



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](#)

정책학 석사학위논문

가족친화제도가
조직 동일시와 이직의향에 미치는 영향
- 남성관리자를 중심으로 -

2022년 8월

서울대학교 행정대학원

행정학과 정책학 전공

김 유 리

가족친화제도가
조직 동일시와 이직의향에 미치는 영향
- 남성관리자를 중심으로 -

지도교수 이 수 영

이 논문을 정책학 석사 학위논문으로 제출함
2022년 3월

서울대학교 행정대학원
행정학과 정책학 전공
김 유 리

김유리의 석사 학위논문을 인준함
2022년 6월

위 원 장 _____ 권 일 응 _____ (인)

부위원장 _____ 김 병 조 _____ (인)

위 원 _____ 이 수 영 _____ (인)

국 문 초 록

본 연구는 가족친화제도의 활용 가능도에 대한 인식 정도에 주목하여 그것이 남성 관리자의 조직 몰입 정도에 미치는 영향을 탐색하였으며, 또한 이를 통해서 남성 관리자들의 조직 몰입을 좀더 향상시키기 위한 요인을 도출하여 일-가정 병행의 해결책을 제시함과 동시에 조직 관리에 유용한 시사점을 제시하고자 한다.

본 연구는 <가설 1> ‘재직하는 직장의 가정친화제도 활용가능도가 높다고 인식할수록 직장의 문제와 본인의 문제를 동일시하는 강도가 높아질 것이다’, <가설 2> ‘재직하는 직장의 가정친화제도 활용가능도가 높다고 인식할수록 이직의도는 낮아질 것이다’ 등 2개의 가설을 다중회귀분석을 통해 검증하였다.

실증분석 결과, 직장이나 국가적 차원에서 제공하는 가정친화제도 중 아주 일부 제도의 활용 가능도에 대한 인식만이 남성 관리자의 조직몰입에 유의미한 긍정적 영향을 미치고 있었다. 구체적으로 살펴보면 출산전후휴가(배우자 휴가 포함), 직장보육시설 제도, 육아기 근로시간 단축제의 3개 제도 중 육아기 근로시간 단축제만이 그것의 활용 가능도에 대한 인식 정도가 강해질수록 남성 관리자의 조직 동일시 정도를 높이는 것으로 나타났고, 출산전후휴가 제도와 직장 보육시설 제도 등 나머지 제도들의 활용 가능도에 대한 인식 정도는 조직 동일시와 이직의향 강도 등 조직 몰입에 유의미한 긍정적 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

본 연구의 실증적 분석은 기존 선행연구들이 주로 분석하지 않은 ‘남성’ 관리자들의 가족친화제도의 ‘활용 가능도’에 대한 인식 정도를 독립변수로 하여 이것이 조직 몰입도에 미치는 영향을 검증하고, 정책 대상자인 남성들에게 좀더 어필하고 실효성 있는 효과를 기대할 수 있는 가족친화제도가 향후 나아가야 할 방향에 대한 가이드라인을 제시하는 것을 도울 수 있었다는 데에 그 의미가 있다. 또한 특정 가족친화제도의 도입이나 시행에 성공했다고 하여 모두 직원들에게 유의미한 영향을 미치는 것이 아니라는 것을 밝혀냈다. 이는 가족친화제도의 유무나 도입 그 자체에만 만족할 것이 아니라, 일과 가정의 성공적인 병행과 그로 인한 조직원의 직무 몰입도 향상 및 사기 진작 등 추가적인 성과라는 성공적인 효과를 기대하기 위해서는 이후에도 지속적인 연구와 사후 분석, 치밀한 관리가 필요함을 뜻한다.

마지막으로 직장보육시설 제도나 출산전후휴가 제도보다 육아기 근로시간 단축제도가 남성 관리자들의 조직 동일시에 더 실효성이 있다는 검증 결과를 토대로 하여, 근무 시간 동안에도 근거리 돌보아야 하는 아동이 있게 하거나 아예 일정 기간 동안 근무 환경에서 이탈할 수 있게 하는 것보다는 정해진 일정 범위 안에서 육아를 위해 유연하게 기존보다 근무 시간을 낮출 수 있게 하는 것이 더 기대에 적합할 수 있음을 시사하였다.

주요어: 가족친화제도, 가족친화제도 활용가능도, 남성 관리자, 조직 동일시, 이직
의향, 조직 몰입

학 번 : 2012-23765

목 차

제 1 장 서 론	1
제 1절 연구의 배경, 목적 및 필요성	1
제 2 장 이론적 논의와 선행연구 검토	5
제 1 절 이론적 논의	5
1. 가족친화제도	5
2. 조직 몰입	7
3. 사회적 교환관계	9
제 2 절 선행연구 검토	10
1. 일과 가정의 병행의 어려움	10
1) 워라벨	10
2) 사회적 지원과 기업 인식 변화의 필요성	11
3) 국가적 차원에서의 가족친화제도 도입 및 접근에 대한 필요성	12
2. 조직 몰입	15
3. 사회적 교환이론	18
4. 남성과 가족친화제도 사용가능도에 대한 고찰 필요성	22
5. 선행연구의 검토 및 시사점 도출	26
1) 남성 관리자의 조직몰입과 ‘가족친화제도 사용가능도의 인식 정도’의 관계에 대한 연구 필요성	26
2) ‘남성’ 관리자의 조직몰입과 가족친화제도 사용가능도의 인식 정도의 관계에 대한 연구 필요성	28
3) 조직 몰입: 조직 동일시 및 이직 의향	30
제 3 장 연구의 설계	36
제 1 절 연구자료와 변수	36
1. 연구자료	36
2. 변수	37
1) 독립변수	37
2) 종속변수	38
3) 통제변수	39
제 2 절 연구의 가설	42

제 3 절 연구의 분석자료 및 분석대상	45
1. 분석자료	45
2. 분석대상	46
제 4 절 분석방법 및 분석틀, 분석모형	47
제 4 장 분석 결과	50
제 1 절 기초통계분석	50
1. 통제변수의 기초 통계량	50
1) 개인변수	50
2) 가족변수	51
3) 근로조건변수	52
4) 조직변수	53
2. 독립변수의 기초 통계량	54
3. 종속변수의 기초 통계량	56
제 2 절 다중회귀분석	57
1. 상관관계 분석 결과	57
2. 다중회귀 분석 결과	61
1) 독립변수가 조직 동일시에 미치는 영향(가설 1)	61
2) 독립변수가 이직 의향에 미치는 영향(가설 2)	67
제 3 절 가설의 검증 결과	73
제 5 장 결론	76
제 1 절 연구의 요약	76
제 2 절 연구의 의의 및 시사점	79
제 3 절 연구의 한계 및 앞으로의 연구과제	83
참 고 문 헌	85
Abstract	94
감사의 글	97

표 목 차

<표 1> 조직몰입의 정의	8
<표 2> 일- 가정 양립제도에 대한 선행 연구	14
<표 3> 조직몰입에 대한 선행 연구	16
<표 4> 사회적 교환이론에 대한 선행 연구	20
<표 5> 남성의 가족친화제도 사용가능도 고찰 필요성을 보여주는 선행 연구	24
<표 6> 조직 몰입과 이직 의도 및 조직 동일시 정도에 대한 선행 연구 ·	32
<표 7> 조직몰입정도에 관한 설문문항	38
<표 8> 변수의 정의 및 측정	40
<표 9> 규모별, 업종별, 직급별 남성관리자 패널의 분포	46
<표 10> 회귀계수의 기대부호	49
<표 11> 개인변수의 기초 통계량	51
<표 12> 가족변수의 기초 통계량	52
<표 13> 근로조건변수의 기초 통계량	53
<표 14> 조직변수의 기초 통계량	54
<표 15> 독립변수의 기초 통계량	55
<표 16> 종속변수의 기초 통계량	56
<표 17> 상관관계 분석 결과	57
<표 18> 가족친화제도가 조직 동일시에 미치는 영향- I단계 모형분석 결과	62
<표 19> 가족친화제도가 조직 동일시에 미치는 영향- II단계 모형분석 결 과	65
<표 20> 가족친화제도가 이직의향에 미치는 영향- I단계 모형분석 결과 ..	68
<표 21> 가족친화제도가 이직의향에 미치는 영향-II 단계 모형분석 결과 ..	70
<표 22> 본 연구의 가설 검증 결과	74

그 립 목 차

<그림 1> 분석모형	48
-------------------	----

제 1 장 서 론

제1절 연구의 배경, 목적 및 필요성

1. 연구의 배경

본 연구는 가족친화제도 사용가능도에 대한 인식 정도가 남성 관리자의 조직몰입에 미치는 영향과 이 두 변수 사이의 관계에 대하여 분석해 보고자 한다. 최근 몇 년 동안 시청자들의 많은 사랑을 받은 예능의 주요 키워드 중 하나는 ‘남성 육아’였을 것이다. 실제로 ‘해피선데이-슈퍼맨이 돌아왔다’, ‘오냐오냐’, ‘아내가 사라졌다’, ‘오! 마이 베이비’, ‘아빠! 어디가?’ 등 아버지, 혹은 조부인 유명한 남성들의 리얼 육아를 다룬 프로그램들이 높은 시청률과 인기를 누렸음은 그것을 방증한다. 재직하던 회사의 구조조정으로 인해 실직하게 되어 어떻게든 생계를 꾸리고자 생활비를 벌기 위해 취업한 아내 대신 출지에 남자 주부가 되어 딸의 육아와 집안 살림까지 도맡게 된 한 남성 가정의 이야기를 다룬 드라마 ‘불량주부’ 역시 시청률 25%를 돌파하고 주간 시청률 4위까지 오르는 등 엄청난 인기를 끌었던 바 있다.

이러한 현상들을 통해 과거에는 육아 등의 가사일이 여성의 전유물로 여겨졌으나 이제는 남성도 그 역할을 함께 나누거나 도맡아 하는 것에 대한 거부감이 많이 줄어들었으며 동시에 현대의 이상적인 아버지상은 과거와는 달라졌음을 엿볼 수 있다. ‘딸바보’, ‘프렌디D’, ‘플대디’²⁾, ‘라떼파파’³⁾ 등등의 신조어들이 가리키는 이정표는 하나같이 전통적인 아버지상과는 다른, 자상한 아버지상이자 육아에 참여하는 아버지상이다.

아버지의 양육 참여는 자녀에게뿐만이 아니라 양육에 참여하는 아버지 본인에게도 긍정적인 영향을 준다는 연구가 다수 있다(황정해, 2006; 김진희, 2005). 또한 2019년에 발표된 자료에 따르면 육아휴직 등 가족친화제도를 사용한 남성들의 만족도는 83.3%로 매우 높았으며 ‘전반적인 가족관계가 좋아졌다’고 응답한 남성의 비율은 무려 95%에 이르렀다(한국여성정책연구원, 2019). 남성 육아휴직자의 수와 비율 역시 점점 늘어나고 있는 추세이다. 2017년에는 12042명에 불과했으나 2018년에는 17665명으로 늘어난 데 이어 2019년에는 22297명이던 것이 2020년에는

1) ‘friend’와 ‘daddy’를 합친 신조어. 친구 같은 아빠라는 뜻으로 육아에 활발하게 참여하는 아빠를 뜻한다.

2) ‘play’와 ‘daddy’를 합친 신조어. 함께 노는 아빠를 뜻하는 말이다.

3) lattepapa. 커피를 손에 들고서 유모차를 끌고 다니는, 육아에 적극적으로 참여하는 아빠를 의미하는 말이다. 남녀 공동 육아 문화가 자리잡힌 스웨덴에서 유래하였다.

27423명으로 무려 23%나 증가하였다(고용노동부 여성고용정책과,2020). 즉 가족친화제도는 남성에게도 매우 유용하고 필요하며 사용해본 응답자들의 만족도 역시 높은 제도임을 어느 정도 인정받아 그 수 역시 점진적으로 늘어나고 있다고 볼 수 있다.

그러나 그럼에도 불구하고 육아휴직제도를 비롯한 가족친화제도들은 대체로 아직도 남성의 수나 비율이 여성의 그것에 비해 매우 저조한 수준이다. 가족친화제도 중 하나인 육아휴직제도를 예로 든다면, 2010에 태어난 아이를 키우면서 아이가 만 8세가 되는 해까지 육아휴직을 1번 이상 한 적이 있는 부모는 자녀 100명당 19.6명인데 여성은 17.8명이나 되는 반면 남성은 고작 1.8명에 그쳤다. 또한 기업 규모별로 뜯어보면 종사자가 300명 이상인 대기업의 경우 여성은 76.1%를 기록했으나 남성은 고작 2.9%에 불과했고 4인 이하 기업에서의 육아휴직 사용 비율 역시 여성은 25.1%, 남성은 그에 비하면 매우 낮은 수치인 0.6%였다. 공공행정 부문에서는 2019년에 여성은 79.7%, 남성은 4.6%를 각각 기록하였고, 건설업 부문에서는 여성 36.3%, 남성 1%, 또한 숙박·음식점업 부문에서는 여성 27.4%, 남성 1.3%이라는 저조한 수치를 기록했다(통계청, 2019년 육아휴직통계). 중소기업은 말할 것도 없고 대기업에서도 여성 근로자의 육아휴직률이 남성보다 무려 10배 이상 높다. 소상공인과 비영리단체에서도 성별에 따른 육아휴직의 격차가 존재한다. 여성 소상공인의 육아휴직 비율은 6.2%인 것에 반해 남성 소상공인의 육아휴직 비율은 1.1%에 지나지 않았다. 여성 비영리단체 근로자의 육아휴직률은 24.8%로 4.3%를 기록한 남성보다 5.7배 높았다(통계청, '2015~2019 아동가구 통계등록부'). 남성의 육아휴직 비율과 사용하는 남성의 수가 꾸준히 늘어나는 추세이긴 하나 여성에 비하면 그 비율이 엄청나게 낮다. 남성의 객관적인 육아휴직률 수치 그 자체로만 따지더라도, 또 여성의 육아휴직률에 비해서도 매우 낮은 이러한 통계적 현상은 시사하는 바가 크다. 국가적인 차원에서는 심각한 저출산 문제의 해결을 위해서, 기업에서는 우수한 인재의 누출을 막고, 개인과 가정에서는 개인의 자아실현과 양육의 공동해결을 통해서 행복한 삶을 누릴 수 있게 된다(임대광 2009).

육아와 일, 가정과 직장의 병행은 남녀 모두의 과업이며, 실제로 정진(2017)의 연구에서는 기혼남성의 일과 가족의 양립 인식은 어느 정도 양립하고 있어 두 영역이 균형있게 잘 이루어지고 있다는 실증분석 결과가 나타났다. 또한 기혼남성의 성역할 태도는 대체로 양성평등적인 것으로 드러났으며 한지숙(2007), 공선희(2009), 유계숙(2010) 등 상충하지 않는 결과를 보이는 다수의 연구들도 어렵지 않게 찾을 수 있다. 그런데도 불구하고 다수의 통계에서 남성의 가족친화제도 사용도가 여성에 비해 월등하게 낮다는 사실이 유의미하게 나타난다면 분명 그러한 상황을 초래하게 만든 이유가 있을 것이며 우리는 그것이 시사하는 바와 그 이유 및 해결 방안에 대해 심각하게 고민해 보아야 한다. 여성에 비해 지나치게 저조한 남

성의 가족친화제도 사용률을 높이기 위한 노력과 연구는 물론, 그것을 시의 적절하게 보다 더 잘 활용하여 국가적으로나 사회적 인력 낭비가 되지 않기 위한 여러 가지 방면에서의 다양한 연구 역시 요구된다고 할 것이다. 이남순(2010)은 이러한 통계는 육아휴직이 남성에게도 정착될 수 있도록 수많은 보완책이 마련될 필요성이 있다는 것을 단적으로 보여주는 것이라고 지적하기도 하였다. 또한 장희정(2006)의 연구에 따르면 기혼 남성근로자는 가족친화정책을 보통수준 이상으로 요구하고 있으며, 직장에서 다양한 가족친화제도가 실시되었을 때 그 효과에 대한 남성들의 기대는 다소 긍정적인 정도라는 분석 결과가 나오기도 했다.

기존의 육아휴직 제도를 위시한 가족친화제도에 대한 연구들은 주로 남성보다는 여성에게 방점이 맞춰져 있었다. 그러나 육아와 일, 가정의 병행은 여성뿐 아니라 남성에게도 주어지는 과업이자 기대임을 고려해볼 때 남성에게도 충분히 그 초점을 맞추어 수행해야 할 마땅한 이유가 있다고 볼 수 있다. 또한 남성들의 양성평등 인식과 가족친화제도에 대한 기대가 결코 낮지 않으나(장희정, 2006) 가족친화정책은 여성과 남성이 함께 관심을 가지고 이용하도록 해야 함에도 불구하고 남성근로자는 여성 근로자에 비해 정책사용에 제한이 많으며 이에 대한 이해가 부족한 편(장희정·이기숙, 2008)임을 고려할 때 남성들에게 초점을 맞춘 연구의 필요성은 상당하다. 과거에는 출산과 양육을 주로 여성이 담당해야 한다는 분위기가 주였으나, 현대 사회에서는 성별에 큰 관계없이 부모 내지는 부부가 공동으로 양육과 가사를 분담해야 한다는 인식이 형성되고 있어 여성만이 자녀 문제를 전담하여 고민하지 않게 되었다(신민영, 2021). 생물학적 성에 근거를 두어 육아는 오직 여성만의 몫이라고 생각하는 것이 구시대적 발상이라면, 그에 발맞추어 남성과 가족친화제도에 대한 연구가 활발해질 필요 역시 충분하다.

남성의 육아휴직을 위시한 가족친화제도들에 초점을 둔 연구들이 없지 않으나 아쉬운 점들이 많다. 김연진(2013)은 대부분 질적 분석을 통하여 남성 육아휴직 제도에 대한 인식과 수용태도에 영향을 주는 요인을 밝히는 등 남성육아휴직의 사용이 활발하게 이루어지지 않고 제한되는 배경에 초점을 맞추는 정도에 그치고 있음을 지적하였다. 손운진(2016) 역시 우리 나라의 육아휴직수당 제도가 2011년 정액제에서 정률제로 개정된 사실을 언급하며 양적 연구의 필요성을 강조하였다.

기업의 문화를 정책으로 바꾼다는 것은 결코 쉬운 일이 아니며, 또한 문화의 변화역시 긴 시간을 필요로 한다. 정책과제는 정부가 직장문화 개선을 지원하는 방안, 기업이 스스로 실천할 수 있는 방안, 현재 관련제도의 실효성을 제고하기 위한 방안을 중심으로 다양한 기업들의 개선사례를 함께 제시함으로써 업종별 특성을 고려하여 기업들이 참고자료로 삼을 수 있기를 기대한다(강민정, 2020). 남성은 여성에 비해서 전통적인 성역할 태도를 보이고 있는 동시에 일지향적이며 가족친화제도 이용이 많은 것으로 나타났다(한지숙, 2007). 일과 가정의 병행, 소위 ‘워라

벨’의 중요성은 나날이 높아져 가고 있는 현 시대를 살아가면서 직장에서는 슈퍼맨, 가정에서는 자상한 남편이자 따뜻한 아버지인 ‘알파메일’ 이기를 요구받는 남성들이 생업과 가정이라는 두 마리 토끼를 모두 다 잡을 수 있게 하는 데에 좀더 도움을 줄 수 있는 정책을 구상하기 위해 고민할 필요가 있다. 또한 그것은 개인의 만족도는 물론 조직 관리와도 직결되는 조직 몰입과도 엄청난 관련이 있을 것이다. 조직관리와 관련한 실질적인 처방적 함의를 제공하기 위하여는 단순히 조직몰입의 영향요인을 확인하는 데 그치지 않고 이러한 요인들이 구체적으로 어떤 인지적·심리적 경로를 통해서 조직몰입의 강화로 이어지는지 그 과정에 대한 고민이 추가적으로 필요하다(이하영, 2017). 즉, 한 조직의 문화가 바뀌기에는 꽤 오랜 시간이 걸리지만 조직의 관리와도 연관되는 그 변화를 이끌어 내기 위한 정책을 구상해 내기 위한 다방면의 고민과 노력을 할 필요가 있으며, 가족친화제도를 조명하여 그것을 시도하고자 하였다. 이러한 배경에서 본 연구는 육아휴직제도 등의 가족친화제도가 남성 관리자들의 조직 몰입에 어떤 영향을 미치는지에 주목하여 그것의 증명 및 해결책 제시에 초점을 맞추었으며, 위 주제를 질적이 아닌 양적 방법론적 측면에서 분석하고자 하였다. 기존 연구들에서는 육아휴직제도 등 가족친화제도가 여성 관리자들의 조직 몰입에 미치는 영향에 주로 관심을 가졌던 바, 본 논문은 같은 잣대로 남성 관리자들의 그것에 미치는 영향을 실증적으로 규명하는 것을 목표로 한다. 또한 가족친화제도가 남성 관리자들에게 실제로 효용을 미치기 위한 요인들을 밝혀내고 이것이 시사하는 바를 통하여 가족친화제도의 추후 나아가야 할 바람직한 방향을 제시하고자 한다. 해서 육아휴직 등을 비롯한 현행 가족친화제도의 부족한 점이 무엇인지 파악하고 보완하여 보다 더 실효성 있고 현명한 제도로 거듭나게 하는 관점은 무엇일지 데이터를 갖고 검증하는 동시에 사회적 교환이론적 관점에서 고찰한다.

제 2 장 이론적 논의와 선행연구검토

제1절 이론적 논의

1. 이론적 논의

1) 가족친화제도에 대한 이론적 논의

일과 가정 양립을 지원하는 제도에 대한 정의가 우선 먼저 필요할 것이다. 가족친화제도는 ‘일·가정 양립제도’, ‘일·생활 균형정책’ 등 다양한 명칭으로도 일컬어진다. 명칭은 조금씩 다르지만 근로자가 직장和家庭에서의 두 가지 역할 사이에서 느끼는 긴장과 갈등을 해소하고, 두 영역이 조화를 이루는 행복하고 아름다운 삶을 누릴 수 있게 조직 차원에서 제공하는 일련의 지원제도를 뜻하는 말이라고 할 수 있다. 이 제도는 1980년대 이후 서구 사회에서 소득수준 증가 및 삶의 질 향상, 여성의 사회진출 증대, 가족형태의 변화 및 남녀 근로자들의 의식변화에 따른 근로자들의 가사분담책임에 대한 조직의 배려 차원으로 도입되었다.

가족친화제도는 세계 각국의 제도 도입배경과 발전과정에 따라 유형의 차이를 보인다(홍성희, 2010). Osterman(1995)은 직장 내외 탁아소 운영, 육아지원, 지역탁아소 기부, 풀타임 재택근무, 재택 워크숍, 탁아·노약자 부양정보 시스템, 탄력근무제로 분류하였다. 김진욱·강상준(2018)은 기업에서 조직 구성원이 일과 가정생활의 균형을 유지하도록 근무 시간과 휴가 등을 포함한 물리적 환경을 지원하는 것이라고 정의하였다. 미국의 경우 Boston College 일-가족센터(Center for Work and Family)에서 가족친화적 기업문화평가를 위한 Standards of Excellence Index를 개발하였고 2002년 최초로 개발되었을 때는 7개 항목 지표로만 구성되어 있었으나 이후에 9개 평가요소로 확대 구성되었다. 일본은 1998년 후생노동성이 ‘육아휴직제도, 가족간호휴가제도, 탄력근무제도, 재택근무제도 등 직장和家庭의 양립을 지원하는 다양한 제도를 가지고 있으며 남성이나 관리직까지도 제도를 실질적으로 이용해야 하고, 근로자의 제도 이용이 자유로우며 가족친화제도에 대한 경영진과 관리자의 이해도가 높은 문화를 가진 기업’으로 가족친화기업을 정의한 후 1999년 육아 및 가족간호휴가법 시행으로 직장·가정 양립을 위한 가족친화 기업 확산정책을 펼쳤다. 1999년 고용평등과 가족친화 기업에 대한 수상을 시작하고 2003년부터는 모든 기업이 참여할 수 있도록 하였으며 차세대 육성법에 의거하여 차세대인정마크제도를 실시하였다. 싱가포르의 정부에서 기업의 가족친화도를 평가하고 인정받은 기업에게 가족친화기업로고(Singapore Family Friendly Employer, SFFE)를

부여하며, 또한 일-가족 우수 기업상(Wok-Family Excellence Award) 시상 제도를 실시하였는데, 이 시상을 위하여 가족친화제도 시행 및 이용에 대하여 고용주를 대상으로 한 평가와 근로자를 대상으로 한 평가를 각각 시행한다. 영국은 산후복직권에 따라 근로자에게 산후 휴가 후 직장 복귀시 기존과 동일한 근무기간과 조건에서 일할 수 있는 권리를 주고 있으며, 기업은 모유수유를 하는 (출산 후 6개월) 여성의 건강과 안전을 보호해야 한다. 이 때 복직 후 모유수유를 위해 타당한 이유를 제시한 후 일시적으로 근무시간을 변경할 수 있고, ‘1999년 모성 및 여성 휴가 등에 대한 규제’에 따라 산후휴가기간 동안 근로자를 정리해고할 경우 그 사업장은 근로자에게 적절한 대체 직위를 제공해야 한다. 노르딕 국가들은 남성 할당제를 도입하고 있다. 아이슬란드와 스웨덴은 3개월, 노르웨이는 70일씩을 부모에게 각각 할당하며, 핀란드는 36일의 여성휴가를 부여한다. 할당된 기간은 사용하지 않으면 소멸하기 때문에 특히 남성 참여율을 높이는 효과가 있다.⁴⁾

우리 나라 역시 저출산 극복의 장애요인 중 하나로 반(反)출산-양육친화적이 근로환경을 들 수 있다는 지적에 따라 가족친화적 제도들을 시행하고 있다. 가족친화제도를 모범적으로 잘 운영하는 기업과 공공기관에게는 심사를 통하여 인증을 부여하는 제도인 가족친화인증제는 2008년 처음 시행되었으며 공공기관은 2017년부터 해당 인증을 의무화하였다. 육아휴직뿐 아니라 육아기 근로시간 단축, 출산전후 휴가, 배우자출산휴가, 수유시설 및 산모휴게실, 임신기 근로시간 단축, 직장어린이집 설치, 자녀 학자금 지원, 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무, 스마트워크, 가족사랑의 날 시행 등 정시퇴근, 가족친화 직장교육 실시, 장기근속휴가 지원, 근로자 상담제도, 가족돌봄 휴직, 가족초청행사, 가족휴양시설제공, 가족건강검진 지원, 가족캠프 등 가족참여 프로그램, 노동시간단축 조기도입 등이 모두 가족친화제도의 일례라고 할 수 있다.

우리 나라의 경우에는 기획재정부 산하에 활용되고 있는 출산휴가와 배우자출산휴가제도, 육아휴직제도, 임신기 및 육아기 근로시간 단축제도, 유산·사산휴가제도 등의 일 가정 양립제도가 있는데, 기획재정부가 지정한 공공기관을 대상으로 하여 일 가정 양립을 포함한 근로자의 복지 혜택을 동일하게 규정하고 있으며 매년 제도 활용자의 추이를 공시하고 있어 확인이 용이하다.

또한 지난 2020년 12월 제 4차 저출산고령화사회 기본계획(2021~2025)를 발표하여 추진과제 중 하나로 ‘여성의 경력유지 지원 정책 강화’를 목표로 삼고 재직 중 임신, 출산, 육아, 가족돌봄 중인 여성을 대상으로는 심리상담, 노무, 경력개발, 코칭 등 전문상담을 지원하고 기업을 대상으로는 기업문화 개선을 위한 컨설팅, 인사·노무 컨설팅, 워크숍 여성친화 네트워크 지원 등의 서비스를 확대하겠다고 밝힌 바 있다. 또한 임신, 출산, 가족돌봄으로 인한 여성의 경력단절 예방을 위한 법

4) 2018. 12. 15. 연합뉴스

적 기반 강화 측면에서 여성이 불가피하게 꼭 커리어가 끊기는 경험을 해야만 하지 않고 지속적으로 고용이 유지될 수 있도록 경력단절 예방 정책을 중심으로 한 법적 추진근거를 강화하여, 재취업 지원에서 고용유지 지원중심으로 경력단절여성법을 재설계해서 개정을 추진하겠다고 밝히기도 하였다. 이는 저출산 정책과 관련하여 노동현장에서 여성의 경력단절 및 조직 내 차별, 일·가정 양립 등이 출산과 출산의지를 저해하는 요소로 꼽혀왔던 현상을 반영해 내지 못하고 단순 양육비 지원 등에 그쳐왔다는 기본 정책의 비판과 한계를 해결하기 위한 시도라고 볼 수 있다(강하라, 2021). 여성의 가정과 직장을 양립을 지원하기 위해서 가족친화제도에 대한 활발한 연구가 필요하다(조은정, 2014).

가족친화제도는 근로자들이 가족생활과 직장을 조화롭게 병행할 수 있도록 지원하는 제도로 매우 다양하게 제시되고 있다. 한국보건복지부(2006)는 남녀 근로자가 국가의 정책, 제도, 다양한 프로그램, 조직 복지, 조직문화 등 일과 가정의 역할을 조화롭게 수행하도록 또한 임신, 출산과 자녀양육에 어려움이 없도록 지원하는 경영전략, 다양한 출산, 자녀양육, 가족관련 사업을 통한 사회 공헌활동으로 일·가정 양립제도를 정의하고 있으며 OECD에 따르면 일-가족 양립정책은 ‘일과 가족생활의 균형 있는 조화를 촉진하고 성평등한 고용기회를 확대하는 모든 가족친화적 정책’으로 정의되어 있다(조은미, 2010). 이상현(2021)은 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제 2조(정의)에 의할 때 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있고, 아동양육 및 가족부양 등에 대한 책임을 사회적으로 분담할 수 있는 제반환경을 조성하도록 하는 제도로서 탄력적인 근무제도, 자녀의 출산·양육 및 교육을 지원하는 제도, 부양가족에 대한 지원제도, 근로자에 대한 지원제도를 포괄하는 개념으로 가족친화적 근무제도를 정의하였다.

2) 조직몰입에 관한 이론적 논의

조직몰입은 학자들에 따라 다양하게 일컬어지고 있으나, 학자들의 일반적인 조직몰입에 대한 정의는 조직구성원들이 자신이 속해있는 조직에 대한 심리적인 애착심 및 애정을 갖고 있으며 조직의 발전을 위해서 열정이나 의지를 갖고 조직의 구성원으로서 남아 있겠다는 의사를 보여주는 상태라고 한다. 조직 몰입에 대해서는 많은 학자들이 다양하게 정의를 하였으나 그 접근방법은 두 가지로 구분되는데, 태도가 행위를 형성한다는 태도적인 측면과 행위가 태도를 결정한다는 행위적 측면의 두 가지가 그것이다(윤갑호, 2020). 또한 다수의 연구에서 조직몰입은 인적자원관리의 효율성이나 조직 효과성을 측정하기 위한 변수로 활용되고 있으며(양필석·최석봉, 2011; 우경진 등, 2012; 정고은, 2018), 특히 조직 유효성과 연관된 대표적인 변수이기도 하다(이목화·문형구, 2014).

Robinson(2007)에 따르면 조직이 중요하게 다루는 태도인 직무만족, 조직몰입, 충성심, 애사심 중 조직 몰입은 다른 조직관련 태도 변수들보다 조직에 대한 개인의 전반적이고 지속적인 반응을 보여주며 특히 직무만족보다 조직 구성원의 이직에 대한 예측 변수로 유용하다고 확인되고 있다. Becker(1960)의 이론에 따르면 조직 몰입은 기본적인 경제적 교환 행위의 하나로서 계약에 의하여 이루어지며, 이 계약을 통하여 몰입하는 조직구성원들이 획득하는 것을 사이트 베팅(Side-bet)라고 정의하였다. 이 사이트 베팅은 개인이 현재의 행동 양식과 일관된 태도를 유지하는 것이 그 개인에게 중요하고 또 그와 동시에 현재 하고 있는 행동과는 무관한 무언가를 유지해야 하기 때문이라는 것을 뜻한다.

다수의 연구자들에 의한 조직몰입의 다양한 정의는 다음과 같다.

〈표1〉 조직몰입의 정의

연구자	정의
Becker (1960)	사이드 베팅 이론(side-bet theory)에 의거, 개인이 조직에 관한 기존의 투자로 인해 매몰비용이나 기회비용과 같은 관점에서 조직에 많은 관심을 갖고 어떠한 행위를 계속하려는 현상
Kanter (1968)	사회적 행위자가 그들의 노력 및 충성을 쏟으려는 의사와 자기표현으로서 사회적 관계에 관한 인격체계의 애정과 애착
Shelodn (1971)	개인의 주체성(identity)을 조직으로 연결시키거나 애착과 애정을 갖도록 하는 조직구성원의 태도나 지향(orientation)
Porter et al., (1976)	특정 조직의 구성원이 본인이 속한 조직에 대해 동일시하고 참여하는 정도, 일종의 애착이나 충성심과 같은 정서적 반응
Salancik (1977)	개인이 자신의 행위에 의하여, 또는 스스로의 행위를 통하여 자기몰입(invovment) 및 자신의 활동을 지속시키려는 신념에 구속된 상태
Steers (1977)	특정 조직에 관한 개인의 몰입과 동일시에 대한 상대적 비교
Mowday, Steers & Porter (1979)	한 조직에 관한 개인의 전념도(invovment)동일화(identification)의 상대적 정도
Bateman &	구성원들이 가지는 지속적이고 안정적인 태도, 조직에 지속적으로

Organ (1983)	남으려는 성향을 잘 나타냄.
O'Relly& Chatman (1986)	조직에 관한 심리적 애착으로 인하여 개인의 목표와 가치가 조직의 그것과 일치하게 내면화된 상태. 조직에 소속되어 인정받기 위한 조직의 목표와 가치를 개인의 것으로 받아들인 상태, 또한 보상을 위한 조직의 목표와 가치를 따르는 상태
DeCotiis& Summer (1987)	조직구성원이 조직의 가치와 목표를 내면화하여 스스로 조직 내에서의 역할을 조직의 가치와 목표 측면에서 고려하는 정도
Vandenbe rg& Self(1993)	조직에 대한 일반적인 호감의 정도

이민(2018), 정고은(2018), 윤갑호(2020)를 인용하여 제작성

3) 사회적 교환관계에 관한 이론적 논의

강화, 지속, 유지의 설명을 위해 발전되어 왔고, 또한 조직과 개인 사이의 관계를 이해하는 데 있어서 그 개념상의 기초를 제공하고 있다. 또한 Homans(1958)에 따르면 교환관계에서 인간은 손실을 최소화하고 보상을 최대화하는 시도에서 행동을 정한다. 따라서 교환에서 타인들이란 중요한 환경의 하나로서 기능하며, 타인이 어떻게 나오느냐에 따라 개인들은 어떻게 행동할지 결정하게 된다. 이 때 교환의 대상은 물질적 재화뿐만이 아니라 승인과 위신 같은 비물질적 재화도 포함되며, 교환에서 사람들은 타인에게 준 만큼 되돌려 받으려고 하기도 하지만 그와 동시에 받은 만큼 돌려주어야 된다는 의무감을 느끼게 된다. 이러한 영향의 과정은 교환의 균형을 향해 움직이는 경향이 있으며, 따라서 주는 것만큼 받는 것이 없으면 상호 사이에는 교환의 불균형이 생기게 된다.

Blau(1964)에 의하면 개인들간의 교환관계가 확대되어 조직의 형태를 갖추게 되며, 동료들에게 도움을 제공한 사람은 동료에게 빚을 갚으라는 의무를 지우고 타인에게 제공되는 혜택은 보상이 되어 계속해서 혜택을 제공해야 할 유인으로 작용하며 그 과정에서 통합적 유대가 형성되어 사회관계가 작용된다. 또한 일방이 보상을 갚을 능력이 없으면 보상을 제공한 사람에게 복종함으로써 빚을 갚게 되고 이 때 복종을 얻은 사람이 권력을 얻게 되는 과정을 통하여 불평등한 교환은 권력을 낳는다. Wayne 등(1997)은 지각된 조직지원이 종업원의 감정적 몰입을 증가시키는 동시에 종업원의 이직의도를 감소시킨다고 주장하였으며, Aryee와 Tan(1992)의 연구에서는 조직지원인식이 조직몰입과 경력몰입에 모두 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났

다.

즉, 사회교환이론은 상호작용 속에서 이루어지되 상호간의 신뢰와 관계, 또 보상과 보답이 그 기반에 깔려 있는 현상을 짚어낸 이론이라고 할 수 있다.

제2절 선행연구 검토

1. 일과 가정 병행의 어려움에 대한 선행연구 검토

1)워라밸(Work-Live Balance)

과거 평생직장의 개념으로 직장을 선택하던 기준은 대부분 업무내용이나 연봉 등이 그 주가 되는 측면이 있었으나, 최근 들어서는 행복한 생활에 관심이 많아지고 개인의 여가생활이나 삶의 질을 중요시하는 사회현상의 흐름에 걸맞게 워라밸(Work-Life Balance)이라는 개념이 폭넓게 사용되기 시작하였다. 기업들 역시 최근의 추세를 보면 국가적 차원에서 도입하고 있는 최저근로시간, 최저임금제도와 복지제도 등의 변화를 감지하고 내적, 외적 양면에서의 시스템 개선방안을 강구하고 있다. 일과 생활의 균형(WLB)은 최근 직장 선택의 중요한 요인으로 인식되고 있으며, 서비스 산업현장 역시 이에 발맞추어 새로운 변화에 직면하고 있다. 기존에는 과도한 업무에 얽매어 살아가는 삶이 많았다면 그에 반하여 현재는 효율적으로 일하고 합당한 대우를 받으며 부가가치를 더 많이 창출하는 것에 평가를 받는 흐름으로 변화하고 있다(지수현, 2020). 직장 생활과 가정에서 삶의 균형을 이루기는 쉽지 않다. 특히 기혼 직장인의 경우라면 출산과 양육에 관한 문제는 심각하게 고민해야 할 사안이다(신민영, 2021). 오늘날의 근로자들은 자신의 직업이나 직장을 선택할 때 가족과 개인생활에 대한 배려 등을 매우 중요시하는 경향이 있는데, 이러한 추세를 반영하여 많은 기업들이 일과 가정의 양립문제에 관심을 갖게 되었고 이에 따라 등장한 것이 가족친화제도라는 개념이다(김일경, 2013). 강민지(2013)는 ‘근로자의 일과 가정 생활 지원을 통해 삶의 만족도를 높이고자 하는 제도’로 가정친화제도를 정의하였다. 이지언(2012)은 일·가정 양립갈등을 ‘객관적인 관점과 주관적인 관점에서 일과 가정의 균형이 깨어져 서로 갈등을 일으키고 충돌하게 되는 상태’로 정의하기도 하였다. 한국 워킹맘에 대한 KB 경영연구소 보고서(2019)에 의하면 워킹맘의 95%는 퇴사를 고민한 적이 있는 것으로 나타났으며, 그 주된 이유는 자녀가 아프거나 자녀케어가 어려울 때와 같은 ‘자녀관련 이슈’ 뿐만인 것이 아니라 직장에서 불이익을 받거나 업무가 과중할 때와 같은 ‘직장관련 이슈’인 것으로 나타났다. 이러한 어려움에도 불구하고 많은 기혼직장여성들이 퇴사보다는 자아실현, 정기적인 수입으로 인한 가정경제 어려움의 해소, 여유로운

육아, 다양한 경험과 자신의 성장 등의 긍정적인 영향을 주는 요인들로 인해 워킹맘의 길을 선택한다. 따라서 기혼직장여성이 어려운 환경에서 일과 삶의 균형을 이루며 지속해서 일을 할 수 있게 하는 직무자원과 개인적 자원이 매우 중요하다(민주연, 2022).

2) 사회적 지원과 기업 인식 변화의 필요성

맞벌이 가정이 늘어나고 일·가정 양립의 중요성이 강조됨에 따라 기혼여성들의 경제활동 지원을 다양한 사회적 차원에서 수행하는 것뿐 아니라 기업 인식 변화에 대한 필요성 역시 요구되고 있다. 이는 경제적 측면뿐만 아니라 가정의 안정성과 일의 영역에서 효율성 강화, 특히 기업의 경쟁력 확보라는 차원에서도 의미가 있다(서진숙, 2015). 최근에는 근로자들의 직업 혹은 직장을 선택할 때 개인과 가족생활에 대한 배려를 중요하게 생각하는 경향이 더욱 높아짐에 따라 조직에서 유능한 사원을 확보하기 위해 근로자의 욕구에 맞는 정책 및 서비스를 확대·개발하기 시작했고, 국가차원에서 여성인력을 잘 활용하기 위한 일환으로 가족친화제도가 더욱 부각되고 있다(조은정, 2014). 기업은 그동안 전통적으로 근로자의 직장생활과 가정생활은 분리되어야 한다는 입장을 견지해 왔으나, 최근에는 이러한 관점에 변화가 생기면서 근로자 개인뿐 아니라 그들 가족의 욕구에도 관심을 가지기 시작하였다(강혜련·최서연, 2001). 지수현(2020)의 연구에 따르면 직업정체성의 감정이입, 일체감, 직무적합은 워라밸의 일과 여가, 일과 성장, 일과 가족에 건강, 능력, 삶의 질 만족에 영향을 매개한다. 이는 종사자들이 기존의 과도한 업무량으로 인하여 연인관계와 일·가정생활을 서로 조화시키기 어려웠고 개인의 여가나 운동, 취미, 건강관리 등에 신경을 많이 쓰지 못했으며 따라서 자기개발이나 교육 등을 할 수 있는 여건들이 주어지지 않았으나, 만일 일과 생활을 조화롭게 할 수 있는 환경적 측면의 개선이 이루어진다면 삶의 질의 만족도가 높아질 수 있다는 것을 나타낸다. 이는 일과 가정을 병행하기가 매우 어렵지만 그것이 잘 해결되고 소위 ‘워라밸’이 충족된다면 비단 직무만족, 조직만족뿐 아니라 삶의 여러 방면에서 개인의 만족도가 엄청나게 올라갈 수 있다는 것을 뜻할 것이다.

하지만 조직 입장에서도 일 가정 양립제도나 가족친화제도의 적극적 활용에 회의적일 수 있다. 김정원(2022)에 따르면 법적·사회적 인식변화에 따라 일 가정 양립제도의 활용빈도가 증가함에도 불구하고 일 가정 양립제도 또는 가족친화제도가 조직의 업무효율에 부정적 영향을 미친다는 우려가 존재하는데, 이에 대한 원인으로 야근 등으로 자신의 업무에 많은 시간을 투자하는 ‘이상적인 종업원’(Ideal Worker)이 전통적인 시각, 과중한 업무량, 대체인력 활용이 오히려 조직 효율성이나 생산성을 저해하고 나아가 기존 조직문화나 팀워크를 손상시킬 가능성 등을 꼽

왔다. 다시 얘기하면 그만큼 꼭 해결되어야 하는 문제이고 깊이 고민해야 하는 문제라고도 할 수 있다. 실제로 위 연구에 따르면 워라벨의 일과 가족, 일과 여가, 일과 성장은 삶의 질의 만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 종사자의 근무환경 보상체계, 물리적 환경, 근무축진, 인적환경이 삶의 질의 만족, 건강에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일·가정 갈등은 조직몰입 저하, 직무만족 감소, 이직률 증가 등을 초래하여 기업의 생산성을 하락시키며(유계숙, 2007) 기업의 재무성과에도 부정적 영향을 미친다(Perry-Smith&Blum, 2000). 반면 가족친화제도의 활용 용이성은 직무만족도에 정(+)의 영향을 미쳤고 이는 통계적으로 유의미했다(김일경, 2013). 즉, 직장과 가정이라는 두 마리 토끼를 모두 다 잡는다는 것이 쉽지는 않으나 그렇다고 해서 하나를 선택했다고 하여 또 다른 하나를 꼭 포기해야 하는 극단적인 결론보다는 한 사람의 삶에서 매우 중요한 두 수레바퀴를 어떻게 하면 지혜롭게 잘 조화시켜낼 수 있을까에 대한 진지한 고민이 필요하다. 이 두 요소를 잘 융화시킨다면 오히려 근로자들의 조직 몰입과 직무 만족도에 긍정적 영향을 미쳐 생산성의 발산적 제고로 이어지는 효과를 기대할 수도 있을 것이다.

조직구성원의 일-가정 갈등은 이직이나 퇴직을 유발하여 개인에게는 경력 단절로 까지 이어지게 하며 조직은 역량 있는 인재를 잃게 되는 문제를 낳는다(오승민, 2016). 과거에는 직장과 가정에서의 경험을 분리하여 연구하였으나, 최근에는 직장과 가정의 경험이 서로 긍정적·부정적 영향을 주고받는다라는 연구가 대부분이다(이나경, 2016).

3) 국가적 차원에서의 가족친화제도 도입 및 접근에 대한 필요성

김정원(2022)은 영·유아 자녀의 양육지원을 위한 법정 휴가제도 및 보육서비스 등을 제공함으로써 일과 가정의 균형을 추구할 수 있도록 하는 정책적 배려를 일가정 양립제도라고 정의하였다. 복지측면에서 가족 구성원 모두가 필요에 맞는 혜택을 받도록 하며 그를 충족하기 위하여 다차원의 국가적 지원이 이루어지는 것이다. 최정화(2022)는 일가정양립정책을 가족정책의 관점에서 바라보았다. 가정 내에서의 노동을 주로 도맡아 하던 여성이 노동시장에도 참여하고자 할 때 가사노동의 공동화가 발생하며, 이는 결국 출산율의 저하라는 사회문제로까지 확장될 수 있다. 이 때 국가가 가정에 개입해서 가정생활과 일을 조화롭게 병행할 수 있도록 지원해주는 정책이라고 정의하였다. 여성의 돌봄 문제 등을 여성 개인이나 그 가정의 문제로 국한하지 않고 국가의 문제로 보아 국가가 적극적으로 해결해주고자 하는 정책이라는 뜻이며, 현금지급과 조세혜택, 보육 프로그램, 다양한 휴가제도나 유연한 노동 등과 같은 부모들을 위한 고용규정 등의 세 가지 차원에서 구체적으로 실

현되고 있다고 보았다. 맞벌이 가정이 보편화된 현대사회에서 일과 가정의 양립은 단순히 개인의 문제가 아닌 사회적인 관심으로 확대되고 있다. 일·가정 양립이 어려워지면 출산율 저하와 여성의 노동시장 이탈현상을 초래하여 경제활동인구의 감소 및 부양비의 증가를 가져오고, 장기적으로는 국가경쟁력 하락으로 이어질 우려가 존재한다(변재일,2014). 해서 맞벌이 가정의 일·가정양립은 정부와 기업의 입장에서는 안정적이고 지속가능한 노동시장을 형성하기 위한 주요 정책 목표로 설정되고 있으며, 개인적 차원에서는 삶의 질을 보장하여 행복수준을 높이기 위한 요인으로 그 중요성이 부각되고 있다(조희경, 2014). Rindfuss(2003)은 1960~1997년까지 저출산 국가 22개국의 취업기혼여성들의 출산율을 연구한 결과 직업활동과 양육 양립의 어려움은 저출산에 일조한다고 언급한 바 있으며 일과 가정의 병행에서 오는 갈등이 양육부담과 정적 상관관계가 있는 것으로 나타나기도 하였다(정명훈·최은정, 2021). 여성 기업인들은 일과 가족의 균형을 이루고자 가사도우미나 육아도우미 등을 활용하는 방식으로 가정에서 본인의 역할을 축소하거나, 일하는 장소나 시간을 조절하는 등의 유연한 방법을 사용하고 있다(Kirkwood and Beth, 2008). 이외에도 일과 가정 병행의 어려움을 다루고 있는 다수의 연구를 어렵지 않게 찾을 수 있다.

위의 연구 결과들을 고려해볼 때, 대다수 ‘워킹맘’과 ‘워킹대디’들에게 일과 가정의 슬기로운 병행, 양육과 직업의 조화로운 시너지는 언제라도 잡고 싶은 두 마리 토끼이기도 하지만, 그와 동시에 아직까지는 그림의 떡이나 사막의 오아시스 신기루와도 비슷한 존재라고 할 수 있다. 또한 조직구성원들뿐 아니라 조직의 입장에서 그 활용에 적극적일 수 있는 가정친화제도에 대한 진지한 고민이 요구된다. 이는 보다 더 현명한 가족친화제도의 방법과 대안 제시로 무엇이 있을까 고려해 보아야 할 필요성을 시사한다는 결론을 낼 수 있다.

그러나 아직 그에 대한 심도 있는 연구가 밀도 있게 충분히 이루어지지 않는 실정이다. 정인혜·전혜정·강미선·주수산나(2020)는 아버지의 성역할태도가 양육행동에 미치는 영향과 가족친화제도를 다룬 기존 연구들이 가족친화제도를 변수로 쓸 때 제도를 세분화하지 않고 있는 점을 지적하며 그 이유는 우리나라에서 아직 가족친화제도를 시행하는 기업과 이용하는 노동자가 많지 않기 때문이라고 분석하였다. 매우 안타까운 일이 아닐 수 없다.

김나영(2010)은 우리 나라 기업의 해외 진출 및 해외 기업의 국내 진출이 활발한 시대에 발맞추어 기업의 가족친화적 문화 확산과 정착이 국가 이미지 쇄신에 큰 기여를 할 것이며, 가족친화 우수기업 평가 제도가 국가경쟁력 제고에도 큰 의미가 있을 것이라고 역설하였다. 현행 제도들의 부족한 점을 좀더 고찰하고 보완해야 할 점을 상쇄해 나간다면 보다 더 선도적이고 바람직한 정책 입안에 도움이 될 것이다. 본 연구의 진행을 위하여 검토해본 일과 가정 병행의 어려움에 관한 선행

연구들은 아래 표에서 확인할 수 있다.

〈표2〉 일- 가정 양립제도에 대한 선행 연구

연구자	연구의의	연구목적 및 결과
김나영(2010)	외국의 가족친화기업 정책동향을 연구	가족친화 우수기업 평가 및 인증 프로그램은 기업의 자발적 가족친화 문화 조성을 촉진시키는데 있으며, 가족친화 우수기업 평가 제도는 국가경쟁력 제고에도 큰 의미가있음
이지언(2012)	가족친화제도, 조직문화, 일-가정 양립갈등의 관계를 연구	가족친화제도의 이용용이성이 일-가정 양립갈등에 미치는 영향을 살펴보면, 육아기근로시간단축제를 제외한 나머지 가족친화제도에서 모두 유의미하며, 남성 근로자의 경우 출산휴가를 시행하는 조직 내에 소속한 근로자는 FWC가 더 낮다.
조은정(2014)	가족친화제도가 여성관리자의 경력개발노력에 미치는 영향 연구	다양한 가족친화제도가 시행될 때 여성관리자의 전반적 경력개발노력이 증가한다
강하라(2021)	기혼 여성 관리자의 가족친화제도 운영 인식과 후속출산계획 간의 관계를 연구	가족친화제도 운영 인식이 직접적으로 후속출산계획에 영향을 미치는 것은 아니지만, 일·가정 양립 갈등과 가족친화적 상사지원인식을 순차적으로 매개하여 영향을 미치는 것으로 나타났다
최정화(2022)	일가정 양립정책의 다양성 요인에 관하여 연구	한 나라의 일가정양립정책은 각각의 다양성 요인 한 가지로만 설명되는 것이 아니라 5가지 요인이 서로 상호작용하여 복합적으로 나타나며, 그것이 각 국가 정책의 다양성을 설명한다. 한국의 경우 필요에 따라 개별적인

		<p>정책만을 바꾸는 미시적인 접근의 한계를 지적하면서, 정책의 근간이 되는 제도 등 거시적인 연구가 수반되어야 한다.</p>
--	--	--

2. 조직몰입에 관한 선행연구 검토

이 연구에서는 조직몰입 역시 하나의 중요한 변수로 설정하고 남성 관리자들의 가정친화제도 사용가능도는 조직몰입과 어떤 관계를 갖는지 주의깊게 고찰할 것이다.

조직몰입(organizational commitment)이란 조직과 조직구성원간의 관계를 전제로 하여 그 관계성의 정도를 나타내는 것으로, 조직몰입은 조직구성원 유지와 성과향상의 유효한 수단으로 인식되어지고 유효성이나 성과성에 대해 논의할 때 주로 언급되는 요인들 중 하나로서 경영자와 조직행동학자들에 의해 많은 관심을 받아왔다(최훈태, 2008). 조직몰입은 조직과 관련한 조직구성원의 심리적 상태를 뜻하는 것이며 조직구성원 개인과 조직 간의 목표 혹은 가치의 일치가 가장 핵심적인 내용을 이루면서(이용기 · 이대홍, 1997)조직이 존속되고 발전되도록 조직 구성원이 조직을 위하여 무언가를 하려는 적극적인 관계로 볼 수 있는 것이다. 그렇다면 조직에 대한 몰입도가 높을수록 조직에 대한 충성심이나 조직 만족도가 높을 것이라고 추론할 수 있으며 가정친화제도 사용가능도가 높아질수록 조직 몰입이 높아질 것이라는 기대를 해볼 수 있다.

실제로 최영삼(2003)의 연구에 의하면 공군 간부 집단, 부서관 집단, 장교 집단 모두에서 조직몰입 결정요인 중 가장 중요한 변수는 조직 명예도인 것으로 나타났다. 자신이 소속된 집단의 명예도가 결국 조직 몰입의 정도를 결정하는 가장 중요한 키 중 하나라는 것이다. 또한 최훈태(2008)의 연구에 의하면 조직몰입은 그 자체로 끝나는 것이 아니라 조직시민행동의 하위변수인 이타주의적 행동 등에도 영향을 미치는 것으로 드러났는데, 조직 관리자의 경우 조직몰입도가 올라간다면 조직 관리를 위한 이타주의적 행동 등에 정(+)적인 영향을 미치고 이로 인하여 조직의 성과가 올라가는 것까지도 기대해볼 수 있다.

본 연구에서 가장 주목한 것은 장수연(2022)의 연구인데, 여성관리자가 가지는 사회적 지원으로써의 비공식 지원인 상사의 후원성, 멘토, 가정의 지지를 독립변수, 조직몰입을 종속변수로 두고 연구를 진행하였으며, 본 연구에서 계획하는 바와 같이 한국여성정책연구원에서 주관하여 실시한 여성관리자 패널조사 자료를 갖고 연

구를 진행하였다. 단 이 연구는 남성 관리자를 주 대상으로 하여 진행하려고 하는 본 연구와 다르게 여성 관리자를 주 대상으로 하여 연구를 수행하였다. 이 연구에 따르면 독립변수인 상사의 후원성, 멘토, 가정의 지지 모두 여성 관리자의 조직몰입에 유의미한 영향을 미친다. 이 연구는 여성 관리자의 조직 몰입을 주요 변수로 설정하여 그것에 영향을 미치는 요인들이 무엇인지를 탐색하였다.

수몬이(2014)의 연구도 장수연(2022)의 연구와 비슷한 결과가 도출되는데, 이 연구에 의하면 조직수준에서 측정된 제도의 도입여부와 여성관리자들의 조직몰입 간의 관계에 대해서 통계적인 유의성이 발견되지 않았으나 제도의 실제 활용용이성에 대한 여성관리자들의 인식이 그들의 조직몰입에 미치는 긍정적인 영향이 유의하게 나타났다. 즉 단순히 제도의 유무 자체보다는 실제 활용용이성이 조직몰입에 더 중요한 영향을 끼친다는 것을 시사하는데, 이러한 결과는 여성관리자들의 조직몰입을 향상시키기 위해서는 제도의 도입뿐만 아니라 도입된 제도를 여성관리자들이 쉽게 사용할 수 있도록 실행하는 것이 매우 중요하다는 점을 시사해주었다. 이강수(2014)의 연구 역시 가정친화제도가 조직몰입에 영향을 미친다는 가설을 지지하였다. 송미숙(2019)의 연구 역시 큰 틀에서는 그러한 가설들을 지지하였으나 직종 등 매개변수들에 따라 그 강도의 정도는 달라질 수 있음을 시사하였다.

이러한 조직몰입을 조직 관리자와 연관시켜 정의하자면 자신의 소속된 조직을 자신과 동일시하고 그에 대하여 긍정적인 태도를 보이며, 조직의 목표가 곧 자신의 목표라고 인식하는 것이라고 생각할 수 있을 것이다. 가정친화제도 사용가능도 등이 만약 조직 몰입과 정(+)의 영향을 보인다면 그로 인하여 조직에 대한 충성심과 애사심 등이 더 높아지고 좀더 나아가 개개인의 향상된 성과들이 모여 조직의 성과, 국가 발전까지도 기대해볼 수 있을 것이다.

〈표3〉 조직몰입에 대한 선행 연구

연구자	연구의의	연구목적 및 결과
이용기, 이대홍(1997)	호텔 텔레마케팅관리자의 리더 십과 조직몰입에 관하여 연구	고려주도적 리더십행동과 조직몰입의 관계에서는 직무만족이 매개역할을 하지만 리더의 역할명확성과 조직몰입의 관계에 있어서는 직무만족이 매개역할을 하지 못한다
최영삼(2003)	조직몰입 결정요인에 관하여 연구	공군 간부, 부사관, 장교 모든 집단에서 조직 명예도가 조직몰입 결정요인 중 가장 중요한 변수임

하용규(2003)	호텔임파워먼트 도입이 리더십과 조직몰입의 관계에 미치는 영향에 관하여 연구	호텔산업에서 임파워먼트를 도입할 경우 조직몰입이 향상되며, 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향이 높다
최훈태(2008)	조직구성원의 조직 동일시가 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향을 연구	조직몰입(통합적), 정서적 몰입, 유지적 몰입 모두 높게 나타나며, 조직몰입 중 정서적 몰입은 조직시민행동의 하위변수인 이타주의/예의적 행동, 양심적 행동, 스포츠맨십 등에 모두 유의미한 영향을 미침.
수몬이(2014)	가족친화적 제도가 여성관리자의 조직몰입에 미치는 영향을 연구	제도의 존재 자체보다는 이 제도를 실제 활용가능한지에 대한 여성관리자들의 인식의 영향력이 더 큰 것으로 드러났다.
이강수(2014)	가족친화제도가 구성원의 조직몰입과 혁신행동에 미치는 영향을 연구	가족친화제도는 구성원의 워라벨과 조직몰입에 영향을 미친다
이하영(2017)	인적자원관리가 공무원의 조직몰입에 미치는 영향을 연구	조직의 인적자원관리는 공무원의 조직몰입에 영향을 미칠 수 있다. 특히 금전적 이익을 제공하는 성과급이나 능력발전을 지원하는 교육훈련은 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지 않으나 조직으로부터의 인정과 신뢰를 의미하는 직무자율성, 의사결정참여는 유의미한 정(+)의 영향을 미친다.
송미숙(2019)	가족친화제도가 조직몰입에 미치는 영향을 연구	가족친화제도의 조직몰입에 미치는 영향은 업종, 근무형태 등에 따라 달라질 수 있다
김성옥(2021)	가족친화적 기업문화가 구성원의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향을 연구	가족친화적 기업문화는 구성원의 일과 가정의 갈등과 자기 삶의 만족에 유의한 영향을 미치며, 또한 일과 가정의 갈등은 근로자의 이직의도와 관계가 간접적으로

		<p>매개한다. 그리고 자기 삶의 만족은 근로자의 조직몰입과 이직의도에 모두 간접적으로 매개하는 것으로 나타났다.</p> <p>기업들은 일과 가정생활의 균형을 지지해 주고 가족친화제도를 기업의 실정에 맞게 자주적으로 실시함으로써 조직의 효과성을 높이면 기업 성과로 이어질 수 있다.</p>
신민영(2021)	기업의 가족친화제도가 일과 삶의 균형과 출산의지에 미치는 영향 연구	가족친화제도는 일과 삶의 균형, 가족친화 조직문화에 유의한 영향을 미침
장수연(2022)	사회적 지원으로써 비공식 지원이 여성관리자의 조직몰입에 미치는 영향을 연구	비공식 지원 중 상사의 후원과 가정의 지지는 여성의 조직몰입에 유의미한 영향을 미친다

3. 사회적 교환이론에 관한 선행연구 검토

이 연구에서는 출산전후 휴가(배우자 출산휴가 포함), 육아휴직, 유·사산 휴가, 임신기 근로시간 단축제, 직장보육시설, 육아기근로시간단축제, 보육·육아비 지원 등 남성 관리자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 위 가정친화제도들을 사회적 교환이론의 시각에서 검토할 것이다.

사회교환이론은 상호호혜 규범을 바탕으로 하고 있으며, 구성원들이 소속된 조직으로부터 좋은 혜택이나 대우를 제공받을 때 조직과 구성원간의 호혜적 관계, 다시 말해 사회적 교환관계가 형성되고 그에 따라 구성원들은 조직으로부터 받았던 혜택에 대해 조직에 이익이 되는 직무태도나 행동으로 화답함으로써 조직과 사회적 교환을 한다고 본다. 따라서 구성원들이 조직으로부터 어떤 혜택을 받았을 경우, 본인 역시 이를 마치 보답처럼 되갚아 주어야한다는 의무를 느낀다는 추론이 가능하다. 예컨대 조직이 가족친화적 제도를 실행하여 구성원들에게 지원해 주었을 경우, 구성원들 또한 조직에 이익이 되는 조직몰입과 같은 직무태도로서 그에 보답한다는 것이다. 조직이 가족친화적 제도를 도입하여 구성원들의 복지를 위한

지원을 한다면 그것을 조직의 구성원들을 위한 긍정적 배려의 신호라고 받아들이고 구성원들은 그에 대한 보답의 의무를 느껴 조직이 기대했던 구성원들의 조직몰입과 같은 긍정적 직무 태도 증가를 기대해볼 수 있다(수몬이, 2014). 그렇다면 출산전후 휴가(배우자 출산휴가 포함), 육아휴직, 유·사산 휴가, 임신기 근로시간 단축제, 직장보육시설, 육아기근로시간단축제, 보육·육아비 지원 등 위의 가족친화제도적 요인들 역시 조직이 조직 구성원의 편의와 행복을 위한 노력의 일환에서 행하는 것들이기에 조직에 대한 조직 구성원의 믿음과 신뢰, 관계 형성과 무관하지 않다고 볼 수 있으므로 사회적 교환이론적 차원의 접근이 가능할 것이다.

김신숙(2013)은 2012년 7월 5일부터 8월 30일까지 광주광역시 소재 노인의료복지시설에 근무하고 있는 요양보호사들을 대상으로 임의표집하여 설문조사를 실시하고 사회교환이론에 근거하여 직무만족을 사회경제적 보상측면으로 보고 자기효능감과 소명의식을 개인심리적 보상측면으로 가정하여 진행한 연구에서 이들 변수들은 요양보호사의 조직몰입에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타난 연구 결과를 제시하였다. 이것은 사회교환이론을 근거로 사회경제적 보상뿐만 아니라 개인심리적 보상인 자기효능감과 소명의식 모두가 조직몰입에 중요한 변인으로 확인된다는 것을 시사한다. 조직 몰입을 제고하기 위해서는 소명의식만 높이는 것으로는 한계가 있기 때문에 일정 수준 이상의 직무만족도 함께 충족시키는 것이 요구된다는 것이다. 박현철(2011)의 연구에서는 상담사들을 대상으로 진행한 연구 결과 상담사의 조직 몰입에는 지각된 조직지원과 리더-구성원 교환관계를 포함한 사회적 관계 차원이 상당한 영향을 주는 것으로 밝혀진 것을 볼 수 있으며, 특히 지각된 조직 지원은 상담사의 감정적 몰입을 크게 증가시키는 것으로 나타났다. 또한 상담사 개인이 보유한 특성들, 개인-직무 적합성과 직무효능감역시 상담사의 조직몰입에 유의미한 영향을 주는 것으로 드러났다. 지수현(2020)의 연구에서도 직업정체성이 뷰티종사자의 근무환경이 삶의 질에 미치는 영향에서 매개효과가 있는지 알아본 결과 직업정체성의 감정이입, 일체감, 직무적합 등이 근무환경의 보상체계, 근무촉진, 인적·물리적 환경이 삶의 질에 미치는 영향에서 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 종사자들이 직장에 대해 강한 소속감을 느끼면서 직업의 문제를 마치 자신의 문제인 것처럼 생각하고 동료간에 서로 개인적인 모욕감을 느끼지 않으며 상대방의 성과에 대한 칭찬과 격려를 하는, 보다 더 개선된 근무환경이 삶의 질의 만족감도 높인다고 볼 수 있는 것이다. 이난희(2010)의 연구에서도 비슷한 결론이 도출되었는데, 직장·가정 갈등이 높아질수록 직무만족이 감소하는 것으로 나타났다. 직장이 가정생활을 방해하면 근로자의 가정생활뿐 아니라 직무만족에도 영향을 미치므로 기업은 근로자들의 가정생활과 직장생활이 원활히 병행될 수 있는 지원 제도들을 마련할 필요성이 있다는 것이다. 또한 임운식(2007)은 경찰공무원의 안전행동을 사회적 교환이론적 시선에서 접근하여 경찰 조직에 사회적 교환이론을

적용, 직무에 만족하는 경찰공무원일수록, 조직 내 교환관계에 만족하는 경찰공무원일수록, 의사소통에 만족하는 경찰공무원일수록 안전행동을 더 많이 하였다는 가설들이 통계적으로 유의미함을 검증하였다. 위 분석에 따르면 연구 결과는 조직에서 은혜로운 대우나 혜택 등을 받으면 그것에 상응하는 보답으로 조직원이 조직에 화답한다는 사회적 교환이론에 근거한 가설들과 매우 일치하였다는 것이다. 이하영(2017)의 연구에서도 공무원에게 사회적 지위를 제공하는 승진, 조직으로부터의 인정과 신뢰를 의미하는 직무자율성과 의사결정 참여는 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 보이는 분석결과가 나와 가시적인 보상이나 지원보다도 존중과 인정, 신뢰와 같은 심리적 지원이 공무원에게 보다 더 가치있는 교환이익으로 받아들여질 수 있음이 나타났으며 이하영은 이를 근거로 하여 인적자원관리를 통해 공무원과 조직 사이의 사회적 교환관계를 발전시키고 조직몰입을 더 강화하기 위해서는 가시적인 보상과 지원뿐만이 아니라 심리적 지원 측면에도 많은 관심을 기울일 필요가 있음을 시사하였다.

즉 평소에 가정과 일의 양립이 어렵다는 생각을 갖고 있었거나 그렇지 않더라도 본인이 속한 조직의 가족친화적 제도의 사용 가능성이 다른 조직의 그것에 비해 높다는 것을 알게 된다면 본인이 설사 그 제도를 아직 사용하지는 못했더라도 자신도 추후 그 수혜자가 될 가능성이 높다는 믿음과 본인의 소속 조직은 본인의 가정, 직장 병행을 지원해주는 곳이라는 신뢰를 갖게 되고, 따라서 이러한 생각을 하게 된 조직원은 그만큼 본인의 소속 조직에 대한 충성심, 애사심 등 더 긍정적인 사고를 하게 될 것이며 이는 행동으로 이어져 조직 몰입도와 연결될 수 있을 것이라는 추론을 해볼 수 있다.

〈표4〉 사회적 교환이론에 대한 선행 연구

연구자	연구의의	연구목적 및 결과
김정란, 전혜숙(2006)	고학력 여성의 경제활동 참여 현황과 직무만족 및 경력개발요구에 대한 연구	소속기관의 경력개발지원은 근로자의 요구에 맞춘 적절성과 다양성을 갖출 필요가 있다
박승만(2006)	사회적 지원이 호텔종사원의 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향을 연구	조직의 지원이 높으면 경력몰입이 높아진다
임운식(2007)	사회적 교환이론을 통한 경찰공무원의 안전행동을	사회적 교환이론 변인은 경찰공무원의 안전행동에 영향을 미친다

	연구	
이난희(2010)	의류업계 기혼여성근로자의 직장-가정 갈등이 직무만족에 미치는 영향을 연구	기업의 가족친화제도와 직무만족에서는 가족친화제도에 대한 이용만족이 높은 집단이 낮은 집단이나 중간인 집단에 비해 유의하게 직무만족이 높으며 가족친화제도는 도입 및 활성화될 필요가 있다
김신숙(2013)	노인의료복지시설에 종사하는 요양보호사의 조직몰입에 관하여 연구	사회교환이론에 근거해 직무만족을 사회경제적 보상측면으로 보고 자기효능감과 소명의식을 개인심리적 보상측면으로 가정했을 때 이들 변수들은 요양보호사의 조직몰입에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.따라서 보상체계 마련이 필요하다.
수몬이(2014)	가족친화적 제도가 여성관리자의 조직몰입에 미치는 영향을 연구	제도의 존재 자체보다는 이 제도를 실제 활용가능한지에 대한 여성관리자들의 인식의 영향력이 더 큰 것으로 드러났다.
고선강(2016)	기업의 가족친화제도가 기혼 직장여성의 출산의향에 미치는 영향을 연구	출산휴가를 제공받은 여성은 출산의도가 더 높고 직장의 정책이 유연할수록 35세 이하의 여성들은 출산의도가 더 높았다
지수현(2020)	뷰티종사자의 근무환경, 워라벨이 삶의 질에 미치는 영향을 연구	일-가족, 일-여가, 일-성장은 삶의 질의 만족에 정(+)의 영향을 미친다. 직업정체성의 감정이입, 일체감, 직무적합은 근무환경이 삶의 질에 미치는 영향에 매개효과가 있고 직업정체성의 매개효과분석 결과 직업정체성의 감정이입, 일체감, 직무적합은 워라벨이 삶의 질의 만족, 능력, 건강에 모두 매개효과가 있다
김정원(2022)	일 가정 양립제도의	출산휴가제도의 활용도는

	활용도가 조직의 업무효율에 미치는 영향을 연구	업무효율성에 긍정적 영향을 미친다
--	---------------------------	--------------------

4. 남성과 가족친화제도 사용가능도에 대한 고찰 필요성을 보여주는 선행연구 검토

육아휴직제도 등 가족친화제도가 도입된 지 꽤 오랜 시간이 흘렀는데도 남성과 여성의 온도차는 여러 가지 면에서 보인다. 2013년 출산전후 휴가자 수는 총 90,507명이었는데 2014년에는 88,756명, 2015년에는 94,590명으로 잠시 오르는 추세를 보였다가 2016년에는 89,834명, 2017년에는 81,093명, 2018년에는 76,414명, 2019년에는 73,306명, 2020년에는 70,949명으로 집계되었다. 재미있는 것은 여성 육아휴직자는 2013년 67,325명, 2014년 73,410명, 2015년 82,467명, 2016년 82,179명, 2017년 78,080명, 2018년 81,537명, 2019년 82,868명, 2020년 84,617명이라는 다소 들쭉날쭉한 추세를 보이고 있는 데 반해 남성 육아휴직자는 2013년 2,293명, 2014년 3,421명, 2015년 4,872명, 2016년 7,616명, 2017년 12,042명, 2018년 17,662명, 2019년 22,297명, 2020년 27,423명으로 꾸준히 늘어나고 있는 추세를 보이고 있다는 점이다(고용노동부 여성고용정책과, 2021). 즉, 남성 육아휴직자는 꾸준히 늘어나고 있으나 아직도 여성 육아휴직자의 그것에 비하면 남성 육아휴직자가 차지하는 비중은 비율상으로는 매우 낮다는 결론을 낼 수 있을 것이다. 실제로 고용노동부의 ‘출산 및 육아휴직 현황’ 자료에 따르면 2010년에는 불과 2%에 불과하던 남성 육아휴직자 비율은 2020년에는 24.5%로 경증 뛰어올랐다. 육아휴직을 사용하는 여성 사용자에 비해 남성 사용자의 절대적 숫자가 많지 않은 이유가 있을 것이다. 강혜경(2013)은 대부분의 남성 육아휴직자들은 자신들이 육아휴직을 했다는 사실을 밝히기 꺼려하며, 그 이유로 회사의 압박이나 젠더 편견적 고정관념 등을 꼽았다.

여성 기업가가 경영성과와 기업의 가치, 종업원 및 고객 만족도 등과 같은 질적인 성과 등에도 관심을 쏟는다면 남성 기업가는 경제적 성과에 대한 몰입이 강하다(오지선·김영환, 2016). 즉, 성별에 따른 어느 정도의 유의미한 차이는 분명 있는 것으로 보이며 따라서 이에 주목해야 할 이유 역시 충분하다. 그러나 선행 연구들은 압도적으로 남성보다는 여성의 가족친화제도 사용과 그 이후의 영향에 주목하고 있는 면이 있다. 해서 본 연구에서는 남성을 연구대상으로 설정하여 남성 관리자의 조직몰입과 가정친화제도 사용가능도의 관계에 대하여 고찰하고자 한다.

이와 같은 변화는 우리 나라의 시대에 따른 국가적 변화와 맞물려 고찰할 필요도

있다. 시대상의 변화에 따라 국가의 관련 정책 제도와 기업들의 대응도 바뀌기 마련이다. 우리 나라는 1995년부터 남성도 육아휴직을 이용할 수 있었고 2000년대에는 남성의 양육참여 중요성이 큰 화두 중 하나로 떠오르면서 그 실효성을 강화하는 방향의 제도적 개선이 이루어졌다. 남성 육아휴직자는 2015년 5.6%에서 2019년 21.2%까지 지속적 증가 추세를 보이고 있다(고용노동부, 2020). 김원정(2018)은 한국 기업의 가족정책과 젠더화된 노동자상을 고도성장기인 1960~1980년대 중반, 민주화 이후인 1980년대 후반~1990년대 중반, 경제위기 이후인 1990년대 후반~최근으로 나누고 고도성장기인 1980년대 중반 이전에는 미혼 여성에서 남성 숙련노동력으로 핵심노동력으로 변화하였다면 민주화 이후 시기인 1980년대 후반부터 1990년대 중반까지는 ‘남성 가장’ 노동자상의 확립 시기, 경제위기 이후 시기인 1990년대 후반부터 최근까지는 젠더화된 노동자상이 일부변화하고 여성 노동자성의 인정이 지체되었다고 진단하였다. 또 기업의 가족정책 역시 시대에 발맞추어 고도성장기에는 부양 지원 가족정책이 등장하고 돌봄 지원이 배제되었으나 민주화 이후 시기에는 부양 지원 가족정책이 확대되고 여전히 돌봄 지원은 회피되었으며 경제위기 이후 시기에는 부양 지원 가족정책의 기업간 변이와 부양중심성의 유지되었고 돌봄 지원이 일부 도입된 시기로 분류하였다. 또한 고도성장기에는 국가-기업-가족 관계에서 복지 제공의 기업 책임을 강조하던 기조가 민주화 이후에도 여전히 복지 제공의 기업 책임이 유지되었고 경제위기 이후에는 복지 제공의 국가 책임이 확대되었다고 분류하였다. 가족친화인증제도는 기업이 육아휴직, 탄력근무, 직장 보육시설 설치 등 근로자가 일과 가정생활을 양립할 수 있도록 적극적으로 배려할 것을 독려하려는 취지를 보인다(박화윤·마지순·안라리, 2011). 이는 사회적 차원에서 아버지의 돌봄 참여의 중요성을 인식한 것이며, 이를 도모하기 위한 사회·환경적 변화를 제도를 통하여 이끌어내고자 한 것이라 할 수 있다(정인혜·전혜정·강미선·주수산나, 2020). 최근 정부에서 여성의 경제활동 참가율을 높이고 저출산 문제를 극복하고자 일·가정 양립정책을 다각적인 측면에서 전개하는 등의 노력을 해 왔으나 아직 우리나라의 여성 경제활동을 위한 국가적, 사회적 차원의 구체적인 지원과 정책은 미흡하다고 볼 수 있다. 일·가정 양립갈등은 더 이상 여성 개인이 짊어져야 할 문제라기보다는 국가적 차원에서 적극적으로 그 해결 방안을 모색해 나가야 할 것이다(김일경, 2013). 일과 가정의 양립을 위해 더 이상 조직 구성원인 개인이 갈등이나 고민을 하지 않고 조화롭게 융화되어 보다 더 행복한 조직생활을 할 수 있도록 하는 방법을 고민하고 그에 따른 정책을 설계하며 올바른 방향을 제시하기 위하여 본 연구는 선행 연구들에서 충분히 진행되었던 여성 대상이 아닌 남성을 연구 대상으로 하여 진행하고자 한다.

〈표5〉

남성의 가족친화제도 사용가능도 고찰 필요성을 보여주는 선행 연구

연구자	연구의 의의	연구의 목적과 결과
김진희(2005)	남성의 아버지 역할 수행과 유능감에 관하여 연구	아버지 역할 수행과 유능감은 서로 관계가 있다
유계숙(2007)	기업의 일-가정 양립지원제도 도입 및 활용의 결정요인을 연구	일-가정 양립지원조치 법제화가 근로자에게 도움을 줄 것으로 기대하는 기업에서는 이 활용도가 높게 나타남
홍성희(2010)	기업의 가족친화제도 시행 성과를 연구	직종별 가족친화제도의 시행 및 수혜실태를 비교하고 직종별 제도시행 특성을 찾아내야 함. 또한 이 제도 수혜자들인 근로자의 제도 요구도와 이용을 조사가 필요함.
김일경(2013)	가족친화제도의 활용 용이성과 직무만족간의 관계에 관하여 연구	가족친화제도의 활용 용이성은 직무만족에 정(+)적 영향을 미치고 일-가정 양립갈등과의 관계에서는 가족친화제도의 활용 용이성이 일-가정 양립갈등에 부(-)적 영향을 미친다. 가족친화적 조직문화의 형성으로 인해 여성 근로자의 일-가정 양립갈등을 조금이나마 해소시키고 그 여파로 직무만족에도 긍정적 영향을 준다면, 이는 결국 기업의 성과향상으로도 이어질 것이라고 기대할 수 있다.
서진숙(2015)	일-가정갈등, 가족친화제도 이용경험이 생활만족도에 미치는 영향을 연구	일-가정 양립갈등은 생활만족도에 유의미한 영향을 미친다
손윤진(2016)	남성의 육아휴직 결정요인에 대한 연구	i)육아휴직수당 제도가 정액제에서 정률제로 개정될 경우, 맞벌이

		<p>남성은 그 혜택을 받는 육아휴직 사용이 크게 증가하였으나 외벌이 남성은 별로 그렇지 않았다.</p> <p>ii)정률제 도입 이후 긍정적인 영향을 받는 남성은 육아휴직 사용여부보다는 육아휴직 사용일수에 유의한 영향을 받는다.</p>
오승민(2016)	<p>기혼직장인의 일-가정 갈등이 주도적 경력행동에서 미치는 영향에서 인사평가효과성과 조직특성의 조절효과를 연구</p>	<p>일-가정 갈등은 주도적 경력행동에 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다.</p>
이나경(2016)	<p>남편의 근로조건이 임금근로자 기혼여성의 양육역할 갈등에 미치는 영향을 연구</p>	<p>남편의 하루 평균 근로시간이 커질수록 맞벌이 여성 배우자의 양육 역할갈등이 커지고 남편의 주당 근로일수가 많아질수록 아내의 양육 역할갈등은 작아지며, 남편의 월평균 소득은 아내의 양육 역할 갈등에 유의미한 영향을 끼치지 않았다</p>
김경미(2018)	<p>맞벌이가정의 일-가정 양립과 행복수준에 관하여 연구</p>	<p>맞벌이가정의 행복수준은 일-가정 양립수준과 근무만족도, 정책 지식 수준이 높을수록 높아졌다</p>
김진욱,강상준(2018)	<p>가족친화제도와 분위기가 부의 양육참여에 미치는 영향을 연구</p>	<p>가족친화제도 및 가족친화적인 분위기는 동료 및 상사의 지원을 통하여 부의 양육참여에 정적인 영향을 미치는 것으로 파악되었다. 부의 양육참여를 활성화시키기 위한 정책적 초점이 남성이 속해 있는 조직과 기업에 맞추어져야 함</p>
정인혜, 전해정, 강미선, 주수산나(2020)	<p>아버지의 성역할태도가 온정적 양육행동에 미치는 영향을 연구</p>	<p>육아휴직과 같은가족친화제도는 성역할태도와 애정적 양육행동의 관계를 조절하며, 아버지의 자율적</p>

		시간사용을 제공하기 위한 가족친화정책의 역할이 중요함
--	--	----------------------------------

5. 선행연구의 검토 및 시사점 도출

1)남성 관리자의 조직몰입과 ‘가족친화제도 사용가능도의 인식 정도’의 관계에 대한 연구의 필요성

가정친화제도 혹은 가정친화제도 활용도와 조직과 관련된 무언가, 예를 들면 조직 성과라든가 직무 만족도와의 관계를 고찰한 선행 연구들이 몇 있다. 김일경(2013)은 일-가정 양립갈등의 매개효과를 중심으로 하여 가족친화제도의 활용 용이성과 직무만족간의 관계를 연구하였고 홍혜란(2016)은 가족친화제도 활용이 조직성과에 미치는 영향에 관하여 연구하였다. 이상헌(2021)은 공무원의 직무요인이 가족친화적 근무제도 활용만족도에 미치는 영향을, 강민지(2014)는 조직문화, 리더십, 조직지원인식이 가족친화제도 인식 및 활용에 미치는 영향을 연구하였다. 이외에도 가정친화제도와 조직과 관련된 무언가를 다룬 선행 연구들을 찾을 수 있다.

그러나 선행 연구의 상당수는 가정친화제도의 사용 가능도보다는 가정친화제도 그 자체 혹은 그것이 미치는 영향에 주목한 측면이 있는데, 이는 매우 아쉬운 부분이다. 서진숙(2015)의 연구에 따르면 생각보다 미취학 자녀를 둔 취업여성들의 가족친화제도 이용경험정도가 높지 않은 것으로 나타난다. 기업들마다 다양한 유형의 가족친화제도를 제공하고 있으나 실제로는 그 제도를 모두 활용하지 못하며 육아휴직제도 등 극히 일부 제도들만 이용되고 있다는 것이다. 가족친화제도 전반에 대한 전반적인 개정 및 활성화에 대한 정부와 기업의 적극적 관심이 요구된다고 할 수 있다. 박현숙(2013)의 연구에서도 연구대상기업 및 기관의 세부적인 가족친화제도의 시행현황은 전체적으로 높은 것으로 나타났으나 모든 가족친화제도가 높은 것은 아니었다. 결혼장려 및 가족경조사 지원제도, 근로자 자녀양육 및 교육 지원제도, 본인 및 배우자출산지원제도는 모든 기업(관)들이 시행하고 있지만 재택근무 등 근무환경유연성제도, 탄력적 근무 시간제도, 가족관계증진 및 여가생활지원제도, 가족간호 및 가족건강지원제도, 가족친화사회공헌제도 등은 일부는 시행하지 않은 기업 및 기관이 있는 것으로 나타났으며 특히 재택근무 등 근무환경의 유연성 제도의 시행은 매우 낮은 것으로 나타났다. 현재 탄력적 근무시간제, 재택근무 등 근무환경에 대한 제도들의 활용도는 매우 낮은 수준인 실정을 그대로 보여주고 있으며, 가족친화제도가 개인에게 맞춰 운영되고 있다는 것 역시 여실히 드러내고 있다. 즉, 가정친화제도의 이면을 자세히 들여다보면 일종의 부익부 빈익빈

마냥 몇 개 제도는 아주 잘 활용되고 있으나 전혀 그렇지 않은 제도들도 있다는 결론을 내릴 수 있다. 이지언(2012)의 연구에 따르면 가정친화제도의 활용 정도를 이용용이성으로 분석할 때, 근로자의 일·양립갈등에 유의미한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 유의할 만한 점은 출산휴가의 사용여부는 WFC(일·가정 양립갈등) 및 FWC(가정·일 양립갈등)에 아무런 영향을 미치지 못하여 출산휴가 자체만으로는 실질적으로 근로자의 일·가정 양립갈등을 낮추는 데 효과적이지 않을 수 있으나 출산휴가를 이용하기 쉬운 여성근로자의 경우 WFC가 유의미하게 감소하여 출산휴가의 형식적인 시행보다도 근로자들이 실제로 해당 제도를 보다 더 용이하게 이용할 수 있게 할 필요성이 있음을 시사하였다는 점이다. 또한 이난희(2010)의 연구에서는 기업에서 실시하고 있는 가족친화제도가 가족지원제도 및 보육지원보다는 주로 근로자 지원서비스나 휴가 등에 초점이 맞추어져 있는 것으로 나타났다. 특히 각 하위차원의 항목별 실태를 보면 단체할인이나 학자금 대출, 휴양시설 이용지원 등의 금전적 지원, 또한 가족여가에 대한 간접적 지원 혹은 산전·후 휴직이나 산모지원 등 임신 및 출산과 관련된 지원이 많이 시행되고 있지만, 막상 가족 및 일상생활을 지원하는 제도라든가 보육이나 가족원 부양과 관련된 실질적 서비스는 다소 부족한 것으로 나타났다. 이를 근거로 하여 일상생활을 지원하는 제도, 그리고 보육이나 가족부양과 관련된 실질적 서비스 등을 기업 내에서 실시하는 동시에 이를 잘 활용할 수 있도록 적절한 홍보를 병행하는 것이 급선무라고 판단하였다. 실제로 가정친화제도의 도입이나 실시 그 자체에 만족하는 것에 그치는 것이 아니라 가급적 모든 가정친화제도의 이용률을 높이고 현재 시행되고 있거나 도입되었으나 부족한 분야의 가족친화제도에 대한 깊이 있는 접근이 절실하게 요구되며, 실생활 속에서의 가족친화제도 활용도를 높이면서 그로 인해 주어지는 효과를 고찰하는 것이 이후의 정책 설계에 매우 유용하고 중요할 것이라고 판단되고 당연히 그에 대한 진지한 고민이 필요할 것이다. 단순히 출산전후 휴가(배우자출산휴가 포함), 육아휴직, 유·사산 휴가, 임신기 근로시간 단축제, 직장 보육시설, 육아기 근로시간 단축제, 보육·육아비 지원 등의 가정친화제도가 도입되었거나 그 유무만을 기준으로 하여 그 효과를 판단하는 것과 그 활용도의 정도에 따라 어떤 영향이 있었는지 살펴보는 것은 엄연히 다르기 때문이다. 따라서 조직 구성원 중의 중요한 한 축이 되는 남성 관리자들의 가정친화제도 사용 가능성에 대한 조명을 통하여 가정친화제도 ‘사용 가능성’의 효과와 이후 정책이 설계되고 나아가야 할 바를 고민해야 할 필요가 있는 바, 본 연구에서는 ‘가정친화제도 사용 가능성’라는 요인에 주목하여 남성 관리자들의 조직 몰입에 이 가정친화제도 사용 가능성이라는 변수가 어떤 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

2) ‘남성’ 관리자의 조직몰입과 가족친화제도 사용 가능도의 인식 정도의 관계에 대한 연구 필요성

가족친화제도의 효용성 및 그것이 조직에 미치는 영향에 관심을 가진 선행연구들은 어렵지 않게 찾을 수 있다. 가족친화제도의 제공 및 활용가능 정도는 여성 임금근로자의 직무만족도 향상에 긍정적인 영향을 미쳐 급여수준 및 급여만족도가 낮거나 근로시간에 대한 만족도가 낮은 여성근로자의 직무만족도를 조절할 수 있고 가족친화제도를 통하여 동료관계에 대한 만족도가 직무만족에 미치는 영향력에 효과적인 역할을 할 수 있다(이은정, 2016). 기업이 시행하는 가족친화적 복지제도의 수가 많아질수록 여성의 이직의도는 낮아지고 경력몰입은 높아진다. 또한 사회적 지원(상사·동료·가족)이 높을수록 여성의 경력몰입이 높아지며, 여성의 연령이 높아질수록 경력몰입이 높아지고 비정규직 여성일수록 경력몰입은 낮아지고 이직의도는 높아진다(이유진, 2011).

그러나 대부분은 여성을 주 대상으로 하여 진행한 연구들이고, 아직도 남성과 가족친화제도에 주목한 연구는 충분하지 못한 것으로 보인다. 육아휴직제도에 관한 선행연구들은 주로 여성의 모성권의 입장에서 여성의 출산 및 육아와 관련된 복지시스템의 현실화에 집중해 온 경향이 있다(공현주, 2002; 이재인, 2006). 2000년대 중반 이후 육아휴직제도 및 실천에 대한 연구는 남성 육아휴직제도의 정착과 활성화에 대한 연구로 그 범위가 확장되기 시작하였다(이영석 외, 2008). 육아휴직제도의 존치 자체로서의 의미에 안주하기보다는 행위 주체의 입장에서 활용가능성 있는 현실적 제도가 되도록 제도를 개선하고 수정 보완할 필요성이 제기된다(강혜경, 2013). 저조한 남성의 육아휴직을 높일 필요가 있으며 그를 위하여 남성의 육아휴직에 대한 다양한 연구가 선행되어야 할 것이다(손윤진, 2016).

또한 기존의 선행 연구 결과들을 고려해볼 때, 여성과 가족친화제도 및 활용도에 대한 연구에 비하여 남성의 그것에 대한 연구는 많지 않다. 이나경(2016)은 취업모의 양육 부담에 영향을 미치는 가정 요인 중 하나로 남편의 근로조건에 주목하였는데, 이나경의 연구에 따르면 남편의 월평균 소득보다는 남편의 하루 평균 근로시간과 주당 근로일수 등의 요소들이 아내의 양육 역할 갈등에 더 큰 영향을 미쳤다. 단 여성에게는 일정 기간 동안 아예 일을 중단하고 육아에 전념할 시간을 주는 육아휴직제도와 같은 제도가 더 적합한 반면, 남성에게는 일을 전면적으로 중단하기보다는 일과를 조정할 수 있게 할 수 있게 해주는 육아기 근로시간 단축제도와 같은 제도가 더 적합하며, 특히 여성이 이미 육아휴직 중이라면 남편의 육아기 근로시간 단축제가 큰 의미가 없을지 몰라도 여성이 이미 육아휴직 후 복직한다면 남편의 육아기 근로시간 단축제 이용이 일-가정 양립에 큰 도움을 줄 수 있다는 분석을 하였다. 남편(남성)의 특성에 맞추어 그들의 이용이 어렵지 않은 가

가족친화제도들이 도입되고 그로 인하여 남편의 근로조건이 더 개선된다면 취업모의 양육 부담에도 좋은 영향을 미치는 선순환이 이어질 것이라고 추측해볼 수 있다. 김정원(2022)은 일 가정 양립의 정책 효과만으로는 출산율 제고를 기대하기는 어려울 것이며, 한국에서 제도가 원활히 운영되기 위해서는 제도의 부분적 수정으로만 만족할 것이 아니라 가족친화적인 근무환경 조성 및 평등한 가정생활, 근로형태와 근로 안정성 등의 근로처우 개선 등의 사회적 변화를 주문하였다. 가정의 적절한 조화와 함께 균형을 유지할 수 있도록 기업차원에서 지원하는 가족친화제도와 기업문화 등을 모두 포함한 가족친화적 기업문화에 대한 사회적 관심이 높아졌으며, 특히나 남성들 중에서도 일을 중심으로 생각하는 생활방식에서 점차적으로 자신의 삶과 직장뿐 아니라 가족생활의 조화를 중요시하는 비율이 점차 증가하고 있다(문미경, 2009). 따라서 일과 가정의 양립 및 균형의 문제는 여성들만의 문제가 아닌 남녀가 모두 인식하고 해결해야 하는 공동의 문제라 할 수 있다(김성옥, 2021). 여성만을 대상으로 한 연구가 주가 되어서는 해결책 및 올바른 대안 제시를 기대하기 힘들다. 남성을 대상으로 한 연구 역시도 충분히 이루어져야 비로소 그 이후를 기대할 수 있을 것이다.

홍혜란(2016), 김일경(2013), 수몬이·노현탁(2014), 민현주(2010)등 가족친화제도의 활용에 주목한 연구들도 있으나 그것과 남성 관리자의 조직몰입의 관계에 관심을 두고 연구가 수행되지 못하였다. 가족친화인증기업은 가족친화제도가 활용될 수 있도록 추후 가족친화적 조직문화를 조성하는 데 노력해야 하며 여성의 일-가정 양립뿐 아니라 근로자 전체의 일과 생활 균형을 지원하는 보편적 제도의 개발을 염두에 두어야 한다(전종근·김주영·구혜령, 2017). 게다가 우리 나라의 남성 육아휴직에 대한 선행연구는 대부분 질적 연구이며, 뿐만 아니라 남성의 육아휴직 사용이 제한되는 배경에 초점을 맞추고 있어 제도의 변화에 대한 계량 연구는 부족한 실정이다. 저조한 남성의 육아휴직을 높일 필요가 있으며, 이를 위하여 남성의 육아휴직에 대한 다양한 연구가 선행되어야 할 것이다(손윤진, 2016). 국내 연구들도 점차 남성 육아휴직 제도에 관심을 갖기 시작하였으나 대부분 질적 분석을 통한 남성 육아휴직 제도에 대한 인식 및 수용태도에 영향을 미치는 요인을 밝히는 등 남성 육아휴직의 사용이 제한되는 배경에 초점을 맞추는 것에 그치고 있다(김연진, 2013). 즉, 이제까지는 주로 여성들에 치우쳐 수행된 감이 있었던 가족친화제도의 사용가능도가 여성에게만 주로 국한된다는 고정관념에서 벗어나, 남성들에게는 어떤 영향을 미쳤고 또 개인의 조직 몰입에 어떠한 영향을 끼치게 되는지에 주목해야 할 필요성은 충분하다고 사료된다. 그것은 비단 남성에 국한되는 것이 아니라 모든 근로자와 관리자를 포함한 직원들에게 도움이 되는 제도 및 정책 개발의 시발점이기도 하다. 본 연구는 여기에 방점을 찍어 해당 문제를 집중적으로 고찰하고 연구를 진행하고자 한다.

3) 조직 몰입: 조직 동일시 및 이직 의향

조직 몰입이란 ‘자신이 속한 조직과 자신을 동일시(identification)하며 조직에 몰두하는 경향’ (Mowday, Steers,&Porter,1979)으로 정의된다. 또한 그것은 다차원적인 특성을 갖고 있기도 하다. Allen과 Meyer(1990)에 의하면 그것을 설명하는 세 가지의 하위 요인(정서적, 지속적, 규범적 몰입)들이 제안되었고 이것의 타당성이 인정되기도 하였다. 하지만 그들의 1997년 연구에 따르면 이 세 가지의 몰입들도 각자 다른 요인에 의하여 영향을 받고 따라서 당연히 결과 변인에 미치는 영향력도 일괄적이거나 동일하지 않다(문광수,조항수,이계훈,오세진, 2014). 즉, 조직 몰입이란 한 가지 변수만에 의하여 단순하고 일차원적으로 설명되기 어려우며 그것을 측정하기 위하여 다각도적 접근과 다채로운 시도가 필요할 것이다. 그렇다면 조직 몰입이라는 개념을 측정할 수 있는 효과적이고 정확한 변수를 선정하는 것이 매우 중요할 것으로 보이며, 또한 그러한 노력을 통하여 가족친화제도와 조직몰입의 관계에 대해 더 효과적으로 고찰하고 더 잘 이해할 수 있을 것으로 판단된다.

조직몰입을 설명할 수 있는 변수 중 하나로 이직을 꼽을 수 있다. 이직이란 자신이 속한 회사, 좀더 좁은 의미로 말하자면, 자신이 수행하던 직무를 떠나는 것이다. 그래서 회사를 지향하는 태도 변수인 조직몰입과 직무를 지향하는 태도 변수인 직무만족 둘 다 이직(의도)의 중요한 영향원으로 많이 연구되어 왔다(Porter & Steers, 1973). 여러 연구에서 조직몰입은 직무성과와 관련이 있다는 것이 발견되었음에도 불구하고, 상대적으로 직무만족과 직무성과간의 관련성에 비하면 주목을 덜 받은 측면이 있다. 하지만, 조직몰입은 자신의 속한 조직에 대한 동일시, 충성심 및 애착심과 같은 정서적 반응으로서, 직무만족과 유사한 정서적 차원의 성분을 가진다(Tett & Meyer, 1993). 즉, 조직 몰입을 측정하기 위해서는 직장의 재직자나 관리자가 자신의 조직에 얼마나 만족하는지와 관련된 요인을 변수로 선정해야 할 것이며, 이는 현재 자신이 몸담고 있는 조직을 떠나지 않을 의사(이직 의도)와도 관련있다고 할 수 있다.

Tett & Meyer(1993)의 메타분석에 따르면 직무만족(.58)이 조직몰입(.54)보다 이직 의도와는 조금 더 관련이 있지만, 막상 실제 이직과 관련하여서는 조직몰입(.33)이 직무만족(.25)보다 더 큰 영향을 미치는 것으로 드러났다. 즉, 실제 이직과 관련하여서는 조직몰입이 직무만족보다 더 강한 관련성이 있는 것으로 보인다. 결국, 직무만족은 “직무”를 참조하는 구성개념인 점이 두 변수를 변별시키는 핵심인 것이고 조직몰입은 ‘조직’을 참조하는 구성개념인 것으로 볼 수 있고, 이는 실제로 조직을 떠나는 이직 행위에 더 강하게 반영될 것이다. 즉, 실제 이직의 경우 조직몰입이 직무만족보다 더 강한 관련성을 가질 것이다. 실제로 윤소천, 이지현, 손영우, 하유진(2013)의 연구에서도 조직 몰입과 이직 의도는 유의미한 연관성이 있는 것으로 나

타나기도 하였다. 해서 조직 몰입 척도를 측정하기 위한 변수 중 하나로 ‘이직 의도’ 변수를 선정하여 본 연구를 진행할 것이다.

또한 이상우(2021), 최훈태(2008) 등에 따르면 조직 동일시 역시 조직 몰입에 결코 무시할 수 없는. 매우 강한 영향을 미친다. 사회 정체성 이론 관점에서 보면 동일시는 조직 몰입과 매우 밀접한 관련이 있다. O’ reilly&Charman(1986) 은 조직 동일시가 높아질수록 조직에 대한 애착이 더욱 커진다고 밝힌 바 있고 도재욱·서인덕(2007) 역시 조직 구성원의 조직 동일시 정도와 조직원들의 조직 잔존 의지는 정(+)의 관계가 있는 것으로 보고하였다. 조직의 목표 등 조직이 나아가기를 원하는 방향에 개개인이 일치되는 것이 조직 몰입이라면 그 개개인의 자아와 특정 조직이 얼마나 관련되어 있는지를 나타내는 지표는 바로 조직 동일시라는 것을 고려해볼 때 이는 전혀 이상한 결과가 아니다. 조직 구성원들이 자신의 조직에 스스로를 동일시하지 않는다면 조직의 정체성이 상실되는 것은 물론 조직에 대한 충성심 저하 등으로 인하여 조직에 역기능으로 작용할 가능성이 있기 때문에 실제로 기업들은 조직 동일시를 보다 더 강화시키기 위한 조직 개발에 힘쓰고 있으며(Van Knippenberg & Van shie, 2000), 구성원들의 조직충성도에 대한 저하가 인수합병 이후의 기업성과를 저하시키는 요인으로 기능한다는 주장이 제기됨으로 인하여 조직동일시라는 개념에 대한 새로운 관심이 모아지고 있다(도재욱·서인덕, 2007).

조직 동일시는 정서적 몰입과 규범적 몰입 모두에 유의미한 정(+)의 영향력을 미치며, 이는 기존의 실증 결과들과도 상충되지 않는다(이상우, 2021). 신혜숙, 박종찬(2015)의 연구에서도 조직동일시는 조직몰입과 연관이 있으며 특히 정서적 몰입에 더 큰 영향을 미치는 것으로 드러난 바 있다. 조직몰입 연구 측에서는 조직동일시와 조직몰입을 같은 개념으로 이해하고 있는데, 조직몰입의 정의와 측정의 구성개념을 보았을 때 조직몰입과 조직동일시라는 두 개념은 서로 겹쳐져 있다는 것이다. 이 둘의 상관관계가 높다는 것은 분명한 사실이지만 그렇다고 하여 완전히 같은 개념은 아니고 인지적 특성을 가진 조직동일시와 행위적 특성을 가진 조직몰입으로 구분되며, 조직동일시는 조직몰입의 선행요인으로서 기능한다는 것이 드러났다(도재욱·서인덕, 2007). 즉, 조직 몰입과 조직 동일시는 서로간의 상호관계가 강하여 결코 동떨어진 개념이라고 할 수 없다는 것인데, 그렇다면 조직 몰입을 측정하기 위하여 조직 동일시 역시 주의 깊게 지켜볼 필요가 있는 것은 당연하다. 따라서 본 연구는 위에서 언급한 두 가지 변수에도 주목하여 남성 관리자의 가족친화제도 활용 가능성에 대한 인식 정도가 조직 몰입에 미치는 영향을 검증할 것이다.

아래 표는 조직몰입을 측정하기 위한 변수로 직장과 본인의 문제 동일시 정도, 이직 의도를 선정하기까지 참고하였던 선행 연구들을 정리한 표이다.

〈표6〉 조직 몰입과 이직 의도 및 조직 동일시 정도에 대한 선행 연구

저자	연구내용	연구결과
이환범, 이수창 (2006)	경찰공무원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직의도 간의 상호관계에 관한 연구	조직몰입은 이직의도에 유의미한 부(-)의 영향을 미친다
김광현, 박영아, 박량희, 오인수, 유태용, 황종오, Darnold (2007)	직무만족, 조직몰입, 성과, 이직의도 간의 관련성	조직몰입과 직무만족(.76), 성과와 직무만족(.38), 성과와 조직몰입 간에 정적인 관련성(.52)이 있었으며, 80% 확신구간(credibility interval)을 검토할 때 위 변수들간의 정적인 관련성이 일반화됨. 반면, 직무만족, 성과, 조직몰입은 각각 이직의도와 부적의 관련성(-.39, -.16, -.61)을 보였으며, 80% 확신구간을 검토하였을 때 이러한 변수들간의 부적의 관련성도 일반화됨
도재욱, 서인덕 (2007)	조직문화 지각이 조직몰입 및 이직 의도에 미치는 영향에 있어서 조직 동일시의 매개효과	조직 동일시는 조직몰입, 이직의도에 직접적으로도 큰 영향을 미칠 뿐 아니라 조직중심문화가 그것에 미치는 영향을 매개하는 요인으로

		작용한다
최훈태(2008)	조직구성원의 조직 동일시가 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향	조직 동일시는 조직몰입(통합적), 정서적 몰입, 유지적 몰입 모두에 각각 유의한 정(+)의 영향을 미쳐, 조직 동일시가 높을수록 조직몰입(통합적), 정서적 몰입, 유지적 몰입 모두 높게 나타난다. 따라서 호텔기업의 조직구성원이 조직 동일시가 높을수록 조직에 대한 심리적 애착과 조직에 남으려는 존속의지가 강하게 나타난다.
최동호(2010)	조직문화유형과 조직 동일시, 조직몰입간의 관계 연구	조직 동일시와 관계지향문화가 조직몰입에 대한 설명력과 변수 투입의 효과면에서 뛰어났고 변화지향문화는 유의하였으나 상대적인 설명력이 적었다. 조직 구성원들의 조직몰입을 높이기 위하여 구성원의 동일시 지각을 높이는 전략이 요구된다. 이때, 조직 동일시를 높이기 위한 전략뿐 아니라 그와 함께 관계지향문화적인 특성을 갖도록 조직문화를 개발하는 것이 효과적이다. 조직

		<p>동일시는 조직몰입을 설명하는 강력한 선행변수다.</p> <p>관계지향문화에서 조직몰입에 영향을 미치는 매개변수 역할을 하였다. 즉 조직문화적 특성 중 관계지향문화는 조직몰입에 직접 영향을 미치기도 하지만, 조직 동일시를 통해서도 조직몰입에 미치는 영향을 더 증대시켜 주는 것이다.</p>
<p>윤소천, 이지현, 손영우, 하유진 (2013)</p>	<p>소명의식이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향 - 심리적 자본과 조직 동일시의 매개효과와 변혁적 리더십, 지각된 상사지지의 조절효과</p>	<p>조직몰입은 이직의도의 선행변수로서 기능한다.</p>
<p>문광수, 조항수, 이계훈, 오세진 (2014)</p>	<p>임금만족이 조직몰입에 미치는 영향: 조직 신뢰의 매개효과</p>	<p>복리후생 만족은 경영진과 구성원 신뢰 및 규범적, 연속적, 정서적 몰입에 모두 정적인 영향을 미친다</p>
<p>신혜숙, 박종찬 (2015)</p>	<p>조직 동일시가 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향</p>	<p>조직 동일시는 정서적·유지적 두 측면 모두에서 조직 몰입에 영향을 미치며, 정서적 몰입에서 그 영향력이 더 크다</p>

<p>이경희, 장준호 (2021)</p>	<p>조직 동일시가 비윤리적 친조직행동에 미치는 영향 : 조직몰입의 매개효과</p>	<p>조직 동일시는 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향</p>
<p>이상우 (2021)</p>	<p>동일시가 비윤리적 친조직행동에 미치는 영향 -조직몰입의 매개효과를 중심으로-</p>	<p>조직 동일시는 조직 몰입에 정(+)의 영향을 미침</p>
<p>황이푸 (2021)</p>	<p>직무만족도 및 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향</p>	<p>은행원의 직무만족도, 조직몰입 및 이직의도 사이의 구조적 관계를 조사한다. 조직몰입은 이직의도에 부정적인 영향을 미쳤다.</p>

제 3 장 연구의 설계

제1절 연구자료와 변수

1. 연구자료

본 연구에서는 일과 가정의 병행을 지원하는 많은 국가적 지원책 중에서 남성 근로자들의 직장생활과 관련된 부분에서 발생하는 여러 변수들 중 가족친화제도 영역 중에서도 이것의 활용 정도인 ‘사용가능도’ 라는 요인의 ‘인식 정도’ 에 초점을 맞추고 이 변수가 관리자 개개인의 조직몰입에 미치는 영향에 주목한다. 착안수몬이(2014), 김영조·이유진(2012) 등 기존의 연구들은 대부분 여성에게 관심을 두었거나 어쩌서 남성들은 가족친화제도를 여성만큼 많이 사용하지 않는지를 주로 다루었고 대부분 질적 방법론으로 수행한 점과 달리 양적 방법론을 사용하고 남성들에게 포커스를 맞추어 검토한다는 데 차이가 있다. 또한 위에서 검토한 선행 연구들 중 수몬이(2014), 이강수(2014), 송미숙(2019), 김성욱(2021)의 연구에서 공통점으로 확인되었듯 조직몰입도와 가족친화제도는 연관이 있다고 볼 수 있다. 단, 장수연(2022) 등 대부분의 연구가 남성보다는 여성에 초점을 맞춘 것에 주목, 남성에게 포커스를 두어 진행하고자 한다. 단순히 가족친화제도의 유무 자체에 주목하는 데서 그치지 않고 그것들의 사용 가능도를 세부적으로 고찰하여 그 영향을 검증한다는 데에 의미가 있으며 학력, 가구자산수준, 가구부채수준 정도가 다양하게 분포되어 있는 남성 관리자들의 가족친화제도 사용가능도에 따라 그들의 조직 몰입 정도는 어떻게 나타나는지를 검증하고 독립변수가 종속변수에 미치는 영향을 검증하고자 한다. 또한 가족친화제도와 남성근로자의 직무만족도를 다룬 선행연구(이옥순, 2011)와 같은 결과가 나오는지 등을 검증하고 이가 시사하는 바를 바탕으로 하여 추후 관련 정책의 입안 및 바람직한 방향 제시에 이바지하고자 한다.

육아휴직을 쓰는 집단은 공무원, 대기업 등으로 정해져 있다고 한 임윤옥 한국여성노동자회 상임대표의 발언⁵⁾을 감안했을 때 남성의 육아휴직제도 등 가족친화제도 사용 가능도와 조직 분위기 및 만족도는 유의미한 상관성이 있을 것이다. 또한 사회적 인지 경력 이론에 기반했을 때 남성근로자의 육아휴직은 자아효능감과 결과기대 등의 인식을 바탕으로 교육개발과 네트워킹으로 대표되는 경력개발과 경력만족에 부정적인 영향을 준다는 가설을 유의미하게 실증한 곽원준(2021)의 연구 결과 등을 고려했을 때 남성 관리자의 가족친화제도 사용가능도와 조직 몰입은 부의 상관관계를 가질 것으로 예측할 수 있다. 따라서 독립변수인 가족친화제도 사용가

5) 2018. 12. 15. 연합뉴스

능도가 종속변수인 남성관리자들의 조직몰입도에 미치는 영향을 연구문제로 정하고 세부적으로 가설을 도출하여 분석하고자 한다.

구체적으로는 설문지에 제시된 7가지 가족친화제도인 출산전후 휴가(배우자출산휴가 포함), 육아휴직, 유·사산 휴가, 임신기 근로시간 단축제, 직장보육시설, 육아기근로시간 단축제, 보육·육아비 지원의 7가지 중 탐색적 요인분석 결과를 토대로 하여 육아휴직 및 유·사산 휴가와 관련성이 높은 출산전후 휴가(배우자출산휴가 포함), 임신기 근로시간 단축제와 관련성이 높은 육아기근로시간단축제, 보육·육아비 지원과 관련성이 높은 직장보육시설의 3가지를 독립변수로 선정하였고, 종속변수로는 직장의 문제와 본인의 문제 동일시 정도, 이직의향 정도의 2가지를 선정하였다.

이를 통하여 단순히 가족친화제도 자체나 그 유무 여부에 그치는 것이 아니라 가족친화제도를 세분화하고 해당 제도들의 사용가능도 역시 남성 관리자의 조직몰입에 영향을 미치는 중요한 변수로서 고려되어야 하며, 가정과 출산 및 양육, 또 일과 가정의 병행이라는 것은 여성뿐 아니라 남성에게도 함께 지워진 삶의 과업이므로 남성들에게 보다 더 적절한 가족친화제도의 개선 및 대책 마련이 필요하다는 정책적 과제를 도출할 수 있을 것으로 기대한다. 또한 여러 가족친화제도 중 사용가능도가 더 높고 더 낮은 제도들에는 어떤 특성이 있는지 따져보아 이를 토대로 한 정책 방향 설계도 가능할 것이다.

2. 변수

1) 독립변수 : 가족친화제도 사용가능도(출산전후 휴가, 직장보육시설, 육아기근로시간 단축제)

본 연구에서는 독립변수를 가족친화제도 사용가능도의 인식 정도로 하되, 해당 가족친화제도들은 출산전후 휴가(배우자 출산휴가 포함), 육아휴직, 유·사산 휴가, 임신기 근로시간 단축제, 직장보육시설, 육아기근로시간 단축제, 보육·육아비 지원의 7가지 제도 중 출산전후 휴가(배우자 출산휴가 포함), 직장보육시설, 육아기근로시간 단축제의 3가지로 선정하였다. 사용가능도는 매우 그러함, 그러한 편, 보통, 그렇지 않은 편, 매우 그렇지 않은 편의 5가지로 측정한다.

이 3가지 독립변수는 서로간의 상관관계는 높지 않으면서도 각자가 함축하는 독립변수들과의 상관관계는 높아 본 연구를 위한 변수로서 적절하다. 이 조건들의 사용가능도에 대한 인식 정도가 남성 관리자의 조직 몰입도에 어떤 영향을 미치는지 살펴본다.

2) 종속변수 : 조직몰입도(직장의 문제를 나의 문제로 생각하는 정도, 새로운 직장을 구하고 싶은 정도)

종속변수 역시 설문지에 제시된 문항의 응답을 토대로 하여 검토하고자 한다. 소속감 및 애착감, 직장이 자랑스러운 정도, 직장내 본인의 문제 동일시 정도, 이직 의도, 환경 변화시 이직 의도, 직장 계속 근무시 얻는 것의 정도에 대한 기대도 등 6가지의 종속변수를 찾아볼 수 있었다. 이 변수들의 상관관계 탐색 결과와 조직몰입 측정 요인들에 대한 선행연구들을 참고하여 직장내 본인의 문제 동일시 정도, 이직의도의 2가지 변수를 종속변수로 선정하였다. 2020년 여성관리자패널 설문 중에서 직장의 문제를 나의 문제로 생각하는지, 새로운 직장을 구하고 싶은지의 설문을 활용하여 조직몰입도 정도를 파악하려고 한다. 해당 설문은 응답자에게 매우 그렇다, 약간 그렇다, 보통이다, 별로 그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다는 5가지 척도로 조직몰입 정도를 측정하였고 조직몰입을 앞에서 언급한 6가지 질문으로 세분화하여 묻고 있어 남성 관리자의 ‘조직몰입’ 정도를 측정하기에 적합하다. 상관관계 분석 결과 직장내 본인의 문제 동일시정도라는 변수는 소속감 및 애착감, 직장이 자랑스러운 정도라는 두 가지 변수와 상관관계가 높고 이직의도는 환경변화시 이직의도, 직장 계속 근무시 얻는 것의 정도에 대한 기대도라는 변수와 상관관계가 높다. 그러면서도 위의 두 가지 변수는 서로의 상관관계가 지나치게 높지 않고 선행연구상으로도 위의 두 변수가 조직몰입의 측정에 적합한 것으로 판단하여 본 연구를 위한 종속변수로 선정하였다.

다음은 본 연구에서 종속변수로 사용된 조직몰입정도에 관한 설문문항을 정리한 표이다.

〈표 7〉 조직몰입정도에 관한 설문문항

설문문항	세부문항	5점 척도
직장에 대한 설문	나는 우리 직장의 문제를 나의 문제로 생각한다 (조직 동일시)	전혀 그렇지 않다=1, 별로 그렇지 않다=2, 보통이다=3, 약간 그렇다=4, 매우 그렇다=5
	나는 새로운 직장을 구하고 싶다 (이직 의향)	

3) 통제변수 : 학력, 연령, 총근무시간, 가구자산, 가구부채, 종사자수, 매출규모

(1) 학력

남성 관리자의 각 학력에 따라 가족친화제도에 대한 친숙도나 인식이 다르고 주변에서 실제로 해당 제도를 사용하는 사람을 본 경험의 폭도 다르기 때문이다. 실제로 손운진(2016)의 연구에 따르면 배우자의 특성에서 육아휴직을 사용한 남성 중 석사/박사 학력을 가진 비율은 16.2%로 매우 낮았다. 따라서 관리자의 학력은 종속변수인 조직몰입과 독립변수인 가정친화제도 사용가능도에 영향을 미칠 수 있을 것이므로 이를 통제한다.

(2) 연령

차중석, 정두진(2010)에 따르면 연령과 경력정체성의 인지는 관련이 있다. 연령이 높아질수록 그것을 더욱 더 인지한다. 따라서 관리자의 연령은 종속변수인 조직몰입과 독립변수인 가족친화제도의 활용 가능성에 대한 인식 정도에 영향을 미칠 것이다. 인간의 기대수명과 현재의 직장에서 근무할 수 있는 기대 근무 기간, 자녀의 나이와 자산 등이 연령과 무관하다고 할 수 없고 그에 따라 쌓인 경험치 역시 추후 자녀계획과 재직중인 직장에 대한 기대도 등에 영향을 미치는 요인으로 작용할 것이기 때문이다. 해서 이를 통제하고자 한다.

(3) 총근무시간

인간이 사회적 동물임을 고려할 때 재직 중인 직장의 근무환경은 근무 효율성, 근무 사기 등 조직 몰입에 영향을 미칠 것이다. 김종연, 이건희(2015)에 따르면 근로시간이 짧을수록 조직 몰입도에는 긍정적인 영향을 미친다. 즉 총 근무시간이 늘어난다면 그만큼 가정에 쏟을 수 있는 시간은 줄어들 것이기 때문에 재직자는 업무의 강도로 받아들일 수 있고 가정과 직장을 병행하기에 방해가 되는 요인으로 생각할 수 있어 통제하였다.

(4) 가구자산과 가구부채

개인 혹은 가구들은 그 축적한 자산 정도에 따라 특정 제도의 활용에 서로 다른 양상을 나타낼 수 있다. 맞벌이인지 여부, 자가인지 여부, 또 현재 본인들이 속한 경제적 환경 등에 따라 각자의 처지가 다르기 때문에 가정친화제도 사용에도 영향

을 미칠 수 있을 것으로 예상된다. 손윤진(2016)의 연구에 따르면 육아휴직을 사용한 남성 본인의 경우 6001만원 이상의 근로소득을 가진 비율(9.1%)가 매우 낮은 것으로 관찰되기도 한 바, 위 변수가 왜곡된 영향을 미칠 수 있어 통제하였다.

(5) 매출규모

조직의 매출 규모는 각 조직의 경제적 상황과 맞물려 현재는 물론 각 조직의 미래 계획과 청사진을 그리는 데에 있어 절대 무시할 수 없는 중요한 변수이다. 자연히 위 변수에 따라 가족친화제도 활용 가능성이 다른 양상으로 나타날 수 있다고 판단하여 위 변수를 통제하기로 결정하였다.

(6) 종사자수

각 조직 종사자의 수를 통하여 그 조직들은 대략 어느 정도의 규모를 가지고 있으며, 얼마나 많은 사람들이 해당 조직의 일원으로 몸담고 있는지 등을 추론할 수 있다. 따라서 각 조직의 규모 및 해당 조직에 속해 있는 조직원의 수적 규모에 따라 가족친화제도가 각기 다른 양상으로 작용할 수 있는지 검증할 필요가 있다고 판단하여 위 변수를 통제한다. 본 연구는 가족친화제도의 활용가능도가 조직원들의 조직 동일시 정도와 이직 의향의 강도에 얼마나 영향을 주는지에 초점을 두고 있다는 점을 감안할 때, 매우 중요한 조직변수 중 하나가 될 것이라고 판단하였다.

아래 표는 본 연구에서 사용된 변수들을 정리한 것이다.

〈표8〉 변수의 정의 및 측정

구분	변수(변수명)	조작적 정의	특성
종속변수 Y	직장과 본인의 문제 동일시	직장의 문제를 곧 본인의 문제로 받아들이고 이직을 원하는 정도의 강도	서열
	이직 의향	전혀 그렇지않다=1 별로 그렇지 않다=2 보통이다=3 약간 그렇다=4 매우 그렇다=5	
통제변수 Z	학력	고등학교 졸업 이하=1 4년제 미만 대학(교)졸업=2	명목

		4년제 이상 대학교 졸업=3 대학원 석사=4 대학원 박사=5		
	연령	30대 이하=1 40대=2 50대 이상=3	명목	
	총근무시간	근무시간의 합(시간)	연속	
	가구자산	1억원 미만=1, 1억원~1억 5천만원 미만=2, 1억 5천만원~3억원 미만=3, 3억원~5억원 미만=4, 5억원~8억원 미만=5, 8억원~10억원 미만=6, 10억원~15억원 미만=7, 15억원~20억원 미만=8, 20억원~30억원 미만=9, 30억원 이상=10	3억원 미만=1, 3억원 이상~5억원 미만=2 5억원 이상~10억원 미만=3 10억원 이상~20억원 미만=4 20억원 이상=5	서열
	가구부채	5천만원 미만=1, 5천만원~1억원 미만=2, 1억원~1억 5천만원 미만=3, 1억 5천만원~2억원 미만=4, 2억원~3억원 미만=5, 3억원~5억원 미만=6, 5억원~8억원 미만=7, 8억원~10억원 미만=8,	5천만원 미만=1, 5천만원 이상~1억원 미만=2, 1억원 이상~3억원 미만=3 3억원 이상=4	서열

		10억원~20억원 미만=9, 20억원 이상=10		
	매출액 규모	50 미만 = 1, 50~100미만 = 2, 100~500미만 = 3, 500~1천 미만 = 4, 1천~5천 미만 = 5, 5천~1만 미만 = 6, 1만~2만 미만 = 7, 2만~3만 미만 = 8, 3만 이상 = 9	1천 미만=1, 1천~1만 미만 = 2, 1만~2만 미만 = 3, 2만~3만 미만 = 4, 3만 이상 = 5	서열
	종사자 수	100~199인 = 1, 200~299인 = 2, 300~499인 = 3, 500인 이상 = 4		서열
독립변수 X	출산전후 휴가 (배우자 출산휴가 포함)	해당 제도들을 용이하게 사용할 수 있는 정도		서열
	직장보육시설			
	육아기 근로시간 단축제			
		전혀 그렇지않다=1 별로 그렇지 않다=2 보통이다=3 약간 그렇다=4 매우 그렇다=5		

제2절 연구의 가설

최근의 사회 문제들은 저출산, 만혼, 율로(YOLO) 등 점점 전통적인 가족에 대한

가치관이 무너지는 현상과 궤를 같이 한다. 이러한 문제는 빠르게 변화하는 사람들의 가족 관련 가치관과 사회상, 학력 인플레이, 교육열 등 여러 원인들이 복합적으로 낳은 결과이며 여성, 혹은 남성 한쪽만의 문제가 아니기에 그 문제 접근 및 해결에서 양쪽 모두가 힘을 모으고 머리를 맞대어 타개해 나가는 것이 절실히 요구된다. 경제가 성장하면서 함께 증대한 소득과 향상된 소득 수준은 근로자들로 하여금 ‘삶의 질’에 대해 다시 한번 되돌아보게 하였고, 사회도 이에 부응하여 육아휴직 등을 비롯한 다양한 가족친화제도를 도입하여 일과 가정의 병행을 국가적 차원에서 지원하고자 하였다. 하지만 대표적 가족친화제도인 육아휴직의 경우 여성보다 남성 근로자의 사용률이 매우 낮으며, 과거에 비해 많이 늘어나고 있긴 하나 여전히 육아휴직을 신청하고 사용하는 일을 별로 달갑지 않아하는 것으로 나타났다. 놀라운 것은 이것이 비단 국내에만 한정된 현상이 아니고 실효성 있는 유인책을 사용하지 않는다면 남성 근로자가 육아휴직을 활발하게 사용하지 않는 경향을 보인다는 것이다(이규용·남재량·박혁·김은지, 2004). 또한 남성의 경우에는 경력에 대한 불이익을 예상하고 이를 감수해야 함을 인식하며 육아휴직을 사용한다는 것이 선행연구에서 밝혀져 왔다(곽원준, 2018). 그렇다면 어쩌서 남성은 여성만큼 활발하게 육아휴직을 비롯한 가족친화제도들을 사용하지 않는지, 또한 만일 그것이 사실이라면 어쩌서 그러한지와 그것을 해결할 수 있는 방법은 무엇인가에 대한 진지한 고찰이 필요하다. 그것은 단순히 호기심 충족이나 흥미를 위해서가 아니라 이 사회를 유지하고 지탱해 나가기 위한 정책 수립의 방향 설정에 꼭 필요한 의문이며 우리의 후손들에게도 영향을 줄 수 있는 중요한 문제이기 때문이다. 남성의 가족친화제도 사용률이 낮은 이유가 무엇인지 정확하게 파악하고 그것을 높이는 것이 직무 만족과 직무 몰입을 높인다면 각각의 조직은 기존의 기대를 뛰어넘는 목표 이상의 성과를 거둘 것이고 그것들이 모인다면 국가적으로도 매우 바람직한 결과가 도출될 것이다. 그럼에도 불구하고 위에서 언급했듯 남성과 가족친화제도에 대한 연구는 아직 여성의 그것에 대한 연구만큼 충분히 수행되지 않아왔다. 앞으로 사회는 과거에 그랬던 것처럼 여성에게 상대적으로 육아나 가정에 대한 많은 역할을 요구하기보다는 남성과 여성이 같이 가정을 꾸려나가며 마땅히 함께 풀어나가야 하는 과업이라고 생각하는 방향으로 나아갈 것이고 여성뿐 아니라 남성 역시도 당연히 가족친화제도 등 국가나 사회적 지원의 혜택을 충분히 받을 수 있도록 많은 연구가 이루어져야 한다.

본 연구는 선행연구들이 주로 여성과 가족친화제도, 또 남성과 가족친화제도의 유무 등에 주로 관심을 갖고 수행되어 왔다면 거기에서 한 발 더 나아가 가족친화제도의 활용 가능성에 대한 인식 정도가 남성 관리자의 조직몰입에 어떤 영향을 미치는가를 탐구하고자 한다. 국내에서도 2000년도 이후부터 가족친화제도와 관련된 연구들이 시작되었으나 대부분 제도의 필요성, 가족친화제도의 이용 실태와 성

과 등을 다루고 있다. 특히 국내에서 선행된 연구들은 가족친화제도의 연구 대상이 취업모 혹은 여성 위주인 경우가 많고, 기업 위주의 제도 현황이나 성과, 조직 문화 등에 관련한 연구가 대부분을 차지하고 있다. 가족친화제도는 여성뿐 아니라 남성에게도 필요한 제도라는 인식이 확산되면서 남성주도적인 기업에서도 가족친화제도가 도입되긴 하였으나(박옥주, 2002) 남성 근로자에 대한 직장생활의 영역, 기업에서 실시 중인 가족친화제도의 만족도가 근로자들의 직무만족도에 미치는 영향력은 어느 정도인지 탐색할 필요가 있다(이옥순·김경신, 2012). 가족친화제도 활용도를 높이고 그것에 대한 인식도도 상승되면서 일과 가정의 병행이라는 과업이 만족스럽게 수행되는 데에서 초래되는 조직원들 각자의 정서적 충만감으로 인하여 개개인의 조직 몰입이 높아지고 성과도 상승한다는 최상의 결과는 국가의 발전과 우리의 후손들이 좀더 행복해지는 미래를 위하여 꼭 요구되는 일이며, 그를 위하여 이러한 분석이 꼭 필요하다고 본다. 해서 본 연구에서는 남성 관리자를 대상으로 하여 독립변수인 출산전후 휴가, 직장보육시설, 육아기근로시간 단축제 각각의 활용 가능성에 대한 인식 정도라는 변인들이 이직 의도와 조직 동일시라는 변인으로 함축되는 남성 관리자의 조직 몰입이라는 종속 변수에 어떠한 영향을 미치는지를 분석할 것이다.

이를 고려하면서 위에서 언급한 변수들을 사용하여 본 연구에서 검증할 가설을 세우면 다음과 같다.

가설 1: 재직하는 직장의 가정친화제도 사용가능도가 높다고 인식할수록 남성 관리자가 직장의 문제와 본인의 문제를 동일시하는 정도의 강도가 높아질 것이다.

1-1. 재직하는 직장의 출산전후휴가(배우자휴가 포함) 제도의 사용가능도가 높다고 인식할수록 남성 관리자가 직장의 문제와 본인의 문제를 동일시하는 정도의 강도가 높아질 것이다.

1-2. 재직하는 직장의 직장보육시설 제도 사용가능도가 높다고 인식할수록 남성 관리자가 직장의 문제와 본인의 문제를 동일시하는 정도의 강도가 높아질 것이다.

1-3. 재직하는 직장의 육아기 근로시간 단축제도 사용가능도가 높다고 인식할수록 남성 관리자가 직장의 문제와 본인의 문제를 동일시하는 정도의 강도가 높아질 것이다.

가설 2: 재직하는 직장의 가정친화제도 사용가능도가 높다고 인식할수록 남성 관리자의 이직의향 정도의 강도는 낮아질 것이다.

2-1: 재직하는 직장의 출산전후휴가(배우자휴가 포함) 제도의 사용가능도가 높다

고 인식할수록 남성 관리자의 이직의향 정도의 강도는 낮아질 것이다.

2-2: 재직하는 직장의 직장보육시설 제도의 사용가능도가 높다고 인식할수록 남성 관리자의 이직의향 정도의 강도는 낮아질 것이다.

2-3: 재직하는 직장의 육아기 근로시간 단축제도 사용가능도가 높다고 인식할수록 남성 관리자의 이직의향 정도의 강도는 낮아질 것이다.

제3절 연구의 분석자료 및 분석대상

1. 분석자료

본 연구의 실증분석자료는 한국여성정책연구원이 2020년에 실시한 여성관리자패널조사 2기 1차 자료이다. 여성관리자패널 2기 자료는 여성 관리자들과 동일한 질문을 남성 관리자들에게도 하고 있음은 물론, 이를 좀더 자세히 살펴보면 가족친화제도를 출산전후 휴가, 육아휴직, 유·사산 휴가, 임신기 근로시간 단축제, 직장보육시설, 육아기근로시간 단축제, 보육·육아비 지원의 7가지 제도로 세분화하여 진행하였고 조직 몰입은 직장에 대한 소속감 및 애착감, 직장에 대한 자랑스러움, 직장의 문제와 본인의 문제 동일시 정도, 이직 의도, 환경 변화시 이직의도, 현 직장 계속 근무시 얻는 것에 대한 기대도 등으로 세분화해서 진행하여 남성 관리자의 조직몰입과 가족친화제도 사용가능도에 대한 관계를 검토하기에 적합하다.

여성관리자패널은 기업 소속 관리자를 추적하는 국내외 유일의 조사로서 2007년 이후 2018년까지 100인 이상 기업의 대리급 이상 여성관리자와 해당 기업 인사담당자를 대상으로 격년조사를 실시한다. 2021년에는 2기 2차 조사를 수행하였으며, 2020년에 신규로 구축한 2기 패널 여성관리자 3,500명과 남성관리자 1,511명을 대상으로 조사를 실시하였다. 본 연구는 그 2기 패널을 대상으로 수행한 1차 조사 자료를 바탕으로 수행하였다.

위 패널은 상시근로자 100인 이상의 사업체에 재직하는 과장급 이상 남성·여성 근로자를 대상으로 구축하였다. 상시근로자 100인 이상 사업체에 근무하는 과장급 이상 남녀근로자 표본추출틀은 존재하지 않는 관계로 2상 표본추출법을 적용하여 1상 표본조사 결과를 바탕으로 해서 남녀 과장급 이상 근로자 현황을 파악하였고, 2상 표본조사를 통하여 구체적으로 과장급 이상 남녀근로자를 추출하였다. 표본추출틀은 2017년 12월 말 기준 「전국사업체조사」 결과로서, 1상 표본추출 결과 3,348개의 사업체에 대한 조사를 완료하였고, 2상 표본추출 결과 604개의 사업체에서 과장급 이상 여성관리자 3,500명, 남성관리자 1,511명을 2기 패널로 최종 구축

하여 2020년 신규로 구축한 패널(여성관리자 3500명, 남성관리자 1511명)을 대상으로 해서 다중회귀분석을 실시하였다. 본 연구의 대상은 위의 남성관리자 1511명으로 하며, 설문 문항 중 필요한 문항을 발췌해서 연구 분석에 사용하였다. 여러 분야의 만족도에 대한 답변을 알기 위하여 관련 분야들을 조사한 문항을 이용하였고, 가족친화제도와 관련하여 제도유무의 응답 및 사용여부 등의 응답을 활용하여 분석하였다.

2. 분석대상

전체 1,511명의 남성 관리자로서, 패널 중 규모별로는 31.8%가 100~199인, 15.6%가 200~299인, 300~499인이 18.4%, 500인 이상이 34.2%로 나타났고 업종별로는 농업/광업/제조업이 16.5%, 건설업 등이 20%, 개인서비스업이 6.4%, 유통서비스업이 15.2%, 사업서비스업이 26.2%, 사회서비스업이 15.8%인 것으로 드러났으며, 직급별로는 과장급이 51.6%, 차장급이 32.2%, 부장급이 14.2%, 임원급이 2%를 차지하였다. 이와 같은 과정으로 작성한 리스트의 현황은 다음의 표와 같다.

〈표9〉 규모별, 업종별, 직급별 남성관리자 패널의 분포

	사례수(명)	전체
전체	1,511	100.0
규모		
100~199인	481	31.8
200~299인	235	15.6
300~499인	278	18.4
500인 이상	517	34.2

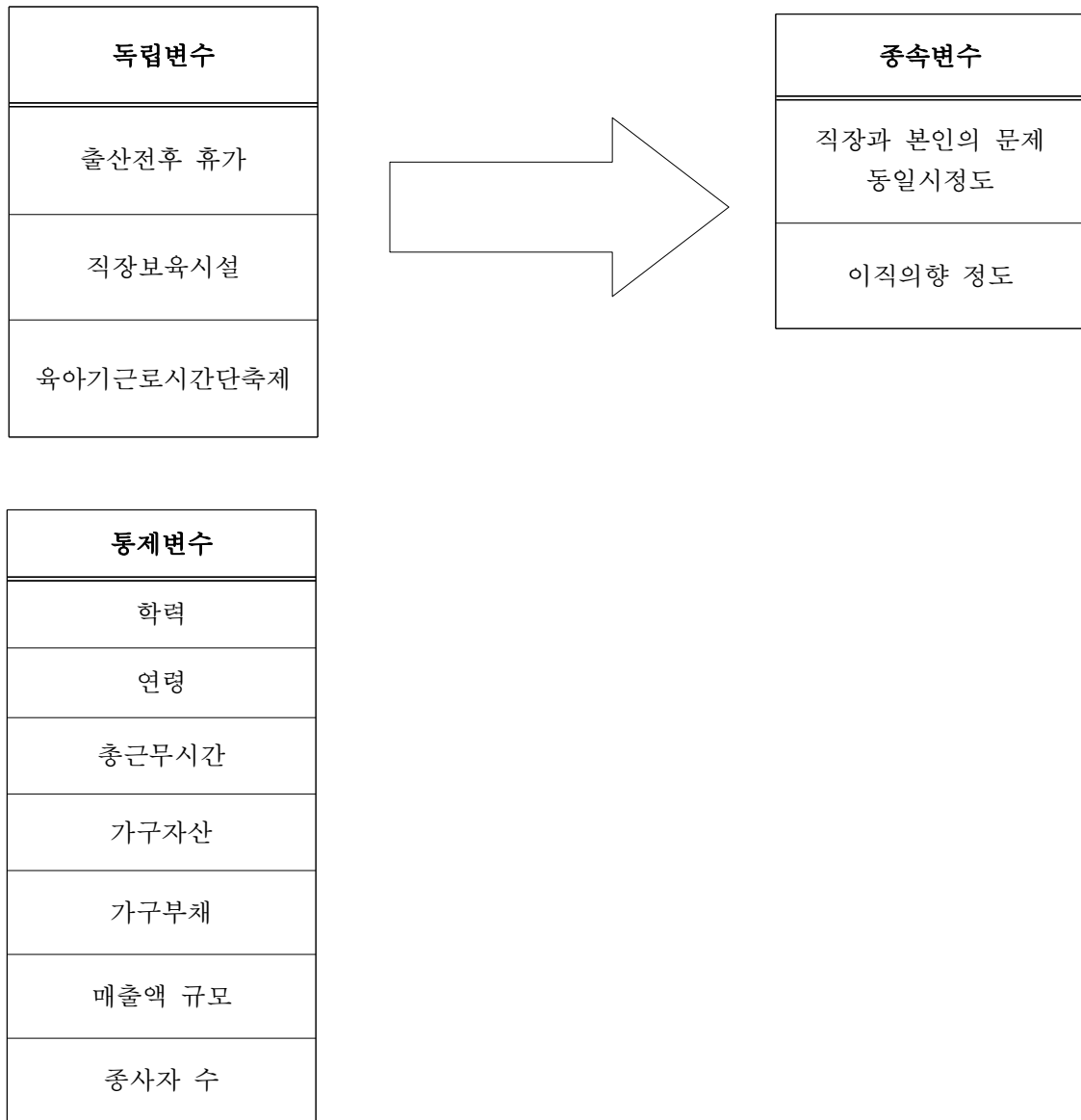
업종		
농업, 광업, 제조업	249	16.5
건설업 등	302	20.0
개인서비스업	96	6.4
유통서비스업	229	15.2
사업서비스업	396	26.2
사회서비스업	239	15.8
직급		
과장급	780	51.6
차장급	487	32.2
부장급	214	14.2
임원급	30	2.0

한국여성정책연구원(2021), 연간보고서: 2021년 여성관리자패널조사(2021년 연구보고서-9)
p.36: 2기 패널 남성관리자 현황

제4절 분석방법 및 분석틀, 분석모형

본 연구의 목적은 가정친화제도 사용가능도가 남성 관리자의 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위함이다. 여러 종류의 분석 방법들이 연구모형으로 많이 사용되고 있는데, 그 중에서도 가장 많이 사용되는 것은 회귀분석이다. 본 연구 역시 측정변수와 관계 분석하기 위한 상관관계분석, 독립변수와 종속변수간의 가설 검증에 위한 다중회귀분석을 사용할 것이며 이러한 실증분석을 위한 분석도구로는 SPSS 18을 사용하기로 하며, 분석틀은 다음과 같다.

<그림 1> 분석모형



앞서 제시한 변수들을 바탕으로 하여 다중회귀분석 모델을 설정하면 다음과 같다.

(조직 몰입: 직장의 문제를 곧 본인의 문제로 받아들이고, 이직을 원하는 정도의 강도) = $\beta_0 + \beta_1(\text{학력}) + \beta_2(\text{연령}) + \beta_3(\text{가구자산}) + \beta_4(\text{가구부채}) + \beta_5(\text{총근무시간}) + \beta_6(\text{매출액 규모}) + \beta_7(\text{종사자 수}) + \beta_8(\text{출산전후휴가제도의 활용가능도에 대한 인식정도}) + \beta_9(\text{직장보육시설 제도의 활용가능도에 대한 인식정도}) + \beta_{10}(\text{육아기근로시간 단축 제도의 활용가능도에 대한 인식정도}) + \varepsilon$

회귀계수의 부호, 즉 독립변수들이 종속변수에 미치는 영향력의 방향을 미리 추정해보면 다음과 같다.

〈표10〉 회귀계수의 기대부호

종속변수	기대 부호
조직 동일시	(+)
이직 의도	(-)

제 4 장 분석 결과

본 연구의 자료는 SPSS 18.0을 사용하여 분석하였다. 자료들은 표본의 특성을 분석하기 위하여 빈도분석(Frequency Analysis)과 기술통계분석(Descriptive Statistics Analysis)을 실시하였으며, 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 통하여 연구가설을 검증하였다.

제1절 기초통계분석

‘2020년 여성관리자패널조사’ 2기 응답자 중 본 연구의 분석대상인 남성 1511명 중 자산모와 부채규모에 응답하지 않은 22명은 분석에서 제외하여 총 1489명에 대한 조사 자료를 가지고 통제변수, 독립변수, 종속변수에 대하여 빈도분석 및 기술통계분석을 실시하였다. 통제변수의 경우, 개인변수, 가족변수, 근로조건변수로 나누어 실시하였다.

1. 통제변수의 기초 통계량

1) 개인변수

대상 남성의 인구학적 특성에 해당하는 개인변수로는 연속변수로서 연령과 명목변수로서 학력이 있다. 학력변수는 고등학교 졸업 이하, 2·3년제 대학 졸업, 4년제 이상 대학 졸업, 대학원 석사과정 졸업, 대학원 박사과정 졸업으로 나뉜다.

또한 연령대는 30대 이하, 40대, 50대 이상의 3가지 구간으로 나뉜다. 20대 이하와 60대 이상은 빈도상으로 너무 적은 비율을 차지하고 있어 위의 3가지 구간으로 나누었다.

학력을 기준으로 보면 4년제 이상 대학 졸업자가 878명(59.0%), 대학원 석사과정 졸업자가 220명(14.8%)으로 가장 높은 비율을 차지하며 이 둘을 합하면 73.8%에 달하여 소위 ‘고학력자’의 비중이 높음을 알 수 있고, 그 다음으로는 2·3년제 대학 졸업자가 210명(14.1%), 고등학교 졸업 이하 108명(7.3%), 대학원 박사과정 졸업자가 73명(4.9%)의 비율을 차지하는 것으로 나타났다.

연령을 기준으로 보았을 때는 40대 701명(47.1%), 30대 이하 414명(27.8%), 50대 이상 374명(25.1%) 순으로 나타났다.

〈표 11〉 개인변수의 기초 통계량

구분		빈도	퍼센트	평균	표준편차	최소값	최대값
학력	중졸 이하	0	0	3.96	.880	2	6
	고등학교 졸업	108	7.3				
	대학 졸업 (2-3년제)	210	14.1				
	대학교 졸업 (4년제 이상)	878	59.0				
	대학원(석사)	220	14.8				
	대학원(박사)	73	4.9				
나이	30대 이하	414	27.8	1.97	.727	1	3
	40대	701	47.1				
	50대 이상	374	25.1				

2) 가족변수

가족변수에는 명목변수인 가구자산과 가구부채가 있다. 가구자산은 우리나라의 평균 수준인 약 5억 원을 기준으로 하여⁶⁾ 3억원 미만, 3억원 이상~5억원 미만, 5억원 이상~10억원 미만, 10억원 이상~20억원 미만, 20억원 이상의 5개 구간으로 나누었다. 또한 가구 부채 역시 평균 수준인 8천 8백만원 정도를 기준으로 하여⁷⁾ 5천만원 미만, 5천만원 이상~1억원 미만, 1억원 이상~3억원 미만, 3억원 이상의 4개 구간으로 나누었다.

자산규모는 3억원 미만 572명(38.4%), 3억원 이상~5억원 미만 381명(25.6%), 5억원 이상~10억원 미만 365명(24.5%), 10억원 이상~ 20억원 미만 133명(8.9%), 20억원 이

6) <https://news.einfomax.co.kr/news/articleView.html?idxno=4207068>. 연합뉴스, 2022. 04.05.

7) <https://www.joongang.co.kr/article/25032854>. <The Joongang> 2021. 12. 16.

상 38명(2.6%) 순으로 나타나 평균 자산 규모보다는 적은 수준의 자산을 보유한 사람들이 더 많음을 알 수 있으며, 가구부채의 경우 5천만원 미만 581명(39.0%), 1억원 이상~3억원 미만 499명(33.5%), 5천만원 이상~1억원 미만 302명(20.3%), 3억원 이상 107명(7.2%) 순으로 나타났다.

〈표 12〉 가족변수의 기초 통계량

구분		빈도	퍼센트	평균	표준편차	최소값	최대값
자산	3억원 미만	572	38.4	2.12	1.097	1	5
	3-5억원	381	25.6				
	5-10억원	365	24.5				
	10-20억원	133	8.9				
	20억원 이상	38	2.6				
부채	5천만원 미만	581	39.0	2.09	1.003	1	4
	1억원 미만	302	20.3				
	1-3억원	499	33.5				
	3억원 이상	107	7.2				

3) 근로조건변수

근로조건변수에는 연속변수로서 총근무시간이 포함된다.

총근무시간은 2018년 2월 28일 주당 최대 근로시간을 단축하는 근로기준법 개정안이 국회를 통과하면서 최대 근로시간이 주당 총 52시간인 것⁸⁾과 법적 근로시간 1일은 8시간, 1주는 40시간인 것⁹⁾을 감안하여 40시간과 52시간에 주목하여 구분하되, 로그값으로 변환하여 투입 분석하였다.

40시간 이상~52시간 미만을 근무하는 비율이 과반을 훌쩍 넘는 830명(55.7%)을 차지하였고 40시간 이하도 626명(42.0%)이나 되어 시간상으로는 과도한 근무에 노출

8) <https://www.yeongnam.com/web/view.php?key=20210617010002257> 영남일보 2021. 06. 18.

9) <https://www.nocutnews.co.kr/news/5618877> 노컷뉴스. 2021. 9. 3.

되어 있지는 않은 것으로 보인다. 53시간 이상을 근무하는 비율은 33명(2.2%)로 나타났다.

〈표 13〉 근로조건변수의 기초 통계량

구분		빈도	퍼센트	평균	표준편차	최소값	최대값
근무시간	40시간 이하	626	42.0	1.60	.533	1	3
	52시간 이하	830	55.7				
	52시간 초과	33	2.2				

4)조직변수

본 연구의 통제변수 중 조직변수로는 각 조직의 매출액 규모와 총 종사자 수를 선정하였다.

매출액 규모는 각 조직의 경제적 상황과 맞물리는 것으로서, 현재의 모습은 물론 미래에 각 조직이 어떠한 청사진을 그리고 계획을 세울지에 있어 무시할 수 없는 변수이다. 또한 조직의 종사자 수를 통하여 각 조직의 규모를 유추할 수 있으며, 각 조직 규모별, 종사자 수별로 가족친화제도가 조직원의 이직의향과 조직 동일시 정도에 어느 정도의 영향을 미치는지가 다르게 나타날 수 있다고 판단하여 이 두 변수를 통제하였다.

매출액 규모의 경우, 3만 이상이 57.4%로 압도적인 비율을 보이고 있는 것에 반하여 3만 이하의 경우는 1천 이하가 11.7%, 1천~1만이 12.2%, 1만~2만이 9.8%, 2만~3만이 9.0%로 42.6%가 비교적 고르게 분포되어 있음을 알 수 있다.

종사자 수의 경우 199인 이하(31.9%)에 비하여 200~299인(15.7%), 300~499인(18.3%)은 약간 그 빈도가 낮아지는 것으로 보였으나 500인 이상에서 다시 199인 이하와 비슷한 정도의 빈도(34.0%)를 보여 U자형의 분포를 보이는 것으로 나타났다.

〈표 14〉 조직변수의 기초 통계량

구분		빈도	퍼센트	평균	표준편차	최소값	최대값
매출액 규모	1천 이하	174	11.7	3.88	1.482	1	5
	1천~1만	181	12.2				
	1만~2만	146	9.8				
	2만~3만	134	9.0				
	3만 이상	854	57.4				
종사 자 수	100~199인	475	31.9	2.55	1.252	1	4
	200~199인	234	15.7				
	300~499인	273	18.3				
	500인 이상	507	34.0				

2. 독립변수(가족친화제도 사용 가능도에 대한 인식 정도)의 기초 통계량

독립변수로서 가족친화제도 사용 가능도에 대한 인식 정도 변수에는 명목변수로서 출산전후 휴가, 직장보육시설, 육아기근로시간 단축제의 3가지가 포함된다.

우선 출산전후 휴가 사용가능도에 대한 인식 정도의 평균 점수는 4.22점이었다. 최소값과 최대값은 1과 5의 범위에 걸쳐 있는 것으로 나타났다. 직장보육시설의 평균은 4.14점, 육아기 근로단축의 평균은 4.10점이었고 최소값과 최대값의 범위는 출산휴가와 같았다. 3개의 제도 모두에서 해당 제도가 본인의 회사에서 시행되고 있으며 그 활용가능도에 대하여 응답한 비율은 ‘약간 그렇다’와 ‘매우 그렇다’를 택한 비율이 가장 높은 것으로 나타났고, 출산전후 제도, 직장보육시설 제도, 육아기 근로시간 단축제도의 순으로 그 평점이 높았다.

〈표 15〉 독립변수의 기초 통계량

구분		빈도	퍼센트	평균	표준 편차	최소값	최대값
출산휴가	전혀 그렇지 않다	22	1.5	4.22	.971	1	5
	별로 그렇지 않다	44	3.0				
	보통이다	271	18.2				
	약간 그렇다	320	21.5				
	매우 그렇다	734	49.3				
	합계	1391	93.4				
결측	시스템 결측값	98	6.6				
합계		1489	100.0				
직장 보육 시설	전혀 그렇지 않다	7	.5	4.14	.953	1	5
	별로 그렇지 않다	11	.7				
	보통이다	105	7.1				
	약간 그렇다	123	8.3				
	매우 그렇다	210	14.1				
	합계	456	30.6				
결측	시스템 결측값	1033	69.4				
합계		1489	100.0				
육아기 단축 근로시간	전혀 그렇지 않다	12	.8	4.10	.988	1	5
	별로 그렇지 않다	45	3.0				

	보통이다	233	15.6				
	약간 그렇다	246	16.5				
	매우 그렇다	461	31.0				
	합계	997	67.0				
결측	시스템 결측값	492	33.0				
합계		1489	100.0				

3. 종속변수(조직 몰입)의 기초 통계량

종속변수로서 조직 몰입에 대한 변수에는 명목변수로서 조직 동일시, 이직의도의 2가지가 포함된다.

조직 동일시의 평균은 3.77로 나타났고 표준편차는 0.978, 이직 의도의 평균은 2.36 표준편차는 1.071인 것으로 나타났으며, 두 변인 모두 최소값과 최대값은 1과 5로 나타났고, 조직 동일시의 경우에는 ‘매우 그렇다’와 ‘약간 그렇다’, 이직 의도의 경우에는 ‘전혀 그렇지 않다’와 ‘매우 그렇지 않다’의 비율이 압도적인 것을 확인할 수 있었다.

〈표 16〉 종속변수의 기초 통계량

구분		빈도	퍼센트	평균	표준편차	최소값	최대값
조직 동일 시	전혀 그렇지 않다	25	1.7	3.77	.978	1	5
	별로 그렇지 않다	128	8.6				
	보통이다	389	26.1				
	약간 그렇다	571	38.3				
	매우 그렇다	376	25.3				

2. 직장보육시설	상관 계수	.601 ***	1										
	p-값	.000											
	N	458	459										
3. 육아기근로단축	상관 계수	.666 ***	.751 ***	1									
	p-값	.000	.000										
	N	998	419	10 02									
4. 조직동일시	상관 계수	.115 ***	.160 ***	.160 ***	1								
	p-값	.000	.000	.000									
	N	1407	459	100 2	148 9								
5. 이직의향	상관 계수	-.11 8 ***	-.07 8	-.13 4 ***	-.29 6 ***	1							
	p-값	.000	.093	.000	.000								
	N	1407	459	100 2	148 9	148 9							
6. 나이	상관 계수	.038	.084	.084 **	.241 ***	-.18 6 ***	1						
	p-값	.149	.072	.008	.000	.000							
	N	1407	459	100 2	148 9	148 9	1489						

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

학력: 1. 중졸 이하, 2. 고졸, 3. 전문대, 4. 대졸, 5. 석사, 6. 박사

나이: 1. 30 대 이하, 2. 40 대, 3. 50 대 이상

자산: 1. 3 억원 미만, 2. 3-5 억원, 3. 5-10 억원, 4. 10-20 억원, 5. 20 억원 이상

부채: 1. 5 천만원 미만, 2. 5 천만원- 1 억원 미만, 3. 1-3 억원, 4. 3 억원 이상

매출: 1. 1000 미만, 2. 1 천-1 만, 3. 1 만-2 만, 4. 2 만-3 만, 5. 3 만 이상

총 종사자수: 1. 100-199 인, 2. 200-299 인, 3. 300-499 인, 4. 500 인 이상

출산휴가 제도는 또다른 독립변수인 직장보육시설($r=.601, p<.001$), 육아기근로단축($r=.666, p<.001$)과 정(+)의 상관관계에 있고, 조직동일시($r=.115, p<.001$), 학력($r=.089, p<.001$), 자산($r=.058, p<.05$), 매출($r=-.106, p<.001$) 등과도 정(+)의 상관관계에 있다. 반면 이직의도($r=-.118, p<.001$)와는 부(-)의 상관관계에 있으며, 총근무시간($r=-.029, p=.274$), 부채($r=.013, p=.632$), 총 종사자수($r=.042, p=.119$)와는 유의한 상관관계에 있지 않다.

학력 및 자산은 출산휴가 제도와 정(+)의 상관관계에 있는 것이 흥미로운데, 학력이 높고 축적한 자산이 많을수록 당분간 출산휴가 제도를 사용해도 당장의 생계에 크나큰 타격이 없을 가능성이 크지만, 그와 별개로 출산 휴가 제도라는 것이 일정 기간 동안 아예 직장을 떠나 있는 것이기 때문에 근로 시간의 정도와는 별개로 당분간 휴직한다는 의미가 관리자들에게 더 크게 다가오기 때문인 것으로 추정해볼 수 있다.

직장보육시설의 경우 또다른 독립변수인 육아기근로단축($r=.751, p<.001$)과 정(+)의 상관관계에 있고 조직동일시($r=.160, p<.001$)와도 정(+)의 상관관계에 있으며 매출($r=-.099, p<.05$)과는 부(-)의 상관관계에 있다. 반면 학력($r=.045, p=.333$), 총근무시간($r=.005, p=.913$), 자산($r=.043, p=.363$), 부채($r=.047, p=.318$), 총 종사자수($r=.006, p=.900$)와는 유의한 상관관계에 있지 않다. 직장보육시설제도와 육아기 근로단축 제도 모두 ‘육아’와 관련된 것이기 때문에 이러한 결과가 나왔을 것이라는 추론이 가능하다.

육아기 근로단축 변수는 조직동일시($r=.160, p<.001$)와 정(+)의 상관관계에 있고 이직의도($r=-.134, p<.001$)와 부(-)의 상관관계에 있는 것으로 나타났다. 반면 학력($r=.041, p=.190$), 총근무시간($r=-.022, p=.490$), 자산($r=-.017, p=.582$), 부채($r=.041, p=.199$), 총 종사자수($r=-.032, p=.310$)와는 유의한 상관관계에 있지 않은 것으로 나타났다.

조직동일시의 경우 나이($r=.241, p<.001$), 자산($r=.072, p<.01$), 총 종사자수($r=.057, p<.05$)와 정(+)의 상관관계에 있고 이직의도($r=-.296, p<.001$), 총근무시간($r=-.059, p<.05$), 매출($r=-.073, p<.01$)과 부(-)의 상관관계에 있다. 반면 학력($r=-.005, r=.860$), 부채($r=.020, r=.436$)와는 유의한 상관관계에 있지 않다. 또다른 독립변수인 이직의향

의 경우 매출($r=.066$, $p<.05$)과 정(+)¹의 상관관계에 있고 나이($r=-.186$, $p<.001$), 자산($r=-.091$, $p<.001$)과 부(-)²의 상관관계에 있다. 반면 부채($r=-.004$, $r=.885$), 총 종사자수($r=.034$, $r=.196$)와는 유의한 상관관계에 있지 않다. 자산은 위의 출산휴가 제도와 더불어 조직 동일시에서도 유의미하게 정(+)¹의 관계에 있고 이직의향에는 부(-)²의 관계가 있는 것으로 나타났는데, 금전적으로 여유로울수록 가족친화제도에 유화적이고 조직에 충성심이 더 강해지는 것으로 볼 수 있다.

나이의 경우 자산($r=.222$, $p<.001$)과 정(+)¹의 상관관계에 있고 총근무시간($r=-.052$, $p<.05$), 매출($r=-.156$, $p<.001$), 총 종사자수($r=-.058$, $p<.05$)와 부(-)²의 관계에 있다. 반면 학력($r=-.038$, $p=.138$), 부채($r=-.035$, $p=.183$)와는 유의한 상관관계에 있지 않다. 나이는 조직 동일시와 이직 의향이라는 2 가지 종속변수와 모두 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났는데, 이미 자녀가 장성한 관계로 가족친화제도 활용가능도의 수혜자가 되지 못하더라도 본인들의 육아 경험상 가족친화제도로 인해 기대할 수 있는 효과에는 분명 영향을 받는 것이 아닌가 하는 추론이 가능하다.

학력의 경우 자산($r=.237$, $p<.001$), 부채($r=.092$, $p<.001$), 총 종사자수($r=.100$, $p<.001$)와 정(+)¹의 상관관계에 있고, 반면 총근무시간($r=.014$, $p=.587$), 매출($r=.007$, $p=.782$)과는 유의한 관계에 있지 않다. 학력이 높을수록 많은 자산을 가졌을 것이라는 사회적 통념은 별로 유의미하지 않은 것으로 볼 수 있다. 총 근무시간의 경우 자산($r=-.022$, $r=.397$), 부채($r=.020$, $r=.444$), 매출($r=.023$, $r=.375$), 총 종사자수($r=.000$, $r=.990$)와 유의한 상관관계에 있지 않으며, 자산의 경우 부채($r=.273$, $p<.001$), 매출($r=.051$, $p<.05$), 총 종사자수($r=.060$, $p<.05$)와 정(+)¹의 상관관계에 있다.

부채의 경우 매출($r=.032$, $p=.212$), 총 종사자수($r=.027$, $p=.292$)와 유의한 상관관계에 있지 않고, 매출은 총 종사자수($r=.209$, $p<.001$)와 정(+)¹의 상관관계에 있다.

2. 다중회귀 분석 결과

1) 독립변수가 조직 동일시에 미치는 영향(가설 1)

다음은 독립변수가 조직 동일시에 미치는 영향에 대한 본 연구의 가설이다.

가설 1-1 : 출산휴가제도의 조직활용도에 대한 인식 정도가 높아질수록 남성 관리자의 조직 동일시 정도가 높아질 것이다.

가설 1-2 : 직장보육시설 제도의 조직활용도에 대한 인식 정도가 높아질수록 남성 관리자의 조직 동일시 정도가 높아질 것이다.

가설 1-3 : 육아기 근로시간 단축제도의 조직활용도에 대한 인식 정도가 높아질수록 남성 관리자의 조직 동일시 정도가 높아질 것이다.

위에서 비교한 기초 통계량을 기준으로 하여 회귀분석을 통해서 통계적으로 유의하지 여부와 가설에 대한 검증을 하기로 한다. 위계적 회귀분석은 전체 통제변수를 대상으로 하는 분석, 독립변수인 출산휴가와 직장보육시설, 육아기근로시간을 추가하여 전체 통제변수와 함께 회귀분석을 진행한 <가설 1>과 <가설 2>의 분석 및 검증으로 실시하였다.

출산휴가, 직장보육시설, 육아기근로단축이 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 먼저 1단계 모형에서는 통제변수를 투입하고, 2단계 모형에서 독립변수를 투입하였고, 그 결과는 다음의 <표 18>과 같다.

① I단계 모형 분석결과

<표 18>
가족친화제도가 조직 동일시에 미치는 영향-
I 단계 모형 분석 결과

모형	변수	종속변수: 조직 동일시						
		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성 통계량	
		B	표준 오차	β			공차	VIF
1	상수	4.218	1.769		2.385	.018		
개인 변수	나이_40 대	.427	.118	.230	3.603 ***	.000	.560	1.786
	나이_50 대 이상	.783	.145	.381	5.417 ***	.000	.462	2.163
	학력_전문대	-.138	.227	-.047	-.610	.542	.386	2.590
	학력_대졸	-.114	.200	-.060	-.570	.569	.205	4.884
	학력_석사	-.137	.223	-.055	-.615	.539	.282	3.552
	학력_박사	-.175	.276	-.042	-.636	.525	.512	1.952

근로 조건 변수	근무시간 (Log)	-.258	.467	-.028	-.553	.581	.906	1.104
가족 변수	자산_ 3-5 억원	-.068	.129	-.032	-.532	.595	.651	1.537
	자산_ 5-10 억원	.066	.127	.033	.525	.600	.590	1.693
	자산_ 10-20 억원	.054	.164	.020	.327	.744	.631	1.584
	자산_ 20 억원 이상	-.154	.307	-.027	-.503	.615	.805	1.242
	부채_ 1 억원 미만	.042	.131	.017	.317	.751	.794	1.260
	부채_ 1-3 억원	.066	.108	.033	.612	.541	.765	1.307
	부채_ 3 억원 이상	-.150	.172	-.049	-.869	.386	.723	1.383
조직 변수	인원_ 200~299 인	.077	.172	.026	.450	.653	.699	1.431
	인원_ 300~499 인	.113	.167	.039	.679	.498	.684	1.462
	인원_ 500 인 이상	.246	.126	.133	1.955 +	.051	.497	2.010
	매출_ 1 천~1 만	.111	.278	.023	.398	.691	.681	1.468
	매출_ 1 만~2 만	.261	.234	.067	1.117	.265	.632	1.581
	매출_ 2 만~3 만	-.002	.190	-.001	-.008	.993	.495	2.019

	매출_3 만 이상	.243	.154	.124	1.572	.117	.370	2.705
독립 변수	출산휴가	-.046	.071	-.045	-.653	.514	.457	2.188
	직장 보육시설	.058	.069	.058	.844	.399	.454	2.205
	육아기 근로단축	.242	.076	.248	3.201**	.001	.356	2.807
R-Squared	.101							
Adj R-Squared	.053							
F	2.107 (p<.01)***							
Durbin-Watson	2.058							

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

기준: 나이(30 대 이하), 학력(고졸), 자산(3 억원 미만), 부채(5 천만원 미만)

1단계의 경우 분석 결과 회귀모형은 유의하고 전체의 10.1%를 설명하고 있으며 (R^2 : .101, $F=2.107$, $p<.01$), Durbin-Watson 값은 2.058로 나타나 잔차의 독립성 가정에 대한 문제는 크지 않은 것으로 보인다. 회귀식 분석 결과 통제변수 중 연령인 40대($\beta=.230$, $p<.001$), 50대 이상($\beta=.381$, $p<.001$)의 경우 30대 이하에 비해 조직 동일시에 미치는 정(+)의 영향이 유의하였다. 40대와 50대는 사회생활을 한 지 얼마 되지 않아 직장에 대한 충성심이 크지 않을 유인이 높은 30대보다는 직장에서 어느 정도의 경험을 쌓고 기반을 잡았을 가능성이 큰데, 이것이 그 요인으로 작용한 것으로 보인다. 또한 규모의 경우 인원 500인 이상일 때 200인 미만(100~199인)에 비해서 조직 동일시에 미치는 정(+)의 영향이 유의미했다($\beta=.133$, $p<.1$). 이는 대규모 조직이 중소 조직에 비하여 조직원들의 조직 동일시 정도의 강도가 세다는 것으로 해석할 수 있어 주목된다. 또한, 독립변수 중 육아기근로단축 제도가 증가할수록 조직동일시가 유의미하게 증가하는 것으로 나타났다.

② II 단계 모형 분석 결과 - <가설 1> 검증

<표 19>
 가족친화제도가 조직 동일시에 미치는 영향
 II 단계 모형 분석 결과>

모형	변수	종속변수: 조직 동일시						
		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성 통계량	
		B	표준 오차	β			공차	VIF
2		2.751	1.745		1.576	.116		
개인 변수	나이_40 대	.339	.116	.183	2.923 **	.004	.547	1.829
	나이_50 대 이상	.718	.141	.349	5.104 ***	.000	.457	2.186
	학력_전문대	-.078	.220	-.026	-.355	.723	.384	2.604
	학력_대졸	-.117	.194	-.062	-.604	.546	.204	4.899
	학력_석사	-.145	.217	-.059	-.670	.503	.277	3.605
	학력_박사	-.199	.268	-.048	-.744	.457	.508	1.968
근로 조건 변수	근무시간(ln)	-.150	.454	-.016	-.331	.741	.897	1.115
가족 변수	자산_3-5 억원	-.047	.125	-.021	-.372	.710	.645	1.551
	자산_5-10 억원	.101	.124	.050	.818	.414	.581	1.722
	자산_10-20 억원	.098	.159	.036	.616	.538	.628	1.592
	자산_	-.189	.297	-.033	-.637	.525	.803	1.245

	20 억원 이상							
	부채_ 1 억원 미만	.106	.128	.044	.829	.407	.777	1.286
	부채_ 1-3 억원	-.011	.105	-.006	-.103	.918	.750	1.334
	부채_ 3 억원 이상	-.186	.167	-.061	-1.111	.267	.719	1.391
조직 변수	인원_ 200-299 인	.094	.168	.031	.562	.574	.686	1.457
	인원_ 300-499 인	.161	.162	.056	.993	.321	.681	1.468
	인원_ 500 인 이상	.272	.123	.147	2.217*	.027	.490	2.039
	매출_ 1 천-1 만	.150	.270	.031	.555	.579	.680	1.470
	매출_ 1 만-2 만	.315	.227	.081	1.390	.165	.631	1.585
	매출_ 2 만-3 만	.073	.185	.026	.397	.692	.491	2.036
	매출_ 3 만 이상	.292	.150	.149	1.948 +	.052	.366	2.731
독립 변수	출산휴가	-.046	.071	-.045	-.653	.514	.457	2.188
	직장 보육시설	.058	.069	.058	.844	.399	.454	2.205
	육아기 근로단축	.242	.076	.248	3.201 **	.001	.356	2.807
R-Squared	.164							
Adj R-Squared	.113							
F	3.183(p<0.001)							

Durbin-Watson	2.058
---------------	-------

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

기준: 나이(30 대 이하), 학력(고졸), 자산(3 억원 미만), 부채(5 천만원 미만), 인원(100-199 인), 매출(1 천 미만)

2단계의 경우 회귀모형은 유의하고 전체의 16.46%를 설명하고 있다(R^2 :.164, $F=3.183$, $p<.1$). Durbin-Watson 값은 2.058로 2에 가까워 잔차의 독립성 가정에 문제가 크지는 않은 것으로 판단된다. 또한 분산팽창지수(VIF)도 5미만으로 나와 다중공선성의 가능성이 높지 않다. 회귀식 분석 결과 독립변수인 육아기근로단축은 조직동일시에 유의한 정(+)의 영향을 미친다($\beta=.248$, $p<.01$). 반면 출산휴가($\beta=-.045$, $p=.514$)와 직장보육시설($\beta=.058$, $p=.399$)의 경우 조직동일시에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 드러났다. 즉, 조직 동일시 의도의 강도를 높이는 데는 출산휴가 제도나 직장보육시설 제도보다 육아기근로단축 제도가 훨씬 더 긍정적인 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

II 단계 모형의 가설은 ‘가족친화제도의 활용가능도에 대한 인식 정도가 높아질수록 남성 관리자의 조직 동일시 정도는 높아질 것이다’ 이다. 모형에 독립변수인 출산전후휴가, 직장보육시설, 육아기 근로시간 단축제도의 3가지 가족친화제도 변수를 추가하여 회귀분석을 실시한 결과 해당 제도가 조직 동일시 정도의 강도에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 <가설 1-3>을 지지하며, 변수 간 높은 상관관계가 존재하는 이유로 인하여 추정계수의 표준오차가 커지는 것을 뜻하는 분산팽창계수(VIF, Variance Inflation Factor)는 10보다 클 경우 다중공선성 문제가 있다고 판단하는데, 본 연구의 검토 결과 그러한 문제는 없는 것으로 보인다. 즉, 육아기 근로시간 단축제도의 활용 가능도에 대한 인식의 정도가 높아질수록 남성 관리자의 조직 동일시 정도에 대한 강도를 상승시킨다는 것을 확인할 수 있었다.

2) 독립변수가 이직 의향에 미치는 영향(가설 2)

① I단계 모형 분석결과

출산휴가, 직장보육시설, 육아기근로단축 제도가 이직의향의 강도에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중 회귀분석을 실시하였다. 먼저 1단계 모형에서는 통제변수를 투입하고, 2단계 모형에서 독립변수를 투입하여 분석을 진행하였으며, 결과는 아래의 <표 20>과 같다.

〈표 20〉 가족친화제도가 이직의향에 미치는 영향-
I 단계 모형 분석 결과

모형	변수	종속변수: 이직의향						
		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성 통계량	
		B	표준 오차	β			공차	VIF
1	(상수)	9.106	2.064		4.411	.000		
개인 변수	나이_40 대	.197	.138	.091	1.421	.156	.560	1.786
	나이_50 대 이상	.426	.169	.178	2.525*	.012	.462	2.163
	학력_전문대	.077	.265	.022	.290	.772	.386	2.590
	학력_대졸	-.090	.233	-.041	-.387	.699	.205	4.884
	학력_석사	.157	.260	.055	.605	.545	.282	3.552
	학력_박사	-.304	.322	-.063	-.946	.345	.512	1.952
근로 조건 변수	근무시간 (Log)	-1.493	.545	-.138	-2.740**	.006	.906	1.104
가족 변수	자산_3-5 억원	.159	.150	.063	1.057	.291	.651	1.537
	자산_5-10 억원	.255	.148	.108	1.726†	.085	.590	1.693
	자산_10-20 억원	.251	.192	.079	1.312	.190	.631	1.584
	자산_20 억원 이상	.388	.358	.058	1.084	.279	.805	1.242
	부채_1 억원 미만	.111	.153	.039	.727	.468	.794	1.260
	부채_	.165	.125	.072	1.319	.188	.765	1.307

	1-3 억원							
	부채_ 3 억원 이상	-.251	.201	-.070	-1.249	.212	.723	1.383
조직 변수	인원_ 200-299 인	-.106	.201	-.030	-.527	.599	.699	1.431
	인원_ 300-499 인	.025	.195	.007	.128	.898	.684	1.462
	인원_ 500 인 이상	-.004	.147	-.002	-.029	.977	.497	2.010
	매출_ 1 천-1 만	.346	.325	.062	1.066	.287	.681	1.468
	매출_ 1 만-2 만	-.222	.273	-.049	-.814	.416	.632	1.581
	매출_ 2 만-3 만	-.019	.222	-.006	-.086	.932	.495	2.019
	매출_ 3 만 이상	-.049	.180	-.021	-.269	.788	.370	2.705
R- Squared	.126							
Adj R- Squared	.072							
F	2.348 (p<.001)***							
Durbin- Watson	1.937							

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

기준: 나이(30대 이하), 학력(고졸), 자산(3억원 미만), 부채(5천만원 미만)

1단계의 경우 분석 결과 회귀모형은 유의하고 전체의 9.7%를 설명하고 있다(R^2 : .097, $F=2.008$, $p<.01$). 회귀식 분석 결과 연령대에서는 50대 이상($\beta=.178$, $p<.05$)의 경우 30대 이하에 비해 이직의향에 미치는 정(+)의 영향이 유의하였으며, 근로시간의 경우 이직의향에 부(-)의 영향을 미쳤다($\beta=.138$, $p<.01$). 근로시간이 높아질수록 이직 의도의 강도가 높아지는 것으로 해석할 수 있으며, 자녀들이 어느 정도 장성했을 50대가 돌보아야 할 자녀가 어리거나 아직 미혼인 30대보다 그 영향을 크게 받는다는 것은 흥미로운 결과이다. 또한 자산이 5~10억원일 경우, 3억원 미만에 비

하여 이직의향에 미치는 정(+)의 영향이 유의미하다($\beta=.108$, $p<.1$). 어느 정도의 자산을 축적한 사람들의 경우 안정을 보다 더 원한다는 것으로 해석할 수 있겠다.

② II 단계 모형 분석결과 - <가설 2> 검증

<표 21> 가족친화제도가 이직의향에 미치는 영향-
II 단계 모형 분석 결과

모형	변수	종속변수: 이직의향						
		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성 통계량	
		B	표준 오차	β			공차	VIF
2	(상수)	7.678	2.078		3.696	.000		
개인 변수	나이_40 대	.124	.138	.058	.900	.369	.547	1.829
	나이_50 대 이상	.374	.167	.156	2.232*	.026	.457	2.186
	학력_전문대	.094	.262	.027	.359	.720	.384	2.604
	학력_대졸	-.098	.231	-.045	-.426	.670	.204	4.899
	학력_석사	.147	.258	.051	.569	.570	.277	3.605
	학력_박사	-.358	.319	-.075	-1.122	.263	.508	1.968
근로 조건 변수	근무시간 (Log)	-1.318	.541	-.122	-2.437*	.015	.897	1.115
가족 변수	자산_3-5 억원	.159	.149	.063	1.068	.286	.645	1.551
	자산_5-10 억원	.233	.147	.098	1.582	.114	.581	1.722

	자산_ 10-20 억원	.260	.190	.082	1.372	.171	.628	1.592
	자산_ 20 억원 이상	.332	.354	.050	.939	.348	.803	1.245
	부채_ 1 억원 미만	.141	.153	.050	.924	.356	.777	1.286
	부채_ 1-3 억원	.128	.125	.056	1.026	.306	.750	1.334
	부채_ 3 억원 이상	-.295	.199	-.083	-1.478	.140	.719	1.391
조직 변수	인원_ 200~299 인	-.164	.200	-.047	-.819	.413	.686	1.457
	인원_ 300~499 인	.044	.193	.013	.227	.820	.681	1.468
	인원_ 500 인 이상	-.011	.146	-.005	-.073	.942	.490	2.039
	매출_ 1 천~1 만	.388	.321	.069	1.210	.227	.680	1.470
	매출_ 1 만~2 만	-.180	.270	-.040	-.666	.506	.631	1.585
	매출_ 2 만~3 만	.048	.220	.015	.216	.829	.491	2.036
	매출_ 3 만 이상	-.004	.179	-.002	-.020	.984	.366	2.731
독립 변수	출산휴가	.158	.084	.131	1.872*	.062	.457	2.188
	직장	-.103	.082	-.089	-1.259	.209	.454	2.205

	보육시설							
	육아기 근로단축	.133	.090	.117	1.481	.139	.356	2.807
R-Squared	.126							
Adj R-Squared	.072							
F	2.348 (p<.001)***							
Durbin-Watson	1.937							

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

기준: 나이(30대 이하), 학력(고졸), 자산(3억원 미만), 부채(5천만원 미만), 인원(100~199인), 매출(1천 미만)

2단계의 경우 회귀모형은 유의하고 전체의 12.6%를 설명하고 있다(R^2 : .126, $F=2.348$, $p<.001$). Durbin-Watson 값은 1.937로 2에 가까워 잔차의 독립성 가정에 문제가 크지는 않은 것으로 판단된다. 또한 분산팽창지수(VIF)도 5미만으로 나와 다중공선성의 가능성이 높지 않다. 회귀식 분석 결과 독립변수인 직장보육시설($\beta=.089$, $p=.209$), 육아기근로단축 ($\beta=-.117$, $p=.139$)의 경우 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않으나, 출산휴가($\beta=-.131$, $p<.1$)는 $p<0.1$ 의 수준에서 이직의향에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 볼 수 있어 가족친화제도의 활용가능도에 대한 인식 정도와 이직 의향 정도의 강도는 부(-)의 관계를 형성할 것이라는 <가설 2-1>을 지지하지 않는 것으로 확인되었다. 이는 가족친화제도가 조직 몰입에 긍정적 영향을 미친다는 선행 연구들과 아주 일치하지는 않는 것으로 볼 수 있으며, 출산휴가제도의 활용 가능도를 더 높게 인식할수록 남성 관리자의 이직 의향의 정도는 그 강도가 오히려 강해진다는 것을 의미한다. 통제변수 중에서는 남성 관리자들의 근로시간과 50대 이상의 연령대가 유의미한 관계를 갖는 것으로 나타났는데, 근로시간의 경우 통상업무시간과 초과근무시간을 합한 것을 물어본 항목으로 이 수치가 높아질수록 업무의 과중한 정도를 가늠할 수 있을 것이기에 이직 의향이 높아질 수 있어 이를 통제하기 위하여 포함했으며, 분석 결과 근로시간이 높아질수록 이직 의향의 정도도 낮아지는 것으로 나타나 부(-)의 영향이 나타나는 것으로 드러났다. 또한 VIF를 확인한 결과 특별한 공선성 문제는 없는 것으로 확인되었다.

육아기 근로시간 단축제도의 활용 가능도에 대한 인식 정도가 유의미하게 남성 관리자들의 조직 동일시 정도에 정(+)의 영향을 미치며, 통제변수들 중 연령이 유의미하게 조직 몰입 정도에 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 특히 50대 이상 연령대에서는 두 가지 종속변수인 조직 동일시와 이직 의향 모두에 영향을 미치는 것으로 나타나, 흥미로운 결과를 나타냈다. 또한 근무시간은 이직 의향에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나, 근로 시간이 줄어들수록 근로자의 직무 만족도는 상승한다는 정승용(2021)의 연구 결과 및 초과근로는 일-가정 갈등에 정(+)의 영향을 미치고 동시에 일-가정 갈등, 가정-일 갈등은 모두 이직의향에 정(+)의 영향을 미친다는 정우진·김강식(2014)의 연구 결과와 부분적으로 일치하는 결과를 보였다. 더불어, 출산전후휴가 제도 역시 남성 관리자의 이직 의향에 유의미한 부(-)의 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났는데, 출산전후휴가 제도의 사용 가능성이 여성 근로자의 경력 단절 없는 경제활동 유지에 긍정적인 결과를 주며, 모성보호제도의 존재가 여성 근로자의 이직 가능성을 낮추고 같은 직장에서 쪽 근무를 계속하는 것에 유의미한 효과를 미친다는 박찬웅·조선미·김노을(2018)의 연구 결과를 참조했을 때 남성 관리자에게서는 이와 비슷한 효과를 기대하기 어렵다고 결론내릴 수 있을 것이다.

제 3절 가설의 검증 결과

본 연구는 조직에서 실행되는 가족친화제도의 활용 가능도에 대한 인식 정도가 남성 관리자들의 조직 몰입에 미치는 영향을 알아보고자 2가지 가설을 실증적으로 분석하였다. 가설 검증의 결과는 다음의 표와 같다.

표의 내용을 보면 가족친화제도에 대한 가설 중 <가설 1-2>, 즉 육아기근로시간 단축 제도의 활용 가능도에 대한 인식 정도가 높아질수록 남성 관리자의 조직 동일시 정도가 높아진다는 가설만이 채택되었음을 알 수 있다. 또한 40대와 50대 이상이 30대 이하에 비하여 조직 동일시에 미치는 정(+)의 방향으로 유의미한 결과를 가지는 것으로 나타났다.

<가설 2>는 모두 기각되었는데, 남성 관리자만을 대상으로 한정하여 가족친화제도 등의 사회적 지원이 이직 의향에 미치는 영향을 분석하였을 경우, 그러한 지원 등이 여성의 이직 의향에 유의미한 부(-)의 영향을 미친다고 분석한 다수의 선행연구들과는 일치하지 않는 흥미로운 결과를 보였다.

본 연구의 가설 검증 결과는 아래 표와 같다.

〈표22〉 본 연구의 가설 검증 결과

독립변수		종속변수		본 연구의 가설	검정결과
가족친화제도의 활용 가능성도		남성 관리자의 조직동일시 정도의 강도		가설 1: 가족친화제도의 활용 가능성도에 대한 인식도가 높아질수록 남성 관리자의 조직동일시 정도의 강도가 높아질 것이다.	일부지지
가족친화제도의 활용가능도에 대한 인식 정도	출산전후 휴가 (배우자 출산휴가 제도 포함)	조직몰입	조직 동일시	1-1: 출산전후휴가 제도의 활용 가능성도에 대한 인식도가 높아질수록 남성 관리자의 조직 동일시 정도의 강도가 높아질 것이다.	기각
	직장보육 시설			1-2: 직장보육시설 제도의 활용 가능성도에 대한 인식도가 높아질수록 남성 관리자의 조직 동일시 정도의 강도가 높아질 것이다.	기각
	육아기 근로단축			1-3: 육아기근로시간단축 제도의 활용 가능성도에 대한 인식도가 높아질수록 남성 관리자의 조직 동일시 정도의	채택

				강도가 높아질 것이다.	
가족친화제도의 활용 가능성		남성 관리자의 이직의향 정도의 강도		가설 2: 가족친화제도의 활용 가능성에 대한 인식도가 높아질수록 남성 관리자의 이직의향 정도의 강도가 낮아질 것이다.	기각
가족친화제도의 활용가능도에 대한 인식 정도	출산전후 휴가 (배우자 출산휴가 포함)	조직 몰입	이직의향	2-1: 출산전후휴가 제도의 활용 가능성에 대한 인식도가 높아질수록 남성 관리자의 이직의향 정도의 강도가 낮아질 것이다.	기각
	직장보육 시설			2-2: 직장보육시설 제도의 활용 가능성에 대한 인식도가 높아질수록 남성 관리자의 이직의향 정도의 강도가 낮아질 것이다.	기각
	육아기 근로단축			2-3: 육아기근로시간 단축 제도의 활용 가능성에 대한 인식도가 높아질수록 남성 관리자의 이직의향 정도의 강도가 낮아질 것이다.	기각

제 5 장 결 론

제1절 연구의 요약

본 연구는 갖가지 가족친화제도가 이미 소속 조직에 구비되어 있고 그것의 존재와 활용 가능성을 이미 인식하고 있는 남성 관리자를 대상으로 분석하였으며, 종속변수로는 그들의 이직 의향 정도와 조직 동일시 정도의 측정에 초점을 맞추어 남성 관리자의 조직 몰입에 미치는 영향을 탐색하여 보았다. 위에서 언급했던 바와 같이 기존의 연구들은 가족친화제도가 조직에 대한 충성심 및 애사심 등과 상관관계가 있으며 조직 몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 검증하였으나, 대부분 여성을 대상으로 하였고 남성을 대상으로 한 연구는 다소 미진한 데다가 질적 방법이 아닌 양적 방법으로 접근한 연구는 다소 아쉬운 감이 있었다. 본 연구는 이러한 부분을 감안하여 남성 관리자들의 가족친화제도 활용 가능성에 대한 인식 정도가 조직 몰입에 미치는 영향을 검증하고자 다중회귀분석을 실시하였다.

실증분석결과 가족친화제도 중 일부 제도만이 남성 관리자의 재직중인 조직 몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 드러났다. 구체적으로 살펴보면 육아기근로시간 단축제도의 활용 가능성에 대한 인식 정도가 클수록 남성 관리자들의 조직 동일시 정도는 커졌다. 반면 출산전후휴가(배우자출산휴가 포함) 제도와 직장보육시설 제도의 활용 가능성에 대한 인식 정도는 조직 동일시와 이직 의향 정도 모두에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 오직 육아기근로시간 단축제도의 활용 가능성에 대한 인식정도만이 조직 동일시 정도에는 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 이직 의향 정도에는 유의미한 영향을 끼치지 못하는 것으로 나타났다.

남성 관리자의 연령대 중 무려 47% 이상이 40대이고 30대 이하도 27.8%나 되는 것과 점점 늦어지는 초혼 연령 및 늘어나는 만혼 추세를 고려할 때¹⁰⁾¹¹⁾ 예비아빠로서, 남편으로서 자녀계획을 세우고 가장으로서, 아버지로서 아직 어린 자녀와 배우자 등의 부양가족을 위하여 가정에 쓸 수 있는 시간이 많이 필요한 위치이며, 따라서 육아기 근로시간 단축제와 출산전후휴가제도가 그들의 사고에 미치는 영향이 가장 큰 제도 중 하나였을 가능성을 생각해볼 수 있다. 근로자가 자신의 필요 즉 육아에 들어선 자식을 위하여 허용된 범위 내에서 유연하게 근로시간을 단축할

10) https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1B83A05&checkFlag=N

2021년 통계청 인구동향조사, 전국 남성 평균 초혼 연령 33.35세, 여성 31.08세

11) <http://www.segye.com/newsView/20210927507559?OutUrl=naver>

2021.09.27. 세계일보 만혼·비혼 확산에... 30대 5명 중 2명, 40대는 5명 중 1명 미혼

수 있는 제도인 육아기 근로시간 단축제는 그러한 문제적 상황에서 파생될 수 있는 일과 가정 병행에 대한 갈등 정도를 낮추고 조직 동일시 정도를 높이는 요인으로 작용했을 것이다. 집값 등 결혼비용부담의 증가와 결혼에 대한 가치관 변화 등으로 점점 만혼 비율이 늘어남에 따라 직장에서도 한창 일해야 할 나이에 따르는 자녀 양육에 대한 현실적 어려움의 문제가 심각하게 대두되고 있는 바, 이는 가족친화제도 활용도를 높이고 그에 대한 인식을 제고하며 관심을 환기시키는 정도에 따라 남성 관리자들의 삶의 질을 높이고 조직의 문제와 본인의 문제를 동일시하는 효과를 발생시키며 더 나아가 우수 인력들의 조직에 대한 충성도를 높이고 국가적으로도 큰 이익을 가져오는 결과를 낼 수 있을 것이라는 점에서 주목된다.

반면 본 연구의 분석 결과 직장보육시설 제도, 육아기 근로시간 단축 제도의 활용 가능성에 대한 인식 정도가 모두 이직 의향의 정도에 유의미한 영향을 미치지 못하였으며, 조직 동일시의 정도에는 출산전후휴가 제도와 직장보육시설 제도의 활용 가능성에 대한 인식 정도가 유의미한 영향을 미치지 못한 것으로 나타나 이에 대한 심도 있는 추가적 분석과 연구가 필요할 것으로 생각된다. 이는 조직의 지원이 높으면 경력몰입이 높아진다는 박승만(2006), 김일경(2013), 조은정(2014), 김성욱(2021) 등 다수의 선행연구와는 다소 거리가 있는 결과이다. 이를 통하여 모든 가족친화제도의 도입과 그것의 활용 가능성에 대한 인식 정도가 높아진다고 하여 조직 몰입 정도에 무조건 정(+)의 영향을 주는 것은 아니라는 것을 유추할 수 있으며, 또한 남성 근로자의 육아휴직이 경력 개발과 경력 만족에 부정적인 영향을 미친다는 곽원준(2021)의 연구 결과와 일정 부분 일치한다. 육아휴직수당 제도가 기존의 정액제에서 정률제로 개정되었어도 외벌이 남성의 육아휴직 사용이 크게 증가하지는 않으나 맞벌이 남성의 사용은 유의미하게 증가한다는 손윤진(2016)의 연구 결과와는 썩 일치하지 않는 것으로 볼 수 있다. 더불어서 아버지들을 대상으로 한 가족친화제도가 확산되고 있음에도 불구하고, 도입된 해당 제도를 실제로 활용하고 있지는 못하거나 활용하지 않는 디커플링 현상이 육아휴직 제도보다 배우자 출산휴가에서 더 높게 나타났다는 성민정·원숙연(2018)의 연구결과, 가족친화 프로그램의 필요성 지각은 직무몰입에 부정적인 영향을 미칠 뿐 아니라 도움행동이나 지각된 경력에도 또한 유의한 영향을 미치지 않는다는 이화상·정진철(2015)의 연구결과와 궤를 같이하는 측면이 있어 이에 대한 추가적 연구가 절실한 것으로 보인다.

본 연구의 초반 예측과는 다르게 배우자의 출산전후휴가를 포함한 출산전후휴가 제도와 직장보육시설 제도의 활용 가능성에 대한 인식 정도가 육아기 근로시간 단축 제도의 활용 가능성에 대한 인식 정도보다 조직 동일시에 미치는 영향이 더 낮을 뿐 아니라 딱히 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타난 검토 결과는, 가족친화제도가 가져다 주는 조직 몰입 제고 효과가 생각보다 기대 이하일 수도

있다는 것을 뜻하는 것이다. 또한 이와 동시에 조직 동일시의 측면에서 남성 근로자들이 아예 일정 기간을 휴직하거나 직장 내 혹은 직장 근거리에서도 아이를 돌볼 수 있는 시설보다는 본인이 유연성 있게 일정 범위 내에서 육아기에 접어든 자식을 보살필 수 있는 상황을 더 선호한다는 것을 암시한다. 우리 나라의 경우, 세계 최장 노동시간 기록을 보유하고 있는 국가답게 일(work)은 개인 삶의 중심이며 또한 그와 동시에 자기 개념(sense of self)과 자기 가치(self-worth)를 구성하는데에도 도움이 된다는 ‘일-헌신 스키마(work-devotion schema)’의 영향력이 강하다(Williams et al., 2013;210). 즉, 완전히 일에서 동떨어져 있는 것을 직원들이 생각보다 별로 선호하지 않는다고도 추정할 수 있다. 수입, 업무 등 여러 가지 현실적 여건 때문에 육아휴직을 쓰기는 부담스럽지만 현재 자신에게 주어진 근로시간을 모두 소화해 내기도 부담스러워 당분간 업무 시간을 기존보다 줄이면서 일할 수 있는 육아기 근로시간 단축 제도를 더 선호하는¹²⁾ 사례도 이와 같은 맥락이며, 아버지의 자율적인 시간 사용을 제공하기 위한 가족친화정책의 역할이 중요하다는 정인혜·전혜정·강미선·주수산나(2020)의 연구 결과와도 상충되지 않는다. 또한 이나경(2016)의 연구에 의하면 남편의 하루 평균 근로시간이 많을수록 임금근로자 기혼여성의 양육 역할 갈등은 커졌지만 남편의 주당 평균 근로일수가 많을수록 임금근로자 기혼여성의 양육 역할 갈등이 커지지 않는다는데, 근로 시간을 어느 정도의 범위 안에서 유연성 있게 조절할 수 있는 육아기 근로시간 단축 제도의 성격을 고려해볼 때 본 연구의 검토 결과와도 일맥상통하는 것으로 보이며, 근무시간의 자율성이 구성원의 직무만족을 증가시키고 업무량이 직무 만족에 미치는 부정적인 영향을 완화시킨다는 김나경·이선희(2020)의 연구 결과와도 배치되지 않는다.

뿐만 아니라 손윤진(2016)의 연구에서는 육아휴직수당 정률제 도입에 의하여 긍정적인 영향을 받는 남성들의 경우에는 정률제가 도입되었어도 그들의 육아휴직 사용이 유의할 정도로 증가하지 않았고 육아휴직수당 정률제 도입의 수혜 및 혜택 대상이 되는 부부들 중 외벌이 남편들도 같은 양상을 보였으나, 같은 환경의 맞벌이 부부들에게서는 남편들의 육아휴직 사용이 오히려 크게 증가하는 것으로 드러났는데, 본 연구의 검토 결과와 더불어 각 가구의 경제 사정과 상관 관계가 있는 것은 아닌지 추후에 추가로 검토해볼 필요가 있다. 본 연구의 검토 결과에서는 출산전후휴가 제도의 경우 그것의 활용 가능성에 대한 인식 정도가 남성 관리자의 조직몰입시 정도에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 그렇다면 손윤진(2016)의 연구 결과와 종합해볼 때 기·미혼 여부, 또 기혼일 경우 맞벌이 여부에 따라 달라지는 결과를 보일 가능성이 있어 그에 대해 추후 세밀하게 분석해볼 필

12) <http://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=55861>

여성신문, 2013. 01. 18. 휴직 고민되면 육아기 근로시간단축제를

요가 있다.

제 2절 연구의 의의 및 시사점

과거에는 돌봄이나 양육은 여성만의 고유한 영역, 혹은 아내나 어머니가 주로 신경써야 하는 영역이라는 인식이 있었으나 최근에는 남성과 여성이 함께 돕고 그 무게를 나누어 짊어져야 한다는 사고가 확대되는 추세이며, 가족친화제도 역시 돌봄 및 일-가족 갈등은 비단 여성만의 문제가 아니라 남녀 모두에게 주어진 문제이다. 그럼에도 불구하고 기존의 연구들은 주로 여성을 대상으로 수행된 감이 있는 바에 착안, 이나경(2016)도 언급한 바와 같이 일-가정양립지원제도의 정책 수혜자는 여성에만 국한되는 것이 아니기에 남성이 가족친화제도의 활용 가능성을 인식하게 될 경우 그 정도에 따라 나타날 효과를 추측하고 검증해 볼 필요가 있었다. 본 연구는 여성관리자패널조사를 사용하여 남성 관리자의 조직 몰입을 조직 동일시, 이직 의향이라는 두 개 변수로 나누어 가족친화제도의 활용 가능성에 대한 인식 정도와 조직 몰입의 관계에 대하여 확인한 것에 의의가 있으며, 가족친화제도의 각 성격에 따라 세부 제도별로 조직 몰입에 미치는 영향은 다를 수 있을 것이라고 가정하고 실증적 분석을 실시하였다.

실증적 분석 및 검토를 한 결과, 본 연구의 의의는 다음과 같다.

첫째, 2020년에 작성된 여성관리자패널조사 자료를 이용하여 분석했다. 여성관리자패널조사 자료는 남성 관리자와 여성 관리자에게 성별에 따른 차이를 두지 않고 같은 문항으로 구성된 설문지를 이용하여 수행된 조사 자료로서, 여성들과 동일하게 해당 가족친화제도들의 존재와 활용 가능성을 인식하고 있는 남성들을 분석 대상으로 한 본 연구의 취지와 목적에 매우 잘 부합하였다. 이제까지는 남성 관리자의 표본 수가 많지 않다든가 하는 모종의 이유로 남성 관리자만을 대상으로 한 연구가 풍성하지는 않았으나 여성관리자패널조사는 다양한 연령과 학력, 가구 자산, 가구 부채, 총근무시간, 지역 등이 고르게 분포되어 있으면서도 현재 본인이 속해 있는 조직 근무 및 가족친화제도에 대한 경험을 토대로 작성된 충분한 관리자급 남성 표본으로 구성되어 있는 자료이기에 남성 관리자의 가족친화제도 활용 가능성에 대한 인식 강도에 따른 조직 동일시 및 이직 의향 등의 분석이 가능하다. 앞으로 정기적으로 시행될 예정인 조사이니만큼 앞으로도 더 많은 연구에 활용될 것이라 기대한다.

둘째, 조직 몰입도를 조직 동일시, 이직 의향으로 나누어 살펴보고 독립 변수 역시 단순히 가족친화제도의 시행 여부가 아니라 그것의 활용 가능성에 대한 인식 정도로 좀더 세밀화하였다. 많은 선행연구들에서 조직 몰입을 추상적으로 직무몰입 혹은 조직몰입으로 측정하였고 가족친화제도도 그것의 조직 내 유무 혹은 시행

여부 등으로 측정하는 경우가 많았으며, 양적 접근이 아닌 질적 접근으로 분석하는 경우도 많았다. 그러나 본 연구에서는 여성관리자패널조사 자료에 제시된 7개 가족친화제도간의 상관관계 분석 및 조직몰입과 관련된 6개 설문문항의 상관관계 분석을 통해서 독립변수나 종속변수로 선정되지 않은 다른 제도나 설문 문항들과는 가장 상관관계가 높아 어느 정도의 대표성을 지니면서도 다른 변수들과는 상관관계가 낮아 다중공선성이 문제가 될 소지가 가장 적은 변수들을 선정하였고, 그를 통하여 계량적인 방법으로 그 활용 가능도의 인식 정도가 높아지면 조직몰입에 영향을 주는 가족친화제도가 있음을 검증하였다.

셋째, 디커플링(decoupling) 현상에 좀더 주목해야 할 충분한 타당성을 제시하였다. 수많은 선행 연구와 그것을 지적하는 관련 뉴스 및 기사들이 말해주고 있듯 남성의 가족친화제도 활용은 여성에 비해 대체적으로 많이 저조한 편이다. 그전까지는 남성들의 가족친화제도 활용이 여성에 비하여 많이 낮다는 사회 현상, 즉 공식적으로 채택되어 실행되는 제도(정책)와 비공식적인 관행(활용) 사이의 간극(gap)인 디커플링 현상에 주로 주목하여 남성들도 사용할 수 있는 제도들을 도입하고 조직에서 해당 제도들을 시행하도록 하면 조직원들의 직무 만족 등 조직 몰입에도 긍정적인 영향을 끼칠 것이라고 예상하였으나, 막상 해당 제도들의 활용 가능도에 대한 인식도는 그 검증 결과에서 알 수 있듯 그것이 남성 관리자들의 조직 몰입 정도를 높일 것이라는 기대와 예측을 충분히 만족시켜주지 못했다. 그렇다면 그 요인과 이유에 대한 정밀하고 심도 있는 분석이 요구된다. 소속기관의 경력개발지원은 근로자의 요구에 맞춘 적절성과 다양성을 갖출 필요가 있으며(김정란·전혜숙, 2006), 조직의 인적자원관리는 공무원의 조직 몰입에도 영향을 미칠 수 있기 때문이다(이하영, 2017). 이러한 가족친화제도의 디커플링이 지속될수록 제도는 형식주의에 빠지고 제도의 목표를 달성하기는 어려워지기에, 제도와 현실 간의 간극을 최소화하는 노력이 필요하다(성민정·원숙연, 2018). 또한 정부의 저출산 대응 정책과 더불어 연구들이 촉발된 측면이 있기에 맞벌이 부부를 정책수혜자의 관점에서만 대상화하는 경향이 많았는데(채화영, 2012), 해당 제도가 막상 대상자들 사이에서 활발하게 운용되지 못하고 있다면 그 이유가 무엇인지 정확하고 세밀하면서도 현실적인 분석이 절실히 요구될 것으로 보인다.

따라서 본 연구를 통하여 남성 관리자의 조직 몰입 제고를 위하여 다음과 같은 제안이 가능하다. 첫째, 단순히 남성들도 사용할 수 있는 가족친화제도의 도입이나 실시뿐 아니라 그것의 현실적 운용에 대한 주기적 검토 및 세밀한 관리가 필요하다. 그전에는 출산전후휴가를 비롯한 각 가족친화제도의 유무 자체가 조직 몰입에 유의미한 영향을 미친다는 판단 하에 조직 몰입 및 직무 만족도 향상을 위하여 가족친화제도의 도입 자체를 중요시하는 경우가 많았고, 실제로 가족친화제도에 대한 연구 역시 제도의 내용과 구성에 주로 집중해 왔던 경향이 있다(Elby

et.al.,2005; 한지영, 2011). 그러나 가족친화 프로그램의 도입에 의한 효과성 기대에는 분명 어려움이 존재하며, 따라서 일과 삶의 적절한 균형을 이루고 여성직원들의 직무태도를 강화하기 위해서는 보다 적극적인 조직의 노력이 필요하다(이화상·정진철, 2015). 그리고 그를 토대로 한 다양한 시도와 노력들을 통하여 당연히 남성 직원들의 직무태도 강화도 기대할 수 있을 것이다. 일과 가정이 모두 양립될 수 있고 개인의 워라밸이 존중되며 양육과 돌봄에 대한 부담을 국가가 나눠 지음으로 인해 보다 더 행복한 개개인의 삶을 형성하고 궁극적으로는 부강하고 든든한 국가 경쟁력까지 연결되는 데에 마중물 역할을 하는 가족친화제도를 기대하기 위해서는 그것에 대한 사후의 철저한 피드백은 필수적이라고 해도 지나치지 않다. 태고에서 21세기 현재에 이르기까지 인류는 수많은 고민과 연구 및 분석을 통하여 눈부신 발전을 이뤄냈고, 제도 역시 거기에서 예외는 아니다. 이미 2008년 가족친화인증제도가 도입되는 등 가족친화제도가 사람들에게 선보인 후로 적지 않은 시간이 지났다. 이제는 가족친화제도의 도입 자체에 만족해할 것이 아니라 조직적 차원은 물론 국가적 차원에서도 관련 부처 및 전문가들의 협의와 토론, 연구 분석에 따라 다방면에 걸친 유기적이고 전문적인 피드백과 접근을 해야 할 것이다. 기업들이 일과 가정 생활의 균형을 지지하고 이러한 제도들을 기업의 실정에 맞추어 주체적으로 실시하는 등의 노력을 통하여 조직의 효과성을 높이면 자연스럽게 기업의 성과로 이어지는 것을 기대해볼 수 있다(김성욱, 2021). 또한 본 연구의 검토 결과에서도 나타났듯 모든 가족 친화제도들의 조직 몰입도에 미치는 효과도 일률적이지 않고 각 제도에 따라 다양하게 나타나는데, 직종별로 가족친화제도의 시행과 수혜실태를 비교함과 동시에 그 특성을 찾아내야 하고, 또한 그 제도의 수혜자인 근로자의 제도 요구도와 이용을 조사가 필요하다고 할 수 있다(홍성희, 2010).

다음으로 보다 더 남성에게 특화된 가족친화제도의 개발 및 실시와 그에 대한 주기적인 만족도 조사 시행 등을 통하여 가족친화제도의 시행률과 실효성을 높여야 할 것이다. 앞에서는 제도의 ‘시행 피드백’을 강조하였다면, 여기서 강조하는 것은 ‘남성’이다. ‘남성’ 관리자의 조직몰입을 높이는 방안을 고민한다면 당연히 ‘남성’에 보다 더 특화되고 친숙하게 다가갈 수 있는 제도는 무엇일지, 또 그것의 운용에서 나타나는 현실적 문제는 무엇인지에 대한 지속적인 연구와 검토가 필요하고 여기에는 문화적, 경제적, 제도적 차원 등 다방면에서의 접근이 요구될 것으로 판단된다. 기존의 여성이 주가 되는 일·가정의 양립 논의에서 확장하여 새로운 환경 적응이 요구되는 남성 연구가 필요한데도 불구하고(채화영, 2012) 기존 연구에서는 대부분 암묵적으로 양육의 주체를 여성으로만 가정하고 있었으며(이나경, 2016), 남성이 아닌 여성을 주 연구대상으로 삼는 경우가 많았다. 이제는 남성을 주 대상으로 한 연구도 보다 더 활발해질 필요가 절실하다. 한국 남성들에게서는 육아기 맞벌이 가정의 일·가정 양립 경험에 대하여 특수성이 발견되는데,

여성의 사회활동을 인정하면서도 생계부양에 대한 남성의 전적인 책임을 고수하는 ‘지연된’ 독특한 인식이며, 그것이 일·가정 양립의 장애로 작용한다(채화영, 2012). 남성 주부의 등장이나 탈가부장적 아버지상의 등장 등에서 알 수 있듯 남성의 점진적인 변화가 보이기도 했음에도 불구하고(조성은·정지영·윤소영, 2006), 남성의 가족친화제도 사용은 여성의 그것에 비해 기대 이하의 수치를 보이는 경향이 있었다. 남성만이, 혹은 여성만이 가정과 국가를 구성하는 것이 아니라는 사실을 감안할 때 이러한 현상을 가벼이 여기고 간과해서는 안되며, 국가적인 차원에서 관련 제도와 정책을 개발하고 형성할 필요가 있고, 실제로 이러한 정책들은 남성의 가족 내 역할 증대라는 사회적가치 창출이 향후 국가 경쟁력 제고로 이어진다는 관점에서 접근한다(Nicoleta&Andreea, 2017). 아버지의 양육 참여를 활성화시키기 위한 정책적 초점은 응당 남성이 속해 있는 기업과 조직에 맞춰져야 한다(김진욱·강상준, 2018).

다양한 가족친화제도가 여성의 조직 몰입에 긍정적인 영향을 미치거나 유의미한 영향을 미친다는 선행 연구는 다수 존재하는데도 불구하고 본 연구의 검토 결과에 따르면 남성 관리자들의 조직 몰입 정도에 매우 유의미하지는 않은 것으로 나타났는데, 이는 선행 연구들에서 알 수 있듯이 남성들의 가족친화제도 활용은 여성에 비해 대체로 낮기도 하지만 그와 별개로 남성 관리자들의 조직 몰입에 아주 매력적인 매개 역할을 하지는 못하는 것으로 보인다. 분명 그러한 현상에는 그것을 초래한 어떤 요인과 이유가 있을 것이다. 어떤 현상의 해결을 위해서는 그것의 정확한 원인에 대한 파악이 필수적이며, 추후 연구와 분석을 통하여 그것에 정확하게 접근하고 그 함의에 주목해야 할 것이다.

마지막으로 각 연령대를 고려한 남성 관리자 대상 가족친화제도의 활용도를 높이고 그 인식을 높이는 방안이 요구된다. 본 연구의 검토 결과 20대와 60대는 30대와 40대, 50대에 비하여 매우 그 비중이 적은 것으로 나타났다. 이미 인생의 황혼기에 접어들고 가족친화제도의 도입과 활용의 실제적인 수혜자가 될 확률이 적으며 그것이 주는 매력을 체감할 유인이 상대적으로 낮은 60대 이상과, 아직 결혼하여 가정을 이루지 않았거나 가족친화제도를 실제로 사용하고 그것에 대해 진지하게 고민하는 것이 잘 와닿지 않는 20대가 생각하는 가족친화제도의 활용도는 30대부터 50대까지의 연령대가 생각하는 그것과 다를 수밖에 없다. 그럼에도 불구하고 각 연령대에 맞게 특화되지 못하고 일률적으로 똑같은 가족친화제도를 개발하여 안내한다면 이는 궁극적으로 해당 제도의 활용도와 인식 정도를 낮추고 조직 몰입의 성과 역시 기대 이하로 끌어내려, 해당 조직은 물론 국가의 발전에도 바람직하지 않은 결과를 초래할 가능성이 있다. 향후 관련 정책과 제도의 형성에 본 연구가 조금이나마 보탬이 되기를 고대한다.

제 3절 연구의 한계 및 앞으로의 연구과제

가족친화제도의 활용가능도에 대한 인식 정도가 남성 관리자의 조직 몰입에 미치는 영향과 관련하여 본 연구의 한계를 아래와 같이 지적할 수 있다.

첫째, 자료의 불충분성을 꼽을 수 있다. 본 연구는 여성관리자패널 2020년 2기 조사 대상으로만 연구 대상을 한정하고 있다. 종단적 연구, 시계열 효과 분석 등을 염두에 두고 과거에 수행된 패널조사 자료를 찾고자 하였으나 현실적인 한계가 있어 결국 해당 자료에 수록된 경우로만 대상을 한정하게 되었는데, 무응답 등의 결측값 등으로 인하여 응답자 1,511명도 다 활용할 수가 없어 매우 아쉬운 측면이 있다. 향후 관련 연구가 좀더 활발해지고 관리자 등 다양한 직군의 남성을 대상으로 한 사례들이 더 추가된다면 이 점이 보완되어 분석의 엄밀성이 좀더 높아지지 않을까 하는 기대섞인 소망을 품어 본다.

둘째, 각 독립변수들간의 표본 크기에서 나타나는 차이가 좀더 보완되어야 할 필요가 있다. 모든 변수의 표본 수가 동일한 것이 바람직하나, 본 연구에서 사용한 여성관리자패널 조사의 경우 각 가족친화제도의 유무와 해당 제도를 조직에서 실시하고 있는 정도가 이미 애초부터 다른 관계로 그렇지 못하여 연구에 한계가 있으며, 이는 각 가족친화제도별 대중화 정도 및 도입화 정도와도 연결되는 문제일 것으로 생각된다. 추후 각 가족친화제도가 지금보다 더 상용화되고 활용도가 높아진다면 이러한 점을 보완한 연구가 나올 것으로 기대한다.

셋째, 본 연구의 분석 결과 남성 관리자들이 가족친화제도의 활용 가능성에 대하여 갖는 인식 정도와 조직 몰입의 관계가 아주 유의미하다고 하기는 어려운 것으로 나타났다. 특히 이직 의향의 강도에서는 두 가지 독립변수가 모두 전혀 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났고 출산휴가 제도는 오히려 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직 동일시의 강도에서도 한 가지 독립변수만이 영향을 미치고 나머지 두 개의 독립변수는 딱히 유의미하지 못한 것으로 나타났다. 이는 가족친화제도를 갖추고 그것의 활용 가능성이 높다고 인식하는데도 불구하고 남성 관리자의 입장에서 이직 의도를 낮출 정도로 매력적으로 작용하거나 높일 정도로 엄청난 영향을 끼치지 못하는 제도가 많다는 것인데, 본 연구의 검증으로만은 결과에 대한 해석에 한계가 있기에 그에 대한 추가적 연구가 필요하다.

넷째, 독립변수를 구성한 세 가지 세부적 가족친화제도 중 조직 몰입시란 종속변수에는 육아기 근로단축 제도만이 정(+)의 영향을 미치고, 이직 의도란 종속변수에

는 3가지 독립변수 제도가 모두 다 유의미한 부(-)의 영향을 미치지 못하며, 몇몇 제도의 경우는 그것의 활용가능도에 대한 인식도가 아무리 개선되어도 남성 관리자들의 조직 몰입도에 영향을 미치지 못한다는 본 연구의 검토 결과를 좀더 세밀히 분석할 필요가 있다. 이러한 결과가 나온 데는 이직 의도 의향이나 조직 몰입시 의향이라는 각 종속변수의 특징 및 출산전후 휴가 제도, 직장보육시설 제도, 육아기 근로시간 단축 제도라는 각 제도의 특성과도 밀접한 관련이 있을 것이다. 본 연구의 검토 결과에서는 그 원인을 추측하기만 할 뿐 정확히 알 수 없어, 추후 이에 대한 면밀한 추가적 분석이 요구된다.

다섯째, 본 연구에서는 연구대상의 자기보고식 응답에 기초한 자료들을 척도로 사용하였다. 해당 가족친화제도를 사용하기 쉽다고 생각하는지와 본인의 조직 몰입도에 대하여 스스로 평가하고 판단하는 바에 대한 주관적인 평가를 측정된 자료들인 관계로 객관적인 수치들이라고 하기는 약간 어려울 수 있다는 한계를 가진다. 본 연구의 이러한 기술적 한계를 토대로 하여, 그러한 점들이 보완된 좀더 훌륭한 향후 연구가 탄생하는 밑거름이 됨과 동시에 관련 정책의 바람직한 방향 설계에 미약하게나마 보탬이 되기를 희망한다.

참 고 문 헌

1. 국내 문헌 및 연구논문

강민정(2020), 노동시장 성격차 해소를 위한 분야별 전력개발(II). 「직장문화를 중심으로」. 한국여성정책연구원.

강민정, 문지선, 임희정(2019). 「가족친화 인증제 성과분석 및 개선방안 연구」. 한국여성정책연구원

강민지(2014). “조직문화, 리더십, 조직지원인식이 가족친화적 제도 인식 및 활용에 미치는 영향” . 서울대학교 대학원 석사학위논문

강하라(2021). 기혼 여성 관리자의 가족친화제도 운영 인식과 후속출산계획 간의 관계 : 가족친화적 상사지원인식 및 일·가정 양립 갈등의 매개효과. 한국가족자원경영학회. 「가족자원경영과 정책(구 한국가족자원경영학회지)」 제25권 2호. pp.25-39

강혜경. “남성 육아휴직자의 양육 경험과 성별관계의 변화.” 여성학논집 30.2 (2013): 133-167. 남성 육아휴직자의 양육 실천의 경험을 중심으로.

강혜련·최서연(2001) “기혼여성 직장·가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구” 한국심리학회지:여성 6(1) 23~42.

고선강(2016), 기업의 가족친화제도가 기혼 직장여성의 출산의향에 미치는 영향: 여성의 연령 집단별 비교. 한국가족자원경영학회지 = Korea family resource management association v.20 no.3, pp.151-171

공선희(2009), “서울시 기혼남녀의 일-가족양립과 저출산” . 서울시 여성가족재단, 서울시 여성가족재단 연구사업보고서 2009, pp. 1-49

공현주(2002), “모성보호정책의 정착방안에 관한 연구” , 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.

곽원준. (2021). 남성 육아휴직이 남성 근로자와 배우자의 경력개발 활동과 경력 만족에 미치는 영향. 「대한경영학회지」, 34, 83-101.

김광현, 박영아, 박량희, 오인수, 유태용, 황종오, Darnold.(2007) 「인사-조직연구」 제15권 4호 2007 : 43~86. 직무만족, 조직몰입, 성과, 이직의도 간의 관련성

김경미(2018). “맞벌이 가정의 일·가정양립과 행복수준에 관한 연구” . 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문

김나경, 이선희(2020). “직무 자원으로서의 근무시간 자율성: 근로자의 직무만족과 이직의도에 미치는 효과” 한국인사관리학회, 「조직과 인사관리연구」, 44(1), pp. 87-104.

김나영(2010) 보건 복지 Issue&Focus. 제 48호

김미곤,고제이,이철희,홍석철,전병목(2019) “아동수당 및 출산·양육 지원체계 발전

방안 연구” 정책보고서; 2019-37

김성옥(2021). “가족친화적 기업문화가 구성원의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향 - 일과 가정의 갈등과 자기 삶의 만족 매개효과를 중심으로 -”. 대전대학교 대학원 석사학위논문

김신숙(2013). “노인의료복지시설에 종사하는 요양보호사의 조직몰입에 관한 연구 : 사회교환이론과 욕구이론을 중심으로” 호남대학교 대학원 박사학위논문

김원정(2018). “젠더 관점에서 본 한국 기업의 가족친화정책” 서울대학교 대학원 박사학위논문.

김연진(2013). “남성 육아휴직제도를 통한 젠더체계 메커니즘과 변화에 관한 연구” 서울대학교 대학원 석사학위논문.

김영조, 이유진. “연구논문 : 가족친화제도가 여성 근로자의 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향 -사회적 지원의 조절효과를 중심으로-.” 인적자원관리연구 19.3 (2012): 71-99.

김일경(2013). “가족친화제도의 활용 용이성과 직무만족간의 관계에 대한 연구:일·가정 양립갈등의 매개효과를 중심으로”. 서울대학교 대학원 석사학위논문

김정란, 전해숙(2006) 고학력 여성의 경제활동 참여현황과 직무만족 및 경력개발요구에 대한 연구.경성대학교 인문과학연구소 인문학논총, 11(2), pp.283-301

김정원(2022). “일 가정 양립제도의 활용도가 조직의 업무효율에 미치는 영향분석: 공기업을 중심으로”. 한양대학교 대학원 석사학위논문.

김종연, 이건희. (2015). 근무시간이 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향 -성과급제 형태의 조절효과 중심으로-. 경영연구, 30(4), 471-492.

김지혜(2017), “공공기관 인력구성 다양성과 조직성과의 관계에 대한 연구” 서울대학교 대학원 석사학위논문.

김진욱·강상준(2018). 가족친화제도와 분위기가 부의 양육참여에 미치는 경로분석: 상사와 동료의 지원을 매개효과로. 사회보장연구, 34(1), 25-54.

김진희(2005). 남성의 아버지 역할 수행과 유능감에 관한 연구: 초등학교 저학년 자녀를 둔 남성을 중심으로. 한국가정관리학회지, 23(1), 113-123.

도재욱, 서인덕(2007), “조직문화 지각이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 있어서 조직동일시의 매개효과”. 인적자원관리연구, 14(2),77-97.

문광수,조항수,이계훈,오세진(2014). 임금만족이 조직몰입에 미치는 영향: 조직 신뢰의 매개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(3), 585-615.

문미경(2009). 공공부문 관리직 여성 핵심역량 강화 지원 방안. 한국여성정책연구원.2009-15.

민주연(2022). 기혼직장여성의 일터영성과 일과 삶의균형 간의 관계 : 마음챙김의 조절효과. 충북대학교 대학원 석사학위논문

민현주(2010), 기업특성과 가족친화제도 활용 용이성: 노동정책연구, 10(3), pp.119-145.

박승만(2006), “사회적 지원이 호텔종사원의 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향” 경기대학원 대학원 석사학위논문

박옥주(2002). “여성주의입장에서 본 가족친화정책”, 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문

박찬웅, 조선미, 김노을. “출산전후휴가제도와 육아휴직제도가 여성 근로자의 경력 단절에 미치는 영향.” 社會 保障 研究 34.4 (2018): 121-147.

박현숙(2013). “가족친화제도의 확산 방안에 관한 연구 - 가족친화인증제를 중심으로 - ”. 명지대학교 대학원 박사학위논문

박현철(2011), “콜센터 상담사의 조직몰입, 서비스품질 및 이직의도에 영향을 미치는 요인: 사회적교환이론 및 내부마케팅 관점”, 전남대학교 대학원 박사학위논문

박화운·마지순·안라리(2011). “가족친화적 남편 및 아버지의 역할수행을위한 문화조성방안” 열린부모교육연구, 3(2), 81-99.

변재일(2014). 이슈브리핑.민주정책연구원, 13, 2-7.

성민정, 원숙연(2018) “아버지 대상 가족친화제도 디커플링 인식 및 영향요인: 배우자 출산휴가와 육아휴직을 중심으로” 행정논총 제 56권 제 4호(2018.12): 157-188

신혜숙, 박종찬(2015). “조직동일시가 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향” . 한국호텔관광학회, 호텔관광연구 2015 제 17권 제 5호(통권62호), pp 352-366.

서진숙(2015). “일-가정 갈등, 가족친화제도 이용경험이 생활만족도에 미치는 영향 : 미취학 자녀를 둔 취업여성을 중심으로” 국제신학대학원대학교 대학원 석사학위논문

손윤진. (2016) “남성의 육아휴직 결정요인에 대한 연구”, 서울대학교 대학원 석사학위논문

송미숙(2019). “가족친화제도가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 상사지원과 성역할 태도를 중심으로.” 전북대학교 대학원 석사학위논문

수몬이(2014). “가족친화적 제도가 여성관리자의 조직몰입에 미치는 영향 : 인사제도의 공정성과 차별경험인식의 조절효과”, 연세대학교 대학원 석사학위논문

수몬이·노현탁(2014), “가족친화제도 활용과 여성관리자의 조직몰입”, 한국인사관리학회, 조직과 인사관리연구, 38(2), pp.27-52.

신민영. (2021). 기업의 가족친화제도가 일과 삶의 균형을 매개하여 출산의지에 미치는 영향에 관한 연구: 금융기관을 중심으로. 한국조직학회보, 18(1), 27-55.

오승민 (2016) “기혼직장인의 일-가정 갈등이 주도적 경력행동에 미치는 영향에서 인사평가효과성과 조직특성의 조절효과” 광운대학교 대학원 석사학위논문

오지선, 김영환. (2016). 한국 기혼여성창업가의 경영방식에 대한 사례연구: 가정과

일 병행전략을 중심으로. 중소기업연구, 38(4), 27-52.

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

유계숙(2007).“기업의 일-가정 양립지원제도 도입 및 활용의 결정요인 분석.“ 노동리뷰 2007.9 (2007): 37-51.

유계숙(2010). “유교적 근로관과 성역할 태도가 일, 가족지향성과 가족친화제도 요구도에 미치는 영향”, 한국가족관계학회, 한국가족관계학회지 제 14호 4권, pp.91-108.

윤갑호, (2020). 조직구성원의 관계혜택이 조직몰입과 직무성과에 미치는 영향. 경성대학교 대학원 박사학위논문

윤소천, 이지현, 손영우, 하유진(2013). “소명의식이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향 - 심리적 자본과 조직 동일시의 매개효과와 변혁적 리더십, 지각된 상사지지의 조절효과”. 한국인적자원관리학회, 인적자원관리연구지 제 20권 4호(2013): 61-86.

이강수(2014), “가족친화제도가 구성원의 조직몰입과 혁신행동에 미치는 영향 : 일·생활 균형(WLB)의 역할”, 전북대학교 대학원 박사학위논문

이경희, 장준호(2021).“조직 동일시가 비윤리적 친조직행동에 미치는 영향 : 조직몰입의 매개효과.“ 디지털융복합연구 19.11 (2021): 39-44.

이규용, 남재량, 박혁, 김은지(2004). 「육아휴직 활용실태와정책과제」. 한국노동연구원 연구보고서.

이나경 (2016) “남편의 근로조건이 임금근로자 기혼여성의 양육 역할 갈등에 미치는 영향” 서울대학교 대학원 석사학위논문

이난희.(2010). “의류업계 기혼여성근로자의 직장-가정 갈등이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구 : 가족친화제도의 조절효과를 중심으로”. 연세대학교 행정대학원 석사학위논문

이남순. (2010) “남성 육아휴직 제도에 관한 중소기업 경영자들의 인식 및 요구 분석” 국내석사학위논문 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문

이목화·문형구(2014), 국내 조직몰입 연구의 현황과 향후 방향, 조직과 인사관리연구 제 38집 2권, 143-221

이민(2018). “조직문화와 직원가치제안이 긍정심리자본과 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향: 특급호텔 식음조리부서 직원중심으로.” 세종대학교 대학원 박사학위논문

이상우(2021). “동일시가 비윤리적 친조직행동에 미치는 영향 -조직몰입의 매개효과를 중심으로-” 호남대학교 대학원 박사학위논문

이상현(2021). “공무원의 직무요인이 가족친화적 근무제도 활용만족도에 미치는 영

향 : 유자녀 공무원을 중심으로” . 서울대학교 대학원 석사학위논문

이옥순, 김경신(2012), 남성근로자의 가족친화제도 만족도와 직무만족도, 한국가족관계학회지 제 17권(2):3-21.

이민우, 이영진, 한재창(2008), 가족친화제도 도입을 결정하는 선행요인 및 결과에 관한 연구, 노동정책연구 제 8권(4):183-214

이영석 · 박은미 · 허창덕(2008). “아버지의 남성육아휴직 수용태도에 미치는 영향 연구: 경상북도를 중심으로” . 한국복지학회, 『한국가족복지학』, 제 13권 1호, 25-42 쪽.

이옥순(2011), “가족친화제도와 남성 근로자의 일-가족 갈등, 직무만족도 및 생활만족도”, 전남대학교 대학원 박사학위논문

이용기 · 이대홍(1997). “호텔 텔레마케팅 관리자의 리더십과 조직몰입 = 직무만족의 매개역할” . 호텔경영학연구 Vol.5 No.2 179-194

이은정(2016), “조직 및 작업환경요인이 여성 임금근로자의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구:가족친화제도의 조절효과를 중심으로” . 서울대학교 대학원 석사학위논문

이유진(2011), “가족친화제도가 여성의 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향:사회적 지원의 조절효과를 중심으로” . 부경대학교 대학원 석사학위논문

이재인(2006), “노동권과 부모권의 관점에서 본 한국의 보육정책” . 한국가족학회, 『가족과 문화』, 제 18집 제 2호, 67-88쪽.

이지언(2012). “가족친화제도, 조직문화, 일-가정 양립갈등의 관계에 대한 연구” . 서울대학교 행정대학원 석사학위논문

이하영 (2017). “인적자원관리가 공무원의 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 자기효능감의 매개효과에 대한 성과군 별 차이를 중심으로.” 서울대학교 대학원 석사학위논문

이화상, 정진철(2015). “일과 삶 균형 프로그램 필요성 지각이 직무몰입, 도움행동, 지각된 경력영향에 미치는 효과와 조직후원인식의 조절효과” . 산업경제연구 제 28권 제 6호 2015년 12, pp. 2743-2765.

이환범, 이수창. (2006). 경찰공무원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직의도 간의 상호관계에 관한 연구. 한국조직학회보, 3(2), 83-101.

임대광(2009) “남성육아휴직 인식에 대한 연구.” 국내석사학위논문 한양대학교 교육대학원 석사학위논문

임운식(2007). “사회적 교환이론을 통한 경찰공무원의 안전행동에 관한 연구” 계명대학교 대학원 박사학위논문

장수연(2022), “사회적 지원으로써 비공식 지원이 여성관리자의 조직몰입에 미치는 영향 : 경력열망의 매개효과를 중심으로” . 연세대학교 대학원 석사학위논문

- 장혜경, 김혜영, 김영란, 최숙희, & 이은진. (2007). 저출산 및 인구고령화 대응 연구: 일·가족 양립 정책의 활성화 방안 연구. 서울: 한국보건사회연구원.
- 장희정(2006). “가족친화정책에 대한 기혼 남성의 인식, 요구 및 기대조사 -부산지역 남성을 중심으로-”, 신라대학교 사회복지대학원 석사학위논문
- 장희정,이기숙. (2008). 가족친화제도에 대한 기혼 남성의 요구도 실태조사. 한국가족복지학, 13(4), 103-121.
- 전종근,김주영,구혜령. (2017). 가족친화제도 활용도의 결정요인에 관한 연구: 가족친화인증기업을 대상으로. 현대사회와 행정, 27(2), 175-196.
- 정고은(2018), “고성과 작업시스템이 구성원의 조직몰입에 미치는 영향: 조직 분위기의 조절효과를 중심으로”. 울산대학교 대학원 석사학위논문
- 정우진, 김강식(2014). “근로시간과 일-가정 갈등 및 이직의향” 한국질서경제학회, 질서경제저널 제 17권 2호, 2014년 6월, pp 69~87.
- 정인혜,전혜정,강미선,주수산나 (2020). 아버지의 성역할태도가 온정적 양육행동에 미치는 영향 : 가족친화제도 시행여부의 조절효과를 중심으로. 한국가족자원경영학회지 제 24권 3호, 2020.08. pp. 35-54.
- 정명훈,최은정 (2021). 여성무용인의 결혼 및 출산, 일과 가정 병행에 대한 인식, 무용지속의도간의 차이 연구 - 무용학과 대학생과 졸업생을 대상으로 -. 한국콘텐츠학회 논문지, 21(5), 855-867.
- 정승용(2021). “근로시간이 근로자의 직무만족에 미치는 영향 연구: 조직유형에 따른 조절효과를 중심으로”. 서울대학교 대학원 석사학위논문
- 정진(2017). “기혼남성의 일·가족 양립 연구”. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문
- 조성은·정지영·윤소영(2006). 남성의 시장노동과 가사노동- 신문기사 내용에 대한 질적 분석을 중심으로-. 한국가정관리학회지, 24(1), 129-140.
- 조은미(2010) “기혼여성 임금근로자의 일-가정양립이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”. 대구대학교 대학원 석사학위논문
- 조은정 (2014) “가족친화제도가 여성관리자의 경력개발노력에 미치는 영향 연구” 서울대학교 대학원 석사학위논문
- 조희경(2014). 직장인의 성공에 대한 인식과 시사점. 한국직업능력개발원
- 지수현(2020) “뷰티종사자의 근무환경, 워라밸이 삶의 질에 미치는 영향 : 직업정체성의 매개효과를 중심으로”, 서경대학교 대학원 박사학위논문
- 차종석, 정두진(2010), 중소기업 근로자의 개인학습과 학습동기, 직무특성 및 조직문화의 인과적 관계 효과를 중심으로. 「한국심리학회지」. 제19권(3):325-347.
- 착안수몬이(Hsu Mon Yee),and 노현탁(Hyuntak Roh). “가족친화제도 활용과 여성관리자의 조직몰입.” 조직과 인사관리연구 38.2 (2014): 27-52.

채화영(2012). “육아기 맞벌이 남성의 일·가정 양립 경험 연구”. 서울대학교 대학원 박사학위논문

최동호(2010). “조직문화유형과 조직 동일시, 조직몰입간의 관계 연구”. 중앙대학교 대학원 석사학위논문

최영삼(2003). “조직몰입 결정요인에 관한 연구: 공군 간부를 중심으로”. 연세대학교 대학원 석사학위논문

최정화(2022). “일가정양립정책의 다양성 요인에 관한 연구 : 영국, 독일, 스웨덴을 중심으로”. 한국외국어대학교 대학원 박사학위논문

최훈태(2008) “조직구성원의 조직 동일시가 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향”. 경기대학교 박사학위논문

하용규(2004) “호텔 임파워먼트 도입이 리더십과 조직몰입의 관계에 미치는 영향”. 경기대학교 대학원 박사학위논문

한지숙(2007). “근로자의 성역할 태도와 일-가족 지향성이 일-가족 갈등 및 촉진과 가족친화제도 이용에 미치는 영향”. 경희대학교 대학원 석사학위논문

한지영. (2011). 일·가정양립정책의 성평등 실현을 위한 입법과제. 「이화젠더법학」, 2(1): 57-87

홍성희(2010), 기업의 가족친화제도 시행에 관한 연구성과, 한국가족자원경영학회 학술대회논문집, 1:107-115.

홍혜란(2016). “가족친화제도 활용이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구”. 서울대학교 대학원 석사학위논문

황이푸(2021). “직무만족도 및 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향”. 건국대학교 대학원 석사학위논문

황정해. (2006). 아버지됨(Fathering) 경험이 남성의 성인기 발달에 미치는 의미 탐색. 한국가정관리학회지, 24(2), 43-60.

육아휴직 소득대체율의 효과: 남성 육아휴직 사용의 조건과 과제’를 담은 ‘NARS info’ 제13호(2021)

한국여성정책연구원. (2021). 연간보고서: 2021년 여성관리자패널조사(2021년 연구보고서-9). https://kwmp.kwdi.re.kr/report/annual_view.do?p=1&idx=904490

2. 국외 문헌 및 연구논문

Aryee, S., and Tan, K. (1992), “Antecedents and Outcomes of Career Commitment,” *Journal of Vocational Behavior*,40,pp.288-305.

Becker, Howard S.(1960), “Notes on the COnccept of Commitment,” American

Journal of Sociology, 66(1),32-40.

Blau, P.M.(1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley and Sons.

Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., and Lynch, P. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 82*(5), 812-820.

Hommans, G. C.(1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology, 63*(6). 598-606.

O'reilly,C. & Charman,J.(1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 492-499.

Osterman, P. (1995). Work/Family Programs and the Employment Relationship. *Administrative Science Quarterly, 40*(4): 681-700.

Perry-Smith, J.E. & T.C.Blum. Work-family Human Resource Bundles and Perceived Organizational Performance. *Academy of Management Journal. 2000; 43*(6): 1107-1117.

R.R.Rindfuss, K.B.Guzzo, and SP.P.Morgan, "The Changing Institutional Context of Low Fertility." *Population Research and Policy Review, Vol.22. issue.5-6, December, pp.411-438. 2003.*

Robinson, Yvette Delmos(2007), "Employee Training and Organizational Commitment in Management Consulting Firms." The George Washington University.

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology, 46*(2), 259-293.

Van Knippenberg,D & Van Shie,E(2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73, 137-147.*

Vollset,S.E, Goren, E., Yuan&C-W.,et al.(2020). Fertility, mortality, migration, and population scenarios for 195 countries and territories from 2017 to 2100: a forecasting analysis for the Global Burden of Disease Study. *The Lancet*, published online July 14.

Wayne,S.J.,Shore,L.M.,and Liden,R.C.(1997),"Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective," *Journal of Marketing Research,19*(August),pp.258-270.

3. 인터넷 신문 기사

<https://www.joongang.co.kr/article/23951824#home>

중앙일보 2020. 12. 22 아이 낳으면 여성 경력 단절...1.8% 아빠만 육아휴직 쓴다

<http://news.kmib.co.kr/article/viewDetail.asp?newsClusterNo=01100201.20061112100000684>

국민일보 2006. 11. 12. '일과 생활의 균형'=WLB / 새로운 경영 트렌드-선진국 이미 보편화... 한국은 이제 걸음마

<http://news.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0004096056>

국민일보 2010.9.8. 워킹맘이 최대 고민은... “일과 가정, 양립 어려운 조직 분위기”

<http://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=55861>

여성신문 2013. 01. 18. 육아휴직 대신 육아기 근로시간단축제

<https://www.korea.kr/news/policyNewsView.do?newsId=148883889>

정책브리핑 2021. 2.10 지난해 남성 육아휴직자 2만7423명...전년대비 23% 증가

<https://www.joongang.co.kr/article/25032854>

<Tje Joongang> 2021. 12. 16. 가구당 평균 빚 8801만원... ‘영끌’ 30대 부채 가장 많이 늘어

<http://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=214501>

여성신문 2021. 8. 4. 대기업 다녀도 육아휴직은 업마 뭣...여성 육아휴직, 남성 10배

<https://www.yna.co.kr/view/AKR20181213169400797>

연합뉴스 2018. 12. 15. [디지털스토리] “육아휴직, 안 쓰는 게 아니라 못 쓰는 거죠 “

<https://www.yeongnam.com/web/view.php?key=20210617010002257>

영남일보. 2018. 6. 18. [7월부터 주52시간 근무제 확대] 대경연 “중기에 연장근로 추가 허용...컨설팅 지원 필요“

<https://www.nocutnews.co.kr/news/5618877>

연합뉴스. 2021. 09. 03. 주 52시간 근무제, 적절한 시행 시기는?

<https://news.einfomax.co.kr/news/articleView.html?idxno=4207068>

연합인포맥스, 2022. 04. 05. 지난해 총자산 5억원 돌파...부동산 풀림 심화

Abstract

Impact of Family-Friendly Policies on Organizational identification and Intensity of turnover intention

- Focusing on male managers -

Yuri Kim

Department of Public Administration

The Graduate School of Public Administration

(Master of Public Policy)

Seoul National University

Focusing on the level of perception on the availability of the family-friendly system, this study explored the effect of the family-friendly system on male managers' organizational commitment. Through this study, we would like to find factors that can further improve the organizational commitment of male managers, and present a solution for dual pursuit of work and family and suggest useful implications for organizational management at the same time.

In this study, we verified two hypotheses mentioned below through multiple regression analysis;

<Hypothesis 1> The more male managers perceive that the family-friendly system at the current workplace is highly available, the higher the intensity of their equating workplace problems with his own problems.

<Hypothesis 2> The more male managers perceive that the family-friendly

system at the current workplace is highly available, the lower their turnover intention.

As a result of empirical analysis, it was found that the perception on the availability of only a few family-friendly systems provided at the workplace or national level had a significant positive effect on male managers' organizational commitment. In detail, the higher the level of perception on the availability of only one systems, such as working time reduction system during the childcare period, the more the degree of organizational identification of male managers were likely to increase. But the degree of perception on the availability of other systems, such as the maternity leave system (including the leave of spouse) before and after the childbirth, the workplace childcare facility system, was found to have no significant positive effect on organizational commitment such as organizational identification and intensity of turnover intention.

The empirical analysis of this study aimed to verify the effect of the family-friendly system on organizational commitment of male managers using the degree of their perception on the availability of the family-friendly system as an independent variable, which had not been analyzed in previous studies. This study is significant in the sense that we were able to help present guidelines for the future direction of the family-friendly system, which can be more appealing and effective for men, the policy target groups. In addition, it was also revealed in this study that even if a specific family-friendly system was successfully introduced or implemented, it does not mean that every one of them had a significant effect on the members of organization. This indicates that we should not be just satisfied with the existence or introduction of a family-friendly system, but we are in need of continuous research, follow-up analysis, and meticulous management of the family-friendly system in order to expect successful effects such as dual pursuit of work and family, improvement in job immersion of organization members, and boost of their morale.

Finally, it was also revealed in this study that the reduced working hour system during childcare are more effective for male managers' organizational identification than the maternity leave system or workplace childcare facilities. It was also found in this study that flexibly reducing working hours to a certain extent for childcare may be more in line with their expectations than allowing the male managers to keep away from their work completely for a certain period of time or leaving their children in near distances they have to care for even

during working hours.

Keywords : Family-friendly system, Availability of family-friendly system, Male managers, Organization identification, Turnover intention, Organizational commitment

Student Number : 2012-23765

감사의 글

어떻게 한 학기가 지나갔는지 모르겠습니다. 논문을 써야겠다고 마음먹자마자 마치 기다리기라도 했던 양 가슴이 턱 막히는 막막함이 저를 조여왔습니다. 그저 답답하기만 했던 지난 겨울은 몹시도 춥고 길게만 느껴지더군요. 그 때가 바로 엇그제처럼 기억에 생생한데 이렇게 논문을 완성할 수 있게 되다니 감개무량하고 스스로가 조금은 기특합니다. 많이 부족한 논문임을 알고 있지만, 누군가에겐 참고문헌이 되고 누군가에겐 선행연구 중의 하나가 되는 등 미약하게나마 도움이 되었으면 좋겠다는 바람을 조심스레 가져봅니다.

저에게는 역량 부족 등 여러 이유로 무척이나 힘들었던 석사학위 논문 작성이 누군가에겐 그렇게 대단한 성취가 아닐 수도 있을 것입니다. 해서 사실 이 글을 쓸까말까 꽤 오래 고민했지만, 감사한 분들께 이렇게라도 그 마음을 전해야겠다는 생각이 계속 강하게 들었기에 결국 펜을 들게 되었습니다. 이 한 편의 논문을 완성하기까지 너무 많은 분들의 도움이 있었습니다. 우선 정말 백지에 가까운 무지의 상태로 다짜고짜 찾아뵈었던 저를 따스하게 맞아주시고 여러 도움을 주셨던 이수영 지도교수님, 진심으로 감사의 말씀을 드립니다. 교수님의 조언과 여러 도움이 없었다면 이 논문은 나오지 못했을 것입니다. 교수님이 계셨기에 비루하고 많이 부족한 제가 이 논문을 쓸 수 있었습니다. 이 자리를 빌어 다시 한 번 감사의 말씀을 올립니다. 엄청난 지적 소양과 따뜻하신 인품을 존경하지 않을 수가 없었습니다. 또한 바쁘신 와중에도 주심을 맡아주신 권일웅 교수님과 부심을 맡아주신 김병조 교수님, 두 분 심사위원 교수님들께서 여러 조언과 지적을 해주셔서 지금과 같은 논문의 모습을 갖추게 되었습니다. 또 맨땅에 헤딩하는 수준으로 무작정 찾아간 저에게 많은 조언을 해주셨던 최태현 교수님께도 감사드립니다.

부족한 저이지만 인복은 있는지 고마운 분들이 너무 많으십니다. 제 곁에 남아주고 힘들 때 힘이 되어준 그 소중한 사람들을 하나하나 다 열거하기 어렵고 저의 부족함 때문에 미처 떠올리지 못한 분들이 서운해하실 것을 생각하면 죄송하여 이 글을 쓰기가 조심스러웠지만, 그래도 특히 몇몇 사람들에게는 꼭 고맙다는 얘기를 전하고 싶어 고민 끝에 이 글을 올리려 합니다. 생각지도 못한 연으로 친구가 되어 항상 좋은 얘기와 기운을 전해주는 귀여운 재룡, 예쁜 데다 똑똑하고 선하면서 야무지기까지 한 민정, 사람 자체에서 선한 기운이 마구 뿜어져나오는 스마일 옥주, 뽕뽕하고 당차고 성격 좋고 후배지만 존경하는 우리 보라, 얘기하면 마음이 편해지고 대화에 묻어나오는 훌륭한 인격에 저절로 응원하게 되는 예슬, 멘토도 되어주고 친구도 되어주는 나의 엔돌핀 준희언니, 20년 넘게 알아오면서 찌질한 모습도 많이 보였는데 멀리 떨어져 있음에도 언제나 응원의 메시지를 잊지도 않고 마구마구 보내주는 고마운 죽마고우 효진, 먼저 연락을 못해도 바쁜 거 다 아는데

먼저 챙겨주고 생각해주어 고마움에 미안함 만땅인 막역지우 희강, 코흘리개 꼬마 때부터 이제 알게 된 지 벌써 30년이 되었는데 그 긴 시간 동안 예나 지금이나 한결같은 모습으로 나를 믿어주고 진심어린 용기를 북돋아주는 평생지기이자 인생 멘토 태희, 잘못도 많이 했고 부족한 점이 너무 많은 사람인 나를 20년 넘게 항상 너무나 예쁘게 보아주는 똑똑이 성미, 미모만큼이나 뛰어난 인품까지 겸비한 우리 똑똑이 주혜, 그리고 나를 선생님이라고 부르는 몇몇 제자들…… 부끄러운 점은 많은 나란 사람의 모습을 잘 알면서도 언제나 믿어주고 인간적으로 무한한 신뢰를 보내주었던 그대들이 있었기에 논문을 쓰는 시간을 견딜 수 있었고 이렇게 졸업을 하게 된 것 같아요. 어딜 가나 사람이 가장 얻기가 어렵다는 말이 있고 어느새 나 역시 그 말에 동의하는 나이가 되었는데, 그대들을 생각해보니 인생을 헛살진 않았나 봐요. 언제나 고맙고, 나도 항상 내 능력 닿는 한에선 그대들에게 역시 힘이 되어 줄게요. 아직도 갈 길이 먼 저를 인간적으로나 역량적으로나 믿어주시고 응원해주셨던 정현애 선생님, 이정인 선생님, 홍진호 선생님, 이한나 선생님, 오연수 선생님, 김성남 선생님, 정필순 선생님, 이선희 선생님, 이정애 선생님, 이삼근 선생님. 자주 연락은 못 드리지만, 또 연락드린지도 너무 오래되었지만 인간적으로나 역량적으로나 부족한 저를 예쁘게 봐주신 선생님들과의 연을 떠올릴 때마다 항상 마음 한구석이 몽클해지고 감사의 마음이 가슴 한구석에서 몽게몽게 피어오릅니다. 부족한 저로선 그 감정을 몇 마디 말로 이루 표현할 수가 없습니다. 잊지 않고 있어요. 생각날 때마다 항상 마음 한구석이 따스해지는 제 어린 시절, 그리고 그 이후의 기억 한자락엔 저를 응원해주시고 신뢰해주셨던 이 분들이 있었기에 여러 가지 것들이 저를 너무 버겁게 할 때 다시 일어서고 이 논문도 쓸 수 있었습니다. 이 자리를 빌어 다시 한번 감사의 말씀 올립니다.

언제나 저에게 가장 큰 믿음과 힘을 불어넣어주고 의욕을 충전해주었던, 그래서 제가 꼭 고맙다는 말을 하고 싶었던 사람은 당연히 가족입니다. 이모랑 이모부. 큰아빠, 큰엄마. 다섯째고모부, 다섯째고모. 항상 감사해요. 그리고 사랑하는 아빠 엄마. 말 안듣고 고집 세고 부족한 큰딸을 키우시느라 너무 고생하셨어요. 모자란 딸 내미가 드디어 석사학위 논문을 쓰고 이제 졸업합니다. 제가 어렸을 때 엄마 아빠는 제가 마치 절대 오를 수 없는 높디높은 산처럼 한없이 거대하게만 보였는데, 이제는 왜소하고 가냘픈 노인들이 되어버린 것 같아 항상 슬프고 마음이 아려와요. 아마도 생각없고 빈틈 많은 제가 이 나이 될 때까지 크면서 엄마 아빠라는 나무의 양분을 다 빨아먹은 탓이겠죠. 꼭 효도 많이 하겠습니다. 항상 건강 유념하세요.

그리고 언제나 나에게 큰 힘이 되어주는 보석같은 두 동생과 제부. 그리고 항상 나를 웃게 만드는 나의 보물이자 억만금인 우리 말꾸내때롱. 나이가 들면 들수록 역시 가족이란 울타리는 이 세상의 모든 금은보화를 다 준대도 절대 바꿀 수 없는

너무나도 소중한 것임을 새삼스레 깨닫게 됩니다. 그러면서도 다시 실수하고, 또 다시 후회하고, 이걸 무한반복하며 사는 한없이 멍청하고 나사 빠진 저이지만요. 내 가족이 되어주어서, 가족이란 이름으로 사고뭉치 나를 변함없이 사랑해 주어서, 또 내 가족들이 세상 최고의 보물인 바로 그대들이라서 항상 행복했고, 그렇기에 그 고마움을 떠올리면 가끔은 눈시울이 붉어져요. 고맙고 사랑합니다.

2022년 7월, 김유리 올림