

고 선 강 지도교수

석사학위 청구논문

직장 내 가족친화제도가 취업모의
직업만족도에 미치는 영향

2009

성신여자대학교 대학원

가족문화 소비자학과

임 중 경

직장 내 가족친화제도가 취업모의
직업만족도에 미치는 영향

고 선 강 교수지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2008년 11월

성신여자대학교 대학원

가족문화 소비자학과

임 중 경

인 준 서

임중경의 석사학위 논문으로 인준함

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

성신여자대학교 대학원

논문 개요

본 연구는 가족친화정책이 직업만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 영유아자녀가 있는 취업모의 개인·가족 변인, 직업관련 변인, 가족친화제도 이용 변인에 따른 직업만족도를 분석하였다. 이를 위해서 개인·가족 변인 변인으로는 연령, 학력, 개인소득, 가정수입, 주택소유, 가족구성원, 막내자녀연령을 직업관련 변인으로는 직종, 주당근로시간, 근속기간, 직위, 근로형태, 고용형태, 총 근로자수 등을 알아보았다.

또한 가족친화제도 이용에 관한 변수로는 근무제, 휴가제, 수당제, 직장보육시설을 알아보고 이러한 변인들이 직업만족도에 어떠한 영향을 미치며 어떠한 관계가 있는지 알아보았다.

본 연구의 대상은 미취학 자녀가 있는 취업모 237명을 대상으로 질문지를 이용하여 조사하였으며, 제작된 질문지는 예비조사 후 수정, 보완하여 본 조사를 실시하였다. 회수된 질문지에 대한 자료 분석은 기술통계 분석 외에 T-test와 ANOVA, 교차분석, 회귀분석을 이용하였다.

주요 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 기업들은 법적으로 의무화되어 있는 가족친화제도만을 시행하고 있으며, 근로자들 또한 의무화된 제도만을 사용하고 있는 실정이었다.

둘째, 근무제, 수당제, 휴직제, 직장보육시설제도의 이용실태를 조사한 결과, 개인·가족특성에서는 개인소득이, 직업특성에서는 근속기간, 근로형태, 고용형태, 총 근로자수가 공통적으로 영향을 미치는 변수였다. 즉, 기업의 규모가 클수록 가족친화제도가 의무화되어 있어 근로자들의 접근성이 용이하였다. 상기한 네 가지 제도 중 직장보육시설제도에 서만 연령에 유의미한 차이가 나타났다. 25~30세 주된 여성들이 이 제

도를 가장 많이 이용하는 것으로 나타나, 이 연령대의 여성들에게 자녀 양육에 도움이 된 것임을 알 수 있다. 또한 직장보육시설제도로 인해 양육의 문제가 일정 부분 해결된다면 일-가정 균형에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다.

셋째, 가족친화제도의 조직문화에서 이용용이성은 앞서 언급한바와 같이 법적으로 의무화된 기업, 전일제·정규직 등의 안정성이 보장되는 대기업일수록 이용용이성이 긍정적이었다. 반면 인사상의 불이익이 존재할 경우, 인사에 가장 민감한 시기인 31세 이상, 3년 이상 일한 근로자들이 해당되었다.

넷째, 조사대상자의 개인·가족·직업특성에 따른 직업만족도에 어떠한 차이가 있는지 조사한 결과, 개인소득, 가정수입, 주택소유 등 경제적인 면이 두드러졌고 직종에 있어서는 전문직 취업모들이 직업만족도가 높았다.

다섯째, 가족친화제도 이용에 따른 직업만족도에서는 휴직제와 수당제가 직업만족도에 영향을 미쳤다. 즉, 금전적인 부분에 도움이 될 수 있는 제도들이 직업만족도에도 긍정적인 효과를 미치는 것을 시사한다.

여섯째, 가족친화제도 이용용이성에 따른 직업만족도를 보면 이용촉진, 인사상의 불이익, 상사신경쓰기, 동료신경쓰기, 이용용이성은 직업만족도와 상관관계가 낮은 것으로 나타났다.

마지막으로, 개인·가족·직업특성변인, 가족친화제도 이용을 투입하여 위계적으로 회귀 분석한 결과, 경제적인 안정감과 휴직제도 외에도 가장 큰 실행 변인은 가족친화제도의 이용용이성이었다.

목 차

논문 개요

I. 연구의 필요성 및 목적	1
II. 선행연구 고찰	4
1. 가족친화제도	4
1) 가족친화제도의 개념	4
2. 직업만족도	6
1) 직업만족도의 개념	6
2) 직업만족도에 영향을 미치는 변인	9
III. 연구 방법	19
1. 연구 모형 및 연구 문제	19
2. 연구 대상 및 측정 도구	20
3. 분석 방법	22
4. 조사대상자의 일반적 특성	23
IV. 연구 결과 및 해석	26
1. 개인·가족, 직업특성에 따른 가족친화제도 이용 및 이용용이성	26
1) 가족친화제도 실태	26
2) 개인, 가족, 직업 특성에 따른 가족친화제도 이용	29
3) 개인, 가족, 직업 특성에 따른 가족친화제도 이용용이성	42
2. 개인, 가족, 직업특성에 따른 직업만족도	50
1) 직업만족도 실태	50

2) 개인, 가족, 직업 특성에 따른 직업만족도 -----	51
3. 개인, 가족, 직업특성, 가족친화제도가 직업만족도에 미치는 영향 -----	54
1) 가족친화제도 이용 및 이용용이성과 직업 만족도 -----	54
4. 개인·가족 직업특성변인, 가족친화제도이용이 직업만족도에 미치는 영향 -----	56
V. 결론 및 제언 -----	60

* 참고문헌

* Abstract

* <부록 1> 질문지

* <부록 2> 개인·가족·직업특성, 가족친화제도이용이 직업만족도에 미치는
공성선 진단

표 목차

〈표 1〉 미취학자녀가 있는 취업모의 일반적 특성 -----	24
〈표 2〉 가족친화제도 시행 실태 -----	27
〈표 3〉 가족친화제도 이용 실태 -----	28
〈표 4〉 가족친화제도 요구 여부 -----	29
〈표 5〉 개인·가족특성, 직업특성에 따른 근무제 이용 실태 -----	30
〈표 6〉 개인·가족특성, 직업특성에 따른 수당제 이용 실태 -----	34
〈표 7〉 개인·가족특성, 직업특성에 따른 휴직제 이용 실태 -----	37
〈표 8〉 개인·가족특성, 직업특성에 따른 직장보육시설 이용 실태 -	40
〈표 9〉 개인·가족특성, 직업특성에 따른 이용용이성 -----	43
〈표 10〉 개인·가족특성, 직업특성에 따른 인사상의 불이익 -----	45
〈표 11〉 개인·가족특성, 직업특성에 따른 상사신경쓰기 -----	47
〈표 12〉 개인·가족특성, 직업특성에 따른 동료신경쓰기 -----	48
〈표 13〉 직업만족도 실태 -----	51
〈표 14〉 개인, 가족, 직업특성 변수에 따른 직업만족도 -----	52
〈표 15〉 가족친화제도 이용에 따른 직업만족도 -----	54
〈표 16〉 가족친화제도 이용용이성과 직업만족도의 상관관계 -----	55
〈표 17〉 개인·가족 직업특성변인, 가족친화제도이용이 직업만족도에 미 치는 영향 -----	59

I. 연구의 필요성 및 목적

오늘날 여성의 사회활동 참여율은 과거에 비해 증가하였으며 여성 노동력의 경쟁력도 강화되고 있는 추세이다. 그 범위 또한 자녀 양육 후의 여성에서 미취학 자녀를 둔 취업모들로 고용이 점차 늘어나고 있다. 또한 기업에서도 점차 여성 노동력의 경쟁력에 대해 긍정적으로 생각하고 있다. 그럼에도 불구하고 우리나라 여성의 경제활동 참가율은 OECD 선진국의 여성경제 활동 참가율에 비하면 저조한 실정이며, 특히 30대 초·중반에 급격히 감소하고 있는 형태를 취한다. 이러한 현상의 주요한 원인 중의 하나는 출산 및 양육에 대한 부담감 때문이다. 이처럼 출산과 자녀양육에 대한 부담감은 여성들의 경제활동에 큰 걸림돌이 되고 있으며, 기혼여성의 경제활동이 늘어남에 따라 일과 가족생활 양립에 대한 관심이 증가하고 있다.

따라서 계속적으로 증대되고 있는 여성들의 취업욕구를 만족시키는 동시에 출산과 양육이 병행 가능하도록 하는 지원에 대한 탐구가 지속적으로 이루어져야 한다. 선행 연구들을 보면 일차적 지원자로서 배우자의 중요성을 강조하며(조영주, 1997), 가사분담에 대한 배우자의 도구적 지원 뿐 아니라 격려와 관심 등의 정서적 지원이 취업모에 긍정적인 영향을 미치는 면을 강조하여 왔다(Greenhaus & Beutell, 1985). 이러한 관점은 남성들의 가사부담에 당위성을 제시하고 가족 내의 역할 책임을 재정의 했다는 점에서 의의가 있으나 가정 내의 일은 사적 영역에서 일어나는 것이므로 개인적인 문제로 삼아야하며 개인의 가족차원에서 해결해 나가야 한다는 문제점이 지적된다(이세인, 이숙현, 권영인, 2007).

또한 부부관계에서의 지원뿐 아니라 부모자녀관계에서 아버지 역할의 중

요성이 부각되고 있으나 여전히 어머니가 자녀 양육의 일차적 책임자로 간주되고 있다. 자녀가 어릴수록 어머니는 사회활동을 하기보다 가정과 자녀 양육이라는 어머니의 역할에 충실해야 한다는 신념이 존속되고 있다. 취업 모들은 가정일에 충실하지 못한 점에 대해 죄책감을 안고 살아간다. 직장 생활로 인해 어머니로서의 역할 수행이 소홀해 질 경우 더 큰 갈등을 느낀다는 연구 결과(Barnett & Baruch, 1987)가 이러한 사실을 뒷받침한다.

그러나 최근 맞벌이 가정이 증가하면서 가정 내 역할변화는 필연적이다. 자녀양육과 가사 노동에 대한 남성의 책임이 점점 확산되어가고 있으며, 특히 맞벌이 가정의 경우 가사와 자녀양육 등의 책임이 더 이상 여성들의 몫으로 국한될 수 없다는 것에 공감대가 형성되고 있다. 또한 소득과 생활 수준이 높아짐에 따라 일만 중요시 하던 근로자들이 일과 가정 모두를 중요시 하는 방향으로 변화하고 있다. 여기에는 주 5일 근무제가 시행되면서 생활양식도 달라진 점을 생각해 볼 수 있다. 웰빙을 추구하고 가족과 공유하는 시간을 창출하여 일뿐 아니라 가정도 중시하는 관점으로 변화되고 있다. 이와 같이, 가족중심의 가치관으로 변화하는 것은 가족친화제도에 대한 욕구가 증가하고 있다는 것을 반영하는 것이라 할 수 있다.

맞벌이 가정의 경우 가정과 직장의 일 모두를 조화롭게 균형을 맞추는 것의 중요성이 강조되면서, 일-가정 균형의 문제는 개인의 문제가 아닌 사회적 문제로 인식의 전환이 요구되고 있다. 하지만 우리나라 기업의 경우 가족친화적제도 시행이 원활하지 못 할 뿐 아니라 정착되고 있지 못한 실정이다. 그리고 가족친화 제도의 실제적 운영에 뒷받침이 될 만한 이론적 근거 또한 부족한 것이 사실이다. 따라서 이론적 근거들을 토대로 하여 현재 우리나라의 가족친화제도의 재정립이 필요하다. 이를 위해 기업에서는 근로자들의 일-가정 양립의 욕구를 파악하여, 그에 맞는 대비책을 준비해야 하며 기업의 경쟁력을 높이기 위해서는 우수한 인재확보와 유지가 중요

할 것이다. 이러한 것들이 얼마나 기업에 중요한지 영향을 많이 주는지 중요한 사안으로 생각해야 할 것이다.

하지만 국내에서는 가족친화제도를 시행하고 있는 기업의 효과와 제도의 중요성 및 확산의 필요성을 나타내줄 수 있는 연구가 매우 부족한 실정이다. 현재까지 선진국의 가족친화제도 기업성과 및 효과, 범 등을 소개하는데 그치고 있다. 기업의 가족친화제도와 연관된 자료가 미흡한 수준이며 (강혜련, 김태홍, 김진호, 2001; 강혜련, 2002; 정영금, 2004), 몇 편의 연구들(이요행, 방묘진, 오세진, 2005; 정기선, 장은미, 2005)에서는 가족친화적 조직 문화가 근로자들의 몰입, 이직의도, 생활만족도에 미치는 영향을 파악했다.

이에 본 연구는 가족친화제도의 개념과 정의를 설명하고 선진국에서 시행되고 있는 가족친화제도가 우리나라에서는 어떠한 방식으로 시행되는가, 현황은 어떠한가 등을 살펴보고자 한다. 또한 가족친화정책이 직업만족도에 미치는 영향을 살펴봄으로써 기업의 가족친화제도의 중요성과 활성화 방안을 제안하고자 한다. 그리고 취업모들의 개인·가족특성 변인, 직업특성변인이 취업모들에 미치는 직업만족도를 밝히고자 한다. 본 연구결과를 토대로 가족친화제도에 대한 기업의 지원방법과 전략 등을 마련하는 것에 기초 자료를 제공하고자 한다.

II. 선행연구 고찰

1. 가족친화제도

1) 가족친화제도의 개념

가족친화제도의 개념에 관하여 학자들마다 정의를 제시하면 다음과 같다. Simkin Hillage(1992)는 경제발전과 생활수준의 향상으로 일-가족 조화가 중요해짐에 따라 “근로자가 가족에 대한 책임과 일에 대한 책임을 조화시킬 수 있도록 기업이 지원하는 공식적·비공식적 제도”를 통칭하여 가족친화정책이라고 정의하였다. 또한 Forth, lissenburgh, Callender와 Millward(1996)는 이들의 정의를 확장하여, “어린 자녀를 둔 근로자와 노부모를 돌봐야 하는 근로자 등 양육과 돌봄에 대한 지원까지 포괄하여 다양한 요구를 지닌 근로자들을 지원하는 제도”로 정의하였다.

한편 Harker(1996)는 가족친화적 기업정책의 요건을 직장에서의 요구는 물론 가족의 요구도 충족시켜야 하며, 모든 근로자들의 일-가족 요구를 충족시키기 위해서 양성평등을 증진시키고 가족책임을 공유하고, 근로자에게 친화적이며, 수용할만한 근로조건을 수반하며, 노사의 요구 간에 조화가 이루어지는 것으로 정의하였다. Secret Sprang(2001)은 가족친화적 기업정책에 대해서 근로자가 직장과 가정 사이에서 갈등과 긴장을 해소하고 두 영역 사이에서 조화로운 삶을 누릴 수 있도록 지원하는 정책이라고 정의하였다. 정영금(2004)은 가족친화정책은 단순히 정책이기 보다는 하나의 환경이며 그것을 모토로 하는 문화라고 보았다. 장희정(2006)은 기업이 근로자의 다중역할수행에 따른 갈등이나 요구사항에 대응하기 위해 시행되고

있는 정책 모두를 가족친화정책으로 보았다. 즉, 직장 일만을 중시함으로써 생겨나는 가족의 문제, 더 나아가서는 사회의 문제를 해결하는 방안으로, 근로자들 혹은 가족이 있는 고용인은 일과 가족의 균형을 맞추려고 노력하고, 이것을 기업이나 국가가 정책적으로 지원하며, 지역사회가 참여하는 가족중심적인 환경이며 문화라고 하였다. 최성일, 유계숙(2006)은 가족친화적 정책이란 조직구성원이 가정과 직장에서 주어지는 책임과 의무를 조화롭게 수행할 수 있도록 배려하는 제도를 일컬으며, 기존의 직무만족 개념을 직장 내에서 근로자 개인의 사생활과 가족의 삶으로까지 확대한 것이다. 따라서 가족친화적 정책은 기업과 근로자의 욕구를 모두 만족시켜주는 정책으로 이들 두 가지 욕구가 조화를 이룰 때 생산성이 극대화됨을 제시한 바 있다.

국제기구와 법률적 정의를 살펴보면, OECD(2004)에서는 “가족의 자원과 아동발달에 적절한 환경을 조성함으로써 근로자의 일-가족 조화를 촉진하고, 자녀를 둔 근로자에게 일과 양육에 관한 선택의 폭을 넓혀주며, 양성평등한 고용기회를 촉진하는 제도”라고 정의하였다. 가족친화 사회 환경의 조성 촉진에 관한 법률 제 1장을 살펴보면, 가족친화제도란 탄력적 근무제도(시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등)와 자녀의 출산·양육 및 교육 지원 제도(배우자 출산휴가제, 육아휴직제, 직장보육 지원, 자녀 교육 지원 프로그램 등), 부양가족 지원제도(부모 돌봄 서비스, 가족간호휴직제 등), 근로자 지원제도(근로자 건강·교육·상담프로그램 등), 그밖에 보건복지가족부령으로 정하는 제도라고 정의하였다.

한국보건사회부에서 가족친화제도의 용어를 간단히 설명하였다. 근무제에 해당하는 시차출퇴근제에 대해 간략히 설명하면 근로자들이 1일 근무시간을 유지하면서 시업시간과 종업시간을 자신이 선택하도록 하는 제도로, 가령 아침과 저녁시간을 자녀를 위해 사용하거나 출퇴근 시간의 시간을 낭

비와 혼잡비용을 줄이고 업무집중도를 높이고 여가 및 자기계발 시간을 늘리도록 하는 제도라고 하였다. 또한 재택 근무란 컴퓨터 및 통신수단을 이용하여 회사가 아닌 곳에서 근무를 하는 것이다. 그리고 수당제에 해당되는 자녀교육지원은 청소년 이상 자녀를 위한 교육비 지급 및 대출이며, 출산장려금은 출산 시 축하금을 지급하는 제도이다. 또한 휴직제에 해당하는 육아휴직은 자녀의 양육을 위해 일정기간 휴가를 주는 것이며, 출산휴가는 출산 전후에 걸쳐서 90일간의 유급휴가를 주는 것이다. 마지막으로 직장보육시설은 직장보육시설이나 보육을 위한 지원을 말한다(한국보건사회연구원, 2007).

이러한 정의를 종합해 볼 때 본 연구에서는 가족친화제도를 '근로자가 일과 가정생활이 조화로울 수 있도록 도와주는 제도'라고 조작적 정의를하고자 한다.

2. 직업만족도

1) 직업만족도의 개념

직업만족도는 일에 대한 만족 뿐 아니라 자신의 감정적 태도도 포괄한다고 할 수 있어 개인의 가치관 차이로도 다르게 나타날 수 있으며 일 뿐 아니라 인간관계, 근로조건, 임금 등의 다른 요인들도 포함된다. 직업만족도(job satisfaction) 혹은 직무만족도는 조직에 대한 연구와 관련되어 가장 많이 사용되는 개념 중 하나인 만큼 학자들의 정의 및 견해가 다양하다. 직업만족도(job satisfaction)는 '자신이 일하는 업무환경 평가에 대해 갖는 긍정적인, 만족스러움 등 환경에 대한 감정 혹은 정서적 반응'이

라고 설명 할 수 있다(Locke, 1976). 직업만족도가 높고 낮음에 따라 정신적·육체적 건강에 기여하고 또한 자신의 삶의 질 향상에 있어서도 큰 의미를 지닌다고 생각한다. 1960~1970년대에는 주로 근무 환경, 업무에 대한 태도, 승진, 임금 등이 직업만족도에 영향을 줄 것이라 가정되는 물리적인 변인에 초점을 맞춰왔다면(Quinn, willian & Burt, 1972), 1980년대에 들어서는 커뮤니케이션과 관련한 변인들이 발견되기 시작했다(Wheelless, Wheelless, & Howadr, 1984). Price와 Muller(1986)는 직업만족도를 “조직 구성원의 조직에 대한 긍정적인 오리엔테이션”이라고 포괄적으로 정의한다. 반면에 다른 학자들은 “조직 구성원의 욕구를 만족시키는 가장 중요한 환경 요소에 대한 인식 반응”이라고 좀더 구체화하거나(Pincus & Rayfield, 1989), 직업만족도를 조직 내부 요소에 대한 평가로 제한하지 않고, 직업의 사회적 평판이나 기여도 등과 같은 외부요소를 포함해서 정의하기도 하였다(Serini, Toth, Wright, & Emig, 1997).

직업만족은 조직 및 사회의 발전은 물론 자신의 발전에 있어서도 매우 중요한 의미를 갖는다. 직업에 만족하는 사람은 조직 및 사회에 대한 충성도나 업무에 대한 집중도, 육체적·정신적 건강뿐만 아니라 개인의 삶의 질을 높이는데 기여한다. 반면에 직업에 만족하지 못하는 사람은 이직을 하거나 직업에 대한 성실도가 떨어지며, 조직 및 사회의 분위기를 부정적으로 몰고 가는 결과를 초래할 가능성이 높다. 직업만족도에 대해서는 1930년대까지는 직무에 대한 개인의 감정적 태도나 지향성이라고 하였는데, 조직구성원의 태도(Smith, Patricia, 1969), 직업의 관심(Bentley & Remple, 1970), 정서 상태, 심리적·생리적·환경적 상황이 결합한 형태(Hoppock, 1935), 감정(McCormick & Marks, 1996), 만족정도(정영우 외, 2004) 등의 중요성을 강조하였다. 이처럼 선행 연구들을 살펴보면, 직업만족이란 단지 직무에 대한 만족뿐만 아니라 직업과 관련된 감정적 태도, 직

업에 대한 전망 및 고용의 보장, 경제적 만족과 타인의 인정 등을 포함한 직업에 대한 정서적 반응으로 설명할 수 있다. 따라서 개인의 가치관에 따라 다르게 작용할 수 있으며, 개인 및 조직성과와 관련하여 중요한 의미를 지닌다. 이처럼 직업만족은 조직구성원의 자신의 직업에 대한 평가를 통해서 얻는 유쾌하거나 또는 긍정적인 감정적 태도(이정자·최철호, 2004)로서 조직자체와 조직구성원 모두에게 목표실현과 유효성을 위한 중요한 개념이라고 하였다(고광명, 2005).

최근의 연구에서는 조직원이 해당직무를 수행하는 과정에서 자신의 필요와 욕구를 충족시키는 정도에 대한 개인의 직무나 직무환경에 대한 내부 심리적 상태(안형기, 2003), 조직구성원이 자신이 맡은 직무수준이나 직무 특성과 관련하여 자신이 느끼는 유쾌한 감정의 상태로 주관적인 직무에 대한 정서적인 반응이라고 하고 있다(김봉규, 2006). 이러한 정의를 종합해 볼 때 본 연구에서 직업만족도를 '근로자가 직무와 관련해서 느끼는 감정적 태도의 반응'이라고 조작적 정의를 하고자 한다.

2) 직업만족도에 영향을 미치는 변인

(1) 개인·가족 특성

① 연령

성지미·차은영(2001)의 연구에서는 연령이 높을수록 기혼여성의 노동활동에 있어서 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 이는 자녀들도 성장함으로써 보살핌의 부담이 많이 줄어들었기 때문이다. 그리고 정영금(2005)의 연구에서 20~30대 기혼여성이 40~50대 기혼 여성보다 일-가정 균형에 있어 갈등을 많이 느끼고 있는데 20~30대 기혼여성들이 취업에 있어서 출산과 자녀양육이 큰 걸림돌임을 보여주는 것이라 생각한다. 취업모의 직장보육 만족도와 직무성과에 관한 연구에 대한 김성숙(2006)에서는 연령에 따른 직업만족도를 살펴보았는데 31세~35세 3.55점, 41세 이상 3.35점, 31세 이하 3.31점 순으로 나타났다. 결국 31세 이하의 취업모들이 사회생활 하는데 장애요인이 있음을 추측한다. 반면 노동자의 직무만족과 삶의 질 변화에 관한 경험적 연구를 살펴 본 박재규(2001)의 연구에서는 직업만족도에 연령은 거의 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다.

② 학력

문경실(1994)의 남편의 직업만족도와 결혼만족도가 아내의 결혼만족도

에 미치는 영향을 살펴 본 연구 결과에서는 교육연한이 높을수록 직업만족도가 높게 나타났다. 하지만 취업모의 직장보육 만족도와 직무성과에 관한 연구에 대한 김성숙(2006)에서는 학력에 따른 직업만족도에서는 고졸이 평균 3.86점으로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 대학원 이상이 3.84점, 대졸이 3.50점 이었으며 전문대 졸이 3.27점으로 가장 낮았다. 반면 노동자의 직무만족과 삶의 질 변화에 관한 경험적 연구를 살펴 본 박재규(2001)의 연구에서는 직업만족도에 학력은 거의 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다.

③ 개인·가정소득

기혼취업 여성의 가정, 직업, 여가생활만족과 영향요인을 조사한 한경미(1995)연구에서는 기혼취업여성의 직업만족에 가장 큰 영향을 미치는 변수를 가계소득이라고 하였으며, 가계소득이 높을수록 만족도가 높게 나왔다고 했다. 마찬가지로 취업기혼여성의 일-가정갈등과 직업 및 생활만족도를 알아 본 조희금(1999)의 연구에서도 남편의 가사분담, 일-가정 갈등, 가사노동시간, 수입노동시간, 취업목적, 본인소득을 변수로 본 결과 본인의 소득이 직업만족도에 가장 크게 영향을 미치는 변수였다. 김혜연(1999)의 취업여성을 대상으로 한 직업만족도 연구에서 여러 사회 인구학적 변수들을 보았는데 평균 임금이 중요한 변수로 나타났다. 그리고 취업여성의 소득이 높을수록, 주당근로시간이 적어 시간갈등을 느끼지 않을수록, 만족도가 높다고 하였다. 결국 취업모에게 있어 소득관련 변수는 직업만족도를 결정짓는 중요한 변수임을 시사한다. 직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관한 연구를 한 방하남(2000)의 연구에서도 임금수준이 다른 변수들 중 특히 영향력이 지배적이었다. 그리고 정영금(2006)의 연구

결과에서 가정수입이 400만원 이상의 집단이 400만원 미만의 집단보다 직업만족도가 높았다. 즉 소득에 따라서 유의미한 차이가 있다고 하였다. 소득이 높으면 가사노동을 대체할 수 있는 방안들이 있기 때문이라 생각한다.

④ 가족구성원

취업모의 직장보육 만족도와 직무성과에 관한 연구에 대한 김성숙(2006)의 연구에서는 가족구성원에 따른 직업만족도를 살펴보았는데 부모+부부+자녀로 이루어진 집단이 3.68점으로 직업만족도가 가장 높게 나타났다으며, 그 다음으로는 부부+자녀 3.46점, 부부+자녀+ 그 외 자녀 3.39점 순으로 나타났다. 부모+부부+자녀로 이루어진 집단의 직업만족도가 높은 것은 자녀의 양육에 도움을 주는 조력자가 있기 때문이라 생각한다. 또한 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구를 한 정영금(2005)에서도 가족수 5인 이상인 가정보다 3-4인인 가정의 여성이 갈등을 더 많이 느끼고 있다고 하였다. 이는 점차 가족구성원이 핵가족화 되어 더 이상 가사 일을 대신해 주는 조력자가 없기 때문에 갈등이 더 발생하는 것이라 생각한다. 일-가정 균형에 있어 갈등이 생긴다면 직업만족도에도 영향을 미칠 것이라 생각되어 변인으로 선정하였다.

⑤ 막내자녀연령

취업여성들을 대상으로 한 직업만족도 연구에서 김용희와 제미경(1987)은 어린자녀가 있거나 취업에 대한 태도가 부정적일수록 직업만족도가 낮다고 하여 자녀의 연령이 직업만족도에 영향을 미치는 변수임을 설명하였

다. 또한 기혼취업여성의 일-가족 균형감에 대한 정영금(2006)의 연구에 따르면 자녀의 연령이 13세 미만인 집단보다 13-19세인 중·고등학생일 경우가 가장 일-가족 균형감이 높았다. 자녀연령이 높으면 보살핌노동이 덜 필요하여 일-가족 균형 갈등이 낮아지기 때문이다. 즉 자녀연령이 높을수록 유의미한 차이가 있다고 하였다. 취업모의 직장보육 만족도와 직무성과에 관한 연구에 대한 김성숙(2006)에서는 자녀연령에 따른 직업만족도를 살펴보았는데 6세 미만의 자녀를 양육하는 취업모는 대체로 직업만족도를 느끼는 반면에 7세 이상의 자녀를 양육하는 취업모의 직업만족은 평균값이 4점 정도로 6세 미만의 자녀 집단보다 직업만족도가 낮음을 알 수 있었다.

(2) 직업 특성

① 직종

문경실(1994)의 연구에서 직종과 직업만족도간의 관계가 유의미하게 나타났다. 단순 노무직에서 전문직으로 갈수록 직업만족도가 높아짐을 알 수 있었다. 전문직으로 갈수록 임금의 수준이 높아지기 때문이라 생각한다. 반면 근로자의 일 지향성, 일 스트레스, 조직문화가 일과 삶의 조화에 미치는 영향을 살펴 본 한나(2008)의 연구에서는 전문·기술직 3.09, 판매 및 생산·서비스직이 3.41로 나타나 기술직보다 판매 및 생산·서비스직의 일과 삶의 조화수준이 상대적으로 높게 나타났다.

② 주당근로시간

기혼취업여성의 취업특성과 직업만족도 영향요인을 알아 본 홍성희(2000)연구에서도 봉급생활자 집단과 자영업자 집단에서 직업만족도를 살펴 본 결과, 봉급생활자가 자영업자에 비해 더 만족하였다. 근무시간에서 봉급생활자들이 자영업자에 비해 더 직업만족도가 높았는데 이는 봉급생활자들은 근무시간이 정해져 있는 반면 자영업자는 정해져 있는 경우가 없기에 근무시간이 봉급생활자들보다 많이 일하는 것으로 나타났는데 이러한 요인들이 자영업자의 직업만족도가 낮게 나타나는 것과 관련이 있다고 볼 수 있다. 그리고 박재규(2001)의 연구에서 근로시간이 적을수록 직업만족도에 긍정적인 영향을 나타낸다고 하였다. 근로시간 단축과 정책과제를 살펴 본 김승택·김원식(2004)에서 총 근로시간 만족도 조사를 하였는데 1998년 남녀 모두 20% 미만이던 '만족' 상태가 2002년에는 20%에 가깝거나 약간 넘는 수준으로 올라섰다고 하였다. 근로시간이 직업만족도에 영향을 미치는 변수임을 알 수 있다. 그리고 Dex와 Bond(2005)의 연구에서도 직장에서 근무하는 시간이 짧은지 긴지에 따라 만족도 차이가 난다고 하였다. 역시 정영금(2006)의 연구에서도 근무시간이 8시간 미만인 집단이 8시간 이상인 집단보다 직업만족도가 높았다. 근무시간의 증가는 가정의 일을 할 시간이 줄어드는 것이기에 만족도에 영향을 주는 것이라 생각한다.

③ 근속기간

방하남(2000)의 연구결과에서 근속기간이 길수록 직업만족도가 높게 나타났다. 노동자의 직무만족과 삶의 질 변화에 관한 경험적 연구를 살펴본 박재규(2001) 역시 근속년수가 길어질수록 직업만족도가 긍정적으

로 나타난다고 보고하였다. 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구에 대한 정영금(2005)의 연구에 따르면 5년 미만인 집단, 5~10년 미만인 집단, 10년 이상인 집단의 순으로 갈등수준이 높게 나타났다. 근속년수가 적은 것은 그 자체 뿐 만 아니라 근로자들의 연령이 어리기 때문에 갈등이 심한 것으로 여긴다고 하였다. 이러한 갈등은 직업만족도에 영향을 미칠 것이라 추측된다. 그리고 취업모의 직장보육 만족도와 직무성과에 관한 연구에 대한 김성숙(2006)에서는 근속기간에 따른 직업만족도를 살펴보았는데 15~20년 집단이 3.67점, 6~10년 3.61점, 11~15년 3.51점, 5년 이하의 집단이 3.29점으로 가장 직업만족도 점수가 낮게 나왔다.

⑤ 직위 및 근로·고용형태

방하남(2000)의 연구결과에서 위세점수가 높을수록 직업만족도가 높게 나타났다. 하지만 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구를 한 정영금(2005)에서는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

그리고 근로·고용형태에 대해 Miller- Terborg(1979)는 종합소매상 종업원들의 직무만족도 결정요인을 연구한 결과 정규직 풀타임근로자들의 직업만족도가 비정규 파트타임근로자들보다 유의미하게 높게 나타나는 것을 발견하였다. 비정규근로자들의 직무만족도가 정규근로자들보다 낮았던 이유를 그들은 조직에의 소속감, 부가급여 등에 있어서 상대적으로 낮은 보상을 받기 때문일 것으로 보았다. 그리고 방하남(2000)의 연구결과에서 월 임금수준이 직업만족도에 가장 큰 효과가 있는 변수로 나타났지만 그 다음으로 정규직의 여부도 상당히 크게 나타났다. 비정규직보다는 정규직 근로자가 직업만족도가 높았다. 취업모의 직장보육 만족도와 직무성과에

관한 연구에 대한 김성숙(2006)에서는 근무형태에 따른 직업만족도를 살펴 보았는데 정규직이 비정규직보다 직업만족도가 긍정적으로 나타났다. 반면 박재규(2001)의 연구에서는 직업만족도에 고용형태는 거의 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다.

⑥ 기업규모

방하남(2000)의 연구결과에서 기업의 규모가 클수록 직업만족도가 높게 나타났다. 그리고 기혼취업여성의 일-가족 균형감에 대한 정영금(2006)의 연구에 따르면 기업의 규모가 100명 이상인 집단이 만족도가 높았다. 기업의 규모가 클수록 가족친화제도가 잘 시행되고 있기 때문이다. 역시 가족친화적 기업정책이 근로자의 일-가족 조화, 인적자원성과, 삶의 질에 미치는 효과에 관한 경로모형 검증을 연구 한 최성일, 유계숙(2007)의 연구에서도 기업의 규모가 크고 가족친화도 수준이 높은 기업의 근로자들이 직업만족도가 높고, 이직의도가 줄어들며, 직무성과 역시 높다고 보고하였다. 반면 한나(2008)의 연구에서는 직업만족도 점수가 100인 미만 집단이 3.33, 100인 이상~500인 미만 집단이 3.03으로 100인 이상 500인 미만보다 100인 미만 집단의 일과 삶의 조화 수준이 상대적 높게 나타났다.

학력, 직위의 선행연구는 미비하나 직업만족도에 영향을 미치는 요인이 된다고 보아 본 연구에 추가하여 연구하고자 한다.

(3) 가족친화제도

가족친화제도와 직업만족도에 대한 국외의 선행 연구들을 살펴보면, Kossek과 Nichol(1992)의 연구 결과에서는 보육서비스를 이용하는 근로자가 이용하지 않는 근로자보다 상대적으로 긍정적인 직무태도를 보이는 것으로 나타났다. 또한 Goodstein(1994)연구에서는 근로자의 일과 삶에 균형이 기업에 이익을 가져다준다고 하였다. 이에 따라 기업의 지원과 결과에 따라 개인이 경험하게 되는 갈등이나 만족감 등의 심리적 측면에 대한 이해가 요구되며, 가족친화적인 조직이 근로자에게 미치는 직접적인 영향에 대한 검증의 필요성이 요구된다(Ozeki, 2003). 직장에 만족도가 높아지면 자신의 직장에 대해 긍정적인 생각을 갖게 되어 다른 사람들에게도 긍정적으로 얘기하게 된다는 것이다. 이로써 기업의 호감도와 인지도가 올라가게 되어 기업의 이미지도 좋아진다. 그리고 직업만족도가 높으면 자신의 직무에도 정적인 영향이 미쳐 결근율과 이직률이 낮아져 기업에 큰 이점을 가져다준다 하였다. 가족친화제도 도입으로 인해 근로자의 이직을 감소시키면, 일반근로자의 경우 해당 직무를 수행하는 근로자의 초임금의 93~150% 정도의 비용절감효과를 가져오고, 고숙련 근로자 경우는 해당 근로자 연봉의 200%까지 비용을 절감시키는 것으로 나타났다(A.A. Johnson, 1995). 이처럼 기업들은 근로자들이 가정사에서 느끼는 스트레스가 직장으로 유출되어 결근과 이직을 낳게 되고 결과적으로는 조직의 효율성과 생산성을 위축시킬 수 있다는 점을 인식하기 시작했다(Secret & Sprang, 2001). 근로자들이 직장와 가정 영역 사이에서 느끼는 긴장과 갈등이 상호 영역에 미치는 부정적인 영향을 인식하게 되면서, 기업들은 이런 문제 해결을 위해 가족친화제도를 도입하고 있는 추세이다(임인숙, 2003).

Saltzstein, Ting과 Saltzstein(2001)의 연구 결과에서도 보육프로그램

이나 재택근무와 같은 가족친화적 기업정책들은 근로자의 직업만족에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

국내의 선행 연구에서도, 일과 삶의 조화를 위한 정책이 직장선택의도에 미치는 영향을 조사한 이연희(2005)의 연구에서 가족친화제도를 많이 시행하는 기업일수록 구성원들은 조직에 더 몰입하고 이직 의도도 적으며 직장 일에 대한 만족도, 일-가정 갈등의 감소가 입증된 바 있다. 또한 유연근무제가 직장을 선택할 때 영향을 미친다고 하였다. 이처럼 기업에서 가족친화 제도의 지원이 많을수록, 직장에서의 가족으로서의 부정적인 전이(spillover)가 감소하고 직무만족은 더 늘어난다는 것이다(Barocosa, 2005). 그리고 가족친화제도의 활용이 정착된다면 출산 및 자녀 양육에 부담을 가진 여성 근로자들이 보다 쉽고 빠르게 직장에 복귀할 수 있으며, 자녀가 있는 근로자들은 직장을 선택할 때 근무환경의 유연성을 가장 먼저 고려하는 것으로 나타났다(여성가족부, 2006). 가족친화적 기업정책이 근로자의 일-가족 조화, 인적자원성과, 삶의 질에 미치는 효과에 관한 경로 모형 검증을 한 최성일, 유계숙(2007) 연구에서는 가족친화제도는 근로자의 요구를 만족시켜주므로 직업만족에 정적인 영향을 끼칠 수 있다고 말하였다. 특히 근로자의 직업만족에 탄력근무제와 직장상사의 협조적인 태도가 직접적인 영향을 미친다고 하였다.

또한 가족친화적 고용정책의 기업 수용성을 조사한 김혜원 외(2007) 연구에서는 2006년 11월 대한상공회의소가 서울소재 500개 기업을 대상으로 실시한 '가족친화경영 현황과 개선과제' 조사에서 가족친화 경영이 '도움이 된다(61.2%)' 라고 응답했고 '도움이 되지 않는다(38.8%)' 였다. 그리고 '근로자들의 직장만족도가 높아졌다(56.5%)' 라는 이점도 보고되었다.

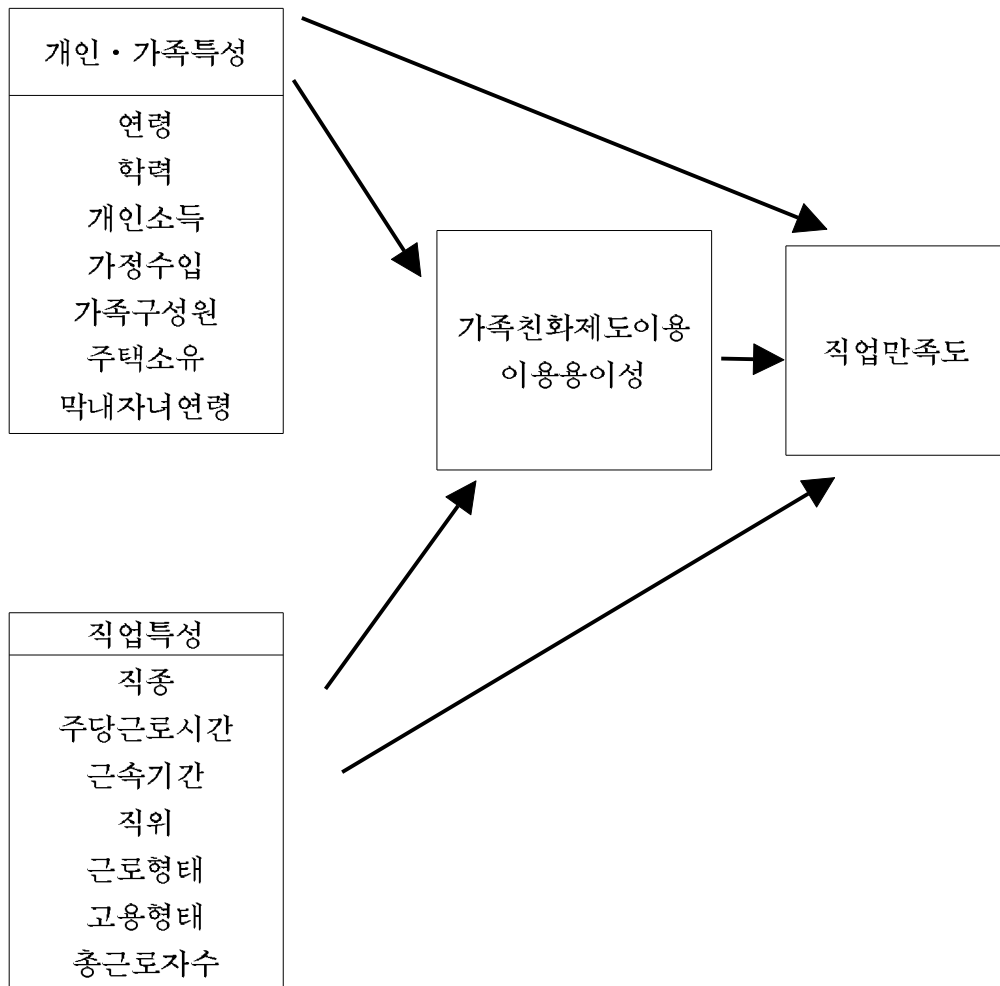
가족친화제도의 시행 뿐 아니라 가족친화제도를 얼마나 쉽고 편하게 사용할 수 있는가도 직업만족도에 영향을 미친다는 선행연구들이 있다.

Thomas와 Ganster(1995)의 연구는 일-가정 균형을 이루는데 근로자를 지원해주는 상사가 존재할 때 갈등을 덜 경험한다고 나타냈다. 역시 Allen(2001)연구에서도 가족친화제도의 시행과 이용만으로는 일-가정 갈등이 감소되지 않는다고 말하였다. 직장의 환경 즉 상사의 지원정도가 중요하다하는 것을 보여주었다. 맞벌이 여성의 경우, 가족친화적 조직문화가 직업만족도에 유의미한 정적 효과를 미친다고 하였다(이요행, 방묘진, 오세진, 2005). 역시 최성일(2007)의 연구에서도 가족친화제도의 경로분석을 하였는데, 결과 가족친화제도를 이용할수록 일-가족 균형이 이루어져 직업만족도에 긍정적인 영향을 미친다고 보고하였다. 이처럼 가족친화제도는 취업모들의 직업만족도에 큰 영향을 미친다고 할 수 있겠다. 결국, 가족친화제도의 시행도 중요하지만 가족친화제도의 이용용이성도 근로자들에게 중요함을 알 수 있다.

III. 연구 방법

1. 연구 모형 및 연구 문제

1) 연구 모형



2) 연구 문제

1. 개인·가족특성, 직업특성에 따른 가족친화제도 이용 및 이용용이성은 어떠한가?
 - 1-1. 이용실태는 어떠한가?
 - 1-2. 이용용이성은 어떠한가?
2. 개인·가족특성, 직업특성에 따른 직업만족도는 어떠한가?
3. 개인·가족특성, 직업특성, 가족친화제도 이용 및 이용용이성이 직업만족도에 미치는 영향력은 어떠한가?

2. 연구 대상 및 측정 도구

1) 연구 대상

본 연구는 미취학 자녀가 있는 취업모를 조사 대상으로 선정하였다. 조사대상자의 자료 수집을 위해 구청, 어린이집, 동사무소, 보험회사 등에서 2008년 8월 18일부터 2008년 9월 24일까지 서울특별시에 거주하고 있는 취업모 300명을 편의 표집 하여 본 조사를 실시하였으며 수거된 256부 중 조사내용이 부실한 19부를 제외한 237부를 최종분석 하였다.

2) 측정 도구

(1) 개인·가족·직업 특성

개인·가족 변인은 연령, 학력, 개인소득, 가정수입, 가족구성원, 주택

소유 등으로 구성되어 있다. 학력은 고졸이하, 전문대졸, 대졸이상의 범주로 분류하였다. 직업 변인은 직종, 주당근로시간, 근속기간, 직위, 근로형태, 고용형태, 총 근로자수로 구성되어 있으며, 직종구분은 판매·서비스직, 사무직·일반 공무원, 교사, 기타 등으로 분류하였고, 직위는 중간관리직과 일반직으로, 근로형태는 전일제와 파트타임제로 나누었고 고용형태는 정규직과 비정규직으로 나누었다. 총 근로자수는 50명 이하, 51~300명, 301명 이상으로 분류하였다.

(2) 가족친화제도

기업의 가족친화제도의 시행여부 및 조사대상자들의 가족친화제도에 대한 욕구를 파악하고자 여성가족부의 '가족친화 기업모델 및 사례연구의 내용'(2006)에 나타난 정책들을 참고하여 사용하였다. 가족친화제도들 중에서 시행되고 있지 않는 제도들을 제외하고 총 9개의 제도를 선정하였다. 먼저 조사대상자가 근무하는 직장에서의 가족친화제도의 시행을 묻는 문항은 '시행함', '시행하지 않음', '잘 모름'으로 응답하게 했으며, 이용여부를 묻는 문항은 '이용함', '이용하지 않음'으로 응답하게 하였다. 마지막으로 각 제도들에 대한 조사대상자들의 요구를 알아보기 위해서 각 제도에 대해 '필요함', '필요하지 않음'을 응답하게 하여 응답자들의 욕구를 표현하도록 하였다.

총 9개의 가족친화제도를 근무제, 수당제, 휴직제, 직장보육시설제도의 4가지의 형태로 세분화하였다. 시차출퇴근제와 재택 근무제를 근무제로, 자녀교육지원, 보육수당과 출산장려금을 수당제로 분류하였으며, 육아휴직과 출산휴가를 휴직제로 분류하였다. 직장보육시설제도는 직장보육시설 설치와 운영을 의미한다.

(3) 가족친화제도 이용용이성

박지원(2007)과 방묘진(2004)의 조직문화를 측정하는 문항들 중 본 연구에 맞게 수정, 보완하였다. 이용용이성은 기업에서 행하고 있는 가족친화제도의 이용용이성정도 4문항으로 구성하여 조사하였는데, 질문 내용은 관련제도를 쉽게 이용할 수 있는지, 이용시 인사상의 불이익을 받는지, 상사를 신경 쓰는지, 동료들 신경 쓰는지 등으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)' - '매우 그렇다(5점)'의 Likert형 척도로 구성되어 있으며, 가능한 점수의 범위는 점수가 높을수록 사용용이성이 높음을 의미한다. 1문항은 '가족친화제도를 쉽게 사용 할 수 있습니까?'의 문항은 역코딩하였다. 본 척도의 신뢰도 Cronbach α 는 .81이었다.

(4) 직업만족도

한국노동연구원이 개발한 직업만족척도(방하남, 2000; 이현송, 2001)를 본 연구의 목적에 맞게 사용하였고, 직업에 대한 전반적인 만족과 욕구를 표현하게 하였다. 직업만족도의 문항을 '전혀 그렇지 않다(1점)' - '매우 그렇다(5점)'의 Likert형 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 직업만족도가 높음을 의미한다. 본 척도의 신뢰도 Cronbach α 는 .88이었다.

3. 분석 방법

본 연구의 질문조사를 통해 수집된 자료는 SPSS Window(Version 14.0) 프로그램을 이용하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다. 우선 조사

대상자의 일반적 특성을 알아보기 위해 기술 통계 분석(descriptive statistics)을 실시하여 빈도, 백분율, 평균값, 표준편차 등을 산출하였다. 개인·가족특성, 직업특성에 따른 가족친화제도 이용 및 이용용이성, 직업만족도의 차이를 알아보기 위해 카이검증, t-검증(t-test)과 분산분석(ANOVA: analysis of variance)을 사용하였다. 분산분석결과 각 집단 간 차이의 유의성에 대한 사후검증이 필요한 경우 Scheffe 검증을 하였다. 개인·가족·직업특성, 가족친화제도 이용 및 이용용이성이 직업만족에 미치는 상대적 영향력을 알아보기 위해 다중 회귀분석(Multiple regression analysis)을 실시하였다.

4. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성으로 연령, 학력, 개인소득, 가정수입, 주택소유, 가족구성원 등을 미취학 자녀가 있는 취업모 237명을 대상으로 기술통계분석을 실시하여 살펴보았다. 그 결과는 <표 1>에 제시하였다. 미취학 자녀를 둔 취업모의 일반적 특성을 살펴보면, 20~30세가 27명(11.4%), 31~35세가 107명(45.1%), 36세 이상이 103명(43.5%)으로 나타났다. 학력의 경우는 대졸이상 학력을 지닌 취업모가 62.9%로 가장 높은 비율을 차지하고 있으며 그 다음으로는 전문대 이상, 고졸이하 순으로 나타났다. 개인소득의 경우는 195만원 이하는 79명(33.3%), 196~260만원은 59명(24.9%), 260만원 이상은 99(41.8%)으로 나타났다. 가정수입의 경우는 451~600만원이 38.4%, 그다음으로는 450만원 이하 36.7%, 601만원 이상 24.9% 순으로 보였다. 2008년 통계청의 도시가구 평균 월 소득을 살펴보면 399만 4천원으로 조사하였다. 통계청의 자료에 비해 조사대상자들의 월소득이 높음을

알 수 있다. 주택소유에 대한 질문에는 59.9%가 자신의 주택을 가지고 있다고 대답하였으며 전·월세는 38.4%, 그 외 기타는 1.7%로 주택 소유를 하지 않고 있다고 대답하였다. 가족구성원은 부부와 자녀가 함께 살고 있다가 71.7%, 그 다음이 부부+자녀+부모 21.9%, 부부+자녀+기타 6.3%으로 순으로 나타났다. 가족의 형태가 변화되고 있음을 알 수 있다. 막내자녀연령의 경우 1~2살과 6살 이상이 24.5%이며 3~5살이 51.5%로 가장 높았다.

직업특성을 살펴보면 직종에서 사무직, 일반 공무원이 50.2%로 가장 많았으며, 그 다음으로는 교사직 22.7%, 기술, 판매서비스직 19.7%순, 전문직이 7.4%으로 나타났다. 주당근로시간은 40시간 이하가 54.0%로 가장 높은 비율을 차지하고 있으며, 41~48시간 24.1%, 49시간 이상 21.9%순으로 나타났다. 근속기간은 3년 이하가 31.2%, 37개월~10년 38.4%, 10년 이상 30.4%로이었다. 직위는 일반직이 80.4%, 중간관리직이 19.8%이며, 근로형태는 전일제가 92.4%, 파트타임제가 7.6%였다. 고용형태는 정규직이 85.2%이며, 비정규직이 14.8%로 나타났으며, 총 근로자수는 50명 이하가 41.4%, 50~300명은 23.6%, 301명 이상은 35.0%로 나타났다.

<표 1> 미취학자녀가 있는 취업모의 일반적 특성

(N=237)

변인		내용	빈도(%)
개인·가족특성	연령	25~30세	27(11.4)
		31~35세	107(45.1)
		36세 이상	103(43.5)
		계	237(100)
	학력	고졸이하	32(13.5)
		전문대졸	56(23.6)
		대졸이상	149(62.9)
		계	237(100)
	개인소득	195만원 이하	79(33.3)
		196만원~260만원	59(24.9)
260만원 이상		99(41.8)	
계		237(100)	

변인	내용	빈도(%)	
가정수입	450만원이하	87(36.7)	
	451~600만원	91(38.4)	
	601만원이상	59(24.9)	
	계	237(100)	
주택소유	자가	142(59.9)	
	전세, 월세	91(38.4)	
	기타	4(1.7)	
계	237(100)		
가족구성원	부부+자녀	170(71.7)	
	부부+자녀+부모	32(21.9)	
	부부+자녀+기타	26(6.4)	
	평균	228(100)	
막내자녀연령	1~2살	58(24.5)	
	3~5살	121(51.0)	
	6살 이상	58(24.5)	
	평균	237(100)	
직업	직종	사무직, 일반공무원	115(50.2)
		교직	52(22.7)
		기술직, 판매, 서비스직	45(19.7)
		전문직	17(7.4)
		계	229(100)
	주당근로시간	40시간 이하	128(54.0)
		41~48시간	57(24.1)
	근속기간	49시간 이상	52(21.9)
		계	237(100)
		3년 이하	74(31.2)
직위	37개월~10년	91(38.4)	
	10년 이상	72(30.4)	
	계	237(100)	
직위	중간관리직	47(19.8)	
	일반직	190(80.2)	
계	237(100)		
근로형태	전일제	219(92.4)	
	파트타임제	18(7.6)	
계	237(100)		
고용형태	정규직	202(85.2)	
	비정규직	35(14.8)	
	계	237(100)	
총근로자수	50이하	98(41.4)	
	51~300	56(23.6)	
	301이상	83(35.0)	
	계	237(100)	

IV. 연구결과 및 해석

1. 개인·가족, 직업특성에 따른 가족친화제도 이용 및 이용용이성

조사대상자가 근무하고 있는 기업의 가족친화제도 시행과 시행되고 있는 제도의 이용여부를 조사한 결과를 분석하였다. 또한 조사대상자들이 필요로 하는 가족친화제도에 대한 요구 결과도 분석하였다.

1) 가족친화제도 실태

(1) 가족친화제도 시행 실태

조사대상자들이 근무하고 있는 기업의 가족친화제도 시행여부를 조사한 결과 <표 2>와 같이 나타났다. 조사결과 가장 높은 비율로 실시하고 있는 제도는 출산휴가로 나타났으며, 조사대상자의 76.4%가 자신의 직장에서 실시하고 있다고 응답하였다. 그 다음으로 많이 실시하고 있는 제도는 주 40시간 근무제, 육아휴직, 자녀교육지원, 보육수당의 순으로 나타났다. 가장 실시율이 낮은 제도는 재택 근무제임을 알 수 있다. 이러한 결과는 출산휴가, 40시간 근무제와 같이 법적으로 의무화 되어있는 제도들의 시행이 높다는 것을 알 수 있다.

<표 2> 가족친화제도 시행 실태

N(%)

문항	시행여부		합계	실시순위
	시행	미시행		
1. 시차출퇴근제	60(25.3)	177(74.7)	237(100)	7
2. 재택근무제	30(12.7)	207(87.3)	237(100)	9
3. 육아데이	58(24.5)	179(75.5)	237(100)	8
4. 육아휴직	146(61.6)	91(38.4)	237(100)	3
5. 직장보육시설	63(26.6)	174(73.4)	237(100)	6
6. 자녀교육지원, 보육수당	121(51.1)	116(48.9)	237(100)	4
7. 출산장려금	92(38.8)	145(61.2)	237(100)	5
8. 출산휴가	193(81.4)	44(18.6)	237(100)	1
9. 주 40시간 근무제	181(76.4)	56(23.6)	237(100)	2

(2) 가족친화제도 이용 실태

가족친화제도를 시행하고 있는 직장을 다니는 사람 중 이용여부에 대해 조사한 결과를 <표 3>에 나타내었다. 가족친화제도 시행 대비 이용비율을 분석한 결과 시차출퇴근제의 이용률(73.3%)이 가장 높게 나타났다. 시차출퇴근제가 가장 높게 나타난 것은 기업에서 가족친화제도를 실시할 때 의무적으로 근로자들이 이용해야 하는 제도이기 때문이라 생각한다. 뒤를 이어

재택 근무제, 육아 데이, 주 40시간 근무제가 이용률이 높은 제도로 나타났다.

<표 3> 가족친화제도 이용 실태

N(%)

분항	이용여부		합계	실시순위
	이용	미이용		
1. 시차출퇴근제	44(73.3)	16(26.7)	60(100)	1
2. 재택근무제	11(36.7)	19(63.3)	30(100)	2
3. 육아 데이	12(20.7)	46(79.3)	58(100)	3
4. 육아 휴직	28(19.2)	118(80.8)	146(100)	5
5. 직장보육시설	10(15.9)	53(84.1)	63(100)	9
6. 자녀교육지원, 보육수당	21(17.4)	100(82.6)	121(100)	7
7. 출산장려금	16(17.4)	76(82.6)	92(100)	8
8. 출산휴가	36(18.7)	157(81.3)	193(100)	6
9. 주 40시간 근무제	37(20.4)	144(79.6)	181(100)	4

(3) 가족친화제도에 대한 요구

조사대상자들에게 <표 4>에 제시한 가족친화제도들의 필요성을 조사한 결과 가장 많은 수의 조사대상자들(97.9%)이 주 40시간 근무제가 필요한 가족친화제도라고 답하였다. 그 뒤를 이어 출산휴가, 출산장려금, 자녀교육지원, 보육수당의 순서였다. 이처럼 요구여부의 조사로 볼 때 경제적인

로 도움을 줄 수 있는 수당제도에 대한 요구와 자녀관련 제도에 대한 요구가 높음을 알 수 있다.

〈표 4〉 가족친화제도 요구

N(%)

문항	요구여부		합계	실시순위
	요구	미요구		
1. 시차출퇴근제	172(72.6)	65(27.4)	237(100)	7
2. 재택근무제	143(60.3)	94(39.7)	237(100)	8
3. 육아데이	187(78.9)	50(21.1)	237(100)	6
4. 육아휴직	222(93.7)	15(6.3)	237(100)	5
5. 직장보육시설	223(94.1)	14(5.9)	237(100)	4
6. 자녀교육지원, 보육수당	223(94.1)	14(5.9)	237(100)	4
7. 출산장려금	224(94.5)	13(5.5)	237(100)	3
8. 출산휴가	230(97.0)	7(3.0)	237(100)	2
9. 주 40시간 근무제	232(97.9)	5(2.1)	237(100)	1

2) 개인, 가족, 직업 특성에 따른 가족친화제도 이용

9가지의 가족친화제도를 근무제, 수당제, 휴직제, 직장보육시설제도 등 4개로 묶었다. 근무제란 시차출퇴근제와 재택 근무제를 의미하며, 수당제란 자녀교육지원, 보육수당과 출산장려금을 포함한다. 휴직제란 육아휴직과 출산휴가를 말한다. 직장보육시설제도는 문항 5번의 직장보육시

설을 나타낸다. 개인·가족특성, 직업특성에 따른 근무제, 수당제, 휴직제, 직장보육시설제도의 이용 실태를 살펴보고자 한다.

(1) 개인·가족특성, 직업특성에 따른 근무제 이용 실태

연령, 학력, 개인소득, 가정수입, 주택소유, 가족구성원, 막내자녀연령에 따른 근무제의 이용 실태를 알아보았다. <표 5>와 같이 근무제 이용여부는 개인소득, 직위, 근로형태, 고용형태에서 유의한 차이가 있었다. 구체적으로 살펴보면 개인소득에서는 260만원 이상의 집단은 19.4%로 이용비율이 가장 낮았고, 195만원 이하의 집단이 32.9%로 가장 많이 이용하는 것으로 나타났다.

직업변인 중 직위를 살펴보면 중간관리직 12.8%와 비교해서 일반직은 25.3%가 이용하고 있어, 일반직의 이용률이 더 높았다. 또한 근로형태에서는 전일제가 20.1%가 이용하는 것과 달리 파트타임제는 55.6%로가 이용하고 있었다. 고용형태는 비정규직 40.0%가 근무제도를 이용하고 있었다. 이처럼 파트타임제나 비정규직은 전일제나 정규직에 비해 유동성이 있어 근무제 사용이 더 용이한 것으로 나타났다.

<표 5> 개인·가족특성, 직업특성에 따른 근무제 이용 실태

(N=237)

변수	구분	근무제		전체
		이용함	이용하지 않음	
개 인 · 가 족	25~30세	9(33.3)	18(66.7)	27(100)
	31~35세	25(23.4)	82(76.6)	107(100)
	35세 이상	20(19.4)	83(80.6)	103(100)
	전체	54(22.8)	183(77.2)	237(100)
	χ^2	2.392		

변수	구분	근무제		전체	
		이용함	이용하지 않음		
특 성	학력	고졸이하	7(21.9)	25(78.1)	32(100)
		전문대졸	12(21.4)	44(78.6)	56(100)
		대졸이상	35(23.5)	114(76.5)	149(100)
		전체	54(22.8)	183(77.2)	237(100)
		χ^2	.116		
	개인소득	195만원 이하	26(32.9)	53(67.1)	79(100)
		196만원 ~ 260만원	16(16.7)	80(83.3)	96(100)
		260만원 이상	12(19.4)	50(80.6)	62(100)
		전체	54(22.8)	183(77.2)	237(100)
		χ^2	7.062*		
	가정수입	450만원 이하	23(26.4)	64(73.6)	87(100)
		451만원 ~ 600만원	18(19.8)	73(80.2)	91(100)
		600만원 이상	13(22.0)	46(78.0)	59(100)
		전체	54(22.8)	183(77.2)	237(100)
		χ^2	1.145		
주택소유	자가	32(22.5)	110(77.5)	142(100)	
	자가 이외	22(24.2)	69(75.8)	91(100)	
	전체	54(23.2)	179(76.8)	233(100)	
	χ^2	.084			
가족구성원	부부+자녀	41(24.1)	129(75.9)	170(100)	
	부부+자녀+부모	6(18.8)	26(81.3)	32(100)	
	부부+자녀+기타	5(19.2)	21(80.8)	26(100)	
	전체	52(22.8)	176(77.2)	228(100)	
	χ^2	.654			
막내자녀연령	1~2살	20(24.1)	63(75.9)	83(100)	
	3~5살	18(19.8)	73(80.2)	91(100)	
	6살 이상	16(25.4)	47(74.6)	63(100)	
	전체	54(22.8)	183(77.2)	237(100)	
	χ^2	.792			
직 업 특 성	직종	사무직, 일반공무원	32(28.1)	82(71.9)	114(100)
		교직	15(30.0)	35(70.0)	50(100)
		기술직, 판매, 서비스직	19(42.2)	26(57.8)	45(100)
		전문직	3(17.6)	14(82.4)	17(100)
		전체	69(30.5)	157(69.5)	226(100)
	χ^2	4.563			
주당근로시간	40시간 이하	31(24.2)	97(75.8)	128(100)	
	41~48시간	11(19.3)	46(80.7)	57(100)	
	49시간 이상	12(23.1)	40(76.9)	52(100)	

변수	구분	근무제		전체
		이용함	이용하지 않음	
	전체	54(22.8)	183(77.2)	237(100)
	χ^2	.546		
근속기간	3년 이하	22(29.7)	52(70.3)	74(100)
	37개월~10년	21(23.1)	70(76.9)	91(100)
	10년 이상	11(15.3)	61(84.7)	72(100)
	전체	54(22.8)	183(77.2)	237(100)
	χ^2	4.339		
직위	중간관리직	6(12.8)	41(87.2)	47(100)
	일반직	48(25.3)	142(74.7)	190(100)
	전체	54(22.8)	183(77.2)	237(100)
	χ^2	3.345*		
근로형태	전일제	44(20.1)	175(79.9)	219(100)
	파트타임제	10(55.6)	8(44.4)	18(100)
	전체	54(22.8)	183(77.2)	237(100)
	χ^2	11.891***		
고용형태	정규직	40(19.8)	162(80.2)	202(100)
	비정규직	14(40.0)	21(60.0)	35(100)
	전체	54(22.8)	183(77.2)	237(100)
	χ^2	6.917**		
총근로자수	50이하	26(26.5)	72(73.5)	98(100)
	51~300	15(26.8)	41(73.2)	56(100)
	301이상	13(15.7)	70(84.3)	83(100)
	전체평균	54(22.8)	183(77.2)	237(100)
	χ^2	3.684		

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

(2) 개인·가족특성, 직업특성에 따른 수당제 이용 실태

개인·가족특성, 직업특성에 따른 수당제 이용 실태 및 차이를 알아보았다. 수당제란 자녀교육지원, 보육수당과 출산장려금을 말한다. <표 6>

에서와 같이 개인소득, 가정수입, 주택소유, 가족구성원, 직종, 근속기간, 직위, 근로형태, 고용형태, 총 근로자수의 변수에서 유의한 차이가 있었다. 자세히 살펴보면 개인소득에서는 260만원 이상의 집단이 64.5%로 가장 높은 이용비율로 나타났으며 195만원 이하의 집단이 26.6%로 가장 낮은 이용비율로 나타났다. 가정수입 또한 600만원 이상 집단의 54.2%가 이용한 경험이 있어 이용비율이 가장 높았다. 주택 소유를 살펴보면 자가인 집단이 47.9%가 이용하고 있었고, 가족구성원에서는 부부+자녀+기타의 집단이 57.7%로 가장 많이 이용을 하고 있다. 소득이 높다는 것은 안정적인 직종과 가족친화제도를 시행하고 있는 기업에 근무할 경우가 높기 때문에 수당제를 받는 비율이 높은 것이라 생각된다.

직업특성 부분의 근속기간에서는 10년 이상이 54.2%로 가장 높은 비율로 나타났고 3년 이하가 23.0%로 가장 낮은 비율을 보여주었다. 직위에서는 중간관리직이 55.3%가 이용하고 있었고, 근로형태에서는 전일제가 45.2%로 비정규직보다 더 높은 이용비율로 나타났다. 고용형태 또한 정규직이 48.5%로 비정규직에 비해 높게 이용하고 있었다. 끝으로 총 근로자수에서는 301명 이상이 55.4%로 가장 높게 나타났으며 50명 이하의 집단이 73.5%로 가장 낮게 나타났다. 이처럼 경제적인 지원을 줄 수 있는 제도는 기업의 규모가 클수록, 즉 대기업일수록 제도의 시행이 갖추어져 있고 근로자들 또한 많이 이용하고 있다는 것을 알 수 있다.

<표 6> 개인·가족특성, 직업특성에 따른 수당제 이용 실태

(N=237)

변수	구분	수당제		전체	
		이용함	이용하지 않음		
연령	25~30세	10(37.0)	17(63.0)	27(100)	
	31~35세	39(36.4)	68(63.6)	107(100)	
	35세 이상	51(49.5)	52(50.5)	103(100)	
	전체	100(42.2)	137(57.8)	237(100)	
	χ^2	4.006			
학력	고졸이하	13(40.6)	19(59.4)	32(100)	
	전문대졸	26(46.4)	30(53.6)	56(100)	
	대졸이상	61(40.9)	88(59.1)	149(100)	
	전체	100(42.2)	137(57.8)	237(100)	
	χ^2	.540			
개인· 가족 특성 개 인 · 가 족 특 성	개인소득	195만원 이하	21(26.6)	58(73.4)	79(100)
		196만원~260만원	39(40.6)	57(59.4)	96(100)
		260만원 이상	40(64.5)	22(35.5)	62(100)
	전체	100(42.2)	137(57.8)	237(100)	
	χ^2	20.657***			
가 정 수 입	가정수입	450만원 이하	23(26.4)	64(73.6)	87(100)
		451만원~600만원	45(49.5)	46(50.5)	91(100)
		600만원 이상	32(54.2)	27(45.8)	59(100)
	전체	100(42.2)	137(57.8)	237(100)	
	χ^2	14.329***			
주 택 소 유	주택소유	자가	68(47.9)	74(52.1)	142(100)
		자가 이외	28(30.8)	63(69.2)	91(100)
	전체	96(4.2)	137(58.8)	233(100)	
	χ^2	6.708**			
	가 족 구 성 원	가족구성원	부부+자녀	63(37.1)	107(62.9)
부부+자녀+부모			18(56.3)	14(43.8)	32(100)
부부+자녀+기타			15(57.7)	11(42.3)	26(100)
전체		96(42.1)	132(57.9)	228(100)	
χ^2		6.994*			
막 내 자 녀 연 령	막내자녀연령	1~2살	32(38.6)	51(61.4)	83(100)
		3~5살	38(41.8)	53(58.2)	91(100)
		6살 이상	30(47.6)	33(52.4)	63(100)
	전체	100(42.2)	137(57.8)	237(100)	

변수	구분	수당제		전체	
		이용함	이용하지 않음		
	x^2	1.218			
직종	사무직, 일반공무원	74(64.9)	40(35.1)	114(100)	
	교직	24(54.0)	23(46.0)	50(100)	
	기술직, 판매, 서비스직	26(57.8)	19(42.2)	45(100)	
	전문직	8(47.1)	9(52.9)	17(100)	
	전체	91(40.3)	135(59.7)	226(100)	
	x^2	3.162			
주당근로시간	40시간 이하	58(45.3)	70(54.7)	128(100)	
	41~48시간	26(45.6)	31(54.4)	57(100)	
	49시간 이상	16(30.8)	36(69.2)	52(100)	
	전체	100(42.2)	137(57.8)	237(100)	
	x^2	3.566			
근속기간	3년 이하	17(23.0)	57(77.0)	74(100)	
	37개월~10년	44(48.4)	47(51.6)	91(100)	
	10년 이상	39(54.2)	33(45.8)	72(100)	
	전체	100(42.2)	137(57.8)	237(100)	
직업특성	x^2	16.855***			
	직위	중간관리직	26(55.3)	21(44.7)	47(100)
		일반직	74(38.9)	116(61.1)	190(100)
		전체	100(42.2)	137(57.8)	237(100)
	x^2	4.141*			
근로형태	전일제	99(45.2)	120(54.8)	219(100)	
	파트타임제	1(5.6)	17(94.4)	18(100)	
	전체	100(42.2)	137(57.8)	237(100)	
	x^2	10.721***			
고용형태	정규직	98(48.5)	104(51.5)	202(100)	
	비정규직	2(5.7)	33(94.3)	35(100)	
	전체	100(42.2)	137(57.8)	237(100)	
	x^2	22.405***			
총근로자수	50이하	26(26.5)	72(73.5)	98(100)	
	51~300	28(50.0)	28(50.0)	56(100)	
	301이상	46(55.4)	37(44.6)	83(100)	
	전체평균	100(42.2)	137(57.8)	237(100)	
	x^2	17.211***			

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

(3) 개인·가족특성, 직업특성에 따른 휴직제 이용 실태

개인·가족특성, 직업특성에 따른 휴직제의 이용 실태 및 차이를 알아보았다. 휴직제란 육아휴직과 출산휴가를 말한다. <표 7>에서와 같이 학력, 개인소득, 가정수입, 주택소유, 직종구분, 주당근로시간, 근속기간, 근로형태, 고용형태, 총 근로자수의 변수에서 유의한 차이가 있었다. 자세히 살펴보면 개인소득에서는 260만원 이하의 집단이 79.0%로 가장 높게 이용하고 있으며 195만원 이하의 집단이 49.4%로 낮게 나타났다. 가정수입 또한 600만원 이상의 집단이 83.1%로 가장 높게 이용하고 있으며 195만원 이하의 집단이 46.0%로 낮은 비율을 보여준다. 주택 소유를 살펴보면 자가인 집단이 76.8%로 이용률이 높다고 응답하였다.

직업특성 부분의 직종을 살펴보면, 사무직, 일반 공무원 92.1%로 가장 높게 휴직제를 이용하고 있었다. 주당근로시간의 경우 41~48시간의 집단이 78.9%로 높게 나타났다. 장지연(2004)의 연구에서도 사무직에 종사하는 취업여성이 휴직제를 가장 많이 이용하고 있다는 결과를 지지해 주고 있다. 근속기간에서는 10년 이상이 87.5%로 가장 높았다. 근로형태에서는 전일제가 71.2%로 비정규직보다 더 높게 이용하고 있다. 고용형태 또한 정규직이 72.8%로 비정규직에 비해 더 높게 이용하고 있다. 끝으로 총 근로자수에서는 301명 이상이 88.0%로 가장 높게 나타났다. 결과적으로 사무직, 일반 공무원은 가족친화제도가 법적으로 의무화되어 있는 기업에게 근로자들의 제도 이용여부 큰 어려움이 없는 것이다.

<표 7> 개인·가족특성, 직업특성에 따른 휴직제 이용 실태

(N=237)

변수	구분	휴직제		전체	
		이용함	이용하지 않음		
개 인 · 가 족 특 성	연령	25~30세	19(70.4)	8(29.6)	27(100)
		31~35세	73(68.2)	34(31.8)	107(100)
		35세 이상	72(69.9)	31(30.1)	103(100)
	전체		164(69.2)	73(30.8)	237(100)
	χ^2		.089		
	학력	고졸이하	17(53.1)	15(46.9)	32(100)
		전문대졸	34(60.7)	22(39.3)	56(100)
		대졸이상	113(75.8)	36(24.2)	149(100)
	전체		164(69.2)	73(30.8)	237(100)
	χ^2		8.853*		
	개인소득	195만원 이하	40(50.6)	39(49.4)	79(100)
		196만원~260만원	75(78.1)	21(21.9)	96(100)
		260만원 이상	49(79.0)	13(21.0)	62(100)
	전체		164(69.2)	73(30.8)	237(100)
	χ^2		19.177***		
	가정수입	450만원 이하	47(54.0)	40(46.0)	87(100)
		451만원~600만원	68(74.7)	23(25.3)	91(100)
		600만원 이상	49(83.1)	10(16.9)	59(100)
	전체		164(69.2)	73(30.8)	237(100)
	χ^2		16.016***		
주택소유	자가	109(76.8)	33(23.2)	142(100)	
	자가 이외	51(56.0)	40(44.0)	91(100)	
	전체	160(68.7)	73(31.3)	233(100)	
χ^2		11.063***			
가족구성원	부부+자녀	111(65.3)	59(34.7)	170(100)	
	부부+자녀+부모	25(78.1)	7(21.9)	32(100)	
	부부+자녀+기타	22(84.6)	4(15.4)	26(100)	
전체		158(69.3)	70(30.7)	228(100)	
χ^2		5.320			
막내자녀연령	1~2살	59(71.1)	24(28.9)	83(100)	
	3~5살	61(67.0)	30(33.0)	91(100)	
	6살 이상	44(69.8)	19(30.2)	63(100)	
전체		164(69.2)	73(30.8)	237(100)	
χ^2		.351			

변수	구분	휴직제		전체	
		이용함	이용하지 않음		
직업 특 성	사무직, 일반공무원	105(92.1)	9(7.9)	114(100)	
	교직	37(74.0)	13(26.0)	50(100)	
	기술직, 판매, 서비스직	33(73.3)	12(26.7)	45(100)	
	전문직	15(88.2)	2(11.8)	17(100)	
	전체	190(84.1)	36(15.9)	226(100)	
	χ^2	13.376**			
	주당근로시간	40시간 이하	94(73.4)	34(26.6)	128(100)
		41~48시간	45(78.9)	12(21.1)	57(100)
		49시간 이상	25(48.1)	27(51.9)	52(100)
		전체	164(69.2)	73(30.8)	237(100)
	χ^2	14.505***			
	근속기간	3년 이하	31(41.9)	43(58.1)	74(100)
		37개월~10년	70(76.9)	21(23.1)	91(100)
		10년 이상	63(87.5)	9(12.5)	72(100)
		전체	164(69.2)	73(30.8)	237(100)
	χ^2	39.750***			
	직위	중간관리직	37(78.7)	10(21.3)	47(100)
		일반직	127(66.8)	63(33.2)	190(100)
		전체	164(69.2)	73(30.8)	237(100)
	χ^2	2.496			
근로형태	전일제	156(71.2)	63(28.8)	219(100)	
	파트타임제	8(44.4)	10(55.6)	18(100)	
	전체	164(69.2)	73(30.8)	237(100)	
χ^2	5.600*				
고용형태	정규직	147(72.8)	53(54.1)	202(100)	
	비정규직	17(48.6)	10(17.9)	35(100)	
	전체	164(69.2)	10(12.0)	237(100)	
χ^2	8.197**				
총근로자수	50이하	45(45.9)	53(54.1)	98(100)	
	51~300	46(82.1)	10(17.9)	56(100)	
	301이상	73(88.0)	10(12.0)	83(100)	
	전체평균	164(69.2)	73(30.8)	237(100)	
χ^2	43.016***				

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

(4) 개인·가족특성, 직업특성에 따른 직장보육시설제도 이용 실태

직장보육시설제도 이용 실태 및 차이를 알아보았다. <표 8>에서 보듯이 연령, 직종, 주당근로시간, 근속기간, 직위, 총 근로자수의 변수에서 유의한 차이가 있었다. 자세히 살펴보면 연령의 경우 25~30세의 집단이 40.7로 가장 높았으며, 31~35세 이상의 집단이 80.4%로 가장 낮았다. 직업특성 부분의 직종관련변수를 살펴보면, 사무직, 일반 공무원 37.7%로 가장 높게 직장보육시설을 이용하고 있었으며, 기술직, 판매, 서비스 직은 91.1%로 가장 낮게 이용하고 있지 않았다. 주당근로시간의 경우 40시간이하의 집단이 35.2%로 이용률이 가장 높았고, 근속기간에서는 10년 이상이 50.0%로 가장 높게 나타났다. 직위에서는 일반직이 29.5%가 가장 높게 이용하고 있었다. 마지막으로 총 근로자수에서는 301명 이상이 57.8%로 가장 높게 이용했다. 근무제, 휴직제, 수당제와 다르게 직장보육시설제도에서는 연령이 유의미한 차이가 나왔다. 하지만 기업의 규모가 크고, 사무직·일반 공무원 등 비교적 안정된 직종에만 직장보육시설 이용률이 높다는 것을 알 수 있다. 직장보육시설의 의무설치 규정을 보면, 사업주가 사업장의 근로자를 위하여 사업장내 또는 그에 준하는 인근지역과 사원주택 등 사업장 근로자들이 밀집하고 있는 거주 지역에 설치하여 운영하는 시설로 보육아동 정원의 1/3 이상이 사업장에 근무하는 근로자의 자녀이어야 하며, '상시 여성근로자 300인 이상 또는 근로자 500명 이상을 고용하고 있는 사업장' 이라고 규정하고 있다(영유아보육법 시행령 제20조1항). 의무설치규정에 해당되는 기업들이 직장보육시설을 설치하는 비율이 높기 때문에 기업의 근로자수에 따른 직장보육시설 이용의 차이를 나타낸 것이라 생각한다.

<표 8> 개인·가족특성, 직업특성에 따른 직장보육시설 이용 실태

(N=237)

변수	구분	직장보육시설		전체	
		이용함	이용하지 않음		
개 인 · 가 족 특 성	연령	25~30세	11(40.7)	16(59.3)	27(100)
		31~35세	21(19.6)	86(80.4)	107(100)
		35세 이상	31(30.1)	72(69.9)	103(100)
		전체	63(26.6)	174(73.4)	237(100)
		χ^2	6.078*		
	학력	고졸이하	5(15.6)	27(84.4)	32(100)
		전문대졸	16(28.6)	40(71.4)	56(100)
		대졸이상	42(28.2)	107(71.8)	149(100)
		전체	63(26.6)	174(73.4)	237(100)
		χ^2	2.279		
	개인소득	195만원 이하	14(17.7)	65(82.3)	79(100)
		196만원~260만원	30(31.3)	66(68.8)	96(100)
		260만원 이상	19(30.6)	43(69.4)	62(100)
		전체	63(26.6)	174(73.4)	237(100)
		χ^2	4.774		
가정수입	450만원 이하	17(19.5)	70(80.5)	87(100)	
	451만원~600만원	29(31.9)	62(68.1)	91(100)	
	600만원 이상	17(28.8)	42(71.2)	59(100)	
	전체	63(26.6)	174(73.4)	237(100)	
	χ^2	3.664			
주택소유	자가	41(28.9)	101(71.1)	142(100)	
	자가 이외	20(22.0)	71(78.0)	91(100)	
	전체	61(26.2)	172(73.8)	233(100)	
	χ^2	1.364			
가족구성원	부부+자녀	45(26.5)	125(73.5)	170(100)	
	부부+자녀+부모	9(28.1)	23(71.9)	32(100)	
	부부+자녀+기타	8(30.8)	18(69.2)	26(100)	
	전체	62(27.2)	166(72.8)	228(100)	
	χ^2	.227			
막내자녀연령	1~2살	24(28.9)	59(71.1)	83(100)	
	3~5살	22(24.2)	69(75.8)	91(100)	
	6살 이상	17(27.0)	46(73.0)	63(100)	
	전체	63(26.6)	174(73.4)	237(100)	
	χ^2	.507			

변수	구분	직장보육시설		전체	
		이용함	이용하지 않음		
직업 특성	직종	사무직, 일반공무원 교직 기술직, 판매, 서비스직 전문직	43(37.7) 7(14.0) 4(8.9) 6(35.3)	71(62.3) 43(86.0) 41(91.1) 11(64.7)	114(100) 50(100) 45(100) 17(100)
	전체		60(26.5)	166(73.5)	226(100)
	χ^2		19.196***		
	주당근로시간	40시간 이하	45(35.2)	83(64.8)	128(100)
		41~48시간	11(19.3)	46(80.7)	57(100)
		49시간 이상	7(13.5)	45(86.5)	52(100)
	전체		63(26.6)	174(73.4)	237(100)
	χ^2		10.958**		
	근속기간	3년 이하	12(16.2)	62(83.8)	74(100)
		37개월~10년	15(16.5)	76(83.5)	91(100)
10년 이상		36(50.0)	36(50.0)	72(100)	
전체		63(26.6)	174(73.4)	237(100)	
χ^2		29.061***			
직위	중간관리직	7(14.9)	40(85.1)	47(100)	
	일반직	56(29.5)	134(70.5)	190(100)	
	전체	63(26.6)	174(73.4)	237(100)	
χ^2		4.104*			
근로형태	전일제	61(27.9)	158(72.1)	219(100)	
	파트타임제	2(11.1)	16(88.9)	18(100)	
	전체	63(26.6)	174(73.4)	237(100)	
χ^2		2.389			
고용형태	정규직	58(28.7)	144(71.3)	202(100)	
	비정규직	5(14.3)	30(85.7)	35(100)	
	전체	63(26.6)	174(73.4)	237(100)	
χ^2		3.182			
총근로자수	50이하	10(10.2)	88(89.8)	98(100)	
	51~300	5(8.9)	51(91.1)	56(100)	
	301이상	48(57.8)	35(42.2)	83(100)	
전체평균		63(26.6)	174(73.4)	237(100)	
χ^2		63.942***			

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

3) 개인, 가족, 직업 특성에 따른 가족친화제도 이용용이성

(1) 개인·가족특성, 직업특성에 따른 이용촉진 차이검증

조사대상의 개인·가족특성, 직업특성에 따라 이용촉진은 어떠한 차이가 있는지를 검증하기 위해 t-검증 및 분산분석, 사후검증을 위해 Scheffe 검증을 실시하였다. 분석결과는 <표 9>에 제시한 바와 같다. 그 결과를 살펴보면 개인소득, 직종, 주당근로시간, 근속기간, 근로형태, 고용형태, 총 근로자수에 따라 사용용이성에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 개인소득의 경우, 195만원 이하 집단이 260만원 이상의 집단에 비해 가족친화제도 사용용이성이 낮게 나타났다. 직종에서는 전문직이 이용용이성이 높은 것으로 나타났다. 주당근로시간에서는 48시간 이하의 집단이 49시간 이상의 집단보다 높게 나타났다.

근속기간에 있어서는 3년 이하의 집단이 3년 이상의 집단보다 낮게 나타났다. 근로형태는 전일제가 파트타임제보다 사용용이성이 더 높았으며, 고용형태 또한 정규직이 비정규직보다 더 사용용이성이 높아 긍정적인 것을 말해 주었다. 총 근로자수에서는 51~300명 이상이 50명 이하보다 높게 나타난 것으로 보아 총 근로자수가 많을수록 즉, 기업의 규모가 클수록 사용용이성이 높음을 보여주고 있다. 한편 조사대상자의 연령, 학력, 직위의 변수에 따라서는 이용용이성에 유의한 차이가 없었다. 결과적으로 직종이 사무직·일반 공무원이며 기업의 규모가 크고, 정규적인 경우, 근속년수가 긴 경우, 자신의 직장에서 가족친화제도를 이용하는데 어려움이 적다는 것을 알 수 있다.

<표 9> 개인·가족특성, 직업특성에 따른 이용촉진

(N=237)

변수	구분	이용촉진			t/F		
		N	평균(표준편차)	S			
개인·가족특성	연령	25~30세	27	3.19(0.23)	1.742		
		31~35세	107	2.76(0.96)			
		35세 이상	103	2.87(1.15)			
		평균(세)	237	2.86(1.08)			
가족특성	학력	고졸이하	32	2.63(1.15)	1.045		
		전문대졸	56	2.75(1.16)			
		대졸이상	149	2.93(1.02)			
		평균	237	2.86(1.08)			
개인소득	개인소득	195만원 이하	79	2.61(1.06)	a	4.752**	
		196만원~260만원	96	2.86(1.01)	ab		
		260만원 이상	62	3.16(1.13)	b		
		평균	237	2.86(1.08)			
직업특성	직종	사무직, 일반공무원	114	2.98(1.09)	2.474**		
		교직	50	2.58(1.03)			
		기술직, 판매, 서비스직	45	2.67(1.04)			
		전문직	17	3.12(0.10)			
		평균	226	2.84(1.07)			
	주당근로시간	주당근로시간	40시간 이하	128	2.97(0.99)	b	8.868***
			41~48시간	57	3.09(1.15)	b	
			49시간 이상	52	2.33(1.04)	a	
			평균	237	2.86(1.08)		
	근속기간	근속기간	3년 이하	74	2.34(0.93)	a	13.946***
			37개월~10년	91	3.07(1.10)	b	
			10년 이상	72	3.13(1.00)	b	
			평균	237	2.86(1.08)		
	직위	직위	중간관리직	47	2.91(1.23)	0.415	
일반직			190	2.84(1.03)			
근로형태	근로형태	전일제	219	2.90(1.09)	2.163**		
		파트타임제	18	2.33(0.77)			
고용형태	고용형태	정규직	202	2.92(1.06)	2.053**		
		비정규직	35	2.51(1.15)			
총근로자수	총근로자수	50이하	98	2.45(0.97)	a	13.383***	
		51~300	56	3.09(1.08)	b		
		301이상	83	3.18(1.05)	b		
		평균	237	2.86(1.08)			

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

(2) 개인·가족특성, 직업특성에 따른 인사상의 불이익 차이검증

조사대상의 개인·가족특성, 직업특성에 따라 가족친화제도 이용시 예상되는 인사상의 불이익은 어떠한 차이가 있는지를 검증하기 위해 t-검증 및 분산분석, 사후검증을 위해 Scheffe 검증을 실시하였다. 분석결과는 <표 10>에 제시한 바와 같다.

자세히 살펴보면 연령, 주당근로시간, 근속기간에 따라 가족친화제도 이용시 예상되는 인사상의 불이익은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 연령에서 31세 이상의 집단이 30세 이하의 집단보다 인사상의 불이익을 적게 느끼고 있었다. 주당근로시간의 경우 41~48시간의 집단보다 40시간 이하, 49시간 이상의 집단보다 높게 나타났다. 그리고 근속기간은 37개월~10년이 가장 높았으며 그 다음으로는 3년 이하, 10년 이상 순으로 나타났다. 반면 학력, 개인소득, 직종, 직위, 근로형태, 고용형태, 총 근로자수는 인사상의 불이익에 유의한 차이가 없었다. 결과적으로 사회진출 시 승진에 가장 민감한 시기인 31세 이상의 취업모들은 가족친화제도 이용에 따른 인사상의 불이익을 30세 미만의 취업모들보다 더 많이 느끼고 있는 것으로 나타났다.

<표 10> 개인·가족특성, 직업특성에 따른 인사상의 불이익

(N=237)

변수	구분	인사상의 불이익			t/F	
		N	평균(표준편차)	S		
개인·가족특성	연령	25~30세	27	2.52(1.16)	a	3.809*
		31~35세	107	3.15(1.08)	b	
		35세 이상	103	3.06(1.03)	b	
		평균(세)	237	3.04(1.08)		
	학력	고졸이하	32	3.28(0.99)		1.111
		전문대졸	56	2.93(1.16)		
		대졸이상	149	3.03(1.07)		
		평균	237	3.04(1.08)		
	개인소득	195만원 이하	79	2.96(1.13)		0.743
		196만원~260만원	96	3.01(1.04)		
		260만원 이상	62	3.18(1.08)		
		평균	237	3.04(1.08)		
직업특성	직종	사무직, 일반공무원	114	3.11(1.11)		0.879
		교직	50	3.02(1.15)		
		기술직, 판매, 서비스직	45	3.04(1.04)		
		전문직	17	2.65(0.86)		
		평균	226	3.04(1.09)		
	주당근로시간	40시간 이하	128	3.12(0.97)	b	5.440***
		41~48시간	57	2.65(1.08)	a	
		49시간 이상	52	3.27(1.24)	b	
		평균	237	3.04(1.08)		
	근속기간	3년 이하	74	3.19(1.07)		3.277*
		37개월~10년	91	2.81(1.13)		
		10년 이상	72	3.17(0.98)		
평균		237	3.04(1.08)			
직위	중간관리직	47	3.17(1.11)		0.938	
	일반직	190	3.01(1.07)			
근로형태	전일제	219	3.03(1.09)		0.299	
	파트타임제	18	3.11(0.90)			
고용형태	정규직	202	3.04(1.08)		0.056	
	비정규직	35	3.03(1.07)			
총근로자수	50이하	98	3.12(1.06)		1.106	
	51~300	56	2.86(1.02)			
	301이상	83	3.06(1.14)			
	평균	237	3.04(1.08)			

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

(3) 개인·가족특성, 직업특성에 따른 상사신경쓰기 차이검증

조사대상의 개인·가족특성, 직업특성에 따라 상사신경쓰기에는 어떠한 차이가 있는지를 검증하기 위해 t-검증 및 분산분석, 사후검증을 위해 Scheffe 검증을 실시하였다 분석결과는 <표 11>에 제시한 바와 같다. 그 결과를 살펴보면 근속기간에 따라 상사신경쓰기에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 근속기간에서 3년 이하가 가장 높았으며 그 다음으로는 10년 이상, 37개월~10년 순으로 나타났다. 즉 근속기간이 짧을 경우 가족친화제도 사용에 대해 상사에게 신경을 더 많이 쓰며, 근속기간이 10년 이상 된 경우도 가족친화제도 사용함에 있어서 상사에게 신경을 더 많이 쓰는 것을 알 수 있다. 근속기간이 3년 이내의 근로자는 이제 막 사회생활 적응시기이며, 근속기간이 늘어날수록 직장생활에 적응을 하였기에 3년 이내보다는 눈치를 덜 보는 것 같다. 반면 연령, 학력, 개인소득, 직종, 주당근로시간, 직위, 근로형태, 고용형태, 총 근로자수는 상사신경 쓰기에는 유의한 차이가 없었다.

<표 11> 개인·가족특성, 직업특성에 따른 상사신경쓰기

(N=237)

변수	구분	상사신경쓰기			t/F
		N	평균(표준편차)	S	
개인·가족특성	연령	25~30세	27	2.93(1.07)	2.660
		31~35세	107	3.32(1.09)	
		35세 이상	103	3.01(1.11)	
		평균(세)	237	3.14(1.10)	
	학력	고졸이하	32	3.28(0.92)	0.372
		전문대졸	56	3.07(1.13)	
		대졸이상	149	3.13(1.13)	
		평균	237	3.14(1.10)	
	개인소득	195만원 이하	79	3.09(1.00)	0.236
		196만원~260만원	96	3.20(1.16)	
		260만원 이상	62	3.11(1.15)	
		평균	237	3.14(1.10)	
직업특성	직종	사무직, 일반공무원	114	3.18(1.13)	0.0890
		교직	50	2.98(1.06)	
		기술직, 판매, 서비스직	45	3.33(1.15)	
		전문직	17	3.06(0.83)	
		평균	226	3.16(1.10)	
	주당근로시간	40시간 이하	128	3.24(1.06)	2.786
		41~48시간	57	2.84(1.12)	
		49시간 이상	52	3.21(1.16)	
		평균	237	3.14(1.10)	
	근속기간	3년 이하	74	3.30(1.12)	3.870*
		37개월~10년	91	2.89(1.13)	
		10년 이상	72	3.29(0.10)	
평균		237	3.14(1.10)		
직위	중간관리직	47	3.30(0.93)	1.103	
	일반직	190	3.10(1.14)		
근로형태	전일제	219	3.12(1.12)	1.000	
	파트타임제	18	3.39(0.92)		
고용형태	정규직	202	3.10(1.13)	1.185	
	비정규직	35	3.34(0.91)		
총근로자수	50이하	98	3.15(1.07)	0.493	
	51~300명	56	3.02(1.14)		
	301이상	83	3.20(1.12)		
	평균	237	3.14(1.10)		

*p<.05

(4) 개인·가족특성, 직업특성에 따른 동료신경쓰기 차이검증

조사대상의 개인·가족특성, 직업특성에 따라 동료신경쓰기에는 어떠한 차이가 있는지를 검증하기 위해 t-검증 및 분산분석, 사후검증을 위해 Scheffe 검증을 실시하였다 분석결과는 <표 12>에 제시한 바와 같다. 그 결과를 살펴보면 학력에 따라 동료신경 쓰기에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면 교육수준에서 고졸이하가 3.03점, 대졸이상인 2.89점의 순으로 나타났으며 그 다음으로는 전문대졸 2.48점으로 나타났다. 이것은 아직까지도 우리나라가 학벌위주의 사회의 분위기가 반영된 결과임을 알 수 있다. 한편 연령, 개인소득, 직종, 주당근로시간, 근속기간, 직위, 근로형태, 고용형태, 총 근로자수는 동료신경 쓰기에는 유의한 차이가 없었다.

<표 12> 개인·가족특성, 직업특성에 따른 동료신경쓰기

(N=237)

변수	구분	동료신경쓰기			t/F	
		N	평균(표준편차)	S		
개인·가족특성	연령	25~30세	27	2.63(0.84)	b	0.669
		31~35세	107	2.89(1.07)	a	
		35세 이상	103	2.79(1.16)	ab	
		평균(세)	237	2.81(1.09)		
	학력	고졸이하	32	3.03(1.10)		3.737*
		전문대졸	56	2.48(0.97)		
		대졸이상	149	2.89(1.10)		
		평균	237	2.81(1.09)		
	개인소득	195만원 이하	79	2.78(1.02)		0.188
		196만원~260만원	96	2.79(1.10)		
		260만원 이상	62	2.89(1.16)		
		평균	237	2.81(1.09)		

변수	구분	동료신경쓰기			t/F
		N	평균(표준편차)	S	
직업특성	직종	사무직, 일반공무원	114	2.82(1.06)	0.460
		교직	50	2.82(1.19)	
		기술직, 판매, 서비스직	45	2.89(1.17)	
		전문직	17	2.53(0.72)	
		평균	226	2.81(1.09)	
	주당근로시간	40시간 이하	128	2.80(1.07)	1.938
		41~48시간	57	2.63(1.03)	
		49시간 이상	52	3.04(1.17)	
		평균	237	2.81(1.09)	
	근속기간	3년 이하	74	2.96(1.10)	2.291
		37개월~10년	91	2.63(1.07)	
		10년 이상	72	2.90(1.06)	
평균		237	2.81(1.09)		
직위	중간관리직	47	2.98(1.09)	1.161	
	일반직	190	2.77(1.08)		
근로형태	전일제	219	2.79(1.07)	1.436	
	파트타임제	18	3.17(1.20)		
고용형태	정규직	202	2.80(1.11)	0.421	
	비정규직	35	2.89(0.96)		
총근로자수	50명 이하	98	2.86(1.09)	0.236	
	51~300명	56	2.73(1.02)		
	301명 이상	83	2.82(1.13)		
	평균	237	2.81(1.09)		

*p<.05

이상의 결과를 종합해 보면, 기업들은 법적으로 의무화 되어있는 가족친화제도만을 시행하고 있었으며 취업모들은 경제적 지원을 주는 제도를 희망하였다. 그리고 근무제, 수당제, 휴직제, 직장보육시설제도의 이용 실태를 조사한 결과, 개인소득, 근속기간, 근로형태, 고용형태, 총 근로자수가 공통적으로 영향을 미쳤다.

또한 4가지 제도 중 직장보육시설제도에서만 25~30세의 연령에 유의

미한 차이가 나타났는데 이것은 자녀양육에 도움이 되는 것이 중요한 것임을 알 수 있다. 가족친화제도의 이용용이성은 앞서 말한바와 같이 법적으로 의무화 된 대기업일수록 이용용이성이 용이한 것으로 나타났다. 그리고 인사상의 불이익에서는 인사에 가장 민감한 시기인 31세 이상인 상사에게 신경 쓰는 것이 높게 나타났고, 입사 초 3년 미만일 때 상사의 눈치를 많이 보는 것으로 나타났다. 끝으로 동료눈치에서 학력이 유의미한 차이가 나타난 점을 보았을 때 아직까지도 우리나라에서는 학력이 무시할 수 없는 부분임을 입증하고 있다.

2. 개인, 가족, 직업특성에 따른 직업만족도

1) 직업만족도 실태

직업만족도를 알아보기 위해 10문항으로 구성하여 질문지를 작성하였다. 10문항 중 가장 높은 평균(3.59점)이 나온 항목은 7번 '나는 직장 동료와의 의사소통 및 인간관계에 만족한다' 였고, 반면 가장 낮게 나온 항목(2.79점)은 1번 '나는 현재 소득에 만족한다' 로 나타났다. 조사대상자들의 직업만족도를 알아보기 위해 아래의 10문항으로 측정된 결과 직업만족도 평균이 3.25점이었고, 신뢰도 $\alpha=0.88$ 이었다.

<표 13> 직업만족도 실태

(N=237)

직업만족도	
문항	M
1. 나는 현재 소득에 만족한다.	2.79
2. 현재 나의 일자리는 안정적이다.	3.47
3. 나는 현재 하고 있는 일의 내용에 만족한다.	3.45
4. 나는 현재 직장의 근무환경에 만족한다.	3.33
5. 나는 현재의 근무시간에 만족한다.	3.32
6. 현재의 직장에서는 나를 위한 발전 기회가 많다.	3.11
7. 나는 직장 동료와의 의사소통 및 인간관계에 만족한다.	3.59
8. 현재 나의 직장에서의 인사고과는 공정하다	3.19
9. 현재직장의 복리후생제도에 대해 만족한다.	2.95
10. 현재 직장생활에 대해 전반적으로 만족한다.	3.32
합계	3.25

2) 개인·가족특성, 직업 특성에 따른 직업만족도

조사대상자의 개인·가족특성, 직업특성에 따라 직업만족도에는 어떠한 차이가 있는지를 검증하기 위해 t-검증 및 분산분석, 사후검증을 위해 Scheffe 검증을 실시하였다. 분석결과는 <표 14>에 제시한 바와 같다. 그 결과를 살펴보면 개인소득, 가정수입, 주택소유, 직종, 고용형태에 따라 직업만족도에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

구체적으로 살펴보면 개인소득에서 260만원 이상의 집단이 195만원 이하의 집단보다 더 높게 나타났다. 그리고 가정수입의 경우 600만원 이상

의 집단이 450만원 이하의 집단보다 더 높게 나타났다. 주택소유의 경우 주택을 소유하고 있는 집단이 소유하고 있지 않은 집단보다 더 높은 직업만족도를 가지고 있는 것으로 나타났다. 그리고 직종구분에 있어서도 전문직 직업을 가진 취업모들이 교사직에 종사하는 취업모들보다 직업만족도가 높게 나타났다. 또한 고용형태에서는 정규직이 비정규직보다 높게 나타나는 것을 알 수 있으며 총 근로자수는 50명 이하의 집단보다 50명 이상의 집단보다 직업만족도가 낮게 나타났다. 앞선 선행연구 가계소득이 높을수록 직업만족도가 높다는 결과를 밝힌 것과 유사한 결과이다(한경미, 1995; 조희금, 1999).

한편 연령, 학력, 가족구성원, 막내자녀연령, 주당근로시간, 근속기간, 직위, 근로형태는 직업만족도에는 유의한 차이가 없었다.

<표 14> 개인, 가족, 직업특성 변수에 따른 직업만족도

(N=237)

변수	구분	직업만족도			t/F	
		N	평균(표준편차)	S		
개인	연령	25~30세	27	3.32(0.52)	0.291	
		31~35세	107	3.30(0.67)		
		35세 이상	103	3.22(0.64)		
		평균(세)	237	3.30(0.63)		
가족특성	학력	고졸이하	32	3.20(0.71)	0.723	
		전문대졸	56	3.21(0.67)		
		대졸이상	149	3.30(0.64)		
		평균	237	3.30(0.64)		
개인소득	개인소득	195만원 이하	79	3.10(0.67)	5.024**	
		196만원~260만원	96	3.26(0.62)		a
		260만원 이상	62	3.44(0.57)		b
		평균	237	3.25(0.64)		

변수	구분	직업만족도			t/F
		N	평균(표준편차)	S	
가정수입	450만원 이하	87	3.06(0.65)	a	8.787***
	451만원 ~600만원	91	3.29(0.62)	ab	
	600만원 이상	59	3.48(0.57)	b	
	평균	237	3.25(0.64)		
주택소유	자가	142	3.38(0.62)		4.226***
	자가 이외	91	3.03(0.60)		
가족구성원	부부+자녀	170	3.21(0.65)		1.051
	부부+자녀+부모	32	2.30(0.54)		
	부부+자녀+기타	26	3.40(0.69)		
	평균	228	3.24(0.64)		
막내자녀연령	1~2살	58	3.26(0.59)		0.433
	3~5살	121	3.29(0.65)		
	6살 이상	58	3.19(0.87)		
	평균	237	3.25(0.64)		
직업특성	직종	사무직, 일반공무원	114	3.33(0.60)	2.651**
		교직	50	3.04(0.73)	
		기술직, 판매, 서비스직	45	3.22(0.01)	
		전문직	17	3.36(0.69)	
		평균	226	3.25(0.63)	
	주당근로시간	40시간 이하	128	3.30(0.54)	1.334
		41~48시간	57	3.31(0.67)	
		49시간 이상	52	3.12(0.79)	
		평균	237	3.30(0.63)	
	근속기간	3년 이하	74	3.11(0.72)	2.619
37개월~10년		91	3.30(0.56)		
10년 이상		72	3.34(0.62)		
평균		237	3.30(0.64)		
직위	중간관리직	47	3.40(0.53)	1.437	
	일반직	190	3.22(0.66)		
근로형태	전일제	219	3.30(0.69)	1.256	
	파트타임제	18	3.10(0.58)		
고용형태	정규직	202	3.30(0.64)	2.222**	
	비정규직	35	3.03(0.54)		
총근로자수	50이하	98	3.10(0.67)	a	7.979***
	51~300	56	3.50(0.66)	b	
	301이상	83	3.31(0.51)	ab	
	평균	237	3.30(0.63)		

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

3. 개인·가족특성, 직업 특성, 가족친화제도가 직업만족도에 미치는 영향

1) 가족친화제도 이용 및 이용용이성과 직업 만족도

(1) 가족친화제도 이용에 따른 직업만족도

9가지의 가족친화제도를 근무제, 수당제, 휴직제, 직장보육시설제도 4가지로 나누어 보았다. 이 4가지의 가족친화제도를 이용여부에 따른 직업만족도를 <표 15>에 제시하였다. 그 결과 휴직제와 수당제에서 유의한 차이를 나타냈다. 자세히 살펴보면 휴직제와 수당제를 이용하는 집단이 이용하지 않는 집단보다 직업만족도가 높았음을 알 수 있다. 이 결과를 통해 근무제는 직장에서 전체적으로 실시하고, 휴직제는 개인이 선택하는 점을 고려했을 때 개인이 선택해서 이용할 수 있는 휴직제가 직업만족도를 높이는 것을 알 수 있다. 그리고 수당제를 받는 취업모들의 직업만족도가 높게 나타낸 것을 보았을 때 취업모들에게 있어 경제적인 지원과 육아휴직·출산휴가 등이 실질적인 도움을 준다고 해석 할 수 있다.

<표 15> 가족친화제도 이용에 따른 직업만족도

(N=237)

변인	구분	직업만족도		t/F
		N	평균(표준편차)	
가족친	근무제	이용	74 3.35(0.63)	1.585
		이용하지 않음	163 3.20(0.63)	
가족친	휴직제	이용	200 3.32(0.60)	3.859***
		이용하지 않음	37 2.85(0.71)	

변인	구분	직업만족도		t/F	
		N	평균(표준편차)		
화 제 도	수당제	이용 이용하지 않음	143 94	3.37(0.05) 3.07(0.07)	3.625***
	직장보육시설	이용 이용하지 않음	63 174	3.36(0.55) 3.21(0.66)	

***p<.001

(2) 가족친화제도 이용용이성과 직업만족도의 관계

가족친화제도 이용용이성과 직업만족도와 간의 상관관계를 분석하였고, 이용용이성을 측정하는 4개의 세부문항과 직업만족도의 상관관계를 분석한 결과는 <표 16>과 같다. 이용용이성 전체와 직업만족도의 상관관계는 $r=.133$ 으로 유의하게 나타났으며, 각각의 세부문항과 직업만족도와의 상관관계는 이용촉진($r=.359$)이 가장 높은 상관관계를 나타냈다. 그 뒤를 이어 상사신경쓰기($r=-.278$), 인사상의 불이익($r=-.205$), 동료신경쓰기($r=-.168$), 이용용이성($r=-.133$)으로 나타났다.

<표 16> 가족친화제도 이용용이성과 직업만족도의 상관관계

내용	직업만족도
이용용이성	.133*
이용촉진	.359***
인사상의 불이익	-.205**
상사신경쓰기	-.278***
동료신경쓰기	-.168**

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

4. 개인·가족 직업특성변인, 가족친화제도 이용이 직업만족도에 미치는 영향

직업만족도에 영향을 미치는 변수들을 파악하고 각 변수들의 상대적 영향력을 분석하기 위해 개인·가족 직업특성 변인, 가족친화제도 이용을 위계적으로 투입한 회귀모형을 3개를 설정하였다. 우선 분석의 적합성에 대한 결과 <부록 2>에 제시한 것과 같이 다중공선성 검증결과는 모형1은 일반적인 기준에서의 VIF 1.046, 공차한계 .956 이상의 수치가 나타나지 않았고, 모형2는 VIF 1.087, 공차한계 .920 이상의 수치가 나타나지 않았고, 모형3은 VIF 1.081, 공차한계 .925 이상의 수치가 나타났기 때문에 다중공선성의 문제는 발생하지 않아 적합한 것으로 나타났다.

연령, 학력, 개인소득, 주택소유는 모형1의 개인·가족변인으로, 직종, 주당근로시간, 근속기간, 직위, 고용형태, 총 근로자수는 모형2의 직업변인으로, 휴직제, 수당제와 가족친화제도 사용용이성을 가족친화제도 이용변인으로 모형3에 투입하여 회귀분석을 실시하였다. 회귀모형의 독립변수 선정기준은 직업만족도와 관련된 선행연구 고찰 결과 직업만족도에 영향을 미치는 변인으로 알려진 변수들과 본 연구에서 직업만족도에 대한 이변량 분석결과에서 유의함을 근거로 하였다. 직업만족도를 종속 변수로 하여 3개의 회귀모형을 구성하였으며, 각 모형은 개인·가족관련 변인, 직장관련 변인, 가족친화제도 변인들을 위계적으로 투입하여 구성하였다. 분석 결과는 <표 17>과 같다.

첫째, 직업만족도는 개인·가족 관련변인(모형1)에서는 연령, 개인소득, 주택소유에서 유의미하게 나타났다. 연령은 낮을수록, 소득은 195만원 이상인 경우 직업만족도가 높은 것으로 나타났다. 선행연구에서는 정영금(2005)과 김성숙(2006)에서도 31세 이하의 취업모들이 직업만족도가

낮다고 하였다. 또한 소득이 높을수록 직업만족도가 높다고 말한 선행연구들(조희금, 1999; 김혜연, 1999; 방하남, 2000; 정영금, 2006)을 지지하는 결과이다. 그리고 주택을 소유한 집단이 소유하지 않은 집단보다 만족도가 높음을 알 수 있다. 즉, 가정의 경제적인 안정감이 취업모들의 직업만족도에도 매우 중요함을 말해주고 있다.

둘째, 직업만족도에 대하여 개인·가족 관련변인에 직업관련 변인(모형 2)을 투입한 결과 연령, 개인소득, 주택소유, 주당근로시간($\beta = -.144$, $p < .05$)이 유의미하게 나타났다. 이전 단계에서처럼 연령, 개인소득, 주택소유에서 여전히 유의미하게 영향을 미쳤으며, 직업특성 변인에서는 주당근로시간이 적을수록 직업만족도가 높게 나타나고 있다. 앞선 선행연구 박재규(2001)와 정영금(2006)의 연구를 지지하는 결과이다. 정영금(2006)은 근무시간이 8시간 미만일 때 직업만족도가 높다고 말하였다. 자신의 소득과 주택소유 등 경제적으로 안정이 되고, 자신들의 개인적 시간적 여유가 늘어난 직장인들의 직업만족도가 높다는 것을 알 수 있다.

셋째, 직업만족도에 대하여 개인·가족 관련변인, 직업관련 변인, 가족친화제도변인(모형3)을 투입한 개인, 가족, 직업관련 변인에서는 모형 2와 같이 나타났다. 가족친화제도변인에서는 휴직제($\beta = .210$, $p < .01$)와 이용용이성($\beta = .138$, $p < .05$)이 영향을 미치는 변인으로 나타났다. 휴직제는 육아휴직 또는 출산휴가를 사용한 것을 의미하는데, 휴직제가 근로자들의 직업만족도를 높여주는 제도임을 알 수 있다. 취업모들에게 자녀양육과 출산이 사회생활의 큰 걸림돌이며 부담이 되는 점을 고려해 볼 때 육아휴직과 출산휴가는 취업모들에게 있어 아주 중요한 제도임을 입증하는 결과이다.

또한 가족친화제도의 이용도 중요하지만 제도의 이용용이성이 영향력

이 있는 변인으로 나타났다. 최성일(2007) 가족친화제도를 이용할수록 직업만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 연구를 지지하는 결과이다. 다시 말하면 제도가 시행되고 있는 직장에 근무하더라도 가족친화제도를 쉽게 이용할 수 없다면 이들은 직장에 대한 만족도가 적다고 할 수 있다. 이처럼 가족친화제도의 이용용이성이 높을수록 직업만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

<표 17> 개인·가족 직업특성, 가족친화제도 이용이 직업만족도에 미치는 영향

(N=237)

독립변수		직업만족도					
		모형 1		모형 2		모형 3	
		b (비표준화 계수)	B (표준화 계수)	b (비표준화 계수)	B (표준화 계수)	b (비표준화 계수)	B (표준화계 수)
개인 · 가족 특성	연령	-.26*	-.142	-.031*	-.169	-.030*	-.165
	학력(전문대졸=1)	-.006	-.004	-.011	-.008	-.020	-.013
	개인소득 (195만원이상=1)	.153**	.183	.164*	.196	.154*	.184
	주택소유(자가=1)	-.346***	-.265	-.337***	-.258	-.319***	-.244
직 업 특 성	직종 (사무직·일반공무원=1)			-.033	-.026	-.060	-.047
	주당근로시간			-.011*	-.144	-.010*	-.142
	근속기간			.000	.011	.000	-.041
	직위(중간관리직=1)			-.024	-.014	.003	.002
	고용형태(정규직=1)			.200	.108	.140	.076
	총근로자수			-8.6E-006	-.025	-9.5E-006	-.028
가족 친화 제도	휴직제					.373**	.210
	수당제					.066	.051
	이용용이성					.143*	.138
상수		4.329***		4.762***		4.903***	
R ²		.114		.143		.216	
F		7.318		3.571***		4.477***	

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

V. 결론 및 제언

본 연구는 가족친화정책이 직업만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 영유아자녀가 있는 취업모의 개인·가족 변인, 직업관련 변인, 가족친화제도 이용 변인에 따른 직업만족도를 분석하였다. 이를 위해서 개인·가족 변인으로는 연령, 학력, 개인소득, 가정수입, 주택소유, 가족구성원, 막내자녀연령을 직업관련 변인으로는 직종, 주당근로시간, 근속기간, 직위, 근로형태, 고용형태, 총 근로자수 등을 알아보았다.

또한 가족친화제도 이용에 관한 변수로는 근무제, 휴가제, 수당제, 직장보육시설을 알아보고 이러한 변인들이 직업만족도에 어떠한 영향을 미치며 어떠한 관계가 있는지 알아보았다.

본 연구의 목적을 수행하기 위해 서울 지역에서 적어도 한 자녀가 영유아 자녀가 있는 취업모를 대상으로 설문조사를 하여 실시하였으며 총 237부를 분석 자료로 사용하였다. 수집된 자료는 각 분석 목적에 맞게 SPSS Window(Version 14.0) 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 개인·가족특성, 직업특성에 따른 가족친화제도 이용용이성 차이 및 직업만족도를 알아보기 위해 t-검증(t-test)과 분산분석(ANOVA: analysis of variance)을 사용하였고 카이검증, 회귀분석(regression analysis)을 사용하였다.

주요연구결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 기업들은 법적으로 의무화 되어있는 가족친화제도를 주로 시행하고 있으며, 근로자들 또한 의무화 된 제도를 주로 사용하고 있는 실정

이었다. 하지만 법적으로 의무화 된 주 40시간 근무제를 근로자들 요구도가 1순위인 것을 보면 기업에서 시행이 잘되지 않고 있거나 조직문화로 인해 사용할 수 없다는 것을 시사한다. 다음으로 요구하는 제도는 출산휴가와 출산장려금이었는데 취업모들의 사회진출의 장애가 되는 것이 출산임을 다시 보여주었다. 결혼 후 자신의 직장에서 출산휴가 및 출산장려금제도를 편안하게 이용할 수 있다면, 저출산 문제와 취업모들의 고충인 직장재복귀, 경제적 안정성에 많은 도움을 줄 것이라 사료된다.

둘째, 근무제, 수당제, 휴직제, 직장보육시설제도의 이용실태를 조사한 결과, 개인·가족특성에서는 개인소득이, 직업특성에서는 근속기간, 근로형태, 고용형태, 총 근로자수가 공통적으로 영향을 미치는 변수였다. 즉, 기업의 규모가 클수록 가족친화제도가 의무화되어 있어 근로자들이 쉽게 제도를 접할 수 있었다. 4가지 제도 중 직장보육시설제도에서만 연령에 유의미한 차이가 나타났다. 25~30세 여성들이 가장 많이 이용하는 점을 보면, 25~30세의 여성들에게 자녀양육에 도움이 되는 주는 것이 중요한 것임을 알 수 있다.

셋째, 가족친화제도 이용용이성은 법적으로 의무화 된 기업, 전일제·정규직 등의 안정성이 보장되는 대기업일수록 이용용이성이 긍정적으로 나왔다. 그리고 인사상의 불이익에서는 인사에 가장 민감한 시기인 31세 이상, 3년 이상 일한 근로자들이었다. 또한 입사 초 3년 미만일 때 상사에게 신경쓰는 것을 보았다. 이는 직장생활 적응기간에는 상사의 눈치를 보는 것이 당연한 이치라 할 수 있다. 끝으로 동료신경쓰기에서는 학력이 유의미한 차이가 나타난 점을 보았을 때 우리나라가 학벌위주의 사회의 분위기가 반영 된 결과임을 알 수 있다.

넷째, 조사대상자의 개인·가족·직업특성에 따른 직업만족도에 어떠한 차이가 있는지 조사한 결과, 개인소득, 가정수입, 주택소유 등 경제적인

면이 두드러졌고 직종에 있어서는 전문직 취업자들의 직업만족도가 높았다. 전문직일수록 소득이 높고 자긍심이 있기 때문이라 생각한다. 또한 정규직이 비정규직보다 직업만족도가 높았는데 이는 직장의 안정성이 중요한 것임을 알 수 있는 결과이다.

다섯째, 가족친화제도 이용에 따른 직업만족도에서는 휴직제와 수당제가 직업만족도에 영향을 미쳤다. 즉, 현실적인 문제에 도움이 될 수 있는 제도들이 직업만족도에도 긍정적인 효과를 가져다준다는 점을 의미한다. 직업만족도와 이용촉진, 인사상의 불이익, 상사신경쓰기, 동료신경쓰기, 이용용이성변수들 간의 상관관계를 살펴본 결과 이용촉진($r=.359$)이 직업만족도에 가장 높은 상관관계를 주고 있으며, 그 뒤를 이어 상사신경쓰기, 인사상의 불이익, 동료신경쓰기, 이용용이성으로 나타났다.

마지막으로, 직업만족도에 대한 개인·가족·직업특성변인, 가족친화제도 이용을 위계적으로 회귀 분석한 결과, 경제적인 안정감과 휴직제도 이용도 중요하지만 가장 중요한 변인은 가족친화제도의 이용용이성이었다. 직장에 가족친화제도가 시행되고 있더라도 이용할 수 없다면 무용지물이며 근로자들은 긍정적인 직업만족도를 느끼지 못 할 것이다. 결국, 가족친화제도의 시행도 중요하지만 이용용이성이 더 중요하다는 것을 알아야 할 것이다.

위의 내용을 종합해 볼 때 조사대상자들은 휴직제와 수당제 등의 가족친화제도를 선호하고 사용하고 있음을 알 수 있다. 주 40시간 근무제나 출산휴가, 보육지원 등에 많은 요구를 원한다는 것이다. 또한 가족친화제도의 이용용이성이 중요하다는 것을 알 수 있었다. 이러한 제도를 이용할 수 있는 직장의 분위기가 직업만족도에 미치는 영향이 높아지므로 직장에서의 조직문화는 매우 중요하며 조직문화가 개선되어야 할 것이다.

위의 연구결과를 토대로 한 제언은 다음과 같다.

첫째, 취업모의 직업만족도 향상을 위한 가족친화제도의 확산이 필요하다. 가족친화제도를 실시하고 있는 기업은 근로자들이 잘 이용 할 수 있는 분위기를 만들어 주는 것이 중요하다. 기업의 지원으로 근로자들이 가족친화제도 이용에 어려움이 없다면 직업만족도를 높여주는 이점이 있어 기업에게까지 긍정적인 영향을 미치는 것을 알고 자발적으로 시행한다면 더 좋을 것이다. 국가에서도 가족친화제도를 시행하고 있는 기업에 지원이 필요하다고 본다.

둘째, 취업모들이 선호하고 요구가 높은 가족친화제도를 시행해야 한다. 가족친화제도를 시행함에 있어서도 근로자들의 욕구에 맞는 제도를 시행하는 것이 바람직하다고 할 수 있겠다. 기업에서 모든 가족친화제도를 다 시행하는 것이 바람직하지만, 몇 가지를 선택적으로 시행해야한다면 근로자의 요구와 선호를 고려한 가족친화제도의 시행이 필요하다. 가족친화제도 중 근로자들에게 있어 경제적인 지원과 휴직제를 가장 선호한다는 점을 알 수 있었다. 즉 근로자들에게 경제적인 면과 자신의 여가시간은 무시 할 수 없는 것 중 하나였다.

셋째, 가족친화제도의 시행과 함께 쉽고 편안하게 이용할 수 있는 기업문화를 만들어야 한다. 가족친화제도 이용용이성은 직업만족도에 영향을 주는 중요한 요인으로 나타났다. 35세 이하의 가족친화제도 이용률이 낮았다. 특히 휴직제와 수당제에 있어 35세 이하의 취업모들의 이용률이 낮았다. 현실적으로 가장 필요로 하는 연령인데 실제로 이용을 못하는 분위기가 문제임을 알 수 있다. 가족친화제도를 이용할 수 있는 조직의 분위기에 대한 인식의 개선이 시급함을 알 수 있다.

넷째, 비정규직, 파트타임으로 고용된 취업모들에게도 일-가정을 양립할 수 있는 제도적 지원이 필요하다. 근로자들의 욕구에 맞는 가족친화

제도를 시행한다면 기업과 근로자 모두에게 효과를 가져다주어 취업자들의 직업만족도를 향상시키는데 기여할 수 있다.

<참고문헌>

- 강혜련·김태홍·김진아(2001). 가족친화적 환경과 기업정책. 경영연구1.
- 김성훈(2000). 직장인들의 생활체육 참여도와 생활만족도. 한남대학교. 석사학위논문.
- 김성숙(2006). 취업모의 직장보육 만족도와 직무성과에 관한 연구-전라북도를 중심으로-. 한일장신대학교 석사학위논문.
- 김태홍·고인아(2001). 가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안. 서울: 한국여성개발원.
- 김혜원(2007). 가족친화적 고용정책의 기업 수용성 연구-저출산 및 인구고령화 대응 연구-. 경제·인문사회연구회 협동연구총서.
- 김용희·제미경(1987). 취업여성의 직업만족도 연구. 한국가정관리학회지, 5(2), 11-27.
- 김태홍·김난주(2003). 우리나라 모성보호제도의 실시 현황 분석과 개선 방안. 한국여성개발원.
- 김영선·옥선화(2005). 가족기업 종사자의 일-가족갈등 및 직업만족도와 생활만족도. 한국가정관리학회지, 23(1), 223-239.
- 김승택·김원식(2004). 근로시간 단축과 정책과제. 한국노동연구원, 2004, 4쪽.
- 김혜연(1999). 취업여성 노동력의 효율적 활용을 위한 기초연구-성별에 따른 취업실태, 성차별에 대한 인식 및 직업만족에 의한 성차별적 작업조건 분석-. 대한가정학회지, 37(12), 125-140.
- 문경실(1994). 남편의 직업만족도와 결혼만족도가 아내의 결혼만족도에 미치는 영향. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 방하남(2000). 직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관

- 한 연구. 노동경제논집. 제23권 특별호. 한국노동경제학회.
- 박재규(2001). 노동자의 직무만족과 삶의 질 변화에 관한 경험적 연구. 제3회 한국노동패널 학술대회.
- 박성희(2004). 일터와 가족생활의 조화를 위한 가족친화적 정책의 방향-유럽기업의 사례를 중심으로-. 여성연구농촌.
- 박옥주(2006). 여성주의 입장에서 본 가족친화정책. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 법제처 종합법령정보센터(2008). 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률.
- 손승영(2005). 한국사회 저출산 원인과 가족친화적 정책대안. 가족과 문화, 17, 285-328.
- 성지미·차은영(2001). 세대간 동거와 기혼여성의 노동공급. 노동경제논집, 24(1), 97-125.
- 신호창·전정미·나진균(2007). 조직적 맥락의 커뮤니케이션 만족도와 직업만족도의 관계-한국 프로야구 선수를 대상으로-. 홍보학연구, 11(2), 43-44.
- 신정민(2002). 육아휴직제도의 활용실태와 인식에 관한 연구. 한남대학교 지역개발대학원 석사학위논문.
- 이세인·이숙현·권영인(2007). 가족의 지원 및 가족친화적 조직문화가 사무직 취업모의 일-가족갈등에 미치는 영향. 한국가족관계학회지, 12(3), 29-57.
- 이요행·방묘진·오세진(2005). 가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향: 직장-가정갈등의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지, 18(3), 639-657.
- 임인숙(2003). 한국 기업의 가족친화적 제도의 한계-취업여성을 위한 육아

- 지원 제도를 중심으로-. 가족과 문화, 15(3), 63-86.
- 이영면(2006). 노동패널의 직무만족 측정과 개선에 관한 연구 . 제7회 한국노동패널 학술대회.
- 이정자(2003). 수화통역사의 직업만족도에 미치는 영향요인. 한림대학교 석사학위논문.
- 이연희(2005). 일과 삶의 조화를 위한 정책이 직장선택의도에 미치는 영향. 중앙대학교 석사학위논문.
- 이지숙(2007). 국내외 주요 기업의 가족친화제도 비교 연구. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 유계숙·한지숙·안은진·최효진(2007). 가족친화 기업경영의 성과에 관한 연구- 근로자와 기업문화에 미치는 영향을 중심으로 -. 한국노동연구원.
- 유계숙(2007). 가족친화 기업정책의 시행 및 이용 여부와 근로자의 직업만족도, 이직의도, 직무성과. 가족과문화, 19(2), 35-59.
- 양필수·오상훈·강성열(2007). 제주지역 일본어 관광통역안내사의 직업만족도에 관한 연구. 호텔경영학연구, 16(1), 173-187.
- 양필수·오상훈·박시사(2007). 관광통역안내사의 직업선택 동기와 직무만족도에 관한 연구-제주지역 일본어 관광통역안내사를 중심으로-. 관광연구저널, 21(1), 175-192.
- 윤소영·김하늬·고선강(2008). 기업의 가족친화정책에 대한 요구와 정책 제안 - 10세 이하 자녀를 둔 맞벌이 부부를 중심으로 -. 한국가족자원경영학회, 제13차 정기총회 및 추계학술대회, 97-122.
- 여성가족부(2006). 가족친화 기업모델 및 사례연구.
- 조희금(1999). 취업기혼여성의 일-가정갈등과 직업 및 생활만족도-생산직과 사무직 기혼여성을 중심으로-. 대한가정학회지, 37(2), 145-158.
- 장하용·남철우(2006). 한국 방송사 홍보담당자의 PR 활동 현황과 개선방안

- 에 관한 연구. 홍보학연구, 10(1), 46-47.
- 장희정(2006). 가족친화정책에 대한 기혼남성의 인식, 요구 및 기대조사-부산지역 남성을 중심으로-. 신라대학교 석사학위논문.
- 장현숙(2007). 취업모의 직업만족도, 배우자 지지 및 母와 子의 애착특성이 母역할만족도에 미치는 영향. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 장지연(2002). 산전후휴가·육아 휴직 관련 실태조사결과. 노동부.
- 정기선·장은미(2005). 가족친화적 정책이 종업원들의 조직 몰입에 미치는 효과. 가족과 문화, 17, 59-84.
- 저출산고령위원회(2007). 일과 가정의 양립을 위한 가족친화경영 확산방안.
- 장지연(2004). “모성 휴가제도의 주요 쟁점과 정책 방안”, 고용평등 주요 쟁점에 관한 정책 토론회, 노동부, 한국노동연구원
- 정영금(2002). 여성인적자원의 활용을 위한 가족친화적 정책의 적용. 대한가정학회지. 40(11), 107-118.
- 정영금(2005). 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 23(4), 1-10.
- 정영금(2006). 기혼취업여성의 일-가족 균형감과 지원용이도/요구도에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 24(2), 107-118.
- 전기홍(2004). 가정 친화적 조직문화가 직장-가정 갈등과 직무태도에 미치는 영향. 서울대학교 석사학위논문.
- 최성일·유계숙(2006). 일-가족 조화를 위한 가족친화적 기업정책의 발달 단계에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 24(4), 51-73
- 최성일·유계숙(2007). 가족친화적 기업정책이 근로자의 일-가족 조화, 인적자원성과, 삶의 질에 미치는 효과에 관한 경로모형 검증. 한국가족관계학회지, 12(2), 1-26.

- 최성일(2007). 기업의 출산·가족친화 정책의 실태와 지표개발 및 효과. 경희대학교 박사학위논문.
- 통계청(각 년도). 사회통계조사보고서.
- 홍성희(2000). 기혼취업여성의 취업특성과 직업만족도 영향요인-자영업자와 봉급생활자의 비교를 중심으로-. 대한가정학회지, 38(10), 143-156.
- 한나(2008). 근로자의 일 지향성, 일 스트레스, 조직문화가 일과 삶의 조화에 미치는 영향. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 한지숙·유계숙(2007). 기혼근로자의 성역할 태도의 일-가족 지향성이 일-가족 갈등/축진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향. 한국가정관리학회지. Vol. 25, No 5, 413-166.
- 한경미(1995). 기혼취업 여성의 가정, 직업, 여가생활만족과 영향요인. 한국가정관리학회지 13(3), 47-57.
- 한국여성개발원(2005). 가족친화적 근로시간제도 마련을 위한 정책방안.
- A. A. Johnson(1995). The business case for work-family program, Journal of Accountancy, Aug. V. 180, n2, 53-62.
- Adams, G., King, L., & King, D.(1996). Relationships of job and family involvement, family social support and work-family conflict with job and life satisfaction. Applied Psychology, 81(4), 411-420.
- Allen, T. D.(2001). Family-supportive work environments: the role of organizational perceptions. Journal of Vocational Behavior, 58, 414-435.
- Baruch, G, K., Biener L., & Barnett, R, C.(1987). Women and gender in research on work and family stress. American Psychologist, 42, 130-136.

Desai, S. & Waite, L.(1991), Women's Employment During Pregnancy and After the First Birth : Occupational Characteristics and Work Commitment, *American Sociological Review*.

Dex, S. & Bond, S.(2005). Measuring work-life balance and its covariates. *Work, employment and society*, 19(3), 627-637.

Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Skokie, IL: Rand McNally, 1976.

Forth, J., Lissenburgh, S., Callender, C. and Millward, N., *family-friendly working arrangement in Britain*, London: Department for Education and Employment, 1996.

Ferguson, S. J.(2007). *The Work and Family Handbook: Multidisciplinary Perspectives, Methods, and Approaches* - Edited by Marcie Pitt-Catsouphes, Ellen Ernst Kossek, & Stephen Sweet. *Journal of Marriage and the Family*, 69(2), 547-549.

Locke, E. A. "The nature and causes of job satisfaction." In M. D. McCormick, E. J., & Ilgen, D. R.(1980). *Industrial psychology*(7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Miller, H. E., & Terborg, J. R. "Job attitudes of part-time and full-time employees.": *Journal of Applied Psychology* 64 (1979): 380- 386.

Gonyea, J. & Googins, B.(1992). The restructuring of work and family in the United States: A new challenge for American corporations. In Lewis, S. and Lewis, J.(Eds). *The work and family challenge: Rethinking employment*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Goodstein, J. D.(1994). Institutional pressures and strategic responsiveness: Employer involvement in work-family issues. *Academy of Management Journal*.

Greenhaus, J, H., & Beutell, N, J.(1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.

Harker, L.(1996). The family-friendly employer in europe. in S. Lewis and J. Lewis(Eds). *The work and family challenge: Rethinking employment*. Thousand London : Sage Publications.

Hoppock, Robert (1935), *Job Satisfaction*, New York: Arno Press.

Klerman, J. A., Leibowitz, A.(1990). "Child Care and Women's Return To Work After Childbirth." *American Economics Review*.80.

Kossek, E. Y. & Nichol, V.(1992). The effects of on-site child care on employee attitudes and performance. *Personnel Psychology*, 45, 485-509.

Locke, E. A. op.cit., 1976, p.1302.

Ozeki, C.(2003). The effects of a family-supportive work environment on work-to-family conflict, family-to-work conflict, and emotional exhaustion: Does income level matter? Michigan state University.

Price, J. L. (1997). *Handbook of Organizational Measurement*. *International Journal of Manpower*, 18(4/5/6), 303-452.

Marks, S. and McDermid, S.(1996). Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance. *Journal of Marriage and the family*, 58, 17-432.

Quinn, William H.;Burt, Wayne V.(1972). Use of the southern oscillation in weather prediction. *Journal of applied meteorology*, 11(4), 0021-8952.

Saltzstein, A., Ting, Y. & Saltzstein, G.(2001). Work-family balance and job satisfaction: The impact of family-friendly policies on attitudes of federal government employees. *Public Administration Review*, 61(4), 452-467.

Smikim, C. and Hillage, J.(1992).family-friendly working: New hope or old hope, Institute for Manpower Studies, Brighton.

Secret, M. Sprang, G. Rompf, E. L. Anderson, D. G.(2000). A Community-Based Study of Family-Friendly Workplaces. *JOURNAL OF COMMUNITY PRACTICE*, 8(1), 1-20.

Smith, Patricia Cain, Kendall, Lorne M., & Hulin, C.L. (1969), *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Chicago, Il : Rand McNally.

Thoman, L. T., & Ganster, D. C.(1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.

Abstract

Lim, Jung kyung

Dept of Family culture

&

Consumer Science

The Graduate School

Sungshin Women's Univ

This research analyzed the job satisfaction following individual/family variables, employment-related variables, and utilization variables of family-friendly corporate policies of employed mothers with young children to understand the effect of the influence family-friendly corporate policies on job satisfaction. In order to do this, age, education level, personal income, family income, home ownership, family makeup, and age of the youngest child were examined as individual/family variables while the type of occupation, weekly working hours, longevity of services, employment position, work status, employment status, and total number of employees were examined as vocation related variables.

Additionally, systems for work, leave, and benefit along with corporate-sponsored child care centers were examined as variables regarding the utilization of family-friendly corporate policies, and such variables were studied to see what influences they had

and how they were related to the job satisfaction.

This research surveyed, using questionnaires, targeting 237 employed mothers with preschool children while the actual survey was conducted after the produced questionnaires were modified and supplemented following a pre-survey. The data analysis on the collected questionnaires was done through the T-test, ANOVA, cross analysis, and regression analysis including descriptive analysis.

The main research results are as follows.

First, the reality was that companies performed only legally mandatory family-friendly corporate policies and even workers used only obligatory ones.

Second, the result of examining the actual utilization situation of work, leave, and benefit systems along with a system of corporate-sponsored child care centers showed that personal income in regards to individual/family characteristics, and longevity of service, work status, employment status, and total number of employees for vocational characteristics were the commonly effecting variables. That is, the approaching character of workers was simple because the bigger the company's scale, the more family-friendly corporate policies were mandatory. Among the four policies described in the above, a significant difference on age was seen only in a system of corporate-sponsored child care centers. By showing the fact that women aged 25~30 used this policy most frequently, it was deduced that it supported child upbringing for women in this age group. Moreover, if the problem of childcare is partly resolved through a system of corporate-sponsored child care centers, it is anticipated that the

work-home balance will receive positive influences.

Third, the ease of use in the organizational culture of family-friendly corporate policies was more positive the more a company was a firm which is legally obligatory or it is a conglomerate where safety such as full-time or regular employment is secured as mentioned previously. On the other hand, if disadvantages exist, they are applicable to over 31years old workers, the most sensitive periods to personnel and those who have worked over 3 years.

Fourth, the result of studying the differences in the job satisfaction according to individual/family/vocational characteristics of survey targets, economic aspects such as personal income, family income, home ownership, and more were seen as outstanding while for the type of occupation, the job satisfaction of employed mothers with professional jobs was high.

Fifth, in the job satisfaction along the utilization of family-friendly corporate policies, systems of leave and benefit gave influences on the job satisfaction. Namely, it suggests that policies able to help the financial aspects will have a positive influence on the job satisfaction.

Sixth, when seeing the job satisfaction according to the ease of the utility of family-friendly corporate policies; acceleration of use, disadvantages on personnel affairs, caring about superiors, caring about coworkers, and the ease of use appeared to have low correlation with the job satisfaction.

Lastly, the result of hierarchically regression-analyzing by inputting individual/family/vocational characteristics variables

and the utility of family-friendly corporate policies, the biggest execution variable, excluding the sense of economic safety and the leave system, was the ease regarding the utility of family-friendly corporate policies.

〈부록 1〉 질문지

◆ 다음은 가족친화제도에 관한 문항입니다. 다음의 제도들을 보고 귀하에게 해당하는 경우를 ✓표 해주십시오.

가족친화적 제도		귀하 직장의 시행여부			귀하의 사용 경험		필요 여부	
		시행 함	시행 하지 않음	잘모 름	이용 함	이용 하지 않음	필요 함	필요 하지 않음
1. 시차출퇴근 제	정해진 시간과 종료시 간을 선택하는 근무일 정							
2. 재택근무제	통신수단을 이용한 직 장 외 근무							
3. 육아데이	정시 퇴근하여 자녀들 과 함께 시간 보내는 날							
4. 육아휴직	자녀의 양육을 위해 일정기간 휴가							
5. 직장보육시 설	직장보육시설이나 보 육을 위한 지원							
6. 자녀 교육지 원, 보육수당	청소년이상 자녀를 위 한 교육비(학자금)지 급 및 대출							
7. 출산장려금	출산시 축하금 지급							
8. 출산휴가	출산 전후에 걸쳐서 90일간의 유급휴가							
9. 주 40시간 근무제	법정 노동시간이 주당 40시간으로 정해짐으 로 이로 인해 주 5일 근무제가 시행							

1. 귀하의 회사에서는 직원들이 위와 같은 가족친화제도를 쉽게 사용할 수 있습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다
 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

2. 귀하의 회사에서 가족친화제도를 이용할 시 승진이나 인사상의 불이익을 받는다고 생각합니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다
 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

3. 귀하께서 가족친화제도(예: 육아휴직, 출산휴가등)를 사용한다면 내 상사는 못마땅해 할 것이라고 생각합니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다
 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

4. 귀하께서 가족친화제도(예: 육아휴직, 출산휴가등)를 사용한다면 나의 동료들은 못마땅해 할 것이라고 생각합니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다
 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

■ 다음은 직장생활의 만족도 정도를 묻는 질문입니다. 귀하에게 해당하는 경우에 ✓ 표 해주십시오.

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이 다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1. 나는 현재 소득에 만족한다.	1	2	3	4	5
2. 현재 나의 일자리는 안정적이다.	1	2	3	4	5
3. 나는 현재 하고 있는 일의 내용에 만족한다.	1	2	3	4	5
4. 나는 현재 직장의 근무환경에 만족한다.	1	2	3	4	5
5. 나는 현재의 근무시간에 만족한다.	1	2	3	4	5
6. 현재의 직장에서는 나를 위한 발전 기회가 많다.	1	2	3	4	5
7. 나는 직장 동료와의 의사소통 및 인간관계에 만족	1	2	3	4	5

한다.					
8. 현재 나의 직장에서의 인사고과는 공정하다	1	2	3	4	5
9. 현재직장의 복리후생제도에 대해 만족한다.	1	2	3	4	5
10. 현재 직장생활에 대해 전반적으로 만족한다.	1	2	3	4	5

◆ 다음은 귀하의 일반적 특성을 알아보고자 하는 문항입니다.

1. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까? 만 () 세

2. 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까?

중졸 이하	고졸	전문대졸 (재학 및 중퇴포함)	대졸 (재학 및 중퇴포함)	대학원졸 (석·박사 재학 및 중퇴포함)
①	②	③	④	⑤

3. 귀하의 직업은? ()

아래의 <보기>를 보고 해당되는 직업이 번호를 써주십시오.

	< 보 기 >
판매·서비스직	1) 각종 자영업 2) 영업직 3) 판매직 4) 부동산중개업 5) 요리사 6) 미용사 7) 학원강사 8) 학습지교사 9) 보육교사 10) 종교인
사무직·일반공무원	11) 회사원 12) 일반공무원
교사직	13) 유치원 교사 14) 초등학교 교사 15) 중·고등학교 교사
기술직·전문가	16) 연구원 17) 예술가 18) 디자이너 19) 간호사
전문직	20) 의사 21) 변호사·법조인 22) 대학교수
기타	24) 기타

4. 귀하의 월평균 수입은? 월 () 만원

5. 귀하 가정의 월평균 수입은? 월 () 만원

6. 현재 귀하의 직종, 직위, 고용 및 근로형태와 관련하여 해당하는 것을 골라
✓표 해주십시오.

귀하의 직종은?	① 사무직 ② 생산직 ③ 공무원 ④ 기타
귀하의 직위는?	① 중간관리직 ② 일반직
귀하의 고용형태는?	① 정규직 ② 비정규직
귀하의 근로형태는?	① 전일제 ② 파트타임제

7. 현재 귀하가 근무하는 기업의 총 근로자수는? () 명

8. 귀하의 주당 근로시간은 몇 시간입니까? () 시간

9. 귀하께서 현재 다니시고 있는 직장에서의 근속 기간은 얼마나 되십니까?
() 년 () 개월

10. 현재의 귀하 주택에 함께 거주하고 있는 가족 구성원의 형태는 어떻습니까?

- ① 부부 + 자녀
- ② 부부 + 자녀 + 시부모
- ③ 부부 + 자녀 + 친정부모
- ④ 부부 + 자녀 + 부모외의 친척
- ⑤ 부부 + 자녀 + 친척이 아닌 자녀 대리양육자
- ⑥ 기타 ()

11. 현 귀하 가정의 주택 소유형태는 어떻습니까?

- ① 자가
- ② 전세
- ③ 월세
- ④ 기타()

12. 귀하의 자녀 연령과 성별은? 해당란에 기입해 주십시오.

순서	연령	성별
첫째 자녀	만 세	
둘째 자녀	만 세	
셋째 자녀	만 세	
넷째 자녀	만 세	

※ 마지막으로 설문지에 응답해주셔서 감사드립니다.

<부록 2> 개인·가족·직업특성, 가족친화제도이용이 직업만족도에 미치는 공성선 진단

독립변수		직업만족도					
		모형 1		모형 2		모형 3	
		공차한계	VIF	공차한계	VIF	공차한계	VIF
개인 · 가족 특성	연령	.907	1.103	.816	1.226	.808	1.238
	학력	.956	1.046	.920	1.087	.904	1.106
	개인소득	.883	1.132	.687	1.456	.648	1.542
	주택소유	.933	1.072	.863	1.159	.859	1.164
직 업 특 성	직종			.868	1.152	.853	1.173
	주당근로시간			.912	1.097	.876	1.141
	근속기간			.631	1.586	.560	1.787
	직위			.823	1.215	.803	1.246
	고용형태			.793	1.261	.750	1.333
	총 근로자수			.853	1.173	.836	1.196
가족 친화 제도	휴직제					.673	1.486
	수당제					.580	1.725
	이용·용이성					.925	1.081