https://doi.org/10.21186/IPR.2018.3.2.033

일 · 가정 병립을 위한 유연근무제가 직무만족도에 미치는 영향

김민성*, 임상호**
공주대학교

A Study on the Influence of Flexible Work Scheme for Job-Family Connection on Job Satisfaction

Min-Sung Kim*, Sang-Ho Lim**
Kongju National University

요 약 본 연구는 일 · 가정 병립을 위한 유연근무제가 직무만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 직장인을 대상으로 설문지 총 73부를 분석하였다. 연구결과 첫째, 일·가정 병립을 위한 유연근무제가 직무만족도 상관관계는 근무만족도와 유연근무제현황, 근무만족도와 근무현황, 유연근무제현황과 조직만족도, 근무현황과 조직만족도는 통계적으로 유의하지 못한 것으로 나타났으나, 근무만족도와 조직만족도 간의 상관관계는 p〈.01 유의수준의 .313으로 낮은 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 둘째, 유연근무제가 직무만족도에 대한 회귀분석 결과, 일·가정 병립을 위한 유연근무제가 직무만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 분석되었다. 셋째, 근로자의 자녀명수와 평균근속년수 간에는 유의적인 관련성이 있는 것으로 나타났다. 평균근속년수 5년 이하는 자녀없음(38.4%), 1명(15.1%), 2명(11%) 자녀없음에서 높게 나타나는 것을 알 수 있으며, 평균근속년수 21년 이상은 자녀2명(9.6%)에서 많다는 것을 알 수 있다. 본 연구는 일·가정 병립을 위한 유연근무제가 직무만족도에 미치는 영향을 분석함으로써 유연근무제 활성화로 유연근무제 정착 및 직무만족도를 높여 효과성을 검증한 데 연구의 의의가 있다.

주제어 : 일과 가정, 유연근무제, 직무만족도, 근무만족도, 조직만족도

Abstract The purpose of this study is to analyze the effect of flexible working system for work - family connection on job satisfaction. A total of 73 questionnaires were analyzed for workers. The results of this study are as follows: First, flexible work system for work and home affairs has a statistically insignificant relationship with job satisfaction, flexible work system, work satisfaction, work status, flexible work system, organizational satisfaction, , But the correlation between job satisfaction and organizational satisfaction showed a low correlation of .313, p <.01. Second, according to the regression analysis on the job satisfaction of the flexible work system, it was analyzed that the flexible work system for work and home affair did not have a statistically significant effect on the job satisfaction. Third, there was a significant relationship between the number of employees and average years of service. The average number of years of service was below 5 years. No child (38.4%), 1 person (15.1%), 2 children (11%). & Lt; / RTI & gt; The purpose of this study is to examine the effect of the flexible work system on the job satisfaction of the worker and the family, and to verify the effectiveness of the flexible work system by increasing the flexible work system and the job satisfaction by activating the flexible work system.

Key Words : Work and family, Flexible work arrangements, Job satisfaction, Organizational Satisfaction

Received 25 June 2018, Revised 3 July 2018
Accepted 11 July 2018
Corresponding Author: Sang-Ho Lim
(Kongju National University)
Email: 35limsangho@gmail.com
ISSN: 2466-1139

© Industrial Promotion Institue. 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.

1. 서론

최근 근로자의 일과 가정 양립에 대한 사회적 관심이 매우 높아지고 있다. 이에 따라 많은 기업들이 유연근무제를 도입하여 운영하고 있는 상황이다.

이는 조직 내 근로자의 일과 가정 양립에 대한 요구가 높아지면서 조직의 인적자원관리를 위하여 유연근무제를 도입하고 있다. 기업은 유능한 인재를 유인하고 유지하기 위한 수단으로 출산 및 육아 휴직제도, 유연근무제, 보육지원제도 등 다양한 가족친화 제도를 제공하고자 노력하고 있지만 제도의 효과에 대해서는 혼재된 결과를(이수연 외, 2017)보이고 있는 실정이다. 그러나 시간선택제 일자리에 대한 인식개선이 확산되고 있는 추세로 시간선택제 일자리의 창출과 근로자 보호를 위한 정책적 측면의 개선이 논의되고 있는 시점에서 업무.직무 특성에 따른 업무 가이드라인을 제공함으로 대체 인력으로 보는 인식을 개선하고 근로시간만이 아니라 근로일과 근로장소를 자유롭게 선택하는 보다 확장 된(권오숙,2017), 유연근무제 정착이 유연근무제도를 통하여 업무 효율성을 높일 필요성이 있다.

본 연구에서는 일 · 가정 병립을 위한 유연근무제가 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 하였다. 따라서 유연근무제가 조직의 직무만족도에 미치는 영향에 대한 실증적 연구결과를 도출하여 실무적인 검증을 해 보고자 다음과 같이 연구문제를 설정하였다.

첫째, 일 · 가정 병립을 위한 유연근무제가 직무만족도에는 어떠한 상관관계는 있는가?

둘째, 유연근무제가 직무만족도에 회귀하는가?

셋째, 근로자의 자녀명수와 평균근속년수 간에는 유의적인 관련성이 있는가?

2. 이론적 배경

일과 가정의 양립이란 근로자가 일과 가정생활을 모두 해내고 있다고 느끼는 상태이거나 직장과 가정생활을 조화롭게 해나갈 수 있는 상황을 말한다. 특히 노동시장으로부터의 이탈 없이 가정생활을 원활하게 해나갈 수 있도록 하고, 더 이상 일과 가정을 분리의 개념으로 보지 않고 삶속에서 일과 가정이 어느 한 영역으로 지나치게 치우쳐서 다른 한 쪽 영역이 깨지는 현상을 막고 일과 가정의 조화가 이뤄질 수 있도록 하는 것이다. 이는 일과 가정이 양립할 수 있는 최소한의 범위 내에서 양자가 누리고자 하는 인간의 다양한 요구에 대응하여 좀 더 인간다운 삶을 영위하며 삶의 풍요로움을 주도록 하는 것을 말한다(김리진, 2016). 또, 일 · 가정 양립은 개인의 일(Work)과 생활(Life)이 조화롭게 균형을 유지하고 있는 상태를 의미한다. 이 개념은 원래 일하는 여성들의 일과 가정(family)의 양립에 한정되어 사용되다가 노동관(勞動觀)의 변화와 라이프스타일의 다양화를 배경으로 남녀, 기혼 · 미혼을 불문하고 모든 노동자를 대상으로 하는 워크 라이프 밸런스라고 하는 개념으로 발전하였다(네이버 지식백과).

유연근무제(flexiblework arrangement)는 유연한 근무형태를 의미한다. '유연성'은 세 가지 의미를 포함하는데, 첫 번째는 업무 일정의 유연성으로 탄력시간제, 집중근무제, 교대제 근무 등과 같이 주당 근무시간은 일정하지만 출퇴근 시간이나 업무일정을 유연하게 설계하는 것이다. 두번째로 업무량의 유연성으로 시간제근무제나 근무공유제와 같이 일하는 근무시간 자체를 유연하게 설계하는 것을 말한다. 세번째로 업무장소의 유연성으로 정기적으로 특정 장소에 출하여 일을 하는 것이 아니라 재택근무와 같이 업무 장소를 유연하게 설계하는 것이라고 하였으며(이상천, 2014), 또한, 유연근무제는 근무시간, 근무방법, 근무장소 세가지 영역에서 다양한 근무형태를 제안하는 것으로 보았다. 즉, 유연근무제는 시간적 정형성과 공간적 정형성을 완화하여 노동의 유연성을 높이는 제도로 정의 할 수 있으며, 이러한 유연근무제는 여성인력의 경제활동 참여가 증가하면서 전통적인 고용환경과 인력 관리구조의 한계에서 일과 가정의 균형에 대한 논의와 업무과정에 대한 통제보다는 성과를 강조하는 문화 확산으로 고용과 근로에 대한 새로운 인식이 전개되는 과정에서 대두되었다고 보았다. 이를 보면 유연근무제라 함은 획일화된 방식에서 탈피하여 시간과 공간의 자율성을 보장함으로써, 통제보다는 성과를 강조함으로 조직의 생산성은 물론 자기 발전을 추구할 수 있는 제도라고 할 수 있다(권오숙, 2017).

직무만족(Job Satisfaction)에 대한 개념을 살펴보기 위해 우선 사전적 의미의 정의를 보면 직무(職務)란 직책

이나 직업상에서 책임을 지고 담당하여 맡은 사무를 말하며, 만족(滿足)이란 마음에 흡족하며 모자람이 없이 충분하고 넉넉함을 말한다고 나와 있다. 이에 사전적인 의미의 직무만족이란 '직장내에서 맡고 있는 업무에 대한 흡족함'이라(곽노학 외, 2016)고 하였다. 이렇듯 직무만족은 조직의 구성원이 본인이 맡은 직무에 긍정적인 태도를 가지고 있는 것으로, 본인이 맡은 직무에 만족을 하고 있는지의 여부가 조직의 성과 및 결과에 중요한 관련이 있다고 주장하였다(고효정, 2018).

최근 정부는 일과 가정의 양립하는 직장문화 정착을 위한 다양한 정책을 추진하고 있다. 그 일환으로 근로자 개인 여건에 따라 근무시간과 형태를 탄력적으로 조절할 수 있는 유연근무제를 확산 및 실시하고 있다. 이는 직원의 직무 만족도를 높이고 기업의 업무 성과 및 생산성 향상을 위해 근무시간이나 장소를 조정하여 업무의 효율성을 높이는데 목적이 있다.

따라서 일・가정 병립을 위한 유연근무제가 직무만족도에 미치는 영향에 대하여 이론적으로 알아보고 이를 바탕으로 설문조사를 토대로 유연근무제가 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는지 실증적 분석을 통하여 유연근무제에 대한 직무만족도를 조사하여 향후 기업 경영 및 인사 전략을 세우기 위한 효율적인 방안을 제시하고자 한다.

3. 선행연구

일・가정 병립을 위한 유연근무제가 직무만족도에 미치는 영향에 대한 기존 선행연구는 다음과 같이 요약할 수 있다.

공공부문에서는 유연근무제가 2010년에 도입되면서 2010년을 기점으로 운영방침과 활성화 계획이 제시되어 유연근무제를 시행하고 있는 기관들을 대상으로 한 유연근무제의 유형별 선호도, 유연근무제가 직무만족, 조직의 효과성에 미치는 영향 및 그 활성화 방안에 관한 연구가 주를 이루고 있다(김민주, 2016).

유연근무제 활성화는 일・가정 만족도, 부서성과, 조직성과에 모두 증가시키는 것으로 나타났다. 또한 성형평적 문화는 유연근무제 활성화와 일가정 만족도, 부서성과의 관계를 조절하는 것으로 확인되었다. 조직수준에서 기업내 유연근무제도가 정착되면 근로자의 긍정적 태도와 행동이 야기되고, 이는 곧 좋은 업무 환경을 만들어 더 높은 조직성과를 유발한다. 또한, 유연근무제를 통한 기업의 이미지 개선 , 1인당 매출액과 자발적 이직률 감소 등 유연근무제와 성과의 긍정적인 관계를 예측 할 수 있다. 상징적 행동 관점에서 제도가 제공되면 근로자는 조직이 자신을 더 특별한 대상으로 여긴다고 인지함으로써 조직을 위하여 적극적이고 긍정적인 행동을 나타낸다고 하였다. 유연근무제는 일과 가족의 역할 갈등을 해소하고, 조직에 대한 태도와 직무성과를 증진시킨다. 기업이 유연근무제도를 도입한 경우 근로자들의 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동이 높아지고, 유연근무제로 인해 발생되는 감정적, 시간적, 공간적 여유를 통해 가정과 삶의 영역에도 높은 만족도와 일과 가정의 균형, 일가정의 긍정적 전이현상이 나타내는 것으로 확인되었다(이수 외, 2017).

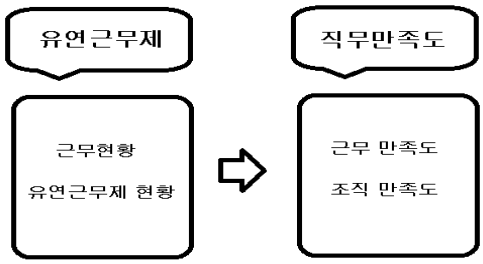
또한, 유연근무제는 직장과 가족생활이 갈등을 감소시키고, 직무수행 및 직무만족 향상, 이직 및 결근율 감소 등에 강한 영향을 미친다. 특히 근로자 개인의 만족과 동기부여에 지대한 영향을 미치며, 조직수준에서는 부서와 조직의 성과를 향상시킨다(양동훈, 2017)고 하였으며, 이러한 유연근무제 활성화는 근로자가 조직의 목표 달성을 위한 자발적인 노력을 유발하고 이는 조직성과 향상에 긍정적인 효과가 나타나는 것으로 보인다.

한편, 유연근무제 유형 중 시차출퇴근제와 스마트워크제를 중심으로 유연근무제 시행이 공무원의 직무만족에 미치는 영향 연구에 의하면, 차출퇴근제와 스마트워크제의 활용이 내재적 직무만족과 외재적 직무만족, 그리고 전체적인 직무만족에 미치는 영향을 살펴본 결과를 종합하면 다음과 같다. 우선, 시차출퇴근제는 내재적 직무만족과 외재적 직무만족, 그리고 전체적인 직무만족에 유의한 영향을 미치지 못했다. 또한 스마트워크제는 가설과는 달리 내재적 직무만족과 외재적 직무만족, 그리고 전체적인 직무만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과를 확대 해석하여, 모든 형태의 유연근무제가 공공기관 직원들의 직무만족에 부정적인 효과를 준다고 주장해서는 안 될 것이다. 하지만 왜 시차출퇴근제와 스마트워크제가 직원의 직무 전반에 대한 긍정적인 감정인 직무만족에 영향을 주지 않거나, 오히려 부정적인 영향을 주는지 반드시 유추해 볼 필요가 있다.

우선은 제도의 정착이 아직 이루어지지 못한 이유라고 생각해볼 수 있다(진종순 외, 2015).

최근 일과 가정에 대한 사회적 관심이 증가되면서 일 가정 양립이 중요하게 부각되고 있다. 또한 여성의 경제활동 참여율이 증가되고 있고, 맞벌이가 보편화되면서 일과 가정생활의 양립에 대한 관심이 높아지고 있다(송다영 외, 2010).

따라서 본 연구는 일 · 가정 병립을 위한 유연근무제가 직무만족도에 미치는 영향을 분석하고자 [Fig. 1]과 같이 연구모형을 설정하였다.



[Fig. 1] Research Model

4. 연구의 방법 및 절차

본 연구는 직장인을 대상으로 2018년 4월 한달 간 설문지 91부를 배부하여 설문응답이 부실한 설문지를 제외한 최종 73부를 분석자료로 활용하였다.

설문지 문항은 응답자의 일반적 특성 6문항, 근무현황 5문항, 유연근무제현황 6문항, 근무만족도 5문항, 조직만족도 5문항, 총 27문항으로 구성하였다.

IBM SPSS Statistics 20을 사용하여 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계분석, 회귀분석, 교차분석을 실시하였다.

5. 연구결과의 분석 및 해석

5.1 조사대상자의 일반적 특성

설문응답자는 직장인을 대상으로 조사하였으며, 인구통계학적 특성은 <Table 1>과 같다.

성별은 남자 68.5%, 여자 31.5%로 나타났고, 나이는 29세 이하 12.3%, 30세~35세 34.2%, 36세~40세 13.7%, 41세~50세 24.7%, 51세 이상 15.1%로 나타났으며, 자녀는 없음 47.9%로 가장 많았으며, 1명 19.2%, 2명 28.8%, 3명 이상 4.1% 으로 나타났고, 평균근무년속은 5년 이하 64.4%가 가장 많았고, 5년~10년 이하 17.8%, 11년~15년 2.7%, 16년~20년 4.1%, 21년 이상 11%로 나타났다. 또한, 직책은 평사원 45.2%, 중간관리자(과장, 차장 등) 35.6%, 관리자(부장이상) 15.1%, 기타 1.4% 순으로 나타났으며, 기업규모는 30인 미만 13.7%, 30인~99인 2.7%, 100인~299인 68.5%, 300인~499인 2.7%, 500인 이상 12.3%로 나타났다.

〈Table 1〉 조사대상자의 인구통계학적 특성

구분		빈도	비율(%)
성별	남자	50	68.5
	여자	23	31.5
	합계	73	100
나이	29세 이하	9	12.3
	30세 ~ 35세	25	34.2
	36세 ~ 40세	10	13.7
	41세 ~ 50세	18	24.7
	51세 이상	11	15.1
	합계	73	100
자녀	없음	35	47.9
	1명	14	19.2
	2명	21	28.8
	3명이상	3	4.1
	합계	73	100
평균 근속년수	5년 이하	47	64.4
	5년 ~ 10년	13	17.8
	11년 ~ 15년	2	2.7
	16년 ~ 20년	3	4.1
	21년 이상	8	11
	합계	73	100
직책	평사원	33	45.2
	중간관리자 (과장,차장등)	27	35.6
	관리자(부장이상)	12	15.1
	기타	1	1.4
	합계	73	100
기업 규모	30인 미만	10	13.7
	30인 ~ 99인	2	2.7
	100인 ~ 299인	50	68.5
	300인 ~ 499인	2	2.7
	500인 이상	9	12.3
	합계	73	100

5.2 조사대상자의 빈도분석

조사대상자의 유연근무제 실시에 대한 빈도분석은 <Table 2>와 같다.

조사대상자 중 회사 유연근무제 실시 여부의 응답에서는 실시하지 않는다(69.9%), 실시한다(30.1%)로 나타났고, 사용하고 싶은 유연근무제는 시간출퇴근제(42.5%)를 가장 많이 응답하였으며, 근무시간선택제(29.9%), 시간선택제(9.6%), 집약근무제(9.6%), 재택(재량)근무제(9.6%) 순으로 나타났고, 유연근무제를 실시하지 않거나 방해 사유로는 필요성이 없어서(45.2%), 동료(후배)의 눈치(27.4%), 상사의 눈치(21.9%), 업무과다(5.5%) 순이며, 유연근무제 확대 실시에 대한 응답으로는 그렇다(42.5%), 보통이다(28.8%), 매우그렇다(17.8%), 그렇지않다(8.2%), 전혀그렇지않다(2.7%) 순으로 나타났다.

〈Table 2〉 유연근무제 빈도분석

구분		빈도	비율(%)
유연근무제 실시 여부	실시하지 않는다	51	69.9
	실시한다	22	30.1
사용하고 싶은 유연근무제	시간선택제	7	9.6
	시간출퇴근제	31	42.5
	근무시간선택제	21	28.8
	집약근무제	7	9.6
	재택(재량)근무제	7	9.6
유연근무제를 실시하지 않거나 방해 사유	필요성이 없어서	33	45.2
	업무과다	4	5.5
	상사의 눈치	16	21.9
	동료(후배)의 눈치	20	27.4
유연근무제 확대 실시	전혀 그렇지 않다	2	2.7
	그렇지 않다	6	8.2
	보통이다	21	28.8
	그렇다	31	42.5
	매우 그렇다	13	17.8

5.3 타당도 분석

직각회전(Varimax)으로 요인분석을 실시한 결과는 <Table 3>과 같다.

요인 분석결과 총21개 변수를 사용하여 9개 요인이 도출되었으며, 전체적인 요인의 누적 퍼센트는 74.521%로 약간 높은 설명력 수치를 보이고 있다.

고유값(Eigen Value)은 1.0 이상으로 나타났으며, 모든 요인적재량은 0.7 이상의 수치를 보이고 있다. 또한 KMO 값은 .532로 나타났다.

Bartlett 구형성 검정 결과 p<.001 유의수준에서 유의하게 나타나, 타당성이 검증되었다.

〈Table 3〉 요인 분석

변수		요인1	요인2	요인3	요인4
근무만족도	귀하가 근무하는 직장의 복지후생제도에 대하여 어떻게 생각하십니까?	**.873**	-.194	-.087	-.023
	귀하가 근무하는 직잗의 인사·승진 및 상벅은 공정하게 수행되고 있다고 생각하십니까?.	**.787**	.259	-.056	.246
	귀하는 현재 급여 수준에 만족하십니까?	**.777**	-.229	.081	.090
유연근무제 현황	귀하가 주로 이용하거나 사용하고 싶은 유연근무제도는 무엇입니까?	-.073	**.854**	-.017	-.181
	귀하가 사용하고 싶은 유연근무제도는 무엇입니까?	-.088	**.839**	.055	.131
근무 현황	귀하는 월평균 몇 번의 연장근로를 하십니까?	-.030	-.119	**.850**	-.011
	귀하는 1일 평균 몇 시간 정도 근무하십니까?	-.003	.160	**.849**	-.029
조직만족도	귀하는 근무하는 직장에서 직원과의 관계가 원만한 편입니까?	-.043	-.070	-.102	**.889**
	귀하가 근무하는 회사는 업무수행에 필요한 시간을 충분히 주어지고 있습니까?	.375	.039	.078	**.733**
Eigen Value		2.143	1.635	1.480	1.448
Variance(%)		23.811	41.983	58.431	74.521
KMO-Bartlett		.532 / 155.172***			

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

5.4 신뢰도 분석

신뢰도를 실시한 분석결과는 <Table 4>와 같다.

변인들 항목의 Cronbach's Alpha값은 근무만족도

(.770), 유연근무제현황(.656)로 신뢰도가 나타났으나, 근무현황(.539), 조직만족도(.581)는 신뢰도가 낮은 것으로 분석되었다.

〈Table 4〉 변인별 신뢰도 분석

요인 변수	Cronbach's Alpha
근무 만족도	.770
유연근무제 현황	.656
근무 현황	.539
조직 만족도	.581

5.5 상관관계분석

상관관계분석 결과 Pearson 상관계수를 살펴보면 <Table 5>와 같다. 근무만족도와 조직만족도 간의 상관계수는 p<.01 유의수준으로 나타났으나, .313으로 낮은 상관관계가 있는 것으로 나타나고 있다.

근무만족도와 유연근무제현황, 근무만족도와 근무현황, 유연근무제현황과 조직만족도, 근무현황과 조직만족도는 상관관계가 없는 것으로 나타났다.

〈Table 5〉 상관관계

상관계수					
		근무 만족도	유연 근무제 현황	근무현황	조직 만족도
근무 만족도	Pearson 상관계수	1			
	유의확률(양쪽)				
	N	73			
유연 근무제 현황	Pearson 상관계수	-.151	1		
	유의확률(양쪽)	.201			
	N	73	73		
근무 현황	Pearson 상관계수	-.040	.007	1	
	유의확률(양쪽)	.738	.951		
	N	73	73	73	
조직 만족도	Pearson 상관계수	.313**	-.072	-.041	1
	유의확률(양쪽)	.007	.543	.728	
	N	73	73	73	73

**p<.01

5.6 회귀 분석

본 연구에서는 일·가정 병립을 위한 유연근무제가 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석 결과는 <Table 6>과 같다.

분석결과, 유연근무제(근무현황과 유연근무제 현황)는 직무만족도(근무만족도, 조직만족도)에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다. 이는 일·가정 병립을 위한 유연근무제가 근무만족도, 조직만족도에 직접적인 영향을 미치기 어렵다는 점을 의미한다고 볼 수 있다. 즉, 유연근무제에 대한 인식과 관심이 높아지고 있으나, 공식적이고, 제도적인 지원은 물론 비공식적이고 사회적 인식 개선 등을 검토 해 볼 필요가 있을 것으로 사료된다.

공선성 진단 결과 종속변인이 근무만족도, 조직만족도일 때 Durbin-Watson 값이 각각 1.656, 1.745로 모두 기준을 충족하여 잔차의 독립성이 확인되었으며, 다중공선성에도 문제가 없는 것으로 해석된다.

〈Table 6〉 Multiple Regression Analysis

Independent	Dependent	β	t	R2	F	VIF
근무 현황	근무 만족도	-.039	-.327	.024	.876	1.000
유연근무제 현황		-.151	-1.280			1.000
근무 현황	조직 만족도	-.072	-.344	.007	.243	1.000
유연근무제 현황		-.041	-.604			1.000

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

5.7 교차 분석

평균근속년수와 자녀의 교차분석을 실시한 결과를 살펴보면 <Table 7>과 같다.

교차분석 결과, 평균 근속년수 5년 이하에서 평균 근속년수중 비율(%)은 자녀 없음(59.6%), 1명(23.4%), 2명(17%), 3명이상(0%)이며, 자녀중 비율(%)은 자녀없음(80%), 1명(78.6%), 2명(38.1%) 나타났고, 자녀 전체 비율(%)은 5년이하의 자녀없음(38.4%), 1명(15.1%), 2명(11%)로 나타났다, 즉 평균근속년수 5년이하는 자녀없음에서 높게 나타나는 것을 알 수 있다.

평균 근속년수 21년 이상에서는 자녀 전체 비율(%)은

21년이상의 자녀 2명(9.6%), 자녀 3명이상(1.4%)로 나타났다, 즉 평균근속년수 21년 이상은 자녀 2명에서 많다는 것을 알 수 있다.

〈Table 7〉 평균근속년수와 자녀 교차표

			자녀				전체
			없음	1명	2명	3명 이상	
평균근속년수	5년 이하	빈도	28	11	8	0	47
		기대빈도	22.5	9.0	13.5	1.9	47.0
		평균근속년수중%	59.6%	23.4%	17.0%	.0%	100%
		자녀중%	80.0%	78.6%	38.1%	.0%	64.4%
		전체%	38.4%	15.1%	11.0%	.0%	64.4%
	5년~10년	빈도	5	3	3	2	13
		기대빈도	6.2	2.5	3.7	.5	13.0
		평균근속년수중%	38.5%	23.1%	23.1%	15.4%	100%
		자녀중%	14.3%	21.4%	14.3%	66.7%	17.8%
		전체%	6.8%	4.1%	4.1%	2.7%	17.8%
	11년~15년	빈도	0	0	2	0	2
		기대빈도	1.0	.4	.6	.1	2.0
		평균근속년수중%	.0%	.0%	100%	.0%	100%
		자녀중%	.0%	.0%	9.5%	.0%	2.7%
		전체%	.0%	.0%	2.7%	.0%	2.7%
	16년~20년	빈도	2	0	1	0	3
		기대빈도	1.4	.6	.9	.1	3.0
		평균근속년수중%	66.7%	.0%	33.3%	.0%	100%
		자녀중%	5.7%	.0%	4.8%	.0%	4.1%
		전체%	2.7%	.0%	1.4%	.0%	4.1%
	21년 이상	빈도	0	0	7	1	8
		기대빈도	3.8	1.5	2.3	.3	8.0
		평균근속년수중%	.0%	.0%	87.5%	12.5%	100%
		자녀중%	.0%	.0%	33.3%	33.3%	11.0%
		전체%	.0%	.0%	9.6%	1.4%	11.0%
전체		빈도	35	14	21	3	73
		기대빈도	35.0	14.0	21.0	3.0	73.0
		평균근속년수중%	47.9%	19.2%	28.8%	4.1%	100%
		자녀중%	100%	100%	100%	100%	100%
		전체%	47.9%	19.2%	28.8%	4.1%	100%

6. 결론

일・가정 병립을 위한 유연근무제가 직무만족도에 미치는 영향에 관한 본 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 일・가정 병립을 위한 유연근무제가 직무만족도 상관관계는 근무만족도와 유연근무제현황, 근무만족도와 근무현황, 유연근무제현황과 조직만족도, 근무현황과 조직만족도는 통계적으로 유의하지 못한 것으로 나타났으나, 근무만족도와 조직만족도 간의 상관관계는 $p<.01$ 유의수준의 .313으로 낮은 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

둘째, 유연근무제가 직무만족도에 대한 회귀분석 결과 일・가정 병립을 위한 유연근무제가 직무만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 분석되었다.

유연근무제가 직무만족에 긍정적인 효과를 준다고 주장하는 반면, 유의한 영향을 주지 않는다는 연구결과도 있으며(진종순 외, 2015), 유연근무제에 대한 필요성이 없어서(45.2%)라는 응답률도 높게 나타나, 유연근무제도에 대한 인식변화와 관심이 필요한 것으로 판단된다.

셋째, 직장인의 자녀명수와 평균근속년수 간에는 유의적인 관련성이 있는 것으로 나타났다.

평균근속년수 5년 이하는 자녀없음(38.4%), 1명(15.1%), 2명(11%)로 자녀없음에서 높게 나타나는 것을 알 수 있으며, 평균근속년수 21년 이상은 자녀2명(9.6%)에서 많다는 것을 알 수 있다.

연구결과 유연근무제가 직무만족도에 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다. 유연근무제 빈도분석에서도 유연근무제를 실시하지 않는 기업이 69.9%로 나타나, 기업문화 선진화가 우선시 된 후 유연근무제도를 도입해야 직무만족과 일・가정 병립에 도움이 될 것이다. 또한, 일・가정 병립을 위한 지속적인 유연근무제도 홍보와 기존 회사의 업무 환경 변화도 유연근무제도 인지도를 높이는데 중요성이 크다고 할 수 있다.

본 연구의 한계점은 실증분석을 통해 여러 시사점을 제공하고 있지만, 설문응답자의 회사 업종별, 가족친화제도 인증 여부 등에 따른, 향후 후속 연구에서는 독립변수와 종속변수에 대한 연구모형 측정에 있어 세밀한 설계를 통한 조직의 유연근무제를 활성화 한다면 일・가정 병립 만족과 근로자의 직무만족으로 조직의 성과가 구축될 것으로 사료된다.

본 연구는 일・가정 병립을 위한 유연근무제가 직무만족도에 미치는 영향을 분석함으로써 유연근무제 활성화로 유연근무제 정착 및 직무만족도를 높여 효과성을 검증하는데 연구의 의의가 있다.

References

[1] 이수연 · 김효선(2017), “인지된 유연근무제 활성화가 조직성과와 일가족 만족도에 미치는 효과”, 한국인사관리학회, pp.18.

[2] 양동훈. (2017), “가족친화제도와 조직성과의 관계: 1인당 매출액과 자발적 이직률을 중심으로”, 인사조직연구, 25, pp.81-107.

[3] 권오숙(2017), “지방공무원 유연근무제 활성화 방안 연구: 시간선택제 전환 공무원제도 중심, 한국교원대학교 석사학위논문.

[4] 이상천(2014), “유연근무제(Flexible Work)가 직무만족과 조직몰입에 미치는 관한 연구-K공기업의 유연근무 활용사례 중심으로”, 서울대학교 석사학위논문.

[5] 진종순 · 장은영(2015), ″유연근무제와 직무만족: 시차출퇴근제와 스마트워크제를 중심으로″, 정부학 연구, 21권 2호, pp.235-263.

[6] 곽노학, 김문준(2016), “중소기업 근로자의 복지환경이 직무 만족도에 미치는 영향”, 산업진흥연구, 1권 1호, pp.19-25.

[7] 송다영 · 장수정 · 김은지(2010), “일가족양립 갈등에 영향을 미치는 요인분석: 직장내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로”, 사회복지정책, 37권3호, pp.27-52.

[8] 권오숙(2017), “지방공무원 유연근무제 활성화 방안 연구: 시간선택제 전환 공무원제도 중심, 한국교원대학교 석사학위논문.

[9] 김민주(2016), “공공부문 유연근무제 활성화요인 연구”. 서울시립대학교 석사학위논문.

[10] 고효정(2017), “유연근무제(Flexible Work Program) 도입이 보훈병원 간호사의 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향-조직지원 인식의 매개효과를 중심으로”. 국민대학교 석사학위논문.

[11] 네이버, https://www.naver.com

김 민 성(Kim, Min Sung)

· 1994년 02월 : 충북대학교 사법학과 (학사)
· 2017년 3월 ~ 현재 : 공주대학교 경영행정대학원 석사과정(4학기)
· 1997년 10월 ~ 현재 : 기술보증기금 차장
· 관심분야 : 조직행동, 인적자원관리
· E-Mail : min2ss@hanmail.net

임 상 호(Lim, Sang Ho)

· 2014년 9월 ~ 현재 : 산업진흥원 연구위원 (공주대학교 대학원 겸임교수/순천향대학교 객원교수)
· 2009년 9월 : 2014년 8월 KICU 대학원 교수 (교학처장)
· 2011년 10월:KICU 대학원(박사)
· 관심분야 : 통계, 생산관리, 경영학
· E-Mail : 35limsangho@gmail.com