하고 있다는 신호(signal) 기능을 함으로써 근로자들이 긍정적인 태도와 행동(예, 높은 직무만족도, 조직몰입도, 낮은 이직의도 등)을 형성하는데 도움이 된다는 점에서(Y. J. Kim & Y. J. Lee, 2012) 기업은 보다 적극적으로 가족친화제도를 도입하고 시행할 필요가 있다.

셋째, 가족친화제도가 기혼여성의 가정생활에 영향을 미치는지 살펴본 결과, 가족친화제도의 제공정도는 기혼여성의 가정생활에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 가족친화제도의 제공정도가 많은 기업에 종사할수록 기혼여성근로자의 결혼만족을 높이고, 양육스트레스를 감소시켜 가정생활에 긍정적 영향을 주었다고 할 수 있다. 이와 같은 결과는 다수의 선행연구들(Y. J. Jeong, 2013; H. K. Kang, 2004; E. J. Kim, 2011; L. J. Kim & C. H. Yoon, 2000; Y. D. Lee, 2011; S. H. Moon, 2013)과 결과의 맥을 같이한다. 종합해보면 가족친화제도의 도

입으로 하여금 근로자가 일과 가정생활을 양립하게 되며, 특히, 여성근로자에게는 자녀를 양육하는 과정에서 발생하는 양육스트레스를 감소시키고, 결혼생활에 대한 만족에 긍정적인 영향을 준다고 할 수 있다. 실제로, S. H. Moon(2013)의 연구에서는 현재의 결혼생활에 대한 만족을 측정하여 기업의 가족친화제도가 가정생활과 직무만족에 미치는 영향을 살펴본 결과, 가족친화제도는 기혼 직장여성의 결혼만족에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한 Y. J. Jeong(2013)의 연구에서는 가족친화제도가 영아기 자녀를 둔 취업부모의 양육스트레스를 감소시키는데 영향을 주는 것을 증명하였다.

넷째, 직장생활이 추가 출산의향에 영향을 미치는지 살펴본 결과, 기혼여성의 직장생활은 출산의향에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 직장→가정 갈등은 기혼여성의 출산의지에 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 E. J. Jeon(2015)와의 연구와 유사하다. 하지만, 기혼여성의 직업만족도는 출산의향에 영향을 미친다고 나타난 M. R. Choi(2016)의 연구결과와 차이를 보였다. M. R. Choi(2016)은 직업만족도를 높게 인식하는 취업모는 양육스트레스가 증가하여도 후속 출산의도가 높아지고 있음을 보여주는 반면, 직업만족도를 낮게 인식하는 취업모는 양육스트레스가 증가할수록 후속 출산의도의 정도가 더 낮아지는 것으로 나타났다. 즉, 취업모가 인식하는 직업만족도가 양육스트레스에 대한 후속 출산의도의 정도를 조절한다는 것이다. 이와 같이 여성의 직장생활이 출산의향에 미치는 영향에 대해서는 다소 상반된 연구결과들이 나타나고 있다. 따라서 기혼 여성근로자의 직장생활이 출산의향에 미치는 영향에 관한 후속 연구가 좀 더 활발히 이루어져 인과관계를 좀 더 명확하게 파악해 볼 필요가 있을 것이다.

다섯째, 가정생활이 출산의향에 영향을 미치는지 살펴본 결과, 기혼여성의 가정생활은 출산의향에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 결혼만족도가 높고, 양육스트레스가 적어 가정생활에 만족하면 출산의지와 기대자녀수를 증가시켜 출산의향에 긍정적 영향을 주었다고 볼 수 있다. 이와 같은 결과는 부부의 결혼만족도와 갈등을 측정변인으로 구성하여, 부부특성(잠재변인)이 후속출산의도와 기대자녀수 증가에 긍정적 영향을 미친 것으로 나타난 G. M. Ko and S. A. Kim(2014)의 연구와 결과의 맥락을 같이하고 있다고 볼 수 있다. 또한 임신기 부모의 가정생활만족도가 기대자녀수에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타난 S. K. Kang and M. R. Jeong(2013)의 연구, 취업모의 양육스트레스가 후속 출산의도에 부정적 영향을 준다고 나타난 M. R. Choi(2016)의 연구와 부합

한다. 즉, 기혼여성이 배우자와의 관계에서 느끼는 결혼만족과 양육과정에서 경험하는 스트레스는 추가 출산의향에 유의한 영향을 주기 때문에 결혼만족도를 높이고, 양육스트레스를 줄일 수 있는 방안이 강구되어야 할 것을 시사한다. 이를 위해 부부간의 건전한 여가 및 문화생활을 통해서 긍정적인 부부관계 형성이 필요하고, 남편의 가사와 양육분담 활성화를 위한 노력이 요구된다.

여섯째, 가족친화제도와 출산의향의 관계에서 직장생활이 가정생활이 매개효과를 가지는 지 살펴본 결과, 직장생활은 유의한 매개역할을 하지 않는 것으로 나타났으며, 가정생활은 가족친화제도와 출산의향의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 가족친화제도와 기혼여성의 출산의지 간의 관계에서 직장→가정, 가정→직장 갈등이 매개효과로 검증되지 않는다고 밝힌 E. J. Jeon(2015)의 연구결과와 흐름이 부분적으로 일치하였다. 먼저 직장생활의 경우, 가족친화제도의 활용으로 하여금 직장생활에 만족하게 되면, 현재의 직장을 유지하기 위해서는 추가적인 자녀출산이 자칫 경력단절로 이어질 우려가 영향을 준 것으로 사료된다. 한편, 가정생활의 경우, 두 변인간의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 이는 여성이 남성에 비해 상대적으로 직장생활보다는 직접적으로 현실에서 느끼는 자녀양육 등과 같은 내치적 역할에 우선하여 가정생활에 더 큰 의미를 두고 있는데서 기인한 것으로 사료된다. 이와 같은 결과의 의미는 출산의향을 높이기 위해서는 가족친화제도의 도입과 함께 여성근로자의 가정생활 만족을 함께 고려해야 한다는 것을 시사한다.

일곱째, 가족친화제도가 직장생활과 가정생활을 매개로 출산의향에 미치는 영향관계에서 현재 자녀수(한 자녀 집단vs 두 자녀 집단)에 따른 영향력의 차이를 살펴보고자 하였다. 이는 이상적으로 생각하는 자녀수에 아직 도달하지 못했을 때 후속 출산을 계획할 가능성이 더 높고(J. S. Kim, 2007), 이미 기존자녀 수가 많을 경우 향후 출산의 지나 기대자녀수에 영향을 미칠 가능성이 존재하기 때문이다(Y. H. Jeong, H. J. Kim, & S. H. Jeong, 2013; G. M. Ko & S. A. Kim, 2014; S. Y. Lee, 2008). 먼저, 4개의 잠재변인에 대한 평균차이를 분석한 결과, 출산의향변인에서 집단 간 차이가 유의미하게 나타났다. 즉, 한 자녀 집단의 출산의향이 두 자녀 집단보다 유의미하게 높게 나타났다. 이와 같은 결과는 기존 자녀수가 많을수록 출산의도가 감소한다고 나타난 G. M. Ko and S. A. Kim(2014)의 연구결과와 일치한다. 반면, 직장생활→출산의향, 가정생활→출산의향 간의 경로에서는 두 집단 모두 유의한 영향을 미치지 않았으며, 그 차이 역시 통계적으로 유의하지 않았다. 이와 같은 결과는 전체집단의 구조

모형 검증결과와는 다소 차이가 있었다. 전체집단의 구조 모형 검증 시, 가정생활→출산의향의 관계에서는 유의한 영향력이 나타났으나, 자녀수 집단으로 구분하였을 때에는 유의한 영향력이 발견되지 않았다. 이는 아마도 전체 집단의 경우 표본의 수가 326명인 반면, 자녀수에 따라 집단을 나눌 경우 표본의 수가 1/2정도로 줄어들은 것에서 기인한 차이라고 사료된다. 다음으로, 연구모형의 경로 계수가 집단별로 차이가 있는지 살펴본 결과, 가족친화제도→직장생활, 가족친화제도→출산의향, 가족친화제도→가정생활 경로에서 두 집단 모두 유의한 영향을 받는 것으로 나타났으나, 모든 경로에서 한 자녀 집단이 두 자녀 집단보다 더 높은 수준의 영향을 받는 것으로 나타났다. 집단 간의 영향력의 차이는 통계적으로 유의하였다. 이와 같은 결과들을 종합해보면, 출산정책에 있어서 한 자녀 가구의 출산이행을 높이기 위한 방안이 적극적으로 모색할 필요가 있다. 즉, 한 자녀 가구의 추가 출산의향이 높게 나타날 것으로 기대되는 만큼 실제 추가출산이 이루어졌을 때 요구되는 맞춤형 출산지원정책이 현실적으로 얼마나 작동될 수 있는지가 보장되어야 할 것이다. 한편, 둘째자녀의 출산계획이 있어도 직장상황 등을 고려하여 출산간격이 길어질 경우, 결국 이행포기로 이어지기 때문에 출산간격을 줄이는 것이 중요하다. 예를 들어, 스웨덴의 '스피드 프리미엄(speed premium: 첫째 출산 뒤 30개월 이내에 둘째아이를 낳을 경우, 그 사이에 직장에서 받는 월급이 낮아졌다 하더라도 첫째 출산 당시의 급여에 맞춰 육아휴직수당을 받을 수 있는 제도)'과 같은 방안은 둘째자녀에 대한 출산의향은 있으나 출산이행을 망설이는 가정에 효과적으로 대응할 수 있을 것으로 사료된다. 또한 출산장려 및 연금수급기회 확대를 위해 자녀를 출산한 국민연금 가입자에게 추가 혜택을 제공하는 '국민연금 출산크레딧'과 같은 제도를 각종 사회보험 제도로 확대하는 방안도 함께 강구되어야 할 필요가 있다. 끝으로 다자녀 가구에 집중되어 있는 현재 출산지원제도의 대상범위를 한 자녀 가정까지 포괄적으로 적용해야 하며, 현재 자녀수에 따른 차별화된 접근을 시도해야 할 것이다. 예를 들어, '첫 자녀 출산 前 가정, 둘째자녀 출산 前 가정, 다자녀 의향 가정'으로 나누고, 취업여성과 비취업여성으로 세분화하는 것이 필요할 것이다.

이상의 결과와 논의를 바탕으로 본 연구의 의의를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 기존의 가족친화제도 관련 연구들은 경영학적 측면에서 기업성과, 직무만족, 이직의도 등에 대한 영향력을 살펴보는데 그치고 있다. 대부분 일부 언론매체의 기사와 중앙정부 차원의 보도자료 수준에 지나지 않았다. 하지만 본 연구에서는 가족친화제도가 직장

생활과 가정생활을 매개로 하여 출산의향에 미치는 영향에 대한 인과관계를 종합적으로 검증하고자 했다는 점에서 연구의 의의를 찾을 수 있을 것이다. 즉, 출산을 제고를 위한 하나의 방안으로 기업의 가족친화제도의 필요성을 지지하는 기초자료로 활용될 수 있을 것이다. 둘째, 기존의 가족친화제도와 출산의향 간의 인과관계를 밝히는 연구들은 2차자료를 근거로 분석하고자 하였다. 이는 국가수준 차원의 조사이기 때문에 표본수에 따른 대표성은 확립할 수 있으나, 정확하게는 가족친화제도의 내용을 모두 담지 못하고, 척도의 구성을 통제할 수 없어서 연구자가 검증하고자 하는 경로를 심층적으로 분석하는데 제약이 따른다. 하지만 본 연구에서는 여성가족부에서 제시하고 있는 가족친화제도 23개의 내용을 모두 포함하였으며, 심층적인 인과관계 분석을 위한 척도를 구성하여 보다 다양하고 확장된 분석방법을 활용하였다는 점에서 연구의 의의를 찾을 수 있을 것이다. 셋째, 가족친화제도가 출산의향에 미치는 경로에 대한 심층적인 분석이 이루어졌다는 점에서 연구의 의의가 있다고 할 수 있다. 먼저 영·유아기 자녀를 두고 있는 여성근로자를 대상으로 한 경로분석과 현재 자녀수 집단에 따른 영향력의 차이를 실증적으로 분석하였다. 또한 연구대상에 있어서 가임기(15~49세) 여성 전체를 대상으로 하지 않고, 실제로 출산이행의 가능성이 높은 40세 이하의 어머니만을 대상으로 하여 보다 명확한 출산의향의 경로를 파악하였다는 점에서 기존의 연구와 차별성을 갖는다.

끝으로 이 연구의 제한점을 밝히고 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 연구대상 선정 및 자료수집의 어려움으로 지역별 변수를 고려하지 못하고 편의표집을 실시하여 연구결과를 일반화하는데 제한이 따른다. 추후 연구에서는 지역별, 가족친화인증 유·무별 등을 고려한 표집을 실시할 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서는 어머니만을 대상으로 조사한 한계점이 있다. 물론 연구설계 당시 이 점을 보완하고자, 남편의 기업에서 실시하고 있는 가족친화제도 현황을 추가로 기입하도록 하였으나, 전체적인 설문문항이 많았던 이유 등으로 인해 응답률이 낮게 나타나 제외되었다. 따라서 향후 연구에서는 맞벌이 부부를 대상으로 자녀의 출산과 양육을 위해서 이용한 가족친화제도의 정도를 비교하고, 직장생활과 가족생활에 미치는 영향의 차이를 분석할 필요가 있다. 셋째, 본 연구는 출산과 자녀양육으로 인해 가족친화제도의 요구가 가장 높은 영·유아기 자녀를 둔 연령계층을 대상으로 하였다. 하지만 가족친화제도의 확산과 안정적인 정착을 위해서는 생애주기를 고려하여 모든 연령계층의 근로자가 이용할 수 있을 때 그 효과는 더욱 클 것으로 사료

된다. 따라서 후속 연구에서는 미혼기와 중·장년기의 근로자들의 가족친화제도에 대한 요구와 가족친화적 조직문화에 대한 인식에 대한 다각적인 연구가 필요할 것이다. 넷째, 본 연구에서는 직장생활과 가정생활의 측정변인으로 직무만족과 조직몰입, 결혼만족과 양육스트레스를 활용하였다. 하지만 이 변인들이 직장생활과 가정생활의 잠재변인을 충분히 포함하기에는 다소 무리가 있다. 따라서 후속 연구에서는 다양한 측정변인을 통한 영향경로를 파악하는 연구도 함께 축적해 나갈 필요가 있다. 다섯째, 본 연구는 횡단적 연구와 자기보고식 설문에 의존하고 있다는 점에서 인과관계를 추론하기에는 다소 어려움을 지닐 수밖에 없다. 끝으로 질적연구를 통하여 개별 기업에서 어떠한 영향과 변화를 가져왔는지를 심층적으로 살펴보는 자료도 함께 축적해나갈 필요가 있다.

REFERENCES

- Ahn, J. Y. (2000). *The effects of maternal parental beliefs, efficacy and stress on mother's parenting behaviors*. Unpublished doctoral dissertation. Ehwa Women's University, Seoul, Korea.
- Aiken, L. S., Stein, J. A., & Bentler, P. M. (1994). Structural equation analysis of clinical subpopulation differences and comparative treatment outcomes: Characterizing the daily lives of drug addicts. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 62*(3), 488-499.
- Bae, B. R. (2011). *Structural equation modeling with Amos 19: Principles and practice*. Seoul: Ceong-Ram Press.
- Bae, G. I. (2011). *Ecological approach to the intention of childbirth and birthing*. Unpublished doctoral dissertation. Chonnam National University, Chonnam, Korea.
- Bang, H. N. (2000). A study of reciprocal effects between job satisfaction and life satisfaction and their determinants. *Korean Journal of Labour Economics, 23*, 133-154.
- Cheon, H. J. (2005). The characteristics of couples by their desires for a second child. *Journal of Korean Home Management Association, 23*(3), 25-33.
- Cho, H. K. (1999). The relationship between work-family conflict and job-life satisfaction of married female workers: Focused on clerical and production workers. *Family and Environment Research, 37*(2), 145-158.
- Choi, M. R. (2016). *The relationship between parenting stress and intention of second childbirth of working mothers: Moderating role of job satisfaction*. Unpublished master's thesis. Kyung hee University, Seoul, Korea.
- Choi, S. I., & Yoo, G. S. (2007). Testing a model of the effects of family-friendly corporate policies on employees' outcomes. *Journal of Family Relations, 12*(2), 1-26.
- Choi, Y. J. (2013). *The effects of public service motivation and psychological state on the job attitude*. Unpublished doctoral dissertation. Sungkyunkwan University, Seoul, Korea.
- Chun, M. A. (2012). *Effect of organizational environment perceived by social work case managers on case management performance: Focusing on the mediating effects of basic needs and motivation of work performance*. Unpublished doctoral dissertation. Seoul National University, Seoul, Korea.
- Crnic, K. A., & Greenberg, M. T. (1990). Minor parenting stresses with young children. *Child Development, 61*(5), 1628-1637.
- Dex, S., & Smith, C. (2002). *The nature and pattern of family-friendly employment policies in Britain*. Bristol: The Policy Press.
- Duvander, A., Lappegard, T., & Andersson, G. (2010). Family policy and fertility: Fathers' and mothers' use of parental leave and continued childbearing in Norway and Sweden. *Journal of European Social Policy, 20*(1), 45-57.
- Fowers, B. J., & Olson, D. H. (1993). ENRICH Marital satisfaction scale: A brief research and clinical tool. *Journal of Family Psychology, 7*(2), 176-185.
- Gim, D. Y. (2007). *A Study on the influence of childcare support policies on parents' determination to have children*. Unpublished master's thesis. University of Seoul, Seoul, Korea.
- Green, S. B., & Thompson, M. S. (2003). Structural equation modeling in clinical research. In M. C. Roberts & S. S. Illardi(Eds). *Methods of research in clinical psychology: A handbook*, 138-175. London: Blackwell.
- Hong, S. A., Choi, I. H., Lee, A., Lee, H. S., & Lee, Y. B. (2014). *Study on effects of family-friendly policies: Benefits to employers and employees*. Korean Women's Development Institute.
- Hong, S. H. (2000). The criteria for selecting appropriate fit indices in structural equation modeling and their rationales. *The Korean Journal of Clinical Psychology,*

- 19(1), 161-177.
- Hong, S. H., Hwang, M. H., & Lee, E. S. (2005). Latent means analysis of the career-barrier scale for Korean female adolescents. *The Korean Journal of Educational Psychology, 19*(4), 1159-1177.
- Hong, S. H., Malik, M. L., & Lee, M. (2003). Testing configural, metric, scalar and latent mean invariance across genders in sociotropy and autonomy using a non-western sample. *Educational and Psychological measurement, 63*(4), 636-654.
- Jeon, E. H. (2012). *The study on the factors affecting childbirth intention of married working women*. Unpublished doctoral dissertation. Wonkwang University, Jeonbuk, Korea.
- Jeon, E. J. (2015). *A study on the effects of the level of provision of family friendly programs at workplace on married women's intention of childbirth: Focusing on the mediating effect*. Unpublished master's thesis. Seoul Women's University, Seoul, Korea.
- Jeon, K. H. (2004). *The impact of family-friendly work culture on work-family conflict and job attitude*. Unpublished master's thesis. Seoul National University, Seoul, Korea.
- Jeong, Y. H., Kim, H. J., & Jeong, S. H. (2013). A study on factors affecting family planning decisions of mothers who have 2 year old children: Focusing on parents' values on children and characteristics of couples. *The Korean Journal of Human Development, 20*(2), 185-203.
- Jeong, Y. J. (2013). *The effects of family-friendly policies and work-family culture on parenting stress and parenting efficacy of working parents with infants*. Unpublished master's thesis. Kyungpook National University, Kyungpook, Korea.
- Kang, E. M., & Kim, S. G. (2011). The effects of parenting stress of husband and wife in dual-earner couples and satisfaction for child care services on intention of second childbirth. *Early Childhood Education & Care, 6*(1), 67-81.
- Kang, H. K. (2004). Parenting stress of the fathers with school-aged children by the participation in child care and job flexibility. *Korean Journal of Parent Education, 1*(1), 87-105.
- Kang, H. R., & Kim, T. H. (2000). The effect of family responsibility on employee perceptions of performance. *Journal of Organization and Management, 24*(1), 347-369.
- Kang, J. H. (2010). *The effect of family-friendly welfare programs and family-friendly organizational culture on job engagement of the married employees through the work and family conflict in the private firms*. Unpublished doctoral dissertation. Kyonggi University, Gyeonggi, Korea.
- Kang, J. H., & Park, K. S. (2009). The effect of family-friendly corporate welfare programs on job satisfaction of married female employees. *Family and Environment Research, 47*(4), 83-98.
- Kang, S. K., & Jeong, M. R. (2013). A study on the practice of taeyo of the pregnant women and their husbands. *Early Childhood Education & Care, 8*(1), 163-186.
- Kang, W. R., Bae, N. J., & Jeong, J. Y. (2006). Work life balance. *Samsung Economic Research Institute, CEO Information, 558*, 1-21.
- Kang, Y. J. (2007). Family-related factors affecting the second birth decision : Focus on the value of children and family relationships. *The Korean Journal of Community Living Science, 18*(4), 639-653.
- Kim, E. J. (2011). *Influence of family-friendly corporate culture on workers: Turnover intention, job performance, and satisfaction of family life*. Unpublished master's thesis. Sogang University, Seoul, Korea.
- Kim, E. K. (2011). *The Effect of Marital Relationship on Intention of Second Childbirth*. Unpublished master's thesis. Sungkyunkwan University, Seoul, Korea.
- Kim, I. K. (2013). *A study on the relationship between accessibility of family-friendly system and job satisfaction: The mediating effect of work-family conflict focused*. Unpublished master's thesis. Seoul National University, Seoul, Korea.
- Kim, J. H., Kim, E. J., & Hong, S. H. (2006). Effects of self-determination on the academic achievement in Korean middle school students. *The Korean Journal of Educational Psychology, 20*(1), 243-264.
- Kim, L. J., & Yoon, C. H. (2000). An ecological study on working mothers' parenting stress. *Family and Environment Research, 38*(12), 47-58.
- Kim, M. J., Chung, K. S., & Park, H. K. (2011). The effects of social and psychological factors on mother's childbirth planning : Women in their 20s or 30s from household with children. *The Journal of Eco-Early Childhood Education, 10*(4), 1-18.
- Kim, P. S. (2010). *Influence of family-friendly organizational*

- culture on performance of human resources: Validation of mediating effect of conflicts between work and family. Unpublished doctoral dissertation. Sunngshin Women's University, Seoul, Korea.
- Kim, Y. J., & Lee, Y. J. (2012). The effects of family-friendly benefits on the career commitment and turnover intentions: Focused on the moderating effect of social support. *Journal of Human Resource Management Research*, 19(3), 71-99.
- Ko, G. M., & Kim, S. A. (2014). The effect of social support, work-family enrichment policy, and marital relationship upon child-birth intention and expected number of children. *Journal of Family Relations*, 18(4), 35-51.
- Lee, H. J., & Yu, G. C. (2011). Work-family balance and childbirth: Supporting institutions of company and influence of female workers' work-family balance perception. *The Women's Studies*, 80(1), 37-79.
- Lee, I. S. (2011). *A Study on the Factors causing Married Women in Korea to avoid Giving Birth*. Unpublished doctoral dissertation. Inje University, Gangwon, Korea.
- Lee, J. S., & Choi, W. S. (2011). A study on path of work-family reconciliation conflict of married working women. *The Journal of Asian Women*, 50(1), 169-198.
- Lee, S. Y. (2008). An analysis of the effect on childbirth will of married women. *Korean Family Resource Management Association*, 12(2), 15-30.
- Lee, Y. D. (2011). The effects of family friendly management is organization results and family life satisfaction. *Journal of Human Resource Management Research*, 18(2), 71-83.
- Lim, H. J., Lee, D. K., & Choi, H. J. (2011). Using a structural equation approach to determine how a couple's characteristics, childbirth-related emotions and a mother's emotional characteristics affect planning for second childbirth. *Journal of Early Childhood Education*, 31(5), 183-202.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Moon, S. B. (2009). *Basic concepts and application of structural equation modeling*. Seoul: Hakjisa Press.
- Moon, S. H. (2013). How corporate welfare policy affects work and family-life satisfaction among married working women: The impact of family-friendly policies. *Korean Journal of Family Welfare*, 18(1), 119-141.
- Park, G. J. (2007). *A study on the effect of work' family compatibility support policy on child foster burden and childbirth attitude*. Unpublished doctoral dissertation. Myongji University, Seoul, Korea.
- Park, H. S. (2013). *Seeking measures of expanding the family-friendly system in korea: Focused on family friendly certification system*. Unpublished master's thesis. Myongji University, Seoul, Korea.
- Park, Irene J. (2005). *Validation study of the minnesota satisfaction questionnaire(MSQ)*. Unpublished master's thesis. Seoul National University, Seoul, Korea.
- Park, S. K. (2013). *A study on the parenting efficacy of north korean refugee mothers: Focused on marital satisfaction, social support, and acculturation*. Unpublished doctoral dissertation. Kyung hee University, Seoul, Korea.
- Park, S. M. (2008). *Korean longitudinal survey of women & family*. Korean Women's Development Institute.
- Seo, M. J. (2010). *The effects of care-related factors on follow-up planned childbirth in women with children*. PANEL STUDY OF KOREAN CHILDREN, Seoul: Korea Institute of Child Care and Education.
- Seo, O. S. (2013). Effect of family-friendly management on the job satisfaction of female workers. *Productivity Review*, 27(1), 359-384.
- Steers, R. M., & Black, J. S. (1994). *Organizational behavior*. New York, NY: Harper Collins College Press.
- Sumer, H. C., & Knight, P. A. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on work-family linkage. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 653-663.
- Yang, J. S., & Lee, N. R. (2015). *Analysis of the system effectiveness of gyeonggi province's family-friendly and good-to-work company-certified enterprises*. Gyeonggido, Korea: Gyeonggido Family & Women Research Institute.
- Yim, J. K., & Koh, S. K. (2010). The effects of work-family balance policies on working mothers' job satisfaction. *Korean Family Resource Management Association*, 14(1), 97-118.

Received: January 26. 2017

Revised: March 14. 2017

Accepted: April 17. 2017