



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](#)

경영학석사 학위논문

가족친화제도가 여성의 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향

- 사회적 지원의 조절효과를 중심으로 -



2011년 2월

부경대학교 경영대학원

경영학과(경영학전공)

이 유 진

경영학석사 학위논문

가족친화제도가 여성의 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향

- 사회적 지원의 조절효과를 중심으로 -

지도교수 김 영 조

이 논문을 경영학석사 학위논문으로 제출함



2011년 2월

부경대학교 경영대학원

경영학과(경영학전공)

이 유 진

이유진의 경영학석사학위논문을 인준함

2011년 2월 일



주 심 경영학박사 류 태 모 (인)

위 원 경영학박사 윤 영 삼 (인)

위 원 경영학박사 김 영 조 (인)

< 목 차 >

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 연구 목적	1
2. 연구의 방법 및 구성	4
II. 이론적 배경	6
1. 가족친화제도	6
가. 가족친화제도의 개념	6
나. 가족친화제도 및 유형	7
다. 가족친화제도에 대한 이론적 관점	13
라. 일-가정 상호관계	15
2. 경력몰입	18
가. 경력몰입의 개념	18
나. 경력몰입에 대한 선행연구	21
다. 가족친화제도와 경력몰입의 관계	22
3. 이직의도	24
가. 이직의도의 개념	24
나. 이직의 유형 및 선행연구	25
4. 사회적 지원	27
가. 사회적 지원의 개념 및 원천	27
나. 상사의 지원	30
다. 동료의 지원	31
라. 가족의 지원	31

마. 사회적 지원의 효과	32
III. 연구 모형 및 가설 설정	36
1. 연구 모형	36
가. 가족친화제도와 여성의 경력몰입과의 관계	36
나. 가족친화제도와 여성의 이직의도와의 관계	37
다. 사회적 지원의 조절효과	38
IV. 연구 방법	40
1. 변수의 조작적 정의 및 측정	40
가. 가족친화제도	40
나. 사회적 지원	40
다. 경력몰입	41
라. 이직의도	42
2. 조사 설계 및 분석 방법	42
가. 조사 설계 및 자료 수집	42
나. 설문지의 구성	43
다. 분석방법	44
V. 실증 분석	45
1. 표본의 특성	45
2. 신뢰성 및 타당성 분석	47
가. 타당성 검증	47
나. 신뢰성 검증	49
다. 각 연구변수들의 상관관계	49

3. 가설 검정 결과	51
가. 경력 몰입에 대한 가설 검증	52
나. 이직의도에 대한 가설 검증	53
다. 제도별 평균차이 검증	55
VI. 결 론	59
1. 연구결과의 요약	59
2. 연구의 시사점 및 한계	60
가. 연구의 시사점	60
나. 연구의 한계 및 향후 연구과제	62
참고 문헌	63
설문지	72
Abstract	78

< 표 목 차 >

<표 1> 경력몰입에 관한 선행연구	22
<표 2> 사회적 지원의 원천에 대한 다양한 분류	29
<표 3> 조사 설계	43
<표 4> 설문지의 구성	44
<표 5> 인구 통계학적 특성	46
<표 6> 각 변수들의 요인분석 결과	48
<표 7> 신뢰도 분석결과	49
<표 8> 연구변수들의 상관계수	50
<표 9> 경력몰입에 대한 회귀분석	52
<표 10> 이직의도에 대한 회귀분석	54
<표 11> 제도시행에 따른 경력몰입과 이직의도 차이 검증	56
<표 12> 제도이용에 따른 경력몰입과 이직의도 차이 검증	58

< 그림 목 차 >

<그림 1> 연구의 모형	36
---------------------	----



I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 연구 목적

현대사회에서 여성의 경제적 활동은 전 세계적으로 거스를 수 없는 추세이다. 여성들의 경제활동 참여는 가족들의 부양을 위해 또는 여성 자신의 만족스러운 생활을 영위하기 위해서 필요하며, 경제적 자유와 심리적 독립 및 안정을 가져다주고, 또한 자아실현의 장을 열어 주어 자아존중감을 갖게 해준다. 여성의 높은 교육 수준, 낮은 출산율, 자녀 출산 지연, 만혼 등 이러한 사회현상은 여성들이 자신의 인생 목표에 자신의 삶을 맞출 수 있는 능력이 증대되었음을 반증하는 것이며, 남녀 간 동등한 권리, 책임, 기회를 강조하는 평등주의 이념의 대두는 여성들의 사회참여를 더욱 촉진시키게 되었다. 점점 많은 여성들이 노동시장에 참여함에 따라 결국 직업을 가진 기혼 여성들은 직업 역할과 가정 역할을 양립시켜야 하는 이중 역할의 부담 속에서 생활하게 된다.

한국보건사회연구원의 조사에 따르면 20~44세의 취업 기혼 여성이 결혼 전·후 6개월 이내에 직장을 그만둔 비율은 61.3%에 달하였는데, 그 이유로 직장생활과 가정생활의 양립 곤란과 임신, 출산 그리고 장시간 근로와 시간외 근무 등으로 인한 가족 공유 시간이 부족하기 때문인 것으로 나타났다(한국보건사회연구원, 2005).

결국 이러한 현상은 출산율 저하나 자녀 양육의 어려움으로 이어져 저출산 문제를 증폭시키게 되고, 기업 차원에서는 우수인력확보의 어려움으로 까지 영향을 미치게 된다. 현재 우리나라는 저출산 현상이 빠르게 나타나

고 있는데, 그 원인으로 직장에서의 역할과 자녀 양육과 같은 가정에서의 역할 양립이 힘들기 때문이라는 지적이 있다. 이에 국내 경제 활동화와 저출산 추세를 되돌리기 위해서는 가족 친화적인 기업 문화의 확립이 요구된다(여성가족부, 2006).

향후 여성인력의 문제는 유휴인력 활용이라는 좁은 영역을 넘어서 국가 경쟁력 향상을 위한 인적자원의 효율적 양성과 운용이라는 관점에서 접근해야 한다. 많은 여성인력이 자신의 능력과 경험을 살리지 못한 채 저임금, 고용 불안, 경력 단절을 겪게 된다면 이것은 여성의 입장에서 다루어 온성에 대한 평등이나 사회 경제적 지위향상의 문제를 넘어 국가경쟁력 약화의 문제로 연결된다.

여성의 직장과 가정생활의 균형을 이루기 위한 유연 시간 근무제도, 휴가·휴직제도, 경제적 지원제도 등 기업의 가족 친화적 정책이 사회적 관심을 받고 있다. 하지만 현재 정부에서는 출산휴가나 육아 휴직제도 정도만을 시행하고 있고, 간혹 대기업에서 재택근무나 탄력근무제 등을 복지 차원에서 부분적으로 시행하고 있는 정도이다.

다만, 학계에서는 직장과의 가정의 균형에 대한 여성들의 욕구가 높아짐에 따라 갈등을 완화시켜 주는 직장 및 가정의 지원에 대한 연구로 그 범위를 확장해 나가고 있다(강혜련·임희정, 2000; Warren & Johnson, 1995). 최근에는 직장역할과 가정역할을 동시에 수행하는 과정에서 직장 및 가정에서의 요구(근무시간, 자녀 양육 등)와 지원(조직의 지원, 가족의 지원 등) 간의 조화에 대한 관심이 집중되고 있다(이유덕, 2009).

직장에서의 일과 가정에서의 일의 이중부담은 여성근로자로 하여금 결혼 및 출산과 함께 직장을 이직하게 만드는 주요한 원인이 되고 있으며, 여성의 경력단절은 저임금 하위직 중심의 여성 고용구조를 가져오는 직접적인 원인이 되고 기업에서 채용, 배치, 교육 훈련에 남녀차별을 가져오는 원인

이 되기도 한다(김금수, 2003).

최근 들어서 가족 친화적 정책과 가족 친화적 조직 분위기가 종업원의 조직몰입, 이직의도, 가정생활 만족도에 미치는 영향이 보고되고 있다(이요행·방묘진·오세진, 2005; 정기선·장은미, 2005).

또한 상사, 동료, 가족, 친구 등과 같은 사회적 지원망으로부터의 지원과 더불어 가족 친화적 제도로부터의 사회적 지원의 필요성이 제기됨에 따라 가정과 직장 사이의 갈등이 노동성과에 부정적인 영향을 미친다는 점과 가족 친화적 제도에 대한 투자가 궁극적으로 기업 이윤을 증대시킨다는 경험적 사례들의 연구결과들을 토대로 기업들을 설득해야 한다는 주장도 제기되고 있다(임인숙, 2003).

이렇듯 직장가정 간의 갈등에 관한 연구가 최근에 많이 이루어지고 있긴 하지만, 가족친화제도로부터의 사회적 지원의 조절효과 검정은 비교적 적은 편이고, 사회적 지원도 사회심리학 및 생리학에서 주로 스트레스와 관련하여 연구되었을 뿐 최근에 와서야 직장가정 양립을 위한 사회적 지원의 역할이 강조되며 연구 범위를 확장하고 있는 추세이다(강혜련·김태홍, 2000; 노경춘, 2000). 그러므로 직장가정 양쪽 측면에서 발생하는 갈등이 여성의 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향을 조절하는 조절변인들의 효과를 검정하는 연구가 보다 필요한 실정이며, 여성들의 경력개발에 대한 욕구로 인해 직장가정에서 힘들어하는 육아문제와 취업여성들에게 도움이 되어 여성들의 경제활동과 여성 인적자원의 원활한 활용과 개선에 도움을 주고자 한다.

따라서 본 연구에서는 기업의 가족친화제도의 시행여부와 이용여부에 따라 여성의 경력몰입과 이직의도에 대해 어떤 영향을 미치는지 살펴보고, 가족친화제도와 여성의 경력몰입 및 이직의도 사이에서 사회적 지원의 조절효과를 알아보고자 한다.

2. 연구의 방법 및 구성

본 연구의 목적을 달성하기 위해서 가족친화제도 및 직장-가정의 상호성에 대한 기초적인 문헌연구와 가정 지원적인 상사 및 동료들의 지원 및 가족들의 지원에 대한 선행연구를 바탕으로 실증연구를 실시하였다.

본 연구에서는 먼저 가족 친화적 복지제도에 관한 이론연구를 통해 체계적으로 그 개념을 정립하고, 이러한 가족 친화적 복지제도가 여성의 경력몰입과 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

현재 가족 친화적 제도의 도입·시행이 미흡하다고 할 수 있는데 이를 보완해 줄 수 있는 요소로 조직내 상사와 동료의 지원과 가족구성원들의 협조가 강조되고 있다. 조직에서 종업원의 가정을 소중히 여기고 가정의 책임을 다할 수 있도록 지원해 주는 상사 및 동료들의 분위기가 복지제도의 사용정도와 여성의 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

본 연구의 실증연구를 위해서 선행연구를 바탕으로 연구모형과 가설을 설정하였으며, 가설을 검증하기 위해 설문조사방법(Research Method)을 이용하였다. 자료 수집을 위한 표본대상은 부산지역의 기업에 근무하는 미혼 및 기혼여성을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 수집된 자료를 바탕으로 SPSS 12.0을 이용하여 요인분석, 신뢰도분석, t-test와 위계적 회귀분석을 실시하였다. 본 연구는 크게 6장으로 구성되며, 각 장의 구성내용을 요약하면 다음과 같다.

제 1 장은 서론으로 연구의 필요성 및 연구 목적과 연구의 방법 및 구성에 대해서 소개한다.

제 2 장은 이론적 배경으로 가족 친화 제도에 대한 이론과 일-가정 상호관계를 살펴보고, 각 변수에 대한 이론적 배경을 검토한 뒤, 본 연구 모형

을 정립하기 위한 논거들을 제시한다.

제 3 장은 이론적 배경에서 살펴본 연구 변수 간의 관계를 토대로 가설을 설정하고 연구 모형을 제시한다.

제 4 장은 연구 변수의 조작적 정의와 측정 도구, 설문지의 구성에 관해 설명한다.

제 5 장은 본 연구의 가설을 검증하고, 실증 연구에 대한 결과를 제시한다.

마지막으로 제 6 장에서는 연구 결과에 대한 요약 및 연구의 시사점과 한계점, 그리고 향후 연구 과제를 제시한다.



II. 이론적 배경

1. 가족친화제도

가. 가족친화제도의 개념

가족친화제도는 종업원이 가정과 직장에서의 두 가지 역할 사이에서 느끼는 갈등과 긴장을 해소하고, 두 영역 사이에서 조화로운 삶을 누릴 수 있도록 기업 차원에서 제공하는 다양한 지원제도를 뜻한다. 이는 1980년대 이후 서구 사회에서 여성의 사회진출 증대와 소득수준의 증가, 삶의 질 향상, 남녀 종업원들의 의식 변화 및 가족형태의 변화에 따라 종업원들의 가사분담 책임에 대한 기업의 배려로써 도입되었다. 최근에는 종업원들이 자신의 직장 혹은 직업을 선택할 때, 개인과 가족생활에 대한 배려를 중요시하는 경향이 더욱 높아짐에 따라 기업들은 유능한 사원을 확보하기 위해 종업원의 욕구에 맞는 정책 및 서비스를 확대·개발하기 시작했고, 이의 일환으로 가족친화제도가 더욱 부각되고 있다.

한편, 서울 소재 592개 기업을 대상으로 실시한 한 연구 조사에 따르면, 가족친화제도가 기업성과를 올리는 데 도움이 된다고 응답한 기업이 61%로 나타났다. 이는 기업들이 기업이익의 차원에서 종업원의 일과 가정생활의 균형을 증진시키기 위한 제도 및 프로그램 도입에 관심을 두고 있음을 시사한다(대한상공회의소, 2006).

가족친화제도는 조직지원의 한 일부분으로, 특히 이 제도는 가정을 양립해야 하는 기혼 종사자에게는 매우 중요한 지원이라고 할 수 있으며, 이를

통해 경력몰입을 강화할 수 있다. 특히 직장인의 가족 복지에 대한 관심이 높아지면서 직장에서의 지원측면인 가족친화제도에 대한 연구가 다수 이루어지고 있다(Warren & Johnson, 1995; 신동호, 2010).

그러나 우리나라에서는 근로자 가족의 복지를 위해 기업이 따로 마련한 정책이 거의 없으며, 정부가 의무적으로 시행토록 한 정책마저 실효성이 적은 것이 현실이다(이현송 외, 1996). 그러므로 기혼여성의 가정과 직장의 양립을 지원하기 위해서는 가족친화제도에 대한 활발한 연구가 필요하다.

2010년 3월 19일부터 개정시행 되고 있는 「가족친화사회환경의 조성 촉진에 관한 법률(법률 제 9932호)」은 가족친화제도의 유형을 다음과 같이 분류하고 있다.

나. 가족친화제도 및 유형

가족친화제도로는 탄력적 근무제도(시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등), 경제적 지원제도(출산장려금, 보육비 지원, 자녀 학자금 지원제도 등), 자녀의 출산·양육 및 교육지원제도(출산휴가제, 육아 휴직제, 직장보육 지원 등), 부양가족지원제도(부모 돌봄 서비스) 등이 있다.

(1) 탄력적 근무제도

가족친화제도 중에서 탄력적 근무제는 실증연구의 주요관심의 대상이 되어 왔으며, 연구 결과 탄력근무 프로그램이 시행될 때 결근 및 이직률이 줄고 직무만족이나 생산성에도 긍정적 효과를 미치는 것으로 보고 있다(김현기, 2006).

탄력근무제를 세부적으로 나누어 보면 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제

근무제, 토요일 격주 휴무제, 주5일 근무제, 직무공유제 등이 있다. 전통적으로 사용되고 있는 출퇴근 개념은 근로여성에게는 많은 제약을 준다. 이에 탄력적 근무제는 육아를 병행하는 직장 여성들에게는 더없이 편리한 제도이다.

(가) 시차출퇴근제

시차출퇴근제도 혹은 선택적 근로시간제는 출퇴근시간을 사원의 결정에 맡기는 제도이다. 기업들이 운영하는 전형적인 시차출퇴근제는 1일 근로시간인 8시간을 기준으로 조기 출근하는 사원은 조기퇴근하고, 늦게 출근하는 사원은 늦게 퇴근하는 제도를 말한다(임창희, 2003).

(나) 재택근무제(telecommuting)

재택근무제란 종업원이 집이나 기타 사무실 외의 장소에서 업무를 수행할 수 있도록 하는 제도이다. 재택근무자는 보통 사무실에서 일정시간 근무를 하고, 나머지 시간은 집에서 일을 한다. 이러한 대안적인 근무제도는 종업원들 사이에 정기적이면서 직접적인 상호교류가 필요 없는 업무에 적당하다. 재택근무제도는 생산성을 증가시키고, 사무실의 간접비용을 감소시킬 수 있지만, 종업원들 간의 직접적인 교류가 없어서 성과평가가 더 힘들고, 동료의 없어서 때로는 고립감을 느끼는 단점이 있을 수 있다(신동호, 2010).

(다) 시간제 근무

종업원으로 하여금 특정한 범위 내에서 자신들 스스로 일하는 시간을 선택하도록 해주는 제도이다. 시간제 근무를 하면 다른 기업들과 똑같은 시간의 작업을 하지만, 직장-가정 갈등을 줄일 수 있도록 작업시간대를 선택할 수 있게 된다. 예를 들면 오전 6시부터 밤 9시까지 작업을 할 수 있는 시간으로 정해져 있다면, 이 중에서 반드시 일해야 하는 시간(core time)을 제외하고는 나머지 시간대를 선택해서 일을 할 수 있는 것이다(전기홍, 2003).

(2) 출산·양육 및 교육지원제도

(가) 출산 및 육아휴직제

일과 가족 양립을 추구하는 오늘날에는 여성의 양육휴가에 대한 욕구가 커지고 있다. 육아휴직이란 일반적으로 근로자가 계속 피고용자의 신분을 유지하면서 일정기간 자녀의 양육을 위해 직무에 종사하지 않는 제도를 말한다. 이 제도는 출산휴가를 포함하고 있다.

1991년 육아휴직법이 제정되어 기존의 모성휴직에 대해 출산 후 최대 1년까지 어머니 또는 아버지에게 육아휴직을 제공하였다. 1994년부터는 만 1세 미만의 영아를 양육하는 근로자는 아이가 1세가 될 때까지 자신이 희망하는 기간에 육아휴직을 신청할 수 있으며, 고용보험법에 따라 육아휴직 중인 근로자에게는 고용보험에서 휴업 전 임금의 25% 상당액의 육아휴직 급여가 지불되며, 건강보험법과 후생연금법에 따라 건강보험 및 후생연금 보험료 납부를 면제받는다. 2000년에는 육아휴직기간 중 휴직 당시 급여의

40%를 지급하도록 하는 법안이 통과되었다(이원형, 2003).

육아휴직제도는 육아문제로 인해 유능한 인력이 퇴직하거나 근무시간 중에 전념하지 못하는 것을 방지할 수 있는 효과적인 방법이다(임희정, 2000). Ruhm(1998)에 따르면, 중·단기 휴직제는 여성근로자가 휴직 후 직장으로 돌아오는 기간을 단축시키고, 여성근로자의 직장 근속기간 및 경제 활동 참여율을 증가시키는 데 반해, 장기 휴직제도는 여성들이 휴직 후 직장으로 돌아오는 기간을 지연시키며, 인적자본의 손실을 가져오고, 여성근로자의 임금을 감소시키는 결과를 가져오는 것으로 나타났다.

김도영(2008)은 육아지원정책의 현황을 살펴보고 육아지원정책이 부모의 자녀출산의지에 어떤 영향을 미치는지에 대하여 분석한 결과 보육료 지원 정책, 방과 후 과정 운영, 공보육시설 확대정책, 영아전담시설 확대정책, 탄력근무제 도입, 육아휴직제 중 육아휴직제도의 절대치가 가장 높은 요인으로 나타났다.

이 제도는 자녀 양육의 일차적 담당자인 여성의 취업을 촉진하고 결혼과 출산이라는 문제로 퇴직하는 일이 없이 계속적인 취업을 보장해 줄 수 있다. 출산휴가는 출산 전 6주, 출산 후 8주간의 산전 산후 휴가가 제공된다. 부인이 출산할 경우 남성은 출산당일과 그 다음날, 그리고 퇴원을 전후하여 5일간의 출산휴가를 법적으로 취득할 수 있다(조희정, 2006). 기업 측면 뿐만 아니라 정부 차원에서는 육아부담으로 인해 여성들이 출산을 회피하는 경향을 완화할 수 있으며, 부모의 직접양육을 도와줌으로써 다음 세대의 건강한 인적자원을 확보할 수 있다는 장점을 가지고 있다.

(나) 보육지원

자녀를 가진 기혼여성근로자들의 경우, 가정과 직장을 양립하는 데 어려

움을 느끼고 있으며, 일하는 동안 아이를 맡길 수 있는 적절한 보육서비스에 대한 욕구가 높은 것으로 나타나고 있다. Ross & Mirowsky(1988)는 기혼 여성근로자들이 경험하는 스트레스나 우울증이 아이의 존재 자체 때문이라기 보다는 자녀를 위한 보육시설을 이용하는 데에서 겪게 되는 어려움 때문이라고 설명하고 있다. 이순형(1991)의 연구에서도 대리보육인 또는 보육시설에 불만족할수록 일하는 어머니들의 심리적 증상이 더 심하게 나타나고 있는 것으로 드러났고, Kimmel(1998)은 여성근로자들의 취업을 방해하는 요인으로 부적절한 또는 불충분한 자녀 보육시설과 보육비용을 들고 있다(이명신, 2001).

현재 우리나라는 영유아보육법에 따라 상시 여성근로자 300인 이상이거나 상시 근로자 500인 이상 사업장은 반드시 직장보육시설을 설치 운영 또는 지역 보육시설과 위탁운영하거나 보육수당을 지급하는 방안 중 하나를 이행하도록 정해두고 있다(이유덕, 2009). 그러나 여성가족부가 2006년 실시한 직장보육서비스 실태조사 결과에 따르면 현재 전국의 직장보육시설 의무사업장(국가기관, 지자체, 학교, 민간 모두 포함)은 817곳이지만, 직장보육시설 서비스가 제공되는 사업장은 이 중 37%인 302곳에 불과했다. 하지만 이들 302곳 중에서도 실제 직장보육시설을 설치한 사업장은 절반을 조금 넘는 170곳(56%)뿐이며 그 중 민간 기업은 90곳에 불과하다. 나머지 사업장의 경우 보육수당지급 105곳(35%), 인근 보육시설에 근로자 자녀 위탁보육 27곳(9%) 등의 서비스를 제공하는 것으로 나타나, 저조한 실태를 보임으로써 기업들이 보다 적극적으로 가족 친화적 정책의 도입에 나설 필요가 있다(유계숙 등, 2007).

김영순(2009)은 단기적이고 일회적인 지원정책이 아니라 적극적인 경제 지원 정책으로 출산비용, 양육비용에 대한 경제적인 지원이 있어야 하고, 자녀양육으로 발생하는 보육비와 교육비의 고비용으로 인한 출산기피 현상

을 해소하기 위하여 사교육비 부담을 해결하고 출산대책에 대한 비전과 소요예산을 확충하는 것에 중점을 두어야 한다고 하였다(김주희, 2009).

(3) 부양가족지원제도

주요 선진국에서는 인구의 고령화와 함께 기혼여성의 노동시장 참여가 증가함에 따라서 가정에 남아 있는 노인들의 부양과 관련된 가족친화적인 제도의 보급이 증가하고 있다(김태홍·고인아, 2001). 우리나라도 급속도로 노령화가 진행 중이며, 노인인구에 대한 부양이 개인적, 사회적, 국가적으로 큰 문제로서 국가 및 기업차원에서 지원노력이 있어야 할 것이다.

부모 돌봄 서비스는 혼자 힘으로 일상생활을 영위하기 어려운 노인과 독거노인에게 욕구에 따라 안정확인, 생활교육, 서비스 연계, 가사활동 지원 및 주간보호 등 맞춤형 복지서비스를 제공하는 것을 말한다.

(4) 근로자지원제도

근로자지원제도는 근로자의 다양한 욕구와 문제를 진단해서 이를 지원하는 제도로써 근로자지원 프로그램(EAP : Employee Assistance Program), 가사활동과 관련된 정보 및 서비스 제공, 가사 관련 행정 및 법률상담제도, 가족초청 행사나 교육 등의 다양한 활동들을 포괄한다. 이와 같이 근로자 지원제도는 근로자의 결근, 지각, 이직, 사고, 상해 등의 개인적 신상 문제를 해결시켜 주어 종업원과 가족의 삶의 질을 향상시키는 동시에 조직 차원의 직무 수행성과 향상에도 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

Johnson(1995)에 따르면, 이와 같은 가족친화적인 제도의 도입을 통해 근로자들의 이직률이 감소됨으로써 일반근로자의 경우 해당 직무를 수행하

는 근로자의 급여 초임(연봉 기준)의 93~150% 정도에 달하는 비용절감효과를 가져오고, 고숙련 근로자의 경우는 해당 근로자 연봉의 200%까지 비용을 절감시키는 것으로 확인된다. 또한 김태홍·고인아(2001)의 연구에 따르면 가족친화적인 제도를 도입한 상당수의 기업들이 노동성과(이직률, 생산성, 근로자의 불만과 사기)에 긍정적인 영향을 미친 것으로 평가하였다. 특히 가족친화적인 휴가 제도를 도입한 기업의 40% 내외는 그 제도 도입에 의해 근로자의 사기가 상승된 것으로 나타난 반면, 여타의 기업성과 측면(우수한 인력확보, 매출액, 기업 이미지)에서는 큰 성과를 보지 못한 것으로 조사되었다(신동호, 2010).

다. 가족친화제도에 대한 이론적 관점

(1) 제도화 관점

제도화 관점에서는 가족친화제도를 시행하는 이유를 보다 폭넓은 사회에서 오는 규범적인 압력에 순응하기 위해서라고 본다. 가족친화제도를 채택하는 것은 조직이 사회적 합리성(외부환경)을 유지하는 것에 가치를 부여하고, 그 합리성을 통해 이익을 원하기 때문이다. 이러한 경우, 대기업은 가족친화제도를 채택하는 데 있어서 중소기업보다 사회적 압력이 더 존재하므로 대기업이 보다 많이 실시해야 한다는 관점이다(Oliver, 1991).

(2) 조직적응의 관점

조직적응의 관점은 제도화 이론의 확장된 관점으로, 조직이 규범적 압력에 수동적으로 순응하지 않으며, 경영진의 재량권에 의해서 제도를 선택한

다는 것이다(Oliver, 1991). 즉, 조직이 능동적으로 가족친화제도에 대한 필요성을 인식하여 적용하는 상황으로 가족친화에 대한 높은 관심을 가진 조직을 설명하는 이론이다(신동호, 2010).

(3) 기회균등의 관점

기회균등의 관점은 성별, 인종, 연령에 따른 차별이 이뤄지지 않도록 하기 위해 가족친화제도를 채택하는 관점을 말한다. 이는 가족친화제도를 도입함으로써 동등한 기회를 부여하여 성별, 인종, 연령에 대한 평등한 접근을 제공하려는 데 그 의의가 있다(안병철, 2004).

(4) 상황적 관점

상황적 관점이란 사회 규범적 압력을 강조한 제도화 이론과는 달리, 지역적 상황에 맞춰 가족친화제도를 시행한다는 관점이다. 즉, 근로자의 남녀 비율과 조직의 특성 등에 따라 다양한 가족친화제도를 시행하게 된다고 보는 관점이다(최성일·유계숙, 2006).

(5) 전략적 선택 관점

전략적 선택 관점은 조직이 다양한 대안들 중에서 최적의 안을 선택하여 나가는 주체적인 결정과정을 중시하는 관점이다. 이 관점은 기업이 생존하기 위해 지속적인 경쟁우위를 확보하는 것이 필요하다고 보며, 이에 따라 전략적으로 가족친화제도를 시행하게 된다고 본다(최성일·유계숙, 2006).

라. 일-가정 상호관계

(1) 일-가정 상호관계

일-가정 상호관계(work-family interface)는 한 영역에의 참여가 다른 영역에의 참여에 영향을 미치는 정도로 정의된다(박지원, 2007). 일과 가정의 상호성을 설명하는 이론에는 세 가지가 있는데, 분리이론(segmentation theory), 보상이론(compensation theory), 전이이론(spillover theory)이 그것이다.

첫째, 분리이론(segmentation theory)은 일과 가정이 개별적으로 분리되어 있고, 상호 독립적이어서 영향을 미치지 않는다는 것이다(Staines, 1980). 초기에는 직장과 가정영역의 시간과 공간상의 분리에 따라서 내적으로 자연이 분리되어 있다는 것이 당연한 것으로 받아들여졌다. 그러나 최근의 연구들에 따르면 직장에서 받은 스트레스와 불만을 가정영역으로 가져오기보다는 종업원이 임의적으로 단절을 시켜 능동적으로 스트레스에 대처한다는 것이다.

둘째, 보상이론(compensation theory)은 한 영역에서의 불만을 상쇄시키기 위하여 다른 영역에서 만족을 찾으려고 노력하는 것을 말한다. 직업 생활에 불만이 많은 사람은 그러한 불만을 가족생활에서 보상받기 원해서 더 충실하게 가정의 역할을 수행하고자 노력한다는 것이다(한경계& 김진희, 2002). 예를 들면 종업원들은 직장 생활에서의 결핍을 레저 활동이나 가족을 위한 활동에 더 열심히 참여하게 된다.

한 연구에 따르면 퇴근 후에 가정에서 휴식을 취하고 재충전하는 경영자와, 직장에서 힘든 하루의 감정을 숨기거나 터뜨리기 위해 가정에 돌아오는 경영자의 두 집단을 면접한 결과, 전자의 집단이 직무변화에 더 잘

순응하고, 자신에게 적합한 직무를 선택하며, 자신의 경력 상의 불만을 더 잘 극복한다고 보고하였다(이유덕, 2009).

셋째, 전이이론(spillover theory)은 개인이 일과 가정영역을 분리할 수 없다고 보며, 두 영역에서 발생하는 일에는 유사성이 있다고 본다. 즉, 한 영역의 삶이 다른 영역에서의 삶에 동질적인 영향을 미치는 것이다. 전이이론의 가정 하에서 일-가정 상호관계를 구성하는 전이현상은 두 가지로 구별된다. 부정적 전이현상인 일-가정 갈등(work-family conflict)과 긍정적 전이현상인 일-가정 촉진(work-family facilitation)이 그것이다. 종업원이 직장에서 경험하는 것은 직장 외 영역에까지 전이된다. 종업원이 직무에서 만족을 얻으면 삶의 만족도 높을 것이라고 예측한다. 반면에 상대적으로 적은 노력을 기울이는 종업원들은 직장 이외의 생활에 다소 덜 관여하게 되고, 자신들의 직무에서 물리적으로 멀리 떨어져 있는 경향이 있다.

전이이론에 따르면 종업원의 직장생활과 관련된 행동유형과 직장 이외의 생활과 관련된 행동유형과의 상관관계로 나타내어지며, 또한 직장생활에 대한 주관적인 반응과 가정생활에 대한 주관적 반응 사이의 상관관계로도 나타내어진다. 즉, 직장생활에서 일이 지루하고 관심을 유발하지 못하면, 종업원들은 점점 무기력해지며 가정생활에서도 부정적인 반응을 하게 되고, 직장생활에 욕구불만을 겪는 종업원은 가정생활에서 공격적인 성향을 나타낼 수 있다(이유덕, 2009).

일-가정 상호관계에 대한 연구는 주로 조직에 대한 영향을 밝히는 연구들에서 많이 이루어졌다. 일-가정 상호관계의 변수들은 조직몰입, 직무만족, 이직의도 등 조직의 효율성과 관련이 높았으며, 그 결과는 조직생활과 조직성장에 부정적 영향을 미친다는 것이다.

이상으로 일-가정 상호관계에 대한 제 이론과 개념을 살펴보았다.

임효창 등(2005)은 남녀기혼직장인을 대상으로 한 연구를 통해 일-가정

갈등은 직무만족에 부(-)의 영향을, 이직의도에는 정(+)의 영향을 미쳤으며 이 과정에서 경력계획의 조절효과가 나타났다고 보고하였다.

Raymo and Sweeny(2006)는 52세에서 54세 남녀를 대상으로 한 연구를 통해 일-가정 갈등이 퇴직욕구에 정(+)적인 영향을 미친다고 보고하였고, 장재윤(2004)은 일-가정 갈등이 조직에 대한 애착(조직몰입 및 이직의도)에 유의한 영향을 미친다고 보고하였다.

강혜련·최서연(2001)은 국내기업에 근무하는 기혼여성을 대상으로 한 연구를 통해 기혼여성의 일-가정 갈등이 직장-가정 갈등에 어떤 영향을 미치는지를 검토하였다. 그리고 일-가정 갈등이 조직몰입, 이직의도 및 삶의 만족에 어떤 영향을 미치는지에 대한 연구에서 가족 구성원의 사회적 지지는 일과 가정 사이에서 발생하는 갈등을 감소시키는 것으로 나타났고, 일-가정 갈등은 조직몰입과 삶의 만족을 낮추고 이직의도를 높이는 것으로 분석되어 가족 친화적 조직문화는 일-가정 갈등을 완화시키는 것으로 밝혀졌다.

임희정(2000)은 기혼여성의 시간근거 갈등과 긴장근거 갈등이 경력 몰입에 미치는 영향을 검토하였다. 그에 대한 연구 결과는 시간근거 갈등이 경력몰입에 더 큰 부정적 영향을 미치며, 이러한 관계들이 가족 친화적 복지제도와 개인의 성취동기수준에 따라 조절되는 것으로 분석하였다.

김경은(2006)는 일-가정 갈등이 감정부조화에 영향을 미치고, 감정부조화는 서비스종업원의 성과에 영향을 미친다고 분석하였다. Grandey et al.(2005)는 일-가정 갈등이 직무만족과 부적 상관관계를 가진다고 밝혔고, 여성의 경우 이 관계가 더욱 강하다고 보고하였다. 강혜련 등(2001)은 가정 영역에서의 부담이 직장 영역의 노동성과에 미치는 영향에서 여성의 가정 영역의 책임과 스트레스로 인해 노동성과에 미치는 부(-)적인 영향을 보고하였다.

(2) 경력 및 이직과의 관련 연구

종업원들의 경력 및 직무와 관련하여 직장상사와 가정에서의 갈등과 스트레스, 다중역할로 인한 결근율, 근태율, 성과 등과의 관계에 대한 연구가 진행되었다. Blau(1995)는 직장-가정 갈등이 근로자의 업무 태만에 영향을 가져오며, 가정이 업무에 방해가 되는 경우, 종업원은 결근에 대한 욕구가 증대됨을 보였다. 이러한 결과는 직장상사와 가정의 병행이 가능한 직장을 찾게 되고, 이것은 직무이탈과 이직 또는 퇴직의사로 이어지게 된다.

2. 경력몰입

가. 경력몰입의 개념

경력몰입이란 자신의 직업이나 업무분야에 대한 심리적 애착 및 앞으로 관련된 직무분야에 대해서 경력을 계속 유지하고자 하는 적극적인 의지라고 할 수 있다.

최근 등장하는 개념들은 개인의 경력관리 노력이 중요하다고 강조하고 있다. 주변의 다양한 경력을 최대한 활용하고, 자기개발을 통해 자신의 가치를 높이려는 과정을 중요시 여긴다. 고용환경을 보장할 수 없는 환경에서 경력관리는 평생직업을 찾기 위한 직업적인 의미를 가지고 직업을 유지하는 데 그 의미를 찾고 있다.

최근의 선행연구들에서 경력몰입은 직무몰입과 조직몰입으로 구분해 볼 수 있다. 직무몰입은 자신의 업무분야에 대한 몰입으로 단기적인 의미지만, 경력몰입은 보다 장기적이며 주관적으로 축적해 온 직업에 대한 인식과 관련이 크다. 또한 조직몰입은 제도화된 특정조직에 대한 몰입으로 간주되지

만 경력몰입은 개인이 설정한 내적인 목표와 관련된 것이다(고현철, 2003).

지금까지 경력에 관한 많은 연구들이 조직 내에서 지위변화와 관련된 면을 주로 다루었으며 경력의 주체자인 개인의 주관적인 면에 대한 연구가 부족하다고 지적된다. 특히 개인이 경력에 대하여 갖는 태도에 관한 연구는 미비한 실정이다.

경력몰입의 경우는 Blau에 의해 개념화되고 일련의 연구들에서 활용되어 왔는데 그 활용범위나 개념적인 명확성에 있어서 우수한 것으로 평가된다. 경력몰입은 전문가적 몰입과는 달리 광범위한 직업을 연구대상으로 한다는 특징을 지니고 있다.

경력몰입의 정의는 경력개념의 초점에 따라 학자마다 상이하게 내리고 있다.

Blau(1985)의 정의에 따르면 경력몰입이란 자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여 정도로서 자신의 직종 또는 직업에 대한 일반적인 태도라고 하고, 이를 다양한 업무 분야로 확장시켰으며, 경력개념화 및 척도화의 개념적 명확성으로 인해 가장 많이 활용되고 있다(장은미, 1997; 탁진국, 1996; 박승만, 2006). 또한 경력몰입을 ‘전문직을 포함한 직업에 대한 일반적 태도’로 정의를 내리고 있다. Blau는 ‘일반적인 일’보다는 좀 더 구체적인 용어로 제한하는 한편 업무몰입, 직무몰입, 조직몰입 등 개념적 중복을 피하기 위해 ‘직무’와 ‘조직’보다는 넓은 준거를 이용하였다.

경력몰입이란 특정한 분야에서 일련의 관련 직무들에 대한 동일시를 나타내는 감정적인 개념이며, 행동 면에서 경력목표 추구에 있어 어려움에 대처할 수 있는 사람이 가지는 자신의 전문분야에 대한 심리적 애착 및 현재의 전문분야와 관련된 일련의 직무를 지속적으로 수행하고자 하는 확고한 심리적 상태라고 정의하였다(박승만, 2006).

Hall(1971)의 경력몰입과 London(1983)의 경력동기부여 모형에 기초하여

Carson & Bedeian(1994)은 경력몰입을 3개의 개념으로 파악하였고, 각 구성요소를 경력정체성, 경력계획, 경력탄력성으로 구분하였다.

첫 번째, 경력정체성은 자신의 경력과 친밀한 감정적 동화를 하는 것으로 개념화하였다.

두 번째, 경력계획은 자신의 개발욕구를 명확히 하고 경력목표를 세우는 것으로 개념화하였다.

세 번째, 경력탄력성은 경력개발과정 중에 일어나는 어려움으로 인한 경력단절을 극복할 수 있는 것으로 개념화하였다.

이와는 반대로, 경력몰입과 전문직업몰입을 다른 개념으로 구별해서 활용해야 한다는 주장이 있다.

장은미(1997)는 전문직업몰입을 전문지식을 가지고 전문직종의 업무특성과 윤리성을 가지는 것으로 보았으며, 경력몰입은 전문가가 아닌 일반사람들이 자신의 경력에 몰입하는 현상으로 보았다.

Greenhaus(1971)는 경력몰입을 구성하는 요인으로 일에 대한 일반적 태도, 직업에 대한 계획과 사고, 일의 상대적 중요성을 제시하고 있다. Pazy(1988)는 경력유효성이라는 용어으로써 경력몰입의 다차원적 특징을 설명한다. 이를 구성하는 준거는 성과, 경력태도, 경력정체성, 경력적응력이다. 성과는 업무수행상의 업적, 경력태도는 경력만족 및 몰입과 관련하여 개인이 경력을 지각하고 평가하는 방법, 경력정체성은 자신의 성향, 관심과 능력에 대한 명확한 인식과 시간흐름에 따른 경력의 통합, 그리고 경력적응력은 변화하는 경력요구에 따라 새로운 기술과 지식을 습득하는 능력을 의미한다.

이러한 선행연구를 통하여 경력몰입은 ‘직업인으로서 자신의 업무분야에 대한 심리적 애착 및 현재의 업무분야와 관련된 일련의 직무를 미래에도 수행하고자 하는 의지’라고 정의할 수 있다(임희정, 2000).

나. 경력몰입에 대한 선행연구

경력몰입에 대한 연구는 주로 전문직을 대상으로 연구되었으며, 조직몰입이나 직무몰입에 비해서는 연구가 많지 않다.

Catalyst(1992)는 여성과 가족의 애착관계에 대한 고정관념으로 인해 대기업의 중요업무 중 3-5%만이 여성에 의해 이루어진다고 밝히고 있다. Darden, Hampton, & Howell(1989)는 경력초기의 판매직 종사자를 대상으로 조사한 연구에서 직장-가정 갈등이 클수록 경력몰입이 낮아진다는 결과를 제시하였고, Burke(1989)는 직장-가정 갈등이 이직이나 전직욕구를 촉발시키고 업무에 소홀케 하는 등의 부정적 영향을 미친다고 하였다(임희정, 2000).



<표 1> 경력몰입에 관한 선행연구

연구자	독립변수	종속변수
Blau(1988)	직무몰입, 조직몰입	이직, 경력변경인지
Cherniss(1991)	자아존중감, 조직지원, 경력변경유무	경력몰입
Carson & Bedeian(1994)	경력정체, 경력계획, 경력회복	경력변경의도, 이직의도
Ellemers et al. (1998)	경력지향몰입, 팀 지향몰입	성과
Leet et al. (2000)	직무몰입, 직무만족, 조직몰입	직무성과
Goulet & Sigh (2002)	직무상실, 직무적합, 직무몰입, 조직몰입, 성취욕구, 일에 대한 열정, 직무만족	경력몰입
Carless(2005)	개인-직무적합, 개인-조직적합	이직의도
이기은(2000)	직무도전성, 직무적합도, 직무자율성	기술개발노력, 경력변경의도, 이직의도
고현철(2004)	직무자율성, 직무도전성, 역할명료성, 경력만족	조직시민행동, 심리적 소유의식, 경력변경의도
전인갑(2005)	성장욕구, 자기효능감, 성장가능성, 분배, 배우자지원	자기발전노력, 이직의도
최해수(2005)	개인경력계획, 개인경력전술, 조직경력관리	경력만족, 경력몰입
박종혁(2006)	성취욕구, 직무도전성, 상사의 지원, 동료의 지원, 조직의 지원	이직의도

자료 : 박승만(2006), 사회적 지원이 호텔종사원의 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향, 경기대학교 석사학위논문, p.25.

다. 가족친화제도와 경력몰입의 관계

외국의 많은 기업들은 현실적으로 직장과 가정영역은 상호 밀접한 관련이 있다고 보고, 양 영역간의 갈등을 완화시키기 위한 가족친화제도를 적극 실시해 왔다(강혜련·김태홍, 2000). 이들 연구결과에 의하면 기업의 가족친화적인 정책은 우수인력 확보 및 장기근속 유도, 근로자의 결근율 저

하와 생산성 저하, 스트레스 저하를 가져오는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 가족친화제도는 여성의 경제활동 참가율을 높이는 효과도 있는 것으로 나타났다.

Framer(1985)의 연구에 의하면 취업여성에 대한 조직차원의 지원이 많을수록 경력몰입에 긍정적인 영향을 가져온다고 보았다. 경력몰입의 선행요인으로 가족 친화적 활동을 배우자의 지원, 가사대행 메커니즘으로 살펴봤는데 그 결과 가족 친화적 활동이 직접적으로 경력몰입에 영향을 미치지 못하지만 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Osterman(1995)의 연구에 의하면 고용주가 가족 친화적 제도를 시행한다면 여성 관리자들의 경력몰입이 높아져 남성들과 대등한 승진이 가능하고 이것은 여성의 동등한 재정적 성공에도 기여할 수 있다고 보았다.

Honeycutt & Rosen(1997)의 연구에 의하면 종업원들은 가족 친화적 복지제도를 제공하는 조직을 선호한다는 결과가 나타났다. 남녀 모두 일과 가족의 균형을 원하므로 조직은 모든 종업원에게 가족친화제도를 제공해야 한다. 이 연구는 종업원들이 더 유연한 작업환경과 복지제도에 매력을 느낄 것이라는 기존의 연구를 강하게 지지하고 있다.

많은 선행 연구를 통해서 검증된 것처럼 조직에서 자신을 배려하고 지원하고 있다고 인지하는 구성원들은 조직에 대하여 더 많은 관심과 애착심을 가지고 있으며, 경력에 몰입하는 근로자 역시 조직적 지원을 인식할 때 더 많은 충성심을 가지고 있는 것으로 나타났다.

이상에서 살펴본 바와 같이 가족친화제도는 결근율 감소, 생산성 증가, 스트레스 감소 등 긍정적 결과로 이어진다는 연구결과들이 누적되고 있다. 그러므로 기업에서는 이러한 가족친화제도를 통해 기혼여성이 경험하는 직장-가정 갈등을 감소시켜 조기퇴직을 막을 뿐 아니라 경력몰입을 높일 수 있도록 해야 한다.

3. 이직의도

가. 이직의도의 개념

일반적으로 이직은 조직구성원이 조직외부로 이동하는 것으로(연지혜, 2010), 현재의 직장 또는 조직에서 여러 가지 요인들에 만족하지 못하고 자신이 속해 있는 기관이나 조직을 떠나는 것이다. 이것은 넓은 의미에서 현재의 담당업무를 그만두고, 다른 직무나 조직으로 옮겨가는 것을 말하며, 직원의 이직은 자신 스스로나 고용주에 의해 일시적이든 영구적이든 고용의 종료를 의미한다. 따라서 이직의도는 종업원이 조직구성원이기를 포기하고 자발적으로 조직을 떠나려고 하는 의도의 정도로 정의된다(Meyer & Allen, 1992). 이직의도는 이직에 대한 명백한 선행변수이며, 직접적인 예측변수로서 본다. 이직에 관한 대부분의 연구는 이직의도를 측정하였는데, 이직과 이직의도 사이에는 높은 상관관계가 나타나고 있다고 보고되고 있다.

이직은 외형상 행동으로 나타난 것인데 반해 이직의도는 아직 행동으로 나타나지 않은 개인의 의지에 대한 태도나 경향을 의미한다.

이직이나 이직의도에 관한 연구들에서는 직무와 관련된 스트레스 경험과 역할모호성, 역할갈등, 일-가정 갈등 등을 포함하는 스트레스, 조직몰입의 결여 등과 같은 직무 관련 요인들과 연결시키고 있다. 그리고 이러한 요인들은 개인특성, 조직특성, 지역적 특성, 산업적 특성 등 많은 변수들과 단독으로 혹은 상호 혼재되어 조직구성원의 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다(하동현·김성민, 2010).

이직에 관한 기존의 연구들은 이직과정의 개념적 모델을 개발하고 이를 실증적으로 검증하는 데 목적이 있으며, 이러한 이직과정의 개념적 모델에

서 이직의도는 이직행위의 직접 선행변수로 널리 받아들여지고 있다. 이는 조직구성원이 일단 이직해버리면 조직으로서는 다른 직원을 고용하고 훈련시키는 비용을 지불하는 것밖에는 다른 방도가 없기 때문에, 이직 자체보다는 이직의도에 적극적으로 관심을 기울이는 것이 예방차원에서 필요하다(박병미, 2007).

나. 이직의 유형 및 선행연구

이직은 자발성의 여부, 통제가능성의 여부, 그리고 이직 결과가 조직에 미치는 영향을 기준으로 그 유형을 구분할 수 있다.

이직은 이직의사 결정의 주체에 따라 자발적 이직(voluntary separation)과 비자발적 이직(involuntary separation)으로 구분된다. 자발적 이직은 조직에 불만이 있거나 보다 나은 기회를 찾기 위해 다른 조직으로 옮기는 경우와 결혼, 임신, 출산, 질병, 가족의 이주 등으로 조직을 떠나는 경우를 의미한다. 비자발적 이직은 경영자나 조직의 입장에서 강제되는 것으로 해고나 정년퇴직, 사망 등의 경우를 말한다.

이직은 조직의 통제가능성의 여부에 따라 통제가능 이직과 통제불가능 이직으로 구분된다. 통제가능 이직은 조직이 통제할 수 있는 임금, 복리후생, 근무시간, 작업조건, 인간관계 등에 대한 불만이 있는 것을 말하고, 통제불가능 이직은 조직구성원의 질병, 사망, 학업계속 및 가정문제 등이 원인이 되는 것으로서 조직이 노력을 한다고 해서 통제 가능한 것이 아닌 경우를 말한다(연지혜, 2010).

그리고 이직결과가 조직에 미치는 영향에 따라 순기능 이직과 역기능적 이직으로 분류할 수 있다(이병재, 2009). 순기능적 이직은 회사에서 저평가 받은 조직구성원이 조직을 떠나는 경우를 의미하며, 역기능적 이직은 회사

에서 고평가 받은 조직구성원이 조직을 떠나는 경우를 말한다.

오늘날 많은 기업들이 가정-직장 양립에 관해 관심을 가지고 있고, 조직구성원들도 가족과 개인생활에 대한 배려 등을 고려하는 추세이다. 이에 따라 기업이나 사회에서 가족친화제도에 대한 관심이 높아지고, 이에 대한 연구들이 점차 증가하고 있는 추세에 있으며, 가족친화제도가 조직몰입 상승과 경력몰입 상승, 이직률 저하 등 생산성 향상에 긍정적인 작용을 할 뿐만 아니라 유능한 인적 자원의 확보에도 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다(연지혜, 2010).

Allen(2001)의 연구에서는 가족친화제도 및 프로그램의 수가 조직몰입, 직무만족, 이직의도와 유의미한 상관관계를 가졌고, Lamber(2000)의 연구에서도 직장에서 제공하는 가족친화제도를 유용하다고 평가하는 구성원일수록 많은 조직시민행동을 하는 것으로 밝혔다(신동호, 2010).

강혜련 & 최서연(2001)의 연구에서도 직장-가정 갈등에 대한 지각이 높을수록 이직의도도 높아진다고 나타났으며, 많은 연구들이 직장-가정 갈등과 가정-직장 갈등이 이직의도와 통계적으로 유의하다고 주장하였다.

이러한 연구결과는 가정에 대한 지원이 높을수록 종업원이 직업을 그만둘 의도가 낮다는 것을 보여준다. 종업원에게 지원을 해주는 것은 종업원에 대한 관심을 보여주는 것이고, 조직에 대한 애착심에 긍정적인 영향을 미쳐 이직할 의도를 낮추게 하는 것이다.

4. 사회적 지원

가. 사회적 지원의 개념 및 원천

사회적 지원을 연구하기 시작한 초기에는 사회적 지원을 주고받을 때, 시간, 에너지, 물질적 자원이라는 측면에서 주로 안정된 사회적 관계망, 즉 가족이나 친척, 직장 동료 등에서 사회적 지원이 이루어진다고 보았었다. 그러나 사회적 지원이 인간관계의 형태와 내용에 초점을 맞추어 개인이 맺고 있는 사회적 관계에 있는 사회관계망에 대한 연구 방법들이 사회적 지원에 대한 연구에 도입되면서 사회적 지원은 기능적인 측면뿐만 아니라 사회적 관계의 다양한 측면을 다차원적으로 제시하고 있다(김선정, 2005).

가족구성원, 직장동료, 지역사회, 도움을 주는 전문직을, 그 외 가족, 친구 이웃, 의료제공자, 치료사, 승려, 목사 등을 사회적 지원 원천에 포함시켰다(김미선, 2002).

Blau(1981)는 감독자(상사)나 동료의 지원이 직무 불만족을 해결해 주고 조직외적지원과 긍정적인 영향이 있다는 것을 입증하였다. Cohen과 Hoberman (1983)은 사회적 지원을 상사의 지원, 동료의 지원으로 분류하였으며, 동료의 지원과 직무만족 사이에 유의미한 관계가 있음을 보였다.

Beehr(1985)는 사회적 지원을 직장 내의 상사, 동료, 부하로부터의 지원인 직무관련 지원과 가족, 친구, 정신요법 치료사, 컨설턴트 등으로부터 제공되는 비직무 관련 지원으로 정의하였다. 사회적 지원을 조직내부지원과 조직외적 지원으로 분류하였다. 조직내부지원은 감독자, 직장 동료, 부하와 소비자 및 종업원을 분류하였고, 조직외적지원은 가족, 친구, 성직자, 건강 관련 전문가 등으로 분류하였다.

최한철(1998)의 연구에서는 다양한 사회적 지원의 개념에 대한 선행연구

를 정리하였는데, 첫째, 사회적 지원은 단순히 타인으로부터 받는 애정의 느낌이라든가 이해에 대한 확신, 정서적 도움 등의 개별화된 개념이 아니라 복합적인 개념이라고 할 수 있다. 둘째, 한 개인이 사회적 조직망에 포함되어 있는 정도를 평가하는 구조적 측면과 한 개인이 스트레스 사건에 대하여 반응하는 것을 돕는 자원들의 이용가능성을 평가하는 기능적 측면으로 구분된다고 정의하였다.

이러한 연구를 통하여 사회적 지원(social support)은 한 개인이 여러 상대로부터 다양한 형태의 도움을 주고받는 행위와, 이로부터 파생되는 신체적, 정신적 결과를 총괄하는 것이라고 할 수 있다.

직장 역할의 조화는 직장의 구성원들이 냉담하거나 경쟁적일 때 더욱 어려울 것이며, 개인적인 배려를 많이 해줄수록 잘 이루어질 것이다.

기존 선행연구에 의하면 업무 수행강도가 높이 요구될 때, 지지적이지 않은 환경에서 일하는 사람은 지지적인 환경에서 일하는 사람보다 결혼 생활의 적응도와 직장 생활의 질이 낮다고 보고되었다(연지혜, 2010).

고은숙(1992)의 연구에 의하면 취업주부와 비 취업주부 모두 만족할 만한 사회적 지원을 받을 때, 역할수행 시 만족도 높은 것으로 나타났으며, 취업주부의 경우는 사회적 지원을 직장과 가정에서 받을 때, 역할갈등이 훨씬 적다고 하였다.

선행연구에서 제시된 사회적 지원의 원천은 <표 2>와 같다.

<표 2> 사회적 지원의 원천에 대한 다양한 분류

학 자	사회적 지원의 원천
Cobb(1976)	직장동료, 가족구성원, 지역사회, 전문직
Mueller(1980)	중심인물과 다른 사람이 직접 연결되는 망인 1차망과 중심 인물과 다른 사람이 간접적으로 연결되는 2차망으로 분류, 친족뿐만 아니라 비 친족 관계가 포함
Norbeck(1981)	직장의 동료, 배우자, 가족 또는 친척, 이웃, 의료제공자, 상담자 또는 치료자, 목사, 성직자, 승려 등
Thoist(1982)	동료 및 성직자, 배우자, 친구, 친척, 교사, 상담자, 사회사업가
cohen & Hoberman(1983)	상사의 지원, 동료의 지원
Beehr(1985)	직무 관련: 직장내의 상사, 동료, 부하 비직무관련: 가족, 친구, 정신요법치료사, 컨설턴트 등
Matteson & Ivancevich(1987)	조직내적지원: 감독자, 직장 동료, 부하, 소비자 등 종업원이 접할 수 있는 조직 내부요인 조직외적지원: 가족, 친구, 성직자, 건강관련 전문가 등
Dunst, Trivette & Deal(1988)	상사의 지원, 동료의 지원

자료: 김선정(2000), 직장과 가정 간의 갈등이 직무성장에 미치는 영향에 관한 연구

본 연구에서는 사회적 지원을 상사의 지원, 동료의 지원, 가족의 지원으로 나누어 살펴보고자 한다.

나. 상사의 지원

가족친화제도를 구성하는 또 하나의 중요한 요소는 가정에서의 역할을 수행하려는 종업원들을 지원해 주는 상사의 존재이다. 조직 내의 상사의 관심을 통해서 종업원을 지원해 주는 문화가 강화될 수 있고, 종업원의 가정을 중시한다는 내용을 기업의 목표를 통해서 나타낼 수도 있다. 상사의 지원정도를 조직의 시간과 관련된 요구, 경력에의 영향정도와 함께 가족친화적 문화를 구성하는 동일한 영역에 포함시키고 있다(전기홍, 2003). 실증연구들의 결과에 의하면 구체적으로 상사의 지원이 부하의 정신 및 건강상의 문제를 경감시키는 데 도움이 된다는 것이 밝혀졌다. 다시 말하면, 상사가 더 강한 직무 권한을 가지고 있기 때문에 상사의 행동들이 상대적으로 중요한 위치를 점하여 육체적, 정신적인 스트레스를 감소시켜 준다고 밝혔다(노경춘, 2000; 최한철, 1998). 실제로 미국 가정의 복지 정도는 직속상사와 관련이 크다는 연구 결과도 있다. 전기홍(2003)의 연구에서는 가정과 직장의 갈등을 줄이려는 종업원을 지원해 주는 상사가 존재할 때 직장가정의 갈등을 덜 경험한다고 보고하였다.

Warren과 Johnson(1995)도 상사의 지원 및 직장의 가족지향적 신념과 조직의 문화는 취업기혼여성의 역할긴장수준을 낮추는 것으로 보고하였는데, 특히 상사의 융통성이 가장 높은 설명력을 보였다(박은영, 2004).

기혼자들을 대상으로 한 연구에서 응답자들은 자신의 가정생활의 질을 향상시키기 위해서 상사의 변화를 꾀고 있다. 많은 연구들이 상사의 지원이 스트레스와 역할갈등을 줄이고, 가정과 균형을 이루는 데 도움을 준다는 것을 보여주고 있다(Burke, 1998).

다. 동료의 지원

동료의 지원이 직무 협조, 정보, 그리고 정서적 지원 등을 통해 스트레스를 해소시켜 준다는 것이다. Seashore(1957)는 그의 작업집단의 응집력에 대한 연구에서 동료들이 사회적 강화에 의해 강제적인 생산규범을 형성한다는 결론을 맺고 있으며, Bower & Seashore(1966) 역시 리더십 4요인이론에서 상사의 지원뿐 아니라 동료의 지원도 훌륭한 리더십을 위해 필수적이라 하였다. Wallace(1995)는 동료의 지원을 높게 평가하는 구성원의 경력몰입이 높게 나타났으며, 동료와의 관계가 좋을수록 조직과 경력에 이중몰입을 한다는 것을 보여주었다.

라. 가족의 지원

가족에 의한 지원은 상사 및 동료의 지원에 비해 작업 상황 하에서 발생하는 스트레스와 긴장 간의 관계에 미치는 영향이 상대적으로 적다. 하지만 가족의 지원은 특정 사안에 대한 정보 수집자 및 보급자, 피드백 지도 체계, 이데올로기의 원천, 문제해결을 돕는 지원자, 물질적인 서비스 및 구체적인 지원원천, 휴식과 회복을 위한 안식처 등 중요한 지원 기능을 수행한다(Payne, 1988).

취업주부들에게 도움을 주는 사회적 지원 가운데 그 중요성이 가장 두드러진 것은 배우자의 사회적 지원인 것으로 보고되고 있다. 가정 내 배우자의 지지는 가정에서 심리적 부담요인을 줄여주고, 직장요인이 가정생활에 미칠 수 있는 부(-)적 영향을 완화시켜 주는 역할을 할 수 있다.

가족주의적인 우리 문화에서 친정어머니와 시어머니의 도움은 가정에서 여성의 부재를 자연스럽게 만회할 수 있는 하나의 방법이 될 수 있다. 특

히 직장 여성의 자녀양육 문제는 친정부모와 시부모의 도움이 가능하다면 해결될 수 있는 여지가 크다(윤창영, 2002).

가족의 지원을 사회적 지원의 한 부분으로 보고, 가족의 지원이 취업모의 건강 및 심리적 안정에 긍정적인 영향을 미친다고 밝혀왔다(전서영, 2007; 배지혜, 2001). 즉 가족의 지원이 불안 및 우울 등을 감소시키는 등 심리적 안녕에 긍정적 영향을 미치고 있음을 밝혔다. 그리고 배우자가 자녀 양육을 돕는 경우 직장-가정 갈등이 감소한다는 사실을 규명하였다. 가족의 지원을 유형에 따라 도구적 지원과 정서적 지원으로 분류한 연구들에 의하면 두 유형 모두 직장-가정 갈등을 완화시켜 주었음을 밝혔다. 일부 연구에서는 정서적 지원만이 직장-가정 갈등과 부(-)적 상관을 보일 뿐, 도구적 지원은 직장-가정 갈등을 줄이는 데 큰 영향을 보이지 않는다고 보고하였다.

마. 사회적 지원의 효과

사회적 지원의 잠재적인 효과를 검증하기 위해 많은 연구들이 수행되었으며 다음과 같이 분류할 수 있다.

(1) 주효과 모델

1980년대 초에 등장한 사회적 지원의 주효과 모델(main effect)은 개인의 행복을 유지하게 하는 것이 안정적인 대인관계 자체라는 가정 하에 개인은 안정적인 대인관계를 통해 귀속, 소속감, 존경, 안정감, 상황에 대한 예측 가능성, 그리고 통제감이 스트레스에의 적응에 긍정적인 영향을 주게 된다. 반면에 대인관계의 실패나 역할의 상실은 개인 욕구의 좌절로 이어지고 이

것은 곧바로 스트레스의 근원이 된다는 것이다. 즉 주효과 모델은 스트레스를 유발하는 사건의 충격을 사회적 지원이 감소시켜 적응에 영향을 주는 것이 아니라 스트레스 사건과 무관하게 사회적 지원 자체가 개인에게 안정감이나 통제감을 느끼게 하여 적응에 도움을 준다는 것이다.

Beehr(1976)는 그의 연구를 통해 상사의 지원이 스트레스 요인인 역할모호성뿐만 아니라 일련의 심리적 긴장과 부(-)의 상관관계를 나타낸 반면, 동료의 지원은 어떠한 변수에 대해서도 주효과를 가지지 않는다고 하였다. 일부 연구에서도 상사와 동료의 지원이 긴장관련 결과변수인 전체적인 직무만족에 유의한 주효과를 가진다고 보고하였다.

(2) 완충효과 모델

사회적 지원의 효과에 대한 가장 대표적인 가설인 완충효과 모델(buffering effect)은 긴장관련 결과변수를 예측하는 데 있어서 사회적 지원과 스트레스 요인 간에 상호작용효과가 존재한다는 것에 근거하고 있다. 높은 수준의 사회적 지원을 받고 있는 사람은 낮은 수준의 지원을 받고 있는 사람들에 비해서 스트레스 요인과 긴장 간의 관계가 더 약하게 나타난다는 것이다. 이러한 사회적 지원의 완충효과 모델은 Beehr(1976)은 역할모호성과 낮은 자존감 간에 동료의 지원이 완충효과를 보이며, 역할갈등으로 인하여 나타나는 심리적 긴장 등의 경우에는 상사의 지원은 완충작용을 하는 데 비해 동료의 지원은 거의 영향을 미치지 않는다고 주장하였다. House & Well(1978)은 직무스트레스요인과 생리적 증상 간에 그리고 역할갈등과 심리적 긴장 간에 상사의 지원이 완충효과를 나타낸 반면, 동료의 지원은 완충효과를 나타내지 않는다고 하였다.

전체적으로 완충효과모델과 주효과 모델 모두가 사회적 지원이 스트레스

상황에서 긍정적으로 작용함을 제시하고 있는 것으로 보아 사회적 지원의 효과에 대해 상호배타적이지 않다고 할 수 있다. 다만 완충효과모델이 사회적 지원과 스트레스를 유발하는 사건 간의 상호작용에 주목하고 있는 반면, 주효과 모델은 사회적 지원의 직접적인 효과에 주목한다는 점에서 차이가 있다.

사회적 지원 중에서 상사의 지원은 리더의 지원적인 행동이나 배려적인 행동에서 잘 나타나며, 상사의 관리적인 행동이 부하의 육체적, 정신적 재해를 감소시켜 주는 것으로 나타나고 있다. 왜냐하면 상사의 지원은 조직 관리 상, 부하의 행동에 동기부여를 하는 내재적 기능을 갖고 있어 외재적 보상을 촉진시키며, 부하의 스트레스를 감소시키는 역할을 하기 때문이다.

일부 연구에서 홍콩의 자녀를 둔 맞벌이 근로자들을 대상으로 연구한 결과, 양육부담과 일-가정 갈등 사이의 관계에 배우자의 사회적 지원이 조절 역할을 한다고 하였다. Carlson & Perrew(1999)는 사회적 지원을 매개변수, 조절변수, 선행변수로 설정한 모형을 검증하여 직장으로부터의 지원과 직장 외 영역으로부터의 지원이 직장-가정 갈등의 선행변수로서 가장 큰 설명력을 가짐을 증명하였다(박지원, 2007).

Wadsworth & Owen(2007)은 공공영역 근로자를 대상으로 각 차원별 사회적 지원이 직장-가정 갈등과 직장-가정 촉진에 미치는 영향을 분석하였다. 사회적 지원의 각 차원은 직장 영역(상관, 동료), 직장 외 영역(배우자, 자녀, 친구), 조직차원의 지원으로 분류하였다. 분석결과 직장 영역과 직장 외 영역으로부터의 사회적 지원은 일로 인한 가정생활에서의 갈등을 감소시키고 직장-가정 촉진을 증가시키는 것으로 나타났다.

이규만(2005)은 15개 기업근로자를 대상으로 한 연구를 통해 직장-가정 갈등과 정서적 소진 간에는 정(+)의 관계가 있어 상관과 동료의 사회적 지원에 의한 조절효과가 존재하는 것을 확인하였다. 박인규(2004)는 관광호텔

종사자들을 대상으로 한 연구를 통해서 조직지원에 대한 종업원의 인식이 스트레스와 직장-가정 갈등 사이에서 조절효과를 발생시킨다고 보고하였다.

이러한 많은 연구들에서 사회적 지원의 주효과와 완충효과가 함께 나타나고 있다는 점에서 사회적 지원은 경력몰입에 영향을 미치는 중요한 요인으로 증명되었다. 본 연구에서는 사회적 지원이 여성들의 경력몰입 및 이직의도에 조절변수로서 영향을 미치는지 실증 연구하고자 한다.



Ⅲ. 연구 모형 및 가설 설정

1. 연구 모형

가. 가족친화제도와 여성의 경력몰입과의 관계



<그림 1> 연구의 모형

가족친화제도는 근로자가 직장과 가정 사이에서 느끼는 갈등과 긴장을 해소하고 두 영역 사이에서 균형 있는 삶을 누릴 수 있도록 지원하는 제도이다. 육아지원제도, 탄력근무제도, 재택근무제도 및 가족간호제도 등이 이 범주에 속한다. 또한, 강혜련·최서연(2001)의 연구 결과에서도 가족친화적

인 조직문화가 일-가정 갈등과 부(-)의 관계가 있고, 전기홍(2003)은 가족친화적 정책을 많이 시행하고, 상사가 가정지원에 호의적일 때 근로자는 조직이 가정지원을 잘 해준다고 지각하게 됨으로써 일-가정 갈등을 덜 느낀다는 사실을 밝혔다. 장예지(2007)의 연구에서 가족친화제도의 유용성 지각과 조직효과성과의 관계에서도 가족친화제도에 대한 인지가 조직몰입 및 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다는 점을 보여주고 있다.

위에서 언급한 연구와 그 외의 선행연구들에 의하면, 어휘의 쓰임이 약간씩 다르긴 하지만, 가족친화제도의 시행여부가 여성들의 직장에서의 경력몰입에 영향을 미칠 것이라는 가설을 세울 수 있다.

<가설1> 가족친화제도는 여성의 경력몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-1 가족친화제도의 도입 시행은 여성의 경력몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-2 가족친화제도의 이용경험은 여성의 경력몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

나. 가족친화제도와 여성의 이직의도와와의 관계

가족친화적 복지제도가 있는 기업일수록 종업원의 이직의도는 낮아질 것이다. 특히 여성들의 경우에는 아직까지 가정영역에 대한 책임을 일차적으로 부담하고 있기 때문에 이러한 가정역할을 잘 수행할 수 있도록 해주는 것이 이직의도를 낮게 해주는 것이다. 종업원은 자신이 다니는 직장이 얼마나 가족지원적인가를 느낄 것이고, 이는 이직의도에 유의적 영향을 미칠 것이다.

전기홍(2003)의 가족친화적 조직문화가 직장-가정 갈등과 직무태도에 미치는 영향에 대한 연구에서 가족친화적 정책의 시행정도가 높을수록 종업원의 이직의도는 낮아지는 관계가 있음을 재검증하였다. 이를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하고자 한다.

<가설2> 가족친화제도는 여성의 이직의도에 부(-) 영향을 미칠 것이다.

가설2-1 가족친화제도의 시행은 여성의 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설2-2 가족친화제도의 이용 경험은 여성의 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

다. 사회적 지원의 조절효과

기혼 여성의 취업률 상승과 맞벌이 가정의 증가는 근로자 개인에게 직장 과 가정의 양립이 이제 더 이상 여성만의 문제가 아니며 가족구성원의 삶의 질과 직결되어 있다. 강혜련·최서연(2001)은 도구적, 정서적 지원의 두 유형은 모두 일-가정 갈등을 완화시켜 주었음을 밝혔다. 김선정(2005)은 직장 과 가정 간의 갈등이 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구에서 사회적 지원의 조절효과로 가족의 지원이 직무몰입에 유의미한 영향을 미친다고 밝혔다. 가족친화제도가 제대로 시행되지 않은 기업에서는 가족의 도움(시부모님의 육아 돌봄)으로 직장생활을 하는 여성들이 늘어나고 있는 현실이다. 이러한 결과들을 참고할 때 다음과 같은 가설을 제시할 수 있다.

<가설3> 사회적 지원은 가족친화제도와 여성의 경력몰입 및 이직의도의 관계를 조절할 것이다.

가설3-1 가족의 지원 정도가 높을수록 가족친화제도가 여성의 경력몰입에 미치는 긍정적 효과는 확대되어 나타날 것이다.

가설3-2 상사 및 동료의 지원 정도가 높을수록 가족친화제도가 여성의 경력몰입에 미치는 긍정적 효과는 확대되어 나타날 것이다.

가설3-3 가족의 지원 정도가 높을수록 가족친화제도가 여성의 이직의도에 미치는 부(-)의 효과는 확대되어 나타날 것이다.

가설3-4 상사 및 동료의 지원 정도가 높을수록 가족친화제도가 여성의 이직의도에 미치는 부(-)의 효과는 확대되어 나타날 것이다.



IV. 연구 방법

1. 변수의 조작적 정의 및 측정

가. 가족친화제도

가족 친화적 복지제도는 근로자들이 직장상 가정에서의 일을 조화롭게 병행할 수 있도록 지원하는 기업내부의 제도를 말한다. Morgan & Miliken(1992)이 사용한 항목을 기초로 한국여성개발원(2001)의 연구에서 사용한 가족친화적 정책 척도를 사용하였다. 대표적인 가족친화제도 10개(육아 휴직제, 출산 휴가제, 직장보육 지원, 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무, 출산장려금 지원제도, 보육비 지원제도, 자녀 학자금 지원제도, 부모 돌봄 서비스)의 시행여부는 Thompson et al.(1999)의 연구처럼 3점 척도(시행하고 있지 않다=0, 시행하고 있다=1, 모르겠다=2)를 사용하였다. 가족친화적 복지제도의 이용여부는 (이용한 적이 없다=0, 이용한 적이 있다=1)로 측정하였다.

나. 사회적 지원

사회적 지원은 타인들로부터 받는 사랑이나 인정, 정보, 물질적 원조 등 사회적 관계를 통해 얻을 수 있는 모든 형태의 긍정적인 자원이다. 사회적 지원의 원천은 상사와 동료, 가족과 친구로 분류할 수 있으며, 지원적인 상사란 직장상 가정의 책임사이에서 균형을 잘 유지하려는 종업원의 바람을

잘 이해해주는 사람을 말한다. 상사의 지원정도는 김효선·차운아(2010)의 연구에서 사용한 여성근로자의 개인 및 직장 상황이 일-가족 전이에 미치는 영향에 대한 연구에서 3문항, 박승만(2006)이 사용한 사회적 지원이 호텔종사원의 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 대한 연구에서 3문항을 이용한다. 상사가 가정 지원적인 행동을 수행하는 정도에 대해서 ‘전혀 그렇지 않다(1)’에서부터 ‘매우 그렇다(5)’ 이르는 리커트 5점 척도로 구성한다.

동료의 지원정도는 박승만(2006)이 사용한 사회적 지원이 호텔종사원의 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 대한 연구에서 측정된 설문문항을 수정·보완하여 사용하였다. ‘전혀 그렇지 않다(1)’에서부터 ‘매우 그렇다(5)’에 이르는 리커트 5점 척도로 구성한다.

가족이 직장생활에 대해 얼마나 지원적인지와 관련된 문항 중 이유덕(2009), 김효선·차운아(2009)의 연구에서 수정·보완한 6문항으로 가족의 지원 정도를 측정하였다. ‘전혀 그렇지 않다(1)’에서 ‘매우 그렇다(5)’에 이르는 리커트 5점 척도로 구성한다.

다. 경력몰입

경력몰입이란 자신이 현재 소속된 직장에서 맡고 있는 분야에 대한 관심과 열정, 그리고 미래에도 그 분야와 관련된 직무를 수행하고자 자신의 경력을 개발하고 수행하려는 의지를 말한다. 경력몰입을 측정하기 위해 사용한 Blau(1985), Blau, Carson & Bedeian(1994) 등의 연구에서 개발된 경력몰입 측정도구를 이용하여 경력몰입을 측정하였다. 이 항목들이 경력몰입을 측정하는데 있어서 타당한 척도인 것으로 인정되어 왔기 때문이다. 총 13문항으로 리커트 5점 척도를 이용하여 측정하였다.

라. 이직의도

이직의도란 자신이 현재 소속된 직장에서 더 이상 현재의 업무에 몰입할 수 없다고 느끼고 다른 직장으로 옮기려고 하는 심리적 상태로 정의할 수 있다. 본 연구에서는 이직의도를 측정하기 위해서 이유덕(2010), 박승만(2006)이 사용한 5개 문항을 이용하였다. 각 문항은 퇴직에 대한 생각 정도, 직장을 떠날 가능성, 다른 직장으로의 전직을 위한 활동, 조직으로부터 현재 금전적 보상을 받고 있는 종업원이 현 조직보다 더 나은 조직을 구하고자 다른 조직원을 비교하여 대체안을 평가하여 결정하는 의도이다.

2. 조사 설계 및 분석 방법

가. 조사 설계 및 자료 수집

본 연구는 부산시에 거주하는 미혼 및 기혼 여성 직장인을 연구대상으로 선정하고, 자료 수집은 기혼 및 미혼 여성들이 많이 근무하는 금융업, 서비스업, 제조업, 보험업 등의 업종을 대상으로 하였다. 2010년 10월 13일부터 21일까지 총 300부를 배포·회수하였으며, 회수된 설문지는 279부로서 회수율이 93%였다. 그 중 항목 기재가 누락된 3부를 제외하고 최종적으로 276부를 분석에 활용하였다.

<표 3> 조사 설계

모집단	미혼 및 기혼 직장인 여성
표 본	부산 지역에 근무하는 미혼 및 기혼 직장인 여성
표본의 크기	276부
조사 시기	2010년 10월 13일~2010년 10월 21일

나. 설문지의 구성

본 연구를 위해 사용되는 설문지는 총 7개의 부분으로 구성되어 있다. 첫 번째는 가족친화적 복지제도의 시행여부 및 이용여부, 두 번째는 경력 몰입, 세 번째는 이직의도, 네 번째는 가족의 지원, 다섯 번째는 상사의 지원, 여섯 번째는 동료의 지원, 일곱 번째는 인구통계학적 특성에 관한 질문으로 구성했다. 본 연구에서는 인구 통계학적 특성을 제외하고 나머지 문항에 대해서는 Likert 5점 척도를 이용하여 ‘전혀 그렇지 않다’에서 ‘매우 그렇다’로 표시하였다. 구체적인 변수별 설문문항과 출처는 다음 <표 4>와 같다.

<표 4> 설문지의 구성

변 수		문항수	문항 번호	출 처
가족친화제도	시행여부	10	1-10	이유덕(2009)
	이용여부	10	1-10	
경력몰입		13	1-3 6-8 12-18	Carson & Bedeian(1994)
이직의도		5	4-5 9-11	이유덕(2009) 박승만(2006)
사회적 지 원	가족의 지원	6	1-2 7-8 13,17	이유덕(2009) 김효선·차운아(2009)
	상사의 지원	6	3-4 9,12 14-15	김효선·차운아(2009) 박승만(2006)
	동료의 지원	6	5-6 10-11 16,18	박승만(2006)
인구통계학적 특성		13	1-9	
합계		67		

다. 분석방법

본 연구에서는 SPSS(Statistical Package for the Social Science) 12.0를 이용하여 빈도분석 및 요인분석, 신뢰성 분석을 이용하고, 측정변수들의 타당성 검증 및 이론변수에 대한 가설검증과 종합적 모형검증은 위계적 회귀분석을 사용하였다.

V. 실증 분석

1. 표본의 특성

응답자의 현황을 알아보기 위해 빈도분석을 실시한 결과 <표 5>와 같다. 표본의 일반적인 특성은 연령은 20대가 83명(30.1%), 30대가 124명(44.9%)으로 가장 많았고, 40대 이상의 연령도 69명(25%)이 응답한 것으로 나타났다. 결혼여부는 기혼자가 186명으로(67.4%), 미혼이 90명으로(32.6%) 응답한 것으로 나타났다. 고용형태는 정규직이 188명(68.1%)로 가장 많이 나타났다. 현 직장에서의 근무경력을 살펴보면 5년- 10년 미만이 가장 많았고, 1년 미만 50명(18.1%), 1년-3년 미만이 66명(23.9%), 3년-5년 미만이 43명(15.6%), 10년-15년 미만이 60명(21.7%), 15년 이상이 45명(16.4%)로 나타났다. 타 직장을 포함한 전체 근무경력을 살펴보면 1년 미만이 10명(3.6%), 3년 미만이 31명(11.2%), 3년 이상 5년 미만이 38명(13.8%), 5년 이상 10년 미만이 92명(33.3%), 10년 이상 15년 미만이 60명(21.7%), 15년 이상이 45명(16.4%)으로 나타났다. 이직경험은 186명(67.4%)이 이직 경험이 있는 것으로 나타났고, 현재의 직급은 일반사원이 210명(76.1%)로 가장 많이 나타났고, 대리급 이하 직원이 38명(13.8%), 과장급 이하 직원이 20명(7.2%), 차장급 이상이 8명(2.9%)로 나타났다. 자녀의 수는 1명이 65명(23.6%), 2명이 85명(30.8%), 3명 이상이 16명(5.8%)로 나타났다.

<표 5> 인구 통계학적 특성

측정변수	범위	표본수(명)	백분율(%)
연령	25세 이하	18	6.5
	26세~30세	65	23.6
	31세~35세	71	25.7
	36세~40세	53	19.2
	41세~45세	37	13.4
	46세 이상	32	11.6
결혼	미혼	90	32.6
	기혼	186	67.4
자녀	유	164	32.6
	무	112	67.4
고용형태	정규직	188	68.1
	비정규직	88	31.9
근무기간	1년 미만	50	18.1
	1년~3년 미만	66	23.9
	3년~5년 미만	43	15.6
	5년~10년 미만	69	25
	10년~15년 미만	21	7.6
	15년 이상	27	9.8
전체근무기간	1년 미만	10	3.6
	1년~3년 미만	31	11.2
	3년~5년 미만	38	13.8
	5년~10년 미만	92	33.3
	10년~15년 미만	60	21.7
	15년 이상	45	16.4
이직경험	유	186	67.4
	무	90	32.6
직급	일반사원	210	76.1
	대리	38	13.8
	과장	20	7.2
	차장	3	1.1
	부장 이상	5	1.8
자녀수	1명	65	23.6
	2명	85	30.8
	3명 이상	16	5.8
이직 횟수	한 번	66	23.9
	두 번	57	20.7
	세 번	42	15.2
	네 번	15	5.4
	다섯 번	11	4.0
합 계		276	100

2. 신뢰성 및 타당성 분석

가. 타당성 검토

본 연구에서 측정하고자 하는 개념들이 실제로 측정 도구에 의하여 적절하게 측정되었는가를 평가하기 위해 요인분석을 실시하였다. 분석 방법은 독립변수, 종속변수, 조절변수 모두 원래의 변수들의 분산 중 가급적 많은 부분을 설명하는 주성분 분석(principal component analysis)을 사용하였다. 그리고 요인회전방법으로는 기본적으로 요인들 간의 상호 독립성을 가정하여 회전하는 방법인 직교회전(varimax rotation)을 택하였다.

(1) 각 변수들의 요인분석 결과

사회적 지원 15항목에 대한 요인분석 결과와 경력몰입 및 이직의도의 요인분석 결과는 다음의 <표 6>과 같이 분석되었다. 경력몰입에 대한 9문항, 이직의도 1문항, 상사의 지원 1문항, 가족의 지원 1문항, 동료의 지원 2문항을 제외하였다. 직각 회전인 Varimax 방식에 의하여 반복 계산에서 수렴되었다.

각 변수들에 대한 요인분석을 실시한 결과, 상사의 지원, 가족의 지원, 이직의도, 동료의 지원, 경력몰입의 5가지 요인으로 구분되었다. 이러한 결과는 본 연구에서 사용된 측정도구의 타당성이 확보되었음을 보여준다.

<표 6> 각 변수들의 요인분석 결과

문 항	요인적재값				
	상사지원	가족지원	이직의도	동료지원	경력몰입
상사는 가정사와 관련된 문제를 기꺼이 경청한다.	0.848	0.117	-0.083	0.035	0.177
상사는 나의 업무에 많은 관심을 보여준다.	0.795	0.183	-0.117	0.022	0.258
상사는 남녀 공평하게 능력향상의 기회를 제공한다.	0.794	0.038	0.013	0.250	0.070
상사는 직장과 가정생활을 원만하게 병행할 수 있도록 배려해 준다.	0.782	0.241	-0.043	0.138	0.086
상사는 내 문제에 귀를 기울여 준다.	0.681	0.094	-0.077	0.216	-0.064
가족들은 내가 일 때문에 의기소침해 있을 때, 기분이 좋아지도록 도와준다.	0.008	0.859	-0.036	0.155	-0.057
일로 인해서 좌절을 느낄 때 가족들은 나를 이해하려고 노력한다.	0.145	0.848	-0.041	0.210	0.095
직장에서 힘든 하루를 보냈을 때, 가족들은 나를 격려해준다.	0.203	0.810	0.028	0.168	0.091
내가 할 업무의 양이 많을 때, 가족들은 집안일을 대신해 준다.	0.068	0.777	-0.005	0.145	0.092
직장에서 문제가 생겼을 때, 가족들은 그 문제에 대해 나와 이야기하고 조언해준다.	0.262	0.672	-0.047	-0.004	0.163
다른 직장으로 이직 할 생각이 있음	0.054	0.013	0.881	-0.125	-0.112
직장을 그만두고 싶다는 생각이 있음	-0.002	-0.114	0.839	0.034	-0.109
다른회사로 옮긴다면 직장을 그만둬	-0.205	0.039	0.804	-0.029	-0.179
회사의 여건이 나빠지면 떠남	-0.121	-0.014	0.792	-0.124	-0.156
동료들이 업무수행에 도움을줌	0.158	0.104	-0.108	0.807	0.026
내가아플 때 동료들이 일처리해줌	-0.033	0.192	-0.024	0.757	0.109
동료들이 어려움이 있을 때 도와줌	0.343	0.147	-0.091	0.749	0.104
동료들이 가정사에 경청함.	0.257	0.181	0.000	0.620	0.094
현재의 경력분야가 중요함	0.101	0.028	-0.310	0.112	0.822
현재의 경력분야가 자아정체성을 형성함	0.099	0.069	-0.242	0.128	0.811
경력분야에서 구체적인 계획이 있음	0.297	0.240	0.044	-0.035	0.678
경력분야에서 발생하는 문제들을 감수함	-0.014	0.057	-0.202	0.375	0.480
Eigen Value	6.441	3.133	2.232	1.758	1.407
분산설명비율(%)	29.275	14.242	10.143	7.991	6.395
누적분산설명비율(%)	29.275	43.518	53.661	61.652	68.047

나. 신뢰성 검정

앞서 종속변수 및 조절 변수의 개념 타당성을 살펴보았다. 여기에서는 본 연구에서 설정된 변수들의 신뢰도(reliability)를 검증하기 위해서 변수 측정에 사용된 문항들 사이의 내적 일관성(internal consistency)를 조사하였다. 신뢰성 분석 결과는 다음 <표 7>과 같다.

<표 7> 신뢰도 분석결과

변수명	문항수	Cronbach's 알파값
경력몰입	4	0.760
이직의도	4	0.869
상사의 지원	5	0.876
가족의 지원	5	0.879
동료의 지원	4	0.802

신뢰도 분석 결과 경력몰입, 이직의도, 상사의 지원, 가족의 지원, 동료의 지원 등 모든 변수의 측정항목의 Cronbach's 알파 계수가 0.7 이상으로 나타나 본 연구변수들의 측정항목들은 신뢰할 만하다고 볼 수 있다.

다. 각 연구변수들의 상관관계

연구 변수들의 상관관계 분석을 실시한 결과가 <표 8>과 같이 나타나 있다. 연구 변수들 상관관계가 높다는 것은 가설을 검정할 때 다중 공선성 문제가 발생할 확률이 높아진다는 것을 의미한다. 사회적 지원을 구성하는 연구 변수에 가족 친화 제도의 이용과 경력몰입과의 상관관계가 0.302로

나타났다. 상관관계는 변수들 간의 직접적 효과와 간접적 효과를 합한 전체효과를 나타내며 변수들 간의 방향성과 선형관계를 확인할 수 있다. 가족의 지원과 경력몰입과의 상관관계가 0.276으로 정의 유의미한 상관관계를 보였다.

<표 8> 연구변수들의 상관계수

변 수	평 균	표준 편차	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
(1)제도시행 ¹⁾	2.78	2.30	1						
(2)제도이용 ²⁾	0.99	1.50	0.506**	1					
(3)상사지원	3.23	0.85	0.250**	0.170**	1				
(4)동료지원	3.59	0.68	0.240**	0.172**	0.401**	1			
(5)가족지원	3.60	0.77	0.128*	0.109	0.357**	0.388**	1		
(6)경력몰입	3.30	0.77	0.302**	0.272**	0.353**	0.322**	0.276**	1	
(7)이직의도	3.01	1.07	-0.410**	-0.303**	-0.175**	-0.184**	-0.081	-0.401**	1

1) 10개 가족친화제도 중에 응답자의 소속회사에서 시행하고 있는 제도의 수

2) 10개 가족친화제도 중에 응답자가 이용경험이 있는 제도의 수

3. 가설 검정 결과

본 연구에서는 가족친화제도 및 사회적 지원의 정도가 경력 몰입 및 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 분석하기 위해서 계층적 회귀분석을 실시하였다. 계층적 회귀분석은 네 단계로 이루어졌다. 1단계로 인구통계 변수들을 투입하였고, 2단계로 제도의 시행과 이용 여부를 투입하였고, 3단계로 본 연구의 조절변수인 상사, 동료, 가족의 지원 정도를 투입하였고, 마지막 4단계로 상사, 동료, 가족의 지원이 조절 효과를 갖는지 확인하기 위해 상호작용 항목을 투입하여 분석을 실시하였다. 변수들 간의 다중 공선성의 문제를 해결하기 위해서 상호작용 항목을 계산할 때 평균변환(mean-centering)을 실시하였다. 가설검증을 위한 계층적 회귀분석의 결과는 <표 9>와 <표 10>에 제시되어 있다.

가. 경력 몰입에 대한 가설 검증

<표 9> 경력몰입에 대한 회귀분석

구 분		경력몰입			
		모형1	모형2	모형3	모형4
통제변수	연령	0.176*	0.197*	0.143	0.137
	결혼여부	0.000	-0.020	-0.077	-0.075
	자녀여부	-0.097	-0.031	-0.123	-0.120
	고용형태	-0.190**	-0.141*	-0.100	-0.107
독립변수	제도시행		0.210**	0.138*	0.169*
	제도이용		0.108*	0.077	0.073
상사의 지원				0.167**	0.148*
동료의 지원				0.146*	0.137*
가족의 지원				0.127*	0.152*
상호작용항목	제도시행 ×상사의 지원				-0.106
	제도시행 ×동료의 지원				0.113
	제도시행 ×가족의 지원				0.048
	제도이용 ×상사의 지원				0.008
	제도이용 ×동료의 지원				-0.090
	제도이용 ×가족의 지원				0.070
F-value		7.370***	9.173***	10.892***	7.003***
R ²		0.085	0.151	0.245	0.247
ΔR ²		0.098***	0.072***	0.099***	0.018*

*p<0.5 **p<0.01 ***p<0.001

1) 표에 제시된 수치는 표준화 회귀계수 β

경력몰입에 대한 회귀분석 결과를 살펴보면, <모형 1>에서 인구통계 변수들만으로 설명모형이 유의적인 것으로 나타났다. 연령($\beta=.176$, $p<.05$)이 정(+)의 영향, 고용 형태($\beta=-.190$, $p<0.01$)가 유의한 부(-)의 영향을 미치는

것으로 나타났다. 이러한 결과는 연령이 높을수록 경력 몰입이 높아지고 비정규직 일수록 경력몰입이 낮아지는 결과이다.

<모형 2>에서 독립변수인 제도의 시행과 이용여부를 투입하였는데, 설명모형이 유의하였으며, 두 변수의 회귀계수가 모두 정(+)으로 나타났다. 이는 가족친화제도를 많이 시행할수록, 그리고 이러한 제도를 이용한 경험 이 많을수록 경력몰입이 높아진다는 것을 의미한다.

<모형 3>에서 상사의 지원, 동료의 지원, 가족의 지원을 추가로 투입했는데, 정(+)의 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 상사의 지원($\beta = .167, p < .01$), 동료의 지원($\beta = .146, p < .01$), 가족의 지원($\beta = .127, p < .05$) 이 많을수록 여성들의 경력몰입이 높아지는 것을 의미한다.

마지막으로 상사, 동료, 가족의 지원이 경력몰입에 대한 가족친화제도의 효과를 조절하는지 검증하기 위해 상호작용 항목을 추가로 투입하여 분석하였다. 상호작용 항목이 모두 유의적이지 않은 것으로 나타남으로써 가족 친화제도와 경력몰입 간의 관계에 대한 사회적 지원의 조절효과는 지지되지 않았다.

나. 이직의도에 대한 가설 검증

<표 10>을 살펴보면, 인구통계 변수들만으로 이직의도를 설명하는 <모형 1>에서 연령과 자녀유무, 고용형태가 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연령이 많을수록 이직의도가 낮고($\beta = -.149, p < .05$), 자녀가 없을수록($\beta = .235, p < .05$), 비정규직 일수록 여성들의 이직의도가 높아진다($\beta = .126, p < .05$)는 결과를 의미한다.

<모형 2>에서 독립변수를 추가 투입하였는데, 제도의 시행만이 부(-)의 유의한 영향이 나타났다. 이것은 가족친화제도를 많이 시행할수록 이직의

도가 낮아진다는 결과를 의미한다. <모형 3>에서 상사의 지원, 동료의 지원, 가족의 지원은 이직의도에 대해 유의한 영향을 보이지 않았다.

마지막으로 <모형 4>에서는 상호작용 항목을 투입하여 회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 제도시행과 동료지원의 상호작용 항목($\beta=.126$, $p<.01$)만이 유의한 음(-)의 영향이 나타났다. 이러한 결과는 가족친화제도의 시행과 이직의도와의 관계에서 동료의 지원이 이직의도를 낮추는데 조절 역할을 한다는 것을 의미한다.

<표 10> 이직의도에 대한 회귀분석

구 분		이직의도			
		모형1	모형2	모형3	모형4
통제변수	연령	-0.149*	-0.161*	-0.153*	-0.133
	결혼여부	-0.056	-0.037	-0.019	-0.025
	자녀여부	0.235*	0.189*	0.211*	0.206*
	고용형태	0.126*	0.071	0.063	0.064
독립변수	제도시행		-0.352***	-0.335***	-0.362***
	제도이용		-0.013	-0.006	0.000
상사의 지원				-0.009	0.011
동료의 지원				-0.073	-0.088
가족의 지원				-0.010	-0.027
상호작용항목	제도시행 ×상사의 지원				0.089
	제도시행 ×동료의 지원				-0.204**
	제도시행 ×가족의 지원				-0.053
	제도이용 ×상사의 지원				0.035
	제도이용 ×동료의 지원				0.084
	제도이용 ×가족의 지원				-0.079
F-value		13.924***	18.587***	12.605***	9.025***
R ²		0.158	0.277	0.275	0.304
ΔR ²		0.170***	0.123***	0.006	0.043*

*p<0.5 **p<0.01 ***p<0.001

1) 표에 제시된 수치는 표준화 회귀계수 β

다. 제도별 평균차이 검증(t-test)

각 제도별로 제도의 시행여부와 이용경험에 따라 경력몰입 및 이직의도에 차이가 있는지를 t-test분석을 실시하였다. 분석결과는 <표 11, 12>와 같다. 먼저, 제도시행에 따른 차이를 살펴보면, 이직의도의 경우 육아휴직 제도를 시행하고 있는 집단의 평균이 2.778이고 시행하지 않는 집단의 평균이 3.283로 나타났으며, 이러한 차이는 유의한 것으로 나타났다($t=-4.032$, $p<.000$). 육아휴직 제도를 시행하고 있는 기업의 여성들은 이직의도를 낮게 지각하고 있다고 나타났다. 즉 육아휴직 제도는 실제 사용과는 별개로 그러한 제도들의 실시가 기업이 종업원의 복지에 관심을 보인다는 것으로 인식되기 때문에 여성들의 이직의도가 낮게 나타나는 것으로 보인다. 출산 휴가제도의 시행도 이직의도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다($t=-3.307$, $p<.01$). 직장보육지원제도의 시행도 경력몰입($t=4.389$, $p<0.000$) 및 이직의도($t=-5.229$, $p<.000$)에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 직장보육지원제도를 시행할수록 경력몰입은 높아지고, 이직의도는 낮아지는 결과를 보였다. 시차출퇴근제는 이직의도($t=-2.655$, $p<.05$)에만 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 시간제 근무는 경력몰입($t=2.479$, $p<.05$)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 이직의도($t=-2.610$, $p<.05$)에도 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 시간제 근무를 시행할수록 경력몰입이 높아지고 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났다. 출산장려금 지원제도 또한 경력몰입($t=5.004$, $p<.000$) 및 이직의도($t=-4.090$, $p<.000$)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 보육비 지원제도, 자녀 학자금 지원제도 또한 경력몰입 및 이직의도에 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 부모 돌봄 서비스는 이직의도($t=-3.899$, $p<0.01$)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 부모 돌봄 서비스를 시행할수록 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났다.

<표 11> 제도시행에 따른 경력몰입과 이직의도 차이 검증

제도명	경력몰입				이직의도			
	시행 안함 (평균)	시행 함 (평균)	t값	p값	시행 안함 (평균)	시행함 (평균)	t값	p값
육아 휴직제	3.238	3.352	4.602	0.224	3.283	2.778	-4.032	0.000
출산 휴가제	3.342	3.279	-0.664	0.507	3.306	2.870	-3.307	0.001
직장 보육 지원	3.199	3.730	4.389	0.000	3.164	2.351	-5.229	0.000
시차 출퇴근제	3.268	3.506	1.590	0.119	3.081	2.569	-2.655	0.001
재택 근무제	3.275	3.439	1.434	0.157	3.042	2.853	-1.130	0.263
시간제 근무	3.250	3.585	2.479	0.016	3.083	2.597	-2.610	0.012
출산 장려금 지원제도	3.187	3.741	5.004	0.000	3.142	2.495	-4.090	0.000
보육비 지원제도	3.118	3.844	7.605	0.000	3.218	2.387	-5.695	0.000
자녀 학자금 지원제도	3.092	3.586	5.557	0.000	3.323	2.579	-6.081	0.000
부모돌봄 서비스	3.290	3.522	0.872	0.403	3.050	2.068	-3.899	0.002

또한 <표 12>에서 보는 바와 같이 제도별로 이용경험에 따른 차이를 살펴보면, 육아휴직 제도의 이용여부는 경력몰입($t=3.176$, $p<.01$)과 이직의도에($t=-3.855$, $p<.000$)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 차

이를 보이는 것은 기업에서 육아휴직 제도를 이용한 경험이 있는 여성들은 경력몰입이 높아지고 이직의도가 낮아진다는 결과를 의미한다. 출산휴가제도의 이용경험 또한 경력몰입($t=2.558, p<.05$)과 이직의도($t=-5.740, p<.000$)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 출산장려금 지원제도의 이용경험을 보면, 경력몰입($t=3.420, p<.01$)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 이직의도($t=-2.579, p<.05$)에도 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 출산장려금 지원제도를 이용할수록 경력몰입은 높아지고 이직의도는 낮아지는 결과를 보였다. 보육비 지원제도 이용경험 분석 결과 경력몰입($t=5.963, p<.000$)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 이직의도($t=-4.360, p<.000$)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자녀 학자금 지원제도 이용경험에 따른 결과 역시 경력몰입($t=4.548, p<.000$)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자녀 학자금 지원제도를 이용함에 따라 경력몰입이 높아지는 것으로 나타났다. 또한, 이직의도($-3.617, p<.01$)에도 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 12> 제도이용에 따른 경력몰입과 이직의도 차이 검증

제도 명	경력몰입				이직의도			
	이용 안함 (평균)	이용함 (평균)	t값	p값	이용 안함 (평균)	이용 함 (평균)	t값	p값
육아 휴직제	3.241	3.643	3.176	0.002	3.110	2.425	-3.855	0.000
출산 휴가제	3.230	3.507	2.558	0.012	3.200	2.442	-5.740	0.000
직장 보육지원	3.282	3.687	1.707	0.114	3.037	2.416	-1.991	0.070
시차 출퇴근제	3.293	3.410	0.512	0.617	3.022	2.785	-0.974	0.345
재택 근무제	3.286	3.613	1.887	0.084	3.009	3.045	0.110	0.914
시간제 근무	3.296	3.347	0.302	0.763	3.015	2.989	-0.130	0.897
출산 장려금 지원제도	3.254	3.845	3.420	0.002	3.057	2.440	-2.579	0.010
보육비 지원제도	3.211	3.947	5.963	0.000	3.111	2.272	-4.360	0.000
자녀 학자금 지원제도	3.228	3.707	4.548	0.000	3.107	2.457	-3.617	0.001
부모돌봄 서비스	3.298	3.500	0.418	0.704	3.015	2.625	-1.159	0.325

추가 분석을 통한 제도별 이용에 따른 차이 검증을 통하여 육아휴직 제도, 출산휴가제도, 출산장려금 지원제도, 보육비 지원제도, 자녀 학자금 지원제도를 이용한 경험이 있는 여성들일수록 경력몰입이 높아지고, 이직의도가 낮아지는 것으로 나타나 이러한 제도들의 이용에 따라 집단 간의 차이가 있는 것으로 나타났다.

VI. 결 론

본 장에서는 실증연구결과를 간략히 요약한 후 본 연구의 시사점과 연구의 한계 그리고 향후 연구방향에 대해 제시해 보고자 한다.

1. 연구결과의 요약

본 실증연구의 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 기업이 시행하고 있는 가족친화적 복지제도 수가 많을수록 여성의 경력몰입은 높아지고 이직의도는 낮아지는 것으로 나타났다.

둘째, 사회적 지원(상사의 지원, 동료의 지원, 가족의 지원) 정도에 있어서 상사의 지원, 동료의 지원, 가족의 지원이 높을수록 여성의 경력몰입이 높아지는 것으로 나타났다. 이는 여성들의 경력몰입에 있어서 사회적 지원이 중요한 역할을 한다는 것을 알 수 있다.

셋째, 사회적 지원(상사의 지원, 동료의 지원, 가족의 지원)의 조절효과를 분석한 결과, 사회적 지원은 가족친화적 제도와 경력몰입 및 이직의도의 관계를 유의하게 조절하지 않는 것으로 나타났다. 다만, 제도시행과 동료지원의 상호작용 항목만이 이직의도에 대해 유의적인 조절효과를 갖는 것으로 나타났다. 가족친화적 복지제도를 다양하게 시행하고 있는 기업에서 동료의 지원이 많을수록 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났다.

넷째, 통제 변수 중에는 여성의 연령이 많을수록 경력몰입이 높아지고, 비정규직 여성들일수록 경력몰입이 낮아지고 이직의도는 높아지는 것으로 나타났다.

다섯째, 제도별로 시행여부에 따라 경력몰입과 이직의도가 차이를 보이는지 분석한 결과, 육아휴직제도와 출산휴가제도, 시차출퇴근제, 부모 돌봄 서비스를 시행하는 기업의 구성원들은 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났고, 직장보육 지원제도, 시간제 근무, 출산장려금 지원제도, 보육비 지원제도, 자녀 학자금 지원제도를 시행하는 기업의 여성들은 경력몰입이 높아지고, 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났다.

여섯째, 제도별로 이용여부에 따른 평균 차이 검증 결과, 육아휴직제도, 출산 휴가제도, 출산장려금 지원제도, 보육비 지원제도, 자녀 학자금 지원제도를 이용한 경험이 있는 여성들은 이용경험이 없는 여성들보다 경력몰입은 높고 이직의도는 낮은 것으로 나타났다.

2. 연구의 시사점 및 한계

가. 연구의 시사점

이상의 연구결과들을 고려할 때, 본 연구는 다음과 같은 시사점을 가지는 것으로 볼 수 있다.

첫째, 본 연구는 기업이 도입·시행하고 있는 가족친화적인 복지제도가 여성들의 경력몰입과 이직의도에 긍정적인 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 물론 개인의 지각정도를 측정했으므로 객관적인 직장환경으로 보기 어려울 수도 있으나, 가족친화적 복지제도를 많이 시행하고 있는 기업일수록 여성들이 경력에 미치는 불이익에 대한 우려가 적고, 이직의도를 적게 느낀다는 기존의 선행연구 결과를 지지하고 있다.

둘째, 위계적 회귀분석 모형을 통해서 상사 및 동료의 지원, 가족의 지원이 여성의 경력몰입에 긍정적인 효과를 검정한 결과, 본 연구에서도 기존의 연구들과 마찬가지로 상사가 부하의 욕구에 대해 갖는 깊은 관심을 보여줌으로써 부하들의 경력몰입에도 영향을 미치고, 동료의 지원도 직무협조, 정보, 그리고 정서적 지원 등을 통해 스트레스의 유해한 효과를 완화시켜 주어 경력에 몰입할 수 있도록 해준다는 결과들을 도출하고 있다. 가족의 지원 역시 가족구성원과의 이해와 협력을 통해 여성들이 직장생활에 몰입할 수 있도록 해준다고 할 수 있다.

셋째, 사회적 지원의 조절 효과를 분석한 결과, 가족친화적 복지제도를 시행하는 기업에 있어서 동료의 지원이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 요즘 기업문화가 팀제 중심으로 운영이 되어 가고 있는 추세에 비추어 볼 때, 동료들 간에 따뜻한 격려와 도움이 오갈 수 있도록 팀 분위기를 형성해 가는 것이 중요하다는 것을 의미한다.

넷째, 본 연구에서는 가족친화적 복지제도별로 이용경험 여부에 따라서 경력몰입과 이직의도에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 유의한 결과가 나타난 제도를 보면, 육아휴직 제도, 출산 휴가제도, 출산장려금 지원제도, 보육비 지원제도, 자녀 학자금 지원제도이다. 이것은 여성들이 출산과 양육에 관련된 지원이 많을수록 경력에 몰입할 수 있고, 이직의도를 적게 느낀다는 것을 의미한다. 현재 우리나라의 출산율이 감소하는 것을 감안할 때, 향후 이런 제도들에 더 관심을 가지고 보다 많은 기업들이 이러한 제도들을 원활하게 시행하고, 또한 여성들의 이용을 권장하여 여성들의 인적자원 정책과 출산장려정책에도 보탬이 되도록 대비할 필요가 있는 것이다.

나. 연구의 한계 및 향후 연구과제

본 연구에서는 설문지를 이용하여 응답자의 자기보고방식(self-reporting)을 사용하였는데, 이러한 방식은 동일방법변량(common method variance)으로 인해 응답이 왜곡되어 나타날 가능성이 있다. 이러한 한계를 극복하기 위해서는 다양한 방법으로 측정치를 얻을 수 있는 방법론적 고려가 필요할 것으로 생각된다.

또한 본 연구에서 표본으로 선정된 대상자들이 사무직과 서비스직에만 국한되었기 때문에 연구의 결과가 일반화될 수 있는지의 문제가 제기된다. 왜냐하면 조직의 특성에 따라 가족친화적 정책의 시행정도나 조직분위기가 다르고 지각하는 정도가 다르기 때문이다.

본 연구에 수집된 자료는 횡단적으로 얻어졌기 때문에 가설적인 인과관계를 설정하였다. 따라서 인과적 추론에 문제의 소지가 있다는 점을 감안할 때 종단적 연구가 필요하다고 본다. 즉 가족친화적 정책의 경우 시행 전·후에 따라 여성의 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향이 다르게 나타날 수 있기 때문이다.

현재의 직장-가정 문화에 대한 연구들은 개인의 심리적·태도적 결과변수에 초점을 두고 있으나, 향후에는 기업별 작업성이나 팀 단위의 성과에 미치는 영향을 연구할 필요가 있을 것이다.

본 연구에서는 사회적 지원의 조절효과만 보았으나, 향후 연구에서는 경력몰입 및 이직의도의 결과에 영향을 미칠 수 있는 다양한 요인들이 있을 수 있으므로 이러한 요인들에 대한 풍성한 후속연구가 필요할 것이다.

참고 문헌

1. 국내문헌

- 강혜련·김태홍 (2000), “가정영역의 챔임이 근로자의 노동성과에 미치는 영향 분석,” *인사관리 연구*, 24(1), 347-369.
- 강혜련·임희정 (2000), “성취동기와 가족친화제도가 기혼 여성의 직장-가정갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인의 효과,” *한국심리학회지*, 5(2), 1-14.
- 강혜련·최서연 (2001), “기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구,” *한국심리학회지: 여성*, 6(1), 23-42.
- 고은숙 (1992), “취업부인의 스트레스, 내외통제성 및 디스트레스에 관한 연구,” 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 고현철 (2003), “연구개발 조직구성원의 이중몰입에 관한 연구,” 연세대학교 대학원 사회학과 박사학위논문.
- 김경은 (2006), “서비스 종업원의 직장-가정 간 갈등이 감정부조화와 서비스 종업원 성과, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향,” 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 김금수 (2003), “여성인력에 대한 직장가정의 양립 지원정책에 관한 연구,” *한국기업경영학회지*, 10(2), 269-289.
- 김도영 (2008), “육아지원정책이 자녀출산의지에 미치는 영향에 관한 연구,” 서울시립대학교 대학원 석사학위논문.
- 김미선 (2002), “정신보건사회복지사의 소진과 사회적 지지와의 관계에 관한 연구,” *사회적 비학과 석사논문*, 15-16.

- 김선정 (2005), “직장과 가정 간의 갈등이 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구,” 홍익대학교 석사학위논문.
- 김영순 (2009), “출산장려를 위한 정책 방향,” 가야대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김주희 (2009), “육아정책에 관한 연구,” 고려대학교 사회복지학 석사학위논문.
- 김태홍 · 고인아 (2001), “가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안,” 한국여성개발원 연구보고서.
- 김효선 · 차운아 (2009), “직장-가정간 상호작용과 가족친화적 조직지원이 근로자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 효과,” 한국심리학회지, 22(4), 515-540.
- 김현기 (2006), “가족친화적 경영, 이제 선택이 아닌 필수,” LG주간경제, 12, 3-7
- 노경춘 (2000), “개인 특성이 사회적 지원과 임파워먼트의 관계에 미치는 영향-공군조직을 대상으로,” 서강대 경영학과 석사논문.
- 대한상공회의소 (2006), “가족친화환경과 개선과제,” 조사보고서.
- 박병미 (2007), “은행창구직원이 지각하는 리더십유형과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와와의 관계,” 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 박승만 (2006), “사회적 지원이 호텔종사원의 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향,” 경기대학교 국제문화대학원 석사학위논문.
- 박은영 (2004), “여성사회복지사의 직장-가정갈등이 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 서울시 사회복지관을 중심으로,” 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 박인규 (2004), “직무스트레스와 직장-가정 갈등사이에서 조직지원의 조절 효과: 관광호텔종사원을 중심으로,” 문화관광연구, 6(2).

- 박지원 (2007), “사회적 지원이 일-가정 상호관계 및 직무만족에 미치는 영향: 성별 차이를 중심으로,” 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 방묘진 (2004), “가족친화적 조직문화가 직장-가정갈등과 직장 및 가정 생활에 미치는 경로효과 검증,” 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 배지혜 (2001), “남성의 일-가족 갈등 및 가족-일 갈등과 부모 역할 만족도,” 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 신동호 (2010), “종업원의 가족친화제도 유용성 지각이 조직유효성에 미치는 영향: 사회적 지원의 조절효과를 중심으로,” 숭실대학교 대학원 석사학위논문.
- 안병철 (2004), “기업의 가족 친화적 제도에 대한 일 고찰: 등장배경, 도입 목적, 현황을 중심으로,” *사회복지정책*, 19, 71-83.
- 여성가족부 (2006), “기업 경영의 지름길: 가족친화 경영.”
- 연지혜 (2010), “사회적 지원이 일-가정 갈등, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 일-가정 갈등의 유형별 효과를 중심으로,” 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 유계숙 (2007), “가족친화 기업정책의 시행 및 이용여부와 근로자의 직업만족도, 이직의도, 직무성과,” *가족과 문화*, 19(2), 35-59.
- 윤창영 (2001), “기혼 직장여성의 주관적 삶의 질에 대한 연구,” 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
- 이규만 (2005), “직장-가정 갈등이 구성원의 태도에 미치는 영향,” *대한경영학회지*, 50, 1369-1389.
- 이명신 (2001), “가정-직장 양립 스트레스원에 대한 여성근로자 지원서비스의 매개효과,” *한국가족복지학회지*, 7, 202-230.
- 이병재 (2009), “직장-가정갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 성취욕구 및 권력욕구 그리고 조직지원 인식의 조절효과

- 과,” 세종대학교 경영전문대학원 석사학위논문.
- 이요행 · 방묘진 · 오세진 (2005), “가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도, 그리고 가정생활만족에 미치는 영향,” *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 18(3), 639-657.
- 이원형 (2003), “적극적 출산장려정책이 필요하다,” *국회 정책자료집*, 3(3).
- 이유덕 (2009), “종업원의 직장-가정 갈등에 관한 연구,” 순천향대학교 박사학위논문.
- 이현송 · 정경희 · 한경혜 · 이해경 · 강혜규 (1996), “여성의 경제활동과 가족복지,” 서울: 한국보건건사회연구원.
- 임인숙 (2003), “한국 기업의 가족친화적 제도의 한계-취업여성을 위한 육아지원 제도를 중심으로,” *가족과 문화*, 15(3), 83.
- 임창희 (2003), “신 인적자원관리,” *명경사*.
- 임효창 · 이봉세 · 박경규 (2005), “기혼직장인의 직장-가정갈등의 원인과 결과에 관한 연구,” *경영학연구*, 34(5).
- 임희정 (2000), “기혼여성의 직장-가정갈등과 경력몰입에 관한 연구,” 이화여자대학교 경영학 석사학위논문.
- 장예지 (2007), “가족친화제도에 대한 근로자의 유용성 지각이 조직효과성에 미치는 영향,” 이화여자 대학교 대학원 석사학위논문.
- 장은미 (1997), “경력몰입이 조직몰입과 이직의도에 미치는 이중 조절 효과에 관한 연구,” *인사조직연구*, 5(2), 217-253.
- 장재윤 · 김혜숙 (2004), “직장-가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무태도에 미치는 효과에 있어서의 성차,” *한국심리학회지: 사회문제*, 23-42.
- 전기홍 (2003), “가정 친화적 조직문화가 직장-가정 갈등과 직무태도에 미치는 영향,” 서울대학교 경영학 석사학위논문.
- 전서영 (2007), “기업의 가족친화제도가 기혼직장인의 직장-가정 간 갈등

- 및 가족 건강성에 미치는 영향에 관한 연구,” 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 정기선 · 장은미 (2005), “가족친화적 정책이 종업원들의 조직몰입에 미치는 효과,” *가족과 문화*, 17(1), 59-84.
- 조희정 (2006), “외국정책을 통한 한국의 저출산 대응정책에 관한 기초 연구,” 강남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최성일 · 유계숙 (2007), “가족 친화적 기업정책이 근로자의 일-가족 조화, 인적자원성과, 삶의 질에 미치는 효과에 관한 경로모형 검증,” *한국가족관계학회지*, 12(2), 1-26.
- 최성일 · 유계숙 (2006), “일-가족 조화를 위한 가족 친화적 기업 정책의 발달 단계에 관한 연구,” *한국가정관리학회지*, 24(4), 51-73.
- 최한철 (1998), “직무불안정과 조직구성원 태도간의 관계 및 사회적 지원의 조절효과에 관한 연구,” 서강대경영학과 석사학위논문.
- 탁진국 (1996), “조직구성원의 경력개발 장애요인에 대한 지각,” *한국심리학회: 산업 및 조직*, 9(1), 25-36.
- 하동현 · 김성민 (2010), “호텔 식음료부서 종사원의 직무착근도가 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향,” *한국식품조리과학회지*, 26(1), 1-12.
- 한경혜 · 김진희 (2002), “일 · 가족 상호작용에서의 성별 차이: 전이 개념을 중심으로,” *한국사회학회지*, 37(3), 47-81.
- 한국보건사회연구원 (2005), “2005년도 전국 결혼 및 출산 동향조사.”

2. 국외문헌

- Beehr, T.A. (1976), "Perceived Situation Moderators of the Relationship Between Subjective Role Ambiguity and Strain," *Journal of Applied Psychology*, 61, 35-49.
- Beehr, T.A. (1985), "The Role of Social Support in Coping with Organizational Stress," In Beehr. T.A. & Bhagat, R.S.(Eds), *Human Stress and Coping in Organization: An Integrated Perspective*, John Willy & Sons, 375-398.
- Blau, G. (1995), "Influence of Group Lateness on Individual Lateness: A Cross-Level Examination," *Academy of Management Journal*, 38, 1483-1496.
- Blau, G. (1981), "An Empirical Investigation of Job Stress, Social Support, Service Length, and Job Station," *Organization Behavior and Human Performance*, 27, 279-302.
- Bowers, D.G. & Seashore, S.E. (1966), "Predicting Organizational Effectiveness with a Four-Factor Theory of Leadership," *Administrative Science Quarterly*, 11, 238-263.
- Burke, R.J. (1998), "Some Antecedents and Consequences of Work-Family Conflict," *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, 287-302.
- Carson, K.D. & Bedeian, A.G. (1994), "Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of Its Psychometric Properties," *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.
- Carlson, D.S. & Perrewe, P.L. (1999), "The Role of Social Support in the Stressor-Strain Relationship An Examination of Work-Family

- Conflict,” *Journal of Management*, 25, 513-540.
- Cohen, S. & Hoberman, H. (1983), “Positiveness and Social Supports as Buffers of Life Change Stress,” *Journal of Applied Social Psychology*, 13, 99-125.
- Framer, H.S. (1985), “Model of Career and Achievement Motivation for Women and Men,” *Journal of Counseling Psychology*, 32(3), 363-390.
- Grandey, A.A., Cordeiro, B.L. & Crouter, A.C. (2005), “A Longitudinal and Multi-Source Test of the Work-Family Conflict and Satisfaction Relationship,” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 305-323.
- Honeycutt, T.L. & Rosen, B. (1997), “Family Friendly Human Resources Policies, Salary Levels of Organizational Attraction,” *Journal of Vocational Behavior*, 50, 271-290.
- House, J.S. & Wells, J.A. (1978), “Occupational Stress, Social Support and Health,” in McLean, A., Black, G. & Colligan, M.(eds),. Reducing Occupational Stress: Proceedings of a Conference, *U. S. Department of Health Education and Welfare Publication*, 8-29.
- Johnson & Arlene, A. (1995), “The Business Care for Work Family Program,” *Journal of Accountancy*, 180(2), 53-55.
- London, T. (1983), “Toward a Theory of Career Motivation,” *Academy of Management Review*, 8(4), 62-630.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1992), “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment,” *Human Resource Management*

- Review*, 1(1), 61-89.
- Morgan, H. & Milliken, F.J. (1992), "Keys to Action: Understanding Differences in Organization' Responsiveness to Work and Family Issues," *Human Resource Management*, 31(3), 227-248.
- Oliver, C. (1991), "Strategic Responses to Institution Processes." *Academy of management review*, 16, 145-179.
- Osterman, P. (1995), "Work-family Programs and the Employment Relationship," *Administrative Science Quarterly*, 40, 681-700.
- Payne, R.L. (1988), "A Longitudinal Study of the Psychological Well-Being of Unemployed Men and the Mediation Effect of Neuroticism," *Human Relations*, 6, 152-174.
- Pazy, A. (1988), "Joint Responsibility: The Relationship between Organizational and Individual Career Management and the Effectiveness of Careers," *Group & Organization Studies*, 13(3), 311-331.
- Raymo, J.M. & Sweney, M.M. (2006), "Work-Family Conflict and Retirement Preferences," *The Journal of Gerontology*, 61(3), 161-169.
- Ruhm, C.J. (1998), "Policy Watch: The Family & Medical Leave Act." *Journal of Economic Perspectives*, 11(3), 175-186.
- Seashore, S.E. (1957), "The Social Support of Colleagues and Group Coercion," *Personnel Psychology*, 11, 34-57.
- Staines, G. (1980), "Spillover Versus Compensation: A review of the literature on Relationship between Work and Non-work," *Human Relation*, 33, 111-129.

- Thompson, C.A., Beauvais, L.L. & Lyness, K.S. (1999), "When Work-Family Benefits are not Enough: The Influence of Work-Family Conflict," *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- Wadswarts, L.L. & Owens, B.P. (2007), "The Effect of Social Support on Work-Family Enhancement and Work-Family Conflict in the Public Sector," *Public Administration Review*, 56(2), 75-87.
- Wallace, J.E. (1995), "Organizations and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations." *Administrative Science Quarterly*, 40, 228-255.
- Warren, J.A. & Johnson, P.J. (1995), "The Impact of Workplace Support on Work-Family Role Strain," *Family Relations*, 44, 163-169.

설문지

안녕하십니까?

바쁘신 가운데 본 조사를 위해 귀중한 시간을 내주셔서
진심으로 감사드립니다.

본 설문조사는 “가족친화 제도의 도입·운영 현황과 그 효과”를
연구하기 위해 실시하고 있습니다.

본 설문에는 정답이 없으므로 각 문항에 대해 느끼시거나
생각하시는 바를 있는 그대로 응답해 주시면 됩니다.

본 설문조사의 응답내용은 연구 목적을 위해서만 사용될
것이며, 익명으로 통계처리되며 철저히 비밀이 보장됩니다.

귀하의 솔직하고 성의 있는 응답은 여성들의 가정과
직장사이에서 겪고 있는 문제점을 분석하고 해결방안을
모색하는데 많은 도움이 될 것입니다. 바쁘시더라도 협조하여
주시면 감사하겠습니다.

2010. 10.

부경대학교 대학원 경영학과
연구자 이 유 진
전 화 010-5552-9052
E-Mail yj45lee@nate.com

“가족친화적 복지제도”란 근로자들이 직장과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 도와주는 복지제도를 말합니다. 예를 들면 ♣출산·양육 및 교육 지원제도(육아휴직, 출산휴가, 직장보육 지원), ♣탄력적 근무제도(시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무), ♣경제적 지원제도(출산장려금, 보육비 지원, 자녀 학자금 지원제도), ♣부양가족 지원제도(부모 돌봄 서비스)를 들 수 있습니다.

◆ 다음 문항은 가족친화적 복지제도들의 시행여부와 이용여부에 대한 것입니다. ① 귀사가 해당 제도를 도입·운영하고 있는지, 그리고 ② 귀하가 해당 제도를 이용한 경험이 있는지를 각각 표시(○)해 주십시오.

문 항 번 호	문 항 내 용	귀사의 시 행 여 부			귀하의 이 용 여 부	
		시행 하지 않는다	시행 하고 있다	모르 겠다	이용한 적이 없다	이용한 적이 있다
1	육아 휴직제	①	②	③	①	②
2	출산 휴가제	①	②	③	①	②
3	직장보육 지원	①	②	③	①	②
4	시차출퇴근제	①	②	③	①	②
5	재택근무제	①	②	③	①	②
6	시간제 근무	①	②	③	①	②
7	출산장려금 지원제도	①	②	③	①	②
8	보육비 지원제도	①	②	③	①	②
9	자녀 학자금 지원제도	①	②	③	①	②
10	부모 돌봄 서비스	①	②	③	①	②

◆ 다음은 귀하의 경력분야(또는 직업)에 대한 생각을 묻는 문항들입니다.
동의하는 정도에 표시(○)해 주십시오.

문 항 번 호	문 항 내 용	전혀 그렇지 않다		보통		매우 그렇다
1	나의 현재의 경력분야(또는 직업)는 자아정체성을 형성하는데 중요한 부분을 차지한다.	①	②	③	④	⑤
2	나의 현재의 경력분야(또는 직업)는 개인적으로 나에게 중요한 의미를 갖는다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 현재의 경력분야(또는 직업)에 대해 애착심을 느끼지 못하고 있다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 현재보다 조금이라도 회사의 여건이 나빠지면 이 회사를 떠날 것이다.	①	②	③	④	⑤
5	종종 이 직장을 그만두고 싶은 생각이 든다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 현재의 경력분야(또는 직업)에서 자기개발을 위한 구체적인 계획을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
7	나의 현재의 경력분야(또는 직업)를 유지하는데 여러 가지 어려움이 따른다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 현재의 경력분야(또는 직업)에서 발생하는 여러 가지 문제들을 기꺼이 감수하려 한다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 이 직장의 구성원으로서 계속 남아 있기를 희망한다.	①	②	③	④	⑤
10	만일 다른 회사로 옮길 수 있다면 나는 이 회사를 그만둘 것이다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 다른 직장으로 이직할 생각을 하고 있다.	①	②	③	④	⑤

12	나는 현재의 경력분야(또는 직업)에서 발생하는 여러 가지 문제들을 잘 해결해 나갈 수 있다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 현재의 경력분야(또는 직업)에서 구체적인 목표를 갖고 있지 않다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 현재의 직업을 평생직업으로 생각한다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 현재의 경력분야(또는 직업)에 대해 일체감을 강하게 느낀다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 현재의 경력분야(또는 직업)에서의 경력목표를 달성하기 위한 구체적인 전략을 갖고 있지 않다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 장기적인 인생목표를 현재의 경력분야(또는 직업)에 두지 않고 있다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 현재의 경력분야(또는 직업)에서 느끼는 불편함을 잘 극복할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

◆ 다음 문항은 귀하께서 가정 및 직장에서 평소 경험하시는 내용에 대한 질문입니다. 동의하는 정도에 표시(○)해 주십시오.

문 항 번 호	문 항 내 용	전혀 그렇지 않다 보통 매우 그렇다				
		①	②	③	④	⑤
1	내가 직장에서 힘든 하루를 보냈을 때, 가족들은 나를 격려해준다.	①	②	③	④	⑤
2	내가 일로 인해서 좌절을 느낄 때, 가족들은 나를 이해하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
3	나의 상사는 내 문제에 귀를 기울여 준다.	①	②	③	④	⑤
4	나의 상사는 남녀 공평하게 능력향상의 기회를 제공한다.	①	②	③	④	⑤
5	나의 동료들은 업무수행에 많은 도움을 준다.	①	②	③	④	⑤

6	나의 동료들은 종종 내가 아파서 일을 못했을 때 내 대신 그 일을 처리해 준다.	①	②	③	④	⑤
7	내가 해야 할 업무의 양이 많을 때, 가족들은 나의 집안일을 대신해 준다.	①	②	③	④	⑤
8	가족들은 내가 일로 인해 의기소침해 있을 때, 내가 기분이 좋아지도록 도와 준다.	①	②	③	④	⑤
9	나의 상사는 직장과 가정생활을 원만하게 병행할 수 있도록 배려해 준다.	①	②	③	④	⑤
10	나의 동료들은 업무수행과 관련하여 어려운 일이 발생 하였을 때나 평상시에도 도움을 준다.	①	②	③	④	⑤
11	나의 동료들은 내가 가정사와 관련된 문제를 말하면 기꺼이 경청한다.	①	②	③	④	⑤
12	나의 상사는 업무상 어려운 일이 발생했을 때 전혀 도움이 안 된다.	①	②	③	④	⑤
13	내가 직장에서 문제가 생겼을 때, 나의 가족들은 그 문제에 대해 나와 이야기 하고 조언해 준다.	①	②	③	④	⑤
14	나의 상사는 나의 업무에 많은 관심을 보여준다.	①	②	③	④	⑤
15	나의 상사는 내가 가정사와 관련된 문제를 말하면 기꺼이 경청한다.	①	②	③	④	⑤
16	나의 동료들은 육아휴직, 단축근무 등 가정지원프로그램에 참여하는 직원들을 자신의 경력을 덜 중요시 하는 사람으로 여긴다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 집안일을 걱정하지 않고 늦게까지 일할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
18	나의 동료들은 가정사로 자리를 비우게 되어 업무처리가 늦어져도 대체로 이해해 주는 편이다.	①	②	③	④	⑤

◆ 다음 문항은 귀하의 인적사항에 관한 문항입니다. 해당 번호에 표시(○)해 주십시오.

1. 귀하의 연령은?

- ① 25세 이하 ② 26세~30세 ③ 31세~35세
④ 36세~40세 ⑤ 41세~45세 ⑥ 46세 이상

2. 귀하의 최종학력은?

- ① 중졸 ② 고졸 ③ 전문대졸 ④ 대졸 ⑤ 대학원 재학 또는 졸업

3. 귀하의 결혼여부는?

- ① 미혼 ② 기혼

4. 귀하는 자녀가 있으십니까?

- ① 네 ② 아니오

☞ 자녀가 있는 경우

4-1. 자녀수는 몇 명입니까? ① 1명 ② 2명 ③ 3명 이상

4-2. 자녀의 나이는 몇 살입니까? 첫째: ()세 막내: ()세

5. 귀하의 고용형태는?

- ① 정규직 ② 비정규직

6. 귀하의 현 직장에서의 근무기간은 얼마나 됩니까?

- ① 1년 미만 ② 1년 이상~3년 미만 ③ 3년 이상~5년 미만
④ 5년 이상~10년 미만 ⑤ 10년 이상~15년 미만 ⑥ 15년 이상

7. 현 직장뿐만 아니라 이전 직장까지 포함하면 전체 직장생활은 얼마나 됩니까?

- ① 1년 미만 ② 1년 이상~3년 미만 ③ 3년 이상~5년 미만
④ 5년 이상~10년 미만 ⑤ 10년 이상~15년 미만 ⑥ 15년 이상

8. 귀하는 이직 경험이 있습니까?

- ① 네 ② 아니오

☞ 이직 경험이 있다면 이직을 몇 번하였습니까?

- ① 한번 ② 두번 ③ 세번 ④ 네번 ⑤ 다섯번 이상

9. 귀하의 직급은 무엇입니까?

- ① 일반 사원 ② 대리 ③ 과장 ④ 차장 ⑤ 부장 이상

※ 수고하셨습니다. 끝까지 성의껏 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.※

The Effects of Family-Friendly Programs on Career Commitment and Intention to
Leave of working women
- A Study on the Moderating Effects of Social Supports -

Yu-Jin Lee

*Major in Business Administration, Department of Business Administration
Graduate School of Business Administration
Pukyong National University*

Abstract

As the participation rate of women's economic activities and the number of dual-income families have been increasing steadily, the balance between work and family is under the spotlight today.

Women need to join the economic activities in order to support family finances and to lead their own life satisfactorily. High standard of education of women and social phenomena such as low birthrate, delay of childbirth and late marriage are reflecting the increased capabilities of women to adjust themselves to their life goals. Also, the rise of feminism which puts emphasis on equal rights, responsibilities and opportunities between man and woman encouraged women to take part in social activities. As the number of women in the labor market is increasing gradually, married working women have been forced to bear the burden of dual role in workplace and home.

Family-friendly policies for reconciling women's career with their family life, such as part-time job, paid vacation and financial support, is attracting social interest and have acute necessity to be introduced. Along with that, the scope of the researches concerning support policies for work and family to ease the role conflict is being widened.

Former researches focused on the relationship between role conflict and job performance of married working women but testing the hypothesis that social support from superiors, colleagues or family members will moderate

that relationship is not satisfactory. Therefore, this study investigated if family-friendly programs for reconciliation between work and family lives have significant effects on career commitment and intention to leave and analyzed moderating effects of social support on that relationship.

For this, this study established the hypotheses based on the findings and inferences from former studies and questionnaire survey on married and single working women in Busan was carried out. The collected data was analyzed using SPSS 12.0 to verify the hypotheses. The results are as follows.

First, higher the number of family-friendly programs resulted in higher degree of career commitment and lower degree of intention to leave.

Second, higher degree of supports from superiors, colleagues and family members resulted in higher degree of career commitment. The result implies that social support plays an important part in women's career commitment.

Third, social support didn't have significant moderating effects on the relationship between family-friendly programs and career commitment or intention to leave. However, interaction of program implementation and colleagues' support had a significant effect on intention to leave. In other words, higher support from colleagues in the company implementing various family-friendly programs resulted in low degree of intention to leave.

Fourth, regarding control variables, older the age of a woman resulted in higher degree of career commitment. And temporary employed women have low degree of career commitment and high degree of intention to leave.

Fifth, regarding if there were differences in career commitment and intention to leave according to whether each program was implemented or not, women working at the company implementing childbirth leave, maternity leave, flextime and parental care service had low degree of intention to leave, while women working at the company implementing child care at workplace, alternative work schedule, childbirth grant, parental grant and educational grant had high degree of career commitment and low degree of intention to leave.

Sixth, regarding if there were mean differences according to whether each program was utilized or not, women who utilized childbirth leave, maternity leave, childbirth grant, parental grant or educational grant had higher degree of career commitment and lower degree of intention to leave than those who didn't utilize it.

These results are implying that the efforts of individuals and companies are needed to heighten the participation rate of women's economic activities and to promote women's career development. And, the implementation of family-friendly programs such as childbirth leave, maternity leave, childbirth grant, parental grant and educational grant will be effective. Considering the decreasing rate of childbirth in Korea, there are necessity to make provisions for supporting human resource policies and childbirth promotion policies by encouraging to implement and utilize these institutions.

Key word : Family-Friendly Programs, Career Commitment,
Intention to Leave, Social Supports.