

# 에코세대의 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감에 대한 결정요인

## - 미혼 취업자 1982~1992년생을 중심으로 -

이 유 리\*  
이 성 훈\*\*  
박 은 정\*\*\*

현재 결혼적령기 및 출산가임기에 속하는 에코세대의 연애 및 결혼, 출산 포기는 저출산·고령화와 직결되는 문제로 우리 사회가 당면한 큰 숙제이다. 본 연구에서는 한국노동패널 19차년도 자료 중 1982~1992년에 출생한 에코세대의 미혼취업자를 대상으로 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감에 대한 결정요인을 분석하고자 하였다. 에코세대의 사회인구학적 변인(성별, 연령, 사회경제적 지위), 심리사회적 변인(부정적 자존감, 사회적 지지, 한국사회에 대한 청년인식), 직장관련 변인(정규직 여부, 출산전후휴가 제공 여부, 육아휴직 제공 여부, 직무만족도, 조직몰입도)에 따른 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감 차이를 살펴보고, 이에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석결과 사회경제적 지위, 부정적 자존감, 사회적 지지, 한국사회에 대한 청년인식, 정규직 여부, 출산전후휴가 제공 여부, 육아휴직 제공 여부, 직무만족도, 조직몰입도에 따라 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감 수준에 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 또한 연애 및 결혼, 출산 및 양육에 모두 영향을 미치는 결정요인으로 한국사회에 대한 청년인식의 영향력이 가장 컸고, 다음은 사회적 지지, 조직몰입도의 순으로 나타났다.

주요용어 : 에코세대, 연애 및 결혼, 출산 및 양육, 한국사회에 대한 청년인식, 사회적 지지, 조직몰입도

### 1. 서론

한국의 사회동향조사(통계청, 2015)에 따르면, 결혼에 대한 긍정적 태도는 베이비붐 이전세대의 78.0%, 베이비붐 세대의 66.2%, 중간세대 50.0%에서 에코세대의 49.8%로 아래 세대로 내려가면서 급속도로 하락하고 있다. 또한 에코세대의 결혼에 대한 긍정적 태도는 절반이 안 되는 것으로 나타나고 있다. 이와 같이 에코세대들은 연애 및 결혼, 출산을 포기한다는 이른바 삼포세대로 불린다. 여기에 인간관계와 주택마련 포기를 더해 오프, 꿈과 희망 포기를 더해 칠포, 외모와 건강 포기까

\* 홍익대학교 교양교육원 겸임교수  
\*\* 안양대학교 교양대학 부교수  
\*\*\* 건강가정전선실명연구소 연구위원

지 더해 구포세대로 까지 불리면서 전사회적으로 우울 현상으로 확대되고 있다.

에코세대는 1955~1963년에 출생한 베이비부머의 부모세대에게서 태어난 1979~1992년에 출생한 자녀들이다. 베이비부머는 695만 명인데 반해 에코세대는 954만 명으로(통계청, 2012) 2017년 현재 연령은 만 25~38세에 해당한다. 이들은 베이비부머의 부모세대가 일군 사회적, 경제적 안정을 바탕으로 풍요로운 유년기를 지냈지만 현재 학력인플레이와 취업난, 생활고, 결혼지연과 부직업을 경험하며 힘든 청년기 시절을 보내고 있다(동아일보, 2012. 8. 3). 특히 현재 결혼적령기 및 출산가임기에 속하는 에코세대의 연애 및 결혼, 출산 포기는 저출산·고령화와 직결되는 문제로 우리 사회가 당면한 큰 숙제라고 할 수 있다.

그동안 에코세대를 대상으로 결혼의식 및 가치관, 결혼의향과 만혼화 현상, 결혼생활준비교육과 준비도, 재무상태 및 관리능력, 라이프스타일, 정신건강, 삶의 만족도(고나경, 2017; 문선희, 2012; 이경관, 이성훈, 2015; 임미리, 2013; 진미정, 정혜은, 2010; 한정애, 2014, Fischer, 2015, Koropecy-Cox et al., 2015) 등의 다양한 주제로 연구가 진행되었다. 결혼 가치관에 대한 대부분의 선행연구 결과, 에코세대의 결혼관은 만혼화와 비혼화로 요약할 수 있으며(이유리 등, 2017), 이는 저출산 현상으로 연결되고 있다는 점에서 그 심각성을 대두시키고 있다. 또한 에코세대의 화두는 연애나 결혼보다 취업과 경제활동이며, 취업이 되더라도 결혼이나 출산 자체를 기피하는 세대가 이어지고 있다(이성훈, 2013). 따라서 취업한 에코세대의 연애 및 결혼, 출산 및 양육에 영향을 미치는 실질적인 결정요인을 파악하여 이를 기반으로 저출산·고령화의 정책 방안을 고민하는 것은 매우 의미 있는 작업일 것이다.

이에 본 연구에서는 『한국노동패널』 19차년도의 청년용 부가조사 자료를 중심으로 미혼의 취업한 1982~1992년생 에코세대를 대상으로 이들의 사회인구학적 변인, 심리사회적 변인, 직장관련 변인 등 다각적인 측면에서 연애 및 결혼, 출산 및 양육에 대한 자신감에 영향을 미치는 결정요인을 파악하여 실질적인 저출산·고령화 방안대책수립을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

## II. 선행연구고찰

에코세대의 연애 및 결혼, 출산 및 양육과 관련한 선행연구들은 정확하게 출생연도를 에코세대로 한정된 것이 아닌 미혼남녀를 대상으로 조사한 연구결과들이 대부분이다. 또한 미혼남녀를 대상으로 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감에 대한 연구는 거의 전무한 실정으로 결혼가치관, 결혼의향 및 결혼연기 등을 주제로 한 선행연구를 기반으로 본 연구에서 다루고자 하는 사회인구학적 변인(성별, 연령, 사회경제적 지위), 심리사회적 변인(부정적 자존감, 사회적지지, 한국사회에 대한 청년인식), 직장관련 변인(정규직 여부, 출산전후휴가 제공 여부, 육아휴직 제공 여부, 직무만족도, 조직몰입도)을 고찰하였다.

### 1. 사회인구학적 변인

미혼남녀의 결혼의식과 관련한 기존연구는 성별, 연령, 사회경제적 지위 등의 사회인구학적 변인을 살펴보았다(이삼식, 2005; 이수진, 2005; 은기수, 2005; 진미정, 정혜은, 2010; 최효미 등, 2016; Barnett et al., 2003, Kirrane & Monks, 2008). 성별은 결혼의향에 미치는 영향이 상이하게 나타나고 있는데 이수진(2005), 최효미 등(2016)의 연구에서는 남성이 여성보다 결혼선택에 영향을 미치지만 진미정과 정혜은(2010)의 연구에서는 성별이 결혼의향에 영향을 미치지 않았다. 또한 연령이 높을수록 결혼의향이 낮았으며(진미정, 정혜은, 2010), 특히 여성의 경우 연령이 높을수록 결혼의향은 줄어드는 결과가 유사하게 나타나고 있다(김정석, 2006; 김중백, 2013; 문선희, 2012). 한편 사회경제적 지위와 관련되는 학력이 높을수록 결혼의향 비율이 높아진다는 결과(진미정, 정혜은, 2010; 최효미 등, 2016)가 있으나 이삼식(2005)의 연구에서는 남성의 경우 학력은 결혼에 정적 영향을 미치지만 여성의 학력은 유의한 영향력이 없었다. 또한 김성준(2015)은 가정형편이 낮을수록 결혼 확률이 낮아진다고 하였다. 이에 반해 미혼여성을 대상으로 분석한 문선희(2012)는 여성의 소득수준이 낮을수록 결혼의향이 유의미하게 높게 나타난다고 보고하였다. 이에 소득, 직업, 교육, 재산 등의 사회경제적 지위에 따라 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감에 차이가 있으리라 예상할 수 있다.

## 2. 심리사회적 변인

एको세대는 시대적으로 어린 시절부터 원하는 것은 무엇이든 성취할 수 있다는 생각을 키워왔고, 이에 따라 취업, 결혼 등에서 성취와 성공에 대한 높은 기대를 가지는 특성이 있다(Lynne, 2010; 손정민, 2015에서 재인용). 하지만 역설적으로 취업과 결혼의 가능성에 대한 좌절은 이러한 특성을 가진 에코세대에게 더욱 큰 스트레스로 작용하여 이들의 심리사회적 기능의 위기가 더욱 증가하고 있다고 할 수 있다(손정민, 2015).

한편 자아존중감은 자신의 가치나 능력에 대한 긍정적인 평가를 의미하는 것으로 궁극적으로 삶의 만족도에 정적 영향(이현진, 2015)을 미치는 매우 중요한 심리사회적 변인이라고 할 수 있다. 하지만 반복되는 취업실패를 지속적으로 경험하면서 자아존중감이 약화되고, 또한 자아존중감은 직업 스트레스의 예측요인으로 작용할 수 있다(손정민, 2015, 2017). 즉 청년세대의 취업 실패와 직업 스트레스는 부정적 자존감에 영향을 미칠 수 있으며, 이는 미래의 불안과 자신감 결여로 연결되고 결과적으로 이들의 연애 및 결혼, 출산에 대한 자신감에도 영향을 미칠 수 있다.

사회적 지지 자원은 미혼남녀의 연애 및 결혼에 긍정적 요인으로 작용할 수 있다. 박나현(2016)의 연구에서 20~30대 미혼남녀의 인지적 정서조절전략과 사회적 지지 추구는 이성관계 만족도에 정적 영향을 미치는 것으로 나타나, 사회적 지지 변인은 이들의 연애에도 긍정적 영향을 미칠 수 있다. 미혼남녀에 초점을 맞춘 연구는 아니지만 중년기 기혼남녀의 사회적 지지가 높은 집단의 결혼만족도가 더 높게 나타난 기존결과(박주희, 2015)에서 사회적 지지는 결혼 관련 변인에 긍정적 요인으로 작용할 수 있음을 예측할 수 있다.

최소은과 박정민(2017)은 사회에서 노력에 의한 성공기회가 있다고 인식하는 것은 에코세대의 삶의 질에 긍정적 영향을 미친다고 보고하였다. 또한 취업난과 비정규직이나 임시직에 고통 받고 있는 에코세대의 현재 상황 속에서도 우리사회는 노력하면 누구나 성공할 수 있다고 생각하는 경우, 정신건강과 삶의 질에 긍정적일 수 있음을 시사하였다. 이를 통해 한국사회에서 실패해도 다시 일어설 수 있는 기회, 열심히 일하면 지금보다 더 나은 계층으로 올라갈 수 있다고 생각하는 등의 한국사회에 대한 긍정적인 청년인식은 이들의 결혼 및 출산의 자신감에 긍정적인 요인으로 작용할 수 있음을 유추할 수 있다.

## 3. 직장관련 변인

노동시장의 변화로 인한 취업의 어려움, 직장의 불안정성은 결혼지연 및 저출산 문제와 관련성이 있으며(은기수, 2005), 청년층의 안정적 일자리 취업과 경제적 기반 마련은 결혼의향 및 출산에 영향을 미칠 수 있다(최효미 등, 2016). 직업적인 요인으로서 취업여부 또는 정규직, 비정규직의 고용형태는 결혼에 영향을 미치는 요인으로 현재 취업 중인 자가 비취업자에 비해 결혼의향이 높게 나타났다(진미정, 정혜은, 2010). 또한 최효미 등(2016)은 남성의 경우 취업을 하거나 상시직을 가질 경우 결혼 확률이 높아지지만 여성의 경우 기취업자의 결혼 확률이 낮아지고 초혼이 늦어지는 경향을 보인다고 하였다.

한편 출산전후휴가와 육아휴직제도 등의 가족친화제도는 근로자의 일·가정 양립에 긍정적 영향을 미치는 일관된 연구결과가 보고되고 있어(김영미, 류연규, 2016; 이유리, 김안자, 2012; 임안나, 정영옥, 2015, Greenhaus & Allen, 2011, Tan-Wilson & Stamp, 2015) 에코세대의 결혼의향 및 자신감에 긍정적 요인으로 작용할 수 있다(김혜영, 선보영, 2011). 가족친화정책은 여성친화정책과 더불어 출산력 회복과 성평등 및 여성의 취업이 보장되는 사회환경 구축을 위한 가족정책과 고용정책의 성공적 연계로 자리 매김 되고 있는데(김홍길, 이금희, 2015, Casper, Weltman & Kwesiga, 2007, Clark et al., 2017, Wong et al., 2011), 이는 에코세대의 향후 출산에 대한 자신감에도 긍정적 영향을 미칠 수 있는 요인으로 작용할 수 있음을 시사한다. 실제 대학생을 대상으로 연구한 이유리와 김안자(2012)는 가족친화제도에 대한 인식, 요구도, 기대조사를 실시하였다. 분석결과에 의하면 대부분 가족친화제도에 대한 인식수준이 낮았지만, 미혼의 대학생들도 근로자 본인 및 배우자 출산지원과 자녀양육 및 교육지원에 대한 요구도가 가장 높은 것으로 나타났다. 또한 기업의 가족친화제도에 대해 전체적으로 보통수준 이상으로 기대하고 있었고, 특히 자녀출산 및 육아 관련 가족친화제도에 대한 기대가 높은 것으로 나타났다. 최효미 등(2016)의 연구에서도 일·가정 양립지원에서 육아휴직과 육아기 단축근로가 가능한 직장환경의 조성과 장시간 근로환경 개선이 출산에 도움이 된다고 응답한 비율이 75%를 상회한 점을 토대로 보면 청년층의 미래 결혼 및 출산에 대한 자신감에도 가족친화제도가 중요한 요인일 것이라 유추할 수 있다.

한편 미혼남녀 근로자의 직무만족 및 조직몰입 등의 직장만족도와 결혼 및 출산에 대한 자신감과 관련성을 살펴본 연구는 거의 전무한 실정이다. 다만 미혼여성을 대상으로 결혼의향에 영향

을 미치는 변인을 분석한 김혜영과 선보영(2011)의 연구결과, 일·가정 양립에 대한 인식과 직장만족도가 결혼의향에 영향을 미치는 변인으로 나타났다. 구체적으로 결혼 후 일·가정 양립에 대한 부정적인 인식이 높고, 자신의 직장만족도가 높은 여성일수록 결혼의향이 크지 않은 것으로 분석되었다. 따라서 직장관련 변인은 결혼에 긍정적 영향을 미치는 변수임과 동시에 결혼으로 인해 여성으로서 포기하거나 부담해야 하는 기회비용으로 결혼이행을 망설이거나 포기하는데 영향을 미치는 것으로 보인다.

상기의 선행연구에서 사회인구학적 변인, 심리사회적 변인, 직장관련 변인 등의 각각의 변인이 결혼의향과 관련이 있는 요인인 것을 확인할 수 있다. 지금까지 선행연구들은 미혼남녀의 결혼의향, 결혼지연 등에 초점을 맞추어 진행했지만 본 연구에서는 예코세대의 연애 및 결혼, 출산 및 양육에 대한 자신감에 영향을 미치는 요인을 파악함에 있어서 사회인구학적 변인, 심리사회적 변인, 직장관련 변인들을 투입하여 다각적인 측면에서 살펴보고자 한다. 이는 현재 우리나라에서 직면하고 있는 저출산·고령화 문제의 핵심 열쇠를 쥐고 있는 예코세대의 결혼과 출산에 대한 자신감의 향상과 방안마련에 기초 정보를 제공하기 위함이다.

### III. 연구방법

#### 1. 『한국노동패널』

본 연구에 사용된 자료는 한국노동연구원에서 2016년에 수집한 『한국노동패널』 19차년도 개인용, 청년용(부가조사) 자료이다. 개인용 자료에서는 성별, 연령, 사회경제적 지위(사회인구학적 변인)과 정규직 여부, 출산전후휴가 제공 여부, 육아휴직 제공 여부, 직무만족도, 조직몰입도(직장관련 변인), 부가조사 자료에서는 자존감, 사회적 지지, 한국사회에 대한 청년의 인식, 청년활력지수 문항(심리사회적 변인)을 활용하였다.

#### 가. 표본의 선정

『한국노동패널』 19차년도(2016) 조사에서는 만 15세 이상(2001년생부터) 만 34세 이하(1982년생까지)를 대상으로 청년용 부가조사를 진행하였다. 본 연구의 분석대상자는 청년용 부가조사 응답자의 총 3,225명 중 미혼의 임금근로 취업 중인 예코세대로 한정하였다. 이에 현재 혼인상태에서 미혼이며, 일자리 지속을 통한 유형 설문에서 현재 임금근로를 하고 있는 유형 1과 유형 5를 판별하였다. 최종적으로 사용된 분석대상자는 1982~1992년에 출생한 예코세대 중 미혼의 임금근로 취업자 480명이다.

본 연구의 표본의 일반적 특성은 다음의 <표 1>과 같다. 성별에서 남성(263명)이 여성(217명)보다 다소 많고, 평균 연령은 29세이며 30~34세(43.3%)가 가장 많다. 다음은 27~29세(32.1%), 24~

26세(24.6%) 순이다. 사회경제적 지위는 절반이상(56.7%) 중하집단이고, 상상 및 상하의 상집단은 2명(0.4%)에 불과하다. 한편 미혼 취업자 중 정규직은 3/4(74.0%)정도를 차지하고, 비정규직은 26.0%를 차지하였다.

<표 1> 분석대상자의 일반적 특성

구분		N	%
성별	남성	263	54.8
	여성	217	45.2
연령	24~26세	118	24.6
	27~29세	154	32.1
	30~34세	208	43.3
	M(SD)	29.03	2.93
사회경제적 지위	상상	1	.2
	상하	1	.2
	중상	76	15.8
	중하	272	56.7
	하상	118	24.6
	하하	12	2.5
	M(SD)	2.87	.72
정규직 여부	정규직	355	74.0
	비정규직	125	26.0

#### 나. 측정도구

##### 1) 독립변인

본 연구는 한국노동연구원의 『한국노동패널』의 자료를 분석한 2차 분석 연구이며, 독립변인은 사회인구학적, 심리사회적, 직장관련의 3가지 영역으로 구성되어 있다. 사회인구학적 변인에는 성별, 연령, 사회경제적 지위를 포함하였고, 심리사회적 변인에는 부정적 자존감, 사회적 지지, 한국사회에 대한 청년인식을 구성하였다. 또한 직장관련 변인에는 정규직 여부, 출산전후휴가 제공 여부, 육아휴직 제공 여부, 직무만족도, 조직몰입도를 선정하였으며, 각 측정도구의 척도수준은 한국노동연구원이 『한국노동패널』의 설문조사에서 질문한 문항을 기본적으로 사용하였다.

먼저 사회인구학적 변인에 해당하는 성별, 연령, 사회경제적 지위는 각각 폐쇄형의 단일 문항이다. 사회경제적 지위는 자신의 소득, 직업, 교육, 재산 등을 고려한 주관적 사회경제적 수준을 질문한 문항으로 상상-상하의 상, 중상-중하의 중, 하상-하하의 하의 6점 척도 수준으로 질문하였다. 본 연구의 분석대상자 중 상상과 상하에 해당하는 빈도가 각 1명, 상인 집단이 총 2명으로 통계적

분석 활용에 빈도수가 적은 문제가 있기 때문에 원자료를 역채점한 후 M±1SD를 실시하여 상, 중, 하의 집단으로 재분류하였다.

심리사회적 변인인 부정적 자존감은 총 8문항으로, 각 문항에 대해 전혀 그렇지 않다(1점)부터 매우 그렇다(5점)까지의 5점 리커트 척도이며, 점수가 높을수록 부정적 자아존중감이 높은 것을 의미한다. 부정적 자존감의 신뢰도는 .820으로 신뢰할 수 있는 수준을 보였다. 사회적 지지는 평소 주변사람들이 나를 지지한다고 생각하는 정도에 대한 변인으로 전혀 그렇지 않다(1점)부터 매우 그렇다(5점)까지의 5점 리커트 척도의 총 11문항으로 긍정적 사회적 지지와 부정적 사회적 지지의 두 개의 하위영역이 있다. 긍정적 사회적 지지는 총 6문항으로 점수가 높을수록 긍정적 사회적 지지 수준이 높은 것이다. 반면 부정적 사회적 지지는 총 5문항으로 모두 역채점 하였고, 점수가 높을수록 부정적 사회적 지지가 낮다. 전체적으로 점수가 높을수록 사회적 지지의 긍정적 인지수준이 높음을 의미한다. 전체 사회적 지지의 신뢰도는 .830이고, 긍정적 사회적 지지 신뢰도는 .884이며, 부정적 사회적 지지 신뢰도는 .847로 각각 나타나 신뢰할 수 있는 수준이었다. 한국사회에 대한 청년인식은 한국 사회의 공정성, 연대협동, 세대연대, 청년세대에 대한 지원 등에 대한 인식정도이다. 구체적으로 '우리사회는 한 번 실패해도 다시 일어설 수 있는 기회가 있다', '열심히 일하면 지금보다 더 나은 계층으로 올라갈 수 있다', '우리사회는 노력에 따른 공정한 대가가 제공되고 있다', '사회적 성취에 있어 부모의 경제·사회적 지위보다 내 노력이 더 중요하다', '우리사회가 이만큼 오기까지는 기성세대의 희생과 노력이 컸다', '40-50대와 비교했을 때 청년세대가 사회·경제적으로 기회가 더 많다', '청년세대는 우리사회로부터 충분한 관심과 지원을 받고 있다', '우리사회는 다른 나라에 비해 청년세대가 살만한 나라이다'의 총 8문항으로 구성되어 있다. 각 문항에 대해 전혀 동의하지 않는다(1점)부터 매우 동의한다(5점)까지의 5점 리커트 척도로 점수가 높을수록 한국사회에 대해 긍정적으로 인식하는 것을 의미한다. 한국사회에 대한 청년인식의 신뢰도는 .850으로 신뢰할 수 있는 수준이다.

다음으로 직장관련 변인인 정규직 여부, 출산전후휴가 제공 여부, 육아휴직 제공 여부는 현재 직장에서의 상태를 질문하는 단일 폐쇄형의 문항이다. 출산전후휴가 및 육아휴직 제공 여부는 '제공 여부를 모른다'고 응답한 각각 32case, 33case는 결측값으로 처리하고 분석하였다. 한편 직무만족도는 현재 직장에서 내가 맡고 있는 일에 대한 만족 정도이며 총 5문항으로 구성되어 있다. 구체적으로 '나는 현재하고(맡고) 있는 일에 만족하고 있다', '나는 현재하고(맡고) 있는 일을 열정적으로 하고 있다', '나는 현재하고(맡고) 있는 일을 즐겁게 하고 있다', '나는 현재하고(맡고)있는 일을 보람을 느끼면서 하고 있다', '별 다른 일이 없는 한 현재하고(맡고)있는 일을 계속하고 싶다'이다. 각 문항에 대해 전혀 그렇지 않다(1점)부터 매우 그렇다(5점)까지의 5점 리커트 척도이고, 점수가 높을수록 직무만족도 수준이 높은 것을 의미하며, 직무만족도 신뢰도는 .905를 보여 높은 신뢰수준을 나타냈다. 조직몰입도는 현재 근무하는 직장에 대한 몰입도에 해당하며 구체적으로 '지금 근무하고 있는 직장(일자리)은 다닐만한 좋은 직장이다', '나는 이 직장(일자리)에 들어 온 것을 기쁘게 생각한다', '직장(일자리)를 찾고 있는 친구가 있으면 나는 이 직장을 추천하고 싶다', '나는 내가 다니고 있는 직장(일자리)를 다른 사람들에게 자랑할 수 있다', '별 다른 일이 없는 한 이 직장(일자리)를

계속 다니고 싶다'의 총 5문항으로 구성되어 있다. 각 문항에 대해 전혀 그렇지 않다(1점)부터 매우 그렇다(5점)까지의 5점 리커트 척도이고, 점수가 높을수록 조직몰입도가 높은 것을 말하며, 조직몰입도의 신뢰도 수준은 .892로 높다고 할 수 있다.

## 2) 종속변수 : 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감

본 연구의 종속변인인 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감은 한국노동연구원 『한국노동패널』의 청년용 부가조사에서 설문한 청년활력지수의 5개의 문항 중 각각에 해당하는 단일문항으로 구성하였다. 즉 원하는 연애 및 결혼하는 것에 대한 자신감, 아이를 낳고 키우는 것에 대한 자신감을 질문한 것으로 각 문항에 대해 매우 자신 없다(1점)부터 매우 자신 있다(5점)까지의 5점 리커트 척도로 구성되어 있고, 점수가 높을수록 연애 및 결혼, 출산 및 양육에 대한 자신감이 높은 것을 의미한다.

이상과 같이 본 연구에서 선정한 변인들의 일반적 경향은 다음의 <표 2>와 같다. 부정적 자존감은 평균 2.47점으로 보통 미만으로 나타났으며 사회적 지지는 평균 3.58점으로 보통을 상회하는 수준으로 인지하고 있었다. 한국사회에 대한 청년인식은 평균 3.02점으로 한국사회에 대한 청년들의 인식수준은 보통정도라고 할 수 있다. 직무만족도(평균 3.53점)와 조직몰입도(평균 3.37점)는 보통을 상회하는 수준이었으며 일자리보다는 직무에 대한 만족도가 약간 더 높다고 할 수 있다. 한편 연애 및 결혼의 자신감(평균 3.23점)과 출산 및 양육의 자신감(평균 3.11점)은 보통 수준이라고 할 수 있으며, 미혼의 예로세대는 연애 및 결혼의 자신감보다 출산 및 양육의 자신감이 약간 더 낮다고 할 수 있다.

<표 2> 변인들의 일반적 경향

구분		M	SD
심리사회적 변인	부정적 자존감	2.47	.56
	사회적 지지	3.58	.45
	한국사회에 대한 청년인식	3.02	.61
직장관련 변인	직무만족도	3.53	.56
	조직몰입도	3.37	.57
종속변인	연애 및 결혼의 자신감	3.23	.81
	출산 및 양육의 자신감	3.11	.88

## 다. 분석방법

본 연구의 분석방법은 첫째, 분석대상자의 일반적 특성 및 변인의 일반적 경향을 살펴보기 위하여 빈도와 백분율, 기술통계를 구하였다. 둘째, 사회인구학적 변인, 심리사회적 변인, 직장관련 변인

에 따른 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감 차이를 살펴보기 위해 t-test, ANOVA분석 및 Duncan의 사후검증을 실시하였다. 사회인구학적 변인에 해당하는 사회경제적 지위와 심리사회적 변인에 해당하는 부정적 자존감, 사회적 지지, 한국사회에 대한 청년인식, 직장관련 변인에 해당하는 직무만족도와 조직몰입도는 집단 간 차이분석을 위해 M±1SD를 실시하여 상, 중, 하의 세 집단으로 구분하여 분석을 실시하였다. 마지막으로 연애와 결혼, 출산과 양육의 자신감에 대한 결정요인을 파악하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다.

#### IV. 분석결과

##### 1. 관련변인에 따른 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감 차이

###### 가. 사회인구학적 변인에 따른 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감 차이

연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감에 대한 성별, 연령, 사회경제적 지위의 사회인구학적 변인에 따른 차이를 분석한 결과, 성별과 연령대에 따라 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났으나 사회경제적 지위에 따라서는 통계적으로 유의한 차이가 나타났다(<표 3> 참조). 구체적으로 사회경제적 지위가 가장 높은 상집단(3.32점)과 중집단(3.29점)의 연애 및 결혼 자신감 수준은 하집단(3.04점)과 통계적으로 유의한 수준의 차이를 보였고, 출산 및 양육의 자신감에서는 상집단(3.21점)은 하집단(2.95점)과 유의한 차이를 보였다.

<표 3> 사회인구학적 변인에 따른 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감 차이

구분(빈도)		연애 및 결혼의 자신감		출산 및 양육의 자신감	
		M	SD	M	SD
성별	남성(263)	3.19	.85	3.13	.87
	여성(217)	3.27	.76	3.08	.90
		t		.571	
연령	24-26세(118)	3.36	.70	3.19	.82
	27-29세(154)	3.21	.85	3.11	.97
	30-34세(208)	3.16	.83	3.06	.85
	F	2.269		.740	
사회경제적 지지	하(130)	3.04b <sup>+</sup>	.76	2.95b	.88
	중(272)	3.29a <sup>+</sup>	.80	3.16ab	.86
	상(78)	3.32a <sup>+</sup>	.93	3.21a	.96
	F	4.866**		3.133*	

\* p<.05, \*\* p<.01

+ Duncan's Multiple Range Test

###### 나. 심리사회적 변인에 따른 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감 차이

부정적 자존감, 사회적 지지, 한국사회에 대한 청년인식 등의 심리사회적 변인에 따른 연애 및 결혼, 출산 및 양육에 대한 자신감의 차이를 살펴본 결과, 통계적으로 모두 유의미한 차이가 밝혀졌다(<표 4> 참조). 우선 부정적 자존감은 가장 낮은 하집단(3.76점)의 연애 및 결혼의 자신감이 가장 높았고, 중집단(3.16점), 상집단(2.88점) 순으로 낮았으며, 이들 세 집단 모두에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 출산 및 양육의 자신감에서는 부정적 자존감이 가장 낮은 하집단(3.49점)은 상집단(2.86점)과 중집단(3.06점)보다 높은 수준의 자신감을 보였다. 사회적 지지가 높은 상집단의 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 수준이 가장 높고 중집단, 하집단 순으로 세 집단 모두에서 유의한 차이를 나타내었다. 한국사회에 대한 청년인식이 높은 상집단의 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감 수준이 가장 높았고, 다음으로 중집단, 하집단 순으로 낮아졌으며, 세 집단 간 유의한 수준의 차이를 나타냈다.

<표 4> 심리사회적 변인에 따른 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감 차이

구분(빈도)		연애 및 결혼의 자신감		출산 및 양육의 자신감	
		M	SD	M	SD
부정적 자존감	하(82)	3.76a <sup>+</sup>	.69	3.49a	.85
	중(333)	3.16b <sup>+</sup>	.75	3.06b	.84
	상(65)	2.88c <sup>+</sup>	.93	2.86b	1.00
	F	27.394***		10.961***	
사회적 지지	하(98)	2.82c	.82	2.81c	.93
	중(314)	3.25b	.75	3.11b	.83
	상(68)	3.72a	.79	3.53a	.91
	F	28.226***		14.181***	
한국사회에 대한 청년인식	하(81)	2.69c	.90	2.17c	.86
	중(339)	3.25b	.74	3.22b	.75
	상(60)	3.80a	.61	3.75a	.65
	F	38.017***		86.560***	

\*\*\* p<.001

+ Duncan's Multiple Range Test

###### 다. 직장관련 변인에 따른 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감 차이

다음의 <표 5>는 정규직 여부, 출산전후휴가 제공 여부, 육아휴직 제공 여부, 직무만족도, 조직몰입도의 직장관련 변인에 따른 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감 차이를 분석한 결과이다. 정규직은 비정규직보다 연애 및 결혼, 출산 및 양육에 대한 자신감 수준이 통계적으로 유의미하게 높게 나타났다. 또한 현재 근무하는 직장에서 출산전후휴가와 육아휴직을 제공하는 집단의 경우

제공하지 않는 집단보다 연애 및 결혼, 출산 및 양육에 대한 자신감 수준이 유의하게 높았다.

한편 직무만족도의 경우 연애 및 결혼의 자신감에서는 유의한 수준의 차이를 나타낸 반면 출산 및 양육의 자신감에서는 차이를 나타내지 않았다. 구체적으로 직무만족도 수준이 높은 집단(3.46점)과 중간 집단(3.25점)은 연애 및 결혼에 대한 자신감 수준은 집단 간 차이가 나타나지 않았고, 이들 두 집단은 하집단(2.90점)과 유의한 차이를 나타내었다. 즉 현재 자신이 맡고 있는 일을 열정적으로 하고, 일의 보람을 느끼거나 하고 있는 일을 계속하고 싶은 수준이 낮은 집단은 중간 이상의 집단에 비해 연애 및 결혼에 대한 자신감이 낮다고 할 수 있다.

조직몰입도 수준이 높은 상집단의 연애 및 결혼, 출산 및 양육에 대한 자신감 수준이 가장 높았고 다음으로 중집단, 하집단으로 나타났으며, 세 집단 모두에서 유의한 차이가 나타났다. 즉 자신이 근무하고 있는 직장에 계속 다니고 싶고, 이 직장을 다른 사람에게 추천하고 싶거나 직장을 자랑할 수 있는 조직몰입도가 높은 집단의 경우 연애 및 결혼, 출산 및 양육에 대한 자신감 수준이 높은 것을 알 수 있다.

<표 5> 직장관련 변인에 따른 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감 차이

구분(변도)		연애 및 결혼의 자신감		출산 및 양육의 자신감	
		M	SD	M	SD
정규직 여부	정규직(355)	3.29	.80	3.18	.87
	비정규직(125)	3.04	.81	2.90	.91
	t	2.997**		3.151**	
출산전후휴가 제공 여부	여(182)	3.36	.78	3.24	.86
	부(266)	3.11	.81	2.99	.89
	t	3.262**		2.931**	
육아휴직 제공 여부	여(181)	3.36	.77	3.27	.84
	부(266)	3.12	.81	3.00	.89
	t	3.168**		3.275**	
직무만족도	하(48)	2.90b <sup>+</sup>	.88	2.90	.99
	중(404)	3.25a <sup>+</sup>	.79	3.13	.87
	상(28)	3.46a <sup>+</sup>	.79	3.18	.90
	F	5.451**		1.586	
조직몰입도	하(45)	2.56c	.87	2.51c	.82
	중(308)	3.20b	.74	3.09b	.84
	상(127)	3.51a	.81	3.37a	.90
	F	25.913***		16.981***	

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

+ Duncan's Multiple Range Test

## 2. 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감에 대한 결정요인

연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감에 대한 결정요인을 분석하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 1단계에서는 성별, 연령, 사회경제적 지위의 사회인구학적 변인을 투입하였고, 2단계에서

는 부정적 자존감, 사회적 지지, 한국사회에 대한 청년인식의 심리사회적 변인을 추가 투입하였으며, 3단계에서는 정규직 여부, 출산전후휴가 제공 여부, 육아휴직 제공 여부, 직무만족도와 조직몰입도를 추가 투입하여 분석을 실시하였다. 회귀분석에 앞서 Durbin-Watson 검증 결과, 1.900~1.997로 그 수치가 .2에 근접하여 잔차항 간의 상관이 없는 것을 확인하였고, 공차한계(Tolerance)가 .142~.989로 .1이상으로 나타났으며, 분산팽창계수(Variance Inflation Factor)가 1.011~7.030로 모두 10이하로 나타나 다중공선성에 문제가 없는 것으로 판단되었다.

### 가. 연애 및 결혼의 자신감에 대한 결정요인

모델 1에서 연애 및 결혼의 자신감에 영향을 미치는 변인은 <표 6>과 같이 사회경제적 지위( $\beta = .184$ )로 나타났고, 모델 1의 설명력은 4.2%를 보였다. 사회경제적 지위가 높을수록 연애 및 결혼에 대한 자신감 수준이 더 높았다. 심리정서적 변인을 추가 투입한 모델 2에서는 한국사회에 대한 청년인식( $\beta = .370$ )의 영향력이 가장 크게 나타났으며, 사회적 지지( $\beta = .236$ ), 사회경제적 지위( $\beta = .089$ )가 유의한 영향을 나타내었다. 한국사회에 대한 청년인식이 긍정적일수록, 사회적 지지 수준이 높을수록, 사회경제적 지위가 높을수록 연애 및 결혼의 자신감 수준이 더 높은 것을 알 수 있다.

<표 6> 연애 및 결혼의 자신감에 대한 결정요인

구분		Model 1		Model 2		Model 3	
		B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$
사회인구학적 변인	성별(남성)	.005	.003	.019	.012	.002	.001
	연령	-.025	-.093	-.017	-.061	-.016	-.058
	사회경제적 지위	.209	.184***	.101	.089*	.095	.083*
심리사회적 변인	부정적 자존감			-.121	-.085	-.104	-.074
	사회적 지지			.421	.236***	.401	.225***
	한국사회에 대한 청년인식			.482	.370***	.447	.343***
직장관련 변인	정규직 여부 (비정규직)					.011	.006
	출산전후휴가 제공(부)					-.102	-.063
	육아휴직 제공(부)					.055	.034
	직무만족도					-.118	-.081
	조직몰입도					.283	.199**
상수		3.357***		.745		.360	
R <sup>2</sup>		.042		.316		.337	
F		6.380***		33.057***		19.581***	

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

모델 2의 설명력은 모델 1보다 27.4% 증가한 31.6%로 나타났다. 직장관련 변수를 추가 투입한 모델 3에서는 한국사회에 대한 청년인식( $\beta=.343$ ), 사회적 지지( $\beta=.225$ ), 조직몰입도( $\beta=.199$ ), 사회경제적 지위( $\beta=.083$ )가 연애 및 결혼에 유의한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 모델 3은 33.7%의 설명력을 보였고, 한국사회에 대한 청년인식이 긍정적일수록, 사회적 지지 수준이 높을수록, 조직몰입도가 높을수록, 사회경제적 지위가 높을수록 연애 및 결혼에 대한 자신감 수준이 유의하게 높아지는 것으로 나타났다.

#### 나. 출산 및 양육의 자신감에 대한 결정요인

출산 및 양육의 자신감에 영향을 미치는 변수는 모델 1에서 사회경제적 지위( $\beta=.151$ )로 나타났고, 모델 1의 설명력은 2.6%로 나타났다. 심리정서적 변수를 추가 투입한 모델 2에서는 모델 1에서 영향력을 나타내었던 사회경제적 지위의 영향력은 사라지고, 한국사회에 대한 청년인식( $\beta=.530$ ), 사회적 지지( $\beta=.147$ )가 유의한 정적 영향을 미쳤다(<표 7 참조>).

<표 7> 출산 및 양육의 자신감에 대한 결정요인

구분		Model 1		Model 2		Model 3	
		B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$
사회인구학적 변인	성별(남성) 여성	-.131	-.074	-.098	-.056	-.114	-.065
	연령	-.016	-.051	-.007	-.023	-.007	-.024
	사회경제적 지위	.188	.151**	.078	.062	.068	.054
심리정서적 변인	부정적 자존감			-.071	-.046	-.059	-.038
	사회적 지지			.288	.147**	.271	.139**
	한국사회에 대한 청년인식			.759	.530***	.736	.514***
직장관련 변인	정규직 여부 (비정규직)	정규직				.040	.020
	출산전후휴가 제공(부)	제공				-.003	-.002
	육아휴직 제공(부)	제공				.034	.019
	직무만족도					-.138	-.086
	조직몰입도					.207	.133*
상수		3.072***		-.023		-.137	
R <sup>2</sup>		.026		.384		.395	
F		3.915***		44.578***		25.118***	

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

즉 한국사회에 대한 청년인식 수준이 긍정적일수록, 사회적 지지 수준이 높을수록 출산 및 양육

에 대한 자신감이 더욱 향상한다. 모델 2의 설명력은 38.4%로 모델 1보다 14배 이상 높았다. 마지막으로 직장관련 변수를 추가 투입하여 분석한 모델 3에서는 한국사회에 대한 청년인식( $\beta=.514$ )의 영향력이 가장 큰 것으로 나타났고, 다음은 사회적 지지( $\beta=.139$ ), 조직몰입도( $\beta=.133$ ) 순으로 나타났다. 모델 3의 설명력은 39.5%를 보였다. 즉 한국사회에 대한 청년인식이 긍정적일수록, 사회적 지지 수준이 높을수록, 조직몰입도 수준이 높을수록 출산 및 양육에 대한 자신감 수준이 유의하게 높아지는 것을 알 수 있다.

## V. 결론 및 논의

본 연구는 에코세대의 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감에 영향을 미치는 변수를 파악하는데 목적이 있다. 이를 위해 한국노동연구원에서 2016년에 수집한 『한국노동패널』 19차년도 자료 중 1982~1992년에 출생한 에코세대의 미혼 취업자 480명을 분석한 결과, 다음과 같은 결론을 얻었다.

첫째, 에코세대의 연애 및 결혼, 출산 및 양육에 대한 자신감은 성별과 연령대에 따른 차이는 없는 것으로 나타났다. 이는 에코세대가 성별 및 연령 등의 인구학적 특성과 무관하게 연애, 결혼, 출산의 3포 세대라고 불릴 정도로 전반적으로 연애 및 결혼, 출산 및 양육에 대한 자신감이 낮아져 있음을 의미한다. 한편 사회경제적 지위는 하집단이 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감 모두 가장 낮은 유의한 차이를 나타내었다. 이러한 결과는 학력과 결혼의향 간 정적 관련성이 있고, 비취업자보다 취업자의 결혼의향이 높으며, 가정형편이 낮을수록 결혼 확률이 낮아지는 것으로 나타난 기존결과(김성준, 2015; 진미정, 정혜은, 2010; 최효미 등, 2016)와 유사하다. 즉 소득, 직업, 교육, 재산 등의 사회경제적 지위에 대한 주관적 평가는 사회경제적 자신감이라고 할 수 있으며 자본주의 사회에서 이는 에코세대의 연애 및 결혼, 출산 및 양육에 대한 자신감과 관련이 된다고 할 수 있다.

둘째, 에코세대의 심리정서적 변인에 따라 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 청년층의 자아존중감이 직업 스트레스의 예측요인으로 작용한다는 점에서(손경민, 2017) 에코세대의 직업 스트레스로 인한 높은 부정적 자존감은 미래의 불안과 자신감 결여로 연결된다고 할 수 있다. 한편 사회적 지지가 높은 집단의 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감 수준이 더욱 높았다. 사회적 지지가 결혼에 긍정적 요인으로 작용한 점(박성호, 2001; 박주희, 2015)에서 본 연구결과에서도 미혼 에코세대가 인지하는 사회적 지지는 사회적 지원으로 작용하여 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감 수준과 관련된 것으로 보인다. 또한 한국사회에 대한 청년인식 수준이 긍정적으로 높은 집단의 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감이 가장 높은 반면 부정적 자존감이 낮은 집단의 연애 및 결혼, 출산 및 양육에 대한 자신감 수준이 더욱 높았다. 이러한 결과는 청년층의 취업 불안정성과 한국사회에서 노력에 의한 성공기회에 대한 불

신은 이들의 삶의 질에 부정적 요인으로 작용한다는 연구결과(최소은, 박정민, 2017)와 같은 맥락의 결과라고 볼 수 있다. 따라서 심리사회적 변인과 관련해서는 자녀세대의 성장과정에서부터 개인의 자존감 향상과 사회적 지지 자원의 구축, 한국사회에 대한 긍정적 인식제고를 위한 가정과 학교의 협동노력이 필요하다고 할 수 있다. 가정에서 부모는 자녀의 장점을 칭찬해주고 자녀의 존재 자체를 존중해주는 양육태도를 가져야 할 것이며, 학교에서는 학급 내 또래친구의 사회적 지지 체계가 잘 형성될 수 있도록 관심을 기울여야 한다. 나아가 기업에는 조직상하간 수평적 소통과 전직원 서로에 대한 배려와 지지문화가 정착되어 조직원들이 서로를 위로하고 이끌어줄 수 있어야 할 것이다. 한편 최근 금수저, 흙수저로 비유되는 한국사회에서의 성공기회의 한계는 정부가 주도적으로 풀어가야 할 과제라고 할 수 있다. 시대적으로 불리한 입장에 있는 예코세대의 사회경제적 스트레스를 스스로 극복하기에는 처해진 조건이 취약하여 심리사회적 기능이 더욱 나빠지는 악순환이 반복될 수밖에 없다(이상문, 2008). 정부는 신혼부부의 주거마련에 경제적 부담을 대폭 줄여 줄 수 있는 특별공급, 저리자금대출 및 임대주택 등의 주거정책을 계속 확대 실시하여야 할 것이다. 또한 자녀 공교육 기능의 강화를 통해 사교육 비용을 감소시키고 장기적으로 대학입시위주의 교육체계를 변화시켜 나아가야 할 것이다.

셋째, 직장관련 변인 중 정규직 여부에 따른 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감은 유의한 차이를 나타내었다. 즉 비정규직 집단의 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감 수준이 유의하게 낮았다. 이는 비정규직은 정규직보다 임금이나 사내 복지혜택 등에서 상대적으로 불평등하다고 지각하고(이주희, 김병희, 2015), 비정규직의 고용조건과 고용관련 만족도, 직무여건(보수, 근로시간, 직장내 관계, 인사 공정성 등)이 이들의 삶의 질에 부정적 영향을 미치는 것과(이상록, 도유희, 조은미, 2017; 이인숙, 배화숙, 2008; 손신영, 2017) 같은 맥락에서 비정규직 집단의 미래 자신감 수준이 낮은 것과 관련한다고 판단할 수 있다. 따라서 예코세대의 고용조건, 임금 및 근로시간의 근무환경여건 조성 등의 전반적인 고용에 대한 안정성을 증진시키기 위한 고용정책이 구체적으로 이루어져야 할 필요성이 있다. 예코세대의 연애 및 결혼, 출산을 무조건 장려하기보다 이들의 취업 및 직장에 대한 안정적 고용환경조성 및 보장이 우선되어야 한다.

한편 현재 근무하는 직장에서 출산전후휴가와 육아휴직을 제공하는 집단이 제공하지 않는 집단보다 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감 수준이 유의하게 높았다. 일·가정 양립지원에서 육아휴직과 육아기 단축근로가 가능한 직장환경이 청년층의 출산에 도움이 된다고 응답한 조사연구(최효미 등, 2016)에서 기업의 출산전후휴가, 육아휴직제도의 중요성이 뒷받침 된다. 대학생을 대상으로 분석한 연구(이유리, 김안자, 2012)에서도 자녀출산계획 및 자녀양육에 긍정적인 영향에 대한 기대가 높은 것으로 나타나 관련한 가족친화제도 및 프로그램이 예코세대의 결혼과 출산에 유의한 차이를 나타낼 수 있음을 예측할 수 있다. 2017년 현재 가족친화인증이 유효한 기업 및 기관은 1,828개에 달하며, 기본적으로 출산전후휴가와 육아휴직제도는 가족친화인증과 무관하게 모든 기업 및 기관에서 법적으로 실시해야 하는 필수요구사항에 해당한다(이유리 등, 2017). 하지만 기업 및 기관에서 가족친화제도를 제공하고 있더라도 근로자의 입장에서 실제로 혜택을 받고 있는지는 상이할 수 있다. 특히 남성의 경우 육아휴직제도를 적극적으로 활용하기에는 여전히 한국의 기업 및

기관의 직장문화가 가족친화적으로 정착되지는 않았다고 볼 수 있다. 따라서 가족과 개인은 일과 가정생활의 균형을 이루기 위해 기업의 가족친화제도 및 프로그램을 자원으로 인지하고, 국가와 기업은 가족과 개인이 이를 적극적으로 활용하여 미래의 생활설계와 방향성을 수립할 수 있도록 지속발전적으로 지원해야 할 것이다.

또한 직무만족도 수준이 가장 낮은 하집단의 연애 및 결혼의 자신감 수준이 낮았으며, 조직몰입도 수준이 가장 높은 상집단의 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감 수준이 가장 높았다. 이는 미혼 여성의 직무만족이 결혼의향에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타난 선행연구(김혜영, 선보영, 2011)와 다른 결과이다. 즉 본 연구의 결과에서는 직무만족도와 조직몰입도가 높은 경우 결혼과 출산에 대한 자신감 수준도 높게 나타난 점에서 미혼남녀 예코세대의 일과 직장에 대한 만족감 변인은 결혼 및 출산에 대한 자신감에 긍정적 요인으로 작용하는 것을 확인할 수 있다. 따라서 직장에서 개개인의 적성과 특성을 고려하여 일에 대한 만족 및 보람 등을 느끼고, 자신의 일에 대한 열정을 보일 수 있도록 직무 배정하는 것이 중요하며, 입사 후 직무에 대한 만족도를 증진시키기 위한 지속적인 기업 내의 업무 교육 및 적용 프로그램이 함께 실시되어야 할 필요성이 있다. 또한 일·가정양립 제도 도입 등의 기업의 조직문화와 업무환경의 조성이 직무만족도에 유의한 영향을 미치고(박종구, 김영주, 정재민, 2009; 임안나, 정영옥, 2015) 직무만족도와 이직률은 매출액에 영향을 미치는 것으로 밝혀진 점을 고려할 때(주영주, 조선유, 2014) 가족친화 직장문화조성은 청년층의 직무만족도와 조직몰입도의 향상으로 이어지고 기업의 측면에서 근로자의 이직률을 낮추고 매출액을 늘릴 수 있는 요인으로 작용한다는 점에서 서로 상생할 수 있는 win-win 전략이라고 볼 수 있다.

마지막으로, 연애 및 결혼의 자신감에 대한 결정요인은 사회인구학적 변인인 사회경제적 지위, 심리사회적 변인인 사회적 지지, 한국사회에 대한 청년인식, 직장관련 변인인 조직몰입도로 나타났고, 출산 및 양육의 자신감에는 심리사회적 변인인 한국사회에 대한 청년인식, 사회적 지지와 직장관련 변인인 조직몰입도가 유의한 정적 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 사회인구학적 변인 중 유일하게 사회경제적 지위가 연애 및 결혼의 자신감에 대한 결정요인으로 나타난 결과는 이성교제와 배우자선택에서 사회경제적 지위가 중요한 순위를 차지하는 우리 사회의 현상을 드러내는 것이라 할 수 있다. 이에 결혼상대자가 서로의 원하는 사회경제적 스펙을 채워주는 것이 아닌 부족한 두 사람이 함께 노력하고 지지해주면서 채워나가는 것이라는 결혼의 참의미를 알리는 프로그램의 확산과 더불어 작은결혼 문화의 확산에 계속 힘을 쏟아야 할 것이다.

예코세대의 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감 수준에 공통적으로 중요한 결정요인은 심리사회적 변인인 사회적 지지와 한국사회에 대한 청년인식이라고 할 수 있다. 따라서 예코세대의 연애 및 결혼, 출산에 대한 긍정적 요인으로 작용하는 심리사회적 요인에 대한 교육 및 프로그램 실행의 필요성도 대두된다. 이성훈(2013)은 예코 자녀세대의 결혼생활의 건강성을 높이기 위한 사전적 예방 차원에서 결혼생활준비기술에 대한 교육과 프로그램을 강조한 바 있다. 또한 전미경과 오경선(2010)은 중·고등학교 가정교과에 요구되는 것으로 저출산·고령화사회에 대비한 결혼·출산·양육에 대한 사회적 책임 강화, 일과 가정의 양립·가족친화적 사회문화조성 등에 대한 내용을 구



성하였다. 이와 같은 중·고등학교, 대학생 시절의 결혼준비관련 교과 및 프로그램을 통해 전반적으로 결혼 및 출산에 대한 자신감 수준을 높이며서 추가적으로 건강가정지원을 위한 지역사회 및 국가의 지원체계 정보제공, 공동체 의식을 통한 사회적 지지체계 구축 프로그램, 적극적인 도전정신향상과 성공경험을 통한 성공기회의 확신을 위한 프로그램 등이 보완되어야 할 것이다.

한편 직장관련 변인 중 출산전후휴가 및 육아휴직의 변인이 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감에 대한 결정적 요인으로 나타나지는 않았다. 예코세대의 조직몰입도는 연애 및 결혼, 나아가 출산에 대한 자신감에 긍정적인 영향을 미치는 결정요인으로 나타났다. 이에 출산 및 양육과 관련한 가족친화제도의 실시는 직원의 조직몰입도를 향상시키는 효과가 크다는 점(Bailyn, 1993; Rapoport et al., 2002)에서 출산전후휴가 및 육아휴직의 변인은 조직몰입도 변인의 간접적인 경로를 통해 결혼 및 출산의 자신감에 긍정적 영향을 미칠 가능성이 크다. 따라서 기업의 가족친화제도는 기존자뿐 아니라 미혼남녀의 향후 인생설계에 매우 큰 영향을 미친다고 할 수 있으며, 미혼의 예코세대가 더욱 효과적으로 느낄 수 있도록 출산전후휴가 및 육아휴직의 보장 기간과 급여수준을 확대할 필요가 있음을 시사한다.

본 연구는 예코세대의 미혼 취업자를 대상으로 연애 및 결혼, 출산 및 양육에 대한 결정요인을 사회인구학적 변인, 심리사회적 변인, 직장관련 변인 등의 다각적인 측면에서 파악한 점에 의미가 있다. 그러나 미혼 취업자에 초점을 맞추어 분석하였기 때문에 본 연구의 결과를 예코세대 전체로 일반화시키기에는 무리가 있다. 또한 2차 분석 연구라는 한계로 인해 결혼과 출산에 대한 자신감에 영향을 미치는 가족의 건강성 및 가족관계 등의 가족문화의 변인, 직장의 가족친화문화의 변인 등을 함께 분석하지 못하였다. 향후 후속연구를 통해 예코세대의 연애 및 결혼, 출산 및 양육의 자신감과 가족친화제도, 한국사회에 대한 청년인식, 사회적 지지, 조직몰입도 간의 인과관계 모형에 대한 심층적 연구가 이루어지기를 기대한다.

## 참고문헌

- 고나경(2017) 「베이비붐 세대와 예코세대의 재무상태」 한국금융소비자학회 학술발표논문집, 2017권 1호, 1-42.
- 김성준(2015). 「왜 결혼이 늦어지는가?」 노동경제논집, 38(4), 57-81.
- 김정석(2006). 「미혼남녀의 결혼의향 비교분석」 한국인구학, 29(1), 57-70.
- 김중백(2013). 「미혼남녀의 결혼의향 차이에 미치는 조절변수의 연구」 사회과학연구, 39(1), 1-24.
- 김영미, 류연구(2016). 「남성의 성역할태도에 영향을 미치는 구조적 요인에 대한 다층분석: 26개국 국가 비교」 사회과학연구, 32(2), 271-299.
- 김홍길, 이금희(2015). 「여성친화 경영의 국제 비교연구: 한·중·일을 중심으로」 유라시아연구, 12(3), 1-32.
- 김혜영, 신보영(2011). 「여성의 만혼화와 결혼의향: 결정요인을 중심으로」 한국사회, 12(2), 3-35.
- 동아일보, 2012. 8. 3. 「취업난 결혼난 주택난... 예코세대는 '애고세대」 <http://news.donga.com/rel/3/all/20120803/48301556/1#csidx42fa295e1d98a398b5e6a68fee7fafa>
- 문선희(2012). 「미혼여성의 결혼과 가족에 대한 가치관이 결혼의향과 기대결혼연령에 미치는 영향」 한국가족복지학, 17(3), 5-25.
- 박나현(2016). 「미혼 성인남녀의 성인애착과 이성관계 만족도의 관계: 인지적 정서 조절전략과 사회적지지 추구의 매개효과」 영남대학교 대학원 석사학위논문.
- 박성호(2001). 「부부의 자아존중감, 내직통제성 및 의사소통과 결혼만족도와 의 관계」 서강대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박종구, 김영주, 정재민(2009). 「미디어기업의 창의적 조직문화가 직무만족도에 미치는 영향: 종사자의 업무환경 인식을 중심으로」 한국방송학보, 23(1), 169-207.
- 박주희(2015). 「중년기 기혼남녀의 가족스트레스, 사회적지지 자원이 결혼생활만족도에 미치는 영향」 한국가족자원경영학회지, 19(4), 71-94.
- 손신영(2017). 「정규직 및 비정규직 고용형태가 건강관련 삶의 질에 미치는 영향」 보건의료산업학회지, 9(4), 171-182.
- 손정민(2015). 「예코부머 세대의 심리사회적 기능 변화패러미터와 예측요인」 동국대학교 대학원 박사학위논문.
- 손정민(2017). 「융복합시대 예코부모세대의 직업 스트레스 체계와 예측요인」 디지털융복합연구, 15(2), 405-409.
- 은기수(2005). 「미혼에서 결혼으로 이행: 최근 우리나라에서 저출산이 갖는 의미」 보건복지포럼, 102, 25-35.
- 이상문(2008). 「빈곤계층의 정신건강에 관한 연구 -3년간 패널연구 조사를 중심으로」 한국사회학, 42(3), 119-152.
- 이상록, 도유희, 조은미(2017). 「정규직과 비정규직의 건강 차이와 직무 만족: 직무 만족 요소들의

매개영향에 대한 분석을 중심으로」 한국자치행정학보, 31(1), 141-165

이성훈(2013). 「베이비붐 부모세대의 가족건강성과 에코 자녀세대의 결혼생활준비기술에 대한 인과 모형분석: 대학생 자녀를 중심으로」 한국가정교육학회, 25(4), 99-111.

이수진(2005). 「젠더관점에서 본 결혼선택의 규정요인」 노동정책연구, 5(1), 131-156.

이삼식(2005). 「가치관의 변화가 결혼 및 출산 형태에 미치는 영향」 보건사회연구, 26(2), 95-138.

이인숙, 배화숙(2008). 「고용형태가 삶의 질에 미치는 영향」 사회보장연구, 24(2), 53-80.

이유리, 김안자(2012). 「가족친화제도에 대한 대학생의 인식, 요구도, 기대조사」 한국사회복지조사연구, 30, 1-26.

이유리, 이성훈, 박은정, 이유미(2017). 『결혼과 가족생활』 시그마프레스.

이정관, 이성훈(2015). 「에코세대를 위한 대학에서의 결혼준비교육과 기독교적 교육의 당위성 연구」 기독교교육정보, 47(47), 203-230.

이주희, 김명희(2015). 「일자리에서의 불평등 인식이 정신건강에 미치는 영향: 고용형태를 중심으로」 산업노동연구, 21(3), 147-180.

이현진(2015). 「베이비붐세대와 에코세대의 삶의 만족도와 관련 변수」 고려대학교 대학원 석사학위논문.

임미리(2013). 「에코부머세대의 경제활동을 바탕으로 한 재무관리 효율화 제고방안 연구」 고려대학교 정책대학원 석사학위논문.

임안나, 정영옥(2015). 「여성친화정책이 직무만족에 미치는 영향 연구」 아시아여성연구, 54(2), 71-104.

전미경, 오경선(2010). 「가정교과에서의 저출산·고령사회를 위한 교육과 실천 사례」 한국가정교육학회지, 22(3), 95-116.

주영주, 조선유(2014). 「기업의 교육훈련비, 직무만족도, 이직률, 직업기초능력, 교육훈련 수행성과 매출액 간의 구조적 관계 규명」 HRD연구, 16(2), 57-85.

진미정, 정혜은(2010). 「미혼남녀의 결혼의향과 결혼희망연령에 대한 가족 가치관의 영향 추세 연구: 2005, 2009년 전국 결혼 및 출산 동향 조사 자료를 중심으로」 한국인구학, 33(3), 31-51.

최소은, 박민정(2017). 「에코세대의 정신건강 및 신체건강이 삶의 질에 미치는 융복합적 영향: 2013년도 한국의료패널 자료를 이용하여」 디지털융복합연구, 283-295.

최효미, 유해미, 김지현, 김태우(2016). 『청년층의 비혼에 대한 인식과 저출산 대응 방안』 연구보고 2016-19. 육아정책연구소.

통계청(2012). 『베이비부머 및 에코세대의 인구·사회적 특성분석 -2010년 인구주택총조사를 중심으로-』 통계청.

통계청(2015). 『한국의 사회동향 조사』 통계청.

한정애(2014). 「베이비부머세대 부모와 에코부머세대 자녀의 가치관과 라이프스타일에 관한 비교연구」 광운대학교 상담복지정책대학원 석사학위논문.

Bailyn, Lotte(1993). *Breaking the mold: women, men, and time in the new corporate world*. New York, NY: The Free Press.

Barnett, Rosalind, Gareis, Karen C., Boone, James J., & Jennifer Steele(2003). "Planning ahead: college seniors' concerns about career - marriage conflict". *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 305 - 319.

Casper, Wendy J., Weltman, David, & Eileen Kwesiga(2007). "Beyond family-friendly: The construct and measurement of singles-friendly work culture", *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 478 - 501.

Clark, Malissa A., Rudolph, Cort W., Zhdanov, Ludmila, Michel, Jesse S., & Boris B. Baltes(2017). "Organizational support factors and work - family outcomes: Exploring gender differences", *Journal of Family Issues*, Vol. 38(11), 1520-1545.

Fischer, Richard N.(2015). "The savings behavior of baby boomers and echo boomers", *Undergraduate Economic Review*, 11(1), 1-19.

Greenhaus, Jeffrey & Tammy Allen(2011). "Work-family balance: A review and extension of the literature". In *Handbook of Occupational Health Psychology*, ed. James C. Quick and Lois E. Tetrick, Washington DC: American Psychological Association, 165 - 183.

Kirrane, Melrona & Kathy Monks(2008). "Attitudes towards managing the work-family interface: The role of gender and social background", *Irish Journal of Applied Social Studies*, Vol. 8(1), 70-89.

Koropeckyj-Cox, Tanya, Copur, Zeynep, Romano, Victor & Susan Cody-Rydzewski(2015). "University students perceptions of parents and childless or childfree couples", *Journal of Family Issues*, 2015, 1-15.

Rapoport, Rhona, Lotte Bailyn, Joyce K. Fletcher, & Bettye H. Pruitt(2002). *Beyond work-family balance: Advancing gender equity and workplace performance*. Jossey-Bass.

Tan-Wilson, Anna & Nancy Stamp(2015). "College Students' Views of Work - Life Balance in STEM Research Careers: Addressing Negative Preconceptions". *CBE-Life Sciences Education*, 14, 1-13.

Wong, Chack-Kie, Tang, Kwong-Leung, & Shengquan Ye(2011). "The perceived importance of family-friendly policies to childbirth decision among Hong Kong women", *International Journal of Social Welfare*, Vol. 20(4), 381-392.