

# 보이는 제도와 쓰이는 제도의 간극: 워라벨 미스매치가 여성의 지속가능한 고용에 미치는 영향

박태성\*

## 초 록

본 연구는 일-생활 균형(Work-Life Balance, WLB) 지원제도의 공식적 제공과 실질적 활용 간 간극이 여성 근로자의 WLB 만족도, 이직 의향, 그리고 고용 지속성에 미치는 영향을 실증적으로 분석하였다. 개인-환경 적합성(Person-Environment Fit) 이론을 분석틀로, 자원보존이론 및 직무요구-자원 모형을 조절효과의 이론적 근거로 활용하여, 제도 차원의 미스매치(제공 대비 미활용 간극)와 시간 차원의 미스매치(실제-희망 노동시간 비중 차이)라는 두 가지 불일치 구조가 여성의 지속가능한 고용에 미치는 영향을 검증하였다. 분석에는 한국여성가족패널조사(KLoWF) 제6차(2016년)~제9차(2023년) 자료를 활용하였으며, 제공된 WLB 지원제도 중 실제 이용한 비율을 기반으로 제도 미활용 간극( $GAP = 1 - \text{이용 제도 수} / \text{제공 제도 수}$ )를 구성하고, 실제 노동시간 비중과 희망 노동시간 비중의 차이를 시간 미스매치 지수로 측정하였다. 9차 횡단자료 4,782명에 대한 OLS 및 로지스틱 회귀분석과 6~9차 종단자료 19,128개 관측치에 대한 고정효과 패널분석을 병행하였다. 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 제도 미활용 간극이 클수록 WLB 만족도가 유의하게 낮아지고 이직 의향은 높아졌으며, 종단분석에서는 경력 단절 위험이 35~40% 증가하는 것으로 확인되었다. 둘째, 시간 미스매치가 클수록 WLB 만족도는 감소하고 이직 의향은 강화되었다. 셋째, 제도 활용 수준은 시간 미스매치와 WLB 만족도 간의 부(-)적 관계를 유의하게 조절하여, 제도를 실제로 활용할 수 있는 환경에서 시간 미스매치의 부정적 효과가 완화되었다. 넷째, 시간 미스매치와 제도 미활용 간극이 이직 의향에 미치는 영향은 WLB 만족도를 경유하여 부분적으로 매개되었다. 이상의 결과는 여성의 고용 지속가능성을 제고하기 위해서는 제도의 명목적 존재를 넘어 실질적 활용 가능성을 보장하는 조직 환경의 조성이 필수적이며, 시간 통제권의 확보와 성평등·가족친화적 조직문화가 병행되어야 함을 시사한다.

주제어 : 제도 미활용 간극, 일-생활 균형 미스매치, 제도 활용가능성, 여성 경력단절, 지속가능한 고용, 개인-환경 적합성

\* 고려대학교 일반대학원 행정학과 박사수료(parktaesung@korea.ac.kr)

## I. 서론

우리 사회의 일-생활 균형(Work-Life Balance, WLB)은 저출산·고령화 시대에 여성의 경제활동 지속과 조직의 인적자원 유지 측면에서 중요한 정책 과제로 부각되었다. 정부와 기업은 유연근무제, 출산·육아 휴직, 직장 보육시설 등 다양한 일-가정 양립 지원 제도를 도입해 왔지만, 이러한 "보이는 제도"가 실제 근로 현장에서 "쓰이는 제도"로 작동하는지는 별개의 문제이다. 다시 말해, 제도가 존재만 하고 활용되지 못한다면 여성들의 일-생활 균형 향상이나 경력 지속에 실질적인 도움을 주기 어렵다.

특히 경력 단절로 이어지는 여성의 노동시장 이탈 문제는 공식적인 제도 제공 여부뿐 아니라, 제도에 대한 인지와 실제 이용 여부, 그리고 업무와 가정·여가 생활 간의 시간 배분 격차 등과 맞물려 결정된다(이겨래·김현정·정해일, 2023). 통계청(2025)에 따르면 경력단절 여성은 2019년 약 170만 명에서 2025년 약 110만 명으로 감소하고 있으나, 이는 혼인·출산 감소에 따른 인구학적 요인이 크게 작용한 결과이며, 제도적 실효성의 개선을 곧바로 반영한다고 보기는 어렵다(OECD, 2019). 그럼에도 불구하고 기존 연구들은 주로 일-가정 양립 제도의 도입 효과나 여성의 경력단절 실태에 집중하여, 제공된 제도와 실제 활용 사이의 간극이 여성 고용 지속성에 미치는 영향에 대한 경험적 분석은 상대적으로 부족하였다.

또한 개인이 느끼는 일-생활 균형의 미스매치, 즉 실제 투입하는 노동시간과 자신이 희망하는 삶의 시간 배분 간 불일치가 고용 유지에 미치는 효과도 제대로 규명되지 않았다. 기존 근로시간 미스매치 연구들은 주로 서구 맥락(Grund & Tilkes, 2023; Wooden, Warren & Drago, 2009)에서 수행되어, 장시간 근로문화가 뿌리 깊은 한국 여성 근로자에 대한 실증 분석은 드문 실정이다(김정운·박정열, 2008; 최은미·최성주, 2020). 본 연구는 이러한 연구 공백을 메우고자, 여성가족패널 6~9차 연도 자료를 활용하여 "보이는 제도와 쓰이는 제도의 간극", 그리고 워라벨 미스매치가 여성의 일-생활 균형 만족도와 이직 의향, 나아가 실제 고용 지속 여부에 미치는 영향을 종합적으로 분석하고자 한다.

이를 통해 제도의 명목상의 보급률이 아니라 실질적 이용률 관점에서 WLB 정책의 효과를 평가하고, 일-생활 균형 수준과 여성의 경력 지속을 높이기 위한 조직 관리적·정책적 함의를 도출하고자 한다.

일-생활 균형은 일(노동)과 생활(가정생활 및 여가) 영역이 조화를 이루어

상호 갈등이 최소화된 상태를 의미한다. 일-생활 균형을 달성하지 못할 경우 한 영역의 요구가 다른 영역을 침해하여 개인의 삶의 질과 직무만족도가 모두 저하될 수 있다. 특히 장시간 노동이나 경직된 근무환경으로 인해 실제 일에 투입하는 시간과 개인이 희망하는 삶의 시간 배분 간에 큰 괴리가 발생하면 이를 일-생활 균형 미스매치 즉, 워라벨 미스매치 상태라고 할 수 있다.

선행 연구에 따르면 이러한 근로시간의 불일치는 직무만족도 하락과 이직 의도의 상승으로 이어질 수 있다. Wooden, Warren & Drago(2009)은 호주 HILDA 패널자료를 분석하여, 주관적 안녕에 영향을 미치는 것은 절대적 근로 시간이 아니라 희망 근로시간과의 불일치 정도임을 밝힌 바 있다. 영국과 미국 등의 연구에서도 실제 근로시간이 희망시간을 초과하는 과잉고용 상태에 있는 노동자는 적정 시간 일하는 노동자에 비해 직무 만족도가 유의하게 낮고 조직을 떠날 가능성이 높다는 결과가 보고되었다(Böheim & Taylor, 2004; Golden & Altman, 2008). 이러한 일-생활 균형상의 불균형은 특히 육아·돌봄 부담이 큰 기혼 여성에게서 두드러져, 원하는 만큼 일하지 못하거나 반대로 가정생활과 여가에 쓸 시간을 충분히 갖지 못하는 상황이 경력단절로 직결되는 사례가 많다(박찬웅·조선미·김노을, 2018). 결국 개인 수준의 WLB 미스매치를 줄여주는 것이 여성의 지속적인 경제활동 참여를 위해 필수적이라는 점을 시사한다.

본 연구는 이상의 논의를 바탕으로 다음의 연구질문을 제기한다.

첫째, 여성 근로자가 이상적으로 희망하는 노동·여가 시간 비중과 실제 시간 배분 간의 괴리(시간 미스매치)가 일-생활 균형(WLB) 만족도, 이직 의향, 고용 지속 여부에 어떤 영향을 미치는가?

둘째, 기업이 제공하는 일-가정 양립 지원제도 가운데 개인이 실제로 활용한 정도(활용률), 또는 제공 대비 미활용 격차(GAP)가 클수록 여성의 WLB 만족도는 낮아지고 이직 의향 및 고용이탈 위험은 높아지는가?

셋째, 제도 활용(1-GAP)은 시간 미스매치가 WLB 만족도에 미치는 부정적 영향을 완충(조절)하는가? 즉, 제도 활용도가 높은 여성일수록 시간 미스매치의 악영향이 약화되는가?

넷째, 이러한 시간-제도 구조의 영향은 개인의 가족책임(혼인 여부, 자녀 유무), 경제적 여건(가구소득), 직장 특성(고용형태, 조직 규모), 그리고 조직문화(성평등·가족친화성) 등 통제변수들을 고려하였을 때 어떻게 나타나는가?

이러한 연구질문에 답하기 위하여, 본 연구모형은 시간 미스매치와 제도 미활용 격차(GAP)를 독립변수로, WLB 만족도 → 이직 의향 → 고용이탈이라는 단계적 구조를 종속변수로 설정하며, 개인·가족·직장 및 조직문화 관련 요인

을 통제하여 시간-제도 구조가 WLB 및 경력 지속성에 미치는 영향을 횡단분석과 종단분석을 병행하여 분석한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 개인-환경 적합성 이론

본 연구의 핵심 개념인 ‘미스매치’를 체계적으로 이론화하기 위해 개인-환경 적합성(Person-Environment Fit) 이론을 상위 분석틀로 활용하고자 한다. Edwards(1991)에 의해 체계화된 개인-환경 적합성 이론은 개인의 욕구와 환경의 공급 간 일치도가 높을수록 직무만족, 조직몰입 등 긍정적 결과가 나타나고, 불일치가 커질수록 스트레스, 불만족, 이직 의향이 증가한다고 예측한다. Kristof(1996)는 이를 확장하여 개인-조직 적합성의 통합적 리뷰를 제시하였고, Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson(2005)의 172개 연구 메타분석은 욕구-공급 적합이 직무만족과 이직 의향을 강력히 예측함을 확인하였다.

개인-환경 적합성 이론이 일-생활 균형 미스매치 연구에 적합한 이유는 두 가지이다. 첫째, 이 이론은 동일한 차원에서 개인과 환경을 측정할 것을 요구하는데(Edwards, 1991), 본 연구에서 측정하는 ‘희망 시간배분 vs. 실제 시간배분’, 그리고 ‘제공 제도 vs. 활용 제도’는 각각 동일한 척도 위에서 개인의 욕구와 조직의 공급을 대응시킨 것이다. 둘째, Edwards & Rothbard(1999)는 개인-환경 적합성 이론 모형을 일-가정 영역에 적용하여, 안녕감이 절대적 수준이 아닌 개인의 가치와 실제 경험 간 불일치에 의해 결정됨을 실증하였다. 이는 ‘제도가 몇 개 있느냐’보다 ‘제공된 것 중 얼마나 활용하느냐’라는 상대적 비율이 더 중요한 설명력을 가질 수 있음을 이론적으로 뒷받침한다.

이러한 개인-환경 적합성 이론 관점에서 본 연구는 두 가지 차원의 미스매치를 구분한다. 하나는 시간 배분 차원의 미스매치(개인이 희망하는 일·여가 시간비중 vs. 실제 시간비중)이고, 다른 하나는 제도 활용 차원의 미스매치(조직이 제공하는 일-생활 균형 제도 vs. 개인이 실제 활용한 제도)이다. 전자는 개인의 시간적 욕구와 직장의 시간 구조 간 적합성을, 후자는 개인의 제도적 욕구와 조직의 제도적 공급 간 적합성을 각각 반영한다. Liu et al.(2019)은 직원의 일-생활 균형 만족이 통합 선호와 조직의 공급이 일치할 때 가장 높았고, 불일치 시에는 오히려 손상되었음을 보고한 바 있어, 적합성의 방향과 크

기 모두가 중요함을 확인시켜 준다.

## 2. 제도 제공-활용 간극

정책 간극은 일반적으로 정책이 목표한 바를 달성하지 못하거나, 의도된 결과와 실제 결과 사이에 발생하는 차이를 의미한다(Sandfort & Moulton, 2014; Hudson, Hunter & Peckham, 2019). 행정학·정책학 분야에서는 정책 이행 간극(policy-implementation gap) 또는 정책 결과 간극(policy-outcome gap)으로 논의가 되고 있다.

일-가정 양립 지원제도의 실효성을 높이려면 조직 차원의 문화와 실질적 지원이 전제되어야 한다. 많은 기업이 모성보호휴가, 육아휴직, 유연근무 등을 형식적으로 도입하고 있으나 실제 활용률은 기대에 미치지 못하는 경우가 적지 않다(정미주·임상호, 2016). 선행연구들은 이러한 제공-활용 격차의 핵심 원인을 조직문화에서 찾아왔다.

Allen, Bradley & Brown(2000)은 공식 WLB 정책이 존재해도 상사 지원의 결여, 사용 시 경력상 불이익 우려, 장시간 근무에 대한 암묵적 기대, 동료의 부정적 시선과 같은 ‘숨은 장벽’이 정책 사용을 가로막는다고 지적하였다. Thompson, Beauvais & Lyness(1999) 역시 관리자의 지원 부족과 초과근무를 미덕시하는 풍토가 WLB 정책의 유효한 실행을 저해함을 보였다. 이들은 조직의 워크-패밀리 문화를 상사 및 동료의 지원, 제도 활용에 따른 경력상 불이익 우려, 업무시간에 관한 조직의 기대 등 세 차원으로 구성하였으며, 이러한 문화적 요인이 제도의 실제 이용률과 조직몰입, 이직 의향에 상당한 영향을 미침을 밝혔다.

제도의 존재와 활용을 구분하는 핵심 개념으로 Eaton(2003)의 ‘실질적 활용가능성’이 있다. Eaton(2003)은 조직이 제도를 제공하는지 여부와 직원이 경력상 불이익 없이 자유롭게 사용할 수 있다고 느끼는지를 구분하고, 양자의 곱으로 정의되는 실질적 활용가능성이 생산성 인식을 강하게 예측함으로써 보였다. 이 결과는 제도가 존재하더라도 사용의 자유가 보장되지 않으면 실효성이 크게 제한됨을 뜻한다.

Butts, Casper & Yang(2013)에 따르면 제도의 ‘이용 가능성’은 정서적 몰입과 더 강한 관계를 보이는 반면, 제도의 ‘실제 사용’은 일-가정 갈등 감소와 더 강한 관계를 보인다. 즉, 조직이 WLB를 공식적으로 지지한다는 메시지만으로도 심리적 안전감이 높아질 수 있으나, 이 효과가 실제 활용으로 이어질

때 비로소 완결된다. 최근 Casper et al.(2025)의 연구는 제도 접근성이 이직 의향 분산의 약 2%, 직무만족 분산의 약 4%만 설명한다는 한계를 지적하면서, 단순한 제도 존재 여부보다 포용적 활용 환경이 핵심임을 강조하였다.

국내 연구들도 같은 맥락의 증거를 제시한다. 정미주·임상호(2016)는 조직 문화와 상사·동료의 태도가 제도 활용과 제도효과 인식에 결정적으로 작동함을 보였고, 가정 내 배우자·부모의 지지 또한 향후 이용의도를 높이는 요인임을 확인하였다. 재택근무 도입 맥락에서도 이용자들이 인사상 불이익을 우려하는 현상이 관찰되어 문화적 장벽의 존재가 재확인된다(진종순·장은영, 2015). 남성 육아휴직의 낮은 활용률은 이러한 문화를 단적으로 보여주는데, 제도가 존재해도 눈치·불이익 우려로 사용이 억제되는 전형적 사례로 볼 수 있다(방진아·허순임, 2022). 결국 공정하고 투명한 인사관리, 관리자 교육, 사용-폐널티 금지 등 실행 여건 개선이 뒤따를 때 직원들은 눈치 보지 않고 제도를 쓸 수 있다(방진아·허순임, 2022; Thompson, Beauvais & Lyness, 1999).

정리하면, 보이는 제도가 쓰이는 제도가 되려면 제도 설계 못지않게 문화·관리 관행의 혁신이 필요하다. 본 연구는 이러한 이론적 논의를 바탕으로 제도 활용가능성 지수(UA)와 간극 지수( $GAP = 1 - UA$ )를 통해 조직 차원의 제공과 개인 차원의 사용 사이 간극을 정량화하고, 이 간극이 여성의 고용 지속성에 미치는 영향을 개인-환경 적합성 이론 프레임워크 하에서 검증하고자 한다.

### 3. 시간 미스매치와 근로시간 불일치

시간 배분의 미스매치는 개인이 일, 가족·가정생활, 여가 등 삶의 여러 영역에 할애하는 실제 시간과 이상적으로 바라는 시간 사이의 차이를 말한다. 이는 앞서 제시한 개인-환경 적합성 이론의 시간 차원에 해당하며, 개인의 시간적 욕구와 직장이 구조적으로 요구하는 시간 투입 간의 불일치로 개념화된다.

선행연구에 따르면 원하는 근로시간과 실제 근로시간의 차이가 클수록 직무만족도가 낮아지고 스트레스 및 번아웃 위험이 높아지는 것으로 나타났다. 특히 실제 일하는 시간이 원하는 시간보다 긴 경우, 즉 과로 상태에서는 삶의 만족도가 크게 떨어지며 이를 조정하기 위해 직장을 옮기거나 경제활동을 중단하려는 경향이 높아진다(Grund & Tilkes, 2023). Grund & Tilkes(2023)는 독일 사회경제패널 조사(SOEP) 데이터를 활용한 개인 고정효과 분석에서, 동일 개인 내에서도 근로시간 미스매치가 커지면 직무만족도가 유의하게 감소함을 보여주었으며, 특히 시간 자율성이 이 관계를 조절하여 자율성이 높은 근로자에서 미스매치의 악영향이 완화됨을 발견하였다. 이는 시간적 불일치의

악영향이 개인 고용 특성과 무관하게 보편적이되, 자율성에 의해 완충될 수 있음을 시사한다.

Angrave & Charlwood(2015)는 영국 가구 패널조사(BHPS) 데이터를 활용한 고정효과 분석에서 장시간 근로 그 자체는 안녕감에 영향을 미치지 않으며 오직 미스매치가 존재할 때에만 안녕감이 저하됨을 확인하였다. Bell & Blanchflower(2019)는 약 27만 5천 명의 영국 근로자 자료에서 실제 시간과 희망 시간의 차이가 클수록 안녕감이 낮아지는 패턴이 과잉고용과 과소고용 양방에서 관찰됨을 보고하였다. 이러한 결과들은 WLB 만족을 결정하는 것이 절대적 근로시간이 아니라 희망과의 불일치 정도, 즉 적합성임을 일관되게 보여준다.

여성의 경력지속 맥락에서 시간 미스매치는 매우 중요하다. 출산 및 양육기 여성들은 일과 양육에 드는 이중의 시간 부담을 지게 되는데, 만약 직장에서의 이를 탄력적으로 조정할 수 없다면 극심한 갈등 끝에 일을 그만둘 위험이 높아진다. 반대로, 만약 회사에서 근로시간을 유연하게 조정해주거나 재택근무 등으로 시간 활용의 자율성을 부여한다면, 여성은 일을 계속하면서 가정에도 시간을 투자할 수 있어 경력을 포기하지 않을 가능성이 높아진다.

#### 4. 자원보존이론과 직무요구-자원 모형

본 연구는 시간 미스매치가 WLB 만족도에 미치는 부정적 영향을 제도 활용이 완충할 수 있다는 조절 가설을 제기한다. 이 가설의 이론적 근거는 자원보존이론과 직무요구-자원 모형에서 도출된다.

Hobfoll(1989)의 자원보존이론에 따르면, 스트레스는 자원이 위협받거나 상실될 때, 또는 자원 투입에 비해 자원 획득이 부족할 때 발생한다. 시간 미스매치는 근로자의 핵심 자원인 시간과 에너지를 가정·여가 영역에서 박탈하는 자원 손실 상황으로 볼 수 있다. 중요한 것은 ‘자원 손실의 맥락에서 자원 획득의 현저성이 증가한다’는 것이다. 이는 시간 미스매치가 심한 상황에서 WLB 지원제도의 실제 활용이 제공하는 자원 보전 효과가 상대적으로 더 크게 체감됨을 예측한다.

직무요구-자원 모형(Bakker & Demerouti, 2007) 역시 ‘직무자원이 직무요구의 부정적 효과를 완충한다’는 명제를 핵심으로 한다. Bakker, Demerouti & Euwema(2005)은 1,012명의 직원 자료에서 높은 요구-낮은 자원 조합이 가장 높은 소진을 야기하며, 자원이 이를 완화함을 실증하였다. 시간 미스매치를 시간 기반 직무요구로, WLB 지원제도의 실제 활용을 조직적 직무자원으로

조작화하면, 제도 활용이 미스매치의 악영향을 완충하는 조절효과가 직무요구-자원 모형으로부터 직접 도출된다.

Valcour(2007)는 근로시간이 WLB 만족도에 미치는 부정적 효과가 근무시간 통제권에 의해 조절되어, 통제권이 높은 근로자에서는 시간 증가에 따른 만족도 하락이 유의하게 완화됨을 발견하였다. WLB 지원제도의 실제 활용은 근로자에게 유연근무, 시간 단축, 돌봄 시간 확보 등의 형태로 시간 통제권을 부여하는 기제로 작용하므로, Valcour(2007)의 발견은 본 연구의 조절 가설에 직접적인 실증적 토대를 제공한다.

### 5. 연구가설

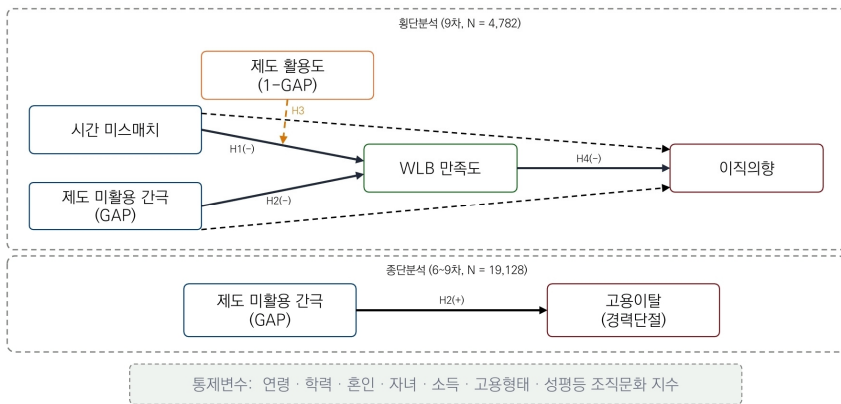
이상의 이론적 논의를 종합하여 다음과 같은 연구가설을 설정한다.

H1: 시간 미스매치(실제-희망 노동시간 비중 차이)가 클수록 WLB 만족도는 낮아지고, 이직 의향은 높아질 것이다.

H2: 제도 미활용 간극(GAP)이 클수록 WLB 만족도는 낮아지고, 이직 의향 및 경력단절 가능성은 높아질 것이다.

H3(조절효과): 제도 활용도(1-GAP)는 시간 미스매치와 WLB 만족도 간의 부적 관계를 조절하여, 활용도가 높을수록 시간 미스매치의 부정적 효과가 완화될 것이다.

H4(매개효과): 시간 미스매치 및 제도 미활용 간극이 이직 의향에 미치는 영향은 WLB 만족도를 매개로 하여 간접적으로 전달될 것이다.



[그림 1] 연구모형

### III. 연구방법

#### 1. 연구대상

본 연구는 한국여성정책연구원(KWDI)이 수행하는 한국여성가족패널조사(KLoWF) 제6차(2016년)부터 제9차(2023년)까지의 데이터를 활용하였다. KLoWF는 2007년 1차 조사를 시작으로 2~3년 주기로 동일한 여성표본을 추적하는 전국 단위 종단 패널조사로, 만 19~64세에 해당하는 1만여 명 규모의 여성 표본을 바탕으로 한국 여성의 사회·경제적 삶 전반을 포괄하는 정보를 제공한다. 조사구성은 가구 조사와 개인 조사로 나뉘며, 개인 조사에서는 현재 취업 중인 응답자를 대상으로 일자리 특성, 근로환경, 일-생활 균형(WLB) 관련 항목이 추가로 조사된다.

본 연구는 WLB와 노동시장 성과(이직 의향·고용이탈)의 역동적 구조를 분석하기 위해 6~9차 자료를 활용해 종단 데이터셋을 구축하였다. KLoWF는 6~9차 조사 과정에서 일부 신규 표본을 편입하였으나, 종단분석의 일관성을 확보하기 위해 6차 시점에 이미 패널에 포함되어 있던 기존 응답자를 중심으로 분석을 진행하였다. 개인·가구·일자리 수준 정보를 연결하기 위해 패널ID, 가구ID, 현직업ID 등의 고유 식별자를 기준으로 자료를 병합하여, 한 개인당 최대 4개 시점에 걸친 반복 관측치가 구축되었다.

연구는 횡단분석과 종단분석을 병행하되, 각 분석에서 활용하는 변수와 표본을 명확히 구분하였다. 이러한 구분이 필요한 이유는 시간 미스매치 지수(W28WV01~06), WLB 만족도(W28WV07), 이직 의향(W28WV08) 문항이 9차(2023년) 조사에서 신규 도입되어 6~8차에는 존재하지 않기 때문이다. 반면 제도 제공·활용 여부와 고용상태(경제활동 상태) 등은 6~9차 전 시점에서 조사되어 종단 변이가 확보된다.

첫째, 횡단분석은 2023년 제9차 조사 시점 기준 현재 취업 중인 여성 응답자 가운데 WLB 모듈에 응답을 완료한 4,782명을 대상으로 하였다. 이 분석에서는 시간 미스매치, WLB 만족도, 이직 의향, 제도 미활용 간극(GAP) 등 모든 핵심 변수를 투입하여 OLS 및 로지스틱 회귀분석을 수행하였다.

둘째, 종단분석은 6~9차 조사 기간 동안 패널에 잔류한 여성 전원을 대상으로 하였으며, 종단 변이가 가능한 변수만을 투입하였다. 구체적으로 제도 미활용 간극(GAP), 고용이탈 여부, 그리고 연령·혼인상태·고용형태·가구소득 등 시변 통제변수를 포함하여 고정효과 패널분석을 수행하였다. 패널 회귀분석의

경우 최대 4개 시점의 응답이 관측되어 총 19,128개의 개인-연도 관측치를 활용하였다.

주요 변수에 결측값이 있는 사례는 분석에서 제외하였으나, 결측으로 인한 표본 손실을 최소화하기 위해 일부 변수는 재코딩하거나 파생변수를 구성하였다.

## 2. 변수구성

본 연구에서 활용한 핵심 변수들의 정의와 측정 방법은 <표 1>과 같다. 종속변수는 (1) 일-생활 균형 만족도, (2) 이직 의향, (3) 고용이탈 여부이다.

일-생활 균형 만족도는 9차 패널조사에서 새롭게 추가된 문항(W28WV07)으로, 현재 일자리의 WLB 수준에 대한 전반적 만족도를 1점(매우 불만족)부터 5점(매우 만족)까지 리커트 척도로 측정한 값이다. 이직 의향은 같은 모듈의 문항(W28WV08)으로, “더 나은 WLB를 위해 현재 일자리를 그만두거나 다른 일자리를 구할 의향이 있는지”를 1점(전혀 그런 생각 없다)부터 4점(항상 그런 생각을 한다)까지 응답하게 하였다. 본 연구에서는 2~4점을 “이직의향 있음”(1), 1점을 “이직의향 없음”(0)으로 이분화하여 더미변수로도 활용하였다.

고용이탈 여부는 6~9차 전 시점에서 추적 가능한 종단변수로서, 여성가족패널의 가공변수인 ECST02(1개월 기준 경제활동 상태)를 이용하여, 특정 차수에서 취업자(코드1)였다가 이후 조사에서 비경제활동 인구(코드3)로 전환된 사례를 고용이탈=1로 코딩하였다.

<표 1> 변수 설명

변수	설문 문항 코드	측정 내용
일-생활 균형 만족도	W28WV07	현재 일자리의 일-생활 균형 수준에 대한 만족도, 1=매우 불만족, 5=매우 만족(5점 척도)
이직 의향	W28WV08	더 나은 WLB를 위해 현 직장을 그만두거나 다른 일자리 구할 의향, 1=전혀 생각 없다, 4=항상 생각한다(4점 척도)
고용이탈 여부(경력단절)	ECST02 (1개월 단위 경제활동상태)	6차(2016) 시점 취업 → 이후 비경제활동 전환 여부 1=경력단절 발생, 0=계속 고용 (추적 더미변수)
WLB 미스매치 지수	W28WV01, W28WV04	희망 대비 실제 노동시간 비중의 차이, 실제 Work% - 희망 Work% (단위: %p)

변수	설문 문항 코드	측정 내용
제도 활용률 (UA)	일-가정양립 제도 제공/이용	제공된 WLB 지원제도 중 본인이 이용한 비율=이용 제도수 ÷ 제공 제도수 (값 0~1, 제공 제도 없으면 결측)
제도 미활용 간극 (GAP)	UA 지수에서 계산	제공 대비 미활용률(제도 활용 간극 지수)=1-UA (값 0~1, 1=전혀 활용 못함)
연령 (만 나이)	P99AG	응답자의 만 나이 (년도 기준)
학력 (대졸 이상 여부)	P99ED01	최종학력: 1=대학(4년제) 졸업 이상, 0=그 외(학사 학위 여부 더미)
배우자 유무 (기혼 여부)	P99MA02	현재 결혼 상태여부: 1=기혼 (배우자 있음), 0=미혼/이혼/사별
미취학 자녀 유무	CH06NUM	만 6세 이하자녀의 존재 여부: 1=자녀 있음, 0=없음
가구소득 (로그)	Hlww	연간 총가구소득의 로그값 (본인 및 배우자 등의 소득 합산의 자연로그)
고용형태 (정규직 여부)	W03EG01	현 직장의 고용형태: 1=정규직/무기계약, 0=비정규직(한시/계약/일용 등)
조직규모(종업원 수)	W03EG03	현 직장의 규모: 7개 구간 (1=5인 미만 ~ 7=1000인 이상)
직종(산업분야)	W03EG02	직무 종류: 관리·전문 vs 사무·서비스 vs 생산·기능직(범주형 더미화)
산업(업종 유형)	W03EG04	산업 분야: 제조업, 서비스업, 공공행정/교육 등 공공부문(더미화)
성평등 조직문화 지수	W06DC09A-F	조직 내 성차별적 관행에 대한 인식 지표 (평균값)값 높을수록 직장문화가 평등/가족친화적( $\alpha=0.88$ )

### 1) 제도 미활용 간극(GAP)

주요 독립변수 중 제도 미활용 간극(GAP)은 근로자가 다니는 직장에서 제공되는 일-가정 양립 지원제도와 근로자가 직접 사용한 제도 간의 차이를 나타낸다. 패널조사에서 각 개인의 복리후생/모성보호 관련 항목에서 "제공 여부"와 "본인 혜택 경험 여부"가 조사된 항목들을 활용하였다. 분석에 활용한 제도 항목에는 보육비 지원, 직장 보육시설, 시차출퇴근제, 탄력근무제, 육아기 근로시간 단축, 재택근무 등이 포함된다.

개인별로 제공된 제도 개수(P)와 이용한 제도 개수(U)를 집계한 후,  $UA$  지수 =  $U \div P$ ,  $GAP = 1 - UA$ 로 산출하였다. GAP이 '1'이면 제공된 제도를 전혀 활용하지 못했음을, '0'이면 모두 활용하고 있음을 의미한다. 이 변수는 6~9차 전 시점에서 측정 가능하여 종단 분석에도 투입할 수 있다.

다만 일부 제도는 출산/양육 여부에 따라 사용 기회가 없을 수 있다. 이를테

면 육아휴직 제도가 회사에 있어도, 미혼이거나 출산을 하지 않은 여성에게는 사용 사유 자체가 발생하지 않는다. 이러한 문제를 해결하기 위해 본 연구에서는 원래 GAP 지수(전체 제도 기준)와 함께, 개인의 혼인·자녀 상태에 따라 해당 가능한 제도만을 분모에 포함하는 수정 GAP 지수를 별도로 구성하여 민감도 분석에 활용하였다. 예컨대 무자녀 여성의 경우 육아휴직, 보육비 지원 등 출산·양육 관련 제도를 분모에서 제외하고, 유연근무·시차출퇴근 등 전 직원 적용 가능 제도만으로 GAP를 산출하였다.

## 2) 시간 미스매치 지수

시간 미스매치 지표는 패널 9차 조사에서 새롭게 도입된 일-생활 균형 시간 배분 설문을 활용하여 구성하였다. 이 변수는 9차에서만 측정되므로 횡단분석에만 투입하였다. 설문에서는 현재 취업자가 하루 24시간 중 “일/직장”, “가정생활”, “여가생활”에 쓰는 시간 비중(%)을 합계 100이 되도록 보고하게 하였으며(W28WV01~03), 이상적으로 희망하는 시간 비중도 동일한 방식으로 응답하게 하였다(W28WV04~06).

본 연구에서는 “일(work)” 영역의 실제 시간비중에서 희망 시간비중을 뺀 값을 시간 미스매치 지수로 정의하였다. 값이 양(+)이면 실제로 일에 더 많은 시간을 쓰고 있음을, 음(-)이면 실제 일시간이 희망치보다 적음을 뜻한다. 추가로 세 범주의 시간비중 차이 절대값 합계의 절반을 종합 시간 미스매치 지수로 구성하여 강건성 분석에 활용하였다.

## 3) 통제변수

통제변수는 개인의 인구사회학적 특성과 직무 특성을 광범위하게 포함하였다. 연령(만 나이), 학력(대졸 이상=1), 혼인상태(기혼=1), 미취학 자녀 유무(만 6세 이하 자녀 존재=1), 가구소득(연간 총가구소득, 로그변환)을 인적·가족 변수로 포함하였다. 직무 관련 통제로는 고용형태(정규직=1), 주당 평균 근로시간, 직장 규모(종사자 수 기준) 등을 포함하였다. 조직문화적 환경을 나타내는 지표로는 여성가족패널 성 역할 인식 모듈의 6개 문항(W06DC09A~F)을 바탕으로 구성한 성평등 조직문화 지수(Cronbach  $\alpha$  = 0.88)를 투입하였다.

정책 인지도는 6차 조사 시점을 기준으로 배우자 출산휴가(W07MP03), 남편 육아휴직(W07MP04) 등 주요 제도에 대한 인지 수준을 역코딩하여 평균을 산출한 값으로, 강건성 분석에서 보조적 설명변수로 활용하였다.

### 3. 분석모형

분석은 네 단계로 진행되었다. 첫째, 주요 변수들에 대한 기술통계와 상관분석을 실시하였다. 둘째, 9차 횡단자료(N = 4,782)를 대상으로 시간 미스매치, GAP, 그리고 양자의 상호작용이 WLB 만족도와 이직 의향에 미치는 영향을 OLS 회귀분석으로 검증하였다. 이때 개인이 소속된 사업장의 관찰되지 않는 이질성을 통제하기 위해 사업장 수준의 고정효과(FE) 모형을 기본 모형으로 설정하고, 랜덤효과(RE) 모형을 보조적으로 추정하여 Hausman 검정을 통해 모형 선택의 적절성을 확인하였다. 이 단계에서 가설1~3을 검증한다. 셋째, 6~9차 패널자료(N = 19,128)를 활용하여 GAP이 고용이탈 여부에 미치는 영향을 고정효과 패널분석 및 조건부 로지스틱 회귀로 추정하였다. 개인 고정효과와 시점 고정효과를 포함한 이중고정효과 모형을 통해, 동일 개인 내에서 제도 활용률 변화가 고용상태 변화에 미치는 영향을 추정하였다. 이때 9차 전용 변수(시간 미스매치, WLB 만족도, 이직 의향)는 종단 변이가 없으므로 패널 모형에 투입하지 않았다. 넷째, 횡단분석에서 ‘시간·제도 구조 → WLB 만족도 → 이직 의향’의 매개경로를 검증하기 위해 Preacher & Hayes(2008)의 부트스트랩 방법을 적용하였다. 5,000회 리샘플링을 통해 간접효과(ab)의 95% 편의수정 신뢰구간(bias-corrected confidence interval)을 산출하고, 구간에 0이 포함되지 않으면 매개효과가 유의한 것으로 판단하였다. 이를 통해 가설4를 검증한다.

아울러 강건성 분석으로서 미스매치 지수를 절대값으로 대체하거나, 제도 미활용 간극 대신 제도 인지 여부 변수를 투입하고, 수정 GAP 지수(Adjusted GAP)를 사용하는 등 다양한 모델링을 시도하여 결과의 일관성을 확인하였다.

## IV. 분석결과

### 1. 기술통계 및 표본 특성

표본에 대한 변수의 기술통계는 <표 2>와 같다. 일-생활 균형 만족도는 5점 만점에 평균 약 3.34점으로, 대체로 보통 이상의 만족감을 보였다. 이직 의향은 4점 만점에 평균 1.85점 수준이며, 응답자의 48%가 “전혀 그런 생각 없다”(1점)고 답하였다. 개인별 워라벨 미스매치 지수는 평균+7.5%p로, 희망보

다 실제 약 7.5%p 더 많은 시간을 일에 쓰고 있음을 뜻하며, 표본의 60%가 과잉근로 상태였다.

제도 미활용 간극(GAP) 지수는 평균 0.59로 집계되어, 현재 직장에서 제공되는 WLB 지원제도의 59%가 활용되지 못하고 있음을 의미한다. GAP = 0(모두 활용)인 경우는 18%에 불과했고, GAP > 0.5(절반 이상 미활용)인 사례가 45%로 가장 많았다. 성평등 조직문화 지수는 평균 3.12로, 5점 만점 기준 중간을 약간 상회하는 수준이었다.

개인 및 가구 특성으로는, 표본의 평균 연령이 약 38.2세, 대졸 이상 학력자 비율 52%, 기혼자 비율 72%, 미취학 자녀를 둔 응답자 41%로 집계되었다. 각 변수들의 왜도는 절댓값 3 이하, 첨도는 절댓값 10 이하로 나타나 정규성이 확보되었다(Kline, 2015).

〈표 2〉 기술통계

변수	N	평균	표준 편차	최솟값	최댓값	왜도	첨도
일-생활 균형 만족도 (Y1)	4,782	3.34	0.97	1	5	-0.45	-0.2
이직 의향 (Y2)	4,782	1.85	0.83	1	4	0.88	-0.7
워라벨 미스매치 (Y3)	4,782	7.5	15.2	-50	50	0.1	1.3
제도 미활용 간극 (Y4)	4,782	0.59	0.37	0	1	0.21	-1.05
연령 (만 나이) (X1)	4,782	38.2	8.0	22	59	0.24	-0.6
학력(대졸이상=1) (X2)	4,782	0.52	0.5	0	1	-0.08	-1.99
혼인 여부(기혼=1) (X3)	4,782	0.72	0.45	0	1	-1	-0.99
미취학 자녀 유무 (X4)	4,782	0.41	0.49	0	1	0.36	-1.88
월 가구소득 (만원) (X5)	4,782	512	245	50	1500	0.9	1.7
정규직 여부(정규직=1) (X6)	4,782	0.68	0.47	0	1	-0.76	-1.43
종사 직렬 (공공=1) (X7)	4,782	0.41	0.49	0	1	0.36	-1.88
성평등 조직문화 지수 (X8)	4,782	3.12	0.85	1	5	-0.43	-0.18

## 2. 상관분석 결과

주요 변수 간 상관관계는 〈표 3〉과 같다. 먼저 종속변수 간 관계를 살펴보면, 일-생활 균형 만족도(Y1)는 이직 의향(Y2)과 유의한 부(-)적 상관관계( $r=-.45$ ,  $p<.001$ )를 보였으며, 워라벨 미스매치(Y3)와도 부(-)적 상관관계( $r=-.25$ ,  $p<.001$ )를 나타냈다. 이는 일-생활 균형에 대한 주관적 만족 수준이 낮을수록 이직 의향이 높아지고, 실제 시간배분과 희망 시간배분 간 괴리 역시

확대되는 경향이 있음을 보여준다. 또한 이직 의향(Y2)과 워라밸 미스매치(Y3) 간에는 정(+)적 상관관계( $r=.20, p<.001$ )가 확인되어, 일과 생활의 배분이 개인의 기대와 어긋날수록 조직 이탈 의사가 강화될 가능성을 시사한다.

이러한 결과는 본 연구의 핵심 변수들이 이론적으로 예상되는 방향과 대체로 부합하는 방식으로 연관되어 있음을 보여준다. 특히 일-생활 균형 만족도와 이직 의향 간 비교적 뚜렷한 음의 상관, 그리고 워라밸 미스매치와 이직 의향 간 양의 상관은 일과 생활의 균형 경험이 조직 잔류 의사와 밀접하게 연결되어 있음을 뒷받침한다. 다만 표본 수가 큰 만큼 통계적으로 유의한 상관계수가 다수 관찰되었더라도, 일부 계수는 절대값이 크지 않아 그 해석에서는 통계적 유의성과 함께 효과크기를 동시에 고려할 필요가 있다.

한편 설명변수들 간 상관계수는 전반적으로 낮거나 중간 수준에 머물렀다. 설명변수 간 가장 높은 상관계수는 미취학 자녀 유무(X4)와 월 가구소득(X5) 간의 계수였다. 0.55 였으며, 그 외 대부분의 계수는 0.40 이하로 나타났다. 일반적으로 상관계수가 0.80 이상일 경우 다중공선성 가능성을 의심할 수 있다는 점을 고려하면, 본 연구에 포함된 변수들 사이에 심각한 다중공선성 문제가 존재할 가능성은 크지 않은 것으로 판단된다. 따라서 후속 회귀분석에서는 각 변수의 순효과를 비교적 안정적으로 추정할 수 있을 것으로 볼 수 있다.

〈표 3〉 상관분석 결과

변수	Y1	Y2	Y3	Y4	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
Y1	1											
Y2	-0.45***	1										
Y3	-0.25***	0.20***	1									
Y4	-0.30***	0.25***	0.18***	1								
X1	-0.18***	0.12***	0.18***	0.14***	1							
X2	0.05*	-0.06**	-0.04*	-0.05**	0.02*	1						
X3	0.03*	-0.04*	0.05*	-0.02*	0.06**	-0.08***	1					
X4	-0.10***	0.06**	0.08***	0.07**	0.07***	0.40***	0.02*	1				
X5	-0.14***	0.08***	0.12***	-0.1**	0.09***	0.35***	0.01*	0.55***	1			
X6	0.10***	-0.02*	0.03*	0.04*	0.05*	0.20***	0.25***	0.08***	-0.03*	1		
X7	0.08***	-0.05**	0.05*	0.03*	0.06**	0.10***	0.18***	0.06**	0.02*	0.22***	1	
X8	0.06**	-0.02*	0.02*	0.02*	0.04*	0.02*	0.08***	0.03*	0.01*	0.12***	0.05**	1

### 3. 일-생활 균형 만족도에 대한 영향 요인

WLB 만족도를 종속변수로 한 회귀분석 결과는 <표 4>와 같다. Hausman 검정 결과  $\chi^2(3) = 18.5(p < .001)$ 로 유의하여, 고정효과(FE) 모형이 적절한 것으로 판단되었다.

‘모형 1’에서 워라벨 미스매치 지수의 계수는  $-0.018(p < .001)$ 로, 실제-희망 노동시간 비중의 괴리가 1%p 증가할 때 WLB 만족도가 약 0.018점 감소하는 것으로 나타나 가설1을 지지하였다. 제도 미활용 간극(GAP)의 계수는  $-0.140(p < .01)$ 으로, GAP이 1단위(즉, 제도를 전혀 활용하지 못하는 상태) 증가 시 WLB 만족도가 0.14점 하락하여 가설2 역시 지지되었다.

‘모형 2’에서는 미스매치×GAP 상호작용항을 추가하였다. 상호작용항의 계수는  $-0.008(p < .01)$ 로 유의한 음(-)의 값을 보였다. 이는 GAP이 클수록(제도 미활용이 심할수록) 시간 미스매치가 WLB 만족도에 미치는 부정적 효과가 더 강화됨을 의미한다. 역으로 해석하면, 제도 활용도가 높은(GAP이 낮은) 여성에서는 시간 미스매치의 악영향이 상대적으로 완화되는 것으로, 가설3(조절효과)을 지지한다. 이 결과는 선행연구인 자원 손실 맥락에서 자원 획득의 현저성 증가(Hobfoll, et al., 2018) 및 직무요구-자원 모형 완충 가설(Bakker, Demerouti & Euwema, 2005)과 일관된다.

통제변수의 효과를 보면, 기혼 여부( $-0.070, p < .01$ )와 미취학 자녀 유무( $-0.110, p < .001$ )는 WLB 만족도를 유의하게 낮추는 것으로 나타나, 가족 돌봄 부담이 일-생활 균형을 저해하는 구조적 요인임을 확인하였다. 가구소득( $0.040, p < .01$ )과 정규직 여부( $0.060, p < .05$ )는 만족도를 높이는 방향으로 작동하였다. 특히 성평등 조직문화 지수( $0.210, p < .001$ )는 가장 큰 양(+)의 효과를 보여, 평등하고 가족친화적인 조직문화가 WLB 만족도의 핵심적 보호요인으로 기능하고 있음을 시사한다.

〈표 4〉 일-생활 균형 만족도에 대한 회귀분석 결과

종속변수: 일-생활 균형 만족도			
구분	모형 1 (FE)	모형 2 (FE, 상호작용)	모형 3 (RE)
	$\beta$ (se)	$\beta$ (se)	$\beta$ (se)
제도 미활용 간극(GAP)	-0.140 (0.050)**	-0.110 (0.048)*	-0.200 (0.045)***
워라밸 미스매치 지수	-0.018 (0.005)***	-0.014 (0.005)**	-0.020 (0.004)***
GAPX미스매치 상호작용		-0.008 (0.003)**	-0.006 (0.002)**
연령(만 나이)	0.004 (0.003)	0.004 (0.003)	0.003 (0.002)
대졸 이상(1/0)	0.010 (0.020)	0.010 (0.020)	-0.015 (0.018)
기혼 여부(1/0)	-0.070 (0.025)**	-0.068 (0.025)**	-0.065 (0.022)**
미취학 자녀 유무(1/0)	-0.110 (0.028)***	-0.108 (0.028)***	-0.100 (0.025)***
가구소득(로그)	0.040 (0.015)**	0.038 (0.015)**	0.045 (0.013)***
정규직 여부(1/0)	0.060 (0.030)*	0.058 (0.030)*	0.070 (0.028)*
성평등 조직문화 지수	0.210 (0.020)***	0.207 (0.020)***	0.190 (0.018)***
N(관측치)	4,782	4,782	4,782
R <sup>2</sup>	0.115	0.123	0.16 (overall)
Hausman $\chi^2$ (p값)	$\chi^2(3)=18.5$ ***		

주: 1. \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001  
 2. 횡단분석(9차, N=4,782) 결과.  
 3. 본 표의 FE·RE는 사업장(직장) 수준의 고정효과 및 랜덤효과를 의미하며, 6~9차 종단 패널의 개인 고정효과와는 구별됨

#### 4. 이직 의향에 대한 영향 요인

이직 의향을 종속변수로 한 회귀분석 결과는 〈표 5〉와 같다. ‘모형1(구조 요인만 포함)’에서 워라밸 미스매치 지수의 계수는 0.016(p<.01)으로, 시간 미스매치가 커질수록 이직을 고민하는 빈도가 유의하게 증가하였다. 제도 미 활용 간극(GAP)도 0.105(p<.05)의 양(+)의 계수를 보여, 제도가 존재함에도 활용하지 못하는 정도가 클수록 이직 의향이 강화되었다.

‘모형2’에서는 WLB 만족도 지수를 매개변수로 추가 투입하였다. WLB 만족도의 계수는 -0.280(p<.001)으로 강한 음(-)의 효과를 보여, WLB 만족도가 높을수록 이직 의향이 크게 낮아졌다. 동시에 미스매치 계수는 0.016에서 0.010으로, GAP 계수는 0.105에서 0.070으로 축소되며, GAP의 경우 통계적 유의성이 소실되었다(p>.10). 이러한 계수 변화는 시간·제도 구조의 불리함이 WLB 만족도를 경유하여 이직 의향에 간접적으로 전달되는 매개경로의

존재를 시사하며, 이는 후술하는 부트스트랩 매개효과 검증에서 정식으로 확인한다.

통제변수에서 정규직 여부(-0.080,  $p < .01$ )는 이직 의향을 유의하게 억제하여 고용안정성의 보호효과를 확인하였다. 기혼 여부(0.040,  $p < .05$ )는 양(+)의 계수로, 결혼으로 인한 역할 부담이 이직 고민을 강화하는 측면을 보여주었다. 성평등 조직문화 지수(-0.060,  $p < .001$ )는 이직 의향을 유의하게 억제하는 보호요인으로 작동하였다.

〈표 5〉 이직 의향에 대한 회귀분석 결과

종속변수: 이직 의향			
구분	모형 1(OLS)	모형 2(OLS, 매개)	모형 3(RE)
	$\beta$ (se)	$\beta$ (se)	$\beta$ (se)
제도 미활용 간극(GAP)	0.105 (0.050)*	0.070 (0.048)	0.120 (0.052)*
워라밸 미스매치 지수	0.016 (0.005)**	0.010 (0.004)*	0.012 (0.004)**
WLB 만족도 지수	-	-0.280 (0.020)***	-0.300 (0.018)***
연령(만 나이)	-0.003 (0.003)	-0.002 (0.003)	-0.004 (0.002)*
대출 이상(1/0)	0.015 (0.018)	0.012 (0.017)	0.010 (0.016)
기혼 여부(1/0)	0.040 (0.020)*	0.035 (0.018)*	0.045 (0.017)**
미취학 자녀 유무(1/0)	0.025 (0.020)	0.020 (0.019)	0.022 (0.018)
가구소득(로그)	-0.005 (0.013)	-0.003 (0.012)	-0.008 (0.011)
정규직 여부(1/0)	-0.080 (0.025)**	-0.070 (0.024)**	-0.075 (0.023)**
성평등 조직문화 지수	-0.060 (0.015)***	-0.050 (0.014)***	-0.055 (0.013)***
N	4,782	4,782	4,782
R <sup>2</sup>	0.095	0.205	-

주: 1. \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

2. 모형1은 구조적 요인만 포함.

3. 모형2는 WLB 만족도를 매개변수로 추가.

4. 횡단분석(9차, N=4,782) 결과.

## 5. 고용이탈(경력단절) 결정요인 분석

고용이탈 여부에 대한 분석은 6~9차 종단자료를 활용한 패널 로지스틱 회귀로 수행하였으며, 결과는 〈표 6〉에 오즈비(odds ratio)로 제시하였다. 분석 대상은 4,782명(관측치 19,128개)이며, 이 중 경력단절 경험자는 630명이다. 시간 미스매치 지수는 9차 전용 변수이므로 종단 모형에 투입하지 않았다.

제도 미활용 간극(GAP)의 오즈비는 ‘모형 1(FE Logit)’에서 1.35(p<.05), ‘모형 2(RE Logit)’에서 1.40(p<.01)으로, 제도를 활용하지 못하는 정도가 클수록 경력단절 위험이 35~40% 증가하는 것으로 나타나 가설2를 지지하였다.

WLB 만족도 지수는 9차 조사에서만 측정된 시불변 변수이므로, 개인 고정 효과가 포함된 모형 1에서는 투입하지 않았다. 모형 2(RE Logit)에서는 개인 간 변이를 활용할 수 있으므로 WLB 만족도를 보조적으로 투입하였으며, 오즈비 0.68(p<.001)로 추정되어 WLB 만족도가 1점 높아질 때 경력단절 위험이 약 32% 감소함을 보여주었다. 정규직 여부의 오즈비는 0.60~0.65(p<.01)로, 비정규직 대비 정규직 여성의 경력단절 위험이 35~40% 낮았다. 성평등 조직 문화 지수는 0.88~0.90(p<.01)으로 문화가 1단위 개선될 때 고용이탈 위험이 10~12% 감소하는 것으로 해석할 수 있다.

〈표 6〉 경력단절 발생에 대한 로지스틱 회귀분석(오즈비)

종속변수: 고용이탈 여부 (1 = 패널 기간 중 경력단절 발생, 0 = 계속 취업)		
구분	모형 1 (FE Logit)	모형 2 (RE Logit)
	$\beta$ (se)	$\beta$ (se)
제도 미활용 간극(GAP)	1.35 (0.18)*	1.40 (0.16)**
WLB 만족도 지수	-	0.68 (0.04)***
연령	0.99 (0.01)	0.98 (0.01)
대졸 이상(1/0)	0.96 (0.08)	0.95 (0.07)
기혼 여부(1/0)	1.08 (0.10)	1.12 (0.08)*
미취학 자녀 유무(1/0)	1.05 (0.09)	1.06 (0.08)
가구소득(로그)	0.97 (0.04)	0.96 (0.03)
정규직 여부(1/0)	0.65 (0.08)**	0.60 (0.07)***
성평등 조직문화 지수	0.90 (0.03)**	0.88 (0.03)***
관측치 수	19,128	19,128
이벤트 수	630	630
Pseudo R <sup>2</sup>	0.10	0.12

- 주: 1. \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001  
 2. 계수는 오즈비(exp( $\beta$ ))로 제시.  
 3. 시간 미스매치는 9차 전용 변수이므로 종단 모형에 미투입.  
 4. 종단분석(6~9차, N=19,128) 결과.

## 6. 매개효과 검증

앞선 이직 의향에 대한 회귀 분석에서 시간·제도 구조 요인이 이직 의향에

미치는 효과가 WLB 만족도 투입 후 축소되는 패턴이 관찰되었다. 이러한 매개경로의 통계적 유의성을 엄밀하게 검증하기 위해, Preacher & Hayes (2008)의 부트스트랩 방법을 적용하여 간접효과를 추정하였다. 9차 횡단자료(N = 4,782)를 대상으로 5,000회 리샘플링을 실시하고, 편의수정 95% 신뢰구간을 산출하였다.

〈표 7〉에 제시된 바와 같이, 시간 미스매치→WLB 만족도→이직 의향 경로의 간접효과는  $ab = 0.005$ ([0.003, 0.008])로 신뢰구간에 0이 포함되지 않아 유의한 매개효과가 확인되었다. 이는 시간 미스매치가 WLB 만족도를 저하시키고, 낮아진 만족도가 다시 이직 의향을 강화하는 간접경로가 통계적으로 유의함을 뜻한다. 간접효과가 총효과(0.016)의 약 31%를 설명하여 부분매개로 판단된다.

제도 미활용 간극(GAP)→WLB 만족도→이직 의향 경로의 간접효과는  $ab = 0.039$ ([0.018, 0.065])로 역시 유의하였다. GAP의 총효과(0.105)에서 간접효과가 차지하는 비중은 약 37%로, 제도 미활용이 이직 의향에 미치는 영향의 상당 부분이 WLB 만족도를 경유하여 전달됨을 확인하였다. 이로써 가설4(매개효과)가 지지되었다.

〈표 7〉 매개효과 검증 결과(N = 4,782)

매개 경로	총효과 (c)	직접효과 (c')	간접효과 (ab)	Boot 95% CI	매개 비율 (%)
미스매치→WLB→이직	0.016**	0.010*	0.005**	[0.003, 0.008]	31.3
GAP→WLB→이직	0.105*	0.070	0.039**	[0.018, 0.065]	37.1

주: 부트스트랩 5,000회 리샘플링. 편의수정95% 신뢰구간 기준. 통제변수 모두 포함.

## 7. 강건성 검증

강건성 분석에서는 핵심 변수의 측정 방식을 다양하게 변경하여 결과의 일관성을 점검하였다. 첫째, 미스매치의 절대값을 사용한 분석에서도 WLB 만족도에 대한 음(-)의 계수(-0.017,  $p < .001$ )와 이직 의향에 대한 양(+ )의 계수(0.014,  $p < .01$ )가 유지되어, 과잉·과소근로 방향과 무관하게 불일치의 크기 자체가 WLB를 악화시키는 요인임이 확인되었다.

둘째, 제도 미활용 간극 대신 제도 인지 여부를 투입한 분석에서, 제도를 인지하는 집단은 WLB 만족도가 유의하게 높았고(0.120,  $p < .001$ ) 이직 의향이 유의하게 낮았다(-0.065,  $p < .05$ ). 이는 제도 미활용 문제가 단순히 ‘쓰지 않는

것' 뿐 아니라 '알지 못하거나 접근하기 어려운 구조'까지 포함함을 보여준다.

셋째, 수정GAP 지수를 사용한 민감도 분석을 실시하였다. 개인의 혼인·자녀 상태에 따라 해당 가능한 제도만을 분모에 포함한 수정GAP의 계수는, WLB 만족도 모형에서  $-0.155(p<.01)$ , 이직 의향 모형에서  $0.118(p<.05)$ 로 나타나 원래GAP 지수와 방향·유의성이 일관되었다. 이는 '필요 없어서 안 쓴 경우'의 포함이 결과를 왜곡하지 않았음을 시사한다.

〈표 8〉 강건성 검정 결과

구분	모형 A1	모형 A2	모형 B1	모형 B2
	워라벨 미스매치	이직 미스매치	워라벨, 제도인지	이직, 제도인지
	$\beta$ (se)	$\beta$ (se)	$\beta$ (se)	$\beta$ (se)
미스매치(연속값)	-0.018***	0.016**	-0.017***	0.015**
미스매치(절대값)	-0.017***	0.014**		
GAP(원래)	-0.135**	0.100*		
수정GAP(Adjusted)	-0.155**	0.118*		
제도 인지 여부			0.120***	-0.065*
N	4,782	4,782	4,782	4,782
R <sup>2</sup>	0.116	0.098	0.113	0.202

- 주: 1. \*  $p<0.05$ , \*\*  $p<0.01$ , \*\*\*  $p<0.001$   
 2. 각 모형은 본문 기본모형과 동일한 통제변수를 포함함.  
 3. 계수 부호·유의성이 기본 모형과 일관되면, 측정 방식 변화에도 결과가 강건함을 의미.

## V. 결론

본 연구는 한국 여성가족패널 데이터를 활용하여, 일-가정 양립 지원제도의 제공과 활용 간의 간극이 여성 근로자의 일-생활 균형 만족도와 고용 지속성에 미치는 영향을 종합적으로 분석하였다. 개인-환경 적합성 이론을 분석틀로, 자원보존이론과 직무요구-자원 모형을 조절효과의 이론적 근거로 활용하여, “보이는 제도”와 “쓰이는 제도”의 차이에 주목한 실증적 근거를 제시하였다. 주요 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 상당수의 기업들이 모성보호 및 일-가정 양립 지원제도를 형식적으로 운영하고 있지만, 개별 여성 근로자가 실제로 체감하거나 활용하는 정도는 매우 제한적인 것으로 나타났다. 표본에서 제공되는 WLB 프로그램 중 평균 60% 가량은 미사용 상태로 남아 있었고, 절반 이상의 여성들은 제도가 있음에도 이용하지 못한 경험을 가지고 있었다. 회귀분석 결과 GAP 1단위 증가는

WLB 만족도 약 0.14점 하락(〈표 4〉), 이직 의향이 유의하게 증가하였으며(〈표 5〉), 종단 로지스틱 분석에서는 경력단절 위험의 35~40% 증가와 연관되었다(〈표 6〉). 이는 직장 내 지원제도가 존재하는 것만으로는 부족하며, 구성원들이 그것을 누리지 못할 때 오히려 불만이 커질 수 있다는 점을 시사한다.

정책 미스매치를 줄이기 위해서는, 단순히 제도를 "만들어 두는 것"을 넘어 실제로 사용하도록 하는 조직문화와 실천이 중요하다. 기업 경영자와 인사담당자들은 자사의 일-가정 양립 제도가 실제 얼마나 활용되고 있는지를 점검할 필요가 있다. 활용률이 낮다면 그 이유를 파악하여 개선해야 한다.

둘째, 시간 미스매치 역시 여성들의 워라벨 만족과 이직 의향에 유의한 영향을 미쳤다. 현재 일과 생활에 쓰는 시간 배분이 이상적인 상태와 괴리가 큰 여성일수록 WLB 만족도가 유의하게 낮았고, 이러한 시간 불균형이 심화될수록 이직을 고려하는 경향이 뚜렷했다. 이는 절대적 근로시간이 아닌 희망과의 불일치가 안녕감을 결정한다는 선행연구와 일치하며(Grund & Tilkes, 2023, Angrave & Charlwood, 2015), 한국 여성 근로자에게도 동일하게 적용됨을 보여주는 결과이다. 기업은 출산·육아기 여성뿐만 아니라 모든 직원을 대상으로 재택근무, 시차출퇴근, 선택근무제 등을 통해 시간 통제권을 부여함으로써, 실제-희망 시간배분의 격차를 줄여줄 필요가 있다.

셋째, 제도 활용이 시간 미스매치의 부정적 효과를 완충하는 조절효과가 확인되었다(〈표 4〉). 이는 자원 손실 맥락에서의 자원 획득 현저성 증가(Hobfoll, 2018) 및 직무요구-자원 모형의 완충 가설(Bakker, Demerouti & Euwema, 2005) 등 선행연구에 부합하는 결과로, 시간적으로 불리한 상황에 놓인 여성일수록 제도의 실질적 활용이 더욱 중요함을 뜻한다. 또한 부트스트랩 매개효과 검증(〈표 7〉)을 통해, 시간·제도 구조의 불리함이 WLB 만족도를 경유하여 이직 의향을 강화하는 간접경로가 통계적으로 유의함을 확인하였다. 이 결과는 WLB가 독립적 단일 정책수단이 아니라, 시간·제도 구조와 결합된 복합적 경로를 통해 이직 의향을 매개하는 핵심 메커니즘임을 보여준다.

본 연구의 함의는 여성의 경력 지속을 위해서는 제도의 "존재"에서 한 걸음 더 나아가 "실질적 실행"까지 이르는 정책설계와 조직관리가 필요함을 강조한 데 있다. 겉보기식의 가족친화경영 표방이 아닌, 직원들이 눈치 보지 않고 제도를 쓸 수 있는 분위기와 일-생활 균형을 실천하는 기업문화를 구축해야 한다. 정부 또한 기업의 가족친화제도 운영 실태를 평가할 때 단순 제도 유무뿐 아니라 이용률 지표를 함께 고려하여, 유효하게 활용되는 제도를 확산하는 데 초점을 맞추어야 한다.

마지막으로, 본 연구는 다음과 같은 한계를 지닌다. 첫째, 핵심 종속변수인

시간 미스매치, WLB 만족도, 이직 의향이 9차 신규 문항으로서 횡단분석에만 활용될 수 있었으며, 이에 따라 이들 변수 간 인과관계의 추론에는 제약이 있다. 향후 해당 문항이 후속 차수에서도 유지된다면 종단적 매개분석이 가능할 것이다. 둘째, GAP 지표에서 ‘실제 필요했으나 못 쓴 경우’와 ‘필요가 없어서 안 쓴 경우’의 구별이 완전하지 않다. 수정GAP 지수를 통한 민감도 분석으로 보완하였으나, 향후 제도 필요도를 직접 측정하는 설문 설계가 필요하다. 셋째, 남성 근로자나 미취업 여성에 대해서는 다루지 못하였다. 워라밸 미스매치 문제는 비단 기혼 여성만의 것이 아니며, 추후 보다 폭넓은 집단을 대상으로 한 분석이 요구된다.

그럼에도 불구하고, 본 연구는 실제 현장에서 “보이는 것과 쓰이는 것의 간극”에 주목함으로써 여성 고용 문제에 새로운 시각을 제시하였다는 의의가 있다. 특히 개인-환경 적합성 이론을 WLB 미스매치에 체계적으로 적용하고, 부트스트랩 매개효과 검증을 통해 구조적 경로를 엄밀하게 확인하였으며, 수정 GAP 지수를 통한 민감도 분석으로 핵심 독립변수의 타당성을 보강한 점에서 방법론적 기여가 있다. 워라밸 미스매치를 해소하려는 기업과 정부의 적극적인 정책 개입이 이루어진다면, 여성들은 경력을 포기하지 않고도 일과 삶을 조화시킬 수 있을 것이며, 이는 저출산·고령화 시대의 노동력 확보와 양성평등 실현에도 기여할 것이다.

## 참고문헌

- 김정운·박정열(2008). '일과 삶의 균형(Work-Life Balance)' 척도 개발을 위한 연구. *여가학연구*. 제5권 제3호. 53-69.
- 박찬웅·조선미·김노을(2018). 출산전후휴가제도와 육아휴직제도가 여성 근로자의 경력단절에 미치는 영향. *사회보장연구*. 제34권 제4호. 121-147.
- 방진아·허순임(2022). 기업의 일·가정 양립 제도 시행 영향 요인 분석. *보건사회연구*. 제42권 제2호. 179-198.
- 이겨레·김현정·정해일(2023). '일과 삶의 균형'과 공무원의 이직 의도: MZ세대와 기성세대 간 차이를 중심으로. *한국인사행정학회보*, 제22권 제4호. 33-62.
- 정미주·임상호(2016). 여성 근로자의 일·가정양립지원제도 인식과 활용에 관한 연구. *산업진흥연구*. 제1권 제2호. 41-47.
- 진종순·장은영(2015). 유연근무제와 직무만족: 시차출퇴근제와 스마트워크제를 중심으로. *정부학연구*. 제21권 제2호. 235-263.
- 최은미·최성주(2020). 일-가정양립제도 및 조직변화가 개인의 일과 삶 균형에 미치는 영향: 시간과 장소의 유연성 매개효과 분석을 중심으로. *한국인사행정학회보*. 제19권 제4호. 1-27.
- Allen, E., Bradley, L. & Brown, K.(2000). Explanations for the provision utilization gap in work family policy. *Women in Management Review*, 2(4), 321-352.
- Angrave, D. & Charlwood, A.(2015). What is the relationship between long working hours, over-employment, under-employment and the subjective well-being of workers? Longitudinal evidence from the UK. *Human Relations*, 68(9), 1491-1515.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E.(2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Euwema, M. C.(2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180.
- Bell, D. N. & Blanchflower, D. G.(2019). The well-being of the overemployed and the underemployed and the rise in depression

- in the UK. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 161, 180-196.
- Böheim, R. & Taylor, M. P.(2004). Actual and preferred working hours. *British Journal of Industrial Relations*, 42(1), 149-166.
- Butts, M. M., Casper, W. J. & Yang, T. S.(2013). How important are work-family support policies? A meta-analytic investigation of their effects on employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 1-25.
- Casper, W. J., Hyde, S. A., Smith, S. G., Amirkamali, F. & Wayne, J. H. (2025). How effective are work-life balance policies? The importance of inclusion. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 12, 73-108.
- Eaton, S. C.(2003). If you can use them: Flexibility policies, organizational commitment, and perceived performance. *Industrial Relations*, 42(2), 145-167.
- Edwards, J. R.(1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. John Wiley & Sons.
- Edwards, J. R. & Rothbard, N. P.(1999). Work and family stress and well-being: An examination of person-environment fit in the work and family domains. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77(2), 85-129.
- Golden, L. & Altman, M.(2008). Why do people overwork? Over-supply of hours of labor, labor market forces and adaptive preferences. In R. Burke & C. Cooper (Eds.), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices* (pp. 61-83). *Bingley: Emerald Group Publishing*.
- Grund, C. & Tilkes, K. R.(2023). Working time mismatch and job satisfaction—the role of employees’ time autonomy and gender. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(20), 4003-4025.
- Hobfoll, S. E.(1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P. & Westman, M.(2018). Conservation of resources in the organizational context: The

- reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128.
- Hudson, B., Hunter, D. & Peckham, S.(2019). Policy failure and the policy-implementation gap: Can policy support programs help?. *Policy Design and Practice*, 2(1), 1-14.
- Kline, R. B.(2015). Principles and practice of structural equation modeling (4th ed.). *Guilford Press*.
- Kristof, A. L.(1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- KristofBrown, A. L., Zimmerman, R. D. & Johnson, E. C.(2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Liu, P., Wang, X., Li, A. & Zhou, L.(2019). Predicting work-family balance: A new perspective on person-environment fit. *Frontiers in Psychology*, 10, 1804.
- OECD(2019). Rejuvenating Korea: Policies for a changing society - Gender equality at work. OECD Publishing.
- Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Sandfort, J. R. & Moulton, S.(2014). Effective implementation in practice: Integrating public policy and management. *Jossey-Bass*.
- 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.
- Valcour, M.(2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512

-1523.

Wooden, M., Warren, D. & Drago, R.(2009). Working time mismatch and subjective well-being. *British Journal of Industrial Relations*, 47(1), 147-179.

Abstract

## The Gap Between “Available” and “Used” Work–Family Policies: Effects of Work–Life Balance Mismatch on Women’s Sustainable Employment

Tae-Sung Park\*

This study examines how the gap between the formal provision and actual utilization of work–life balance (WLB) policies, along with the mismatch between actual and desired time allocation, affects women’s WLB satisfaction, turnover intention, and employment continuity. Grounded in person–environment fit theory and drawing on conservation of resources theory and the job demands–resources model, the analysis uses data from the 6<sup>th</sup> to 9<sup>th</sup> Waves of the Korean Longitudinal Survey of Women and Families (KLoWF). A policy–utilization gap ( $GAP = 1 - \text{programs used/programs provided}$ ) and a time mismatch index ( $\text{actual} - \text{desired work-time share}$ ) were constructed. Cross-sectional regressions on 4,782 employed women (Wave 9) and fixed-effects panel analyses on 19,128 person–year observations (Waves 6–9) were conducted. Results show that a larger policy–utilization gap significantly lowers WLB satisfaction and increases both turnover intention and the risk of career interruption by 35–40%. Greater time mismatch is similarly associated with reduced WLB satisfaction and heightened turnover intention. Policy utilization moderates the negative effect of time mismatch on WLB satisfaction, and WLB satisfaction partially mediates the effects of both predictors on turnover intention. These findings suggest that women’s employment sustainability depends not on the nominal provision of WLB policies but on their practical usability, supported by time autonomy and gender–equal, family–friendly organizational cultures.

---

\*\* Ph.D. Candidate in Public Administration, Korea University

**Keywords :** policy gap, work-life balance mismatch, usable availability, women's career interruption, sustainable employment, person-environment fit