

10개월 이하 영아를 둔 취업모의 양육지원체계, 자녀가치관 및 심리적 안녕감이 둘째아 출산계획에 미치는 영향

The Effects of Child Care Support, Value of Children and Psychological Well-Being on Second Childbirth Plans for Employed Mothers with An Infant of 10 Months or Younger

박찬화*

연세대학교 생활과학연구소

Park, Chan Hwa*

Human Ecology Research Institute, Yonsei University

Abstract

This study investigated the pathways of factors affecting 173 employed mothers' second childbirth plans. Participants were all employed working mothers with an infant under 10 months old. The hypothetical model used in this research proposed that workplace childcare support, social support, value of children and parenting stress of employed mothers will directly affect second childbirth plans. Additionally, workplace childcare support, social support, value of children, marital satisfaction and job satisfaction will indirectly influence second childbirth plans as a result of parenting stress. The results of this research demonstrated that value of children and parenting stress were the factors which directly affected second childbirth plans of employed mothers. In addition, workplace childcare support, social support, marital satisfaction and job satisfaction indirectly influenced second childbirth plans as a result of parenting stress. This study suggests the need for the establishment and development of workplace childcare support and the need for enhancing the value of children. This research further suggests the need for policies aimed at increasing psychological well-being and decreasing parenting stress for working mothers who are contemplating second childbirth plans

Keywords: second childbirth plan, parenting stress, workplace childcare support, value of children, psychological well-being

I. 서 론

우리나라의 합계 출산율은 2005년 1.08명으로 최저치를 보인 이후 2009년 1.15명, 2010년 1.22명(Statistics Korea, 2010)으로 약간 상승하기는 했으나 여전히 OECD 국가들 중 최저 수준을 유지하고 있다. 저출산으로 인해 나타나는 사회 경제적 문제로는 노동력 감소 및 질 저하로 인한 성장잠재력의 훼손, 정부의 재정적 적자,

직계 혈족 외에 방계혈족의 소멸로 인한 가족연대성의 파괴 현상 등을 들 수 있다(Korean Delegation to the OECD, 2005). 이러한 문제점을 내포하고 있는 저출산 현상은 노동시장의 불안정성, 성평등 지향적 가치관 및 태도가 만연되면서 더욱 가속화되고 있다. 그런데 우리나라에서는 교육과 고용시장에서 성평등화가 증가하고 있으나 가정 내의 자녀양육에 관한 성역할은 여전히 구분되어 있는 실정이다. 즉 일과 자녀양육간의 공존 가능성은

* Corresponding author: Park, Chan Hwa
Tel: 010-8742-8238, Fax: 02-2295-8238
Email: chanhwap1014@hanmail.net

아직 만족할 만큼 이루어지지 않고 있다. 한국여성은 일단 결혼을 하고 자녀를 갖게 되면 일과 자아실현이 육아에 의해 조정되어야 하므로 결혼을 삶의 의무적 과정으로 보기보다 선택적 사항으로 고려하면서 결혼과 출산을 미루게 되고(Kim, 2005) 이것이 출산을 저하와 직결된다고 볼 수 있다.

저출산의 원인을 경제적 측면에서 살펴보면 다음과 같다. 과거에는 경제적 지위나 소득에 기초하여 출산율의 차이를 설명하였으나 최근에는 소득이 출산율 증가의 중요 요인으로 관심을 받지 못하고 있다. 2세기 전에 Malthus는 소득이 증가하면 결혼을 더 일찍 하여 많은 자녀를 낳는다는 가설에 근거하여 인구증가와 소득향상 간에는 정적 관계가 있다고 예측하였다. 이러한 모델에서는 자녀가 정상재(normal good)라는 가정에 기초하여 소득과 출산율 간의 정적 관련성이 예측되었다. 그러나 국가들이 산업화되고 소득이 증가하면서 출산율은 오히려 감소되는 현상이 나타났다. 이와 같이 이론과 실상간의 차이로 인해 출산율과 소득간의 부적 관련성을 설명하는 새로운 모델들이 개발되었는데 그 중 Becker의 출산력 모델(Becker-Type Model of Fertility)은 소득이 증가함에 따라 자녀의 질에 대한 수요가 자녀의 수에 대한 수요보다 크기 때문에 자녀의 비용이 높아지고 출산율이 감소된다는 것이다. 즉 자녀를 얻음으로써 갖게 되는 만족을 자녀의 수가 아니라 자녀의 전체적인 질의 함수로 보아야 한다는 것이다(Lee, *et al.*, 2008). 최근 연구에 의하면 가구의 경제적 자원인 여성의 학력수준과 여성 본인의 소득과 가구소득은 후속출산 의도에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(Lee, 2009). 그렇지만 월 평균소득 수준이 중간집단에 해당할 경우 소득이 낮은 집단보다 둘째 자녀를 출산할 계획이 높게 나타났다(Cha, 2008).

대부분의 산업화된 국가에서 여성의 고용율이 높아지면서 보편적으로 출산율이 대체 수준 이하로 떨어지는데 이는 여성의 두 가지 역할인 자녀양육과 일이 출산을 결정하는 중요한 요소가 되었기 때문이다. 즉 과거 전통적인 남성-가장 모델(man-breadwinner model)에서는 출산을 계획할 때 남편의 수입이 가장 크게 영향을 미쳤으나 여성의 경제활동이 증가하면서 자녀양육과 일에 대한 부담감이 출산결정의 중요한 요소가 되었다(Olah, 2003). 여성이 직업을 통해 경제적 독립을 추구하고 그것이 출산보다 우선순위가 되는 경우와 자녀양육의 부담이 클 경우, 자녀를 갖는 것과 후속출산을 미루게 된다(Morgan, 2003, Olah, 2003; Rindfuss & Brewster, 1996;

Rindfuss, *et al.*, 2010). 2011년도 10월 현재 우리나라 여성의 경제활동 참가율은 49.1%(Korean Statistical Information Service, 2011)이며, 20대 미혼과 자녀양육이 끝나는 시점인 40세 이후에 증가하고 자녀 양육기인 20대 후반부터 30대 초반까지 감소하는 M자형 곡선을 보여 자녀양육이 취업의 장애 요소가 됨을 알 수 있다. 특히 취업모에게 국가 및 직장에서 제공하는 양육지원책이 부족하고, 핵가족화로 인한 가정적 지원체계와 보육관련 제도가 미흡하여 자녀양육에 대한 심리적 부담감이 커지면서 출산 및 출산 횟수를 조절하는 경향이 강하게 나타났다. 따라서 가정-일 양립을 지원하고 아동양육을 지원하는 정책이 취업모의 현실을 고려한 정책이라고 할 수 있다(Shin, *et al.*, 2009).

선진국에서도 출산과 양육지원 제도가 발달한 나라의 출산율이 그렇지 못한 나라보다 상대적으로 높은 것은 이미 입증된바 있다(이재경 외, 2005; Park, 2008)). 육아휴직은 자녀양육 때문에 일을 하지 않음으로써 발생하는 수입의 손실 비용인 아동의 기회비용을 감소시킴으로써 출산율을 증가시킬 수 있다(Lee, *et al.*, 2009). 그 예로 최근 일본에서 진행된 연구에 의하면 적어도 한명의 자녀를 둔 20~49세 기혼 취업여성의 후속출산율에 육아휴직제도가 효과적인 것으로 나타났는데, 이는 개인의 필요에 의해 육아휴직을 이용할 수 있을 경우 후속 출산을 하려는 의도가 더 많아 지기 때문이었다. 부모의 육아휴가제도 중 1980년대부터 시작된 'speed premium'은 스웨덴의 합계출산율을 높이는데 기여한 대표적인 정책이다. 이는 육아휴가 급여 만료기간이 끝나기 전에 후속 임신을 할 경우 휴가기간의 보상을 이전 급여 수준으로 보전해주는 제도로 정책적 효과가 입증된 바 있다(Anderson, *et al.*, 2005; as cited in Hong, *et al.*, 2010). 이 제도는 특히 육아휴가 기간 동안 수입이 줄거나 연속적인 두 출산 사이에 수입이 없는 경우 첫째아 때와 동일한 혜택을 받을 수 있다. 양육지원제도 중 양육수당 또한 후속 출산의도에 영향을 미치는 요인이 된다. 기혼이며 첫째 자녀가 있고 연속출산 의도가 있는 18~45세 개인 1,480명을 대상으로 2006년에 캐나다에서 실시된 가족전이에 대한 사회조사 연구에 의하면 부모에게 주어지는 양육수당이 출산의도를 행동으로 전환시키는데 가장 효과적인 정책인 것으로 판명되었으며 첫 아이를 둔 부모의 55%가 양육수당이 둘째아 출산을 결심하는데 큰 역할을 한다고 하였다(Crompton & Keown, 2009). 또한 Wong, *et al.*(2011)에 의하면 홍콩 여성들은 출산장려를 위한 가족친화정책 중

세금공제를 둘째 자녀 출산을 앞당기는데 효과적인 정책으로 인지한다고 하였다.

그렇지만 국내에서 진행된 공적 양육지원 정책은 그 효과가 입증되지 못한 상황이다. Chung과 Chin(2008)의 연구에 의하면 취업 여성의 경우, 출산 및 양육에 대한 사회적 지원에 대한 욕구가 1단위 증가할수록 출산 의도율이 27% 증가한다고 하였다. 반면에 휴직제도, 탄력근무제, 자녀양육재정지원과 자녀양육서비스지원에 대한 정책인지는 취업모의 둘째아 출산의도에 영향을 미치지 않았다. 그리고 남편의 가사노동시간이 증가할수록, 친정 어머니가 생존할 경우 출산계획이 높은 것으로 나타나 가족으로부터의 지원과 같은 실제적인 사적 지원이 정부의 양육지원정책과 같은 공적 지원에 대한 인지보다 출산계획에 더 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. Lee(2010a)에 의하면 출산 후 양육지원의 유용성이 기혼여성의 출산행태(자녀수)에 부정적 영향을 미친다고 하였다. Lee(2009) 또한 직장의 양육지원제도 중 휴가제도가 취업모의 후속출산의도에 직접적으로 영향을 미치지 않는다고 하였고 Kim과 Yoo(2010)도 직장의 양육지원이 후속출산의도에 유의하게 영향을 미치지 않는다고 보고함으로써 취업모를 위한 양육지원 정책이 사적인 지원보다 효과적이지 못함을 알 수 있다. 이는 정책들이 기대수준에 미치지 못하거나 정책의 내용이 현실을 반영하는데 부족하여 그 효과를 불신하기 때문으로 해석된다(Chung & Chin, 2008). 실제로 12개월 이하의 영아를 둔 취업모들은 ‘가정에서 개별적인 돌봄이 제공되는 것’이 가장 바람직한 보육방법으로 인식하였고 응답자의 76.75%가 자녀가 24개월이 지나야 보육시설을 이용하겠다고 응답하였으며 영아를 위한 육아지원은 시설지원이 아닌 양육수당지원, 육아휴직 활성화 등 보다 현실적인 경제적 지원을 선호하였다(Rho, 2010).

출산을 저하 및 둘째아 출산계획에 영향을 미치는 문화적 요인으로 양성평등 요구와 자녀가치관의 변화를 들 수 있다. 예를 들면 스웨덴과 헝가리에서는 자녀를 가진 가족에 대한 공적 지원이 증가함에 따라 둘째아 출산 결정에 수입의 중요성은 감소하고 대신 부부의 가족책임 공유 정도가 더 영향을 미치는 것으로 나타났다(Olah, 2003). 이는 일과 가정의 양립이 어려울수록 출산시기를 연기하게 되고(Gustafsson, et al., 2002) 배우자의 육아참여 수준이 후속출산의 중요한 요인이 된다는 연구결과(Yoon, 2005)와 맥을 같이 한다. 즉 후속 출산율을 높이기 위해 남편의 자녀양육 참여와 부부간의 동등한 가사

분담이 선행되어야 함을 시사한다. Park(2008)에 의하면 기혼 취업여성에게 가족 내 부부의 ‘성 형평성 요인’은 둘째아 출산계획에 영향을 미치는데 특히 남편의 가사노동 시간이 증가할수록 둘째아 출산에 더욱 적극적 태도를 보였다고 한다.

자녀가치관은 자녀가 부모를 만족하게 해주는 요구로(Kwon & Kim, 2004) 결혼에 대한 규범과 더불어 출산행위에 직접적으로 영향을 미치는 문화적 요인으로(권태환, 김두섭, 1990) 알려져 있다. 자녀에 대한 가치는 출산을 매개하는 심리학적 변인으로 간주되었고 경제적, 사회적, 심리적 가치로 설명된다. 경제적 가치는 아이가 어렸을 때와 성인이 되었을 때 자녀에게서 기대되는 물질적 이익과 비용을 의미한다. 사회적 가치는 아이를 가짐으로써 기대되는 사회적 승인, 사회적 지위 및 가계 계승 등을 뜻하며 심리적 가치는 행복, 즐거움, 혹은 자녀에 대한 기대로 겪게 되는 스트레스와 불편을 말한다(Kwon & Kim, 2004). 출산에 대한 이러한 접근은 자녀에 대한 가치는 단순히 비용-편익 측면에서 파악할 수 없는 그 이상의 가치와 의미를 갖는 것으로 가치관 및 문화와 행위자의 행동 간에는 분리될 수 없는 측면이 있음을 반영한다(Chung & Chin, 2008). 자녀에 대한 가치관이 출산의도에 미치는 영향에 관한 최근 연구들(Cha, 2008; Chung & Chin, 2008; Lee, 2009)은 자녀가치관이 둘째아 출산계획에 긍정적 영향을 미치는 요소임을 입증하였다. Chung과 Chin(2008)에 의하면 취업 여성의 경우 자녀에 대한 정서적 가치관이 높을수록 둘째 자녀 출산의도가 높았으며, Cha(2008)는 자녀에 대한 정서적 가치를 높게 지각할수록 그리고 자녀가 부모의 자유를 제약한다는 생각을 적게 할수록 둘째 자녀를 계획할 가능성이 높아지고 부모역할의 실질적 이득에 대한 고려는 둘째 자녀 계획에 유의미한 영향 요인이 아니라고 하였다. Lee(2009) 또한 취업모의 둘째아 출산계획에 영향을 미치는 가장 강력한 변수로 자녀가치관을 들었으며 자녀가치관에 영향을 미치는 변인으로는 부부간의 평등한 분업과 주변으로부터의 지원 및 산전후 휴가이용경험과 육아휴직이용경험이라고 하였다.

여성의 연령도 출산과 관련이 있는 요인으로 알려져 있는데 연령은 출산 결정을 부적으로 예측하며(Wong, et al., 2011) 후속출산계획과도 부적 관련성이 있다. 일례로 Cha(2008)는 젊은 연령에 비해 나이든 여성이 둘째아 출산을 계획하지 않을 가능성이 순차적으로 높아지고 있음을 보고 하였다. 학력 또한 출산율과 관련이 있는 변인으로 알

려져 있다. 박승희와 김사현(2008)은 여성임금노동자의 학력과 출산의 관련성을 살펴본 결과, 고등학교 이하 학력집단에서의 출산실태가 대학교 이상 학력집단보다 낮았다. 연령효과를 통제하면 첫째 자녀 출산의 경우 학력차가 나타나지 않으나 후속 출산에서는 고등학교 학력집단이 기대출산보다 훨씬 적은 출산실태를 보였고 대학교 학력집단에서는 기대출산보다 높은 출산실태를 보인다고 하였다. 이러한 결과는 여성의 학력이 높아질수록 출산율이 떨어진다는 김승권(1998)의 연구결과와 차이를 보인다. 둘째아 출산율에 영향을 미치는 또 다른 변인으로 첫째 자녀의 성을 들 수 있다. 과거에 우리나라에서는 남아선호사상이 출산율을 높이는 요인이었으나 1980년대 이후 오히려 출산율을 낮추는데 기여하였는데 그 이유는 이상 자녀수를 넘지 않는 수준에서 남아 출산을 시도하기 때문에 남아의 성비는 높아지고 출산율은 저하되는 현상으로 나타났다. 따라서 첫째 자녀의 성이 후속출산에 영향을 미치는 중요한 변인이 될 수 있다. Park(2008)에 의하면 일반 기혼 여성은 첫째 자녀가 여아일수록 후속출산에 대해 긍정적 태도를 보이나 취업모인 경우는 첫째 자녀의 성보다는 자신의 사회경제적 특성이 영향을 미친다고 하였다.

일반적으로 취업모가 겪는 가장 큰 애로 사항 중의 하나는 자녀양육문제이며(Korean Women's Development Institute, 1998; Lee & Kang, 2002) 이로 인해 양육스트레스를 경험하게 된다. 따라서 첫째아를 양육하는 과정 중에 경험하는 심리적 스트레스로 인해 둘째아 출산을 계획할 때는 현실적으로 다양한 요인들을 고려하게 된다. 위에서 언급된 공적 양육지원과 가족의 지원은 그 자체가 직접적으로 후속출산 의도에 영향을 미칠 수 있고, 양육스트레스에도 영향을 미치는 것으로 밝혀져(Ahn, 2005; Galinsky & Stein, 1990; Higgins, *et al.*, 1992; Kim & Cho, 2000; Kim & Yoon, 2000; Moon, 2004; Park, 2008; Park & Rim, 2002) 양육스트레스를 매개로 간접적으로 후속출산 의도에 영향을 미칠 가능성도 있다.

양육스트레스는 부모가 자신의 역할을 수행하면서 느끼는 고통, 자녀와의 관계에서 자녀가 부모의 기대와 불일치할 때 경험하는 스트레스, 그리고 자녀의 적응, 요구, 기분, 활동수준 등 행동특성 상의 문제로 인해 어려움을 겪는 경우를 모두 포함하는 개념이다(Abidin, 1992; Kim, *et al.*, 2010). 취업모가 경험하는 양육스트레스는 소득, 직종, 근무 및 출퇴근 시간과 같은 일반적 사항을 비롯하여 근무시간의 융통성과 직무만족도를 포함하는 취업 관련 특성에 따라 영향을 받을 수 있다(Kim, *et al.*,

2010). 취업모의 소득과 양육스트레스와의 관련성은 일관된 결과를 보이지 않으며(Bek, 2007; Kim, 2006), 취업모가 경험하는 양육스트레스는 오히려 직장에서 제공하는 양육지원제도에 의해 영향을 받을 수 있다. 취업모의 역할을 지원해주는 양육지원제도 중 여성의 출산휴가 및 육아휴직, 직원 가족에 대한 배려는 취업모의 정서적 긴장과 스트레스를 약화시켰다 (Higgins, *et al.*, 1992; Galinsky & Stein, 1990).

취업모의 심리적 안녕이나 복지감은 주변 사람으로부터 받는 사회적 지원과 관련이 있다. Ahn(2005)에 의하면 이들로부터 받는 정서적 지지나 물질적 도움, 대리양육에 대한 만족, 직장에서의 배려 등은 취업모의 심리적 부담을 줄여 준다고 하였다. 이러한 사회적 지원은 취업모의 양육스트레스와 부적 상관을 보이는데 주변 사람으로부터 받는 정서적, 물질적, 정보적, 평가적 지원 등이 양육에 실질적 도움이 되며 심리적 안정감을 주기 때문이다(Moon, 2004). 즉 사회적 지원체계는 일반적으로 양육에 대한 부모의 심리적 부담감을 경감시켜주는 역할을 하여 양육스트레스를 완화시켜준다(Ahn, 2005; Kim & Cho, 2000; Kim & Yoon, 2000; Park & Rim, 2002). 그러나 사회적 지원과 양육스트레스 간에 유의한 상관이 없다는 연구결과(Kang & Cho, 1999)도 보고되었다. 이러한 경우는 취업모 자녀의 연령이 3세 이하이기 때문에 발달 특성상 어머니의 신체적 보살핌과 주의가 더욱 필요하므로 어머니의 역할을 간접적으로 지원해 줄 수 있는 사회적 지원의 의미가 크지 않을 수 있다고 해석된다. 취업모의 지지체계로 배우자의 지지나 양육참여도는 취업모의 양육스트레스와 관련이 있다. 취업모가 인식하는 배우자의 협력과 주변의 도움은 취업모의 양육스트레스에 유의미한 영향을 주는 변인이었으며(Kim & Kang, 2011), 배우자의 지지는 양육스트레스와 부적 관련이 있었고(Kim, 2000; Hyun, & Cho, 1994), 취업모의 직무만족도와 양육스트레스 간을 중재하였다(Kim *et al.*, 2010).

취업모의 심리적 안녕감으로서 양육스트레스와 결혼만족도, 양육스트레스와 직무만족도 간의 관련성을 살펴보면, 두 변인 모두 일관성 있는 결과를 보이지 않았다. 결혼만족도가 양육스트레스에 영향을 미친다는 결과(Frey, *et al.*, 1989; Kim & Cho, 2000)에서는 결혼만족도가 높을수록 양육스트레스가 낮아지고 결혼만족도가 낮을수록 양육스트레스가 증가하였다. 그렇지만 Kim과 Yoon(2000), Moon(2004)은 결혼만족도가 양육스트레스의 설명 변인이 되지 못한다고 보고하였다. 직업과 관련된 심

리적 안녕감으로서 직무만족도 역시 양육스트레스에 영향을 미치거나(Kim, *et al.*, 2010) 미치지 않는 것으로 나타났다(Kim & Cho, 2000; Kim & Yoon, 2000; Moon, 2004; Park, 1997).

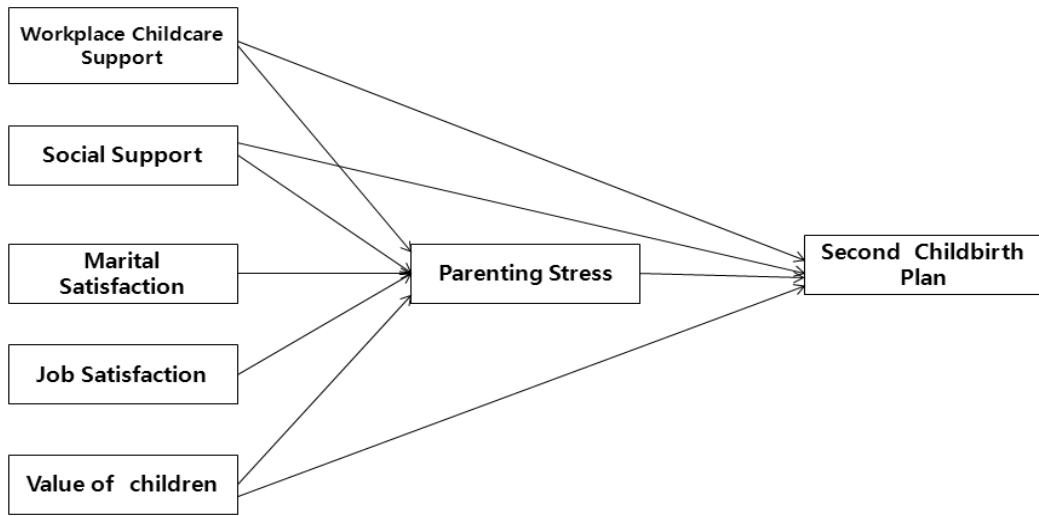
이상에서 살펴본 바와 같이 취업모의 후속 출산에 영향을 미치는 변인으로는 배우자의 육아참여를 포함하는 사적인 지원이 있으며 출산 및 양육에 대한 사회적 지원, 그리고 자녀양육 재정지원이나 서비스지원, 직장의 양육 지원 제도와 같은 공적 서비스 자원, 문화적 가치관으로서 자녀가치관 등을 들 수 있다. 현재까지 취업모의 양육스트레스가 후속출산에 어떠한 영향을 미치는지에 관한 연구는 찾기 힘들다 위에서 언급된 사회적 지원, 공적 양육지원 제도 및 취업모의 심리적 안녕감의 변인들은 취업모의 양육스트레스에 직접적으로 영향을 미치고 있어 양육스트레스를 매개로 후속 출산 계획에 영향을 미칠 가능성도 있다.

최근 초저출산이 국가적 해결과제로 대두되면서 출산율을 높이기 위한 여러 정책방안과 출산율에 영향을 미치는 요인에 대한 연구들이 활발히 진행되고 있으나 주로 출산계획에 영향을 미치는 가구의 특성(Shin *et al.*, 2009), 사회경제적 특성의 차이(Cha, 2008), 환경적 요인(Lee, 2010a), 자녀양육비(Lee, 2010b)에 치중되어 있고 출산의 당사자인 여성의 심리사회적 요인을 고려한 연구들은 많지 않다. 실제로 여성의 취업 여부가 저출산이나 자녀수와 직접적으로 연관되기 보다는 직종이나 근무환경이 영향을 미친다는(Yoon, 2005) 측면에서 볼 때 취업모가 직무에서 느끼는 만족감이나 배우자와의 관계, 양육에 대한 심리적 부담감과 같은 심리사회적 특성을 고려해 볼 필요가 있다. Buchanan(1993)는 아동양육에 대한 정서적 지원이 취업모의 삶의 만족도를 유의하게 예측하고, 취업모의 직장만족도와 업무량, 그리고 아동양육 만족도가 취업모의 역할긴장을 예언한다고 하였다. 취업 여성들이 둘째아의 출산을 미루는 것은 양육과정에서 경험하는 양육에 대한 심리적 스트레스가 크기 때문일 것이다. 앞에서 언급된 바와 같이 일과 가정의 양립에 대한 부담감과 첫째 자녀의 양육경험으로 인해 취업모들이 후속출산을 계획하지 않을 경우 이는 출산율 저하로 직결될 수 있다. 둘째아 출산을 계획할 때 첫째 자녀의 연령이 중요한 변인이 될 수 있는데 Park(2008)에 의하면 2세 미만 첫 자녀를 둔 여성들이 첫 자녀의 연령이 이보다 높은 경우보다 둘째아 출산을 계획하는 경향이 더 높다고 하였다. 따라서 후속출산 계획에 적극적 태도를 보인다는 2세 미

만 첫 자녀를 둔 취업모들에게 관심을 가질 필요성이 있다. 이에 본 연구는 2008년에 실시된 한국아동패널조사에서 둘째아 출산계획이 있거나 없다고 대답한 10개월 이하 영아를 둔 취업모를 대상으로 취업모의 양육 지지체제인 직장의 양육지원 제도와 부모역할 지원체제인 사회적 지원, 문화적 가치관인 자녀가치관, 취업모의 심리적 안녕감인 결혼만족도, 직무만족도와 양육스트레스가 둘째아의 출산계획에 미치는 영향을 규명하여 취업모의 둘째아 출산을 장려하기 위한 실효성 있는 정책 마련에 도움을 주고자 한다.

이상과 같은 이론적 배경을 기초로 본 연구에서 설정한 연구가설은 다음과 같으며 이론적 경로모형은 [Figure 1]과 같다.

- <가설 1> 직장의 양육지원은 취업모의 둘째아 출산계획에 직접적으로 영향을 미칠 것이다.
- <가설 2> 사회적 지원은 취업모의 둘째아 출산계획에 직접적으로 영향을 미칠 것이다.
- <가설 3> 자녀가치관은 취업모의 둘째아 출산계획에 직접적으로 영향을 미칠 것이다.
- <가설 4> 양육스트레스는 취업모의 둘째아 출산계획에 직접적으로 영향을 미칠 것이다.
- <가설 5> 직장의 양육지원은 양육스트레스를 매개로 취업모의 둘째아 출산계획에 간접적으로 영향을 미칠 것이다.
- <가설 6> 사회적 지원은 양육스트레스를 매개로 취업모의 둘째아 출산계획에 간접적으로 영향을 미칠 것이다.
- <가설 7> 자녀가치관은 양육스트레스를 매개로 취업모의 둘째아 출산계획에 간접적으로 영향을 미칠 것이다.
- <가설 8> 결혼만족도는 양육스트레스를 매개로 취업모의 둘째아 출산계획에 간접적으로 영향을 미칠 것이다.
- <가설 9> 직무만족도는 양육스트레스를 매개로 취업모의 둘째아 출산계획에 간접적으로 영향을 미칠 것이다.



[Figure 1] Theoretical model of second childbirth plan

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 2008년 한국아동패널 1차년도 일반조사 최종표본에서 첫 자녀가 있으며 임금근로자인 취업모 173명을 대상으로 하였다. 연구대상의 인구학적 변인은 <Table 1>과 같다.

첫 자녀가 있는 취업모들 중 둘째아를 출산할 계획이 있는 취업모는 173명 중 136명으로 78.6%이며 출산계획이 없는 경우는 21.4%로 둘째아 출산을 계획한 경우가 3배 이상 많은 것으로 나타났다. 둘째아 출산을 계획하지 않는 이유로는 자녀 교육비용에 대한 부담이 가장 많았다. 첫 자녀의 성별은 남아가 54.9% 여아가 45.1%로 남아가 여아보다 많았다. 첫 자녀의 연령은 4~10개월에 분포되어 있으며 6개월 이하가 72.9%였으며 평균 연령은 약 5.5개월이었다. 모의 연령은 22~39세까지 분포되어 있으며 평균 연령은 29.64세이며 30세 미만이 54.3%이고 30세 이상이 45.7%로 30세 미만이 더 많았다. 모의 학력은 84.4%가 전문대 졸업 이상이었으며 직업은 전문가 및 관리자, 사무직이 80.4%로 대다수를 차지하였다. 고용상태를 살펴보면 육아휴직 중인 취업모는 32.4%, 직장에 복귀한 경우는 67.1%였다. 가구소득은 300-400만원(35.8%)이 가장 많았고 400-500만원(19.1%), 200-300

만원(16.8%) 순으로 나타났다.

2. 변인의 측정

1) 종속변인- 둘째아 출산계획

출산계획은 이분 변수로 ‘첫째아 출산 이후 더 낳을 계획이 있다’를 출산계획이 있는 것으로 보고 ‘첫째아 출산 이후 더 낳을 계획이 없다’는 출산계획이 없는 것으로 보았다.

2) 독립변인

① 직장의 육아지원 경험

직장에서 시행하고 있는 양육지원 제도를 인지하고 이를 이용해본 경험을 살펴보았다. 직장 양육지원은 여성의 출산휴가 및 육아휴직, 남성의 출산휴가 및 육아휴직, 직장보육시설, 보육비 지원, 수유실 설치, 유급 수유시간, 시차 출근제, 대체인력풀 운영 등이다. 본 연구에서는 제도의 시행여부(예=1, 아니오=0)와 이용여부(예=1, 아니오=0)를 동시에 반영하기 위해 합산하여 분석에 사용하였으며 점수의 범위는 0~20점이다.

② 사회적 지원

Lee & Ok(2001)의 ‘사회적 지원’ 질문지를 사용하

<Table 1> Demographic characteristics of employed mothers

(N=173)

Variables	Measures	Frequency(%)
Plans for a second child	Have a plan	136(78.6)
	Does not have a plan	37(21.4)
Reasons for not planning a second childbirth	Burden of educational costs	16(44.4)
	Physical exhaustion due to delivery and/or child care	6(16.7)
	Work / School	5(13.9)
	Old age	4(11.1)
	Wants more personal / leisure time or desire to fulfill personal goals	3(8.3)
	Burden of childrearing expenses	2(5.6)
Sex of first child	Male	95(54.9)
	Female	78(45.1)
Age of first child	4 months	11(6.4)
	5 months	113(65.3)
	6 months	21(12.1)
	7 months	17(9.8)
	8~10 months	11(6.4)
Age	22-25 years	8(4.6)
	26-29 years	86(49.7)
	30-33 years	64(37.0)
	Over 34 years	15(8.7)
Education level	High school or less	27(15.6)
	Vocational college	56(32.4)
	College	68(39.3)
	Graduate school and above	22(12.7)
Occupation	Professional or manager	73(42.2)
	Office worker	66(38.2)
	Service industry employee or sales-person	17(9.8)
	Technician	7(4.0)
	Military personnel	1(.6)
	No response	9(5.2)
Employment status	On maternity leave	56(32.4)
	Returned to work	116(67.1)
	Other	1(.6)
Income(won)	Less than 2,000,000	12(6.9)
	2,000,000 - below 3,000,000	29(16.8)
	3,000,000 - below 4,000,000	62(35.8)
	4,000,000 - below 5,000,000	33(19.1)
	5,000,000 - below 6,000,000	14(8.1)
	Over 6,000,000	12(6.9)
	No response	11(6.4)

였다. 사회적 지원은 가족 외 사회적 지원을 제공하는 모든 사람과 단체로부터 받는 지지로 개념적으로는 도구적, 정서적, 사교적, 정보적 지원의 4가지 요인 총 12문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)까지 5점 리커트 척도가 사용되었으며 가능한 점수의 범위는 12~60점이며 점수가 높을수록 사회적 지원 수준이 높음을 의미한다. 본 연구에서 ‘사회적 지원 질문지’의 Cronbach α 는 .93으로 문항간 높은 내적 일치도를 보였다.

③ 자녀가치관

이삼식 외(2005)가 2005년도 전국 결혼 및 출산경향 조사에서 부모의 자녀가치관을 측정하기 위해 사용한 도구를 사용하였다. ‘자녀가 있더라도 부모의 자유가 제약되지 않는다’라는 문항이 포함된 8문항으로 구성되었으나 본 연구에서는 이 문항이 자녀 양육의 부담이 매우 큰 출산직후의 가정에는 변별력이 없다고 판단하여 제외하고 총 7문항을 사용하였다. 자녀가치관은 자녀에 대한 ‘도구적 가치관’ 4문항과 ‘정서적 가치관’ 3문항으로 구성되고 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)까지 5점 리커트 척도가 사용되었다. 가능한 점수의 범위는 7~35점이며 점수가 높을수록 부모가 자녀에 대한 가치를 높게 평가하는 것이다. 본 연구에서 ‘자녀가치관 척도’의 Cronbach α 는 .76이었다.

④ 결혼만족도

Chung(2004)이 우리나라 문화에 맞게 수정한 RKMSS(Revised-Kansas Marital Satisfaction Scale)를 사용하였다. 취업모의 결혼생활 전반에 대한 만족 정도를 평가하는 것으로 배우자로서의 남편, 결혼생활, 남편과의 관계, 아버지로서의 남편에 대한 4가지 항목에 대한 만족도를 측정하였다. 각 문항은 ‘매우 불만족’(1점)부터 ‘매우 만족’(5점)까지 5점 리커트 척도가 사용되었고 가능한 점수의 범위는 4~20점이며 점수가 높을수록 결혼만족도가 높다고 볼 수 있다. 본 연구에서 ‘결혼만족도 척도’의 Cronbach α 는 .93으로 높은 내적 일치도를 보였다.

⑤ 직무 만족도

직무와 관련된 항목으로 임금 또는 소득, 취업의 안정성, 하고 있는 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 인간관계, 인사사고과의 공정성, 복지후생 등 총 9문항에 대한 만족도를 측정하였다. 각 문

항은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)까지 5점 리커트 척도가 사용되어 9~45점의 점수범위를 보였으며 점수가 높을수록 직무만족도가 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서 ‘직무만족도 척도’의 Cronbach α 는 .84이었다.

3) 매개변인 - 양육스트레스

Kim과 Kang(1997)이 한국형으로 개발한 ‘양육스트레스 척도’ 중 ‘부모역할에 대한 부담감 및 디스트레스’ 12문항 중 적절하지 않다고 판단된 2개 문항을 제외하고 10개 문항을 사용하였다. 점수화 방식은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)까지 5점 리커트 척도가 사용되었고 가능한 점수범위는 10~50점이며 점수가 높을수록 양육스트레스가 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서 ‘양육스트레스 척도’의 Cronbach α 는 .85이었다.

3. 연구절차 및 분석

본 연구에서는 SPSS 15.0 과 AMOS 7.0을 이용하여 분석하였다. 첫째, 연구대상의 인구학적 배경을 살펴보기 위해 빈도와 백분율을 산출하였다. 둘째, 연구가설들을 검증하기 위해 상관계수 산출과 경로분석을 하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 측정변인의 일반적 경향

본 연구의 측정변인들의 가능한 점수범위와 평균 및 표준편차는 <Table 2>에 제시되어 있다. 직장의 양육지원 지원제도가 시행되고 이를 이용한 경험이 있는 경우를 살펴보면 총점의 평균이 3.51로 가능한 점수범위(0~20)를 고려해볼 때 양육지원제도 이용률이 매우 낮음을 알 수 있다. 반면에 사회적 지원은 총점의 평균이 50.98로 가능한 점수범위를 고려하면 매우 높은 것으로 나타났고 자녀가치관은 총점의 평균이 25.41으로 중간 이상으로 나타났다. 취업모의 직무만족도 총점의 평균은 33.10로 중간 이상이었으며 결혼만족도 역시 총점 평균이 16.21로 비교적 높게 나타났다. 취업모의 양육스트레스 총점의 평균은 25.61로 중간보다 약간 낮은 것으로 나타났다.

보였고 양육스트레스($r=-.33, p<.001$)와는 부적 상관을

<Table 2> Score range, mean and standard deviation of variables

	Variables	Possible score range	Score range	<i>M</i>	<i>SD</i>
Dependent variable	Second childbirth plan	0- 1	0- 1	.79	.41
Independent variable	Workplace childcare support	0-20	0-14	3.51	2.85
	Social support	12-60	33-60	50.98	6.57
	Value of children	7-35	15-33	25.41	4.01
	Marital satisfaction	4-20	7-20	16.21	2.91
	Job satisfaction	9-45	20-45	33.10	4.67
Mediating variable	Parenting stress	10-50	12-46	25.61	6.25

<Table 3> One-way variance analysis of employed mothers' second childbirth plan according to age

	22-25 years <i>M(SD)</i>	26-29 years <i>M(SD)</i>	30-33 years <i>M(SD)</i>	Over 34 years <i>M(SD)</i>	<i>F</i>
Planning a second childbirth plan	.88(.35) _a	.88(.32) _a	.73(.45)	.40(.51) _b	7.19***

*** $p<.001$

* a, b는 Scheffé 검증 결과를 나타냄

2. 변인들 간의 상관관계

본 연구에서 사용된 변인들 간의 상관관계를 살펴보기 전에 둘째아 출산계획이 취업모의 연령, 학력, 첫 자녀의 성별 및 가구소득에 따라 차이가 나는지 살펴보았다. 그 결과, <Table 3>에 제시된 바와 같이 둘째아 출산계획은 취업모의 연령에 따라 유의한 차이가 나타났고($F=7.19, p<.001$), 취업모의 학력, 첫 자녀의 성별과 가구소득에 따라 유의한 차이가 나타나지 않았다. 따라서 취업모의 연령을 통제한 상태에서 경로모형을 분석하였다

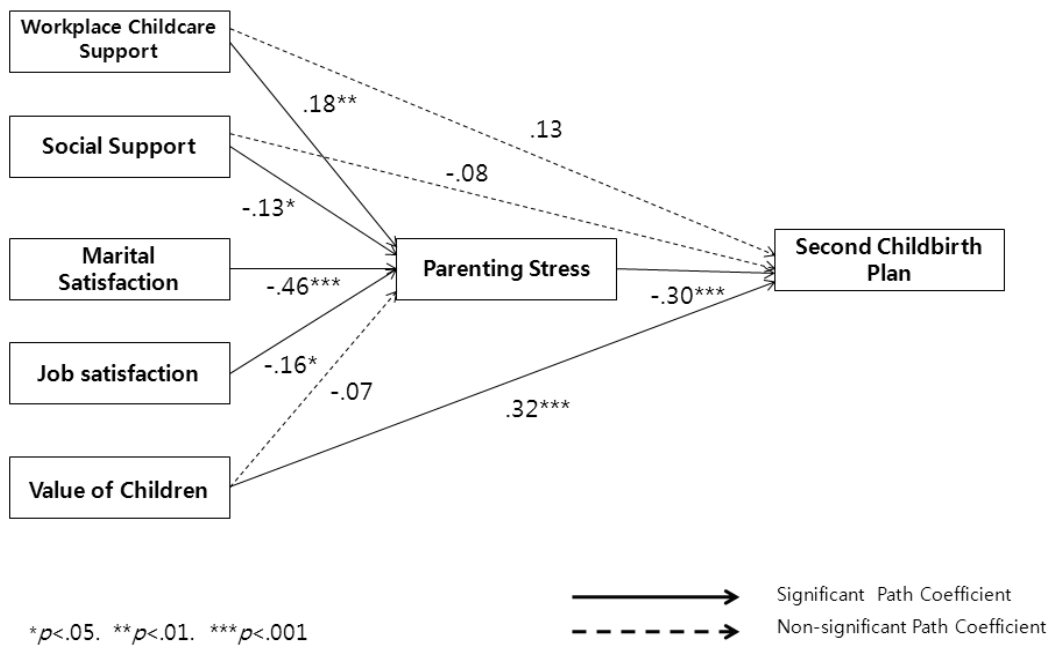
경로분석을 위해 설정한 이론적 모형에서 사용된 변인들 간의 관계를 알아보기 위해 상호상관계수를 산출한 결과는 <Table 4>에 제시되어 있다. 우선 종속변인인 둘째아 출산계획은 자녀가치관($r=.36, p<.001$), 결혼만족도($r=.26, p<.01$), 직무만족도($r=.20, p<.05$)와 정적 상관을

보였다. 매개변인인 양육스트레스는 직장양육지원($r=.17, p<.05$)과 정적 상관을 보였고 사회적 지원($r=.18, p<.05$), 자녀가치관($r=-.19, p<.05$), 결혼만족도($r=-.51, p<.001$), 직무만족도($r=-.27, p<.01$)와 부적 상관을 보였다. 독립변인들 간의 상호상관을 살펴보면 직장양육지원은 다른 독립변인들과 유의한 상관을 보이지 않았다. 사회적 지원은 자녀가치관($r=.18, p<.05$), 직무만족도($r=.21, p<.01$)와 정적 상관을 보였으며, 자녀가치관은 사회적 지원($r=.18, p<.05$), 결혼만족도($r=.16, p<.05$)와 정적 상관을 보였다. 결혼만족도는 자녀가치관($r=.16, p<.05$), 직무만족도($r=.20, p<.05$)와 정적 상관을 보였고, 직무만족도는 사회적 지원($r=.21, p<.01$), 결혼만족도($r=.20, p<.05$)와 정적 상관을 보였다.

<Table 4> Correlation coefficients of variables

Variables	1	2	3	4	5	6	7
1. Workplace childcare support	1.00						
2. Social support	-.07	1.00					
3. Value of children	.00	.18*	1.00				
4. Marital satisfaction	-.04	.03	.16*	1.00			
5. Job satisfaction	.10	.21**	.13	.20*	1.00		
6. Parenting stress	.17*	-.18*	-.19*	-.51***	-.27**	1.00	
7. Second childbirth plan	.07	.04	.36***	.26**	.20*	-.33***	1.00

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



[Figure 2] Verification on the theoretical model of second childbirth plan

3. 이론적 모형의 검증

1) 적합도 검증

변수들 간의 관계를 검증하기 위해 [Figure 1]의 이론적 모형의 적합도를 분석한 결과, <Table 5>에 나타난 바

와 같이 CFI와 TLI가 .90 이상이며 RMSEA도 .05 미만으로 적합도가 우수한 것으로 나타났다.

2) 경로분석

직장양육지원, 사회적 지원, 자녀가치관, 결혼만족도와

(Table 5) Fit index of theoretical model

Fit index	χ^2	df	p	TLI	CFI	RMSEA
Hypothetical model	2.53	2	.282	.955	.996	.039

직무만족도, 양육스트레스가 취업모의 둘째아 출산계획에 직·간접적으로 영향을 미치는 경로를 밝히고 경로계수를 산출한 결과는 <Figure 2>에 제시되어 있다.

[Figure 2]에서 보는 바와 같이 첫째, 직장의 양육지원은 취업모의 둘째아 출산계획에 직접적으로 유의한 영향을 미치지 않았다. 둘째, 사회적 지원은 취업모의 둘째아 출산계획에 직접적으로 유의한 영향을 미치지 않았다. 셋째, 모의 자녀가치관은 취업모의 둘째아 출산계획에 직접적으로 유의한 영향을 미쳤다. 넷째, 모의 양육스트레스는 둘째아 출산계획에 직접적으로 유의한 영향을 미쳤다. 따라서 가설 3과 가설 4가 지지되었다. 다섯째, 직장의 양육지원은 양육스트레스를 매개로 취업모의 둘째아 출산계획에 간접적으로 유의한 영향을 미쳤다. 여섯째, 사회적 지원은 양육스트레스를 매개로 취업모의 둘째아 출산계획에 간접적으로 유의한 영향을 미쳤다. 일곱째, 자녀가치관은 양육스트레스를 매개로 취업모의 둘째아 출산계획에 간접적으로 유의한 영향을 미치지 않았다. 여덟째, 결혼만족도는 양육스트레스를 매개로 취업모의 둘째아 출산계획에 간접적으로 유의한 영향을 미쳤다. 아홉째, 직무만족도는 양육스트레스를 매개로 취업모의 둘째아 출산계획에 간접적으로 유의한 영향을 미쳤다. 따라서 가설 5, 가설 6, 가설 8과 가설 9가 지지되었다.

본 연구의 결과는 [Figure 1]의 이론적 모형과 달리 자녀가치관과 양육스트레스만이 둘째아 출산계획에 직접효과가 있었고 직장의 양육지원, 사회적 지원, 결혼만족도와 직무만족도는 양육스트레스를 매개로 둘째아 출산계획에 간접효과가 있었다. 이를 구체적으로 살펴보면 직접효과로 직장양육지원과 사회적 지원이 많을수록 취업모가 둘째아 출산계획을 더 많이 하는 것은 아니다. 그렇지만 취업모가 부모가 되는 것에 대한 긍정적 태도와 자녀에 대한 긍정적 가치관을 가질수록 둘째아를 출산할 의도가 높게 나타난다. 또한 취업모가 양육스트레스를 많이 받을수록 둘째아 출산을 덜 계획하게 된다. 간접효과를 살펴보면 취업모가 첫째아 출산 후 직장에서의 시행하고 있는 양육지원제도를 인지하고 이용해본 경험이 많을수록 오히려 양육스트레스가 늘어나고 이로 인해 둘째아를 출

산할 계획을 덜 하게 된다. 취업모가 사회적 지원이 많고 지각할수록 양육스트레스가 적어지고 양육스트레스가 적을수록 둘째아를 출산할 계획을 더 세우게 된다. 그리고 취업모의 결혼만족도가 높을수록 양육스트레스를 적게 경험하고 양육스트레스를 적게 경험할수록 둘째아를 출산할 의도가 더 많아 진다. 취업모의 직무만족도 역시 양육스트레스에 영향을 미쳐 직무만족도가 높을수록 양육스트레스는 줄어들고 이로 인해 둘째아를 출산할 계획을 더 하게 된다. 그렇지만 자녀가치관은 취업모의 양육스트레스에는 영향을 미치지 않아 둘째아 출산계획에 간접적으로 영향을 미치지 않는다.

IV. 논의

본 연구는 10개월 이하 영아를 첫째 자녀로 두고 임금근로자인 취업모의 후속 출산계획에 영향을 미치는 변인들의 경로를 살펴보았다. 본 연구의 취업모들 중 둘째아 출산계획을 한 경우가 78.4%로 계획하지 않은 경우보다 약 3.7배 많은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 둘째아 출산의도가 있는 경우가 전체 연구대상 취업모의 33.7%에 불과한 Chung과 Chin(2008)의 연구결과와는 큰 차이를 보인다. 2세 미만인 첫 자녀를 둔 여성이 첫 자녀의 연령이 이보다 높은 여성보다 둘째아 출산을 계획하는 경향이 더 높다는(Park, 2008; Park & Cho, 2011) 측면에서 볼 때, 이러한 차이는 Chung과 Chin(2008)의 연구대상이 첫 자녀만 있는 20~44세의 취업모로 첫 자녀의 연령대가 본 연구에서와 같이 제한되어 있지 않은 점에 기인할 수도 있을 것이다.

본 연구에서 둘째아 출산을 계획하지 않는 가장 큰 이유로 자녀 교육비용의 부담을 꼽았다. 다른 연구에서도 둘째 자녀 출산을 기피하는 첫 번째 이유로 자녀교육비가 많이 드는 점(Cha, 2008)과 과도한 사교육을 포함한 경제적 부담(Han & Park, 2006)을 들고 있어 본 연구결과와 유사한 양상을 보인다. 이러한 현상은 자녀에 대한 교육

적 투자로 자녀의 질에 대한 수요가 증가되면서 자녀의 수는 감소되는 Becker의 자녀의 수와 질의 상호작용 모형(Becker-Type Model of Fertility)으로 설명될 수 있을 것이다.

본 연구의 이론적 모형을 분석하기 앞서서 선행연구로부터 도출된 둘째아 출산의도의 영향 변인인 모의 인구학적 변인(연령, 교육수준, 가구소득, 첫 자녀의 성별)에 따라 둘째아 출산계획이 차이 나는지 살펴본 결과, 연령에서만 유의한 차이가 나타나 취업모의 연령을 통제한 후 이론적 모형을 분석하였다. 본 연구에서 취업모의 연령이 34세 이상인 경우가 30세 미만인 경우보다 둘째아 출산을 유의하게 적게 계획하여 모의 연령이 둘째아 출산계획에 영향을 미쳤다. 이러한 결과는 35세 이하 취업모 집단에 비해 36세 이상 취업모 집단이 둘째아 출산을 원하지 않는 경우가 유의하게 많았다는 Han과 Park(2006)의 연구결과와 맥을 같이 한다. 그렇지만 취업모의 연령 뿐 아니라 교육수준, 첫째아의 성별에 따라 둘째아 출산의지에서 유의한 차이를 보인 Park과 Cho(2011)의 연구결과와는 취업모의 연령에서만 일치하고 교육수준과 첫 자녀의 성별에서는 일치하지 않는다. Lee(2007) 또한 취업모의 연령이 후속출산 의도에 직접적으로 큰 영향을 미치는 변인임을 입증하였다. 이러한 결과들은 결혼연령의 상승과 더불어 저출산 현상이 더욱 가속화될 가능성을 시사한다. 본 연구의 이론적 모형에서 채택된 변인들은 기존의 연구결과를 바탕으로 하였으며 독립변인으로는 직장에서 수행하고 있는 양육지원제도의 경험, 그리고 친정과 시댁, 친척, 친구, 이웃, 종교단체와 같은 가족 이외의 사람과 단체로부터 받는 사회적 지원(이상 양육지원 체계), 자녀가치관(문화적 가치관), 모의 결혼만족도와 직무만족도(심리적 안녕감)를 선정하였고, 매개변인으로 자녀를 양육하면서 느끼는 양육스트레스(심리적 안녕감)를 사용하였다. 독립변인들이 종속변인인 둘째아 출산계획에 영향을 미치는 직접경로와 양육스트레스를 매개로 하는 간접경로를 살펴본 결과, 자녀가치관과 양육스트레스만이 둘째아 출산계획에 직접적으로 영향을 미쳤고 자녀가치관을 제외한 직장양육지원, 사회적 지원, 결혼만족도와 직무만족도는 양육스트레스를 매개로 간접적으로 영향을 미쳤다.

이와 같은 연구결과들에 대해 구체적으로 논의하면 다음과 같다. 첫째, 직장의 양육지원은 취업모의 둘째아 출산계획에 직접적으로 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 공적인 양육지원제도의 이용경

험이 둘째아 출산계획에 정적인 영향을 미친다는 기존의 연구 결과(박승희, 김사현, 2008; Crompton & Keown, 2009; Lee, *et al.*, 2009)와 상치된다. 박승희와 김사현(2008)은 취업모의 첫 출산은 출산휴가와 육아휴직 제공 여부에 관계없이 이루어지고 있지만 추가출산인 경우 출산휴가와 육아휴직이 제공되지 않았을 경우 관찰된 출산이 기대출산보다 더 적다고 하였다. 그러나 기혼여성의 출산행태(자녀수)에 출산 후 양육지원의 유용성이 부정적으로 영향을 미쳤다는 Lee(2010a)의 연구결과, 직장의 양육지원이 후속출산의도에 유의하게 영향을 미치지 않는다는 Kim과 Yoo(2010)의 연구결과, 직장의 양육지원제도 중 휴가제도는 취업모의 후속출산의도에 직접적 효과가 없었다는 Lee(2009)의 연구결과와는 맥을 같이 한다. 본 연구에서는 육아휴직 시행 직장에 다니는 취업모의 39.3%만이 육아휴직을 사용하였다. 육아휴직과 관련하여 12개월 이하 자녀를 둔 정규직이며 사무직인 취업모를 대상으로 한 또 다른 연구(Rho, 2010)에서도 응답자의 22.4%만이 육아휴직을 사용하였다고 응답하여 국내에서는 아직까지 육아휴직이 활성화되어 있지 않고 수혜자가 제한적이라는 점을 보여준다. Crompton와 Keown(2009)의 연구에 의하면 캐나다 연방고용보험은 최대 15주까지 출산수당을 지급하고, 최대 35주까지 육아수당을 지급하는 반면 본 연구에서 출산 후 보육비 지원을 받은 경우는 10.8%에 불과하여 우리나라의 양육지원 제도와 큰 차이를 보인다. Rho(2010)의 연구에서는 영아를 위한 육아지원은 시설지원이 아닌 양육수당지원, 육아휴직 활성화를 선호한 것으로 나타나 보다 현실적인 지원을 필요로 하는 것을 알 수 있다. 박승희와 김사현(2008)은 취업모와의 심층 인터뷰를 통해 출산휴가만으로 출산율을 높이는 데 한계가 있고 육아휴직이 출산가능성을 높이는 데 더욱 중요한 요소임을 밝혔다. 이는 취업모들이 자녀가 어릴수록 자녀를 직접 양육하고자 하는 욕구가 강하기 때문에 일정한 양육기간을 제공하여야 출산율을 높일 수 있다는 것을 시사한다. 취업모가 83% 포함된 기혼 여성을 대상으로 둘째 자녀 출산결정과 출산장려정책의 인식간의 관련성을 본 Han과 Park(2006)은 두 자녀 이상 출산을 결정할 경우 출산축하금 지급, 주거지원 강화, 자녀교육비 지원 및 자녀 양육비 세제 감면, 산전후 휴가 및 육아휴직 확대, 보육시설 확충 및 수혜아동 확대와 같은 정책의 효과성을 높게 인식한 반면 한 자녀 출산결정 부부는 현 출산장려정책에 대해 부정적으로 인식하고 있었다. 따라서 육아지원정책이 후속 출산행동에 영향을 미치기 위해 양육

수당지원, 유급 육아휴직 활성화와 같은 현실적인 혜택을 경험할 수 있는 지원정책을 실시하여 그 효과성을 높이는 노력이 필요하다. 그중 육아휴직과 관련하여 자녀 터울을 줄이는데 기여한 스웨덴의 'speed premium'과 같은 정책은 도입을 검토할 만한 좋은 예이다.

둘째, 사회적 지원은 취업모의 둘째아 출산계획에 직접적으로 유의한 영향을 미치지 않았다. 이러한 결과는 출산 및 양육에 대한 사회적 지원에 대한 욕구가 증가할수록 출산율이 증가한다는 Chung과 Chin(2008)의 연구결과와 차이를 보인다. 그러나 Chung과 Chin(2008)의 연구에서는 취업모의 욕구를 살펴본 반면 본 연구에서는 취업모의 현 상황을 측정하였다. 본 연구에서의 사회적 지원은 출산과 양육에 집중된 지원이기보다 일상생활에 필요한 다양한 종류의 지원이고, 본 연구에서 자녀의 연령이 1세 미만이므로 취업모들은 자녀에 대한 신체적 보살핌과 같은 지원이 더 필요하다. 따라서 본 연구에서 제시한 사회적 지원은 취업모의 둘째아 출산계획과 직접적인 관련성이 적을 수 있다고 사료된다.

셋째, 취업모의 자녀가치관은 둘째아 출산계획에 직접 효과는 있었다. 이러한 결과는 취업모의 둘째아 출산 의도는 모의 자녀가치관에 의해 직접적으로 강하게 예측될 수 있다는 Lee(2009)의 연구결과와 일치한다. 그렇지만 취업 여성의 경우 자녀에 대한 가치와 둘째아 출산의도 간에 유의한 관련성이 없고 전업주부 여성의 경우 관련성이 있다는 Park과 Cho(2011)의 연구결과와는 차이를 보인다. 이러한 결과에 대해 Park과 Cho(2011)는 취업여성의 경우 노동시장 참여가 만족감, 성취감을 부여하므로 자녀로부터 얻는 심리적 혜택에 대한 기대가 상대적으로 감소될 수 있다는 점으로 해석하였다.

이상에서 살펴본 바와 같이 세 가지 독립변인 중 취업모의 자녀가치관 변인만이 취업모의 둘째아 출산계획에 직접적으로 영향을 미친 점은 자녀에 대한 긍정적 가치관 형성의 필요성을 제안한다. 개인의 가치관은 쉽게 변화되기 어려운 특성이지만 경험의 폭이 확대되어 이해를 새롭게 하게 될 때 기존 가치관이 변화하게 되며(Choi, 2003), 개인의 환경 조건에 따라 경험은 달라질 수 있다. 특히 자녀가치관은 첫 자녀를 양육하면서 경험하는 양육과 일과의 양립가능성, 혹은 후속 출산으로 인한 경제적, 심리적 부담과 같은 개인의 여건이 고려되어 형성된다. 그러므로 자녀가치관 형성에 영향을 미칠 수 있는 변인들을 고려해보아야 할 것이다. 우선 취업모들이 첫 자녀 출산과 양육에서 긍정적 경험을 할 수 있도록 해야 한다. 영

아기는 부모-자녀 애착이 형성되는 중요한 시기이고 실제 취업모들은 영아기 자녀의 양육방식으로 부모가 직접 돌보는 것이 가장 바람직하다고 응답하였다(박승희, 김사현, 2008; Hong, *et al.*, 2010). Lee(2007)에 의하면 취업모들은 가사 및 육아 부담이 적어지고 가족과 친척의 도움이 많을수록 더욱 긍정적 자녀가치관을 보인다고 하였다. 본 연구에서 취업모가 직접 자녀를 돌보지 않는 경우가 54.3%이고 이중 보육시설을 이용하는 경우는 5.3%에 불과하다. 취업모들이 대리양육을 대부분 양가의 조부모와 친인척에게 맡기고 있는데 이는 믿고 맡길 수 있는 육아도우미를 찾기 힘들고 비용에 대한 부담이 큰 것과 영아전담 보육시설의 이용이 용이하지 않다는 점을 반영한다. 따라서 직장의 육아휴직 실시 및 기간 확장을 통해 영아기 자녀를 부모가 직접 돌보게 하는 방안이 필요하다. 그리고 일-가정 양립 서비스를 위해서는 부부간의 가사와 육아의 역할분담, 가정에서 친인척이나 양육도우미를 고용하여 영아기 자녀를 돌볼 수 있도록 아동양육수당이나 양육도우미 비용 보조와 같은 경제적 지원이 필요하다. 이와 같은 자녀양육과 관련된 긍정적 경험은 긍정적 자녀가치관 형성에 도움이 될 것이고 이로 인해 후속출산 가능성이 높아질 수 있을 것이다. 또 다른 측면에서 Lee *et al.*(2008)가 제안한 바와 같이 학교교육과 사회교육을 통해 자녀관이나 가족관을 변화시켜 희망 자녀수를 증가시킬 수 있고 이를 통해 출산율을 높일 수 있을 것이다.

다음으로 취업모의 둘째아 출산계획에 간접적으로 영향을 미치는 변인들을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 직장의 양육지원제도는 양육스트레스에 정적으로 영향을 미치고 이것이 다시 둘째아 출산계획에 부적으로 영향을 미치고 있어 둘째아 출산계획에 간접효과가 있었다. 즉 직장양육지원을 많이 이용할수록 오히려 양육스트레스가 더 높게 나타나고 이로 인해 둘째아 출산계획이 줄어들어는 것이다. 이러한 결과는 여성의 출산휴가 및 육아휴직, 직원가족에 대한 배려가 취업모의 역할긴장과 스트레스를 약화시킨다는(Higgins, *et al.*, 1992; Galinsky & Stein, 1990) 기존의 연구결과와 상반된다. 그렇지만 출산 전·후 휴가이용 경험 및 육아휴직 이용경험과 같은 공적 서비스 자원이 취업모의 둘째아 출산의도에 직접적으로 영향을 미치지 못하고 집단적 자녀가치관(도구적 자녀가치관)을 매개로 간접적으로 영향을 미쳤다는 Lee(2009)의 연구결과와 맥을 같이 한다.

본 연구에서 첫 자녀의 평균 연령이 5.5개월로 취업모는 육아경험이 짧고 서툴러 일반적으로 양육스트레스를

많이 받을 가능성이 있다. 특히 육아휴직을 경험한 취업 모는 자녀를 직접 돌보는 경우가 많을 것이고 육아휴직 없이 출산휴가 이후 직장에 복귀한 경우는 대리양육자가 돌보는 경우가 대부분이다. 따라서 출산 이후 양육에 적응하는 짧은 기간 동안에는 육아휴직과 같은 지원이 자칫 취업모의 양육스트레스를 더 증가시킬 수도 있다. 비록 통계적으로 유의하지는 않지만 본 연구에서도 육아휴직을 이용한 부모들이 육아휴직을 이용하지 않은 부모들보다 더 높은 양육스트레스 점수를 보였다. 그리고 보육비 지원을 받은 경우와 직장에서 육아휴직으로 인해 대체인력을 고용하는 경우, 유급수유시간 이용의 경우도 같은 결과가 보였다. Rho(2010)의 연구에 의하면 취업모가 육아휴직을 사용하지 않은 경우, 그 이유를 ‘상사나 동료에게 부담이 될까봐’ 라고 응답한 경우가 가장 많고 그 다음으로 육아휴직 지원금이 적어서라고 응답한 사람이 많았다고 한다. 이와 유사하게 일본에서도 2007년에 실시된 ‘일과 가정에 관한 전국 조사’ 결과, 취업모들이 육아휴직을 사용할 때 동료나 고용주로부터의 암묵적 압력을 경험했다고 보고하였다. 특히 육아휴직 중에 수입이 없거나 감소되는 것을 가장 문제시 하였고 회사와 일에 대한 정보를 얻을 수 없다는 점과 회사에 복귀한 이후 일에서 동료들에게 뒤처지는 점 등으로 인해 육아휴직을 이용할 자격이 있는 취업모들이 직장을 그만 두는 경향이 있었다(박승희, 김사현, 2008; Lee, 2007; Lee, et al., 2009). 이는 육아휴직을 이용하는 것이 취업모에게는 오히려 심리적 부담이 될 수도 있다는 점을 시사한다. 즉 휴직으로 인한 아동의 기회비용을 보육비 지원으로 메울 수 없고 대체인력을 씌므로 인해 직장에 부담을 줄 수 있다는 점과 휴직으로 인해 일에서의 퇴보가 우려되는 점이 취업모의 스트레스 수준을 증가시키고 양육스트레스로 이어질 수도 있을 것으로 사료된다.

둘째, 취업모의 사회적 지원은 둘째아 출산계획에 양육스트레스를 매개로 유의한 영향을 미쳤다. 이는 도구적, 정서적 및 정보적 지원과 같은 사회적 지원은 부모의 양육부담감을 경감시켜 양육스트레스를 줄여준다는 선행 연구 결과들(Ahn, 2005; Kim & Cho, 2000; Kim & Kang, 2011; Kim & Yoon, 2000; Moon, 2004; Park & Rim, 2002; Yune & Oh, 2010)에 의해 지지된다. 따라서 취업모의 양육스트레스를 줄이기 위해 친척, 친구와 사회단체로부터 받는 사회적 지원을 강화할 필요가 있다.

셋째 취업모의 자녀가치관은 양육스트레스를 매개로 둘째아 출산계획에 간접적으로 영향을 미치지 않았다.

넷째, 취업모의 결혼만족도는 양육스트레스를 매개로 취업모의 둘째아 출산계획에 간접적으로 영향을 미쳤다. 이러한 결과는 결혼만족도가 높을수록 양육스트레스가 낮아진다는 여러 연구결과(Frey, et al., 1989; Kim, 2000; Kim & Cho, 2000)에 의해 지지되며, 결혼만족도와 양육스트레스 간에 관련이 없다는 연구결과(Kim & Yoon, 2000; Moon, 2004)와는 차이를 보인다. 지금까지 진행된 연구들은 취업모 자녀의 연령이 만 6세 이하인 경우와 평균연령이 3세인 경우였으나(Kim, 2000; Kim & Yoon, 2000) 본 연구에서는 10개월 이하 자녀를 대상으로 하였다. 따라서 결혼 연한이 짧은 취업모에게도 결혼만족도는 양육스트레스에 부적으로 영향을 미칠 수 있는 중요한 변인임을 알 수 있다. 결혼만족도는 배우자의 지지와 더불어 가족유지의 가장 근본적인 지지원이 되므로(Frey, et al., 1989), 영아기 자녀를 둔 취업모의 결혼만족도를 높일 수 있는 변인들에 대한 탐색이 필요하며 이를 통해 양육스트레스를 줄여 후속출산의 의도를 증가시킬 수 있을 것이다.

다섯째, 취업모의 직무만족도는 양육스트레스를 매개로 둘째아 출산계획에 간접적으로 영향을 미쳤다. 이러한 결과는 본 연구에서와 같이 취업모의 직무에 대한 다양한 측면을 측정하여 직무만족도가 높을수록 양육스트레스 수준이 낮다는 Kim et al.(2010)의 연구결과에 의해 지지된다. 그런데 Kim, et al.(2010)의 연구대상은 초등학교 1, 2학년 자녀의 취업모인 반면 유아기 자녀를 둔 취업모의 직무만족도와 양육스트레스 간에는 상관이 나타나지 않았다(Kim, 2000; Moon, 2004; Park, 1997). 유아기 자녀를 둔 취업모를 대상으로 한 기존 연구에서는 모의 직무만족도 문항이 몇 문항 되지 않아 전반적인 만족도를 측정하는데 무리가 있을 수 있어 본 연구결과와 차이가 있을 수 있다고 사료된다.

이와 같은 논의를 바탕으로 본 연구의 제한점을 살펴보고 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구의 취업모들은 10개월 이하 영아를 첫 자녀로 두고 있다. 자녀가 2세 미만일 경우 어머니의 과중한 육아부담으로 인해 후속출산 의도가 본래 의도보다 낮게 추정될 수가 있다(Lee, 2007). 따라서 2세 이상의 유아를 둔 취업모에 비해 본 연구의 취업모들의 육아부담이 더 클 수 있어 둘째아 출산계획이 과소 추정되었을 가능성을 배제할 수 없다. 따라서 후속 연구로 2009년 이후에 조사된 아동패널 자료를 이용하여 시간의 흐름에 따른 양육스트레스의 변화와 후속출산계획에서 어떠한 변화가 나타나는지 살펴볼 필

요성이 있다. 둘째, 본 연구에서는 자녀가치관의 중요성이 입증되었지만 정서적 자녀가치관과 도구적 자녀가치관을 함께 보았기 때문에 두 가지 가치관의 영향력 차이를 알 수 없다. 따라서 후속 연구에서는 정서적 자녀가치관과 도구적 자녀가치관이 각각 둘째아 출산의도에 어떠한 영향을 미치는지 살펴볼 필요가 있다. 셋째, 첫째아의 임신 및 출산경험이 자녀가치관 형성에 영향을 미칠 수 있으므로 취업모의 개인적 관련 경험을 반영한 질적 접근도 시도되어야 할 것이다.

본 연구는 그동안 후속출산 의도에 영향을 미치는 사회경제적 변인과 환경적 요인에서 벗어나 양육지원 정책뿐 아니라 취업모의 심리적 안녕감과 자녀가치관의 영향을 살펴보았다는 점에서 그 의의가 있다. 그리고 본 연구의 결과를 바탕으로 취업모의 둘째아 출산을 위해 직장양육지원제도는 실시 여부보다 그 내용이 더 충실해야 하고, 정책적 지원과 더불어 자녀에 대한 긍정적 가치관 형성이 우선되어야 하며 취업모의 심리적 안녕감을 높일 수 있는 다양한 방안 마련이 필요함을 제안한다.

주제어: 둘째아 출산계획, 양육스트레스, 직장양육지원, 자녀가치관, 심리적 안녕감

REFERENCES

- 권태환, 김두섭. (1990). **인구의 이해**. Seoul: Seoul National University Press.
- 김승권. (1998). 최근 출산행태 및 가족주기 변화에 따른 정책과제. **보건복지포럼**, 18, 7-17.
- 박승희, 김사현. (2008). **여성노동자의 저출산 원인과 여성 친화적 노동시장 정책**. Seoul: Korea Labor Institute.
- 이삼식, 정윤선, 김희경, 최은영, 박세경, 조남훈, 신인철, 도세록, 조숙경, 강주희. (2005). **전국결혼 및 출산 동향 조사**. Seoul: Korea Institute for Health and Social Affairs.
- 이재경, 조영미, 이은아, 유정미. (2005). **저출산 젠더 분석 및 정책 대안 연구**. Seoul: Presidential Committee on Ageing and Future Society, Ministry of Health and Welfare.
- Abidin, R. R. (1992). The determinants of parenting behavior. *Journal of Clinical Child Psychology*, 21(4), 407-412.
- Ahn, S. (2005). The impact of child and social support on the psychological well-being of employed mothers with young children. *Early Childhood Education Research & Review*, 9(4), 311-327.
- Anderson, G., Hoem, J. M., & Duvander, A. (2005). *Social differential in speed-premium effects in childbearing in Sweden* (MPIDR Working Paper 2005-027). Rostock/Stockholm: Max Planck Institute for Demographic Research.
- Bek, Y. (2007). *The effect stress and guilt of mothers in raising children have in their attitude of raising children*. Unpublished master's thesis, Sookmyung Women's University, Korea.
- Buchanan, T. K. (1993). *The relationship of child care and employer support to marital well-being*. Unpublished doctoral dissertation, Purdue University, West Lafayette, IN.
- Cha, S. (2008). Cost/reward of parent role and decision to have a second child: Focused on socioeconomic differences. *Social Welfare Policy*, 33, 111-134.
- Choi, W. (2003). *Conceptions of life and mechanism of value consciousness transformation in environmental education*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Korea.
- Chung, H. (2004). Application and revision of the Kansas Marital Satisfaction Scale for use of Korean couple. *Psychological Report*, 95(3), 1015-1022.
- Chung, H. & Chin, M. (2008). The intention of having a second child by the employment status of married women. *Korea Journal of Population Studies*, 31(1), 147-164.
- Crompton, S. & Keown, L. (2009). Do parental benefits influence fertility decision? *Canadian Social Trends* (Statistics Canada-Catalogue no. 11-008) 46-52.
- Frey, K., Greenberg, M. T., & Fewell, R. R. (1989). Stress and coping among parents of handicapped children: A multidimensional approach. *American Journal on Mental Retardation*, 94(3), 240-249.
- Galinsky, E. & Stein, P. (1990). The impact of human resource policies on employees. *Journal of Family*

- Issues*, 11(4), 368-383.
- Gustafsson, S., Kenjoh, E., & Wetzels, C. (2002). *Postponement of maternity and the duration of time spent at home after first birth: Panel data analyses comparing Germany, Great Britain, the Netherlands and Sweden* (OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers No. 59). Paris: OECD Publishing.
- Han, E. J. & Park, J. Y. (2006). The second childbirth preference of married women with a child. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 44(11), 1-12.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51(1), 51-75.
- Hong, S., Kim, E., & Lee, Y. (2010). *Childcare support for the working parents*. Seoul: Korean Women's Development Institute.
- Hyun, O. K. & Cho, B. H. (1994). Development of the parent-satisfaction scale. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 32(1) 103-117.
- Kang, H. K. & Cho, B. H. (1999). Dual-career parenting stress: Effects of mother's values and support systems. *Korean Journal of Child Studies*, 22, 41-55.
- Kim, K. (2000). An ecological approach to analyzing variables in the parenting stress of working mothers. *Korean Journal of Human Ecology*, 9(1), 71-84.
- Kim, D. (2005). Theoretical explanations of rapid fertility decline in Korea. *The Japanese Journal of Population*, 3(1), 2-25.
- Kim, S. S.(2006). *A Study on the government female employee's stress from raising children*. Unpublished master's thesis, University of Seoul, Korea.
- Kim, K. H. & Cho, B. H. (2000). An ecological approach to analysis of variables in the parenting stress of the dual-earner mothers and fathers. *Korean Journal of Child Studies*, 21(4), 35-50.
- Kim, K., Doh, H., Kim, S., & Rhee, S. (2010). The relationship between maternal employment maternal job characteristics, spousal support, and parenting stress. *Korean Journal of Child Studies*, 31(5), 101-113.
- Kim, K. H. & Kang, H. K.(1997). Development of the Parenting Stress Scale. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 35(5), 141-150.
- Kim, M. W. & Kang, M. J. (2011). The effect of double-income couples' gender role attitudes and recognition of social support in parenting stress. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 49(8), 25-35.
- Kim, J. B. & Yoo, E. Y. (2010). The development of model for the second-birth intention by the employment status of married women. **한국아동패널 학술대회 자료집**, 381-411.
- Kim, L. & Yoon, C. (2000). An ecological study on working mothers' parenting stress. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 38(12), 47-58.
- Koran Delegation to the OECD (2005). **OECD 국가의 출산을 동향과 우리에게 대한 시사점**. Paris: Koran Delegation to the OECD.
- Korean Statistical Information Service (2011). Statistics according to themes. Retrieved December, 2, 2011. from http://kosis.kr/themes/themes_03List.jsp
- Korean Women's Development Institute(1998). **보육서비스의 질적 수준 향상에 관한 연구**. Seoul: Korean Women's Development Institute.
- Kwon, Y. E. & Kim, E. C. (2004). Value of children and fertility. *The Korean Journal of Child Education*, 13(1), 211-226.
- Lee, J. (2007). *A study on intention of second childbirth in working women with children: With a focus on the 'Rational-Values Based Choice Model'*. Unpublished doctoral dissertation, Seoul National University, Korea.
- Lee, J. (2009). A Pathway analysis on determination of intention of second childbirth in working women with a child: Focused on value factors. *Korean Journal of Social Welfare Studies*, 40(1), 323-351.
- Lee, M. R. (2010a). Influence of environment factors in

- the married women upon value on children and upon childbirth behavior. *Journal of Korean Family Relations Association*, 15(1), 99-121.
- Lee, S. (2010b). Childrearing expenditure and the intention to have the second childbirth. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 48(10), 105-119.
- Lee, S. & Kang, S. (2002). A Study on child day care and job satisfaction of married women employed outside home. *Journal of Korean Home Management Association*, 20(3), 101-111.
- Lee, J. R. & Ok, S. W. (2001). Family life events, social support, support from children, and life satisfaction of the low-income female earners. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 39(5), 49-63.
- Lee, S., Ogawa, N., & Matsukura, R. (2009). Is childcare leave effective in raising fertility in Japan? *Asian Population Studies*, 5(3), 349-369.
- Lee, S., Yoo, G., Yoon, H., & Choi, H. (2008). *Study on model for evaluation of effectiveness of policies in response to low fertility*. Seoul: Korea Institute for Health and Social Affairs.
- Morgan, S. P. (2003). Is low fertility a twenty-first-century demographic crisis?, *Demography*, 40(4), 589-603.
- Moon, H. J. (2004). Parenting stress of employed and unemployed mothers. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 42(11), 109-122.
- Olah, L. S. (2003). Gendering fertility: Second births in Sweden and Hungary. *Population Research and Policy Review*, 22(2), 171-200.
- Park, S. O. (1997). Parental stress of working mothers with 3-6 aged children. *Korean Journal of Human Ecology*, 6(2), 37-45.
- Park, S. (2008). A study on the relationship of gender equity within family and second birth. *Korea Journal of Population Studies*, 31(1), 55-73.
- Park, S., & Cho, S. (2011). Factors associated with second childbirth intention: Focusing value of children in Korean married women. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 29(3), 292-304.
- Park, S. Y. & Rim, M. R. (2002). Working mother's parenting behavior as related to job characteristics, day care quality, and psychological well-being. *Journal of Korean Home Management Association*, 20(2), 57-68.
- Rho, S. (2010). Current child care situation and the need for child care to support working mothers with a child under 12 months. *Journal of the Korean Society of Child Welfare*, 33, 111-128.
- Rindfuss, R. R. & Brewster, K. L. (1996). Childrearing and fertility, *Population and Development Review*, 22, 258-289.
- Rindfuss, R. R., Guilkey, D. K., Morgan, S. P., & Kravdal, O. (2010). Child-care availability and fertility in Norway. *Population and Development Review*, 36(4), 725-746.
- Statistics Korea (2010). *Social indicators in Korea*. Seoul: Statistics Korea.
- Shin, H., Choi, M., & Kim, E. (2009). An analysis of socio-economic factors of households on additional children in Seoul. *Seoul Studies*, 10(2), 33-47.
- Yoon, S. Y. (2005). An analysis on the fertility rate and women's employment of lower fertility household. *Journal of Korean Home Management Association*, 23(2), 159-166.
- Yune, H. & Oh, K. J. (2010). The effect of social support on parenting stress among families in poverty: Focused on children's age and environmental risk factors. *The Korean Journal of Woman Psychology*, 15(4), 673-689.
- Wong, C., Tang, K., & Ye, S. (2011). The perceived importance of family-friendly policies to childbirth decision among Hong Kong women. *International Journal of Social Welfare*, 20(4), 381-392.

접 수 일 : 2012. 01. 04.
수정완료일 : 2012. 02. 05.
게재확정일 : 2012. 02. 05.