

# 영유아와 초등학생 자녀를 둔 여성 근로자의 직장-가정 갈등이 가정 및 직장생활만족에 미치는 영향 :가족친화제도의 조절효과를 중심으로

## Influence of Work-Family Conflict on Family and Job Satisfaction of Working Mothers :Focused on the Moderating Effect of Family-Friendly Benefit

김동희\*, 정선아\*\*

연세대학교 사회복지연구소\*, 연세대학교 사회복지대학원\*\*

Dong-Hee Kim(apf2000@naver.com)\*, Sun-A Chung(jaemomo2007@hanmail.net)\*\*

### 요약

본 연구의 목적은 초등학교이하 자녀를 둔 여성근로자가 가족친화제도를 쉽게 이용할 수 있는지 살펴보고, 가족친화제도 이용용이성여부가 직장-가정 갈등이 가정 및 직장생활만족에 미치는 부정적 영향을 완화할 수 있는지 검증하는 것이다. 이를 위해 여성관리자패널조사(Korean Women Manager Panel) 6차 자료를 이용하여 초등학생 이하의 자녀를 가진 538명의 여성근로자의 데이터를 분석하였다. 분석결과, 직장-가정갈등과 직장생활만족과의 관계에서 가족친화제도의 유형인 시간유연성제도, 경력유연성제도, 근로자지원제도 모두 유의미한 조절효과를 보였다. 가정생활만족에 조절효과를 나타낸 것은 경력유연성제도가 유일했다. 유능한 여성 근로자들이 경력을 단절하지 않고 자녀를 양육하며 일할 수 있도록 가족친화제도를 쉽게 사용할 수 있는 환경 확산이 필요하며 이를 위해 기업과 정부차원의 적극적 지원을 제언하였다.

■ 중심어 : | 직장-가정갈등 | 가정 및 직장생활만족 | 가족친화제도 이용용이성 |

### Abstract

The purpose of this study is to examine the availability of family-friendly systems for female workers with children under elementary school, and to verify that the availability of family-friendly systems can mitigate the negative effects of workplace-home conflicts on family and work-life satisfaction. To this end, data of 538 female employees with children younger than elementary school students were analyzed using the sixth data of the Korean Women Manager Panel. According to the analysis, the type of family-friendly system such as time flexibility system, career flexibility system, and worker support system all showed significant adjustment effect in relation to workplace-family conflict and work life satisfaction. The career flexibility system was the only one that showed a control effect on family life satisfaction. To help talented female workers work for their children without severing their careers, the government proposed active support for businesses and the government to help them use the family-friendly system

■ keyword : | Work-family Conflict | Family and Job Satisfaction | Family-friendly Benefits |

## I. 서론

저출산 시대를 맞아 여성근로자의 직장가정양립에 대한 논의는 더욱 활발해 지고 있다. 유능한 여성근로자가 양육부담으로 인한 경력단절 없이 건강하게 경제 활동을 유지하는 것은 국가의 인구정책 차원이나 기업의 인적자원 측면에서 중요한 일이 아닐 수 없기 때문이다. 그런데 맞벌이 부부가 증가하며 남자배우자의 가사, 양육에 대한 성역할 태도의 의식이 변화하고 있음에도 여전히 가사노동은 주로 여성근로자가 담당하는 것으로 나타났다[1].

더구나 영유아기의 자녀를 둔 여성근로자는 근로자와 가정 내 주 양육자로서 이중역할이 가중되게 되는데 이는 퇴직으로 이어지는 주요 원인이 되기도 한다[1]. 학령기의 자녀를 둔 취업모 역시 저학년의 경우 이른 학교로 돌봄의 공백이 발생하고, 학교가 학생의 교육을 주도하던 과거와 달리 창의성, 다양성을 중시하는 교육 환경의 변화로 학교교육과 학교운영 전반에 학부모가 참여해야하는 등 교사와 공동으로 자녀교육의 책임을 맡게 되어 또 다른 역할부담이 요구되는 상황이다 [2][3].

직장과 가정생활 관계에 대한 많은 선행연구들에서 특히 가중된 역할로 인한 여성근로자의 직장가정갈등은 가정 및 직장생활만족, 삶의 만족, 우울 등 정신건강과 밀접한 관련이 있음을 보고한다[4-9][21].

근로자이면서 어머니이기도 한 여성근로자들의 일가정 양립으로 인한 삶의 만족감은 직장생활유지는 물론 자녀의 건강한 성장에 긍정적 요인으로 작용하기 때문에 이에 대한 관리는 아무리 강조해도 지나치지 않을 것이다.

이에 우리나라는 근로자가 직장과 가정생활을 균형 있게 유지하도록 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」에서 가족친화적인 사회와 직장 환경을 갖추기 위한 국가와 사업주의 책임을 명시하며, 가족친화제도를 통하여 근로자를 지원하고 있다. 그러나 제도가 있더라도 조직의 다양한 상황과 사용 후 불합리한 처지에 놓일 수 있는 가능성 때문에 이용이 쉽지만은 않아 제도의 취지에 맞는 효과를 얻기 위해서는 제도의 유무 자체 보다는 여성근로자가 이를 쉽게 이용할 수 있는지

여부를 살펴보는 것이 무엇보다 중요하다[10].

가족친화제도의 이용 용이성여부가 주요함에도 불구하고 선행연구들은 제도의 유무, 이용 경험을 살펴본다거나[11], 남녀근로자에 대해 일반적인 복리후생효과를 살펴본 연구들이 진행되었다[12]. 그 대상 또한 초등학교 자녀를 둔 여성근로자들의 현실적인 고충이 고려되지 않아 영유아자녀를 둔 여성근로자가 주로 연구 대상이었다[13-15][50].

따라서 본 연구는 영유아와 초등학교 자녀를 둔 여성근로자의 직장-가정갈등, 가정 및 직장생활만족, 가족친화제도 이용 용이성 현황을 유형별로 나누어 파악하고 영유아와 초등학교 자녀를 둔 여성 근로자의 직장-가정갈등과 가정 및 직장생활만족 관계에서, 가족친화제도를 쉽게 사용할 수 있는지 여부가 직장-가정갈등이 가정 및 직장생활만족에 미치는 부정적 영향을 완화할 수 있는지 살펴보고자 한다. 이를 통해 우리나라 영유아와 초등학교 자녀를 둔 여성근로자들의 직장 및 가정생활의 만족도를 높이는데 필요한 방안을 모색하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 직장-가정 갈등과 직장 및 가정 생활만족

직장-가정 갈등은 직장과 가정의 상호작용에 있어 직장에서의 역할과 가정에서의 역할이 상충되는 것을 의미한다[16]. 예를 들면 가정 일로 인해서 직장 일이 방해를 받거나, 직장 일로 인해 가정에서의 일이 방해받는 경우를 뜻하는데 이것은 어느 한 방향으로만 진행하는 것은 아니며 서로 영향을 주고받는다.

직장과 가정의 상호관계에 관한 연구는 초기에는 주로 부정적 관계만 다뤘지만, 후속 연구자들에 의해서 직장 및 가정의 긍정적 상호작용도 증명됨에 따라[17] 직장-가정 갈등에 대한 연구뿐만 아니라[14][18], 직장-가정 갈등과 촉진으로 나누어 살펴보기나[20], 갈등과 촉진을 모두 살펴보는 경우 등 매우 다양하게 연구되고 있다[11][19][22].

직장-가정 갈등은 조직 몰입, 이직 의도 등과 같은 조직성과는 물론, 직원들의 직장생활(직장만족, 조직몰입,

이직의도), 가정생활(결혼만족도, 가족만족도), 정신건강(우울증), 삶의 만족도 등 개인이 느끼는 만족감과 같은 정서적 측면에 유의미한 영향을 나타내고 있다 [4][11][19][23][24].

한편, 삶의 만족은 주관적 안녕감(subjective well-being), 삶의 만족도(life satisfaction), 주관적 삶의 질(subjective quality of life), 행복(happiness) 등 다양한 용어로 사용되고 있다. 행복과 안녕감(well-being)은 외부의 도덕적 판단에 따라 규정되기도 하지만 개개인이 어떻게 안녕감을 규정하느냐에 따라 정의되는 행복 혹은 삶의 만족도라고 할 수 있는데 [25] 이는 현실의 만족도를 판단하는 인지적 과정으로 설명된다[26]. 가정생활만족과 직장생활만족은 가정과 직장 영역에 대한 만족을 일컫는 것으로 삶의 만족의 정의를 가정과 직장 영역(Domain)에 적용한 것이다. 삶의 만족은 가정 및 직장생활만족을 포괄하는 개념이다.

직장과 가정의 두 영역은 각각 분리된 것이 아니라 직장에서의 만족이나 갈등은 가정 혹은 개인 생활의 만족이나 갈등에 영향을 미친다는 전이이론을 바탕으로 한 연구들은 직장-가정 갈등은 직업만족, 결혼만족, 심리 및 신체 증상 등은 물론 여가생활, 가정생활, 삶의 질 등에 영향을 미치는 것을 보고한다[27][29][30]. 그런데 직장-가정 갈등과 삶의 만족 관계를 메타분석한 Ernst Kossek, E., & Ozeki, C.에 의하면 남성보다는 여성이 직장-가정 갈등에 더 부정적인 영향을 받음을 알 수 있다. 특히 기혼 여성 근로자를 대상으로 한 다수의 연구들은 이들의 삶의 만족을 낮추는 선행변수로 직장가정 갈등을 들고 있으며 직장-가정 축진은 이들의 삶의 만족을 높이고[4] 더 나아가 직장생활에 만족할수록 부모역할에도 만족하는 것으로 나타났다[32-35].

그 밖에 근로자의 삶의 만족에 영향을 주는 조직차원 요소로는 상사의 지원, 가족친화제도 이용의 자유로움이 있었다[33]. 시차출퇴근제, 재택근무, 직무에 대한 자율성도 삶의 만족도에 영향을 미쳤는데 직업생활 만족에는 모두 영향을 미친 반면 가정 만족에는 재택근무만이 유의미한 영향을 보였다[34]. 삶의 질에 유의미한 영향을 보인 요인으로는 기업규모, 성별, 직급, 업종 등으로 나타났다[6][33].

선행연구를 통해 여전히 가정 내의 역할을 주로 담당하는 기혼여성근로자가 직장가정갈등에 더 취약함을 알 수 있으며 이것은 그들의 안녕이나 행복을 저해하는 원인이 됨으로 이들이 겪는 직장가정 갈등에 대한 개입의 필요성에 주목해야 할 것이다.

## 2. 가족친화제도 이용용이성과 가정 및 직장생활만족

최근 직장-가정 균형이 중요해지면서 가족친화 정책이 주목 받고 있다[34-40]. OECD는 가족친화정책을 '근로자의 가족과 아동에게 적절한 환경을 마련해주고, 일-가족 균형을 돕는 한편, 여성의 경제참여율을 높이는 정책'이라고 정의한다[41]. 기업들이 가족친화 제도를 도입하는 이유는 정부의 규제, 사회적 책임뿐만 아니라, 좋은 인재의 유입, 근로자의 직무 태도 증진 등으로 이어지는 변인으로 작용하기 때문이다[42].

가족친화제도는 시간유연성 제도(임신기근로시간단축제, 육아기근로시간단축제, 시간출퇴근제 등), 경력유연성 제도(출산휴가, 병가, 육아휴직, 가족간호휴가 연수휴직 등), 근로자 지원제도(직장보육시설, 학비, 보육비 지원, 선택적 복리후생제도)로 나눌 수 있다. 시간선택 근무제는 출퇴근 시간을 선택할 수 있기 때문에 자녀가 있는 근로자에게는 매우 유용한 제도라 할 수 있다. 경력 유연성 제도는 육아휴직이 대표적 제도로, 출산 전후로 휴직을 사용하면 경력단절 없이 직장으로 돌아올 수 있도록 지원하기 때문에 출산과 양육을 담당하는 여성근로자의 경력단절을 예방할 수 있는 실질적 지원이자 주요기제가 된다. 근로자지원 제도의 경우, 직장 내 보육시설 및 보육비 지원이 대표적이며 육아로 인한 시간적 부담과 경제적 부담을 직장이 지원해 줌으로, 근로자의 직장-가정 갈등을 완화시켜 주는 변인으로 보고되고 있다[20][22]. 본 연구에서도 가족친화제도를 세 가지로 나누어 가족친화제도의 이용 용이성을 다루고자 한다. 여기서 이용 용이성은 '제도를 쉽게 사용할 수 있는지' 여부이다[43]. 가족친화제도의 유무만으로는 제도의 효과성을 파악하기 어렵다. 가족친화제도가 있더라도, 조직 분위기나, 상사, 동료가 어떻게 생각하는지 따라서 실제 사용하지 못 할 수도 있기 때문이다. 기업 규모에 따라 한 사람이 육아휴직을 쓰더라도 조직 전체에 영향을 줄 수 있고 휴직 후 복귀했을 때,

불이익을 받을 수 있다는 것도 제도를 사용하지 못하는 큰 이유다.

선행연구를 보면, 가족친화적 제도는 가정생활 만족도, 직무 만족도에 영향을 주었다. 문선희는 그의 연구를 통해 직장 내 보육시설 제공 여부가 가정생활 만족에, 유급휴가, 탄력근로제, 시차출퇴근 제도가 직장생활 만족에 미치는 영향을 보고하였다[5]. 또한, 오현구&박성민의 연구에서도 육아휴직, 출산휴가, 학비 지원, 병가 등의 제도 유무가 직무만족과 생활만족에 영향을 주는 것으로 나타났다[44]. 하지만 제도의 시행여부만으로는 실제적인 효과가 부족하다고 제안하고 있다.

이와 관련하여, 가족친화정책의 시행과 가족친화적 조직문화가 직무만족과 가정생활만족에 유의미한 영향을 미치는데 '제도 이용의 자유로움'이 조직문화의 한 부분으로 포함되어, 삶의 만족에 유의미한 영향을 미치는 것을 알 수 있다[8][33]. 또한 가족친화제도 이용 용이성은 직장-가정 갈등에 부정 영향을 미치고, 여성 관리자의 조직몰입에도 영향을 주는 것으로 나타나 직무 수행유지에도 중요한 변수임을 알 수 있다[39][42].

### 3. 직장-가정 갈등과 가정 및 직장생활만족간의 관계에서 가족친화제도의 조절효과

Youngcourt, S. S. & Huffman, A. H.는 가족친화제도 이용 용이성이 직장-가정 갈등을 줄이는 것을 두 가지로 설명했다. 첫째, 가족친화제도를 쉽게 이용할 수 있다는 것을, 조직이 지원한 것으로 인식하기 때문이다. 둘째, 가족친화제도가 필요하면 언제든지 사용할 수 있기 때문이다[45]. 따라서 근로자들은 본인이 필요한 경우 제도를 쉽게 사용할 수 있다고 느낄 때 실질적으로 조직으로부터 지원을 받는다는 인식이 높아져 직무에 만족감을 높일 수 있으며 더불어 실제 이용으로 긍정적 결과를 도출할 수 있는 것이라 하겠다.

가족친화제도의 조절효과로는 가족친화제도의 시행 여부, 유용성, 이용여부 등이 사용되었다[11][14][46][47]. 구체적으로 직장-가정 갈등이 조직몰입에 미치는 영향에 있어 가족친화제도가 어떤 효과를 보이는지에 대한 연구에서 직장가정 갈등은 조직몰입에 부정 영향을 미치고 가족친화제도의 시행여부는 이들 관계를 완화하는 조절효과를 보였다[46]. 가족친화적 제도가 도움이

되는 정도는 직장-가정 갈등과 주관적 삶의 질의 부적 관계를 긍정적으로 조절하는 것으로 나타났다[11]. 직장-가정 갈등과 직무만족의 관계에 가족친화를 지원하는 복리후생제도의 이용여부는 조절효과를 가진 것으로 나타났다[14].

이를 토대로 본 연구는 일과 양육을 병행하며 조직의 지원이 무엇보다 절실한 여성근로자들의 건강한 삶을 위해 가족친화제도 이용용이성이 직장가정갈등의 부정적 영향을 조절하는지 여부를 살펴보고자 한다. 여성근로자의 직장가정에서의 만족은 궁극적으로 이들의 직무수행유지와도 관련이 있을 것으로 사료되어 더 의미가 있다 할 것이다.

## III. 연구방법

### 1. 조사대상 및 자료수집 방법

본 연구는 한국여성정책연구원이 여성 관리자와 각 기업의 인사담당자를 대상으로 실시한 여성관리자패널조사(Korean Women Manager Panel) 6차 자료를 이용하였다. 여성관리자패널조사는 여성 관리자의 근로 환경, 경력개발, 직장-가정 양립을 파악하는 것을 목적으로 한다. 2007년 완료된 1차 데이터부터 2016년 완료된 6차 데이터까지 공개되었다. 6차 데이터는 인사담당자, 근속자용, 전직자용, 비취업자용, 창업자용, 기타 근로자용으로 구성되어 있는데, 본 연구에서는 근속자용에 초등학교 이하의 자녀를 가진 538명을 대상으로 하였다.

### 2. 연구가설

본 연구에서는 선행연구들을 바탕으로 다음과 같은 연구 가설을 설정하였다.

가설 1. 직장-가정 갈등이 높을수록 가정 및 직장생활만족은 낮아질 것이다.

가설 2. 가족친화제도를 쉽게 사용할수록 가정 및 직장생활만족은 높아질 것이다.

가설 3. 직장-가정 갈등과 가정 및 직장생활만족의 관계에서 가족친화제도 이용용이성이 조절효과를 가질 것이다.

### 3. 측정도구

#### 3.1 독립변수 : 직장-가정 갈등

여성관리자패널의 직장-가정 갈등 문항을 사용하였다. 박경환 연구를 참고하여 직장→가정 갈등 3문항과 가정→직장 갈등 4문항으로 척도를 구성하였다[6]. 5점 리커트 척도를 사용하였으며 직장→가정 갈등의 Cronbach  $\alpha$ 값은 .771, 가정→직장 갈등의  $\alpha$ 값은 .775로 나타났다.

#### 3.2 조절변수 : 가정생활만족과 직장생활만족

여성관리자패널 척도 중 근로자지원제도를 ‘쉽게 사용할 수 있는지’ 묻는 항목을 사용하였다. 근로자지원제도는 총 13가지인데, 여성 관리자에게 해당되지 않는 ‘배우자출산휴가’를 제외하고 총 12가지를 분석에 포함하였다. 시간유연성 제도(임신기근로시간단축제, 육아기근로시간단축제), 경력유연성 제도(출산휴가, 병가, 육아휴직, 가족간호휴가, 연수휴직), 근로자 지원제도(직장보육시설, 학비, 보육비 지원, 선택적 복리후생제도) 세 가지로 구분하였다. 제도를 쉽게 이용할 수 있는 경우를 ‘1’, 아닐 때를 ‘0’으로 바꾸어, 가족친화제도 유형별로 총합을 구하여 사용하였다.

#### 3.3 종속변수 : 가족친화제도 이용 용이성

여성관리자패널에서는 개인, 가정, 직장, 전반적인 영역의 만족을 묻고 있다. 본 연구에서는 가정과 직장생활에 얼마나 만족하는지를 각각 분석하였다. 직장생활만족과 가족생활만족의 응답은 매우 불만족(1점)에서 매우 만족(5점)까지, 5점 리커트 척도로 구성되어 있다.

#### 3.4 통제변수

선행연구를 바탕으로 인구사회학적 특성인 성별, 연령, 최종학력, 결혼여부, 맞벌이 유무, 자녀수가 직업관련 특성에서는 직책/직위, 근로형태(정규직/비정규직), 근속년수, 근무시간(하루 평균), 월평균임금(세금공제 전)을 통제변수로 설정하였다.

### 4. 자료분석 방법

본 연구는 SPSS 25.0 Package 를 사용하여 분석하였다. 각 변수들을 구성하는 척도의 신뢰도를 검증하기 위한 신뢰도 분석, 기초통계량을 확인하기 위해 빈도분석(Frequency Analysis)과 기술분석(Descriptive Analysis)을 실시하였다. 주요변수들 간의 상관성 및 다중공선성 문제를 살펴보기 위해 상관관계분석을 하였으며 연구가설은 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 통해 검증하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 조사대상자 및 주요변수 분석

조사대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보면 [표 1]과 같다. 연령은 30대가 244명(45.4), 40대가 294명(54.6%)로 40대의 비율이 높았다. 학력의 경우, 4년제 대학 졸업이 59.3%이, 대학원석사졸업이 17.7%순으로 나타났다.

가족과 관련하여 자녀수는 1명이거나 2명인 경우인 경우 각 48.1%로 가장 많았고, 3명인 경우가 3.7%이었다. 자녀 연령은 만 3세 미만인 31.0%, 만 3세 이상이 34.8%, 초등학교 34.2%로 전반적으로 비슷한 비율을 나타냈다. 남편의 양육참여를 보면, 대체로 참여하는 편임이 47.0%로 가장 많았으나 전혀 참여하지 않거나 (3.2%) 대체로 참여하지 않는 경우 16%, 반반인 경우도 17.7% 이었다.

직업관련 특성 중 기업규모를 보면, 2,000인 이상의 대기업 종사자가 35.1%로 가장 많았으며 직급은 과장급이 37%, 차장급 31% 순이다. 근로시간의 경우, 주당 40시간에서 50시간 미만으로 일하는 여성 근로자가 과반수를 넘었고, 임금은 300만 원 이상인 경우가 80% 이상이었다.

표 1. 조사대상자의 일반적 특성

특성	N	구분	빈도 (백분율, )	백분율 (%)	평균 (표준 편차)
연령	538	30대	244	45.4	39.71 (3.26)
		40대	294	54.6	
학력	538	고등학교 졸업	35	6.5	-
		전문대학 졸업	75	13.9	

		4년제 대학 졸업	319	59.3	
		대학원 석사 졸업	95	17.7	
		대학원 박사 졸업	14	2.6	
자녀수	538	1명	259	48.1	1.56 (.56)
		2명	259	48.1	
		3명	20	3.7	
자녀 연령	538	만 3세 미만	167	31.0	-
		만 3세 이상	187	34.8	
		초등학생	184	34.2	
남편의 양육 참여	537	전혀 참여하지 않음	17	3.2	-
		대체로 참여하지 않음	86	16.0	
		반반임	95	17.7	
		대체로 참여하는 편임	253	47.0	
		전적으로 참여함	86	16.0	
기업 규모	538	99인 이하	30	5.6	-
		100-299인	112	20.8	
		300-999인	144	26.8	
		1000-1,999인	63	11.7	
		2,000인 이상	189	35.1	
직급	538	대리급	114	21.2	-
		과장급	199	37.0	
		차장급	167	31.0	
		부장급	51	9.5	
		임원급	7	1.3	
근로 시간	538	30시간 미만	1	.2	46.07 (6.21)
		30-40시간 미만	9	1.7	
		40-50시간 미만	365	67.8	
		50-60시간 미만	143	26.6	
		60시간 이상	20	3.7	
		200만원 미만	7	1.3	
임금	538	200-300만원 미만	71	13.2	434.16 (194.50)
		300-400만원 미만	132	24.5	
		400-500만원 미만	121	22.5	
		500-700만원 미만	136	25.3	
		700만원 이상	71	13.2	

본 연구 조사대상자의 가족친화제도의 이용용이성 현황을 살펴보면 다음과 같다[표 2]. 시간유연성제도에 있어 임신기근로시간단축제를 쉽게 사용할 수 있는 경우가 53.6%이었고, 육아기근로시간단축제는 쉽게 사용할 수 있는 경우가 48.8%로 나타났다. 경력유연성제도의 경우, 출산휴가 이용 용이성은 95.1%인 대부분의 근로자가 출산휴가를 사용하는데 전혀 어려움이 없었다. 육아휴직의 경우 근로자가 직장-가정 갈등에 대처할 수

있는 가장 대표적인 제도인데 여전히 30% 정도의 비율이 육아휴직을 사용할 수 없다. 근로자지원제도 이용 용이성인 직장보육시설에 응답한 158명의 59.5%가 쉽게 사용할 수 있다고 답했다. 보육비지원은 쉽게 사용할 수 있는 경우가 94%였다. 연수휴가 및 휴직제도는 쉽게 사용할 수 있는 경우가 44.6%(N=271)로 가족간 휴휴가보다도 낮은 것으로 나타나 부득이한 경우가 아니면 휴가를 쓰는 것이 쉽지 않음을 알 수 있다[표 2].

표 2. 가족친화제도 이용용이성

구분	빈도	쉽게 사용함	쉽게 사용할 수 없음
		N(%)	N(%)
시간 유연성 제도	임신기근로시간 단축제	289	155(53.6)
	육아기근로시간 단축제	209	102(48.8)
경력 유연성 제도	출산휴가	534	508(95.1)
	육아휴직	517	363(70.2)
	가족간호휴가	213	105(49.3)
	병가(상병휴가)	484	299(61.8)
근로자 지원 제도	직장보육시설	158	94(59.5)
	학비보조	326	278(85.3)
	보육비지원	218	205(94.0)
	연수휴가 및 휴직제도	271	121(44.6)
	생리휴가	284	135(47.5)

본 연구에서 주요 변수들 사이에 관련성을 파악하기 위해 단순상관관계분석을 실시하였다. 변수들 간의 상관계수가 0.6이상인 경우가 없어 변수들 간의 다중공선성의 문제는 발생하지 않는 것으로 파악되었다.

표 3. 주요 변수들 간의 상관관계 및 평균, 표준편차

	1. 직장 가정 갈등	2. 가정 직장 갈등	3. 시간 유연성	4. 경력 유연성	5. 근로자 지원	6. 가정 생활 만족	7. 직장 생활 만족
1	1						
2	.322**	1					
3	-.077	-.101	1				
4	-.173**	-.101*	.490**	1			
5	-.083	-.118*	.265**	.473**	1		
6	-.266**	-.341**	.073	.193**	.090	1	
7	-.404**	-.293**	.156**	.258**	.160**	.549**	1
평균	3.01	3.12				3.62	3.41
표준편차	0.85	0.79				.814	.774

## 2. 가설 검증

영유아 및 초등학생 자녀를 둔 여성근로자의 직장가정 갈등이 직장생활 만족과 가정생활 만족에 미치는 영향을 분석하고 가족친화제도를 쉽게 이용하는 정도는 두 변수사이의 영향력에 조절효과를 보이는가를 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 다음과 같다.

각 단계마다 모든 분석에 투입된 변수들의 공차한계 (tolerance)는 0.7이상이고 분산팽창인자(VIF)도 2 미만으로 다중공선성 문제는 발생하지 않았다.

우선 직장-가정 갈등은 가정생활만족, 직장생활만족에 유의미한 영향을 보이는 것이 증명되었다[표 4]. 가정생활만족을 보면, 통제변수만 포함한 Model 1의 경우 전체 설명력은 9.3%로 나타났다. 독립변수인 직장-가정을 포함한 Model 2는, 설명력이 21.6%로 높아졌고 직장→가정 갈등, 가정→직장 갈등 모두 가정생활만족에 유의미한 부적(-) 영향을 주었다.

직장생활만족의 경우 Model 1은 4.9%의 설명력을 가졌고 F값이  $p < 0.01$  수준에서 유의미 했다. Model 2 역시 설명력이 24.6%로 증가하였다( $p < 0.01$ ). 즉 직장에서 가정으로, 혹은 가정에서 직장으로의 역할갈등이 높을수록 직장생활과 가정생활의 만족도가 떨어짐을 확인함으로써 가설 1은 지지되었다.

가족친화제도가 가정 및 직장생활의 만족도에 미치는 영향과 직장-가정 갈등과 가정생활, 직장생활만족과의 관계에서 유형별 가족친화제도의 조절효과분석은 [표 5]와 같다. 우선 가족친화제도와 가정 및 직장생활의 만족도와의 관계를 유형별로 살펴보면 Model 4의 경력유연성제도만이 가정생활만족( $\beta = .90, p < .05$ )과 직장생활만족( $\beta = .162, p < .001$ )에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 2는 부분적으로 지지되었다.

표 4. 직장-가정 갈등이 가족생활 만족, 직장생활 만족에 미치는 영향

구분	가정생활		직장생활		
	model 1	model 2	model 1	model 2	
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	
통제 변수	연령	-.031	.003	-.050	-.010
	학력	-.006	.006	.005	.014
	자녀수	-.010	-.003	.107*	.111**

자녀연령	.071	.024	.030	-.007
남편의 양육참여	.262***	.215***	.113**	.072
기업규모	.075	.086*	.080	.097*
직급	-.053	-.043	.088	.110*
근무시간	-.058	-.043	-.121**	-.028
임금	.093*	.127**	.049	.107*
독립 변수	직장→가정 갈등(A)		-.208***	-.386***
	가정→직장 갈등(B)		-.241***	-.166***
R <sup>2</sup> (Adj. R <sup>2</sup> )	.093 (.077)	.216 (.200)	.049 (.033)	.246 (.231)
F	5.979***	13.124***	3.033**	15.544***

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

가설 3의 검증을 위한 가족친화제도 이용용이성의 유형별 조절효과분석은 다음과 같다.

시간유연성제도 이용용이성의 조절효과를 확인하기 위한 가정생활만족에서 Model 3의 설명력은 22.8%이며  $p < .001$ 수준에서 유의하였고 남편의 양육참여( $\beta = .223, p < .001$ )는 정적영향을, 직장가정갈등( $\beta = -.126, p < .05$ ). 가정직장갈등은( $\beta = -.304, p < .001$ ) 유의미한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 상호작용항은 유의미하지 않았다. 반면 직장생활만족 Model 3 ( $R^2$  24.6%,  $p < .001$ )에서 직장→가정 갈등과 시간유연성제도의 상호작용항이 조절효과를 가졌다. 즉 시간유연성제도의 이용 용이성이 높으면, 직장생활만족에 미치는 부적(-) 영향을 완화시킴이 확인되었다( $\beta = .136, p < .01$ ).

경력유연성제도 이용 용이성의 조절효과를 살펴보면 가정생활만족 Model 4의 설명력은 23.2%로  $p < .001$ 수준에서 유의하였으며 직장→가정 갈등과 경력유연성제도의 상호작용항이 조절효과를 나타냈다( $\beta = .085, p < .05$ ). 직장생활만족 Model 4의 설명력은 30.6%로 ( $p < .001$ ), 직장→가정 갈등과 경력유연성제도만 조절효과를 가지는 것으로 나타났다( $\beta = .193, p < .001$ ). 이를 통해 경력유연성제도를 쉽게 이용하는 경우 직장가정갈등이 가족생활만족과 직장생활만족에 미치는 부정적 영향을 완화 시키는 것을 확인할 수 있었다.

근로자지원제도의 이용용이성 조절효과 분석결과는 가정생활 만족의 Model 5( $R^2 = .254, p < .001$ )에서 확인한 바와 같이 독립변수인 직장가정갈등은 가정생활

만족에 유의미한 영향을 미치지만 직장가정갈등과 근로자지원제도의 이용용이성의 상호작용항은 유의미한 조절효과를 보이지 않았다. 직장생활만족 Model 5의 설명력은 27.1%이고( $p < .001$ )이며 직장→가정 갈등과 근로자지원 제도의 상호작용항이 조절효과를 나타냈다 ( $\beta = .093, p < .05$ ). 직장→가정 갈등과 직장생활만족의 관계에서 근로자지원제도의 조절효과와 경우, 낮은 근로자지원제도의 이용 용이성은 직장→가정 갈등과 직장생활만족의 부적(-) 관계를 강화했다. 반면, 높은 근로자지원제도의 이용 용이성은 직장→가정 갈등과 직장생활만족의 부적(-) 관계를 완화하는 것으로 나타났다.

이를 통해 직장→가정 갈등과 직장생활만족의 관계에서 시간유연성제도, 경력유연성제도, 근로자지원제도 이용용이성이 부정적 영향을 조절하는 것을, 직장→가정갈등과 가정생활만족과의 관계에서는 경력유연성제도만이 유의미한 조절효과를 보이는 것을 확인할 수 있었다.

표 5. 직장-가정 갈등과 가정, 직장생활만족에서 시간유연성 제도, 경력유연성제도 및 근로자지원제도의 조절효과

구분	가정생활			직장생활			
	model 3	model 4	model 5	model 3	model 4	model 5	
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	
통계 변수	연령	.016	-.007	-.009	.009	-.027	-.007
	학력	.007	.012	-.001	.012	.027	.020
	자녀수	.012	-.010	-.001	.080	.099**	.096*
	자녀 연령	-.014	.008	.019	-.009	-.037	-.018
	남편 양육 참여	.223***	.205***	.218***	.039	.051	.056
	기업 규모	.083	.065	.111*	.046	.061	.084
	직급	-.003	-.026	-.035	.115*	.140**	.153**
	근무시간	-.019	.002	.009	.006	-.019	-.018
	임금	.094	.109*	.120*	.090	.074	.080
	독립 변수	직장→가정 갈등 (A)	-.126*	-.177***	-.211***	-.330***	-.330***
가정→직장 갈등 (B)		-.304***	-.253***	-.281***	-.189**	-.192***	-.195***

조절 변수	(C)	.011			.100		
	(D)		.90*			.162***	
	(E)			-.007			.081
(A)X	(C)	-.038			.136**		
	(B)X	-.079			-.171*		
	(C)						
(B)X	(A)X		.085*			.193***	
	(D)X		-.084*			-.156***	
	(D)						
(E)X	(A)X			.050			.093*
	(B)X			-.054			-.055
	(E)						
R <sup>2</sup> (Adj. R <sup>2</sup> )	.228 (.192)	.232 (.212)	.254 (.231)	.246 (.211)	.306 (.287)	.271 (.248)	
F	6.332***	11.220***	10.867***	6.999***	16.333***	11.824***	

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$   
C: 시간유연성제도, D: 경력유연성제도, E: 근로자지원제도

## V. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 영유아 및 초등학생 자녀를 둔 여성 근로자의 직장-가정 갈등이 가정생활만족과 직장생활만족에 미치는 영향을 파악하고 가족친화제도 이용 용이성의 조절효과를 검증하는 것이다. 기존의 연구들은 초등학생자녀를 둔 여성근로자 역시 저학년 자녀의 이른 하교와 교육환경의 변화로 인한 양육 부담이 큼에도 연구대상에서 배제된 경우가 많았는데 여성근로자의 현실적인 상황을 고려하여 본 연구에서는 미취학 자녀뿐만 아니라, 초등학생 자녀 둔 여성근로자까지 대상을 확대하였다는 점과 가족친화제도의 유형별 이용 용이성을 주요변수로 사용하여 직장-가정갈등과 가정생활만족 및 직장생활만족관계의 조절효과를 구체적으로 살펴본 것이 본 연구의 의의라 하겠다[13-15][48].

연구결과를 살펴보면 조절변수 중 경력유연성제도만 가정 및 직장생활만족에 정적(+) 영향을 미쳤다. 시간유연성제도와 근로자지원제도는 조절효과는 있었으나, 가정 및 직장생활만족에 직접적으로 영향을 주진 않았다. 문선희의 연구결과인 경력유연성제도에 해당되는 출산휴가가 가정생활만족에 유의미한 영향을 미치는 것과 일치하는 결과이다[5].

조절효과를 검증한 결과 시간유연성제도, 경력유연성



제도, 근로자지원제도 모두 직장→가정 갈등과 직장생활만족 관계에서는 유의미했다. 경력유연성제도만 직장→가정 갈등과 가정생활만족 관계에 유의미하게 나타났다. 세 가지 제도 모두 가정→직장 갈등의 관계에서는 조절효과가 없었다. 선행연구를 봐도, 직장→가정과 직무만족, 삶의 만족 관계에서만 가족친화제도의 조절효과가 나타났다[11][14]. 가정→직장 갈등도 가정 및 직장생활만족에 부적 영향을 미치는 것으로 봤을 때, 가족친화제도 자체가 가정보다는 직장에 많은 영향을 미치는 것으로 생각된다. 가정생활만족도 경력유연성제도를 제외하고 조절효과를 가지는 경우 없었다. 이 또한 가족친화제도가 가정생활보다는 직장생활에 영향을 주기 때문인 것으로 추론할 수 있다. 다만 해외 논문에서는 직장 자원이, 가정만족과 직장생활 모두에 영향을 주는 경우도 있었다[9].

결과를 통해 얻을 수 있는 시사점은 다음과 같다.

시간유연성제도와 근로자지원제도도 직장생활만족을 완화하는 조절효과를 가졌지만, 가정생활만족에는 영향을 주지 못했다. 반면, 경력유연성제도는 가정과 직장생활만족 모두 유의미한 조절효과를 가졌다. 따라서 자녀를 둔 여성 근로자의 정신건강에 개입하기 위해서는, 경력유연성제도가 좀 더 효과적임을 알 수 있다. 이는 가정 내에 긴급한 요구가 있을 때, 휴직을 통해서 가정생활에 잘 대처하면서도 직장생활을 유지할 수 있기 때문으로 보인다. 유능한 여성 인력을 유지하기 위해서는 기업 내 육아휴직, 가족간호휴가 등을 필요할 때 쉽게 사용할 수 있는 환경을 만들어야 할 것이다.

기업은 가족친화제도의 도입뿐만 아니라, 쉽게 사용할 수 있는 환경을 만들어야 한다. 본 연구에서 가족친화제도가 있더라도 제도를 쉽게 사용하기 어려우면, 직장-가정 갈등이 가정 및 직장생활만족에 미치는 부정적 영향을 완화하지 못했다. 여기서 제도를 쉽게 사용할 수 있다는 것은, 제도 이용에 불이익이 없고 상사나 동료의 눈치를 보지 않고 사용한다는 것을 의미한다. 또한 본 연구의 종속변수인 직장생활만족은 근로자의 조직몰입, 업무성과, 이직의도에 영향을 미치는 중요한 변수다[49]. 이처럼 가족친화제도를 쉽게 사용할 수 있다는 것은 조직의 이익과 직결되는 문제임을 알고 이를 이용할 수 있도록 조직차원에서 장려해야 할 것이다.

그런데 기업의 대부분을 차지하고 있는 중소기업은 대기업에 비해 가족친화제도를 쉽게 사용할 수 있는 환경을 만들기 어렵다. 특히나 규모가 작은 영세 기업은 여성 근로자 한 명이 육아휴직을 쓰더라도 타격이 크기 때문에 정부에서 보조금을 지원해주긴 하지만, 새로운 인력을 구하기 어렵고, 새로운 인력을 구한다고 해도 업무가 익숙해지기까지 시간이 필요하기 때문에 중소기업에서는 여성 근로자가 육아휴직을 사용하는 것을 꺼리게 된다. 이를 해결하기 위해서는 정부 차원에서의 적극적인 지원이 필요하다. 물론, 현행 「고용보험법」에 따라 육아휴직 등을 시행한 기업주는, 고용안정 장려금과 대체인력 지원금을 지원 받는다. 그러나 서류 처리를 직접해야 할 뿐 아니라, 지원 자격에도 제한이 있다. 정부는 신청절차를 좀 더 간소화하고, 금전적 지원에 더해 사업주를 유인할 수 있는 다양한 인센티브를 마련해야 할 것이다.

본 연구의 한계점으로는 가족친화제도의 이용 용이성은 다루었지만, 실제 분석 자료에서는 사용한 경우가 적어서, 사용한 경우를 분석하지 못했다. 후속 연구에서는 가족친화제도의 이용을 추가해서, 직장-가정 갈등과 가정 및 직장생활만족의 관계를 검증할 필요가 있다. 더 나아가 제도의 사용 전과 사용 후를 비교할 수 있는 종단 연구를 하는 것도 의미 있을 것이다.

이외에도 가족친화제도에 유연근무제, 국민연금 제공 여부 등 다양한 제도를 포함하지 못했는데 다양한 제도를 포함한 가족친화제도의 이용과 기업규모를 고려한 연구가 이루어진다면 여성근로자의 만족할만한 직장가정생활을 위한 큰 함의를 가질 수 있을 것으로 사료된다.

\* 본 연구는 교신저자의 석사학위논문 요약, 수정, 보완한 것임.

## 참고 문헌

- [1] <http://kosis.kr/search/search.do>
- [2] <http://blog.naver.com/mj6783/130083408411>
- [3] 김경화, "영유아와 초등학생 자녀를 둔 남녀취업자의 일/가족 갈등 인식," 가족과 문화, 제25호, pp.60-90,

- 2013.
- [4] 강혜련, 최서연, “기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구,” 한국심리학회지: 여성, 제6권, 제1호, pp.23-42, 2001.
- [5] 문선희, “기업복지제도가 기혼 직장여성의 가정생활과 직무 만족에 미치는 영향: 가족친화제도의 효과,” Korean Journal of family welfare, 제18권, 제1호, pp.119-141, 2013.
- [6] 박경환, “기혼 여성관리자의 일-가정 관계가 관리 능력, 직무만족, 조직몰입, 그리고 삶의 만족에 미치는 영향,” 대한경영학회지, 제25권, 제2호, pp.879-905, 2012.
- [7] 오현규, 박성민, “일과 삶의 균형 정책이 조직 구성원들의 직무 및 생활만족에 미치는 영향력 연구,” 한국행정논집, 제26권, 제4호, pp.901-929, 2014.
- [8] 이유덕, “가족친화경쟁이 조직성과와 가정생활만족에 미치는 영향.” 인적자원관리연구, 제18권, 제2호, pp.71-83, 2011.
- [9] P. Brough, M. P. O'driscoll, and T. J. Kalliath, “The ability of ‘family friendly’ organizational resources to predict work-family conflict and job and family satisfaction,” Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress, Vol.21, No.4, pp.223-234, 2005.
- [10] 양소남, 신창식, “어린 자녀를 둔 일하는 어머니의 일-가족양립 고충,” 보건사회연구, 제31권, 제3호, pp.70-103, 2011.
- [11] 강민재, 최수찬, 조영은, “기혼 근로자의 일-가정 전이가 생활만족에 미치는 영향에 관한 연구: 가족친화제도 유용성 인식의 조절효과,” 한국사회복지조사연구, 제52호, pp.119-145, 2017.
- [12] 최수찬, 김종성, “중소기업 기혼 근로자의 직장-가정 갈등이 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구: 기업 내 가족친화제도의 조절효과,” 사회복지 실천과 연구, 제13권, 제1호, pp.147-176, 2016.
- [13] 김은정, “미취학자녀를 둔 취업여성의 일가정양립정책 인지도와 이용의향,” 한국사회와 행정연구, 제24권, 제2호, pp.617-642, 2013.
- [14] 이지선, 최영훈, “미취학자녀를 둔 여성근로자가 경험하는 직장-가정 갈등이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구,” 한국사회복지교육, pp.121-147, 2013.
- [15] 이정은, “미취학 자녀를 둔 여성근로자의 직장-가정 적합성,” 가족과 문화, 제24권, pp.71-104, 2012.
- [16] J. H. Greenhouse and N. J. Beatell, “Sources of conflict between work and family roles,” The Academy of Management Review, Vol.10, No.1, pp.76-88, 1985.
- [17] J. G. Grzywacz and N. F. Marks, “Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family,” Journal of occupational health psychology, Vol.5, No.1, pp.111-126, 2000.
- [18] 김경화, “영유아와 초등학교 자녀를 둔 남녀취업자의 일/가족 갈등 인식,” 가족과 문화, 제25권, pp.60-90, 2013.
- [19] 최하영, 이소민, 이호택, “미취학 자녀를 둔 여성관리자의 직장-가정 간 전이가 삶의 만족도에 미치는 영향,” 여성연구, pp.151-191, 2017.
- [20] 최수찬, 고수연, 이지연, 이희종, “직장보육시설을 이용하는 여성근로자들의 일-가정양립갈등과 생활만족간의 관계: 직무디스트레스의 역할,” 한국콘텐츠학회논문지, 제15권, 제8호, pp.293-303, 2015.
- [21] N. K. Frye and J. A. Breaugh, “Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A test of a conceptual model,” Journal of Business and Psychology, Vol.19, No.2, pp.197-220, 2004.
- [22] 김효선, 차운아, “직장-가정 간 상호작용과 가족친화적 조직지원이 근로자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 효과,” 한국심리학회지:산업 및 조직, 제22권, 제4호, pp.515-540, 2009.
- [23] G. A. Adams, L. A. King, and D. W. King, “Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction,” Journal of applied psychology, Vol.81, No.4, pp.411-420, 1996.
- [24] E. Ernst Kossek and C. Ozeki, “Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research,” Journal of Applied Psychology, Vol.83, No.2, pp.139-149, 1998.

- [25] E. Diener, R. A. Emmons, R. J. Larsen, and S. Griffin, "The satisfaction with life scale," *Journal of personality assessment*, Vol.49, No.1, pp.71-75, 1985.
- [26] D. C. Shin and D. M. Johnson, "Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life," *Social Indicators Research*, Vol.5, No.1-4, pp.475-492, 1978.
- [27] R. Ilies, K. S. Wilson, and D. T. Wagner, "The spillover of daily job satisfaction onto employees' family lives: The facilitating role of work-family integration," *Academy of Management Journal*, Vol.52, No.1, pp.87-102, 2009.
- [28] U. Kinnunen\*, S. Geurts, and S. Mauno, "Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences," *Work & Stress*, Vol.18, No.1, pp.1-22, 2004.
- [29] 가영희, "성인의 직장-가정갈등이 영역별 만족도와 주관적 삶의 질에 미치는 영향," *한국심리학회지: 여성*, 제11권, 제2호, pp.163-186, 2006.
- [30] 장재운, 김혜숙, "직장-가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무 태도에 미치는 효과에 있어서의 성차," *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*, 제9권, 제1호, pp.23-42, 2003.
- [31] A. G. Bedeian, B. G. Burke, and R. G. Moffett, "Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals," *Journal of management*, Vol.14, No.3, pp.475-491, 1988.
- [32] 김민정, "맞벌이 가정의 아동복지감과 맞벌이 어머니의 부모역할 만족도와와의 관계," *아동학회지*, 제27권, 제2호, pp.15-37, 2006.
- [33] 유계숙, "가족친화적 조직문화가 근로자의 일-가족 조화와 삶의 질에 미치는 영향," *한국가정관리학회지*, 제26권, 제5호, pp.27-37, 2008.
- [34] 권태희, "유연근로가 여성 관리자의 직장-가정양립에 미치는 효과," *여성연구*, 제78호, pp.5-30, 2010.
- [35] 안은정, 신은중, "일-가정 양립제도가 조직의 성과에 미치는 영향에 관한 연구," *산업관계연구*, 제20권, 제4호, pp.177-216, 2010.
- [36] 최수찬, 이지선, 이은혜, "중소기업 기혼근로자의 직무스트레스와 직장 가정갈등(WFC)이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구," *한국콘텐츠학회논문지*, 제15권, 제8호, pp.271-279, 2015.
- [37] 김영조, 이유진, "가족친화제도가 여성 근로자의 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향-사회적 지원의 조절효과를 중심으로," *인적자원관리연구*, 제19권, 제3호, pp.71-99, 2012.
- [38] 김지영, 구유정, "유자녀 기혼여성에 대한 사회적 지원체제가 일-가정간의 상호전이를 매개로 조직유효성에 미치는 영향," *HRD 연구*, 제20권, 제2호, pp.113-140, 2018.
- [39] O. E. Amah, "Family-Work Conflict and The Availability of Work-Family Friendly Policy relationship in Married Employees: The Moderating role of Work Centrality and Career Consequence," *Research & Practice in Human Resource Management*, Vol.18, No.2. pp.35-46, 2010.
- [40] N. J. Beutell, "Work schedule, work schedule control and satisfaction in relation to work-family conflict, work-family synergy, and domain satisfaction," *Career Development International*, Vol.15, No.5, pp.501-518, 2010.
- [41] <http://www.oecd.org/>
- [42] 수몬이, 노현탁, "가족친화제도 활용과 여성관리자의 조직몰입," *조직과 인사관리연구*, 제38호, pp.27-52, 2014.
- [43] J. W. Budd and K. A. Mumford, "Family-friendly work practices in Britain: Availability and perceived accessibility," *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, Vol.45, No.1, pp.23-42, 2006.
- [44] 오현규, 박성민, "일과 삶의 균형정책이 조직구성원들의 직무 및 생활만족에 미치는 영향력 연구," *한국행정논집* 제26권, 제4호, pp.901-929, 2014.
- [45] S. S. Youngcourt and A. H. Huffman, "Family-friendly policies in the police: Implications for work-family conflict," *Applied Psychology in Criminal Justice*, Vol.1, No.2,

pp.138-162, 2005.

- [46] 강혜련, 임희정, “성취동기와 가족친화제도가 기혼 여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인의 효과,” 한국심리학회지: 여성, 제5권, 제2호, pp.1-14, 2000.
- [47] 최수찬, 김종성, “중소기업 기혼 근로자의 직장-가정 갈등이 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구: 기업 내 가족친화제도의 조절효과,” 사회복지 실천과 연구, 제13권, 제1호, pp.147-176, 2016.
- [48] 강희경, “학동기 자녀를 둔 부모의 양육스트레스 척도 개발,” 한국가정관리학회지, 제21권, 제2호, pp.31-38, 2003.
- [49] 오인수, 김광현, Todd C. Darnold, 황종오, 유태용, 박영아, 박량희, “직무만족, 조직몰입, 성과, 이직의도 간의 관련성: 문헌고찰 및 메타분석,” 인사조직연구, 제15권, 제4호, pp.43-86, 2007.
- [50] 최하영, 이소민, 이호택, “미취학 자녀를 둔 여성관리자의 직장-가정 간 전이가 삶의 만족도에 미치는 영향,” 여성연구, 제95호, pp.151-191, 2017.

### 저 자 소 개

김 동 희(Dong-Hee Kim)

정회원



- 2016년 2월 : 명지대학교 정치 외교학과(정치학사)
- 2019년 2월 : 연세대 사회복지대학원 사회복지학과(사회복지학 석사)

〈관심분야〉 : 가족친화제도, 노인복지

정 선 아(Sun-A Chung)

정회원



- 2009년 8월 : 연세대학교 사회복지학과(사회복지학석사)
- 2019년 11월 현재 : 연세대학교 사회복지학과(사회복지학박사과정)
- 2012년 3월 ~ 현재 : 한국산업기술대학교 복지행정학과 겸임교수

〈관심분야〉 : 근로자복지, 일가정양립, 다문화