모성보호제도가 기업조직성과에 미치는 영향*
- 수도권 기업과 비수도권 기업에 대한 비교 연구 -

Do Maternity Protection Programs Influence Firm Performance?
- A Comparative Study of Firms in Capital and Non-Capital Regions -

전 영 준 (성균관대학교 국정전문대학원 박사과정 - 주저자)
남 태 우 (성균관대학교 국정전문대학원 부교수 - 교신저자)

Abstract

Youngjun Jeon / Taewoo Nam

As women have increasingly participated in economic activities, a conflict between work and family roles has emerged as an important social problem. The national government enforces firms to address and soothe the conflict by various policies and programs for female workers. The maternity protection programs are expected to increase the level of the work-family balance in Korea. Analyzing the panel data from the Workplace Panel Survey in 2007, 2009, 2011, and 2013, this empirical study aims to examine the effect of the maternity protection programs on firm performance, focusing on the comparison between firms in the capital region and those in the non-capital one. The following findings merit attention. Overall, the number of the maternity protection programs that firms in non-capital regions implement is less than that of firms in the capital region. In firms located in the capital region, the more the maternity protection programs are implemented, the lower the employee turnover rate is and the more innovative the firms are. In firms in non-capital regions, the hypothesized effects are not statistically significant. This gap hints at the necessity of the policy for avoiding decoupling.

Keywords: Maternity Protection Program, Firm Performance, Panel Regression Analysis, Regional Gap

* 본 논문은 교육부 및 한국연구재단의 BK21PLUS 사업에서 지원을 받아 수행된 연구임(관리번호 21B201514133334).

I. 서 론

현대사회는 여성들의 사회진출이 세계적으로 확대되고 있는 추세이다. 이와 관련하여 OECD는 15-64세에 해당하는 여성이 경제활동이 가능한 비율을 의미하는 '여성경제활동참가율'을 매년 발표하고 있다. OECD 가입된 국가 평균 참가율은 2011년 61.8%를 기점으로 매년 꾸준히 증가하는 추세이다. 우리나라 역시 1963년 37%의 참가율을 시작으로1997년에 발생한 IMF 외환위기 이후, 2012년이 되기 전까지 평균 50%에도 미치지 못하였으나 전체적인 국가의 경기가 회복되며 2012년 이후 꾸준하게 증가해오고 있다.

이렇듯 우리나라에만 국한되는 것이 아니라 세계적으로 점차 증가하는 여성들의 사회진출의 확대는 전통적으로 여성이 출산과 육아의 전담을 수행하여 전반적인 사회의 노동력 재생산을 이끌어 오던 시대와는 다르다. 이는 여성들이 가사와 더불어 일을 병행하는 경우가 빈번해졌으며 노동시장에 적지 않은 변화가 일어나고 있음을 의미한다고 볼 수 있다.

그러나 여성 경제활동 참가율의 증가는 가정을 구성하고 있는 여성들에게 있어 일과 가정의 병행은 여성들에게 정신적, 육체적 그리고 시간의 제약과 한계로 인해 각 역할(일과 가사)에 대한 충돌을 일으켜 일과 가정에 대한 갈등(work-family conflicts)의 심화를 발생시키게 된다. 또한 일과 가정에 대한 갈등의 심화는 근로 활동을 하고 있는 여성뿐 아니라 기업에 입장에서도 중대한 문제이다. 이는 기업의 측면에서 여성 인력을 확보와 유지하는데 있어 문제를 초래하며 더 나아가 기업의 전반적인 분위기와 노동생산성 그리고 기업의 생산성 감소 등의 부정적 영향을 미치게 된다(유계숙, 2007). 특히 전반적으로 대기업에 비해 기업의 규모(근로자 수, 재정 상태 등)가 작은 중소기업일수록 치명적인 문제로 작용하게 된다.

이렇듯 OECD 연간 평균 근로시간 보다 더 많은 근로시간을 요구하는 기업의 특성과 아직 남아있는 '여성은 가사전담'이라는 전통적인 가부장적인 문화의 관습의 특성을 동시에 가진 우리나라의 근로 활동을 하고 있는 여성들에게 일과 가정에 대한 양립의 기반 마련에 대한 절실함이 증대되어 왔다. 우리나라 정부 역시 일과 가정에 대한 양립의 중요성과 관심이 증가함에 따라 국가적인 차원에서 적극적 지원이 필요하다는 관심과 인식이 확산되어갔다.

일과 가정에 대한 갈등의 완화를 위하여 정부는 기존에 모성보호를 위해 규정하고 있었던 근로기준법, 남녀고용평등법, 영유아보육법, 고용보험법 등에 관련된 개정안이 2001년 통과 된 이후 2005년 법률이 개정되었다. 법률개정이 이루어진 후 여성들을 위한 모성보호 제도가 본격적으로 확대되기 시작하였다. 근로자들의 혜택을 중심으로 구성된 모성보호제도 확대는 기업에서 종사하고 있는 남, 여 근로자들에게 일과 가정에 대한 갈등을 완화에 도움을 준다는 부분은 일반적으로 받아들여지고 있는 주장이다(고재권 2014).

그러나 근무제한, 휴가 그리고 보육료 지원 등의 내용을 담고 있는 모성보호제도를 법적인 근거를 통해 근로자들의 인건비와 추가적 금액을 부담해야 하는 고용주인 기업이 기업의 비용

증가(인건비와 추가 금액)에 대한 부담을 포함하더라도 장기적으로 기업에게 양(+)성과를 갖는가에 대한 실증적인 연구가 필요하다. 기존의 대다수의 실증연구에서 1차수 년도에 대한 회귀분석에 대한 연구이며 이에 대한 결과는 긍정적 영향을 가져오는 것으로 나타났다.

그러나 단 년도(횡단면 데이터)를 활용한 회기분석의 경우, 개체들의 관찰되지 않는 '이질성(unobserved heterogeneity)' 요인을 연구 모형에 고려하기 어려우며 정적(Static)인 관계만을 추정하기 때문에 장기적으로 변화하는 영향을 볼 수 없다는 단점을 지니게 된다.

본 연구는 한국노동연구원에서 전국30인 이상 사업체를 대상으로 전국의 약 1,700여개 표본사업체를 층화추출 하여 2년에 한 번씩 이루어지고 있는 '사업체 패널 조사(Workplace Panel Survey)' 자료(2007년, 2009년, 2011년, 2013년)를 활용하여 패널 회귀분석을 하고자한다. 사업체 패널 조사 데이터를 바탕으로 기업에서 도입한 모성보호제도들이 수도권과 비수도권 기업들의 조직성과(경쟁업체 대비 근로자의 이직률, 근로자 주도적 혁신활동)에 어떠한 영향을 미치는지를 실증적으로 분석함에 그 목적을 두고 있다.

이 연구는 크게 5장으로 구성되어 있다. 제 Ⅱ장에서는 독립변수에 해당하는 모성보호제도와 종속변수인 기업의 조직성과에 해당하는 근로자의 이직률과 근로자 주도혁신에 관련된 이론적 배경과 선행연구를 검토한다. Ⅲ장에서는 모성보호제도가 갖는 효과를 분석하기 위하여 연구모형과 가설을 제시 후 각 변수에 대해 설명을 한다. 제 Ⅳ장에서는 제Ⅲ에서 설정한 연구모형과 가설에 대한 실증 결과를 바탕으로 모성보호제도가 서울특별시, 경기도, 인천광역시를 포함하는 수도권과 제주특별시, 세종특별시, 서울특별시, 인천광역시 그리고 경기도를 제외한 비수도권 기업들의 조직성과에 미치는 영향을 분석한다. 제 Ⅴ장에서는 실증적 분석결과를 바탕으로 연구의 함의와 더불어 정책적 제안과 연구의 한계점을 제시하여 향후 더 나은 연구를 위한 자료를 제공하고자 한다.

Ⅱ. 이론적 배경·선행연구

1. 모성보호제도

모성보호제도는 기업의 성공이 생산성을 나타냈던 산업사회 이후 조직의 합리성 보다는 노동자의 개인생활에 대한 요구가 증가하기 시작하며 대두되었으며 1970년 영국에서 처음 등장 이후 유럽과 미국 등 국가에서는 일 과 삶의 균형을 위해 휴직제도, 경제적 지원, 탁아소 설치 등의 사회보장정책과 제도의 도입을 시작한 일과 삶의 균형(Work Life Balance)이라는 용어의 등장 이후 사용되기 시작하였다. 국내의 경우 대다수의 근로자들이 저녁 있는 삶을 추구하기 시작하였고 이와 더불어 저 출산 문제가 심화되면서 2000년대에 들어 사회적 관심이 증가하기

시작하였다.

모성보호제도의 경우, 근로활동을 하고 있는 여성의 타고난 생리적, 신체적인 특성을 고려하여 법률과 사내의 제도를 바탕으로 기업에서 여성의 생리, 임신, 출산, 육아와 관련된 부분을 고려하여 업무분담, 휴가, 휴직, 보육시설 지원 등 업무에 대한 가중치를 감소시켜 일과 가사의 양립을 도와주는 포괄적 제도이다. 모성보호제도는 노동력 재생산과 기혼 여성의 경우 출산과 가정에서 수행해야하는 육아 활동 그리고 여성 개인의 삶의 질 향상에 있어 사회적으로 필요하다는 것이 일반적 견해이다(장지연 외 2004).

또한 기업의 입장에서 인적자원은 기업의 전반적인 목표와 성과 달성을 위해 매우 중요한 부분을 차지한다. 특히 인적자원 관리에 있어 근로자의 이직은 치명적이라고 볼 수 있다. 매년 점차 늘어나는 여성의 사회적 진출로 인해 기업에서 차지하는 여성의 비중이 점차 늘어나는 추세이다. 이러한 점에서 기업의 모성보호제도의 도입은 기업에 종사하고 있는 근로자의 이직률을 줄일 수 있는 하나의 중요한 요소라고 볼 수 있다. 이렇듯 개인과 기업 그리고 사회의 전반적인 필요를 반영하여 정부는 모성보호제도를 도입하게 되었다. 모성보호제도와 관련하여 김경주(2002)는 산전산후 휴가, 수유시간 제공, 출산 휴가 중 해고금지 등을 '직접적 모성보호'로 보았고 시간외 근로활동 제한, 야간업무 금지를 '간접적 모성보호'로 나누어 구분했다. 장지연 외(2004)는 임신, 출산, 수유 등 여성만이 가지는 기능에 대한 보호를 '생물학적 모성'으로 보았고 자녀 양육활동과 양육노동과 관련 제도를 '사회적 모성'으로 구분하였다.

또한 박은미(2006)은 임신·휴가·수유 등의 지원, 유해한 작업환경 금지 그리고 산전 휴식을 '여성고유의 모성기능보호'로 보았고 육아시설 확충, 육아휴직, 자녀간병 휴가 등을 직장과 가정의 양립지원으로 보았으며 여성고용촉진 장려금을 '여성의 직장복귀 지원제도'로 모성보호제도를 구분하여 바라보았다. 이렇듯 모성보호제도는 범위분류의 기준은 다양하게 구분될 수 있으나 본 연구에서는 법률에서 규정하고 있는 법적근거를 기반으로 '사업체패널'에서 명시하고 있는 모성보호제도를 중심으로 구분하고자 한다.

모성을 보호하기 위한 법령으로서는 근로기준법, 남녀고용과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(고평양립법), 고용보험법에서 임산부의 시간외 근로제한, 임산부 야간 휴일 근무제한, 유산·사산 휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직제도, 육아시간 부여, 직장 내 보육 시설 설치·지원 등에 대해 명시하고 있다. 다음의 〈표 1〉은 법률을 통한 법적근거를 바탕으로 '사업체패널'에 명시하고 있는 모성보호제도이다.

〈표 1〉 사업체패널에 명시된 모성모호제도 관련 법률제도

법률	법적 근거	사업체패널 모성보호제도
-근로기준법 제65조 제1항,2항 -근로기준법 제51조 제3항 -근로기준법 제71조, -근로기준법 74조 제4항 -근로기준법 제70조 제2항,3항 -근로기준법 제74조 1-5항 -근로기준법 제75조 -근로기준법 제43조 제3항 -고평양립법 제18조 -고평양립법 제18조의2 제1항 -고평양립법 제19조 제1항 -고용보험법 시행령 제95조1항 -고평양립법 제19조2 -고평양립법 제20조	-유해·위험사업 사용금지 -탄력적 근로시간제 제한 -연장근로 제한 -야간 및 휴일근로 제한 -출산 전후·유사산 휴가 -배우자의 출산휴가 -육아휴직 및 급여지원 -육아기 근로시간 단축 -일·가정 양립지원	1.산전후 휴가 2. 육아휴직 3. 배우자 출산휴가(남성) 4. 직장보육시설 5. 보육료지원 6. 생리휴가 7. 수유시간 보장 8. 수유공간 제공 9. 임신한 여성 야간근무 제한 10. 임신한 여성 휴일근무 제한 11. 임신한 여성 초과근무 제한 12. 임신한 여성 유해한 업무 제한 13. 임신한 여성 작업 전환 시행 14. 출산 1년 미만 여성 유해 업무제한 15. 태아 검진 휴가 16. 유·사산 휴가 17. 불임휴직제

2. 조직성과

기업에게 있어 조직성과는 조직이 세운 목표와 성과를 달성하기 위해 자원을 투자하여 얻게 되는 결과라고 정의 할 수 있다(Newcomer, 2001). 즉 조직의 성과는 성과를 얻기 위해 제도의 도입, 자원의 할당 배분, 자원 투자 등을 투입하여 성과를 산출해 내는 것을 의미한다고 볼 수 있다.

조직성과에 대한 초기의 선행연구는 매출액, 1인당 매출액, 제품·서비스의 향상 등 기업의 재무적 성과와 정량적 지표에 중점을 맞추어 바라보았으며 선행연구로는 Rogers & patrick(1998)은 연구의 종속변수 인 조직의 성과를 근로자의 1인당 매출액으로 사용했었으며, Dyer & reeves(1995)는 조직의 성과를 광범위하게 생산성, 제품의 품질, 서비스로 설명했으며 장민혜(2013)는 조직의 성과를 근로자의 이직률과 기업의 매출액으로 설정하였으며, 양동훈(2017)은 기업에 근무하고 있는 근로자 1인당 매출액과 자발적 이직률을 조직의 성과로 바라보았다.

또한 기업의 조직성과에 대한 지표를 OECD에서 개발한 OSLO Manuel을 바탕으로 기업 내에 자금의 유동성, 수익구조 개선, 지적재산권 취득 여부 등을 지표로 사용하기도 했으며, 기업이 최근 3년간 상업화한 신제품의 비율, 3년간 평균 매출성장률 등의 지표를 추가하여 측정에 대한 범위를 확장하여 지표를 구성하기도 했으며(Yam et al, 2004), 특허를 전제로 둔 혁신 건수, 전문가들에 의한 혁신 검증, 회사 내 관리자에 의한 혁신 검증, 특허 건수, 특허 인용 수 등의 지표를 개발하여 제시하기도 하였다(Flor & Oltra, 2004).

그러나 자원기반관점(Resource based view :RBV)을 제시한 Barney(1991)는 과거에는 천연자원 및 기술자원, 규모의 경제 등의 전통적인 자원들이 조직의 성과에 경쟁적 우위를 가능하게 하는 자원이었지만 이러한 전통적 자원들은 경쟁기업들이 시간의 흐름에 따라 어렵지 않게 모방할 수 있으며 다른 자원으로 대체가 가능하게 되는 순간 가치성을 잃어버린다고 말했다. 또한 조직이 가치를 지니며 경쟁력을 잃어버리지 않고 우위를 점하기 위해서는 경영지식, 브랜드, 인적 자원 등과 같은 복잡한 사회적 구조를 가진 무형의 자원만이 경쟁기업들이 모방하기 어렵고 희귀한 자원이라고 바라보았다. 즉, 기업의 성과를 판단함에 있어 매출액, 1인당 매출액, 지적재산권의 수, 제품의 향상 등 정량적이며 재무적인 성과의 향상 역시 중요하지만, Barney가 제시한 자원기반관점(RBV)을 바탕으로 조직성과를 무형자산에 해당하는 인적자원에 중점을 둔 근로자들의 조직문화에 대한 만족, 애사심, 노사관계 그리고 사내 커뮤니케이션 활용의 정도 등의 조직성과의 향상은 타 경쟁 업체에서 쉽게 따라할 수 없는 경쟁적 우위를 이끌어준다고 볼 수 있다.

이러한 자원기반관점에서 중요시 바라보는 무형자원인 인적자원을 기업의 조직의 성과로 보는 선행연구로는 직무의 만족도, 근로자 주도적인 혁신 활동, 조직에 대한 몰입 등을 통해 얻게 되는 성취라고 (Fenandez & Moldogaziev, 2011)설명 했으며, 이병훈·김종성(2009)은 전반적인 기업의 노사관계와 근로자 혁신활동, 노동생산성으로 조직성과를 바라보았고, Konrad & Mangel(2000)은 직업만족도를 조직의 성과로 설정하였다. 또한 Eaton(2001)은 근로자들의 조직에 대한 몰입을 조직의 성과 중 하나의 요소로 바라보았다.

즉, 조직의 성과는 선행연구들을 통해 보았을 때 기업이 매출액, 특허 건수, 지적재산권 수 등의 유형의 자원과 조직몰입, 노사관계 등의 인적자원 관리와 같은 사회적 구조를 복합시킨 무형자원 중 연구의 목적에 따라 다양한 조작적 정의가 가능하며, 조직성과 지표를 다양한 측정요소로 구성할 수 있다.

3. 선행연구

앞서 언급했듯, 세계적으로 여성의 경제활동 참가율이 증가하게 되면서 일과 가족 간의 갈등 심화를 완화에 대한 관심과 중요성은 국가, 기업, 전반적인 사회분위기를 통해 높아졌다, 이를 위해 정부는 근로기준법, 남녀고용과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(고평양립법) 등의 법적 근거를 바탕으로 일-가정 양립을 위한 제도로 모성보호에 대한 제도를 규정했으며 기업은 모성보호제도를 도입해야 할 의무를 가지게 되었다. 이를 바탕으로 모성보호제도의 혜택을 받게 되는 근로자와 근로자의 고용주인 기업의 조직성과와 관련된 실증적 연구들이 많이 축적되어 왔다.

모성보호제도 기업의 조직성과와 관련된 해외 연구 사례로 Perry Smith & Blum(2000)는 일-가정 양립제도와 관련된 제도들의 도입수준이 높을수록 전반적인 기업의 매출액, 시장점유율 등이 향상되었음을 밝혔다. Stavrou(2005)는 일-가정 양립제도가 기업의 이익과 제품 및 서비

스 품질의 향상에 양(+)의 관계를 가지며, 이직의도에는 음의(-)의 관계를 가진다고 제시했으며, Galinsky et al(2008)은 일-가정 양립제도가 사내 근로활동을 하고 있는 근로자의 갈등과 스트레스를 줄여주며, 기업의 생산성 증가, 근로자의 충성심을 제고시키는 등 기업과 근로자의 전반적인 성과에 있어 효과성을 가진다고 밝혔다.

Clifton & Shepard(2004)는 'Fortune'지에서 선정하는 500대 기업을 대상으로 일-가정 양립제도의 도입의 수가 늘어날수록 기업의 전반적인 재무성과가 향상된다는 것을 주장하였으며, Bloom et al(2006)은 유럽과 미국에 설립되어져있는 약700개의 기업에 대해 일-가정 양립과 관련된 친화정책과 경영관행에 대한 설문조사를 바탕으로 실증분석 하였으며 결과적으로 일-가정 양립 제도의 도입은 기업의 전반적인 생산성 증가라는 양(+)의 효과를 가져왔으나 '경영품질' 이라는 변수를 투입할 경우, 생산성 증가 효과는 나타나지 않는다는 결과를 밝혔다.

또한 국내의 연구로 이민우 외(2008)은 모성보호제도의 혜택 중 하나인 보육비 지원제도가 기업의 재무성과에 정(+)의 영향을 미친다고 주장하였으며, 김태홍·고인아(2001)은 국내 금융, 유통, 식음료 관련 약 300개의 기업을 대상으로 설문조사 한 결과 재택근무, 일시적인 업무전환제도 등의 가족친화제도를 도입한 기업의 60% 이상이 근로자의 노동성과(근로자간의 갈등감소, 능력개발 제고, 근무태만 감소, 자발적 이직률 감소, 애사심 향상 등)가 향상되었다고 밝혔다.

최은정(2005)은 영국의 가족친화 제도에 대한 22개의 모범기업을 사례분석을 통해 가족친화정책의 도입은 기업의 경우 생산성 향상과 근로자의 이미지의 향상을 가져왔으며, 근로자의 경우 퇴직률 감소, 결근감소, 근로자의 사기 증진, 동기부여, 애사심 향상 그리고 근로자의 삶의 질 향상에 긍정적인 효과를 가져왔다는 연구결과를 제시했다. 유규창·김향아(2006)는 2차 년도 사업체패널 조사 데이터를 활용하여 기업의 모성보호제도 도입의 결정요인으로 여성비율이 높으며 기업의 규모(전체 근로자 수)가 클수록 적극적이라고 밝히는 동시에 기업이 모성보호제도 도입에 적극 모성보호제도 도입에 적극적인 기업일수록 기업의 1인당 생산성(매출액)은 연간 103만원이 증가하며, 근로자의 이직률은 연간 0.9% 감소시켜 준다고 밝혔다.

이병훈·김종성(2009)은 모성보호제도를 포함한 가족친화제도의 번들 변인이 근로자의 노동생산성, 혁신활동, 노사관계에 유의미한 정(+)의 영향을 가져왔으며, 이직률에는 음(-)의 효과를 가져오는 것으로 나타났다. 장민혜(2014)는 모성보호제도의 도입의 수가 많을수록 기업의 매출액에 정(+)의 효과를 주며, 이직률에는 음(-)의 관계를 미쳤으나 조절변수에 해당하는 인적자원관리(연봉제, 목표관리제, 고임금 그리고 근로자 대상 교육훈련 여부, 조직 내 커뮤니케이션 제도 실시 등의 여부)은 모성보호제도와 재무성과 그리고 이직률에 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 결과가 도출되었다.

이렇듯 모성보호제도의 도입이 전반적인 기업의 조직성과(매출액 증가, 1인당 생산성 증가 그리고 이직률 감소 등)에 양(+)의 효과를 가져왔다는 국내 및 해외의 연구결과들이 많이 축적

되어있는 반면, 양(+)의 상관관계를 나타내는 연구결과에 비해 많지 않으나, 모성보호제도가 기업의 조직성과에 음(-)의 효과 및 유의미 하지 않는 효과를 연구결과를 제시하는 선행연구들도 제시되었다.

해외 연구 사례의 경우, Hyde(1996)은 출산휴가와 보육휴가는 여성근로자들의 불안함, 우울증과 같은 심리적 상태에는 양(+)의 영향을 미치지만 재무성과에는 유의미 하지 않은 효과를 나타냈다고 주장했다. Wood & de Menezes(2010)은 가족친화제도의 도입은 기업의 재무적 성과(생산성, 이익, 매출액)에는 양(+)의 영향을 나타냈으나 인적자원 성과(근로자의 이직율과 결근율)에는 아무런 상관관계를 나타내지 않는다는 결과를 제시했다.

국내 연구 사례의 경우, 이승길(2001)은 기업이 재택근무제도를 도입할 경우 기업의 재무성과(매출액)에 음(-)의 관계를 가져오며, 근로자에게 스트레스와 고립감에 대해 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타냈다. 권태희(2008)는 재택근무제도와 시차를 감안한 시차출퇴근제도의 도입은 근로자들의 직무만족감에는 유의미 하지 않은 상관관계가 나타냈으나 근로자와 기업 간의 갈등은 음(-)의 상관관계를 보여 갈등의 완화되는 결과를 제시했다.

안은정·신은종(2010)은 일-가정 양립제도의 번들과, 각각의 개별적인 제도와 1인당 매출액과 이직의도간의 관계를 조사했으며, 모성보호제도와, 번들의 경우 모두 1인당매출액에는 양(+)의 관계를 보였으며 이직의도에는 음(-)의 효과를 가져왔으나 재택근무제도와, 유연근무제도는 1인당 매출액에는 음(-)의 관계를 나타냈으며 이직의도에는 양(+)의 관계를 나타냈다. 유계숙(2007)은 서울,경기 지역을 중심에서 기업체에 종사하는 근로자를 대상으로 휴가·휴직, 경제적 지원제도 등을 포함하는 가족친화제도의 이용 빈도수에 따른 근로자의 직업만족도, 이직의도, 직무성과에 대한 설문조사를 실시한 결과 모두 유의미 하지 않은 결과를 나타냈다.

김향아·김혜원 외(2007)은 생산성(매출액)이 높은 기업체가 모성보호제도를 취할 가능성(내생성)을 고려하여 최소자승법(OLS)와 2단계 최소자승법(2LS)을 사용하여 비교한 결과 모성보호제도는 기업의 생산성을 촉진시키는데 아무런 효과를 주지 않는 것으로 나타났다. Lee & Kim(2010)은 2LS 방법론을 사용하여 자녀 보육지원에 대한 제도의 도입은 기업의 노동생산성에 대해 양(+)의 효과를 주지만 유연근무제도의 도입은 오히려 음(-)의 효과를 나타낸다는 결과를 제시했다.

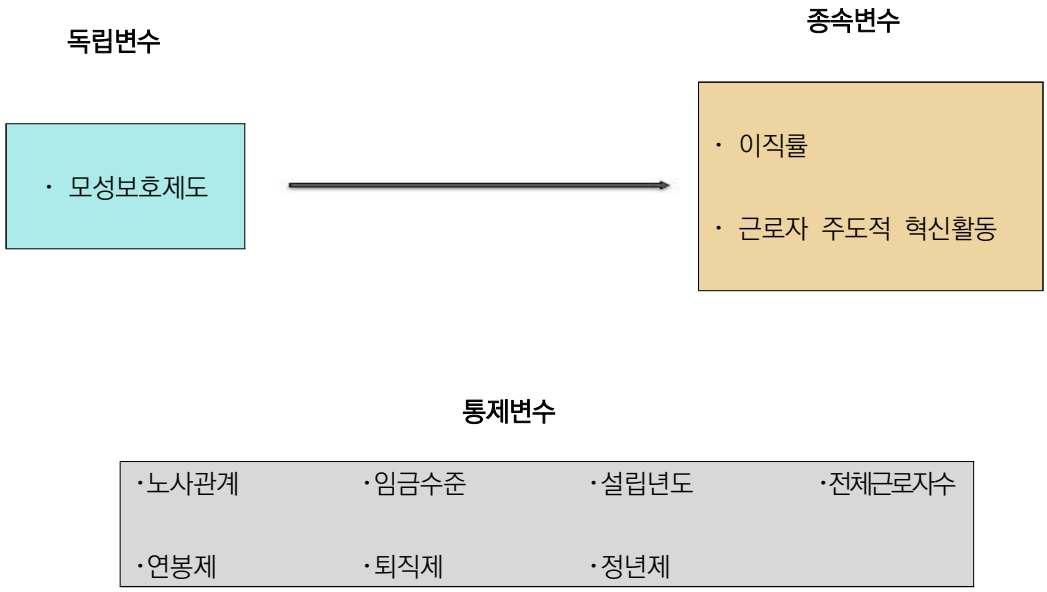
정장훈 외(2011)는 일-가정 양립제도의 도입은 기업의 매출액 성과를 제고시키는 데에 있어 양(+)의 효과를 나타내지만, 도입 후 제대로 제도를 시행하지 않는 디커플링의 경우와 제도 자체를 포기하는 경우는 음(-)의 영향이거나 아무런 상관관계를 갖지 않는 것으로 나타났다. 김혜원(2011)은 2005년, 2007년에 실시한 사업체패널 데이터를 바탕으로 모성보호제도를 포함하는 가족친화제도의 도입의 수가 늘어난 경우 근로자들의 이직률에는 크게 감소함을 나타냈으나 기업의 1인당 매출액 유의미 하지 않아 매출액과 가족친화제도는 체계적인 상관관계를 보이지 않음을 제시했다.

국내 및 해외의 모성보호와 관련된 제도와 기업의 조직성과와 관련한 다양한 선행연구를 살펴본 결과, 모성보호제도와 이직률, 노사관계, 직무만족, 애사심, 커뮤니케이션, 1인당매출액, 생산성 근로자 혁신활동 등 다양한 변수로 구성되는 기업의 조직성과와의 결과는 상호간에 양(+)의 효과, 음(-)의 효과 그리고 상관관계를 갖지 않는 등 다양한 연구결과가 도출되었다. 이러한 선행연구 결과들을 바탕으로 본 연구는 모성보호와 관련된 제도의 수에 따라 기업의 조직성과에 어떠한 상관관계를 갖는지 알아보고자 한다.

Ⅲ. 연구설계

1. 연구모형

본 연구는 앞서 살펴본 선행연구를 바탕으로 모성보호제도가 기업의 조직성과에 미치는 효과를 살펴보고자 한다. 이를 위해 연구모형을 도식화 하였으며, 다음의 〈그림 1〉과 같다.



〈그림 1〉 연구모형

2. 연구가설

앞서 살펴본 선행연구를 바탕으로 일과 가정에 대한 갈등 심화를 완화시켜 줄 수 있는 모성보호제도와 기업의 조직성과에 해당하는 재무적, 인적자원 관리에 대하여 음(-)의 효과와 유의미 하지 않은 효과(Hyde, 1996; Wood & de Menezes, 2010; Lee & Kim 2010; 유계숙, 2007; 김향아·김혜원, 2007; 이승길, 2011; 권태희, 2008; 안은정·신은종, 2010; 김혜원, 2011; 정장훈 외, 2011;)에 대한 연구결과 들과 양(+)의 효과(Perry Smith & blum, 2000; Stavrou, 2005; Gainsky et al, 2008; Clifton & Shepard, 2004; Bloom at al, 2006; 이민우 외, 2008; 김태홍·고인아, 2001; 최은정, 2005; 유규창·김향아, 2006; 이병훈·김종성, 2009)에 대한 연구결과 등 다양한 상관관계를 나타냈으며, 특히 선행연구들의 결과인 음(-)의 상관관계와, 상관관계가 없는 선행연구에 비해 다수의 연구에서는 조직성과가 기업에게 양(+)의 상관관계를 나타내고 있었다.

이러한 선행연구의 결과들은 조직과 관리자가 조직이라는 단위에 각 개인(구성원)의 의무감과 긍정적인 직무행태를 이끌어 내게 만드는 중요한 요인이라고 보는 '사회적 교환이론(Social Exchange Theory)'을 근거로 한다고 볼 수 있다. '사회적 교환'은 조직의 구성원이 자신에 속한 조직과 상효교환성을 가지는 관계로 어떤 혜택이나 처우를 받았을 때 이에 상응하는 보답을 하려는 관계라고 할 수 있다(Gould-Wiliams & Davies, 2005). 이렇듯 본 연구에 대한 가설은 선행연구와 사회적 교환이론에 근거하여 기업이 사내에 근로활동을 하고 있는 근로자에게 모성보호제도라는 정부의 정책을 기반으로 하는 혜택을 제공 할 때, 근로자들은 자신에게 이익이 충족된다고 인식하여, 이를 계기로 기업(조직)에 대한 긍정적인 태도와 행동을 직무행태로 표출할 것으로 생각된다.

이를 바탕으로 조직성과를 인적자원관리(근로자의 이직률, 근로자의 주도적 혁신활동)에 중점을 두어 다음과 같은 가설을 설정하였으며, 또한 유규창·김향아(2006)의 모성보호제도 도입 결정 요인 중 지리적 위치에 해당하는 수도권과 비수도권의 지리적 위치가 $p<0.05$의 유의한 확률로 영향을 미쳤다는 연구결과를 바탕으로 기업의 조직성과에 대해 수도권과 비수도권을 나누어 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설1. 모성보호제도는 기업에 종사하는 근로자의 이직률에 음(-)의 영향을 미칠 것이다.

1-1. 모성보호 관련 제도 도입의 수가 많을수록 수도권에 위치한 기업에 종사하는 근로자의 경쟁업체 대비 이직률에 음(-)의 영향을 미칠 것이다.

1-2. 모성보호 관련 제도 도입의 수가 많을수록 비수도권에 위치한 기업에 종사하는 근로자의 경쟁업체 대비 이직률에 음(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설2. 모성보호제도는 근로자 주도 혁신활동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2-1. 모성보호 관련 제도 도입의 수가 많을수록 수도권에 위치한 기업에 종사하는 근로자는 경쟁업체 대비 근로자 주도 혁신활동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
2-2. 모성보호 관련 제도 도입의 수가 많을수록 비수도권에 위치한 기업에 종사하는 근로자는 경쟁업체 대비 근로자 주도 혁신활동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3. 변수의 조작적 정의

본 연구에서 사용된 각 변수에 해당하는 독립변수, 종속변수 그리고 통제변수는 선행연구 및 이론 그리고 법령에 근거하여 사업체패널조사(Workplace Panel Survey) 데이터에 명시된 설문문항을 통해 변수들의 조작적 정의를 구성하였으며 다음의 〈표 2〉와 같다.

1) 모성보호제도

근로기준법, 남녀고용과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(고평양립법), 고용보험법의 법률에서 모성보호제도와 관련된 법적근거를 바탕으로 사업체패널에서 명시되어있는 17개의 모성보호제도가 (1. 산전후 휴가, 2. 육아휴직, 3. 배우자 출산휴가(남성), 4. 직장보육시설, 5.보육료지원, 6.생리휴가, 7.수유시간 보장, 8. 수유공간 제공, 9. 임신한 여성 야간근무 제한, 10. 임신한 여성 휴일근무 제한, 11. 임신한 여성 초과근무 제한, 12. 임신한 여성 유해업무 제한, 13. 임신한 여성 작업전환 시행, 14. 출산 1년 미만 여성 유해업무제한, 15. 태아 검진휴가, 16. 유·사산휴가, 17. 불임휴직제)를 바탕으로 제도의 도입 수(0-17개)로 구분하였다.

2) 조직성과

자원기반관점(RBV)와 사회적 교환이론(Social Exchange Theory)과 선행연구를 바탕으로 매출액, 1인당매출액 등의 유형의 자원에 해당하는 재무적 성과가 아닌 사업체패널조사(Workplace Panel Survey)에서 5점 리커트 척도로 구성된 무형의 자원(경쟁업체 대비 이직률의 정도와 경쟁업체 대비 근로자의 주도적인 혁신활동)으로 변수의 조작적 정의를 구성하였다.

3) 통제변수

사업체패널조사(Workplace Panel Survey)를 바탕으로 연구한 대다수의 선행연구에서 통제변수항목을 바탕으로 연봉제도, 정년제도, 퇴직제도의 여부와 5점 리커트 척도로 이루어진 전반적인 노사관계, 경쟁 업체와 비교 시 임금수준, 그리고 직접기업에 해당하는 사업체 규모(전체 근로자의 수), 회사의 설립년도로 설정하였다.

〈표 2〉 변수의 조작적정의

구분		측정	출처
독립변수	모성보호제도	모성보호제도 관련 제도의 도입 수(0-17점)	사업체패널조사
종속변수	이직률	5점 리커트 척도 구성	
	근로자주도 혁신활동	5점 리커트 척도 구성	
통제변수	노사관계	5점 리커트 척도 구성	
	임금수준	5점 리커트 척도 구성	
	연봉제	제도 도입에 따른 유무, 예=1, 아니오=0	
	전체근로자수	직접기입	
	설립년도	직접기입	
	정년제	제도 도입에 따른 유무, 예=1, 아니오=0	
	퇴직제	제도 도입에 따른 유무, 예=1, 아니오=0	

4. 자료수집

자료의 수집은 모성보호제도가 조직의 성과에 미치는 영향을 실증분석을 위해 한국노동연구원에서 주관하여 사업체에게 사전 컨택, 우편물 발송, 재무현황 및 근로자현황 조사표 작성, 사업장 방문면접조사의 단계를 거쳐, 전국 30인 이상 사업체를 모집단으로 표본사업체를 층화추출을 격년제로 시행해오고 있는 사업체패널조사(Workplace Panel Survey) 데이터를 활용하였다.

자료수집의 방법은 사업체패널조사가 2006년 이후 새롭게 개편되기 이전의 1차 년도에 해당하는 2005년 자료와 본 연구에 조직성과에 해당하는 변수가 조사되지 않은 6차 년도에 해당하는 2015년 자료는 제외한 WPS 2007년(1735개), 2009년(1737개), 2011년(1770개)그리고 2013년(1775개)을 포함한 총4개 년도에 해당하는 7017개의 업체를 최종 모집단으로 선정하였다.

이후 본 연구의 수도권과 비수도권을 나누어 설정한 가설을 위해 제주특별시에서 수집된 2007(14개), 2009(11개), 2011(8개), 2013(7개)의 제외하였으며, 독립변수, 종속변수 그리고 통제변수에 해당하는 설문조사의 설문문항 항목 중 해당 없음, 모름 또는 누락되어 있는 경우는 제외하였으며 WPS 2-5차 년도에 대해 동일한 응답자가 한 차수라도 누락되었거나 결측 된 값을 제외한 후 실증분석 자료로 사용하였다.

5. 분석방법

자료를 분석하기 위해 STATA 12.0 프로그램을 활용하였다. 총 4개 년도에 해당하는 2007년, 2009년, 2011년, 2013년에 해당하는 사업체패널의 데이터를 합한 후 기본적인 독립변수, 종속변수 그리고 통제변수에 해당하는 기술통계를 수도권과 비수도권으로 나누어 살펴보았다.

이후 본 연구의 가설에 대한 검증을 위하여 통제변수를 포함한 독립변수와 종속변수에 대한 패널회귀분석의 일종인 고정효과모형(Fixed Effect Model)과 임의효과모형(Random-Effect Model)을 활용하여 수도권과 비수도권의 비교하였다. 패널회귀분석의 경우에는 고정효과모형과 임의효과모형이 존재하는데 이는 두 가지의 검정을 통해서 두 모형 중 어떤 모형이 더 적합한지 판단한다.

첫째, 고정모형효과와 임의효과 모형이 가지게 되는 대한 전반적인 이해(각 모형에 대한 장점과 단점)를 바탕으로 연구자가 연구에 대한 직관적인 이해가 필요하다. 이는 해당 연구가 모수 전체를 대상으로 하는 연구인지, 무작위 추출을 기반으로 하여 모수에 대한 표본을 추출한 뒤 표본의 추정치로 모수를 추론하는지 등에 대한 직관적인 이해 및 고려를 통해서 어떤 모형이 적합한지 판단한다.

둘째, 하우즈만 검정(Hausman test)을 활용하여 두 모형의 추정치 차이를 통해 판단한다. 하우즈만 검정에서는 $cov(x,u_i)=0$ 의 식을 중심으로 판단한다. $cov(x,u_i)=0$ 에 대한 가정이 성립하면, 두 모형이 모두 일치추정량을 보이기 때문에 서로 유사한 추정치를 보여준다. 하지만, $cov(x,u_i)\neq 0$ 일 경우에는 두 모형의 추정치는 일치추정량이 아닌 추정결과의 체계적 차이(system different)가 존재하게 된다(정삼석 외, 2017).

즉, 귀무가설인'추정치에 체계적인 차이가 없다'라는 검증 결과 기각이 되면 상대적으로 일치추정량을 갖게 되는 고정효과모형을 활용하게 된다, 이와 반대로 귀무가설이 채택이 되면 고정효과모형에 비해 상대적으로 효율적인 추정치를 가지게 되는 임의효과모형을 활용하게 되며 이는 고정모형효과는 일치성에 중점을 두며 임의효과모형은 효율성에 중점을 둔다고 볼 수 있다.

즉, 그룹 간(between) 정보와 그룹 내(within)정보를 모두 사용하여 패널 개체의 수 만큼 자유도(df)의 손실이 적은 효과성을 장점을 지닌 임의효과 모형과 오차항과 설명변수 간 상관관계가 존재하더라도 추정계수의 일치성, 즉 내생성의 문제를 해결할 수 있다는 장점을 가진 고정효과모형에 대한 이해를 바탕으로 하우즈만 검정의 이용과 함께 충분한 선행연구를 기반으로 연구자가 설정한 모형에 대한 직관적이며 주관적인 판단 역시 수반 될 필요가 있다고 볼 수 있다. 이를 바탕으로 본 연구에서는 모성보호제도 도입의 수가 조직성과(근로자의 이직률과 근로자 주도혁신활동)에 미치는 영향을 고정효과 모형과 임의효과 모형을 제시하여 비교분석하였다.

Ⅳ. 실증분석의 결과

1. 기술통계량

사업체패널조사(WPS)에 대한 데이터자료를 활용하여 기술통계량을 구성하는 항목으로는 종

속변수에 해당하는 경쟁업체 대비 이직률, 경쟁업체 대비 근로자주도의 혁신활동과 독립변수인 모성보호와 관련된 제도의 도입의 수로 설정하였다. 또한 통제변수는 전반적인 노사관계, 경쟁업체 대비한 임금수준의 정도, 설립년도, 전체근로자수, 각종제도 혜택여부(연봉제도, 고정상여금제도, 성과배분제도, 정년제도, 퇴직제도, 임금피크제도, 우리사주제도)로 구성하였다.

〈표 3〉과 〈표 4〉의 경우 사업체패널조사(WPS) 2-5차 조사에 해당하는 2007년, 2009년, 2011년, 2013년의 기술통계량을 수도권과 비수도권으로 구분하여 제시하였으며, 수도권에 위치한 기업의 각 차수 평균 표본 수의 경우 178개였으며, 비수도권에 위치한 기업의 각 차수의 평균 표본 수의 경우 104개로 나타났다. 또한 2007년, 2009년, 2011년, 2013년을 포함한 4개 년도의 합의 평균을 바탕으로 총 관측치의 수는 1136개이며, 수도권과 비수도권에 대한 표본의 수는 각 712개, 424개로 나타났으며 〈표 5〉와 〈표 6〉으로 구분하여 각 수도권과 비수도권에 대한 기술통계량을 다음과 같이 제시하였다.

〈표 3〉 2007-2013 수도권 기술통계량

항목	2007				2009			
	Mean	Std	Min	Max	Mean	Std	Min	Max
모성보호제도	6.0338	3.9727	0	16	7.6497	4.3928	0	15
이직률	2.5932	.76393	1	4	2.6214	.66417	1	4
근로자주도혁신활동	3.3163	.62287	2	5	3.2881	.52389	2	5
노사관계	3.9265	.65732	2	5	3.8644	.58749	3	5
임금수준	3.0395	.72583	1	5	3.0169	.59805	2	5
근로자수	524.44	810.01	28	6132	525.12	1013.2	22	10321
설립년도	1983.5	14.074	1923	2005	1983.5	14.074	1923	2005
연봉제도	.78531	.41177	0	1	.71751	.45148	0	1
정년제도	.87005	.33719	0	1	.77401	.41941	0	1
퇴직제도	.17514	.38116	0	1	.32768	.47070	0	1
N	178				178			

항목	2011				2013			
	Mean	Std	Min	Max	Mean	Std	Min	Max
모성보호제도	7.0112	4.5547	0	16	7.7247	4.7201	1	17
이직률	2.5674	.65393	1	5	2.5898	.70934	1	4
근로자주도혁신활동	3.3370	.64560	2	5	3.3089	.58224	2	5
노사관계	3.7752	.65961	2	5	3.7191	.63759	2	5
임금수준	3.1516	.63292	1	5	2.9550	.66230	1	5
근로자수	546.82	1213.3	23	12967	533.23	1107.4	5	11625
설립년도	1983.6	14.082	1923	2005	1983.6	14.082	1923	2005
연봉제도	.76404	.42579	0	1	.81460	.38971	0	1
정년제도	.92134	.26995	0	1	.89325	.30965	0	1
퇴직제도	.70786	.45602	0	1	.87078	.33638	0	1
N	178				178			

〈표 4〉 2007-2013 비수도권 기술통계량

항목	2007				2009			
	Mean	Std	Min	Max	Mean	Std	Min	Max
모성보호제도	5.7884	4.0426	0	16	5.7264	4.5805	0	16
이직률	2.2980	.87998	1	4	2.5566	.74425	1	4
근로자주도혁신활동	3.4807	.75015	2	5	3.3396	.68850	1	5
노사관계	3.8653	.69753	2	5	3.8018	.66790	2	5
임금수준	3.1442	.7685	2	5	3.0566	.53148	2	4
근로자수	588.39	1038.3	20	6295	571.22	1059.1	26	6490
설립년도	1983.9	16.379	1936	2005	1984.7	15.893	1936	2005
연봉제도	.70192	.45962	0	1	.69811	.46125	0	1
정년제도	.90384	.29622	0	1	.92452	.26540	0	1
퇴직제도	.18269	.38828	0	1	.24528	.43229	0	1
N	106				106			

항목	2011				2013			
	Mean	Std	Min	Max	Mean	Std	Min	Max
모성보호제도	5.8269	4.1487	0	16	6.1037	4.2826	0	15
이직률	2.4230	.71992	1	4	2.4905	.70704	1	5
근로자주도혁신활동	3.375	.72657	1	5	3.5283	.69292	2	5
노사관계	3.8173	.69344	2	5	3.8584	.59263	2	5
임금수준	3.125	.73322	1	5	3.0849	.73183	1	5
근로자수	578.21	1108.4	27	8236	583.41	1130.3	14	8585
설립년도	1983.9	16.379	1936	2005	1984.2	16.365	1936	2005
연봉제도	.81730	.38828	0	1	.79245	.40747	0	1
정년제도	.95192	.21496	0	1	.96226	.19146	0	1
퇴직제도	.60576	.49105	0	1	.81132	.39311	0	1
N	106				106			

〈표 5〉 2007-2013 패널 수도권 기술통계량

항목	평균	표준편차	최소값	최대값	관측치수
모성보호제도	7.1056	4.46188	0	17	712
이직률	2.5929	.697936	1	4	712
근로자주도혁신활동	3.3126	.594504	2	5	712
노사관계	3.8211	.639864	2	5	712
임금수준	3.0408	3.04084	1	5	712
전체근로자수	532.42	1044.77	5	12967	712
설립년도	34.392	14.0485	13	95	712
연봉제도	.77042	.420857	0	1	712
정년제도	.86478	.342190	0	1	712
퇴직제도	.52112	.499905	0	1	712

〈표 6〉 2007-2013 패널 비수도권 기술통계량

항목	평균	표준편차	최소값	최대값	관측치수
모성보호제도	5.8619	4.25723	0	16	424
이직률	2.4428	.768764	1	5	424
근로자주도혁신활동	3.4309	.716324	1	5	424
노사관계	3.8357	.662072	2	5	424
임금수준	3.1023	.695360	1	5	424
전체근로자수	580.28	1080.92	14	8585	424
설립년도	33.774	16.1999	13	8	424
연봉제도	.75238	.432144	0	1	424
정년제도	.93571	.245553	0	1	424
퇴직제도	.46190	.499141	0	1	424

2. 가설검증

앞서 선행연구와 이론을 바탕으로 일-가정양립제도 중 하나인 모성보호와 관련된 제도의 도입 수가 기업의 조직성과에 해당하는 경쟁업체 대비 이직률과 근로자의 주도적인 혁신활동에 미치는 영향을 수도권과 비수도권으로 나누어 설정한 가설을 검증하였다.

1) 가설1 검증

다음의 〈표 7〉과 〈표 8〉은 가설 1에 해당하는 기업에서 도입한 모성보호와 관련된 제도의 도입 수가 경쟁업체 대비 근로자의 이직률에 미치는 영향을 수도권과 비수도권으로 구분한 결과이며 다음과 같다.

〈표 7〉 가설 1-1 분석결과

항목	fixed-effects model(고정효과모형)		random-effects model(임의효과모형)	
	coef	std. err	coef	std. err
모성보호	-.00984	.00653	-.01268**	.00566
노사관계	-.23737***	.04721	-.20895***	.04012
임금수준	-.16221***	.04662	-.19886***	.03913
전체근로자수	.00003	.00005	.00002	.00002
설립년도	0	-	.00563**	.00239
연봉제도	.03487	.08038	.10819*	.06311
정년제도	.07	.08074	.06281	.07134
퇴직제도	-.00939	.05193	.02219	.04627
상수항	3.9596	.244317	-7.2449	4.7552
R^2	0.1055		0.1314	
Hausman Test	8.41(0.298)			

먼저 〈표 7〉은 수도권에 위치한 기업을 대상으로 기업에서 도입하고 있는 모성보호와 관련된

제도의 도입 수가 경쟁업체 대비 기업에 종사하는 근로자의 이직률에 미치는 영향에 대한 결과이다. 고정효과 모형의 경우, R^2 =10.55%의 설명력을 나타냈으며, 종속변수인 근로자의 이직률에 대해 독립변수에 해당하는 모성보호제도의 수는 -.00984로서 유의미 하지 않는 결과로 나타났다. 통제변수의 경우 경쟁업체 대비 전반적인 노사관계의 만족도와 경쟁업체 대비 임금수준은 각각 -.23737***, -.16221*** 로 유의미하게 나타났으나 이외의 통제변수에 해당하는 전체 근로자 수 .00003, 설립년도 .0, 연봉제도의 유무 .03487, 정년제도의 유무 .07, 퇴직제도의 유무 -.00939로서 모두 유의미 하지 않는 결과가 나타났다.

임의효과 모형의 경우, R^2 =13.14%의 설명력을 나타냈으며, 독립변수에 해당하는 모성보호제도의 수는 -.01268**로서, 수도권에 위치한 기업에 종사하는 근로자의 이직률을 낮추는 것으로 나타났다. 또한 통제변수들의 경우 경쟁업체 대비 전반적인 노사관계의 만족도, 경쟁업체 대비 임금수준, 회사의 설립년도 그리고 연봉제도의 유무 역시 근로자들의 이직률에 대하여 각각 -.20895***, -.19886***, .00563** ,10819* 로서 유의미하게 나타났으며 나머지 통제변수들에 해당하는 전체근로자 수, 정년제도의 유무, 퇴직제도의 유무는 각각 .00002, .06281, .02219로서 유의미 하지 않은 것으로 나타났다.

이후 하우즈만검정(Hausman Test)을 통해 검정한 결과, 8.41(0.298)의 값이 나타났으며 유의확률이 0.05를 넘게 되어 귀무가설이 기각되지 않아 임의효과 모형을 채택하였다. 이러한 결과를 바탕으로 가설1-1에 해당하는 모성보호 관련 제도 도입의 수가 많을수록 수도권에 위치한 기업에 종사하는 근로자의 경쟁업체 대비 이직률에 음(-)의 영향을 미칠 것이다 라는 가설은 채택되었다. 이는 수도권에 위치한 기업의 경우, 모성보호와 관련된 제도의 도입의 수가 많으며 전반적인 노사관계와 경쟁업체 대비 임금수준이 높을수록 수도권에 위치한 기업에 종사하는 근로자들의 경쟁업체 대비 이직률을 낮춘다고 볼 수 있다.

〈표 8〉 가설 1-2 분석결과

항목	fixed-effects model(고정효과모형)		random-effects model(임의효과모형)	
	coef	std. err	coef	std. err
모성보호	.00538	.01104	.00066	.00905
노사관계	-.32502***	.06749	-.2197***	.05629
임금수준	-.14553**	.06919	-.23529***	.0559
전체근로자수	.00018	.00013	-9.47	.00004
설립년도	0	-	.00261	.00287
연봉제도	.12334	.11734	.01654	.09097
정년제도	-.03376	.15875	-.01047	.14431
퇴직제도	.03505	.07785	.09749	.07163
상수항	3.9275***	.37561	-1.2159	5.6932
R^2	0.0209		0.1157	
Hausman Test	18.08(0.0116)			

〈표 8〉은 비수도권에 위치한 기업을 대상으로 기업에서 도입하고 있는 모성보호와 관련된 제도의 도입 수가 경쟁업체 대비 기업에 종사하는 근로자의 이직률에 미치는 영향에 대한 결과이다. 먼저 고정효과 모형의 경우, R^2 =2.09%의 설명력을 나타냈으며, 종속변수인 근로자의 이직률에 대해 독립변수에 해당하는 모성보호제도의 수는 .00538로서 유의미 하지 않는 결과로 나타났다. 통제변수의 경우 경쟁업체 대비 전반적인 노사관계의 만족도와 경쟁업체 대비 임금수준은 각각 -.32502***, -.14553*** 으로서 유의미하게 나타났으나 이외의 통제변수에 해당하는 전체 근로자 수 .00018, 설립년도 .0, 연봉제도의 유무 .12334, 정년제도의 유무 -.03376, 퇴직제도의 유무 .03505로서 모두 유의미 하지 않는 결과가 나타났다.

임의효과 모형의 경우, R^2 =11.57%의 설명력을 나타냈으며, 종속변수인 근로자의 이직률에 대해 독립변수인 모성보호와 관련된 제도의 수가 미치는 효과는 .00066 으로서 유의미 하지 않는 결과로 나타났다. 또한 통제변수들의 경우 경쟁업체 대비 전반적인 노사관계의 만족도, 경쟁업체 대비 임금수준은 각각 -.2197***, -.23529*** 으로서 유의미하게 나타났으나 이외의 통제변수에 해당하는 전체근로자 수, 회사의 설립년도, 연봉제도의 유무, 정년제도의 유무, 퇴직제도의 유무는 각각 -9.47, .00261, .01654, -.01047, .09749 로서 유의미 하지 않은 것으로 나타났다.

이후, 하우즈만검정(Hausman Test)을 통해 검정한 결과, 18.08(0.0116)의 값이 나타났으며 유의확률이 0.05를 넘게 되어 귀무가설이 기각되지 않아 임의효과 모형을 채택하였다. 그러나 고정효과와 임의효과 모형 모두, 독립변수가 종속변수에 유의미한 결과를 나타내지 않았으므로 가설1-2에 해당하는 모성보호 관련 제도 도입의 수가 많을수록 비수도권에 위치한 기업에 종사하는 근로자의 경쟁업체 대비 이직률에 음(-)의 영향을 미칠 것이다 라는 가설은 기각되었다.

2) 가설2의 검증

다음의 〈표 9〉와 〈표 10〉은 가설 2에 해당하는 기업에서 도입한 모성보호와 관련된 제도의 도입 수가 근로자의 주도적 혁신활동에 미치는 영향을 수도권과 비수도권으로 구분한 결과이며 다음과 같다.

〈표 9〉 가설 2-1 분석결과

항목	fixed-effects model(고정효과모형)		random-effects model(임의효과모형)	
	coef	std. err	coef	std. err
모성보호	.01588***	.00598	.01584***	.0049
노사관계	.19242***	.04324	.239***	.03454
임금수준	.11731***	.04238	.13353***	.03364
전체근로자수	-.00004	.00004	7.81	.00002
설립년도	0	-	-.00137	.00179
연봉제도	-.06644	.07303	.03792	.05318
정년제도	-.02238	.07327	.00309	.06249
퇴직제도	.00379	.0459	-.02857	.04112
상수항	3.9596***	.21876	4.5879	3.56005
R^2	0.1211		0.1457	
Hausman Test	13.82(0.0545)			

〈표 9〉는 수도권에 위치한 기업을 대상으로 기업에서 도입하고 있는 모성보호와 관련된 제도의 수가 경쟁업체 대비 기업에 종사하는 근로자의 주도적 혁신활동에 미치는 영향에 대한 결과이다. 고정효과 모형의 경우, R^2 =12.11%의 설명력을 나타냈으며, 종속변수인 경쟁업체 대비 근로자의 주도적 혁신활동에 대해 독립변수에 해당하는 모성보호제도의 수는 .01588***로서 유의미 한 것으로 나타났다. 통제변수의 경우 경쟁업체 대비 전반적인 노사관계의 만족도와 경쟁업체 대비 임금수준은 각각 .19242***, .11731*** 로서 유의미하게 나타났으나 이외의 통제변수에 해당하는 전체 근로자 수 ,설립년도, 연봉제도의 유무, 정년제도의 유무, 퇴직제도의 유무는 각각 -.00004, 0, -.06644, -.02238, .00379 로서 모두 유의미 하지 않는 결과가 나타났다.

임의효과 모형의 경우, R^2 =14.57%의 설명력을 나타냈으며, 종속변수인 경쟁업체 대비 근로자의 주도적 혁신활동에 대해 독립변수에 해당하는 모성보호제도의 수는 .01584***로서 유의미한 것으로 나타났다. 통제변수의 경우 경쟁업체 대비 전반적인 노사관계의 만족도와 경쟁업체 대비 임금수준은 각각 .239***, .13353***로서 유의미하게 나타났으나 이외의 통제변수에 해당하는 전체 근로자 수 ,설립년도, 연봉제도의 유무, 정년제도의 유무, 퇴직제도의 유무는 각각 7.81, -.00137, .03792, .00309, -.02857 로서 모두 유의미 하지 않는 결과가 나타났다.

이후 고정효과 모형과 확률효과 모형의 채택을 위해 하우즈만검정(Hausman Test)을 실시하였다. 검정한 결과, 13.82(.0545)의 값이 나타났으며, 유의확률이 0.05를 넘게 되어 귀무가설이 기각되지 않아 임의효과 모형을 채택하였다. 이러한 결과를 바탕으로 가설2-1에 해당하는 모성보호 관련 제도 도입의 수가 많을수록 수도권에 위치한 기업에 종사하는 근로자는 경쟁업체 대비 근로자 주도 혁신활동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다 라는 가설은 채택되었다.

〈표10〉 가설 2-2 분석결과

항목	fixed-effects model(고정효과모형)		random-effects model(임의효과모형)	
	coef	std. err	coef	std. err
모성보호	-.00105	.0099	.00824	.00803
노사관계	.2932***	.06054	.30335***	.04995
임금수준	.28821***	.06206	.28412***	.04957
전체근로자수	.00002	.00012	.00004	.00003
설립년도	0	-	.00018	.00242
연봉제도	-.24381	.10526	-.08646	.08063
정년제도	-.05368	.1424	.04005	.12829
퇴직제도	.1603	.06983	.08001	.06368
상수항	1.5654***	.33693	.92721	5.0072
R^2	0.1517		0.1811	
Hausman Test	13.42(0.0626)			

〈표 10〉은 비수도권을 대상으로 기업에서 도입하고 있는 모성보호와 관련된 제도의 수가 경쟁업체 대비 기업에 종사하는 근로자의 주도적 혁신활동에 미치는 영향에 대한 결과이다. 고정효과 모형의 경우, R^2 =15.17%의 설명력을 나타냈으며, 종속변수인 경쟁업체 대비 근로자의 주도적 혁신활동에 대해 독립변수에 해당하는 모성보호제도의 수는 -.00105로서 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 통제변수의 경우 경쟁업체 대비 전반적인 노사관계의 만족도와 경쟁업체 대비 임금수준은 각각 .29322***, .22821*** 로서 유의미하게 나타났으나 이외의 통제변수에 해당하는 전체 근로자 수, 설립년도, 연봉제도의 유무, 정년제도의 유무, 퇴직제도의 유무는 각각 .00002, 0, -2.4381, -.05368, .1603 으로서 모두 유의미 하지 않는 결과가 나타났다.

임의효과 모형의 경우, R^2 =18.11%의 설명력을 나타냈으며, 종속변수인 경쟁업체 대비 근로자의 주도적 혁신활동에 대해 독립변수에 해당하는 모성보호제도의 수는 .00824로서 유의미하지않은 것으로 나타났다. 통제변수의 경우 경쟁업체 대비 전반적인 노사관계의 만족도와 경쟁업체 대비 임금수준은 각각 .30335***, .28412***로서 유의미하게 나타났으나 이외의 통제변수에 해당하는 전체 근로자 수 ,설립년도, 연봉제도의 유무, 정년제도의 유무, 퇴직제도의 유무는 각각 .00004, .00018, -.08648, .04005, .08001 로서 모두 유의미 하지 않는 결과가 나타났다.

이후, 고정효과 모형과 확률효과 모형의 채택을 위해 하우즈만검정(Hausman Test)을 실시하였다. 검정한 결과, 13.42(0.0626)의 값이 나타났으며, 이는 유의확률이 0.05를 넘으며 귀무가설이 채택되어 임의효과 모형을 채택하였으나 고정효과와 임의효과 모두 독립변수가 종속변수에 유의미하지 않으므로 가설2-2에 해당하는 모성보호 관련 제도 도입의 수가 많을수록 비수도권에 위치한 기업에 종사하는 근로자는 경쟁업체 대비 근로자 주도 혁신활동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다 라는 가설은 기각되었다.

V. 결 론

여성의 사회 진출이 점차 증가함에 따라 근로와 가정의 역할을 병행을 통해 발생하는 일과 가정에 대한 갈등(work-family conflicts) 심화의 완화를 위해 일-가정 양립제도에 대한 필요성과 관심이 높아져갔다. 본 연구는 일-가정 양립제도 중 하나인 모성보호제도의 도입이 기업의 입장에서 조직성과에 어떠한 영향을 미치는지와 유규창·김향아(2006)의 모성보호제도 도입 결정 요인 중 수도권과 비수도권을 나눈 지리적 위치가 제도의 도입에 유의미한 영향을 미쳤다는 결과를 바탕으로 가설을 설정하였다.

가설에 대한 독립변수로 실제적으로 기업에서 활용하고 있는 모성보호제도의 도입의 수로 하였으며 근로자의 이직률, 근로자의 주도적인 혁신활동을 종속변수로 설정하였다, 또한 전반적인 노사관계, 경쟁업체 대비 임금수준의 정도, 전체근로자수, 기업의 설립년도와 연봉제, 정년제, 퇴직제도 시행여부를 통제변수로 설정하여 격년으로 시행하고 있는 데이터를 활용하여 2007년, 2009년, 2011년, 2013년 자료를 바탕으로 총4개 년도에 대한 패널 회귀분석을 시행하였다.

가설검증의 결과는 수도권에 위치한 기업의 경우 모성보호제도의 도입이 기업의 무형자원에 해당하는 인적자원인 근로자의 이직률에 음(-)의 영향을 미쳤으며, 근로자의 주도적인 혁신활동에는 양(+)의 영향을 미쳤으나 비수도권에 위치한 기업의 경우에는 모성보호제도의 도입이 조직성과에 아무런 영향을 미치지 못하여 가설이 기각되었다. 가설검증에 대한 결과의 요약은 다음의 〈표 11〉과 같다.

〈표 11〉 가설검증 결과 요약

항목		결과
가설 1	모성보호제도는 기업에 종사하는 근로자의 이직률에 음(-)의 영향을 미칠 것이다.	
가설 1-1	모성보호 관련 제도 도입의 수가 많을수록 수도권에 위치한 기업에 종사하는 근로자의 경쟁업체 대비 이직률에 음(-)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 1-2	모성보호 관련 제도 도입의 수가 많을수록 비수도권에 위치한 기업에 종사하는 근로자의 경쟁업체 대비 이직률에 음(-)의 영향을 미칠 것이다.	기각
가설 2	모성보호제도는 근로자 주도 혁신활동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	
가설 2-1	모성보호 관련 제도 도입의 수가 많을수록 수도권에 위치한 기업에 종사하는 근로자는 경쟁업체 대비 근로자 주도 혁신활동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 2-2	모성보호 관련 제도 도입의 수가 많을수록 비수도권에 위치한 기업에 종사하는 근로자는 경쟁업체 대비 근로자 주도 혁신활동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각

가설 1-1과 2-1에 해당하는 수도권에 위치한 기업의 경우, 모성보호제도가 기업의 인적자원 관리와 관련된 조직성과(경쟁업체 대비 근로자의 이직률과 근로자의 주도 혁신활동)에 있어 이

직률은 음(-)의 영향을 미치며, 근로자의 애사심, 조직몰입, 충성심, 혁신활동 등에 있어 양(+)의 영향을 미쳤다는 선행연구들(Stavrou, 2005; Galinsky et al, 2008; 김태홍·고인아, 2001; 최은정, 2005; 유규창·김향아, 2006; 이병훈·김종성, 2009; 장민혜, 2014)의 가설 결과와 유사한 연구결과가 나타났다.

그러나 이와 반대로 가설 1-2와 2-2에 해당하는 비수도권에 위치한 기업의 경우 모성보호제도 가 기업의 조직성과에 해당하는 경쟁업체 대비 근로자의 이직률과 근로자의 주도 혁신활동은 유의미하지 않은 상관관계를 나타내는 결과를 나타내어 가설이 기각되었다.

이는 수도권과 비수도권에 위치한 기업이 모성보호와 관련된 제도를 도입한 수가 다른 것을 중요한 요인으로 볼 수 있다. 수도권에 위치한 기업에서 평균적으로 근로자들을 대상으로 도입한 모성보호와 관련된 제도의 수는 2007년 6.034개 , 2009년 7.650개, 2011년 7.011개, 2013년 7.725개 로 나타났으며 평균 7.105 개의 제도를 활용하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 비수도권에 위치한 기업의 경우 2007년 5.788개 ,2009년 5.726개, 2011년 5.827개 그리고 2013년 6.104개의 제도를 활용하고 있으며 평균적으로 5.861 개의 제도를 활용하고 있는 것으로 나타났다.

다시 말해 모성보호와 관련제도 도입 수의 차이는 수도권에 위치한 기업의 경우 앞서 언급한 '사회적 교환이론(Social Exchange Theory)'에 근거하여 기업에서 종사하는 근로자들에 의무감과 긍정적인 직무행태를 이끌어내어, 구성원 자신이 속한 조직으로부터 근로자를 위한 모성보호제도 라는 혜택을 받았을 때 이에 상응하는 보답으로 회사에 대한 만족감과 애사심 및 충성심 향상으로 인해 근로자의 이직률의 감소와 근로자의 주도적인 혁신활동 향상이라는 결과를 가져올 정도의 혜택을 받고 있는 반면 지방에 위치한 기업들의 경우 수도권에 비해 실제적으로 기업에서 활용되는 모성보호제도의 수가 적어 유의미한 결과가 나오지 않는 것으로 판단된다.

이와 같은 가설설정에 따른 가설검증결과를 바탕으로 본 연구의 정책적 함의는 다음과 같이 정리 할 수 있다. 우선 기존 모성보호제도의 관련된 선행연구로 대다수의 연구는 모성보호제도 도입의 결정요인과 기업의 재무적 성과와 관련된 1인당매출액, 매출액, 생산성 등에 중점을 둔 선행연구에서 벗어나 본 연구는 기업에서 모성보호와 관련제도의 도입의 수에 초점을 맞추어 연구하였다. 또한 Barney가 제시한 자원기반관점(RBV)에 근거하여 매출액, 생상성과 같은 전통적인 유형의 자원에 해당하는 재무적 성과보다는 쉽게 모방이 어렵고 다른 자원으로 대체가 힘들어 가치성이 높은 무형의 자원인 근로자 중심의 조직성과에 긍정적인 효과를 나타낸 것에 대해 의의가 있다.

또한 가설설정에 대한 실증분석의 결과 중 통제변수에 해당하는 기업에 대한 전반적인 노사관계에 대한 만족과 경쟁업체 대비 임금수준은 수도권에 위치한 기업들과 지방에 위치한 기업들 모두에게 있어 모성보호제도의 도입 수 보다 이직률과 근로자 주도 혁신활동에 공통적으로 더 큰 영향력을 가진 것으로 나타났다. 이러한 결과를 바탕으로 향후 현재보다 전반적인 기업

의 조직성과에 유의미하며 더 큰 영향력을 행사하기 위해 수도권에 위치한 기업과 지방에 위치한 기업들은 모성보호제도와 관련된 제도의 절대적인 도입 수의 증가를 지향할 필요가 있으며, 이와 더불어 도입 후에도 제도를 더 이상 운영하지 않는 '디커플링'을 지양할 필요가 있다.

또한 지방에 위치한 기업들은 경우 수도권에 비해 인적, 물적 자원이 열약하여 모성보호제도와 같은 근로자들을 위한 제도의 도입과 활용의 감소로 이어지며 이는 기업성과 감소를 나타내는 악순환의 반복을 가져올 수 있으며 수도권에 비해 전반적인 인프라가 낮은 지방의 경우 기업들은 지역상권화의 활성을 위해 하나의 중요한 요인이다. 즉, 지역상권 경제 활성화와 기업들의 존속과 발전을 위해 각 지자체들은 기업을 대상으로 시행하는 지방세특례제한법, 조세특례제한법 외에도 다양한 혜택을 통해 기업들과의 상생과 협력을 이끌어 나가야 할 것이다.

본 연구의 한계는 다음과 같다. 본 연구는 2007년, 2009년, 2011년, 2013년 총 4개 년도에 걸친 '사업체 패널조사' 데이터를 활용하여 진행하였다. 그러나 변수를 설정함에 있어 설문결과상에 누락되거나 부정확한 정보가 많았으며, 또한 4개 년도에 걸친 회귀분석을 시행함에 있어 총 7017개의 표본 중 4개 년도에 연속으로 답변하지 않은 경우를 제외하여 실제적으로 활용한 데이터의 표본의 수는 1136개로 더 많은 표본을 바탕으로 정밀한 실증분석을 어려웠다는 한계점을 가지고 있다. 또한 모성보호제도 이외에도 선행연구와 이론을 바탕으로 일-가정 양립제도와 관련된 다양한 요인들이 기업의 다양한 유형과 무형의 조직성과를 추가하여 추가적인 실증적 분석이 필요할 것으로 보인다.

〈참고문헌〉

고재권. (2014). 가족친화적 정책과 조직성과: 직무태도의 매개효과를 중심으로.「한국인사행정학회보」, 13(2): 161-181.

권태희. (2008). 여성 관리자의 직장과 가정 양립, 비양립; 실험적 연구.「한국여성정책연구원」, 제49차 여성정책포럼: 22-36.

김경주. (2002).「여성정책결정과정에서의 정책네트워크 분석: 근로여성의 모성보호정책을 중심으로」, 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.

장지연·김대일·신동균·조준모·조용만·김정한. (2004).「고령화시대의 노동시장과고용정책(II)(Vol. 7)」, 한국노동연구원.

김혜원·유계숙·김경희·김향아. (2007).「저출산 및 인구고령화 대응 연구: 가족친화적 고용정책의 기업 수용성 연구」, 한국보건사회연구원.

김태홍·고인아. (2001).「가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안」, 한국여성개발원.

김혜원. (2011). 가족친화제도와 기업성과.「노동정책연구」, 11(3): 1-24.

박은미. (2006). 모성보호정책집행의 효과성에 미치는 영향요인 연구. 「한국행정논집」, 18(4): 1205-1231.

유규창·김향아. (2006). 모성보호제도 도입의 결정요인과 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구. 「노동정책연구」, 6(3): 97-129.

이병훈·김종성. (2009). 가족친화경영의 조직성과에 관한 연구. 「산업관계연구」, 19(2): 153-175.

양동훈. (2017). 가족친화제도와 조직성과의 관계: 1 인당 매출액과 자발적 이직률을 중심으로. 「인사조직연구」, 25: 81-107.

이승길. (2001). 연봉제의 노동법적 연구. 「노동법연구」, (11): 141-190.

안은정·신은종. (2010). 일-가정 양립제도가 조직의 성과에 미치는 영향에 관한 연구. 「산업관계연구」, 20(4): 177-216.

장민혜. (2014). 「모성보호제도의 활용과 조직성과 간의 관계분석」, 서울대학교 행정대학원 박사학위논문.

정삼석·정상철·성주한. (2017). 확률효과모형을 이용한 특성별 수익용 부동산의 임대수익에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 「주거환경」, 15(4): 163-174.

정장훈·조문석·장용석. (2011). 일-가정 양립제도의 도입과 디커플링이 조직성과 향상에 미치는 영향. 「노동정책연구」, 11(2): 179-215.

최은정. (2005). 「영국 기업의 가족친화적 정책」, 안병철, 이숙현, 장은미, 정기선, 최은정, 김수영, 임인숙 공저. 가족과기업. 서울: 신정, 77-104.

Kang, J. M., Kim, N., Kim, J. H., Oh, E., Lee, B. Y., Lee, B. H., & Lee, H. E. (2010). Effect of aging on gastric mucosal defense mechanisms: ROS, apoptosis, angiogenesis, and sensory neurons. *American Journal of Physiology-Gastrointestinal and Liver Physiology*, 299(5): G1147-G1153.

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of management*, 17(1): 99-120.

Bloom, N., Kretschmer, T., & Van Reenen, J. (2006). *Work-life balance: the links with management practices and productivity*(No. 4601). London School of Economics and Political Science, LSE Library.

Clifton, T. J., & Shepard, E. (2004). Work and family programs and productivity: Estimates applying a production function model. *International Journal of Manpower*, 25(8): 714-728.

Eaton, S. C. (2001). *If you can use them: Flexibility policies, organizational commitment, and perceived productivity*.

Dyer, L., & Reeves, T. (1995). Human resource strategies and firm performance: what do we

know and where do we need to go?. *International Journal of human resource management*, 6(3): 656-670.

Fernandez, S., & Moldogaziev, T. (2011). Empowering public sector employees to improve performance: does it work?. *The American Review of Public Administration*, 41(1): 23-47.

Flor, M. L., & Oltra, M. J. (2004). Identification of innovating firms through technological innovation indicators: an application to the Spanish ceramic tile industry. *Research Policy*, 33(2): 323-336.

Galinsky, A. D., Wang, C. S., & Ku, G. (2008). Perspective-takers behave more stereotypically. *Journal of personality and social psychology*, 95(2): 404.

Gould-Williams, J., & Davies, F. (2005). Using social exchange theory to predict the effects of HRM practice on employee outcomes: An analysis of public sector workers. *Public management review*, 7(1): 1-24.

Konrad, A. M., & Mangel, R. (2000). The impact of work-life programs on firm productivity. *Strategic management journal*, 21(12): 1225-1237.

McKinley, N. M., & Hyde, J. S. (1996). The objectified body consciousness scale: Development and validation. *Psychology of women quarterly*, 20(2): 181-215.

Newcomer, K. E. (2001). Tracking and probing program performance: Fruitful path or blind alley for evaluation professionals?. *American Journal of Evaluation*, 22(3): 337-341.

Perry-Smith, J. E., & Blum, T. C. (2000). Work-family human resource bundles and perceived organizational performance. *Academy of management Journal*, 43(6): 1107-1117.

Stavrou, E. T. (2005). Flexible work bundles and organizational competitiveness: a cross-national study of the European work context. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(8): 923-947.

Yam, R. C., Guan, J. C., Pun, K. F., & Tang, E. P.(2004). An audit of technological innovation capabilities in Chinese firms: some empirical findings in Beijing, China. *Research policy*, 33(8): 1123-1140.

Wood, S. J., & de Menezes, L. M. (2010). Family-friendly management, organizational performance and social legitimacy. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(10): 1575-1597.

Rogers, E. W., & Wright, P. M. (1998). Measuring organizational performance in strategic human resource management: Problems, prospects and performance information

markets. *Human resource management review*, 8(3): 311-331.

접수일(2019년 11월 28일)
수정일(2019년 12월 13일)
게재확정일(2019년 12월 16일)

〈국문초록〉

모성보호제도가 기업조직성과에 미치는 영향: 수도권 기업과 비수도권 기업에 대한 비교연구

본 연구는 여성들의 사회진출이 확대됨에 따라 일과 가정에서의 역할을 병행하며 발생하는 일과 가정의 갈등(work-family conflicts) 완화를 위해 정부에서 기업을 대상으로 시행한 모성보호제도가 수도권과 비수도권에 위치한 기업의 조직성과에 미치는 영향을 실증분석하였다. 이를 위해 한국노동연구원에서 주관한 '사업체패널조사(Workplace Panel Survey)'의 2007, 2009, 2011, 2013년 데이터를 활용하여 패널 회귀분석을 시행하였다.

기업에서 도입한 모성보호제도 관련 프로그램의 수가 수도권과 비수도권에 유의미한 차이가 있다는 결과를 바탕으로 하여, 이러한 프로그램의 얼마나 많이 도입하고 있는지가 기업의 조직성과에 영향을 미친다는 가설을 검증하였다. 주요 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 기업에서 모성보호제도와 관련된 프로그램을 도입한 수가 많을수록 수도권 위치 기업에서의 근로자 이직률을 감소시켰으며 비수도권 위치 기업의 경우 어떠한 영향도 미치지 않았다. 둘째, 모성보호제도 관련 프로그램을 더 많이 도입한 수도권 기업에서는 근로자의 주도적 혁신활동이 더 적극적으로 나타났으나, 비수도권의 경우 유의미한 영향을 미치지 않았다.

이러한 연구결과를 통해 다음과 같은 정책적 함의가 도출된다. 지방에 위치한 기업들의 경우 모성보호제도 프로그램들이 조직성과에 전반적으로 긍정적인 영향을 미치기 위해서는 프로그램의 도입이 최소한의 일정 수가 유지될 필요가 있다. 또한 수도권에 위치한 기업과 지방에 위치한 비수도권 기업 모두 조직성과의 향상을 위해 모성보호와 관련된 프로그램 수의 증가와 더불어, 도입 후 운영을 하지 않는 '디커플링 현상'을 지양하고 적극적으로 프로그램을 활용하고 이에 대한 기업의 투자가 뒤따라야 한다.

주제어: 모성보호제도, 일-가정 갈등, 조직성과, 패널 회귀분석, 지역 격차