

기혼 여성 관리자의 가족친화제도 운영 인식과 후속출산계획 간의 관계: 가족친화적 상사지원인식 및 일·가정 양립 갈등의 매개효과

The Relationship between Family-Friendly Policies and the Childbearing Intentions of Female Managers:
The Mediating Effect of Family-Friendly Supervisor Support and Work-Family Conflict

수원대학교 아동가족복지학과
객원교수 강 하 라

Dept. of Child and Family Welfare, Suwon University
Visiting Professor Kang, Hara

〈 목 차 〉

- | | |
|------------|------------|
| I. 서론 | IV. 연구 결과 |
| II. 이론적 배경 | V. 논의 및 제언 |
| III. 연구 방법 | 참고문헌 |

〈 초 록 〉

본 연구는 기혼 여성 관리자의 가족친화제도 운영 인식이 후속출산계획에 미치는 영향과 가족친화적 상사지원인식과 일·가정 양립 갈등의 매개효과를 확인함에 목적을 두고 있다. 이를 위해 여성관리자패널 데이터의 7차년도 자료를 활용하였으며, 최종적으로 1명 이상의 자녀를 두고 있는 여성 관리자 480명을 연구 대상으로 하였다. 연구결과는 다음과 같다. 기혼 여성 관리자의 가족친화제도 운영 인식은 후속출산계획에 직접적으로 영향을 미치지 않으나 가족친화적 상사지원인식과 일·가정 양립 갈등을 순차적으로 매개하여 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 조직이 가족친화제도를 운영하는 것에 더해 제도를 적극적으로 활용하고 지지하는 분위기를 조성하는 것이 중요함을 의미한다. 이에 연구결과를 바탕으로 저출산 현상을 극복할 수 있는 정책적, 실천적 개입을 제안하였다.

주제어: 출산계획, 여성 관리자, 가족친화제도, 가족친화적 상사지원, 일·가정 양립 갈등

〈 Abstract 〉

The purpose of this study was to investigate the influence of family-friendly policies on married female managers' desire for an additional child and the mediating effects of family-friendly supervisor support and work-family conflict. The analysis included 480 married female managers from the 7th survey of the 2018 Korean Women Manager Panel. Family-friendly policies were found to have an indirect effect on the desire for an additional child via family-friendly supervisor support and work-family conflict. These findings emphasize the importance of not only implementing family-friendly policies, but also creating a culture that supports them. Based on the results, approaches to interventions in the workplace to reverse the current trend of low fertility are discussed.

Key Words: childbearing intention, female manager, family-friendly policies, family-friendly supervisor support, work-family conflict

I. 서론

저출산 문제는 수년간 OECD 선진국 국가의 심각한 위기로 꼽혀왔다. 미국 워싱턴대 의과대학 보건계량분석연구소(IHME)에 의하면 한국과 일본, 태국, 스페인, 이탈리아, 포르투갈 등 아시아 및 중동부 유럽 23개국의 경우 2100년 무렵에 인구가 절반 이상으로 줄어들 것이라고 예상되며, 출산율 저하로 인해 전 세계적으로 5세 이하 어린이는 2017년 6억 8100만 명에서 2100년 4억 100만 명으로 40%가량 줄어들 것으로 예측된다(Vollset et al., 2020). 실제로 우리나라의 경우 2020년 12월 31일 기준 주민등록인구는 5,182,923명으로 2019년 말보다 20,838명(0.04%)이 감소했다(행정안전부, 2020). 인구 감소는 공공 지출에 대한 압력 증가와 생산연령인구(15~64세)의 급격한 감소로 인한 경제 성장의 어려움을 불러오며, 재정적 부담의 증가로 이어질 수밖에 없다(Vollset et al., 2020).

특히 우리나라는 출산율이 세계에서 가장 낮은 것으로 분석되었다. 유엔인구기금(UNPFA, 2020)의 보고서에 의하면 한국의 합계출산율은 1.1명으로 조사 대상 198개국 중 198위에 해당한다. 한국의 저출산 문제는 1980년대 초부터 시작, 1997년 IMF 위기 이후 빠른 속도로 하락하여 이미 2018년부터 합계출산율이 0.98명으로 여성 1명당 평생 1명의 자녀도 낳지 않으리라고 조사되었다(통계청, 2019a). 2020년 우리나라의 인구 감소 역시 출생자가 사망자보다 낮아 인구가 자연 감소하는 '인구 테드크로스'(dead cross)의 영향이다. 2020년 우리나라 출생자는 275,815명으로 전년보다 10.65%나 감소했으며, 연간 출생자 수는 30만명 선마저 무너졌다(행정안전부, 2020). 우리나라의 저출산 문제가 심각한 것은 다른 나라에 비해 출산율 저하속도가 지나치게 빠르기 때문이다. 서구 선진국들과 달리 우리나라는 합계출산율이 6명에서 2.1명 이하에 도달하기까지 약 25년밖에 소요되지 않았다. 이처럼 고출산에서 초저출산으로 인구전환이 급속하게 이뤄짐에 따라 저출산으로 인한 사회변화에 적절히 적응하기 어려운 것과 그에 대처할 충분한 시간을 갖지 못함으로 인한 혼란을 경험할 수밖에 없다. 뿐만 아니라 지속되는 COVID-19로 인한 경제활동 감소와 고용 충격, 돌봄 감소 역시 임신과 출산, 그리고 청년들의 결혼에까지 부정적인 영향을 주면서 우리나라의 저출산 현상을 심화하고 있다. 이에 정부는 출산율 저하와 급속한 고령화 등 인구구조 변화에 대응하고자 2006년 이후 '저출산·고령사회 종합대책(5개년 기본계획, 연도별 시행계획)'을 수립하였고, 최근 '제4차 저출산·고령사회 기본계획(2021~2025)'을 제시하였다. 과거에는 출산율 제고를 목표로 국가주도적 정책이 시행되었으나, 최근에는 개인의 선택을 존중하고 삶의 질을 향상하는 사람 중심 정책으로 패러다임을 전환하여 청년, 아동, 여성 등 전 계층을 대상으로 한다. 이에 제4차 저출산·고령사회 종합대책의 구체적인 시행안인 육아 4대 지원

전략에는 영아기 집중 투자, 일하는 모든 부모를 위한 육아휴직 지원 대상 확대, 충분한 배움과 돌봄이 제공되는 초등교육, 아동의 건강한 성장을 위한 주거 지원 등의 정책과제를 포함시켜 부모의 일·가정 양립 외에도 자녀 양육에 대한 전반적인 지원을 제공하는 계획을 수립하였다. 그러나 이와 같은 정책적 노력에도 불구하고 출산율은 증가할 기미를 보이지 않고 있는 것이 사실이다.

이에 출산율 증가를 위해서는 단순히 첫 자녀 출산율만 강조 하였던 시각에서 벗어나야 한다는 관점이 형성되었다. 실제로 둘째 자녀를 출산하지 않는다는 것이 출산율의 실제적 감소로 연결된다는 연구(김승권·김민자, 2003; Kohler, 2001)를 보았을 때, 출산율 증가를 위해서는 첫 자녀 출산에 지원하였던 것을 확장해 후속출산까지 장려하는 것이 필요하다는 것을 알 수 있다. 일반적으로 결혼 후 첫 자녀 출산은 사회적 기대와 압력, 의무감 등으로 인해 자연스러운 과정으로 여겨지나(임현주·이대균·최향준, 2011) 기존 자녀 이후에 계획되는 후속출산은 그에 비해 개인적이고 자발적인 선택으로 인식된다(김정석, 2007). 또한, 첫째 자녀에 비해 후속출산은 보다 계획적으로 이루어진다(박수미, 2008). 특히 후속출산은 인구사회학적 요인(민세진, 2013), 개인 심리 및 가치관적 요인(정미라·홍소영·박수경, 2013), 부부 요인(송민영, 2018; 하민경, 2020) 등 다양한 요인들이 변수로 작용한다. 또한, 계획은 실제 행동에 영향을 미치며, 계획에 관한 의지가 강할수록 행동에 미치는 영향이 크다는(Ajzen, 1991) 이론을 보았을 때, 후속출산계획 역시 후속출산행동으로 연결될 가능성이 크다. 그러나 우리나라는 여성의 경제활동 증가 및 출산과 양육에 방해가 되는 요인들로 인해 결혼 후에도 출산하지 않거나 한 자녀만 낳으려는 양상이 두드러진다(임효진 외, 2015). 결국 후속출산 자녀 수가 증가하는 것이 저출산 문제 해결과 연결이 됨을 의미한다. 이에 후속출산계획에 초점을 두는 것이 매우 중요하다.

한편, 여성의 경제활동 참여가 계속해서 증가하고, 고용자 500인 이상 기업의 관리자급에 해당하는 여성의 비율이 10여년 전 12.5%였던 것에서 2018년 기준 20.6%까지 증가하였으나(통계청, 2019b), 여전히 OECD 국가의 여성 관리자 비율이 평균 39%인 것(Beddoes, 2019)에 비교하면 낮은 것을 보았을 때 출산과 육아로 인한 일·가정 양립의 어려움과 차별 등이 여성의 적극적인 경제활동을 방해하는 하나의 이유가 될 것으로 예측할 수 있다. 한편, 여성 관리자의 경우 성차별이나 고정관념, 유리천장 등으로 자신의 경력과 관련된 성공을 저해하는 요소들이 여전히 있음에도 불구하고 관리직으로 진출하여 자신의 영역에서 성공을 거둔 여성이라고 볼 수 있다. 그러므로 여성 관리자들의 특성을 살펴보는 것은 인적자원 개발 효과성 측면과 더 나아가 여성들의 적극적인 사회·경제적 활동을 지지하는 측면과 직업·진로 영역에서의 양성평등을 구현함에 있어 중요하다.

이에 여성 관리자들의 일·가정 양립에 관한 연구는 지속적으로 증가하고 있으나, 이들의 출산과 관련된 연구는 아직 그 수가 충분하지 않다. 기혼여성의 출산계획에 관한 연구들은 취업모와 비취업모를 혼합하여 대상으로 하거나(강유선·김찬우, 2018; 하민경, 2020), 취업모를 대상으로 하여도 직급 구분 없이 살펴봄에 그친다(최지훈·안선희, 2017; 최향준, 2015). 여성 관리자를 대상으로 그들의 출산계획을 살핀 연구도 있으나(고선강, 2016; 이혜정·유규창, 2011), 일·가정 양립 제도나 조직 분위기 등이 여성 관리자의 출산의도에 갖는 영향력을 살펴봄에 그쳐 여성 관리자의 추후출산계획에 그들의 경험과 환경 요인들이 어떠한 경로를 거쳐 영향을 미치는지를 살펴보고 그에 따른 개입의 방향을 확인한 연구는 아직 부족하다. 따라서 본 연구는 활발하게 경제활동에 참여하고 있는 여성 관리자들의 출산으로 인한 경력단절을 예방하고, 출산 권리 확보를 통한 저출산 극복의 개입 방안을 마련하기 위한 기초로 여성 관리자들을 대상으로 그들의 추후출산계획을 살펴보았다.

여성 관리자의 후속출산계획과 관계있는 제도적 지원 중 대표적인 요인은 기업에서 행하는 가족친화제도라고 할 수 있다. 가족친화제도의 경우 단순한 저출산 극복에만 초점을 둔 것이 아닌 일과 가정의 양립이 가능한 환경을 조성하기 위한 제도적 장치 마련에 목적을 두고 있어 출산휴가, 육아휴직 외에도 유연근무제, 가족돌봄휴직 등의 지원까지 포함하고 있다. 이와 같은 가족친화제도는 경제활동을 하는 기혼여성의 출산의향에 긍정적 영향을 미친다고 보고된다(Thevenon & Gauthier, 2011; Rindfuss, Choe & Brauner-Otto, 2016). 그러나 국내 연구의 경우 가족친화제도의 후속출산계획에 대한 영향력은 그 결과가 일관되지 않아 기업의 가족친화제도가 근로자의 후속출산계획에 유의하게 영향을 미친다고 보고하는 연구(고선강, 2016; 최지훈·안선희, 2017; 2018) 외에도 부부 요인을 매개해서만 영향을 미친다고 보고하는 연구(고광만·김소아, 2014; 송민영, 2018) 및 영향을 미치지 않거나(김일옥 외, 2011; 이혜정·유규창, 2011), 부정 영향을 발휘한다고 보고한 연구도 있어(정성호, 2012) 제도와 여성 관리자의 후속출산계획 간 보다 심도 있는 연구가 요구된다.

여성 관리자의 가족친화제도 운영 인식이 후속출산계획에 미치는 영향에서 매개적 역할을 할 수 있는 변인으로 주목해야 하는 것이 바로 상사의 지원이다. 기업의 가족친화제도 시행 및 활용은 기업의 단순한 제도 여부에 달려있지 않다. 조직에 도입된 제도의 활용 정도는 조직 내 분위기나 제도에 관한 상사의 인식이 얼마나 긍정적 또는 부정적인가에 따라 영향을 받는다(Allen, 2001). 그에 여성들의 경제활동과 출산 및 양육을 동시에 지원하고자 성차별적인 기업 문화를 방지하는 제도들을 도입하고 사회적 분위기가 변화한다 하더라도 직접적으로 조직 내에서 상사의 눈치와 부정적인 사내 분위기로 인한 우려 등은 제도 활용에 걸림돌이 될 수밖에 없다(Ngo, Foley & Loi,

2009). 한편, 두 변인은 상호 병존하면서 근로자의 일·가정 양립 노력 및 가족친화적 역할을 강화하는 역할을 함과 동시에 서로 독립적이며 유의미한 격차가 존재한다(Mauno, Kinnunen & Pyykko, 2005). 예를 들면, 핀란드와 같이 높은 양성평등, 가족친화적 문화를 가진 나라는 가족지원제도가 공식지원체제로서 지지적 역할을 하나, 제도가 완비되지 못한 사회에서는 제도가 없어도 최소한 가족친화적 문화를 가진 기업을 근로자들이 우선으로 선택하는 현상을 보인다(Wayne & Casper, 2016). 이에 가족친화제도와 가족친화적 상사지원인식이 제도와 문화라는 관점에서 인과관계가 아닌, 매개 변인으로 존재할 가능성을 세울 수 있다. 이에 본 연구는 가족친화제도와 가족친화적 상사지원인식이 인과관계는 아니나, 서로 자극과 반응으로 기능할 수 있음을 염두에 두고 제도로서의 가족친화제도가 조직문화를 대표하는 가족친화적 상사지원인식을 매개로 여성 관리자의 후속출산계획에 미치는 영향을 확인하였다.

한편, 여성 관리자의 가족친화제도 운영 인식과 후속출산계획 간 관계에서 매개적 역할을 할 수 있는 요인 중 그들의 개인적 요인인 일·가정 양립 갈등 역시 고려해볼 필요가 있다. 현대 사회에서 남성의 홀벌이로는 가계를 유지하기 어려워짐에 따라 기혼여성의 경제활동 참여가 필수가 되고 있으며(이삼익 외, 2015), 인적자원의 활용을 위해 여성의 경제활동 참여를 독려하는 추세이다. 그러나 자녀양육 및 가사가 여성만의 문제가 아닌 것으로 변하고 있는 사회적 분위기에 불구하고 여전히 맞벌이 부부의 전체 가사·육아시간은 아내가 266.2분인데 반해 남편은 49.5분인 것으로 나타나(한국보건사회연구원, 2019a) 아직 우리나라에서 가사와 양육의 핵심적인 역할은 어머니가 맡는다는 인식이 남아있음을 알 수 있다. 뿐만 아니라 여성의 일과 가정양립을 지원하는 인식과 제도가 충분히 활성화되어 있지 않다. 그러나 일·가정 양립은 자녀 양육 및 출산과도 관계가 있어 기혼 취업 여성이 일·가정 간 갈등을 인식하는 것은 근로 환경이 일과 가정을 양립하기에 불가능한 현장을 깨닫게 되어 자녀 출산에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타난다(공정원·엄명용, 2016; 선민정, 2020).

기업의 가족친화제도 및 가족친화적 상사지원 역시 여성 관리자의 일·가정 양립에 영향을 미친다. 먼저 근로자의 직무 만족과 가족 삶의 질, 기업 경쟁력 제고에 목적을 둔 가족친화제도의 도입은 근로자의 일·가정 갈등을 감소시키며(이진숙·최원석, 2011) 가족친화제도 시행 수준이 높은 기업일수록 근로자들의 이직 의도와 일·가정 갈등 수준이 낮아진다(이연희, 2005). 또한, 가족친화제도는 기혼여성의 일·가정 양립을 매개로 추가출산의향에까지 영향을 미침이 보고된다(최지훈·안선희, 2017). 가족친화적 상사지원도 유사하여 가정친화적 상사 행동은 근로자들의 일·가정 갈등을 줄이고 일·가정 균형을 높이며(Greenhaus, Zigert & Allen, 2012), 관리자들의 적극적 가족친화제도 활용은 근로자들의 일·가정

균형에 긍정적 영향을 미친다(McCarthy, Darcy & Grady, 2010). 따라서 여성 관리자들이 인식하는 가족친화제도 운영과 가족친화적 상사지원이 그들의 개인적 요인인 일·가정 양립 인식을 매개로 후속출산계획에 미치는 영향을 살펴볼 필요가 있다. 그러나 이 역시 그 결과가 일관되지 않아 제도만으로 근로자의 일·가정 갈등이 감소되지 않고(Allen, 2001) 가족친화제도 시행이 조직효과성에 무조건적으로 긍정적 영향을 미치지 않음을 보고한다(이세인·이숙현·권영인, 2007; 오현규·박성민, 2014). 이에 본 연구는 가족친화제도와 상사지원, 일·가정 양립 갈등 및 후속출산계획 간 구조적 관계를 확인하였다.

이 같은 논의를 바탕으로 본 연구의 목적을 위해 다음의 연구문제를 설정하고자 한다.

연구문제 1. 여성 관리자의 가족친화제도 운영 인식 및 가족친화적 상사지원인식, 일·가정 양립 갈등, 후속출산계획의 특성은 어떠하며, 이들 변인 간에는 유의한 상관관계가 있는가?

연구문제 2. 여성 관리자의 가족친화제도 운영 인식이 가족친화적 상사지원인식 및 일·가정 양립 갈등을 매개로 후속출산계획에 미치는 직접 및 간접 영향은 어떠한가?

II. 이론적 배경

1. 후속출산계획

후속출산이란 첫 자녀 이후의 출산으로 첫 자녀출산은 사회적 기대에 부응하기 위한 자연스러운 행동과 과정이지만 이후 출산은 부모의 자녀 가치관 및 양육 경험에 따른 자발적 선택이 된다(임현주 외, 2011). 대부분의 부부는 결혼 이후 첫 출산 경험을 하나, 후속출산은 개인적, 사회적, 환경적으로 다양한 요인들이 작용해 선택적으로 행해진다(김은경, 2014). 실제로 기혼여성의 89.7%가 이상적인 자녀 수를 2명 이상이라고 답하였으나, 실제 2명 이상을 출산한 비율은 66.7%에 그쳤다(한국보건사회연구원, 2019b). 또한, 첫째 자녀에 비해 후속출산은 보다 계획적으로 이루어진다는 연구 결과(박수미, 2008)가 있다. 특히 후속출산은 인구사회학적 요인(민세진, 2013), 개인 심리 및 가치관적 요인(정미라 외, 2013), 부부 요인(송민영, 2018; 하민경, 2020) 등 다양한 요인들이 변수로 작용한다. 따라서 출산율 증가를 위해서는 후속출산율을 높이는 것이 필요할 것으로 보인다.

또한, 계획은 실제 행동에 영향을 미치며, 계획에 관한 의지가 강할수록 행동에 미치는 영향이 큼(Ajzen, 1991)을 보았을

때, 후속출산계획 역시 후속출산행동으로 연결될 가능성이 크다고 볼 수 있다. 그러나 우리나라는 여성의 경제활동 증가 및 출산과 양육에 방해가 되는 요인들로 결혼 후에도 출산하지 않거나 한 자녀만 낳으려는 양상이 두드러지고 있다(임효진 외, 2015). 이에 우리나라 기혼여성 중 10.3%만이 1명 이하의 자녀를 낳을 것이라고 답한 것(한국보건사회연구원, 2019b)에 비추어볼 때 기혼여성의 대부분이 첫째 이후 자녀 출산을 원하나 실제 출산으로 이행이 어려운 원인을 파악하고, 이를 해결하기 위한 정책을 수립하는 것이 우리나라 출산율 증가에 실효성을 가질 것이다.

2. 기업의 가족친화제도 운영과 후속출산계획

여성 관리자들의 출산과 양육을 지원하기 위한 제도적 지원의 대표적인 요인으로 기업에서 행하는 가족친화제도를 꼽을 수 있다. 가족친화제도는 조직 구성원들이 일과 가정을 조화롭게 병행할 수 있도록 지원하는 다양한 제도들을 의미한다(이병훈·김종성, 2009). 정부는 '가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률'에 근거를 두고 기업 및 기관이 가족친화제도를 시행하도록 권장하고 있으며, 이를 모범적으로 행하는 기업 및 기관에는 가족친화기업인증을 부여하도록 하고 있다. 현재 시행되고 있는 가족친화제도에는 대표적으로 생리휴가, 임신기 근로시간 단축제, 출산휴가, 배우자 출산휴가 및 가족돌봄휴가와 같은 근로자지원제도와 재택근무제, 원격근무제, 시간단축 근무제와 같은 유연근무제도가 있다. 본 연구 역시 기업에서 제공하고 있는 근로자지원제도와 유연근무제도를 합하여 가족친화제도로 살펴보고자 한다. 이와 같은 가족친화제도는 초반에는 모성 보호 및 저출산 극복에 초점을 맞추어 도입되었던 제도로 여성 근로자들의 출산과 일·가정 양립에 도움을 주고자 하였으며, 최근에는 근로자의 일·가정 양립이 용이한 환경을 조성하는 것으로 범위가 확대되었다.

기업의 가족친화제도가 후속출산계획에 미치는 영향을 살펴본 연구들의 경우 우리나라에 앞서 저출산을 경험하고 그와 관련된 제도를 마련한 서구의 연구들을 보면 국가 및 지역사회 차원에서 가족친화제도 시행은 출산율에 유의한 정적 효과를 보였다(Rindfuss et al., 2016; Thevenon & Gauthier, 2011). 반면, 국내의 경우 기대와 달리 그 결과가 일관되지 않다. 취업모의 둘째 자녀 출산의도에 국가의 출산지원정책이나 가족친화제도가 유의한 영향을 미친 연구(고선강, 2019; 장하나·이명석, 2013; 최지훈·안선희, 2018)가 있는 반면, 관련 정책이 취업 모의 출산계획에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 드러난 연구(김일옥 외, 2011; 이해정·유규창, 2011)나 오히려 부적인 영향력을 발휘하는 것으로 보고하는 연구(정성호, 2012)도 있다. 한편으로는 기업의 가족친화제도가 취업모의 부부관계를 매개함으로써 후속출산의도에 영향을 미치는 것으로 보고하는 연구(송민영, 2018)도 있다. 그러나 대부분의

연구들은 이와 같은 가족친화제도가 다른 요인들의 매개나 조절을 통해 출산의도나 후속출산계획에 미치는 영향을 살펴보는 것(송민영, 2018; 최지훈·안선희, 2017) 또는 가족친화제도 자체의 영향력을 파악하는 것(배정연·홍석자, 2010; 이혜정·유규창, 2011; 장한나·이명석, 2013)에 그치고 있다. 이에 경제활동에 활발하게 참여하고 있는 여성 관리자의 후속출산계획에 영향을 미칠 수 있는 차별 경험 간의 관계에서 제도적 지원으로써 기업의 가족친화제도 시행 여부의 역할을 확인할 필요가 있다.

3. 가족친화적 상사지원인식과 후속출산계획

한편, 근로자의 일·가정 양립, 출산 및 양육을 지원하는 제도가 도입되어도 이것이 조직의 규범과 가치, 문화에 영향을 미치지 않는 한 적절한 효과를 얻기 어렵다. 특히 위계적인 조직문화가 남아있는 기업 구조 내에서는 제도의 도입 자체로 영향력을 발휘하기 어려울 수 있다. 이에 본 연구는 조직 내 실제 분위기 및 문화를 반영하는 요인으로 가족친화적 상사지원인식을 살펴보았다. 가족친화적 상사지원은 조직 내의 상사가 근로자 개개인과 그 가족에 관심을 두고 업무뿐만 아니라 근로자의 일·가정 양립, 양육 등을 지원하며, 정서·심리·도구·업무적인 지원을 제공하는 것을 의미한다(Hammer et al., 2009). 업무에서의 일반적인 상사지원은 개인의 효율성 증진에 관한 지원에 초점을 둔 반면, 가족친화적 상사지원은 근로자의 일·가정 관리 능력 촉진에 초점을 둔다(Kossek et al., 2011).

상사지원이 시간이나 급여 등 물리적 자원을 직접 제공하는 것은 아니나 정서적 지원을 받을 수 있으며, 이는 여성 관리자에게 사회적 지지의 일부로 작용할 수 있다. 그러나 기업이나 조직 내에서 상사의 가족친화적 지원을 살펴본 연구들은 대부분 상사지원이 근로자의 일·가정양립 만족에 미치는 영향(김현근·안성익·이종완, 2018), 가족친화제도 사용(엄혜경·성상현, 2018) 및 육아휴직 제도 사용의도에 미치는 영향(우주연·곽원준, 2018), 부의 양육참여에 미치는 영향(김진욱·강상준, 2018)을 살펴보는 것에 그쳤다. 여성 관리자가 경험한 차별 및 후속출산계획 간의 관계에서 가족친화적 상사지원인식의 매개적 역할 및 가족친화적 상사지원인식과 후속출산계획 간 관계를 직접적으로 살핀 연구는 없다. 그러나 상사의 지원 역시 기업의 조직문화 일부라는 것을 감안할 때, 조직문화에 따른 여성 근로자의 직업만족도가 후속출산 가능성을 높이며(양정신, 2015), 가족친화적 직장 분위기가 여성 근로자의 출산의도에 긍정적 영향을 미친 결과(배정연·홍석자, 2010), 양육에 우호적인 직장 환경이 여성 근로자의 출산의도에 영향을 미친 결과(이보라, 2020)들을 보았을 때, 여성 관리자가 상사로부터 가족친화적인 지원을 받는다고 인식할수록 그들의 후속출산계획에 긍정적인 영향을 받을 것으로 예측할 수 있다.

4. 기업의 가족친화제도와 상사지원인식

가족친화제도는 정부에서 제시하는 방침으로 조직문화와 환경에 영향을 미치며, 법제화된 제도로서 조직에 적용해야 하는 압력으로 작용할 수 있다. 그러나 제도가 도입되어도 모든 조직 구성원 혹은 조직 문화가 제도의 목표를 수용하지 않을 수 있으며, 제도가 수용되고 조직성과에 연동되기 위해서는 제도 도입과 조직문화가 같은 방향에서 추진되어야 한다. 실제로 최근 출산휴가, 육아휴직을 사용한 이유로 퇴사를 중용받거나, 불이익으로 관련 제도를 사용하지 못한다는 뉴스가 보도되었다(연합뉴스, 2021). 이처럼 제도 여부만으로는 근로자의 입신과 출산 지원에 한계가 있을 수 있다.

Pavlov(1938)의 자극과 반응 원리에 가족친화제도와 조직문화의 일부인 상사지원을 반영하여 살펴보면, 가족친화제도는 조직이 근로자에게 제공하고 부여하는 혜택(자극)이나, 이를 조직 내 구성원이 어떻게 인식하고 해석하는가에 따라서 그 반응은 달라질 수밖에 없다. 한편, 상사는 조직 내에서 큰 영향력을 가진 개인이라 볼 수 있다. 따라서 단순한 가족친화제도의 유무 혹은 제공 여부만으로는 효과성을 판단하기 어렵고 이는 연구에서도 가족친화정책만으로는 조직성과에 유의한 효과가 없음이 보고되고 있다(Bloom, Kretschmer & Van Reenen, 2011). 또한, 조직이 정책을 제도화하여도 구성원이 이를 진심으로 수용하지 않으면 도입 성과는 기대하기 어렵다(Berg, Kalleberg & Appelbaum, 2003). 즉, 제도 도입이 반드시 제도 활용과 성과로 연결되지 않음을 알 수 있다. 그러나 가족친화제도를 조직이 운영하고 있다는 점이 구성원에게 일·가정 양립에 대한 강조 및 근로자에 대해 투자를 하고 있다는 메시지를 전달함으로써 긍정적인 직무 태도나 관련 욕구를 유인할 수는 있다.

가족친화제도와 가족친화 조직문화는 분리되어 있으나, 제도가 문화의 수단이 될 수 있으며(정영금, 2011), 가족친화제도를 눈치 보지 않고 사용할 수 있는 조직 내 가치관, 분위기가 체화되기 위해서는 리더의 후원이 중요하다(김효선·차운아, 2009; Wang & Walumbwa, 2007). 연구들에서도 가족친화제도는 그 자체만으로 조직 구성원의 일·가정 갈등에 유의한 영향을 미치지 않으나, 상사의 지원을 매개로 일·가정 갈등에 부적 영향을 주는 것으로 보고되었으며(Thomas & Ganster, 1995), 상사와의 관계가 가족친화제도 활용함에 가장 큰 영향 요인으로 나타났다(Andreassi & Tompson, 2008). 이는 국내 연구에서도 유사한 결과를 보여 가족친화제도와 후속출산계획 간 관계에서 상사지원인식의 매개적 역할을 직접적으로 살핀 연구는 없으나, 가족친화제도가 조직의 후원인식을 매개로 근로자의 역할 및 혁신 행동에 영향을 미침을 보고한 연구(박문기·정진철, 2018)와 가족친화제도가 상사의 지원인식을 매개로 부의 양육참여에 영향을 미친 연구(김진욱·강상준, 2018), 근로자의 육아휴직 결심과 실행에 상사가 가장 큰 장애물로 작

융합을 보고한 결과(김진옥·권진, 2015)를 보았을 때, 가족친화제도와 여성 관리자의 후속출산계획 간 관계에서의 가족친화적 상사지원인식의 매개 역할을 예상할 수 있다.

5. 일·가정 양립 갈등과 후속출산계획

아직도 가정 내 가사 및 양육에서의 불평등을 경험하는 기혼 취업여성의 경우 결혼 및 출산에 따라 조직 내에서 자신의 역량을 충분히 발휘하지 못하며, 그로 인한 일·가정 양립 갈등을 겪기도 한다(공정원·엄명용, 2016; 선민정, 2020). 일·가정 양립 갈등은 개인적 요인이면서 동시에 환경의 영향을 많이 받는 요인으로 일반적으로 근로자에게 직장생활과 가정생활 양립 문제가 올 때 발생하는 것이며, 한정적인 신체적·정신적·정서적 자원을 직장과 가정 영역에서 조화롭게 사용하지 못함에서 야기되는 역할 갈등으로 볼 수 있다(Reppetti, 1987). 또한, 개인이 직장과 가정에서의 역할을 동시에 이행하는 상황 속에서 경험하는 갈등(Greenhaus & Buetell, 1985)을 의미하기도 한다. 기혼 취업여성들은 직장 가정에서의 이중노동으로 인해서 이와 같은 일·가정 양립 갈등을 겪고, 이는 그들의 내·외적 갈등을 심화시키는 것으로 보고된다(김미혜·김정선·김한나, 2016; 한지연, 2014).

남성 중심의 조직문화와 여성을 주체로 인식하는 가정에서의 불평등으로 인한 낮은 일·가정 양립 인식은 저출산의 주요 원인으로 꼽히며(정미주·임상호, 2016), 일·가정 양립 갈등은 자녀 양육 및 출산과도 관계가 있어 유자녀 취업 여성, 특히 어린 연령 자녀를 둔 경우 일을 하면서 가정을 돌보는 것에 취약해(최은영, 2016; 한지연, 2014) 근로 부담으로 인해 둘째 자녀 출산을 미루는 경향을 보인다(박찬화, 2011). 뿐만 아니라 기혼여성이 지각하는 높은 일·가정 양립 갈등은 후속 자녀 출산에 부정적인 영향을 미치는 것으로 보고된다(선민정, 2020; 송유미·이선자, 2016). 특히 기혼 취업여성에게 가족친화제도와 가족친화적 상사지원은 그들의 일·가정 양립 갈등에 영향을 미치는 주요 변인이 된다. 연구들에 의하면 여성이 근무하기에 좋은 가족친화적 조직환경 구성은 직무스트레스를 낮춤으로써 여성 근로자의 일·가정 생활 만족에 긍정적 영향을 미치며(이유덕, 2011), 근로자들의 높은 가족친화제도 활용은 일·가정 양립 수준을 높인다(김화연·오현규·박성민, 2015; 문선희, 2013). 그러나 가족친화제도의 제공이 근로자의 일·가정 갈등 감소에 영향을 주지 않는다고 보고한 연구들(Allen, 2001; Thomas & Ganster, 1995)은 제도 외에 상사의 지원과 같은 조직환경이 중요함을 강조하였다. 또한, 근로자의 가족친화적 상사지원 인식은 그들의 일·가정 갈등은 감소시키고, 일·가정 양립은 높이며(Greenhaus et al., 2012), 가족친화적 정책과 관리자들이 그를 적극적으로 활용함이 근로자들의 일·가정 양립에 긍정적 영향을 미친다(McCarthy et al., 2010). 더 나아가 근로자가 조직에 대해 가족친화적이라고 인

식할 때 직무만족과 조직몰입이 증가하고 이직의도와 일·가정 양립 갈등이 감소함을 보고한다(Grawitch, Tares & Kohler, 2007). 이에 본 연구는 여성 관리자들의 가족친화제도 운영 인식이 가족친화적 상사지원과 일·가정 양립 인식을 매개로 후속출산계획에 미치는 영향을 살펴보았다.

6. 여성 관리자의 후속출산계획에 영향을 미치는 요인들 (통제 변인)

인구사회학적 측면에서 여성 관리자의 후속출산계획에 영향을 미칠 것으로 예측되는 요인 중 대표적인 것은 바로 어머니의 연령과 기존 자녀 수이다. 기혼여성의 연령은 출산계획 및 이행에 관련이 높은 요인으로 기본적으로 생물학적으로 임신이 가능한 시기가 한정되어 있음의 영향을 받아 연령에 따른 출산의 빈도가 다르다. 연구들에 의하면 아버지의 연령은 출산계획이나 출산에 유의한 영향을 미치지 않으나, 어머니의 연령에 따라서는 유의한 차이를 보이며(천혜정, 2005), 연령이 높아질수록 출산의도가 감소하는 경향을 보고한다(장한나·이명석, 2013). 후속출산 역시 마찬가지로 연령이 영향을 미치며(강유선·김찬우, 2018), 모의 연령이 높을수록 후속출산에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타난다(서미정, 2011; 이형민, 2012; 최여진·조희선, 2018).

이에 더해 기존 자녀 수 역시 후속출산에 영향을 큰 영향을 미친다. 자녀 수가 증가할수록 자녀양육비용이 증가하고, 자녀 가치관의 변화로 과거와 달리 자녀를 평생 돌봐야 한다는 부담 등이 증가함에 따라 기존 자녀의 수는 기혼여성의 출산의도에 영향을 미치는 것으로 보고된다(마미정, 2008; 배광일·김경신, 2011). 기존 자녀 수는 후속출산의도와 부적 관계를 보이며(고광만·김소아, 2014; 최지훈·안선희, 2017), 기존 자녀 수가 많을수록 출산의도 및 의지가 감소하는 것으로 보고된다(김주희·고선강, 2015; 장한나·이명석, 2013). 또한, 자녀가 없는 집단, 자녀 1명, 자녀 2명 이상 있는 집단 간 비교에서 자녀 수가 증가할수록 출산확률이 낮아지는 것으로 나타난다(한영선·이연숙, 2015). 이에 본 연구는 여성 관리자의 가족친화제도 운영 인식, 가족친화적 상사지원, 일·가정 양립 갈등과 후속출산계획 간의 관계를 연구 대상자인 여성 관리자의 연령과 그들의 자녀 수를 통제하고 살펴보았다.

III. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구는 한국여성정책연구원에서 제공하는 여성관리자패널(Korean Women Manager Panel: KWMP) 데이터를 사용하였다. 여성관리자패널은 100인 이상 규모 기업에 종사 중인 대

리급 이상 여성 관리자를 대상으로 2007년 1차 기준 여성관리자 2,361명으로 패널을 구축하였다. 이는 한국 여성 관리자의 근로실태, 경력 개발, 근로여건 및 관리직 진출과 관련된 관행이나 장애 요인 등의 정보를 조사함을 통해 여성의 관리직 진출을 지원할 수 있는 정책을 마련하기 위한 기초자료를 구축하는 것에 목적을 두고 있다(김난주 외 2017). 본 연구는 패널자료 중 7차(2018년) 자료를 사용하였다. 7차 자료에 응답한 여성 관리자는 총 2,521명으로 본 연구는 여성 관리자의 후속출산계획에 초점을 둔 연구문제에 맞추어 미혼이거나 기혼이나 자녀가 없거나 성실히 응답하지 않은 자를 제외하였고, 만 45세 이상은 제외하였다. 연령을 만 44세 이하로 제한한 이유는 먼저, 여성의 평균 초혼 연령이 2010년 28.9세에서 2019년 30.6세로 계속해서 증가하고 있고(통계청, 2019a), 우리나라의 20, 30대 출산율에 비해 40대 초반(40~44세)의 출산율 역시 증가추세에 있기 때문이다(통계청, 2020). 이에 최종적으로 480명의 자료를 분석에 활용하였다.

연구 대상의 인구사회학적 특성을 요약하면 다음과 같다. 연령 분포는 30세 이하 35세 미만인 8명(1.7%), 35세 이상 40세 미만인 140명(29.2%), 40세 이상 45세 미만인 332명(69.2%)이었다. 자녀의 수는 2명이 266명(55.4%)으로 가장 많았고, 1명이 194명(40.4%), 3명이 20명(4.2%)의 순으로 나타났다. 여성 관리자의 최종 학력은 4년제 대학 졸업이 301명(62.7%)으로 가장 많았고, 대학원 이상 졸업 86명(17.9%), 전문 대학 졸업 64명(13.3%), 고등학교 졸업 29명(6%)의 순이었다. 소속된 기업 업종은 금융/부동산이 138명(28.7%), 출판/전문과학/사업서비스 130명(27.1%), 제조업 92명(19.2%), 공공행정 30명(6.3%), 교육 서비스업 20명(4.2%), 도소매업과 운수업이 각각 17명(3.5%), 보건복지 13명(2.7%), 건설업 12명(2.5%), 예술/협회 7명(1.5%), 진기/폐기물과 숙박음식이 각각 2명(0.4%) 순이었다. 소속 기업 규모는 종사자 수 2,000인 이상인 기업에 소속된 경우가 173명(36%)로 가장 많았고, 300명 이상 1,000명 미만 125명(26%), 100명 이상 300명 미만 93명(19.4%), 1,000명 이상 2,000명 미만 59명(12.3%), 100명 미만 30명(6.3%) 순으로 나타났다. 마지막으로 맞벌이 여부를 알아보기 위해 배우자의 현재 취업상태를 파악한 결과, 배우자가 현재 취업 중인 경우가 468명(97.5%), 비취업 중인 경우가 12명(2.5%)였다.

2. 연구 도구

1) 가족친화제도 운영 인식

가족친화제도 운영 인식은 생리 및 출산휴가, 배우자 출산휴가와 같은 휴가제도 뿐만 아니라 직장보육시설, 자녀 학비보조, 보육비 지원과 같은 시설 및 경제적 지원을 포함한 근로자 지원제도와 재택근무제, 원격근무제와 같은 시간지원제도인

유연근무제로 이루어진다. 본 연구의 가족친화제도는 여성 관리자의 직장에서 시행되고 있는 가족친화제도 운영에 관한 인식을 묻는 문항들로 구성되었다. 이는 생리휴가, 임신기 근로시간 단축제, 출산휴가, 병가, 육아휴직, 가족간호휴가, 직장보육시설, 학비보조, 육아기 근로시간 단축제 등으로 구성된 근로자지원제도와 재택근무제, 원격근무제, 시차출퇴근제 등으로 구성된 유연근무제도가 직장에 도입되었는지를 묻는 19개의 문항으로 이루어졌다. 이에 각 제도가 직장에 있다고 답한 경우는 1점, 없거나 모른다고 답한 경우는 0점으로 평정하였다. 점수가 높을수록 여성 관리자가 속한 직장에서 시행되고 있는 가족친화제도에 관한 인식이 높음을 의미한다.

2) 가족친화적 상사지원인식

가족친화적 상사지원인식은 상사에 대한 평가 문항으로 '나의 상사는 개인사정으로 인한 근무시간, 초과근무 또는 휴가계획 등을 바꾸도록 해 준다.', '나의 상사는 직장가정생활을 원만하게 병행할 수 있도록 배려해 준다.', '나의 상사는 내가 자신보다 일찍 퇴근하는 것에 대해 눈치를 준다.' 3문항으로 구성된다. 그 중 마지막 문항은 역채점하였다. 응답은 5점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다(1점) 부터 '매우 그렇다(5점)'로 평정하였다. 점수가 높을수록 여성 관리자가 자신의 상사가 가족친화적인 지원을 한다고 인식함을 의미한다. 가족친화적 상사지원 3문항의 신뢰도(Cronbach's α)는 .77이었다.

3) 일·가정 양립 갈등

여성 관리자의 일·가정 양립 갈등은 일에서 가정으로의 전이를 측정하는 12문항과 가정에서의 일로의 전이를 측정하는 11문항으로 구성되어 있다. 응답은 5점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다(1점) 부터 '매우 그렇다(5점)'로 평정하였다. 문항의 예로는 '일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다.', '가정생활 때문에 일을 그만둘까 생각해본 적이 있다.' 등이 있다. 문항 중 신뢰도를 낮추는 일·가정 문항 10번 '일 때문에 결혼을 후회해본 적이 있다.'와 가정·일 문항 1번 '가족부양에 대한 책임감 때문에 더 열심히 일을 하게 된다.'를 제외하고 분석하였다. 일·가정 양립 갈등 점수가 높을수록 일·가정 양립이 갈등적이라고 인식하는 수준이 높음을 의미하며, 신뢰도(Cronbach's α)는 .87이었다.

4) 후속출산계획

여성 관리자의 후속출산계획은 "앞으로 자녀를 가질 계획이 있으십니까?"라는 질문에 대한 답으로 '예'를 1점, '아니오'를 0점으로 평정하였다.

3. 자료 분석

본 연구의 분석에는 SPSS 26.0과 AMOS 22.0을 사용하였다. 첫째, 연구 대상의 인구사회학적 특성을 파악하기 위해 빈도분석과 기술통계를 실시하였다. 둘째, 각 측정 변인들이 잠재변인을 적절하게 설명하는지 확인하고자 측정 도구의 내적 신뢰도 Cronbach's α 계수를 확인하였다. 셋째, 주요 변인들의 기술통계분석을 시행하여 평균 및 표준편차를 산출하고, Pearson 상관분석을 실시함으로 주요 변인 간 관계를 확인하였다. 넷째, 여성 관리자의 가족친화제도 운영 인식, 가족친화적 상사지원인식, 일·가정 양립 갈등 및 후속출산계획 간 구조 관계를 확인하고자 구조방정식 모형을 설정하여 분석하였다. 이를 위해서 먼저 모형을 분석하여 자료에 가장 적합한 모형을 선정하였고, 변인 간 경로의 유의성을 검증한 뒤 최대우도법을 통해 모수를 추정하였다. 다섯째, 구조방정식 모형에 대한 Bootstrapping 검증을 통해 매개 효과의 유의성을 검증하였다. 모형 적합도는 X^2 , TLI, CFI 및 RMSEA 값을 고려하여 판단하였다.

IV. 연구 결과

1. 주요 변인의 기술통계 및 상관관계

여성 관리자의 가족친화제도 운영 인식, 가족친화적 상사지원인식, 일·가정 양립 갈등 및 후속출산계획에 대한 기술통계 결과는 다음과 같다(〈표 1〉). 여성 관리자의 가족친화제도 운영 인식은 평균 .51($SD = .20$), 가족친화적 상사지원인식은 평균 3.95($SD = .84$), 일·가정 양립 갈등은 평균 2.62($SD = .53$)로 나타났다. 후속출산계획은 평균 .10($SD = .28$)으로 상대적으로 낮게 나타났다. 한편, 본 연구 자료의 정규성은 왜도와 첨도에 근거하여 검토하였다. 연구모형 변수에 관한 왜도와 첨도의 유의수준이 1%에서 ± 2.58 , 5%에서 ± 1.965 를 넘는 경우는 정규성을 벗어나는 분포로 본다. 이에 각 변인들에 대한

기술통계 분석 결과 전체적인 왜도는 $-.65 \sim .98$ 이고, 첨도는 $-.54 \sim .89$ 으로 모두 절대값 기준 1 미만의 정규성을 유지하는 것으로 나타났다.

주요 변인 간 Pearson 상관관계를 살펴본 결과(〈표 1〉) 각 변인 간 상관관계는 $-.37$ 에서 $.32$ 로 나타났으며, 여성 관리자의 가족친화제도 운영 인식은 가족친화적 상사지원인식($r = .17, p < .001$), 후속출산계획($r = .11, p < .05$)과는 유의한 정적 상관을 보였고, 가족친화적 상사지원인식은 일·가정 양립 갈등($r = -.37, p < .001$)과는 부적 상관을, 후속출산계획($r = .15, p < .05$)과는 정적 상관을 보였다. 마지막으로 일·가정 양립 갈등은 후속출산계획($r = -.03, p < .01$)과 부적 상관을 보였다.

2. 여성 관리자의 가족친화제도 운영 인식이 후속출산계획에 미치는 영향에서 가족친화적 상사지원인식 및 일·가정 양립 갈등의 매개효과

여성 관리자의 차별경험이 가족친화제도와 가족친화적 상사지원인식을 매개로 후속출산계획에 영향을 미치는 경로를 살펴 보기 위해 구조모형을 분석한 결과 적합도 지수는 $X^2 = 1032.25$ ($df = 3, p < .001$), TLI = .93, CFI = .92, RMSEA = .05로 나타나, Kline(2015)의 적합도 지수 평가에 근거하여 연구 모형은 본 연구의 자료를 적절한 수준으로 설명한다.

본 연구 구조모형의 분석 결과(〈표 2〉)로 첫째, 여성 관리자의 가족친화제도 운영 인식이 후속출산계획에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않았다. 둘째, 여성 관리자의 가족친화제도 운영 인식이 후속출산계획에 영향을 미치는 간접경로에 관해 여성 관리자의 가족친화제도 운영 인식은 가족친화적 상사지원인식($\beta = .72, p < .001$)에 유의한 영향을 미쳤으나, 일·가정 양립 갈등에는 유의한 영향을 미치지 않았다. 즉, 가족친화제도 운영 인식이 높을수록 여성 관리자는 상사가 가족친화적 지원을 한다고 인식하는 것을 알 수 있다. 한편, 가족친화적 상사지원인식은 일·가정 양립 갈등($\beta = -.24, p < .001$)과 후속출산계획($\beta = .05, p < .05$)에 유의한 영향을 미쳐, 여

〈표 1〉 주요 변인의 기술통계 및 상관관계

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-----------------|--------|---------|--------|--------|--------|------|
| 1. 가족친화제도 운영 인식 | - | | | | | |
| 2. 가족친화적 상사지원인식 | .17*** | - | | | | |
| 3. 일·가정 양립 갈등 | .00 | -.37*** | - | | | |
| 4. 후속출산계획 | .11* | .15* | -.03** | - | | |
| 5. 통제변인: 연령 | -.01 | .04 | -.06 | .32*** | - | |
| 6. 통제변인: 자녀 수 | -.00 | -.04 | -.04 | .29*** | .17*** | - |
| 평균(M) | .51 | 3.95 | 2.62 | .10 | 40.55 | 1.64 |
| 표준편차(SD) | .20 | .84 | .53 | .28 | 2.57 | .56 |

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

〈표 2〉 연구모형의 경로계수

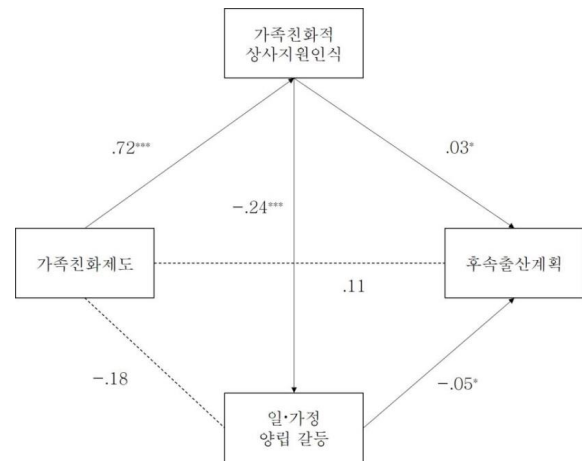
| 변인 간 경로 | β | S.E. | C.R. |
|-----------------------------|---------|------|-------|
| 가족친화제도 운영 인식 → 후속출산계획 | -.11 | .06 | -1.78 |
| 가족친화적 상사지원인식 → 후속출산계획 | .03* | .02 | 2.15 |
| 일·가정 양립 갈등 → 후속출산계획 | -.05* | .02 | -2.09 |
| 가족친화제도 운영 인식 → 가족친화적 상사지원인식 | .72*** | .19 | 3.83 |
| 가족친화제도 운영 인식 → 일·가정 양립 갈등 | -.18 | .11 | -1.59 |
| 가족친화적 상사지원인식 → 일·가정 양립 갈등 | -.24*** | .03 | -8.96 |

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

성 관리자가 상사가 가족친화적 지원을 한다고 인식할수록 일·가정 양립 갈등은 낮게 지각하고, 후속출산계획은 높아지는 것을 알 수 있다. 뿐만 아니라 여성 관리자의 가족친화제도 운영 인식이 높을수록 가족친화적 상사지원을 높게 인식하여 높은 후속출산계획을 예측하였다. 이러한 간접경로와 더불어 여성 관리자의 일·가정 양립 갈등이 후속출산계획($\beta = -.13$, $p < .01$)에 미치는 경로 역시 유의한 것으로 나타나 여성 관리자의 높은 가족친화제도 운영 인식은 높은 수준의 가족친화적 상사 지원을 매개로 낮은 수준의 일·가정 양립 갈등에 영향을 미쳐, 결과적으로 높은 후속출산계획을 예측하는 간접경로 역시 나타났다.

다음으로 여성 관리자의 가족친화제도 운영 인식이 가족친화적 상사지원인식과 일·가정 양립 갈등을 통해 후속출산계획에 미치는 간접효과와 유의성을 검증하고자 반복추정횟수를 500으로 설정하여 Bootstrapping 검증을 실시하였다(〈표 3〉). 그 결과, 여성 관리자의 가족친화제도 운영 인식이 가족친화적 상사지원인식 및 일·가정 양립 갈등을 통해 후속출산계획에 미치는 완전매개효과($\beta = .07$, $p < .01$)가 유의한 것으로 나타났다(〈그림 1〉). 즉, 여성 관리자의 높은 가족친화제도 운영 인식은 높은 가족친화적 상사지원인식을 매개로 일·가정 양립 갈등을 낮은 수준으로 인식하게 하고, 결과적으로 후속출산계획을 증가시키는 것으로 나타났다. 또한, 가족친화제도 운영 인식이 가족친화적 상사지원인식을 통해 후속출산계획에 미치는 완전매개효과($\beta = .02$, $p < .05$) 역시 유의하여, 높은 수준의 가족친화제도 운영 인식이 높은 가족친화적 상사지원인식

을 매개로 후속출산계획을 높임을 알 수 있다. 마지막으로 가족친화적 상사지원인식이 일·가정 양립 갈등을 통해 후속출산계획에 영향을 미치는 간접효과($\beta = .04$, $p < .05$) 역시 통계적으로 유의하였다. 이를 통해 높은 가족친화적 상사지원인식은 일·가정 양립 갈등 수준을 낮추고 결과적으로 후속출산계획을 높이는 것으로 나타났다.



〈그림 1〉 여성 관리자의 가족친화제도 운영 인식이 가족친화적 상사지원인식 및 일·가정 양립 갈등을 통해 후속출산계획에 미치는 영향

〈표 3〉 매개효과 검증 결과

| 변인 간 경로 | Indirect effect | | |
|---|-----------------|--------------|--------------|
| | β | Lower bounds | Upper bounds |
| 가족친화제도 운영 인식 → 가족친화적 상사지원인식 → 일·가정 양립 갈등 → 후속출산계획 | .07** | -.10 | -.04 |
| 가족친화제도 운영 인식 → 가족친화적 상사지원인식 → 후속출산계획 | .02* | .00 | .04 |
| 가족친화적 상사지원인식 → 일·가정 양립 갈등 → 후속출산계획 | .04* | -.07 | -.01 |

** $p < .01$, * $p < .05$

V. 논의 및 제언

본 연구는 여성 관리자가 가진 조직의 가족친화제도 운영에 관한 인식이 가족친화적 상사지원인식과 일·가정 양립 갈등을 통해 후속출산계획에 미치는 영향에 대해 살펴봄으로써 저출산에 영향을 미치는 후속출산율을 높이고, 임신 및 출산으로 인한 여성 관리자들의 경제활동 위축을 줄이는 개입방안 및 정책적 함의를 도출함에 목적을 둔다. 본 연구는 한국여성정책연구원에서 제공하는 여성관리자패널 데이터 중 만 44세 이하 유자녀 기혼 여성 관리자 480명의 자료를 활용하였다. 본 연구의 결과를 요약하고 그에 따른 제언을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 여성 관리자의 조직 내 가족친화제도 운영 인식은 일·가정 양립 갈등과 후속출산계획에 직접적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 출산휴가, 육아휴직 등 가족친화적 정책 지원이 근로자의 일·가정 양립에 영향을 미치지 못하고(김준기·양지숙, 2012) 여성 근로자의 가정·일 갈등에 유의미한 영향을 미치지 않는 것을 보고한 연구(김화연 외, 2015)와 맥을 같이 한다. 또한, 기업의 가족친화제도 도입 및 제공이 여성 근로자들의 출산의향 및 후속출산의도에 유의한 영향을 미침을 보고한 연구들(고선강, 2019; 최지훈·안선희, 2018)과는 다른 결과이나, 가족친화제도가 후속출산계획에 유의한 영향을 미치지 못한다는 결과들(고광만·김소아, 2014; 장한나·이명석, 2013) 및 가족친화제도 도입만으로는 제도의 효과성 및 성과 창출 효과가 없다고 지적한 연구(Bloom et al., 2011)와 맥을 같이 한다. 가족친화제도가 그에 관한 사회적 기대 및 평가를 의식하여 조직에 도입이 되더라도 그 자체가 내부적 요구로 인한 평가가 아니기에 제도 시행이 모순될 가능성이 있다는 점(Ingram & Simons, 1995)에서 보았을 때 조직이 사회적 요구나 분위기에 맞추어 가족친화제도를 도입하였으나, 이를 통한 기존의 조직 관행, 문화, 활동 등에 영향을 끼치지 않도록 양자 간 고리를 끊는 디커플링을 구사하기 때문에 본 연구결과와 같이 가족친화제도가 여성 관리자의 후속출산계획에 직접적으로 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 이해할 수 있다. 한편, 가족친화제도가 부부특성(고광만·김소아, 2014), 상사 및 동료의 지원(김진욱·강상준, 2018) 등을 매개로 여성 관리자의 출산의도와 부의 양육참여에 영향을 미친 결과를 보았을 때, 가족친화제도의 실효성을 높이는 추가 요인들을 탐색해볼 필요가 있다.

둘째, 여성 관리자의 조직 내 가족친화제도 운영 인식은 가족친화적 상사지원인식을 매개로 후속출산계획에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 여성 관리자의 조직 내 가족친화제도 도입에 관한 인식 수준이 높으면 가족친화적 상사지원인식 역시 높아지고, 이는 후속출산계획에 정적 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 가족친화제도가 여성 관리자의 후속출산계획에 직접적으로 유의한 영향을 미치지 못한 본 연구결과와 조

직 내 가족친화정책 등 제도 활용에는 조직 구성원의 인식과 역할이 매우 중요함을 밝힌 결과(Allen, 2013)에 비추어보았을 때, 후속출산계획을 높이는 개입방안 중 하나로 기업의 가족친화제도 도입을 활성화함과 동시에 상사들의 가족친화적 지원 수준을 향상하는 방안을 고려할 필요가 있다. 특히 자극과 반응의 원리(Pavlov, 1938)에 비추어 조직이 제도를 도입하는 것이 근로자의 긍정적인 반응을 유발한다는 측면을 고려했을 때 상사를 포함한 근로자들이 소속 조직의 적극적인 가족친화제도 반영 등을 통해 가족친화적 조직문화를 형성함을 인식하고 암묵적으로 가치관에 동조하는 모습을 보일 것을 기대할 수 있다. 그러나 제도의 도입만으로는 최근 우리나라에서도 사회적 이슈가 되었듯(연합뉴스, 2021), 제도와 조직문화 간 디커플링 현상이 일어날 가능성과 가족친화제도 활용에 상사의 역할, 지원이 큰 영향을 미친다고 보고한 연구들(김진욱·권진, 2015; Allen, 2013; Andreassi & Tompson, 2008; Breaugh & Frye, 2008)을 고려하면 조직이 가족친화제도를 도입하는 목적 및 그에 따른 가치관이 조직 내 근로자들에게 충분히 전달되고, 그를 바탕으로 가족친화적 조직 분위기를 함께 형성하는 것이 실제로 후속출산계획을 높이는 것에 긍정적인 영향을 줄 것을 예측할 수 있다. 이에 본 연구결과를 통해 조직이 여성 관리자들의 후속출산계획 향상 및 가족친화제도 활성화를 위해 실무적으로 고려할 것은 가족친화제도와 관련 조직문화를 구축할 때, 제도와 문화를 조직의 전략적 목표 및 가치관과 연결지어 제시하는 것을 통해 제도의 디커플링화를 막고 가족친화제도와 문화가 조직의 목표 달성을 위해 필요한 것이며, 그를 위해 조직이 근로자들에게 제공하는 후원임을 인식할 수 있도록 해야 한다.

셋째, 여성 관리자의 가족친화제도 운영 인식은 가족친화적 상사지원인식과 일·가정 양립 갈등을 매개로 그들의 후속출산계획에 영향을 미쳐, 조직의 가족친화제도는 여성 관리자의 가족친화적 상사지원인식을 높임을 통해 일·가정 양립 갈등을 낮추고, 이는 결과적으로 후속출산에 관한 계획을 높이는 것으로 나타났다. 이러한 요인 간 관계를 함께 살핀 연구는 없으나, 조직이 근로자들에게 우호적인 제도를 제시하는 것이 근로자들이 조직의 가치관에 응답하는 사회적, 규범적 의무감을 느끼게 하며(Eisenberger et al., 1986), 조직의 지원 및 제도에 관한 인식이 근로자들로 하여금 직접적으로 조직시민행동을 증가시키는 것(Signh & Singh, 2010)을 통해 가족친화적 제도의 도입이 상사들로 하여금 조직의 가족친화적 가치관을 인식하고 그에 맞는 지원을 함에 영향을 미친 것으로 이해할 수 있다. 또한, 이러한 상사의 가족친화적 지원은 여성 관리자의 일·가정 양립 갈등을 낮춤을 통해 후속출산계획을 높이는 것으로 나타났는데, 이 역시 상사의 가정친화적 지원인식이 일·가정 균형과 유의한 상관을 보인 결과(김현근 외, 2018) 및 가족친화적 상사지원인식이 근로자의 일·가정 갈등을 줄임을 보고한 연구(Greenhaus et al., 2012)로 뒷받침되며, 여성 근로

자가 지각한 일·가정 양립이 출산에 긍정적인 영향을 미친 연구(선민정, 2020; 송유미·이선자, 2016; 이해정·유규창, 2011) 및 일·가정 양립 정책이 부부특성(고광만·김소아, 2014) 및 부부관계(송민영, 2018) 등 개인적 요인을 매개하여 후속출산의도에 영향을 미친 결과와 맥을 같이 한다. 결국, 가족친화제도 운영은 근로자의 출산의도에 직접적인 영향을 보이는 것 대신 상사의 가족친화적 지원과 근로자의 일·가정 양립 갈등이라는 사회적 지지와 개인적 요소를 매개로 간접적 영향을 보인 것이다. 즉, 출산휴가, 육아휴직, 임신기 근로시간 단축 등 출산을 제고를 위한 다양한 정책들이 시행되는 것은 그러한 제도의 시행을 통해 조직 내 가족친화적 인식과 지원을 높이고 그로써 근로자들의 일·가정 양립 갈등이 낮아지는 양상을 보일 수 있으며, 이는 결과적으로 후속출산계획에 긍정적인 영향을 미친다.

이와 관련하여 지난 2020년 12월 정부는 제4차 저출산고령사회 기본계획(2021~2025)을 발표하였고, 추진과제 중 하나로 '여성의 경력유지 지원 정책 강화'를 목표로 삼고 재직 중 임신, 출산, 육아, 가족돌봄 중인 여성을 대상으로는 노무, 심리상담, 경력 개발, 코칭 등 전문상담 지원을 지원하고, 기업을 대상으로는 기업 문화 개선을 위해 컨설팅, 워크숍, 여성친화 기업 네트워크 지원, 인사·노무 컨설팅 등의 서비스를 확대하겠다고 밝혔다. 이에 그치지 않고 임신, 출산, 가족 돌봄으로 인한 여성의 경력단절 예방을 위한 법적 기반 강화 측면에서 여성이 경력단절을 경험하지 않고 지속적으로 고용이 유지될 수 있도록 경력단절 예방 정책을 중심으로 법적 추진근거를 강화하여 경력단절여성법을 제취업 지원에서 고용유지 지원 중심으로 재설계하여 개정을 추진하겠다고 밝혔다. 이는 저출산 정책과 관련하여 노동현장에서 여성의 경력단절 및 조직 내 차별, 일·가정 양립 등이 출산 및 출산의도를 저해하는 요소로 꼽혀왔던 현상을 반영하지 못하고 단순 양육비 지원 등에 그쳐왔다는 기존 정책의 비판과 한계를 해결하기 위한 제시라 볼 수 있다. 그러나 앞서 언급하였듯 법적 추진근거 강화 및 기업 문화 개선을 위한 개입들이 각 조직의 목표와 가치관, 기존 문화 등과 동떨어져 제시된다면 근로자들은 그를 현실 속에 반영하기 어렵다. 따라서 정부에서 기업을 대상으로 시행하는 컨설팅, 워크숍 등은 각 기업의 목표와 특성 등을 반영하여 개별적인 요구를 포함한 내용을 다룰 필요가 있다. 뿐만 아니라 지속적으로 제기되듯 우리나라의 현재 저출산 문제는 단순 양육비 부담, 돌봄 공백 및 노동시장에서의 차별이 원인이 아니다. 지속가능한 저출산 해결을 위해서는 정책적으로는 근로자의 일·가정 양립을 지원하기 위한 구체적인 제도 및 개입이 필요하며 사회경제적으로는 고용 안정 및 경력단절예방, 부동산 안정 등이, 문화적으로는 가사와 양육, 부모역할에서의 평등한 인식과 가족과 부모-자녀 관계의 중요성 등을 근로자들을 포함한 국민들이 충분히 알 수 있도록 알리는 교육 및 캠페인 등이 시행되어 각 영역에서 이루어지는 노력과 정책, 개입이 함께

상호작용하며 이루어지는 것이 필요하다.

과거에 비해 우리나라 기업 문화가 근로자의 일·가정 양립을 지원하고, 돌봄에서의 성차별을 지양하는 분위기로 나아가고 있으나, 가족친화제도가 그를 지지하는 상사의 역할과 근로자의 일·가정 양립 갈등을 매개로 후속출산계획에 영향을 미치는 본 연구결과를 보았을 때, 기업과 사회 문화뿐만 아니라 교육 기관과 각 가정에서부터 성역할에 대한 평등한 인식을 심어주고, 일·가정 양립의 이슈가 남녀 모두의 것이라는 점을 다룬 교육 및 캠페인을 시행하는 것이 필요하다. 맞벌이 가정에서 남성의 가사 및 양육 참여 시간이 여성의 5분의 1 수준(한국보건사회연구원, 2019a)에 머무는 것을 보았을 때, 여전히 남성이 가사 및 양육에서 주체적 책임자이기보다 수동적 참여자의 역할을 하고 있음을 유추할 수 있다. 이러한 모습은 조직 내에서 상사나 동료들을 통해 지속적으로 자리잡을 가능성이 있기에 일·가정 양립에서의 성평등에 관한 인식은 더욱 전체 조직을 대상으로 다루어질 필요가 있다. 또한, 기혼 근로자뿐만 아니라 전체 근로자를 대상으로 가정 내 아버지 역할의 중요성과 부모의 공평한 성역할 분담이 자녀 발달에 미치는 영향 등을 전달할 수 있는 부모교육, 아동 연령에 따른 발달특성과 그에 적합한 지도방법, 놀이코칭 등 부모-자녀 관계의 중요성을 다루는 교육을 시행함으로써 근로자 전체에게 가족 관계 및 일·가정 양립의 중요성을 전달하는 것이 필요하다. 이러한 교육 및 프로그램은 최근 COVID-19로 인해 온택트적 접근이 활발해진 것을 반영하여, 온라인 및 SNS 등을 활용하여 시행하는 것을 제안한다. 온라인 기반의 부모교육 등이 부모와 자녀 모두에게 효과적인 것을 확인하였을 때(McDuffie et al., 2013; Meadan et al., 2016). 이 역시 시대적 요구와 조직 내 성평등을 추구하는 변화에 적합한 방식의 개입이 될 것이다.

넷째, 가족친화적 상사지원인식은 일·가정 양립 갈등을 매개로 후속출산계획에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 간의 관계를 직접적으로 살핀 연구는 없으나, 가족친화적 조직지원과 상사지원을 느낀 여성 근로자의 일·가정 균형 만족이 증가하였다는 연구(김현근 외, 2018) 및 일·가정 양립을 지원하는 조직의 분위기, 상사의 배려와 지원 등이 여성 근로자의 일·가정 양립에 긍정적 영향을 미친다는 연구(이해정·유규창, 2011), 가족친화적 상사지원이 여성 근로자의 가족친화제도 이용률을 높인다는 연구(엄혜경·성상원, 2018; 우주연·곽원준, 2018)를 보았을 때, 본 연구의 결과 역시 같은 맥락에서 이해될 필요가 있다.

이러한 결과는 여성 관리자의 후속출산계획에 미치는 영향을 매개하는 일·가정 양립 갈등이 가족친화적 상사지원에 영향을 받는다는 것을 제시한다. 즉, 가족친화적 상사지원을 높게 인식함은 여성 관리자의 일·가정 양립 갈등을 낮추는 것을 통해 후속출산계획을 높이거나, 반대로 상사의 지원이 낮다고 인식하는 것은 일·가정 양립 갈등을 높여 후속출산계획을 낮추는 것을 의미한다. 따라서 현재 기업 내에서 이루어지고 있는 인력

및 직장 내 괴롭힘, 성폭력 관련 교육·캠페인 외에도 일·가정 양립의 의미와 중요성을 다루고 특히 이와 관련된 상사 및 근로자들 간 물리적·정서적 지원 역시 필요하며, 그를 위해 조직 내에서 구체적으로 취할 수 있는 태도와 관련된 교육이 이루어지는 것 역시 요구된다. 이와 관련하여 한국건강가정진흥원에서 기업(관)을 대상으로 시행 중인 ‘가족친화직장교육’을 활용하여 조직 전체뿐만 아니라 중간관리자 대상으로 일·가정 양립 중요성과 관련된 교육을 시행하고 이를 통해 가족친화적 지원을 하거나 제도 활용을 허락하는 것이 조직에 대한 몰입도의 저하나 근로자 경력 손해가 되는 것이 아니며, 오히려 인적자원관리 측면에서 효율적이며, 더 나아가 사회 발전에 기여할 수 있음을 전달하는 실질적인 노력이 요구된다.

현재 우리나라는 합계출산율이 0.92명으로 경제협력개발기구(OECD) 가입국 중 유일하게 1명 미만이며, 베이비붐 세대가 본격적으로 고령층에 진입하는 시기이다. 또한, COVID-19로 인한 경제적 어려움, 부동산 악화, 취업난 등의 여파로 이후 5년을 우리나라 인구변화 대응의 마지막 골든타임으로 보고 ‘제4차 저출산·고령사회 기본계획’을 수립하였다. 이에 본 연구는 경제활동에 활발하게 참여하고 있는 여성 관리자의 가족친화제도 운영 인식과 후속출산계획 간의 관계에서 사회적 지지로써 가족친화적 상사지원인식과 개인적 요인으로써 일·가정 양립 갈등의 매개 역할을 확인하였다. 추후에도 지속적으로 출산을 제고 및 근로자의 일·가정 양립 지원을 위한 제도의 효과를 검증하는 연구들이 이루어지는 것이 필요하다. 우리나라 가족친화제도 도입은 지속적으로 증가하여 2008년 9개 기업 및 기관이 가족친화인증 받았던 것과 비교하여, 2020년 기준으로는 4,340개 기업 및 기관이 가족친화인증 획득하였다. 그러나 본 연구결과 제도 도입이 직접적으로 여성 관리자의 일·가정 양립 갈등과 후속출산계획에 영향을 미치는 것이 아닌, 상사의 가족친화적 지원과 여성 관리자의 일·가정 양립 갈등을 매개로 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이를 통해 기업들이 실무적으로 고려해야 할 것은 가족친화제도를 도입할 때 조직의 가치관 및 목표와 제도가 연결될 수 있도록 하여 구성원들로 하여금 자연스럽게 가족친화적인 문화를 형성하고 지원할 수 있도록 하여 근로자들의 일·가정 양립을 돕고 출산율을 높이도록 하는 것이 필요하다. 결과적으로 본 연구를 통해 저출산 사회에 관한 대응으로써 가족친화제도 시행의 효과성과 그에 따른 기업 분위기가 여성 관리자의 후속출산계획에 미치는 영향을 확인하고 이는 향후 저출산과 관련된 효과적인 정책 제안의 기초자료로 활용될 수 있으며, 더 나아가 자녀 출산 및 양육과 경제활동의 병행이 자연스럽게 이루어지는 사회적 분위기 형성에 기여할 것으로 기대된다.

끝으로 본 연구의 제한점을 바탕으로 한 후속연구의 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 여성관리자패널 데이터를 사용함으로써 기혼 여성 관리자들이 인식하는 가족친화제도 운영, 가족친화적 상사지원, 일·가정 양립 및 후속출산에 관한 경험

을 심도 있게 반영함에는 한계가 있다. 이러한 요인들은 개인 인식 정도에 따라 그 영향이 달라질 수 있기에 추후 여성 관리자로서 경험하거나 지각하고 있는 가족친화제도 운영 및 가족친화적 상사지원, 일·가정 양립, 후속출산에 관한 심층 면접을 통해 보다 폭넓은 관점을 이해할 수 있는 질적 연구를 제안한다. 둘째, 본 연구는 기혼 여성 관리자의 후속출산계획에 영향을 미치는 요인을 이해하고자, 첫째 자녀를 둔 취업모, 그중에서도 관리자급에 있는 여성을 연구 대상으로 삼았기에 미래에 출산 가능성이 있는 미혼·기혼 여성 및 남성 근로자의 출산계획을 살펴볼지 못하였다. 따라서 추후 미혼 및 자녀를 두지 않은 기혼의 남녀 근로자 전체를 대상으로 그들의 조직 내 경험과 출산계획 간 관계를 살피는 연구를 제안한다.

참고문헌

- 1) 강유선·김찬우(2018). 후속출산에 영향을 미치는 요인 탐색: 소득과 취업유무를 중심으로. 한국영유아보육학, 110, 59-84.
- 2) 고광만·김소아(2014). 사회적 지원, 일·가정 양립 정책 및 부부특성이 후속출산의도 및 기대자녀수에 미치는 영향. 한국가정관리학회 학술발표대회 자료집, 348-348.
- 3) 고선강(2016). 기업의 가족친화제도가 기혼 직장여성의 출산의향에 미치는 영향: 여성의 연령 집단별 비교. 한국가족자원경영학회지, 20(3), 151-171.
- 4) 고선강(2019). 가족친화제도와 조직문화가 여성관리자의 출산의향에 미치는 영향. Family and Environment Research, 57(3), 353-367.
- 5) 공정원·엄명용(2016). 근로 시장에서 기혼 직장여성의 출산 계획, 임신, 출산, 육아 경험에 관한 질적 사례연구-직접, 간접차별 경험을 중심으로-. 한국가족복지학, 51, 149-186.
- 6) 김난주·김태홍·이서현, 전병유·박미연(2017). 여성관리자 패널조사. 한국여성정책연구원.
- 7) 김미혜·김정선·김한나(2016). 암 치료를 받은 간호사의 직장복귀 경험. 한국산학기술학회 논문지, 17(6), 215-225.
- 8) 김승권·김민자(2003). 저출산 대비 인구정책 개발 및 범정부추진체계 수립 연구. 서울: 한국보건사회연구원.
- 9) 김일옥·왕희정·정구철·최소영(2011). 출산장려 정책과 근로시간이 기혼여성의 둘째아 출산의도에 미치는 영향. 한국인구학, 34(3), 139-155.
- 10) 김은경(2014). 부부관계특성이 둘째 자녀 출산 의도에 미치는 영향연구. 한국가족관계학회지, 18(4), 199-217.
- 11) 김정석(2007). 기혼여성의 출산이수별 추가출산계획. 한국인구학, 30(2), 97-116.
- 12) 김주희·고선강(2015). 신혼기 기혼여성과의 부모 간의 자원 이전과 출산의향. 한국가족자원경영학회지, 19(2), 27-49.

- 13) 김준기·양지숙(2012). 기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석: 사회적 지원의 효과를 중심으로. 행정논총, 50, 251-280.
- 14) 김진옥·강상준(2018). 가족친화제도와 분위기가 부의 양육참여에 미치는 경로분석-상사와 동료의 지원을 매개효과로. 사회보장연구, 34(1), 25-54.
- 15) 김진옥·권진(2015). 아버지들의 육아휴직 경험에 관한 질적연구. 한국사회정책, 22(3), 265-302.
- 16) 김현근·안성익·이종완(2018). 역할과부하와 일-가정균형만족의 관계에서 가정 친화적 조직지원인식과 가정 친화적 상사지원인식의 조절효과. 인적자원관리연구, 25(4), 77-111.
- 17) 김화연·오현규·박성민(2015). 공공 및 민간 조직의 가족친화제도가 여성 근로자들의 일-가정 갈등에 미치는 영향: 남편의 도구적 지지와 가족의 정서적 지지의 조절효과를 중심으로. 한국행정논집, 27(2), 483-513.
- 18) 김효선·차운아(2009). 직장-가정 간 상호작용과 가족친화적 조직지원이 근로자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 22(4), 515-540.
- 19) 마미정(2008). 맞벌이부부의 둘째 자녀 출산의도와 출산기피 요인 탐색 연구. 부모교육연구, 5, 75-116.
- 20) 문선희(2013). 기업복지제도가 기혼 직장여성의 가정생활과 직무 만족에 미치는 영향: 가족친화제도의 효과. 한국가족복지학, 18(1), 119-141.
- 21) 민세진(2013). 계획 자녀수의 분석. 여성경제연구, 10(1), 1-17.
- 22) 박문기·정진철(2018). 가족친화 제도와 조직문화의 지각이 종업원의 역할 및 혁신행동에 미치는 영향과 조직후원인식의 매개 효과. 유통경영학회지, 21(6), 223-233.
- 23) 박수미(2008). 둘째 출산 계획의 결정요인과 가족내 성형평성. 한국인구학, 31(1), 59-77.
- 24) 박찬화(2011). 10 개월 이하 영아를 둔 취업모의 양육지원 및 심리적 안녕감이 둘째아 출산계획에 미치는 영향. 한국생활과학회 학술대회논문집, 173-175.
- 25) 배광일·김경신(2011). 생태학적 변인이 출산의도에 미치는 영향 연구. 한국가족관계학회지, 16(2), 123-149.
- 26) 배정연·홍석자(2010). 기혼직장여성의 출산의도 영향요인에 관한 연구. 21세기사회복지연구, 7, 131-150.
- 27) 서미정(2011). 부모의 심리사회적 특성이 후속 출산계획에 미치는 영향. 육아정책연구, 5(1), 127-148.
- 28) 선민정(2020). 영유아 자녀가 있는 기혼 취업여성의 일·가정 양립 갈등 경험과 둘째 자녀 출산의지의 관계에 대한 사례연구. 여성학연구, 30(1), 77-111.
- 29) 송민영(2018). 일가정양립정책, 직무만족도가 부부관계를 매개하여 취업모의 후속출산의도와 자녀가치에 미치는 영향. 육아지원연구, 13(3), 5-32.
- 30) 송유미·이선자(2016). Q 방법을 활용한 취업모의 둘째 자녀 출산기피 요인의 유형화: 대구·경북지역을 중심으로. 한국콘텐츠학회논문지, 16(2), 714-728.
- 31) 엄혜경·성상현(2018). 가족지원에 대한 상사 및 조직의 인식과 가족친화제도 간의 관계에 대한 연구. 여성연구, 96, 147-177.
- 32) 양정선(2015). 취업주부의 일, 가정 양립 및 출산결정에 영향을 미치는 변인 분석. 한국가족복지학, 20(4), 613-630.
- 33) 연합뉴스(2021.3.1). “몰래 임신한 사기꾼” 출산 앞둔 직원 쫓아낸 병원장. <https://www.yna.co.kr/view/AKR20210301013000004>
- 34) 오현규·박성민(2014). 일과 삶의 균형 정책이 조직구성원들의 직무 및생활만족에 미치는 영향력 연구: 공공 및 민간 조직 내 조직몰입의 조절효과를 중심으로. 한국행정논집, 26(4), 901-929.
- 35) 우주연·곽원준(2018). 일-가정균형만족이 육아휴직제도 사용의도에 미치는 영향: 가정친화적 조직지원인식의 매개효과와 가정친화적 상사지원인식의 조절효과를 중심으로. 전문경영인연구, 21(3), 153-168.
- 36) 이보라(2020). 출산의도에 미치는 영향요인 연구. 차세대인문사회연구, (16), 167-188.
- 37) 이병훈·김종성(2009). 가족친화경영의 조직성과에 관한 연구. 산업관계연구, 19(2), 153-175.
- 38) 이삼식·박중서·이소영·오미애·최효진·송민영(2015). 2015년 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사. 세종: 한국보건사회연구원.
- 39) 이세인·이숙현·권영인(2007). 가족의 지원 및 가족친화적 조직 문화가 사무직 취업모의 일-가족 갈등에 미치는 영향. 한국가족관계학회지, 12(3), 29-57.
- 40) 이유덕(2011). 가족친화경영이 조직성과와 가정생활만족에 미치는 영향. 인적자원관리연구, 18(2), 71-84.
- 41) 이연희(2005). 일과 삶의 조화를 위한 정책이 직장선택의도에 미치는 영향. 중앙대학교 석사학위논문.
- 42) 이진숙·최원석(2011). 기혼 직장여성의 일: 가족양립갈등 경로에 관한 연구. 아시아여성연구, 50(1), 169-198.
- 43) 이형민(2012). 후속출산계획의 영향요인에 관한 연구: 한국의 영아기 자녀를 둔 가구를 중심으로. 한국영유아보육학, 70, 1-31.
- 44) 이해정·유규창(2011). 일가정 양립제도와 여성근로자의 지각이 출산에 미치는 영향에 관한 연구. 여성연구, 80, 37-79.
- 45) 임현주·이대균·최항준(2011). 부부특성, 출산관련 정서, 어머니의 정서특성이 후속출산계획에 미치는 변인탐색-구조방정식을 중심으로. 유아교육연구, 31(5), 183-202.
- 46) 임효진·박휴용·장경은·이지은(2015). 어머니의 심리적, 관계적 변인과 양육스트레스, 후속 출산의도의 구조적

- 관계. *열린유아교육연구*, 20(2), 297-318.
- 47) 장하나 · 이명석(2013). 기혼 직장 여성의 삶의도 결정 요인에 관한 연구. *가족과 환경 연구*, 51(4), 425-438.
 - 48) 정미라 · 홍소영 · 박수경(2013). 첫 자녀를 둔 가구의 후속출산에 영향을 미치는 변인 탐색. *유아교육연구*, 33(1), 259-277.
 - 49) 정미주 · 임상호(2016). 여성 근로자의 일·가정양립지원제도 인식과 활용에 관한 연구. *산업진흥연구*, 1(2), 41-47.
 - 50) 정성호(2012). 저출산 정책의 효과성에 관한 연구. *한국인구학*, 35(1), 31-52.
 - 51) 정영금(2011). 가족친화적 기업문화 조성과 정책적 제안에 대한 연구. *한국가정관리학회지*, 29(6), 123-136.
 - 52) 천혜정(2005). 둘째 자녀 출산 희망에 대한 배우자간 차이와 이에 따른 집단간 특성 분석. *한국가정관리학회지*, 23(3), 25-33.
 - 53) 최여진 · 조희선(2018). 유아녀 임신부의 후속출산 결정 경험. *한국가정관리학회지*, 36(1), 25-43.
 - 54) 최은영(2016). 기혼여성의 취업과 자녀수 간의 상관관계에 대한 실증분석. *여성경제연구*, 13(1), 51-70.
 - 55) 최지훈 · 안선희(2017). 가족친화제도, 직장생활, 가정생활과 추가출산의향 간의 관계. *한국가정관리학회지*, 35(2), 77-92.
 - 56) 최지훈 · 안선희(2018). 가족친화제도와 남편의 자녀돌봄참여가 기혼여성의 추가출산의향에 미치는 영향. *한국가정관리학회지*, 36(1), 75-85.
 - 57) 최항준(2015). 취업모의 심리변인, 사회적 지원변인, 경제변인 및 자녀(영아)의 기질변인이 후속출산계획에 미치는 영향. *한국영유아보육학*, 93, 89-114.
 - 58) 통계청(2019a). 장래 합계출산율. 대전: 통계청.
 - 59) 통계청(2019b). 인구동향조사. 대전: 통계청.
 - 60) 통계청(2020). 2019년 출생·사망통계. 대전: 통계청.
 - 61) 하민경(2020). 어머니가 인식하는 양육 스트레스와 아버지 양육 참여가 후속출산계획 자녀 수에 미치는 영향. *학습자 중심교과교육연구*, 20(3), 1139-1155.
 - 62) 한국보건사회연구원(2019a). 일생활균형을 위한 부부의 시간 배분과 정책과제. 세종: 한국보건사회연구원.
 - 63) 한국보건사회연구원(2019b). 전국 출산력 및 가족보건복지 실태조사. 세종: 한국보건사회연구원.
 - 64) 한영선 · 이연숙(2015). 여성취업과 일·가정양립지원이 출산에 미치는 영향. *Family and Environment Research*, 53(1), 49-66.
 - 65) 한지연(2014). 둘째 자녀 출산의지에 영향을 주는 요인에 관한 연구: 자녀 한 명을 양육하는 취업모 사례를 중심으로. *서울시립대학교 석사학위논문*.
 - 66) 행정안전부(2020). 주민등록인구현황. 세종: 행정안전부.
 - 67) Ajzen, I.(1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
 - 68) Allen, T. D.(2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
 - 69) Allen, T. D.(2013). Some future directions for work-family research in a global world. *Expanding the Boundaries of Work-Family Research*, 333-347.
 - 70) Andreassi, J. K. & Thompson, C. A.(2008). Work-family culture: Current research and future directions. *Handbook of work-family integration*, 331-351.
 - 71) Beddoes, Z. M.(2019). The glass-ceiling index: The latest data suggest progress for women at work has stalled. *The Economist*, Retrieved March 15, 2019, from <https://www.economist.com/graphic-detail/2019/03/08/the-glass-ceiling-index>.
 - 72) Berg, P., Kalleberg, A. L. & Appelbaum, E.(2003). Balancing work and family: The role of high-commitment environments. *Industrial Relations. A Journal of Economy and Society*, 42(2), 168-188.
 - 73) Bloom, N., Kretschmer, T. & Van Reenen, J.(2011). Are family-friendly workplace practices a valuable firm resource?. *Strategic Management Journal*, 32(4), 343-367.
 - 74) Breugh, J. A. & Frye, N. K.(2008). Work-family conflict: The importance of family-friendly employment practices and family-supportive supervisors. *Journal of business and psychology*, 22(4), 345-353.
 - 75) Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D.(1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500-507.
 - 76) Grawitch, M., Tares, S. & Kohler, J. M.(2007). Healthy workplace practices and employee outcomes. *International Journal of Stress Management*, 14(3), 275-293.
 - 77) Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J.(1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
 - 78) Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C. & Allen, T. D.(2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of vocational behavior*, 80(2), 266-275.
 - 79) Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E. & Hanson, G. C.(2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 35(4), 837-856.
 - 80) Ingram, P. & Simons, T.(1995). Institutional and resource

- dependence determinant responsiveness to work-family issues. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1466-1482.
- 81) Kohler H. P.(2001). Parity Progression Ratios with Continued Fertility Postponement: Assessing the Implications of Delayed Childbearing for Fertility in Sweden, the Netherlands and Spain. *International Perspectives on Low Fertility: Trends, Theories and Policies*, Tokyo : Mauldin.
- 82) Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T. & Hammer, L. (2011). Influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289-313.
- 83) McCarthy, A., Darcy, C. & Grady, G.(2010). Work-life balance policy and practice: Understanding line manager attitudes and behaviors. *Human Resource Management Review*, 20(2), 158-167.
- 84) Mauno, S., Kinnunen, U. & Pyykko, M.(2005). Does work-family conflict mediate the relationship between work-family culture and self reported distress? Evidence from five Finnish organizations. *Journal of occupational and organizational psychology*, 78, 509-530.
- 85) McDuffie, A., Machalicek, W., Oakes, A., Haebig, E., Weismer, S. E. & Abbeduto, L.(2013). Distance video-teleconferencing in early intervention: Pilot study of a naturalistic parent-implemented language intervention. *Topics in Early Childhood Special Education*, 33(3), 172-185.
- 86) Meadan, H., Snodgrass, M. R., Meyer, L. E., Fisher, K. W., Chung, M. Y. & Halle, J. W.(2016). Internet-based parent-implemented intervention for young children with autism: A pilot study. *Journal of Early Intervention*, 38(1), 3-23.
- 87) Ngo, H. Y., Foley, S. & Loi, R.(2009). Family friendly work practices, organizational climate, and firm performance: A study of multinational corporations in Hong Kong. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 665-680.
- 88) Pavlov, I. P.(1938). *Conditioned Reflexes*. England : Oxford University Press.
- 89) Reppetti, R. L.(1987). Linkages between work and family roles. *Applied social psychology annual*.
- 90) Rindfuss, R. R., Choe, M. K. & Brauner-Otto, S. R.(2016). The Emergence of Two Distinct Fertility Regimes in Economically Advanced Countries. *Population Research and Policy Review volume*, 35, 287-304.
- 91) Singh, A. K. & Singh, A. P.(2010). Role of stress and organizational support in predicting organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 7-25.
- 92) Thevenon, O. & Gauthier, A. H.(2011). Family policies in developed countries: A 'fertility-booster' with side-effects. *Community. Work & Family*, 14(2), 197-216.
- 93) Thomas, L. T. & Ganster, D. C.(1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of applied psychology*, 80(1), 6-15.
- 94) United Nations Population Fund(2020). *State of World Population 2020*. Retrieved from <https://www.unfpa.org/swop>
- 95) Vollset, S. E., Goren, E., Yuan & C-W., et al.(2020). Fertility, mortality, migration, and population scenarios for 195 countries and territories from 2017 to 2100: a forecasting analysis for the Global Burden of Disease Study. *The Lancet*, published online July 14.
- 96) Wang, P. & Walumbwa, F. O.(2007). Family-friendly programs, organizational commitment, and work withdrawal: the moderating role of transformational leadership. *Personnel Psychology*, 60(2), 397-427.
- 97) Wayne, J. H. & Casper, W. J.(2016). Why having a family-supportive culture, Not just policies, Matters to male and female job seekers: An examination of work-family conflict, values and self-interest. *Sex Roll*, 75, 459-475.

- 투 고 일 : 2021년 02월 05일
- 심 사 일 : 2021년 03월 30일
- 계 재 확 정 일 : 2021년 05월 11일