

# 미취학자녀를 둔 여성 임금근로자의 양육스트레스

## Female Workers' Stress from Nurturing with Preschool Children

임종호

한라대학교 사회복지학과

Jong-Ho Im(ljhcu@hanmail.net)

### 요약

본 연구는 여성가족패널조사(KLoWF) 제3차년도 조사(2012)를 활용하여 미취학자녀를 1명 이상 둔 여성 임금근로자 218명을 연구대상으로 선정하여 양육스트레스에 영향을 미치는 요인을 규명하였다. 연구 결과, 가족내 역할인식이 높을수록, 남편 가사노동 분담에 대한 만족도가 높을수록, 양육비용이 적을수록 양육스트레스는 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과를 토대로 함의는, 첫째, 여성 임금근로자 자신이 전통적인 여성의 역할인식을 할 때 오히려 양육스트레스가 높기에, 이제는 주부의 취업에 대한 인식과 맞벌이 부부의 가사업무분담 및 주택의 부부공동명의 등 인식의 전환이 필요하다. 둘째, 남편 가사노동 분담에 따른 만족도가 양육스트레스에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나, 향후 남편의 가사노동 분담의 효과성에 대한 접근이 필요하다. 후속 연구를 위한 제언은 여성의 직종 중 교대근무를 하는 직종비율이 높음을 감안할 때, 이들의 양육스트레스 등을 연구하기 위한 변수를 추가할 필요가 있다.

■ 중심어 : | 양육스트레스 | 전통적인 여성의 역할인식 | 남편 가사노동 분담 | 양육비용 지원 |

### Abstract

This study discusses factors that affect on female workers' stress from nurturing. Referring to the first research (2008) and the second research (2009) of KLoWF, the study analyzed the data of 218 female workers with one or more preschool children. The results from the analysis are as the following. First, the female workers who acknowledge her image as a traditional woman are more likely to be exposed to greater stress. Therefore, now working mothers need to free themselves from the traditional idea. Second, since it was clearly observed that husbands' who share family responsibilities has a significant impact on women's stress from nurturing, a new focus should be on the effectiveness of husband's sharing of family responsibilities, whereas it has been mainly focused on education of working mothers. Third, considering the result that nurturing expense variable showed a significant statistics, there is a desperate need of a political task to support nurturing expenses.

■ keyword : | Stress from nurturing | Acknowledge her image as a traditional woman | Husband's sharing of family responsibility | Support nurturing expenses |

## I. 문제제기

본 연구는 여성가족패널조사(KLoWF) 제5차 조사[1]를 활용하여 미취학자녀를 둔 여성 임금근로자의 양육스트레스에 영향을 미치는 요인을 규명해보았다. 양육스트레스란 부모됨으로 인해 파생되는 여러 변화 상황에서 부모가 경험할 수 있는 긴장과 압박감을 의미한다[2]. 아동의 연령에 따라 일상생활에서 양육 관련 스트레스 수준에 차이가 있게 되는데, 특히 미취학자녀의 시기에 있어 환경은 아동의 신체적 성장뿐 아니라 인지적, 사회적, 언어적, 지적 발달과 건강에 큰 영향을 미친다. 또한 아동기는 인간 발달의 결정적 시기로 이 시기에 최적의 발달이 이루어지기 위해서는 개체의 생리적 준비 정도와 환경적 지원의 조화가 이루어져야 한다. 따라서 다른 어떤 시기보다 주 양육자인 어머니의 역할이 매우 중요하다.

우리나라 여성 경제활동 참가율은 2000년 48.8%에서 2003년을 제외하고 지속적으로 늘어나다 2006년 50.3%로 정점을 이뤘다. 그러나 이러한 증가 추세는 여성 취업의 장애 요인인 출산, 양육에 대한 사회적 지원 제도가 충분히 뒷받침된 상태에서 이루어진 것이 아니라는 점에 주목할 필요가 있다[3]. 이후 2007년 50.2%, 2008년 50%, 2009년 49.2%로 감소세가 이어지고 있다. 급감하는 경제활동 인구를 보완해줄 잠재적 대안 중 하나였던 여성의 경제활동 참가가 10년 전 수준으로 후퇴한 셈이다. 이는 저출산 현상으로 8년 후부터 인구 감소가 예상되는 가운데 잠재적 대체 경제활동 인력인 여성의 이 같은 위축 현상은 시대적 흐름에도 역행하는 것이다. 여성 경제활동 인구도 2000년 900만 명에서 2003년에 한 차례 줄어든 것을 제외하면 꾸준한 상승세를 보였으나 글로벌 경제위기가 있었던 2008년 1014만 명을 기점으로 2009년에는 1008만 명으로 감소했다. 여성의 경제활동 참가율이 감소하는 것은 여성들이 학업을 마친 후 취업했으나 결혼이나 출산, 육아 과정에서 직장을 일시적으로 포기하는 현상이 개선되지 않고 있기 때문이다. 이는 연령별 경제활동 참가율이 남성은 30대를 정점으로 거꾸로 된 U자형을 보이는 반면 여성은 30대의 경제활동 참가율이 20대와 40대보다 낮아지는 M자

형을 보이는 점에서 드러난다[3]. 이런 현상은 취업 주부들의 자녀 양육에 있어서의 어려움을 간접적으로 시사해 준다고 할 수 있겠다.

여러 가지 이유로 주부의 취업은 늘어나고 있지만, 동시에 취업주부들은 직장생활과 가정생활의 이중 역할에서 오는 부담으로 많은 어려움을 겪고 있다. 그 중에서도 특히 자녀양육은 취업 주부들에게 있어 가장 큰 문제로 여러 연구에서 지적되고 있다. 김현희 외[4]는 취업모에게 있어 자녀 양육은 취업 지속여부를 판가름 하는 결정적인 요소임과 동시에 스트레스 요인이라고 하였고, 김기현·조복희[5]는 취업 주부의 역할 갈등 수준을 살펴본 결과, 어머니로서의 역할갈등이 다른 영역의 수준보다 높다는 사실을 발견하였고, 취업주부들이 상당히 높은 자녀 양육 스트레스를 경험하고 있다고 보고하였다.

홍경은[6]은 취업주부의 가정내 역할갈등에 관한 연구에서 자녀양육에서 가장 심한 갈등을 느끼며, 자기에 대한 평가, 아내역할, 시간관리, 가정관리, 남편과의 관계영역 순으로 스트레스를 많이 받는다고 하였다. 자녀를 둔 경제활동 여성의 경우, 자녀에 대한 불안감과 죄책감이 심각하여 절반 이상이 아이들 걱정에서 벗어나지 못하고 자녀들을 잘 돌보지 않아 죄책감을 가지고 있다. 또 다른 연구에서도 맞벌이 가정의 자녀양육 및 교육문제에서 취업모의 정서적 상태를 지적하고 있는데[7], 그 내용은 다음과 같다. 엄마가 자신의 취업상태에 대해 만족할 때, 엄마는 일을 더 잘하게 된다. 취업모가 완전고용을 피하는 것은 자녀에 대한 의무 때문이며, 자녀가 어리거나 교육수준이 높을 경우, 심한 죄의식 때문에 일에 대한 만족감 감소한다. 일에 대한 긴장감은 저소득층에서 자주 보게 된다. 왜냐하면 저소득층의 일하는 엄마는 자유롭게 선택해서 일할 가능성이 적고, 대가족이고, 적절한 아동보육 시설을 찾아 자녀를 맡기기가 더욱 어렵기 때문에 더 많은 역할갈등을 경험한다. 또 하미진[8]의 선행연구에서는 기혼여성이 취업으로 가장 큰 피해를 입은 가족원은 자녀라고 보고 있다. 즉 가장 심각한 문제로 자녀양육과 교육을 지적하고 있다. 실제로 자녀양육은 기혼여성의 취업을 포기한 이유 중에서 가장 큰 이유로 나타나고 있으며 자녀 양

육기에 여성의 취업률이 가장 낮은 것도 이 때문이다. 특히 저소득층 맞벌이 가족은 자녀를 방치해놓게 되고 열악한 일터나 주변의 이웃에 맡기게 됨으로써 아동의 성장 발달에 악영향을 미치게 된다.

이러한 조사결과를 바탕으로 기혼여성이 노동시장에 참여하고 직종을 선택할 때 가사와 양육, 부양으로 나타나는 돌봄 노동의 부담이 가장 크게 영향을 미칠 것임을 유추 할 수 있을 것이다.

최근 부모 역할 수행에 따른 어려움을 측정하는 지표로 양육 스트레스에 대한 연구가 활발히 이루어지고 있다. 지금까지 이루어진 국내의 양육 스트레스 연구에서는 양육 스트레스를 가족 구성원들의 상호작용에서 발생하는 가족 스트레스의 하위 요인으로 다루고 있거나, 대상에 따른 연구를 실시한 장애아를 둔 어머니의 스트레스, 특종직종인 간호사의 양육스트레스 연구[9], 탁아방법에 따른 취업모의 양육스트레스[10], 미취학아동 어머니의 양육스트레스[11], 취업주부의 자녀양육 스트레스[12] 등의 연구가 있다.

따라서 본 연구는 여성가족패널조사(KLoWF) 제5차 조사[1]를 활용하여 미취학자녀를 둔 여성 임금근로자의 양육스트레스에 영향을 미치는 요인을 규명해보았다. 이러한 연구를 통해 미취학 자녀를 둔 여성근로자들의 양육스트레스를 최소화하고 삶의 질을 높이기 위한 대책 마련의 기초자료로 제공하고자 한다.

## II. 양육스트레스에 미치는 요인

### 1. 개인요인

#### 1.1 여가활동

송강영[13]은 여성의 여가활동이 양육스트레스를 해소시켜줄 뿐만 아니라, 여가제한은 여가활동에 참여하는데 제약이 되는 요인으로 개인의 여가선호를 형성하는 것을 한하고 여가에 참여나 즐거움을 방해하는 요인이라고 하였고[14], 다양한 여가활동의 경험들이 궁극적으로는 가족기능을 향상시키는 중요한 요인이 되며, 부부간이나 가족의 결속력이나 정서적 친밀감을 높여주는 역할을 하여 양육스트레스를 줄이는 결과를 나타

낸다고 하였다.

#### 1.2 역할인식

어머니의 전통적 역할관이란 어머니 자신이 지각하게 되는 전통적 역할 수행의 정도를 말하며[15], 어머니가 전통적 부모 역할관을 가지고 있는 경우 자녀 양육을 전적으로 어머니 역할로 보는 보수적인 역할관을 지니고 있게 되어 이에 따라 스트레스가 더 커지게 된다. 영아기 자녀를 둔 취업모를 대상으로 한 연구에 의하면 전통적 역할관은 취업모의 퇴직 결정에 유의한 영향을 미친다고 보고되었다[16]. 맞벌이 부부의 경우 자녀 양육 역할은 남편보다 아내에서 더 높게 나타나며 이에 따라 아내의 심리적 갈등과 불안의 정도도 높았다[17]. 전통적 부모 역할관은 여성의 양육스트레스의 주요 요인으로 현대사회의 구조 변화와 여성의 지위 향상이라는 측면에서 역할에 대한 인식 전환이 필요함을 주장하였다[18].

어머니 역량이 높을수록 양육스트레스가 유의하게 낮은 부적 상관관계를 보고하면서 이는 어머니 스스로 자신을 자녀 양육의 가장 중요한 존재로 인식하며 자녀의 요구를 채워주는 일에 성취감을 느끼게 되기 때문이라고 하였다. 자신의 위치에 대한 높은 만족도 또한 직업 유무에 관계없이 낮은 양육스트레스에 관련되었다고 보고되었다[19]. 그러나 어머니의 지식이나 경험이 부족할 경우에는 부모 역할에 대한 부담감이 크며 양육스트레스 또한 높아졌다[20]. 특히 맞벌이 부부의 경우에는 아내가 남편보다 자녀 양육에 대한 죄의식 정도가 더 높았으며 이는 직업을 가짐으로서 어머니 역할에 충실하지 못하다는 생각으로 자녀에게 죄책감을 느끼고 있음을 의미한다고 하였다[17].

결혼 후 가정에서 주부로서의 수동적인 역할을 수행하던 과거와는 달리 현대의 많은 여성은 주부의 역할 뿐 아니라 직업인으로서의 역할까지 포함한 다중 역할을 수행하고 있으며[21], 이러한 과정에서 여성은 역할과잉의 스트레스를 받게 된다.

### 2. 부부요인

#### 2.1 결혼만족도

부모 역할을 수행하면서 경험하는 유능감의 결여, 제한된 다른 역할과 관련된 스트레스, 남편과의 갈등, 사회적 지원의 결여 등은 부모 역할에 대한 부담감으로 크게 작용된다[22].

## 2.2 가사노동 분담

아이의 양육에서 주변적인 위치로만 머물러 있는 배우자가 양육에 대해 같은 정도의 책임을 가지고 함께 역할을 분담하며 지지를 해준다면 여성들이 느끼는 스트레스나 부담감은 감소하고 자신의 역할을 보다 더 긍정적으로 수행할 수 있을 것이다[11], 많은 연구에서 배우자의 참여가 많을수록, 배우자와의 관계가 원만할수록 유의하게 낮은 양육스트레스를 보였다[22].

장현숙[23]은 취업여성의 결혼 적응은 남편의 직업 활동에 대한 태도나 지지 정도 등에 영향을 받음으로 보고하였다. 이성희·강성희[24]도 여성의 취업에 대한 배우자의 지지도가 여성들이 가정과 취업을 병행하는데 있어서 상당히 중요한 측면이라 하였으며 비교적 배우자들이 협조적인 태도를 보이고 있다고 하였다.

경험적 연구 결과를 살펴보면, 미취학아동 어머니는 배우자의 지지가 낮을수록 양육스트레스가 높았고 삶의 질이 낮았음을 보고하였다. 반면에 배우자의 자녀 양육 참여가 높았음에도 습관 및 생활 지도와 놀이 활동이 주를 이루며 목욕, 수유 등의 신체적인 일상적 양육활동에 참여가 낮음은 취업모의 양육스트레스에 유의한 영향을 미치지 않는다는 연구결과도 있다[25]. 이러한 결과는 배우자의 지지가 양육의 영역에 따라 양육스트레스에 다른 영향을 줄 수 있음을 보여주고 있다. 남편의 지원은 취업 주부에 대한 주변 지원으로서 가장 빈번히 다루어지고 중요시되고 있는 변인이다. 남편의 가사 분담 및 주부의 직장 생활에 대한 이해, 관심 및 협조 등 지속적인 지원은 취업 주부의 생활 만족도를 높이고, 역할갈등을 감소시키는 것으로 밝혀지고 있다.

## 3. 자녀요인

### 3.1 미취학자녀 수

주부의 자녀 수에 따른 스트레스 수준은 자녀수가 많을수록 높다고 보고하는 연구[26]에서 자녀 양육은 심

리적인 부담감과 재정적 뒷받침, 시간의 부족, 활동의 제약 등의 문제를 경험하게 하므로 자녀 수의 증가는 곧 스트레스를 심화시키는 변인으로 작용함을 알 수 있다.

## 3.2 양육비용

우리나라 대부분의 취업모는 월 평균 200-300만원의 가계 총소득에서 30만원 이상의 양육비용을 부담하고 있었으며, 이에 적지 않은 부담을 나타내면서 양육비용을 부담하고 있었으며, 양육비용 부담 과중의 해결책을 시급한 문제로 제시하였다[27]. 강희경과 조복희[18]에 의하면 가족원에 의한 양육비용은 대리양육자의 용돈 등이 포함되어 오히려 시설보육 비용에 비해 높게 나타나기도 하였다. 간호사와 교사 집단의 취업모를 대상으로 한 연구에서는 적정 양육비용으로 대다수가 월 5만원에서 20만원 정도를 원하고 있었으며[21], 직장 내 보육 시설 이용 시에 운영비는 직장 경영주 또는 국가가 부담하며 부모가 보조를 하는 형태를 대다수 원하고 있었다[24].

## 4. 직무요인

### 4.1 직무만족도

Hoffman[28]이 언급하였듯이 어머니의 취업이 자녀에게 미치는 영향은 직업에 대한 어머니 자신의 태도에 따라 다를 수 있다. 실제로 직업만족도가 높은 어머니의 자녀는 문제행동을 적게 보이고 학교적응도나 유능성이 높은 것으로 나타났다[29][30]. 김윤서[31]는 취업 주부의 역할 갈등의 정도를 설명해 주는 중요한 변수로 나타난 것은 근무시간으로, 직장 근무 시간이 긴 주부가 시간, 역할, 인간관계, 경제 영역에서 갈등을 많이 느낀다고 하였다.

### 4.2 차별경험

여성이 고용현장에서 스트레스를 받는 요인으로 고용주의 이해부족이나 차별이 빈번히 언급되는 경향이 있다. 한테림[32]은 차별을 경험하게 되면 사회적 불이익을 심각하게 생각하여 불안감이 커지고, 대인관계에서 긴장감이 높은 경향이 있으며, 이는 결국 가족에게 영향을 미친다는 것이다.

### 5. 인구사회학적 요인

#### 5.1 연령

편은숙[33]의 연구에서 연령에 따른 스트레스 수준은 의미 있는 차이를 보였다. 즉 연령이 높을수록 스트레스 정도도 높게 나타났는데, 연령이 높아질수록 생활상의 변화나 문제가 질적·양적으로 증가되어 관리의 양이 많아짐으로써 결국 이에 따른 긴장이나 책임에 대한 부담감도 늘어난 데 기인한 결과라고 보았다. 이안나·신효식[34]의 연구에서는 30대 주부보다 20대 주부가 스트레스 수준이 더 높게 나타났는데 이는 경험 부족에 따른 가정 운영의 미숙과 결혼 및 출산 등의 환경의 전환이 이루어져 재직용의 어려움을 겪기 때문에 나타난 결과라고 하였다.

#### 5.2 교육 연한

학력이 높을수록 스트레스 수준이 높다고 보고하는 연구[35]가 있는 반면 남유리[36]의 연구에서는 학력이 높을수록 인지하는 스트레스 양과 심리적손상은 적어진다고 하였다. 이는 학력이 높은 취업모의 경우 가정 관리를 수행함에 있어 스스로 자원을 활용할 수 있는 능력이 풍부해지고 스트레스의 원인 파악이 용이하며 긴장감의 해소 방법을 다양하게 활용할 수 있기 때문이라고 보고 있다[37].

#### 5.3 월 평균 급여

취업모는 월수입이 많을수록 가사나 자녀 양육에 물적 자원을 활용해 대체 인력이나 기술을 고용할 가능성이 높아지므로 자녀 양육의 스트레스를 적게 느낀다고 하였다[38]. 월수입에 따른 스트레스 수준에서 높은 수입은 디스트레스를 감소시킨다고 하였으나 이들 간에는 일률적인 차이가 존재하지 않는다는 상반된 연구 결과[36]도 있다. 수입이 높아질수록 인지하는 스트레스 수준이 감소하는 경향으로 밝혀져 소득이 가정 내의 스트레스를 감소시킬 수 있는 매우 중요하고도 기본적인 요인이다.

미취학자녀를 둔 여성 임금근로자를 대상으로 양육 스트레스를 분석한 연구 결과는 부족하여 양육스트레스 전체를 대상으로 분석을 한 선행연구를 살펴보았다.

### III. 연구 방법

#### 1. 연구모형

본 연구의 목적은 어떠한 요인이 여성 임금근로자의 양육스트레스에 영향을 미치는지를 규명하는 데 있다. 여성 임금근로자를 대상으로 양육스트레스에 영향을 미치는 인구사회학적요인, 개인요인, 부부요인, 자녀요인, 직무요인을 살펴보고 양육스트레스에 가장 크게 영향을 미치는 요인을 밝힘으로써 양육스트레스에 가장 크게 영향을 미치는 결정 요인을 강화하기 위한 방안을 마련하고 확대하고자 양육스트레스에 미치는 연구 모형 [그림 1]을 설정하였다.

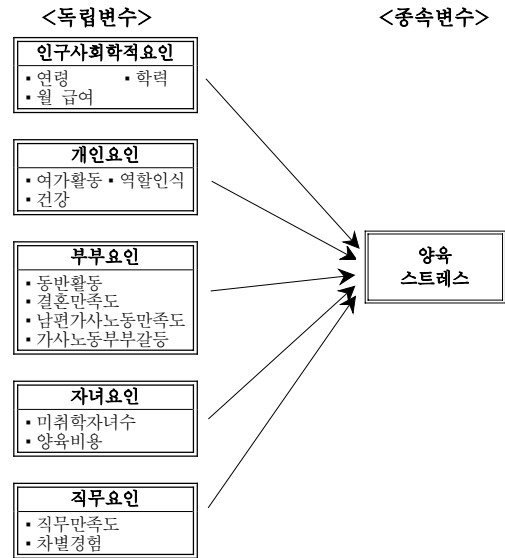


그림 1. 연구모형

#### 2. 연구가설

<연구가설 1> 여성 임금근로자의 개인요인 가운데 여가활동이 많을수록, 가족내 역할인식이 높을수록, 본인의 건강상태가 좋을수록 미취학 자녀에 대한 양육스트레스는 낮을 것이다.

<연구가설 2> 여성 임금근로자의 부부요인 가운데 부부가 같이 활동한 동반활동 횟수가 많을수록, 결혼만족도가 높을수록, 남편 가사노동 분담에 대한 만족도가

높을수록, 가사노동으로 인한 부부갈등 경험이 적을수록 미취학 자녀에 대한 양육스트레스는 낮을 것이다.

<연구가설 3> 여성 임금근로자의 자녀요인 가운데 미취학 자녀수가 적을수록, 양육비용이 적을수록 미취학 자녀에 대한 양육스트레스는 낮을 것이다.

<연구가설 4> 여성 임금근로자의 직무요인 가운데 현재 직무에 대한 직무만족도가 높을수록, 직장 내에서 차별받은 경험이 적을수록 미취학 자녀에 대한 양육스트레스는 낮을 것이다.

<연구가설 5> 여성 임금근로자의 인구사회학적으로서 가운데 연령이 높을수록, 교육 연한이 높을수록, 월 평균 급여가 높을수록 미취학 자녀에 대한 양육스트레스는 낮을 것이다.

### 3. 활용 자료 및 연구대상

본 연구에서는 한국여성정책연구원에서 수집한 ‘여성가족패널조사(KLoWF: Korean Longitudinal Survey of Women & Family)’의 자료를 사용하였다. KLoWF은 지난 2007년부터 전국 9,084가구 내 만19세~64세 여성 10,457명을 대상으로 일자리 및 가족과 관련된 가치의 변화, 관계의 변화, 구조의 변화 그리고 여가생활 등 여성과 가족과 관련된 내용을 조사하였다. 본 연구에서는 KLoWF 조사대상 중 미취학자녀를 1명 이상 둔 여성 임금근로자 218명을 연구대상으로 선정하였다.

### 4. 변수의 정의 및 측정

#### 4.1 종속변수 : 양육스트레스

가정생활이 직장생활에 영향을 미치는 정도를 묻는 5가지 문항 가운데 3번째 문항인 “자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다”를 양육스트레스로 측정하였다.

#### 4.2 독립변수

##### (1) 개인요인

##### ① 여가활동

지난 한 달간 취미나 레저 활동(운동, 공연관람, 문화활동 등), 학습 및 자기계발 활동, 친구, 친지, 직장 동료, 이웃 등과의 친교활동, 자원봉사활동이나 사회참여 활동, 종교 활동을 얼마나 자주 하였는지를 물었다.

##### ② 역할인식

가족내 역할인식을 질문하는 것으로 아래 6문항이다. (1) 남자는 직장을 가지고 여자는 가정을 돌보는 것이 가장 이상적이다 (2) 주부도 직장을 다녀야 부부관계가 평등해진다고 (3) 취학 전 자녀를 둔 주부가 일을 하면 자녀에 부정적인 영향을 줄 것이다 (4) 맞벌이 부부는 집안일도 공평히 분담해야 한다 (5) 부부라도 수입은 각자 관리해야 한다 (6) 같이 사는 주택은 부부공동명의로 해야 한다.

##### ③ 건강상태

조사시점에서 본인의 건강상태를 묻는 것이다.

##### (2) 부부요인

##### ① 동반활동

부부가 같이 활동한 경우를 묻는 것으로 (1) 부부가 같이 외출하여 영화, 공연, 스포츠 등을 관람하기 (2) 부부가 같이 산책, 조깅, 등산, 운동 등을 하기 (3) 부부가 같이 시부모님이나 시댁 형제들을 만나기 (4) 부부가 같이 친정 부모님이나 친정 형제들을 만나기이다.

##### ② 결혼만족도

전체적으로 보아 남편과의 요즘 결혼 생활에 느낌을 나타낸 것이다.

##### ③ 남편 가사노동 분담에 대한 만족도

남편이 집안일(설거지, 청소, 자녀 돌보기 등)을 분담하는 정도에 대해 만족하는 정도를 나타낸 것이다.

##### ④ 가사노동으로 인한 부부갈등 경험

지난 한 달 동안 집안일(설거지, 청소, 자녀 돌보기 등)의 분담을 둘러싸고 부부간에 말다툼을 한 적이 있

는지를 묻는 것이다.

### (3) 자녀요인

#### ① 미취학자녀 수

현재 같이 살고 있는 미취학 자녀수를 말하며 연속변수로 측정한다.

#### ② 양육비용

양육비용은 모든 미취학 자녀에 대해, 돌보는 사람에 대한 지불비용과 이용하고 있는 시설이나 기관에 대한 이용비용을 합한 것으로 만원 단위의 연속변수로 나타내었다.

### (4) 직무요인

#### ① 직무만족도

현재 직무에 대한 (1) 임금 또는 소득수준 (2) 고용의 안정성 (3) 하고 있는 일의 내용 (4) 근로환경 (5) 근로시간 (6) 개인의 발전가능성 (7) 직장 내 의사소통 및 인간관계 (8) 복리후생 (9) 전반적 만족도 등 9가지 경우의 만족도를 묻는 것이다.

#### ② 차별경험

직장 내에서 차별받은 경험을 묻는 것으로 6문항은 다음과 같다. (1) 사람을 뽑을 때 비슷한 조건이면 여자보다 남자를 더 선호하는 편이다 (2) 경력이 같거나 비슷해도 남자직원이 여자직원보다 승진이 빠른 편이다 (3) 직급이 같거나 비슷해도 남자직원의 월급이나 수당이 여자 직원보다 많은 편이다 (4) 남자직원이 하는 일과 여자직원이 하는 업무가 고정되어 있거나, 관례적으로 구분되어 있다 (5) 비슷한 업무를 해도 남자 직원이 여자직원보다 교육이나 연수받을 기회가 더 많다 (6) 구조조정을 할 경우에 남자직원보다 여자직원이 그만두게 되는 경우가 더 많다.

### (5) 인구사회학적요인

#### ① 연령 : 만 나이

#### ② 교육 연한 : 교육받은 연한

#### ③ 월 평균 급여 : 만원 단위

## 5. 자료분석 방법

본 연구에서 제시된 가설 검증을 위해서 다음과 분석 방법을 사용하였다. 조사대상자의 개인요인, 부부요인, 자녀요인, 직무요인, 인구사회학적요인 등 주요 변수들에 따른 양육스트레스에 미치는 영향력을 알아보기 다중회귀(multiple regression)분석을 실시하였다. 이는 <연구가설 1>부터 <연구가설 5>까지를 검증하기 위한 방법이다. 분석방법을 위해 사용할 통계프로그램은 SPSS for Windows를 활용하였다.

## IV. 분석 결과

### 1. 조사대상자의 일반적 특성

이 연구의 연속변수의 평균, 표준편차, 최저값, 최대값은 [표 1]에 나타나 있다.

218명 여성 임금근로자 전체의 양육스트레스는 평균 2.96으로 “자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다”라는 문항에서 양육스트레스를 가장 많이 받는 4점을 기준으로 3점 정도로 나타나, 실제 여성 임금근로자들이 양육스트레스를 상당히 받게 받는 것을 알 수 있다.

지난 한 달간의 여가활동에 대해서는 5.09로 나타나, 한 달에 1회 정도의 여가활동을 하고 있는 것으로 나타났다. 가족내 역할인식에 대해서는 2.33으로 나타나, 취학 전 자녀를 둔 부부가 일을 하면 자녀에 부정적인 영향을 줄 것이라고 생각하고 있으며, 맞벌이 부부의 가사일의 공평 분담과 부부의 수입에 대해서도 각자 관리해야 한다는 인식을 갖고 있는 것으로 나타났다. 조사 시점에서 본인의 건강상태를 물어본 결과, 2.18로 나타나 대체로 건강한 편으로 나타났다.

부부가 같이 활동한 경우는 3.99를 나타내어 한 달에 한번 정도 부부가 같이 외출하여 영화, 공연, 스포츠 등을 관람하거나 부부가 같이 산책, 조깅, 등산, 운동 등을 하고, 양가 부모님이나 형제들을 만나고 있다. 남편과의 요즈음 결혼 생활에 느낌에 대해서는 7점(매우 행복하다) 가운데 5.11을 나타내어 결혼만족도는 대체로 행복한 편에 속함을 알 수 있다. 남편 가사노동 분담에 대한

만족도는 2.70을 나타내어, 남편이 설거지, 청소, 자녀 돌보기 등의 집안일을 분담하는 정도에 대해 보통 수준의 만족도를 보이고 있다. 지난 한 달 동안 집안일의 분담을 둘러싸고 부부간에 말다툼을 한 적이 있는지를 묻는 부부갈등 경험은 2.04를 나타내어 거의 없음으로 응답했다. 따라서 맞벌이 부부의 경우 남편들의 가사 분담에 대해 능동적으로 알아서 해주는 만족할 만한 수준은 아니지만, 시키는 일이나 역할분담에 대해서는 수긍하는 태도를 보이는 경향이다.

현재 같이 살고 있는 미취학자녀 수는 1.33명이고, 모든 미취학 자녀에 대해, 돌보는 사람에 대한 지불비용과 이용하고 있는 시설이나 기관에 대한 이용비용을 합한 양육비용은 40.96만원으로 나타났다.

현재 직무에 대한 임금수준, 고용의 안정성, 근로환경, 직장 내 의사소통 및 인간관계, 복리후생 등의 직무만족도에 대해서는 2.62로 나타나 약간 만족(2점)과 보통(3점) 사이의 만족도를 나타내었다. 직장 내에서 남자를 더 선호하는 편이거나 구조조정을 할 경우에 남자 직원보다 여자직원이 그만두게 되는 경우가 더 많은 경우 등의 차별받은 경험에 대해서는, 가장 차별이 없는 '전혀 그렇지 않다(4점)'를 기준으로 볼 때 3.03인 '별로 그렇지 않다'라고 나타나 차별은 별로 없는 것으로 나타났다.

평균 연령은 35.25세이며, 교육받은 연한은 14.22년으로 2년제 전문대학 졸업 수준을 상회하는 것으로 나타났다. 월 평균 급여는 150만원 정도로 나타났으며, 참고로 변수로는 선정되지 않았지만 남편의 급여를 합한 월 평균 가구 소득은 420만원 정도로 나타났다.

표 1. 연속변수의 기술통계

변수	단위	평균	표준편차	최소값	최대값
양육스트레스	연속	2.96	.68	1.00	4.00
여가활동	연속	5.09	.74	2.40	6.20
역할인식	연속	2.33	.36	1.00	3.50
건강상태	연속	2.18	.72	1.00	4.00
동반활동	연속	3.99	.81	1.25	7.00
결혼만족도	연속	5.11	1.14	2.00	7.00
남편가사노동만족도	연속	2.70	1.00	1.00	5.00
가사노동부부갈등	연속	2.04	.73	1.00	4.00
미취학자녀수	명	1.33	.50	1.00	3.00
양육비용	만원	40.96	36.23	-9	194.00

직무만족도	연속	2.62	.74	1.00	5.00
차별경험	연속	3.04	.71	1.00	4.00
연령	세	35.25	6.33	24	63
교육 연한	년	14.22	2.62	0.00	21.00
월 급여	만원	149.67	99.66	-8	500.0

2. 양육스트레스 결정요인 분석

2.1 상관관계 분석

여성 임금근로자의 양육스트레스에 영향을 미치는 요인을 분석하는데 사용하는 변수들 사이의 상관관계를 분석한 결과는 아래의 [표 2][표 3]과 같다.

표 2. 양육스트레스와 주요 변수와의 상관관계1

양육스트레스	1						
여가활동	-.037	1					
역할인식	-.140 (*)	.048	1				
건강상태	-.034	.069	-.027	1			
동반활동	-.111	.206 (**)	.010	.259 (**)	1		
결혼만족도	-.063	-.172 (*)	.212 (**)	-.199 (**)	-.149 (*)	1	
남편가사노동	.074	.011	-.054	.232 (**)	.208 (**)	-.273 (**)	1
부부갈등	.022	-.091	.015	.065	.055	-.132	.516 (**)

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

표 3. 양육스트레스와 주요 변수와의 상관관계2

양육스트레스	1						
미취학자녀수	.036	1					
양육비용	.151 (*)	.294 (**)	1				
직무만족도	.022	-.087	-.168 (*)	1			
차별경험	-.008	.079	.059	-.242 (**)	1		
연령	-.146 (*)	-.127	-.050	.152 (*)	-.011	1	
교육년수	.067	.045	.302 (**)	-.257 (**)	.098	-.541 (**)	1
월평균 급여	.122	.088	.387 (**)	-.394 (**)	.161 (*)	-.144 (*)	.382 (**)

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

중속변수인 양육스트레스와 상관관계가 있을 것으로 고려되는 변수들 사이의 단순상관 관계를 살펴보면, 역



할인식( $r=-.140, p<.05$ ), 양육비용( $r=.151, p<.05$ ), 연령( $r=-.146, p<.05$ )로 나타났다. 따라서 상관관계가 큰 변수를 보면, 양육비용, 연령, 역할인식이다. 연속변수 가운데 연령은 음(negative)의 방향으로 상관관계를 나타냈다.

2.2 회귀분석 결과

여성 임금근로자의 양육스트레스를 종속변수로 한 회귀분석결과는 [표 4]와 같다. 양육스트레스에 영향을 미치는 요인들을 분석하는데 사용한 5가지 모델의 적합성은 F값이 통계적으로 유의미한지를 확인해 봄으로써 알 수 있다. 각 모델의 F값 유의도는 일부 유의확률 .05%수준에서 유의미한 것으로 나타나 각 모델은 모델의 적합성을 확보하지 못했다. 한편 각 모델이 가지는 설명력은 R square 값을 통해 알 수 있는데 각 모델들은 설명력이 20% 정도로 그 설명력이 매우 높게 나타났다. 각 모델별로 설명력을 비교해 볼 때, 인구사회학적요인모델(35%), 자녀요인모델(27%), 부부요인모델(26%)순으로 설명력이 높게 나타났다. 통합모델의 설명력도 10.7%로 상당히 낮은 설명력을 보여주고 있다.

표 4. 양육스트레스에 미치는 요인

변수명						
종속변수	양육스트레스	모델 I	모델 II	모델 III	모델 IV	모델 V
개인요인	여가활동	-.028				-.089
	역할인식	-.140**				-.105*
	건강	-.036				-.062
부부요인	동반활동		-.140**			-.065
	결혼만족도		-.060			-.083
	남편 가사노동 만족도		.102			.142*
	가사노동 부부갈등		-.030			-.087
자녀요인	미취학 자녀수			.063		.089
	양육 비용			.133		.116*
직무요인	직무만족도			.024		.106
	차별경험			-.002		.036
인구사회학적요인	연령					-.166**
	교육 연한					-.070
	월 평균 급여					.125
R Square		.022	.026	.027	.001	.035
F		1.592	1.327	2.751	.062	2.564
						1.516

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

각 모델의 설명력을 통해서 볼 때, 역할인식, 부부 동반활동, 남편 가사노동 분담에 따른 만족도, 양육비용, 연령이 여성 임금근로자의 양육스트레스를 설명하는 유용한 변수임을 시사한다.

여성 임금근로자의 양육스트레스에 대한 각 변수들이 미치는 영향을 검토하기 위하여 이 연구에서는 각 모델에서 산출된 비표준화 회귀계수( $\beta$ )를 중심으로 검토하였고, 통합 모델을 근거로 관련 가설을 검증하였다.

(1) 개인요인의 영향 분석

개인요인모델(모델 I)에서는 역할인식 변수가 음(-)의 방향으로 양육스트레스에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 가족내 역할인식을 질문하는 것으로 ‘남자는 직장을 가지고 여자는 가정을 돌보는 것이 가장 이상적이다’등의 전통적인 남녀 역할을 인식하지 않을수록 양육스트레스가 높다는 것이기에, 최근 일과 가정 양립을 감당하는 여성 임금근로자의 당연한 인식을 반영하는 것을 의미한다. 따라서 전통적인 여성의 역할을 강조하거나 여성 임금근로자 자신이 그러한 인식을 한다면 오히려 양육스트레스가 높을 것이다. 통합 모델에서도 마찬가지로 결과가 나타났지만 그 영향력은 감소하여 나타났다.

(2) 부부요인의 영향 분석

부부요인모델(모델 II)에서는 동반활동 변수가 음(-)의 방향으로 양육스트레스에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 동반활동의 개념이 부부가 같이 활동한 경우를 묻는 것으로, 측정방법에 있어서 수치가 낮을수록 동반활동이 많은 것이기에, 동반활동의 기회가 적을수록 당연히 양육스트레스가 높다는 것을 의미한다. 통합모델에서는 남편 가사노동 분담에 따른 만족도 변수가 양육스트레스에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 일과 가정 양립을 감당하는 여성 임금근로자의 입장에서 남편이 집안일(설거지, 청소, 자녀 돌보기 등)을 분담하는 정도가 높으면 높을수록 양육스트레스가 낮음을 나타낸 것이다.

(3) 자녀요인의 영향 분석

자녀요인모델(모델 III)에서는 미취학자녀수와 양육비용 변수가 양육스트레스에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 통합모델에서는 양육비용 변수가 유의미하게 나타났다.

(4) 직무요인의 영향 분석

직무요인모델(모델 IV)에서는 직무만족도, 직장에서 차별경험 변수 모두가 양육스트레스에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 통합모델에서도 마찬가지로 결과로 나타났다.

(5) 인구사회학적요인의 영향 분석

인구사회학적요인모델(모델 V)에서는 연령 변수가 음(-)의 방향으로 양육스트레스에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연령 변수가 부의 방향으로 유의미하게 나타남으로써, 어머니의 연령이 어릴수록 자녀 양육스트레스가 높다는 것을 알 수 있다.

이상의 결과를 통해, 14개 변수 가운데, 각 모델에서는 역할인식 변수, 동반활동, 연령 변수가 양육스트레스에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 통합모델에서는 역할인식, 남편 가사노동 분담에 따른 만족도, 양육비용 변수가 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

V. 결론

1. 분석결과 요약

이 연구에서는 미취학자녀를 둔 여성 임금근로자의 양육스트레스에 영향을 미치는 요인을 연구하기 위해 개인요인, 부부요인, 자녀요인, 직무요인, 인구사회학적요인으로 구분하여 각 요인이 월 임금수준에 미치는 영향을 분석해 보았다. 이 연구에서 설정한 가설을 검증한 결과는 [표 5]와 같다.

표 5. 가설 검증 결과

가설	지지 여부
〈연구가설 1〉 개인요인 가설	
〈1-1〉 여가활동이 많을수록 양육스트레스는 낮을 것이다	×
〈1-2〉 가족내 역할인식이 높을수록 양육스트레스는 낮을 것이다	◎
〈1-3〉 본인의 건강상태가 좋을수록 양육스트레스는 낮을 것이다	×
〈연구가설 2〉 부부요인 가설	
〈2-1〉 동반활동 횟수가 많을수록 양육스트레스는 낮을 것이다	×
〈2-2〉 결혼만족도가 높을수록 양육스트레스는 낮을 것이다	×
〈2-3〉 남편 가사노동 분담에 대한 만족도가 높을수록 양육스트레스는 낮을 것이다	◎
〈2-4〉 가사노동으로 인한 부부갈등 경험이 적을수록 양육스트레스는 낮을 것이다	×
〈연구가설 3〉 자녀요인 가설	
〈3-1〉 미취학 자녀수가 적을수록 양육스트레스는 낮을 것이다	×
〈3-2〉 양육비용이 적을수록 양육스트레스는 낮을 것이다	◎
〈연구가설 4〉 직무요인 가설	
〈4-1〉 직무만족도가 높을수록 양육스트레스는 낮을 것이다	×
〈4-2〉 차별받은 경험이 적을수록 양육스트레스는 낮을 것이다	×
〈연구가설 5〉 인구사회학적요인 가설	
〈5-1〉 연령이 높을수록 양육스트레스는 낮을 것이다	×
〈5-2〉 교육 연한이 높을수록 양육스트레스는 낮을 것이다	×
〈5-3〉 월 평균 급여가 높을수록 양육스트레스는 낮을 것이다	×

2. 함의

첫째, 여성 임금근로자 자신이 전통적인 여성의 역할 인식을 한다면 오히려 양육스트레스가 높기에, 이제는 '취학 전 자녀를 둔 주부가 일을 하면 자녀에 부정적인 영향을 줄 것이다'라는 인식에서 벗어나 주부도 직장을 다녀야 부부관계가 평등해짐과 맞벌이 부부는 집안일도 공평히 분담해야 하며, 부부라도 수입은 각각 관리해야 하거나, 같이 사는 주택은 부부공동명의로 해야 한다는 등의 인식을 가져야 할 것이다.

둘째, 남편 가사노동 분담에 따른 만족도 변수가 양육스트레스에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으므로, 지금까지 여성계에서는 맞벌이 여성에 대한 교육에 치중하였다면 향후 주안점은 남편의 가사노동 분담의 효과성에 대한 접근도 필요할 것이다.

셋째, 양육비용 변수가 유의미하게 나타난 결과를 통해 양육비용 지원의 정책적 과제는 항상 대두된다.

## 참고 문헌

- [1] 여성가족패널조사(KLoWF) 제5차 조사
- [2] 양심영, “학령전 발달장애아 어머니의 적응유연성과 양육 스트레스의 관계”, 한국콘텐츠학회논문지, 제14권, 제1호, pp.280-293, 2014.
- [3] 통계청, 2009 통계로 보는 여성의 삶, 2009.
- [4] 김현희, 박천만, 이종렬, 신효순, “어머니가 지각하는 Parenting Daily Hassles가 양육 스트레스 및 부적절한 양육행동에 미치는 영향”, 한국모자보건학회지, 제13권, 제2호, pp.207-219, 2009.
- [5] 김기현, 조복희, “맞벌이 부부의 양육 스트레스에 영향을 미치는 생태학적 관련 변인 탐색”, 아동학회지, 제21권, 제4호, pp.35-50, 2000.
- [6] 홍경은, 미취학자녀를 둔 취업주부의 육아대체와 일, 가족 갈등 및 삶의 만족도에 관한 연구, 성신여자대학교 석사학위논문, 2009.
- [7] 윤미향, 취업모의 취학 전 자녀 양육스트레스와 사회적 지지에 대한 연구, 순천향대학교 석사학위논문, 2006.
- [8] 하미진, 여성의 일·가정양립인식에 관한 사례연구 : 중산층 취업모와 비 취업모를 중심으로, 서강대학교 석사학위논문, 2012.
- [9] 김수현, 영유아자녀를 가진 종합병원 근무간호사의 양육스트레스 정도와 관련 요인 연구, 인하대학교 석사학위논문, 2004.
- [10] 유일영, 이경자, 채선미, “탁아방법에 따른 취업모의 양육스트레스 및 직업만족도 비교연구”, 한국모자보건학회지, 제2권, 제2호, pp.159-169, 1998.
- [11] 채선미, 강희선, 이한주, 신현숙, “배우자 지지와 미취학아동 어머니의 양육스트레스와 삶의 질에 미치는 영향”, 한국모자보건학회지, 제3권, 제2호, pp.187-195, 1999.
- [12] 박운미, 취업주부의 자녀양육 스트레스, 연세대학교 석사학위논문, 2001.
- [13] 송강영, 가정주부 여가활동 참가와 가족응집력 및 적응력의 관계, 서울대학교 박사학위논문, 1999.
- [14] 김미량, 이연주, 이정호, “장애아동 부모의 양육 스트레스와 여가제약 분석”, 한국콘텐츠학회논문지, 제9권, 제1호, pp.366-375, 2009.
- [15] 김명자, 지혜선, “취업주부의 직업만족도와 어머니 역할만족도 분석”, 생활과학연구론, 제15권, 제1호, pp.25-54, 2000.
- [16] J. L. Glass and S. B. Estes, “Workplace Support, Child Care, and Turnover Intentions among Employed Mothers of Infants,” J. of Family Issues, Vol.17, No.3, pp.317-335, 1996.
- [17] 한은주, 맞벌이 부부의 자녀양육과 관련된 갈등과 스트레스에 관한 연구, 인제대학교 석사학위논문, 2000.
- [18] 강희경, 조복희, “3세 이하 자녀를 둔 전문·사무직 취업모의 양육스트레스 -어머니 역할관과 지원체계를 중심으로”, 아동학회지, 제20권, 제2호, pp.41-55, 1999.
- [19] 조혜승, 전업주부와 취업주부의 자녀양육스트레스 비교 연구, 연세대학교 석사학위논문, 1996.
- [20] 박재규, “취업여성의 가사 및 육아부담과 생활만족에 관한 연구”, 여성의 생애와 취업: 여성의 실태조사 학술세미나, pp.189-212, 2002.
- [21] 정문숙, 박경아, “미취학 자녀를 가진 취업여성의 육아, 직장태아 요구 및 스트레스”, 경북간호과학지, 제1권, 제1호, pp.19-34, 1997.
- [22] Y. C. Chan, “Parenting stress and social support of mothers who physically abuse their children in Hong Kong,” Child Abuse Neglect, Vol.18, No.3, pp.261-269, 1994.
- [23] 장현숙, 취업모의 직업만족도, 배우자 지지 및 모와 자의 애착특성이 모의 역할만족도에 미치는 영향, 이화여자대학교 석사학위논문, 2007.
- [24] 이성희, 강성희, “기혼직장여성의 탁아실태와 직무만족도”, 한국가정관리학회지, 제20권, 제3호, pp.101-111, 2002.
- [25] 이은실, 아버지의 자녀양육 참여도 및 배우자의 지지와 부모역할 만족도, 연세대학교 석사학위논문, 2002.

문, 2007.

[26] 차삼숙, *유아기 자녀를 둔 취업모의 양육 스트레스에 관한 연구*, 가톨릭대학교 석사학위논문, 2005.

[27] 조혜경, *병원 취업모의 보육서비스에 대한 인식과 욕구에 관한 연구*, 건국대학교 석사학위논문, 2001.

[28] L. W. Hoffman, "Effects of maternal employment on the child: A review of the research," *Developmental Psychology*, Vol.10, pp.204-228, 1974.

[29] 이선희, 도현심, "취업모의 직업만족도 및 양육행동과 남녀 아동의 문제행동간의 관계", *아동학회지*, 제28권, pp.269-284, 2007.

[30] M. B. Wood, "The unsupervised child of the working mother. *Developmental Psychology*," Vol.6, No.1, pp.14-25, 1972.

[31] 김윤서, *취업주부의 가족관계와 가족 갈등에 대한 연구*, 인천대학교 석사학위논문, 2001.

[32] 한태림, "사후지도", *장애인고용*, 겨울호 18호, 한국장애인고용촉진공단, 1992.

[33] 편은숙, *영유아기 자녀를 둔 취업모의 어머니 역할 인식과 자녀양육스트레스*, 이화여자대학교 석사학위논문, 2004.

[34] 이안나, 신호식, "부부간의 스트레스 인지수준 및 디스트레스 수준의 차이에 관한 연구", *한국가정관리학회지*, 제9권, 제2호, pp.137-154, 1991.

[35] 이지현, *어머니의 양육태도 및 양육스트레스와 영아의 초기 어린이집 적응과의 관계*, 삼육대학교 석사학위논문, 2011.

[36] 남유리, *취업주부와 비취업주부의 스트레스 지각에 관한 비교연구: 취업주부는 서울 시내 일부 여중·고 교사를 중심으로*, 이화여자대학교 석사학위논문, 1989.

[37] 양심영, "학령전 발달장애아 어머니의 적응유연성과 양육 스트레스의 관계", *한국컨텐츠학회논문지*, 제14권, 제1호, pp.280-293, 2014.

[38] 김정애, *장애인 문화예술 활동에 관한 연구*, 경남대학교 석사학위논문, 2010.

저 자 소 개

임 중 호(Jong-Ho Im)

정희원



- 1999년 2월 : 숭실대학교 사회복지학과(문학석사)
- 2006년 2월 : 가톨릭대학교 사회복지학과(문학박사)
- 2006년 3월 ~ 현재 : 한라대학교 사회복지학과 교수

<관심분야> : 장애인복지, 지역사회복지, 보건의료