

# 가족친화적 기업문화가 근로자의 행동에 미치는 영향

## (The Impact of Family-Friendly Corporate Culture on Employees' Behavior)

김 정 우<sup>1)</sup>, 김 경 미<sup>2)</sup>, 박 현 준<sup>3)\*</sup>

(Kim Jeongwoo, Kim Kyungmi, and Park Hyunjun)

**요 약** 본 연구는 제조기업에 재직중인 근로자를 대상으로 가족친화적 기업문화가 직원의 가족친화제도 인지도와 행동에 어떠한 영향을 미치는지를 조사하였다. 연구 결과 가족친화적 기업문화가 기업의 경쟁력 강화 뿐만 아니라 근로자의 행복에 영향을 끼쳐 근로자와 기업이 서로 상생할 수 있다는 것이 증명되었다. 본 연구는 자기기업식 설문조사방법을 통해 진행하였으며 배포된 설문지 중 295부가 최종 유효한 응답지로 선택되었다. 그리고 다중회귀분석을 통해 기업문화, 근무시간, 직장상사의 지원과 가족친화제도 인지도와의 관계를 도출, 가족친화제도의 인지도가 직장만족도 및 삶의 질, 이직의사, 조직몰입에 어떠한 영향을 주는지 검증하였다. 검증 결과 첫째, 기업문화가 직원의 가족친화인지도에 유의미한 긍정적인 영향을 주었다. 둘째, 근무시간이 가족친화인지도에 미치는 영향도 유의미한 긍정적인 영향을 주었다. 셋째, 직장 상사의 지원이 가족친화인지도에는 무의미한 영향을 주었는데 이는 직장상사의 지원은 근로자에게 일-가족 갈등을 줄여주고, 조직몰입, 이직의사에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났던 선행연구와는 다른 결과가 도출되었다. 넷째, 가족친화제도 인지도는 근로자의 직장만족도 및 삶의 질에 긍정적인 영향을 주었다. 다섯째, 가족친화제도 인지도는 근로자의 조직몰입에 긍정적인 영향을 주었다. 여섯째, 가족친화제도인지도는 근로자의 이직의도에 부정적인 영향을 주었다. 연구 결과에서 살펴본 바와 같이 가족친화적 기업문화는 기업과 근로자에게 있어 긍정적인 효과를 미침에 따라 기업에서는 가족친화제도가 있음을 적극 알리고 제도를 활용하고자 하는 직원에게 적극 권장 및 지원할 필요가 있다. 또한 가족친화제도를 받아들이는 문화로 자리 잡을 수 있도록 중간관리자급을 중심으로 한 인식전환교육과 기업문화로의 정착을 위한 전사적인 노력이 필요하다.

**핵심주제어** : 가족친화적 기업문화, 가족친화제도 인지도, 직장만족도, 조직몰입, 이직의도

**Abstract** This study investigates the effects of family-friendly corporate policies on employees' job satisfaction, quality of life, organizational commitment, and turnover intention. Data

---

Corresponding Author : kyungmikim@inu.ac.kr

Manuscript received February 28, 2018 / revised March 15, 2018 / accepted March 20, 2018

1) 인천대학교 경영학과 MBA, 제1저자  
2) 인천대학교 경영학과, 교신저자  
3) 인천대학교 경영학과, 공동저자

was collected using a self-administered questionnaire from medium sized manufacturing company during the summer of 2017 and received 295 useful responses. The data was analyzed using the multiple and simple regressions. The results showed that the effects of family-friendly corporate policies were significantly positive from the employee's perspective. The employees' awareness of the family-friendly policy was positively correlated with their job satisfaction, quality of life, and organizational commitment, but it was negatively associated with turnover intention. It should be noted that the boss' support at work showed the insignificant effect on the family friendly policy awareness and this result was very different from the previous study. The study concludes that companies as well as employees benefit from family-friendly policies. The study that in order to create a family-friendly corporate culture, the company should not only introduce the policy to employees but also provide the support and atmosphere for the employees to utilize the family-friendly policy easily, and to establish a companywide support policy, organizational practitioners should find the way family-friendly policies to be rooted in the organization.

**Key Words** : Family-Friendly Corporate Policy, Family-Friendly System Recognition, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention

## 1. 서 론

최근 여성의 경제활동 참여에 따른 맞벌이 가정의 증가, 저출산, 고령화 확대, 사회적 가치관의 변화 등으로 인해 우리 사회에 일·가정의 양립이 중요하게 인식되고 있다. 또한 최근 국회에서는 근로시간을 최대 68시간에서 52시간으로 줄이는 근로시간 단축안이 추진되는 등 일과 가정, 개인적인 여가 등에 있어 사회적 인식과 관심이 높아지고 있다. 그러나 2016년 실시한 OECD 조사 결과 우리나라 근로자의 1인당 연평균 근로시간은 OECD 국가 중 멕시코(2,311시간)에 이어 2,069시간으로 가장 근무시간이 긴 것으로 나타났다. 반면에 2013년 생산성본부 조사에 따르면 시간당 노동생산성은 OECD 국가 중 중하위권에 머물고 있다. 이는 장시간 근로에 따른 기업의 수익성에 비효율적이고, 과로나 스트레스에 따른 이직, 안전사고 등을 유발하여 장기적으로는 회사의 경쟁력을 떨어뜨리는 요인이 되고 있다. 2000년을 기점으로 소개되기 시작한 가족친화적인 정책은 적용사례 연구, 도입 효과에 대한 많은 연구들을 통해 대기업을 중심으로 공공기관, 중소기업까지 확산되어 시행되

고 있다. 2008년부터 여성가족부는 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제15조에 의해 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업 및 공공 기관에 대해 인증심사를 통해 가족친화적 기업을 확대하고자 노력하고 있다. 그 결과 2016년 12월 기준 총 1,828개사(대기업 285개사, 중소기업 983개사, 공공기관 560개사)가 가족친화인증 기업·기관으로 인증을 부여 받았다. 그러나 가족친화제도의 도입 및 확산에도 불구하고 여전히 사회 전반적으로 가족친화제도에 대한 인지도 및 실질적인 사용은 대기업, 공공기업을 제외한 중소기업 근로자에게는 제한적으로 적용되고 있다.

선행연구들은 가족친화경영은 기업경쟁력을 강화하고, 근로자에게는 직업만족도와 회사에 대한 애사심을 증가하는 등 긍정적 효과를 가져온다고 하였다. 그러나 아직까지 가족친화제도 인지도에 따라 근로자의 직장만족도 및 삶의 질, 조직몰입, 이직의도에 어떠한 영향을 주는지에 대한 연구들은 부족한 실정이며, 또한 기업 문화, 근무시간, 직장상사의 지원이 가족친화제도 인지도에 어떠한 영향을 주는지에 대한 연구도 부족한 실정이다.

이에 본 연구에서는 인천 소재 제조기업인 Y 기업에 근무하는 근로자들을 대상으로 가족친화제도 인지여부, 이용경험 여부를 살펴보고자 하며, 특히 가족친화적 기업문화(기업문화, 근무시간, 직장상사 지원)가 가족친화제도 인지도에 어떠한 영향을 주는지, 가족친화 인지도에 따라 근로자에게 직장만족도 및 삶의 질, 조직몰입, 이직의도에 어떠한 영향을 주는지를 함께 살펴보고자 한다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 이론적 배경

#### 2.1.1 가족친화제도 개념

미국, 유럽 등 선진국에서는 1980년대부터 가족친화제도에 대하여 활발한 논의를 시작으로 가족친화제도를 시행해 왔다. 우리나라 또한 근로자들의 가치관 변화와 다양한 요구를 충족시키기 위하여 가족친화제도 관련 프로그램을 적극적으로 도입하는 추세이다.

지금까지 가족친화와 관련된 개념들은 학자들마다 매우 다양하게 제시되고 있다. 경제협력개발기구(OECD, 2009)는 가족친화 제도를 일과 가정 생활의 조화 촉진, 가족 자원의 타당성을 보장, 아동 발달을 향상, 일과 양육에 대한 부모의 선택권을 용이, 고용 기회의 양성 평등을 도모하는 정책으로 보고 있다.

Lee and Kim[19]은 근로자들이 직장가정에 있어 일을 조화롭고 균형있게 할 수 있도록 지원하기 위한 기업에서 제공하는 다양한 제도로 정의했으며, Kim[15]과 Marican[24]은 근로자의 일·가족 생활 양립을 지원함으로써 개인뿐 아니라 기업에 있어서도 인적자원 활용에 기여할 수 있는 넓은 개념의 제도로 정의하고 있다.

#### 2.1.2 가족친화제도 유형

일-가정간 양립에 대한 사회적 요구가 점점 높아짐에 따라 정부는 2007년 기존의 「남녀고

용평등법」에서 「남녀고용평등과 일·가정양립 촉진에 관한 법률」으로 개정하였다. 개정된 주요 내용은 육아기 근로자의 근로시간 단축제, 육아휴직 분할사용제, 배우자 출산휴가 등이다. 즉, 일과 가족생활의 양립을 주로 근무시간과 휴가제도로 접근하고 있다(홍승아, 2014). 그러나 근로자들의 일과 가족생활의 양립은 근무시간과 휴가·휴직제도 뿐만 아니라 특히 자녀양육과 관련된 보육서비스는 가장 중요한 가족친화제도로, 이에 대한 근로자들의 요구도 또한 높게 나타나고 있다[10].

본 연구에서는 가족친화제도 유형을 여성가족부 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」에서 구분한 세 가지 유형으로 보고자 하며 이것은 Table 1에 자세히 설명되었다 [32].

#### 2.1.3 가족친화제도 도입 효과

사회구조 변화에 따른 일·가정 갈등은 근로자의 이직의사 증가[20], 직무만족과 조직몰입 저하[20], 직무소진 초래[15]등의 영향을 주고 있다. Lee and Jeong[20]은 가족친화제도는 일·가정간 갈등을 줄여 주고 조직지원 인식에 정(+)의 효과를 주는 것으로 나타났다. Yoo and Kim[38]는 모성보호 제도 도입에 적극적일수록 인당 생산성(매출액) 향상과 근로자의 이직율이 감소하는 것으로 나타났다. 이외 선행연구 결과 가족친화 제도가 기업과 개인에게 직접적 또는 다른 변인들을 매개로 하여 간접적으로 영향을 주는 것으로 나타났다. 가족친화제도는 이직의사 감소에 영향을 주었고[21] 가족친화 제도의 이용도는 조직몰입 상승[10,17], 가족친화제도 시행도는 근로자의 직업만족도와 직무성과 증가와 이직의사 감소(유계숙, 2007)에 영향을 주는 것으로 나타났다.

## 2.2 가족친화적 기업문화

### 2.2.1 가족친화적 기업문화 개념

근로자들의 가치관 변화와 어린 자녀를 둔 맞

별이 부부의 증가로 인하여 기업문화에 대한 관심은 더욱 집중되고 있으며[37], 근로자들의 일·가족 사이의 이상적 균형을 도모하기 위하여 가족지원적인 기업문화의 필요성이 대두되고 있다[22].

Kim and Kim[16]는 가족친화적 기업문화란 근로자들의 일-가정 생활간에 있어 균형을 유지 가능하게 하는 지원적인 분위기를 제공함으로써 근로자와 기업이 일-가정생활의 조화로운 균형에 대한 신념 및 가치가 함께 공유된 기업의 환경을 의미한다고 하였다. 또한 기업에서 운영중인 가족친화제도를 자유롭게 이용가능하며, 가족친화제도 사용에 따른 근로자에게 불이익이 없고 장시간 근로가 없으며, 직장 상사의 지원과 배려가 높은 것으로 광범위하게 정의하였다.

## 2.2.2 가족친화적 기업문화 구성요소

Thompson et al.[35]은 가족친화적 기업문화의 구성요소를 세 가지로 제안했다. 첫 번째 요소는 근로자가 조직에게 요구하는 시간과 기대이다. 근로자들이 기대하는 근무시간과 시간 사용에 대한 규범은 직원의 행동에 영향을 주는 기업문화의 중요한 변수로 (Schriber and Gutek[28]; Thompson et al.[35] 재인용), 기업이 근로자에게 장시간 근무할것을 요구하면 일·가정간의 갈등이 발생할 수 있다[35]. 이러한 일·가정간의 갈등은 이직의사 증가, 직무만족감소, 직무몰입 감소로 조직의 효율성에 부정적인 영향을 주었다[12].

두 번째 요소는 근로자들이 가족친화 제도를 이용하여 가족과 시간을 보내는 것은 근로자 본인의 경력관리에 부정적인 영향을 끼칠 것이라는 근로자의 심리적 요인이다. Yoo[37]는 기업의 가족친화제도 시행 및 이용실태 연구에서 가족친화 제도의 시행률과 사용률은 전반적으로 매우 낮았으며, 연구대상 기업의 가족친화 제도의 시행률 대비 근로자의 제도 사용률은 상대적으로 수치가 더 낮았다. 이러한 결과는 가족친화 제도를 이용하는 근로자들이 상대적으로 불성실할 것이라는 조직의 인식에 따른 근로자 자신의 우려감에 따라 발생하였으며 그 결과 가족

친화 제도의 낮은 이용률을 나타냈다.

세 번째 요소는 근로자의 가족 부양책임에 대한 경영진 지원이다. 현대 사회의 사회적 변화로 남성들도 일과 가정 사이에서 갈등이 존재하는데 Song et al.[30]은 갈등원인인 남성들의 아버지 역할 수행의 장애요인 1순위로 장시간 근로, 직장에서의 스트레스, 경제적 형평 등의 순으로 지적하고 있다. 따라서 모든 근로자들이 직장과 가정에서 조화로운 역할을 수행하기 위해서는 조직구성원의 인식개선이 필요하며, 이러한 변화에 있어 경영진의 의지와 지원이 무엇보다 중요하다고 강조하였다.

## 2.2.3 가족친화적 기업문화 도입효과

가족친화 제도의 실제 활용과 효과에 가장 큰 영향을 주는 요소는 기업문화로 많은 연구자가 들이 주장하였으며 연구자들은 기업문화에 따라 가족친화 제도의 활용 수준과 효과가 달라지며, 기업의 가족친화성을 평가할 때 가족친화 제도 구비만이 아니라 제도를 적극 권장하는 기업문화를비롯한 비공식적 환경이 중요한 역할을 한다고 강조하였다 (임인숙, 2003; Thompson et al.[35]).

## 2.2.4 가족친화제도 인지도 및 직장만족도 및 삶의 질

선행연구는 직무에 대한 근로자의 만족 수준을 측정하고 조직의 효과성을 측정 가능하게 하는 변수로서 근로자의 직장만족도 및 삶의 질을 측정해 왔으며 이를 중요하게 여겨 왔다. 그러나 직무 만족과 삶의 질에 대한 개념 정의는 학자들마다 조금씩 다르다. Dalkey and Rourke[8]는 삶의 질에 대하여 안녕, 삶에 대한 만족이나 불만족, 혹은 불행에 대한 개인의 느낌으로 보았으며, Campbell(1977)은 삶의 질을 현대의 삶의 여건에 대한 만족도이며 이에 신체적, 정신적 외에 사회적 활동과 경제적 활동을 포함하여 정의하였으며 Kim[13]과 Son[31] 등 다수의 학자들은 삶의 질에 대하여 대체적으로 물질적, 정신적, 경제적, 사회 문화적, 정치적 등 여러

방면의 요소들이 삶의 질을 나타내는 지표로 볼 수 있다고 하였다. 여러 학자들의 선행연구 결과는 가족친화제도가 근로자의 직무만족에 있어 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 일 중심의 직장 문화에 비해 일과 가정의 양립에 균형을 이룰수록 근로자의 직무만족이 향상되는 것으로 나타났다(조종목, 이흥희, 홍석기, 2016).

### 2.2.5 가족친화제도 인지도 및 조직몰입

조직몰입은 조직 내에서 근로자의 태도를 파악 가능하여 근로자를 대상으로 하는 연구에서 활발하게 연구되고 있는 개념 중 하나이다.

Grusky[9]는 조직몰입은 개인이 조직에게 가지고 있는 태도이며, 근로자가 속한 조직에 대하여 개인을 동일시하며 헌신하고자 하는 정도라고 하였다. 학자들은 공통된 견해를 통해 조직몰입은 조직에 대한 애착을 나타내는 상태로, 조직몰입이 높을수록 조직 애착이 크고 헌신의 의지가 높아 조직 성과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 하였다.

선행연구는 가족친화제도는 근로자의 조직몰입에 있어 대체적으로 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 특히 가족친화제도의 이용 여부에 관계없이, 자신이 소속된 조직이 제도를 도입하고 있다는 사실을 인지하는 것만으로도 조직에 대한 애착심이 증가하는 것으로 나타났다(홍승아 외, 2014; Yoon and Jeon[39]). 이러한 결과를 통해 가족친화적인 기업문화 조성이 중요하다는 것을 알 수 있다.

### 2.2.6 가족친화제도 인지도 및 이직의사

Ahn and Kim[1]은 가족친화 제도 도입은 이직의사에 유의미한 영향을 주지는 않지만, 출산휴가, 육아휴직, 가족간호휴가 등의 이용 용이성은 이직 의사를 낮춘다고 하였다. 즉, 가족친화제도의 도입만으로 근로자의 역할 갈등을 해소하는데 어려움이 있으나, 제도를 사용 가능하게 하는 기업 분위기는 일-가정간 갈등 해소에 긍정적인 영향을 끼쳐 이직의사를 감소시키는 결과를 나타냈다.

Lee et al.[23]은 근로자가 조직에서 가족친화제도의 이용경험이 높고 가족친화적 조직문화라고 현조직을 인지할수록 일-가정 갈등을 적게 하고 이직의사를 낮추는 긍정적인 효과가 확인되었다.

특히 과중한 역할 부담에 따라 일-가정 갈등을 경험하고 있는 근로자의 경우 가족친화제도 이용이 용이한 가족친화적 기업문화를 통해 이직률 감소를 가져와 기업효율성에 효과를 줄 수 있다.

### 2.2.7 직장상사 지원과 가족친화제도 인지도

Thompson et al.[35]과 Allen[3]은 기업문화와 직장상사의 지원에 대하여 명확히 구분되어야 한다고 주장하였으며 근로자의 행동에 있어 직장상사 지원이 직접적인 영향을 미칠 수 있다고 하였다. Thomas and Ganster[34]는 가족친화적 직장 환경에는 공식적 지원과 비공식적 지원으로 구분할 수 있고, 비공식적 지원에 있어 가족 지지적인 상사를 포함하기도 하였다. 가족 지지적 상사란 회사에서 제공하는 가족친화제도를 본인의 의지에 따라 제약없이 자유롭게 이용 가능하도록 분위기를 조성해 주고 가족문제에까지 관심을 가지며 함께 도와주려는 태도를 보여주는 상사를 의미한다. 이 같은 직장 상사의 지원으로 근로자의 일-가족 갈등이 줄어든다는 연구 결과가 제시되었다[7].

### 2.2.8 근무시간과 가족친화제도 인지도

White and Beswick[36]은 근로시간이 안정성, 피로도, 건강상태, 일과 삶의 균형 등에 미치는 효과를 분석한 결과 장시간 근로는 육체적 건강에 부정적 영향을 가져오고 일과 삶에 있어 균형을 저해하고 근로자의 전반적인 만족도가 낮아지며[4], 근무시간의 감소는 긍정적인 가족 관계를 형성하여 전반적인 삶의 만족도를 증가시킨다고 하였다[29]. 그리고 노동시간의 감소는 근로자의 만족도와 업무성과가 향상[18]될 뿐만 아니라 근로 유연성이 커져 생산성이 효율적으로 개선된다는 연구결과가

제시되었다 [5].

### 3. 연구방법

#### 3.1 연구모형 및 가설

본 연구는 가족친화적 기업문화가 근로자에게 어떠한 영향을 미치는지를 조사하는데 목적이 있으며 이 목적을 달성하기 위한 변수를 가족친화 기업문화, 그에 영향을 받은 근로자의 반응으로 규정하며 가족친화기업문화를 기업문화, 근로시간, 직장상사의 지원으로 측정하며 근로자가 조직에서 느끼는 가족친화제도 인지도 및 활용도에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고, 가족친화제도 인지도 및 활용도가 근로자의 직장만족도 및 삶의 질, 조직몰입, 이직의사에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고자 하였다. 여러 변수들의 관계가 Fig. 1에서 설명되고 있다.

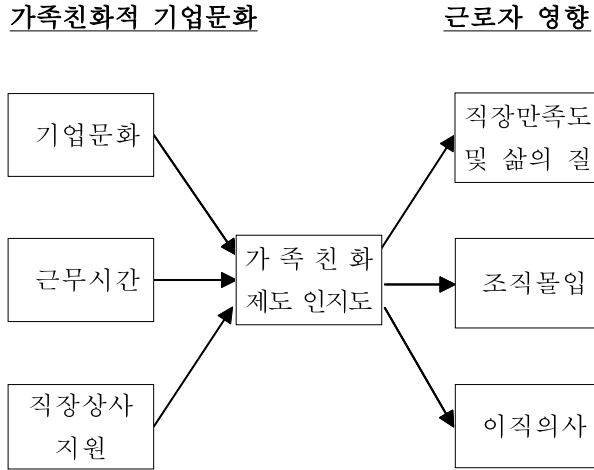


Fig. 1 Proposed Model

위의 연구모형에 따른 가설 설정은 아래와 같다.

- 가설1. 가족친화적 기업문화는 가족친화제도인 지도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설2. 근무시간은 가족친화제도 인지도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설3. 직장 상사의 지원은 가족친화제도 인

- 지도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설4. 가족친화제도 인지도는 직장만족도 및 삶의 질에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설5. 가족친화제도 인지도는 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설6. 가족친화제도 인지도는 이직의사에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

Table 1 The Types of Family Friendly Policy

구분	세부내용	
유연 근무 제도	시차 출퇴근제	설정된 한도 내에서 근로자가 근무시작 및 종료시간을 자유롭게 허용하는 제도
	탄력적 근로 시간제	일정 기간의 근로시간을 연장시키는 대신 다른 근로일의 근로시간을 단축함으로써 평균근로시간을 법정근로시간대로 설정하는 제도
	재택 근무제	1주일에 하루 이상 주거지(자택)에서 업무를 수행하는 형태
	원격 근무제	근무편의상 주거지 인근과 같이 별도로 마련된 장소에서 업무를 수행하는 근무형태
	스마트 워킹 (Smart Working)	정보통신기술(ICT)을 활용해 시간 및 장소에 제약없이 집과 가까운 업무 공간인 스마트 워킹센터에서 일하는 형태의 근무방식
	자녀 출산 및 양육 지원 제도	출산 전·후 휴가 제도
육아 휴직 제도		만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자가 자녀를 양육하기 위하여 신청하는 법정휴직 제도
배우자 출산 휴가		배우자의 출산시 남성근로자에게 부여하는 휴가(총 5일 중 3일은 유급)
부양 가족	가족 돌봄	가족의 사고나 질병 등으로 장기간 요양이 필요한 경우

및 근로자 지원 제도	휴직 제도	가족을 돌보기 위해 사용할 수 있는 휴직제도(무급)
	근로자 상담 프로 그램	근로자 및 근로자 가족을 대상으로 상담 및 교육 등 프로그램 제공
	건강 관리 지원 제도	종합검진과 같은 건강관리 프로그램 제공 및 비용보조

### 3.2 변수의 정의 및 설문지 구성

본 연구에 있어 주요 변수로는 기업문화, 근무시간, 직장상사 지원, 직장 만족도 및 삶의 질, 조직몰입, 이직의사 등으로 본 연구의 목적과 취지에 따라 선행연구에서 사용된 질문을 수정 및 보완하여 사용하고 모든 질문은 Likert 5점 척도로 설문지를 구성하였으며 Table 2 사용된 변수의 정의는 아래와 같다.

#### 3.2.1 변수의 정의

##### 1) 기업문화

기업문화란 Thompson et al.[35]가 내린 가족친화 기업문화에 대한 정의를 참고로 기업이 근로자들의 일-가족 생활에 있어 조화를 중요시하고 지원하는 신념, 가치관 및 기대를 말한다, 본 연구에서는 근로자의 일-가정양립 지원, 근로자의 가족관련 일에 대한 편의지원 등으로 5문항으로 구성하였다.

##### 2) 직장 상사의 지원

직장 상사의 지원은 Thomas and Ganster[34]가 내린 정의를 참고로 ‘근로자의 입장을 잘 고려해 주며, 회사에서 시행하는 가족친화제도를 근로자가 제약없이 자유롭게 사용가능하도록 분위기 조성 및 가족문제까지 관심을 가지며 문제점 해결을 위해 함께 도와주려는 상사의 태도를 말한다. 본 연구에서는 직장 상사의 인정, 배려, 문제해결 등으로 5문항으로

구성하였다.

##### 3) 근무시간

근무시간은 근로자가 직장생활과 가족생활간 균형을 이루며 생활하고 있는지에 관한 설문 문항으로 구성하였으며, 일-가정 양립에 대한 4문항으로 구성하였다.

##### 4) 가족친화제도

가족친화제도는 남녀 근로자들의 일과 가족생활의 양립을 지원해 주는 제도라고 할 수 있다. 가족친화제도에는 여성가족부에서 제시한 [가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률]에서 다루었던 휴가·휴직제도, 유연근무제도, 보육지원제도 등 3가지 유형에 따라 구분하였다[32]. 휴가·휴직제도로는 산전후 휴가, 배우자출산휴가, 육아휴직제도로, 유연근무제도는 육아기 근로시간 단축제, 탄력적근로시간 제도, 시차출퇴근제도, 보육지원제도에는 직장어린이집, 자녀학자금 지원으로 구분하였다.

##### 5) 직장만족도 및 삶의 질

직장만족도에 대한 개념은 직무만족도보다 포괄적인 개념으로, 선행 연구 결과에 따르면 직무만족과 직장만족을 같은 맥락으로 사용하고 있다[11,26].

또한 Park and Yoon[27]은 직장만족을 ‘직장에서 근무하는 동안 스스로 평가하는 긍정적 또는 부정적인 정서상태’라고 정의하였으며 5문항으로 구성하였다.

##### 6) 조직몰입

조직몰입은 Allen and Mayer[2]의 정의를 참고하여 ‘자신의 업무분야에 있어 심리적 동일시하는 태도 및 어려움 속에서도 자신의 경력을 유지하며 경력 목표를 달성하려는 태도’를 의미한다. 본 연구에서는 조직몰입에 대하여 5문항으로 구성하였다.

##### 7) 이직의도

이직의도는 Park and Yoon[27]의 정의를 참고하여 ‘자의 또는 타의로 조직을 떠나려고 하

는 행동으로서, 이직을 위한 심리적인 행동 및 행위자체'를 말한다. 본 연구에서는 이직의도에 대하여 4문항으로 구성하였다.

Table 2 Questions

변수/ 요인	문항수	출처
기업문화	5	Thompson et al.(1999)
직장상사의 지원	5	Thomas and Ganster(1995)
근무시간	4	홍승아 외(2009)
직장만족도 및 삶의 질	5	Taylor&Bowers(1972)의 직무만족 측정 도구
조직몰입	5	Mowday et al.(1979) Allen and Meyer (1990)
이직의도	4	
가족친화 제도 인지 여부	10	여성가족부 가족친화인증제도
가족친화 제도 활용 여부	10	
일반적 특성	11	
계	59	

### 3.3 조사대상 및 방법

본 연구는 인천 소재 제조업에 재직하는 직원을 대상으로 하였으며, 2017년 10월 25일부터 11월 1일까지 7일간에 걸쳐서 설문조사를 하였

다. 조사방법은 연구 취지를 설명 후 자기기입식 설문조사방법을 실시하였으며, 회수된 설문지는 총 304부로 응답 불성실 및 주요 측정항목에 있어 불완전한 응답자 9부를 제외한 295부를 최종 유효한 설문지로 간주하여 분석에 이용되었다.

### 3.4 자료분석방법

수집된 자료의 통계처리는 SPSS 22.0을 사용하여 분석하였고, 구체적인 분석방법은 다음과 같다. 첫째, 조사대상자의 사회통계학적인 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 신뢰도 검증을 위하여 크론바흐 알파계수를 산출하였다. 셋째, 각 변수간 상관관계 분석을 실시하였다. 넷째, 가설검증을 위한 다중회귀분석 및 단순회귀분석으로 가설검증을 실시하였다.

## 4. 연구결과

### 4.1 조사대상자의 사회통계학적 특성

응답자중 여성은 42.3%이고 남성은 57.5%였으며 절반 이상의 응답자 (61%)가 기혼자, 나이는 30대가(45.3%) 가장 많았고 맞벌이 가정이 60.5%였으며 영유아 자녀를 둔 가정이 1명은 72.6%이고 두명은 22%였다. 근무시간을 묻는 항목에 대답한 가장 큰 그룹은 1년에서 3년으로 약 26%를 차지하였으며 그 외 자세한 사항은 Table 3을 참조하기 바란다.

### 4.2 가정의 날 운영 실태 및 근무시간에 대한 인식

회사에서 행하고 있는 가정의날 운영실태 및 인지도에 대한 질문에 가정의 날에 정시퇴근한다고 답한 직원은 42.5%로 거의 과반수였지만 정시퇴근이 하루도 없다고 답한 응답자도 18.8%나 되었으며, Table 4와 같다.



Table 3 Demographic Characteristics of Respondents

구분		빈도 (N)	퍼센트 (%)
성별 (N=295)	남성	170	57.7
	여성	125	42.3
결혼유무 (N=295)	기혼	181	61.2
	미혼	108	36.7
	이혼	3	1.0
	사별	2	0.7
	기타	1	0.3
결혼지속 년수 (N=187)	1년 미만	16	8.6
	1년 이상	25	13.4
	3년 미만	25	13.4
	3년 이상	25	13.4
	5년 미만	31	16.7
	5년 이상	31	16.7
	10년 미만	90	47.8
맞벌이 유무 (N=187)	맞벌이	113	60.5
	홀벌이	74	39.5
자녀수 (N=187)	없음	8	4.5
	1명	67	35.7
	2명	47	25.0
	3명 이상	65	34.8
영유아 자녀 (N=187)	없음	1	0.5
	1명	136	72.6
	2명	42	22.8
	3명 이상	8	4.2
연령 (N=295)	20대	54	18.5
	30대	134	45.3
	40대	80	27.2
	50대	27	9.1
근속기간 (N=295)	1년 미만	67	22.5
	1년 이상	77	26.1
	3년 미만	56	19.0
	3년 이상	56	19.0
	5년 미만	57	19.4
	5년 이상	57	19.4
	10년 이상	38	13.0
직군 (N=295)	생산직	88	29.8
	사무직	207	70.2
직급 (N=295)	사원	131	44.5
	주임	43	14.5
	대리	53	18.0
	과장	53	18.0
	차장	14	4.6
	부장	1	0.4

Table 4 Characteristics of Workday

구분		빈도 (N=295)	퍼센트 (%)
평일가족 저녁식사	거의 매일	16	5.5
	일주일에 2~3회	115	38.8
	한달에 3~4회	76	25.8
	한달에 1~2회	33	11.3
	없음	55	18.6
가정의 날 (정시퇴근제) 실태	주1회	125	42.5
	월1회	24	8.2
	월2회	50	17.1
	월3회	40	13.4
	없음	56	18.8
평일연장근 로 실태	주1회	34	11.6
	주2회	66	22.5
	주3회	83	28.0
	주4회	49	16.7
	주5회	63	21.2
주당 평균근무 시간	40시간이상 ~44시간 미만	53	18.0
	44시간이상 ~48시간 미만	77	26.0
	48시간이상 ~52시간 미만	62	21.1
	52시간이상 ~56시간 미만	57	19.4
	56시간 이상	46	15.6

### 4.3 가족친화제도 인지도 활용실태

가족친화제도 인지 여부를 묻는 질문에는 직장어린이집운영제도, 육아휴직제도와 출산전후휴가제도에 대해서는 알고 있다라고 응답한 사람이 40%이상이었으나 그 외 육아기 근로시간 단축제도와 임신부 지원 프로그램제도 등에 대한 인지도를 묻는 질문에는 20%이하만이 알고 있다라고 응답하였으며 활용도를 묻는 질문에는 평균 96%의 응답자가 활용한 적이 없다라고 응답하여 활용도가 주는 직장 만족과 삶에 활용도는 무의미한 영향을 주므로 이 변수는 최종 분석에서 제외하기로 결정하였다.

Table 5 Respondents' Awareness of Family Friendly Policy

구분		빈도 (N)	퍼센트 (%)
육아휴직 제도	전혀 모르고 있다	22	7.5
	모르고 있다	63	21.5
	보통이다	75	25.3
	알고 있다	112	37.9
	매우 잘 알고 있다	23	7.8
출산전후 휴가제도	전혀 모르고 있다	28	9.3
	모르고 있다	72	24.5
	보통이다	75	25.5
	알고 있다	99	33.4
	매우 잘 알고 있다	21	7.2
육아기 근로시간 단축제도	전혀 모르고 있다	40	13.4
	모르고 있다	101	34.4
	보통이다	78	26.5
	알고 있다	64	21.6
	매우 잘 알고 있다	12	4.1
임산부 지원 프로그램 제도	전혀 모르고 있다	39	13.4
	모르고 있다	117	39.5
	보통이다	83	28.2
	알고 있다	47	15.8
	매우 잘 알고 있다	9	3.1
배우자	전혀 모르고 있다	35	12.0

출산휴가 제도	모르고 있다	101	34.2
	보통이다	81	27.4
	알고 있다	61	20.5
	매우 잘 알고 있다	17	5.8
직장어린이집 운영제도	전혀 모르고 있다	10	3.4
	모르고 있다	35	11.9
	보통이다	85	28.7
	알고 있다	129	43.7
자녀 학자금 지원제도	매우 잘 알고 있다	36	12.3
	전혀 모르고 있다	17	5.8
	모르고 있다	54	18.2
	보통이다	87	29.5
수유시설 및 산모 휴게실	알고 있다	110	37.3
	매우 잘 알고 있다	27	9.2
	전혀 모르고 있다	37	12.4
	모르고 있다	84	28.5
시차출퇴근제	보통이다	71	24.1
	알고 있다	82	27.8
	매우 잘 알고 있다	21	7.2
	전혀 모르고 있다	66	22.3
탄력적 근로시간 제도	모르고 있다	119	40.4
	보통이다	66	22.3
	알고 있다	36	12.2
	매우 잘 알고 있다	8	2.8
전력적 근로시간 제도	매우 잘 알고 있다	13	4.5
	알고 있다	39	13.2
	보통이다	72	24.4
	모르고 있다	110	37.3
탄력적 근로시간 제도	매우 잘 알고 있다	13	4.5
	알고 있다	39	13.2
	보통이다	72	24.4
	모르고 있다	110	37.3

### 4.4 측정도구의 신뢰도 검증

본 연구에서 사용한 변수들의 신뢰성 분석을 위하여 Cronbach's alpha 계수를 활용하여 일관성 분석을 실시하였다(Cronach, 1951). Van de Van and Ferry(1980)는 조직단위의 분석수준에서 Cronbach's alpha 값이 0.6 이상이면 측정도

구의 신뢰성에 문제가 없다고 하였으나 본 연구 결과는 Table 6과 같이 모든 변수들의 값이 0.7 이상의 Cronbach's alpha값을 보여 신뢰할만 하였다.

Table 6 Cronbach's Alpha Value of Constructs

측정변수	평균	표준 편차	Cronbach의 알파
기업문화1	3.761	.817	.743
기업문화2	3.208	.856	
기업문화3	3.269	.851	
기업문화4	3.266	.923	
기업문화5	3.017	.956	
근무시간1	2.850	1.101	.786
근무시간2	3.357	1.122	
근무시간3	2.622	1.040	
근무시간4	2.697	.994	
상사지원1	3.549	.892	.927
상사지원2	3.522	.931	
상사지원3	3.167	.991	
상사지원4	3.624	.952	
상사지원5	3.392	.928	
제도인지1	3.254	1.547	.897
제도인지2	3.056	1.103	
제도인지3	2.696	1.071	
제도인지4	2.558	.999	
제도인지5	2.745	1.084	
제도인지6	3.515	.954	
제도인지7	3.275	1.028	
제도인지8	2.911	1.158	
제도인지9	2.332	1.046	
제도인지10	2.438	1.094	
직장만족도1	3.417	.729	.837
직장만족도2	3.161	.780	
직장만족도3	3.075	.858	
직장만족도4	2.619	.886	
직장만족도5	3.068	.866	
조직몰입1	3.306	.801	.888
조직몰입2	3.459	.708	
조직몰입3	3.241	.804	
조직몰입4	3.503	.778	
조직몰입5	3.816	.805	
이직의도1	3.030	.926	.831
이직의도2	2.663	.848	
이직의도3	2.244	.829	
이직의도4	2.890	1.004	

4.5 각 변수간 상관관계 분석

상관관계란 변수들 간의 관계를 말하는 것으로, 상관관계분석은 연구에서 사용하는 변수들 간의 관련성을 분석하기 위해 실시하고 관련이 있다면 관련성이 얼마나 있는지 파악하기 위해 사용한다. 본 연구에서 변수간 상관관계를 살펴본 결과는 다음의 Table 7과 같다. 먼저 가족친화제도인지는 기업문화(r=.438, p<.01), 근무시간(r=.407, p<.01), 직장만족(r=.407, p<.01), 조직몰입(r=.373, p<.01), 직상상사 지원(r=.305, p<.01)에는 정(+)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났으나 이직의도(r=-.221, p<.01)는 부(-)의 상관관계를 가지는 것으로 나타나 선행연구의 결과와 같음을 나타냈다.

Table 7 Relations among Variables

	기업문화	상사지원	근무시간	직장만족	조직몰입	이직의도	제도인지
기업문화	1						
상사지원	.615**	1					
근무시간	.484**	.344**	1				
직장만족	.546**	.541**	.408**	1			
조직몰입	.475**	.446**	.270**	.609**	1		
이직의도	-.335**	-.235**	-.213**	-.445**	-.514**	1	
제도인지	.438**	.305**	.407**	.407**	.373**	-.221**	1

Note) p\* < 0.1, p\*\* < 0.05, p\*\*\* < 0.01에서 유효함

## 4.6 가설의 검증

### 4.6.1 가설1,2,3의 검증

가설1, 2, 3의 검증을 위하여 변수 간 상관관계를 기초로 다중회귀분석(Multiple Regression)을 실시하였고 기업문화, 근무시간, 직장상사 지원은 독립변수로 가족친화제도 인지도는 종속변수로 규정하였다.

- 가설1. 가족친화적 기업문화는 가족친화제도 인지도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설2. 근무시간은 가족친화제도 인지도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설3. 직장상사 지원은 가족친화제도 인지도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

다음 Table 8은 기업문화, 근무시간, 직장상사의 지원이 가족친화제도 인지도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 분석결과 회귀식의 설명력은 24.3%로 나타났고, 회귀모형은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다( $F=29.688$ ,  $p<0.001$ ), 독립변수별로는 기업문화( $\beta=293$ ,  $p<0.001$ ), 근무시간( $\beta=254$ ,  $p<0.001$ )는 가족친화제도인지도에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나 상사의 지원( $\beta=.037$ ,  $p=.0582$ )은 거의 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 조직에서 요구하는 근무시간이 길어질수록 가족친화제도 사용에 대한 욕구가 발생함에 따라 관련 정보를 탐색하는 시간이 늘어났기 때문에 근무시간이 길수록 가족친화 제도의 중요성을 인지했을 가능성이 크고 직접적인 영향을 주었을 것이라고 판단된다. 그러나 직장상사의 지원이 가족친화제도의 인지도에 미치는 영향이 무의미하다는 결론은 주목할만하다. 이는 조사대상자의 특성을 볼 때 남성 및 미혼의 비율이 높고 기혼자 중 40대 이상의 비중이 높아 모성보호 위주의 가족친화제도를 시행하고 있는 회사의 경우 근로자가 가족친화제도를 실질적으로 적용받지 못함에 따라 직장상사의 지원이 있다고 해도 근로자들이 자체가 제도에 대한 인지를 심각하게 하

지 않는 데서 나타나는 현상이라 생각할 수 있다. 즉, 가족친화제도인지도에 있어서는 기업문화가 가장 큰 영향력이 있는 것으로 나타났고, 다음으로 근무시간이 중요한 요인으로 나타났다.

Table 8 The Results of Multiple Regression Analysis

독립 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 수준 (p)
	B	표준 오차	$\beta$		
기업 문화	.378	.094	.293	4.039	.000***
근무 시간	.246	.058	.254	4.257	.000***
상사 지원	.037	.067	.037	.552	.582

$R=.493$   $R^2=.243$   $F=29.698$   $\text{sig}F=0.000$

$p^*<0.1$ ,  $p^{***}<0.05$ ,  $p^{****}<0.01$ 에서 유효함

### 4.6.2 가설4, 5, 6의 검증

가설4, 5, 6의 검증을 위하여 변수 간 상관관계를 기초로 단순회귀분석(Simple Regression)을 실시하였고 가족친화제도 인지도는 독립변수로 직장만족도 및 삶의 질, 조직몰입, 이직의사는 종속변수로 규정하였다.

- 가설4. 가족친화제도 인지도는 직장만족도 및 삶의 질에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설5. 가족친화제도 인지도는 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설6. 가족친화제도 인지도는 이직의사에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

Table 9는 가족친화제도 인지도가 직장만족도 및 삶의 질, 조직몰입 및 이직의사에 미치는 영향을 알아보기 위하여 단순회귀분석을 실시한 결과이다. 분석결과 회귀식의 설명력은 직장만족도에 16.5%로 나타났고, 조직몰입은 13.9%였

으며 이직의도는 4.9%로 회귀모형은 모두 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(F=55.311, p<.0.001). 독립변수로서 가족친화제도 인지도는 직장만족도 및 삶의 질( $\beta=.407$ , p<.0.001)에 있어 통계적으로 유의미하게 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직장만족도 및 삶의 질에 있어서 가족친화제도인지도는 중요한 요인임을 알 수 있다. 독립변수로서 가족친화제도 인지도는 조직몰입( $\beta=.373$ , p<.0.001)에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직몰입에 있어서 가족친화제도인지도 또한 중요한 요인임을 알 수 있다. 독립변수로서 가족친화제도 인지도는 이직의사( $\beta=-.221$ , p<.0.001)에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 가족친화 제도의 인지도가 이직의사를 저지시킬수 있는 중요한 요인임을 알 수 있다.

Table 9 The Results of Simple Regression Analysis

종속 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 수준 (p)
	B	표준 오차	$\beta$		
직장 만족	.321	.043	.407	7.437	.000***

R=.407 R<sup>2</sup>=.165 F=55.311 sigF=.000

종속 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 수준 (p)
	B	표준 오차	$\beta$		
조직 몰입	.302	.045	.373	6.749	.000***

R=.373 R<sup>2</sup>=.139 F=45.552 sigF=.000

종속 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 수준 (p)
	B	표준 오차	$\beta$		
이직 의도	-.202	.054	-.221	-3.780	.000***

R=.221 R<sup>2</sup>=.049 F=14.291 sigF=.000

p\* < 0.1, p\*\* < 0.05, p\*\*\* < 0.01, p\* < 0.1, p\*\* < 0.05, p\*\*\* < 0.01

### 4.6.3 가설검증 결과 요약

가설 1, 2, 4, 5, 6이 채택된 반면에 가설 3은 기각되었다. 가설검증 결과를 요약하면 다음 Table 10과 같다.

Table 10 The Summary of Hypotheses Testing Results

구분	가설	채택 여부
가설1	가족친화적 기업문화는 가족친화제도 인지도에 긍정적인 영향을 줄 것이다.	채택
가설2	근무시간은 가족친화제도 인지도에 긍정적인 영향을 줄 것이다.	채택
가설3	직장상사 지원은 가족친화제도 인지도에 긍정적인 영향을 줄 것이다.	기각
가설4	가족친화제도 인지도는 직장만족도 및 삶의 질에 긍정적인 영향을 줄 것이다.	채택
가설5	가족친화제도 인지도는 조직몰입에 긍정적인 영향을 줄 것이다.	채택
가설6	가족친화제도 인지도는 이직의사에 부정적인 영향을 줄 것이다.	채택

## 5. 결 론

### 5.1 요약 및 결론

본 연구는 가족친화적 기업문화가 근로자의 행동에 미치는 영향을 조사하는 것으로서 가족친화적 기업문화 즉, 기업문화, 근무시간, 직장상사의 지원이 근로자의 가족친화제도의 인지도에 어떠한 영향을 미치는지, 가족친화제도의 인지도가 근로자들에게 직장만족도 및 삶의 질, 이직의사, 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고자 하였다. 이를 통해 가족친화제도의 형식적 도입만이 아닌 진정한 가족친화적 기업문화 조성을 통해 일-가정 양립을 확대함으로써 근로자 및 기업 모두가 상생할 수 있도록 하

는 방법을 찾는데 목적을 두었다.

본 연구는 인천 소재 제조업(중견기업) 직원을 대상으로 가족친화제도 시행 및 근로자 이용 실태를 설문 조사하였으며 다중회귀분석을 통해 기업문화, 근무시간, 직장상사의 지원과 가족친화제도 인지도 영향에 대하여 살펴보았고, 단순회귀분석을 통한 가족친화제도 인지도가 직장만족도 및 삶의 질, 이직의사, 조직몰입에 어떠한 영향을 주는지 검증하였다. 연구결과는 기업문화와 근무 시간은 직원들의 가족친화제도 인지도에 긍정적이고 유의미한 영향을 주었으나 직장상사의 지원은 가족친화제도의 인지도에 무의미하였다. 이는 선행연구 결과와는 다른 결론으로 본연구의 표본 집단에 국한된 현상으로 보여지며 응답자들의 조직의 특성이 남성(57.7%) 및 미혼(36.7%)의 비율이 높고 기혼자 중 40대 이상(36.3%)의 비중이 높아 모성보호 위주의 가족친화제도를 시행하고 있어 제도의 실용성을 인지하지 못함에 따른 것으로 5년후 10년후 같은 연구를 이 표본집단에 한다면 선행 연구와 비슷한 결론에 이를 것으로 생각되어진다. 많은 선행 연구가 직장상사의 지원은 근로자에게 있어 일-가족 갈등을 줄여주고, 정서적 영향을 통한 조직의 몰입, 이직의사의 감소에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났으며 이를 기반으로 상사의 지원은 가족친화 제도 인지도에는 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다.

또한 가족친화제도의 인지도는 근로자의 직장만족도 및 삶의 질, 근로자의 조직몰입에 긍정적인 영향을 주었으며 근로자의 이직의도에 부정적인 영향을 주었다. 이는 가족친화적 기업문화 인지도가 근로자의 직장만족도 및 삶의 질을 높여 조직몰입을 강하게 하고 이직의사를 감소시키는 등 조직에 상당히 긍정적인 결과를 가져오는 것으로 나타났다. 정영금(2011)은 기업의 가족친화제도는 가족친화적인 기업문화를 만들어가기 위한 수단이나 조건으로, 가족친화적 제도를 많이 도입하여 적극 활용함으로써 기업의 전반적인 경영이 가족친화적 경영을 지향함에 따라 가족친화 기업문화가 만들어진다고 하였듯이 가족친화적 기업문화 조성을 위하여 회사는 제도의 도입 뿐만 아니라 근로자들이 가족친화

제도를 편하게 사용할 수 있도록 지원 및 분위기를 조성하여야 한다. 또한 조직 실무담당자는 피상적인 제도 도입이 아닌 이 정책이 조직 내에 뿌리 내릴 수 있도록 회사차원의 지원책 마련과 조직 구성원들의 인지도 및 활용도를 높일 수 있는 교육, 기업문화 구축을 위한 노력이 필요할 것이다.

## 5.2 제언

본 연구는 가족친화제도 기업문화에 대해 근로자의 인지가 근로자의 행동에 미치는 영향에 대해서 살펴보았고, 가족친화 기업문화 조성이 결국 근로자 뿐만 아니라 기업이 상생할 수 있는 필수불가결한 요소임을 확인하였다. 무엇보다 회사 차원에서의 가족친화제도 시행에 대한 지원책 마련과 조직실무자들의 정착 노력이 우선적으로 선행되어야 한다는 많은 시사점에도 불구하고 본 연구는 몇 가지 한계점을 지니고 있어 이런 한계를 극복한 많은 연구가 필요하다는 측면에서 몇 가지 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구에서는 인천시에 소재한 특정 기업에 근무하는 제조업체 직원만을 대상으로 하였기 때문에 다양한 업종과 직종의 특성을 반영하지 못한 제한적 결과가 도출되었다고 볼 수 있다. 조사 대상이 사무직과 생산직군에 국한되어 있고, 기업의 규모와 업종에 따른 사례 조사가 진행되지 않았다. 따라서 후속 연구에서는 기업의 규모, 업종, 직종, 직군 등을 확대하여 연구를 진행할 필요가 있겠다.

둘째, 본 연구에서는 가족친화제도 인지도에 따라 근로자의 행동에 미치는 영향(직장만족도 및 삶의 질, 조직몰입, 이직의사)에 대하여 수행하였으나, 향후에는 이 정책을 이용한 직원들을 대상으로 가족친화기업문화가 기업 성과에게 미치는 영향까지 확대하여 좀 더 구체적으로 살펴볼 필요가 있겠으며 이를 위해서는 구조방정식의 사용들 다양한 통계방법을 사용하여 분석한다면 더욱 의미있는 결론을 도출할 것으로 생각된다.

셋째, 개별기업을 대상으로 가족친화제도 시행 전후 또는 가족친화인증 전후 변화를 통해

실질적인 가족친화제도 시행의 효과를 분석해 볼 필요가 있겠다. 결과적으로 양적연구 뿐만 아니라 질적 연구를 통한 개별기업에서 어떠한 영향 및 변화를 가져왔는지를 연구해 보는 것도 검토해 볼 필요가 있겠다. 이러한 개별기업의 연구 결과는 기업의 가족친화제도에 대한 관심, 제도 도입 및 시행을 위한 매우 중요한 활용 자료로 사용될 것이다.

마지막으로 가족친화제도 중 근로자에게 영향력을 크게 발휘하고 있는 제도 및 효과에 대하여 어떠한 것이 있는지 연구해 볼 필요가 있겠다. 따라서 경영자는 기업의 경영활동에 있어 근로자에게 영향력을 미칠 수 있는 가족친화제도에 대하여 회사 상황에 따른 우선 순위를 고려한 시행을 통하여 기업의 경영에 반영할 수 있을 것이다.

## References

- [1] Ahn, S.H. and Kim, H. S., "Married Women's Turnover Intention Based on Family," *Work and Organizational Culture, Women's Studies*, Vol. 77, No. 2, pp. 5-48, 2009.
- [2] Allen, N. J., and Meyer, J. P., "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization," *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, pp. 1-18, 1990.
- [3] Allen, T. D., "Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 58, No. 3, pp. 413-435, 2001.
- [4] Artazcoz, L., Cortès, I., Escriba-Agüir, V., Cascant, L., and Villegas, R., "Understanding the Relationship of Long Working Hours with Health Status and health-Related Behaviours," *Journal of Epidemiology and Community Health*, 2009.
- [5] Bloom, N., "The Impact of Uncertainty Shocks," *Econometrica*, Vol. 77, No. 3, pp. 623-685, 2009.
- [6] Cho, J. M., Lee, H. H. and JHong, S. K., "An Empirical Study on the Relationships among Job Satisfaction of Employees, Service Quality, Customer Satisfaction in Military Logistics," *Journal of the Korea Industrial Information System Research*, Vol. 21, No. 3, pp. 57-71, 2016.
- [7] Clark, S. C., "Work Culture and Work/Family Balance," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 58, pp. 348-365, 2001.
- [8] Dalkey, N. C., and Rourke, D. L., "The Delphi Procedure and Rating Quality of Life Factors," *Quality of Life Concept*, 1973.
- [9] Grusky, O., "Career Mobility and Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 10, No. 4, pp. 488-503, 1966.
- [10] Han, J. S. and Yoo, G. S., "The Effects of Employees' Gender Role Attitudes, Job Involvement, and Family Involvement on Work-Family Balance," *Journal of Korean Home Management*, Vol. 25, No. 5, pp. 103-121, 2007.
- [11] Kang, E. N., "The Effects of Job Demands and Job Insecurity on the Job Satisfaction in Social Enterprise Workers: Focused on the Moderating Effects of Social Mission," *Korean Institute for Health and Social Affairs*, pp. 237-269, 2011.
- [12] Kim, E. J., "Influence of Family Friendly Corporate Culture on workers' Turnover Intention, Job Performance, and Satisfaction of Family Life," *Master Thesis in Sokang University*, 2012.
- [13] Kim, H. W., "The Effect of Sports

- Activity of Police Officer on Their Mental Health and Quality of Life,” Doctorate Dissertation in Joongang University, 2006.
- [14] Kim, H. W., “The Effects of Family-Friendly Employment Policies on Firm-Level Performances, Labor Policy Research, Vol. 11, No. 3, pp. 1-24, 2011.
- [15] Kim, P. S., “The Impact of Family-Friendly Corporate Culture on Human Resource: Work-Family Life Conflict,” Dotorate Dissertation in Sungshin Women’s University, 2010.
- [16] Kim, P. S. and Kim. T. H., “The Mediating Effect Analysis of Work-Family Conflict on the Effect of Famil-Friendly Corpoarte Culture on the Performance of Human Resources,” Institute of Korean Family Life Relation, Vol. 15, No. 2, pp. 3-29, 2010.
- [17] Kim, Y. K., “Exploratory Study on the Influence on Family Involvement on Corporate Innovation Performance,” Journal of the Korea Indutrial Information System Research, Vol. 20, No. 5, pp. 95-105, 2015.
- [18] Kossek, E. E., and Lee, M. D., “Implementing a Reduced-Workload Arrangement to Retain High Talent: A Case Study,” The Psychologist-Manager Journal, Vol. 11, No. 1, pp. 49, 2008.
- [19] Lee, B. H. and Kim, J. S., “A Study on the Effect of Family Supportive Programs over Organizational Performance,” Industrial Relationship Reserch, pp. 153-175, 2009.
- [20] Lee, D. H. and Jeong, D. Y., “The Mediating Effects Of Work-Family Conflict And Perceived Organizational Support In The Relationship Between Family-Friendly Management And Workers’ Performance,” Korean Human Resources Management Research, Vol. 17, No. 4, pp. 265-283, 2010.
- [21] Lee, M. W., Lee, Y. J. and Han, J. C. “Study of the Predictors and Outcomes of Family-Friendly Practices,” Labor Policy Research, Vol. 8, No. 4, pp. 183-214, 2008.
- [22] Lee, S. H. and Kwon, Y. I., “The Mediating Effect of Work-Family Conflict on the Relationship between Family-Friendly Workplace Culture and Paternal Involvement,” Family and Culture, Vol. 21, No. 1, pp. 1-28, 2009.
- [23] Lee, S. H., Kim, M. S. and Park, S. K., “The Impact of Work and Family Conflict on Organizational Commitment and Turnover Intention,” Korean Psychological Association, Vol. 21, No. 3, pp. 338-410, 2008.
- [24] Marican, S., “Family-Friendly Policies as an Organizational Support to Overcome Work-Family Conflict,” The Malaysian Journal of Social Administration,” Vol. 9, No. 1, pp. 1-18, 2017.
- [25] Mowday, R. T., Steers, R. M., and Porter, L. W., “The Measurement of Organizational Commitment,” Journal of Vocational Behavior, Vol. 14, No. 2, pp. 224-247, 1979.
- [26] Oh, S. W. and Lee, S. K., “The Effects on the Degree of Job Fit and First Job Satisfaction by the College Students’ Job Value Type,” The Journal Of Career Education Research, Vol. 22, No. 2, pp. 1-19, 2009.
- [27] Park, Y. J. and Yoon, J. H., The Effect of manager’s Leadership Style on the Job Esteem, Job Satisfaction and Turnover Inetntion, Korean Hospitality and Tourism Academy, Vol. 22, No. 3, pp. 265-282, 2013.
- [28] Schreiber, J. B., and Gutek, B. A., “Some Time Dimensions of Work: Measurement of an Underlying Aspect of Organization Culture,” Journal of Applied Psychology,



- Vol. 72, pp. 642-50, 1987.
- [29] Skans, O. N., "The Impact of Working-Time Reductions on Actual Hours and Wages: Evidence from Swedish Register-Data," *Labour Economics*, Vol. 11, No. 5, pp. 647-665, 2004.
- [30] Song, H.R., Ko, S.K., Park, J.Y., Kwon, H.J, Kim Y.K, and Jin, M.J., "Men's Father-Role in the Context of Family Friendly Environment," *Korean Family Resources Management Association*, Vol. 14, No. 4, pp. 341-361, 2010.
- [31] Sohn, Y. M., "An Analysis of the Impact of Family-Friendly Perennial Policies on the Quality of Life of Civil Servants and Organizational Effectiveness. Master thesis, Pusan University, 2013.
- [32] The Ministry of Women and Family Work Book of Medium Sized Corporate for Family Friendly Policy, 2017.
- [33] Taylor, J. C., and Bowers, D. G., *Survey of Organization*, University of Michigan, 1972.
- [34] Thomas, L.T. and Ganster, D. C., "Impact of Family-Supportive Work Variable on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 80, pp. 6-15, 1995.
- [35] Thompson, C. A., Beauvais, L. L., and Lyness, K. S., "When Work-Family Benefits are not Enough: Then Influence of Work-Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work-Family Conflict, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 54, pp. 392-415, 1999.
- [36] White, J., and Beswick, J., *Working Long Hours. Health and Safety Laboratory (HSL)*, Sheffield, 2003.
- [37] Yoo, G. S., *The Effect of Family-Friendly Culture on Employees' Work-Family Balance and Quality of Live*, Korean Home Management Association, Vol. 26, No. 5, pp. 27-37, 2008.
- [38] Yoo, K. C. and Kim, H. A., *A Study of Determinants Influencing in Adopting Maternity Protection Policies Korean in Firs and Their Impact on Firm's Performance*, *Labor Policy Reaserch*, Vol. 6, No. 3, pp. 97-129, 2006.
- [39] Yoon, M. J. and Jeon, I. O., "An Influence of Small Business Market Orientation and Learning Orientation Impact on Corporate Performance-Focusing on Mediating Effect of Organization Commitment," *Journal of the Korea Inditrial Information System Research*, Vol. 22, No. 2, pp. 91-106, 2017.



김 정 우 (Kim Jeongwoo)

- 정회원
- 상명대학교금융보험학과 경영학사
- 인천대학교경영학과 MBA
- (주) 연우 근무



김 경 미 (Kim Kyungmi)

- 정회원
  - 고려대학교 경제학과 경제학사
  - Purdue대학교 관광경영학과 관광경영학석사
  - Virginia Tech대학교 관광경영학과 관광경영학박사
- 인천대학교 경영대학 경영학과 부교수
- 관심분야 : 관광정보, 관광소비자행동, 관광마케팅, 관광지 주민의 삶의 질



박 현 준 (Park Hyunjun)

- 정회원
  - Univ. of California at Irvine 경영학과 경영학사
  - 서울대학교경영학과 경영석사
  - 서울대학교경영학과 경영박사
- 인천대학교 경영대학 경영학과 조교수
- 관심분야 : 지배구조, Family Business, 전략적혁신