

가족친화제도의 효과성에 대한 종단연구: 잠재성장모형을 활용한 검증

박지혜*·김효경**

초 록

2007년 「가족친화법」 시행 이후 다양한 가족친화제도의 효과성 연구들이 진행되었으나 현재 제도의 종단효과(longitudinal effect)에 대한 연구는 부족한 실정이다. 기존의 가족친화제도와 관련된 연구들은 초기에는 제도의 효과적 도입을 위한 연구 중심으로 진행되었으며, 이후에는 근로자의 만족도와 기업의 재무적 성과나 생산성과의 관계를 파악하기 위해 도입 전후의 효과를 비교하는 방식으로 진행되었다. 이에 이 연구는 한국노동패널조사 제20차(2017년도)부터 제24차(2021년도)까지의 자료를 활용하여 가족친화제도의 효과성에 대하여 잠재성장모형을 활용하여 종단분석을 하였다. 가족친화제도의 도입과 디커플링, 직무만족, 조직몰입의 변화궤적 간 관계를 검증함으로써 가족친화제도의 도입에 따른 직무만족과 조직몰입의 관계를 살펴보았다. 그 결과, 가족친화제도의 도입은 근로자의 직무만족을 증진하였으나 효과는 선형적이지는 않았고, 가족친화제도 디커플링 역시 근로자의 직무만족을 증진하였으나 이후 직무만족을 부정적으로 예측하였다. 또한 직무만족은 조직몰입을 증대시켰으나 직무만족의 변화에 따라 조직몰입이 계속적으로 선형증가하지는 않았고, 그 증가치는 감소하는 경향을 보였다. 이와 같은 결과는 가족친화제도의 도입은 비선형적이기는 하나 근로자의 직무만족과 조직몰입을 예측함으로써 일·가정 양립에 기여하였다는 의의를 갖는다. 또한 디커플링이 직무만족과 조직몰입의 변화율을 부정적으로 예측하는 것 역시 확인하였는데 이와 같은 종단효과의 검증을 통해 제도의 지속적 강화와 정비를 촉구하는 유의미한 함의를 제공할 것이다.

주제어 : 가족친화제도, 디커플링, 가족친화정책, 일·생활균형, 조직효과성, 잠재성장모형, 종단자료

* 주저자: 경기도일자리재단 연구원(parkjihye@gif.or.kr)

** 공저자: 한국여성정책연구원 연구원(wolle@kwidimail.re.kr)

I. 서론

우리나라는 2007년 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」(약칭: 가족친화법)을 제정함¹⁾으로써 근로자가 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 기업문화와 사회환경이 가족친화적으로 조성될 수 있는 제반환경을 구축하였다.

가족친화정책은 여성의 경제활동참여 증가와 일·가정 생활 균형에 대한 사회적 요구가 커지면서 범정부 차원의 정책으로 확산되었으며, 배우자 출산휴가, 가족돌봄휴직 등 다양한 제도들이 가족친화정책의 일환으로 논의·법제화되었다(김소영 외, 2017: 3; 김원정, 2018: 3). 최근에는 저출산이 중요한 사회 이슈로 대두되면서 “제4차 저출산고령사회 기본계획”에서 여성과 남성이 모두 함께 일하고 함께 돌보는 여건을 조성하는 추진방향을 제시(관계부처합동, 2020)하는 등 돌봄에 있어 남성 역시 주된 주체자임을 사회적으로 공고히 함에 따라 가족친화정책의 중요성이 더욱 확대되고 있다.

가족친화제도는 가족친화정책을 조성, 확산하는 데 있어 가장 중요한 수단으로, 「가족친화법」제2조 제3호에서 탄력적 근무제도(시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등), 자녀의 출산·양육 및 교육 지원 제도(배우자 출산휴가제, 육아휴직제, 직장보육 지원, 자녀 교육지원 프로그램 등), 부양가족 지원제도(부모 돌봄 서비스, 가족간호휴직제 등), 근로자 지원제도(근로자 건강·교육·상담프로그램 등), 그 밖에 여성가족부령으로 정하는 제도라고 정의하고 있다.²⁾

특히 여성가족부는 동법 제15조에 근거하여 가족친화 직장환경을 조성하여 경영을 시행하고 있는 기업을 대상으로 인증을 부여하는 ‘가족친화인증제도’를 운영하고 있으며, 2008년 9개사에서 2022년 12월 기준 5,415개사가 인증을 받았다.³⁾ 이러한 인증제도의 운영에도 불구하고 가족친화인증기업의 비중은 여전히 미미한 수준인데, 기업들의 인증제도에 대한 관심과 이해가 부

1) 국가법령정보센터. 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률[시행 2020.12.10.] [법률 제17438호, 2020.6.9., 일부개정]. <https://www.law.go.kr/법령/가족친화사회환경의조성촉진에관한법률에서> 2024.1.5. 인출.

2) 국가법령정보센터. 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률[시행 2020.12.10.] [법률 제17438호, 2020.6.9., 일부개정] 제2조. <https://www.law.go.kr/법령/가족친화사회환경의조성촉진에관한법률에서> 2024.1.5. 인출.

3) 여성가족부 홈페이지. 가족친화 인증기업 현황. https://www.mogef.go.kr/io/stt/io_stt_s006.do에서 2024.1.5. 인출.

족할 뿐만 아니라 인증제도의 필요성 및 신뢰성에 대해서도 사회적으로 공감대 형성이 부족하기 때문인 것으로 판단된다는 의견이 있다(고영우 외, 2021: 2).

가족친화인증제도뿐만 아니라 그 외 가족친화제도들 역시 기업의 입장에서는 법적 규정 이상으로 실행하는 것은 마땅히 수행해야 할 책임이 아니라 ‘하지 않아도 되는 선행’으로 인식되는 경향이 강하다(고영우 외, 2021: 40). 더욱이 기업의 입장에서는 이와 같은 제도들을 도입하여 시행할 시 비용은 크고 이점이나 혜택은 없어 가족친화제도의 정착에 장애요인으로 작용하고 있다(한지숙·유계숙, 2009). 그 결과 가족친화제도를 도입하였음에도 기업 현실과 제도 사이의 괴리로 인하여 제대로 운영되지 않거나, 최소한의 법적 준수 사항만을 실행하고 있는 실정이다. 또한 가족친화제도가 근로자뿐 아니라 모든 가족원을 대상으로 다양한 방식으로 실시되고 있는 선진국과는 다르게 우리나라는 기혼여성을 대상으로 한 모성보호제도 중심으로 시행되고 있다(홍성희, 2010: 111). 그렇다 보니 정부나 기업에서는 가족단위 문화체험이나 가족동반 체육대회 등을 가족친화정책의 일환인 프로그램으로 제시하고 있어, 가족친화정책이 남녀가 근로자·양육자 역할을 균등하게 조성하는 성평등이라는 목표를 제대로 실현하지 못하고 있다(김원정, 2018: 3-4).

이에 제도와 현실의 어긋남을 지적하며 가족친화제도의 도입 및 확대를 방해하는 장애요인이나 이를 줄일 수 있는 요인에 대한 연구의 필요성이 증대되었다(구자숙, 2009; 홍성희, 2010). 특히 가족친화제도의 성과에 대한 분석과 평가를 통해 가족친화제도가 효율적으로 운영되는 방안에 대한 논의가 진행되어 왔다. 가족친화제도의 효과성 연구는 대부분 기업의 생산성이나 개인차원의 심리적 변인에 대하여 진행되어 왔는데, 주로 제도 도입 단계나 도입 전후의 효과를 비교하는 방식으로 연구하였다. 따라서 「가족친화법」시행 이후 약 10여년이 경과한 현재 제도의 효과성에 대한 종단적 연구는 부족한 실정이다. 그러나 가족친화제도의 효과성은 근로자가 제도의 이용가능성을 인지하고 그 유용성이 높다고 인식함으로써 그 효과성이 있다고 밝히고 있어(박상언·최민오, 2013), 시간의 흐름에 따른 효과성 변화를 살펴볼 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 기존 연구와 달리 실제 근로자 개인차원에서의 효과를 종단 연구를 통해 검증함으로써 정책의 실효성을 확인하고, 제도의 종단적 차원에서 효과를 검증하는 데 의의가 있다. 가족친화제도의 효과성에 대한 종단적 분석 연구를 통해 가족친화제도 효과의 변화 궤적을 살펴봄으로써 제도뿐만 아니라 정책의 필요성에 대한 설득력 있는 기초자료가 될 것으로 사료된다.

이에 따라 이 연구는 한국노동연구원의 한국노동패널조사 제20차(2017년도)부터 제24차(2021년도)까지의 5개년 자료를 활용하여 가족친화제도의 효

과성에 대한 중단분석을 하였다. 효과성을 파악하기 위하여 근로자 개인수준의 직무만족과 조직몰입이 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화하였는가를 분석하였다. 이를 통해 가족친화제도의 필요성 및 신뢰성을 강화하는 데 실증적인 기초자료를 제공하고자 한다.

II. 선행연구 검토

가족친화제도와 관련된 국내 연구들은 가족친화정책, 일·가정(족)양립, 일·생활균형 등 다양한 개념을 통하여 진행되어 왔다(홍승아 외, 2008; 문은영·최나리, 2010). 이는 우리나라보다 앞서 가족친화제도에 대한 논의를 하였던 선진국에서 근로자의 일·가족 조화와 자녀 출산 및 양육을 지원하는 각종 가족친화제도를 기업의 경쟁력 차원에서 실시하였던 배경도 있지만(유계숙 외, 2006: 2), 우리나라의 경우 2000년대 중반부터 일·가정양립, 일·생활균형 정책에 관심이 대두됨에 따라 국가와 기업 차원에서 시행하고 있는 모성보호정책과 함께 운영되어 왔기 때문이다(박예송·박지혜, 2013). 따라서 가족친화제도는 통상적으로 하나의 영역으로 구분되기보다 여러 정책에 전반적으로 걸쳐 있다(고영우 외, 2021: 6).

가족친화제도와 관련된 초기 연구들은 해외사례를 중심으로 제도 도입의 필요성을 주장하였다. 홍승아 외(2008)는 서구 복지국가들과 마찬가지로 우리나라 역시 저출산·고령화 사회로의 이전과정에서 노동시장과 가족의 변화에 대응할 일가족양립정책이 필연적으로 요청되고 있다고 언급하며, 이에 대한 정책동향을 국제비교를 통해 분석하여 우리나라의 일가족양립정책 활성화를 위한 정책방안을 제시하였다. 안병철(2004)은 미국과 유럽 기업의 가족 친화적 제도의 등장배경과 현황을 살펴봄으로써 우리나라의 가족변화와 노동력 구성 변화에 맞추어 일시적인 제도가 아닌 안정적으로 안착될 수 있는 방안을 탐색하고자 하였다. 정영금(2002) 또한 해외 가족친화정책을 분석함으로써 우리나라의 가족친화정책을 어떻게 지원할 것인가를 연구하였다. 이 외에도 가족친화제도를 운영하는 기업의 우수사례(유계숙 외, 2006)뿐만 아니라 유연근무제 등 개별적인 가족친화제도의 운영 사례 연구(이경묵 외, 2010) 등이 국내외 문헌과 사례를 통해 진행되어 왔다.

이후에는 기업 실태조사 등을 통해 가족친화정책의 도입 현황과 활용 실태에 관한 연구가 활발하게 이루어졌으며, 연구 주체들도 다양해지고 주제 또한

세분화되었다(김원정, 2018: 12). 홍승아 외(2011b)는 한국노동연구원의 사업체패널조사를 활용하여 가족친화 경영실태와 효과를 기업과 근로자의 입장에서 어떠한 편익이나 지원이 있었는가를 분석하였다. 그 외에도 유연근무제, 육아휴직 등 가족친화제도로 활용되고 있는 다양한 제도의 실시현황과 운영실태에 대한 연구들이 진행되었으며(김태홍 외, 2010; 홍승아 외, 2011a, 이은아·신경아, 2021, 김지현·최영준, 2022 등), 더욱이 최근 코로나19로 인하여 유연한 노동시장 근무제도의 도입의 필요성이 보다 강조됨에 따라 유연근무제도가 전통적 성역할을 강화하는 매개체가 되지 않도록 유연근무제와 근로자의 일·생활균형의 관계에 대하여 재택근로 확산의 영향을 중심으로 분석한 연구도 등장하였다(손연정, 2022).

여성가족부도 2007년부터 객관적인 지표를 기반으로 기업 및 기관의 가족친화제도 시행 수준을 측정하여 현 수준을 진단, 평가함으로써 가족친화 직장환경 조성을 촉진하는 데 기여하고 있다(전기택 외, 2021: 3). 아울러 여성가족부가 주체적으로 시행하고 있는 가족친화인증제도에 관한 연구도 활용수준이나 인증에 따른 인센티브의 개선 방안 등에 대하여 논의함으로써 가족친화인증제도뿐만 아니라 거시적으로 가족친화정책에 대한 질적인 내실화 방안을 모색하고 있다(강민정·문지선·임희정, 2018; 권혜원·김향아, 2018; 이현아·안재희·이재춘, 2020).

이와 같은 조사 연구의 자료를 이용한 실증 연구들도 증가하였는데, 특히 가족친화제도가 근로자나 기업에게 어떠한 영향을 미치는가에 대한 효과성 연구가 활발하게 이루어졌다. 가족친화제도의 효과성에 관련한 연구는 크게 두 가지 양상으로 전개되고 있다. 하나는 근로자 차원의 심리적 변인에 대한 효과성 연구로 삶의 질, 직무만족, 직무몰입, 이직의도, 일과 삶의 조화 등의 변인과의 관계에 대한 연구이다.

대부분의 근로자의 심리적 변인에 대한 효과성 연구 결과에서는 가족친화제도가 도입된 기업일수록 직무열의가 높고, 근로자가 기업문화를 가족친화적이라고 지각할수록 직장과의 갈등이 낮으며, 직무열의는 높아져 근로자의 이직률이 낮아지는 것으로 나타났다(강정희, 2009). 즉, 가족친화 제도나 프로그램의 이용경험이 높고, 기업문화가 가족친화적이라고 지각할수록 직장의 요구 때문에 발생하는 직장과의 갈등(직장→가정 갈등)을 적게 경험하고, 기업에 대한 정서적 조직몰입이 높으며, 이직의도가 낮은 긍정적인 효과들이 확인된 것이다(최수찬 외, 2006; 이선희·김문식·박수경, 2008; 권혜원, 2022). 이러한 근로자의 개인적 만족도는 직군별(현장직, 사무직)로 다르고, 가족친화제도를 인지하는 것보다 실제 불이익 없이 사용가능하다고 판단할

때, 근로자의 가족생활에 실질적인 영향을 미친다는 연구(신영림·고우림, 2023) 등 가족친화제도의 실질적인 운영 방안에 따른 효과성 연구도 수행되었다.

이와 같은 연구들 중에는 가족친화제도가 기혼여성의 경제활동 참여 증대나 일·가정 양립이 가능한 정책 대안으로 효율성있게 운영될 수 있는 방안들을 제시한 연구도 있다. 문선희(2013)는 가족친화제도 중 출산휴가와 직장 내 보육시설 제공 여부는 기혼 직장여성의 가정생활 만족도에, 탄력근로·시차출퇴근제도는 기혼 직장여성의 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타난 분석결과를 바탕으로 기혼 직장여성의 일·가정양립이 가능하기 위해서 근로의 형태에 따른 다양한 수요층에 기초한 차별화된 정책적 대안을 마련할 것을 제안하였다. 또한 대졸 기혼 직장 여성 199명을 대상으로 한 연구에서도 가족 친화 기업문화가 직접적으로 일·가족 다중역할 갈등을 완화시키는 것으로 나타나(최윤정·김계현, 2010), 가족친화제도가 기혼여성의 일·가정 양립에 대한 주관적 만족감에도 영향을 미치는 것으로 보인다.

가족친화제도 효과성 연구의 또 다른 흐름은 기업 입장에서 기업의 재무적 성과와 생산성에 대한 연구이다. 대한상공회의소(2006: 10)가 서울 소재 500개 기업을 대상으로 조사한 바에 따르면 61.2%가 가족친화경영이 기업성과를 올리는 데 도움이 된다고 응답하였다. 유연근무제도 역시 기업이미지 제고에 긍정적인 영향을 미친 것으로 확인되었으며⁴⁾, 가족친화제도가 노동생산성, 노사관계, 이직률, 근로자혁신활동으로 구성된 기업성과 지표들 모두에 유의한 수준에서 긍정적으로 작용하였기에 가족친화제도를 종합적으로 도입·운영하는 것이 바람직하다는 결과도 나타났다(이병훈·김종성, 2009). 가족친화경영의 수준과 재무적 성과지표들과의 관계를 살펴본 결과에서도 가족친화경영 수준이 높은 기업일수록 기업가치가 높게 나타나 시장에서 이들 기업에 대해 좋게 평가하고 있는 것으로 해석되는(이호선·강윤식·최호열, 2011: 88) 등 가족친화제도와 기업의 재무와 생산성에 긍정적인 성과를 나타내는 것으로 파악하였다.

이와 같은 다양한 연구들을 근로자와 기업 차원에서 구분하여 선행연구를 검토하였으나, 정리하면 가족친화제도는 근로자의 일·생활균형을 매개로 직무만족에 간접적인 영향을 미치고, 직무만족은 다시 직무성과, 삶의 질, 이직의도, 조직몰입에 직접적인 영향을 미치는 중요한 변인임을 확인하였다(최성일·유계숙, 2007). 그리고 이와 같은 개인차원에서의 직무성과, 조직몰입 등은

4) 뉴스와이어(2010.11.4.). 현대경제연구원 ‘유연근무제 도입영향과 과제’. <https://www.newswire.co.kr/newsRead.php?no=507577>에서 인출(2024.1.5.).

이직의도를 감소시킴으로써 우수 인력의 장기재직 및 이직 방지, 기업의 우호적 노사관계 형성 및 혁신성 향상 등(최성일·유계숙, 2007; 이승윤·이유리, 2021)과도 연결되는 것으로 판단된다. 더욱이 조직성과의 개념이 초기 생산성, 능률성, 효과성 중심으로 평가되었던 것과 달리 2000년대 들어서 조직몰입과 직무만족 등 조직 구성원들의 행태에 기반을 둔 주관적 지표들도 포함하기 시작하면서(최윤정·박종구, 2014), 제도의 효과성을 판단하는 데 있어 근로자의 직무만족, 조직몰입이 중요한 변수로 작용하고 있다. 따라서 가족친화제도는 근로자의 일·가정 갈등을 완화 또는 해소시킴으로써 직무에 더 집중하고 몰입하여 직무만족을 증진하며, 이러한 근로자의 직무만족은 기업에 대한 몰입을 증대하여 기업 생산성을 제고한다고 할 수 있다.

이에 이 연구는 가족친화제도의 효과성 중 직무만족과 조직몰입을 살펴볼 것이다. 지금까지 가족친화제도의 효과성 연구는 제도 도입에 따른 성과를 중심으로 수행되었다. 또한 제도의 도입뿐만 아니라 기업 내에서 제도를 실제로 이용가능한지 역시 직무만족과 조직몰입을 예측하는 주요한 변수이므로(정장훈·조문석·장용석, 2011), 제도 도입뿐만 아니라 실제 이용가능성이 효과성에 미치는 영향을 제도의 디커플링이 미치는 영향을 통해 검증함으로써, 가족친화제도 도입에 따른 기회비용 발생으로 형식적으로만 제도를 도입하고 있는 기업에게는 실제로 제도를 이용하는지가 중요함을 시사할 수 있을 것으로 판단된다.

아울러 이러한 제도의 도입과 제도의 디커플링에 따른 효과성이 시간이 흐름에 따라 유효한지, 시간의 흐름에 따라 어떠한 변화궤적을 나타내는지를 살펴볼 필요가 있다. 중단연구를 통해 가족친화제도의 효과성을 검토한 연구는 미비하다. 가족친화인증 이후 기업의 당기 순이익이나 수익성 향상을 확인한 연구들의 경우, 분석자료의 한계로 축적된 데이터에 기반을 둔 가족친화의 중장기적 효과를 규명하는 작업이 필요하다고 언급한 바 있다(전종근 외, 2016; 윤상필·유지원·고혜수, 2022). 또한 가족친화제도는 기업 내 구성원들이 유용하다고 인식하는 수준이 높아야 그 효과성이 나타나기 때문에, 개인의 인식수준을 기반으로 효과성의 변화 가능성이 존재하므로(박상언·최민오, 2013), 이와 같은 변화를 추적할 수 있도록 본 연구에서는 중단적 연구 방법을 통해 가족친화제도의 효과성과 제도적 개선방안에 대한 필요점을 보다 면밀하게 검토하고자 한다.

이러한 맥락에서 근로자 차원의 효과성이 가족친화제도의 효과성과 어떠한 연결고리를 갖고 있는지를 검토하고자 한다. 이상의 논의와 선행연구에 대한 고찰을 바탕으로 한 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

- 연구문제1. 직무만족, 조직몰입은 시간의 경과에 따라 변화하는 경향성이 있는가?
- 연구문제2. 가족친화제도의 도입과 가족친화제도의 디커플링이 근로자의 조직몰입의 초기치와 변화율을 매개로 직무만족의 초기치와 변화율에 영향을 미치는가?

Ⅲ. 연구방법

1. 분석대상

본 연구는 한국노동연구원에서 제공하는 한국노동패널조사 제20차(2017년도)~제24차(2021년도) 5개년 자료를 이용하였다. 한국노동패널조사는 도시지역을 대표하는 5,000가구와 그 가구원을 대상으로 가구의 특성과 소비, 가구원의 특성과 경제활동, 교육, 훈련 등을 매년 추적하여 조사하는 종단면 조사(longitudinal survey)로 한국인의 노동형태, 경제활동 상태 및 사회생활 등에 대한 유용한 자료를 담고 있다. 본 연구의 주제와 관련된 직장 내 가족친화제도의 시행, 직무만족과 조직몰입에 대한 변수 역시 제공하고 있다.

이에 본 연구는 직장 내 가족친화제도의 종단적 효과(longitudinal effect)의 검증을 위하여 한국노동패널조사 제20차(2017년도)~제24차(2021년도) 5개년 자료를 이용하였으며, 분석 대상은 제20차(2017년도)~제24차(2021년도)까지 경제활동상태가 지속적으로 임금근로자 상태로 유지되었던 패널 3,575명을 대상으로 분석을 실시하였다.

본 연구 분석에 사용된 패널 3,575명의 최신 특성을 제시하기 위해 제24차(2021년도) 기준으로 분석대상 표본의 특성을 <표 1>로 나타내었다. 최종 분석에 사용된 표본은 남성 근로자는 2,197명(61.5%), 여성근로자는 1,378(38.5%)이었으며, 연령별로는 40대가 1,261명(35.3%)으로 가장 많았고 50대가 899명(25.1%), 60대 이상 654명(18.3%), 30대 639명(17.9%), 20대 122명(3.4%) 순이었으며, 혼인상태별로는 기혼이 3,050명(85.3%), 미혼이 525명(14.7%)이었다.

임금소득별로는 200만 원대가 997명(28.0%), 300만 원대 825명(23.2%), 100만 원대(16.9%), 500만 원 이상 533명(15.0%), 400만 원대 437명(12.3%) 인 것으로 나타났으며, 종사상 지위는 상용직 2,871명(80.3%), 임시

직 423명(11.8%), 일용직 281명(7.9%) 순이었으며, 근무하는 기업의 근로자 규모는 10명 미만 기업 종사자가 834명(28.7%), 500인 이상 기업 종사자는 568명(19.6%), 10인 이상-30인 미만 기업에는 560명(19.3%), 30인 이상-100인 미만 기업에는 531명(18.3%), 100인 이상-300인 미만 기업은 327명(11.3%), 300인 이상-500인 미만 기업 종사자가 81명(2.8%)이었다.

〈표 1〉 표본의 인구통계학적 특성 (N=3,575)

(단위: 명, %)

변수명	분류	빈도	비율
성별	남성	2,197	61.5
	여성	1,378	38.5
연령	20대	122	3.4
	30대	639	17.9
	40대	1,261	35.3
	50대	899	25.1
	60대이상	654	18.3
혼인여부	기혼	3,050	85.3
	미혼	525	14.7
최종학력	무학	12	0.3
	고졸미만	404	11.3
	고졸	1,068	29.9
	대학교 재학/중퇴	149	4.2
	전문대졸	667	18.7
	대졸이상	1,275	35.7
종사상 지위	상용직	2,871	80.3
	임시직	423	11.8
	일용직	281	7.9
현재소득(월)	100만원 미만	169	4.7
	100만원 이상-200만원 미만	601	16.9
	200만원 이상-300만원 미만	997	28.0
	300만원 이상-400만원 미만	825	23.2
	400만원 이상-500만원 미만	437	12.3
	500만원 이상	533	15.0
기업규모	10인 미만	834	28.7
	10인-29인	560	19.3
	30인-99인	531	18.3
	100인-299인	327	11.3
	300인-499인	81	2.8
	500인 이상	568	19.6

2. 측정도구

1) 가족친화제도의 도입과 디커플링

분석에 사용된 ‘가족친화제도의 도입’ 변수는 한국노동패널조사에서 근무하고 있는 기업의 복리후생을 측정하는 질문 중 가족친화법에서 정하는 가족친화제도에 해당하는 내용을 선별하여 이용하였다. 산전 산후휴가제도, 육아휴직제도, 가족돌봄휴직, 병가, 생명보험, 상해보험 지원 총 7개의 항목에 대한 제도 도입 여부를 질문한 문항이 이에 해당한다. 각 제도를 근무하는 기업에서 도입하였을 경우 1, 도입하지 않았을 경우를 0으로 하여 7개 제도의 도입점수를 총합(sum)하여 가족친화제도의 도입 변수를 생성하였다. 7개의 법정 가족친화제도를 모두 도입한 경우 변수의 최대값은 7이며, 그렇지 않은 경우 최소값은 0을 가진다.

제도의 디커플링(decoupling)은 정당화된 제도를 도입하되 실제 조직 활동과 분리시켜 느슨하게 운영하는 것을 의미한다(정장훈·조문석·장용석, 2011; Mayer and Rowan, 1977). 본 연구에서 ‘가족친화제도의 디커플링’은 근로자가 재직하는 기업에서 각 7개의 법정 가족친화제도와 관련하여 제도를 도입하였으나 실제 이용이 불가능한 경우를 1로 처리하고 각 제도별 실제 이용이 불가능한 경우를 총합(sum)하여 제도 디커플링 수준을 산출하였다. 7개의 법정 가족친화제도를 하나도 도입하지 않았거나 도입하여도 사용할 수 없는 경우 7점, 7개의 법정 가족친화제도를 모두 도입하였고 실제로 모두 이용할 수 있는 경우 0점으로 조작화하였다.

2) 직무만족

분석에 사용된 직무만족도는 한국노동패널조사의 직무만족도에 관한 설문 문항을 이용하여 측정되었다. 측정 문항은 총 5문항으로 구성되어 있는데, “나는 현재 하고(맡고)있는 일에 만족하고 있다”, “나는 현재 하고(맡고)있는 일을 열정적으로 하고 있다”, “나는 현재 하고(맡고)있는 일을 즐겁게 하고 있다”, “나는 현재 하고(맡고)있는 일을 보람을 느끼면서 하고 있다”, “별다른 일이 없는 한 현재 하고(맡고)있는 일을 계속 하고 싶다”라는 항목에 대해 Likert식 5점 척도로 응답하게 하였다. 본 연구에서는 각 년도의 직무만족 평균치를 이용하여 5년간의 직무만족 변화궤적 및 연구모형 분석에 사용하였다.

3) 조직몰입

분석에 사용된 조직몰입은 한국노동패널조사의 조직몰입도에 관한 설문문항을 이용하여 측정되었다. 측정 문항은 총 5문항으로 구성되어 있는데, “지금 근무하고 있는 직장(일자리)은 다닐만한 좋은 직장이다”, “나는 이 직장(일자리)에 들어온 것을 기쁘게 생각한다”, “직장(일자리)을 찾고 있는 친구가 있으면 나는 이 직장을 추천하고 싶다”, “나는 내가 다니고 있는 직장(일자리)을 다른 사람들에게 자랑할 수 있다”, “별다른 일이 없는 한 이 직장(일자리)을 계속 다니고 싶다”라는 항목에 대해 Likert식 5점 척도로 응답하게 하였다. 본 연구에서는 각 년도 조직몰입의 평균치를 산출하여 5년간의 변수의 변화궤적 및 연구모형 검증을 진행하였다.

4) 요인의 산정

연구모형의 변인들이 정상분포를 보이는지를 살펴보았다. 구조방정식모형에서는 각 변인들이 왜도가 2 미만, 첨도가 4 미만인 경우 정상분포조건을 충족한다고 보는데(Hong, Malok & Lee, 2003), 본 연구모형의 분석에 활용된 패널자료의 차수별 변인들의 분포는 <표 2>로 제시하였다.

본 연구모형의 변인들의 왜도와 첨도는 가족친화제도의 디커플링을 제외하고 모두 구조방정식모형을 적용하는데 필요한 정상분포요건을 충족하고 있는 것으로 나타났다. 가족친화제도의 디커플링의 경우 정규성을 극단적으로 벗어나 있으나 다변량정규성 가정이 충족되지 않더라도 최대우도법을 사용할 경우 안정된 모수추정이 가능하며(Hair et al, 2009; Olsson et al, 2000), 표본크기가 120 이상일 경우 최대우도법을 사용하여 비정규성을 보이는 자료를 추정할 수 있다는 연구(Bentler & Yuan, 1999)를 볼 때 모든 변수가 구조방정식모형을 적용하는 데 문제가 없다고 판단하였다.

<표 2> 변인별 평균 및 표준편차, 왜도와 첨도(N=3,575)

변수명	평균	SD	왜도	첨도
가족친화제도 도입 20차	1.423	1.645	0.760	-0.608
가족친화제도 도입 21차	1.486	1.675	0.693	-0.732
가족친화제도 도입 22차	1.449	1.657	0.717	-0.733
가족친화제도 도입 23차	1.576	1.865	0.864	-0.432
가족친화제도 도입 24차	1.620	1.881	0.793	-0.619
가족친화제도 디커플링 20차	0.190	0.657	3.936	16.281
가족친화제도 디커플링 21차	0.210	0.683	3.651	13.406

변수명	평균	SD	왜도	첨도
가족친화제도 디커플링 22차	0.189	0.622	3.754	14.800
가족친화제도 디커플링 23차	0.217	0.735	3.985	14.286
가족친화제도 디커플링 24차	0.243	0.779	3.550	12.433
직무만족 20차	3.571	0.566	-0.643	2.481
직무만족 21차	3.542	0.565	-0.504	1.790
직무만족 22차	3.560	0.553	-0.342	0.830
직무만족 23차	3.559	0.533	-0.248	0.722
직무만족 24차	3.527	0.536	-0.243	0.646
조직몰입 20차	3.431	0.597	-0.374	1.724
조직몰입 21차	3.403	0.595	-0.201	1.060
조직몰입 22차	3.429	0.572	-0.107	0.634
조직몰입 23차	3.431	0.557	0.018	0.516
조직몰입 24차	3.398	0.572	-0.068	0.537

3. 분석방법

연구의 가설검증을 위한 가족친화제도의 도입, 가족친화제도 디커플링, 직무만족, 조직몰입 사이의 관련성을 알아보기 위해 각 변인에서의 시간의 흐름에 따른 종단적 변화를 추정하고 그 변인의 변화궤적에서의 관련성을 추정할 수 있는 다변량 잠재성장모형(latent growth modeling: LGM)을 활용하였다.

잠재성장모형은 종단 자료를 이용하여 변수의 시간의 축에 따른 변화를 다룬 모형이다. 잠재성장모형은 시간에 따른 변인의 변화에 있어서 유의미한 개인차의 정도와 변인 간 변화사이의 관계를 파악할 수 있는 분석방법으로 변인이 여러 개인 경우에는 다변량 잠재성장모형을 활용하여 각 변인에 대한 잠재성장모형을 설정하고 모형 사이의 관련성을 검증할 뿐만 아니라 변인간 관련성 역시 검증할 수 있다(Duncan, & Duncan, 2004).

본 연구에서는 연구문제 검증을 위한 변수 이외의 통제변수는 구조방정식 모형의 간명성을 높이고 다중공선성을 통제하기 위해 사용하지 않았다(Grewal, Cote & Baumgartner, 2004).

변수의 기술통계분석에는 SPSS 25판을 사용하여 분석하였으며, 다변량 잠재성장모형 분석을 위해 구조방정식모형에 기반을 둔 통계프로그램인 Mplus 7.0을 사용하였다.

모형 추정방법으로는 최대우도법(Maximum Likelihood Estimation)을

사용하였으며 결측치에 관해서는 FIML(full information maximum likelihood) 추정방법을 사용하였다. 모형의 적합도 평가를 위해서는 χ^2 차이 검증을 이용하였으나, 지나치게 엄격한 검증만으로 자료의 적합도를 평가하는 것을 지양하기 위하여 모형의 간명성(Principle of Parsimony)을 고려한 적합도 지수인 RMSEA, SRMR, TLI, CFI 역시 판단의 근거로 활용하였다.

4. 연구모형

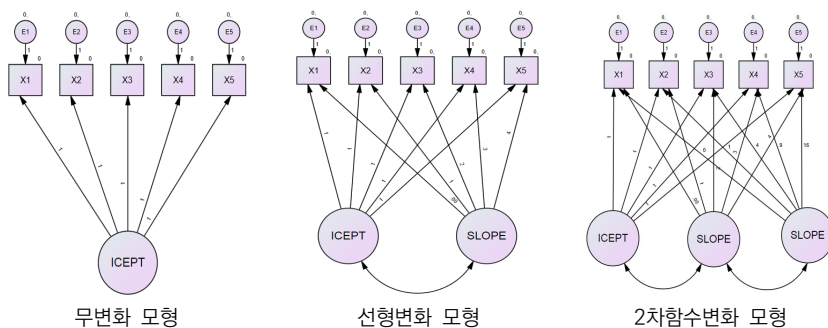
1) 연구문제1: 요인별 시간 추이에 따른 변화궤적 검증

본 연구에서는 직무만족, 조직몰입이 시간의 흐름에 따라 어떻게 변하는지를 검증하고자 한다(연구문제1). 잠재성장모형 분석을 위해서는 변수들 간의 관계설정뿐만 아니라 변수들의 변화궤적을 결정하는 문제가 추가적으로 존재한다(이화정·강석복, 2013).

본 연구에서 요인별 변화궤적 모형은 Song과 Kim(2012)이 소개하는 잠재성장모형 6유형 중 무변화모형과 선형변화모형, 2차함수 변화모형을 이용하였다(Song & Kim, 2012; Preacher, 2008). 잠재성장모형의 데이터 구조는 다음과 같다(Bollen & Curren, 2006). y 는 $p \times 1$ 의 관측값 벡터, γ 는 $p \times 1$ 의 상수항 벡터, η 는 $m \times 1$ 의 잠재변수, Λ 는 $p \times m$ 의 요인적재량 행렬, ϵ 는 $p \times 1$ 형태의 오차항 벡터이다.

$$y = \gamma + \Lambda\eta + \epsilon$$

다변량 잠재성장모형 적용 전 요인별 변화함수 추정을 위한 모형은 [그림 1]과 같다.

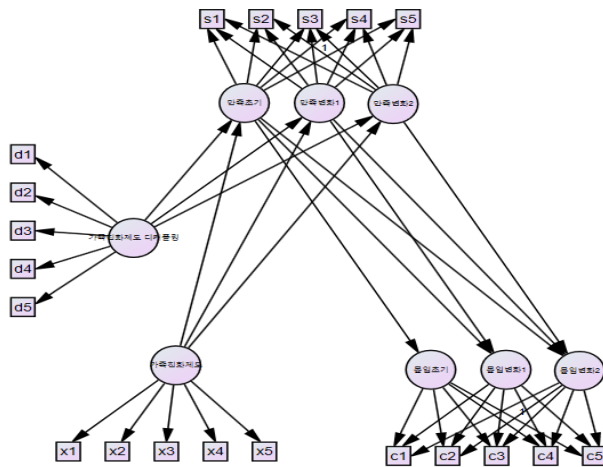


[그림 1] 무변화모형과 선형변화모형, 다차(2차)함수모형

무변화 모형(\rightarrow)은 시차에 따른 기울기 변화가 없다고 가정하였으므로 각 기울기를 1로 고정하였다. 선형변화모형(\nearrow)의 경우 기울기가 직선이므로 계수행렬에서 2번째 열의 기울기를 0,1,2,3,4로 지정하였다. 2차 함수 변화모형(\sim)의 경우 기울기가 비선형임을 가정하므로 계수행렬에서 3번째 열의 기울기를 $0,1^2,2^2,3^2,4^2$ 으로 지정하였다(Song & Kim, 2012; Preacher, 2008).

2) 연구문제2: 연구모형

다변량 잠재성장모형을 활용한 가족친화제도의 도입과 가족친화제도의 디커플링, 직무만족, 기업 몰입의 관계를 검증하기 위한 연구모형은 [그림 2]와 같다. 연구모형을 통해 가족친화제도의 도입과 가족친화제도의 디커플링이 근로자 개인의 직무만족의 초기치와 변화율에 영향을 미치는지와 근로자의 직무만족의 초기치와 변화율이 근로자의 조직몰입의 초기치와 변화율에 영향을 미치는지, 가족친화제도의 도입과 디커플링이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 직무만족의 종단매개효과(연구문제2)를 검증하였다.



[그림 2] 연구모형

IV. 연구결과

1. 연구문제1: 요인별 시간추이에 따른 변화궤적

1) 요인별 시간 추이에 따른 변화

본 연구에서는 직무만족, 조직몰입이 시간의 흐름에 따라 어떻게 변하는지를 살펴보았다. 다변량 잠재성장모형을 통한 개별 변수 및 변수 간 변화궤적 검증을 위해 요인별 시간추이에 따른 변화를 살펴보았다.

이러한 요인별 변화궤적 검증을 위해 먼저 각 측정변인들의 시점에 따른 변화를 알아보기 위해 변인별 평균을 구하였다. 한국노동패널 제20차(2017년도)~제24차(2021년도)까지의 각 시점별 변인의 평균과 표준편차를 <표 3>에 제시하였다.

<표 3> 변인별 시점에 따른 평균 및 표준편차(N=3,575)

분류	1차		2차		3차		4차		5차	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
직무만족	3.571	0.566	3.542	0.565	3.560	0.553	3.559	0.533	3.527	0.536
조직몰입	3.431	0.597	3.403	0.595	3.429	0.572	3.431	0.557	3.398	0.572

2) 요인별 변화궤적 검증

가족친화제도의 도입과 그에 따른 직무만족과 조직몰입의 변화궤적을 다변량 잠재성장모형을 적용하여 살펴보기 전에 각 요인에 대한 적절한 변화함수를 검증하였다.

본 연구의 연구문제1은 직무만족, 조직몰입이 시간의 경과에 따라 어떻게 변화하는지 변화 경향성(양상)을 살펴보는 데 목적이 있다. 따라서 각 요인별 잠재성장모형을 통해 각 요인이 5차시에 걸친 시간의 변화에 따라 변화하지 않는지(무변화 모형), 선형으로 변화하는지(선형모형), 비선형적인 곡선으로 변화하는지(2차 함수 모형) [그림 1]에 따른 모형검증을 통해 요인별 변화궤적을 검증하였다.

본 연구의 예측변인인 가족친화제도의 도입과 가족친화제도 디커플링 역시 시간에 따라 그 수가 변화할 수는 있으나 법정 제도의 시행은 해당 법률의 변화에 따라 운영되므로 그 수의 변화가 시간에 따라 크지 않으며, 본 연구에서

직무만족과 조직몰입의 종단적 효과를 예측하는 예측변수로 활용하였으므로 별도의 변화궤적을 추정하지 않았다.

각 요인별 변화모형의 적합도 검증 결과는 <표 4>를 통해 제시하였다.

모형의 적합도의 경우 흔히 χ^2 차이 검증을 사용하지만, 좋은 적합도 지수는 표본의 크기에 민감하지 않아야 하며, 명확한 해석기준이 존재해야 하며, 모형의 간명성을 고려해야 한다(Hu & Bentler, 1995). 이에 표본 크기에 덜 민감하며 자료에 잘 부합하는 TLI와 RMSEA, 지수를 활용하였으며, 추가적으로 SRMR, CFI 지수 역시 활용하여 모형의 적합도를 해석하고자 하였다. 적합도 지수의 해석에 있어서는 홍세희(2000)와 Byrne(2001)이 제시한 기준을 따랐는데 그 기준에 의하면 적합도 지수 해석에 있어서 정적적합도지수인 TLI와 CFI는 .9 이상일 경우 좋은 적합도라고 볼 수 있으며, 부적적합도지수인 RMSEA의 경우 .08이하인 경우 양호한 모형이라 판단한다. SRMR 역시 .08 이하인 경우 좋은 적합도로 해석할 수 있다(우종필, 2012; Hu & Bentler, 1999; MacCallum, Browne & Sugawara, 1996).

가족친화제도의 도입의 경우 시간에 따른 변화궤적에 대한 3가지 변화모형([그림1] 참조)을 검증한 결과 직무만족과 조직몰입 모두 2차 함수 변화모형(↷)의 적합도 지수가 가장 좋은 것으로 나타났다.

종사하는 기업의 가족친화제도의 도입은 시간의 흐름에 따라 직선적으로 언제나 증가하는 것이 아니며, 곡선으로 변화하는 것으로 직무만족(3.571 → 3.542 → 3.560 → 3.559 → 3.527)과 조직몰입(3.431 → 3.403 → 3.429 → 3.431 → 3.398)의 평균변화 추이를 보면 변화가 없거나 직선적으로 변화하기보다 곡선의 형태로 변화하는 것으로 나타나 2차 함수 변화모형이 보다 데이터를 잘 표현하는 것을 알 수 있다. 시점별 변수의 평균 변화를 통해서도 이를 확인할 수 있다(<표3> 참조).

<표 4> 각 요인의 모형적합도와 모형에 대한 결과(N=3,575)

변수명		χ^2	df	p	TLI	CFI	RMSEA
직무만족	무변화	203.293	13	.000	.966	.974	.064
	선형	70.507	10	.000	.989	.989	.041
	2차함수	18.585	6	.000	.998	.996	.024
조직몰입	무변화	204.481	12	.000	.970	.977	.064
	선형	51.028	10	.000	.994	.994	.034
	2차함수	79.657	6	.000	.996	.994	.033

2. 연구문제2: 연구모형 검증

1) 모형의 적합도

연구모형의 분석에 있어 각 요인들의 변화궤적의 검증을 통해 각 요인에 적합한 잠재성장모형을 선정하였으며, 가족친화제도의 도입과 가족친화제도의 디커플링, 직무만족, 조직몰입 간의 관계를 설정한 연구모형([그림2])의 다변량 잠재성장모형을 검증하였다.

연구 모형의 적합도는 χ^2 의 경우 (df=161, N=3,575) 9365.162($p < .001$)이었으며, 정적적합도 지수인 CFI가 .8이상으로 나쁘지 않은 적합도 지수를 가지는 것으로 나타났다. 부적적합도지수인 SRMR은 .056으로 전반적인 합치도지수가 나쁘지 않은 것으로 나타났다. RMSEA는 0.126으로 좋지 않은 수준이었으나 모형의 적합도 판단에 있어서는 하나의 적합도지수를 준거로 엄격하게 판단하기보다 여러 적합도 지수를 종합적으로 고려하여 판단할 필요가 있다(홍세희, 2000; Hu & Bentler, 1995). 또한 잠재성장모형을 활용한 선행 연구에 있어서도 RMSEA의 값보다 여러 적합도 지수를 종합적으로 고려하고 있는 만큼(최현석·박철용, 2018), 본 연구모형의 적합도 지수가 가설을 검증함에 있어 양호한 수준임을 확인하였다(〈표 5〉참조).

〈표 5〉 연구모형의 적합도

모형	χ^2	df	p	TLI	CFI	RMSEA(90%CI)	SRMR
연구모형	9365.162	161	.000	.764	.800	.126(.124-.129)	.056

2) 모형의 경로계수

가족친화제도의 도입과 가족친화제도 디커플링에 따른 직무만족과 조직몰입의 관계를 [그림 2]의 연구모형에 따라 분석한 결과 변수들 간의 경로계수는 〈표 6〉으로 나타내었다.

먼저 가족친화제도 도입과 가족친화제도의 디커플링은 직무만족의 초기치와 변화율에 유의한 변화를 미치는 것으로 나타났으며, 직무만족의 초기치와 변화율은 조직몰입의 초기치와 변화율에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

가족친화제도의 도입과 디커플링, 조직몰입간의 관계에 있어 직무만족의 종단매개효과를 검증한 결과 가족친화제도의 도입과 디커플링과 조직몰입 초기치를 직무만족 초기치가 매개하는 것으로 나타났다. 이러한 종단매개효과 검

증을 위하여 가족친화제도와 디커플링이 조직몰입의 초기치와 변화율에 미치는 직접효과는 검증하지 않고, 간접효과 검증(Model indirect)으로 매개효과를 검증하였다.

초기치와 변화율을 중심으로 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 가족친화제도의 도입의 수준이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났으나 그 효과는 비선형적으로 나타났다. 가족친화제도 도입은 직무만족의 초기치에 유의한 정적 영향(0.227)을 미치나 변화율 1차(-0.045), 변화율 2차(-0.073)에는 부적영향을 미치는 것으로 나타났다. 가족친화제도의 도입은 직후와 차년도의 직무만족에 정적 영향을 미치나 이후의 직무만족은 소폭 감소하는 경향을 보이는 것을 알 수 있다. 이는 가족친화제도의 도입은 복리후생조건의 강화로 초반에는 직무만족을 예측할 수 있으나 이는 Herzberg의 위생요인(장유미 외, 2010)으로 불만족을 방지하는 요인이 되어 이후에는 직무만족을 지속적으로 정적으로 예측하지 않는 것으로 해석할 여지가 있다.

둘째, 가족친화제도 디커플링은 직무만족의 초기치에 유의한 정적 영향(0.099)을 미치는 것으로 나타났으나 직무만족에 미치는 영향이 크지 않았으며, 이후 직무만족 변화율의 기울기에 부적영향(-0.018 → -0.043)을 미치는 것으로 나타났다. 제도의 디커플링으로 실제적 시행이 어렵더라도 제도 자체만으로 절차공정성을 높게 인식하여 직무만족의 초기치에는 정적영향을 미치지만 이후 지속적으로 제도의 실제적인 시행이 어려운 경우 절차공정성과 상호작용 공정성을 낮게 인식해 직무만족에 부적 영향(이희태, 2015; Schappe, 1998; Lowe & Vodanovich, 1995)을 미치는 것으로 해석할 여지가 있다.

셋째, 직무만족이 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났으나 그 변화궤적은 시간에 따라 증가폭이 감소하는 비선형 추세를 보였다. 이는 직무만족이 비선형적으로 증가함에 따라 조직몰입 역시 비선형적으로 변화함을 알 수 있다.

〈표 6〉 모형의 경로계수

모형		Estimate	S.E	C.R	p
가족친화제도의 도입	→ 직무만족 초기치	0.227***	0.009	25.572	0.000
가족친화제도의 도입	→ 직무만족 변화율 1차	-0.045***	0.035	2.855	0.000
가족친화제도의 도입	→ 직무만족 변화율 2차	-0.073***	0.005	-13.788	0.000
가족친화제도 디커플링	→ 직무만족 초기치	0.099**	0.035	2.855	0.004
가족친화제도 디커플링	→ 직무만족 변화율 2차	-0.018**	0.005	-3.334	0.001
가족친화제도 디커플링	→ 직무만족 변화율 2차	-0.043**	0.016	-2.642	0.008
직무만족 초기치	→ 조직몰입 초기치	0.161***	0.002	88.576	0.000

모형	Estimate	S.E	C.R	p
직무만족 초기치 → 조직몰입 변화율 1차	0.161***	0.002	88.576	0.000
직무만족 초기치 → 조직몰입 변화율 2차	0.161***	0.002	88.576	0.000
직무만족 변화율 1차 → 조직몰입 변화율 1차	-0.046***	0.004	-11.167	0.000
직무만족 변화율 1차 → 조직몰입 변화율 2차	-0.046***	0.004	-11.167	0.000
직무만족 변화율 2차 → 조직몰입 변화율 2차	-0.271***	0.005	-51.725	0.000

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

마지막으로 <표 6>의 연구결과를 토대로 변인들 간의 매개효과를 분석하기 위해 붓스트랩(bootstrap)방법을 실시한 결과는 <표 7>과 같다.

<표 7> 매개효과 검증

모형	Estimate	p
가족친화제도의 도입 → 직무만족 초기치 → 조직몰입 초기치	0.037***	0.000
가족친화제도 디커플링 → 직무만족 초기치 → 조직몰입 초기치	0.016**	0.004

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

그 결과 가족친화제도의 도입이 조직몰입 초기치에 미치는 간접효과가 유의한 것으로 나타났으며, 가족친화제도의 디커플링이 직무만족 초기치를 매개하여 조직몰입 초기치에 미치는 영향 역시 유의한 것으로 나타났다.

이는 가족친화제도의 도입에 따라 직무만족이 증진하고 이를 매개하여 조직몰입이 증대됨을 의미함으로써 가족친화제도의 도입취지에 따른 효과의 이론적 방향성이 지지됨을 확인하였다. 가족친화제도의 실질적 시행이 되지 않는 디커플링의 경우 역시 직무만족 초기치를 매개하여 조직몰입 초기치에 정적 간접효과가 있는 것이 확인되었는데 이는 제도와 관련한 공정성 인식과 직무만족, 조직몰입 등에 대한 심층적인 분석의 필요성을 시사한다.

V. 결론

2007년 「가족친화법」제정 이후 가족친화제도에 대한 다양한 연구들이 진행되어 왔다. 기존의 가족친화제도와 관련된 연구들은 제도의 효과적 도입과 도입과정에서의 효과성을 높이기 위한 연구(김태홍·고인아, 2001; 김태홍 외, 2010; 홍승아 외, 2011a 등)를 중심으로 시작되어, 가족친화제도와 근로자의 만족도와 기업의 재무적 성과나 생산성 간의 관계를 파악하려는 효과성과 관

련된 실증연구(최수찬 외, 2006; 이선희·김문식·박수경, 2008; 이병훈·김종성, 2009; 이호선·강윤식·최호열, 2011; 권혜원, 2022 등)들이 진행되었다. 그러나 대부분의 연구들은 주로 제도 도입 단계나 도입 전후의 효과를 비교하는 방식으로 진행되어 왔다. 따라서 「가족친화법」시행 이후 약 10여년이 경과한 현재 제도의 효과성에 대한 종단적 연구는 부족한 실정이다.

이와 같은 점에서 본 연구는 기업의 가족친화제도의 도입이 그 효과성인 근로자의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 다변량 잠재성장모형을 이용하여 종단적으로 검증하고자 하였다.

본 연구는 한국노동패널조사 제20차(2017년도)~제24차(2021년도) 5개년 자료를 이용하여 법적으로 규정된 가족친화제도의 도입이 근로자 개인수준의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 분석하였다.

본 연구의 분석 결과를 통해 유의하게 확인할 수 있는 것은 다음과 같다.

첫째로, 직무만족, 조직몰입이 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화하는지를 살펴보았다. 근로자의 직무만족과 조직몰입은 시간에 따라 증가하다가 감소하는 양상을 보였다. 이러한 직무만족과 조직몰입의 변화궤적을 이해하기 위하여 변수들의 변화궤적간 관계를 검증하였고 그 결과는 본 연구의 두 번째 결과로 제시하였다.

둘째로, 가족친화제도의 도입과 가족친화제도 디커플링, 직무만족, 조직몰입의 변화궤적 간 관계를 검증함으로써 가족친화제도의 도입과 실제적 시행여부인 디커플링 정도에 따른 직무만족과 조직몰입의 관계를 살펴보았다. 그 결과 가족친화제도의 도입은 근로자의 직무만족을 증진하였으나 이러한 효과는 선형적이지는 않았으며 시간에 따라 직무만족 변화율은 감소하는 경향을 보였다. 또한 직무만족은 조직몰입을 증대시켰으나 직무만족의 변화에 따라 조직몰입이 계속적으로 선형 증가하지는 않았으며 그 증가치가 감소하는 경향을 보였다. 따라서 가족친화제도의 도입은 근로자의 직무만족을 증진하고 근로자의 직무만족 증진은 조직몰입의 증대로 이어져 가족친화제도의 도입목적에 부합하는 효과성을 실증적으로 검증하였으며 이러한 제도의 효과가 종단적으로 유의미함 역시 검증하였다. 그러나 가족친화제도의 도입이 직무만족의 초기치를 정적으로 예측하나 직무만족의 변화율에는 부적 영향을 미치는 것은 가족친화제도는 복리후생으로 Herzberg의 2요인 이론 중 위생요인(장유미 외, 2010)에 속해 불만족을 예방하는 요인으로 기능하기 때문인 것으로 해석할 수 있다.

또한 가족친화제도의 도입과 가족친화제도 디커플링이 직무만족의 초기치를 매개하여 조직몰입의 초기치에 미치는 영향이 정적인 것으로 나타났다. 이

는 가족친화제도가 직무만족을 증진하고 직무만족이 근로자의 조직몰입을 증대한다는 가족친화제도의 이론적 효과성의 방향성을 검증하였다는 의의를 가진다. 그러나 동시에 가족친화제도의 도입이 지속적으로 직무만족과 조직몰입을 예측하지 못하는 것과 관련하여서 디커플링과 연계하여 초반에는 위생요인, 제도 자체가 있는 것에 대한 절차공정성이 높은 것으로 인식되어 직무만족을 정적으로 예측할 수 있으나, 시간이 경과함에 따라 제도의 실질적 이용이 어려운 경우 절차공정성과 상호작용 공정성을 낮게 인식하게 되어 직무만족과 조직몰입에 부적 영향(이희태, 2015; Schappe, 1998; Lowe & Vodanovich, 1995)을 미친다고 해석할 여지가 있음을 시사한다. 그러나 본 연구는 한국노동패널조사를 활용하였기 때문에 자료수집의 한계로 조직공정성과 같은 제도의 효과를 이해하기 위한 다양한 차원의 변수를 고려한 메커니즘 검증은 시행하지 못하였다.

본 연구는 한국노동패널조사 제20차(2017년도)~제24차(2021년도) 5개년 자료만을 기반으로 분석을 시행하였다는 점에서 분석자료로 인한 분석의 한계점 역시 갖고 있다. 가족친화제도의 중단 효과를 검증하고자 하였으나 한국노동패널조사 5개년자료만을 분석함으로써 제도의 시행 이후로 현재까지의 중단적 효과를 검증하지는 못하였다. 그러나 기업의 가족친화제도 도입 역량이 다르며 가족친화제도 도입 시점 역시 다르므로, 본 연구는 분석 시점 사이에 가족친화제도 도입수가 장기적으로 근로자에게 어떤 영향을 미치는지를 검증하는 것을 중점으로 두었다.

또한 가족가족친화제도의 도입과 디커플링의 효과성이 비선형적인 측면과 관련하여 분석자료의 한계로 제도의 효과성과 관련한 조직 공정성 지각이나 직무동기 등 다양한 차원의 변인을 고려한 메커니즘을 규명하지 못하였다는 한계를 갖는다. 가족친화제도의 도입과 디커플링과 직무만족, 조직몰입의 관계가 비선형적으로 변화함에 관련하여서는 기업의 복리후생제도와 직무만족, 조직몰입의 메커니즘에 대한 중단연구의 필요성을 내포한다.

또한 본 연구는 구조방정식 모형을 이용한 중단효과의 검증으로 구조방정식 모형의 간명성을 높이고 다중공선성을 통제하기 위하여 통제변수를 연구모형에 포함시키지 않았다는 분석상의 한계점을 갖는다. 가족친화제도의 효과성은 개인의 특성(연령, 성별), 기업의 규모에 따라 상이하게 나타날 수 있으므로 추후 연구를 통해 이를 검증할 필요가 있을 것이다.

그럼에도 불구하고 본 연구는 가족친화제도의 도입에 따른 기업성과에 대한 효과성 연구로 특히 가족친화제도가 성과측면에서 근로자 개인의 직무만족과 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 중단적으로 검증함으로써 제도의 취지

와 목적이 실제로 유효한 효과로 이어졌는지를 검증하였다는 의의를 갖는다. 가족친화제도는 일·가정 갈등 감소로 근로자가 직무에 몰입하게 하고 조직에 몰입하게 함으로써 일·가정 양립을 가능하게 하며 조직차원에서도 직무만족과 조직증대, 나아가 직무만족과 조직몰입 증대에 따른 생산성 증대를 핵심적 목표로 한다. 이러한 가족친화제도의 핵심목표에 대한 효과성의 종단적 검증이 미진하였으므로, 본 연구는 제도 자체의 종단적 효과성과 시간에 따른 그 효과성의 추이를 살펴보았다는 의의를 갖는다. 구체적으로 가족친화제도의 도입은 비선형적이기는 하나 근로자의 직무만족과 조직몰입을 예측함으로써 일·가정 양립에 기여하였다는 의의를 갖는다. 이러한 가족친화제도 도입의 효과성 검증은 가족친화제도의 지속적인 확대 정책을 설계하고 시행하는데 유의미한 함의를 제공할 것이다. 또한 가족친화제도의 도입뿐만 아니라 제도의 실질적인 시행여부인 디커플링이 미치는 효과에 대해서도 검증함으로써 초반에는 제도의 존재가 절차공정성을 높게 인식하여 직무만족과 조직몰입을 미미하게나마 정적으로 예측하지만 시간의 흐름에 따라 제도의 실질적 시행이 어려운 경우 직무만족과 조직몰입이 저하되는 결과를 초래하므로 제도의 효과성 증진을 위해서는 기업의 가족친화제도의 도입뿐만 아니라 실질적인 시행이 확대될 수 있도록 장려하는 제도의 지속적 강화와 정비가 필요하다는 시사점을 제공한다.

참고문헌

- 강민정·문지선·임희정(2018). 가족친화인증제 성과분석 및 개선방안 연구. 서울: 한국여성정책연구원.
- 강정희(2009). 가족친화적 기업복지제도의 제공 정도와 조직문화의 가족친화성이 기혼근로자의 직무열의에 미치는 영향과 직장-가정갈등의 매개효과. 경기대학교 일반대학원 박사과정 학위논문
- 고영우·신가희·주민경·황규성(2021). 가족친화정책 활용 연구-기업 단위 활용 실태를 중심으로-. 세종: 한국노동연구원.
- 관계부처합동(2020). 제4차 저출산·고령사회 기본계획(2021-2025).
- 구자숙(2009). 기업에서의 모성보호제도에 대한 연구: 제도의 도입 및 현실과의 어긋남을 중심으로. 조사연구. 제10권 제3호. 107-130.
- 국가법령정보센터. “가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률[시행 2020.12.10.] [법률 제17438호, 2020.6.9., 일부개정]”. <https://www.law.go.kr/법령/가족친화사회환경의조성촉진에관한법률에서> 2024.1.5. 인출.
- 권혜원(2002). 가족친화제도와 일-가정 양립 지원 조직문화가 구성원의 조직몰입에 미치는 영향. 기업경영연구. 제29권 제6호. 227-254.
- 권혜원·김향아(2018). 가족친화인증제의 효과성 분석 및 개선방안. 국회입법조사처.
- 김원정(2018). 젠더 관점에서 본 한국 기업의 가족친화정책. 서울대학교 대학원 협동과정 박사학위 논문.
- 김소영·선보영·전미영·남지민(2017). ‘가족친화 지역사회 조성’ 정책 10년 평가와 과제. 서울: 한국여성정책연구원.
- 김지현·최영준(2002). 가족정책이 일-생활균형에 미치는 영향에 관한 연구. 한국행정학보. 제56권 제2호. 359-394.
- 김태홍·고인아(2001). 가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안. 서울: 한국여성개발원.
- 김태홍·홍승아·주재선·이강성·이상은·조준모(2010). 근무유형별 근로실태에 관한 조사 및 분석연구. 과천: 고용노동부.
- 뉴스와이어(2010.11.4.). “현대경제연구원 ‘유연근무제 도입영향과 과제’”. <https://www.newswire.co.kr/newsRead.php?no=507577>에서 2024.1.5. 인출.
- 대한상공회의소(2006). 가족친화경영 현황과 개선과제.
- 문선희(2013). 기업복지제도가 기혼 직장여성의 가정생활과 직무 만족에 미치는

- 영향: 가족친화제도의 효과. *한국가족복지학*. 제18권 제1호. 119-141.
- 문은영·최나리(2010). 서울시 중소기업 가족친화제도의 효과성 분석 및 활성화 방안. *한국사회*. 제11집 제2호. 93-121.
- 박상언·최민오(2013). 가족친화제도의 효과성과 직장: 가정상호작용의 매개효과. *경영학연구*. 제42권 제2호. 355-381.
- 박예송·박지혜(2013). 일-생활 균형(Work-Life Balance)에 관한 국내 연구 동향: 2000년 이후 학술논문을 중심으로. *HRD 연구*. 제15권 제1호. 1-29.
- 손연정(2022). 유연근무제와 근로자의 일·생활균형 - 코로나19 이후 재택근로 확산의 영향을 중심으로. *가족자원경영과 정책*(구 한국가족자원경영학회지). 제26권 제2호. 37-51.
- 신영림·고우림(2023). 가족친화제도의 인지여부 및 사용가능성이 생활만족도, 조직만족도, 직무몰입, 일-가정 갈등 및 일-생활 갈등에 미치는 영향. *가정과 삶의질학회 학술발표대회 자료집*, 141-144.
- 안병철(2004). 기업의 가족 친화적 제도에 대한 일 고찰: 등장배경, 도입목적, 현황을 중심으로. *사회복지정책*, 19권, 71-83.
- 여성가족부 홈페이지. “가족친화 인증기업 현황”. https://www.mogef.go.kr/io/stt/io_stt_s006.do에서 2024.1.5. 인출.
- 우종필(2012). *구조방정식모델 개념과 이해*. 서울: 한나래출판사.
- 유계숙·전혜정·최성일·김병석·장보현·한지숙(2006). *출산·가족친화 기업경영 확산방안 연구*. 서울: 보건복지부.
- 윤상필·유지원·고혜수(2022). 일과 삶의 균형과 기업의 재무성과: 가족친화인증제도를 중심으로. *한국경영교육학회*. 제37권 제6호. 59-82.
- 이경묵·조동성·이기영·김효선·김선미·장은미·노영주·김옥선(2010). 기업의 유연근무제 도입·확산 지원방안 연구. 서울: 여성가족부.
- 이병훈·김종성(2009). 가족친화경영의 조직성과에 관한 연구, *산업관계연구*. 제19권 제2호. 153-175.
- 이선희·김문식·박수경(2008). 가족친화적 경영이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 대한 직장-가정 갈등의 매개효과 가설 검증. *한국심리학회지: 산업 및 조직*. 제21권 제3호. 383-410.
- 이승윤·이유리(2021). 가족친화인증기업(관)의 가족친화경영 성과 및 사후지원 효과 -기업성과와 사회적 성과를 중심으로-. *가족자원경영과 정책*(구 한국가족자원경영학회지). 제25권 제3호. 17-30.
- 이은아·신경아(2021). 여성 고용 안정화를 위한 유연근무제도 활성화 방안 연구. *한국여성학회*. 제37권 제1호. 39-73.

- 이현아·안재희·이재춘(2020). 가족친화인증기업의 인센티브 활용 실태 및 인센티브 수요 분석. 한국가족자원경영학회지. 제24권 제4호. 1-20.
- 이호선·강윤식·최호열(2011). 가족친화경영의 재무적 성과. 한국재무학회 학술대회. 71-89.
- 이화정·강석복(2013). 청소년패널자료 분석에서의 반복측정분산분석을 활용한 잠재성장모형. 한국데이터정보과학회지. 제24권 제6호. 1409-1419.
- 이희태(2015). 지방정부의 성과중심적 인사관리의 공정성이 공무원의 직무만족, 조직몰입, 직무성과에 미치는 영향. 지방정부연구. 제19권 제3호. 53-75.
- 전기택·박수범·신우리·김수진·박민영(2021). 2021년 기업 및 공공기관의 가족친화수준 조사. 서울: 여성가족부.
- 장유미·강가영·백정원·류기형(2010). 한국과 일본 케어워커의 직무만족도에 관한 비교 연구. 한국사회복지학. 제62권 제3호. 109-139.
- 전종근·김선미·이승미·구혜령(2016). 가족친화인증이 기업의 재무성과와 근로자의 일-가정 균형 및 이직의도에 미치는 영향: 표면상 무관 회귀분석과 다수준분석을 이용하여. 한국인사행정학회보. 제15권 제2호. 120-146.
- 정영금(2002). 가족-일 통합을 위한 가족친화적 정책의 필요성과 방향. 가족자원경영과 정책(구 한국가족자원경영학회지). 제6권 제2호. 143-155.
- 정장훈·조문석·장용석(2011). 일-가정 양립제도의 도입과 디커플링이 조직성과 향상에 미치는 영향. 노동정책연구. 제11권 제2호. 179-215.
- 최성일·유계숙(2007). 가족친화적 기업정책이 근로자의 일-가족 조화, 인적자원 성과, 삶의 질에 미치는 효과에 관한 경로모형 검증. 한국가족관계학회지. 제12권 제2호. 1-26.
- 최수찬·우종민·윤영미·김상아·박용섭(2006). 남녀근로자의 직장-가정 간 갈등과 직무만족도에 관한 연구: 가족친화적 기업복지제도의 도입을 위한 논의. 한국가족복지학. 제17권. 143-171.
- 최윤정·김계현(2010). 대졸 기혼 직장여성의 개인특성, 환경적 지지 및 일-가족 다중역할 갈등 완화 간의 관계. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료. 제22권 제4호. 1049-1073.
- 최윤정·박종구(2014). 조직규모별 근로자의 직무태도가 재무성과에 미치는 영향. 한국조직학회보. 제11권 제2호. 27-56.
- 최현석·박철용(2018). 잠재성장모형을 이용한 학업성취도 변화에 관한 중단연구. 한국데이터정보과학회지. 제29권 제4호. 937-950.
- 한국노동연구원. 한국노동패널조사(KLIPS) 제20차-제24차.
- 한지숙·유계숙(2009). 기업의 가족친화제도 시행의 장애요인과 탄력적 근무제도

- 활성화 방안에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 제27권 5호, 207-220.
- 홍성희(2010). 기업의 가족친화제도 시행에 관한 연구 성과. 한국가정관리학회 2010년 춘계학술대회 발표 자료집. 107-116.
- 홍세희(2000). 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. *Korean Journal of Clinical Psychology*. 제19권 제1호. 161-177.
- 홍승아·류연규·김수정·정희정·이진숙(2008). 일가족양립정책의 국가별 심층사례. 서울: 한국여성정책연구원.
- 홍승아·이미화·김동기(2011a). 유연근무제와 가족생활의 변화. 서울: 한국여성정책연구원.
- 홍승아·장혜경·이택면·배호중·이홍식(2011b). 가족친화제도 확산을 위한 기업성과 연구. 서울: 여성가족부.
- Bentler, P. M., & Yuan, K. H. (1999). Structural equation modeling with small samples: Test Statistics. *Multivariate Behavioral Research*, 34(2), 181-191.
- Bollen, K. A., & Curran, P. J. (2006). Latent curve models: A structural equation perspective. *John Wiley & Sons*.
- Byrne, B. M. (2001). Structural equation modeling with AMOS, EQS, and LISREL: Comparative approaches to testing for the factorial validity of a measuring instrument. *International journal of testing*, 1(1), 55-86.
- Duncan, T. E., & Duncan, S. C. (2004). An introduction to latent growth curve modeling. *Behavior therapy*, 35(2), 333-363.
- Grewal, R., Cote, J. A., and Baumgartner, H. (2004). Multicollinearity and Measurement Error in Structural Equation Models : Implications for Theory Testing. *Marketing Science*, 23(4), 519-529.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate Data Analysis: A global perspective (7th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.
- Hong, S., Malik, M. L., & Lee, M. K. (2003). Testing configural, metric, scalar, and latent mean invariance across genders in sociotropy and autonomy using a non-Western sample. *Educational and psychological measurement*, 63(4), 636-654.
- Hu, L.-T., & Bentler, P. M. (1995). Evaluating model fit. In R. H. Hoyle

- (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 76-99). *Sage Publications, Inc.*
- Lowe, R. H. & Vodanovich, S. J. (1995). A Field Study of Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Business and Psychology*, 10(1): 99-114.
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological methods*, 1(2), 130-149.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American journal of sociology*, 83(2), 340-363.
- Olsson, U. H., Foss, T., Troye, S. V., & Howell, R. D. (2000). The performance of ML, GLS, and WLS estimation in structure equation modeling under condition of misspecification and nonnormality. *Structural equation modeling*, 7(4), 557-595.
- Preacher, K. J. (2008). *Latent growth curve modeling* (No. 157). Sage.
- Schappe, Stephen P. (1998). Understanding employee job satisfaction: the importance of procedural and distributive justice. *Journal of Business and Psychology*, 12(4): 493-503.
- Song, T. M., & Kim, G. S. (2012). *Structural equation modeling for health & welfare research*. Seoul: Hannarae Publishing Co, 33-35.

Abstract

A Longitudinal Study of the Effectiveness of The Family-Friendly Policy: An analysis of the Panel Data with Latent Growth Model

Park Jihye*·Kim Hyokyung**

The purpose of this study was to analyze the longitudinal effect of the family-friendly policy. To analyze the longitudinal effect of family-friendly policy, Latent Growth Modeling was used. and Panel study on KLIPS's Korean Labor Panel Survey(from 20th to the 24th) was analyzed for the study.

The results are as follows. family-friendly systems had a positive effect on the job satisfaction of employees but the effect was not linear. The same was true for the effect of the decoupling of family-friendly systems. The satisfaction with job increased the organizational commitment, but the change in job satisfaction didn't keep increasing the organizational commitment in a linear manner.

These results will provide meaningful implications for the implementation and improvement of the family-friendly policy.

Keywords : family-friendly policy, decoupling, work-family policy, work-life balance, organizational effectiveness, latent growth model, longitudinal data.

* First Author: Researcher, Gyeonggido Job Foundation

** Co-Author: Researcher, Korean Women's Development Institute