Korean J Women Health Nurs. 2019 Sep;25(3):329-344
https://doi.org/10.4069/kjwhn.2019.25.3.329
pISSN 2287-1640·eISSN 2093-7695

Korean Journal of Women Health Nursing KJWHN

Original Article

Check for updates

미취학 자녀를 둔 기혼 여군 장교의 일·가정 양립 지원제도 활용 정도와 재직의도 영향요인

권조은[1], 김광숙[2], 박정옥[3], 김수[2]

[1]국군고양병원 간호장교
[2]연세대학교 간호대학 김모임 간호학연구소 교수
[3]연세대학교 간호대학 김모임 간호학연구소 조교수

OPEN ACCESS

Received: Aug 16, 2019
Revised: Sep 5, 2019
Accepted: Sep 7, 2019

Corresponding author:
Sue Kim
College of Nursing, Mo-Im Kim Nursing Research Institute, Yonsei University, 50-1 Yonsei-ro, Seodaemun-gu, Seoul 03722, Korea.
Tel: +82-2-2228-3276
Fax: +82-2-2227-8303
E-mail: suekim@yuhs.ac

© 2019 Korean Society of Women Health Nursing
This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ORCID iDs
Jo Eun Kwon
https://orcid.org/0000-0003-0760-4475
Gwang Suk Kim
https://orcid.org/0000-0001-9823-6107
Jeongok Park
https://orcid.org/0000-0003-4978-817X
Sue Kim
https://orcid.org/0000-0003-3785-2445

Other
이 논문은 제1저자 권조은의 석사학위논문의 축약본임.
This manuscript is a condensed form of the first author's master's thesis from Yonsei University.

Utilization of Work-Family Balance Support Policy and Factors Associated with Retention Intention among Married Female Officers with Preschool Children

Jo Eun Kwon[1], **Gwang Suk Kim**[2], **Jeongok Park**[3], **Sue Kim**[2]

[1]Nursing Officer, Korean Armed Forces Goyang Hospital, Goyang, Korea
[2]Professor, College of Nursing, Mo-Im Kim Nursing Research Institute, Yonsei University, Seoul, Korea
[3]Assistant Professor, College of Nursing, Mo-Im Kim Nursing Research Institute, Yonsei University, Seoul, Korea

ABSTRACT

Purpose: This study aimed to identify utilization of the work-family support policy (WFSP) and factors affecting retention intention among Korean female military officers.

Methods: This cross-sectional survey recruited 103 married female officers from the Korean Army, Navy, and Air force with preschool-aged children through convenience and snowball sampling. Via online surveys from June to November, 2018, the participants self-reported retention intention, work-family conflict, job satisfaction, and utilization of the WFSP. The data were analyzed using descriptive statistics, independent *t*-tests, one-way analysis of variance, Pearson's correlation coefficient, and multiple linear regression.

Results: Retention intention (22.29±5.98) was reported at the mid-level, lower than scores reported in the literature for female workers. Work-family conflict (32.51±5.29) and job satisfaction (63.10±7.45) were above the midpoint levels. Use of maternity leave (100.0%) and parental leave (92.2%) was high, especially compared to the rates of child-care day off (20.4%) and parenting time (20.4%). 'Noticeable increases in childcare services within the army' (22.8%) was reported as the supportive measure needed the most by female military officers. Job satisfaction (β=.43, p≤.001), the use of parenting time (β=−0.29, p=.002), living type (β=−.18, p=.043), and service type (β=−.16, p=.035) significantly influenced retention intention.

Generated by xmlinkpress

Conflict of Interest
The authors declared no conflict of interest.

Author Contributions
Conceptualization: Kwon JE, Kim S; Formal analysis: Kwon JE, Kim S; Writing - original draft: Kwon JE, Kim S; Writing - review & editing: Kim S, Kim GS, Park J.

Conclusions: The findings highlight the priority areas of importance within the WFSP and suggest that a family-friendly culture can improve female officers' retention intention. Accordingly, policy changes at the Ministry of National Defense improving the system to enhance a family-friendly culture in the military is expected to strengthen the retention intention of female officers and contribute to excellence in the military workforce.

Keywords: Retention; Intention; Military; Work; Family

주요어: 재직; 의도; 군대; 일; 가정

서론

1. 연구의 필요성

급속한 경제성장과 산업화, 그리고 과학기술의 발달은 여성의 사회진출과 역할을 확대시켜 왔으며 이는 군(軍)도 예외가 아니다. 한국전쟁부터 등장한 여군은 1990년대에 접어들면서 그 존재가 가시화되기 시작하였다[1]. 과학기술의 발달로 군의 현대화가 추진되면서 단순한 육체적인 힘보다는 고도의 기술을 필요로 하는 전문적인 업무가 증가되었다. 이에 따라 강력한 남성성으로 상징되던 군대는 성별의 구분 없이 현대전(戰)에 걸맞는 우수한 인력을 모집하기 시작하였고 이는 여군 확대의 발판이 되었다[2].

또한 심각한 저출산으로 인한 인구의 감소로 정부는 병의 복무기간을 단축하고 전문성을 갖춘 정예 간부 확대 정책을 시행하기에 이르렀다[3]. 이에 따라 우수한 여성들이 높은 경쟁률을 뚫고 군으로 유입되기 시작하였고, 국방부는「국방 개혁 2.0」에 의거 2017년 5.5% 수준의 여군 비중을 2022년까지 8.8%로 점차 늘릴 계획 중에 있다[4]. 이처럼 군의 과학화·현대화, 저출산으로 인한 남성 병력의 감소, 우수한 여군의 유입 등의 이유로 군 내 여성인력 확보와 유지는 매우 중요하게 되었다.

여군의 인력분포를 살펴보면 이들의 주요 연령대가 20–30대로, 여성의 생애 주기 상 결혼 및 출산, 미취학 자녀 양육 기간이 포함되어 있는 시기이다[5]. 특히 자녀 양육에 있어 출생 후부터 학령전기까지의 기간은 아동이 기본적인 사회화를 달성하는 시기이기 때문에 부모로 하여금 많은 영향을 미치게 되는 중요한 시기이지만[6], 불구하고 여군은 훈련으로 인한 불명확한 근무시간, 위수지역 내 대기, 격오지 근무, 24시간 당직근무, 교대 근무 등의 직업적 특성으로 인해 미취학 자녀 양육에 취약한 상황이다[5]. 특히 장교의 경우 상위계급으로 진출하기 위해서는 2–3년 주기로 전·후방부대를 오가며 다양한 직책을 수행해야 하는데, 이러한 잦은 근무지 이동으로 안정된 가정생활을 보장받지 못하고 가정과 군 사이에서 더 많은 역할 갈등을 경험하게 된다.

미군의 경우 1983년부터 일·가정 양립 지원제도를 수립하였으며, 모성 및 부성휴가를 두어 우리 군의 출산휴가, 배우자 출산휴가와 같은 제도를 시행하고 있다[5]. 또한, 빈번한 거주 이전의 불편함을 해소하기 위해 정책적 지원뿐만 아니라 지역별 온라인 커뮤니티와 멘토링 서비스를 운영하여 자녀 양육, 교육 정보와 여군들의 경험담을 공유할 수 있는 시스템을 형성하여 정착에 도움을 주고 있다[7]. 우리 군도 1999년 육아휴직제도 도입을 시작으로 모성보호 정책을 펼치고 있으며, 2008년부터 '일·가정 양립 지원제도'를 운영하여 군 업무와 자녀양육

을 양립할 수 있는 제도들을 점진적으로 시행해나가고 있다[5]. 그러나 여군을 대상으로 한 선행연구[8]를 살펴보면, 기혼 여군의 63.8%가 출산과 양육으로 인해 군 생활을 그만 둘 생각이 있는 것으로 나타나 제도의 마련에도 불구하고 여군의 출산, 자녀양육과 같은 가정생활과 군 복무 양립의 어려움이 해결되지 않고 있음을 알 수 있다.

그동안 여군의 모성보호정책은 우리나라 전체 여성에게 적용되고 있는 정책을 수동적, 부분적으로 받아들여 시행해오고 있을 뿐, 실제 군이라는 특수 환경을 고려한 모성보호정책이 부족한 상황이며 이에 대한 정책적 효과 파악도 미비한 실정이다[9]. 따라서 군 내 우수한 여성인력 확보와 유지를 위해서는 일·가정 양립을 위한 제도적 뒷받침과 활용에 따른 재직의도와의 관계 파악이 무엇보다 필요하다.

이에 본 연구는 여군인력 증가의 과도기인 현시점에서 모성보호정책의 주 활용 대상인 미취학 자녀를 둔 기혼 여군의 '일·가정 양립 지원제도' 활용 정도를 파악하고 재직의도에 영향을 미치는 요인을 규명함으로써 현재 시행되고 있는 일·가정 양립 지원제도의 효과를 확인하고, 기혼여군들의 인적자원관리와 군 내 가정 친화적 발전을 위한 기초자료를 제시하기 위해 시도되었다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 미취학 자녀를 둔 기혼 여군 장교의 일·가정 양립 지원제도 활용 정도와 재직의도 관련요인을 규명하기 위함이며, 구체적인 목표는 다음과 같다.

- 대상자의 일·가정 양립 지원제도 활용 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성 및 일·가정 양립 지원제도 활용 정도에 따른 재직의도 차이를 파악한다.
- 재직의도, 직무만족도, 일-가정갈등, 일·가정 양립 지원제도 활용용이성 간의 상관관계를 파악한다.
- 미취학 자녀를 둔 기혼 여군 장교의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 미취학 자녀를 둔 기혼 여군 장교의 일·가정 양립 지원제도 활용 정도와 재직의도 관련요인을 규명함으로써 일·가정 양립 지원제도의 효과를 확인하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 우리나라 육·해·공군에서 근무하고 있는 미취학 자녀를 둔 기혼 여군 장교를 근접모집단으로 하여 연구목적을 이해하고 자발적으로 연구 참여에 동의한 자를 대상으로 하였다. 표본 추출 방법은 비 확률 표본추출로 편의표본 추출방법 및 눈덩이 표본추출방법을 사용하였으며, 인트라넷 및 Social Networking Service (SNS)를 통해 모집 공고하여 편의추출 하였다. 또한 대상자 선정 기준이 미취학 자녀를 둔 기혼 여군 장교이면서 연장 또는 장기 복무하는 자로 제한되고 각 부대별 여군 인력분포가 소수인 점을 감안하여 대상자 선정 기준에

https://doi.org/10.4069/kjwhn.2019.25.3.329

부합하는 대상자로부터 다른 대상자를 추천받아 모집공고문을 발송하는 눈덩이 표본추출도 병행하였다.

본 연구에 필요한 예상 표본 수는 G*power 3.1 프로그램[10]을 이용하여 산출하였다. 효과크기는 Multiple linear regression에서 Cohen [11]의 기준에 따라 중간 효과크기 .15을 적용하였고, 양측 검정 유의수준(α) .05, 검정력(1-β) .80, 문헌고찰[12-14]을 통해 여군의 재직의도에 영향을 미칠 것으로 판단한 예측요인 7개에 대한 표본 크기를 대입하여 산출하였으며, 최소 표본 크기는 103명이었다. 자료 분석의 탈락률 20%를 고려하여 총 129명을 목표로 하였다.

총 176명이 설문 응답에 참여하였으나, 대상자 선별 질문에서 탈락한 22명, 설문 도중 중단한 대상자 44명, 부정확한 응답 7명을 제외하고 총 103명의 응답을 최종 분석에 사용하였으며, 이는 통계적 분석 요건을 충족하였다.

3. 연구도구

연구도구로 총 68문항으로 구성된 구조화된 자가보고 설문지를 사용하였다. 설문지는 일·가정 양립 지원제도 활용, 재직의도, 직무만족도, 일·가정 갈등, 일반적 특성으로 구성하였다. 최종 구성된 설문지는 연구대상자가 속하지 않은 부대의 기혼 여군 장교 5명을 대상으로 예비조사를 실시하여 이해하기 어렵거나 질문이 모호한 문항은 원 도구를 참조하여 수정·보완하였다. 본 연구에서 사용하는 모든 측정도구는 원 도구 개발 저자로부터 사용 승인을 받았다.

1) 일·가정 양립 지원제도 활용

일·가정 양립 지원제도 활용을 평가하기 위해서 연구자가 문헌고찰을 통해 구성한 설문지를 사용하였다. 일·가정 양립 지원제도 중 출산휴가(Maternity leave), 육아휴직(Parental leave), 탄력근무(Flexible working), 여성보건휴가(Fetal examination (or Menstrual) leave), 육아시간(Parenting time), 모성보호시간(Maternity protection time), 자녀 돌봄 휴가(Child-care day off), 당직근무면제(Duty working exemption)에 대해 조사하였다. 각각의 제도에 대한 이용경험은 '이용경험 있음'과 '이용경험 없음'으로 응답하도록 하였으며 활용 용이성은 Likert 5점 척도(1점=매우 이용하기 어렵다. 5점=매우 이용하기 쉽다)를 사용하여 측정하였다. 제도 사용에 대해서는 '이용하기 어렵다', '매우 이용하기 어렵다'고 답한 대상자를 대상으로 제도를 사용하기 어려운 이유에 대해 2가지 응답하도록 하였다. 제도 이용경험에 상관없이 각각의 제도 이용 시 부대원에게 폐를 끼치는지에 대한 인식은 Likert 5점 척도(1점=전혀 그렇지 않다. 5점=매우 그렇다)로 조사하였으며, 대상자가 인식하는 제도의 중요성도 Likert 5점 척도(1점=전혀 중요하지 않다, 5점=매우 중요하다)를 사용하여 측정하였다. 또한 장차 시급하게 도입해야 한다고 생각하는 제도에 대해서는 2가지 응답하도록 하였다.

2) 재직의도

재직의도는 Han [15]이 사용한 경력단절위험도 도구를 사용하였다. 이 도구는 Kim [16]과 Blau [17]의 조직몰입과 경력몰입에 관련된 연구를 기초로, 구성원들의 조직몰입이 증가할수록 자신의 직업, 경력, 조직에 더 몰입하게 된다는 주장을 받아들여 개발되었으며, 재직의도에 관한 선행 연구[12]에서 활용된 바 있다. 이 도구는 재직과 이직 관련하여 총 9문항으로

구성되어 있다. 측정은 Likert 4점척도(1점=전혀 그렇지 않다. 4점=매우 그렇다)로 점수의 범위는 9점에서 36점이며, 점수가 높을수록 재직의도가 높은 것을 의미한다. 도구 개발 당시 Cronbach's α값은 .870이었고, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α값은 .910이었다.

3) 직무만족도

직무만족도는 Park [18]이 군 업무 및 여군 장교 특성에 맞게 수정, 사용한 22문항 도구를 사용하였다. 직무만족의 내적 요인(상호작용적 접근) 9문항, 외적 요인(상황적 접근) 9문항, 안정성 1문항, 자아실현 1문항, 보수수준 1문항, 업무권한 1문항으로 구성된 도구로 7점 척도였으나, '보통이다'에 대상자들의 응답이 편중될 것을 고려하여 본 연구에서는 4점 척도로 수정하여 측정하였다. Likert 4점 척도(1점=전혀 그렇지 않다. 4점=매우 그렇다)로 점수의 범위는 22점에서 88점이며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. Park [18]의 연구에서 Cronbach's α값은 .848이었으며, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α값은 .883이었다.

4) 일-가정 갈등

일-가정 갈등은 Kim [8]이 사용한 11문항 도구를 사용하였으며, 측정은 Likert 4점 척도(1점=전혀 그렇지 않다. 4점=매우 그렇다)로 점수의 범위는 11점에서 44점이며, 점수가 높을수록 일-가정 갈등이 높은 것을 의미한다. 도구 신뢰는 Kim [8]의 연구에서 Cronbach's α값은 .87이었으며 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α값은 .854이었다. 이외에도 6문항을 추가적으로 구성하여 일과 자녀 양육 병립 시 애로사항 3가지, 군 생활 중 어려움을 2가지씩 응답하도록 하였으며 미취학자녀 돌봄 주체, 배우자의 양육 및 가사 참여 정도, 군 생활 중단 고려 여부, 일-가정 우선도를 조사하였다.

5) 일반적 특성

일반적 특성은 문헌고찰을 통해 구성하였으며, 인구학적, 직업적 특성의 총 14문항으로 측정하였다. 인구학적 특성으로 연령, 학력, 월 평균 가계 소득, 결혼기간, 배우자 신분, 가족동거형태, 현재 자녀 수 7문항, 직업적 특성으로 계급, 소속, 병과, 근속년수, 근무지역, 소속 부대 여군 수, 군복무형태 7문항으로 구성하였으며 병과는 간호, 의정, 군의를 의무병과로, 보병, 정보, 공병, 정보통신, 항공, 화학, 함정, 조종을 전투병과로, 병기, 병참, 수송, 시설, 기상, 군수를 기술 병과로, 인사행정, 헌병, 재정, 정훈을 행정병과로 범주화하였다.

4. 자료수집

온라인설문조사 사이트인 서베이몽키(https://ko.surveymonkey.com)를 통해 설문을 구성하였으며, 국방부 여성가족정책과에서 운영하는 기혼 여군 커뮤니티 게시판 및 SNS를 통해 연구 대상자 모집공고와 URL을 게시하여 자원하는 대상자를 모집하였다. 대상자가 참여를 희망하는 경우 URL을 클릭하여 온라인 또는 모바일로 접속한 뒤, 연구 설명문을 읽고 연구 동의란에 동의 의사를 표기한 경우 설문에 참여할 수 있도록 설정하였다. 연구 설명문에는 연구 대상자가 원하지 않을 경우 설문 도중 언제라도 철회가 가능하고 설문지는 연구 목적 이외에는 사용되지 않을 것이며, 연구 대상자의 개인 정보는 비밀이 보장된다는 내용을 명시하였다. 설문조사에 응하기 전 소속 군, 결혼여부, 미취학 자녀 유무, 군복무형태를 확인하는 대상자 선별 질문을 통해 대상자에 미해당 하는 경우에는 자동으로 설문이 종료되도록 설정하여 선정기준에 부합하는 대상자를 선별하였다.

온라인설문조사 사이트에서 제공한 평균응답 소요시간을 확인한 결과 설문 응답에 소요되는 시간은 10분 내외였으며 설문에 참여한 대상자에게는 3,000원 상당의 답례품을 제공하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 24.0 프로그램(IBM Corp., Armonk, NY, USA; 2016)을 이용하여 분석하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 일반적인 특성, 일·가정 양립 지원제도의 활용 정도, 재직의도, 직무만족도, 일-가정갈등은 실수, 백분율, 평균, 표준편차로 분석하였다.
- 일반적 특성과 일·가정 양립 지원제도의 활용 정도에 따른 재직의도 차이는 Independent t-test와 One-way analysis of variance로 분석하였다.
- 미취학 자녀를 둔 기혼 여군 장교의 일·가정 양립지원제도의 활용 정도, 재직의도, 직무만족도, 일-가정갈등의 상관관계는 Pearson correlation coefficient를 이용하여 분석하였다.
- 재직의도에 영향을 미치는 요인은 재직의도와 제 변수 간의 상관관계 결과 유의한 요인과 개념적으로 중요한 요인을 선정하여 다중선형회귀분석을 이용하였다.

6. 윤리적 고려

국군의무사령부의 기관생명윤리위원회(AFMC-18035-IRB-18-023)의 승인을 받은 후 2018년 6월 1일부터 11월 30일까지 자료를 수집하였다. 구조화된 설문지는 대상자의 개인 식별 정보를 포함하지 않았으며 설문은 무기명으로 진행하였다. 자료 입력 시에는 대상자의 개인정보 보호를 위해 고유번호를 부여하여 코딩 하였으며, 모든 자료는 연구자만이 아는 비밀번호가 설정되어 있는 컴퓨터에 비밀번호가 설정되어 있는 파일에 저장하여 보완을 유지하였다. 설문 응답 완료 후 답례품 제공을 위해 새로운 링크로 이동하도록 하였으며, 답례품 지급 목적과 지급 후에는 개인정보가 즉시 폐기됨을 설명하고 이에 동의하는 경우에만 휴대폰 번호를 기입하도록 하여 설문응답과 개인정보를 분리하였다. 규정에 따라 자료는 연구 종료 후 3년 동안 보관 후 폐기할 것이다.

연구결과

1. 일반적 특성

대상자의 결혼 기간은 최소 1년에서 12년까지 분포하였고 평균 4.57±2.57년으로 나타났다. 배우자 신분은 군인이 70명(68.0%)으로 가장 많았으며 자녀 수는 평균 1.45±0.57명으로 1명(59.2%)이 가장 많았다. 대상자의 절반 정도는 배우자와 동거하는 것으로 나타났으며(52명, 50.5%) 자녀와 동거하는 경우는 85명(82.5%)이었다.

직업적 특성으로 대상자의 계급은 중위부터 소령까지 분포했으며, 대위가 81명(78.6%)으로 가장 많았고 평균 근속 기간은 8.75±2.95년이었다. 병과는 의무병과가 36명(35.0%)으로 가장 많았다. 근무지역은 후방지역이 69명(67.0%)으로 가장 많았고, 군복무형태는 장기복무가 89명(86.4%)으로 가장 많았다.

https://doi.org/10.4069/kjwhn.2019.25.3.329

2. 재직의도 및 관련요인

대상자의 재직의도는 평균 22.29±5.98점(평균평점 2.48±0.66점)으로 중상 정도의 값을 나타냈다. 각 문항별 결과는 '나는 이 분야에서 경력을 쌓기를 원한다'가 평균 3.03±0.69점으로 가장 높은 점수를 나타냈고 '나는 가정생활이 불편함에도 불구하고 경력을 유지하고 싶다'가 평균 2.72±0.80점으로 뒤를 이었다. 반면 '나는 이 직업이 아닌 다른 직업에서 일할 생각이 있다'가 평균 2.23±0.78점으로 가장 낮게 나타났다.

직무만족도는 평균 63.10±7.45점(평균평점 2.87±0.34점)으로 중상 정도의 값을 나타냈다. 하위 영역별로 살펴보면, 내적 요인 영역이 3.04±0.37점으로 가장 높게 나타났고 직업의 안정성 영역이 2.58±0.81점으로 가장 낮게 나타났다. 각 문항별 결과는 '바쁘거나 어려울 때 동료나 상관이 잘 도와준다'가 평균 3.30±0.52점으로 가장 높은 점수를 나타냈고 '나의 업무는 타인에 비해 진급의 기회가 많다'가 평균 2.07±0.74점으로 가장 낮게 나타났다.

일-가정 갈등은 평균 32.51±5.29점(평균평점 2.96±0.48점)으로 중상 정도의 값을 나타냈다. 각 문항별 결과는 '일하는 여성은 자녀 양육 문제로 고충이 심하다'가 평균 3.57±0.54점으로 가장 높은 점수를 나타냈고 '결혼 후 여성이 일하더라도 가사, 육아 부담이 크다'가 평균 3.43±0.55점으로 뒤를 이었다. 반면 '가정에서의 일로 지각, 조퇴, 결근 등을 한 적이 있다'가 평균 2.15±0.98점으로 가장 낮게 나타났다. 기혼 여군 장교를 대상으로 일-가정 양립 시 애로사항을 3가지 응답하도록 한 결과 '보육시설 및 대리 양육자 확보의 어려움'이 59명, '자녀 양육과 교육'이 54명, '가사 및 육아의 이중 부담'이 51명 순으로 나타났다. 또한 임신, 출산, 양육의 이유로 군 생활중단을 고려해 본 대상자가 80명(77.7%)으로 나타났으며, 기혼 여군 장교가 인식하는 일, 가정 우선도 결과 '가족이 우선이다'가 51명(49.5%)로 가장 많았고 '일이 우선이다'라고 응답한 자는 3명(3.0%)로 가장 적었다.

3. 일·가정 양립 지원제도 활용 정도

본 연구에 참여한 미취학 자녀를 둔 기혼 여군 장교의 일·가정 양립 지원제도 활용 정도를 조사한 결과는 **Table 1**과 같다. 출산휴가의 경우 대상자 103명(100.0%) 모두 이용한 경험이 있었으며, 육아휴직 이용경험이 있는 대상자가 95명(92.2%)으로 뒤를 이었다. 반면 자녀돌봄휴가(20.4%)와 육아시간(20.4%)의 경우 이용경험이 낮게 나타났다. 육아휴직 이용경험이 있는 대상자 95명을 대상으로 출산 자녀 별 육아휴직 이용 횟수를 복수 응답으로 조사한 결과, 첫째 자녀에서 이용한 대상자가 91명(95.8%)으로 가장 많았으며 이용 기간은 평균 10.08±6.55개월로 나타났다.

Table 1. Participants' Use of Work-Family Balance Support Policy (*N*=103)

Categories	Yes, n(%)
Maternity leave	103 (100.0)
Parental leave	95 (92.2)
Fetal examination (or Menstrual) leave	77 (74.8)
Duty working exemption	71 (69.0)
Maternity protection time	58 (56.3)
Flexible working	28 (27.2)
Child-care day off	21 (20.4)
Parenting time	21 (20.4)

https://doi.org/10.4069/kjwhn.2019.25.3.329

대상자가 인식한 일·가정 양립 지원제도의 활용 용이성과 중요성에 대해 조사한 결과, 출산휴가의 경우 활용 용이성(4.41±0.75점)과 중요성(4.90±0.30점) 모두 가장 높게 나타났으며, 육아 휴직의 활용 용이성(3.67±0.94점)과 중요성(4.78±0.44점)이 그 뒤를 이었다. 제도의 중요성에 대한 조사 결과로는 전체 응답 여군 중 반 이상이 일·가정 양립 지원제도의 전 항목에서 '중요하다', '매우 중요하다'에 응답하였다. 특히 탄력근무와 육아시간의 경우 중요성은 5점 만점에 평균 4.61±0.63점, 4.47±0.78점으로 높게 인식하고 있으나, 활용 용이성 면에서는 평균 2.64±1.10점, 2.34±0.92점으로 가장 낮게 인식하는 것으로 나타났다.

일-가정 양립 지원제도 활용 용이성에서 하나라도 '이용하기 어렵다', '이용하기 매우 어렵다'라고 응답한 대상자(82명)를 대상으로 제도를 이용하기 어려운 이유에 대해서 2가지 응답하도록 한 결과, '상급자 및 지휘관, 동료의 눈치가 보여서'가 65명으로 가장 많았으며 '해당 업무의 투입인력이 부족하거나 대체인력이 없어서 업무의 공백이 우려되어서'가 52명으로 뒤를 이었다. 기타 의견으로는 '교대근무나 비행 스케줄 등 해당 업무시간 자체가 제도 활용에 어려움', '여군으로 특혜를 받는다는 인식 때문에' 등이 있었다.

장차 시급하게 도입해야 한다고 생각하는 제도에 대해서 2가지 응답하도록 한 결과, '군대 내 보육, 교육시설의 획기적 확충'이 22.8%로 가장 많은 수를 차지했으며 '가족 동거가 가능한 근무지 배정'이 18.0%, '육아 휴직 대체인력 수당 인상 및 공급 활성화'가 15.5%로 뒤를 이었다. 기타 의견으로는 '육아시간 및 육아휴직 시 자녀 나이제한 폐지'(2명)와 '잦은 근무지 이동 없이 장기간 근무 가능한 인사제도 도입'(2명), '지휘관의 일-가정 양립 인식 강화 교육도입(1명)' 등이 있었다.

4. 대상자의 일반적 특성 및 일·가정 양립 지원제도 활용 정도에 따른 재직의도 차이

대상자의 재직의도를 일반적 특성에 따라 비교한 결과 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 않았다(**Table 2**). 대상자의 재직의도를 일·가정 양립 지원제도 활용에 따른 재직의도의 차이는 **Table 3**과 같다. 일·가정 양립 지원제도 이용경험에 따른 재직의도는 육아시간 이용 경험(t=2.47, p=.015)에 유의한 차이를 보였다.

5. 재직의도, 직무만족도, 일-가정갈등, 일·가정 양립 지원제도 활용 간의 상관관계

재직의도는 직무만족도(r=.38, p<.001)와 탄력근무 활용 용이성(r=.28, p=.004)에 유의한 양의 상관관계를 보였다. 직무만족도는 일-가정갈등(r=−.30, p=.002)과 유의한 음의 상관관계를 보였으며, 출산휴가(r=.28, p=.004), 탄력근무(r=.31, p=.002), 보건휴가(r=.25, p=.010), 육아시간(r=.37, p<.001), 모성보호시간(r=.25, p=.012), 자녀돌봄휴가(r=.36, p<.001)의 활용 용이성과 유의한 양의 상관관계를 보였다. 일-가정갈등은 탄력근무(r=−.28, p=.005), 육아시간(r=−.23, p=.020), 모성보호시간(r=−.33, p=.001), 자녀돌봄휴가(r−.29, p=.003), 당직근무면제(r=−.22, p=.024)의 활용 용이성과 유의한 음의 상관관계를 보였다(**Table 4**).

6. 재직의도에 영향을 미치는 요인

대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 선행연구에서 재직의도에 유의한 것으로 나타난 근속기간, 자녀 수와 본 연구에서 재직의도와 유의한 관계가 있는 것으로 파악된 직무만족도(r=.38, p<.001), 육아시간 이용경험(t=2.47, p=.015), 탄력근무 활용 용이성(r=.28, p=.004), 그리고 연구자가 영향을 미칠 것으로 예상한 변수인 배우자 동거여부, 군

https://doi.org/10.4069/kjwhn.2019.25.3.329

Table 2. Differences in Retention Intention by General Characteristics (*N*=103)

Characteristics	Categories	M±SD	t or F	*p*
Group	Army	2.49±0.69	1.13	.328
	Navy/Marine	2.63±0.58		
	Air force	2.29±0.61		
Age	20s (n=16)	2.36±0.61	0.37	.692
	30s (n=86)	2.50±0.68		
	40s (n=1)	2.22		
Education level	College	3.17±0.24	1.15	.322
	University/Military academy	2.45±0.66		
	Postgraduate	2.49±0.67		
Family income (million won)	2–2.99	2.56±0.42	0.31	.820
	3–3.99	2.36±0.66		
	4–4.99	2.42±0.74		
	≥5	2.52±0.66		
Spouse's status	Soldier	2.50±0.67	0.55	.584
	Civilian	2.42±0.66		
Number of children	1	2.42±0.58	0.71	.494
	2	2.58±0.75		
	3	2.44±1.05		
Living type	With spouse	2.52±0.69	0.59	.559
	Without spouse	2.44±0.65		
Military rank	Major	2.38±0.70	0.22	.807
	Captain	2.50±0.66		
	First lieutenant	2.50±0.79		
Total experience (year)	4–6	2.59±0.62	0.49	.693
	7–10	2.41±0.62		
	11–15	2.50±0.86		
	>15	2.67±0.67		
Branch	Medical branch	2.31±0.52	1.62	.189
	Combat branch	2.51±0.74		
	Technical branch	2.74±0.72		
	Administrative branch	2.53±0.69		
Service area	Forward area	2.63±0.58	1.66	.099
	Rear area	2.40±0.69		
Service type	Extended service	2.52±0.66	1.75	.083
	Long-term service	2.19±0.62		

M±SD=mean±standard deviation.

Table 3. Differences in Retention Intention by Use of Work-Family Balance Support Policy (*N*=103)

Categories	Use	M±SD	t	*p*
Parental leave	Yes	2.49±0.67	0.63	.528
	No	2.33±0.68		
Flexible working	Yes	2.63±0.76	1.48	.141
	No	2.42±0.62		
Fetal examination (or Menstrual) leave	Yes	2.46±0.68	−0.43	.667
	No	2.52±0.62		
Parenting time	Yes	2.79±0.60	2.47	.015
	No	2.40±0.66		
Maternity protection time	Yes	2.49±0.73	0.17	.862
	No	2.46±0.58		
Child-care day off	Yes	2.46±0.81	−0.13	.899
	No	2.48±0.63		
Duty working exemption	Yes	2.51±0.72	−0.79	.430
	No	2.40±0.54		

M±SD=mean±standard deviation.

복무형태를 선정하여 다중선형회귀분석을 실시한 결과는 **Table 5**와 같다. 본 연구에서 추정된 회귀모형은 유의하였으며(F=6.38, p<.001), 설명 변수들 간의 다중공선성은 존재하지 않았다.

https://doi.org/10.4069/kjwhn.2019.25.3.329

Table 4. Correlations among Retention Intention and Job Satisfaction, Work-Family Conflict, Ease of Use of the Policies (*N*=103)

Variables	Retention intention	Job satisfaction	Work-family conflict	Maternity leave	Parental leave	Flexible working	FEML	Parenting time	Maternity protection time	Child-care day off
	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)
Job satisfaction	.38 (.001)	1								
Work-family conflict	−.01 (.937)	−.30 (.002)	1							
Maternity leave	−.05 (.616)	.28 (.004)	−.14 (.157)	1						
Parental leave	−.12 (.227)	.10 (.336)	−.17 (.086)	.18 (.070)	1					
Flexible working	.28 (.004)	.31 (.002)	−.28 (.005)	−.06 (.543)	.33 (.001)	1				
FEML	.12 (.225)	.25 (.010)	−.16 (.102)	.02 (.075)	.17 (.087)	.40 (.001)	1			
Parenting time	.18 (.068)	.37 (<.001)	−.23 (.020)	.01 (.917)	.18 (.077)	.54 (.001)	.48 (.001)	1		
Maternity protection time	.11 (.278)	.25 (.012)	−.33 (.001)	.11 (.275)	.26 (.007)	.52 (.001)	.33 (.001)	.59 (.001)	1	
Child-care day off	.05 (.588)	.36 (.001)	−.29 (.003)	.20 (.045)	.26 (.008)	.37 (.001)	.34 (.001)	.33 (.001)	.35 (.001)	1
Duty working exemption	−.01 (.933)	.14 (.149)	−.22 (.024)	.21 (.035)	.39 (.001)	.25 (.010)	.23 (.019)	.15 (.144)	.31 (.001)	.31 (.002)

FEML=Fetal Examination (or Menstrual) Leave.

Table 5. Factors Affecting Participants' Retention Intention (*N*=103)

Variables	β	B	SE	t	*p*
Total years of experience	−.15	−.14	.08	−1.62	.109
Number of children	.07	.09	.11	.83	.410
Job satisfaction	.43	.85	.18	4.65	<.001
Use of parenting time†	−.29	−.47	.15	−3.16	.002
Ease of using flexible working	.12	.07	.06	1.25	.214
Living type‡	−.18	−.24	.12	−2.05	.043
Service type§	−.16	−.35	.16	−2.14	.035
R^2=.32, Adj. R^2=.27, F=6.38, *p*<.001					

β =standardized coefficients; Adj. R^2=adjusted coefficient of determination R^2.
†Reference=yes, ‡Reference=with spouse, §Reference=extended service.

재직의도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 요인으로 대상자의 직무만족도, 육아시간 이용경험, 배우자 동거여부, 군복무형태가 나타났으며 설명력은 27%이었다. 즉, 직무만족도가 높을수록 재직의도가 높았으며(β=.43, *p*<.001), 육아시간 이용 경험이 없는 집단은 이용 경험이 있는 집단보다 재직의도가 낮은 것으로 나타났다(β=−.29, *p*=.002). 배우자와 동거하지 않는 경우가 배우자와 동거하는 경우에 비해 재직의도가 낮게 나타났으며(β=−.18, *p*=.043) 장기복무자가 연장복무자보다 재직의도가 낮은 것으로 확인되었다(β=−.16, *p*=.035).

논의

본 연구에 참여한 미취학 자녀를 둔 기혼 여군을 대상으로 일·가정 양립 지원제도의 활용정도를 알아본 결과, 출산휴가(100.0%)와 육아휴직(92.2%)은 매우 높은 이용률을 보였으나 탄력근무(27.2%), 자녀돌봄휴가(20.4%), 육아시간(20.4%)은 낮은 이용률을 보였다. 특히 출산휴가와 육아휴직에서 매우 높은 이용률을 보였는데, 이는 여군을 대상으로 한 실태조사[5]에서 출산휴가의 경우 92.9%, 육아휴직의 경우 52.4%의 이용경험이 있다는 응답에 비하여 더 높은 수치이며 여성근로자를 대상으로 한 실태조사[19]에서 출산휴가 74.8%, 육아휴직 34.6% 이용률에 비교하여도 더 높은 이용률임이 확인되었다. 출산휴가의 경우 최근 군 내 당연시되는 분위기가 조성되면서 의무적으로 거의 모든 여군이 이용하고 있는 것으로 사료된다. 육아휴직의 경우 선행연구[20]에서 '부대에 눈치가 보여서' 혹은 상위계급 진출에 걸림돌이 된다는 이유로 여군 스스로가 이용하기에 꺼린다고 나타난 바 있는데, 본 연

구의 대상자들이 이미 연장복무나 장기복무에 선발된 인원들이라는 것을 감안해볼 때, 어느 정도 직업의 안정성을 확보하였기 때문에 육아휴직에 있어서 특히 높은 이용률을 보인 것으로 생각된다.

그러나 휴직을 하지 않거나 휴직을 마치고 복직하여 일을 하며 자녀를 양육해야 하는 여군들에게 매우 유용할 수 있는 탄력근무(27.2%), 자녀 돌봄 휴가(20.4%), 육아시간(20.4%)은 낮은 이용률을 보였다. 이 제도들은 대상자가 생각하는 중요성에 비해 활용 용이성이 낮다고 인식한 것으로 이는 업무 현장에서 실질적으로 제도를 이용하는 데에 있어 작용하는 걸림돌이 있을 것으로 생각된다. 대상자의 39.6%가 상급자 및 지휘관, 동료의 눈치가 보인다고 하였고, 31.7%가 근무 대체의 어려움을 염려하였다. 특히 탄력근무와 육아시간은 근무 시간 변경 혹은 단축과 연관되는데, 장교라는 직업 특성상 상황 회의, 교대 근무, 각종 훈련, 병력 통솔 등의 이유로 정해진 일과시간에서 벗어난 근무시간 조정 및 단축이 어려운 것으로 생각된다. 그러나 탄력근무, 육아시간은 일-가정갈등을 감소시키고 직무만족에도 유의하게 작용하는 것으로 알려져 있으며[21] Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) 주요국 중 노동시간이 가장 긴 국가로 한국이 꼽힌 것을 미루어볼 때, 군뿐만 아니라 사회 전체가 노동시간을 줄이고 가정으로 복귀할 수 있는 문화 조성과 업무 공백을 피할 수 있도록 하는 세부적인 방안들을 모색할 필요가 있다.

한편, 장차 시급하게 도입해야 한다고 생각하는 제도에 대해서 '군대 내 보육, 교육시설의 획기적 확충'(22.8%)이 가장 높은 것으로 나타났다. 이는 직업군인의 일·가정 양립지원을 위한 정책방안을 분석한 연구[22]에서 '보육시설의 우선권 제공'이 가장 시급하게 도입해야 하는 제도라는 결과와도 비슷한 것이다. 2017년 기준 전국 어린이집 수는 40,238개로 이 가운데 국공립 어린이집은 3157개(7.8%)이다[23]. 이에 반해 육·해·공군이 운영 중인 어린이집은 총 128개로 전국 어린이집 수 대비 0.3%로 나타나 채 1%수준에도 미치지 못하였다[24]. 또한 전국 국공립 어린이집을 이용하는 아동은 12.9%로 조사되었으나[23], 부대 보육시설을 이용하는 아동은 1.5%에 불과한 것으로 나타났다[5]. 「국방 개혁 2.0」[4]에 따르면 군 어린이집을 2018년까지 144개로 늘리겠다고 발표하였으나, 이는 전체 군 어린이집 대비 10% 수준으로 정부가 발표한 국·공립 어린이집 매년 450개 이상 확충 계획에서 전체 대비 14%[23]보다도 적은 수준으로 나타났다. 직업군인의 경우 격오지나 전방부대 근무 등으로 대도시에 거주하지 못하여 상대적으로 민간 운영 어린이집에 접근성이 떨어지는 만큼 국·공립 어린이집이나 부대 어린이집 이용이 절실한 상황이다. 따라서 격오지, 전방부대, 소도시의 부대 보육시설 확충을 선두로 현재의 계획보다 획기적인 수준의 군 보육시설 확충이 필요할 것으로 사료된다. 미군의 경우 The Department of Defense Child Development System (DoD CDS)을 운영하며 여군의 양육 부담을 해소하고 있다[7]. 특히 군인의 경우 비일관적인 출퇴근 시간과 훈련 등으로 자녀를 장시간 맡길 수 있는 시설이 필요한데, 6주에서부터 12세에 해당하는 아동을 대상으로 8시간 이상 보육하며 다양한 프로그램을 운영하는 Family child care (FCC) home을 미국 전역에 800개 이상 운영하고 있다[7]. 미국 여군 장교의 비율이 22.9%[25]인 것으로 미루어볼 때, 우리 여군 장교 비율 5.5% 대비 어린이집 128개에 비하여 약 1.5배가량 많은 수준이다. 또한 FCC home 중 대다수는 군인의 배우자에 의해 운영하고 있어 군인 가족의 정착과 경제활동에 도움을 주고 있다[7]. 우리 군도 군 보육시설 확충과 더불어 군인가족을 활용한 아이돌보미 인력 풀을 구축하여 여군의 보육 부담을 줄일 수 있는 방안을 검토할 필요가 있다.

https://doi.org/10.4069/kjwhn.2019.25.3.329

미취학 자녀를 둔 기혼여군의 재직의도는 평균 22.29±5.98점(평균평점 2.48±0.66점)으로 중상 정도 수준으로 나타났다. 이는 기혼 간호사를 대상으로 한 선행연구[12]에서 나타난 평균 23.91±6.66점 보다 낮은 것으로 나타났다. 대상자의 재직의도를 일반적 특성에 따라 비교한 결과는 유의한 차이를 나타내지 않았다. 여성 근로자와 간호사를 대상으로 한 선행연구에서 재직기간[12,13], 자녀 수[14] 등이 재직의도에 유의한 영향을 미쳤던 것과는 다르게 나타나 후속 연구로 탐색할 필요가 있다.

재직의도에 영향을 미치는 요인을 다중회귀분석을 시행한 결과 직무만족도, 육아시간 이용 경험, 배우자 동거여부, 군복무형태가 재직의도에 영향을 주는 것으로 나타났다. 특히 직무만족도가 가장 큰 영향을 미쳤는데, 이는 여군의 직무만족도가 높을수록 재직의도가 증가하는 것으로 해석되며 기혼 여성근로자를 대상으로 한 연구에서 직무만족도가 높을수록 재직의도가 높아진다는 결과[13]와 일치했다. 선행연구에서 여군의 직무만족도는 여성 친화적 조직분위기와 모성보호제도 및 여성편의시설 운영에 대한 인식이 높을수록[26] 높아지는 것으로 나타났다. 특히 군 조직은 절대 다수가 남성으로 구성되어 있어 남성 중심적인 사고와 문화가 당연한 것으로 받아들여져 왔기 때문에 여군의 직무만족도를 높이기 위해서는 가족친화적인 조직문화 형성과 모성보호 지원 방안을 다각도로 추진해야 할 필요가 있을 것으로 사료된다.

다음으로 육아시간 이용 경험이 재직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 미취학 자녀를 둔 기혼 근로 여성을 대상으로 일·가정 양립 지원제도의 효과성을 분석한 연구[27]에서 육아시간이 취업계속확률에 가장 큰 영향을 미치는 제도라는 결과와도 비슷하게 나타났다. 이에 정부는 2018년 7월부터 공무원에 한해 기존 12개월 미만 자녀에서 1일 1시간 사용할 수 있었던 육아시간을 만 5세 미만의 자녀에게 24개월 범위에서 1일 2시간 사용할 수 있도록 제도를 확대 적용하였으며[28], 이를 계기로 국방부 또한 2018년 10월 30일부로 공무원과 동일하게 육아시간을 확대 하였다[29]. 그러나 제도의 마련에도 불구하고 가장 중요한 것은 제도를 사용할 수 있도록 하는 조직의 분위기이다. 본 연구에서 육아시간 이용률은 20.4%로 가장 낮으며, 부대에서 이용하기 가장 어려운 제도로 나타났다. 따라서 이번 제도 확대를 계기로 육아시간에 대한 필요성을 강조하고 안정된 제도로 정착할 수 있도록 하는 군 내 문화 조성이 필요하다. 또한 확대된 육아시간에 대한 기혼 여군의 이용률과 재직의도에 미치는 영향에 대한 후속연구가 필요할 것으로 사료된다.

배우자와 동거하는 경우가 동거하지 않는 경우보다 재직의도가 높은 것으로 나타났다. 장교는 2–3년 주기로 전후방 교류를 통해 근무지를 이동하는데, 잦은 이사로 인해 가족들과의 동거권에 큰 영향을 받는다. 특히 본 연구에서 군인을 배우자로 둔 여군이 68.0%로 다수를 차지하였는데, 부부군인의 경우 부부 두 명 다 근무지 이동을 해야 하기 때문에 더욱 동거권을 보장받지 못할 가능성이 높다. 현재 군에서는 부부군인의 경우 배우자와 가까운 근무지로 이동 신청을 할 수 있도록 하는 '상시 동일근무'제도를 시행하여 어느 정도 동거권을 보장하려는 노력을 하고 있으나, 배우자가 군인이 아닌 경우에는 출산장려를 목적으로 신혼부부에 한해 배우자의 직장과 가까운 근무지로 1회 이동 신청 가능한 것 외에는 동거권을 보장받을 수 있는 제도가 없다. 여군을 대상으로 한 실태조사[5]에서 결혼생활 중 주말부부로 지낸 기간은 평균 4년 7개월인 것으로 나타났으며, 10년 초과자도 2.8%에 달하는 것으로 나타났다. 따라서 부부군인이 아니더라도 별거가 일정 기간 이상 초과하면 가족동거가 가능한 거리의 부

대로 이동할 수 있도록 제도의 개선이 필요하다. 2–3년 주기로 전후방 교류를 해야 함에 따라 배우자와 떨어져서 근무해야 하는 여군은 자녀 양육과 새로운 부대 적응이라는 이중 부담이 과중 되고 있다. 따라서 새로운 부대 전입 시 자녀 보육시설, 교육 관련 정보, 지역 생활정보 등을 제공하는 인트라넷 커뮤니티나 멘토링 서비스 같은 콘텐츠를 개발하여, 안심하고 자녀를 양육하고 부담 없이 업무에 집중할 수 있는 환경을 조성하는 것도 좋은 방안이 될 수 있을 것이다. 더불어 미취학 자녀를 직접 양육하는 군인에 한해 자녀 양육 시기 동안 거주지 변경 없이 동일 부대에서 근무하거나 동일 지역 내에서 근무지 이동을 할 수 있도록 하는 방안도 적극 고려할 필요가 있다.

마지막으로 군복무형태에서 장기복무자에 비해 연장복무자가 재직의도가 높게 나타났다. 연장복무는 의무복무기간을 마친 군인이 복무 기간 연장을 희망할 경우 선발하여 일정 기간 복무를 지속하도록 할 수 있는 복무형태를 말한다[2]. 의무복무기간 동안 장기복무에 비 선발된 자는 연장복무를 하며 장기복무 지원 신청을 할 수 있다. 연장복무 중 장기복무에 지원하여 선발될 경우 상위계급으로 진출할 수 있는 기회를 얻게 된다. 따라서 장기복무로 전환하여 상위계급 진출에 뜻이 있는 경우 연장복무를 지원하는 경우가 많기 때문에 재직의도가 높게 나타난 것으로 사료된다. 장기복무자는 사관학교를 졸업했거나 단기복무 혹은 연장복무 장교 중 장기복무 장교로 선발된 사람을 말하는데, 선발 시 의무복무기간이 10년 이상으로 연장된다[2]. 따라서 장기복무에 선발된 인원은 어느 정도 직업적 안정성이 보장된다. 그러나 Cho [20]는 장기복무로 선발된 여군 중 상당수가 일-가정 양립 문제로 군을 떠나고 있는 문제를 지적하며 여군의 양적 확대보다 질적인 성장을 이룰 수 있도록 복무 여건을 조성할 것을 제안했다. 이처럼 장기복무 여군은 장차 확대되는 여군 조직의 핵심 인력으로 자리잡아야 함에도 재직의도가 낮은 것으로 나타나 장기복무자의 재직의도에 부정적인 영향을 미치는 요인에 대한 후속 연구가 필요할 것으로 사료된다.

본 연구는 몇 가지 제한점을 가지고 있다. 본 연구는 온라인 설문지로 자료 수집을 했기 때문에, 연구 대상자에 미 해당하는 경우에도 URL접속이 가능했으며, 대상자 선별질문을 통해 대상자가 아닐 경우 설문 응답창이 자동 종료되도록 설정하였으나 다소 비일관적인 응답을 한 대상자가 있어 최종 분석에서 제외하였다. 또한 본 연구에서는 육, 해, 공군, 전 군을 대상으로 연구를 실시하였지만, 연구에 포함된 병과의 수가 제한적이고 다양한 근무환경을 반영하지 못했을 가능성이 있어 연구 결과의 일반화에 제한점이 있을 수 있다. 일·가정 양립 지원제도가 군 내에서 안정적으로 시행되고 긍정적인 효과를 기대하기 위해서는 다양한 복무여건을 충분히 반영할 수 있어야 하며 이를 위하여 추후 더 많은 병과와 근무환경을 대상으로 확대 조사할 필요가 있다.

군은 절대 다수의 남군과 절대 소수의 여군으로 구성되어 있다. 이에 남군과 여군이 서로의 입장을 이해하고 조화로운 조직 문화를 형성하기 위한 노력은 다른 조직보다 중요하다. 본 연구를 통해 알게 된 미취학 자녀를 둔 기혼 여군의 재직의도와 이에 영향을 미치는 요인은 추후 더 발전된 일·가정 양립 지원제도의 도입을 위한 기초 자료로 활용될 수 있을 것이며, 이를 통해 군 내 가정 친화 문화 조성을 실현하고 여군의 재직의도를 향상시켜 장기간 우수한 여군을 확보, 유지하는데 활용될 수 있을 것이다.

https://doi.org/10.4069/kjwhn.2019.25.3.329

결론

본 연구는 미취학 자녀를 둔 기혼 여군 장교의 일·가정 양립 지원제도 활용 정도와 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하여 여군의 인적자원관리와 군 내 가정 친화적 발전을 위한 기초자료로 제공하기 위해 시행되었다.

미취학 자녀를 둔 기혼 여군 장교의 일·가정 양립 지원제도 활용에 있어 이용 경험이 가장 높은 제도는 출산휴가였으며, 가장 낮은 제도는 자녀돌봄휴가와 육아시간이었다. 제도를 활용하기 힘든 이유로 가장 많은 대상자가 '상급자 및 지휘관, 동료의 눈치가 보여서'를 꼽았으며, 가장 시급하게 도입해야 한다고 생각하는 제도로 '군대 내 보육, 교육시설의 획기적 확충'이라고 응답하였다. 따라서 군은 보육시설의 획기적 확충과 함께 제도의 실질적인 이용률 제고를 위한 방안을 마련해야 할 것으로 보인다.

미취학 자녀를 둔 기혼 여군 장교의 재직의도는 중상 정도로 나타났다. 재직의도에 영향을 미치는 요인 파악을 위한 다중회귀분석 결과 직무만족도, 육아시간 이용경험, 배우자동거여부, 군복무형태가 유의한 것으로 확인되었다. 이상의 연구결과를 바탕으로 우리 군은 현재 시행 중인 제도가 우수한 여군 인력을 확보, 유지할 수 있는 제도적 뒷받침이 되고 있는지, 현실적인 운용에 대한 검토를 시행하고, 성인지력 향상을 통해 군 내 가정 친화적 문화를 조성할 수 있도록 해야 할 것이다.

본 연구는 육·해·공군 여군을 대상으로 재직의도 영향요인을 밝히는 연구로써 의의가 있으며, 일·가정 양립 지원제도의 현 실태를 파악하고 기혼 여군의 요구 조사와 해외사례 수집을 통한 정책 개선방안을 모색해보았다는 점에 의미가 있다. 그러나 일·가정 양립 지원제도의 활용에 있어서 업무 특성과 근무 환경이 많은 영향을 미치므로, 향후 전 병과와 다양한 근무여건을 충분히 반영한 확대 연구를 제언한다.

REFERENCES

1. Song MJ. Study on the ways to manage growing female officers in the ROK military. Military Research and Development. 2014;8(1):91-113.
2. Jung JK. The study on the woman soldier human affairs operation systems. Convergence Security Journal. 2015;15(3):31-39.
3. Maeng SY. Reduce troops… Increase elites… [Internet]. Seoul: Kookbang Ilbo; 2015 [cited 2019 Aug 15]. Available from: http://kookbang.dema.mil.kr/newsWeb/20150528/70/BBSMSTR_000000010026/view.do.
4. Ministry of National Defense. 18 Business Report. Yongsan: Ministry of National Defense; 2018. 27 p.
5. An SS, Park SY, Kim HY, Choi YJ, Kim BJ, Kim DW. Survey on human rights situation in female soldier. Seoul: National Human Rights Commission of Korea; 2012. 350 p.
6. Kim HW, Park YS. Parenting stress and family functioning among militaries family with preschool children. Journal of Military Nursing Research. 2009;27(2):27-40.
7. Department of Defense. Women in the military: report to the White House Council on Women and Girls [Internet]. Washington, D.C.: Department of Defense; 2009 [cited 2018 Nov 27]. Available from: http://archive.defense.gov/pubs/pdfs/DoD_WHC_on_Women_and_Girls_Report_personal_info_redacted_C82A.pdf.
8. Kim YM. Childbirth intention and influential factors of Korean women soldiers [master's thesis]. Seoul: Yonsei University; 2011. 69 p.

9. Moon JS, Yoon WS, Jeong JH, Lee JY, Cho IN, Kang YJ. A study on the health status of military women. Journal of Military Nursing Research. 2003;21:128-191.
10. Faul F, Erdfelder E, Buchner A, Lang AG. Statistical power analyses using G*Power 3.1: tests for correlation and regression analyses. Behavior Research Methods. 2009;41(4):1149-1160.
PUBMED | CROSSREF
11. Cohen J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates; 1988.
12. Park SH. The relationship among hospital nurses' perception of family friendly policies, work-family conflict and retention intention. In: Proceedings of 33th Annual Meeting of Korean Society of Gynecologic Oncology; 2019 Apr 27; Lotte Hotel Jeju, Seogwipo. Seoul: Korean Society of Gynecologic; 2018 Apr. p. 337-337.
13. Lee EH, Cho KS, Son HM. A study of hospital nurse's intention to keep nursing job. Journal of Korean Clinical Nursing Research. 2014;20(1):15-27.
14. Jeon BR, Noh YG. Impact of work-family conflict and social support on retention intention among married female nurses. Journal of Digital Convergence. 2018;16(10):261-270.
15. Han AR. A study of effects of married women worker's work-home environment on risk of career disconnection [master's thesis]. Seoul: Konkuk University; 2014. 72 p.
16. Kim PS, Kim TH. The mediation effect analysis of work-family conflicts on the effect of family friendly corporate culture on the performance of human resources. Journal of Family Relations. 2010;15(2):3-29.
CROSSREF
17. Blau GJ. Further exploring the meaning and measurement of career commitment. Journal of Vocational Behavior. 1988;32(3):284-297.
CROSSREF
18. Park YS. Studies on job satisfaction of female military officers in the army [master's thesis]. Seoul: Seoul National University; 2009. 117 p.
19. Lee SS, Park JS, Lee SY, Oh MA, Choi HJ, Song MY. National Fertility and Family Health and Welfare Status in 2015. Sejong: Korea Institute for Health and Social Affairs; 2015.
20. Cho S. A study for work and family compatibility of 'Military Couples' females in the army. Korean Journal of Military Arts and Science. 2015;71(3):1-37.
21. Moon SH. How corporate welfare policy affects work and family-life satisfaction among married working women: the impact of family-friendly policies. Korean Journal of Family Welfare. 2013;18(1):119-141.
22. Jyung CY, Min MS, Bang JH, Joo HS, Lim HS, Kim BK. A study on supporting policies of work-family compatibility for the professional soldiers. Journal of Agricultural Education and Human Resource Development. 2013;45(2):73-96.
CROSSREF
23. Ministry of Health and Welfare. Childcare statistics [Internet]. Sejong: Ministry of Health and Welfare; 2018 [cited 2018 Dec 22]. Available from: http://www.index.go.kr/potal/stts/idxMain/selectPoSttsIdxMainPrint.do?idx_cd=1583&board_cd=INDX_001.
24. Kwon HK. Fertility rate of 1.56 female officer in last 5 years, lack of military nursery school [Internet]. Seoul: BabyNews; 2018 [cited 2018 Oct 15]. Available from: http://www.ibabynews.com/news/articleView.html?idxno=68794.
25. Office of the Under Secretary of Defense. Personnel and readiness. Population representation in the military services: fiscal year 2016 summary report [Internet]. Washington, D.C.: Office of the Under Secretary of Defense, Personnel and Readiness; 2016 [cited 2018 Dec 22]. Available from: https://www.cna.org/poprep/2017/summary/summary.pdf.
26. Son JM. The effects of army women soldiers' recognition about women-friendly policies on job satisfaction: Moderating effect of service forms [master's thesis]. Seoul: Seoul National University; 2012. 112 p.
27. Kim YS, Kim NJ, Jang YS, Kim HJ. 2014 research services report to National Assembly Budget Office. Analysis of effectiveness of work-family balance support policy. Seoul: Korean Women's Development Institute; 2014. p. 1-112.
28. National Law Information Center. National public service rules [Internet]. Seoul: Ministry of Personnel Management; 2018 [cited 2018 Dec 22]. Available from: http://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EA%B5%AD%EA%B0%80%EA%B3%B5%EB%AC%B4%EC%9B%90%20%EB%B3%B5%EB%AC%B4%EA%B7%9C%EC%A0%95.
29. Ministry of National Defense. Amendment of the enforcement decree of the basic act on the status and service of soldiers. Seoul: Ministry of National Defense; 2018. p. 1-2.

SUMMARY STATEMENT

- **What is already known about this topic?**
  Factors that affect married women's intention to continue work include job satisfaction, total years of experience, number of children, current status, and education level.
- **What this paper adds?**
  This study identified a different set of factors influencing female military officers' retention intention. Although the importance of job satisfaction was comparable to literature reports, other factors, such as the use of parenting time, living with a spouse, and military service type were found to be important.
- **Implications for practice, education and/or policy**
  Policy improvements regarding work-family balance support and enhancing the family-friendly culture of the military can contribute to better retention intention of female military officers.

https://doi.org/10.4069/kjwhn.2019.25.3.329