

일·가정생활 우선도와 일·가정 양립제도에 대한 인식차이가 근무 만족도에 미치는 영향력 분석 - 성별 차이를 보이는 산업군을 중심으로 -

Analysis of Influence of Work and family life priority and Recognition Difference of
Work-Family Reconciliation Policy on Satisfaction of Working Condition
Using Path Analysis Model
: Focused on Industrial Groups Showing Gender Differences

서울시여성가족재단 가족정책실 일생활균형지원센터
차 장 박민정*

Seoul Foundation of Women & Family, Department of Family Policy Work Life Balance Center, Deputy
General Manager Park, Min Jung

〈목 차〉

- | | |
|-------------------|---------------|
| I. 문제제기 | IV. 연구결과 |
| II. 선행연구 고찰 연구 방향 | V. 연구 요약 및 제언 |
| III. 연구 방향 | 참고문헌 |

〈Abstract〉

The purpose of this study is to analyze the effect of perceptions of work and family life on employee job satisfaction and to form a policy approach that contributes to the enhancement of worker satisfaction. In particular, we wanted to analyze how the characteristics of each variable appeared in industry groups with different gender ratios of workers. A notable point of the study was that the respondents who answered that work and family had similar importance were satisfied with their working conditions. In addition, it was found that the higher an employee's evaluation of the work-family reconciliation policy, the higher the employee's satisfaction with their working conditions. As a result of a path analysis, it was found that the most male-dominant industry was manufacturing, and the most female-dominant industry was health and social welfare. In the case of respondents who were employed in the most-male dominant industry, the degree of an employee's understanding of the work-family reconciliation policy recognition, rather than the relative priorities of work and family life, had a greater effect on job satisfaction. On the other hand, respondents who were employed in the most-female

* 주저자 : 박민정(park6981@hanmail.net)

dominant industry confirmed that their level of education was highly related to the degree of institutional recognition.

Key Words : 일·가정 양립제도(work-family reconciliation policy), 근무 만족도(satisfaction of working condition), 경로모형분석(path model analysis), 일·가정생활 우선도(work and family life priority), 직업의 성별 특성(industrial groups showing gender differences)

I. 문제제기

통계청이 2019년 5월 15일에 발표한 ‘4월 고용 동향’에 따르면 4월 실업률이 4.4%로 2000년 통계가 작성된 이후 가장 높은 것으로 나타나, 취업경쟁은 더욱 치열해지고 있음을 알 수 있다. 하지만, 아이러니 한 점은 높은 경쟁률을 뚫고 취업을 한 신입사원들의 퇴사율이다. 2019년 취업포털 사이트 ‘사람인(2009)’에서 최근 1년간 신입사원을 채용한 기업 416 곳을 대상으로 ‘조기퇴사자 발생 여부’를 조사한 결과, 74.8%가 ‘있다’고 답했고, 퇴사사유의 59.2%가 ‘적성에 맞지 않는 직무’라고 답했으며, 조기퇴사자의 증가원인에 대해서는 ‘개인의 만족이 가장 중요해서’(62.6%)가 1위를 차지했다. 이처럼 최악의 취업난 속에서도 신입사원의 퇴사가 증가하고 있는 현상은 노동이 단순히 삶을 영위하기 위한 경제적 수단으로서의 의미를 넘어서, 노동을 통해서 행복하고 만족스러운 삶을 실현할 수 있는가에 대한 진지한 고민이 반영된 현상으로 해석할 수 있다.

특히, 노동자들의 직업 가치관이 ‘평생직장’에서 ‘평생직업’으로 변화하는 과정에서 일과 가정의 균형을 위한 삶은 모든 선택에 있어서 점차 더 중요해지고 있다(미래창조과학부, 2017). 특히 웰빙은 초일류 기업들의 생존과 성장의 핵심요인으로 부각되었으며(Spreitzer & Porath, 2012), 조직행동 등 관련 분야 연구의 핵심주제가 되었다(Zheng et al., 2015). 이처럼 사회 및 경제시스템의 변화는 개인에게 ‘삶’의 의미를 재조명하게 하는 성찰의 시간을 부여하였으

며, 조직은 조직에 대한 애착과 충성심이 낮아진 구성원의 성과나 창의성을 높이기 위한 대안 마련에 고민하고 조직성과를 향상시키기 위한 대안으로 ‘일과 삶의 양립’이라는 문제를 제기함으로써 ‘일과 삶의 양립’ 문제가 공론화되고 이제 개인이나 조직이 이 문제를 어떻게 통합할 것인지에 대한 심층적이고 지속적인 관심을 갖게 하는 계기가 되고 있다(박재춘, 2017).

무엇보다 한국에서 일·가족 양립 정책은 2000년대 초반 양성평등, 2000년대 중반 저출산 현상에 대한 관심이 증가하면서 본격적으로 발전 단계에 접어들었다. 한국의 노동시장에서 여성이 혼인, 임신과 출산, 자녀양육 같은 생애사적 사건을 계기로 노동시장을 이탈하고 있는 문제의 심각성을 이해한다면, 이 정책의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않을 것이다(박중서, 2017). 일·가족 양립 정책은 일과 삶 중에서 하나를 택하는 것이 아니라 양립할 수 있다는 희망을 주게 됨으로써, 노동의 가치에 경제적 의미와 함께 ‘삶’의 의미를 담게 한다.

이처럼 일에서 ‘삶’의 의미를 담지 못한 채 적성에 맞지 않거나 근무에 만족할 수 없는 상황에서는 이직률 증가현상으로 이어질 수밖에 없다. 조직차원에서는 직무만족이 낮으면 효과적인 업무수행이 곤란해지고 이직률이 증가하며, 개인차원에서 직무탈진(burnout)과 스트레스 등의 문제를 유발하기 때문에(박광표·김동철, 2019, 재인용), 근로자의 근무 만족도 관리는 직무동기를 향상시키고 자신이 속한 조직과의 동일시를 통해 조직에 몰두하게 함으로써 이

직률을 낮추고 조직의 성과향상에 기여한다는 측면에서 매우 중요한 개념으로 인식된다. 이미 수많은 연구들에서 근무 만족도가 삶의 만족에 어떠한 영향을 미치고 있으며, 긍정적으로 기여하고 있음을 검증해왔다.

따라서 본 연구에서는 근무 만족도에 영향을 주는 요인으로서 일과 삶에 대한 근로자의 인식에 주목해 보고자 한다. 기존의 많은 연구들처럼 근무 만족도가 주는 다양한 영향력이 아닌, 일과 가정생활에 대한 우선도와 일·가족 양립 정책에 대한 인식 정도가 근로자의 근무 만족도에 어떠한 영향력을 주는지에 대한 분석을 통해서 근로자의 근무 만족도 증진에 기여할 수 있는 정책적 접근을 시도하고, 구성 근로자의 성비율에서 차이를 보이는 산업군을 비교함으로써 성별분리에 대한 고충격차를 이해해보고자 한다.

이를 위해 일·가정생활의 우선도와 일·가족 양립 정책의 인식정도에 영향을 줄 수 있는 다양한 인구통계학적·사회학적 요인들을 분석하고, 주요변수의 경로분석을 통해서 일·가정 생활의 우선도와 일·가족 양립 정책의 인식정도가 근무 만족도에 기여하는 직접효과와 간접효과를 분석하여, 변인간의 영향력을 검증해보고자 한다. 또한 산업내 구성원의 성비율에 따른 문화적 차이를 알아보고자 남성지배적인 산업과 여성지배적인 산업에 종사하는 근로자로 분류하여, 보다 심층적인 분석을 진행해보고자 한다. 이러한 검증들 통해서 산업유형에 있어서 구성원의 성비로 인한 문화적 차이에 대한 이해의 폭을 넓히고 보다 현실성 있는 일·가족 양립 정책의 실현의 방법을 모색해보고자 한다.

이를 위해서 본 연구에서는 첫째, 조사대상자에 대한 이해를 위해서 사회통계학적 특성에 대한 분석을 진행하였다. 둘째, 경로 분석 전, 주요 변수(조사 대상자의 일·가정생활 우선도-일·가정 양립 제도에 대한 인식정도 - 근무 만족도)에 대한 다양한 분석을 시도하였다. 셋째, 성별 지배적인 산업순위에서 일·가정양립 제도 인식정도와 근무 만족도 차이에

대한 분석을 통해서 구성원의 성비에 따른 문화적 차이를 기능해보고자 하였다. 넷째, 전체 대상자와 남성-여성 지배적 산업에 종사하는 근로자를 나누어서 주요변수에 대한 경로분석을 진행하였으며, 각각의 모형 적합도 및 경로계수와 효과분해에 대한 분석을 통해서 변수간의 직·간접 효과에 대한 인과관계를 확인해보고자 하였다.

이처럼 근로자의 근무 만족도증진을 위한 정책적 대응이 요구되는 시점에서 다양한 방법의 분석을 통해서 일과 생활간의 균형이라는 가치관이 근무 만족도에 미치는 영향력을 보다 입체적으로 살펴보고자 한다.

II. 선행연구 고찰

1. 근무 만족도

1) 직무만족의 개념

직무만족에 대한 정의는 오랜 기간 여러 학자들에 의해 규정되어 왔다. 직무 만족은 일에 대한 만족뿐만 아니라 근로자가 가지는 감정과 태도 등을 포괄하기 때문에 개인의 가치관 차이로도 나타날 수 있으며 대인관계, 임금을 비롯한 제반 근로 조건과 같은 다른 요인들도 포함하기 때문이다. 이러한 학자들의 다양한 정의를 소개하면 다음과 같다.

우선 해외에서의 직무만족에 대한 정의를 살펴보면, Hoppock(1935)은 직무만족에 대해 “자신의 직무에 만족하고 있다고 말하게끔 하는 심리적, 물리적, 환경적인 상황의 조합”이라고 정의하였다. Porter & Lawler(1968)는 직무만족을 “실제로 얻는 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 수준을 초과한 정도”라고 정의하였으며, McCormic & Tiffin(1974)는 조직 내 구성원들에 의해 유지되는 태도의 특정 하위요소로서, 직무에 대해 구성원들이 갖는 감정적 반응으로서 개개인의 가치나 욕구와 관련되어 있는 것”이라고 정의하였다. Steers & Porter(1975)는 직무만족을 “구

성원이 직무에 대해 긍정적 혹은 부정적인 정도를 나타내는 태도”라고 규정하였으며, Locke(1976)은 “개인이 자신의 직무 또는 직무경험을 평가한 결과에서 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태”로 보았고, Miskel (1977)은 “개인이 현재 담당하고 있는 직무에 대해 가지고 있는 감성적 방향”이라고 정의하였다. Price & Muller(1990)는 직무만족을 “조직구성원의 조직에 대한 긍정적인 오리엔테이션”이라고 포괄적으로 정의하고 있으며, Pincus & Rayfield(1989)는 직무만족을 “조직 구성원의 욕구를 만족시키는 가장 중요한 환경 요소에 대한 인식반응”이라고 정의하였다. Smit, Kendall & Hulin(1996)의 경우, 직무만족을 “자기 자신의 직무와 관련되어서 경험되는 자신의 감정의 조화 혹은 감정의 균형 상태에서 비롯되는 척도”로, Weiss(2002)는 “직무나 환경에 대한 긍정적이거나 부정적 평가에 대한 의견”으로 정의하였다. 특히 Judge, Locke & Durham(1997)의 핵심자기평가모형(core self-evaluation)에서는 직무만족의 개인적인 원천을 이해하고 개인적인 특성을 통합하기 위한 모형을 제시하여, 개인이 느끼는 직무 만족을 결정하는 데에는 자존감, 일반적인 자기 효능감, 통제 소재, 신경증의 네 가지 요소가 존재하며 높은 자존감과 일반적인 자기 효능감, 내적 통제 소재, 그리고 낮은 신경증은 높은 직무 만족으로 이어진다고 하였다.

국내의 연구를 살펴보면, 김성국(1997)은 직무만족을 “개인의 직무에 대한 태도”로 간단히 정의하고 있으며, 박수연과 박정애(2000)는 “조직 성원이 현재 종사하는 직무에 대하여 구성원이 소유하는 감정과 신념의 총체”라고 규정하고 있으며, 남호순(2001)은 ‘개인이 수행하고 있는 직무에 대한 자신의 느낌, 태도, 사회적 인정도, 물리적인(근무조건, 보수 등)환경에서 느끼는 만족의 정도로써 심리적으로 얻어지는 유쾌한 감정, 정서적 만족, 긍정적 감정이 충만한 상태이며 자신이 바라는 기대치의 반응정도’라고 정의하고 있다. 오선균(2001)은 직무만족을 “직무를 수행해 가는 과정에서 느끼는 내적, 외적인 환경, 물리적

상황요인에 대하여 충족되어 직무에 대해 열의, 관심, 호의의 감성적 태도를 갖게 되는 만족이며, 직무를 수행하는 행위 자체를 즐기는 것”으로 보았으며, 송영선과 이희수(2009)는 직무만족에 대하여 “구성원이 자신이 맡은 직무에 대해 만족하는 정도나 정서적인 태도”라고 정의하고 있다.

이와 같은 개념 정의를 종합해 보면, 직무만족의 개념은 직무에 만족하는 근로자의 정서적, 심리적 태도와 직무 관련 경험에 대하여 느끼는 감정 및 업무에 대한 보상에 만족하는 정도로 평가할 수 있으며, 개인적 차원에서는 구성원들의 만족도와 관련이 있고 조직적 차원에서는 조직성과와 밀접한 관련을 지니는 개념으로 근로자의 직무수행에 많은 영향을 주는 것으로 정의할 수 있다.

직무만족에 대한 연구자들의 정의가 다양한 만큼 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 연구결과도 다양하다. 직무만족에 대한 개념이 통일되어 있지 않기 때문에 다양한 정의 및 척도를 활용하여 직무만족도 및 관련 변인을 측정하고 있기 때문에 그 결과에 대해서도 다양하게 나타나는 것이다.

물론 일반적인 견해로써의 직무만족은 삶의 만족과 긍정적인 관계에 있다는 것이다(박세영, 2011). 보다 구체적으로 살펴보면, Porter et al.(1974)는 직무만족요인을 조직특성요인(급여와 승진기회, 회사정책과 절차, 조직구조), 작업환경요인(작업집단 규모, 동료 및 작업자와의 관계, 작업조건), 직무내용요인(직무범위, 역할모호성과 역할갈등), 개인적 요인(연령과 근속, 성격)의 네 분류로 나누고 있다. Hackman & Oldham(1975)은 직무특성이론을 통해 종업원들의 주요 직무 요인에 영향을 미치는 핵심적인 직무 특성을 기술 다양성(skill variety), 과업 정체성(task identity), 과업 중요성(task significance), 자율성(autonomy), 피드백(feedback) 등의 다섯 가지 차원으로 나누어 핵심 직무 특성이 종업원의 주요 심리 상태에 영향을 미치며, 이것이 다시 종업원의 직무 성과에 영향을 미친다고 보았다.

2) 일·가정 양립제도와 직무만족 관계

이처럼 일에 대한 만족은 삶에 대한 만족에 많은 부분 기여하고 있다. 특히, 일생의 많은 부분을 직장 에서 보낸다는 점에서 직무활동에 대한 만족이 곧 개인의 삶의 만족으로 연결될 수 있다. 따라서 노동자의 삶의 만족을 높이기 위해서는 직무만족을 높이는 것이 매우 중요하다(박광표·김동철, 2019).

이와 관련하여, 일·가정 양립제도와 직무만족에 대한 해외의 선행연구를 검토하면 다음과 같다. Kossek & Nichol(1992)은 직장 내 보육제공서비스를 이용하는 근로자가 이용하지 않는 근로자보다 긍정적인 직무태도를 보인다는 연구 결과를 제시하였으며, Schneider, Goldstein & Smith (1995)의 연구에서는 조직구성원의 일과 삶의 균형이 기업의 성과를 향상시키는데 영향을 준다고 하였으며, 직무에 대한 만족도가 높아질수록 자신의 직장에 대해 호감을 갖게 되어 다른 이들에게 긍정적인 태도로 이야기하게 되고, 이는 곧 기업의 이미지 상승에 직결된다. 특히, 높은 근무 만족도는 낮은 이직률과 결근율로 이어져 기업의 생산성 향상에도 기여한다고 주장했다. Johnson(1995)은 가족친화제도의 도입으로 인해 발생하는 생산성 상승과 이직률 감소가 일반근로자 초임급의 93-150%, 숙련근로자의 경우 그들의 연봉의 200%까지의 비용절감효과를 가져온다고 주장하였다. 이는 가족친화제도의 효과를 근로자의 정서적인 만족감뿐만 아니라, 기업의 경제적 효과에 대해서 논의하였다는 점에서 의미가 있다.

다음으로 Saltzstein, Ting & Saltzstein (2001)은 직장에서 제공하는 보육프로그램과 유연근무제(시간제 근무, 집중근로, 유연근무 등)은 근로자의 근무 만족도에 정적인 영향을 끼친다는 연구 결과를 제시하였으며, Allen, Jim & Velden(2001)의 연구 또한 일·가정 양립 제도가 근로자들의 직무만족, 이직 의도, 조직 몰입에 영향을 끼친다는 결론을 제시하고 있다.

국내의 연구를 살펴보면, 정기선과 장은미(2005)는 일·가정 양립 정책과 조직몰입도 사이에는 정의

관계가 존재한다고 밝혔으며, 남성근로자보다는 여성근로자에게 더 큰 효과가 있었으며, 유계숙(2007)의 연구는 일·가정 양립제도가 근로자의 직무만족과 직무성과를 높이고 이직의도를 감소시키는데 긍정적인 영향이 있다고 밝혔다. 조은미(2009)는 임금이 높고, 평균근무시간이 적고, 정규직이며, 직장 내 성 차별이 심하며, 제공되는 일·가정 양립제도가 많을수록 일·가정 양립제도가 직무만족에 더 큰 정적인 영향을 끼친다고 하였으며, 권태희(2010)의 연구에 따르면 직무유연성과 시차출퇴근제는 직장내 가정생활 만족도에 긍정적인 영향을 끼치고, 민경률과 박성민(2013)의 연구는 유연근무제는 개인의 상황에 따라 제도를 적절하게 이용할 때 직원들의 직무만족에 정적인 영향을 끼친다고 하였다. 유수현(2013)의 연구에서는 육아휴직제도와 직장보육시설 제공여부가 가정-일 갈등으로 인한 직무만족도에 대해 조절변수의 역할을 한다고 하였으며, 김일경(2013)은 일·가정 양립제도의 활용이 용이할수록 일·가정 양립갈등이 낮아지며, 일·가정 양립갈등이 낮아질수록 직무만족이 높아진다는 결론을 제시했다. 김은주와 한인수(2015)는 전이이론(spillover theory)에 바탕을 두고 일·가정 양립제도의 효과에 대해서 검증했는데, 연구결과 일·가정 갈등과 직무만족간에는 부적관계가 나타나고 일·가정 충실화와 직무만족 간에는 정적 관계를 증명하여, 일·가정 양립제도가 직무만족에 미치는 영향을 검증하였다. 이처럼 일과 가정의 양립제도와 직무만족간의 관계를 밝히는 연구들은 일과 가정의 양립제도의 실현이 직무만족에 긍정적인 영향을 준다는 것을 증명하고 있다.

2. 일·가정 양립제도 현황

1) 일·가정 양립제도의 개념

일·가정 양립(work and family balance) 지원 정책은 남녀 근로자가 경제활동에 참가하는 과정에서 발생할 수 있는 직장생활과 가정생활의 충돌을 완화하고자 도입된 정책으로 근로자의 임신, 출산, 자녀

양육기의 모성보호와 경력단절을 방지하여 경제활동을 촉진하고 자녀 양육기의 가족생활을 보장하는 데 정책의 초점을 두고 있다(박중서, 2017). 관련 제도에는 임신·출산 근로자 보호제도, 육아·보육 지원제도, 근로시간 단축 지원제도, 일가정 양립 기업 문화 확산 지원 제도 등이 있다.

일·가정 양립제도는 이제 단순한 법제도 차원을 넘어서 사회 담론으로 자리매김하여, 사회학·경제학·법학·정책학 등 다양한 인문·사회과학 차원에서 이루어지고 있으므로, 어떠한 관점에서 접근하는지에 따라 그 개념적·내용적 범주가 다양하게 나타난다(김근주, 2017). 다만, 우리나라의 일·가정 양립정책은 여성의 인적자원 활용, 여성의 능력개발이라는 측면에서 논의되기 보다는 저출산의 해결에 초점을 둔 인구정책의 도구로 기능해왔다. 그러다보니 남성 중심적 직장 문화와 보살핌 노동의 여성 부담을 고려하지 않은 채 휴가정책과 선별적 보육정책을 통해 출산율을 향상시키고자 하였으며, 결국 저출산 문제의 해결에도 성과를 드러내지 못하고 여성의 취업에도 그리 도움이 되지 못하는 결과를 가져왔다.(김혜정, 2011).

2) 한국의 일·가정 양립제도의 도입 및 변화 과정

한국에서 일·가족 양립 정책이 본격적으로 발전하기 시작한 것은 2000년대 초반이지만 제도의 기본틀은 1953년 근로기준법과 1987년 남녀고용평등법에 반영되어 있었다. 하지만 2000년대 중반 이후, 한국의 출산율 수준이 급격히 하락하면서 일·가족 양립 정책은 출산율 제고라는 정책적 목표를 가지게 된다. 이에 2006년 처음으로 시행된 저출산·고령사회기본계획에 포함됨으로써 제도의 본격적인 발전 단계에 접어들게 되고, 한국의 일·가정 양립제도에서는 출산전후휴가와 육아휴직제도를 중심으로 하는 모성보호제도의 발전이 두드러진다. 출산전후휴가는 1953년 근로기준법에 유급제로 도입되었고, 2001년에 휴가 기간이 60일에서 90일로 늘어나면서 연장된

30일분에 대해 고용보험 급여가 신설되었다. 육아휴직제도는 1987년 남녀고용평등법에 무급제로 도입되었고, 역시 2001년에 정액 20만원의 고용보험 급여가 신설되었다. 이처럼 2000년대 초반 고용보험 급여가 도입되면서 출산전후휴가와 육아휴직제도는 점차 이용자가 증가하였다. 고용노동부에 따르면, 출산전후휴가제도의 이용자는 2002년 2만 2000명에서 2016년 9만 4690명으로 증가하였고, 육아휴직제도 이용자는 2002년 3000명 수준에서 2017년 9만 123명 수준으로 증가하였다(고용노동부, 2018).

이처럼 2006년부터 본격적으로 시행된 저출산·고령사회기본계획에서 출산전후 휴가와 육아휴직제도 같은 일·가정 양립 제도를 통해서 이용자 수가 증가하게 되고 이후, 출산전후휴가와 육아 휴직뿐만 아니라 육아기 근로시간단축청구권, 유연근무제도 등도 같은 취지에서 도입되었다.

그러나 근로시간단축청구권이나 유연근무제도는 아직 도입 초기로, 제도가 활성화되지 않고 있다. 일·가정 양립 정책이 저출산 대응 정책으로 중요하게 포함된 이유는 일·가정 양립 환경이 곧 출산 결정에 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 일·가정 양립 환경이 조성되지 않는다면 여성의 경우 경제활동과 출산 중 하나를 선택할 수밖에 없고, 결국 출산을 위해 일을 그만두거나 일을 위해 출산을 중단 또는 연기할 수밖에 없다. 반면 일·가정 양립 환경이 조성되면 출산 시기와 자녀 양육기에도 일을 그만두지 않아도 되고, 남녀 근로자의 직장생활과 가정생활의 질적 만족도가 높아져 자연스럽게 출산율도 회복될 수 있기 때문이다(박중서, 2017).

한국의 일·가정 양립제도는 5개년 종합계획으로 2006에 제 1차 저출산·고령사회기본계획(2006~2010)이 시행되었다. 다만, 2008년 정부가 바뀌면서 제 1차 기본계획은 한 차례 보완되었고, 2011년에 제 2차 기본계획(2011~2015)이 수립, 추진되었다. 2014년 정부가 바뀌고 2년 후인 2016년에 제3차 기본계획(2016~2020)이 수립, 추진되고 있다.

특히 제 1차 기본계획에서의 핵심은 기존에 도입

〈표 1〉 한국의 일·가정 양립제도의 도입 및 변화과정

구분	제1차 (2006~2010)	제1차 (보완판, 2008~2010)	제2차 (2011~2015)	제3차 (2016~2020, 2016. 8. 보완 대책)
출산전후 휴가 관련	중소기업 90일분 급여 고용 보험에서 지급(2006)		휴가 분할 사용 허용 (2012)	* 휴가 급여 상한액 인상 (2017)
	유사산휴가 도입 및 고용 보험에서 급여 지원(2006)			
배우자 출산휴가 무급 3일 도입(2008)		배우자 출산휴가 유급 3일, 무급 2일(2012)		
	육아휴직 관련	대상 아동 연령 만 1 → 만 3세(2006) 급여 40만 → 50만 원 인상(2007)	*대상 아동 연령 만 3세 → 6세 미만(2010)	급여 정률제(통상임금 40%) 전환(2011) 급여의 일부(15%) 복귀 후 지급(2011) *급여 복귀 후 지급 비율 15 → 25%(2015) *대상 아동 연령 만 6세 → 만 8세(2014) *아빠의 달 도입(2014)
	육아기 근로시간단축제 도입 (2008)	육아기 근로시간단축 청구권 검토(2009)	육아기 근로시간단축 청구권 도입(2012)	근로시간 단축 사용 기간 확대 및 분할 사용 횟수 확대(2016) 근속기간 인정(2016)
비정규직 여성 근로자 계속 고용 장려금 신설 (2006)			비정규직 육아휴직 지원금 인상(2017)	
	근무 유연화	근로시간 유연화 모델 개발		공공 부문 유연근무제 도입
	단시간 일자리 모델 개발		공무원 시간제 근무 활성화	

주: 박중서(2017) 일가정양립 정책 추진현황과 개선 방향 인용

되었던 출산전후휴가와 육아휴직제도의 실효성을 확보하기 위한 다양한 조치가 추진되었다는 점이다. 출산전후휴가의 경우 기존에는 90일 중 30일분만 고용보험에서 급여를 부담하였지만, 제 1차 기본계획이 시행된 2006년에는 중소기업에 한해 90일분 전체 급여를 고용보험에서 지원하기 시작했고, 지원금액에 있어서도 통상임금의 100%(135만원의 상한선)를 고용보험에서 지원하도록 하면서 중소기업의 부담을 크게 완화하였다. 또한 2006년에 유사산휴가제도가 도입되었으며, 2008년에는 배우자의 출산휴가도 무

급이긴 하지만 3일 동안 사용할 수 있도록 제도화되었다.

제 2차 기본계획은 사용자의 편의를 높이는데 집중하였으며, 출산전후휴가의 분할사용이나, 배우자 출산휴가의 3일 유급화 및 무급으로 추가 2일까지 확대되었다. 제 3차 기본계획에서는 출산전후휴가제도 관련 변화는 없었다. 하지만, 당초 3차 기본계획에는 포함되지 않았으며, 16년 동안 변화가 없었던 출산전후휴가 급여의 상한액이 135만 원에서 16만에 150만원으로 상향 조정되는 변화가 있었다.

제 3차 기본계획에서 육아휴직제도는 출산전후휴가와 연계를 강화하는 것으로, 출산휴가 신청서에 육아휴직 의사가 없는 경우를 제외하고는 육아휴직 사용이 자동 신청되도록 자동육아휴직제를 확산하도록 하였다. 또한 육아기 근로시간단축제도를 신청한 경우 그 기간을 근속기간으로 인상하는 조치와 함께 사용 기간을 1년에서 2년으로 확대하고 분할 사용 횟수도 2회에서 3회로 확대하였다. 2017년에는 비정규직 육아휴직지원금을 20만 원에서 30만 원으로 인상하기도 하였다.

일·가정 양립 영역에서 저출산·고령사회기본계획의 변화 과정을 종합하면 제 1차 기본계획부터 제 3차 기본계획까지 각각의 특징을 찾을 수 있다. 우선, 일·가정 양립 영역의 기본 방향은 1차부터 3차까지 대체로 공통적인 지향을 가지고 있다. 1차 기본계획은 “개인과 가족, 사회가 함께하는 가족 친화적, 양성평등적 사회문화 조성”을 기치로 직장생활과 육아를 병행할 수 있는 여건을 조성하고 사회에 양성평등적 문화를 형성하고자 하였다. 2차 기본계획은 “여성의 지위 향상 및 양질의 노동력 확충 등 일·가정 양립영역에 대한 정책적 노력 강화”를 추구하였다. 제 3차 기본계획은 “장시간 근로 개선, 양성평등적 고용 환경, 가족 친화 직장 문화 조성”을 실현하고자 하였다(박중서, 2017).

3. 직업의 성별 특성¹⁾

1) 성별 분리에 대한 이론적 논의

경제학과 사회학은 모두 성별과 노동시장에서의 성과와의 관계를 연구하여 왔으며, 노동시장의 참여율, 평균 임금 수준, 종사하는 직업, 산업에 성별의 차이가 존재한다는 데에는 동의한다. 다만, 사회학적 시각은 여성과 남성의 경력 과정에 성별 차이를 유발하는 메커니즘으로써 성별의 분리를 인식한다는 점에서 경제학과 다르다(Reskin & Bielby, 2005).

성별 분리란, 특정 직업, 산업 및 동일 직업 내에서의 직급, 직무에 특정성별이 집중되는 현상을 의미하는 것으로, 성별의 구성 비율이 소수 집단에 대한 차단과 배제를 형성하고 차별적으로 가치를 평가하는 구조로써 작용하는 것을 의미한다. 결과적으로 성별 분리는 특정성별이 집중될 뿐 아니라 고용의 측면에서 소수 집단에게 불이익이 집중되는 수직적 불평등을 유발하게 되고, 이러한 구조 내에서 남성과 여성이 노동시장에서 획득하는 성과에 대해서도 제한된 평가를 유도하게 된다.

그런데 국내외 다수의 기존 문헌들에서 직업과 산업의 유형에 있어서 성별은 직무 불일치의 결정요인으로 이미 분석된 바 있다(Alba-Ramírez, 1993; Dolton & Vignoles, 2000; Buchel & Mertenz, 2004; 김주섭·이상준, 2005; 박성준·황상인, 2005; 박성재·반정호, 2007; 이찬영, 2008). ‘직무 불일치’의 개념은 개인이 보유한 인적자본의 수준이 업무가 요구하는 수준보다 더 높은 ‘과잉(overeducated/ overskilled)’과 개인의 수준보다 직무가 요구하는 수준이 더 높은 ‘과소(undereducated/underskilled)’의 경우를 모두 포함한다. 두 경우 모두 공급과 수요가 일치하지 않는 불균형 현상이지만, 개인이 ‘과소’일 때 오히려 직무 만족도, 보상 등에 유리하게 작용하기 때문에 지금까지 직무 불일치 연구는 주로 개인이 보유한 능력 수준보다 낮은 곳에 종사하는 ‘과잉’의 측면에 초점을 맞추어 분석되었다(Hartog, 2000; 김기현, 2005)

경력이동이론에 따르면 일자리의 특성은 직무 불일치에 영향을 미치며, 특히 3차 산업(지식산업 중심)보다는 2차 산업(제조업 중심)에서 직무 불일치의 가능성이 높은 것으로 나타난다. 즉, 노동시장의 특정 직업 및 산업에 특정성별이 집중됨으로써 소수 집단에게 불이익이 집중되는 차별적인 구조가 형성되고, 그 구조 내에서 개인의 교육수준과 인적자본은 성별에 따라 다르게 작용하는 것이다.

1) 성별 직업분리/ 직무분리 / 성별분리 라는 개념을 사용하고 있음.

성별의 분리는 성별의 사회적인 차이에서부터 비롯된다. 사회적 차이는 개인의 특징이 ‘주지위(master status)’를 획득하고, 규칙과 규제를 통해 집단 구성원을 규정함으로써 형성되며, 이러한 사회적 차이는 사회 조직과 경제생활에서 강화되고 가속화되어 사회적 계층화의 토대가 된다(Reskin & Bielby, 2005). 즉 사회적 계층화는 개인의 특성을 기초로 하여 사회적으로 가치 있는 자원이 불평등하게 분배되는 구조가 형성되는 것으로써, 모든 사회에서 개인을 대표하는 특성으로써 성별이 활용된다는 것이다(Anker, 1997). 따라서 특정 직업과 산업 및 동일 직업 군 내에서의 조직과 직무에서 특정성별이 어느 정도 분포하는지를 나타내는 성별 분리는 경제 전반에 걸쳐 개인을 차별 대우하는 토대로써 성별이 어느 정도의 역할을 하는지 나타내는 지표가 된다. 즉, 성별의 구성 비율은 개인 근로자의 소득, 혜택, 근로 조건, 승진의 기회 등에서 차이를 유발하는 사회구조로써, 고용에서의 성 계층화를 설명하는 주요 변인이라 할 수 있다(Reskin, McBrier & Kmec, 1999).

이러한 성별 분리의 개념은 사회 내에 존재하는 ‘성별로 유형화된 고정관념(sex stereotype)’에 의해 정당성을 획득한다(Reskin & Padavic, 1994). 성별 고정관념은 ‘성별’이라는 개인의 생물학적 차이에 따라 개인의 모든 특성이 추론되어 유형화됨으로써 형성된다. 성별 고정관념은 각 개인이 담당해야 하는 역할과 책임을 성별에 따라 할당하고, 성별로 적절한 행동을 규제한다. 모든 사회는 사회의 구성원을 성별로써 유형화하며, 남성에게는 생계부양자의 역할이, 여성에게는 가사일과 자녀 양육의 책임이 부여되고, 성별로 분리된 활동은 각 성별에 특화된 것으로 여겨진다(Anker, 1997). 가정 내의 성별 유형화가 노동시장에서 재현될 때, 성별의 분리로 나타난다.

특히, 노동시장의 직업, 업무는 성별고정관념을 따라 특정성별에게 적합한 것으로 여겨지고 특정성별에게 집중된다. 특정성별에게 적합한 직업은 다른 성별에게는 적합하지 않다고 판단되거나, 또는 직업에서 요구되는 능력 자체가 남성적인 것과 여성적인

것으로 젠더화된다(Gorman & Kmec, 2009). 노동시장의 직업과 직무, 조직 내에서의 위치까지 과거에 지배적이던 성별로 유형화되며, 해당 성별이 보다 적합하고 전형적이라고 여겨지는 ‘성별 이름표(gender labels)’를 획득하게 되고(Nieva & Gutek, 1980). 성별 이름표는 일단 한번 정립되면 엄청난 관성으로 존속하며 설령 해당 업무가 다른 성별에 의해 행해지는 경우가 있더라도 성별 이름표는 바뀌지 않는다(Bielby & Baron, 1986).

이러한 성별 고정관념은 수평적 차원의 분리에만 작용하지 않고, 수직적인 분리에서도 작용한다. 성별의 고정관념은 남성적인 자질과 여성적인 자질로 유형화되지만, 동일한 자질 내에서도 권한이 주어지는 상위의 직급, 고소득직, 지위가 높은 직업은 남성에게 집중된다. ‘돌봄’의 자질은 전형적인성의 특성으로 유형화되고 여성에게 간호사의 직업이 적합하다고 여겨지는 반면, 같은 ‘돌봄’의 자질 내에서도 더 높은 지위를 갖는 의사는 남성에게 집중된다(Anker 1997; Stier & Yaish, 2008). 수직적 분리는 조직 내에서 더욱 빈번하게 발생하는데, 높은 수준의 능력을 보유한 성별은 남성, 낮은 수준의 능력을 보유한 성별은 여성으로 유형화됨에 따라 상위직일수록 남성에게 예정된다(Gorman & Kmec, 2009). 같은 자질을 요구하는 직업군, 또는 동일한 직업군의 조직이라 하더라도 자리의 배치에는 성별에 따른 위계가 존재하며, 사회적 지위가 높은 직업이나 조직 내의 상위 직급은 남성에게 집중된다.

남성과 여성이 서로 다른 자리로 배치되는 실제적인 메커니즘은 성별의 고정관념을 기반으로 한 노동 수요 측면의 차별에 기인한다. 동일한 수준의 인적 자본을 보유한 남성과 여성이 서로 다른 업무에 할당되고, 여성이 남성 지배적인 자리로 진입이 차단되는 것은 고용주 또는 조직 내에서 다수를 차지한 집단에 의한 차별로 가능하다는 것이다. 다수의 권력 집단은 소수 집단을 배제하는 관행을 통해 최상의 위치를 보존하고 가치 있는 기회를 독점하고자 하며, 이때 특혜를 받는 집단은 남성으로, 여성은 가치 있는

직업으로의 접근이 구조적으로 차단된다(Tomaskovic-Devey, 1993).

채용 및 승진의 과정에서 직업, 조직으로 접근할 수 있는 기회는 성별에 따라 다르며, 이러한 ‘할당 차별(allocative discrimination)’은 인사권을 가진 고용주에 의해 자행된다(Peterson & Saporta, 2004). 결과적으로 여성은 구조적으로 불이익이 주어지는 성별 분리의 계층화구조 내에서 이들이 실제 보유한 수준보다 낮은 수준의 직무에 할당된다(Tomaskovic-Devey, 1993).

즉, 여성 지배적인 분야에 대한 가치는 특정 직업에 여성이 적합 또는 부적합하다는 판단을 넘어서, 여성 지배적인 분야 자체가 임금 수준이 낮고, 지위가 낮으며, 권한이 적은 것으로써 유형화되는 것이다(Anker, 1997). 이 같은 시각에서 여성들이 상대적으로 낮은 지위에 위치하는 것은 가부장제와 가족과 사회 내에서 여성이 속하는 종속적 위치에 기반하거나 이의 반영이다(Anker, 1997). 특히, 여성이 고학력을 보유하고 있음에도 자신의 교육수준에 비해 낮은 임금을 받는 이유는 여성 지배적인 분야의 고용주가 성별 구성비에 대한 반응으로써 저임금을 책정하는 ‘가치 절하(valuative discrimination)’가 존재하기 때문이다(Peterson & Saporta, 2004).

여성에게 집중되는 낮은 경제적·사회적 지위는 국내 노동시장에서도 뚜렷하게 나타난다. 여성 지배적인 직업은 (준)전문직, 단순사무직, 가사 관련 단순직이며, 총 19 종의 여성직 가운데 평균 임금이 상위 25% 내에 들어가는 직종은 단 하나도 없고, 중위권이 6개, 나머지는 모두 하위 25%의 저임금 직종인 것으로 나타났으며, 여성 지배적인 직업은 시간제 및 비정규직의 고용 형태가 가장 높게 나타났다(황수경, 2003). 비교적 최근의 연구에서도 남성 지배적인 직업은 주로 노동시장의 상층에 분포하는 반면, 여성 집중 직업은 노동시장의 중간층 및 하층에 분포하고 있으며, 여성직이 다수 분포한 노동시장 하층에서 남성직과 여성직 간의 임금 격차가 가장 크게 나타나고 있음을 밝히고 있다(허은, 2013). 성별의 분리는

사회적 불평등이 가장 가시적으로 드러나는 하나의 표식으로서, 현대 사회에서 남성 지배적인 분야는 성 불평등이 가장 심화된 분야라 할 수 있다(Bielby & Baron 1986; Reskin & Bielby, 2005).

2) 성별분리에 따른 고용격차

특정직업과 위치에 특정성별이 집중됨으로써 해당 직업은 특정성별에게 해당하는 것으로 유형화되며, 이러한 구조 내에서 개인에 대한 평가는 성별로 편향되어 나타난다. 남성의 분포가 많을수록 남성이 능력, 잠재적인 생산성 등을 갖추었다고 평가되고 해당 직업은 남성에게 예정된다. 채용 과정에서 성별이 학력 및 인적자본을 대체할 수 있는 손쉬운 도구로 작용하고, 성별로 평가가 대체될수록 여성들이 자격을 갖춘 지원자로 여겨지기는 어렵다(Reskin et al., 1999). 결과적으로 남성이 다수 포진하여 여성에게 열려있지 않은 특정 직업 및 직무에서 여성은 해당 분야로의 진입을 차단하는 “유리문(glass door)”에 직면한다(Cohen, Broschak & Haveman, 1998).

성별의 구성 비율이 채용에 미치는 영향은 남성 지배적인 분야에서 소수인 여성들이 자리하고 있는 위치에 따라서 영향력이 달라질 수 있다. 권한이 주어지는 관리자급에 여성이 많이 분포할수록 여성이 롤모델링, 동종 신호, 성별에 기반한 네트워크, 불확실성의 감소 등의 메커니즘을 통해 신규 여성의 채용 결정에 긍정적으로 작용할 수 있다(Cohen et al., 1998).

실증 연구에서도 여성 관리자의 비율이 증가하면 여성의 고용 가능성은 높아지는 것으로 나타나고 있다(Szfran, 1984; Cohen et al., 1998). 남성 지배적인 분야에 여성이 관리자급으로 종사하고 있는 경우에 여성의 취업 가능성은 높아질 수 있지만, 상위직으로의 진출은 소수의 여성에게만 허용된다. 성별 분리로 인한 차단과 배제는 수직적 차원에서 보다 일반적으로 발생하는데, 권한이 집중되는 상위직일수록 남성에게 집중되며, 여성은 일정 수준 이상으로의 진출이 제한된다.

즉, 상위직에 위치한 권력 집단은 자신과 유사하지

않은 타자 집단을 배제하는 경향이 있으며, 소수 집단이 보다 가치 있는 위치로 접근할 수 있는 기회는 구조적으로 차단된다(Tomaskovic-Devey, 1993). 상위 직일수록 여성에게 불리하게 작용하는 실제적인 메커니즘은 성별 유형화에 기반한 편향이 평가에 반영됨으로써 가능하다(Reskin & Bielby, 2005). 상위 직급에서 요하는 자격을 갖추었다는 지표로 성별이 활용되며, 높은 수준의 능력을 갖춘 성별로써 유형화된 남성이 상위직에 예정된다(Gorman & Kmec, 2009).

성별 분리가 고용의 관행에 수직적으로 미치는 영향은 선행 연구에서 경험적으로 확인되고 있다. 남성이 지배적인 자리에서 여성이 남성과 동일한 교육 수준, 기술, 경험을 갖추었다고 하더라도 여성의 수행 결과는 낮은 점수를 받는다(Sackett, DuBois & Noe, 1991).

젠더화된 고정관념이 여성에 대한 왜곡된 평가를 형성하고, 따라서 여성이 자격을 갖추는 것은 동일한 수준의 남성만큼 승진할 수 있는 기회를 보장하지 않는다(Heilman, 2001). 따라서 남성의 비율이 높고 여성이 소수로만 존재하는 상위직일수록 여성의 승진 가능성은 감소한다(Gorman & Kmec, 2009). 특히 미국에서는 상위 구조내에서의 이동보다 권위의 시작점인 관리자급에서 여성이 경험하는 장애물이 가장 심하게 나타나며 여성은 권위 체계로의 접근 자체가 가로막힌다(Baxter & Wright, 2000).

남성의 집중 정도가 높아지는 상위의 직급일수록 여성은 뚫을 수 없는 “유리 천장(glass ceiling)”에 직면하며 일정 수준 이상으로는 진출하지 못한다. 여성의 채용과 승진 과정에 작용하는 성비의 메커니즘은 남성과 여성의 인적자본 수준이 동일할 때에도 작용한다는 점이 중요하다. 남성이 지배적인 분야와 위치로의 여성접근이 차단되는 것은 여성이 인적자본을 갖추지 못했기 때문이 아니라 남성과 동일한 수준의 인적자본을 갖추었음에도 불구하고 맥락에 의해 처하게 되는 구조적인 결과이다. 이는 상대적으로 높은 수준을 보유한 고학력 여성들이 처하는 결과에서 여실히 드러난다. 여성은 고학력을 보유함

에도 남성에게 비해 저평가를 받으며, 가장 고학력 집단이라 할 수 있는 석·박사 학위자들도 여성이 다수로 분포하는 분야에서는 동일한 인적자본을 보유한 남성만큼 가치평가를 받지 못한다(Bellas, 1994). 또한 고학력자의 비율이 증가할수록 남성의 고용의 질은 높아질 수 있지만, 여성의 고용의 질은 감소하며, 이로써 성별의 격차는 더욱 심화된다(Stier & Yaish, 2014).

국내 노동시장에서도 여성은 고학력을 보유하고 해서 고용이 보장되지 않는다. 고학력 여성들은 주로 비정규직이나 비공식 고용에 취업하고 있다(장지연, 2001). 뿐만 아니라 가장 높은 학력 수준인 박사 학위의 여성들도 남성 박사들에 비해 취업의 가능성이 낮고, 취업자의 경우에도 비정규직의 취업 가능성이 높다(신선미·김종숙·임후남, 2011). 국내 노동시장에서 비정규직의 불완전 고용에서 여성 비율이 월등히 높게 나타나는 현상에 대해 장지연(2001)은 여성과 남성의 직업과 직무가 뚜렷하게 구분되는 노동시장의 구조 하에서, 특정 직종에 속한 근로자의 대부분이 비정규직으로 일하게 되고 특히 이 과정에서 여성직(판매서비스, 단순노무직등)이 비정규직화 하는 경향이 있음을 지적한다. 즉, 여성의 낮은 임금과 불안정한 고용 형태의 결정은 여성 개인의 교육수준이나 인적자본에서 비롯되는 문제가 아닌 구조적으로 결정되는 결과라는 것이다(장지연, 2001; 신선미 외, 2011).

지금까지 선행연구의 결과에 따르면, 성별 분리 구조와 여성의 채용 및 승진의 관계는 부적 방향으로 작용하고 있다. 남성이 지배적인 분야일수록 해당 자리는 남성으로 예정되고 여성의 진입은 배제된다. 남성 지배적인 분야로의 여성 진출은 비전통적인 고용이며, 따라서 여성들이 진입할 수 있는 유일한 상황은 남성들에게 보다 유리한 다른 선택지가 주어져 공석이 만들어지는 경우뿐이다(Konrad & Pfeffer, 1991).

즉, 남성지배적인 분야에 여성이 종사할 수 있는 상황은 남성들이 더 좋은 직업을 선택한 이후에 남겨

진 상대적으로 낮은 수준의 자리에만 가능하다. 또한 남성이 다수로 분포하는 상위직일수록 평가에 왜곡이 존재하며 여성의 진출은 차단된다. 남성 지배적인 분야에 존재하는 편향은 여성이 남성과 동일한 인적자본을 보유하고 있더라도 여성의 고용을 보장하지 않으며, 결과적으로 여성은 그들이 실제 보유한 수준보다 낮은 수준에 위치한다(Tomaskovic-Devey, 2014).

이처럼 특정성별이 집중되는 산업 내에서는 여성에 대한 평가기준이 남성과 동일하게 적용되지 않는다. 평가에 존재하는 편향은 신규채용과 승진 및 고용의 전반적이 과정에 작용하게 되고, 이에 대한 결과는 여성이 자신이 보유한 수준보다 낮은 곳에 차별적으로 위치하는 것으로 나타난다. 특히, 직업과 산업의 여성 구성 비율이 낮은 남성 지배적인 분야일수록 여성은 직무 불일치에 놓여있을 것이다.

‘성별 직종분리(occupational segregation by gender)’는 여성과 남성이 어떠한 이유에 의해 분리되고 집중되어 있는 현상이라고 할 수 있다. Anker(1997)에 따르면, 성별 직종분리의 심화에 대한 대처가 노동시장에서 중요한 이슈가 되는 까닭은 성별 직종분리가 노동시장의 경직성과 경제적 비효율성의 주요한 원인이 되기 때문이며, 여성의 인적자원을 낭비시키고 노동 유연성을 악화시키기 때문이다. Anker(1997) 이외에도 다수의 연구들이 ‘남성과 여성이 다른 직업에서 일하는 경향으로서의 성별에 따른 직종분리가 임금에 있어서의 성별임금격차의 원인이 될 수 있다는 사실에 대하여 우려를 표했다(황수경, 2003; 조혜선, 2002; 김애실, 2004; Anker, 1997; Levanon, England & Alison 2009; Blau, Ferber & Winkler, 2010; Blau, Brummund & Yang-Hsu, 2013). 실제 1990년대 이후 우리나라 취업자 수 증가는 여성이 주도해 왔지만, 이들 대다수의 고용형태는 임시·일용직이고, 주요 집중 직종은 서비스·판매직종에 한정되어 질적인 개선이 크게 이루어지지 못했다(금지호, 2000). 특히 IMF 이후 생산직에서의 여성 감소를 감안하면 성별 직종분리에 대한 연구는 우리나라에서 더욱 중요하다. 평균적인 의미에서 생산직이 서비스직이나 판매직보다

임금이 높게 나타나고, 고학력 여성 근로자의 노동시장진출이 꾸준히 늘어나고 있는 상황이기 때문에 특정 직종으로의 여성 집중은 해당 직종에 몰린 고학력 여성 근로자 개인에게 있어서도 좋은 현상이 아니고, 노동시장 전체에 있어서도 상당한 비효율을 유발할 수 있다(사명철, 2015). 따라서 국내 성별분리현상에 대한 깊은 이해를 바탕으로 고용과정에서 발생할 수 있는 고용격차를 줄여 나갈 수 있는 다양한 정책적 방안들에 대한 후속연구들이 필요할 것이다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 분석자료 및 분석대상

본 연구는 국가승인통계인 「2017년 사회조사 보고서」의 통계자료(통계청, 2017)을 활용하여 일 가정 생활 우선도와 일 가정 양립제도에 대한 인식차이가 근무만족에 미치는 영향력을 분석하고자 하였다. 「2017년 사회조사 보고서」는 1979년부터 매년 작성되어왔으며 통계청을 비롯해 고용노동부, 문화체육관광부 등 각 통계 작성기관에서 만든 통계를 재분류하고 가공한 것으로 인구, 건강, 가구·가족, 교육, 노동, 소득·소비, 주거·교통, 환경, 안전, 문화·여가, 사회통합 등 11개 영역을 통해 현재의 사회상을 종합적으로 살펴보고자 하는 지표이다. 구체적으로는 조사 대상은 17개 시도별 공표 및 행정구역에 따른 지역 특성을 반영하여, 7대 특·광역시와 세종시 및 9개 도지역에 거주하는 약 25,843 표본가구 내의 만 13세 이상 가구원으로 2018년 5월 16일에서 5월 31일까지 조사를 진행하였다. 「2017년 사회조사 보고서」의 전체 연구대상자 총 37,483명 중 본 연구에서는 연구목적에 비추어, 지난 1주일간 경제활동 여부에 대해 ‘그렇다’라고 대답한 21,643명만을 분석 대상으로 하였으며, 그 외의 값은 결측값으로 처리하여 분석에서 제외하였다. 또한 주요변수는 노동·부문에서 도출된 ‘일가정생활 우선도’, ‘일가정 양립제도에 대한 인식’,

‘근무 만족도’를 중심으로 연구분석을 진행하였다.

2. 분석방법

수집된 자료는 오류와 검토 작업을 한 후 SPSS Window 20.0 프로그램으로 분석하였다. 일반적 특성, 일·가정생활의 우선도와 일·가정 양립 제도 인식정도, 근무 만족도를 살펴보기 위해 독립표본 t-test, 일원배치 분산분석(ANOVA) 등 및 사후분석(Duncan)을 실시하였다. 또한 주요변수간의 관계를 양화하여 변수들이 어떻게 서로 다른 변수에 의해 영향을 주고받는지에 대한 인과관계를 확인하기 위해서 경로분석(Path Analysis)을 진행하였다.

진행하였으며, 조사대상자의 일반적인 특성은 <표 2>와 같다.

구체적으로 성별은 여자가 56%, 남자가 43.5%였으며, 연령대는 40~49세가 25.3%, 50~59세가 25%로 40대~50대가 50%이상인 것으로 나타났다. 교육수준은 대졸이상이 43.9%였으며, 배우자가 있다는 응답자가 71%, 자녀가 있는 경우가 80.8%인 것으로 나타났다. 직업의 유형은 기능노무관련 직종이 31.4%로 가장 많았으며, 근로자 유형으로는 상용근로자인 경우가 49.4%로 가장 많았다. 본 연구의 주요 변수로써 일·가정 양립제도에 대한 인식과 제공되는 근무 환경에 대한 만족도를 다룬다는 점에서 자영업자(25.4%)와 무급가족종사자(6.1%) 합하여 결측값으로 처리하였다(<표 2 참조).

IV. 연구결과

1. 조사대상자의 사회통계학적 특성

본 연구에서는 지난 1주일간 경제활동 여부에 대해 ‘그렇다’라고 대답한 21,643명을 대상으로 분석을

2. 주요 변수와 변수간의 관계에 대한 다양한 분석

1) 조사대상자의 일·가정생활 우선도

일·가정생활 우선도는 조사대상자가 일과 가정생활 중에서 중요하다고 생각하는 것으로 5점 척도

<표 2> 조사대상자의 사회통계학적 특성

구분		빈도(%)	구분		빈도(%)
성 별	여자	12,235 (56.5)	자녀 유무	있음	17,478 (80.8)
	남자	9,408 (43.5)		없음	4,165(19.2)
연 령	20~29세	2,338 (10.8)	직업 분류	전문관리	4,418 (20.4)
	30~39세	4,124 (19.1)		사무	3,524 (16.3)
	40~49세	5,481 (25.3)		서비스판매	4,487 (20.7)
	50~59세	5,420 (25.0)		기능노무	6,806 (31.4)
	60세이상	4,280 (19.8)		농어업기타	2,408 (11.1)
교육 수준	초졸이하, 중졸	4,372 (20.2)	근로자 유형	상용근로자	10,695 (49.4)
	고졸	7,773 (35.9)		임시근로자	2,559 (11.8)
	대졸이상	9,498 (43.9)		일용근로자	1,557 (7.2)
혼인 상태	미혼	3,970 (18.3)		결측값	6,832 (31.5)
	배우자 있음	15,363 (71.0)			
	사별, 이혼	2,310 (10.7)			
합계					21,643 (100)

로 측정한 자료이며, 본 연구에서는 ‘주요’ 혹은 ‘대체로’라고 응답한 경우 모두 ‘일’이나 ‘가정’을 선택한 것으로 간주하였으며, ‘둘 다 비슷하게 중요하다’고 응답한 집단과 함께 3그룹으로 정리하여 분석하였다.

일·가정생활 우선도에 있어서는 일·가정생활이 비슷하게 중요하다는 응답이 44.7%로 가장 많았으며, 다음으로는 일이 우선한다는 응답이 41.0%로, 가정생활이 중요하다는 응답(14.3%)보다 더 많은 것으로 나타났다(〈표 3〉 참고).

〈표 3〉 일·가정생활 우선도

구분		빈도(%)
일·가정생활 우선도	일 우선	8,863 (41.0)
	일·가정생활 비슷	9,681 (44.7)
	가정생활 우선	3,099 (14.3)
합계		21,643 (100)

2) 일·가정 양립 제도 인식정도

일·가정 양립 제도 인식정도의 경우, 총 7가지로 구성된 일·가정 양립 제도의 인지 여부를 판단하는 것으로 본 연구에서는 일·가정 양립 제도 중 5-7개를 알고 있는 집단과, 3-4개를 알고 있는 집단, 2개에서 하나도 모르는 집단으로 나누어 인식정도를 구

분하여 정의하였다. 일·가정 양립 제도 인식정도에 따른 분석 결과는 〈표 4〉에 제시되어 있다. 총 7가지로 구성된 일·가정 양립 제도 인식정도에 대한 결과로는 전반적으로 ‘알고 있다’가 더 많은 것으로 나타난다. 문항으로 제시한 제도별 구체적인 내용을 살펴보면, 문항 5. 직장 보육 지원은 직장 어린이집 설치, 위탁 보육 등이 있으며, 문항 7. 유연 근무제에는 시차 출퇴근제, 시간 선택제, 탄력 근무제, 재량 근무제, 원격 근무제 등이 포함되어 있다. 일·가정 양립 제도 인식정도 문항에 대해서는 종사상의 지위가 ‘임금 근로자’ 사람만 응답하였기 때문에 6,832명의 결측값이 나타났으며, 최종 14,311명을 대상으로 분석하였다.

구체적으로 분석 결과를 살펴보면, 1. 출산(전후) 휴가제는 56.0%, 2. 배우자 출산 휴가제는 48.9%, 3. 육아 휴직제는 54.3%, 5. 직장 보육 지원은 40.3%가 ‘알고 있다’가 더 많은 것으로 응답하였다. 반면 4. 육아기 근로 시간 단축제는 37.8%, 6. 가족 돌봄 휴직제는 42.5%, 7. 유연 근무제는 34.9%로 ‘모른다’ 응답이 더 많았다. 7개 문항의 ‘알고 있다’ 평균은 7점 만점으로 간주하였을 때 4.23으로 나타났다. 또한 7개 문항의 척도를 상, 중, 하로 구분한 결과 인식정도가 높은 편인 5~7점이 37.6%로 나타났으며, 3~4점의 중도 37.7%인 것으로 나타나 제도에 대한 인식

〈표 4〉 일·가정 양립 제도에 대한 인식정도

구분	알고 있다	모른다	응답 (상,중,하)	N (%)
1. 출산(전후) 휴가제	12,113 (81.8)	2,698 (18.2)	0-2응답(하)	3,647 (24.6)
2. 배우자 출산 휴가제	10,575 (71.4)	4,236 (28.6)		
3. 육아 휴직제	11,762 (79.4)	3,049 (20.6)	3-4응답(중)	5,588 (37.7)
4. 육아기 근로 시간 단축제	6,639 (44.8)	8,172 (55.2)		
5. 직장 보육 지원	8,722 (58.9)	6,089 (41.1)	5-7응답(상)	5,576 (37.6)
6. 가족 돌봄 휴직제	5,611 (37.9)	9,200 (62.1)		
7. 유연 근무제	7,251 (49.0)	7,560 (51.0)		
계	14,811 (68.4)		평균	4.23
결측값	6,832(31.6)			
합계	21,643(100.0)			

정도는 대부분 높은 편인 것으로 보인다.

다음으로 인구통계학적 변수 및 산업, 직업분류 변수에 따라 일·가정양립 제도에 대한 인식정도의

차이 분석은 모두 $p < .001$ 수준에서 통계적으로 유의미하였으며, 자세한 결과는 <표 5>에 제시하였다. 성별에 따른 인식정도의 차이는 남성보다 여성이

<표 5> 일·가정양립 제도인식정도에 대한 분산분석

구 분		N (%)	평균			
성별	남	8,323 (56.2)	4.15			
	여	6,488 (43.8)	4.33			
	t		-4.463***			
연령	구 분	N (%)	평균	Duncan(α=0.05)		
	20~29세	2,156 (14.6)	3.88	B		
	30~39세	3,470 (23.4)	4.63		D	
	40~59세	4,007 (27.1)	4.66		D	
	50~59세	3,416 (23.1)	4.22		C	
	60세 이상	1,753 (11.8)	2.92	A		
F		203.279***				
교육수준	구 분	N (%)	평균	Duncan(α=0.05)		
	초졸이하	895 (6.0)	2.05	A		
	중졸	1,057 (7.1)	2.95	B		
	고졸	5,295 (35.8)	3.86		C	
	대졸이상	7,564 (51.1)	4.93		D	
F		660.573***				
혼인상태	구 분	N (%)	평균	Duncan(α=0.05)		
	미혼	3,491 (23.6)	3.94		C	
	배우자 있음	9,830 (66.4)	4.49		D	
	사별	557 (3.8)	2.66	A		
	이혼	933 (6.3)	3.64	B		
F		151.449***				
직업	구 분	N (%)	평균	Duncan(α=0.05)		
	전문관리	3,532	5.02		D	
	사무	3,259	5.06		D	
	서비스판매	2,446	3.98		C	
	농어업	56	2.30	A		
	기능노무	5,366	3.32		B	
	기타	152	5.17		D	
F		352.628***				
자녀유무	구 분	N (%)	평균			
	없음	1,687 (11.4)	2.93			
	있음	13,124 (88.6)	4.4			
t		22.734***				
근로자 유형	구 분	N (%)	평균	Duncan(α=0.05)		
	상용근로자	10,596 (72.2)	4.63		C	
	임시근로자	2,559 (17.3)	3.46	A		
	일용근로자	1,557 (10.5)	4.23		B	
F		608.329***				

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

더 높게 인지하는 것으로 나타났으며, 연령의 경우 30~59세가 가장 높이 인지하는 반면 60세 이상이 가장 낮았다. 교육수준 또한 대졸이상이 가장 높았고 초졸 이하가 가장 낮은 인식정도를 보였으며, 혼인상태에 따른 인식정도의 차이는 배우자 있음이 가장 높고, 사별한 경우가 가장 낮았다. 직업은 전문관리, 사무, 기타 부분이 가장 높고, 농어업은 가장 낮은 인식정도를 보였으며, 근로자 유형은 상용근로자가 4.63점, 임시근로자가 3.46점으로 나타났으며, 자녀 유무는 자녀가 있는 경우가 없는 경우에 비해 인식정도가 높았다.

다음으로 일·가정생활 우선도에 따른 일·가정 양립제도에 대한 인식의 차이를 분석한 결과, 일을 우선시하는 경우보다 가정을 우선시 하는 경우에 일·가정 양립제도에 대한 인식 정도가 통계적으로 유의미한 수준에서 높은 것으로 나타났다(〈표 6〉

참고).

3) 근무 만족도

근무 만족도의 경우(〈표 7〉 참고), 현재 근로하고 있는 직장을 기준으로 11가지 근로 여건과 전반적인 일자리 만족도에 대한 평가와 전반적인 일자리 만족도에 대한 평가를 추가로 진행하였다. 또한 모든 항목에 대해서 5단계 리커트 척도로 평가하도록 하여 1점인 ‘매우 불만족’에서 5점인 ‘매우 만족’까지의 평균을 살펴보면, ‘직장 내 폭력’에 대한 만족도가 3.44로 가장 높았으며, 임금에 대한 만족은 2.71로 근로 여건 중에서 가장 낮은 것으로 나타났다. 또한 응답자의 전체 응답의 합으로 근로여건의 만족도 수준을 상-중-하로 나누어 보면, 근무 만족도의 수준은 중간 수준(74%)임을 알 수 있다. 본 연구에 있어서 근무 만족도의 조작적 정의는 근로자들의 근무환경에 대

〈표 6〉 일·가정생활 우선도에 따른 일·가정 양립제도에 대한 인식의 차이

구분		일·가정생활 우선도			F
		일 우선 (n=6103)	일·가정 비슷 (n=6385)	가정 우선 (n=2125)	
출산(전후) 휴가제	평균(M)	0.81a	0.82a	0.85b	7.389***
	표준편차(SD)	(0.39)	(0.39)	(0.36)	
배우자 출산 휴가제	평균(M)	0.70a	0.72a	0.75b	10.076***
	표준편차(SD)	(0.46)	(0.45)	(0.43)	
육아 휴직제	평균(M)	0.78a	0.80a	0.83b	10.117***
	표준편차(SD)	(0.41)	(0.40)	(0.38)	
육아기 근로시간 단축제	평균(M)	0.43a	0.46b	0.47b	9.399***
	표준편차(SD)	(0.49)	(0.50)	(0.50)	
직장 보육 지원	평균(M)	0.58a	0.59a	0.62b	6.122**
	표준편차(SD)	(0.49)	(0.49)	(0.49)	
가족 돌봄 휴직제	평균(M)	0.36a	0.39b	0.38ab	4.538*
	표준편차(SD)	(0.48)	(0.49)	(0.49)	
유연 근무제	평균(M)	0.48a	0.50ab	0.50b	3.496**
	표준편차(SD)	(0.50)	(0.50)	(0.50)	
총합	평균(M)	4.13a	4.27b	4.39c	10.402***
	표준편차(SD)	(2.45)	(2.45)	(2.33)	

*p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

〈표 7〉 근무 만족도

구 분		평균(SD)
1. 하는 일		3.25(.9084)
2. 인사 관리		2.94(.8903)
3. 임금		2.71(.9706)
4. 복리 후생		2.79(1.0087)
5. 직장장래성		2.84(1.0143)
6. 근무 환경		3.06(.9842)
7. 인간관계		3.34(.8649)
8. 근로 시간		3.03(.8820)
9. 일·가정 양립 직장 문화		3.03(.8820)
10. 직장 내 폭력방지		3.44(.9213)
11. 직장 내 교육 훈련의 기회		3.17(.9256)
12. 전반적인 일자리 만족도		3.09(.8801)
총 평균값		3.04(.7113)
근무 만족도 수준	하(0-24.99)	664 (6.1)
	중(25~44.99)	8,144 (74.0)
	상(45~60)	2,195 (19.9)
총 합계		11,003 (100.0)

한 포괄적인 의미에서의 근무 만족도 평가라는 점에서, ‘전반적인 일자리 만족도’로 하나의 문항으로 평가하기 보다는 1~11문항까지의 합을 평균 낸 값으로 통계분석을 진행하였다.

다음으로 인구통계학적 변수 및 산업, 직업분류 변수에 따라 근무 만족도에 대한 인식정도의 차이 분석 결과는 〈표 8〉에 제시되어 있다.

성별에 따른 만족도의 차이를 제외하고, 모두 $p < .001$ 수준에서 통계적으로 유의미하였다. 연령의 경우 60세 이상의 근무 만족도가 조금 낮았던 반면 그 외의 연령은 조금 더 높게 만족하는 것으로 나타났다. 교육수준은 대졸이상이 가장 높았고 초졸 이하가 가장 낮은 만족도를 보였다. 혼인상태에 따른 인식정도의 차이는 배우자 있음이 가장 높고, 이혼한 경우가 가장 낮았다. 직업은 기타, 전문관리, 사무부분의 만족도가 높았으며 농어업의 경우 가장 낮은 만족도를 보였다. 자녀유무는 있음이 없음에 비해

만족도가 높았으며, 근로자 유형은 상용근로자가 34.90점, 임시근로자가 32.06점, 일용근로자 28.96점으로 순차적인 만족도를 보였다.

일·가정생활 우선도에 따른 근무 만족도의 차이에서 주목할 만 한 점은 일을 우선시 하는 경우보다 일과 가정의 중요도가 비슷하다고 응답한 경우, 근로 여건에 대한 만족도 높은 것으로 나타났다는 것이다. 아래 〈표 9〉를 살펴보면, 근로 여건에 대한 11가지의 문항 전체에 있어서 일과 가정의 중요도가 비슷하다고 응답한 경우의 근로여건에 대한 만족도가 통계적으로 유의미하게 높은 것으로 나타났으며, 이는 전반적인 일자리 만족도는 물론, 전체 문항의 합에 있어서도 $p < .001$ 수준에서 유의미한 것으로 나타나, 일을 중요하게 생각하는 근로자보다 일과 가정 모두를 중요하게 생각하는 근로자의 근무 만족도가 더 높은 것을 확인 할 수 있다.

〈표 8〉 근무 만족도 분산분석

구 분		N (%)	평균			
성별	남	6,425 (58.4)	34.07			
	여	4,578(41.6)	34.33			
	t(p)		-1.816(0.069)			
연령	구 분	N (%)	평균	Duncan(α=0.05)		
	20~29세	1,664 (15.1)	34.00	B		
	30~39세	2,934 (26.7)	34.35	B		
	40~59세	3,156 (28.7)	34.50	B		
	50~59세	2,363 (21.5)	34.03	B		
	60세 이상	886 (8.1)	33.19	A		
	F	5.919***				
교육수준	구 분	N (%)	평균	Duncan(α=0.05)		
	초졸이하	350 (3.2)	30.63	A		
	중졸	547 (5.0)	31.46	B		
	고졸	3,627 (33.0)	32.60		C	
	대졸이상	6,479 (58.9)	35.48			D
F	169.315***					
혼인상태	구 분	N (%)	평균	Duncan(α=0.05)		
	미혼	2,677 (24.3)	33.58	B		
	배우자 있음	7,517 (68.3)	34.65		C	
	사별	252 (2.3)	32.19	A		
	이혼	557 (5.1)	31.53	A		
F	43.432***					
직업	구 분	N (%)	평균	Duncan(α=0.05)		
	전문관리	3,018 (27.4)	36.46		C	
	사무	2,844 (25.8)	35.52		C	
	서비스판매	1,628 (14.8)	32.82	B		
	농어업	26 (0.2)	30.69	A		
	기능노무	3,338 (30.3)	31.46	A	B	
	기타	149 (1.4)	38.48			D
F	190.923***					
자녀유무	구 분	N (%)	평균			
	있음	10,145 (92.2)	37.45			
	없음	858 (7.8)	36.33			
	t	3.901***				
근로자 유형	구 분	N (%)	평균	Duncan(α=0.05)		
	상용근로자	8,917 (81.0)	34.90		C	
	임시근로자	1,437 (13.1)	32.06	B		
	일용근로자	649 (5.9)	28.96	A		
F	256.414***					

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

〈표 9〉 일·가정생활 우선도에 따른 근무 만족도의 차이

구분		일·가정생활 우선도			
		일 우선	일·가정 비슷	가정 우선	F
하는 일	평균(M)	3.23a	3.28ab	3.25b	5.258**
	표준편차(SD)	(0.93)	(0.88)	(0.91)	
인사 관리	평균(M)	2.93ab	2.95b	2.90a	2.348*
	표준편차(SD)	(0.90)	(0.87)	(0.92)	
임금	평균(M)	2.69a	2.74b	2.67a	5.475**
	표준편차(SD)	(0.98)	(0.95)	(1.00)	
복리 후생	평균(M)	2.77a	2.82b	2.75a	5.766**
	표준편차(SD)	(1.01)	(1.00)	(1.03)	
직장장래성	평균(M)	2.83ab	2.86b	2.81a	2.409*
	표준편차(SD)	(1.03)	(1.00)	(1.03)	
근무 환경	평균(M)	3.01a	3.09b	3.05ab	6.094**
	표준편차(SD)	(1.00)	(0.96)	(1.02)	
인간관계	평균(M)	2.93a	3.35b	3.37b	5.628**
	표준편차(SD)	(1.00)	(0.84)	(0.91)	
근로 시간	평균(M)	2.93a	3.10b	3.08b	52.388***
	표준편차(SD)	(1.00)	(0.96)	(1.04)	
일·가정 양립 직장 문화	평균(M)	2.94a	3.10b	3.09bb	52.491***
	표준편차(SD)	(0.90)	(0.84)	(0.94)	
직장 내 폭력	평균(M)	3.37a	3.48b	3.51b	24.148***
	표준편차(SD)	(0.94)	(0.89)	(0.95)	
직장 내 교육 훈련의 기회	평균(M)	3.13a	3.20b	3.16ab	7.244**
	표준편차(SD)	(0.93)	(0.90)	(0.98)	
전반적인 일자리 만족도	평균(M)	3.05a	3.12b	3.08a	11.959**
	표준편차(SD)	(0.89)	(0.85)	(0.92)	
1~11 문항 합	평균(M)	33.74a	34.61b	34.12a	15.489***
	표준편차(SD)	(7.80)	(7.42)	(7.91)	
1~12 문항 합	평균(M)	36.87a	37.84b	37.30a	15.781**
	표준편차(SD)	(8.57)	(8.13)	(8.69)	

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

4) 일·가정양립 제도 인식정도에 따른 근무 만족도 차이

일·가정양립 제도 인식정도에 따른 근무 만족도의 차이 분석 결과는 〈표 10〉에 구성되어 있다. 모든 문항은 $p < .001$ 수준에서 통계적으로 유의미한 결

과를 보였으며 각 문항에 대해 ‘알고 있다’고 응답한 사람들은 ‘모른다’ 응답자에 비해 근무 만족도가 더 높은 것으로 나타났다.

〈표 10〉 제도 인식정도에 따른 근무 만족도 차이

구분		근무 만족		
		N (%)	평균(SD)	t
1. 출산(전후) 휴가제	모른다	1,619 (14.7)	30.79(7.5186)	19.575***
	알고 있다	9,384 (85.3)	34.76(7.5363)	
2. 배우자 출산 휴가제	모른다	2,645 (24.0)	31.35(7.2617)	22.755***
	알고 있다	8,358 (76.0)	35.07(7.5695)	
3. 육아 휴직제	모른다	1,799 (16.4)	30.94(7.3815)	20.252***
	알고 있다	9,204 (83.6)	34.81(7.5575)	
4. 육아기 근로 시간 단축제	모른다	5,505 (50.0)	32.48(7.2864)	23.84***
	알고 있다	5,498 (50.0)	35.88(7.6555)	
5. 직장 보육 지원	모른다	4,024 (36.6)	32.11(7.3274)	22.144***
	알고 있다	6,979 (63.4)	35.37(7.6002)	
6. 가족 돌봄 휴직제	모른다	6,373 (57.9)	32.68(7.2594)	24.532***
	알고 있다	4,630 (42.1)	36.24(7.7243)	
7. 유연 근무제	모른다	4,980 (45.3)	32.09(7.1695)	26.946***
	알고 있다	6,023 (54.7)	35.90(7.6306)	

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

〈표 11〉 일·가정양립 제도 인식정도 총합에 따른 근무 만족도 차이

구분		N (%)	평균(SD)	Duncan($\alpha = 0.05$)		
제도 인식 정도 총합	(0-2)응답(하)	2,187 (19.9)	30.83(7.3193)	A		
	(3-4)응답(중)	4,128 (37.5)	33.48(7.0013)		B	
	(5-7)응답(상)	4,688 (42.6)	36.36(7.7002)			C
	F 값		449.484***			

일·가정양립 제도 인식정도에 따른 근무 만족도의 차이 분석 결과는 〈표 11〉에 정리하였다. 7개의 문항을 상/중/하로 세 집단으로 분류하였으며 최대 값은 55.00점, 최소값은 11.00점이다. 제도 인식정도에 대한 근무 만족도는 $p < .001$ 수준에서 통계적으로 유의미한 결과를 보였으며 인식정도가 높은 상 집단은 그 외 집단에 비해 근무 만족도가 높은 것으로도 출되었다.

3. 성별 지배적인 산업순위에서 일·가정양립 제도 인식정도와 근무 만족도 차이

산업에 종사하는 인구중에서 남성이 많은 순서대로 남성지배적 산업순위를 조사한 결과, 전체 산업 유형에서 1순위는 제조업으로 21.3%를 차지했으며, 2순위는 건설업(6.5%), 3순위는 도매 및 소매업(6.3%)로 나타났다. 반면, 여성이 많은 순서대로 여성 지배적 산업 순위를 조사한 결과, 1순위는 보건업 및 사회복지(6.4%)였으며, 2순위는 도매 및 소매업(6.1%), 3순위는 숙박 및 음식점업(5.1%)인 것으로

〈표 12〉 성별 지배적인 산업 순위

구 분		n (%)
남성 지배적 산업 순위	1순위 제조업	2,666 (12.3)
	2순위 건설업	1,399 (6.5)
	3순위 도매 및 소매업	1,371 (6.3)
	결측값	16,207 (74.9)
여성 지배적 산업 순위	1순위 보건업 및 사회복지 서비스업	1,377 (6.4)
	2순위 도매 및 소매업	1,323 (6.1)
	3순위 숙박 및 음식점업	1,093 (5.1)
	결측값	17,850 (82.5)
합 계		21,643 (100)

〈표 13〉 성별 직업 변수에 따른 일·가정 양립 제도의 차이

구 분	남성지배적 산업 종사자	여성지배적 산업 종사자
일·가정 양립 제도에 대한 인식	평균(SD)	4.14(2.3617)
	t 값	-6.221***
근무 만족	평균(SD)	33.17(7.3050)
	t 값	-3.549***

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

나타났다. 1순위부터 3순위까지를 제외한 나머지 산업 유형의 경우, 이후 분석에서는 결측값으로 처리하였다(〈표 12 참고〉).

다음으로 남성 지배적 산업은 1순위 제조업을, 여성 지배적 산업은 1순위 보건업 및 사회복지 서비스업을 각각의 성별 직업 변수로 정의하였다. 성별 직업 변수에 따라 일·가정 양립 제도 인지도, 근무 만족도의 차이를 살펴보고 그 결과, $p < .001$ 수준에서 통계적으로 유의미한 결과를 보였다. 일·가정 양립 제도 인지도와 근무 만족도 모두 여성 지배적 산업의 종사자가 남성 지배적 산업 종사자에 비해 더 높은 점수를 보였다(〈표 13〉 참고).

4. 경로분석

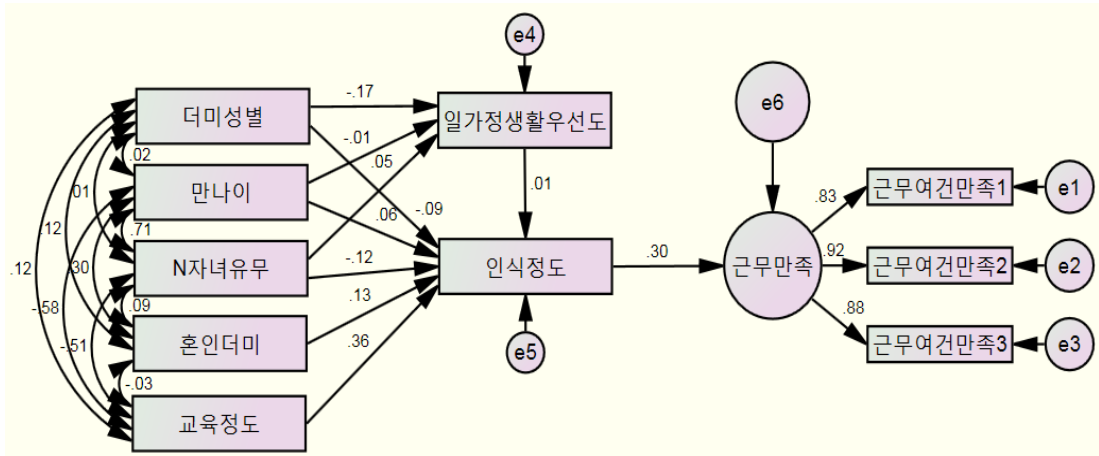
1) 전체 대상자

(1) 모형 적합도

전체대상자의 모형 적합도는 다음과 같다. 먼저, χ^2 값의 경우 1741.182로 $p < .001$ 의 수준에서 유의미하였지만, NFI .973, TLI .932, CFI .973으로 높은 수준의 적합도를 보였으며 RMSEA 또한 .060으로 매우 적합한 수준으로 분석되었다. 따라서 본 모형의 적합도는 수용 가능성이 검증되었다(〈표 14〉 참고).

〈표 14〉 전체 대상자를 대상으로 한 경로분석의 모형 적합도

χ^2 (df)	NFI	TLI	CFI	RMSEA
1741.182*** (22)	.973	.932	.973	.060



〈그림 1〉 전제 대상자에 대한 경로분석의 모형 적합도

(2) 경로계수

본 모형의 각 경로별 계수를 분석한 결과는 다음과 같다. 먼저 일·가정생활우선도에 대한 변인별 영향력을 살펴보면 성별은 일·가정생활우선도에 β 값 $-.166(p<.001)$ 로 유의미하였으며 자녀의 유무는 β 값 $.049(p<.001)$ 로 유의미하였지만 대상자의 나이는 유의미하지 않은 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 여성일수록(여=0, 남=1) 일보다는 가정을 우선으로 생각하며, 자녀가 있을수록(없음=0, 있음=1) 일을 우선시 할 가능성이 높음을 의미한다(〈표 15〉 참고).

다음으로 일·가정양립 제도의 인식정도에 대한 각 요인별 영향력을 살펴보면, 먼저 성별은 β 값 $-.453(p<.001)$ 로 유의미하였으며 나이는 β 값 $.061(p<.001)$ 로 유의미하였다. 또한 자녀의 유무는 β 값 $-.118(p<.001)$ 로 유의미하였으며 혼인유무(배우자유무)는 β 값 $.129(p<.001)$ 로 유의미하였다. 마지막으로 교육정도는 β 값 $.364(p<.001)$ 로 유의미하였고 일·가정생활우선도는 유의미하지 않은 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 여성일수록, 나이가 많을수록, 자녀가 없는 경우, 배우자가 있는 경우, 교육 수준이 높을수록 일·가정양립제도를 인식하는 정도가

높음을 의미한다.

다음으로 근무 만족도에 대한 일·가정양립 제도의 인식정도의 영향력을 살펴보면, 인식정도는 β 값 $.303$ 으로 유의미하였으며, 이는 일·가정양립제도에 대한 인식수준이 높을수록 근무에 대한 만족도 높다는 것을 알 수 있다.

(3) 효과분해

본 모형에서 각 변수간의 영향력에 대한 직·간접 효과분석의 결과는 〈표 16〉과 같다. 교육정도는 제도의 인식정도에 가장 높은 직접효과($.364$)를 나타냈으며, 다음으로 제도의 인식정도는 근무 만족도에 주는 직접효과($.303$)가 높은 것으로 나타났다. 즉, 교육정도가 높을수록 일·가정 양립 제도에 대한 인식정도가 높고, 제도에 대한 인식정도가 높은 경우에 근무 만족도 또한 높다는 것을 의미한다. 반면, 성별에 따른 일·가정생활 우선도($-.166$)는 부적(-)으로 유의한 관계가 있는 것으로 나타나, 남성의 경우에는 일, 여성의 경우에는 가정을 더 우선시하는 경향이 있음을 의미한다.

〈표 15〉 전제 대상자를 대상으로 한 경로분석의 경로계수

경로	비표준화회귀계수	표준화회귀계수	표준오차	C,R
일·가정생활우선도 ← 남성	-.335	-.166	.013	-24.810***
일·가정생활우선도 ← 나이	-.001	-.009	.001	-.947
일·가정생활우선도 ← 자녀있음	.123	.049	.024	5.142***
인식정도 ← 남성	-.453	-.091	.038	-11.785***
인식정도 ← 나이	.011	.061	.002	5.033***
인식정도 ← 자녀있음	-.737	-.118	.068	-10.861***
인식정도 ← 배우자있음	.694	.129	.044	15.897***
인식정도 ← 교육정도	.619	.364	.016	38.183***
인식정도 ← 일·가정생활우선도	.019	.008	.019	.991
근무만족 ← 인식정도	.080	.303	.002	36.068***

〈표 16〉 전제 대상자를 대상으로 한 경로분석의 효과분해

경로	직접효과	간접효과	총효과	유의도 (sobel)
남성 → 근무만족	.000	-.028	-.028	
나이 → 근무만족	.000	.018	.018	
자녀있음 → 근무만족	.000	-.036	-.036	
배우자있음 → 근무만족	.000	.039	.039	
교육정도 → 근무만족	.000	.110	.110	
일·가정생활 우선도 → 근무만족	.000	.002	.002	
인식정도 → 근무만족	.303	.000	.303	
남성 → 인식정도	-.091	-.001	-.092	-11.42**
나이 → 인식정도	.061	.000	.061	5.45***
자녀있음 → 인식정도	-.118	.000	-.118	-10.46***
배우자있음 → 인식정도	.129	.000	.129	14.67***
교육정도 → 인식정도	.364	.000	.364	27.80***
일·가정생활 우선도 → 인식정도	.008	.000	.008	
남성 → 일·가정생활 우선도	-.166	.000	-.166	
나이 → 일·가정생활 우선도	-.009	.000	-.009	
자녀있음 → 일·가정생활 우선도	.019	.000	.049	

2) 남성 지배적 산업

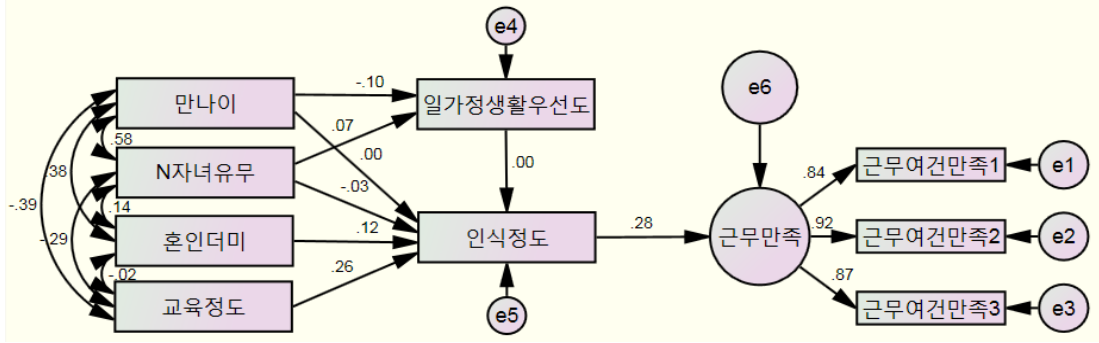
(1) 모형 적합도

남성 지배적 산업에 종사하는 응답자를 대상으로 분석한 모형의 적합도를 분석한 결과는 다음과 같

다. 먼저 χ^2 값은 271.680($p < .001$)으로 나타났지만 NFI .980, TLI .955, CFI .981, RMSEA .049로 χ^2 값을 제외한 나머지 모든 지수의 적합도가 매우 적합한 것으로 나타나 본 모형은 수용가능한 적합도임이 검증되었다.

〈표 17〉 남성 지배적 산업에 종사하는 응답자를 대상으로 한 경로분석의 모형 적합도

χ^2 (df)	NFI	TLI	CFI	RMSEA
271.680 ^{***} (19)	.980	.955	.981	.049



〈그림 2〉 남성 지배적 산업에 종사하는 응답자를 대상으로 한 경로분석의 모형 적합도

(2) 경로계수

각 경로에 따른 변인별 영향력은 다음과 같다. 먼저 일·가정생활 우선도에 있어서는 자녀의 유무만이 유의미한 것으로 나타났는데, 자녀 유무는 일·가정생활 우선도에 β 값 .068($p < .001$)로 유의미한 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 자녀가 없는 경우보다 있는 경우가 가정보다는 직장을 우선시함을 의미한다.

다음으로 일·가정 양립제도의 인식정도에 대한 변인의 영향력을 살펴보면, 먼저 나이, 자녀유무, 혼인유무, 교육정도가 유의미하였으며 일·가정생활 우선도는 유의미하지 않은 것으로 분석되었다. 세부

적으로, 나이의 경우 인식정도에 β 값 .004($p < .001$), 자녀유무는 β 값 .029($p < .001$), 혼인유무는 β 값 .118 ($p < .001$), 교육정도는 β 값 .261($p < .001$)로 모두 $p < .001$ 의 수준에서 유의미하였다. 이러한 결과는 자녀가 없는 경우와 배우자가 있는 경우, 교육수준이 높을수록 일·가정양립제도에 대한 인식 수준이 높음을 의미한다.

마지막으로 근무 만족도에 대한 양립제도 인식수준의 영향력 분석결과 β 값 .212($p < .001$)로 유의미한 영향력을 가지는 것으로 나타났으며 이러한 결과는 일·가정양립제도에 대한 인식 수준이 높을수록 근무에 대한 만족도가 높아짐을 의미한다.

〈표 18〉 남성 지배적 산업에 종사하는 응답자를 대상으로 한 경로분석의 경로계수

경로		비표준화회귀계수	표준화회귀계수	표준오차	C.R
일·가정생활우선도	← 나이	-.008	-.098	.001	-.947
일·가정생활우선도	← 자녀있음	.215	.068	.053	5.142 ^{***}
인식정도	← 나이	.001	.004	.004	5.033 ^{***}
인식정도	← 자녀있음	-.227	-.029	.143	-10.861 ^{***}
인식정도	← 배우자있음	.645	.118	.089	15.897 ^{***}
인식정도	← 교육정도	.546	.261	.034	38.183 ^{***}
인식정도	← 일·가정생활우선도	-.010	-.004	.037	.991
근무만족	← 인식정도	.076	.284	.004	36.068 ^{***}

(3) 효과분해

본 모형에서 각 변수간의 영향력에 대한 직·간접 효과분석의 결과는 <표 19>와 같다. 분석결과 일·가정 양립제도에 대한 인식정도가 근무 만족도에 주는 직접효과(.284)로 가장 높은 것으로 나타났으며, 다음으로 교육의 정도(.261)와 혼인의 유무(.118)가 제도 인식의 정도에 주는 직접효과가 높은 것으로 나타났다.

3) 여성 지배적 산업

(1) 모형 적합도

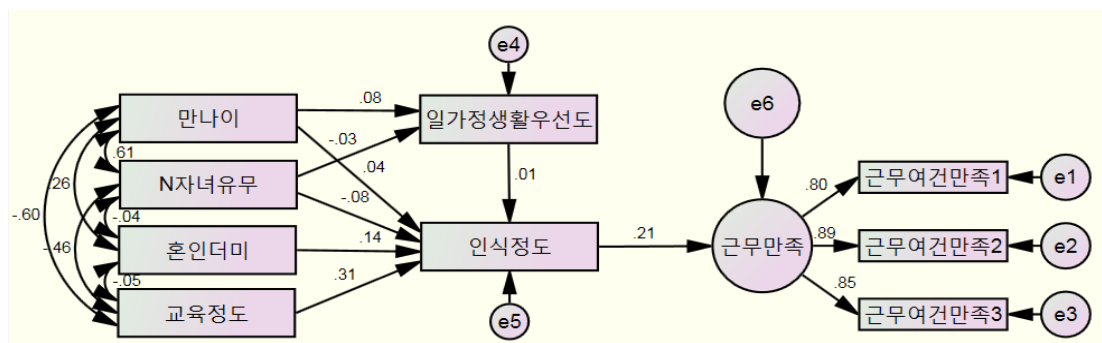
여성 지배적 산업에 종사하는 응답자를 대상으로 분석한 모형의 적합도는 다음과 같다. 먼저 χ^2 값은 441.139($p < .001$)로 분석되었지만 NFI .954, TLI .895, CFI .956, RMSEA .077로 전반적인 적합도는 수용 가능한 수준으로 분석되었다.

<표 19> 남성 지배적 산업에 종사하는 응답자를 대상으로 한 경로분석의 효과분해

경로	직접효과	간접효과	총효과	유의도 (sobel)
나이 → 근무만족	.000	.001	.001	
자녀있음 → 근무만족	.000	-.008	-.008	
배우자있음 → 근무만족	.000	.034	.034	
교육정도 → 근무만족	.000	.074	.074	
일·가정생활 우선도 → 근무만족	.000	-.001	-.001	
인식정도 → 근무만족	.284	.000	.284	
나이 → 인식정도	.004	.000	.005	
자녀있음 → 인식정도	-.029	.000	-.030	
배우자있음 → 인식정도	.118	.000	.118	6.77***
교육정도 → 인식정도	.261	.000	.261	12.26***
일·가정생활 우선도 → 인식정도	-.004	.000	-.004	
나이 → 일·가정생활 우선도	-.098	.000	-.098	
자녀있음 → 일·가정생활 우선도	.068	.000	.068	

<표 20> 여성 지배적 산업에 종사하는 응답자를 대상으로 한 경로분석의 모형 적합도

χ^2 (df)	NFI	TLI	CFI	RMSEA
441.139*** (19)	.954	.895	.956	.077



<그림 3> 여성 지배적 산업에 종사하는 응답자를 대상으로 한 경로분석의 모형 적합도

(2) 경로계수

각 경로에 따른 변인간 영향력을 분석한 결과는 다음과 같다. 먼저 일·가정생활 우선도에는 나이만이 유의미하였는데, β 값 .076($p < .001$)으로 대상자의 나이가 많을수록 가정보다는 직장생활을 우선시하는 것으로 나타났다.

다음으로 일·가정양립제도의 인식수준에 대한 분석결과, 자녀유무, 혼인유무, 교육정도만이 유의미한 것으로 분석되었다. 먼저 자녀유무의 경우 인식정도에 β 값 -.082($p < .001$)로 유의미하였으며 혼인유무는 β 값 .135($p < .001$)로 유의미하였다. 그리고 교육정도는 β 값 .309($p < .001$)로 유의미하였다. 이

러한 결과는 자녀가 없는 경우와 배우자가 있는 경우, 교육수준이 높을수록 일·가정양립제도에 대한 인식 수준이 높음을 의미한다.

마지막으로 근무 만족도에 대한 양립제도 인식수준의 영향력 분석결과 β 값 .212($p < .001$)로 유의미한 영향력을 가지는 것으로 나타났으며 이러한 결과는 일·가정양립제도에 대한 인식 수준이 높을수록 근무에 대한 만족도가 높아짐을 의미한다.

(3) 효과분해

본 모형에서 각 변수간의 영향력에 대한 직-간접 효과분석의 결과는 <표 22>와 같다. 여성 지배적 산

<표 21> 여성 지배적 산업에 종사하는 응답자를 대상으로 한 경로분석의 경로계수

경로	비표준화회귀계수	표준화회귀계수	표준오차	C.R
일·가정생활우선도 ← 나이	.006	.076	.001	3.744***
일·가정생활우선도 ← 자녀있음	-.083	-.029	.059	.158
인식정도 ← 나이	.007	.038	.005	.162
인식정도 ← 자녀있음	-.577	-.082	.195	-3.495***
인식정도 ← 배우자있음	.675	.135	.096	7.040***
인식정도 ← 교육정도	.588	.309	.043	13.583***
인식정도 ← 일·가정생활우선도	.028	.011	.044	.630
근무만족 ← 인식정도	.051	.212	.005	10.607***

<표 22> 여성 지배적 산업에 종사하는 응답자를 대상으로 한 경로분석의 효과분해

경로	직접효과	간접효과	총효과	유의도 (sobel)
나이 → 근무만족	.000	.008	.008	
자녀있음 → 근무만족	.000	-.017	-.017	
배우자있음 → 근무만족	.000	.029	.029	
교육정도 → 근무만족	.000	.066	.066	
일·가정생활우선도 → 근무만족	.000	.002	.002	
인식정도 → 근무만족	.212	.000	.212	
나이 → 인식정도	.038	.001	.039	
자녀있음 → 인식정도	-.082	.000	-.082	-3.31***
배우자있음 → 인식정도	.135	.000	.135	5.79***
교육정도 → 인식정도	.309	.000	.309	8.18***
일·가정생활우선도 → 인식정도	.011	.000	.011	
나이 → 일·가정생활우선도	.076	.000	.076	
자녀있음 → 일·가정생활우선도	-.029	.000	-.029	

업군의 경우, 남성 지배적 산업군과는 달리, 교육의 정도가 제도의 인식 정도에 주는 직접효과(.309)가 가장 큰 것으로 나타났으며, 다음으로 제도 인식 정도가 근무 만족도에 주는 직접효과(.212)가 큰 것으로 나타났다. 이는 교육의 정도가 제도 인식의 정도에 높은 수준에서 관여하고 있으며, 궁극적으로 근무 만족도에 기여하는 바가 있음을 의미한다. 이는 교육의 정도와 근무 만족도의 간접효과(.066)로도 확인 할 수 있다.

V. 연구결과 요약 및 제언

본 연구에서는 근무 만족도에 영향을 주는 요인으로서 일과 가정 그 사이에 놓여있는 근로자의 인식에 주목하고 있다. 근무 만족도가 근로자의 삶에 주는 영향력을 피력하는 것이 아니라, 일과 가정생활의 우선순위에 대한 인식과 일·가정 양립 정책에 대한 인식 정도가 근로자의 근무 만족도에 어떠한 영향을 주고 있는지에 대한 분석을 통해서 근로자의 근무 만족도를 최대화 할 수 있는 다양한 방안을 모색해 보고자 하였다.

이를 위해 일·가정생활의 우선도와 일·가족 양립 정책의 인식정도에 영향을 줄 수 있는 다양한 인구통계학적·사회학적 요인들을 분석하고, 주요변수의 경로분석을 통해서 일·가정 생활의 우선도와 일·가족 양립 정책의 인식정도가 근무 만족도에 기여하는 직접효과와 간접효과를 분석하여, 변인간의 영향력을 검증해보고자 하였다. 또한 산업내 구성원의 성비율에 따른 문화적 차이를 알아보고자 남성지배적 산업과 여성지배적 산업에 종사하는 근로자로 나누어 일·가정생활 우선도와 제도인식의 차이에 대해서 보다 심층적인 분석을 진행하였다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 일·가정생활 우선도에 있어서는 일·가정생활이 비슷하게 중요하다는 응답이 44.7%로 가장

많았으며, 일이 우선한다는 응답이 41.0%로, 가정생활이 중요하다는 응답(14.3%)보다 더 많은 것으로 나타났다. 또한 일·가정생활 우선도에 따른 일·가정 양립제도에 대한 인식의 차이를 분석한 결과, 일을 우선시하는 경우보다 가정을 우선시 하는 경우에 일·가정 양립제도에 대한 인식 정도가 높은 것으로 나타났다. 특히, 일·가정생활 우선도에 따른 근무 만족도의 차이에서 주목할 만 한 점은 일을 우선시하는 경우보다 일과 가정의 중요도가 비슷하다고 응답한 경우, 근로 여건에 대한 만족도 높은 것으로 나타났다. 즉, 일과 가정 모두를 중요하게 생각하는 근로자의 근무 만족도가 더 높은 것을 확인할 수 있었다.

둘째, 일·가정 양립 제도 인식정도는 대부분 높은 편이며, 근로여건에 대한 만족도 수준 역시 중간수준(74%)에 해당된다. 특히 제도 인식에 대한 수준과 근로 여건에 대한 만족도 수준은 30~59세에서 가장 높게 인지하고 있었으며, 60세 이상이 가장 낮았다. 또한 학력은 대졸이상으로, 배우자가 있는 경우에 가장 높았으며, 전문관리·사무직에서 가장 높고, 농어업에서 가장 낮은 것으로 나타났다.

셋째, 산업내 구성원의 성비율에 따른 문화적 차이를 알아보고자 남성지배적인 산업과 여성지배적인 산업에 종사하는 근로자로 나누어 분석한 결과 남성 지배적 산업의 1순위는 제조업으로 21.3%를 차지했으며, 여성 지배적 산업의 1순위는 보건업 및 사회복지(6.4%)인 것으로 나타났다. 이를 성별 직업 변수로 정의하고, 이에 따라 일·가정 양립 제도 인지도, 근무 만족도의 차이를 살펴본 결과, 일·가정 양립 제도 인지도와 근무 만족도 모두 여성 지배적 산업의 종사자가 남성 지배적 산업 종사자에 비해 더 높은 점수를 보였다.

이러한 연구결과를 토대로, 연구 대상자의 사회통계학적 변수와 일 생활 우선도가 제도에 대한 인식에 미치는 영향력과 제도에 대한 인식이 궁극적으로 근무 만족도에 어느정도 수준의 영향력을 주고 있는지에 대한 심층적인 분석을 위해서 경로분석을 실시

하였다.

먼저 전체 대상자에 대한 경로분석 결과 여성일수록 일보다는 가정을 우선으로 생각하며, 자녀가 있을수록 일을 우선시 할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 또한 여성일수록, 나이가 많을수록, 자녀가 없지만 배우자가 있는 경우, 교육 수준이 높을수록 인식하고 있는 일·가정양립제도가 많았으며, 인식하고 있는 일·가정 양립제도가 많을수록 근무에 대한 만족도는 높아지는 것으로 나타났다. 특히 교육의 정도는 근무 만족도에 간접효과가 가장 크고(.110), 제도 인식정도에 직접효과가(.364)가장 큰 것으로 나타났다.

다음으로 남성지배적인 산업에 종사하는 응답자를 대상으로 한 경로분석 결과 자녀가 없는 경우보다 있는 경우가 가정보다는 직장을 우선시하는 것으로 나타났는데, 이는 가장으로서의 경제적인 책임감에 기인한 것으로 보인다. 또한 일·가정 생활의 우선도가 제도의 인식정도에 영향을 미치지 않았으나, 제도의 인식정도는 근무 만족도에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 남성지배적인 산업에 종사하는 응답자의 경우 일·가정생활의 우선도가 아닌 제도 인식에 대한 이해 정도가 근무 만족도에 미치는 영향이 더 큰 것을 의미한다.

끝으로 여성지배적인 산업에 종사하는 응답자를 대상으로 한 경로분석 결과 교육의 정도가 제도 인식의 정도에 높은 수준에서 관여하고 있으며, 궁극적으로 근무 만족도에 기여하고 있음을 확인 할 수 있었다. 따라서 근로자의 근로만족을 위한 교육수준 향상 프로그램의 실효성 있는 대안 마련이 필요할 것으로 보인다.

이처럼 경로분석 결과 남성에게는 일이 우선시 되고, 여성에게는 가정이 우선시되고 있는 사회적 인식을 한 번 더 확인 할 수 있었으며, 실제 일·가정 모두를 중요하게 생각하는 경우에 근로만족이 높다는 연구결과를 토대로 기업차원에서 근로자들의 직무동기를 유발하기 위해서 일·가정 양립에 대한 인식을 고취시키려는 노력이 필요함을 의미한다.

구체적인 방법으로, 일·가정 양립 제도에 대한 인식정도가 근로만족에 주는 영향력이 가장 크고, 제도에 대한 인식정도에 대해서는 교육수준의 기여도가 크다는 점에서 일·가정 양립 제도에 대한 이해를 높이기 위한 교육 프로그램이 필요할 것으로 보인다. 특히 일·가정 양립을 위한 다양한 제도를 마련하고, 제도가 문화로써 이해되고 실현될 수 있도록 보다 직접적인 정보제공과 인식교육이 필요할 것이다. 끝으로 기업문화를 바탕으로 기획되는 다양한 일·가정 양립 제도들의 시행과정이 다른 기업과 원활하게 공유될 수 있도록 정부차원에서 플랫폼을 구축하는 것이 중요할 것이다. 따라서 후속연구를 통해서 정부와 기업간의 협업에 대한 구체적인 사례연구나 실증연구들을 통해서 다양한 기업문화에 대한 이해를 바탕으로 전 방향적인 일·가정 양립문화의 확산이 이루어지길 기대해 본다.

참고문헌

- 1) 고용노동부(2018). 고용보험통계연보.
- 2) 권태희(2010). 유연근로가 여성 관리자의 직장-가정양립에 미치는 효과 여성연구. 한국여성정책연구원, 73, 5-30.
- 3) 금재호(2000). 비정규직 합정은 존재하는가?. 한국노동연구원, 분기별 노동동향, 2000년 4/4분기.
- 4) 김근주(2017). 일·가정양립지원제도의 유형과 체계. 노동리뷰, 2017(2), 9-22.
- 5) 김기현(2005). 교육과 직무의 불일치: 한일 대학졸업자들을 중심으로. 교육사회연구, 15(3), 51-77.
- 6) 김성국(1997). 조직과 인간행동, 서울: 명경사.
- 7) 김애실(2004). 직종분리와 직종별, 성별 임금격차. 한국여성경제학회학술발표논문집.
- 8) 김은주·한인수(2015). 여성관리자의 일·가정 상호관계와 조직성과. 한국콘텐츠학회논문지, 15(10), 436-446.

- 9) 김일경(2013). 가족친화제도의 활용 용이성과 직무만족간의 관계에 대한 연구: 일·가정 양립갈등의 매개효과를 중심으로. 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 10) 김주섭·이상준(2005). 청년층의 고학력화에 따른 학력과잉 실태분석. 노동정책연구, 5 (2), 1-29.
- 11) 김혜정(2011). 일·가정양립 정책에 대한 젠더 비평적 분석. 여성학연구, 21(2), 113-152.
- 12) 남호순(2001). 국공립과 사립보육시설 보육교사의 직무만족도에 관한 비교 연구. 강남 대학교 사회사업대학원 석사학위논문.
- 13) 미래창조과학부(2017). 10년후 대한민국, 미래 일자리의 길을 찾다.
- 14) 민경률·박성민(2013). 유연근무제가 조직결과에 미치는 영향력에 관한 연구: 공공조직 내 개혁 가치의 조절효과를 중심으로. 한국행정논집, 25, 1211-1249.
- 15) 박광표·김동철(2019). 직무만족과 조직몰입이 삶의 만족에 미치는 영향: 고용특성의 조절효과를 중심으로. 노동정책연구, 19(1), 59-91.
- 16) 박성재·반정호(2007). 청년층의 하향취업 원인과 노동시장 성과. 사회보장연구, 23 (4), 1 ~ 28.
- 17) 박성준·황상인(2005). 청년층 과잉학력이 임금에 미치는 영향에 대한 분석:경제위기 전·후를 중심으로. 노동경제논집, 28(3), 1-37.
- 18) 박세영(2011). 생활만족에 대한 직무만족과 여가만족의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24 (2), 331-353.
- 19) 박수연·박정애(2000). 교육조직론. 서울:교육과학사.
- 20) 박재춘(2017). 직무만족, 생활만족 및 조직몰입의 관계: 생활만족의 매개효과와 고용형태의 조절효과를 중심으로. 노동정책연구, 17(1), 27-54.
- 21) 박종서(2017). 일·가정 양립 정책 추진 현황과 개선 방향, 보건복지포럼, 249, 18-33.
- 22) 사람인 (2019.5.23.). 사상 최악의 취업난에도 조기퇴사자 늘어. http://www.saramin.co.kr/zf_user/help/live/view?idx=98044&listType=news
- 23) 사명철(2015). 성별 직종분리의 변화와 임금효과. 중앙대학교 박사학위논문.
- 24) 송영선·이희수(2013). 평생교육기관의 학습조직화를 위한 구성원의 다문화 수용성 탐색: 무형식 학습과 집단지성의 연계를 중심으로, 평생학습사회, 9(2), 1-22.
- 25) 신선미, 김종숙, 임후남(2011). 여성 박사인력의 교육-고용 불일치 실태와 과제: 녹색성장관련 전공과 기타 전공 간 비교. 한국여성정책연구원 보고서.
- 26) 오선균(2001). 보육교사 직무만족과 소진에 관한 연구. 청주대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 27) 유계숙(2007). 가족친화 기업정책의 시행 및 이용여부와 근로자의 직업만족도, 이직의도, 직무성과. 가족과 문화, 19(2), 35-59.
- 28) 유수현(2013). 기혼여성 근로자의 일·가정갈등이 직무만족에 미치는 영향분석. 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 29) 이찬영(2008). 청년층 임금근로자의 하향취업 행태. 직업능력개발연구, 11(3), 49-69.
- 30) 장지연(2001). 비정규노동의 실태와 쟁점 -성별 차이를 중심으로. 경제와 사회, 151, 68-96.
- 31) 정기선·장은미(2005). 가족친화적 정책이 종업원들의 조직몰입에 미치는 효과. 가족문화, 17(1), 59-84.
- 32) 조은미(2009). 기혼여성 임금근로자의 일·가정 양립이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 대구대학교 석사학위논문.
- 33) 조혜선(2002). 성별 분리와 가치 차별에 대한 다층분석. 노동정책연구, 2(3), 1-29.
- 34) 통계청(2017). 사회조사보고서.
- 35) 통계청(2019). 4월 고용 동향.
- 36) 허은(2013). 노동시장 계층별 성별직업분리에 관한 연구. 한국사회학회지, 47(2), 241-266.
- 37) 황수경(2003). 내부자(Insiders) 노동시장과 외

- 부자(Outsiders) 노동시장의 구조 분석을 위한 탐색적 연구. 노동정책연구, 3(3), 49-86.
- 38) Alan L. Saltzstein, Yuan Ting & Grace Hall Saltzstein(2001). 'Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees. *Public Administration Review*, 61(4), 452-67.
- 39) Alba-Ramirez, A(1993). Mismatch in the Spanish Labour Market : Overeducation. *Journal of Human Resource*, 27, 259-278.
- 40) Allen, Jim & van der Velden, R.(2001). Educational mismatches versus skill mismatches: Effects on wages, job satisfaction and on-the-job search. *Oxford Economic Paper*, 3, 434-452.
- 41) Anker, R.(1997). Theories of occupational segregation by sex: An overview. *International Labour Review*, 136(3), 315-339.
- 42) Baxter & Wright(2000). The Glass Ceiling Hypothesis: A Comparative Study of the United States, Sweden, and Australia. *Gender & Society*, 14(2), 275-294.
- 43) Bellas, M. L.(1994). Comparable Worth in Academia: The Effects on Faculty Salaries of the Sex Composition and Labor-Market Conditions of Academic Disciplines. *American Sociological Review*, 59(6), 807-821.
- 44) Bielby, William T. & Baron, James N.(1986). Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination. *American Journal of Sociology*, 91(4), 759-799.
- 45) Blau, F. D., Brummund, P. & A. Yung-Hsu Liu, (2013). Trends in Occupational Segregation by Gender 1970 ~ 2009: Adjusting for the Impact of Changes in the Occupational coding System. *Demography*, 50, 471-492.
- 46) Blau, F. D., Ferber, M. A, & A. E. Winkler (2010). *The economics of women, men, and work*(6th ed.). Upper Saddle river, Nj: Prentice Hall.
- 47) Buchel, F. & F. Mertins(2004). Overeducation and Skill Endowments: The role of school achievement and vocational training quality. *International Journal of Manpower*, 25(2), 150-166.
- 48) Cohen, Lisa, Joseph Broschak, & Heather Haveman(1998). And Then There Were More? The Effect of Organizational Sex Composition on the Hiring and Promoting of Managers. *American Sociological Review*, 63, 711-727.
- 49) Dolton, P. & Vignoles, A.(2000). The Incidence and Effects of Overeducation in the U.K. graduate Labour Market. *Economics of Education Review*, 19, 179-198.
- 50) Gorman, E. H. & J. A. Kmec.(2009). Hierarchical Rank and Women's Organizational Mobility: Glass Ceilings in Corporate Law Firms. *American Journal of Sociology*, 114(5), 1428-1474.
- 51) Hackman, J. R. & Oldham, G. R.(1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*. 60, 159-170.
- 52) Hackman, J. R. & Oldham, G. R.(1976). Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*. 16, 250-279
- 53) Hartog, Joop.(2000). Over-education and Earnings: Where are we, Where should We Go?. *Economics of Education Review* 19(2000): 131-147.
- 54) Heilman, M. E.(2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657-674.
- 55) Hoppock, R.(1935). *Job satisfaction*, New York: Harper and Brother.

- 56) Johnson, A. A.(1995). The Business Case for Work-Family Program. *Journal of Accountancy*, 180, 53-62.
- 57) Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach, *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.
- 58) Kossek, E. E., & V. Nichol.(1992). The Effects of On-site Child Care on Employee Care on Employee Attitudes and Performance. *Personnel Psychology*, 45(3), 485-509.
- 59) Konrad, A. M, & Pfeffer, J.(1991). Understanding the Hiring of Women and Minorities in Educational Institutions, *Sociology of Education*, 64(3), 141-157.
- 60) Levanon, J. Y., England, P. & P. Alison (2009). Occupational Feminization and Pay: Assessing causal Dynamics using 1950 ~ 2000 U.S. Census Data. *Social forces*, 88, 865-981.
- 61) Locke, E. A.(1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette(ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- 62) McCormick, E. J. & J. Tiffin(1974). *Industrial Psychology*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- 63) Miskel, C. G.(1977). Bureaucratic Structure, Organizational Processes & Three Dimensions of Effectiveness, Paper presented at the Annual Meeting of area at New York.
- 64) Nieva, V. G, & Gutek, B. A.(1980). *Women and Work : A Psychological Perspective*, New York : Praeger.
- 65) Peterson, T., & Saporta I.(2004). The opportunity structure for discrimination, *American Journal of Sociology*, 109(4), 852-901.
- 66) Pincus, J. D., & Rayfield, R. E.(1989). Organizational communication and job satisfaction: A meta research perspective. *Communication Science*, 25(2), 1-12.
- 67) Porter, L. W., R. M. Steers, R. T. Mowday & P. Boulian,(1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- 68) Porter, L.W.,& Lawler,E.E.(1968). Managerial attitudes and performance, R.D. Irwin (Homewood, III).
- 69) Price, J. L., & Mueller, C. W.(1990). Wilford Hall Medical Center retention survey. TX: Lackland Air Force Base
- 70) Reskin BF, & Bielby DD.(2005). A sociological perspective on gender and career outcomes, *Journal of Economic Perspectives*, 2005(19), 71-86.
- 71) Reskin, Barbara F., Debra B. McBrier, & Julie A. Kmec.(1999). The Determinants and Consequences of Workplace Sex and Race Composition, *Annual Review Sociology*, 25, 335-361
- 72) Reskin, B., & Padavic, I.(1994). *Women and men at work*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- 73) Sackett, P. R., DuBois, C. L. & Noe, A. W.(1991). Tokenism in performance evaluation: The effects of work group representation on male-female and White-Black differences in performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 263-267.
- 74) Schneider, B., Goldstein, J. R., & Smith, D. B.(1995). The ASA framework: An update. *Personnel Psychology*, 48(4), 747-773.
- 75) Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L.(1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Skokie, IL: Rand-McNally.

- 76) Spreitzer, G. & C. Porath(2012). Creating sustainable performance. *Harvard Business Review*, 90(1), 92-99.
- 77) Steers, R. M. & Porter, L. W.(1975). *Motivation & Work Behavior*, New York, : McGraw-Hill Book Co.
- 78) Stier, H. & Yaish, M.(2008). The determinants of women's employment dynamics: The case of Israeli women. *European Sociological Review*, 24(3), 363-377.
- 79) Stier, H. & Yaish, M.(2014). Occupational segregation and gender inequality in job quality: a multi-level approach. *Work, Employment and Society*, 28(2), 225-246.
- 80) Tomaskovic-Devey, D.(1993). *Gender and Racial Inequality at Work: The Sources and Consequences of Job Segregation*, Cornell University Press, ILR Press.
- 81) Tomaskovic-Devey, D.(2014), *The Relational Generation of Workplace Inequalities*, *Social Currents*, 11(1), 51-73.
- 82) Weiss, H. M. (2002). Introductory comments: Antecedents of emotional experiences at work. *Motivation and Emotion*, 26(1), 1-2.
- 83) Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H. & C. Zhang (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 621-644.

- 투 고 일 : 2019년 06월 15일
- 심 사 일 : 2019년 07월 08일
- 게재 확정일 : 2019년 08월 09일