creative commons
COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

행정학석사 학위논문

가족 친화적 근무 제도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향 연구

2018년 2월

서울대학교 행정대학원

행정학과 행정학전공

유 연 정

가족 친화적 근무 제도가
공무원 삶의 질에 미치는 영향 연구

지도교수 이 수 영

이 논문을 행정학석사 학위논문으로 제출함
2017 년 9 월

서울대학교 행정대학원
행정학과 행정학전공
유 연 정

유연정의 석사 학위논문을 인준함
2017 년 12 월

위 원 장 _____ 우 지 숙 (인)

부위원장 _____ 권 일 웅 (인)

위 원 _____ 이 수 영 (인)

가족 친화적 근무 제도가

공무원 삶에 미치는 영향 연구

개인들이 일과 가정생활에 대해 가지고 있는 가치관이 변화하는 상황에서, 조직과 사회는 이러한 가치관을 포용하고 개인의 능력을 사장시키지 않기 위한 제도를 발전시켜야 한다. 우리 정부는 일과 가정의 양립을 지원하기 위해 각종 가족 친화적 근무 제도를 실시하고 있다.

본 연구는 가족 친화적 근무 제도에 대한 공무원의 만족도가 그들의 삶의 질에 미치는 영향력에 대해 분석하며, 공무원의 소속 집단에 따른 인적 특성에 따라 이러한 영향력의 정도가 어떻게 변화하는지를 검증하였다. 연구를 위해 2016년 한국행정연구원 사회조사센터에서 실시한 「공직생활에 대한 인식조사」 자료를 활용하였다. 해당 자료는 중앙행정부처 및 광역지방자치단체의 일반직 공무원 2,070명을 대상으로 설문지를 배포, 집계하였다. 통계적 분석은 STATA 11을 이용해 실시하였다.

검증을 위해 독립변수로는 가족 친화적 근무정책(육아휴직제도, 직장 내 보육시설, 유연근무제)에 대한 공무원의 만족도를, 종속변수로는 삶의 질, 조절변수로는 성별, 혼인여부, 소속기관 유형, 직급, 연령을 사용하였으며, 업무강도, 후생복지제도에 대한 만족도, 보수의 공정성, 보상의 정당성을 통제변수로 두고 연구 모형을 설계하였다.

연구결과, 독립변수와 종속변수간의 관계에서는 육아휴직제도에 대한 만족도, 직장 내 보육시설에 대한 만족도, 유연근무제도에 대한 만족도가 높을수록 공무원의 삶의 질이 높아진다는 결과를 도출하였으며, 공무원 인적 특성별 조절효과는 다음과 같이 도출되었다.

첫째, 여성의 경우 육아휴직제도 만족도와 공무원 삶의 질 관계에 있어서는 부(−)의 조절효과가, 직장 내 보육시설 만족도와 공무원 삶의 질 관계에 있어서는 정(+)의 조절효과가 있었다.

둘째, 기혼자의 경우 육아휴직제도 만족도와 공무원 삶의 질 관계에 있어서는 정(+)의 조절효과가 있었으며, 직장 내 보육시설 만족도와 공무원 삶의 질 관계에 있어서는 부(−)의 조절효과가 있었다.

셋째, 국가공무원의 경우 직장 내 보육시설 만족도와 공무원 삶의 질 관계에 있어서는 부(−)의 조절효과가, 유연근무제 만족도와 공무원 삶의 질 관계에 있어서는 정(+)의 조절효과가 있었다.

넷째, 관리자 직급 공무원의 경우 육아휴직제도와 공무원 삶의 질 관계에 있어서 정(+)의 조절효과가 있었다.

본 연구는 이러한 조절효과의 원인 분석을 통해 각각의 제도의 만족도가 더 높은 삶의 질로 이어질 수 있는 정책적 시사점을 도출하였다. 육아휴직제도를 활용하는 공무원의 경우 경력 단절 및 인사상 불이익의 문제를 겪지 않도록 업무 재교육 및 합리적 인사조치가 필요하다. 직장 내 보육시설은 경력 단절이 없고 육아 부담을 덜어주어 삶의 질을 개선시키는 효과가 크므로, 인프라의 양적, 질적 개선이 필요할 것이다. 유연근무제도의 경우 지방자치단체 공무원의 삶의 질 개선을 위하여 지방자치단체에서도 중앙정부와 같은 적극적인 활성화 방안을 실시해야 할 것이다.

주요어 : 가족 친화적 근무 제도, 일−가정 양립, 삶의 질, 공무원, 조절효과

학 번 : 2013−21905

목 차

제 1 장 서론 ····· 1
제 1 절 연구배경 ····· 1
제 2 절 연구의 목적과 의의 ····· 4

제 2 장 이론적 논의와 선행연구 검토 ····· 6
제 1 절 사회적 교환이론 관점에서의 논의 ····· 6
제 2 절 가족 친화적 근무 제도에 대한 연구 ····· 8
제 3 절 공무원의 삶의 질에 대한 연구 ····· 12
제 4 절 가족친화적 근무제도와 공무원 삶의 질의 관계 ····· 14
1. 육아휴직제도와 공무원 삶의 질의 관계 ····· 18
2. 직장 내 보육시설과 공무원 삶의 질의 관계 ····· 19
3. 유연근무제와 공무원 삶의 질의 관계 ····· 20
4. 본 연구의 차별성 ····· 21

제 3 장 연구 설계 ····· 28
제 1 절 연구문제 및 가설 ····· 28
1. 연구문제 ····· 28
2. 연구가설 ····· 28
제 2 절 연구 모형 ····· 32
1. 연구의 분석틀 ····· 32
2. 연구 자료 ····· 33
3. 변수 설정 ····· 33

제 4 장 연구 결과 ····· 35
제 1 절 주요 변수의 일반적 특성 ····· 35
1. 기술통계분석 ····· 35
2. 자료의 적절성 검토 ····· 37

3. 주요변수 간 상관관계 ····· 38
제 2 절 회귀분석을 통한 가설검증 ····· 40
1. 가족 친화적 근무제도 만족도와 공무원의 삶의 질 관계 40
2. 공무원의 인적 특성이 가지는 조절효과의 분석 ····· 43
3. 가설검증결과 및 해석 ····· 53

제 5 장 결론 ····· 61
제 1 절 연구결과 및 정책적 시사점 ····· 61
제 2 절 연구의 한계 ····· 64

참고문헌 ····· 66
Abstract ····· 71

표 목 차

<표 1> 주요 변수의 기술통계량 ····· 36
<표 2> 회귀모형의 VIF 진단 결과 ····· 37
<표 3> 주요 변수의 상관관계 분석 결과 ····· 38
<표 4> 공무원 삶의 질에 대한 육아휴직제도 만족도의 영향분석 ···· 40
<표 5> 공무원 삶의 질에 대한 직장내보육시설 만족도의 영향분석 41
<표 6> 공무원 삶의 질에 대한 유연근무제도 만족도의 영향분석 ···· 42
<표 7> 조절변수 : 성별(여자=1,남자=0)의 회귀분석결과 ····· 43
<표 8> 조절변수 : 혼인여부(기혼=1,미혼=0)의 회귀분석결과 ····· 45
<표 9> 조절변수 : 소속기관유형(지자체=1,국가=0)의 회귀분석결과 47
<표 10> 조절변수 : 직급(관리자=1,실무자=0)의 회귀분석결과 ····· 49
<표 11> 조절변수 : 연령의 회귀분석결과 ····· 51
<표 12> 가설검증 결과 ····· 53

그 림 목 차

<그림 1> 연구의 분석틀 ····· 32

제 1 장 서론

제 1 절 연구배경

개발과 성장이 최우선 과제인 사회 분위기가 잦아들고, 사회 각 분야에서의 양적 성장 목표가 질적 발전 목표로 대체되고, 개인의 자아 찾기와 삶의 질 높이기가 새로운 사회적 트렌드로 대두됨에 따라, 공·사조직 모두에서 일과 삶의 조화를 구현하기 위한 다양한 정책이 시도되고 있다.

사회 구성원들의 가치관이 일 중심주의에서 일과 삶의 조화로 변화하고 있는데, 조직이 개인의 삶의 질을 고려하지 않은 일 중심주의적 인사정책을 고집하는 경우, 개인은 주어진 환경에서 일과 삶을 고루 누리기 위한 고민의 결과로 조직으로부터의 이탈하거나, 심리적으로 조직과 자신을 분리시켜 조직 몰입을 소홀히 하는 선택을 할 가능성이 높다. 특히 이러한 선택은 개인이 출산과 양육 등 가정생활에 더 많은 시간과 노력을 투입해야 하는 변화를 겪을 때 종종 나타난다. 실제로 근로자와 양육자의 이중적 역할 기대에 부응해야 하는 여성은 일과 가정을 병행하는 데 적지 않은 부담을 느끼게 되고, 교육 수준이 높고 및 직장에서도 능력을 인정받고 있음에도 불구하고 일을 그만두는 경우가 많다.

이러한 개인들의 선택은 경력이 단절되고 자아실현이 좌절을 겪는다는 개인적 차원의 불이익으로만 남는 것이 아니며, 조직 및 사회 차원에서도 바람직하지 않은 결과로 이어진다. 먼저, 조직 차원에서는 숙련된 인력이 중도에 이탈하는 경우 인력 충원 및 재교육의 부담을 지게 된다. 또한 저출산 문제를 심각한 사회적 이슈로 받아들이고 있는 사

회 차원에서도 일 가정 양립 갈등에 직면하는 개인이 생애주기적 관점에서 자녀 수를 하향 조정하는 경우[1] 저출산 문제를 심화시킬 수 있으므로 바람직하지 않다.

결국 개인들이 일과 가정생활에 대해 가지고 있는 가치관이 변화하는 상황에서, 조직과 사회는 이러한 가치관을 포용하고 개인의 능력을 사장시키지 않기 위한 제도를 발전시켜야 할 것이다. 이러한 관점에서 일과 삶을 조화롭게 영위할 수 있게 하는 가족 친화적 근무 제도에 대한 연구 및 개선이 최근에 활발히 논의되고 있으며, 앞으로도 끊임없이 이루어질 것이라고 보인다.

우리 정부 역시 일과 삶의 조화를 추구하는 데 관심을 가지고 여러 정책을 시행하고 있다. 우리나라의 경우 2007년 12월 가족친화 사회환경의 조성·촉진에 관한 법률(약칭 '가족친화법')을 공포하여 2008년 6월부터 시행해 왔다. 가족친화 사회 환경이란 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있고, 아동양육 및 가족 부양 등에 대한 책임을 사회적으로 분담할 수 있는 제반 환경을 의미한다(가족친화법 제2조 제1호). 이 법 제2조 제3호의 각 목에서는 탄력적 근무제도, 자녀의 출산·양육 및 교육 지원 제도, 부양가족 지원제도, 근로자 지원 제도 등을 가족친화제도의 종류로 들고 있으며, 정부는 실제로 공공조직에 위와 같은 각종 가족친화제도를 도입, 실행하고 민간의 도입과 활용을 장려해왔다. 특히 공무원이 직장생활에만 집중하여 가정생활에 소홀하게 됨으로써 발생하는 일과 가정 간의 갈등을 방지하기 위한 여러 가족 친화적 근무 제도를 실시하고 있다.

이러한 정부 정책 방향의 변화는 정부의 인적 자원 관리 패러다임의 변화에서도 비롯된다고 생각된다. 인적자원관리는 '조직 구성원의 태

---

1) 개인의 출산 결정을 비용-편익 분석의 접근법을 통해 분석한 게리 베커(Gary stanley Becker)에 따르면 합리적 선택을 하는 인간은 자녀 양육에 따른 비용이 편익을 초과하는 경우 자신이 생애 동안 가지는 자녀 수를 하향조정하게 된다.

도, 행동 및 성과에 영향을 미치는 일련의 관리 정책, 제도, 시스템(Noe et al. 2003)’ 이다. Schneider & Bowen(1993)에 따르면 인적자원관리의 패러다임은 기능적 관점에 기반한 전통적 인사관리(personnel administration)에서 조직 구성원을 단순한 비용이 아닌 자원으로 인식하는 인적자원관리로, 나아가 조직의 전략과 인적자원관리를 연계해서 설계하고 운영하는 전략적 인적자원관리(strategic human resource management) 관점으로 이동하고 있다. 전통적 인사관리에 기반한 인사정책의 경우 사람에 대한 관리를 투자가 아닌 비용으로 인식하고, 관리의 초점 또한 비용 감소에 맞춘다. 한편, 최근에는 Boxal & Macky(2009), Farndale, Hope-Hailey & Kelliher(2011)등에 의해 고몰입 인적자원관리(high commitment human resource management)관점이 제시되어 구성원의 태도 및 몰입에 대한 강조가 이루어지고 있다. 고몰입 인적자원관리는 구성원과 조직 간의 경제적 교환관계뿐만 아니라 심리적 교환관계의 균형을 이루고자 노력하는 관점이다(남정민, 전병준 2012). 이러한 관점에서 기존 조직의 인적자원관리에 대한 연구들이 성과평가, 교육훈련, 전통적 복리후생제도 등 인력을 조직 목표에 맞게 평가하고, 훈련시키고, 조직 기여의 인센티브를 부여하는 활동을 중심으로 이루어졌다면, 최근의 인적자원관리 연구의 경우 연금, 의료보험 혜택 등 경제적으로 그 가치를 환산할 수 있는 전통적인 복리후생제도에서 조직 구성원의 일 가정 양립을 위한 가족 친화적 복리후생제도의 도입 등으로 그 연구 영역이 확장되고 있다(고재권 2016).

결국 육아휴직제도, 직장 내 보육시설 설치 및 운영, 근무시간을 자유롭게 설정할 수 있는 유연근무제와 탄력근무제의 실시 등 가족 친화적 근무 제도는 사회적 변화에 대응한 정부 정책이며, 꾸준히 유지, 개선될 것이라는 점에서 제도의 효과성을 높이기 위한 다양한 관점의 연구들이 이루어져야 할 주제라고 보인다.

제 2 절 연구의 목적과 의의

본 연구는 공무원이 인식하는 삶의 질의 수준을 높이는 데 가족 친화적 근무 제도가 실질적으로 긍정적인 영향을 미치는지 검증하고, 그 결과를 활용하여 삶의 질을 높일 수 있는 정책 설계에 보탬이 되는 아이디어를 제공하는 것을 목적으로 한다.

공무원의 삶의 질은 정부가 제공하는 행정서비스의 품질과도 연관될 수 있는 중요한 요소이다. 그러나 소속 조직인 정부 차원에서 보면 직접적으로 추구하는 목표가 아니라는 점에서 독립적인 목표보다는 조직 개선을 위한 부차적인 목표로 다루어지는 경우가 많고, 실체가 있거나 계량화할 수 있는 요소가 아니므로 객관적인 측정 또한 어렵다.

그러나 최근에는 공무원의 삶의 질이 인사정책 수립에 영향을 미치는 중요한 요소가 되고 있는데, 이는 공무원들의 삶의 질 전반에 대한 고려가 공직 생산성 향상과 공무원 스스로의 건강한 공직생활을 위해 매우 긴요하다는 인식이 확산되고 있기 때문이다. 기존에는 가족의 행복을 중시하고 가정을 지키는 것보다는 직장생활에 몰두하는 공무원상이 바람직한 것으로 여겨졌으며, 일이 남아 있지 않아도 상사와 함께 야근하는 문화, 주말에도 출근하는 문화, 휴직 사유가 있어도 되도록 휴직을 하지 않는 문화, 조직의 단합을 위한 명목으로 개최되는 근무외 활동에 빠짐없이 참여하는 것이 장려되는 문화 등이 보편적으로 장려되었다. 그러나 최근에는 직장 밖 공무원 개인의 삶 역시 중요하다는 인식이 확산되고 있으며, 특히 가족의 지지기반 없이는 공직생활의 지속가능성과 생산성 역시 저하된다는 인식 하에 공무원이 행복한 가족을 유지할 수 있도록 돕는 여러 제도들에 대한 관심이 높아지고 있다. 정부부처에서 유연근무제를 권장하거나, 이전에는 상상하기 어려웠던 남성 공무원의 육아휴직제도 사용이 권장되는 등의 현상은 이러한 변화를 반영하는 것이라 볼 수 있다[2].

본 연구는 이러한 변화의 추세 속에서 우리나라 정부가 공무원들을

대상으로 실시하고 있는 가족 친화적 근무 제도에 대한 만족도가 공무원들의 삶의 질 향상에 미치는 영향력에 대한 가설을 설정한 뒤, 실제로 중앙부처 및 지방자치단체에서 근무하는 공무원들의 응답을 통하여 실증적으로 검증하는 것을 목표로 한다. 이러한 검증의 결과에 따라 향후 정부가 가족 친화적 근무 제도를 확대하거나 발전시켜 나갈 때 정책의 근거로 활용할 수 있을 것이라고 생각한다.

아울러 본 연구에서는 제도 만족도의 영향력을 연구함에 있어 공무원들을 인적 특성에 따라 세부집단화하고, 해당 특성별 조절효과를 검증하려고 한다. 공무원들은 성별, 기혼여부, 소속기관, 직급, 연령 등 다양한 인적 특성을 가지고 있다. 모든 공무원들이 법적으로는 동등하게 가족 친화적 근무 제도를 사용할 수 있다고 해도, 인적 특성에 따라 세부 집단별로 제도 이용의 용이성, 기회비용, 접근성, 사회적 지지, 필요성 등에 차이가 있게 된다.

예를 들어 여성 공무원의 경우 출산의 직접적인 당사자이므로 출산을 이유로 육아휴직을 신청하기가 남성 공무원에 비해 용이할 것이다. 반면 남성 공무원의 경우 법적으로는 배우자의 출산을 이유로 육아휴직을 신청할 수 있지만 육아휴직을 이용하는 남성 공무원의 낮은 공직사회의 현실 등을 고려할 때 실제로 육아휴직을 이용하는 데는 높은 심리적 장벽에 부딪칠 것이라고 예상할 수 있다.

이에 따라 제도에 대한 만족도가 실질적으로 삶의 질 향상에 기여하는 정도가 달라지는 조절효과가 발생할 것이라는 문제의식을 가지고 본 연구를 하고자 한다. 이러한 조절효과의 검증을 통해 향후 정부조직, 나아가서 정부 외의 조직에서도 가족 친화적 근무 제도를 확대하고 개선해 나감에 있어 구성원들의 인적 특성을 고려하여 삶의 질 개선 효과가 큰 방향으로 제도를 만들어 나가는 데 도움을 제공할 수 있을 것이라고 생각한다.

---

2) 우리나라 정부는 2017년 국가공무원 복무규정 개정안을 통해, 남성 공무원의 경우에도 배우자의 출산을 이유로 육아휴직을 신청할 수 있도록 하였다.

제 2 장 이론적 논의와 선행연구 검토

제 1 절 사회적 교환 이론 관점에서의 논의

사회적 교환이론(social exchange theory)에 따라 개인과 개인, 혹은 개인과 조직 간의 관계에서 나타나는 교환관계를 설명할 수 있다. 사회적 교환이론(social exchange theory)란 호혜성 규범(norm of reciprocity)을 바탕으로 조직과 구성원 간에 사회적 교환관계가 형성되고 유지되는 일련의 과정을 설명하는 이론이다.

사회적 교환이론에 따르면, 사회적 교류에서의 교환은 경제학에서 정의하는 합리적인 의사결정에 따른 거래와는 달리 신뢰를 바탕으로 이루어진다(안선민 · 이수영 2017). Blau(1964)에 따르면 사회적 교환이란 '상호 간의 신뢰(trust)에 근거하여 혜택을 받는 자는 이에 대한 보답의 의무감을 느끼고 혜택을 베푸는 자는 상대방이 언젠가 그 대가를 지불할 것이라는 기대감을 형성하는 교환관계' 로, 특정되지 않은 심리적 의무감을 포함한다는 점에서 구체적으로 명백하게 교환의 내용을 규정한 경제적 교환(economic exchange)와는 구분되는 개념이다. 사회적 교환 관계를 조직과 조직구성원간의 사회적 교환 관계인 '조직 후원인식(Perceived organizational support)' 과 상사와 구성원간의 사회적 교환 관계를 나타내는 '상사-구성원 교환 관계(Leader-member exchange)' 의 두 가지 형태로 구분하기도 한다(Eisenberger et al. 1986; Graen & Scandura 1987).

사회적 교환 이론에 따르면 조직 안의 개인은 자신이 받은 대우에 동기가 부여되어 자발적으로 행동하며, 미래의 보상을 기대하며 행동한다(Blau 1964). 조직과 조직의 구성원 간에 긍정적인 사회적 교환

관계가 형성되는 경우 조직 구성원은 소속 조직에 대한 보답의 일환으로 높은 조직몰입이나 자발적인 역할 외 행동 등 긍정적인 행동과 태도를 보인다.

사회적 교환이론은 조직과 구성원 간의 심리적 계약 측면에서도 이해할 수 있는데 (배성현 · 정기준 2007; Rousseau, 1995; Rousseau & McLean Parks 1993), 심리적 계약(psychological contract)이란 개인과 조직 간 이루어지는 교환에 관한 합의를 일컫는다. Knights & Kennedy(1995)에 따르면, 개인은 조직과 유 · 무형의 계약관계를 형성하는데, 개인의 이해와 반대되는 상황, 즉 조직이 개인의 상황에 무심하거나 변화에 상응하는 보상을 제공하지 않을 때 심리적 계약위반(violation)을 인식하고, 직무만족의 저하, 분노, 스트레스 등의 감정을 느끼게 된다고 한다.

본 연구는 조직의 가족 친화적 근무 정책 실시에 대한 공무원의 만족도가 삶의 질에 영향을 미치는 경로를 사회적 교환의 관점에서 설명할 수 있다고 본다. 공무원들은 출산과 자녀 양육, 기타 가족 구성원의 부양, 스스로의 신체적, 정신적 건강상 문제 발생으로 인한 휴식의 필요성 발생 등 개인의 상황 변화를 겪게 되는데, 각종 가족 친화적 근무 제도가 만족할 만한 수준으로 적절히 제공되지 않는다면 이러한 상황에 대응하는 데 어려움을 겪게 된다. 이 경우 공무원들은 자신의 조직기여도에 상응하는 적절한 보상을 받지 못했다고 인식하게 될 것이다.

위와 같은 상황을 사회적 교환 이론의 관점에서 보면, 조직이 구성원에게 필요한 제도를 제대로 갖춰 주지 않은 경우, 조직과 조직구성원간 '조직 후원인식(Perceived organizational support)' 측면에서의 문제가 발생한 것으로 볼 수 있다. 반면 조직 차원에서는 구성원의 이익에 부합하는 제도가 제공되는데 상급자의 불허나 불이익 부여 등으로 해당 제도를 사용하지 못하게 되는 경우라면 상사-구성원 교환관계(Leader-member exchange)' 에 문제가 발생한 것으로 볼 수 있을 것이다. 두 경우 모두 공무원은 적절한 사회적 교환관계가 형성

되지 못했다고 보아 분노, 스트레스, 업무만족도 저하 등을 경험하게 될 것인데, 이는 공무원의 삶의 질 저하로 이어질 것이라고 생각된다. 반면 가족 친화적 근무 제도가 공무원의 필요에 따라 적절히 제공된다면, 공무원들은 이를 조직이 제공하는 긍정적인 보상으로 인식하고, 적절한 사회적 교환관계가 형성되었다고 인정함으로써 삶의 질을 높게 체감할 것이다. 이렇게 형성된 삶의 질에 대한 인식 수준은, 공무원이 교환의 대가로 직무에 몰입하거나, 조직 내에서의 역할 외 행동을 하는 데 있어 그 여부와 정도를 결정하는 데 영향을 미칠 것으로 생각된다.

제 2 절 가족 친화적 근무 제도에 대한 연구

가족 친화적 근무 제도는 1980년대 이후 유럽과 미국 등 서구사회가 여성의 노동시장 진출 증가, 소득수준 상승, 삶의 질 향상, 가족형태의 변화 및 근로자들의 의식수준 변화 등을 경험하면서 주로 여성 근로자들의 직장 생활, 가사 분담에 대한 배려적 차원에서 도입한 제도이다. 가족 친화적 근무 제도는 연구자에 따라 일-가정 양립정책, 일-생활 균형정책 등 다양한 명칭으로 불린다[3]. 가족 친화적 근무 제도가 개인의 행복 및 조직과 사회에 미치는 영향에 주목한 국내외의 많은 연구자들에 의해 다양한 연구가 이루어졌다.

가족 친화적 근무 제도의 개념에 대한 연구는 다음과 같다. 먼저 국외의 연구를 살펴보면, Thompson(1999)은 가족 친화적 근무 제도를 '근로자들이 일과 가정 사이에서 경험하는 갈등을 해소하여 일과 삶의 조화를 이룰 수 있도록 조직이 지원하는 제도'라고 정의한다.

3) 원숙연(2012)에 따르면 일부 학자들은 이들 간의 차이를 구별하는데, 가족친화 정책이 정부와 기업을 모두 포괄하며 양성평등이나 노동권보다는 가족 친화적 고용 정책과 경영 활동을 강조하는 반면, 일-생활 균형정책을 일-가족 양립 지원 정책보다 근로자의 삶의 질, 인간 본연의 삶 등 더 넓은 범위를 포괄한다는 차이가 있다. 그러나 본 연구에서는 이러한 차이를 구분하지 않는다.

Romzek(1991)에 따르면 가족 친화적 근무 제도는 근로자가 직장과 가정 양쪽에서 받게 되는 역할과 책임을 균형 있게 수행할 수 있도록 배려하는 제도이다. 이에 따르면 가족 친화적 근무 제도는 기업과 근로자 양측의 필요를 동시에 충족시키는 것으로, 이들의 욕구가 조화롭게 충족될 때 조직의 생산성이 극대화될 수 있다고 한다. OECD에서는 가족친화정책을 일과 가정을 조화시키고, 아동 발달에 적절한 환경을 조성하며, 양성평등 고용정책을 촉진시키는 정책으로 정의한다. 국내의 연구를 살펴보면, 임인숙(2003)은 가족친화제도를 근로자가 일과 가정 사이에서 경험하는 갈등을 해소하고 두 영역 사이의 균형 있는 삶을 지원하는 제도로 보았으며, 유계숙(2006)은 남녀 근로자가 출산 및 양육에 어려움 없이 일과 가정생활을 균형 있게 수행할 수 있도록 정부와 기업이 법과 제도 마련, 프로그램 진행, 교육, 홍보 등을 통하여 기반을 구축하고 가족 친화적 조직문화를 조성하는 것을 가족친화 정책이라고 정의하였다.

우리나라의 가족 친화적 근무 제도의 연혁은 다음과 같다. 우리나라의 경우 2007년 12월 가족친화 사회 환경의 조성 촉진에 관한 법률(약칭 ‘가족친화법’)을 공포하여 2008년 6월부터 시행해 왔다. 가족친화 사회 환경이란 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있고, 아동양육 및 가족 부양 등에 대한 책임을 사회적으로 분담할 수 있는 제반 환경을 의미한다(가족친화법 제2조 제1호). 우리나라에서 현재 논의되고, 실행되고 있는 가족친화제도의 유형을 가족친화법의 공식적 분류인 4개 유형으로 정리할 수 있을 것이다. 4개 유형은 가족친화법 제2조 제1호 각호의 탄력적 근무제도, 자녀의 출산·양육 및 교육지원제도, 부양가족 지원제도, 근로자 지원제도이다. 본 연구에서 초점을 맞추고 있는 육아휴직제도와 직장 내 보육시설은 자녀의 출산·양육 및 교육지원제도에 속한다고 볼 수 있으며, 유연근무제는 탄력적 근무제도의 일종이다.

이러한 제도의 시행 근거와 구체적인 활용 현황은 다음과 같다.

첫째, 육아휴직제도는 공무원 인사제도 중 승진, 보직관리와 관련되어 국가공무원법 제 71조, 공무원임용령 제7장에 근거를 둔다. 육아휴직은 공무원 본인의 의사에 따른 휴직인 청원휴직의 일종으로 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성공무원이 임신 또는 출산하게 된 때 3년이하의 기간 내에서 사용할 수 있다. 휴직 기간 동안 공무원은 공무원 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며, 육아휴직 개시일로부터 최초 3개월간 월봉급액의 8할, 이후 4개월부터 1년까지 월봉급액의 4할을 지급받는 등 자녀당 최대 1년 이내로 봉급액의 일정금액을 지급받을 수 있다. 국가공무원 육아휴직자는 35,636명이며 이중 남성은 2,100명으로 5.9%를 차지하였다(2016년 말 기준[4]). 이를 토대로 볼 때, 육아휴직제도의 주된 이용계층은 출산의 당사자인 여성 공무원이며, 남성이 육아휴직제도를 사용하는 것이 일반적이지 않다고 인식되고 있었음을 알 수 있다. 이러한 분위기 속에서 우리나라 정부는 최근 저출산 극복 및 출산과 육아를 병행할 수 있는 문화 확산을 위해 육아휴직과 관련된 국가공무원 복무규정 개정안을 발표한 바 있는데, 부부 공동육아의 실현을 위해 배우자 출산휴가를 인정하여, 남성 공무원도 육아휴직을 이용할 수 있는 요건을 확대하였다는 의미가 있다.

둘째, 직장 내 보육시설은 일하는 부모들이 근로상태를 지속하면서도 양육에 대한 어려움을 경감할 수 있는 해결방안으로 꾸준히 그 필요성을 인정받고 있다. 우리나라 정부는 저출산, 고령화 문제에 대응하기 위하여 총 3차례에 걸친 저출산·고령화 사회기본계획을 발표하고 시행해온 바 있다. 직장 보육시설의 확충은 제1차 저출산·고령사회기본계획부터 중앙부처 세부시행계획으로 포함될 만큼 중요하게 다루어졌다. 특히 양육을 위해 전면적으로 일에서 떠나 있어야 하는 육아휴직제도와는 달리 경력의 공백 기간을 가지지 않아도 된다는 점에서 직장 내 보육시설에 대한 확충 요구가 꾸준하다. 이에 따라 우리나라 정부

4) 2017 인사혁신통계연보

는 정부과천청사 어린이집(1996년 2월)을 시작으로 정부대전청사 아람어린이집(1998년 8월), 정부서울청사 한빛어린이집(2005년 3월), 정부서울청사 및 정부과천청사에 각 1곳의 영아 전용 어린이집(2008년 7월)을 개원하여 운영하고 있으며, 최근 세종시로 정부청사를 이전함과 함께 세종시에 정착해 어린 자녀를 키우는 공무원이 많아지면서 정부청사 내 어린이집의 수를 증가시켜 직장 내 보육시설을 확대하였다. 정부세종청사에는 세종청사에 근무하는 공무원 자녀를 대상으로 9곳의 어린이집을 개원(2017년 9월 기준)하였으며, 이로써 전국 총 17곳의 어린이집에서 3412명의 아동을 보육중(2017년 9월 기준)이다.

셋째, 유연근무제는 국가공무원 복무규정 제14조 및 공무원 근무사항에 관한 규칙에 따라 실시된다. 우리나라 정부에서는 유연근무제를 ‘공직생산성을 향상시키고 삶의 질을 높이기 위해 개인·업무·기관별 특성에 맞는 유연한 근무형태를 공무원이 선택하여 활용할 수 있는 제도’로 정의한다.

유연근무제는 크게 시간 선택제 전환근무, 탄력근무제, 원격근무제로 분류할 수 있다. 이 중 시간 선택제 전환근무는 기존 일반직 공무원의 총 근무시간(주 40시간)에서 변경된 근무시간만큼을 근무할 수 있는 새로운 근무 형태이다. 탄력근무제는 정해진 총 근무시간(주 40시간) 내에서 출 · 퇴근시각 · 근무시간 · 근무일을 자율 조정함으로써 시간적 유연성을 추구하는 근무형태이다. 탄력근무제는 1일 8시간 근무하되 출퇴근시간을 달리 하는 시차 출퇴근형, 주5일 출근하여 1일 4~12시간 근무하는 근무시간 선택형, 주3.5~4일 출근하여 1일 10~12시간 근무하는 집약 근무형, 출퇴근 의무 없이 프로젝트 수행으로 주40시간의 근무시간을 인정하는 재량 근무형으로 나뉜다. 원격근무제는 특정한 근무 장소를 정하지 않고 정보통신망을 이용하여 근무하도록 함으로써 장소적 유연성을 추구하는 근무형태인데, 자택에서 근무하는 재택 근무형과 자택 인근 스마트워크센터 등 별도 사무실에서 근무하는 스마트워크 근무형으로 나뉜다.

인사혁신처는 유연근무제 실시 및 운영의 기대효과로 공무원의 일과 삶의 균형 및 공직생산성 향상을 높이는 것을 들고 있으며, 이에 따라 유연근무제가 실질적으로 활용될 수 있도록 하는 지침을 시행하고 있다. 각급 행정기관장이 유연근무 이용자가 근무성적평정, 전보, 승진 등 인사상 불이익 처분을 받지 않도록 관리하여 유연근무 이용자에 대한 불이익을 금지하도록 하는 규정이 그것이다. 유연근무제의 경우 전체 국가공무원의 17.7%가 이용하였으며(2016년 기준) 이중 시차출퇴근형이 73.4%를 차지하였다[5]. 인사혁신처는 2017년에는 공무원 복무규정 개정안을 통해 부서·기관단위별로 유연근무제 실시를 장려할 수 있도록 유연근무 활용실적을 주기적으로 점검하도록 하였다.

제 3 절 공무원의 삶의 질에 대한 연구

김미숙·조경호(2003)는 삶의 질의 개념 정의는 삶의 질을 연구한 문헌만큼, 삶의 질을 이야기하는 사람의 수만큼이나 다양하고 복잡하다고 언급하였다. 일반적으로 삶의 질은, 삶을 영위하는데 필요한 객관적인 조건과 환경에 대한 주관적인 평가로 이해된다(임희섭, 1996).

삶의 질을 구성하는 요소에 대한 연구는 다음과 같다. Greenhaus, Collins, and Shaw(2003)는 조직 구성원의 삶의 질의 구성요소를 시간(time)균형, 몰입(involvement)균형, 만족(satisfaction)균형으로 개념화하고 있다. 또한 조경호·이선우 (2000)는 삶의 질의 구성 요소를 직장에서의 개인의 삶(work-life), 개인의 능력 개발, 가족들의 삶의 질(family-life)로 나누었는데, 이 중 특히 조직 구성원들이 직장에서 경험하는 개인 삶의 질, 즉 직장생활에 대한 만족감의 중요성을 강조하였다(조경호, 2003).

특히 조경호·김미숙(2000)은 공무원의 삶의 질에 대해 연구하였는

5) 2016 상반기 국가공무원 유연근무제 이용현황

데, 공무원의 삶의 질을 ‘직장생활, 건강, 안전, 교육, 가족, 재정, 주거, 여가, 친구관계, 지역사회 등의 분야 별 만족과 국가와 삶에 대한 견해, 정치에 대한 관점’ 으로 정의하는데, 이 중 직장생활에 대한 만족이 개인의 삶의 질 전체에 큰 영향을 미치므로 직장생활의 질이 중요하다고 주장하였다.

삶의 질 연구는 크게 객관적 지표 중심의 연구와 주관적 지표 중심의 연구가 있다. 신도철(1981)은 삶의 질을 ‘경험자 자신의 눈을 통해 직접적으로 평가되는 삶의 필요 요소’ 로 이해하였고, 두 가지 전제 조건들을 제시하고 있다. 첫째, 삶의 질은 개인이 추구하는 가치와 목적의 성취를 위해 필요한 물리적 상태를 의미한다. 둘째, 삶의 질은 이와 동시에 개인이 추구하는 생활의 제반 목표와 가치들이 성취되는 과정에서 나타나는 심리적 행복의 수준과 직접적으로 관련된다는 것이다. 이러한 전제 조건은 개인의 물리적 상태나 상황(객관적 지표), 심리적 행복도(주관적 지표)를 모두 포함한다고 할 것이다. 즉 개인의 삶의 질에 영향을 미치는 것은 객관적 요소와 주관적 요소 모두이다.

객관적인 요소를 중심으로 삶의 질을 측정하는 지표 중 대표적인 것은 한국보건사회연구원(1996)에서 제시한 삶의 질 지표인데, 경제부문, 교육부문, 건강부문, 문화부문 등 4가지 관심 영역으로 제시되어 있으며, 단순히 경제적인 조건 뿐 아니라 국민의 인간개발지수를 포함하는 가장 간명하면서도 포괄적인 것으로 평가받는다(조경호 2003).

삶의 질을 주관적 인식 차원에서 파악하고자 하는 연구는 위의 객관적 지표 중심의 연구에 비하여 찾아보기 어려우나, 조경호(2003)는 교통 · 통근, 직장생활, 건강, 안정 및 안전, 교육, 가족생활, 가계재정, 주거생활, 여가생활, 친구관계, 지역사회, 국가 및 삶에 대한 견해로 구성된 12개 지표에 대한 ‘일반적 체감만족도’ 를 측정하여 삶의 질을 파악하고자 하였다. 체감만족도는 대상에 대한 감정적 측면을 강조하는 것으로, 대상에 대한 요소별 만족도를 묻는 이성적 측면의 만족도와 대비되는데, 이성적 차원으로는 모두 측정하지 못하는 다양한 요

인들도 포괄하게 됨으로써 모형의 설명력을 높이는데 기여한다.

일반 근로자의 삶의 질과 공무원의 삶의 질에 대한 연구를 종합해 보면, 삶의 질을 구성하는 요소는 공무원도 공조직에 종사하는 근로자라는 점에서 일반 근로자와 큰 차이가 있지 않고, 크게 직장에서의 만족감과 개인적 생활의 만족감, 가족이 누리는 생활의 만족감으로 나누어 보아도 무방하다고 보인다.

또한 이러한 삶의 질의 측정 방법을 선택하는 데 있어서 개인의 물리적 상태나 상황을 측정하는 객관적 지표와 체감만족도를 묻는 주관적 지표를 모두 활용할 수 있으면 좋겠으나, 개인의 삶에 대한 체감만족도는 객관적 생활수준에 대한 개인의 평가를 토대로 형성될 것이므로, 응답자가 설문에 진지하게 임한다는 것이 담보된다면 주관적 지표를 중심으로 삶의 질을 측정해도 무리가 없을 것이라고 생각된다.

제 4절 가족친화적 근무제도와 공무원 삶의 질의 관계

가족친화정책은 가정과 직장 간의 갈등을 줄여 조직 구성원들로 하여금 직장과 가정생활 간의 균형을 유지하게 하고, 구성원의 욕구 충족과 조직의 생산성 향상을 동시에 추구한다(박천오·김상묵, 2001).

이러한 가족친화정책의 효과에 대한 선행연구는 주로 가족친화정책의 도입으로 재무적 성과가 개선되는지, 이직의도, 조직몰입, 직무만족, 경력몰입 등의 인적 성과가 개선되는지에 대한 분석이 주요 주제였다. 가족친화 인증을 받은 기업들을 대상으로 조직의 재무적 성과에 미치는 영향을 검토한 연구는 가족 친화적 근무 정책이 성장성, 수익성, 부가가치창출 등의 지표들과 긍정적 관계가 있다는 것을 발견했다(최숙희, 2011). 인적 성과에 미치는 영향력에 대한 연구들을 살펴보면, 가족 친화적 근무 정책이 구성원들의 이직욕구를 낮추고(김영조·이유진, 2012), 조직몰입이나 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는

연구결과가 있다(박천오 · 김상묵 2001; 서옥산 · 안종태 2013; Ezar and Deckman 1996; Saltzstein, Ting, and Saltzstein, 2001). 최근에는 가족친화정책이 삶의 질, 가정생활만족도, 건강 등에 미치는 영향에 대한 연구가 활발하게 이루어지고 있으며, 가족 친화적 근무 정책이 삶의 질에 미치는 영향에 대한 연구에 대한 관심도 높아지고 있다.

Perry-Smith and Blum(2000)의 연구는 가족 친화적 근무제도의 실시가 근로자의 삶의 질에 영향을 미치는 경로에 대한 실마리를 제공하였다고 보인다. 가족 친화적 제도의 도입 수준이 높을수록 기업의 매출액, 시장점유율 등 조직성과에 정(+)의 영향을 미친다는 것이다. 조직이 가족 친화적 근무 제도를 도입한다는 것은 근로자들에게 그들의 가치를 중요하게 여기고 있다는 신호(signal)를 준다는 것이다. 이러한 근로자들은 조직목표 달성을 위해 더욱 많이 노력하게 되므로, 가족 친화적 근무제도가 근로자의 삶의 질을 높일 뿐 아니라 조직의 성과 향상에 기여하게 된다.

Perry-Smith and Blum등의 이론에 따르면 각종 일-가정 양립 제도의 실시는 공무원의 삶의 질을 개선할 것이라는 가설이 실증적 연구에서도 채택될 것이다. 조경호(2003)는 중앙부처 소속 공무원 1500명에 대해 실시한 설문조사를 바탕으로 삶의 질 만족도에 영향을 미치는 주요 변수가 직업에 대한 만족도와 가족생활에 대한 만족도임을 밝혔다. 특히 이 연구에서, 가족생활에 대한 만족은 직업에 대한 만족도 정도에 관계없이 모든 집단에서 공통적으로 삶의 질에 영향을 미치는 요인으로 선택되었으므로 의미가 크다고 하였다. 조경호(2009)는 공무원의 후생복지 만족도와 생산성의 관계에 대한 연구 결과 공무원 스스로가 인식하는 일과 삶의 균형 만족도가 낮을수록 직장생활 만족도가 낮았다는 결론을 도출했다. 오유라(2015)는 기혼여군장교 127명을 대상으로 기혼여군의 직장-가정 갈등, 직무 스트레스가 주관적 삶의 질에 미치는 영향을 연구하였는데, 일-가정이 양립되지 못하도록

하는 갈등 요인들을 방치한다면 삶의 질에 악영향을 미친다는 것을 검증했다. 해당 연구에서는 가정영향요인으로서의 자녀수가 많을수록 직장-가정 갈등이 높고, 주관적 삶의 질이 더 낮게 측정되었다. 또한 직무스트레스와 주관적 삶의 질의 관계를 검증할 때, 직무스트레스가 높을수록 주관적 삶의 질은 낮아졌는데, 직무스트레스가 주관적 삶의 질에 미치는 영향정도는 직장-가정 갈등과 함께 투입했을 때 더 커지는 것으로 나타나 직장-가정 갈등이 부분적으로 매개효과를 갖는다는 결론을 도출하였다.

이러한 연구 결과들을 종합하면, 가족 친화적 근무 제도는 실질적으로 근로자가 가정생활에 더 충실할 수 있도록 도움으로써 직장과 가정 간의 갈등을 완화하고, 이를 통해 삶의 질을 개선하는 효과가 있다고 볼 수 있다. 뿐만 아니라, 조직의 가족 친화적 근무 제도 실시는 근로자를 조직이 소중히 대우하고 있다는 신호(signal)이기도 하므로, 근로자는 대우받는다는 존중감 등을 통해서도 삶의 질이 높아진다는 것을 알 수 있다. 이를 사회적 교환 이론(social exchange theory)관점에서 살펴보면, 조직이 근로자의 필요에 부응하는 여러 제도를 갖춰줌으로써, 근로자가 이에 고마움을 느끼고 긍정적인 사회적 교환 관계가 형성되는 것으로도 볼 수 있을 것이다.

삶의 질에 대한 관심의 확산, 그 중요한 실현 수단으로서의 가족 친화적 근무제도에 대한 관심의 확산과 함께 각종 제도가 중첩적으로 도입됨에 따라 개별 제도의 효과가 가려질 수 있다. 본 연구는 이러한 문제의식에 기초하여 구체적으로 어떠한 근무제도가 공무원의 삶의 질을 보다 크게 향상시킬 수 있는 것인지, 가족 친화적 근무 제도라는 틀 안에 포함되는 구체적인 제도별로 삶의 질 향상 효과를 검증하고자 한다. 특히, 최근 국가공무원 복무규정의 개정으로 많은 관심의 대상이 되고 있는 유연근무제, 기혼여성공무원들이 관심을 가지고 있으며 남성공무원들 중에서도 사용자가 발생하고 있는 육아휴직제도, 맞벌이 가정의 직장생활 유지에 기여하고 있는 직장 내 보육시설 제도를 중심

으로 검증하겠다.

구체적 제도별 만족도가 삶의 질에 미치는 효과를 검증할 때 공무원의 인적 특성별로 차별적 효과가 있는지를 아울러 검토하려고 한다. 이는 가족 친화적 근무 제도의 사용자가 기존의 주 이용 집단이었던 기혼 여성 공무원에서 보다 다양화될 수 있다는 가능성에 근거한다. 이러한 인적 특성에 따른 집단 간 조절효과에 대한 선행연구는 주로 성별 차이를 검증한 연구들이었다. 기타 특성에 따른 집단 간 조절효과에 대한 연구는 다양하게 찾기가 어려웠는데, 이는 인적 특성이 주로 통제변수로 다루어진다는 점 및 가족친화정책을 독립변수로 다룬 연구들 중 많은 연구들이 기혼 여성에 초점을 맞추어 이루어지고 있는 이유에 기인한 현상이라고 보인다.

노종호(2014)는 서울시 25개 중 6개 구청에 근무하는 공무원을 표본으로 선정하여 가족 친화적 근무 정책이 공무원의 직장생활의 질에 미치는 영향을 검증하되, 이 영향력의 집단별 차이를 성별, 혼인여부, 미취학 자녀 보유 여부에 따라 연구한 바 있다. 연구 결과 가족친화정책의 이용횟수가 공무원 직장 생활의 질에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이러한 영향력은 여성 집단, 기혼 집단에서만 유의미하게 나타났고, 미취학 자녀 보유 여부를 기준으로 한 집단 간 비교에서는 미취학 자녀 보유 집단에서 더 큰 조절효과가 나타났다.

성별 조절효과에 대한 연구 결과들은 다음과 같았다. Kossek & Ozeki(1998)는 일-가정 갈등이 삶의 만족도에 미치는 영향력이 남성의 경우보다 여성의 경우 더 크므로, 가족 친화적 정책의 효과가 성별에 따라 다르게 나타날 수 있음을 보여주었다. 최수찬(2006)역시 남녀근로자의 직장-가정 갈등과 직무만족도에 대한 연구에서 여성이 직장과 가정 간 갈등으로 인한 영향을 남성보다 크게 받으며, 직무만족도가 낮게 나타난다고 하였다. 이은희(2000)는 남성과 달리 맞벌이 여성의 경우 일-가정 갈등이 직무 관여에 부정적인 영향을 미친다고 검증하였으며, 이러한 성별 조절효과의 원인으로 여성은 남성과 달리

갈등 상황에서 가정의 의무를 다하기 위해 일에 대한 관여수준을 낮춘다고 설명하였다.

혼인여부에 따른 조절효과에 대해서는 다음과 같은 연구가 있었다. 서옥산(2013)은 기혼 여성이 미혼 여성에 비해 휴가, 휴직, 모성보호 제도의 영향을 더욱 긍정적으로 인식한다고 하였다. 노종호(2014)는 가족친화정책의 혜택이 기혼 집단에게 돌아갈 가능성이 높은 상황에서, 가족친화정책이라는 변수가 공무원 직장생활의 질에 미치는 영향은 기혼 집단에서 더 크게 나타날 것이라고 예측하였으며, 검증 결과도 같았다.

직급에 따른 조절효과에 대해서는 장재윤·김혜숙(2003)의 연구를 참고할 수 있을 것인데, 남성의 경우 직급이 높을수록 일-가정 간 갈등수준이 낮았지만, 여성의 경우 직급이 높을수록 일-가정 간 갈등수준이 높은 것으로 나타났다. 이를 통해 여성의 경우 가족 친화적 근무정책의 긍정적 효과를 직급이 높을수록 더욱 크게 느끼고, 남성의 경우 가족 친화적 근무 정책의 긍정적 효과를 직급이 낮을수록 크게 느낄 가능성을 보였다.

1. 육아휴직제도와 공무원 삶의 질의 관계

가족친화제도 중 육아휴직제도의 효과에 대한 기존 연구를 검토하면, 육아휴직제도가 직장생활만족도, 조직몰입도, 직무만족도 등 근로자가 직장과 일에 대해 긍정적인 태도를 형성하는 데 기여한다는 연구결과가 많다. 박선영(2015)은 2008~2011년도의 한국노동패널자료를 활용하여, 여성근로자의 육아휴직 활용 경험이 조직몰입도와 직무만족도에 미치는 영향에 관하여 분석하였다. 이 연구에서는 육아휴직 활용 경험이 조직몰입도에 미치는 긍정적인 영향이 확인되었고, 이는 조직으로부터 복지혜택을 제공받아 조직에 대한 만족도가 제고된 것으로 볼 수 있다고 분석하였다. 반면 직무만족도에 미치는 긍정적인 영향은

젊은층으로 갈수록 크고 연령층이 높을수록 낮게 나타났다. 이는 상대적으로 조직기여기간이 긴 여성근로자가 육아휴직 이후 복귀 시 기존의 업무와 동떨어지거나 타인이 기피하는 업무를 받는 데서 오는 불공정성에 대한 인식이 직무만족도를 저하한 것으로 해석하였다.

김진욱 · 권진(2015)은 육아휴직을 결정하고 사용하게 된 10명의 남성을 면접하여 육아휴직의 효과로서 삶의 패턴의 변화, 부부간 갈등과 부부관계의 변화, 일-가정 양립에 대한 인식 변화 등을 조사하였다. 연구 결과 육아휴직을 이용한 남성들은 가정 내 갈등 감소 등에 대해서는 만족스러워했으나 육아휴직 이용으로 인한 수입 감소와 불투명한 복귀 가능성 등에 의하여 불안을 경험하였다.

육아휴직제도는 조직으로부터의 복지혜택이 근로자의 조직만족도를 증가시키고, 가정 내 육아와 관련된 갈등을 감소시켜 가족생활에 대한 만족도를 증진시킨다는 점에서 삶의 질과 정의 관계가 있을 것으로 보인다. 그러나 조직기여기간이 긴 여성근로자가 육아휴직 이후 복귀 시 기존의 업무와 동떨어지거나 타인이 기피하는 업무를 받는 데서 오는 불공정성에 대한 인식이 크다면, 육아휴직제도에 대한 만족도가 복귀 이후 삶의 질에 미치는 긍정적인 영향은 상당 부분 상쇄될 수 있다고 보인다. 육아휴직제도의 새로운 이용계층으로 편입될 수 있는 남성공무원의 경우에도 김진욱 · 권진(2015)의 연구 결과를 참조해보면 삶의 질을 높이는 데 있어 긍정적인 효과가 예상되나, 수입 감소 등에 대한 부정적인 인식이 삶의 질 하락에 얼마만큼의 효과로 작용할지는 아직 파악되지 않았다.

2. 직장 내 보육시설과 공무원 삶의 질의 관계

문혁준(2003)이 유아기 자녀를 둔 취업모와 비취업모의 생활만족도를 비교한 연구에 따르면 취업여성의 입장에서 양육과 관련된 결정은 직장 및 가정생활에 대한 만족도에 상당히 큰 영향을 미치게 된다. 송

다영(2008)은 일과 가족 양립을 위한 가족지원서비스 발전방안에 대한 연구를 통해 대표적인 사회적 지원 정책으로서 보육 서비스의 제공은 여성의 양육부담을 완화하고 삶의 질을 향상시킬 수 있다고 한다.

미국 연방정부를 대상으로 한 Ezra & Deckman(1996)의 연구에서는 직장 내 보육시설이 삶의 질에 미치는 영향 연구 중 성별 조절효과를 검증하였는데, 여성의 경우에 남성에 비해 보육지원서비스의 활용이 일과 가정생활의 만족을 높이는 것으로 나타났다.

가족친화제도 전체와 가족친화제도 중 직장 내 보육시설의 효과에 대한 기존 연구를 검토하면, 직장 내 보육시설은 근로자가 조직으로부터의 복지혜택을 인식하게 하여 긍정적인 사회적 교환관계를 형성시키고, 이를 통해 조직만족도 증가에 기여할 것으로 보인다. 또한 가정 내 육아와 관련된 갈등을 감소시켜 가족생활에 대한 만족도를 증진시킨다는 점에서 삶의 질과 정의 관계가 있을 것으로 보인다. 뿐만 아니라 직장 내 보육시설은 공무원이 전업 육아기간을 선택함으로써 경력의 공백을 경험하고 이로 인한 복귀과정에서의 직무 불만족을 겪게 하지 않을 수 있다는 점에서 직무 만족도에도 기여할 수 있으므로 삶의 질에 긍정적 영향을 미칠 것으로 보인다.

3. 유연근무제와 공무원 삶의 질의 관계

강혜련 · 김태홍 · 김진호(2001)의 연구는 가족 친화적 근무 제도의 시행이 근로자 개인 차원에서 스트레스를 감소시키고, 직장생활 만족, 삶에 대한 만족, 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 보여준다. 특히 제도의 유형별 검토 결과 탄력근무제가 직장생활 만족, 삶의 만족, 업무수행도 향상에 효과가 있는 것으로 나타났다. 홍승아 (2011)가 유연 근무 제도를 이용하고 있는 취업부모 307명을 대상으로 조사한 결과에 따르면 응답자의 78.5%가 유연근무제 이용 후에 시간적인 여유와 정신적인 여유가 생겼다고 답하여, 유연근무제의 사용이 근로

자의 삶의 질에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 그러나 이러한 유연근무제의 효과에 대한 상반된 연구 결과 역시 존재한다. 국외의 연구 중에서도 유연근무제의 일종인 탄력근무제의 활용이 직무만족, 생산성 향상, 이직률 감소에 긍정적인 방향으로 작용한다는 연구결과(Narayanan & Nath 1982)가 있는 반면에, Bailey & Kurland(2002)는 탄력근무제가 오히려 근로자들의 총 노동시간을 늘리는 부정적인 영향을 미친다고 주장하였다.

가족친화제도 전체와 가족친화제도 중 유연근무제의 효과에 대한 기존 연구를 검토하면, 유연근무제는 근로자가 조직으로부터의 복지혜택을 인식하게 하여 조직만족도 증가에 기여할 것으로 보인다. 또한 유연근무제의 활용 집단이 육아의 의무를 지는 부모뿐 아니라 미혼자를 포함한 전 공무원 집단임을 고려하면, 임신, 출산 등의 사유가 있는 여성이 아니더라도 개인의 사정에 따라 근무시간을 조정하는 데서 오는 만족도가 전 공무원 집단에 적용될 것으로 보인다.

물론, 유연근무제의 사용이 일과 가정의 경계를 모호하게 만들어 근로자들에게 오히려 부담으로 작용하거나, 유연근무제 자체를 자유롭게 사용할 수 없다면 이러한 긍정적 효과도 제약될 것이므로 이에 대한 검토도 필요하다고 보인다.

4. 본 연구의 차별성

(1) 변수 간 직접적 관계에 대한 풍부한 연구 필요

가족친화정책의 효과에 대한 선행연구는 위에서 언급한 바와 같이 주로 기업의 재무적 성과와 인적 성과에 미치는 영향에 대한 분석이 주를 이루었다.

Clifton & Shepard(2004)는 포춘(Fortune)지에서 선정한 500대 기업을 대상으로 한 연구에서 가족 친화 제도의 도입 수준이 증가할수

록 기업의 재무적 성과가 개선된다는 결과를 확인하였고, Narayanan & Nath(1982)는 유연근무제의 일종인 탄력근무제의 활용이 직무 만족, 생산성 향상, 이직률 감소에 긍정적인 방향으로 작용한다는 연구결과를 도출하였다. 국내 연구 중에서는 김태홍(2001)의 연구가 시차출퇴근제도, 보육비지원제도, 생리휴가, 가족간호휴가제도 등의 활용이 기업의 매출액 증가에 효과적임을 입증하였다. 물론 모든 연구가 가족 친화 제도 도입의 긍정적 효과만을 도출한 것은 아니고 Bailey & Kurland(2002)와 같이 탄력근무제로 인한 총 노동시간 증가 등의 부정적인 결과를 지적한 연구도 있으며, 박선영(2015)과 같이 가족친화 제도의 긍정적인 효과를 도출한 연구에서도 제도 이용 후 이어질 수 있는 경력 공백에 대한 스트레스 등 부차적인 부정적 효과를 언급한 바 있다.

가족친화제도 도입이 성과에 미치는 정(+)의 영향을 주장하는 연구들에서는 이러한 현상을 설명하는 과정에서 근로자의 만족감 상승, 즉 삶의 질의 상승이라는 요인을 언급한다. 조직이 근로자에게 미치는 존중감의 신호로 인해 근로자의 동기가 부여되고 삶의 질이 향상되어 이것이 조직 성과, 이직의도 감소 등으로 이어진다는 것을 언급한다. 이를 통해 가족 친화적 제도 도입과 삶의 질 향상이 정(+)의 관계에 있다는 것을 알 수 있다.

최근 가족친화정책이 삶의 질(quality of life), 가정생활만족도, 건강 등에 미치는 영향에 주로 주목한 연구들이 계속 활발하게 진행되고 있다. 공무원들이 점점 더 일과 삶의 균형 찾기, 삶의 질 높이기에 높은 가치를 두고 있는 현실을 고려할 때, 가족 친화적 근무 제도에 대한 만족도가 삶의 질에 미치는 직접적인 영향에 대한 연구가 다양한 방식으로, 다양한 집단을 대상으로 이루어지는 것이 향후 정책에 도움이 될 것이라고 보인다. 심리적 교환관계의 중요성을 강조하는 고몰입 인적자원관리 관점에서도 위와 같은 연구가 이루어지는 것이 필요하다고 보인다.

(2) 개별적 제도 수준의 연구 필요

정책수요자의 니즈에 맞는 맞춤형 정책 설계를 위해서는 어떤 정책이 개별적으로 얼마만큼의 효과를 내는지, 효과가 미미하다면 다른 정책과 병행하여 사용했을 때 비로소 효과가 증폭되는지를 파악해야 할 것이다. 이는 정책을 실행하는 측의 비용과 정책 대상자가 되는 측의 만족도에 모두 중요한 영향을 준다.

기존의 가족 친화적 제도 도입의 효과에 대한 많은 연구가 정책 패키지 단위로 이루어졌다. Clifton & Shepard(2004)는 가족 친화적 제도 패키지의 도입과 조직성과 간의 관계를 연구하였는데, 가족친화제도 패키지의 도입이 증가할수록 기업의 재무성과가 높아진다는 결과를 확인하였고, Perry-Smith & Blum(2000)의 연구는 가족친화적 제도 번들(Bundle)의 도입을 독립변수로 하고, 기업의 매출액, 시장점유율 등 조직성과에 미치는 정(+)의 영향을 도출하였다. 국내에서 이루어진 이민우(2008)의 연구도 근로자 지원제도, 가족지원제도, 가족친화제도 묶음이 1인당 매출액에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미친다고 한다.

우리 정부에서도 일과 가정 양립에 대한 필요성을 인식한 이후 여러 가족 친화적 근무 제도를 도입하여 고루 운용하고 있다. 그러나 개별 공무원들의 성별, 혼인여부 등에 따라 특정 가족친화제도에 대한 만족도가 높을 수 있는 만큼, 특정 제도의 효과에 주목하고 향후 맞춤형 제도 도입을 설계하는 데 도움이 되기 위해서는 동일한 응답자들에게서 추출한 응답을 토대로 한 개별 제도 수준의 영향 연구가 필요하다.

(3) 대상집단 세분화를 통한 조절효과 분석 필요

기존 연구들 중 특정 정책 대상 집단에 집중한 연구는 대부분 기혼 여성근로자 및 기혼 여성공무원을 대상으로 하였다. 이는 기존의 사회

적 인식 하에서 육아의 주 담당자가 여성이었으며, 이에 따라 육아휴직제도나 직장 내 보육시설의 이용, 육아시간 확보 목적으로 한 유연근무제의 사용 계층이 사실상 기혼 여성에만 한정되어 있다는 사실 때문이라고 볼 수 있다.

그러나 사회 일반의 가구 구성, 성역할 분담 등이 다양화됨에 따라 가족 친화적 근무제도의 주된 이용자 계층도 보다 다양화될 것으로 예측된다. 또한 정부 차원에서도 육아 부담이 한쪽 성별에만 쏠리는 것은 바람직하지 않고 여성인력을 효과적으로 활용해야 한다는 점, 남성 공무원 역시 일과 가정의 조화를 통해 가정에서 배제되지 않고 행복을 추구할 수 있어야 한다는 점 등을 이유로 이용자 계층을 다양화하기 위한 노력을 하고 있다. 앞서 언급한 바와 같이, 남성공무원에게 배우자의 출산을 이유로 육아휴직을 쓸 수 있게 하는 것이 그 예이다.

정책의 이용자가 다양해진다면, 다양한 이용자에 따라 정책의 효과도 달리 나타날 것이며, 향후 제도 개선을 위해서는 이용자집단별로 세분화된 연구가 필요함을 예상할 수 있다. 본 연구는 공무원가구의 인적구성, 성역할 분담 등의 다양화에 대응하여 다양한 수요를 충족시킬 수 있도록 대상 집단인 공무원들을 성별, 혼인여부별로 세분화하며, 나아가서 소속기관 유형, 직급, 연령 등의 다양한 기준을 적용하여 집단별로 영향력의 차이를 살펴볼 것이다.

첫째, 성별의 조절효과를 살펴본다. 여성의 자기실현욕구가 커짐에 따라서 가정 내에서 남성과 여성의 역할 분담 양상도 달라질 것으로 예상된다. 기존의 경우 대부분의 가정에서 여성은 남성의 소득에 추가적인 소득을 보태는 2차 소득창출자로 기능했다면, 앞으로의 사회에서는 가정 내 역할 분담이 다양화되어 여성이 주 소득 창출자가 되고 남성이 육아 휴직 제도를 비롯한 각종 가족 친화적 제도를 효과적으로 사용하여 육아를 담당하는 가정도 보다 많이 등장하는 등, 기존의 성 역할에서 벗어난 다양한 형태의 가족들이 등장할 수 있다.

그럼에도 불구하고, 여성이 주요 육아 담당자라는 기존의 성 역할

기대가 존재하고 있음을 부정할 수 없으며, 이로 인해 가족 친화적 근무 제도를 활용함에 있어 성별에 따라 사회적 지지와 기회비용에는 차이가 있을 것이다. 이러한 문제의식 하에 본 연구에서는 정책대상자별 제도의 영향력 차이를 분석함에 있어 여성공무원과 남성공무원 간 비교 분석을 실시하기로 한다.

둘째, 본 연구에서는 정책 대상 공무원들을 혼인 여부별로 나누어 정책대상자별 효과를 분석한다. 기존의 연구는 기혼자에 대한 가족 친화적 근무제도의 영향을 분석하는 데 집중되어 있었는데, 이는 가족 친화적 근무제도의 하위 분류가 주로 육아휴직제도, 직장 내 보육시설 등 주로 출산과 임신, 육아를 위한 제도들이고, 미혼자의 경우 사실상 유연근무제에 그 활용이 집중되어 있었기 때문이었다.

그러나 혼인형태를 살펴보면 혼인생활을 유지하고 있는 상태 · 혼인한 경험이 없는 미혼상태 · 사별이나 이혼 등으로 사실상 혼인생활을 하고 있지 않으나 육아의 부담을 지고 있는 상태 등으로 다양하다. 이혼율의 증가로 혼자서 육아와 소득창출을 모두 담당하는 공무원도 증가하게 되고, 만혼 현상이 발생함에 따라 육아를 위한 가족 친화적 근무제도에 대한 만족도는 상대적으로 낮지만 노부모의 간호 등 기존의 가족 생활 유지를 위한 근무 시간 조정 등에 대한 선호도가 상대적으로 높은 미혼 공무원의 수도 늘어날 것으로 예측할 수 있다.

그럼에도 불구하고, 일과 가정의 조화를 위한 목적의 가족 친화적 근무 제도 활용에 있어서 기혼자가 보다 조직의 지지를 얻기 쉬울 것임을 예상할 수 있다. 뿐만 아니라, 미혼자의 경우 유연근무제는 실질적으로 경험할 수 있으나, 육아휴직제도나 직장 내 보육시설 이용의 경우 아직 경험하지 못한 상태에서 제도의 효과를 예측하고 이에 기반하여 만족도에 응답할 수밖에 없다. 결국 미혼과 기혼 공무원 집단 간에는 경험 및 사회적 지지의 차이가 있고, 이는 가족 친화적 근무 제도의 만족도가 삶의 질에 미치는 영향에 조절효과를 발생시킬 수 있다고 예측할 수 있다.

이에 따라 본 연구에서는 혼인생활을 유지하고 있는 상태, 혼인생활을 경험하여 그에 따른 가족부양의무를 지고 있을 가능성이 있는 공무원들을 기혼 공무원으로, 기타 공무원들을 미혼 공무원으로 분류하여 집단별 효과를 분석하고자 한다.

셋째, 공무원을 중앙정부 공무원과 지방자치단체 공무원으로 소속기관별 세분화하여 조절효과를 분석하려고 한다. 공무원 소속기관 유형별 차이는 기관이 위치한 장소적 차이 및 제도 활성화 정도의 차이를 들 수 있을 것이다. 먼저 장소적 차이에 따라 직장 내 보육시설 인프라에 차이가 있을 수 있으며, 이는 공무원들이 법적으로는 동등하게 직장 내 보육시설을 이용할 수 있는 권리가 있다 해도, 현실적으로 편리하게 직장 내 보육시설을 이용할 수 있는지에 차이를 발생시킬 수 있다고 생각한다. 또한 제도 활성화 정도가 다르다면, 제도가 더 활성화된 집단에서 보다 많은 사람들이 제도를 학습하고 정책 인식 또는 해독력(policy literacy)가 높을 것이므로, 더 잘 활용하여 자신의 삶의 질을 높이는 긍정적 조절효과가 나타날 것이라고 예측할 수 있다.

넷째, 직급별 조절효과를 분석하고자 한다. 선행연구 중에서도 보다 세밀하게 타겟 집단을 설정하여 가족 친화적 근무 제도의 영향 검증하려는 시도들이 있어왔다. 엄혜경 · 성상현 (2017)은 일-가정 갈등이 주관적 경력성공에 미치는 영향을 연구하면서 대상을 기혼 여성 관리자 직급으로 한정하였고, 권혜원 · 권순원 (2013)도 일-가정 양립정책이 조직몰입도 및 이직의도에 미치는 영향을 연구함에 있어 여성 관리자로 연구대상을 한정하였다. 반면, 관리자 직급과 실무자 직급별로 다른 조절효과가 나타나는지 비교하는 연구는 찾기 어려웠다. 본 연구에서는 관리자와 실무자 직급별로 공무원 조직 내에서 부여하는 역할 기대가 다르고, 이에 따라 가족 친화적 근무 제도를 사용함에 있어서도 상사나 주변 사람들의 반응, 사회적 지지가 달라질 것이라고 생각하였다. 또한, 육아휴직제도와 같은 제도를 사용하는 데서 오는 경력 공백과 이로 인한 부담이 관리자 직급에서 좀더 크게 나타날 수도 있어 각 집단별로 유의미한 조절효과가

발생할 수 있다고 생각하였다. 이에 응답자를 5급 이상 관리자 직급, 6급 이하 실무자 직급으로 나누어 조절효과를 분석하기로 하였다.

다섯째, 연령별로 제도에 대한 필요도가 다르게 나타날 수 있다고 생각한다. 생애주기적 관점에서 집중적인 밀착 육아가 필요한 시기도, 그렇지 않은 시기도 있기 때문이다. 이에 따라, 연령별로도 가족 친화적 제도에 대한 만족도가 삶의 질에 미치는 영향에 있어 조절효과가 나타날 수 있다고 여겨져 연령별 분석을 추가하고자 하였다.

구체적인 가족 친화적 근무 제도별 만족도가 삶의 질에 미치는 영향을 공무원 집단별로 검증하는 것은 공무원 인적 구성의 다양성 및 다양화된 수요에 대응한 맞춤형 가족 친화 제도를 구축하는 데 정책적 도움을 제공할 수 있을 것이라 예상된다.

제 3 장 연구 설계

제 1 절 연구문제 및 가설

1. 연구문제

본 연구는 일과 가정의 양립을 지원하기 위해 정부가 도입, 실시하고 있는 각종 가족 친화적 근무 제도에 대한 공무원의 만족도가 그들의 삶의 질에 미치는 영향력에 대해 분석하며, 공무원의 소속 집단에 따른 인적 특성에 따라 이러한 영향력의 정도가 어떻게 변화하는지를 검증한다. 이러한 검증을 통해, 공무원의 성별, 혼인 여부, 소속기관 유형, 직급, 연령이라는 요소별로 어떤 가족 친화적 근무 제도가 공무원의 삶의 질을 개선하는 효과가 큰지 알 수 있으며, 이는 정부가 공무원의 삶의 질 향상을 위해 가족 친화적 제도를 제공하고, 사용을 유도함에 있어 활용할 수 있는 정책적 근거를 제공할 수 있을 것이다. 이러한 연구문제를 분석하기 위해 검증하려 하는 가설은 아래와 같다.

2. 연구가설

(1) 가족 친화적 근무 제도 만족도와 공무원 삶의 질 간 관계

공무원의 인적 특성별로 가족 친화적 제도 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향에 차별적 효과가 있는지를 검토하기에 앞서, 가족 친화적 제도 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향의 방향을 검증하는 것이 필요하다. 이에 육아휴직제도, 직장 내 보육시설, 유연근무제의 3가지 제도를 선택하여 3개의 주 가설을 만들어 검증하고자 한다.

가설 H1 : 육아휴직제도에 대한 만족도가 높을수록 공무원 삶의 질이 높아질 것이다.
가설 H2 : 직장 내 보육시설에 대한 만족도가 높을수록 공무원 삶의 질이 높아질 것이다.
가설 H3 : 유연근무제에 대한 만족도가 높을수록 공무원 삶의 질이 높아질 것이다.

(2) 공무원의 인적 특성이 가족 친화적 근무 제도 만족도와 공무원 삶의 질 간 관계에 미치는 영향

1) 성별

여성이 주요 육아 담당자라는 기존의 성 역할 기대가 존재하고 있음을 부정할 수 없으며, 이로 인해 가족 친화적 근무 제도를 활용함에 있어 성별에 따라 사회적 지지와 기회비용에는 차이가 있을 것이다. 이러한 문제의식 하에 여성공무원과 남성공무원 간 비교 분석을 실시하기로 한다.

가설 H1-1 : 여성이 남성보다 육아휴직제도에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다.
가설 H2-1 : 여성이 남성보다 직장 내 보육시설에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다.
가설 H3-1 : 여성이 남성보다 유연근무제에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다.

2) 혼인여부

가족 친화적 근무 제도 활용에 있어서 기혼자가 보다 조직의 지지를 얻기 쉬울 것임을 예상할 수 있다. 뿐만 아니라, 미혼자의 경우 유연근무제는 실질적으로 경험할 수 있으나, 육아휴직제도나 직장 내 보육시설 이용의 경우 아직 경험하지 못한 상태에서 제도의 효과를 예측하고 이에 기반하여 만족도에 응답할 수밖에 없다. 미혼과 기혼 공무원 집단 간에는 경험 및 사회적 지지의 차이가 있다는 의식 하에 집단 간 비교 분석을 실시하기로 한다.

가설 H1-2 : 기혼자가 미혼자보다 육아휴직제도에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다.
가설 H2-2 : 기혼자가 미혼자보다 직장 내 보육시설에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다.
가설 H3-2 : 기혼자가 미혼자보다 유연근무제에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다.

3) 소속기관유형

공무원 소속기관 유형별 차이는 기관이 위치한 장소적 차이 및 제도 활성화 정도의 차이를 들 수 있을 것이다. 장소적 차이는 현실적인 제도 이용 가능성에 영향을 주며, 제도 활성화 정도 차이는 정책 인식(policy literacy)을 다르게 할 수 있다. 이러한 문제 의식 하에 집단 간 비교 분석을 실시하기로 한다.

가설 H1-3 : 국가 소속인 경우 지방자치단체 소속인 경우보다 육아휴직제도에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다.

가설 H2-3 : 국가 소속인 경우 지방자치단체 소속인 경우보다 직장 내 보육시설에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다.
가설 H3-3 : 국가 소속인 경우 지방자치단체 소속인 경우보다 유연근무제에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다.

4) 직급

관리자와 실무자 직급별로 공무원 조직 내에서 부여하는 역할 기대가 다르고, 이에 따라 가족 친화적 근무 제도를 사용함에 있어서도 상사나 주변 사람들의 반응, 사회적 지지가 달라질 수 있다. 또한, 제도를 사용하는 데서 오는 경력 공백과 이로 인한 부담이 직급별로 다를 수 있다는 문제의식 하에 집단 간 비교 분석을 실시하기로 한다.

가설 H1-4 : 관리자가 실무자보다 육아휴직제도에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다.
가설 H2-4 : 관리자가 실무자보다 직장 내 보육시설에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다.
가설 H3-4 : 관리자가 실무자보다 유연근무제에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다.

5) 연령

연령별로 제도에 대한 필요도가 다르게 나타날 수 있다고 생각하며, 이에 집단 간 비교 분석을 실시하기로 한다.

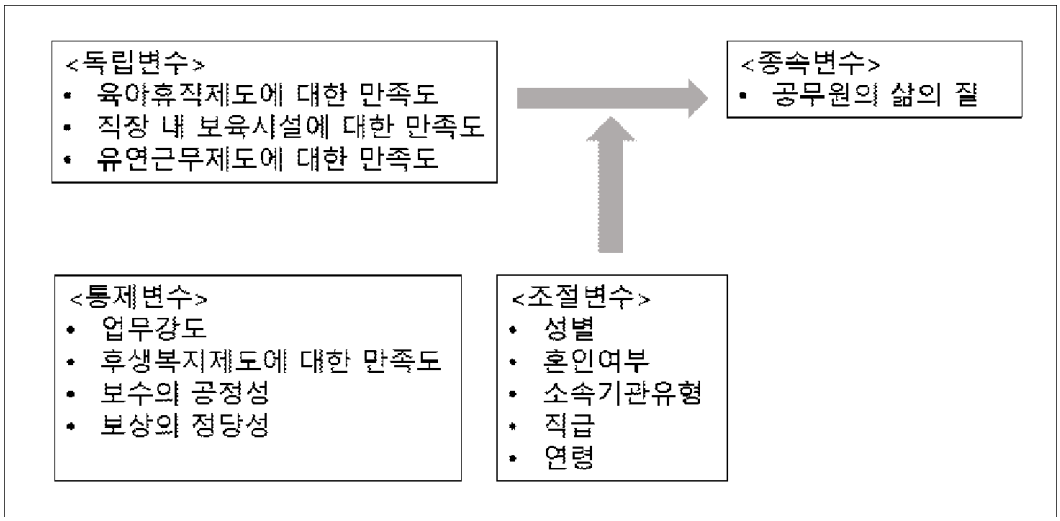
가설 H1-5 : 연령이 높은 경우 낮은 경우보다 육아휴직제도에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다.

가설 H2-5 : 연령이 높은 경우 낮은 경우보다 직장 내 보육시설에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다.
가설 H3-5 : 연령이 높은 경우 낮은 경우보다 유연근무제에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다.

제 2 절 연구 모형

1. 연구의 분석틀

<그림1> 연구의 분석틀



2. 연구 자료

본 연구는 2016년 한국행정연구원 사회조사센터에서 실시한「공직생활에 대한 인식조사」 자료를 활용한다. 한국행정연구원은 국무총리실 산하 국책연구기관으로, 본 연구는 정부의 인적자원관리 및 조직운영 등에 대한 인식조사로, 보다 효과적인 인력 및 조직관리 방안 등을 마련하기 위한 기초자료를 확보하기 위해 실시되었다. 본 인식조사는

중앙행정부처 및 광역지방자치단체의 일반직 공무원을 대상으로 설문지를 배포, 집계하는 방식으로 실시되었다. 조사에 참여한 공무원은 총 2,070명으로, 여성이 약 36.6%, 기혼자가 약 74.5%, 지방자치단체 소속 공무원이 약 35.2%, 관리자급 이상의 공무원이 약 29.6%를 차지하고 있으며, 연령의 평균은 39.9세이다. 본 연구는 공직생활의 다양한 요소에 대한 인식을 묻는 질문들로 이루어졌고, 응답은 '매우 불만족' 에서 '매우 만족' 에 이르는 5점 척도(Liket scale)를 이용하였다.

3. 변수 설정

(1) 독립변수 : 가족 친화적 근무정책에 대한 공무원의 만족도

독립변수의 측정은 한국행정연구원 사회조사센터의「공직생활에 대한 인식조사」31번 문항의 응답결과를 사용하였다. 31번 문항은 가족친화적 근무 제도에 대해 얼마나 만족하는지를 5점 척도로 측정하고 있으며, 독립변수는 다음의 3개로 설정하였다.

① 육아휴직제도에 대한 만족도
② 직장 내 보육시설에 대한 만족도
③ 유연근무제에 대한 만족도

(2) 종속변수 : 공무원의 삶의 질

자신의 삶이 얼마나 행복하고 만족적으로 느껴지는지에 대한 응답에는 생활에 필요한 소득 등 객관적인 요소가 결국 자신을 얼마나 행복하게 하는지 스스로가 인식하는 결과가 포함되어 있으므로, 본 연구에서는 한국행정연구원 사회조사센터의「공직생활에 대한 인식조사」33

번 문항의 하위문항의 응답결과를 평균하여 사용하였다. 이 문항은 현재의 삶에 얼마나 만족하는지, 다른 사람과 비교해서 얼마나 행복하다고 생각하는지의 2개 하위문항으로 구성되어 있으며 응답은 5점 척도로 구성하였다.

(3) 조절변수 : 성별, 혼인여부, 소속기관 유형, 직급, 연령

본 연구에서는 가족 친화적 근무 제도 만족도의 삶의 질에 대한 영향력이 공무원의 소속집단별로 어떻게 달라지는지를 알아보기 위하여 공무원의 소속집단별 특성을 조절변수로 구성하였다. 성별의 경우 여성집단과 남성집단별 조절효과를 알아보기 위하여 더미변수화(여성=1, 남성=0)하였다. 혼인여부의 경우에도 기혼과 미혼집단별 차이를 분석하기 위해 더미변수화하였으며, 배우자와 사별하였거나 이혼하였다고 응답한 공무원의 경우 그 표본 수가 전체 표본 수에 비해 매우 적으나(10명) 혼인경험이 있으므로 기혼에 포함시켰다(기혼=1, 미혼=0). 공무원의 소속 기관 유형이 중앙(행정부)인지 지방자치단체인지에 따른 차이를 분석하기 위해 더미변수화(지방=1, 중앙=0)하였다. 직급의 경우 원 문항은 1~9급까지의 소속집단을 측정하였으나 본 연구에서는 관리자(5급 이상)와 실무자(6급 이하)로 나누어 더미변수화(관리자=1, 실무자=0)하였다. 연령은 세대별로 범주화하지 않고 만 나이를 직접 기입하는 방식으로 측정되어 그대로 사용하기로 하였다.

(4) 통제변수

본 연구에서는 업무량과 근무시간으로 측정한 업무강도, 후생복지제도에 대한 만족도, 보수의 공정성, 보상의 정당성 등 삶의 질에 영향을 미칠 수 있는 요인들을 통제변수로 하였다.

제 4 장 연구 결과

제 1 절 주요 변수의 일반적 특성

1. 기술통계분석

기술통계분석 결과 종속변수인 공무원 삶의 질의 경우 평균값이 3.369324로 보통 수준(3점)이상의 삶의 질 수준을 보이는 것으로 확인되었다. 3가지 독립변수의 경우에도 육아휴직제도 만족도와 직장보육시설 만족도는 3점을 상회하여 보통 이상으로 높게 나타나고 있으며, 유연근무제 만족도는 3점을 하회하여 보통보다 낮다.

표본의 인적 특성이자 조절변수인 성별, 혼인여부, 소속기관 유형, 직급, 연령을 살펴보면 전체에서 여성이 약 36.6%, 기혼자가 약 74.5%, 지방자치단체 소속 공무원이 약 35.2%, 관리자급 이상의 공무원이 약 29.6%를 차지하고 있으며, 연령의 평균은 39.9세이다.

통제변수 중 업무강도는 평균 3.58수준으로 공무원들은 업무강도를 상당히 높게 인식하고 있는 것으로 나타났으며, 그에 비하여 후생복지제도, 보수의 공정성, 보상의 정당성은 모두 3점에 미치지 못해 보통 이하로 나타났다.

<표1> 주요 변수의 기술통계량

변수명	평균값	표준편차	최소값	최대값
공무원 삶의 질	3.369324	.7227913	1	5
육아휴직제도 만족도	3.23285	.8654716	1	5
직장보육시설 만족도	3.0657	.8840635	1	5
유연근무제 만족도	2.922222	.9659445	1	5
성별(여성)	.3661836	.4818769	0	1
혼인여부(기혼)	.7458937	.4354628	0	1
소속기관 유형(지방)	.352657	.4779125	0	1
직급(관리자)	.2966184	.4568772	0	1
연령	39.92029	7.914595	15	60
업무강도	3.581159	.6682271	1	5
후생복지제도 만족도	2.806602	.6993821	1	5
보수의 공정성	2.608454	.7956813	1	5
보상의 정당성	2.729227	.7780075	1	5
관측치 : 2070				

2. 자료의 적절성 검토

<표2> 회귀모형의 VIF 진단 결과

변수명	VIF	1/VIF
육아휴직제도 만족도	1.65	0.607319
직장보육시설 만족도	1.54	0.648546
유연근무제 만족도	1.58	0.633668
성별(여자)	1.13	0.884130
혼인여부(기혼)	1.40	0.712464
소속기관 유형(지방)	1.17	0.851630
직급(관리자)	1.19	0.841278
연령	1.65	0.605175
업무강도	1.15	0.868129
후생복지제도 만족도	1.66	0.602611
보수의 공정성	3.29	0.304092
보상의 정당성	3.21	0.311232
평균VIF	1.72	

본 연구에 사용된 자료의 경우 표본크기가 2,070으로 충분한 표본크기를 확보하고 있고, 각 측정변수의 분산팽창지수(variance inflation factor: VIF)는 1.13~3.29로 나타나 다중공선성의 진단 기준인 'VIF 10이하' 에 부합하므로 측정변수들 간의 다중공선성도 크게 문제되지 않는다고 보이므로, 이 데이터는 회귀분석에 적합하다고 판단 후 회귀분석을 진행하였다.

3. 주요변수 간 상관관계

<표3> 주요 변수의 상관관계 분석결과

	삶의 질	육아휴직	직장보육	유연근무	성별	혼인여부	소속기관	직급	연령	업무강도	후생복지	보수	보상
삶의 질	1.0000												
육아휴직	0.2619	1.0000											
직장보육	0.2370	0.5371	1.0000										
유연근무	0.2381	0.4807	0.4486	1.0000									
성별	−0.0124	0.1281	0.0331	0.0114	1.0000								
혼인여부	0.1156	−0.0302	0.0534	0.0599	−0.2266	1.0000							
기관유형	0.0103	−0.0163	−0.0148	−0.1007	−0.0342	0.0778	1.0000						
직급	0.0230	0.0123	0.0510	−0.0046	−0.1687	0.1118	−0.1650	1.0000					
연령	0.0543	0.0080	0.0841	0.1510	−0.2547	0.5179	0.1672	0.2816	1.0000				
업무강도	−0.1464	−0.1593	−0.1158	−0.1785	−0.1119	0.0393	0.0473	−0.0607	0.0263	1.0000			
후생복지	0.2924	0.3315	0.3101	0.3719	0.0271	0.0766	0.1931	−0.0558	0.1080	−0.2270	1.0000		
보수	0.2785	0.2507	0.2551	0.2679	0.0111	0.0433	0.1002	−0.0074	0.1584	−0.2700	0.5309	1.0000	
보상	0.2883	0.2798	0.2388	0.2890	0.0158	0.0763	−0.0272	0.0822	0.0822	−0.3041	0.5056	0.8176	1.0000

가설을 검증하기 전 연구하고자 하는 변수들 간의 상관관계를 분석하였으며, 이를 통해 주요 변수 간 상관성의 크기와 방향을 확인하였다. 독립변수인 육아휴직제도 만족도, 직장 내 보육시설 만족도, 유연근무제도 만족도는 각각 종속변수인 삶의 질과 정(+)의 상관관계를 보이며, 통제변수인 업무강도는 부(−)의 상관관계를, 기타 후생복지 만족도, 보수의 공정성, 보상의 정당성은 삶의 질과 정(+)의 상관관계를 가지고 있다. 조절변수를 살펴보면 평균적으로 남성이 여성보다, 기혼자가 미혼자보다, 지방자치단체 소속 공무원이 중앙정부 소속 공무원보다, 관리자급 공무원이 실무자급 공무원보다, 낮은 연령보다 높은 연령일수록 삶의 질이 높은 것으로 나타난다.

제 2 절 회귀분석을 통한 가설검증

본 연구에서는 우선 독립변수와 종속변수 간 영향관계를 확인하기 위한 회귀분석을 실시하였다. 통제변수 및 독립변수를 투입하여 보상, 복지혜택, 보수 등 삶의 질에 영향을 미치는 다른 요인을 통제한 상태에서 독립변수와 종속변수 간 영향관계를 분석하였다. 이후 공무원의 인적 특성에 따른 조절효과를 검증하기 위해 통제변수, 독립변수 외에 조절효과를 보고자 하는 해당 조절변수를 추가하고 조절변수와 독립변수의 상호작용항을 포함한 회귀분석을 실시하였다.

1. 가족 친화적 근무 제도 만족도와 공무원의 삶의 질 관계

(1) 육아휴직제도 만족도와 공무원의 삶의 질 관계

<표4> 공무원 삶의 질에 대한 육아휴직제도 만족도의 영향 분석

변수	비표준화계수	표준오차	t	p
육아휴직제도 만족도	.1360018	.0182985	7.43	0.000
업무강도	-.0415891	.0233413	-1.78	0.075
후생복지제도 만족도	.146056	.0259187	5.64	0.000
보수의 공정성	.0596503	.0331839	1.80	0.072
보상의 정당성	.0983513	.0337926	2.91	0.004
Adjusted R-squared	0.1363			

회귀분석결과 수정된 R^2 은 약 13% 정도이며 F값은 1% 유의수준에서 통계적으로 유의하였다. 육아휴직제도에 대한 만족도가 높을수록 삶의 질이 높아지는 정(+)의 효과가 있는 것으로 나타났으며, 이 결과는 1%유의수준에서도 유의미하였다.

즉 ‘가설 (H1) : 육아휴직제도에 대한 만족도가 높을수록 공무원 삶의 질이 높아질 것이다’ 는 채택되었다.

(2) 직장 내 보육시설 만족도와 공무원의 삶의 질 관계

<표5> 공무원 삶의 질에 대한 직장내보육시설 만족도의 영향 분석

변수	비표준화계수	표준오차	t	p
직장내보육시설만족도	.1172123	.0177417	6.61	0.000
업무강도	−.0484342	.0233672	−2.07	0.038
후생복지제도 만족도	.1536633	.025894	5.93	0.000
보수의 공정성	.0432117	.0333231	1.30	0.195
보상의 정당성	.1173725	.0337436	3.48	0.001
Adjusted R−squared	0.1316			

회귀분석결과 수정된 R^2 은 약 13% 정도이며 F값은 1% 유의수준에서 통계적으로 유의하였다. 직장 내 보육시설에 대한 만족도가 높을수록 삶의 질이 높아지는 정(+)의 효과가 있는 것으로 나타났으며, 이 결과는 1%유의수준에서도 유의미하였다.

즉 ‘가설 (H2) : 직장 내 보육시설에 대한 만족도가 높을수록 공무원 삶의 질이 높아질 것이다’ 는 채택되었다.

(3) 유연근무제 만족도와 공무원의 삶의 질 관계

<표6> 공무원 삶의 질에 대한 유연근무제도 만족도의 영향 분석

변수	비표준화계수	표준오차	t	p
유연근무제도 만족도	.0952155	.0167448	5.69	0.000
업무강도	−.0420202	.0234945	−1.79	0.074
후생복지제도 만족도	.1495174	.0263317	5.68	0.000
보수의 공정성	.0573543	.0333617	1.72	0.086
보상의 정당성	.1067444	.0339318	3.15	0.002
Adjusted R-squared	0.1269			

회귀분석결과 수정된 R^2 은 약 13% 정도이며 F값은 1% 유의수준에서 통계적으로 유의하였다. 유연근무제도에 대한 만족도가 높을수록 삶의 질이 높아지는 정(+)의 효과가 있는 것으로 나타났으며, 이 결과는 1%유의수준에서도 유의미하였다.

즉 '가설 (H3) : 유연근무제도에 대한 만족도가 높을수록 공무원 삶의 질이 높아질 것이다' 는 채택되었다.

위 분석을 통해 가족 친화적 근무 제도인 육아휴직제도, 직장 내 보육시설, 유연근무제도에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 유의미한 정(+)의 영향력을 미친다는 것을 알 수 있으며, 이후 이러한 영향력이 각각의 공무원 집단 특성별로 어떠한 차이를 보이는지를 조절변수를 포함한 분석을 통해 검증하도록 한다.

2. 공무원의 인적 특성이 가지는 조절효과의 분석

(1) 가족 친화적 근무 제도 만족도와 공무원의 삶의 질 간 관계에서 성별에 따른 조절효과

<표7> 조절변수 : 성별(여자=1,남자=0) 의 회귀분석결과

변수	비표준화계수	표준오차	t	p	변수	비표준화계수	표준오차	t	p
육아휴직제만족도	.0878685	.0215415	4.08	0.000	육아휴직제만족도	.123296	.0276568	4.46	0.000
직장보육시설만족도	.0597057	.0206005	2.90	0.004	직장보육시설만족도	.0195845	.0259153	0.76	0.450
유연근무제만족도	.0428548	.0185306	2.31	0.021	유연근무제만족도	.044346	.0236664	1.87	0.061
업무강도	-.0386613	.0232968	-1.66	0.097	업무강도	-.0429602	.0234215	-1.83	0.067
후생복지만족도	.1256397	.0263598	4.77	0.000	후생복지만족도	.1232634	.0263793	4.67	0.000
보수의 공정성	.0527146	.0331535	1.59	0.112	보수의 공정성	.0519176	.0331969	1.56	0.118
보상의 정당성	.0975952	.033725	2.89	0.004	보상의 정당성	.0970921	.0337138	2.88	0.004
					성별(여자)	-.1191503	.1360287	-0.88	0.381
					육아휴직제만족도*성별(여자)	-.0734264	.0440866	-1.67	0.096
					직장보육시설만족도*성별(여자)	.1039949	.0422732	2.46	0.014
					유연근무제만족도*성별(여자)	-.0067152	.0369076	-0.18	0.856
Adj R-squared	0.1428				Adj R-squared	0.1455			

수정된 R스퀘어 값이 0.1455이므로 약 14%의 낮은 설명력을 가지나, 이 모형은 통계적 적합성을 가진다(F=33.02, p=0.000). 독립변수인 개별 가족 친화적 근무 제도와 조절변수인 성별(여성)의 상호작용항을 포함한 회귀분석의 결과는 다음과 같다.

육아휴직제도 만족도와 공무원의 삶의 질 간 관계에서 여성의 경우 부(−)의 조절효과를 나타냈으며, 이 결과는 p<0.1수준에서 유의하였다. 반면, 직장 내 보육시설 만족도와 공무원의 삶의 질 간 관계에서 여성의 경우 정(+)의 조절효과를 나타내었고, 이 결과는 p<0.05수준에서 유의하였다. 마지막으로 유연근무제 만족도와 공무원의 삶의 질 간 관계에서 성별이 여성인 경우의 조절효과는 부(−)의 방향이었으나 이는 유의하지 않았다.

이에 따라 가설(H1−1) '여성이 남성보다 육아휴직제도에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다' 는 기각되었고, 가설(H2−1) '여성이 남성보다 직장 내 보육시설에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다' 는 채택되었다.

육아휴직제도와 직장 내 보육시설 모두 육아시간을 확보하기 위한 제도로서 그 목적이 같으나, 주된 이용계층인 여성의 조절효과는 상반된 방향으로 나타났다.

(2) 혼인여부에 따른 조절효과의 분석

<표8> 조절변수 : 혼인여부(기혼=1,미혼=0) 의 회귀분석결과

변수	비표준화계수	표준오차	t	p	변수	비표준화계수	표준오차	t	p
육아휴직제만족도	.0878685	.0215415	4.08	0.000	육아휴직제만족도	.0215845	.0417602	0.52	0.605
직장보육시설만족도	.0597057	.0206005	2.90	0.004	직장보육시설만족도	.1350012	.045459	2.97	0.003
유연근무제만족도	.0428548	.0185306	2.31	0.021	유연근무제만족도	.0820779	.0346921	2.37	0.018
업무강도	-.0386613	.0232968	-1.66	0.097	업무강도	-.0447804	.0231579	-1.93	0.053
후생복지만족도	.1256397	.0263598	4.77	0.000	후생복지만족도	.1127209	.0262643	4.29	0.000
보수의 공정성	.0527146	.0331535	1.59	0.112	보수의 공정성	.0410062	.0329772	1.24	0.214
보상의 정당성	.0975952	.033725	2.89	0.004	보상의 정당성	.1110223	.0335964	3.30	0.001
					혼인(기혼)	.3189706	.1467033	2.17	0.030
					육아휴직제만족도*혼인(기혼)	.100869	.0485891	2.08	0.038
					직장보육시설만족도*혼인(기혼)	-.0993111	.0506856	-1.96	0.050
					유연근무제만족도*혼인(기혼)	-.0616095	.0403124	-1.53	0.127
Adj R-squared	0.1428				Adj R-squared	0.1552			

수정된 R스퀘어 값이 0.1552이므로 약 15%의 낮은 설명력을 가지나, 이 모형은 통계적 적합성을 가진다(F=35.56, p=0.000). 독립변수인 개별 가족 친화적 근무 제도와 조절변수인 혼인(기혼)의 상호작용항을 포함한 회귀분석의 결과는 다음과 같다.

육아휴직제도 만족도와 공무원의 삶의 질 간 관계에서 기혼의 경우 정(+)의 조절효과를 나타냈으며, 이 결과는 $p<0.05$수준에서 유의하였다. 반면, 직장 내 보육시설 만족도와 공무원의 삶의 질 간 관계에서 기혼의 경우 부(−)의 조절효과를 나타내었으며, 이 결과는 $p<0.1$수준에서 유의하였다. 마지막으로 유연근무제 만족도와 공무원의 삶의 질 간 관계에서 기혼인 경우의 조절효과는 부(−)의 방향이었으나 이는 유의하지 않았다.

이에 따라 가설(H1−2) '기혼이 미혼보다 육아휴직제도에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다' 는 채택되었고, 가설(H2−2) '기혼이 미혼보다 직장 내 보육시설에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다' 는 기각되었다.

육아휴직제도와 직장 내 보육시설 모두 육아시간을 확보하기 위한 제도로서 그 목적이 같으며, 주된 이용계층은 기혼자이다. 그러나 두 제도의 만족도가 삶의 질에 미치는 영향에서 혼인의 조절효과는 상반된 방향으로 나타났다.

(3)소속기관 유형에 따른 조절효과의 분석

<표9> 조절변수 : 소속기관유형(지자체=1, 국가=0)의 회귀분석결과

변수	비표준화계수	표준오차	t	p	변수	비표준화계수	표준오차	t	p
육아휴직제만족도	.0878685	.0215415	4.08	0.000	육아휴직제만족도	.0909483	.0269669	3.37	0.001
직장보육시설만족도	.0597057	.0206005	2.90	0.004	직장보육시설만족도	.035925	.0246272	1.46	0.145
유연근무제만족도	.0428548	.0185306	2.31	0.021	유연근무제만족도	.0746661	.0231065	3.23	0.001
업무강도	-.0386613	.0232968	-1.66	0.097	업무강도	.0362006	.0233785	1.55	0.122
후생복지만족도	.1256397	.0263598	4.77	0.000	후생복지만족도	.1269295	.0270285	4.70	0.000
보수의 공정성	.0527146	.0331535	1.59	0.112	보수의 공정성	.0542193	.0331192	1.64	0.102
보상의 정당성	.0975952	.033725	2.89	0.004	보상의 정당성	.096925	.0336899	2.88	0.004
					소속기관(지방)	.0674379	.1339559	0.50	0.615
					육아휴직제만족도*소속기관(지방)	-.020375	.0442881	-0.46	0.646
					직장보육시설만족도*소속기관(지방)	.0879178	.0444616	1.98	0.048
					유연근무제만족도*소속기관(지방)	-.1039081	.0381737	-2.72	0.007
Adj R-squared	0.1428				Adj R-squared	0.1453			

수정된 R스퀘어 값이 0.1453이므로 약 14%의 낮은 설명력을 가지나, 이 모형은 통계적 적합성을 가진다(F=32.98, p=0.000). 독립변수인 개별 가족 친화적 근무 제도와 조절변수인 소속기관유형(지방자치단체)의 상호작용항을 포함한 회귀분석의 결과는 다음과 같다.

직장 내 보육시설 만족도와 공무원의 삶의 질 간 관계에서 지방자치단체 소속의 경우 정(+)의 조절효과를 나타냈으며, 이 결과는 $p<0.05$수준에서 유의하였다. 반면, 유연근무제 만족도와 공무원의 삶의 질 간 관계에서 지방자치단체 소속의 경우 부(−)의 조절효과가 있었고 이 결과는 $p<0.01$수준에서 유의하였다. 육아휴직제도 만족도와 공무원의 삶의 질 간 관계에서 지방자치단체 소속인 경우의 조절효과는 부(−)의 방향이었으나 이는 유의하지 않았다.

이에 따라 가설(H2−3) '중앙 소속일 경우 지방자치단체 소속일 경우보다 직장 내 보육시설에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다' 는 기각되었고, 가설 (H3−3) '중앙 소속일 경우 지방자치단체 소속일 경우보다 유연근무제에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다' 는 채택되었다. 반면, 육아휴직제도의 경우, 공무원의 소속기관 유형에 따른 유의미한 조절효과는 나타나지 않았다.

(4) 직급에 따른 조절효과의 분석

<표10> 조절변수 : 직급(관리자=1, 실무자=0) 의 회귀분석결과

변수	비표준화계수	표준오차	t	p	변수	비표준화계수	표준오차	t	p
육아휴직제만족도	.0878685	.0215415	4.08	0.000	육아휴직제만족도	.0543532	.0258382	2.10	0.036
직장보육시설만족도	.0597057	.0206005	2.90	0.004	직장보육시설만족도	.0639165	.0244371	2.62	0.009
유연근무제만족도	.0428548	.0185306	2.31	0.021	유연근무제만족도	.0569342	.0220003	2.59	0.010
업무강도	-.0386613	.0232968	-1.66	0.097	업무강도	-.0374265	.0233497	-1.60	0.109
후생복지만족도	.1256397	.0263598	4.77	0.000	후생복지만족도	.1284538	.0264335	4.86	0.000
보수의 공정성	.0527146	.0331535	1.59	0.112	보수의 공정성	.05027	.0331541	1.52	0.130
보상의 정당성	.0975952	.033725	2.89	0.004	보상의 정당성	.0994526	.033737	2.95	0.003
					직급(관리자)	-.1343845	.1426943	-0.94	0.346
					육아휴직제만족도*직급(관리자)	.1074008	.0459496	2.34	0.020
					직장보육시설만족도*직급(관리자)	-.0173694	.0451133	-0.39	0.700
					유연근무제만족도*직급(관리자)	-.0404043	.03885	-1.04	0.298
Adj R-squared	0.1428				Adj R-squared	0.1443			

수정된 R스퀘어 값이 0.1443이므로 약 14%의 낮은 설명력을 가지나, 이 모형은 통계적 적합성을 가진다(F=32.72, p=0.000). 독립변수인 개별 가족 친화적 근무 제도와 조절변수인 직급(관리자)의 상호작용항을 포함한 회귀분석의 결과는 다음과 같다.

육아휴직제도 만족도와 공무원의 삶의 질 간 관계에서 관리자의 경우 정(+)의 조절효과를 나타냈으며, 이 결과는 $p<0.05$수준에서 유의하였다. 반면, 직장 내 보육시설 만족도와 공무원의 삶의 질 간 관계, 유연근무제 만족도와 공무원의 삶의 질 간 관계에서 관리자의 경우 조절효과는 부(−)의 방향이었으나 이는 유의하지 않았다.

이에 따라 가설(H1−4) '관리자가 실무자보다 육아휴직제도에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다'는 채택되었다.

(5) 연령에 따른 조절효과의 분석

<표11> 조절변수 : 연령의 회귀분석결과

변수	비표준화계수	표준오차	t	p	변수	비표준화계수	표준오차	t	p
육아휴직제만족도	.0878685	.0215415	4.08	0.000	육아휴직제만족도	−.080756	.1095217	−0.74	0.461
직장보육시설만족도	.0597057	.0206005	2.90	0.004	직장보육시설만족도	.152067	.108023	1.41	0.159
유연근무제만족도	.0428548	.0185306	2.31	0.021	유연근무제만족도	.0566825	.0908147	0.62	0.533
업무강도	−.0386613	.0232968	−1.66	0.097	업무강도	−.0400705	.0233916	−1.71	0.087
후생복지만족도	.1256397	.0263598	4.77	0.000	후생복지만족도	.1251539	.0264113	4.74	0.000
보수의 공정성	.0527146	.0331535	1.59	0.112	보수의 공정성	.048515	.0335484	1.45	0.148
보상의 정당성	.0975952	.033725	2.89	0.004	보상의 정당성	.0991425	.0338567	2.93	0.003
					연령	−.0053998	.00867	−0.62	0.533
					육아휴직제만족도*연령	.0043608	.0027609	1.58	0.114
					직장보육시설만족도*연령	−.0023395	.0027002	−0.87	0.386
					유연근무제만족도*연령	−.0003433	.0022524	−0.15	0.879
Adj R-squared	0.1428				Adj R-squared	0.1423			

수정된 R스퀘어 값이 0.1423이므로 약 14%의 낮은 설명력을 가지나, 이 모형은 통계적 적합성을 가진다(F=32.21, p=0.000). 독립변수인 개별 가족 친화적 근무 제도와 조절변수인 연령의 상호작용항을 포함한 회귀분석의 결과는 다음과 같다.

회귀분석 결과 육아휴직제도 만족도와 공무원의 삶의 질 간 관계에서는 연령이 높을수록 삶의 질에 대한 영향력이 커지는 정(+)의 효과, 직장 내 보육시설 만족도 및 유연근무제도 만족도와 공무원의 삶의 질 간 관계에서는 그와 반대인 부(-)의 효과가 나타났으나 모두 통계적으로 유의하지 않았다. 이에 따라 가족친화제도 만족도가 공무원의 삶의 질 간 관계에서 연령의 조절효과가 있는지에 대한 가설은 채택되지 않았다.

3. 가설검증결과 및 해석

<표12> 가설검증 결과

가설		유의성	채택여부
H1	육아휴직제도에 대한 만족도가 높을수록 공무원 삶의 질이 높아진다	유의	채택
H1-1	여성이 남성보다 육아휴직제도에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다	유의	기각
H1-2	기혼자가 미혼자보다 육아휴직제도에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다	유의	채택
H1-3	국가소속인 경우 지방자치단체소속인 경우보다 육아휴직제도에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다	-	-
H1-4	관리자가 실무자보다 육아휴직제도에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다	유의	채택
H1-5	연령이 높은 경우 낮은 경우보다 육아휴직제도에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다	-	-
H2	직장 내 보육시설에 대한 만족도가 높을수록 공무원 삶의 질이 높아진다	유의	채택
H2-1	여성이 남성보다 직장 내 보육시설에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다	유의	채택
H2-2	기혼자가 미혼자보다 직장 내 보육시설에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다	유의	기각
H2-3	국가소속인 경우 지방자치단체소속인 경우보다 직장내 보육시설에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다	유의	기각
H2-4	관리자가 실무자보다 직장 내 보육시설에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다	-	-
H2-5	연령이 높은 경우 낮은 경우보다 직장 내 보육시설에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다	-	-
H3	유연근무제에 대한 만족도가 높을수록 공무원 삶의 질이 높아진다	유의	채택
H3-1	여성이 남성보다 유연근무제에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다	-	-
H3-2	기혼자가 미혼자보다 유연근무제에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다	-	-
H3-3	국가 소속인 경우 지방자치단체 소속인 경우보다 유연근무제에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다	유의	채택
H3-4	관리자가 실무자보다 유연근무제에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다	-	-
H3-5	연령이 높은 경우 낮은 경우보다 유연근무제에 대한 만족도가 공무원 삶의 질에 미치는 영향이 클 것이다	-	-

(1) 육아휴직제도 만족도와 공무원 삶의 질 관계

회귀분석을 통한 가설 검증 결과 도출한 유의미한 결론은 다음과 같다. <표4>에서도 볼 수 있듯이 육아휴직제도에 대한 만족도가 높을수록 공무원 삶의 질이 높아지는 결과가 도출되었다. 이를 사회적 교환 이론 관점에서 살펴보면, 공무원이 출산 및 양육이라는 개인의 사정에 의해서 직장생활 및 가정생활 모두에 지장을 받는 상황에서, 공무원 신분을 보장하고 일정액의 수입을 보장하면서도 출산과 육아에 집중할 수 있도록 하는 제도가 제공되자, 이에 대해 조직에 긍정적인 감정을 가지고 긍정적인 사회적 교환 관계가 형성된다고 보아 삶의 질이 높아진 것이라고 할 수 있겠다. 또한 본 연구에서는 종속변수인 공무원의 삶의 질을 측정하는 데 있어 응답자가 자신의 주관적 체감만족도에 근거하여 삶의 질을 평가하도록 하였는데, 이 결과는 응답자가 자신의 주관적 체감만족도를 도출할 때 육아휴직제도에 대한 만족도를 포함하여 여러 만족 요소들을 고려한다는 점에서도 예측할 수 있는 결과라고 할 수 있다.

조절효과를 살펴보면 흥미로운 결과가 드러났는데. 성별 조절효과의 검증 결과 <표7>에서 볼 수 있듯이 여성의 경우 부(−)의 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 물론 여성의 경우에도 육아휴직제도 만족도가 높아질수록 삶의 질이 높아지나, 그 정도가 남성보다 덜하게 되는 것은 본 연구를 시작하며 했던 예상과는 다른 결과이다. 남성도 육아휴직제도를 사용할 수 있는 법적, 제도적 기반이 갖추어져 있음에도 불구하고, 육아휴직제도의 주된 이용자는 아직까지 여성 공무원이기 때문에, 여성의 경우 제도의 혜택을 좀더 강하게 체감할 것이라고 예상했기 때문이다.

이러한 조절효과의 원인을 추정해보면, 육아휴직을 사용하는 경우 임신과 직장생활을 병행하면서 겪는 어려움에서 벗어나 가정 생활에 집중할 수 있으며, 자녀와의 밀착 양육을 통해 정서적 안정을 꾀할 수 있고, 법적으로 신분을 보장받을 수 있으나, 육아휴직제도라는 가정 친화적 근무제도를 사용할 수 있다는 만족감과는 별개로 오히려 육아휴직을 사용하

지 않을 때보다 삶의 질을 저하시키는 다른 요인에 노출될 수 있다. 조경호(2003)의 연구를 포함하여, 삶의 질을 결정하는 영향요인에 대한 연구들은 친구관계, 자아존중감 등을 삶의 질 결정요인으로 들고 있는데, 강도 높은 육아, 사회적 인간관계에서의 멀어짐을 통해 신체적, 정신적 피로가 누적됨에 따라 삶의 질은 오히려 낮아질 수 있을 것으로 보인다.

뿐만 아니라, 육아휴직제도를 사용하는 경우 직장으로의 복귀가 보장되어 있지만, 그것이 경력 단절 이전의 지위와 직무로의 완전한 복귀가 아니라는 점도 이러한 조절효과가 나타난 원인으로 볼 수 있을 것이다. 박선영(2015)은 여성근로자의 육아휴직 활용경험이 조직몰입도와 직무만족도에 미치는 영향을 분석하였는데, 해당 연구에서는 조직기여기간이 긴 여성근로자가 육아휴직 이후 복귀 시 기존의 업무와 동떨어지거나 타인이 기피하는 업무로 재배치되는 데서 불공정성을 인식하고, 이것이 직무만족을 저하시킨다고 보았다. 육아휴직을 사용하는 여성 공무원 중에서도 법적으로 보장되는 육아휴직기간을 전부 사용하지 않고 복귀하는 경우가 상당히 존재하며, 복귀 시기 역시 부처 내에서의 입지와 경력을 유지할 수 있도록 신중하게 결정한다. 이는 출산 및 육아로 인한 경력 단절과 조직에서의 입지 감소를 최소화하려는 여성 공무원들의 노력으로 볼 수 있다. 또한 여성들이 남성들과 달리 직접적으로 경력 단절을 경험하는 당사자로서, 육아휴직의 밝은 면만큼 그와 병행하는 고충과 어두운 면도 인식하고 있다는 것을 알 수 있으며, 이러한 고충과 인식은 육아휴직제도가 주는 만족감과 별개로 여성들이 느끼는 삶의 질을 저하시킬 수 있다.

다음으로, 혼인 여부에 대한 조절효과 유무를 살펴보겠다. 육아휴직제도 만족도와 삶의 질 간 관계에서, 기혼자의 경우 정(+)의 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 즉 기혼 공무원의 경우 육아휴직제도 만족도가 삶의 질 상승으로 더욱 강하게 이어진다는 것이다.

이러한 원인을 추정해 보면, 먼저 육아휴직제도의 도입 취지인 밀착

육아 및 가정생활에의 집중이 큰 역할을 했을 것으로 인식된다. 육아휴직을 사용하는 경우 임신과 직장생활을 병행하면서 겪는 어려움에서 벗어나 가정 생활에 집중할 수 있으며, 자녀와의 밀착 양육을 통해 정서적 안정을 꾀할 수 있고, 법적으로 신분을 보장받을 수 있는 긍정적 효과가 있다. 그러나 성별 조절효과를 분석함에 있어 논의한 바와 같이, 육아휴직의 사용에는 경력 단절에 대한 불안감이나 사회적 관계에서의 격리로 인한 피로도 등, 삶의 질을 저하시킬 수 있는 요인도 포함되어 있다. 그러나 기혼 공무원집단의 경우 이러한 삶의 질 저하요인의 크기보다 삶의 질 상승요인의 크기가 더 크게 작용한 것으로 생각된다.

다른 하나의 원인은 기혼 공무원의 구성적 특성에서 찾을 수 있다. 기혼자에는 육아휴직제도의 주된 사용자인 기혼 여성공무원뿐 아니라 기혼 남성공무원도 포함되기 때문에, 육아휴직제도의 장점을 인정하고 육아휴직을 사용하는 데에서 오는 만족감이 별다른 장애요인 없이 삶의 질 상승으로 이어질 것이라고 여기는 기혼 남성공무원의 긍정적 인식요소가 이러한 결과에 기여했을 수 있다고 여겨진다.

마지막으로, 직급별 조절효과 분석에서 관리자의 경우 유의미한 정(+)의 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 관리자와 실무자 직급별로 다른 조절효과가 나타나는지 비교한 선행연구는 참고하지 못했으나, 기존의 연구 중 여성 관리자의 일-가정 갈등 및 일-가정 양립정책에 대한 태도 연구에서 여성 관리자가 경력을 중시하고 경력 단절을 부정적으로 인식한다는 점을 알 수 있었다. 실무자 직급에 비해서 관리자 직급이 승진이나 커리어 지속에 대한 욕구가 강할 것이라고 예측하였고, 이에 따라 육아휴직제도를 긍정적으로 받아들이면서도, 그로 인해 발생하는 직장 내에서의 뒤처짐에 대해서도 민감하게 인식할 것이라고 생각하였다.

검증 결과, 관리자 직급의 여성 공무원이 실무자 직급의 여성 공무원에 비해 육아휴직제도 후 겪게 되는 다소간의 승진 지체, 경력 공백으로 인한 적응의 어려움보다는 장기적으로 이어지는 경력의 지속가능성에 더 큰 가중치를 두고 있다고 해석해보았다.

(2) 직장 내 보육시설 만족도와 공무원 삶의 질 관계

회귀분석을 통한 가설 검증 결과 도출한 유의미한 결론은 다음과 같다. <표4-4>에서도 볼 수 있듯이 직장 내 보육시설에 대한 만족도가 높을수록 공무원 삶의 질이 높아지는 결과가 도출되었다. 사회적 교환이론 관점에서 살펴보면, 공무원이 가족 친화적 근무 제도를 제공하는 조직에 긍정적인 감정을 가지고 긍정적인 사회적 교환 관계가 형성된다고 보아 삶의 질이 높아진 것이라고 할 수 있겠다. 또한 직장 내 보육시설이 잘 되어 있을수록 조직이 보육시설 운영비 등 비용을 투자하여 근로자의 복지에 힘쓴다는 신호(signal)로 인식되어 공무원의 자아 존중감이 높아지는 것으로도 해석할 수 있다.

조절효과를 살펴보면, 성별 요인에서 여성의 경우 정(+)의 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 이는 Ezra&Deckman(1996)의 연구 결과와도 일치하는데, 해당 연구는 미국 연방정부 종사자를 대상으로 보육지원서비스의 활용에 따른 일과 가정생활 만족에 대해 분석하였으며, 남성에 비해 여성의 경우 보육지원서비스의 활용이 일과 가정생활의 만족을 더욱 높이는 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 여기에서 흥미로웠던 점은 앞서 언급한 바와 같이 육아휴직제도의 경우에는 오히려 여성에서 부(-)의 조절효과가 나타났다는 점이다. 일견 모순되어 보이는 결과를 해석하기 위해 육아휴직제도와 직장 내 보육시설 제도의 차이점에 주목하였다.

육아휴직제도와 직장 내 보육시설 제도는 가족 친화적 근무제도 중에서도 동일하게 육아를 위한 제도로서 제도의 취지 및 주된 타겟 사용집단이 거의 동일하다. 경력의 공백 측면에서 보면 육아휴직제도는 직장 복귀가 보장되지만 상당 기간의 업무 단절이 있으나, 직장 내 보육시설을 이용하는 경우 그러한 단절이 전혀 없다. 수입 측면에서 보면, 육아휴직제도는 육아에 더 많은 가용시간을 보장하는 대신 수입이 감소하고, 직장 내 보육시설을 이용하는 경우 수입 감소가 없다. 또한 본 연구에서

는 이러한 조절효과를 해석하는 데 있어, 육아 부담이 여성에 귀속되는 정도의 차이에 주목하였다. 여성이 육아휴직제도를 사용하는 경우, 가정 내에서 여성은 일시적으로 소득창출과 육아 병행자가 아닌, 육아 전담자의 위치가 된다. 이로써 가정 내의 육아 부담이 여성에게 상당히 많은 비율 귀속될 가능성이 높다. 반면 직장 내 보육 시설 이용의 경우, 여성도 이전과 동일하게 일을 하기 때문에 육아에 있어 남성의 참여 비율이 여성이 육아휴직제도를 사용하는 경우에 비해 높을 것이고, 일하는 시간 동안의 육아는 전문 보육교사가 책임지게 된다.

이러한 차이점을 중심으로 해석하면, 직장 내 보육시설의 경우 경력 공백이 없고, 수입이 보장되며, 육아의 부담도 훨씬 덜어진다는 점에서 여성들의 삶의 질을 크게 높일 수 있고, 이것이 정(+)의 조절효과로 나타난 것으로 보인다.

다음으로, 혼인의 조절효과를 분석한 결과 기혼자의 경우 부(−)의 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과의 원인으로는, 앞서 육아휴직제도 만족도의 영향요인 분석과 같이 기혼 공무원의 구성적 특성에 집중하였다. 기혼자에는 직장 내 보육시설의 주된 사용자인 기혼 여성공무원뿐 아니라 기혼 남성공무원도 포함되기 때문에, 여성 공무원만을 고려했을 때의 긍정적 효과의 정도가 남성 공무원을 포함한 집단 평균 수준으로 수렴한 것이라고 생각하였다.

마지막으로, 국가공무원의 경우 부(−)의 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 지방자치단체 소속 공무원들의 경우 국가 소속 공무원들보다 더 큰 삶의 질 상승 효과를 경험하였다. 이러한 효과의 원인으로 직장 내 보육시설이라는 인프라의 현실적 활용도를 생각해 보았다. 직장 내 보육시설의 높은 인기를 고려할 때, 초과수요, 이로 인해 발생하는 대기시간, 정보탐색 필요성 등의 비용이 발생할 것을 예상할 수 있다. 초과수요에서 비롯한 대기 등 직장 내 보육시설을 이용함으로써 얻는 만족감과는 별개로 이를 이용하는 데 드는 시간 등을 포함한 비용을 고려하면 삶의 질이 낮아지는 효과가 있을 것이다. 직장 내 보육시설을 사용하는 데서

오는 만족감이 높더라도, 보육 시설 부족으로 인한 대기 비용이 발생하는 경우 이는 보육시설 사용의 만족감이 삶의 질 상승으로 연결되는 데 있어 그 상승 정도를 줄이는 요인으로 작용할 수 있을 것으로 생각된다.

정부는 저출산 극복 및 출산과 육아를 병행할 수 있는 문화 확산을 위해 직장 내 보육시설을 꾸준히 증가시켜왔고, 그 결과 전국에 17개소의 정부 소속 직장 내 보육시설이 있지만, 이 17개소 어린이집에서 보육하는 아동은 3412명으로 여전히 초과 수요 상태이다. 특히, 이러한 초과 수요는 최근 유자녀 공무원들이 세종시로 이주함에 따라 지방자치단체 소속 공무원 집단에서보다 국가 소속 공무원 집단에서 크게 발생하고 있다고 여겨진다. 즉 직장 내 보육 시설 이용을 위한 대기 비용이 최근 급속한 유자녀 공무원 가구 유입으로 어린이집 초과수요 현상이 심각한 세종시에서보다는 장기간에 걸쳐 어린이집 인프라를 구축해왔던 지방자치단체에서 좀더 낮게 나타났고, 이것이 지방자치단체 소속 공무원 집단에서 정(+)의 조절효과로 나타났다고 여겨진다.

(3) 유연근무제 만족도와 공무원 삶의 질 관계

회귀분석을 통한 가설 검증 결과 유연근무제 만족도와 관련해서 도출한 유의미한 결론은 다음과 같다. <표4>에서도 볼 수 있듯이 유연근무제에 대한 만족도가 높을수록 공무원 삶의 질이 높아지는 결과가 도출되었다. 사회적 교환 이론 관점에서 살펴보면, 공무원이 가족 친화적 근무제도를 제공하는 조직에 긍정적인 감정을 가지고 긍정적인 사회적 교환 관계가 형성된다고 보아 삶의 질이 높아진 것이라고 할 수 있겠다. 또한 좀더 자유로운 근무 형태를 활용하여 저녁이 있는 생활을 좀더 자주 경험하고, 적절한 스트레스 해소 및 취미활동 시간을 확보하면서 삶의 질이 개선된 것으로도 볼 수 있다.

특히, 소속기관 유형별 조절효과를 분석한 결과, 국가공무원의 경우 유연근무제 만족도와 공무원 삶의 질 간 관계에서 정(+)의 조절효과가

있는 것으로 나타났다. 이러한 효과의 원인을 소속기관에 따른 제도 활성화 정도 및 이에 따른 이용자들의 정책 이해도(policy literacy)에서 찾아보았다.

가족 친화적 근무 제도의 도입은 공무원의 권리와 의무 사항을 변경시키는 것이고, 이는 많은 논의와 법적인 변화가 수반된다. 이에 우리나라 정부에서 가족 친화적 근무 제도의 도입은 중앙정부가 주도하는 Top-down 방식으로 이루어진다. 특히 최근 저출산 극복 및 출산과 육아를 병행할 수 있는 문화 확산을 위해 국가공무원 복무규정 개정안이 발표된 바 있는데, 이 중에는 유연근무제의 원활한 정착을 위해 기관별 실행목표를 설정하도록 하는 방침이 포함되었다. 특히 부서 및 기관단위별로 유연근무제 활용실적을 주기적으로 점검한다. 이러한 분위기 속에서 국가 소속 공무원들은 유연근무제를 활용할 기회가 지방자치단체 소속 공무원들에 비해 많고, 정책에 대해 인지하고 활용하는 이해도도 높을 것이라고 생각된다. 유연근무제로 확보된 저녁시간 등을 여가에 사용하거나 가족과의 시간에 투입하는 기회도 지방 소속 공무원들에 비해 많이 가짐으로써 자신의 삶의 질이 실질적으로 높아진다고 인식했을 수 있다고 생각된다.

제 5 장 결론

제 1 절 연구결과 및 정책적 시사점

1. 연구결과 요약

개인들이 일과 가정생활에 대해 가지고 있는 가치관이 변화하는 상황에서, 조직과 사회는 이러한 가치관을 포용하고 개인의 능력을 사장시키지 않기 위한 제도를 발전시켜야 한다. 주어진 환경에서 일과 삶을 고루 조화시키기 어렵다고 생각하는 개인은 출산과 양육 등 가정생활에 더 많은 시간과 노력을 투입해야 하는 변화를 겪을 때 조직으로부터 물리적으로, 또는 심리적으로 이탈하는 경우가 많다. 이러한 개인들의 선택은 경력이 단절되고 자아실현이 좌절을 겪는다는 개인적 차원의 불이익으로만 남는 것이 아니며, 조직 및 사회 차원에서도 바람직하지 않은 결과로 이어진다.

정부의 경우 이러한 문제를 방지하고 사회적 필요에 대응하기 위한 각종 가족 친화적 인사 정책을 공무원을 대상으로 실시하고 있다. 본 연구는 일과 가정의 양립을 지원하기 위해 정부가 실시하고 있는 각종 가족 친화적 근무 제도에 대한 공무원의 만족도가 그들의 삶의 질에 미치는 영향력에 대해 분석하였으며, 공무원의 소속 집단에 따른 인적 특성에 따라 이러한 영향력의 정도가 어떻게 변화하는지를 검증하였다. 이러한 검증을 위해 독립변수로는 가족 친화적 근무정책(육아휴직 제도, 직장 내 보육시설, 유연근무제)에 대한 공무원의 만족도를 사용하였고, 종속변수로는 삶의 질, 조절변수로는 성별, 혼인여부, 소속기관 유형, 직급, 연령을 사용하였으며, 업무강도, 후생복지제도에 대한 만족도, 보수의 공정성, 보상의 정당성을 통제변수로 두고 회귀분석을 실시하는 연구 모형을 설계하였다. 검증 결과는 다음과 같았다.

첫째, 독립변수와 종속변수간의 관계는 다음과 같다. 육아휴직제도에 대한 만족도, 직장 내 보육시설에 대한 만족도, 유연근무제도에 대한 만족도가 높을수록 공무원의 삶의 질이 높아졌다.

둘째, 성별 조절효과를 살펴보면, 육아휴직제도 만족도와 공무원 삶의 질 관계에 있어서는 여성의 경우 부(−)의 조절효과가 있었으며, 직장 내 보육시설 만족도와 공무원 삶의 질 관계에 있어서는 여성의 경우 정(+)의 조절효과가 나타났다.

셋째, 혼인의 조절효과를 살펴보면, 육아휴직제도 만족도와 공무원 삶의 질 관계에 있어서는 기혼자의 경우 정(+)의 조절효과가 있었으며, 직장 내 보육시설 만족도와 공무원 삶의 질 관계에 있어서는 기혼자의 경우 부(−)의 조절효과가 나타났다.

넷째, 소속기관 유형별 조절효과를 살펴보면, 직장 내 보육시설 만족도와 공무원 삶의 질 관계에 있어서는 국가공무원의 경우 부(−)의 조절효과가 있었으며, 유연근무제 만족도와 공무원 삶의 질 관계에 있어서는 국가공무원의 경우 정(+)의 조절효과가 나타났다.

다섯째, 직급별 조절효과를 살펴보면, 육아휴직제도와 공무원 삶의 질 관계에 있어서 관리자의 경우 정(+)의 조절효과가 나타났다.

2. 정책적 시사점

연구결과 독립변수와 종속변수 간 관계는 기존의 선행연구 및 본 연구를 진행하기 전의 예측과 일치하게 정(+)의 관계로 나타났으나, 공무원 인적 특성별 조절효과는 보다 다양한 방향으로 나타났다. 이러한 결과의 해석 및 도출된 정책적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 육아휴직제도를 활용하는 공무원들의 삶의 질을 더욱 높이기 위해서는 직장 복귀 후 업무 지속성을 확보할 수 있도록 교육기회 및 적응 시간을 갖도록 하고, 부당한 불이익으로부터 보호할 수 있는 인사상의 조치가 필요하다.

육아휴직제도가 직장 복귀를 보장하는 제도임에도 불구하고, 주된 이용 계층인 여성 공무원에게서 부(−)의 조절효과가 나타났는데, 직장 내 보육시설의 경우 여성 공무원에게서 정(+)의 조절효과가 나타난 것과는 상반되는 결과이다. 이러한 원인으로 경력 공백, 복귀 후의 업무와 직책에 대한 불안감 등을 들 수 있으므로, 육아휴직 복귀자가 조직 복귀 후 그동안의 업무로부터 배제되지 않고 자신의 커리어를 지속적으로 가꿀 수 있는 조치가 필요할 것이다. 예를 들어, 복귀 시점 이전, 복귀 예정 조직과의 접촉을 통해 단계적으로 그동안의 업무 진행 상황을 따라잡을 수 있는 재교육 프로그램의 도입을 고려할 수 있을 것이다. 아울러, 상급자가 법적으로 보장된 휴직기간을 사용하지 못하도록 종용하는 경우, 복귀 후 재교육이 이루어졌음에도 휴직을 이유로 인사상의 불이익을 주는 경우를 차단할 수 있도록 인사조치 측면에서의 관련 규정 정비가 필요하다.

둘째, 직장 내 보육시설을 양적으로 확충하고 이용의 편리성을 제고해야 할 것이다.

여성은 가정 내 육아의 역할을 남성보다 많이 부담하고 있는 것이 현실이다. 성별 조절효과를 살펴보았을 때, 직장 내 보육시설 만족도와 삶의 질 간 관계에서 여성 공무원의 경우 정(+)의 조절효과를 보였다. 이는 직장 내 보육시설이 가진 장점들, 즉 경력단절 없는 육아, 직장과 장소적으로 가까운 곳에 육아의 장소를 위치시킴으로써 오는 심리적 안정감, 전문가를 이용한 육아부담 경감, 수입의 유지 등의 장점이 작용한 결과라고 보인다. 이러한 장점에도 불구하고, 직장 내 보육시설 인프라는 수요에 비해 충분하지 않으며, 이에 따라 대기비용, 탐색비용 등 이용의 불편함이 존재한다. 보육 인프라 투자를 통해 보육시설이 확충되고 불편함이 완화된다면, 공무원들의 삶의 질이 더욱 제고될 것으로 예측된다.

셋째, 유연근무제를 국가공무원 및 지방자치단체 공무원 모두를 대상으로 보다 활성화시키는 것이 필요하다. 유연근무제의 활용 정도를

기관평가에 반영하는 등 적극적인 활성화 정책을 실시하고 있는 중앙정부 공무원들의 경우 정(+)의 조절효과가 있었다. 정책에 대한 인지도가 높고 실제 활용도가 높아짐에 따라 삶의 질이 높아진 것으로 해석할 수 있었다. 지방자치단체 공무원의 경우에도 지방자치단체에서도 적극적으로 유연근무제 수요를 조사하고, 부서장부터 유연근무제를 사용해서 여러 직원들이 유연근무제를 경험하고 자유롭게 쓸 수 있는 분위기를 조성하는 것이 필요하다 보인다.

제 2 절 연구의 한계

본 연구는 가족 친화적 근무 제도에 대한 만족도와 삶의 질 간의 직접적인 관계를 분석하고, 이 과정에서 공무원 집단을 분류해 집단별 조절효과를 살펴보았다. 이를 통해 가족 친화적 근무 제도를 사용하는 공무원의 세부 유형별로 삶의 질을 더욱 높일 수 있는 정책적 함의를 제공한다는 데 의미가 있다. 그러나 다음과 같은 연구의 한계가 존재하는 바, 이에 대한 보완이 필요 할 것으로 보인다.

첫째, 독립변수와 종속변수 간의 내생성 문제가 있다. 독립변수만이 종속변수에 영향을 미치는 것이 아니라, 종속변수가 독립변수에 영향을 미친다고 볼 수 있다. 본 연구는 분석에 사용한 독립변수와 종속변수를 1회의 조사를 통해 같은 사람에게서, 같은 설문지에서 도출하였다. 삶의 질이 높은 공무원은 자신을 둘러싼 환경과 제도를 긍정적인 관점으로 바라볼 가능성이 높기 때문에, 삶의 질이 낮은 공무원보다 개별 가족 친화적 근무 제도에 대한 만족도도 높게 느낄 수 있는 것이다. 이로써 변수 간 인과관계의 방향성이 완벽하지 않게 된다. 후속 연구를 진행한다면, 이러한 내생성 문제를 완화할 수 있는 방식을 고민하여야 할 것이다.

둘째, 독립변수와 종속변수 간에 배타성이 있는지가 의문점으로 제기될 수 있다. 독립변수로 설정한 육아휴직제도에 대한 만족도, 직장

내 보육시설에 대한 만족도, 유연근무제도에 대한 만족도는 각 제도에 대해 느끼는 주관적인 만족감을 측정한 것이다. 종속변수로 설정한 삶의 질은 개인이 스스로의 삶의 질에 대해 느끼는 만족감과 다른 사람과 비교했을 때의 행복감을 평균하여 도출한 것이다. 이때 독립변수인 만족감이 높아지면 삶의 질을 구성하는 만족감도 올라가는 것이 일반적임을 예상할 수 있다.

본 연구는 삶의 질은 각각의 제도에 대한 만족감 이외에도 다른 요소들을 모두 종합하여 인식되는 별개의 개념이라는 전제 하에 연구를 진행하였다. 어떤 제도의 효과 자체에 대해서는 만족스럽지만, 사용자의 인적 특성이나 환경으로 인해 그 제도 이용에 불편함이 있어 비용이 발생한다면, 그것은 여가나 자유와 같은 삶의 질을 구성하는 다른 요인들에 부정적인 영향을 미쳐 삶의 질 상승 효과를 반감시킬 수 있기 때문이다. 여러 가지 조절 변수를 설정하여 조절효과를 분석한 것은 이러한 문제 의식에 기인한 것이다. 그러나 제도에 대한 만족도와 삶의 질이 모두 주관적인 행복감 요소이고 만족도가 삶의 질의 하위 요소로 인식되는 것이 일반적이므로 향후 연구에서는 삶의 질을 구성하는 하위개념을 보다 다양한 요소로 설정하는 것이 필요하다고 보인다.

셋째, 응답의 주관성이다. 본 연구는 공무원의 삶의 질, 특정 가족친화적 근무 제도에 대한 만족도와 같은 추상적인 개념을 연구 대상으로 한다. 이러한 개념은 각각의 연구자 및 응답자별로 다양하고 광범위하게 바라볼 수 있다. 향후 동일한 연구가 진행된다면 추상적인 개념을 보다 엄밀하게 조작화하여 측정의 객관성을 높이는 것이 필요할 것이다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

강혜련 · 김태홍 · 김진호. (2001). 가족친화적 환경과 기업 정책. 이화여자대학교 경영연구소.

고재권. (2016). 공공기관의 가족친화정책이 공무원의 조직성과에 미치는 영향: 조직문화의 조절효과를 중심으로. *한국조직학회보, 13(3):* 75-97.

권용수. (2004). 여성공무원의 삶의 질 증진을 위한 복지정책에 관한 연구. *한국인사행정학회보, 3(1),*

권혜원 · 권순원. (2013). 일-가정 양립정책이 여성관리자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향. *산업관계연구, 23(3),*

김보은 · 조영일 · 유진영 · 최은실 · 김혜영. (2016). 성인기와 노년기별 기혼남성 근로자의 일-가정 양립 어려움과 우울, 자아존중감의 관계 . *보건사회연구, 36(1)*

김태홍 · 고인아. (2001). 가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안. 한국여성개발원.

김준기 · 양지숙. (2012). 기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석 : 사회적 지원의 효과를 중심으로. *행정논총, 50(4):* 25-280

김진욱 · 권진. (2015). 아버지들의 육아휴직 경험에 관한 질적연구. *한국사회정책, 22(3):* 265-302.

노종호 · 한승주. (2014). 가족친화정책이 공무원 직장생활의 질에 미치는 영향 : 집단 간 비교를 중심으로. *한국인사학회보, 13(1):* 289-326.

문혁준. (2003). 유아기 자녀를 둔 취업모와 비취업모의 생활만족도

비교 연구. *아동학회지, 24(5):* 59-75.

박경효. (2000). 공무원의 삶의 질. *한국행정학보, 33(4)*

박계홍. (2005). 주 5일제 근무제 실시에 따른 공무원 사기진작 방안. *새울법학, 8(1-2)*

박선영. (2015). 여성근로자의 육아휴직 활용경험이 조직몰입도 및 직무만족도에 미치는 영향: 고정효과모형을 통한 분석. 서울대학교 대학원 학위논문.

박세정. (2012). 일과 삶의 조화를 위한 자치단체의 유연근무제 도입: 현황과 향후과제. *한국지방자치연구, 14(1)*

송다영. (2008). 일과 가족 양립을 위한 가족지원서비스 발전방안에 관한 연구. *사회복지정책, 34(9):* 7-33.

신도철. (1981). 한국인의 삶의 질 연구: 주관적 지표에 의한 분석. *정경문화,* 26-47

안선민 · 신승윤 · 이수영. (2017). 세종시 이전이 공무원 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. *한국행정논집, 29(2):* 297-324.

안은정 · 신은종. (2010). 일-가정 양립제도가 조직의 성과에 미치는 영향에 관한 연구 : 재무성과와 여성의 이직의도를 중심으로. *산업관계연구, 20(4)*

엄혜경 · 성상현. (2017). 일-가정 갈등 그리고 가정-일 갈등이 기혼여성 관리자의 주관적 경력성공에 미치는 영향 : 일-가정 양립 제도의 조절효과를 중심으로. *여성연구, 93*

오유라. (2015). 기혼여군의 직장-가정 갈등, 직무스트레스가 주관적 삶의 질에 미치는 영향 : 육군 여군 장교를 중심으로. 서울대학교 대학원 학위논문.

오윤정 · 임정연 · 오승은. (2016). 지방공공기관의 일 · 가정 양립 제도화 현황과 개선방안. *여성학연구, 26(3)*

원숙연. (2015). 여성이 인식하는 직무만족의 차원과 그 영향요인: 차별인식과 일-가정양립지원의 영향력을 중심으로. *행정논총, 53(3)*

유계숙. (2007). 가족친화 기업정책의 시행 및 이용여부와 근로자의 직업만족도, 이직의도, 직무성과. *가족과 문화, 29(2):* 35-59.

윤병훈 · 송봉규. (2014). 경찰공무원의 일과 삶의 균형(Work-Life Balance)에 대한 인식이 직무만족에 미치는 영향 : 내재적 동기의 매개효과. *한국경찰연구, 13(1)*

이민우 · 이영진 · 한재창. (2008). 가족친화제도 도입을 결정하는 선행요인 및 결과에 관한 연구. *노동정책연구, 8(4):* 183-214.

이병훈 · 김종성. (2009). 가족친화경영의 조직성과에 관한 연구. *산업관계연구, 19(2):* 153-175

이상열. (2005). 한국 경찰공무원의 삶의 질 제고방안에 관한 연구 - 후생·복지제도를 중심으로 . 한*국경찰연구, 4(1)*

이애련. (2011). 사회,문화,기타 영역 ; 저출산 시대에 재택근무 및 재택근무자의 사례 연구: 서울시 동대문 구청의 재택근무자를 중심으로. *유라시아연구, 8(1)*

이은희. (2000). 일과 가족 갈등의 통합모형 : 선행변인, 결과변인과의 관계. *한국심리학회지:일반, 19(2):* 1-42.

이진숙 · 이슬기. (2015). 일-가족 양립정책 이용이 일-가족 양립 인식에 미치는 영향에 관한 연구. *공공사회연구, 5(1)*

이하영. (2017). 인적자원관리가 공무원의 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 대학원 학위논문.

임인숙. (2003). 한국기업의 가족친화적 제도의 한계: 취업여성을 위한 육아지원 태도를 중심으로. *가족과 문화, 15(3):* 63-86.

조경호. (2003). 공무원의 삶의 질 요인에 대한 의사결정나무분석. *한국인사행정학회보, 2(2)*

조경호. (2007). 공무원 직업만족도 변화와 인사관리 개선방안. *한국거버넌스학회보, 14(1)*

조경호. (2009. 공무원 후생복지 만족도와 생산성. *한국인사행정학회보, 8(3)*

최수찬 · 우종민 · 윤영미 · 김상아 · 박응섭. (2006). 남녀근로자의 직장-가정 간 갈등과 직무만족도에 관한 연구 : 가족친화적 기업복지 제도의 도입을 위한 논의. *한국가족복지학, 17 :* 144-170.

최응렬 · 김종길. (2011). 경찰공무원의 여가활동이 직무만족과 삶의 질에 미치는 영향에 관한 연구. *경찰학논총, 6(2)*

홍승아 · 이미화 · 김동기. (2011). 유연근무제와 가족생활의 변화. 한국여성정책연구원.

홍혜란. (2016). 가족친화제도 활용이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 대학원 학위논문.

2. 외국문헌

Bailey, D. E. and Nancy B. K. (2002). A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work. *Journal of Organizational Behavior, 23(4):* 383-400.

Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life. Transaction Publishers.

Clifton, T. J. and Shepard, E. (2004). Work and Family Programs and Productivity: Estimates Applying a Production Function Model. *International Journal of Manpower, 25(8):* 714-728.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 75(1):* 500-507.

Kossek, E. and C, Ozeki. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship : A review and directions for organizational

behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology, 83(2):* 139-149.

Narayanan, V. K. and Nath, R. (1982). A Field Test of Some Attitudinal and Behavioral Consequences of Flexitime. *Journal of Applied psychology, 67(2):* 214-218.

OECD (2007). Babies and Bosses: Reconciling work and Family life, OECD.

Perry-Smith, J. E. and Blum, T. C. (2000). Work-Family Resource Bundles and Perceived Organizational Performance. *The Academy of Management Journal, 43(6):* 1107-1117.

Romzek, B. S. (1991). Balancing Work and Nonwork Obligations. Public Personnel Management. Longman Publishing.

Thompson, C. A, Beauvais, L. L. and Lyness, K. S. (1999). When Work-Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work-Family Culture on Benefit Utilization or Organizational Attachment, and Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior, 54:* 392-415.

Abstract

Verification of Relationship between Satisfaction of family-friendly work system and Quality of life of public servants

Yoenjung You
Master of Public Administration
The Graduate School of Public Administration
Seoul National University

In a situation where the values that individuals have about work and family life change, organizations and societies must develop systems to embrace these values and not to deprive individual ability. The Korean government has implemented various family-friendly work systems to support work-family balance.

The purpose of this study is to analyze the impact of the satisfaction of the civil servants on the quality of life of the family-friendly work system and to examine how the degree of

influence varies according to the personal characteristics of the employees. For the study, I used data from the 'Cognition Survey on Public Life' conducted by the Center for Social Research of the Korean Institute of Public Administration in 2016. The questionnaires were distributed to 2,070 general public officials of central administrative agencies and metropolitan municipalities. Statistical analysis was performed using STATA 11.

The research model of this study is as follows. The satisfactions of the government employees on the family - friendly working policies (parental leave system, day care facilities and flexible working system) are independent variables. Quality of life is dependent variable. Institutional type, rank and age, sex, marriage are used as moderator variables. And the research model was designed to use the job intensity, satisfaction with the welfare system, fairness of compensation, and justification of compensation as control variables.

As a result of the verification, it was found that the relationship between the independent variables and the dependent variables showed that the higher the satisfaction level of the parental leave system, the satisfaction with the child care facilities in the workplace, and the satisfaction with the flexible work system, the higher the quality of life of civil servants.

The following results were obtained for the regulation effect of public employees.

First, in the case of women, there was negative regulation effect on the parental leave system and positive regulation effect on the child care facilities in the workplace.

Second, in the case of married people, there was positive regulation effect on the satisfaction of child care leave and

negative effect on the parental leave system.

Third, in the case of national government workers, there was a negative regulation effect on the satisfaction of the child care facilities in the workplace and a positive regulation effect on the relationship between the satisfaction of the flexible workforce and the quality of life of public officials.

Fourth, in the case of director, there was positive regulation effect on the relationship between the parental leave system and the quality of life of civil servants.

keywords : family-friendly work system, quality of life, public servants

Student Number : 2013-21905