

일·가정 균형이 직무만족에 미치는 영향 : 가족친화문화의 매개효과

The Effect of Work-Family Balance on Job Satisfaction : The Mediating Effect of Family Supportive Organizational Culture

박정민*, 최도림**, 이순호**

경제·인문사회연구회*, 충남대학교 행정학과**

Jeong-Min Park(jmpark@nrc.re.kr)*, Do-Lim Choi(dmchoi@cnu.ac.kr)**,
Sun-Ho Lee(shlee@krivet.re.kr)**

요약

본 연구는 일·가정 균형이 직무만족에 미치는 영향과 그 관계 사이에서 가족친화문화의 매개효과를 분석하는데 목적이 있다. 이를 위해 여성가족패널 제6차 자료를 활용하여 19세-64세에 해당하는 응답자 중 현재 직장에 다니고 있는 기혼여성 근로자 2,016명을 대상으로 분석하였다. 분석결과, 첫째, 일·가정 균형은 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 둘째, 일·가정 균형과 직무만족 사이에서 가족친화문화의 매개효과를 확인하였다. 이러한 결과는 일과 가정영역 사이에서의 정서적 연결성을 재확인하였다는 점에서 의미가 있으며, 일·가정 균형을 위한 제도적 접근뿐만 아니라 가족친화문화와 같은 문화적 접근에 대한 고려가 필요하다는 것을 시사한다.

■ 중심어 : | 일·가정균형 | 직무만족 | 가족친화문화 | 매개효과 |

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of work-family balance on job satisfaction and the mediating effect of family supportive organizational culture in the relationship. For this purpose, the 6th data of the Women's Family Panel was used to analyze 2,016 married female workers who are currently employed among respondents aged 19 to 64. According to the analysis, First, work-family balance was found to have a positive effect on job satisfaction, and second, family supportive organizational culture had a mediating effect between work-family balance and job satisfaction. These results are meaningful in that they reaffirmed the emotional connection between work and family areas, suggesting that not only an institutional approach for work-family balance but also a cultural approach such as family-supportive organizational culture need to be considered.

■ keyword : | Work-Family Balance | Job Satisfaction | Family-supportive Organizational Culture | Mediating Effect |

* 본 연구는 2018년도 충남대학교 자체연구과제로 수행되었습니다.

접수일자 : 2020년 07월 15일

수정일자 : 2020년 08월 11일

심사완료일 : 2020년 08월 11일

교신저자 : 최도림, e-mail : dmchoi@cnu.ac.kr

I. 서론

인구의 고령화 문제와 함께 저출산은 전 세계에 걸쳐 심각한 사회문제로 다루어지고 있다. 한국의 출산율을 살펴보면, 2016년에는 1.17명, 2017년에는 1.05명을 보이다가 2018년에는 0.97명을 기록하는 등 세계 최저 수준의 해당하는 수치를 기록했다. 인구감소는 국가적 차원의 생산력 저하, 고령화의 심화 뿐만 아니라 생산 가능인구의 부양비 증가 등의 문제와 직결될 뿐만 아니라 사회전반에 걸쳐 큰 문제를 초래할 수 있기에 지속적으로 관심을 두어야 하는 주제라 할 수 있다[1].

국가적 차원에서 저출산 문제를 해결하기 위한 다양한 정책들을 도입·운영해 왔다. 임신·출산 및 자녀 양육과 관련된 육아장려정책, 일·가정 균형을 위한 육아휴직·배우자 육아휴직제도·탄력근무제도·육아기 근로시간 단축제 등의 근무시간단축·아이돌보미 지원 서비스·직장보육시설에 대한 지원 등 제도적 차원의 지원이 시도되었을 뿐만 아니라, 출산장려금과 고위험 산모 진료비 지원, 양육수당 지급·보육비 지원·자녀학자금 지원 등 금전적 차원의 노력 또한 지속되어 왔다[2]. 이처럼, 저출산 문제를 해결하기 위하여 대규모 재정을 지속적으로 투입하였음에도 불구하고, 출산율이 개선되지 않아 '고비용 무효율 정책'이라는 많은 비판을 받아왔다. 이에 한편에서는 실효적인 제도적 효과를 거두기 위해서는 가정친화적인 문화형성이 선제적으로 이루어져야 한다는 주장 또한 강하게 제기되고 있다[3-5]. 이러한 주장은 '인간중심 조직이론(organizational humanism)'과도 관계될 수 있다. 이는 감성·여유·배려와 같은 인간적 측면을 고려함으로써 조직 내 구성원의 만족이나 행복을 증대시킬 수 있다고 보는 관점이다[6-9]. 이러한 관점에서 저출산을 접근한다면, 일·가정 균형을 저출산 극복을 위한 대안으로 고려할 수 있을 것이다.

정책적·학술적으로 일·가정 균형에 대한 논의는 상당 축적되어 있는 편이다[10-16]. 이는 일과 가정이 균형을 이루지 못한 상황에서 초래될 수 있는 다양한 문제들이 사회적 파급력을 갖기에, 다양한 방면에 걸쳐 고민이 지속되어 왔음을 반증하는 것이라 볼 수 있다. 저출산을 극복하기 위한 측면에서 일·가정 균형을 다루고 있는 선행연구들은 일과 가정이 균형을 이룰 수 있기 위

해 필요한 선제적 요인에 대한 연구와 일과 균형이 이루어질 경우 미치는 영향력에 대한 연구들이 중심을 이루고 있다. 본 연구는 이들 경향에서 보다 나아가 제도와 성과 사이에서 개인의 심리적 측면 또는 가정과의 연계성에 주목하였다. 일·가정 균형에 대한 제도가 수립되었다 하더라도 조직 내부적으로 이에 대하여 수용하지 못할 경우 형식적인 제도로 전락할 가능성이 있기 때문이다. 즉, 일·가정 균형과 관련된 제도에 대한 조직의 관점과 가정 또는 개인의 관점을 동시에 고려할 필요가 있다.

이러한 문제의식을 바탕으로 본 연구는 일과 가정의 균형을 위해 시행되고 있는 제도들에 주목하고, 일·가정 균형, 직무만족 및 가족친화문화의 관계성을 살펴보고자 하였다. 일과 가정의 균형이 개인에게 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 점을 전제한다면, 실제로 개인에게 일과 가정 간에 균형을 느낄 수 있어야 하며 나아가 전반적인 만족감을 줄 수 있는지에 대한 검토가 필요하다. 이에 본 연구는 일·가정 균형이 개인의 직무만족에 미치는 영향과 가정친화문화의 매개효과를 살펴보고자 하였다. 이를 위해, 제2장에서는 본 연구에서 다루는 변수들의 개념과 관계성을 논의하였으며, 제3장에서는 분석을 위한 데이터 및 측정도구에 대한 정보를 바탕으로 연구방법을 제시하였다. 또한 제4장에서는 일·가정 균형이 직무만족에 미치는 영향력을 검증하기 위하여 회귀분석을 실시하였으며 그 관계 사이에서 가족친화문화의 매개효과를 확인하였다. 마지막 제5장에서는 본 연구의 결과에 대한 요약과 더불어 이론적·정책적 함의와 연구의 한계점을 제시하였다.

II. 이론적 논의

1. 일·가정 균형

여성의 사회경제적 활동이 증대됨에 따라 일과 가정 영역 간의 균형은 지속적으로 다루어진 이슈이다. 초기, 논의는 두 영역 사이의 갈등 극복을 위한 대안을 다루고 있으나 최근에는 이르러서는 개인의 삶의 질 향상과 관계된 보다 확장된 개념으로 발전되고 있다[17-19].

개념적 확장을 견지하며 연구자들은 일·가정 균형에 대한 다양한 개념적 정의를 시도하고 있다. 이용엽·양혜술(2012)은 시간·에너지·몰입 등 다양한 자원들이 적절하게 분배되어 일과 삶 사이에서 균형과 만족을 느끼는 상태로 정의하고 있으며[20], 김태홍 외(2009)에 따르면 일·가정 갈등을 가정과 직장의 역할 사이에서 느끼는 갈등, 긴장 및 충돌로 정의하기도 한다[21]. 한편, 일과 가정 간 갈등이 전파되는 방향성에 따라 개념을 구분하기도 한다. 일·가정 갈등은 일터에서 비롯되어 가정에 대한 방해 또는 갈등을, 가정-일 갈등은 가정에서 비롯되어 일터에 대한 방해 또는 갈등으로 개념화할 수 있다[22]. 이들 정의를 종합하면, 일·가정 균형(work-life balance)이란, 근로자가 직장생활과 가정생활을 모두 잘 해내고 있다고 느끼는 상태 또는 직장생활과 가정생활을 균형있게 수행할 수 있다고 인식하는 상태를 의미한다고 할 수 있다. 두 영역 사이의 균형이 이루어질 경우, 개인은 개인의 신체적·심리적·사회적 차원의 자원 또는 에너지를 균형있게 분배할 수 있을 것이며 이에 따라 삶의 주체성과 만족을 획득할 수 있을 것이다[9][23][24].

일과 삶의 균형을 위한 정책들은 두 영역 사이에서의 갈등을 극복하고 균형을 위한 제도적 차원의 노력이라 할 수 있다. 일과 삶 균형정책은 일·가정 균형(Work-family balance), 일·여가 균형(work-leisure balance), 일·성장 균형(work-growth balance)로 구분하기도 한다[25-29]. 일·여가 균형정책이란 휴양시설 이용, 가족여가 프로그램, 여가정보서비스 등과 같은 직장 이외의 여가활동을 지원해 주는 제도를, 일·성장 균형정책은 학비 지원, 경력관리, 연수휴직 등과 같이 개인의 성장이나 자기계발을 지원하는 정책을 의미한다. 일·가정 균형정책은 주로 가족친화적정책과 관련될 수 있다.

한편, 일과 개인의 삶의 관계에 대한 이론은 주로 '역할 갈등 이론(role conflict theory)'과 '전이 이론(spillover theory)'을 통해서 다루어져 왔다[30-32]. 역할 갈등 이론(role conflict theory)은 서로 다른 영역에서 균형을 이루기 어려운 역할이 요구됨에 따라 상호 갈등이 발생한다고 보는 입장이다. 가정에서의 역할이 경감되거나 자유롭지 못한 상태에서 일터에서의 역

할까지 추가적으로 수행하게 되면서 제한된 자원으로 상호 다른 영역의 임무를 동시에 해내야 함에 따라 다양한 갈등을 경험하게 되는 것이다. 역할 갈등은 시간 갈등, 긴장갈등, 행동갈등 등으로 구분되기도 하나, 한 개인이 여러 역할을 수행하게 됨에 따라 역할이 충돌하는 경우와 동일한 지위 내에서 여러 역할에 대한 기대가 충돌하는 경우로 구분되기도 한다[33]. 무엇보다 역할들 사이에서 다양한 요구와 기대 간 조화를 이룰 수 있도록 하는데에 균형이 매우 중요한 초점이 된다.

또한 전이 이론(spillover theory)은 개인과 관계되는 복수 이상의 영역 중 한 영역에서의 행동·감정 등이 다른 영역에 영향을 미친다고 보는 이론이다. 전이 이론에 따르면, 일터에서 개인의 행동이나 감정이 긍정적으로 형성될 경우 가정에도 긍정적인 가능성이 높다. 이는 가정에서 선행적으로 형성될 경우도 마찬가지이다. 다만, 행동·감정이 부정적으로 형성될 경우 부정적 전이효과를 미칠 가능성도 있다. 따라서 조직입장에서는 긍정적 전이 효과의 증대 또는 부정적 전이 효과의 감소가 주요한 관리적 초점이 될 것이다.

현대의 많은 여성들은 경제활동 참여와 출산 및 자녀 양육을 동시에 수행해야 함에 따라 직장을 그만 두거나 혹은 출산을 미루는 상황에 직면하고 있다. 이 외에도 일과 가정 간 선택을 해야 하는 상황에서 자유로울 수 없다는 사실이 지속적으로 지적되고 있다[34][35]. 한국의 경우 일·가정 균형을 위한 다양한 제도들을 운영하고 있는 바, 근로자가 국가의 정책, 제도, 프로그램, 조직복지 등을 활용하여 일과 가정의 역할을 조화롭게 수행하도록 하는 동시에 임신, 출산과 자녀양육을 함께 수행할 수 있도록 다양한 방면에서 지원하고 있다. 일·가정 균형 제도의 궁극적인 목표는 노동시장에서 여성 근로자가 출산과 자녀 양육 등으로 겪는 불이익을 해소하고 가정에서 남녀의 가사노동, 돌봄, 노동, 육아, 자녀 교육 등의 역할분담이 불균등하게 일어나는 문제를 해결하고자 하는 것이다. 보다 더 나아가서는 직장파산 및 자녀양육에 대한 여성의 선택권을 보장하고 사회적 책임을 강화하는데 있다[36][37]. 따라서, 일·가정 균형을 위한 제도들이 효과적으로 운용되어 목표하던 성과를 거둘 수 있다면 여성 근로자는 심리적 안정감을 가지고 경제활동에 계속 참여할 수 있을 것이며 조직차

원에서는 생산성, 효과성 등을 증대시킬 수 있을 것이다[38-40].

2. 직무만족

직무에 대한 태도는 개인이 담당하고 있는 직무나 직무 상황에 대한 긍정적 또는 부정적 평가로 나타난다[41][42]. 일반적으로 직무만족(job satisfaction)은 조직 내 근로자가 직무를 수행하면서 직면할 수 있는 상황에 대하여 긍정적으로 평가함에 따라 느끼는 직무에 대한 긍정적 정서의 정도로 이해되고 있다. McCormick & Iigen(1985)은 직무를 통해 얻어지거나, 직무로부터 경험하는 욕구충족의 정도로 정의하기도 하였다. 다만 직무만족은 개인의 주관적인 평가이므로 상이한 형태로 다양하게 발현·측정될 수 있다[43]. 또한, Chung & Megginson(1981)는 조직 내에서 구성원들의 욕구충족 정도로 정의하고 있다[44]. 이들 정의를 종합하여, 본 연구는 직무만족을 직무에 대한 흥미, 열정, 가치 등과 관계되는 전반적인 만족감으로 정의하고자 한다.

한편, 일·가정 균형이 조직에 미치는 영향에 대한 연구는 지속적인 관심을 받아왔으나 연구자에 따라 개념적 정의, 연구의 범위, 연구의 대상 등에 따라 다양하게 수행되어져 왔으며, 일·가정 균형과 직무만족에 대한 선행연구들이 상당 축적되어 있다. 장예지(2007)의 연구에 따르면 일·가정 균형 제도에 대한 유용성 지각이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[45]. 김태홍 외(2009)의 연구에서는 기혼의 여성근로자가 경험하는 일과 가정 간의 부담 및 갈등으로 인한 스트레스의 증가로 조직 효과성과 직무만족의 감소, 이직의도의 증대로 인해 결근하거나 실제 이직으로 이어지는 상황이 발생한다고 보았다[21]. 한편, 김일경(2013)에 따르면 일·가정 균형 제도의 활용성이 높을수록 일과 가정 간의 갈등이 낮아졌으며, 일·가정 균형 갈등이 낮을수록 직무만족은 높아지는 것으로 나타났다[46]. 이들 연구 동향에 따르면, 여성이 일과 가정 사이에서 경험하는 다양한 갈등상황은 조직몰입이나 직무만족의 저하, 이직의도의 증대 등의 영향을 미치는 것

을 알 수 있다[47-49].

직무만족에 대한 정의와 선행연구들을 종합하면, 직무와 관련된 경험에 대한 구체적인 요인들은 근무조건, 임금과 같은 환경적 속성뿐만 아니라 조직 내의 인간관계, 직무가 지니는 가치, 장래성과 같은 다양한 측면을 함축하고 있음을 알 수 있다[50]. 또한 일과 가정 간의 균형은 개인에게 성취함 또는 업무에 대한 즐거움 등 주관적 만족감에 긍정적인 영향을 미치는 영향요인으로 작용할 것으로 판단할 수 있다. 따라서 직무만족은 개인이 일터에서 직면하는 직무의 질(quality of job)을 평가할 수 있는 주요한 지표이며 조직관리 측면에서 조직성과와 관계되는 주요한 변인이라 할 수 있다[51][52]. 이에, 본 연구는 일과 가정 간의 균형을 위해 실시되고 있는 제도(일·가정 균형)가 개인이 속한 조직의 직무 또는 직무상황의 긍정적 태도(직무만족)를 증대시킬 수 있을 것이라 보았다.

가설 1: 일·가정 균형은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3. 가족친화문화

조직문화는 구성원들이 조직을 둘러싼 환경에 대응할 수 있도록 조직 구성원 간 공유된 가치, 행동양식과 관련된 종합적인 상징체계라 할 수 있다[54][55]. 따라서 조직의 전반적인 문화는 구성원들의 사고나 행동과 밀접한 관련성을 가진다고 할 수 있다. 만약 구성원들 일과 가정 간의 균형을 이룰 수 있도록 조직 내 공유된 문화가 존재할 경우 일·가정 균형이 보다 용이할 수 있을 것이다. 본 연구는 이러한 문화를 가족친화문화(family-supportive organizational culture)로 접근하고자 한다.

가족친화문화(family-supportive organizational culture)는 연구자들에 따라 일·가정 문화(work-family culture), 가족지원 조직인식(family-supportive organizational perceptions), 가족친화 조직문화(family-supportive organizational culture) 등 다양하게 개념화되고 있으나 본 연구는 일과 가정을 양립할 수 있도록 하는 조직 내 관리자, 상사, 동료의 지지(support) 문화의 개념

으로서 가족친화문화(Family-supportive organizational culture)를 정의하였다[55].

가족친화문화는 기혼여성 근로자의 일·가정 균형이 가능하도록 정책차원의 제도적 지원뿐만 아니라 조직이 가지는 전반적인 철학, 조직 분위기, 상사 및 동료의 지원 등 사회문화적 맥락도 강조되어야 한다는 가정을 전제하고 있다[36]. 일과 가정 간의 긍정적인 관계 형성에 있어서 조직의 적극적인 지원은 여성근로자의 경력 단절을 방지하고 경력을 유지하는데 주요한 동력일 수 있기 때문이다[56]. 더불어, 가정친화문화가 가능할 경우, 일과 가정 사이의 긍정적 전이효과가 기대할 수 있다는 점에서 일터와 가정의 유기적 연결을 가능케 하는 주요한 요인일 수 있다[40][57].

고선주(2015)의 연구에 따르면, 기타업무를 담당하고 있는 근로자들의 제도에 대한 인지는 상대적으로 낮은 수준으로 나타났으나, 복무 관련 관리업무를 담당하고 있는 남녀근로자들은 일·가정균형에 대한 인지가 높은 수준인 것으로 나타났다. 그러나 복무 관련 관리업무를 담당하는 근로자들의 실제적인 제도활용은 낮은 것으로 나타났는데, 이의 주요한 원인은 조직의 가족친화적문화가 미흡했기 때문이었다. 아울러, 상사나 동료에 대한 견제 등으로 인하여 휴직 등의 제도를 제대로 활용하지 못하는 것으로 나타난 바, 이의 원인은 조직이 가족친화문화가 부족하였기 때문이라 지적하였다[58]. Cook(2009)은 미국 내 근로자를 대상으로 가족친화문화에 대한 인식이 높을수록 직무만족이 높아짐을 확인하였으며, Kim & Wiggins(2011) 또한 가족친화문화인 조직일수록 구성원의 직무만족도 높아짐을 확인하였다[59][60].

조직은 일·가정 균형을 위한 다양한 제도들을 마련하고 있으나 실제로 제도를 활용함에 따른 효용성을 인식하는 것은 또 다른 차원의 문제이다. 가족친화문화는 일과 가정 간의 균형을 위한 분위기를 조성할 뿐만 아니라 구성원들이 신뢰를 기반으로 이들 제도를 실제적으로 활용할 수 있도록 하는 토대일 수 있기 때문이다. 따라서, 가족친화문화는 가정과 일이 상호 갈등하지 않고 균형을 이룰 수 있도록 함으로써 개인의 삶의 질을 향상시키고 조직에 보다 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이라 추론할 수 있다. 즉, 일·가정 균형이 직무

만족에 직접적으로 미치는 영향력 이외의 타 영향요인으로서 조직의 가족친화문화의 매개성에 대한 논의가 필요하다. 논의한 내용을 토대로 본 연구는 일·가정 균형이 직무만족에 미치는 긍정적인 영향관계 사이에서 가족친화문화가 매개효과를 가질 것이라 보았다.

가설 2: 가족친화문화는 일·가정 균형과 직무만족 간 관계를 매개할 것이다.

III. 연구모형 및 연구방법

1. 분석의 틀

본 연구는 일·가정 균형이 직무만족에 미치는 영향과 그 영향관계 사이에서의 가족친화문화의 매개효과를 분석하는데 목적이 있다. 앞서 논의한 일·가정 균형, 직무만족 및 가족친화문화에 대한 이론과 선행연구를 바탕으로 도출한 가설을 검증하기 위하여 [그림 1]과 같은 분석의 틀을 구성하였다. 이를 통해 일·가정 균형이 직무만족에 미치는 영향(가설 1)과, 그 영향관계 사이에서 가족친화문화의 매개효과(가설 2)를 분석하였다. 아울러, 개인적 특성에 따라 영향력이 달라질 수 있기에 인구통계학적 변수로 연령, 학력, 고용형태를 통제변수로 고려하였다[19][29].

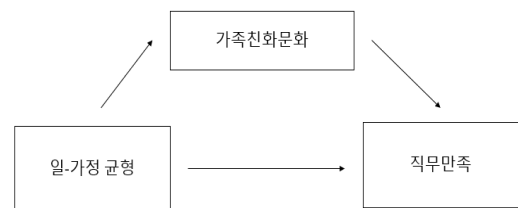


그림 1. 분석의 틀

2. 표본과 자료수집

본 연구는 여성가족패널을 활용하여 일·가정 균형, 직무만족, 가족친화문화의 관계를 살펴보고자 하였다. 여성가족패널은 전국의 일반가구 중 만 19세 이상 만64

세 이하의 여성가구원이 있는 가구를 대상으로 2007년부터 조사를 수행하기 시작하여 2008년 2차 조사를 실시하였으며 이후부터는 격년으로 정기조사를 수행하고 있다. 본 연구는 6차 자료(2016년 데이터)를 사용하였으며, 19세-64세 해당하는 7,355명 중 현재 직장에 다니고 있는 기혼여성 근로자 2,016명을 대상으로 분석하였다.

3. 변수의 측정

일·가정 균형을 위한 제도들은 여성의 모성 보호를 위한 생리휴가(1일/월), 임신 중 근로시간 단축제도, 태아 검진 시간, 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 등 여성에게만 혜택을 주는 제도뿐만 아니라 남녀에게 모두 적용하는 제도이며, 육아휴직제도, 가족돌보휴가제도, 배우자 출산휴가제도, 배우자 육아휴직제도, 육아기 근로시간 단축제도(주 15-30시간 이내 범위에서 근무시간을 탄력적으로 단축), 시차출퇴근제도(주 40시간 근무체제를 유지하면서 출근시간을 자율적으로 조정)등이 고려될 수 있다. 또한 재택·원격 근무, 직장보육시설지원, 출산장려금, 경조사지원, 주택마련지원, 자녀학자금 등 복리후생이 있으며, 더불어 경력단절 여성 취업지원, 가족친화적인 우수기업 인증제, 아이 돌봄 서비스 등을 제공하고 있다[5][15][38][39][61]. 본 연구에서는 관련 제도 가운데 상대적으로 많이 활용되고 있는 출산전후휴가제도, 배우자출산전후휴가제도, 육아휴직제도, 배우자육아휴직제도를 대상으로 하였다. 이에, 독립변수로 고려한 일·가정 균형에 대한 측정변수는 출산전후휴가제도, 배우자 육아휴직제도, 배우자 출산 휴가제도, 육아휴직제도를 대상으로 측정하였다. 네 가지 제도에 대한 인지도를 기반으로 4점 척도(잘 알고 있다=4, 전혀 모른다=1)를 사용하였다.

또한 종속변수로 고려한 직무만족을 측정하기 위하여 보수, 직무내용, 근로환경, 근로시간, 발전가능성, 인간관계, 복리후생, 고용안정성 등 9개 문항으로 구성하였으며 각각 5점 척도(매우 만족한다=5, 전혀 만족하지 않는다=1)로 측정하였다. 매개변수로 고려한 가족친화문화는 구성원들 일과 가정 간의 균형을 이룰 수 있도록 조직 내 공유된 문화로 정의한 바, 조직문화에 대한

개인의 주관적 인식을 바탕으로 4개의 문항으로 구성하여 각각 4점 척도(매우 그렇다=4, 전혀 그렇지 않다=1)로 측정하였다[표 1].

표 1. 변수의 측정

구분	내용
일·가정 균형	출산전후휴가제도에 대한 인지
	육아휴직제도에 대한 인지
	배우자출산전후휴가제도에 대한 인지
	배우자육아휴직제도에 대한 인지
직무 만족	근로소득에 대한 만족
	직무내용에 대한 만족
	근로환경에 대한 만족
	근로하고 있는 시간에 대한 만족
	발전가능성에 대한 만족
	직장 내 인간관계에 대한 만족
	복리수행에 대한 만족
	고용안정성에 대한 만족
	가족 친화 문화
일하면서 느끼는 가족들로부터의 인정	
일하면서 느끼는 가정생활의 만족	
일하면서 느끼는 자녀와의 긍정적 관계	

IV. 분석결과

1. 인구통계학적 분석

조사대상의 인구통계학적 특성으로 연령, 학력, 고용 형태를 고려하였다. 연령의 경우, 41세-50세(56.1%), 51세-60세(19.94%) 등의 순으로 나타나 40대가 가장 많은 빈도를 가지는 것으로 나타났다. 학력의 경우, 실업계 고등학교 졸업(28.13%), 4년제 대학 졸업(25.2%), 2/3년제 대학졸업(19.84%) 등의 순으로 나타났으며 상대적으로 무학(0.45%), 박사졸업(0.35)은 낮은 빈도로 나타났다. 근로형태는 정규 고용의 경우(64.68%), 18시간 이상 비정규 고용(11.46%), 개인사업(19.2%) 등의 순으로 나타났다[표 2].

표 2. 조사대상자의 일반적 특성

변수	구분	빈도(명)	비율(%)
연령	21-30세	28	1.39
	31-40세	397	19.69
	41-50세	1131	56.10
	51-60세	402	19.94
	61-64세	52	2.58
학력	무학	9	0.45
	초등학교	32	1.59
	중학교	110	5.46
	실업계고등학교	567	28.13
	일반계고등학교	379	18.80
	2/3 년제	400	19.84
	4년제	508	25.20
	석사졸업	52	2.58
	박사졸업	7	0.35
고용 형태	정규 고용	1304	64.68
	개인사업	387	19.20
	비정규 고용	231	11.46
	자영업 등	93	4.61
합 계		2016	100

2. 요인분석과 신뢰도 분석

일·가정 균형의 직무만족에 대한 영향력과 가족친화 문화의 매개효과를 분석하기에 앞서 복수의 설문문항으로 구성된 변수들에 대한 타당성(validity)과 신뢰성(reliability)을 검증하였다. 요인분석은 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 실시하였다. 탐색적 요인분석의 요인추출방법으로 주성분 분석(principal components analysis)을, 요인회전 방법으로는 직각회전 방법인 베리맥스(varimax) 방식을 활용하여 요인 적재량을 산출하였다. 요인들은 고유값(eigen value)이 1.0 이상이고, 요인 적재량이 0.5 이상인 설문 문항들을 기준으로 구성하였다. 신뢰성 검증을 위하여 신뢰성 계수(Cronbach's Alpha)를 확인하였다. 분석결과, 다음 [표 3]에서 볼 수 있는 바와 같이 일·가정 균형에 대한 4개의 설문으로, 직무만족은 9개의 설문문항으로 묶였으며 매개변수인 가정친화문화에 관한 4개의 변수들이 개념구성과 일치하는 것으로 나타나 측정 문항에 대한 타당성은 문제가 없는 것으로 확인되었다. 아울러, [표 4]에서 볼 수 있듯이, 일·가정 균형, 직무만족, 가족

친화문화 모두 일반적으로 수용되는 수준인 0.6 이상의 값을 가지는 바, 각 변수 모두 신뢰도가 있는 것으로 확인되었다.

표 3. 요인분석

구분		요인1	요인2	요인3
독립 변수	일가정균형1		.850	
	일가정균형2		.921	
	일가정균형3		.940	
	일가정균형4		.937	
종속 변수	직무만족1	.721		
	직무만족2	.784		
	직무만족3	.802		
	직무만족4	.715		
	직무만족5	.816		
	직무만족6	.769		
	직무만족7	.748		
	직무만족8	.834		
	직무만족9	.865		
매개 변수	가정친화문화1			.773
	가정친화문화2			.834
	가정친화문화3			.833
	가정친화문화4			.597
고유값		5.915	3.407	2.519
분산의 %		28.169	16.224	11.993
누적률(%)		28.169	44.393	68.892
KMO=.907, Bartlett test =29506.984, p<0.001				

표 4. 신뢰도 분석

측정 변수	항목수	Cronbach's alpha
일·가정 균형	4	.938
직무만족	9	.936
가족친화문화	4	.727

3. 상관관계 분석

각 변수의 변수 간 상관관계를 분석하기 위하여 Pearson 상관분석을 실시한 결과, 각 변수 간 모두 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. [표 5]와 같이 일·가정 균형은 직무만족($r=.196$, $p<0.01$)과 가족친화

문화($r=.130, p<0.01$)에 정(+)의 상관관계를 보이고 있으며, 직무만족과 가족친화문화 간에도 유의한 정(+)의 상관관계를 보이는 것으로 나타났다($r=.460, p<0.01$).

표 5. 상관관계 분석결과

구분	제도인지	직무만족	가족친화문화
일·가정균형	1		
직무만족	.196**	1	
가족친화문화	.130**	.460**	1

**p<0.01

4. 가설검증

일·가정 균형이 직무만족에 미치는 영향을 확인하기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 일·가정 균형은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 통제변수로 고려한 연령과 학력의 경우 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 고용형태의 경우, 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다[표 6].

다음으로, 일·가정 균형과 직무만족 간의 관계 사이에서 가족친화문화의 매개효과를 검증하였다. Baron & Kenny(1986)에 따르면 매개효과가 있다는 것을 증명하기 위하여 세 단계의 회귀분석을 실시해야 한다. 첫째, 독립변수가 매개변수에 미치는 영향 분석(1단계), 둘째, 독립변수가 종속변수에 미치는 영향 분석(2단계), 마지막으로 독립변수와 매개변수가 동시에 종속변수에 미치는 영향 분석(3단계)이 그것이다. 이때, 매개변수가 종속변수에 유의미한 영향을 미치면서 1단계의 효과가 유의하게 줄어들어야 한다[62].

본 연구에서는 일·가정 균형이 가족친화문화에 미치는 영향(1단계), 일·가정 균형이 직무만족에 미치는 영향(2단계), 일·가정 균형과 가족친화문화가 동시에 직무만족에 미치는 영향(3단계)를 분석하였다. 분석결과, 1단계와 2단계에서 일·가정 균형이 가지는 영향력이 유의하고 3단계에서 가족친화문화의 영향력이 유의하며, 3단계에서의 일·가정 균형의 영향력이 2단계보다 감소한 것으로 나타났다. 즉, 일·가정 균형과 직무만족 사이에서 가족친화문화는 매개역할을 하는 것으로 판단되었다[표 7].

이상의 분석결과에 더하여 소벨 테스트(sobel test)를 실시하여 매개효과의 유의성을 검증한 결과, 일·가정 균형이 가족친화문화를 거쳐서 직무만족으로 가는 경로가 유의한 것으로 나타났으며, 일·가정 균형과 직무만족의 간의 관계사이에서 가족친화문화의 매개효과가 유의한 것으로 판단되었다($Z=4.84, p<0.001$).

표 6. 직무만족에 미치는 영향

독립변수	B	β	t	R^2	F
일·가정 균형	.146	.141	6.407***	.090	49.805***
연령	.006	.056	2.498*		
학력	-.100	-.211	-9.267***		
근로형태	-.037	-.024	-1.123		

*p<0.05, **p<0.01 * **p<0.001

표 7. 가족친화문화의 매개효과

종속변수	독립변수	B	β	t	R^2	F
(1단계) 가족친화문화	일·가정균형	.109	.113	4.95***	.024	12.472***
	연령	-.003	-.029	-1.263		
	학력	-.040	-.091	-3.852***		
	근로형태	-.032	-.022	-.993		
(2단계) 직무만족	일·가정 균형	.146	.141	6.407***	.090	49.805***
	연령	.006	.056	2.498*		
	학력	-.100	-.211	-9.267***		
	근로형태	-.037	-.024	-1.123		
(3단계) 직무만족	일·가정 균형	.096	.092	4.665***	.269	148.107***
	가족친화문화	.462	.428	22.194***		
	연령	.007	.069	3.411**		
	학력	-.081	-.172	-8.401***		
	근로형태	-.023	-.015	-.761		

V. 결론

본 연구는 일·가정 균형이 직무만족에 미치는 영향과 가족친화문화의 매개효과를 분석하는데 목적이 있다. 일·가정 균형을 위한 다양한 제도들이 시행되고 있는 가운데, 본 연구는 출산전후휴가제도, 배우자출산전후휴가제도, 육아휴직제도, 배우자육아휴직제도출산전후휴가제도에 초점을 두었으며 분석을 위하여 상관관계 분석, 회귀분석 및 매개분석을 실시하였다.

분석결과를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 일·가정 균형은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로

나타났다. 즉, 제도가 잘 운영될수록 직무만족이 증대될 수 있음을 의미한다. 둘째, 일·가정 균형이 직무만족에 영향을 미치는데 있어 가족친화문화는 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 즉, 일·가정 균형이 직무만족에 직접적인 영향을 미치는 동시에 가족친화문화를 거쳐 직무만족에 간접적인 영향을 미치는 것으로 판단되었다.

분석결과를 토대로 의미와 정책적 함의를 제시하면 다음과 같다. 우선, 선행연구와 마찬가지로 일·가정 균형이 선행될 경우, 조직에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다(63-65). 이에 따라, 개인의 사적 영역으로만 여겨졌던 일과 가정 간의 균형이 정부의 제도로 인하여 조직에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 점을 확인했다는 점에서 의미가 있다. 이에, 일·가정 균형과 관련된 보다 적극적인 제도, 정책을 실현해야 할 것이다. 또한 일·가정 균형을 제도적 차원의 효과가 개인의 정서에 미치는 영향력을 검증한 바, 일과 가정 사이의 정서적 연결성을 재확인하였다는 점에서 의미가 있다. 따라서, 일·가정 균형을 통해 소속 근로자의 조직에 대한 만족도 증가는 소속감이나 애착심을 높일 수 있기에 구체적인 시행방안을 마련하고 관련 제도들을 활용한 후에도 인사 상 불이익을 받지 않도록 하는 제도적 장치가 필요할 것이며, 기존 근로자들이 이러한 제도를 신뢰하고 적극적으로 활용함으로써 조직만족이 보다 증대될 수 있을 것이다. 또한 일과 가정 간의 균형은 가족친화문화가 매개될 때 조직에 보다 긍정적인 효과를 가져올 수 있음을 확인하였다. 일·가정 균형의 맥락에서 조직의 근로문화가 경직적일 경우 두 영역 사이의 불균형을 초래할 수 있음에 따라 개인의 생산성이나 효율성을 저해할 수 있을 것이다. 따라서 조직관리적 측면에서 직무만족과 같은 조직의 효과성을 향상시키기 위해서는 제도적 차원의 접근뿐만 아니라 문화적 차원의 접근 또한 함께 고려할 필요가 있다. 이러한 분석결과는 전략적 인적자원관리 실현에 유효한 정보를 제공할 것이며, 조직에 대한 보다 체계적인 관리적 전략을 수립할 수 있도록 기여할 것이다. 아울러 일과 가정 사이에서 느끼는 여성의 균형은 보다 거시적인 차원에서 국가적 차원의 인력정책의 성과와도 긴밀하게 연결될 수 있다. 이에, 여성의 역량을 조직과 사회에서 발휘할 수 있도록 함으로써 전반적인 역량향상을 모색함과 동

시에 전체적인 삶의 질을 증진시킬 수 있는 토대를 마련할 수 있을 것이다.

일·가정 균형의 영향력을 실증적으로 확인하였음에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계가 있다. 먼저, 일·가정 균형제도 중 출산전후휴가제도, 육아휴직제도, 배우자출산전후휴가제도 및 배우자육아휴직제도와 같은 주요제도들만을 고려하고 있는 바, 이외의 일·가정 균형과 관련된 제도를 포괄적으로 포함하여 분석대상으로서 제도의 대표성을 고려할 필요가 있다. 또한, 이미 확보된 데이터를 통해 분석하였기 때문에 연구대상에 대한 직접조사를 수행하지 못하였다. 일·가정 균형의 경우, 연구대상의 심리적인 측면이 중요하기에 후속 연구에서는 직접조사를 통해 심리적·주관적인 측면을 함께 고려할 필요가 있다. 연구자가 원하는 일·가정 균형에 대한 다양한 변수를 포함시킬 수 없었기에 후속 연구를 통해 보다 다양한 변수들이 정교하게 측정될 필요가 있으며 일·가정 균형의 효과성을 다차원적으로 살펴보기 위하여 종속변수로 조직몰입, 이직의도 등 다양한 측면을 고려할 필요가 있다.

참고 문헌

- [1] 김래주, *대통령이 다스리는 나라 총리가 다스리는 나라 : 청소년을 위한 정치의 역사*, 서울: 북네스트, 2018.
- [2] 한영선, 이연숙, “여성취업과 일·가정양립 지원이 출산에 미치는 영향,” *Family and Environment Research*, 제53권, 제1호, pp.49-66, 2015.
- [3] 안현미, “일본의 저출산 극복을 위한 일·가정 양립지원 정책분석을 통한 한국 저출산정책의 함의,” *사회복지정책*, 제30권, pp.311-338, 2007.
- [4] 김은정, “일·가정양립지원 정책 목표와 대상 간 정합성 연구,” *가족과 문화*, 제24권, 제3호, pp.131-160, 2012.
- [5] 노호창, “출산전후휴가 및 육아휴직에 관한 몇 가지 쟁점의 검토,” *한국노동법학회*, 제51권, pp.167-198, 2014.
- [7] V. Chandra, “Work-life balance: eastern and western perspectives,” *The International Journal of Human Resource Management*,

- Vol.23, No.5, pp.1040-1056, 2012.
- [8] C. J. Collins and K. D. Clark, "Strategic Human Resource Practices, Top Management Team Social Networks, and Firm Performance: The Role of Human Resource Practices in Creating Organizational Competitive Advantage," *The Academy of Management Journal*, Vol.46, No.6, pp.740-751, 2003.
- [8] D. M. Randall and M. P. O'driscoll, "Affective Versus Calculative Commitment: Human Resource Implications," *The Journal of Social Psychology*, Vol.137, No.5, pp.606-617, 1997.
- [9] 허준영, 권항원, "일과 삶 균형' 저해요인에 관한 탐색적 이론화 연구: 세종시 중앙부처 공무원에 대한 근거 이론의 적용," *행정논총*, Vol.54, No.2, pp.1-30, 2016.
- [10] 김선녀, "저출산 시대에 대응한 유아교육, 보육시설 현황 분석 및 현황분석을 통한 개선연구," *아동교육*, Vol.23, No.4, pp.163-189, 2014.
- [11] 김근세, 김대건, 이명석, "저출산·고령 정책의 행정지원과 휴먼서비스: 저출산·고령사회기본계획(새로마지플랜)을 중심으로," *한국행정논집*, 제25권, 제1호, pp.103-131, 2013.
- [12] 성미애, 최연실, 이재림, "출산 연기형 무자녀 기혼 남성의 출산 연기 배경, 자녀에 대한 태도, 저출산 정책 요구도," *가족과 문화*, 제27권, 제4호, pp.1-33, 2012.
- [13] 송유미, 이제상, "저출산의 원인에 관한 연구: 산업사회의 변화와 여성의 사회진출을 중심으로," *보건사회연구*, 제31권, 제1호, pp.27-61, 2011.
- [14] 황민수, 장태호, 정세현, 김명주, 윤초롱, "우리나라 저출산 현상에 영향을 미치는 요인분석: 대도시를 중심으로," *동양대학교 행정경찰학부 학술대회*, 제4권, pp.199-215, 2010.
- [15] 정성호, "초저출산은 지속될 것인가?," *한국인구학회*, 제33권, 제2호, pp.113-136, 2010.
- [16] 강제상, 주재현, 김광구, 정원희, 김주경, "저출산 사회에 대응한 공무원 인사 정책방향에 관한 연구," *한국인사행정학회보*, 제7권, 제3호, pp.95-114, 2008.
- [17] 김주엽, 박상언, 지혜정, "일-생활 균형(Work-Life Balance)과 직무만족 및 이직의도 간의 관계에 관한 실증연구," *인적자원개발연구*, 제14권, 제1호, pp.1-29, 2011.
- [18] 윤병훈, 송봉규, "경찰공무원의 일과 삶의 균형 (Work-Life Balance)에 대한 인식이 직무 만족에 미치는 향: 내재적 동기의 매개효과," *한국경찰연구*, 제13권, 제1호, pp.91-116, 2014.
- [19] 오현규, 박성민, "일과 삶의 균형 정책이 조직 구성원들의 직무 및생활만족에 미치는 영향력 연구: 공공 및 민간 조직 내 조직몰입의 조절효과를 중심으로," *한국행정논집*, 제26권, 제4호, pp.901-929, 2014.
- [20] 이용엽, 양해술, "셀프리더십이 직무몰입과 스트레스에 미치는 영향: 유통업 종사자들의 일과 삶의 균형 매개 효과를 중심으로," *한국물류학회지*, 제22권, 제2호, pp.295-321, 2012.
- [21] 김태홍, 유희정, 강민정, 전용일, "여성인력관련 사회경제정책의 효과분석과 과제," *서울: 한국여성정책연구원*, 2009.
- [22] B. A. Gutek, S. Searle, and L. Klepa, "Rational versus gender role explanations for work-family conflict," *Journal of applied psychology*, Vol.76, No.4, pp.560-568, 1991.
- [23] J. P. Martel and G. Dupuis, "Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument," *Social indicators research*, Vol.77, No.22, pp.333-368, 2006
- [24] A. McCarthy, C. Darcy, and G. Grady, "Work-life balance policy and practice: Understanding line manager attitudes and behaviors," *Human Resource Management Review*, Vol.20, No.2, pp.158-167, 2010.
- [25] 김정운, 박정열, "'일과 삶의 균형(Work-Life Balance)' 척도 개발을 위한 연구," *여가학연구*, 제5권, 제3호, pp.53-69, 2008.
- [26] 손미혜, 신흥철, "호텔종사원의 일과 삶의 균형이 직무몰입과 조직몰입에 미치는 영향연구: 사회적 지지의 조절효과," *관광레저연구*, 제30권, 제6호, pp.301-321, 2018.
- [27] E. Y. Kim, H. S. Oh, and Miaomiao Huo, "The Effect of work life balance on organizational commitment and turnover intention: The moderating role of perceived organizational support," *Asia-Pacific Journal of Business & Commerce*, Vol.9, No.2, pp.1-28, 2017.
- [28] 한정희, *일·가정양립 출산장려정책이 출산의도에 미*

- 치는 영향 연구, 건국대학교 행정대학원, 사회복지학 석사학위논문, 2015.
- [29] 최진욱, 노종호, “일과 삶의 균형정책이 공무원의 조직몰입에 미치는 영향과 상사 지원의 조절효과에 관한 연구,” 국가정책연구, 제33권, 제1호, pp.57-92, 2019.
- [30] S. Zedeck and K. L. Mosier, “Work in the family and employing organization,” *American psychologist*, Vol.45, No.2, pp.240-251, 1990.
- [31] J. H. Greenhaus, and N. J. Beutell, “Sources of conflict between work and family roles,” *Academy of management review*, Vol.10, No.1, pp.76-88, 1985.
- [32] 김선아, 김민영, 김민정, 박성민, ““일과 삶 균형” 정책과 정책 부합성이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구: 공공조직과 민간조직 비교를 중심으로,” 한국행정학보, 제47권, 제1호, pp.201-237, 2013.
- [33] 박정민, 윤영채, “차별적 경험과 성역할 태도가 직무만족에 미치는 영향: 일-가정 양립의 매개효과를 중심으로,” *사회과학연구*, 제29권, 제3호, pp.21-38, 2018
- [34] 배호중, *주거비 부담이 출산에 미치는 영향*, 성균관대학교 사회복지학과, 박사학위논문, 2018.
- [35] 문신용, 윤기찬, “가정친화적 복지제도에 대한 비교 분석: 공무원과 사기업직원의 인식 차이를 중심으로,” *한국사회와 행정연구*, 제16권, 제1호, pp.445-473, 2007.
- [36] 이혜정, 유규창, “일·가정 양립제도와 여성근로자의 지각이 출산에 미치는 영향에 관한 연구,” *여성연구*, 제80권, 제1호, pp.37-79, 2011.
- [37] 김태희, 오민지, “일-가정 양립정책이 조직몰입에 미치는 영향: 공·사 부문 여성관리자의 비교를 중심으로,” *한국사회와 행정연구*, 제30권, 제1호, pp.119-144, 2019.
- [38] 문은영, *일-가정 양립 지원을 통한 서울시 저출산 극복방안*, 서울시여성가족재단, pp.144-153, 2009.
- [39] 박선영, *여성근로자의 육아휴직 활용경험이 조직몰입도 및 직무만족도에 미치는 영향 :고정효과모형을 통한 분석*, 서울대학교 행정학과, 석사학위논문, 2019.
- [40] 김희경, 조규진, “공사조직 간 일가정 양립수준 및 영향요인 비교분석,” *한국행정연구*, 제26권, 제2호, pp.217-246, 2017.
- [41] E. A. Locke, “The Nature and Causes of Job Satisfaction in Dunnette,” *M. D. Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, pp.1297-1349, 1976.
- [42] H. M. Weiss, “Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences,” *Human Resource Management Review*, Vol.12, No.2, pp.173-194, 2002.
- [43] E. J. McCormick and D. R. Iigen, *Industrial and organizational psychology*, Prentice Hall, 1985.
- [44] K. H. Chung and L. C. Megginson, *Organizational behavior: Developing managerial skills*, Harper & Row, 1981.
- [45] 장예지, *가족친화제도에 대한 근로자의 유용성 지각이 조직효과성에 미치는 영향 : Y기업 사례를 중심으로*, 이화여자대학교 경영학과, 석사학위논문, 2007.
- [46] 김일경, *가족친화제도의 활용용이성과 직무만족간의 관계에 대한 연구: 일/가정 양립갈등의 매개효과를 중심으로*, 서울대학교 행정대학원 공기업 정책학과, 석사학위논문, 2013.
- [47] 강혜경, “남성 육아휴직자의 양육 경험과 성별관계의 변화: 남성 육아휴직자의 양육 실천의 경험을 중심으로,” *여성학논집*, 제30권, 제2호, pp.133-167, 2013.
- [48] 송다영, 장수정, 김은지, “일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장 내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로,” *사회복지정책*, 제37권, 제3호, pp.27-52, 2010.
- [49] 이창길, “조직통합으로 인한 조직몰입과 직무만족의 변화요인 분석: 개인적 요인과 사회적 요인의 비교,” *한국사회와 행정연구*, 제23권, 제1호, pp.263-285, 2012.
- [50] 원숙연, “여성이 인식하는 직무만족의 차원과 그 영향요인: 차별인식과 일-가정양립지원의 영향력을 중심으로,” *행정논총*, 제53권, 제3호, pp.57-81, 2015.
- [51] 신황용, 이희선, “조직문화의 유형과 직무만족, 조직몰입 및 혁신적 업무행동 간의 구조적 관계: 농·수·산 리협동조합을 중심으로,” *한국행정학보*, 제47권, 제1호, pp.123-147, 2013.
- [52] 최도림, 권향원, 박정민, “공무원이 지각하는 상사의 윤리적 리더십이 구성원의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 윤리풍토의 매개효과,” *한국인사행정학보*, 제15권, 제2호, pp.173-202, 2016.

[53] 이수창, 이환변, “직무특성과 조직몰입 간의 관계에 있어서 행정조직문화의 조절효과 분석: 경상북도 사. 군을 중심으로,” 한국지방자치연구, 제10권, 제2호, pp.139-162, 2008.

[54] 김영춘, 정민숙, “리더십, 조직문화와 조직몰입과의 관계,” 한국콘텐츠학회논문지, 제12권, 제12호, pp.201-211, 2012.

[55] K. Allard, L. Haas, and C. P. Hwang, “Family-supportive organizational culture and fathers’ experiences of work-family conflict in Sweden,” *Gender, Work & Organization*, Vol.18, No.2, pp.141-157, 2011.

[56] 전방직, 이동선, “여성 관리자의 일-가족 전이가 조직 애착에 미치는 영향,” 한국산학기술학회, 제18권, 제2호, pp.514-523, 2017.

[57] 유효정, “가정친화정책과 가정친화조직 분위기가 조직몰입에 미치는 영향,” 한국사회와 행정연구, 제30권, 제1호, pp.145-171, 2019.

[58] 고선주, *일·가정 양립을 위한 지원정책 강화방안에 관한 연구: 충청북도 산하출자출연기관을 중심으로*, 행정대학원 행정학, 석사학위논문, 2017.

[59] A. Cook, “Connecting work-family policies to supportive work environments,” *Group & Organization Management*, Vol.34, No.2, pp.206-240, 2009.

[60] J. Kim and M. E. Wiggins, “Family-friendly human resource policy: is it still working in the public sector?,” *Public Administration Review*, Vol.71, No.5, pp.728-739, 2011.

[61] 김진욱, 권진, “아버지들의 육아휴직 경험에 관한 질적연구,” 한국사회정책, 제22권, 제3호, pp.265-302, 2015

[62] R. M. Baron and D. A. Kenny, “The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations,” *Journal of personality and social psychology*, Vol.51, No.6, pp.1173-1182, 1986.

[63] 윤성욱, 정미애, 오나래, “미취학 자녀를 둔 치과위생사의 일-가정 균형에 따른 직무스트레스 일-가정 촉진, 삶의 질에 미치는 영향,” 한국콘텐츠학회논문지, 제19권, 제1호, pp.327-335, 2019.

[64] 손영미, 박정열, “한국 기혼여성근로자의 일-가정 양

립 관련 가치관이 일-가정 갈등 및 촉진에 미치는 영향,” 한국콘텐츠학회논문지, 제15권, 제7호, pp.203-215, 2015.

[65] 왕동, 차윤석, 남윤성, “일 (가정)-가정 (일) 갈등과 개인몰입 간의 관계: 지각된 조직 건강지원 분위기의 조절효과,” 한국콘텐츠학회논문지, 제16권, 제1호, pp.568-577, 2016.

저 자 소 개

박 정 민(Jeong-Min Park)

정희원



- 2016년 2월 : 충남대학교 행정학전공(행정학석사)
- 2019년 2월 : 충남대학교 행정학전공(행정학박사)
- 2019년 5월 ~ 현재 : 경제·인문사회연구회 전문위원

<관심분야> : 인사조직, 행정윤리, 행정철학

최 도 림(Do-Lim Choi)

정희원



- 1999년 5월 : 일리노이대학교 행정학 전공(행정학 석사)
- 2003년 5월 : 일리노이대학교 행정학 전공(행정학 박사)
- 2004년 2월 ~ 현재 : 충남대학교 행정학과 교수

<관심분야> : 인사조직, 행정윤리, 조직이론, 성과관리

이 순 호(Sun-Ho Lee)

정희원



- 1991년 8월 : 성균관대학교 행정학전공(행정학석사)
- 2016년 8월 ~ 현재 : 충남대학교 행정학과 박사수료

<관심분야> : 인사조직, 행정윤리, 감사행정