

기업의 자녀돌봄지원제도가 미취학자녀를 둔 기혼여성의 이직의향 및 일-가정 상호작용에 미치는 영향*

The effect of family care program in workplace on turnover intention and work-family interaction for married working women

가톨릭대학교 소비자주거학과

교수 정영금**

고려대학교 가정교육과

강사 한영선***

Dept. of Consumer & Housing Studies, Catholic Univ. of Korea

Professor Jeong, Young-Keum

Dept. of Home Economics Education, Korea Univ.

Lecturer Han, Young-Sun

〈목 차〉

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

〈Abstract〉

The purpose of this study is to demonstrate how having a family care program in the workplace for working women with preschool children affects these women's work and family life. This study employs a panel analysis based on data from the Korean Longitudinal Survey of Women and Families. The major results are as follows.

First, financial support for nursery care is only significantly related to the turnover of married women with preschool children. Second, the negative effects of work on the family are significantly influenced by financial support for nursery care and maternity leave. Third, financial support for nursery care is also significantly related to the positive effects of work on the family.

* 본 논문은 2015년도 가톨릭대학교 교비연구비 지원으로 이루어졌음.

** 주저자: 정영금(jeongyk@catholic.ac.kr)

*** 교신저자: 한영선(youngsun3@korea.ac.kr)

In conclusion, a family-friendly care program including financial support for nursery care and maternity leave in the workplace is an important support system for working mothers in raising their children.

Key Words : 자녀돌봄지원제도(family care program in the workplace), 이직의향 (turnover intention), 일-가정 상호작용(work-family interaction), 보육비 지원(financial support for nursery care)

I. 서론

우리나라 통계청(2015b) 「지역별고용조사」 보고에 의하면 2014년 10월 기준 유배우가구 중 맞벌이가구의 구성비는 43.9%로 10가구 중 4가구는 맞벌이인 것으로 조사되었다. 맞벌이가구 비율은 가구주의 연령대별로 차이가 있는데 40대 가구주 집단의 맞벌이 비율이 51.5%로 가장 높았고, 15-29세 집단의 맞벌이 비율이 37.4%, 30-39세 집단의 맞벌이 비율이 42.1%로 나타났다. 그리고 취학 전 어린 자녀가 있는 맞벌이 가구의 비율도 약 40%에 이르는 것으로 나타나 자녀를 키우면서 직장에서 일하는 기혼여성들이 많은 것으로 보인다(통계청, 2015b).

이러한 맞벌이 가구의 증가에 따라 우리나라에서는 기업을 중심으로 수많은 일-가정생활의 양립을 위한 제도들을 확대하고 있지만 여전히 저출산 현상이나 일-가정양립 문제, 여성들의 경력단절 등이 지속되고 있어 정부는 이를 개선하기 위해 제도적 장치를 마련하고 법률개정을 시도하는 등 많은 노력을 기울이고 있다. 그럼에도 불구하고 우리나라의 경우 여전히 0-14세 자녀가 있는 여성의 취업률은 47.5%로 OECD 국가의 0-14세 자녀가 있는 여성 평균 취업률인 66.0%에 미치지 못할 뿐 아니라 경력단절 여성의 규모도 좀처럼 변하지 않고 있다(OECD, 2014).

우리나라 통계청 「경제활동인구조사」에 의하면

경력단절 여성의 규모는 2014년 4월 기준으로 약 200만명으로 전체 15-54세 기혼여성의 20.7%를 차지한다. 이러한 경력단절 여성의 비율은 2012년 20.3%, 2013년 20.1%보다 오히려 증가한 수치이다. 여성들의 경력단절의 주요 사유는 여성들의 결혼 및 임신, 출산보다 자녀양육으로 인한 경력단절이 이루어지는 것으로 보고된다(통계청, 2015a).

맞벌이 여성이 증가하고 있지만 여전히 우리나라에서는 어린 자녀를 둔 취업여성들이 육아를 위해 일자리에서 물러나게 되거나 육아에 보다 용이한 직장으로 이직하게 되는 문제가 발생되기 때문에 어린 자녀를 둔 직장여성들이 사업장에서 육아 휴직제나 어린이집 등을 이용하여 일-가정 양립 문제를 해결할 수 있도록 가족친화적 돌봄제도의 구축이 필요할 것으로 보인다. 2015년 현재 제도적 차원에서 자녀돌봄을 위한 가족친화제도들(육아휴직제도, 직장어린이집, 육아기근로시간 단축제도, 보육비지원 등)이 마련되어 있다.

2014년 우리나라 육아휴직 이용자는 여성이 7만 3,412명, 남성이 3,421명, 총 7만 6,833명으로 지속적인 증가세를 보이고 있는데 이 수치는 2004년 9,303명이던 것과 비교하면 수적으로 상당히 증가한 상태이며 남성이 차지하는 비중도 2004년 1.9%에서 2014년 4.5%로 증가하였다고 보고된다(통계청, 2015b). 직장어린이집의 경우 상시근로자 500인 이상 또는 여성상시근로자 300인 이상 사업장의 직장어린이집 이행률은 2014

년 77.3%로 나타나 기업과 정부차원에서 어린 자녀가 있는 근로자들이 육아에 대한 고민을 덜 수 있도록 노력하고 있다(고용노동부, 2015).

그러나 여전히 자녀돌봄을 위한 직장 내 가족친화제도를 이용할 수 있는 직장인들은 직장내 조직문화나 일자리 특성, 근로조건 등에 따라 차이가 있으며 여전히 어린 자녀가 있는 다수의 취업여성들이 직장일과 어린자녀의 양육간 양립 문제로 고민하고 있는 것으로 보고된다(고용노동부, 2015). 게다가 최근 어린이집에서 발생한 보육교사들의 아동폭력 및 학대에 대한 문제들이 불거지면서 어린 자녀를 둔 기혼여성의 자녀돌봄에 대한 불안감이 커지고 있어 정부나 기업차원에서 자녀돌봄의 문제를 해결하지 않으면 여성이 취업을 중단하거나 자녀출산을 기피하는 등의 문제로 이어질 수도 있다. 정부도 이를 우려하여 2013년 박근혜정부 출범 후 시간선택제 일자리 확대 또는 2012년 개정된 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」, 2008년 제정된 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 등에서는 남성의 육아휴직확대, 직장 어린이집 확충 등을 법적으로 명문화하여 가정내 돌봄의 공백을 해소하거나 지역사회나 국가수준에서 자녀돌봄을 분담하려는 노력을 하고 있다(한영선·정영금, 2014). 이러한 법률에 근거하여 현재 고용노동부에서는 사업장에서 직장어린이집을 설치하기 위한 경제적인 지원을 하고 있고, 남성 근로자들의 육아휴직제도의 체험수기 공모전을 개최하여 가족친화적 조직문화 형성을 위해 노력하고 있다.

기존 연구들의 경우 여성 개인특성 중 직종, 고용형태, 여성 시간당 임금 등이 여성들의 이직의향이나 일-가정 상호작용에 영향을 미칠 수 있는 주요한 변인으로 보고하고 있다(정수인, 2006; Sandra, & Nancy, 2000; Frye & Breugh, 2004; Hill, 2005). 일하는 여성들의 직종, 고용형태, 임금 등에 따라 어린 자녀가 있는 직장여성들이 자녀돌봄에 필요한 이용가능한 자원들이 달라질 수 있기 때문에 직

장일이 가정생활에 또는 가정생활이 직장일에 미칠 수 있는 긍정적, 부정적 영향은 증감될 수 있을 것이다. 뿐만 아니라 가계 내 미취학 자녀를 돌봐줄 수 있는 친인척의 존재 유무나 남편의 부인 직장일에 대한 지지정도, 가계소득 등의 가계특성 변수 역시 미취학 자녀를 둔 기혼여성의 이직의향이나 일-가정 상호작용에 영향을 미칠 수 있음을 기존 연구들에서 검증하였다(유계숙, 2007; 김효선·차은아, 2008; 김영지, 2011). 취학 전 어린 자녀를 둔 가정의 돌봄문제가 근로자들의 일-가정양립이나 여성의 취업중단, 맞벌이 가정의 출산기피 등으로 이어져 결국 지속가능한 국가성장 발전을 저해하는 사안이 되기 때문에 이러한 문제 해결을 위한 정부나 기업의 가족친화제도가 근로자들의 일-가정 상호작용 및 이직, 직무만족, 직무몰입 등에 미치는 영향에 대한 효과성을 검증하는 국내외 연구나 보고들이 다수 진행되었다(이수광, 2001; 이요행·방묘진·오세진, 2005; 정수인, 2006; 유계숙, 2007; 김영지, 2011; 장영순·어윤경·최인선, 2012).

그러나 지금까지 이루어진 대부분의 연구는 기혼 취업여성 전체를 연구대상으로 일-가정 갈등이나 일-가정 상호작용을 분석한 연구들(박기남, 2009; 김선희, 2010; 원숙연, 2012, 2015)이 대다수이거나 경영학 분야에서 진행된 가족친화제도가 근로자들의 직무만족이나 이직에 미치는 영향에 대한 효과성을 분석한 연구들(안은정·신은중, 2010; 김영조·이유진, 2012; 원숙연, 2012)이 대부분이다. 기존연구들은 남성 또는 여성 직장인들, 전문직 여성을 대상으로 가족친화제도의 일-가정 상호작용에 대한 효과성을 분석한 연구들(정수인, 2006; 유계숙, 2007; 김영지, 2011; 송혜림, 2014; 문영주, 2013)로 생애주기에 있어 자녀를 낳고 기르는 시기에 있는 여성들이 직장에서 제공하는 자녀돌봄을 위한 제도들이 그들의 이직의향이나 일-가정간 상호작용에 어떠한 영향을 미치는지 분석한 연구들은 매우 부족한 실정이다. 뿐만 아니라 여성들의 이직이나 일-가정간 상호작용에

관한 기존연구들은 횡단면자료의 분석한 연구들(정수인, 2006; 유계숙, 2007; 문영주, 2013)이거나 질적분석 방법을 이용한 연구들(송혜림·유아량, 2013; 송혜림, 2014)이기 때문에 시간에 따라 변화되는 변수들이 여성들의 이직의사나 일-가정간 상호작용에 어떠한 영향을 미치게 되는지 분석하지 못한 한계가 있다.

이러한 기존연구들의 한계점을 극복하여 최근 우리나라 기업에 도입된 가족친화적 자녀돌봄제도들이 미취학 자녀를 둔 기혼여성의 직장가정 생활에 어떠한 영향을 미치는지 패널분석 방법을 통해 알아보는 것은 정부나 기업에서 유자녀 여성들을 위한 제도 구축과 취학 전 자녀가 있는 여성들의 경력단절을 미연에 방지하기 위해 의미가 있을 것으로 생각된다. 또한 사업장에서 제공되는 가족친화제도가 취학 전 자녀를 둔 근로자들이 당면한 자녀돌봄 문제에 대한 적절한 해결방안이 되어 근로자 가정의 건강성 향상 및 가족생활의 질적 향상에 실질적으로 도움이 되는지 확인하는 것은 의의가 있을 것이다.

따라서 본 연구에서는 「여성가족패널조사」자료를 이용한 패널분석 방법을 통해 기업의 자녀돌봄 지원제도가 미취학 자녀를 둔 기혼여성의 이직의향 및 일-가정 상호작용에 어떠한 영향을 미치는가를 분석해 보고자 한다. 본 연구를 통해 기혼여성의 경력단절 예방이나 어린 자녀를 둔 여성들의 일-가정양립에 대한 기업의 가족친화제도의 효과성을 분석함으로써 앞으로 기업 및 정부에서 미취학 자녀를 둔 여성들을 위한 제도의 구축 및 정책 마련을 위한 기초자료가 될 것으로 생각된다. 그리고 미취학 자녀를 둔 근로자들에게 어떠한 변인들이 일-가정간 긍정적 또는 부정적 상호작용에 영향을 미치는지 분석함으로써 어린 자녀를 키우는 근로여성들의 복지증진을 위해 가정, 기업, 그리고 지역사회에서 어떠한 방안을 모색해야 하는지 밝혀낼 수 있을 것이라 기대한다.

II. 선행연구 고찰

1. 기업의 자녀돌봄지원제도가 미취학자녀를 둔 기혼여성의 이직의향에 미치는 영향

미취학자녀를 둔 기혼여성들의 직장 이직의향과 관련된 초기 연구들(이명신, 2001; Blau & Robins, 1988; Kimmel, 1998; Sandra & Nancy, 2000)은 어린자녀의 존재가 여성들이 이직의향을 가질 가능성을 높이게 되는 요소가 된다고 보고하였으나 기업에서 제공하는 직장일-자녀양육 양립을 지원하는 가족친화제도의 도입이 이러한 흐름을 바꾸었다고 보고한다.

먼저 어린 자녀를 둔 어머니들의 이직이나 취업 중단과 관련된 초기연구들을 보면 Sandra와 Nancy(2000)는 13세이하의 자녀가 있는 취업모들의 직업적 안정성에 자녀의 존재 및 돌봄문제는 부정적 영향을 미치게 된다고 보고하였다. Charles, Philip와 Irwin(1992)는 취업모들의 취업지속 여부는 어린 자녀의 돌봄과 밀접한 관련이 있음을 제시하였고, Kimmel(1998) 역시 어린 자녀가 있는 유배우 어머니들 및 한부모 가족의 어머니들 모두에게 있어 자녀돌봄에 대한 고민이나 자녀의 돌봄비용 문제가 그들의 취업지속에 방해요인이 되어 취업중단이나 이직을 고려하게 되는 중요한 변인임을 보고하였다. Blau와 Robins(1988)도 가정내 자녀돌봄에 대한 문제는 유자녀 여성의 일자리에서의 취업지속에 부정적 영향을 미치게 되는 요소임을 제시하면서 여성들의 이직이나 취업중단 문제를 해소하기 위해서는 기업이나 정부차원에서 자녀의 돌봄에 대한 대책 마련이 시급함을 주장하였다. 이명신(2001)은 실증연구를 통해 전문직 여성들에게 막내 자녀의 연령이 낮을수록 그녀들의 이직의도가 증가하게 됨을 검증하였다. 그리고 전문직 여성들은 직장 보육서비스나 육아휴직제도에 대한 기대치가 높았으며, 그녀들의 사보육 서비스에 대한 불

만족이 여성들의 역할갈등을 증폭시키는 것을 확인하였다. 장영순·어윤경과 최인선(2012)의 연구에서는 미취학자녀의 존재는 취업여성들이 이직의향을 가질 가능성을 높이는 변인으로 확인되었다.

다음으로 기업에서 제공하는 자녀돌봄지원제도가 취학 전 어린자녀를 둔 기혼여성의 이직의향에 대한 경향을 바꾸었다고 보고한 관련 선행 연구들을 보면 이요행·방묘진과 오세진(2005)은 맞벌이 남녀 직장인을 대상으로 한 연구에서 직장에서의 가족친화적 조직문화가 맞벌이 여성의 이직의도 수준을 낮추는 것으로 보고하였다. 유계숙(2007)도 어린 자녀를 둔 기혼 남녀 근로자를 대상으로 한 연구에서 기업의 가족친화제도의 시행이 남녀 근로자의 이직의도를 감소키는 것으로 확인하였고, Aminah와 Zoharah(2010) 역시 직장에서 제공하는 자녀돌봄 서비스, 보육비용 제공을 비롯한 가족친화제도는 근로자들의 이직의향을 감소시킬 수 있다고 보고하였다.

김영조와 이유진(2012)은 실증연구를 통해 육아휴직제도를 시행하는 기업의 근로자 집단이 육아휴직제도를 시행하지 않는 기업의 근로자 집단에 비해 이직의도가 낮고, 보육비를 제공하는 기업의 근로자 집단이 보육비를 제공하지 않는 기업의 근로자 집단에 비해 이직의도가 낮았음을 확인하였다. 안은정과 신은중(2010)은 직장에서 제공하는 보육비 지원이 여성근로자의 이직의향을 감소시키는 유의미한 변수로 확인하였고, 권혜원과 권순원(2013)의 연구에서는 직장어린이집이 여성관리자들의 이직의향을 감소시키는 유의미한 변수로 나타났다. 정영금(2012)과 정영금(2013)의 연구에서는 우리나라에서 기업의 가족친화제도는 아직 초보단계에 머물러 있지만 가족친화제도를 도입한 사업장에서 근무하는 근로자들은 가족친화제도를 도입하지 않은 사업장의 근로자들에 비해 이직률이 비교적 낮은 편이라고 제시하였다.

그러나 일부 연구에서는 취학 전 어린자녀가

있는 여성들에서 직장에서 제공하는 돌봄제도는 어머니들의 이직의향에 어떠한 영향도 미치지 못한다고 보고한 연구들도 존재한다. 이민우·이영진과 한재창(2008)은 한국 사업체패널조사 자료를 이용한 연구에서 기업에서 제공하는 자녀양육지원제도가 근로자들의 이직에 어떠한 영향도 미치지 못한다고 보고하였고, 권혜원과 권순원(2013)은 육아휴직제도와 보육비지원은 여성관리자들의 이직의도에 어떠한 영향도 미치지 못한다고 주장하였다. 안은정과 신은중(2010)은 국내 여성인력패널조사 자료를 활용한 실증연구에서 여성근로자들에게 있어 육아휴직제도, 직장어린이집과 같은 가족친화제도가 여성관리자들의 이직의향에 어떠한 영향도 미치지 못한다고 밝히고 있다.

2. 기업의 자녀돌봄지원제도가 미취학자녀를 둔 기혼여성의 일-가정 상호작용에 미치는 영향

1) 기업의 자녀돌봄지원제도가 미취학자녀를 둔 기혼여성의 일-가정 긍정적 상호작용에 미치는 영향

자녀의 존재는 부부에게 직장일에 대한 동기부여나 원동력이 되어 일-가정간 긍정적 상호작용을 이끌게 되지만 어린 자녀의 경우 자녀돌봄에 대한 부모들의 시간 투입이나 역할 등에 대한 요구수준이 높기 때문에 일-가정간 긍정적 상호작용보다 부정적 상호작용을 유발한다고 보고된다(Marni & Melissa, 1996; Voydanoff, 2004; Hill, 2005). 그러나 부부들에게 이러한 어린 자녀의 돌봄문제를 해결해 줄 수 있는 직장에서의 육아휴직제도의 제공, 직장어린이집, 보육비지원 등이 존재할 경우 일-가정간 긍정적 상호작용이 나타날 수 있게 된다.

Marni와 Melissa(1996)은 미국에서 취업모의 일과 가족에 대한 균형에 대한 만족에 대한 연구에서 6세이하 어린자녀의 존재는 취업모의 일-가

족간 균형정도에 부적영향을 미치고, 자녀의 돌봄에 대한 만족이나 돌봄에 대한 해결 등 변인은 취업모의 일-가족간 균형정도에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. Alan, Yuan와 Grace (2001)는 유자녀 남녀 근로자의 일-가족생활 균형감에 자녀돌봄 변인은 부적영향을 미치게 되고, 기업에서 제공하는 어린이집은 일과 가족생활의 균형에 정적영향을 미칠 수 있음을 검증하였다.

Wayne, Musisca와 Fleenon(2004)는 남성보다 여성들이 직장일이 가족생활에의 정적영향이 낮다고 보고하면서 이러한 원인을 자녀돌봄에 대한 부담이나 가사일 등에 의한 이중의 노동이나 역할에 기인된 것임을 주장하며 직장에서의 자녀돌봄에 대한 고민을 해결할 수 있는 대안마련을 제안하였다. Hill(2005)은 유자녀 부모의 일-가정 상호작용에 대한 연구에서 어린 자녀의 존재가 가족생활의 직장일에의 촉진에 오히려 정적영향을 미칠 수 있는 변인임을 검증하면서 직장에서의 조직문화나 상사의 지원, 가족친화제도 등이 유자녀 부모의 직장일이 가정생활에의 촉진 및 가정생활이 직장일에의 촉진에 도움이 될 수 있음을 밝혔고, 문영주(2013) 역시 한국에서 취학 전 자녀가 있는 취업모의 일-가정간 긍정적 전이에 기업의 가족친화제도가 도움이 될 수 있다고 제시하였다.

그러나 일부 연구에서는 기업에서 제공하는 자녀돌봄을 위한 각종 제도가 취업모의 일-가정간 긍정적 상호작용에 어떠한 영향도 미치지 못한다고 보고한 연구들도 있다. 김영지(2011)는 미취학 자녀가 있는 기혼여성 근로자의 일-가족 촉진에 관한 연구에서 기업의 가족친화제도가 어린 자녀가 있는 여성들의 근로자의 일이 가족생활에의 촉진, 가족생활이 일의 촉진에 어떠한 영향도 미치지 못함을 검증하였고, 정수인(2006)은 직장에서의 가족친화적 복지제도의 시행 및 이용이 취업 여성의 직장-가정생활간 긍정적 상호작용에 어떠한 영향도 미치지 못한다고 제시하고 있다.

2) 기업의 자녀돌봄지원제도가 미취학자녀를 둔 기혼여성의 일-가정 부정적 상호작용에 미치는 영향

일찍이 다수의 연구들(정수인, 2006; 김선희, 2010; Crouter, 1984; Hill, 2005)에서는 취학전 어린자녀가 어머니들의 일-가정간 부정적 상호작용에 영향을 미치게 된다고 밝히고 있으며, 이러한 어린자녀의 돌봄문제에 대한 해결이나 대안이 어머니들의 일-가정간 부정적 상호작용을 감소시킬 수 있다고 주장한다.

Crouter(1984)는 55명의 근로자들을 대상으로 한 인터뷰를 통한 연구에서 어린 자녀를 둔 여성들의 경우 자녀로 인해 가족생활이 직장일에의 갈등을 남성들보다 더 많이 경험한다고 보고하였고, Jennifer와 Valerie(1992)의 연구에서 전일제 근로자들의 직장일이 가족생활에의 갈등에 대한 미취학자녀의 존재 변인의 영향력은 유의미한 것으로 확인되었다. 김효선과 차운아(2010) 역시 실증연구를 통해 취학전 어린자녀의 존재가 직장인들의 가족생활이 직장일에의 갈등에 영향을 미칠 수 있는 주요변인임을 검증하였다.

Jennifer와 Phyllis(1995)의 연구에서는 일하는 어머니들의 직장일이 가족생활에의 갈등에 대한 분석결과, 자녀돌봄에 대한 대안은 일-가족에 대한 갈등정도를 감소시키는 것으로 나타났고, Frye와 Breaugh(2004) 연구에서도 근로자들에게 있어 자녀돌봄에 대한 책임은 가정생활이 직장일에 미치는 갈등수준을 유의미하게 증가시키는 것을 검증된 반면 자녀돌봄을 포함한 가족친화 제도는 근로자들의 가정생활이 직장일에 미치는 갈등수준을 감소시키는 것으로 나타났다. Voydoff(1998)는 주당 자녀돌봄 시간의 시간증가가 남성들의 일이 가족생활에 미치는 갈등수준을 증가시키나 여성들에게 있어 주당 자녀돌봄 시간 변인이 일이 가족생활에의 갈등에 어떠한 영향도 미치지 못하는 것으로 확인되었다. 또한 그의 연구에는 6세이하의 어린 자녀의 존재가 남

녀 근로자의 일이 가족생활에의 갈등에 유의미하게 영향을 미칠 수 있는 변인으로 확인되면서 자녀돌봄에 대한 해결책이 근로자의 일-가정간 부적 상호작용을 감소시킬 수 있을 것이라 예측하였다.

Voydanoff(2004)의 연구에서는 근로자들에게 육아휴직제도의 이용이 일이 가족생활에 미치는 갈등수준을 감소키는 유의미한 변수로 나타났고, 김준기와 양지숙(2012)은 실증연구를 통해 자녀의 수가 많아질수록 일이 가정에 미치는 방해수준은 높아지고, 가정이 일에 미치는 방해수준이 높아짐을 검증하면서 직장에서 제공하는 보육 및 교육서비스가 근로자의 가정이 일에 미치는 방해수준이 유의미하게 낮출 수 있음을 검증하였다. 이세인·이숙현과 권영인(2007)에서도 역시 자녀는 사무직 취업모의 일이 가정생활에 미치는 부적영향을 증가시키지만 기업에서 제공하는 가족친화적 정책의 이용은 사무직 취업모의 일-가족 갈등 수준을 감소시킬 수 있음을 밝혀냈다. Jennifer와 Phyllis(1995)는 실증연구를 통해 일하는 어머니들의 직장일이 가족생활에의 갈등에 대한 분석결과 자녀돌봄에 대한 대안은 일-가족에 대한 갈등정도를 감소시키는 것을 확인하였다.

송혜림(2014)은 자녀의 돌봄문제가 취업모의 일-가정 갈등의 주된 변인임을 제시하면서 취업모들의 일-가정 갈등을 감소시키기 위해서는 자녀돌봄을 위한 현금지원보다 지역사회 또는 사업장에서의 돌봄을 위한 서비스 제공이 필요하다고 주장하였다. 조영희(2014)는 어린 자녀의 돌봄문제는 더 이상 가정 내에서 해결할 수 없는 문제이기 때문에 기업차원에서 돌봄을 위한 가족친화제도의 구축과 함께 제도의 실제 시행률을 높이거나 운영상의 문제점을 개선하는 작업이 필요함을 제시하였고, 송혜림·유아랑(2013)은 취학 전

자녀를 둔 취업여성에게 직장에서 제공하는 어린이집을 이용하는 여성들의 경우 서비스에 대한 만족도도 높고, 여성들의 일-가정 균형에 도움이 될 수 있음을 밝혀냈다.

III. 연구방법

1. 연구자료

본 연구에서는 기업의 자녀돌봄지원제도가 미취학 자녀를 둔 기혼여성의 일-가정 상호작용 및 이직의향에 미치는 영향을 분석하기 위해 여성가족패널조사(Korean Longitudinal Survey of Women & Families; 이하 KLoWF) 1, 3, 4차 자료를 이용하였다. 지금까지 여성가족패널조사에서 구축된 자료 중 2차 자료를 제외한 이유는 기업의 자녀돌봄지원제도인 보육비지원, 직장어린이집, 육아휴직제도 중 보육비지원에 대한 조사가 이루어지지 않았기 때문이다.

여성가족패널조사는 “전국 일반가구 중 만19세 이상 만64세 이하의 여성가구원이 있는 가구를 대상으로 추출된 9,068가구에 거주하는 만19세 이상 만64세 이하의 여성 9,997명이 원표본으로 하여 2007년 1차년도, 2010년 3차년도, 2012년 4차년도 조사”가 이루어졌다.¹⁾ 본 연구에서는 KLoWF 1, 3, 4차년도 3개의 웨이브(waves) 자료를 사용하여 패널분석이 가능하도록 하였다. 연구대상은 합계출산율에 포함되는 15-49세의 기혼여성들 중 미취학자녀가 있는 일하는 기혼여성들로 그들의 일자리에서 제공하는 보육비지원, 직장어린이집, 육아휴직제도가 여성들의 이직의향 및 일과 가정생활간의 상호작용에 어떠한 영향을 미치게 되는지 검증하였다.

1) 인터넷 자료 <http://klowf.kwdi.re.kr/intro.do?method=goIntro> 검색일자 2015. 09. 03

2. 연구문제

본 연구에서 설정한 연구문제는 다음과 같다.

- 1) 기업의 자녀돌봄지원제도(보육비지원, 직장어린이집, 육아휴직제도)가 미취학 자녀를 둔 기혼여성의 이직의향에 영향을 미치는가?
- 2) 기업의 자녀돌봄지원제도(보육비지원, 직장어린이집, 육아휴직제도)가 미취학 자녀를 둔 기혼여성의 일-가정 부정적 상호작용에 영향을 미치는가?
- 3) 기업의 자녀돌봄지원제도(보육비지원, 직장어린이집, 육아휴직제도)가 미취학자녀를 둔 기혼여성의 일-가정 긍정적 상호작용에 영향을 미치는가?

3. 변수

1) 종속변수

이직의향: 각 조사년도(t_i)에 기혼여성이 이직의향이 있으면 1, 없으면 0으로 가변수화하였다.

직장일 → 가정 부정적 상호작용: 각 조사년도(t_i)에 일이 가정생활에 미치는 부정적영향에 관한 4점 리커트 척도의 2개의 문항을 통해 산출된 평균값이 일-가정 갈등 변수가 된다. ‘일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다’, ‘일하는 시간이 불규칙해서 가정생활에 지장을 준다’ 2개 문항의 평균을 산출하여 이 평균값이 클수록 기혼여성에게 직장일이 가정생활에 미치는 부정적영향이 크며, 이 때 이 값은 각 조사년도에 따라 변화되는 변수이다. 변수들의 문항 신뢰

도는 .77로 나타났다.

가정 → 직장일 부정적 상호작용: 각 조사년도(t_i)에 가정생활이 직장일에 미치는 부정적영향에 관한 4점 리커트 척도의 3개의 문항을 통해 산출된 평균값이 일-가정 갈등인 부정적 상호작용이 된다. ‘자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다’, ‘집안일이 많아서 직장일을 할 때도 힘들 때가 많다’, ‘식구 중 환자가 생겨서 일을 그만 둘 생각을 해 본 적이 있다’ 3개 문항의 평균값이 클수록 기혼여성에게 가정생활이 직장일에 미치는 부정적영향이 크며, 이 때 이 값은 각 조사년도에 따라 변화되는 변수이다. 변수들의 문항 신뢰도는 .80로 나타났다.

직장일 → 가정 긍정적 상호작용: 각 조사년도(t_i)에 일이 가정생활에 미치는 정적영향에 관한 4점 리커트 척도의 4개의 문항을 통해 산출된 평균값이 일-가정 촉진이 된다. ‘일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다’, ‘일을 함으로써 식구들한테 더 인정받을 수 있다고 생각한다’, ‘일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워 진다’, ‘일을 하는 것은 자녀들에게 긍정적인 영향을 준다’ 4개 문항의 평균을 산출하여 이 평균값이 클수록 기혼여성에게 직장일이 가정생활에 미치는 정적영향이 크며, 이 때 이 값은 각 조사년도에 따라 변화되는 변수이다. 변수들의 문항 신뢰도는 .77로 나타났다.

가정 → 직장일 긍정적 상호작용: 각 조사년도(t_i)에 가정생활이 직장일에 미치는 긍정적영향에 관한 4점 리커트 척도의 2개의 문항을 통해 산출된 평균값이 일-가정 촉진인 긍정적 상호작용이 된다. ‘가족부양에 대한 책임감 때문에

2) “패널방정식의 기본모형은 $y_{it} = x_{it}\beta + u_{it}$ 와 같이 설정할 수 있는데 여기에서 관찰된 개체 i 를 t 라는 기간 동안(본 연구에서는 여성가족패널 3개의 waves 자료가 조사된 2007, 2010, 2012년) 반복 조사하였을 때 β 는 시간에 따라 변화되지 않는 변수와 시간에 따라 변화되는 변수(연령, 교육수준, 남편소득 등)를 통해 추정”된다(한영선 · 이연숙, 2014: 168).

더 열심히 일을 하게 된다', '식구들이 내가 하는 일을 인정해주어 일을 더 열심히 하게 된다' 2개 문항의 평균을 산출하여 이 평균값이 클수록 기혼여성에게 가정생활이 직장일에 미치는 정적영향이 크며, 이 때 이 값은 각 조사년도에 따라 변화되는 변수이다. 변수들의 문항 신뢰도는 .78로 나타났다.

2) 독립변수

(1) 여성의 사회경제학적 특성 변수

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

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

직종: 각 조사년도(t 기)의 여성 일자리 종류로 서비스·판매를 준거변수로 하여 관리·전문가, 사무종사자, 기타의 범주로 나누었다.

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

고용형태: 각 조사년도(t 기)의 여성의 고용형태로 정규직은 1, 비정규직은 0으로 가변수 처리하였다.

공공부문 여부: 각 조사년도(t 기)의 여성의 일자리가 공공부문이면 1, 비공공부문이면 0으로 가변수 처리하였다.

여성시간당 임금: 기혼여성 전체 표본에서 추정된 여성시간당 임금으로 임금방정식의 추정결과는 <표 2>와 같다. 기혼여성의 시간당 $\ln(\text{임금})$

에 의해 추정된 값을 통해 독립변수인 시간당 임금변수를 생성하였다.

(2) 가계특성

자녀변수: 각 조사년도(t 기)에 만6세이하 자녀의 수로 연속변수이며, 만7-19세이하 자녀수는 각 조사년도에 조사된 만7-19세 자녀의 수로 역시 연속변수이다. 막내자녀연령 변수는 각 조사년도(t 기)의 막내자녀연령으로 연속변수이다.

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

친정부모와 동거여부: 기혼여성이 친정부모와 함께 살고 있는지를 묻는 문항에서 각 조사년도(t 기)에 '나와 함께 살고 계신다'라고 응답한 경우 1, '남편의 다른 형제자매와 함께 살고 계신다'와 '둘 다 아니다'라고 응답한 경우 0으로 가변수 처리하였다.

시부모와 동거여부: 기혼여성이 시부모와 함께 살고 있는지를 묻는 문항에서 각 조사년도(t 기)에 '나와 함께 살고 계신다'라고 응답한 경우 1, '남편의 다른 형제자매와 함께 살고 계신다'와 '둘 다 아니다'라고 응답한 경우 0으로 가변수 처리하였다.

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

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

〈표 1〉 변수정의

변수	구분		정의		
중속 변수	이직의향	이직의향 유무			
	직장일-가정 상호작용	직장일-가정 부정적 상호작용	직장일 → 가정 갈등 가정 → 직장일 갈등	연속변수: 값이 클수록 직장일이 가정생활에 미치는 부정적영향이 큼 연속변수: 값이 클수록 가정생활이 직장일에 미치는 부정적영향이 큼	
		직장일-가정 긍정적 상호작용	직장일 → 가정 촉진 가정 → 직장일 촉진	연속변수: 값이 클수록 직장일이 가정생활에 미치는 정적영향이 큼 연속변수: 값이 클수록 가정생활이 직장일에 미치는 정적영향이 큼	
		연령		연속변수	
		교육년수		연속변수로 무학은 0, 초등학교 1학년 수료는 1, 2학년 수료는 2 등과 같은 방법으로 산출하여 초등학교 졸업은 6, 중학교 졸업은 9, 고등학교 졸업은 12, 2년제 대학 졸업은 14 등과 같은 방법으로 산출됨	
	직종		(ref. 서비스·판매) 관리·전문가=1, 그 외=0 사무종사자=1, 그 외=0 기타=1, 그 외=0		
고용형태		정규직=1, 비정규직=0			
여성 사회경제학적 특성		공공부문 여부	공공부문1, 비공공부문=0		
여성 시간당 ln(임금)		연속변수, 여성의 시간당 임금 값에 자연대수를 취한 값			
독립 변수	가계 특성	자녀		만6세이하 자녀수, 연속변수 만7-19세 자녀수, 연속변수 막내 자녀연령, 연속변수	
		가사노동 조력자 존재여부		존재=1, 비존재=0	
		친정부모와 동거여부		동거=1, 비동거=0	
		시부모와 동거여부		동거=1, 비동거=0	
		ln(남편소득)		연속변수, 남편의 월소득 값에 자연대수를 취한 값	
		남편의 평균 근로시간		연속변수, 주당 근로시간	
		남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도		연속변수, 값이 클수록 남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도가 큼	
		거주지역		대도시=1, 중소도시=0	
	년도	2007년		2007=1, 그 외=0	
		2010년		2009=1, 그 외=0	
2012년		2012=1, 그 외=0			
가족친화적 돌봄지원 제도	보육비지원		제공=1, 미제공=0		
	직장어린이집		제공=1, 미제공=0		
	육아휴직		제공=1, 미제공=0		

〈표 2〉 기혼여성의 시간당 ln(임금) 추정

변수	구분	합동모형	패널 랜덤효과 모형
		Coef. (Std. Err.)	Coef. (Std. Err.)
상수		5.499***	5.784***
		1.338	1.437
연령		-0.032	-.037
		0.056	0.059
연령 ²		0.000	0.000
		0.000	0.000
교육수준		-0.099	-0.139
		0.132	0.148
교육수준 ²		0.005	0.007
		0.004	0.005
직종	(ref. 서비스·판매)	0.269***	0.277***
	관리·전문가	0.068	0.073
	사무종사자	0.267***	0.258**
		0.068	0.074
	기타	-0.254**	-0.247**
	0.077	0.082	
거주지역	대도시(ref. 중소도시)	0.186***	0.189***
		0.045	0.053
노동조합가입 여부	가입(ref. 미가입)	0.510***	0.331***
		0.053	0.052
Number of obs.		700	700
Number of groups			485
F/Wald chi ²		42.27(9)***	224.70(9)***
(overall) R-squared		0.3470	0.3469
sigma_u			.41543661
sigma_e			.32724427
rho			.61709742

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

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

거주지역: 각 조사년도(t기)에 여성이 거주한

지역이 대도시이면 1, 중소도시이면 0으로 가변수화하였다.

(3) 년도변수

각 조사년도(t기)를 기준으로 한 것이며, 2012년을 준거변수로 하여 2007년, 2010년 범주로 나누었다.

(4) 자녀돌봄지원제도

보육비지원: 각 조사년도(t기)에 기혼여성의 직장
에서 보육비를 제공하면 1, 제공하지 않으면 0
으로 가변수화하였다.

직장어린이집: 각 조사년도(t기)에 기혼여성의
직장에서 직장어린이집을 제공하면 1, 제공하지
않으면 0으로 가변수화하였다.

육아휴직제도: 각 조사년도(t기)에 기혼여성의
직장에서 육아휴직제도를 제공하면 1, 제공하지
않으면 0으로 가변수화하였다.

4. 분석방법

본 연구에서는 여성가족패널조사 자료를 병합
(merge)하여 구축된 불균형 패널자료를 이용하여
본 연구의 종속변수인 기혼여성의 이직의향은
기혼여성이 직장 이직의향이 있는지 여부를 분석
하기 위해 이항 로짓모형(binary logit model)을 사
용하였다. 패널 이항종속모형을 보면 (3.1)과 같다.

$$y_{it} = 1, y^*_{it} > 0 \text{인 경우}$$

$$0, y^*_{it} \leq 0 \text{인 경우}$$

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

관찰된 기혼여성 i 가 t 기간의 조사기간 동안
이직의향이 있으면 $y_{it} = 1$, 이직의향이 없으면
 $y_{it} = 0$ 이 된다.

본 연구의 또 다른 종속변수인 일-가정 상호
작용은 시간에 따라 변수되는 연속변수로 패널
분석에서 선형회귀모형은 다음의 수식 (3.2)과
같다.

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

$$i = 1, 2, 3, \dots, t = 1, 2, 3, \dots \quad (3.2)$$

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

본 연구에서는 미시자료라는 연구자료의 특성
을 고려하여 합동모형과 확률효과모형 두 가지
를 모두 분석하였다. 패널회귀모형 분석을 위해
Stata/SE 10.1 통계 프로그램을 이용하였다. <표 3>
은 각 년도별 pid에 의해 구축된 불균형패널 자
료의 1,256개 관찰치에 대한 요약통계량이다.

<표 3> 요약통계량

변수	구분		빈도(%) 평균(표준편차)
종속변수	이직의향	있음	135(15.02)
		없음	764(84.98)
		합계	899(100.0)
	직장일-가정 부정적 상호작용	연속변수	2.884(0.618)
	직장일-가정 긍정적 상호작용	연속변수	2.362(0.675)

〈표 3〉 계속

변수	구분		빈도(%) 평균(표준편차)	
여성의 사회 경제학적 특성	연령	연속변수	35.066(4.267)세	
	교육년수	연속변수	14.028(2.063)년	
	직종	관리·전문가		476(37.90)
		사무종사자		269(21.4)
		서비스·판매		324(25.80)
		기타		173(13.77)
		합계		1,256(100.0)
	고용형태	정규직		458(59.33)
비정규직			314(40.67)	
합계			772(100.0)	
공공부문 여부	공공부문		190(21.91)	
	비공공부문		677(78.09)	
	합계		867(100.0)	
여성 시간당 임금	연속변수		6319.274(2194.23)원	
가계 특성	자녀	만6세이하 자녀수	1.308(0.505)명	
		만7-19세 자녀수	0.652(0.740)명	
		막내 자녀연령	3.588(1.485)세	
	가사노동 조력자 존재여부	존재		230(18.52)
		비존재		1,012(81.48)
		합계		1,242(100.0)
	친정부모와 동거여부	동거		1,133(95.13)
		비동거		58(4.8)
		합계		1,191(100.0)
	시부모와 동거여부	동거		91(8.27)
비동거			1,010(91.73)	
합계			1,101(100.0)	
남편소득	연속변수		276.063(158.365)만원	
남편의 평균 근로시간	주당 근로시간		50.426(13.490)시간	
남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도	연속변수		3.932(0.807)	
거주지역	대도시		398(31.69)	
	중소도시		858(68.31)	
	합계		1,256(100.0)	
년도더미	년도	2007	365(29.06)	
		2010	480(38.22)	
		2012	411(32.72)	
		합계	1,256(100.0)	
가족 친화적 돌봄지원 제도	보육비지원	제공	95(7.56)	
		미제공	1,161(92.44)	
		합계	1,256(100.0)	
	직장어린이집	제공	110(9.76)	
		미제공	1,146(91.24)	
		합계	1,256(100.0)	
육아휴직	제공	301(23.96)		
	미제공	955(76.04)		
	합계	1,256(100.0)		

IV. 연구결과

1. 기업에서 제공하는 가족친화적 자녀돌봄지원제도가 미취학자녀를 둔 기혼여성의 이직의향에 미치는 영향

기업의 가족친화적 자녀돌봄지원제도가 미취학자녀를 둔 기혼여성의 이직의향에 미치는 영향에 관한 분석결과는 <표 4>와 같다.

먼저 미취학자녀를 둔 기혼여성의 이직의향에 영향을 미치는 여성의 사회경제학적 특성변수는 연령, 직종, 고용형태로 나타났다. 연령 변수를 보면, 다른 조건이 일정할 때 미취학자녀를 둔 기혼여성의 연령이 한 단위 높아질수록 기혼여성들이 이직의향을 가질 가능성이 낮아졌다. 이러한 결과는 시간이 지남에 따라 기혼여성들의 자녀들이 성장하면서 직장일-자녀양육에 대한 부담이 점차 해소되는 것에 의한 결과라 생각된다.

직종의 경우 다른 조건이 일정할 때, 미취학자녀를 둔 기혼여성들은 서비스·판매직종에 비해 관리·전문직에 종사할 때 이직의향을 가질 가능성이 높았다. 이러한 결과는 관리·전문직의 경우 서비스·판매직종에 비해 일자리에서의 노동시간 및 노동강도, 생산성 등 직장일에 대한 이유로 일과 가정생활을 양립하기에 어려움이 많을 수 있기 때문에 일-자녀양육 양립이 가능한 일자리로의 이직을 원하는 여성들이 많은 것에 기인된 것이라 생각된다. 고용형태 변수의 미취학자녀를 둔 기혼여성들의 이직의향에 대한 영향력을 확인해 보면, 다른 조건이 일정할 때 정규직 여성들은 비정규직 여성들에 비해 이직의향을 가질 가능성이 높았다.

다음으로 기혼여성의 이직의향에 영향을 미치는 가계특성 변수는 만7-19세 자녀의 수, $\ln(\text{남편 소득})$, 거주지역인 것으로 확인되었다.

만7-19세 자녀의 수 변수를 보면, 다른 조건이

일정할 때 만7-19세 자녀의 수가 한 단위 증가할수록 기혼여성이 이직의향을 가질 가능성이 감소되었다. 이는 취학자녀들은 제도권 교육이나 사교육 등을 통해 돌봄에 대한 취업여성의 부담을 덜 수 있기 때문인 것으로 생각된다. $\ln(\text{남편 소득})$ 변수의 기혼여성의 이직의향에 대한 영향력을 확인해 보면, 다른 조건이 일정할 때 남편 소득에 자연대수를 취한 값이 한 단위 높아질수록 기혼여성이 이직의향을 가질 가능성이 낮아졌다. 남편의 소득이 높을 경우 취학전 어린자녀가 있더라도 자녀보육 비용에 대한 부담이 상대적으로 적기 때문에 여성들이 현재 일자리에서 안정적으로 일할 의사를 갖게 되는 것으로 생각된다. 거주지역 변수를 보면, 대도시에 거주하는 여성집단은 중소도시에 거주하는 여성집단에 비해 이직의향이 높은 것으로 확인되었다.

년도더미 변수를 보면 2007년에는 2012년에 비해 미취학자녀를 둔 기혼여성들이 이직의향을 가질 가능성이 높은 것으로 나타나 여성들의 이직의향에 대한 시기별 특성이 확인되었다.

본 연구의 주된 관심변수인 기업의 가족친화적 돌봄지원제도가 미취학자녀를 둔 기혼여성의 이직의향에 미치는 영향력을 확인해 보면, 세 가지 제도 중 보육비지원만이 미취학자녀를 둔 기혼여성의 이직의향에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다른 조건이 일정할 때, 일자리에서 보육비를 제공받는 여성집단이 일자리에서 보육비를 제공받지 못하는 여성집단에 비해 이직의향을 가질 가능성이 낮았다. 이러한 결과는 기업에서 제공하는 보육비가 미취학자녀를 둔 여성들에게 보육비용에 대한 부담을 덜어주어 일자리에서 보다 안정적으로 일할 수 있는 여건이 될 수 있기 때문인 것으로 생각된다.

〈표 4〉 기업의 가족친화적 자녀돌봄지원제도가 미취학자녀를 둔 기혼여성의 이직의향에 미치는 영향

변수	구분	합동모형	패널 랜덤효과 모형	
		Coef. Std. Err.	Coef. Std. Err.	
상수		5.668 3.775	6.653 5.235	
여성의 사회 경제학적 특성	연령	-0.110 ⁺ 0.060	-0.147 ⁺ 0.089	
	교육년수	0.091 0.166	0.143 0.237	
	직종	(ref. 서비스·판매) 관리·전문가	1.091* 0.620	1.493 0.926
		사무종사자	0.756 0.561	1.044 0.809
		기타	0.230 0.521	0.286 0.733
	고용형태	정규직 (ref. 비정규직)	-1.063* 0.566	-1.340 0.817
	공공부문 여부	공공부문 (ref. 비공공부문)	0.088 0.412	0.169 0.580
	여성 시간당 ln(임금)		-1.607 2.370	-2.595 3.383
가계 특성	자녀	만6세이하 자녀 수	-0.052 0.336	0.029 0.458
		만7-19세 자녀 수	0.536+ 0.282	0.765+ 0.434
		막내자녀 연령	-0.062 0.126	-0.052 0.167
	가사노동 조력자 존재	존재(ref. 비존재)	0.541 0.438	0.738 0.625
	친정부모와 동거여부	동거(ref. 비동거)	-0.637 0.873	-0.819 1.180
	시부모와 동거여부	동거(ref. 비동거)	-0.031 0.642	-0.044 0.915
	ln(남편소득)		-0.685* 0.396	-0.829 0.555
	남편의 평균 근로시간		-0.015 0.011	-0.019 0.015
	남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도		-0.180 0.180	-0.301 0.266
	거주지역	대도시(ref. 중소도시)	0.762* 0.349	1.084* 0.560

〈표 4〉 계속

변수		구분	합동모형	패널 랜덤효과 모형
			Coef. Std. Err.	Coef. Std. Err.
년도더미	년도	(ref. 2012년) 2007년	2.051*** 0.510	2.818** 0.902
		2010년	0.088 0.511	0.296 0.674
가족 친화적 돌봄지원 제도	보육비지원	제공(ref. 미제공)	-1.325+ 0.736	-1.846+ 1.076
	직장어린이집	제공(ref. 미제공)	0.054 0.615	0.290 0.859
	육아휴직	제공(ref. 미제공)	-0.336 0.427	-0.467 0.594
Number of obs.			503	503
Number of groups				374
F/Wald chi ²			83.42(23)***	21.07(23)*
Log likelihood			-163.03845	-161.28498
rho				3.51*
(overall) R-squared			0.2037	

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

2. 기업에서 제공하는 가족친화적 자녀돌봄지원제도가 기혼여성의 직장일과 가정간 부정적 상호작용에 미치는 영향

기업에서 제공하는 가족친화적 자녀돌봄지원제도가 기혼여성의 직장일과 가정간 부정적 상호작용에 미치는 영향에 관한 분석결과는 <표 5>와 같다.

먼저 기혼여성의 직장일이 가정생활에의 갈등에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 변수를 보면 직종, 공공부문여부로 나타났다.

미취학 자녀를 둔 기혼여성 직종의 경우 다른 조건이 일정할 때, 서비스·판매직종에 비해 기혼여성이 사무직에 종사할 때 직장일이 가정생활에 미치는 부정적영향이 적은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 취학 전 어린자녀가 있는 사무직 여성들은 서비스·판매직종에 종사하는 여성들에 비해 기

업에서 제공하는 보육제도, 유연근무제도, 휴가제도 등 일과 자녀양육의 양립이 가능하도록 하는 제도의 수혜 가능성이 비교적 높기 때문에 취학 전 어린 자녀가 있는 여성들에게 직장일이 가정생활에 미치는 갈등정도가 낮은 것으로 생각된다.

공공부문여부 변수의 직장일이 가정생활에의 갈등에 대한 영향력을 보면, 다른 조건이 일정할 때 미취학자녀를 둔 여성의 일자리가 공공부문일 때 비공공부문인 경우에 비해 직장일이 가정생활에 미치는 부정적 영향이 적은 것으로 나타났다. 공공부문의 경우 비공공부문에 비해 취업맘들이 일과 자녀양육의 양립을 가능하게 하는 가족친화제도와 함께 이러한 제도를 이용할 수 있는 직장내 조직문화가 비교적 잘 구축되어 있기 때문에 직장일이 가정생활에 미치는 부정적영향이 보다 적은 것으로 풀이된다.

다음으로 미취학자녀를 둔 기혼여성의 가정생

〈표 5〉 기업의 가족친화적 자녀돌봄지원제도가 미취학자녀를 둔 기혼여성의 직장일과 가정간 부정적 상호작용에 미치는 영향

변수	구분	직장일 → 가정 갈등		가정 → 직장일 갈등		
		합동모형	패널 랜덤효과 모형	합동모형	패널 랜덤효과 모형	
		Coef. Std. Err.	Coef. Std. Err.	Coef. Std. Err.	Coef. Std. Err.	
상수		3.004*** 0.656	2.904*** 0.679	4.198*** 0.586	4.184*** 0.597	
여성의 사회 경제학적 특성	연령	0.004 0.010	0.002 0.011	-0.009 0.009	-0.009 0.009	
	교육년수	-0.018 0.029	-0.019 0.03	-0.095*** 0.026	-0.093** 0.027	
	직종	(ref. 서비스·판매) 관리·전문가	-0.137 0.114	-0.107 0.120	-0.057 0.102	-0.058 0.105
		사무종사자	-0.237* 0.106	-0.212* 0.112	0.063 0.095	0.063 0.097
		기타	-0.054 0.106	-0.048 0.113	-0.054 0.095	-0.057 0.097
	고용형태	정규직(ref. 비정규직)	0.101 0.101	0.107 0.106	-0.103 0.090	-0.103 0.093
	공공부문 여부	공공부문 (ref. 비공공부문)	-0.258*** 0.077	-0.264*** 0.084	-0.028 0.069	-0.029 0.072
	여성 시간당 ln(임금)		0.316 0.393	0.248 0.403	0.826* 0.351	0.799* 0.358
가계 특성	자녀	만6세이하 자녀 수	0.054 0.061	0.063 0.062	0.092+ 0.054	0.093+ 0.055
		만7-19세 자녀 수	0.000 0.05	0.011 0.056	0.105* 0.047	0.108* 0.048
		막내자녀연령	0.005 0.023	0.012 0.022	0.039* 0.020	0.036+ 0.020
	가사노동 조력자 존재	존재(ref. 비존재)	-0.022 0.083	-0.017 0.083	0.164* 0.075	0.175* 0.075
	친정부모와 동거여부	동거(ref. 비동거)	0.024 0.148	0.049 0.151	-0.214 0.132	-0.206 0.134
	시부모와 동거여부	동거(ref. 비동거)	-0.157 0.131	-0.148 0.139	-0.004 0.117	-0.005 0.120
	ln(남편소득)		-0.098 0.074	-0.077 0.076	-0.133* 0.066	-0.132+ 0.067
	남편의 평균 근로시간		0.000 0.002	0.000 0.002	-0.004* 0.002	-0.004* 0.002
	남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도		-0.058 0.035	-0.042 0.035	-0.136*** 0.031	-0.131*** 0.031
	거주지역	대도시(ref. 중소도시)	0.011 0.067	-0.002 0.072	-0.124* 0.059	-0.119+ 0.062

〈표 5〉 계속

변수	구분	직장일 → 가정 갈등		가정 → 직장일 갈등		
		합동모형	패널 랜덤효과 모형	합동모형	패널 랜덤효과 모형	
		Coef. Std. Err.	Coef. Std. Err.	Coef. Std. Err.	Coef. Std. Err.	
년도더미	(ref. 2012년) 2007년	-0.009 0.084	-0.024 0.083	-0.104 0.075	-0.104 0.075	
	2010년	0.073 0.076	0.089 0.069	-0.004 0.068	-0.006 0.065	
가족 친화적 돌봄 지원제도	보육비지원	제공(ref. 미제공)	-0.083 0.102	-0.088 0.10	-0.237* 0.091	-0.229* 0.091
	직장어린이집	제공(ref. 미제공)	0.048 0.093	0.067 0.089	-0.064 0.083	-0.051 0.082
	육아휴직	제공(ref. 미제공)	0.019 0.081	0.027 0.082	-0.142+ 0.073	-0.144+ 0.073
Number of obs.		550	550	550	550	
Number of groups			385		385	
F/Wald chi ²		1.54(23) ⁺	30.05(23) ⁺	3.64(23) ^{***}	78.25(23) ^{***}	
R-squared		0.0931	0.0912	0.1372	0.1369	
sigma_u			0.378		0.221	
sigma_e			0.540		0.537	
rho			0.328		0.144	

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

활이 직장일에서의 부적영향에 대한 분석결과를 보면 여성의 사회경제학적 특성변수 중 미취학자녀를 둔 기혼여성의 가정생활이 직장일에서의 갈등에 통계적으로 유의미한 영향을 미친 변수는 여성 교육연수, 여성시간당 ln(임금)으로 나타났다.

교육연수의 영향력을 보면, 다른 조건이 일정할 때 여성 교육연수가 한 단위 높아질수록 가정생활이 직장일에 미치는 부정적 영향이 감소하는 것으로 나타났다. 여성시간당 ln(임금)의 경우 다른 조건이 일정할 때 여성시간당 임금에 자연대수를 취한 값이 한 단위 높아질수록 가정생활이 직장일에 미치는 부정적 영향이 커지는 것으로 나타났다.

가계특성 변수 미취학자녀를 둔 기혼여성의 가정생활이 직장일에 미치는 부정적 영향에 통

계적으로 유의미한 영향을 미치는 변수는 만6세 이하 자녀수, 만7-19세 자녀수, 막내자녀연령, 가사노동 조력자 존재, ln(남편소득), 남편의 평균 근로시간, 남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도, 거주지역 이었다.

만6세이하 자녀수의 영향력을 확인하면, 다른 조건이 일정할 때 만6세이하 자녀수가 증가할수록 미취학자녀를 둔 기혼여성의 가정생활이 직장일에 미치는 부정적 영향에 커지는 것으로 나타났다. 어린자녀의 존재는 어머니들의 가정생활에서의 역할 및 시간투입에 대한 요구를 높이기 때문에 가정생활이 직장일에 미치는 부정적 영향이 나타난 것이라 볼 수 있다. 만7-19세 자녀수의 경우 다른 조건이 일정할 때, 만7-19세 자녀수의 수가 한 단위 증가할수록 기혼여성의 가

정생활이 직장일에 미치는 부적영향이 커지는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 자녀가 취학한 이후에도 자녀의 교육 및 돌봄에 대한 여성들의 역할이나 참여가 여전히 요구되기 때문인 것으로 보인다. 막내자녀연령 변수의 영향력을 보면, 다른 조건이 일정할 때 막내자녀 연령이 한 단위 높아질수록 기혼여성의 가정생활이 직장일에 미치는 부정적 영향에 커지는 것으로 나타났다.

가사노동의 조력자가 있는 경우 가사노동 조력자가 없는 경우에 비해 기혼여성의 가정생활이 직장일에의 갈등 수준이 높았고, 남편소득 변수의 경우 다른 조건이 일정할 때 남편소득의 값이 자연대수를 취한 값이 한 단위 증가할수록 기혼여성의 가정생활이 직장일에의 갈등수준이 감소하였다. 남편의 평균 근로시간 변수의 영향력을 보면, 다른 조건이 일정할 때 남편의 근로시간이 한 단위 증가할수록 기혼여성의 가정생활이 직장일에의 갈등수준이 감소하는 것으로 나타났다. 남편의 부인 직장생활의 지지 변수를 보면, 다른 조건이 일정할 때 남편이 부인 직장생활을 지지정도 수준이 높아질수록 기혼여성의 가정생활이 직장일에의 갈등수준이 감소하는 것으로 나타났다. 거주지역 변수의 경우 여성집단이 대도시에 거주할 경우 중소도시에 거주할 경우에 비해 가정생활이 직장일에의 갈등수준이 감소하는 것으로 확인되었다.

본 연구의 주된 관심변수인 기업의 가족친화적 돌봄지원제도 중 기혼여성의 가정생활이 직장일에의 부정적 영향에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 변수는 보육비지원, 육아휴직제도인 것으로 확인되었다. 보육비지원 변수를 보면, 다른 조건이 일정할 때, 직장에서 보육비지원을 제공받는 여성집단이 직장에서 보육비지원을 제공받지 못하는 여성집단에 비해 가정생활이 직장일에 미치는 부적영향에 감소하였다. 미취학자녀를 둔 직장여성들의 주된 고민인 자녀돌봄 문제의 해결책 중

하나인 기업의 보육비지원이 여성들에게 가정생활이 직장일에 미치는 부정영향을 감소시킬 수 있음이 확인된 것이라 볼 수 있다. 이러한 결과는 기존 선행연구결과와 일치하는 것이다(Kimmel, 1998; Aminah & Zoharah, 2010)

육아휴직 변수의 영향력을 보면, 다른 조건이 일정할 때 직장에서 육아휴직제도를 제공받는 여성집단이 육아휴직제도를 제공받지 못하는 여성집단에 비해 기혼여성의 가정생활이 직장일에 미치는 부적영향에 감소되는 것으로 나타났다.

3. 기업에서 제공하는 가족친화적 자녀돌봄지원제도가 기혼여성의 직장일과 가정간 긍정적 상호작용에 미치는 영향

기업에서 제공하는 가족친화적 자녀돌봄지원제도가 기혼여성의 직장일과 가정간 긍정적 상호작용에 미치는 영향에 관한 분석결과는 <표 6>와 같다.

먼저 기혼여성의 직장일이 가정생활에의 촉진에 영향을 미치는 여성의 사회경제적 특성 변수는 직종으로 나타났다. 직종의 영향력을 보면, 다른 조건이 일정할 때, 서비스·판매직종에 있는 여성집단에 비해 기타직종에 있는 여성집단이 직장일이 가정생활에의 촉진수준이 낮은 것으로 나타났다.

가계특성 변수 중 기혼여성의 직장일이 가정생활에의 촉진에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 변수는 남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도, 거주지역으로 나타났다. 남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도 변수의 영향력을 보면, 다른 조건이 일정할 때 남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도가 커질수록 미취학자녀를 둔 기혼여성의 직장일이 가정생활에의 촉진수준이 높아지는 것으로 확인되었다. 거주지역의 영향력은 다른 조건이 일정할 때 중소도시에 거주하는 여성집단에 비해 대도시에 거주하는 여성집단이

〈표 6〉 기업의 가족친화적 자녀돌봄지원제도가 미취학자녀를 둔 기혼여성의 직장일과 가정간 긍정적 상호작용에 미치는 영향

변수	구분	직장일 → 가정 촉진		가정 → 직장일 촉진		
		합동모형	패널 랜덤 효과 모형	합동모형	패널 랜덤 효과 모형	
		Coef. Std. Err.	Coef. Std. Err.	Coef. Std. Err.	Coef. Std. Err.	
상수		2.684*** .451	2.699*** .455	4.043*** .514	4.042*** .530	
여성의 사회경제학적 특성	연령	-0.006 .007	-0.006 .007	-0.007 .008	-0.007 .008	
	교육년수	-0.007 .020	-0.007 .0206	-0.085*** .023	-0.080** .024	
	직종	(ref. 서비스·판매) 관리·전문가	0.058 .079	0.061 .080	-0.053 .090	-0.051 .094
		사무종사자	0.012 .073	0.015 .074	-0.007 .083	-0.005 .087
		기타	-0.161* .073	-0.162* .074	-0.093 .083	-0.106 .087
	고용형태	정규직 (ref. 비정규직)	-0.065 .069	-0.061 .070	-0.049 .079	-0.049 .082
	공공부문 여부	공공부문 (ref. 비공공부문)	-0.001 .053	0.001 .054	0.065 .061	0.066 .065
	여성 시간당 ln(임금)		0.089 .270	0.075 .273	0.669** .308	0.607* .316
가계 특성	자녀	만6세이하 자녀 수	-0.051 .042	-0.054 .042	0.079 .048	0.075 .048
		만7-19세 자녀 수	0.010 .036	0.011 .036	0.081+ .041	0.088* .043
		막내자녀연령	0.016 .016	0.015 .016	0.011 .018	0.011 .017
	가사노동 조력자 존재	존재(ref. 비존재)	0.047 .057	0.051 .057	0.133** .065	0.139** .065
	친정부모와 동거여부	동거(ref. 비동거)	-0.073 .102	-0.070 .102	-0.161 .116	-0.132 .118
	시부모와 동거여부	동거(ref. 비동거)	-0.063 .090	-0.064 .091	-0.018 .102	-0.013 .107
	ln(남편소득)		0.019 .051	0.020 .057	-0.100* .058	-0.102* .059
	남편의 평균 근로시간		0.000 .001	-0.000 .001	-0.003 .001	-0.003 .001
	남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도		0.130** .024	0.127** .024	0.113*** .027	0.107*** .028
	거주지역	대도시(ref. 중소도시)	-0.135** .046	-0.134** .047	-0.015 .052	-0.009 .056

〈표 6〉 계속

변수	구분	직장일 → 가정 축진		가정 → 직장일 축진		
		합동모형	패널 랜덤효과 모형	합동모형	패널 랜덤효과 모형	
		Coef. Std. Err.	Coef. Std. Err.	Coef. Std. Err.	Coef. Std. Err.	
년도더미	년도	(ref. 2012년)	0.166**	0.172**	-0.089	-0.092
		2007년	.058	.057	.066	.065
		2010년	0.104*	0.107*	-0.044	-0.039
가족 친화적 돌봄 지원제도	보육비지원	제공(ref. 미제공)	-0.014 .070	-0.016 .070	0.234** .080	0.214** .079
	직장어린이집	제공(ref. 미제공)	0.053 .064	0.054 .063	-0.038 .073	-0.015 .071
	육아휴직	제공(ref. 미제공)	0.100+ .056	0.100+ .056	0.045 .064	0.051 .065
Number of obs.		550	550	550	550	
Number of groups			385		385	
F/Wald chi ²		4.04(23)***	90.31(23)***	3.04(23)***	62.79(23)***	
R-squared		0.1501	0.1500	0.1174	0.1164	
sigma_u			.1226187		.26945244	
sigma_e			.42992932		.44490952	
rho			.07522391		.26836022	

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

직장일이 가정생활에의 정적영향이 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 중소도시의 취업여성들의 경우 시부모나 친정부모 등에 의한 비공식자녀돌봄 이용가능성이 비교적 용이하기 때문에 기인된 것이라 생각된다.

년도더미 변수를 보면 2012년에 비해 2007년, 2010년에는 미취학자녀를 둔 기혼여성의 직장일이 가정생활에의 축진정도가 높아 기혼여성의 직장일-가정생활의 정적 상호작용에 대한 시기별 특성이 확인되었다.

본 연구의 주된 관심변수인 기업의 가족친화적 돌봄지원제도가 미취학자녀를 둔 기혼여성의 직장일이 가정생활에의 축진에 통계적으로 유의미한 영향을 미친 변수는 육아휴직제도로 나타났다. 다른 조건이 일정할 때, 직장에서 육아휴직제도를 제공받는 여성집단이 직장에서 육아휴직제도를 제공받지 못하는 여성집단에 비해 직장

일이 가정생활에의 축진수준이 높은 것으로 확인되었다.

다음으로 기혼여성의 가정생활이 직장일에의 축진에 영향을 미친 여성 사회경제학적 특성 변수는 교육년수, 여성 시간당 ln(임금)로 나타났다.

교육년수의 영향력을 보면, 다른 조건이 일정할 때 여성 교육년수가 한 단위 높아질수록 가정생활이 직장일에 미치는 긍정적 영향이 감소하는 것으로 나타났다. 여성시간당 ln(임금)변수의 경우 다른 조건이 일정할 때 여성시간당 임금에 자연대수를 취한 값이 한 단위 높아질수록 가정생활이 직장일에 미치는 긍정적 영향이 커지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 높은 임금을 받는 미취학자녀를 둔 여성의 경우 직장에서 일과 자녀양육의 양립을 지원하는 가족친화제도를 제공할 가능성이 크기 때문에 여성들의 이러한 제도 이용이 자녀양육에 대한 스트레스나 역

할부담 등이 낮출 수 있어 여성들의 가정-직장일 간 긍정적 상호작용 정도가 커질 수 있는 것으로 생각된다. 또는 여성들이 받는 높은 임금으로 자녀보육에 대한 문제를 지역사회 어린이집이나 사교육으로 해결하거나 혹은 비공식자녀돌봄에 대한 댓가로 이용할 수 있기 때문인 것으로 예측된다.

가계특성 변수 중 기혼여성의 가정생활이 직장일への 촉진에 통계적으로 유의미한 영향을 미친 변수는 만7-19세 자녀수, 가사노동 조력자 존재, $\ln(\text{남편소득})$, 남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도였다. 만7-19세 자녀수 변수의 영향력을 보면, 다른 조건이 일정할 때 만7-19세 자녀수가 한 단위 증가할수록 기혼여성의 가정생활이 직장일への 긍정적 영향이 커지는 것으로 확인되었다. 앞서 제시된 기혼여성의 가정생활이 직장일への 부정적 영향의 분석결과에서 만7-19세 자녀수 변수는 기혼여성의 가정생활이 직장일への 부정적 영향을 미치게 하는 변수로 나타났다. 결국 만7-19세 자녀수 변수는 미취학자녀를 둔 기혼여성의 가정생활이 직장일への 촉진 변수이자 갈등 변수라는 것은 미취학자녀가 있는 상태에서 취학자녀의 존재가 기혼여성들에게 가정생활의 보람을 느끼게 하는 동시에 자녀의 교육을 비롯한 각종 뒷바라지 등에 의한 가정생활의 스트레스 요인임을 확인할 수 있다.

가사노동 조력자 존재 변수를 보면, 다른 조건이 일정할 때 가정내 가사노동 조력자가 존재하는 여성집단이 가정내 가사노동 조력자가 존재하지 않는 집단에 비해 가정생활이 직장일への 긍정적 영향이 큰 것으로 확인되었다. 남편변수의 영향력을 확인하면, 다른 조건이 일정할 때, 남편소득에 자연대수를 취한 값이 한 단위 커질수록 기혼여성의 가정생활이 직장일への 긍정적 영향이 감소되는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 남편의 소득수준이 높을 경우 남편이 직장에서의 노동시간이 길거나 직무에 대한 몰입도, 책

임정도 등이 클 가능성이 높고, 결국 취학 전 어린이자녀에 대한 양육이 고스란히 취업여성의 몫이 될 가능성이 크기 때문에 남편의 소득수준이 높아질수록 기혼여성의 가정생활이 직장일への 긍정적 영향이 낮아질 수 있다. 남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도 변수를 보면, 다른 조건이 일정할 때 남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도가 커질수록 기혼여성의 가정생활이 직장일への 긍정적 영향정도가 커지는 것으로 확인되었다.

본 연구의 주된 관심변수인 기업의 가족친화적 돌봄지원변수 중 기혼여성의 가정생활이 직장일への 긍정적 영향에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 변수는 보육비지원 변수였다. 다른 조건이 일정할 때, 직장에서 보육비를 제공받는 여성집단이 직장에서 보육비를 제공받지 못하는 여성집단에 비해 가정생활이 직장일への 긍정적 영향정도가 커지는 것으로 나타났다.

V. 결론 및 제언

본 연구에서는 「여성가족패널조사」 1, 3, 4차 자료를 이용한 패널분석을 통해 기업의 자녀돌봄지원제도가 미취학 자녀를 둔 기혼여성의 이직의향 및 일-가정 상호작용에 어떠한 영향을 미치는지 분석하였다. 본 연구의 주요결과는 보면 다음과 같다.

첫째, 미취학자녀를 둔 기혼여성의 이직의향에 영향을 미치는 여성의 사회경제학적 특성변수는 연령, 직종, 고용형태로 나타났다. 기혼여성의 이직의향에 여성의 연령은 정적영향을 미쳤고, 여성들이 서비스·판매직에 종사하는 집단에 비해 관리·전문직에 종사하는 집단이 이직의향을 가질 가능성이 높았다. 고용형태의 경우 정규직 여성들은 비정규직 여성들에 비해 이직의향을 가질 가능성이 높았다. 기혼여성의 이직의향에 영

향을 미치는 가계특성 변수는 만7-19세 자녀의 수, $\ln(\text{남편소득})$, 거주지역인 것으로 확인되었다. 만7-19세 자녀의 수가 증가할수록 기혼여성이 이직의향을 가질 가능성이 감소되었고, $\ln(\text{남편소득})$ 변수의 경우 남편소득의 증가는 기혼여성의 이직의향에 부정영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 대도시에 거주하는 여성집단이 중소도시에 거주하는 여성집단에 비해 이직의향을 가질 가능성이 높았다.

기업의 가족친화적 돌봄지원제도 중 보육비지원만이 미취학자녀를 둔 기혼여성의 이직의향에 미치는 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났는데 일자리에서 보육비를 제공받는 여성집단이 일자리에서 보육비를 제공받지 못하는 여성집단에 비해 이직의향을 가질 가능성이 낮았다.

둘째, 기혼여성의 직장일이 가정생활에의 갈등에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 변수를 보면 직종, 공공부문여부로 나타났다. 직종의 경우 서비스·판매직종의 여성집단에 비해 기혼여성이 사무직에 종사할 때 직장일이 가정생활에 미치는 부적영향이 적은 것으로 나타났고, 여성의 일자리가 공공부문일 때 비공공부문인 경우에 비해 직장일이 가정생활에 미치는 부정적 영향이 적은 것으로 나타났다. 기업의 세 가지 종류의 가족친화적 돌봄지원제도는 기혼여성의 직장일이 가정생활에의 갈등에 어떠한 영향도 미치지 못하는 것으로 나타났다.

셋째, 여성의 사회경제학적 특성변수 중 미취학자녀를 둔 기혼여성의 가정생활이 직장일에의 갈등에 통계적으로 유의미한 영향을 미친 변수는 여성 교육년수, 여성시간당 $\ln(\text{임금})$ 으로 확인되었다. 여성 교육년수의 증가에 따라 가정생활이 직장일에 미치는 부정적 영향은 감소하는 것으로 나타났고, 여성시간당 임금의 경우 여성임금이 증가함에 따라 가정생활이 직장일에 미치는 부정적 영향은 커지는 것으로 확인되었다. 가

계특성 변수 미취학자녀를 둔 기혼여성의 가정생활이 직장일에 미치는 부정적 영향에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 변수는 만6세이하 자녀수, 만7-19세 자녀수, 막내자녀연령, 가사노동 조력자 존재, $\ln(\text{남편소득})$, 남편의 평균 근로시간, 남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도, 거주지역이었다. 만6세이하 자녀수 및 만7-19세 자녀수의 수가 증가할수록 미취학자녀를 둔 기혼여성의 가정생활이 직장일에 미치는 부정적 영향에 커지는 것으로 확인되었다. 막내자녀 변수의 경우 막내자녀 연령이 높아질수록 기혼여성의 가정생활이 직장일에 미치는 부정적 영향에 커지는 것으로 나타났다. 가사노동의 조력자가 있는 경우 가사노동 조력자가 없는 경우에 비해 기혼여성의 가정생활이 직장일에의 갈등수준이 높았고, 남편소득 변수의 경우 남편소득이 높아질수록 기혼여성의 가정생활이 직장일에의 갈등수준이 감소하였다. 남편의 평균 근로시간 변수의 경우 남편의 근로시간이 증가할수록 기혼여성의 가정생활이 직장일에의 갈등수준이 감소하였고, 남편이 부인 직장생활을 지지정도 수준이 높아질수록 기혼여성의 가정생활이 직장일에의 갈등수준이 감소하는 것으로 나타났으며 여성집단이 대도시에 거주할 경우 중소도시에 거주할 경우에 비해 가정생활이 직장일에의 갈등수준이 감소하는 것으로 확인되었다.

기업의 가족친화적 돌봄지원제도 중 기혼여성의 가정생활이 직장일에의 부정적 영향에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 변수는 보육비지원, 육아휴직제도인 것으로 확인되었다. 직장에서 보육비지원을 제공받는 여성집단이 직장에서 보육비지원을 제공받지 못하는 여성집단에 비해 가정생활이 직장일에 미치는 부적영향에 감소하였고, 육아휴직 변수의 경우 직장에서 육아휴직제도를 제공받는 여성집단이 육아휴직제도를 제공받지 못하는 여성집단에 비해 기혼여성의 가정생활이 직장일에 미치는 부적영향에

감소되는 것으로 나타났다.

넷째, 기혼여성의 직장일이 가정생활에의 촉진에 영향을 미치는 여성의 사회경제적 특성 변수는 직종으로 나타났다. 서비스·판매직종에 있는 여성집단에 비해 기타직종에 있는 여성집단이 직장일이 가정생활에의 촉진수준이 낮은 것으로 나타났다. 가계특성 변수 중 기혼여성의 직장일이 가정생활에의 촉진에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 변수는 남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도, 거주지역으로 나타났다. 남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도가 커질수록 미취학자녀를 둔 기혼여성의 직장일이 가정생활에의 촉진수준이 높아지는 것으로 확인되었고, 중소도시에 거주하는 여성집단에 비해 대도시에 거주하는 여성집단이 직장일이 가정생활에의 정적영향이 낮은 것으로 나타났다.

기업의 가족친화적 돌봄지원제도가 미취학자녀를 둔 기혼여성의 직장일이 가정생활에의 촉진에 통계적으로 유의미한 영향을 미친 변수는 육아휴직제도로 나타났는데 직장에서 육아휴직제도를 제공하는 여성집단이 직장에서 육아휴직제도를 제공받지 못하는 여성집단에 비해 직장일이 가정생활에의 촉진수준이 높은 것으로 확인되었다.

다섯째, 기혼여성의 가정생활이 직장일에의 촉진에 영향을 미친 여성 사회경제학적 특성 변수는 교육년수, 여성 시간당 $\ln(\text{임금})$ 로 나타났다. 여성 교육수준이 높아질수록 가정생활이 직장일에 미치는 긍정적 영향이 감소하는 것으로 나타났고, 여성시간당 임금이 높아질수록 가정생활이 직장일에 미치는 긍정적 영향이 커지는 것으로 나타났다. 가계특성 변수 중 기혼여성의 가정생활이 직장일에의 촉진에 통계적으로 유의미한 영향을 미친 변수는 만7-19세 자녀수, 가사노동 조력자 존재, $\ln(\text{남편소득})$, 남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도였다. 만7-19세 자녀수가 증가할수록 기혼여성의 가정생활이 직장일에의 긍정적

영향이 커지는 것으로 확인되었다. 가정내 가사노동 조력자가 존재하는 여성집단이 가정내 가사노동 조력자가 존재하지 않는 집단에 비해 가정생활이 직장일에의 긍정적 영향이 큰 것으로 확인되었다. 남편소득이 커질수록 기혼여성의 가정생활이 직장일에의 부정적 영향도 커지는 것으로 나타났고, 남편의 부인 직장생활에 대한 지지정도가 커질수록 기혼여성의 가정생활이 직장일에의 긍정적 영향정도가 커지는 것으로 확인되었다.

기업의 가족친화적 돌봄지원변수 중 기혼여성의 가정생활이 직장일에의 긍정적 영향에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 변수는 보육비지원 변수로 직장에서 보육비를 제공받는 여성집단이 직장에서 보육비를 제공받지 못하는 여성집단에 비해 가정생활이 직장일에의 긍정적 영향정도가 커지는 것으로 나타났다.

연구결과는 통해 정책적 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 기업의 가족친화적 돌봄지원변수 중 보육비지원 변수가 미취학 자녀가 있는 기혼여성의 이직의향을 감소시키는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 아직까지 우리나라에서 맞벌이 부부가 어린 자녀를 믿고 맡길 만한 지역사회나 직장 어린이집의 수가 절대적으로 부족하기 때문에 사보육을 이용할 수 밖에 없게 되어 이러한 사립 어린이집을 이용하게 될 때 발생하는 비용문제를 직장에서 덜어줄 수 있다면 여성들이 일자리에서 보다 안정적으로 일할 수 있는 여건이 조성될 수 있기 때문인 것으로 예측된다. 따라서 정부나 기업에서의 맞벌이 부부의 자녀 보육 비용에 대한 비용보조 또는 보조금의 지급 하거나 맞벌이 부부가 지역사회내 사립 어린이집을 이용하고자 할 때 이용비용을 낮출 수 있도록 하고, 자녀를 키우는 여성들의 경력단절을 위한 아이돌봄 정책 마련이 필요할 것으로 보인다.

둘째, 기업의 가족친화적 돌봄지원제도 중 보육비지원, 육아휴직제도의 제공이 기혼여성의 가

정생활이 직장일에서의 갈등수준을 감소시키고, 0-6세이하 자녀수의 수 증가는 가정생활이 직장 일로의 부적영향을 증가시키는 것으로 확인되었다. 이는 미취학자녀를 둔 직장여성들의 가정생활 영역에서의 주된 고민은 어린 자녀의 돌봄으로 어머니들의 자녀돌봄 시간을 대체해 주는 기관의 이용비용을 직장에서 보조해 주거나 1년간의 휴직을 통해 어머니들이 자녀를 직접 양육할 경우 가정생활에서 자녀돌봄 문제로 생성된 부정적 감정이나 행동이 직장생활로 전이되는 것을 방지할 수 있음을 예측할 수 있다. 미시적 차원에서는 어린 자녀가 있는 근로자들이 일과 가정생활을 양립하고, 거시적 차원에서는 근로자들의 노동생산성 증대로 인한 기업의 경쟁력 확보 및 국가성장 발전 등을 위해 기업의 돌봄지원제도 시행과 함께 이에 대한 시행률을 높이기 위한 노력이 필요할 것으로 생각된다.

셋째, 미취학 자녀를 둔 기혼여성의 일-가정 갈등 및 촉진수준에 유의미한 영향을 미치는 요인은 기업의 돌봄지원제도 외 남편의 소득, 남편의 부인의 직장생활에 대한 지지정도, 남편의 노동시간과 같은 변수의 영향력이 컸다. 전통적으로 성별에 따른 노동분리에 의해 여성들에게 일차적 책임으로 부여된 가사노동이나 자녀양육은 일하는 여성들에게 이중역할에 따른 노동부담과 함께 심리적 압박이나 스트레스로 작용될 수 있다. 이러한 일-가정 갈등을 감소시켜 가정영역과 직장영역간 긍정적 상호작용을 이끌어 내기 위해서 남편변수의 영향력이 큰 것으로 확인된 만큼 기혼 취업여성들의 일-가정 양립을 위한 남편들의 부인에 대한 심리적 지원과 함께 가정 내 노동에 대한 분담을 통한 실질적 노력이 필요할 것으로 생각된다.

넷째, 돌봄문제에 대한 사회적 분담 차원에서 사업장에서 구축한 가족친화적 자녀돌봄지원제도는 근로자들의 이직을 낮추거나 일-가정간 갈등을 낮출 수 있는 요소가 될 수 있으나 이 제

도를 운영하는 주체가 되는 기업의 입장에서는 그 기업의 규모가 작은 기업일 경우 운영비용의 문제나 어린이집의 설치 등이 고민일 수 있다. 현재 우리나라 가족친화사회환경 조성촉진에 관한 법률과 영유아보육법에 의거하여 소규모 기업에서 직장어린이집을 설치하고자 할 때 그 비용의 일부를 국가로부터 보조받을 수 있으나 이러한 비용이나 유지, 운영상의 문제를 안고 있는 기업에 가족친화적 돌봄지원제도의 도입을 강요할 수 없기 때문에 건강가정지원센터의 아이돌보미 서비스, 공동육아 어린이집 등 지역사회와 연계하여 취업모의 자녀돌봄 문제를 해결할 수 있도록 해야 할 것으로 생각된다.

결론적으로 기업의 자녀돌봄지원제도가 미취학 자녀를 둔 기혼 여성들의 일-가정 갈등을 감소시키고, 일-가정간 긍정적 상호작용을 이끌어 내며 이직의 가능성을 낮추어 경력단절을 방지할 수 있는 중요한 요인이 될 수 있음을 확인되었다. 따라서 기업에서는 가족친화적 돌봄지원제도를 구축하고 이에 대한 시행률을 높이기 위해 노력하여 여성인력이 노동시장에서 탈퇴되지 않도록 기업, 정부차원에서의 지속적 노력과 지원이 필요할 것이라 생각된다.

【참 고 문 헌】

- 1) 김선희(2010). 공공조직에서 여성의 일-가정 갈등(WFC) 결정요인 분석. 행정논총, 48(1), 171-196.
- 2) 김영지(2011). 미취학 자녀가 있는 기혼여성 근로자의 일-가족 촉진과 갈등 및 직무 만족. 고려대학교 석사학위논문.
- 3) 김영조·이유진(2012) 가족친화제도가 여성 근로자의 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향 : 사회적 지원의 조절효과를 중심으로. 인

- 적자원관리연구, 19(3), 71-99.
- 4) 김준기·양지숙(2012) 기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석 : 사회적 지원의 효과를 중심으로. 行政論叢, 50(4), 251-280.
 - 5) 김효선·차운아(2008). 여성관리자의 개인적 상황과 직장상황이 일-가족 전이에 미치는 영향. 한국여성정책연구원.
 - 6) 고용노동부(2015). 고용보험통계연보.
 - 7) 권혜원·권순원(2013) 일-가정 양립정책이 여성 관리자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향. 산업관계연구, 23(3), 89-117.
 - 8) 민인식·최필선(2009). STATA 패널데이터 분석. 서울 : 한국STATA학회.
 - 9) 박기남(2009). 기혼 취업여성의 일-가정 양립을 위한 시간갈등 연구. 한국여성학, 25(2), 37-70.
 - 10) 안은정·신은중(2010) 일-가정 양립제도가 조직의 성과에 미치는 영향에 관한 연구 : 재무성과와 여성의 이직의도를 중심으로 산업관계연구, 20(4), 177-216.
 - 11) 이민우·이영진·한재창(2008). 가족친화제도 도입을 결정하는 선행요인 및 결과에 관한 연구. 노동정책연구, 8(4), 183-214.
 - 12) 이수광(2007). 호텔종업원의 직장-가정갈등이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구- 조직몰입의 조절효과를 중심으로. 관광연구, 22(3), 205-218.
 - 13) 이요행·방묘진·오세진(2005). 가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향: 직장-가정 갈등의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지 : 산업 및 조직, 18(3), 639-657.
 - 14) 유계숙(2007). 가족친화 기업정책의 시행 및 이용 여부와 근로자의 직업만족도, 이직의도, 직무성과. 가족과 문화, 19(2), 35-59.
 - 15) 여성가족패널 <http://klowf.kwdi.re.kr/intro.do?method=goIntro>
 - 16) 원숙연(2012). 취업여성의 일-가정 상호작용을 둘러싼 개인-조직-정책의 역학. 정부학연구, 18(3), 267-295.
 - 17) 원숙연(2015). 기혼 취업여성이 인식하는 일-가정 상호작용과 영향요인의 차별성. 한국정책학회보, 24(2), 309-334.
 - 18) 송혜림(2014). 기혼취업여성의 일-가정 균형 실태: 초등학교 저학년생 자녀를 둔 가정을 중심으로. 한국가족자원경영학회지, 18(3), 41-59.
 - 19) 송혜림·유아랑(2013). 돌봄노동의 사회적 지원 정책을 통해 본 일-가정 양립 실태에 대한 연구 : 학령전기 자녀를 둔 기혼취업여성의 경험을 중심으로. 한국가족자원경영학회지, 17(4), 101-125.
 - 20) 문영주(2013). 기혼 맞벌이 여성의 일-가족양립에 관한 연구: 일-가족양립의 긍정적 전이, 비대칭성, 차별적 기능 검증을 중심으로. 한국가족자원경영학회지, 17(2), 81-102.
 - 21) 정수인(2006). 기혼직장인의 직장-가정의 상호작용에 관한 연구. 서울대학교 석사학위논문.
 - 22) 정영금(2012). 기업의 가족친화적 돌봄지원사업의 대안과 방향-지역사회확대와 가족친화지원센터의 역할을 중심으로. 한국가족자원경영학회지, 16(4), 93-109
 - 23) 정영금(2013). 가족친화적 기업문화 정착을 위한 체계적인 변화전략 연구. 한국가족자원경영학회지, 17(2), 37-53.
 - 24) 정영순·어윤경·최인선(2012). 전일제와 시간제 기혼 취업여성의 이직의사에 영향을 미치는 요인 분석. 사회복지정책, 39(3), 91-115.
 - 25) 조영희(2014). 초등학생 방과후 돌봄 서비스 분석과 개선방안. 한국가족자원경영학회지, 18(1), 141-162.
 - 26) 통계청(2015a). 경제활동인구조사.
 - 27) 통계청(2015b). 지역별고용조사.

- 28) 한영선·이연숙(2014). 조부모에 의한 비공식 자녀돌봄 및 지원이 기혼여성의 추가출산 계획에 미치는 영향 : 패널분석 방법을 이용하여. 한국가족자원경영학회지, 18(2), 163-182.
- 29) 한영선·정영급(2014). 유연근무제도가 기혼여성의 일-가정 갈등 및 촉진, 직무만족에 미치는 영향 : 패널분석 방법을 이용하여. 한국가족자원경영학회지, 18(4), 1-26.
- 30) Aminah, A. & Zoharah. O.(2010) Perceived family-supportive work culture, affective commitment and turnover intention of employees-. Journal of American Science, 6(12), 839-846.
- 31) Alan, L. S., Yuan, T. & Grace, H. S.(2001). Work-family balance and job satisfaction: The impact of family-friendly policies on attitudes of Federal Government employees. Public Administration Review, 61(4), 452-467.
- 32) Blau, D. M. & Robins, P. K.(1988). Child-care costs and family labor supply. The Review of Economics and Statistics, 70(3), 374-381.
- 33) Charles, M., Philip, P.K. & Irwin, G.(1992). A structural model of labor supply and child care demand. The Journal of Human Resources. 27(1), 166-203.
- 34) Crouter, A. C.(1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. Human Relations, 37(6), 425- 441.
- 35) Frye, N. K. & Breaugh, J. A.(2004). Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A Test of a Conceptual Model. Journal of Business and Psychology, 19(2), 197-220.
- 36) Hill, E. J.(2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. Journal of Family Issues, 26(6), 793-819.
- 37) Jennifer, G. & Valerie, C.(1992). Gender, parenthood, and job-family compatibility. American Journal of Sociology, 98(1), 131-151.
- 38) Jennifer, W. & Phyllis, J.(1995). The impact of workplace support on work-family role strain. Family Relations, 44(2), 163-169.
- 39) Kimmel, J.(1998). Child care costs as a barrier to employment for single and married mothers. The Review of Economics and Statistics, 80(2), 287-299.
- 40) Marni, E. & Melissa, D.(1996). Balancing work and family responsibilities: Flextime and child care in the federal government. Public Administration Review, 56(2), 174-179.
- 41) OECD(2014). Female employment rate www.oecd.org/social/family/database.
- 42) Sandra, H. & Nancy, C.(2000) Child care and employment turnover Population Research and Policy Review, 19(4), 357-395.
- 43) Voydanoff, P.(2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. Journal of Marriage and Family, 66(2), 398-412.
- 44) Voydanoff, P.(1988) Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. Journal of Marriage and Family, 50(3), 749-761.
- 45) Wayne, J. H., Musisca, N. & Fleenor, W.(2004) Considering the role of personality in the work-family experience : Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. Journal of Vocational Behavior, 64(1), 108-130.

- 투 고 일 : 2015년 12월 30일
- 심 사 일 : 2016년 1월 29일
- 게재확정일 : 2016년 2월 24일