

공공 및 민간 조직의 가족친화제도가 여성 근로자들의 일-가정 갈등에 미치는 영향: 남편의 도구적 지지와 가족의 정서적 지지의 조절효과를 중심으로*

김 화 연**
오 현 규***
박 성 민****

최근 노동시장 양극화가 심화되면서 상대적으로 남성 근로자보다 여성 근로자가 더 큰 불안정에 노출되었다. 자의반 타의반으로 경력이 단절된 여성들이 속출하고 있는 상황을 보면, 실제 한국의 여성 근로자들이 일과 가정 사이에서 다양한 형태로 갈등을 겪고 있음을 짐작할 수 있다. 본 연구는 이러한 맥락을 고려하여 가족친화제도가 여성 근로자들의 일과 가정 사이의 갈등 완화에 얼마나 유의미한 영향을 주는지 살펴 보았다. 구체적으로는 한국의 공공부문과 민간부문 종사자들을 구분하여 가족친화제도, 일-가정 갈등, 그리고 가정 지지 간의 관계를 살펴보았다. 특히, 본 연구는 가정 지지가 지닌 긍정적 시너지 효과에 초점을 둔 연구로써 가정에서 여성의 근로를 배려하고 지지하는 정도에 따라 가족친화제도의 효과가 어떻게 달라지는가에 대한 분석을 실시하였다. 도출된 가설검증을 위해 요인 및 신뢰도 분석, t-test 분석, 상관관계 분석, 위계적 회귀 분석을 실시하였다. 분석결과들을 토대로 바람직한 일과 삶의 균형 정책을 구현하기 위해 서로 다른 조직 구성원들의 내재적, 심리적 구조를 깊게 이해하고자 하였으며, 공공부문 및 민간부문의 전략적 인적자원관리의 구현을 위한 이론적·실무적 함의를 도출하고자 하였다.

[주제어: 가족친화제도, 남편의 도구적 지지, 가족의 정서적 지지, 일 초래 갈등, 가정 초래 갈등, 여성 근로자, 공공-민간조직 비교]

* 이 논문은 연세대학교 행정학과 대학원이 주최한 제1회 전국 행정학과 대학원생 학술대회에서 입상한 논문을 수정 및 발전시킨 것임.

이 논문은 2013년 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2013S1A3A2055042).

** 성균관대학교 국정관리대학원 석사과정, 주저자

*** 성균관대학교 국정관리대학원 석·박사통합과정, 제2저자

**** 성균관대학교 행정학과, 국정관리대학원 부교수, 교신저자

I. 서론

최근 노동시장 양극화가 심화되면서 상대적으로 남성 근로자보다 여성 근로자가 더 큰 불안정에 노출되었다. ‘자의반 타의반’으로 일명, 경단녀(경력 단절 여성)들이 속출하고 있는 상황을 보면, 실제 한국의 여성 근로자들이 일과 가정 사이에서 다양한 형태로 갈등을 겪고 있음을 짐작할 수 있다. 그동안 여성의 사회적 진출은 꾸준히 증가되어 왔고 여성 인력의 질적 수준이 향상되고 있음에도 그들이 겪는 갈등은 더욱 심화되고 있다. 실제로 2015년 유리천장 지수에 따르면, 경제협력개발기구(OECD)회원국 가운데 한국 여성이 맞닥뜨린 ‘유리천장(여성 사회참여나 직장 승진을 막는 투명장벽)’의 강도가 제일 강한 것으로 집계됐다. 한국은 이로써 3년 연속 최하위를 기록하였고, 이코노미스트는 한국이 보육비 지원 부문에서 높은 평가를 받았음에도 불구하고 순위가 이처럼 낮은 것은 남녀 간 노동 참여율과 임금 격차가 상대적으로 컸기 때문이라고 분석하였다. 이는 여성의 역할이 조직과 사회 안에서 중요해지고 있음에도 불구하고 여성의 특성을 고려한 제도와 이를 뒷받침해줄 인식의 변화가 일과 가정의 영역 내에서 제대로 이루어지지 못하고 있음을 보여준다.

이러한 일-가정 갈등의 문제는 이제 더 이상 개인들만의 걱정거리가 아니다. 개인의 신체적·정신적 건강 및 가족차원의 행복 문제를 넘어서, 조직적 차원에서는 생산성과 효율성의 문제로 이어지고, 사회적으로는 저출산 및 여성인력 낭비의 문제로 이어지고 있다. 이를 해결하기 위해 최근 다양한 공공 및 민간조직은 ‘가족친화제도’라는 이름하에 근로자의 직장과 가정의 양립을 용이하게 해주는 다양한 정책들을 시행하고 있지만 실제적으로 체감할 수 있는 효과를 보지 못하고 있다. 특히나 여성 근로자들에게 그 문제가 더욱 두드러지는 이유는 전통적으로 가정에서 ‘돌봄’ 및 ‘가사’ 노동의 역할과 책임, 그리고 그에 따른 노동시장 참여의 어려움 때문이다(원숙연·이동선, 2012).

실제 그동안의 많은 선행연구들을 살펴보면 일-가정 갈등 해결을 위한 가족친화제도가 조직 구성원의 직무 태도뿐만 아니라 가정 내에서의 긍정적 태도와 행동에 긍정적인 영향을 미친다는 연구와 그다지 유의미한 관계를 갖지 못한다는 연구가 혼재되어 존재해 왔다. 이는 가족친화제도의 시행이 그 목적에 부합하는 실효성을 보이는지에 대한 의구심을 갖게 하는 결과이다. 특히, 많은 연구에서 단순한 제도의 시행만으로는 일과 삶의 양립과 균형을 기대하거나 긍정적 효과를 극대화하기 어렵다고 보고 있으며(손영미 외, 2011; 민경률·박성민, 2013; 김효선·김옥선, 2010; 오현규·박성민, 2014), 한국과 같이 경직되고 위계적인 조직 구조 및 문화 내에서는 일과 가정의 양립을 위한 제도를 유연하게 활용하는 것이 쉽지 않다고 보고 있다. 이러한 관점에서 볼 때 일-가정 갈등을 해결하기 위한 방법으로 정책적, 제도적 차원의 거시적 접근의 연구가 조직 유형별로 구분되어 정밀하게 이루어 질 필요가 있다. 또한, 가족친화제도의 시행에 있어서 그동안 한국 행정학 연구에서 크게 관심을 두지 않았던 여성 근로자들의 주변인, 즉 여성 근로자들을 지원해주는 가족 구성원들에 대한 심리적, 미시적 접근도 인사관리 및 행정 관리적 측면에서 중요하다고 볼 수 있다. 따라서 본 연구는 다음과 같은 연구 가설과 질문에 대한 답을 실증적으로 밝히고 검증하고자 한다. 첫째, 가족

친화제도는 그 제도의 궁극적 목적과 취지에 맞게 여성 근로자들의 일과 가정의 갈등을 줄여주는데 얼마나 기여할까? 둘째, 이러한 영향관계에 있어서 공공조직과 민간조직 간의 차이는 무엇일까? 셋째, 여성 근로자들의 가족 구성원들의 도구적, 혹은 정서적 지원은 이러한 영향관계에 있어 시너지 효과를 갖는가? 이러한 문제의식을 바탕으로 한국의 다양한 조직들 내에서 가족친화제도의 유용성을 높이는 방안들을 고민하고자 하며, 여러 가지 시각에서 의미 있는 정책적 함의들을 이끌고자 한다.

이에 본 연구는 우선 가족친화제도가 실제로 일-가정 갈등 완화에 긍정적으로 영향을 미치는지 살펴볼 것이다. 또한, 가족친화제도와 일-가정 갈등 사이에서 남편의 도구적 지지와 가족의 정서적 지지가 어떠한 조절효과를 가지는지에 대해 실증적으로 분석 및 규명하고자 한다. 이를 위해 제 2절에서는 가족친화제도, 일-가정 갈등(일 초래 갈등 & 가정 초래 갈등), 남편의 도구적 지지, 가족의 정서적 지지 대한 개념들을 다루고 관련 변수들 간의 관계에 대한 논의들을 다루었다. 제 3절에서는 본 연구에서 다루어진 데이터와 측정도구, 그리고 연구 모형에 대한 정보를 제시하였다. 제 4절에서는 연구 가설 검증을 위한 실증분석들을 실시하였으며, 마지막 제 5절에서 본 연구에 대한 이론적·정책적 함의와 함께 한계를 제시하였다.

II. 이론적 논의 및 선행 연구 검토

1. 이론적 논의

1) 가족친화제도와 일-가정 갈등

최근 직장과 가정의 현장에서 숨 가쁘게 살아가는 현대 여성 근로자들을 위하여 일과 삶의 균형 정책 중 하나로 제시되고 있는 가족친화제도에 대한 관심이 지속적으로 증가하고 있다. 가족친화제도는 저출산·고령화의 문제, 여성의 경제활동 참여 증가 등 사회 환경의 변화에 따라 근로자가 가정생활과 직장생활을 조화롭게 병행할 수 있는 가족친화적인 사회 환경을 조성하고자 지원하는 제도이다. 이는 일-가정 갈등을 해결하고 궁극적으로 직장생활의 양립을 이끌어내는 것을 목적으로 가족친화정책, 친가족정책, 가족친화적 프로그램 등의 다양한 이름으로 불리고 있다(장기선·장은미, 2005; 오현규·박성민, 2014; 김경미, 2005; Wang & Walumbwa, 2007).

지난 수년간 공공 및 민간조직에서는 여성의 활발한 사회진출 위해 일과 가정의 양립을 돕고 양성평등의 가정문화를 조성하고자 노력하였다. 이러한 노력의 일환으로 자녀 출산 및 양육지원을 위한 육아휴직, 보육수당 지급 등을 시행하고 유연근무제도, 가족친화 직장문화 조성을 위한 기타 다양한 제도를 시행하는 등의 가족친화제도의 중요성을 인식하는 다양한 조직들의 움직임을 볼 수 있다.¹⁾ 따라서 본 연구에서는 가족친화제도를 개인이 일과 직장의

1) 한국에서 시행되고 있는 가족친화제도의 유형으로는 자녀 출산 및 양육지원, 유연근무제, 가족친화

영역에서 양립할 수 있도록 지원하는 다양한 제도로 정의하고 그 구성에 있어서도 출산휴가, 자녀 학자금 지원, 육아휴직, 출산 장려금, 가족수당, 보육비, 직장 보육시설, 육아기 근로시간 단축, 주택마련 지원, 아버지 육아휴직과 같은 다양한 지원제도들을 확인하였다.

다음으로 일-가정 갈등은 일반적으로 직장을 가진 개인에게 있어서 직장생활과 가정생활의 양립에 문제가 올 때 발생하는 것으로 한 개인이 동시에 여러 가지 역할을 수행하면서 겪게 되는 장애로 이해할 수 있다. 이러한 일-가정 갈등은 사람들이 가진 신체적, 정신적, 정서적 자원들이 제한되어 있고 직장과 가정 영역 각각에서 이런 자원들을 조화롭게 사용하지 못함으로써 나타나는 역할 갈등으로 정의할 수 있다(Reppetti, 1987). 또한 Grazywacz & Bass(2003)는 일-가정 갈등을 일과 가정이라는 두 삶의 영역에서 수행해야 하는 역할 양립이 불가능 할 때 나타나는 갈등을 의미한다고 하였다. 또한 일-가정 갈등을 상호 영향관계에 따라 일 초래 갈등과 가정 초래 갈등으로 구분하였는데 이렇게 어느 영역에서 갈등의 원인이 발생하였는지에 따라 갈등의 유형을 구분하는 것은 일-가정 갈등을 단편적으로 바라보지 않고 양방향성에 집중하여 갈등의 원인과 해결에 대하여 보다 깊이 있는 연구가 가능하다. 때문에 최근 많은 연구들이 이 갈등에 양방향성을 고려하여 진행되고 있다.²⁾ 따라서 본 연구에서도 직장 혹은 가정, 어느 한 영역에 의해 다른 영역에 갈등을 유발하기보다는 양방향의 상호순환적인 특성을 가지고 있다는 점을 파악하여(이지언, 2014), Grazywacz & Bass(2003)의 일-가정 갈등 구분을 직장생활이 가정생활을 방해하는 ‘일 초래 갈등’(Work-to-family Conflict: WFC)과 가정생활이 직장생활을 방해하는 ‘가정 초래 갈등’(Family-to-work Conflict: FWC)으로 명명하고 연구를 진행하였다.

2) 역할갈등이론·전이이론·자원고갈이론

이러한 일과 가정의 관계 그리고 가족친화제도의 역할과 중요성을 설명하기 위하여 기존의 선행연구들에서는 분리이론(Segmentation Theory), 보상이론(Compensation Theory), 역할갈등이론(Role Conflict Theory), 전이이론(Spillover Theory), 자원고갈이론(Resource Drain Theory) 등을 언급하고 있다(윤병훈·최응렬, 2014; 김선아 외, 2013; 채연주·윤세준, 2012; 오현규·박성민, 2014; 강유미, 2012; 박경환, 2012; Small & Riley, 1990; Zedeck & Mosier, 1990; Greenhaus

직장 문화 조성으로 구분할 수 있다.

정책	지원제도
자녀 출산 및 양육지원	육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 산전후 휴가, 배우자 출산 휴가, 임신부 지원 프로그램, 수유시설 및 산모 휴게실, 자녀 학자금 지원, 직장 내 어린이집 설치, 보육수당 지급 등
유연근무제도	시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무, 스마트 워크 등
가족친화 직장 문화 조성	정시퇴근, 가족친화 직장교육 실시, 근로자 상담제도 마련, 장기근속휴가 지원, 가족돌봄 휴직, 가족 초청행사, 가족 건강검진 지원, 가족 휴양시설 제공, 배우자 전근 시 근무지 이동지원, 가족참여 프로그램 운영 등

출처: 여성가족부 가족친화인증 (<http://ffm.mogef.go.kr/>)

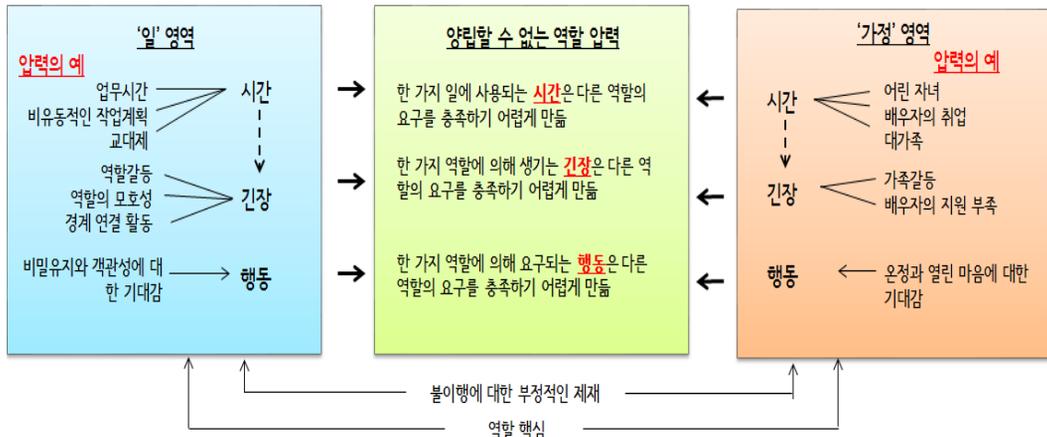
2) 이지언(2014)은 일-가정 갈등을 직장에서 가정으로 향하는 갈등(WFC), 가정에서 직장으로 향하는 갈등(FWC)로 구분하여 연구를 진행하였으며, 박신아(2014)와 Wadsworth & Owens(2007)의 연구는 직장생활이 가정생활에 미치는 방해(Work Interference with Family: WIF)와 가정생활이 직장생활에 미치는 방해(Family Interference with Work: FIW)로 구분하여 연구를 진행하였다.

& Beutell, 1985). 먼저 분리이론은 일과 가정생활이 서로 독립적으로 분리되어 있으며 각 영역 간에 영향을 미치지 않는다고 보며, 보상이론은 일과 가정생활 사이에서의 역의 관계가 성립하여 하나의 영역에서 만족하지 않으면 다른 영역에서 보상을 받고자 한다고 가정한다(유수현, 2012; 안은정, 2013). 하지만 여성의 경제활동 참여가 증가하고 성별 역할 구분이 모호해져 남성은 직장생활을, 여성은 가사노동을 하는 것을 전제로 하는 분리이론은 현대사회에 적용되기에 설득력이 몹시 떨어지며(Reppetti, 1989), 보상이론의 경우 일-가정 갈등으로 야기되는 문제보다는 일-가정 양립을 위한 개인적 선택에 초점을 두기 때문에 최근 일-가정 갈등을 설명하기 위한 이론적 논의로 적극 활용되는데 한계를 갖고 있다(안은정, 2013). 한편, Madson & Hammond(2013)에 따르면 일과 가정의 상호작용에 관한 134여개의 논문을 분석한 결과, 역할갈등이론을 활용한 논문이 가장 많았다고 밝혔다. 또한 최근 연구에서는 역할갈등이론을 비롯하여 전이이론 역시 설득력 있는 이론적 근거로써 활용되고 있기에(유수현, 2012; 김선아 외, 2013; 오현규 외, 2014; Greenhaus & Beutell, 1985), 본 연구에서는 역할갈등이론과 전이이론을 함께 이론적 논의로 제시하였고 이와 더불어 자원고갈이론도 함께 살펴 보았다.

우선 역할갈등이론을 살펴보면, 역할갈등에 대하여 Rizzo, House & Lirtzman (1970)는 개인의 요구와 역할의 요구 및 기대가 불일치하는 상태에서 일어나는 마찰로 정의하였고, Greenhaus & Beutell(1985)는 직장가 가정의 각기 다른 두 생활 영역에서의 역할에 대한 압력이 여러 가지로 이유로 상호 양립할 수 없을 때 나타나는 갈등이라고 정의하였다. 또한 역할갈등은 역할에 대한 압력이 두 개 이상의 상황에서 동시에 발생하는 경우에 한 역할에 대한 압력에 순응하는 것이 다른 역할에 대한 압력에 순응하는 것을 어렵게 만드는 것으로 개별 역할들이 각기 다른 규범과 책임을 요구 받을 때 갈등이 일어나며, 역할이 많아질수록 역할 간 충돌이 증가해서 부정적인 긴장감과 갈등이 증가하게 된다(Kahn et al., 1964). 역할갈등이론에서는 일과 가정의 영역은 시간적·공간적으로 분리되고 대립하는 영역이며 각기 다른 사회시스템으로 보는 관점을 취하기 때문에 일과 가정, 두 영역간의 균형을 이루지 못하면 상호 역할 간의 충돌에 기인하는 갈등을 경험하게 되고 이는 다시 부정적 결과로 이어진다고 말한다(한용석, 2011).

이에 대하여 Greenhaus & Beutell(1985)은 <그림 1>의 모형을 제시하면서 양립할 수 없는 두 영역 간의 압력이 갈등의 원인이 된다는 것을 이야기하였으며, 시간에 기반을 둔 갈등(Time-based Conflict)과 긴장에 기반을 둔 갈등(Strain-based Conflict), 행동에 기반을 둔 갈등(Behavior-based Conflict)으로 역할갈등의 주요 유형을 구분하였다. 시간에 기반을 둔 갈등의 경우 근로시간이나 가사노동시간과 같이 한 영역에 배분되는 시간이나 관심으로 인해 다른 영역의 역할 성과를 저해할 때 발생하는 갈등을 말한다. 긴장에 기반을 둔 갈등은 역할이 모호하거나 역할이 과중함으로 인해 한 영역에서 발생한 스트레스나 긴장이 다른 영역에 부정적인 영향을 미칠 때 발생하는 갈등을 정의한다. 행동에 기반을 둔 갈등은 한 영역에서 역할을 수행하기 위해 사용하던 습관이나 역할기대가 다른 영역의 역할 수행과 갈등을 빚을 때 발생하는 갈등을 이른다.

〈그림 1〉 일-가정 역할 압력



자료: Greenhaus & Beutell(1985)의 연구를 토대로 저자가 재구성

이러한 역할갈등은 조직적 차원에서 구성원의 직무만족과 조직몰입을 감소시키는 결과를 초래하고 결근과 이직의도를 높이는 등 조직 구성원들의 행동과 태도에 영향을 미친다(정상완·한진환, 2006). 뿐만 아니라 가정불화의 원인이 되며 개인의 신체적·정신적 건강에도 부정적인 영향을 미친다. 이러한 맥락에서 일과 가정이라는 두 영역에서 균형과 조화를 통해 양립을 이끌어내기 위한 제도적 장치로서 가족친화제도는 중요한 의미를 갖는다. 가족친화제도는 각 영역에서의 역할을 수행함에 있어 나타나는 갈등을 완화시키고 일과 가정을 양립할 수 있도록 거시적 차원의 해결방법으로 제시되고 있다.

전이이론은 직장과 가정사이의 상호 영향에 관심을 갖고 두 영역이 상호적으로 긍정적 혹은 부정적 영향을 미치는 것으로 바라보는 관점이다. 이에 따라 전이이론을 긍정적 전이이론과 부정적 전이이론으로 나누어 살펴볼 수 있는데 전자는 직장과 가정에서 형성된 개인의 긍정적인 태도나 행동이 각기 다른 두 영역에 긍정적인 영향을 미치는 것이며 부정적 전이이론은 직장과 가정에서 형성된 개인의 부정적인 태도나 행동이 각기 다른 두 영역에 부정적인 영향을 미치는 것으로 이해할 수 있다(김선아 외, 2013). 일-가정 갈등에 관한 많은 선행연구들이 전이이론에 근거하여 각 영역에 관심을 가져왔고 각 영역으로부터 유발된 갈등은 상호적으로 부정적인 영향을 미친다는 연구결과들을 확인할 수 있다(Greenhaus & Beutell, 1985; 유수현, 2012; 김선아 외, 2013). 전이이론을 통하여 가족친화제도의 중요성을 다시금 확인할 수 있다. 부정적인 전이효과 관점에서 본다면 직장이나 가정생활 등 어느 한 영역에서 불만족이 발생했을 때 이러한 부정적인 태도와 행동이 서로의 영역에 영향을 미쳐서 전체적인 조직의 성과 뿐 아니라 일과 삶 영역에서 개인의 만족도를 저하시키는 악순환이 생겨나게 된다(김선아 외, 2013). 때문에 부정적 전이효과를 감소시키고 일과 가정 각 영역에서 긍정적 전이효과를 강화시키기 위하여 가족친화제도의 역할이 더욱 중요해지고 있다.

마지막으로 자원고갈이론은 개인이 활용할 수 있는 신체적, 심리적 정신적 자원의 총량이 한정되어 있으므로 한 영역에서 소모된 자원은 다른 영역에서의 활용이 어렵다는 이론이다

(Greenhaus & Beutell, 1985). Small & Riley(1990)는 한정된 자원을 시간, 정신적 에너지, 생리적 에너지로 구분하여 한 영역에서 소모된 자원이 다른 영역에서의 역할 수행이 어렵게 되어 일-가정 갈등을 증가시킨다고 주장하였다. 또한 Goode(1960)는 개인이 가지고 있는 한정된 자원을 직장가정과 가정의 영역에 분리하여 사용하는 과정에서 개인의 자원이 고갈되고 이로 인해 부정적 감정과 스트레스가 증가한다고 주장하였다. 이렇게 자원고갈이론은 한 영역에서의 에너지 고갈이 다른 영역으로 전이되어 역할갈등을 일으키는 것으로 이해할 수 있다. 따라서 개인이 갖고 있는 자원이 어느 한 영역에 집중되어 고갈되지 않고 일과 가정 영역에서 고르게 사용됨으로써 부정적 전이효과로 인한 역할 갈등을 줄일 수 있도록 지원해 주는 가족친화제도의 중요성을 다시 한 번 확인할 수 있다.

3) 가정 지지: 남편의 도구적 지지·가족의 정서적 지지

맞벌이 가족의 증가는 가정 내 가사와 육아를 책임지던 가정주부의 공백을 가족구성원이 함께 채워나가야 함을 일깨워 주며 과거와 다른 가정 문화를 형성해 가도록 요구하고 있다(이세인 외, 2007). 이에 따라 일과 삶의 균형에 있어 가정 지지가 매우 중요한 개념으로 자리 잡고 있다. Grenhouse & Parasuraman(1994)은 가정 지지를 도움이 필요한 개인에게 가족구성원들이 제공하는 정서적 관심, 도구적 도움과 정보라고 정의하였다. 이들은 가정 지지를 도구적 지지와 정서적 지지로 분류하여 살펴보았다. 도구적 지지는 도움 받는 사람에게 가시적으로 지각되는 지지의 유형이라고 할 수 있으며, 그 예로 가족 구성원들의 가사 및 육아분담을 들 수 있다. 반면 정서적 지지는 가족 구성원의 관심, 애정, 배려 등으로 상대방을 격려하고 이해하려는 심리적 행위 또는 태도로 이해할 수 있다(King et al., 1995).

일-가정 관련 선행연구들을 살펴보면 가족 관련 요소로서 남편의 지지가 일-가정 갈등을 완화시키는 중요한 환경 변인임을 밝혀오고 있다(Allen et al., 2000; Carlson & Perrewew, 1999; McManus et al., 2002). 또한 남편의 역할은 일-가족 양립에 가장 큰 영향을 미치는 요인 중의 하나로 확인되었으며(Holahan & Gilbert, 1979), 남편이 여성의 가정에서의 역할이나 의무를 적극적으로 덜어주는 행위는 여성에게 긍정적 감정을 유발하여 도구적인 지지인 동시에 정서적으로도 작용할 수 있다(조윤진, 2011). 특히, 현실적으로 다른 가족 구성원들보다 남편의 도구적 지지는 여성 근로자에게 있어 매우 중요한 의미를 가질 것으로 예상된다. 시부모, 친정부모, 혹은 다른 구성원들의 가사 또는 돌봄 노동과 같은 도구적 지지는 그에 상응하는 보상을 해야 하거나 여건이 되지 않을 때 오히려 마음의 부담과 짐이 될 수 있지만 남편의 도구적 지지는 서로 함께 꾸려나가야 하는 가정에서의 가사 및 돌봄 노동 분담이기 때문이다. 이에 따라 본 연구에서는 도구적 지지의 제공자를 남편으로 한정하였다. 하지만 정서적 지지는 남편을 포함하여 어린 자녀나 시댁 혹은 친정으로부터 제한 없이 받을 수 있기 때문에 정서적 지지의 제공은 남편을 포함한 가족 구성원 전체를 포함하였다.

이러한 가족 구성원들의 도구적 혹은 정서적 지지가 일-가정 갈등에 어떠한 영향을 미치는지와 가족친화제도와 일-가정갈등 사이에서 유의미한 조절효과를 보이는지에 대하여 규명하는 것은 일-가정 갈등의 완화를 위한 거시적·미시적 차원의 접근을 동시에 시도할 수 있는

중요한 연구가 될 것이라 판단된다. 이에 본 연구는 역할갈등이론, 전이이론 그리고 자원으로 같이론의 관점에서 일-가정 갈등을 예방하고 관리하기 위한 제도적 대안으로 제시된 가족친화제도가 일-가정 갈등을 감소시키는데 효과적으로 작용하고 있는지에 대하여 규명하고자 하며, 미시적 접근으로써 가정 지지 중 남편의 도구적 지지와 가족의 정서적 지지가 일-가정 갈등에 미치는 영향과 가족친화제도와와의 사이에서 조절효과를 하는지에 대하여 실증적으로 규명하고자 한다.

2. 선행연구 검토

가족친화제도에 대하여 기존 대부분의 연구들에서는 본 제도가 조직 구성원의 직무태도 및 생활에 긍정적인 역할을 미친다고 밝혔다. 그 예로 김혜원 외(2007)의 연구에서는 가족친화 경영으로 근로자들의 직장만족도가 높아졌다고 밝혔으며, 이연희(2005)의 연구는 가족친화 제도를 많이 시행하는 기업일수록 근로자들의 이직의도가 적었으며 직장에 대한 만족도, 일-가정 갈등이 감소했다고 밝혔다. 또한 최성일·유계숙(2007)은 가족친화적 기업정책이 직업만족에 긍정적인 영향을 끼칠 수 있다고 하였으며, 이유덕(2011)은 가족친화경영이 직무만족과 가정 생활만족에 영향을 준다고 하였다. 그러나 몇몇 연구들 중에는 가족친화제도의 영향력을 규명함에 있어서 다소 불분명한 결과 즉, 제도 자체가 유의미한 영향력을 제공하는지에 대해 의문을 제기하는 연구들 또한 존재하고 있다. 예를 들어 Thomas & Ganster(1995)는 398 명의 응급실 간호사들을 대상으로 한 연구에서 가족친화제도(e.g., Dependent-care Services & Information and Referral Services)의 존재가 그들의 직무태도나 건강상태에 미치는 영향력을 밝히는데 실패하였으며 근로자를 지원해 주는 상사가 존재할 때 갈등을 덜 경험한다고 나타났다. 또한 Allen(2001)의 연구에서도 가족친화제도의 시행과 이행만으로 갈등이 감소되지 않으며 상사의 지원정도와 같은 직장환경이 중요하다는 점을 지적하였다. 또한 최근 많은 국내 연구에서도 가족친화제도의 시행이 무조건 조직효과성에 긍정적으로만 작용하지 않는다고 하였다(이세인 외, 2007; 이해정 외, 2011; 오현규·박성민, 2014).

일-가정 갈등으로 인한 결과를 기존 선행연구를 통하여 살펴보면 사회적 차원, 조직적 차원, 가정적 차원, 개인적 차원으로 구분지어 파악할 수 있다. 먼저 사회적 차원에서의 일-가정 갈등은 저출산, 여성 근로자의 경력단절로 인한 인력낭비 등의 원인이 되며 조직적 차원에서의 일-가정 갈등은 근로자들의 생산성 저하, 사기저하, 부적절한 작업태도, 직무만족, 조직몰입 저하, 결근 및 이직의도 증가의 원인이 된다(Hughes & Galinsky, 1994; Thomas & Ganster, 1995; 김일경, 2013; 김석영 외, 2012; 김대수·강희 2014; 이선경, 2013). 가정적 차원에서는 가족관계의 단절, 원활한 가정역할 수행 저하 및 행복한 결혼생활과 육아의 방해요인으로 작용한다(Holahan & Gilbert 1979; Kopelman, Greenhaus & Connolly, 1983; Kelly & Voydanoff, 1985). 마지막으로 개인적 차원에서 일-가정 갈등은 탈진감, 스트레스, 우울증의 증가와 관상동맥, 심장질환과 같은 질병을 유발하는 주요 요인으로 언급되고 있다(Thomas & Ganster, 1995; 김석영 외, 2012; 김대수·강희, 2014). 이를 살펴보면 결국 일-가정 갈등은 개인의 신체적·정신적 건강뿐 아니라 가정의 불화와 조직의 성과에도 부정적인 영향을 미치는

것으로 확인할 수 있다.

가정 지지와 관련된 선행연구를 살펴보면 Caplan & Jones(1975)와 Adams & King(1996)는 맞벌이 부부에게 있어서 남편을 포함한 가족 구성원들의 정서적 지지는 일-가정 갈등 감소에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 맞벌이 여성들에게 배우자의 지지는 역할 갈등을 감소시킨다는 상관관계가 확인되었고(Aryee, 1992; Byron, 2005), 김옥선·김효선(2010)의 연구에서도 가족의 지지는 일-가정 간의 긍정적 상호작용에도 긍정적인 영향이 있다고 밝혔다. 또한 최규연(1993)의 연구에서는 맞벌이 여성이 주관적으로 지각하는 남편의 가사 분담 지지 역시 여성들의 우울감에 직접적인 영향을 준다고 밝혔다. 즉 다수의 선행연구들을 통해 배우자의 도구적 지지와 가족의 정서적 지지는 기혼 취업 여성이 자신의 업무에 몰입할 수 있는 시간과 에너지를 확보할 수 있게 함으로써 일과 가정의 영역에서 긍정적인 전이 효과를 기대할 수 있으며 일-가정 갈등 감소에 긍정적인 영향을 주는 것을 확인할 수 있었다.

지금까지 살펴본 선행연구들을 토대로 일-가정 갈등은 조직 내 구성원들의 개인적 육체, 또는 심리 상태뿐 아니라 조직의 효과성에도 부정적인 영향을 미치는 것을 파악할 수 있는 만큼 이를 완화하기 위한 가족친화제도의 중요성을 더욱 절실히 느낄 수 있다. 또한 가정 지지에서 가족구성원 중 여성 근로자에게 가장 핵심적인 영향력을 미치며 현실적으로 가시적인 도움을 줄 수 있는 남편의 도구적 지지와 남편을 포함한 가족 구성원의 정서적 지지를 통해 가족친화제도가 일-가정 갈등에 미치는 영향력이 변화하는 지에 대한 규명 역시 필요하다고 판단된다.

하지만 선행연구들을 살펴보면 이러한 가족친화제도가 일-가정 갈등에 얼마나 유의미한 영향을 주는지, 그 영향력과 실효성에 대한 정확한 검토가 이루어지지 않았다. 또한, 가족 구성원들의 지지가 가족친화제도와 일-가정 갈등 사이에 어떠한 영향을 주는지에 대해 다룬 연구 역시 부족한 실정이다. 이에 본 연구는 가족친화제도와 일-가정 갈등의 영향관계를 보다 명확히 실증적으로 규명하고 그동안 미흡하게 다루어진 가정 지지를 조절변수로 설정하여 각 변수 간 영향관계를 살펴보고자 한다.

3. 연구 가설

본 연구는 가족친화제도, 가정 지지, 일-가정 갈등 간의 영향관계를 중심으로 관련 문헌들과 이론적 논의들을 살펴보았다. 특히 본 연구에서는 공공 및 민간조직의 조직적·문화적 특성과 구성원이 갖는 동기 구조의 차이를 고려하여 두 조직을 각기 나누어 살펴보았다. 또한 이를 통하여 조직 내 가족친화제도의 영향력과 효과성에 대하여 보다 실제적인 정책적 함의와 관리적 제언을 제시하고자 하였다. 이를 토대로 설정한 연구가설을 살펴보면 다음과 같다.

〈가설 1〉 조직에서 가족친화제도는 일-가정 갈등에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 H1-1	공공조직에서 가족친화제도는 일 초래 갈등(WFC)에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
가설 H1-2	공공조직에서 가족친화제도는 가정 초래 갈등(FWC)에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
가설 H1-3	민간조직에서 가족친화제도는 일 초래 갈등(WFC)에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
가설 H1-4	민간조직에서 가족친화제도는 가정 초래 갈등(FWC)에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

〈가설 2〉 조직에서 남편의 도구적 지지는 일-가정 갈등에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 H2-1	공공조직에서 남편의 도구적 지지는 일 초래 갈등(WFC)에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
가설 H2-2	공공조직에서 남편의 도구적 지지는 가정 초래 갈등(FWC)에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
가설 H2-3	민간조직에서 남편의 도구적 지지는 일 초래 갈등(WFC)에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
가설 H2-4	민간조직에서 남편의 도구적 지지는 가정 초래 갈등(FWC)에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

〈가설 3〉 조직에서 가족의 정서적 지지는 일-가정 갈등에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 H3-1	공공조직에서 가족의 정서적 지지는 일 초래 갈등(WFC)에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
가설 H3-2	공공조직에서 가족의 정서적 지지는 가정 초래 갈등(FWC)에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
가설 H3-3	민간조직에서 가족의 정서적 지지는 일 초래 갈등(WFC)에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
가설 H3-4	민간조직에서 가족의 정서적 지지는 가정 초래 갈등(FWC)에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

〈가설 4〉 조직에서 남편의 도구적 지지는 가족친화제도와 일-가정 갈등 사이에서 유의미한 조절효과를 가질 것이다.

가설 H4-1	공공조직에서 남편의 도구적 지지는 가족친화제도와 일 초래 갈등(WFC) 사이에서 유의미한 조절효과를 가질 것이다.
가설 H4-2	공공조직에서 남편의 도구적 지지는 가족친화제도와 가정 초래 갈등(FWC) 사이에서 유의미한 조절효과를 가질 것이다.
가설 H4-3	민간조직에서 남편의 도구적 지지는 가족친화제도와 일 초래 갈등(WFC) 사이에서 유의미한 조절효과를 가질 것이다.
가설 H4-4	민간조직에서 남편의 도구적 지지는 가족친화제도와 가정 초래 갈등(FWC) 사이에서 유의미한 조절효과를 가질 것이다.

〈가설 5〉 조직에서 가족의 정서적 지지는 가족친화제도와 일-가정 갈등 사이에서 유의미한 조절효과를 가질 것이다.

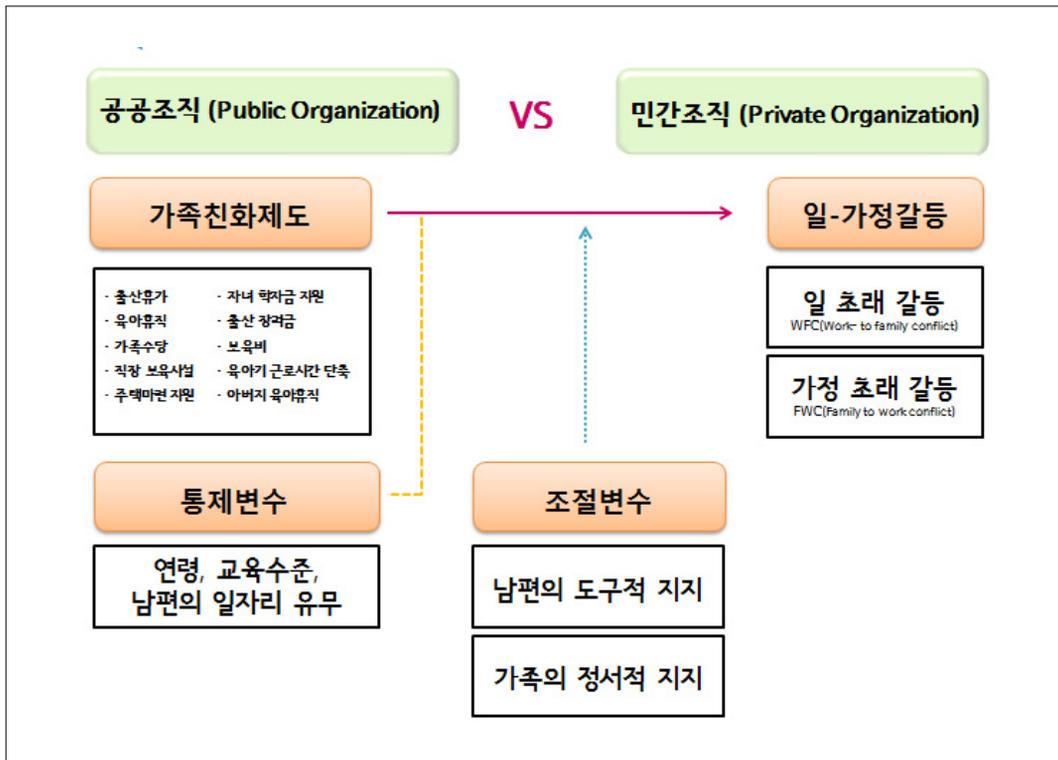
가설 H5-1	공공조직에서 가족의 정서적 지지는 가족친화제도와 일 초래 갈등(WFC) 사이에서 유의미한 조절효과를 가질 것이다.
가설 H5-2	공공조직에서 가족의 정서적 지지는 가족친화제도와 가정 초래 갈등(FWC) 사이에서 유의미한 조절효과를 가질 것이다.
가설 H5-3	민간조직에서 가족의 정서적 지지는 가족친화제도와 일 초래 갈등(WFC) 사이에서 유의미한 조절효과를 가질 것이다.
가설 H5-4	민간조직에서 가족의 정서적 지지는 가족친화제도와 가정 초래 갈등(FWC) 사이에서 유의미한 조절효과를 가질 것이다.

Ⅲ. 연구 설계

1. 연구모형

가족친화제도와 일-가정 갈등, 그리고 가족 구성원들의 지지에 관한 이론적 논의와 선행연구를 검토한 결과와 설정된 가설들을 토대로 <그림 2>와 같은 연구 모형을 설정하였다. 먼저, 독립변수인 가족친화제도가 종속변수인 일-가정 갈등에 어떻게 영향을 주는지 살펴보았으며, 두 변수의 관계 사이에서 남편의 도구적 지지와 가족의 정서적 지지의 조절효과를 확인하였다. 뿐만 아니라 공공조직과 민간조직 구성원들의 동기, 행동, 태도는 상당한 차이가 있기 때문에(Rainey, 2009), 관리적 시각을 다르게 접근해야함을 감안하여 두 조직의 차이 역시 확인하였다. 일-가정 갈등에 대한 선행연구를 토대로 연령과 교육수준의 인구 통계학적 차원과 남편 일자리 유무의 가정적 차원의 변수들을 통제변수로 구성하였다(안은정, 2013; Michell et al., 2010; Byron, 2005).

<그림 2> 연구 모형



2. 표본의 특성

본 연구의 실증분석은 한국여성정책연구원에서 2012년도에 실시한 제4차 여성가족패널 데이터를 바탕으로 진행되었다. 분석의 타당성을 높이기 위해 20대부터 60대까지의 기혼 여성 근로자만을 추출하여 3,187명을 최종 분석의 대상으로 활용하였다. <표 2>는 표본에 대한 인구통계학적 특성을 나타낸 것이다. 응답자의 연령별 분포는 40대가 36.2%로 가장 많았으며, 50대(26.9%), 30대(18.0%), 60대(17.7%), 20대(1.1%) 순으로 나타났다. 응답자의 최종학력별 분포는 고등학교가 37.1%로 가장 많았으며, 초등학교(19.9%), 4년제 대학(14.7%), 중학교(13.3%), 2/3년제 대학(10.9%), 무학(2.1%), 대학원 석사과정(1.8%), 대학원 박사과정(0.3%) 순으로 나타났다. 응답자의 직장유형별 분포는 공공조직 9.4%, 민간조직 36.6%, 기타 1.2%로 나타났다. 응답자의 85.7%는 남편이 일자리를 가지고 있는 것으로 나타났으며, 응답자의 14.2%는 남편이 일자리를 가지고 있지 않는 것으로 나타났다. 마지막으로 응답자의 직장위치별 분포는 서울(5.7%), 경기(5.1%), 부산(3.8%), 전남(3.6%), 충남(3.5%), 경남(2.8%), 대구(2.7%), 경북(2.7%), 인천(2.5%), 전북(2.4%), 광주(2.3%), 강원(2.2%), 대전(2.1%), 울산(2.0%), 충북(1.9%), 제주(1.6%) 순으로 고루 분포되어 있음을 확인할 수 있다.

<표 2> 표본의 인구통계학적 특성

구분	내용	빈도	구분	내용	빈도
연령	20대	36 (1.1%)	직장 위치	서울	181 (5.7%)
	30대	574 (18.0%)		부산	120 (3.8%)
	40대	1155 (36.2%)		대구	87 (2.7%)
	50대	858 (26.9%)		인천	81 (2.5%)
	60대	564 (17.7%)		광주	73 (2.3%)
최종 학력	무학	67 (2.1%)		대전	67 (2.1%)
	초등학교	634 (19.9%)		울산	65 (2.0%)
	중학교	424 (13.3%)		경기	164 (5.1%)
	고등학교	1183 (37.1%)		강원	71 (2.2%)
	2/3년제 대학	346 (10.9%)		충북	60 (1.9%)
	4년제 대학	467 (14.7%)		충남	113 (3.5%)
	대학원 석사과정	56 (1.8%)		전북	78 (2.4%)
	대학원 박사과정	9 (0.3%)		전남	115 (3.6%)
무응답/결측	1 (0.0%)	경북		87 (2.7%)	
직장 유형	공공조직	298 (9.4%)		경남	89 (2.8%)
	민간조직	1167 (36.6%)		제주	51 (1.6%)
	기타	39 (1.2%)	무응답/결측	1685 (52.9%)	
	무응답/결측	1683 (52.8%)			
남편 일자리 유무	있음	2730 (85.7%)	합계 : 3,187명		
	없음	452 (14.2%)			
	무응답/결측	5 (0.2%)			

3. 변수의 조작화와 측정

본 연구에서 사용된 변수들의 측정항목은 <표 3>과 같다. 먼저 독립변수인 가족친화제도는 10가지의 유형의 가족친화제도에 대한 지원 여부를 묻는 10개의 문항으로 구성하였으며, 명목적도를 사용하였다. 종속변수인 일-가정 갈등은 일 초래 갈등과 가정 초래 갈등으로 구분하여 각각 3개의 문항으로 구성하였으며, 두 변수 모두 서열척도를 사용하였다. 조절변수인 남편의 도구적 지지는 5개의 문항, 가족의 정서적 지지는 1개의 문항으로 구성하였으며, 두 변수 모두 서열척도를 사용하였다.

<표 3> 변수의 측정항목

구성개념			내용	
독립 변수	가족친화제도		Q1_1 출산휴가	Q1_6 자녀 학자금
			Q1_2 육아휴직	Q1_7 출산 장려금
			Q1_3 가족수당	Q1_8 보육비
			Q1_4 직장 보육시설	Q1_9 육아기 근로시간 단축
			Q1_5 주택마련 지원	Q1_10 아버지 육아휴직
종속 변수	일-가정 갈등	일 초래 갈등	Q2 일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다. (R)	
			Q3 일을 함으로써 식구들한테 더 인정받을 수 있다고 생각한다. (R)	
		가정 초래 갈등	Q4 일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워 진다. (R)	
			Q5 자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다.	
	Q6 집안일이 많아서 직장 일을 할 때도 힘들 때가 많다.			
			Q7 식구 중 환자가 생겨서 일을 그만 둘 생각을 해 본 적이 있다.	
	조절 변수	남편의 도구적 지지		남편은 지난 한 달 동안 아래와 같은 가사노동을 어느 정도 하셨습니까? (Q8 식사요리 준비, Q9 설거지, Q10 세탁, Q11 시장보기, Q12 집안 청소)
가족의 정서적 지지		Q13 식구들이 내가 하는 일을 인정해주어 일을 더 열심히 하게 된다.		

IV. 실증 분석

1. 타당도 및 신뢰도 분석

본 연구의 측정도구에 대한 타당도와 신뢰도를 확보하기 위해, 차원별로 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)과 신뢰도 분석(Reliability Analysis)을 실시하고 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis)을 추가적으로 실시하여 분석결과를 재검증하였다.

먼저 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석의 결과는 <표 4>와 같다. 탐색적 요인분석을 위해 주

성분 분석(Principal Components Analysis)을 요인 추출 방법으로 활용하였고, 직각회전 방법인 베리맥스(Varimax)방식을 요인회전방법으로 활용하였다. 또한 요인들의 고유값(Eigen Value)이 1.0 이상이고, 요인 적재량이 0.5 이상인 측정항목들을 구성하여 요인 적재량을 산출하였다. 신뢰도 분석을 위해서는 Cronbach's Alpha 값의 계수를 측정하는 방식으로 진행하였다. 요인들의 Cronbach's Alpha 값이 0.7 이상인 것으로 확인되었으며, 충분히 신뢰도 있는 요인들로 변수가 구성되었음을 확인하였다.

〈표 4〉 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석 결과

구성개념		문항	요인 적재량	Cronbach's Alpha
종속변수	일 초래 갈등	Q2 (R)	.870	.841
		Q3 (R)	.889	
		Q4 (R)	.889	
	가정 초래 갈등	Q5	.836	.750
		Q6	.859	
		Q7	.717	
일 초래 갈등 고유값 : 2.425 / 가정 초래 갈등 고유값 : 2.009				
조절변수	남편의 도구적 지지	Q8	.874	.915
		Q9	.908	
		Q10	.877	
		Q11	.821	
		Q12	.855	
남편의 도구적 지지 고유값 : 3.763				

본 연구의 확인적 요인분석 결과는 〈표 5〉와 같다. 분석결과를 살펴보면, GFI 값은 .973, AGFI 값은 .956, CFI 값은 .975, NFI 값은 .972, TLI 값은 .966, IFI 값은 .975, RMR 값은 .028, RMSEA 값은 .058로 모형의 적합지수들이 적합도 기준 값을 충족하였고, 통계적으로 유의미함을 확인하였다.

〈표 5〉 확인적 요인분석 결과

구분	GFI	AGFI	CFI	NFI	TLI	IFI	RMR	RMSEA
적합도 기준 값	0.9 이상	0.05 이하	0.08 이하					
분석결과	.973	.956	.975	.972	.966	.975	.028	.058
적합여부	적합	적합						

2. 공공조직 및 민간조직간 차이 검증

공공조직과 민간조직 간의 문화적, 제도적, 조직구성원의 태도 및 행동적 차이에 의하여 가족친화제도의 역할, 주변인들(남편 및 가족)의 지지 정도, 그리고 갈등 수준이 다르게 나타날 수 있다. 따라서 공공조직과 민간조직에서 가족친화제도, 남편의 도구적 지지, 가족의 정서적 지지, 일 초래 갈등, 가정 초래 갈등의 평균값들이 어떠한 차이를 보이는지 확인하기 위해 독립표본 t검정을 실시하였다. 분석의 결과는 <표 6>와 같다. 가족친화제도부터 살펴보면, 민간조직보다 공공조직의 여성근로자들에게 훨씬 더 많이 지원되고 있음을 알 수 있다. 남편의 도구적 지지와 가족의 정서적 지지도 민간조직보다 공공조직의 여성근로자들에게 더 높게 나타났다. 일 초래 갈등과, 가정 초래 갈등은 공공조직보다 민간조직의 여성근로자들에게 더 높게 나타났다. 또한 분석결과 모두 통계적으로 유의미함을 확인하였다.

<표 6> 공공조직과 민간조직의 독립표본 t검정 결과

구분		가족친화제도	남편의 도구적 지지	가족의 정서적 지지	일 초래 갈등	가정 초래 갈등
공공 조직	Mean	4.6109	2.4752	3.0205	1.8048	2.1604
	Std.D	2.94681	1.21527	.60319	.51804	.65603
민간 조직	Mean	2.4127	2.3431	2.9131	1.9223	2.2560
	Std.D	1.39737	1.14838	.57826	.45020	.69515
t		-12.417***	3.552***	2.200**	-1.751*	-2.814***

*: $p < .10$, **: $p < .05$, ***: $p < .01$

3. 상관관계 분석

연구의 가설들을 검증하기 위해 앞서 상관관계 분석을 실시하여 변수들이 어느 정도 관련성을 지니고 있는지 파악하고자 하였다. 이를 위해 피어슨 상관관계분석(Pearson's Correlation Analysis)을 실시하였으며, 분석의 결과는 <표 7>과 같다. 우선 연령과 교육수준은 본 연구에서 사용되는 모든 변수들과 통계적으로 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 남편의 일자리 유무는 연령과 교육수준 변수와만 통계적으로 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 가족친화제도는 남편 일자리 유무와 가정 초래 갈등 변수를 제외하고 본 연구에서 사용되는 모든 변수들과 통계적으로 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 남편의 도구적 지지는 남편 일자리 유무 변수를 제외하고 본 연구에서 사용되는 모든 변수들과 통계적으로 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 가족의 정서적 지지는 남편 일자리 유무와 가정 초래 갈등 변수를 제외하고 본 연구에서 사용되는 모든 변수들과 통계적으로 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 일 초래 갈등은 남편 일자리 유무 변수를 제외하고 본 연구에서 사용되는 모든 변수들과 통계적으로 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 가정 초래 갈등은 남편 일자리 유무, 가족친화제도, 가족의 정서적 지지변수를 제외하고 본 연구에서 사용되는 모든 변수들과 통계적으로 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

다. 분석결과를 종합해보면, 변수들 간 통계적으로 유의미한 상관관계가 다수 발견되었음을 확인할 수 있다.

또한, 다중공선성 진단을 위해 분산팽창요인(Variance Inflation Factor) 값을 이용하였다. 일반적으로 분산팽창요인 값이 10 이하면 해당 변수를 사용하는 것에 문제가 없는 것으로 간주된다. 확인결과, 연구에 사용되는 모든 변수들의 분산팽창요인 값이 10 이하인 것으로 나타나, 다중공선성의 문제가 없다고 판단하였다.

〈표 7〉 상관관계 분석

	연령	교육수준	남편 일자리 유무	가족친화제도	남편의 도구적 지지	가족의 정서적 지지	일 초래 갈등	가정 초래 갈등
연령	1							
교육수준	-.660**	1						
남편 일자리 유무	-.153**	.082**	1					
가족친화제도	-.181**	.400**	.019	1				
남편의 도구적 지지	-.188**	.190**	-.027	.140**	1			
가족의 정서적 지지	-.073**	.079**	.029	.144**	.044*	1		
일 초래 갈등	.109**	-.132**	-.026	-.186**	-.053**	-.524**	1	
가정 초래 갈등	-.227**	.163**	.016	.050	.060**	-.016	.132**	1

*: $p < .05$, **: $p < .01$

4. 가설검증: 위계적 회귀 분석

공공조직과 민간조직에서 가족친화제도가 일-가정 갈등에 미치는 영향관계와 남편의 도구적 지지 및 가족의 정서적 지지가 갖는 조절효과를 분석하기 위해 조직별로 구분하여 위계적 회귀 분석을 실시하였다. 조직별 위계적 회귀분석의 1단계에서는 통제 및 개인특성 변수인 연령, 교육수준, 남편의 일자리 유무 변수를 투입하고, 2단계에서는 독립변수인 가족친화제도와 조절변수인 남편의 도구적 지지, 가족의 정서적 지지 변수를 투입하고, 3단계에서는 조절효과의 검증을 위해 독립변수와 조절변수를 곱한 상호작용항의 변수를 투입하였다.³⁾

〈표 8〉은 공공조직 여성근로자들의 가족친화제도, 남편의 도구적 지지, 가족의 정서적 지지, 일 초래 갈등 간의 영향관계 규명을 위한 위계적 회귀분석 결과를 나타낸 것이다. 1단계에서의 통제 및 개인특성 변수들은 일 초래 갈등에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 2단계에서의 가족친화제도와 가족의 정서적 지지는 일 초래 갈등에 통계적으로 유의미한 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 남편의 도구적 지지는 일 초래

3) 조절변수의 효과를 보다 정확하고 상세하게 확인하기 위해, 가족 구성원들의 지지가 높은 집단(평균값 이상)과 가족 구성원들의 지지가 낮은 집단(평균값 미만)으로 구분한 터미변수로 수정하여 상호작용항을 구성하였다.

갈등에 통계적으로 유의미한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서의 상호작용항 변수인 가족친화제도 × (1)는 일 초래 갈등에 통계적으로 유의미한 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 가족친화제도 × (2)는 일 초래 갈등에 통계적으로 유의미한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 H1-1, H3-1, H4-1, H5-1이 채택되었다.

〈표 8〉 공공조직 일 초래 갈등에 대한 위계적 회귀분석

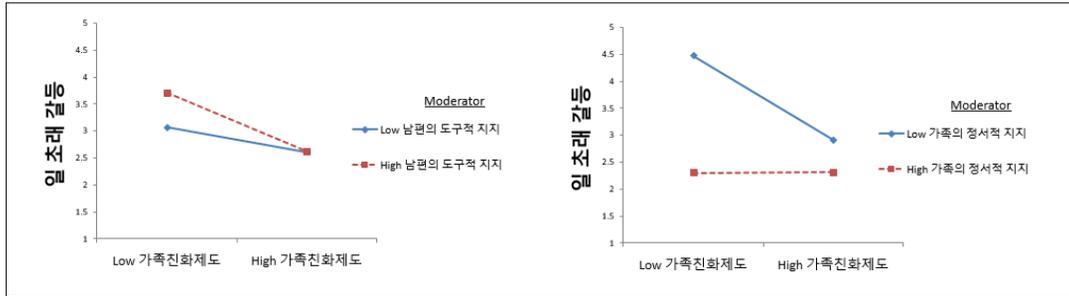
구분	일 초래 갈등					
	모형1		모형2		모형3	
	β	t	β	t	β	t
1단계						
연령	-.066	-.956	.023	.394	.007	.124
교육수준	-.094	-1.375	.018	.310	-.011	-.192
남편 일자리 유무	-.039	-.641	-.045	-.899	-.050	-1.031
2단계						
가족친화제도			-.171***	-3.160	-.388***	-3.988
남편의 도구적 지지 (1)			.087*	1.733	.162**	2.476
가족의 정서적 지지 (2)			-.553***	-11.324	-.693***	-11.108
3단계						
가족친화제도 × (1)					-.157**	-2.059
가족친화제도 × (2)					.391***	3.660
R^2 (Adjusted R^2)	.008 (-.002)		.359 (.345)		.394 (.377)	
F	.803		26.066***		22.522***	

Durbin-Watson = 2.008

*: $p < .10$, **: $p < .05$, ***: $p < .01$

상호작용항 변수인 가족친화제도 × (1)과 가족친화제도 × (2)가 3단계에 추가됨에 따라 모형3의 설명력이 약 37.7%로 최종 증가함을 확인하였다. 〈그림 3〉은 공공조직에서 일 초래 갈등에 대한 상호작용항 변수들의 조절효과를 그림으로 구체화하여 나타낸 것이다. 이를 통해 공공조직에서는 남편의 도구적 지지를 받는 여성 근로자일수록 가족친화제도의 일 초래 갈등에 대한 음(-)의 영향이 더욱 강하게 나타났으며 통계적으로도 유의미하였다. 또한, 가족의 정서적 지지를 받는 여성 근로자일수록 가족친화제도의 일 초래 갈등에 대한 음(-)의 영향이 더욱 약하게 나타났으며 통계적으로도 유의미하였다.

〈그림 3〉 공공조직 일 초래 갈등에 대한 조절효과 그래프 모형



〈표 9〉는 공공조직 여성근로자들의 가족친화제도, 남편의 도구적 지지, 가족의 정서적 지지, 가정 초래 갈등 간의 영향관계 규명을 위한 위계적 회귀분석 결과를 나타낸 것이다. 1단계에서의 연령은 가정 초래 갈등에 통계적으로 유의미한 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다, 나머지 통제 및 개인특성 변수들은 가정 초래 갈등에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 2단계에서의 가족의 정서적 지지는 가정 초래 갈등에 통계적으로 유의미한 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 가족친화제도와 남편의 도구적 지지는 가정 초래 갈등에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 3단계에서의 상호작용항 변수인 가족친화제도 × (2)는 가정 초래 갈등에 통계적으로 유의미한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 가족친화제도 × (1)은 가정 초래 갈등에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 가설 H1-3, H5-2가 채택되었다.

〈표 9〉 공공조직 가정 초래 갈등에 대한 위계적 회귀분석

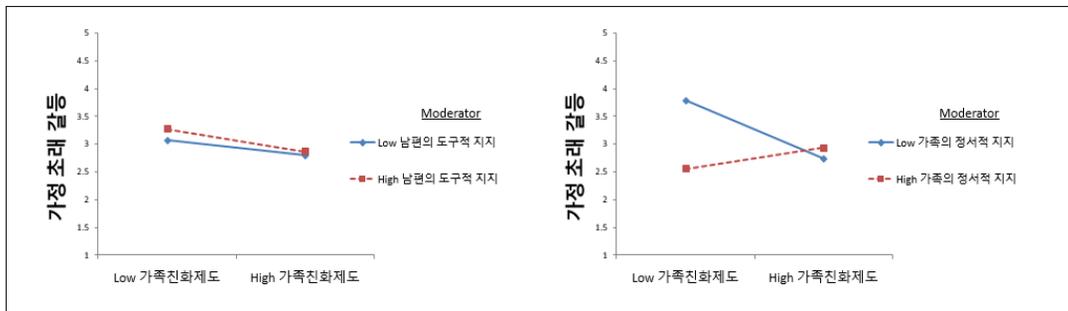
구분	가정 초래 갈등					
	모형1		모형2		모형3	
	β	t	β	t	β	t
1단계						
연령	-.340***	-5.317	-.303***	-4.616	-.311***	.124
교육수준	.099	1.570	.074	1.094	.053	-.192
남편 일자리 유무	-.087	-1.541	-.073	-1.291	-.079	-1.031
2단계						
가족친화제도			.078	1.271	-.170	-1.513
남편의 도구적 지지 (1)			.063	1.102	.068	.907
가족의 정서적 지지 (2)			-.124**	-2.240	-.258***	-3.593
3단계						
가족친화제도 × (1)					-.033	-.379
가족친화제도 × (2)					.357***	2.899
R^2 (Adjusted R^2)	.152 (.143)		.173 (.155)		.197 (.174)	
F	16,792***		9,717***		8,506***	

Durbin-Watson = 1,823

*: p<.10, **: p<.05, ***: p<.01

상호작용항 변수인 가족친화제도 × (1)과 가족친화제도 × (2)가 3단계에 추가됨에 따라 모형3의 설명력이 약 17.4%로 최종 증가함을 확인하였다. <그림 4>은 공공조직에서 가정 초래 갈등에 대한 상호작용항 변수들의 조절효과를 그림으로 구체화하여 나타낸 것이다. 이를 통해 공공조직에서는 남편의 도구적 지지를 받는 여성 근로자일수록 가족친화제도의 가정 초래 갈등에 대한 음(-)의 영향이 더욱 강하게 나타났으나 통계적으로는 유의미하지 않았다. 또한, 가족의 정서적 지지를 받는 여성 근로자일수록 가족친화제도의 가정 초래 갈등에 대한 음(-)의 영향이 더욱 약하게 나타났으며 통계적으로도 유의미하였다.

<그림 4> 공공조직 가정 초래 갈등에 대한 조절효과 그래프 모형



<표 10>는 민간조직 여성근로자들의 가족친화제도, 남편의 도구적 지지, 가족의 정서적 지지, 일 초래 갈등 간의 영향관계 규명을 위한 위계적 회귀분석 결과를 나타낸 것이다. 1단계에서의 통제 및 개인특성 변수들은 일 초래 갈등에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 2단계에서의 가족친화제도와 가족의 정서적 지지는 일 초래 갈등에 통계적으로 유의미한 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 남편의 도구적 지지는 일 초래 갈등에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 3단계에서의 상호작용항 변수인 가족친화제도 × (2)는 일 초래 갈등에 통계적으로 유의미한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 가족친화제도 × (2)는 일 초래 갈등에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 가설 H1-3, H3-3, H4-3, H5-3이 채택되었다.

〈표 10〉 민간조직 일 초래 갈등에 대한 위계적 회귀분석

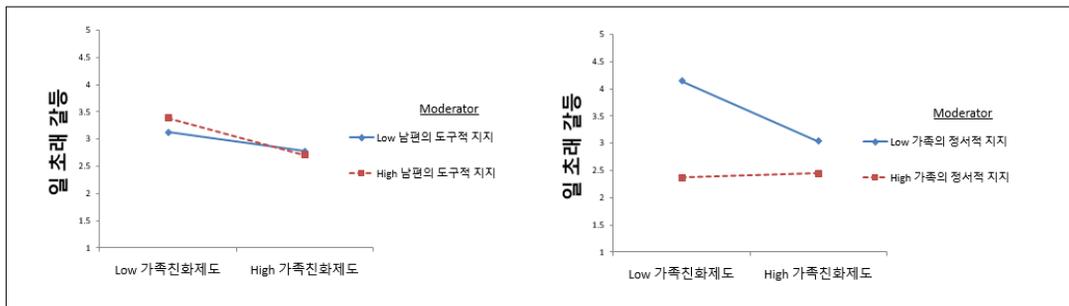
구분	일 초래 갈등					
	모형1		모형2		모형3	
	β	t	β	t	β	t
1단계 연령	.340	.925	.019	.575	.024	.732
교육수준	-.015	-.407	-.003	-.086	-.004	-.110
남편 일자리 유무	-.026	-.847	-.007	-.257	-.005	-.195
2단계 가족친화제도			-.077***	-2.768	-.256***	-4.068
남편의 도구적 지지 (1)			-.002	-.085	.050	1.341
가족의 정서적 지지 (2)			-.458***	-17.300	-.592***	-14.553
3단계 가족친화제도 × (1)					-.083*	-1.801
가족친화제도 × (2)					.297***	4.350
R^2 (Adjusted R^2)	.003 (.001)		.227 (.223)		.242 (.237)	
F	1,248		55.191***		45.020***	

Durbin-Watson = 1,790

*: $p < .10$, **: $p < .05$, ***: $p < .01$

상호작용항 변수인 가족친화제도 × (1)과 가족친화제도 × (2)가 3단계에 추가됨에 따라 모형3의 설명력이 약 23.7%로 최종 증가함을 확인하였다. 〈그림 5〉는 민간조직에서 일 초래 갈등에 대한 상호작용항 변수들의 조절효과를 그림으로 구체화하여 나타낸 것이다. 이를 통해 민간조직에서는 남편의 도구적 지지를 받는 여성 근로자일수록 가족친화제도의 일 초래 갈등에 대한 음(-)의 영향이 더욱 강하게 나타났으며 통계적으로도 유의미하였다. 또한, 가족의 정서적 지지를 받는 여성 근로자일수록 가족친화제도의 일 초래 갈등에 대한 음(-)의 영향이 더욱 약하게 나타났으며 통계적으로도 유의미하였다.

〈그림 5〉 민간조직 일 초래 갈등에 대한 조절효과 그래프 모형



〈표 11〉은 민간조직 여성근로자들의 가족친화제도, 남편의 도구적 지지, 가족의 정서적 지지, 가정 초래 갈등 간의 영향관계 규명을 위한 위계적 회귀분석 결과를 나타낸 것이다. 1단

계에서의 연령은 가정 초래 갈등에 통계적으로 유의미한 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 나머지 통제 및 개인특성 변수들은 가정 초래 갈등에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 2단계에서의 가족친화제도, 남편의 도구적 지지, 가족의 정서적 지지는 가정 초래 갈등에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 3단계에서의 상호작용항 변수인 가족친화제도 × (2)는 가정 초래 갈등에 통계적으로 유의미한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 가족친화제도 × (1)은 가정 초래 갈등에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 가설 H5-4가 채택되었다.

〈표 11〉 민간조직 가정 초래 갈등에 대한 위계적 회귀분석

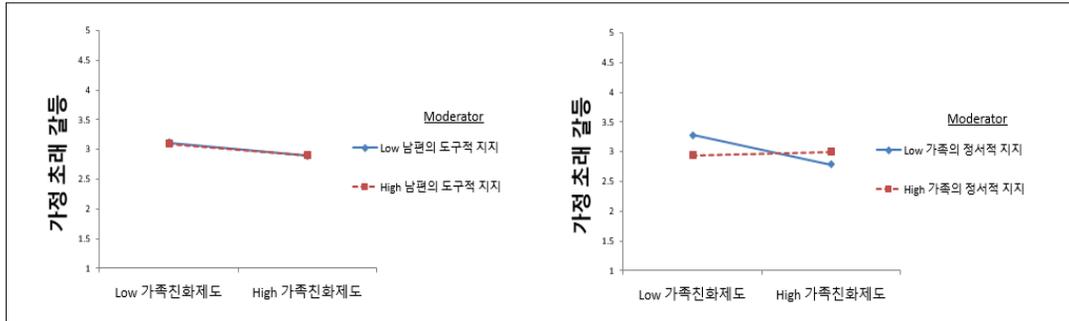
구분	가정 초래 갈등					
	모형1		모형2		모형3	
	β	t	β	t	β	t
1단계						
연령	-.191***	-5.270	-.190***	-5.198	-.188***	-5.134
교육수준	.050	1.395	.051	1.377	.048	1.297
남편 일자리 유무	-.039	-1.294	-.041	-1.338	-.038	-1.254
2단계						
가족친화제도			-.001	-.022	-.107	-1.522
남편의 도구적 지지 (1)			.001	.021	-.002	-.046
가족의 정서적 지지 (2)			.033	1.118	-.030	-.660
3단계						
가족친화제도 × (1)					.008	.161
가족친화제도 × (2)					.138*	1.803
R^2 (Adjusted R^2)	.047 (.044)		.048 (.043)		.051 (.044)	
F	18.505***		9.450***		7.503***	

Durbin-Watson = 1.727

*: $p < .10$, **: $p < .05$, ***: $p < .01$

상호작용항 변수인 가족친화제도 × (1)과 가족친화제도 × (2)가 3단계에 추가됨에 따라 모형3의 설명력이 약 4.4%로 최종 증가함을 확인하였다. 하지만, 본 모형은 단계별로 변수가 투입됨에 따라 달라지는 모형의 설명력 변화가 뚜렷하지 않고 최종 모형의 설명력이 매우 낮은 것으로 확인하였다. 〈그림 6〉은 민간조직에서 가정 초래 갈등에 대한 상호작용항 변수들의 조절효과를 그림으로 구체화하여 나타낸 것이다. 이를 통해 민간조직에서는 남편의 도구적 지지를 받는 여성 근로자와 그렇지 않은 여성 근로자 간에 가족친화제도의 가정 초래 갈등에 대한 영향관계에 뚜렷한 차이를 확인할 수 없었으며, 통계적으로도 유의미하지 않았다. 또한, 가족의 정서적 지지를 받는 여성 근로자일수록 가족친화제도의 가정 초래 갈등에 대한 음(-)의 영향이 더욱 약하게 나타났으며 통계적으로도 유의미하였다.

〈그림 6〉 민간조직 가정 초래 갈등에 대한 조절효과와 그래프 모형



V. 결 론

본 연구는 한국의 공공조직과 민간조직을 구분하여 가족친화제도가 여성 근로자들이 일과 가정 사이에서 겪는 갈등에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다. 특히, 여성 근로자들에게 지원되는 가족친화제도의 실효성에 있어서, 가족 구성원들의 물리적, 혹은 감정적 지원이 어떠한 의미가 있는지 살펴보았다. 이론적 논의와 선행연구 검토를 통해 20개의 가설이 도출되었으며, 가설검증을 위해 탐색적 요인분석, 신뢰도 분석, 확인적 요인분석, 독립표본 t검정, 상관관계 분석, 그리고 조직과 갈등유형별로 위계적 회귀분석을 실시하였다. 또한, 남편의 도구적 지지와 가족의 정서적 지지의 조절효과를 보다 명확하게 확인하기 위해 그래프로 구체화하여 분석하였다. 주요 분석결과들을 중심으로 몇 가지 논의들을 다음과 같이 제시하고 한다.

첫째, 가족친화제도와 남편의 도구적 지지 현황과, 가족의 정서적 지지, 일 초래 갈등, 가정 초래 갈등 인식에 대한 독립표본 t검정 결과는 다음과 같다. 가족친화제도의 경우 민간조직보다 공공조직의 여성근로자들에게 훨씬 더 많이 지원되고 있었고, 남편의 도구적 지지와 가족의 정서적 지지의 경우도 민간조직보다 공공조직의 여성근로자들이 더 많이 받고 있었다. 일 초래 갈등과 가정 초래 갈등의 경우는 공공조직보다 민간조직의 여성근로자들이 더 높았다. 일과 가정의 양립을 지원하는 가족친화제도의 도입 및 관리에 있어서 상대적으로 공공조직에 비해 민간조직의 참여율과 활용도가 여전히 매우 저조한 것으로 보인다. 특히, 민간조직에서 두드러지게 나타나는 업무의 전문성과 인력운영의 경직성으로 인해 출산휴가, 육아휴직 등으로 공백이 예상되는 자리가 발생하더라도 대체인력의 투입이 제때 이루어지기 어렵기 때문이다. 가족친화제도와 친화적이지 않는 조직문화의 개선과 함께 대체인력을 미리 확보하고 적절한 시기에 맞춤형 인재를 지원하는 서비스인 ‘대체인력뱅크’ 사업의 연계가 이루어져야 할 것으로 본다. 정부 차원에서도 지원금을 제공하는 등의 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 조직들에게 혜택을 주는 정책들이 활성화될 수 있도록 적극 노력해야 한다. 특히, 현재 시행하고 있는 여성가족부의 가족친화인증제도의 실효성을 높이고 이를 적극

적으로 확대해야 할 것이다. 여성이 민간조직보다 공공조직에 종사할수록 가족 구성원으로부터 물리적·감정적 지지를 받는 것도 공공조직이 민간조직에 비해 더 적극적으로 가족친화제도의 혜택을 볼 뿐만 아니라 강력하게 신분이 보장되고 고용 및 봉급체제가 안정적이기 때문에 가족 구성원들 역시 여성의 사회생활을 보다 긍정적으로 인식하고 이를 지지하는 것으로 해석할 수 있다. 이러한 이유로 민간조직이 공공조직보다 일-가정 갈등이 비교적 높게 나타난다고 볼 수 있다.

둘째, 연령, 교육수준, 남편의 일자리 유무의 통제변수들의 일-가정 갈등에 대한 영향관계 결과는 다음과 같다. 여성 근로자의 연령이 높을수록 가정 초래 갈등이 줄어드는 것을 확인하였다. 하지만, 여성 근로자의 연령이 높다하더라도 일에서 초래되는 일-가정 갈등에는 유의미한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 이는 공공조직 여성 근로자의 연령이 높아짐에 따라 가정에서의 '가사' 또는 '돌봄'의 역할과 책임이 비교적 감소하게 되므로, 가정에서 초래되는 일-가정 갈등이 줄어드는 것으로 해석할 수 있다.⁴⁾ 또한 연령이 높은 여성 근로자일수록 일-가정 갈등으로 인해 직장을 포기하거나 경력이 단절된 경우에 속하기보다 일과 가정의 양립 또는 균형을 적절히 이루었거나 갈등을 원활하게 해소하여 직장생활을 유지하는 경우로 볼 수 있다. 특히, 민간조직에 비해 가족친화제도의 도입이 원활한 공공조직에서 발견된다는 점을 보여주고 있다.

셋째, 공공조직과 민간조직에서 지원하는 가족친화제도가 여성 근로자들의 일 초래 갈등을 완화시켜주는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 현재 한국 공공 및 민간조직의 가족친화제도가 여성 근로자들이 겪는 직장과 가정 사이의 갈등해소에 있어서 다소 실효성이 있음을 확인시켜주었다. 하지만 가정 초래 갈등에는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 가족친화제도가 실제 일과 가정 사이의 갈등해소에 도움을 주더라도, 해당 조직과 직무중심으로 편향되어 지원되고 있으며 그 혜택이 일에서 초래된 갈등에만 영향을 주는 것으로 볼 수 있다. 즉, 다양한 형태로 발생하는 여성 근로자들의 일과 가정 사이의 갈등들을 균형적이고 효과적으로 감소시키지 못한다고 해석할 수 있겠다. 보다 수요자 중심의 맞춤형 가족친화제도가 요구된다고 할 수 있겠다.

넷째, 남편의 도구적 지지는 일-가정 갈등을 감소시키는 데 전혀 기여하지 못했다. 실제 남편들의 '가사' 혹은 '돌봄' 노동 지원은 여성 근로자들이 인식하는 일과 가정 사이의 갈등을 줄여주지 못한다는 것을 의미한다. 오히려 공공조직에서는 가사노동과 같은 남편의 물리적 도움이 일 초래 갈등을 더욱 유발한다고 나타났다. 이는 남편의 물리적 도움이 때로는 일과 가정의 갈등 원인이 될 수 있음을 알 수 있다. 반면에, 가족의 정서적 지지는 민간조직의 가정 초래 갈등에 대해서만 제외하고 일-가정 갈등을 감소시키는 데 많은 기여를 하는 것으로 나타났다. 여성 근로자들의 가족 구성원들이 관심과 애정으로 여성 근로자를 격려하고 이해하는 행위와 태도가 일-가정 갈등을 줄여주는 핵심 요인이 됨을 확인하였다. 이를 종합하면,

4) 공공조직과 민간조직 모두 여성 근로자의 연령이 높을수록 가정 초래 갈등이 줄어들었지만, <표 11> 민간조직 가정 초래 갈등에 대한 위계적 회귀분석의 최종 모형3이 약 4.4%(Adjusted $R^2=.044$)의 설명력만을 나타내므로, 통제변수인 연령의 가정 초래 갈등에 대한 영향력이 통계적으로 유의미할지라도 이를 해석하기에는 어려움이 있다고 판단하였다.

여성 근로자들이 겪는 일과 가정 사이의 갈등을 해소하고 균형을 이루기 위해서는 남편의 물리적인 가사 및 육아에 대한 분담보다 가족 구성원들의 진심어린 이해와 관심, 그리고 애정의 표현이 중요함을 보여주었다.

다섯째, 남편의 도구적 지지는 여성 근로자가 지원받는 가족친화제도의 일 초래 갈등에 대한 영향력을 조절하는 것으로 나타났다. 특히, 남편의 도구적 지지의 조절효과는 공공조직만 민간조직 모두에서 나타났으며, 가정 초래 갈등과의 관계에서는 나타나지 않았다. 이는 가정에서 남편이 가사 혹은 ‘돌봄’ 노동을 지원하는 여성 근로자일수록 가족친화제도의 효과를 더 강하게 만들어줌을 의미한다. 또한, 앞에서 논의되었듯이, 여성 근로자들에게 지원되는 가족친화제도가 조직과 직무중심으로만 편향되어 있기 때문에 가정에서 남편의 물리적 도움이 커다란 시너지 효과를 내고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 가족친화제도가 상대적으로 고용의 질이 취약한 여성 근로자들에게 효과적으로 도움이 되고 더 큰 기여를 주기 위해서는 가정에서 남편의 역할이 매우 중요하다고 할 수 있다.

여섯째, 가족의 정서적 지지는 가족친화제도와 일 초래 갈등, 그리고 가정 초래 갈등과의 관계에서 조절효과를 가지는 것으로 나타났다. 하지만 남편의 도구적 지지가 가족친화제도의 영향력을 강하게 조절한 것과 달리, 가족의 정서적 지지는 가족친화제도의 영향력을 오히려 반감시켰다. 즉, 가족 구성원들이 여성 근로자에게 관심과 애정을 갖고 격려하고 이해할수록 가족친화제도의 효과가 낮은 것으로 나타났다. 이는 가족의 정서적 지지가 일-가정 갈등을 줄여주는데 이미 상당한 기여를 하듯이, 가족의 정서적 지지를 강하게 받는 여성 근로자들은 일-가정 갈등 완화에 있어서 가족친화제도에 크게 의존하지 않는다고 해석할 수 있다. 이러한 결과는 실제 여성 근로자들이 겪는 일과 가정 사이의 갈등을 줄여주기 위해서는 가족 구성원들의 감정적이고 정서적인 관심과 이해, 그리고 배려가 매우 중요함을 보여준다. 더욱이 가족 구성원들이 어떠한 태도와 자세로 여성 근로자들을 대하는지에 따라 조직 및 국가의 가족친화제도를 유명무실하게 할 만큼 여성 근로자들 일과 삶의 질에 상당한 기여를 하고 있음을 확인하였다. 이러한 내용들을 토대로 바람직한 가족친화제도의 구현을 위해서는 서로 다른 환경 속에 있는 조직 구성원들 개개인을 이해하고 맞춤형 정책을 실시해야 할 것이다 (오현규·박성민, 2014). 특히, 가족친화제도와 같이 조직 구성원들의 가정과 개인의 삶과도 매우 밀접한 사례를 다루는 경우, 인사정책론적인 거시적인 시각뿐만 아니라 개인과 가족 구성원들과의 관계에 대한 미시적인 시각을 통해 정책의 효과를 다루고 연구하는 것 또한 중요할 것이다.

한국사회에서 진정한 가족친화적 평등 사회를 이루기 위해서는 여성이 남성과 공정하게 경쟁할 수 있는 사회적 여건 조성을 통하여 보이지 않는 유리천장을 깨트려야 하는 것이 급선무이다. 여성인력 활용과 육성은 양성평등의 가치적 차원의 문제에 국한되지 않는다. 저출산 고령화로 노동력이 줄고 경제가 활력을 잃어가는 상황에서 여성인력 활용은 국가경쟁력을 키우기 위한 필수조건이다. 경력 단절이 생기지 않도록 출산·육아 부담을 덜어주는 국가 차원의 지원이 절실하게 요구되며 이를 위한 다양한 정책개발이 필요하다. 이러한 차원에서 공공기관 및 민간기업의 자생적, 지속 가능한 가족친화제도의 개발과 유지 그리고 확산의 필요성이 증대되고 있다고 하겠다. 또한 긍정적인 가족 구성원의 지지력 제고 또한 복지 정책

적 측면에서 적극적으로 고민해야 할 사안이다.

본 연구는 가족친화제도의 일-가정 갈등에 대한 효과와 그 관계 사이에서 가정의 물리적, 또는 감정적 지지가 어떠한 역할을 하는지 확인하기 위해 공공조직과 민간조직으로 나누어 살펴보았다는 점에서 기존의 연구와 크게 차별화된 점이라 할 수 있다. 공공조직과 민간조직에서 나타나는 영향관계의 유사성과 차이점을 밝혀냈다는 것뿐만 아니라 일-가정 갈등을 가정에서 초래되는 갈등인지 직장에서 초래되는 갈등인지 구분하여 개인의 갈등 구조를 보다 세밀하게 살펴본 점 역시 커다란 연구의 의의를 지닌다. 조직 및 인사관리차원에서 정책의 효과성을 분석함에 있어서 그동안 행정학 분야에서 많이 다루지 못했던 가족 구성원들의 역할과 태도에 초점을 두고 그 중요성을 확인한 것 역시 또 다른 발견이다. 이러한 분석결과는 전략적 인적자원관리 및 실효성 있는 가족친화제도 실현에 있어서 중요한 정보를 제공할 것으로 기대한다.

본 연구의 의미 있는 결과와 함의에도 불구하고 다음과 같은 한계점들을 지니고 있다. 첫째, 본 연구에서 사용되는 변수들은 모두 동일한 시점에서 수집된 자료이므로 연구의 내적 타당성이 의심된다. 둘째, 민간조직의 가정 초래 갈등에 대한 위계적 회귀분석 결과의 설명력이 매우 낮아 유의미한 해석이 어렵다는 약점을 가지고 있다. 셋째, 양적연구에만 의존했다는 한계를 지니고 있다. 넷째, 다양한 종류의 가족친화제도들을 연구에 활용했음에도 불구하고 이를 세분화하여 분석에 이용하지 못하였다. 이러한 한계점들을 극복하기 위해 향후 연구에서는 다양한 연구방법과 자료들을 적극 반영하여 보다 폭넓은 논의가 이루어질 수 있도록 해야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 김경미. (2005). 「기혼여성근로자의 가족친화적 프로그램에 대한 욕구」, 대전대학교 경영행정·사회복지대학원 석사학위논문.
- 김대수·강현. (2014). 일-가정 갈등과 가정-일 갈등, 그리고 반생산적 업무행동 간의 관계 연구: 직무스트레스의 매개효과. 「상업교육연구」, 28(3): 51-71.
- 김석영·이수진·박은경·손승연·윤석화·박희태. (2012). 일-가정 갈등이 정서적 고갈과 과업성과에 미치는 영향. 「조직과 인사관리연구」, 36(3): 103-133.
- 김선아·김민영·김민정·박성민. (2013). “일과 삶 균형” 정책과 정책 부합성이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구: 공공조직과 민간조직 비교를 중심으로. 「한국행정학보」, 47(1): 201-237.
- 김일경. (2013). 「가족친화제도의 활용 용이성과 직무만족간의 관계에 대한 연구: 일·가정 양립갈등의 매개효과를 중심으로」, 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김혜원. (2011). 가족친화제도와 기업성과. 「노동정책연구」, 11(3): 1-24.
- 김효선·김옥선. (2010). 다중 역할의 상호향상 효과: 일-가정 영역 간 자원의 긍정적 전이에

- 관한 분석. 「경영학 연구」, 39(2): 375-407.
- 민경률·박성민. (2013). 유연근무제가 조직결과에 미치는 영향력에 관한 연구: 공공조직 내 개혁가치의 조절효과를 중심으로. 「한국행정논집」, 25(4): 1211-1248.
- 박신아. (2014). 「직장-가정 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향: 여성노동자의 직업 지위 차이를 중심으로」, 서울대학교 일반대학원 사회복지학과 석사학위논문.
- 손영미·김정운·박정열. (2011). 중앙공무원의 일과 삶의 균형에 대한 조직 및 개인변인의 영향력 검증 연구. 「여가학연구」, 9(1): 101-131.
- 안은정. (2013). 일-가정 갈등에 영향을 미치는 선행요인 연구: 가정친화조직, 직무특성, 역할관여 및 개인특성을 중심으로. 「분쟁해결연구」, 11(2): 75-120.
- 오현규·박성민. (2014). 일과 삶의 균형 정책이 조직 구성원들의 직무 및 생활만족에 미치는 영향력 연구: 공공 및 민간 조직 내 조직몰입의 조절효과를 중심으로. 「한국행정논집」, 26(4): 901-930.
- 원숙연·이동선. (2012). 일-가족 양립 지원 정책이 노동시장 참여의 성별격차에 미치는 영향: OECD 16개 국가를 대상으로. 「한국정책학보」, 21(3): 325-360.
- 유계숙. (2008). 가족친화적 조직문화가 근로자의 일-가족 조화와 삶의 질에 미치는 영향. 「한국가정관리학회지」, 26(5): 27-37.
- 유수현. (2012). 「기혼여성 근로자의 일-가정갈등이 직무만족에 미치는 영향분석」, 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이도화, & 정두영. (2010). 연구논문: 가족친화경영과 조직구성원 성과의 관계에 있어서 일-가정 갈등과 조직지원인식의 매개효과. 「인적자원관리연구」, 17(4): 265-283.
- 이선경. (2013). 「일과 가정의 갈등이 이직의도에 미치는 영향: 유연근무제 중심으로」, 서울시립대학교 대학원 석사학위논문.
- 이세인, 이숙현, & 권영인. (2007). 가족의 지원 및 가족친화적 조직 문화가 사무직 취업모의 일-가족 갈등에 미치는 영향. 「한국가족관계학회지」, 12(3): 29-57.
- 이연희. (2005). 「일과 삶의 조화를 위한 정책이 직장선택의도에 미치는 영향」, 중앙대학교 대학원 경영학과 경영학전공 석사학위논문.
- 이지언. (2012). 「가족친화제도, 조직문화, 일-가정양립갈등의 관계에 대한 연구」, 서울대학교 행정대학원 정책학과 석사 학위논문.
- 이현주. (2012). 여행상담원의 직무스트레스가 직무탈진감과 직장-가정갈등 및 이직의도에 미치는 영향 연구. 「관광연구」, 27(1): 231-250.
- 이혜정·유규창. (2011). 일가정 양립제도와 여성근로자의 지각이 출산에 미치는 영향에 관한 연구. 「여성연구」, 80(1): 37-79.
- 장기선·장은미. (2005). 가족친화 정책이 종업원들의 조직몰입에 미치는 효과. 「가족과 문화」, 17(1): 59-84.
- 정상완·한진환. (2006). 역할갈등과 직무만족에 관한 연구. 「한국콘텐츠학회논문지」, 6(2): 127-135.
- 조윤진. (2011). 「기혼 취업 여성의 사회적 지지와 일-가족 갈등 및 향상의 관계에서 문제-중

- 심 대처와 우울정서의 매개효과», 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 최규연. (1993). 맞벌이부부의 결혼만족도와 우울증에 관한 연구-학동기자녀를 둔 맞벌이부부를 중심으로. 「Family and Environment Research」, 31(1): 61-84.
- 최성일·유계숙. (2007). 가족친화적 기업정책이 근로자의 일-가족 조화, 인적자원성과, 삶의 질에 미치는 효과에 관한 경로모형 검증. 「한국가족관계학회지」, 12(2): 1-26.
- 한용석. (2011). 「부하의 일-가정 갈등 및 충실화에 관한 상사의 인식이 직무성과 평가에 미치는 영향에 관한 실증 연구」, 동국대학교 대학원 경영학과 박사학위논문.
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of applied psychology*, 81(4), 411-420.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of vocational behavior*, 58(3), 414-435.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278-308.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human relations*, 45(8), 813-837.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Caplan, R. D., & Jones, K. W. (1975). Effects of work load, role ambiguity, and type A personality on anxiety, depression, and heart rate. *Journal of applied psychology*, 60(6), 713-719.
- Carlson, D. S., & Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of management*, 25(4), 513-540.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American sociological review*, 483-496.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Holahan, C. K., & Gilbert, L. A. (1979). Interrole conflict for working women: careers versus jobs. *Journal of Applied Psychology*, 64(1), 86-90.
- Hughes, D. L., & Galinsky, E. (1994). Gender, job and family conditions, and psychological symptoms. *Psychology of Women Quarterly*, 18(2), 251-270.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*.

- Kelly, R. F., & Voydanoff, P. (1985). Work/family role strain among employed parents. *Family Relations*, 34(3), 367-374.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational behavior and human performance*, 32(2), 198-215.
- MacDermid, S. M., Seery, B. L., & Weiss, H. M. (2002). *An emotional examination of the work-family interface*. Emotions in the workplace: Understanding the structure and role of emotions in organizational behavior.
- Madsen, S., & Hammond, S. (2013). The complexification of work-family conflict theory: A critical analysis. *Tamara Journal for Critical Organization Inquiry*, 4(2), 151-179.
- Menon, N. & Aknilesh, K. (1994). Functionally dependent stress among managers. *Journal of Managerial Psychology*, 9(3): 13-22.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational behavior*, 13(4), 339-356.
- Rainey, H. G. (2009). *Understanding and managing public organizations*. John Wiley & Sons.
- Repetti, R. L. (1987). *Linkages between work and family roles*. Applied social psychology annual.
- Repetti, R. L. (1989). Effects of daily workload on subsequent behavior during marital interaction: the roles of social withdrawal and spouse support. *Journal of personality and social psychology*, 57(4), 651-659.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative science quarterly*, 150-163.
- 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(1), 6-15.
- Wang, P., & Walumbwa, F. O. (2007). Family-friendly programs, organizational commitment, and work withdrawal: the moderating role of transformational leadership. *Personnel Psychology*, 60(2), 397-427.

- 김화연(金花然) : 성균관대학교 국정관리대학원 석사과정에 재학 중이며 주요 관심분야는 갈등관리, 인적자원관리 및 개발, 일과 삶의 균형 정책 등이 있다(hwayeon12@skku.edu).

- 오현규(吳顯圭) : 성균관대학교 국정관리대학원 석·박사통합과정에 재학중이며 주요 관심 분야는 책임성, 전략적 인적자원관리 및 인적자원개발, 일과 삶의 균형 정책, 행정 관리 등이다. 최근 논문으로는 “한국 공공기관 내 대인신뢰와 조직신뢰의 영향력에 관한 연구: 조직 내 책임성의 매개효과를 중심으로”(2014), “일과 삶의 균형 정책이 조직 구성원들의 직무 및 생활만족에 미치는 영향력 연구: 공공 및 민간 조직 내 조직몰입의 조절효과를 중심으로”(2014) 등이 있다(hyungyu516@skku.edu).

- 박성민(朴盛民) : The University of Georgia에서 행정학 박사학위를 취득하고, 미국 네바다 주립대 (University of Nevada, Las Vegas) 그린스핀 행정대학원에서 조교수로 재직 후 현재 성균관대 행정학과/국정관리대학원에서 부교수 및 공공인재개발연구센터 센터장으로 재직 중이다. 관심분야는 인적자원관리 및 인적자원개발, 인사개혁, 행정관리, 리더십 등이다. 최근논문으로는 “Unveiling the Value Creation Process of Electronic Human Resource Management (e-HRM)”(2014), “Determinants of Positive Job Attitude and Behavior in the Asian Work Context: Evidence from Korean Central Government Agencies”(2013), “Of Alternative Waves and Shifting Shores: The Configuration of Reform Values in the U.S. Federal Bureaucracy”(2012) 등이 있다. 또한 최근 저서로는 HRM for Public Organizations: An Essential Guide(2015), Public Management: A Case Handbook(2014), Public Management: A Research Handbook(2013), 조직과 인간관계(2015), 한국인사행정론(2013) 등이 있다(sm28386@skku.edu).

투 고 일 자: 2015년 3월 9일
 심 사 일 자: 2015년 3월 17일
 게재확정일자: 2015년 4월 13일