



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



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

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

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

행정학석사학위논문

여성근로자의 육아휴직 활용경험이
조직몰입도 및 직무만족도에
미치는 영향

: 고정효과모형을 통한 분석

2015년 8월

서울대학교 행정대학원

행정학과 행정학전공

박 선 영

여성근로자의 육아휴직 활용경험이
조직몰입도 및 직무만족도에
미치는 영향

: 고정효과모형을 통한 분석

지도교수 권 일 응

이 논문을 행정학석사학위논문으로 제출함

2015년 4월

서울대학교 행정대학원

행정학과 행정학전공

박 선 영

박선영의 석사학위논문으로 인준함

2015년 6월

위 원 장 임 도 빈 (인)

부 위 원 장 권 혁 주 (인)

위 원 권 일 응 (인)

국문초록

본 연구는 12차(2008년)~15(2011년)차의 한국노동패널 자료를 활용하여, 여성근로자의 육아휴직 활용 경험이 조직몰입도와 직무만족도에 미치는 영향에 관하여 분석하였다.

그간 육아휴직 제도와 조직몰입도 및 직무만족도의 관계를 분석한 선행연구에서 단년도 자료를 활용한 다중회귀분석을 주로 활용하였다면, 본 연구에서는 패널자료를 활용한 고정효과모형을 사용함에 따라, 육아휴직 활용 경험이 조직몰입도 및 직무만족도에 미치는 효과에 대해서 보다 엄밀한 분석을 수행할 수 있었다. 이와 더불어 선행연구에서는 검토되지 않았던 연령에 따른 조절효과도 도입하여, 변수간의 관계를 더 체계적으로 분석하였다. 고정효과모형을 사용함에 따라, 관측되지 않은 근로자의 특성과 육아휴직 활용의 상관관계로 발생하는 내생성 문제를 해결할 수 있었으며, 동일인의 전-후 효과 분석을 통해 최대한 편의를 억제하였다.

이를 위해 분석모형 1~4를 설계하였다. 분석모형 1에서는 다중회귀분석을 활용하여 육아휴직 활용 경험이 조직몰입도에 미치는 영향을 분석하였고, 분석모형 2는 동일한 변수에 대해 고정효과모형을 사용하였다. 분석모형 3과 4는 직무만족도에 대해 분석하였다.

분석 결과, 분석모형 1에서는 육아휴직 활용 경험이 조직몰입도에 미치는 긍정적인 영향이 0.2321이었다. 전반적으로 개인적인 통제변수보다 조직적 요소들이 주는 영향력이 크게 나타났다. 하지만 분석모형 2에서 동일 변수를 고정효과 모형으로 분석한 결과, 육아휴직 활용 이전보다 활용 이후 조직몰입도가 0.0913 단위만큼 높아졌다. 이는 회귀분석모형을 사용한 선행연구 결과가 과대추정된 것임을 알 수 있다. 또한, 연령에 따른 조절효과를 살펴본 결과, 젊은 층일수록 육아휴직 활용 경험이 조직몰입도에 미치는 긍정적인 영향이 큰 것을 알 수 있었다.

분석모형 3에서는 육아휴직 활용 경험이 조직몰입도에 미치는 긍정적인 영향은 0.1508이었으나, 고정효과모형으로 분석한 결과, 직무만족도가 0.0467 단위만큼 높아졌으나, 유의한 결과는 아니었다. 이는 선행연구 결과가 과대추정된 것이며, 실제로는 육아휴직하기 이전보다 이후가 직무만족도가 통계적으로 유의하게 높아졌다고 볼 수는 없다고 해석할 수 있다. 다만, 연령에 따른 조절효과에서는 젊은 층일수록 육아휴직 활용 경험이 직무만족도에 미치는 긍정적인 영향이 큰 것을 알 수 있었다.

이는 육아휴직 활용 이후에 조직으로부터 복지혜택을 제공받아 조직에 대한 만족도는 제고되었지만, 주어진 직무가 공정하지 않은 측면이 있어 직무만족도는 유의하게 제고되지 않은 것으로 해석할 수 있다. 실제 많은 사례에서 육아휴직 등에서 복귀한 근로자는 근로자가 휴직 이전에 수행하던 업무보다 낮은 수준이거나 타인이 기피하는 업무 등이 주어지는 경우가 많다. 또한 젊은 층일수록 육아휴직 경험이 조직몰입도와 직무만족도에 미치는 긍정적인 영향을 크게 느꼈는데, 이는 젊은 층일수록 근로의욕이 강하고 적극적인 성향이 강한데 비해 조직과 직무에 대한 기대수준(reference level)은 상대적으로 연령이 높은 근로자에 비해 낮은데서 오는 것이라고 해석할 수 있다.

본 연구에서 밝힌 결과는 향후 여성고용률 제고와 기업의 생산성 제고, 국가 성장잠재력 향상을 위한 정책을 수립하는데 시사점을 줄 수 있을 것이다.

**주요어 : 육아휴직, 조직몰입도, 직무만족도, 고정효과모형,
다중회귀분석**

학 번 : 2013-21923

목 차

제 1장 서론	1
제 1절 연구의 필요성	1
제 2장 이론적 논의와 선행연구 검토	8
제 1절 이론적 논의	8
1. 육아휴직제도의 의의와 추진 경과	8
2. 직무만족도와 조직몰입도	13
제 2절 선행연구 검토	14
1. 육아휴직의 효과	14
2. 육아휴직에 영향을 미치는 요인	17
3. 조직몰입도와 직무만족도에 영향을 미치는 결정요인	19
제 3절 본 연구의 의의	22

제 3장 연구 설계 및 분석방법	24
제 1절 연구자료 및 연구대상	24
1. 연구자료	24
2. 변수 및 연구가설	25
3. 분석 모형과 분석 방법	31
제 4장 분석결과 및 해석	39
제 1절 기초통계분석	39
제 2절 통계분석 결과	43
1. 분석 모형 1의 통계분석 결과	43
2. 분석 모형 2의 통계분석 결과	47
3. 분석 모형 3의 통계분석 결과	49
4. 분석 모형 4의 통계분석 결과	53
제 3절 결과의 해석	56

제 5장 결론	59
제 1절 연구결과의 요약 및 정책적 시사점	59
1. 연구결과의 요약	59
2. 정책적 시사점	60
제 2절 연구의 한계 및 향후 발전 방향	64
참고문헌	66
부록	70
Abstract	72

표 목차

<표 1> 근로유형별 육아휴직 제공 사업체 비율	4
<표 2> 기혼여성의 취업중단 사유	5
<표 3> 연도별 보육료 및 양육수당 예산 추이	6
<표 4> 국가별 육아휴직 기간과 소득대체율	9
<표 5> 민간기업 대체인력 미사용 이유	12
<표 6> 연구대상 요약	25
<표 7> 독립변수 그룹화	28
<표 8> 변수 정의 및 측정치 요약	30
<표 9> 전체 표본의 변수별 기술통계량	40
<표 10> 육아휴직 활용경험이 있는 여성근로자들의 기술통계량	42
<표 11> 분석모형 1의 통계분석 결과	45
<표 12> 분석모형 2의 통계분석 결과	48
<표 13> 분석모형 3의 다중회귀분석 결과	51
<표 14> 분석모형 4의 고정효과모형 분석 결과	54

그림 목차

<그림 1> 연령대별 고용률의 성별 비교	2
<그림 2> 연구 설계	38

제 1장 서론

제 1절 연구의 필요성

본 연구는 여성근로자의 육아휴직 활용 경험이 조직몰입도와 직무만족도에 미치는 영향에 관한 분석이다. 우리나라에서 시행하고 있는 모성보호제도와 일-가정 양립 정책 중 가장 근본이 되는 제도인 육아휴직 제도의 효과에 대해 살펴보기 위해 과연 육아휴직제도가 실제로 개인의 주관적인 지표인 조직몰입도나 직무만족도에 영향을 미쳐 여성근로자의 고용 지속에 긍정적인 효과를 미칠 수 있는지를 살펴보고자 한다. 본 연구는 육아휴직 활용 시점을 기준으로 하여 휴직 이전과 휴직 이후의 시계열적인 연구를 수행함에 따라, 육아휴직 활용 경험이 조직몰입도 및 직무만족도에 미치는 선행요인과 효과에 대해 유기적인 분석을 수행하고자 한다.

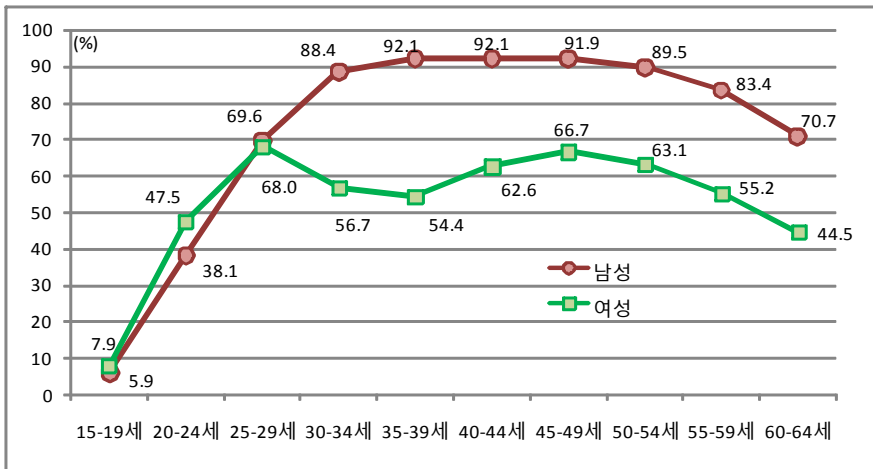
여성 고용률이 제고되어야 국가 전체의 고용률과 성장잠재력이 향상된다는 점에서 여성 고용률 제고 정책은 국가 정책적으로 매우 중요하다. OECD에 따르면, 여성경제활동 참가율이 남성 수준으로 제고시, 성장률이 연평균 1%p 추가로 상승 가능하다고 한다. 이에 따라, 정부는 2013년 「고용률 70% 달성」을 국정과제로 내세우는 한편, “여성들이 출산과 육아로 인한 경력단절을 겪지 않는 나라를 만들겠다”고 발표했다.

하지만 통계를 보면 우리나라의 여성 고용률¹⁾은 선진국에 비해 매우 저조한 실정²⁾이다. <그림 1>을 보면, 20대에는 남성과 여성이

1) 국가 통계 포털(<http://kosis.kr>)

유사한 고용률을 보인다. 실제로 20~24세의 성별 고용률은 군대 등의 영향으로 오히려 여성이 47.5%, 남성이 38.1%로 여성이 더 높다. 취업적령기인 25~29세에도 남성이 69.6%, 여성이 68.0%로 성별에 따른 고용률의 차이는 거의 없다. 하지만 30대 이후 여성들이 출산과 육아기를 거치면서 고용률이 급락하게 된다. 30~34세의 남성 고용률은 88.4%인데, 여성 고용률은 56.7%로 대폭 하락한다. 이 추세는 30대 이후에도 이어져, 남성과 여성의 고용률은 20%p 수준으로 큰 격차를 보이게 된다. 이는 OECD 국가 평균 여성고용률 57.2%, 스웨덴 71.8%, 캐나다 69.2%, 일본 60.7%에 비해 낮은 수준이다.

<그림 1> 연령대별 고용률의 성별 비교



즉, 30대 이후 여성들이 출산과 육아 부담으로 인해 경력이 유지되지 못하고 단절되어 여성의 고용 잠재력이 충분히 활용되지 못하고 있는 상황이다. 정부는 이러한 문제점을 인지하고 2004년 이후 본격적으로 여성 고용률을 제고하기 위해 출산 및 육아지원 정책을 꾸

2) OECD STAT Extracts(<http://stats.oecd.org>)

준히 확대해 왔다. 육아휴직을 1988년 법적으로 보장한 이후 지속적으로 소득대체율과 지원범위를 확대해 왔으며, 영유아 보육료를 소득계층별로 지원하는 한편, 어린이집도 지속적으로 확충시켜왔다. 그 결과, 현재는 만 8세 이하의 자녀가 있다면 법적으로 1년간의 육아휴직기간을 활용할 수 있으며, 소득에 상관없이 전 계층이 무상보육 혜택을 받게 되고, 기업들도 출산과 일-가정 양립을 지원하는 등 사회적 분위기가 확산되고 있는 추세이다. 특히, 직장어린이집 확충, 국공립 어린이집 확충을 포함하여 아이돌봄 서비스 확대, 육아기 근로시간 단축제도, 육아휴직시 대체인력 채용지원, 남성 육아휴직 촉진 등 다양한 정책이 시행되는 중이다. 하지만 이러한 모성보호 제도들에도 불구하고, 여전히 여성들의 퇴사 이유 1위는 결혼·출산³⁾이며, 육아휴직을 충분히 사용하기에는 조직의 눈치와 퇴사 압력에서 자유롭지 못한 것이 사실이다. 특히 <표 1>과 같이, 비정규직 등 일부 여성 근로자의 경우, 고용보험의 혜택을 제대로 받지 못하는 모성보호의 사각지대에 놓여 있는 경우가 많아, 실제 육아휴직 활용기간이 법적으로 보장된 1년이 아니라 출산휴가 3개월도 충분히 사용하지 못하는 여성이 많다. 비정규직 여성 근로자는 육아휴직 후 계약이 해지되는 사례도 많아, 아직까지 우리나라에서는 여성의 모성보호제도의 활용이 상대적으로 미흡하다고 할 수 있다. 만약 육아휴직제도가 개인의 근로지속 의도에 미치는 효과가 상당하다면, 현재의 육아휴직 제도 활용률을 제고시키기 위한 정부의 노력이 강화될 필요가 있겠다.

3) 한국노동패널 설문조사 결과

<표 1> 근로유형별 육아휴직 제공 사업체 비율⁴⁾

(단위 : %)

	정규직 여성	비정규직 여성	정규직 남성	비정규직 남성
계	100.0	15.5	12.2	1.8
5~9인	100.0	11.1	0.0	0.0
10~29인	100.0	12.2	4.9	0.0
300인 이상	100.0	21.4	28.6	2.4

* 2010~2012년간 육아휴직 사용 사업체중 육아휴직 제공 비율

본 연구의 주요 변수를 육아휴직제도로 선정한 이유는 모성보호제도 중에서도 가장 근본이 되는 제도이기 때문이다. 육아휴직 제도는 자녀 보육의 1차적인 책임이 있는 여성이 취업을 할 수 있도록 지원해 주는 동시에 출산 이후에도 양육문제로 인해 경력이 단절되는 일 없이 근로를 지속⁵⁾할 수 있도록 지원하는 제도이다. 물론 최근 들어서는 보육을 공적으로 보장하는 형태로 영유아 보육시설(어린이집)이 확산되는 추세이긴 하지만, 여전히 기혼여성 근로자의 직접양육에 대한 고려를 위해서는 육아휴직 제도가 기본⁶⁾이다. 예를 들어, 만약 많은 기혼직장여성들이 법적으로 보장된 육아휴직을 충분히 활용하지 못하고, 출산 직후 얼마 되지 않은 시점에 직장으로 복귀

4) 고용노동부, 2012년 일·가정 양립 실태조사

5) 육아휴직제도의 재원조달이 고용보험기금에서 지원된다는 점에서 우리나라는 가족정책보다는 노동시장 정책의 성격이 강하다.(이용규 외, 2004)

6) 이규용 외(2004)에서는 대부분 국가에서 만 1세미만 아동에 대해서는 육아휴직정책을 택하고 있으며, 그 이상의 아동에 대해서는 보육시설 지원 등 보육지원 정책을 택하고 있다. 스웨덴과 같은 공보육을 중시하는 나라에서도 만 0세 아동에 대해서는 세심한 관심이 필요하기 때문에 보육시설에서 많은 아동과 함께 양육하기 어려움이 따른다는 이유로 부모가 육아휴직 제도를 사용하도록 제도의 방향이 설계되어 있다(Haas & Hwang, 1999)고 설명하였다.

해야 한다면 사정상 부모님 또는 친지의 보육 도움을 받아야 할 것이다. 만약 가정환경상 주변의 보육 지원이 힘든 경우나 영유아 보육을 위한 베이비시터 등 도우미를 고용하기에는 경제적으로 부담이 되는 경우에는 직장으로 복귀하기를 포기하고 차라리 경력단절 여성이 되기를 선택하는 여성이 많아질 것이다. 즉, <표 2>에 보듯이 비자발적인 전업주부가 되는 것이다.

<표 2> 기혼여성의 취업중단 사유⁷⁾

(단위 : %)

계	믿고 맡길 곳이 없음	몸이 힘들어서	일이 육아에 지장	맡기는 비용 과도	기타
100.0	48.7	32.3	11.4	3.8	2.5

정부가 이에 대한 대안으로 어린이집을 확충하고 2013년 이후 무상보육을 실시하여 기본적인 보육인프라는 갖추어져 있으나, 아직까지 1년 미만 영유아를 마음 놓고 맡기기에는 아동학대 등 여러 가지 문제점이 산재해 있다. 보육시설에 대한 감독이 여전히 미흡한 수준으로 시설과 서비스에 대한 불만이 있고, 실제 맡긴다는 결정을 내린다고 하더라도 장기간 대기해야 하는 실정⁸⁾이다. <표 3>을 참고하면 정부와 지자체는 국비와 지방비를 포함하여, 2009년 2.7조 원이던 보육예산이 무상 보육을 통해 2014년 6.9조원으로 확대될 정도로 막대한 정부재정을 투입하고 있다. 하지만 보육이 보편적 지원

7) 보건복지부, 2012년 보육실태조사

8) 심층 인터뷰 결과, 임신 기간 중 신청한 어린이집의 입소 신청 결과, 대부분 50~200번의 대기순서를 받았으며, 영유아가 13~15개월 경 입소 가능 통보를 받을 수 있었다.

에 초점이 맞춰지면서 오히려 제도적으로 여성고용을 지원하고 있지는 못하고 있다.

<표 3> 연도별 보육료 및 양육수당 예산 추이

(단위:억 원)

	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년
합 계	12,972	16,831	27,388	35,373	41,033	50,546	70,768	69,392
국비	5,936	8,079	13,146	16,979	20,244	24,940	34,703	45,445
지방비	7,036	8,752	14,242	18,394	20,789	25,606	36,065	23,947
보육료	12,972	16,831	26,713	34,004	39,162	48,407	52,415	50,521
국비	5,936	8,079	12,822	16,322	19,346	23,913	25,893	33,292
지방비	7,036	8,752	13,891	17,682	19,816	24,494	26,522	17,229
양육수당			675	1,369	1,871	2,139	18,353	18,871
국비	-	-	324	657	898	1,027	8,810	12,153
지방비			351	712	973	1,112	9,543	6,718

* 지원단가: (보육료) 2003년 243천원 → 2011년 755천원 (0세 기준)

(양육수당) 2009년 10만원 → 2011년 20만원 (0세 기준)

물론 무상보육도 단계적으로는 보완이 되어야겠지만 현재 주어진 제도 하에서 육아휴직이 여성의 근로지속 의도에 효과가 있다는 가정 하에 육아휴직만 법적으로 보장된 만큼만 사용 가능하더라도 자녀를 1년간은 직접 가정에서 양육할 수 있다. 육아휴직이 부모의 직접 양육이 사회적인 책임이며 여성의 지속가능한 고용의 근본이라는 인식에 기반을 둔 제도인 만큼, 육아휴직이 개인의 심리에 미치는 효과에 관한 연구는 의미가 있을 것이다. 만약 육아휴직 제도 활용 이후 개인의 근로의욕 등 심리에의 긍정적인 효과가 입증될 경우, 육아휴직 제도의 활성화는 여성의 근로지속 및 경력단절 예방에 큰 효과를 미친다고 볼 수 있기 때문이다.

한편, 직무만족도와 조직몰입도는 중요한 직무태도로서 근로자의 이직, 스트레스, 성과 등과 밀접하게 연계되어 있다(Kreifner and Kinicki, 2001). 직무만족도와 조직몰입도가 높은 여성 근로자는 근로의욕이 높고 육아와 일을 병행함에도 불구하고 직장을 계속 다니는 것이 그만두는 것보다 나은 것이라고 생각할 가능성이 높으며, 실제로 경력을 유지하기 위해 노력할 것으로 예상된다. 이를 고려할 때, 여성근로자들의 조직몰입도 및 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구는 향후 여성의 경력단절 예방과 여성 고용률 제고에 매우 중요한 의미를 갖는다고 할 수 있다. 또한, 여성근로자들의 조직몰입도와 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 분석함으로써, 취업 후 경력단절 방지를 통한 여성 고용률 제고를 위해 정부의 정책과 조직의 제도적인 측면에서 시사점을 도출할 수 있을 것이다.

따라서 본 연구에서는 여성근로자의 육아휴직 활용이 조직몰입도와 직무만족도에 미치는 영향을 분석하여, 육아휴직 제도의 여성의 경력단절 예방 효과, 여성의 중장기적인 고용률 제고, 여성의 일-가정 양립 효과 등의 의미를 되새겨보자 한다.

제 2장 이론적 논의와 선행연구 검토

제 1절 이론적 논의

1. 육아휴직제도의 의의와 추진 경과

육아휴직제도는 기혼직장여성들이 근로와 출산·육아를 병행할 수 있게 함으로써, 여성의 노동참여 유인을 제고하는 제도이다. ILO에 따르면 각 나라의 육아휴직 제도는 세 가지의 공통적인 특징을 가지고 있다⁹⁾. 첫 번째, 남자와 여자 모두가 사용한다. 두 번째, 출산 휴가와는 별도의 휴직제도이다. 세 번째, 휴직기간 동안 고용이 보장된다(Bolle, 1997). 육아휴직제도는 출산 직후 일정 기간 동안 직접 육아를 수행하고 직장에 복귀하고 싶은 여성 근로자에게 대표적인 모성 지원책이자 근로 유인책 중의 하나이다. 육아휴직제도는 여성근로자들이 출산에도 불구하고, 법적으로 노동시장에서 안정적으로 그 직위를 유지할 수 있게 해줌으로써 여성의 고용 유지 효과를 보장하는 제도적인 장치인 것이다.

OECD 통계에 따르면, OECD 대부분의 국가들은 모성과 신생아의 건강을 위해 평균 19주의 임금 보상 출산 휴가(maternity leave)를 보장하고 있으며, 출산 휴가 이후에는 여성의 계속 고용을 지원하기 위해 유급 육아휴직(parental leave)을 보장하고 있다. 다만, <표 4>에서 보듯이, 보장 기간과 임금 대체율은 국가마다 다르다.

9) 금창호·박기관(2003), 여성공무원 육아휴직에 따른 대체인력 확보방안, 행정자치부

<표 4> 국가별 육아휴직 기간과 소득대체율¹⁰⁾

국가	출산휴가 (maternity leave)	육아휴직 (parental leave)	육아휴직 급여 소득대체율
한국	12주	12개월	40%
오스트리아	16주	24개월	최고 80%
캐나다	18주	9개월	55~70%
덴마크	18주	8개월	100%
프랑스	16주	3년	정액 £566
독일	14주	3년	67%
일본	14주	12개월	50%
노르웨이	-	5~7개월	80~100%
스웨덴	2주	12개월	80%

우리나라에는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(제 12244호)」 19조¹¹⁾에 육아휴직제도의 근거가 있다. 동법에 따르면, 육아휴직제도는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자가 그 영유아의 양육을 위하여 사업주에 신청하는 휴직을 말한다. 육아휴직 기간은 1년 이내로 하며, 자녀 1명당 1년을 사용할 수 있으므로 자녀수에 따라 육아휴직 기간은 비례하게 된다. 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며 육아휴직 기간에는 근로자를 해고하지 못한다. 「고용보험법(제 12323호)」 70조¹²⁾에 따르면 육아휴직시에 지급하는 급여는 육아휴직 개시일을 기준으로 근로기준법에 따라 산정한 월 통상임금의 100분의 40을 매월 지급한다. 상한액은 월 100만원이고 하한액은 월 50만원이다. 다만 급여의 100분의 15에 해당하는 금액은 육아휴직 종료 후 해당사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근

10) OECD, Better for Families

11) 국가법령정보센터(<http://law.go.kr>)

12) 국가법령정보센터(<http://law.go.kr>)

무한 경우에 합산하여 일시불로 지급한다. 육아휴직 급여 지급대상은 사업주로부터 30일 이상 육아휴직을 부여받고 육아휴직 개시일 이전에 피보험단위기간(재직하면서 임금 받은 기간)이 모두 합해서 180일 이상이 되어야 한다. 다만, 같은 자녀에 대해서 피보험자인 배우자가 육아휴직(30일 미만은 제외)을 부여받지 않아야 한다. 한편 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 되고, 육아휴직 기간에는 근로자를 해고할 수 없다. 또한 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 하고, 육아휴직 기간은 근속기간에 포함된다.

당초 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 1988년 4월 1일 제정¹³⁾되었을 당시에는 만 1세 미만의 영아를 가진 여성근로자에 대해서만 산전후 휴가를 포함하여 1년 이내의 육아휴직을 부여하도록 되어 있었다. 이후 1995년 8월 4일 부모 중 한명이 선택적으로 육아휴직을 활용하는 것으로 확대되었으며, 2005년 12월 30일 육아휴직 대상 자녀의 연령을 1세에서 3세로 확대하되, 부부가 동일한 자녀에 대해 각각 1년씩 육아휴직 사용이 가능하게 되었다. 2010년 2월 4일 육아휴직의 대상 연령이 3세에서 6세로 확대되고, 2014년 1월 14일부터는 육아휴직의 대상 연령이 6세에서 만 8세 이하까지 확대되게 되었다. 「고용보험법」¹⁴⁾의 경우, 2001년 11월 1일 육아휴직 급여제도라는 조항이 신설되었다. 당시 육아휴직 급여액은 정액제로 월 20만원이었다. 2002년 12월 30일 개정에서 육아휴직 급여액이 월 30만원, 2004년 2월 25일 육아휴직 급여액은 월 40

13) 국가법령정보센터(<http://law.go.kr>)

14) 국가법령정보센터(<http://law.go.kr>)

만원, 2007년 10월 17일 육아휴직 급여액은 월 50만원까지 확대되었고, 2011년 1월 1일 개정에서는 육아휴직 급여액을 정액제가 아닌 정률제로 변경하면서 통상임금의 40%로 개편하였다. 다만 상한액을 월 100만원, 하한액을 월 50만원으로 정하였다.

공무원은 일반 근로자의 육아휴직 규정보다 완화되어 있는데, 1994년 12월 22일 국가공무원법에 육아휴직제도 조항이 도입되었고, 1999년 12월 31일 개정에서 육아휴직 허가를 임의규정에서 강제규정으로 전환, 육아휴직을 이유로 인사상 불리한 처우를 금지하는 조항을 신설하였다. 2002년 1월 19일 육아휴직 신청대상 요건을 완화하여 자녀 연령을 1세에서 3세 미만까지 확대하고 임신 시에도 휴직을 허용하게 된다. 2004년 3월 11일 육아휴직 대상 공무원을 경력직 공무원에서 특수경력직 공무원(별정, 계약, 고용직)까지 확대하고, 2007년 3월 29일 육아휴직 요건을 3세 미만에서 취학 전 6세 이하로 확대하였으며, 육아휴직 기간을 1년에서 3년으로 확대하였다. 2014년 1월 14일부터는 육아휴직의 대상 연령이 6세에서 만 8세 이하까지 확대되게 되었다. 이렇듯이 실제 육아휴직제도는 법적으로는 지속적으로 확대되어 왔다. 하지만 육아휴직 급여의 임금대체율은 <표4>에서 보았듯이 선진국에 비해 낮은 편이다.

그렇다면 실제 활용실태는 어떤지에 대해서도 알아보아야 할 것이다. 한국노총의 「2014년 모성보호와 육아휴직 활용실태 조사보고서」에 따르면 육아휴직제도가 점차 정착되고는 있으나¹⁵⁾, 그럼에도 불구하고 아직은 육아휴직이 고용이 안정된 일부 정규직 노동자만

15) 고용보험 DB에 따르면, 육아휴직 사용기간과 관계없이 육아휴직 활용 여부만을 조사했을 때, 2002년 22,448명에서 2012년 93,392명까지 증가하였으며, 이는 전체 여성고용자의 67%에 해당한다.

이 누릴 수 있는 권리라는 인식이 팽배하다고 한다. 고용보험 실태 조사 결과, 표본 중 56.1%의 근로자가 육아휴직을 활용하였고, 육아휴직을 활용하지 않은 근로자는 48.4%로 나타났다(이규용 외, 2004). 실제로 고용보험에서 육아휴직 급여가 지급되는 점을 감안할 때, 고용보험 미가입자인 비정규직, 영세사업장 종사자, 자영업자 등은 육아휴직제도의 사각지대에 놓여있다. 또한 육아휴직을 사용한다고 하더라도 육아휴직 이후 승진 및 인사상 불이익을 당할 것이라는 우려도 팽배해 있다. 실제로 육아휴직 사용시 기업의 입장에서는 대체인력 채용에 어려움이 있어, 육아휴직 사용에 부정적이거나, 여성근로자의 채용을 기피한다는 입장이다.

<표 5> 민간기업 대체인력 미사용 이유¹⁶⁾

(단위 : %)

계	내부적으로 해결 가능	대신할 사람이 없어서	단기간 일할 인력이 없어서	인건비 부담 때문에	기타
100.0	41.4	26.3	18.4	7.9	5.9

비정규직의 경우에는 출산휴가는 파견, 기간제 근로자 등 비정규직 근로자에 대해 누구나 사용할 수 있지만 출산휴가 기간 중 근로계약이 만료되었다는 이유로 계약이 종료되면 출산휴가도 동시에 종료된다. 육아휴직의 경우에는 육아휴직 개시일 기준 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에 대해 사업주가 허용하지 않아도 법 위반 사항은 아니다. 다만, 정부는 비정규직의 재고용을 지원하기 위해 출산휴가 기간 중 근로계약이 만료되었거나, 육아휴직 기간 중 근로

16) 고용노동부, 2012년 일·가정 양립 실태조사

계약이 만료된 기혼여성 근로자에 대해 재고용 지원금을 지원하고 있으며, 1년 이상 계약시 6개월간 월 40만원, 무기계약시 6개월간 30만원, 이후 6개월간 60만원을 지원하고 있다.

2. 직무만족도와 조직몰입도

직무만족도(job satisfaction)와 조직몰입도(organizational commitment)는 근로자 본인이 수행하는 직무나 근무하고 있는 직장에 대해 가지고 있는 감성적, 정서적 상태의 정도를 지칭한다. 직무만족도는 자신의 직무와 관련된 경험에 대한 만족스러움을 의미하며, 직업을 통해 얻어지는 욕구충족의 정도라고 할 수 있다.(송치영, 2013) 현실적으로 직무만족도와 조직몰입도는 높은 상관관계를 나타내는 것이 일반적이지만, 개념적으로 구분하자면 직무만족도는 개인이 수행하고 있는 구체적인 직무와 관련된 상태, 조직몰입도는 직무가 이루어지는 조직의 성격과 특성에 대한 상태를 의미한다(방하남, 2009).

Noblet(2001)에 의하면, 조직원이 직무만족도를 느끼면 직무환경에 대해 긍정적인 태도를 가지게 되는 반면, 불만족을 느끼면 직무환경에 부정적인 태도를 가지고 개인과 조직의 발전에 장애가 발생한다고 분석했다.

조직차원에서 직무만족이 낮으면 직무성과는 줄어들고, 결석율·직무 이직율은 증가하고, 조직의 사기는 저하될 것이다(Mathieu & Hamel, 1989; Petty, McGee, & Cavender, 1984). 개인 차원에서 직무불만족은 피고용인의 탈진을 유발하고, 스트레스를 높이는 등 심리적이고 정신적인 문제의 발생과 관련이 있다(Brayfield & Crockett, 1955; Verbrugge, 1982). 직무만족의 중요성은 조직과 개인성공에

대해 관련이 있기 때문에 많은 연구에서 핵심적인 개념이 되고 있다. 본 연구에서도 여성근로자의 육아휴직 활용 경험이 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향이 긍정적이라고 입증되면, 육아휴직 제도 활성화가 여성의 근로 지속 확률을 높인다고 추측할 수 있다.

제 2절 선행연구 검토

1. 육아휴직의 효과

육아휴직의 이용은 여성의 근로의욕을 고취함으로써 고용에 긍정적인 영향을 미치거나, 또는 여성근로자의 기술, 지식 등 인적자본 수준을 감소시켜 장기적으로 고용에 부정적인 영향을 미친다는 양면적인 효과가 존재할 수 있다(ILO, 1999).

하지만, 대부분 육아휴직 활성화가 가정과 직장생활을 양립할 수 있게 하여 여성의 중장기 고용률 제고에 긍정적인 영향을 미친다는 연구는 해외에서 오래전부터 있어 왔다(Waldfoegel, Higuchi, Abe, 1997). 육아휴직의 활용은 기혼직장여성들로 하여금 출산 이후 직장으로의 복귀 가능성을 높여 경력단절을 예방할 수 있는 강력한 제도적 틀이라는 것이 선진국 대부분의 국가에서 입증되었다(J.Ruhm, 1996). Waldfoegel et al.(1998, 1999)에 따르면, 미국, 영국, 일본을 대상으로 한 경험적 연구에서, 세 국가 모두에서 육아휴직 권리가 있는 여성들이 그렇지 않은 여성에 비해 높은 노동시장 복귀율을 나타내는 것으로 분석하였으며, 또한 육아휴직은 여성의 고용을 지속하게 하고, 경력단절을 방지해 줌으로서 여성의 인적자본 손실 방지

및 임금수준을 높이는 효과도 가지고 있었다. Berger and Waldfogel (2004)에 따르면, 12주의 육아휴직을 사용한 여성근로자는 육아휴직을 전혀 사용하지 않은 여성들에 비해 출산 후 직장 복귀율이 더 높았으며, 비슷한 연구로 Baker and Milligan(2008)에 따르면, 17~18주의 육아휴직을 사용한 여성 근로자는 직장을 그만둘 확률이 현저하게 낮아지는 효과가 있었다. 다만, 지나치게 긴 육아휴직은 여성의 인적자본을 감소시켜 여성의 재고용에 부정적인 영향을 미친다는 연구(OECD, 2011)도 있었고, 육아휴직이 여성의 경제활동 참여에 미치는 단기적인 효과는 일부 개별 국가에서 미미한 것으로 나타난 분석 결과도 있었다. 예를 들어, 오스트리아에서는 육아휴직 연장이 출산 후 노동 공급을 낮추나, 장기적으로는 노동공급에 큰 영향이 없다는 결과¹⁷⁾가 있었고(Lalive · Zweimiiller, 2009), 국내 연구에서도 육아휴직의 사용이 고용연장에 효과적이지 못하다는 분석도 있었다(이수영, 2009). 이는 국내에서 육아휴직 이후 동일 직무를 보장하지 못하거나, 기업의 육아휴직에의 우호적인 분위기가 작용하지 않는 등 환경적인 요인 때문인 것으로 분석되었다. 다만, 사업체 규모면에서 보면 대기업일수록 육아휴직의 고용연장 효과가 높은 것으로 나타났는데, 대기업은 노조 등의 존재로 불이익을 주기 쉽지 않기 때문인 것으로 분석하였다. 이는 육아휴직 등 모성보호제도의 도입이 기업의 자발적이고 적극적인 반응의 형태가 아니라, 제도적·사회적 압력 또는 강제에 의해 실행되는 정책으로 기업이 인식하고 있다는 연구 결과와 일치한다(유규창 · 김향아, 2006). 하지만, 이용규 외(2004)는 육아휴직을 활용하는 경우가 40%를 넘는 상

17) 육아휴직 기간의 연장은 출산 후 3년 이내의 노동공급은 감소시키나, 그 이후 10년까지는 노동공급에 큰 영향을 미치지 않았다.

황에서 육아휴직자의 65%가 원직장에 복귀하였다면 노동정책적인 면에서 결코 낮은 성과가 아니라고 평가하였다. 또한 육아휴직제도는 여성 근로자 뿐 아니라 전체 근로자의 이직률을 감소시키는데 긍정적인 영향을 주고 있으며, 육아휴직제도에 적극적인 기업일수록 1인당 생산성이 높아진다는 것을 실증적으로 보여주는 분석 결과도 있었다(유규창·김향아, 2006). 2001년 도입된 육아휴직 급여의 단계적인 확대는 여성근로자의 육아휴직 이용률을 증가¹⁸⁾시켰으나, 출산 후 노동시장 복귀율을 단기적으로 낮추는 것으로 분석되었다(김정호, 2011).

ILO의 분석처럼 단기 육아휴직은 임금에 영향을 미치지 않으나, 6개월 이상의 중장기 육아휴직은 여성의 상대임금에 부정적인 영향을 미친다는 연구 결과도 있었다(J.Ruhm, 1996). 여성의 고용이나 소득에 미치는 영향 외에도 육아휴직은 모성의 건강, 자녀의 사망률 감소 등 다양한 측면에서도 긍정적인 영향을 미친다(J.Ruhm, 2000; S Tanaka 2005).

이와 같은 선행연구는 육아휴직이 여성의 고용 뿐 아니라, 기업의 생산성, 중장기 모성 건강 등에도 긍정적인 영향을 미친다는 점에서 일맥상통하며, 본 연구의 육아휴직 활용을 촉진시키기 위한 요인 발견이 의미가 있음을 알려준다.

18) 육아휴직기간 급여가 월 20만원에서 30만원, 30만원에서 40만원, 40만원에서 50만원으로 증가하는 경우, 육아휴직 이용률은 각각 5.46%p, 6.27%p, 12.09%p 증가하는 것으로 나타났고, 육아휴직 기간은 각각 11.58일, 13.74일, 27.10일 증가하였다.

2. 육아휴직에 영향을 미치는 요인

한국노동연구원이 2003년 조사한 육아휴직활용 실태와 정책과제 설문조사를 토대로 육아휴직 활용에 영향을 미치는 요인에 관한 국내 연구들이 진행되었다. 대부분 개인적인 요인과 고용시장 요인으로 나누어 분석하였다.

김미주(2006)는 크게 연령, 학력, 직장생활 경력, 직장 근속 연수 등 인적자본 요인과 직종 월평균 임금, 노조 유무 등 일자리의 구조적인 특성으로 구분하여 영향요인¹⁹⁾을 살펴보았다. 인적자본요인으로는 학력, 직장경력은 일관된 영향이 나타나지 않은 반면, 연령이 높을수록, 배우자 월평균 임금이 높을수록 육아휴직 활용 가능성이 높았다. 노동시장요인으로는 직종변수로서 단순 노무생산직과 사무직에 비해 영업서비스직의 관리직의 경우, 근속연수가 높을수록 휴직 사용가능성이 높은 것으로 나타났다. 한편 육아휴직 사용자의 휴직 사용 이후 직장으로의 복귀에는 학력보다는 경력 변수가 뚜렷한 정(+)의 효과를 가지고 있으며, 노동시장 요인으로는 임금이 높고, 자기개발노력이 많을수록, 육아휴직 사용기간이 짧을수록 복귀 가능성이 높은 것으로 나타났다. 종합적으로 일자리의 구조적인 특성이 가장 중요한 영향요인임이 분석되었다.

이수영과 이근주(2011)에 따르면 육아휴직 활용도는 직업의 안정성

19) 연령이 증가할 때, 육아휴직 사용 가능성은 약 1.07배 높아지고, 학력은 고졸, 대졸, 전문대졸 순으로 일관되지 않았다. 배우자의 월평균 임금이 증가할 때, 육아휴직 사용 가능성은 1.8배 높아지고, 자신의 임금이 높을수록 휴직가능성이 낮아졌다. 관리, 전문, 기술직에 비해 영업, 서비스직에서 육아휴직을 사용할 가능성이 3.07배 높았고, 직장생활 경력이 많을수록 육아휴직 사용 가능성이 0.89배 높아졌다. 노조가 있는 경우에 육아휴직 사용 가능성이 0.51배 낮아지는 것으로 나타났다.

과 경력개발의지에 영향을 받는 것으로 나타나기도 하였다. 직업이 안정적일수록 육아휴직 사용 가능성이 높아졌고, 개인의 경력개발 의지가 높을수록 육아휴직 사용 가능성은 낮아졌다. 구체적으로 육아휴직의 활용 및 활용기간은 이직횟수가 많을수록, 근속기간이 길수록 육아휴직 기간은 짧아졌다. 이는 직업의 안정성과 관련되어 있는 것으로 보였다. 사업체 규모는 클수록 오히려 육아휴직 사용기간이 짧았는데 이는 조직 내 생존전략인 것으로 분석하였다. 학력과 연령은 높을수록 육아휴직 활용기간이 길어졌다. 직종의 경우, 관리자, 전문가 보다는 사무직, 서비스직, 육체노동직의 육아휴직 사용기간이 짧았다.

OECD(2011)에 따르면 부모님, 친지 등 가족의 보육지원은 육아휴직과 보완적인 관계에 있는 것으로, 부모는 비용, 활용 가능성 등을 종합적으로 고려하여 가족의 보육지원과 육아휴직 둘 중에 하나를 선택하거나 또는 혼합(mix)된 형태로 활용한다. 이에 따라 호주 등 일부 국가에서는 조부모 육아지원 프로그램(Grandparent Child Care Benefit)이라는 제도를 도입하여 육아도움을 주는 조부모에게 소득을 지원해주기도 한다.

윤자영·홍민기(2014)는 육아휴직 급여액이 정액제에서 정률제도로 변화한 상황을 이용하여, 육아휴직 이용률에 미치는 영향을 분석한 결과, 급여액이 크게 증가한 고소득 집단에서 영향력이 컸으며, 중간 소득 집단에서는 유의한 영향을 미치지 못했다는 점도 있었다고 분석하였으며, 급여제도 개편이 고소득층의 육아휴직 이용을 증가시켰다는 점에서는 실질적인 이용권이 보장되었다고 말할 수 있다고 분석하였다.

이용규 외(2004)는 고연령, 저학력, 대기업 종사자들의 육아휴직 제

도 활용도가 높았으며, 노동시장 경력이 긴 근로자들은 제도를 활용할 확률이 낮은 것으로 분석되었다. 육아휴직에 대한 인지도가 높을수록 활용도가 높은 것으로 나타났다.

해외의 사례도 대기업일수록 공공부문일수록, 그리고 여성 고용률이 높은 부문일수록 법정 수준 이상의 육아휴직을 제공하는 경향이 높다는 것이 일반적이며, 고용주의 재량이 높을 경우에는 육아휴직에 대한 접근성이 불평등한 경우가 많다는 분석이 있었다(D.Dulk, 1999)

3. 조직몰입도와 직무만족도에 영향을 미치는 결정요인

근로자의 직무만족도와 조직몰입도의 결정요인에 관해서는 선행연구가 많이 검토되어 있다. Gerald(1986)는 직무만족도 결정요인으로 직무 그 자체, 성취감, 책임감, 인정, 승진, 직업의 안정성, 직무환경, 감독, 동료, 조직, 의사소통 등 12개 영역으로 분류하였다. 박자경 등(2009)은 직무만족도 분석연구에서 선행연구를 통하여 장애인 근로자의 직무만족을 결정하는 요인으로 개인요인(성별, 장애상태, 교육수준 등), 보상요인(임금, 승진 등), 작업환경요인(작업시간, 작업시설, 작업장 물리적 환경 등), 직무요인(직무적합도, 역할보호성 등)을 설명하고 있다. 직무만족도에 영향을 주는 심리사회적 제 변인에 관한 연구(이채식·김명식, 2011)에서는 장애수용, 직무스트레스, 근무동기, 직무적성을 중심으로 접근하였다. 선행연구를 종합하여 보았을 때, 직무만족도와 조직몰입도에 영향을 미치는 요인으로 크게 객관적 조직·직무 특성, 주관적 조직·직무 특성, 개인적 특성으로 나눌 수 있다.

객관적 조직·직무 특성 중에서는 정규직·비정규직 여부, 노조조직 가입여부, 공공부문·민간부문 여부, 임금, 사회적 지위 등이 직무만족도와 조직몰입도에 영향을 미친다고 알려져 있다. 정규직이 비정규직에 비해 근무조건 등이 우월하기 때문에 상대적으로 높은 직무만족도와 조직몰입도를 나타낸다(김상욱·유홍준, 2002; 박우성·노용진, 2002). 또한 공공부문이 민간부문에 비해 고용 안정성, 직무보상 등으로 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난다. 하지만, 노조조직 가입 여부는 일관된 방향을 제시하고 있지는 않다(방하남, 2000). 임금이 높을수록 직무만족도도 높게 나타난다는 것은 일관되게 나타난 결과이다(Weiner, 1980). 업무량은 직무만족과 부(-)의 상관관계를 보인다(염영희 외, 2009).

주관적 조직·직무 특성 중에서는 일자리의 안정성 여부, 승진 가능성, 인사정책, 직무수행 자율성, 기술·능력 활용 가능성 등이 직무만족도와 조직몰입도에 영향을 미친다고 알려져 있다. 기능·학력 수준과 직무와의 불일치 여부도 직무만족도에 영향을 미친다(박우성·노용진, 2002). 이는 자신이 보유한 기술·학력이 직무 요구수준보다 높은 경우는 단조로움을 느껴, 부정적인 영향을 미치기 때문인 것으로 분석되었다. 지방공무원의 조직몰입도·직무만족도를 검토한 결과에서는 승진 및 직무 자율성, 인간관계의 불만요인은 조직몰입도 및 직무만족도와 부(-)의 관계를 갖는 것으로 분석되었고(박기관, 2008), 간호사의 조직몰입도·직무만족도를 검토한 결과에서는 직업안정성과 승진기회, 가족의 지원 등이 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다(염영희 외, 2009).

개인특성 변수로는 주로 성, 연령, 결혼여부, 학력변수 등이 포함되어 있다. 보통 학력이 높을수록 직무만족도가 높게 나타난다. 다만,

이는 구조분석 결과, 학력이 높을수록 소속감과 인정, 승진가능성이 높아지기 때문인 것으로 나타났다. 다만, 성별, 학력은 통계적으로 유의미하지 않은 분석 결과도 있었다(박기관, 2008). 연령의 경우, U자형을 나타낸다는 결과, 부(-)의 영향을 나타낸다는 결과, 정(+)의 영향을 나타낸다는 결과 등 다양하였다. 특히, 탁아 형태에 관한 연구도 있었는데, 고용인이나 부모에게 자녀양육을 맡긴 경우에 어린이집 등 사설기관에 맡긴 경우보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다(이성희·강성희, 2002). 송진영(2013)은 직무만족도에 부부갈등이 부(-)의 효과, 가사노동분담만족도가 조절변수로서 정(+)의 효과를 미친다고 보았다.

이 외에도 육아휴직, 보육시설, 보육비 지원 등 일-가정 양립제도는 종업원의 일-가정 갈등을 줄여서 종업원의 업무몰입과 이직의도를 감소시킨다는 사실이 입증되었다(Grover and Crooker, 1995). 국내에서도 백선정(2009), 이영안 외(2010), 강인호(2005) 등은 여성친화적 정책이 직무만족·조직몰입에 미치는 영향을 분석하였는데, 대부분 긍정적인 영향을 보여 기업의 생산성 향상에 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 다만, 백선정(2009)은 여성공무원의 육아휴직은 인사상 불공정성이 있는 기관에서의 승진기대를 낮춤으로써 조직몰입도에 부정적인 영향을 줄 수 있다고 분석하였다.

따라서, 본 연구의 주제와 연관지어, 육아휴직제도의 활용 가능성은 근로자의 조직몰입도와 직무만족도를 높인다고 볼 수 있다. 다만, 동 선행연구는 단년도 자료를 바탕으로 했다는 점에서 일부 한계가 있다.

제 3절 본 연구의 의의

본 연구는 조직몰입도와 직무만족도라는 개인의 심리적 변수를 활용하여, 육아휴직과 여성의 근로지속 효과 사이의 논리적 간극을 메우는 역할을 한다. 특히, 육아휴직 활용 시점을 기준으로 하여 휴직 이전과 휴직 이후의 시계열적인 연구를 수행함에 따라, 육아휴직이 조직몰입도 및 직무만족도에 미치는 선행요인과 효과에 대해서 유기적인 분석을 수행할 수 있으며, 조직몰입도와 직무만족도의 직접적인 효과에 대해 설명이 가능할 것이다.

방법론적으로도 그간의 선행연구에서 어느 한 시점에서 단년도 자료를 활용하여 단면을 관찰하는 분석인 횡단연구(cross-sectional study)를 하였다면, 본 연구에서는 시점을 달리해 특정 응답자 집단에 대한 지속적이고 반복적 연구를 수행한 패널 자료를 활용하여, 시계열적이고 종단적인 연구(longitudinal study)가 이루어질 수 있다는 점에서 보다 발전되고 엄밀한 효과 분석을 진행하였다고 할 수 있다. 즉, 선행연구에서 육아휴직 제도를 활용한 사람이 대체적으로 직무만족도와 조직몰입도가 높다는 점은 입증되었으나, 반면에 직무만족도와 조직몰입도가 높은 이유가 육아휴직으로 인한 직접효과인지는 밝혀내기가 어려웠다. 하지만 본 연구에서 패널 자료를 활용함으로써 이는 인과관계에 대한 반복적인 확인을 통해 육아휴직이 조직몰입도와 직무만족도에 미치는 영향을 직접적으로 확인할 수 있을 것이다.

또한 그간의 선행연구에서는 다중회귀분석 모형을 통해서 여러 가지 변수들을 통제하고 독립변수와 종속변수의 관계를 보았으나, 본

연구에서는 고정효과모형을 사용하여 동일인의 전-후 비교를 함으로써 관측되지 않은 변수들에 대한 통제를 실시하여 변수들의 내생성을 보완하였다.

표본 측면에서도 선행연구에서 조직몰입도와 직무만족도에 미치는 영향을 공무원, 간호사, 보육근로자 등 일부 직군에 한정하여 설문조사 형식으로 진행하였다면, 본 연구에서는 한국노동패널 자료를 활용하여, 다양한 사업체에 종사하는 여러 직군과 직위의 여성근로자에 대해 폭넓은 분석이 가능하다.

이와 더불어 그간 선행연구에서는 검토되지 않았던 연령에 따른 조절효과도 도입하여 분석함으로써 육아휴직과 조직몰입도, 직무만족도의 관계를 더 체계적으로 분석할 수 있다.

제 3장 연구 설계 및 분석방법

제 1절 연구자료 및 연구대상

1. 연구자료

본 연구는 한국노동패널 12차년도(2008년 조사)~15차년도(2011년 조사) 자료를 활용한다. 한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study)는 비농촌지역에 거주하는 한국의 가구와 가구원을 대표하는 패널표본 구성원(5,000 가구와 가구원에 거주하는 모든 가구원)을 대상으로 1년 1회 경제활동 및 노동시장 이동, 소득활동 및 소비, 교육 및 직업훈련, 사회생활 등에 관해 추적 조사하는 종단면(Longitudinal survey)이다.

한국노동패널조사는 1995년 인구주택총조사의 10% 표본조사구(전국 21,675 조사구)를 모집단으로 하고 있다. 제주도를 제외한 전국의 도시지역만을 대상으로 층화하였으며, 층화의 기준은 지역을 우선으로 하였다. 조사구의 추출방법은 계통추출방법을 사용하였다.²⁰⁾

한국노동패널은 일자리와 관련된 유용한 정보들을 제공하고 있는데, 이에는 근로자가 속한 기업체 규모, 정규직 여부, 직무만족도, 조직몰입도, 기업체의 휴직 등 복지혜택 제공 여부 등이 포함된다. 특히, 원표본 유지율이 75% 이상을 유지하는 높은 성공률로서 시계열적인 연구를 수행하는 데 바람직한 자료이다. 따라서 본 연구를 수행하는데 적합한 자료라고 판단된다.

20) 한국노동연구원(1996) An Overview of the KLIPS

(2) 연구대상

본 연구는 12차(2008년)~15차(2011년) 조사의 한국노동패널 자료를 활용하였다. 조직몰입도와 직무만족도에 대한 조사는 5차(2001년) 조사부터 이루어졌으나, 육아휴직 활용여부에 대한 설문조사가 12차(2008년) 조사부터 이루어졌기 때문이다. <표 6>에서 보듯이, 12차 조사부터 15차 조사까지의 여성근로자 개인의 표본 수는 총 15,383 개이고, 이 중 남성 근로자의 표본 수는 총 6,726개이다. 따라서 본 연구에서는 주제가 육아휴직인 만큼 표본을 여성 근로자로 한정시켜 분석할 계획이다. 이 경우 연구 대상이 되는 표본 수는 총 8,657 개이다.

<표 6> 연구대상 요약

	12~15차 KLIPS 표본 수	본 연구대상
남성 근로자	6,726	×
여성 근로자	8,657	○
합계	15,383	

2. 변수 및 연구가설

(1) 연구가설

직무만족도는 근로자 본인이 수행하는 직무에 대해 가지는 정서적 상태의 정도로서 중요한 직무태도를 의미하며, 조직몰입도는 직무가 이루어지는 조직의 성격과 특성에 대한 감정적인 상태로서, 조직을

통해 얻어지는 욕구충족의 정도를 의미한다. 직무만족도와 조직몰입도는 근로자의 내면적인 상태로서 근로지속, 이직 및 스트레스, 성과 등과 밀접하게 연계되어 있다. 개인 차원에서 직무나 조직에 대한 불만족은 근로자의 탈진을 유발하고, 스트레스를 높이는 등 심리적이고 정신적인 문제의 발생과도 관련이 있다(Brayfield & Crockett, 1955; Verbrugge, 1982). 이는 향후 근로에 대한 의욕을 고취시키거나 하락시킬 수 있다는 점에서 직무만족도와 조직몰입도는 개인의 근로지속 여부와도 밀접하다고 할 수 있다. 만약 여성 근로자가 출산 이후에 육아휴직을 활용하였다면 일과 가정을 병행할 수 있다는 자신감, 조직으로부터 복지혜택을 수혜함으로써 느끼는 조직에 대한 충성심, 성취 동기, 휴직 활용에도 불구하고 인사가 공정할 경우 조직이나 직무에 대한 만족감이 높아질 수 있다. 한편으로는 육아휴직을 활용 이후 휴직기간 동안의 업무공백으로 인한 업무능력 저하, 승진 불이익·비합당한 인사 배치 등 인사상 불이익, 조직으로부터 육아휴직을 활용했다는 암묵적인 눈치 등으로 조직몰입도나 직무만족도가 낮아질 수 있다. 본 연구에서는 선행연구 결과를 바탕으로 전자의 긍정적인 효과가 더 클 것으로 가정하고, 다음과 같은 가설을 세울 수 있다.

가설1. 육아휴직 활용 경험은 여성근로자의 조직몰입도를 향상시킬 것이다.

가설2. 육아휴직 활용 경험은 여성근로자의 직무만족도를 향상시킬 것이다.

이에 추가하여 분석할 점은 여성근로자의 연령에 따른 조절효과이

다. 선행연구에 따르면 연령과 조직몰입도·직무만족도의 관계는 정(+)
의 효과인 것으로 보고된 분석도 있으나, 주로 부(-)의 효과이거나,
또는 U자형 형태를 가진다고 알려져 있다. 즉, 20~30대에는 직
무만족도·조직몰입도가 낮아지다가 40대 이후부터는 점차 상승하는
것이다. 이는 연령대가 낮은 사람이 적극적인 성향이 강하거나(정광
호·김태영, 2003), 성장에 따른 기대 수준이 고 연령층에 비해 낮기
때문인 것으로 나타났기 때문일 것이다. 본 연구의 분석대상 중 50
대, 60대에서 육아휴직을 활용한 근로자는 거의 없음을 감안할 때,
연령대가 낮은 여성 근로자일수록 육아휴직 활용 경험이 조직몰입
도와 직무만족도가 미치는 긍정적인 효과가 더 확대될 것으로 보인
다. 따라서 본 연구의 연구가설은 다음과 같다.

*가설3. 여성근로자의 연령이 낮을수록 육아휴직 활용 경험이 조직몰
입도에 미치는 긍정적인 영향이 더 클 것이다.*

*가설4. 여성근로자의 연령이 낮을수록 육아휴직 활용 경험이 직무만
족도에 미치는 긍정적인 영향이 더 클 것이다.*

(2) 변수 및 변수의 조작적 정의

종속변수인 조직몰입도와 직무만족도는 관련된 5가지 문항에 대해
연속변수로서 전혀 만족하지 않으면 1, 만족하지 않은 편이면 2, 보
통이면 3, 만족하는 편이면 4, 매우 만족하면 5로 측정하였다.

독립변수인 육아휴직 활용 여부는 범주형 변수로서 육아휴직을 활
용하면 1, 육아휴직을 활용하지 않으면 0으로 정의하였다. 육아휴직
활용에 관한 조사가 12차에서 15차까지 이루어짐에 따라 12차 이전

에 육아휴직을 활용했던 여성근로자의 경우에는 4개년도 모두 1로 표현되었으며, 만약 14차 조사에서 육아휴직을 활용했다면, <표 7>와 같이 2개 년도에서 1로 표현된다.

<표 7> 독립변수 그룹화

그룹	육아휴직 사용여부: 미사용=0, 사용=1				
	조사	12차	13차	14차	15차
활용 경험 없음	조사	12차	13차	14차	15차
	사용	0	0	0	0
활용 경험 있음	조사	12차	13차	14차	15차
	사용	0	0	0	1
	사용	0	0	1	1
	사용	0	1	1	1
	사용	1	1	1	1

통제변수는 개인적인 통제변수와 조직적인 통제변수로 구분하였다. 개인적인 통제변수에는 연령, 학력, 소득, 사회경제적 지위를 포함하였다. 연령은 연속변수로서 나이로 측정되고, 학력은 범주형 변수로 무학이면 1, 초등학교 졸업이면 2, 중학교 졸업이면 3, 고등학교 졸업이면 4, 전문대학 졸업이면 5, 대학교 졸업이면 6, 대학원 이상이면 7, 기타는 8로 분류하였다. 차상위계층 여부는 가구 전체소득이 월 평균 211만원 이하이거나, 가구소득이 결측치인 경우에는 본인의 근로소득이 월 평균 105만원 이하인 경우를 차상위계층 이하로 정의하였다. 이 기준은 2015년 차상위계층 기준(최저생계비의 120% 이하 소득)에 따라 정의한 것으로 저소득층이면 1, 아닌 경우 0으로 정의하였다. 한국노동패널에서 가구소득은 월평균 가구의 근로소득,

금융소득, 부동산 소득, 사회보험 수급액, 사회보험 수급액을 제외한 이전소득, 기타소득의 합계를 의미한다. 가구소득이 결측치가 있을 경우에는 본인의 근로소득으로만 평가하였다. 사회경제적 지위는 범주형 변수로서 하하이면 1, 하상이면 2, 중하이면 3, 중상이면 4, 상하이면 5, 상상이면 6으로 측정하였다.

통제변수로서 조직변수에는 기업형태, 사업체 규모, 정규직 여부, 교육훈련 여부 등을 포함하였다. 기업형태는 범주형 변수로서 민간회사 또는 개인사업체, 재단·사단 법인단체 등이 속한 민간부문이거나 외국인 회사이면 0, 정부·학교 외 공공기관, 정부출연기관이 속한 공공부문이면 3으로 정의하였다. 정규직 여부는 범주형 변수로서 정규직이면 1, 비정규직이면 0으로 측정하였다. 사업체 규모는 범주형 변수로서 1) 50명 미만 2) 50명 이상으로 분류하였다. 교육훈련은 범주형 변수로서 교육훈련 경험으로 측정하였다.

변수에 대한 조작적 정의를 요약하면 <표 8>와 같다. 독립변수 및 통제변수들의 조작적 정의는 한국노동패널의 설문 항목을 통해 도출되었다. 설문 항목은 <부록 1>에 별첨하였다.

<표 8> 변수 정의 및 측정치 요약

종류	분류	변수	조작적 정의	유형
종속 변수	조직몰입도	Y^1_{it} : 조직몰입도	전혀 만족하지 않다=1 만족하지 않은 편이다=2 보통이다=3 만족하는 편이다=4 매우 만족한다=5	연속
	직무만족도	Y^2_{it} : 직무만족도	전혀 만족하지 않다=1 만족하지 않은 편이다=2 보통이다=3 만족하는 편이다=4 매우 만족한다=5	연속
독립 변수	육아휴직 활용	X_{it} : 육아휴직 활용여부	활용 경험 있음=1 활용 경험 없음=0	범주
통제 변수 (개인)	연령	Z^p_{2it} : 연령	나이	연속
	학력	Z^p_{3it} : 학력	무학=1, 초등학교 졸업=2 중학교 졸업=3, 고등학교 졸업=4 전문대 졸업=5, 대학교 졸업=6 대학원 이상=7, 기타=8	범주
	소득	Z^p_{4it} : 차상위계층 여부	차상위계층 이상=1 차상위계층 이하=0 * 차상위계층 기준: 가구 소득이 211만원 이하 ²¹⁾ 인 경우, 가구 소득이 결측치인 경우 근로 소득 105만원 이하 * 가구소득: 월 평균 가구의 근로소득, 금 용소득, 부동산소득, 사회보험수 급액, 이전소득, 기타소득 합계	범주
	사회경제적 지위	Z^p_{5it} : 사회경제적 지위	하하=1, 하상=2, 중하=3, 중상=4, 상하=5, 상상=6	범주
통제 변수 (조직)	기업형태	Z^o_{6it} : 공공부문 여부	정부, 공공기관, 정부출연기관=1 민간회사·개인사업체·외국계=0	범주
	정규직	Z^o_{7it} : 정규직 여부	정규직=1, 비정규직=0	범주
	사업체 규모	Z^o_{8it} : 50인 이상 여부	50인 이상=1 50인 미만=0	범주
	직업훈련 여부	Z^o_{9it} : 직업훈련 여부	직업훈련 경험 있음=1 직업훈련 경험 없음=0	범주

21) 2015년 차상위계층(소득인정액이 최저생계비의 120% 이하 계층)을 기준으로 삼았으며, 2015년의 경우, 월 소득인정액이 4인가구 기준 211만원 이하인 경우 차상위계층에 해당한다.

3. 분석 모형과 분석 방법

(1) 분석 모형 1: 조직몰입도 분석을 위한 다중회귀분석(Multiple Linear Regression Model)

분석모형 1에서는 선행연구와 유사한 방식인 다중회귀분석을 활용하여 육아휴직 활용 경험의 여부가 조직몰입도에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 조직몰입도의 개인별 격차가 육아휴직으로 인한 것인지를 실증 분석하는 데 있어서, 개인의 특징 및 조직의 특징과 육아휴직 활용의 상관관계 등을 통제하는 것이 매우 중요하다. 전통적으로 조직몰입도와 직무만족도에 영향을 줄 수 있는 다양한 변수를 개인적인 통제변수와 조직적인 통제변수로 나누어 통제하고자 한다. 예를 들어, 개인적인 통제변수로서 학력, 연령, 조직적인 통제변수로서 기업형태, 정규직 여부 등을 통제하고 육아휴직 활용을 고려하는 아래와 같은 3단계 다중회귀 방정식을 추정한다.

$$Y_{it}^1 = \alpha_0 + \alpha_1 x_{it} + \delta_{13} + \delta_{14} + \delta_{15} + \epsilon_{it} \quad (1)$$

$$Y_{it}^1 = \alpha_0 + \alpha_1 x_{it} + \alpha_2 z_{2it}^p + \alpha_3 z_{3it}^p + \alpha_4 z_{4it}^p + \alpha_5 z_{5it}^p + \delta_{13} + \delta_{14} + \delta_{15} + \epsilon_{it} \quad (2)$$

$$Y_{it}^1 = \alpha_0 + \alpha_1 x_{it} + \alpha_2 z_{2it}^p + \alpha_3 z_{3it}^p + \alpha_4 z_{4it}^p + \alpha_5 z_{5it}^p + \alpha_6 z_{6it}^o + \alpha_7 z_{7it}^o + \alpha_8 z_{8it}^o + \alpha_9 z_{9it}^o + \delta_{13} + \delta_{14} + \delta_{15} + \epsilon_{it} \quad (3)$$

- Y_{it}^1 : 개인 i의 t시점의 조직몰입도
- X_{it} : 개인 i의 t시점의 육아휴직 경험 여부
- Z_{2it}^p : 연령

- Z_{3it}^p : 학력
- Z_{4it}^p : 소득(차상위계층 여부)
- Z_{5it}^p : 사회경제적 지위
- Z_{6it}^o : 기업형태(공공부문 여부)
- Z_{7it}^o : 정규직 여부
- Z_{8it}^o : 사업체 규모
- Z_{9it}^o : 교육훈련 경험
- δ_{13} : 연도별 더미변수(13차조사)
- δ_{14} : 연도별 더미변수(14차조사)
- δ_{15} : 연도별 더미변수(15차조사)
- ε_{it} : 잔차

식 (1), (2), (3)에서 Y_{it}^1 는 각 개인 i 의 시점 t 에 따른 조직몰입도이다. X_{it} 는 각 개인 i 의 시점 t 에 따른 육아휴직 활용 경험을 나타내는 독립변수이다. 식 (2)에 나타나는 Z_{it}^p 변수들은 개인의 속성을 나타내는 통제변수이다. 구체적으로는 Z_{2it}^p 는 연령, Z_{3it}^p 는 학력, Z_{4it}^p 는 소득으로서 차상위계층 여부, Z_{5it}^p 는 사회경제적 지위를 의미한다. 식 (3)에 나타나는 Z_{it}^o 변수들은 조직의 속성을 나타내는 통제변수이다. 구체적으로는 Z_{6it}^o 는 공공부문-민간부문 여부, Z_{7it}^o 는 정규직 여부, Z_{8it}^o 는 사업체 규모로서 50인이상 여부, Z_{9it}^o 는 교육훈련 경험을 의미한다. δ_{13} , δ_{14} , δ_{15} 는 연도별 더미변수로서 12차 조사부터 15차 조사까지 중 12차 조사를 제외한 더미변수이다. ε_{it} 는 에러항(error term)이다. 식 (1)은 독립변수와 종속변수와의 관계만을 보고, 식 (2)에서는 독립변수와 종속변수, 개인적인 통제변수와의 관계를 분석하고, 식 (3)에서는 독립변수와 종속변수, 개인적인 통제변수와 더불어 조직적인 통제변수까지 분석하여 독립변수와 종속변수의 체계적인 관계를 살펴보고자 한다.

(2) 분석 모형 2: 조직몰입도 분석을 위한 고정효과 모형
(Fixed-Effects Model)

분석 모형 1과 같이 육아휴직 활용 경험의 추정계수인 α_1 이 불편추정값(unbiased estimates)이 되기 위한 중요한 요건은 에러항과 육아휴직 활용 여부의 상관관계가 없어야 한다는 점이다. 즉, $Cov(X_{it}, \varepsilon_{it})=0$ 이 되어야 한다. 하지만 개인의 관측되지 않는 속성에 따라 육아휴직 활용여부가 체계적으로 결정된다면 육아휴직 활용여부의 계수 값은 편의를 가지게 될 것이다. 예를 들어, 개인의 성격이 업무지향적임에 따라, 육아휴직 활용을 하지 않으면서 동시에 직무만족도와 조직몰입도가 높은 경우, 또는 개인이 현재 종사하고 있는 직장의 성격이 대기업이고 복지혜택이 있는 기업임에 따라 조직몰입도와 직무만족도도 높은 경우에 상기 식 (1)~(3)에 의해 추정된 육아휴직 활용의 조직몰입도와 직무만족도의 효과 크기는 정확하지 않고, 과대평가되거나 과소평가된 값이 될 것이다. 즉, 육아휴직의 활용으로 인해 조직몰입도와 직무만족도가 높아지는 것이 아니라 육아휴직을 활용한 여성근로자가 조직몰입도와 직무만족도도 높은 편이었던 것일 수 있다.

따라서, 관측되지 않은 근로자의 특성과 육아휴직 활용의 상관관계로 발생하는 내생성 문제(endogenous problem)을 해결하기 위해 본 연구는 고정효과 모형(Fixed-Effects Model)을 활용하고자 한다.

고정효과 모형은 동일인의 전-후 비교를 함으로써, 다중회귀분석에서 발생할 수 있는 오차를 최대한 통제하고자 한다. 동일인이 육아휴직을 활용하기 전과 육아휴직을 활용한 이후에 조직몰입도나 직무만족도에 차이가 생긴다면 이는 다른 요인이 아닌 육아휴직 활용

의 직접적인 효과일 것이기 때문이다. 고정효과 모형은 기본적으로 선형 회귀모형을 바탕으로 하여 회귀식이 가지고 있는 특징들을 그대로 갖는다. 다양한 변수들을 모두 모형에 넣을 수 있고, 관찰의 회수가 다를 때는 각각의 관찰 시점을 연속형 변수로 취급하여 분석한다. 따라서 고정효과 모형은 각 군의 차이뿐 아니라 시점간의 차이까지 분석할 수 있는 장점이 있다. 이를 테면, 일반 회귀분석에서는 독립변수들이 모두 고정요인(Fixed effects)이며, 결과변수를 추정하는 데 관여하지 않는 오차항은 확률적으로 결정되는 임의요인(Random effects)이었다. 하지만 고정효과모형에서는 개체의 차이보다는 여러 시점에서 측정된 관찰값의 상관을 고려하는데 더 관심이 있기 때문에 연구자가 제어할 수 없거나 관심의 대상이 아닌 요인을 임의요인으로 분류하고, 종속변수의 주요 변동 원인을 제공할 것으로 생각되는 변수를 고정요인으로 분류한다. 따라서 각 개인의 절편(α_0)이 다르다는 것을 가정으로 하여 α_0 외에 개인별 상수인 δ_i 가 포함된 아래의 식으로 표현될 수 있다.

$$Y_{it}^1 = \alpha_0 + \alpha_1 x_{it} + \alpha_2 z_{2it}^p + \alpha_3 z_{3it}^p + \alpha_4 z_{4it}^p + \alpha_5 z_{5it}^p + \alpha_6 z_{6it}^o + \alpha_7 z_{7it}^o + \alpha_8 z_{8it}^o + \alpha_9 z_{9it}^o + \delta_{13} + \delta_{14} + \delta_{15} + \delta_i + \epsilon_{it} \quad (4)$$

이는 식 (3)에서 δ_i 라는 변수를 추가한 것이다. δ_i 는 관측되지 않은 여성근로자의 특성으로서 육아휴직 활용여부와 상관관계가 일반적으로 존재하는 것으로 인식한다. 만일 이러한 고려 없이 OLS를 이용하여 분석한다면, 이때 추정된 α_1 값은 편의(bias)를 가지게 될 것이다.

다음으로 여성근로자의 연령에 따라 육아휴직 활용이 여성근로자

의 조직몰입도와 직무만족도에 조절효과를 가지는지 분석하기 위해서 식(5)를 설정하여야 한다. α_1 가 W_{it} 라는 연령 변수에 의해 조절효과를 가진다고 하자.

$$\alpha_1 = \gamma_0 + \gamma_1 w_{it} \quad (4)'$$

이를 식 (4)에 대입하면 다음과 같은 식(5)가 된다.

$$Y_{it}^1 = \alpha_0 + \gamma_0 x_{it} + \gamma_1 x_{it} w_{it} + \alpha_2 z_{2it}^p + \alpha_3 z_{3it}^p + \alpha_4 z_{4it}^p + \alpha_5 z_{5it}^p + \alpha_6 z_{6it}^o + \alpha_7 z_{7it}^o + \alpha_8 z_{8it}^o + \alpha_9 z_{9it}^o + \delta_i + \delta_{13} + \delta_{14} + \delta_{15} + \epsilon_{it} \quad (5)$$

식 (5)의 $X_{it}W_{it}$ 변수의 계수와 식 (4)에서의 X_{it} 계수를 분석하면 연령에 따른 조절효과가 어느 정도인지 추측이 가능할 것이다.

(3) 분석 모형 3: 직무만족도 분석을 위한 다중회귀분석(Multiple Linear Regression Model)

종속변수를 직무만족도로 하여 선행연구와 유사한 방식의 3단계 다중회귀분석을 하기 위해 분석모형 1과 같은 방식으로 식 (6)~(8)을 설정하여 보면, 다음과 같다. 이 때, 다른 변수는 모두 같으며, Y_{it}^2 는 각 개인 i 의 시점 t 에 따른 직무만족도이다.

$$Y_{it}^2 = \alpha_0 + \alpha_1 x_{it} + \delta_{13} + \delta_{14} + \delta_{15} + \epsilon_{it} \quad (6)$$

$$Y_{it}^2 = \alpha_0 + \alpha_1 x_{it} + \alpha_2 z_{2it}^p + \alpha_3 z_{3it}^p + \alpha_4 z_{4it}^p + \alpha_5 z_{5it}^p + \delta_{13} + \delta_{14} + \delta_{15} + \epsilon_{it} \quad (7)$$

$$Y_{it}^2 = \alpha_0 + \alpha_1 x_{it} + \alpha_2 z_{2it}^p + \alpha_3 z_{3it}^p + \alpha_4 z_{4it}^p + \alpha_5 z_{5it}^p + \alpha_6 z_{6it}^o + \alpha_7 z_{7it}^o + \alpha_8 z_{8it}^o + \alpha_9 z_{9it}^o + \delta_{13} + \delta_{14} + \delta_{15} + \epsilon_{it} \quad (8)$$

- Y_{it}^2 : 개인 i의 t시점의 직무만족도
- X_{it} : 개인 i의 t시점의 육아휴직 경험 여부
- z_{2it}^p : 연령
- z_{3it}^p : 학력
- z_{4it}^p : 소득(차상위계층 여부)
- z_{5it}^p : 사회경제적 지위
- z_{6it}^o : 기업형태(공공부문 여부)
- z_{7it}^o : 정규직 여부
- z_{8it}^o : 사업체 규모
- z_{9it}^o : 교육훈련 경험
- δ_{13} : 연도별 더미변수(13차조사)
- δ_{14} : 연도별 더미변수(14차조사)
- δ_{15} : 연도별 더미변수(15차조사)
- ϵ_{it} : 잔차

(4) 분석모형 4 : 직무만족도 분석을 위한 고정효과 모형 (Fixed-Effects Model)

직무만족도도 조직몰입도와 마찬가지로 선행연구보다 더 나아가서 관측되지 않은 근로자의 특성과 육아휴직 활용의 상관관계로 발생하는 내생성 문제(endogenous problem)을 해결하기 위해 본 연구에서는 고정효과 모형(Fixed-Effects Model)을 활용하여 동일인의 전-후 비교를 하고자 한다.

$$Y_{it}^2 = \alpha_0 + \alpha_1 x_{it} + \alpha_2 z_{2it}^p + \alpha_3 z_{3it}^p + \alpha_4 z_{4it}^p + \alpha_5 z_{5it}^p + \alpha_6 z_{6it}^o + \alpha_7 z_{7it}^o + \alpha_8 z_{8it}^o + \alpha_9 z_{9it}^o + \delta_{13} + \delta_{14} + \delta_{15} + \delta_i + \epsilon_{it} \quad (9)$$

이는 식 (8)에서 δ_i 라는 변수를 추가한 것이다. δ_i 는 관측되지 않은 여성근로자의 특성으로서 육아휴직 활용여부와 상관계가 일반적으로 존재하는 것으로 인식한다. 만일 이러한 고려 없이 OLS를 이용하여 분석한다면, 이때 추정된 α_1 값은 편의(bias)를 가지게 될 것이다.

다음으로 여성근로자의 연령에 따라 육아휴직 활용이 여성근로자의 직무만족도에 조절효과를 가지는지 분석하고자 한다. α_1 가 W_{it} 라는 연령 변수에 의해 조절효과를 가진다고 하자.

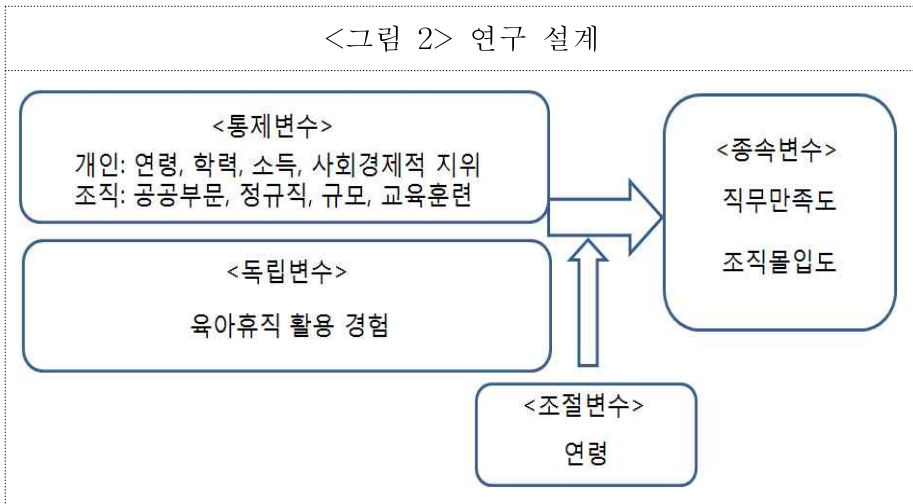
$$\alpha_1 = \gamma_0 + \gamma_1 w_{it} \quad (9)'$$

이를 식 (9)에 대입하면 다음과 같은 식(10)이 된다.

$$Y_{it}^2 = \alpha_0 + \gamma_0 x_{it} + \gamma_1 x_{it} w_{it} + \alpha_2 z_{2it}^p + \alpha_3 z_{3it}^p + \alpha_4 z_{4it}^p + \alpha_5 z_{5it}^p + \alpha_6 z_{6it}^o + \alpha_7 z_{7it}^o + \alpha_8 z_{8it}^o + \alpha_9 z_{9it}^o + \delta_i + \delta_{13} + \delta_{14} + \delta_{15} + \epsilon_{it} \quad (10)$$

식 (10)의 $X_{it}W_{it}$ 변수의 계수와 식 (9)에서의 X_{it} 계수를 분석하면 연령에 따른 조절효과가 어느 정도인지 추측이 가능할 것이다.

위의 분석모형을 바탕으로 모형으로 그리면 <그림 2>과 같다.



본 연구의 통계적 분석은 IBM SPSS 21 및 STATA를 활용하여 기초통계량 분석 및 다중회귀분석, 고정효과 분석을 진행하였다. 통계분석 과정에서 데이터 중 무응답은 결측치로 처리하였다.

제 4장 분석결과 및 해석

제 1절 기초통계분석

본 연구의 전체표본에 대한 변수별 기술 통계 분석 결과는 아래 <표 9>에 나타나 있다. 요약하면, 육아휴직 활용 경험이 있는 여성 근로자의 표본수는 총 2,097개로 전체 표본의 7%에 달했다. 이는 고용보험의 육아휴직 활용 평균에 비해 훨씬 낮은 수준인데, 고용보험의 경우에는 고용보험의 혜택을 받는 정규직만 해당하는 반면, 노동패널의 경우에는 임시직·일용직 등 비정규직이 모두 포함되었기 때문에 더 낮은 것으로 해석할 수 있다. 또한 본 연구에서 표본수는 패널 자료로서 개인별로 육아휴직을 경험하지 않은 년도의 표본도 육아휴직을 미활용한 표본으로 편입되어 있기 때문에 최근에 육아휴직을 활용한 사람이 다수 포함되어 있다면 전체 근로자 중 육아휴직 경험자의 비율에 비해서는 낮은 것이다. 전체 표본의 평균 조직몰입도는 3.30, 표준편차는 0.63이었고, 직무만족도의 경우, 평균은 3.42, 표준편차는 0.65였다. 전체 평균 연령은 47.4세였으며, 학력은 평균 4.79로 중학교 졸업 이상, 고등학교 졸업 이하가 평균이라는 것을 알 수 있다. 사회경제적인 지위는 평균 2.85로 중간 계층에 속하였다.

<표 9> 전체 표본의 변수별 기술통계량

변수		구분	관측치(%)
독립변수	육아휴직 활용여부	육아휴직 활용	2,097개(7.1%)
		육아휴직 미활용	27,323개(92.8%)
		결측치	8개(0.3%)
		합계	29,428개(100%)
종속변수	조직몰입도	평균±표준편차	3.30±0.65
	직무만족도	평균±표준편차	3.42±0.63
통제변수 (개인)	연령	나이 평균±표준편차	47.42±18.47
	학력	평균±표준편차	4.79*±1.58
	소득	차상위계층이상 수	5,097개(17.3%)
		차상위계층이하 수	3,457개(17.3%)
사회경제적지위	평균±표준편차	2.83**±0.93	
통제변수 (직장)	기업형태	공공부문 근로	1,187개(4.0%)
		민간부문 근로	28,241개(96.0%)
	조직규모	대규모(50인 이상)	2,318개(7.9%)
		소규모(50인 미만)	6,378개(21.7%)
	정규직여부	정규직	4,492개(15.3%)
		비정규직	4,086개(13.9%)
	교육훈련여부	있음	1,050개(3.6%)
		없음	28,377개(96.4%)

* 4은 중학교 졸업, 5은 고등학교 졸업, 6은 대학교 졸업

** 2는 하상, 3은 중하, 4는 중상

이 중 육아휴직 활용 경험이 있는 여성근로자의 기술통계량만 분석해보면 다음 <표 10>와 같다. 육아휴직 활용 경험이 있는 여성근로자의 경우, 평균 조직몰입도는 3.71로서 전체 표본의 평균보다 높았다. 직무만족도의 경우에도 평균 3.77로서 전체 표본의 평균보다

높았다. 연령은 35.1세로 전체 평균에 비해 다소 젊었으며, 이는 50대, 60대의 여성근로자들은 과거에 육아휴직 제도가 없었거나, 활용할 수 있었다고 하더라도 사회적·조직적인 분위기가 어려웠을 것이라는 데 기인한다. 육아휴직 활용 경험이 있는 여성근로자의 학력은 평균 6.4였는데, 6이 대학교 졸업이고 7이 대학원 이상이라는 점을 감안하면 상당히 높은 수준의 학력을 보유한 사람이 육아휴직을 활용할 확률이 높다는 것을 의미한다. 소득의 경우에도 육아휴직 활용 경험이 있는 여성근로자의 평균 근로소득은 233만원으로 차상위 계층 이하에 해당하는 표본수는 4.9%에 불과하였다. 사회경제적인 지위는 평균 3.46로 중간 계층에 속하였다. 기업형태는 정부·출연기관 등 공공부문에 근로하는 여성근로자가 전체의 31.4%에 달하여 공공부문 근로 여성들의 육아휴직 활용도가 매우 높다는 것을 보여준다. 사업체 규모도 50인 이상의 기업에 종사하는 사람이 44.2%, 50인 미만의 기업에 종사하는 사람이 24.9%로 규모가 큰 직장일수록 육아휴직 활용도가 높다는 선행연구 결과와도 일치한다. 육아휴직 활용 경험이 있는 여성근로자는 83.9%가 정규직에 종사하였으며, 비정규직은 9.5%에 불과하였다. 교육훈련 경험이 있는 여성근로자는 전체 육아휴직 활용 경험이 있는 여성근로자의 17.1%로서, 전체 표본에서 차지하는 교육훈련 경험 비율보다 높았다.

<표 10> 육아휴직 활용경험이 있는 여성근로자들의 기술통계량

변수		구분	관측치(%)
종속변수	조직몰입도	평균±표준편차	3.71±0.59
	직무만족도	평균±표준편차	3.77±0.55
통제변수 (개인)	연령	나이 평균±표준편차	35.09±8.07
	학력	평균±표준편차	6.43*±0.96
	소득	차상위계층이상 수	1,852개(88.3%)
		차상위계층이하 수	103개(4.9%)
		결측치	142(6.8%)
		평균 근로소득	233.11±96.7만원
사회경제적지위	범주 평균±표준편차	3.35**±0.75	
통제변수 (직장)	기업형태	공공부문 근로	658개(31.4%)
		민간부문 근로	1,439개(68.6%)
		합계	2,097개(100%)
	조직규모	대규모(50인 이상)	926개(44.2%)
		소규모(50인 미만)	523개(24.9%)
		결측치	648개(30.9%)
	정규직여부	정규직	1,760개(83.9%)
		비정규직	199개(9.5%)
		결측치	138개(6.6%)
	교육훈련여부	있음	358개(17.1%)
		없음	1,739명(82.9%)

* 6은 대학교 졸업, 7은 대학원 이상

** 3은 중하, 4는 중상

제 2절 통계분석 결과

1. 분석 모형 1의 통계분석 결과

(1) 모형적합도 검정

다중회귀분석의 모형적합도를 검정하기 위해서는 수정된 R^2 값과 유의확률을 검토하여야 한다. 수정된 R^2 값이란 독립변수들이 종속변수와 선형관계가 몇 % 수준인지를 검정하는 것이며, F 값은 “모든 회귀계수가 0이다”라는 귀무가설에 대한 통계량인데, 유의확률 p가 0.05보다 작으면 귀무가설이 기각되고 모형이 적합하다고 판단할 수 있다. 본 연구의 분석모형 1에서는 식 (1)부터 (3)까지 다중회귀분석을 시행하였다. <표 11>에서 보듯이 식 (1)부터 (3)까지 수정된 R^2 값은 0.1266, 0.1776, 0.1584이고, F값은 1223.99, 365.604, 156.3으로 모두 유의확률이 0.05보다 작다. 따라서 분석모형 1은 적합하다고 할 수 있다.

또한 회귀분석의 기본 가정인 잔차의 독립성을 검정하기 위해서 Durbin-Watson 검정을 시행하여야 한다. 잔차의 독립성 가정이란 실제값과 예측값의 차이인 잔차가 서로 상관관계를 보여서는 안 된다는 것이다. 상관관계를 보이면, 실제로 유의미하지 않은 결과를 유의미하다고 착각할 수 있게 된다. Durbin-Watson 통계값은 0에서 4까지의 값을 가지며, 2에 가까울수록 독립성 가정을 만족하게 된다. 식 (1)의 Durbin-Watson 통계값은 1.551, 식 (2)의 Durbin-Watson 통계값은 1.602, 식 (3)의 Durbin-Watson 통계값은

1.631로서 2와 상당히 가까운 값을 가지므로 기본 가정에 위반되지 않는다고 할 수 있다.

(2) 분석모형 1의 결과

여성근로자의 조직몰입도를 종속변수로 두고 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 11>와 같다. 표는 식 (1)에서 (3)까지의 회귀계수와 유의확률, 수정된 R²값과 F값, Durbin-Watson 통계값으로 구성되어 있다. 회귀계수는 0보다 클 경우, 정(+)의 방향으로 영향을 주는 것을 의미하며, 0보다 작을 경우에는 부(-)의 방향으로 영향을 주는 것을 의미한다. 추정된 회귀계수가 0보다 커지면 커질수록 영향력이 크다. 유의수준은 10%까지 유의하다고 보았다. 유의확률이 0.1보다 작은 경우에 변수가 유의하다고 분석하였고, 유의확률이 0.1보다 큰 경우에는 통계적으로 유의하지 않다고 분석하였다.

<표 11> 분석모형 1의 통계분석 결과

	식(1)	식(2)	식(3)
독립변수			
육아휴직 활용	0.5462*** (0.0156)	0.3529*** (0.0174)	0.2321*** (0.0203)
통제변수(개인) 추가			
나이		0.0051*** (0.0007)	0.0038*** (0.0007)
학력		0.0837*** (0.0066)	0.0656*** (0.0071)
소득		0.1665*** (0.0150)	0.1112*** (0.0162)
사회경제적지위		0.0641*** (0.0076)	0.0507*** (0.0080)
통제변수(조직) 추가			
기업형태(공공여부)			0.1755*** (0.0309)
정규직여부			0.1430*** (0.0157)
조직규모			0.0792*** (0.0158)
교육훈련 여부			0.1656*** (0.0262)
수정된 R ²	0.1260	0.1776	0.1584
F값	1223.99***	365.604***	156.3***
Durbin-Watson	1.551	1.602	1.631

() 안은 표준오차

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

먼저 식 (1)과 같이, 독립변수와 종속변수와의 관계만 살펴보면, 육아휴직 활용 경험이 조직몰입도에 미치는 긍정적인 영향은 유의수준 1%에서 유의미하게 나타났다. 그 영향력은 0.5462로 육아휴직 활용 경험이 있는 여성근로자의 조직몰입도가 그렇지 않은 여성근로자의 조직몰입도에 비해 0.5462배 높다고 할 수 있다.

식 (2)에서 독립변수와 종속변수와의 관계를 살펴볼 때, 개인적인 특성들을 통제하여 분석해 보았다. 다중회귀분석 결과, 육아휴직 활용 경험이 조직몰입도에 미치는 긍정적인 영향은 0.3529로 소폭 축소되었으나, 여전히 유의수준 1%에서 유의미하였다. 나이, 학력, 소득, 사회경제적 지위 모두 유의수준 1%에서 유의미하였는데, 나이, 학력, 소득, 사회경제적 지위 모두 높을수록 조직몰입도가 높았다. 개인 통제변수 중에서는 소득이 조직몰입도에 미치는 영향이 가장 컸는데, 추정 계수값이 0.1665로 차상위계층 이상의 근로자가 차상위계층 이하의 근로자에 비해 육아휴직 활용 이후 조직몰입도를 0.1665단위만큼 높게 느꼈다.

다음 식 (3)에서는 기존의 독립변수와 종속변수와의 관계에서, 통제변수로 개인적인 변수 외에 조직적인 변수도 함께 통제하여 분석해 보았다. 회귀분석 결과, 육아휴직 활용 경험이 조직몰입도에 미치는 긍정적인 영향은 0.2321로 다소 축소되었으나, 여전히 유의수준 1%에서 유의미하였다. 나이, 학력, 소득, 사회경제적 지위 등 개인적인 통제변수들이 종속변수에 미치는 영향력은 소폭 축소되었으나, 조직적인 통제변수로서 공공부문일수록, 정규직일수록, 조직규모가 클수록, 직장에서의 직업훈련 경험이 있을수록 여성근로자의 조직몰입도는 높게 나타났다. 조직적인 통제변수도 모두 유의확률 1% 수준에서 유의하였다. 전반적으로 개인적인 통제변수보다 조직적 요

소들이 주는 영향력이 크게 나타났다고 볼 수 있다. 그 중에서 기업 형태 변수가 영향력이 가장 컸는데, 공공부문에 종사하는 근로자들 일수록 민간부문에 종사하는 근로자들에 비해 육아휴직 경험이 조직몰입도에 주는 영향이 높았다.

2. 분석 모형 2의 통계분석 결과

여성근로자의 조직몰입도를 종속변수로 두고 고정효과모형 분석을 실시한 결과는 <표 12>와 같다. 표는 식 (4)에서 (5)까지의 회귀계수와 유의확률, 수정된 R^2 값으로 구성되어 있으며, 조절변수로 연령 \times 육아휴직 변수가 추가되었다는 점이 특징이다. 회귀계수는 0보다 클 경우, 정(+)의 방향으로 영향을 주는 것을 의미하며, 0보다 작을 경우에는 부(-)의 방향으로 영향을 주는 것을 의미한다. 추정된 회귀계수가 0보다 커지면 커질수록 영향력이 크다. 유의수준은 10%까지 유의하다고 보았다. 유의확률이 0.1보다 작은 경우에 변수가 유의하다고 분석하였고, 유의확률이 0.1보다 큰 경우에는 통계적으로 유의하지 않다고 분석하였다.

<표 12> 분석모형 2의 통계분석 결과

	식(4)	식(5)
독립변수		
육아휴직 활용	0.0913** (0.0403)	0.3697** (0.1540)
통제변수(개인) 추가		
나이	-0.0128* (0.0067)	-0.0112* (0.0067)
학력	0.2615*** (0.0788)	0.2622*** (0.0788)
소득	0.0692*** (0.0243)	0.0678*** (0.0243)
사회경제적지위	-0.0188 (0.0118)	-0.0183 (0.018)
통제변수(조직) 추가		
기업형태(공공여부)	0.0609 (0.0497)	0.0606 (0.0497)
정규직여부	0.1548*** (0.0332)	0.1525*** (0.0332)
조직규모	0.0379 (0.0249)	0.0371 (0.0249)
교육훈련 여부	0.0656** (0.0324)	0.0657** (0.0324)
조절효과 추가		
연령×육아휴직		-0.0080* (0.0043)
수정된 R ²	0.0149	0.0157

() 안은 표준오차

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

고정효과 모형을 통해 개인적인 편의(bias)을 최대한 통제하고, 동일인의 전-후 비교를 한 결과, 육아휴직 활용하기 이전보다 육아휴직을 활용한 이후 조직몰입도가 0.0913 단위만큼 높아졌다. 유의확률 1% 수준에서 유의한 결과였다. 이는 식(3)과 같이 기존의 선행연구와 같은 다중회귀방식으로 추정했을 때, 육아휴직 활용한 사람이 조직몰입도를 0.2321만큼 높인다고 분석한 결과보다는 작은 효과이다. 이는 기존의 선행연구 방식의 다중회귀분석은 실제의 육아휴직 활용의 직접적인 효과보다 과대 추정하였음을 알 수 있다. 0.0913 단위는 조직몰입도에 미치는 육아휴직 경험의 효과가 크지 않은 것처럼 보일 수 있으나, 이는 차상위계층 여부, 교육훈련 여부 등 여타 통제변수들보다는 큰 효과를 미치기 때문에 유의미한 수치라고 할 수 있다.

다음으로 식 (5)에서 연령에 따른 조절효과를 살펴본 결과, 연령×육아휴직 효과는 부(-)의 효과를 가져, 젊은 층일수록 육아휴직 활용 경험이 조직몰입도에 미치는 긍정적인 영향이 큰 것을 알 수 있다.

3. 분석 모형 3의 다중회귀분석 결과

(1) 모형적합도 검정

본 연구의 분석모형 3에서는 식 (6)부터 (8)까지 다중회귀분석을 시행하였다. <표 12>에서 보듯이 식 (6)부터 (8)까지 수정된 R²값은 0.0567, 0.1094, 0.0952이고, F값은 745.308, 208.310, 86.241으로 모두 유의확률이 0.05보다 작다. 따라서 분석모형 2는 적합하다. 또한

Durbin-Watson 검정을 시행한 결과, 1.530, 1.620, 1.635로서 2와 상당히 가까운 값을 가지므로 기본 가정에 위반되지 않는다고 할 수 있다.

(2) 분석모형 3의 결과

여성근로자의 직무만족도를 종속변수로 두고 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 12>와 같다. 표는 식 (6)에서 (8)까지의 회귀계수와 유의확률, 수정된 R^2 값과 F값, Durbin-Watson 통계값으로 구성되어 있다. 회귀계수는 0보다 클 경우, 정(+)의 방향으로 영향을 주는 것을 의미하며, 0보다 작을 경우에는 부(-)의 방향으로 영향을 주는 것을 의미한다. 추정된 회귀계수가 0보다 커지면 커질수록 영향력이 크다. 유의수준은 10%까지 유의하다고 보았다. 유의확률이 0.1보다 작은 경우에 변수가 유의하다고 분석하였다.

<표 13> 분석모형 3의 다중회귀분석 결과

	식(6)	식(7)	식(8)
독립변수			
육아휴직 활용	0.4050*** (0.0150)	0.2229*** (0.0173)	0.1508*** (0.0203)
통제변수(개인) 추가			
나이		0.0049*** (0.0007)	0.0038*** (0.0007)
학력		0.0801*** (0.0065)	0.0652*** (0.0071)
소득		0.0964*** (0.0149)	0.0676*** (0.0162)
사회경제적지위		0.0618*** (0.0075)	0.0519*** (0.0080)
통제변수(조직) 추가			
기업형태			0.1505*** (0.0308)
정규직여부			0.0789*** (0.0157)
조직규모			0.0225 (0.0158)
교육훈련 여부			0.1893*** (0.0262)
수정된 R ²	0.0567	0.1094	0.0952
F	745.308***	208.310***	86.241***
Durbin-Watson	1.530	1.620	1.635

() 안은 표준오차

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

먼저 식 (6)과 같이, 독립변수와 종속변수와의 관계만 살펴보면, 육아휴직 활용 경험이 직무만족도에 미치는 긍정적인 영향은 유의수준 1%에서 유의미하게 나타났다. 그 영향력은 0.4050으로 육아휴직 활용 경험이 있는 여성근로자의 직무만족도가 그렇지 않은 여성근로자의 직무만족도에 비해 0.4050배 높다고 할 수 있다.

식 (7)에서 독립변수와 종속변수와의 관계를 살펴볼 때, 개인적인 변수들을 통제하여 분석해 보았다. 다중회귀분석 결과, 육아휴직 활용 경험이 직무만족도에 미치는 긍정적인 영향은 0.2229로 축소되었으나, 여전히 유의수준 1%에서 유의미하였다. 나이, 학력, 소득, 사회경제적 지위 모두 유의수준 1%에서 유의미하였는데, 나이, 학력, 소득, 사회경제적 지위 모두 높을수록 조직몰입도가 높았다. 개인 통제변수 중에서는 소득, 즉 차상위계층 여부가 직무만족도에 미치는 영향이 가장 컸는데, 추정 계수값이 0.0964로 차상위계층 이상의 근로자가 차상위계층 이하의 근로자에 비해 조직몰입도를 0.0964 단위만큼 높게 느꼈다.

다음 식 (8)에서는 기존의 독립변수와 종속변수와의 관계에서, 개인적인 변수 외에 조직적인 변수도 함께 통제하여 분석해 보았다. 회귀분석 결과, 육아휴직 활용 경험이 직무만족도에 미치는 긍정적인 영향은 0.1508로 다소 축소되었으나, 여전히 유의수준 1%에서 유의미하였다. 나이, 학력, 소득, 사회경제적 지위 등 개인적인 통제변수들이 종속변수에 미치는 영향력은 다소 축소되었으나, 조직적인 통제변수로서 공공부문일수록, 정규직일수록, 직장에서의 직업훈련 경험이 있을수록 여성근로자의 조직몰입도는 높게 나타났다. 다만, 사업체 규모는 직무만족도와 상관관계가 유의확률 10% 수준에서도 유의하지 않게 나타났는데, 이외의 조직적인 통제변수는 모두 유의

확률 1% 수준에서 유의하였다. 그 중에서 교육훈련 경험의 영향력이 가장 컸는데, 교육훈련 경험이 있는 여성 근로자들일수록 그렇지 않은 여성 근로자들에 비해 직무만족도가 높았다.

4. 분석 모형 4의 통계분석 결과

여성근로자의 직무만족도를 종속변수로 두고 고정효과모형 분석을 실시한 결과는 <표 14>와 같다. 표는 식 (9)에서 (10)까지의 회귀계수와 유의확률, 수정된 R^2 값으로 구성되어 있으며, 조절변수로 연령 \times 육아휴직 변수가 추가되었다는 점이 특징이다. 회귀계수는 0보다 클 경우, 정(+)의 방향으로 영향을 주는 것을 의미하며, 0보다 작을 경우에는 부(-)의 방향으로 영향을 주는 것을 의미한다. 추정된 회귀계수가 0보다 커지면 커질수록 영향력이 크다. 유의수준은 10%까지 유의하다고 보았다. 유의확률이 0.1보다 작은 경우에 변수가 유의하다고 분석하였고, 유의확률이 0.1보다 큰 경우에는 통계적으로 유의하지 않다고 분석하였다.

<표 14> 분석모형 4의 고정효과모형 분석 결과

	식(9)	식(10)
독립변수		
육아휴직 활용	0.0467 (0.0403)	0.5546*** (0.1541)
통제변수(개인) 추가		
나이	0.0199*** (0.0067)	0.0228*** (0.0067)
학력	0.0338 (0.0789)	0.0350 (0.0788)
소득	0.0058 (0.0243)	0.0032 (0.0243)
사회경제적지위	-0.0213* (0.0118)	-0.0204* (0.0118)
통제변수(조직) 추가		
기업형태	0.0863* (0.0498)	0.0857* (0.0497)
정규직여부	0.1232*** (0.0332)	0.1190*** (0.0332)
조직규모	0.0171 (0.0249)	0.0155 (0.0249)
교육훈련 여부	0.0658** (0.0325)	0.0661** (0.0324)
조절효과 추가		
연령* 육아휴직		-0.0147*** (0.0043)
수정된 R ²	0.0092	0.0118

() 안은 표준오차

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

고정효과 모형을 통해 개인적인 편의(bias)을 최대한 통제하고, 동일인의 전-후 비교를 한 결과, 육아휴직 활용하기 이전보다 육아휴직을 활용한 이후 직무만족도가 0.0467 단위만큼 높아졌으나, 유의확률 10% 수준에서도 유의한 결과는 아니었다. 이는 식(8)과 같이 기존의 선행연구와 같은 방식으로 추정했을 때, 육아휴직 활용한 사람이 직무만족도를 0.1508만큼 높인다고 분석한 결과가 과대추정된 것이며, 실제로는 육아휴직하기 이전보다 이후가 직무만족도가 통계적으로 유의하게 높아졌다고 볼 수 는 없다고 해석할 수 있다.

다음으로 식 (10)에서 연령에 따른 조절효과를 살펴본 결과, 연령×육아휴직 효과는 부(-)의 효과를 가졌으며, 이러한 고정효과모형에서 육아휴직 활용이 직무만족도에 미치는 긍정적인 영향은 유의확률 1% 수준에서 유의한 것으로 나타나, 젊은 층일수록 육아휴직 활용 이후 직무만족도를 유의한 수준으로 높게 느낀다고 볼 수 있다.

제 3절 결과의 해석

육아휴직 활용 경험이 조직몰입도에 미치는 영향인 가설 1을 분석 모형 1과 2를 통해 통계적으로 검증하였다. 통계 분석 결과, 육아휴직 활용 경험은 활용 이후 조직몰입도에 미치는 긍정적인 영향이 유의한 것으로 나타나 가설 및 선행연구 결과와 일치하였다. 선행연구와 유사한 방식인 다중회귀분석을 통해 개인적인 요소들과 조직적인 요소들을 통제하여 분석한 결과로는 육아휴직 활용한 사람이 조직몰입도가 0.2321 단위만큼 높다고 분석되었다. 하지만 더 엄밀한 분석을 위하여 개인의 관찰되지 않은 속성을 최대한 통제하여 고정효과모형 분석을 통해 얻은 결과에서는 육아휴직 활용한 이후 육아휴직 활용하기 이전에 비해 조직몰입도가 0.0913 단위만큼 높은 것으로 분석되었다. 이는 육아휴직 활용이 조직몰입도를 유의하게 증가시키기는 하지만 선행연구처럼 큰 폭으로 증가시키지는 않고, 더 작은 수준으로 증가시키는 것으로 나타났다. 이렇게 육아휴직 활용 경험이 조직몰입도에 미치는 영향이 긍정적인 것은 여성근로자가 육아휴직 활용 이후에 조직으로부터 어느 수준의 복지혜택을 제공받아 본인이 근무하는 직장에 대한 만족도, 감정적인 상태 등이 향상된 것이라고 해석할 수 있다. 또한 젊은 층일수록 육아휴직 경험이 조직몰입도에 미치는 긍정적인 영향을 크게 느꼈다. 이는 젊은 층일수록 근로의욕이 강하고 적극적인 성향이 강한데 비해 조직에 대한 기대수준(reference level)은 상대적으로 연령이 높은 근로자에 비해 낮아 육아휴직 활용 이후 더욱 조직에 대해 느끼는 만족도를 크게 느끼는 것이라고 해석된다.

육아휴직 활용 경험이 직무만족도에 미치는 영향인 가설 2도 분석 모형 3과 4를 통해 통계적으로 검증하였다. 분석을 시행한 결과, 육아휴직 활용 경험이 활용 이후 여성근로자의 직무만족도를 높인다는 가설은 고정효과분석에서 통계적으로 유의하지 않아 채택되지 않았다. 이는 육아휴직 활용이 직무만족도를 높이는 것으로 분석된 선행연구와도 일치하지 않는다. 이는 다중회귀분석을 활용한 선행연구 결과가 개인적인 편의를 통제하지 못해 과대추정된 것으로 볼 수 있다, 이러한 결과는 육아휴직 이후 조직에서 주어진 직무가 공정하지 않은 데서 그 원인을 찾을 수 있을 것이다. 많은 사례에서 육아휴직 등에서 복귀한 근로자는 근로자가 휴직 이전에 수행하던 업무보다 낮은 수준이거나 타인이 기피하는 업무 등이 주어지 본인의 기술과 학력 수준과 불일치하는 경우가 많다. 또한 여성근로자도 육아휴직 기간의 공백으로 인해 본인의 업무수행 능력이 저하되었다고 느낄 수도 있다. 따라서 육아휴직 이후에 주어진 직무가 만족스럽지 못한 경우가 있을 수 있기 때문에 육아휴직 활용 경험이 직무만족도를 유의하게 높이지는 않는 것이다. 다만, 다중회귀분석에서 나온 결과는 육아휴직을 제공한 직장에 다니는 여성근로자의 경우 직무만족도를 높이는 다른 요인들이 함께 작용하여, 직무만족도를 높게 느끼는 것으로 해석할 수 있다. 하지만 연령변수를 조절효과로 추가한 고정효과 모형에서는 젊은 층일수록 육아휴직 경험이 직무만족도에 미치는 긍정적인 영향이 유의하였다. 이는 젊은 근로자일수록 근속연수가 짧은 만큼 당초 직무에 대한 기대수준이 낮아, 육아휴직 이후에 주어지는 직무에 대한 만족도가 높아지는 것으로 해석할 수 있다.

종합하여 보면, 분석 모형 1에서 4를 검토한 결과, 여성근로자의

육아휴직 활용 경험은 고정효과모형에서 조직몰입도에는 유의한 영향을 미치나, 직무만족도는 유의하게 높이는 방향으로 작용하지 않았다. 육아휴직을 활용한 사람은 활용하기 전에 비해 조직몰입도가 0.0913 단위만큼 높아지는 결과를 보였다. 하지만 연령을 조절변수로 추가한 모형에서는 젊은 층일수록 조직몰입도와 직무만족도가 유의하게 높아지는 모습을 확인할 수 있었다.

제 5장 결론

제 1절 연구결과의 요약 및 정책적 시사점

1. 연구결과의 요약

본 연구는 여성의 고용률 제고를 위한 여러 가지 정책 중 육아휴직이라는 특정 정책에 초점을 맞추어 연구를 진행하였다. 여성의 고용률 제고 정책은 우리나라의 잠재성장률을 높일 수 있는 훌륭한 대안이라는 점에서 의의가 있다.

육아휴직 정책이 여성의 고용률을 제고하는데 긍정적인 효과가 있다는 점에 대해서는 널리 알려져 있으나, 여성의 조직몰입도나 직무만족도와 같은 주관적인 요인에 대해서도 긍정적인 효과를 미친다는 점에 대해서는 선행연구가 많이 이루어지지 않은 상황이다. 또한 일부 연구결과에서 비슷한 선행연구가 있다고 하더라도 단년도 설문조사 자료를 토대로 한 다중회귀분석 연구에 불과하여, 논리적으로 엄밀하게 육아휴직 활용이 직접적으로 조직몰입도나 직무만족도를 높인다는 연구 결과는 없는 실정이다.

따라서 본 연구에서는 고정효과 모형을 통해 육아휴직 활용 전-후의 조직몰입도나 직무만족도를 분석하여 육아휴직 활용 경험이 미치는 직접적인 영향을 분석하였다. 특히, 시계열 자료인 한국노동패널자료를 이용하여, 활용 이전과 활용 이후의 조직몰입도, 직무만족도에 미치는 영향을 분석할 수 있었다. 또한 고정효과모형(Fixed-Effects Mode)을 활용하여 동일인의 전-후 비교를 통해 관

측되지 않은 여성근로자의 특성과 육아휴직 활용의 상관관계로 발생하는 내생성 문제를 상당부분 해결하여 선행연구보다 엄밀한 분석을 수행하였다.

분석 결과, 여성근로자의 육아휴직 활용 경험은 조직몰입도는 유의하게 증가시켰고, 직무만족도에 미치는 영향은 유의하지 않았다. 육아휴직을 활용한 사람은 활용하기 전에 비해 조직몰입도가 0.0913 단위만큼 높아지는 결과를 보였다. 이는 선행연구와 유사한 방식으로 분석된 결과인 0.2321보다는 영향력이 다소 축소된 것으로 선행연구 결과가 과대추정 되었음을 알 수 있다. 직무만족도의 경우도, 선행연구에서는 유의하게 정(+)의 효과가 있었으나, 고정효과모형에서는 유의하지 않은 것으로 나타나 선행연구 결과가 과대추정 되었음을 알 수 있다.

본 연구에서는 연령의 조절효과도 함께 검토하였는데, 젊은 층의 여성근로자일수록 육아휴직 활용 경험이 조직몰입도와 직무만족도를 유의하게 증가시킴을 알 수 있었다.

2. 정책적 시사점

조직 구성원의 조직몰입도와 직무만족도가 높으면 개인의 스트레스를 낮추고 이직률을 낮추며, 조직의 사기와 생산성도 향상된다. 이처럼 조직몰입도와 직무만족도는 개인을 위해서나 조직을 위해서 모두 도움이 된다. 이런 점에서 육아휴직 활용 이후 조직몰입도가 유의하게 높아졌으며, 젊은 층일수록 육아휴직 활용 이후 직무만족도가 높다는 분석 결과는 의미가 있다. 육아휴직 활용 이후 조직몰입도와 직무만족도가 높아질 경우, 여성의 근로의욕이 제고되고 우

리나라의 여성 고용률 제고 및 잠재 성장률 향상에도 긍정적인 영향을 미칠 것이기 때문이다. 따라서 조직차원에서도 육아휴직 활용을 적극 독려하여 여성의 숙련된 노동력·기술력을 활용하는 동시에 개인차원으로도 조직몰입도와 직무만족도를 높여 조직의 생산성과 개인의 일-가정 양립을 지원할 필요가 있겠다.

다만, 연령이라는 조절변수를 제외하면 육아휴직 활용 이후 직무만족도는 유의하게 상승하지 않았는데, 조직몰입도처럼 직무만족도도 높아지는 방향으로 작용하기 위해서는 인식의 보완이 필요하다. 기본적으로 출산과 육아문제는 개인의 일이 아닌 사회 전체의 문제라는 점에 대한 인식과 진전된 시각을 바탕으로 육아휴직에서 복귀한 여성 근로자에 능력과 상황에 합당한 직무를 부여하는 것이 필요하다.

또한 육아휴직 활용도를 제고하기 위해서는 사용자 입장에서는 육아휴직을 비용부담으로 인식하지 않는 사업주의 자발적인 참여와 더불어 문화 개선이 필요한 것이다. 근본적으로는 현재의 장시간 경직적인 근로 체계를 일-가정이 양립하는 유연한 체제로 변화시킬 수 있도록 정부의 적극적인 고용개선 조치, 인식개선 운동 등이 수반될 필요가 있겠다. 또한, 민간에서도 스마트워크를 활성화시키기 위한 여러 가지 지원이 동반되어야 할 것이다.

근로자 입장에서 육아휴직 활용도 제고를 위해서는 몇 가지 제도적인 보완이 필요할 것이다. 예를 들어, 통제변수로서 공공부문에 근로하는 여성근로자의 경우 육아휴직 활용률이 높았다. 이는 민간기업의 경우 공공부문에 비해 대체인력 채용에 어려움이 있기 때문이다. 중앙정부의 육아휴직 대비 대체인력 활용률은 73%인데 비해 전체적인 육아휴직자 대비 대체인력지원금 지급률은 5.2%에 불과하

다. 기업에 대체인력을 미사용한 이유를 물어보면 대신할 사람이 없다는 대답이 26.3%, 단기간 일할 인력이 없다는 대답이 18.4%이다²²⁾. 이의 개선을 위해 정부에서는 대체인력 채용지원을 위해 기업의 대체인력 확보지원을 위한 DB 구축 및 매칭을 지원하고 있다. 취업알선 기관을 통해 대체인력뱅크를 '14년부터 시범 운영하고 있으며, 일자리 매칭을 위해 대체인력 활용을 제고하고, 공공부문도 현재 기관별로 선발·활용 중인 대체인력의 활용도 제고를 위해 공공 대체인력 통합뱅크를 구축하고 있다²³⁾. 사업주에 지급하는 대체인력지원금도 인상하였다. 중소기업은 40만원에서 60만원으로, 대기업은 20만원에서 30만원으로 인상하였다. 대체인력제도가 활성화되면 기업은 대체인력을 적시에 채용할 수 있게 되고 인력 공백을 방지함으로써, 육아휴직을 사용하려는 여성 근로자에 대한 거부감을 줄이고 우호적인 환경을 조성할 수 있다. 또한 재직여성들에 지속가능한 근로 환경을 조성하는 한편, 경력단절 여성에게도 일자리에 대한 경험을 제공하고 다시 고용시장에 참여할 수 있는 발판이 마련될 수 있을 것이다. 다만 아직까지 대체인력제도는 특화직무로서 보육교사나 보편직무로서 일반사무, 회계경리 분야 등을 위주로 인력풀이 구성되어 있다. 향후 다양한 산업·직군에서 대체인력이 보강될 수 있도록 정부의 교육훈련 프로그램을 강화해야 할 것이다. 또한 대체인력뱅크가 활성화될 수 있도록 DB의 지속적인 질(Quality) 관리 등을 수행하여야 할 것이다.

이외에도 육아휴직 활용도 자체를 선진국 수준으로 끌어올리기 위해서는 육아휴직기간 동안의 소득대체를 향상이 필요하다고 보여

22) 고용노동부, 2012년 일·가정 양립 실태조사

23) 관계부처 합동, 일하는 여성의 생애주기별 경력유지 지원방안, 2014년 2월 14일

진다. 통제변수를 살펴보면 소득이 높을수록 육아휴직 활용도가 높다고 분석되었다. 따라서 하한액 50만원, 상한액인 100만원 인상과 함께, 통상임금의 40%의 비중도 상향될 필요가 있다. 상한액 100만원은 2015년 기준 3인 가구의 최저생계비인 136만원에도 못 미치는 수준이며, 하한액 50만원은 2015년 기준 1인 가구의 최저생계비인 67만원에도 못 미치는 수준이다. 특히, 통상임금의 40% 수준을 육아휴직 급여로 지급하므로 소득이 낮을수록 소득대체율은 낮아질 것이다. 따라서 육아휴직 급여의 상한액, 하한액 및 통상임금의 비중을 높여 아이를 돌보는 동안 소득을 보전할 수 있도록 소득대체율 향상시키고 육아휴직 활용을 촉진할 필요가 있다. 일례로, 남성 육아휴직시 첫 급여를 통상임금의 100%, 150만원 상한액을 지급하기로 한 정책 시행 이후, 남성 육아휴직 사용자가 2015년 1/4분기에 전년 동기대비 55%로 대폭 증가²⁴⁾하는 모습을 볼 수 있었다. 실제 소득대체율이 육아휴직 활용에 미치는 영향을 잘 보여주는 사례이다.

이와 동시에 중소기업, 영세사업자, 비정규직 등 육아휴직의 사각지대에 있는 저소득 여성근로자들을 위해 기존의 육아휴직 제도와는 별도의 인센티브가 필요하다. 예를 들어 일부 지자체에서는 중소기업의 육아휴직 활용을 촉진하기 위해, 중소기업 육성자금의 용자 지원 규모를 확대하거나, 각종 지자체 사업시 가점을 부여하는 등 인센티브 제도를 도입하고 있다. 중앙정부 차원에서도 비정규직, 중소기업 등에 종사하는 저소득 근로자의 육아휴직 촉진을 위한 각종 인센티브 정책이 필요할 것이다.

24) 서울지방고용노동청에 따르면 서울지역 남성 육아휴직 신청자수는 3월 말 현재 5,095명으로 전년동기 4,166명 대비 22.3% 증가했다.

제 2절 연구의 한계 및 향후 발전 방향

본 연구는 육아휴직과 여성의 근로지속 사이의 논리적인 연결고리를 여성의 심리 요인인 조직몰입도와 직무만족도로 분석했다는 점, 분석 방법으로 고정효과 모형을 사용하여 육아휴직 전후의 조직몰입도·직무만족도의 유기적인 관계를 살펴보았다는 측면에서 의미가 있는 연구지만, 일부 한계도 존재한다.

첫 번째는 독립변수로서 육아휴직 활용 여부가 절대적인 외생변수가 아니라는 점이다. 제도의 활용은 본인이 선택 가능한 것이기 때문에 내생적인 요소가 있다. 예를 들어, 육아휴직이라는 제도를 활용한 사람의 성향이 조직몰입도와 직무만족도가 높을 수 있다. 본 연구에서는 고정효과 모형을 통해 이러한 요소를 최대한 억제하였음에도 불구하고 여전히 내생성이 남아 있다.

두 번째는 분석의 대상으로 여성 근로자만 표본으로 삼았다. 남성도 육아휴직을 활용할 수 있는 법적 근거가 있지만, 아직까지 활용도가 낮다는 이유로 본 연구의 분석대상에서 제외되었다. 따라서 모든 근로자를 대표하는 표본으로서의 한계는 존재하며, 향후 육아휴직 활용 경험이 있는 남성 근로자에게로 분석 대상을 확대하는 것도 의미 있는 연구가 될 것이다.

또한, 패널연구는 시간에 대해 가장 포괄적인 변화를 파악할 수 있고, 인과관계에 대한 반복적인 확인이 가능하다는 장점이 있으나, 패널의 대표성 문제와 상실요인(panel attrition) 등으로 인해 연구결과를 왜곡할 수 있다는 문제점이 있다. 또한, 표본들이 일부 문항에서 결측치(missing data)를 포함하고 있는 경우가 있어, 통계분석에

이용 가능한 표본의 수를 감소시키거나 잘못된 분석 결과를 산출하는 원인이 될 가능성이 있다.

네 번째는 시계열 자료의 부족이다. 본 연구는 육아휴직 활용기간의 설문 항목이 존재한 12차에서 15차 설문 자료만 분석하였다. 하지만 향후 조사가 지속되어 장기간의 설문조사 결과가 축적될 경우, 육아휴직 활용 이전과 이후의 효과를 더 명확히 분석할 수 있을 것이라 생각한다.

마지막으로 자료를 조작적으로 정의하는 과정에서 일부 한계가 존재할 수 있다. 예를 들어, 소득기준으로 차상위계층을 기준으로 삼았는데, 가구소득을 기준으로 하되, 결측치가 있는 경우 근로 소득을 기준으로 삼았기 때문에 정확한 결과가 아닐 수 있다.

향후 이와 같은 한계를 보완한다면 더욱 발전된 연구가 될 수 있을 것이다.

참고문헌

- 장민지(2014). “경력단절여성의 재취업에 영향을 미치는 요인에 관한 분석”. 석사학위논문. 서울대학교 행정대학원.
- 금창호·박기관(2014). 여성공무원 육아휴직에 따른 대체인력 확보 방안. 한국행정학회: pp 173-192
- 김미주(2006). “육아휴직사용에 영향을 미치는 요인에 대한 연구”. 석사학위논문. 이화여자대학교.
- 김병섭(2010). 「편견과 오류 줄이기」. 법문사. 제2판.
- 김영옥·전기태(2007). 비정규직 여성 근로자의 산전후휴가 활용 및 노동시장 복귀 실태. 노동리뷰. 12월호(통권 제36호).
- 김자희(2006). “조직의 제도적 특성이 취업여성의 출산의도에 미치는 영향”. 박사학위논문. 인제대학교.
- 김정호(2011). 육아휴직 지원과 여성의 노동 공급. 한국개발연구. 2012년 1호
- 김주미(1996). 보육서비스가 취업모의 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구. 연세사회복지연구. 제 4권.
- 김종숙·박수미(2003). 한국여성의 노동이동. 한국여성개발원.
- 김지경(2003). 기혼여성의 출산 후 경력단절 및 노동시장 복귀에 관한 분석. 대한가정학회지. 42(3): pp 91-104.
- 김진욱(2008). 여성근로자의 육아휴직과 근로지속성에 관한 실증연구. 사회복지정책 제33집.
- 김혜원(2006). 한국여성 경제활동참가율 및 고용률의 변동요인 분석. 노동리뷰. 제 20호: pp 41-58.

- 박효진·은선경(2012). 경력단절 경험을 가진 여성의 노동시장 재진입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 미취학 자녀를 둔 여성의 일-가족양립 정책과 서비스를 중심으로. 한국가족복지학. 제17권 1호: pp 5-29.
- 방하남·김상욱(2009). 직무만족도와 조직몰입도의 결정요인과 구조 분석. 한국사회학. 제 43집 1호: pp 56-88.
- 배정민(2012). 「그림으로 이해하는 닥터배의 술술 보건의학통계」. 한나래.
- 백선정(2009). 육아휴직이 여성공무원의 승진기대와 조직몰입에 미치는 영향. 한국정책학회. 2010(0): pp 647-668.
- 유규창·김향아(2006). 모성보호제도 도입의 결정요인과 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구. 노동정책연구(2006) 제 6권 3호: pp 97-129
- 윤자영·홍민기(2014). 육아휴직제도의 여성고용 효과: 정액제에서 정률제 급여제도로의 변화를 중심으로. 노동정책연구. 제 14권 제 4호: pp 31-57
- 이규용·남재량·박혁·김은지(2004). 육아휴직 활용실태와 정책과제, 한국노동연구원. 정책연구 2004-16.
- 이수영(2008). “한국에서 육아휴직제가 여성의 노동시장 참여에 미치는 영향에 관한 연구: 육아휴직 활용패턴과 고용연장효과를 중심으로”. 박사학위논문. 이화여자대학교.
- 이수영(2009). 한국 육아휴직제의 고용연장 효과 분석. 한국사회와 행정연구. 제 20권 제 1호(2009.5): pp 229-255.
- 이수영·이근주(2011). 한국 민간기업 근로여성의 육아휴직 활용 패턴 영향요인 연구; 고용보험 DB 분석을 중심으로. 사회과학

- 연구논총. Vol.25: pp 61-91.
- 장지연 · 김지경(2001). 양육형태와 비용이 기혼여성의 취업단절에 미치는 영향. 한국노동연구원. 제3회 한국노동패널 학술대회 논문집.
- 최은영(2006), 취업여성의 일-가족 양립지원 정책방향, 보건복지포럼. 통권 제 111호: pp 18-32.
- 허준 외 4명(2004). 「SPSS Regression」. 서울: 데이터솔루션.
- 홍승아 외 3명(2010). 취업부모의 자녀양육지원서비스 효율화 방안. 한국여성정책연구원. 단행본.
- A ziefle · M Gangl(2014). Do Women Respond to Changes in Family Policy? A Quasi-Experimental Study of the Duration of Mothers' Employment Interruptions in Germany Eur Sociol Review. 30 (5): pp 562-581.
- Bolle. P.(1997). "Perspectives", International Labor Review 136(1), ILO.
- Christopher J. Rhum(1996). The economic consequences of Parental leave mandates: Lessons from Europe. Quaterly Journal of Economics. Vol. 108 No. 1: pp 258-317.
- Grover, S.L, and Crooker, KJ.(1995). "Who Appreciates Family-Responsive Human Resource Policies: The Impact of Family-Friendly Policies on the Organizational Attachment of Parents and Non-Parents", Personnel Psychology. Vol.48: pp 271-288.
- Rafael Lalive(2013). Parental Leave and Mothers' Careers: The

Relative Importance of Job Protection and Cash Benefits,
The Review of Economic Studies. 81 (1): pp 219–265.

OECD(2011). 「Doing Better for Families」 . OECD Publishing.

Rafael Lalive · Josef Zweimüller(2009). How Does Parental Leave
Affect Fertility and Return to Work? Evidence from Two
Natural Experiments. The Quarterly Journal of Economics.
124(3): pp 1363–1402.

Waldfogel. J., Higuchi. Y., M. Abe(1999). Family Leave Policies
and Women's Retention After Childbirth: Evidence from
the United States, Britain, and Japan, Journal of Population
Economics 12(4): pp 523–546.

부 록

<부록 1: 변수의 측정을 위한 설문 항목>

독립 변수	육아휴직 활용기간 (P154165)	Q. 귀하의 육아휴직 사용일수는 며칠입니까? A. _____ (일)	연속
종속 변수	조직몰입 (P154321)	Q. 귀하의 직장에 대한 평소생각은 어떠십니까? A. 1) 다닐만한 좋은 직장이다: 1~5점 2) 기쁘게 생각한다: 1~5점 3) 친구에게 추천하고 싶다: 1~5점 4) 타인에게 자랑할 수 있다: 1~5점 5) 계속 다니고 싶다: 1~5점	연속
	직무만족 (P154322)	Q. 귀하가 주로 하시는 일에 대한 평소생각은 어떠십니까? A. 1) 만족하고 있다: 1~5점 2) 열정적으로 하고있다: 1~5점 3) 즐겁게 하고 있다: 1~5점 4) 보람을 느낀다: 1~5점 5) 계속하고 싶다: 1~5점	연속
통제 변수 (개인)	연령	Q. 귀하의 나이는 어떻습니까? A. _____ 세	연속
	학력 (H150661~0675)	Q. 귀하의 최종학력은 무엇입니까? A. 1) 대학원 이상 2) 대졸 3) 전문대졸 4) 고졸 5) 중졸 6) 초졸 7) 무학 8) 기타	범주

	본인 소득 (P151642)	Q. 현재 일자리에서 임금은 얼마 입니까? A. _____ 만원(세금공제후)	연속
	가구 전체 소득 (P152202~2212)	Q. 귀댁에서 지난 한달동안 어떤 소득이 얼마나 있었는지요? A. 근로소득 _____ 원, 금융소득 _____ 원, 부동산소득 _____ 원, 사회보험수급액 _____ 원, 이전소득 _____ 원, 기타소득 _____ 원	연속
	사회경제적 지위 (P156615)	Q. 귀하의 사회경제적 지위는 어디에 속한다고 생각하십니까? A. 1) 상상 2) 상하 3) 중상 4) 중하 5) 하상 6) 하하	범주
통제 변수 (조 직)	기업형태 (P150401)	Q. 이 일자리는 어디에 속합니까? A. 1) 민간회사 또는 개인사업체 등 2) 외국인 회사 3) 정부, 공공기관, 정부출연기관 등	범주
	사업체 규모 (P150402)	Q. 일자리의 전체 종업원은 몇 명 입니까? A. 1) 50명 미만 2) 100명 미만 3) 500명 미만 4) 1,000명 미만 5) 1,000명 이상	범주
	정규직 여부 (P150317)	Q. 귀하의 정규직 여부는 어떻습니까? A. 1) 정규직 2) 비정규직	범주
	교육훈련 (P154523)	Q. 일주일에 몇시간 교육훈련을 받았 거나 받고 있습니까? A. _____ (시간/일주일)	연속

Abstract

An Analysis on the Effects of the Women's Parental Leave Experience on the Organizational Commitment and Job Satisfaction : using the Fixed-Effects Model

Park, Sun young

The Graduate School of Public Administration

Master of Public Administration

Seoul National University

The purpose of this study was to investigate the effects of the parental leave experience of female employees on the organizational commitment and job satisfaction using the

data from Korean Labor and Income Panel Study (KLIPS) which was conducted from 2008 to 2011.

In previous studies, multiple regression analysis was used to prove the relationship between the parental leave and the organizational commitment and job satisfaction using one year data. On the other hand, in the present study, by using the fixed-effects model for our panel data, we could observe strict and close results of the effects of the parental leave experience of female employees on the organizational commitment and job satisfaction. Additionally, the moderating effect of age was investigated through the fixed-effects model. Purpose in applying the fixed effects model was to derive estimates free from endogenous problem. By analyzing before and after effects on the same employee, the problem that came from the correlation between the characters of employees which were not observed and parental leave experience could be solved and controlled the bias.

In the multiple regression analysis, regression coefficient was 0.2321 ($P < 0.01$) and 0.1508 ($P < 0.01$) for the organizational commitment and job satisfaction, respectively. However, In the fixed-effects model, regression coefficient was 0.0913 ($P < 0.05$) and 0.0467 ($P > 0.10$) for the

organizational commitment and job satisfaction, respectively. When considering the moderating effect of age on the relationship in the fixed-effects model, regression coefficient was -0.0080 ($P < 0.10$) and -0.0147 ($P < 0.01$) for the organizational commitment and job satisfaction. These mean that the positive effects of the parental leave experience on the organizational commitment and job satisfaction were proved by the fixed effects model, but the outcome of the previous studies using the multiple regression approach were overestimated. And for the young female employees who experienced the parental leave, organizational commitment and job satisfaction were enhanced.

The results of this study are expected to affect the policy-making for increasing the female hiring rate, raising the productivity of companies, and improving the nation's growth potential.

**Keywords : Parental leave, Organizational Commitment,
Job Satisfaction, Fixed Effects Model,
Multi Regression Model**

Student Number : 2013-21923