

미취학 자녀를 둔 취업모의 경제활동 중단 의향

Intentions of Employed Mothers with Young Children to Leave the Labor Force

손서희(Seohee Son)¹, 이재림(Jaerim Lee)^{2*}

¹Department of Family and Resource Management, Sookmyung Women's University

²Department of Consumer and Family Sciences, Sungkyunkwan University

<Abstract>

The purpose of this study was to investigate the contexts in which employed mothers with young children consider leaving the labor force. We used a mixed methods design, which integrates the findings of quantitative and qualitative analyses, to better understand the dynamics underlying employed mothers' intentions to leave the labor force. The participants of both quantitative ($N = 324$) and qualitative ($N = 16$) data were married mothers who were employed full-time and had at least one child younger than elementary-school age at the time of data collection. Both the quantitative analysis of logistic regression and the qualitative thematic analysis revealed that the child's age, the husband's income, the utilization of child care by relatives, the mother's job involvement, family-to-work role conflict, and other costs and rewards of participation in the work force were the important contexts where employed mothers considered leaving the labor force. The quantitative analysis uniquely found that being employed at a workplace with flexible work hours were associated with lower odds of considering exit from the labor market. The qualitative analysis highlighted that the decision to leave the labor force or to stay in it is a complicated issue that almost all employed mothers potentially face at some point in their careers. These findings suggest that policy support is warranted to help employed mothers with young children remain in the workforce when they wish to.

▲주제어(Key Words) : 경력단절(career interruption), 경제활동 중단(labor force exit), 일-가족 양립(work-family balance), 자녀양육(child care), 취업모(employed mothers)

I. 서론

한국 여성의 경제활동은 생애과정동안 노동시장 진입과 퇴장을 반복하는 불연속적 노동 이행 형태를 보인다(S. Park, 2002). 여성의 교육수준 향상과 함께 직업에 대한 정체성이나 의식 또한 함께 변화했지만, 사회 환경 및 직장 환경의 더딘 변화로 인해 출산과 육아를 담당하고 있는 여성들은 일-가족 양립의 어려움을 경험하고 있다

(K. Park, 2007). 그리고 이 과정에서 상당수의 여성들이 노동시장을 이탈하는 결정을 하게 된다. 여성의 노동이행 실태를 연령대별 경제활동참가율을 바탕으로 살펴보면, 많은 여성이 출산과 육아에 집중하는 35-39세에 경제활동참가율이 가장 낮은 M자형 곡선을 보이는데(Statistics Korea, 2012), 이러한 패턴은 한국 여성의 경제활동참가율이 1980년 42.8%에서 2012년 49.9%로 전반적으로 증가했음에도 불구하고 지속적으로 나타나고 있다. 한편, 고

• 이 논문은 2013년 한국가정관리학회 주관 공동춘계학술대회에서 포스터 발표한 내용을 수정, 보완한 것임.

* Corresponding Author : Jaerim Lee, Department of Consumer and Family Sciences, Sungkyunkwan University, 25-2 Sungkyunkwan-ro, Jongro-gu, Seoul 110-745, Republic of Korea, Tel: +82-2-760-0519, E-mail: jaerimlee@skku.edu

학력 여성들의 연령별 경제활동참가율은 L자형 곡선으로 경력단절 후 취업 시장에서 영구 이탈하는 모습을 보이고 있다(The Government of the Republic of Korea, 2010).

여성의 경력단절은 우리나라의 높은 성별 임금격차의 주요 원인이기도 하다. 2009년 한국 여성의 월평균 급여액은 남성의 62.3%에 불과해 OECD 국가 중 가장 큰 임금격차를 나타내고 있다(The Government of the Republic of Korea, 2010). 이렇게 성별 임금격차가 큰 것은 여성이 출산과 육아로 인해 노동시장에서 이탈할 경우 그 기간 동안 인적자본이나 경력을 쌓지 못하게 되므로 노동시장 재진입시 경력단절 이전 수준의 직업을 갖지 못하기 때문이다(S. Hwang, 2002). 즉 경력단절 이후 비정규직이나 비숙련직과 같이 임금이 낮은 직종으로 이동하는 경우가 흔히 발생하면서 여성의 전반적인 임금 수준이 남성에게 비해 낮아지는 결과에 이르게 된다.

여성의 경력단절이나 불연속적 취업으로 인한 개인적, 사회적 손실이 부각되면서 취업모의 경력단절에 대한 관심이 증가하고 있다. 저출산·고령화로 경제활동인구가 감소하고 있는 상황에서 국가의 지속적인 경제성장을 위해서는 안정적인 노동력 확보가 중요하다. 따라서 수많은 여성이 육아로 인해 경제활동을 중단하는 현상은 여성 개인뿐만 아니라 사회적으로도 큰 손실로 인식되고 있다. 이러한 배경에서 취업모의 경제활동참가 촉진 및 경력단절 예방과 여성의 경력개발의 중요성이 부각되고 있다(S. Jang, H. Eun, & M. Choi, 2008). 정부에서도 여성들의 경제활동을 지원하기 위해 영유아보육 개선, 육아휴직제도 확대, 가족친화제도 도입 등 여러 가지 일-가정 양립 정책을 추진해 왔다. 그러나 여성의 경제활동참가율의 증가는 2000년 이후 1.3%p에 그쳐 정체되어 있으며(Statistics Korea, 2013; The Government of the Republic of Korea, 2010) 정부도 일-가정 양립 지원 정책의 추진에 있어서 우선순위를 쉽사리 정하지 못하고 있는 모습이다. 따라서 여성의 경력단절에 대한 심층적인 이해가 필요한 상황이다.

취업모의 경제활동 참여와 관련된 선행연구를 살펴보면 취업 중단 관련 요인 분석(J. Lee & S. Ok, 2009), 경력단절 후 여성의 재취업 욕구 및 재취업 관련 요인 연구(H. Kwon, 2010; E. Oh, H. Min, & J. Kim, 2009; H. Park & S. Un, 2012) 등과 같이 경력단절이 일어나는 과정 혹은 경력단절 후 재취업과 관련된 요인에 대한 연구가 활발하게 이루어졌다. 이러한 선행연구는 실제로 경력단절이 일어나는 요인을 규명했다는 점에서 의의가 있다. 그러나 선행연구는 경제활동 중단의 상반된 배경, 즉 취업모가 자발적으로 노동시장을 이탈한 경우와 본인의 의사와는 무관하게 계약만료, 권고사직, 사업실패 등으로

노동시장에서 밀려난 경우를 구분하지 못한다는 제한점이 있다. 이 두 가지 형태의 경제활동 중단은 동시에 일어나기도 하지만, 전자는 자발적인 중단이고 후자는 타의에 의한 중단이라는 점에서 성격이 다르다. 따라서 취업모의 경제활동 중단을 심층적으로 이해하기 위해서는 이 두 가지 배경을 분리하여 이해할 필요가 있다. 본 연구는 자발적인 경력단절의 배경에 주목하여 취업모가 경제활동 중단을 고려하게 되는 맥락을 살펴봄으로써 경력단절을 선택하게 되는 정확한 배경을 이해하고자 한다. 실제로 노동시장에서 이탈한 여성을 연구하는 것도 중요하지만, 현재 어린 자녀를 양육하면서 경제활동을 병행하고 있는 취업모가 어떤 맥락에서 어떠한 이유로 경제활동 중단을 고민하게 되는지를 이해하는 것은 여성의 경력단절이 발생하는 배경을 보다 심층적으로 이해하기 위해 반드시 필요한 작업이다.

본 연구의 목적은 미취학 자녀를 둔 기혼 취업모의 경제활동 중단 의향과 관련된 맥락을 이해하는 것이다. 본 연구에서는 연구의 목적을 달성하기 위하여 상호보완적인 성격의 양적 연구와 질적 연구를 결합하는 혼합 방법론(mixed methods)을 사용하고자 한다(J. Creswell, 2003; J. Creswell & V. Plano, 2007; S. Yang, 2006). 혼합 방법론은 양적 연구와 질적 연구를 함께 활용하여 각각의 방법론이 갖는 강점을 모두 취함으로써 연구문제에 대한 더 나은 이해가 가능하다는 관점에서 출발하는 방법론이다(J. Creswell & V. Plano, 2007). 양적 연구와 질적 연구는 전자가 실증주의의 전통에서 출발하였고 후자가 해석주의, 후기실증주의, 포스트모더니즘, 사회구성주의, 현상학 등의 영향을 받았다는 점에서 상이한 연구논리를 갖고 있으며 다른 종류의 지식을 생산한다(Y. Cho, 1999; S. Kvale, 1996). 양적 연구의 경우 연구자가 선택한 변수 이외의 변수를 통제하고 연구자 효과를 최소화한 상태에서 일반화 가능한 지식을 추구한다면, 질적 연구는 자연적인 맥락에서 연구자와 연구참여자의 상호작용을 통해 지식을 구성해 나간다는 차이가 있다. 이러한 차이점으로 인해서 양적 연구와 질적 연구는 화합할 수 없다고 보는 관점도 있다(Y. Cho, 1999). 그러나 최근 많은 학자들은 두 연구방법론이 결론적으로는 인간이 사는 세상에 대한 이해를 목적으로 한다는 공통점이 있으며 기술적인 측면에서 혼합해서 사용하는 것이 가능하다는 입장을 취하고 있다(Casebeer & Verhoef, 1997; Hasse & Myers, 1988, as cited in S. Yang, 2006). 혼합 방법론은 양적 방법론 및 질적 방법론과 함께 세 가지 연구 패러다임의 하나로 받아들여지기도 하며(R. B. Johnson, A. J. Onwuegbuzie, & L. A. Turner, 2007), 가족학 분야의 해외 연구자들도 혼합 방법론을 활용한 연구를 활발하게 수행하고

있다(K. Roy, 2012).

본 연구에서는 양적 연구와 질적 연구를 결합하는 혼합 방법론의 다양한 접근 중 양적 자료와 질적 자료를 별도로 분석한 후 연구결과를 통합하고 비교하는 방식(J. Creswell & V. Plano, 2007)을 사용하고자 한다. 취업모의 경제활동 중단 의향에 관한 선행연구가 극소수에 불과한 상황에서, '무엇'에 초점을 맞추는 양적 접근과 '왜', '어떻게'에 초점을 맞추는 질적 접근을 결합함으로써 현상을 다각도로 이해할 수 있을 것으로 기대된다. 취업모가 경제활동 중단을 고려하게 되는 맥락은 매우 복잡하고 다양할 것이므로 상이한 관점과 방법으로 수집된 자료를 분석하고 두 접근에서 도출된 연구결과의 유사점과 차이점을 파악함으로써 현상에 대한 폭넓은 이해를 할 수 있을 것이다. 특히 두 접근에서 도출된 연구결과에 차이가 있다면 그 이유를 탐색함으로써 연구문제에 대한 새로운 해석을 제공할 가능성도 있다. 이러한 혼합 방법론의 접근을 통해 상대적으로 많은 연구대상의 응답을 분석하여 연구문제에 대한 보편적인 지식을 얻고자 하는 양적 연구의 강점과, 적은 수의 참여자의 생생한 경험을 통해 연구문제에 대한 심층적인 이해를 하고자 하는 질적 연구의 강점을 모두 취할 수 있을 것이다.

본 연구를 아우르는 질문은 '미취학 자녀를 둔 취업모가 경제활동 중단을 고려하게 되는 맥락은 무엇인가?'이다. 이러한 통합적 연구문제를 규명하기 위해 양적 연구와 질적 연구 각각에 대해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

<연구문제 1> 미취학 자녀를 둔 취업모의 향후 경제활동 중단 고려 경험 유무와 관련된 사회 인구학적 특성, 가족 관련 특성, 일 관련 특성, 일-가족 갈등 특성은 무엇인가?

<연구문제 2> 미취학 자녀를 둔 취업모는 어떠한 맥락에서 경제활동 중단을 고려하게 되는가?

이상과 같이 본 연구는 혼합 방법론을 사용하여 미취학 자녀를 둔 기혼 취업모의 경제활동 중단 의향과 관련된 맥락을 이해함으로써 취업모가 경제활동을 지속하는데 장애가 되는 요인을 파악하고 이를 제거하기 위한 실천적 제언을 도출할 수 있을 것으로 기대된다. 특히 영유아기 자녀를 둔 취업모는 자녀양육으로 인해 역할갈등을 경험할 가능성이 높은 집단이므로, 미취학 자녀를 둔 취업모의 경제활동 중단을 예측하는 가족 및 일 요인을 파악하거나 일상생활에서 경제활동 중단을 고려하게 되는 상황을 탐색하고, 이 결과를 토대로 취업모의 경제활동 지속을 지원하기 위한 정책의 방향성을 제언할 수 있을

것이다.

II. 선행연구 고찰

1. 미취학 자녀를 둔 취업모의 경제활동 중단

취업한 기혼 여성은 노동시장에서 불리한 위치에 처하게 된다. G. Becker(1985)는 남성과 여성의 임금 차이를 여성의 자녀양육 및 가사노동에 대한 책임으로 설명하였다. 자녀양육이나 가사노동은 가정 내 다른 활동과 비교해 시간과 노력을 많이 요구하는데, 이를 주로 담당해야 하는 기혼 여성들은 기혼 남성과 비교해 시장노동에 적은 노력을 기울이게 된다. 따라서 비슷한 수준의 인적자본(human capital)을 가진 기혼 남성에 비해 기혼 여성의 시장 임금이 낮아지게 된다. 또한 여성들은 부담이 크지 않은 일을 찾음으로써 시장노동에 투입하는 에너지를 절약하게 된다고 설명한다.

이처럼 취업 여성들이 남성들에 비해 자녀양육과 같은 가정 내 돌봄 활동에 더 많은 에너지를 투여하는 현상은 모성 이데올로기(intensive mothering ideology)로도 설명할 수 있다. 여성들이 경제활동에 참여함에도 불구하고 사회는 어머니에게 자녀에 대한 주양육자로서의 역할을 기대한다(H. Dillaway & E. Paré, 2008). 이러한 모성 이데올로기의 영향으로 여성들은 출산과 육아의 시기에 경제활동을 중단하고 자녀가 성장한 후 재취업을 선택하는 경우가 많이 발생하게 된다(I. Kim & S. Lee, 2005).

기혼 취업 여성의 경제활동 참여 결정은 의중임금(reservation wage)과 시장임금(market wage)의 비교를 토대로 결정될 수 있다(J. Chang & G. Boo, 2003). 시장임금이란 노동시장에서 받는 임금으로 개인의 교육수준, 경력, 건강 등의 인적자본(human capital)의 영향을 받는다. 반면 의중임금은 경제활동 참가자가 희망하는 최소한의 임금 수준으로 자녀를 양육해야 하는 여성들의 경우 자녀가 어리거나 돌봐야 할 자녀수가 많은 경우 의중임금이 높아진다. 일반적으로 의중임금보다 시장임금이 높을 때 경제활동에 참여하게 되고, 의중임금보다 시장임금이 낮을 때 경제활동을 중단하거나 참여하지 않게 된다. 따라서 자녀양육을 위해 대리양육자를 찾는 등 취업모들의 심리적, 경제적 비용이 증가할수록 의중임금이 높아지므로 경제활동 중단을 고려하게 된다.

경험적인 연구에서도 자녀양육은 여성들의 경제활동 참여에 부정적 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 기혼 취업모를 대상으로 직장생활 중단 고려에 대해 조사한 J. Chang and G. Boo(2003)의 연구에 따르면 절반 이

상의 기혼 여성들이 출산이나 양육으로 인하여 직장생활 중단을 고려한 경험이 있는 것으로 나타났다. 그러나 이들은 직장생활에 대한 높은 수준의 애착을 갖고 있었으며, 가족과 사회의 적극적인 지원이 있을 경우 가능한 오래 직장생활을 하고 싶다는 의견이 대다수를 차지하였다. 또한 고학력 여성과학기술인을 대상으로 한 연구(H. Lee, Y. Park, J. Son, & M. Moon, 2012)에서도 여성과학기술인의 62.8%가 퇴직을 고민해 보았으며, 그 중 38.9%는 출산과 양육에 따른 부담감으로 퇴직을 고민한 것으로 응답하였다.

여성의 경력단절은 향후 여성의 경제활동 참여에 부정적인 영향을 미치게 된다(S. Hwang, 2002; C. Spivey, 2005). 여성들이 경력단절 후 노동시장에 재진입할 경우 이전과 유사한 수준의 일자리로 돌아오는 것은 거의 불가능하므로 상대적으로 고용의 질이 낮은 직업을 선택할 수밖에 없어진다. 실제로 여성들의 고용 상태가 연령별로 다른 것을 알 수 있는데, 20대 여성들의 경우 사무직 및 생산직, 서비스업과 같은 임금근로자이나 40대 이후의 여성들은 자영업이나 무급가족종사자 형태로 취업하고 있어 연령에 따라 이질적인 직종에 종사하고 있다(J. Kim, 2004). 기혼 여성의 낮은 취업연속성은 여성들이 상대적으로 임금이 낮고 고용안정성이 떨어지는 직종에 집중하게 하여 노동시장 내 여성 직업의 주변화를 가져오고 여성의 지위에 부정적인 영향을 미치게 된다(S. Hwang, 2002). 따라서 기혼 여성들의 경력단절을 예방하여 취업연속성을 높일 수 있도록 지원하는 것이 중요하다.

2. 미취학 자녀를 둔 취업모의 경제활동 중단 관련 요인

본 연구의 관심사인 미취학 자녀를 둔 취업모의 경제활동 중단 '의향'에 초점을 두고 살펴본 선행연구는 극소수에 불과하기 때문에, 여기서는 좀 더 포괄적으로 취업모의 경제활동 중단과 관련된 선행연구를 살펴보고자 한다. 기혼 여성의 취업상태 유지 혹은 경력단절 결정과 관련해서 중요한 배경이 되는 요인으로 출산 및 자녀양육을 꼽을 수 있다. 선행연구에 따르면 자녀를 출산하거나 가족에 어린 자녀가 있는 경우, 자녀수가 많은 경우에 여성의 취업 연속성이 낮은 것으로 나타났다(J. Chang & J. Kim, 2001; S. Hwang, 2002; J. Chang & G. Boo, 2003; J. Kim, 2004; J. Lee & S. Ok, 2009; S. Park, 2002). 기혼 여성의 취업 중단에 대한 한 중단연구에서는 취업 여성의 절반 정도가 결혼 후 2년 반 이내에 취업을 중단한 것으로 나타났다(J. Lee & S. Ok, 2009). 특히 2세 이하의 자녀가 있을 경우 여성의 경제활동 참여 확률이 낮다는 연구 결과도 있다(S. Hwang, 2002). 이는 여성이 출산 후 취업

상태를 유지하기 위해 투입하는 인적·시간적 비용뿐만 아니라 자녀양육을 위한 비용이 들게 됨에 따라 노동시장 참여에 따른 여성의 순 시장임금이 감소하므로 여성이 경제활동에 참여할 가능성이 줄어들게 됨을 의미한다(J. Kim, 2004).

기혼 여성의 경제활동 참여 및 중단과 관련된 개인 요인으로는 교육수준 및 직종이 있다. 인적자본 이론(human capital theory)에 따르면 개인이 높은 수준의 인적자본을 갖고 있을 경우 시장에서의 임금 수준이 높아지고 이에 따라 경제활동 참가가 증가하는 것으로 알려져 있다. 예를 들어 전문직 여성들이나 직업에 대한 미래 전망이 좋은 경우 노동시장을 이탈할 확률이 낮다는 연구가 있다(J. Chang & G. Boo, 2003; E. Oh et al., 2009). 그러나 국내의 선행연구에서는 여성의 교육 수준이나 직종과 관련해 인적자본 이론과 상반된 연구결과도 보고되고 있다. 고학력 여성의 경제활동참가율이 비교적 높음에도 불구하고, 자녀를 양육하는 시기에 있는 여성의 경우 학력수준과 경제활동참가 간의 관련성은 크지 않다는 연구가 있고(J. Chang & J. Kim, 2001), 비교적 근무조건이 좋은 전문직 여성들도 출산과 자녀양육으로 인한 경력단절에서 자유롭지 못하고 일과 가족 사이에서 끊임없이 갈등하고 있다는 연구도 있다(H. Lee et al., 2012; K. Park, 2007). 이렇듯 일관되지 않은 연구결과는 자녀양육기 여성의 교육수준 및 직종과 경제활동 지속 여부의 관계에 대한 추가적인 연구가 필요함을 시사한다.

그 밖에 기혼 여성의 경제활동 및 경력단절과 관련된 개인 및 가족 특성으로 본인 및 배우자의 임금, 친족의 양육지원 여부, 보육비 등이 있다. 선행연구에서 임금은 누구의 임금이나에 따라 여성의 경제활동 참여와 서로 다른 방향의 관련성이 발견되었다. 기혼 여성 본인의 임금 수준이 높을수록 경력단절의 가능성이 낮았으나(J. Chang & J. Kim, 2001; J. Chang & G. Boo, 2003; J. Lee & S. Ok, 2009), 배우자의 임금이 높은 경우 여성의 경제활동 참여율이 낮았다(S. Hwang, 2002; J. Kim, 2001). 한편, 보육시설이나 대리양육자를 고용한 경우보다 친족이 자녀 돌봄을 제공할 경우 미취학 자녀를 둔 여성의 경력단절 가능성이 낮은 것으로 나타났다(J. Chang & J. Kim, 2001). 또한 보육비용의 경우 국내에서는 보육비용이 많이 들수록 경력단절의 가능성이 낮은 것으로 보고되었는데(J. Chang & J. Kim, 2001), 이러한 결과는 보육비용과 경력단절 가능성과의 정적 관계를 보고한 해외의 연구 결과(R. Connelly, 1992; L. Powell, 1997)와는 상반되는 것으로 이에 대한 후속 연구가 필요하다.

기혼 여성의 일과 관련된 요인과 경제활동 지속의 관련성을 살펴본 연구는 많지 않다. J. Lee and S. Ok(2009)

의 연구에 따르면 여성들의 근로시간이 짧을수록, 직장 내 가족친화제도를 더 많이 이용할수록 취업상태를 유지하는 것으로 나타났다. 그러나 육아휴직 제도와 같은 가족친화제도가 기혼 여성의 경제활동 지속에 도움이 되지 않는다는 연구결과도 있다(J. Kim, 2008; S. Lee, 2008). 직장 내 가족친화제도와 경력단절 후 노동시장 재진입에 관한 H. Park and S. Un(2012)의 연구에서도 육아휴직이나 부성휴가제도 등 일-가정 양립 제도와 여성의 노동시장 재진입 가능성에서 유의미한 관계가 나타나지 않았다. 이 같은 상반된 연구결과는 실질적으로 가족친화제도가 확대된 것이 매우 최근의 일이기 때문에 선행연구의 응답자 중 가족친화제도를 실제로 이용한 사람은 많지 않았기 때문일 가능성이 있다. 또한 선행연구에서는 연구대상으로 20, 30대의 기혼 여성뿐만 아니라 자녀양육과 관련된 가족친화제도에 대한 요구가 상대적으로 적은 40대 이상의 여성까지 포함했기 때문에 가족친화제도 변수의 효과를 검증하기 어려웠을 수도 있다(J. Lee & S. Ok, 2009). 따라서 가족친화제도를 이용할 가능성이 높은 미취학 자녀를 둔 기혼 여성의 일 관련 요인과 지속적인 경제활동 참여의 관련성에 대한 추가적인 실증 연구가 필요하다.

III. 연구방법

양적 자료와 질적 자료를 별도로 분석한 후 연구결과를 통합하고 비교하는 방식의 혼합 방법론(J. Creswell & V. Plano, 2007)을 사용한 본 연구의 성격을 고려하여, 본 장에서는 양적 방법과 질적 방법을 평행적으로 설명한 후 이를 통합한 과정을 기술하고자 한다.

1. 연구자료

1) 양적 방법

양적 분석은 미취학 자녀가 한 명 이상 있고, 주당 40시간 이상 근무하는 전일제 직업을 갖고 있으며, 서울특별시에 거주하는 기혼 여성을 대상으로 질문지 조사를 실시한 자료를 이용하였다. 모집단의 특성을 고루 반영한 표본을 추출하기 위하여 막내자녀의 연령, 직업군, 거주지역을 고려하여 할당표집을 하였다. 막내자녀 연령은 만 0-3세와 4-7세를 유사한 비율로, 직업군은 2005년 통계청 ‘인구총조사’의 서울시 인구의 직업군별 비율과 유사하게, 거주지역은 서울시를 4개 구역으로 나누어 유사한 비율로 표집하였다. 예비조사 후 본조사는 2011년 5월에 전문리서치 회사를 통해 훈련된 조사원이 자료를

Table 1. Characteristics of Survey Participants

(N=324)

Characteristics		n	%	Characteristics		n	%
Age (M = 34)	Under 30	22	6.8	Number of children (M = 1.50)	1	172	53.1
	30-34	151	46.6		2	142	43.8
	35-39	124	38.3		3	10	3.1
	Over 40	27	8.3	Age of youngest child (M = 3.10)	Under 1 year old	15	4.6
Education	High school	113	34.9		1 year	59	18.2
	College and above	211	65.1		2 years	55	17.0
Occupation	Professional & managerial Office Service & sales Skilled & labor	88	27.2		3 years	47	14.5
		91	28.1		4 years	63	19.4
		123	38.0	5 years	67	20.7	
		22	6.8	Over 7 years	18	5.5	
Participant's monthly wage (10,000 won)	Less than 150	39	12.0	Husband's monthly wage (10,000 won)	Less than 150	2	.6
	150-199	63	19.4		150-199	12	3.7
	200-249	88	27.2		200-249	39	12.0
	250-299	76	23.5		250-299	98	30.2
	300-349	38	11.7		300-349	90	27.8
	Over 350	20	6.2		Over 350	83	25.6
		M	SD				
Average work hours per week (Range : 40-78 hours)		51.28	8.29				

수집하는 일대일 질문지 조사를 실시하였다. 총 332명이 설문에 참여하였으나, 본 연구의 분석에 사용한 변수에서 결측값이 있는 응답자를 제외하고 324명의 응답을 최종 분석에 사용하였다.

조사대상자의 일반적 특성은 <Table 1>과 같다. 취업모의 평균 연령은 만 34세(범위 : 만 23-46세)였으며, 교육수준의 경우 65.1%가 대졸 혹은 그 이상이었다. 취업모의 직종은 서비스 및 판매직이 38%, 사무직(관리직 제외)이 28.1%, 전문직 및 관리직이 27.2% 순으로 나타났다. 자녀수는 절반이 넘는 53.1%가 1명의 자녀를 두고 있었으며, 막내자녀의 평균 연령은 만 3.10세(범위 : 만 0-7세)였다. 취업모 본인의 월평균 임금은 200-249만원이 27.2%, 250-299만원 23.5%, 150-199만원 19.4% 순으로 나타났으며, 남편의 월평균 임금은 250-299만원이 30.2%, 300-349만원이 27.8%, 350만원 이상이 25.6% 순으로 나타났다. 취업모의 평균 주당 근무시간은 51.28시간(범위 : 40-78시간)이었다.

2) 질적 방법

질적 분석은 양적 연구와 동일하게 미취학 자녀가 한

명 이상 있고 전일제 직업을 갖고 있으며 서울특별시 및 수도권에 거주하는 기혼 여성을 대상으로 2008년 5월부터 8월 사이에 심층면접을 실시한 자료를 이용하였다. 이 자료는 조모의 양육지원을 받는 취업모의 자녀양육 및 일과 관련된 경험에 관한 연구의 자료 중, 양적 자료와의 비교를 위해 배우자가 있고 주당 40시간 이상 일하는 전일제 직업을 갖고 있는 취업모와의 면접 자료만을 분석하였다. 양적 자료는 다양한 보육형태를 이용하는 집단이고 질적 자료는 조모의 양육지원을 이용하는 집단이라는 차이가 있으나, 보육형태를 제외하고는 양적 자료와 질적 자료의 참여자 선정 기준이 동일하다. 취업모의 경제활동 중단 '의향'에 관한 선행연구가 극소수에 불과한 상황에서, 참여자의 선정 기준이 거의 동일한 양적 자료와 질적 자료를 동시에 해석하는 것은 취업모의 경제활동 중단이라는 현상을 다면적으로 이해하는데 도움이 될 것이라고 보고 질적 분석의 자료를 선정하였다. 한편, 질적 자료의 수집 시점이 양적 자료의 수집 시점 및 본 연구의 발표 시점과 다소 차이가 있으나, 본 연구에서 사용한 질적 자료는 미취학 자녀를 둔 취업모의 경제활동 중단과 경제활동 중단이라는 주제를 풍부하게 조사한 의

Table 2. Individual Characteristics of Interview Participants

(N=16)

No.	Pseudonym	Age	Education ¹⁾	Job	Monthly wage ²⁾	Child(ren)'s age
1	Jieun	30	College graduate	Corporate instructor	100-199	2 yrs & 2 mos
2	Youngmin	31	Some university	Small business office worker	100-199	1 yr
3	Joowon	32	College graduate	Customer service representative	200-299	1 yr & 1 yr
4	Minseo	30	Univ graduate	Freelancer instructor	100-199	5 mos
5	Jaeeun	31	HS graduate	Insurance office assistance	200-299	5 yrs & 1 yr
6	Soyeon	30	Univ graduate	Large enterprise secretary	200-299	3 yrs
7	Hyojeong	30	Univ graduate	Medium-sized business office worker	200-299	1 yr
8	Yoojin	32	Univ graduate	Small business office worker	200-299	4 yrs & 5 mos
9	Meeyoung	32	Master's degree	Global business manager	300-399	4 yrs
10	Inhee	35	Master's degree	Global business manager	500-599	9, 7, & 4 yrs
11	Sehjin	29	Univ graduate	Librarian	300-399	1 yr
12	Minah	31	College graduate	Newspaper office worker	100-199	5 mos
13	Sookjeon	32	Univ graduate	Teacher	200-299	2 yrs & 10 mos
14	Sunyoung	29	Master's degree	Medium-sized business office worker	200-299	1 yr
15	Soowha	37	College graduate	Accountant's assistance	200-299	3 yrs
16	Yoonah	37	HS graduate	Nurse assistance	300-399	6 yrs & 5 yrs

Notes: This table displays the participants' characteristics at the time of the interviews. ¹⁾ "College" refers to a 2-year college, and "Univ" refers to a 4-year college (university). ²⁾ Unit: KRW 10,000.

미 있는 자료라는 점에서 분석할 가치가 있다. 더욱이 취업모의 경력단절은 질적 자료를 수집한 시점과 마찬가지로 2014년 현재에도 가족정책의 매우 중요한 이슈이며, 여성의 경제활동참가율 역시 당시와 크게 다르지 않다.

본 연구에서 사용한 질적 자료의 참여자는 총 16명의 취업모였다. 연구참여자의 개인적 특성은 <Table 2>와 같다. 개인적 특성을 종합하면, 연령은 면접 당시 만 29세에서 만 37세 사이였으며 평균 31.75세로 질문지 조사에 참여한 맞벌이 취업모의 평균 연령 만 34세보다 조금 낮았다. 교육수준은 4년제 대학 졸업 및 중퇴 7명(43.8%), 전문대 졸업 4명(25%), 석사 3명(18.8%), 고등학교 졸업 2명(12.5%)의 순이었다. 직업은 사무직 및 사무보조직 8명(50.0%), 기술직(학원 및 기업 강사, 간호조무사 등) 3명(18.8%), 관리직 2명(12.5%), 전문직(교사, 사서) 2명(12.5%), 서비스직 1명(6.3%)의 순이었다. 자녀의 수는 1명이 9명(56.3%), 자녀 2명이 6명(37.5%), 자녀 3명이 1명(6.3%)으로 평균 자녀수는 양적 연구에 참여한 취업모와 동일한 1.5명이었다. 본인의 월평균 임금은 100-199만원이 4명(25%), 200-299만원이 8명(50.0%), 300-399만원이 3명(18.8%), 500-599만원이 1명(6.3%)으로 양적 연구 참여자의 분포와 크게 다르지 않았다. 막내자녀의 연령은 만 1세 미만 5명(31.3%), 만 1세는 6명(37.5%), 만 3-5세 5명(31.3%)이었다. 영아인 막내자녀의 비율이 양적 연구 참여자들에 비해 높은 것은 조모의 양육지원이 주로 영아기 자녀를 대상으로 이루지는 경우가 많은 경향과 관련이 있는 것으로 보인다.

2. 측정도구 및 심층면접

1) 양적 방법의 측정도구

본 연구의 양적 분석에서 종속변수는 미취학 자녀를 둔 취업모의 향후 경제활동 중단 고려 경험 유무였으며, 독립변수는 조사대상자의 사회인구학적 특성, 가족 관련 특성, 일 관련 특성, 일-가족 갈등 특성을 사용하였다. 종속변수인 경제활동 중단 고려 경험 유무는 '경제활동을 그만두는 것을 고려해본 적이 있으십니까?'라는 단일 문항으로 측정하였고 응답은 '예' 1, '아니오' 0으로 구분하여 사용하였다.

(1) 사회인구학적 특성

독립변수인 사회인구학적 특성으로는 교육수준, 직종, 막내자녀 연령, 남편과의 임금 차이의 4개 변수를 사용하였다. 교육수준은 '고졸' 1에서부터 '석사 이상' 3까지로 구분하여 연속변수로 사용하였고, 막내자녀 연령 역시 연속변수로 사용하였다. 직종은 '전문직 및 관리직'인

경우 1, 그 밖의 직종인 경우 0으로 구분하였다. 남편과의 임금 차이는 남편의 월평균 임금에서 응답자의 월평균 임금을 뺀 값을 연속변수로 사용하였다.

(2) 가족 관련 특성

독립변수 중 가족 관련 특성은 남편의 가사분담 정도, 남편의 양육참여, 취업모의 모성 이데올로기, 친족의 양육지원, 타인 양육 만족도, 타인 양육 죄책감, 보육비 및 교육비의 7개 변수를 사용하였다. 남편의 가사분담 정도는 여섯 가지 집안일(식사준비, 설거지, 세탁, 집안청소, 쓰레기 버리기, 시장보기)에 대한 남편의 참여 정도를 평가하였다. 응답범주는 '주로 아내가' 1점에서부터 '주로 남편이' 5점까지였으며, 6개 문항의 평균을 사용하여 점수가 높을수록 남편의 가사분담 정도가 높은 것을 의미한다. 남편의 양육참여는 '남편은 아이와 함께 놀아 준다', '남편은 아이의 습관이나 생활에 관심을 갖고 지도한다' 등 6개 문항의 평균을 이용하였다. 응답은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점으로 응답하였으며, 점수가 높을수록 남편의 양육참여 정도가 높은 것을 의미한다(Cronbach's $\alpha = .81$).

모성 이데올로기는 '어린 자녀(만 3세 이하)를 둔 어머니는 수입이 필요할 때에만 일을 하는 것이 좋다'라는 단일 문항을 이용하였다. 응답은 5점 리커트 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점으로 구성되었으며, 점수가 높을수록 취업모의 모성 이데올로기가 강한 것을 의미한다. 친족의 양육지원은 평일 오전 8시부터 오후 7시 사이에 막내자녀를 가장 오래 돌보아주는 사람이 누구인가에 대한 질문을 바탕으로 막내자녀를 돌보는 사람이 친인척인 경우 '친족 양육' 1, 그 밖의 경우 '비친족 양육' 0으로 구분하여 사용하였다.

타인 양육 만족도는 막내자녀에 대한 타인의 양육 상황에 대해 돌보는 시간, 맡기는 비용, 돌봄의 질, 돌봄의 환경 네 영역에서 얼마나 만족하는가를 측정하였다. 각 문항은 5점 리커트 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지로 응답하였다. 네 가지 하위영역의 평균을 이용하였으며 점수가 높을수록 타인 양육 상황에 대한 만족도가 높은 것을 의미한다(Cronbach's $\alpha = .73$). 타인 양육 죄책감은 K. Kim and H. Kang(1997)의 양육 스트레스 척도의 하위척도를 사용하여 '아이의 잘못을 직장에 다니는 엄마 탓으로 돌리려는 주변 사람들 때문에 힘들 때가 있다', '근무하는 동안 아이에게 갑작스런 문제가 생겼을 때 즉시 가보지 못해 안타까웠던 적이 있다' 등의 8개의 문항으로 구성하였다. 응답범위는 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지로 구성되었으며, 8개 문항의 평균을 이용하여 점수가 높을수

록 타인 양육에 대한 죄책감이 높은 것을 의미하였다 (Cronbach's $\alpha = .79$). 보육비 및 교육비는 자녀의 보육 및 교육을 위해 정기적으로 지출하는 한 달 평균 지출의 총액을 자녀수로 나눈 값을 연속변수로 사용하였다.

(3) 일 관련 특성

독립변수 중 일 관련 특성으로는 직업몰입도, 직업만족도, 근무시간 유연성, 가족친화제도, 비표준 근무시간 5개 변수를 사용하였다. 직업몰입도는 R. Kanungo(1982)의 Job Involvement Questionnaire를 사용하여 측정하였으며, '나에게 가장 중요한 것은 현재의 내 직업이다' 등의 10개의 문항으로 구성되어 있다. 응답범주는 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지였으며 10개 문항의 평균을 이용하였다. 점수가 높을수록 직업몰입도가 높은 것을 의미한다. 직업만족도는 '모든 것(임금, 직장동료, 승진, 근로환경)을 고려했을 때, 나는 현재의 내 일에 만족한다'라는 단일 문항을 이용하였다. '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지의 응답범주로 측정하였으며, 점수가 높을수록 직업만족도가 높은 것을 의미한다.

근무시간 유연성은 '근무시간을 어느 정도 조절할 수 있는가'라는 단일 문항을 사용하였으며, 응답은 '근무시간 조절이 전혀 불가능하다' 1점에서부터 '매우 자유롭게 근무시간을 조절할 수 있다' 5점까지로 측정하였다. 가족친화제도는 현재의 직장에서 운영하고 있는 가족친화프로그램에 대한 질문으로 탄력적 근무, 육아휴직, 직장보육시설의 총 3가지 영역으로 평가하였다. 응답범위는 '운영함' 1, '운영하지 않음' 0으로 구분하여 측정하였으며, 세 영역의 평균값을 사용하였다. 가족친화제도의 점수가 높을수록 현재 직장에서 운영하고 있는 가족친화프로그램이 많은 것을 의미한다. 비표준 근무시간(non-standard work hours)은 일을 시작하는 시간과 끝나는 시간이 오전 7시에서 오후 7시 사이인 경우를 '표준 근무시간' 0, 표준 근무시간을 벗어나는 경우를 '비표준 근무시간' 1으로 구분하여 사용하였다.

(4) 일-가족 갈등

마지막으로 일-가족 갈등은 D. Carlson, K. Kacmar, and L. Williams(2000)가 개발한 Work-Family Conflict 척도를 번안하여 사용하였다. 이 척도는 일-가족 갈등의 전이 방향에 따라 일로 인한 가족생활에서의 갈등(work-to-family conflict)과 가족 내 역할로 인한 직장생활에서의 갈등(family-to-work conflict)으로 구분되며, 갈등의 내용에 따라 시간 갈등과 긴장 갈등으로 구분하였다. Carlson 등의 척도는 원래 시간, 긴장, 행동 갈등으로 구

성되나 행동 갈등의 개념적 차이로 인해 시간 갈등과 긴장 갈등만으로 일-가족 갈등을 측정하는 선행연구(M. Ford, B. Heinen, & K. Langkamer, 2007; Y. Son & E. Choi, 2009)의 방식을 따랐다.

직장 일로 인한 가족생활에서의 시간 갈등(이하 '일→가족 시간 갈등'으로 표기)은 '일 때문에 가족과 함께 원하는 만큼 시간을 보낼 수가 없다' 등의 3개의 문항으로 구성되었으며(Cronbach's $\alpha = .74$), 직장 일로 인한 가족생활에서의 긴장 갈등(이하 '일→가족 긴장 갈등'으로 표기)은 '퇴근 후에 집에 돌아오면 너무 피곤해서 집안 일을 할 수가 없다' 등의 3개의 문항으로 구성되었다(Cronbach's $\alpha = .65$). 가족내 역할로 인한 직장생활에서의 시간 갈등(이하 '가족→일 시간 갈등'으로 표기)은 '가정생활에 쏟는 시간은 직장 일에 종종 방해가 된다' 등의 3문항이었으며(Cronbach's $\alpha = .76$), 가족내 역할로 인한 직장생활에서의 긴장 갈등(이하 '가족→일 긴장 갈등'으로 표기)은 '집안 일로 인한 스트레스로 직장에서도 집안일 걱정을 종종한다' 등의 3문항으로 측정하였다(Cronbach's $\alpha = .68$). 응답은 모두 5점 리커트 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점으로 구성되었으며 평균을 사용하였고, 점수가 높을수록 갈등 수준이 높은 것을 의미한다.

2) 질적 방법의 심층면접

이 연구의 질적 자료는 일대일 심층면접을 통해 수집하였고, 연구자와 참여자가 면접을 함께 구성해 나가는 적극적 면접법(active interview: J. Holstein & J. Gubrium, 1995)을 사용하였다. 연구설계 단계에서 개발한 면접 가이드를 활용하되, 취업모의 자녀양육 및 경제활동이라는 연구주제의 범위 안에서 참여자가 자유롭게 경험을 이야기할 수 있도록 질문의 내용이나 순서에 제약을 두지 않았다. 면접의 상당한 부분은 취업모가 자녀양육과 경제활동을 병행하면서 어떠한 경험을 하는지에 할애하였으며, 모든 면접 중에 '일을 그만 둘 것을 고려해 본 적이 있으세요?' 또는 '앞으로도 계속 일하실 계획이세요?'라는 질문을 통해 경제활동 중단 의향을 질문하였다. 이어서 중단을 고려해 본 적이 있다면 그 이유를, 중단을 고려해 본 적이 없는 경우에도 그 이유를 질문하였다. 이외에도 다양한 추가 질문을 활용하여 연구에 참여한 취업모의 생생하고 구체적이며 심층적인 체험(lived experiences)을 자료로 수집하고자 하였다.

심층면접은 한 번의 면접을 통해 충분히 깊이 있는 자료를 수집하기 위하여 시간에 제약을 두지 않았다. 면접은 건당 평균 2시간 30분이 소요되었다. 자료를 수집하기 전에 기관연구윤리위원회(IRB)의 심의를 받았으며, 모든

연구참여자는 연구참여 동의서(consent form)에 서명하였다. 녹음된 면접자료는 내용을 그대로 살려서 텍스트 형태로 전사하였고, 분석을 위하여 질적 자료 분석 소프트웨어인 MAXQDA에 불러와서 프로젝트 파일을 생성하여 사용하였다.

3. 자료 분석방법

1) 양적 분석

본 연구에서는 연구문제 1을 규명하기 위해 사회인구학적 특성, 가족 관련 특성, 일 관련 특성, 일-가족 갈등을 독립변수로 하고 향후 경제활동 중단 고려 경험 유무를 종속변수로 하는 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 로지스틱 회귀분석을 실시하기에 앞서 기술통계 분석, 신뢰도 분석, 상관 분석 등을 실시하여 자료를 확인하였다. 통계처리는 SPSS 프로그램을 사용하였다.

2) 질적 분석

연구문제 2를 분석하기 위해서는 심층면접 자료에서 반복적으로 떠오르면서 면접참여자와 연구자 모두에게 중요한 주제를 도출하는 중심주제분석법(thematic analysis)을 사용하였다(V. Braun & V. Clarke, 2006). 또한 계속적 비교법(constant comparative method)을 염두에 두고 사례 내 분석과 사례 간 분석을 병행하여 자료에서 떠오르는 중요한 주제를 찾아내고자 하였다. MAXQDA 프로그램에서 전사본을 읽고 코딩하면서 하위 코드를 통합하는 중심주제를 도출하였으며, 분석의 전 과정에서 질적 연구의 주된 연구기법인 메모 쓰기를 적극적으로 활용하였다.

3) 양적 분석과 질적 분석의 통합

마지막으로는 J. Creswell(2003) 및 J. Creswell and V. Plano(2007)가 제시한 대로 양적 연구의 결과와 질적 연구의 결과를 비교하고 통합하는 절차를 거쳤다. 특히 양적 연구와 질적 연구를 통해 도출된 결과의 공통점과 차이점을 비교하고 이러한 결과가 나타난 배경을 이해하는데 초점을 맞추었다. 이상과 같은 혼합방법론의 통합 절차를 위하여 두 명의 연구자가 수차례 회의를 하였고 양적 연구와 질적 연구 결과를 통합한 내용은 V장에 제시하였다.

IV. 연구결과

1. 취업모의 향후 경제활동 중단 의향 관련 변수 : 양적 분석

1) 경제활동 중단 의향 및 주요 변수의 전반적 경향
미취학 자녀를 둔 취업모의 향후 경제활동 중단 의향과 가족 및 일 관련 요인의 전반적인 경향은 <Table 3>과 같다. 취업모의 경제활동 중단 의향을 살펴보면, '경제활동 중단을 고려해본 적이 있다'는 응답이 30.9%, '고려해본 적이 없다'는 응답이 69.1%로 나타났다.

가족 관련 특성을 살펴보면, 남편의 가사분담 정도(가능 점수범위: 1-5)는 평균 2.14점으로 남편보다 아내가 조금 더 많은 가사노동을 하고 있었고, 남편의 양육참여(가능 점수범위: 1-5)는 평균 3.55점으로 보통보다 약간 높은 수준으로 나타났다. 취업모의 모성 이데올로기(가능 점수범위: 1-5)는 평균 3.27점으로 보통 정도였다. 자녀 돌봄 유형의 경우 32.4%가 친족 돌봄을 주로 이용하고 있었으며, 67.6%는 비친족 돌봄을 주로 이용하고 있었다. 타인 양육과 관련해 타인 양육 만족도(가능 점수범위: 1-5)는 평균 3.78점으로 보통보다 높은 수준이었으며, 타인 양육 죄책감(가능 점수범위: 1-5)도 평균 3.24점으로 보통 수준으로 나타났다. 보육비 및 교육비는 자녀당 월 평균 약 39만원을 지출하고 있었다.

일 관련 특성의 경우 직업몰입도(가능 점수범위: 1-5)는 평균 2.97점으로 보통 수준이었으나, 직업만족도(가능 점수범위: 1-5)는 3.39점으로 보통보다 조금 높은 수준으로 나타났다. 근무환경과 관련해 근무시간 유연성(가능 점수범위: 1-5)은 평균 2.24점으로 조금 낮은 수준이었으며, 가족친화제도의 경우 응답자의 40.7%가 현재 직장에서 육아휴직 제도를 운영하고 있다고 응답하였다. 탄력적 근무제도를 운영하는 경우가 11.7%, 직장보육시설을 운영하는 경우는 4.6%에 불과한 것으로 나타났다. 취업모의 근무시간을 살펴보면 74.1%가 표준근무시간에 근무하고 있었다. 취업모의 일-가족 갈등(가능 점수범위: 1-5)은 일→가족 시간 갈등과 일→가족 긴장 갈등이 각각 평균 3.51점, 3.39점으로 보통보다 조금 높은 수준이었고, 가족→일 시간 갈등과 가족→일 긴장 갈등은 각각 3.14점, 3.19점으로 보통 수준이었다. 전반적으로 일로 인한 가족생활에서의 갈등이 조금 더 높은 것을 알 수 있다.

2) 경제활동 중단 의향 관련 변수

미취학 자녀를 둔 취업모의 경제활동 중단 의향과 관련된 변수를 알아보기 위하여 로지스틱 회귀분석을 실

Table 3. Descriptive Statistics of Variables in the Logistic Regression Model (N=324)

Variables	<i>n</i>	%	<i>M</i>	<i>SD</i>
Have considered leaving the labor force				
Yes	100	30.9		
No	224	69.1		
Family-related characteristics				
Husband's participation in housework (1-5)			2.14	.53
Husband's participation in parenting (1-5)			3.55	.54
Motherhood ideology (1-5)			3.27	.93
Child care arrangement				
Child care by relatives	105	32.4		
Child care by others	219	67.6		
Satisfaction with non-parental child care (1-5)			3.78	.55
Guilt about using non-parental child care (1-5)			3.24	.54
Child care and education costs per child (unit: 1,000 won)			393	209
Work-related characteristics				
Job involvement (1-5)			2.97	.45
Job satisfaction (1-5)			3.39	.67
Work hour flexibility (1-5)			2.24	.87
Available family-friendly programs at the workplace				
Flexible work arrangements	38	11.7		
Parental leave	132	40.7		
On-site child care	15	4.6		
Work hours				
Standard work hours	240	74.1		
Nonstandard work hours	84	25.9		
Work-family conflict				
Time-based work → family conflict (1-5)			3.51	.63
Strain-based work → family conflict (1-5)			3.39	.62
Time-based family → work conflict (1-5)			3.14	.69
Strain-based family → work conflict (1-5)			3.19	.60

시한 결과는 <Table 4>와 같다. 사회인구학적 특성 변수 중에서는 막내자녀 연령($e^{-.34} = .71, p < .001$)과 남편과의 임금 차이($e^{.23} = 1.26, p < .05$)가 유의미한 변수로 나타났다. 즉 막내자녀 연령이 낮을수록, 남편의 임금이 부인의 임금보다 클수록 경제활동 중단을 고려해 보았을 승산이 높은 것으로 나타났다. 가족 관련 특성 중에서는 친족의 양육지원($e^{-.94} = .39, p < .05$)과 타인 양육 죄책감($e^{.61}$

$= 1.84, p < .05$)이 경제활동 중단 의향과 유의미한 관련이 있는 변수였다. 구체적으로 살펴보면 친족으로부터 양육지원을 받지 않거나 타인 양육 죄책감을 높게 지각할수록 경제활동 중단을 고려해 본 적이 있었다. 일 관련 특성 중에는 직업몰입도($e^{.80} = .45, p < .05$)와 근무시간 유연성($e^{-.46} = .63, p < .05$)이 유의미한 변수로 나타났다. 즉 취업모의 직업몰입도가 낮거나 근무시간 유연성이

Table 4. Logistic Regression Predicting Employed Mothers' Intention to Leave Labor Force (N=324)

Variable	B	SE	OR
Socio-demographic characteristics			
Education	-.02	.16	.98
Occupation (professional & managerial = 1)	-.38	.36	.68
Age of the youngest child	-.34	.09	.71***
Husband-wife income difference	.23	.10	1.26*
Family-related characteristics			
Husband's participation in housework	.09	.28	1.10
Husbands' participation in parenting	.08	.28	1.09
Motherhood ideology	.03	.16	1.03
Child care by relatives (yes = 1)	-.94	.39	.39*
Satisfaction with non-parental child care	.40	.32	1.49
Guilt about using non-parental child care	.61	.28	1.84*
Child care and education costs per child	.00	.00	1.00
Work-related characteristics			
Job involvement	-.80	.36	.45*
Job satisfaction	-.39	.24	.68
Work hour flexibility	-.46	.19	.63*
Family-friendly workplace programs	.41	.57	1.50
Work hours (nonstandard work hours = 1)	-.28	.36	.76
Work-family conflict			
Time-based work → family conflict	-.19	.28	.83
Strain-based work → family conflict	-.28	.28	.76
Time-based family → work conflict	-.07	.25	.94
Strain-based family → work conflict	.76	.30	2.14*
Intercept	-.15	2.24	.86
Cox and Snell R ²		.18	
-2 log likelihood		334.85	

* $p < .05$, *** $p < .001$

낮을수록 경제활동 중단을 고려해 보았을 승산이 높았다. 마지막으로 일-가족 갈등 변수는 가족→일 긴장 갈등 ($e^{.76} = 2.14, p < .05$)만이 유의미한 것으로 나타났다. 즉 가족생활로 인한 일에서의 긴장 갈등이 높을수록 경제활동 중단을 고려해 보았을 승산이 높았다.

2. 취업모의 경제활동 중단 고려의 맥락 : 질적 분석¹⁾

1) 경제활동 및 경제활동 중단의 양면성

(1) 경제활동 중단에 대한 고민

심층면접에 참여한 취업모들에게 경제활동을 지속할 것인가 중단할 것인가는 쉽게 결정할 수 없는 어렵고도

1) 교신저자(제2저자)의 박사학위 논문의 연구결과 중 일부(5장 4절)를 본 연구의 연구문제를 고려하여 재분석한 결과임

중요한 사안이었다. 연구참여자에게 따르면 “그만 둘 것인가 말 것인가?” 그만 둔다면 “언제 그만 둘 것인가?”라는 질문은 “계속되는 고민”이자 “풀리지 않는 숙제”, “답이 안 나오는 문제”라고 하였다. 대부분의 참여자에게 경제활동 중단은 현재진행형의 고민이거나 미래의 어느 시점에 진지하게 고민할 것으로 예상되는 잠재적인 문제였다. 16명의 연구참여자 중 2명을 제외한 모든 참여자들이 경제활동 중단에 대한 고려나 미래의 경제활동 중단 가능성을 언급하였다. 중등학교 교사이면서 남편의 소득이 매우 불안정해서 부인의 소득이 필수적인 숙진 씨와 대학병원 간호조무사로서 임금이 만족하고 있고 친정모가 안정적으로 자녀양육을 지원해 주고 있는 윤아 씨만이 예외였다.

(언제까지 직장을 다닐지) 그게 아직도 고민이에요. 지금 둘째 낳았는데 음 고민이에요. 아직 생각 중인데 딱 어떻게 결정을 내린 것은 없어요. 지금도 그냥 생각해요. ‘언제까지 일을 할 수 있을 것인가?’ (중략) 일을 하고 싶어요. 제가 고민하는 건 그거인 것 같아요. 그러니까 ‘일을 언제 그만둘 것인가?’ 그런 생각을 한다고 했는데 그러니까 기본적으로 일을 계속 하고 싶은 마음은 있고요. 이걸 하면서 어떻게 같이 잘 아이를 양육할 수 있을 것인가 그런 고민을 하는 것 같아요. (유진)

50 대 50인 것 같아요. 애는 조금 더 내가 보고 싶은데 그렇다고 일을 지금 당장 다 접고 포기하기도 싫은 마음이고 솔직히 반반인 것 같아요. 그렇다고 어떤 타의가, 정말 불가항력적으로 부모님이 몸이 아프셔서 더 이상 못 봐 주신다거나 아니면 정말 직장에서 일을 못 하게 됐다는 사정이 생기거나 이런 불가항력적인 이런 타의가 작용하지 않는 한은 그냥 고민만 하고 계속 이러고 다니고 있을 것 같아요. (선영)

심층면접에 참여한 대부분의 참여자들은 본인의 경제활동에 큰 의미를 부여하고 취업상태를 지속하기를 희망했다. 그러나 어머니 역할 역시 매우 중요한 부분이었고 자녀양육에 요구되는 시간과 에너지를 고려할 때 경제활동과 자녀양육을 동시에 성공적으로 수행하기는 어렵다고 생각하였다. 즉, 경제활동 지속 혹은 중단이라는 문제가 고민거리이자 쉽게 결정할 수 없는 어려운 사안인 이유는 참여자들에게 경제활동과 자녀양육은 두 가지 모두 매우 중요하지만 양립하기는 어려운 속성을 갖고 있었기 때문이었다.

지금 생각으로는 일 하고 가정은 정말 저한테는 똑같이 중요하거든요. 뭐 하나 포기할 수가 없어요. (한숨) 계속 다니면 좋은데, 초등학교 가면 또 엄마 손도 많이 필요하다고 그러고, 지금 미니멈으로는 초등학교 가기 전까지 직장생활을 하려고 생각은 하고 있어요. (효정)

(2) 경제활동의 양면성 : 보상과 비용

참여자들에게 경제활동의 지속은 보상과 비용이 팽팽하게 맞서는 동전의 양면과 같았다. 우선, 참여자들이 경제활동 지속을 희망한 이유는 취업모의 임금이 가계에 보탬이 된다는 경제적 보상과 취업모의 심리적 복지에 도움이 된다는 심리적 보상으로 나눌 수 있었다. 모든 참여자들이 경제활동의 경제적 보상을 언급하였는데, 경제활동을 통한 취업모의 임금이 생활비, 주택장만, 자녀양육, 자녀교육, 여가활동 등 가계에 도움이 되고 가족의 풍요로운 삶에 기여한다고 하였다.

최소한 초등학교 들어갈 때까지는 그래도 다니고 싶어요. 그 때는 집에서 애를 봐야할 것 같더라고요. 그때까지 빨리 어떻게든 경제적으로... 사람 욕심이 끝도 없어요. 집 샀는데도 집 사면 더 큰 데를 가고, 자꾸만 저 나름대로 목표가 생기는 거예요. 최소한 땅도 좀 사고, (웃음) 최소한 일 년에 한 번은 애들 데리고 나가야 해 이런 생각을 하다보니까. 계속 돈을 벌고 싶지, 사실 그렇잖아요. 또 안 벌면 그게 안 되니까. 애들이랑 이렇게 티격태격 하면서 그렇게는 살기가 싫더라고요. 그러니까 빨리 제 목표는 애 초등학교 가기 전까지 좀 내가 무엇을 할 수가 있을까, 예를 들어서 재테크를 하던 무엇을 하던 조그만 하나 상가를 사서 세를 받아먹던 부수입으로 무언가 들어올 준비를 해놓고 해야겠다 싶어요, 어쨌든 (초등학교 들어가면) 그 때는 애를 봐야겠다는 생각이 있으니까, 집에서. (주원)

참여자들이 언급한 경제적 보상의 중요한 측면은 자녀교육비 마련이었다. 대부분의 참여자들은 자녀에게 적절한 교육적 환경을 제공하기 위해서 경제적 자원이 필요하다고 생각하였고, 남편의 임금만으로는 미래에 필요한 자녀교육비를 확보하기 어려우므로 경제활동을 지속하고자 하였다. 특히 자녀가 커갈수록 사교육비 등 자녀교육을 위한 경제적 자원은 더 많이 필요할 것이고, 반면에 참여자들은 미래의 어느 시점에 경제활동을 중단하게 될 것이라고 예상하였기 때문에, 자녀가 상대적으로 어릴 때 경제적 자원을 확보해 두고자 하였다.

예를 들어 주변에서 어떤, 어떤 교육을 시키고 그런 것을 들어보면 '아 정말 부모가 정보도 많아야겠고, 정보도 많아야 하지만 아이에게 그런 걸 다 해주려면 경제적인 뒷받침이 되어야겠구나' 하는 생각이 되게 많이 들더라고요. 그래서 신랑이 혼자서 벌어서 돈을 아주 많이 벌어난다면 저도 아이를 키우면서 아이 교육에 전념을 하고 살면 좋겠지만, 현재의 상황은 그렇지 못하기 때문에 직장을 계속 다니는 것도 있죠. (민아)

참여자들에게 심리적 보상은 경제적 보상과 함께 경제활동 지속을 희망하는 중요한 배경이었다. 심리적 보상은 다양한 방식으로 언급되었는데, 경제활동을 통해 자아실현, 자기계발의 욕구를 충족하거나 성취감, 소속감 등을 경험할 수 있으며, "세상 돌아가는 것"을 이해할 수 있고 삶의 활력을 얻는 등 취업모의 심리적 복지에 긍정적인 기여를 한다는 내용이었다. 전업주부로 살기를 희망하지만 "돈 때문에 다닌다"는 세진 씨를 제외하고는 모든 참여자가 경제활동의 심리적 보상을 언급하였다.

저 자신만 놓고 봤을 때는 직장을 다니는 쪽을 원하죠. 그냥 만약에 저한테서 엄마라는 역할과 아내라는 역할 그런 거 다 떼고 저 자신만 봤을 때는 그렇죠. (중략) (연구자 : 직장생활을 하는 것이 본인에게 어떤 의미가 있으세요?) 남자가 밖에 나가서 일하면서 물론 그 가장으로써 책임감을 느끼고 경제적으로 가족을 부양하기 위해서 일하는 것도 있지만 그런 가운데 남자는 자기 개인만 놓고 봤을 때 자아실현이라고 하나요? 그런 걸 하잖아요. 돈도 벌면서 자기가 꿈꾸던 그런 걸 하는 것도 있고. 그 다음에 어느 일정 조직 안에 속하게 되면 목표도 생기고 이리잖아요. 그러면서 발전하는 것처럼 그런 것과 비슷하다고 얘기해야 되나? 그런 거. 그냥 한 사람으로서 자랐고 교육을 받았고 교육 받은 대로 밖에 나와서 일을 하면서 어떤 사회 안에서 구성원으로서 제 몫을 한다고 하나요? 그런 거. (유진)

경제적, 심리적 보상에 큰 비중을 두면서도 참여자들이 경제활동의 지속과 중단 사이에서 고민하거나 향후에는 경제활동을 중단할 가능성이 있다고 생각한 이유는 어머니의 경제활동이 어린 자녀에게는 부정적이라고 여겼기 때문이었다. "아이의 엄마가 키우는 것이 좋다"거나 "아이에게는 엄마가 필요하다"고 생각하는 참여자가 많았으며, 경제활동으로 인해 자녀를 전적으로 양육하고 있지 못한 상황에 대해 죄책감을 느끼는 경우도 있

었다. 간혹 시모 혹은 친정모의 양육지원에 대해 만족하고 "나보다 잘 보신다"라고 한 경우도 있었지만, 자녀의 복지나 교육만을 고려하면 경제활동을 중단하는 것이 바람직하다고 여기는 취업모가 대부분이었다. 이렇듯 참여자들은 경제활동의 경제적, 심리적 보상과 자녀양육과 관련된 비용 사이에 갈등하고 있었다.

둘째 낳고부터는 되게 생각이 많아졌어요. 제가 출근하고 나면 (친정) 엄마 혼자 아이들 둘 보면 그만큼 이제 관심이 분산되니까 어느 한쪽에는 소홀해지잖아요. 애를 보고 있을 때는 애한테 소홀해지고, 애를 보고 있을 때는 애한테 소홀해지고 그러니까. 그런 거 생각하면 마음이 되게 안 좋은 거예요. (제가) 그만두었으면 좋겠는데 또 경제적인 거 생각하면 또 그만 두기도 어렵고. 그래서 그냥, 그 상태로 늘, 그게 늘 반복되는 것 같아요. 풀리지 않는. 그러니까 어느 한쪽도 선택하기 힘든 그런 것 같아요. (지은)

비교적 안정적인 다국적 기업에서 관리직으로 종사하고 있던 두 명의 참여자도 예외 없이 경제활동 중단 가능성에 대해 언급하였다. 이들은 대학원을 졸업한 고학력 여성이었고 직장에서 인정받는 관리자였으며 직업에 만족하고 있었다. 그러나 경제활동 중단 가능성에 대해서는 다른 참여자들과 크게 다르지 않았다. 이 두 명의 참여자에게도 '좋은 엄마'가 되는 것은 매우 중요한 문제였으며 취업모로서 자녀를 양육하는 고충은 경제활동에 따르는 경제적, 심리적 보상에도 불구하고 경제활동 중단을 고려하게 하는 요인이었다.

애한테 신경을 많이 쓰다보면 회사 일에 소홀해질 것 같고, 똑같이 두 개를 잘 할 수는 없는 거고. 회사 그렇게 대충 다닐 바에는 차라리 그만 두는 게 낫지 않을까 그런 고민을 그래서 하는 거죠. (중략) 막상 애가 커가니까 듣는 얘기를 들으면 괜히 불안해지기 시작하는 거예요. '우리 애만 안 하면 어떡하지? 처진다는데 어떡하지?' 이런 생각이 자꾸 드니까 나도 모르게 자꾸 쫓아가려고 하게 되더라고요. 그러니까 점점 더 힘들어지죠. 그러지 말아야지 하면서도 애 문제에 대해서는 확실히 그게 안 되더라고요. (연구자 : 그럼 실제로 그만 두어야 되나 진지하게 고민해 보셨어요?) 항상 진지하게 고민은 하죠. (미영)

이상과 같은 경제활동의 보상과 비용의 팽팽한 대결

구도는 참여자들이 일상생활에서 경제활동과 자녀양육을 양립하는데 어려움을 겪으면서 더욱 첨예한 문제로 떠올랐다. 참여자들은 경제활동으로 인해 어머니 역할을 충분히 수행하지 못한 상황이나 어머니 역할로 인해 직장생활에 충분히 몰입하기 어려웠던 상황을 묘사하였다. 경제활동으로 인해 어머니 역할 수행에서 갈등(일→가족 갈등)을 경험한 예로는 근무시간 중에 개최되는 자녀의 유치원, 어린이집, 초등학교 행사에 참석하지 못하여 아쉬웠던 경험, 휴일에 어머니와 시간을 보내면서 행복해하는 자녀를 보면서 자녀와 충분한 시간을 보내지 못해서 미안했던 기억 등이 있었다. 다국적 기업의 관리직으로 참여자들 중 임금이 가장 높았던 인희 씨도 예외는 아니었다.

(연구자: 그만 둘까 생각해 보신 적도 있으세요?)
 많죠. 항상 애 하나 낳을 때마다 이번에는 꼭 산휴(출산전후휴가)를 끝내고 그만뒀어야 그렇게 생각하는데 하다 보면 그냥 다니더라고요. (웃음) (연구자: 그만 두어야 되는 거 아닌가 생각이 많이 들 때는 어떤 때인가요?) 반반이죠. 직장에서 힘들 때가 될 수 있고, 그 다음에 이제 애들이 어릴 때는 유치원 때는 상관없는데 초등학교 1학년, 2학년 때는 엄마를 많이 오라 그러잖아요, 학교에서. 그런 부분이 해결이 안 될 때, 그런 거. 그러니까 애들이 제가 휴가 내고 행사가 있으면 참여를 하면 너무 좋아하니깐 그럴 때 '옆에 있어 주면 애들한테 더 잘 하지 않을까 더 좋아하지 않을까'라는 생각을 하게 되죠. (인희)

반대로 어머니 역할로 인해 경제활동에서 갈등(가족→일 갈등)을 경험한 다양한 상황도 언급되었다. 자녀양육을 위해서 야근 등 초과근무를 피하게 되거나 초과근무를 하지 않는 직장을 선택했다는 참여자도 많았고, 승진이나 더 나은 직장으로서의 이직을 위해 필요한 경력관리를 하지 못하고 자녀양육에 시간과 에너지를 사용해야 하는 아쉬움, 직장에서 '뒤처지는 느낌'에 대한 이야기도 있었다.

직장맘을 해보니까, 솔직하게는 그런 것 같아요. 회사 일도 100% 제대로 못 하고요, 육아도 100% 제대로 못 하는 것 같아요. 항상 여기 있을 때는 이쪽 고민, 이쪽에 있을 때는 저쪽 고민. 그런 거 같아요. 제가 솔직히 얘기하면 애기 낳고 나서 회사 일을 사실 옛날만큼 꼼꼼하게 못 하는 것 같아요. 왜냐하면 꼼꼼하게 하는 그 만큼 시간이 많이 걸리고, 또 퇴

근시간도 늦어지고 하니까, 빨리 집에 가서 엄마도 도와줘야 하고 애기도 빨리 봐야 하고 하니까, 옛날 같으면 10번 손 봐야 할 거를 8번 손보고 끝낸다든지 그런 식으로 하는 것 같아요. 그러다 보면 이제 직장에서도 사실, 그만큼 일 꼼꼼히 안 하면은 본인도 느끼지만 상사도 느끼잖아요, 결과물을 보면. 그러다 보면 점점 회사에서도 이제 뒤처지고. 그런 것 같아요. 그러니까 늘 마음이 불안해요. 그래서 항상 회사를 그만둘까, 회사를 계속 다닐까 그만두고 애기를 키울까 그 고민은 '항상' 계속되는 것 같아요. (지은)

이상과 같이 참여자들은 경제활동과 자녀양육을 양립하는데 어려움을 겪으면서 경제활동을 계속 할 것인가 또는 중단할 것인가, 중단한다면 어느 시점이 적절할 것인가에 대해 고민하였다. 그러나 참여자들은 직장을 "다닐 수 있을 때" 또는 돈을 "벌 수 있을 때" 경제활동을 지속하여 얻는 경제적 보상이 어머니 역할을 충분히 하지 못하는 비용에도 불구하고 중요하다고 지각하였다. 경력단절이 발생할 경우 재취업이 어렵고, 재취업을 하더라도 현재의 임금 수준을 유지하는 것은 불가능할 것이므로 경제활동을 지속하는 것을 선택하였다.

사회생활 하다가 애 낳고 어느 정도 키워 놓고 다시 사회생활 하겠다고 하는데, 그렇게 되면 지금보다는 더 안 좋은 조건으로 가야 되니까. 금전적인 것도 그렇고. 저희도 지금 남자 직원들이 저한테 "다닐 수 있을 때까지 다녀라. 회사에서 그만두라고 할 때까지 다녀라"라고 하는 게, 지금 받는 월급을 다른 회사 가면 못 받으니까. (중략) (재취업을 하면) 지금보다 급여는 많이 떨어지죠. 갈 수 있는 데가 (제한적이니까). 다니던 회사 다시 다닐 수는 없고. 대리점 사무실로 빠지는 경우가 많아요. 아니면 이제 같은 회사를 가더라도 콜센터 직원으로 가거나 모니터링 직원으로 가거나 이런 식으로 전화상담 업무 쪽으로 많이 빠지죠. 다시 같은 영업소 직원으로 갈 수는 없고. 아니면 아르바이트생으로, 누가 육아휴직을 들어가게 됐을 때 아르바이트생으로 들어갈 수도 있고. 다녔던 데를 다시 다니기는 힘들어요. 그러니까 한 번 그만 두면 그 회사는 힘들고, 다른 데 가더라도 그만큼의 급여는 받기 힘든 거예요. (재은)

2) 경제활동 중단 의향이 증가하는 맥락
 참여자들에게 현재는 직장을 "다닐 수 있을 때" 또는

“별 수 있을 때”였다면, 미래는 경제활동을 중단할 수도 있는 시점이었다. 여기서 “다닐 수 있을 때” 또는 “별 수 있을 때”란 자녀가 취학 전이기 때문에 학업지원 등 어머니의 역할이 상대적으로 덜 필요한 시점, 자녀가 한 명 뿐이라 조모의 양육지원에 의지할 수 있는 시점 등을 의미하였다. 즉 현재는 경제활동이 가져오는 경제적, 심리적 보상이 자녀를 전적으로 양육하지 못하는 데에 따르는 비용보다 큰 시점이었다. 그러나 둘째 자녀를 출산하거나, 자녀가 초등학교에 입학하거나, 조모의 양육지원이 중단되는 등 상황이 바뀌면 경제활동을 중단하게 될 가능성이 높다고 보았다.

(1) 둘째 자녀 출산

면접 참여자들에게 둘째 자녀의 출산은 경제활동 중단 가능성과 직결된 문제였다. 자녀가 한 명인 취업모들은 시모나 친정모 등 조모의 안정적인 양육지원으로 경제활동이 가능한 상황이었다. 그러나 둘째 자녀를 출산할 경우 시모나 친정모가 두 명의 손자녀를 양육하기에는 체력적으로 한계가 있을 수도 있고 실제로 시모나 친정모가 둘째 자녀의 양육을 거부하고 있는 경우도 많았기 때문에, 둘째 자녀의 출산은 경제활동 중단으로 이어질 가능성이 높다고 하였다.

어머님이 하나는 여태까지 봐 주셨지만 둘째가 태어나면 갓난아기를 또 봐 주시기가 힘들 거예요. 어머님도 연세 드실 것이고, 또 그 동안에 첫째가 어린이집을 다니고 어머님의 여가생활 이런 게 틀이 좀 잡혀갈 텐데. 나중에 둘째를 낳아도 또 어머님한테 맡기기가 어려울 것 같아서 제가 키워야 되지 않을까. (중략) 둘째까지 낳아서 다니기가. 어머님께 죄송하니까 둘째를 낳으면 회사를 그만 둔 상황에서 애를, 육아를 전적으로 책임을 져야 하니까 직장을 못 다니겠죠. (영민)

경제활동 지속을 희망하고 있는 참여자들에게 둘째 자녀 출산과 경제활동은 둘 중 하나만 선택할 수 있는 양자택일의 문제로 인식되는 경우가 많았다. 경제활동 지속을 강하게 희망하는 경우에는 둘째 자녀 출산을 포기하거나 연기함으로써 경제활동 중단을 고민해야 하는 상황을 회피, 연기하는 전략을 사용하고 있었다. 반대로 최근 둘째 자녀를 출산했거나 임신 중이었던 참여자들은 경제활동 중단에 대해 진지하게 고민하고 있었다.

그만 두느냐 마느냐가 아니라 둘째에 대한 고민이 더 많은 것 같아요. 둘째가 생기면 직장에 대한

고민은 그 때 다시 할 것 같아요, 그만 둘까 말까, (아이를) 하나 낳고는 거의 그만 두고 싶지 않아요. 둘째가 문제인 것 같아요. 둘째를 낳아 말아 이런 것, 만약 낳게 되면 터울을 몇 년으로 잡아야 하지? 그 때는 시어머니가 봐주실 수 있을까? 엄마한테 두 명 봐달라고 하기 죄송한데 뭐 그런 것. 그 고민은 지금도 계속 하고 있어요. (중략) 둘째에 따라서 일까지 영향을 주느냐 마느냐 인 것 같아요. (민서)

(2) 자녀의 취학

자녀의 초등학교 입학은 경제활동 중단을 고려하게 되는 결정적 시기로 여겨졌다. 첫 자녀가 이미 초등학교인 인희 씨를 제외한 모든 참여자들은 첫 자녀가 미취학 상태였는데, 이들에 따르면 타인 양육이 가능한 미취학 자녀와는 달리 취학 자녀는 조모 등 타인의 학습에 대한 조력이 어렵고 학교에서 기대하는 어머니의 역할이 크기 때문에 경제활동 중단이 불가피할 것이라고 보았다. 취업모는 다른 어머니들과의 교류가 어렵기 때문에 자녀의 교육과 관련된 정보를 획득하기 어려울 것이고, 전업주부인 어머니를 둔 또래 친구들로부터 자녀가 소외를 당할 우려도 있기 때문에 경제활동 중단을 고려하게 될 것이라는 목소리도 있었다. 따라서 자녀가 초등학교에 입학하기 전에는 어머니가 경제활동을 통해 자녀교육비를 최대한 확보하고, 자녀가 초등학교에 입학한 후에는 자녀교육에 전념하는 것이 현실적이라고 생각하였다.

회사에서 애들 학교를 보내는 선배들한테 얘기를 들어보면 아직은 괜찮은데 애가 학교를 들어가기 시작하면, 특히나 1, 2학년 때는 거의 엄마가 학교 다닌다고 그러잖아요. 손이 엄청 많이 가고 진짜로 그렇게 직장 엄마들을 왕따 시킨대요. 애도 왕따를 시킨대요. 그래서 분명히 애들끼리 친한데도 불구하고 생일초대도 안 한대요. 재는 재네 엄마 직장 다니니까 부르지 마 엄마가 그렇게 얘기를 한대요. 그런 얘기를 들으면 내가 나 직장 다닌다고 애를 왕따를 만드는 건 아닐까 라는 생각이 그런 교육적인 게 되게 걱정이 많이 되더라고요. 정보도 아무래도 어둡고. 그런 생각을 하면 차라리 내가 집에서 그냥 애한테 이렇게 다 전력투구를 하는 게 낫지 않을까 하는 생각 때문에 그런 고민을 많이 하죠. (미영)

초등학교 가면 애들을 챙겨야 되겠죠. 왜냐하면 애들 숙제도 봐 줘야 되고 또 세상도 어수선하니깐 여자 애니까 특히 또 통학이나 끝날 때 데리고 오고 이런 것도 해야 될 것 같고, 저도 직장 자체가 늦게

끝나니까. 저희 회사 언니 봐도 한 애가 초등학교 한 두 달 있다가 그만 두더라고요. 안 되겠으니까. 왜냐하면 요즘 숙제가 거의 엄마가 도와주면서 해야 되는데 늦게 가니까 애들이 잘 시간에 가니까 그것도 안 되고 하니까 그만 두게 되더라고요. 주변의 친구들 봐도 거의 초등학교 다닐 때까지만 다니고 초등학교 들어가면서 그만 둔다고 많이 하더라고요. (재은)

(3) 조모의 양육지원 중단

본 연구의 심층면접 참여자들은 모두 시모나 친정모의 양육지원을 받고 있었는데, 이러한 양육지원은 취업모가 경제활동을 지속할 수 있었던 중요한 요인이었다. 따라서 친족의 양육지원이 중단될 경우 경제활동을 지속하기 어려울 것이라고 보았다.

앞서 언급했듯이 경제활동의 경제적, 심리적 보상에 불구하고 취업모들은 경제활동이 어린 자녀에게는 양육의 질 측면에서 부정적이라고 여겼다. 그러나 조모가 양육을 지원하면 “남”, 즉 혈연관계가 없는 타인이 돌보는 경우와는 달리 어머니의 양육과 유사한 양질의 믿을만한 돌봄이 가능하다고 보고 경제활동을 지속하고자 하였다. “안 봐 주셨으면 그만 두었을 거예요”라고 한 참여자가 여러 명 있었다는 점은 조모의 양육지원과 취업모의 경제활동 지속의 연관성을 잘 드러낸다. 특히 취업모가 야간이나 주말에도 일을 하는 경우에는 조모의 양육지원이 경제활동을 지속하는데 도움이 되었다.

그러나 참여자들은 조모의 양육지원이 중단될 경우 취업모의 경제활동 역시 중단될 가능성이 있다고 하였다. 예를 들어 양육을 지원하는 조모 중에는 손자녀 돌봄의 육체적, 심리적 부담으로 인해 두 명 이상의 손자녀는 돌보지 않겠다고 한 경우가 상당수 있었다. 조모의 건강이 악화되거나 조부의 건강이 악화되는 상황, 또는 조모가 다른 성인자녀를 위해 손자녀를 돌봐 주어야 할 상황이 발생할 수도 있다는 점도 친족의 양육지원의 중단 가능성을 의미했다. 이렇게 다양한 상황으로 인해 조모의 양육지원이 중단되면 경제활동 중단이 불가피할 것이라고 생각하는 취업모가 많았다.

(근무 일정표에) 아침 근무 3개이면 사흘 하고, 그 다음 날 쉬고 나서 점심 근무 들어갈 수 있고, 12일에 한 번씩 나이트(밤 근무)를 사흘 들어가고 그게 정해져 있기 때문에. (중략) (연구자 : 할머니가 아기를 안 봐 주시면 굉장히 고단하시겠어요?) (일을) 못 해요. 아예 그냥 그만 두는 수밖에 없어요. 어디다

맡길 수도 없고. 요즘에는 사람을 붙여 가지고 할 수 있긴 해도 그것도 위험하잖아요. (중략) (연구자 : 할머니가 아기 못 봐 주셨으면 어떻게 하셨을 거 같으세요?) 회사 그만 두었을 거예요. 우선은 애가 우선이니까. 아니면 누구한테 맡겼다고 해도 매번 바뀌어 가지고 결론은 그만뒀을 거예요. 결론은. 남의 손에 맡겼다면 무슨 일이 꼭 있더라고요. 남의 손을 빌려서 키우는 애들은 정말 내 집안 식구처럼 남이어도 내 집안 식구처럼 잘 봐 주는 사람도 있지만 그러지 못하는 사람들이 워낙 많기 때문에 결론은 그만 뒤서 제가 집에서 애들을 보고 있을 거예요. (유나)

(4) 경제적 여건 안정

일부 참여자들은 가족의 경제적 여건이 안정되면 경제활동을 중단할 가능성이 있다고 하였다. 현재는 경제활동에 따르는 임금이 가족의 경제적 복지나 주택마련, 자녀교육비 저축 등을 위해 중요한 보상이기 때문에 경제활동을 지속하고 있지만 이러한 보상의 중요성이나 필요성이 감소하게 되면 경제활동 중단을 고려하게 될 것이라는 설명이었다. 예를 들어 주택마련에 성공하거나, 남편의 소득이 증가하거나, 남편의 사업이 안정되면 경제활동을 중단할 의향이 있다고 하였다. 이러한 관점을 갖고 있는 참여자들의 공통점은 경제활동이 가져오는 경제적 차원의 보상에 큰 의미를 부여하지만 자녀양육을 어머니가 직접 해야 한다고 생각하고, 경제활동이 본인의 심리적 복지에 갖는 의미는 상대적으로 덜 중요한 경우였다.

제가 지질히 가난한 건 아닌데 그냥 일단 집을 사야 된다는 생각 드니까 내가 지금 돈을 벌어야 된다는 생각 드니까 하는 거죠. 남편이 정말 돈을 잘 벌면 그만 둘 거예요. 저는 진짜로 여유가 되면. (남편이) 월수 700만원 정도 세금 떼고 받는다면 그만 둘 거예요. 일 안 할 거예요. 그런데 그렇게 되지 않으니깐. (중략) 남편이 아주 능력 있고 잘 벌게 되면 그 때는 쉬어서 집안 일 하고 싶어요. 애 돌보고 싶어요. 애랑 같이 있고 싶어요. 애가 가장 중요하니까. (세진)

V. 결론 및 논의

본 연구는 미취학 자녀를 둔 기혼 취업모의 경제활동 중단 의향과 관련된 맥락을 이해하는 것을 목적으로 하

였다. 양적 연구와 질적 연구를 결합하는 혼합 방법론을 사용하였으며, 양적 연구와 질적 연구 모두 미취학 자녀가 한 명 이상 있고 주당 40시간 이상 근무하는 전일제 직업을 갖고 있는 기혼 여성을 대상으로 자료를 수집하였다. 양적 연구를 위하여 질문지 조사를 하였고, 경제활동 중단 고려 경험 유무에 대한 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 연구결과, 막내자녀의 연령, 남편과 부인의 임금 차이, 친족의 양육지원, 타인 양육 죄책감, 직업몰입도, 근무시간 유연성, 가족→일 긴장 갈등이 경제활동 중단을 고려해 보았을 가능성과 유의미한 관련이 있었다. 질적 연구는 심층면접 자료를 중심주제분석법으로 분석하였다. 연구결과, 취업모에게 경제활동 및 경제활동 중단이 갖는 양면성과 복잡성이 드러났다. 취업모에게 경제활동 중단은 현재진행형의 고민이거나 미래에 고민하게 될 잠재적인 문제였으며, 경제활동의 보상과 비용은 팽팽하게 대립하고 있었다. 둘째 자녀 출산, 자녀의 취학, 친족의 양육지원 중단, 경제적 여건 안정 등으로 상황이 변화할 경우 경제활동 중단 의향이 증가할 것으로 나타났다.

양적 연구의 결과와 질적 연구의 결과를 통합한 본 연구의 결론 및 논의는 다음과 같다. 통계적으로 유의한 변수를 규명한 양적 연구의 결과와 취업모에게 있어 경제활동의 양면성과 복잡성을 밝힌 질적 연구의 결과는 유사한 측면도 있으며 상이한 부분도 있다. 이러한 유사점과 차이점에 대해 논의함으로써 각각의 연구방법론의 강점을 취하는 혼합 방법론을 시도한 본 연구의 의의를 살리고 미취학 자녀를 둔 취업모의 경제활동 중단 의향의 맥락을 더 잘 이해할 수 있을 것이다.

첫째, 경제활동 중단 의향과 관련하여, 양적 분석에서는 미취학 자녀를 둔 기혼 취업모의 약 31%가 경제활동 중단을 고려해본 적이 있는 것으로 나타난다. 이는 J. Chang and G. Boo(2003)의 연구에 참여한 기혼 여성의 절반 이상이 경제활동 중단을 고려해본 적이 있다는 결과와 비교하면 상대적으로 낮은 수준이다. 반면, 본 연구의 질적 분석에서는 미취학 자녀를 둔 대부분의 취업모에게 경제활동 중단은 현재진행형의 고민이거나 미래의 어느 시점에 결단이 필요하게 될 잠재적인 문제임이 드러난다. 본 연구에서 경제활동 중단 의향에 대해 양적 분석과 질적 분석의 결과가 다소 다른 것은 응답의 기준이 된 시점에 차이가 있었기 때문으로 보인다. 양적 연구의 참여자들은 “경제활동을 그만두는 것을 고려해본 적이 있으십니까?”라는 질문에 ‘예’ 혹은 ‘아니오’로 응답하였다. 이러한 질문의 경우 과거에 경제활동 중단을 심각하게 고려한 적이 있는 경우만 ‘예’라고 응답하였을 가능성이 높다. 반면 질적 연구의 참여자는 과거에 경제활동 중

단을 ‘심각하게’ 고려해 본 적이 없더라도, 앞으로는 고민을 해 볼 가능성이 있다는 미래에 대한 전망에 염두를 두고 이야기했다는 차이가 있다.

이상과 같은 응답 기준 시점의 차이를 고려한다면 본 연구의 결과는 미취학 자녀를 둔 기혼 취업모의 상당수가 과거에 경제활동 중단을 고려해 본 적이 없으나, 미래에는 중단을 고려해야 하는 상황이 발생할 수 있음을 시사한다. 예를 들어 취업모가 경제활동 지속을 원하더라도 둘째 자녀 출산이나 자녀의 초등학교 입학으로 인해 경제활동의 비용이 커지거나, 취업모가 경제활동 지속을 희망하는 강도가 상대적으로 낮다면 경제활동 중단을 고려하게 될 가능성이 높다. 특히 질적 분석에서 취업모들은 경제활동과 둘째 자녀 출산을 양립 가능한 일로 여기지 않고 양자택일의 문제로 여긴다는 점에 주목할 필요가 있다. 이러한 결과는 취업모가 둘째 자녀의 출산과 경제활동을 양립할 수 있도록 하는 정책적 지원이 필요하며, 이러한 제도를 취업모들이 적극적으로 활용할 수 있는 직장문화를 조성하는 것이 필요함을 의미한다.

둘째, 사회인구학적 특성과 경제활동 중단 의향과의 관계에서 취업모의 직종은 경제활동 중단 의향에서의 미 있는 요인이 아니다. 비교적 근무여건이 좋은 전문직 및 관리직 여성이 경제활동 중단을 고려해 보았을 가능성이 그 밖의 직업을 가진 여성과 다르지 않다는 양적 분석의 결과는, 관리직에 있는 취업모 역시 미래의 경제활동 중단 가능성을 고민한 질적 분석의 결과에서 확인된다. 양적 연구 결과, 남편의 임금이 부인에 비해 크게 많은 경우 취업모가 경제활동 중단을 고려할 승산이 높다. 유사하게 질적 연구에서는 취업모가 남편의 임금만으로 주택마련, 자녀양육, 자녀교육 등에 필요한 충분한 경제적 자원을 확보하기 어렵다고 보면 본인의 경제활동에 따르는 경제적 보상에 비중을 둔다. 가족의 경제적 여건이 향상되면 경제활동 중단을 고려할 수도 있다는 질적 분석의 결과 역시 연결된 내용이다.

양적 분석과 질적 분석을 종합하면, 막내자녀의 연령과 경제활동 중단과의 관련성은 자녀가 아주 어린 유아일 때와 초등학교에 입학할 때 두 가지 시점에서 중요하다. 양적 분석에서는 막내자녀의 연령이 낮은 경우 취업모가 경제활동 중단을 고려할 승산이 높은 것으로 나타나며, 질적 분석에서는 막내자녀가 초등학교에 입학하면 취업모가 경제활동을 중단할 가능성이 증가하는 것으로 나타난다. 다만 양적 분석과 질적 분석에서 중요하게 드러난 시점이 다른 것은 표본의 특성이나 응답자의 특성 때문인 것으로 보인다. 예를 들어 양적 분석의 표본에는 자녀가 매우 어린 집단의 경우 경제활동 중단을 고려하고 있으나, 조사시점에서는 취업상태를 유지하고 있는

응답자가 포함되었을 가능성이 있다. 그러나 막내자녀의 연령이 상대적으로 높은 경우에는 경제활동 중단을 고려한 여성들이 노동시장을 이미 이탈하여 양적 자료의 연구 대상에 해당하지 않았으므로 경제활동 중단을 심각하게 고려해 보지 않은 응답자의 비율이 상대적으로 높게 나타났을 가능성도 있다. 자녀의 연령과 경제활동 중단의 관계가 양적 분석과 질적 분석에서 다르게 나타난 또 다른 이유는 질문지 조사 응답자와 심층면접 참여자의 유일한 차이점, 즉 전자는 다양한 보육방식을 사용하는 집단인 반면 후자는 조모의 안정적인 양육지원을 받는 집단이었다는 점 때문일 수도 있다. 즉 심층면접 참여자 집단의 특징 때문에 자녀가 취학할 때까지는 경제활동을 중단할 의향이 크지 않을 수도 있다. 이러한 추측은 양적 분석 결과, 친족의 양육지원을 받는 경우 경제활동 중단을 고려해 보았을 가능성이 낮다는 점에서 뒷받침된다.

이러한 연구결과를 토대로 볼 때, 자녀가 아주 어린 취업모와 자녀가 초등학교에 입학하는 취업모 양측의 경제활동 지속에 도움이 될 수 있는 정책적 지원이 필요할 것이다. 양적 분석의 결과를 바탕으로 할 때, 영아기 자녀를 둔 취업모를 고려한 일-가정 양립 지원 정책이 제공된다면 기혼 취업모의 경제활동 지속에 도움이 될 것이다. 다른 한편으로 질적 분석의 결과를 바탕으로 할 때, 초등학교 저학년 자녀를 둔 취업모를 위한 육아휴직이나 탄력근무제가 취업모의 경제활동 지속에 도움이 될 수 있다. 안정적인 양육지원으로 영아기 자녀를 둔 취업모가 경제활동을 지속할 수 있더라도, 자녀가 초등학교에 입학하면서 경제활동이 어려워지는 상황이 발생하기 때문이다. 따라서 육아휴직을 신청할 수 있는 자녀의 연령이 기존 만 6세 이하에서 2014년부터 만 8세 이하 혹은 초등학교 2학년 이하의 자녀로 확대된 것은 초등학교 저학년 자녀를 둔 취업모의 경제활동에 도움이 될 것으로 기대된다. 최근 정부가 발표한 일하는 여성의 생애주기별 경력유지 지원 방안(The Government of the Republic of Korea, 2014)을 통해서도 다양한 가족생활주기에 있는 여성들의 지속적인 경제활동을 실질적으로 지원하게 되기를 기대한다.

셋째, 양적 분석에 투입된 가족 관련 특성 중 친족의 양육지원과 타인 양육 죄책감이 취업모의 경제활동 중단 의향과 관련된다. 친족의 양육지원은 질적 분석에서도 취업모의 경제활동 지속을 가능하게 하는 중요한 요인으로 나타난다. 양적 분석의 일 관련 특성 중에서는 취업모의 직업몰입도가 높으면 경제활동 중단을 고려할 승산이 낮다. 취업모의 직업몰입도는 질적 분석에서 언급된 자아실현, 자기계발 욕구나 성취감 등과 유사한 것으로 볼 수 있다. 또한 질적 분석에서 경제활동이 가져오는

경제적 보상에는 큰 의미를 부여하지만 본인의 심리적 복지에 갖는 의미를 상대적으로 덜 중요하게 여기는 취업모의 경우 경제활동 중단을 고려할 가능성이 높다는 결과와도 연결된다. 즉 취업모의 직업몰입도가 높거나 경제활동으로부터 받는 심리적 보상 수준이 높을수록 경제활동 중단을 고려할 가능성이 낮다는 것은 양적 분석과 질적 분석에서 공통적으로 발견된다. 이러한 연구 결과를 토대로 볼 때 취업모의 경력단절을 예방하기 위하여 직무몰입도를 높이거나 직업 정체성을 강화하는 방안을 모색하는 것도 도움이 될 것이다. 한편, 양적 분석 결과 근무시간 유연성이 높은 경우 경제활동 중단을 고려할 승산이 낮다. 질적 분석에서 근무시간 유연성은 부각되지 않았는데 질적 분석 참여자 중 근무시간 유연성이 높은 경우가 거의 없었기 때문으로 추측된다.

한편 본 연구의 결과에서 가족친화제도와 취업모의 경제활동 중단 의향 간에는 직접적인 관련성이 나타나지 않는다. 이는 육아휴직 제도와 같은 가족친화제도가 기혼 여성의 경제활동 지속에 도움이 되지 않는다는 연구결과(J. Kim, 2008; S. Lee, 2008)와 일맥상통한다. 그러나 가족친화제도가 비교적 최근에 확대되었고 본 연구의 양적 분석에서는 가족친화제도의 운영여부만을 변수로 사용하였으므로, 실제 가족친화제도의 이용이 경제활동 중단 고려여부와 관련이 있는지는 후속연구에서 살펴볼 필요가 있다.

일-가족 갈등은 취업모의 경제활동 중단에 대한 고민을 증폭시킨다. 양적 분석 결과, 일-가족 갈등 중 가족→일 긴장 갈등은 취업모의 취업활동 중단 의향과 유의미한 관련이 있다. 질적 분석에서도 취업모가 어머니 역할과 경제활동을 양립하는데 다양한 어려움을 겪으면서 경제활동의 지속과 중단 사이에서 더 심각하게 고민함이 드러난다. 한편, 가족친화제도의 미비는 일-가족 갈등과 정적 상관관계를 갖는다는 선행연구의 결과(Ministry of Gender Equality and Family, 2011)와 일-가족 갈등이 경제활동 중단의 고려로 이어진다는 본 연구의 결과를 결합해 보면, 가족친화제도와 경제활동 중단 의향의 관계에서 일-가족 갈등이 매개적 역할을 할 가능성이 있다. 따라서 취업모를 위한 자녀양육 지원체계를 통해 일-가족 갈등이 감소한다면 결과적으로 경제활동 지속이 가능해 질 가능성이 있다.

본 연구는 미취학 자녀를 둔 취업모의 경제활동 중단 의향의 맥락을 혼합 방법론 접근을 통해 다각도로 살펴본다는 점에서 큰 의의가 있으나 다음과 같은 한계점을 갖는다. 첫째, 본 연구는 경제활동 중단 의향에 초점을 맞추었으므로 실제 경제활동을 중단하는 결정과는 차이가 있다. 후속 연구에서는 경제활동 중단 의향과 실제

노동시장 이탈과 정적 관계가 있는지, 경제활동 중단 의향과 관련된 요인이 실제 노동시장 이탈 의사결정과도 관련이 있는지에 대한 중단연구가 필요할 것이다. 또한 본 연구의 참여자는 미취학 자녀를 두고 전일제 직업을 유지하고 있는 여성이므로 이미 경력단절을 경험한 여성을 포함하지 않는다. 자녀 출산 이전에 또는 출산과 동시에 경제활동을 중단한 여성과, 미취학 자녀를 둔 상태에서 경제활동을 지속하는 여성 집단의 차이 역시 후속연구에서 살펴볼 필요가 있을 것이다.

둘째, 양적 자료와 질적 자료를 비교할 때 두 자료의 접근 방법 및 자료수집 시점의 차이를 고려할 필요가 있다. 양적 자료의 경우 경제활동 중단을 고려해 본 경험의 '유무'를 질문했으므로, 과거에 경제활동 중단을 고려해 보았는지의 여부에 초점을 맞추었다. 반면, 질적 자료의 경우에는 과거보다는 현재와 미래를 중심으로 면접이 이루어졌고 경제활동 중단의 '의미'와 '맥락'에 초점을 맞추었다. 이러한 접근의 차이는 경제활동 중단 의향이라는 현상을 다양한 시점에서 살펴보는데 도움이 된 것으로 보이나, 연구결과를 비교하여 해석할 때 주의가 필요한 부분이기도 하다. 앞으로의 질적 연구에서는 경제활동을 중단할 의향이 없는 취업모를 충분히 모집하고 분석하여 본 연구의 결과와 비교해 보는 것도 취업모의 경제활동 지속과 중단의 특성을 이해하는데 도움이 될 것이다. 또한 이 연구에서 양적 분석은 다양한 보육형태를 이용하는 모든 취업모를 대상으로 했으나 질적 분석은 조모의 양육지원을 받는 취업모만을 면접했다. 후속연구에서 다양한 보육형태를 사용하는 취업모를 포함하는 질적 자료의 분석을 보완한다면 본 연구의 결과를 발전시킬 수 있을 것이다. 한편, 질적 자료의 수집 시점이 양적 자료의 수집 시점 및 본 연구의 발표 시점과 다소 차이가 있다. 육아휴직 등 최근 더욱 확대된 일-가정 양립 지원 정책이 취업모의 경제활동 지속 또는 중단에서 의미 있는 역할을 하는지 심층면접 자료를 통해 살펴보는 후속연구가 이루어지기를 기대한다.

마지막으로 양적 분석에서 가족친화제도의 이용 빈도가 낮아 직장에서의 운영 여부만을 변수로 사용했기 때문에 가족친화제도의 영향에 대한 해석에 제한점이 있다. 가족친화제도가 실질적으로 확대 보급된 것이 매우 최근의 일이기 때문에, 가족친화제도를 일정기간 이상 이용한 취업모를 표집하기 어렵다는 점이 선행연구에서 지적된 바 있다. 본 연구 또한 자료의 수집 시점과 분석 시점 간의 차이로 인해 결과의 적용 및 정책적 제언에 한계가 있다. 가족친화제도가 확대되는 추세를 감안할 때 앞으로의 연구에서는 가족친화제도의 실제 이용 경험을 연구에 포함할 수 있기를 기대한다.

이상과 같은 한계점에도 불구하고 이 연구는 다음과 같은 의의가 있다. 첫째, 미취학 자녀를 둔 취업모의 경제활동 중단 의향과 경제활동 중단을 고려하는 맥락을 다면적으로 살펴봄으로써 취업모의 경제활동 지속의 장애요인을 이해하고 이를 제거하는데 도움을 줄 수 있는 정책적 제언을 제시하였다. 둘째, 혼합 방법론을 이용하여 상이한 연구방법을 통해 얻어진 연구 결과를 통합함으로써 취업모의 경제활동 중단 의향의 맥락에 대한 이해의 폭을 넓혔다. 이 연구가 취업모의 경력단절과 관련된 다양한 후속연구와 효과적인 정책적 지원의 밑거름이 되기를 바란다.

REFERENCES

- Becker, G. S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics*, 3, S33-S58.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Chang, J., & Boo, G. (2003). Hidden choice: Paid work and child care for married female workers. *The Women's Studies*, 65(2), 149-179.
- Chang, J., & Kim, J.-K. (2001). Effects of child care arrangements and costs on married women's career interruption. In Korea Labor Institute., *The 3rd Conference Proceedings of Korean Labor & Income Panel Study* (pp. 365-388). Seoul: Korea Labor Institute.
- Cho, Y. H. (1999). *Qualitative research: Methods and examples*. Seoul: Kyo-yook-kwa-hak-sa.
- Connelly, R. (1992). The effect of child care costs on married women's labor force participation. *The Review of Economics and Statistics*, 74, 83-90.
- Creswell, J. W. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J. W., & Plano, V. L. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Dillaway, H., & Paré, E. (2008). Locating mothers: How cultural debates about stay-at-home versus working mothers defined women and home. *Journal of Family Issues, 29*, 437-464.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology, 92*, 57-80.
- Holstein, J. A., & Gubrium, J. F. (1995). *The active interview*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hwang, S. K. (2002). Married women's participation in economic activities. Korean Labor and Income Panel Study.
- Jang, S. Y., Eun, H.-K., & Choi, M. J. (2008). The development of career planning program for reentry women. *The Journal of Career Education Research, 21*(4), 1-2.
- Johnson, R. B., Onwuegbuzie, A. J., & Turner, L. A. (2004). Toward a definition of mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research, 1*, 112-133.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology, 67*, 341-349.
- Kim, I. J., & Lee, S. H. (2005). Motherhood ideology and parental satisfaction among mothers with pre-school children. *Journal of Korean Family Relations Association, 10*(3), 1-25.
- Kim, J.-K. (2004). Factors that decided the job continuity of young mothers. *Journal of the Korean Home Economics Association, 42*(3), 91-104.
- Kim, J. W. (2008). An empirical study on parental leave and job continuity among female workers. *Social Welfare Policy, 33*, 1-19.
- Kim, K. H., & Kang, H. K. (1997). Development of the parenting stress scale. *Journal of the Korean Home Economics Association, 35*(5), 141-150.
- Kwon, H.-K. (2010). Factors related to the desire of married, "career-interrupted" women to be re-employed. *Journal of Korean Home Management Association, 28*(1), 87-97.
- Kvale, S. (1996). *Interviews: An introduction to qualitative research interviewing*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lee, H.-S., Park, Y.-I., Son, J.-Y., & Moon, M.-O. (2012). An exploratory study on intention to quit among highly-education women scientist & engineers. *The Women's Studies, 83*(2), 35-69.
- Lee, J.-K., & Ok, S. W. (2009). Young married women's labor market exit: Focused on the effects of the child birth and availability family-friendly policies. *Survey Research, 10*(3), 59-83.
- 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*. Unpublished doctoral dissertation. Ewha Womans University, Seoul, Korea.
- Ministry of Gender Equality and Family. (2011). *Translational research and analysis for family policy* (Research Report No. 2011-56; Government Publication No. 11-1383000-000215-10). Seoul: Author.
- Oh, E., Min, H., & Kim, J. (2009). Career choice and labor market transition of the married women by level of education. *Journal of Employment and Skills Development, 12*(1), 141-162.
- 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 Welfare, 17*(1), 5-29.
- Park, K.-N. (2007). Work experiences of professional women and feminization of care work. *Issues in Feminism, 7*(2), 83-124.
- Park, S. (2002). The consequences of life events on Korean women's first entry into and withdrawal from the labor market. *Korean Journal of Sociology, 36*(2), 145-174.
- Powell, L. M. (1997). The impact of child care costs on the labour supply of married mothers: Evidence from Canada. *The Canadian Journal of Economics, 30*, 577-594.
- Roy, K. (2012). In search of a culture: Navigating the dimensions of qualitative research. *Journal of Marriage and Family, 74*, 660-665.
- Son, Y. B., & Choi, E. Y. (2009). Mechanism of work-family conflicts, marital satisfaction, and job involvement of dual earner couples. *Journal of Korean Family Relations Association, 14*(3), 29-60.
- Spivey, C. (2005). Time off at what price? The effects of career interruptions on earnings. *Industrial and Labor Relations Review, 59*, 119-140.

- Statistics Korea. (2012). Economically active population by age/gender.
- Statistics Korea. (2013). Economically active female population and participation rates. e-Nara-Jipyo (National Indices). Retrieved from http://www.index.go.kr/egams/stts/jsp/potal/stts/PO_STTS_IdxMain.jsp?idx_cd=1572
- The Government of the Republic of Korea. (2010). *The second master plan for female manpower development*. Seoul: Author.
- The Government of the Republic of Korea. (2014). *A support plan for employed women's stable employment*. Seoul: Author.
- Yang, S.-E. (2006). An inquiry about mixed methodology for family studies. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 44(9), 1-8.

- 접수일 : 2014년 03월 15일
- 심사일 : 2014년 04월 08일
- 게재확정일 : 2014년 06월 18일