

연구논문

기업의 가족친화제도가 일과 삶의 균형을 매개하여  
출산의지에 미치는 영향에 관한 연구:  
금융기관을 중심으로\*

신 민 영\*\*

- I. 서론
- II. 이론적 배경
- III. 연구모형
- IV. 분석결과
- V. 결론

〈요약〉

본 연구는 고질적인 사회문제로 등장한 저출산 문제를 해결함에 있어서 조직 차원의 가족친화제도와 일과 삶의 균형이 해결 방안이 될 수 있는가를 검증하기 위한 것으로서, 가족친화제도, 일과 삶의 균형, 출산의지 간의 구조적 관계를 검증하는 데 있다. 연구목적 달성을 위해 선행연구를 고찰하여 가족친화제도가 일과 삶의 균형을 매개하여 출산의지에 영향을 미치는 관계를 설정하였으며, 선행연구에서 타당도와 신뢰도가 검증된 연구도구를 선정하여 가족친화제도 도입에 가장 적극적인 금융기관 종사자 215명을 대상으로 연구를 진행하였다. 특히 직급이 낮은 종사자들은 가족친화제도를 활용하는 데 어려움이 있다는 선행연구와 신문기사에 근거하여 직급별로 영향 관계를 검증하였다. 연구 결과, 책임자급 이상의 금융기관 종사자들은 가족친화제도가 일과 삶의 균형을 완전 매개하여 출산의지에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 가족친화제도 중 가족친화 문화조성제도의 영향력이 유의한 것으로 검증되었다. 이상의 결과에 기반하여 정부와 금융기관에서는 가족친화 문화조성제도에 집중하여 금융기관 종사자를 지원할 필요성을 제시하였다. 직급별 분석결과에 의거하여 일반직원에게는 개인의 성장과 경제적·사회적으로 정착할 수 있도록 지원할 것과 책임자급 이상의 직급을 보유한 직원들에게는 개인의 역량을 파악하고 적절한 수준의 업무를 분장할 필요성을 제시하였다. 또한 가족친화제도의 활용 사례를 활발히 공유함으로써 금융조직 구성원들이 가족친화제도의 효과를 간접적으로나마 체험하게 한다면 출산의지 향상에 도움이 될 것으로 판단되며, 가족친화제도를 용이하게 이용할 수 있는 제도적 환경과 수평적 조직문화를 조성하는 것이 조직 차원에서의 출산의지 장려에 기여할 수 있을 것이다.

[주제어: 가족친화제도, 일과 삶의 균형, 출산의지, 금융기관]

\* 본 연구는 박사학위 논문을 요약·보완한 것임을 명시함.

\*\* 연세대학교 행정학 박사(smy3423@naver.com)

## I. 서론

직장생활과 가정에서 삶의 균형을 이루기는 쉽지 않다. 특히 기혼 직장인의 경우에는 출산과 양육에 대한 문제는 심각하게 고민해야 할 문제이다. 과거에는 출산과 양육을 주로 여성이 담당해야 한다는 분위기가 형성되었으나, 현대 사회에서는 성별에 상관없이 양육과 가사를 분담해야 한다는 인식이 형성되고 있어 여성만이 자녀 문제를 고민하지 않게 되었다. 이런 상황에서 직장생활과 가정생활을 양립하는 워라밸(Work-Life Balance)이라는 개념이 등장하였고, 일과 삶의 조화를 통하여 출산에 대한 문제를 해결할 수 있다는 연구 결과가 나타나기 시작하였다. 저출산 문제 해결에 가장 관심을 갖는 정부에서도 가계에 도움이 되는 여성의 경제활동을 저출산·고령화 현상을 해결하는 열쇠로 파악하고 있으며, 이와 관련된 정책을 실시하고 있다. 2013년 발표된 '고용률 70% 로드맵'은 기존의 노동 시스템을 남성중심·전일근무·장시간 근로문화를 여성중심의 서비스업·중소기업으로 전환하고 일·가정의 양립을 위한 새로운 패러다임 전환을 목표로 한다(기획재정부, 2013). 또한 업무가 집중되는 시간대의 서비스 제고와 근로 개선을 목적으로 도입된 시간선택제 일자리의 확산을 통해 일과 가정의 양립을 도모하였다.

기혼 직장여성이 자녀를 출산하려면 일과 삶의 균형을 도모하는 기업의 제도적 측면 또한 간과할 수 없을 것이다. 선행연구에서도 가족친화제도는 구성원들의 결혼의향, 출산의도 향상에 도움이 되는 것으로 나타났으며(고선강, 2013; 최지훈, 2017), OECD도 근로자의 일-가정 양립을 지원하는 정책 시스템이 잘 갖춰진 상태에서 여성의 경제활동참가율이 높을수록 출산율도 높아진다고 말하고 있다(d'Addio & d'Erocole, 2005). 하지만 기업에서 실시하는 가족친화제도의 효과에 대한 실증연구는 육아지원정책과 출산지원정책 등 극히 일부 정책에 국한되었다.

이에 본 연구에서는 가족친화제도가 조직 구성원의 출산의지에 미치는 영향을 검증하여 실제적인 출산의지를 향상시키기 위해서는 어떠한 제도가 효과적인지를 제시하고자 한다. 연구목적을 달성하기 위해 정책의 도입과 실천에 가장 적극적인 금융기관을 연구 대상으로 설정하였다(금융노조, kfiu.org). 가족친화제도의 도입과 실천에도 금융기관은 선도적인 역할을 하기 때문에(김영옥·김종숙·문강분·배호중, 2014) 금융기관의 가족친화제도가 조직 구성원들의 일-삶의 균형, 출산의지에 기여하였는지를 확인하면 여타의 분야에도 가족친화제도 도입의 타당성을 제시할 수 있다. 특히 근로

자의 특성 중 직급에 주목하여 일반급과 책임자 이상급으로 분류하여 출산의지에 미치는 영향을 분석하였다. 여타의 조직과 마찬가지로 금융기관도 직급과 연령이 비례하는 경향을 보이는데, 최근에는 만혼(晩婚) 경향이 높아졌으며, 평균 출산 연령 또한 1999년 28.7%에서 2019년 33.0%로 증가하는 경향을 보이며, 40세 이상 여성의 출생아 비중이 2009년 1.7%에서 2019년 4.5%로 증가함으로 인해(통계청, 2020) 책임자급에 해당하는 중년기에도 출산의지를 무시할 수 없을 것으로 판단할 수 있다. 또한, 윤자영, 홍민기, 김근주(2016)의 연구에서 일반적인 직장에서 직급이 높은 종사자는 대체 인력 활용의 어려움으로 인하여 가족친화제도를 사용하기 어려워하는 것으로 나타났다. 2016년 기준으로 금융권에 종사하는 성별의 비율은 남성이 44.4%, 여성이 55.6%로 여성이 과반수를 차지하면서(고용노동부, 2020) 가족친화제도를 활발히 도입하여 시행하는 것으로 보이는 금융기관에서도 유사한 현상이 나타나는지 확인하여 금융기관 종사자의 직급별 출산의지를 높이는 데 시사점을 제시하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 금융기관의 조직문화

우리나라의 금융기관은 보수적, 관료적, 위계적, 성과적 성격을 가지고 있으나, 한편으로는 미국의 서브프라임 모기지 부실사태와 리먼브라더스의 파산에 의한 금융위기, 2020년 국내의 라임사태 등에 대응하기 위해 과업적, 창의적, 혁신적인 조직문화로 변화하고 있다. 과거에는 금융기관의 역할이 산업자금의 파이프라인에 국한되어 있었으나, 자율화와 개방화, 외환위기, 인터넷 등 환경의 변화 속에서 생존하기 위하여 모범규준(best practice)이라는 이름 아래 상당 부분 변화를 도모하였다. 최근에는 카카오뱅크의 성공이 수평적 조직문화, 유연근무제, 상대적으로 가벼운 실적 압박 등에 있다고 분석하면서 전체적인 금융기관에서 수평적 조직문화를 경쟁적으로 도입하고 있다(장용선, 2012).

## 2. 가족친화제도

가족친화제도는 맞벌이 가족의 증가, 여성의 사회 진출 등 노동 시장이 변화하면서 근로자가 일과 가족 책임 사이에서 균형을 이룰 수 있도록 돕는 정책으로 (Thompson et al., 1999), 기업이 우수인력을 확보하기 위해 남녀 근로자 모두를 배려하고 일과 가정의 양립을 지원하기 위한 제도의 일환이라고 할 수 있다. 여성가족부(2006)는 근로자들이 현장에서의 요구와 부모로서의 요구 사이에서 균형을 이룰 수 있게 해주는 제도를 뜻하는 것으로 보았다. 현재 우리나라에서 통용되는 가족친화제도는 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」과 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률 시행규칙」에 따라 “일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록” 하는 제도를 뜻한다. 유연근무제 등의 가족친화제도는 남녀 모두에게 있어서 경력개발을 가능하게 하는 필수사항으로 평가되기도 하였다(문미경·김승연·최무현, 2016).

가족친화제도는 그 종류의 다양성으로 인하여 유형을 분류하는 기준도 연구자마다 다소 차이를 보인다. 기업들이 활용하고 있는 가족친화제도는 대체로 휴직제도, 근무제도, 보육 및 가족 간호 제도, 그리고 서비스 제도로 분류되기도 하며(안은진, 유계숙, 2009), 가족돌봄휴가(family leave policies), 탄력적 근무제도(flexible work options), 부양가족 지원 제도(dependent-care benefits)로 구분하기도 한다(Morgan & Milliken, 1992). Pitt-Catsoupes(2002)는 돌봄지원제도(보육지원, 부양지원), 탄력적 근무제도(재택근무, 탄력적 출퇴근 등), 가족·개인 휴가제도(유급 부모휴가, 안식년제도), 경제적 지원제도(양육비 지원, 프로그램 할인 등), 교육·훈련제도(위라벨과 관련한 세미나 등), 보상·혜택제도(가족수당, 건강보험, 장기요양보험 등) 등이 기업이 실시할 수 있는 가족친화제도라고 언급하였다. 유계숙 외(2007)는 한국 실정을 고려하여 탄력근무제도, 휴가 및 휴직제도, 보육 및 돌봄지원제도, 근로자 지원제도, 경제적 지원제도, 사회공헌활동 등 6가지 유형으로 분류하였다. 여성가족부에서는 현재 한국의 제도 시행 현황을 고려하여 가족친화제도를 탄력적 근무제도, 자녀출산, 양육 및 교육 지원제도, 부양가족지원제도, 근로자지원제도, 가족친화 문화조성, 가족친화 프로그램 운영관련 실태, 가족친화 인증제 등 총 7가지 영역으로 구분하고 있다.

〈표 1〉 가족친화제도의 구성

| 연구자                      | 가족친화제도의 구성요인                                                                                  |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Osterman(1995)           | 직장 내/외 탁아소 운영, 육아지원, 지역탁아소 기부, 풀타임 재택근무, 근무일 재택 워크숍, 탁아/노약자 부양정보시스템, 탄력시간제                    |
| Perry Smith & Blum(2000) | 직장 내 탁아소 운영, 육아비용 지원, 노약자 부양 지원, 탁아관련 정보제공, 유급육아휴직, 무급육아휴직, 재고용 전제 출산휴직, 탄력적 근무제도             |
| 김태홍·고인아(2001)            | 보육비 지원, 법규 이상의 출산 및 육아휴직제도, 배우자 출산간호 휴가제도, 무급휴가제도, 주5일 및 토요일 격주휴무제, 시차 출퇴근제, 가족초청행사           |
| Wood et al. (2003)       | 육아휴직, 재택근무, 기간계약, 파트타임, 직무공유, 직장보육시설, 육아지원                                                    |
| 임인숙(2003)                | 육아휴직장려금제도, 유급육아휴직제, 직장탁아제                                                                     |
| 정기선·장은미(2005)            | 휴직제도(출산휴가, 육아휴직, 병가휴가), 탁아/노약자 부양지원제도(육아/탁아지원제도, 노약자 부양혜택), 가족친화적 작업관리방식(탄력근무제도, 직무순환, 시간근무제) |
| 유계숙 외(2007)              | 탄력근무제도, 휴가·휴직제도, 보육 및 돌봄지원제도, 근로자지원제도, 경제적 지원제도                                               |
| 문선희(2013)                | 부/모 육아휴직, 직장 보육시설, 보육비 지원, 자녀 학자금 지원, 출산휴가, 탄력근로/시차출퇴근, 육아기 근로시간 단축                           |
| 김선미 외(2017)              | 자녀출산 및 양육지원, 유연근무제, 가족친화직장문화조성                                                                |
| 홍승아 외(2018)              | 탄력적 근무제도, 자녀출산, 양육 및 교육지원제도, 부양가족지원제도, 근로자지원제도, 가족친화 문화조성, 가족친화 프로그램 운영관련 실태, 가족친화 인증제        |

출처: 선행연구를 탐색하여 연구자가 작성함.

금융기관에서는 2012년부터 시간선택제를 도입하여 가정에서의 역할을 수행함으로써 경력이 단절된 여성을 채용하거나 업무가 집중되는 시간대의 인력을 추가하는 등 일찍부터 가족친화제도를 실시하였다(김영옥·김종숙·문강분·배호중, 2014). 가족친화제도의 예시로 탄력적 근무제도는 재택근무, 출퇴근 시간 조정제도, 시간제 근무제도를, 출산양육 및 교육지원제도는 육아휴직, 출산휴가, 직장보육, 자녀 교육지원 프로그램을, 부양가족 지원제도는 부모 돌봄 서비스, 가족간호휴직제도를, 근로자 지원제도는 건강·교육·상담프로그램을, 가족친화 문화조성제도는 근로자 가족 초청행사, 가정의 날, 정시퇴근제를 들 수 있다.

### 3. 일과 삶의 균형

‘일과 삶의 균형’이란 일과 일 이외의 영역(가족, 여가, 개인의 발전 및 자기개발 등)에 시간과 정서적·신체적 에너지를 적절히 배분함으로써 스스로 삶을 통제, 조절하며 만족스러운 삶의 상태를 의미한다(일생활균형재단, kwlb.org). 이 개념은 1970년대에 인적자원관리(HRM: Human Resource Management) 분야에서 등장하여 조직심

리학, 가정학의 영역에서 다루어졌지만, 본격적으로 이슈화되고 관련 정책이 도입된 것은 2000년대가 지나서이다(김정운·박정열, 2008; 박예송·박지혜, 2013; Morris & Madsen, 2007). 근대의 기술 발전은 물질적인 풍요를 가져왔으며, 이는 다양한 영역에서 삶의 질을 높이고자 하는 욕구로 이어졌다. 동시에 근대성은 노동이 삶에 침투하도록 하였고, 서비스산업의 확대와 경쟁의 심화로 인해 노동의 정규성은 사라지고 압박감은 커지고 있다. 이런 상황에서 일 이외의 것들 즉, 생활에 대한 관심(intensification of life)이 증가하고 일-생활의 균형을 요구하게 된 것이다(조미라, 2018). 또한 가족구조와 성역할의 변화로 '일-남성', '가정-여성'의 구도가 깨어지고 역할이 재조정되며 일-가정을 둘러싼 갈등이 심화되었다. 이를 해결하기 위한 방법으로 일과 삶의 균형이 요구되었다.

Greenhaus 등(2003)은 직장, 가정, 지역사회, 발달단계 등 삶의 여러 영역들에 균일한 관심, 주의, 시간을 사용하는 것을 균형 상태라 정의하면서 사용 수준에 따라 균형의 상태를 분류하였다. 특히 일-생활 균형 논의에서의 '균형'은 적절한 투입이 전제된 개념으로 시간 및 역량투여가 과소 사용되는(under-utilized) 상태가 아닌 좋은 기능을 발휘하는(good functioning) 상태로 본다(Clark, 2000; Guest, 2002). 즉, 개인의 우선순위를 존중하면서 남성과 여성이 직장가 가정에서의 영역을 갈등 없이 균형 있게 통합시키는 것으로 볼 수 있다(Pruitt & Rapoport, 2002). 일과 삶의 균형은 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형, 일-삶 전반적 평가 등으로 구분할 수 있다.

일-가정 균형은 일과 삶의 균형에서 가장 많이 연구된 영역으로서, 여성 중심의 가족책임, 특히 양육이 해당된다. 일-가정 균형은 독립된 두 영역에서의 역할 스트레스로 인한 소진을 완화하여 직장생활과 가정생활에 긍정적인 영향을 주며(Frone, 2003; Karatepe & Bekteshi, 2008; Karatepe, 2010), 업무과다, 역할 모호성, 연장근무, 가족의 병환, 이혼, 출산, 배우자의 취업 등과 같은 변수가 제시된다(김주엽·박종찬·김찬중, 2009). 문미경, 김승연, 최무현(2016)의 연구에서는 여성공무원이 경력을 개발하기 위해서는 육아를 도와줄 수 있는 조력자를 탐색하고 가사노동에서도 협력을 받는 등 일-가정 양립 환경이 중요하다고 보았다.

일-여가 균형은 근로환경에서의 역할수행이 여가생활에, 혹은 반대로 여가생활의 즐거운 경험이 일 영역에 영향을 미치는 과정에서 자원이 이동하거나 긍정적 정서의 전이현상이 일어나는 것이다(서리나, 2018). 근로자의 적절한 여가활동은 긍정정서의 교환을 발생시키며, 삶의 질을 측정하는 매우 중요한 척도가 된다(손영아, 2018).

일-성장 균형은 직장에서의 역할과 자기개발 성장을 위한 활동사이의 균형으로 정의할 수 있다(김정운·박정열, 2008). 이는 자아실현의 욕구와도 연관되는데, 개인을 조직의 구성원으로만 간주하던 과거의 시각에서 개인의 발전과 성장이 가장 중요하다는 인식으로 변하는 단계에 있는 현대 사회에서는(한지수, 2018) 성장욕구의 충족이 조직과의 갈등에 영향을 미치게 된다.

금융기관은 일과 삶의 균형 개념을 빠르게 도입하기 시작하였다. 신한은행은 2010년부터 모든 직원에게 10일간 의무 휴가제도인 웰프로(Well-pro)를 도입하여 충분한 재충전을 통한 일과 삶의 균형을 도모하였으며, 2017년에는 웰프로2.0 도입으로 3일의 추가 휴가를 제공하고 있다. 2016년에는 금융권 최초로 자율출근제를 도입하여 맞벌이부부, 주말부부를 배려하였고, 부모가 직접 자녀들을 등하교시킬 수 있어 호응을 얻었다(뉴스1, 2017.7.18.). KB금융지주는 신한금융지주와 함께 주 52시간 근무제도를 조기 도입하였으며, 업무용 PC를 사용할 수 있는 시간을 제한하는 PC 오프제를 도입하여 정시퇴근을 장려하였다(한국경제, 2018.8.10.).

일과 삶의 균형은 가족친화제도의 시행에 따라 영향을 받을 수 있다. 관리자의 가족친화제도에 대한 이해와 태도는 조직 구성원의 일-가정 갈등을 감소시킬 수 있으며(이유덕, 송광선, 2009), 가족친화제도가 다양한 영역에서 시행될수록 조직 내 분위기를 통하여 조직 구성원들은 일과 삶의 균형을 긍정적으로 지각할 수 있고(이강수, 2014), 적절한 노동시간을 준수하는 정책은 노동권과 부모권의 일상적 확보를 가능하게 함으로써 일과 가족을 양립하는 데에서 발생하는 갈등을 해소할 수 있다(송다영, 장수정, 김은지, 2010). 가족친화제도가 일과 삶의 균형을 만족시킨다는 결과는 일반적인 직장인뿐 아니라 공무원(전성준, 2017), 보육교사(윤혜영, 2019), 제조업, 판매서비스, 공공기관(이용호, 권중생, 2017) 종사자들에게도 동일하게 나타나고 있다. 이는 가정에서 근로자가 처리해야 할 일이 있을 때, 가족친화제도를 이용함으로써 필요한 시간을 확보할 수 있다는 인식에서 나타나는 현상으로 보인다. 본 연구에서는 금융기관에서도 가족친화제도가 일과 삶의 균형에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설을 설정하였다.

가설1: 기업의 가족친화제도가 일과 삶의 균형에 정(+)-적인 영향을 미칠 것이다.

#### 4. 출산의지

출산의지는 미래의 임신 및 출산 가능성에 대한 의사(Richter et al., 1994) 또는 자녀를 출산하고자 하는 생각이나 계획(배광일, 2011)을 말한다. 이는 개인의 욕구에 의한 결정이 매우 중요한 영향을 미치며, 출산행동을 예측할 수 있는 요인이기 때문에 (Ajzen, 1991) 저출산 문제가 대두되는 현대 사회에서는 중요하게 다루어지고 있다. 출산의지는 출산행위를 완전히 예측할 수는 없지만, 장래의 출산에 대한 계획이나 실현 가능성을 파악할 수 있기 때문에 정책 설계 측면에서는 매우 유용하다(서정연·김한곤, 2015; 이정원, 2007; Ajzen, 1991).

금융기관 종사자들의 출산의지는 보통보다 약간 높은 수준으로 나타났다(신민영, 2020). 신한은행에서는 자녀 수에 따라 출산장려금을 지원하고 있으며, 산전후휴가를 포함한 육아휴직, 남편을 대상으로 한 배우자 출산 시 유급휴가와 단축근무, 임신·출산한 여성직원을 위한 근로시간 단축제도 등을 운영하고 있다(HR Insight, 2019.11.5.). KB국민은행은 은행권 최초로 ‘육아기 노동시간 단축제도’를 도입하여 육아휴직으로 인한 소득 감소와 여성의 경력단절을 방지하고자 하였으며(매일노동뉴스, 2009.7.3.), IBK기업은행은 2019년 7월부터 육아휴직 기간은 3년으로 확대하여 실시하고 있다(머니투데이, 2019.5.19.).

출산의지에는 다양한 요인이 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 이보라와 이정자(2019)의 여군을 대상으로 한 연구에서는 교육수준, 자녀에 대한 가치관, 일-가정 균형, 임신 및 출산지원에 대한 인식이 출산의지를 향상시키는 요인으로 나타났고, 서정연과 김한곤(2015)의 연구에서는 출산과 시장노동 참여에 대한 기회비용을 고려하여 자녀가치, 연령, 비용부담, 소득수준에 따라 출산의지가 강해지는 것으로 나타났다. 주효진, 박경희, 조주연(2010)는 개인적인 요인을 넘어선 가치관, 남성과 여성의 역할에 대한 상호이해가 출산의지를 향상시킬 수 있으며, 일과 가정의 양립을 가능하게 하는 정책적인 제도가 출산의지를 높일 수 있다고 주장하여, 외부적인 요인이 출산의지를 높임을 시사하였다. 이에 금융기관에서도 가족친화제도와 일과 삶의 균형이 출산의지를 향상시킬 것이라는 가설 2와 3을 설정하였다.

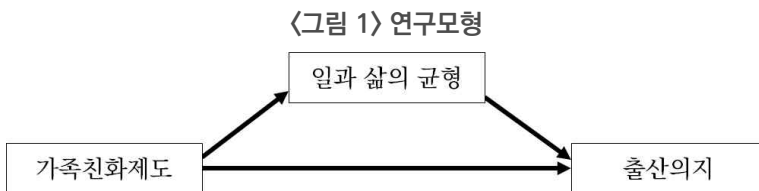
가설2: 기업의 가족친화제도가 출산의지에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

가설3: 일과 삶의 균형은 출산의지에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

마지막으로 가족친화제도와 출산의지, 가족친화제도와 일과 삶의 균형, 일과 삶의 균형과 출산의지 간의 관계를 종합하여 가족친화제도가 일과 삶의 균형을 매개하여 출산의지에 영향을 미칠 수 있다. 즉, 가족친화제도 시행은 직장가 가정의 갈등을 완화시켜 근로자의 일과 삶의 균형을 달성하는 수단이 되며, 일과 삶의 균형은 정해진 근무시간, 퇴근 후 조직의 불간섭을 이유로 출산과 양육에 대한 부담을 완화시켜 출산의지를 높일 수 있다. 가족친화제도 역시 출산과 양육을 가정의 외부인 조직 차원에서 지원함으로써 출산의지 향상에 기여할 수 있다. 이를 검증하기 위해 다음과 같은 가설 4를 설정하였다.

가설4: 기업의 가족친화제도가 출산의지에 영향을 미치는 관계에서 일과 삶의 균형은 매개 역할을 할 것이다.

이상의 가설에 기반하여 <그림 1>과 같은 연구모형을 설정하였다. 마지막으로 금융기관 종사자의 직급에 따라 기업의 가족친화제도, 일과 삶의 균형, 출산의지 간의 관계에 차이가 있는지를 검증하였다. 이는 직급이 낮은 근로자들이 가족친화제도를 활용하는 데 어려움이 있다는 기획예산처(2007)의 조사와 2020년에 경찰 직원이 임신 초기에 부서이동 문제로 유산하게 된 사건(MBC, 2020.4.27.) 등 최근까지도 직급에 따른 차별이 존재한다는 인식으로 인한 것이다.



### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 조사 방법

본 연구의 가설을 검증하기 위해 금융기관 종사자 관련 온라인 커뮤니티에 접근하

여 대한민국의 1금융권과 2금융권에 종사하는 남녀 근로자 215명을 대상으로 온라인을 통한 비대면 설문조사를 실시하였다. 조사 기간은 2020년 4월 23일부터 30일까지 1주일간 실시하였다. 직급별로 인식하는 가족친화제도, 일과 삶의 균형을 확인하기 위해 일반 사원에서 책임자급까지 모든 직급을 대상으로 조사하였으며, 연령, 근속기간, 월 평균 수입, 희망 자녀 수 등도 조사 항목에 포함하였다.

## 2. 연구도구

### 1) 가족친화제도

가족친화제도를 측정하기 위해 이상주(2017)의 측정도구를 사용하였다. 여기에서 가족친화제도는 탄력적 근무제도, 출산양육 및 교육지원제도, 부양가족 지원제도, 근로자 지원제도, 가족친화 문화조성제도의 5개 하위요인으로 구성되며, Likert 5점 척도로 설정되었다. 가족친화제도는 “우리 회사가 운영하는 탄력적 근무제도(시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제근무 등)는 쉽게 사용할 수 있다.”, “출산휴가제는 쉽게 사용할 수 있다.”, “가족간호 휴가제는 쉽게 사용할 수 있다.”, “본인 또는 자녀 학자금 지원은 쉽게 사용할 수 있다.”, “가정의 날 행사는 쉽게 참여할 수 있다.” 등 각 요인에 해당하는 18개 항목을 쉽게 사용할 수 있는 정도로 조사하였다. 측정도구의 신뢰도를 나타내는 계수로 내적 일치도Cronbach’s alpha 값이 사용되는데, 본 연구에서 탄력적 근무제도 .866, 출산양육 및 교육지원제도 .883, 부양가족 지원제도 .936, 근로자 지원제도 .776, 가족친화 문화조성제도 .866으로 신뢰도가 양호한 것으로 나타났다.

### 2) 일과 삶의 균형

일과 삶의 균형을 측정하기 위해 전성준(2017)의 측정도구를 사용하였다. 여기에서 일과 삶의 균형은 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형, 일-삶의 전반적 평가의 4개 하위요인으로 구성되며, Likert 5점 척도로 설정되었다. 일과 삶의 균형을 측정하기 위해 “나는 일과 가정생활을 서로 조화시키는 것이 어렵지 않다.”, “나는 일과 여가생활을 조화시키는 것이 어렵지 않다.”, “나는 일과 자기개발을 서로 조화시키는 것이 쉽다.”, “나는 일에 너무 많은 시간을 투자한다.” 등 29개 문항에 대한 응답을 조사하였으며, 신뢰도 계수는 일-가족 균형 .656, 일-여가 균형 .845, 일-성장 균형 .838, 일

-삶의 전반적 평가 .865로 기준값인 0.6을 모두 초과하는 것으로 나타나 신뢰도가 확보되었다.

### 3) 출산의지

출산의지를 측정하기 위해 김소이(2019)의 측정도구를 사용하였다. 출산의지는 “나는 기회가 된다면 출산할 의향이 있다.”, “출산이 생애에서 중요하다.”, “결혼한 부부가 출산하는 것은 당연하다.”, “출산여건이 갖추어진다면 자녀를 낳을 것이다.” 등의 4문항으로 구성되었으며, 신뢰도 계수는 .735로 나타나 신뢰도가 양호하였다.

## 3. 분석방법

본 연구의 자료는 SPSS 22.0 및 Amos 21.0 프로그램을 사용하여 다음과 같은 통계 분석을 실시하였다. 첫째, 연구에 사용한 척도들의 신뢰도를 확인하기 위해 각 척도별로 내적 합치도(Cronbach's  $\alpha$ )를 산출하였다. 둘째, 연구대상의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도분석(Frequency analysis)을 실시하였고, 연구변인의 수준을 파악하기 위해 기술통계분석을 실시하였다. 셋째, 연구변인들 간의 상관관계를 알아보기 위하여 상관분석(Pearson's correlation)을 실시하였다. 넷째, 가족친화제도, 일과 삶의 균형, 출산의지 간의 영향 관계를 검증하기 위해 다중회귀분석(Multiple regression analysis)을 실시하였다. 다섯째, 가족친화제도와 출산의지의 관계에서 일과 삶의 균형의 매개효과를 검증하기 위해 Baron & Kenny(1986)가 제안한 3단계 회귀분석 및 Sobel-test를 실시하였고, Hayes(2013)가 제안한 Bootstrap 검증을 통해 총효과, 직접효과, 간접효과를 제시하였다. 상기 통계분석은 유의수준 5%를 기준으로 통계적 유의성 여부를 판단하였다.

## IV. 분석 결과

### 1. 연구대상의 특성

연구대상의 일반적 특성은 다음과 같다. 성별은 남자가 109명(50.7%), 여자가 106

명(49.3%)으로 나타났고, 연령대는 20대가 28명(13.0%), 30대가 66명(30.7%), 40대가 98명(45.6%), 50대가 23명(10.7%)으로 나타났다. 혼인여부는 미혼이 61명(28.4%), 기혼이 154명(71.6%)으로 나타났다.

직급은 사원이 41명(19.1%), 주임이 44명(20.5%), 대리가 53명(24.7%), 과장이 30명(14.0%), 차장이 27명(12.6%), 부지점장 이상이 20명(9.3%)으로 나타났다. 근속기간은 5년 미만인 50명(23.3%), 5~10년 미만이 53명(24.7%), 10~15년 미만이 35명(16.3%), 15~20년 미만이 23명(10.7%), 20년 이상이 54명(25.1%)으로 나타났고, 월 평균 수입은 100~150만 원 미만이 10명(4.7%), 150~200만 원 미만이 29명(13.5%), 200~250만 원 미만이 45명(20.9%), 250~300만 원 미만이 31명(14.4%), 300~350만 원 미만이 27명(12.6%), 350~400만 원 미만이 22명(10.2%), 400~450만 원 미만이 8명(3.7%), 450~500만 원 미만이 7명(3.3%), 500만 원 이상이 36명(16.7%)으로 나타났다.

마지막으로 희망 자녀 수는 0명이 15명(7.0%), 1명이 32명(14.9%), 2명이 129명(60.0%), 3명이 34명(15.8%), 4명 이상이 5명(2.3%)으로 나타났다.

〈표 2〉 연구대상의 일반적 특성

| 범주   | 구분        | N   | %    |
|------|-----------|-----|------|
| 성별   | 남자        | 109 | 50.7 |
|      | 여자        | 106 | 49.3 |
| 연령대  | 20대       | 28  | 13.0 |
|      | 30대       | 66  | 30.7 |
|      | 40대       | 98  | 45.6 |
|      | 50대       | 23  | 10.7 |
| 혼인여부 | 미혼        | 61  | 28.4 |
|      | 기혼        | 154 | 71.6 |
| 직급   | 사원        | 41  | 19.1 |
|      | 주임        | 44  | 20.5 |
|      | 대리        | 53  | 24.7 |
|      | 과장        | 30  | 14.0 |
|      | 차장        | 27  | 12.6 |
|      | 부지점장 이상   | 20  | 9.3  |
| 근속기간 | 5년 미만     | 50  | 23.3 |
|      | 5~10년 미만  | 53  | 24.7 |
|      | 10~15년 미만 | 35  | 16.3 |
|      | 15~20년 미만 | 23  | 10.7 |

|         |               |     |       |
|---------|---------------|-----|-------|
|         | 20년 이상        | 54  | 25.1  |
| 월 평균 수입 | 100~150만 원 미만 | 10  | 4.7   |
|         | 150~200만 원 미만 | 29  | 13.5  |
|         | 200~250만 원 미만 | 45  | 20.9  |
|         | 250~300만 원 미만 | 31  | 14.4  |
|         | 300~350만 원 미만 | 27  | 12.6  |
|         | 350~400만 원 미만 | 22  | 10.2  |
|         | 400~450만 원 미만 | 8   | 3.7   |
|         | 450~500만 원 미만 | 7   | 3.3   |
|         | 500만 원 이상     | 36  | 16.7  |
| 희망 자녀 수 | 0명            | 15  | 7.0   |
|         | 1명            | 32  | 14.9  |
|         | 2명            | 129 | 60.0  |
|         | 3명            | 34  | 15.8  |
|         | 4명 이상         | 5   | 2.3   |
| 전체      |               | 215 | 100.0 |

2. 기술통계분석

본 연구에서 측정한 연구변인의 수준을 파악하기 위해 평균과 표준편차를 산출하였다.

가족친화제도의 평균은 5점 만점에 2.99로 나타났고, 하위요인의 평균은 탄력적 근무제도 2.22, 출산양육 및 교육지원제도 3.33, 부양가족 지원제도 2.73, 근로자 지원제도 3.30, 가족친화 문화조성제도 3.40으로 나타났다. 가족친화 조직문화의 평균은 5점 만점에 3.25로 나타났다. 일과 삶의 균형의 평균은 5점 만점에 3.17로 나타났고, 하위요인의 평균은 일-가족 균형 3.35, 일-여가 균형 3.13, 일-성장 균형 3.12, 일-삶의 전반적 평가 3.01로 나타났다. 출산의지의 평균은 5점 만점에 3.38로 나타났다.

또한 변수들의 정규성 가정 충족 여부를 판단하기 위해 왜도(Skewness)와 첨도(Kurtosis)를 산출하였다. 왜도는 절댓값 3 미만, 첨도는 절댓값 10 미만이면 정규분포에 근사하는 것으로 판단하는데(Kline, 2005), 모든 변수가 정규성 가정을 충족하는 것으로 나타났다.

〈표 3〉 주요 변수의 기술통계량

| 변수       |               | Min. | Max. | M    | SD   | 왜도    | 첨도    |
|----------|---------------|------|------|------|------|-------|-------|
| 가족친화제도   | 탄력적 근무제도      | 1.00 | 4.50 | 2.22 | 0.97 | 0.44  | -0.86 |
|          | 출산양육 및 교육지원제도 | 1.00 | 5.00 | 3.33 | 1.06 | -0.27 | -0.80 |
|          | 부양가족 지원제도     | 1.00 | 5.00 | 2.73 | 1.07 | 0.30  | -0.51 |
|          | 근로자 지원제도      | 1.00 | 5.00 | 3.30 | 0.98 | -0.37 | -0.32 |
|          | 가족친화 문화조성제도   | 1.00 | 5.00 | 3.40 | 0.90 | -0.31 | -0.22 |
|          | total         | 1.17 | 4.78 | 2.99 | 0.83 | -0.15 | -0.47 |
| 일과 삶의 균형 | 일-가족 균형       | 2.00 | 4.63 | 3.35 | 0.52 | 0.01  | -0.41 |
|          | 일-여가 균형       | 1.38 | 5.00 | 3.13 | 0.70 | 0.04  | 0.18  |
|          | 일-성장 균형       | 1.56 | 5.00 | 3.12 | 0.58 | 0.51  | 0.98  |
|          | 일-삶의 전반적 평가   | 1.00 | 5.00 | 3.01 | 0.84 | -0.24 | -0.37 |
|          | total         | 1.66 | 4.66 | 3.17 | 0.52 | 0.16  | 0.17  |
| 출산의지     |               | 1.00 | 5.00 | 3.38 | 0.93 | -0.48 | 0.02  |

### 3. 상관분석

본 연구의 변인 간 상관관계를 파악하기 위해 Pearson의 상관분석을 실시하였다. 분석 결과, 가족친화제도와 일과 삶의 균형의 모든 하위요인 간에 유의한 정(+)적 상관관계가 나타났으며( $p > .05$ ), 출산의지는 가족친화제도 중 가족친화문화조성제도( $r = .135, p < .05$ ), 일과 삶의 균형 전체( $r = .139, p < .05$ ), 일-성장 균형( $r = .184, p < .01$ )과 유의한 정(+)적 상관관계를 보였다.

〈표 4〉 상관분석

| 변수  | 1       | 1-1     | 1-2     | 1-3     | 1-4     | 1-5     | 2       | 2-1     | 2-2     | 2-3     | 2-4  | 3 |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------|---|
| 1   | 1       |         |         |         |         |         |         |         |         |         |      |   |
| 1-1 | .742*** | 1       |         |         |         |         |         |         |         |         |      |   |
| 1-2 | .883*** | .504*** | 1       |         |         |         |         |         |         |         |      |   |
| 1-3 | .844*** | .570*** | .685*** | 1       |         |         |         |         |         |         |      |   |
| 1-4 | .846*** | .473*** | .757*** | .652*** | 1       |         |         |         |         |         |      |   |
| 1-5 | .844*** | .497*** | .694*** | .637*** | .691*** | 1       |         |         |         |         |      |   |
| 2   | .441*** | .261*** | .400*** | .363*** | .344*** | .463*** | 1       |         |         |         |      |   |
| 2-1 | .315*** | .163*   | .300*** | .254*** | .232*** | .356*** | .812*** | 1       |         |         |      |   |
| 2-2 | .405*** | .252*** | .356*** | .359*** | .312*** | .404*** | .902*** | .658*** | 1       |         |      |   |
| 2-3 | .452*** | .302*** | .399*** | .338*** | .369*** | .467*** | .827*** | .515*** | .673*** | 1       |      |   |
| 2-4 | .211**  | .080    | .210**  | .190**  | .160*   | .237*** | .694*** | .508*** | .520*** | .399*** | 1    |   |
| 3   | .058    | .017    | .023    | .019    | .051    | .135*   | .139*   | .067    | .109    | .184**  | .073 | 1 |

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

1: 가족친화제도, 1-1: 탄력적 근무제도, 1-2: 출산양육 및 교육지원제도, 1-3: 부양가족 지원제도, 1-4: 근로자 지원제도, 1-5: 가족친화문화조성제도, 2: 일과 삶의 균형, 2-1: 일-가족 균형, 2-2: 일-여가 균형, 2-3: 일-성장 균형, 2-4: 일-삶의 전반적 평가, 3: 출산의지

4. 가족친화제도, 일과 삶의 균형, 출산의지 간의 영향관계

1) 가족친화제도가 일과 삶의 균형에 미치는 영향

가족친화제도의 하위요인이 일과 삶의 균형에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중 회귀분석(Multiple regression analysis)을 실시하였다.

회귀모형을 검증한 결과,  $F=12.465(p<.001)$ 로 회귀모형이 적합했으며, 모형의 설명력은 약 23.0%로 나타났다. 한편 Durbin-Watson 통계량은 1.816으로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제가 없었고, 공차한계(tolerance)는 모두 0.1 이상, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)는 10 미만으로 다중공선성 문제는 나타나지 않았다.

회귀계수의 유의성 검증 결과, 가족친화 문화조성제도는 일과 삶의 균형에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta=.356, p<.001$ ). 즉 가족친화제도의 가족친화 문화조성제도가 높을수록 일과 삶의 균형은 높아진다고 할 수 있다.

〈표 5〉 가족친화제도가 일과 삶의 균형에 미치는 영향

| 독립변수                                                                                       | 종속변수     | B      | SE    | $\beta$ | t         | p     | VIF   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------|-------|---------|-----------|-------|-------|
| (상수)                                                                                       | 일과 삶의 균형 | 2.246  | 0.128 | .       | 17.573*** | <.001 |       |
| 탄력적 근무제도                                                                                   |          | -0.003 | 0.041 | -.006   | -0.082    | .934  | 1.571 |
| 출산양육 및 교육지원제도                                                                              |          | 0.074  | 0.051 | .152    | 1.455     | .147  | 2.978 |
| 부양가족 지원제도                                                                                  |          | 0.037  | 0.045 | .078    | 0.830     | .408  | 2.373 |
| 근로자 지원제도                                                                                   |          | -0.034 | 0.053 | -.065   | -0.645    | .519  | 2.779 |
| 가족친화 문화조성제도                                                                                |          | 0.204  | 0.054 | .356    | 3.809***  | <.001 | 2.368 |
| F=12.465(p<.001), R <sup>2</sup> =.230, adjusted R <sup>2</sup> =.211, Durbin-Watson=1.816 |          |        |       |         |           |       |       |

\* p<.05, \*\*\* p<.001

2) 가족친화제도가 출산의지에 미치는 영향

가족친화제도의 하위요인이 출산의지에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석(Multiple regression analysis)을 실시하였다.

회귀모형을 검증한 결과,  $F=1.334(p>.05)$ 로 회귀모형이 적합하지 않았으며, 모형의 설명력은 약 3.1%로 나타났다. 한편 Durbin-Watson 통계량은 1.891로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제가 없었고, 공차한계(tolerance)는 모두 0.1 이상,

분산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)는 10 미만으로 다중공선성 문제는 나타나지 않았다.

회귀계수의 유의성 검증 결과, 가족친화 문화조성제도는 출산의지에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta=.256, p<.05$ ). 즉 가족친화제도의 가족친화 문화조성제도가 높을수록 출산의지는 높아진다고 할 수 있다.

〈표 6〉 가족친화제도가 출산의지에 미치는 영향

| 독립변수                                                                                     | 종속변수 | B      | SE    | $\beta$ | t         | p     | VIF   |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------|-------|---------|-----------|-------|-------|
| (상수)                                                                                     | 출산의지 | 2.974  | 0.257 |         | 11.581*** | <.001 |       |
| 탄력적 근무제도                                                                                 |      | -0.024 | 0.081 | -.025   | -0.294    | .769  | 1.571 |
| 출산양육 및 교육지원제도                                                                            |      | -0.088 | 0.103 | -.101   | -0.857    | .393  | 2.978 |
| 부양가족 지원제도                                                                                |      | -0.055 | 0.091 | -.064   | -0.606    | .545  | 2.373 |
| 근로자 지원제도                                                                                 |      | 0.003  | 0.107 | .003    | 0.030     | .976  | 2.779 |
| 가족친화 문화조성제도                                                                              |      | 0.263  | 0.108 | .256    | 2.443*    | .015  | 2.368 |
| F=1.334(p>.05), R <sup>2</sup> =.031, adjusted R <sup>2</sup> =.008, Durbin-Watson=1.891 |      |        |       |         |           |       |       |

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

### 3) 가족친화제도가 일과 삶의 균형을 매개하여 출산의지에 미치는 영향

가족친화제도가 출산의지에 미치는 영향에서 일과 삶의 균형의 매개효과를 검증하기 위해 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 3단계에 걸친 회귀분석 및 Sobel-test 검정을 진행하였다.

1단계에서 독립변수인 가족친화제도가 매개변수인 일과 삶의 균형에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있고( $\beta=.441, p<.001$ ), 2단계에서 독립변수인 가족친화제도는 종속변수인 출산의지에 유의한 영향을 미치지 않았으며( $p>.05$ ), 마지막 3단계에서는 독립변수인 가족친화제도와 매개변수인 일과 삶의 균형이 출산의지에 유의한 영향을 미치지 않았다( $p>.05$ ).

독립변수인 가족친화제도가 1단계에서 매개변수인 일과 삶의 균형에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으나, 매개변수인 일과 삶의 균형이 3단계에서 종속변수인 출산의지에 유의한 영향을 미치지 않았으므로 가족친화제도와 출산의지의 관계에서 일과 삶의 균형의 매개효과는 유의하지 않았다.

추가적으로 Sobel-test를 통하여 매개효과의 유의성을 재검증한 결과 또한 Baron과 Kenny의 매개효과 검증 결과와 동일하게 가족친화제도가 출산의지에 미치는 영향

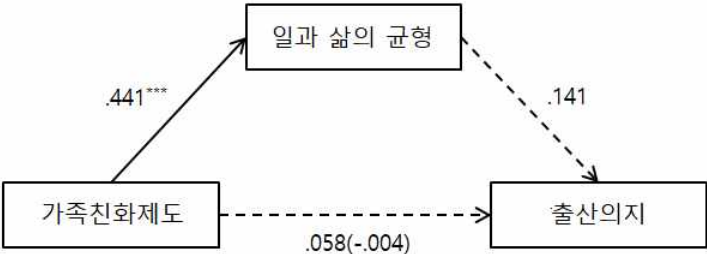
에서 일과 삶의 균형의 매개효과가 유의하지 않았다( $Z=1.798, p=.072$ ).

〈표 7〉 가족친화제도가 일과 삶의 균형을 매개하여 출산의지에 미치는 영향

| 단계 | 독립변수     | 종속변수     | B      | SE    | $\beta$ | t        | p     | F(R <sup>2</sup> )  |
|----|----------|----------|--------|-------|---------|----------|-------|---------------------|
| 1  | 일과 삶의 균형 | 가족친화제도   | 0.276  | 0.038 | .441    | 7.165*** | <.001 | 51.335***<br>(.194) |
| 2  | 출산의지     | 가족친화제도   | 0.065  | 0.077 | .058    | 0.846    | .399  | 0.716<br>(.003)     |
| 3  | 가족친화제도   | 가족친화제도   | -0.005 | 0.085 | -.004   | -0.055   | .956  | 2.086<br>(.127)     |
|    |          | 일과 삶의 균형 | 0.252  | 0.136 | .141    | 1.857    | .065  |                     |

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

〈그림 2〉 가족친화제도와 출산의지의 관계에서 일과 삶의 균형의 매개효과



4) 가족친화제도가 일과 삶의 균형을 매개하여 출산의지에 미치는 영향(일반직원)

일반직원과 책임자급 이상을 대상으로 가족친화제도가 출산의지에 미치는 영향에서 일과 삶의 균형의 매개효과를 검증하기 위해 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 3단계에 걸친 회귀분석 및 Sobel-test 검정을 진행하였다.

일반직원 대상은 1단계에서 독립변수인 가족친화제도가 매개변수인 일과 삶의 균형에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있고( $\beta=.490, p<.001$ ), 2단계에서 독립변수인 가족친화제도는 종속변수인 출산의지에 유의한 영향을 미치지 않았으며( $p>.05$ ), 마지막 3단계에서는 독립변수인 가족친화제도와 매개변수인 일과 삶의 균형이 출산의지에 유의한 영향을 미치지 않았다( $p>.05$ ). 독립변수인 가족친화제도가 1단계에서 매개변수인 일과 삶의 균형에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으나, 매개변수인 일과 삶의 균형이 3단계에서 종속변수인 출산의지에 유의한 영향을 미치지 않았으므로

가족친화제도와 출산의지의 관계에서 일과 삶의 균형의 매개효과는 유의하지 않았다.

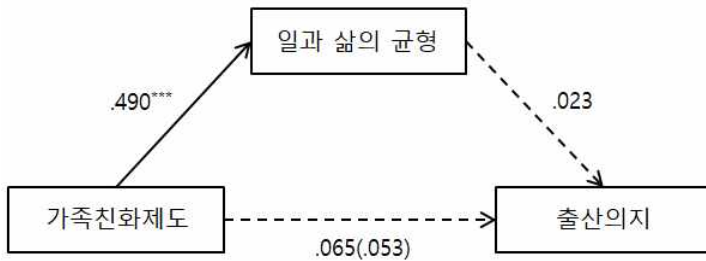
추가적으로 Sobel-test를 통하여 매개효과의 유의성을 재검증한 결과 또한 Baron과 Kenny의 매개효과 검증 결과와 동일하게 가족친화제도가 출산의지에 미치는 영향에서 일과 삶의 균형의 매개효과가 유의하지 않았다( $Z=1.798, p=.072$ ).

〈표 8〉 가족친화제도가 일과 삶의 균형을 매개하여 출산의지에 미치는 영향(일반직원)

| 단계 | 독립변수     | 종속변수     | B     | SE    | $\beta$ | t        | p     | F(R <sup>2</sup> )  |
|----|----------|----------|-------|-------|---------|----------|-------|---------------------|
| 1  | 일과 삶의 균형 | 가족친화제도   | 0.307 | 0.047 | .490    | 6.547*** | <.001 | 42.862***<br>(.240) |
| 2  | 출산의지     | 가족친화제도   | 0.072 | 0.095 | .065    | 0.756    | .588  | 0.572<br>(.004)     |
| 3  | 가족친화제도   | 가족친화제도   | 0.059 | 0.109 | .053    | 0.542    | .917  | 0.312<br>(.005)     |
|    |          | 일과 삶의 균형 | 0.041 | 0.174 | .023    | 0.235    | .668  |                     |

\*\*\*  $p<.001$

〈그림 3〉 가족친화제도와 출산의지의 관계에서 일과 삶의 균형의 매개효과(일반직원)



#### 5) 가족친화제도가 일과 삶의 균형을 매개하여 출산의지에 미치는 영향(책임자급 이상)

일반직원과 책임자급 이상을 대상으로 가족친화제도가 출산의지에 미치는 영향에서 일과 삶의 균형의 매개효과를 검증하기 위해 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 3단계에 걸친 회귀분석 및 Sobel-test 검정을 진행하였다.

책임자급 이상 대상은 1단계에서 독립변수인 가족친화제도가 매개변수인 일과 삶의 균형에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있고( $\beta=.351, p<.01$ ), 2단계에서 독립변수인 가족친화제도는 종속변수인 출산의지에 유의한 영향을 미치지 않았으며( $p>.01$ ), 마지막 3단계에서는 매개변수인 일과 삶의 균형만이 출산의지에 유의한 정(+)



Bootstrap 검증을 통한 간접효과의 하한값(.011)과 상한값(.285) 사이에 0이 포함되지 않아, 가족친화제도가 일과 삶의 균형을 매개하여 출산의지에 미치는 영향력은 유의한 것으로 검증되었다.

〈표 10〉 가족친화제도가 출산의지에 미치는 영향력의 간접효과

| 독립변수   | 종속변수 | 간접효과 | LLCI | ULCI |
|--------|------|------|------|------|
| 가족친화제도 | 출산의지 | .129 | .011 | .285 |

## V. 결론

본 연구는 금융기관에서의 가족친화제도가 금융기관 종사자의 일과 삶의 균형과 출산의지에 미치는 영향을 분석하기 위한 목적으로 수행되었다. 연구목적을 달성하기 위해 전국의 금융기관 종사자 215명을 대상으로 자기기입식 설문조사를 진행하였다. 연구대상은 20대에서 50대까지 정규직과 계약직, 사원에서 부지점장 이상 남녀로 설정하였다. 연령대를 50대까지 넓게 설정한 이유는 최근에는 만혼(晩婚) 경향이 높아졌으며, 평균 출산 연령 또한 증가하는 경향을 보이며, 중년기에 출산하는 인구 비중이 증가함으로 인해 중년의 출산의지를 무시할 수 없기 때문이다. 선행연구를 통해 직급에 따라 가족친화제도를 활용하거나 일과 삶의 균형에 미치는 영향이 달라질 것이라는 가정을 통해 일반직원과 책임자로 구분하여 변수 간 영향관계를 비교하였다.

분석 결과, 금융기관은 가족친화제도 중 출산양육 및 교육지원제도, 근로자 지원제도, 가족친화 문화조성제도는 상대적으로 잘 시행되고 있는 것으로 나타났지만, 탄력적 근무제도와 부양가족 지원제도는 활용도가 낮게 나타났다. 탄력적 근무제도의 시행이 미흡한 이유로는 금융기관의 업무 특성을 들 수 있다. 금융기관은 정해진 시각에 업무를 시작하고 종료해야 하기 때문에, 출근시간을 조절하기 어려운 창구업무 근로자들은 탄력적 근무제도를 활용하는 데 어려움을 겪는 것으로 보인다. 부양가족 지원제도를 활용하는 데는 다른 가족의 도움을 먼저 받는 데서 직장의 가족친화제도를 활용하는 중요성이 낮은 것으로 해석할 수 있다. 가족친화 문화조성제도가 가장 높게 나타난 이유로는 관련 행사에 조직이 참여하도록 유도하고 있고, 행사 참여에 대한 메리트가 높은 것이 그 이유로 보인다. 행사에 참여한 가족에게는 가족 단위의 여행이나

프로그램, 복지 등 다양한 측면의 지원이 제공되고 있다.

일과 삶의 균형 측면에서는 일-가족 균형의 점수가 가장 높게 나타나, 몇 년 전부터 강조되고 있는 워라밸(Work-Life balance)이 정착되고 있다고 보인다. 출산의지도 보통보다 양호한 수준으로 나타났는데, 이는 금융기관 종사자들은 출산에 관련된 가족친화제도와 일-가족 균형의 만족도로 인하여 아이를 양육하기 괜찮은 환경으로 인식하고 있는 것으로 보인다. 육아휴직제도 등 출산에 대한 양육지원제도가 잘 갖춰진 금융기관 종사자들은 그만큼 출산과 양육에 대한 부담감이 적으리라 생각할 수 있다.

다음으로 가족친화제도, 일과 삶의 균형, 출산의지 간의 영향 관계를 분석한 결과, 가족친화 문화조성제도는 일과 삶의 균형과 출산의지에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나, 금융기관에서는 가족친화 문화조성제도를 주목해야 함을 시사하였다. 금융기관에서의 가족친화 문화조성제도는 근로자가족 초청행사, 정시 퇴근제, 가정의 날 등의 행사를 얼마나 쉽게 참여할 수 있는가로 측정하였는데, 이들 행사가 일과 삶의 균형과 출산의지 모두에 영향을 미친다는 결과는 조직을 넘어 개인과 사회적으로도 긍정적인 효과가 있다는 것을 의미한다. 따라서 금융기관은 다른 어떤 가족친화제도보다 가족친화 문화조성에 집중하여야 할 필요가 있으며, 정부에서도 현재 사회적으로 문제가 되고 있는 출산율을 해결하기 위해서는 기업의 가족친화 문화조성제도에 관심을 기울여 지원해야 할 것이다. 향후 금융기관 연구에 있어서는 가족친화 문화조성제도의 효과에 대해서 심층적으로 연구할 필요가 있을 것이다. 한편으로 금융기관 종사자들은 정기적으로 인사이동을 하게 되는데, 전국적으로 어린이집 등의 보육시설, 양육시설이 설치된다면 출산의지에 도움이 될 것이다.

일과 삶의 균형이 출산의지에 영향을 미치지 못한 결과는 일반적인 선행연구와 상이한 결과이다. 이는 연구 시기가 크게 작용하여 최근 국민들의 가치관이 결혼과 출산에 대해 필요성을 느끼지 못하는 데에서 기인한 것으로 보인다. 최영미와 박윤희(2019)은 결혼과 출산의 인식 변화 원인을 경제적 불안정성, 가부장제 전통에 대한 거부, 개인주의적 삶과 자아실현 욕구, 가족과 가정의 의미 축소, 활동의 다양화와 가상공간의 교류 확대, 이성에 대한 불만과 불신, 자식에 대한 변화된 결혼관을 제시하였다. 이 중, 금융기관 종사자의 일과 삶의 균형에 해당하는 요인으로는 개인주의적 삶과 자아실현 욕구, 활동의 다양화를 들 수 있을 것이다. 특히 결혼은 삶의 기반을 마련한 후에 결정하는 것이 바람직하다는 견해가 만연하였고, 독신 생활에서 영위할 수 있는 자유와 경제적 여유를 박탈당하는 것에 대한 경계감, 자아실현을 위한 학습 욕구 충족

등이 복합적으로 작용하여 일과 삶의 균형을 통해 얻을 수 있는 시간적 여유가 출산의지에 영향을 미치지 못하였다고 볼 수 있다.

일반직원과 책임자급 이상의 영향력을 비교한 결과, 가족친화제도는 공통적으로 일과 삶의 균형에 영향을 미쳤으며, 책임자급 이상에서만 출산의지에까지 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 가족의 구성과도 무관하지 않을 것으로 보인다. 상대적으로 젊은 일반직원은 개인주의적인 경향을 많이 드러내어 직업으로 인한 자신의 성장이 선행되지 않으면 출산하겠다는 의지가 나타나지 않는다. 책임자급 이상은 가정을 꾸린 사람이 더욱 많을 것이며, 양육과 부양에 도움이 되는 가족친화제도를 활용한 경험을 바탕으로 출산의지가 향상되는 것으로 보인다. 즉, 사회의 변화에 따른 세대 차이가 출산의지에 대한 가족친화제도의 영향력에 반영되었다고 할 수 있다.

매개효과 검증 결과, 가족친화제도는 출산의지에 유의한 영향을 주지는 못하였지만, 일반직원과 책임자 이상을 비교한 결과, 책임자 이상에서 일과 삶의 균형을 통한 완전매개효과가 나타나, 연령이 높고 가정을 꾸릴 가능성이 높은 책임자 이상인 사람이 자녀를 더욱 출산하기 위해서는 일과 삶의 균형을 맞추어야 할 필요성이 제시되었다. 일과 삶의 균형이란 생활이 업무에 치우치지 않은 정도를 말하기 때문에, 일과 삶의 균형 수준을 높이기 위해서는 일에 너무 많은 에너지를 쏟지 않도록 조절하여야 하는데, 이는 조직에서 적절한 수준의 업무 분장을 해야 하는 부분이므로, 조직은 개인의 능력을 파악하고 개인의 역량을 강화하기 위해 노력할 필요가 있을 것이다.

일반직원은 출산과 양육에 관련한 가족친화제도를 경험하지 못하여 가족친화제도가 출산의지에 유의한 영향을 미치지 못한 결과가 나타났을 가능성이 있다. 따라서 조직에서는 가족친화제도의 활용 사례를 활발히 공유하여 가족친화제도의 효과를 간접적으로 체험하게 한다면 일반직원에게도 가족친화제도가 출산의지를 향상시킬 수 있는 요인이 될 것으로 사료된다. 직접적인 가족친화 문화조성제도의 활성화와 더불어 가족친화제도를 용이하게 이용할 수 있는 제도적 환경과 수평적 조직문화 조성은 조직 차원에서의 출산의지 장려에 기여할 수 있을 것이다.

이상의 결론에 근거하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 과거에는 Top-down 형식의 조직 구성, 동료와 상사의 눈치, 인사고과의 악영향 우려 등으로 인해 가족친화제도를 활용하기 어려웠지만, 최근 Bottom-up 형식의 조직 구성이 확대되고 있으며, 이는 일반직원이라도 자신의 의견을 드러내거나 자신에게 이익이 되는 제도를 활용하는데 도움을 주고 있다. 금융조직에서도 이러한 추세에 발맞춰 직급을 폐지하는 움직

임을 보이고 있으며, 이러한 구조가 정착된 후 일반직원의 출산의지 향상에 기여하였는지 검증하는 연구가 필요할 것이다.

본 연구에서는 전국의 1금융권과 2금융권 종사자를 대상으로 온라인 표집하여 연구를 진행하였으나, 분석결과를 일반화하기에는 표본의 수에 따른 한계가 있다. 따라서 후속 연구에서는 보다 많은 수의 연구대상을 확보하여 금융기관 종사자의 출산의지에 영향을 미치는 요인을 검증할 필요가 있다. 또한 온라인 조사의 한계 상, 응답자들이 모든 문항에 대해 성실하게 응답하지 않았을 가능성도 존재하므로, 가능한 한 대면조사를 실시하여 자료를 수집할 필요가 있다.

정부 정책적으로 가족친화제도를 지원하고 기업에서 제도가 갖춰져 있다 하더라도 기업에서 실제로 이를 활용할 수 있는 분위기가 조성되어 있지 않다면 개인의 출산의지는 낮을 수밖에 없다. 후속 연구에서는 가족친화적 조직문화가 가족친화제도와 출산의지의 관계에서 어떠한 역할을 하는지 검증하는 것도 좋은 연구가 될 것으로 보인다. 특히 MZ세대가 기존 세대와 가치관이 크게 다르며, 사회적으로 영향력이 확대되는 중임을 고려하여 이들을 대상으로 연구하는 것이 향후 이론적·실무적 시사점을 제시하는 데 의미가 있을 것이다. 가족친화 조직문화는 양적연구보다는 질적연구를 통한 심층분석이 적합할 것으로 판단된다. 마지막으로 출산과 양육에 관련한 정책은 매년 정부와 기업에서 제안되고 있으므로, 정책의 확대에 따른 출산의지를 연구하는 것도 저출산 현상을 해결할 수 있는 방향성을 정하는 데 기여할 수 있을 것이다.

## 참고문헌

- 고선강. (2019). 가족친화제도와 조직문화가 여성관리자의 출산의향에 미치는 영향. 『Family and Environment Research』, 57(3), 353-367.
- 고용노동부. (2020). 「사업체노동실태현황」.
- 금융노조. <http://kfiu.org>
- 기획예산처. (2007). 「공공기관의 바람직한 가족친화경영 도입방안」.
- 기획재정부. (2013). 「고용률 70% 로드맵」.
- 김사현. (2009). 여성노동자의 고용조건과 출산. 『한국사회복지정책학회』, 36(2), 113-137.

- 김선미·전종근·이승미·구혜령·이현아. (2017). 가족친화인증제도 검토를 위한 미인증기업의 가족친화문화 사례연구. 『한국가족자원경영학회지』, 21(3), 161-182.
- 김소이. (2019). 「기혼자의 가족주의 가치관, 부부관계 특성 및 출산정책이 출산의지에 미치는 영향」. 국제신학대학원대학교 박사학위논문.
- 김영옥·김종숙·문강분·배호중. (2014). 「시간선택제 도입기업 사례조사」, 서울: 한국여성정책연구원.
- 김정운·박정열. (2008). '일과 삶의 균형(Work-Life Balance)' 척도 개발을 위한 연구. 『여가학연구』, 5(3), 53-69.
- 김주엽·박종찬·김찬중. (2009). 일과 생활의 균형, 만족 및 이직의도의 관계. 『조직과 인사관리연구』, 33(4), 121-153.
- 김태홍·고인아. (2001). 「가족친화적인 고용정책의 현형과 활성화 방안」, 서울: 한국여성개발원.
- 뉴스1. (2017). 「은행권도 '일과 삶' 균형... "장기 휴가로 재충전 합니다"」, (2017.7.18.). <https://www.news1.kr/articles/?3051164>
- 매일노동뉴스. (2009). 「KB국민은행, 육아기 노동시간 단축제 도입」, (2009.7.3) <http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=89857>
- 머니투데이. (2019). 「기업은행, 은행권 최초 '육아휴직 2년→3년' 확대」, (2019.5.19) <https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2019051900392071340>
- 문미경·김승연·최무현. (2016). 공직내 여성관리자 육성을 위한 인사관리 방안 연구. 『한국여성정책연구원 연구보고서』, 2016, 1-202.
- 문선희. (2013). 기업복지제도가 기혼 직장여성의 가정생활과 직무 만족에 미치는 영향. 『한국아동가족복지학회』, 18(1), 119-141.
- 박기남. (2009). 기혼 취업 여성의 일·가족 양립을 위한 시간 갈등 연구. 『한국여성학』, 25(2), 37-71.
- 박상미. (2007). 「사회환경과 출산의향: 대도시 기혼부인의 추가 자녀 출산 선호」. 서울대학교 보건학 박사학위논문.
- 박예송·박지혜. (2013). 일·생활 균형(Work-Life Balance)에 관한 국내 연구 동향: 2000년 이후 학술논문을 중심으로. 『HRD연구』, 15(1), 1-29.
- 박정열·전은선·손영미·신규리. (2016). 일과 삶의 균형에 관한 국내 정책의 현황 및 시사점. 『여가학연구』, 14(4), 1-22.
- 박현주. (2006). 「기혼여성의 출산의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구」. 카톨릭대학교 사회 복지대학원 석사학위논문.
- 배광일. (2011). 「출산의도 및 출산행동에 대한 생태학적 접근」. 전남대학교 대학원 박사학위논문.
- 배광일. (2015). 모의 심리적 요인 및 지역사회 양육환경이 출산포기에 미치는 영향: 현재자녀수에 따른 비교. 『한국사회복지학』, 67(1), 31-53.

- 서리나. (2018). 「가족친화조직 기혼노동자의 일-여가-가정 균형 모델과 여가참여행동 연구」. 전남대학교 대학원 박사학위논문.
- 서정연·김한곤. (2015). 출산자녀수별 기혼여성의 출산의지에 영향을 미치는 요인. 「한국인구학」, 38(3), 1-24.
- 손영아. (2018). 「호텔직원의 일-생활 균형에 따른 주관적 웰빙이 직무열의와 프리젠테즘에 미치는 영향」. 세종대학교 대학원 박사학위논문.
- 송다영·장수정·김은지. (2010). 일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로. 「한국사회복지정책학회」, 37(3), 27-52.
- 신민영. (2020). 「기업의 가족친화제도가 일과 삶의 균형과 출산의지에 미치는 영향에 관한 연구」. 연세대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 안은진·유계숙. (2009). 일반 근로자와 불규칙 근무 직종 근로자의 일-가족 갈등, 직무스트레스, 가족친화제도 이용에 대한 차이 연구. 「한국가족관계학회지」, 14(3), 115-139.
- 여성가족부. (2006). 「가족친화경영: 기업성장의 지름길」
- 유계숙. (2010). 기업의 가족친화제도가 근로자의 자녀출산에 미치는 영향. 「한국가정관리학회지」, 28(2), 89-96.
- 유계숙·한지숙·안은진·최효진. (2007). 「가족친화 기업경영의 성과에 관한 연구」, 서울: 한국노동연구원 부설 뉴패러다임센터.
- 윤자영·홍민기·김근주. (2016). 「일-가정 양립제도의노동시장 효과」, 세종: 한국노동연구원.
- 윤혜영. (2019). 「가족친화제도 유용성이 보육교사의 직무열의에 미치는 영향: 일-생활균형의 매개효과를 중심으로」. 예명대학원대학교 박사학위논문.
- 이강수. (2014). 「가족친화제도가 구성원의 조직몰입과 혁신행동에 미치는 영향: 일·생활 균형(WLB)의 역할」. 전북대학교 대학원 박사학위논문.
- 이보라·이정자. (2019). 여군의 출산의지에 영향을 미치는 요인 연구. 「한국군사회복지학」, 12(2), 29-60.
- 이상주. (2017). 「가족친화제도의 유용성 지각이 일-삶의 균형과 조직 유효성에 미치는 영향 연구: 일-생활의 통합과 분리 성향의 조절효과」. 경남대학교 대학원 박사학위논문.
- 이용호·권중생. (2020). 일-삶의 균형을 위한 가족친화제도, 상사의 지지가 성과변수에 미치는 영향. 「한국경영학회 통합학술발표논문집」, 2017(08), 639-659.
- 이유덕·송광선. (2009). 대학행정직원의 일-가정 갈등에 관한 연구. 「한국인사·조직학회 발표논문집」, 2009(2), 687-707.
- 이재경·이은아·조주은. (2006). 기혼 취업 여성의 일·가족생활 변화와 한계. 「한국여성학회」, 41-79.
- 이정원. (2007). 「유자녀 취업여성의 후속출산의도에 관한 연구: 합리적-가치적 선택 모형을 중심으로」. 서울대학교 대학원 박사학위논문.

일생활균형재단. kwlbf.org

임인숙. (2003). 한국 기업의 가족친화적 제도의 한계. 「가족과 문화」, 15, 63-86.

장용선. (2012). 조직변화 연구: 금융기관 사례. 「한국조직학회보」, 9(3), 95-123

전성준. (2017). 「가족친화정책 및 일과 삶의 균형과 조직몰입 간 관계에서 사회적 지지의 조절 효과에 관한연구: 사회복지전담 공무원들을 중심으로」. 국민대학교 일반대학원 박사학위논문.

정기선·장은미. (2005). 가족친화적 정책이 종업원들의 조직 몰입에 미치는 효과. 「가족과 문화」, 17(1), 59-84.

정준수. (2018). 둘째자녀 출산에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 「비판사회정책」, (61), 305-345.

정진화·김현숙·임지은. (2019). OECD 국가들의 출산율 결정요인: 가족친화정책과 노동시장에서의 성별 격차에 대한 분석. 「한국여성경제학회」, 16(1), 27-50.

조미라. (2018). 일-생활 균형 관점에서 본 기혼남녀의 시간표: 부부결합 가구노동시간 유형에 따른 남녀의 일-생활시간의 비교분석. 「사회복지연구」, 49(2), 5-38.

주효진·곽경희·조주연. (2010). 사회·경제적 요인과 정책적 요인이 출산의지에 미치는 영향 분석. 「한국공공관리학보」, 24(4), 211-228.

최지훈. (2017). 「가족친화제도가 기혼여성의 추가 출산의향에 미치는 영향에 관한 연구」. 경희대학교 대학 박사학위논문.

최지훈·안선희. (2017). 가족친화제도, 직장생활, 가정생활과 추가출산의향 간의 관계. 「한국가정관리학회지」, 35(2), 77-92.

통계청. (2020). 「2019년 출생 통계」.

한국경제. (2018). 「KB금융지주 “10월부터 PC오프제 시행”」, (2018.8.10). <https://www.hankyung.com/economy/article/201808101175i>

한지수. (2018). 「남·녀 맞벌이 부부의 일-생활 균형이 심리적 소진에 미치는 영향: 가족탄력성의 매개효과」. 상명대학교 복지상담대학원 석사학위논문.

홍승아·전기택·박수범·배호중·성민정. (2018). 「2018년 기업 및 공공기관의 가족친화수준 조사」, 서울: 여성가족부.

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. Organizational behavior and human decision processes, 50(2), 179-211.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of personality and social psychology, 51(6), 1173.

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. Human relations, 53(6), 747-770.

- D'Addio, A. C., & d'Ercole, M. M. (2005). Trends and determinants of fertility rates: The role of policies.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Hair, J. F., Black, W. C., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (1998). *Multivariate data analysis*.
- Morgan, H., & Milliken, F. J. (1992). Keys to action: Understanding differences in organizations' responsiveness to work-and-family issues. *Human Resource Management*, 31(3), 227-248.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis. A Regression-Based Approach*. New York, NY: Guilford.
- HR Insight. (2019). 「기업들이 일 잘하는 여성 인재를 육성하는 방법」, (2019.11.5) [https://www.hrinsight.co.kr/view/view.asp?in\\_cate=112&gopage=1&bi\\_pidx=29801](https://www.hrinsight.co.kr/view/view.asp?in_cate=112&gopage=1&bi_pidx=29801)
- Ermisch, J. (1988). Economic influences on birth rates. *National Institute Economic Review*, 126(1), 71-92.
- Karatepe, O. M. (2010). The effect of positive and negative work-family interaction on exhaustion: Does work social support make a difference?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Karatepe, O. M., & Bekteshi, L. (2008). Antecedents and outcomes of work-family facilitation and family-work facilitation among frontline hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 27(4), 517-528.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*, Guilford publications.
- MBC. (2020). 「경찰 간부 “임신하면 죄인”...여경 “면담 후 유산”」, (2020.4.27.), [https://imnews.imbc.com/replay/2020/nwdesk/article/5746963\\_32524.html](https://imnews.imbc.com/replay/2020/nwdesk/article/5746963_32524.html)
- Morris, M. L., & Madsen, S. R. (2007). Advancing work-life integration in individuals, organizations, and communities. *Advances in developing human resources*, 9(4), 439-454.
- Osterman, P. (1995). Work/family programs and the employment relationship. *Administrative Science Quarterly*, 40(4), 681-700.
- Perry-Smith, J. E., & Blum, T. C. (2000). Work-family resource bundles and perceived organizational performance. *Academy of Management Journal*, 43, 1107-1117.
- Pitt-Catsoupes, M. (2002). Family-friendly workplace, *A Sloan Work and Family Encyclopedia*

[WWW document].

- Pruitt, B. H., & Rapoport, R. (2002). Looking backwards to go forward: A timeline of the work-family field in the United States since World War II. Boston College: Sloan Work and Family Resource Center.
- Richter, K., Podhisita, C., Chamratrithirong, A., & Soonthorndhada, K. (1994). The impact of child care on fertility in urban Thailand. *Demography*, 31(4), 651-662.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 54(3), 392-415.
- Wood, A., Krogan, N. J., Dover, J., Schneider, J., Heidt, J., Boateng, M. A., ... & Shilatifard, A. (2003). Bre1, an E3 ubiquitin ligase required for recruitment and substrate selection of Rad6 at a promoter. *Molecular cell*, 11(1), 267-274.
- YTN. (2020). 「경제활동 많이 하는 여성 출산율도 높아」, (2020.1.26.), [https://www.ytn.co.kr/\\_ln/0102\\_202001261057189531](https://www.ytn.co.kr/_ln/0102_202001261057189531)

## Abstract and Key Words

### **A Study on the Influence of Family-friendly System on the Willingness to Give-birth by Mediating Work-life Balance: Focusing on Financial Institutions**

Shin, Minyeong  
Yonsei University

The purpose of this study is to examine whether family-friendly system at the organization level and work-life balance can be a solution to the problem of low birth rate, which has emerged as a chronic social problem. The study seeks to verify the structural relationship between the variables. In order to achieve the purpose of the research, the relationship between family-friendly system, which mediates work-life balance and affects willingness to give-birth was established by reviewing previous studies. The study was conducted with 215 employees of financial institutions who are most active. In particular, based on previous studies and newspaper articles, it was difficult to utilize the family-friendly system level of workers with lower ranks, as the impact relationship by position was verified. The results of the study showed that the degree of family-friendly system of workers of financial institutions above the supervisory level completely mediated work-life balance, and the influence of the promotion of family-friendly system among them was found to be significant.

The results also revealed that, government and financial institutions suggested the need to support financial institution workers by focusing on the promotion of family-friendly system. Similarly, the results showed that support for individual growth and economic and social settlement was provided to general employees, and the necessity for identifying individual competency and separating tasks at an appropriate level was suggested to employees with positions above the supervisory level. In addition, it will be helpful to improve the willingness to give-birth by actively exploring cases on family-friendly system so that members of financial institutions can experience the effects of the family-friendly system. Fostering an organizational culture can also contribute to encouraging the willingness to give-birth at the organizational level.

[ Key Words: Family-friendly System, Work-life Balance, Willingness to Give-birth,  
Financial Institutions ]