

기혼직장인의 가족친화적 조직문화가 가족건강성에 미치는 영향: 일과 삶의 균형의 매개효과를 중심으로

Effects of Married Employees' Family-Friendly Culture on Family Strength:
A Focus on the Mediating Effect of Work-Life Balance

중앙승가대학교 사회복지학과
강 사 김 정 희

Dep. of Social Welfare, Joong-Ang Sangha University
Instructor Kim, Jung-Hee

〈 목 차 〉

I. 서론	IV. 연구결과 및 해석
II. 이론적 배경	V. 결론 및 제언
III. 연구방법	참고문헌

〈 초 록 〉

본 연구는 기혼직장인의 가족친화적 조직문화가 가족건강성과 어떤 관계가 있는지 탐색하고, 그 관계에서 일과 삶의 균형의 매개효과를 분석하고자 하였다. 조사대상자는 20~60대 기혼직장인 213명 이었다. 통계분석은 SPSS 18.0을 사용하여 기술통계, 차이검증, 회귀분석과 매개효과는 Baron & Kenny(1986)의 분석방법을 사용하였다. 분석방법에 따른 결과는 다음과 같다. 첫째, 기혼직장인의 일반적특성과 가족건강성과의 차이를 분석하였다. 일반적 특성 중 연령대가 60대, 40~50대, 20~30대 순으로, 교육수준이 고졸이하보다 대졸과 대학원졸 이상인 경우, 조력자가 없는 경우보다 있는 경우, 가구소득이 400만원 이하보다 601만원 이상인 경우, 직급이 실무자보다 중간관리 이상인 경우 가족건강성이 더 높았다. 둘째, 가족건강성에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 위계적회귀분석을 실시한 결과 연령이 낮을수록, 가족친화적 조직문화와 일과 삶의 균형 수준이 높을수록 기혼직장인들의 가족건강성 수준이 높았다. 셋째, Baron & Kenny(1986)의 매개효과 분석결과 가족친화적 조직문화와 가족건강성과의 관계에서 일과 삶의 균형은 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다. 따라서 기혼직장인의 가족건강성 향상을 위한 대안으로 가족친화적 조직문화와 일과 삶의 균형이 중요한 요인임을 검증하였다.

주제어: 가족건강성, 가족친화적 조직문화, 일과 삶의 균형, 기혼직장인

〈 Abstract 〉

This study explored how the family-friendly culture of married employees is related to family strength and verified the mediating effects of work-life balance in such a relationship. The study included 213 married employees aged from their 20s to their 60s. Statistical analysis was performed using SPSS 18.0, and the Baron and Kenny (1986) method was used to perform descriptive statistics, difference verification, regression analysis, and mediation analysis. The results of the analysis were as follows. First, the differences between the general characteristics of married employees and family strength were analyzed. Among the general characteristics, married employees in their 60s were found to have a higher level of family strength compared with other married employees in their 40s-50s and 20s-30s. Furthermore, married employees with higher education (higher than college or graduate school education), with supporters, with a household income of more than 6,01 million KRW, and with positions higher than middle management were found to have higher levels of family strength compared with their counterparts in each case. Second, hierarchical regression was performed to analyze the factors affecting family

strength; the younger the age, the higher the level of family-friendly culture and work-life balance, and the higher the level of family strength of married employees. Third, according to Baron and Kenny's(1986) mediation analysis, the balance between work and life had a partial mediating effect on the relationship between a family-friendly culture and family strength. Therefore, a family-friendly culture and work-life balance were verified to be important factors that can serve as alternatives for improving the family strength of married employees.

Key Words: Family Strength, Family-Friendly Culture, Work-Life Balance, Married Employee

I. 서론

개인은 사회조직의 구성원인 동시에 가족의 구성원이기도 하다. 개인 각자는 사회구성원으로서 조직의 직책에 맞는 기능을 수행해야 하고 가족 구성원으로서도 가족의 안녕을 위해 본연의 의무를 다해야 하는 1인 다 역할을 감당해야 한다. 하지만 개인 스스로의 독자적인 생활양식으로 사회조직과 가족 모두에게 만족할 만한 결과를 내는 것은 결코 쉽지 않은 일이다. 건강한 가족은 가족구성원 간 상호작용을 중심으로 종교와 도덕적 가치, 신뢰, 가족의 전통, 공유하는 믿음, 사람을 좋아하는 특성을 지닌다(Otto, 1962). 가족건강성은 가족 구성원 간 상호작용의 질이 심리적 안녕에 기여하는 것으로 보고 응집성, 융통성, 의사소통 등 내적인 특징을 유지하게 된다(Olson & Defrain, 2003). 아울러 가족 이외의 환경에 잘 적응하고, 위기에 처한 가족 구성원이 문제에 잘 대처할 수 있도록 돕고, 자녀들의 행복과 성공을 위해 부모가 밑거름이 되어주기도 한다(정현숙, 2001). 반면, 가족건강성이 낮은 경우 가족과 구성원 각자에게 부정적 결과를 초래할 뿐만 아니라 더 나아가 사회의 건강성을 악화시키는 상황을 초래하게 된다(전서영·박정윤·김양희, 2008).

직장과 가정 사이에서 일어나는 갈등이나 문제들은 자녀양육을 비롯한 가족생활 전반의 상황을 고려하지 않은 조직의 환경과 가족의 낮은 정서적 유대감, 더불어 적절히 기능하지 못하는 가족 간의 불균형으로부터 발생되었다고 볼 수 있다. 우리사회는 아직도 기혼 취업여성들에게 자녀의 양육 및 교육, 부모부양 등의 역할을 기대함으로써 그들의 취업을 단절시키거나 이직을 고려하도록 하는 경향을 적지 않게 볼 수 있다(정은주, 2012). 이러한 불균형의 문제점을 극복하여 직장과 가정 사이의 조화를 이루기 위해서는 기혼 여성은 물론 기혼남성을 비롯한 조직 및 사회 전반의 변화가 필요할 것으로 보인다. 조직의 입장에서 구성원에게 양질의 근로환경을 제공하는 것은 인적자원 관리 차원에서도 매우 중요하다고 볼 수 있다(Anker et al, 2008). 조직의 인적자원이 원활하지 못하다는 것은 우수인력을 확보하지 못했다는 것이고 결과적으로 양질의 상품 및 서비스를 생산해 낼 수 없다는 결론이 내려지게 된다. 다행스럽게도 현대를 살아가는 남성들은 직장과 가정 모두를 중요하

게 생각하고 두 가지 영역의 균형을 위해 노력한다. 이러한 가치관의 변화는 남성에게 가정 또한 삶의 중요한 영역임을 인식하게 하고, 이로 인해 일과 가정의 문제는 남녀 모두에게 중요한 삶의 이슈가 되었다고 볼 수 있다(원숙연·박지원, 2009). 따라서 가정과 사회가 조화를 이루기 위해서는 조직 자체적으로 생애주기에 부합할 수 있는 가족친화적인 조직 문화를 만들어 직장인들이 일과 삶의 균형을 이루어야 할 것이며 이는 결과적으로 건강한 사회를 이루는데 이바지 하게 될 것이다.

가족건강성에 대한 연구는 1960년대 미국에서부터 시작되었으나 본격적인 연구가 진행된 것은 이혼율의 증가와 가족해체 현상이 심각해진 1970년대 부터이다. 과거의 연구가 병리적이고 부정적인 측면에 초점이 맞추어져 있었다면, 최근의 가족건강성은 어려운 상황 속에서도 가족은 힘과 능력을 가진 긍정적 차원에 초점을 두어 강점과 잠재력을 가졌다고 보는 견해이다(곽인순, 2013). 우리나라의 가족건강성에 관한 연구는 1990년대 중반을 기점으로 하여 최근까지도 다양한 분야에서 주목하고 있다. 유아(주인경·이성희, 2019; 권연희, 2015; 김성숙, 2019), 아동·청소년(임인자·황인옥, 2019; 성미화·김장희, 2018; 김현주·이혜경, 2011), 대학생(고경자·정혜정, 2016; 박수선, 2010; 서하진·김정옥, 2009), 노인(곽인순, 2013), 교사(최정혜, 2006; 정혜영·오윤자, 2005), 병사(김정희, 2018; 강부자·최연실, 2017), 사회복지시설 종사자(박현정, 2016) 등 다양한 대상이 다학제적 차원에서 꾸준히 연구되었다. 정리해보면 가족건강성은 유아·청소년, 대학생, 병사들의 경우 행복감, 탄력성, 적응과 관련한 변인들이 다수였고, 교사 및 사회복지시설 종사자와 같이 가정과 직장을 병행해야 하는 직장인들의 경우 가족스트레스, 일 가정 갈등, 직무만족과의 영향력에 대해 연구되었다.

국내외에서 가족건강성 향상에 영향을 미치는 다양한 요인들을 확인할 수 있었는데 본연구의 주제와 맥을 같이 하고자 개인요인, 가족요인, 직업요인으로 구분하여 살펴보고자 한다. 개인요인에 따라서는 성별이 남자인 경우(송인숙·홍달아기·박현성, 2013), 연령이 낮을수록(류현지, 2017; 이재범, 2014), 교육수준이 높을수록(전서영 외, 2008; 박수선, 2010; 최정혜, 2011; 안용주, 2017; 류현지, 2017) 가족건강성이 높았다. 가족요인은 자녀가 있는 경우(전서영, 2007) 가족건강성이 높았는

데 상반된 결과로 어은주와 유영주(1995)의 연구에서는 자녀가 없는 경우 가족건강성이 더 높은 것으로 나타났다. 또한 자녀의 양육을 도와줄 사람과 가사 도우미가 있는 경우(전서영, 2007), 가족원의 돌봄이 부부 공동형일 경우(류현지, 2017) 가족건강성이 높았다. 결혼기간의 경우 결혼지속 기간과 가족건강성은 유의미한 상관이 있는 것으로 나타났고(박현정, 2016), 연령을 좀 더 세분화한 박선민(2011)의 연구에서는 5년 이하보다 11년 이상인 경우 가족건강성이 더 높았다. 유사한 결과로 이소영(2010)의 연구에서는 결혼 4~6년차 기혼 남녀의 가족건강성은 다른 기간보다 더 낮은 것으로 나타났다. 다수의 연구에서 경제적수준이 높을수록 가족건강성이 높은 것으로 나타났으나(송인숙 외, 2013; 박수선, 2010; 김명자, 2004; 강희경, 2005; 신명주, 2015; 최정혜, 2011), 경제적 수준이 너무 높을 경우에는 가족건강성이 오히려 낮아진다는 결과도 있었다(Byles et al., 1988). 기혼부부의 결혼만족도가 높은 경우(최정혜, 2011), 미혼남녀가 결혼의향이 있는 경우(원아름·박정윤, 2016) 가족건강성이 높았다. 또한 가족형태가 핵가족, 확대가족, 조손가족, 한부모, 별거가족 순으로, 결혼상태가 이혼과 사별보다 기혼인 경우(김중윤, 2014), 부부의 결혼상태가 동거, 이혼, 기타, 사별, 별거(송인숙 외, 2013) 순으로 가족건강성이 높은 것으로 나타났다. 직업요인은 직업이 있는 경우(박선민, 2011), 직무만족이 높을수록(이재범, 2014), 직업의 유형이 상용근로자, 자영업자, 임시임용근로자 순으로 가족건강성이 높았고(류현지, 2017), 박현정(2016)의 연구에서는 경력기간과 가족건강성은 유의미한 정적상관이 있는 것으로 나타났다. 고용형태, 근무형태, 직급, 근무시간 등 다양한 변수들이 직업요인의 연구모형에 포함되어 있었으나 유의미하지 않은 경우가 대부분 이었다.

위와 같이 가족건강성에 영향을 미치는 요인은 성별, 연령, 교육수준과 같은 개인요인을 비롯해, 자녀의 유무, 조력자의 유무, 결혼기간, 경제수준, 가족형태와 같은 가족요인, 직업유무, 경력기간, 직무만족, 직업유형과 같은 직업요인 등 다양한 요소들이 복합적으로 작용하고 있음을 확인할 수 있었다. 가족을 고려한 가족친화적 조직문화는 기혼직장인들에게 일과 가정의 역할 요구를 지원할 수 있도록 하여 갈등을 감소시키고, 갈등의 감소는 개개인의 일과 삶에 균형을 이루어 개인의 가정뿐 아니라 직무열의를 향상시키는데도 중요한 이슈가 될 것이라 본다(송유미·이선자·이제상, 2013).

노동시장과 가족체계의 변화로 짐작해 볼 때 이제 우리사회에서는 직장과 가족 간의 균형에 대한 요구가 점점 더 강화될 것으로 보인다(정영금, 2004). 즉, 직장인들은 직장에서의 직책에 따른 책무성과 가정에서는 배우자, 부모, 자녀로서의 역할을 병행함에 있어 다양한 갈등을 피할 수 없을 것이다. 조직 역시 인적자원 관리 차원에서 직장과 가정 사이에서 일어나는 갈등으로 인해 발생하는 부정적 영향을 고려할 때 두 체계에서의 갈등을 완화시킬 수 있는 대안을 마련해야 할 것이

다. 건강한 개인과 사회의 근본이 되는 가족건강성을 중심으로 개인의 환경이 되는 가족친화적 조직문화와 개인 단위의 일과 삶의 균형의 관계가 어떻게 관련되어있는지 분석해 보고자 한다.

따라서 본 연구는 가족자원의 핵심이라 할 수 있는 가족건강성을 중심으로 가족친화적 조직문화와 일과 삶의 균형의 관계를 탐색하고 그에 따른 결과를 바탕으로 기혼직장인의 건강한 가족생활을 위한 방안을 마련하는데 목적을 둔다. 연구에 따른 결과는 조직의 가족친화적인 문화와 기혼직장인들이 조화로운 일과 삶의 균형을 이루고 더 나아가 그들의 삶의 질을 높이는 방안을 모색하는 기초자료로 활용될 것이다. 연구목적 을 달성하기 위한 연구문제는 다음과 같다.

- 【연구문제 1】 기혼직장인의 인가사회학적 특성에 따른 가족건강성의 차이는 어떠한가?
- 【연구문제 2】 기혼직장인의 가족건강성에 영향을 미치는 요인들은 무엇인가?
- 【연구문제 3】 기혼직장인의 일과 삶의 균형은 가족친화적 조직문화와 가족건강성 사이를 매개하는가?

II. 이론적 배경

1. 가족친화적 조직문화와 가족건강성의 관계

가족친화에 대한 정의는 다양한 단체와 학자에 의해 정의되었다. OECD(2002)는 가족친화제도에 대해 가족자원과 아동발달에 적합한 환경을 조성하게 함으로써 근로자의 일과 가족생활의 조화를 촉진하고, 자녀가 있는 근로자가 일과 양육에 대한 선택의 폭을 넓혀주면서 양성평등한 공용의 기회를 촉진하는 것이라고 정의하였다. 우리나라도 가족친화 사회환경의 조성을 촉진함으로써 국민의 삶의 질 향상과 국가사회 발전에 이바지함을 목적으로 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」이 2007년 제정되었다. 약칭 가족친화법 제4장에는 기업 등에 대해 가족친화 인증을 하고 있는데 여성가족부장관은 가족친화 사회환경의 조성을 촉진하기 위해 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업 또는 공공기관에 가족친화인증 을 할 수 있다고 명시하였다. 2020년 12월을 기준으로 대기업 456개사, 중소기업 2,839개사, 공공기관 1,045개사로 총 4,340개의 기업 및 기관이 가족친화인증 기관으로 선정되었다(가족친화지원사업 누리집, 2021).

정영금(2004)은 가족을 우선하는 정책으로 남녀 모두를 동시에 배려하고, 기업주에게도 도움이 되며, 직장과 가정의 양립을 지원하기 위한 것으로 가족친화제도를 정의하였다. 즉, 가족복지의 국가책임도가 상대적으로 낮다고 볼 수 있는 자본주의 국가는 국가와 기업이 노동자로 하여금 직장 가정생활

이 조화를 이룰 수 있도록 지원함으로써 가족문제를 해결하고, 기업에도 이득이 되어 결과적으로 경제 발전과 우리사회 전반에 이득이 된다는 견해이다. 조직문화는 직장과 가정에서와 같은 조직에서의 우선순위를 정하는 규칙과 방법을 조합하는 체계이다(Clark, 2000). 이는 조직의 구성원 관점으로 만들어진 믿음과 가치에 근본을 둔 조직에서의 문화를 의미하는 것이다(Denison, 1996). 따라서 조직문화는 조직구성원들이 서로 공유한 지식, 신념, 습관 등이 각자의 신념, 가족생활, 행동 등에 영향을 미친다고 볼 수 있다.

가족친화적 조직문화에 대한 개념은 가정과 직장 사이의 불균형 문제가 발생하면서 이러한 결과가 조직의 환경에 영향을 미치게 되어 등장하게 되었다(이요행·방묘진·오세진, 2005). 직장 구성원들의 가정과 직장 사이의 조화를 이루기 위한 적극적 지원과 배려하는 분위기는 가족친화적 조직문화 조성에 필수요인이라 할 수 있다. 이는 곧 구성원들이 일과 삶의 균형을 이루는데 실질적인 도움을 줄 수 있을 것이다. 일반적으로 가족친화적 조직문화는 종사자의 직장과 가정생활의 균형을 위한 지원과 이에 대한 가치를 공유하고자 하는 믿음이고, 더 나아가 이를 인식하고 행동하는 총괄적 방법이라고 볼 수 있다(Thompson, Beauvais & Lyness, 1999). 김미숙(2012)은 직장과 가정 양자 간의 영역 중 한 쪽에만 충실하면 상대영역의 역할은 소홀하게 되므로 역할 간 갈등 해소와 두 영역 간 균형을 이룬 삶이 되도록 하는 직장 차원에서의 지원을 가족친화적 조직문화라고 정의하였다. Thomas & Ganster(1995)는 직장과 가정 사이의 균형을 유지하기 위해 직장에서의 가족친화적 제도를 자유롭게 활용할 수 있는 분위기를 조성하고 부하직원의 상황을 이해해주는 상사의 역할을 강조하기도 하였다.

본 연구의 종속변수인 가족건강성 척도(유영주 외, 2013)를 적용하여 진행된 최근의 연구는 대학생의 진로(신윤정·전주담, 2017), 미혼남녀의 결혼의향(원아름·박정윤, 2016), 결혼관 및 자녀관유형(최연주·안정신, 2020), 유아기자녀 어머니의 지지적 양육행동(이현경, 2018), 장애자녀 양육자의 삶의만족도(조영암, 2019), 장애수용(라연희, 2020) 등 주로 심리적변인과의 영향력에 대해 연구되어왔다. 또한 독립변수인 가족친화적 조직문화 척도(방묘진, 2005)를 적용하여 진행된 연구는 사회복지기관 종사자의 일과 삶의 균형 및 직장 가정 갈등(권수정, 2020; 박은혜·강현아, 2020; 방묘진, 2005), 임신기 아버지의 일 가정 갈등 및 행복감에 관한 연구(강수경·정미라·김해미, 2018) 등으로 주로 가정과 직장 사이에서의 불균형에 관한 연구들이었다. 아울러 가족친화적 조직문화에 영향을 미치는 인구사회학적 요인을 개인요인, 가족요인, 직업요인으로 분류하여 살펴보고자 한다. 개인요인은 결혼상태가 미혼인 경우보다 기혼인 경우(권수정, 2020), 성별이 남성인 경우(박은혜·강현아, 2020; 방묘진, 2005), 연령이 30세 이상~50세 미만보다 30세 미만인 경우, 학력수준이 낮을수록(양

명천, 2019) 가족친화적 조직문화와 유의미한 영향관계가 나타났다. 가족요인은 배우자의 직업이 없는 경우(조희정·안지영, 2014), 직업요인은 직위가 높을수록(양명천, 2019), 직장상사의 지지가 높은 경우 유의미한 영향관계가 나타났다. 가족친화 혹은 조직문화와 같이 심리 외적인 문화와 관련한 연구 및 가족건강성과의 관계를 보고자 했던 연구는 매우 제한적이었다. 따라서 가족친화적 조직문화와 가족건강성과 관련성이 높은 변수들에 관한 선행연구를 기술하고자 한다. 가족친화적 기업문화와 가족건강성을 연구한 양미선(2013)은 어린이집에 다니고 있는 만 5세 이하의 자녀가 있는 직장에 다니는 어머니를 대상으로 연구하였다. 결과에 의하면 가족친화적 기업문화의 하위요인인 불이익에 대한 우려 수준이 낮을수록, 관리적 지원과 직장기업문화 수준이 높을수록 가족건강성이 높았다. 하지만 하위요인 중 근무시간에 대한 기대와 가족건강성과는 유의미한 영향력이 나타나지 않았다. 신혜림(2013)은 배우자와 자녀가 있는 사무직 종사자 성인남녀를 대상으로 가족친화적 조직문화와 가족여가활동 참여시간에 대해 남녀를 비교분석하였다. 여성의 경우 가족친화적 조직문화는 가족여가활동 참여 시간에 유의미한 영향을 보인 반면 남성은 유의미한 영향력이 나타나지 않았다. 즉, 여성 종사자는 직장이 가족을 지지하는 분위기 일수록, 상사 및 동료의 지지가 있을수록 가족과 함께 여가활동에 참여 할 수 있는 시간이 증가하는 것으로 볼 수 있다. 신혜림(2013)과 유사한 결과로 가족친화적 조직문화와 가정생활만족을 연구한 이요행 외(2005)의 연구에서도 기혼남녀 근로자들 중 맞벌이 여성의 가족친화적 조직문화는 가정생활만족과 유의미한 영향력이 있는 것으로 나타났다. 하지만 맞벌이 남성, 외벌이 남성과 여성의 경우 유의미한 영향력이 나타나지 않았다.

결과적으로 직장에서의 가족친화적인 조직의 문화들은 가족관련 변인과 관련하여 양자 간의 유의미한 영향력이 있음을 확인할 수 있었다. 하지만 가족친화적 조직문화와 가족건강성과의 관계를 살펴본 연구는 다소 제한적이었다. 따라서 본 연구에서는 기혼직장인의 가족건강성 향상을 위한 핵심요인으로 가족친화적 조직문화의 영향력에 대해 분석하고자 한다.

2. 일과 삶의 균형과 가족건강성의 관계

일과 일상생활 간의 적절한 균형을 찾고자 하는 것은 모든 근로자의 직면 과제이며 이는 특히 가족에게 많은 영향을 끼치게 된다. 경제협력개발기구(OECD)에서는 매년 더 나은 삶의 지수 BLI(Better Life Index)¹⁾ 수준을 발표하는데 2021년 3월 현재 일과 삶의 균형은 40개국 중 미국 30위, 일본 36위, 우리

1) OECD Better Life Index : Housing, Income, Jobs, Community, Education, Environment, Civic Engagement, Health, Life Satisfaction, Safety, Work-Life Balance

나라는 37위로 매우 낮은 수준이다. 일과 가정을 주제로 한 연구가 시작된 것은 여성의 사회진출이 증가하기 시작한 1970년대 산업화 이후부터였고, 일과 삶의 균형에 대한 개념이 등장한 것은 1990년대이다(Lewis, 2003).

균형(均衡)은 어느 한쪽으로 기울거나 치우치지 않고 고른 상태를 의미하는 사전적 의미가 있는데(표준국어대사전, 2021), 일과 삶의 균형에 대한 정의는 균형을 어떻게 보는지에 대한 입장에 따라 다르다. 즉, 자원이나 시간, 에너지 등을 동등하게 배분하는 것은 양적균형 관점이고, 개인 각자가 사고하는 영역별 가중치, 가치 그리고 개인의 지각을 강조하는 것은 질적균형 관점이라 볼 수 있다(임정훈, 2019). 이에 대해 Greenhaus, Collins & Shaw(2003)는 일과 삶 두 영역에 동일한 양의 시간과 심리적 관여, 만족감을 경험하는 것이 일과 삶의 양적균형이라 보았다. Guest(2002)는 에너지와 시간의 적절한 분배를 통해 마음과 신체의 평정상태를 유지하면서 삶의 영역에 대한 압력을 적절하게 대처해 나갈 수 있는 개인적 통제감 및 능력을 확보하는 것을 질적균형이라 정의했다. 또한 두 가지를 혼합하여 정의를 내린 국내의 연구자도 있었다. 김정운 외(2005)는 일 그리고 일 이외의 영역에 포함되는 가족, 여가 혹은 자신의 성장 및 자기개발을 위해 시간과 심리·신체적인 에너지를 적절히 배분함으로써, 자신의 삶을 스스로 조절하고, 이러한 과정을 통해 삶에 만족을 느끼는 상태를 일과 삶의 균형이라고 정의하였다.

본 연구의 두 번째 독립변수인 일과 삶의 균형 척도(김정운 외, 2005)와 관련하여 진행된 연구는 직장인의 가족친화적 조직문화와 소진(박은혜·강현아, 2020), 조직문화(최환규·김성희, 2018), 직무몰입과 조직몰입(손미혜·신희철, 2018), 직무인식(오세숙·김종순·신종화, 2016)과 같은 조직관련 변인과 사회적지지(박정열·손영미·신규리, 2016), 삶의 만족(오세숙·김종순·김혜선, 2016)과 같은 심리적 변인이었다. 아울러 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인구사회학적 요인을 개인요인, 가족요인, 직업요인으로 분류하여 살펴보면 다음과 같다. 개인요인중 성별은 남성인 경우(박은혜·강현아, 2020; 김성희·최환규, 2018)와 여성인 경우(손영미·김정운·박정열, 2011)로 서로 상반된 결과들이 나왔다. 결혼상태는 기혼보다 미혼인 경우(손영미 외, 2011; 윤병훈·최응렬, 2014), 연령은 20대와 50대보다 30대와 40대인 경우(오세숙 외, 2016), 40대보다 20대인 경우(손영미 외, 2011), 30대 50대 40대 순으로(윤병훈·최응렬, 2014) 일과 삶의 균형 수준이 더 높았다. 가족요인은 미취학 자녀가 없는 경우, 가사분담 만족도가 높은 경우(박정열 외, 2016), 저녁식사 횟수가 많을수록(김성희·최환규, 2018) 일과 삶의 균형 수준이 높았다. 직업요인은 경찰공무원의 근무형태가 비교대인 경우보다 교대인 경우(윤병훈·최응렬, 2014), 중앙공무원의 직급이 8~9급보다 4~7급인 경우(손영미 외, 2011), 경력이 5년 이상 10년 미만보다 5년 미만인 경우(이소담·이승연, 2017), 주 평균 근무시간이 40시

간 미만보다 40시간 이상인 경우(오세숙 외, 2016) 일과 삶의 균형이 높았다. 일과 삶의 균형과 가족건강성과의 관계를 알아보고자 했던 연구들은 다소 제한적이었다. 따라서 일과 삶의 균형 및 가족건강성과 관련성이 높은 개념들에 대한 선행연구들을 제시하고자 한다. 김의종(2019)은 일과 삶의 균형과 가족영역에 해당하는 가족관계, 가정소진의 영향관계에 대해 연구하였다. 가족관계 하위요인은 정서적 친밀과 수용존중이고, 가정소진은 가정에서의 정서적 소진, 가정 일에 대한 냉소, 가정에서의 효능감 감소로 구분된다. 결과에 의하면 일과 삶의 균형은 가족관계를 긍정적으로 향상시킨 반면, 가정소진은 감소시키는 것으로 나타났다. 즉, 일과 삶이 균형을 이룰 때 가족구성원들은 긍정적인 상호적 인간관계를 이루는 정도가 향상되고, 가정의 역할요구를 수행하면서 역할 과부하로 인한 불안, 우울, 긴장상태 등의 육체적·정신적 스트레스는 감소된다는 의미로 해석할 수 있다. 류현지(2017)는 맞벌이 기혼남녀를 대상으로 일로 인한 가정갈등 정도와 가족건강성에 대해 연구하였다. 가정갈등 정도는 직장일로 인해 가족의 약속 불이행, 행사 불참, 일을 집에 가져감, 가족과 함께 하는 시간 부족, 가족에게 무관심을 의미하는 것으로 일과 삶의 균형과 상반된 개념이라 볼 수 있다. 결과에 의하면 여성이 일로 인한 가정갈등 정도가 낮은 수준이 그렇지 않은 경우보다 가족건강성이 높았지만 남성의 경우 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 전서영 외(2008)는 기혼여성이 가족으로 인해 직장일을 함에 있어 갈등을 일으키는 가족→일 갈등과 가족건강성에 대해 연구하였다. 연구결과 가족→일 갈등정도가 낮은 경우가 높은 집단보다 가족건강성 수준이 높은 것으로 나타났다. 이와 유사한 결과로 이요행 외(2005)는 직장가정 갈등과 가족생활과의 관계에 대해 연구하였다. 직장가정 갈등은 양쪽의 생활영역에서 발생하는 역할 기대를 서로 양립하기 어려울 때 일어나는 역할 간 갈등의 형태(Greenhaus & Beutell, 1985)로 일과 삶의 균형을 부적으로 설명하는 변수라고 볼 수 있다. 결과에 의하면 기혼 직장인 남녀의 직장가정 갈등 수준이 높을수록 가정생활만족 수준이 낮은 것으로 나타났다. 또한 손영미와 박정열(2015)은 한국, 일본, 영국의 기혼여성 근로자를 대상으로 가족변인에 해당하는 가사분담이 일과 삶의 균형과 어떠한 관계가 있는지를 연구하였는데, 가사분담은 세 국가 모두에서 일과 삶의 균형에 긍정적인 영향이 있는 것으로 나타났다. 즉, 남편이 가정에서 집안일과 육아, 간호 등을 함께 하는 정도의 수준이 높을수록 기혼여성들은 일과 삶의 균형을 잘 이루어 두 변수가 긍정적인 영향력이 있는 것으로 나타났다.

이상의 선행연구들을 정리하면 일과 삶의 균형은 가족의 건강성 변수와 대부분 유의미한 영향력이 있음이 밝혀졌다. 따라서 본 연구는 기혼직장인의 가족건강성 향상에 일과 삶이 균형이 어떠한 작용을 하는지 분석해 보고자한다.

3. 가족친화적 조직문화와 가족건강성 관계에서 일과 삶의 균형의 매개효과

가족친화적 조직문화와 가족건강성의 관계에서 일과 삶의 균형에 대한 매개효과를 알아보고자 한 선행연구를 찾아보기란 어려웠다. 따라서 조직문화 및 가족건강성과의 관계에서 일과 삶의 균형이 어떠한 의미가 있는지 유사한 변수들을 중심으로 선행연구를 기술해 보고자 한다.

이요행 외(2005)는 가족친화적 조직문화와 가정만족과의 관계에서 직장-가정 갈등의 효과에 대해 연구하였다. 결과에 의하면 대상자들의 가족친화적 조직문화는 성별과 맞벌이 여부에 따라 다른 결과가 나타났다. 맞벌이 여성의 경우 가족친화적 조직문화와 가정생활 만족 관계에서 직장-가정 갈등은 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다. 즉, 가족친화적 조직문화는 맞벌이 여성 직장인들의 가정생활을 만족시키는데 효과가 있을 뿐만 아니라 직장-갈등의 수준을 낮추면서 가정생활만족도 향상시키기도 하였다. 한편 맞벌이 남성의 경우 가족친화적 조직문화와 가정생활 만족 사이에서 직장-가정 갈등은 완전매개효과가 있는 것으로 나타났다. 즉, 가족친화적 조직문화는 맞벌이 남성 직장인들의 직장-가정 갈등을 감소시키고 이러한 갈등이 줄어들면 가정생활에 만족한다는 의미로 해석할 수 있다. 하지만 외벌이 직장인들의 매개효과는 유의미하지 않았다. 김의중(2019)은 직장인을 대상으로 조직의 분리지원과 가정영역(가족관계, 가정소진)의 관계에서 일과 삶의 균형(일·가정 균형, 일·성장 균형, 일·여가 균형)의 영향력에 대해 연구하였다. 결과에 따르면 분리지원은 가정영역의 가족관계, 가정소진과의 관계에서 일과 삶의 균형의 일·가정 균형이 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 즉, 특정한 수준의 통합이나 분리가 가능하도록 조직의 차원에서 지원하는 자원 및 환경(Kreiner, 2006)의 수준은 일과 가정 간의 균형 정도를 반영하고, 이러한 균형은 가족 구성원들의 의사소통, 정서적 유대감, 친밀감 등이 향상된다는 것이다. 또한 가정에서의 역할 과부하로 인해 발생하는 육체·정신적 스트레스 등이 결과적으로 감소하게 됨을 의미한다. 따라서 기혼직장인들이 직장에서의 가족친화적 조직문화와 가정에서의 가족건강성과의 관계에서 일과 삶의 균형은 매개적인 효과가 있을 것으로 사료된다.

III. 연구방법

1. 조사대상 및 자료수집

기혼직장인의 가족친화적 조직문화가 가족건강성에 미치는 영향관계에서 일과 삶의 균형이 매개효과가 있는지에 대한 연

구를 위해 자기보고식 설문조사 방법으로 자료를 수집하였다. 자료조사 기간은 2020년 2월 29일부터 4월 23일이었다. 연구 대상은 서울, 경기, 대전, 강원도의 공무원, 대기업, 중소기업 등에 근무하고 있는 직장인이다. 조사대상자 선정은 연구자의 지인을 통한 편의표집방법을 통해 이루어졌다. 설문조사에 앞서 조사대상자들에게 본 연구의 취지 및 목적, 연구윤리에 따른 비밀보장을 설명하였다. 단체 설문 조사 시 단체장을 통해 설문문의 내용을 설명하였으며 이에 동의한 조사대상자만 조사에 참여할 수 있도록 당부 하였다. 설문지는 오프라인과 온라인을 통해 총 261부의 설문지를 회수하였다. 이 중 불성실한 응답 및 누락으로 인해 48부의 설문지를 제외하고 총 213부만 최종 분석에 사용하였다.

2. 측정도구

1) 종속변수

(1) 가족건강성

가족건강성이란 유영주 외(2013)의 정서적인 유대감을 적정한 수준으로 유지하는 가족이며 가족 간 관계가 기능적이기 때문에 개개인이 행복함을 느끼고 가족 체계로서 생활주기 및 상태 등에 알맞은 적절한 기능을 수행하는 것으로 정의하고자 한다. 조사대상자의 가족건강성 측정을 위한 도구로 유영주 외(2013)에 의해 개발된 한국형 가족건강성 척도II(KFSS-II)를 사용하였다. 설문지는 5점 리커트 척도(‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘별로 그렇지 않다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘대체로 그렇다’ 4점, ‘매우 그렇다’ 5점)로 총 22문항이며 점수가 높을수록 가족건강성 수준이 높다는 것을 의미한다. 가족건강성 하위 요인은 가족탄력성(7문항), 상호 존중과 수용(5문항), 질적 유대감(4문항), 경제적 안정과 협력(3문항), 가족문화와 사회참여(3문항)로 구성되었다. 원척도의 신뢰도는 Cronbach $\alpha = .94$ 이었고, 본 연구에서의 신뢰도 역시 Cronbach $\alpha = .94$ 이었다.

2) 독립변수

(1) 가족친화적 조직문화

가족친화적 조직문화란 Thomson et al.(1999)의 근로자가 직장과 가정생활이 조화로울 수 있도록 지원하며 이에 대한 가치를 공유하고자 하는 믿음이라고 정의하고자 한다. 가족친화적 조직문화를 측정하기 위한 도구로 Thomson et al.(1999)이 개발한 것을 방묘진(2005)이 수정 및 보완한 척도를 사용하였다. 설문지는 7점 리커트 척도를 5점 리커트 척도(‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘별로 그렇지 않다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘대체로 그렇다’ 4점, ‘매우 그렇다’ 5점)로 변경하였다. 질문 문항은 총 14문항이었고 점수가 높을수록 가족친화적 조직문화 수준이 높다는 것을 의미한다. 가족친화적 조직문화 하위 요인은 근무

시간에 대한 기대(3문항), 복지프로그램 사용으로 인한 불이익에 대한 우려(4문항), 조직의 관리적 지원(7문항)으로 구성되었다. 원 척도인 Thomson et al.(1999)의 척도에서 하위요인별 신뢰도는 근무시간에 대한 기대 Cronbach $\alpha = .76$, 복지프로그램 사용으로 인한 불이익에 대한 우려정도 Cronbach $\alpha = .80$, 조직의 관리적 지원 Cronbach $\alpha = .80$ 이었다. 본 연구의 하위요인별 신뢰도는 근무시간에 대한 기대 Cronbach $\alpha = .64$, 복지프로그램 사용으로 인한 불이익에 대한 우려 Cronbach $\alpha = .80$, 조직의 관리적 지원 Cronbach $\alpha = .82$ 이었고, 가족친화적 조직문화 전체는 Cronbach $\alpha = .86$ 이었다.

(2) 일과 삶의 균형

일과 삶의 균형이란 김정운 외(2005)가 정의한 일과 일 이외의 영역 간 양적·질적 조화를 유지하는 것이라고 정의하고자 한다. 일과 삶의 균형을 측정하기 위한 도구로 김정운과 박정열(2008)이 개발한 일과 삶의 균형(Work-Life Balance) 척도를 사용하였다. 자신의 시간 및 에너지를 질적으로 적절히 분배하게 됨으로써 삶의 조절 및 통제가 이루어져 개인의 삶에 만족하게 되는 상태를 의미한다. 원척도의 7점 리커트 척도('절대 아니다' 0점에서 '매우 그렇다' 6점)를 본 연구에서는 5점 리커트 척도('전혀 그렇지 않다' 1점, '별로 그렇지 않다' 2점, '보통이다' 3점, '대체로 그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점)로 변경하였다. 질문 문항은 총 29문항이었고, 점수가 높을수록 일과 삶의 균형 수준이 높다는 것을 의미한다. 일과 삶의 균형 하위요인은 일과 가족 균형(8문항), 일과 여가 균형(8문항), 일과 성장 균형(9문항), 일과 삶의 전반적 평가(4문항)로 구성되었다. 원척도의 하위요인별 신뢰도는 일과 가족 균형 Cronbach $\alpha = .68$, 일과 여가 균형 Cronbach $\alpha = .80$, 일과 성장 균형 Cronbach $\alpha = .85$, 전반적 평가 Cronbach $\alpha = .74$ 이었다. 본 연구의 하위요인별 신뢰도는 일과 가족 균형 Cronbach $\alpha = .76$, 일과 여가 균형 Cronbach $\alpha = .88$, 일과 성장 균형 Cronbach $\alpha = .92$, 전반적 평가 Cronbach $\alpha = .88$ 이었고 일과 삶의 균형 전체는 Cronbach $\alpha = .95$ 이었다.

3) 통제변수

본 연구의 인구사회학적 특성은 개인요인, 가족요인, 직업요인으로 구성하였다. 개인요인은 성별, 연령, 형제서열, 교육수준, 결혼상태이다. 가족요인은 맞벌이 여부, 자녀 수, 조력자 유무, 가구소득이고 직업요인은 기업(관)분류, 경력기간, 직급이다. 가족요인의 조력자유무는 가족 돌봄 및 가사일을 도와줄 사람이 있는지에 대한 유무이고, 가구소득은 본인과 배우자의 월평균 소득을 말한다. 직업요인의 기업(관)분류는 공공기관인지, 대기업 및 중소기업, 소상공인지에 대한 내용이며, 경력기간은 현 근무지에서 근무한 기간을 의미한다.

3. 분석방법

조사자료를 기초로 본 연구를 실행하기 위한 분석방법은 다음과 같다. 첫째, 조사대상자의 인구사회학적 특성에 대한 파악을 위해 빈도분석, 백분율, 평균, 표준편차를 제시하였다. 조사된 도구들의 신뢰도를 확인하기 위해 Cronbach α 값을 제시하였다. 둘째, 인구사회학적 특성에 따른 가족건강성 차이를 분석하기 위해 T-검증 및 분산분석을 실시하였다. 분산분석에서의 집단 간 세부적 차이는 Duncan의 사후분석을 통해 확인하였다. 셋째, 가족건강성에 영향을 미치는 요인들을 알아보기 위해 위계적회귀분석을 실시하였다. 1모형은 인구사회학적 특성, 2모형은 가족친화적 조직문화, 3모형은 일과 삶의 균형 변수를 순차적으로 추가하였다. 넷째, 가족친화적 조직문화가 가족건강성에 미치는 영향관계에서 일과 삶의 균형이 매개효과가 있는지를 분석하였다. 매개효과를 알아보기 위해 Baron & Kenny(1986)의 분석방법을 실시하였고, 매개효과 유의성을 검증은 Sobel Test를 통해 확인하였다.

4. 조사대상자의 일반적 특성

본 연구의 표본에 해당하는 기혼 직장인 213명의 일반적 인 특성을 <표 1>에 제시하였다. 자세한 사항은 다음과 같다. 조사대상자의 개인요인의 경우 성별은 '남자' 52명(24.4%), '여자' 161명(75.6%)이었다. 연령대는 '20~30대' 38명(17.8%), '40대' 84명(39.4%), '50대' 74명(34.7%), '60대' 17명(8.0%)이었고 형제서열은 '첫째' 69명(32.4%), '중간' 72명(33.8%), '막내' 67명(31.5%), '외동' 5명(2.3%)이었다. 교육수준은 '고졸이하' 53명(24.9%), '전문대졸' 61명(28.6%), '대졸' 77명(36.2%), '대학원졸 이상' 22명(10.3%)이었으며, 결혼상태는 '결혼' 195명(91.5%), '이혼' 10명(4.7%), '사별' 8명(3.8%)이었다. 가족요인은 맞벌이 여부의 경우 '예' 168명(78.9%), '아니오' 45명(21.1%)이었다. 자녀수는 '없음' 22명(10.3%), '1명' 35명(16.4%), '2명' 115명(54.0%), '3명 이상' 41명(19.2%)이었고, 조력자 유무는 '있음' 108명(50.7%), '없음' 105명(49.3%)이었다. 가구소득은 '200만원 이하' 16명(7.5%), '201~300만원' 34명(16.0%), '301~400만원' 47명(22.1%), '401~600만원' 86명(40.4%), '601만원 이상' 30명(14.1%)이었다. 직업요인에 해당하는 기업(관)분류는 '공공기관' 9명(4.2%), '대기업·중소기업' 167명(78.4%), '소상공인' 37명(17.4%)이었으며, 근무기간은 '5년 이하' 89명(41.8%), '6~10년' 49명(23.0%), '11~15년' 29명(13.6%), '16년 이상' 46명(21.6%)이었다. 직급은 '중간관리 이상' 21명(9.9%), '실무자' 192명(90.1%)이었다.

〈표 1〉 조사대상자의 인구사회학적 특성(N=213)

변수		빈도	백분율	평균(SD)
성별	남자	52	24.4	
	여자	161	75.6	
연령대	20~30대	38	17.8	47.57(8.90)
	40대	84	39.4	
	50대	74	34.7	
	60대	17	8.0	
형제서열	첫째	69	32.4	
	중간	72	33.8	
	막내	67	31.5	
	외동이	5	2.3	
교육수준	고졸이하	53	24.9	
	전문대졸	61	28.6	
	대졸	77	36.2	
	대학원졸 이상	22	10.3	
결혼상태	결혼	195	91.5	
	이혼	10	4.7	
	사별	8	3.8	
맞벌이 여부	예	168	78.9	
	아니오	45	21.1	
자녀수	없음	22	10.3	1.88(.98)
	1명	35	16.4	
	2명	115	54.0	
	3명 이상	41	19.2	
조력자 유무	있음	108	50.7	
	없음	105	49.3	
가구소득	200만원 이하	16	7.5	
	201~300만원	34	16.0	
	301~400만원	47	22.1	
	401~600만원	86	40.4	
	601만원 이상	30	14.1	
기업(관)분류	공공기관	9	4.2	
	대기업·중소기업	167	78.4	
	소상공인	37	17.4	
근무기간	5년 이하	89	41.8	8.81(6.99)
	6~10년	49	23.0	
	11~15년	29	13.6	
	16년 이상	46	21.6	
직급	중간관리 이상	21	9.9	
	실무자	192	90.1	

IV. 연구결과 및 해석

1. 인구사회학적 특성에 따른 가족건강성 차이

기혼직장인의 인구사회학적 특성에 따른 가족건강성의 차이를 알아보기 위해 t-test 및 분산분석 실시하였다. 분산분석에 따른 사후검증은 Duncan을 사용하였으며 이에 따른 분석 결과는 아래 〈표 2〉에 제시하였다.

기혼직장인의 인구사회학적 특성에 따라 가족건강성과 유의

미한 차이를 나타낸 것은 개인요인 중 연령대(F=5.42, p<.01), 교육수준(F=4.40, p<.01)이었다. 가족요인은 조력자 유무(F=3.15, p<.05), 가구소득(F=2.84, p<.05)이었으며, 직업요인은 직급(F=2.51, p<.05)이었다. 즉, 기혼직장인은 연령대가 20~30대, 40~50대, 60대 순으로, 교육수준이 고졸이하보다 대졸과 대학원졸 이상인 경우가 가족건강성이 더 높았다. 조력자가 없는 경우보다 있는 경우, 가구소득이 400만원 이하보다 601만원 이상인 경우 가족건강성이 더 높았다. 또한 직급이 실무자보다 중간관리 이상인 경우 가족건강성이 더 높은 것으로 나타났다.

〈표 2〉 인구사회학적 특성에 따른 가족건강성 차이(N=213)

	변수	빈도	가족건강성			
			평균(SD)	Duncan	t/F	
성별	남자	52	3.84(.62)		.18	
	여자	161	3.82(.55)			
연령대	20~30대	38	4.11(.63)	c	5.42**	
	40대	84	3.81(.59)	b		
	50대	74	3.78(.47)	b		
	60대	17	3.52(.56)	a		
개인요인	형제서열	첫째	69	3.85(.64)	.49	
	중간	72	3.85(.53)			
	막내	67	3.78(.49)			
	외동이	5	3.60(.85)			
교육수준	고졸이하	53	3.66(.53)	a	4.40**	
	전문대졸	61	3.76(.59)	ab		
	대졸	77	4.00(.53)	b		
	대학원졸 이상	22	3.84(.59)	b		
결혼상태	결혼	195	3.84(.57)		.80	
	이혼	10	3.78(.38)			
	사별	8	3.59(.56)			
맞벌이 여부	예	168	3.86(.58)		1.76	
	아니오	45	3.71(.47)			
가족요인	자녀수	없음	22	4.04(.64)	2.14	
		1명	35	3.72(.58)		
		2명	115	3.86(.55)		
		3명 이상	41	3.72(.53)		
조력자 유무	있음	108	3.92(.60)	3.15*		
	없음	105	3.74(.51)			
가족요인	가구소득	200만 원이하	16	3.70(.47)	a	2.84*
		201~300만원	34	3.75(.51)	a	
		301~400만원	47	3.70(.52)	a	
		401~600만원	86	3.86(.59)	ab	
		601만원 이상	30	4.10(.59)	b	
기업(관)분류	공공기관	9	3.90		.10	
	대기업·중소기업	167	3.82			
	소상공인	37	3.84			
직업요인	근무기간	5년 이하	89	3.85(.60)	1.51	
		6~10년	49	3.89(.48)		
		11~15년	29	3.90(.59)		
		16년 이상	46	3.68(.53)		
직급	중간관리 이상	21	4.12(.45)	2.51*		
	실무자	192	3.80(.57)			

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

2. 가족건강성에 영향을 미치는 요인

기혼직장인의 가족건강성에 미치는 요인들의 상대적인 영향력을 확인하고자 위계적회귀분석을 실시하였다. 공차한계 및 분산팽창계수 산출을 통해 변수들을 확인한 결과 다중공선성의 위배 사항은 나타나지 않았다. 위계적회귀분석은 3단계 모형으로 실시하였다. 1모형은 인구사회학적 요인, 2모형은 가족친화적 조직문화, 3모형은 일과 삶의 균형 변수를 순차적으로

투입하여 가족건강성과의 관계를 분석하였다. 기혼직장인의 가족건강성에 영향을 미치는 요인들에 대한 분석결과를 〈표 3〉에 제시하였다.

1모형의 설명력은 13.8%로 통계적으로 유의미하였다. 인구사회학적 요인 중 연령($\beta = -.195, p < .05$)이 가족건강성과의 관계에서 영향력이 있는 것으로 나타났다. 즉, 기혼직장인의 연령이 낮을수록 가족건강성이 높다고 할 수 있다.

〈표 3〉 가족친화적 조직문화와 일과 삶의 균형이 가족건강성에 미치는 영향(N=213)

변수 ²⁾	1모형			2모형			3모형			
	B	β	tol(vif)	B	β	tol(vif)	B	β	tol(vif)	
(상수)		3.848***		2.899***			2.697***			
성별	-.091	-.069	.768(1.303)	-.089	-.068	.768(1.303)	-.107	-.082	.765(1.308)	
연령	-.012 [*]	-.195	.552(1.811)	-.012 [*]	-.193	.552(1.811)	-.014**	-.218	.547(1.828)	
형제서열	.315	.085	.929(1.077)	.263	.071	.927(1.079)	.311	.084	.923(1.083)	
교육수준	.029	.050	.692(1.446)	.035	.060	.691(1.447)	.036	.061	.691(1.447)	
인구	결혼상태	-.048	-.024	.768(1.302)	-.074	-.037	.767(1.303)	-.042	-.021	.763(1.310)
사회	맞벌이 여부	-.015	-.010	.697(1.434)	-.013	-.009	.697(1.435)	-.008	-.005	.697(1.436)
학적	자녀수	-.001	-.002	.734(1.362)	-.003	-.005	.734(1.362)	.003	.005	.732(1.365)
요인	조력자유무	.144	.128	.959(1.043)	.092	.082	.938(1.066)	.087	.077	.937(1.067)
	가구소득	.058	.117	.643(1.555)	.050	.102	.642(1.558)	.045	.091	.641(1.561)
	기업(관)분류	.102	.036	.939(1.065)	-.011	-.004	.924(1.083)	.001	.000	.923(1.083)
	근무기간	-.005	-.058	.706(1.416)	-.005	-.060	.706(1.416)	-.005	-.060	.706(1.416)
	직급	.288	.153	.867(1.153)	.195	.103	.848(1.180)	.193	.102	.848(1.180)
	가족친화적조직문화	-	-	-	.298***	.314	.923(1.084)	.160 [†]	.169	.604(1.655)
	일과삶의균형	-	-	-	-	-	-	.206**	.242	.627(1.595)
	R ² (Adj. R ²)		.138(.086)		.229(.178)		.265(.213)			
	F(p)		2.663**		4.535***		5.104***			

[†]p<.05, **p<.01, ***p<.001

2모형의 설명력은 22.9%로 통계적으로 유의미하였다. 2모형에서는 가족친화적 조직문화($\beta=.314$, $p<.001$), 연령($\beta=-.193$, $p<.05$) 순으로 가족건강성이 높았다. 즉, 기혼직장인의 가족친화적 조직문화 수준이 높을수록 가족건강성이 높다고 할 수 있다.

3모형의 설명력은 26.5%로 통계적으로 유의미하였다. 3모형에서는 일과 삶의 균형($\beta=.242$, $p<.001$), 연령($\beta=-.218$, $p<.05$), 가족친화적 조직문화($\beta=.169$, $p<.05$) 순으로 가족건강성이 높았다. 즉, 기혼직장인의 일과 삶의 균형 수준이 높을수록 가족건강성이 높다고 할 수 있다.

3. 가족친화적 조직문화와 가족건강성 사이에서 일과 삶의 균형의 매개효과 검증

1) 일과 삶의 균형이 가족친화적 조직문화와 가족건강성 간의 매개효과

기혼직장인의 가족친화적 조직문화와 가족건강성과의 관계에서 일과 삶의 균형의 영향력을 검증하기 위해 3단계로 분석하였다. 분석에 따른 결과는 〈표 4〉에 제시하였다.

1단계는 독립변수인 가족친화적 조직문화에 대해 매개변수인 일과 삶의 균형을 회귀시킨 결과 가족친화적 조직문화와 일

과 삶의 균형은 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.599$, $p<.001$). 2단계는 독립변수인 가족친화적 조직문화에 대해 종속변수인 가족건강성을 회귀시킨 결과 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.314$, $p<.001$). 3단계는 독립변수인 가족친화적 조직문화와 매개변수인 일과 삶의 균형을 종속변수인 가족건강성에 회귀시킨 결과 가족친화적 조직문화($\beta=.169$, $p<.05$)와 일과 삶의 균형($\beta=.242$, $p<.01$)은 가족건강성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2단계에서 독립변수인 가족친화적 조직문화의 β 값이 3단계에서 감소하는 것으로 나타났다($\beta=.314$, $p<.001 \rightarrow \beta=.169$, $p<.05$). 즉, 매개변수인 일과 삶의 균형은 독립변수인 가족친화적 조직문화와 가족건강성과의 관계에서 부분매개효과가 있다고 볼 수 있다.

2) 일과 삶의 균형의 가족친화적 조직문화와 가족건강성 간의 매개효과 유의성 검증

독립변수인 가족친화적 조직문화와 종속변수인 가족건강성과의 관계에서 일과 삶의 균형이 정확히 매개효과가 있는지에 대한 유의성을 검증하기 위해 Sobel Test를 실시하였다. 결과에 따르면 Z값이 2.99($p<.01$)로 산출되어 일과 삶의 균형의 매개효과가 통계적으로 유의미함을 확인할 수 있었다. 자세한 분석결과는 〈표 5〉에 제시하였다.

2) Dummy Variable

성별: 1(남성), 0(여성), 형제서열: 1(첫째, 중간, 막내), 0(외동이), 결혼상태: 1(결혼), 0(이혼, 사별), 맞벌이 여부: 1(예), 0(아니오), 조력자 유무: 1(예), 0(아니오), 기업(관)분류: 1(공공기관), 0(대기업/중소기업, 소상공인), 직급: 1(중간관리 이상), 0(실무자)

〈표 4〉 가족친화적 조직문화와 가족건강성 사이에서 일과 삶의 균형의 매개효과 검증을 위한 회귀분석(N=213)

변수	단계	1단계(X → M)		2단계(X → Y)		3단계(X, M → Y)	
	(상수)	B	β	B	β	B	β
			.979*	2,899***		2,697***	
인구사 회학적 요인	성별	.088	.057	-.089	-.068	-.107	-.082
	연령	.008	.104	-.012*	-.193	-.014**	-.218
	형제서열	-.233	-.054	.263	.071	.311	.084
	교육수준	-.002	-.002	.035	.060	.036	.061
	결혼상태	-.155	-.066	-.074	-.037	-.042	-.021
	맞벌이 여부	-.024	-.015	-.013	-.009	-.008	-.005
	자녀수	-.029	-.043	-.003	-.005	.003	.005
	조력자유무	.024	.018	.092	.082	.087	.077
	가구소득	.024	.042	.050	.102	.045	.091
	기업(관)분류	-.058	-.018	-.011	-.004	.001	.000
	근무기간	.000	.003	-.005	-.060	-.005	-.060
	직급	.009	.004	.195	.103	.193	.102
	가족친화적조직문화	.666***	.599	.298***	.314	.160†	.169
	일과삶의균형	-	-	-	-	.206**	.242
R ² (Adj. R ²)		.373(.332)		.229(.178)		.265(.213)	
F(p)		9.107***		4.535***		5.104***	

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

〈표 5〉 일과 삶의 균형의 가족친화적 조직문화와 가족건강성 간의 매개효과 검증

변수경로	Z값	p
가족친화적 조직문화 → 일과 삶의 균형 → 가족건강성	2.99	.01

V. 결론 및 제언

본 연구는 기혼직장인의 가족친화적 조직문화가 가족건강성에 미치는 관계에서 일과 삶의 균형에 대한 매개효과를 파악하는데 목적을 두었다. 연구목적에 달성하기 위해 기혼직장인 213명을 대상으로 온오프라인을 통해 설문조사를 실시하였다. 설문조사를 한 자료들은 SPSS 18을 통해 분석하였다. 연구문제를 중심으로 한 주요 결과에 대한 요약 및 제언은 다음과 같다.

첫째, 기혼직장인의 인구사회학적 특성에 따른 가족건강성의 차이를 개인요인, 가족요인, 직업요인으로 구분하여 살펴보았다. 개인요인은 연령대, 교육수준이 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 기혼직장인의 연령이 20~30대, 40대와 50대, 60대 순으로, 교육수준이 고졸 이하보다 대졸, 대학원졸 이상인 경우 가족건강성이 더 높았다. 본 연구의 이러한 결과는 맞벌이 기혼남녀의 연령이 20~30대, 40대와 50대, 60대 순으로 가족건강성이 더 높았다는 류현지(2017)의 연구와 동일하였다. 또한 학력이 대학교 졸업보다 대학원 졸업 이상인 경우(류현지, 2017), 부부의 학력 사항이 고졸보다 대졸, 대학원 이상인 경우(안용주, 2017), 기혼남녀의 학력사항이 고졸인 경우보

다 대학원 이상인 경우(전서영, 2007) 가족건강성이 더 높았다는 선행연구들은 본 연구를 지지하였다. 가족요인은 조력자 유무와 가구소득이 유의미한 차이가 나타났다. 유사한 결과로 양육 도우미가 없는 경우보다 있는 경우(전서영, 2007), 가구소득이 낮은 경우보다 높은 경우(이애련, 2020; 류현지, 2017; 박형원, 2015) 가족건강성이 더 높았다는 연구들 역시 본 연구와 맥을 같이하였다. 직업요인 중 직급이 중간관리 이상이 실무자보다 가족건강성이 더 높은 것으로 나타났다. 교육수준, 가구소득, 직급은 가족의 경제적 요인을 결정짓는 중요한 부분이며, 가정에 조력자가 있다는 것 역시 가족 구성원에게 있어 갈등과 스트레스 수준을 낮출 수 있는 긍정적 요인이 된다. 이러한 결과들은 결국 가족자원의 핵심이라 할 수 있는 가족건강성을 향상시키는 기반이 된다고 해석할 수 있다.

둘째, 기혼직장인의 가족건강성에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 가족건강성에 영향을 미치는 요인은 인구사회학적 요인 중 연령이었으며, 주요 변수인 가족친화적 조직문화와 일과 삶의 균형으로 나타났다. 즉, 기혼직장인들은 연령이 낮을수록 가족건강성 수준이 높았다. 또한 근무시간에 대한 기대 및 요구의 압력을 적게 느끼고, 복지 프로그램 제도를 사용하게 됨으로써 자신에게 닥칠 불이익에 대한 우려를 적게 느끼고, 직장

에서 개인이 가정의 역할에 대해 책임질 수 있도록 배려 받고 있음을 강하게 지각하는 가족친화적 조직문화 수준이 높을수록 가족건강성이 높다고 볼 수 있다. 양미선(2013)의 영아기 자녀를 둔 직장인 어머니를 대상으로 한 연구에서 가족친화적 조직문화와 가족건강성의 관계를 분석한 결과 가족친화적 하위요인들과 가족건강성이 유의미한 영향력이 있는 것으로 나타났다. 또한 개인 각자의 시간 및 에너지를 적절히 잘 배분함으로써 삶을 조절하고 통제하여 삶에 만족할 수 있는 일과 삶의 균형 수준이 높을수록 가족건강성이 높았다. 맞벌이 기혼남성을 대상으로 한 윤소영과 김혜진(2013)의 연구에서도 일과 가정생활 균형은 가정건강성에 영향력이 있는 것으로 나타나 본 연구결과를 지지하였다. 이러한 결과로 미루어볼 때 기혼직장인들의 근무 환경적 특성인 가족친화적인 조직의 문화와 개인의 특성으로 볼 수 있는 일과 삶의 균형은 그들의 가족건강성 향상에 중요한 요인으로 작용하고 있다고 이해할 수 있다.

셋째, 기혼직장인의 가족친화적 조직문화와 가족건강성과의 관계에서 일과 삶의 균형의 매개효과를 검증하였다. 가족친화적 조직문화는 가족건강성에 유의미한 영향을 나타내는데 이때 일과 삶의 균형이 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다. 즉, 가족친화적인 조직문화는 가족건강성을 직접 향상시키기도 하지만 일과 삶의 균형을 향상시키고 다시 가족건강성 수준도 향상시킨다고 볼 수 있다. 환언하자면, 기혼직장인은 직장에서 압력을 적게 느끼고, 복지제도 사용의 불이익에 대한 우려를 적게 느끼며, 가정에서의 역할에 충실할 수 있도록 배려 받고 있다고 지각하는 것은 직장과 가정에 에너지와 시간을 적절히 분배하게 되어 삶에 만족하게 되고, 이러한 만족감은 가족구성원이 행복감을 느끼게 되어 개인 각자의 기능을 잘 수행할 수 있음을 의미한다. 변수가 동일하진 않지만 유사한 변수들에 대한 결과를 살펴보면 이요행 외(2005)는 기혼남녀 근로자들의 가족친화적 조직문화와 가정만족과의 관계에서 직장 가정 갈등의 매개효과에 대해 분석하였는데, 맞벌이 여성의 경우 직장 가정 갈등이 두 변수 사이에서 부분매개 하였고, 맞벌이 남성은 완전매개 하는 것으로 나타났다. 또한 방묘진(2005)의 연구에서도 가족친화적 조직문화와 직장인의 가정생활과의 관계에서 직장 가정 갈등은 두 변수에 영향력이 있는 것으로 나타나 본 연구결과를 지지하였다. 따라서 기혼직장인이 직장에서의 가족친화적 조직문화가 개인의 일과 삶의 균형에 영향을 주기도 하지만 가정의 건강성에도 영향을 미치는 중요한 요소임을 시사한다.

궁극적으로 직장인이 속한 직장에서의 가족과 관련한 다양한 특성들은 개인, 직장, 가정 세 영역 모두에 영향을 미치게 된다고 볼 수 있다. 오늘날 높은 이혼율과 줄어드는 혼인율의 상황을 고려해 볼 때 건강한 가정을 형성하고 유지해 나가는 것은 어려운 일 일 것이다(홍성례, 2020). 특히, 개인의 일과 삶 사이에서 두 영역의 기능과 역할을 모두 잘 해 내기란 더욱더 쉽지 않을 것이다. 이러한 사회의 흐름 속에서 기업의 가족친화적인

문화를 형성하려는 노력들은 건강한 가족을 형성하고 더 나아가 사회의 안정을 이루는데 커다란 요인으로 작용할 것이다.

본 연구를 통해 기혼직장인의 가족건강성 향상을 위해서는 가족친화적 조직문화와 일과 삶의 균형이 중요한 요인임을 확인할 수 있었다. 이러한 결과를 바탕으로 가족건강성 향상을 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 가족친화법에 대한 신중한 검토 및 제도 개선이 필요하다. 본 연구결과에서 조력자의 유무는 가족건강성에 유의미한 차이를 보였다. 약칭 가족친화법 제2조 정의 3에 의하면 가족친화제도의 목은 탄력적 근무제도, 자녀의 출산, 부양가족 지원제도, 근로자 지원제도, 그밖에 여성가족부령으로 정하는 제도로 구성되어 있다. 일과 삶에 있어 적절한 균형을 이루어 건강가정을 위한 대표적인 것이 돌봄과 가사서비스라고 볼 수 있는데, 돌봄서비스는 제공됨에 반해 가사서비스는 제공되지 않고 있다. 따라서 가족친화법의 가족친화제도에 가사지원제도 항목을 추가하여 기혼직장인들이 가사로 인한 가정에서의 갈등을 낮추고 아울러 직장에서도 좀 더 여유 있는 생활을 영위할 수 있도록 하는 제도개선이 필요할 것으로 보인다.

둘째, 가족친화인증기업(관)의 인센티브 제공 기관 중 교육의 주체인 한국건강가정진흥원의 지원내용이 가족생애주기별로 세분화되어야 한다. 한국건강가정진흥원은 일 가정 양립을 위한 기업문화를 만들어갈 수 있도록 가족친화경영 컨설팅과 가족친화에 대한 이해를 돕기 위한 직장교육을 실시하고 있다. 본 연구결과에서 낮은 연령대의 가족건강성이 높은 연령대보다 유의미하게 더 높은 차이를 나타냈으며, 영향관계에서도 연령이 낮을수록 가족건강성 수준이 높은 것으로 나타났다. 이것이 의미하는 바는 현 세대의 젊은 층은 고연령층에 비해 가족과 관련된 교육에 더 많이 노출되어 있다고 볼 수 있다. 이러한 문화적 차이를 고려해 연령대 혹은 생애주기별 부합된 교육이 필요할 것으로 보인다. 즉, 결혼초기의 젊은 세대와 중년기 이상 세대의 서비스 욕구는 다를 수밖에 없기 때문에 세대를 고려하지 않은 일괄적인 교육과 서비스는 본 제도의 고유성을 상실할 가능성이 높을 것이다. 따라서 직장인들의 가족생애 주기에 따라 포괄적인 세대를 아우를 수 있는 세분화된 가족생활 교육을 진행해야 할 것이다.

셋째, 거시적 대안으로 가족친화지원사업에 대한 국가 차원의 홍보가 필요하다. 가족친화법이 제정 된지 10년이 훨씬 지난 현 시점에서 가족친화 인증제도에 대한 일반인들의 인지도는 낮다고 볼 수 있다. 여성가족부에서 지원하는 인증마크 부여의 경우 소비자들이 인증기관의 상품을 인지하고 구매를 결정하는 경우는 극히 드물다. 정부표창 역시 사회 안팎에서 그에 대한 인지도가 낮아 기업(관)의 입장에서 보았을 때 이를 활용하여 적극적인 홍보나 실질적인 혜택을 받고 있지 못하는 것으로 알려져 있다(이현아-안재화-이재춘, 2020). 따라서 공익 광고를 활용하여 가족친화 지원제도에 대한 인지도를 높이고 동시에 관련 기업(관)도 가족친화인증 마크 및 표창에 대한 대

중의 긍정적인 인식으로 홍보 효과가 있어야 할 것으로 본다.

끝으로 본 연구는 다음과 같은 제한점을 갖는다. 첫째, 연구 대상 비율에 대한 한계가 존재한다. 본 연구에서의 표집대상은 성별의 비율이 적정하지 않고, 기업분류 또한 공공기관과 대기업에서의 표집이 쉽지 않았다. 따라서 후속연구에서는 적절한 비율의 성별과 기업분류를 고려한 연구가 필요할 것으로 보인다. 둘째, 연구대상자들의 정규직과 비정규직에 해당하는 고용 형태를 고려하지 못했다. 가족친화적 조직문화의 문항들 중 '우리회사의 직원들은 집안일이나 자녀양육 문제로 휴가를 사용하는 것에 곱지 않은 시선을 보낸다', '월차나 출산휴가 등을 쓸 때 눈치가 보인다', '우리회사에서 제공하는 복지프로그램을 사용할 때, 나에게 승진이나 인사 등의 불이익이 미칠 것 같다' 등의 문항들은 실질적으로 비정규직에 해당하지 않는 경우들이 많다고 볼 수 있다. 이러한 점을 고려해 볼 때 추후 연구에서는 설문지에 고용형태를 고려한 문항선택이 이루어져야 할 것이다.

참고문헌

- 1) 가족친화사업(2021). <http://www.ffsb.kr/>.
- 2) 강부자·최연실(2017). 군 장병이 인지한 가족건강성이 군 생활 적응에 미치는 영향-자아탄력성과 심리적 독립의 매개 효과. 가족과 가족치료, 25(1), 137-153.
- 3) 강수경·정미라·김해미(2018). 임신기 아버지의 가족친화적 직장조직문화가 행복감에 미치는 영향. 한국가족복지학, 23(1), 1-20.
- 4) 강희경(2005). 가족의 건강성과 학령기 아동의 자아탄력성. 한국가정관리학회지, 23(3), 93-102.
- 5) 고경자·정혜정(2016). 대학생이 지각한 가족건강성과 친구에착이 심리적 안녕에 미치는 영향. 한국가족관계학회지, 20(4), 3-24.
- 6) 곽인순(2013). 노인과 예비노인의 가정건강성과 행복에 관한 연구. 대한가정학회지, 5(1), 1-16. DOI : 10.6115/khea.2013.51.1.001.
- 7) 권수정(2020). 사회복지관 종사자의 직무스트레스가 일과 삶의 균형에 미치는 영향. 아주대학교 석사학위논문.
- 8) 권연희(2015). 유아의 행복감에 대한 기질과 가족건강성의 영향. 미래유아교육학회지, 22(2), 309-331.
- 9) 김명자(2004). 부모와 대학생 자녀의 가족생활에 관한 가치 의식과 가족건강성 연구. 한국가족관계학회지, 9(3), 55-80.
- 10) 김미숙(2012). 직장여성의 직장-가정갈등이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구: 가족친화적 조직문화의 조절효과를 중심으로. 제주대학교 석사학위논문.
- 11) 김성숙(2019). 가족건강성이 유아의 행복감과 사회적 유능감에 미치는 영향. 열린부모교육연구, 11(4), 69-85. DOI : 10.36431/JPE.11.4.4.
- 12) 김성희·최환규(2018). WLB조직문화가 일과 삶의 균형에 미치는 영향. 한국가족자원경영학회 2018 추계학술대회 학술대회논문집.
- 13) 김의종(2019). 근로자의 일과 삶의 균형이 가정, 조직 및 개인에 미치는 영향. 대구가톨릭대학교 석사학위논문.
- 14) 김정운·박정열(2008). '일과 삶의 균형(Work-Life Balance)' 척도 개발을 위한 연구. 여가학연구, 5(3), 53-69.
- 15) 김정운·박정열·손영미·장훈(2005). '일과 삶의 조화(Work-Life Balance)'에 대한 개념적 이해와 효과성. 여가학연구, 2, 29-48.
- 16) 김정희(2018). 가족건강성과 회복탄력성이 초급부서관의 군 생활 적응에 미치는 영향. 한국군사회복지학, 11(2), 25-53.
- 17) 김종운(2014). 40대 중년여성의 생활스트레스와 스트레스 대처방식이 가족의 건강성에 미치는 요인. 고려대학교 석사학위논문.
- 18) 김현주·이혜경(2011). 청소년이 지각하는 가족건강성과 학교생활 부적응과의 관계. 가족과 문화, 77-104. DOI : 10.21478/family.23.1.201103.003.
- 19) 라연희(2020). 발달장애자녀 양육자가 인지한 가족건강성과 스트레스 대처방식이 장애수용에 미치는 영향. 광주여자대학교 석사학위논문.
- 20) 류현지(2017). 맞벌이 기혼남녀의 가정건강성에 관한 생태학적 연구. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 21) 박선민(2011). 여성결혼이민자의 사회적자본과 가족건강성에 관한 연구. 성신여자대학교 박사학위논문.
- 22) 박수선(2010). 대학생들이 인식하는 가족개념과 가족건강성의 관계. 한국가족자원경영학회지, 14(1), 37-55.
- 23) 박은혜·강현아(2020). 가족친화적 조직문화가 사회복지사의 소진에 미치는 영향. 한국사회복지행정학, 22(4), 63-95. DOI : 10.22944/kswa.2020.22.4.003.
- 24) 박현정(2016). 사회복지 업무 종사자의 일-가정 갈등이 직무만족도에 미치는 영향: 가족건강성의 매개효과를 중심으로. 전남대학교 박사학위논문.
- 25) 박형원(2015). 기혼 성인의 가족건강성에 대한 영향요인: 원가족 경험요인을 중심으로. 한국콘텐츠학회, 15(9), 184-194. DOI : 10.5392/JKCA.2015.15.09.184.
- 26) 방묘진(2005). 가족친화적 조직문화가 직장-가정갈등과 직장 및 가정생활에 미치는 경로효과 검증. 중앙대학교 석사학위논문.
- 27) 박정열·손영미·신규리(2016). 기혼 직장여성의 사회적 지지가 일과 삶의 균형에 미치는 영향. 한국웰니스학회지, 11(1), 69-81. DOI : 10.21097/ksw.2016.02.11.1.69.
- 28) 서하진·김정옥(2009). 대학생이 지각한 가족건강성이 자아존중감과 행복에 미치는 영향. 한국가족관계학회지, 14(3), 141-178.

- 29) 성미화 · 김장희(2018). 아동이 지각한 가족건강성과 자아탄력성 간의 관계에서 적응유연성의 매개효과. 교류분석학담연구, 8(1), 47-64. DOI : 10.35476/taca.2018.8.1.47.
- 30) 손미혜 · 신희철(2018). 호텔종사원의 일과 삶의 균형이 직무몰입과 조직몰입에 미치는 영향연구. 한국레저연구, 30(6), 301-321. DOI : 10.31336/JTLR.2018.06.30.6.301.
- 31) 손영미 · 김정운 · 박정열(2011). 중앙공무원의 일과 삶의 균형에 대한 조직 및 개인변인의 영향력 검증 연구. 여가학연구, 9(1), 101-131. UCI : G704-002221.2011.9.1.003.
- 32) 손영미 · 박정열(2015). 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 가정, 조직, 지역사회 변인의 영향력에 대한 국가비교연구: 한국, 일본, 영국 기혼여성 근로자를 중심으로. 한국가족자원경영학회지, 19(2), 51-74.
- 33) 송인숙 · 홍달아기 · 박현성(2013). 대학생이 지각하는 가족건강성이 행복감에 미치는 영향. 한국가족복지학, 18(4), 579-598. DOI : 10.13049/kfwa.2013.18.4.579.
- 34) 송유미 · 이선자 · 이재상(2013). 사회복지기관 기혼 여성 사회복지사의 일과 가정 양립을 위한 가족 친화적 조직문화에 대한 연구. 한국사회복지학, 65(4), 317-340. DOI : 10.20970/kasw.2013.65.4.013.
- 35) 신명주(2015). 저소득가정의 청소년이 지각한 가정의 경제적 환경, 가족의 건강성, 자아존중감 간의 관계. 청소년문화포럼, 42, 33-58.
- 36) 신윤정 · 전주람(2017). 대학생의 가족건강성과 진로결정 어려움 간의 관계에서 진로자기조절의 매개효과. 한국가족복지학, 56, 105-133.
- 37) 신혜림(2013). 사무직 근로자의 가족친화적 조직문화와 가족여가활동 참여정도. 연세대학교 석사학위논문.
- 38) 안용주(2017). 부부의 성만족이 가족건강성에 미치는 영향. 전남대학교 석사학위논문.
- 39) 양명천(2019). 일 · 가정 양립 지원제도의 인지가 직무만족도에 미치는 영향. 충남대학교 석사학위논문.
- 40) 양미선(2013). 가족친화적 기업문화가 영아기 애착에 미치는 영향에 대한 가정건강성 매개효과. 중앙대학교 석사학위논문.
- 41) 어은주 · 유영주(1995). 가족의 건강도 측정을 위한 척도개발에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 13(1), 145-156.
- 42) 오세숙 · 김종순 · 김혜선(2016). 맞벌이부부의 삶의 만족에 대한 부부여가형태와 일과 삶 균형의 상대적 영향력 연구. 한국체육과학회지, 25(3), 243-254.
- 43) 오세숙 · 김종순 · 신종화(2016). 기혼직장남성의 일과 삶의 균형이 직무인식에 미치는 영향. 한국여가레크리에이션학회지, 40(2), 87-100.
- 44) 원숙연 · 박지원(2009). 사회적 지원이 일-가족 갈등 및 일-가족추진에 미치는 영향: 남녀간의 인식차이를 중심으로. 여성학논집, 26(2), 3-32. DOI : 10.18341/wsr.2009.26.2.3.
- 45) 원아름 · 박정윤(2016). 이성교제중인 미혼남녀가 지각하는 가족건강성 및 이성교제 관계의 질과 결혼이미지가 결혼의향에 미치는 영향. 가족과 가족치료, 24(1), 145-166. DOI : 10.21479/kaft.2016.24.1.145.
- 46) 유영주 · 이인수 · 김순기 · 최희진(2013). 한국형 가족건강성 척도II(KFSS-II) 개발연구. 한국가정관리학회지, 31(4), 113-129.
- 47) 윤병훈 · 최응렬(2014). 경찰공무원의 일과 삶의 균형(Work-Life Balance)에 관한 인식연구. 한국공안행정학회보, 23(1), 92-114.
- 48) 윤소영 · 김혜진(2013). 맞벌이 기혼남성의 일-가정 균형의 주관적 인식 및 갈등정도와 가정의 건강성 인식. 한국가족자원경영학회지, 17(2), 19-35.
- 49) 이소담 · 이승연(2017). 유치원교사의 일과 삶의 균형 분석. 육아지원연구, 12(2), 155-178. DOI : 10.16978/eecc.2017.12.2.007.
- 50) 이소영(2010). 결혼 불안정성에 대응하는 가족건강성 요인 연구. 사회복지실천, 9, 5-32.
- 51) 이애련(2020). 자원봉사자의 가족건강성이 생활만족도에 미치는 영향력에 관한 연구. 서강대학교 생명문화연구소, 58, 191-219.
- 52) 이요행 · 방묘진 · 오세진(2005). 가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향. 한국심리학회지 산업 및 조직, 18(3), 639-657.
- 53) 이재범(2014). 맞벌이가정 아버지의 직무만족과 자녀 양육 참여가 가정건강성에 미치는 영향. 대구대학교 박사학위논문.
- 54) 이현경(2018). 유아기 자녀 어머니의 원가족 애착안정성이 지지적 양육행동에 미치는 영향. 연세대학교 석사학위논문.
- 55) 이현아 · 안재희 · 이재춘(2020). 가족친화인증기업의 인센티브 활용 실태 및 인센티브 수요 분석. 한국가족자원경영학회, 24(4), 1-20. DOI : 10.22626/jkfma.2020.24.4.001.
- 56) 임인자 · 황인옥(2019). 지역아동센터 이용청소년의 가족건강성과 회복탄력성의 관계에서 사회적지지의 매개효과. 아동교육, 28(4), 21-33. DOI : 10.17643/KJCE.2019.28.4.02.
- 57) 임정훈(2019). 중소기업 대졸 초기경력자의 이직의도와 조직지원인식, 주도적 행위 및 조직사회화의 구조적 관계에서 일과 삶의 균형이 조절효과. 서울대학교 박사학위논문.
- 58) 전서영(2007). 기업의 가족친화제도가 기혼직장인의 직장-가정 간 갈등 및 가족건강성에 미치는 영향에 관한 연구. 중앙대학교 석사학위논문.
- 59) 전서영 · 박정윤 · 김양희(2008). 기혼남녀의 일-가족 갈등에 따른 가족건강성의 차이에 관한연구. 한국가족자원경영학회지, 12(3), 59-79.
- 60) 정영금(2004). 가족친화적 정책을 통한 일-가족 균형에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 22(5), 91-100.
- 61) 정은주(2012). 어머니의 양육행동 및 유아의 정서조절전략이 유아의 또래 유능성에 미치는 영향. 연세대학교 석사학위논문.

- 62) 정현숙(2001). 한국형 결혼만족도 척도 개발연구. *대한가정학회지*, 39(12), 205-224.
- 63) 정혜영 · 오윤자(2005). 기혼 여교사의 가족건강성과 교사 효능감에 대한 연구. *한국가정관리학회지*, 23(6), 25-37.
- 64) 조영암(2019). 장애자녀 어머니가 지각한 가족건강성과 삶의 만족도의 관계. *아주대학교 석사학위논문*.
- 65) 조희정 · 안지영(2014). 가족친화적 조직문화에 영향을 미치는 인적자원관리제도에 관한 연구. *인사조직연구*, 22(1), 279-315.
- 66) 주인경 · 이성희(2019). 가족건강성과 유아자아탄력성이 또래 상호작용에 미치는 영향. *한국가족복지학*, 24(4), 587-603.
- 67) 최연주 · 안정신(2020). 미혼 남녀의 결혼관과 자녀관 유형에 따른 결혼의향과 가족건강성. *한국가족관계학회지*, 25(2), 143-159.
- 68) 최정혜(2006). 맞벌이교사들의 가족스트레스, 대처전략 및 가족건강성. *한국가정과교육학회지*, 18(4), 1-11.
- 69) 최정혜(2011). 국제결혼이주여성의 스트레스와 가족건강성 연구. *한국가족복지학*, 16(4), 29-46.
- 70) 최환규·김성희(2018). 개인, 가족, 조직 관련 요인이 일-삶 균형과 행복에 미치는 영향. *한국가족자원경영학회지*, 22(4), 33-60. DOI : 10.22626/jkfma.2018.22.4.003.
- 71) 표준국어대사전(2021). stdict.korean.go.kr.
- 72) 홍성례(2020). 기혼남녀의 대인관계 어려움과 가족건강성의 관계에서 부부관계 만족의 매개효과. *인문사회21*, 11(3), 829-842.
- 73) Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. & Ritter, J. A.(2008). Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review*, 142(2), 147-178. DOI : 10.1111/j.1564-913X.2003.tb00257.x.
- 74) Baron, R. M. & Kenny, D. A.(1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182. DOI : 10.1037/0022-3514.51.6.1173.
- 75) Byles, J., Byrne, C., Boyle M. H. & Offord, D. R.(1988). Ontario child health study: reliability and validity of the general functioning subscale of the McMaster Family Assessment Device. *Family Process*, 27(1), 97-104. DOI : 10.1111/j.1545-5300.1988.00097.x.
- 76) Clark, S. C.(2000). Work/family Border Theory: A New theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. DOI : 10.1177/0018726700536001.
- 77) Denison, D. R.(1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *The Academy of Management Review*, 21(3), 619-654. DOI : 10.5465/AMR.1996.9702100310.
- 78) Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J.(1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. DOI : 10.5465/AMR.1985.4277352.
- 79) Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw, J. D.(2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. DOI : 10.1016/S0001-8791(02)00042-8.
- 80) Guest, D. E.(2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279. DOI : 10.1177/0539018402041002005.
- 81) Kreiner, G. E.(2006). Consequences of work home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 485-507. DOI : 10.1002/job.386.
- 82) Lewis, S.(2003). The integration of paid work and rest of life: Is post-industrial work the new leisure?. *Leisure Studies*, 22(4), 343-345. DOI : 10.1080/02614360310001594131.
- 83) OECD(2002). *Babies and bosses: Reconciling Work and Family*.
- 84) Olson, D. H. & DeFrain, J.(2003). *Marriage and families: intimacy, diversity, and strengths*. NewYork : McGrawhill Humanities.
- 85) Otto, H. A.(1962). What is a strong family?. *Marriage and Family Living*, 24(1), 77-80.
- 86) Thomas, L. T. & Ganster, D. C.(1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied psychology*, 80(1), 6-15. DOI : 10.1037/0021-9010.80.1.6.
- 87) Thompson, C. A., Beauvais, L. L. & Lyness, K. S.(1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 54(3), 392-415. DOI : 10.1006/jvbe.1998.1681.

- 투 고 일 : 2021년 03월 15일
- 심 사 일 : 2021년 04월 06일
- 계 재 확정 일 : 2021년 05월 24일