

맞벌이 가정의 일-가정 균형을 위한 기업의 가족친화정책 실시, 활용 및 요구*

Needs and Utilization of Family-Friendly Work Policies
for the Work-family Balance

한국문화관광연구원
책임연구원 윤소영**
고려대학교 대학원 가정학과
박사수료 김하늬
성신여자대학교 가족문화소비자학과
부교수 고선강***

Korea Culture & Tourism Institute
Senior Researcher: Yoon, So-Young
Dept. of Home Economics, Graduate School of Korea Univ.
Ph.D. Candidate: Kim, Ha-Nui
Dept. of Family Culture and Consumer Science, Sungshin Women's Univ.
Associate Professor: Koh, Sun-Kang

〈목 차〉

- | | |
|------------------|-------------|
| I. 서론 | IV. 결과 및 해석 |
| II. 선행연구 고찰 | V. 결론 |
| III. 연구문제 및 연구방법 | 참고문헌 |

〈Abstract〉

The purposes of this study are to provide background information to develop a family-friendly work policy and to increase the effectiveness and feasibility of this policy. We surveyed the performance of family-friendly work policies, and workers' needs and utilizations of 17 family-friendly work policies. We also examined the

* 본 연구는 한국가족자원경영학회 2008년 추계 학술대회의 발표문을 일부 수정한 것임.

** 주저자: 윤소영 (soyoung@kcti.re.kr)

*** 교신저자: 고선강 (skoh@sungshin.ac.kr)

factors that influence the utilization of family-friendly work policies. The study sample consists of 197 working mothers who have at least one child under age 10. The major findings are as follows: 1) The most-needed family-friendly work policy among working mothers is child care leave 2) Of those family-friendly work policies that are not currently provided, the most-needed policy is family care leave 3) The size of firms, the provision of substitutes, and 40-hour work schedules are statistically significant variables that influence the provision of necessary family-friendly work policies and 4) In addition, the work place culture is a very important factor related to the utilization of work- and family-friendly policies.

Key Words : 가족친화정책 (Family-Friendly Policy), 일-가정 양립 (Work and Family Balance)

I. 서론

1. 연구의 필요성

가족친화정책은 일영역과 다른 삶의 영역(대표적으로 가족, 여가 영역 등)의 균형을 위해 새로운 기업문화를 만들고자 하는 국가정책이며 경영전략이다. 국가 차원에서는 유능한 여성노동력의 지속적인 확보와 출산율 감소 억제, 그리고 기업차원에서는 이직률 감소 및 충성도 제고를 통한 생산성 증가 등의 기대로 시작되었다. 또 근로자 차원에서는 출산 및 육아로 인한 경력단절 극복과 보다 안정적인 가정생활의 정착에 대한 기대가 있었다. 이러한 기대는 영국, 미국, 일본 등 대부분의 선진국에서 1970년대부터 시작되었고, 이러한 기대를 국가정책으로 발전시켜 나가기에 이르렀다. 최근 가족친화정책을 도입하여 실시한 대부분의 국가에서는 그 도입에 따른 효과에 대해 검증하기 시작하였다. 즉 제도 도입에 따른 효과가 제한적이었으며, 조직과 노동자 모두에게 도움이 되었는지 명확하지 않다는 점에서 새로운 전환기를 맞이하고 있다.

우리사회는 전통적인 가정형태에서 점차 편부모나 독신가정, 무자녀가정 등 가족구성이

다양화되면서, 기존의 가족친화정책으로는 다변화된 삶의 구조에 초점을 맞추기 어렵다는 한계에 봉착하였다. 또한 세계화와 급속한 기술발전 등으로 노동이 급변하고 있는 가운데 모든 조직들은 이렇게 급변하는 환경 속에서 미래를 담보해내기 위해 지속적으로 그리고 집합적으로 지식을 확충하여야 하는 상황에 직면하고 있다.

지역시장이나 지방시장을 장악하기 위해서 경쟁하던 시대와 달리 세계화는 글로벌기업과 로컬기업 모두에게 전지구적 무한경쟁을 강요하고 있다. 이와 같은 세계화과정은 노동과정의 변화와 함께 진행되었는데, 산업사회 초기에 생산라인에서 장시간 노동하는 노동환경에서 보다 창조적인 지식노동을 하는 숙련노동자들에게 능력을 발휘할 수 있도록 근로환경을 최적화하는 새로운 노동형태로 변화되고 있다. 일하는 방식은 정보통신기술의 발전으로 새로운 전환기를 맞이하게 된다. 정보통신기술을 적용한 작업방식은 보다 신속하게 업무를 처리할 수 있게 되었으며, 일터와 가정간의 분리를 극복할 수 있게 되었다. 이러한 작업방식의 변화는 근로자의 노동시간과 노력을 단축시키고 근로환경의 질을 개선시키는데 기여하게 된다. 그러나 정보통신기술의 도입은 재택근무의 편

리함과 동시에 퇴근후에도 집으로 회사일을 가져와 어디에서나 항상 일해야만 한다는 새로운 문제도 발생시켰다. 따라서 정보통신기술의 발전은 일영역과 다른 삶의 영역을 조화시킬 수 있는 가능성을 더욱 증가시켰으나, 현실적으로 나타난 현상은 많은 사람들이 여전히 일중독으로 살아가며 일하는 것에 몰두하여 자신의 삶을 제대로 돌보지 못하고 있다고 평가된다.

앞서 언급한대로 일과 삶의 균형 문제는 이러한 사회적 맥락의 변동과 함께 새로운 계기를 맞고 있다. 기존의 가족친화정책은 일과 가정을 양립하는 데에서 장점이 있었으나 개인의 경력개발에는 별로 효과적이지 못했기 때문에, 가족이 있는 사원 중심의 가족친화정책이 사원 전체의 일과 삶의 조화를 위한 정책으로 확대되어야만 했던 것이다. 또한 일과 삶의 균형(Work-Life Balance; WLB)의 일환으로 추진되었던 가족친화정책을 적극적으로 수용한 근로자들은 특정한 기술이나 경력이 없는 비정규직 여성노동자였기 때문에 정규직으로 일하고 있는 남성노동자들의 일중독 문제는 여전히 남게 되었다(Gambles, Lewis & Rapoport, 2006).

과거 가족친화정책이 일과 가정의 양립을 위해 유연시간제나 보육 및 간병지원제도 등을 골자로 하였다면, 일과 삶의 조화 정책에서는 건강지원제도나 정보제공 및 카운슬링, 커리어 지원제도 등이 핵심을 이룬다. 즉 사원개개인에게 주도적으로 자신을 개발할 수 있는 기회를 제공함으로써 세계화된 시장에서의 경쟁력과 변화에 대한 신속한 적응을 가능하게 한 것인데, 이는 기업과 사원 모두가 지속적으로 성장할 수 있는 Win-Win정책임엔 틀림없다.

그럼에도 불구하고 이러한 혁신적인 정책들이 국내외에서 기대만큼 큰 효과를 거두고 있는 것 같지는 않다. 기존의 국내연구들은 일과 삶의 조화를 위한 정책의 내용과 정책으로 인한 성과(기업 내 생산성이나 효율성 제고)를

기술하는 사례연구가 대부분이었다. 정책과 실제 선택하여 활용하는 문제에 대한 심층적인 접근 없이 단지 정책의 존재여부에만 초점이 맞추어져 왔다. 또한 기업경영의 관점에서 일과 삶의 조화 정책의 당위성을 입증함으로써 보다 많은 기업들이 이 정책을 도입, 확대할 수 있도록 하는 데 연구의도들이 집중되었다 해도 과언이 아니다. 그러나 이 분야를 오랫동안 연구한 외국의 전문가들은 정책들의 유무나 구성내용이 기업 내 정책의 실효성과 효율성을 증진시키는 것은 아니라는데 뜻을 같이 한다.

이에 본 연구는 기업의 가족친화정책 실시와 그 제도의 활용, 그리고 가족친화제도에 대한 취업주부의 요구를 파악하여 취업주부들의 활용도가 높고, 요구가 큰 제도를 기업이 실시할 수 있도록 하여 기업 내 정책의 실효성과 효율성 증진을 도모하고자 한다. 먼저, 취업주부의 요구가 큰 가족친화제도를 실시하는 기업의 특성을 분석하여, 기업에서 취업주부의 요구가 큰 가족친화제도를 실시할 수 있는 기초 자료를 제공하고자 한다. 특히 자녀양육과 가사노동에 대한 요구가 큰 10세 미만의 자녀를 둔 맞벌이 가정의 취업주부를 대상으로 가족친화제도 활용에 영향을 미치는 변인을 파악하여 취업주부의 가족친화제도 활용도를 높일 수 있는 정책적 대안을 제시하고자 한다.

II. 선행연구 고찰

1. 기업의 가족친화제도 도입 실태

근로자들의 일-가정 균형을 위해 보편적으로 시행하는 정책은 육아 및 가족관련 휴가제도, 탄력적 근무제도, 근로자지원서비스 제도 등이 있지만, 이를 시행하는 방법이나 내용은 몇 가지로 구분되어진다. 이에 대해 여성가족부(2007)는 가족친화기업의 5대 조건으로 탄력적 근무

제도(시차출퇴근제, 집중근로시간제, 재택근무제, 시간제근무, 직무공유제 등), 육아지원제도(육아데이, 육아휴직, 보육서비스, 부친휴가 등), 가족지원제도(가족간호휴가, 탁노 프로그램 등), 근로자지원제도(EAP 프로그램, ECP 프로그램 등), 그리고 가족친화문화조성(가족친화문화조성 프로그램, 여성친화적 조직문화조성 등)을 제시한 바 있다. 한편 삼성경제연구소(2006)는 국내 기업들이 가족친화제도에 대해 근무형태의 유연화, 가족대상 프로그램, 개인 신상 지원이라는 세 가지 유형으로 접근하고 있으며, 이는 관련 법률 강화를 통한 정부정책을 따라가고 있는 현실임을 밝힌 바 있다.

기업이 가족친화정책을 시행하는 궁극적인 목표는 근로자와 그 가족의 삶의 질을 높이면서 기업의 경쟁력을 제고하는 Win-Win 체계를 구축하는 것이다. 그러나 탄력근무제도가 활성화된 선진국가의 기업과 달리 국내 기업은 법정휴가·휴직제도인 산전후 휴가나 육아휴직제도, 경제적 비용지원 등의 시행도가 상대적으로 높게 나타나고 있으며, 이러한 가족친화제도 실시정도에 대한 근로자의 평가도 부정적인 것으로 나타나고 있다.

예를 들어 유계숙 외 3인(2007)의 가족친화기업경영의 성과에 관한 연구에 의하면 기업에서 가장 많이 시행되고 있는 제도는 휴가·휴직제도(73.1%)이며, 다음으로는 경제적 지원제도(52.1%)로 나타났으며, 탄력근무제도의 시행률(17.7%)은 저조한 것으로 조사되었다. 또한 근로자들의 이용률 측면에서 근로자들은 휴가·휴직제도(52.1%)를 가장 많이 이용하고 있었으며, 다음으로는 경제적 지원제도(32.2%)로 나타났으나 탄력근무제도(7.3%), 보육 및 돌봄 지원제도(10.8%), 근로자 지원제도(13.6%)의 이용률은 매우 저조한 것으로 조사되었다. 송명희(2006)의 산전후휴가 사용실태조사 결과에서도 법정 산전후휴가 기간이 90일로 확대되었

으나 아직 다수의 근로자는 제대로 휴가를 사용하지 못하고 있으며(출산 후 복직하여 근무 중인 여성근로자의 58.2%만이 사용한 것으로 응답), 근로자의 중사상 지위나 직종, 기업의 업종이나 규모에 따라 이용률에서도 큰 차이를 나타냈다. 여성가족부(2006)의 직장보육서비스 실태조사 결과에 따르면 직장보육시설 설치의 무대상 사업장이면서 서비스를 이행하지 않는 사업장이 75.2%에 이르러, 현 상황에서는 기업이 가족과 관련된 프로그램을 도입하는 수준이 매우 낮은 것으로 나타났다.

그 결과, 근로자들은 자신이 속한 기업의 가족친화제도의 실시정도에 대해 대체로 부정적인 평가를 하는 것으로 나타났다. 강혜련 외 2인(2001)의 연구에서 근로자들을 대상으로 소속기업의 가족친화제도 실시정도를 5점 척도로 평가하게 했더니 가족지원 근무환경(탄력근무제, 상사의 배려)(2.93점), 의료 및 의학 정보 제공 프로그램(2.74점), 자녀양육관련 정보 및 프로그램 제공(1.94점), 부양가족을 위한 시설 및 서비스 지원(1.94점), 스트레스 관리 서비스 지원(1.84점) 등으로 나타났다. 이는 근로자들이 평가하는 기업의 가족친화제도의 실시정도는 중간이하의 평가로, 아직 활성화되지 않고 있고 이로 인한 만족도나 요구도가 높음을 알 수 있다. 그러나 영국 기업의 경우 공통적으로 많이 시행하는 가족친화제도를 순위별로 살펴보면 탄력근무제, 아버지양육휴가제, 시간제 근무, 직무공유, 재택근무, 휴직제도, 보육제도, 모성육아휴가제, 기간제 근무, 근로자 상담, 부모양육휴가제, 의료혜택, 응급휴가 등으로 시행되었다(최은정, 2005).

한편, 대부분의 연구에서 기업의 성격과 여성 근로자의 비중이 가족친화제도의 시행에서 중요한 요인으로 작용하였다(Galinsky & Bond, 1998). 일반적으로 중소기업보다 대기업의 가족친화제도 시행률이 높으며(Evans, 2001; 김수영,

2005; 유계숙 외 3인, 2007), 고위관리직 여성근로자의 비중이 높은 기업일수록 직무공유, 파트타임제 근무, 탄력근무제, 보육지원제도 등 가족친화제도의 시행가능성이 상대적으로 높은 것으로 나타났다(Galinsky & Bond, 1998). 업종에 따라서도 가족친화제도의 시행과 이용실태에서 차이가 나타났는데, 예를 들어 우리나라의 경우 금융업의 경우 휴가·휴직제도의 시행률이 전 업종에서 가장 높게 나타났던 반면, 제조업은 팀 교대제나 시차출근제 등 탄력근무제의 시행률이 상대적으로 높게 나타났다(유계숙 외 3인, 2007). 이외에도 근로자의 직종이나 고용형태 등의 요인들도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 가족친화제도의 이용은 성별에 따라 큰 차이를 나타내어 거의 여성 근로자에게 편중되어 있다(김수영, 2005; Akemi Sugita & Setsu Ito, 2005; Milkie & Peltola, 1999).

2. 기업의 가족친화제도 활용과 발전과정

기존 연구에서 기업의 가족친화제도의 도입을 통한 효과는 사용자나 기업차원의 이익에 대한 성과 검증에 집중한 바 있다. 예를 들어 미국을 기초로 조사된 ‘2005년 국가차원 사용자 조사(2005 National Study of Employer)’에서는 일과 가정생활 균형이 사용자와 근로자 모두에게 긍정적인 영향을 미친다고 밝혔지만, 구체적으로는 ‘근로자들이 보다 업무에 전념할 수 있고 일에서 느끼는 만족감이 높았으며 현재 회사에서 계속 근무할 의향이 강해졌다’는 기업차원의 측면만 언급하였다. 이와 같은 결과는 많은 다른 연구에서 일반적으로 나타났다. 10,699명의 중소기업 소유주를 대상으로 한 캐나다 조사에서도, 일과 가정생활 균형을 위한 제도를 통해 사용자는 직원간의 관계개선, 직원만족 증대, 직원이직률 감소, 결근감소, 생산성 증대 등의 효과를 얻는 것으로 나

타났다(CFIB, 2004; Anil Verma et. al., 2006에서 재인용). 745명의 미국 근로자를 대상으로 한 ‘1991년 일반사회조사’(1991 General Social Survey)에서도 가정친화정책을 접근할 수 있는 근로자가 회사에 대한 충성심도 높고 현 직장을 그만 둘 의사가 낮았으며, 근로자가 선호하는 가정친화혜택(예를 들어 양육관련 소개)을 제공하는 기업에 대해 갖는 감정적인 헌신이 더욱 높았다(Grover & Crooker, 1995). 독일 연구기관인 Prognos AG에 의하면, 가족친화기업은 그렇지 않은 기업보다 생산성이 30% 높으며, 민간이나 공공 기업의 1/3이 10년동안 가족친화제도를 운영할 경우 일자리 22만개 창출, 1시간당 2.3배 생산성 증가, 신생아 1백만 명 출산 등의 효과가 있다고 한다(강혜련 외 2인, 2006).

이러한 성과와 혜택에 대한 연구의 경향은 일과 삶의 조화와 관련된 업무성격, 직장환경 및 직장문화가 끼치는 영향에 대한 이슈로 이동하기 시작하였다(Berg et. al., 2003). 예를 들어 고성과의 작업관행(high-performance work practices), 내재적으로 보상이 있는 업무, 이해심이 많은 상관 등의 요인이 근로자의 일과 가정생활의 병행에 도움이 된다거나(Berg et. al., 2003), 조직적 지원, 스스로 일을 진행하고 의사결정할 자유, 업무 종류 등이 일과 가정생활 갈등 정도에 영향을 미친다(Hyman 등, 2003)는 주장이 제기되고 있다.

이에 대해 Galinsky, Friedman 그리고 Hernandez (1991), Friedman과 Johnson(1996)는 기업이 근로자의 일-가정생활 갈등문제에 관심을 갖고 이를 지원하기 위한 가족친화제도를 도입하는 과정은 몇 가지 방식으로 발전해나간다고 결론내리고 있다. 즉 기업은 초기에 가족친화제도를 수립하지 않고 경영진에서 가족친화제도의 도입을 기피하거나 근로자의 일-가정생활 문제에 대한 이해가 매우 낮은 사전단계를 거쳐, 근로

자의 자녀보육에 초점을 두고 여성근로자에 집중하는 단계, 모든 근로자들의 일-가정생활 문제를 담당하는 전담기구를 설치하는 단계, 그리고 기업문화를 대대적으로 개혁하고 기업외부의 사회적 변화에 관심을 갖게 되는 단계로 발전해나간다. 이러한 제도도입의 단계의 인식은 기업문화의 맥락에서 고려되는 것으로 기업과 근로자간의 관계가 일방적이기 때문에 일-가정 균형의 문제에 대해 기업이 관심을 갖는 것은 사업목표상 바람직하지만, 근로자 가족의 요구를 간과하기 쉽다는 점에 집중한다. 이와 같은 맥락에서 Batt & Valcour(2003)는 기업에서 가족친화경영의 일환으로 첨단기술을 사용하는 경우 유연성은 늘어나지만 실제로 일과 가정생활간의 갈등을 늘리거나 가정생활을 방해할 수도 있다고 경고하였으며, Hochschild(1997)는 고성능 작업환경이 근로자에게 보다 일에 전념할 것을 요구해 집에서 보다 직장에서 많은 시간을 보내게 되어, 결국 “직장이 집이 되고 집이 직장처럼 된다”고 주의를 준 바 있다.

따라서 일이 근로자의 개인생활과 가족생활에 미치는 영향을 고려하여 기업의 작업과정을 검토함으로써 소비자에게 서비스하는 방식, 사업 프로젝트를 계획하고 수행하는 방식, 작업 스케줄을 관리하는 방식, 일상의 문제를 해결하는 방식과 같은 작업과정 자체를 검토할 필요성이 제기된다. 즉 가족친화제도의 시행으로 얻을 수 있는 기업의 이익을 강조함과 동시에 근로자를 보다 포괄적인 관점으로 조망하여, 근로자의 생활에서 변화하고 있는 현상을 보다 고려할 필요가 있다. 이는 곧 기업문화와 조직문화에 대한 연구를 통해 접근할 수 있다.

이와 같이 기업의 가족친화제도에 대한 최근의 연구 경향은 노동자의 실질적인 권리를 보장해 줄 수 있는 전략에 대해 집중하기 시작하고 있다. 그러나 현재 우리나라에서 제기된 관련 이슈는 가족친화제도 도입의 여부와

그 성과를 평가하는 수준에 그치고 있다고 볼 때, 제도의 실시 여부와 실시에 따른 활용도 문제를 단계적으로 접근할 필요가 있다.

III. 연구문제 및 연구방법

1. 연구문제

본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 기업의 가족친화제도의 실태(실시, 활용, 요구)는 어떠한가, 가족친화제도를 실시하지 않는 기업에 종사하는 취업주부의 가족친화제도 요구도는 어떠한가, 가족친화제도를 실시하는 기업에 종사하는 취업주부의 가족친화제도 활용도는 어떠한가?

둘째, 직장특성에 따라 취업주부들의 요구가 높은 가족친화제도의 실시여부는 어떠한가?

셋째, 가족친화제도를 실시하는 기업에 종사하는 취업주부들의 가족친화제도 활용을 결정짓는 요인은 무엇인가?

2. 연구방법

1) 조사대상 및 조사시기

(1) 조사대상

맞벌이 부부에서의 가족친화제도는 가족생활주기상 초기~중기에 속하는 가정이 가장 시급하면서도 많은 필요를 느낄 것이라 판단되어 서울 및 수도권에 거주하는 0세~초등학교 저학년 아동을 둔 맞벌이 여성을 대상으로 하였다. 또한 자녀양육에 대한 책임이 여성에게 부과되는 우리나라 현 실태를 반영하면, 미취학 아동의 유무는 맞벌이 여성의 일-가정 양립 정도에 영향을 미칠 가능성이 크기 때문에 가급적 미취학 아동 1인과 초등학교 저학년 아동 1인(자녀 2인)이 있는 경우로 한정하였다. 그

러나 조사대상 수집의 어려움이 많아, 자녀가 1인이지만 전술한 조건에 해당되는 경우에는 조사대상에 포함 시켰다.

근무형태에 따라서는 전일제 근무제와 시간제 근무제에 종사하고 있는 사람들의 경우 기업에서의 시간활용, 각종 복지, 혜택에 차이가 있을 수 있으므로 전일제 근무 즉, 주 40시간 근무를 하는 여성이면서 가급적 남편도 동일한 근무형태를 띠고 있는 경우로 한정되었다.

직종은 일반적으로 9 to 5 근무를 하는 일반 사무직, 전문직 여성만을 대상으로 하였는데 이 역시 직종에 따라 근무형태가 상이할 수 있기 때문이다. 단, 예외직종으로는 방학이 있거나 교대 근무를 하는자(예: 교사, 교수, 간호사, 자영업자 등)이다.

(2) 조사시기 및 조사방법

본 조사는 2008년 8월 27일부터 9월 21일까지 약 1달간 진행되었다. 설문지는 인쇄된 종이 또는 이메일, 전화, 면접 등을 통해 약 300부(10명의 연구진이 참여)가 배포되었는데, 특히 각 연구진은 10~15부의 구조화된 설문지에 인터뷰를 추가하는 방식이 사용되었다.

설문지는 총 220부가 회수되었으며, 그 중 1부는 부실기재, 1부는 중복복사, 21부는 파트타임, 교대근무자, 방학이 있는 자 등 근무형태나 직종이 조사대상의 범주에 벗어나기 때문에 이는 제외(총 23부)시켰다. 따라서 최종 분석에는 총 197부가 사용되었다.

2) 조사도구 구성

설문지는 인구사회학적 특성, 직장특성, 가정영역에서의 일-가정, 지역사회영역에서의 일-가정, 학교영역에서의 일-가정, 직장영역에서의 일-가정, 생활만족도 및 일-가정 균형감 등 총 7개 영역으로 구성되었는데 이는 여러 연구진이 공동으로 하나의 설문지를 구성하여 조사했

기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 해당영역인 직장영역만을 대상으로 하여 총 3가지 영역(인구사회학적 특성, 직장특성, 직장영역에서의 일-가정)만 분석하기로 한다.

우선, 인구사회학적 특성으로는 응답자 만 연령, 학력, 월평균 가계소득, 자녀연령(첫~셋째 자녀), 거주지, 직장 특성으로는 근무회사명, 직급, 출퇴근을 위한 왕복시간, 주당 평균 근로시간, 직장규모, 근무년수, 업무특성(근무시간 이외의 연장성), 휴가 시 대체인력 상태, 지난 한 해 유급휴가 사용일수, 주 40시간 근무제 실시여부 문항으로 구성되었다. 직장영역에서의 일-가정과 관련한 문항은 크게 17가지 제도의 실시여부, 활용여부, 요구여부(+시급한 제도에 관한 개방형 질문)와 회사, 상사, 동료의 지원정도, 가족친화제도 사용 시 불이익 정도를 포함하는 조직문화로 구성되었다. 먼저, 강혜련 외 2인(2006), 구자숙 외 3인(2006), 이세인(2006), 전기홍(2003), 한지숙·유계숙(2007), 한나(2008)의 연구를 토대로 직장에서 시행하고 있는 또는 시행이 가능한 17가지 제도(시차출퇴근제, 집중근로시간 프로그램, 재택근무제, 직무공유제, 경력휴가, 육아데이, 육아휴직, 보육서비스, 부친휴가, 보육정보소개, 수유지원, 가족간호휴가, 가정의 날, 근로상담지원(EAP/ ECP), 가족친화문화 조성, 조직개발 프로그램, 여성친화적 조직문화 조성)를 추출하였으며 각각의 제도에 대해 시행여부(시행함/시행하지 않음), 활용여부(활용함/활용한적 없음), 요구여부(요구있음/요구없음)로 구성하였다. 특히 각각의 제도에 대해 요구여부 뿐만 아니라 가장 시급하다고 판단되는 제도와 그 이유에 대해 개방형으로 기입할 수 있도록 하였다. 조직문화는 회사, 상사, 동료의 지원정도, 가족친화제도 사용 시 불이익 정도의 2가지 영역으로 구성하였다. 전자는, Eisenberger(1997)과 Thompson et. al.(1999), Allen(2001)의 문항을 참고로, 사회적 지원 상관의 지원, 동료

의 지원, 조직차원에서의 지원으로 구분한 박지원(2007)의 연구를 토대로 총 14문항 중 각 2문항 추출하여 총 6문항으로, 이는 5점 리커트 척도로 구성하였다(1점: 매우 그렇지 않다~5점: 매우 그렇다). 후자는, Thompson et. al.(1999)의 가족친화 조직문화를 측정하는 문항 중 ‘Career consequences(경력 등에 미치는 불이익의 결과)’와 방묘진(2005)의 조직문화를 측정하는 문항

중 ‘복지 프로그램 사용으로 인한 불이익의 정도’를 참고하여 총 3문항으로 구성하였으며 이 역시 5점 리커트 척도를 사용하였다. 조사도구의 구성을 정리한 표는 <표 1>과 같다.

<표 1> 조사도구의 구성

영역	문항	문항수
인구 사회학적 특성	- 응답자 만 연령(1)* - 학력(1) - 월평균 가계소득(1) - 자녀 연령(첫~셋째자녀)(3) - 거주지(시, 도/구, 군)(2)	8문항
직업 특성	- 근무회사명(1) - 직급(1) - 출퇴근 왕복시간(1) - 주당 평균 근로시간(1) - 직장규모(1) - 근무년수(1) - 업무특성(근무시간 이외의 연장성)(1) - 휴가 시 대체인력 상태(1) - 지난해 유급휴가 사용일수(1) - 주 40시간 근무 실시 여부(1)	10문항
직장 영역	- 가족친화정책 관련(실시여부, 활용여부, 필요여부)(17개 제도×3문항=51) - 시급한 제도명칭, 이유(2) - 직장의 가정생활 지원 정도(6) - 가족친화제도 사용 시 불이익 정도(3)	62문항
생활 만족도 및 일-가정 균형도	- 생활만족도 점수(일, 가정, 개인 여가, 총점)(4) - 생활만족 정도(일, 가정, 개인 여가)(3) - 일-가정생활 균형도(1)	8문항
전체		88문항

* 개별문항수

3) 분석방법

본 연구는 SPSS 12.0 Program 12.0을 사용하여 빈도, 백분율, 평균, 표준편차, χ^2 , t-test, 이항 로지스틱(binary logistic)을 분석하였다. 분석을 하기에 앞서, data를 몇 가지 가공하는 작업을 거쳤는데, 먼저 인구사회학적 특성의 월평균 가계소득 문항에서 200만원 미만인 응답(n=2)과 2,000만원 초과인 응답(n=6)의 경우, 예외적인 경우라 판단되어 제외시켜 분석하였다. 또한 직장 특성 중 지난해 유급휴가 사용일수 문항에서 출산휴가를 사용하여 약 90일

<표 2> 이항 로지스틱을 위한 기준변수

변수명		기준변수 설명
인구 사회학적 특성	연령	연속변수
	학력	대졸미만=0 / 대졸이상(전문대졸 포함)=1
	자녀수	연속변수
	첫째자녀 연령	연속변수
	소득	연속변수
	근무개월수	연속변수
직장 특성	지난해 유급휴가 사용일수	연속변수
	기업규모	중기업=0 / 소기업=1 / 대기업=1
	업무특성(근무시간 이외의 연장성)	근무시간 이외에도 집중=0 / 근무시간에만 집중=1
	휴가 시 대체인력 상태	존재하지 않음=0 / 존재함=1
	주 40시간 근무제	실시안함=0 / 실시함=1
	회사, 상사, 동료의 지원정도	연속변수
조직 문화	가족친화제도 사용 시 불이익 정도	연속변수

이 넘는 경우(n=3)도 특수한 경우라 판단되어 제외하여 분석하였다.

참고로, 이항 로지스틱(binary logistic)을 위한 기준변수는 다음의 <표 2>와 같다. 먼저, 연구문제 3의 가족친화제도 실시여부를 결정짓는 요인으로는 직장 특성과 조직문화의 변수만을 독립변수로 지정하였는데 그 이유는 기업의 제도나 정책의 실시여부는 근로자들의 인구사회학적 특성과 그다지 관련이 없을 것이라는 판단에서이다. 다음으로, 연구문제 3의 가족친화제도 활용여부를 결정짓는 요인으로는 인구사회학적, 직장, 조직문화 변수 모두를 독립변수로 지정하여 분석하였다.

IV. 결과 및 해석

1. 조사대상자의 일반적 특성, 조직문화, 생활 만족도, 일-가정균형

1) 조사대상자의 인구사회학적 특성

먼저, 조사대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보면 <표 3>과 같다. 응답자의 연령은 35-40세 미만이 42.1%로 가장 많았으며, 다음으로는 30-35세 미만이 40.6%를 차지하였다. 응답자의 대부분은 30대에 속해 있었으며, 이들의 평균 연령은 35.2세인 것으로 조사되었다. 학력은 4년제 졸이 37.1%, 대학원 이상 23.9%, 전문대졸 20.3%로, 월평균 가계소득은 400-600만원이 34.0%, 800만원 이상이 23.4%, 600-800만원 이상이 21.8%로 평균 617만원인 것으로 나타나 조사대상자의 학력수준과 월평균 가계소득은 비교적 높은 것으로 분석되었다. 이는 일반적으로 알려진 학력과 소득간의 정적인 상관관계에 기인한 것으로 분석된다. 또한 조사대상자들은 평균 1.7명의 자녀를 갖고 있었으며 첫째자녀 연령은 9세 이상이 32.0%로, 둘

<표 3> 조사대상자의 인구사회학적 특성

N=197

문항	범주	N(%)	M(SD)
연령(만)	30세 미만	8(4.1)	35.2세 (3.6세)
	30-35세 미만	80(40.6)	
	35-40세 미만	83(42.1)	
	40세 이상	26(13.2)	
학력	고졸이하	36(18.3)	-
	전문대졸	40(20.3)	
	4년제 졸	73(37.1)	
	대학원 이상	47(23.9)	
월평균 가계소득	400만원 미만	24(12.2)	616.7만원 (265.2만원)
	400-600만원 미만	67(34.0)	
	600-800만원 미만	43(21.8)	
	800만원 이상	46(23.4)	
	삭제 및 무응답 ¹⁾	17(8.6)	
첫째자녀 연령(만)	3세 미만	28(14.2)	6.7세 (3.5세)
	3-6세 미만	47(23.9)	
	6-9세 미만	58(29.4)	
	9세 이상	64(32.5)	
둘째자녀 연령(만)	3세 미만	26(13.2)	4.9세 (3.0세)
	3-6세 미만	50(25.4)	
	6-9세 미만	32(16.2)	
	9세 이상 해당사항 없음 ²⁾	11(5.6) 78(39.6)	
셋째자녀 연령(만)	3세 미만	5(2.5)	3.0세 (2.0세)
	3-6세 미만	4(2.0)	
	6-9세 미만	1(0.5)	
	9세 이상 해당사항 없음 ³⁾	0(0.0) 187(94.9)	
총 자녀수	1명	78(39.6)	1.7명 (0.6명)
	2명	109(55.3)	
	3명	10(5.1)	
거주지	서울	89(45.2)	-
	경기, 인천	108(54.8)	
전체		197(100.0)	-

주¹⁾ 월평균 가계소득이 200만원 미만(n=2), 2000만원 초과(n=6)인 응답자는 예외적인 경우라 판단되어 결측으로 처리함.

주²⁾ 자녀가 1명인 경우(n=78)에는 해당사항 없음.

주³⁾ 자녀가 2명인 경우(n=109)에는 해당사항 없음.

째자녀 연령은 6-9세 이상이 29.4%로 가장 많았다. 그리고 첫째자녀 연령은 평균 6.7세, 둘째자녀 연령은 평균 4.9세인 것으로 조사되었다. 거주지는 인천을 포함한 경기지역이 54.8%, 서울지역이 45.2%로 서울과 경기지역이 비교적 고르게 조사되었다고 할 수 있다.

2) 조사대상자의 직업 특성

<표 4>는 조사대상자의 직장 특성을 나타내고 있다. 먼저, 출퇴근을 위한 왕복시간은 1-2시간 미만(43.7%), 1시간 미만 (35.5%) 순으로 나타났으나 2시간 이상인 경우도 20.8%인 것으로 조사되었다. 주당 평균 근로시간은 48시간 초과가 46.2%를 차지하고 전체 평균 역시 48시간 정도인 것으로 나타나 절반 이상이 법정 근로시간인 주 40시간을 초과하여 일하고 있음을 알 수 있다. 직장규모는 대기업(33.5%), 소기업(32.0%), 중소기업(26.4%) 순으로 나타났으나 비율상으로는 큰 차이가 없어 골고루 조사되었다고 할 수 있다. 한편, 근무년수는 9년 이상이 41.1%로 가장 많았으며, 3년 미만인 경우가 24.9%, 3-6년 미만인 경우가 20.3%, 평균 약 7년 정도 종사한 것으로 나타나 꽤 오랫동안 근무하고 있음을 알 수 있다. 다음으로, 근무시간 이외에도 업무가 연장되는가에 대한 문항에는 절반 이상(55.8%)이 근무시간에만 집중하면 된다고 응답하였으나, 약 40% 정도는 퇴근 후, 휴일, 직장에 남아 처리하거나 집에서까지 연장된다고 하여 이들의 업무에 대한 부담감을 예측할 수 있다. 휴가 시 대체인력이 존재하는가에 대한 질문에는 약 70% 이상이 동료들이 나누어 맡거나 새로운 인력이 투입된다고 하였다. 그러나 약 20%의 사람들은 휴가 시에도 대체인력이 없는 것으로 나타났다. 지난해 유급휴가 사용일수는 7-14일 미만(41.6%), 7일 미만(31.5%), 14일 이상(20.3%) 순으로 나타나 한 해 평균 9.4일 정도 유급휴

〈표 4〉 조사대상자의 직장 특성

N=197

문항	범주	N(%)	M(SD)	
출퇴근을 위한 왕복시간	60분 미만	70(35.5)	78.9분 (54.0분)	
	60-120분 미만	86(43.7)		
	120분 이상	41(20.8)		
주당 평균 근로시간 ¹⁾	40시간 이하	57(28.9)	2,882분 (493.8분)	
	41-44시간 이하	12(6.1)		
	45-48시간 이하	37(18.8)		
	48시간 초과	91(46.2)		
직장규모	소기업(50명 미만)	63(32.0)	4,196.7명 (13,975.1명)	
	중소기업(50-300명 미만)	52(26.4)		
	대기업(300명 이상)	66(33.5)		
	무응답	16(8.1)		
근무년수	3년 미만	49(24.9)	80.7개월 (57.5개월)	
	3-6년 미만	40(20.3)		
	6-9년 미만	26(13.2)		
	9년 이상	81(41.1)		
	무응답	1(0.5)		
업무특성	근무시간에만 집중 퇴근 후, 휴일, 직장에 남아 처리 직장, 집에서 연장 기타	110(55.8) 52(26.4) 29(14.7) 6(3.0)	-	
	휴가 시 대체인력 존재상태	동료들이 나눔	130(66.0)	-
		새로운 인력 투입	20(10.2)	
		대체인력 없음	39(19.8)	
기타		8(4.1)		
지난해 유급휴가 사용일수	7일 미만	62(31.5)	9.4일 (6.2일)	
	7-14일 미만	82(41.6)		
	14일 이상	40(20.3)		
	삭제 및 무응답 ²⁾	13(6.6)		
주 40시간 근무제 실시여부	매주 실시	148(75.1)	-	
	격주 실시	23(11.7)		
	실시하지 않음	19(9.6)		
	기타	7(3.6)		
전체		197(100.0)	-	

주¹⁾ 우리나라 근로기준법의 근로시간 단축 과정 순서에 맞추어 분류함.(1953년: 주당 48시간, 1989년: 주당 44시간, 2003년: 주당 40시간)

주²⁾ 출산휴가(n=3)인 경우는 예외적인 경우라 판단되어 결측으로 처리함.

가를 사용하는 것으로 조사되었다. 마지막으로, 주 40시간 근무제 시행여부에 관한 질문에서는 약 75%가 매주 실시한다고 응답하였으며, 격주로 실시가 11.7%, 그러나 아예 실시하지 않는 경우도 약 10%정도 되는 것으로 나타났다.

〈표 5〉 기업의 가족친화적 조직문화

N=197

회사, 직장상사, 직장동료들의 가정생활 지원 정도	
문항 ¹⁾	M(SD)
1) 우리 회사에서는 직장과 가정생활의 조화를 이루도록 회사가 종업원을 배려하는 편이다.	3.0(1.0)
2) 우리 회사는 개인적인 일을 처리하기 위해 휴가를 내는 사람들은 직장에 몰입하지 않고 있다고 생각한다.	2.8(1.0)
3) 내 상관은 가정과 관련된 요구를 수용해주는 편이다.	3.3(0.8)
4) 육아휴직을 쓰면 내 상관은 못마땅해 할 것이다.	3.3(1.0)
5) 내 직장동료들은 가정과 관련된 요구를 수용해주는 편이다.	3.4(0.8)
6) 육아휴직을 쓰면 동료들이 못마땅해 할 것이다.	3.1(0.9)
전체²⁾	3.7(0.8)
가족친화제도 사용 시 회사로부터 받을 수 있는 불이익	
문항	M(SD)
1) 자유근무시간제(flextime), 파트타임제, 직무공유제 등을 사용할 경우 나의 경력 개발이 저해될 수 있다.	3.1(1.0)
2) 육아휴직을 사용할 경우 이전과 동일한 업무나 직위로 복귀하는 것이 어려울 것 같다.	3.3(1.0)
3) 개인 사정이나 집안일로 주중에 휴가를 내는 경우 나에게 승진이나 인사 등의 불이익이 미칠 것 같다.	3.0(1.0)
전체	3.1(0.8)

주¹⁾ 5점 리커트 척도로 “1점: 전혀 그렇지 않다~5점: 매우 그렇다”임.

주²⁾ 회사, 직장상사, 동료에 대한 지원 정도에 관한 합계이기 때문에 부정문항인 2, 4, 6번을 역코딩하여 계산함.

3) 기업의 가족친화적 조직문화

선행연구들에 의하면 근로자들의 가족친화제도 활용에 있어서 회사, 동료, 상사가 가족친화제도 사용에 얼마나 협조적인가에 따라 활용도가 달라진다고 한다. 기업의 조직문화 차원에서 회사, 상사, 동료들의 가족친화제도 이용에 대한 지원정도, 가족친화제도 사용 시 예상되는 불이익에 관한 것을 조사하였다.

회사, 직장상사, 직장동료들의 가정생활 지원 정도를 아래의 6문항으로 측정된 결과 평균 3.7점이었고, 신뢰도는 $\alpha=0.81$ 이었다. 가족친화제도 사용 시 회사로부터 받을 수 있는 불이익은 3문항으로 측정하였고 평균 3.1점이며, 신뢰도는 $\alpha=0.74$ 이었다.

2. 기업의 가족친화정책 실태 분석

1) 기업의 가족친화정책 실시, 활용, 요구 여부

조사대상자가 근무하고 있는 기업의 가족친화정책 실시와 실시되고 있는 제도를 조사대상자가 활용하고 있는가를 조사하였다. 또한 조사대상자가 필요하다고 생각하는 가족친화제도를 알아보았다.

(1) 기업의 가족친화정책 실시

<표 6>에 제시된 가족친화 제도들이 조사대상자가 근무하는 기업에서 시행되고 있는가를 조사한 결과 가장 높은 비율로 실시하고 있는 제도가 육아휴직으로 나타났으며, 조사대상자의 63.5%가 자신의 직장에서 실시하고 있다고 답하였다. 그 다음으로 많이 실시하고 있는 제도는 조직개발프로그램, 집중근로시간 프로그램, 시차출퇴근제의 순으로 나타났다. 가장 실시율이 낮은 제도는 보육정보 소개, 부친휴가로 나타났다.

<표 6> 기업의 가족친화정책 실시

(단위: n(%))

문항	실시 여부		전체 ¹⁾	실시 순위
	실시	미실시		
시차출퇴근제	67(34.7)	126(65.3)	193(100.0)	4
집중 근로시간 프로그램	74(38.9)	116(61.1)	190(100.0)	3
재택근무제	27(14.2)	163(85.8)	190(100.0)	14
직무공유제	53(28.0)	136(72.0)	189(100.0)	8
경력휴가	57(30.5)	130(69.5)	187(100.0)	7
육아데이	45(23.8)	144(76.2)	189(100.0)	10
육아휴직	122(63.5)	70(36.5)	192(100.0)	1
보육서비스	61(32.6)	126(67.4)	187(100.0)	5
부친휴가	19(10.2)	168(89.8)	187(100.0)	16
보육정보소개	8(4.4)	173(95.6)	181(100.0)	17
수유지원	46(24.5)	142(75.5)	188(100.0)	9
가족간호휴가	40(21.5)	146(78.5)	186(100.0)	11
가정의 날	37(19.6)	152(80.4)	189(100.0)	12
근로 상담지원 (EAP/ECP)	32(17.0)	156(83.0)	188(100.0)	13
가족친화문화 조성	26(13.8)	163(86.2)	189(100.0)	15
조직개발 프로그램	81(42.9)	108(57.1)	189(100.0)	2
여성친화적 조직문화 조성	59(31.6)	128(68.4)	187(100.0)	6

주¹⁾ 결측을 뺀 유효 퍼센트를 기준으로 작성함.

2) 취업주부의 가족친화정책 활용

조사대상자가 <표 7>에 제시된 가족친화제도를 활용한 경험이 있는가를 조사한 결과 조사대상자의 39%가 집중 근로시간 프로그램 활용경험이 있다고 답하여 가장 활용비율이 높은 가족친화제도로 나타났다. 그 뒤를 이어 직무공유제, 육아휴직, 시차출퇴근제가 활용률이 높은 제도로 나타났다.

<표 7> 조사대상자의 기업 가족친화정책 활용

(단위: n(%))

문항	활용 여부		전체 ¹⁾	활용 순위 ²⁾
	활용	미활용		
시차출퇴근제	45(24.7)	137(75.3)	182(100.0)	4
집중 근로시간 프로그램	67(39.0)	105(61.0)	172(100.0)	1
재택근무제	16(9.2)	157(90.8)	173(100.0)	13
직무공유제	51(29.1)	124(70.9)	175(100.0)	2
경력휴가	18(10.1)	161(89.9)	179(100.0)	10
육아데이	34(18.7)	148(81.3)	182(100.0)	6
육아휴직	46(24.7)	140(75.3)	188(100.0)	3
보육서비스	19(10.9)	155(89.1)	174(100.0)	9
부친휴가	9(5.2)	165(94.8)	174(100.0)	15
보육정보소개	2(1.2)	164(98.8)	166(100.0)	17
수유지원	18(10.5)	154(89.5)	172(100.0)	12
가족간호휴가	18(10.3)	156(89.7)	174(100.0)	11
가정의 날	25(14.4)	149(85.6)	174(100.0)	8
근로 상담지원 (EAP/ECP)	6(3.5)	167(96.5)	172(100.0)	16
가족친화문화 조성	13(7.5)	161(92.5)	174(100.0)	14
조직개발 프로그램	36(20.3)	141(79.7)	177(100.0)	5
여성친화적 조직문화 조성	26(14.7)	151(85.3)	177(100.0)	7

주¹⁾ 결측을 뺀 유효 퍼센트를 기준으로 작성함.

주²⁾ 활용여부의 N값이 같을 경우, 응답의 합계가 큰 것을 우선순위로 매김.

3) 취업주부의 가족친화정책 요구

조사대상자들에게 <표 8>에 제시한 가족친화제도들의 필요성을 조사한 결과 가장 많은 수의 조사대상자들(93.5%)이 육아휴직을 필요한 가족친화제도라고 답하였다. 그 뒤를 이어 가족간호휴가, 보육서비스, 육아데이의 순서였다. <표 6>의 활용 여부에 대한 조사 결과와는 달리 돌봄과 관련된 제도에 대한 요구가 높음을 알 수 있다.

〈표 8〉 조사대상자의 기업에 대한 가족친화정책 요구

(단위: n(%))

문항	요구 여부		전체 ¹⁾	요구 순위 ²⁾
	요구	요구없음		
시차출퇴근제	152(82.6)	32(17.4)	184(100.0)	6
집중 근로시간 프로그램	135(76.3)	42(23.7)	177(100.0)	11
재택근무제	115(65.0)	62(35.0)	177(100.0)	16
직무공유제	118(66.7)	59(33.3)	177(100.0)	15
경력휴가	150(84.3)	28(15.7)	178(100.0)	7
육아데이	161(88.0)	22(12.0)	183(100.0)	4
육아휴직	174(93.5)	12(6.5)	188(100.0)	1
보육서비스	162(91.5)	15(8.5)	177(100.0)	3
부친휴가	157(88.7)	20(11.3)	177(100.0)	5
보육정보소개	140(82.4)	30(17.6)	170(100.0)	10
수유지원	135(77.6)	39(22.4)	174(100.0)	12
가족간호휴가	170(96.0)	7(4.0)	177(100.0)	2
가정의 날	110(61.8)	68(38.2)	178(100.0)	17
근로 상담지원 (EAP/ECP)	129(72.5)	49(27.5)	178(100.0)	13
가족친화문화 조성	127(72.6)	48(27.4)	175(100.0)	14
조직개발 프로그램	143(80.8)	34(19.2)	177(100.0)	9
여성친화적 조직문화 조성	146(82.5)	31(17.5)	177(100.0)	8

주¹⁾ 결측을 뺀 유효 퍼센트를 기준으로 작성함.

주²⁾ 요구여부의 N값이 같을 경우, 응답의 합계가 큰 것을 우선순위로 매김.

2) 가족친화제도 실시하는 기업에 종사하는 취업주부의 제도 활용

가족친화제도를 실시하고 있는 기업의 취업 주부들의 활용도를 살펴본 결과(<표 11>) 실시 대비 활용 비율은 집중 근로시간 프로그램, 직

무공유제, 육아데이, 시차출퇴근제, 가정의 날의 순으로 높게 나타났다. 반면 높은 요구도를 나타낸 부친휴가, 보육서비스, 육아휴직의 활용비율을 낮게 나타났다. 집중근로시간, 직무공유제, 시차출퇴근제와 같은 근무제도와 육아데이, 가정의 날과 같은 기업에서 일괄적으로 모든 근로자에게 실시하는 제도는 활용률이 높은 반면, 가족간호휴가, 보육서비스와 같이 선택적으로 실시하는 제도는 활용률이 낮게 나타났다.

〈표 9〉 가족친화제도의 실시 집단의 활용도

(단위: n(%))

문항	기업에서 실시 중이며 활용 경험 있음 ¹⁾	실시(100.0%)
시차출퇴근제	40(59.7)	67(100.0)
집중 근로시간 프로그램	65(87.8)	74(100.0)
재택근무제	9(33.3)	27(100.0)
직무공유제	43(81.1)	53(100.0)
경력휴가	16(28.1)	57(100.0)
육아데이	30(66.7)	45(100.0)
육아휴직	44(36.1)	122(100.0)
보육서비스	18(29.5)	61(100.0)
부친휴가	4(21.1)	19(100.0)
보육정보소개	0(0.0)	8(100.0)
수유지원	16(34.8)	46(100.0)
가족간호휴가	12(30.0)	40(100.0)
가정의 날	21(56.8)	37(100.0)
근로 상담지원 (EAP/ECP)	6(18.8)	32(100.0)
가족친화문화 조성	13(50.0)	26(100.0)
조직개발 프로그램	36(44.4)	81(100.0)
여성친화적 조직문화 조성	26(44.1)	59(100.0)

1) <표 7>의 활용빈도와 <표 11>의 활용빈도가 일치하지 않는 이유는 <표 7>의 활용빈도는 취업주부가 현재 직장 이 아닌 이전직장에서도 활용경험이 있는 경우도 포함되었으나, <표 11>의 활용빈도는 현재 근무하는 직장에서의 실시하는 제도에 대한 활용 빈도만을 제시하였기 때문이다.

3) 가족친화제도를 실시하지 않는 기업에
조사하는 취업주부의 요구

조사대상자들이 근무하는 기업에서 실시하지 않는 가족친화제도에 대한 요구 정도를 분석하였으며, 조사대상자들이 가장 시급하게 마련되어야 할 제도를 뽑은 결과를 분석하였다.

(1) 가족친화제도 미실시 집단의 요구 및 요구의 긴급성

<표 10>는 각각의 가족친화제도를 조사대상자가 근무하는 기업에서 실시하지 않으나 그 제도에 대한 요구가 있는 경우를 빈도와 백분

<표 10> 가족친화제도 미실시 집단의 요구 여부
(단위: n(%))

문항	기업에서 실시하고 있지 않으나 실시 요구 있음	미실시 (100.0%)
시차출퇴근제	89(70.6)	126(100.0)
집중 근로시간 프로그램	67(57.3)	116(100.0)
재택근무제	92(56.4)	163(100.0)
직무공유제	73(53.7)	136(100.0)
경력휴가	98(75.4)	130(100.0)
육아데이	115(79.9)	144(100.0)
육아휴직	60(85.7)	70(100.0)
보육서비스	103(81.7)	126(100.0)
부친휴가	139(82.1)	168(100.0)
보육정보소개	132(76.3)	173(100.0)
수유지원	88(62.0)	142(100.0)
가족간호휴가	128(87.7)	146(100.0)
가정의 날	75(49.3)	152(100.0)
근로 상담지원 (EAP/ECP)	96(61.5)	156(100.0)
가족친화문화 조성	104(63.8)	163(100.0)
조직개발 프로그램	68(63.0)	108(100.0)
여성친화적 조직문화 조성	88(68.8)	128(100.0)

2) <표 9>에서 요구 비율이 가장 높았던 가족간호휴가, 육아휴직, 부친휴가, 보육서비스와 요구의 긴급성을 나타내는 <표 10>의 보육서비스, 가족간호휴가, 재택근무, 육아휴직 중 공통되는 3가지 제도를 선정하였다.

율로 표시한 것이다. 실시하고 있지 않으나 가장 높은 비율로 필요성이 제기된 제도는 가족간호휴가, 육아휴직, 부친휴가, 보육서비스의 순으로 나타났다.

조사대상자들이 가장 긴급하게 요구한 기업의 가족친화제도를 조사한 결과 <표 11>와 같이 보육서비스, 가족간호휴가, 재택근무제, 육아휴직의 순으로 나타났다.

<표 11> 긴급하게 요구되는 기업의 가족친화제도
N=197

가족친화정책 종류	N(%)	순위
보육서비스	27(15.8)	1
가족간호휴가	26(15.2)	2
재택근무제	21(12.3)	3
육아휴직	16(9.4)	4
시차출퇴근제	15(8.8)	5
부친휴가	13(7.6)	6
육아데이	12(7.0)	7
경력휴가	10(5.8)	8
기타 ¹⁾	31(18.1)	9
전체	171(100.0)	-

주¹⁾ 각 응답별로 N=10인 미만인 것은 기타로 묶음 (기타응답: 여성친화적 조직문화, 집중 근로시간 프로그램, 가족친화문화 조성, 조직개발 프로그램, 직무공유제, 가정의 날, 보육정보소개 등)

3. 직장특성 및 조직문화와 가족친화제도 실시

1) 직장특성과 가족친화제도 실시

조사대상자들의 요구가 큰 가족친화제도를 선정²⁾하여, 그 제도의 실시 여부를 직장특성에 따라 비교하였다. 직장특성에 따라 선정된 3개 제도의 실시 여부를 비교하여, 취업주부들의 요구가 높은 제도를 실시하고 있는 직장의 특성

을 파악하고자 하였다.

(1) 보육서비스

보육서비스의 경우 조사대상자의 직장특성에 따른 실시 여부는 직장규모, 업무특성, 유급휴가 사용일 수, 주40시간 근무제 시행에 따라 유의한 차이를 나타냈다. 직장규모는 대기업의 54.7%가 보육서비스를 실시하고 있는 반면, 소기업의 10.3%만이 보육서비스를 실시하고 있었는데 이는 소기업에 비해 중소기업이나 대기업이 더 많은 자원을 확보하고 있으며, 따라서 이를 활용할 수 있는 기회가 많은 반면, 소기업의 경우는 종업원의 수가 그리 많지 않고 직원 복지에 대한 지원금 등 한정된 자원에 기인한 것이라 사료된다. 주 40시간 근무제를 매주 실시하는 기업의 보육서비스 실시 비

율이 격주 실시하거나, 실시하지 않는 기업보다 높았다.

(2) 가족간호휴가

가족간호휴가의 실시 여부는 직장규모, 휴가 시 대체인력 존재 여부, 유급휴가 사용일 수에 따라 유의한 차이를 나타냈다. 보육서비스와 비교할 때 직장규모 측면에서 대기업의 쏠림현상이 두드러지나 나타났다. 또한 휴가 시 대체인력에 대해 새로운 인력을 투입하는 경우에 가족간호휴가의 실시비율이 높게 나타났다. 근로자의 유급휴가 사용일 수가 7-14일 사이, 14일 이상인 경우 7일 미만과 비교했을 때, 가족간호휴가의 실시 비율이 높았다.

〈표 12〉 직장 특성에 따른 보육서비스 실시 여부 차이

N=197

문항	범주	실시여부		전체	$\chi^2(t)$	
		실시 N(%)	미실시 N(%)			
직장특성	직장규모	소기업(50명 미만)	6(10.3)	52(89.7)	58(100.0)	29.598 ***
		중소기업(50-300명 미만)	12(24.0)	38(76.0)	50(100.0)	
		대기업(300명 이상)	35(54.7)	29(45.3)	64(100.0)	
	휴가 시 대체인력 존재상태	동료들이 나눔	44(35.5)	80(64.5)	124(100.0)	6.723
		새로운 인력 투입	9(47.4)	10(52.6)	19(100.0)	
		대체인력 없음	6(16.7)	30(83.3)	36(100.0)	
		기타	2(25.0)	6(75.0)	8(100.0)	
	지난해 유급휴가 사용일수	7일 미만	14(23.7)	45(76.3)	59(100.0)	6.631 *
		7-14일 미만	34(42.5)	46(57.5)	80(100.0)	
		14일 이상	9(25.0)	27(75.0)	36(100.0)	
	주 40시간 근무제 실시여부	매주 실시	51(36.4)	89(63.6)	140(100.0)	9.266 *
		격주 실시	2(9.1)	20(90.9)	22(100.0)	
		실시하지 않음	4(22.2)	14(77.8)	18(100.0)	
		기타	4(57.1)	3(42.9)	7(100.0)	
	전체		197(100.0)			

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

〈표 13〉 직장특성에 따른 가족간호휴가 실시 여부 차이

N=197

문항	범주	실시여부		전체	$\chi^2(t)$	
		실시 N(%)	미실시 N(%)			
직장특성	직장규모	소기업(50명 미만)	3(5.3)	54(94.7)	57(100.0)	25.122 ***
		중소기업(50-300명 미만)	9(17.6)	42(82.4)	51(100.0)	
		대기업(300명 이상)	27(42.9)	36(57.1)	63(100.0)	
	휴가 시 대체인력 존재상태	동료들이 나눔	28(22.6)	96(77.4)	124(100.0)	8.714 *
		새로운 인력 투입	8(42.1)	11(57.9)	19(100.0)	
		대체인력 없음	3(8.6)	32(91.4)	35(100.0)	
		기타	1(12.5)	7(87.5)	8(100.0)	
	지난해 유급휴가 사용일수	7일 미만	3(5.2)	55(94.8)	58(100.0)	18.110 ***
		7-14일 미만	28(35.9)	50(64.1)	78(100.0)	
		14일 이상	8(21.1)	30(78.9)	38(100.0)	
	주 40시간 근무제 실시여부	매주 실시	30(21.7)	108(78.3)	138(100.0)	0.448
		격주 실시	4(17.4)	19(82.6)	23(100.0)	
		실시하지 않음	4(22.2)	14(77.8)	18(100.0)	
		기타	2(28.6)	5(71.4)	7(100.0)	
	전체		197(100.0)			

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

(3) 육아휴직

육아휴직의 경우도 직장규모에 따라 실시비율이 유의한 차이를 나타냈는데, 대기업의 실시비율이 86.4%로 가장 높았고, 중소기업이 67.3%, 소기업이 37.3%로 가장 낮았다. 현재 우리나라에서는 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(2007)에서는 생후 3년 미만의 영유아를 둔 근로자의 경우 자녀양육을 위하여 육아휴직을 허용하게끔 되어 있지만 대기업과 일부 중소기업을 제외한 경우 실시율이 매우 낮음을 알 수 있다.

유급휴가 사용일수와 주40시간 근무제 실시 여부에 따른 육아휴직 실시 비율도 유의한 차이를 나타냈다. 가족간호휴가, 보육서비스와 유사하게 7일 이상의 유급휴가를 갖는 경우 육아휴직 실시 비율이 높았으며, 완전한 주40시

간 근무제를 실시하는 기업의 육아휴직 실시 비율이 높았다.

2) 가족친화제도 실시와 조직문화

위의 3가지 가족친화제도를 실시하는 기업과 실시하지 않는 기업의 조직문화의 차이를 비교한 결과를 <표 15>에 제시하였다. 육아휴직을 실시하는 기업과 실시하지 않는 기업의 회사, 상사, 동료의 가정생활에 대한 지원정도, 가족친화 제도사용 시 예상되는 불이익에 있어서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 육아휴직을 실시하는 기업의 경우 가정생활과 직장생활의 균형에 대한 회사, 상사, 동료의 지원정도가 높은 것으로 나타난 반면, 가족친화제도 사용 시 예상되는 불이익은 비교적 적은 것으로 나타났다.

<표 14> 직장특성에 따른 육아휴직 실시 여부 차이

N=197

문항	범주	실시여부		전체	$\chi^2(t)$	
		실시 N(%)	미실시 N(%)			
직장규모	소기업(50명 미만)	22(37.3)	37(62.7)	59(100.0)	32.998 ***	
	중소기업(50-300명 미만)	35(67.3)	17(32.7)	52(100.0)		
	대기업(300명 이상)	57(86.4)	9(13.6)	66(100.0)		
직장특성	휴가 시 대체인력 존재상태	동료들이 나눔	79(61.7)	49(38.3)	128(100.0)	4.351
		새로운 인력 투입	16(84.2)	3(15.8)	19(100.0)	
		대체인력 없음	23(62.2)	14(37.8)	37(100.0)	
		기타	4(50.0)	4(50.0)	8(100.0)	
직장특성	지난해 유급휴가 사용일수	7일 미만	23(39.0)	36(61.0)	59(100.0)	24.843 ***
		7-14일 미만	62(76.5)	19(23.5)	81(100.0)	
		14일 이상	31(77.5)	9(22.5)	40(100.0)	
직장특성	주 40시간 근무제 실시여부	매주 실시	101(70.1)	43(29.9)	144(100.0)	13.980 *
		격주 실시	10(43.5)	13(56.5)	23(100.0)	
		실시하지 않음	6(33.3)	12(66.7)	18(100.0)	
		기타	5(71.4)	2(28.6)	7(100.0)	
전체		197(100.0)				

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

<표 15> 가족친화제도 실시여부와 조직문화

(단위: M(SD))

		보육서비스			
		실시	미실시	전체	t
조직문화	회사, 상사, 동료 지원정도	3.6(0.9)	3.7(0.7)	3.7(0.8)	-0.893
	제도사용시 불이익 정도	3.2(0.8)	3.1(0.8)	3.2(0.8)	0.663
		가족간호 휴가			
		실시	미실시	전체	t
조직문화	회사, 상사, 동료 지원정도	3.7(0.8)	3.5(0.7)	3.6(0.8)	1.742
	제도사용시 불이익 정도	3.1(0.8)	3.2(0.8)	3.2(0.8)	-1.154
		육아휴직			
		실시	미실시	전체	t
조직문화	회사, 상사, 동료 지원정도	4.0(0.7)	3.6(0.8)	3.8(0.8)	3.577 ***
	제도사용시 불이익 정도	2.8(0.8)	3.2(0.8)	3.0(0.8)	-2.935 **

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

4. 취업주부의 가족친화제도 활용 결정요인

취업주부들의 가족친화제도 활용에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 가족친화제도의 활용 여부에 대해 개인특성, 직장특성, 조직문화에 관한 변인들로 모형을 구성하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. <표 6>에 제시된 기업에서 실시도가 높은 제도 3가지(육아휴직 n=122, 조직개발 프로그램 n=81, 집중 근로시간 프로그램 n=74)를 선택하여 실시집단의 활용에 대한 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

기업에서 실시하고 있는 가족친화제도를 실제 활용하고 있는 집단을 추출하여 이들이 활용 결정요인을 분석한 결과는 <표 16>과 같다. 기업에서 가장 많이 실시하고 있는 3가지 제도는 <표 6>을 참고하여 육아휴직, 조직개발 프로그램, 집중 근로시간 프로그램을 선정하였다. 결과, 전체적인 모형은 육아휴직, 집중 근로시간 프로그램이 유의미한 것으로 나타났으나, 구체적인 변수의 유의미성은 육아휴직을

제외하고는 발견되지 않았다. 육아휴직의 경우, 근무 개월수와 휴가 시 대체인력의 상태에 관한 변수가 유의미한 것으로 분석되었다. 즉 직장장에서 근무한 기간이 길수록 육아휴직을 덜 사용할 가능성이 큰 것으로, 휴가 시 대체인력이 존재하는 경우가 그렇지 않은 경우에 비해 육아휴직을 사용할 가능성이 큰 것으로 조사되었다. 이는 근무 개월수와 연령과는 상관관계가 있을 것으로 추적되므로 근무 개월수가 길다는 것은 연령이 높다는 것으로 일부 해석할

수 있다. 따라서 아무래도 근무 개월수가 적은, 연령이 적은 집단에서 자녀를 출산하고 양육하는 일이 빈번하기 때문에 이러한 결과가 나타난 것이라 해석할 수 있다. 또한 육아휴직의 경우 일시적인 휴직제도(예: 가족간호휴가, 부친휴가 등)에 비해 휴직기간이 길다(현행 제도 상 1년)는 특성 때문에 본인이 휴가를 사용할 시 대체인력이 반드시 존재해야만 마음 놓고 제도를 사용할 수 있으리라 추측할 수 있다.

V. 결론

〈표 16〉 가족친화제도 실시 집단의 활용 결정요인

문항	육아 휴직	조직개발 프로그램	집중 근무시간 프로그램
상수항	1.514	4.133	239.828
연령	-0.124	-0.090	-13.480
학력_대학교 졸업	-1.012	-0.744	-10.156
자녀수	0.123	-0.563	6.536
첫째자녀 연령	-0.070	0.188	19.076
소득	0.001	0.000	0.020
근무개월수	-0.012 *	-0.002	-0.170
유급휴가 사용일수	0.021	-0.013	2.067
직장규모_소기업	1.204	1.978	87.554
직장규모_대기업	-0.002	0.280	46.403
업무특성_근무 시간에만 집중	-0.182	-0.257	-0.443
휴가 시 대체인력_존재	2.227 *	1.555	24.051
주 40시간 근무제 실시	-1.195	-0.928	33.027
회사, 상사, 동료 지원정도	0.466	-0.375	22.379
제도 사용 시 불이익 정도	-0.031	0.264	-9.798
n	98	65	57
-2 Log Likelihood	100.925	72.334	0.000
Chi-Square	30.821 **	17.020	28.967 *
Degree of freedom	14	14	14

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

본 연구는 10세 이하의 자녀를 둔 맞벌이 가정의 취업주부를 대상으로, 근무하고 있는 기업의 가족친화제도 실시와 활용, 가족친화제도에 대한 요구를 조사 분석하였다. 조사대상자들이 근무하고 있는 기업에서 가장 많이 실시하고 있는 제도는 육아휴직이었고, 조사대상자들이 가장 많이 활용한 제도는 집중근로시간 프로그램이었다. 가장 많은 사람들이 필요하다고 응답한 제도는 육아휴직이었다.

조사대상자들로부터 요구도가 높은 가족친화제도를 3개 뽑아서 요구도가 높은 제도를 실시하는 기업과 실시하지 않는 기업의 특성을 살펴본 결과, 기업규모가 큰 경우, 유급휴가 기간이 긴 경우, 완전한 주40시간 근무제를 실시하는 경우, 휴가대체인력이 존재하는 직장의 경우 가족친화제도의 실시 비율이 높았다. 가족친화제도 실시와 조직문화의 관계를 분석한 결과 육아휴직을 실시하는 직장보다 실시하지 않은 직장의 조직문화에 차이가 있었으며, 육아휴직을 실시하는 직장의 조직문화는 가정생활을 지원하는 정도가 높은 것으로 나타났다.

마지막으로 기업이 가족친화제도를 실시하고 있는 경우 활용도는 어떠한가를 분석한 결과 근무제, 육아데이(가정의날)과 같이 기업에서 일률적으로 실행할 수 있는 제도의 활용도

가 높았고, 선택적으로 활용해야 하는(가족간 호휴가)제도는 활용률이 낮았다. 가족친화제도 활용 결정 요인으로 개인관련 특성보다는 직장 특성과 조직문화가 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다.

이상의 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 결론과 정책적 제언을 하고자 한다.

첫째, 기업의 가족친화제도 확산을 위해서는 단계별 정책 추진이 필요하다.

가족친화제도를 실시하지 않고 있는 기업들이 실시할 수 있도록 지원하는 것과 이미 실시하고 있는 기업의 경우 근로자들이 잘 활용할 수 있는 여건을 만들도록 지원하는 것으로 나누어 생각할 수 있다. ‘가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률’에 의한 가족친화기업 인증, 가족친화제도 우수사례 발굴 등의 정책이 시행되고 있으나, 가족친화제도를 실시하고 있지 않는 기업들의 효과성, 효율성 있는 가족친화제도 실시를 위한 세심한 지원이 필요할 것이다. 해당 기업 근로자들의 요구가 높은 제도를 파악하여 순차적으로 실시할 수 있도록 이끄는 것이 바람직할 것이라 생각한다. 또한 이미 가족친화제도를 실시하고 있는 기업의 경우 근로자들의 활용도를 높일 수 있는 방안이 강구되어야 하며, 이를 지원하는 국가의 정책적 지원이 필요하다고 본다.

둘째, 기초적인 가족친화제도의 확산이 시급히 요구된다. 학계에서는 이미 일-가정 균형에서 일-삶의 조화로 인간의 삶의 질 향상을 위한 한 단계 진보된 논의가 진행되고 있다. 그러나 한국사회에서는 유연한 근무제도, 보육지원, 간병제도 등 매우 기초적인 가족친화제도 확산이 선행되어야 할 것이다. 본 연구의 조사대상자들이 가장 시급하게 요구하고 있는 가족친화제도가 보육서비스, 가족간호휴가, 육아휴

직으로 나타난 것을 고려하면 기본적인 제도의 시행과 정착이 시급하다고 생각한다. 더욱이 조사대상자가 다른 직종과 비교해서 비교적 근무여건이 좋은 전문, 사무직 종사자였음을 고려할 때 우리 사회에 매우 기초적인 일-가정 균형을 위한 제도조치 시행되고 있지 않음을 유추해 볼 수 있다.

셋째, 기업의 일-가정 균형을 위한 조직문화가 확산되어야 한다. 본 연구에서 가족친화제도를 실시하고 있는 기업의 조직문화가 실시하고 있지 않은 기업의 조직문화 보다 가족친화적인 것으로 나타났다. 기업에서 가족친화제도를 실시하는 것과 조직문화의 상관관계는 제도의 시행과 이를 뒷받침하는 조직문화의 중요성을 시사하는 결과이다. 기업의 조직문화 변화를 위한 노력은 개별기업 차원에서 뿐 아니라 사회문화의 변화를 위한 노력이 함께 동반될 때 가능하리라 생각한다. 일본의 경우 Work-Life Balance(WLB) 정책을 저출산 대책의 맥락에서 실시하고 있다.³⁾ 2007년 워크-라이프 밸런스에 관한 헌장, 촉진을 위한 행동지침서를 발표하면서 일-생활의 균형에 대한 적극적인 정책을 펼치고 있다. 일본의 정책의 핵심은 생활습관을 바꾸는 것으로, 회사의 일-생활의 균형을 저해하는 관습을 바꾸고 남성들의 행동관습을 변화시키는 것에 목적을 두고 있다. 2008년을 일과 생활 조화 원년으로 선포하고, 2008년 1월 내각부내 ‘일과 생활의 조화 추진실’ 설치하여, ‘워크 라이프 밸런스 헌장’ 및 ‘일과 생활의 조화 추진을 위한 행동방침’의 책정, 기업 내 보육시설 시찰, 일과 생활의 조화 실현도 통계 발표, 카에루 재팬(Change Japan) 캠페인 실시, 일과 생활의 조화에 관한 의식조사 실시, 아빠의 육아 휴직 체험기 모집 등 적극적인 정책을 추진하고 있다. 이렇듯 일-가정

3) 일본은 1994년 엔젤플랜 이후 많은 저출산 관련 정책들을 시행하였으나 큰 효과를 거두지 못하여 2007년에 워크-라이프 밸런스에 관한 헌장을 기점으로 일-삶의 균형 정책을 통한 저출산 대책을 적극적으로 모색하고 있다.

균형, 일-생활 균형을 위한 전사회적 노력이 뒷받침 될 때, 기업의 조직문화도 일-가정 균형의 방향으로 변화할 수 있을 것이라 생각한다.

【참 고 문 헌】

- 1) 강혜련, 구자숙, 김효선(2006). 가족친화 기업모델 및 사례연구. 여성가족부 연구보고서.
- 2) 강혜련, 김태홍, 김진아(2001). 가족친화적 환경과 기업정책. 경영연구 1.
- 3) 구자숙, 박보람, 김효선, 박찬희(2006). 부서의 업무 방해 특성과 가족 친화적 조직문화가 일과 가족의 양립과 부서 효과성에 미치는 영향에 관한 연구. 한국인사·조직학회 2006년도 춘계학술연구발표회 발표논문집, 329-344.
- 4) 김정운, 박정열, 손영미, 장훈(2005). ‘일과 삶의 조화(Work-Life Balance)’에 대한 개념적 이해와 효과성. 여가학연구 2(3), 29-48.
- 5) 김태홍, 고인아(2001). 가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화방안. 한국여성개발원.
- 6) 노동부(2007). 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률.
- 7) 방묘진(2005). 가족친화적 조직문화가 직장-가정갈등과 직장 및 가정생활에 미치는 경로 효과 검증. 중앙대학교 석사학위논문.
- 8) 박지원(2007). 사회적 지원이 일-가정 상호관계 및 직무만족에 미치는 영향 : 성별 차이를 중심으로. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 9) 삼성경제연구소(2006). 경영의 세 화두 : 일과 삶의 균형. CEO Information 558, 1-20.
- 10) 송명희(2006). 산전후휴가 미활용 실태조사 및 노동복지 활성화 방안에 관한 연구. 보건복지부 학술용역 결과보고서.
- 11) 안병철, 이숙현, 장은미, 정기선, 최은정, 김수영, 임인숙 공저(2005a). 가족과 기업-일본 기업의 가족친화적 정책. 서울: 신정출판사.
- 12) 안병철·이숙현·장은미·정기선·최은정·김수영·임인숙 공저(2005b). 가족과 기업-영국 기업의 가족친화적 정책. 서울: 신정출판사.
- 13) 여성가족부(2006). 직장보육서비스 실태조사 보고서.
- 14) 여성가족부(2007). 가족친화 기업 우수 사례집 : 기업성장의 지름길 가족친화경영.
- 15) 유계숙(2007). 가족친화 기업정책의 시행 및 이용 여부와 근로자의 직업만족도, 이직의도, 직무성과. 가족과 문화 19(2), 35-59.
- 16) 유계숙, 한지숙, 안은진, 최효진(2007). 가족친화 기업경영의 성과에 관한 연구-근로자와 기업문화에 미치는 영향을 중심으로. 한국노동연구원 보고서.
- 17) 이세인(2006). 취업모의 일-가족 갈등과 가족친화적 조직 문화. 연세대학교 석사학위논문.
- 18) 이주희(2003). 일과 가족의 양립은 어떻게 가능한가 : 기업의 조직문화와 여성관리직 모성보호. 가족과 문화 15(3), 37-61.
- 19) 임인숙(2003). 한국기업의 가족친화적 제도의 한계 : 취업여성을 위한 육아지원제도를 중심으로. 가족과 문화 15(3), 63-86.
- 20) 저출산고령위원회(2007). 일과 가정의 양립을 위한 가족친화경영 확산방안.
- 21) 전기홍(2004). 가정 친화적 조직문화가 직장-가정 갈등과 직무태도에 미치는 영향. 서울대학교 석사학위논문.
- 22) 한나(2008). 근로자의 일 지향성, 일 스트레스, 조직문화가 일과 삶의 조화에 미치는 영향. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 23) 한지숙, 유계숙(2007). 기혼근로자의 성역할태도와 일-가족 지향성이 일-가족 갈등/축진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향. 한국가정관리학회지 25(5), 143-166.
- 24) Anil Verma, 장영철, 김현정, Beatrice Moos

- (2006). 일과 가정생활간의 균형 맞추기와 가족친화적 정책 : 지속가능한 사회를 위한 기업정책. 뉴패러다임센터.
- 25) Akemi Sugita & Setsu Ito(2005). Family-Friendly policies in companies and family resource management. *Journal of Home Economics of Japan* 56(10), 691-699.
- 26) Allen, T. D.(2001). Family-Supportive work environments : The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior* 58(3), 414-435.
- 27) Batt, R., & M. Valcour(2003). Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations* 42, 189-220.
- 28) Berg, P., A. L. Kallerberg, & E. Appelbaum(2003). Balancing work family : The role of high-commitment environments. *Industrial Relations* 42(2), 168-188.
- 29) Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. & Lynch, P.(1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 82(5), 821-820.
- 30) Evans, J. M.(2001). Firms' contribution to the reconciliation between work and family life. *Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, Paris : OECD.
- 31) Friedman, D. E. & A. A. Johnson(1996), Moving from programs to culture change : The next stage for the corporate work-family agenda. New York : Families and Work Institute.
- 32) Gambles, R., Lewis. S. & R. Rapoport (2006). The myth of work-life balance. England: John Wiley & Sons Ltd.
- 33) Galinsky, E., D. S. Friedman & C. A. Hernandez.(1991), The corporate reference guide. New York : Families and Work Institute.
- 34) Grover, S. L. & K. J. Crooker.(1995). Who appreciates family-responsive human resource policies : the impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents. *Personnel Psychology* 48, 271-288.
- 35) Hochschild, A. R.(1997). The Time bind : when work becomes home and home becomes work. NY : Metropolitan Books.
- 36) Hyman, J. C. Baldy, D. Scholaries, & D. Bunzel.(2003). Work-life imbalance in call centres and software development. *British Journal of Industrial Relations* 41, 215-239.
- 37) Milkie, M. A. & Peltola, P.(1999). Playing all the role : Gender and the work-family balancing Act. *Journal of Marriage and the Family* 61(2), 476-490.
- 38) Rapoport, R. & R. N. Rapoport(1975). Leisure and the family life cycle. London : Routledge and K. Paul.
- 39) Thompson, C. A., Beauvaisb, L. L. & Lynessa, 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.

- 접수일 : 2009년 1월 9일
- 심사일 : 2009년 1월 20일
- 심사완료일 : 2009년 2월 11일