

생태체계 요인에 따른 취업모의 취업지속 영향 요인: 생존분석을 이용하여*

박진아¹⁾ 장유진²⁾

요약

이 연구는 영유아 자녀 어머니의 인구사회학적 배경, 어머니가 지각하는 지역사회 양육 환경에 따른 취업중단 발생 경향은 어떠한지를 탐색하고, 영유아 자녀 어머니의 개인체계 요인인 인구사회학적 변수, 가정체계 요인인 가정 내 양육환경, 지역체계 요인인 어머니가 지각하는 지역사회 양육 환경과 개인 내적 요인인 어머니의 심리적 특성이 어머니의 취업 유지에 유의한 영향을 미치는지를 파악하고자 하였다. 이를 위해 육아정책연구소의 아동패널자료를 생존분석을 방법으로 분석하였다. 이 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 취업을 지속하는 어머니들은 배우자의 양육참여를 높게, 부부관계는 부정적으로 지각하였으며, 지역사회 양육 환경이 적절하다고 지각하였다. 둘째, 어머니가 상용직인 경우, 개인대리양육자를 이용하는 경우 취업지속의 생존함수가 유의하게 높았다. 셋째, 아버지의 양육참여와 개인대리양육 이용여부, 지역사회 양육의 적절성은 어머니의 취업지속에 영향을 미쳤다. 이러한 결과는 일, 가정 양립 정책을 아버지들에게 확대할 필요를 시사하며, 취업모를 둘러싼 환경을 다각적으로 살펴 양육 지원체계를 확립할 필요를 제시한다.

주제어: 취업지속 결정요인, 영유아 자녀, 취업모, 생태체계 요인, 생존분석

I. 서론

여성의 안정적인 경제활동 참여와 일·가족 양립에 대한 관심이 높아지는 것은 세계

* 이 논문은 2014년 한국아동패널 2014 심층분석 연구 중 「영유아 자녀를 둔 취업모의 취업지속 결정요인에 관한 연구」(박진아)를 일부를 발췌하여 재분석함.

1) 육아정책연구소 부연구위원

2) 서울대학교 아동가족학과 박사수료

적인 추세로(OECD, 2007), 여성의 경제활동 참가는 저출산·고령화에 따른 생산 가능 인구 감소와 경제성장의 둔화를 해결하기 위한 정책 대안 중 하나로 거론된다. 그러나 우리나라 여성의 고용률은 2014년 9월 기준 55.4%로 OECD 평균을 밑돌고 있으며, 대학졸업자 취업률의 양성격차는 29% 포인트(2010년)로 비교대상 OECD 국가 중에서 가장 높은 수준이다. 우리나라의 평균임금대비 성별임금격차 역시 2011년 화이트 칼라직의 경우 44.9%, 블루칼라직의 경우 40.0%에 달한다(강주연·김기승; 2014). 이는 동일한 직종에 근무하는 남성이 100의 임금을 받을 경우, 여성은 55.1(화이트칼라직) 그리고 60(블루칼라직)의 임금을 받는 것을 의미한다. 여성의 낮은 고용률과 높은 수준의 남녀임금격차의 원인은 여러 가지가 있겠지만, 여성의 잦은 노동시장 이탈과 경력단절에서 기인하는 바가 크다고 볼 수 있다.

우리나라의 여성 고용은 20대에는 남성과 유사한 고용률을 보이거나 출산과 육아를 거치는 30대 이후 급격히 하락하는 경력단절 현상이 두드러진다는 특징을 가지고 있다. 출산과 육아의 부담이 상대적으로 적은 40대에 고용률이 상승하지만, 생계형 하향 재취업 양상으로 나타나 여성 비정규직 비중이 크게 상승하고 있다(관계부처 합동, 2014. 2). 출산과 육아로 인한 여성들의 잦은 노동시장 이탈은 노동시장에서 여성의 취약하고 열악한 지위 및 낮은 임금을 야기한다. 그리고 이러한 경향은 20-30대 여성들 사이에서 혼인을 늦추고 출산을 기피하는 현상으로 이어져 저출산을 더욱 가속화시키는 요인 중 하나로 지적되고 있다.

박근혜 정부는 '여성경제활동 확대와 양성평등'을 국정과제로 제시하였다. 이는 여성의 사회·경제 참여를 확대하고 성평등 정책 추진을 강화하여 실질적인 양성평등사회를 구현하기 위한 과제로서 미래 여성인재 10만 양성, 경력단절 여성 맞춤형 일자리 제공, 유연한 일자리 확대 및 적극적인 고용개선 조치 정착 등을 주요 추진과제로 내세웠다(김강호·이진남, 2013). 또한, 일하는 여성의 임신과 출산 및 양육 전반에 걸친 정책적 지원을 위해 정부에서는 「일하는 여성을 위한 생애주기별 경력유지 지원방안」(관계부처 합동, 2014. 2)을 발표하여 여성의 경력유지 및 경제활동참가를 뒷받침하고자 하고 있다. 따라서 오늘날 여성의 취업은 개인적 선택사항에서 사회적 권장사항으로 전환되고 있는 추세이다. 따라서 출산 및 육아와 관련한 변수들이 기혼 여성의 취업 지속과 중단에 어떠한 영향을 미치는지, 구체적으로 기혼 여성의 취업을 지속시키는 요인은 무엇인지를 상세히 파악할 필요가 있다.

취업모를 대상으로 한 국내 연구는 꾸준히 증가하고 있는 추세로, 횡단적 자료를 사용하여 취업모 집단과 비취업모 집단의 차이를 비교하는 연구가 주를 이루고 있다. 구

체적으로 취업모와 비취업모 자녀의 발달(문혁준, 2009; 이미리·신유림, 2013), 이들이 지각하는 사회자본 혹은 양육 스트레스(권미경, 2011; 김기원·도현심·김상원·이선희, 2000; 손수민, 2012; 이윤주·진미정, 2013), 결혼만족도(김미령, 2011), 그리고 이들의 자녀 양육에 대한 연구(방경숙, 2004; 정태연·노현정, 2005) 등이 있다. 반면, 취업모의 취업 지속·중단 경향과 이에 대한 영향 요인을 분석한 연구는 소수인데, 이는 개인 연구자 수준에서 이에 대한 자료를 수집하기에는 한계가 있기 때문이다. 그러나 앞서 논의한 것처럼 여성의 지속적인 경제활동 참여는 개인적 차원을 넘어서 국가적 차원에서 지향하고 있는 사항이므로 이에 대한 연구가 필요하다고 볼 수 있다. 이에 대단위의 패널 자료를 이용하여 취업모의 취업 지속·중단의 영향 요인을 분석한 국내의 선행 연구(이진경·옥선화, 2009)에 따르면, 자녀 출산 여부와 근로 시간, 그리고 직장 내 가족친화제도가 기혼 여성의 취업 지속에 영향을 미치는 변수로 나타났다. 그러나 이 연구는 연구에서 사용한 패널 자료의 특성상 소득, 교육 수준, 직종 등의 사회인구학적 변수와 근로 시간 및 가족친화 제도 시행여부에 대한 내용만을 담고 있어서 취업모의 가정생활이나 심리적 상태와 관련한 내용들을 파악하는데 한계가 있다. 기혼 여성이 취업 지속 혹은 중단 결정을 하는데 영향을 미치는 요인은 매우 다양하고 복잡적일 수밖에 없으며, 개인의 정서나 가정에서의 경험 역시 반드시 고려해야 할 필요가 있다.

이에 이 연구에서는 브론펜브레너의 생태학적 이론(Bronfenbrenner, 1979; 2006)과 가족 체계이론에 기반하여, 관련 변수를 개인체계, 가족체계와 지역사회요인인 지역체계로 분류하고 이들 변수가 여성의 경제활동 지속 여부에 영향을 미치는지를 파악하고자 한다. 이와 더불어 기존의 선행연구에서 간과하였던 개인내적 요인인 어머니의 심리적 특성을 함께 고려한다. 이 연구는 생존분석을 통한 중단 분석 방법으로 영유아 자녀를 둔 취업모의 취업지속 여부를 알아보고, 취업 지속에 영향을 미치는 영향요인을 파악하는 것을 목적으로 한다.

브론펜브레너에 의해 설명되는 가족 생태학적 관점은 가족과 사회 간의 양방향적인 영향력을 강조한다(Bigner, 2006) 인간과 가족을 둘러싼 환경과 사건은 가족 구성원에게 영향을 미치지만, 가족 내에서 발생한 사건과 가정환경 역시 그들이 살고 있는 다양한 환경체계에 영향을 미친다. 아버지의 실직이나 어머니의 취업은 배우자나 자녀 그리고 조부모 등의 삶에 영향을 미치지만, 배우자의 양육참여나 자녀 문제와 같은 가족 내에서의 역동 역시 어머니의 취업 지속 혹은 중단에 영향을 미치기도 한다는 것이다. 특히 우리나라는 자녀 양육의 부담이 어머니에게 집중되어 있는 경향이 두드러지므로, 자녀의 양육과 관련한 변수가 어머니의 취업지속에 영향을 미칠 것으로 예측할

수 있다. 가족체계이론 역시 가족은 서로 독립적으로 행동하는 개인들의 단순한 집단이 아닌 전체의 원리에 의해 움직이는 집단이라는 전체성(wholeness)의 원리와 가족 내의 한 사람이 다른 모든 사람에게 영향을 미친다는 상호의존성(interdependence)을 강조한다(Becvar & Becvar, 1998). 즉 이들 이론은 어머니의 취업지속과 중단을 논의함에 있어서 개인체계뿐만 아니라 가족 및 사회체계의 변수들을 고려해야 함을 시사한다고 볼 수 있다.

구체적으로 이 연구에서는 어머니의 취업지속에 영향을 미칠 개인체계요인으로 영유아 자녀 어머니의 사회인구학적 배경(소득, 교육수준, 종사자 지위)을, 가족체계요인으로 가정 내 양육 환경요인(아버지의 양육참여, 부부갈등, 결혼만족도, 개인대리양육자 이용여부)을, 그리고 지역체계 요인으로는 어머니가 지각하는 육아지원 서비스 및 지역사회 양육 환경(육아지원기관의 충분성, 지역사회의 양육 적절성, 사교육기관의 충분성)을 고려하였다. 어머니의 개인내적 요인인 심리적 특성으로는 양육스트레스, 자아존중감을 고려하였다.

기존의 선행연구들은 사회인구학적 배경과 기혼 여성의 취업 중단과의 관련성을 논의하였다. 기혼 여성의 소득이 높아질수록 여성의 취업은 지속되는 경향이 있으며(Chang, 2006), 기혼 여성의 높은 소득은 가족들의 취업 상태 지지와 관련이 있다(Lau, et al., 2006). 그러나 배우자의 높은 소득은 기혼 여성의 취업 중단을 높이는 경향(김지경, 조유현, 2001)이 있으며, 가구소득의 영향력이 유의하지 않게 나타나기도 한다. 서구에서는 교육수준이 높아질수록 취업이 지속되는 경향(Lehrer, 1992)이 있으나, 국내 연구에서는 교육수준이 취업상태를 더 일찍 중단시키거나 영향력이 없는 것으로 나타나기도 한다(김영옥, 2002; 박수미, 2002). 결국 소득이나 교육 수준과 관련한 비일관적인 연구 결과들은 여성의 취업 중단 혹은 지속 요인을 파악하기 위해서, 사회인구학적 요인뿐만 아니라 다른 요인들을 고려할 필요성을 시사한다고 할 수 있다. 한편 직종 및 종사자 지위와 관련하여서는, 전문직이나 준전문직 여성에 비하여 서비스 및 생산직 종사 여성처럼 고용이 불안정하고 자녀 양육을 대체할 자원이 적은 경우, 취업 중단 경향이 더 높게 나타난다(은기수·박수미, 2002; 이재경·이은아·조주은, 2006). 또한, 시간제 기혼 여성의 이직의사는 전일제 기혼 여성보다 훨씬 높다(정영순·어윤경·최인선, 2012).

한편, 기혼 여성의 취업 중단과 지속을 논의함에 있어서 기혼 여성의 가정 내 환경을 고려해야 한다. 기혼 여성들은 사회 참여자로서의 역할뿐만 아니라 어머니 및 부인으로서의 역할을 수행해야 하므로, 가정 내 환경이 어떠한지에 따라 직장에서의 역할과 수행이 달라질 수 있다. 실제 기혼 여성이 겪는 일가정 갈등은 높은 이직의사와 관

런이 있는 것으로 나타났다(이요행·방묘진·오세진, 2005). 가정 내 환경요인 중 하나인 배우자와의 관계는 사회적 지지의 한 부분으로, 특히 일-가족 다중역할 문제에서 중요한 변인으로 연구되어 왔다(조운진, 유성경 2012; 최윤정, 2010; Greenhaus & Powell, 2006; 한영주·박지아·손난희, 2013에서 재인용). 배우자가 제공하는 집안 일 분담, 자녀 양육과 같은 도구적 지지와 정서적 지지는 기혼 여성의 부담을 줄이고 직장에서의 역할수행에 몰두할 수 있도록 도움을 주기 때문에 기혼 여성의 취업 지속이나 일-가족 양립에 도움을 주는 것으로 알려졌다(노성숙·한영주·유성경, 2012; 조운진, 2012). 그러므로 기혼 여성이 느끼는 도구적 지지인 배우자의 양육참여와 정서적 지지라고 볼 수 있는 배우자와의 갈등 및 결혼만족도 역시 취업 지속과 중단에 영향을 미칠 것으로 보인다. 한편, 취업모의 경우 어머니 역할 수행을 위한 개인대리양육 이용여부가 취업 지속과 중단에 영향을 미칠 것으로 보고 이를 파악해보고자 한다. 이에 이 연구에서는 아버지의 양육참여, 부부갈등, 결혼만족도, 개인대리양육자 이용여부를 가정 내 양육환경으로 설정하였다.

영유아 자녀 어머니가 거주하는 지역체계 역시 취업모의 취업 지속과 중단에 영향을 미칠 가능성이 있다. 지역공동체는 영유아의 사회화에 커다란 영향을 미치며(Bern, 2012), 지역사회는 학습의 거대한 잠재력을 제공하는 환경이다(Decker & Decker, 2001). 지역체계의 특성이 취업모의 취업 지속과 중단에 영향을 미치는지에 대한 국내 연구는 찾아보기 힘들지만, 영유아를 맡길 수 있는 육아지원기관이 충분한지, 현재 거주하고 있는 지역사회가 자녀를 양육하기에 적절한지와 같은 지역사회의 특성은 취업모의 취업 지속과 중단에 영향을 미칠 것으로 보인다. 그러므로 어머니가 지각하는 지역사회의 육아지원기관의 충분성, 양육 적절성, 사교육기관의 충분성을 지역체계 요인으로 설정하고 이를 확인해보고자 한다.

마지막으로 어머니의 심리적 특성을 고려할 필요가 있다. 자녀를 둔 어머니에게 양육스트레스는 피할 수 없는 것이지만, 우리나라의 경우 자녀 양육의 책임이 어머니에게 집중되어 있는 경향이 있어서 취업모의 어려움은 더욱 크다. 선행연구에 따르면, 미취학 자녀가 있을 때 취업 중단 확률이 높다는 결과는 일관적(Drobic, Blossfeld & Rohwer, 1999; Vlasblom & Schippers, 2006)이지만, 아시아계 여성들은 다른 민족에 비해 어린 자녀로 인한 취업 중단을 더 자주 경험하고(Dale, Lindley & Dex, 2006), 취업모의 양육 스트레스는 근로지속의사에 부정적인 영향을 미친다(정은아·김은정, 2014). 한편, 취업모의 자아존중감은 취업모의 가정생활 및 사회생활 전반과 관련이 있을 것으로 보인다. 자아존중감은 자아 개념, 자기 지각, 자기효능감 등의 다양한 개

념들과 비슷한 의미로 사용되기도 하지만 Bandura에 따르면, 자아개념 및 자기지각은 ‘전반적인 자기상’을, 자아존중감은 ‘자신에 대한 가치’를, 자기효능감은 ‘자신의 능력에 대한 판단’을 의미한다. 그러므로 자아존중감(self-esteem)은 자기 개념을 구성하는 특질들에 대한 평가에 기초하여 한 사람으로서 자신의 가치에 대한 평가(Shaffer, 2005)를 의미한다. 결국, 취업모의 자아존중감은 자신의 능력과 가치에 대한 스스로의 평가를 나타낸다.

이러한 논의를 바탕으로, 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

1. 어머니의 취업지속 여부에 따라 어머니가 지각하는 가정 및 지역사회의 양육환경, 어머니 심리적 특성의 변화추이는 어떠한가?
2. 영유아 자녀 어머니의 개인체계(교육수준, 종사자 지위), 가족체계(개인대리양육자 이용여부, 아버지의 양육참여), 지역체계(육아지원기관의 충분성, 지역사회의 양육 적절성) 변수에 따른 취업중단 발생 경향은 어떠한가?
3. 영유아 자녀 어머니의 개인체계(연령, 교육수준, 직종), 가족체계(아버지의 양육 참여, 부부갈등, 결혼만족도, 개인대리양육자 이용여부), 지역체계(육아지원기관의 충분성, 지역사회의 양육 적절성, 사교육기관의 충분성) 변수와 어머니의 심리적 특성(양육스트레스, 자아존중감)은 어머니의 취업 유지에 유의한 영향을 미치는가?

II. 연구방법

1. 연구대상

가. 연구대상의 선정

본 연구에서 사용한 자료는 제1차(2008년)부터 제5차(2012년)까지 육아정책연구소에서 조사한 한국아동패널 데이터이다. 한국아동패널은 2008년도에 출생한 신생아 가구를 대상으로 1차 조사가 이루어졌으며, 2013년 6차 조사가 완료된 상태이다. 한국아동패널에 참여한 가구들은 우리나라의 저출산 현상에 관한 연구들을 통해 밝혀지고 있는 개인, 가족, 사회, 경제 등 미시적 차원과 거시적 차원을 아우르는 복합적인 저출산 관련 요인을 고려하여, 보건복지부가 2006년 6월에 발표한 ‘제1차 저출산·고령화사회기본계획’ 정책의 수혜자들과는 시대적인 특성을 갖는다(한국아동패널 2012 심층 분석

연구, 2012). 1차 조사부터 5차 조사까지 영유아 어머니의 취업상태는 <표 1>과 같다.

1차 조사에서 취업중인 어머니는 611(29.4%)명이었다. 2차, 3차 조사에서는 1차 조사보다 취업 상태인 어머니의 수가 줄었으나, 4차 조사이후에 취업상태인 어머니의 수가 늘고 있음을 알 수 있다. 본 연구에서는 전체 패널 가구 중 1차 조사 시작 당시 어머니가 취업 중이었던 611가구 중 1차 년도부터 5차 년도까지 취업과 미취업을 반복하지 않은 가구를 대상으로 하였다. 예를 들어 2차 년도에 미취업 상태에서 3차 년도에 다시 취업상태인 경우 또는 이 같은 취업과 재취업을 반복하는 경우를 제외하였으며, 처음부터 취업상태를 지속적으로 유지하거나 한번 취업중단이 발생하면 계속 미취업상태인 가구만을 대상으로 하였다. 또한 2차 년도 이후에 조사에 응답하지 않아 탈락한 가구를 제외하여 총 493가구의 어머니를 대상으로 하였다.

<표 1> 1차~5차 영유아 어머니의 취업 상태

단위: %(명)					
구분	1차(2008)	2차(2009)	3차(2010)	4차(2011)	5차(2012)
취업 중	29.4(611)	31.4(593)	33.3(600)	39.9(694)	42.5(715)
학업 중	0.7(14)	0.4(7)	0.3(5)	0.5(9)	0.5(8)
미취업/미학업	69.9(1,453)	68.3(1,287)	66.4(1,196)	59.6(1,038)	57.0(960)
합계	100.0(2,078)	100.0(1,887)	100.0(1,801)	100.0(1,741)	100.0(1,683)

<표 2> 분석대상 패널의 취업 추이

단위: %(명)					
구분	취업지속시간	구간 생존율 (%)	취업상태인 표본 수	구간내 표본 수	표본이탈 (Censoring)
2008	1		493	493	
2009	2	90.60	395	436	57
2010	3	84.35	345	409	84
2011	4	80.87	317	392	101
2012	5	75.90	274	361	132

생존분석을 위해서는 관찰시점에 영유아 어머니의 취업상태와 취업중단까지의 시간(생존시간)이 필요하다. 취업의 지속성(취업중단까지의 시간) 변수는 각 년도 어머니의 취업상태를 통해 산출되었다. 1차 년도에 데이터에서 취업중인 패널을 기준으로 시작하여 1차 년도 데이터는 취업지속시간을 1로 간주하고, 2차 년도에는 취업상태였으나 3차 년도에 미취업으로 나타나면 2차 년도까지 취업으로 간주하여 취업지속시간을 2로 입력하였다. 본 연구의 주된 관심은 취업 상태에 있던 어머니가 어떤 요인으로

인해 미취업 상태로 전환하게 되었는지, 그리고 관련 요인에 따라 어머니의 취업지속 생존율이 차이가 있는지를 알아보는 것이다.

나. 연구대상의 사회인구학적 특성

다음의 <표 3>은 연구대상의 사회인구학적 특성에 대한 표이다. 2008년 1차 년도 조사 기준으로 분석대상 취업모의 평균연령은 31.4세, 월평균 가구소득은 평균 429만원이며, 전체 493명중 55%가 대학교 졸업 이상으로 고학력자의 비중이 높다. 또한, 전문가 및 관련 종사자 41.9%, 사무종사자 35.4%로 전체 분석대상자의 70% 이상이 전문가 및 관련 종사자, 사무종사자에 편중되어있다. 이는 종사자 지위에서도 확인할 수 있는데 분석대상의 87.4%가 정규직/상용직으로, 아동패널 대상 어머니의 가구소득과 학력, 직종과 직위가 평균 이상으로 분포함을 알 수 있다.

<표 3> 분석대상 기초분석

구분	빈도	비율(%)	평균	표준편차	단위: 명, %, 세	
					최솟값	최댓값
연령	492		31.4	3.4	20	42
월평균가구소득(만원)	456		429.3	155.6	80	1,300
학력						
고졸이하	80	16.4				
초대졸	140	28.6				
대졸	214	43.8				
석사	49	10.0				
박사	6	1.2				
직종						
관리자	16	3.5				
전문가및관련종사자	194	41.9				
사무종사자	164	35.4				
서비스종사자	25	5.4				
판매종사자	42	9.1				
기능원및관련기능종사자	6	1.3				
장치기계조작및조립종사자	8	1.7				
단순노무종사자	4	0.9				
군인	4	0.9				
종사자 지위						
정규직/상용	402	87.4				
비정규직/임시	19	4.1				
비정규직/일용	7	1.5				
기타	32	7.0				

자료: 한국아동패널 1차년도(2008).

2. 연구 도구 및 자료 분석

영유아 어머니의 취업을 유지하는데 영향을 주는 요인을 찾기 위해 어머니의 취업 지속시간을 종속변수로 하고 이에 영향을 주는 요인들을 독립변수로 설정한다. 독립변수로는 인구사회학적 배경(연령, 교육수준, 직종), 가정 내 양육 환경요인(아버지의 양육참여, 부부갈등, 결혼만족도, 개인대리양육자 이용여부), 어머니가 지각하는 육아 지원 서비스 및 지역사회 양육 환경(육아지원기관의 충분성, 지역사회의 양육 적절성, 사교육기관의 충분성)과 어머니의 심리적 특성(양육스트레스, 부정적 자기효능감, 자아존중감)을 활용하였다.

인구사회학적 배경인 어머니의 교육수준은 고졸이하, 초대졸, 대졸, 석사이상을 1-4로 코딩하였으며, 어머니의 직종은 '정규직/상용직'인 경우 1, '비정규직과 상용직이 아닌 경우' 0으로 코딩하였다. 가정 내 양육 환경요인인 아버지의 양육참여는 아버지가 자녀의 양육에 얼마나 참여하는가를 어머니가 응답하는 척도로 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'로 구성된다. 부부갈등 및 결혼만족도 역시 부부관계에서 어머니가 지각하는 갈등의 정도와 결혼생활에 대한 만족도를 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'로 평정한다. 개인대리양육자 이용여부는 가정에서 '개인대리양육자를 이용하는 경우' 1, '이용하지 않는 경우' 0으로 코딩하였다. 지역체계 요인 중 하나인 육아지원기관의 충분성과 사교육기관의 충분성은 어린이집이나 유치원 등의 육아지원기관이 거주 지역에 충분하다고 생각하는지를 묻는 문항으로 '매우 불충분함(1점)', '매우 충분함(5점)'으로 평정한다. 어머니가 지각하는 지역사회의 전반적 양육 적절성은 현재 거주 지역이 전반적으로 아이를 키우기에 어떠한지를 묻는 문항으로 '매우 좋지 않음(1점)'에서 '매우 좋음(5점)'으로 코딩된다. 마지막으로 어머니의 심리적 특성으로는 양육스트레스와 부정적 자기효능감, 자아존중감을 독립변수로 고려하였다. 어머니의 양육스트레스는 자녀를 양육하면서 겪는 스트레스에 대한 문항에 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'으로 응답한다. 어머니의 부정적 자기효능감과 자아존중감 역시 해당 문항에 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'로 평정한다.

생존분석의 특성을 고려하여, 개인대리양육자 이용여부를 제외한 가정 내 양육 환경요인(아버지의 양육참여, 부부갈등, 부부만족도) 및 어머니가 지각하는 육아 지원 서비스 및 지역사회 양육 환경(육아지원기관의 충분성, 지역사회의 전반적 양육 적절성, 사교육기관의 충분성), 어머니의 심리적 특성(양육스트레스, 부정적 자기효능감, 자아존중감)은 1차년도부터 5차년도 자료의 평균값을 사용하고 그 외 변수는 1차년도 자

료를 분석에 사용하였다. 또한, 소득 변수는 로그 변환하여 정규성 가정 충족 후 Cox 비례위험모형에 사용하였다.

3. 분석 방법³⁾

영유아 어머니의 취업 유지를 결정하는 요인을 분석하기 위해 생존분석(Survival analysis) 방법을 이용하였다. 생존분석은 연구자가 관심이 있는 사건이 발생할 때까지의 시간이 자료로 주어진 경우 이러한 데이터를 통계적으로 분석하는 방법으로 사건을 관측할 수 없는 중도절단에 대해 고려한다는 특징을 가지고 있다. 국내의 경우 그동안 생존분석은 의학, 공학 등의 분야에서 주로 사용되어왔으나 경영학 등 사회과학 분야에서 생존분석이 시도되어 점차 그 이용이 증가하고 있는 추세이다. 생존분석은 특히 패널자료와 같이 관심이 있는 사건과 사건발생까지 걸리는 시간, 반복조사 과정 중에 나타날 수 있는 중도절단을 포함한 자료에서 매우 유용하게 이용할 수 있는 분석방법이다. 생존분석에서 가장 많이 사용하는 Kaplan-Meier 추정량은 생존분석에서 생존함수의 추정량으로 가장 널리 사용되고 있다. 여기서 개개의 생존시간들은 서로 독립적이며 중도절단은 생존시간과 독립적이라고 가정한다.

중도절단자료가 없는 경우, 다음의 경험적 분포함수(empirical distribution function)를 사용하여 생존함수를 추정한다.

$$\hat{S}_n(t) = 1 - \hat{F}_n(t) = \frac{\#(t_i > t)}{n}$$

여기서, $\hat{S}_n(t)$ 은 우연속계단함수(right continuous step function)이며, 다음 공식을 이용하여 평균을 구할 수 있다.

$$\hat{\mu} = \int_0^{\infty} \hat{S}_n(t) dt.$$

Cox Proportional Hazard 모형은 생존시간이 T 라 하고 이에 영향을 주는 공변량 x_1, x_2, \dots, x_k 가 있을 때 다음과 같이 나타낼 수 있다.

$$h(t) = h_0(t) \exp(\beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k)$$

3) ‘송경일·최중수(2007). SPSS 15를 이용한 생존자료의 분석’ 내용을 중심으로 요약·정리함.

여기서 $h(t)$ 는 공변량들을 고려했을 때의 위험함수(hazard function)이고 $h_0(t)$ 는 기저위험함수(baseline hazard function)이다. Cox Proportional Hazard 모형의 가장 큰 특징은 종속변수인 생존시간과 공변량의 관계가 위험함수를 통해서 표현된다는 것이다.

본 연구에서는 위에 설명한 Kaplan-Meier 추정량을 통해 취업모의 인구사회학적 배경에 따른 생존함수(취업지속)를 추정하고, 요인에 따른 생존함수의 동일성 여부를 검정하고자 한다. 또한, Cox Proportional Hazard 모형을 이용하여 취업을 지속하는데 있어 통계적으로 유의미한 결정요인을 탐색한다.

III. 연구결과

1. 어머니의 취업지속 여부에 따른 관련 변수의 차이

생존분석에 앞서 어머니의 취업지속 여부에 따라 1차 년도에 취업상태였던 493명의 어머니가 지각하는 가정 내 양육환경, 지역사회 양육환경, 어머니의 심리적 특성의 변화추이를 파악하기 위하여 1차 년도부터 5차 년도까지의 자료를 살펴보았다.

취업을 지속하는 그룹의 어머니는 취업을 중단하는 그룹의 어머니보다 3차 년도 이후 아버지의 양육참여를 높게 지각하였다. 그러나 취업을 지속하는 그룹의 어머니는 취업을 중단하는 그룹의 어머니보다 2차 년도 이후 부부갈등은 높게, 결혼만족도는 낮게 지각하였다. 이러한 결과는 어머니의 취업여부가 부부관계에 부정적인 영향을 미칠 가능성을 시사한다.

〈표 4〉 취업지속 여부에 따른 가정 내 양육환경 지각

		단위: 점				
구분		1차(2008)	2차(2009)	3차(2010)	4차(2011)	5차(2012)
아버지 양육참여	취업중단		3.76	3.75	3.64	3.59
	취업지속	3.65	3.76	3.85	3.76	3.68
	<i>t</i>		0.19	-0.81	-1.11	-0.62
부부갈등	취업중단		1.83	1.90	1.99	2.12
	취업지속	1.91	2.02	2.10	2.05	2.14
	<i>t</i>		-1.88 [#]	-2.41 [*]	-0.73	-0.41
결혼 만족도	취업중단		4.06	4.05	3.84	3.72
	취업지속	3.90	3.96	3.88	3.81	3.71
	<i>t</i>		0.94	1.66 [#]	0.45	0.44

[#] $p < .10$, ^{*} $p < .05$

어머니의 취업여부에 따라 어머니가 지각하는 지역사회 전반적 양육 적절성도 차이를 나타냈다. 2차년도에는 취업을 중단한 그룹의 어머니가 취업을 지속하는 그룹의 어머니보다 지역사회의 양육 적절성이 더 좋다고 지각하였으나, 3차년도 이후에는 취업을 지속하는 어머니들이 자신의 지역사회의 양육 적절성이 더 좋다고 지각하였다. 더불어 취업을 지속하는 어머니들이 지각한 지역사회 양육 적절성 점수는 시간이 흐를수록 증가하는 것을 확인할 수 있었으며, 취업을 지속하는 어머니들은 취업을 중단하는 그룹의 어머니들보다 지역사회 양육의 적절성을 긍정적으로 평가하였다.

〈표 5〉 취업지속 여부에 따른 지역사회의 전반적 양육 적절성 정도 지각

단위: 점

구분	1차(2008)	2차(2009)	3차(2010)	4차(2011)	5차(2012)
취업중단		3.35	3.17	3.11	3.30
취업지속	3.32	3.28	3.34	3.37	3.42
<i>t</i>		0.48	-1.56	-2.83***	-1.38

*** $p < .001$

어머니의 취업여부에 따른 심리적 특성을 살펴보면, 취업을 중단하는 그룹의 어머니는 취업을 지속하는 그룹의 어머니와 비교하여 높거나 동일한 수준의 양육스트레스를 가지고 있었으며, 취업을 지속하는 어머니들은 취업을 중단하는 그룹의 어머니보다 3차 년도 이후의 자아존중감이 높았다.

〈표 6〉 취업지속 여부에 따른 어머니의 심리적 특성

단위: 점

구분	1차(2008)	2차(2009)	3차(2010)	4차(2011)	5차(2012)	
양육 스트레스	취업중단		2.76	2.74	2.81	2.79
	취업지속	2.69	2.63	2.74	2.74	2.68
	<i>t</i>		1.19	0.01	0.89	1.30
자아 존중감	취업중단		2.57	2.51	3.01	2.95
	취업지속	2.54	2.54	2.54	3.02	3.03
	<i>t</i>		0.96	-1.03	-0.34	-1.70 [#]

[#] $p < .10$

2. 영유아 자녀를 가진 취업모의 취업지속 생존함수 추정결과

영유아 어머니의 생존율(취업지속)을 각 구간별로 살펴보면, 1차(2008년) 년도의 생존율은 1.00이었으나, 2차 년도 0.8, 3차 년도 0.7, 4차 년도 0.64, 5차 년도 0.56으로 생존율

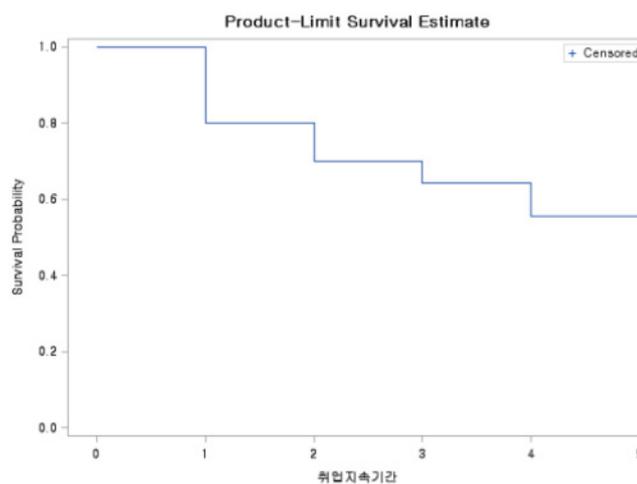
은 시간이 흐를수록 감소한다. 마지막 조사 시기인 5차 년도의 생존함수는 0.56으로 조사시작 당시의 취업자 중 56%만이 취업을 유지하고 있는 것으로 추정된다. 또한, 취업에서 미취업으로 취업 중단이 나타나는 비율은 시간이 흐를수록 감소하는 경향을 보이다가 마지막 관찰 시점에 다소 오른 경향을 나타냈다.

〈표 7〉 생존표 분석결과(전체)

취업지속시점	구간시작시점	패널수(명)	구간별이탈자수	구간 이탈률	생존함수
0-1		493	0	0.00	1.00
1-2		395	98	0.20	0.80
2-3		345	50	0.10	0.70
3-4		317	28	0.06	0.64
4-5		274	43	0.08	0.56

1차 년도 관찰 시작 이후, 2차 년도 관찰 시점에 0.2로 취업중단의 위험도가 가장 높게 나타났고 그 다음해부터 0.1, 0.06으로 감소하다가 마지막 관찰시점에 0.08로 취업중단 위험도가 다소 상승하는 것으로 나타났다.

영유아 어머니들은 출산 당시 취업상태에서 출산 1년 후에 취업을 중단할 확률이 가장 높았고, 출산 1년 이후에는 감소율이 다소 완만해져 취업 중단 비율이 출산 직후 보다는 낮음을 알 수 있다.

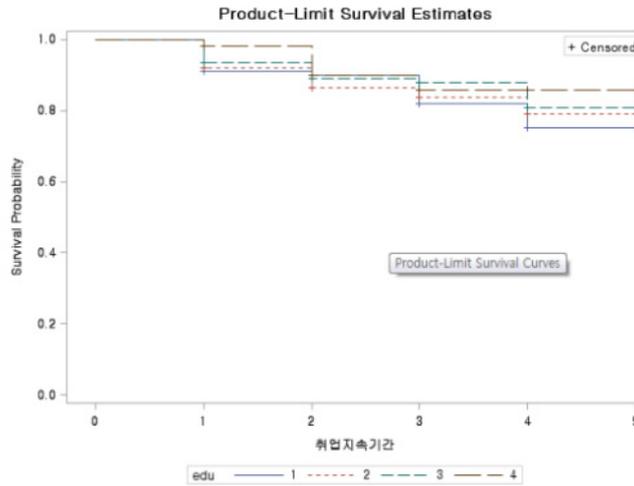


[그림 1] 생존함수: 전체

3. 취업모 특성에 따른 취업지속 생존함수 추정결과

가. 개인체계 (교육수준, 종사자 지위)

[그림 2]는 취업모의 교육수준에 따른 생존함수이다. 어머니의 학력은 고졸이하(1), 초대졸(2), 대졸(3), 석사이상(4)으로 재분류하여 분석에 이용하였다. 학력에 따라 생존함수의 차이가 크게 나타나지는 않으나, 석사이상의 학력을 가진 취업모의 생존율이 다른 그룹에 비해 높게 나타나는 것을 알 수 있다. 그러나 이러한 차이가 통계적으로 유의하지는 않았다<표 8>.



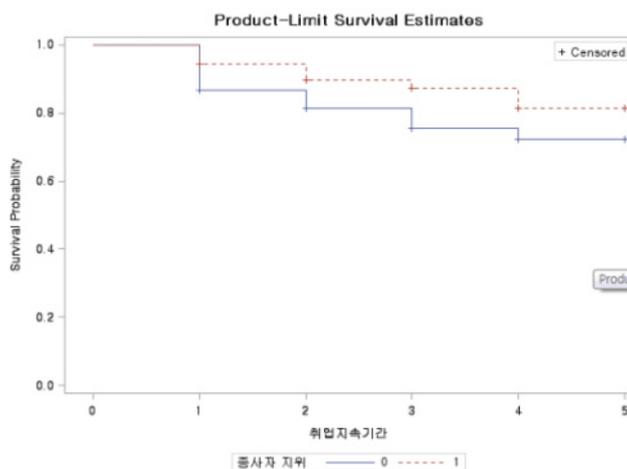
[그림 2] 생존함수: 교육수준

<표 8> 교육수준에 따른 취업모의 생존함수 차이 검정

집단구분	관측치				동일성 검정		
	Total	Failed	Censored	Percent Censored	Log-rank	Wilcoxon	-2Log(LR)
고졸이하	80	17	63	78.75	2.04	2.07	2.18
초대졸	140	26	114	81.43			
대졸	214	35	179	83.64			
석사이상	55	7	48	87.27			

[그림 3]은 취업모의 종사자 지위에 따른 생존함수이다. 상용직인 경우와 그 외로 분류하여 두 그룹간의 생존함수를 추정하였다. 그림에서와 같이 상용직인 경우의 생존율

이 더 높은 것을 알 수 있다. 두 생존함수의 동일성 검정 결과는 <표 6>과 같다. Log-Rank, Wilcoxon, LR 검정을 실시했을 때 세 검정 모두 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의미하게 두 그룹 간 생존함수가 차이가 있는 것으로 나타났다.



[그림 3] 생존함수: 취업모의 종사자 지위

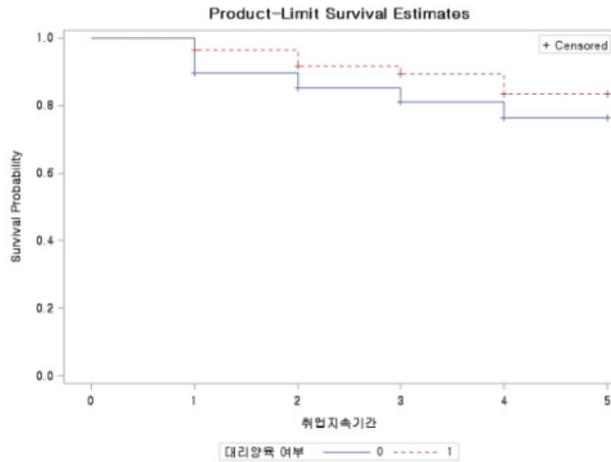
<표 9> 종사자 지위에 따른 취업모의 생존함수 차이 검정

집단구분	관측치				동일성 검정		
	Total	Failed	Censored	Percent Censored	Log-rank	Wilcoxon	-2Log(LR)
상용직 외	91	22	69	75.82	4.63*	5.72*	4.33*
상용직	402	65	337	83.83			

* $p < .05$

나. 가족체계(개인대리양육자 이용여부, 아버지 양육참여)

[그림 4]는 개인대리양육자를 이용하는지 여부에 따른 생존함수이다. 취업모의 가정에 개인대리양육자가 있는 경우의 생존함수가 높게 추정되었다. 두 생존함수의 동일성 검정 결과는 다음 <표 7>과 같은데, Log-Rank, Wilcoxon, LR 검증을 실시했을 때 Wilcoxon, LR검정에서 유의수준 0.05에서 두 생존함수의 차이가 통계적으로 유의하였다.



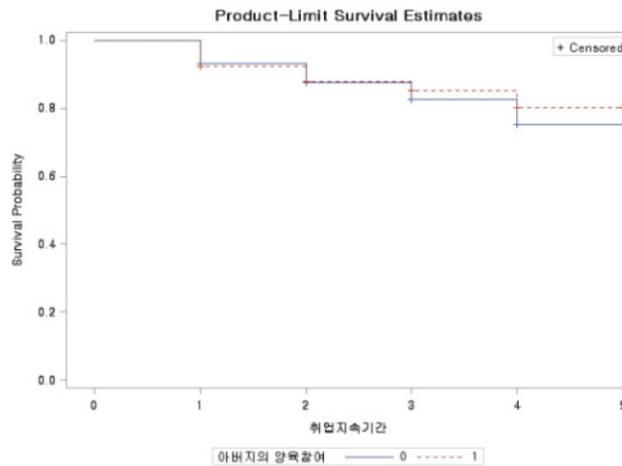
[그림 4] 생존함수: 개인대리양육자 이용 여부

<표 10> 개인대리양육 유무에 따른 취업모의 생존함수 차이 검정

집단구분	관측치				동일성 검정		
	Total	Failed	Censored	Percent Censored	Log-rank	Wilcoxon	-2Log(LR)
개인대리양육무	260	54	206	79.23	4.45	5.93*	4.45*
개인대리양육유	233	33	200	85.84			

* $p < .05$

한편, 어머니가 지각하는 아버지의 양육참여 정도를 보통 미만(3점 미만)과 보통 이상(3점 이상)으로 구분하여 생존함수를 추정하였다. [그림 5]는 아버지의 양육참여 정도에 따른 생존함수이다. 어머니가 지각하는 아버지의 양육참여가 높은 경우 생존함수가 다소 높았으나 통계적으로 유의한 차이는 아니었다<표 11>.



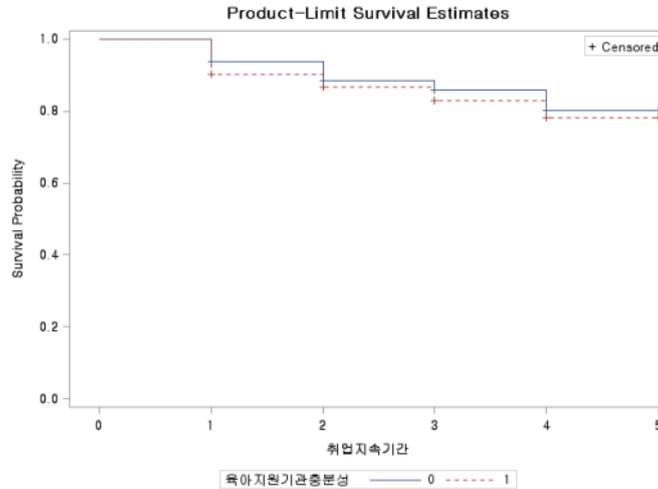
[그림 5] 생존함수: 아버지의 양육참여

〈표 11〉 아버지의 양육참여에 따른 취업모의 생존함수 차이 검정

집단구분	관측치				동일성 검정		
	Total	Failed	Censored	Percent Censored	Log-rank	Wilcoxon	-2Log(LR)
보통미만	75	16	59	78.67	0.58	0.35	0.61
보통이상	398	71	327	82.16			

다. 지역체계(육아지원기관의 충분성, 지역사회의 양육 적절성)

[그림 6]은 영유아 어머니가 지각하는 지역사회 육아지원 기관의 충분성에 따른 생존함수이다. 지역사회에 육아지원기관이 충분하다고 느끼는 정도에 따라 두 그룹으로 재분류하여 그룹별 생존함수를 추정하였다. 육아지원기관이 부족하거나 보통 이하라고 지각하는 그룹이 충분하다고 느끼는 그룹보다 생존함수가 높았다. 그러나 통계적으로 유의한 차이는 아니었다<표 12>.

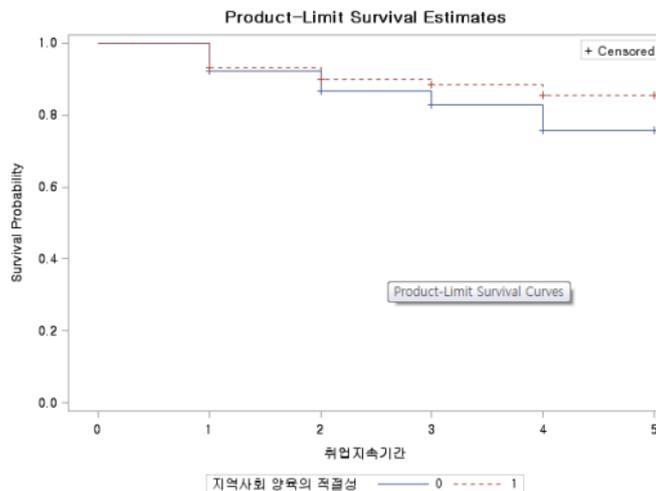


[그림 6] 생존함수: 육아지원기관의 충분성

<표 12> 영유아 어머니가 지각하는 육아지원기관의 충분성에 따른 취업모의 생존함수 차이 검정

구분	관측치				동일성 검정		
	Total	Failed	Censored	Percent Censored	Log-rank	Wilcoxon	-2Log(LR)
보통이하	317	56	261	82.33	0.37	0.57	0.33
충분	156	31	125	80.13			

[그림 7]은 자신이 거주하는 지역사회가 전반적으로 자녀를 양육하기에 적절한지에 대한 지각에 따른 생존함수이다. 이 역시 지역사회가 자녀를 양육하기에 적절하다고 느끼는 정도에 따라 두 그룹으로 재분류하여 그룹별 생존함수를 추정하였다. 생존함수 추정결과 지역사회가 아이를 키우기에 적절하다고 응답한 그룹의 생존율이 보통이하라고 응답한 그룹보다 높게 나타났다. 두 생존함수의 동일성 검정 결과는 다음 <표 13>과 같은데, Log-Rank, Wilcoxon, LR 검정 결과 통계적으로 유의하게 생존함수의 차이가 나타났다.



[그림 7] 생존함수: 지역사회 양육의 적절성

<표 13> 지역사회 양육의 적절성에 따른 취업모의 생존함수 차이 검증

구분	관측치				동일성 검정		
	Total	Failed	Censored	Percent Censored	Log-rank	Wilcoxon	-2Log(LR)
보통이하	300	64	236	78.67	4.85*	3.75#	5.51*
충분	173	23	150	86.71			

$p < .10$, * $p < .05$

4. 영유아 자녀를 가진 취업모의 취업 지속 영향 요인

위의 분석을 통하여 영유아 어머니의 개인체계, 가족체계, 지역체계 요인의 일부 변수에 따라 취업모의 생존함수가 달라짐을 확인하였다. 이에 Cox의 비례위험모형을 분석을 통하여 영유아 자녀를 가진 취업모의 취업 지속에 영향을 미치는 구체적 변수는 무엇인지를 파악하고자 한다. 종속변수는 취업지속 시간으로 취업중단이 발생하는 사건의 위험도를 추정하는 방법이다.

모형 1부터 모형 3은 개인체계, 가족체계, 지역체계 변수를 단계적으로 투입하여 나타난 결과이며, 개인내적 요인을 포함하여 이들 변수를 모두 투입한 최종 모형 4에 따르면, 가족체계 변수 중 아버지의 양육참여와 개인대리양육 이용여부, 지역체계 변수 중 어머니가 지각하는 지역사회 양육의 적절성이 영유아 어머니의 취업지속에 영향을 미치는 것으로 나타났다<표 14>.

〈표 14〉 취업모의 취업 중단에 대한 Cox regression 분석 결과

구분		parameter estimate(Hazard Ratio)							
		모형1		모형2		모형3		모형4	
개인 체계	연령	-0.07 [#]	(0.94)	-0.06 [#]	(0.94)	-0.06	(0.94)	-0.06	(0.95)
	교육수준	-0.12	(0.89)	-0.11	(0.89)	-0.07	(0.93)	-0.06	(0.94)
	소득	0.13	(1.14)	0.20	(1.23)	0.34	(1.40)	0.31	(1.36)
	종사지위 (정규/상용=1)	-0.43	(0.65)	-0.34	(0.71)	-0.24	(0.79)	-0.26	(0.77)
가족 체계	아버지의 양육참여			-0.40 [*]	(0.67)	-0.39 [*]	(0.68)	-0.39 [*]	(0.68)
	결혼만족도			0.38	(1.46)	0.53	(1.71)	0.58	(1.78)
	부부갈등			0.08	(1.08)	0.21	(1.24)	0.26	(1.30)
	개인대리양육 (있음=1)			-0.41 [#]	(0.67)	-0.47 [#]	(0.63)	-0.44 [#]	(0.64)
지역 체계	육아지원기관 충분성					0.56	(1.76)	0.57	(1.77)
	사교육기관 충분성					-0.05	(0.95)	-0.04	(0.96)
	지역사회 양육 적절성					-0.52 [*]	(0.60)	-0.52 [*]	(0.60)
개인 내적 요인	양육스트레스							0.15	(1.16)
	자아존중감							-0.29	(0.75)
-2LOGL		939.55		931.26		924.11		923.49	
AIC		947.55		947.26		946.11		951.49	
SBC		957.08		966.32		972.31		984.83	
Likelihood Ratio(χ^2)		7.48 [#]		13.53 [#]		20.55 [*]		21.17 [#]	

[#] $p < .10$, ^{*} $p < .05$

이를 구체적으로 살펴보면, 아버지의 양육참여에 대한 취업중단까지 시간의 hazards ratio가 0.68로, 아버지의 양육참여가 1단위 증가할 때 어머니가 취업을 중단할 위험이 32% 낮아지는 것으로 나타났다. 개인대리양육자 이용여부도 어머니의 취업지속에 영향을 미쳤는데 개인대리양육자를 이용하는 경우가 '1' 즉, 개인대리양육자가 있는 경우 취업중단까지 시간의 hazards ratio가 0.64였다. 이는 영유아의 어머니가 개인대리양육자를 이용하는 경우 개인대리 양육자가 없는 경우에 비해 취업을 중단할 위험이 36% 낮아지는 것을 의미한다. 또한 자신이 거주하는 지역사회의 양육환경이 적절하다고 지각하는 경우 취업중단까지 시간의 hazards ratio가 0.60으로, 지역사회 양육환경이 적절하지 않다고 생각하는 경우에 비해 취업을 중단할 위험이 40% 낮

아지는 것을 의미한다. 한편 어머니의 개인체계 요인과 개인내적 요인은 취업지속 시간에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 한국아동패널 1차년도부터 5차년도까지의 데이터를 이용하여 영유아 자녀 어머니의 개인체계, 가족체계, 지역체계 변수 및 개인내적 요인이 취업지속 여부에 영향을 미치는지를 파악하기 위해 수행되었다. 이를 위해 어머니의 연령, 교육수준, 소득, 종사자 지위를 개인체계 요인으로, 아버지의 양육참여, 결혼만족도, 부부갈등, 개인대리양육자 이용여부를 가정 내 양육환경인 가족체계 요인으로, 육아지원기관의 충분성, 지역사회 전반적 양육 적절성, 사교육기관의 충분성을 지역체계 요인으로, 어머니의 양육스트레스와 자아존중감을 개인내적 요인으로 설정하였다. 이에 이들 변수가 영유아 자녀 어머니의 취업 지속에 유의한 영향을 미치는지 알아보기 위하여 Kaplan-Meier 생존함수를 추정하고, 영유아 자녀 취업모의 특성별 생존함수의 동일성 검증을 실시하였다. 또한, 취업 지속에 영향을 주는 요인을 찾기 위해 Cox 비례위험모형을 분석하였다.

분석결과는 다음과 같다. 첫째, 취업을 지속하는 그룹의 어머니는 취업을 중단하는 그룹의 어머니보다 아버지의 양육참여를 높게 지각하였으나, 부부갈등은 높게, 결혼만족도는 낮게 지각하였다. 이러한 결과는 어머니의 취업여부가 부부관계에 부정적인 영향을 미칠 가능성을 시사한다. 취업 상태의 어머니들은 가정생활과 함께 사회생활을 병행해야하기 때문에 심리적 부담과 주변인과의 마찰 등 높은 갈등을 경험하게 된다(천혜정·이지선, 2010). 일반적으로 남편의 양육참여를 높게 지각하는 경우에는 부부갈등은 낮게, 결혼만족도는 높게 응답할 것으로 추측할 수 있으나, 이 연구의 대상 어머니들은 남편의 양육참여와는 상관없이 부부관계를 부정적으로 지각하고 있었다. 한편 취업을 지속하는 어머니들은 취업을 중단하는 그룹의 어머니들보다 지역사회 양육의 적절성을 긍정적으로 평가하였으며, 시간이 흐를수록 지역사회 양육의 적절성을 좋게 평가하였다. 이는 예측 가능한 결과로, 자신의 거주 지역이 자녀를 양육하기에 적절하다고 평가하는 어머니들은 양육의 부담을 덜 느끼고 취업상태를 지속할 수 있을 것이다. 또한 취업을 중단하는 그룹의 어머니는 취업을 지속하는 그룹의 어머니보다 높은 수준의 양육스트레스를 가지고 있었으며, 취업을 지속하는 어머니들은 취업

중단 그룹 어머니보다 자아존중감이 높았다. 비취업모들이 취업모들보다 더 많은 양육스트레스를 경험한다는 결과는 아동패널을 이용한 선행연구(손수민, 2012)에서 밝혀진바 있다. 자녀의 양육으로 인해 취업을 중단한 비취업모들의 경우 자녀로 인해 자신의 일을 포기했다는 좌절감, 자녀 양육에 대한 과도한 몰입, 자녀에 대한 과도한 기대감과 보상심리를 갖게 될 가능성이 있다. 한국 사회 여성의 교육, 취업, 육아 구조가 자녀에 대한 어머니의 과도한 몰입과 스트레스(장유진, 2014)를 야기한다는 것을 인식해야 할 필요가 있다는 것이다. 그러므로 비취업모들의 양육스트레스 감소를 위한 다양한 부모교육 및 상담 프로그램, 재취업을 위한 교육의 필요성을 시사한다.

둘째, 영유아 어머니들은 출산 당시 취업상태에서 출산 1년 후에 취업을 중단할 확률이 가장 높았고, 출산 1년 이후에는 감소율이 완만해졌다가 출산 5년 후에 취업 중단 위험이 다소 상승하였다. 이러한 결과는 출산부터 자녀가 만 1세가 되는 시기까지의 취업모에게 집중적인 지원이 필요하다는 주장(이진경·옥선화, 2009)을 지지하는 결과이다. 출산 및 미취학 자녀 양육기에 취업을 지속하는 경우, 이후의 직장 유지 가능성이 매우 높으므로(Klerman & Leibowitz, 1999), 자녀를 둔 기혼 여성의 취업률을 높이기 위해서는 이러한 시기에 있는 취업모의 지원에 특히 집중할 필요가 있다. 학부모 참여와 관련한 연구들은 시간적, 육체적 한계로 인해 전업주부인 어머니들에 비해 취업모들의 학교 참여가 낮다는 것을 지적하고 있다(서울대학교 학부모정책연구센터, 2012). 취업모들이 사회 참여자의 역할뿐만 아니라 어머니, 학부모로서의 역할을 어려움 없이 수행할 수 있도록 좀 더 가족친화적인 사회적 분위기를 조성해야 할 것이다. 실제 일부 연구에서는 안정적인 출산휴가 및 육아휴직과 같은 가족친화제도를 이용할 수 없다고 응답한 여성이 이용할 수 있다고 응답한 여성보다 훨씬 많았다. 직장 내 가족친화제도의 활용도를 높여야 하며, 이를 현실적으로 보장하는 제도적 장치의 마련이 시급하다. 특히 일용직이나 비정규 계약직 취업모의 경우에는 어려운 상황에 놓일 수밖에 없으므로 이들에 대한 배려가 필요하다. 취업모의 취업지속 생존함수를 추정 한 결과 어머니의 종사자 지위가 상용직/정규직인 경우에 상용직이 아닌 경우보다 생존함수가 유의하게 높았으며, 이는 선행연구의 결과를 지지한다(이진경·옥선화, 2009). 또한, 가정에서 개인대리양육자를 이용하는 경우가 그렇지 않은 경우보다 생존함수가 유의하게 높았다.

셋째, 개인체계, 가족체계, 지역체계 요인 중 어떠한 변수가 영유아 자녀를 가진 취업모의 취업 지속에 영향을 미치는지를 파악한 결과, 가족체계 변수 중 아버지의 양육 참여와 개인대리양육 이용여부, 지역체계 변수 중 어머니가 지각하는 지역사회 양육

의 적절성이 영유아 어머니의 취업지속에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 아버지의 양육참여가 증가할 때, 가정에서 개인대리양육자를 이용할 때 어머니가 취업을 중단할 위험이 낮아졌다. 선행연구에 따르면, 동원할 수 있는 사회적지지 및 사회자본이 취업모의 양육의 어려움을 줄일 수 있는 것으로 나타났다(이운주·진미정, 2013; 한영주·박지아·손난희, 2013). 또한 자신이 거주하는 지역사회의 양육환경이 적절하다고 지각하는 경우, 어머니가 취업을 중단할 위험이 낮아졌다. 배우자의 양육참여와 개인대리양육자, 지역사회 양육 적절성 역시 사회적지지 및 사회자본의 맥락에서 해석할 수 있다. 취업모들이 사회적 관계 속에서 양육의 어려움을 나눌 수 있는 다양한 환경적, 제도적 뒷받침이 이루어져야 할 것이다. 한편, 여성의 근로소득 혹은 가구소득이 기혼여성의 취업지속에 영향을 미친다는 선행연구들(김지경·조유현, 2001; Chang, 2006)과는 달리, 이 연구에서는 소득을 포함한 어머니의 개인체계 요인과 개인내적 요인인 심리사회적 요인이 취업지속 시간에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이에 대해서는 추후 연구가 필요할 것으로 보인다.

정부의 여성 경력유지 지원방안을 살펴보면, 모성보호, 보육·돌봄, 재취업 지원 및 고용문화개선을 중점적으로 추진하고 있다. 그러나 일각에서는 일·가정 양립 지원책이 주로 여성을 정책대상으로 설정하고 있어 여성의 이중부담이 가중되는 ‘여성 과로사 정책’이란 비판도 있다. 따라서 여성의 취업 중단 현상을 예방하고 여성의 고용률을 증가시키기 위해서는 여성, 취업모를 둘러싼 환경을 다각적으로 살펴볼 필요가 있다. 특히 배우자의 양육참여와 취업모가 체감하는 지역사회 양육의 적절성에 주목하고 이에 대한 정책 방안을 마련해야 할 것이다. 이를 위해 현재 추진하고 있는 일·가정 양립 정책을 영유아 자녀를 둔 아버지들에게 확대할 필요가 있다. 또한, 직장 보육 시설 같은 직장 내 자녀양육 지원체계를 확립함으로써 지역사회의 양육 지원체계보다 접근이 수월하고 편리한 다양한 양육 환경을 조성할 필요가 있다.

한편, 이 연구는 다음과 같은 한계를 가지고 있다. 첫째, 본 연구의 분석대상인 한국 아동패널의 취업모는 상용직의 비중이 높아 결과의 해석에 유의할 필요가 있다. 상용직의 경우 고용의 안정성이 높으므로 출산휴가, 육아휴직 등 직장 내 제도를 적극 활용할 수 있어 취업 상태를 지속하기에 보다 유리하다. 따라서 이 연구의 내용을 전체 취업모 집단에 적용하는 데는 한계가 있을 수 있다. 둘째, 취업모 취업 중단의 Cox 회귀분석에서 회귀 계수가 작고 유의성이 낮았다는 점이다. 이는 연구대상의 선정과 관련이 있을 것으로 보이는데, 5차년도 데이터를 일관적으로 분석하기 위해 취업과 미취업을 반복한 경우를 제외함으로써 탈락된 사례가 많았다. 그러므로 추후 연구에

서는 취업 중단이 발생하는 때 시점을 확인하여 종합하는 등, 좀 더 세밀한 분석 방법을 사용할 필요가 있다.

참고문헌

- 관계부처합동(2014. 2). 일하는 여성을 위한 생애주기별 경력유지 지원방안. 기획재정부
교육부·안전행정부·보건복지부·고용노동부·여성가족부.
- 권미경(2011). 영아 자녀를 둔 어머니의 양육스트레스 영향요인 -어머니의 취업여부를
중심으로-. **한국보육지원학회지**, 7(2), 19-41.
- 강주연·김기승(2014). 여성 근로자 분포와 직무에 따른 직종별 남녀 임금격차 분석. **노동
경제논집**, 37(4), 113-141.
- 김강호·이건남 (2013). 고용서비스 인력의 역량지표 개발. **직업교육연구**, 32(3), 1-24.
- 김기원·도현심·김상원·이선희 (2000). 어머니의 취업여부, 취업관련 특성, 배우자의지지
및 양육스트레스 간의 관계. **아동학회지**, 31(5), 101-113.
- 김미령(2011). 여성의 취업유무에 따른 결혼만족도 차이 및 영향요인 비교. **여성연구**,
81(2), 69-101.
- 김영옥(2002). 여성의 동태적 노동공급: 취업연속성과 첫 노동시장 퇴출행태를 중심으
로. **한국인구학**, 25(2), 5-40.
- 김지경·조유현(2001). 기혼여성의 노동공급 결정요인에 관한 연구. **대한가정학회지**,
39(2), 15-24.
- 노성숙·한영주·유성경 (2012). 한국에서 “워킹맘”으로 살아가기: 직장인 엄마의 다중역할
경험에 대한 현상학적 연구. **한국심리학회지 상담 및 심리치료**, 24(2), 365-395.
- 문혁준(2009). 아동의 또래 유능성에 영향을 미치는 변인 연구: 어머니의 취업 유무를
중심으로. **아동학회지**, 30(2), 57-69.
- 박수미(2003). 한국여성들의 첫 취업 진입, 퇴장에 미치는 생애사건의 역동적 영향. **한국
사회학**, 36(2), 145-173.
- 방경숙(2004). 취업모와 미취업모의 양육태도, 양육부담감 및 학령전기 자녀의 기질과
건강관련 변인 비교. **아동간호학회지**, 10(2), 217-224..
- 서울대학교 학부모정책연구센터(2012). 학교급별, 지역별, 학부모 특성별 학부모 학교참여
실태조사에 따른 시범학교 운영방안 연구. 서울: 서울대학교 학부모정책연구센터.
- 손수민(2012). 영아기 자녀를 둔 취업모와 미취업모의 양육스트레스 비교와 관련 변인에
관한 연구. **미래유아교육학회지**, 19(1), 331-357.

- 송경일·최종수(2007). SPSS 15를 이용한 생존자료의 분석. 서울: 한나래출판사.
- 은기수·박수미(2002). 여성취업이행 경로의 생애과정 시퀀스(sequence) 분석. **한국인구학**, 25(2), 107-138.
- 이미리·신유림(2013). 취업모와 비취업모 유아의 발달에 대한 어머니의 역할, 유아 기질, 환경적 지지의 효과. **육아정책연구**, 7(1), 1-20.
- 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.
- 이윤주·진미정 (2013). 영유아기 기혼 취업모와 비취업모의 사회자본과 양육스트레스. **대한가정학회지**, 51(2), 229-239.
- 이재경·이은아·조주은 (2006). 기혼 취업 여성의 일·가족생활 변화와 한계: 계층간 차이를 중심으로. **한국여성학**, 22(2), 41-79.
- 이진경·옥선화(2009). 첫 자녀 출산 여부와 가족친화제도에 따른 유배우 기혼 여성의 취업충단에 관한 연구. **조사연구**, 10(3), 59-83.
- 장유진(2014). 목동 엄마들의 분재(盆裁) 만들기 : 유아 사교육의 상황적 구조와 한계. **교육인류학연구**, 17(1), 159-195.
- 정영순·어윤경·최인선(2012). 전일제와 시간제 기혼 취업여성의 이직의사에 영향을 미치는 요인 분석. **사회복지정책**, 39(3), 91-115.
- 정태연·노현정(2005). 어머니의 취업 유무에 따른 양육죄책감과 양육행동의 차이. **한국심리학회지: 여성**, 10(2), 211-232.
- 조운진·유성경(2012). 기혼 취업 여성의 사회적 지지와 일-가족 갈등 및 향상의 관계에서 문제-중심 대처와 우울정서의 매개효과. **한국심리학회지 상담 및 심리치료**, 24(2), 441-463.
- 천혜정·이지선(2010). 취업여성의 일과 삶의 조화에 관한 연구: 경험과 의미를 중심으로. **한국가족관계학회지**, 15(3), 25-41.
- 한영주·박지아·손난희(2013). 기혼 취업모의 일-가족 갈등과 일-가족 향상의 관계: 대처 방식과 배우자 지지의 조절효과. **상담학연구**, 14(2), 1443-1468.
- Bandura, A.(1999). **자기효능감과 인간행동: 이론적 기초와 발달적 분석**. 김의철·박영신·양계민(공역). 서울: 교육과학사. (1997년 원저 발간).
- Becvar, D. S., & Becvar, R. J.(1998). *Systems theory and family therapy: A primer* (2nd ed.). New york: University Press of America.
- Bern, R. M.(2012). *Child, family, school, community: Socialization and support*. (9th ed.). Belmont: Cengage Learning.

- Bigner, J.(2007). **부모-자녀관계; 부모교육의 이해**. 박성연 외(공역). 서울: 교문사. (2006년 원저 발간)
- Bronfenbrenner, U.(1979). *The ecology of human development*. Cambridge MA: Harvard university Press.
- Bronfenbrenner, U. & Morris, P. A.(2006). The bioecological model of human development. In W. Damno & R. M. Lerner(Eds.), *Handbook of child psychology*(6th ed., Vol. 1). Hoboken, NJ: Wiley.
- Chang, C.(2006). The employment discontinuity of married women in Taiwan: Job status, ethnic background and motherhood. *Current Sociology*, 54(2), 209-228.
- Dale, A., Lindley, J., & Dex, S.(2006). A life-course perspective on ethnic differences in women's economic activity in Britain. *European Sociological Review*, 22(4), 459-476.
- Decker. L. E. & Decker, V. A. (2nd ed.)(2001). *Engaging families and communities: Pathways to educational success*. VA: National Community Education Association.
- Drobnič, S., Blossfeld, H.-P., & Rohwer, G.(1999). Dynamics of women's employment patterns over the family life course: A comparison of the United States and Germany. *Journal of Marriage and Family*, 61(1), 133-146.
- Klerman, J. A. & Leibowitz, A.(1999). Job Continuity among new mothers. *Demography*, 36(2), 145-155.
- OECD(2007). *Babies and Bosses: Reconciling work and family life*. Paris: Organization for economic co-operation and development.
- Shaffer, D.(2011). **사회성격발달**. 송길연·이지연(공역). 서울; Cengage Learning.(2005년 원저 발간)
- Vlasblom, J.D., & Schippers, J.(2006). Changing dynamics in female employment around childbirth: Evidence from Germany, the Netherlands and the UK. *Work, Employment and Society*, 20(2), 329-347.

·논문접수 4월 16일 / 수정본 접수 5월 29일 / 게재 승인 6월 3일

·교신저자: 장유진, 서울대학교 아동가족학과 박사수료, 이메일 twinklejang@snu.ac.kr

Abstract

Analyzing the Influence Factors of Working Mothers' Employment Sustaining According to Ecological Factors: Using Survival Analysis

Jin Ah Park and Yu jin Jang

The purposes of this study were 1) to examine the tendency of mother's exit from labor market depending on mother's sociodemographic backgrounds and local child care services that mother recognized, 2) to investigate how mother's sociodemographic backgrounds, parenting environments, mother's perceived child care services and psychological characters influence on sustaining employment . Data were selected from the Panel Study of Korean Children (Korea Institute of Child Care and Education). The results of this study are as follows; First, working mothers perceived positively both father's parental involvement and community's parenting environment, and marital conflict in a negative way. Second, mothers regularly employed and utilizing private caregivers showed significantly higher the survival function. Finally, father's parental involvement, utilizing community's parenting environment and employing private caregivers affected on employment duration of working mothers. These results indicate that the policies for work-family balancing should be extended to fathers by emphasizing the need to establish a diverse parenting support system for working mothers.

Key words: determinants of employment sustaining, children, working mothers, ecological factor, survival analysis.