

# 일-가정양립지원정책이 아동양육 취업여성의 근로지속의사에 미치는 영향 : 미취학아동양육 취업여성과 취학아동양육 취업여성 집단비교

## The Effect of Work-Family Reconciliation Policy on Intention to Keep Working of Working Mother with Children

손제화김은정\*

계명대학교 사회복지학과 박사수료, 부경대학교 행정학과 부교수

Son, Jehee · Kim, Eunjeong\*

Dept. of Social Welfare, Keimyung University, Dept. of Administration, Pukyong National University

### Abstract

This study investigates the influence of policy-related factors on the intention to keep working among mothers with children under 12 years old, especially focusing on the differences between the mothers with preschool children and elementary school children. The study also considers the individual, family, job characteristics of mothers with children, in order to draw the specific impact of policy factors. Data was collected through e-mails from 500 working mothers living in urban area, and 489 interview data were finally utilized in analyses.

The results of analyses show that the level of awareness on work-family balancing policy significantly influences on the intention to keep working among mothers with preschool children. On the contrary, there is no statistically significant policy-related factors influencing on the intention to keep working among mothers with elementary school children. Both studies and social policies excessively focused on the mothers with preschool children in terms of work-family balancing issues. Working mothers with elementary school children have not been spot-lighted as beneficiaries from social policy, even though elementary school children also should be cared by others after school. Effective social services assisting work-family balance among mothers with preschool children should be more developed.

**Keywords:** Working Mothers with Children, Work-Family Reconciliation Policy, Intention to Keep Working.

### I. 서론

여성의 노동시장 참여는 수십 년에 걸쳐 꾸준히 증가해 왔고, 거스를 수 없는 흐름이 되었다. 1997년 IMF경제위

기 이후 남성생계부양자모델이 약화되어 이인소득자 가구가 증가하였고, 동시에 여성들의 고학력화 추세로 자아실현이나 사회적 관계망에의 참여욕구가 증가하였기 때문이다. 한편 국가는 당면한 저출산·고령화 문제에 대한 해

+ 이 논문은 2011년도 정부재원(교육과학기술부 인문사회연구역량강화사업비)으로 한국연구재단의 지원을 받아 연구되었음(NRF-2011-330-C00003)

\* Corresponding author: Kim, Eunjeong  
Tel: 051-629-5459  
E-mail: swejkim@gmail.com

법으로 여성 인적자원활용에 주목하고 있다. 저출산으로 인해 야기될 수 있는 생산가능인구의 부족은 국가 전체 경제성장의 둔화로 이어질 것이며, 이는 국제경쟁력을 하락시킬 수 있다. 또 급속한 고령화로 인한 노인부양문제와 연금 및 의료비 증가 등은 사회보장 재원확보에 대한 우려를 낳게 하고 있다. 이에 국가는 여성인적자원 활용을 지속가능한 발전을 위한 중요한 전략으로 보고 있으며, 이러한 사회적 상황이 여성 개인의 상황 및 욕구와 조우하여 노동시장 참여증가로 이어지고 있는 것이다.

그러나 한국 사회에서 기혼여성이 시장노동에 참가하여 근로를 지속하는 데는 많은 어려움이 있다. 실제 여성가족패널 자료를 분석한 Chung et al(2012)의 연구에 의하면 만 18세 이하의 자녀를 둔 기혼취업여성의 23.2%가 근로단념의사를 나타내었다. 아동을 양육하면서 시장노동을 하는 여성에게 가장 어려운 문제는 아동을 잘 키우면서 직장도 함께 유지해 나가는 것이다. 아동을 양육하는 많은 취업여성들은 자녀를 잘 돌보지 못한다는 스트레스를 경험하며, 자녀에 대한 죄책감을 느끼는 것으로 나타났다(Choi & Kim, 2010; Kim & Kim, 2003). 이러한 스트레스와 죄책감은 부모역할갈등으로 이어져 직장에 몰입하기 어렵거나, 늘 시간이 부족하고 정신적 여유가 없는 불안정한 삶을 경험하게 만든다(Yang & Shin, 2011). 결과적으로 아동을 양육하는 취업여성들은 경제활동을 하고 싶지만 부모역할에 대한 갈등으로 인해 직장을 그만두는 경우가 많다(Statistics Korea, 2011).

이러한 현실은 가정과 직장, 나아가 사회 전반에서 기혼여성에 대해서 과중한 역할을 기대하고 있기 때문에 발생한다. 기혼여성들은 직장영역에서는 근로자로서, 가정영역에서는 아내로서, 어머니로서, 자식으로서 다중적 역할을 끊임없이 요구받고 있다. 물론 남성들과 역할분담의 중요성이 제기되고 있고, 실제로 어느 정도 이루어지고 있기는 하나 여전히 대부분의 가정영역 책임은 여성들의 몫으로 간주된다. 특히 자녀를 돌보는 역할에 대한 기대는 남성보다 여성이 훨씬 높고(Bang, 1986), 아버지가 아닌 어머니에게 자녀돌봄 책임역할을 기대하는 수준은 여성의 시장참여가 증가되기 시작한 이래 거의 한 세기가 지난 현재에 이르기까지도 거의 변화가 없이 높다. 게다가 직장 내에서도 가족의 책임역할을 수행하는 여성에 대한 상사 및 동료의 시선이 곱지 않기 때문에 아동을 양육하는 취업여성의 경우 육체적, 정신적으로 큰 어려움을 겪고 있으며(Grzywacz et al., 2002; Ryu, 2009), 이것이 근로지속의 핵심적 장애요인으로 작용하고 있다.

이러한 문제가 일부 취업여성들에게만 발생하는 것이 아니라 보편적으로 나타나게 되면서 국가의 정책적 개입 필요성이 최근 20여년에 걸쳐 지속적으로 확대되었다. 국가는 출산, 양육 문제에 대한 적극적 정책 개입을 통해 여성의 경제활동참여율을 높이고 가족의 양육부담을 줄임으로써 궁극적으로는 국민들의 삶의 질을 높이겠다는 정책 목표하에 일-가정양립지원정책을 지속적으로 확대하고 있다. 그렇다면 실제로 일-가정양립지원정책의 효과성은 어떠한가? 일-가정양립지원정책이 여성의 경제활동참여에 긍정적인 영향을 미친다는 연구(Lee, 2013; Lee, 2008)도 있지만, 기혼여성의 일-가정 양립가능성을 유의하게 증가시키지 못하고 있으며 경력단절여성의 노동시장재진입에 유의한 영향을 미치지 못한다는 연구결과들도 있다(Kim & Yang, 2012; Park & Un, 2012). 대체로 많은 선행연구들에서는 현재 실행되는 일-가정양립지원 정책들이 실질적으로 일과 가정 양립 가능성을 크게 증가시키지 못한다는 점을 지적하고 있다.

이렇듯 정책적 지원의 실질적 효과가 미미한 중요한 이유 중 하나는, 기혼여성의 근로지속에 직접적으로 영향을 미치는 여러 차원의 요인들이 존재하기 때문이다. 선행연구들에서는 기혼여성의 경제활동참여에 직접적인 영향을 미치는 주요 요인으로 개인적 요인, 가족적 요인, 노동시장 요인을 고려하였다(Cha, 2014; Chung et al, 2012; Jung, 2012; Lee, 2003; Lim, 2002). 이러한 요인들은 독립적으로 영향을 미치기도 하였으나 많은 경우 상호 관련되면서 기혼여성의 근로지속의사에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 정책적 요인이 기혼여성의 근로지속의사에 미치는 독립적인 영향력을 파악해 보기 위해서, 이러한 여러 차원의 요인들을 함께 고려하여 통합적으로 분석하고자 한다.

한편, 일-가정양립지원정책을 포함하여, 기혼여성의 근로지속 의사에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 한 선행연구들은 대부분 미취학아동 양육 여성을 연구대상으로 했다는 점에서 한계가 있다. 사실상 초등학교 아동들을 둔 취업여성의 경우도 자녀의 방과 후 혹은 방학기간 돌봄 공백을 상당히 큰 문제로 인식하고 있음에도 불구하고(Kwon, 2006; Woo, 2012), 초등학교 아동들을 양육하는 취업여성을 포함하여 정책의 효과나 기타 관련 요인의 영향력을 포괄적으로 분석한 연구는 미미하다.

초등학교 아동은 발달상 왕성한 신체적 활동과 호기심으로 위험한 장난을 많이 하며, 과도한 TV시청, 인터넷 사용, 게임 등 유해한 환경에 장시간 노출될 가능성 또한

높다. 또 유괴, 성폭력 등과 같은 치명적 사고발생의 위험을 안고 있다. 현재 취업중인 기혼여성들은 이러한 문제들과 더불어 자녀의 학교적응 문제나 친구관계, 학업지도, 생활지도 등과 관련하여 부모로서 역할 갈등을 상당히 경험하고 있는 것으로 나타났다(Kim & Chang, 2013). 자녀가 초등학교령기가 되면 미취학시기에 비해 신체적 돌봄 부담은 줄어들지만 오히려 정서적, 인지적, 사회적 돌봄의 부담은 더 늘어나게 된다. 나아가 이러한 돌봄을 대체해줄 자원으로서 사교육 부문의 확대는 어머니들의 취업의 결과이자 원인이 되기도 한다.

이에 본 연구는 미취학아동양육 취업여성과 취학아동양육 취업여성 모두를 포괄하여 이들의 근로지속에 영향을 미치는 요인을 분석하되, 특히 정책요인으로서 일가정양립지원정책의 영향력이 이 두 집단 모두에게 긍정적으로 나타나고 있는지 그렇지 않다면 어떠한 집단에서 일-가정양립지원정책의 효과가 제대로 나타나고 있지 않는지를 분석해보고자 한다.

현재까지 설계되어온 일-가정양립지원정책이 지나치게 특정 인구집단만을 대상으로 한 것은 아닌지, 사실상 일가정양립의 어려움을 심각하게 경험하고 있는 초등학교령기 아동양육 집단들도 현행 정책을 통해 혜택을 보고 있는 지 등을 검토해 보게 될 것이다. 이러한 논의는 아동을 양육하는 취업여성의 경력단절을 예방하고, 일과 가정을 조화롭게 병행할 수 있도록 일-가정양립지원정책을 설계함에 있어서 자녀 연령별로 차별화된 정책방향을 모색하는데 도움이 될 것이다.

본 연구의 주요 연구문제는 다음과 같다.

- 연구문제 1. 개인요인, 가족요인, 직장요인은 아동양육 취업여성의 근로지속의사에 어떠한 영향을 미치는가?
- 연구문제 2. 관련요인들을 고려한 상태에서, 정책요인은 아동양육 취업여성의 근로 지속의사에 어떠한 영향을 미치는가?
- 연구문제 3. 미취학아동양육 취업여성과 취학아동양육 취업여성의 근로지속의사에 영향을 미치는 요인은 차이가 있는가?

## II. 이론적 배경 및 선행연구 고찰

### 1. 아동양육 취업여성의 근로지속의사

2) 근로지속의사와 유사한 개념으로 제시된 용어들을 혼용하여 선행연구를 고찰하였다.

근로지속의사란 현재의 직장에서 경력의 단절 없이 계속 근무하고자 하는 태도나 경향을 말하며, 취업지속, 경력지속과 유사한 개념으로 사용되고 있다(Jung, 2012). 근로지속은 노동시장 애착이라는 사회심리학적 개념으로도 설명되는데 이는 일정시기 동안 지속적으로 노동시장에 참여하려는 성향을 말하며, 고용의 지속성에 대한 욕구, 의지 등을 포함한다(Na, 1997). 근로지속은 경력단절이나 이직(離職)이라는 반대의 개념을 통해서도 설명되어 질 수 있다. 즉, 근로지속이란 경력단절이나 이직(離職)이 일어나지 않는 상태를 말한다.

경력단절이란 취업상태에서 비취업상태로 이동하여 노동시장에서 퇴장한 상태를 말한다(Go et al, 2007). Oh et al.(2008)은 경력단절이 본인의 자발적 의사에 의한 퇴직이 아니라 가사와 양육 등 외부 환경적 요인에 의해 불가피하게 노동시장 참여를 지속할 수 없어서 발생한 경제활동참여 중단을 의미한다고 하였다. 이직(離職)이란 여러 가지 요인들로 인해 현재의 직장 또는 조직에 대해 만족하지 못하거나 질병, 육아, 이사 등 개인적인 사유로 직장을 그만두는 것을 말한다. 이러한 용어에 대한 개념들을 종합해 보면 근로지속이란 근로자가 직장에서 단절 없이 지속적으로 근무하는 상태를 말하고, 근로지속의사는 현재의 직장에서 지속적으로 근무하려는 태도나 경향으로 정의할 수 있다<sup>2)</sup>.

한편 아동을 양육하는 취업여성이 현재의 근로지속 여부를 결정하는 데는 다양한 요인들이 복합적으로 작용한다(Cha, 2014; Chung et al, 2012; Jung, 2012; Lee, 2003; Lim, 2002). 특히 아동을 양육하는 취업여성들이 근로를 지속하지 못하는 원인은 주로 일-가정 양립의 어려움이다(Shin, 2001). 기혼여성들은 근로를 지속하는 동안 출산, 양육, 자녀교육, 부모부양 등 다양한 생애사건(life events)을 경험하고, 이러한 가정 내 역할들을 대부분 여성의 몫으로 여기는 전통적 성역할태도가 강하게 작용하고 있기 때문이다(Jung 2012). Park과 Lee(2004), Lee와 Lee(2003)의 연구에서도 취업여성들이 겪는 양육의 어려움이 직장생활에 영향을 주어 경력개발과 고용유지를 어렵게 하는 가장 중요한 요인이었다. 이에 실질적으로 일-가정양립지원정책이 아동을 양육하는 취업여성의 근로지속의사에 긍정적으로 영향을 미치는지를 실증분석해 보는 것은 중요하다.

### 2. 아동양육 취업여성의 근로지속의사 영향요인

본 연구에서는 아동양육하는 취업여성의 근로지속의사

에 영향을 미치는 요인 중 정책요인인 일가정양립지원정책의 특성에 초점을 둔다. 더불어 선행연구들에서 제시된 관련 요인들에 기반하여 개인요인, 가족요인, 직장요인도 함께 고려한다.

### 1) 정책요인

일과 가정은 선택의 여지없이 중요한 두 영역이며, 일과 가정의 조화로운 양립은 두 영역의 갈등을 최소화함으로써 가능하다. 따라서 기혼여성들이 두 영역을 병행하면서 겪는 다중역할에 대해 사회적으로 어떤 지원을 얼마나 제공하느냐에 따라 갈등의 정도는 달라질 수 있다. 이러한 사회적 지원들은 일과 부모역할 간 갈등을 최소화함으로써 직무몰입을 가져오고 이직의도를 줄여 근로의 지속으로 이어질 수 있다(Ahn & Shin, 2010; Son & Choi, 2009).

2013년 경력단절여성에 대한 통계청의 보도 자료에 의하면 결혼, 임신 및 출산, 육아, 자녀교육 때문에 직장을 그만둔 경력단절여성이 195만5천명에 달해서, 경력단절 기혼여성의 20.1%를 차지하고 있다. 이러한 결과는 가족생애주기사건으로 인해 발생하는 가정 내 역할부담이 기혼여성이 경험하는 경력단절의 매우 중요한 원인임을 보여준다. 기혼 여성의 원활한 경제활동참여를 위해서는 이러한 자녀양육과 교육에 대한 부담을 완화해 줄 수 있는 국가의 적극적인 정책 지원이 필요하다.

현재 시행중인 일-가정양립지원정책은 여성의 경력단절을 예방하고 일과 가정을 조화롭게 양립하게 함으로써 국민의 삶의 질을 높이고자 하는 정책이다. 이러한 목적을 달성하기 위한 구체적인 제도는 두 가지로 분류된다. 하나는 시간을 지원하는 제도들이다. 이러한 제도들은 취업여성이 직장을 유지하면서 일시적으로 가정에서 자녀를 출산하고, 돌볼 수 있도록 휴가를 지원하거나 근무시간을 조정해준다. 다른 하나는 가정 내 역할부담을 완화하기 위해 사회적 서비스를 지원하는 제도이다. 시간지원 제도에는 출산휴가제도, 육아휴직제도, 가족돌봄휴직제도, 유연근무제 등이 포함된다. 서비스지원제도는 보육서비스, 아이돌보미서비스, 초등방과후 돌봄서비스 등이 대표적이다.

출산휴가제도는 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률」, 「고용보험법」을 통해 규정하고 있다. 사용자는 모성보호를 위해 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일의 출산전후휴가를 주어야 하며, 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일

이상이 되어야 한다고 규정하고 있다. 90일의 유급휴가 중 최초 60일에 대해서는 사용자 부담의 유급으로 하였고, 그 후부터 12개월 이내의 신청기간에 대해 고용보험법에 의거 급여가 지급되고 있다. 또 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 유산사산 휴가를 주어야 한다. 또한 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다고 규정함으로써 부모의 고용상태를 보장하고 있다.

이와 관련하여 「남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률」에서는 출산전후휴가 또는 유산사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 자에게 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액을 지급할 수 있다고 규정하였다. 또 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주어야 하며, 최초 3일은 유급으로 규정하였다. 이는 부모권을 보장하기 위해 고용관계를 유지하면서 휴가기간 동안 상실된 임금을 보전해줌과 동시에 가정에 할애할 시간을 주어 영아의 출산과 돌봄을 위한 제도인 것이다.

육아휴직제도는 근로자가 만 8세 이하의 자녀(입양한 자녀 포함) 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 돌보기 위해 1년 이내의 기간 동안 휴직하는 것을 말한다(Gender Equality in Employment and Work-Family Balance Assistance Act, 2012). 이는 일정기간 직접 자녀를 양육하고자 하는 욕구를 가진 근로자들에게 노동과 양육을 병행할 수 있도록 지원하는 제도이며, 남성근로자도 사용할 수 있으므로 양성평등을 실현하는데 중요한 역할을 한다.

근로자는 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 중 하나를 선택하여 사용할 수도 있고, 동시에 사용할 수도 있으며, 이 경우에도 총기간은 1년 이내이다. 근로시간 단축을 이용할 경우 근로자의 근로시간이 주 15~30시간으로 줄어들게 되면 임금은 근로시간에 비례해 지급받게 되고 줄어든 시간만큼은 고용센터에서 '육아기 근로시간 단축 급여'라는 이름으로 받을 수 있다. 그 외에도 육아지원을 위해 연장근로를 제한하고 근로시간 조정을 하도록 사업주에게 권고하고 있다. 또 육아휴직 중인 근로자가 복귀하여 직장 생활에 잘 적응할 수 있도록 직업능력 개발 및 향상을 위하여 노력하도록 권고하고 있다. 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 불리한 처우를 하여서는 안 되며, 육아휴직 기간에는 근로자를 해고하지 못한다. 또 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키도록 규정하고 있다.

가족돌봄휴직제도는 「남녀고용평등과 일-가정양립지원에 관한 법률」에 의거 2012년 8월부터 시행되고 있다. 사업주는 근로자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 단, 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우는 근로시간 조정 등 사업장 사정에 맞는 조치를 하도록 노력하여야 한다고 규정하고 있다. 이 제도는 여성의 가족돌봄에 대한 요구로 인한 비자발적 경제활동이탈을 방지하여 고용불안을 감소시킬 수 있다.

근무유연제도는 조직구성원들에게 근무의 시간, 장소, 형태 등의 유연성 및 다양성을 제공하는 제도를 말한다(Ministry of Security and Public Administration, 2013). 이는 기존의 정형화된 근무형태에서 탈피하여 유연한 근무환경을 조성함으로써 여성의 경제활동참여 제고, 일자리창출, 저출산 대응 등의 사회적 현안을 해결하고자 하는 국가의 전략이라 볼 수 있다. 이 제도는 일과 가정의 양립이 가능한 가족중심문화를 반영하고, 자율적 창의적 업무수행을 통해 국가경쟁력을 제고하기 위한 전략으로 유연근무제를 적극 활성화할 필요성이 제기되면서 2010년 8월부터 국가공무원법, 국가공무원 복무규정, 전자정부법에 의거 공무원에 대해 실시하고 있으며, 점차 확대될 것으로 보여진다.

기관보육서비스는 영유아가 보육기관을 통해 이용하는 서비스이다. 여성의 노동시장 참여 증가, 성평등적 일-가정양립 지원 강조, 저출산·고령화와 같은 인구학적 위기, 아동 빈곤과 교육 불평등 완화 등과 같은 사회적 요구들이 상호 관련되면서 아동보육서비스의 필요성은 지속적으로 강조되어왔다(OECD 2006; as cited in Choi, 2013).

아이돌봄서비스는 2007년부터 여성가족부에서 실시하고 있는 정책으로서, 아이돌봄을 가정으로 파견하여 아동을 돌봐주는 서비스이다. 이러한 파견형 돌봄서비스는 기관보육서비스의 한계를 극복하고자 설계되었는데, 아동의 연령이나 신체적 특성, 가족환경 등에 맞추어 수요자 욕구를 보다 적극적으로 반영하고자 하였다. 아이돌봄 서비스의 정책목표는 양육자의 야근·출장·질병 등 일시적 아이돌봄이 필요한 가정에 돌봄서비스를 제공하여 기관보육의 사각지대를 해소함으로써 가족의 양육부담을 경감시키고, 심야, 주말 등 틈새 시간 일시돌봄 및 영아종일돌봄 등 부모의 일-가정 양립을 지원하는 것이라고 규정되어 있다(Ministry of Gender Equality and Family, 2014)

초등방과후 돌봄은 초등 방과 후 돌봄교실은 학교 정규 수업활동 외에 이루어지는 돌봄 프로그램을 지칭하는 것으로 성인의 적절한 보호를 받을 수 없는 학령기 아동을 대상으로 학교 시작 전, 학교 마친 후, 휴일, 방학 기간 중에 아동을 보호하고 교육하는 서비스를 말한다. 이 서비스는 돌봄 뿐 아니라 학교공부지도, 숙제지도, 특기지도 등 학교마다 다양한 프로그램들이 있고, 자녀들을 보육하고 교육할 수 있는 공교육 시설 활성화라는 측면에서 보육의 안전성을 보장하고 사교육비 부담을 완화시켜 주므로 취업여성들에게 많은 도움이 되고 있다(Woo, 2012).

정책시행 이후 많은 선행연구들에서 일-가정양립지원정책의 시행이 직장영역에서는 조직몰입과 경력몰입, 직무만족, 이직률 저하 등에 영향을 미치고(Kim & Lee, 2012; Kim, 2012; Lee, 2011), 가정영역에서는 일-가정간 갈등을 완화하여 생활만족도에 긍정적 영향을 미친다는 결과들을 제시하고 있다(Anderson et al., 2002; Eaton, 2003; Hofferth, 1996; Lee, 2011).

하지만 정책의 존재 자체가 그 실효성에 있어서 항상 직접적인 연관성이 있다고 보기는 어렵다. 실제 육아휴직의 경우 이용률이 꾸준히 증가하고 있지만 여전히 높은 수준은 아니고, 특히 남성들의 이용률은 매우 낮다(Statistics Korea, 2013). 또 유연근로제의 경우도 실제 이용하기 어려운 사업장이 다수 존재한다(Kang et al, 2006). 이러한 결과는 정책 유무 자체가 그 정책에 대한 인지도, 효과성 인식, 실제 이용여부와 직결되지는 않는다는 것을 보여준다(Schutte & Eaton, 2004; as cited in Jang et al, 2009). 따라서 정책의 지원을 가장 필요로 하는 아동을 양육하는 취업여성이 정책에 대해 얼마나 알고 있는지, 정책이 일과 가정을 조화롭게 양립하는데 얼마나 도움이 된다고 인식하는지, 실제로 이러한 제도를 이용한 경험이 있는지를 파악해 볼 필요가 있다.

## 2) 개인요인

여성의 경제활동참여와 관련한 선행연구에서는 개인요인으로 연령, 교육수준, 성역할태도 등을 주요 요인으로 제시하고 있다. 일반적으로 연령과 근로지속 간 관계는 연구대상자에 따라 다양하게 나타난다. Choi와 Woo(2009)의 연구에서는 일정 연령대까지는 경제활동 참여가 증가하다가 이후 감소한다는 연구결과를 제시하였고, 저소득층 기혼여성을 대상으로 한 Yeo(1995)의 연구에서는 연령이 증가함에 따라 여성의 취업률도 증가하는 것으로 보고되

었다. 반면 저소득 한부모 여성을 대상으로 한 Lee(2000)의 연구에서는 연령이 취업여부에 유의한 영향력을 미치지 못한 것으로 나타났다. 실제 우리나라의 연령별 여성의 경제활동참여 분포는 25-29세와 40-44세를 정점으로 하고 30-39세를 저점으로 하는 M자형으로 나타나고 있는데 이러한 구조는 수십년에 걸쳐서 크게 변화되지 않고 있다. 즉, 출산이나 자녀양육시기가 있는 30대 취업여성이 노동시장으로부터 퇴각하는 의사결정 가능성이 감소되지 못하고 있다는 것이다(Statistics Korea, 2013). 이처럼 여성의 연령은 경제활동참여에 밀접한 관련이 있는 요인이긴 하나 선형관계로 설명하기는 어렵다고 할 수 있다.

교육수준과 아동양육 취업여성의 근로지속 간 관계도 연구대상에 따라 다양한 결과가 제시되고 있다. Min과 Huh(2007)의 연구에서는 학력이 높을수록 경제활동참여가 높은 것으로 나타났고, Kwon et al.(2009)의 연구에서는 고학력 여성은 20대에 경제활동참여율이 높다가 30대 이후 낮아지고, 저학력 여성은 30대 이후의 경제활동이 높아지는 것으로 나타났다. Leibowitz(1975)의 연구에서는 고학력 여성이 대체로 노동시장 참여정도가 높지만 자녀를 양육하는 시기에는 그렇지 않다는 연구결과를 발표하였다. Chang(1997)의 연구에서도 고학력 여성들은 자녀양육을 상대적으로 중시하는 경향이 있어 출산 이후 노동시장 참여에 소극적일 수 있다고 지적하였다. Waite(1980)도 학력이 경제활동참여에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 경우는 자녀가 없는 여성으로 나타났으며, 자녀가 있는 여성에게서는 관련성을 보이지 않는다는 결론을 제시하였다. 기혼여성의 경제활동참가 결정요인에 관한 Lim(2002)의 연구에서는 교육수준이 낮을수록 경제활동참가율이 높게 나타났는데 이는 저학력 기혼여성들의 경우 경제적 측면에서 수입획득의 필요성이 더 크기 때문인 것으로 보았다.

성역할태도는 여성이 일과 가정을 이끌어 나가는 방식 전반을 결정하기 때문에 아동을 양육하는 취업여성의 근로지속의사에 결정적인 영향을 줄 수 있다. 성역할태도는 가족과 사회에서 여성과 남성이 수행해야 할 역할에 대한 개인의 관점을 의미한다(Konrad & Harris, 2002). Osmond와 Martin(1975)은 사회생활 및 직업영역과 가정생활영역에 있어서 남녀의 역할을 이분법적으로 구분하여 전통적 태도와 근대적 태도로 나누어 설명하였다. 전통적 태도는 사회적으로 기대된 성역할을 지지하는 태도이고, 근대적 태도는 성에 따라 역할을 구분하지 않고 합리적인 역할분담을 지향하는 태도이다(as cited in

Choi 2007). 전통적이고 보수적인 성역할태도란 남성은 생계부양자 또는 유급노동자 역할을, 여성은 전업주부 또는 돌봄역할을 담당해야 한다는 이분법적 태도를 의미한다(Cha, 2014; Ryu & Kim, 2012). 전통적이고 보수적인 성역할 태도를 지닌 여성에게 시장노동은 성역할 갈등을 초래하여 심리적 부담을 야기하므로 시장노동에 소극적이고 부정적인 반응을 보이게 된다(Choi, 2007).

반면, 현대적이고 진보적인 성역할태도는 남성이나 여성의 역할이 특정하게 정해져 있는 것이 아니라 남성도 가사노동이나 돌봄노동을 할 수 있고, 여성도 시장노동에 참여하고 생계부양자가 될 수 있다는 태도이다(Ryu & Kim, 2012). 현대적이고 진보적인 성역할 태도를 지닌 여성에게 시장노동은 자신의 성역할에 부합하기 때문에, 취업에 적극적이고 근로지속에 긍정적인 반응을 보인다. 반면 가사노동에 대해서는 소극적이고 부정적인 반응을 보이게 된다(Choi, 2007). 시장노동과 가사노동에 대한 성역할 태도에 부합되는 방식으로 시장노동 참여 여부나 근로지속 여부가 결정될 가능성이 크다(Jung, 2012).

### 3) 가족요인

여성의 일차적 책임을 가족으로 규정하는 사회적 성별 분업이 비교적 뚜렷한 우리사회에서 가족요인은 기혼여성들의 근로지속에 중요한 영향을 미친다(Park, 2009). 자녀는 여성의 경제활동에 강력한 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 자녀의 수가 많거나 자녀의 연령이 어릴수록 부양비용이 증가하므로 가정 내 유보임금이 높아진다(Nakamura & Nakamura, 1991; as cited in Park & Un, 2012). 따라서 노동시장에서 받을 수 있는 임금이 이러한 유보임금보다 높지 않으면 경제활동참여를 선택하지 않을 가능성이 높다. 또 경제활동에 참여하게 되더라도 가사노동을 증대시켜 일을 하기 위한 시간과 에너지를 부족하게 하므로 일-가정 양립에 어려움을 느끼게 된다(Byron, 2005).

Bowen과 Finegan(1969)의 연구에서도 자녀가 기혼여성의 경제활동 참여에 저해요인이라고 단정할 순 없지만, 같은 조건하에서 상대적으로 어린 자녀의 존재는 기혼여성의 경제활동 참여에 부적(-) 영향을 미친다고 하였다(as cited in Suh, 2002). Kim과 Woo(2010)의 연구와 Park(2002)의 연구에서는 둘째자녀를 출산하면서 노동시장으로부터의 퇴각을 결정하는 기혼여성이 많다는 결과를 제시하였다. 이러한 결과는 자녀 수가 많고, 자녀의 연령

이 낮을수록 기혼여성의 노동시장 진입이 쉽지 않음을 보여주는 것이라 할 수 있다.

가구소득은 아동을 양육하는 취업여성의 근로지속에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타난다. 일반적으로 가구소득은 배우자소득을 포함한 타가구원 소득, 재산소득, 이전소득 등을 말하는데 여성은 가구소득이 증가하면 가정에 머무르면서 가사나 자녀양육, 여가에 시간을 투자하겠다는 욕구가 증가하므로 시장노동에 참여하지 않을 가능성이 더 많다(Park, 2009). Jang과 Kim(2001)의 연구에서도 여성은 가족소득에 따라 경제활동 여부를 결정할 가능성이 높으며, 가족소득이 높을수록 가사노동이나 여가로 대체될 가능성이 높아진다고 하였다. 반면 Lee와 Ok(2009)의 기혼여성의 취업중단에 관한 연구에서는 배우자의 소득이 취업중단에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데, 이는 기혼여성의 근로소득을 배우자소득의 보충적 수단으로 보는 관점에서 벗어나 기혼여성의 자립에 대한 인식이 증가한 것으로 보았다.

부모역할갈등 또한 아동을 양육하는 취업여성의 근로지속에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 부모역할은 자녀가 태어나면서부터 시작되며, 개인의 생활 및 다른 사회적 관계 등에 변화를 초래한다. 아동을 양육하고 있는 취업여성의 경우 부모역할 부분에서 어려움에 봉착하게 되고, 일과 부모역할 사이에서 시간과 에너지를, 관심을 어떻게 잘 할당하여 일과 가정을 조화롭게 유지시켜 나갈 것인가에 대한 고민을 하게 되면서 다양한 갈등을 경험하게 된다. 이러한 갈등은 개인의 심리적 복지와 가정영역의 생활만족도에 영향을 미치고 결국 직장영역에 영향을 미쳐 직무만족도나 근로지속여부에 영향을 미칠 수 있다(Hwang & Shin, 2009; Kim & Kim, 2003; Lee, 2013; Son & Choi, 2009).

아동을 양육하고 있는 취업여성의 역할갈등이 가장 높게 나타나는 시기는 대체로 가족생활주기 중 미취학 아동기와 초등학령기라고 볼 수 있다. 외국의 선행연구결과들은 주로 미취학 아동기에 부모역할갈등이 가장 높게 나타난다고 한 반면, 국내의 연구들은 미취학 아동이거나 초등학교에 재학 중인 때 모두 시간갈등을 많이 경험하고, 주로 초등학령기에 역할갈등이 더 높은 것으로 나타났다(Koo, 2002). 이러한 국내의 연구결과는 우리나라 특성상 아동이 초등학교에 입학하게 되면 미취학 아동기의 보호역할 뿐 아니라 교육지도, 또래관계 형성, 학부모역할까지 모두 어머니의 역할로 여겨지고 있기 때문이라 할 수 있다.

#### 4) 직장요인

근로지속여부를 결정하는 과정에는 임금, 고용형태, 근로시간형태가 주요한 변인으로 작용할 수 있을 것이다. 임금은 근로자가 근무한 것에 대해 정기적으로 받는 금전적 대가로 소득이 높을수록 이직의사가 낮은 것으로 나타났다(Cho, 1994; Huh & Han, 2000; Tai et al, 1998). 자신의 임금이 직장생활로 인한 경제적 손실을 능가하기 때문에 직장생활을 지속할 가능성이 높고, 반대로 임금이 낮으면 직장생활로 인한 경제적 손실이 임금수입보다 높아지게 되므로 경제활동을 포기할 가능성이 높다.

고용형태는 직장에서의 고용의 안정성 여부를 나타내는 것으로, 정규직 근로자에 비해 비정규직 근로자가 높은 이직의사를 가지고 있다(Lee & Kim, 2006; Chung et al, 2012). 비정규직이 고용이 불안정하고 제반 근로조건도 취약하기 때문이다. 또 시간제 근무형태가 전일제 근무형태보다 이직의사가 높게 나타나는 것으로 보고되고 있다(Chung et al, 2012; Wittmer & Martin, 2011). 부분적 몰입(partial inclusion) 이론에 따르면, 시간제 근로자의 경우 자신이 속한 주요 영역이 직장이 아닐 수 있으므로 가정이나 개인적 영역에 더 깊이 속해 있을 수 있고, 그 영역에서 생기는 역할이나 압력에 더 민감할 수 있다(Clinebell & Clinebell, 2007).

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 조사대상은 만 12세 이하 아동을 양육하고 있는 취업여성이다. 자료수집은 2014년 4월 1일부터 4월 30일까지 한 달간 진행되었으며, 특별시와 광역시를 포함한 대도시와 중소도시에서 거주하는 아동을 양육하고 있는 취업여성 500명을 편의표집하고, 전자 설문조사를 실시하였다. 이중 불성실한 답변을 제외하고 최종 489부가 분석에 사용되었다. 집단별 응답자 수는 미취학아동양육 취업여성이 359명으로 73.4%를 차지하였고, 취학아동양육 취업여성이 130명으로 약 26.6%를 차지하였다.<sup>3)</sup>

#### 2. 변수측정

##### 1) 종속변수: 근로지속의사

본 연구의 종속변수는 근로지속의사다. 본 연구에서 근로지속의사는 현재의 직장을 떠나지 않고 계속 근무하려는 태도나 경향으로 정의하였다. 변수의 측정은 지속의사 2문항, 이직의사 2문항 총 4문항으로 구성하였으며, 이직의사 2문항은 역문항으로 처리하였다. 응답의 범주는 매우 그렇다 5점, 대체로 그렇다 4점, 보통이다 3점, 대체로 그렇지 않다 2점, 전혀 그렇지 않다 1점으로 하여 5점 리커트척도로 구성하였으며, 합산한 점수가 높을수록 근로지속의사가 높다는 것을 의미한다. 척도의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .604이다.

## 2) 독립변수

### (1) 정책요인

본 연구에서 아동양육 취업여성의 근로지속의사에 영향을 미칠 수 있는 정책요인은 일-가정양립지원정책을 말한다. 측정은 개별제도들<sup>4)</sup>에 대하여 아동을 양육하고 있는 취업여성이 제도에 대해 어느 정도 알고 있는지에 대한 인지도와 이러한 제도들이 일과 가정을 양립하는데 어느 정도 도움이 된다고 생각하는지에 대한 효과성 인식, 이러한 제도들을 이용한 경험이 있는지 질문하였다. 인지도에 대한 응답의 범주는 '매우 잘 안다' 5점, '대체로 안다' 4점, '보통이다' 3점, '대체로 모른다' 2점, '전혀 모른다' 1점을 부여하여 5점 리커트척도로 구성하였다. 합산한 점수가 높을수록 인지도가 높다는 것을 의미한다. 효과성인식에 대한 응답의 범주는 '매우 도움이 될 것이다' 5점, '대체로 도움이 될 것이다' 4점, '보통이다' 3점, '대체로 도움이 안될 것이다' 2점, '전혀 도움이 안될 것이다' 1점을 부여하여 5점 리커트 척도로 구성하였다. 합산한 점수가 높을수록 효과성 인식이 높다는 것을 의미한다. 이용경험은 이용경험이 있는 경우 2점, 이용경험이 없는 경우 1점으로 하였다. 합산한 점수가 높을수록 이용경험이 많다는 것을 의미한다.

### (2) 개인요인

본 연구에서 개인요인 변수는 아동양육 취업여성의 근로지속의사와 관련성이 높다고 보고되고 있는 연령, 교육수준, 성역할태도로 설정하였다. 변수의 측정을 위하여 연령은 출생연도를 직접 표기하게 하였고, 교육수준은 총

교육기간을 표기하게 하였다. 성역할태도는 Kang(2009)의 논문집에서 이용한 ISSP (국제사회조사프로그램) 조사항목과 Kang(2000)이 연구에 이용한 일-가정 역할에 대한 성역할태도 척도를 본 논문의 주제와 대상에 적합하게 수정, 보완하여 7문항을 구성하였다. 응답의 범주는 '매우 그렇다' 5점, '대체로 그렇다' 4점, '보통이다' 3점, '대체로 그렇지 않다' 2점, '전혀 그렇지 않다' 1점을 부여하여 5점 척도로 구성하였다. 합산한 점수가 높을수록 성역할태도가 현대적, 진보적임을 의미하고, 합산한 점수가 낮을수록 성역할태도가 전통적, 보수적임을 의미한다. 척도의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .701이다.

### (3) 가족요인

본 연구에서 아동양육 취업여성의 근로지속의사에 영향을 미칠 수 있는 가족요인은 자녀 수, 가구소득, 부모역할 갈등으로 설정하였다. 변수의 측정을 위하여 자녀 수는 직접 표기하게 하였고, 가구소득은 가구의 전체소득 즉, 근로소득, 사업소득, 금융소득, 부동산소득, 사회보험소득, 기타소득을 합산하여 만원단위로 직접 표기하게 하였다. 부모역할갈등은 Seo(1998)가 일-아버지역할갈등에 대한 측정지표로 활용한 문항을 본 연구의 목적에 적합하게 수정하여 총 8문항으로 구성하였다. 응답의 범주는 매우 그렇다 5점, 대체로 그렇다 4점, 보통이다 3점, 대체로 그렇지 않다 2점, 전혀 그렇지 않다 1점으로 하여 5점 리커트 척도로 구성하였으며, 합산한 점수가 높을수록 부모역할 갈등정도가 높다는 것을 의미한다. 척도의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .885이다.

### (4) 직장요인

본 연구에서 아동양육 취업여성의 근로지속의사에 영향을 미칠 수 있는 직장요인은 월평균임금, 고용형태, 근로시간형태로 설정하였다. 변수의 측정을 위하여 월평균임금은 직접 표기하게 하였고, 고용형태는 정규직과 비정규직 중 선택 표기하도록 하였다. 근로시간형태는 전일제와 시간제로 중 선택 표기하도록 하였다.

### (5) 집단화를 위한 분류

본 연구는 일-가정양립지원정책이 아동양육 취업여성의

3) 조사대상에 대한 접근성에 차이가 있어서 취학아동양육 취업여성의 비율이 불균형적으로 낮게 나타났다. 이 부분은 본 연구의 한계이다.

4) 출산휴가제도, 육아휴직제도, 가족돌봄휴직제도, 유연근무제도, 기관보육서비스, 아이돌보미서비스, 초등방과후 돌봄교실을 말한다.



근로지속의사에 미치는 영향 분석과 그 영향이 미취학아동양육 취업여성과 취학아동양육 취업여성 집단별로 어떤 차이가 있는지 분석하는 것이다. 본 연구가 미취학아동양육 취업여성 집단과 취학아동양육 취업여성 집단으로 나누어 분석하는 이유는 일-가정양립지원정책의 주요 요인들(인지도, 이용경험, 효과성인식)이 실제로 취업여성의 근로지속의사를 높이는지 분석한 후, 그 영향력이 미취학아동양육 취업여성과 취학아동양육 취업여성 간에 어떤 차이가 있는지 파악하고자 함이며, 나아가 개인적, 가족적, 직장관련 요인들의 근로지속의사에 대한 영향력도 두 집단 간 차이가 있을 것이라고 보았기 때문이다. 연구를 위한 집단은 막내자녀연령이 만 7세 이하인 경우 미취학시기, 막내자녀연령이 만 8-12세인 경우 취학시기로 분류하였다. 자녀가 1인인 경우 그 자녀를 막내자녀로 하였다.

### 3. 자료분석방법

본 연구의 목적을 달성하기 위해 수집된 자료는 SPSS 18.0 통계프로그램을 활용하여 분석하였다. 먼저, 주요변수의 현황을 파악하기 위해 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등의 기술통계(descriptive statistics)를 실시하였다. 다음으로 본 연구의 독립변수가 종속변수인 근로지속의사에 어떤 영향을 미치는지 각각 하위요인들을 통제하면서 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성은 <Table 1>과 같다. 개인 조건에서 연령은 30대가 69.5%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 40대 27.6%, 20대 2.9%로 나타났다. 교육수준은 4년제 대학졸이 57.5%로 가장 높게 나타났고, 전문대졸 19.2%, 고졸12.3%, 대학원졸11%로 나타났다. 가족조건에서 자녀수는 1명이 52.6%로 가장 높게 나타났고, 2명이 43.4%, 3명이 19%, 4명이 .2%로 나타났다. 가구소득은 월 400만원 미만이 21.3%, 400만원 이상~600만원 미만이 47.3%로 나타났으며, 600만원 이상이 31.4%로 나타났다. 가족형태는 양부모가족이 75.7%로 가장 높게 나타났고, 3세대가족이 17.4%, 한부모가족 .8%, 기타

6.1%로 나타났다. 보육시간의 자녀보육자는 가족이 66.3%로 가장 높았고, 학원이 20%, 자녀혼자자녀 4.9%, 친척이 4.9%, 기타가 3.9%로 나타났다. 직장조건에서 월평균 임금은 200만원 미만이 40.9%로 가장 높게 나타났고, 200만원 이상~300만원 미만이 37.2%, 300만원 이상~400만원 미만이 17.4%, 500만원 이상이 4.5%로 나타났다. 고용형태는 정규직이 89%로 나타났고, 비정규직이 11%로 나타나 정규직의 비중이 압도적으로 많았다. 근로시간 형태도 전일제가 89.8%, 시간제 10.2%로 전일제의 비중이 압도적으로 많았다. 직장규모는 49인 이하가 44.2%로 가장 높았고, 50인 이상~300인 이하 31.3%, 300인 이상이 24.5%로 나타났다.

### 2. 미취학아동양육 취업여성과 취학아동양육 취업여성의 특성 비교

#### 1) 각 요인별 특성 비교

본 연구의 대상 489명 중 막내자녀가 미취학아동인 취업여성은 359명(73.4%), 막내자녀가 취학아동인 취업여성은 130명(26.6%)으로 조사되어 미취학아동양육 취업여성의 수가 높게 나타났다. 두 집단의 특성을 비교한 결과는 <Table 2>와 같다. 종속변수인 근로지속의사는 미취학아동양육 취업여성이 평균 12.84, 취학아동양육 취업여성이 12.92로 나타나 막내자녀가 취학아동인 취업여성의 근로지속의사가 약간 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

근로지속의사에 미치는 각 영향요인에 대해 두 집단의 특성을 비교해보면 다음과 같다. 먼저 정책요인을 살펴보면, 일-가정양립지원정책의 인지도는 미취학아동양육 취업여성이 평균 24.87, 취학아동양육 취업여성이 24.05로 두 집단에서 비슷하게 나타났다. 일-가정양립지원정책의 효과성인식은 미취학아동양육 취업여성이 평균 27.20, 취학아동양육 취업여성이 26.40으로 미취학아동양육 취업여성이 정책의 효과성인식을 높게 하고 있는 것으로 나타났으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 일-가정양립지원정책의 이용경험은 미취학아동양육 취업여성이 평균 7.89, 취학아동양육 취업여성이 7.21로 미취학아동양육 취업여성의 이용경험이 높은 것으로 나타났다( $t=5.284, p<.001$ ).

개인요인을 살펴보면, 연령은 미취학아동양육 취업여성이 평균 34.71세, 취학아동양육 취업여성이 38.93세로 나

(Table 1) Demographic Characteristics of Study Subjects

N=489

Variables		Frequency	Percentage (the cumulative percentage)
Individual Characteristics	Age	Twenties	14 2.9(2.9)
		Thirties	340 69.5(72.4)
		Forties	135 27.6(100.0)
	Education	High school	60 12.3(12.3)
		Junior College	94 19.2(31.5)
		University	281 57.5(89.0)
Graduate school		54 11.0(100.0)	
No. of Children	1	257 52.6(52.6)	
	2	212 43.4(95.9)	
	3	19 3.9(99.8)	
	4	1 .2(100.0)	
Family Characteristics	Family Income	less than ₩3,990,000	104 21.3(21.3)
		₩4,000,000-5,990,000	231 47.3(68.6)
		₩6,000,000 or more	154 31.4(100.0)
	Family Type	Two-parent Family	370 75.7(75.7)
Single-parent Family		4 .8(76.5)	
Family with Grand- Parent		85 17.4(93.9)	
Others		30 6.1(100.0)	
After Nursery or After School	Family	324 66.3(66.3)	
	Relatives	24 4.9(71.2)	
	Private Institution	98 20(91.2)	
	Abandoned	24 4.9(96.1)	
	Others	19 3.9(100.0)	
Monthly Income	less than ₩1,990,000	200 40.9(40.9)	
	₩2,000,000-2,990,000	182 37.2(78.1)	
	₩3,000,000-4,990,000	85 17.4(95.5)	
	₩5,000,000 or more	22 4.5(100.0)	
Job Characteristics	Regularity	Regular Worker	435 89.0(89.0)
		Irregular Worker	54 11(100.0)
Working Time	Full-time	439 89.8(89.8)	
	Part-time	50 10.2(100.0)	
Size of Workplace	less than 49 person	216 44.2(44.2)	
	50-299 person	153 31.3(75.5)	
	300 person or more	120 24.5(100.0)	

타나 막내자녀가 취학아동인 취업여성의 연령이 높게 나타났다( $t=-11.660$ ,  $p<.001$ ). 교육수준은 미취학아동양육 취업여성이 평균 15.49년, 취학아동양육 취업여성이

14.93년으로 나타나 막내자녀가 미취학아동인 취업여성의 교육수준이 높게 나타났다( $t= 3.010$ ,  $p<.01$ ). 성역할태도는 미취학아동양육 취업여성이 평균 25.57, 취학아동양

육 취업여성이 25.01로 두 집단에서 비슷하게 나타났다.

가족요인을 살펴보면, 자녀 수가 미취학아동양육 취업 여성이 평균 1.56명, 취학아동양육 취업여성이 1.39명으로 미취학아동양육 취업여성의 자녀 수가 많은 것으로 나타났다( $t=3.120, p<.01$ ). 가구소득은 미취학아동양육 취업 여성이 평균 542.45원(단위: 만원), 취학아동양육 취업 여성이 501.36원(단위: 만원)으로 미취학아동양육 취업 여성이 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 부모역할갈등은 미취학아동양육 취업여성이 평균 28.68, 취학아동양육 취업여성이 29.01로 취학아동양육 취업 여성이 약간 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이는 없

었다.

직장요인을 살펴보면, 월평균임금은 미취학아동양육 취업 여성이 평균 232.52원(단위: 만원), 취학아동양육 취업 여성이 213.99원(단위: 만원)으로 미취학아동양육 취업 여성이 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 고용형태는 미취학아동양육 취업여성이 평균 1.10, 취학 아동양육 취업여성이 1.14로 두 집단 모두 정규직이 많은 것으로 나타났으며, 집단 간 차이가 없었다. 근로시간형태도 미취학아동양육 취업여성이 평균 1.10, 취학아동양육 취업여성이 1.11로 두 집단 모두 전일제가 많은 것으로 나타나 집단 간 차이가 없었다.

(Table 2) Group Comparison in Major Characteristics: Working Mothers with Preschool children and Those with Elementary School Children

	Working Mother with Preschool Children (n=359)			Working Mother with Elementary School Children (n=130)			t	
	Mini-mum	Maxi-mum	Average (SD)	Mini-mum	Maxi-mum	Average (SD)		
Intention to Keep Working	4	20	12.84 (2.54)	6	20	12.92 (2.44)	-0.285	
Policy Characteristics	Level of Awareness	7	35	24.87 (4.63)	12	35	24.05 (4.45)	1.735
	Percived Effectiveness	9	35	27.20 (5.92)	7	35	26.40 (6.09)	1.311
	Experience	6	12	7.89 (1.30)	6	11	7.21 (1.14)	5.284***
Individual Characteristics	Age	24	44	34.71 (3.61)	28	44	38.93 (3.27)	-11.660***
	Education	12	18	15.49 (1.54)	12	18	14.93 (1.88)	3.010**
	Gender Role Attitude	17	35	25.57 (3.69)	16	35	25.01 (3.63)	1.497
Famiy Characteristics	No. of Children	1	4	1.56 (.60)	1	3	1.39 (.50)	3.120**
	Family Income	150	2000	542.45 (231.24)	120	2000	501.36 (216.33)	1.821
	Parents Roll Conflict	15	40	28.68 (5.09)	10	40	29.01 (5.43)	-0.633
Job Characteristics	Monthly Income	40	1500	232.52 (124.81)	20	700	213.99 (110.85)	1.492
	Regularity (1: regular worker 2: irregular worker)	1	2	1.10 (.30)	1	2	1.14 (.34)	-1.113
	Working Time (1:full-time, 2:part-time)	1	2	1.10 (.30)	1	2	1.11 (.31)	-0.239

\* $p<.05$  \*\* $p<.01$  \*\*\* $p<.001$

2) 정책요인의 세부 제도별 특성 비교

정책요인의 세부 제도별 특성은 <Table 3>와 같다. 미취학자녀양육 취업여성과 취학자녀양육 취업여성 모두 출

산휴가제도에 대한 인지도가 가장 높은 반면 가족돌봄휴가제도에 대한 인지도가 가장 낮았다. 정책효과성에 있어서도 두 집단 모두 출산휴가제도를 가장 높게 평가하고 있었다. 아이돌봄미서비스는 효과성을 가장 낮게 평가하

(Table 3) Group Comparison in Policy Characteristics: Working Mothers with Preschool children and Those with Elementary School Children

		Working Mother with Preschool Children (n=359)			Working Mother with Elementary School Children (n=130)			t
		Mini-mum	Maxi-mum	Average (SD)	Mini-mum	Maxi-mum	Average (SD)	
Level of Awareness	Maternity leave	1	5	4.20 (.881)	1	5	3.95 (.874)	2.837**
	Parental leave	1	5	4.01 (.932)	1	5	3.75 (.883)	2.786**
	Family -care leave	1	5	2.85 (1.082)	1	5	2.85 (1.067)	.056
	Flexible Work	1	5	3.07 (1.041)	1	5	2.95 (.991)	1.200
	Nursery care	1	5	3.72 (.919)	1	5	3.40 (.850)	3.485***
	Public nanny	1	5	3.36 (.932)	1	5	3.26 (.969)	1.015
	After school care	1	5	3.65 (.908)	2	5	3.91 (.752)	-3.105**
Policy Characteristics	Perceived Effectiveness							
	Maternity leave	1	5	4.10 (.938)	1	5	3.89 (1.044)	2.129*
	Parental leave	1	5	4.00 (1.042)	1	5	3.84 (1.048)	1.486
	Family care leave	1	5	3.81 (1.000)	1	5	3.73 (1.040)	.745
	Flexible Work	1	5	3.81 (1.030)	1	5	3.73 (1.010)	.734
	Nursery care	1	5	3.96 (.998)	1	5	3.78 (1.044)	1.807
	Public nanny	1	5	3.67 (.985)	1	5	3.62 (.967)	.453
After school care	1	5	3.86 (.935)	1	5	3.82 (.938)	.473	
Experience	Maternity leave	1	2	1.75 (.434)	1	2	1.45 (.500)	5.974***
	Parental leave	1	2	1.31 (.465)	1	2	1.12 (.321)	5.341***
	Family care leave	1	2	1.03 (.230)	1	2	1.04 (.193)	.764
	Flexible Work	1	2	1.13 (.332)	1	2	1.12 (.321)	.296
	Nursery care	1	2	1.56 (.497)	1	2	1.43 (.497)	2.482*
	Public nanny	1	2	1.09 (.293)	1	2	1.06 (.241)	1.265

\*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

였으며, 상대적으로 가족돌봄휴가나 근무유연제도에 대한 효과성 인식수준도 낮은 편이었다. 이용경험의 경우도 두 집단 모두 출산휴가제도가 가장 많았으며, 아이돌보미서비스와 가족돌봄휴가제도가 가장 적었다.

정책인지도에 대한 두 집단 차이분석 결과는 다음과 같다. 출산휴가제도에 대한 인지도는 미취학자녀를 둔 취업여성이 취학자녀 양육 취업여성에 비해 유의미하게 높았다( $t=2.837, p<.01$ ). 육아휴직제도 인지도도 미취학아동양육 취업여성이 취학아동양육 취업여성에 비해 유의미하게 높았다( $t=2.786, p<.01$ ). 대표적인 서비스 지원제도인 기관보육서비스에 대한 인지도도 미취학아동양육 취업여성이 취학아동양육 취업여성에 비해 유의하게 높았다( $t=3.485, p<.001$ ). 반면 가족돌봄휴직제도와 유연근무제도, 그리고 아이돌보미서비스에 대한 인지도는 두 집단 간 유의한 차이가 없었다. 한편 초등방과후 돌봄서비스에 대한 인지도는 취학아동양육 취업여성이 미취학아동양육 취업여성에 비해 유의하게 높았다( $t=-3.105, p<.05$ ).

정책효과성 인식 수준에 있어서는 출산휴가제도를 제외하면 두 집단 간에 유의한 차이가 발견되지 않았다. 출산휴가제도에 대해서는 미취학아동양육 취업여성이 취학아동양육 취업여성에 비해 효과성을 높게 인식하고 있는 것으로 나타났지만( $t=2.129, p<.05$ ), 육아휴직제도, 가족돌봄휴직제도, 유연근무제도와 같은 시간지원 제도와 기관보육서비스, 아이돌보미서비스, 초등방과후 돌봄서비스와 같은 서비스 지원제도에 대한 효과성 인식수준 모두 두 집단 간에 유의한 차이가 없었다.

정책이용경험 영역에서는 미취학아동양육 취업여성과 취학아동양육 취업여성이 공통적으로 이용경험이 가능한 제도들만 분석하였으므로 초등방과후 돌봄서비스 이용경험은 제외하고 나머지 제도들을 분석하였다. 출산휴가제도에 대한 이용경험은 미취학아동양육 취업여성의 취학아동양육 취업여성보다 유의하게 높았다( $t=5.974, p<.001$ ). 기관보육서비스에 대한 이용경험도 미취학아동양육 취업여성이 취학아동양육 취업여성의 이용경험보다 유의하게 높았다( $t=2.482, p<.05$ ). 그러나 육아휴직제도, 가족돌봄휴직, 유연근무제도, 아이돌보미서비스에 대한 이용경험은 두 집단 간 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

### 3. 아동양육 취업여성의 근로지속의사에 영향을 미치는 요인분석

정책요인, 개인요인, 가족요인, 직장요인이 아동양육 취

업여성들의 근로지속의사에 어떤 영향을 미치는지 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. Model 1에서는 개인요인이 근로지속의사에 미치는 영향과 설명력을 분석하였고, Model 2에서는 개인요인과 함께 가족요인이 근로지속의사에 미치는 영향과 설명력을 분석하였다. Model 3에서는 개인요인과 가족요인을 고려한 상태에서 직장요인이 근로지속의사에 미치는 영향과 설명력을 분석하였고, Model 4에서는 개인요인, 가족요인, 직장요인을 모두 고려한 상태에서 정책요인이 근로지속의사에 미치는 영향과 설명력을 분석하였다.

#### 1) 미취학아동양육 취업여성의 근로지속의사에 영향을 미치는 요인

미취학아동양육 취업여성과 취학아동양육 취업여성 집단 간 비교를 위해 집단을 나누어 위계적 회귀분석하였다. 먼저 미취학아동양육 취업여성을 대상으로 근로지속의사에 미치는 영향요인을 분석한 결과는 <Table 4>와 같다. Model 1에서는 개인요인이 근로지속의사에 미치는 영향과 설명력을 분석하였다. 분석결과 성역할태도만 근로지속의사에 통계적으로 유의한 영향( $p<.001$ )을 미쳐서, 성역할태도가 진보적이고 현대적일수록 근로지속의사가 높았다.

Model 2에서는 개인요인을 고려한 상태에서 가족요인이 근로지속의사에 미치는 영향과 설명력을 분석하였다. 분석결과 가구소득과 부모역할갈등이 근로지속의사에 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다. 가구소득이 높을수록 근로지속의사가 높고( $p<.01$ ), 부모역할갈등이 높을수록 근로지속의사가 낮았다( $p<.001$ ). 개인특성인 성역할태도는 Model 2에서도 여전히 유의하였다.

Model 3에서는 개인요인과 가족요인을 모두 고려한 상태에서 직장요인이 근로지속의사에 미치는 영향과 설명력을 분석하였다. 분석결과 월평균임금과 근로시간형태가 근로지속의사에 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다. 월평균임금이 높을수록 근로지속의사가 높고( $p<.05$ ), 전일제 근무를 하는 취업여성이 시간제 근무여성에 비해 근로지속의사가 높았다( $p<.01$ ). 개인요인인 성역할태도와 가족요인인 부모역할갈등은 직장요인을 고려한 상태에서도 여전히 유의한 것으로 나타난 반면, 직장요인을 고려한 상태에서는 가구소득이 근로지속의사에 더 이상 유의미한 영향을 미치지 않았다.

Model 4에서는 개인요인, 가족요인, 직장요인을 모두

고려한 상태에서 정책요인이 근로지속의사에 미치는 영향과 설명력을 분석하였다. 분석결과 일-가정양립지원정책에 대한 인지도가 근로지속의사에 통계적으로 유의한 영향을 미쳐서( $p<.05$ ), 인지도가 높을수록 근로지속의사가 높았다. 개인요인 중에서는 성역할태도, 가족요인 중에서는 부모역할갈등, 직장요인 중에서는 월평균임금과 근로시간형태가 최종모델에서도 여전히 근로지속의사에 유의

한 영향을 미쳤다. 전체적으로 보면 개인요인의 설명력이 높은 편인 반면 본 연구에서 초점을 둔 정책요인의 설명력은 낮은 편이다. 선행연구에서도 나타난 바와 같이 근로를 유지하고자 하는 의사는 취업여성 개인의 인적자본 특성이나 가족환경 상황 등에 의해 크게 좌우될 수밖에 없다(Jung, 2012; Min & Huh(2007); Park, 2009). 일-가정양립지원정책은 취업여성의 이러한 개별적 상황 차이를

(Table 4) Influential Factors on the Intention to Keep Working among Working Mothers with Elementary Preschool Children.

N=359

Variable	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4		
	B	se	$\beta$	B	se	$\beta$	B	se	$\beta$	B	se	$\beta$
A Constant	4.006	1.892		7.353	1.938		8.289	1.920		7.046	2.037	
<u>Individual Factor</u>												
Age	.030	.035	.042	.009	.034	.013	.019	.035	.027	.028	.035	.040
Education	.109	.082	.066	.024	.082	.014	-.016	.081	-.010	-.048	.082	-.029
Gender Role Attitude	.240***	.034	.348	.262***	.034	.381	.246***	.034	.356	.239***	.036	.346
<u>Family factor</u>												
No. of Children				.183	.206	.043	.201	.203	.048	.100	.206	.024
Family Income				.002**	.001	.159	-6.937E-005	.001	-.006	.000	.001	-.012
Parents Roll Conflict				-.109***	.024	-.218	-.113***	.024	-.225	-.107***	.024	-.214
<u>Job Factor</u>												
Monthly Income							.004*	.002	.190	.004*	.002	.186
Regularity <sup>a</sup>							.483	.478	.057	.434	.479	.051
Working Time <sup>b</sup>							-1.350**	.480	-.159	-1.281**	.479	-.151
<u>Policy Factor</u>												
Level of Awareness										.064*	.029	.117
Percived Effectiveness										-.025	.023	-.057
Experience										.090	.101	.046
R <sup>2</sup>		.134			.210			.245			.261	
Adj. R <sup>2</sup> ( $\Delta R^2$ )		.126			.197(.071)			.225(.028)			.235(.01)	
F		18.235			15.620			12.555			10.167	
The Degree of Freedom		3			6			9			12	

\* $p<.05$  \*\* $p<.01$  \*\*\* $p<.001$

Note. a : Irregular Worker(Comparison Group: Regular Worker)

b : Part-time(Comparison Group: Full-time)

완화시켜주어야 하는데, 앞서 살펴본 바와 같이 이용가능한 정책이 포괄적이지 못하고 특히 이용경험이 높지 않다. 이러한 이유로 현재 미취학아동양육 취업여성의 근로지속의사에 미치는 영향이 상대적으로 미미한 것으로 나타나고 있다.

2) 취학아동양육 취업여성의 근로지속의사에 영향을 미치는 요인

취학아동양육 취업여성을 대상으로 근로지속의사에 미치는 영향요인을 분석한 결과는 <Table 5>와 같다. 개인

적 요인의 영향력만을 분석한 Model 1에서는 성역할태도만 근로지속의사에 통계적으로 유의한 정적 영향을 미쳐서( $p<.001$ ), 성역할태도가 진보적이고 현대적일수록 근로지속의사가 높게 나타났다. Model 2에서는 개인요인을 고려한 상태에서 가족요인이 근로지속의사에 미치는 영향과 설명력을 분석하였다. 분석결과 가족요인은 미취학아동양육 취업여성에 대한 분석과는 달리 취학아동양육 여성의 근로지속의사에는 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않았다. 모델2에서는 성역할태도만 여전히 유의미한 영향을 미치는 변수였다.

<Table 5> Influential Factors on the Intention to Keep Working among Working Mothers with Elementary Children  
N=130

Variable	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4		
	B	se	β	B	se	β	B	se	β	B	se	β
A Constant	5.599	3.295		6.626	3.710		8.357	3.750		8.837	3.947	
<u>Individual Factor</u>												
Age	.089	.062	.120	.077	.065	.104	.070	.066	.094	.077	.068	.104
Education	-.095	.110	-.073	-.106	.125	-.082	-.179	.127	-.138	-.164	.130	-.126
Gender Role Attitude	.210***	.057	.312	.216**	.058	.320	.202***	.059	.300	.200**	.061	.297
<u>Family factor</u>												
No. of Children				.038	.428	.008	.083	.427	.017	.157	.448	.032
Family Income				.000	.001	.031	-.002	.002	-.181	-.002	.002	-.188
Parents Roll Conflict				-.026	.039	-.057	-.031	.039	.287	-.038	.040	-.084
<u>Job Factor</u>												
Monthly Income							.006	.003	.287	.006	.003	.289
Regularity <sup>a</sup>							-.393	.786	-.056	-.418	.797	-.059
Working Time <sup>b</sup>							-.240	.912	-.031	-.234	.924	-.030
<u>Policy Factor</u>												
Level of Awareness										-.043	.052	-.078
Percived Effectiveness										.022	.037	.056
Experience										-.054	.195	-.276
R <sup>2</sup>		.124			.128			.171			.178	
Adj. R <sup>2</sup> (ΔR <sup>2</sup> )		.103			.085(-.018)			.109(.024)			.094(-.015)	
F		5.941			3.008			2.757			2.114	
The Degree of Freedom		3			6			9			12	

\* $p<.05$  \*\* $p<.01$  \*\*\* $p<.001$

Note. a : Irregular Worker(Comparison Group: Regular Worker)

b : Part-time(Comparison Group: Full-time)

개인요인과 가족요인을 고려한 상태에서 직장요인이 근로지속의사에 미치는 영향을 분석한 결과(Model 3) 미취학아동양육 취업여성에 대한 분석결과와는 달리, 취학아동양육 취업여성의 근로지속의사에 유의한 영향을 미치는 변수가 나타나지 않았다. Model 4에서는 개인요인, 가족요인, 직장요인을 모두 고려한 상태에서 정책요인이 근로지속의사에 미치는 영향을 분석하였다. 분석결과 정책요인 역시 미취학아동양육 취업여성과 달리 취학아동양육 취업여성의 근로지속의사에는 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않았다. 전체적으로 보면 취학아동양육 취업여성의 근로지속의사는 개인요인인 성역할태도에 의해서만 영향을 받는 것으로 나타났다. 또한 전체 모델의 설명력(약 9.6%)도 미취학아동양육 취업여성을 대상으로 한 분석에 비해 상당히 낮았다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 일-가정양립지원정책이 아동양육 취업여성의 근로지속의사에 미치는 영향을 개인요인, 가족요인, 직장요인과 함께 분석하고, 미취학아동양육 취업여성과 취학아동양육 취업여성 간 근로지속의사에 영향을 미치는 요인에 차이가 있는지를 파악하고자 하였다. 자료수집은 특별시와 광역시를 포함한 대도시와 중소도시에 거주하는 만 12세 이하 아동양육 취업여성 500명을 대상으로 2014년 4월 1일부터 4월 30일까지 전자설문조사 방식을 통해 이루어졌다. 최종 489부가 분석에 사용되었다.

집단별 응답자 수는 미취학아동양육 취업여성이 359명으로 73.4%를 차지하였고, 취학아동양육 취업여성 130명으로 약 26.6%를 차지하였다. 수집된 자료는 SPSS 18.0 통계프로그램을 활용하여 분석하였으며, 주요변수의 현황을 파악하기 위해 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등의 기술통계(descriptive statistics)를 실시하였고, 근로지속의사에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다.

본 연구의 주요결과를 정리하면 다음과 같다. 우선 미취학아동양육 취업여성의 근로지속의사에는 일-가정양립지원정책에 대한 인지도가 유의미한 영향을 미쳤다. 미취학자녀를 양육하는 취업여성의 경우에는 이들이 이용가능한 일-가정양립지원정책을 더 많이 알고 있을수록 근로지속의사가 높게 나타났다. 필요한 경우 자녀돌봄의 시간을

확보할 수 있는 방법(예를 들어, 출산휴가제도, 육아휴직제도, 가족돌봄휴직제도, 유연근무제도)을 알고 있거나 가족외부의 도움을 받을 수 있는 방법(예를 들어, 기관보육서비스, 아이돌보미서비스, 초등방과후 돌봄교실)을 알고 있을수록 근로지속의사는 더 높다는 것이다. 구체적인 이용경험이나 정책효과성 평가수준보다도 인지도가 근로지속의사에 긍정적인 영향을 미쳤다는 연구결과를 보면, 일-가정양립지원정책이 미취학자녀양육 취업여성에게는 잠재적으로 중요성을 갖는 하나의 사회적 지지체계가 될 수 있다는 것을 알 수 있다.

반면 취학아동양육 취업여성의 근로지속의사에는 일-가정양립지원정책 관련 요인들이 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하였다. 정책에 대한 인지도, 효과성 평가수준, 이용경험 모두 근로지속의사에 영향을 미치지 않았다. 본 연구에서 분석한 7개 일-가정양립지원정책 중 막내자녀가 미취학아동인 경우에만 해당되는 정책이 취학아동인 경우에만 해당되는 정책에 비해 많다는 점도 이러한 연구결과와 관련될 것이라고 본다. 사실상 현 시점에서 대표적인 일-가정양립 정책이라고 인식되는 보육서비스나 출산휴가, 육아휴직제도는 막내자녀가 취학아동인 경우에는 이용가능성이 없기 때문에 인지도나 관심이 현저히 낮을 것이다. 반면 취학아동양육에 직접 도움을 줄 수 있는 가족돌봄휴직이나 아이돌보미서비스, 유연근무제도, 초등방과후 돌봄교실 등은 최근 들어서야 확대되고 있는 정책이라는 점에서 인지도나 이용경험 등에서 한계가 있다.

앞서 살펴본 바와 같이 일-가정양립의 어려움에 대한 선행연구에서도 연구대상이 주로 미취학자녀 양육 여성에게 집중되었으며, 뿐만 아니라 정책적 지원 등에 있어서도 취학자녀를 양육하는 취업여성은 주요 수혜대상이 되지 못하였다. 초등학령기 아동에 대해서도 사회적 돌봄이나 가족내 돌봄의 필요성은 여전히 존재함에도 불구하고 이에 대한 사회적 관심은 미취학자녀 양육 가족과 비교할 때 현저히 작았던 것이 사실이다. 초등학령기 자녀를 양육하는 취업여성이 이용가능한 일-가정양립지원 서비스가 보다 적극적으로 확대되어야 한다.

정책요인이 아동양육 취업모의 근로지속의사에 미치는 영향력이 전반적으로 낮게 나타났다는 점도 주목할 필요가 있다. 취업여성의 개인요인이나 가족요인, 직장요인에 비해 일-가정양립을 지원하는 국가의 정책들이 이들의 근로지속의사에 미치는 영향력이 크지 않았다. 정책 이용경험이 현저히 낮으며, 취업여성들 간 이용경험의 차이도 작다는 점에서 이유를 찾을 수 있을 것이다. 이렇듯 이용경



힘이 낮은 것은 여러 요인들과 관련될 수 있겠지만, 이용 가능성과 가장 밀접히 관련될 것이라고 본다. (Penchansky & Thomas, 1981). 이용가능한데도 불구하고 이용하지 않은 것이라면, 이것은 정책의 효과성 미비 등과 같은 정책 자체의 결함으로 인한 것일 가능성이 크다. 그러나 정책자체를 이용할 수 없거나 노동환경상 현실적으로 이용할 수 없기 때문에 이용경험이 낮은 것이라면 일-가정양립지원정책의 현실적 이용가능성을 높이는 것이 중요해진다. 추후 연구에서는 이러한 이용가능성 측면을 보다 심도 있게 분석할 필요가 있다. 이러한 분석은 일-가정양립지원정책이 아동양육 취업여성의 근로지속의사에 미치는 실질적인 영향력을 증가시키기 위한 정책적 노력 방향에 중요한 함의를 제공할 것이라고 본다.

정책요인 외 개인요인에서는 미취학아동양육 취업여성 과 취학아동양육 취업여성 모두에게 있어서 성역할태도가 근로지속의사에 가장 강력하게 영향을 미치는 요인이었다. 성역할태도가 여성의 경제활동참여에 영향을 미치는 가장 강력한 변수 중의 하나라는 것을 보여준 많은 선행 연구의 결과와 일치한다(Jung, 2012; Cha, 2014). 반면 연령이나 교육수준은 근로지속의사에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났는데, 연령이나 교육수준이 출산, 양육기 취업여성들에게서는 유의한 영향을 미치지 못한다는 선행연구를 지지하는 결과라고 하겠다(Chang, 1997; Choi & Woo, 2009; Lee, 2000; Leibowitz, 1975; Waite, 1980).

가족요인에서 부모역할갈등 수준은 미취학자녀양육 취업모의 근로지속의사에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 부모역할갈등이 개인의 심리적 복지와 가정영역의 생활만족도에 영향을 미치고 결국 직장영역에 영향을 미쳐 직무만족도나 근로지속여부에 영향을 미친다는 선행연구들(Hwang & Shin, 2009; Kim & Kim, 2003; Lee, 2013; Son & Choi, 2009)과 유사한 결과이다. 그러나 취학자녀를 양육하는 취업모에게는 부모역할갈등이 근로지속의사에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 미취학자녀양육모와 비교해서 취학자녀양육모의 부모역할갈등 수준이 낮은 편이 아님에도 불구하고, 이것이 근로지속의사에는 직접적인 영향을 미치지 않는다는 것이다. 이러한 결과는 부모역할갈등이 직장영역에 미치는 효과가 자녀연령에 따라 달라질 수 있다는 것을 보여주는데, 자녀연령의 이러한 조절효과는 추후 연구에서 심도 있게 분석

될 필요가 있다.

직장요인 중 월평균임금과 근로시간형태는 미취학자녀 양육 취업모의 근로지속의사에 유의한 영향을 미쳤다. 기존 취업여성들을 대상으로 이직의사를 분석한 선행연구들(Cho, 1994; Huh & Han, 2000; Tai et al, 1998)과 마찬가지로 월소득이 높을수록 근로지속의사가 높았고, 시간제일수록 이직의사가 높게 나타난 선행연구들(Chung et al, 2012; Wittmer & Martin, 2011)과 마찬가지로 전일제보다 시간제의 근로지속의사가 낮았다. 그러나 취학아동을 양육하는 취업여성의 경우에는 월소득이나 근로형태가 근로지속의사와 관련이 없었다. 이러한 결과가 취학아동양육기가 미취학아동양육기에 비해 자녀양육부담이 실질적으로 감소하였기 때문에 소득이 낮거나 근로형태가 열악하여도 근로지속을 택하기 때문인지, 자녀가 취학하면서 추가적 소득별의 필요가 오히려 더 증가한 때문인지에 대해서는 추후 연구가 필요하다.

본 연구는 미취학아동과 취학아동을 양육하고 있는 취업모를 포괄하여 이들의 근로지속의사에 영향을 미치는 요인을 파악하고, 특히 현재의 일-가정양립지원정책이 실질적으로 아동양육 취업여성의 근로지속성을 높여주는지 그리고 자녀연령별로 그 효과에 차이가 있는지를 분석해보고자 하였다. 본 연구의 결과는 아동을 양육하는 취업여성들의 경력단절을 예방하고 근로를 지속할 수 있도록 지원하는 정책을 마련함에 있어서 자녀연령별로 차별화된 설계의 가능성을 높일 수 있는 기초자료를 제공했다는 점에서 의미가 있다. 그러나 연구대상 취업모를 도시거주자로 제한하였기 때문에 지역특성의 차이를 반영하지 못했으며, 조사대상에 대한 접근성에 차이가 있어서 취학아동양육 취업여성의 비율이 불균형적으로 낮게 나타난 부분은 본 연구의 한계이다. 또 연구대상자에 대한 접근성 문제로 인해 비정규직 취업모가 연구대상으로 많이 포함되지 못했다는 한계를 갖는다. 추후 지역별로, 또 근로형태별로 아동을 양육하는 취업여성의 근로지속의사의 차이를 보다 심도 있게 분석하고, 나아가 일-가정양립지원정책의 효과가 어떻게 달라지는지를 체계적으로 파악하는 후속연구를 기대한다.

**주제어:** 아동양육 취업여성, 일-가정양립지원정책, 근로지속의사

## REFERENCE

- Ahn, E. J. & Shin, E. J. (2010). An Empirical Approach to Work-Family Balance and Organizational Outcome: Focusing on Financial Performance and Female Employees' Turnover, *Journal of Industrial Relations*, 20(4), 177-216.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S. & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787-810
- Bang, E. R. (1986). *Perceptions of parental role responsibilities : Differences between mothers and fathers*. master thesis, Sookmyung Women's University, Korea.
- Bowen, W. G. & T. A. Finegan. (1969). *The Economic of Labor Force Participation*. N.J.: Princeton Univ. Press.
- Byron. K. (2005). A Meta-analytic Review of Work-Family Conflict and its Antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Cha, Y. K. (2014). *Influence Factors of Economic Activity Participation for Married Women: Focusing on the Influence of Individual-Household -Policy*, master thesis, Ewha Womens University, Korea.
- Chang, J. (1997). *Labor Force Withdrawal and Entry Surrounding First Childbirth of Married Women*. Ph. D. Dissertation, University of Wisconsin.
- Cho, J. M. (1994). The Correlates of Women's Career Interruption After Their Marriages, *Feminism Studies*, 5(1), 115-132.
- Choi, H. J. (2007). The effects of the attitude as to gender oriented labor division on the level of perceived lack of time among working married women, *Family and culture*, 19(4), 75-102.
- Choi, M. H. (2013). *The Effect of Childcare Policy on Female Labor Force Participation: Focused on 16 Cities Provinces*. master thesis, Sungkyunkwan university, Korea.
- Choi, S. E. & Woo, S. J. (2009). *Analysis on Suitability and Effectiveness of Childcare Policy*, Korea Institute for Health and Social Affairs.
- Choi, Y. J. & Kim, K. H. (2010). The Relationship of Personal variables, Environmental Supports, and Buffering of the Work-Family Multiple-Role Conflict among Korean Employed Mothers, *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 22(4), 1049-1073.
- Chung, Y. S., Auh, Y. K. & Choi, I. S. (2012). Influential Factors for Turnover Intention of Full-Time and Part-Time Married Female Employees, *Social Welfare Policy*, 39(3), 91-115.
- Clinebell, S. K. and J. M. Clinebell. (2007). Differences between Part-Time and Full-Time Employees in the Financial Services Industry. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(2), 157-167.
- Eaton, S. C.(2003). If you can use them: Flexibility policies, organizational commitment and perceived performance. *Industrial Relations* 42, 145-167.
- Go, H. W., Park, C. S. & Kim, S. H. (2007). *Development of Vocational Ability among Career Interrupted and Highly Educated Woman*. Korea Research Institute for Vocational Education & Training.
- Grzywacz, J. G., Almeida D. M. & McDonald D. A. (2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relation*, 51(1), 28-36.
- Hofferth, S. L. (1996). Child Care in the United States Today. *The Future of Children*, 6(2), 41-61.
- Huh, K. O. & Han, S. J. (2000). An Analysis Factors related Impacts of Economic Activity Participation for Married Women, *Journal of Consumption Culture*, 3(3), 169-191.

- Hwang, H. W. & Shin, J. Y. (2009). A Study on the Role Conflict and the Quality of Life of Dual-Earner Parents, *Korean Journal of Family Welfare, 14*(1), 45-71.
- Jang, J. Y. & Kim, J. K. (2001). *The Influence of Child-rearing Types and Cost on Married Women's Labor Market Exit. The Third Korean Labor Panel Proceedings*, Korea Labor Institute
- Jang, S. J., Song, D. Y. & Kim, E. J. (2009). An Analysis of Group Differences on Perceived Work-Family Balance, *Korean Journal of Social Welfare, 61*(2), 349-370.
- Jung, M. H. (2012). *A Qualitative Study on Middle-aged Married Women's Job Career Continuance Process*, doctoral dissertation, Honam University, Korea.
- Jung, Y. M. (2012). *The effect of the Gender role attitude of Women on Women's Labor force Participation and Employment patterns*, master thesis, Soongsil University, Korea.
- Kang, K. Y. (2000). *Perception of Equity-Decision-Making Styles and Family Life Satisfaction in Dual-Career Couple: Focus on An Office Workers, Managerial-Professional Workers*, doctoral dissertation, Sookmyung Women's University, Korea.
- Kang, L. S. (2009). *Work-Family-Gender: Korean Industrialization and Work-Family Dilemma in Korea*. Seoul: Hanul Academy.
- Kang, W. R., Bae, N. J. & Jung, J. Y. (2003). *New Discourse of Business Management: Work-Life Balance*, Samsung Economic Research Institute.
- Kim, H. J. & Chang, Y. E. (2013). The Effect of Employed Mothers's Quality of Multiple Role and Psychological Well-Being upon Mothers' Parenting Behavior. *Korean Journal of Human Ecology, 22*(4), 593-607.
- Kim, H. S. & Kim, K. S. (2003). Parental Role Conflict and Psychological Well-being of Dual-earner Couple. *Korean Home Management Association, 21*(4), 117-131.
- Kim, J. H. (2012). *A study on the Effects of Work-Family Conflicts of Female Workers*, master thesis, Hanyang university, Korea.
- Kim, J. K. & Yang, J. S (2012). Analysis of the Factors Influencing Work-Family Balance: A Focus on the Impact of Social Support. *Korea Journal of Public Administration, 50*(4), 251-280.
- Kim, J. Y. & Woo, S. J. (2010). *The Study on Labor Market Re-entry*. Korea Labor Institute.
- Kim, Y. J. & Lee, Y. J. (2012). The Effects of Family-Friendly Benefits on the Career Commitment and Turnover Intentions: Focused on the Moderating Effect of Social Support. *Journal of Human Resource Management Research, 19*(3), 71-99.
- Konrad, A. M. & Harris, C. (2002). Desirability of the Bem Sex-Role Inventory items for women and men: A comparison between African Americans and European Americans. *Sex Roles, 47*, 259-271.
- Koo, H. J. (2002). *A Study on Influences of Dual-Career Couples' Role-Conflict and Communication on Work Performance*, master thesis, Yonsei University, Korea.
- Kwon, T. H., Cho, D. H., & Cho, J. M. (2009). Female Human Resource in the Korean Informal Labor Market, *The Women's Studies, 76*(1): 71-109.
- Kwon, Y. H. (2006). A study on the After-School Childcare System, *Korean Journal of After-School Child Education, 3*(1), 23-49.
- Lee, D. R. & Kim, C. J. (2006). A Study on the Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention : Moderating Effect of Employment Types, *Journal of Human Resource Management Research, 13*(1), 123-144.
- Lee, D. S. (2013). *The effects of work-family reconciliation policy on women's labor force participation : in OECD 16 countries*, doctoral

- dissertation, Ewha Women's University, Korea.
- Lee, J. K. & Lee, E. A. (2003). Generational Differences in Work and Family Interface among Married Women, *Journal: Yosong'hak-Non'jib*, 20, 39-69.
- Lee, J. K. & Ok, S. W. (2009). Young Married Women's Labor Market Exit: Focused on the Effects of the Child Birth and Available Family-Friendly Policies, *Survey Research*, 10(3), 59-83.
- Lee, J. W. (2000). *The determinants of Low-income Single-mothers' employment type*, master thesis, Seoul National University, Korea.
- Lee, M. Y. (2003). *Factors of Married Women's Employment Continuance and Re-employment*, master thesis, Daegu University, Korea.
- Lee, O. S. (2011). *Family-Friendly System and Male Worker's Work-family Conflict, Job Satisfaction and Life Satisfaction*, doctoral dissertation, Chonnam National University, Korea.
- Lee, S. K. (2013). *A Study on the Relationship between Work Family Conflict and Turnover Intention The Case of Flexible Working*, master thesis, The University of Seoul, Korea.
- Lee, S. Y. (2008). *A Study on the parental leave's effect on women's labor force participation in Korea : the usage pattern and the effect of employment extension*, doctoral dissertation, Ewha Women's University, Korea.
- Leibowitz, A. (1975). Education, Income, and Human Behavior, Education and the Allocation of Women's Time, Editor: F. Thomas Juster, ed., Publisher: NBER, 171-198.
- Lim, S. Y. (2002). *A Study on the Determinants of the Labor Force Participation of Married Woman*, master thesis, Korea University, Korea.
- Min, S. J. & Huh, I. (2007). An Analysis of Cohort Variation in Women Labor Force Participation. *Journal of Women and Economics Editorial Office*. 4(1), 39-60.
- Ministry of Gender Equality and Family (2014). Retrieved April 10, 2014, from <https://idolbom.mogef.go.kr>
- Ministry of Security and Public Administration (2013). Retrieved April 25, 2014, from [www.mospa.go.kr](http://www.mospa.go.kr)
- Na, Y. S. (1997). (A) *Study on the Determinants of Women's Labor Market Attachment*, doctoral dissertation, Ewha Women's University, Korea.
- Nakamura, A. & Nakamura, M. (1991). *Children and female labor supply: A survey of econometric approaches in J. Siegers et. al. (Eds)*, Female labor Market Behavior and Fertility Springer-Verlog.
- OECD. (2006). Starting Strong II: Early Childhood Education and Care. OECD.
- Oh, E. J., Park, S. J., Min. H. J., Kim, R. J., Song, C. Y. & Kim. J. H. (2008). *A Study on the Work Intention among Career Interrupted Women*. Ministry of Gender Equality.
- Osmond, M. W. & Martin, P. Y. (1975). Sex and sexism: a comparison of male and female sex-role attitudes. *Journal of Marriage and the Family*, 37(4), 744-758.
- Park, H. J. & Lee. E. A.(2004). Work-Family Experiences and Vocational Consciousness of Married Women. *Journal of Korean Women's Studies*, 20(2), 141-178.
- Park, H. J. & Un, S. K. (2012). A Study on the Factors Influencing the Reentry of Career Interruptive Women into the Labor Market : With a Focus on the Compatibility of Job and Family for Women with Preschool Aged Children. *Korean journal of family social work* 17(1), 5-29.
- Park, H. S. (2009). *A Comparative Study on Factors Influencing Job Acquisition between Married and Single Mothers on Ecosystemic Perspectives*, doctoral dissertation,. Cheongju University, Korea.
- Park, K. N. (2009). Study on the Factors Affecting Time Conflict of Married Women Workers between Work and Family: Focusing on the

- Differences according to Age Groups and Gender Role Attitudes. *Journal of Korean Women's Studies*, 25(2), 37-71.
- Park, S. M. (2002). The Effect of Korean Women's Human Capital on the Employments. *Korea Journal of Population Studies*, 25(1), 113-143.
- Penchansky, R. & Thomas, J. W.(1981). The concept of access: definition and relationship to consumer satisfaction. *Medical care*, 19(2), 127-140.
- Ryu, I. L. (2009). Work-to-family Spillover of Working Mothers: Focusing on the Differences According to Age Groups. *Issues in Feminism*, 9(2), 119-256.
- Ryu, Y. K. & Kim. Y. M. (2012). The Comparative Study on the Relation between Gender Difference in Welfare States and Gender Role Attitudes. *Social Welfare Policy*, 39(4), 175-203.
- Schutte, Kelli J., & Susan C. Eaton. (2004). *Perceived Usability of Work/Family Policies, a Sloan Work and Family Encyclopedia*. Sloan Work and Family Research network. [http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia\\_entry.php?id=248&area=All](http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php?id=248&area=All).
- Seo, H. Y. (1998). *The Relations of Work-Father Role Conflict with Parent Satisfaction and Parenting Sense of Competence*, doctoral dissertation, Yonsei University, Korea.
- Shin, K. A. (2001). Labor Market and Maternity, *Economy and Society*, 51, 97-122.
- Son, Y. B. & Choi, E. Y. (2009). Mechanism of Work-Family Conflicts, Marital Satisfaction and Job Involvement of Dual Earner Couples, *Journal of Family Relations*, 14(3), 29-60.
- Statistics Korea (2013). 2013 Women's lives to see statistics. Retrieved April 18 , 2014, from <http://kostat.go.kr/wnsearch/search.jsp>
- Suh, M. S. (2002). *Factors affecting the Employment of Urban Low Income Single Mother-headed Households*, doctoral dissertation, Ehwa Womans University, Korea.
- Tai, T. W., S. I. Bame, and C. D. Robinson.(1998). Review of Nursing Turnover Research, 1977-1996, *Social Science Medicine*, 47(12), 1905-1924.
- Waite, L. J.(1980). Working Wives and the Family Life Cycle. *American Journal of Sociology*, 86(2), 272-294.
- Wittmer, J. L. and J. E. Martin. (2011). Work and Personal Role Involvement of Part-Time Employees: Implications for Attitudes and Turnover Intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 767-787.
- Woo, H. Y. (2012). *Study of Children's Satisfaction with After-School Care Life in Elementary School Childcare Classes*, master thesis, Myongji University, Korea.
- Yang, S. N. & Shin, C. S. (2011). Work-Family Conflicts: Challenges of Working Mothers with Young Children, *Health and Social Welfare Review*, 31(3), 70-103.
- Yeo, J. Y. (1995). *Study on the factors in determining employment of the poor married women in urban area*, doctoral dissertation, Seoul National University, Korea.

Received. 27 May;1st Revised 14 June 2014;

Accepted 24 June 2014