

스마트 유연근무제 유형에 관한 연구

정진택*, 이윤묵**

한성대학교 행정학과 교수*, 한성대학교 행정학과 박사과정**

Clustering Analysis of Smart Flexible Work Arrangement

Jin-Taek Jung*, Yoon-Muk Lee**

Dept. of Public Administration, Hansung University*

Dept. of Public Administration, Hansung University**

요약 스마트 유연근무는 개인이 직장과 가정에서 요구되는 역할 균형을 가능하도록 하는 주요 정책수단으로 최근 관심을 받아 왔다. 본 연구는 유연근무를 시범적으로 시행하고 있는 광역자치단체 공무원들을 대상으로 스마트 유연근무제 유형에 대해 살펴보고, 조직단위 별 스마트 유연근무 유형을 분석하고 근로 장소 유연성, 근로시간 유연성 과 근로 장소 및 시간 융합 유연성 등 스마트 유연근무제 유형별 성공요인을 분석하였다. 분석결과 직장영역과 가정영역 별 유연근무의 특성에 차이가 있는 것으로 나타났고 구체적으로 가정 및 직장 융합 영역이 유연근무에 가장 중요한 성공요인으로 밝혀졌으며 이에 따른 정책적 시사점을 도출하였다.

주제어 : 스마트워크, 유연근무제, 탄력 근무, 시간근무제, 재택 근무

Abstract Smart flexible work has been a topic of considerable interest to researchers, practitioners, and public policy advocates as a tool to help individuals manage work and family roles. In this study, we investigated the types of smart flexible work arrangement and analyzed the organizational units associated with it. We found that the critical success factors of smart flexible work and the specific types of flexibility make a difference in the effects found. And we proposed on the direction of policy promotion that can contribute to the introduction of smart flexible work.

Key Words : Smart Work, Flexible Work Arrangement, Remote Work

1. 서론

Hill에 따르면 스마트 유연근무제란 근무환경의 시간적, 공간적인 탄력성에 초점을 맞추어 “자신이 종사하고 있는 업무와 관련하여 언제(when), 어디서서(when), 그리

고 얼마나(how long) 일을 할지를 스스로 선택할 수 있는 근무제도”를 말한다[4]. 네덜란드, 영국, 독일을 비롯한 대다수의 유럽서방국가 들은 1990년대부터 유연근무제도의 중요성을 인식하고 2000년대에 들어서 본격적인 연구와 함께 실천에 옮기기 시작 하였다. 2010년 미국 백

*본 연구는 한성대학교 교내학술연구비 지원과제 임

Received 1 November 2013, Revised 20 November 2013

Accepted 20 November 2013

Corresponding Author: Jung Jin Taek(Hansung University)

Email: jungjt@hansung.ac.kr

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

약관은 유연근무제도를 직장과 가정에서 발생할 수 있는 사회적 갈등을 완화하기 위한 효과적인 정책 수단으로 선택한 것을 필두로 세계 각국은 다양한 형태의 유연근무제 도입에 박차를 가하고 있다. 국내에서도 유연근무제 도입이 빠르게 확산되고 있다. 정부 부처 가운데 기획예산처가 70% 고용목표를 달성을 위해 국민연금공단을 비롯한 9개 공공기관을 유연근무제 선도 기관으로 지정하여 유연근무 활성화를 적극적으로 추진하고 있으며, 서울시는 유연근무제를 1달간의 시범운영기간을 거쳐 2014년부터는 전 직원에게 의무적으로 추진하는 방안을 발표했는데 유연근무제를 전 직원을 대상으로 의무적으로 추진하는 기관은 공공·민간 부문을 통틀어 서울시가 처음이다.

그러나 이러한 유연근무제의 확산 필요성이 대두되고 국내외 학자들이 이 분야에 적지 않은 관심이 있음에도 불구하고 현재까지의 유연근무제 관련된 논의의 대부분은 바람직한 유연근무제의 도입에 대한 규범적 당위성을 제시하거나 실험적 수준에서 개인이나 조직의 상황을 일회성 사례 연구를 통해 피상적으로 기술하는 수준에 머물고 있다. 조직 단위 차원에서 경험적 자료에 근거한 실증주의적 접근방법에 의한 연구는 전무하여 유연근무제의 유지 및 활성화에 대한 연구기반이 상당히 취약하여 각 유연근무제 도입 관련하여 인사 담당 실무자들이 활용할 수 있는 지침이 될 수 있는 방안이 마련되어 있지 않아 어려움을 겪고 있는 실정이다.[1].

따라서 본 연구는 이러한 문제인식에서 출발하여 세롭고 실증주의적인 접근방법을 통해 대표적인 광역자치단체 조직단위를 대상으로 유연근무제 실증사례를 바탕으로 유연근무제의 실태를 진단하고 유연근무제의 유형을 파악하고 조직단위 차원에서 유연근무제도의 성공요인을 분석하여 유연근무제 도입과 활성화를 위한 이해의 틀을 마련하고자 한다. 본 논문의 목적은 유연근무제의 실증자료에 기초하여 대표적 광역자치단체의 유연근무제의 실태와 추세를 알 수 있도록 유연근무제를 유형화하여 현재의 유연근무제가 어떠한 모습인가를 규명하고 유연근무제 유형을 통계적으로 검증하여 각 유형별 특성과 성공요인을 밝히고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 스마트 유연근무제의 정의

스마트 유연근무제는 두 가지 형태인 직장 유연성 영역과 가정 유연성 영역이 서로 호환이 어렵고 하나의 구조로 파악하면 두 영역 간의 차별화된 효과를 구별하기 어려운 문제가 발생한다. 따라서 스마트 유연근무제 개념을 이해하기 위해서는 가정 영역 유연성과 직장 영역 유연성을 구별하는 것이 중요하다. 예를 들어, 개인은 일정에 유연성을 가질 수 있지만 모든 과업을 직장 현장에서 수행하도록 요구 받거나, 마찬가지로 개인은 가정에서 모든 과업을 완료 할 수 있지만, 일정을 엄격하게 준수하도록 요구 받을 수 있다. 현재까지 발표된 유연근무제 관련 분석 논문에서도 유연근무제의 유연성 정도와 세부 영역에 대한 구별은 명확하게 나타나지 않고 있는 실정이다. Gajendran & Harrison (2007)은 직장유연성 즉, 재택근무에 뚜렷한 초점을 가지고 유연근무제를 정의하고 있고[3] Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2006)은 유연근무제를 정의하면서 과업 장소와 업무 스케줄의 유연성을 포함한다고 명시적으로 지적한 바 있다[7]. Michel et al. (2011)은 유연근무제를 근무 시간의 유연성으로 정의하지만 일정의 유연성과 재택근무 및 교대 근무를 내포하고 있다[8]. 또한, Byron (2005)은 그녀의 논문에서 유연근무제를 "일정의 유연성"이라고 시의 유연성을 특히 강조하였다[2].

이와 같은 여러 학자들의 견해를 종합해 보면, 대체로 Byron(2005)와 Michel (2011)등과 같이 스마트 유연근무제를 시공간의 유연성 측면으로 좁게 해석하는 견해와 Mesmer-Magnus (2006)과 Allen(1997)등과 같이 스마트 유연근무제를 시공간의 유연성뿐만 아니라 심리적 유연성을 포괄하는 넓은 개념으로 해석하는 경우의 두 가지로 구별할 수 있다.

〈Table 1〉 Definitions of Smart Flexible Work

Study	Conceptualization of Flexible Work
Byron -2005	- Schedule flexibility
Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2006).	- Flexibility of work location and schedule
Gajendran & Harrison (2007)	- Telecommuting use
Michel et al. (2011)	- Schedule flexibility, flexitime, telecommuting, shift work
Allen et al. (2012)	- Availability and use of flexitime and flexplace

2.2 스마트 유연근무제 유형 관련 변수

기존의 스마트 유연근무제 유형관련 변수들에 대한 논문들은 대체적으로 가정 영역 유연성 차원의 변수 연구와, 직장 영역 유연성 차원의 변수 연구, 그리고 가정 영역과 직장 영역 융합된 유연성 차원의 변수 연구로 나누어 살펴볼 수 있다.

2.2.1 가정 영역 유연성 변수(Family Domain)

자원이론은 유연근무제가 가정과 직장의 영역에서 요구되는 역할을 충족을 통해 삶의 질을 제고할 수 있다는 입장을 견제하고 있다. 직장과 가정의 갈등은 한 영역에서 요구되는 역할과 다른 영역에서 요구되는 역할이 충돌할 때 발생하는 것으로 간주된다. 시간, 관심과 에너지는 직장과 가정 모든 영역에서 경쟁적으로 필요한 유한 자원이다. 조직단위차원에서 가정영역 유연성 변수에는 초과수당 감소와 가정의 날 실시 및 유연근무제 실시 등을 들 수 있고, 각 변수의 분석을 위한 조작적 정의는 <표 2>와 같다.

<Table 2> Family Domain Variables

Variable	Operationalization
Reduce Overtime Payment	- '12 amount of allowances per month - '13 amount of allowances per month / '12 amount of allowances per month.
Family Day.	- $[(\text{participants} / \text{total of rank five or above}) * 100\%] * 30\% + [(\text{participants} / \text{total of rank six or less}) * 100\%] * 70\%$
Flexible Work Arrange	- rank five or above: utilization $[(\text{applicants} / \text{total of rank five or above}) * 60\%] * \text{compliance rate}$ rank six or less: utilization $[(\text{applicants} / \text{total of rank six or less}) * 60\%] * \text{compliance rate}$ $[(\text{fulfillment rate} / \text{applicants of rank six or less}) * 40\%] * 70\%$

2.2.2 직장 영역 유연성 변수 (Work Domain)

직장 영역 유연성 개념에 대한 이론적 근거는 직장, 직장 스트레스, 직장의 지원 등과 같은 직장 상황 관련 변수가 개인의 가정영역의 유연성에 영향을 미치고, 이런 활동이 부양가정 스트레스와 가정지원 등 가정영역 유연성 변수에 영향을 미칠 가능성이 높은 것으로 나타났다. 조직 단위 차원에서 직장영역 유연성 변수에는 소통강화, 시책개발, 회의시간 줄이기와 현지답사 등이 있고, 각 변수 분석을 위한 조작적 정의는 <표3>와 같다.

<Table 3> Work Domain Variables

Variable	Operationalization
Comm. Enhance.	- performance of communication relationships. numberofFacebookFriends.numberofTwitterFollower lower online communication officer and SNS communication performance join Facebook group theeducationofonlinecommunicationofficer the SNS utilization rate of individuals within the department
Policy Develop.	- policy initiation and promotion: the selected examples of best practices registered. taskimprovement:improvedregistrationofunreas onablandinconveniencepracticesintermsofconsumerserviceprovider. review the ideas and compare the before and after.
Reduce Meeting Time	- (Previous year 2012 (second half) compared to same period last year of savings + 2013 (second half) of savings over) / 2 $((\text{Lieutenant reported cases} * 0.5) + (\text{number of reported to supervisors} * 0.3) + (0.2 * \text{number of reports exaggerated})) / \text{total} * 100$
Field Survey	- $\{(\text{Field survey activities participants}) / \text{total}\} * 100$ Numberoflocalfieldsurvey participation

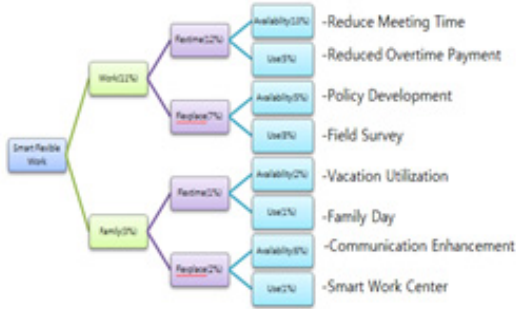
2.2.3 가정-직장 융합 영역 유연성 관련 변수 (Family-Work Domain)

가정-직장 융합 영역은 사회교환이론을 바탕으로 직원들이 사용가능한 유연성자원에 대하여 긍정적으로 인식하고 조직에 대하여 유리한 태도를 취하는 것을 의미한다. 일-직장 융합영역은 구성원의 심리적 통제에 대한 인식을 높일 뿐만 아니라 직원들이 보다 신속하고 적극적으로 직장과 가정영역의 유연성을 책임지고 관리할 수 있도록 한다. 가정-직장 융합 영역 유연성 변수에는 휴가 실시와 스마트워크센터 근무실적을 들 수 있고, 각 변수 분석을 위한 조작적 정의는 <표4>와 같다.

<Table 4> Family - Work Domain Variables

Variable	Operationalization
Vacation Utilization	- $\langle [(\text{average number of rank five or above conducted} / \text{the total of rank five or above}) * 100\%] * 30\% \rangle + \langle [(\text{average number of rank six or less conducted} / \text{total number of applicants of rank six or less}) * 100\%] * 70\% \rangle$
Smart Work Center	- the completed hours of the training regarding to smart work areas per each department

본 연구는 기존의 선행연구 결과를 바탕으로 조직단위 차원에서 유연근무제 도입 및 활성화를 위한 연구모형을 아래와 같이 제안하고자 한다.



[Fig. 1] Smart Flexible Work Arrangement Model

3. 분석 방법

연구의 목적을 달성하기 위해 본 연구에서는 2011년 행정안전부에서 스마트워크 시범 광역 자치단체로 지정된 경기도 본청 직속기관과 사업소를 포함하는 현직 공무원을 대상으로 온라인/오프라인 방식을 혼합하여 자료를 수집하였다.

조사에 응한 총 137개 조직단위 가운데 단일조직단위로 구성된 부서를 제외한 총 126개 조직단위를 대상으로 최종분석을 실시하였다. 표본집단은 남성이 2,246명(72%), 여성이 856명(28%)이었으며 종사하는 직종의 경우 행정직이 1,182명(38%)으로 전체 조사자의 다수를 차지했고, 이외에 기술직이 1,089명(35%), 연구지도직 287명(9%), 계약직 163명(5%), 기능직 301명(10%)등으로, 비교적 다양한 직종의 종사자들이 조사에 참여한 것으로 나타났다. 주요 조사 및 분석 내용은 유연근무제 요인을 분석하고 조직단위별 유연근무제 유형 및 조직단위 차원에서 스마트 유연근무제 성과를 촉진하는 성공요인을 분석하여 스마트 유연근무제 활성화에 기여할 수 있는 제도적 기반을 마련하고자 한다.

4. 분석결과

4.1 스마트 유연근무제 요인분석

요인분석 결과, 그림<2>에 나타남과 같이 주성분 분

석을 통해서 도출된 요인 적체값과 공통성 그리고 고유값을 제시하여 변수들이 적합한 요인들로 잘 분류되었다는 것을 나타내고 있다. 첫 번째 요인에 속하는 변수들은 초과수당 감소, 가정의 날과 유연근무제 실시로 초과수당 감소는 관행적 시간외 근무, 상사 퇴근 후 퇴근하는 조직문화와 일찍 퇴근하지 못하는 조직문화에 기인하는 것으로 분석되며 가정의 날은 참여의식 결여되고 회의 및 당면 현안 업무 처리와 관행적 시간외 근무 및 상사 퇴근 후 퇴근하는 조직문화로 인해 퇴근하지 못하는 것으로 분석되고 유연근무 실시는 시차출퇴근제 및 스마트 워크센터를 활용한 유연근무 활성화에 기인하고 있는 것으로 분석된다. 본 연구에서는 이 요인을 가정 영역 유연성 요인 (Family Domain)으로 분류하였다. 가정 영역 유연성 요인의 신뢰도 계수(cronbach 알파)는 .809로 관찰되었으며, 주성분 요인추출 방식을 이용한 1요인에 대한 탐색적 요인분석 결과, 고유값은 3.10, 설명량은 62.08%인 것으로 나타났고, 측정수단들의 요인부하 값은 .68~.87의 범위로 관찰되었다.

두 번째 요인에 속하는 변수는 소통강화, 시책개발, 회의시간 줄이기와 현지답사 등 이었고, 직장영역 요인의 신뢰도계수는 .912였으며 주성분 추출 방식을 이용한 1요인에 대한 탐색적 요인분석 결과, 고유값은 4.95, 설명량은 54.98%이었고 측정수단들의 요인부하 값은 .44~.84의 범위로 나타났다.

세 번째 요인에 속하는 변수는 휴가실시와 스마트워크센터 근무실적으로 나타났고, 가정-직장 융합영역의 신뢰도 계수는 .896으로 관찰되었고 주성분 추출 방식을 이용한 1요인에 대한 탐색적 요인분석 결과, 고유값은 4.47, 설명량은 49.70%이었고 측정수단들의 요인부하 값은 .44~.84의 범위로 나타났다.

Factor	Variable	Factor 1	Factor 2	Factor 3
	Reduced Overtime Payment	-0.86	-0.08	-0.12
FW	Family Day	0.84	-0.04	0.14
	Flexible Work Arrangement	0.71	0.30	0.31
	Communication Enhancement	0.05	0.78	-0.18
WIF	Policy Development	0.01	0.64	0.20
	Reduce Meeting Time	0.27	0.53	0.08
	Field Survey	-0.18	0.53	0.51
WIF-FW	Vacation Utilization	0.34	-0.10	0.77
	Smart Work Center	0.23	0.15	0.74

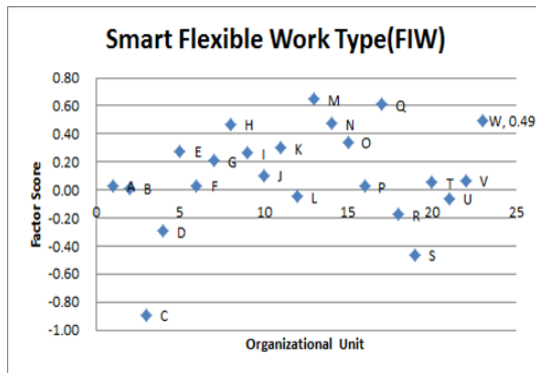
[Fig. 2] Factor Analysis of Smart Flexible Work Arrangement

4.2 조직단위별 스마트 유연근무 유형 분석

영역별 유연성 요인을 종속변수로 하고, 조직단위를 독립변수로 23개 조직단위를 대상으로 실시한 분산분석을 통해서 개별 요인의 평균차이를 검증하고 그 결과를 나타내고 있다.

4.2.1 가정 영역 유연성 유형

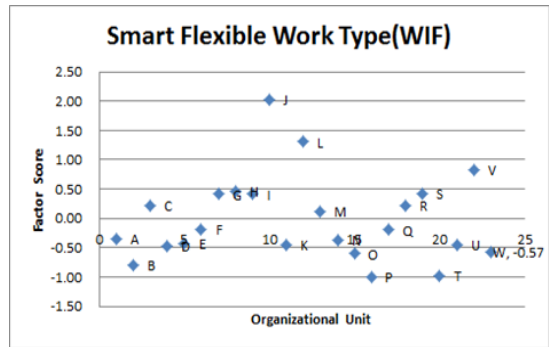
Figure3은 조직 단위별 가정영역 유연성 유형의 분포를 나타내고 있는데, 전체 23개 조직단위 가운데 가정영역 유연성이 가장 높은 조직 단위는 보건복지국(0.65)인 것으로 나타났으며, 이어서 인재개발원(0.61), 환경국(0.49), 보건환경연구원(0.47)의 순으로 가정영역 유연성 분포가 높은 것으로 나타나고 있다. 반면, 가정영역 유연성 분포가 가장 낮은 곳은 경제투자실(-0.89), 철도물류국(-0.46), 교통건설국(-0.29), 자치행정국(-0.17) 순으로 낮은 분포가 나타나고 있다.



[Fig. 3] Smart Flexible Work Type(FIW)

4.2.2 직장 영역 유연성 유형

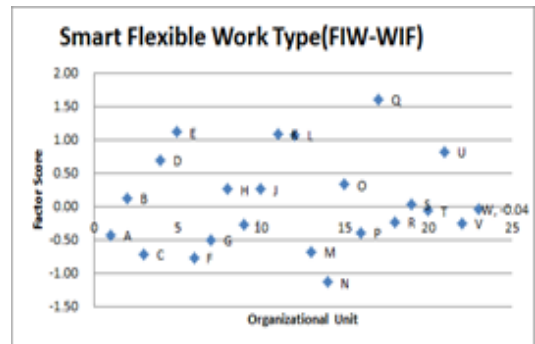
조직 단위별 직장영역 유연성 분포비율을 나타내고 있는 그림<4>에 따르면, 직장영역 유연성 분포비율이 가장 높게 나타나고 있는 조직단위는 대변인실(2.03)인 것으로 나타났으며, 이어서 문화체육관광국(1.31), 평생 교육국(0.83), 농업기술원(0.46)의 순으로 직장 영역 유연성 분포비율이 높은 것으로 나타나고 있다. 반면, 직장영역 유연성 분포비율이 가장 낮은 곳은 여성가족국(-1.00), 축산산림국(-0.98), 건설본부(-0.80), 복지여성실(-0.60) 순으로 낮은 분포비율을 나타나고 있다.



[Fig. 4] Smart Flexible Work Type(WIF)

4.2.3 가정-직장 유연성 유형

조직 단위별 가정-직장 유연성 분포비율을 나타내고 있는 표<5>에 따르면, 가정-직장 유연성 분포비율이 가장 높게 나타나고 있는 조직단위는 인재개발원(1.60)인 것으로 나타났으며, 이어서 균형발전국(1.11), 도시주택실(1.08), 문화체육관광국(1.07) 순으로 가정-직장 유연성 분포비율이 높은 것으로 나타나고 있다. 반면, 가정-직장 유연성 분포비율이 가장 낮은 곳은 보건환경연구원(-1.14)인 것으로 나타났으며, 기획조정실(-0.77), 경제투자실(-0.72), 보건복지국(-0.68)순으로 나타나고 있다.



[Fig. 5] Smart Flexible Work Type(FIW-WIF)

4.3 스마트 유연근무 성공요인 분석

회귀분석 결과 회귀모형의 설명력은 69.2%이, 유의수준은 0.01에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 그리고 모든 요인들이 종속변수인 스마트 유연근무 성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 모든 요인들이 유연근무의 전반적인 성과평가에 모두 영향을 미치고 있는 것으로 판단할 수 있다.

Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.692	4.991368

a. Predictors: (Constant), FNW, WF, FFW

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7681.394	3	2560.465	102.773	.000 ^a
	Residual	3313.529	133	24.914		
	Total	10994.922	136			

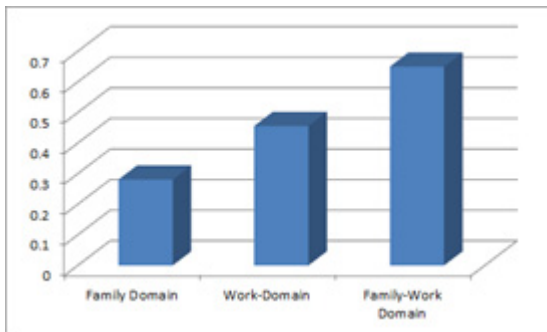
a. Predictors: (Constant), FNW, WF, FFW, Score

Statistics ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	62.719	428		147.075	.000
	FNW	2.345	428	.281	5.478	.000
	WF	4.101	428	.456	9.582	.000
	FNW*WF	5.845	428	.650	13.656	.000

a. Predictors

[Fig. 6] Regression Analysis Results of Smart Flexible Work

이렇게 도출된 회귀계수를 이용하여 회귀식을 완성하면 “스마트 유연근무 전반적인 성과 = .261*가정영역유연성+.456*직장영역유연성+.650*가정-직장유연성” 이 된다. 또한 표준화된 회귀계수를 이용해서 각각의 독립변수가 유연근무의 전반적인 성과에 미치는 영향력을 백분율로 나타내면, 가정영역 유연성 요인은 33%를 차지하고, 직장영역 유연성 요인은 약 15%를 차지하며, 가정-직장 영역 유연성 요인은 약 29%를 차지함을 알 수 있다.



[Fig. 7] Success Factors To Smart Flexible Work

5. 결론 및 제언

본 연구에서는 유연근무제에 대한 실태에 대해 정확한 이해를 도모하고자 광역자치단체 조직단위를 대상으로 요인분석을 통해 유연근무제 유형화를 시도하였고, 발견된 유연근무제 유형과 관련 변수들과의 통계적 검증

을 통해 유형별 특성을 도출하였다.

분석 결과, 스마트 유연근무제 유형이 가족영역에서 활동이 이루어지는 가정영역 유연성 유형, 일이나 업무와 관련하여 유연성 활동이 이루어지는 직장영역 유연성 영역 및 일과 가족 두 가지 영역에 중첩된 형태로 유연성 활동이 나타나는 가정-직장 융합 유연성 영역으로 구분되고, 이 가운데 가정-직장 융합 유연성 영역이 스마트 유연성에 가장 중요한 성공요인임을 확인하였다. 따라서 본 분석결과를 바탕으로 스마트 유연근무 활성화를 위해 유연근무제 연구자들은 유연근무 정책의 실질적 집행과정에 초점을 맞추어 연구를 수행할 필요가 있다. 특히, 최근 스마트 단말이나 스마트 제품기술이 급속히 확산되고 있는바 스마트 제품기술의 유연근무제 집행과정이나 이 용자에게 미치는 영향 및 조직 간의 경계를 허물고 제도적 변화를 이끌어 낼 수 있는 심도 있는 연구가 필요하다.

지금까지 유연근무제에 관련된 연구들은 일회성 사례 연구로서 개념적 수준에서 개인이나 단체의 상황을 피상적인 분석에 머물렀다. 다수의 유연근무제에 걸쳐 창조 활동에 영향을 주는 변수들을 실증적으로 평가하는 연구는 거의 없거나 있다면도 경험적 데이터의 부족으로 방법론적 한계를 내포하고 있었다. 이러한 문제의식에서 본 연구는 광범위한 유연근무제 사례에 바탕으로 경험적 데이터를 활용하였고, 통계적 접근방법을 통해 유연근무제 유형화를 시도하였다. 그러나 본 연구는 유연근무제 유형화를 시도함에 있어 현재까지 유연근무제의 역할을 정확히 나타내 주는 검증된 척도가 존재하고 있지 않기 때문에, 유연근무제의 역할을 충분히 대변해 준다고 생각되는 일부 역할에 한정하여 유형분류척도를 산출하였다.

따라서 본 연구에서 발견된 가정영역 유연성이나, 직장영역 유연성, 가정-직장 융합영역 유연성의 의미는 절대적인 의미가 아니라, 제한된 범위 내에서 타당성을 갖는다고 할 것이다.

결론적으로 본 연구는 광역기초단체인 경기도의 실증 사례를 유형 분석함으로써 유연근무제 실태를 파악하고 유연근무제의 활성화를 위한 이해의 틀을 마련했다는 데 의의를 둘 수 있다 본 연구 결과는 유연근무제에서 유연성을 시작하고자 하는 실무자들에게는 참고 자료로 제공될 수 있고 유연근무제를 연구하는 연구자들에게는 연구를 위한 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다.

ACKNOWLEDGMENTS

This research was financially supported by Hansung University.

REFERENCES

- [1] Allen TD, Shockley K., Flexible work arrangements: Help or hype? In Crane R, Hill J (Eds.), Handbook of families and work: Interdisciplinary perspectives Lanham, MD: University Press of America, pp. 265-284, 2009.
- [2] Byron K., A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents, Journal of Vocational Behavior, Vol. 67, No. 2, pp. 169-198, 2005.
- [3] Gajendran RS, Harrison DA., The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences, Journal of Applied Psychology, Vol. 92, No. 6, pp. 1524-1541, 2007.
- [4] Hill EJ, Grzywacz JG, Allen S, Blanchard VL, Matz-Costa C, Shulkin S, Pitt-Catsoupes M, Defining and conceptualizing workplace flexibility. Community, Work & Family, Vol. 11, No. 2, pp. 149-163, 2008.
- [5] Kossek EE, Baltes BB Matthews RA, How work-family research can finally have an impact in organizations. Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice, Vol. 4, No. 3, pp. 352-359, 2011.
- [6] Kyoo-Sung Noh, Seong-Hwan Ju, Jin-Taek Jung, An Exploratory Study on Concept and Realization Conditions of Smart Learning, The Journal of Digital Policy and Management, Vol. 9, No. 2, pp. 1-10, 2011.
- [7] Mesmer-Magnus JR, Viswesvaran C., How family-friendly work environments affect work/family conflict: A meta-analytic examination, Journal of Labor Research, Vol. 27, No. 4, pp. 555-574, 2006.
- [8] Michel JS, Kotrba LM, Mitchelson JK, Clark MA, Baltes BB., Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review, Journal of Organizational Behavior, Vol. 32, No. 5, pp. 689-725, 2011.
- [9] Porter S, Ayman R, Work flexibility as a mediator of the relationship between work-family conflict and the intention to quit, Journal of Management and Organization, Vol. 16, No. 3, pp. 414-424, 2010.
- [10] Shockley KM, Allen TD, Investigating the missing link in flexible work arrangement utilization: An individual difference perspective, Journal of Vocational Behavior, Vol. 76, No. 1, pp. 131-142, 2010.

정진택(Jung, Jin Taek)



- 1986년 2월 : 한국외국어대학교 행정학과(행정학 학사)
- 1988년 6월 : 뉴욕주립대학교(정보학 석사)
- 1995년 6월 : 드렉셀 대학교(정보기술학 박사)
- 2008년 9월 ~ 현재 : 한성대학교 행정학과 교수

- 2010년 2월 ~ 현재 : 스마트융합기술전국연합 사무총장
- 관심분야 : 스마트 정부, 스마트정책, 스마트워크, 스마트행정, 스마트 경영
- E-Mail : jungit@hansung.ac.kr

이윤목(Lee, Yoon Muk)



- 2005년 8월 : 고려대학교(행정학 석사, 「양주시와 안산시의 산업입지 요인에 관한 연구」)
- 2012년 2월 : 한성대학교(박사과정 수료)
- 1984년 11월 ~ 현재 : 양주시 재직 (기획예산과장, 일자리담당관, 기획팀장, 현재 양주2동장으로 재임 중)

- 관심분야 : 투자유치(산업입지), 스마트워크
- E-Mail : yjplan@hanmail.net