creative commons

COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

정책학 석사 학위논문

공무원의 직무요인이 가족친화적 근무제도 활용만족도에 미치는 영향

- 유자녀 공무원을 중심으로-

2021년 2월

서울대학교 행정대학원

행정학과 정책학 전공

이 상 헌

공무원의 직무요인이 가족친화적 근무제도 활용만족도에 미치는 영향

-유자녀 공무원을 중심으로-

지도교수 김 준 기

이 논문을 정책학석사 학위논문으로 제출함
2020년 9월

서울대학교 행정대학원
행정학과 정책학전공
이 상 헌

이상헌의 석사 학위논문을 인준함
2020년 12월

위 원 장 구 민 교 (인)

부위원장 고 길 곤 (인)

위 원 김 준 기 (인)

국문초록

최근 대한민국의 합계출산율이 1명 이하로 떨어지면서 저출산 추세에 대한 대응의 필요성이 높아지고 있다. 이러한 저출산 대응 정책 중 가족친화적 근무제도는 맞벌이 부부가 늘고 있는 상황에서 가장 핵심적인 대책 중 하나로 볼 수 있다. 본 논문은 가족친화적 근무제도의 활용에 영향을 미치는 요인으로서 직무요인을 분석함으로써 가족친화적 근무제도 활용을 확대하기 위한 시사점을 찾고자 한다. 특히 공무원을 대상으로 분석하여 먼저 공직사회에 가족친화적 근무제도 활용을 확산시키고 이를 민간기업에도 확대 적용하기 위한 시사점을 찾고자 한다. 이에 따라 연구문제를 공무원의 직무요인이 가족친화적 근무제도 활용만족도에 미치는 영향으로 설정하고, 직무요인의 변화를 통하여 가족친화적 근무제도 활용을 향상시키고자 한다.

직무요인이 근로자의 심리상태에 영향을 미치며, 이로 인하여 행동의 변화를 야기한다는 Karasek(1979)의 직무요구-통제모형(JD-C) 및 이를 확장시킨 Demerouti et al.(2001)의 직무요구-자원모형(JD-R)을 바탕으로, 직무요구로서 직무과부하, 직무통제로서 업무자율성과 업무전문성, 직무자원으로서 사회적 지원과 능력 발전 기회를 독립변수로 설정하여 가족친화적 근무제도 활용 만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 2018년 한국행정연구원에서 실시한 「공직생활실태조사」 자료를 이용하여 중앙정부 공무원 2000명, 광역자치단체 공무원 2000명 중 만20세 미만 자녀가 있으며, 육아휴직제도·직장 내 보육시설·유연근무제의 세 가지 가족친화적 근무제도를 모두 활용해본 경험이 있는 공무원 275명을 추출하여 분석하였다.

분석결과, 직무통제로서 업무자율성과 업무전문성, 직무자원으로서 사회적 지원과 능력 발전 기회는 가족친화적 근무제도 활용만족도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 직무요구로서 직무과부하는 모형의 예측과 달리, 가족친화적 근무제도 활용만족도에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 직무통제와 직무자원의 경우 모형에서 예측한 바와 같이, 공무원의 내재적 동기를 증가시켜 일-가정 갈등을 경험하고 있는 유자녀 공무원으로 하여금 가족친화적 근무제도 활용을 촉진하는 역할을 하고 있는 것으로 나타났다.

이러한 연구결과에 비추어 볼 때 가족친화적 근무제도 활용을 촉진하기위해서는 개별적 제도에 초점을 맞춘 시각에서 벗어나 직무요인 전반을 포괄하는 종합적 시각에서의 접근이 필요함을 알 수 있다. 또한, 인적요인 등에 비해 상대적으로 변화가능성이 높은 직무요인을 변화시켜 가족친화적 근무제도 활용을 촉진할 수 있음을 알 수 있다. 이와 관련하여 직무통제 관점에서는 실무적으로 결재 간소화를 통한 업무자율성 제고 및 인센티브 제공을 활용한 업무전문성 향상 등의 방안이 제시될 수 있다. 그리고 직무자원에 대하여 가족친화적 문화 형성을 통한 사회적 지원 확대 및 보다 많은 능력 발전 기회 제공 방안 등이 제시될 수 있다.

주요어 : 가족친화적 근무제도, 직무요인, 직무과부하, 업무자율성, 업무전문성, 사회적 지원, 능력 발전 기회

학 번 : 2017-26219

목 차

제 1 장 서론 ····· 1

제 2 장 이론적 논의와 선행연구 검토 ····· 4

제 1 절 직무요인에 대한 선행연구 ····· 4

1. 직무의 개념 ····· 4

2. 직무요구-통제 모형(JD-C) ····· 4

3. 직무요구-자원 모형(JD-R) ····· 6

제 2 절 가족친화적 근무제도에 대한 선행연구 ····· 9

1. 가족친화적 근무제도의 개념 ····· 9

2. 가족친화적 근무제도의 유형 ····· 11

제 3 절 직무요인과 가족친화적 근무제도 활용 간 관계 · 12

1. 직무요인과 가족친화적 근무제도 활용 간 관계 ····· 12

2. 직무요인과 일-가정 갈등 간 관계 ····· 14

제 4 절 본 연구의 필요성 및 차별성 ····· 20

제 3 장 연구문제 및 연구방법 ····· 22

제 1 절 연구문제 및 연구가설의 검토 ····· 22

1. 연구문제 ····· 22

2. 연구가설 ····· 23

3. 연구의 분석틀 ····· 26

제 2 절 연구방법 ····· 26

1. 데이터수집 및 추출 ····· 26

2. 변수의 조작적 정의 및 측정 ····· 27

3. 분석방법 ····· 28

제 4 장 연구결과 ····· 29
제 1 절 기술통계량 분석 결과 ····· 29
제 2 절 주요 변수 간 상관관계 분석 결과 ····· 30
제 3 절 다중회귀분석 결과 ····· 32
제 4 절 분석 결과의 해석 ····· 33

제 5 장 결론 ····· 37
제 1 절 연구의 함의 ····· 37
제 2 절 연구의 한계 ····· 40

참고문헌 ····· 42
Abstract ····· 57

표 목 차

[표 1] 선행연구 결과 ····· 18
[표 2] 기술통계량 분석 결과 ····· 30
[표 3] 상관계수 분석 결과 ····· 31
[표 4] 다중회귀분석 결과 ····· 32
[표 5] 가설 검증 결과 ····· 36

그 림 목 차

[그림 1] 연구의 분석틀 ····· 26

제 1 장 서론

최근 발표된 2020년 2분기 합계출산율은 0.84명(통계청, 2020)으로 1983년 2.06명, 2002년 1.18명 등과 비교해 볼 때 급격하게 감소하는 추세를 보이고 있다. 합계출산율을 반전시키기 위하여 많은 정책들이 도입되고 있으나, 아직까지는 합계출산율의 감소 추세를 막기 위한 뚜렷한 전환점이 제시되지 못하고 있는 상황이다. 정부는 저출산 추세의 반전 시도를 위하여 2006년부터 제1차·제2차·제3차 저출산・고령사회 기본계획을 수립하여 시행하고 있으며, 이에 사용된 예산만 하더라도 제1차 기본계획의 경우, 19.7조원, 제2차 기본계획에는 60.5조원, 제3차 기본계획에는 108.4조원이 투입될 예정이다(국회예산정책처, 2018).

저출산 추세의 심화는 인구 감소로 이어지고, 이는 경제·국방 등 국가 운영 전반에 상당한 영향력을 미친다. 특히 저출산의 경제적 영향에 대한 국회예산정책처 자료에 따르면 저출산 심화 추세가 지속(출산율 1.05~1.12명대 가정)될 경우의 2060년 예상 GDP는 인구가 통계청 중위인구추계(출산율 1.38명대 가정)와 같이 실현되는 경우의 2060년 예상 GDP보다 3.3~5.0% 하락할 것으로 분석되고, 소비, 투자 등 주요 경제활동 변수들 모두 하락할 것으로 전망된다(국회예산정책처, 2018). 국회예산정책처에서 발표한 자료의 경우 가장 낮은 출산율을 1.05명대로 가정하였으나, 2020년 2분기 합계출산율에서도 볼 수 있듯이 출산율이 1명 미만이 되는 상황도 발생 가능한 바, 실제 예상 GDP의 하락률은 더 클 것으로 추측된다.

이러한 결과가 발생하는 것은 노동력의 감소로 인하여 노동의 경제성장 기여도가 하락하기 때문이다. 국회예산정책처의 분석에 따를 경우, 2020년대부터 발생하는 노동력의 감소가 경제성장률을 떨어뜨리게 되며, 2000년대 연평균 4.3%의 경제성장률이 2050년대 1.1% 수준으로 낮아지고, 특히 경제성장에 노동이 기여하는 정도는 2020년대에는 -0.7%p 수

준으로 하락하게 된다. 저출산에 따른 노동력 감소에 대응하기 위해 정년연장, 여성고용률 증가, 해외인력유입 모두를 가정한 시나리오에서도 2050년대 경제성장률이 1.5% 정도에 그치고, 노동의 경제성장에 대한 기여도는 -0.62%p로 나타났다(국회예산정책처, 2018). 결국 저출산 추세를 반전시키지 않는 이상, 다른 대응 수단들을 활용하여도 경제성장률의 하락을 막기 어려운 상황인 것이다.

한편, 이러한 추세적 저출산에 대하여 정부는 제1차~제3차 저출산 고령사회 기본계획을 바탕으로 대응 정책을 추진하였다. 이를 제3차 기본계획을 중심으로 살펴보면, 제3차 기본계획은 2018년까지는 ①청년일자리·주거 대책 강화, ②난임 등 출생에 대한 사회적 책임 강화, ③맞춤형 돌봄 확대·교육개혁, ④일·가정 양립 사각지대 해소의 4가지 저출산 대책으로 구성되어 있었다. 그러나 국가주도의 출산장려정책에서 벗어나 국민의 삶의 질 측면으로 접근해야한다는 관점에서 2019년 수정된 제3차 저출산·고령사회 기본계획에 따르면, ①출산·양육비 부담 최소화, ②아이와 함께 하는 시간 최대화, ③촘촘하고 안전한 돌봄체계 구축, ④모든 아동 존중과 포용적 가족 문화 조성, ⑤2040세대 안정적인 삶의 기반(일·주거·교육) 조성의 5가지 정책으로 변화되었다(대한민국 정부, 2019).

근로자의 일·가정 양립을 지원하여 일-가정 갈등을 완화하는 가족친화적 근무제도는 기존 기본계획에는 ④일·가정 양립 사각지대 해소에 포함되어 있었고, 수정된 기본계획에서는 ②아이와 함께 하는 시간 최대화, ③촘촘하고 안전한 돌봄체계 구축 분야에 걸쳐 포함되어 있다. 이렇듯 가족친화적 근무제도가 중요한 저출산 대응정책으로서 인식되는 것은 저출산 문제가 단순히 고용불안이나 양육비 증가와 같은 경제적 요인뿐만 아니라, 여성들의 경제활동 참가율이 증가함으로 인하여 보육에 있어 공백이 발생하고 이러한 공백을 보완하는 사회적 인프라가 부족하기 때문이다(장혜경 외, 2007).

통계청의 신혼부부통계 조사에 따르면, 2018년 10월 기준 맞벌이 부부는 전체 50만 쌍 중 47.5%에 해당되어 2017년 44.9%에 비해 2.6%p 상승하였으며, 2015년 42.9%에 비해서는 4.6%p 상승하였다. 특히 최근 혼

인한 연차인 경우 맞벌이 부부의 비중이 높았는데, 즉, 혼인 1년차인 신혼부부에서는 맞벌이 부부 비중이 53.9%, 혼인 3년차인 신혼부부에서는 맞벌이 부부 비중이 45.9%, 혼인 5년차 신혼부부에서는 44.7%로 나타났다. 또한, 맞벌이 부부의 평균 출생아 수는 0.66명으로 외벌이 부부의 0.83명에 비해 작게 나타났다(통계청, 2019; 통계청, 2015).

이러한 통계로 볼 때, 최근 신혼부부에서는 맞벌이 부부의 비중이 대략 절반에 해당되며, 맞벌이 부부 비중이 증가하고 있다. 그리고 혼인 연차가 계속될수록 일-가정 갈등으로 인하여 맞벌이를 하다가 포기하는 경우가 발생하게 됨을 알 수 있다. 또한, 외벌이 부부에 비해 맞벌이 부부의 평균출생아수가 작은 것은 맞벌이로 인하여 일-가정 양립이 어렵기 때문으로 볼 수 있다. 향후 여성의 사회진출 증가 등에 따라 맞벌이 가구가 더욱 증가할 것으로 기대되는 바, 저출산 문제의 해결을 위하여 일·가정 양립 지원이 필요하며, 이를 달성하도록 하는 것이 가족친화적 근무제도이므로 가족친화적 근무제도는 저출산 추세를 완화하고 출산친화적인 환경을 조성할 수 있는 저출산 대응의 핵심대책이라 할 수 있다.

그러나 실제 현실에서는 가족친화적 근무제도가 실질적으로 활용되고 있지 못하며 이로 인해 맞벌이 가구의 출산·육아의 어려움이 가중되고 있다. 특히 공무원 등을 포함하는 공공기관의 경우 정부에서 가족친화적 근무제도 도입을 강한 의지로 추진하였음에도 불구하고 가족친화적 근무제도가 실질적으로 활용되지 못하고 있다.

과거 주5일제 도입 사례와 같이, 먼저 공직사회에서 가족친화적 근무제도가 실제 이용될 수 있도록 하는 것이 사회전반의 근로자들이 가족친화적 근무제도를 실질적으로 이용할 수 있도록 하는 방향이 될 수 있기에 먼저 공무원들이 가족친화적 근무제도를 실질적으로 이용할 수 있게 하는 것이 중요하다. 따라서 본 논문에서는 가족친화적 근무제도가 실질적으로 활용될 수 있도록 공무원의 직무요인이 가족친화적 근무제도 활용만족도에 미치는 영향을 분석함으로써 공무원들의 직무요인과 관련한 정책적 시사점을 제시하여 공무원들이 가족친화적 근무제도를 실질적으로 이용할 수 있도록 하고자 한다.

제 2 장 이론적 논의와 선행연구 검토

제 1 절 직무요인에 대한 선행연구

1. 직무의 개념

직무는 일반적으로 조직 내에서 수행하는 업무를 뜻하며, 과업, 업무, 일 등의 다양한 용어와 혼재되어 사용된다. 노동부(2007)에 의할 때 직무(Job)는 책무(duty)의 집합을 뜻하는데, 이 때 책무는 목적이나 수준이 유사한 일을 말한다. 그리고 책무는 업무 내용 및 책임수준의 유사성을 기준으로 직무로 분류된다. 또한, 임성옥(2006)에 의할 때 직무는 정신적·육체적 일로 구성되는 '일'을 지칭하고, 이는 특정 목표 달성을 위하여 수행하는 작업 활동을 의미한다. 본 연구에서는 직무를 조직 목표 달성을 위하여 수행하는 업무를 총칭하는 것으로, 직무와 직접 관련이 있는 특질을 직무요인으로 조작적으로 정의한다. 이러한 직무요인은 직무와 직접적으로 관련된 전반적 특성으로 볼 수 있는데, 직무요인에 관한 선행연구는 Hackman & Oldham(1975)의 직무특성이론과 Karasek(1979)의 직무요구-통제 모형 및 Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli(2001)에 기초한 직무요구-자원 모형에 관한 연구들이 주를 이룬다. 본 연구는 직무요구-통제 모형과 직무요구-자원 모형에 기초하여 공무원이 직무요인이 가족친화적 근무제도 활용만족도에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

2. 직무요구-통제 모형(JD-C)

Karasek(1979)의 직무요구-통제모형(Job Demand-Control Model)은

직무요구(job demand)와 직무통제(job control) 개념을 활용하여 직무소진의 원인을 설명하고자 하는 모형이다. 이에 의할 때 직무요구(job demand) 수준이 높아질수록 근로자의 긴장 등 부정적 심리경험이 증가하고 이에 따라 직무소진이 발생하게 되며, 직무통제(job control) 수준이 높을수록 직무소진이 감소하게 된다. Karasek(1979)에 의할 때 직무요구는 근로자에게 요구되는 업무량 수준, 직무관련 대인 간 갈등, 스트레스를 받게 하는 환경 등을 의미하는데, 주로 관련 연구에서는 업무량을 통해 측정된다. 또한, 직무통제는 근무시간에 자신의 직무와 자신의 행동에 대하여 행사할 수 있는 통제를 의미하고, Karasek(1979)은 의사결정의 자율성과 지적 재량을 직무통제의 개념으로 제시하고 있다. 이는 Hackman & Oldham(1975)의 직무특성이론의 직무자율성과 기술다양성과 유사한 개념으로 볼 수 있다고 하였다. 특히 지적 재량의 경우 담당 직무를 수행하는데 필요한 지적 수준 또는 숙련도를 의미하는 바, 실제 직무에서는 업무 전문성과 유사한 개념으로 볼 수 있을 것이다.

한편, 직무요구와 직무통제를 기반으로 한 직무긴장 모형에 의할 때 직무요구가 낮고 직무통제가 낮은 경우는 수동적 직무(passive job), 직무요구가 높고 직무통제가 높은 경우는 능동적 직무(active job)가 되며, 직무요구가 낮고 직무통제가 높은 경우는 직무긴장이 낮은 직무(low-strain job), 직무요구가 높고 직무통제가 낮은 경우는 직무긴장이 높은 직무(high-strain job)가 된다. 이들 가운데 직무요구가 높고 직무통제가 낮은 경우 직무소진이 가장 크게 발생하며, 해당 모형에서 Karasek(1979)가 강조한 것은 직무요구가 높더라도 직무통제가 높다면 직무소진이 상대적으로 낮게 발생한다는 것이다.

Karasek(1979)은 15~75세 성인을 대상으로 조사한 1968~1974년 스웨덴 자료와 미국의 The University of Michigan Quality of Employment Survey 1972년 자료를 활용하여 해당 모형의 예측을 분석하였다. 분석결과, 직무요구가 증가할수록 직무 불만족이 발생하였고, 기존 연구에서 직무요구로 분류되었던 지적 요구(intellectual demands)의 경우 해당 연구에서는 직무통제로 분류되어 기존연구에서 직무요구가 직무만족을 늘

린다는 역설이 해소되었다. 또한, 직무통제가 높을수록 직무만족이 증가하는 것으로 나타났다. 그리고 직무요구가 더 많더라도 능동적 직무가 수동적 직무보다 더 높은 직무만족과 연관됨을 확인하였다. 즉, Karasek(1979)의 모형은 직무 관련 요인 및 그들의 결합이 근로자에게 특정한 심리상태를 유발하게 된다는 점을 제시한 것이다.

3. 직무요구-자원 모형(JD-R)

직무요구-통제 모형을 기초로 하여 발전된 직무요구-자원 모형(Job Demand-Resource Model)은 주로 Demerouti et al.(2001)의 연구에 기초하였는데, 이는 직무요인이 근로자에 미치는 영향을 직무요구와 직무통제 뿐만 아니라 직무통제를 포함한 개념인 직무자원으로 분석하여 설명하는 모형이다. 직무요구-자원 모형은 직무요구-통제 모형이 직무와 관련된 요인들을 과도하게 단순화하였다는 한계에서 출발하여, 직무요인에 대하여 보다 넓은 개념인 직무자원으로서 설명하고자 하는 모형으로 볼 수 있다.

Demerouti et al.(2001)에 의할 때 직무요구는 직무와 관련된 신체적·사회적·조직적 측면으로 지속된 신체적·정신적 노력을 요하며 직무소진 등의 생리적이며 심리적인 비용과 관련된 것을 뜻한다. 또한, 직무자원은 직무와 관련된 신체적·심리적·사회적·조직적 측면으로서 직무목표를 달성하는데 도움을 주거나, 생리적·신체적 비용과 관련된 직무요구를 감소시켜주거나, 개인적 성장 및 발전을 자극하는 측면을 뜻한다. Richter & Hacker(1998)의 경우, 직무자원을 외부자원(조직적·사회적)과 내부자원(인식적 특징·행동 패턴)으로 구분하였으나, 연구들에 있어서 내부자원이 안정적이거나 상황독립적이라는데 합의가 이뤄지지 않았기 때문에 Demerouti et al.(2001)의 연구는 외부자원에 초점을 맞춰 진행되었다.

Demerouti et al.(2001)에 의할 때 직무자원 중 조직적 자원의 예로는 직무통제, 자격 요건을 위한 잠재력, 의사결정에의 참여, 기술 다양성 등이 있고, 사회적 자원으로는 동료·가족 및 또래 그룹으로부터의 도움 등

이 제시된다. 이 모형에 의할 때 직무자원이 부족한 경우 많은 업무량 등 직무환경의 부정적 영향에 대하여 적절한 대응을 하기 어렵게 되고, 이는 직무목표 달성의 저하로 이어진다. 이 때 목표달성 실패에 따른 부정적 영향을 최소화하기 위하여 근로자는 자기보호의 기제로서 동기부여를 감소시키고 직무몰입을 줄이는 등의 영향이 나타나게 된다.

즉, 해당모형은 직무요구는 직무긴장에 영향을 미치며 직무자원은 직무몰입에 영향을 미친다고 예측하고 있으며, 각각의 관계에 대하여 직무자원과 직무요구가 조절효과를 가질 수 있는 가능성을 제시한다. 직무요구와 직무긴장, 그리고 직무자원과 직무몰입 간 관계에 대한 예측은 연구결과들로부터 대체로 지지되고 있다.

먼저, Demerouti et al.(2001)은 독일의 교사·간호사·제조업 등 21개의 서로 다른 직무를 수행하는 374명을 대상으로 연구한 결과, 직무요구가 증가하면 직무소진이 증가하며, 직무자원의 부족은 직무몰입의 감소로 나타났다. 또한, 직무요구가 많고 직무자원은 부족한 경우에는 직무소진과 직무몰입의 감소가 동시에 나타나는 것으로 분석되었다. 한편, 직무요구와 직무몰입의 감소, 그리고 직무자원과 직무소진 간 관계에 있어서는 그 영향이 유의하지 않은 것으로 나타났다.

Bakker, Demerouti & Schaufeli(2003)는 네덜란드의 전화회사 콜센터 직원을 대상으로 한 연구에서 업무요구, 감정노동, 업무변경 등의 직무요구가 결근과 관련이 있음을 보였고, 사회적 지원, 상사의 후원, 성과에 대한 피드백, 직무통제와 같은 직무자원들이 헌신과 조직적 기여에 영향을 미쳐 이직의사를 감소시키는 것을 보였다. Bakker, Demerouti, De Boer & Schaufeli(2003)는 직무요구-자원 모형을 적용하여 민간기업을 대상으로 한 연구에서 직무요구가 직무소진의 원인이 되며, 직무자원은 조직 헌신의 원인이 됨을 보였다. 이 밖에도 관련 연구 결과들에서 직무요구는 직무긴장과 연관이 있으며, 직무자원은 동기부여과 관련이 있음이 지지되었다(Bakker, Demerouti & Euwema, 2005; Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004; Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006).

한편, 직무요구와 웰빙 간 관계에 있어 직무자원의 조절효과에 대하여

는 Bakker et al.(2005)가 고등교육기관 직원 1000명을 대상으로 연구한 결과 자율성, 사회적 지지, 상관의 후원 등 직무자원이 존재하는 경우 업무량 등의 직무요구가 많더라도 번아웃으로 이어지지 않는 것으로 나타났다. 한편, Xanthopoulou et al.(2007)에 의할 때 가정 요양 회사의 근로자들을 대상으로 연구한 결과 직무요구와 번아웃과의 관계에서 자율성이 가장 큰 완충효과를 갖는 것으로 나타났으나, 업무량과 번아웃 간의 관계에서는 자율성이 완충효과가 없는 것으로 나타났다. 이는 가정 요양기관 특성상 자율성이 업무량을 줄이는데 기여하지 못하기 때문으로 추정하였다.

이처럼 직무자원의 조절효과에 대해서는 논란이 존재하며, Demerouti et al.(2001) 역시 직무자원의 조절효과에 대해서는 아직 연구 합의가 없다고 하였다. 그리고 Margot Van der Doef & Stan Maes(1999)가 직무요구-통제 모형에 관련한 20년간의 경험적 연구를 분석한 결과에 따를 때, 직무요구와 직무긴장 간 관계에 대한 직무통제와 사회적 지원의 조절 효과에 대하여는 일관된 연구결과가 없으며, 이는 연구마다 직무요구와 직무통제를 어떻게 개념화하는가에 따라 효과에 차이가 발생한다고 하였다.

결론적으로, 직무요구-통제 모형(JD-C)과 직무요구-자원 모형(JD-R)으로부터의 시사점은 직무와 관련된 직무요구, 직무통제, 그리고 직무자원이 근로자에게 특정한 심리상태를 유발하며, 이는 직무소진과 직무몰입에 영향을 미친다는 것이다. 이 모형들에 의하면, 특정한 직무요인들이 근로자가 특정한 심리상태를 경험하도록 하고, 이에 따라 행동의 변화가 발생하게 된다.

제 2 절 가족친화적 근무제도에 대한 선행연구

1. 가족친화적 근무제도의 개념

가족친화적 근무제도란,「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」제2조(정의)에 의할 때 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있고, 아동양육 및 가족부양 등에 대한 책임을 사회적으로 분담할 수 있는 제반 환경을 조성하도록 하는 제도로서 탄력적인 근무제도, 자녀의 출산・양육 및 교육을 지원하는 제도, 부양가족에 대한 지원제도, 근로자에 대한 지원제도를 포괄하는 개념으로 정의된다.

가족친화적 근무제도는 우리나라에서는 2007년 처음「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」이 제정됨에 따라 공식적으로 도입되었다. 가족친화적 근무제도의 등장배경에는 저출산 문제가 바탕이 되고 있다. 저출산 상황이 지속될 경우 노동력 감소, 소비여력 감소 등에 따라 경제성장률이 낮아지게 되는 바, 우리나라 역시 저출산 문제를 국가적 문제로 인식하고(원소연, 2010),「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」의 제정을 통해 저출산 문제를 해결하는 하나의 방편으로 가족친화적 근무제도를 제시하였다.

한편, 서구에서는 우리나라보다 빨리 도입되어 가족친화적 근무제도가 1980년대부터 여성의 경제활동 참여 증가, 가족형태의 변화와 근로자들의 의식변화 등의 변화가 나타나면서 근로자들의 가사분담 책임을 배려하여 도입되었다(이병훈·김종성, 2009). 가족친화적 근무제도가 달성하고자하는 일-가정 양립문화에 대하여 Thompson(1999)은 조직이 직원들의 직장과 가정 간 통합을 지지하고 중요하게 생각해주는 정도에 관한 공유된 전제, 믿음, 가치관으로 정의하며, 가족친화 또는 가족지원 프로그램과 혜택은 직원들이 직장과 가정 간 경계를 더 잘 관리할 수 있도록 하게 하는 서비스들이라고 정의하였다. 또한 가족친화적 근무제도는 근로자의 가족에 대한 책임과 직장에 대한 책임을 조화시키도록 기업이 공식적·비공식적으로 지원하는 제도로도 정의된다(Simkin & Hillage, 1992).

그리고 OECD(2007)는 가족친화적 근무제도를 직장과 가정의 균형을 잡고, 아동의 양육 및 발달 환경을 조성하고, 양성평등을 달성하는 고용을 촉진하는 제도로 파악한다.

또한, 가족친화적 근무제도는 Romzek(1991)에 의할 때 근로자가 가정과 직장 각각에서의 책임과 역할을 균형 있게 수행할 수 있도록 하는 제도로서, 이는 기업과 근로자 모두의 욕구를 충족시켜주는 제도이고, 이러한 욕구가 조화될 때 생산성이 최적화된다.

한편, 국내의 연구들도 가족친화적 근무제도에 대하여 외국의 선행연구와 유사하게 정의하고 있다. 임인숙(2003)은 가족친화적 근무제도에 대하여 근로자의 일-가정 갈등을 해소하고 직장과 가정 영역 사이에서 균형 잡힌 삶을 지원하는 제도로 정의한다. 이병훈·김종성(2009)은 가족친화적 근무제도에 대하여 국제적으로 확립된 정의는 없지만, 일반적으로 남녀 근로자들이 직장 업무와 가정의 일을 균형 잡히게 수행할 수 있도록 지원하기 위하여 기업차원에서 제공하는 여러 제도들을 뜻한다고 정의한다. 유계숙 외(2006)는 근로자들이 출산과 양육에 어려움이 없도록 직장과 가정생활을 균형 잡히게 수행할 수 있게 하기 위하여 정부와 기업이 제도를 설계하고 프로그램을 운영, 교육·홍보하여 기반을 구축하고 가족친화적인 조직문화를 형성하는 것을 가족친화정책이라고 정의했다. 홍승아(2009)는 자녀 양육의 책임이 있는 남녀근로자의 직장생활과 가족생활을 지원하는 정책으로 가족친화적 근무제도를 정의하였다.

한편, 가족친화적 근무제도는 모성보호제도와도 유사한 개념으로도 활용되고 있는데, 이와 관련하여 유규창·김향아(2006)는 모성보호는 여성의 생리적이며 신체적인 특질을 감안하여 근로 장소에서 여성을 특별하게 보호하는 사회적 조치로 정의하였는데, 모성보호제도의 경우 여성에 초점을 두어 정의되는 반면, 가족친화적 근무제도의 경우 남녀근로자 모두를 대상으로 정의되는 바, 직장생활과 가정생활 간 균형을 잡을 수 있게 한다는 측면에서는 유사하지만 엄밀하게 같은 개념이라고 보기는 어렵다.

2. 가족친화적 근무제도의 유형

가족친화적 근무제도의 유형에 대하여는 국외연구에서는 가족친화제도의 유형을 직장 내외 보육시설 운영, 양육 지원, 재택근무, 아동 및 노약자 부양정보 시스템, 탄력근무제로 나눈 연구가 있으며(Osterman, 1995), 이와 유사하게 직장 내 보육시설 운영, 양육비용 지원, 노약자 부양 지원, 육아 관련 정보 제공, 육아휴직, 출산휴직, 탄력적 근무 등으로 제시한 연구가 있다(Perry-Smith & Blum, 2000). Galinsky & Stein(1990)은 근로자들이 직면한 아이돌봄, 노인돌봄, 근무시간 및 스케줄, 재배치(relocation), 업무자율성과 업무 요구량, 상사와의 관계, 지원적인 조직문화의 7가지 이슈를 정의하며, 아이돌봄에 대한 정보제공 및 획득 지원, 아이돌봄의 질을 향상시키는 지원, 재정적 지원, 노인돌봄 상담 등의 피부양자(아이, 노인) 돌봄 정책과 유연근무제, 시간제 근무, 육아휴직 등의 시간 정책으로 유형화하였다. Freedman, Litchfield & Warfield(1995)는 직장과 가정 간 균형을 유지하도록 도와주는 가족친화적 근무제도로서 직장 내 보육시설 또는 아이돌봄 바우처, 유연근무제, 잡셰어링(job sharing), 피부양자 돌봄 지원, 피부양자 돌봄을 위한 병가, 임산부 보험, 병가 등을 제시하였다. 또한, 유연근무제, 양육지원, 탄력근무제, 노약자 부양지원을 가족친화적 근무제도의 유형으로 제시한 연구도 있다(Wang & Walumbwa, 2007).

국내연구에서도 이와 유사하게 가족친화적 근무제도의 유형을 파악하고 있다. 가족친화적 근무제도를 보육비 지원, 법규에 정해진 것 이상의 출산·육아 휴직제도, 배우자의 출산 간호 휴가제도, 무급휴가제도, 주5일·토요일 격주 휴무제, 시차출퇴근제 등으로 구분한 연구가 있다(김태홍·고인아, 2001). 또한, 유규창·김향아(2006)는 모성보호제도에 대하여 출산휴가, 육아휴직, 직장 내 보육시설, 수유시간, 임산부 휴일근무 제한, 임산부 1일 2시간 이상 초과근무 제한, 유해업무에 대한 임산부의 종사 제한, 생리휴가, 유산휴가 등으로 유형화하였다. 유계숙(2007)은 탄력근무제, 휴가 및 휴직제, 보육과 돌봄지원제도, 근로자 지원제도, 경제적 지원

등을 가족친화적 근무제도의 유형으로 제시한 바 있다. 또한, 유계숙(2010)은 보건복지가족부(2009)와 노동부(2008) 자료를 근거로 모성보호제도(산전후휴가, 유사산휴가, 태아검진시간제, 수유시간 부여, 수유실 설치, 배우자 출산휴가 등), 휴가 및 휴직제도(육아휴직, 가족간호휴직 등), 경제적 지원제도(출산장려금, 보육비·교육비 지원 등), 보육지원제도(직장보육시설 설치 및 위탁 등), 탄력적 근무제도(육아기 근로시간 단축, 선택적 근로시간제, 재택근무제 등)으로 구분하였다.

제 3 절 직무요인과 가족친화적 근무제도 활용 간 관계

1. 직무요인과 가족친화적 근무제도 활용 간 관계

가족친화적 근무제도에 대한 선행연구에 있어서는 가족친화적 근무제도의 효과성에 대한 연구들이 다수이고, 이의 실제 도입·활용에 대한 연구는 많지 않다.

Budd & Mumford(2006)는 가족친화적 근무제도의 실제 이용 측면에 초점을 두어 근로자의 인적특성, 직무특성, 조직특성 등 전반적인 요인이 갖는 영향력을 분석하였다. 1998년 British Workplace Employment Relations Survey(WERS98) 자료를 활용하여 이들은 직장 수준에서 가족친화적 근무제도의 이용가능성이 낮음을 확인하였고, 개인수준에서 인지된 접근가능성은 더 낮은 것을 확인하였다. 또한, 이용가능성(availability)에 영향을 미치는 요소에 대해서는 근로자들의 평균 재직기간, 중등학교(secondary school) 이상 학력을 가진 근로자의 비율, 여성근로자 비율, 유자녀근로자 비율, 품질관리 서클 근로자 비율, 업무자율성을 가진 근로자 비율이 높을수록, 그리고 500명 이상 근로하는 직장, 업무능력을 보상하는 직장, 노조가 있는 직장, 인재채용분야의 직장일수록 이용가능성이 높다고 하였다. 한편, 인지된 접근가능성(perceived accessibility)이 근로자가 실제로 이러한 제도를 이용하는데 중요한데,

여성이고, 부부이고, 미성년 자녀가 있고, 학력수준이 높으며, 근무시간이 길고, 재직기간(job tenure)이 길고, 평생고용형태이며, 노조에 가입되어 있을수록 인지된 접근가능성이 더 높게 나타났다.

Felstead, Jewson, Phizacklea & Walters(2001)에 의할 때는 공공기관 근로자들이 민간 근로자들에 비해 재택근무를 할 수 있는 선택권을 가질 확률이 높았고, 또 사업체 규모가 클수록 재택근무를 할 수 있는 가능성이 더 높았다. 또한, 관리직이나 전문직종 비율이 높을수록, 전문성 수준이 높을수록 재택근무를 할 가능성이 높았고, 협업 역시 재택근무와 정(+)의 관계를 나타내어 협업이 재택근무를 함에 있어 장애물이 되지 않는 것으로 나타났다.

Osterman(1995)은 1992년 Survey of American Establishments 자료를 활용하여 875개 사업체를 대상으로 가족친화적 근무제도의 실행이 조직의 고용전략과 어떻게 연관되어있는지를 검증하였다. 분석 결과, 전체 근로자들의 목표수준과 근로자들에 주어진 재량의 정도, 특정한 업무관행이 채택되어 있는지 여부로 판단한 고전념(high-commitment) 직장 시스템을 시행할수록 가족친화적 근무제도를 채택할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 또한, 가족친화적 근무제도 채택에 있어 노조의 존재는 유의미하지 않은 것으로 나타났고, 사업체 규모는 유의한 영향을 보였고, 핵심 근로자 중 여성비율은 정(+)의 영향을 보였다.

한편, 국내의 연구를 살펴보면 다음과 같다. 강유진(2014)은 대구대학교 산학협력단이 조사한 2010년 제2차 가족 실태조사를 이용하여 가족친화제도를 도입한 직장에 다니는 기혼 성인남녀 408명을 연구대상으로 가족친화제도 이용경험에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 종속변수는 탄력적 근무제도, 출산·양육·교육 지원제도, 부양가족지원제도, 근로자 지원제도 등 가족친화적 근무제도의 이용경험 여부로, 독립변수는 개인특성변수(성별·연령·교육수준·가족소득·맞벌이여부·자녀수), 직장특성변수(직장유형·직종·근무시간·근무시간조절가능정도·주5일제), 주관적 인식요인(성역할태도·직장 분위기)을 활용하였다. 분석 결과, 가족친화적 근무제도를 실제 이용한 집단과 이용하지 않은 집단을 구분하는 주요 변수는

연령, 근무시간조절정도, 직장규모, 직종, 성역할 태도, 직장불이익 인식 등이었고, 맞벌이 여부, 자녀수, 가족소득 등 가족과 관련된 독립변수들은 유의한 영향이 없는 것으로 나타났다.

김경희, 반정호 & 이정훈(2008)은 2007년 한국노동연구원의 10인 이상 사업체 1,084개를 대상으로 한 「일과 가족 양립 지원제도 운영실태조사」를 활용하여, 유연근로제도의 도입여부 및 활용도를 나타내는 기업의 수용성을 측정하였다. 분석 결과, 여성근로자의 비율이 70%를 상회하는 여성친화적이며, 기업의 시장내 경쟁력이 평균을 상회하는 고시장성 기업에서는 유연근로제도의 기업수용성이 높게 나타났고, 직종별로는 사무직과 전문직, 기술직 순으로 기업수용성이 높게 나타났다.

권혜원·권순원(2013)은 2010년 실시한 한국여성정책연구원 여성관리자 패널조사 자료를 분석하여 일-가정 정책의 여성관리자의 조직몰입도와 이직의도에 대한 효과를 측정함에 있어 부양가족지원제와 유연근무제를 활용하는 데 상사의 후원성과 시간요구가 강한 조직문화가 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, 부양가족지원제도나 유연근무제를 활용함에 있어 상사의 후원성이 높을수록 활용 수준이 높고, 시간요구가 강한 조직문화일수록 활용 수준이 낮은 것으로 나타났다.

2. 직무요인과 일-가정 갈등 간 관계

한편, 가족친화적 근무제도의 도입·활용에 대한 선행연구와 함께 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인들에 대한 선행연구를 함께 살펴보는 것도 필요하다. 이는 결국 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인들이 가족친화적 근무제도의 도입·활용과 관련 있을 것으로 생각되기 때문이다.

일-가정 양립과 관련된 국외연구를 살펴보면, Thompson & Prottas(2006)는 2002년 National Study of the Changing Workforce 자료를 활용하여 자율성이 높은 경우 업무, 가정과 삶 전반에 대해 만족도가 높으며, 업무와 가정 사이에 더 많은 긍정적인 영향을 미치며, 이직의사가 낮고, 일-가정 갈등을 덜 경험한다고 하였다. 또한, Frone, Russell

& Cooper(1992)는 일-가정 갈등에 있어서 자율성의 감소가 정(+)의 영향을 미친다고 분석하였다.

Lapierre & Allen(2006)은 여러 조직과 산업의 근로자 230명을 대상으로 한 연구에서 직무와 관련된 심리적 지원은 일-가정 갈등을 감소시키며, 가정과 상사의 지원이 일-가정 갈등을 회피하는데 유용한 것으로 나타났으며, 유연근무제 및 재택근무는 일-가정 갈등에 미치는 영향이 불분명하며, 특히 재택근무는 오히려 가정의 요구가 직무에 대한 책임에 미치는 영향을 증가시킬 가능성이 있는 것으로 나타났다

Butler, Grzywacz, Bass & Linney(2005)는 14일 간 비전문직종에 종사하는 91명의 부모들을 조사하여 직무특성과 일-가정 경험에 대하여 조사하였다. 분석 결과, 일일단위의 직무특성으로부터 예측되는 일-가정 갈등(Work-to-family conflict)과 일-가정 촉진(Work-to-family facilitation)이 나타났다. 일-가정 갈등은 직장에서의 더 높은 업무에 대한 요구와 재량권과 같은 통제와 관련 있는 것으로 나타났다. 일-가정 촉진에 있어서는 직업적 요구는 부(-)의 연관을, 통제능력은 정(+)의 연관을, 전문성 수준 역시 정(+)의 연관을 가짐을 밝혔다.

Cooklin et al.(2015)은 영아 자녀가 있는 The Longitudinal Study of Australian Children에 참여하는 3243명의 아빠들을 대상으로 조사한 결과, 길고 유연하지 않은 근무시간, 밤 교대 근무, 직업 불안정성, 자율성 부족, 가정 내 더 많은 자녀는 일-가정 갈등의 증가와 관련이 있고, 이는 정신적 고통과 관련되는 것으로 나타났다. 직업 안정성, 자율성, 더 나은 직업을 갖는 것은 일-가정 충실과 정신 건강에 정(+)의 연관을 갖는 것으로 나타났다.

Grzywacz & Butler(2005)는 The National Survey of Midlife Development in the United States(MIDUS) 자료를 활용하여 직무특성과 개인적 성장 욕구 특성을 일-가정 촉진 이론을 검증하기 위해 활용하였다. 분석 결과, 성장욕구가 높은 직무는 일-가정 촉진을 가능하게 하는 것으로 나타났다. 또한, 자율성과 다양성, 복잡성과 사회적 기술이 요구되는 직업을 가진 개인들의 경우 더 높은 일-가정 촉진이 나타났다.

다음으로 국내연구를 살펴보면, 김준기·양지숙(2012)의 경우 한국여성정책연구원의 여성가족패널조사 자료를 활용하여 여성의 일-가정 양립에 대한 영향 요인을 분석하였다. 분석 결과, 가족생활지원으로 남편에 의한 직장생활 지지가 여성의 일-가정 갈등을 줄이고 일-가정 강화를 증가시켰고, 가족친화제도의 제공도 중요하나 양성평등적 문화 조성이 갈등 완화에 더 효과가 있는 것으로 분석하였다. 양육부담 완화에 효과가 있을 것으로 보였던 보육·교육서비스는 유의한 효과가 없었고, 근로시간은 일-가정 갈등을 증가시키며, 공공부문 근로자가 일-가정 갈등을 낮게 인식하는 것으로 나타났다.

이유덕・송광선(2009)은 가정-직장갈등(FIW)에 대하여 자율성은 정(+)의 영향을, 가족친화적 조직분위기는 부(-)의 영향을 미친다고 하였고, 직장-가정갈등(WIF)에 대하여는 가족친화적 정책의 시행정도는 부(-)의 영향을, 가족친화적 조직분위기 역시 부(-)의 영향을 미치는 것으로 분석하였다.

방묘진(2004)은 251명의 기혼 직장인 남녀를 대상으로 하여 가족친화적 조직문화, 직장-가정 갈등, 가정생활 만족의 관계성을 분석하였는데, 근로자가 가정에서의 역할에 대한 조직의 배려를 높게 인식하고, 복지프로그램 사용에 따른 경력관리상 불이익이 작다고 인식하며, 근무시간에 대한 요구를 적게 인식하는 등의 가족친화적 조직문화가 형성되어 있을 때 직장과 가정 간 갈등을 감소시켜 직장생활 만족도에 긍정적인 영향을 미치며, 가정생활 만족도에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 가족친화적 조직문화에 대한 지각 경향에서는 기혼여성 근로자가 기혼남성 근로자에 비해 복지프로그램 사용으로 인한 불이익을 받을 우려가 더 컸으며, 시간외 근무를 더 많이 요구받는 기혼남성 근로자가 기혼여성 근로자보다 조직이 요구하는 근무시간에 대한 기대를 더 높게 지각하였다.

안은정(2013)은 한국여성정책연구원의 「여성인력패널조사」자료를 분석하여 가정친화조직, 직무특성, 역할관여, 개인특성의 차원에서 일-가정 갈등에 영향을 미치는 선행요인을 분석하였다. 분석 결과, 일-가정양립

정책은 일-가정 갈등 해소에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났고, 높은 임금은 가정-일 갈등은 감소시키지만 일-가정 갈등은 증가시키는 것으로 분석되었고, 개인의 능력 한계를 넘어서는 질적 업무과부하는 가정-일 갈등을 높이며, 업무량에 비해 시간이 부족한 양적 업무과부하는 양방향 갈등을 모두 높이는 것으로 분석되었다.

안관영(2008)은 직무자율성과 직무과부하가 일-가정 갈등에 미치는 영향과 일-가정 갈등이 직업몰입에 미치는 영향을 강원 지역 기혼 여교사 260명을 대상으로 분석하였다. 분석 결과, 일-가정 갈등에 대하여 직무자율성이 부(-)의 영향을 미치고, 직무과부하는 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 직무자율성과 직무몰입, 그리고 직무과부하와 직업몰입 간 관계에 있어서 일-가정 갈등이 부분 매개역할을 수행하는 것으로 나타났다.

양동민·심덕섭(2015)은 Karasek(1979)의 직무요구-통제모델에 기초하여 업무과다 등 직무요구와 의사결정 자율성 등 직무통제, 그리고 일-가정 갈등, 직무탈진, 이직의도 간 관계에 대하여 분석하였다. 지방소재 기업 177명의 종업원을 대상으로 한 분석에서 직무요구는 일-가정 갈등에 정(+)의 영향을, 직무통제는 부(-)의 영향을 주는 것으로 분석되었다.

박지원(2007)은 서울시 25개 구청 공무원을 대상으로 설문조사를 실시하여 사회적 지원이 일-가정 갈등에 미치는 영향에 대하여 분석하였는데, 남성의 경우 동료지원과 조직차원의 지원이 일-가정 갈등에 부(-)의 영향을 미치지만, 여성의 경우 조직차원의 지원만 일-가정 갈등에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이규만(2005)은 서울과 강원권 소재 15개 정보통신 기업 근로자 291명을 대상으로 한 연구에서 상관 및 동료의 사회적 지원이 일-가정 갈등과 정서적 소진 간 관계에서 조절효과를 가짐을 밝혔다. 즉, 사회적 지원을 많이 받는다고 인식하는 근로자들은 사회적 지원을 적게 받는다고 인식하는 근로자들에 비하여 정서적 소진이 덜 증가하는 것으로 나타났다.

김현근·안성익(2016)은 기혼 근로자 353명을 대상으로 일-가정 균형만족에 대하여 경력성장기회, 역할과부하, 심리적 자본이 미치는 영향을

연구하였는데, 경력성장기회는 기혼 근로자의 일-가정 균형에 부(-)의 영향을 미치고, 심리적 자본은 정(+)의 영향을 미치는 것을 보였다. 또한 직무과부하는 일-가정 균형에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 경력성장기회와 일-가정 균형 만족 간의 관계에 대하여 심리적 자본이 완충역할을 하여 부정적 영향을 감소시킴을 보였다. 한편, 직무자원으로 인식되는 경력성장기회가 일-가정 갈등을 증가시킨다는 결과에 대하여는 경력성장기회가 내재적 동기를 유발하지만, 동시에 경력 몰입도 유발하여 이에 따라 직무요구를 충족시키고자 하는 바, 일-가정 갈등을 유발할 수 있기 때문으로 해석된다고 하였다.

이러한 선행연구를 살펴본 결과, 업무자율성, 직종, 전문성 수준, 재량의 정도, 근무시간 조절가능정도, 상사의 후원성, 시간요구, 직업적 요구, 통제능력, 임금, 업무과부하, 사회적 지원, 경력 성장 기회 등이 가족친화적 근무제도의 도입 및 활용, 그리고 일-가정 갈등에 영향을 미치는 직무요인으로 파악된다. 따라서 본 연구에서도 해당 직무요인들이 공무원의 가족친화적 근무제도 활용만족도에 미치는 영향을 분석하여 정책적 함의를 이끌어내고자 한다.

[표 1] 선행연구 결과

연구자	연구결과
Budd & Mumford(2006)	학력, 성별, 자녀 유무, 직종, 자율성, 직장규모, 조직관리, 노조 여부, 근무시간, 재직기간, 직업안정성이 가족친화적 근무제도 이용가능성 및 인지된 접근가능성에 영향을 미침.
Felstead, Jewson, Phizacklea & Walters(2001)	공공기관 여부, 조직규모, 직종, 전문성, 협업이 재택근무 이용에 영향을 미침.
Osterman(1995)	목표 수준, 재량 정도, 업무관행, 조직규모, 성별이 가족친화적 근무제도 채택에 영향을 미침.
강유진(2014)	연령, 근무시간조절정도, 직장규모, 직종, 성역할태도, 불이익 인식이 가족친화적 근무제도 이용에 영향을 미침.
김경희, 반정호 & 이정훈(2008)	여성 비율, 기업의 경쟁력, 직종이 유연근로제도 도입 여부 및 활용도에 영향을 미침.

연구자	연구결과
권혜원·권순원 (2013)	상사의 후원성, 조직문화의 시간요구 정도가 유연근무제 활용수준에 영향을 미침.
Thompson & Prottas(2006)	자율성이 높을수록 일-가정 갈등이 완화되었음.
Frone, Russell & Cooper(1992)	자율성이 낮을수록 일-가정 갈등이 심화되었음.
Lapierre & Allen(2006)	심리적 지원 및 가정과 상사의 지원이 일-가정 갈등을 완화하였음.
Butler, Grzywacz, Bass & Linney(2005)	직업적 요구가 일-가정 촉진을 낮추고, 재량권 등 통제 능력과 전문성은 일-가정 촉진을 높였음.
Cooklin et al. (2015)	긴 근무시간, 자율성 부족, 직업 불안정성, 교대근무, 많은 자녀수는 일-가정 갈등을 심화하였음.
Grzywacz & Butler(2005)	성장욕구가 높은 직무, 자율성, 다양성, 복잡성, 사회적 기술이 요구되는 직무가 일-가정 촉진을 높였음.
김준기·양지숙 (2012)	가정 내 직장생활에 대한 지지, 양성평등적 문화가 일-가정 갈등을 완화, 근로시간은 일-가정 갈등을 증가시켰음.
이유덕・송광선 (2009)	자율성은 가정-직장 갈등을 심화, 가족친화적 조직분위기는 가정-직장 갈등 및 직장-가정 갈등을 완화하였음.
방묘진(2004)	가족친화적 조직문화 형성이 일-가정 갈등을 감소시켰음.
안은정(2013)	질적 업무과부하는 가정-일 갈등을 높이며, 양적 업무과부하는 양방향 갈등을 모두 높였음.
안관영(2008)	직무자율성은 일-가정 갈등을 완화하였고, 직무과부하는 일-가정 갈등을 심화하였음.
양동민·심덕섭 (2015)	직무요구는 일-가정 갈등을 심화하였고, 직무통제는 일-가정 갈등을 완화하였음.
박지원(2007)	남성은 동료지원과 조직의 지원이 일-가정 갈등 완화, 여성은 조직의 지원만 일-가정 갈등을 완화하였음.
이규만(2005)	상관 및 동료의 사회적 지원이 일-가정 갈등과 정서적 소진 간 관계에서 조절효과를 가졌음.
김현근·안성익 (2016)	경력성장기회와 직무과부하는 일-가정 갈등을 심화, 심리적 자본은 일-가정 갈등을 완화하였음.

제 4 절 본 연구의 필요성 및 차별성

이상 살펴본 연구들에서 가족친화적 근무제도의 실제 이용에 영향을 미치는 요인에 대한 연구 자체가 많지 않음을 알 수 있다(한지숙·유계숙, 2007; 유계숙, 2008; 한지숙·유계숙, 2009). 즉, 가족친화적 근무제도와 관련된 선행연구들은 주로 가족친화적 근무제도의 효과성에 초점을 두어 가족친화적 근무제도 도입 또는 활용시 나타나는 긍정적 효과를 강조하였으나, 활용을 어떻게 촉진시킬 것인지에 대한 방법론에 대해서는 연구가 부족하였다. 이는 홍성희(2010)의 지적과 같이 가족친화적 근무제도의 도입과 확대에 대한 장애요인을 분석하는 연구가 활성화되어야 한다는 것과도 맥락을 같이한다. 따라서 본 연구는 가족친화적 근무제도의 이용경험에 영향을 미치는 요인에 대하여 분석한다는 점에서 의의가 있다.

그리고 본 연구는 가족친화적 근무제도 활용에 관한 선행연구들이 대부분 인적특성, 직무적 특성, 조직적 특성 등 전반적인 요인에 대한 분석으로서 구체적인 정책적 시사점을 도출하는데 한계를 보인 것과 달리, 직무요인에 초점을 두어 가족친화적 근무제도 활용경험을 분석함으로써 선택과 집중을 통하여 직무요인이 미치는 영향에 집중할 수 있으며, 정책적 시사점 도출 시 보다 구체적인 직무에 관련한 정책적 방안들을 제시할 수 있다는 점에서 의의가 있다.

또한, 가족친화적 근무제도의 도입·이용에 영향을 미치는 요인들에 대한 선행연구에서도 실제 이용하는 측면보다 가족친화적 근무제도를 처음 도입 또는 채택하는 데 영향을 미치는 요인을 분석하는 연구가 많다. 따라서 Budd & Mumford(2006)의 지적과 같이 제도의 도입과 실제 이용 간 괴리가 존재하는 경우, 제도 도입 이후 실제로 이용되고 있는지를 분석하는 것이 어려운 측면이 존재한다. 이러한 관점에서 볼 때 본 연구는 실제 이용경험에 미치는 영향을 직접 분석하여 제도 도입 여부와 실제 이용 간 발생할 수 있는 괴리를 제외할 수 있다는 장점이 존재한다.

그리고 가족친화적 근무제도의 도입과 이용에 영향을 미치는 요인을

분석한 선행연구의 대부분은 조직규모, 조직 내 여성비율, 노조 유무 등 조직의 관리자들을 대상으로 얻은 설문조사 결과나 조직 관리적 관점에서 계량화할 수 있는 수치를 조사한 데이터에 바탕을 두어 분석을 진행하여 제도를 실제 이용하는 근로자의 이용 경험에 대한 분석이 부족한 측면이 존재한다. 그러나 본 연구는 실제 이용자 관점에서의 조사에 바탕을 두어 실제 이용 경험에 초점을 맞추었다는 장점을 갖는다.

다음으로 국내 선행연구들의 경우, 민간사업체를 대상으로 한 선행연구가 다수 존재하지만 공무원에 대한 선행연구가 많지 않아서 가족친화적 근무제도를 먼저 공직사회에 확산시키기 위한 시사점을 찾는데 한계가 존재하였다. 그러나 본 연구는 공무원을 대상으로 하여 공직사회 및 공공기관에 가족친화적 근무제도를 확산시키기 위한 정책적 시사점을 제공할 수 있다. 또, 민간기업에 대해 주로 연구한 국내 선행연구들과 비교하여 민간기업과 공공기관 간 가족친화적 근무제도를 이용하는데 있어 직무요인이 미치는 영향에 차이가 존재하는지 판단할 근거를 제공한다.

마지막으로, 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」이 2007년에 제정된 후 2008년부터 시행된 지 12년째가 되는 시점에서 직무요인이 가족친화적 근무제도의 활용만족도에 미치는 영향을 분석하는 바, 주로 2000년대에 논의된 선행연구들과 비교해 볼 때 상대적으로 최근의 이용경험에 대해 살펴본다는 의의가 있다. 선행연구들은 대부분 2000년대 논의된 자료들이므로, 제도 도입기에서의 분석과 10여년이 지나 제도 정착기에서의 분석 간 차이가 발생할 수 있기 때문에 제도 정착기 시점에서의 연구로서 타당성이 있다 할 것이다.

제 3 장 연구문제 및 연구방법

제 1 절 연구문제 및 연구가설의 검토

1. 연구문제

선행연구에서 살펴본 바와 같이, 직무요구-통제모형 및 직무요구-자원모형에 의할 때, 직무요인은 근로자의 심리상태에 영향을 미쳐 직무긴장 및 내적동기부여에 영향을 미치게 됨을 알 수 있다. 즉, 직무요인은 근로자의 심리상태에 영향을 미쳐 행동 변화를 유발하게 된다. 이는 유자녀 근로자의 가족친화적 근무제도 활용과 관련하여 의미가 있다.

유자녀 근로자는 일-가정 갈등을 경험하게 되는데, 직무요구로 인해 직무긴장 및 직무소진을 경험하게 되면 직무목표 달성이 어려워지며 이에 따라 자기보호 기제로 동기부여가 감소하게 된다. 이는 일-가정 갈등 상황에서 직무수행을 더 잘 할 수 있도록 도와주는 가족친화적 근무제도 활용의 감소로 이어지게 될 것임을 예측할 수 있다.

한편, 직무통제와 직무자원은 내적동기부여와 직무몰입으로 이어지는 바, 일-가정 갈등을 경험하는 유자녀 근로자는 직무통제와 직무자원이 충분할 때 일-가정 갈등에도 불구하고 직무수행을 더 잘 할 수 있도록 도와주는 가족친화적 근무제도를 더욱 활용하게 될 것임을 예측할 수 있다.

즉, 직무요구와 직무통제, 직무자원에 따라 근로자의 심리상태가 변화하고 이는 가족친화적 근무제도의 활용에 영향을 미치게 된다는 것이다. 서론에서 살펴본 바와 같이 최근 맞벌이 부부가 증가하여 유자녀 근로자의 일-가정 갈등이 심화될 것을 볼 때, 직무요인이 유자녀 근로자의 가족친화적 근무제도 활용에 미칠 영향을 더욱 뚜렷하게 볼 수 있을 것으로 예상된다.

따라서 본 연구에서 연구문제는 “공무원의 직무요인이 가족친화적 근무제도 활용만족도에 영향을 미치는가”로 설정한다. 이에 따른 가설의 도출은 다음과 같다.

2. 연구가설

직무요구-통제 모형 및 직무요구-자원 모형에 근거할 때 직무요인은 특정한 심리상태를 유발하게 되고, 이는 행동의 변화로 나타난다. 과도한 직무요구(업무량 등)에 직면한 유자녀 근로자는 직무긴장을 경험하고 직무목표 달성이 어려워지는 바, 자기보호기제에 따라 내적 동기가 감소하고, 일-가정 갈등에 직면한 근로자의 직무 수행 향상 노력을 감소시키게 된다. 이는 직무 수행 향상 노력에 해당되는 가족친화적 근무제도 활용을 줄이는 방향으로 작용하게 되어 가족친화적 근무제도 활용만족도가 감소하게 될 것으로 예측된다. 따라서 직업적 요구 및 직무과부하(Butler, Grzywacz, Bass & Linney, 2005; 안관영, 2008; 안은정, 2013; 양동민·심덕섭, 2015)와 근로시간(Budd & Mumford, 2006; Cooklin et al., 2015; 강유진, 2014; 김준기·양지숙, 2012; 방묘진, 2004) 등 직무요구와 가족친화적 근무제도 활용 및 일-가정 갈등 간 관계에 대한 선행연구를 바탕으로 다음의 가설이 도출된다.

1. 직무과부하가 높을수록 가족친화적 근무제도 활용만족도는 낮을 것이다.

다음으로, 직무요구-통제 모형 및 직무요구-자원 모형과 직무요인과 가족친화적 근무제도 활용 간 관계에 대한 선행연구를 검토할 때, 직무통제의 대표적인 예로 활용되는 업무자율성이 가족친화적 근무제도 활용 및 일-가정 갈등에 영향을 미친다고 하였다(Budd & Mumford, 2006; Butler et al., 2005; Cooklin et al., 2015; Frone et al., 1992; Grzywacz

& Butler, 2005; Osterman, 1995; Thompson & Prottas, 2006; 강유진, 2014; 안관영, 2008; 양동민·심덕섭, 2015; 이유덕·송광선, 2009). 선행연구들은 대체로 업무자율성이 가족친화적 근무제도 활용에 정(+)의 영향을 미치며 일-가정 갈등에는 부(-)의 영향을 미친다고 하였는바, 업무자율성은 직무통제의 대표적인 직무요인으로 근로자의 내적동기부여를 강화하고 이에 따라 일-가정 갈등을 경험하는 유자녀 근로자는 직무수행향상을 위해 가족친화적 근무제도를 활용하고, 이로부터 만족을 얻을 것으로 예측된다. 따라서 다음의 가설을 도출할 수 있다.

2a. 업무자율성이 높을수록 가족친화적 근무제도 활용만족도가 높을 것이다.

한편, 직무요구-통제 모형 및 직무요구-자원 모형에 관한 연구들에서 주요 변수로 다뤄지지는 않고 있으나, 직무요구-통제 모형(Karasek, 1979)에서 직무통제의 예로 제시된 기술 수준(skill level)과 관련하여 업무전문성이 직무요인으로서 가족친화적 근무제도 활용만족도에 영향을 미칠 수 있다. 이는 직무요인과 가족친화적 근무제도 활용 간 관계에 대한 선행연구(Butler et al., 2005; Felstead et al., 2001)들에서도 제시된 바, 업무전문성이 가족친화적 근무제도 활용에 정(+)의 영향을 미치고, 일-가정 촉진과 정(+)의 연관이 있는 것으로 나타나므로 다음의 가설을 도출할 수 있다.

2b. 업무전문성이 높을수록 가족친화적 근무제도 활용만족도는 높을 것이다.

또한, 직무요구-자원 모형에 기초할 때 직무자원 역시 근로자의 심리상태에 영향을 미쳐 내적동기부여를 강화하므로 유자녀 근로자의 직무수행노력을 강화하게 된다. 이는 일-가정 갈등을 경험하고 있는 유자녀 근

로자가 가족친화적 근무제도를 활용하도록 촉진하게 될 것이므로 직무자원 역시 가족친화적 근무제도 활용만족도에 영향을 미칠 것으로 예측된다.

직무자원의 경우 Demerouti et al.(2001)에 의할 때 직무목표를 달성하는데 도움을 주거나, 생리적·신체적 비용과 관련된 직무요구를 감소시켜주거나, 개인적 성장 및 발전을 자극하는 측면으로 나눌 수 있는데, 직무목표 달성에 도움을 주거나 직무요구를 줄여주는 사회적 지원과 개인적 성장 및 발전을 자극하는 능력 발전 기회를 예로 들 수 있다. 사회적 지원과 관련하여서는 일-가정 갈등을 감소시키거나 일-가정 갈등과 정서적 소진 간 관계에 부(-)의 조절효과를 갖는다는 선행연구(Lapierre & Allen, 2006; 박지원, 2007; 이규만, 2005)가 있는 바, 다음의 가설을 도출할 수 있다.

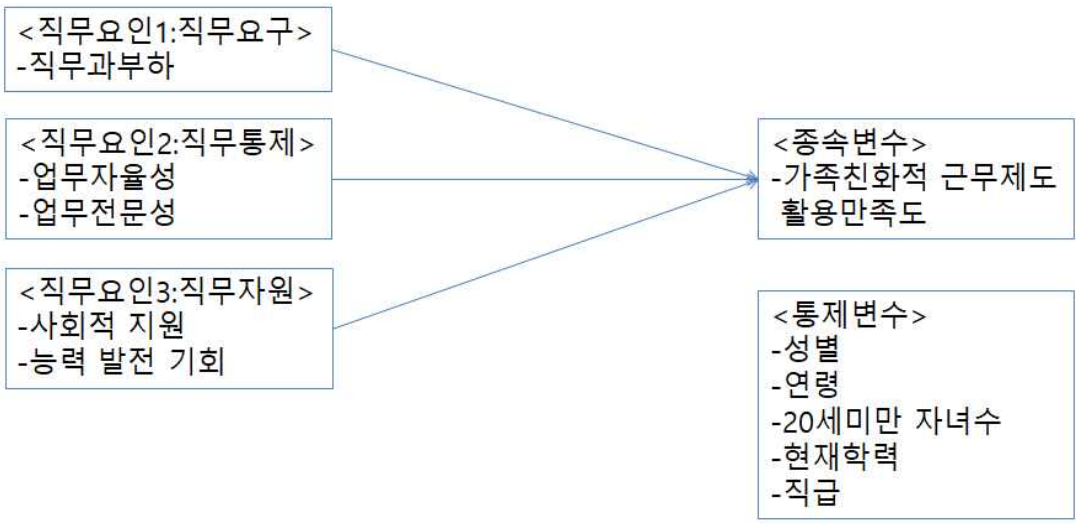
3a. 사회적 지원이 높을수록 가족친화적 근무제도 활용만족도가 높을 것이다.

그리고 능력 발전 기회에 대해서는 일-가정 갈등을 증가시킨다는 선행연구(김현근·안성익, 2016)가 있으나, 능력 발전 기회는 여러 선행연구들에서 직무자원으로서(Bakker & Bal, 2010; Bakker & Demerouti, 2007) 또는 근로자의 심리에 긍정적 영향을 미침으로써(Bedeian, Kemery & Pizzolatto, 1991) 내재적 동기를 유발하여 가족친화적 근무제도 활용을 높일 것으로 예측되는바, 다음의 가설을 도출할 수 있다.

3b. 능력 발전 기회가 많을수록 가족친화적 근무제도 활용만족도가 높을 것이다.

3. 연구의 분석틀

[그림1] 연구의 분석틀



제 2 절 연구방법

1. 데이터 수집 및 추출

한국행정연구원이 2018년 실시한 「공직생활실태조사」 결과를 활용하였다.[1] 「공직생활실태조사」는 기존의 「공직생활에 대한 인식조사」가 명칭이 변경된 조사로서 국가승인통계에 해당하며 조사주기는 1년이고, 중앙부처와 광역자치단체에 소속된 일반직(비현업) 공무원(46개 중앙부처, 17개 광역자치단체에 소속된 일반직 공무원) 4,000명(중앙부처 공무원 2,000명, 광역자치단체 공무원 2,000명)을 대상으로 조사가 이루어진

1) 본 설문조사 자료(인터뷰 자료 등)는 한국행정연구원에서 생산된 자료를 활용하였으며, 한국행정연구원 연구자료관리규칙에 의거 사용허가를 받았음.

다. 「공직생활실태조사」는 확률표본을 수집하고, E-mail을 통한 웹조사를 시행하였으며, 기관별로 이메일 조사가 어려운 경우 서면조사와 병행하여 조사하였다.

육아휴직제도, 직장 내 보육시설, 유연근무제를 포함하는 가족친화적 근무제도의 활용만족도에 대하여 연구하는 본 연구의 특성상 조사된 공무원 4000명 가운데 만20세 미만 자녀가 있으며, 가족친화적 근무제도 3가지 모두를 활용해본 경험이 있는 공무원 275명을 추출하여 분석을 진행하였다.

2. 변수의 조작적 정의 및 측정

종속변수는 가족친화적 근무제도 활용만족도로서, 각각 육아휴직제도, 직장 내 보육시설, 유연근무제에 대한 활용만족도를 묻는 11-1-1, 11-2-1, 11-3-1 문항(리커트 5점 척도로 설계)을 활용하여 세 문항에 대한 응답값의 평균을 가족친화적 근무제도 활용만족도로서 측정한다.

통제변수는 인적요인으로서 성별을 여성은 1, 남성은 0으로 더미변수화하여 활용하고, 연령은 만20세 미만 자녀가 있으며 가족친화적 근무제도 3가지 모두에 대하여 활용 경험이 있는 공무원을 대상으로 추출하여 이 때 20대가 1명인 바, 이를 30대와 통합하여 20대·30대를 참조항목으로 40대와 50대 이상을 더미변수화하여 활용한다. 20세미만 자녀수는 그대로 통제변수로 활용하고, 학력은 학사 이하를 0, 석사 이상을 1로 더미변수화하여 활용한다. 직급은 1~4급을 1로, 5~9급을 0으로 더미변수화하여 활용한다.

독립변수는 직무요인으로서 직무과부하, 업무자율성, 업무전문성, 사회적 지원, 능력 발전 기회를 설정하여 분석한다. 직무과부하에 대해서는 분석을 위하여 직무 수행에 따라 발생하는 업무량 및 담당 업무·책임의 과중함으로 조작적으로 정의하고, 또한, 사회적 지원의 경우 동료의 업무를 도와주는 정도로 조작적으로 정의하여 분석을 진행한다.

직무과부하는 업무량에 대한 문항 1개(리커트 5점 척도), 업무 및 책임의 과중함에 대한 문항 1개(리커트 5점 척도)의 응답값을 평균한 값으

로 활용한다. 업무자율성은 업무자율성에 관한 문항 3개(모두 리커트 5점 척도)에 대한 응답값을 평균한 값으로 활용한다. 업무전문성은 업무전문성에 관한 문항 1개(리커트 5점 척도)를 활용한다. 사회적 지원은 동료의 업무를 도와주는지에 관한 문항 1개(리커트 5점 척도)를 활용하고, 능력 발전 기회는 교육·능력 발전 기회에 관한 문항 1개(리커트 5점 척도)를 활용한다. 또한, 조절변수와 관련하여 직무과부하와 업무자율성에 대한 상호작용항은 다중공선성 문제를 완화하기 위하여 평균중심화한 값으로 분석을 진행한다.

3. 분석방법

위의 변수들이 종속변수에 미치는 영향을 분석하기 위하여 SPSS 26으로 위계적 다중회귀분석을 실시하였다.

제 4 장 연구결과

제 1 절 기술통계량 분석 결과

기술통계량 분석 결과 종속변수인 가족친화적 근무제도 활용만족도는 평균값이 3.80으로 보통수준(3점) 이상의 활용만족도 수준을 보이는 것으로 확인되었다. 만20세 미만 자녀가 있으며, 가족친화적 근무제도 3가지를 모두 이용한 경험이 있는 275명 중 여성의 비율은 47.03%이며, 20대와 30대 비율은 26.0%이다. 또한, 40대는 57.1%, 50대 이상은 16.9%로 나타났다. 또한, 이들의 평균 20세미만 자녀수는 1.68명으로 나타났고, 석사 이상의 학력을 갖춘 비율은 19.2%에 해당하였다. 그리고 1~4급인 관리자 직급 비율은 2.4%, 5~9급인 실무자 직급 비율은 97.6%로 나타났다.

직무과부하는 평균 3.24로 공무원들이 인식하는 직무과부하 수준이 보통수준(3점) 이상인 것으로 나타났다. 업무자율성은 평균 3.12로 업무자율성을 보통수준과 비슷하게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 업무전문성은 3.34로 업무전문성을 보통수준 이상으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 사회적 지원은 3.50으로 동료로부터의 사회적 지원을 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 능력 발전 기회는 3.07로 능력 발전 기회를 보통수준으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

[표 2] 기술통계량 분석 결과

		평균	N
종속변수	가족친화적 근무제도 활용만족도	3.7963	275
독립변수	직무과부하	3.2426	275
	업무자율성	3.1241	275
	업무전문성	3.3447	275
	사회적 지원	3.4996	275
	능력 발전 기회	3.0736	275
통제변수	성별_여성	.4703	275
	연령_40대	.5713	275
	연령_50대 이상	.1688	275
	20세 미만 자녀수	1.68	275
	학력_석사이상	.1921	275
	직급_관리자	.0238	275

제 2 절 주요 변수 간 상관관계 분석 결과

가설을 검증하기 전 연구 대상인 변수들 간 상관관계를 분석하였는데, 주요 변수 간 상관성의 크기와 방향은 다음과 같다. 종속변수인 가족친화적 근무제도 활용만족도는 0.1% 유의수준에서 성별(여성), 업무전문성, 사회적 지원, 능력 발전 기회와, 1% 유의수준에서 업무자율성과 정(+)의 상관관계를 가지며, 5% 유의수준에서 연령(40대)와 부(-)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

[표 3] 상관계수 분석 결과

Pearson 상관		종속변수	독립변수					통제변수					
		활용 만족도	직무 과부하	업무 자율성	업무 전문성	사회적 지원	능력 발전 기회	성별_여성	연령_40대	연령_50대 이상	20세 미만 자녀수	학력_석사 이상	직급_관리자
종속변수	활용 만족도	1.00											
독립변수	직무 과부하	.075	1.00										
	업무 자율성	.167**	-.233***	1.00									
	업무 전문성	.252***	.138*	.216***	1.00								
	사회적 지원	.259***	.092	.135*	.175**	1.00							
	능력 발전 기회	.245***	-.145**	.366***	.265***	.128*	1.00						
통제변수	성별_여성	.200***	-.004	-.107*	-.222***	-.032	-.088	1.00					
	연령_40대	-.126*	-.114*	.160**	.016	.051	.144**	-.019	1.00				
	연령_50대 이상	.086	.007	.069	.034	.033	.055	-.172**	-.520***	1.00			
	20세 미만 자녀수	.004	.009	.126*	.152**	-.031	.100*	-.096	.157**	-.198**	1.00		
	학력_석사 이상	.035	-.003	.265***	.289***	.196**	.199***	-.076	.196**	-.074	.063	1.00	
	직급_관리자	-.097	.012	.174**	.144**	.151**	.134*	-.147**	.019	.083	.001	.320***	1.00

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

Reference group : 성별*남성, 연령*20·30대, 직급*5급이하, 현재학력*학사 이하

제 3 절 다중회귀분석 결과

해당 연구의 자료의 크기는 275로 충분한 표본 크기가 확보되었고, 통제변수와 독립변수를 투입한 모형에서 VIF 값이 10 이하를 충족시키는 것으로 나타나 다중공선성은 크게 문제되지 않는 것으로 판단된다. 따라서 다중회귀분석을 실시하였다.

다중회귀분석 결과 회귀모형의 적합성이 확인되었다. 종속변수인 가족친화적 근무제도 활용만족도에 유의한 영향을 미치는 독립변수는 업무자율성, 업무전문성, 사회적 지원, 능력 발전 기회로 나타났다. 유의한 영향을 미치는 독립변수의 상대적 영향력 정도를 비교해보면, 업무전문성, 사회적 지원, 능력 발전 기회, 업무자율성 순으로 상대적으로 높은 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

[표 4] 다중회귀분석 결과

변수		모형	
		회귀계수	표준오차
독립변수	직무과부하	.072	.060
	업무자율성	.116*	.057
	업무전문성	.235***	.063
	사회적 지원	.199***	.050
	능력발전기회	.173**	.052
통제변수	성별_여성	.346***	.073
	연령_40대	-.198*	.086
	연령_50대 이상	.044	.114
	20세 미만 자녀수	-.021	.061
	학력_석사 이상	-.069	.100
	직급_관리자	-.681**	.244
(상수)		1.194**	.355
F		9.046***	
		0.274	
adj.R^2		0.244	

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

Reference group : 성별*남성, 연령*20·30대, 직급*5급이하, 현재학력*학사 이하

제 4 절 분석 결과의 해석

먼저, 직무요구와 관련하여 직무과부하는 가족친화적 근무제도 활용만족도에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이는 직무과부하가 일-가정 갈등에 정(+)의 영향을 미친다는 선행연구(Butler et al., 2005; 안관영, 2008; 양동민·심덕섭, 2015)의 결과를 바탕으로 추론해볼 때, 직무과부하가 일-가정 갈등을 증가시키지만, 일-가정 갈등의 증가가 가족친화적 근무제도 활용만족도의 감소로는 이어지지 않음을 알 수 있다. 모형에서는 직무과부하로 내적 동기가 저하되면 가족친화적 근무제도 활용만족도가 감소할 것이라고 예측하였는데, 직무과부하로 일-가정 갈등이 증가함에도 내적 동기가 저하되지 않거나, 내적 동기가 저하되더라도 가족친화적 근무제도 활용만족도에는 영향을 미치지 않을 가능성이 있다. 백경민, 박인, 정범구(2019)에 의할 때 기혼 여성 근로자들의 일-가정 갈등이 직무열의에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 이도화·정두영(2010)에 의할 때 일-가정 갈등이 직무만족과 조직 몰입에 대하여 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났는바, 직무과부하로 내적 동기가 저하됨에도 불구하고, 가족친화적 근무제도 활용만족도는 영향을 받지 않는 것으로 봄이 타당하다. 이는 직무과부하로 내적 동기는 감소함에도 불구하고, 일-가정 갈등을 완화하기 위하여 가족친화적 근무제도를 활용하게 되고, 이에 따라 가족친화적 근무제도에 대한 활용만족도는 감소하지 않게 되는 것으로 볼 수 있다.

한편, 직무과부하의 측정과 관련하여 오류가 존재하였을 가능성도 있는데, 이는 공무원의 과소·과대 보고 유인이 존재하기 때문이다. 먼저, 과소 측정과 관련하여 최근 주 52시간 근무제 도입 및 초과근무시간 총량제 등 공무원 근무혁신으로 인하여 공직사회에 업무량이나 업무책임을 실제보다 과소하게 보고할 유인이 존재한다. 일례로 초과근무시간 총량제 도입으로 총량을 넘어서는 경우 초과근무시간으로 인정되지 않기 때문에 실제 업무량보다 업무량이 과소하게 측정되었을 가능성이 있다. 다른 한편으로 과대 측정 요인도 존재한다. 이는 직무과부하에 대한 설문문항이 업무량과 업무책임에 대한 물음으로서 객관적 수치를 제시하여

묻지 않고 주관적 판단에 의하므로 본인이 수행하는 업무량이나 업무책임에 대하여 과다하게 보고할 유인도 있기 때문이다. 이렇듯 과소 및 과대 측정 요인이 존재하여 직무과부하에 대한 측정상의 오류가 발생하였을 가능성도 있다.

다음으로 직무통제 요인 중 업무자율성은 가족친화적 근무제도 활용만족도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 업무자율성이 가족친화적 근무제도 활용에 정(+)의 영향을 미친다는 선행연구(Budd & Mumford, 2006; Osterman, 1995; 강유진, 2014)의 연구결과를 지지하였다. 또한, 업무자율성이 일-가정 갈등에 부(-)의 영향을 미친다는 선행연구(Butler et al., 2005; Cooklin et al., 2015; Frone et al., 1992; Grzywacz & Butler, 2005; Thompson & Prottas, 2006; 안관영, 2008; 양동민·심덕섭, 2015)의 결과를 토대로 살펴볼 때, 업무자율성이 일-가정 갈등을 감소시켜 내재적 동기를 증가시키고, 이로 인하여 가족친화적 근무제도 활용만족도가 증가하게 되는 것으로 볼 수 있다. 개인의 행동을 스스로 결정할 수 있는 정도가 높을 때 내재적 동기가 증가하게 된다는 Deci & Ryan(2000)의 연구결과에 비추어 볼 때도 자율성이 증가할 때 내재적 동기가 증가하게 됨을 알 수 있다. 이렇게 증가된 내재적 동기는 가족친화적 근무제도 활용만족도를 높이는 것으로 나타난 것을 확인할 수 있다. 즉, 의사결정의 자율성이 높고, 업무의 마감시한을 정할 수 있으며, 업무 범위를 정할 수 있게 되는 경우 일-가정 갈등이 줄어들고, 내재적 동기는 증가하여 가족친화적 근무제도의 활용이 촉진되며, 이에 따라 활용만족도가 증가하는 것으로 해석할 수 있다.

그리고 직무통제의 다른 요인인 업무전문성 역시 가족친화적 근무제도 활용만족도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 업무전문성이 가족친화적 근무제도 활용에 정(+)의 영향을 미친다는 선행연구(Felstead et al., 2001; 김경희 외, 2008)의 연구 결과를 지지하였다. 또한, 업무전문성이 일-가정 갈등에 부(-)의 영향을 미친다는 선행연구(Butler et al., 2005; Grzywacz & Butler, 2005)의 결과를 바탕으로 볼 때, 업무전문성은 일-가정 갈등을 감소시켜 내재적 동기를 증가시키고, 이에 따라 가족친화적 근무제도 활용이 촉진되어 활용만족도 역시

증가하는 것으로 해석할 수 있다. 담당업무에 요구되는 업무전문성이 높을수록 업무 수행에 있어 독립성이 증가하여 일-가정 갈등을 줄일 수 있고, 직무몰입이 증가하여 내재적 동기가 증가하고, 이는 가족친화적 근무제도 활용을 높여 활용만족도가 증가하는 것으로 생각해볼 수 있다.

직무자원 중 사회적 지원은 가족친화적 근무제도 활용만족도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 협업이 가족친화적 근무제도 활용과 정(+)의 관계를 갖는다는 Felstead et al.(2001)의 선행연구 결과와 관련이 있다. 또한, 사회적 지원이 일-가정 갈등을 감소시킨다는 선행연구(Lapierre & Allen, 2006; 김준기·양지숙, 2012; 박지원, 2007; 방묘진, 2014; 이유덕·송광선, 2009)의 결과를 바탕으로 볼 때, 사회적 지원 역시 일-가정 갈등을 감소시켜 공무원의 내재적 동기를 증가시켜 가족친화적 근무제도 활용만족도를 높이는 것으로 해석할 수 있다. 즉, 동료의 업무지원 역할이 클수록 일-가정 갈등을 줄일 수 있게 되므로, 이는 내재적 동기를 증가시키며 가족친화적 근무제도 활용을 높여 활용만족도도 증가하게 된다고 할 수 있다.

직무자원 중 능력 발전 기회도 가족친화적 근무제도 활용만족도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 업무능력을 보상하는 직장일수록 가족친화적 근무제도의 이용가능성이 높다는 Budd & Mumford(2006)의 선행연구와 관련이 있다. 업무능력을 보상하는 직장일수록 직원들의 업무능력 향상을 추구하므로 능력 발전 기회를 더 많이 제공할 것으로 추측되기 때문이다. 한편, 능력 발전 기회와 일-가정 갈등 간 관계에 대한 선행연구와 관련하여 김현근·안성익(2016)은 경력성장기회가 일-가정 갈등을 증가시킨다고 하였고, 강은주·한주희(2009)는 성장기회가 조절변수로서 성취동기와 일-가족 갈등 간의 관계를 조절하여 일-가족 갈등을 낮추는 것과 동시에, 개방성과 일-가족 갈등 간의 관계를 조절하여 일-가족 갈등을 높이는 것으로 나타났다고 하였다. 이러한 선행연구들의 결론을 본 연구 결과 해석에 적용해볼 때, 능력 발전 기회가 일-가정 갈등을 증가시켜 공무원의 내적 동기를 감소시켜 가족친화적 근무제도 활용만족도를 낮출 가능성이 있을 수 있다. 그럼에도 불구하고, 능력 발전 기회가 가족친화적 근무제도 활용만족도를 높이는

것으로 나타난 것은 능력 발전 기회가 일-가정 갈등을 다소 증가시킨다 하더라도, 공무원의 직무몰입을 증가시켜 직무몰입에 따른 내적 동기 증가가 일-가정 갈등 증가에 따른 내적 동기 감소보다 더 크게 작용하였기 때문으로 생각된다.

[표 5] 가설 검증 결과

	가설	결과
직무 요구	직무과부하가 높을수록 가족친화적 근무제도 활용 만족도는 낮을 것이다.	기각
직무 통제	업무자율성이 높을수록 가족친화적 근무제도 활용 만족도가 높을 것이다.	채택
	업무전문성이 높을수록 가족친화적 근무제도 활용 만족도는 높을 것이다.	채택
직무 자원	사회적 지원이 높을수록 가족친화적 근무제도 활용 만족도가 높을 것이다.	채택
	능력 발전 기회가 많을수록 가족친화적 근무제도 활용 만족도가 높을 것이다.	채택

제 5 장 결론

제 1 절 연구의 함의

먼저, 본 연구를 통하여 가족친화적 근무제도 도입 여부와 실제 이용 간 상당한 괴리가 존재함을 확인하였다. 2018년 「공직생활실태조사」 대상 4000명 공무원 중 가족친화적 근무제도 세가지 유형을 모두 이용해본 공무원은 275명에 불과하여 제도가 도입·채택된 것과 이를 실제로 이용하는 것에는 괴리가 있음을 확인할 수 있었다. 이로부터 가족친화적 근무제도가 공공부문에 법제도적으로 도입되어 있는 것에서 더 나아가 구성원들이 실제로 활용하게 하기 위하여 직무요인들을 포함한 제반환경의 변화가 이루어져야함을 확인할 수 있었다.

이와 함께 기존에 가족친화적 근무제도 활용에 영향을 미칠 것이라고 판단하였던 요소들에 대하여 재검토할 필요성이 있음도 확인할 수 있었다. 앞서 연구결과에서 살펴보았듯 직무과부하는 가족친화적 근무제도 활용만족도에 유의한 영향을 미치지 못하였는데, 이는 기존의 예측과 차이가 있는 바, 당연하게 영향을 미칠 것으로 생각되었던 직무요인들에 대해서도 추가적인 검증이 필요함을 확인하였다.

또한, 일-가정 갈등과 가족친화적 근무제도 활용 간 관계에 대하여도 추가적인 검증이 필요함이 확인되었다. 직무과부하와 능력 발전 기회의 경우 선행연구에서 일-가정 갈등에 유의한 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났으나, 가족친화적 근무제도 활용만족도에 대하여는 각각 유의한 영향이 없거나 유의한 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났기 때문이다. 모형의 예측과 같이 일-가정 갈등이 높을수록 목표달성이 어려워져 내적동기가 감소하여 가족친화적 근무제도 활용이 감소할 가능성도 있는 반면, 일-가정 갈등이 높을수록 일-가정 갈등의 완화를 위하여 가족친화적 근무제도 활용의 필요성이 증가하고 이에 따라 가족친화적 근무제도

활용이 증가할 가능성도 있기 때문에 이에 대한 추가 검증이 필요하다.

그리고 본 연구는 가족친화적 근무제도 활용만족도에 영향을 미치는 요인을 검증함에 있어 직무요구, 직무통제, 직무자원 등 직무요인 전반에 대하여 폭 넓게 검증하였다. 검증 결과 직무통제 및 직무자원의 여러 요인들이 종합적으로 가족친화적 근무제도 활용만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과에 의할 때 가족친화적 근무제도 활용을 촉진하기 위해서는 제도 개별적 차원의 접근이 아닌 직무요인 전반을 고려하는 종합적 시각에서의 접근이 요구됨을 확인할 수 있었다. 즉, 가족친화적 근무제도 활용을 촉진하기 위하여 개인이 담당하고 있는 직무와 관련된 전반적 요인들을 검토하여야 한다는 것이다.

또한, 본 연구는 기존에 선행연구들이 인적 요인 또는 조직적 요인이 가족친화적 근무제도 활용경험에 미치는 영향을 주로 검증한 것과 달리, 직무요인이 가족친화적 근무제도 활용경험에 미치는 영향을 검증하여 직무요인 역시 가족친화적 근무제도 활용과 밀접한 관련이 있음을 확인하였다. 고정적인 요소로서 상대적으로 변화하기 어려운 인적 요인 등과 달리, 직무요인은 비교적 변화시키기 용이한 바, 본 연구의 결과를 바탕으로 직무요인을 변화시켜 가족친화적 근무제도 활용을 촉진할 수 있다. 이와 관련하여 실무적 제언을 제도적 차원, 기관 관리적 차원, 문화적 차원으로 제시해보면 다음과 같다.

제도적 차원에서는 직무분석 및 교육훈련 제도의 개선이 요구된다. 먼저, 연구결과에서 가족친화적 근무제도 활용만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 업무자율성, 업무전문성, 사회적 지원, 능력 발전 기회의 차원에서 공무원의 직무들을 전체적으로 분석하는 것이 필요하다. 이를 통해 직무요인의 분포를 파악할 수 있고, 부족한 부분들을 보완할 수 있게 되기 때문이다. 직무분석과 관련하여 류현숙 외(2010)는 공무원 대상 설문조사를 통해 중간관리자 이하 직급에 대한 직무분석이 우선 순위가 높음을 보였는데, 이를 고려하여 중간관리자 이하 직급에 초점을 맞춘 직무분석 실시가 가족친화적 근무제도 촉진 관점에서 더욱 바람직할 것이다. 또한, 능력 발전 기회를 충분히 제공하기 위하여 공직사회의

다양한 교육훈련 제도들을 실질적으로 활용할 수 있도록 제도를 개선하는 것이 요구된다. 일례로 자기개발휴직 시 학위 취득 목적의 교육과정 수강에 대한 제한 완화, 재휴직 금지 기간의 단축 등의 법령 개정 사항들이 제시될 수 있다.

기관 관리적 차원에서는 결재 간소화, 전문성 제고를 위한 인센티브 확대, 교육훈련 기회의 실질적 이용 제고 등이 제시될 수 있다. 먼저, 직무통제 중 업무자율성 제고를 위하여 결재 간소화가 필요하다. 일례로, 결재 단계를 줄이고 결재 마감 시한을 설정함으로써 상관의 사전판단이 불필요한 업무를 분류할 수 있게 되며, 실질적으로 권한을 위임하는 효과를 낼 수 있다. 다음으로, 전문성 제고를 위하여 기관 차원에서 인센티브를 확대하는 방안이 필요하다. 김영우·권우덕(2012)도 전문직위에 대한 인센티브 확대를 제시하였는데, 이와 유사하게 직무와 관련된 민간 자격증 취득시 받는 수당을 높이고, 해당되는 자격증의 범위를 확대하며, 자격증 취득시 승진 심사에서 가산점을 주는 등의 방안이 있다. 한편, 전문성 제고를 위하여 최순영(2013)에서는 국내외 분야별 전문가와의 네트워크 강화 방안이 제시되었는데, 이와 관련하여 인사목적으로 이용되고 있는 국가인재DB를 정책자문 목적으로도 폭넓게 활용할 수 있도록 하고, 이를 활용시 인센티브를 제공하는 것도 도움이 될 것이다. 또한, 이미 도입되어 있는 민간개발휴직제도, 자기개발휴직제도, 국비유학 및 대학원 위탁 과정 등 교육훈련제도들의 실제 이용을 높여 능력 발전 기회를 제고하는 방안도 제시된다. 이미 도입된 제도들에 대하여 정원과 예산을 확대하고, 기관의 재량을 통해 가능한 허가를 적극적으로 하는 노력이 요구된다.

이와 함께 문화적 차원으로 조직 내 가족친화적 문화를 형성하는 것이 가족친화적 근무제도 이용을 촉진하는 근본 방안으로 제시된다. 김준기·양지숙(2012)과 원숙연·박지원(2009)이 공통으로 지적하듯이 가족친화적 근무제도가 도입되어 있더라도 이를 실질적으로 이용하기 위해서는 가족친화적 문화가 형성되어 있어야 하기 때문이다. 가족친화적 문화 형성을 위해서는 조직 관리자 그룹의 인식 개선이 필요하다. 이를 위해 관

리자 직급부터 먼저 가족친화적 근무제도를 활용하도록 하는 방안이 제시될 수 있다. 가족친화적 근무제도를 스스로 이용해봄으로써 일·가정 양립 효과를 체험하고, 업무에 부정적 영향을 미치지 않는다는 것을 확인함으로써 부서원들의 가족친화적 근무제도 활용을 촉진할 수 있게 될 것이다. 엄혜경·성상현(2018)도 여성근로자의 가족지원에 대하여 상사가 긍정적으로 인식할수록 부양가족 돌봄 지원제도와 유연근무제도를 포함한 가족친화적 근무제도 활용이 늘어나는 것을 보인 바, 관리자 직급의 인식을 개선함으로써 가족친화적 근무제도의 활용을 촉진할 수 있을 것이다.

제 2 절 연구의 한계

먼저, 연구모형 상의 한계로, 설문 문항 설계에 있어서 자료의 한계로 인하여 직무요인과 가족친화적 근무제도 활용만족도에 대한 설문을 동시에 실시한 설문조사 결과를 활용하여 직무요인에 대한 측정시 일부 직무요인에 대한 설문 문항이 엄밀하게 설계되지 못한 부분이 있고, 일부 직무요인의 경우 여러 측정 문항이 설계되지 못한 부분이 있다. 이로 인하여 연구모형 상 설정된 개념과 조작적 정의에 따른 설문 문항 간 다소 차이가 발생할 수 있다는 한계가 존재한다.

또한, 본 연구는 연구의 특성 상 세 가지 가족친화적 근무제도를 모두 이용해본 경험이 있는 공무원만을 대상으로 조사하여 이용 경험이 없는 공무원들에 대하여는 고려하지 않았다는 한계가 존재한다. 세 가지 가족친화적 근무제도를 활용할 수 있는 여건임에도 이용하지 않은 경우가 있다면 이는 활용만족도로 측정이 되지는 않았지만 제도에 대한 만족도가 낮은 것으로 볼 수 있기 때문이다. 자료의 한계로 인하여 이용 경험이 없는 공무원들을 대상으로 가족친화적 근무제도를 이용할 수 있는 상황임에도 이용하지 않았다면 그 이유가 무엇인지 등에 대한 검토가 이루어지지 못하여 한계가 있다.

다음으로, 설문조사 특성상의 한계로서, 자기기입식이고, 독립변수와

종속변수를 동일한 측정도구와 응답원에 의하여 측정시 발생할 수 있는 오류인 동일방법 편의가 나타난다는 한계가 있다. 일관성을 유지하고자 하는 동기 등 응답자의 심리적 특성으로 인하여 연구모형 내 변수 간에 관계의 정도를 왜곡하는 한계가 존재할 수 있는데(박원우, 김미숙, 정상명 & 허규만, 2007), 본 연구 역시 설문조사 내 문항을 활용하여 연구를 진행하였는바, 설문 응답자가 일관성을 유지하고자하여 변수 간 관계의 정도가 왜곡되어 있을 가능성이 존재한다.

그리고 설문조사 자료를 활용하였기에 「2018년 공직생활 실태조사」가 특정 시점을 기준으로 한 횡단면 조사라는 점에서 인과관계 검증에 한계가 존재한다. 따라서 보다 정확한 인과관계 검증을 위하여 횡단면 조사와 함께 종단면 조사 즉, 패널 자료를 함께 활용한 인과관계 검증이 요구된다고 할 것이다.

마지막으로, 설문조사에 임하는 중앙부처 및 광역자치단체 공무원들의 경우 특성상 다른 공무원들에 비해 업무량이 많기 때문에 피로감 등으로 인해 설문시 정확한 정보를 입력하지 않았을 가능성이 있다. 또한, 고재권(2016) 등에 따를 때 공무원들은 사회적으로 선망되는 방향으로 설문조사에 응답하는 사회적 선망 편향이 나타날 수 있는 바, 본 연구 역시 이러한 사회적 선망 편향이 나타날 가능성이 존재한다. 그리고 해당 연구에서 연구대상으로 설정한 공무원들은 중앙부처 및 광역자치단체 공무원으로 한정되어 있어서 기초자치단체 공무원 및 현업공무원 등을 포괄하지 못하여 전체 공무원에 대한 연구로 보기에는 한계가 존재한다.

참 고 문 헌

<국내 학술문헌>

강민지. (2014). **조직문화, 리더십, 조직지원인식이 가족친화적제도 인식 및 활용에 미치는 영향**. 석사학위논문, 서울대학교 대학원, 서울.

강유진. (2014). 가족친화제도 이용경험에 영향을 미치는 요인. **한국지역사회생활과학회지, 25**(2), 147-161.

강은주, & 한주희. (2009). 일-가족 갈등의 선행변수로서 개인적 특성. **대한경영학회지, 22**(4), 1937-1960.

강혜련, & 임희정. (2000). 성취동기와 가족친화제도가 기혼 여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인의 효과. **한국심리학회지: 여성, 5**(2), 1-14.

고재권. (2016). 공공기관의 가족친화정책이 공무원의 조직성과에 미치는 영향: 조직문화의 조절효과를 중심으로. **한국조직학회보, 13**(3), 75-97.

권혜원, & 권순원. (2013). 일-가정 양립정책이 여성 관리자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향: 후원적 리더십과 조직문화의 효과를 중심으로. **산업관계연구, 23**(3), 89-117.

김경희, 반정호, & 이정훈. (2008). 가족친화 고용정책의 기업수용성 분석: 유연근로제도를 중심으로. **산업노동연구, 14**(2), 23-59.

김안나. (2009). 가족친화정책의 실태 및 효과성에 대한 근로자 생애주기적 접근. **보건사회연구, 29**(2), 3-29.

김영우, & 권우덕. (2012). 공무원 전문성 향상을 위한 인사관리 방안. **한국행정학회 학술발표논문집**, 1976-2001.

김영조, & 이유진. (2012). 가족친화제도가 여성 근로자의 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향-사회적 지원의 조절효과를 중심으로. **인적자원관리연구, 19**(3), 71-100.

김준기, & 양지숙. (2012). 기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석: 사회적 지원의 효과를 중심으로. **행정논총 (Korean Journal of Public Administration), 50**(4), 251-280.

김태홍, & 고인아. (2001). **가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화방안**(보고서 번호 230-7). 서울: 한국여성개발원.

김현근, & 안성익. (2016). 경력성장기회, 역할과부하, 심리적 자본이 일-가정균형만족에 미치는 영향에 관한 연구: 직무요구-자원이론을 중심으로. **기업경영연구 (구 동림경영연구), 68**, 125-153.

류현숙, 오시영, 진종순, 박천오, & 조소연. (2010). 중간관리자 이하 직무분석 활성화 방안 연구. **기본연구과제, 2010,** 1-238.

문선희. (2013). 기업복지제도가 기혼 직장여성의 가정생활과 직무 만족에 미치는 영향: 가족친화제도의 효과. **한국가족복지학, 18**(1), 119-141.

문신용, & 윤기찬. (2005). 가정친화적 복지제도에 대한 비교분석: 공무원과 사기업직원의 인식차이를 중심으로. **한국사회와 행정연구, 16**(1), 445-473.

문은영, & 최나리. (2010). 서울시 중소기업 가족친화제도의 효과성 분석 및 활성화 방안. **한국사회, 11**(2), 93-121.

박원우, 김미숙, 정상명, & 허규만. (2007). 동일방법편의 (Common Method Bias) 의 원인과 해결방안. **인사조직연구, 15,** 89-133.

박지원. (2007). **사회적 지원이 일-가정 상호관계 및 직무만족에 미치는 영향**. 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원, 서울.

방묘진. (2004). **가족친화적 조직문화가 직장-가정갈등과 직장 및 가정생활에 미치는 경로효과 검증**. 석사학위논문, 중앙대학교 대학원, 서울.

백경민, 박인, & 정범구. (2019). 공공기관 기혼 여성근로자의 일-가정 갈등이 이직의도에 미치는 영향: 직무소진, 직무열의의 매개효과와 가족동기의 조절효과. **인적자원개발연구, 22**(2), 151-173.

서옥산, & 안종태. (2013). 가족친화경영이 여성근로자의 직무만족에 미치는 영향. **생산성논집 (구 생산성연구), 27**(1), 359-384.

안관영. (2008). 기혼 여교사의 직무특성, 직장-가정 갈등 및 직업몰입의 관계에 대한 연구. **경영교육연구, 50**(1), 163-180.

안은정. (2013). 일-가정 갈등에 영향을 미치는 선행요인 연구: 가정친화조직, 직무특성, 역할관여 및 개인특성을 중심으로. **분쟁해결연구, 11**(2), 75-120.

양동민, & 심덕섭. (2015). 직무요구 및 직무통제가 일-가정 갈등, 직무탈진 및 이직의도에 미치는 영향. **기업경영연구 (구 동림경영연구), 60**, 87-108.

엄혜경, & 성상현. (2018). 가족지원에 대한 상사 및 조직의 인식과 가족친화제도 간의 관계에 대한 연구. **여성연구, 96,** 147-177.

원소연. (2010). 한국의 가족친화 인증제 활성화 방안연구: 독일의 사례와 시사점. **한독사회과학논총, 20**(4), 63-86.

원숙연, & 박지원. (2009). 사회적 지원이 일-가족 갈등 및 일-가족 촉진에 미치는 영향: 남녀 간의 인식차이를 중심으로. **여성학논집, 26**(2), 3-32.

유계숙. (2007). 가족친화 기업정책의 시행 및 이용 여부와 근로자의 직업만족도, 이직의도, 직무성과. **가족과 문화, 19,** 35-59.

유계숙. (2008). 가족친화적 조직문화가 근로자의 일-가족 조화와 삶의 질에 미치는 영향. **한국가정관리학회지, 26**(5), 27-37.

유계숙. (2010). 한국, 영국, 스웨덴의 근로자가 인식한 조직문화의 가족친화도와 일・가족생활에 대한 만족도 비교. **가정과삶의질연구, 28**(5), 13-23.

유계숙, 전혜정, 최성일, 김병석, 장보현, & 한지숙. (2006). **출산・**

양육친화경영 활성화 방안 연구. 보건복지부 용역연구보고서.

유규창, & 김향아. (2006). 모성보호제도 도입의 결정요인과 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구. **노동정책연구, 6**(3), 97-129.

유연정. (2018). **가족 친화적 근무 제도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향 연구**. 석사학위논문, 서울대학교 대학원, 서울.

윤명수, & 부가청. (2014). 사업체의 모성보호제도 실태 및 결정요인. **여성경제연구, 11**(2), 1-23.

이규만. (2005). 직장-가정 갈등이 구성원의 태도에 미치는 영향. **대한경영학회지, 18**(3), 1369-1389.

이도화, & 정두영. (2010). 가족친화경영과 조직구성원 성과의 관계에 있어서 일-가정 갈등과 조직지원인식의 매개효과. **인적자원관리연구, 17**(4), 265-284.

이민우, 이영진, & 한재창. (2008). 가족친화제도 도입을 결정하는 선행요인 및 결과에 관한 연구. **노동정책연구, 8**(4), 183-214.

이병훈, & 김종성. (2009). 가족친화경영의 조직성과에 관한 연구. **산업관계연구, 19**(2), 153-175.

이승미, 김선미, & 구혜령. (2014). 미취학자녀를 둔 맞벌이 여성의 육아휴직제도 이용의사에 관한 연구. **한국자치행정학보, 28**(2), 85-107.

이유덕, & 송광선. (2009). 가족친화경영, 직무특성, 가족특성, 그리고

일과 삶의 조화. **인적자원관리연구, 16**(4), 213-236.

임성옥. (2006). 사회복지사의 직무특성과 조직몰입에 관한 연구: 사회복지전담공무원과 종합사회복지관 사회복지사 집단비교를 중심으로. **사회복지정책, 25**, 5-26.

임인숙. (2003). 한국 기업의 가족친화적 제도의 한계: 취업여성을 위한 육아지원 태도를 중심으로. **가족과 문화, 15**, 63-86.

장지연. (2004). **여성 근로자 모성 보호의 현황과 정책 방안: 모성 관련 휴가 제도 를 중심으로**. 서울: 한국노동연구원.

장혜경, 김혜영, 김영란, 최숙희, & 이은진. (2007). **저출산 및 인구고령화 대응 연구: 일·가족 양립 정책의 활성화 방안 연구.** 서울: 한국보건사회연구원.

조상미, & 박은주. (2011). 기업복지제도의 결정요인 분석: 사업체 패널자료를 중심으로. **한국사회복지행정학, 13**(3), 197-226.

최숙희. (2011). **가족친화경영과 기업생산성 분석: 가족친화인증기업 중심.** 서울: 한국보건사회연구원.

최순영. (2013). 경력개발제도의 개선방안. **한국정책과학학회보, 17**(1), 215-245.

한지숙, & 유계숙. (2007). 기혼근로자의 성역할 태도와 일가족 지향성이 일-가족 갈등/촉진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향. **한국가정관리학회지, 25**(5), 143-166.

한지숙, & 유계숙. (2009). 기업의 가족친화제도 시행의 장애요인과 탄력적 근무제도 활성화 방안에 관한 연구. **한국가정관리학회지, 27**(5), 207-220.

홍성희. (2010). 기업의 가족친화제도 시행에 관한 연구 성과. **한국가정관리학회 학술발표대회 자료집**, 107-113.

홍성희, 탁정화, & 강현미. (2014). 부모의 행복감이 양육스트레스와 직장어린이집 이용만족도에 미치는 영향. **한국보육지원학회지, 10**(2), 73-91.

홍승아. (2009). 일가족양립정책의 국제비교연구 : 정책이용실태 및 일가족양립현실. **한국여성정책연구원**.

홍혜란. (2016). **가족친화제도 활용이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구**. 석사학위논문, 서울대학교 대학원, 서울.

<국외 학술문헌>

B Butler, A., G Grzywacz, J., L Bass, B., & D Linney, K. (2005). Extending the demands control model: A daily diary study of job characteristics, work family conflict and work family facilitation. *Journal of occupational and organizational psychology, 78*(2), 155-169.

Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands - resources model. *European Journal of work and organizational psychology, 12*(4), 393-417.

Bakker, A. B., & Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of occupational and organizational psychology, 83*(1), 189-206.

Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of vocational behavior, 62*(2), 341-356.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of occupational health psychology, 10*(2), 170.

Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2003). A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of stress management, 10*(1), 16.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management, 43*(1), 83-104.

Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of educational psychology,*

99(2), 274.

Bedeian, A. G., Kemery, E. R., & Pizzolatto, A. B. (1991). Career commitment and expected utility of present job as predictors of turnover intentions and turnover behavior. *Journal of vocational behavior, 39*(3), 331-343.

Budd, J. W., & Mumford, K. A. (2006). Family friendly work practices in Britain: Availability and perceived accessibility. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management, 45*(1), 23-42.

Cooklin, A. R., Giallo, R., Strazdins, L., Martin, A., Leach, L. S., & Nicholson, J. M. (2015). What matters for working fathers? Job characteristics, work-family conflict and enrichment, and fathers' postpartum mental health in an Australian cohort. *Social Science & Medicine, 146*, 214-222.

Cooklin, A. R., Westrupp, E., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A., & Nicholson, J. M. (2015). Mothers' work - family conflict and enrichment: Associations with parenting quality and couple relationship. *Child: care, health and development, 41*(2), 266-277.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The" what" and" why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry, 11*(4), 227-268.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology, 86*(3), 499.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment, 19*(1), 12.

Durst, S. L. (1999). Assessing the effect of family friendly programs on public organizations. *Review of Public Personnel Administration, 19*(3), 19-33.

Ezra, M., & Deckman, M. (1996). Balancing work and family responsibilities: Flextime and child care in the federal government. *Public Administration Review*, 174-179.

Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A., & Walters, S. (2001). *Blurring the Home/work Boundary: Profiling Employers who Allow Working from Home*: University of Leicester.

Freedman, R. I., Litchfield, L. C., & Warfield, M. E. (1995). Balancing work and family: Perspectives of parents of children with developmental disabilities. *Families in Society, 76*(8), 507-514.

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied psychology, 77*(1),

65.

Galinsky, E., & Stein, P. J. (1990). The impact of human resource policies on employees: Balancing work/family life. *Journal of Family Issues, 11*(4), 368-383.

Goodstein, J. D. (1994). Institutional pressures and strategic responsiveness: Employer involvement in work-family issues. *Academy of Management journal, 37*(2), 350-382.

Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of occupational health psychology, 10*(2), 97.

Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied psychology, 55*(3), 259.

Hackman, J. R., Oldham, G., Janson, R., & Purdy, K. (1975). A new strategy for job enrichment. *California Management Review, 17*(4), 57-71.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974). *The Job Diagnostic Survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects*. Department of Administrative Sciences, Yale University

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology, 60*(2), 159.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology, 43*(6), 495-513.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1993). The motivation to work: With a new introduction by Frederick Herzberg. *New Brunswick: NJ Transaction Publisher, cop.*

Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308.

Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of occupational health psychology, 11*(2), 169-181.

Oldham, G. R., Hackman, J. R., & Pearce, J. L. (1976). Conditions under which employees respond positively to enriched work. *Journal of Applied psychology, 61*(4), 395.

Osterman, P. (1995). Work/family programs and the employment relationship. *Administrative science quarterly*, 681-700.

Perry-Smith, J. E., & Blum, T. C. (2000). Work-family human resource bundles and perceived organizational performance. *Academy of Management journal, 43*(6), 1107-1117.

Richter, P., & Hacker, W. (1998). Workload and strain: Stress, fatigue, and burnout in working life. *Heidelberg, Germany: Asagner*.

Romzek, B. S. (1991). Balancing work and nonwork obligations. *Public Personnel Management.* Longman Publishing, New York.

Saltzstein, A. L., Ting, Y., & Saltzstein, G. H. (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.

Simkin, C., & Hillage, J. (1992). *Family friendly working: new hope or old hype?.* Institute of Manpower Studies Brighton,, UK.

Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work - family benefits are not enough: The influence of work - family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work - family conflict. *Journal of vocational behavior, 54*(3), 392-415.

Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of occupational health psychology, 11*(1), 100.

Van der Doef, M., & Maes, S. (1999). The job demand-control (-support) model and psychological well-being: a review of 20

years of empirical research. *Work & stress, 13*(2), 87-114.

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.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of vocational behavior, 74*(3), 235-244.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Dollard, M. F., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, P. J. (2007). When do job demands particularly predict burnout? *Journal of managerial psychology, 22*(8), 766-786.

<국내외 정부자료>

고용노동부. (2010). **유연근무제 확산 방안 발표.** 고용노동부 보도자료.

고용노동부. (2008). **일·가정 양립 및 여성고용촉진 위원회 제2차 회의 노동부 보고자료: 일하는 여성의 보육지원 강화 방안.**

국회예산정책처. (2018). 우리나라 저출산의 원인과 경제적 영향, **경제현안분석 제94호.**

노동부. (2007). **2007 직무분석 및 직무평가 가이드북.**

대한민국 정부. (2019). **제3차 저출산·고령사회 기본계획 수정본.**

보건복지가족부. (2009). **'08년 가족친화 인증기업 우수사례집.**

통계청. (2020). **2020년 6월 인구동향.** 통계청 보도자료.

통계청. (2019). **행정자료를 활용한 2018년 신혼부부통계 결과**. 통계청 보도자료.

통계청. (2015). **2015년 기준 신혼부부통계 결과.** 통계청 보도자료.

통계청. (2020). **2020 통계로 보는 여성의 삶.** 통계청 보도자료.

한국행정연구원. (2018). **2018년 공직생활 실태조사**.

행정안전부. (2010). **유연근무제 운영지침**.

OECD. (2007). *Babies and Bosses: Reconciling work and Family life*, OECD.

Abstract

Impact of Job Characteristics on Public Employees' User Satisfaction of Family-Friendly Policy

- Focused on Public Employees with Children -

LEE, SANG HEON
Master of Public Policy
The Graduate School of Public Administration
Seoul National University

The total fertility rate of Korea is now less than 1 and the need to increase the total fertility rate is growing. Family-friendly policy is one of the most important policies to tackle the low birthrate issue. This study used 2018 Public Employee Perception Survey data published by KIPA to analyze the impact of job characteristics on public employees' user satisfaction of family-friendly policy. This study selected 275 employees from the data who have one or more

children aged under 20 years and used three kinds of family-friendly policy which are parental leave, on-site child care center, and flexible work arrangement. By analyzing the impact of job characteristics, this study provides suggestions for facilitating the use of family-friendly policy.

This study is based on Job Demand-Control model of Karasek(1979) and Job Demand-Resource model of Demerouti et al.(2001). These studies suggest that job characteristics affect employee's psychology and then create change of employee's behavior. The dependent variable is user satisfaction of family-friendly policy and the independent variables are job overload, job autonomy, job expertise, social support, and career development opportunity.

The results of multiple regression analysis showed that job autonomy, job expertise, social support, and career development opportunity had positive impact on user satisfaction of family-friendly policy. However, job overload was not significantly related to user satisfaction of family-friendly policy.

Therefore, to facilitate the use of family-friendly policy, government should promote job analysis to understand job characteristics. Also, government needs to enhance job expertise by giving more incentives to public employees. It will also be helpful for government to create family-friendly environment to boost social support. Lastly, government should provide more career development opportunities to facilitate use of family-friendly policy.

keywords : family-friendly policy, job characteristics, job overload, job autonomy, job expertise, social support, career development opportunity

Student Number : 2017-26219