



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



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

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

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

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

[Disclaimer](#)

고 선 강 교수지도

석사학위 청구논문

미혼직장인의 결혼의향에 관한 연구

- 직장의 가족친화제도와 결혼장려 관련정책을 중심으로 -

2013

성신여자대학교 대학원

사회복지학과

진 달 래

미혼직장인의 결혼의향에 관한 연구  
- 직장의 가족친화제도와 결혼장려 관련정책을 중심으로 -

고 선 강 교수지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2013년 5월

성신여자대학교 대학원

사회복지학과

진 달 래

# 인 준 서

진달래의 석사학위 논문으로 인준함.

심사위원 김주희 인

심사위원 박주희 인

심사위원 고선강 인

성신여자대학교 대학원

## 목 차

|                         |    |
|-------------------------|----|
| 국문초록.....               | 1  |
| 제 1장 서론.....            | 1  |
| 제 2장 이론 및 선행연구 고찰.....  | 7  |
| 제 1절 관련이론 .....         | 7  |
| 1. 합리적 선택이론.....        | 7  |
| 2. 여성주의 이론.....         | 10 |
| 제 2절 정책.....            | 13 |
| 1. 가족친화제도.....          | 13 |
| 2. 결혼관련 정책.....         | 17 |
| 제 3절 선행연구 고찰.....       | 23 |
| 1. 사회인구학적 요인.....       | 23 |
| 1) 성별.....              | 23 |
| 2) 연령 .....             | 24 |
| 3) 교육수준.....            | 25 |
| 4) 출생순위.....            | 26 |
| 5) 부모와의 동거.....         | 26 |
| 2. 직장환경 요인.....         | 27 |
| 1) 직장요인.....            | 27 |
| 2) 가족친화제도.....          | 30 |
| 3. 경제적 요인.....          | 31 |
| 1) 소득.....              | 31 |
| 2) 자산과 부채.....          | 32 |
| 3) 경제적 자원이전.....        | 33 |
| 4. 가치관 요인.....          | 34 |
| 1) 자녀관.....             | 34 |
| 2) 성역할관.....            | 35 |
| 5. 정책과 동거제도에 관한 연구..... | 36 |
| 제 3장 연구문제 및 방법.....     | 39 |
| 제 1절 연구문제 및 연구모형.....   | 39 |
| 1. 연구문제 .....           | 39 |
| 2. 연구모형.....            | 40 |

|   |     |
|---|-----|
| 제 2절 자료 및 측정도구의 구성 .....                        | 41  |
| 1. 자료 및 표본 .....                                | 41  |
| 2. 변수의 정의 및 측정 도구 .....                         | 42  |
| 1) 종속변수 .....                                   | 42  |
| 2) 독립변수 .....                                   | 43  |
| 제 3절 분석방법 .....                                 | 51  |
| 제 4절 연구 대상자의 일반적 특성 .....                       | 52  |
| <b>제 4장 연구결과</b> .....                          | 61  |
| 제 1절 미혼직장인의 결혼의향, 직장의 가족친화제도 및 결혼장려 관련정책의 인식 .. | 61  |
| 1. 미혼직장인의 결혼의향 .....                            | 61  |
| 2. 미혼직장인의 가족친화제도 인식 .....                       | 62  |
| 3. 미혼직장인의 결혼장려 관련정책 인식 .....                    | 65  |
| 제 2절 미혼직장인의 특성에 따른 결혼의향 .....                   | 73  |
| 1. 사회인구학적 요인에 따른 결혼의향 차이 .....                  | 73  |
| 2. 직장환경 요인에 따른 결혼의향 차이 .....                    | 75  |
| 3. 경제적 요인에 따른 결혼의향 차이 .....                     | 77  |
| 4. 가치관 요인에 따른 결혼의향 차이 .....                     | 77  |
| 5. 결혼장려 관련정책의 인식에 따른 결혼의향 차이 .....              | 79  |
| 제 3절 미혼직장인의 결혼의향에 영향을 미치는 요인 .....              | 80  |
| <b>제 5장 결론 및 정책적 함의</b> .....                   | 90  |
| 제 1절 결론 .....                                   | 90  |
| 제 2절 정책적 함의 .....                               | 94  |
| 제 3절 후속연구를 위한 제언 .....                          | 98  |
| <b>참고문헌</b> .....                               | 100 |
| <b>ABSTRACT</b> .....                           | 106 |
| <b>부록1 경제적 요인에 따른 결혼의향 차이</b> .....             | 108 |
| <b>설문지</b> .....                                | 109 |

## 표목차

|        |   |    |
|--------|---|----|
| <표 1>  | 법적 혼인상태별 출산율 .....                      | 19 |
| <표 2>  | 설문조사 개요 .....                           | 41 |
| <표 3>  | 변수의 정의 및 측정방법 .....                     | 48 |
| <표 4>  | 미혼직장인의 사회인구학적 요인 특성 .....               | 53 |
| <표 5>  | 미혼직장인의 직장환경 요인 특성 .....                 | 56 |
| <표 6>  | 미혼직장인의 경제적 요인 특성 .....                  | 58 |
| <표 7>  | 미혼직장인의 가치관 요인 특성 .....                  | 59 |
| <표 8>  | 미혼직장인의 결혼장려 관련정책 인식 특성 .....            | 60 |
| <표 9>  | 미혼직장인의 결혼의향 .....                       | 61 |
| <표 10> | 미혼직장인의 가족친화제도에 대한 인식.....               | 64 |
| <표 11> | 성에 따른 결혼장려 관련정책의 효율성 인식 차이.....         | 65 |
| <표 12> | 성에 따른 결혼장려 관련정책(열다섯 가지)의 효율성 인식 차이..... | 67 |
| <표 13> | 미혼직장인이 선호하는 결혼관련 정책의 우선순위.....          | 69 |
| <표 14> | 사회인구학적 요인 및 직장환경 요인과 동거제도 필요성 인식 차이 ..  | 72 |
| <표 15> | 사회인구학적 요인에 따른 결혼의향 차이.....              | 74 |
| <표 16> | 직장환경 요인에 따른 결혼의향 차이.....                | 76 |
| <표 17> | 가치관 요인에 따른 결혼의향 차이 .....                | 78 |
| <표 18> | 결혼장려 관련정책의 효율성 인식에 따른 결혼의향 차이.....      | 79 |
| <표 19> | 미혼직장인의 결혼의향에 영향을 미치는 요인.....            | 81 |

## 그림목차

|        |            |    |
|--------|------------|----|
| <그림 1> | 연구모형 ..... | 40 |
|--------|------------|----|

## 국 문 초 록

이 연구는 미혼의 결혼과 관련하여 선행연구에서 잘 논의되지 않았던 가족친화제도와 결혼장려 관련정책 인식이 결혼의향에 유의한 영향을 주는지 확인하고 그 영향력을 확인하는데 목적이 있다.

이 연구는 서울에 거주하는 미혼직장인을 대상으로 2013년 3월 5일부터 4월 16일까지 45일간 총 389명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 최종 385명의 자료를 SPSS 19.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 결혼의향과 결혼장려 관련정책의 효율성 인식 차이를 확인하기 위해 교차분석과 카이제곱 검정, t-test를 실시하였고 결혼의향에 영향을 미치는 요인을 남성과 여성으로 나누어 로지스틱 회귀분석으로 분석하였다.

분석결과 첫째, 미혼직장인들의 결혼의향이 매우 긍정적이었다. 둘째, 미혼직장인들의 가족친화제도에 대한 인식과 제도 사용가능성에 대한 인식이 상이하게 나타났다. 셋째, 남성의 동거제도 필요성 인식이 결혼의향에 차이를 나타냈다. 넷째, 미혼직장인의 결혼의향에 유의한 영향을 미치는 변인은 다음과 같이 나타났다. 미혼남성 직장인의 경우, 사회인구학적 요인 중에서 교육수준, 출생순위 변인이 나타났다. 직장환경 요인 중에서 가족친화제도 중 출산지원제도, 유연근무제도, 부양가족지원제도 변인이 나타났다. 경제적 요인 중 금융자산, 부모의 자녀에 대한 경제적 자원이전 변인이 나타났다. 가치관 요인 중 자녀관 변인이 나타났다. 승산비에 비추어 볼 때, 남성의 경우 결혼의향에 가장 큰 영향을 미치는 변인은 교육수준 변인(전문대 졸업)으로 밝혀졌다. 이 중 교육수준, 출산지원제도 인식, 유연근무제도 인식, 결혼을 하면 당연히 자녀를 가

저야 한다에 동조하는 자녀관(자녀필요성)은 결혼의향이 있을 승산비 증가에 기여하였다. 반면 출생순위 증가(둘째, 셋째), 부모의 자녀에 대한 경제적 자원 이전, 낮은 금융자산, 부양가족지원제도 인식은 승산비 감소에 유의하게 기여하는 것으로 나타났다

미혼여성 직장인의 경우 사회인구학적 요인 중 연령변인이 나타났다. 경제적 요인 중 금융자산, 자녀의 부모에 대한 경제적 자원이전, 부모의 자녀에게 대한 경제적 자원이전 변인이 나타났다. 가치관 요인 중에서 자녀관, 성역할관 변인이 나타났다. 마지막으로 결혼장려 관련정책의 효율성 인식 변인이 밝혀졌다. 여성의 경우 결혼의향에 가장 큰 영향을 미치는 변인은 부모의 자녀에 대한 경제적 자원이전 변인으로 밝혀졌다. 부모의 자녀에 대한 경제적 자원 이전, 결혼장려 관련정책의 효율성 인식, 평등한 성역할관, 자녀관(자녀필요성)은 결혼의향이 있을 승산비 증가에 기여하였다. 반면 연령의 증가, 낮은 금융자산, 자녀의 부모에 대한 경제적 자원이전은 결혼의향이 있을 승산비 감소에 유의하게 기여하는 것으로 나타났다.

이 연구결과 미혼직장인의 결혼의향에 개인적 차원의 사회·경제적 그리고 가치관 요인뿐만 아니라 사회적 차원의 제도와 정책이 결혼의향에 영향을 줄 수 있다는 것이 밝혀졌다. 앞으로 우리나라가 저출산 문제를 해결하기 위해서는 미혼직장인들의 결혼을 장려해야 하고 이를 위해 공적영역의 제도와 정책이 뒷받침되어야 한다는 것을 실증연구로 밝혔다는 점에서 연구의 의의가 있다.

주제어: 저출산, 결혼의향, 직장환경, 가족친화제도, 결혼장려 관련정책 인식, 로지스틱 회귀분석

## 제 1장 서론

### 제 1절 연구의 배경 및 목적

우리나라는 2005년 합계출산율 1.08명으로 초저출산국이 되었고, 현재도 OECD 국가 중에서 낮은 합계출산율과 빠른 출산율 저하 속도를 기록하고 있다. 우리나라 저출산의 원인으로는 크게 미래소득 불안정성 증가 등 소득 요인, 자녀의 편익 감소와 양육비용 증가 등 자녀 요인, 라이프스타일의 변화에 따른 가치관 요인, 여성의 경제적 역할 증대, 양성 불평등, 육아와 직장양립의 어려움 등 사회·직장요인으로 구분할 수 있다(최숙희, 김정우, 2005).

최근에는 만혼화와 혼인율 감소가 저출산의 주요 원인으로 지목되고 있다. 그러나 저출산에 대응한 정부의 출산장려 정책은 기혼여성의 출산율을 높이는 데 집중되어 있다. 따라서 출산에 앞서 결혼이 선행되어야 하는 사회구조에서 결혼장려 정책을 통한 저출산 대응 방안이 미흡한 실정이다. 게다가 서구사상의 도입에 따른 개방적 가치관의 확산으로 혼외출산율이 증가하고 있다. 외국의 경우 동거혼 허용에 따른 혼외출산을 통한 인구안정화가 이루고지고 있는 실정이지만 우리나라는 동거혼에 대한 논의도 잘 되고 있지 않다.

산업화 이후 우리사회는 남성과 동등하거나 더 높은 교육수준을 지닌 여성의 증가와 함께 이들의 경제활동참여율도 증가하고 있다. 그러나 결혼과 출산·육아와 같은 생애사 사건에 의한 경력단절은 여성에게만 나타나고 있다. 이렇듯 일과 가정의 균형이 어려운 사회문화적 상황에서 직장생활을 계속하고자 하는 미혼여성은 결혼을 지연시키거나 포기할 수밖에 없다. 남성과 여성 모두에게 일과 관련된 직장요인이 중요함에도 불구하고 미혼의 결혼과 관련된 선행연구들은 경제적 요인과 가치관 요인에 관한 연구가 대부분으로 직장요인과

결혼의향을 살펴 본 연구가 거의 없었다.

이 연구는 미혼직장인을 대상으로 하고 직장환경 요인을 중심으로 결혼의향에 영향을 미치는 요인들과 각 변인들의 영향력을 남성과 여성으로 나누어 연구하고자 한다. 성별로 보는 이유는 여성들이 노동시장에서 결혼을 결정하는 조건이 노동시장구조나 가족구조에서 남성과 다르기 때문이다.

직장환경 요인뿐만 아니라 국가의 결혼장려 관련정책의 인식도 함께 고려하고자 한다. 그 이유는 결혼이 필수가 아니라 선택이 된 오늘날 개인차원에서 결혼을 선택하겠지만 사회적 제도와 정책에 의해서도 영향을 받을 수 있기 때문이다. 따라서 결혼선택에 사회·국가적 차원의 가족친화제도와 결혼장려 정책이 미혼직장인의 결혼의향에 영향을 미치는지 분석하고자 한다. 이를 통해 우리나라 저출산 정책의 방향이 근본적으로 미혼남녀를 대상으로 한 결혼장려 정책을 중심으로 고려되어야 한다는 점을 강조하고자 한다. 통계청(2011)의 <장래인구추계:2010-2060>에 의하면 우리나라는 2030년을 기점으로 전체 인구 중 노년층의 비율이 20%가 되는 초고령 사회에 진입하게 된다. 현재의 인구구성 현황을 1970년과 비교해 보면 0세-14세의 유소년층(16.1%)의 빠른 감소와 65세 이상 연령층(11.0%)의 빠른 증가 추세를 알 수 있다. 2030년이 되면 유소년 층의 비율이 12.6%가 되고 65세 이상 연령층의 비율이 24.3%가 될 전망이다. 그 결과 생산층이 부담해야 할 총 부양비가 2010년의 37.3%에서 2030년에는 58.6%까지 증가하게 될 전망이다. 평균 출산율의 경우도 장래인구 추계와 비슷한 양상으로 1970년대 4.53명이던 평균 출산율이 2012년 1.3명대로 감소하여 우리나라 인구대체수준 합계출산율<sup>1)</sup>인 2.1명에 훨씬 못 미치고 있다. 실제로 IMF는 이런 우리에게 “현재의 출산율을 전제할 경우, 한국이 2050년에도 현재의 노동력 공급 수준을 유지하려면 인구의 35%를 이민자로 채워야 한다”고 분석하였다(IMF World Economic Outlook, 2004). 이렇듯 합계출

---

1) 인구 현상 유지에 필요한 출산율

산율이 적정수준 이하로 지속된다면 인구의 고령화와 맞물려 국가적으로 노동력 인구의 감소, 사회부양 인구의 증가, 국민연금의 재정 악화, 경제성장률 둔화, 세대 간 갈등 등 심각한 사회경제적 문제를 야기한다.

통계청의 <혼인통계-2013>에 의하면 2012년 한국의 혼인건수는 32만7천 건으로 인구 1천 명당 혼인건수인 조(粗)혼인율이 6.5건으로 집계되었다. 혼인건수는 2011년(32만7천 100건)에 비하여 약 2천 건(0.6%)감소하였고, 조(粗)혼인율 역시 전년도(6.6건) 대비 0.1건 감소하여, 1995년 이후 지속적인 감소세를 보이고 있다. 한편 결혼연령은 점차적으로 높아져서 2012년 평균 초혼연령의 경우 남성이 32.1세, 여성이 29.4세로 나타나 10년 전인 2003년과 비교할 때 남성과 여성 모두 2.4세 상승하였다. 2000년대 중반까지 주 결혼 연령대였던 20대 후반 남녀의 혼인이 급격히 감소하고 30대의 만혼이 늘어나고 있음을 보여주고 있다. 만혼화는 결혼연령이 늦어지는 사회현상으로 지칭되기도 하지만 초혼연령이 높아지는 사회적 경향성을 의미한다고도 할 수 있다. 이렇듯 만혼화는 결혼규정에 관한 사회적 규범과 긴밀히 연동되어 있다는 점에서 사회적이고 상대적인 의미를 갖는 개념이다(김혜영 외 2011).

미혼남녀의 낮은 혼인율과 만혼화는 국제적인 현상이다. 동거혼을 허용하는 국가에서는 동거가 결혼이행 과정에서 보편화되어 있다. 그리고 법적 혼인과 법적 혼인 외 자녀들의 차별이 없기 때문에 결혼이 자녀를 갖기 위한 필수조건이 아니다. 따라서 결혼에 대한 사회적 규범 및 평균 혼인연령은 제도적 혼인관계로 등록하는 연령의 의미가 강해서 실제 결혼관계에 진입하는 연령은 우리보다 낮을 수 있다. 이렇듯 동거혼을 허용하고 동거를 사회보장 체제로 보장해 주는 사회에서는 혼외출산이 국가의 출산수준을 안정되게 유지시키는 데 매우 긍정적 기여를 하고 있다. Eurostat(2012)에 의한 OECD 국가들의 혼외출산율 통계를 보면 스웨덴의 혼외출산율 54.7%, 프랑스의 혼외출산율 52.6%, 영국의 혼외출산율이 45.4%로 이들 국가들은 OECD 평균 혼외출산율

36.3%를 훨씬 넘고 있다. 반면 우리나라 혼외출산율은 1.5%를 나타낸다. 이는 우리나라에서는 합법적인 결혼제도가 가정을 형성할 수 있는 주요 통로이고 결혼을 해야 출산을 할 수 있는 출산순서 규범이 적용되고 있기 때문에 합법적 결혼제도와 출산순서 규범이 출산율을 높이는데 긍정적 역할을 하지 않고 있음을 알 수 있다.

교육과학기술부(2012)에서 발표한 우리나라 고등교육 성별 입학률(2010)자료에 의하면 전문대학의 경우 남성 입학율 33%, 여성 입학율 40%로 여성이 남성에 비해 전문대학의 입학률이 높았다. 4년제와 대학원(석사)의 경우 남성과 여성 모두 입학률 71%로 같았다. 대학원(박사)의 경우 남성 입학율 3.2%, 여성 입학율 2.2%로 남성이 조금 더 높은 비율로 나타났다.

한편, 경제활동참가율(Kosis, 2013)자료에서는 남성의 경우 연령에 따른 경제활동참가율이 20세-29세 63.2%, 30세-39세 93.7%, 40세-49세 94.0%로 나타나 연령이 증가함에 따라 경제활동참가율도 꾸준히 증가하는 패턴을 나타냈다. 반면 여성의 경우 연령에 따른 경제활동참가율이 20세-29세 63.2%, 30세-39세 57.0%, 40세-49세 66.4%로 나타나 남성과 동등하게 노동시장에 진입하지만 시간이 지남에 따라 남성과 여성의 경제활동참가율에서 뚜렷한 격차가 나타난다. 주목할 점은 30대 여성의 경우 경제활동참가율이 남성에 비해 확연히 감소하였다가 40대가 되면 다시 다소 증가하는 패턴이 나타난다. 이는 여성이 결혼과 출산 및 육아와 같은 생애사 사건으로 경제활동이 중단되는 경력단절을 경험하고 자녀양육 후 다시 노동시장에 진입하는 현상을 설명한다. 더욱이 OECD 국가의 연령별(20세-64세) 여성경제활동 현황(2009)을 비교한 결과 우리나라 여성들의 경제활동참가율이 OECD 국가 여성경제활동 평균보다 낮게 나타났고 경력단절 현상으로 인한 M자형 노동공급곡선이 나타났다. 반면 선진국 여성의 노동공급곡선은 옅어놓은 완만한 U자형이 나타났다. 이는 선진국이 돌봄의 사회화 시스템이 잘되어 있어서 여성들이 경력단절 현상이 잘 나타

나지 않는다는 것으로 설명할 수 있다.

이상과 같이 노동시장에서의 국내 남성과 여성의 차이와 OECD 국가 여성과 국내여성의 경제활동의 차이 그리고 국외의 결혼관련 현상을 간략히 살펴보았다. 다음은 국내 선행연구들의 결혼에 관한 내용이다.

국내 선행연구들에 근거한 미혼남녀의 결혼에 관한 연구경향은 크게 두 가지로 나누어 볼 수 있다. 첫째, 경제적 측면에서 결혼은 비용을 수반하는 선택이고 그 비용 및 비용을 마련하기 위한 준비기간이 상승하고 있다(한경혜, 1990; 박경숙 외, 2005; 이수진, 2005; 김정석, 2006; 정창무, 2008; 우해봉, 2009; 안태현, 2010; 홍은영, 2011; 오창섭 외, 2012; 윤자영, 2012; 김란영, 2012; 고신강 외, 2013)는 견해이다. 그러나 이러한 측면에서 결혼을 살펴본 연구들은 개인소득 외의 자산을 세부적으로 구별하여 살펴본 연구가 많지 않아 경제적 요인을 충분히 검토할 수 없었다. 둘째, 문화적 측면에서 가치관의 급격한 변화로 가족에 대한 가치가 점점 약화되고 있다(최세은 외, 2003; 은기수 외, 2005; 이삼식, 2005; 정미라 외, 2007; 손승영 외, 2010; 진미정 외, 2010; 김혜영, 2012)는 견해가 있다. 이러한 측면에서 결혼을 살펴본 연구들은 동거제도를 결혼제도의 연장으로 가정하여 살펴본 연구(조오숙, 2012)가 드물었다. 이 외에도 직장요인과 가족친화제도에 관련된 연구들은 대부분 기혼자를 대상으로 한, 일과 가족갈등과 직무만족도 및 생활만족도에 관한 연구(유계숙;2007, 강정희, 2009; 이채항, 2010; 이옥순, 2011; 김은정, 2011; 조희정, 2012)가 대부분이었다. 그러나 이들 연구결과에서 직장환경 요인이 기혼의 일과 가정에 영향을 미치는 점을 미루어, 직장환경 요인이 미혼의 결혼의향에도 영향을 미칠 수 있다는 예측이 가능하다.

남성과 여성 모두에게 노동시장 참여가 필수적이 된 사회에서 미혼직장인을 대상으로 결혼의향을 연구하고자 한다. 선행연구에서 잘 찾아볼 수 없었던 직장요인과 결혼장려 관련정책의 인식을 중심으로 연구하되 선행연구에서 검토

된 사회인구학적 요인, 경제적 요인, 가치관 요인을 포함한다. 그리하여 사회·국가적 차원의 제도와 정책이 미혼직장인들의 결혼의향에 차이를 주는 요인과 결혼의향을 결정하는데 영향을 미치는 요인을 분석하고 이를 성에 따라 비교하고자 한다.

이 연구를 통해 결혼선택이 개인차원의 경제적·가치관 요인에 의해 결정될 수도 있지만 사회적 차원에서의 가족친화제도와 결혼장려 정책에 의해서도 영향을 받을 수 있음을 실증연구를 통해 밝히고 저출산 문제해결에 도움이 되는 자료를 제공하고자 한다.

## 제 2장 이론 및 선행연구 고찰

### 제 1절 관련이론

#### 1. 합리적 선택이론

시장원리는 가격 메커니즘을 통해 수요와 공급이 결정되는 관계이다. 이 원리가 결혼시장에 적용되면 결혼을 바라고 상대자를 찾고 있는 사람이 있으면 그것은 신부(신랑)를 수요하고 신랑(신부)을 공급하는 것으로 볼 수 있다. 즉, 결혼시장에서는 결혼할 의사가 있는 사람이 공급자인 동시에 수요자인 것이다. 효율적 결혼시장은 파레토 최적(Pareto Optimum)의 상황을 일컫는 것으로 다양한 기준으로 평가했을 때 비슷한 조건의 여성과 남성이 결합하여 누구도 다른 사람들의 만족감을 손상시키지 않고 자신의 배우자를 바꾸지 않는 상황을 말한다. 즉, 남성과 여성 모두가 만족하여 개선의 여지가 없는 최적의 상황을 의미한다.

결혼시장에 존재하는 결혼유형에는 동질혼(positive assortative mating)과 이질혼(negative assortative mating)이 있다. 최적의 상황에 근접하는 방법은 유유상종의 결합으로 가능하며 이는 결혼유형 중 동질혼을 지칭한다. 동질혼은 자질이 우월한 여성은 우월한 남성과 맺어지고 자질이 낮은 여성은 낮은 남성과 맺어지는 결합을 뜻한다. 동질혼의 경우 남녀의 특성이 보완적인 성격을 갖고 있어서 서로의 특성을 강화하여 결혼의 이익을 산출하기 위한 비용을 낮추고 생산성을 향상시킬 뿐 아니라 공동소비에 의한 비용절감효과 및 함께 함으로써 즐거움을 배가시키는 효과를 갖는다. 이질혼은 결혼시장에서 자질이 우월한 여성(남성)과 낮은 남성(여성)이 맺어지는 결합을 뜻한다. 이질혼이 동

질혼보다 더 바람직한 결합이 되는 경우는 남녀의 특성이 상호 대체적인 성격을 가질 때이다. 즉, 동질혼은 서로의 장점을 상쇄시키기 때문에 이질혼이 더 좋은 대안이 되며 시장임금수준의 예로 설명이 가능하다. 이론적으로 임금이 낮은 여성은 임금이 높은 여성에 비해 시장에서의 시간가치가 낮아지므로 가사에 더 많은 시간을 소비하고 이는 남성도 마찬가지이다. 이때 임금이 높은 여성(남성)과 임금이 낮은 남성(여성)의 결합인 이질혼의 형태는 시간가치가 낮은 남녀가 가사에 주력하고 시간가치가 높은 남녀는 시장노동에 주력함으로써 결혼으로부터의 이익을 극대화시킬 수 있다(문숙재 외, 2000).

합리적 선택이론은 Becker(1973)가 최초로 결혼을 미시경제학의 합리적 선택이론의 틀에서 분석한 것으로 "효용의 극대화"에 주목한다. 즉, 기본적으로 사람들이 결혼을 결정할 때 결혼을 함으로써 얻을 수 있는 혜택이 비용을 능가할 것인가를 고려한다는 것으로 여기서 효용이란 혜택과 비용의 차이이다. 베커의 이론에서 기본이 되는 혜택과 비용의 측면이 결혼선택에 적용이 되면 결혼선택에 따르는 비용에는 직접 비용뿐만 아니라, 현재 상태(미혼상태) 그대로를 유지하면 얻을 수 있는 편익이 기회비용에 포함된다. 주의할 점은 비용이라고 해서 단지 금전적 비용의 측면만 고려하는 것이 아니라 사랑, 만족감, 자유, 즐거움, 등과 같은 비금전적 가치관의 측면도 함께 고려해야 하고 이것이 중요하게 작용될 수 있다는 점이다(황수경, 2012). 예를 들어 미혼직장인이 예상하는 결혼의 직접비용은 결혼에서 경제적 교환의 대상이 되는 모든 결혼식 비용, 신혼여행비용, 예단·예물비용, 살림살이비용, 주택비용, 기타 비용 등이다. 이외에도 결혼의 비화폐적 비용으로 결혼생활을 원만히 유지하기 위해 투입해야 하는 노력, 시간, 정신적 스트레스, 경력단절, 그리고 결혼시 포기해야 하는 독신생활의 자유로움과 같은 기회비용이 포함된다(문숙재 외, 2000).

산업화 이전의 결혼은 효율적인 성별분업에 기초하여 가족이라는 회사를 운영하고 그 이익을 나누어 갖는 제도로 성별 노동역할분담을 통해 가족의 화폐

가치 이익을 극대화했던 제도이다. 그러나 최근 우리사회에서의 결혼선택은 결혼의 이행과 결혼생활을 통해 본인에게 유리한 조건 및 상황(효용의 극대화)에서는 적극적으로 할 수 있다는 것이며 무조건 기피하는 것은 아니다. 다시말해 산업화 이전의 결혼선택에서는 결혼을 하기 위한 결혼비용 또는 결혼생활을 유지하기 위해 투입되는 화폐적 비용의 의미가 다소 강했다면 최근에는 결혼을 통한 개인의 삶에 대한 전반적인 혜택을 최적화 하는데 그 비중이 커졌다고 할 수 있다. 결론적으로 개인이 결혼으로부터 기대하는 이익이 무엇이냐는 매우 다양하고 주관적이기 때문에 객관적으로 추정하기가 어렵다. 그러나 중요한 점은 최근으로 올수록 결혼의 선택이 단순한 혜택과 비용의 측면에서 고려되기 보다는 효용의 극대화 측면에서 중요시 되고 있다는 것으로 정리할 수 있겠다.

이 이론이 직장환경 요인을 중심으로 이 연구에 적용된다면 미혼직장인이(특히 여성) 결혼을 해도 경력단절 없이 일을 계속할 수 있고 장시간 근로가 강제되지 않으며(특히 남성) 일정한 휴일이 보장되는 직장에서는 이러한 환경이 제공되지 않는 직장에 비해 결혼을 선택할 경향이 높아질 것이다. 나아가 가족친화제도가 직장에 있고 이를 쉽게 사용할 수 있는 가족친화적 조직문화가 조성이 되어 있다면 더 쉽게 결혼을 선택할 것이다. 왜냐하면 가족친화제도와 조직문화가 있는 곳에서는 미혼직장인들이 일과 가정의 균형 또는 일과 개인생활의 균형을 이룰 수 있기 때문에 결혼을 하고 결혼을 유지하는데 드는 비용이 미혼을 유지할 때의 혜택보다 적어도 감소하지 않기 때문이다.

## 2. 여성주의 이론

Lorber(2011)는 여성주의 이론을 성불평등의 원인을 어떻게 해결하는가에 따라 젠더 개혁, 젠더 저항, 젠더 반란 여성주의로 분류하였다.

### 1) 젠더 개혁 여성주의 유형

젠더 개혁 여성주의는 자유주의와 마르크스·사회주의 여성주의로 구분할 수 있다. 첫째, 자유주의 여성주의 이론은 서구에서 자유주의 정치사상이 발전되던 17, 18세기부터 인간의 개념에서 여성은 배제되어 왔다는 점을 논의의 출발점으로 삼고 있다. 개인의 자율과 자아성취를 보장하는 서구 자유주의 사상에서 개인이란, 백인 중산층의 남성을 기준으로 하며 모든 계층의 여성은 제외되었다. 따라서 여성은 인간의 권리와 자유를 외치는 사회에서 인간이라는 범주에 속하지 못하였다.

둘째, 마르크스·사회주의 여성주의 이론이다. 마르크스주의 여성주의 이론은 자본주의 사회구조를 여성억압의 근본원인으로 간주하여 계급과 사유재산에 의해 사회문제가 발생한다고 본다. 따라서 생산수단의 소유여부에 의한 계층구분에 집중한 나머지 남성에 의한 여성억압의 성차에 대한 설명을 하지 못한 제한점이 있다. 이후 사회주의 여성주의 이론은 마르크스 이론에서 제한점으로 지목되었던 성별의 요소를 고려하여 성별과 계급의 두 요소로 여성억압에 대한 설명을 한다. 사회주의 여성주의자들은 직업장과 가정간의 이분법을 배격하고 여성의 가사노동을 사회적으로 이해해야 한다고 주장한다. 이상과 같이 마르크스 사회주의 여성주의 이론은 마르크스 이론을 기본전제로 성별 불평등이 자본주의 체제에서 기인된다고 본다. 즉, 자본주의에서 여성은 피지배 계급 및 산업예비군으로 분류되며 교육이 여성의 불평등을 재생산하는 기재로 사용된다. 여성 산업예비군이란 노동시장에서 인력난 문제가 발생되면 노동인

력으로 투입되지만, 인력을 감축해야 하는 상황에서는 우선순위로 제외된다는 것이다. 특히 현대 사회에서 사회주의 여성주의자들은 여성의 경제활동과 관련하여 여성의 직업 선택을 특정 영역에 한정시키거나 가정에서의 어머니 역할에 따른 노동의 성별분업을 부추기는 사회 및 교육제도가 성역할 개혁의 중요한 관건이라고 여긴다. 따라서 여성이 가정 내에서 남성과 평등해지기 위해서는 가사노동의 산업화와 사회화를 이루어야 한다고 주장하며 남녀의 법적평등, 동일노동과 동일임금, 평등교육 및 고용의 기회 등을 추구한다.

## 2) 젠더 저항 여성주의 유형

젠더저항 여성주의자들은 전반적으로 남성의 지배가 강하기 때문에 독립적 젠더질서를 이룰 수 없다고 보며 사회조직, 제도 그리고 남성이 여성의 삶을 통제하도록 하는 가부장제라는 관행에 주목한다. 또한 여성의 보살핌, 감정적 지원과 모성능력의 가치를 인정하고 여성의 몸에 대한 자존심을 독려하여 여성에 대한 부정적 평가에 대항하는 것이 중요하다고 강조한다. 젠더 저항 여성주의 유형 중 특히 급진적 여성주의는 이 세계가 남성들에 의해 지배되었고 인류의 지식체계에서부터 종교, 사회제도에 이르기까지 남성적인 권력이 작용하지 않은 곳이 없다고 보기 때문에 남성적인 가부장 제도를 거부하고 반남성적인 태도를 가진다. 따라서 급진주의 여성주의자들은 남성중심적 매커니즘을 분석하고 그 속에 내재된 억압을 타파하기 위한 사회구조와 제도의 개혁을 강조한다.

## 3) 포스트모던 여성주의

포스트모던 여성주의는 다각적 시각에서 맥락을 설명하는 것으로 기존의 단일시각에 입각한 여성주의는 가부장적 사회에서 여성이 처한 상황을 제대로 설명할 수 없다고 주장한다. 이 경우 남성과 여성의 차이를 있는 그대로 문화

적으로 표현하고 있는 그대로를 인정하는 것이 더 성평등적이라고 간주한다. 즉, 남성과 여성의 차이를 사회, 정치적 차별화로 악용하는 것을 반대하고 남녀 간의 생물학적 차이를 사회, 정치, 문화적으로 인정하여 남녀의 조화를 강조한다. 포스트모더니즘 관점에서 남성과 여성이 지위와 권력 등에서 왜 불평등한가를 설명하기 위해서는 젠더 중립·평등과 젠더형평성을 함께 고려해야 한다. 결론적으로 젠더 평등과 젠더 형평성 모두는 젠더가 차별과 불이익보다는 다양한 특성으로 인정받는 사회를 구현하는 것을 목표로 한다.

여성주의 이론이 이 연구에 적용된다면 다음과 같은 설명을 제공해 줄 수 있을 것이다. 첫째 자유주의 여성주의는 남녀간의 동일노동, 동일임금, 평등교육 및 고용의 기회 등을 추구한다는 점에서 우리사회에서 여성이 경험하는 경력 단절이 노동시장에서의 성불평등에 의해 기인되는 것으로 여성의 노동시장 환경을 발전시켜야 한다는 것을 설명할 수 있다. 둘째, 마르크스 사회주의 여성주의는 가사노동과 돌봄의 사회화를 주장하기 때문에 돌봄이 사회화 되지 않으면 여성들은 일과 가족의 돌봄 중 양자선택을 해야 한다는 것을 설명할 수 있다. 또한 직장에서의 가족친화제도가 여성의 법적 자유와 권리가 되어 실제로 영위되어야 한다는 당위성을 설명할 수 있다. 셋째, 포스트모더니즘 여성주의는 남녀간의 생물학적 차이를 인정하고 서로 조화되어야 한다고 보기 때문에 현 사회의 다양성과 양성성을 인정하여 가족친화제도나 결혼장려 정책을 고려함에 있어서 성, 연령 등에 따른 차이와 형평성을 고려하지만 조화를 통한 양성평등 정책을 실시해야 한다는 것을 설명할 수 있다.

## 제 2절 정책

### 1. 가족친화제도

우리의 삶에서 일과 가족이 분리 관계에 있다는 인식은 산업화 시대의 산물이다. 일터와 가정이 공간적으로 멀어지고 일 중심의 생활양식이 성취로 이해되면서 가족은 노동력을 재생산 하는 집단이 되었다. 즉 일하는 시간을 늘리고 가족을 위한 시간을 최소화 하는 산업화의 요구가 남성이 임금노동을 수행하고 여성이 돌봄노동을 전담하는 체제를 가능하게 하였다(신경아, 2009). 자본주의 사회에서 임금이 지불되는 노동(paid work)에 대한 인식의 변화는 임금에 대한 개념에서 임금이 지불되는(paid work)것을 “real work”로 가치를 부여한다. 따라서 여성의 가사노동은 임금이 지불되지 않는 비가시적 노동으로 그 가치를 절하시켜 성별분업의 불평등을 초래하였다. 이러한 사회환경적 조건에서 여성들의 노동시장 참여(특히 기혼여성)의 급증은 여성들의 일과 돌봄노동의 이중고로 나타났고 일-가정의 갈등이 급증하게 되면서 일-가정의 균형이라는 이슈가 등장하게 되었다.

가족친화제도는 각 나라의 배경이나 연구자에 따라 일-가족 양립정책, 일-삶 균형정책, 가족친화적 정책, 가족친화적 프로그램 등 다양한 명칭으로 일컬어진다. 그러나 최근 젠더관점에서는 일-가족 양립보다 일-삶의 균형이라는 표현을 더 지향한다. 일과 삶의 균형이란 일영역에서의 여성이 직면한 불리함을 제거하여 가족영역에 치우친 여성의 삶을 개선하고 가족영역에서 남성이 직면한 장애요소를 해체하여 일 중심적 남성들이 가족영역에 더 많은 시간과 관심을 쏟을 수 있도록 하는 것이다. 결국 일과 가족생활에서 남성과 여성의 삶의 무게중심을 바로 잡는 것이 일-가족 문제의 핵심이다(신경아, 2009). 경제협력개발기구(OECD)는 가족친화제도의 정의를 일-가정의 조화를 촉진하고 가족

자원의 타당성을 보장하며, 아동의 발달을 향상시키고, 일과 양육에 대한 부모의 선택권을 용이하게 하며, 고용기회의 양성평등을 도모하는 것이라고 하였다(OECD, 2009). 복지에 대한 국가책임도가 상대적으로 낮은 자본주의 국가에서는 고용인을 위해 국가나 기업이 일방적으로 가족친화정책을 제공해 주기보다 일과 가정생활을 공존시키는 것이 모든 국민들의 권한이라고 본다. 이 경우 일과 가족의 균형을 맞추기 위해 기업과 국가가 정책적으로 지원하고 지역사회가 함께 참여하여 일과 가족의 균형을 맞추기 위해 노력하기 때문에 단순히 정책이 아닌 가족중심적인 환경이자 문화라고 할 수 있다(정영금, 2011).

이 연구에서는 일-가정균형 정책 중에서 기업지원을 중심으로 범위를 제한하고 가족친화제도를 기업이 남성과 여성근로자의 일-가정 갈등을 해소하고 일과 삶이 조화될 수 있도록 다양한 지원을 하는 제도로 정의하여 미혼직장인의 결혼의향에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

#### 1) 국외 가족친화제도

이 연구에서는 외국의 가족친화제도를 크게 자유주의 국가와 복지주의 국가로 나누어 살펴보도록 한다.

자유주의 국가인 미국과 호주 등은 일-가족 균형의 문제를 기업과 개인의 책임으로 규정하고 있다. 이는 개인주의적 전통과 신자유주의 정치문화에 영향을 받은 것으로 기업의 생산성 향상의 목적이 강하다고 볼 수 있다. 반면, 유럽의 복지주의 국가들은 사회시스템 차원에서 일-가족 정책을 고용정책에 통합시켜서 가족친화제도의 활성화를 도모하였다(신경아, 2009).

일-가정 균형을 위한 기업의 정책들은 미국을 중심으로 생겨나기 시작했고 가족친화적 기업정책이나 작업장 조성 등을 제도로 활용하고 있다. 미국에서는 가족친화적 작업장 옹호청(Family-Friendly Workplace Advocacy Office)를 두고 가족친화 프로그램을 시행하는 연방기관에 한해 국가적 지도력과 기

술적 지원을 함으로써 가족친화적 프로그램을 활용하도록 하고 있다. 구체적으로 제공하는 프로그램으로는 융통적인 작업스케줄, 휴가프로그램, 파트타임 노동과 작업공유제, 원격근무, 작업장 내 탁아시설, 정보제공 등의 내용을 포함한다(정영금, 2011). 호주에서는 호주 작업장 협정(Australian Workplace Agreement)을 통해 가족친화적 작업장을 조성하기 위해 노력하고 있다. 가족친화적인 작업장은 일과 개인 생활 간의 균형을 이룰 수 있는 작업장으로서 부모역할 뿐만 아니라 노인이나 환자의 보호를 포함하는 다양한 가족책임을 포괄적으로 포함한다는 것에 의의가 있다. 구체적으로 제공하는 제도는 융통적인 휴가조성, 시간제 노동이나 재택근무 기회, 작업공유제, 작업장 내 수유공간이나 탁아시설 등이 있다. 반면 유럽 국가들은 출산휴가나 육아휴직은 물론, 가족수당, 양육비 지급, 독신모나 편부모에 대한 지원, 보육시설, 주택급여 혜택, 기타 서비스이용 등 가정과 자녀를 위한 지원정책을 실시하고 있다. 이는 여성인력을 최대한으로 활용하고 여성의 경력단절을 방지하며 자녀의 성장과 발달을 위한 최소한의 경제적인 환경을 제공하여 미래의 노동력을 보호하기 위한 것이다(정영금, 2011). 최근 일-가정 균형 정책에 대한 국제적인 비교 분석결과는 다음과 같다. 가정과 직장이 양립할 수 있는 시스템을 잘 갖추고 있는 국가일수록 상대적으로 30대 여성의 고용율이 높다. 직장과 가사양립을 위한 사회인프라가 잘 구축되어 있는 경우 여성의 고용율과 출산율이 정(+)의 관계를 나타낸다. 가족을 위한 다양한 휴가, 탄력근무제, 자발적 파트타임 근무제 등 가정과 직장의 균형에 있어서 탄력적 제도의 중요성이 부각되고 있다(최숙희, 2012).

이렇듯 서구에서는 국가적 제도로써 이미 일-가정 양립정책이 실시되고 있었다. 일-가정 양립정책은 여성인력의 확보와 출산율 및 일과 가정의 균형에 긍정적 영향력을 미치기 때문에 국가별 다양한 제도 및 프로그램의 경로를 마련하고 있었다.

## 2) 국내 가족친화제도

이 연구에서는 기업이 근로자에게 제공하는 가족친화제도 중에서 출산지원제도, 유연근무제도, 경제적지원제도, 부양가족지원제도로 유형화하여 분석하고자 한다. 우리나라는 가족친화제도의 보급률이 높지 않지만 미혼직장인의 가족친화제도에 대한 인식을 확인하고 이것이 결혼의향에 영향을 미칠 수 있는지 살펴보고자 한다. 각 유형화에 관한 사항은 다음과 같다.

첫째, 출산지원 관련제도이다. 여기에는 산전·후 휴가제도, 육아휴직, 부성휴가, 배우자 출산 휴가, 간병 휴가·휴직제도 등이 포함된다. 자녀의 출산과 육아는 여성 근로자에게 일과 가정의 양자 선택의 갈등을 일으키기도 하고 경력 단절을 야기하기도 한다. 그러나 맞벌이 가정의 증가로 인해 출산과 양육은 여성 근로자와 남성 근로자 모두에게 중요한 사항이 되었다. 또한 고령화 시대와 핵가족화로 인해 부모나 병중에 있는 가족을 부양하거나 돌보기 위한 간병 휴가와 돌봄 휴직의 필요성도 증가하였다. 둘째, 유연근무 관련제도이다. 여기에는 선택적 근로시간제, 재택근무제, 집약근무제, 육아기 근로시간 단축제 등의 제도가 포함된다. 선택적 근로시간제란 근로자들이 정해진 범위 내에서 근무시작과 종료시간을 선택하도록 하는 제도이다. 집약근무제란 소정 근로시간은 유지하되, 주 5일이 아니라 주 4일 이내로 압축하여 근무하는 제도로, 예를 들어 하루 8시간씩 5일이 아니라, 10시간씩 4일 근무가 가능한 것이다. 단시간 근무제란 전일제근무보다 짧은 시간을 근무하고 근무시간에 비례해 보수를 지급 받는 것이다. 육아기 근로시간 단축제란 육아의 부담이 있는 근로자에게 휴직대신 근로시간을 단축하여 근무할 수 있도록 하는 제도이다. 셋째, 경제적지원제도이다. 여기에는 육아비용 지원제도, 자녀 학비 지원제도, 간병비용 지원제도 등이 포함된다. 이는 직원들의 가족구성원에 대한 비용 부담을 절감시켜 가계의 경제적 문제 해결에 도움을 줄 수 있다. 넷째, 부양가족

지원제도이다. 여기에는 보육 시설 및 보육 정보 제공, 방과 후 프로그램 등 근로자의 자녀양육 및 교육을 지원하는 제도와 탁노 제도 등 근로자의 보호가 필요한 가족 구성원을 위한 제도 등이 포함된다.

이 연구에서는 가족친화제도가 이전 선행연구에서 기혼근로자에게 미치는 영향을 분석한 내용을 바탕으로 미혼직장인의 결혼의향에 어떻게 영향을 나타내는지 살펴보고자 한다.

## 2. 결혼관련 정책

### 1) 국내 결혼관련 정책

정부와 지방자치단체는 저출산·고령화 사회에 입각하여 기혼자를 대상으로 한 출산장려 정책에 중점을 두고 있다. 미혼자들을 위한 결혼장려 정책은 중앙정부 및 지방자치단체에서 유자녀 현역병의 상근예비역 편입혜택을 부여하고 농촌지역 총각보내기 사업 및 지방에서 간헐적으로 시민합동결혼식을 시행하는 등 특수층 및 취약층을 대상으로 한 선별적 정책을 실시하고 있다. 중앙정부에서 시행하고 있는 주택관련 지원 정책은 미혼자를 대상으로 한 것이 아니며 결혼예정자 및 신혼부부를 대상으로 한 정책이다. 국내 결혼관련 정책과 관련하여 중앙정부와 지방자치단체에서 실시하고 있는 정책은 다음과 같다.

첫째, 중앙정부에서는 “신혼부부 주택 특별공급”과 “신혼부부 주택구입 전세자금 지원”, “유자녀 현역병에게 상근예비역 편입혜택” 정책을 실시하고 있다. “신혼부부 주택구입 전세자금 지원 사업”은 신혼부부의 주거비용 경감 및 출산을 제고를 위하여 시행되고 있는 정부 지원 사업이다. 대상은 혼인관계증명서상 혼인기간이 5년 이내인 가구 또는 2개월 이내 결혼 예정자와 배우자 예정자로 구성될 가구로, 주거전용면적 85m<sup>2</sup>이하의 주택 구입 또는 임차 시

택을 받을 수 있다. 혜택은 저금리 및 분할상환 등이며, 그 종류로는 근로자서민주택 구입자금, 근로자서민전세자금, 저소득가구전세자금이 있다 “신혼부부주택 특별공급”은 무주택 저소득 신혼부부를 대상으로 하는 주택 특별공급 제도이며 보금자리주택 사업이 그 대표적 예이다. 특별공급 대상은 혼인기간이 5년 이내이며 혼인기간 내에 출산한 자녀가 있거나 현재 임신 중인 신혼부부이며, 특별공급 되는 주택은 공공건설 국민주택의 15%, 민영주택의 10%, 국민임대주택의 30%이다(전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사, 2012). “유자녀 현역병에게 상근예비역 편입 혜택” 정책을 실시하고 있다. 종전에는 입대 전 자녀가 있는 기혼자만 상근예비역으로 복무할 수 있도록 하였으나 규정을 개정하여 유자녀 현역병의 상근예비역 편입제도 시행하고 있다. 이는 육아 여건을 보장하고 입대 전 출산자의 형평성 유지를 위한 것이다. 지원대상은 현역병 중 그 배우자가 자녀를 출산할 경우, 상근예비역 복무희망자는 상근예비역으로 편입이 가능하며 소관부처는 국방부이다(새로마지플랜 2015).

둘째, 지방자치단체에서는 대표적으로 “농촌 미혼남성 혼인지원”과 “시민 합동결혼식”, “결혼 준비 프로그램과 가족생활 교육 및 가족상담 서비스 제공”을 실시하고 있다. “농촌 미혼남성 혼인지원”은 경상북도, 강원도 등에서 농어촌에 거주 중인 미혼 남성을 대상으로 하여 국제결혼 시 일정 비용을 지원한다. 담당부서는 해당군청이며, 읍·면사무소에서 지원을 받아 선발하여 지원한다. 각 지방자치단체별로 기준이 조금씩 상이하나 일반적으로 지원 금액은 500만원 안팎으로 지원하며 해당 지역 거주 중인 미혼 남성 중 국제결혼을 희망하는 자로 정하고 있다. “시민 합동결혼식”의 경우 일부 지방자치단체에서 매년 예산지원을 통해 경제적 어려움이나 생활형편 등으로 결혼식을 올리지 못한 채 살고 있는 부부들을 위해 시민합동결혼식을 열고 있다. 대상은 각 지방자치단체별로 상이하지만 경제적인 어려움으로 결혼식을 올리지 못하고 있는 부부가 주 지원 대상이며 국가유공자, 장애인, 국민기초생활수급자, 다문화

가정 등에게 우선순위를 주고 있다(전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사, 2012). 마지막으로 국가 위탁사업으로 각 시,군,구에 있는 건강가정지원센터센터를 통해 결혼 준비 프로그램과 가족생활 교육 및 가족상담 서비스를 제공한다. 서비스제공 정책의 목적은 성공적인 결혼을 유도하고 결혼 초기적응을 도와주기 위한 것으로 다양한 가족에 대한 지원 서비스(상담, 교육, 돌봄 등)와 교육 프로그램을 병행하고 있다(새로마지플랜 2015, 2010).

## 2) 국내 동거현황과 프랑스의 계약동거제도(시민연대협약)

### (1) 국내 동거현황

우리나라에서도 6.25 전쟁이후 동거가 경제적 이유로 사회적으로 용인이 되었던 적이 있었다. <표 1>과 같이 1990년-2010년까지의 법적혼인 상태별<sup>2)</sup>출산율 추이를 통해 경제적 위기 이후, 혼인중의 자의 출산율은 지속적으로 감소하고 있는 반면, 혼인외의 자 및 미상의 출산율이 눈에 띄게 증가하고 있음을 확인할 수 있다.

< 표 1> 법적 혼인상태별 출산율

| 전국         | 시점   | 총계      | 혼인중의 자  | 혼인외의 자* | 미상 *  |
|------------|------|---------|---------|---------|-------|
| (단위:<br>명) | 1990 | 649,738 | 643,585 | 6,151   | 2     |
|            | 1995 | 715,020 | 706,247 | 8,748   | 25    |
|            | 2000 | 634,501 | 627,336 | 5,540   | 1,625 |
|            | 2005 | 435,031 | 425,653 | 6,459   | 2,919 |
|            | 2010 | 470,171 | 458,543 | 9,639   | 1,989 |

출처: 통계청\_혼인별 출생자 수\_2012.

2) 통계청은 법적혼인상태별로 용어를 명명하였으나 법적 혼인자와 그 외의자로만 구별되고 미상은 부모에 대한 정보가 없는 경우를 의미함

조은희(2009)에 의하면 우리나라의 동거와 관련된 사실혼의 문제는 법적으로 사실혼이 인정된 경우에만 준혼에 근거한 법적인 보호를 받고, 사실혼으로 인정되지 않을 경우 법적인 보호에서 제외되고 있다는 것이다. 또한 혼외출생이 급증하고 있음에도 불구하고 동거와 결혼에 의한 출산을 구분하지 못하고 있는 실정이다. 따라서 통계청이나 여성가족부와 같은 국가기관에서 이와 같은 가족의 자료가 누락되어 OECD와 같은 국제적 통계자료에서 한국의 동거에 관한 인구동향 자료가 부재인 상황이다. 유럽의 경우 결혼의 개념에서 동거를 개방적으로 수용하여 법률혼과 사실혼의 차이를 구분하지 않지만, 국가의 가구통계적 측면에서 혼인, 동거, 이혼, 별거의 개념이 혼인상태 파악의 중요한 기준이라고 인지하여 지속적으로 통계적 자료를 생산하고 있다(변화순, 2010).

김미현(2009)의 대학생들의 혼전 동거태도에 따른 심리적 특성에 관한 연구에 의하면 대학생들의 동거 양상은 서로에 대해 충분히 알아가는 시기 없이 상대방에게 빠른 시일 안에 몰입하고 열정적 사랑에 빠지는 것으로 나타났다. 동거를 한 대학생들은 일 년도 채 안 되는 기간 안에 헤어지는 것으로 나타났지만 동거 경험의 유무에 따른 집단 간의 사랑 유형의 차이는 없었다. 이는 동거를 하는 대학생들이 단지 유희적이고 게임적인 사랑을 추구하는 것이 아니라는 점을 설명한다. 동거를 하는 대학생들은 결혼제도에 대한 의문의 확산으로 영속적 관계를 위한 시험을 하고, 결혼을 하기에는 너무 많이 기다려야 하기 때문에 대학이라는 커뮤니티가 동거를 인정하고 쉽게 하는 것으로 나타났다. 동거 경험이 있는 집단이 없는 집단에 비해 허용적인 성 태도를 갖고 남성이 여성에 비해 동거에 허용적인 태도를 가지고 있었다.

조오숙(2012)의 동거커플의 관계만족도와 관계불안정성에 관계된 애착관계 혼란특성 및 사회적 압박에 관한 연구에 의하면 동거여성이 동거남성보다 연령, 학력, 직업, 수입 등이 모두 더 높게 나타난 여성 우위혼의 모습이었다. 동거커플들은 중간계층이었고 동거를 결혼하기 전 예비단계로 인식하고 있었다.

동거커플에 대한 사회적 압박은 관계의 만족도, 관계불안정성, 관계의 불안에 직접적인 영향을 미치고 있었다. 동거 여성의 경우 결혼제도를 거부하고 동거를 선택하였으나 동거생활에 대한 만족도가 동거 남성보다 낮고 관계불안정성이 높았다. 이는 사회제도적 측면에서 여성에 대한 더 많은 제약 때문인 것으로 해석하였다.

이상의 것들이 우리에게 시사하는 바는 우리나라에서는 동거가 보편적이지 않다는 것이다. 우리나라에서도 사실혼은 인정하고 있지만 아직까지는 보편적으로 받아들여지고 있지 않다. 또한 동거에 관한 연구도 일부만 진행되고 있다. 따라서 가치관 변화에 따른 동거제도를 결혼제도의 연장선으로 가정하고 동거제도의 필요성에 대한 미혼직장인들의 인식을 살펴보고자 한다.

## (2) 프랑스의 계약동거제도(시민연대협약)

프랑스의 가정은 합법적인 결혼제도를 통한 결혼 외에도 사회적으로 널리 용인되는 동거와 동거를 법제화한 시민연대협약(팍스:PACS)으로 이루어진다. 인구 증가의 중요한 요인이 되는 동거를 용인하는 사회분위기와 시민연대협약은 국민의 가정 형성을 장려시키고 출산율 안정에 기여하였다.

프랑스에서 동거는 결혼의 필수적 예비 과정으로 여겨지고 혼전 동거를 거치지 않고 결혼하는 경우는 전체 부부의 10%에 불과하다(김미연 외, 2012). 그러나 일반적 동거는 법적 결혼과 같이 동등한 법적 지위를 갖지 않기 때문에 이러한 취약점을 보완하고, 건전한 가정 체제를 보장하기 위해 시민연대협약 시스템이 고려되었다. 이렇듯 프랑스 정부는 결혼보다 동거를 선호하는 사회분위기를 적극적으로 수용하여 정부 주도하에 동거를 법으로 인정하고 체계화하여 보다 안정적인 사회를 구축하는 것을 목적으로 하였다. 적용대상은 18세 이상의 이성커플 뿐만 아니라 동성커플도 허용되며, 동거인들이 동거계약을 체결하여 법적 부부와 같은 사회적 혜택을 제공하며 이들의 자녀들은 모든 법

적혜택을 제공받는다. 시민연대협약은 1999년부터 시행되었고 팩스에 가입하기 위해서는 동거계약서를 법원에 제출하면 된다. 이렇듯 간단한 절차로 법적 결혼과 같은 사회보장 권리나 조세혜택, 팩스 이후에 습득된 재산을 공유할 권리를 보장 받는다. 더욱이 결혼과 달리 상대방의 요구만으로 계약이 파기되어 복잡한 이혼 수속을 밟을 필요가 없다는 점에서 젊은층의 관심을 끌었다. 프랑스 법무부 통계에 따르면 2000년에 22,776쌍, 2008년에 87,500쌍으로 팩스에 등록된 커플이 3.8배 이상 증가하였다.

프랑스는 독립과 자유를 지향하는 경향이 높은 국가이지만 프랑스 전체 커플의 2/3은 결혼을 한 부부이고 이들 부부 중 적어도 2/3는 한 배우자가 사망할 때까지 결혼관계를 지속한다고 한다. 그리고 국가는 인구부양책을 고수하고 가족을 보호하려는 의도에서 결혼을 한 부부에게 세금혜택과 사회보장제도상의 혜택을 주는 등 커플들을 제도권 안으로 끌어들이려는 많은 노력을 한다 (김수현, 2003).

프랑스의 계약동거제도가 시사하는 바는 동거를 정부가 나서서 제도화하였고 계약동거제도를 동거에서 법적결혼으로 연계화 시켰다는 점이다. 이는 불안정하며 사회적으로 문제가 될 수 있는 동거를 법적으로 보호하고 가정형성을 보다 쉽게 할 수 있도록 하였다. 또한 장기적 측면에서 계약동거제도에 있던 커플들이 법적 결혼에 이르게 하여 사회적 안정과 출산율을 동시에 보장하고 있다는 점에서 의의가 있다.

### 제 3절 선행연구 고찰

이 연구는 미혼의 결혼에 관한 선행연구들을 중심으로 고찰하였다. 단, 가족친화제도에 관한 내용은 미혼의 결혼연구에서 잘 실시되고 있지 않았다. 따라서 가족친화제도와 관련하여 유사한 선행연구의 근거를 토대로 연구결과를 살펴보았다. 선행연구 고찰 결과 미혼직장인의 결혼의향에 관한 연구를 하기 위해서 사회인구학적 요인, 직장환경 요인, 경제적 요인, 가치관 요인, 결혼장려 관련정책 인식으로 정리되었다.

#### 1. 사회인구학적 요인

##### 1) 성별

성별은 결혼연구에 있어 중요한 변수로 다른 변수들이 성에 따라 다른 관계성과 영향력을 받는다. 고선강·어성연(2013)의 미혼남녀 결혼의향에 대한 경제자원의 효과 연구에서도 경제자원의 효과가 성별에 따라 달리 나타났다. 남성에게는 가족의 자산이 유의미해서 결혼의 의향을 높였고, 여성에게는 고소득이 유의해 결혼의향을 낮추는 것으로 나타났다. 어성연·조희금·고선강(2010)의 미혼전문직 직장인들의 만혼화를 질적으로 연구한 결과에서도 남녀의 차이가 나타났다. 직업의 성공이 남성의 경우 이성교제의 기회를 증가시켜 자발적 만혼의 현상을 보인 반면 여성의 경우 이성교제의 기회를 감소시켜 비자발적 만혼의 경향이 높았다. 결혼 및 출산 동향조사의 미혼자 자료를 분석한 김정석(2006)은 미혼자의 결혼의향에 있어서 성별이 매우 중요한 영향요인임을 밝혔다. 여성과 비교해서 남성의 결혼의향이 더 높은 것으로 나타났고 이는 결혼의 혜택과 비용에 대한 남녀의 인식차이로 남성은 결혼으로부터의 혜택을,

여성은 결혼으로부터의 비용을 더 인지하는 것으로 나타났다. 오창섭 외(2012)의 혼인율 하락과 초혼연령 상승의 경제적 요인의 연구결과 연령 변수가 성에 따라 다르게 나타나 여성이 남성에 비해 연령의 증가에 따른 결혼확률이 높은 방향으로 작용하되 비선형성을 보였다. 또 거주지역 변수도 여성에게만 유의하여 대도시 지역의 여성이 농촌지역에 비해 결혼확률이 낮게 나타났다.

## 2) 연령

고선강 외(2013)의 30대 미혼남녀의 결혼의향에 대한 연구에서 남녀 모두 30대 초반은 결혼의향이 높게 나타났지만, 30대 후반은 결혼의향 있음의 비율이 낮게 나타났다. 김정석(2006)의 미혼남녀의 결혼의향 연구결과 현재의 연령이 결혼의향과 유의하여 남녀 모두 연령이 낮을수록 결혼할 의향을 가질 확률이 높았다. 특히 미혼여성의 경우 나이가 많아질수록 결혼할 생각이 적어진다고 밝혔다. 은기수(1995)의 미혼남녀 결혼이행에 관한 연구에서는 남성의 경우 결혼 전까지 안정된 직장을 확보해야 하는 순서규범에 큰 영향을 받았지만, 여성의 경우 연령규범에 더 큰 영향을 받아 결혼적령기를 넘어서면 여성의 활동상태가 결혼시기에 미치는 영향이 사라지는 것으로 나타났다. 이수진(2005)의 젠더관점에서 본 결혼선택의 규정요인 연구에서도 여성의 경우 결혼연령에 대한 규범이 남성보다 더 중요한 요소로 나타났다. 정창무(2008)의 연구에서는 남녀의 초혼연령은 서로 비례하고 전년도 초혼연령의 변화가 남녀성비를 변화시킴으로써 당해 연도 초혼연령에 음의 영향을 주는 것으로 나타났다. 김혜영 외(2011년)의 여성의 만혼화와 결혼의향 연구에서도 미혼여성은 연령이 증가할수록 결혼의향이 줄어드는 패턴을 발견하였다. 홍은영(2011)의 미혼성인의 결혼의향 연구결과에서도 연령별 결혼의향의 차이가 유의하게 나타나 20세-29세의 연령층에서 결혼의향이 가장 높았고 30세-34세의 연령층에서도 결혼의향

이 높은 것으로 나타났지만, 35세-39세가 되면 결혼의향이 절반수준으로 줄어들었다가 40세-44세에서 결혼의향이 가장 낮게 나타났다.

### 3) 교육수준

홍은영(2011)의 미혼성인의 결혼의향 연구에서는 교육수준이 남성에게만 유의한 영향을 나타내어 교육수준이 높을수록 결혼의향이 높아지는 정적 상관관계가 밝혀졌다. 김정석(2006)의 미혼남녀 결혼의향 연구에서도 대체로 교육수준이 높은 미혼자들 일수록 결혼할 의향이 높은 것으로 나타났다. 우혜봉(2009)의 미혼남녀의 결혼의향 연구에 의하면 출생 코호트별 차이가 남성에서 뚜렷하게 관측되었다. 구체적으로 1970년 이전 코호트에서는 남녀 모두 교육수준이 높은 개인들이 초기에는 결혼을 하는 비율이 낮았지만 연령이 증가함에 따라 빠른 속도로 결혼을 함으로써 교육으로 인해 연기된 결혼을 사후적으로 따라잡기 하는 현상이 나타났다. 그러나 1970년 이후에는, 따라잡기의 현상이 남성에게만 뚜렷하게 관측되어 여성의 경우 고학력 여성의 결혼하지 않는 비중이 저학력 여성에 비해 지속적으로 높게 나타나는 상이한 패턴을 밝혔다.

박경숙 외(2005)의 남녀결혼시기에 대한 교육과 취업상태를 상호 분석한 연구결과 남성의 경우 1990년 이전 결혼코호트는 교육수준이 높을수록 초혼시기가 늦어지지만 1990년 이후 결혼코호트는 교육수준이 높을수록 초혼시기가 빨라지고 있었다. 이러한 경향은 1998년 경제위기 이후에도 동일하게 나타났다. 여성의 경우에는 1990년 이전 결혼코호트는 교육수준이 높을수록 초혼시기가 늦어지지만 1990년-1997년에 결혼한 여성들은 교육수준이 높을수록 초혼시기가 빨라지고 있어 남성과 마찬가지로 교육이 주요한 자원으로 작용하였다. 그러나 1998년 경제위기 이후에는 여성들의 교육효과가 약화되고 있음이 발견되

어 결혼을 통한 대리 지위의 확보, 즉 여성에게 있어 고학력은 유능한 남성을 배우자로 선택할 수 있는 자원으로의 기능이 약화되어 고학력 여성들이 결혼을 유보한 결과로 해석하였다.

#### 4) 출생순위

가부장적 전통문화가 강한 우리나라에서는 형제자매의 여부가 결혼연령에 영향을 미칠 수 있다. 고선강·어성연(2013)의 30대 미혼남녀의 결혼의향에 대한 연구에서 미혼여성이 첫째인 경우 결혼의향이 없을 확률이 높았고 이는 장녀와 외동딸일 경우 결혼 후 자신이 부모를 돌보기 어려운 상황에 대한 부담으로 해석하였다. 또 다른 연구에서도 여성에 있어서 차녀 이하의 출생순위를 갖고 있을 때 역혼을 금하는 출생순위와 관련된 문화적 규범에 의해서 결혼이 늦어지는 결과가 있었다(이인수, 1994). 가족의 경제적 지위에 따라 출생순위가 영향을 받는 경우도 있어서 상류층에서는 장남이 차남보다 일찍 결혼을 하고, 경제적 지위가 낮은 가족에서는 차남이하가 장남보다 일찍 결혼하는 사례도 있다(한경혜, 1991). 이렇듯 형제자매 관계에 있어서 출생순서가 결혼의향에 영향을 나타낸 결과를 확인하였다.

#### 5) 부모와의 동거

고선강 외(2013)의 30대 미혼남녀의 결혼의향에 관한 연구에 의하면 부모와 동거하는 남성의 경우, 부모와 동거하지 않는 남성에 비하여 결혼할 의향이 있다는 비율이 높게 나왔다. 김정석(2006)의 연구에서는 부모와의 동거가 미혼 여성에게서만 통계적으로 유의미하여 미혼 여성들 중 가족과 떨어져 혼자 살고 있거나 친구들과 함께 살고 있는 경우 결혼할 의향을 가질 확률이 낮게 나

타났다. 서지희(2010)의 부모동거 여부를 중심으로 한 미혼 취업 여성의 결혼에 대한 태도 연구에서는 미혼취업여성에 있어서 부모와의 동거는 결혼에 대한 태도를 설명하는 주요 변인으로 밝혀졌다. 즉 부모와 동거하는 여성은 그렇지 않은 여성보다 결혼에 더 긍정적인 태도를 가지거나 결혼할 의향이 있는 것으로 나타났다. 홍은영(2011)의 미혼성인의 결혼의향 및 태도와 부모의존 관계 연구에서도 부모와의 동거가 미혼여성의 결혼에 대한 태도에 영향을 주어 부모와 동거 시 결혼에 대한 태도가 긍정적으로 나타났다.

## 2. 직장환경 요인

이 연구에서 직장환경 요인은 크게 직장요인(고용형태, 근무시간, 근무기간, 휴일형태, 노조, 기업규모, 조직문화)과 가족친화제도로 구분하여 구성하였다.

### 1) 직장요인

#### (1) 고용형태

윤자영(2012)의 노동시장통합과 결혼이행 연구결과 정규직 여성이 그렇지 않은 여성에 비해 결혼 상태에 있을 가능성이 높다는 것을 밝혔다. 또 코호트별 결혼이행의 대한 차이가 나타나 30대 이후 정규직에 오래 근무했을수록 빨리 결혼에 진입하였다. 이것은 안정적인 정규직 상태가 된 여성은 나이가 들어도 성공적으로 결혼 이행에 성공할 수 있다는 것으로 해석하였다. 박가열·천영민(2011)은 대졸자 직업이동 경로조사를 통하여 고용의 질과 정규직/비정규 상태가 결혼결정에 미치는 영향을 분석하였다. 그 결과 2005년 대졸자 중 미혼 임금근로자였던 청년의 결혼여부에서 정규직과 대기업 종사자가 결혼여부에 유의하여 결혼의 확률을 높이는 것을 밝혔다. 이상호·이상현(2010)은 노동패널

자료를 사용하여 2001년부터 2008년까지 미혼인 사람이 다음 연도에 결혼을 하였는지 여부에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 프로빗 모형을 추정한 결과 남성은 비정규직과 실업자가 정규직에 비해 결혼확률이 낮았고, 여성은 정규직과 비정규직이 결혼할 확률에 통계적으로 유의한 차이가 없는 가운데 실업자가 정규직보다 결혼한 확률이 높았다. 결과적으로 정규직에 비해 소득이 없는 경우, 남성은 결혼 확률이 낮았고 여성은 결혼확률이 높았다. 오창섭 외(2012)의 시·도별 패널자료와 노동패널 자료 분석을 통한 저출산 원인의 실증분석 연구결과 결혼에 부정적 영향을 미치는 임시직 비율이 고용불안정성의 대이변수가 되어 결혼에 부정적 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 구체적으로 임시직 비율이 1% 상승하면 혼인건수는 330건이 줄고 혼인율은 15세-39세 인구 천 명당 0.23-0.40%건이 감소하는 현상을 발견하였다.

김경화(2004)는 대졸 미혼 여성들의 노동시장 경험이 어떻게 결혼가치관과 결혼행위에 영향을 미치는지 질적으로 연구한 결과 비정규직을 수용하며 적응하는 여성들이 결혼에 대해 보다 적극적인 경향을 나타냈다. 이는 저임금과 고용불안정성 등이 결혼생활에 기대를 걸고 결혼을 적극적으로 하려는 기제로 작용했기 때문인 것으로 보았다.

## (2) 근무시간과 근무기간, 기업의 규모

어성연·조희금·고선강(2010)의 전문직 미혼 남녀의 만혼현상에 대한 연구에서는 과도한 업무가 전문직 미혼직장인의 이성교제에 대한 에너지와 시간 등과 같은 자원의 고갈을 유발하여 이성교제에 부정적인 영향을 미치고 있는 것을 발견하였다. 윤자영(2012)의 노동시장 통합과 결혼이행 연구에서는 일자리의 안정성과 지속성이 초혼 형성에 유의한 영향을 미치는지 살펴보았다. 그 결과 정규직으로 2년 이상 근무했다는 사실이 여성에게 결혼으로 이르는 경제적 자원의 역할을 하는 것으로 밝혀졌다. 은기수(1999)의 결혼 이행에 관한 연

구에서도 최근 4년간 연속 취업상태에 있는 경우를 준거로 했을 때, 여성의 결혼할 확률이 취업기간과 비례적인 관계가 있음을 밝혔다. 박가열·천영민(2011)은 한국고용정보원이 조사한 대졸자 직업이동 경로조사를 이용하여 고용의 질과 정규직/비정규 상태와 사업체 규모가 결혼 결정에 미치는 영향을 분석하였다. 그 결과 2005년 대졸자 중 미혼 임금근로자였던 청년의 결혼여부에서 대기업 종사자가 결혼에 유의미하여 결혼의 확률을 높이는 것으로 나타났다.

이상을 근거로 현 직장에서의 근무시간, 근무기간 기업의 규모가 미혼직장인들의 결혼의향에 영향을 미치는지를 이 연구를 통해 살펴보고자 한다.

### (3) 조직문화

김은정(2011)의 가족친화적 기업문화가 근로자에게 미치는 영향의 연구결과 가족친화적 기업문화일수록 근로자에게 미치는 긍정적 결과를 확인할 수 있었다. 구체적으로 근로자의 이직의사는 가족친화적 기업문화일수록 감소하였다. 특히 경영진의 지원이 높고 제도를 사용하는데 경력에 부정적 영향이 적으며 조직에서 요구하는 시간이 적을수록 근로자의 이직의사는 감소했다. 기혼과 미혼으로 대상자를 구분한 결과 기혼의 경우 경력의 영향과 조직에서 요구하는 시간에 영향을 받는 것으로 나타났다. 구체적으로 조직에서 요구하는 시간의 영향력이 높아 장시간 근무를 요할 때 이직의사가 가장 많이 높아졌다. 미혼의 경우도 기혼과 마찬가지로 가족친화적 기업문화에 영향을 받아 가족친화적 기업문화일수록 이직의사가 낮아졌다. 가족친화적 조직문화가 근로자의 직무성공에 미치는 영향에서는 가족친화적 기업문화일수록 기혼근로자의 직무성공에 정적효과를 주었고 특히 경영진 지원이 높을수록 긍정적 효과를 주었다. 가족친화적 기업문화가 가정생활 만족에 미치는 영향에서는 기혼자와 미혼자 모두에서 가족친화적 기업문화일수록 가정생활 만족이 증가하였고 특히 경영

진의 지원이 높을수록 생활의 만족도가 상승하였다.

조희정(2012)의 가족친화적 조직문화에 영향을 미치는 인적자원관리 프랙티스에 관한 연구결과 가족친화적 조직문화 지각이 근로자의 직무만족과 조직몰입에 정적영향력을 미치는 것으로 나타났다. 특히 이 연구에서는 가족친화제도가 가족친화적 조직문화의 지각을 통해서만 유의하여서 제도가 직접적으로 독립의 효과를 가지지 않는 것으로 나타나 가족친화적 조직문화의 지각을 통해서 가족친화제도가 긍정적 영향을 미친다는 것을 밝혔다. 이채항(2010)의 직업군인의 직장-가정갈등에 관한 연구결과에서도 가정친화적 조직문화가 강한 부대에서 근무하는 직업군인이 그렇지 않은 군인보다 직장가정 갈등과 가정직장 갈등을 적게 겪었고, 부대의 가정친화적 조직문화가 강할수록 진급욕구와 직장가정 갈등의 관계와 직무과부하와 직장가정 갈등의 관계는 약화되었다.

이상의 선행연구를 통해 가족친화적 기업문화가 직장생활과 가정생활에 긍정적 영향력을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 가족친화적 조직문화는 직장생활을 하는 미혼직장인들의 결혼의향에도 긍정적 영향력을 미칠수 있는지 살펴보려고 한다.

## 2) 가족친화제도

유계숙(2007)의 가족친화 기업정책의 시행 및 이용 여부와 근로자의 직업만족도, 이직 의도, 직무성과에 대한 연구결과 가족친화제도의 시행이 근로자의 직업만족도와 직무성과를 증가시키고 이직 의도를 감소시키는 긍정적 영향력이 나타났다. 강정희(2009)의 가족친화적 기업복지제도의 제공 정도와 조직문화의 가족친화성이 기혼근로자의 직무열의에 미치는 영향과 직장-갈등의 매개효과 연구에서도 가족친화적 기업복지제공이 많을수록 기혼근로자의 직무열의에 긍정적 영향을 나타내어 근로자의 불만족을 경감시키고 직무향상에도 긍정

적 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 이옥순(2011)의 가족친화제도와 남성근로자의 일가족갈등 직무만족도 및 생활만족도 연구결과 일 중심적 분위기와 육아휴직제도 만족도가 낮을 경우 일-가족 갈등이 높았고, 현실적인 가족친화제도가 생활만족도에 긍정적인 영향력을 나타냈다. 따라서 가족친화제도가 남성근로자의 일-가족 갈등을 줄이고 생활만족도에 긍정적임을 확인할 수 있었다.

이상과 같이 가족친화제도가 기혼근로자와 남성근로자에게도 일가족 갈등을 감소시키고 직장생활과 생활만족도에 긍정적 영향력을 미친 점으로 미루어 이 연구에서의 미혼직장인과 특히 미혼남성 직장인을 중심으로 가족친화제도가 결혼의향에 영향력을 미치는지 살펴보고자 한다.

### 3. 경제적 요인

#### 1) 소득

고선강·여성연(2013)의 30대 미혼남녀의 결혼의향에 대한 경제자원의 효과 연구결과 개인소득은 남녀 모두에게 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 성별에 따른 상이한 차이가 나타나 30대 미혼 여성은 개인소득이 높은 집단에 속할 때 결혼할 의향이 없을 확률이 높았고 남성은 개인소득이 없는 집단에 속할 때 결혼할 의향이 없다고 응답할 확률이 높았다. 반면 김혜영 외(2011)의 여성의 만혼화와 결혼의향 연구결과 상대적으로 소득이 낮은 집단의 미혼여성이 결혼의향이 없다고 응답한 비율이 높게 나타났다. 직업별로는 화이트 칼라집단이고 소득이 높은 집단에 속한 미혼 여성들이 결혼에 대해 긍정적 태도를 지니고 있는 것으로 나타났다. 오창섭 외 (2012)의 연구에서는 남성은 소득수준이 높을수록 결혼할 확률이 높고, 여성은 소득수준이 낮을수록 결혼할 확률이 높다는 결과를 밝혔다. 따라서 여성의 경우에는

소득이 높거나 낮은 경우 모두에서 결혼의향이 낮을 수 있음을 확인할 수 있었다.

가구소득은 개인소득과 달리 부모나 가족의 경제자원을 나타내는 변수로 고선강 외(2013)의 30대 미혼남녀의 결혼의향에 대한 경제자원의 효과 연구결과 미혼여성과 남성 모두 가구소득이 높을수록 결혼의향을 갖는 범주에 들어갈 확률이 높아짐을 밝혔다. 박경숙 외(2005)의 남녀 결혼시기 연장의 주요 원인에 대한 연구결과 여성의 경우 1990년 이전과 1990-1997년 사이에는 가구소득이 낮을수록 결혼의향이 높아졌지만 경제위기 이후에는 가구소득이 높을수록 결혼의향이 높아지는 결과를 밝혔다. 최세은·옥선화(2003)의 30대 기혼남녀의 초혼연령 결정 요인 연구결과 부모의 생활수준이 중상 이상이라고 인지한 경우 여성의 초혼연령이 빠르게 나타났다. 이는 여성이 아버지를 모델로 하여 자신의 지위획득을 위한 노력을 남성에게 비해 덜 하기 때문일 수도 있고, 가난한 여성일수록 결혼에 대한 강한 욕망이 있으나 실제 결혼의 이행에 있어서 제약과 장애가 많이 발생한 것일 수도 있음으로 해석하였다.

## 2) 자산과 부채

고선강 외(2013)의 미혼남녀 결혼의향에 대한 경제자원의 효과 연구에서 자산(주택소유)이 30대 미혼남성의 결혼의향에 유의하여 주택이 없는 경우와 비교하여 자산을 가진 경우 결혼의향의 긍정성이 높은 경향이 나타났다. 이상호·이상현(2011)의 시도패널분석과 노동패널 데이터로 본 남녀의 결혼결정의 경제적 요인 연구결과, 주택마련비용의 상승은 결혼비용의 증가를 초래하여 결혼의향을 낮추는 것으로 나타났다. 특히 결혼변수는 주택매매가격보다는 전세가격에 더욱 크게 반응하는 점을 밝히면서 전세가격의 안정화를 주장하였다. 이상의 내용을 종합했을 때 개인 및 가구의 금융자산 및 실물자산의 보

유정도는 미혼들의 결혼의향에 영향력을 미칠 수 있을 것이다. 따라서 미혼 중 본인이 가진 금융 자산의 정도나 자동차와 주택·부동산과 같은 실물자산에 따라서 결혼 의향에 차이가 있는지 살펴보고자 한다.

부채변인은 김정석(2006)의 미혼남녀의 결혼의향 연구에서 경제상황을 고려함에 있어 부채유무를 변수로 사용하였다. 분석결과 타 경제상황변수들(취업여부와 교육상태)은 유의미한 관계를 나타내었지만 부채는 유의미한 관계를 갖지 못하였다. 그러나 이는 대상의 연령층이 20세-34세로 학생층이 27.1%, 비취업자가 18%로, 54.9%의 취업자를 대상으로 한 한계점을 발견할 수 있었다. 이 연구는 20세-44세의 미혼직장인을 대상으로 하는 연구로 100% 취업자를 대상으로 하기에 부채의 유무를 주요 변수로 하여 결혼의향의 정도를 파악해 보고자 한다.

### 3) 경제적 자원이전

홍은영(2011)의 미혼성인의 결혼의향 및 태도와 부모의존의 관계 연구결과 경제적 지원정도가 여성의 결혼의향에 부정적인 영향을 미쳐 부모의 경제적 지원도가 높을 때 여성의 결혼의향이 낮아지는 것으로 나타났다. 반면 미혼남성에게도 결혼에 대한 태도에 부모의 경제적 지원정도가 유의하여 경제적 지원도가 높을 때 미혼남성의 결혼에 대한 태도가 긍정적인 것으로 나타났다. 이는 부모의 사회경제적 지위가 높을 때 남성의 결혼으로의 진입을 더 유리하게 한다는 것으로 해석했다. 변용찬(2010)의 남녀를 대상으로 한 결혼행태 변화와 출산율의 상관성 연구의 결과 부모로부터 받는 도움이 로지스틱 분석에서는 유의하지 않았다. 그러나 경향성에 있어서 남성 25세-34세의 경우 부모의 도움을 받지 않을 때 결혼의향이 높은 경향이 나타났다. 여성 30세-34세에서 부모의 도움을 받을 때 결혼의향이 높아지는 경향이 나타났다.

이 연구에서는 이미 취업을 한 미혼 자녀들의 경우, 부모가 임금 노동을 하고 있는 자녀에게 경제적 지원을 하는지 여부와 반대로 자녀가 부모에게 경제적 지원을 하는지 여부에 따라서 미혼자녀들의 결혼의향에 어떻게 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다.

#### 4. 가치관 요인

##### 1) 자녀관

고선강 외(2013)의 미혼남녀 결혼의향에 대한 경제자원의 효과 연구결과 남녀 모두 자녀에 대한 태도가 결혼의향에 유의미한 미치는 변인으로 나타났다. 즉, 자녀의 필요성에 찬성하지 않을수록 결혼의향을 가질 확률이 높아졌다. 반면 김혜영 외(2011)의 여성의 만혼화와 결혼의향 연구에서는 자녀의 필요성이나 효용성과 같은 전통적 자녀관을 가진 미혼여성일수록 결혼의향이 높은 것으로 밝혀졌다. 진미정 외(2010)의 미혼남녀의 결혼의향에 대한 가족 가치관의 영향 추세(2005-2009)연구결과 남녀 모두에게서 자녀의 필요성에 대한 동조성이 낮아지는 경향을 밝혔다. 또한 자녀의 필요성이 미혼남녀의 결혼의향에 미치는 영향력은 약화되었지만 결혼의향에 있어서는 전반적으로 자녀의 필요성에 동조하는 사람일수록 결혼의향이 높았다. 자녀관과 관련, 자녀의 정서적 가치가 여성에게만 유의하여 자녀의 정서적 가치를 높이 평가할수록 결혼희망연령이 빨라지는 효과를 밝혔다. 자녀의 정서적 가치는 개인이 부여하는 가치라는 측면에서 중요하고 최근으로 올수록 그 영향력이 더 크다는 것은 시사하는 바가 크다. 즉, 결혼은 하면 반드시 자녀를 낳아야 한다는 생각 때문이 아니라, 자녀가 있으면 부부관계가 더 행복해지고 노후에도 외롭지 않을 것이라는 생각 때문에 결혼을 하고자 하는 의향이 최근으로 올수록 더 높아진다고

보았다.

## 2) 성역할관

양정선(2012)의 독신의 선택에 관한 연구결과 전통적 남성성과 여성성의 역할 한계를 구분짓지 않는 진보적인 사람들이 독신을 자발적으로 선택할 가능성이 높게 나타났다. 서지희(2010)의 미혼 취업 여성의 성역할 태도와 생활 양식이 결혼에 관한 태도에 미치는 영향 연구에서도 고정적인 성역할 모델보다 유동적인 성역할 모델을 선호할수록 결혼을 하지 않으려는 경향을 보였다. 고정적인 성역할관이란 남녀의 구분에 의해 남자와 여자의 역할이 고정되어 있다고 생각하는 것을 의미하고, 유동적인 성역할관이란 남자와 여자의 역할이 구분되어 있는 것이 아니라 역할의 공유나 뒤바뀔이 가능하다고 보는 것을 의미한다. 진미정 외(2010)의 미혼남녀 결혼의향 및 가족 가치관의 영향 추세에서도 전통적 성역할관 규범에 동조하는 사람이 결혼의향이 더 높은 것으로 나타났다. 특이한 점은 남성의 전통적 성역할 분업과 남성생계모델에 대한 동조성은 높아졌고 여성도 보수적인 성역할태도로 변화함을 밝혔다. 이는 경제적 환경과 취업이 어려울수록 안정성 보장형 직업을 선택하듯 가족 영역에서도 새로운 선택과 규범보다는 안정성을 추구하는 경향에 의한 현상으로 해석하였다.

한편, 고선강·어성연(2013)의 30대 미혼남녀의 결혼의향에 대한 경제자원의 효과 연구에서 부부공평양육이 영향을 미치는 변수로 작용하여 미혼남성 중 부부가 자녀양육을 공평하게 할 수 있다는 점에 동의하는 사람들의 결혼의향이 높다는 결과를 밝혔다. 이로써 부부역할에 민주적인 태도를 가질수록 미혼남성이 결혼에 더 선호적임을 확인하였다. 이런 정황들을 미루어 볼 때, 미혼 직장인들의 결혼의향에 평등한 성역할의 규범이 정적 또는 부적영향을 미치는

자원이 될 수 있는지 살펴보고자 한다.

## 5. 정책과 동거제도에 관한 연구

류연규(2009)의 일-가족 양립정책과 노동시장 젠더형성의 관계에 대한 연구는 일-가족 양립정책이 발전한 OECD 16개국 21개년 자료를 결합시계열 분석 방법을 이용하여 일가족양립정책의 영향력을 분석하였다. 연구결과 가족서비스 지출비율과 육아휴직 기간이 여성고용과 남녀임금격차 감소에 정적 영향력을 나타내어 여성 고용을 증가시키고 남녀임금격차를 감소시키는 것으로 나타나 일-가족 양립정책 중에서 가족서비스 지출과 육아휴직이 여성의 고용과 남녀임금비율을 증가시킨다는 것을 밝혔다. 윤소영 외(2009)의 맞벌이 가정의 일-가정 균형을 위한 가족친화정책 실시, 활용 및 요구의 연구는 10세 이하의 자녀를 둔 맞벌이 가정의 취업주부를 대상으로 가족친화제도 실시와 활용, 가족친화제도에 대한 요구를 분석하였다. 그 결과 취업주부의 가족친화제도 활용에 영향을 미치는 요인은 육아휴직인 것으로 나타났다. 이로서 개인관련 특성보다는 직장특성과 조직문화가 가족친화제도 활용에 유의한 영향을 주는 것으로 밝혀졌다. 류연규(2011)의 젠더 레짐과 한국 가족복지정책 유형에 관한 연구에서는 OECD 자료를 이용하여 가족정책과 노동시장, 가족내 성별분업을 고려한 유형화를 시도하였다. 군집분석 결과 최종적으로 3개의 국가유형으로 나누어졌다. 이 연구에서는 가족정책에 관한 내용만 제시하도록 한다. A유형은 가족정책 미약, 노동시장 여성친화성 중간, 성별분업 약화를 특징으로 하는 영미권 국가들(호주, 캐나다, 미국)로 나타났다. 가족정책 중 가족에 대한 현금급여는 세 국가 중 호주가 가장 발달되어 조세환급의 형태로 전체 아동에게 제공되고 있었다. 휴가정책의 경우 캐나다를 제외하고는 정부의 공식 출산휴가, 육아휴직이 무급휴가이고 부성휴가는 별도로 규정되어 있지 않아 휴가정

책의 보장 수준이 낮았다. 보육서비스는 세 국가 모두 다른 국가들에 비해 매우 낮게 나타났다. B형 국가는 가족정책의 발달수준과 노동시장 여성친화성 및 성별분업 정도에 따라 다시 B1형과 B2형으로 나누어졌다. B1형은 벨기에와 스칸디나비아 국가들(노르웨이, 스웨덴)로 나타났다. 가족에 대한 현금급여의 소득대체율은 높지 않았지만 출산휴가, 부성휴가, 육아휴직의 실직 급여 기간이 길고, 아버지 할당제가 실시되어 휴가 정책이 잘 발달되어 있었다. 또한 다른 국가들에 비해 0-2세 보육시설 이용율이 높았다. B2형은 핀란드, 프랑스, 독일, 뉴질랜드, 스페인, 영국으로 나타났다. 스페인, 영국은 가족정책이 상대적으로 덜 발달되어 있었고 실질 육아휴직이 짧았다. 독일은 0-2세 보육시설 이용율이 상대적으로 낮았지만 2007년부터 육아휴직 규정을 개정하여 육아휴직기간을 대폭 감축시키고 정책급여 방식의 육아휴직 급여방식으로 전환하고 아버지 할당제를 도입하여 육아휴직 정책을 발달시켰다. C유형은 가족정책 미약, 노동시장 여성친화성 미약, 두렵한 성별분업으로 특징지어졌고, 이탈리아, 한국, 일본으로 나타났다. 이탈리아의 가족에 대한 현금급여 소득대체율이 높아 가족정책의 수준이 조금 높았다. 그러나 한국과 이탈리아는 육아휴직 대체율이 낮은 것으로 나타났다. 이상의 연구들은 일과 가정의 균형정책이 가족내 돌봄의 성별분업을 완화시키고 여성의 고용율을 높여 맞벌이 가족의 육아부담을 완화시킬 수 있는 것으로 나타났다.

프랑스에서 동거는 결혼의 필수적 예비 과정으로 여겨지기 때문에 혼전 동거를 거치지 않고 결혼하는 경우는 전체 부부의 10%에 불과하다. 그러나 동거는 법적 결혼과 같이 동등한 법적 지위를 갖지 않기 때문에 이러한 취약점을 보완하고, 건전한 가정 체제를 보장하기 위해 국가의 주도하에 계약동거제도인 시민연대협약 시스템을 마련하였고(김미연 외, 2012), 현재 프랑수아 올랑드 프랑스 대통령도 동거녀 영부인을 두고 있다. 프랑스는 인구부양책을 고수하고 가족을 보호하려는 의도에서 결혼을 한 부부에게 세금혜택과 사회보장제

도상의 혜택을 주는 등 커플들을 제도권 안으로 끌어들이려는 많은 노력을 한 결과 현재 OECD 국가에서 인구대체율이 2.1명을 넘긴 인구안정정책에서 성공한 국가의 사례가 되고 있다.

이상과 같이 OECD 국가들은 저출산을 극복하기 위해서 국가가 육아를 책임진다는 인식을 바탕으로 정책적으로 노력하고 있다. 즉, 노동시장에서의 여성 경제활동참여율을 높이고 양성평등한 사회를 이룩하기 위해서 재정적 지원, 휴가제도, 국공립 보육시설 확충, 각종 세금 감면 혜택 등의 다양한 정책을 국가들이 처한 상황에 맞게 실시하여 저출산을 극복하고 있다는 것을 확인할 수 있다.

이상의 선행연구 고찰을 통하여 미혼직장인의 결혼의향에 영향을 미치는 요인들을 찾아보고자 한다. 사회인구학적 요인으로는 성별, 연령, 교육수준, 출생 순서, 부모와의 동거유무가 결혼에 영향을 미치는 변인으로 선행연구에서 나타났다. 직장환경 요인으로는 고용형태, 근무시간, 근무기간, 기업규모가 결혼에 영향을 미치는 변인으로 선행연구에 나타났다. 이 연구는 미혼직장인들의 결혼의향에 미치는 직장관련 변인들의 영향력을 분석하고자 하며 선행연구에서 발견하지 못했지만 휴일형태, 노조유무, 직장문화, 가족친화제도도 함께 보고자 한다. 경제적 요인으로는 소득, 자산, 부채의 유무, 부모자녀간의 경제적 자원이전이 결혼의향에 영향을 미치는 요인으로 선행연구에서 나타났다. 가치관 요인으로는 자녀관, 성역할관으로 선행연구에서 나타났다.

## 제 3장 연구문제 및 방법

### 제 1절 연구문제 및 연구모형

#### 1. 연구문제

이 연구는 미혼직장인의 결혼의향과 직장의 가족친화제도 및 결혼장려 관련 정책 인식에 대한 경향을 살펴보고, 사회인구학적 요인, 직장환경 요인, 경제적 요인, 가치관 요인, 결혼장려 관련정책의 인식에 따른 결혼의향의 차이를 알아본다. 마지막으로 결혼의향에 영향을 미치는 요인들의 영향력을 성에 따라 분석하고자 한다. 이를 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

#### [연구문제 1]

미혼직장인의 결혼의향, 직장의 가족친화제도 및 결혼장려 관련정책 인식의 일반적 경향은 어떠한가?

#### [연구문제 2]

##### 1. 미혼직장인의 특성에 따른 결혼의향의 차이는 어떠한가?

- 1-1. 사회인구학적 요인에 따른 결혼의향의 차이는 어떠한가?
- 1-2. 직장환경 요인에 따른 결혼의향의 차이는 어떠한가?
- 1-3. 경제적 요인에 따른 결혼의향의 차이는 어떠한가?
- 1-4. 가치관 요인에 따른 결혼의향의 차이는 어떠한가?
- 1-5. 결혼장려 관련정책의 인식에 따른 결혼의향의 차이는 어떠한가?

#### [연구문제 3]

미혼직장인의 결혼의향에 영향을 미치는 요인들은 무엇인가?

## 2. 연구모형

이 연구는 미혼직장인의 사회인구학적 요인, 직장환경 요인, 경제적 요인, 가치관 요인, 결혼장려 관련정책 인식요인이 결혼의향에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고 그 영향력을 살펴볼 것이다. 검토한 선행연구를 바탕으로 제안하는 연구모형은 <그림 1>과 같다.

<그림 1> 연구모형



## 제 2절 자료 및 측정도구의 구성

### 1. 자료 및 표본

미혼직장인의 결혼의향에 영향을 미치는 요인을 연구하기 위해 설문대상을 결혼 경험이 없는 미혼남녀로 한정하였다. 연령은 만20세-44세(고등학교 졸업 후, 여성의 가임이 가능한 연령)에 해당하며, 미혼남녀 비율이 가장 높은 서울 및 경기도 거주하거나 직장이 있는 전문·사무직, 판매·서비스직에 근무하는 직장인을 대상으로 하였다.

2013년 3월 5일부터 4월 16일까지 45일간 조사를 하였다. 총 389부를 배포하여 부실기재 된 4부를 제외한 최종 385부를 선정하여 이 연구의 분석 자료로 사용하였다. 설문조사 개요를 <표 2>에 제시하였다.

<표 2> 설문조사 개요

| 구 분  |     | 내 용                  |
|------|-----|----------------------|
| 설문대상 |     | 결혼 경험이 없는 미혼남녀 직장인   |
| 조사일시 |     | 2013년 3월 5일 - 4월 16일 |
| 조사지역 |     | 서울·경기                |
| 조사방법 |     | 유의표본 추출              |
| 설문부수 | 유효  | 385                  |
|      | 결측  | 4                    |
|      | 총부수 | 389                  |

설문조사 항목은 선행연구를 통해 밝혀진 관련 변인들을 중심으로 크게 사회인구학적 요인, 직장환경 요인, 경제적 요인, 가치관 요인, 결혼장려 관련정책 인식으로 구성하였다(설문지 부록 참조).

사회인구학적 요인은 연령, 교육수준, 출생순위와 부모와의 동거여부 등에 관

한 내용으로 구성하였다. 직장환경 요인에 관한 사항으로는 고용형태, 근무시간, 근무기간(현직장), 휴일형태(토일휴무), 노조, 기업규모, 조직문화(경영자 지원, 경력부정, 시간요구)로 구성된 직장요인과 가족친화제도(출산지원 제도, 유연근무제도, 경제적지원제도, 부양가족지원제도)인식 등에 관한 내용으로 구성하였다. 경제적 요인에 관한 사항으로 개인소득, 자산은 금융자산과 실물자산(자동차와 주택·부동산), 부채, 부모자녀의 경제적 자원이전 등에 관한 문항으로 구성하였다. 가치관 요인에 관한 사항으로는 결혼관과 자녀관, 성역할관으로 구성하였다. 결혼장려 관련정책 인식에 관한 사항으로는 결혼장려 관련정책의 필요성에 관한 문항과 결혼장려 관련정책(사회적 배려, 경제적 지원, 서비스 제공, 기업환경 개선, 문화적 개선에 포함 된 열 다섯 가지의 정책)의 효율성을 물어보는 문항으로 구성하였다. 또한 결혼장려 관련정책 중 개인적으로 가장 필요로 하는 정책의 우선순위를 기입하는 문항을 구성하였다. 마지막으로 동거제도의 필요성 인식에 관한 사항으로 프랑스의 계약동거제도인 파스(PACS)를 상세히 소개하고 이에 대한 개인의 필요성에 관한 의견을 묻는 문항으로 구성하였다.

## 2. 변수의 정의 및 측정 도구

이 연구에 사용된 변수 및 측정 도구는 <표 3>에 제시 하였다. 종속변수는 미혼직장인의 결혼의향이다. 독립변수는 사회인구학적 요인, 직장환경 요인, 경제적 요인, 가치관 요인, 결혼장려 관련정책의 인식에 관한 것이다.

### 1) 종속변수

### (1) 결혼의향

이 연구를 위해 결혼의향 여부에 관한 질문의 응답으로 ①결혼할 의향이 있다. ②과거에는 있었지만 지금은 없다. ③과거에도 없었고 지금도 없다. ④생각해 본 적이 없다. ⑤아직 결정하지 못했다(모르겠다)로 답변을 구성하였다. 결혼의향의 유무로 분류하기 위해서 ①을 있음(=1)로, ②-⑤를 없음(=0)로 구분하였다.

### 2) 독립변수

사회인구학적 요인과 관련된 변수로는 성, 연령, 출생순위, 교육수준, 부모와의 동거여부를 선택하였다. 직장환경 요인과 관련된 변수로는 근무시간, 근무시간(현직장), 휴일형태, 기업규모, 노조유무, 조직문화, 가족친화제도 인식을 선택하였다. 휴일형태는 토·일휴무(=1)와 토·일휴무와 다름(=0)으로 측정하였다. 가족친화제도 인식은 ①있다 ②없다 ③ 모른다고 답변을 구성하였고 인식의 유무로 분류하기 위해 ①을 알고있음(=1)로, ②-③을 모름(=0)으로 구분하였다. 경제적 요인과 관련된 변수로는 개인소득, 자산(금융자산과 실물자산으로 나눔), 부모자녀의 경제적 자원이전, 부채를 선택하였다. 소득과 자산은 하위 20%를 (하), 중위 60%를 (중), 상위 20%를 (상)으로 구분하였다. 부모자녀의 경제적 자원이전은 경제적 도움을 주고 있습니까에 대한 응답으로 ①예 ②아니오로 답변을 구성하였고 ①을 이전(=1)로, ②를 이전하지 않음(=0)으로 구분하였다. 가치관 요인과 관련된 변수로는 자녀관과 성역할을 선택하였다. 결혼장려 관련정책의 인식에는 정책의 효율성 인식, 선호하는 정책 순위, 동거제도 필요성 인식을 선택하였다. 인식과 관련된 변인의 측정방법은 다음과 같이 자세히 제시하였다.

(1) 조직문화

조직문화는 Thompson et al.(1999)가 개발한 20문항 척도의 문항을 번안한 김은정(2011)의 구성 척도를 이용하였다. 설문문항 중 11번부터 20번까지는 역척도로 구성되었으며, 7점 Likert 척도이다. Thompson et al.(1999)이 분류한 하위요소(경영진의 지원, 가족친화 제도 이용에 따른 경력의 부정적 영향, 조직의 시간요구)에 관한 구분을 하지 않아, 관련 내용을 원본에서 찾아 구분하였다. 경영지원에 관한 문항(11문항)은 1번에서 11번까지이고, 제도이용에 따른 경력의 영향에 관한 문항(5문항)은 12번부터 16번까지이다. 조직의 시간요구에 관한 문항(4문항)은 17번부터 20번까지이다. 각 영역의 문항을 합산하여 평균한 변수를 만들어 사용하였다.

가족친화적 조직문화 총점의 신뢰도 계수는 Chronbach's  $\alpha=.89$ 이다. 남성과 여성으로 구분한 결과 남성의 가족친화적 조직문화 총점의 신뢰도 계수는 Chronbach's  $\alpha=.90$ 이고, 여성의 가족친화적 조직문화 총점의 신뢰도 계수는 Chronbach's  $\alpha=.90$ 로 나타났다. 조직문화를 구성하는 세 가지 하위요소 영역의 신뢰도 계수는 경영진의 지원이 Chronbach's  $\alpha=.93$ 로 나타났다. 남성과 여성으로 구분하여 측정한 결과 남성의 경영진 지원의 신뢰도 계수는 Chronbach's  $\alpha=.94$ , 여성의 경영진 지원의 신뢰도 계수는 Chronbach  $\alpha=.92$ 로 나타났다. 가족친화 제도 이용에 따른 경력의 부정적 영향에 관한 신뢰도 계수는 Chronbach's  $\alpha=.78$ 로 나타났다. 남성의 경력의 부정적 영향의 신뢰도 계수는 Chronbach's  $\alpha=.76$ , 여성의 경력의 부정적 영향의 신뢰도 계수는 Chronbach's  $\alpha=.79$ 로 나타났다. 조직의 시간요구에 대한 신뢰도 계수는 Chronbach's  $\alpha=.76$ 로 나타났다. 남성은 조직의 시간요구의 신뢰도 계수가 Chronbach's  $\alpha=.77$ , 여성의 조직의 시간요구의 신뢰도 계수는 Chronbach's  $\alpha=.74$ 로 나타났다

## (2) 자녀관

자녀관은 장영희(2007)가 선행연구(한국궤립조사연구소, 2003; 김정신, 1998; 양명숙, 1996, 2000; 정미라 외, 1995)를 기초로 작성한 문항으로, 예비조사와 안면타당도를 거쳐 최종 문항으로 완성된 것을 사용하였다.

결혼생활에서 자녀의 필요성, 자녀수, 출산시기, 자녀출산의 사회적 의미에 관한 것을 사용하였다. 각 문항은 매우 그렇다(4점), 그런 편이다(3점), 그렇지 않은 편이다(2점), 전혀 그렇지 않다(1점)의 4점 Likert 척도로 구성되었다. 점수가 높을수록 결혼을 하면 당연히 자녀는 가져야 한다(자녀의 필요성) 등에 동조하지 않는 태도를 나타내며 점수가 낮을수록 결혼을 하면 당연히 자녀는 가져야 한다(자녀의 필요성) 등에 동조하는 태도를 의미한다.

이 연구에서 자녀관 4문항에 대한 Chronbach's  $\alpha=.66$ 이었다. 남성과 여성으로 구분하여 측정한 결과 남성의 자녀관 신뢰도 계수는 Chronbach's  $\alpha=.67$ , 여성의 자녀관 신뢰도 계수는 Chronbach's  $\alpha=.63$ 로 나타났다.

## (3) 성역할관

성역할관은 Demaris와 Longmore(1996), Kulik(1999)의 연구를 기초로 강기연(2000)이 구성한 9문항 척도를 사용한 한지숙(2007)연구에서 사용한 척도를 사용하였다. 설문문항 중 6문항(2번, 3번, 5번, 6번, 7번, 9번)은 역척도로 구성되었고, 5점 Likert 척도이다. 점수가 높을수록 아내가 직장생활을 할 경우 남편은 가사를 공평하게 분담하여야 한다 등에 동조하는 태도를 나타내며 평등한 성역할관을 의미한다. 점수가 낮을수록 아내가 직장생활을 할 경우 남편은 가사를 공평하게 분담하여야 한다 등에 동조하지 않는 태도를 나타낸다.

이 연구에서 척도의 신뢰도 계수는 Chronbach's  $\alpha=.79$ 로 나타났다. 남성과 여성으로 구분하여 측정한 결과 남성의 성역할관 신뢰도 계수는 Chronbach's

$\alpha=.80$ , 여성의 성역할관 신뢰도 계수는 Chronbach's  $\alpha=.79$ 로 나타났다.

#### (4) 결혼장려 관련정책 인식

결혼장려 관련정책들의 인식을 묻는 문항에서는 결혼장려 관련정책들의 효율성 인식을 알아보기 위하여 사회적 배려, 경제적 지원, 문화적 개선, 서비스제공, 기업환경 개선에 속하는 열다섯<sup>3)</sup> 가지의 결혼장려 관련정책을 보기로 제시하였다. 5점 Likert 척도를 이용하여 정책이 매우 효율적이면 (1), 대체로 효율적이면 (2), 보통이면 (3), 조금 비효율적이면 (4), 매우 비효율적이면 (5)에 응답하도록 하였다. 점수가 높을수록 효율적으로 인식하는 것을 나타내기 위하여 역코딩 하였다. 1번부터 15번까지 문항들을 합산하여 평균한 변수를 결혼장려 관련정책의 효율성 인식으로 만들었다. 이 연구에서 척도의 신뢰도는 Chronbach's  $\alpha=.88$ 로 나타났다. 남성과 여성으로 구분하여 측정된 결과 남성의 결혼장려 관련정책의 효율성 인식 신뢰도 계수는 Chronbach's  $\alpha=.90$ , 여성의 결혼장려 관련정책의 효율성 인식 신뢰도 계수는 Chronbach's  $\alpha=.84$ 로 나타났다.

결혼장려 관련정책의 욕구를 파악하기 위해 열다섯 가지 결혼장려 관련정책의 예시를 제시하였고 이 중에서 본인에게 가장 필요한 3순위까지의 정책을 기입하도록 하였다. 결과는 빈도로 측정하였다.

동거제도 필요성 인식을 분석하기 위해 설문지에 프랑스의 계약동거 제도인 시민연대계약제(PACS)의 개념과 법적·사회보장적 의미를 설명하였다. 특히, 계약동거 커플 사이에서 태어난 자녀들은 국가로부터 법적보호를 받는다는

---

3) 1)경제적 지원(3문항\_결혼자금융자, 소득공제, 주택융자), 2)사회적 배려(4문항\_저소득층 기혼자에게 장학금 수혜우선순위부여, 유자녀 현역병에게 상근예비역 편입혜택부여, 농촌 미혼남성 혼인지원), 3) 서비스제공(3문항\_결혼관련 정보제공 및 결혼준비 교육 프로그램제공, 이성간의 만남의 장 제공, 시민 합동결혼식), 4)문화적 개선(3문항\_혼인 및 출산가치관 확립, 건전혼례 문화조성, 양성평등 가치관 확립), 5)기업환경개선(2문항\_직장과 가정양립을 위한 기업 및 가족문화개선, 결혼준비를 위한 유급휴가제도)

점을 명시하여 동거를 사회적 제도장치로 접근한다는 내용으로 문항을 구성하였다. 이 문항을 통해 동거가 결혼의 대안으로서도 가능하다는 정보를 제공하고, 국가차원에서 실시하는 사회보장적 동거에 대한 응답자들의 동거제도의 필요성 인식을 살펴보고자 하였다. 답변은 ①매우찬성, ②대체로 찬성, ③별로 제도화 할 필요 없음, ④전혀 필요없음으로 구분하였다. 이를 필요있음과 필요없음으로 구분하기 위해 ①-②을 필요있음(=1)로, ③-④를 필요없음(=0)으로 분류하였다.

#### (5) 그 밖의 변수들

이 연구의 종속변수인 미혼직장인의 결혼의향을 알아보기 위해 사회인구학적 요인(연령, 교육수준, 출생순위, 부모와 동거여부), 직장환경 요인(직장요인: 고용형태, 근무시간, 근무기간, 휴일형태, 노조, 기업규모, 조직문화)와 가족친화 제도, 경제적 요인(개인소득, 자산-금융/실물, 부모자녀의 경제적 자원이전), 가치관 요인(자녀관, 성역할관), 결혼장려 관련정책의 효율성 인식 변인을 사용하였다. 로지스틱 회귀분석을 위해 다음과 같이 측정방법을 구성하였다.

사회인구학적 요인 중 연령과 출생순위는 연속변수로 투입하였고, 교육수준은 고등학교 이상 졸업집단(하), 전문대학 이상을 졸업한 집단(중), 4년제 대학과 대학원이상을 졸업한 집단(상)으로 나누고 고등학교 이상 졸업한 집단을 준거집단으로 하였다. 부모와의 동거여부에서는 비동거를 준거집단으로 하였다. 직장환경 요인은 근무시간과 근무기간(현 직장), 조직문화(총점)은 연속변수로 투입하였다. 휴일형태는 토·일휴무와 다른 경우, 노조는 노조가 없는 경우, 기업규모는 대기업을, 가족친화제도의 인식과 관련해서는 알고있지 않은 집단을 준거집단으로 정하였다. 경제적 요인에서 개인소득은 자연로그를 취한 연속변수로 투입하였다. 금융자산은 더미변수로 변환시켜서 무응답을 포함한

총 네 집단으로 구분하였다. 구체적으로 응답을 한 집단의 경우 중위수를 기준으로 하위 20%(하), 중위 60%(중), 상위 20%(상)로 나누었고 무응답을 한 집단은 (무응답)으로 생성하였다. 이 경우 준거집단은 중위 60%집단이다. 부모자녀의 경제적 자원이전은 이전을 하지 않는 집단을 준거집단으로 하였다. 가치관 요인에서 자녀관과 성역할관은 연속변수로 투입하였고, 자녀관의 점수가 높을수록 결혼을 하면 당연히 자녀는 가져야 한다(자녀필요성)에 전혀 그렇지 않다는 태도를 의미하고, 성역할관의 점수가 높을수록 아내가 직장생활을 할 경우 남편은 가사를 공평하게 분담하여야 한다에 매우 그렇다는 평등한 성역할 태도를 의미한다. 결혼장려 관련정책의 효율성은 연속변수로 투입하였다.

<표 3> 변수의 정의 및 측정방법

| 변수명     | 종속변수설명         |
|---------|----------------|
| 1. 결혼의향 | 없음 = 0, 있음 = 1 |

| 구분       | 변수명  | 독립변수설명         |   |
|----------|------|----------------|---|
| 사회인구학적요인 | 성별   | 남성 = 0, 여성 = 1 |   |
|          | 연령   | 카이제곱 검정        | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 20 ~ 29세</li> <li>● 23 ~ 34세</li> <li>● 35 ~ 44세</li> </ul>    |
|          |      | 로지스틱 회귀분석      | ● 연속변수  |
|          | 출생순위 | 카이제곱 검정        | ● 첫째, 둘째, 셋째이상  |
|          |      | 로지스틱 회귀분석      | ● 연속변수  |
|          | 교육수준 | 카이제곱 검정        | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 고등·전문대학교 졸업</li> <li>● 4년제 대학교 졸업</li> <li>● 대학원 졸업</li> </ul> |

|                            |                |   |  |
|----------------------------|----------------|---|--|
|                            |                | 로지스틱 회귀분석   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 고등학교 졸업(준거집단)</li> <li>● 전문대학교 졸업</li> <li>● 4년제 대학교·대학원 졸업</li> </ul>                    |
|                            | 부모와의 동거여부      | 비동거 = 1, 동거 = 0   |  |
| 직<br>장<br>환<br>경<br>요<br>인 | 고용형태           | 정규직 = 1, 비정규직 = 0   |  |
|                            | 근무시간           | 카이제곱검정  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 15 ~ 40시간 이하</li> <li>● 41 ~ 50시간 이하</li> <li>● 51 ~ 90시간 이하</li> </ul>                   |
|                            |                | 로지스틱회귀분석  | ● 연속변수   |
|                            | 근무기간(현직장)      | 카이제곱검정  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 1년 미만</li> <li>● 1년 이상 ~ 3년 미만</li> <li>● 3년 이상 ~ 17년 미만</li> </ul>                       |
|                            |                | 로지스틱회귀분석  | ● 연속변수   |
|                            | 휴일형태           | 토·일 휴무 = 1, 토·일 휴무와 다름 = 0  |  |
|                            | 기업규모           | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 중소기업 (300인 미만)</li> <li>● 대기업 (300인 이상), 준거집단</li> </ul>           |  |
|                            | 노조             | 유 = 1, 무 = 0  |  |
|                            |                | 조직문화<br>7점 Likert<br>(빈도율)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 하 1.00 ~ 3.83</li> <li>● 중 3.84 ~ 4.39</li> <li>● 상 4.40 ~ 6.68</li> </ul>                |
|                            | 가족친화제<br>도 인식  | 1) 출산지원제도   | 인식 유 = 1, 인식 무 = 0   |
| 2) 유연근무제도                  |                | 인식 유 = 1, 인식 무 = 0  |  |
| 3) 경제적지원제도                 |                | 인식 유 = 1, 인식 무 = 0  |  |
| 4) 가족부양제도                  |                | 인식 유 = 1, 인식 무 = 0  |  |
| 경<br>제<br>적                | 소득<br>(단위: 만원) | 개인소득  | 카이제곱 검정  |
|                            |                | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 하: 하위 20%이하</li> <li>● 중: 중위 60%</li> <li>● 상: 상위 20%이상</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 하: 95만원 ~ 180 만원이상</li> <li>● 중: 181만원 ~ 329 만원</li> <li>● 상: 330만원 ~ 900 만원이하</li> </ul> |

|                            |   |   |  |
|----------------------------|---|---|--|
| 요<br>인                     |   |   | 로지스틱 회귀분석<br>● 개인소득에 자연로그(LN)를 취한 변수 생성  |
|                            | 자산<br>(단위: 만원)                                | 금융자산<br>하: 하위 20%이하<br>중: 중위 60%<br>상: 상위 20%이상       | 카이제곱 검정<br>● 하: 없음 ~ 500 만원이상<br>● 중: 501만원 ~ 4,999 만원미만<br>● 상: 5,000만원 ~ 50,000 만원 |
|                            |   |   | 로지스틱 회귀분석: 더미변수 생성<br>● 금융자산 (하)<br>● 금융자산 (상)<br>● 금융자산 (무응답)<br>* 준거집단은 중위 60%     |
|                            |   | 실물자산(자동차)   | 유 = 1, 무 = 0   |
|                            |   | 부채  | 유 = 1, 무 = 0   |
|                            | 경제적<br>자원이전                                   | 자녀의 자원이전  | 이전 = 1, 이전하지 않음 = 0  |
|                            |   | 부모의 자원이전  | 이전 = 1, 이전하지 않음 = 0  |
|                            | 가<br>치<br>관<br>요<br>인                         | 자녀관<br>4점 Likert<br>(범주형)                             | ● 하 1.00 ~ 2.00<br>● 중 2.01 ~ 2.25<br>● 상 2.26 ~ 4.00                                |
| 성역할관<br>5점 Likert<br>(범주형) |   | ● 하 1.67 ~ 3.22<br>● 중 3.23 ~ 3.87<br>● 상 3.88 ~ 5.00 |  |
| 결혼장려<br>관련정책<br>인식요인       | 1) 결혼장려 관련<br>정책 효율성 인식<br>5점 Likert<br>(범주형) | ● 하 1.00 ~ 2.85<br>● 중 2.86 ~ 3.77<br>● 상 3.78 ~ 5.00 |  |
|                            | 2) 선호정책 순위                                    | 1순위, 2순위, 3순위   |  |
|                            | 3) 동거제도 필요성<br>인식                             | 필요있음 = 1, 필요없음 = 0                                    |  |

### 제 3절 분석방법

이 연구에서 사용된 방법은 첫째, 측정도구의 신뢰도를 분석하였다. 둘째, 미혼직장인의 일반적 경향을 살펴보기 위해 빈도분포, 백분율, 평균, 표준편차를 산출하는 기술통계를 시행하였다. 셋째, 미혼직장인의 사회인구학적 요인, 직장환경 요인, 경제적 요인, 가치관 요인, 결혼장려 관련정책의 인식에 따른 결혼의향에 차이가 있는지 분석하기 위하여 교차분석, 카이제곱 검정을 사용하였고 남성과 여성에 따른 집단별 차이를 확인하기 위해 t-test를 실시하였다. 넷째, 미혼직장인의 사회인구학적 요인, 직장환경 요인, 경제적 요인, 가치관 요인, 결혼장려 관련정책의 효율성 인식변인의 결혼의향에 미치는 영향력을 분석하기 위해 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 이 연구의 목적을 위해 사용된 자료는 SPSS 19.0을 이용하여 분석하였다.

#### 제 4절 연구대상자의 일반적 특성

미혼직장인의 사회인구학적 요인, 직장환경 요인, 경제적 요인, 가치관 요인, 결혼장려 관련정책의 인식에 따른 실태를 파악하기 위해 기술통계 분석을 실시하였다. 결과를 <표 4>,<표 5>,<표 6>,<표 7>,<표 8>에 제시하였다.

사회인구학적 요인에는 성별, 연령, 교육수준, 출생순위, 부모와의 동거 등이 포함된다.

미혼직장인들 중 여성 202명(52.5%)이고 남성 183명(47.5%)으로 여성의 비율이 남성보다 조금 높다. 평균연령은 29.01세이며 연령대 별(비율이 높은 순)로는 20세-29세(57.2%), 30세-34세(33.7%), 35세 이상이(9.1%)의 순으로 나타났다. 교육수준은 대학교 졸업 비율이 52.4%로 가장 높았고, 전문대학 졸업 비율 22.8% 대학원 졸업비율 18.6%, 고등학교 졸업 비율이 6.3%순으로 나타나, 응답자의 교육수준은 대체로 고학력으로 나타났다. 출생순위는 첫째비율 51.2%, 둘째비율 36.1%, 셋째이상 비율이 12.7%로 나타나 첫째의 비율이 가장 높았다. 부모와의 동거여부는 부모와 동거하는 비율 57.6%, 부모와 동거하지 않는 비율 42.4%로 나타나 비교적 부모와 동거하는 비율이 낮게 나타났다.

< 표 4> 미혼직장인의 사회인구학적 요인 특성

| 특성                    |       | N   | %    | Mean  | SD   |
|-----------------------|-------|-----|------|-------|------|
| 성별<br>(N=385)         | 여성    | 202 | 52.5 |       |      |
|                       | 남성    | 183 | 47.5 |       |      |
| 연령<br>(N=383)         | 20-29 | 46  | 57.2 | 29.01 | 4.04 |
|                       | 30-34 | 173 | 33.7 |       |      |
|                       | 35이상  | 129 | 9.1  |       |      |
| 교육수준<br>(N=382)       | 고졸    | 24  | 6.3  |       |      |
|                       | 전문대졸  | 87  | 22.8 |       |      |
|                       | 대학교졸  | 200 | 52.4 |       |      |
|                       | 대학원졸  | 71  | 18.6 |       |      |
| 출생순서<br>(N=385)       | 첫째    | 197 | 51.2 | 1.65  | .81  |
|                       | 둘째    | 139 | 36.1 |       |      |
|                       | 셋째 이상 | 49  | 12.7 |       |      |
| 부모와의<br>동거<br>(N=384) | 비동거   | 163 | 42.4 |       |      |
|                       | 동거    | 221 | 57.6 |       |      |

직장환경 요인의 특성은 직장요인인 고용형태, 근무시간, 근무기간(현 직장), 휴일형태, 노조, 기업규모, 조직문화와 가족친화제도의 인식 등으로 구성되어 있다.

미혼직장인들이 종사하는 직종은 전문·사무직 비율 94.4%, 서비스직 비율 5.6%로 나타나 대부분이 전문·사무직 종사자들이었다. 고용형태는 정규직(77.3%)이 비정규직(22.7%)에 비해 비율이 높아 안정된 고용상태를 보였다. 근무시간은 일주일 평균 47.54(SD=9.90)시간이며 법적 근무시간인 주 40시간을 초과하여 장시간 근무를 하고 있는 것으로 나타났다. 시간대별 비율은 41시간-50시간의 비율 40.0%, 40시간 이하 비율 35.6%, 51시간 이상 비율이 24.4% 순으로 높게 나타났다. 장시간 노동은 일과 가족의 균형을 이루는데 주요한 장애요인이 되므로 일과 가정의 균형을 위해 장시간 노동시간에 대한 강

력한 조치가 필요한 것으로 보인다. 현 직장에서의 근무기간은 2년 6개월로 나타났고 근무기간 구간별 비율은 1년 이상-3년 미만(43.4%), 3년 이상(33.7%), 1년 미만(22.9%)의 순으로 높게 나타났다. 미혼직장인들의 휴일형태는 고용형태와 비슷한 양상으로 토·일휴무(78.1%)가 토·일휴무와 다른(21.9%)보다 높은 비율로 나타났다. 미혼직장인들이 속한 직장의 노조유무 관련에서는 없음(56.4%)이 있음(43.6%)보다 약간 높은 비율로 나타나, 노조문화가 더 강조되어야 할 필요성이 보인다. 미혼직장인이 속한 기업의 규모는 중소기업(50명 이상-300명 이하)비율 36.6%, 대기업(300명 이상)비율 35.5%, 소기업(50명 이하)비율이 27.9%로 나타나 대체적으로 300명 이하의 중소기업에 근무하고 있는 것으로 나타났다. 장기간 휴가 시, 업무를 대체할 대체인력에 관한 응답으로 동료들이 나눈다는 비율 62.0%, 대체인력 없다는 비율 24.3%, 새로운 인력투입 한다는 비율 11.8%로 나타나, 담당자의 부재 시 대체적으로 동료들이 업무를 나누고 있는 것으로 나타났다. 대체인력의 부재는 여성에게 있어 출산 및 양육 시 직장생활을 계속 유지하고 관련 제도를 사용하는데 장애요인이 된다. 또한 남성에게는 유연근무제를 사용하는데 장애가 되기 때문에 업무대체 인력확보 방안의 제도적 마련이 시급해 보인다. 가족친화적 조직문화는 총 20문항으로 구성되었고 7점 Likert 척도의 결과 조직문화의 총 평균은 4.11(SD=.87)이었다. 가족친화적 조직문화를 구성하는 세 개의 하위 영역인 경영진의 지원, 가족친화제도 이용에 따른 경력의 부정적인 영향, 직장을 우선시 하는 조직의 시간요구의 평균을 분석한 결과이다. 경영진의 지원은 평균 4.02(SD=1.11)로 나타났고, 가족친화제도 이용에 따른 경력의 부정적 영향은 평균 4.03(SD=1.07)로 나타났다. 조직의 시간요구는 평균 4.22(SD=1.17)로 가장 높게 나타나, 가족친화제도를 이용함에 있어서 조직의 시간요구에 영향을 적게 받을수록 가족친화적 조직문화라고 느끼는 것을 설명한다고 볼 수 있다. 앞서 살펴본 미혼직장인들의 평균 근무시간이 주 47시간 이상인 점을 미

루어보아 기업에서는 가족친화적 조직문화 조성을 위해 근로자의 조직요구 시간을 우선적으로 낮출 필요가 있어 보인다.

다음은 가족친화제도(출산지원제도, 유연근무제도, 경제적지원제도, 부양가족지원제도)인식에 대한 결과이다. 출산지원제도를 알고 있는 비율이 64.2%, 알고 있지 않는 비율 35.8%로 나타났다. 유연근무제도를 알고 있는 비율이 25.9%, 알고 있지 않는 비율 74.1%로 나타났다. 경제적 지원제도를 알고 있는 비율이 41.9%, 알고 있지 않는 비율 58.1%로 나타났다. 부양가족지원제도를 알고 있는 비율이 16.6%, 알고 있지 않는 비율 83.4%로 나타났다. 따라서 이 연구의 미혼직장인들은 가족친화제도와 관련하여 출산지원제도, 경제적지원제도, 유연근무제도, 부양가족지원제도 순으로 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이는 국가의 출산장려 정책으로 인해 출산지원제도의 인식은 높으나, 가장 많은 기혼 여성들의 어려움으로 지적되고 있는 자녀양육 및 돌봄과 직결되는 부양가족지원제도에 관한 인식은 가장 낮은 경향을 확인해 볼 수 있었다.

< 표 5> 미혼직장인의 직장환경 요인 특성

| 특성                       |                         | N   | %    | Mean  | SD   |  |
|--------------------------|-------------------------|-----|------|-------|------|--|
| 고용형태<br>(N=384)          | 정규직                     | 297 | 77.3 |       |      |  |
|                          | 비정규직                    | 87  | 22.7 |       |      |  |
| 근무시간<br>(N=385)          | 15이상 ~ 40시간 이하          | 137 | 35.6 | 47.54 | 9.90 |  |
|                          | 41이상 ~ 50시간 이하          | 154 | 40.0 |       |      |  |
|                          | 51이상 ~ 90시간 이하          | 94  | 24.4 |       |      |  |
| 근무기간<br>(현직장)<br>(N=380) | 1년 미만                   | 87  | 22.9 | 2.55  | 2.35 |  |
|                          | 1년 이상 ~ 3년 미만           | 165 | 43.4 |       |      |  |
|                          | 3년 이상 ~ 17년 미만          | 128 | 33.7 |       |      |  |
| 휴일형태<br>(N=383)          | 토·일휴무                   | 299 | 78.1 |       |      |  |
|                          | 토·일휴무과 다름               | 84  | 21.9 |       |      |  |
| 기업규모<br>(N=383)          | 소기업                     | 107 | 27.9 |       |      |  |
|                          | 중소기업                    | 140 | 36.6 |       |      |  |
|                          | 대기업                     | 136 | 35.5 |       |      |  |
| 노조<br>(N=381)            | 유                       | 166 | 43.6 |       |      |  |
|                          | 무                       | 215 | 56.4 |       |      |  |
| 대체인력<br>(N=382)          | 동료와 나눔                  | 237 | 62.0 |       |      |  |
|                          | 새로운 일력투입                | 45  | 11.8 |       |      |  |
|                          | 대책없음                    | 93  | 24.3 |       |      |  |
|                          | 기타                      | 7   | 1.8  |       |      |  |
| 조직문화<br>(N=380)          | 조직문화충점                  |     |      | 4.11  | .87  |  |
|                          | 경영진지원                   |     |      | 4.02  | 1.11 |  |
|                          | 경력의 부정                  |     |      | 4.03  | 1.07 |  |
|                          | 시간요구                    |     |      | 4.22  | 1.17 |  |
| 가족친화제<br>도<br>인식유무       | 1) 자녀출산제 인식<br>(N=385)  | 유   | 247  | 64.2  |      |  |
|                          |                         | 무   | 138  | 35.8  |      |  |
|                          | 2) 유연근무제 인식<br>(N=378)  | 유   | 98   | 25.9  |      |  |
|                          |                         | 무   | 280  | 74.1  |      |  |
|                          | 3) 경제적지원 인식<br>(N=382)  | 유   | 160  | 41.9  |      |  |
|                          |                         | 무   | 222  | 58.1  |      |  |
|                          | 4) 부양가족지원 인식<br>(N=379) | 유   | 63   | 16.6  |      |  |
|                          |                         | 무   | 316  | 83.4  |      |  |

경제적 요인은 개인소득, 자산(금융자산/ 실물자산)의 유무 및 해당금액, 부채의 유무와 해당금액, 부모와 자녀의 경제적 자원이전 등이 포함된다.

미혼직장인들의 월 평균소득액(세금공제이전)은 평균 259.91만원(SD=117.94)으로 나타났다. 월 181만원 이상-329만원 미만의 중위 60%(중)가 53.6%로 가장 많았고, 월 180만원 이하(하)의 하위 20%가 26.0% 월330만원 이상(상)의 상위 20%가 20.5%였다. 금융자산의 평균은 3866.73만원(SD=5911.53)으로 나타났다. 구체적으로 926만원 이상-4874만원 미만(중)의 중위 60%의 비율 39%, 4875만원 이상(상)의 상위 20%의 비율 25.0%, 925만원 미만(하)의 하위 20%의 비율이 22.3%로 나타났다. 실물자산은 자동차와 주택 및 부동산의 소유와 이에 따른 해당금액으로 나누었다. 자동차 소유여부에서 있음(30.9%)이 없음(69.1%)보다 낮은 비율로 나타났고, 자동차를 소유한 경우 그 시세는 평균 1704.31만원(SD=821.17)으로 나타났다. 주택 및 부동산 소유여부에서 있음비율 7.5%, 없음비율 91.9%로 나타나 대부분이 주택 및 부동산을 소유하고 있지 않았다. 주택 및 부동산을 소유한 경우 이에 해당하는 금액은 평균 25,720만원으로 나타났다. 부채는 있음(20.5%)이 없음(79.5%)보다 낮은 비율로 나타났고, 평균 부채액은 3695.35만원으로 나타났다. 부채의 원인은 교육용(학자금대출)의 비율이 47.4%로 나타났고 주택용(주택 및 부동산 구입에 따른 용자)의 비율 37.2%로 나타나 부채의 원인이 주로 교육용과 주택용인 것을 확인할 수 있다. 미혼직장인들은 개인소득이 있음에도 불구하고 부모의 자녀에 대한 경제적 자원이전 비율이 34.9%, 자녀의 부모에 대한 경제적 자원이전의 비율이 37.1%로 비슷하게 나타났다. 또한 결혼비용(주택마련, 혼수마련 등)지불 능력에 관해서 본인이 지각하는 결혼비용 부담율이 평균 58.86%(SD=26.93)의 비율로 나타나 결혼비용의 절반 이상을 본인의 비용으로 부담할 수 있다고 응답하였다.

< 표 6> 미혼직장인의 경제적 요인 특성

| 특성                |                   |                   | N    | %        | Mean     | SD      |        |
|-------------------|-------------------|-------------------|------|----------|----------|---------|--------|
| 소득                | 개인소득<br>(N=366)   | 하                 | 95   | 26       | 259.91   | 117.94  |        |
|                   |                   | 중                 | 196  | 53.6     |          |         |        |
|                   |                   | 상                 | 75   | 20.5     |          |         |        |
| 자산                | 금융자산<br>(N=300)   | 하                 | 67   | 22.3     | 3866.73  | 5911.53 |        |
|                   |                   | 중                 | 158  | 52.7     |          |         |        |
|                   |                   | 상                 | 75   | 25.0     |          |         |        |
|                   | 실물<br>자산          | 자동차<br>(N=385)    | 유    | 119      | 30.9     | 1704.31 | 821.17 |
|                   |                   |                   | 무    | 266      | 69.1     |         |        |
|                   |                   | 시세(N=102)         |      |          |          |         |        |
|                   |                   | 주택·부동산<br>(N=383) | 유    | 29       | 7.6      |         |        |
| 무                 | 354               |                   | 92.4 |          |          |         |        |
| 시세(N=25)          |                   |                   |      | 25720.00 | 16269.91 |         |        |
| 부채                | 유무<br>(N=385)     | 유                 | 79   | 20.5     | 3695.35  | 5860.89 |        |
|                   |                   | 무                 | 306  | 79.5     |          |         |        |
|                   | 원인<br>(N=78)      | 교육용               | 37   | 47.4     |          |         |        |
|                   |                   | 주거용               | 29   | 37.2     |          |         |        |
|                   |                   | 기타                | 12   | 15.4     |          |         |        |
| 금액 (N=56)         |                   |                   |      |          |          |         |        |
| 경제적<br>자원<br>이전   | 자녀->부모<br>(N=383) | 예                 | 142  | 37.1     | 58.86    | 26.93   |        |
|                   |                   | 아니요               | 241  | 62.9     |          |         |        |
|                   | 부모->자녀<br>(N=382) | 예                 | 131  | 34.3     |          |         |        |
|                   |                   | 아니요               | 251  | 65.7     |          |         |        |
| 결혼비용부담 정도 (N=368) |                   |                   |      |          | 58.86    | 26.93   |        |

미혼직장인들의 가치관 요인으로는 자녀관과 성역할관에 관한 척도가 포함된다. 자녀관은 총 4문항으로 4점 likert 척도 평균 2.28(SD=.54)로 나타났다. 이는 결혼을 하면 당연히 자녀는 가져야 한다(자녀필요성)에 동조하는 경향이 높음을 의미한다. 성역할관은 총 9문항으로 5점 likert 척도 평균 3.62(SD=.63)로 나타났다. 이는 아내가 직장생활을 할 경우 남편은 가사를 공평하게 분담

하여야 한다는 동조하는 경향이 높음을 의미한다. 이렇듯 미혼직장인들의 가족과 관련된 가치관에서 결혼을 하면 당연히 자녀는 가져야 한다는 자녀필요성에 관한 자녀관과 아내가 직장생활을 할 경우 남편은 가사를 공평하게 분담하여야 한다는 평등한 성역할관이 혼재되어 나타남을 확인할 수 있다.

< 표 7> 미혼직장인의 가치관 요인 특성

| 특성   | N   | Mean | SD  |
|------|-----|------|-----|
| 자녀관  | 385 | 2.28 | .54 |
| 성역할관 | 384 | 3.62 | .63 |

미혼직장인들은 결혼장려 관련정책 인식에는 정책의 필요성, 효율성 인식, 선호하는 정책의 순위, 동거제도 필요성 인식이 포함된다.

미혼직장인들은 국가가 주도하는 결혼장려 관련정책의 필요성에 대해서 66.5%가 필요하다고 응답하였다. 결혼장려 관련정책의 효율성에 대한 인식에서는 평균은 3.31(SD=.67)로 나타났고 구간별 효율적임의 비율 35.3%, 효율적이지 않음의 비율 34.0%, 보통의 비율 30.6%로 나타나 대체로 결혼장려 관련정책을 효율적인 것으로 생각하고 있었다. 개인적 측면에서 선호하는 정책의 우선순위는 직장과 가정 양립을 위한 기업 및 가족문화 개선과 결혼자금 융자가 19.2%의 비율로 1순위로 나타났다. 2순위는 주택융자(16.9%)로 나타났고 3순위도 주택융자(15.9%)로 나타났다. 이로써 미혼직장인들은 직장和家庭의 양립을 위한 제도를 필요로 하고 있으며 직장에서의 장시간 근로 등으로 인한 일과 가정 및 일과 개인생활의 균형에 어려움을 겪고 있는 것을 확인할 수 있다. 결혼자금 융자 및 주택융자 정책에 대한 욕구가 높아 고액의 혼수비용 및 주택마련과 관련된 결혼비용의 경제적 부담을 확인할 수 있었다. 프랑스의 계약동거제도에 관한 정보를 접한 후 우리나라 실정에 맞는 동거제도 필요성에

관한 질문에서 55.1%가 필요하다고 응답하여 절반이상이 동거제도 필요성에 동조하고 있었다.

< 표 8> 미혼직장인의 결혼장려 관련정책 인식 특성

| 특성                         |                        | N              | %                               | Mean | SD   |     |      |
|----------------------------|------------------------|----------------|---------------------------------|------|------|-----|------|
| 결혼<br>장려<br>관련<br>정책<br>인식 | 필요성<br>(N=385)         | 필요             | 257                             | 66.8 | 3.31 | .67 |      |
|                            |                        | 필요없음           | 128                             | 33.2 |      |     |      |
|                            | 효율성 인식<br>(N=382)      | 하              | 130                             | 34.0 |      |     |      |
|                            |                        | 중              | 117                             | 30.6 |      |     |      |
|                            |                        | 상              | 135                             | 35.3 |      |     |      |
|                            | 선호하는<br>정책<br>순위       | 1순위<br>(N=380) | 직장가정양립<br>위한 기업 및<br>가족문화<br>개선 | 73   |      |     | 19.2 |
|                            |                        |                | 결혼자금융자                          |      |      |     |      |
|                            |                        | 2순위<br>(N=378) | 주택융자                            | 64   |      |     | 16.9 |
|                            | 3순위<br>(N=372)         | 주택융자           | 59                              | 15.9 |      |     |      |
|                            | 동거제도 필요성 인식<br>(N=372) | 필요있음           | 205                             | 55.1 |      |     |      |
| 필요없음                       |                        | 167            | 44.9                            |      |      |     |      |

## 제 4장 연구결과

연구문제에 따른 자료의 분석결과를 제시하고, 분석결과를 선행연구와 관련하여 해석하였다. 미혼직장인들의 결혼의향, 직장의 가족친화제도 및 결혼장려 관련정책 인식의 일반적 경향을 기술통계로 분석하였다. 미혼직장인들의 특성에 따른 결혼의향 차이를 교차분석과 카이검정으로 제시하였다. 그리고 결혼장려 관련정책의 효율성 인식에 대한 성에 따른 집단별 차이를 보기위해 t-test를 실시하였다. 마지막으로 미혼직장인들의 결혼의향에 영향을 미치는 요인들을 성으로 나누고 로지스틱 회귀분석의 결과로 제시하였다

### 제 1절 미혼직장인의 결혼의향, 직장의 가족친화제도 및 결혼장려 관련정책 인식

#### 1. 미혼직장인의 결혼의향

미혼직장인들의 전체에서 결혼의향 있음의 비율 78.4%, 남성의 결혼의향 있음 비율 79.8%, 여성의 결혼의향 있음 비율 77.2%로 나타나 미혼직장인들의 결혼에 대한 매우 긍정적인 태도를 확인할 수 있다.

<표 9> 미혼직장인의 결혼의향

| 결혼의향 |      |    |      |     |      |    |      |     |      |    |      |
|------|------|----|------|-----|------|----|------|-----|------|----|------|
| 남성   |      |    |      | 여성  |      |    |      | 전체  |      |    |      |
| 있음   |      | 없음 |      | 있음  |      | 없음 |      | 있음  |      | 없음 |      |
| N    | %    | N  | %    | N   | %    | N  | %    | N   | %    | N  | %    |
| 146  | 79.8 | 37 | 20.2 | 156 | 77.2 | 46 | 22.8 | 302 | 78.4 | 83 | 21.6 |

## 2. 미혼직장인의 가족친화제도 인식

미혼직장인들의 가족친화제도 인식의 결과 가족친화제도 중에서 출산지원제도(64.2%), 경제적지원제도(41.9%), 유연근무제도(25.9%), 부양가족지원제도(16.6%)순으로 높게 인지하고 있는 것으로 나타났다. 남성의 경우 출산지원제도(63.9%), 경제적지원제도(51.6%), 유연근무제도(29.4%), 부양가족지원제도(19.3%)순으로 높게 인지하고 있었고 남성의 절반이상이 출산지원제도와 경제적지원제도를 알고 있는 것으로 나타났다. 여성의 경우 남성과 비슷한 양상으로 출산지원제도(64.4%), 경제적지원제도(33.0%), 유연근무제도(22.7%), 부양가족지원제도(14.1%)순으로 높게 인지하고 있었지만 여성의 절반이상은 출산지원제도만을 알고 있는 것으로 나타났다. 가족친화제도를 알고 있는 비율은 전반적으로 남성이 여성보다 높게 나타났다. 또한 남성의 절반이상이 출산지원제도와 경제적 지원제도를 알고 있었지만 여성의 절반이상은 단지 여성과 직접적 관련이 있는 출산지원제도만을 알고 있었다.

미혼직장인의 가족친화제도 사용가능성에 대한 인식은 경제적지원제도(69.8%), 출산지원제도(46.2%), 부양가족지원제도(36.8%), 유연근무제도(29.9%)순으로 높게 사용할 수 있다고 인지하고 있었다. 남성은 경제적지원제도(72.3%), 출산지원제도(44.8%), 부양가족지원제도(36.1%), 유연근무제도(26.4%)순으로 높게 사용할 수 있다고 생각하고 있었다. 여성도 경제적지원제도(66.2%), 출산지원제도(47.3%), 부양가족지원제도(37.5%), 유연근무제도(33.3%)순으로 높게 사용할 수 있다고 생각하고 있었다. 주목할 점은 가족친화제도 영역 중에서 가장 많이 알고 있었던 출산지원제도를 사용가능성 인식에서는 남성과 여성 모두 절반 이하만이 사용할 수 있다고 인지하고 있었다. 또한 유연근무제도의 사용가능성 인식에서 남성이 여성에 비해 사용가능성을 훨씬 낮게 생각하고 있는 것으로 나타났다. 이는 유연근무제도 사용에 있어서 남성에게

게 더 많이 제약이 따른다는 것을 확인할 수 있다.

이상과 같이 미혼직장인들은 가족친화제도 영역에 대한 인식과 사용가능성에 대한 인식의 순위가 일치하고 있지 않다는 것이 나타났다. 즉, 남성과 여성 모두가 가족친화제도 중 출산지원제도를 1순위로 인식하고 있었지만 사용가능성 인식에서는 경제적지원제도가 1순위로 나타났다. 이는 아직까지도 우리사회의 전반적 분위기가 대체인력의 부재 등 장애로 인해 출산지원제도를 기본 권리로 사용하는데 제약이 크다는 것으로 볼 수 있다. 또한 전반적으로 남성이 여성보다 가족친화제도를 인식하고 있는 비율이 높은 가운데 출산지원제도의 인식과 사용가능성 인식이 남성과 여성이 비슷한 비율을 나타냈다. 이는 출산지원제도에 대한 남성의 관심이 여성만큼 높다는 것이고 출산 및 육아휴가에 대한 남성의 사용을 용이하게 해야 할 당위성을 나타낸다고 할 수 있다. 반면 유연근무제도의 사용가능성에 대해서 남성이 여성보다 훨씬 낮은 비율을 나타내었다. 이는 남성이 업무에 따른 물리적 시간, 야근이나 주말근무 등을 강요 받는 회사에서 성공하려면 일을 우선시해야 한다는 인식이 강해서 유연근무제도 사용을 활용하지 못하는 것으로 볼 수 있다.

<표 10> 미혼직장인의 가족친화제도에 대한 인식

| 가족친화제도 인식과 제도의 사용가능성 인식   |                  |          |     |      |     |      |     |      |
|---------------------------|------------------|----------|-----|------|-----|------|-----|------|
| 구분                        | 가족친화제도 영역        |          | 남성  |      | 여성  |      | 전체  |      |
|                           |                  |          | N   | %    | N   | %    | N   | %    |
| 제도<br>인식                  | 출산지원<br>제도       | 인식       | 117 | 63.9 | 130 | 64.4 | 247 | 64.2 |
|                           |                  | 모름       | 66  | 36.1 | 72  | 35.6 | 138 | 35.8 |
|                           | 유연근무<br>제도       | 인식       | 53  | 29.4 | 45  | 22.7 | 98  | 25.9 |
|                           |                  | 모름       | 127 | 70.6 | 153 | 77.3 | 280 | 74.1 |
|                           | 경제지원<br>제도       | 인식       | 94  | 51.6 | 66  | 33.0 | 160 | 41.9 |
|                           |                  | 모름       | 88  | 48.4 | 134 | 67.0 | 222 | 58.1 |
|                           | 부양가족<br>지원제도     | 인식       | 35  | 19.3 | 28  | 14.1 | 63  | 16.6 |
|                           |                  | 모름       | 146 | 80.7 | 170 | 85.9 | 316 | 83.4 |
| 제도<br>사용<br>가능<br>성<br>인식 | 출산지원<br>제도       | 사용<br>불가 | 24  | 20.7 | 27  | 20.6 | 51  | 20.6 |
|                           |                  | 보통       | 40  | 34.5 | 42  | 32.1 | 82  | 33.2 |
|                           |                  | 사용<br>가능 | 52  | 44.8 | 62  | 47.3 | 114 | 46.2 |
|                           | 유연근무<br>제도       | 사용<br>불가 | 17  | 32.1 | 16  | 29.6 | 33  | 30.8 |
|                           |                  | 보통       | 22  | 41.5 | 20  | 37.0 | 42  | 39.3 |
|                           |                  | 사용<br>가능 | 14  | 26.4 | 18  | 33.3 | 32  | 29.9 |
|                           | 경제지원<br>제도       | 사용<br>불가 | 4   | 4.3  | 10  | 14.7 | 14  | 8.6  |
|                           |                  | 보통       | 22  | 23.4 | 13  | 19.1 | 35  | 21.6 |
|                           |                  | 사용<br>가능 | 68  | 72.3 | 45  | 66.2 | 113 | 69.8 |
|                           | 부양가족<br>지원<br>제도 | 사용<br>불가 | 7   | 19.4 | 7   | 21.9 | 14  | 20.6 |
|                           |                  | 보통       | 16  | 44.4 | 13  | 40.6 | 29  | 42.6 |
|                           |                  | 사용<br>가능 | 13  | 36.1 | 12  | 37.5 | 25  | 36.8 |

### 3. 미혼직장인의 결혼장려 관련정책 인식

#### 1) 결혼장려 관련정책 효율성 인식

미혼직장인의 성에 따른 결혼장려 관련 정책의 효율성 인식이 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈고 <표 11>에 결과를 제시하였다.

여성의 결혼장려 관련정책에 대한 효율성 인식 평균 3.38(SD=.587)이 남성의 결혼장려 관련정책에 대한 효율성 인식 평균 3.23(SD=.751)보다 높게 나타나, 전반적으로 여성이 남성에 비해 결혼장려 관련정책을 더 효율적으로 생각하고 있는 것으로 나타났다.

<표 11> 성에 따른 결혼장려 관련정책의 효율성 인식 차이

| 개인특성 요인과 직장요인에 따른 결혼장려 관련 정책의 효율성 인식 |    |     |      |       |         |
|--------------------------------------|----|-----|------|-------|---------|
| 요인                                   | 변인 | N   | M    | SD    | t       |
| 성별                                   | 여성 | 200 | 3.38 | 0.587 | 4.812** |
|                                      | 남성 | 182 | 3.23 | 0.751 |         |

\*P<.1, \*\*P<.05, \*\*\*P<.01

#### (1) 성에 따른 결혼장려 관련정책(열다섯 가지)의 효율성 인식

성에 따른 결혼장려 관련정책의 효율성 인식에서 통계적으로 유의미한 차이가 다음의 정책에서 나타났다. 문화적 개선정책 중에서 “양성평등 가치관 확립 및 문화조성”과 “혼인 및 출산가치관의 확립”과 서비스 제공정책 중에서는 “결혼관련 정보제공 및 상담과 결혼준비 교육프로그램 제공”에서 남성과 여성의 효율성 인식의 차이가 나타났다. 즉, 문화적 개선정책과 서비스 제공정책에

서 여성이 문화적 개선정책과 서비스 제공정책에 대해서 남성보다 더 효율적이라고 생각하는 것으로 나타났다. 최근 혼수비용 증가 및 주택가격 상승 등으로 인한 고액의 결혼비용이 결혼선택에 있어서 남성과 여성 모두에게 경제적 부담감을 주는 중요한 요인임을 확인할 수 있다. 그러나 특히 남성의 경우, 남성과 여성 모두가 직장과 가정일에 양성평등적으로 참여해야 하고 이를 중요시하는 사회분위기를 만들자에는 인식이 미치지 못하고 있음을 나타낸다. 이는 남성이 생계부양자로서 경제적 역할을 남성의 책임으로 생각하고 있다는 것으로 해석할 수 있고 따라서 남성의 경제적 책임감을 완화시켜 줄 수 있는 인식의 개선이 필요하다는 것을 알 수 있다. 양성평등한 문화개선은 남성의 가정에 대한 경제적 책임감 분배에도 효율적이고 여성이 생각하는 가장 효율적인 정책으로 나타나 양성평등한 문화개선을 강조할 당위성을 설명할 수 있다.

<표 12> 성에 따른 결혼장려 관련정책(열다섯 가지)의 효율성 인식 차이

| 정책내용                                  | 여          |             |              | 남          |             |              | t                |
|---------------------------------------|------------|-------------|--------------|------------|-------------|--------------|------------------|
|                                       | N          | M           | SD           | N          | M           | SD           |                  |
| 저소득층 기혼자에 대하여 장학금 수혜 우선순위부여           | 194        | 3.21        | 0.893        | 182        | 3.09        | 1.081        | 1.099            |
| 유녀 현역병에게 상근예비역 편입혜택부여                 | 189        | 2.92        | 0.875        | 181        | 2.87        | 1.150        | 0.448            |
| 농촌 미혼남성 혼인지원                          | 191        | 3.12        | 0.952        | 180        | 3.09        | 1.117        | 0.240            |
| 학생 부부를 위한 국·공립대학 대학원내 기혼자 기숙사 확대      | 191        | 3.08        | 1.100        | 180        | 2.98        | 1.230        | 0.787            |
| 직장과 가정양립을 위한 기업 및 가족문화 개선             | 196        | 3.72        | 0.986        | 182        | 3.58        | 1.153        | 1.287            |
| 결혼준비를 위한 유급휴가제도                       | 194        | 3.71        | 1.067        | 179        | 3.60        | 1.248        | .941             |
| 결혼자금 융자                               | 196        | 3.71        | 1.019        | 182        | 3.59        | 1.222        | 1.044            |
| 소득공제( 결혼비용, 주택자금)                     | 193        | 3.82        | 1.005        | 182        | 3.77        | 1.141        | .441             |
| 주택융자                                  | 192        | 3.89        | 0.925        | 182        | 3.85        | 1.207        | .352             |
| <b>혼인 및 출산가치관 확립</b>                  | <b>192</b> | <b>3.49</b> | <b>0.949</b> | <b>182</b> | <b>3.29</b> | <b>1.211</b> | <b>1.803 *</b>   |
| 건전혼례 문화 조성                            | 191        | 3.51        | 1.010        | 181        | 3.38        | 1.275        | 1.105            |
| <b>양성평등 가치관 확립 ·문화조성</b>              | <b>191</b> | <b>3.60</b> | <b>0.934</b> | <b>182</b> | <b>3.32</b> | <b>1.194</b> | <b>2.496 **</b>  |
| <b>결혼관련정보제공 · 상담과 결혼준비 교육 프로그램 제공</b> | <b>190</b> | <b>3.41</b> | <b>0.937</b> | <b>182</b> | <b>3.10</b> | <b>1.208</b> | <b>2.725 ***</b> |
| 이성간의 만남의 장 제공                         | 191        | 2.72        | 1.047        | 182        | 2.67        | 1.190        | .449             |
| 시민 합동결혼식                              | 190        | 2.51        | 0.941        | 182        | 2.37        | 1.009        | 1.406            |

\*P<.1, \*\*P<.05, \*\*\*P<.01

## 2) 결혼장려 관련정책 선호도

미혼직장인이 요구하는 결혼장려 관련정책을 검토하기 위해 미혼직장인들이 응답한 결혼장려 관련정책의 선호도 3순위에 대한 빈도를 <표 13>에 제시하였다.

1순위에 응답된 공동 1위의 정책은 직장과 가정양립을 위한 기업 및 가족문화 개선(N=73)과 결혼자금 융자(N=73)로 나타났고, 3위는 주택융자(N=65)로 나타났다. 주목할 점은 여성의 경우 직장과 가정양립을 위한 기업 및 가족문화 개선 정책을 선호하는 빈도가 남성보다 높고, 남성의 경우 결혼자금 융자 정책을 선호하는 빈도가 여성보다 높다는 점이다. 이는 남성과 여성의 결혼장려 관련정책의 효율성 인식 차이에서 나타난 결과와 비슷한 양상으로 남성은 경제적 측면에서만 정책마련에 대한 요구를 하고 양성평등한 직장과 사회문화 조성에는 대해서 여성의 요구가 컸었다. 2순위에 응답된 결혼장려 관련정책은 주택융자(N=64), 소득공제(N=57), 결혼자금 융자(N=53)순으로 나타났다. 미혼직장인들은 대체적으로 경제지원 정책을 선호하고 있었다. 그러나 남성은 비교적 단기적 측면에서의 당장 결혼에 드는 비용에 관한 정책에서 선호도가 높았고 여성은 비교적 장기적 측면에서의 결혼생활에 혜택이 되는 정책에서 선호도가 높았다. 3순위에 응답된 결혼장려 관련정책은 주택융자(N=59), 결혼준비를 위한 유급휴가제도(N=54), 소득공제(N=47)순으로 나타났다. 여성이 결혼준비를 위한 유급 휴가제도를 선호하는 빈도가 남성보다 높게 나타나 기업환경 개선관련 정책을 경제적 지원 정책보다는 더 요구하고 있다는 것을 알 수 있다.

전반적으로 미혼직장인들이 요구하는 결혼장려 관련정책은 경제적지원 정책과 기업환경 개선 관련정책으로 나타났다. 그러나 여성이 남성에 비해 일과가정을 양립할 수 있는 기업의 제도와 문화개선을 더 선호하고, 남성이 경제

적 부담을 경감시킬 수 있는 경제적 지원정책에 대한 욕구가 높다는 것을 알 수 있다.

<표 13> 미혼직장인이 선호하는 결혼장려 관련정책의 우선순위

| 1 순위 |                           |            |            |            |
|------|---------------------------|------------|------------|------------|
| 순 위  | 내 용                       | 여성<br>(빈도) | 남성<br>(빈도) | 전체<br>(빈도) |
| 1    | 직장과 가정 양립을 위한 기업 및 가족문화개선 | 39         | 34         | 73         |
| 2    | 결혼자금융자                    | 29         | 44         | 73         |
| 3    | 주택융자                      | 33         | 32         | 65         |
| 2 순위 |                           |            |            |            |
| 1    | 주택융자                      | 24         | 40         | 64         |
| 2    | 소득공제(결혼/주택)               | 33         | 24         | 57         |
| 3    | 결혼자금융자                    | 19         | 34         | 53         |
| 3 순위 |                           |            |            |            |
| 1    | 주택융자                      | 24         | 35         | 59         |
| 2    | 결혼준비를 위한 유급 휴가제도          | 28         | 26         | 54         |
| 3    | 소득공제                      | 26         | 26         | 52         |

### 3) 동거제도 필요성 인식

미혼직장인의 동거제도 필요성 인식에서는 사회인구학적요인 중에서 교육수준, 직장환경 요인 중에서 근무기간, 휴일형태, 출산지원제도, 경제적지원제도, 조직문화 변인이 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 분석결과는 유의미한 결과만 정리하여 <표 14>에 제시하였다.

교육수준 변인이 남성의 동거제도 필요성 인식에 유의하게 나타났다. 구체적

으로 고등학교 및 전문대학교를 졸업한 집단(69.44%)이 대학교(47.31%)와 대학원(58.33%)을 졸업한 집단에 비해 동거제도를 필요로 하는 경향이 높게 나타났다. 교육변수가 사회경제적 지위와 연관이 높다는 측면에서 교육수준이 낮은 집단의 경우 사회경제적 지위가 낮은 집단에 속할 확률이 높다. 사회경제적 지위가 낮은 집단에 속한 남성의 경우 사회경제적 지위가 높은 집단의 남성에 비해 여성에게 결혼의 이익을 많이 줄 수 없기 때문에 미혼으로 남을 확률이 높아지게 된다. 따라서 교육수준이 낮은 남성이 동거제도를 더 필요로 한다는 것은 결혼이행이 어려운 상황에서 동거를 결혼의 차선택으로 인식하는 것으로 해석할 수 있다. 이 연구에서 교육수준이 높을 경우에 결혼의향 있음과 정의 관계를 나타낸 점과 선행연구들(오창섭, 2012; 고선강 외, 2013)에서 남성의 경제적 자원이 많을수록 결혼가능성이 높았던 결과와 반대되는 결과를 미루어 보아 낮은 교육수준은 결혼이행의 장애가 된다는 것을 알 수 있다.

근무기간 변인은 여성의 동거제도 필요성 인식에 영향력을 나타내어 근무기간이 1년 이상 3년 미만의 집단(41.89%)이 1년 미만(70.37%)이나 3년 이상(56.45%)의 집단에 비해 동거제도를 가장 비선호 하는 것으로 나타났다. 이는 윤자영(2012)의 연구에서 정규직 여성의 2년 이상의 근무기간이 결혼의향에 긍정적 자원으로 작용한다는 점에 비추어 볼 때, 미혼여성 직장인에게 있어서 1년 이상 3년 미만의 근무기간은 동거제도의 필요성 인식과 부적 상관관계를 가지는 것으로 볼 수 있겠다. 휴일형태 변인이 남성에게 영향력을 나타내어 토·일휴무와 다른 집단(68.75%)이 토·일휴무인 집단(51.38%)에 비해 동거제도 필요성에 더 긍정적인 경향이 나타났다. 즉, 이 연구에서 휴일형태 변인이 토·일 휴무일때 여성의 결혼의향 있음과 정적 상관관계이고 토·일 휴무와 다를 때 남성의 동거제도 필요성 있음과 정적 상관관계를 나타내었다. 출산지원제도 변인이 남성에게 유의하여 출산지원제도를 알고 있지 않는 그룹(62.88%)이 알고 있는 그룹(50.83%)보다 동거제도 필요성에 더 긍정적이었다.

이는 출산지원제도의 인식이 결혼의향 있음과 정적 상관관계였던 결과와 상이하다. 경제적지원제도 변인도 남성에게 유의하여 이를 알고 있지 않는 그룹(62.33%)이 알고 있는 그룹(45.16%)보다 동거제도 필요성에 훨씬 긍정적인 경향이 있었다. 조직문화 변인은 성전체에서 유의하여 남성중심적 조직문화에 속한 집단(60.0%)일수록, 동거제도를 필요로 하는 경향이 가장 높게 나타났다. 이러한 남성중심적 조직문화에서는 조직에 대한 요구 시간이 많고, 회사에서 성공하기 위해서는 가정보다 일을 우선시해야 한다는 인식이 높기 때문에 가정의 안정성에 부정적 영향을 미친다. 따라서 남성중심적 조직문화가 동거제도 필요성을 높인다는 것으로 해석할 수 있다. 따라서 기업의 가족친화제도 부재와 장시간의 근무 및 회식문화와 같은 남성중심적 조직문화는 미혼남성 직장인이 동거제도를 필요하게 만드는 기제로 작용 할 수 있다.

특히 이 연구에서 미혼남성 직장인은 동거제도를 결혼에 이르는 통로로 인식하는 것이 아니라 결혼제도와 분리된 것으로 생각하고 있었기 때문에 가족친화제도와 이를 사용할 수 있도록 하는 조직문화가 보편적으로 확산되어야 한다. 여성의 경우 근무기간이 1년 이상 3년 미만 일 때와 3년 이상 집단일 때 1년 미만인 집단에 비해 동거제도 필요성에 대한 동조가 낮은 경향이 있었다. 이는 근무기간이 길어질수록 동거제도의 필요성이 낮아진다는 것으로 해석한다면 여성이 노동시장에서의 장기간 근무할 수 있는 노동의 안정성이 보장되어야 한다.

<표 14> 사회인구학적 요인 및 직장환경 요인과 동거제도 필요성 인식 차이

| 사회인구학적 요인 및 직장환경 요인과 동거제도 필요성 인식 |              |           |       |      |       |           |       |      |       |           |       |      |       |
|----------------------------------|--------------|-----------|-------|------|-------|-----------|-------|------|-------|-----------|-------|------|-------|
| 구분                               |              | 여성        |       |      |       | 남성        |       |      |       | 전체        |       |      |       |
|                                  |              | 필요있음      |       | 필요없음 |       | 필요있음      |       | 필요없음 |       | 필요있음      |       | 필요없음 |       |
| 별주                               |              | N         | %     | N    | %     | N         | %     | N    | %     | N         | %     | N    | %     |
| 교육<br>수준                         | 고등전문대졸       | 42        | 58.33 | 30   | 41.67 | 25        | 69.44 | 11   | 30.56 | 67        | 62.04 | 41   | 37.96 |
|                                  | 대학졸          | 57        | 57.58 | 42   | 42.42 | 44        | 47.31 | 49   | 52.69 | 101       | 52.60 | 91   | 47.40 |
|                                  | 대학원졸         | 8         | 36.36 | 14   | 63.64 | 28        | 58.33 | 20   | 41.67 | 36        | 51.43 | 34   | 48.57 |
| $\chi^2$                         |              | 3.668     |       |      |       | 5.464*    |       |      |       | 2.966     |       |      |       |
| 근무<br>기간                         | 1년미만         | 38        | 70.37 | 16   | 29.63 | 16        | 53.33 | 14   | 46.67 | 54        | 64.29 | 30   | 35.71 |
|                                  | 1년이상<br>3년미만 | 31        | 41.89 | 43   | 58.11 | 48        | 53.93 | 41   | 46.07 | 79        | 48.47 | 84   | 51.53 |
|                                  | 3년이상         | 35        | 56.45 | 27   | 43.55 | 32        | 55.17 | 26   | 44.83 | 67        | 55.83 | 53   | 44.17 |
| $\chi^2$                         |              | 10.329*** |       |      |       | .032      |       |      |       | 5.723*    |       |      |       |
| 휴일<br>형태                         | 토·일휴무        | 77        | 52.74 | 69   | 47.26 | 72        | 50.00 | 72   | 50.00 | 149       | 51.38 | 141  | 48.62 |
|                                  | 다름           | 29        | 64.44 | 16   | 35.56 | 26        | 74.29 | 9    | 25.71 | 55        | 68.75 | 25   | 31.25 |
| $\chi^2$                         |              | 1.908     |       |      |       | 6.703*    |       |      |       | 7.649***  |       |      |       |
| 출산<br>지원                         | 인식           | 66        | 52.38 | 60   | 47.62 | 56        | 49.12 | 58   | 50.88 | 122       | 50.83 | 118  | 49.17 |
|                                  | 비인식          | 41        | 61.19 | 26   | 38.81 | 42        | 64.62 | 23   | 35.38 | 83        | 62.88 | 49   | 37.12 |
| $\chi^2$                         |              | 1.375     |       |      |       | 4.011*    |       |      |       | 4.995**   |       |      |       |
| 경제<br>지원                         | 인식           | 31        | 48.44 | 33   | 51.56 | 39        | 42.86 | 52   | 57.14 | 70        | 45.16 | 85   | 54.84 |
|                                  | 모름           | 75        | 58.59 | 53   | 41.41 | 59        | 67.82 | 28   | 32.18 | 134       | 62.33 | 81   | 37.67 |
| $\chi^2$                         |              | 1.780     |       |      |       | 11.197*** |       |      |       | 10.727*** |       |      |       |
| 조직<br>문화                         | 하            | 38        | 59.38 | 26   | 40.63 | 28        | 60.87 | 18   | 39.13 | 66        | 60.00 | 44   | 40.00 |
|                                  | 중            | 34        | 50.75 | 33   | 49.25 | 31        | 43.06 | 41   | 56.94 | 65        | 46.76 | 74   | 53.24 |
|                                  | 상            | 33        | 55.93 | 26   | 44.07 | 37        | 62.71 | 22   | 37.29 | 70        | 59.32 | 48   | 40.68 |
| $\chi^2$                         |              | 1.001     |       |      |       | 6.149**   |       |      |       | 5.799*    |       |      |       |

\*P<.1, \*\*P<.05, \*\*\*P<.01

## 제 2절 미혼직장인의 특성에 따른 결혼의향

미혼직장인의 사회인구학적 요인, 직장환경 요인, 경제적 요인, 가치관 요인, 결혼장려 관련정책의 인식이 결혼의향에 차이를 나타내는지 알아보기 위해 교차분석과 카이제곱 검정을 실시하였다. <표 15>, <표 16>, <표 17>, <표 18>에 분석결과를 제시하였다.

### 1. 사회인구학적 요인에 따른 결혼의향 차이

사회인구학적 요인 중 연령, 출생순위 변인이 <표 15>와 같이 결혼의향에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

연령변인이 여성에게 영향력을 나타내어 20세-29세 사이에 속하는 집단(84.09%), 30세-34세 사이에 속하는 집단(72.00%), 35세 이상에 속하는 집단(47.37%)순으로 결혼의향이 낮아졌다. 따라서 연령이 높아짐에 따라 결혼의향이 낮아지는 경향이 있었다. 이 연구의 결과는 (은기수, 1995; 이수진, 2005; 김정석, 2006)의 연구에서 결혼에 있어서 여성이 남성에게 비해 결혼연령 규범의 영향을 더 많이 받는다는 결과를 지지한다. 그러나 연령집단 간 차이에서 20세-29세 집단과 30세-34세 집단의 결혼의향 감소 차이보다는 30세-34세와 35세 이상의 집단에서 결혼의향의 감소가 확연히 나타났다. 이는 현재 남성과 여성의 평균결혼 연령이 남성 32.1세, 여성 29.4세인 점을 미루어 보아 이 연구에서는 여성들이 35세 이후를 혼인적령기가 넘는 시기로 인식하는 것으로 볼 수 있다.

출생순위 변인이 남성의 결혼의향에 유의한 차이를 나타냈다. 즉 장남(86.81%)인 집단이 차남(80.00%)인 집단보다 결혼의향이 더 긍정적이었다. 이 연구결과는 한경혜(1991)의 연구에서 장남이 차남보다 일찍 결혼을 하며, 출생

순위와 관련된 문화적 규범에 따라 결혼이 늦어지는 경우가 있다는 결과를 지지한다.

이상과 같이 사회인구학적 요인과 결혼의향의 차이에 있어서 여성은 연령이 낮을수록 훨씬 결혼에 긍정적인 경향을 보였다. 남성은 장남일 때가 차남일 때보다 훨씬 결혼의향에 긍정적인 경향이 있음을 살펴볼 수 있었다. 따라서 결혼과 관련하여 이미 취업한 미혼직장들에서 여성은 결혼 적령기로 대변되는 연령 규범에, 남성은 출생순위 규범의 영향을 받고 있음을 확인할 수 있다.

<표 15> 사회인구학적 요인에 따른 결혼의향 차이

| 사회인구학적 요인에 따른 결혼의향 |         |           |       |    |       |         |       |    |       |
|--------------------|---------|-----------|-------|----|-------|---------|-------|----|-------|
| 구분                 |         | 여성        |       |    |       | 남성      |       |    |       |
|                    |         | 있음        |       | 없음 |       | 있음      |       | 없음 |       |
| 범주                 |         | N         | %     | N  | %     | N       | %     | N  | %     |
| 연령                 | 20세-29세 | 111       | 84.09 | 21 | 15.91 | 68      | 78.16 | 19 | 21.84 |
|                    | 30세-34세 | 36        | 72.00 | 14 | 28.00 | 66      | 83.54 | 13 | 16.46 |
|                    | 35세 이상  | 9         | 47.37 | 10 | 52.63 | 11      | 68.75 | 5  | 31.25 |
| $\chi^2$           |         | 14.097*** |       |    |       | 2.032   |       |    |       |
| 교육 수준              | 고등·전문대  | 61        | 81.33 | 14 | 18.67 | 26      | 72.22 | 10 | 27.78 |
|                    | 대학교졸    | 79        | 75.24 | 26 | 24.76 | 76      | 80.00 | 19 | 20.00 |
|                    | 대학원졸    | 16        | 72.73 | 6  | 27.27 | 42      | 85.71 | 7  | 14.29 |
| $\chi^2$           |         | 1.209     |       |    |       | 2.361   |       |    |       |
| 출생 순위              | 첫째      | 82        | 77.36 | 24 | 22.64 | 79      | 86.81 | 12 | 13.19 |
|                    | 둘째      | 58        | 80.56 | 14 | 19.44 | 47      | 70.15 | 20 | 29.85 |
|                    | 셋째이상    | 16        | 66.67 | 8  | 33.33 | 20      | 80.00 | 5  | 20.00 |
| $\chi^2$           |         | 1.977     |       |    |       | 6.644** |       |    |       |
| 부모와 동거             | 비동거     | 51        | 72.86 | 19 | 27.14 | 73      | 78.49 | 20 | 21.51 |
|                    | 동거      | 105       | 79.55 | 27 | 20.45 | 73      | 82.02 | 16 | 17.98 |
| $\chi^2$           |         | 1.164     |       |    |       | .357    |       |    |       |

\*P<.1, \*\*P<.05, \*\*\*P<.01

## 2. 직장환경 요인에 따른 결혼의향 차이

직장환경 요인 중에서 휴일형태, 노조, 기업규모, 가족친화제도 중 출산지원제도 변인이 결혼의향에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 결과를 <표 16>에 제시하였다.

휴일형태 변인이 여성의 결혼의향에 유의하였다. 즉, 토·일휴무인 집단(80.8%)이 토·일휴무와 다른 집단(65.3%)에 비해 결혼의향에 긍정적인 경향이 있었다. 이는 휴일형태가 일과 개인생활의 균형에 긍정적 자원이 되는 측면에서 볼 때 직장생활을 하는 여성에게 토·일휴무의 휴일형태가 중요한 결혼자원이 되는 것으로 해석할 수 있다.

노조, 기업규모, 출산지원 제도 인식의 변인이 남성의 결혼의향에 영향력을 나타냈다. 즉, 노조가 있는 집단(84.8%)이 없는 집단(74.2%)에 비해 결혼의향이 더 높은 경향이 나타났다. 대기업에 속하는 집단(86.3%)이 중소기업에 속하는 집단(76.2%)에 비해 결혼의향의 긍정성이 높은 경향이 있었다. 가족친화제도 중 출산지원제도를 알고 있는 집단(85.5%)이 알고 있지 않은 집단(69.7%)에 비해 결혼의향이 더 긍정적인 경향이 나타났다. 직장환경과 관련된 이러한 결과는 우리나라 기업의 특성상, 대기업 일수록 노조와 같은 집단 형성이 더 잘되어 있고 노조가 있는 집단에서 직원들의 복지시스템 관련 정책들을 더 많이 제공하고 있는 구조의 결과로 해석할 수 있겠다.

이상과 같이 직장환경 요인에 따른 결혼의향의 차이는 성에 따라 상이하게 나타났다. 남성의 경우 여성보다 안정적인 직장생활이 가능한 여건에 있기 때문에 직장요인이 남성의 결혼의향을 높이는 결혼자원이 될 수 있다. 반면 여성의 경우 경력단절 등 남성에 비해 불안정적 직장요인이 높은 상황에서 직장요인이 결혼자원이 되는데 제한적이라는 것으로 해석할 수 있다.

< 표 16 > 직장환경 요인에 따른 결혼의향 차이

| 직장환경 요인에 따른 결혼의향 |               |         |       |    |       |         |       |    |       |
|------------------|---------------|---------|-------|----|-------|---------|-------|----|-------|
| 구분               |               | 여성      |       |    |       | 남성      |       |    |       |
|                  |               | 있음      |       | 없음 |       | 있음      |       | 없음 |       |
| 범주               |               | N       | %     | N  | %     | N       | %     | N  | %     |
| 고용<br>형태         | 정규            | 101     | 74.81 | 34 | 25.19 | 131     | 80.86 | 31 | 19.14 |
|                  | 비정규           | 54      | 81.82 | 12 | 18.18 | 15      | 71.43 | 6  | 28.57 |
| $\chi^2$         |               | 1.232   |       |    |       | 1.026   |       |    |       |
| 근무<br>시간         | 40시간 이하       | 72      | 80.90 | 17 | 19.10 | 39      | 81.25 | 9  | 18.75 |
|                  | 41시간 - 50시간   | 56      | 74.67 | 19 | 25.33 | 62      | 78.48 | 17 | 21.52 |
|                  | 51시간 이상       | 28      | 73.68 | 10 | 26.32 | 45      | 80.36 | 11 | 19.64 |
| $\chi^2$         |               | 1.233   |       |    |       | .159    |       |    |       |
| 근무<br>기간         | 1년 미만         | 43      | 75.44 | 14 | 24.56 | 22      | 73.33 | 8  | 26.67 |
|                  | 1년이상-<br>3년미만 | 62      | 83.78 | 12 | 16.22 | 73      | 80.22 | 18 | 19.78 |
|                  | 3년 이상         | 49      | 72.06 | 19 | 27.94 | 50      | 83.33 | 10 | 16.67 |
|                  | $\chi^2$      | .228    |       |    |       | .534    |       |    |       |
| 휴일<br>형태         | 토·일휴무         | 122     | 80.79 | 29 | 19.21 | 118     | 79.73 | 30 | 20.27 |
|                  | 다름            | 32      | 65.31 | 17 | 34.69 | 28      | 80.00 | 7  | 20.00 |
| $\chi^2$         |               | 5.012** |       |    |       | .001    |       |    |       |
| 노조<br>유무         | 유             | 60      | 81.08 | 14 | 18.92 | 78      | 84.78 | 14 | 15.22 |
|                  | 무             | 96      | 76.19 | 30 | 23.81 | 66      | 74.16 | 23 | 25.84 |
| $\chi^2$         |               | .650    |       |    |       | 3.140*  |       |    |       |
| 기업<br>규모         | 중소기업          | 103     | 74.64 | 35 | 25.36 | 83      | 76.15 | 26 | 23.85 |
|                  | 대기업           | 53      | 84.13 | 10 | 15.87 | 63      | 86.30 | 10 | 13.70 |
| $\chi^2$         |               | 2.242   |       |    |       | 2.841*  |       |    |       |
| 출산<br>지원         | 알고 있음         | 105     | 80.77 | 25 | 19.23 | 100     | 85.47 | 17 | 14.53 |
|                  | 알고있지 않음       | 51      | 70.83 | 21 | 29.17 | 46      | 69.70 | 20 | 30.30 |
| $\chi^2$         |               | 2.601   |       |    |       | 6.508** |       |    |       |
| 경제<br>지원         | 알고 있음         | 54      | 81.82 | 12 | 18.18 | 79      | 84.04 | 15 | 15.96 |
|                  | 알고있지 않음       | 101     | 75.37 | 33 | 24.63 | 66      | 75.00 | 22 | 25.00 |
| $\chi^2$         |               | 1.053   |       |    |       | 2.295   |       |    |       |
| 조직<br>문화         | 하             | 55      | 78.57 | 15 | 21.43 | 36      | 76.60 | 11 | 23.40 |
|                  | 중             | 50      | 73.53 | 18 | 26.47 | 62      | 86.11 | 10 | 13.89 |
|                  | 상             | 50      | 81.97 | 11 | 18.03 | 47      | 77.05 | 14 | 22.95 |
| $\chi^2$         |               | 1.358   |       |    |       | 2.368   |       |    |       |

\*P< .1, \*\*P<.05, \*\*\*P< .01

### 3. 경제적 요인에 따른 결혼의향 차이

경제적 요인은 남성과 여성 모두에서 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 않았다. 이는 결혼의향에 있어 경제적 요인 모두가 남성과 여성에게 보편적으로 중요하다는 것으로 해석할 수 있다. 결과는 부록에 제시하였다.

### 4. 가치관 요인에 따른 결혼의향 차이

가치관 요인에서는 자녀관 변인이 결혼의향에 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 분석 결과를 <표 17>에 제시하였다.

자녀관 변인이 남성과 여성 모두에게 유의하였다. 이 연구에서 자녀관은 결혼을 하면 당연히 자녀를 가져야 한다(자녀필요성)에 동의할수록 자녀관(하)에 속하는 것으로 정의하였다. 분석결과 결혼을 하면 당연히 자녀를 가져야 한다(자녀필요성)에 동의할수록 결혼의향이 긍정적인 경향이 나타났다. 이 결과는 김혜영 외(2011)의 연구결과에서 전통적 자녀관을 가진 미혼여성일수록 결혼의향이 높고, 진미정(2010)의 연구에서 자녀의 필요성에 동조하는 사람일수록 결혼의향이 높았던 결과와 일치한다. 자녀관의 영향력 측면에서는 여성의 자녀관이 남성의 자녀관보다 결혼의향에 미치는 정도가 강하게 나타났다.

이상을 통해 남녀 모두 결혼을 하면 당연히 자녀를 가져야 한다에 동의할수록 결혼의향이 높은 경향을 확인하였고 여성의 자녀관이 남성의 자녀관에 비해 결혼의향 영향력이 크다는 것을 확인하였다. 주목할 점은 강한 전통적 자녀관을 가지고 있는 사회에서 돌봄에 대한 사회적 시스템이 잘 갖추어져 있지 않고 양성평등에 대한 사회적 동조가 낮으면 자녀양육과 돌봄에 대한 부담이 여성에게 가중되어 출산율이 낮아질 수 있다는 것을 OECD 국가와의 비교연

구(류연규, 2011)를 통해 확인하였다. 따라서 우리사회는 양성평등과 돌봄의 사회화 시스템을 확대하고 이를 보편적으로 실시하여야 한다.

<표 17> 가치관 요인에 따른 결혼의향 차이

| 가치관 요인에 따른 결혼의향 |   |           |       |    |       |         |       |    |       |
|-----------------|---|-----------|-------|----|-------|---------|-------|----|-------|
| 구분              |   | 여성        |       |    |       | 남성      |       |    |       |
|                 |   | 있음        |       | 없음 |       | 있음      |       | 없음 |       |
| 범주              |   | N         | %     | N  | %     | N       | %     | N  | %     |
| 자<br>녀<br>관     | 하 | 54        | 88.52 | 7  | 11.48 | 75      | 87.21 | 11 | 12.79 |
|                 | 중 | 43        | 82.69 | 9  | 17.31 | 22      | 84.62 | 4  | 15.38 |
|                 | 상 | 59        | 66.29 | 30 | 33.71 | 49      | 69.01 | 22 | 30.99 |
| $\chi^2$        |   | 11.361*** |       |    |       | 8.421** |       |    |       |
| 성역<br>할관        | 하 | 46        | 75.41 | 15 | 24.59 | 55      | 75.34 | 18 | 24.66 |
|                 | 중 | 58        | 80.56 | 14 | 19.44 | 52      | 82.54 | 11 | 17.46 |
|                 | 상 | 52        | 75.36 | 17 | 24.64 | 38      | 82.61 | 8  | 17.39 |
| $\chi^2$        |   | .705      |       |    |       | 1.410   |       |    |       |

\*P< .1, \*\*P<.05, \*\*\*P< .011

## 5. 결혼장려 관련정책의 인식에 따른 결혼의향 차이

결혼장려 관련정책의 인식이 결혼의향에 대한 차이를 나타내는지 알아보기 위해 교차분석과 카이제곱 검정을 실시하였다. 분석결과를 <표 18>에 제시하였다.

결혼장려 관련정책의 인식 변인 중에서 동거제도 필요성 인식이 결혼의향에 통계적으로 유의한 차이를 나타내었다. 즉, 동거제도가 필요없다고 생각하는 집단일수록 결혼의향 있음이 높은 경향이 나타났다. 이는 미혼남성 직장인이 결혼과 동거를 구분하여 인식하고 있다는 것으로 해석할 수 있다. 왜냐하면 동거제도를 결혼이행의 통로로 인식한다면 동거제도를 선호할수록 결혼의향이 높았을 것이다. 그러나 이 연구결과가 반대로 나타났기 때문에 동거와 결혼을 분리하여 인식하고 있다는 해석이 가능하다.

<표 18> 결혼장려 관련정책의 효율성 인식에 따른 결혼의향 차이

| 결혼장려 관련 정책 필요성과 효율성 인식에 따른 결혼의향 |          |       |       |    |       |        |       |    |       |
|---------------------------------|----------|-------|-------|----|-------|--------|-------|----|-------|
| 구분                              |          | 여성    |       |    |       | 남성     |       |    |       |
|                                 |          | 있음    |       | 없음 |       | 있음     |       | 없음 |       |
| 범주                              |          | N     | %     | N  | %     | N      | %     | N  | %     |
| 정책<br>효율성                       | 하        | 41    | 69.50 | 18 | 30.50 | 55     | 77.50 | 16 | 22.50 |
|                                 | 중        | 53    | 75.70 | 17 | 24.30 | 37     | 78.70 | 10 | 21.30 |
|                                 | 상        | 60    | 84.50 | 11 | 15.50 | 53     | 82.80 | 11 | 17.20 |
| $\chi^2$                        |          | 4.203 |       |    |       | .629   |       |    |       |
| 동거<br>제도<br>필요<br>성             | 필요       | 82    | 76.60 | 25 | 23.40 | 75     | 76.50 | 23 | 23.50 |
|                                 | 필요<br>없음 | 70    | 81.40 | 16 | 18.60 | 70     | 86.40 | 11 | 13.60 |
| $\chi^2$                        |          | .649  |       |    |       | 2.819* |       |    |       |

\*P<.1, \*\*P<.05, \*\*\*P<.01

### 제 3절 미혼직장인의 결혼의향에 영향을 미치는 요인

미혼직장인의 사회인구학적 요인<sup>4)</sup>, 직장환경 요인<sup>5)</sup>, 경제적 요인<sup>6)</sup> 가치관 요인<sup>7)</sup>, 결혼장려 관련정책의 효율성 인식변인 중 결혼의향에 영향을 미치는 요인과 그 변인들의 영향력을 성으로 나누어 로지스틱 회귀분석으로 분석하였다. 분석결과를 <표 19>에 제시하였다.

두 모형의 적합도는 남성과 여성 모두 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 각각의 모형에 투입한 독립변수들은 연령, 교육수준, 출생순위, 부모와의 동거, 고용형태, 근무시간, 근무기간, 휴일형태(토·일휴무), 노조, 기업규모, 조직문화, 가족친화제도(출산지원제도, 유연근무제도, 경제적지원제도, 부양가족 지원제도), 개인소득, 금융자산, 실물자산(자동차 유무), 부모자녀간의 경제적 자원이전, 자녀관, 성역할관, 결혼장려 관련정책의 효율성 인식이다. 남성과 여성의 모형에서 독립변수 중 통계적으로 유의미한 변인들( $\alpha=0.1$  기준)은 남성 모형의 경우 사회인구학적 요인 중 교육수준, 출생순위 변인으로 나타났다. 직장환경 요인 중 가족친화제도와 관련된 출산지원제도 유연근무제도, 부양가족 지원제도 변인이 나타났다. 경제적 요인 중 금융자산, 부모가 자녀에게 하는 경제적 자원이전 변인이 나타났다. 가치관 요인 중 자녀관 변인이 나타났다. 여성모형의 경우 사회인구학적 요인 중 연령변인이 나타났다. 경제적 요인 중 금융자산, 자녀가 부모에게 제공하는 경제적 자원이전, 부모가 자녀에게 제공하는 경제적 자원이전 변인이 나타났다. 가치관 요인 중에서 자녀관, 성역할관 변인이 나타났다. 결혼장려 관련정책의 효율성 인식 변인이 밝혀졌다.

4) 연령, 교육수준, 출생순위, 부모와 동거

5) 고용형태, 근무시간, 근무기간(현직장), 휴일형태(주 5일에 토일휴무), 노조, 기업규모, 직장문화, 가족친화제도 관련(출산제, 유연근무제, 경제적 지원, 부양가족 지원)

6) 개인소득, 금융자산, 실물자산(자동차유무), 부모자녀간의 경제적 자원이전

7) 자녀관, 성역할관

<표 19> 미혼직장인의 결혼의향에 영향을 미치는 요인

| 변수설명   |                                 |                     | 남성         |        |           | 여성        |        |         |       |
|--|---------------------------------|---------------------|------------|--------|-----------|-----------|--------|---------|-------|
| 요인   | 변인(준거집단)                        |                     | B          | SE     | Exp(B)    | B         | SE     | Exp(B)  |       |
| 사회<br>인구<br>학적                                     | 연령                              |                     | -.008      | .098   | .992      | -.128     | .077   | .880*   |       |
|  | 교육수준<br>(고졸)                    | 전문대 졸               | 4.086      | 1.523  | 59.521*** | 1.619     | 1.069  | 5.048   |       |
|  |                                 | 대학·대학원 졸            | 3.455      | 1.196  | 31.655*** | .536      | .992   | 1.709   |       |
|  | 출생순위                            |                     | -.775      | .303   | .461**    | .114      | .308   | 1.120   |       |
|  | 부모와 동거(비동거)                     |                     | .730       | .603   | 2.074     | .654      | .501   | 1.924   |       |
| 직<br>장<br>요<br>인<br><br>가<br>족<br>친<br>화<br>제<br>도 | 고용형태(비정규직)                      |                     | -.047      | .969   | .954      | -.215     | .564   | .806    |       |
|  | 직<br>장<br>요<br>인                | 근무시간                | .014       | .030   | 1.014     | -.015     | .026   | .985    |       |
|  |                                 | 근무기간                | -.029      | .151   | .971      | .060      | .109   | 1.062   |       |
|  |                                 | 휴일형태<br>(토·일휴무와 다름) | .253       | .837   | 1.287     | .499      | .624   | 1.647   |       |
|  |                                 | 노조(무)               | .079       | .644   | 1.083     | .352      | .671   | 1.422   |       |
|  |                                 | 기업규모(대기업)           | .293       | .710   | 1.340     | .175      | .731   | 1.192   |       |
|  | 가<br>족<br>친<br>화<br>제<br>도      | 조직문화                | -.168      | .344   | .845      | -.205     | .334   | .815    |       |
|  |                                 | 출산지원제(모름)           | 1.716      | .759   | 5.560**   | .305      | .589   | 1.356   |       |
|  |                                 | 유연근무제(모름)           | 1.453      | .759   | 4.276*    | -.152     | .648   | .859    |       |
|  |                                 | 경제적지원(모름)           | -.606      | .785   | .545      | .287      | .611   | 1.333   |       |
| 부양가족지원제(모름)  |                                 | -1.612              | .841       | .200*  | .066      | .636      | 1.068  |         |       |
| 경<br>제<br>적  | 개인소득LN                          |                     | -.984      | 1.030  | .374      | -.558     | .720   | .572    |       |
|  | 자<br>산                          | 금융<br>자산<br>(중)     | 금융자산(하)    | -1.410 | .803      | .244*     | -1.367 | .700    | .255* |
|  |                                 |                     | 금융자산(상)    | -.130  | .880      | .878      | -.253  | .702    | .776  |
|  |                                 | 금융자산(무응답)           | -.380      | .929   | .684      | -.145     | .670   | .865    |       |
|  | 경<br>제<br>적<br>자<br>원<br>이<br>전 | 실물자산                | 자동차소유(무)   | .682   | .653      | 1.977     | -.409  | .619    | .664  |
|  |                                 |                     | 자녀의자원이전(무) | -.416  | .615      | .659      | -.828  | .499    | .437* |
|  |                                 | 부모의자원이전(무)          | -1.351     | .671   | .259**    | 1.400     | .580   | 4.056** |       |
| 가<br>치<br>관  | 자녀관                             |                     | -1.489     | .584   | .226**    | -1.503    | .532   | .222*** |       |
|  | 성역할관                            |                     | .118       | .473   | 1.125     | .925      | .452   | 2.522** |       |
| 정<br>책   | 결혼장려 관련정책 효율성 인식                |                     | .195       | .478   | 1.215     | .951      | .461   | 2.588** |       |
| 상수항  |                                 |                     | 7.129      | 6.907  | 1247.663  | 4.746     | 4.569  | 115.167 |       |
| 모델적합도  |                                 |                     | 46.423***  |        |           | 48.960*** |        |         |       |
| -2 log likelihood                                  |                                 |                     | 101.312    |        |           | 135.638   |        |         |       |

\*P<.1, \*\*P<.05, \*\*\*P<.01

승산비에 비추어 볼 때, 남성의 경우 결혼의향에 가장 큰 영향을 미치는 변인은 교육수준 변인(전문대 졸업)으로 밝혀졌다. 출산지원제도 인식, 유연근무제도 인식, 출생순위, 부모의 자녀에 대한 경제적 자원이전, 금융자산(하), 자녀관, 부양가족지원제도 인식의 순으로 영향을 크게 미치는 것으로 나타났다. 이 중 교육수준, 출산지원제도 인식, 유연근무제도 인식, 결혼을 하면 당연히 자녀를 가져야 한다(자녀필요성)에 동조하는 자녀관, 출생순위 감소(장남)은 결혼의향이 있을 승산비 증가에 기여하는 반면 부모의 자녀에 대한 경제적 자원이전, 낮은 금융자산, 부양가족지원제도 인식은 승산비 감소에 유의하게 기여하는 것으로 나타났다. 구체적인 결과는 다음과 같다.

첫째, 전문대 졸업 수준이 한 단위 증가할 때 결혼의향 있음을 가질 승산은 약 59.5배 증가하는 것으로 나타났다. 즉, 미혼직장 남성은 고등학교를 졸업한 경우 보다 전문대학을 졸업할수록 결혼의향을 긍정적이게 가질 승산이 높아진다. 둘째, 4년제대학·대학원 졸업 수준이 한 단위 증가할 때 결혼의향 있음을 가질 승산은 약 31.7배 증가하는 것으로 나타났다. 즉, 미혼직장 남성이 전문대학을 졸업한 경우보다 4년제 대학교와 대학원을 졸업할수록 결혼의향 있음을 가질 승산이 높아진다. 셋째, 출산지원제도를 인지하는 정도가 한 단위 증가할 때 결혼의향 있음을 가질 승산은 약 5.6배 증가하는 것으로 나타났다. 즉 출산지원제도 관련, 산전·후 휴가, 육아휴직, 불임휴직, 유·사산휴가 등을 알고 있다고 생각할수록 결혼의향 있음의 승산이 높아진다. 넷째, 유연근무제도를 인지하는 정도가 한 단위 증가할 때 결혼의향 있음을 가질 승산은 약 4.3배 증가하는 것으로 나타났다. 유연근무제도 관련 시차출퇴근제, 집약근무제, 단시간근로제, 육아기 근로시간 단축제 등을 알고 있다고 생각할수록 결혼의향 있음을 가질 승산이 높아진다. 다섯째, 출생순위 단위가 한 단위 감소할 때 결혼의향 있음을 가질 승산이 약 0.5배 증가한다. 즉, 장남일수록 차남이하 일 때 보다 결혼의향 있음을 가질 승산이 높아진다.

여섯째, 부모의 자녀에 대한 경제적 자원이전이 한 단위 증가할 때 결혼의향 있음을 가질 승산은 약 .3배 감소한다. 즉 부모가 미혼남성 직장인에게 경제적 자원이전을 할수록 결혼의향 있음을 가질 승산은 낮아진다. 일곱째, 금융자산(하)인 미혼남성 직장인은 금융자산(중)인 미혼남성 직장인에 비해 결혼의향 있음을 가질 승산이 약 .2배 감소하는 것으로 나타났다. 즉 금융자산이(하)인 미혼남성 직장인은 금융자산이(중)인 미혼남성 직장인에 비해 결혼의향 있음을 가질 승산이 낮다. 여덟째, 결혼을 하면 당연히 자녀를 가져야 한다(자녀필요성)에 동조하지 않은 자녀관 인식이 한 단위 증가할 때 결혼의향 있음을 가질 승산은 약 .2배 감소한다. 즉 결혼을 하면 당연히 자녀를 가져야 한다에 그렇지 않다고 생각할수록 결혼을 하면 당연히 자녀를 가져야 한다고 생각할 때보다 결혼의향 있음을 가질 승산이 낮다. 아홉째, 부양가족지원 제도 인식이 한 단위 증가할 때 결혼의향 있음을 가질 승산은 약 .2배 감소하여 부양가족지원제도의 인식과 결혼의향이 부적 관계로 밝혀졌다. 그러나 이를 그대로 해석해서는 안된다. 왜냐하면 부양가족지원제도의 경우 사용하고자 하는 욕구는 크지만 현실에서 가장 부족한 제도이기 때문에 부적 결과로 나타났다고 해석할 수 있다. 따라서 부양가족지원제도 관련 직장보육시설, 장애가족을 위한 특별지원, 노인 돌봄 서비스, 취학자녀를 위한 방과 후 프로그램 등을 안다고 생각할수록 결혼의향 있음을 가질 승산은 높아진다고 봐야한다.

여성의 경우 결혼의향에 가장 큰 영향을 미치는 변인은 부모의 자녀에 대한 경제적 자원이전 변인으로 밝혀졌다. 결혼장려 관련정책의 효율성 인식, 성역할관, 연령, 금융자산(하), 자녀의 부모에 대한 경제적 자원이전의 순으로 결혼의향에 영향을 크게 미치는 것으로 나타났다. 이 중 부모의 자녀에 대한 경제적 자원이전, 결혼장려 관련 정책의 효율성 인식, 성역할관은 결혼의향 있을 승산비 증가에 기여하였다. 반면 연령의 증가, 금융자산(하), 자녀의 부모에 대한 경제적 자원이전은 결혼의향이 있을 승산비 감소에 유의하게 기여하는 것

으로 나타났다. 구체적인 결과는 다음과 같다.

첫째, 부모의 자녀에 대한 경제적 자원이전의 수준이 한 단위 증가할 때 결혼의향 있음을 가질 승산은 약 4.0배 증가하는 것으로 나타났다. 즉, 미혼여성 직장인은 부모가 자녀에 대한 경제적 자원이전을 할 때 부모가 경제적 자원이전을 하지 않을 때보다 결혼의향 있음을 가질 승산이 높아진다. 둘째, 결혼장려 관련정책의 효율성 인식 수준이 한 단위 증가할 때 결혼의향 있음을 가질 승산은 약 2.6배 증가하는 것으로 나타났다. 즉 미혼여성 직장인이 국가의 결혼장려 관련정책이 효율적이라고 생각할수록 결혼의향 있음을 가질 승산이 높아진다. 셋째, 성역할관 수준이 한 단위 증가할 때 결혼의향 있음을 가질 승산은 약 2.5배 증가하는 것으로 나타났다. 즉 아내가 직장생활을 할 경우 남편은 가사를 공평하게 분담하여야 한다고 생각할수록 결혼의향 있음의 승산이 높아진다.

넷째, 연령이 한 단위 증가할 때 결혼의향 있음을 가질 승산은 약 .9배 감소한다. 즉 미혼여성 직장인의 연령이 증가할수록 결혼의향 있음을 가질 승산은 낮아진다. 다섯째, 자녀의 부모에 대한 경제적 자원이전 수준이 한 단위 증가할 때마다 결혼의향 있음을 가질 승산이 약 .4배 감소하는 것으로 나타났다. 이는 미혼여성 직장인의 부모에 대한 경제적 자원이전을 할 경우 하지 않은 미혼여성 직장인에 비해 결혼의향 있음을 가질 승산이 낮다. 여섯째, 금융자산(하)인 미혼여성 직장인은 금융자산(중)인 미혼여성 직장인에 비해 결혼의향 있음을 가질 승산이 약 .3배 감소하는 것으로 나타났다. 즉 금융자산이(하)인 미혼여성 직장인은 금융자산(중)인 미혼여성 직장인에 비해 결혼의향 있음을 가질 승산이 낮다. 일곱째, 결혼을 하면 당연히 자녀를 가져야 한다(자녀필요성)에 동조하지 않는 자녀관 인식이 한 단위 증가할 때 결혼의향 있음을 가질 승산은 약 .2배 감소하는 것으로 나타났다. 즉 결혼을 하면 당연히 자녀를 가져야 한다(자녀필요성)에 그렇지 않다고 생각할수록 결혼을 하면 당연히 자녀

를 가져야 한다고 생각할 때보다 결혼의향 있을 승산이 낮아진다.

다음은 사회인구학적 요인, 직장환경 요인, 경제적 요인, 가치관 요인, 결혼장려 관련 정책 효율성 인식이 결혼의향에 미치는 영향력을 선행연구의 결과와 함께 해석한 결과이다.

사회인구학적 요인 중에서 연령, 교육수준, 출생순위 변인이 미혼직장인의 결혼의향에 통계적으로 유의미한 값을 나타냈다.

연령변인은 여성에게만 통계적으로 유의한 것으로 나타났고 이는 교차분석의 결과와 유사한 결과이다. 여성은 연령이 증가할수록 결혼의향을 갖는 범주에 들어갈 확률이 낮았다. 따라서 미혼여성의 경우 나이가 많아질수록 결혼할 생각이 적어진다고 밝힌(은기수, 1995; 이수진, 2005; 김정석, 2006; 김혜영, 2011; 홍은영, 2011; 고선강 외, 2013)연구의 결과를 지지한다. 이로써 미혼직장인들은 낮은 연령이 결혼의향에 긍정적 영향을 미치는 결혼자원임을 확인할 수 있다. 교육변수의 경우 남성에게만 유의하였다. 구체적으로 전문대학을 졸업한 집단과 4년제 대학 및 대학원을 졸업한 집단 모두에서 고등학교를 졸업한 집단보다 결혼의향을 갖는 범주에 들어갈 확률이 높았다. 박경숙 외(2005)의 연구에서 최근코호트로 올수록 교육수준은 남성들에게 중요한 결혼자원이 되고 있음을 밝힌 것과 유홍준과 홍성민(2010)의 연구에서 교육이 남성에게는 결혼의 가능성과 정적인 관계로 나타난 결과를 지지한다. 따라서 높은 교육수준은 남성 개인의 결혼의향에 있어서 매우 중요한 결혼자원 변인이라 할 수 있겠다. 출생순위 변인은 남성에게만 통계적으로 유의하게 나타났고 이는 교차분석의 결과와 유사한 결과이다. 즉, 첫째 일수록 결혼의향을 갖는 범주에 들어갈 확률이 높았다. 이러한 결과는 남성과 여성의 경우 모두 형제·자매의 존재가 결혼연령을 유의하게 늦추는데 장남·장녀일수록 결혼연령이 빨라져서 결혼

적령기에 결혼을 많이 하지만 차남차녀는 형제간의 순서규범을 지켜서 결혼이 늦어질 가능성이 많다는 연구결과(고선강 외 2013; 김영란, 2012; 한경혜, 1991)와 부분적으로 일치한다. 이로써 가부장적 전통문화가 남성의 출생순위 변인에 영향을 미치고 있어서 장남들에게는 결혼이 여전히 해야 하는 당위적 규범으로 인식되고 있음을 확인할 수 있다.

직장환경 요인 중에서 가족친화제도 중 출산지원제도, 유연근무제도, 부양가족지원제도의 인식이 남성의 결혼의향에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 출산지원제도를 인식하는 집단일수록 이를 인식하고 있지 않는 집단에 비해 결혼의향을 갖는 범주에 들어갈 확률이 높았다. 유연근무제도의 인식 또한 남성의 결혼의향에 정적 상관관계의 영향력을 미쳤다. 장시간의 근무는 이성교제에 필요한 시간 및 체력의 에너지를 고갈시킨다 (Benokraitis, 1993)는 점에서 유연근무제는 미혼남성 직장인의 장시간 업무 부담을 덜고 시간조정을 할 수 있다는 점에서 결혼의향에 긍정적 영향을 미칠 수 있다. 부양가족지원제도를 인식하고 있는 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 결혼의향을 갖는 범주에 들어갈 확률이 낮았다. 그렇지만 이는 욕구에 비해 현실에서 이용할 수 있는 제도의 부족으로 인한 부적 상관관계로 나타났다고 해석할 수 있다.

경제적 요인 중에서 금융자산(하), 부모의 자녀에 대한 경제적 자원 이전, 자녀의 부모에 대한 경제적 자원 이전 변인이 결혼의향에 통계적으로 유의하였다. 금융자산 변인의 영향력이 남성과 여성 모두에게 나타났다. 금융자산(하)에 속하는 집단은 금융자산(중)에 속하는 집단에 비해 결혼의향을 갖는 범주에 들어갈 확률이 낮은 경향을 나타냈다. 이는 남녀모두 경제적 자원이 충분하지 않으면 결혼할 의향이 낮다는 것을 나타낸다. 고선강 외(2013)의 연구에서는 가족의 실물자산(주택)이 30대 미혼남성의 결혼의향에 정적인 영향력을 나타냈다. 이 연구의 유의한 변인은 금융자산이지만 자산이라는 상위개념의

측면에서는 금융자산이 결혼의향에 영향을 미치는 중요 변인이라는 점에서 부분적으로 일치한다고 볼 수 있다. 자녀가 부모에게 경제적 자원이전을 하는 경우, 여성에서만 영향력이 나타났다. 미혼여성 직장인이 부모에게 경제적 자원이전을 하는 경우 결혼의향을 갖는 범주에 들어갈 확률이 낮아졌다. 이는 자녀가 부모를 돌보아야 하는 사회적 규범이 있지만 아직까지 우리사회에서 여성은 결혼을 하면 부모를 모시는 것이 남성보다 쉽지 않기 때문인 것으로 해석할 수 있다. 또는 취업한 미혼여성이 부모에게 경제적 자원을 이전한다는 것을 개인소득이 높은 측면에서 본다면 선행연구에서의 개인소득이 높은 여성이 결혼할 의향이 낮아지는 것과 일치한다고 볼 수 있다. 반면, 부모의 자녀에 대한 경제적 자원이전을 하는 경우 남녀 모두에게 유의미한 영향력이 나타나 매우 중요한 변수임이 밝혀졌다. 그러나 변수 영향력의 방향성이 성에 따라 상이하게 나타났다. 여성은 부모에게 자원이전을 받는 경우 결혼의향을 갖는 범주에 들어갈 확률이 높았고, 남성은 부모에게 자원이전을 받는 경우 받지 않는 집단에 비해 결혼의향을 갖는 범주에 들어갈 확률이 낮았다. 이는 변용찬 외(2010)의 연구경향과 부분적으로 일치한다. 즉, 남성이 여성보다 가족생계부양자로서의 경제적 책임감을 더 느끼기 때문에 스스로가 경제적으로 독립이 가능한 상태여야 결혼을 할 수 있다는 책임감이 여성에 비해 남성이 상대적으로 더 높은 것으로 해석할 수 있다.

가치관 요인 중에서 자녀관, 성역할관 변인이 결혼의향에 통계적으로 유의한 영향을 나타냈다. 자녀관은 남녀 모두에게 유의하였고, 그 방향성도 같아서 결혼을 하면 당연히 자녀는 가져야 한다(자녀필요성)에 동의할수록 결혼의향을 갖는 범주에 들어갈 확률이 높았다. 선행연구에서 자녀의 필요성에 찬성할수록 결혼의향이 높다(김혜정 외, 2011; 진미정외, 2010)는 연구결과를 지지한다. 성역할관의 경우, 여성에게만 유의하게 나타나 평등적 성역할관을 가질수록 결혼의향을 갖는 범주에 들어갈 확률이 높았다. 이는 고선강 외(2013)의 연구

결과 공평양육에 찬성할수록 결혼의향을 가질 확률이 높고, 손승영·김은정(2010)의 연구에서 여성의 교육수준 상승과 경제활동 참여 등이 여성들의 가치관을 남녀 평등적 사고로 변화시키고 있기 때문에 민주주의적 가치관이 성별분업 가치관보다 맞벌이 부부의 구조에 더 적합한 것으로 나타난 점에서 볼 때, 맞벌이 부부의 증가에 따른 평등적 성역할관이 미혼직장여성의 결혼의향에 있어 긍정적 결혼자원으로 작용하고 있음을 확인하였다.

결혼장려 관련정책의 효율성 인식 변인이 여성의 결혼의향에 유의하게 나타나, 결혼장려 관련 정책이 효율적이라고 생각할수록 결혼의향을 갖는 범주에 들어갈 확률이 높았다.

선행연구에서 살펴본 변수들과 이 연구에서 나타난 변수들을 다음과 같이 정리하였다.

선행연구에서의 변수들 중에서 금융자산, 부모의 자녀에 대한 경제적 자원이전, 자녀관이 남성과 여성의 결혼의향에 영향력을 미치는 중요한 변인으로 밝혀졌다. 사회인구학적 요인을 구성하는 연령, 교육수준, 출생순위, 부모와 동거 변인 중에서 부모와 동거 변인만 유의하지 않았다. 직장환경 요인을 구성하는 직장요인(고용형태, 근무시간, 근무기간, 휴일형태, 노조, 기업규모, 조직문화)과 가족친화제도(출산지원제도, 유연근무제도, 경제적지원제도, 부양가족지원제도) 변인중 가족친화제도의 출산지원제도, 유연근무제도, 부양가족지원제도 변인이 유의하게 나타났다. 경제적 요인을 구성하는 개인소득, 자산(금융, 실물), 부모자녀의 경제적 자원이전 변인 중에서 금융자산과 부모자녀의 경제적 자원이전 변인이 유의하였다. 마지막으로 결혼장려 관련정책의 효율성 인식변인이 결혼의향에 유의한 것으로 나타났다.

이상과 같이 사회인구학적 요인, 직장환경 요인, 경제적 요인, 가치관 요인, 결혼장려 관련정책의 효율성 인식 변인 모두 미혼남녀 직장인의 결혼의향에 영향을 미치고 있었다. 그러나 성에 따라 영향력을 미치는 변수와 영향력의 정도, 방향성에서는 차이가 있음을 확인하였다. 특히 주목할 점은 결혼의향에 영향을 미치는 요인 중 안정적인 직장생활이 가능한 남성의 경우 직장환경 요인이 긍정적 영향을 미치고, 남성에 비해 불안정적인 직장생활을 해야 하는 여성의 경우 국가차원에서 제공하는 결혼장려 관련정책의 효율성 인식이 긍정적 영향을 미친다는 것이 밝혀졌다.

## 제 5장 결론 및 정책적 함의

### 제 1절 결론

이 연구는 미혼직장인의 결혼의향을 직장의 가족친화제도와 결혼장려 관련정책의 인식을 중심으로 살펴보았다. 먼저 미혼직장인의 결혼의향, 직장의 가족친화제도 및 결혼장려 관련정책 인식에 대한 경향을 살펴보았고 사회인구학적 요인, 직장환경 요인, 경제적 요인, 가치관 요인, 결혼장려 관련정책의 인식이 미혼직장인의 결혼의향에 대한 차이와 결혼의향에 영향을 미치는지를 성에 따라 분석하였다. 연구대상은 서울·경기지역에 거주하는 385명의 미혼직장인들이며, 설문지를 배부하여 실증분석을 하였다. 이 연구를 통해 개인적 차원에서 경제적·가치관 요인에 의해 결혼이 선택될 수도 있지만 사회·국가적 차원의 가족친화제도와 결혼장려 관련정책에 의해 결혼의향이 영향을 받을 수 있다는 것을 실증연구를 통해 밝혔다. 연구결과에 근거한 결론은 다음과 같다

첫째, 미혼직장인의 결혼에 대한 인식이 매우 긍정적인 것으로 나타났다. 직장의 가족친화제도에 대한 인식의 결과 가족친화제도의 각 영역별 제도 인식과 제도의 사용가능성에 대한 인식이 상이하게 나타났다. 즉, 미혼직장인들은 가족친화제도 중 출산지원제도를 가장 높게 인식하고 있었지만, 경제적지원제도의 사용성을 가장 용이하다고 생각하고 있었다. 전반적으로 남성이 여성에 비해 가족친화제도에 대한 인식이 높게 나타났지만 유연근무제도의 사용가능성 인식은 여성에 비해 훨씬 낮게 나타났다. 이를 통해 남성중심적 조직문화에서 일과 가정 중에서 하나를 선택하도록 강요하는 조직의 시간요구가 남성에게 더 요구되어지기 때문에 유연근무제 사용이 제한적인 것을 확인할 수 있

었다. '또한 남성의 출산지원제도 인식과 사용가능성 인식이 여성과 비슷하게 나타나 남성의 출산지원제도에 대한 높은 요구가 나타났다. 이를 통해 남성의 출산휴가 및 육아휴가지원에 대한 활성화와 실효성에 대한 당위성을 확인하였다. 결혼장려 관련정책의 효율성 인식에서는 전반적으로 여성이 남성에 비해 결혼장려 관련정책을 더 효율적이라고 생각하고 있었다. 구체적으로 문화적 개선의 양성평등 가치관 확립과 혼인 및 출산가치관 확립과 같은 정책에서 대해서 여성의 효율성 인식이 남성보다 높게 나타났다. 이는 남성이 생계부양자로서 경제적 역할을 남성의 책임으로 강하게 생각하고 있기 때문인 것으로 남성의 경제적 책임감을 완화시킬 수 있는 인식개선이 필요하다는 것으로 해석할 수 있다.

둘째, 미혼직장인의 결혼의향에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 직장의 가족친화제도 인식이 남성의 결혼의향을 높이고 국가의 결혼장려 관련정책 인식이 여성의 결혼의향을 높이는 것으로 나타났다. 이렇듯 직장의 제도요인이 남성에게만 영향을 미쳤고 국가의 결혼관련 정책이 여성에게만 영향을 미쳤다는 것은 다음과 같이 해석할 수 있다. 남성은 안정적으로 직장생활을 유지할 수 있기 때문에 직장에서 제공하는 제도가 남성의 결혼의향에 긍정적으로 작용하고 이것이 결혼이행에 있어서 남성의 중요한 결혼자원이 될 수가 있다. 반면 여성은 경력단절 등 장애요인으로 인한 직장의 불안정성이 높기 때문에 직장의 제도보다는 정부의 정책을 더 신뢰하는 것으로 볼 수 있다. 이상과 같이 사회국가적 차원에서 제공하는 제도와 정책이 개인의 결혼선택에 영향을 미치고 이것이 미혼직장인의 결혼자원이 될 수 있음을 확인하였다. 이를 통해 미혼남녀의 결혼을 장려하기 위해서는 공적 영역에서의 제도적인 뒷받침이 필요하다는 것을 알 수 있다. 지금까지의 연구들이 개인차원에서의 경제적·가치관 요인을 중심으로 결혼에 관한 논의가 주를 이루었지만 앞으로의 후속연구는 제도적인 요인도 결혼에 있어서 중요한 주제로 다루어야 한다.

셋째, 미혼남성 직장인의 동거제도 필요성 인식이 높을 때 결혼의향이 낮아지는 경향이 나타났다. 이는 남성들이 동거제도를 결혼이행의 통로 및 연장선으로 생각하는 것이 아니라 동거와 결혼을 분리하여 인식하는 것으로 해석할 수 있다. 즉, 현실적으로 결혼을 할 수 있는 사회·경제적 여건이 되지 못할 때 결혼의 차선책으로 동거제도를 필요로 하는 것으로 볼 수 있다. 따라서 우리나라에서 동거제도의 마련은 아직 시기상조인 것으로 결론을 내릴 수 있다.

넷째, 미혼직장인의 결혼의향에 영향을 미치는 변인은 사회인구학적 요인 중에서는 연령(여성), 교육변수(남성), 출생순위(남성)이고, 직장환경 요인 중에서는 가족친화제도 중 출산지원제도(남성), 유연근무제도(남성), 부양가족지원제도(남성), 경제적 요인 중에서는 금융자산(남성, 여성), 부모의 자녀에 대한 경제적 자원이전(남성, 여성), 자녀의 부모에 대한 경제적 자원이전(여성)이고, 가치관 요인 중에서는 자녀관(남성, 여성), 성역할관(여성)이고, 결혼장려 관련 정책의 효율성 인식(여성)인 것으로 나타났다. 이는 선행연구에서 결혼의향에 경제적·가치관 요인을 중요하게 다룬 결과(한경혜, 1990; 박경숙 외, 2005; 이수진, 2005; 김정석, 2006; 정창무, 2008; 우해봉, 2009; 안태현, 2010; 홍은영, 2011; 오창섭 외, 2012; 윤자영, 2012; 김란영, 2012; 고선강 외, 2013, 최세은 외, 2003; 은기수 외, 2005; 이삼식, 2005; 정미라 외, 2007; 손승영 외, 2010; 진미정 외, 2010; 김혜영, 2012)들을 지지한다. 따라서 미혼직장인의 결혼의향에 있어 경제적 가치관 요인이 모두 중요하다는 것을 확인하였다. 특히, 이 중에서 금융자산, 부모의 자녀에 대한 경제적 자원이전, 자녀관이 남성과 여성 모두의 결혼의향에 영향을 미치는 중요한 변인인 것으로 밝혀졌다. 또한 남성과 여성 모두에게 영향을 미치는 금융자산, 부모의 자녀에 대한 경제적 자원이전, 자녀관 중에서 자녀관을 제외한 금융자산과 부모의 자녀에 대한 경제적 이전 변인이 경제적 요인에 포함되는 변인으로 결혼의향에서 경제적 요인이 중요하다는 것을 재차 확인하였다.

결론적으로 이 연구는 선행연구에서 중요하게 다루어졌던 사회인구학적 요인, 경제적 요인, 가치관 요인 외에도 선행연구에서 잘 다루어지지 않았던 직장환경 요인과 결혼장려 관련정책의 인식이 미혼직장인의 결혼의향에 긍정적 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 구체적으로 사회인구학적 요인, 경제적 요인, 가치관 요인이 남성과 여성 모두의 결혼의향에 영향력을 나타냈지만 직장요인 중 가족친화제도가 남성에게만 결혼의향에 긍정적 영향력을 나타내었고, 국가의 결혼장려 관련정책 효율성 인식이 여성에게만 결혼의향에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 사회경제적 요인이 미혼직장인의 결혼의향에 영향을 미치지만, 잘 밝혀지지 않았던 사회제도적 요인도 미혼직장인의 결혼의향에 중요한 영향을 미친다는 것을 밝혔다.

이 연구결과를 통해 우리나라가 저출산 문제해결을 하기 위해서는 미혼남녀의 결혼이 우선적으로 장려되어야 한다. 또한 결혼을 장려하기 위한 사회의 제도적·정책적 뒷받침이 미혼직장인의 요구에 맞게 제공해야 한다.

## 제 2절 정책적 함의

이 연구결과 미혼직장인의 결혼의향이 사회제도적 요인에 의해 긍정적으로 영향을 받았다. 따라서 우리나라가 저출산 문제에 강력히 대응하기 위해서는 미혼들의 결혼을 우선적으로 장려해야 하고 이를 위한 제도 및 정책을 보편적으로 제공해야 한다. 구체적으로 결혼이행에 장애가 되는 요인을 줄이고 저출산 문제를 해결하기 위한 방안으로 다음과 같이 네 가지 정책의 방향을 제안한다.

첫째, 저출산 대응정책은 미혼남녀의 결혼장려 정책을 통해 접근되어야 한다. 미혼직장인의 결혼의향에 영향을 미치는 요인분석 결과, 결혼장려 관련정책의 효율성 인식이 미혼여성 직장인의 결혼의향을 높이고 직장의 가족친화제도가 미혼남성 직장인의 결혼의향을 높이는 것으로 나타났다. 그리고 이미 취업한 미혼직장인들이 결혼장려 정책에 대한 필요성 욕구가 높게 나타나 미혼직장인들도 결혼이행이 어려운 현실에서 결혼관련 제도에 대한 관심이 높아졌고 제도 마련에 대한 욕구가 강하다는 것을 확인하였다. 이는 개인차원에서의 결혼이행이 어렵기 때문에 공적영역의 개입을 필요로 한다는 것으로 해석할 수 있다. 또한 결혼장려 정책의 대상을 더 이상 취약계층 위주가 아닌 중간계층까지 보편화해야 하는 필요성을 확인할 수 있다. 특히 결혼장려 관련정책의 선호도에서 직장과 가정양립에 대한 기업 및 가족문화개선 정책과 결혼자금융자 정책에 대한 높은 욕구를 확인할 수 있었으며 사회적 차원의 일-가정 균형을 위한 문화개선과 경제적지원이 기본적으로 제공되어야 한다는 것을 알 수 있다. 주목할 점은 남성 직장인이 동거제도가 필요하다고 인식할수록 결혼의향이 낮아지는 경향이 나타났다. 이는 동거를 결혼과 분리하여 인식한다는 것으로 볼 수 있다. 즉, 사회·경제적으로 안정된 지위의 확보가 어려워 결혼을 하

지 못하는 경우 동거를 하겠다는 것으로 동거제도가 결혼제도의 대안이 되지 못하는 것으로 해석할 수 있다. 이와 같은 결과를 통해 우리나라의 저출산 대책은 결혼장려 정책을 통해 접근되어야 한다.

둘째, 직장의 가족친화제도 확산과 가족친화적 조직문화를 조성해야 한다. 미혼직장인의 결혼의향에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 가족친화제도 중에서 출산지원제도, 유연근무제도, 가족부양지원제도가 남성의 결혼의향에 긍정적인 영향력을 미치는 것으로 밝혀졌다. 직장환경 요인에 따른 결혼의향의 차이에서도 출산지원제도를 알고 있는 남성의 결혼의향이 높은 경향이 나타났다. 또한 가족친화제도에 따른 동거제도 필요성 인식의 차이에서도 출산지원제도와 경제적지원제도를 모른다고 생각하는 남성의 동거제도 필요성 인식이 높은 경향이 나타났다. 또한 조직문화가 남성중심적 일수록 미혼직장인들은 동거제도 필요성에 대한 동조가 높은 경향이 나타났다. 즉, 장시간 근무 및 회식문화와 같은 남성중심적 조직문화는 미혼직장인의 동거제도를 필요하게 만드는 기제로 작용할 수 있음을 시사한다. 이렇듯 남성과 여성 모두에게 일과 직장이 중요한 시대에 미혼직장인들의 결혼을 장려하기 위해서는 가족친화제도를 확산하고 이를 사용할 수 있는 가족친화적 조직문화를 조성해야 한다. 왜냐하면 국내·외의 일·가정양립제도에 대한 선행연구를 통해 일·가정양립제도가 여성들의 노동시장 참여를 도모할 수 있을 뿐만 아니라 미혼남성 직장인의 가정에 대한 참여도 도모하여 긍정적 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있었기 때문이다. 이 연구에서는 미혼직장인을 대상으로 한 것으로 직장에서 제공하는 가족친화 제도가 미혼남성 직장인의 결혼의향을 높여 결혼자원이 될 수 있다는 것을 확인하였다. 결국, 미혼직장인들의 결혼을 장려하기 위해서는 이러한 가족친화제도와 가족친화적 조직문화가 대기업뿐만 아니라 중·소기업까지 확대·시행되어 누구나 사용할 수 있는 문화·환경이 되어야 한다.

셋째, 양성평등 가치관 확립이 사회 전반적으로 확산되어야 한다. 이 연구의

분석결과 가치관 요인에서 결혼을 하면 당연히 자녀를 가져야 한다(자녀필요성)에 동조하는 자녀관을 가질수록 남성과 여성 모두의 결혼의향이 높아졌다. 그러나 평등한 성역할관이 여성의 결혼의향만 높였다. 또한 경제적 요인 중에서도 여성은 부모의 자녀에 대한 경제적 자원이전을 통해 결혼의향에 긍정적 영향을 받았지만 남성은 부모의 자녀에 대한 경제적 자원이전을 통해 결혼의향에 부정적 영향을 받는 것으로 나타났다. 그리고 사회·경제적 지위와 밀접한 관계를 가치는 교육수준 변인이 남성에게만 영향력을 나타내는 중요 변인이었다. 결정적으로 직장환경 요인이 남성에게만 영향력을 나타내었다. 이와 같은 연구결과들은 우리나라가 양성평등보다는 가부장적 전통문화의 영향력이 아직 남아있음을 뜻한다. 남녀 역할을 구분하는 전통적 성역할관은 결혼을 가족과 가족의 결합으로 받아들이는 우리사회에서 여성들의 부담을 가중시키는 기제가 된다. 따라서 남성을 위주로 한 양성평등 가치관 확립의 필요성과 중요성을 인지하도록 하는데 힘써야 한다. 나아가 남녀 모두를 대상으로 한 건강한 가족형성을 위한 가족교육프로그램의 시행이 보편적으로 활용될 수 있도록 하는 방안이 필요하다.

넷째, 패러사이트 싱글(parasite single)에 대한 독립심을 배양시켜야 한다. 패러사이트 싱글은 일본에서 사용하기 시작한 용어로 학교졸업 후 부모와 동거하면서 기본적 생활조건을 부모에게 의존하고 있는 미혼자를 지칭한다. 패러사이트들의 반론은 그들도 어느 정도 조건이 갖춰지면 홀로 살고 싶고 결혼도 하고 싶지만 현실이 허락하지 않는다는 것이다. 즉, 여성은 결혼 후 남성에 의존하면 된다는 생각으로 패러사이트 생활을 즐기고, 남성은 부모와 동거하면서 처자식을 부양해야 한다는 중압감으로부터 벗어나기 위해 패러사이트 생활을 즐긴다고 한다(야마다 마사히로, 2004). 이 연구의 결과 미혼여성 직장인들에게서 패러사이트 싱글의 일면을 살펴 볼 수 있었다. 즉, 미혼직장인의 결혼의향에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 부모의 자녀에 대한 경제적 자원이

전 변인이 가장 큰 값의 결혼의향이 있을 승산비를 나타내어 여성의 결혼의향에 긍정적 영향을 미치는 결혼자원으로 밝혀졌다. 우리나라는 자녀들이 직장생활을 하고 경제적 활동을 하더라도 결혼하기 전까지 부모와 함께 살며 결혼 이후에도 부모가 깊이 관여하는 사회이다. 이와 같은 사회배경과 연구결과를 통해 부모가 자녀를 정서적·경제적으로 독립시키는 훈련이 우선 여성을 중심으로 실시되어야 한다. 이는 장기적으로 결혼선택과 가정형성 및 안정화의 전 과정에서 미혼자들 스스로 가정형성 및 안정화에 대한 결정과 운영할 수 있도록 하는 제도의 문화적 환경조성에 기여하게 될 것이다.

이 연구에서 미혼직장인의 결혼의향이 사회제도적 요인의 영향을 받는다는 점에서 저출산 문제를 극복하고 미혼직장인의 결혼을 장려하기 위해서는 제도와 정책이 뒷받침 되어야 한다는 것을 알 수 있다. 구체적으로 여성이론에서 살펴보았듯이 국가가 양성평등 이데올로기를 바탕으로 하여 제도와 정책을 통해 돌봄의 사회화를 시스템화하고 여성의 노동시장 참여율을 높이며 남성의 경제적 책임감을 덜어주어 가정으로의 참여를 유도하는 가족친화제도를 보편적으로 실시해야 한다. 제도와 정책은 미혼직장인들이 가정을 쉽게 형성하도록 하며 일과 가정의 균형 또는 일과 개인생활의 균형을 가능하게 한다. 이렇듯 공적영역의 개입을 통한 제도와 정책은 국민의 가정형성과 안정화를 도모하여 저출산 문제를 해결하고 국가의 전반적인 발전에도 기여하게 될 것이다.

### 제 3절 후속연구를 위한 제언

이 연구결과를 통해 후속연구를 위한 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 연구대상에 대한 제한점이 있었다. 즉, 미혼의 결혼의향을 살펴보기 위해 이미 노동시장에 진입한 미혼직장인을 대상으로 하였으나 서비스·판매직을 포함하지 못하고 전문·사무직에 한해서만 분석하였다. 또한 다양한 연령층을 대상으로 한 결혼의향도 살펴보아야 했으나 30대 중후반의 미혼직장인을 구하기 어려워 삼십대 이후 사십대 초중반 연령층에 대한 미혼직장인의 결혼의향을 충분히 검토하지 못하였다. 후속연구에서는 서비스·판매직을 포함한 다양한 직종 및 연령층을 포괄할 수 있는 자료를 통해 미혼직장인들의 결혼의향을 세밀히 살펴볼 필요성이 있다. 이 경우 결혼장려 정책을 보편화하기 위한 설명을 하는데 더 풍부한 정보를 제공할 수 있을 것이다.

둘째, 측정도구에 대한 제한점이 있었다. 이 연구는 선행 연구들에서 잘 다루지 않은 직장환경 요인 및 동거제도 필요성 인식 변인과 같은 새로운 독립변수와 미혼직장인의 결혼의향을 살펴보았다. 따라서 이 연구의 측정도구는 일부 유사한 선행연구의 근거를 통해 적용시켰다. 즉, 직장환경 요인은 기혼을 대상으로 한 직장만족도 및 일·가정양립에 관한 연구를 적용시켜 미혼직장인들을 대상으로 한 결혼의향을 살펴보았다. 동거제도 필요성 인식변인의 경우 동거제도를 결혼제도의 연장선으로 가정하여 이 연구에 적용하였다. 따라서 신뢰도나 타당도 측면에서 이 연구를 일반화 할 수 있는 수준이라고 보기 어렵다.

향후 후속연구에서는 직장환경 요인과 동거제도 관련변인에 대한 측정도구 개발이 필요하다. 그리하여 측정수준이 보완된 직장환경 요인과 동거제도 등과 같은 새롭고 다양한 독립변수들과 결혼의향을 살펴보는 연구들이 지속적으

로 실시되어야 한다. 이를 통해 결혼의향에 영향을 미치는 다양한 요인을 발견할 수 있을 것이다.

셋째, 미시적 차원에서 심층적 연구가 이루어져야 한다. 이 연구에서는 선행 연구에서 경제적 요인과 결혼의 관계를 세밀히 살펴볼 수 없었던 한계를 극복하고자 다양한 변인으로 구성하였다. 따라서 높은 측정수준을 통해 살펴보지 못한 한계점이 있다. 예를 들어 경제적 요인 중에서 부모의 자녀에 대한 경제적 자원이전과 자녀의 부모에 대한 경제적 자원이전 변인이 결혼의향에 중요한 변인으로 밝혀졌지만 측정수준이 낮아 자원을 이전함과 이전하지 않음의 차원에서만 검토하였다. 따라서 자원이전의 정도에 따른 결혼의향의 차이와 영향력은 밝혀낼 수 없었다. 따라서 향후 연구들은 경제적 요인과 직장환경 요인 등을 중심으로 측정수준을 높여서 심층적으로 결혼의향을 살펴보아야 한다고 제안한다.

## 참 고 문 헌

- 강이수(2009). 일 · 가족 · 젠더. 한울아카데미.
- 강정희(2009). 가족 친화적 기업복지제도의 제공정도와 조직문화의 가족친화성이 기혼근로자의 직무열의에 미치는 영향과 직장-가정갈등의 매개효과. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 고선강 · 여성연(2013). 30대 미혼남녀의 결혼의향에 대한 경제자원의 효과. 한국가족자원경영학회지, 17(1), .63-78.
- 김경일(2012). 근대의 가족 근대의 결혼. 푸른역사.
- 김란영(2013). 결혼연령 증가에 영향을 미치는 경제사회적 변수. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 김미연(2012). 나도 프랑스 문화와 통하고 싶다. 충남대학교 출판사.
- 김미현(2009). 대학생들의 혼전 동거에 대한 태도에 따른 심리적 특성. 성신여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김수현(2003). 프랑스 부부 형태의 변화와 그 법적 수용. 프랑스문화예술연구, 8, 1-20.
- 김승권 외(2012). 전국 출산력 및 가족보건복지실태조사. 한국보건사회연구원.
- 김예리(2009). 가족생태이론에 기초한 미혼 남녀의 결혼관과 관련변인 연구. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 김은정(2012). 가족 친화적 기업문화가 근로자에게 미치는 영향. 서강대학교 공공정책대학원 석사학위논문.
- 김재인 외(2007). 여성운동과 여성주의 이론. 교육과학사.
- 김태홍 외(2011). 저출산에 대한 만혼의 영향과 정책과제. 한국보건사회연구원.
- 김혜영 · 선보영 · 김상돈(2010). 여성의 만혼화와 저출산에 관한 연구. 한국여성정책연구원.

- 김혜영(2012). 기로에 선 가족정책, 어떻게 할 것인가. 한국여성학, 28(3), 63-94.
- 류연규(2009). 일가족양립정책과 노동시장 젠더 형평성의 관계에 대한 연구. 여성연구, 1, 5-42.
- 류연규(2011). 젠더레짐과 한국 가족복지정책 유형. 한국가족사회복지학회 학술발표논문집.
- 문숙재(2009). 가족경제학. 교문사.
- 박기남(2011). 20-30대 비혼여성의 고용 불안 현실과 선택. 한국여성학, 27(1), 1-39.
- 박경숙·김영혜·김현숙(2005). 남녀 결혼시기 연장의 주요 원인: 계층혼, 성 역할분리 규정, 경제조정의 우발적 결합. 인구학, 28(2), 33-62.
- 변용찬·김동희·이송희(2010). 결혼행태 변화와 출산율의 상관성 연구. 한국보건사회연구원.
- 서지희(2010). 미혼 취업여성의 성 역할 태도의 생활양식이 결혼에 대한 태도에 미치는 영향-부모 동거 여부를 중심으로. 성신여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 손승영·김은정(2010). 여대생의 가족 가치관을 통해 살펴 본 저출산 문제의 이해. 현상과 인식, 34(2), 169-198.
- 신경아(2009). 일-가족 양립논의의 현황과 쟁점, 일·가족·젠더, 한울아카데미.
- 어성연·조희금·고선강(2010). 전문직 미혼 남녀의 만혼현상에 대한 연구. 한국가족자원경영학회지, 14(2), 1-18.
- 오창섭·최성혁(2012). 저출산 원인의 실증분석 : 혼인율 하락과 초혼연령 상승의 경제적 요인. 복지행정논총, 22(1), 91-125.
- 우해봉(2009). 교육이 초혼 형성에 미치는 영향: 결혼 연기 혹은 독신. 한국인

- 구학, 32(1), 25-50.
- 유계숙(2007). 가족친화 기업정책의 시행 및 이용 여부와 근로자의 직업만족도 이직의도 직무성과. 가족과 문화, 19(2), 35-59.
- 윤소영 · 김하늬 · 고선강(2009). 맞벌이 가정의 일-가정 균형을 위한 기업의 가족친화정책 실시 활용 및 요구. 한국가족자원경영학회지, 13(1), 1-20.
- 윤홍식 · 송다영 · 김인숙(2011). 가족정책. 공동체.
- 은기수 · 이윤석(2005). 한국의 가족가치관에 대한 국제비교 연구. 한국인구학, 28(1), 107-132.
- 은기수(1995). 결혼으로 이행에 있어서 연령규범과 순서규범. 한국인구학, 18(1), 89-117.
- 이삼식 외(2010). 저출산정책 효과성 평가 연구. 한국보건사회연구원.
- 이상호 · 이상현(2011). 저출산 · 인구고령화의 원인: 결혼결정의 경제적 요인을 중심으로. 한국은행 경제연구원.
- 이수진(2005). 젠더관점에서 본 결혼선택의 규정요인. 노동정책연구 5(1), 131-154.
- 이숙현 · 권영인(2009). 기업의 가족 친화적 문화와 아버지의 자녀양육 참여: 일-가족 갈등의 매개효과를 중심으로. 가족과 문화, 21(1), 1-28.
- 이옥순(2011). 가족친화제도와 남성근로자의 일가족 갈등, 직무만족도 및 생활만족도. 전남대학교 대학원 박사학위논문.
- 이지연(2012). 가족친화제도, 조직문화, 일-가정 양립 갈등의 관계에 대한연구. 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이채향(2010). 직업군인의 직장-가정 갈등에 관한 연구. 고려대학교 대학원 석사학위 논문.
- 정무권(2009). 한국복지국가 성격논쟁2. 인간과 복지.
- 정미라 · 장영희(2007). 대학생들의 결혼 및 직업관과 자녀관에 대한 인식과 관

- 련 변인 연구. 교육연구, 41, 1-17.
- 정성호(2009). 저출산에 관한 이론적 접근. 인구학, 32(2), 161-183.
- 정영금(2011). 가족친화사회를 위한 일과 가정의 균형. 인스.
- 정지영 외(2012). 건강가정론. 양서원.
- 정창무(2008). 초혼연령에 영향을 주는 사회경제적 변인. 대한국토·도시계획학회지, 43(4), 105-118.
- 조오숙(2012). 동거커플의 관계만족도와 관계불안정성에 관계된 애착과 관계혼란 특성 및 사회적 압박. 충북대학교 대학원 박사학위 논문.
- 조은희(2009). 사실혼 동거 가족의 법률문제와 해결방안. 인하대학교 법학연구소, 12, 103-146.
- 조희금 · 고선강 · 어성연(2009). 결혼지연 요인에 대한 사회적 대응방안 마련. 보건복지가족부.
- 조희정(2012). 가족친화적 조직문화에 영향을 미치는 인적자원관리 프랙티스에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 진미정 · 정혜은(2010). 미혼남녀의 결혼의향과 결혼희망연령에 대한 가족 가치관의 영향 추세 연구: 2005년, 2009년 전국 결혼 및 출산 동향 조사 자료를 중심으로. 인구학, 33(3), 31-51.
- 최세은 · 옥선화(2003). 30대 기혼남녀의 초혼연령 결정요인 연구. 한국가족관계학회지, 8(1), 53-73.
- 최숙희(2012). 젠더와 경제학-저출산 고령화 시대의 젠더정책. PEARSON, 348-368.
- 최숙희 · 김정우(2005). 외환위기 이후 저출산의 원인 분석. 삼성경제연구소.
- 한경혜(1990). 산업화와 결혼 연령 변화에 관한 이론적 고찰. 한국사회학, 24(2), 103-120.
- 한국여성경제학회(2012). 젠더와 경제학. PEARSON.

- 홍세영(2010). 세계여성 복지정책의 비교. 박문사.
- 홍은영(2011). 미혼성인의 결혼의향 및 태도와 부모의존의 관계. 아주대학교 대학원 석사학위논문.
- 야마다 마사히로(2004). 페리사이트 싱글의 시대. 김주희 역. 성신여자대학교 출판부.
- Bron, B et al.(2006). 다문화적 관점에서 바라본 세계의 가족. 천혜정 외 역. 시그마프레스.
- 앙드레 미셸(2009). 가족과 결혼의 사회학. 변화순 외 역. 한울아카데미.
- Becker. G. S.(1973). A Theory of Marriage: Part 1. Journal of political Economy. 81, 813-846.
- Benokraitis, N. V.(1993). Marriage and families: Changes, choices, and constraints. NJ: Prentice Hall.
- Liv, J.(2010). Sence and Sensibility: Cohabitation in cohabitation land. The Sociology Review, 58(3), 444-460.
- Lorber, Judith(2011). Gender inequality: Feminist Theories and Politics. Oxford University Press.
- McDonald, Peter F.(2000). Gender equity, Social Institutions and Future of fertility. Journal of Population Research, 17, 11-16.
- Perelli, H. et al.(2010). The educational Gradient of childbearing within cohabitation in europe. Population and Development Review, 36(4), 775-801.
- Thompson, C et al.(1999). When work family benefits are not enough: The -influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment and work family conflict. Journal of Vacational Behavior, 54, 392-415.

Wendy, D. et al.(2011). The role of romantic partners, family and peer networks in dating couples'views about cohabitation. Journal of Adolescent Research, 26(1), 115-149.

통계청 웹사이트: <http://kostat.go.kr/>

OECD 웹사이트: <http://www.oecd.org/statistics>

## **ABSTRACT**

### **A study on the willingness of marriage formation among never married workers.**

**- focusing on family friendly institution at work  
and marriage encouraging policy -**

Sungshin Women's University  
Department of Social Welfare  
Jin, Dal-lae

The purpose of this study is to identify the factors that influence the willingness of marriage intention (WMI) among never married workers. In particular, I examine the effect of Family-friendly institution at work and Cognition of Marriage encouraging policy on WMI.

The research was conducted over a 45 day period on 389 people who are currently working in Seoul, 385 cases were accepted for the final analysis. The analysis utilized descriptive statistics, cross tabulation, chi-square test, t-test and logistic regression analysis using SPSS 19.0.

Using logistic regression analysis, significant variables were found which affect WMI. Specifically, the effects of: Socio-demographic factors, Work environment factors, Economic factors, Value factors and Cognition of Marriage encouraging policy factor on WMI vary by gender. In particular, WMI was affected by Economic factors and Value factors irrespective of

gender on an Individual dimensions. The family-friendly institution in the Work environment factors affect men and the cognition of marriage encouraging policy affect women on a Social dimension.

These findings suggest that the support by both institutions and policy are needed to increase the WMI of never married workers. Overall this research reveals Socio-institutional factors can positively affect a never married worker's WMI, when almost all current research focus on Socio-economic and Value factors only. Therefore, this study insists that the public sector must intervene to encourage marriage intention amongst never married people. The policies would help solve the low fertility problem in South Korea and help improve work-family balance in the long run.

Keyword: Low fertility, Willingness to marriage intention(WMI), Family-friendly Institution, Cognition of Marriage encouraging policy, Logistic regression analysis.

<부록 1> 경제적 요인에 따른 결혼의향 차이

| 경제적 요인에 따른 성별 결혼의향 |   |       |       |    |       |       |       |    |       |
|--------------------|---|-------|-------|----|-------|-------|-------|----|-------|
| 구분                 |   | 여성    |       |    |       | 남성    |       |    |       |
|                    |   | 있음    |       | 없음 |       | 있음    |       | 없음 |       |
| 변주                 |   | N     | %     | N  | %     | N     | %     | N  | %     |
| 개인 소득              | 하 | 48    | 76.20 | 15 | 23.80 | 24    | 75.00 | 8  | 25.00 |
|                    | 중 | 87    | 82.10 | 19 | 17.90 | 72    | 80.00 | 18 | 20.00 |
|                    | 상 | 16    | 64.00 | 9  | 36.00 | 42    | 84.00 | 8  | 16.00 |
| $\chi^2$           |   | 3.977 |       |    |       | 1.003 |       |    |       |
| 금융 자산              | 하 | 25    | 73.50 | 9  | 26.50 | 23    | 69.70 | 10 | 30.30 |
|                    | 중 | 73    | 84.90 | 13 | 15.10 | 59    | 81.90 | 13 | 18.10 |
|                    | 상 | 21    | 70.00 | 9  | 30.00 | 38    | 84.40 | 7  | 15.60 |
| $\chi^2$           |   | 3.908 |       |    |       | 2.915 |       |    |       |
| 자동차                | 유 | 23    | 74.19 | 8  | 25.81 | 72    | 81.82 | 16 | 18.18 |
|                    | 무 | 133   | 77.78 | 38 | 22.22 | 74    | 77.89 | 21 | 22.11 |
| $\chi^2$           |   | .192  |       |    |       | .436  |       |    |       |
| 주택 부동산             | 유 | 7     | 63.64 | 4  | 36.36 | 13    | 72.22 | 5  | 27.78 |
|                    | 무 | 149   | 78.01 | 42 | 21.99 | 131   | 80.37 | 32 | 19.63 |
| $\chi^2$           |   | 1.222 |       |    |       | .661  |       |    |       |
| 부채                 | 유 | 23    | 71.88 | 9  | 28.13 | 37    | 78.72 | 10 | 21.28 |
|                    | 무 | 133   | 78.24 | 37 | 21.76 | 109   | 80.15 | 27 | 19.85 |
| $\chi^2$           |   | .619  |       |    |       | .044  |       |    |       |
| 자녀가도움              | 유 | 49    | 72.06 | 19 | 27.94 | 58    | 78.38 | 16 | 21.62 |
|                    | 무 | 107   | 80.45 | 26 | 19.55 | 87    | 80.56 | 21 | 19.44 |
| $\chi^2$           |   | 1.824 |       |    |       | .129  |       |    |       |
| 부모가도움              | 유 | 68    | 82.93 | 14 | 17.07 | 38    | 77.55 | 11 | 22.45 |
|                    | 무 | 87    | 73.73 | 31 | 26.27 | 107   | 80.45 | 26 | 19.55 |
| $\chi^2$           |   | 2.347 |       |    |       | 1.186 |       |    |       |

\*P< .1, \*\*P<.05, \*\*\*P< .01

# 설 문 지 (N. )

설문에 참여해 주셔서 감사드립니다.

본 설문지는 석사학위 논문의 자료 수집을 위한 것으로 ‘직장인 미혼남녀의 결혼의향’에 관한 것입니다.

귀하의 응답내용은 통계법 제33조에 의거하여 통계처리에만 사용되며 연구 이외의 목적으로는 절대로 사용되지 않음과 철저히 비밀이 보장됨을 약속드립니다.

감사합니다.

2013년 2월

성신여자대학교 대학원  
사회복지학과

석사과정 진 달래

연락처: 010-3114-5786

## ※ 주의사항

본 설문은 “직장을 다니고 있는 미혼남녀”를 대상으로 합니다.

설문지를 받으신 분들 중 “기혼자와 자영업자”는 작성을 하지 않으셔도 됩니다.

## 1. 다음은 귀하의 일반적인 사항에 대한 질문입니다. 해당되는 사항에 체크(v)해 주십시오.

1. 귀하의 성별은 무엇입니까? ① 여자 ② 남자
2. 귀하는 현재 몇 세입니까? 만( )세
3. 귀하의 최종 학력은 어떻게 되십니까?  
① 중학교 졸업 ② 고등학교 졸업 ③ 전문대학교 졸업 ④ 4년제 대학교 졸업 ⑤ 대학원 이상
4. 귀하를 포함 형제자매가 몇 명입니까? ( )명
5. 귀하는 댁에서 몇째 자녀입니까? ( )째
6. 귀하는 현재 부모님과 같은 집에서 살고 있습니까?  
① 그렇지 않다(☞ 6-1번으로 오세요) ② 그렇다 (☞ 7번으로 오세요)
- 6-1. 귀하의 현재 주거 형태는 어떻게 되십니까?  
① 본인소유 주거지 ② 전세 ③ 월세 ④ 전월세 ⑤ 고시원 ⑥ 기타( )
- 6-2. 독립 가구주로 계신다면 현재 살고 계신 곳의 전세나 월세는 얼마입니까?  
① 월세: \_\_\_\_\_만원 ② 전세: \_\_\_\_\_만원 ③ 전·월세: 보증금 \_\_\_\_\_만원에 월세 \_\_\_\_\_만원  
④ 무상거주 ⑤ 기타( )
7. 귀하의 가정의 주택소유 형태는 어떻게 됩니까?  
① 자가 ② 전세 ③ 월세 ④ 기타

8. 귀하의 부모님의 생존여부와 연세를 기입해 주십시오.

1) 부 생존여부: ① 생존: 만\_\_\_\_\_세 , ② 사망

2) 모 생존여부: ① 생존: 만\_\_\_\_\_세 , ② 사망

9. 부모님의 현재 혼인상태는 어떠합니까?

① 혼인 ② 이혼 ③ 별거 ④ 사별 ⑤ 기타( )

10. 귀하의 가장 최근 월평균 소득(세금공제 이전 금액)은 얼마입니까? \_\_\_\_\_만원

11. 귀 닥의 대략적 월평균“가구 총소득(세금공제 이전 금액)”은 얼마이며, 가구소득원들은 누구입니까?  
예시를 참조하여 적어주세요.

예시: 1000만원, 아버지, 어머니, 큰형, 나, 여동생  
\_\_\_\_\_만원, 가구소득원들 \_\_\_\_\_

12. 귀하는 현재 아래의 금융자산유형을 고려하여, 대략 총 얼마의 금융자산을 가지고 계십니까?

금융자산 유형: 주식, 펀드, 적금, 보험(연금), 예금, 기타 등  
※ 총 금융자산 \_\_\_\_\_만원

13. 귀하는 본인 명의의 자동차를 소유하고 계십니까?

① 있다(대략 얼마정도의 시세입니까? \_\_\_\_\_만원) ② 없다.

14. 귀하는 본인 명의의 주택 및 부동산을 소유하고 계십니까?

① 있다(대략 얼마정도의 시세입니까? \_\_\_\_\_만원) ② 없다.

15. 귀하는 부채가 있습니까?

① 있다. ( \_\_\_\_\_만원) (☞ 15-1로 이동) ②없다.(☞ 16로 이동)

15-1) 부채의 원인은 무엇입니까?

① 학자금 대출(교육용) ② 주택 및 부동산 구입에 따른 융자(주택용) ③ 이성교제 비용  
④ 품위유지 ⑤ 여가 및 자기계발 ⑥ 기타\_\_\_\_\_

16. 귀하는 현재, 부모님께 경제적 도움을 주고 계십니까? (①예 ②아니오)

17. 귀하의 부모님은 현재, 귀하에게 경제적 도움을 주고 계십니까? (①예 ②아니오)

18. 귀하는 본인이 결혼 할 때 드는 비용(주택, 혼수, 예물 등)을 어느 정도 부담할 수 있습니까? ( \_\_\_\_\_ %)

II. 다음은 귀하의 직장에 관한 질문입니다.

1. 다음 항목은 귀하의 직장에서 시행하고 있는 가족친화제도에 관한 문항입니다.

문항별 해당되는 곳에 체크(v)해 주십시오.

1) 자녀출산과 관련하여 산전 후 휴가, 육아휴직, 남성근로자의 배우자 출산휴가, 불임휴직, 유·사산휴가 등이 있습니까?

- ① 있다 <1-1>로 이동 >      ② 없다 <2>로 이동 >      ③ 모른다 <2>로 이동 >

1-1) 위와 같은 가족친화제도를 쉽게 사용할 수 있습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다.    ② 별로 그렇지 않다.    ③ 보통이다.    ④ 대체로 그렇다.    ⑤ 매우 그렇다.

2) 유연근무제와 관련하여 시차출퇴근제, 재택근무제, 집약근무제, 단시간근로제, 육아기 근로시간 단축제 등이 있습니까?

- ① 있다 <2-1>로 이동 >      ② 없다 <3>로 이동 >      ③ 모른다 <3>로 이동 >

※ 유연근무제란,

- 시차출퇴근제**: 근로자들이 정해진 범위 내에서 근무시작과 종료시간을 선택하도록 하는 제도
- 집약근무제**: 소정 근로시간은 유지하되, 주5일이 아니라 주4일 이내로 압축하여 근무하는 제도로, 예를 들어, 하루8시간씩 5일이 아니라, 10시간씩 4일 근무가 가능
- 단시간근로제**: 전일제근무보다 짧은 시간을 근무하고 근무시간에 비례해 보수를 지급 받음
- 육아기 근로시간 단축제**: 육아의 부담이 있는 근로자에게 휴직대신 근로시간을 단축하여 근무할 수 있도록 하는 제도

2-1) 위와 같은 가족친화제도를 쉽게 사용할 수 있습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다.    ② 별로 그렇지 않다.    ③ 보통이다.    ④ 대체로 그렇다.    ⑤ 매우 그렇다.

3) 경제적 지원과 관련하여 출산장려금 지급, 보육비 지원, 자녀 학비 지원 등이 있습니까?

- ① 있다 <3-1>로 이동 >      ② 없다 <4>로 이동 >      ③ 모른다 <4>로 이동 >

3-1) 위와 같은 가족친화제도를 쉽게 사용할 수 있습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다.    ② 별로 그렇지 않다.    ③ 보통이다.    ④ 대체로 그렇다.    ⑤ 매우 그렇다.

4) 부양가족지원과 관련하여 직장보육시설, 장애가족을 위한 특별지원, 노인 돌봄 서비스, 취학자녀를 위한 방과 후 프로그램 등이 있습니까?

- ① 있다 <4-1>로 이동 >      ② 없다 <2>로 이동 >      ③ 모른다 <2>로 이동 >

4-1) 위와 같은 가족친화제도를 쉽게 사용할 수 있습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다.    ② 별로 그렇지 않다.    ③ 보통이다.    ④ 대체로 그렇다.    ⑤ 매우 그렇다.

2. 다음은 귀하가 속한 직장의 조직 문화에 관한 항목입니다. 문항들을 잘 읽어보시고, 각 문항별 해당되는 곳에 체크(v)해 주십시오.

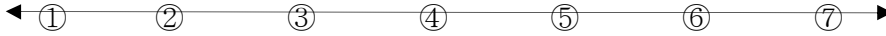
| 항목 | 전혀 그렇지 않다.   | 보통 |   |   |   |   | 매우 그렇다 |   |
|----|--|----|---|---|---|---|--------|---|
|    |  | ①  | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥      | ⑦ |
| 1  | 우리 회사경영진은 가정과 관련된 필요 사항을 수용하고 있다.  | ①  | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥      | ⑦ |
| 2  | 우리 회사 고위 경영진은 상사가 직원의 가정생활 및 개인과 관련된 사항을 잘 헤아릴 것을 권장한다.                                  | ①  | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥      | ⑦ |
| 3  | 우리 회사중간관리자 및 경영진은 직원의 육아책임을 이해한다.  | ①  | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥      | ⑦ |
| 4  | 경영진은 직원이 갈등 상황에서 가정을 최우선에 두어야 함을 이해하고 있다.  | ①  | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥      | ⑦ |
| 5  | 우리 회사직원은 일과 가정생활 간의 균형을 유지하도록 격려 받는다.  | ①  | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥      | ⑦ |
| 6  | 우리 회사 중간 관리자 및 경영진은 직원의 부모 부양책임을 이해한다.   | ①  | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥      | ⑦ |
| 7  | 우리 회사는 가정 생활상의 이유로 부담이 덜한 보직으로 변경하길 원하는 직원을 협조적으로 지원한다.                                  | ①  | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥      | ⑦ |
| 8  | 근무 중에 가정에 관한 얘기를 하는 것이 전반적으로 용인되는 사내 분위기이다.  | ①  | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥      | ⑦ |
| 9  | 직원이 일과 가정생활 간의 균형을 쉽게 유지할 수 있다.  | ①  | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥      | ⑦ |
| 10 | 우리 회사는 직원이 일을 마치고 가정생활로 돌아갈 시점에 대한 명확한 기준을 세우는 것을 권장한다.                                  | ①  | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥      | ⑦ |
| 11 | 우리 회사에서는 개인 혹은 가정 문제를 처리하기 위하여 업무 중에 자리를 비우기가 매우 힘들다.                                    | ①  | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥      | ⑦ |
| 12 | 남자직원이 육아 휴직을 하는 것에 대해 직원들이 반감을 갖는다.  | ①  | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥      | ⑦ |
| 13 | 여자직원이 육아 휴직을 하는 것에 대해 직원들이 반감을 갖는다.  | ①  | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥      | ⑦ |
| 14 | 직원이 이용 가능한 일과 가정생활 간의 균형 프로그램에 참여할 경우, 그런 프로그램에 참여하지 않는 직원에 비해 경력개발에 대한 관심이 덜한 것으로 여겨진다. | ①  | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥      | ⑦ |
| 15 | 가정생활을 이유로 진급 또는 전근을 거절 할 경우, 우리 회사에서 성장하는 데 심각한 걸림돌로 작용할 것이다.                            | ①  | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥      | ⑦ |
| 16 | 우리 회사는 근무 시간 자유 선택제를 활용할 경우, 경력 개발에 불리하게 작용할 것이다.  | ①  | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥      | ⑦ |
| 17 | 우리 회사에서는 출근하거나 퇴근한 이후에도 주 50시간 넘게 일해야 성공할 수 있다.  | ①  | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥      | ⑦ |
| 18 | 직원들이 야간 및 주말에도 집에서 일하는 편이다.  | ①  | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥      | ⑦ |
| 19 | 직원들은 가정생활보다 업무를 우선시하는 편이다  | ①  | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥      | ⑦ |
| 20 | 최고 경영진은 우리 회사의 직원들이 항상 가정생활보다 업무를 우선시해야 한다고 여긴다.   | ①  | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥      | ⑦ |

3. 귀하는 현 직장(직무)에 어느정도 만족하시는지 체크(v)해 주십시오.

매우만족  
못한다

보통  
이다

매우만족  
한다.



4. 다음은 귀하의 직장과 관련한 질문입니다. 해당되는 사항에 체크(v)해 주십시오.

1) 귀하의 직업은 무엇입니까? ( )

2) 귀하의 현 직장에서의 고용형태는 어디에 해당됩니까?

- ① 정규직      ② 비정규직

3) 귀하의 평균 일주일 총 근무 시간은 얼마나 되십니까?

일주일 총 \_\_\_\_\_ 시간 (=하루평균 근무시간 x 일주일 평균 일하는 날 수, 단 점심시간은 제외)

4) 귀하의 휴일은 다음 중 어디에 해당됩니까?

- ① 주 5일제 근무(월~금)에 이틀휴무(토,일)    ② 주 5일제 근무(월~금)에 이틀휴무(토,일)와 **다름**

5) 귀하의 (장기간)휴가 시, 귀하의 업무를 대체할 인력은 어떻게 되십니까?

- ① 동료들이 나눔    ② 새로운 인력 투입    ③ 대체인력 없음    ④ 기타 \_\_\_\_\_

6) 귀하의 지난해 유급휴가 사용 일수는 몇 일입니까? \_\_\_\_\_ 일

7) 귀하는 현 직장에서의 근속년수가 어떻게 되십니까? \_\_\_\_\_ 년 \_\_\_\_\_ 개월

8) 귀하의 직장근로자 수는 몇 명입니까?

- ① 50명 이하    ② 51명~100명    ③ 101명~149명    ④ 150명~199명  
⑤ 200명~249명    ⑥ 250~299명    ⑦ 300명이상

9) 귀하가 속한 회사(조직)에는 노조가 있습니까?

- ① 예      ② 아니오

III. 다음은 귀하의 결혼에 관한 태도를 묻는 질문입니다. 해당되는 사항에 체크(v)해 주십시오.

1. 귀하는 이성교제 중인 분이 있습니까?

- ① 예      ② 아니오

2. 귀하는 앞으로 결혼하실 의향이 있으신가요?

- ① 결혼할 생각이 있다.    ② 과거에는 있었지만, 지금은 없다.    ③ 과거에도 없었고, 지금도 없다.  
④ 생각해 본 적이 없다.    ⑤ 아직 결정하지 못했다(모르겠다)

3. 다음의 주어진 문장에 대해서 귀하의 생각과 가장 유사한 답란에 체크(v)해 주십시오.

|   | 항목                                 | 매우<br>그렇다 | 그렇다 | 그렇지<br>않다 | 전혀<br>그렇지<br>않다 |
|---|------------------------------------|-----------|-----|-----------|-----------------|
| 1 | 결혼을 하면 당연히 자녀는 가져야 한다.             |           |     |           |                 |
| 2 | 여성이 가정을 지키는 것도 사회생활 이상으로 가치있는 일이다. |           |     |           |                 |
| 3 | 결혼은 할 수도 있지만 하지 않아도 되는 선택이다.       |           |     |           |                 |
| 4 | 결혼 후 부부간의 갈등이 심한 경우에는 이혼하는 편이 낫다.  |           |     |           |                 |
| 5 | 결혼보다는 안정된 직장에서의 성공이 더 중요하다.        |           |     |           |                 |
| 6 | 자녀는 가능한 결혼 후 바로 출산하는 것이 좋다.        |           |     |           |                 |
| 7 | 자녀를 출산함으로써 가정을 유지시키고 사회발전에 기여한다.   |           |     |           |                 |
| 8 | 경제적 여건만 좋다면 여자는 직장생활을 하지 않는 것이 좋다. |           |     |           |                 |
| 9 | 여건만 된다면 자녀는 가능한 많이 낳는 것이 좋다.       |           |     |           |                 |

4. 다음의 주어진 문장에 대해서 귀하의 생각과 가장 유사한 답란에 체크(v)해 주십시오.

|   | 항목   | 전혀<br>아니다 | 약간<br>아니다 | 보통<br>이다 | 약간<br>그렇다 | 매우<br>그렇다 |
|---|--|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| 1 | 아내가 직장 생활하기를 원한다면 그 결정은 아내의 의사에 맡겨야 한다.                    |           |           |          |           |           |
| 2 | 어린 자녀를 둔 어머니는 경제적으로 절실히 필요한 경우가 아니라면 직업을 가지지 않는 것이 좋다.     |           |           |          |           |           |
| 3 | 아이를 건강하고 원만하게 잘 기르는 것이 여성이 사회에 가장 기여할 수 있는 길이다.            |           |           |          |           |           |
| 4 | 가정 내 중대사를 결정하는 데 있어 아내의 의견 역시 남편의 의견과 마찬가지로 공평하게 반영되어야 한다. |           |           |          |           |           |
| 5 | 남편이 가정에 경제적 만족만 시켜준다면 가장 또는 남편의 일을 다 하는 것이다.               |           |           |          |           |           |
| 6 | 남편이 사회적으로 성공할 수 있도록 돕는 일이 아내 자신이 사회적으로 성공하는 것보다 중요하다.      |           |           |          |           |           |
| 7 | 남편에게 있어 아내가 가정살림을 잘 꾸려 나가는 것이 지적 동반자의 역할보다 중요하다.           |           |           |          |           |           |
| 8 | 아내가 직장생활을 할 경우 남편은 가사를 공평하게 분담하여야 한다.                      |           |           |          |           |           |
| 9 | 아내의 직장생활이 가정생활에 지장을 주는 경우라면 아내는 직장생활을 그만 두는 것이 좋다.         |           |           |          |           |           |

IV. 다음은 결혼정책에 관한 귀하의 의견을 묻는 질문입니다. 해당되는 사항에 체크(v)해 주십시오.

1. 귀하는 국가가 미혼남녀의 결혼을 장려하는 정책을 시행해야 한다고 생각하십니까?  
 ① 매우 그렇다.    ② 대체로 그렇다.    ③ 그렇지 않다.    ④ 전혀 그렇지 않다.
2. 귀하는 결혼정책(주거부담, 사회적 배려, 결혼관련 교육 및 정보와 서비스제공 등 )에 있어서 현재 국가가 얼마나 잘 하고 있다고 생각하십니까?  
 ① 매우 잘한다.    ② 대체로 잘한다.    ③ 보통이다.    ④ 대체로 잘하고 있지않다.    ⑤매우 못하고 있다.
3. 귀하는 아래의 결혼장려정책들의 효율성을 어떻게 생각하시는지 체크(v)해 주시고,
4. 이 중 본인에게 특히나 필요한 정책은 무엇인지 3가지를 기입해 주시기 바랍니다.

|  | 항목                               | 효율성 정도                         |         |    |        |        |
|--|----------------------------------|--------------------------------|---------|----|--------|--------|
|  |                                  | 매우 효율적                         | 대체로 효율적 | 보통 | 조금 비효율 | 매우 비효율 |
| 1  | 저소득층 기혼자에 대하여 장학금 수혜 우선순위부여      |                                |         |    |        |        |
| 2  | 직장과 가정 양립을 위한 기업 및 가족문화개선        |                                |         |    |        |        |
| 3  | 결혼자금 융자                          |                                |         |    |        |        |
| 4  | 혼인 및 출산가치관 확립                    |                                |         |    |        |        |
| 5  | 소득공제( 결혼비용, 주택자금)                |                                |         |    |        |        |
| 6  | 건전혼례 문화 조성                       |                                |         |    |        |        |
| 7  | 양성평등 가치관 확립 및 문화조성               |                                |         |    |        |        |
| 8  | 결혼관련 정보제공 및 상담과 결혼준비 교육 프로그램 제공  |                                |         |    |        |        |
| 9  | 이성간의 만남의 장 제공                    |                                |         |    |        |        |
| 10   | 유자녀 현역병에게 상근예비역 편입혜택부여           |                                |         |    |        |        |
| 11   | 시민 합동결혼식                         |                                |         |    |        |        |
| 12   | 결혼준비를 위한 유급휴가제도                  |                                |         |    |        |        |
| 13   | 주택융자                             |                                |         |    |        |        |
| 14   | 농촌 미혼남성 혼인지원                     |                                |         |    |        |        |
| 15   | 학생 부부를 위한 국·공립대학 대학원내 기혼자 기숙사 확대 |                                |         |    |        |        |
| 4. 위 결혼관련 정책 중(1~15), 본인에게 가장 필요하며 앞으로 시행·확대되어야 할 필요가 있다고 생각하는 <u>정책 3가지의 번호를 기입하여 주십시오.</u> |                                  |                                |         |    |        |        |
|  |                                  | 1순위 _____ 2순위, _____ 3순위 _____ |         |    |        |        |

5. 아래의 지문을 읽고, 귀하의 의견에 체크(v)해 주십시오.

※ 프랑스 정부는 1999년부터 계약동거 커플도, 법적 혼인과 거의 유사한 혜택을 받을 수 있는“시민연대계약제(PACS: Pacte civile de solidarité)”를 만들어 시행해 오고 있습니다.

본래는 동성애자들을 법적으로 인정(보호)하기 위해 만든 제도였으나, 이성의 계약 동거커플들에게도 거주권, 세제, 노동과 사회보장급여, 재산측면에서 법적 보호를 해 주고 있기 때문에 이성 커플들이 더 많이 이 제도를 이용하고 있고, 특히나 그들의 자녀들은 모든 법적혜택을 받고 있습니다.

Q: 귀하는 만약 우리 정부가 프랑스와 같이 계약동거제도를 한국 실정에 맞는 결혼(가족)대안으로 마련하여, 계약동거 커플과 그들의 자녀를 법적으로 보호 해 주는 방안을 검토하는 것에 대해서 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 찬성      ② 대체로 찬성      ③ 별로 제도화 할 필요 없음      ④ 전혀 필요 없음