

# 가족친화적 조직문화가 근로자의 일-가족 조화와

## 삶의 질에 미치는 영향

### The Effects of Family-Friendly Culture on Employees' Work-Family Balance and Qualities of Lives

경희대학교 생활과학대학 가족학전공

부 교수 유계숙\*

Majored in Family Studies, Kyung Hee Univ.

Associate Professor : Yoo, Gye-Sook

---

#### <Abstract>

The main objective of this study was to examine the effects of family-friendly culture in various organizations in the private sectors on employee self-reported work-family balance and qualities of lives. It also attempted to clarify whether employee perceived work-family culture would vary according to size and type of organization, gender, and dual career partnership. The data came from 365 married full-time workers employed in a wide variety of organizations located in Seoul and GyeongGi-Do.

The major findings of this study were as follows: Work-family culture was perceived more family-friendly in large-sized organizations and consumer industries. Female employees and workers in dual-career partnerships perceived the work-family culture of their organizations less family-friendly.

The hierarchical multiple regression analyses revealed that firm size, supervisory support for employees' family activities, and the perception of negative career development opportunities as a consequence of utilizing family-friendly policies significantly predicted employees' work-family balance and qualities of lives, while organizational time demands having no significant effects on them. The implications of study results were discussed.

---

▲주요어(Key Words) : 가족친화적 조직문화(family-friendly culture), 일-가족 조화(work-family balance), 삶의 질(quality of life)

#### I. 서론

우리 사회는 근로자의 가치관이 일 중심에서 일과 가정을 양립하려는 방향으로 변화하고 있으며, 어린 자녀를 둔 맞벌이 부부가 증가하면서 가족친화정책의 중요성이 강조되고 있다.

또한 최근에는 법과 제도적 측면에서 가족친화적 직장문화 및 사회환경 조성에 관심이 고조되고 있으며, 학계에서 근로자의 일-가정 양립에 대한 연구가 확산되면서 가족친화적 조직문화에 대한 연구자들의 관심도 집중되고 있다.

가족친화적 조직문화에 관한 기존의 연구들은 기업의 조직문화가 근로자의 가족친화제도 이용에 긍정적인 영향뿐만 아니라 부정적인 영향도 미칠 수 있다는 가정에 기초한다(Allen, 2001;

---

\* 주 저 자 : 유계숙 (E-mail : dongrazi@khu.ac.kr)

Campbell Clark, 2001; Lyness et al., 1999; Starrels, 1992; Thompson et al., 1999). 즉 기업이 가족친화제도를 도입하여 시행하더라도 근로자가 자사의 조직문화를 가족친화적이라고 지각하지 않는다면, 제도의 이용이나 이를 통한 근로자의 일-가족 조화와 삶의 질 향상을 기대할 수 없다는 것이다. 근로자의 일-가정 양립문제를 지원하지 않는 비가족친화적 조직문화는 근로자의 일-가족 갈등을 야기하며(Allen, 2001; Campbell Clark, 2001; Thompson et al., 1999), 이직율, 결근율, 사고율이 증가하고, 생산성이 저하되어 조직의 성과에도 부정적인 결과를 가져온다(Mauno et al., 2005).

따라서 각 기업은 가족친화적 직장 조성에 반하는 조직문화, 예컨대 장시간근로문화로 인하여 근로자의 일-가정 양립을 저해하거나 가족친화제도의 이용이 근로자의 경력에 불이익을 가져다줄 것이라는 분위기, 그리고 가족친화적 직장 분위기에 반하거나 근로자에 대한 지원에 무관심한 상관이 존재하는 조직문화 등을 개선시켜 나가야 한다. Bailyn(1993)은 기존의 기업문화가 가정생활에 신경을 쓰는 종업원은 직장에 충실하지 못한 사람으로 간주하는 경향이 있다고 지적하면서 일-가족 갈등을 관리하기 위해서는 기업의 가치관과 기본 가정에 대한 검토를 통해 일-가족 조화를 위한 노력이 바람직한 것으로 받아들여지는 기업문화를 정립해야한다고 주장하면서 가족친화적 조직문화의 중요성을 언급하였다(박보람 등, 2007).

근로자의 일-가족 갈등을 초래하는 또 하나의 요인은 시간을 둘러싼 갈등이다. 상습적인 야근, 잦은 회식과 같은 업무관행은 종업원들의 일-가족 갈등을 유발시키는 중요한 원인이 된다. 그러나 많은 기업들은 이러한 업무관행에 대하여 기업의 생존을 위해 어쩔 수 없는 현실로 받아들이고 있는 것이 현실이다(박보람 등, 2007). '2008년 OECD 통계연보'에 따르면, 우리나라 근로자의 연평균 근로시간은 2006년 현재 2,357시간(주5일제를 감안할 경우 하루 9시간꼴)으로 30개 회원국 중 최장시간이며, 회원국 평균 근로시간인 1,777시간에 비하면 32% 더 일하는 것으로 나타났다. 반면 근로자들이 문화나 여가를 위해 지출하는 비용은 21개국 중 20위로 삶의 질은 바닥권인 것으로 나타났다(동아일보, 2008. 4. 9). 취업포털 커리어가 직장인 1,577명을 대상으로 설문조사한 결과에서도 응답자의 59.1%가 '회사일 때문에 가정사에 피해를 입었다'고 답했는데, 이러한 피해의 주원인으로 52.7%가 '잦은 야근'을 꼽았으며, '불규칙한 근무시간'이라는 응답도 49.5%나 되는 것으로 조사되었다(뉴시스, 2008. 4. 8).

이처럼 퇴근 이후까지 이어지는 장시간 근무가 조직몰입과 헌신도를 제는 가장 중요한 기준의 하나로 정착한 우리나라 특유의 조직문화는 여성으로 하여금 출산휴가를 단축하여 사용하기를 암묵적으로 강요하고, 육아휴직은 고려할 수조차 없는 상황으로 이끌어간다. 특히 고위관리직 여성 근로자의 경우, 인력대체가 거의 불가능하기 때문에 육아휴직은 고려할 수

있는 선택지에 포함되지 못한다. 휴직자의 조직헌신을 낮게 평가하는 조직문화가 계속되는 한 여성의 경력개발은 타격을 입게 되고, 이것은 여성의 임금을 남성보다 낮추는 악순환으로 작용한다(이주희, 2003).

한편 가족친화제도가 제대로 이용되려면 특히 상관이나 관리자들이 근로자의 일-가정 양립을 지원하고 배려하는 태도가 필수적이다. Johnson & Johnson사의 인사담당자는 1980년대 후반 가족친화프로그램을 운영하는 단계에서 가장 큰 장애물이 관리자들의 비협조적인 태도였다고 지적한 바 있다. 수직하달적인 지시, 통제에 익숙한 관리자들이 근로자들의 요구에 귀를 기울이려하지 않기 때문이었다. 이러한 이유로 기업의 가족친화적 정책에서 가장 주력해야할 부분 중 하나는 가족친화적 조직문화를 조성하기 위한 관리자 교육이라 할 수 있다(황인경, 2002).

현재까지 국내 기업을 대상으로 가족친화적 조직문화를 연구한 실증적 연구들(방묘진, 2004; 박보람 등, 2007; 이세인 등, 2007)은 양적으로 매우 부족할 뿐만 아니라 업종이나 조직의 규모, 조직문화를 지각하는 근로자의 성별, 맞벌이 여부 등 기업과 근로자 개인의 특성에 따른 가족친화적 조직문화의 차이를 통제하지 않고, 조직문화를 조직의 성과나 근로자의 복지와 관련시켜 연구한 제한점이 있다.

따라서 본 연구에서는 근로자가 소속한 기업의 규모와 업종, 근로자의 성별 및 맞벌이 여부에 따라 소속기업의 가족친화적 조직문화를 어떻게 지각하는지 살펴보고, 기업과 근로자 개인의 특성 및 근로자가 지각한 가족친화적 조직문화가 일-가족 조화나 삶의 질에 어떠한 영향을 미치는지 살펴봄으로써 가족친화적 직장문화 조성에 기초자료를 제공하고자 한다.

## II. 이론적 배경 및 선행연구

### 1. 가족친화적 조직문화의 개념

가족친화적 조직문화란, 기업의 구성원들이 공유하는 직장 문화로서, 자사가 근로자의 일-가족 조화를 지원하고 중시한다는 가정이나 신념, 가치관, 기대 등을 의미한다. 학자들마다 차이는 있지만, 일반적으로 가족친화적 조직문화는 다음과 같은 3가지 요인으로 구성된다(Thompson et al., 1999).

가족친화적 조직문화를 구성하는 첫 번째 요인은 근로시간에 대한 조직의 요구, 즉 근로자가 근무하는 시간의 양에 대한 규범(조직이 근로자에게 장시간 일하기를 기대하는 정도)이다. 우리나라의 직장문화는 야근이 일상화되어 있으며, 평균 근무시간도 OECD가입국 31개 국가 중 가장 높다. 장시간 일하는 노동환경은 특히 간병이나 양육, 가사를 병행해야 하는 직장인들에게 힘든 선택을 요구하며, 그 중 다수가 여성들이다. 장시간

근로는 직무몰입이나 생산성에 긍정적 영향을 미치기도 하지만, 이와 동시에 근로자가 가족에 할애하는 시간이 감소됨으로써 가족생활에 장애요인으로 작용하기도 한다(Bailyn, 1993). 이처럼 장시간 근로문화가 소속 근로자의 일-가정 양립을 저해함으로써 일-가족 갈등을 느끼게 되면, 근로자의 삶의 질에 부정적 영향을 미칠 수 있다(방묘진, 2004; Allen et al., 2000; Erickson et al., 2000; Kinnunen & Mauno, 1998; Mauno & Kinnunen, 1999). 유연근무제와 같이 근로자가 근무스케줄을 조정할 수 있는 가족친화제도는 가족시간을 증가시키고, 일-가족 갈등을 감소시킴으로써 이를 매개로 가족생활만족도나 가족의 기능을 간접적으로 향상시킬 수 있다(Christensen & Staines, 1990).

가족친화적 조직문화를 구성하는 두 번째 요인은 근로자에 대한 상관의 지원, 즉 근로자의 일-가족 조화에 대한 상관의 지지와 민감성이다. 근로자를 존중하고 배려하는 가족친화적 조직문화를 조성하는데 있어서 상관의 지원은 우선적으로 필요한 요소이다. 가족친화 기업정책이 효과적으로 운영되기 위해서는 근로자가 업무를 효율적으로 수행할 수 있도록 지원하고, 의사결정에 근로자를 적극적으로 참여시키며, 구성원의 일-가족 조화욕구를 존중하고 배려하는 조직문화의 조성이 전제되어야 한다. 이러한 조직문화를 구축하기 위해서 특히 경영진의 주도적 역할과 상관의 지원은 필수적이다.

선진기업의 성공사례에서도 찾아볼 수 있듯이 특정 기업에서 가족친화정책을 도입하고 확산하기 위해서는 일-가족 조화를 위한 근로자의 요구도 필요하지만 무엇보다도 경영진의 의지와 리더십이 요구되며, 가족친화적 조직문화로 혁신하고자 하는 경영진의 태도가 필요하다. 그리고 경영진에 대한 신뢰가 높아도 제도 시행의 실무를 담당하는 중간관리자나 상관의 지지가 부족하다면 근로자는 제도 이용을 기피할 수 있다. 따라서 가족친화제도의 이용도를 높이기 위해서는 단순히 관련 제도나 프로그램들을 도입하고 시행하기에 앞서 조직 내 상하 간의 원활한 의사소통을 바탕으로 상호존중과 신뢰의 조직문화를 구축하는 것이 우선되어야 한다.

끝으로 가족친화적 조직문화를 구성하는 세 번째 요인은 가족친화제도 이용의 자유로움, 즉 근로자가 제도 이용 시 자신의 경력에 미칠 수 있는 부정적인 영향을 예상하는 정도이다. 기업이 시행하는 가족친화정책이나 제도 및 프로그램은 대부분 피상적 수준에 그치기 때문에 가족친화적 조직문화 조성을 위해서는 먼저 근로자들이 자사의 기업철학이나 가치관, 가정에 대해서 어떻게 인식하고 있는지 파악할 필요가 있다. 예를 들어 기업이 특정 가족친화제도를 마련하여 시행한다고 해도 근로자가 제도 이용에 따르는 경력 상의 불이익이나 급여의 감소를 우려하는 조직문화라면, 근로자의 제도 이용률은 저조할 것이고, 기업은 시간, 비용, 노력의 낭비를 하게 됨으로써 노사 양측 모두가 이익을 얻지 못하는 결과를 초래할

수 있다.

따라서 근로자의 일-가족 갈등을 완화하고, 직업만족도, 조직몰입도, 이직의도 등 근로자의 복지나 인적자원 성과를 증진시키기 위해서는 가족친화제도의 시행만으로 불충분하며, 근로자들이 일-가족 조화와 관련된 문제를 해결하기 위해 시행되는 가족친화제도를 자유롭게 이용할 수 있도록 가족친화적 조직문화 및 근로환경을 조성함으로써 근로자의 제도 이용이 활성화되어야 한다(Allen, 2001; Thompson, et al., 1999).

## 2. 가족친화적 조직문화가 근로자의 일-가족 조화와 삶의 질에 미치는 영향

우리 사회는 최근 들어 일-가정 양립정책과 가족친화제도에 대한 사회적 관심이 고조되면서 기업의 가족친화적 조직문화 조성의 필요성이 대두되고, 이를 위한 실증적 연구가 시작되었다(방묘진, 2004; 박보람 등, 2007; 이세인 등, 2007).

국내 기업의 조직문화는 전통적으로 일이 가정에 우선해야 한다는 통념이 지배적이며, 공식적인 근무시간 이외의 활동도 일의 연장으로 간주하는 경향이 있다. 최근 들어 일-가정 양립과 가족친화제도가 국내에 소개되면서 기업이 자사 근로자의 가족생활 욕구에도 관심을 갖기 시작하였지만, 국내외적으로 불안정한 경제적 상황은 비공식적인 시간과 노력까지도 업무에 보다 투자하기를 기대하는 분위이기 때문에 가정에 대한 책임과 일의 요구 사이에서 근로자가 갈등하는 현상은 보다 심각해질 우려가 있다(방묘진, 2004).

참여연대가 전국 노동자 1,100명을 상대로 설문조사한 결과에 따르면, 응답자의 48%가 노동자의 삶의 질에 가장 큰 영향을 끼치는 조직으로 기업을 꼽았지만 52.8%는 기업이 삶의 질을 개선하지 못하고 있다고 응답하였다(연합뉴스, 2008. 2. 18). 또한 취업포털 커리어가 직장인 1,577명을 대상으로 설문조사한 결과에서도 응답자의 78.9%가 '회사와 가정 중 가정이 더 중요하다'고 답했으나, 회사일 때문에 '피로·짜증으로 가족 간 마찰횟수가 증가'(64.9%)하고, '수면으로 보내는 주말연휴'(52.7%), '가족 간 대화시간 급감'(50.5%), '가족행사 불참'(37.3%), '제대로 못하는 가정살림 때문에 집안 엉망'(30.9%), '나빠진 건강으로 가족들 고생'(23.9%), '아이와의 거리감 유발'(7.8%) 등 가정에 피해를 입은 적이 있으며, 이직이나 퇴사를 고려해본 경험이 있다는 응답자가 77.6%를 차지했다. 이처럼 회사일 때문에 가정에 피해를 입었다는 응답은 미혼자(54.9%)보다 기혼자(74.4%)에서, 여성(55.8%)보다 남성 근로자(62.9%)에서 더욱 많았으며, 일보다 가정을 중시하는 경향 역시 미혼자(76.8%)보다 기혼자(86.5%)가, 여성 근로자(77.6%)보다 남성 근로자(80.4%)에서 더 높게 나타났다(뉴시스, 2008. 4. 8).

방묘진(2004)이 251명의 기혼 직장인 남녀를 대상으로 가족친화적 조직문화, 직장-가정 갈등, 조직효율성, 가정생활만족의

관계성을 살펴본 결과에 따르면, 가족친화적 조직문화는 직장-가정 갈등을 감소시켜 궁극적으로 조직몰입, 직장생활만족, 이직의도와 같은 조직효율성에 긍정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 가정생활만족에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 근로자가 가정에서의 역할 책임에 대한 조직의 배려를 높게 지각하며, 복지프로그램을 사용함으로써 경력 상 받는 불이익에 대한 우려가 적고, 근무시간에 대한 요구를 적게 느낄수록 직장-가정 갈등이 낮고, 조직몰입, 직장생활만족, 가정생활만족이 높으며, 이직 의도는 낮아지는 것으로 나타났다. 그리고 가족친화적 조직문화를 지각하는 경향에서 근로자의 성별에 따른 차이가 나타났는데, 기혼여성 근로자가 기혼남성 근로자보다 복지프로그램을 사용할 경우 받는 불이익에 대한 우려가 더 높았고, 야근 등 시간외 근무를 더 많이 요구받는 남성 근로자가 여성 근로자에 비하여 조직의 근무시간에 대한 기대를 더 높게 지각하는 것으로 나타났다.

전국의 50인 이상 사업장 329개의 근로자 8,522명을 대상으로 한림대의대 조정진 교수팀이 연구한 결과에 따르면, 주당 50-59시간의 장시간 근무는 근로자의 사회인구학적 특성과 작업 특성 요인들을 통제한 후에도 우울증의 위험도를 높이는 것으로 나타났으며, 직무요구가 높을수록, 직무의 자율성이 낮을수록, 관계갈등이 많을수록, 보상이 적절치 못하거나, 직장 문화가 좋지 않은 경우에 우울증의 위험도가 높아지는 것으로 나타났다. 또한 업종별로 근로자의 우울증 위험도를 비교했을 때, 오락문화 및 운동관련 서비스업이 가장 높은 우울증 위험도를 나타냈으며, 다음으로 숙박 및 음식점업, 부동산 및 임대업, 도매 및 소매업, 운수업, 금융 및 보험업 등의 순으로 나타남으로써 고객을 많이 접촉하고, 업무의 특성상 '감정노동'이 필요한 업종이 근로자의 스트레스를 유발하여 우울증을 높였을 가능성이 있음을 알 수 있다(동아일보, 2008. 3. 31).

한편, 박보람 등(2007)이 공공부문의 한 지방자치단체에 근무하는 공무원 289명을 대상으로 설문조사를 실시한 결과에서는 부서의 가족친화적인 분위기가 근로자의 일-가족 갈등과 관련이 없으며, 부서의 효과성과와는 오히려 부적 관계를 가짐으로써 부서의 분위기가 가족친화적이지 않을수록 부서의 성과지각과 부서몰입, 그리고 부서만족이 높아지는 경향을 발견하였다.

이처럼 기존의 연구들과 상반된 결과가 나타난 원인에 대하여 박보람 등(2007)은 다음과 같이 추론하였다. 즉 이 연구의 대상인 공무원조직의 특성상 민간기업에 비하여 상대적으로 일-가족 갈등을 유발하는 요구가 덜할 수도 있기 때문에 가족친화적 조직 분위기와 근로자의 일-가족 갈등 간에 관련성이 나타나지 않을 수 있으며, 근로자들이 이미 다양한 방법으로 일-가족 갈등을 예방하는 해결책을 찾았거나, 친지나 주변으로부터 지원을 받지 못하는 근로자들은 아예 직장생활을 그만두기 때문에 연구의 대상이 되지 못하는 중도절단의 효과도 고려해볼 수 있다.

이세인 등(2007)이 만 6세 이하의 첫 자녀를 둔 전일제 사무직 취업모 161명을 대상으로 조사한 결과에서도 취업모는 자신들의 일과 가정생활에 대한 직장 상사의 지원은 높게, 조직의 분위기와 직장동료의 지원에 대해서는 중간정도로 평가하였으며, 직장의 분위기가 가족지지적일수록 일-가족 갈등을 낮게 보고한 반면, 직장 상사의 지원이나 동료의 지원은 기존의 연구결과와 상반되게 취업모의 일-가족 갈등에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이러한 결과에 대하여 이세인 등(2007)은 직장상사의 지원이 가족친화적 조직문화를 형성하는데 있어서 뿐만 아니라 일-가족 갈등을 감소시키는 데에도 매우 중요한 역할을 하고 있음이 국외의 선행연구들(Campbell Clark, 2001; Goff et al., 1990; Starrels, 1992; Thomas & Ganster, 1995; Warren & Johnson, 1995)을 통해 입증되어왔기 때문에 결과의 해석에 주의를 기울여야 하며, 연구대상이 사무직종에 종사하는 취업모로 한정되었기 때문에 다른 직종의 근로자들에게 일반화될 수 없는 제한점을 언급하였다.

이상과 같이 가족친화적 조직문화가 근로자에게 미치는 영향을 연구한 국내의 선행연구들을 종합해보면, 가족친화적 조직문화가 근로자의 가족친화제도 이용을 통하여 일-가족 조화와 삶의 질, 조직의 성과를 향상시킨다는 국외 선행연구결과들과 일관된 결론을 내린 연구도 있지만, 그렇지 않은 경우도 있다. 이는 현재까지 국내에서 이루어진 가족친화적 조직문화 관련연구들이 특정 업종이나 대기업에 한정된 표집을 하거나, 근로자의 성별 및 맞벌이 여부 등 개인적 특징변인들을 통제하지 않았으며, 가족친화적 조직문화를 측정함에 있어서도 조직문화의 여러 하위요인들 중 일부 요인만을 분석한 제한점에 기인한 듯하다.

따라서 본 연구는 이러한 제한점을 보완하기 위하여 보다 다양한 업종과 중소기업 및 대기업을 포함한 국내 민간기업의 기혼남녀 근로자를 대상으로 소속직장의 근로시간 요구, 상관의 지원, 가족친화제도 이용의 자유로움 등 다각적 측면에서 자사의 조직문화를 어느 정도 가족친화적으로 지각하는지 살펴보고, 소속기업의 규모와 업종, 근로자의 성별 및 맞벌이 여부, 지각된 가족친화적 조직문화가 근로자의 일-가족 조화와 삶의 질에 어떠한 영향을 미치는지 분석하였다. 이를 위하여 구체적으로 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- <연구문제 1> 근로자가 지각한 가족친화적 조직문화, 일-가족 조화, 삶의 질의 전반적 경향은 어떠한가?
- <연구문제 2-1> 근로자가 지각한 가족친화적 조직문화는 소속기업의 규모에 따라서 어떠한 차이가 있는가?
- <연구문제 2-2> 근로자가 지각한 가족친화적 조직문화는 소속기업의 업종에 따라서 어떠한 차이가 있는가?

- <연구문제 2-3> 근로자가 지각한 가족친화적 조직문화는 성별에 따라서 어떠한 차이가 있는가?
- <연구문제 2-4> 근로자가 지각한 가족친화적 조직문화는 맞벌이 여부에 따라서 어떠한 차이가 있는가?
- <연구문제 3-1> 근로자가 소속한 기업의 규모와 업종, 근로자의 성별 및 맞벌이 여부, 근로자가 지각한 가족친화적 조직문화는 일-가족 조화에 어떠한 영향을 미치는가?
- <연구문제 3-2> 근로자가 소속한 기업의 규모와 업종, 근로자의 성별 및 맞벌이 여부, 근로자가 지각한 가족친화적 조직문화는 삶의 질에 어떠한 영향을 미치는가?

-2007년 2월 중 소속기업의 가족친화적 조직문화에 대한 우편 및 방문 설문조사를 실시하여 500부를 회수하였고, 이 중 부실 기재 9부를 제외한 후, 본 연구의 관심대상인 기혼의 전일제 정규직 근로자를 선별하여 365명의 응답자를 최종 자료분석에 포함하였다. 이러한 연구대상의 선별 이유는 본 연구의 주목적이 가족친화적 조직문화가 근로자의 일-가족 조화와 삶의 질에 미치는 영향을 살펴보는 것이므로 일과 가정의 양립문제에 민감하고, 소속기업의 조직문화 및 가족친화제도의 이용을 경험할 가능성이 상대적으로 높은 기혼의 전일제 정규직 근로자를 유목적으로 표집한 것이다. 이들 365명 근로자의 인구사회학적 특징은 <표 1>과 같다.

<표 1>에 제시된 바와 같이 본 연구의 대상인 365명 근로자의 소속기업은 대기업이 전체의 69.9%, 중소기업이 28.8%를 차지하며, 업종별로는 유통서비스업이 전체의 38.4%로 가장 많은 비중을 차지하고, 다음으로 생산재 제조업(25.8%), 소비재 제조업(20.0%), 금융업(11.2%), 건설업(4.7%)의 순으로 나타났다. 연구대상 근로자의 절대다수가 사무직에 종사하며, 남성 근로자가 전체의 51.2%, 여성이 48.8%로 비슷한 비중을 차지했다. 또한 근로자의 평균 연령은 만 34.45세이며, 결혼지속 년수는 평균 6.85년, 총 자녀수는 1.39명으로 나타났다. 그리고 연구대상 근로자의 67.4%가 맞벌이가정이며, 근로자의 월평균 수입은

### III. 연구방법

#### 1. 연구대상

본 연구는 기업의 규모와 업종 및 근로자의 성별 등을 안배하여 서울·경기 지역에 소재하는 민간기업의 근로자를 유목적적인 표집하였다. 표집한 553명의 근로자들에게 2006년 12월

<표 1> 연구대상의 인구사회학적 특징

(N=365)

특 징		값	
소속기업의 규모	빈도(%)	중소기업(300인 미만)	105(28.8)
		대기업(300인 이상)	255(69.9)
소속기업의 업종	빈도(%)	소비재 제조업	73(20.0)
		생산재 제조업	94(25.8)
		건설업	17(4.7)
		유통서비스업	140(38.4)
		금융업	41(11.2)
근로자의 성별	빈도(%)	여 성	178(48.8)
		남 성	187(51.2)
근로자의 교육수준	빈도(%)	고졸 이하	51(14.0)
		전문대졸	57(15.6)
		대 졸	196(53.7)
		대학원졸	60(16.4)
근로자의 직종	빈도(%)	사무직	331(90.7)
		생산직	33(9.0)
근로자의 맞벌이 여부	빈도(%)	홀벌이	117(32.1)
		맞벌이	246(67.4)
근로자의 만 연령(세)	범위, 평균(표준편차)	21-56	34.45(4.86)
근로자의 결혼지속년수(년)	범위, 평균(표준편차)	0-35	6.85(4.94)
근로자의 총 자녀수(명)	범위, 평균(표준편차)	0-3	1.39(.77)
근로자의 월평균 수입(만원)	범위, 평균(표준편차)	70-5,000	317.05(288.53)

주: 각 변인에 대한 사례 수는 무응답에 따라 차이가 있음.

317.05만원으로 나타났다.

2. 측정도구

1) 가족친화적 조직문화

본 연구에서는 앞서 고찰한 이론적 배경 및 선행연구를 토대로 근로자가 지각한 가족친화적 조직문화의 세 가지 개념을 측정하기 위하여 근로자의 주당 평균 초과근로시간, 근로자의 일가족 조화에 대한 상관의 지원 정도, 그리고 근로자가 소속한 기업의 가족친화제도를 자유롭게 사용할 수 있는 정도를 질문하였다.

근로자가 조직으로부터 장시간 근로를 기대 받는 정도는 주관적 응답에 의하여 오차가 생길 수 있는 가능성을 배제하고 보다 객관적인 측정을 하기 위하여 근로자의 주당 평균 초과근로시간을 질문하였다. 근로자의 주당 평균 초과근로시간은 일주일에 법정 근로시간인 40시간을 초과하여 근무하는 총시간을 측정함으로써 가족친화적 조직문화와 상반된 장시간 근로문화의 정도를 파악하였다.

근로자가 자신의 일-가족 조화에 대한 상관의 지원을 어느 정도 지각하는지 측정하기 위하여 Shinn 등(1989)의 ‘Supervisor Work-Family Support’ 5문항을 사용하여 5점 척도로 평정한 후 총점을 산출하였다. 상관의 지원의 점수 범위는 5-25점이며, 점수가 높을수록 근로자가 자신의 일-가족 조화에 대한 상관의 지원도가 높은 가족친화적 조직문화로 지각함을 의미한다. 본 척도의 신뢰도 Cronbach’s α는 .80으로 나타났다.

다음으로 근로자가 소속 기업의 가족친화제도를 자유롭게 이용할 수 있는 정도를 측정하기 위하여 ‘Trust Index(Levering, 2000)’의 조직 구성원들에 대한 존중 13문항 중 3문항을 발췌하여 5점 척도로 구성하였다. 가능한 총점의 범위는 3-15점이며, 총점이 높을수록 근로자의 일-가족 조화를 배려하고, 인격체로 존중하는 조직의 분위기를 근로자가 인지한 상태에서 소속 기업의 가족친화제도를 자유롭게 사용함을 의미한다. 본 척도의 신뢰도 Cronbach’ α는 .80으로 나타났다.

2) 일-가족 조화

근로자의 일-가족 조화 정도를 측정하기 위하여 Gryzywacz

와 Bass(2003)가 개발한 일-가족 조화 척도 중 일-가족 촉진, 가족-일 촉진 6문항을 발췌하여 사용하였다. 각 문항에 대해 일-가족 조화를 경험한 정도를 질문하여 전혀 없다(1점)-‘매우 자주 있다(5점)’의 5점 리커트 척도로 측정된 후 총점을 산출하였다. 가능한 일-가족 조화 점수의 범위는 6-30점이고, 점수가 높을수록 근로자의 일과 가족생활이 조화됨을 의미한다. 이 척도의 신뢰도 Cronbach’ α는 .70으로 나타났다.

3) 삶의 질

근로자의 삶의 질을 측정하기 위해 Olson과 Barnes(1982)의 삶의 질 척도 중 가족·직업·경제·시간 등에 관련한 17개 문항을 발췌하여 그에 대한 만족도를 ‘매우 불만(1)’-‘매우 만족(5)’의 5점 리커트 척도로 측정된 후 총점을 산출하였다. 가능한 총점의 범위는 17-85점이고, 점수가 높을수록 근로자가 지각한 삶의 질이 높음을 의미한다. 본 척도의 신뢰도 Cronbach’ α는 .88로 나타났다.

3. 자료분석방법

본 연구에서 설정한 연구문제 1을 분석하기 위하여 평균과 표준편차를 산출하고, 연구문제 2의 하위문제별로 t-test나 일원변량분석을 실시하였으며, 연구문제 3을 분석하기 위하여 일-가족 조화와 삶의 질에 미치는 영향을 각각 위계적 회귀분석하였다.

IV. 연구결과

1. 근로자가 지각한 가족친화적 조직문화, 일-가족 조화, 삶의 질의 전반적 경향

근로자들이 지각한 가족친화적 조직문화와 일-가족 조화 및 삶의 질의 전반적 경향을 살펴보면 <표 2>와 같다. <표 2>에 제시된 바와 같이 본 연구의 대상인 365명의 전일제 정규직 기혼남녀근로자의 법정 근로시간 외의 주당 초과근로시간은 평균 8.01시간으로 나타남으로써 주당 총 근로시간은 평균

<표 2> 근로자가 지각한 가족친화적 조직문화, 일-가족 조화, 삶의 질의 전반적 경향 (N=365)

변 인	평균(표준편차)	
가족친화적 조직문화	주당 평균 초과근로시간 (시간)	8.01(6.34)
	상관의 지원 (측정범위: 5-25)	16.41(3.40)
	제도이용의 자유로움 (측정범위: 3-15)	10.33(2.38)
일-가족 조화(측정범위: 6-30)	17.16(3.74)	
삶의 질(측정범위: 17-85)	58.30(8.44)	

<표 3> 기업의 규모와 업종, 근로자의 성별과 맞벌이 여부에 따른 가족친화적 조직문화 지각 차이 (N=365)

기업과 근로자의 특징		가족친화적 조직문화 평균(표준편차)					
		주당 평균 초과 근로시간	t 또는 F	상관의 지원	t 또는 F	제도이용의 자유로움	t 또는 F
기업의 규모	대기업	7.97(6.47)	t=-.35	16.73(3.43)	t=2.66**	10.63(2.29)	t=3.58***
	중소기업	8.23(6.10)		15.68(3.29)		9.66(2.47)	
기업의 업종	소비재 제조업	8.23(5.33) ab	F=6.23***	17.21(2.91) b	F=3.42**	10.73(2.36)	F=2.49
	생산재 제조업	8.87(7.38) ab		16.59(3.50) ab		10.63(2.40)	
	건설업	10.53(3.78) b		17.29(2.54) b		10.65(2.12)	
	유통서비스업	6.23(5.37) a		15.62(3.46) a		9.84(2.40)	
	금융업	10.80(7.69) b		16.83(3.78) ab		10.49(2.28)	
근로자의 성별	남 성	9.33(6.25)	t=4.19***	17.14(3.17)	t=4.33***	10.73(2.29)	t=3.29**
	여 성	6.61(6.14)		15.63(3.49)		9.92(2.42)	
근로자의 맞벌이 여부	맞벌이	7.22(5.95)	t=-3.68***	16.01(3.43)	t=-3.03**	9.98(2.40)	t=-4.07***
	홀벌이	9.79(6.75)		17.16(3.24)		11.04(2.20)	

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

주: 같은 열의 a, ab, b 문자는 Duncan검증 결과, p <.05 수준에서 집단평균의 차이가 있음을 의미함.

48.01시간임을 알 수 있다. 그러나 근로자들은 자신에 대한 상관의 지원 정도와 가족친화제도 이용의 자유로움의 측면에서는 소속기업의 조직문화를 보통 수준의 가족친화적 조직문화로 지각하였다.

한편 근로자들이 보고한 일-가족 조화 정도는 평균 17.16점으로 보통 수준을 약간 밑도는 것으로 나타났으며, 삶의 질은 평균 58.30점으로 보통 수준을 약간 상회하는 것으로 나타났다.

### 2. 기업의 규모와 업종, 근로자의 성별과 맞벌이 여부에 따른 가족친화적 조직문화의 지각 차이

근로자들이 소속한 기업의 규모와 업종, 근로자의 성별과 맞벌이 여부에 따라서 가족친화적 조직문화에 대한 지각에 차이가 있는지 t-test와 일원변량분석을 실시한 결과는 <표 3>과 같다. <표 3>에 제시된 바와 같이 근로자가 지각한 가족친화적 조직문화는 소속기업의 규모에 따라서 유의미한 차이를 나타냈다.

이를 구체적으로 살펴보면, 가족문제와 관련하여 대기업의 근로자가 중소기업의 근로자에 비해 상관으로부터 더 많은 지원을 받고 있으며(t=2.66, p <.01), 가족친화제도를 보다 자유롭게 이용하는 것으로 나타났다(t=3.58, p <.001). 그러나 주당 평균 초과근로시간은 대기업과 중소기업 근로자 간에 유의미한 차이가 나타나지 않으므로 근로시간에 대한 요구에서는 기업의 규모에 따른 가족친화적 조직문화의 지각 차이가 없음을 알 수 있다.

근로자가 소속한 기업의 업종에 따른 가족친화적 조직문화의 지각 차이를 살펴보면, 주당 평균 초과근로시간은 금융업과 건설업이 가장 많고, 다음으로 생산재 및 소비재 제조업, 그리고

유통서비스업의 순으로 유의미한 차이를 나타냄으로써 (F=6.23, p <.001) 조직문화의 근로시간에 대한 요구가 이들 업종의 순으로 강함을 알 수 있다. 근로자의 가족문제에 대한 상관의 지원 역시 업종에 따른 유의미한 차이를 보여(F=3.42, p <.01) 건설업과 소비재 제조업에 종사하는 근로자가 가장 많은 상관의 지원을 받고, 다음으로 금융업과 생산재 제조업 근로자, 그리고 유통서비스업 근로자의순으로 상관의 지원을 받는 것으로 지각하였다. 한편 가족친화제도 이용의 자유로움은 모든 업종의 근로자 간에 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

남녀 근로자 간에 소속기업의 가족친화적 조직문화를 달리 지각하는지 성별에 따른 차이를 분석한 결과, 남성 근로자가 여성 근로자에 비하여 근로시간에 대한 요구를 보다 강하게 받는 반면(t=4.19, p <.001), 가족문제에 대한 상관의 지원을 더 많이 받고(t=4.33, p <.001), 가족친화제도의 이용도 보다 자유로운 것(t=3.29, p <.01)으로 지각하였다.

끝으로 근로자의 맞벌이 여부에 따라 소속기업의 가족친화적 조직문화를 지각하는데 차이가 있는지 분석한 결과, 맞벌이 근로자가 홀벌이 근로자에 비하여 근로시간에 대한 요구는 적게 받는 반면(t=-3.68, p <.001), 홀벌이 근로자는 맞벌이 근로자에 비하여 가족문제에 대한 상관의 지원을 더 많이 받고 (t=-3.03, p <.01), 가족친화제도의 이용도 보다 자유로운 것 (t=-4.07, p <.001)으로 지각하였다.

### 3. 가족친화적 조직문화가 근로자의 일-가족 조화와 삶의 질에 미치는 영향

근로자가 지각한 가족친화적 조직문화가 일-가족 조화와 삶의 질에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보기 위하여 소속기업

<표 4> 가족친화적 조직문화가 일-가족 조화에 미치는 영향에 대한 위계적 회귀분석 결과

변인 명	Model 1			Model 2			
	B	SE	β	B	SE	β	
통제변인	기업 규모a	.421	.515	.050	-.062	.491	-.007
	소비재 제조업 해당 여부b	.535	.747	.057	.300	.708	.032
	생산재 제조업 해당 여부b	.603	.720	.070	.581	.681	.067
	건설업 해당 여부b	-.220	1.197	-.013	-.720	1.130	-.041
	유통서비스업 해당 여부b	.721	.714	.093	.911	.692	.117
	근로자의 성별c	.054	.515	.007	-.339	.492	-.045
	근로자의 맞벌이 여부d	.122	.543	.015	.337	.518	.042
근로자가 지각한	주당 평균 초과근로시간(시간)			-.001	.032	-.002	
가족친화적	상관의 지원 정도			.280	.070	.251***	
조직문화	가족친화제도 이용의 자유로움 정도			.260	.100	.164*	
R <sup>2</sup>		.008		.131			
F		.385		5.126***			

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

주1) a 기업규모: 1=대기업, 0=중소기업, b 각 업종: 1=해당, 0=비해당, c 근로자의 성별: 1=남성, 0=여성, d 근로자의 맞벌이 여부: 1=맞벌이, 0=홀벌이

주2) VIF 범위: 1.17-3.12

<표 5> 가족친화적 조직문화가 삶의 질에 미치는 영향에 대한 위계적 회귀분석 결과

변인 명	Model 1			Model 2			
	B	SE	β	B	SE	β	
통제변인	기업 규모a	4.639	1.096	.250***	3.544	1.044	.191**
	소비재 제조업 해당 여부b	.374	1.595	.018	-.278	1.510	-.013
	생산재 제조업 해당 여부b	-.632	1.536	-.033	-.862	1.451	-.045
	건설업 해당 여부b	4.541	2.554	.116	3.391	2.408	.087
	유통서비스업 해당 여부b	.239	1.521	.014	.358	1.472	.021
	근로자의 성별c	2.171	1.098	.130*	1.543	1.049	.092
	근로자의 맞벌이 여부d	-.524	1.159	-.029	-.019	1.104	-.001
근로자가 지각한	주당 평균 초과근로시간(시간)			-.062	.069	-.047	
가족친화적	상관의 지원 정도			.446	.143	.182**	
조직문화	가족친화제도 이용의 자유로움 정도			.749	.210	.213***	
R <sup>2</sup>		.086		.201			
F		4.639***		8.586***			

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

주1) a 기업규모: 1=대기업, 0=중소기업, b 각 업종: 1=해당, 0=비해당, c 근로자의 성별: 1=남성, 0=여성, d 근로자의 맞벌이 여부: 1=맞벌이, 0=홀벌이

주2) VIF 범위: 1.17-3.12

의 규모와 업종, 근로자의 성별과 맞벌이 여부를 통제하고, 주당 평균 초과근로시간, 상관의 지원 정도, 그리고 가족친화제도 이용의 자유로움 정도 등 가족친화적 조직문화 변인들을 독립변인으로 하여 일-가족 조화와 삶의 질에 미치는 영향을 각각 위계적 회귀분석한 결과는 <표 4>, <표 5>와 같다.

<표 4>에 제시된 바와 같이 소속기업의 규모와 업종, 근로자의 성별과 맞벌이 여부를 투입하여 회귀분석을 실시한 결과, 근로자의 일-가족 조화 변량의 0.8%만을 설명하여 R<sup>2</sup>가 유의하

지 않았다. 그러나 이상에서 투입된 변인들을 통제된 뒤, 주당 평균 초과근로시간, 상관의 지원 정도, 가족친화제도 이용의 자유로움 정도 등 세 가지 가족친화적 조직문화 변인을 투입한 결과, 근로자의 일-가족 조화 변량의 13.1%를 설명함으로써 설명력이 12.3% 증가하였다. 근로자의 일-가족 조화에 유의미한 영향을 미치는 가족친화적 조직문화요인은 상관의 지원 정도(β=.251, p<.001)와 가족친화제도 이용의 자유로움 정도(β=.164, p<.05)인 것으로 나타났다. 즉 소속기업의 규모와



업종, 그리고 근로자의 성별과 맞벌이 여부가 동일한 경우, 가족문제에 대한 상관의 지원이 많을수록, 그리고 가족친화제도의 이용이 자유로운 조직문화일수록 근로자의 일-가족 조화 수준이 높음을 알 수 있다.

다음으로 <표 5>에 제시된 바와 같이 소속기업의 규모와 업종, 그리고 근로자의 성별과 맞벌이 여부를 투입하여 회귀분석을 실시한 결과, 근로자의 삶의 질 변량의 8.6%를 설명하는 것으로 나타났으며, 대기업 근로자가 중소기업 근로자보다, 그리고 남성 근로자가 여성 근로자보다 삶의 질 수준이 높게 나타났다. 이상에서 투입된 변인들을 통제된 뒤, 주당 평균 초과근로시간, 상관의 지원 정도, 가족친화제도 이용의 자유로움 정도 등 세 가지 가족친화적 조직문화 변인을 투입한 결과, 근로자의 삶의 질 변량의 20.1%를 설명하는 것으로 나타남으로써 설명력이 11.5% 증가하였다. 근로자의 삶의 질에 유의미한 영향을 미치는 변인은 기업의 규모( $\beta = .191, p < .01$ ), 그리고 가족친화적 조직문화로 상관의 지원 정도( $\beta = .182, p < .01$ )와 가족친화제도 이용의 자유로움 정도( $\beta = .213, p < .001$ )인 것으로 나타났다. 즉 대기업의 근로자가 중소기업 근로자에 비하여 삶의 질 수준이 높고, 가족문제에 대한 상관의 지원이 많을수록, 가족친화제도의 이용이 자유로운 조직문화일수록 근로자의 삶의 질 수준이 높음을 알 수 있다.

한편 가족친화적 조직문화 요인 중 근로시간에 대한 요구는 근로자의 일-가족 조화나 삶의 질과 부적 상관이 있으나, 이들 변인에 유의미한 수준의 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

## V. 결론 및 논의

본 연구는 국내 민간기업에 종사하는 전일제 정규직 기혼남녀근로자 365명을 대상으로 이들이 지각하는 가족친화적 조직문화와 일-가족 조화 및 삶의 질의 전반적 경향을 살펴보고, 지각된 가족친화적 조직문화가 근로자들의 일-가족 조화와 삶의 질에 어떠한 영향을 미치는지 분석하였다. 본 연구에서 얻은 결과를 요약하고, 이들 결과를 중심으로 논의점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 근로자들이 지각한 가족친화적 조직문화와 일-가족 조화 및 삶의 질의 전반적 경향을 요약하면, 주당 초과근로시간은 평균 8.01시간(주당 총 근로시간 평균 48.01시간)으로, 이는 노동부(2006)가 조사한 2006년 현재 근로자의 주당 평균 근로시간인 44.2시간보다 3.81시간 초과된 근무량이다. 즉 본 연구 대상 근로자들이 소속한 기업의 조직문화가 근로시간 요구적 측면에서 가족친화적이지 않음을 의미하는 것이다. 그러나 근로자들은 자신에 대한 상관의 지원 정도와 가족친화제도 이용의 자유로움의 측면에서는 소속기업의 조직문화를 보통 수준의 가족친화적 조직문화로 지각하였고, 일-가족 조화 정도

는 보통 수준을 약간 밑도는 수준으로, 삶의 질은 보통 수준을 약간 상회하는 수준으로 나타났다.

둘째, 근로자들이 소속한 기업의 규모와 업종, 근로자의 성별과 맞벌이 여부에 따라서 근로자가 자사의 조직문화를 가족친화적으로 지각하는 정도에 유의한 차이가 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 기업의 특성에 따른 가족친화적 조직문화를 비교한 결과, 중소기업 근로자들의 주당 평균 초과근로시간은 대기업 근로자들과 별다른 차이가 없지만, 가족문제에 대한 상관의 지원 정도나 가족친화제도 이용의 자유로움은 대기업의 조직문화에 못 미치는 수준임을 알 수 있다. 이러한 결과는 대기업이 중소기업에 비하여 가족친화제도에 대한 근로자의 요구와 그에 부응하는 기업의 지원이 상대적으로 많고, 제도시행을 위한 재원 확보도 중소기업보다 유리하기 때문으로 풀이된다. 따라서 향후 가족친화적 사회환경 조성을 위한 정부의 정책은 기업규모에 따라 차별적 지원을 고려해야 하며, 대기업과 중소기업 간 상생협력을 유도할 수 있는 정책방안도 연구될 필요가 있다.

한편 기업의 업종과 관련하여 유통서비스업은 가족친화적 조직문화의 세 가지 하위요인 모두에서 여러 업종 중 가장 가족친화적이지 못한 조직문화를 가지고 있었다. 이러한 결과는 빠르게 성장하고 있는 유통서비스 산업이 최근 대형화 추세가 진행되면서 성장에 따른 경쟁 강화로 인하여 오히려 근로조건을 보다 열악하게 만들고 있다는 지적(프레시안, 2008. 4. 16)을 뒷받침하는 결과이다.

다음으로 조직문화를 가족친화적으로 지각하는데 있어서 근로자의 성별에 따른 차이를 분석한 결과, 남성 근로자가 여성 근로자에 비하여 근로시간에 대한 요구는 보다 강하게 받는 반면, 가족문제에 대한 상관의 지원을 여성 근로자보다 더 많이 받고, 가족친화제도의 이용도 보다 자유로운 것으로 지각하였다. 이러한 결과는 복지프로그램 사용 시 받을 불이익에 대한 우려가 기혼남성 근로자에 비하여 기혼여성에게 더 높고, 야근 등 시간외 근무 요구를 더 많이 받는 남성 근로자가 여성에 비하여 조직의 근무시간에 대한 기대를 더 높게 지각한다는 방묘진(2004)의 연구결과와 일치하는 것이다. Bond와 동료들(2004)이 미국 내 기업에서 시행하고 있는 유연근무제도의 시행과 이용현황에 대해 조사한 결과에서도 미국 내 전체 근로자의 73%가 이용하고 있는 선택적 근로시간제(flex-time)는 주로 경영진, 전문직, 고액연봉 근로자들이 더 많이 이용하며, 일일 단위로 출퇴근 시간을 정하는 제도(daily flexitime) 역시 여성이나 유자녀 근로자들이 더 많이 사용할 것이라는 예상과 달리, 이용자들의 대다수가 남성근로자(68%)와 자녀가 없는 근로자(70%)인 것으로 나타남으로써 선택적 근로시간제가 여성이나 유자녀 근로자만을 위한 제도가 아님을 알 수 있다. 본 연구에서 나타난 성차는 우리나라 기업의 조직문화가 아직도 여성차별적임을 시사하는 것이다. 특히 전통적으로 일-가정

양립의 갈등을 남성보다 많이 경험하면서 직장에서는 남성보다 상대적으로 낮은 직급을 차지하고 있는 여성 근로자의 경우, 가족문제로 인하여 제도를 이용하고 싶어도 경력 상의 불이익을 우려하여 제도의 이용을 포기하는 경우가 빈번하다.

이러한 어려움을 해소하기 위하여 정부는 최근 근로기준법을 개정하여 2008년 3월 28일부터 산전후휴가를 종료한 여성근로자에게 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무로의 복귀를 보장하고, 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자가 작성·신고 해야 하는 취업규칙의 내용에 근로자의 일·가정 양립지원에 관한 사항과 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경 개선에 관한 사항을 포함하도록 하였다. 이러한 내용의 근로기준법 개정은 근로자가 산전후휴가 종료 후 복귀 시 불합리한 전근·부서이동 등 고용상의 불이익을 받지 않도록 하기 위한 것으로, 그간 육아휴직 후 복귀의 경우에만 규정되어 있던 것을 산전후휴가의 경우에도 확대·적용하는 것이다. 따라서 향후 여성 근로자들이 좀 더 안심하고 산전후휴가를 다녀올 수 있게 되었으며, 직장과 가정생활의 양립을 위한 직장 및 사회적 분위기가 개선될 것으로 전망된다(연합뉴스, 2008. 3. 28).

셋째, 근로자가 지각한 가족친화적 조직문화가 일·가족 조화와 삶의 질에 어떠한 영향을 미치는지 분석한 결과, 가족친화적 조직문화의 하위요인 중 가족문제에 대한 상관의 지원이 많을수록, 그리고 가족친화제도의 이용이 자유로운 조직문화일수록 근로자의 일·가족 조화와 삶의 질이 향상되는 반면, 근로시간에 대한 요구는 근로자의 일·가족 조화나 삶의 질에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 이러한 결과는 직장에서의 초과근로가 근로자의 일·가족 조화와 삶의 질에 부정적 영향을 미칠 수 있지만, 동시에 초과근로수당 등 근로시간의 증가에 따른 실질소득의 증가로 인하여 장시간근로를 요구하는 조직문화의 부정적 영향을 상쇄하였을 가능성을 생각해볼 수 있다. 삼성경제연구소(2001)가 여가와 소득에 관한 가계 선호도를 조사한 결과에 따르면, 여가보다는 소득을 더 선호한다는 응답이 53%로, 여가를 선호한다는 응답 21%의 2.5배에 달하는 것으로 나타나, 대다수 근로자들이 충분한 여가보다는 일을 통한 근로복지 실현에 더 많은 관심을 가지고 있음을 알 수 있다. 또한 우리나라 기업의 장시간 근로의 원인을 분석한 대한상공회의소(2002)의 연구결과 역시 본 연구의 결과와 같은 맥락에 있다. 즉 우리나라의 기업들은 근로자 채용에 따른 고정비 성격의 비용이 과도하게 높기 때문에 정원을 초과하는 여유인력을 보유하기보다 적정 인력만을 유지하면서 기존의 근로자들을 연장근무시키는 것을 보다 선호한다. 그런데 최근 인력난과 고임금현상에 따라 많은 기업이 자동화 설비 투자를 증대시키고 있으며, 이에 따라 노동 강도가 약화되어 근로자들의 장시간근무에 따른 피로는 이전보다 덜하다. 또한 근로자들의 여가에 대한 인식 부족과 함께 할증률이 최고 150%에 이르는 수당 등으로 인하여

근로자들이 연장근무를 선호할 수밖에 없다. 따라서 앞으로 근로자들이 금전보다 휴식을 원할 정도로 경제와 소득수준이 높아질 때 예야 비로소 가족친화적 조직문화로서 근로시간 단축을 통한 일·가족 조화나 삶의 질 향상을 기대할 수 있을 것이다(대한상공회의소, 2002). 그리고 장시간근로관행을 개선하기 위해서는 무엇보다도 추가고용보다 비용이 절감되는 연장근로를 선호하고 소득보전 방법으로 초과근로를 선호하는 노사 양측의 인식을 전환할 필요가 있다. 이를 위하여 선택적 근로시간제, 근로시간계좌제 등 유연 근로방식이 활성화될 수 있도록 일·가정 양립정책을 전개하는 전략도 필요하다.

끝으로 본 연구의 제한점과 후속연구를 위한 제언 및 연구의 의의를 제시하면 다음과 같다. 본 연구는 국내 민간기업에 종사하는 기혼의 전일제 정규직 근로자를 편의표집 하였기 때문에 연구결과를 전체 국내기업의 근로자로 일반화할 수 없다는 제한점이 있다. 또한 본 연구의 설문조사에서 측정된 척도들은 근로자의 자기보고식 응답에 기초한 자료이기 때문에 소속 기업의 가족친화제도별 이용률과 같이 조직문화를 객관적으로 측정할 수 있는 차이가 있을 수 있다는 점도 본 연구의 제한점으로 지적될 수 있다. 그러나 국내 민간기업의 가족친화적 조직문화와 관련된 실증연구가 매우 부족한 상황에서, 일과 가족의 조화에 대한 요구도가 상대적으로 높은 기혼 근로자를 표집하여 기업의 규모와 업종, 근로자의 성별 및 맞벌이 여부 등을 통제하고 가족친화적 조직문화가 근로자의 일·가족 조화와 삶의 질에 미치는 영향을 분석했다는 점에서 본 연구의 의의를 찾고자 한다. 추후 연구에서는 전국규모의 대표성 있는 표집을 통하여 노사 양측을 모두 대상으로 하는 연구가 이루어져야 하며, 가족친화적 조직문화를 보다 객관적으로 측정할 수 있는 도구가 지속적으로 개발되어야 할 것이다.

#### 【참 고 문 헌】

- 노동부(2006). 매월 노동 통계조사 보고서.  
 뉴시스(2008). 직장인 59.1% “회사일 때문에 가정사 피해”... 잦은 야근이 1위. 2008. 4. 8.  
 대한상공회의소(2002). 장시간 근로의 원인과 대책.  
 동아일보(2008). 한국인의 삶, 일은 가장 많이 하고 삶의 질은 바닥권. 2008. 4. 9.  
 동아일보(2008). 직장인 15.9%가 ‘우울증’, ‘오락문화업’ 가장 위험. 2008. 3. 31.  
 박보람·김효선·구자숙·박찬희(2007). 부서의 업무과정특성과 가족친화분위기가 듀얼어젠다에 미치는 영향. **인사·조직연구**, 15(2), 71-101.  
 방묘진(2004). 가족친화적 조직문화가 직장-가정갈등과 직장 및 가정생활에 미치는 경로효과 검증. 중앙대학교 대학원

- 석사학위 청구논문.
- 연합뉴스(2008). 산전후 휴가 뒤 동일업무. 임금 보장. 2008. 3. 28.
- \_\_\_\_\_ (2008). 노동자 절반 '기업이 '삶의 질 안 챙겨'. 2008. 2. 18.
- 이세인 · 이숙현 · 권영인(2007). 가족의 지원 및 가족친화적 조직 문화가 사무직 취업모의 일-가족 갈등에 미치는 영향. *한국가족관계학회지*, 12(3), 29-57.
- 이주희(2003). 일과 가족의 양립은 어떻게 가능한가: 기업의 조직문화와 여성관리직 모성보호. *가족과 문화*, 15(3), 37-61.
- 프레스이안(2008). 2008년 신종 '성차별'... 여성은 '노예'? 2008. 4. 16.
- 황인경(2002). 일과 삶의 균형을 위한 복리 후생. LG주간경제.
- Allen, T. D.(2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 413-435.
- Allen, T., Herst, D., Bruck, C., & Sutton, M.(2000). Consequences associated with work to family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- Bailyn, L.(1993). *Breaking the mold: Women, men, and time in the new corporate world*. N.Y.: The Free Press.
- Bond, J. T., Galinsky, E., & Hill, E. J.(2004). Summary of family and work institute research findings. *When work works*. Families and Work Institute.
- Campbell Clark, S.(2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.
- Christensen, K. E. & Staines, G. L.(1990). Flextime: A viable solution to work/family conflict? *Journal of Family Issues*, 11, 455-476.
- Erickson, R., Nichols, L., & Ritter, C.(2000). Family influences on absenteeism: Testing an expanded process model. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 246-272.
- Goff, S. J., Mount, K., & Jamison, R. L.(1990). Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology*, 43, 793-809.
- Grzywacz, J. G. & Bass, B. L.(2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65, 248-261.
- Kinnunen, U. & Mauno, S.(1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51, 157-177.
- Levering, R.(2000). *A greates place to work*. Great Place to Work Institute.
- Lyness, K.S., Thompson, C., Francesco, A. M., & Judiesch, M. K.(1999). Work and pregnancy: Individual and organizational factors influencing organizational commitment, time of maternity leave and return to work. *Sex Roles*, 41, 485-508.
- Mauno, S. & Kunnunen, U.(1999). The effects of job stressors on marital satisfaction among Finnish dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 879-895.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Piitulainen, S.(2005). Work-family culture in four organizations in Finland: Examining antecedents and outcomes. *Community, Work, and Family*, 8(2), 115-140.
- Olson, D. H. & Barnes, H. L.(1985). Quality of life. In D. H. Olson, H. I. McCubbin, H. L. Barnes, A. S. Larsen, M. Muxen, & M. Wilson(Eds.) *Family inventories* (revised ed.). St. Paul, MN: Family Social Science, University of Minnesota.
- Shinn, M., Wong, N. W., Simko, P. A., & Oritz-Torres, B.(1989). Promoting the well-Being of working parents: Coping, social support, and flexible job schedules. *American Journal of Community Psychology*, 17, 31-55.
- Starrels, M. E.(1992). The evolution of workplace family policy research. *Journal of Family Issues*, 13, 259-278.
- 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, 6-15.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K.(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, 392-415.
- Warren, J. A. & Johnson, P. J.(1995). The impact of workplace support on work-family role strain. *Family Relations*, 44, 163-169.

접수일 : 2008년 05월 26일

심사일 : 2008년 08월 06일

심사완료일 : 2008년 10월 10일