

## 유연근무가 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도에 미치는 영향: 유연근무와 근무시간의 상호작용효과를 중심으로

권은낭\*, 엄승미\*\*

### 초 록

본 연구는 기혼 여성 관리자를 대상으로 유연근무의 활용이 삶의 만족도에 미치는 영향을 여성관리자패널조사(KWMP)의 7차 조사를 사용하여 살펴보았다. 특히 여성이 근무시간이 길어짐에 따라 시간빈곤으로 인해 일-가정 양립에 갈등을 겪는다는 논의의 측면에서 유연근무와 근무시간의 상호작용 효과를 검증하고자 하였다. 분석결과 여성 관리자와 남성 관리자 모두 배우자의 직장에 대한 태도가 협조적일수록 만족도가 증가하였으며, 유연근무는 만족도에 영향을 주지 않았다. 여성 관리자만이 양육에 대한 협조 태도가 높을수록 개인생활과 가족생활 만족도를 증가시키는 것으로 나타났다. 이는 여성 관리자에게 양육이 사적 영역과 관련된 만족도에 중요한 영향을 미치는 것을 의미한다. 유연근무와 근무시간의 상호작용항은 여성 관리자의 개인생활과 직업생활 만족도에는 유의미하지 않았고 가족생활 만족도만 증가시키고 있는 것으로 나타났다. 유연근무를 활용하지 않을 경우 근무시간이 길어짐에 따라 가족생활 만족도가 감소한다. 때문에 근무시간이 길 경우 유연근무 활용 집단은 비활용 집단보다 가족생활 만족도가 높게 나타난다. 한편 남성 관리자는 모든 유형의 만족도에 대해 상호작용 효과가 나타나지 않았다. 정리하면 배우자의 양육협조태도, 그리고 유연근무와 근무시간의 상호작용항이 여성 관리자의 가족생활 만족도에 중요한 영향을 미치고 있다는 점에서 유연근무가 제공하는 시공간의 유연성이 근무시간이 증가함에 따라 발생하는 가족 내 시간빈곤이나 역할갈등의 감소로 이어졌음을 확인할 수 있었다. 이런 점에서 유연근무는 여성 관리자들의 가족생활 만족도를 유지하는 긍정적 기능을 하면서 동시에 가족에 대한 부담을 여성 관리자에게 집중시키는 부정적 기능 역시 가지고 있다고 할 수 있다.

주제어 : 유연근무, 근무시간, 여성, 관리자, 만족도

\*제1저자 : 연세대학교 사회학과 박사과정 (reichen1024@gmail.com)

\*\*공동저자 : 연세대학교 사회학과 박사과정 (seungmi829@gmail.com)

## I. 서론

근무시간 단축과 관련된 논의가 활발해지면서 근로자의 삶의 질 제고가 중요한 사회적 이슈가 되었다. 이는 '워라벨(일과 삶의 균형, Work-Life Balance)'이라는 용어의 부상을 통해서도 확인할 수 있다. 일과 삶의 균형의 강조는 여성, 그 중에서도 일과 가정의 부담을 지고 있는 기혼 여성에게 중요한 문제로 인식된다. 일과 삶의 균형에 대한 실질적인 논의는 일-가정 양립으로부터 시작되었는데, 일-가정 양립이 육아와 가사의 부담으로 인해 발생하는 여성의 경력단절 및 노동시장 이탈 방지를 위해 중요하기 때문이다(권혜원, 2016). 기혼 여성들이 일-가정 갈등을 경험하는 이유는 우리 사회에서 여전히 유지되고 있는 성별 고정관념 때문이다. 성별 고정관념은 남성생계부양자(male breadwinner) 모델의 작동으로 발생한다(Fuwa, 2004; 권혜원, 2016). 이는 남성은 생계부양자로, 여성은 가사책임자로 인식하면서 성 역할 분담을 강화시킨다.

여성의 일-가정 갈등은 여성들이 자발적 또는 비자발적으로 경력을 중단하게 만드는 요인이 된다(김영옥, 2002; 박수미, 2002). 남성생계부양자 모델에서 가사와 육아의 일차적 책임은 여성에게 있기 때문에 여성은 남성에 비해 상대적으로 더 강한 시간빈곤을 경험한다. 생계부양자로서 남성은 온전히 일에 집중하는 반면 가사책임자의 역할을 부여받은 여성은 일과 가정이라는 두 가지 영역에 시간을 분산시켜 사용해야 하므로 시간압박에서 자유로울 수 없다. 여성에게 기대되는 상충적이고 이중적인 역할은 절대적인 시간 부족과 시간 갈등을 야기하고(Blair-Loy, 2009), 이는 일-가정 갈등으로 연결된다. 특히 우리나라의 장시간 노동문화는 가정의 영역에 할애할 수 있는 시간을 부족하게 만들어 여성들이 더 많은 일-가정 양립의 갈등을 경험하게 한다.

이처럼 일과 가정의 영역은 서로 밀접하게 상호작용하며 서로에게 영향을 미친다(Repetti, 1989). 이와 관련하여 일부 연구는 일과 가정의 영향이 서로에게 긍정적으로 전이된다고 보기도 하지만(Grzywacz, Almeida & McDonald., 2002) 가부장적인 성역할, 가사 노동시간 등은 서로의 영역에 부정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다(최화영·정철영, 2014). 성역할 고정관념이 여전히 작동함에 따라 가사노동의 주된 책임이 여성에게 요구되는 한국의 상황을 고려한다면 여성은 일-가정의 영향이 서로 부정적으로 전이되는 일-가정 갈등을 경험할 가능성이 높다.

개인의 한정된 신체적·정신적 자원을 직장과 가정에서 균형 있게 사용하지

못하면서 발생한 일-가정 갈등은 특정 영역의 역할을 수행할 때 다른 영역의 역할을 수행하지 못하게 함으로써 여성들에게 시간 갈등 및 행동 갈등 등을 유발한다(Greenhaus & Beutell, 1985; 최유정, 2018). 이러한 상황에서 ‘유연근무제(flexible work arrangement)’는 일-가정 갈등으로 인해 발생하는 여성의 주변화를 막고 일과 삶의 균형을 되찾는 방안이 되고 있다(권태희, 2010; 한영선·정영금, 2014). 여성은 유연근무를 통해 시·공간을 통제함으로써 일과 가정 영역의 업무를 한 공간에서 동시에 해결할 수 있게 되었다. 이러한 유연근무제의 특성은 일-가정 갈등을 줄일 것으로 기대된다. 또한 남성의 유연근무제 활용은 남성이 가정에 투자할 수 있는 시간을 증가시켜 여성의 이중역할에 대한 부담을 감소시켜줄 수 있다(고용노동부, 2017). 이는 일에 치우쳐 일-가정의 균형을 이루지 못했던 남성에게 일-가정 양립이 가능하게 해 주고, 이중의 역할로 고통받았던 여성에게도 일-가정 양립을 가능하게 할 것이다. 즉 유연근무제는 남녀의 평등한 직업생활, 가정생활, 개인생활을 가능하게 할 것으로 기대받고 있다.

유연근무에 대한 기존 연구들은 조직생산성, 조직몰입 등 조직적 차원의 효과에 초점을 맞추고 있는 경우가 많았다(안은정·신은중, 2010; 이상민·채준호, 2010). 이로 인해 유연근무의 활용이 개인, 가정, 직업생활과 같은 다차원적인 영역에 어떤 영향을 미치는지 살펴본 연구는 활발히 이루어지지 않았다. 또한 일과 삶의 균형을 되찾게 해줄 것이라는 기존의 사회적 기대와는 달리 유연근무제가 개인의 삶에 미치는 영향이 다소 상반되어 나타나기도 하였다(권혜원, 2016). 따라서 유연근무가 다양한 영역의 삶의 만족도에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 종합적인 논의가 필요하다. 특히 한국은 유연근무제를 도입하지 않은 조직이 여전히 많고, 제도의 활용률 역시 저조한 편이다(최유정, 2018). 이러한 상황에서 유연근무가 여성의 삶의 만족도에 미치는 영향을 다차원적으로 분석하는 것은 유연근무의 효과성을 검증하고, 더 나아가 제도의 실효성에 대한 제고를 이끈다는 점에서 긍정적 의미를 지닌다.

이에 본 연구는 첫째, 유연근무의 활용이 여성의 삶의 만족도에 미치는 영향을 ‘자녀가 있는 기혼 여성 관리자’를 대상으로 분석하여 유연근무제 활용의 효과를 살펴보고자 한다. 여성 관리자는 여성과 관리자라는 두 가지 지위가 중첩됨에 따라 일반 여성사원에 비해 유연근무제의 영향이 상대적으로 뚜렷하게 나타날 가능성이 높다. 여성 관리자는 양육과 돌봄의 책임이 있는 여성이라는 ‘젠더 지위’와 조직과 업무에 몰입하고 전반적인 업무 상황을 관리할 책임이 있는 관리자라는 ‘조직적 지위’가 중첩되어 더 많은 시간과 역할의 갈등을 초래하기 때문이다(Blair-Loy, 2009). 이로 인해 여성 관리자는 가정의 일에

많은 시간을 투자하면 조직에 헌신이 부족한 능력 없는 관리자로 평가받는다. 반면 근로자로서의 역할에 집중하면 어머니, 배우자로서 행해야 하는 일차적 책임을 수행하지 않는다는 비판을 받는다. 이처럼 여성 관리자는 일-가정 사이의 불균형을 쉽게 겪을 수 있다는 점에서 일-가정 사이의 균형점을 찾는 것이 매우 중요한 위치에 놓여 있다. 따라서 여성 관리자는 유연근무제가 삶의 만족도에 미치는 영향을 연구하는 데에 있어 적합한 연구대상에 해당된다.

둘째, 근로자의 근무시간에 따라 일 이외의 영역에 투자할 수 있는 시간의 양이 다르게 구성된다는 점을 고려하여 유연근무가 근무시간과 상호작용 효과를 가지는지 분석하고자 한다. 장시간 근무를 하는 여성 관리자는 가정에 투자할 절대적 시간의 부족으로 인해 일-가정 갈등이 더 심화될 수 있다. 따라서 유연근무제를 활용했을 때의 효과가 근무시간이 짧은 여성 관리자에 비해 더욱 강하게 나타날 가능성이 있다.

셋째, 본 연구는 여성이 이중역할로 인하여 일-가정 갈등을 더 많이 경험한다는 기존 연구 결과(국미애, 2013; 김수한·안리라, 2018; 손문금, 2005)를 바탕으로 유연근무가 미치는 영향이 성별에 따라 차이가 있는지 살펴보고자 한다. 이를 위해 남성과 여성 관리자를 각각 분석하고 비교함으로써 여성 관리자에게만 영향을 미치는 요인들을 확인하고자 한다. 본 연구는 세 가지 연구 목적을 바탕으로 유연근무가 여성 관리자의 삶에 미치는 다차원적인 영향을 파악함으로써 유연근무제의 본래의 취지가 올바르게 구현되고 있는가를 살펴본다는 점에서 의의가 있다.

## II. 연구 배경

### 1. 유연근무의 이중효과

유연근무제는 조직 내의 지정된 시간과 장소에서 벗어난 근무를 허용함으로써 근로자에게 노동의 자기 통제력을 부여하고 노동의 유연성을 높이는 제도를 의미한다(Chung & Van der Lippe, 2018; Kelly et al., 2014). 한국의 유연근무제 역시 근무시간과 근무장소의 유연성을 모두 포함하고 있다(최유허정, 2018). 근무시간의 유연성은 총 근무시간이나 근무하는 시간대를 근로자가 자유롭게 선택할 수 있는 것을 의미한다(김수한·안리라, 2018). 한편 근무장소의 유연성은 출퇴근의 제약에서 벗어나게 해주는 것으로 회사와 같은 고

정된 장소가 아닌 자택이나 외부의 장소에서 근로할 수 있도록 하는 것을 의미한다(김수한·안리라, 2018; 최유정, 2018).

유연근무제는 일-가정 양립을 통해 양육과 돌봄의 책임이 있는 남녀 근로자들의 지속적인 노동 참여를 보장하고 삶의 질을 높이기 위한 목적으로 시행되고 있다(Shockley & Allen, 2007). 그러나 유연근무를 통한 일-가정 양립의 기대와 필요성은 여성과 관련된 것으로 논의되는 경향이 있다(국미애, 2013). 이는 성별고정관념과 이로부터 기인한 성 역할 때문이다. 우리 사회의 남성생계부양자 모델은 방식을 달리 하면서 성별고정관념을 유지하고 재생산한다. 과거의 남성생계부양자 모델은 남성은 공적 유급노동에, 여성은 사적 무급노동에 종사하는 것이 적합하다고 보았다. 그러나 오늘날은 여성의 유급노동을 긍정하지만 가사의 일차적인 책임은 여전히 아내에게 있다는 방식으로 변화되었다(신경아, 2014). 통계청(2019)에 따르면 맞벌이 가구에서 여성의 가사노동시간은 평균 3시간 7분이었으나 남성은 54분에 불과했다. 심지어 여성이 외벌이를 하는 가구에서도 여성의 가사노동시간이 남성보다 더 높게 나타났는데 이러한 결과들은 가사의 일이 여전히 여성의 책임으로 인식되고 있음을 보여준다.

이처럼 여성들은 일과 가정에 대한 이중부담(dual burden)을 경험하는 경우가 남성에 비해 상대적으로 더 많다(Hochschild & Machung, 2012; 손문금, 2005). 즉 가정에 대한 주된 역할과 책임이 여성에게 있다는 점에서 여성의 유급노동은 가족의 상황에 더 많은 영향을 받게 되고, 그 결과 일-가정이 갈등하는 상황에 놓일 가능성이 남성보다 높다(국미애, 2013; 김수한·안리라, 2018). 여성은 직업, 업무와 관련한 역할과 가사와 육아에 대한 역할을 동시에 요구받기 때문에 이들의 시간 사용은 남성에 비해 다차원적이며(차승은, 2010), 이로 인해 시간빈곤과 시간갈등을 지속적으로 경험한다(Blair-Loy, 2009; Epstein, 2004; 조주은, 2008; 차승은, 2010). 관리자의 경우 더 많은 시간갈등을 경험하는데 이는 조직에서 요구하는 이상적 관리자가 장시간 노동을 할 수 있는 사람을 의미하기 때문이다. 이는 하나의 규범으로 작동하여 근무시간에 가사를 돌보고, 이로 인해 장시간 근무를 피하는 것, 언제 어디서든 일 처리를 하지 못하는 것 등은 조직에 대한 헌신과 열정, 전문성이 부족하다는 평가로 이어진다(Blair-Loy, 2009; Collinson & Collinson, 2004; Kelly et al., 2010; 김수한·안리라, 2018; 이주희 외, 2007). 이에 육아와 돌봄이 요구되는 여성 관리자의 일-가정 갈등은 더욱 심화된다.

이러한 상황에서 시행되는 유연근무제는 일-가정 양립에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다(Kelly, Moen & Tranby, 2011; 김수한·안리라,

2018; 정희정, 2019; 한영선·정영금, 2014). 실제로 유연근무제와 관련된 많은 연구들은 유연근무제가 일-가정의 불균형으로부터 오는 갈등을 감소시킨다고 주장하였다(Fagan, 2003; Edwards & Field-Hendrey, 2002; Gallie & Russell, 2009; Kelly, Moen & Tranby, 2011; Shockley & Allen, 2007; Sullivan & Lewis, 2001; 권태희, 2010; 문지선·권현지, 2019). 이 연구들은 유연근무제로 인해 근로자들이 노동시간과 장소를 스스로 통제할 수 있게 되면서 직장 업무와 가정의 일을 자율적으로 조정할 수 있다는 점에 주목한다. 자율적 조정으로 인해 시간과 장소에 얽매이지 않고 업무수행이 가능해지면서 일과 가정의 두 가지 역할을 동시에 수행할 수 있다. 그 결과 근로자들은 서로 다른 두 영역에서 요구되는 역할을 수행하면서도 지속적인 노동시장 참여가 가능해졌다.

여성들은 일과 가정의 역할을 동일한 시·공간에서 해결할 수 있다는 점에서 유연근무제를 활용하는 경우가 많았다(Altavilla et al., 2007; 홍승아, 2012). 홍승아(2012)에 따르면 유연근무를 통해 여성들은 육아와 일을 병행하면서 경력단절의 위기를 극복했다. 뿐만 아니라 유연근무가 시간 부족으로부터 발생하는 문제를 해결하는 데 도움을 주면서 육아 및 가사와 관련한 배우자와의 다툼을 감소시켰으며, 그 결과 일-가정 갈등이 완화되었다. 유연근무의 활용은 가족 시간의 증가를 가져오는 방식으로 일-가정 양립을 가능하게 만들기도 한다.

한편 유연근무가 기존의 성 역할을 강화시켜 젠더불평등을 심화시킨다는 상반된 결과도 나타난다. 이는 유연근무 자체가 성별화되어 있다는 점에 주목한다. 유연근무제의 활용이 남녀 모두를 위한 제도가 아니라 어린 자녀가 있는 기혼 여성을 위한 제도로 인식되기 때문이다. 홍승아(2012)는 여성들이 유급 노동에 참여하면서도 양육과 돌봄의 역할을 수행하기 위해 유연근무를 전략적으로 선택한다고 주장하였다. 이는 여성이 일과 가정의 두 가지 역할을 모두 수행해야 한다는 성 역할의 강요를 보여준다. 또한 유연근무는 업무시간과 가족 시간 사이의 경계를 모호하게 하여 여성들이 다양한 역할을 한 번에 수행하도록 기대받게 한다(Delanoeije, Verbruggen & Germeys, 2019; Schieman & Young, 2010; Sullivan & Lewis, 2001). 이는 여성의 이중역할을 더욱 심화시키고 개인적인 시간의 감소를 초래해(Haddon & Silverstone, 1993) 오히려 일-가정 갈등을 심화시킬 가능성이 있다(Allen et al., 2013). 즉 유연근무제의 자율성이 여성의 이중역할 부담을 증가시켜 오히려 여성을 가족과의 관계 속에 고립시키는 결과를 가져올 수 있다.

특히 재택근무는 가정에서 직장의 업무와 가족의 업무가 모두 이루어지기

때문에 여성의 이중역할을 더욱 심화시키기도 한다(Lewis & Den Dulk, 2008; Haddon & Silverstone, 1993; Kim, 2018; 홍승아, 2012). Kim (2018)의 연구에 따르면, 재택근무를 할 때 여성은 자녀와의 시간을 증가시킨 반면 남성은 자녀와의 시간을 증가시키지 않았다. Haddon & Silverstone (1993)의 연구 역시 재택근무를 하는 여성은 이중역할을 경험하지만 남성들은 가족의 방해 없이 업무에 집중할 수 있음을 보여준다. 이러한 결과는 국내 연구에서도 확인할 수 있었다. 홍승아(2012)의 연구에 따르면 재택근무를 할 때 여성들은 직장 일과 가사를 함께 살펴야 한다는 점에서 피로도의 증가를 경험하는 반면 남성은 재택근무에 따른 가정생활의 변화는 나타나지 않았다. 해당 연구들은 시간과 공간의 자율성이라는 유연근무의 특성이 여성에게 다중적인 역할을 강요하여 기존의 성별분업구조를 재생산하고 있음을 보여준다. 유연근무의 활용이 여성의 이중역할을 심화시키는 방향으로 작동한다면 여성들의 시간빈곤은 유지되거나 강화될 위험이 있다. 특히 유연근무를 하면서 어린 자녀의 돌봄과 가사에 신경을 써야 할 경우 업무에 지속적인 방해를 받게 되어 업무 진행에 차질이 생길 수 있기 때문에 여성들은 시간 관리에 더 많은 신경을 써야 한다(김효정, 2001; 손문금, 2005).

## 2. 유연근무와 삶의 만족도

기존연구 논의를 통해 유연근무가 여성의 일-가정 양립을 도와 지속적인 노동참여를 가능하게 하거나 이중역할을 강화해 젠더불평등을 심화시키는 이중적인 효과를 갖는다는 점을 확인하였다. 그렇다면 유연근무는 개인 삶의 만족도에 어떤 영향을 미칠 것인가? 삶의 만족도는 개인생활, 가족생활, 직업생활과 같이 다양한 측면으로 나누어 살펴볼 수 있으며, 이들의 만족도는 일관된 방향을 보이지 않을 수 있다. 유연근무의 자율성이 일-가정 서로의 영역을 침범하지 않는다면 일-가정 양립이 가능해져 세 영역 모두에서 높은 만족감을 보일 가능성이 높다. 특히 일과 가정의 한 영역을 포기하지 않으면서 둘의 균형을 추구할 수 있기 때문에 가족생활이나 직업생활 만족도가 증가할 가능성이 있다(권태희, 2010). 한영선과 정영금(2014)의 연구에서도 근무시간의 자율성이 업무 과정에서의 육아 부담을 감소시켜 직무만족도를 높이는 결과를 가져왔음을 보여주었다.

그러나 유연근무가 여성의 이중역할을 강조하는 결과를 초래한다면 여성의 삶의 만족도는 감소할 가능성이 높다. 유연근무 활용으로 여성이 다중역할을

기대 받고, 이로 인해 시간 관리의 압박을 느낀다면 정신적·육체적 부담과 스트레스를 느껴 세 영역의 만족도는 감소한다(유미애·손연정, 2009). 특히 유연근무가 주는 업무 시·공간에 대한 자율성으로 인해 업무와 가사가 명확하게 구분되지 않아 두 영역의 관리가 제대로 이루어지지 않으면 가족생활과 직업생활의 만족도는 부정적인 영향을 받는다(김효정, 2001). 한편 유연근무가 일과 가사의 이중역할을 여성의 책임으로 부과할 때 여성의 여가, 자기개발 시간은 부족해지기 때문에 개인적 삶의 만족도가 감소하기도 한다(Haddon & Silverstone, 1993). 이 외에도 다양한 가능성을 제시해볼 수 있다. 유연근무가 일-가정의 업무를 모두 지속시킨다는 점에서 가족, 직업생활 만족도는 증가할 수 있지만 이중역할의 압박으로 인해 개인생활 만족도는 감소할 수도 있다. 또는 일을 하면서 소홀했던 가족의 영역에 좀 더 시간을 투자할 수 있게 되면서 가족생활 만족도는 증가할 수 있으나 그 외의 영역의 만족도는 감소할 가능성도 있다.

앞서 살펴본 논의들은 여성 관리자에게도 동일하게 적용된다. 최유정(2018)은 일-가정 갈등을 일의 영역이 가정에 부정적 영향을 미치는 일-가정 갈등과 가정 영역이 일에 부정적 영향을 미치는 가정-일 갈등으로 분류하여 유연근무제가 여성 관리자에게 미치는 효과를 분석하였다. 분석 결과, 유연근무제는 일-가정 갈등은 감소시키는 것으로 나타났으나 가정-일 갈등 완화에는 유의미한 효과를 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 유연근무제가 여성 관리자의 가족생활 만족도는 증가시키나 직업생활 만족도는 감소시키는 것으로 이해할 수 있다. 이러한 연구 결과는 성역할 고정관념에서 비롯된 가사에 대한 책임과 부담으로 인해 유연근무가 여성 관리자의 직업생활에는 긍정적 영향을 미치지 못함을 보여준다(최유정, 2018).

조직에서 이상적 관리자는 장시간 근무가 가능한 사람이므로 유연근무가 여성 관리자에게 미치는 영향을 살펴보기 위해서는 근무시간에 대한 고려가 이루어져야 한다. 장시간 근무를 강요받는 여성 관리자는 가사 일에 소홀하여 일-가정 갈등이 증가할 수 있기 때문이다(Blair-Loy, 2009). 장시간 근무 규범으로 인하여 근무시간이 증가할 때, 유연근무를 활용하면 가사에 활용할 수 있는 시간적 여유가 증가하여 가족생활 만족도는 증가할 수 있다. 그러나 가사에 많은 시간을 투자하는 것은 조직에 헌신이 부족한 능력 없는 관리자로 평가받기 때문에 유연근무를 활용하는 것 자체가 여성 관리자에게는 부정적 낙인이 될 가능성이 높다(Perlow, 1995; Thompson, Beauvais & Lyness, 1999; Williams & Boushey, 2010). 유연근무의 활용이 여성에 대한 불이익으로 이어지기도 한다는 점에서 여성 관리자들의 직업생활 만족도는 감소할

수 있다. 이는 유연근무가 여성에게 직장 내 불이익을 감수하도록 하는 위험성을 가지고 있다는 홍승아(2012)의 연구와도 연결된다. 한편으로 부정적 낙인의 압박으로 인하여 여성 관리자들은 유연근무를 활용하더라도 업무 이외의 영역에 집중할 시간과 여력이 부족할 가능성도 있다. 이렇게 되면 유연근무가 개인생활이나 가족생활 만족도에 미치는 영향은 부정적이거나 유의미하지 않을 수도 있다.

### III. 연구 질문

선행연구 검토를 통해 유연근무제의 활용은 여성에게 상반된 결과를 가져올 수 있으며 이에 따라 개인의 삶의 만족도도 영역에 따라 차이를 보일 수 있음을 확인하였다. 유연근무 활용이 개인, 가족, 직업생활에 미치는 영향의 방향과 크기는 매우 다양하게 나타날 수 있고, 이를 설명할 수 있는 메커니즘도 다양하게 존재할 수 있다. 그러나 지금까지의 연구는 대체로 유연근무가 직업생활, 직무의 만족에 미치는 영향에 초점을 맞추어왔기 때문에(문지선·권현지, 2019; 한영선·정영금, 2014) 개인의 다양한 삶의 만족도에 미치는 영향에 대한 분석은 상대적으로 부족하게 이루어졌다.

유연근무가 여성의 삶의 만족도에 미치는 영향을 분석하는 연구들은 대체로 여성을 분석대상으로 삼았기 때문에 아이가 있는 기혼 여성 관리자에 대한 연구는 상대적으로 많이 이루어지지 않았다. 그러나 여성이 어떤 지위에서, 어떤 역할을 요구받고 있느냐에 따라 유연근무가 만족도에 미치는 영향은 개인 내에서도 상반된 방향으로 나타날 수 있으므로 이를 명확히 분석할 필요가 있다. 관리자라는 지위의 특성이 업무 영역을 강조하지만 여성이라는 인구학적 특성이 여성으로서의 젠더규범을 따를 것을 강요하기 때문이다. 이러한 점에서 아이가 있는 기혼 여성 관리자에 초점을 맞추어 유연근무가 이들의 삶의 만족도에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

본 연구에서는 먼저 ‘유연근무가 여성 관리자의 삶의 만족도에 어떠한 영향을 미치는가?’라는 연구 질문을 바탕으로 역설적 상황에 놓인 여성 관리자가 유연근무제를 활용하였을 때 세 가지의 삶의 만족도가 어떻게 달라지는지를 살펴보고자 한다. 앞서 살펴본 바와 같이 유연근무가 삶의 만족도에 영향을 미치는 방향은 매우 다양하게 나타날 수 있으므로 유연근무를 이해하기 위해서는 이에 대한 파악이 먼저 요구된다. 유연근무의 활용은 시간빈곤을 감소시

켜 여성의 일-가정 양립을 도와 모든 영역의 삶의 만족도를 증가시킬 수 있다. 그러나 일-가정이 양립된다고 하여도 개인의 여가, 자기개발 시간의 부족은 개인생활 만족도를 감소시키면서 가족생활 만족도만을 증가시키거나, 가족생활과 직장생활 만족도의 증가로 나타날 수 있다. 또는 과도한 다중역할의 기대에 대한 압박은 스트레스로 작용해 세 영역의 만족도 모두가 감소할 수 있어 유연근무의 효과는 세 영역의 만족도에서 다양하게 나타날 수 있다.

다음으로 관리자의 경우 장시간 근무가 규범으로 작동하기 때문에 유연근무의 영향을 근무시간과의 상호작용을 바탕으로 살펴보아야 할 필요가 있다. 특히 기혼 여성 관리자는 여성과 관리자라는 이중적 지위를 갖고 있기 때문에 근무시간을 고려하는 것이 필요하다. 장시간 근무를 요구하는 문화에 있는 여성 관리자는 유연근무를 활용하여 가사에 활용할 수 있는 시간적 여유를 증가시키기 때문에 가족생활 만족도를 증가시키는 효과가 클 수 있다. 반면 조직에 헌신을 요구하는 관리자로서의 지위는 유연근무 활용자체가 낙인으로 작용하여 직장생활 만족도를 감소시킬 수 있다. 이러한 점은 유연근무를 활용하더라도 가사에 집중할 수 없게 만들기 때문에 삶의 만족도를 감소시킬 가능성이 있다. 이에 ‘유연근무는 근무시간과의 상호작용을 통해 여성 관리자의 삶의 만족도에 영향을 미치는가?’라는 연구 질문을 바탕으로 근무시간에 따른 효과의 차이를 살펴보고자 한다. 마지막으로 ‘유연근무가 관리자의 삶의 만족도에 미치는 영향이 성별에 따라 차이를 보이는가?’라는 연구 질문을 통해 유연근무가 특정 성별에게만 특정한 방식으로 영향을 미치는지 확인함으로써 유연근무제가 본래의 취지에 부합하고 있는지 파악하고자 한다.

#### 〈연구 질문〉

- 1) 유연근무가 여성 관리자의 삶의 만족도에 어떠한 영향을 미치는가?
- 2) 유연근무는 근무시간과의 상호작용을 통해 여성 관리자의 삶의 만족도에 영향을 미치는가?
- 3) 유연근무가 관리자의 삶의 만족도에 미치는 영향이 성별에 따라 차이를 보이는가?

## IV. 연구 방법

### 1. 연구 표본

본 연구는 한국여성정책연구원에서 실시한 여성관리자패널조사(Korean Women Manager Panel: KWMP)의 7차(2018년) 데이터를 활용하였다. 여성 관리자를 대상으로 실시한 여성관리자패널조사는 한국사회의 직장 내 조직 문화와 여성에 대한 성차별적 관행 및 일-가정 양립과 관련하여 변화를 추적하기 위해 2007년 1차 조사를 시작으로 2년 주기로 조사를 실시하였다(오은진 외, 2020). 더불어 2차(2008년), 3차(2010년), 7차(2018) 조사에서는 여성 관리자와의 비교를 위해 동일 기업의 동료 남성 관리자에 대한 조사를 함께 실시하였다. 여성관리자패널조사는 응답자 상태를 근속과 신규, 전직, 비취업, 창업, 기타근로로 분류하고 있다. 본 연구는 기혼 여성 관리자, 즉 취업 여성을 대상으로 하기 때문에 근속, 신규, 전직 응답자 중 현재 주요 직급이 대리급 이상인 경우를 분석 대상으로 하였다. 또한 성별고정관념으로부터 기인한 성 역할 기대로 인해 유연근무를 통한 일-가정 양립의 기대와 필요성은 남성보다는 여성, 그 중에서도 기혼 여성에게서 강하게 나타날 수 있다. 이에 유연근무의 효과를 성별에 따라 확인하는 작업이 필요하다. 따라서 여성 관리자와 남성 관리자의 데이터를 비교 분석함으로써 성별 영향에 대해 살펴보고자 하였다.

본 연구의 주요변수인 유연근무의 활용여부는 여성 관리자의 경우 8차례의 조사 중 5차(2014년)부터, 남성 관리자의 경우는 3차례의 조사 중 가장 최근 조사인 7차(2018년)에서 조사되었다. 패널조사의 특성상 시계열적 분석이 아닌 특정 회차에 한정된 분석은 패널이탈로 인해 편향된 응답자만을 포함할 가능성이 있다. 그러나 7차(2018) 자료는 기존 패널인 여성 관리자 1,499명에 신규패널 1,022명을 추가하여 응답자의 편향을 감소시켰다. 또한 유연근무 문항이 남녀 관리자 모두에게 공통적으로 조사되었다는 점에서도 7차(2018) 조사만을 분석 자료로 선정하였다. 따라서 최종적으로 여성 관리자 총 2,415명, 남성 관리자 총 990명의 데이터를 각각 분석하여 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도에 미치는 영향을 알아보고자 한다.

## 2. 변수 구성

본 연구의 종속변수는 삶의 만족도이다. 삶의 만족도에 미치는 요인은 크게 개인 및 가족 관련 변인과 직업관련 변인으로 분류할 수 있다. <표 1>에서는 변수의 구성 및 측정 방법을 제시하였다. 여성관리자패널조사는 삶의 만족도를 개인(교육, 여가, 종교, 사회참여활동 등), 가족, 직업만족도로 영역을 나누고 있다. “현재 삶에 대하여 어느 정도나 만족하고 계십니까?”라는 질문에 대해 각 만족도를 매우 불만족부터 매우 만족까지 5점 척도로 측정하였으며 점수가 높을수록 긍정이 되도록 변수를 구성하여 분석을 진행하였다.

〈표 1〉 변수의 구성 및 측정 방법

변수			세부 설명
종속 변수	삶의 만족도	개인생활 만족도	1 : 매우 불만족, 2 : 대체로 불만족, 3 : 보통, 4 : 대체로 만족, 5 : 매우 만족
		가족생활 만족도	
		직업생활 만족도	
독립 변수	개인 및 가족 관련 변수	연령	조사시점 나이(한국나이)
		연령제공	연령의 제공
		학력	1 : 고등학교 졸업, 2 : 전문대학 졸업, 3 : 4년제 대학 졸업, 4 : 대학원 석사 졸업, 5 : 대학원 박사 졸업
		자녀수	자녀수
		맞벌이 여부	1 : 취업, 0 : 비취업
		직장에 대한 배우자 태도	1 : 무관심하다 2 : 심리적으로도 물리적으로도 도와주지 않는다 3 : 심리적으로는 반대하지만, 물리적으로는 많이 도와준다 4 : 심리적으로는 협조적이지만, 물리적으로는 별로 도움이 되지 않는다 5 : 심리적으로도 매우 협조적이며, 물리적으로도 많이 도와준다
		배우자가 자녀양육에 관여하는 정도	1 : 전혀 관여하지 않는다 2 : 대체로 관여하지 않는 편이다 3 : 반반이다 4 : 대체로 관여하는 편이다 5 : 전적으로 관여한다
	직업 관련 변수	월 평균 임금	월 평균 임금
		ln(월 평균 임금)	ln(월 평균 임금)
		소속팀 규모	1 : 10명 미만, 2 : 30명 미만, 3 : 30명 이상
		정규직 여부	1 : 정규직, 0 : 비정규직
		현재주요직급	1 : 대리급, 2 : 과장급, 3 : 차장급, 4 : 부장급, 5: 임원급
		현재업무분야	1 : 연구-연구개발 2 : 경영-경영기획, 경영정보, 구매 자재관리, 인사 노무관리 3 : 금융-자산관리, 회계 재무

변수		세부 설명
		4 : 판매-마케팅, 국내영업, 해외영업, 홍보 5 : 서비스-법무 총무, 서비스, 교육, 의료 6 : 생산-생산관리, 생산기술, 생산(제조), 환경안전, 품질관리
	차별경험 여부	1 : 차별경험 있음, 0 : 차별경험 없음
	지난주 총 근무시간	통상 근무시간 + 초과 근무시간
	유연근무	1 : 활용, 0 : 비활용

개인 및 가족 관련 변수로 연령, 연령의 제곱, 학력 그리고 기혼 여성 관리자에게 해당되는 배우자의 협조적 태도와 관련된 변수를 선정하였다. 이상적인 일-가정 전이로의 이행을 위해서는 가족지지, 자녀, 경력만족, 직무스트레스, 배우자의 맞벌이 여부가 중요한데, 이때 배우자의 지원을 받는 여성들이 경력 성취도가 높은 것으로 나타났다(임한려·홍성표, 2020). 이에 자녀수, 맞벌이 여부, 직장에 대한 배우자 태도, 배우자가 자녀 양육에 관여하는 정도를 가족 관련 변수로 선정하였다.

다음으로 직업관련 변수로는 월 평균 임금, 소속팀 규모, 정규직 여부, 현재 주요직급, 현재업부분야, 차별경험 여부, 지난주 총 근무시간, 유연근무 여부를 선정하였다. 월 평균 임금의 경우 로그를 취한 값을 사용하였다. 소속팀 규모의 경우 응답자가 소속된 팀의 규모에 대한 변수로 10명 미만은 1, 30명 미만은 2, 30명 이상은 3으로 코딩하여 변수를 구성하였다. 현재 주요 직급은 관리자를 대상으로 한다는 점에서 사원을 제외한 대리급 이상을 분석에 포함하였다. 대리급부터 임원급으로 주요 직급을 나눌 수 있으며 점수가 높을수록 직급이 높다. 현재 업무 분야의 경우 23개의 세부 분야로 측정되었는데, 이를 다시 연구, 경영·금융, 판매, 서비스, 생산 6개의 분야로 재분류하여 분석을 진행하였다. 차별경험 여부는 부서와 업무 배치, 급여 혹은 임금, 교육훈련 기회 및 내용, 승진과 승급, 인사고과 총 5가지 항목 중 하나의 항목이라도 차별을 당한 경험(남성관리자의 경우 역차별을 당한 경험)이 있는지에 대해 차별경험이 있으면 1, 차별경험이 없으면 0으로 코딩하여 변수를 구성하였다. 차별경험은 직장의 집단적인 조직문화와 관련되는데(김수한·신동은, 2013), 이러한 환경에서 취업 여성에 대한 성차별은 일-가정 갈등을 야기하며 삶의 만족도를 감소시킬 수 있다.

지난주 총 근무시간은 응답자들이 통상 근무시간과 초과 근무시간을 직접 기입한 값을 더하여 사용하였다. 여성관리자패널조사에서는 유연근무의 유형을 재택근무, 원격근무, 탄력근무, 선택적 근무, 전환형 시간선택제, 채용형 시

간선택제로 분류하여 조사를 실시하고 있다.<sup>1)</sup> 유연근무 변수의 경우 회사가 이러한 유연근무제도를 하나라도 갖고 있을 때, 활용하였거나 활용하고 있다고 응답한 사람을 1, 활용안함이라고 응답한 사람을 0으로 코딩하여 변수를 구성하였다.

### 3. 분석 방법

본 연구는 유연근무가 여성 관리자의 삶의 만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 STATA 15를 사용한 통계분석을 실시하였다. 첫째, 유연근무가 여성 관리자의 삶의 만족도에 미치는 영향력을 알아보기 위해, 만족도를 개인생활 만족도, 가족생활 만족도, 직업생활 만족도 3개의 세부유형으로 분류하여 최소자승법(Ordinary Least Square: OLS) 회귀분석을 실시하였다. 분석은 여성 관리자와 남성 관리자 집단 모두에 대해 이루어졌다. 독립변수로는 개인 및 가족 관련 변수와 직업 관련 변수들을 추가하여 삶의 만족도에 영향을 줄 수 있는 가족배경과 조직 특성을 통제했다. 둘째, 선행연구 검토에 따르면 유연근무가 기혼 여성 관리자에게 미치는 효과는 근무시간에 따라 상이할 수 있다. 이에 유연근무와 근무시간의 상호작용항을 추가한 분석을 실시하였다. 해당 분석도 첫 번째 분석과 동일하게 남녀 관리자 집단 각각에 대해 최소자승법(Ordinary Least Square: OLS) 회귀분석을 실시하였다. 마지막으로, 분석결과를 통해 유연근무가 만족도에 미치는 영향력이 성별에 따라 어떠한 차이를 보이는지를 비교하였다.

---

1) 여성관리자패널조사에서는 유연근무제 유형을 5가지로 분류하여 다음과 같이 정의한다. 재택근무제는 1주일에 하루 이상을 사무실이 아닌 집에서 업무를 수행하는 근무형태를 의미한다. 원격근무제는 업무를 집이 아닌 장소 혹은 이동하면서 컴퓨터 등 정보통신기기를 이용하여 수행하는 근무형태를 의미한다. 탄력근무제는 일이 많은 주(일)의 근로시간을 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 법정근로시간을 맞추는 제도를 의미한다. 선택적 근로시간제는 출퇴근 시간대에 시차를 두거나 또는 자유롭게 선택하거나, 노사합의로 1개월 이내에서 총 근로시간만을 정하고 출퇴근 시간을 근로자가 자유롭게 선택하는 제도를 포괄한다. 시간선택제는 사업주와 협의하여 근로시간, 업무의 시작과 종료 시작, 근무요일 등을 선택할 수 있는 제도이다. 이는 다시 전환형과 채용형으로 분류되는데, 전환형 시간선택제는 기존 전일제 근로자가 시간선택제 근무로 전환하는 것을 의미하여, 채용형 시간선택제는 전일제가 아닌 시간선택제 근무를 조건으로 신규직원을 채용하는 것을 의미한다(오은진 외, 2020).

## V. 연구 결과

### 1. 기술통계

〈표 2〉에서는 여성 관리자와 남성 관리자 각 집단에 대해 변수들의 기술통계를 제시한다. 여성 관리자는 가족생활 만족도가 3.70으로 가장 높았고 직업생활 만족도가 3.44로 가장 낮았다. 여성 관리자의 연령은 평균 41세, 학력은 평균 2.9로 4년제 대학 졸업에 가까웠으며, 자녀수는 평균 1.4명이었다. 배우자가 있는 여성 관리자 중 94%는 맞벌이인 것으로 나타났다. 직장과 양육에 대한 배우자 태도는 5점에 가까워질수록 협조적인 것을 의미하는데 직장에 대한 배우자 태도는 평균 4.6으로 상대적으로 높게 나타났으며, 배우자가 자녀 양육에 관여하는 정도는 3.5였다.

〈표 2〉 성별 변수의 기술통계

변수		여성 관리자					남성 관리자				
		표본수	평균	표준 편차	최소	최대	표본수	평균	표준 편차	최소	최대
개인생활 만족도		2415	3.46	0.87	1	5	990	3.61	0.87	1	5
가족생활 만족도		2415	3.70	0.77	1	5	990	3.82	0.82	1	5
직업생활 만족도		2415	3.44	0.80	1	5	990	3.50	0.86	1	5
연령		2415	40.96	7.56	20	69	990	39.56	7.54	22	79
연령제곱		2415	1735.00	625.15	400	4761	990	1622.13	638.70	484	6241
학력		2415	2.89	0.86	1	5	990	3.10	0.73	1	5
자녀수		1679	1.41	0.81	0	4	736	1.37	0.87	0	4
맞벌이여부		1604	0.94	0.24	0	1	724	0.59	0.49	0	1
직장에 대한 배우자 태도		1596	4.59	0.76	1	5	724	4.61	0.84	1	5
배우자가 자녀양육에 관여하는 정도		1414	3.50	1.06	1	5	590	2.49	1.03	1	5
월 평균 임금		2289	400.99	161.79	40	1400	968	404.72	138.30	150	1246
ln(월 평균 임금)		2289	5.91	0.43	3.69	7.24	968	5.95	0.33	5.01	7.13
소속팀규모		2415	1.60	0.68	1	3	990	1.54	0.63	1	3
정규직여부		2308	0.97	0.16	0	1	990	0.98	0.14	0	1
현재주요직급		2404	2.10	1.12	1	5	990	1.94	1.07	1	5
현재 업무	전체	2084	3.32	1.47	1	6	989	3.18	1.66	1	6
	연구	192(9.21)					99(10.01)				

변수		여성 관리자					남성 관리자				
		표본수	평균	표준 편차	최소	최대	표본수	평균	표준 편차	최소	최대
분야 (비율)	경영	605(29.03)					425(42.97)				
	금융	336(16.12)					88(8.90)				
	판매	359(17.23)					91(9.20)				
	서비스	473(22.70)					148(14.96)				
	생산	119(5.71)					138(13.95)				
차별경험여부		2415	0.38	0.48	0	1	990	0.20	0.40	0	1
지난주 총 근무 시간 (비율)	전체	2415	50.22	9.80	20	115	990	44.65	5.35	30	85
	40미만	30(1.24)					2(0.20)				
	40~50	1100(45.55)					785(79.29)				
	50~60	897(37.14)					180(18.18)				
	60이상	388(16.07)					23(2.32)				
유연근무		1404	0.55	0.50	0	1	695	0.35	0.48	0	1

여성 관리자들의 월 평균 임금은 401만원이고 소속팀 규모는 평균 1.6으로 30명 미만에 가까웠으며, 응답자 중 97%가 정규직인 것으로 나타났다. 한편 여성 관리자의 38%가 직장 내에서 차별을 당해본적이 있다고 응답했다. 지난 주 총 근무시간은 평균 50.2시간이었으며, 유연근무제를 시행하는 회사에 다니는 여성 관리자 중 55%가 유연근무제를 활용하였거나 활용하고 있는 것으로 확인되었다.

여성 관리자와 남성 관리자의 기술통계를 비교하면, 여성 관리자가 남성 관리자에 비해 모든 유형의 삶의 만족도가 다소 낮았다. 직장에 대한 배우자 태도는 유사했으나 자녀양육에 관여하는 정도는 여성 관리자가 남성 관리자보다 더 높게 나타났다. 김명원과 강민주(2011)의 연구에 따르면 맞벌이 부부의 아내는 자녀양육에서 배우자의 도움을 받는다고 인식하는 경우가 남편에 비해 높게 나타났는데 이는 가사와 양육에 대한 일차적 책임이 여성에게 있다는 스트레스에 기반한 것으로 해석된다. 성별 고정관념에 의해 자녀양육을 자신의 일차적 책임으로 생각하기 쉬운 여성 관리자는 남성 배우자가 자녀양육에 관여하는 것을 실제로보다 더 크게 인지할 수 있기 때문이다. 여성관리자패널조사 7차 조사는 “자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다”라는 질문을 ‘매우 그렇지 않다’부터 ‘매우 그렇다’까지 5점 척도로 측정하였다. 이때 여성 관리자의 평균은 3.4, 남성 관리자의 평균은 2.9로 나타났는데, 이로부터 여성 관리자가 남성 관리자에 비해 자녀양육과 일의 이중부담으로부터 더 많은 스트레스를 받을 가능성이 있음을 예상할 수 있었다.

또한 여성 관리자의 총 근무시간의 평균은 남성 관리자에 비해 약 5시간 정도 더 길었으며, 유연근무는 20% 더 많이 활용하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 여성 관리자의 총 근무시간의 표준편차가 남성 관리자와 비교해 과분산을 보이기 때문에 표본 전체를 고려했을 때 여성 관리자의 근무시간이 남성 관리자보다 길다고 단정하기 어렵다.

## 2. 유연근무가 삶의 만족도에 미치는 영향

연구 질문 1 유연근무가 여성 관리자의 삶의 만족도에 어떠한 영향을 미치는가를 알아보기 위해, 각 만족도 유형을 종속변수로 하여 유연근무가 주는 영향을 OLS 회귀분석을 통해 알아보았다. <표 3>에서는 여성과 남성 각 관리자 집단별로 삶의 만족도에 대한 OLS 회귀분석 결과를 제시하였다.

<표 3> 삶의 만족도에 대한 OLS 회귀분석

	여성 관리자			남성 관리자		
	개인생활 만족도	가족생활 만족도	직업생활 만족도	개인생활 만족도	가족생활 만족도	직업생활 만족도
	모델(1)	모델(2)	모델(3)	모델(1)	모델(2)	모델(3)
연령	0.163* (0.065)	0.033 (0.053)	0.077 (0.051)	0.004 (0.084)	-0.073 (0.073)	-0.045 (0.077)
연령제곱	-0.001 (0.001)	0.000 (0.001)	-0.001 (0.001)	0.000 (0.001)	0.001 (0.001)	0.001 (0.001)
학력	0.031 (0.043)	0.045 (0.036)	0.030 (0.034)	0.042 (0.067)	0.045 (0.058)	0.030 (0.061)
자녀수	-0.064 (0.065)	-0.019 (0.054)	0.073 (0.052)	-0.033 (0.063)	-0.017 (0.054)	-0.017 (0.057)
맞벌이 (비맞벌이=0)	0.168 (0.152)	0.210 (0.126)	0.089 (0.120)	-0.052 (0.096)	0.053 (0.083)	0.041 (0.088)
직장협조태도	0.170*** (0.047)	0.234*** (0.039)	0.131*** (0.037)	0.084 (0.055)	0.206*** (0.047)	0.118* (0.050)
양육협조태도	0.111** (0.037)	0.139*** (0.030)	0.048 (0.029)	0.001 (0.045)	0.077 (0.039)	0.061 (0.042)
ln(월평균임금)	0.187 (0.099)	0.167* (0.082)	0.240** (0.078)	0.322 (0.201)	0.182 (0.174)	0.240 (0.184)
소속팀규모	0.035 (0.050)	0.036 (0.041)	0.053 (0.040)	-0.004 (0.077)	-0.037 (0.067)	0.053 (0.070)
정규직 (비정규직=0)	-0.289 (0.301)	-0.308 (0.248)	0.184 (0.238)	-0.126 (0.359)	0.302 (0.311)	0.214 (0.328)

	여성 관리자			남성 관리자		
	개인생활 만족도	가족생활 만족도	직업생활 만족도	개인생활 만족도	가족생활 만족도	직업생활 만족도
	모델(1)	모델(2)	모델(3)	모델(1)	모델(2)	모델(3)
현재주요직급	-0.011 (0.037)	0.033 (0.030)	0.043 (0.029)	0.008 (0.055)	-0.018 (0.048)	0.030 (0.050)
경영(연구=0)	0.296* (0.131)	0.296** (0.108)	0.273** (0.103)	0.142 (0.195)	0.160 (0.169)	0.155 (0.179)
금융(연구=0)	0.078 (0.151)	0.108 (0.124)	0.215 (0.119)	-0.020 (0.242)	-0.085 (0.210)	-0.345 (0.221)
판매(연구=0)	0.066 (0.139)	0.147 (0.114)	0.070 (0.110)	0.044 (0.242)	-0.177 (0.209)	-0.212 (0.221)
서비스(연구=0)	0.176 (0.135)	0.247* (0.111)	0.124 (0.107)	0.060 (0.219)	0.009 (0.189)	0.058 (0.200)
생산(연구=0)	0.250 (0.202)	0.221 (0.166)	0.095 (0.159)	0.255 (0.224)	0.211 (0.194)	0.078 (0.205)
차별경험 있음 (경험없음=0)	-0.147* (0.074)	-0.106 (0.061)	-0.247*** (0.058)	-0.229* (0.115)	-0.266** (0.099)	-0.315** (0.105)
총 근무시간	-0.008* (0.004)	-0.006 (0.003)	-0.003 (0.003)	-0.010 (0.009)	0.007 (0.008)	0.002 (0.008)
유연근무 활용(비활용=0)	-0.073 (0.072)	-0.022 (0.059)	0.034 (0.057)	-0.058 (0.099)	-0.134 (0.085)	-0.047 (0.090)
Constant	-2.993* (1.492)	0.061 (1.228)	-1.361 (1.178)	1.269 (2.262)	2.584 (1.957)	1.810 (2.066)
N	651	651	651	345	345	345
R <sup>2</sup>	0.148	0.179	0.15	0.092	0.128	0.123

주: \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

여성 관리자 집단에서 모델(1) 개인생활 만족도를 종속변수로 봤을 때, 배우자의 직장협조태도가 0.1%, 배우자의 양육협조태도가 1%, 연령, 업무분야가 경영일 경우, 차별경험이 있을 경우, 총 근무시간이 5% 수준에서 유의미하게 나타났다. 즉 배우자가 직장과 자녀양육에 협조적일수록, 연령이 높고 업무분야가 연구보다 경영일 경우 개인생활 만족도가 증가하는 것으로 나타났다. 반면 차별경험이 있고 근무시간이 길어질수록 개인생활 만족도는 감소하는 것으로 나타났다. 모델(2) 가족생활 만족도의 경우에는 직장협조태도와 양육협조태도가 0.1% 수준에서 유의미하였으며, 업무분야가 경영일 경우 1%, 월 평균 임금과 업무분야가 서비스일 경우 5% 수준에서 유의미하게 나타났다. 배우자가 직장과 자녀양육에 협조적일수록 가족생활 만족도가 증가하고 있었으며, 월 평균 임금이 높을 때와 업무분야가 연구에 비해 경영과 서비스일 때 가족생

할 만족도가 증가하였다. 모델(3) 직업생활 만족도는 직장협조태도와 차별경험이 0.1% 수준에서 유의미하였으며, 월평균임금과 업무분야가 경영일 경우 1% 수준에서 유의미한 것으로 나타났다. 배우자가 직업에 협조적일수록, 월평균 임금이 높을수록, 업무분야가 연구에 비해 경영일 경우 개인생활 만족도가 증가하는 것으로 나타났다. 반면 차별경험이 있는 경우 직업생활 만족도는 감소하였다.

따라서 배우자 직장협조태도와 업무분야가 경영일 때 모든 만족도 유형에 영향을 주고 있었으며, 배우자의 양육에 대한 태도는 직업생활 만족도를 제외한 개인생활과 가족생활 만족도를 증가시키는 것으로 나타났다. 반면 직업관련 변수인 차별경험은 해당 경험에 있을 경우 가정생활 만족도를 제외한 개인생활과 직업생활 만족도를 감소시키고 있었다. 근무시간은 개인생활 만족도만을 감소시키고 있었으며, 유연근무의 경우 모든 만족도 유형에서 유의미하지 않았다.

성별에 따라 각 변수들이 만족도에 미치는 영향은 달라질 수 있다. 이는 특정 변수가 여성 관리자 혹은 남성 관리자에서만 유의미할 경우 해당 변수가 성별이라는 조건에 따라 만족도에 미치는 영향이 달라짐을 의미한다. 성별에 따른 변수의 차이를 파악하기 위해 남성 관리자 집단에 대해서도 동일하게 OLS 회귀분석을 실시하였다.

남성 관리자 집단에서는 직장 내 역차별을 당한 경험이 있을 경우 모든 유형의 만족도가 유의미하게 감소하는 것으로 나타났다. 배우자의 직장협조태도는 모델(2)의 가족생활 만족도에는 0.1%, 모델(3)의 직업생활 만족도에는 5% 수준에서 유의미하였다. 즉 배우자가 직장에 대해 협조적일수록 가족생활과 직업생활 만족도가 증가하는 것으로 확인되었다. 차별경험은 5% 수준에서 가족생활과 직업생활 만족도 모두에 유의미하였다. 남성 관리자도 여성 관리자와 유사하게 역차별 경험이 있는 경우 삶의 만족도가 감소하는 모습을 보였다. 기혼 여성과 관련된 주요변수를 중심으로 살펴보면 여성 관리자의 경우 배우자의 직장태도와 양육태도가 협조적일수록 대부분의 만족도가 증가하는 것으로 나타났다. 그러나 남성 관리자의 경우 배우자의 양육 협조 태도는 모든 만족도 유형에서 유의미하지 않은 반면 배우자의 직장협조태도는 개인생활 만족도를 제외한 가족생활과 직업생활 만족도를 증가시키는 것으로 나타났다. 유연근무의 경우는 여성 관리자와 마찬가지로 남성 관리자의 삶의 만족도에 영향을 미치지 않았다.

두 관리자 집단의 결과를 종합해보면 여성 관리자는 남성 관리자와 달리 배우자의 양육협조태도가 삶의 만족도에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났

다. 양육협조태도는 여성 관리자의 직업생활 만족도에서는 유의미하지 않았지만 개인생활과 가족생활 만족도에 영향을 미쳤다. 이를 통해 양육의 부담이 직업이라는 공적 영역보다 개인과 가족이라는 사적영역에 더 많은 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다. 양육협조태도가 여성 관리자의 만족도에만 영향을 미치는 주요 변수라는 점은 양육을 비롯한 가사 부담이 여전히 여성 관리자에게 집중되어 있음을 의미할 수 있다. 이는 남성생계부양자 모델이 변화되고 있음에도 불구하고 여전히 양육과 가사의 일차적 책임이 아내에게 있다는 신경아(2014)의 논의와 유사하다.

### 3. 유연근무와 근무시간의 상호작용 효과

연구 질문 2 유연근무는 근무시간과의 상호작용을 통해 여성 관리자의 삶의 만족도에 영향을 미치는가를 알아보고자 하였다. <표 3>에서 살펴봤듯이 여성 관리자와 남성 관리자 모두에서 유연근무가 만족도에 영향을 미치지 않았다. 이는 유연근무의 효과가 특정 조건에 따라 세 유형의 만족도에 미치는 방향과 크기가 다양하게 달라질 수 있기 때문이다. 유연근무는 일-가정 갈등에 겪을 수 있는 시간빈곤을 감소시켜 삶의 만족도를 증가시킬 수 있다. 그러나 일-가정의 양립에도 개인의 여가 시간 부족과 과도한 다중역할의 부담은 시간빈곤 해결의 긍정적 효과를 상쇄시켜 개인생활 또는 나아가 세 영역의 만족도 모두를 유지 및 감소시킬 수 있다. 특히 이는 가사와 양육의 일차적 책임을 여성에게 부여하는 성별 고정관념에 의해 남성보다 여성에게 더 크게 나타나기도 한다. 여성 관리자의 경우 여성이라는 지위와 관리자의 지위를 동시에 갖고 있기 때문에, 유연근무의 활용은 시간적 여유를 늘려 가족생활 만족도를 증가시킬 수 있다. 반면 유연근무 활용자체가 조직에 헌신하지 않는 낙인으로 작용한다면 삶의 만족도가 유지되거나 감소될 수 있다.

본 연구에서는 유연근무 효과에 영향을 줄 수 있는 여러 조건 중에서도 근무시간을 선정하여 유연근무와 근무시간의 상호작용이 삶의 만족도에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 개인에게 주어진 한정된 시간을 개인, 가족, 직업의 세 영역에 어떻게 분배하고 할애할 것인가에 따라 삶의 만족도가 달라질 수 있다는 점에서 '시간'이 갖는 의미가 중요하기 때문이다. 그 중에서도 근무시간은 개인적으로 결정하기 어렵다는 점에서 자율적 조정이 상대적으로 어려운 시간영역에 해당되기 때문에 이 시간이 내 삶에서 어느 정도의 비율을 차지하는가가 나머지 시간을 결정하는데 기준이 되는 경우가 많다. 따라서 총 근무시

간에 따라 유연근무의 효과는 상이할 가능성이 높다.

이에 <표 4>에서 삶의 만족도에 대한 유연근무와 근무시간의 상호작용 효과를 제시하였다. 여성 관리자 집단을 살펴보면, 유연근무와 근무시간의 상호작용 효과는 모델(2)에서 유의미한 것으로 나타났다. 모델(2) 가족생활 만족도에 대해 유연근무와 근무시간의 상호작용항은 1% 수준에서 유의미하였다. 이는 유연근무를 활용한 경우 활용하지 않은 집단에 비해 근무시간이 길어질 때 가족생활 만족도가 증가하는 것으로 해석된다.

유연근무와 근무시간 변수가 음의 효과를 가지는 반면 상호작용항은 양의 효과를 가지며 유의미하였다. 이러한 상호작용 효과로 인해 유연근무를 활용하지 않을 경우 근무시간이 길어짐에 따라 가족생활 만족도가 감소한다. 때문에 근무시간이 적을 경우 유연근무 활용 집단에서의 가족생활 만족도는 비활용 집단보다 낮지만, 근무시간이 길 경우에는 유연근무 활용 집단이 비활용 집단보다 가족생활 만족도가 높은 것으로 나타났다. 즉 유연근무의 활용이 근무시간의 증가에 따라 만족도에 미치는 영향이 달라지고 있다고 볼 수 있으며, 이는 개인이나 직업적인 측면보다는 가족영역에 집중되어 나타났다.

<표 4> 삶의 만족도에 대한 유연근무와 근무시간의 상호작용 효과

	여성 관리자			남성 관리자		
	개인생활 만족도	가족생활 만족도	직업생활 만족도	개인생활 만족도	가족생활 만족도	직업생활 만족도
	모델(1)	모델(2)	모델(3)	모델(1)	모델(2)	모델(3)
연령	0.162* (0.065)	0.030 (0.053)	0.076 (0.051)	0.006 (0.084)	-0.071 (0.073)	-0.042 (0.077)
연령제곱	-0.001 (0.001)	0.000 (0.001)	-0.001 (0.001)	0.000 (0.001)	0.001 (0.001)	0.001 (0.001)
학력	0.032 (0.043)	0.046 (0.035)	0.031 (0.034)	0.039 (0.067)	0.042 (0.058)	0.026 (0.061)
자녀수	-0.066 (0.065)	-0.022 (0.054)	0.070 (0.052)	-0.030 (0.063)	-0.015 (0.054)	-0.014 (0.057)
맞벌이 (비맞벌이=0)	0.162 (0.153)	0.197 (0.125)	0.081 (0.120)	-0.053 (0.096)	0.053 (0.083)	0.041 (0.088)
직장협조태도	0.169*** (0.047)	0.233*** (0.039)	0.131*** (0.037)	0.082 (0.055)	0.204*** (0.047)	0.115* (0.050)
양육협조태도	0.110** (0.037)	0.137*** (0.030)	0.046 (0.029)	-0.001 (0.045)	0.075 (0.039)	0.059 (0.041)
ln(월평균임금)	0.181 (0.099)	0.153 (0.081)	0.231** (0.078)	0.337 (0.201)	0.193 (0.174)	0.256 (0.184)
소속팀규모	0.036 (0.050)	0.039 (0.041)	0.055 (0.040)	-0.012 (0.077)	-0.043 (0.067)	0.045 (0.070)

	여성 관리자			남성 관리자		
	개인생활 만족도	가족생활 만족도	직업생활 만족도	개인생활 만족도	가족생활 만족도	직업생활 만족도
	모델(1)	모델(2)	모델(3)	모델(1)	모델(2)	모델(3)
정규직 (비정규직=0)	-0.287 (0.301)	-0.302 (0.246)	0.188 (0.237)	-0.115 (0.359)	0.310 (0.310)	0.226 (0.327)
현재주요직급	-0.009 (0.037)	0.037 (0.030)	0.046 (0.029)	0.006 (0.055)	-0.020 (0.048)	0.027 (0.050)
경영(연구=0)	0.288* (0.131)	0.278** (0.107)	0.262* (0.103)	0.138 (0.195)	0.156 (0.169)	0.150 (0.178)
금융(연구=0)	0.069 (0.151)	0.088 (0.124)	0.203 (0.119)	-0.008 (0.242)	-0.075 (0.210)	-0.331 (0.221)
판매(연구=0)	0.063 (0.139)	0.139 (0.114)	0.066 (0.110)	0.040 (0.242)	-0.180 (0.209)	-0.216 (0.221)
서비스(연구=0)	0.171 (0.135)	0.237* (0.111)	0.118 (0.107)	0.060 (0.218)	0.009 (0.189)	0.058 (0.199)
생산(연구=0)	0.236 (0.202)	0.189 (0.166)	0.076 (0.160)	0.258 (0.224)	0.213 (0.194)	0.082 (0.204)
차별경험 있음 (경험없음=0)	-0.148* (0.074)	-0.108 (0.061)	-0.248*** (0.058)	-0.237* (0.115)	-0.273** (0.099)	-0.325** (0.105)
총 근무시간	-0.012* (0.006)	-0.015** (0.005)	-0.009 (0.005)	-0.016 (0.010)	0.002 (0.009)	-0.005 (0.009)
유연근무 활용(비활용=0)	-0.413 (0.373)	-0.824** (0.306)	-0.454 (0.294)	-1.238 (0.892)	-1.081 (0.772)	-1.340 (0.814)
유연근무 활용* 총 근무시간	0.007 (0.007)	0.016** (0.006)	0.009 (0.006)	0.026 (0.020)	0.021 (0.017)	0.029 (0.018)
Constant	-2.72 (1.521)	0.707 (1.246)	-0.968 (1.199)	1.448 (2.263)	2.727 (1.959)	2.005 (2.065)
N	651	651	651	345	345	345
R <sup>2</sup>	0.15	0.188	0.154	0.097	0.132	0.130

주: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

선행연구와 달리 유연근무가 직업생활 만족도에는 영향을 주지 않고 근무시간과의 상호작용을 통해 가족생활 만족도에 영향을 주었다는 점에서, 유연근무의 효과가 직업이라는 공적영역에 영향을 주기보다 주로 사적영역 특히 가족생활에 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 한편 남성 관리자 집단에서는 유연근무와 근무시간의 상호작용 효과가 만족도에 유의미한 영향을 주지 않았다. 따라서 일-가정 양립을 통해 양육과 돌봄의 책임을 지원하여 남녀 근로자들의 노동 참여를 보장하고자 했던 유연근무의 목적(Shockley & Allen, 2007)은 주로 여성 관리자의 가정 영역을 중심으로 실현되고 있다고 해석할

수 있다.

연구 질문 3 유연근무가 관리자의 삶의 만족도에 미치는 영향이 성별에 따라 차이를 보이는가의 경우, 개인생활과 직업생활 만족도에는 유의미한 차이가 나타나지 않았지만 상호작용의 효과가 여성 관리자에게만 나타났다는 점에서 성별에 따른 차이를 확인하였다. 이는 다음과 같이 추측할 수 있다. 유연근무에서 얻을 수 있는 직무의 유연성이 근무시간이 증가함에 따라 발생하는 가정생활 내에서의 시간빈곤이나 역할갈등을 감소시킴으로써 여성 관리자들의 가족생활 만족도를 증가시킨 것으로 볼 수 있다.

〈표 3〉에서 확인했듯이 여성 관리자의 삶의 만족도를 증가시키는데 배우자의 양육협조가 중요했다는 점에서 여성 관리자들의 만족도는 자녀양육과 관련이 있으며, 만족도가 증가하는데 있어 배우자의 도움이 중요함을 알 수 있다. 한편 남성 관리자는 가정 내에서 시간빈곤이나 역할갈등을 겪지 않고 있기 때문에 남성 관리자 집단에서 유연근무와 근무시간의 상호작용항의 효과가 나타나지 않은 것으로 추측할 수 있다. 또한 남성 관리자에게서 배우자의 양육협조가 중요하지 않았던 것은 여성 관리자에 비해 남성 관리자들이 자신을 주양육자로 생각하지 않아 부담을 덜 느끼기 때문일 수 있다. 즉 여성 관리자가 남성보다 유연근무 활용률이 높고 유연근무가 여성 관리자의 가족생활 만족도에만 긍정적 영향을 미치고 있었다. 이러한 점에서 유연근무 활용이 여성 관리자의 가정영역에서 발생하는 갈등을 줄이는 데에 집중되어 있다는 점을 파악할 수 있었다. 이는 유연근무가 여성 관리자들의 가족생활 만족도를 증가시키는 긍정적 기능을 하면서도 동시에 가정생활의 부담을 여전히 여성에게 집중시키는 부정적 기능 역시 가지고 있다는 점을 보여준다.

## VI. 결론

본 연구에서는 유연근무와 근무시간이 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도에 미치는 영향을 개인생활, 가족생활, 직업생활 만족도로 나누어 살펴보았다. 특히 일-가정 갈등에 영향을 주는 변수인 근무시간과의 상호작용 효과를 살펴보고자 했다. 독립변수들이 만족도에 미치는 영향이 남녀 모두에서 나타난다면 이는 여성 관리자에게만 유의미한 변수가 아니라 관리자 전체에 영향을 미친다는 것을 의미한다. 따라서 여성 관리자의 삶의 만족도에 영향을 미치는 변수를 확인하기 위해서는 남성 관리자 집단과 비교하는 것이 필요하다. 본 연구에

서는 여성 관리자와 남성 관리자 두 집단을 비교함으로써 여성 관리자의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인들을 살펴보았다.

첫 번째 연구 질문에 대한 주요 변수를 중심으로 분석결과를 살펴보면 다음과 같다. 여성 관리자는 배우자의 직장 협조태도가 높을수록 모든 유형의 만족도가 증가하였다. 한편 남성 관리자는 직장에 대한 배우자의 태도가 협조적일수록 가족생활과 직업생활 만족도를 증가하였다. 이에 성별과 상관없이 관리자들은 배우자의 직장에 대한 태도가 협조적일수록 전체 또는 일부 유형의 만족도가 증가하였으며 유연근무는 세 가지의 만족도에 영향을 미치지 않았다. 반면 여성 관리자는 남성 관리자와 달리 양육에 대한 배우자의 협조 태도가 만족도를 증가시켰다. 특히 양육 협조 태도는 개인생활과 가족생활 만족도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 양육이 직업이라는 공적 영역보다 개인과 가족이라는 사적영역에 더 많은 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

두 번째 연구 질문인 유연근무와 근무시간의 상호작용향이 여성 관리자의 삶의 만족도에 미치는 영향을 살펴보면 다음과 같다. 여성 관리자는 유연근무를 활용할 경우 유연근무를 활용하지 않은 집단에 비해 가족생활 만족도가 높은 것으로 나타났다. 한편 유연근무는 남성 관리자에게는 유의미한 영향을 주지 않았다. 여성 관리자를 유연근무의 활용 여부에 따라 나누어 보면, 유연근무를 활용하지 않을 경우 근무시간이 증가함에 따라 가족생활 만족도가 감소한다. 유연근무 활용집단과 비활용 집단의 가족생활 만족도 차이는 근무시간이 증가함에 따라 좁혀지면서, 근무시간이 긴 경우에는 유연근무 활용집단의 가족생활 만족도가 비활용 집단보다 높게 나타난다. 따라서 유연근무를 활용하는 것이 활용하지 않는 집단보다 근무시간 증가에도 가족생활 만족도를 높게 유지하는 것으로 나타났다. 이론적 논의와 관련해 이를 해석해보면 유연근무의 유연성은 근무시간이 증가함에 따라 발생하는 가정생활 내에서의 시간빈곤이나 역할갈등을 감소시킴으로써 여성 관리자들의 가정생활 만족도가 감소하지 않게 해주는 긍정적인 기능을 하고 있다고 추측해볼 수 있다.

그러나 성별에 따른 유연근무의 효과 차이에 주목하면 유연근무는 부정적 측면 역시 지닌다. 유연근무가 근무시간이 늘어날 때 여성 관리자에게 가족생활의 만족도가 감소하지 않게 해주는 역할을 했다는 것은 유연근무의 활용이 직업보다는 가정생활의 역할갈등을 낮추는 데 집중되어 있음을 의미하기 때문이다. 더불어 여성 관리자에게만 배우자의 양육 협조 태도가 만족도 증가에 중요한 요인이었다는 점에서 양육과 가사의 부담이 여성 관리자에게 집중되어 있음을 의미한다. 따라서 여성이 일과 가정의 역할을 모두 행해야 한다는 성역할 고정관념을 보여주는 것이라 할 수 있다. 이는 직장 업무와 가정의 일의

자율성을 높임으로써 남녀 모두에게 평등한 업무 환경을 만들어주기 위해 시행된 유연근무의 본래 목적이 제대로 실현되고 있지 않음을 의미한다.

본 연구는 주당 최대 근무시간을 52시간으로 제한하는 법적 제도 시행 및 코로나 19로 인해 유연근무에 대한 관심이 높아지고 있는 현시점에서 이에 주목한 연구를 시행했다는 점에서 의미가 있다. 특히 유연근무에 대한 지금까지의 연구가 대체로 직업 만족도라는 공적 영역에 주목했던 것과 달리 개인과 가족생활이라는 사적 영역을 포함한 다차원적인 만족도를 살펴봄으로써 유연근무의 효과에 대한 종합적 이해를 돕고자 했다는 점에서 중요한 의의를 지닌다. 삶의 만족도를 다차원적으로 분석하는 것은 유연근무의 효과성을 검증하는 것에서 더 나아가 제도의 실효성에 대한 제고를 이끌기 때문이다. 본 연구의 결과는 기업문화의 개선과 제도의 체계화 없이 유연근무가 시행될 경우 유연근무가 성역할 고정관념을 재생산하는 기제로 작동할 위험이 있음을 보여주었다. 따라서 유연근무의 본래 의도를 실현시키기 위해서는 유연근무의 활용이 특정 성별에게 일-가정이라는 이중 업무를 부과하는 방향으로 시행되는 것이 아닌지를 점검해야 할 필요가 있다. 이러한 의의에도 불구하고 이 연구는 유연근무의 유형과 종류를 구분하지 않고 종합적인 유연근무의 활용여부만을 고려했다는 한계를 지닌다. 유연근무제도의 다양한 종류를 고려한다면 유연근무의 어떤 특성이 세 가지 차원의 삶의 만족도에 영향을 미치는지 구체적 분석이 가능해질 것이다.

## 참고문헌

- 고용노동부(2017). **일·가정 양립실태조사**. 세종: 고용노동부.
- 국미애(2013). “유연근무제와 노동시간의 젠더 정치: 시간제근무를 중심으로”. **여성학논집**. 제30권 제1호. 3-34.
- 권태희(2010). “유연근로가 여성 관리자의 직장-가정양립에 미치는 효과”. **여성연구**. 제78권. 5-30.
- 권혜원(2016). “비교연구의 관점에서 본 한국의 유연근무제와 일-생활 균형: 제도의 실효성을 저해하는 요인은 무엇인가?”. **전문경영인연구**. 제19권 제1호. 71-99
- 김명원·강민주. (2011). “맞벌이 부부의 성역할태도와 사회적 지원이 양육스트레스에 미치는 영향”. **대한가정학회지**. 제49권 8호. 25-35.
- 김수한·신동은 (2013). “기업내 여성관리자의 성차별 및 성희롱 경험”. **한국사회학회 사회학대회 논문집**. 149-167.
- 김수한·안리라(2018). “여성관리자의 시간제약과 직장 내 사회자본”. **한국사회학**. 제52권 제1호. 39-75.
- 김영옥(2002). “여성의 동태적 노동공급: 취업연속성과 첫 노동시장 퇴출행태를 중심으로”. **한국인구학**. 제25권 제2호. 5-40.
- 김효정(2001). “기혼여성 재택근무자와 직장근무자의 가사노동 시간관리전략에 관한 연구”. **한국가정관리학회지**. 제19권 제2호. 83-96.
- 문지선·권현지(2019). “관리직 기혼여성의 장시간 노동과 경제활동 열망: 직무만족도, 일생활 갈등, 일지향성의 관계를 중심으로”. **산업관계연구**. 제29권 제4호. 1-37.
- 손문금(2005). “여성의 이중부담과 유급노동시간의 주변화: 맞벌이부부를 중심으로”. **한국인구학**. 제28권 제1호. 277-311.
- 박수미(2002). “한국여성들의 첫 취업 진입·퇴장에 미치는 생애사건의 역동적 영향”. **한국사회학**. 제36권 제2호. 145-174.
- 신경아(2014). “신자유주의시대 남성 생계부양자의식의 균열과 젠더관계의 변화”. **한국여성학**. 제30권 제4호. 153-187.
- 안은정·신은종(2010). “일-가정 양립제도가 조직의 성과에 미치는 영향에 관한 연구: 재무성과와 여성의 이직의도를 중심으로”. **산업관계연구**. 제20권 제4호. 177-216.
- 오은진·김난주·이승현·홍지현·이서현·노우리·이기재(2020). 2019년 여성관리자

- 패널조사. 서울: 한국여성정책연구원.
- 유미애·손연정(2009). “기혼 간호사의 직장-가정 갈등, 사회적 지지, 직무만족도 및 조직몰입간의 관계”. *기본간호학회지*. 제16권 제4호. 515-523.
- 이상민·채준호(2010). “영국의 유연적 근로시간제가 기업성장에 미치는 효과”. *한국인사관리학회 학술대회 논문발표집*. 1-14.
- 이주희·한영희·성현정·인정(2007). “공직의 유리천장: 여성공무원의 승진저해기제 및 제도의 이면효과”. *한국여성학*. 제23권 제3호. 79-115.
- 임한려·홍성표(2020). “기혼 여성관리자의 일-가정 전이 유형 및 영향요인”. *여성연구*. 제105권 제2호. 39-68.
- 정희정(2019). “일·생활 균형 및 성평등 현안과 유연근로제의 한계”. *국제사회보장리뷰*. 2019(봄). 49-60.
- 조주은(2008). “압축적 시간성을 통한 ‘바쁨’: 서울지역 중간계급 유배우 취업여성을 중심으로”. *한국여성학*. 제24권 제3호. 211-242.
- 차승은(2010). “남녀의 시간압박인식 차이와 관련요인 탐색”. *한국인구학*. 제33권 제1호. 27-49.
- 최유정.(2018). *유연근무제가 여성관리자의 일 및 가정생활 만족도에 미치는 영향*. 성균관대학교 석사학위 논문.
- 최화영·정철영.(2014). “국내 여성 근로자의 일-가정 전이 영향요인에 관한 통합적 문헌 고찰”. *산업교육연구*, 제28권, 65-92.
- 통계청(2019). *일·가정양립 지표*. 대전: 통계청.
- 한영선·정영금(2014). “유연근무제도가 기혼여성의 일-가정 갈등 및 촉진, 직무만족에 미치는 영향: 패널분석 방법을 이용하여”. *한국가족자원경영학회지*. 제18권 제4호. 1-26.
- 홍승아(2012). “일·가정양립의 관점에서 본 유연근무제: 전략적 선택인가, 젠더합정인가?”. *가족과 문화*. 제24권 제4호. 135-165.
- Altavilla, C., Mahy, B., Rycx, F., Allaart, P., & Bellmann, L.(2007). Reasons for Part-Time Work: an Empirical Analysis for Germany and Netherlands. *International Journal of Manpower*, 28(7), 557-570.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M.(2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel psychology*, 66(2), 345-376.
- Blair-Loy, M.(2009). *Competing devotions: Career and family among women executives*. Harvard University Press.

- Chung, H., & Van der Lippe, T.(2018). Flexible working, work-life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 1-17.
- Collinson, D. L., & Collinson, M.(2004). The power of time: leadership, management and gender. *Fighting for time: Shifting boundaries of work and social life*, 219-246.
- Delanoeije, J., Verbruggen, M., & Germeys, L.(2019). Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations*, 72(12), 1843-1868.
- Edwards, L. N., & Field-Hendrey, E.(2002). Home-based work and women's labor force decisions. *Journal of labor Economics*, 20(1), 170-200.
- Epstein, C. F.(2004). Border crossings: The constraints of time norms in transgressions of gender and professional roles. *Fighting for time: Shifting boundaries of work and social life*, 317-340.
- Fagan, C.(2003). *Working-time preferences and work-life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Dublin.
- Fuwa, M.(2004). Macro-level gender inequality and the division of household labor in 22 countries. *American sociological review*, 69(6), 751-767.
- Gallie, D., & Russell, H.(2009). Work-family conflict and working conditions in Western Europe. *Social Indicators Research*, 93(3), 445-467.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J.(1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., & McDonald, D. A.(2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family relations*, 51(1), 28-36.
- Haddon, L., & Silverstone, R.(1993). *Teleworking in the 1990s-A view from the home*.

- Hochschild, A., & Machung, A.(2012). *The second shift: Working families and the revolution at home*. Penguin.
- Kelly, E. L., Ammons, S. K., Chermack, K., & Moen, P.(2010). Gendered challenge, gendered response: Confronting the ideal worker norm in a white-collar organization. *Gender & Society*, 24(3), 281-303.
- Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D., & Mierzwa, F.(2014). Changing work and work-family conflict: Evidence from the work, family, and health network. *American sociological review*, 79(3), 485-516.
- Kelly, E. L., Moen, 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.
- Kim, J.(2018). Workplace Flexibility and Parent-Child Interactions among Working Parents in the U.S. *Social Indicators Research Online First*. DOI: 10.1007/s11205-018-2032-y.
- Lewis, S., & Den Dulk, L.(2008). Parents' experiences of flexible work arrangements in changing European workplaces: A multi-layer contextual approach. *Sociological Problems*, 5-28.
- Perlow, L. A.(1995). Putting the work back into work/family. *Group & Organization Management*, 20(2), 227-239.
- Repetti, R. L.(1989). Effects of daily workload on subsequent behavior during marital interaction: The roles of social withdrawal and spouse support. *Journal of personality and social psychology*, 57(4), 651.
- Schieman, S., & Young, M.(2010). Is there a downside to schedule control for the work-family interface?. *Journal of Family Issues*, 31(10), 1391-1414.
- 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.
- Sullivan, C., & Lewis, S.(2001). Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their coresidents. *Gender, Work & Organization*, 8(2),

123-145.

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.

Williams, J., & Boushey, H.(2010). *The three faces of work-family conflict: The poor, the professionals, and the missing middle*. Available at SSRN 2126314.

## Abstract

# The effect of flexible work on female workers' life satisfaction: Focusing on interaction with working hours

Eunrang Kwon\*·Seung-Mi Eom\*\*

The purpose of this study is to explore the effect of flexible work on female worker's life satisfaction by using the 7th survey of Korea Women Manager Panel Data. In particular, this study verified the interaction effect between flexible work and working hours, in terms of the discussion what women face work-family conflict due to time poverty as overwork. As a result, In both male and female managers, satisfaction increased when spouses showed a cooperative attitude to the workplace, but flexible work did not affect satisfaction. For only female managers, parenting engagements encouraged the personal and family life satisfaction. It can be understood that parenting has an important influence on the satisfaction related to the private area of female managers. On the other hand, interaction term between flexible work and working hours only increased family life satisfaction of female managers. When flexible work is not used, female managers' family life satisfaction decreases as the working hours increase. Therefore, in working long hours, the group who uses flexible work shows higher satisfaction with family life than the group who does not use it. Meanwhile, male managers did not have interaction effects on all types of satisfaction. In summary, the use of flexible work is related to the family life of female managers. The spouse's parenting engagements and the interaction term had an important effect only on the female manager's family life satisfaction. This means that the time and space flexibility provided by flexible work has led to a reduction in time poverty and role conflict within the family that occur as working hours increase. Flexible work has a positive function to maintain the female managers' family life satisfaction, and at the same time, it has a negative function to concentrate the burden on family to female managers.

**Keywords** : Flexible Work, Working Hours, Female Workers, Satisfaction

---

\* First Author: Doctoral student, Dept. of Sociology, Yonsei Univ.

\*\* Co-Author: Doctoral student, Dept. of Sociology, Yonsei Univ.