

유연근무제도가 기혼여성의 일-가정 갈등 및 촉진, 직무만족에 미치는 영향: 패널분석 방법을 이용하여

The effects of flexible work arrangements on work-family conflict and facilitation,
and job satisfaction for married working women: A longitudinal analysis

고려대학교 가정교육과
강 사 한 영 선*
가톨릭대학교 소비자주거학과
교 수 정 영 금**

Dept. of Home Economics Education, Korea Univ.

Lecturer Han, Young-Sun

Dept. of Consumer & Housing Studies, Catholic Univ.

Professor Jeong, Young-Keum

〈 목 차 〉

- | | |
|-------------|------------|
| I. 서론 | IV. 연구결과 |
| II. 선행연구 고찰 | V. 결론 및 제언 |
| III. 연구방법 | 참고문헌 |

〈Abstract〉

This study analyzes the effects of the three types of flexible work arrangements (part-time, flexitime, and reduced working hours for childcare) available in Korea on work-family conflict, facilitation, and job satisfaction for married working women ages 15-49. The study employs a panel analysis based on the first to the fourth data from the Korean Longitudinal Survey of Women & Families (KLoWF). The major results are as follows.

First, the availability of part-time jobs and reduced working hours to facilitate childcare is significantly related to work-family conflict for married women. If a married woman is employed in a part-time position or if reduced working hours for

* 주저자: 한영선(youngsun3@korea.ac.kr)

** 교신저자: 정영금(jeongyk@catholic.ac.kr)

childcare are available, the conflict within the family caused by the job is reduced.

Second, none of the three types of flexible work arrangements have a statistically significant influence on work-family facilitation for married women.

Third, the availability of reduced working hours for childcare has a positive effect on the job satisfaction of married women.

In conclusion, flexible working hours for women who are raising children are the main factor in reducing the negative effect of a job on a woman's family life as they contribute to work and family compatibility.

Key Words : 유연근무제 (flexible work arrangements), 일-가정 갈등과 촉진 (work-family conflict and facilitation), 직무만족 (job satisfaction), 패널분석 (longitudinal analysis)

I. 서론

OECD(2011) 통계에 의하면 OECD 국가의 25-54세 여성 경제활동 참여율은 평균 70.7%로 나타났다, 각 국가별 여성 경제활동 참여율은 덴마크 82.9%, 미국 69.0%, 영국 74.4%, 네덜란드 79.0%로 보고되었다. 15세이하 자녀가 있는 여성 경제활동 참여율의 경우 OECD 국가 평균은 65.2%로 집계되었고, 국가별 통계는 덴마크 84.0%, 미국 62.4%, 영국 64.3%, 네덜란드 77.5%로 나타났다 (OECD, 2011).

제2차 세계대전 이후 시작된 주요 선진국의 여성노동시장 참여증대는 여성 교육수준 향상에 따른 임금률 상승으로 여성들이 비시장노동시간은 감소시키고, 시장노동시간을 증가시킨 대체효과(substitution effect)에 의한 결과이다. 증대된 여성들의 경제활동 참여는 우리나라도 예외는 아니며 한국의 여성 경제활동 참여율은 1980년 41.3%를 기록한 이후 꾸준히 상승하여 1990년 56.2%, 2000년 47.0%로 나타났고, 지난 해 2013년을 기준으로 여성 경제활동 참여율은 53.9%를 기록하고 있다(통계청, 연도별 경제활동인구조사).

여성 경제활동 참여는 여성들의 고학력화, 경

제발전에 따른 노동력 부족문제, 앞으로 다가 올 고령사회(aging society)에 대처하기 위해 더욱 증대될 것으로 예측된다. 여성들의 노동시장 진출이 활발해지면서 여성근로자들이 일과 가정생활을 병행할 수 있도록 하는 사회적 지원이 필요하게 되었다. 가정 내 돌봄이나 가사일의 일차적 책임을 맡고 있는 여성근로자들은 근로자와 어머니로서의 이중의 역할 및 노동으로 일과 가정생활 사이에서 갈등을 경험하게 되고, 일하는 여성들의 이러한 일-가정생활 양립의 어려움은 여성들이 취업을 중단하거나 취업을 지속하기 위해 자녀출산을 지연 또는 기피, 이직, 직무몰입도 및 근로 생산성 저하 등으로 이어지게 되었다.

특히 우리나라 노동시장의 비유연성과 장시간 근로문화는 여성들의 일과 가정생활 양립을 어렵게 하는 주요요인으로 제기되고 있는데 주요 선진국(일본, 미국, 영국 등)의 유연근무제 도입률은 50% 내외를 기록한 반면 우리나라의 유연근무제 도입률은 10% 미만으로 나타나고 있다(대한상공회의소, 2013). 한국 근로자의 노동시간을 보면 연간 평균 근로시간이 2,163시간으로 나타났는데 이와 같은 수치는 OECD 국가의 연간 평균 근로시간인 1,980시간보다 길고, 영국(1,669시

간), 네덜란드(1,380시간) 등 유럽국가들의 연간 평균 근로시간 뿐 아니라 같은 아시아 지역 국가인 일본의 근로시간(1,735시간)에 비하여도 매우 긴 편이다(OECD, 2013b). 야간 연장근로나 주말 근로는 부모기에 있는 여성 근로자들에게 직무로 인한 긴장을 조성하고, 근무장소의 비유연성, 출·퇴근시간 등 노동시간의 경직성은 근로자들이 ‘일’ 중심으로 삶을 영위하게 하여 ‘일 이외의 삶’인 가정생활이나 자기계발, 여가 등에 자유롭게 시간을 사용할 수 없게 되어 결국 근로자의 삶의 질에 영향을 미치게 된다(삼성경제연구소, 2006).¹⁾

여성인력들의 일-가정생활간 갈등이나 어려움은 직무에 대한 몰입도를 떨어뜨려 노동생산성을 저하시키고, 여성들이 이직을 하거나 취업을 중단하게 하여 기업들로 하여금 인력손실, 새로운 인력채용 및 직업훈련 등에 투입되는 추가적 비용을 발생시킨다. 이러한 이유로 여성들의 일-가정양립의 어려움은 기업의 경쟁력을 저하시킬 수 있다. 실제로 다수의 연구들(이병재·정태석 2013; 이선희·김문석·박수경 2008; 이요행·방묘진·오세진, 2005; 이수광, 2007; 정우진·김강식 2014)에서도 근로자들의 일-가정생활의 갈등이 근로자의 취업지속 및 기업의 생산성, 경쟁력 등에 부적영향을 미칠 수 있다고 보고되어 기업에서는 근로자들이 일과 가정생활을 양립할 수 있도록 총노동시간 단축, 야간 연장근무 제한, 정시퇴근, 재택근무, 출퇴근시간 조정 등 다양한 형태의 유연근무제를 도입하기 시작하였다.

우리나라의 경우 2008년 제정된 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제2조에서 유연근무제에 대하여 명시하고 있다. 해당 법률에서는 “가족친화제도를 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) 등 4가지로 규정”하고 있고(제2조), 근로자들이 일-가정생활을 조화롭게 양립하기 위한 국가, 지방자치단체, 사업주 등에 의한 가족친화 직장 및 사회 환경조성의 중요성을 명문화하였다. 2012년 개정된 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」에서는 근로자가 만8세이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양자녀를 포함)가 있는 경우 ‘육아기 근로시간 단축제’를 육아휴직과 상호대체하여 사용할 수 있는 권리를 명시하였다. 또한 2006년에는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」이 제정되었고, 최근 2013년 박근혜정부 출범 후 고용률 증대와 기혼여성, 경력단절 여성의 취업장려를 위해 시간제 일자리를 활성화하게 되면서 유자녀 근로여성들이 근무시간, 근무장소, 근무형태, 근무방법 등의 유연성 확보하여 경제활동과 가정생활을 조화롭게 양립할 수 있게 하기 위한 법적, 정책적 차원의 지원이 이어지고 있다.

해외에서는 일찍이 고용률 확대, 노동력 부족, 불황기 일자리 공유, 일-가정양립 등의 이유로 유연근무제가 확산되었는데 대표적으로 영국, 미국, 네덜란드 등의 국가에서는 각 나라의 실정에 맞는 유연근무제가 도입하였다.

영국의 경우 1996년 「고용권리법」(Employment Rights Act)에서 직무공유제, 재택근무, 시간제근로, 집약근로시간제, 시차출퇴근제, 연간근로시간제 등의 유연근무제를 도입하였고, 2003년에는 일부 근로자들(6세이하 자녀가 있는 부모들, 간병을 필요로 하는 18세이하 자녀가 있는 부모들)이 유연근무제를 사용할 수 있는 권리를 보장하였다.²⁾ 2014년 6월에는 「고용권리법」의 개정으로

1) 우리나라 근로자들의 일-생활 균형지수(0-10 값)는 4.2로 영국 6.3, 스웨덴 8.1, 미국 5.3, 네덜란드 8.8 일본 5.1에 비해 매우 낮은 편이다(OECD, 2014).

유연근무제의 사용권자들이 일부 근로자들에게서 모든 근로자들로 확대되어 영국의 모든 근로자들이 유연근무의 청구권을 가질 수 있도록 법적으로 보장하였다.

미국의 경우 법이나 제도를 통해 주정부나 연방정부에서 유연근무제를 법적으로 보장하기보다 노동자와 고용주간 계약에 의해 유연근무제를 실시한다. 따라서 미국의 「공정 근로기준법」(The Fair Labor Standards Act: FLSA)에는 근로자들의 법적 주당 노동시간(주 40시간 근로 원칙), 차별, 최저임금 등은 규정하고 있지만 유연근무제에 대한 고용주들의 의무나 근로자들의 권리 등을 명시하지 않는다.³⁾ 1980년대 이후 미국 기업에서는 고용주들이 자발적으로 근로자들의 노동생산성 향상, 기업의 경쟁력 확보, 일-가정양립 등의 이유로 원격근무제, 대체 근무시간제(유연근무 시간제, 집약근무제 등)가 실시되었다. 2009년 미국기업의 유연근무제 실시율 통계를 보면 재택근무제 51%, 압축근무제 37%, 유연근무 시간 54%로 나타났다(미국기업 유연근무 실시 통계, 2009를 정지은·장상국, 2009에서 재인용).

네덜란드의 경우 1982년 시간제 일자리, 근로시간의 단축 등을 골자로 체결된 바세나르 협약(Wassenaars Accord) 이후 ‘시간제 일자리의 나라’라 불릴 만큼 세계에서 가장 높은 비중의 시간제 근로자들이 일하는 나라가 되었다(조선일보, 2013). 1996년 7월 시간제 근로자 관련법으로 「근로시간에 의한 차별금지법」(Wet Verbod Onderscheid arbeidsduur: WVOA)에 의해 시간제 근로자의 고용 안정성이 확보되었고, 2014년 현재 “여성 근로자의 60%는 ‘일과 가정의 양립’ 등을 위해 시간제로 일하고 있는 것”으로 보고된다(조선일보, 2013: B7). OECD 통계에 의하면 2013년 네덜란드 여성의 시간제 취업률은 62.1%, 전일제 취업률은 37.9%로 나타났다(OECD,

2013a).

이 밖에 최근에서는 유럽을 중심으로 유연근무제도 중 하나인 시간제 일자리 근무의 질 개선을 위한 노력이 진행되고 있다(Catherine, 2013).

이렇게 유연근무제가 여성근로자들의 일-가정양립, 기업의 경쟁력 확보 및 생산성 향상 등을 위한 제도로 인식되면서 실제로 유연근무제가 근로자들의 일과 가정생활의 갈등이나 근로자들의 직무만족도, 직무몰입도 및 스트레스에 미치는 영향을 분석하기 위한 다수의 해외연구가 진행되었다(Armstrong, Riemenschneider, Allen, & Reid, 2007; Booth & Ours, 2008; Clark, 1996; Christensen & Staines, 1990; Frye & Breugh, 2004; Hill, 2005; Hill, Yang, Hawkins & Ferris, 2004; Scandura & Lankau, 1997). 이러한 흐름에 맞추어 국내에서도 유연근무제를 포함한 다양한 가족친화제도가 조직몰입이나 직장만족, 이직률에 미치는 영향(이요행·방묘진·오세진, 2005; 우정원·홍혜영, 2011)이나 직무태도에 미치는 영향(임효창·김오현·이봉세, 2005)을 분석한 연구, 일-가정생활의 부정적 상호전이와 유연근무제 수요간 관계를 분석한 연구(김현동·양인숙, 2013), 유연근무제도를 포함한 가족친화제도들이 근로자들의 일-가정양립 갈등에 미치는 영향을 분석한 연구(김영지, 2011; 한지숙, 2007)가 발견되었다.

그러나 이러한 국내 선행연구들에서는 장시간 노동시간이나 업무의 과중이 일-가정생활간 갈등에 부정적영향을 미칠 수 있음이 검증하였으나 근무시간의 유연성이나 근로시간의 단축 등이 직접적으로 기혼여성의 일-가정간 갈등 및 촉진, 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 거의 분석하지 못하였다. 유연근무가 여성의 일-가정 갈등 및 촉진, 직무만족에 미치는 영향을 분석한 국내연구로는 유연근로가 여성 관리자 또는 공공조직 근로자의 직장-가정간 갈등 및 직무만족에 미치는

2) 인터넷 자료 <https://www.gov.uk/flexible-working/types-of-flexible-working> 검색일자 2014. 08. 24

3) 인터넷 자료 http://en.wikipedia.org/wiki/Fair_Labor_Standards_Act, 검색일자 2014. 08. 28

효과를 분석한 연구(김선희, 2010; 권태희, 2010)만이 발견될 뿐 관리직여성 뿐 아니라 전 직종을 포괄한 공사조직의 여성근로자를 대상으로 유연근로가 기혼여성들의 일-가정 갈등 및 직무만족에 미치는 영향을 분석한 연구는 거의 발견되지 않는다. 기존 연구들은 한 여성의 생애주기에 따라 유연근무제가 일-가정 갈등 및 촉진, 직무만족에 미치는 효과성이 달라질 수 있음을 고려하지 못하고 기혼여성과 미혼여성, 또는 60세이상 여성노인을 포함한 여성을 분석대상으로 하여 일-가정 갈등이나 직무만족에 대하여 분석하였다. 이러한 한계로 인해 주출산, 양육기에 있는 여성들에게 유연근무제가 일-가정양립과 직무만족에 미치는 영향력을 정확히 검증하지 못하였다. 또한 기존연구의 경우 횡단면 자료 분석방법을 이용하여 한 여성의 시간 흐름에 따라 함께 변화되는 변수들의 영향력을 충분히 검증하지 못한 한계를 지닌다.

따라서 본 연구에서는 「여성가족패널조사」 14차 자료를 이용한 패널분석(longitudinal analysis)을 통해 현재 우리나라에서 제공되는 다양한 형태의 유연근무제가 15-49세 기혼 근로여성의 일-가정 갈등 및 촉진과 직무만족에 미치는 영향을 분석한다. 이러한 분석을 통해 생애주기에 있어 주출산 및 자녀양육기에 있는 여성들에게 시간제 근로, 탄력근로/시차출퇴근제, 육아기 근로시간 단축제 3가지 종류의 유연근무제가 기혼 근로여성의 일-가정 갈등 및 촉진, 직무만족에 어떠한 영향을 미치게 되는지 검증할 수 있을 것으로 생각된다. 본 연구를 통해 유연근무제 활성화 및 여성의 일-가정양립, 직무만족 향상을 위한 노동시장의 구조개선 및 정부의 정책수립에 기초를 제공할 수 있으리라 기대한다.

II. 선행연구 고찰

1. 유연근무제도가 기혼여성의 일-가정 갈등 및 촉진에 미치는 영향

한 개인은 직장생활과 가정생활을 동시에 수행할 때 일과 가정생활 중 한 영역에서 느낀 긍정적 또는 부정적 감정이나 태도, 행동 등이 다른 영역으로 같은 방향성을 가지고 전이된다고 보고되는데 이러한 연구들은 전이이론(spillover theory)에 근거한다(한지숙, 2007). 일-가정의 갈등은 “근로자들에게 한 영역에서의 참여 요구가 다른 영역에서의 참여의 요구와 양립할 수 없을 때 일과 가정생활의 갈등이 발생”한다(정수인, 2006: 5). 근로자가 직장에서 경험한 스트레스, 업무가중, 장시간 근로 등은 가정생활로 전이되어 가정생활의 불만족이나 어려움 등으로 나타나게 된다. 반면 일-가정 촉진은 “한 개인이 직장에서의 역할로부터 제공받은 특권, 자원, 보상 등에 의해 가정생활의 만족감이나 안정감이 높아지는 긍정적인 효과”를 의미한다(이숙현, 2005를 한지숙, 2007: 14에서 재인용).

일-가정 양립 갈등 및 촉진과 관련된 선행연구를 보면 초기연구들의 경우 일이 가정생활에 미치는 부적영향 분석이 주를 이루다가 제2차 세계대전 이후 서구사회에서 여성 노동시장 참여증가에 따라 취업한 어머니들을 지원하는 정부 또는 기업차원의 가족친화제도가 등장하면서 이러한 제도들이 유자녀 여성들의 일-가정 촉진에 미치는 영향을 검증한 연구들이 발견되었다. 기존연구들은 장시간 노동, 전일제 근무나 근무일정의 비유연성 등이 근로자의 직장일이 가정생활에 부적으로 전이됨을 보고하면서 이용가능한 유연근무(단시간 노동, 근무일정의 유연성, 노동장소의 유연성 등)는 기혼여성의 직장일이 가정생활에 미치는 부적영향을 감소시킬 수 있음을 실증분석

을 통해 검증하고 있다.

Greenhaus와 Beutell(1985)은 직장인의 일과 가정에서의 역할양립을 불가능하게 하는 것으로 시간적 요소로 노동시간(hours worked), 노동시간의 비유연성(inflexible work), 노동스케줄(schedule) 등을 제시하였고, Voydanoff(1988)는 미국 미시간 대학의 연구센터에서 「Quality of Employment Survey」 자료를 이용하여 757명의 기혼남성과 270명의 기혼여성의 일-가정 갈등의 영향 요인을 분석한 연구에서 기혼남녀 모두에게 직장내 노동시간의 스케줄, 노동시간의 양이 직장-가정생활 갈등에 영향을 미치는 주요변수임을 검증하였다. Jennifer와 Valerie(1992)는 근무일정의 유연성이 높으나 적은 임금을 받고 일하게 되는 시간제 근무가 유자녀 여성에게 낮은 수준의 직무수행을 가능하게 하여 부모기 여성의 일-가정 갈등을 줄일 수 있다고 보고 하였다. 그들은 주당 30시간 이상의 장시간 노동은 어머니들의 일-가정 갈등을 가중시킬 수 있음을 보고하면서 일하는 여성 자신의 긴 노동시간이 일과 가정생활 균형에 부정적영향을 미칠 수 있음을 검증하였다. Thomas와 Ganster(1995)는 16세이하 자녀가 있는 398명의 전문직 직장인들을 대상으로 한 실증연구를 통해 유연한 근무일정이 근로자의 일-가정양립 갈등을 간접적으로 감소시킬 수 있음을 검증하였다. Kinnunen와 Mauno(1998)는 핀란드에서 전일제 근무가 여성의 일-가정간 갈등을 증가시키게 됨을 보고하였다.

Wayne, Musisca와 Fleeson(2004)은 일하는 시간이 길어질수록 직장여성의 일이 가정생활에 미치는 부정적영향이 커짐을 보고하면서 장시간 노동시간이 일-가정갈등을 야기하는 요인이 될 수 있음을 지적하였다. Jansen과 그의 동료들(2004) 역시 장시간 노동이 근로자의 일-가정 갈등의 주요 요인임을 제시하였다. 그들은 네덜란드에서 6,947명 남녀근로자의 일-가정간 양립 갈등에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 주당 36시간미만의

시간제 여성근로자와 주당 36시간이상의 전일제 근로자에게 모두 일-가정 갈등에 영향을 미치는 요인은 연장근무(overtime work)인 것으로 나타났다. Daalen, Willemsen와 Sanders(2006)는 네덜란드에서 장시간 노동이 여성근로자의 일-가정 갈등에 영향을 미치게 됨을 검증하였고, Lippe, Jager와 Kops(2006)도 유럽 8개국의 남녀근로자의 일-가정생활 균형에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 장시간 근무, 야간 연장근로가 남녀근로자의 일-가정양립 갈등에 영향을 미치는 요인임을 검증하였다. Ilies와 그의 동료들(2007) 또한 직장 또는 가정영역에서 각 노동시간의 증가는 직장일이 가정생활에, 가정생활이 직장일에 부정적 영향을 미치는 주된 요인임을 보고하였다.

Hartmann(2004)는 “남녀 근로자들이 사회경제적 제도를 통해 일-가정생활의 양립을 가능하게 할 수 있다”고 주장하면서 “정부의 정책적 차원에서의 시간제 취업기회 확대를 제안”하였다(Hartmann, 2004: 229). Hill과 그의 동료들은(2004)는 48개국 근로여성들 25,380명을 대상으로 한 연구에서 노동일정의 유연성과 근무장소의 유연성이 일과 가정생활 갈등을 줄여주고 일이 가정생활을 촉진시킬 수 있음을 검증하였다. Hill(2005)은 「National Study of the Changing Workforce」 자료를 이용하여 1,314명의 일하는 어머니들을 대상으로 한 연구에서 직장에서의 일하는 시간이 증가할수록 일이 가정생활에 미치는 부정적영향이 커지고, 노동시장의 유연성 정책이 직장일의 가정생활에 대한 부정적영향을 감소시키며, 직장일이 가정생활을 촉진시키게 되는 정적영향이 커지게 된다고 보고하고 있다. Shockley와 Allen(2007)은 미국에서 유연한 근무시간이나 근무장소가 한명이상의 자녀를 기르고 있거나 일하는 배우자를 가진 주당 20시간 이상의 근로여성 230명에게 일-가정 갈등에 영향을 미칠 수 있음을 실증분석을 통해 검증하였다. Kelly, Moena과 Tranby(2011)는 미국에서 608명의 사무직

(white-collar) 근로자들을 대상으로 한 패널자료 분석을 통해 근무장소의 변화가 통제된 근무일정에 대한 변형가능성을 증가시켜 일-가정 갈등을 감소시킬 수 있음을 검증하였다. Boushey(2011)는 미국에서 자녀가 있는 전일제 여성근로자들의 경우 일-가정양립 갈등이 크기 때문에 이러한 여성 전일제 근로자의 일-가정양립 문제를 감소시킬 수 있는 근무장소의 유연성이나 조정가능한 근무일정에 대한 요구가 증가함에 따라 기업차원에서의 대응보다 정부가 정책적 차원에서 유연근무제를 도입해야 함을 주장하였다. 김선희(2010)는 한국에서 공공조직 근로자들의 근로시간에 대한 불만족이 일-가정 갈등을 증가시키고, 일-가정 촉진에 부정적 영향을 미치게 됨을 검증하였다. 권태희(2010)는 국내 「여성인력패널조사」 자료를 이용한 연구에서 시차출퇴근제, 직무의 자율성, 재택근무가 근로자들의 일이 가정생활에 미치는 부정적 영향을 유의미하게 감소시킬 수 있음을 제시하였다. 정우진과 김강식(2014)은 우리나라에서 근로자들의 초과근로시간은 일-가정 갈등에 유의미하게 부정적 영향을 미치는 요인임을 밝히고 있다.

그러나 일부 선행연구에서는 유연근무가 여성 근로자의 일-가정 갈등에 유의미한 영향을 미치지 못한다고 보고된다. Alan, Yuan와 Grace(2001)는 「Survey of Federal Government Employees」 자료를 이용한 실증연구에서 집약근무제(compressed work schedule)와 시간제 근무가 유자녀 맞벌이 여성의 일-가정 균형에 어떠한 영향을 미치지 못한다고 보고하였고, 「National Study of the Changing Workforce」 자료를 이용한 Voydanoff(2004)의 연구에서는 2,012명의 미국 근로자들에게 그들의 유급노동 시간의 길이가 일-가정 촉진에 어떠한 영향도 미치지 못한다고 보고하였다. Lapierre와 Allen(2006)는 캐나다에서 근무시간의 유연성이 근로자의 일-가정 갈등이나 정신적, 육체적 안녕감에 어떠한 영향도 미치지 못하는 것으로 나타났다.

2. 유연근무제가 기혼여성의 직무만족에 미치는 영향

기혼여성의 유연근무의 이용과 직무만족 관련 초기 연구들은 실증분석을 통해 직장에서의 장시간 근로나 전일제 근무가 일하는 어머니들이나 기혼여성들의 직무만족에 부정적 영향을 미치게 됨을 검증하여 근로시간의 단축이나 시간제 근로 등이 여성의 직무만족을 증가시킬 수 있을 것이라 보고하였다. 근로자들의 일-가정양립 갈등 해결, 노동생산성 및 직무만족 향상 등을 위해 각국 정부나 기업에서 유연근무제를 도입하게 되면서 연구자들이 직장내 이용가능한 유연근무제가 기혼여성의 직무만족에 직접적으로 어떠한 영향을 미치는지 분석하기 시작하였다.

여성의 직무만족에 대한 유연근무제의 영향력을 분석한 연구들은 이용가능한 다양한 형태의 유연근무제가 여성의 직무만족에 정적영향을 미친다고 보고하고 있다. Christensen과 Staines(1990)는 근로자의 일-가정 갈등의 해결책으로 유연근무시간(flextime)을 제시하면서 근무시간의 유연성은 근로자들이나 고용주들 모두에게 이익과 불이익이 함께 공존하나 유연근무시간의 활용이 근로자들의 일-가정갈등을 감소시켜 직업적 만족도를 증가시킬 수 있음을 주장하였다. Clark(1996)은 5,500의 영국가계와 10,000명의 가구를 대상으로 한 「British Household Panel Survey」 자료를 이용한 연구에서 장시간 노동이 근로자의 직무만족에 부정적 영향을 미치게 됨을 검증하면서 기혼여성의 경우 근로시간의 단축이나 시간제 근무 등을 통한 근로시간의 유연성 확보가 출산 후 어머니들의 직업적 만족도를 향상시킬 수 있을 것이라 제안하였다.

Scandura와 Lankau(1997)는 미국에서 노동시간의 유연성이 여성근로자의 직업만족도에 유의미하게 정적영향을 미치게 된다고 보고하였고, Alan, Yuan과 Grace(2001)는 유연한 근무일정과

시간제 근무가 유자녀 맞벌이 여성의 직무만족을 유의미하게 증가시킬 수 있음을 검증하였다. Frye와 Breugh(2004)는 유연근무를 포함한 직장에서의 가족친화제도가 근로자들의 직무만족에 정적 영향을 미치게 된다고 밝히고 있다. Hill(2005) 역시 미국에서 1997년 조사된 「National Study of the Changing Workforce」 자료를 이용한 실증분석을 통해 직장에서의 근로유연성 혜택이 근로자들의 직무만족에 유의미하게 정적영향을 미치게 됨을 보고하였고, Armstrong과 그의 동료들(2007)도 미국에서 IT(information technology)분야에서 근무하는 전문직 근로자에게 근무일정의 유연성(근로자들이 원할 때 일정을 줄이거나 시간제로 대체)이 직업적 만족도를 증가시킬 수 있음을 검증하였다.

Booth와 Ours(2008)는 「British Household Panel Survey」 6차-13차(1996-2003) 자료를 이용하여 영국에서 3,856쌍의 커플(8년간의 17,392개 관찰치)을 대상으로 한 패널분석을 통해 근로자의 시간제 근무가 여성의 직무만족에 영향을 미칠 수 있음을 보고하였다. 권태희(2010)는 우리나라에서 시차출퇴근제, 직무의 자율성, 재택근무가 근로자들의 직무만족을 유의미하게 증가시킨다고 제시하였다.

Possenriede과 Plantenga(2011)는 네덜란드에서 시간제 근무와 유연한 노동시간이 여성근로자의 직무만족에 유의미하게 정적영향을 미칠 수 있음을 검증하였고, Malik, Ghafour와 Iqbal(2013)은 유연한 근무일정이 근로자의 직업만족을 높일 수 있음을 밝히고 있다. 미연방정부기관 인사관리처에서 시행한 2012년 「Federal Employee Viewpoint Survey」 자료를 이용한 민경률과 박성민(2013) 연구에서는 탄력근무제 시행에 대한 미국공무원의 만족감이 증가할수록 미국공무원의 직무만족이 증가하는 것으로 나타났다. 권순원·이영지·김봄이(2013)는 국내 「여성가족패널」 자료를 이용한 연구에서 장시간 근로가 기혼여성

의 직무만족에 유의미하게 부정적영향을 미치고 있음을 검증하면서 전일제 근무와 같은 노동시간 유연성의 부족이 근로자의 직무만족을 감소시킬 수 있음을 지적하였다.

그러나 일부연구에서는 유연근무제가 근로자의 직무만족에 어떠한 영향도 미치지 못한다고 보고 되는데 Hill, Mårtinson과 Ferris(2004)는 여성의 일-가정 양립을 위한 전략으로 시간제 근무를 제시하면서 근로시간의 유연성 정도에 차이를 보이는 전일제 근로자와 시간제 근로자간 직무만족도는 집단간 유의미한 차이가 없음을 보고하였고, 이지선과 최영훈(2013) 역시 근로시간의 유연성이 미취학자녀를 둔 여성근로자의 직무만족에 어떠한 영향도 미치지 못함을 보고하였다. Masuda와 그의 동료들(2012) 역시 호주, 캐나다, 뉴질랜드, 미국, 영국 등의 15개국 3,918명 근로자들의 시간제 근무와 집약근무제가 근로자들의 직무만족에 어떠한 영향도 미치지 못한다고 주장하였다.

선행연구 고찰결과 직장에서 시행되는 유연근무제의 종류나 각 국가별 노동시장의 특성 등에 따라 유연근무제가 기혼여성의 직무만족에 미치는 영향은 다소 차이가 있는 것으로 보이나 다수의 연구를 통해 보편적으로 유연근무제가 기혼여성 근로자의 직무만족에 정적영향을 미치게 됨을 알 수 있다.

III. 연구방법

1. 연구자료

본 연구에서는 유연근무제가 기혼여성의 일-가정 양립 및 직무만족에 미치는 영향을 분석하기 위해 여성가족패널조사(Korean Longitudinal Survey of Women & Families; 이하 KLoWF) 1-4차 자료를 이용하였다. 여성가족패널조사는 “전국 일반가구 중 만19세 이상 만64세 이하의 여성가구

원이 있는 가구를 대상으로 추출된 9,068가구에 거주하는 만19세 이상 만64세 이하의 여성 9,997명이 원표본으로 하여 2007년 1차년도, 2008년 2차년도, 2010년 3차년도 조사, 2012년 4차년도 조사⁴⁾가 이루어졌다.4) 본 연구에서는 KLoWF 1-4차년도 4개의 웨이브(waves) 자료를 모두 사용하여 패널분석이 가능하도록 하였다. 연구대상은 합계출산율에 포함되는 15-49세의 기혼여성들로 주출산 및 자녀양육기에 있는 기혼여성에게 시간제 근로, 탄력근로/시차출퇴근제, 육아기 근무시간 단축 3가지 종류의 유연근무제가 그들의 일이 가정생활에 미치는 갈등 및 촉진, 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 검증하였다.5)

2. 연구문제

본 연구에서 설정한 연구문제는 다음과 같다.

- 1) 유연근무제(시간제 근로, 탄력근로/시차출퇴근제, 육아기 근로시간 단축제)가 기혼여성의 일-가정 갈등 및 촉진에 영향을 미치는가?
- 2) 유연근무제(시간제 근로, 탄력근로/시차출퇴근제, 육아기 근로시간 단축제)가 기혼여성의 직무만족에 영향을 미치는가?

3. 변수

1) 종속변수

일-가정 갈등: 각 조사년도(t 기⁶⁾)에 일이 가정생활에 미치는 부적영향에 관한 4점 리커트 척도의 2개의 문항을 통해 산출된 평균값이 일-가정 갈등 변수가 된다. ‘일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다’, ‘일하는 시간이 불규칙해서 가정생활에 지장을 준다’ 2개 문항의 평균을 산출하여 이 평균값이 높을수록 기혼여성에게 직장일이 가정생활에 미치는 부적영향이 크며, 이 때 이 값은 각 조사년도에 따라 변화되는 변수이다.

일-가정 촉진: 각 조사년도(t 기)에 일이 가정생활에 미치는 정적영향에 관한 4점 리커트 척도의 4개의 문항을 통해 산출된 평균값이 일-가정 촉진이 된다. ‘일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다’, ‘일을 함으로써 식구들한테 더 인정받을 수 있다고 생각한다’, ‘일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워 진다’, ‘일을 하는 것은 자녀들에게 긍정적인 영향을 준다’ 4개 문항의 평균을 산출하여 이 평균값이 높을수록 기혼여성에게 직장일이 가정생활에 미치는 정적영향이 크며, 이 때 이 값은 각 조사년도에 따라 변화되는 변수이다.

직무만족: 각 조사년도(t 기)에 조사된 임금 또는 소득수준, 고용의 안정성, 하고 있는 일의 내

4) 인터넷 자료 여성가족패널 홈페이지 <http://klowf.kwdi.re.kr/intro.do?method=goIntro> 검색일자 2014. 08. 03

5) 일과 가정생활의 상호작용이라는 측면에서 직장일과 가정의 갈등 및 촉진에 관한 연구는 일-가정 갈등, 일-가정 촉진, 가정-일 갈등, 가정-일 촉진의 4가지 차원에서 분석된다. 본 연구의 주된 관심변수인 유연근무제는 일자리 특성이기 때문에 본 연구에서는 유연근무제로 인해 기혼여성의 일이 가정생활에 미치는 갈등 및 촉진, 직무만족에 미치는 영향을 분석하였다.

6) “패널방정식의 기본모형은 $y_{it} = x_{it}\beta + u_{it}$ 와 같이 설정할 수 있는데 여기에서 관찰된 개체 i 를 t 라는 기간 동안(본 연구에서는 여성가족패널 1-4차 자료가 조사된 2007, 2008, 2010, 2012년) 반복 조사하였을 때 β 는 시간에 따라 변화되지 않는 변수와 시간에 따라 변화되는 변수(연령, 교육수준, 여성취업, 남편소득 등)를 통해 추정”된다(한영선 · 이연숙, 2014: 168).

용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 직장 내 의사소통 및 인간관계, 복리후생, 성과에 대한 인정, 전반적인 일의 만족도의 10개의 문항의 평

균값을 산출하여 이 평균값이 높을수록 기혼여성의 직무만족도가 높고, 이 때 이 값은 각 조사년도에 따라 변화되는 변수이다.

〈표 1〉 변수정의

변수	구분	정의	
종속변수	일-가정 갈등 및 촉진	일 → 가정 갈등	연속변수: 값이 클수록 직장일이 가정생활에 미치는 부정적영향이 큼
		일 → 가정 촉진	연속변수: 값이 클수록 직장일이 가정생활에 미치는 정적영향이 큼
	직무만족	직무만족 정도	연속변수: 값이 클수록 직무만족도가 큼
독립변수	여성의 사회경제학적 특성	연령	연속변수
		교육수준	연속변수
		직종	(ref: 서비스·판매) 관리·전문가=1, 그 외=0
			사무종사자=1, 그 외=0
			기타=1, 그 외=0
		종사상지위	(ref: 일용직) 상용직=1, 그 외=0
			임시직=1, 그 외=0
	고용형태		정규직=1, 비정규직=0
	공공부문 여부	공공부문1, 비공공부문=0	
	추정된 여성 시간당 ln(wage)	연속변수	
	가계 특성	만6세이하 자녀유무	자녀유=1, 자녀무=0
		만7-19세이하 자녀유무	자녀유=1, 자녀무=0
		총 자녀수	연속변수
		가사노동 조력자 존재여부	존재=1, 비존재=0
		친정부모와 동거여부	동거=1, 비동거=0
		시부모와 동거여부	동거=1, 비동거=0
		ln(남편소득)	연속변수
		남편의 평균 근로시간	주당 근로시간
		남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도	값이 클수록 남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도가 큼
	거주지역	대도시=1, 중소도시=0	
	유연 근무제	근로시간의 유연성 (시간제 근무)	시간제=1, 전일제=0 2014년 현재 시행 중인 시간선택제 일자리 대리 변수
탄력근로/시차출퇴근제		제공=1, 미제공=0	
육아기 근로시간 단축제		제공=1, 미제공=0	

2) 독립변수

(1) 여성의 사회경제학적 특성 변수

연령: 각 조사년도(t기)의 여성의 만 연령으로 시간에 따라 변화되며 연속변수이다.

교육수준: 각 조사년도(t기)의 여성 교육수준으로 시간에 따라 변화되며 연속변수이다.

직종: 각 조사년도(t기)의 여성 일자리 종류로 서비스·판매를 준거변수로 하여 관리·전문가,

〈표 2〉 기혼여성의 시간당 ln(wage) 추정: 패널회귀 모형

변수	구분	Pooled	Random-Effects	Fixed-Effects
		Coef. (Std. Err.)	Coef. (Std. Err.)	Coef. (Std. Err.)
constant		-0.486*** (0.080)	-0.456*** (0.089)	-2.679 (7.534)
연령		0.037*** (0.004)	0.036*** (0.004)	0.045*** (0.015)
연령 ²		-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)
교육수준		-0.033*** (0.006)	-0.032*** (0.007)	0.326 (1.027)
교육수준 ²		0.003*** (0.000)	0.003*** (0.000)	-0.011 (0.032)
결혼상태	기혼(ref. 미혼)	-0.042** (0.019)	-0.041** (0.021)	-0.049 (0.079)
만6세이하 자녀수		0.017 (0.011)	0.016 (0.011)	0.008 (0.022)
거주지역	대도시(ref. 중소도시)	0.063*** (0.011)	0.065*** (0.013)	0.223 (0.148)
고용형태	정규직(ref. 비정규직)	0.147*** (0.011)	0.144*** (0.013)	0.033 (0.039)
근로시간 형태	전일제(ref. 시간제)	0.018 (0.013)	0.017 (0.013)	-0.045 (0.039)
직종	(ref. 서비스·판매) 관리·전문가	0.143*** (0.015)	0.141*** (0.017)	0.078 (0.049)
	사무종사자	0.067*** (0.015)	0.077*** (0.017)	0.100* (0.044)
	기타	-0.025* (0.013)	-0.016 (0.014)	0.032 (0.038)
노동조합가입 여부	가입(ref. 미가입)	0.285*** (0.022)	0.220*** (0.021)	0.071** (0.032)
Number of obs		3646	3646	3646
Number of groups			2292	2292
F/Wald chi2		191.99(13)***	1725.63(13)***	2.01(13)*
(overall) R-squared		0.4073	0.4057	0.1133
sigma_u			0.20393112	0.442364
sigma_e			0.18114463	0.18114463
rho			0.55896756	0.85639615

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

사무종사자, 기타의 범주로 나누었다.

종사상 지위: 각 조사년도(t 기)의 여성의 종사상 지위로 일용직을 준거변수로 하여 상용직, 임시직의 범주로 나누었다.

고용형태: 각 조사년도(t 기)의 여성 고용형태로 정규직은 1, 비정규직은 0으로 가변수화하였다.

공공부문 여부: 각 조사년도(t 기)의 여성 일자리가 공공부문이면 1, 비공공부문이면 0으로 가변수화하였다.

추정된 여성 시간당 $\ln(\text{wage})$: 여성가족패널 자료에서 여성의 임금이나 소득의 결측치가 다수 발견되었는데 이러한 결측치가 분석결과에 영향을 미칠 것으로 판단하여 여성 시간당 $\ln(\text{wage})$ 을 추정할 후 이 임금방정식(패널 랜덤효과 모형)에 의해 계산된 값을 일-가정 양립 및 촉진, 직무만족 모형의 독립변수로 사용하였다. 각 연도에 관찰된 여성임금은 한국은행에서 제공하는 소비자물가지수(기준 2010년=100)에 의해 값을 보정한 후 월 평균 여성의 임금을 시간당 임금값으로 환산하고 이 값에 자연대수를 취하였다. 여성 시간당 $\ln(\text{wage})$ 를 임금방정식의 종속변수로 하여 추정한 기혼여성의 시간당 임금방정식의 분석결과는 <표 2>와 같다.

(2) 가계특성

자녀: 각 조사년도(t 기)에 자녀가 만6세이하 자녀유무 변수는 각 조사년도에 만6세이하 자녀가 존재하면 1, 존재하지 않으면 0으로 가변수화하였다. 각 조사년도(t 기)에 만7-19세이하 자녀유무 변수는 각 조사년도에 만7-19세이하 자녀가 존재하면 1, 존재하지 않으면 0으로 가변수화 하였다. 총자녀수 변수는 각 조사년도(t 기)에 존재하는 총 자녀수로 연속변수이다.

가사노동 조력자 존재여부: 각 조사년도(t 기)에 집안일(가사노동)을 도와주는 사람이 따로 있는지 묻는 문항에서 각 조사년도에 가사노동 조력자가 있으면 1, 아니면 0으로 가변수화하였다.

친정부모와 동거여부: 성인여성이 친정부모와 함께 살고 있는지 여부에 관한 문항에서 각 조사년도(t 기)에 ‘나와 함께 살고 계신다’라고 응답한 경우 1, ‘남편의 다른 형제자매와 함께 살고 계신다’와 ‘둘 다 아니다’라고 응답한 경우 0으로 가변수화하였다.

시부모와 동거여부: 성인여성이 시부모와 함께 살고 있는지 여부에 관한 문항에서 각 조사년도(t 기)에 ‘나와 함께 살고 계신다’라고 응답한 경우 1, ‘남편의 다른 형제자매와 함께 살고 계신다’와 ‘둘 다 아니다’라고 응답한 경우 0으로 가변수화하였다.

$\ln(\text{남편소득})$: 각 년도(t 기)에 조사된 월평균 남편소득에 자연대수를 취한 값으로 시간에 따라 변화되며, 연속변수이다.

남편의 평균 근로시간: 각 년도(t 기)에 조사된 남편의 주당 평균 근로시간으로 시간에 따라 변화되며, 연속변수이다.

남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도: 각 년도(t 기)에 조사된 5점 리커트 척도의 문항으로 값이 높을수록 남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도가 높음을 의미한다. 이 값은 시간에 따라 변화되며, 연속변수이다.

거주지역: 각 조사년도(t 기)에 거주지역이 대도시이면 1, 중소도시이면 0으로 가변수화하였다.

(3) 유연근무제

근로시간의 유연성: 각 조사년도(t)에 기혼여성이 시간제 근로를 하고 있으면 1, 전일제 근로를 하고 있으면 0으로 가변수화하였다. 근로시간의 유연성을 나타내는 시간제 근로는 2014년 현재 시행 중인 시간선택제 일자리의 대리변수이다.

탄력근로/시차출퇴근제: 각 조사년도(t)에 기혼여성의 직장에서 탄력근로/시차출퇴근제를 제공하면 1, 제공하지 않으면 0으로 가변수화하였다.

육아기 근로시간 단축제: 각 조사년도(t)에 기혼여성의 직장에서 육아기 근로시간 단축제를 제공하면 1, 제공하지 않으면 0으로 가변수화하였다.

4. 분석방법

여성가족패널조사 1-4차 자료를 병합(merge)하여 구축된 불균형 패널자료를 합동모형(Pooled model)과 확률효과 모형(Random-effects model)으로 분석하였다. 본 연구의 종속변수인 일-가정 갈등 및 촉진, 직무만족은 시간에 따라 변수되는 연속변수로 패널분석에서 선형회귀모형은 수식 (3.1)과 같다.

$$y_{it} = \alpha + \beta x_{it} + e_{it}$$

$$i = 1, 2, 3, \dots, t = 1, 2, 3, \dots \quad (3.1)$$

여기에서 “ n 은 패널 개체의 수이고, T_i 는 각 개체(pid) i 의 데이터 포괄기간이며 만약 모든 i 에 대해 $T_i = T$ 가 성립하면 균형패널(balanced panel)”이고 그렇지 않으면 불균형패널(unbalanced panel)이 되는데 본 자료의 경우 불균형패널이 된다(민인식·최필선, 2009: 89). 관찰된 각 여성 i 는 t 기간 동안 반복 조사하였을

때 y_{it} 는 각 기간동안의 일-가정 갈등 및 촉진, 직무만족이 된다.

패널분석에서 나타날 수 있는 자기상관(autocorrelation)과 이분산성(heteroskedasticity) 등 문제를 해결하기 위해서는 합동모형보다 확률효과모형이나 고정효과모형을 통해 일치추정량을 얻을 수 있다. 본 연구에서는 미시자료라는 연구자료의 특성을 고려하여 합동모형과 확률효과모형 두 가지로 분석하였다.

패널회귀모형 분석을 위해 Stata/SE 10.1 통계 프로그램을 이용하였다. <표 3>은 770명의 여성들(pid)에 의해 구축된 불균형패널 자료의 9,102개 관찰치에 대한 요약통계량이다.

IV. 연구결과

1. 유연근무제가 기혼여성의 일-가정 갈등에 미치는 영향

유연근무제가 기혼여성의 일-가정 갈등에 미치는 영향의 패널회귀 분석결과는 <표 4>와 같다. 먼저 기혼여성의 직장일이 가정생활에의 갈등에 영향을 미치는 여성의 사회경제적 특성 및 가계 특성 변수는 교육수준, 직종, 공공부문, 자녀, 시부모와의 동거여부, 남편의 평균근로시간, 남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도, 거주지역으로 나타났다.

여성 교육수준의 경우 다른 조건이 일정할 때, 여성의 교육수준이 한 단위 증가할수록 기혼여성의 일이 가정생활에 미치는 갈등정도가 감소되는 것으로 나타났다. 직종의 영향력을 보면 다른 조건이 일정할 때, 서비스·판매직종에 비해 기혼여성이 사무직에 종사할 때 일이 가정생활에 미치는 갈등이 적은 것으로 나타났다. 여성일자리의 공공부문여부 변수를 보면, 다른 조건이 일정

〈표 3〉 요약통계량

변수	구분	Freq.(Percent)	
		Mean	(Std. Dev.)
종속변수	일 → 가정 갈등	연속변수	2.201(0.705)
	일 → 가정 폭진	연속변수	3.054(0.473)
	직무만족 정도	연속변수	3.595(0.441)
여성의 사회 경제학적 특성	연령	연속변수	38.593(7.520)
		교육수준	연속변수
	직종	관리·전문가	1,439(28.68)
		사무종사자	847(16.88)
		서비스·판매	1,675(33.39)
		기타	1,022(20.37)
		합계	5,017(100.0)
	종사상지위	상용직	3,225(87.19)
		임시직	333(9.00)
		일용직	139(3.76)
		합계	3,699(100.0)
	고용형태	정규직	1,679(48.47)
		비정규직	1,579(51.53)
		합계	3,258(100.0)
	공공부문 여부	공공부문	674(18.24)
비공공부문		3,022(81.76)	
합계		3,696(100.0)	
추정된 여성 시간당 임금	연속변수	5,324(0.172)원	
가계 특성	만6세이하 자녀유무	자녀 유	2,345(25.77)
		자녀 무	6,757(74.23)
		합계	9,102(100.0)
	만7-19세이하 자녀유무	자녀 유	5,330(58.56)
		자녀 무	3,772(41.44)
		합계	9,102(100.0)
	총 자녀수	연속변수	1.689(0.983)명
	가사노동 조력자 존재여부	존재	564(7.25)
		비존재	7,219(92.75)
		합계	7,783(100.0)
	친정부모와 동거여부	동거	1,109(13.65)
		비동거	7,015(86.35)
		합계	8,124(100.0)
	시부모와 동거여부	동거	531(8.74)
		비동거	5,543(91.26)
합계		6,074(100.0)	
남편소득	연속변수	329.496(288.126)만원	
남편의 평균 근로시간	주당	49.846(12.327)시간	
남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도	연속변수	3.380(0.983)	
거주지역	대도시	2,439(26.80)	
	중소도시	6,663(73.20)	
	합계	9,102(100.0)	
근로시간의 유연성	시간제	1,045(26.35)	
	전일제	2,921(73.65)	
	합계	3,966(100.0)	
유연근무제	탄력근로/시차출퇴근제	제공	149(3.56)
		미제공	4,037(96.44)
		합계	4,186(100.0)
육아기 근로시간 단축제	육아기 근로시간 단축제	제공	198(7.21)
		미제공	2,547(92.79)
		합계	2,745(100.0)

할 때 공공부문에서 일하는 기혼여성 집단이 비공공부문에서 일하는 기혼여성 집단에 비해 일이 가정생활에 미치는 부적영향이 유의미하게 감소하는 것으로 나타났다.

교육수준이 높은 여성들, 사무직에 종사하는 여성들, 공공부문의 직장에 다니고 있는 여성들은 그들의 직장에서 제공하는 임금이 높고, 일-가정양립을 가능하게 하는 이용가능한 직장내 복리후생제도 등이 비교적 잘 갖추어져 있을 가능성이 높기 때문에 직장일이 가정생활에 미치는 갈등정도가 낮은 것으로 예측된다.

자녀의 경우 다른 조건이 일정할 때, 만6세이하 자녀가 존재하는 여성들은 만6세이하 자녀가 존재하지 않은 여성들에 비해 일이 가정생활에 미치는 갈등정도가 큰 것으로 나타났다. 시부모와의 동거 변수를 보면, 기혼여성이 시부모와 동거하는 여성들이 시부모와 동거하지 않는 여성들에 비해 일이 가정생활에 미치는 부적영향이 유의미하게 감소하는 것으로 확인되었다. 취학전의 어린자녀의 존재와 시부모와 동거여부 변수는 가사노동이나 돌봄노동에 대한 기혼여성들의 부담을 가중시키거나 오히려 감소시킬 수 있음을 보여주는데 기혼여성들에게 어린자녀가 있을 경우 직장일이 가정생활에 미치는 부적영향이 증가되고, 시부모의 존재는 기혼여성들에게 가사노동이나 돌봄노동을 조력해 줄 수 있음으로 인해 직장일이 가정생활에 미치는 부적영향이 감소될 수 있는 것으로 보인다. 기혼여성의 일자리 특성 뿐 아니라 가족구조에 의한 여성들의 역할이나 가족구성원의 요구, 지원 등에 의해 기혼여성들이 느끼는 일-가정 갈등정도는 달라질 수 있음이 확인되었다.

남편의 평균 근로시간의 영향력을 보면, 다른 조건이 일정할 때 남편의 평균 근로시간이 한 단위 증가할수록 기혼여성의 일이 가정생활에 미치는 부적영향이 증가하였다. 남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도 변수의 경우, 다른 조건이

일정할 때 남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도가 증가할수록 기혼여성의 일이 가정생활에 미치는 부적영향이 감소하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 시간배분적 측면에서 설명될 수 있는데 남편들이 시장노동 시간을 증가시키게 되면 가정내 시간은 감소시킬 수 밖에 없는 상호교환(trade-off) 관계가 형성된다. 시장노동 시간이 많은 남편들은 가정 내 시간을 감소시키게 되기 때문에 가사참여 정도가 낮을 것이고 이로 인해 기혼여성들이 다중 역할부담에 따른 일-가정 갈등을 더 느끼는 것으로 나타난 것으로 생각된다.

거주지역의 경우 기혼여성들이 대도시에서 거주할 때 중소도시에서 거주하는 여성들에 비해 일이 가정생활에 미치는 부적영향이 큰 것으로 확인되었다.

본 연구의 주된 관심변수인 유연근무제가 기혼여성의 일-가정 갈등에 미치는 영향을 보면 다음과 같다. 근로시간의 유연성 변수의 경우 다른 조건이 일정할 때 기혼여성이 시간제 일자리에 종사하고 있을 경우 전일제 일자리에 종사할 경우보다 직장일이 가정생활에 미치는 갈등정도가 유의미하게 감소하는 것으로 나타났다. 우리나라의 경우 근로자들이 전일제 근로를 할 경우 경직된 근로일정에 의해 일하게 되고, 근로시간 역시 길기 때문에 이로 인해 근로일정이나 시간이 비교적 유연한 시간제 근로여성들의 일-가정 갈등정도가 전일제 근로여성들에 비해 낮게 추정된 것으로 생각된다.

육아기 근로시간 단축제 변수를 보면 랜덤효과 모형에서만 육아기 근로시간 단축제 변수가 일-가정 갈등에 유의미하게 음의 방향으로 영향을 미치는 것으로 확인되었는데 다른 조건이 일정할 때, 육아기 근로시간 단축제가 직장에서 제공되는 여성들이 육아기 근로시간 단축제가 제공되지 않는 여성들에 비해 일-가정 갈등이 유의미하게 낮은 것으로 나타났다. 15-49세 주출산, 양육기의 여성들의 경우 출산 후 육아기 근로시간

〈표 4〉 유연근무제가 기혼여성의 일-가정 갈등에 미치는 영향: 패널회귀 모형

변수	구분	일 → 가정 갈등		
		Pooled	Random-Effects	
		Coef. (Std. Err.)		
constant		2.988*** (0.414)	2.929*** (0.425)	
여성의 사회 경제학적 특성	연령	-0.006 (0.006)	-0.007 (0.007)	
	교육수준	-0.040* (0.019)	-0.037+ (0.020)	
	직종	(ref. 서비스·판매) 관리·전문가	-0.002 (0.080)	-0.001 (0.083)
		사무종사자	-0.135* (0.066)	-0.120+ (0.069)
		기타	0.063 (0.062)	0.064 (0.065)
	종사상지위	(ref. 일용직) 상용직	0.157 (0.126)	0.118 (0.127)
		임시직	0.036 (0.143)	0.011 (0.144)
	고용형태	정규직(ref. 비정규직)	-0.067 (0.071)	-0.069 (0.073)
	공공부문 여부	공공부문(ref. 비공공부문)	-0.112* (0.054)	-0.122* (0.056)
	추정된 여성 시간당 ln(wage)		0.328 (0.314)	0.307 (0.320)
	자녀	만6세이하 자녀 존재(ref. 미존재)	0.117* (0.055)	0.107+ (0.057)
		만7-19세이하 자녀 존재(ref. 미존재)	0.011 (0.038)	0.009 (0.040)
총 자녀수		0.020 (0.047)	0.024 (0.049)	
가사노동 조력자 존재		0.063 (0.070)	0.074 (0.072)	
가계 특성	친정부모와 동거여부	-0.063 (0.121)	-0.054 (0.127)	
	시부모와 동거여부	-0.190* (0.084)	-0.206* (0.088)	
	ln(남편소득)	-0.030 (0.044)	-0.027 (0.046)	
	남편의 평균 근로시간	0.004* (0.002)	0.005* (0.002)	
남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도	-0.075** (0.025)	-0.066** (0.025)		
거주지역	대도시(ref. 중소도시)	0.116* (0.051)	0.112* (0.054)	
유연 근무제	근로시간의 유연성	-0.275*** (0.054)	-0.281*** (0.057)	
	탄력근로/시차출퇴근제	0.032 (0.10)	0.068 (0.099)	
	육아기 근로시간 단축제	-0.132 (0.089)	-0.146+ (0.088)	
Number of obs.		1101	1101	
Number of groups			770	
F/Wald chi2		5.22(23)***	106.70(23)***	
R-squared		0.1003	0.0996	
sigma_u			0.30701752	
sigma_e			0.5600027	
rho			0.23110655	

+ p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

단축에 의해 자녀양육과 직장생활의 양립 가능성이 높아질 수 있기 때문에 일이 가정생활에 미치는 갈등정도가 낮게 추정된 것으로 볼 수 있다.

짧은 근로시간으로 인해 근로일정을 유연하게 할 수 있는 시간제 일자리나 출산 후 육아기에 있는 여성들의 단축근무가 기혼여성들의 일이 가정생활에 미치는 부정적영향을 감소시킨다는 점에서 볼 때 여성의 생애주기에 있어 주출산, 양육기 여성들의 유연근무제 이용은 일과 가정생활간 양립을 가능하게 할 수 유용한 제도가 될 것으로 예측된다.

2. 유연근무제가 기혼여성의 일-가정 촉진에 미치는 영향

유연근무제가 기혼여성의 일-가정 촉진에 미치는 영향의 패널회귀 분석결과는 <표 5>와 같다. 유연근무제가 기혼여성의 일-가정 촉진에 영향을 미치는 변수를 보면, 종사상지위, 총자녀수, 친정 부모와의 동거, 시부모와의 동거, 남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도로 나타났다.

종사상 지위 변수의 영향력을 보면, 다른 조건이 일정할 때 상용직이나 임시직에 종사하는 기혼여성들이 일용직에 종사하는 기혼여성들에 비해 일이 가정생활에 미치는 촉진정도가 큰 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 일용직에 비해 상용직, 임시직이 직업적 안정성이나 임금수준이 높고, 직장내 복리후생제도 등에 의한 수혜수준이 높아 일이 가정생활을 촉진시킬 수 있는 것으로 보인다. 자녀 변수의 경우 총자녀수만이 일이 가정생활을 촉진시킬 수 있는 유의미한 변수로 나타났는데 자녀수에 따라 “직장에서 제공되는 복리후생제도의 혜택, 소득지원 등에 차이”가 있을 것이고(김선희, 2010: 187), 보다 많은 자녀는 기혼여성들에게 조직생활 및 가정내 부모로서의 책임감, 정서적 안정감, 직장생활에 대한 동기부여 등에 의해 직장이 가정생활에 미치는 정적전

이를 더 크게 느끼게 되는 것으로 생각된다(이지선·최영훈, 2013).

친정부모와의 동거 변수를 보면, 다른 조건이 일정할 때 친정부모와 동거하는 여성들이 친정부모와 동거하지 않은 여성들에 비해 직장일이 가정생활에 미치는 정적영향이 감소하였다. 시부모와의 동거 변수의 영향력 역시 다른 조건이 일정할 때, 시부모와 동거하는 여성들이 시부모와 동거하지 않은 여성들에 비해 직장일이 가정생활에 미치는 정적영향이 감소하는 것으로 나타났다. 앞서 제시한 일-가정갈등에 대한 변수들의 영향력을 추정한 결과에서는 기혼여성이 시부모와의 동거할 경우 기혼여성이 시부모와 동거하지 않을 경우보다 일-가정 갈등정도가 유의미하게 낮아지는 것으로 나타났다. 성인자녀의 일-가정 갈등 및 촉진에 대한 부모변수의 영향력 분석결과를 통해 성인자녀의 부모와의 동거가 일-가정 갈등수준을 낮출 수는 있으나 일이 가정생활을 촉진시키는 수준에까지 이르는 것이 아님을 확인할 수 있다. 즉 부모와의 동거는 자녀돌봄이나 가사에 대한 협조 등의 지원을 받을 수 있어 기혼여성의 일-가정 갈등정도가 감소되나 부모와의 동거로 인해 추가적으로 발생하는 의무나 책임 등에 의해 부모와의 동거변수가 기혼여성의 일이 가정생활을 촉진시키는 수준까지는 이르지 못한 것으로 생각된다.

남편의 부인 직장생활에 대한 지지변수의 경우, 다른 조건이 일정할 때 남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도가 클수록 일이 가정생활에 미치는 정적영향이 증가하는 것으로 확인되었다.

한편 유연근무제의 기혼여성의 일-가정 촉진에 대한 영향력을 보면 근로시간의 유연성, 탄력근로/시차출퇴근제, 육아기 근로시간 단축제의 세 가지 유연근무제는 모두 기혼여성의 일-가정 촉진에 어떠한 영향도 미치지 못하는 것으로 나타났다. 아직까지 우리나라 노동시장의 유연성 정도는 앞서 본 연구의 서론에서 제시한 바와 같이

〈표 5〉 유연근무제가 기혼여성의 일-가정 촉진에 미치는 영향: 패널회귀 모형

변수	구분	일 → 가정 촉진		
		Pooled	Random-Effects	
		Coef. (Std. Err.)		
constant		2.081*** (0.268)	2.077*** (0.274)	
여성의 사회 경제학적 특성	연령	-0.005 (0.004)	-0.005 (0.004)	
	교육수준	-0.009 (0.012)	-0.008 (0.013)	
	직종	(ref. 서비스·판매) 관리·전문가	-0.009 (0.051)	-0.019 (0.054)
		사무종사자	-0.033 (0.043)	-0.036 (0.045)
		기타	-0.017 (0.040)	-0.024 (0.042)
	종사상지위	(ref. 일용직) 상용직	0.215** (0.082)	0.220** (0.082)
		임시직	0.244** (0.093)	0.259** (0.093)
	고용형태	정규직(ref. 비정규직)	0.020 (0.046)	0.026 (0.047)
	공공부문 여부	공공부문(ref. 비공공부문)	0.040 (0.035)	0.045 (0.036)
	추정된 여성 시간당 ln(wage)		0.298 (0.203)	0.285 (0.206)
가계 특성	자녀	만6세이하 자녀 존재(ref. 미존재)	-0.033 (0.036)	-0.040 (0.037)
		만7-19세이하 자녀 존재(ref. 미존재)	0.002 (0.025)	-0.003 (0.026)
		총 자녀수	0.071* (0.030)	0.078* (0.032)
	가사노동 조력자 존재	존재(ref. 미존재)	0.039 (0.045)	0.044 (0.046)
	친정부모와 동거여부	동거(ref. 비동거)	-0.150+ (0.079)	-0.146+ (0.082)
	시부모와 동거여부	동거(ref. 비동거)	-0.091+ (0.054)	-0.088 (0.057)
	ln(남편소득)		0.041 (0.029)	0.046 (0.029)
	남편의 평균 근로시간		0.000 (0.001)	0.000 (0.001)
	남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도		0.129*** (0.016)	0.124*** (0.016)
	거주지역	대도시(ref. 중소도시)	-0.011 (0.033)	-0.005 (0.035)
유연 근무제	근로시간의 유연성	시간제(ref. 전일제)	0.056 (0.035)	0.055 (0.037)
	탄력근로/시차출퇴근제	제공(ref. 미제공)	0.031 (0.064)	0.038 (0.064)
	육아기 근로시간 단축제	제공(ref. 미제공)	0.064 (0.058)	0.043 (0.057)
Number of obs.		1101	1101	
Number of groups			770	
F/Wald chi2		6.63(23)***	138.43(23)***	
R-squared		0.1240	0.1236	
sigma_u			0.20376872	
sigma_e			0.35754985	
rho			0.24516304	

+ p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

서구사회에 비해 낮은 편이고, 이용가능한 유연근무제도가 많지 않으며, 유연근무제도의 시행률 역시 낮아서 유연근무제로 인해 기혼여성의 직장일이 가정생활을 촉진시키는 수준에까지 이르지 못하는 것으로 보인다.

3. 유연근무제가 기혼여성의 직무만족에 미치는 영향

유연근무제가 기혼여성의 직무만족에 미치는 영향의 패널회귀 분석결과는 <표 6>과 같다. 분석결과 기혼여성의 직무만족에 영향을 미치는 사회경제적 특성 및 가계변수는 공공부문 여부, 추정된 여성 시간당 $\ln(\text{wage})$, $\ln(\text{남편소득})$, 남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도인 것으로 나타났다.

여성 일자리의 공공부문 여부변수를 보면 다른 조건이 일정할 때, 여성의 일자리가 공공부문인 집단이 비공공부문인 집단에 비해 직무만족도가 높았다. 이러한 결과는 공공부문의 일자리의 경우 비공공부문의 일자리에 비해 직장 내 복리후생제도, 근로시간, 임금 등의 근로조건이 상대적으로 좋은 편이고, 일자리 안정성이 높은 것에 기인한 결과라 생각된다.

추정된 여성 시간당 $\ln(\text{wage})$ 를 보면, 다른 조건이 일정할 때 여성 시간당 $\ln(\text{wage})$ 가 한 단위 증가할수록 기혼여성의 직무만족도가 증가하였다. 일자리 특성변수 중 일에 따른 보상이나 성과로서의 여성임금이 기혼여성들의 직무에 대한 만족도를 증가시키는 것으로 나타난 결과는 기존의 연구들과 일치하는 것이다(김용자, 1995; 조은미, 2009).

$\ln(\text{남편소득})$ 변수의 경우 랜덤효과 모형에서만 기혼여성의 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 변수로 확인되었는데, 다른 조건이 일정할 때 $\ln(\text{남편소득})$ 이 한 단위 증가할수록 기혼여성의 직무만족도는 증가하였다. 남편의 부인 직장생활

에 대한 지지정도의 직무만족에 대한 영향력을 보면, 다른 조건이 일정할 때 남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도가 한 단위 증가할수록 기혼여성의 직무만족도가 높아졌다. 가계특성 변수 중 기혼여성의 직무만족도에 유의미한 영향을 미치는 요인으로 $\ln(\text{남편소득})$ 과 남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도의 남편변수만이 확인된 것은 자녀변수나 부모에 의한 가사노동에 조력여부보다 남편의 소득에 의한 경제적 지원이나 부인의 직장생활에 대한 남편들의 심리적 지지가 가계의 어떠한 특성보다 중요한 것임을 보여주는 것이라 할 수 있다.

다음으로 유연근무제가 기혼여성의 직무만족에 미치는 영향을 보면, 세 가지 종류의 유연근무제 중 육아기 근로시간 단축제만이 기혼여성의 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다른 조건이 일정할 때, 직장내 육아기 근로시간 단축제 혜택을 제공받는 여성집단이 육아기 근로시간 단축제 혜택을 제공받지 못하는 여성집단에 비해 직무만족도가 높았다. 본 연구대상은 15-49세의 기혼여성들로 이 여성의 경우 결혼 후 출산이나 자녀양육기에 있는 여성들이 주를 이루고 있을 가능성이 높기 때문에 직장에서 기존의 일자리 상태를 유지하면서 자녀돌봄을 양립할 수 있도록 하는 근로시간의 단축이 부모기에 있는 여성들에게 직무만족을 높일 수 있게 된 것으로 볼 수 있다. 따라서 사업장에서 기혼여성들이 출산 후 육아에 대한 부담을 경감하여 일과 가정생활을 양립할 수 있도록 하는 유연근무제의 도입과 이 제도의 이용률을 높이기 위한 직장 내 조직문화 개선에 힘써야 할 것으로 생각된다.

〈표 6〉 유연근무제가 기혼여성의 직무만족에 미치는 영향: 패널회귀 모형

변수	구분	Pooled	Random-Effects	
		Coef. (Std. Err.)	Coef. (Std. Err.)	
constant		3.089*** (0.263)	3.030*** (3.030)	
연령		-0.003 (0.004)	-0.004 (0.004)	
교육수준		-0.002 (0.012)	0.001 (0.012)	
여성의 사회 경제학적 특성	직종	(ref. 서비스·판매) 관리·전문가	-0.049 (0.050)	-0.044 (0.053)
		사무종사자	-0.009 (0.042)	-0.021 (0.044)
		기타	0.015 (0.039)	0.012 (0.041)
	종사상지위	(ref. 일용직) 상용직	-0.061 (0.080)	-0.020 (0.080)
임시직		-0.011 (0.091)	0.024 (0.090)	
고용형태	정규직(ref. 비정규직)	0.053 (0.045)	0.055 (0.047)	
공공부문 여부	공공부문(ref. 비공공부문)	0.134*** (0.034)	0.147*** (0.036)	
추정된 여성 시간당ln(wage)		0.393* (0.198)	0.330 (0.202)	
가계 특성	자녀	만6세이하 자녀 존재(ref. 미존재)	0.026 (0.035)	0.016 (0.036)
		만7-19세이하 자녀 존재(ref. 미존재)	-0.002 (0.024)	-0.006 (0.025)
		총 자녀수	-0.030 (0.030)	-0.022 (0.031)
	가사노동 조력자 존재	존재(ref. 미존재)	0.033 (0.044)	0.036 (0.045)
	친정부모와 동거여부	동거(ref. 비동거)	0.079 (0.078)	0.097 (0.081)
	시부모와 동거여부	동거(ref. 비동거)	0.081 (0.053)	0.073 (0.056)
ln(남편소득)		0.045 (0.028)	0.052+ (0.029)	
남편의 평균 근로시간		-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	
남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도		0.067*** (0.016)	0.071*** (0.016)	
거주지역	대도시(ref. 중소도시)	-0.038 (0.032)	-0.035 (0.034)	
유연 근무제	근로시간의 유연성	시간제(ref. 전일제)	0.043 (0.034)	0.039 (0.037)
	탄력근로/시차출퇴근제	제공(ref. 미제공)	0.025 (0.063)	0.001 (0.062)
	육아기 근로시간 단축제	제공(ref. 미제공)	0.129* (0.056)	0.129* (0.054)
Number of obs.		1105	1105	
Number of groups			771	
F/Wald chi2		9.54(23)***	189.63(23)***	
(overall) R-squared		0.1688	0.1676	
sigma_u			0.22710022	
sigma_e			0.33655201	
rho			0.31287284	

+ p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

V. 결론 및 제언

최근 유연근무제가 근로자들의 일-가정 양립, 기업의 경쟁력 확보 및 근로자들의 노동생산성 향상 등을 위한 제도로 인식되면서 우리나라에서도 시간 선택적 일자리를 활성화하고, 근로시간이나 근로일정 등의 유연성을 확보하여 근로자들이 경제활동과 가정생활을 조화롭게 양립할 수 있도록 하는 법적, 정책적 차원의 지원이 이어지고 있다.

본 연구에서는 「여성가족패널조사」 1-4차 자료를 이용한 패널분석을 통해 현재 우리나라에서 제공되는 시간제 근로, 탄력근로/시차출퇴근제, 육아기 근로시간 단축제의 세 가지 형태의 유연근무제가 15-49세 기혼 근로여성의 일-가정 갈등 및 촉진, 직무만족에 미치는 영향을 분석하였다. 본 연구의 주요결과는 보면 다음과 같다.

첫째, 기혼여성의 직장일이 가정생활에의 갈등에 미치는 여성의 사회경제적 특성 및 가계특성 변수는 교육수준, 직종, 공공부문여부, 자녀, 시부모와의 동거여부, 남편의 평균근로시간, 남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도, 거주지역으로 나타났다. 여성의 사회경제적 특성 변수의 경우 여성의 교육수준이 높아질수록, 사무직종에 종사하는 집단, 일자리가 공공부문인 집단이 직장일이 가정생활에 미치는 갈등정도가 낮았다.

가계특성 변수의 영향력은 만6세이하 자녀가 존재하는 집단, 시부모와 비동거하는 집단, 대도시에 거주하는 집단이 직장일이 가정생활에 미치는 부적영향이 증가하였고, 남편의 평균 근로시간이 길수록, 남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도가 적을수록 직장일이 가정생활에 미치는 갈등정도가 높았다.

유연근무제의 유형 중 기혼여성의 일-가정 갈등에 유의미한 영향을 미치는 요인은 시간제 근로, 육아기 근로시간 단축제로 나타났다. 짧은 근로시간으로 인해 근로일정을 유연하게 할 수 있

는 시간제 일자리나 출산 후 육아기에 있는 여성들의 단축근무가 기혼여성들의 일이 가정생활에 미치는 부적영향을 감소시키는 것으로 확인되었다. 생애주기에 있어 주출산, 양육기에 있는 여성의 유연근무제 이용은 일과 가정생활간 양립을 가능하게 할 수 있는 유용한 제도가 될 것으로 예상된다.

둘째, 기혼여성의 직장일이 가정생활에의 촉진에 미치는 여성의 사회경제적 특성 및 가계특성 변수는 종사상지위, 총자녀수, 친정부모와의 동거, 시부모와의 동거, 남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도로 나타났다. 상용직이나 임시직에 종사하는 집단, 친정부모와 비동거집단, 시부모와 비동거 집단이 직장일이 가정생활에 미치는 정적영향이 큰 것으로 확인되었고, 총자녀수가 증가할수록, 남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도가 클수록 기혼여성의 직장일이 가정생활에 미치는 촉진정도가 증가되는 것으로 확인되었다. 유연근무제의 일-가정 촉진에 대한 영향력의 경우 근로시간의 유연성, 탄력근로/시차출퇴근제, 육아기 근로시간 단축제의 3가지 유연근무제는 모두 기혼여성의 일-가정 촉진에 어떠한 영향도 미치지 못하는 것으로 나타났다. 아직까지 우리나라의 유연근무제의 시행률은 서구사회에 비해 낮은 편이고, 이용가능한 유연근무제도가 많지 않아서 유연근무제가 기혼여성의 직장일로 인한 가정생활을 촉진시키는 수준에까지 이르지 못하는 것으로 보인다.

셋째, 기혼여성의 직무만족에 영향을 미치는 여성의 사회경제적 특성 및 가계변수는 공공부문여부, 추정된 여성 시간당 $\ln(\text{wage})$, $\ln(\text{남편소득})$, 남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도인 것으로 나타났다. 여성의 일자리가 공공부문인 집단이 직무만족도가 높았고, 추정된 여성 시간당 $\ln(\text{wage})$ 가 증가할수록, $\ln(\text{남편소득})$ 이 증가할수록, 남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도가 높아질수록 기혼여성의 직무만족도가 증가하였다.

세 가지 유연근무제 중 육아기 근로시간 단축제만이 기혼여성의 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직장에서 육아기 근로시간 단축제를 제공받는 집단이 육아기 근로시간 단축제를 제공받지 못하는 집단에 비해 직무만족도가 높았다. 본 연구대상은 합계출산율에 포함되는 15-49세의 기혼여성들로 이 여성들의 경우 결혼 후 출산이나 자녀양육기에 있는 여성들이 주를 이루고 있을 가능성이 높기 때문에 직장에서 기존의 일자리 상태를 유지하면서 자녀돌봄을 양립할 수 있도록 하는 근로시간의 단축이 부모기에 있는 여성들에게 직무만족을 높일 수 있게 된 것으로 볼 수 있다.

본 연구결과를 통해 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 짧은 근로시간으로 인해 근로일정을 유연하게 할 수 있는 시간제 일자리나 출산 후 육아기에 있는 여성들의 단축근무가 기혼여성들의 직장일이 가정생활에 미치는 부적영향을 감소시킨다는 점에서 볼 때 여성의 생애주기에 있어 주출산, 양육기 여성들의 유연근무제 이용이 일과 가정생활간 양립을 가능하게 할 수 유용한 제도가 될 것으로 생각된다. 따라서 2014년 현재 시행 중인 경력단절 여성과 출산 여성들의 취업장려를 위해 고안된 시간 선택제 일자리를 양적, 질적으로 확대하여 여성들의 노동권과 부모권을 보장하기 위한 기업, 정부차원의 공동의 노력이 필요할 것으로 보인다.

둘째, 탄력근로/시차출퇴근제 경우 기혼여성의 일-가정 갈등 및 촉진, 직무만족에 어떠한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났는데 이는 탄력근로/시차출퇴근제가 아직까지 우리나라에서 시간제 근로나 육아기 근로시간 단축제에 비해 시행률이 낮기 때문에 탄력근로/시차출퇴근제 제공여부일-가정 갈등 및 촉진, 직무만족에 어떠한 영향을 미치지 못한 것으로 생각된다. 본 연구에서 노동일정의 유연성을 보장하는 탄력근로/시차출퇴근제의 기혼여성의 일과 가정생활 갈등 및 촉진,

직무만족에 대한 통계적 유의성은 나타나지 않았으나 탄력근로/시차출퇴근제의 일-가정 갈등 및 촉진, 직무만족에 대한 영향력 분석모형의 추정계수가 모두 +로 나타난 만큼 유연근무제를 통한 일-가정양립 및 직업적 만족도를 한 차원 높여줄 수 있을 가능성이 확인되었다. 따라서 미시적 차원에서 근로자들의 가정내 복지감 향상과 거시적 차원에서 근로자들의 직무만족 증가에 따른 기업내 노동생산성 향상, 이로 인한 기업 경쟁력 확보, 저출산 문제 해결, 지속가능한 사회경제 발전 등을 위해 유연근무제의 도입과 함께 이에 대한 시행률을 높이기 위한 노력이 필요한 시점이라 생각된다.

셋째, 가계특성 변수 중 남편변수가 기혼여성의 일-가정 갈등 및 촉진, 직무만족에 미치는 영향력이 큰 것으로 나타난 만큼 남편들의 가사노동이나 자녀돌봄 참여를 이끌어 내고, 여성들의 다중역할에 따른 노동부담 개선을 위한 젠더간 평등한 가정생활 문화조성을 위한 교육 프로그램의 시행이 필요할 것으로 생각된다. 또한 시간배분적 측면에서 시장 노동시간이 긴 남편들은 가정 내 머무르는 시간을 감소시킬 수 없기 때문에 가사참여 정도가 낮을 것이다. 남성들의 노동시간이 길 때 기혼여성들이 일-가정 갈등을 더 느끼는 것으로 나타난 것에 비추어 볼 때 근로자들의 야간근로, 연장근무, 잔업 등에 의한 장시간 근로문화의 개선을 위한 기업차원에서의 노력이 필요할 것으로 보인다.

넷째, 기혼여성의 일자리 특성 뿐 아니라 가족구조(미취학자녀의 존재, 총자녀수, 시부모 및 친정부모와의 동거, 남편의 부인일에 대한 지지)에 의한 여성들의 역할이나 가족구성원의 요구, 지원 등에 의해 기혼여성들이 느끼는 일-가정 갈등, 촉진정도는 달라질 수 있음이 확인된 만큼 기혼취업여성들의 일-가정 양립을 위한 가족구성원들의 심리적 지원과 가정 내 노동에 대한 분담을 통한 실제적 노력, 그리고 지역사회에서 기혼여

성의 취업지원을 위한 이용가능한 보육서비스 시설 확충, 노인의 돌봄이나 수발에 대한 가족책임을 사회가 분담할 수 있도록 하는 복지서비스 지원 등이 지속되어야 할 것으로 생각된다.

결론적으로 유연근무제가 기혼 여성근로자들의 일-가정양립에 대한 부담을 덜고, 직무만족을 높일 수 있는 중요한 요인이 될 수 있음을 확인되었다. 따라서 노동시장의 유연성을 확보하고, 여성인력을 잘 활용할 수 있는 노동시장 구조개선을 위한 기업, 정부차원에서의 지속적 노력과 지원이 필요할 것이라 생각된다.

【참 고 문 헌】

- 1) 김선희(2010). 공공조직에서 여성의 일-가정 갈등(WFC) 결정요인 분석. 행정논총, 48(1), 171-196.
- 2) 김영지(2011). 미취학 자녀가 있는 기혼여성 근로자의 일·가족 촉진과 갈등 및 직무 만족. 고려대학교 석사학위 청구논문.
- 3) 김용자(1995). 관리직 여성의 직무만족 요인분석. 아시아여성연구, 34, 101-128.
- 4) 김현동·양인숙(2013). 직장-가정생활 부정적 상호전이과정과 여성 친화적기업문화가 유연근무제도 수요에 미치는 영향. 여성연구, 84(1), 5-29.
- 5) 권순원·이영지·김봄이(2013). 기혼 여성의 직장-가정 갈등요인이 직무만족에 미친 영향. 한국경영교육연구, 28(1), 299-329.
- 6) 권태희(2010). 유연근로가 여성 관리자의 직장-가정양립에 미치는 효과. 여성연구, 78(1), 5-30.
- 7) 대한상공회의소(2013). 선진국 사례로 본 유연근무제 확산방안 연구. 연구보고서.
- 8) 민경률·박성민(2013). 유연근무제가 조직결과에 미치는 영향력에 관한 연구: 공공조직 내 개혁가치의 조절효과를 중심으로. 한국행정논집, 25(4), 1211-1249.
- 9) 민인식·최필선(2009). STATA 패널데이터 분석. 서울 : 한국STATA학회.
- 10) 삼성경제연구소(2006). 경영의 새 話頭 : 일과 생활의 균형(WLB). 연구보고서.
- 11) 이병재·정태석(2013). 직장-가정 갈등이 이직의도와 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 디지털융복합연구, 11(8), 75-93.
- 12) 이수광(2007). 호텔종업원의 직장-가정갈등이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구- 조직몰입의 조절효과를 중심으로. 관광연구, 22(3), 205-218.
- 13) 이선희·김문석·박수경(2008). 가족친화적 경영이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 대한 직장-가정 갈등의 매개효과 가설 검증. 한국심리학회지 : 산업 및 조직, 21(3) 383-410.
- 14) 이지선·최영훈(2013). 미취학자녀를 둔 여성 근로자가 경험하는 직장-가정 갈등이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구: 복리후생제도의 조절효과를 중심으로. 한국사회복지교육, 23, 121-147.
- 15) 이요행·방묘진·오세진(2005) 가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향. 직장-가정 갈등의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(3), 639-657.
- 16) 임효창·김오현·이봉세(2005). 기혼 직장인의 직장-가정갈등이 직무태도에 미치는 영향-경력계획과 성별의 조절효과를 중심으로. 대한경영학회지, 18(1), 421-442.
- 17) 우정원·홍혜영(2011). 가족 친화적 조직분위기, 직장-가정갈등과 심리적 안녕감이 조직몰입에 미치는 영향. 한국심리학회지, 30(4), 933-957.
- 18) 여성가족패널. <http://klowf.kwdi.re.kr/intro.do?>

- method=goIntro.
- 19) 정수인(2006). 기혼직작인의 직장-가정의 상호작용에 관한 연구. 서울대학교 석사학위 청구논문.
 - 20) 정우진·김강식(2014). 근로시간과 일-가정 갈등 및 이직의향. *질서경제저널*, 17(2), 69-87.
 - 21) 정지은·장상국(2009). 「창조경영과 유연근무제」, SERI 경영노트, 25.
 - 22) 조선일보(2013). 조선경제. 심층분석 시간제 일자리 성공의 조건은 3급, 네덜란드의 기적. B7.
 - 23) 조은미(2009). 기혼여성 임금근로자의 일-가정양립이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 대구대학교 석사학위 청구논문.
 - 24) 통계청. 연도별 「경제활동인구조사」. <http://www.kostat.go.kr/>
 - 25) 한영선·이연숙(2014). 조부모에 의한 비공식 자녀돌봄 및 지원이 기혼여성의 추가출산 계획에 미치는 영향: 패널분석 방법을 이용하여. *한국가족자원경영학회지*, 18(2), 163-182.
 - 26) 한지숙(2007). 근로자의 성역할 태도와 일-가족 지향성이 일-가족 갈등 및 촉진과 가족친화제도 이용에 미치는 영향. 경희대학교 석사학위 청구논문.
 - 27) Alan, L. S., Yuan, T. & Grace, H. S.(2001). Work-family balance and job satisfaction: The impact of family-friendly policies on attitudes of Federal Government employees. *Public Administration Review*, 61(4), 452-467.
 - 28) Armstrong, D. J., Riemenschneider, C. K., Allen, M. W. & Reid, M. F.(2007) Advancement, voluntary turnover and women in IT: A cognitive study of work-family conflict. *Information & Management*, 44(2), 142-153.
 - 29) Booth, A. L. & Ours, J. C.(2008) Job satisfaction and family happiness: The part-time work puzzle. *The Economic Journal*, 118(526), F77-F99.
 - 30) Boushey, H.(2011) The role of the government in work-family conflict. *The Future of Children*, 21(2), 163-190.
 - 31) Catherine, H.(2013). Reconciling work and family responsibilities : Practical ideas from global experience. 정영금·윤소영·정지영·조성은·차성란 공역. 서울 : 양서원.
 - 32) Christensen, K. E. & Staines, G. L.(1990). Flextime: Available solution to work/family conflict? *Journal of Family Issues*, 11(4), 455-476.
 - 33) Clark, A. E.(1996). Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 189-217.
 - 34) Daalen, G., Willemsen, T. M. & Sanders, K.(2006) Reducing work-family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 462-476.
 - 35) Frye, N. K. & Breaugh, J. A.(2004). Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A Test of a Conceptual Model. *Journal of Business and Psychology*, 19(2), 197-220.
 - 36) Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J.(1985) Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
 - 37) Hartmann, H.(2004). Policy alternatives for solving work-family conflict. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 596(1), 226-231.

- 38) Hill, E. J.(2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26(6), 793-819.
- 39) Hill, E. J., Martinson, V. & Ferris, M.(2004). New-concept part-time employment as a work-family adaptive strategy for women professionals with small children. *Family Relations*, 53(3), 282-292.
- 40) Hill, E. J., Yang, C., Hawkins, A. J. & Ferris, M.(2004). A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of Marriage and Family*, 66(5), 1300-1316.
- 41) Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S. & Ilgen, D. R.(2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1368-1379.
- 42) Jansen, N. WH., Kant, I., Nijhuis, F. JN, Swaen, G. MH & Kristensen, T. S.(2004). Impact of worktime arrangements on work-home interference among Dutch employees. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 30(2), 139-148.
- 43) Jennifer, G. & Valerie, C.(1992). Gender, parenthood, and job-family compatibility. *American Journal of Sociology*, 98(1), 131-151.
- 44) Kelly, E. L., Moena, P. & Tranby, E.(2011). Changing workplaces to reduce work-family conflict schedule control in a white-collar organization. *American Sociological Review*, 76(2), 265-290.
- 45) Kinnunen, U. & Mauno, S.(1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177.
- 46) Lapierre, L. M. & Allen, T. D.(2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 169-181.
- 47) Lippe, T., Jager, A. & Kops, Y.(2006). Combination Pressure: The paid work-family balance of men and women in European countries. *Acta Sociologica*, 49(3), 303-319.
- 48) Malik, M. E., Ghafoor, M. M. & Iqbal, H. K.(2013). Impact of job overload and work schedule flexibility on job satisfaction: An insight in education and banking sector of Pakistan. *International Review of Social Sciences and Humanities*, 5(1), 38-47.
- 49) Masuda, A. D., McNall, L. A., Allen, T. D. & Nicklin, J. M.(2012). Examining the constructs of work-to-family enrichment and positive spillover. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 197-210.
- 50) OECD(2011). Female employment rate. Family Database · OECD Paris.
- 51) ____ (2013a). Female employment rate. Family Database · OECD Paris.
- 52) ____ (2013b). Average annual hours actually worked per worker. Family Database · OECD Paris.
- 53) ____ (2014). OECD Better life index. Work-life balance. OECD.
- 54) Posseriede, D. & Plantenga, J.(2011). Access to flexible work arrangements, working-time fit and job satisfaction. Utrecht School of Economics Tjalling C. Koopmans

- Research Institute. Discussion Paper Series, 11-22.
- 55) Scandura, T. A. & Lankau, M. J.(1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), 377-391.
- 56) Shockley, K. M. & Allen, T. D.(2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 479-493.
- 57) Thomas, L. T. & Ganster, D. C.(1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.
- 58) Voydanoff, P.(1988). Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/Family Conflict. *Journal of Marriage and Family*, 50(3), 749-761.
- 59) Voydanoff, P.(2004). The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 398-412.
- 60) Wayne, J. H., Musisca, N. & Fleeson, W.(2004) Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130.

- 투 고 일 : 2014년 9월 29일
- 심 사 일 : 2014년 10월 6일
- 심사완료일 : 2014년 10월 16일