

## 취학 전 자녀를 둔 여성소방공무원의 직무만족도와 배우자 지지가 양육스트레스에 미치는 영향<sup>†</sup>

채가영 · 백미례\*

한국교통대학교 응급구조학과

## Effects of job satisfaction and spouse support on parenting stress in female fire fighters with preschool-aged children<sup>†</sup>

Ga-Young Che · Mi-Lye Baek\*

Department of Paramedic Science, Korea National University of Transportation

### =Abstract =

**Purpose:** Job satisfaction, spouse support, parenting stress, and the factors that influence parenting stress in female fire fighters with preschool-aged children were examined.

**Methods:** Data were collected from 180 female fire fighters who worked at the fire station from June to July 2013 and had preschool-aged children. Data were analyzed using SPSS WIN 21.0.

**Results:** Average job satisfaction was 2.81, spouse support was 3.54, and parenting stress was 3.61. Parenting stress was negatively correlated with spouse support and job satisfaction. Job satisfaction and spouse support were positively correlated. Factors influencing parenting stress included employment period ( $\beta=0.093$ ,  $p<.05$ ), a husband who is not a fire fighter ( $\beta=-8.971$ ,  $p<.05$ ), having three children ( $\beta=27.395$ ,  $p<.05$ ), delegating childcare to relatives ( $\beta=9.605$ ,  $p<.05$ ), income ( $\beta=-0.920$ ,  $p<.05$ ), and spouse support ( $\beta=-0.589$ ,  $p<.05$ ).

**Conclusion:** To reduce parenting stress and increase job satisfaction, female fire fighters with preschool-aged children should be assigned to stable administrative work instead of stressful on-site work. Husbands who are fire fighters should take advantage of paternity leave, implemented by the Ministry of Public Safety and Security, to increase their active participation in parenting.

**Keywords:** Job satisfaction, Spouse support, Parenting stress, Female fire fighter

Received March 12, 2015    Revised March 25, 2015    Accepted April 24, 2015

\*Correspondence to MI-Lye Baek

Department of paramedic science, Korea National University of Transportation, 61, daehak-ro, Jeungpyeong-gun, Chungcheongbuk-do, 368-701, Republic of Korea

Tel: +82-43-820-5211    Fax: +82-43-820-5212    E-mail: baekmi@ut.ac.kr

<sup>†</sup>이 논문은 2014년 한국교통대학교 일반대학원 응급구조학 석사학위논문을 요약한 것임.

## I. 서 론

### 1. 연구의 필요성

2012년 여성의 연령별 경제활동참가율을 보면, 25~29세가 71.6%로 가장 높게 나타나 2000년 55.9%에 비해 15.7%가 증가하였다. 그러나 2012년 육아휴직 사용자는 여성이 6만 2,281명이고 이중 결혼, 임신 및 출산 등 경력단절 사유가 발생하여 직장을 그만둔 경력단절여성은 기혼여성 중 20.3%를 차지하는 것으로 4.1%가 증가한 것으로 나타났다. 경력단절여성이 직장(일)을 그만둔 사유를 살펴보면, 결혼(46.9%), 육아(24.9%), 임신출산(24.2%) 순으로 나타났다[1].

소방공무원 중에서도 1973년 최초 23명의 여성 소방공무원이 채용되기 시작하여 1995년 구급대 창설에 따라 구급이송분야의 전문화가 시작되면서 여성소방관이 급격히 늘게 되었다. 2001년부터는 화재진압분야 및 간부후보생 선발 시에도 여성을 선발하기 시작하여[2], 2012년에는 전체 소방공무원 37,826명 중 여성소방공무원은 2,299명으로 6.3%를 차지하고 있으며 여성소방공무원은 계속 증가하고 있는 추세이다[3].

하지만 여성소방공무원을 대상으로 한 Kim[4]의 연구에서는 남·여 소방공무원들의 지적능력이나 일에 대한 능력 차이가 아니라 육아문제로 인해 퇴사를 하거나 능력을 제대로 발휘하지 못하는 경우가 있는 것으로 나타났다. 이처럼 여성소방공무원들은 임신, 출산, 육아의 문제가 대두되어 자녀 양육 문제가 해결되지 않으면 직무에 전념하기 어렵다는 것을 알 수 있다. 이런 여성소방공무원들의 임신, 출산, 육아의 문제를 해결하기 위해서 중앙인사위원회에서는 「여성공무원 인사관리지침」에 여성 공무원의 출산휴가와 육아휴직을 장려하고 대체인력뱅크, 부분근무제도 등을 명시하고 있다[5]. 하지만 취업모들은 육아에 대한 죄의식, 충분한 사랑과 보살핌을 주지 못하는 것에 대한 미안함, 남

편의 방관자적 태도, 슈퍼우먼을 바라는 주변의 요구, 신체적 피로로 인한 잘못된 양육태도, 아이 교육을 걱정함, 전업주부와 교류가 없어 정보 등에서 소외됨 등으로 육아와 일 사이에서 갈등하고 양육 스트레스를 받고 있는 것으로 나타났다[6]. 하지만 육아에 대한 배우자의 지지에 대한 Kim 등[7]의 연구에서 배우자의 지지는 양육스트레스를 감소시킬 뿐만 아니라 직장일과 어머니의 역할을 동시에 해야 하는 취업모의 경우, 남편의 격려가 일과 어머니 역할을 하는데서 오는 긴장감을 완화시켜 양육 스트레스를 적게 느끼게 한다고 하였다. 배우자의 지지와 관련된 Lee와 Min[8]의 연구에서 아버지의 양육 참여가 많을수록 어머니의 양육스트레스는 낮아지는 것으로 나타났다.

소방공무원은 전문직으로서 직업의식이 강한 직종이며, 엄격한 조직체계하에 개개인에 각자의 책임이 주어진다. 따라서 취학 전 자녀를 둔 여성 소방공무원은 직장과 가족 간의 균형을 유지하면서 직업인으로서의 역할, 어머니 역할 등 다양한 역할을 수행해야 한다. 또한 다른 직종과 달리 근무스케줄이 교대근무이기 때문에 야근이 필수적이다. 이런 교대근무 종사자는 낮 근무자에 비해 양육스트레스가 가중되며[8], 여성소방공무원을 대상으로 한 Ahn[2]의 연구에서도 여성소방공무원이 결혼이나 출산 시 가장 어려운 점이 교대근무로 인한 육아 및 가정생활의 어려움으로 나타났다.

119구급대원을 대상으로 한 Kim과 Park[9]의 직무만족도 연구에서 업무의 자율성, 업무요구도, 조직 요구도에서 여성은 남성보다 더 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 또한 간호사의 양육스트레스에 관한 Park 등[10]의 연구에서는 직무만족도가 낮은 집단이 높은 집단보다 양육스트레스가 높게 나타났다.

하지만 다른 직종의 여성 공무원들에 비해 불규칙한 교대근무와 직무스트레스가 높은 취학 전 자녀를 둔 여성소방공무원을 대상으로 한 직무만족

도, 배우자 지지 및 양육스트레스에 대한 연구는 미흡한 실정이다. 따라서 본 연구는 소방에서 근무하고 있는 취학 전 자녀를 둔 여성소방공무원의 배우자의 지지와 직무만족도가 양육스트레스에 미치는 영향을 알아보고, 소방공무원의 배우자 지지와 직무만족도를 증가시켜 양육스트레스를 감소시킬 수 있는 제도적 개선을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구의 필요성

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적인 특성과 양육관련 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 직무만족도, 배우자지지 및 양육스트레스의 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 직무만족도, 배우자지지 및 양육스트레스의 상관관계를 파악한다.
- 4) 양육스트레스에 대한 영향변인을 파악한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 취학 전 자녀를 둔 여성소방공무원의 직무만족도와 배우자 지지가 양육스트레스에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구 대상자는 서울특별시, 인천광역시, 경기도, 강원도, 충청도, 광주광역시, 전라도, 부산광역시, 제주도 9곳의 119 안전센터에서 근무하는 여성소방공무원 180명을 대상으로 편의 모집하였다.

### 3. 자료수집 및 윤리적 고려

설문지 작성을 위해 2013년 5월 18일부터 6월

18일까지 직접 방문하여 연구의 목적을 설명하고 동의를 얻은 S 지역, K 지역의 소방서 내에서 근무하고 있는 여성소방공무원 20명을 대상으로 예비조사를 실시한 후 응급구조과 교수 2인에게 자문을 받아 소방공무원에게 부적절한 문항과 문구의 내용을 수정·보완하였다.

자료수집기간은 2013년 6월부터 7월까지 직접 방문 또는 전화를 통하여 연구의 필요성과 목적을 충분히 설명하고 동의를 구하였고 직접 설문지를 배부하거나 우편으로 발송 후 설문지를 회수하였다. 통계법 32조에서 34조를 명시한 설문지 총 600부를 배포하여 서면동의를 받은 후 그 중 연구 목적에 부합되는 취학 전 자녀를 둔 여성 소방공무원들은 243부로 그 가운데 내용이 부실하거나 성실하게 답변하지 않은 63부를 제외하고 실제 분석에 사용된 설문지는 180부이다.

## 4. 연구도구

### 1) 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 인구학적 특성과 양육형태로 구성된 총 16문항의 설문지로 측정하였다.

### 2) 직무만족도

직무만족의 측정도구는 Slavitt 등(1978)이 개발한 The Index of Work Satisfaction을 토대로 Kim과 Kwon[11]의 직무만족 도구를 사용하였다.

직무만족도는 문항 신뢰도가 낮은 자율성 영역 1문항과 업무요구도 영역 3문항을 제외한 직무자체 영역, 보수 영역, 자율성 영역, 상호작용 영역, 조직요구도 영역, 근무여건 영역의 총 35문항으로 구성하였다. 각 문항은 5단계 Likert scale로 구성하여 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 본 연구에서의 직무만족도의 신뢰도는 Cronbach's alpha=.920으로 높게 나타났다.

### 3) 배우자 지지

배우자의 협력을 측정하기 위해 Shin과 Chung

(1998)이 변안한 Abidin(1988)의 Parenting Alliance Inventory(PAI)[12]의 13문항을 사용하였다. 5단계 Likert scale로 구성하여 점수가 높을수록 배우자 지지가 높음을 의미한다. 본 연구에서의 배우자 지지의 신뢰도는 Cronbach's alpha=.940으로 높게 나타났다.

#### 4) 양육스트레스

본 연구에서는 Kim과 Kang[13]의 취업모의 양육스트레스 척도를 사용하였으며 이는 총 32문항으로 하부요인으로는 자녀양육으로 인한 일상적 스트레스 요인과 부모역할에 대한 부담감 및 디스트레스 요인, 죄책감으로 구성된다. 각 문항은 5단계 Likert scale로 구성하여 점수가 높을수록 양육스트레스가 높음을 의미한다. 본 연구에서의 양육스트레스 신뢰도는 Cronbach's alpha=.950으로 높게 나타났다.

### 5. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS WIN 21.0 통계프로그램을 이용하여 대상자의 인구학적 및 양육관련특성은 빈도분석으로 분석하였고, 직무만족도, 배우자 지지, 양육스트레스는 기술통계분석을 실시하였다. 대상자의 직무만족도, 배우자 지지, 양육스트레스 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였고, 대상자의 양육스트레스에 대한 영향 변수는 다중회귀분석으로 분석하였다.

## Ⅲ. 연구결과

### 1. 인구학적 특성 및 양육관련 특성

연령은 31~35세가 58.3%(105명)로 가장 많았고, 최종학력은 전문대 졸업 66.1%(119명)가 가장 많았다. 근무지역은 수도권이 68.9%(124명)로 비수도권보다 많았으며, 근무방식은 교대근무가

74.4%(134명)로 일근보다 많았다. 담당업무에서는 구급이 63.9%(115명)로 가장 많았고, 직위는 소방교가 47.2%(85명)로 가장 많았다. 종교가 없는 군이 52.2%(94명)로 많았다. 남편의 직업은 소방공무원인 경우가 77.8%(140명)로 비소방공무원인 군보다 많았고, 5~10년 이하의 근속기간이 42.2%(76명)로 가장 많았다. 본인 월수입은 200~300만원이 83.9%(151명)로 가장 많았고 가구 총 월수입은 400만원 이상이 86.1%(155명)로 더 많았다.

가족의 유형에서 부모+자녀 가족이 77.8%(140명)로 가장 많았고 총 자녀의 수는 두 명인 경우가 55.6%(100명)로 가장 많았다. 양육도움을 받고 있는 군은 76.7%(138명)로 받지 않는 군보다 더 많았고 양육도움을 받는 경우 양육 도움자가 가족(친정 및 시댁식구)인 경우가 94.2%(130명)로 가장 많았다. 보육비용으로는 50~100만원이 30.6%(55명)로 가장 많았다. 양육형태로는 부모가 직접 양육하며 출근하면서 교육기관에 맡기어 양육하는 군이 43.3%(78명)로 가장 높게 나타났다<Table 1>.

### 2. 직무만족도, 배우자 지지 및 양육스트레스 정도

직무만족도는 5점 만점에 평균 2.81점으로 나타났다. 직무만족도의 하위영역 중 직무자체 항목에서 3.43점으로 가장 높게 나타나 직무자체로 인한 직무만족도에 대한 만족도는 높고, 보수에 대한 직무만족도는 가장 낮은 것으로 나타났다.

배우자 지지는 5점 만점에 평균은 3.54점으로 보통 정도보다 높게 나타났다. 양육스트레스는 5점 만점에 평균 3.16점으로 나타났다. 양육스트레스 하위 영역 중 자녀양육으로 인한 일상적 스트레스가 3.38점으로 가장 높은 양육스트레스를 받고 있는 것으로 나타났고 다음으로는 타인양육에 대한 스트레스, 부모역할에 대한 부담감 및 스트레스 순으로 양육스트레스가 높은 것으로 나타났

Table 1. General and nurture characteristics (N=180)

Variables		n(%)	Variables		n(%)
Age (years)	< 31	19(10.6)	Income (thousand won)	< 2,000	22(12.3)
	31-35	105(58.3)		2,000-3,000	151(83.9)
	36-40	52(28.9)		> 3,000	7( 3.9)
	> 40	4( 2.2)	Family income (thousand won)	< 4,000	25(13.9)
High school	4( 2.2)	≥ 4,000		155(86.1)	
Education	College	119(66.1)	Family type	Parents+children	140(77.8)
	University or above	57(31.7)		Grandparents in law+parents+children	17( 9.4)
				Grandparents+parents+children	23(12.8)
Work area	Metropolitan	124(68.9)	No. of children	1	73(40.6)
	Non-metropolitan	56(31.1)		2	100(55.6)
Work pattern	Shift	134(74.4)		3	7( 3.9)
	Day service	46(25.6)	Assistance	Yes	138(76.7)
Work field	Fire extinguishing	13( 7.2)		No	42(23.3)
	Ambulance worker	115(63.9)	Caregiver	Family	130(94.2)
	Administration	52(28.9)		Other	8( 5.8)
Rank	Fire fighter	33(18.3)	Childcare cost (thousand won)	< 500	49(27.2)
	Senior fire fighter	85(47.2)		500 ~ < 1,000	55(30.6)
	Fire sergeant	62(34.4)		1,000 ~ < 1,500	50(27.8)
Religion	Yes	86(47.8)		1,500 ~ < 2,000	17( 9.4)
	No	94(52.2)		≥ 2,000	9( 5.0)
Husband's job	Non fire fighter	40(22.2)	Nurture type (multiple answers)	Caregiver living with family	33(18.3)
	Fire fighter	140(77.8)		Parents+institution	78(43.3)
Employment period (years)	< 5	42(23.3)		Parents care+relatives care	33(18.3)
	5-10	76(42.2)		Surrogate caregiver living without the family	15( 8.3)
	11-15	59(32.8)		Etc.	21(11.7)
	> 15	3( 1.7)			

다(Table 2).

### 3. 직무만족도, 배우자 지지 및 양육스트레스의 상관성

직무만족도, 배우자 지지 및 양육스트레스와의 상관관계를 살펴보면 대상자의 양육스트레스와 배우자의 지지 상관관계는 통계적으로 유의한 음(-)의 상관관계( $r=-.506, p=.000$ )가 있는 것으로 나타났다. 즉, 배우자의 지지가 낮을수록 양육스

트레스가 높은 것으로 나타났다. 양육스트레스와 직무만족도의 상관관계는 통계적으로 유의한 음(-)의 상관관계( $r=-.639, p=.000$ )가 있는 것으로 직무만족도가 낮을수록 양육스트레스가 높은 것으로 나타났다. 직무만족도와 배우자의 지지는 통계적으로 유의한 양(+)의 상관관계( $r=.501, p=.000$ )를 보였다. 즉, 배우자의 지지가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다(Table 3).

Table 2. Job satisfaction, their spouse support and parenting stress (N=180)

Variables		Min	Max	Mean $\pm$ SD
Job satisfaction	Duty itself	1.00	5.00	3.43 $\pm$ 0.74
	Pay	1.00	4.85	2.34 $\pm$ 0.71
	Autonomy	1.00	5.00	2.66 $\pm$ 0.77
	Reciprocal action	1.00	4.77	3.02 $\pm$ 0.69
	Organization demand	1.00	4.83	2.79 $\pm$ 0.57
	Working condition	1.00	4.50	2.44 $\pm$ 0.72
	Total	1.00	4.68	2.81 $\pm$ 0.51
Spouse support		1.38	5.00	3.54 $\pm$ 0.75
Parenting stress	Typical stress due to the parenting	1.08	4.91	3.38 $\pm$ 0.77
	Pressures pertaining to the parental role and distress	0.91	4.58	2.80 $\pm$ 0.75
	Entrapment	1.00	5.00	3.02 $\pm$ 0.85
	Total	1.03	4.87	3.16 $\pm$ 0.69

Table 3. Correlation between job satisfaction, spouse support and parenting stress

	Job satisfaction	Spouse support	Parenting stress
Job satisfaction	1.000	.501 (.000)	-.639 (.000)
Spouse support		1.000	-.506 (.000)
Parenting stress			1.000

#### 4. 양육스트레스 영향 변인

인구학적 특성, 자녀양육관련, 직무만족도와 배우자 지지의 독립변인들이 양육스트레스에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 <Table 4>와 같다. 다중회귀분석을 실시하기에 앞서 회귀분석의 가정을 검정한 결과 회귀식의 모든 가정이 충족되었다.

잔차의 산포도를 알아보기 위해 p-p 도표와 정규분포성을 분석한 결과 회귀식의 선형성과 등분산성의 가정을 충족하였고, 오차의 정규분포와 등분산성의 가정 역시 만족하였다. Durbin-Watson 통계량은 1.837로 오차항의 독립성 및 자기상관에 문제가 없었다. 공차한계는 모두 0.1이상이었으며, 분산팽창인자(VIF)는 모두 10을 넘지 않아 독립변수간 다중공산성의 문제는 없었다.

먼저 인구학적 특성만을 분석에 투입한 모델 1

의 분산 설명력은 10.3%로 나타났으며, 남편의 직업이 비소방공무원일 때( $\beta = -10.247, p < .05$ ) 양육스트레스에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

다음으로는 여성소방공무원들의 인구학적 특성과 자녀양육관련 변수들을 함께 투입한 모델 2의 경우, 분산 설명력은 22.8%로 나타났으며, 남편의 직업이 비소방공무원일 때( $\beta = -8.605, p < .05$ ), 총 자녀수가 세 명일 때( $\beta = 26.912, p < .05$ ), 양육형태가 부모가 직접양육하며 출퇴근 시 친·인척 집에 위탁하는 경우( $\beta = 12.109, p < .05$ ) 등의 변인들이 양육스트레스에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

다음으로는 인구학적 특성, 자녀양육관련 특성과 직무만족요인을 함께 분석에 투입한 모델 3의 경우 분산 설명력은 30.0%로 나타났으며, 근속기

Table 4. Factors that infuencing parenting stress

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t
General characteristics								
Age	-0.032	-0.038	-0.909	-1.107	-0.901	-1.093	-0.816	-1.020
Education (1=college)	9.022	0.712	2.572	0.210	4.786	0.388	4.606	0.385
Education (1=university or above)	8.416	0.702	0.402	0.034	0.404	0.034	0.216	0.019
Work area (1=Non-metropolitan)	-5.779	-1.502	-7.712	-2.035	-6.505	-1.695	-6.626	-1.781
Rank (1=senior fire fighter)	-4.334	-0.695	-1.198	-0.192	-5.823	-0.933	-5.983	-0.989
Rank (1=fire sergeant )	-2.337	-0.276	-0.521	-0.063	-6.758	-0.819	-8.552	-1.066
Work pattern (1=Day service)	-8.050	-1.402	-6.873	-1.213	-8.542	-1.517	-7.586	-1.388
Work field (1=Ambulance worker)	-5.639	-0.756	-8.372	-1.150	-13.064	-1.702	-9.962	-1.327
Work field (1=Administration)	3.357	0.408	2.335	0.294	2.829	0.358	4.763	0.619
Employment period	0.071	1.297	0.067	1.270	0.110	2.006*	0.093	1.732*
Income	-0.089	-1.658	-0.091	-1.712	-0.092	-1.698	-0.105	-1.985
Family income	0.000	-0.020	-0.005	-0.262	0.001	0.057	0.004	0.224
Religion (1=no)	-2.388	-0.713	-5.413	-0.124	-3.535	-1.063	-3.864	-1.198
Husband job (1=fire fighter)	-10.247	-2.464**	-8.605	-2.071*	-9.268	-2.227**	-8.971	-2.222**
Nurture characteristics								
Family type (1=Grandparents in law+parents+children)			-11.178	-1.929	-10.157	-1.761	-9.530	-1.703
Family type (1=Grandparents+parents+children)			3.427	0.678	4.266	0.841	2.661	0.538
No. of children (1=2)			1.592	0.416	1.992	0.511	2.280	0.603
No. of children (1=3)			26.912	2.953**	23.575	2.493**	27.395	2.962**
Childcare cost			0.033	0.922	0.017	0.491	0.011	0.324
Assistance (1=no)			-2.383	-0.594	-2.327	-0.594	0.125	0.032
Nurture type (caregiver living with the family) (multiple answers)			4.840	1.050	2.823	0.603	3.487	0.768
Nurture type Parents care+relatives care (multiple answers)			12.109	2.654**	9.274	2.018*	9.605	2.155**
Nurture type surrogate caregiver living without the family (multiple answers)			11.959	1.940	9.186	1.484	8.732	1.454
Nurture type Etc. (multiple answers)			-1.430	-0.263	-3.466	-0.635	1.040	0.190
Job satisfaction								
Duty itself					0.415	0.886	0.590	1.294
Pay					-0.695	-1.692	-0.920	-2.301**
Autonomy					-1.078	-1.284	-1.280	-1.575
Reciprocal action					-0.128	-0.307	0.142	0.343
Organization demand					-0.175	-0.217	-0.157	-0.202
Working condition					-0.662	-0.893	-0.454	-0.632
Spouse support							-0.589	-3.239**
R2 (Adj R2)	0.103(0.025)		0.228(0.112)		0.300(0.162)		0.347(0.213)	
F	1.924**		1.968**		2.171**		2.584**	

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

간이 길수록( $\beta = 0.110, p < .05$ ), 남편의 직업이 비소방공무원일 때( $\beta = -9.268, p < .05$ ), 총 자녀수가 세 명일 때( $\beta = 23.575, p < .05$ ), 양육형태가 부모가 직접양육하며 출퇴근 시 친·인척집에 위탁하는 경우( $\beta = 9.274, p < .05$ ) 등의 변인들이 양육스트레스에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

마지막으로 인구학적 특성, 자녀양육관련특성, 직무만족도와 남편의 지지를 함께 분석에 투입한 모델 4의 경우 분산 설명력은 34.7%로 나타났으며, 근속기간이 길수록( $\beta = 0.093, p < .05$ ), 남편의 직업이 비소방공무원일 때( $\beta = -8.971, p < .05$ ), 총자녀의 수가 세 명일 때( $\beta = 27.395, p < .05$ ), 양육형태가 부모가 직접양육하며 출퇴근 시 친·인척집에 위탁하는 경우( $\beta = 9.605, p < .05$ ) 직무만족도의 하위요인 중 보수가 적은 경우( $\beta = -0.920, p < .05$ ), 배우자 지지( $\beta = -0.589, p < .05$ )가 적을수록 양육스트레스에 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

#### IV. 고 찰

본 연구의 목적은 119 안전센터에서 근무하고 있는 취학 전 자녀를 둔 여성소방공무원의 직무만족도와 배우자 지지가 양육스트레스에 미치는 영향을 알아보고 여성소방공무원의 양육복지 개선을 통하여 양육스트레스를 감소시키기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

본 연구의 조사대상자는 미취학전 자녀를 둔 여성소방공무원으로 연령은 31~35세 이하가 가장 많았고 최종학력은 전문대학 졸업이 많았다. 근무지역은 수도권이 많았으며 수도권지역으로는 경기, 서울, 인천이 포함되었다. 또한 본 연구에서 여성소방공무원의 대부분이 구급에 종사하고 있음을 알 수 있다. 이처럼 구급에 종사하고 있는 여성소방공무원이 많은 이유는 1994년도의 성수대교

붕괴, 1995년도의 삼풍백화점 사고 등 90년대 초의 유난히 많이 발생했던 대형 참사로 인해 많은 인명 및 재산 피해를 입으면서 대량재해에 대한 대책마련과 신속한 응급의료체계의 필요성을 인식하게 되었고, 응급의료 제공을 위한 응급구조사 양성에 노력을 기울이기 시작하여 구급에 종사하고 있는 여성소방공무원이 많아졌기 때문에 사료된다. 1995년부터 구급대 창설에 따라 응급구조사 및 간호사를 특별채용하기 시작하였고, 2001년부터는 화재진압분야 및 간부후보생 선발 시에도 여성을 선발하여 소방의 전 분야에 여성이 진출하게 되었다[1].

본 연구의 조사대상자는 대부분이 부모와 아이가 같이 살며 양육도움을 받는 경우가 더 많았고 양육도움자로는 가족으로부터 도움을 받는 경우가 많았다. 양육형태로는 부모가 직접 방문하여 교육기관에 맡기어 양육하는 군이 가장 많은 것으로 나타났다. 이는 Kim과 Ryu[14]의 연구에서 양육형태 분포를 살펴보면 기관에 맡기는 경우가 많은 것으로 나타나 본 연구 결과와 일치하였다. 또한 Jung[15]의 연구에서는 대리양육자가 시부모님인 경우가 높게 나타나 본 연구 결과와 일치하였다. 대리양육자가 가족인 경우 타인보다 더 믿을 수 있고 안정적이기 때문에 취업모가 가족에게 많은 도움을 받는 것으로 사료된다.

본 연구 결과 직무만족도 평점은 평균보다 약간 높게 나타났다. 119구급대원을 대상으로 한 Bae[16]의 연구에서 직무만족도 평점이 2.71점으로 유사하게 나타났고 이는 현장에서 근무를 주로 하는 교대근무자들은 출동으로 인한 체력적인 한계에 부딪혀 행정업무를 주로 하는 일근인 경우보다 직무만족도가 낮은 것으로 사료된다. 직무만족도의 하위영역 중 직무자체 정도가 가장 높았고 보수가 가장 낮았다. 이는 119구급대원을 대상으로 한 Bae[16]의 연구에서 직무자체 영역이 가장 높고 보수가 가장 낮게 나타나 일치된 결과를 나타



났다. 또한 119구급대원을 대상으로 한 Kim과 Park[9] 연구에서도 보수영역이 가장 낮았다. 이는 소방공무원으로서 직무자체에 대한 만족도가 높으나, 시대가 변화해도 여전히 보수에서는 만족도가 낮은 것으로 나타나 보수가 직무만족도의 중요한 변인임을 알 수 있었다. 이에 현재 소방에서는 구급대원들의 직무만족도를 높이기 위해 구급출동기산금제 도입으로 상대적 불만을 해소하는 법안[17]이 개정되었다. 시행 후 여성소방공무원들의 보수 관련 직무만족도에 영향이 있을 것으로 예상되어 제도 시행 후 직무만족도에 대한 추가적인 연구가 필요하다.

본 연구 결과 배우자 지지가 높게 나타났는데 이는 Seo와 Lee[18]의 연구에서도 배우자의 자녀양육참여가 높게 나타났고 Kang과 Cho[19]의 연구에서는 배우자의 자녀양육 참여수준이 높게 나타나 일치하였다. 일반취업모를 대상으로 한 위의 선행연구들과 비교할 때 여성소방공무원도 다른 연구대상들처럼 배우자 지지가 높음을 알 수 있다.

연구 대상자들의 양육스트레스는 높게 나타났다. 종합병원에서 근무하는 여성근로자를 대상으로 한 Kang과 Kim[20]의 연구에서도 양육스트레스가 높게 나타났다. 또한 취학 전 자녀를 둔 취업모와 비 취업모를 비교한 Sohn[21]의 연구에서는 취업모가 비 취업모보다 양육스트레스가 낮게 나타나 본 연구결과와 다른 결과를 나타내어 추가 연구가 필요하다. 하위영역 중 자녀양육으로 인한 일상적 스트레스가 가장 높게 나타났고 부모역할에 대한 부담감 및 스트레스가 가장 낮은 것으로 나타났다. 간호사를 대상으로 한 Kang과 Kim[20]의 연구에서는 양육스트레스 하부영역별로 살펴보면 자녀양육으로 인한 일상적 스트레스가 가장 높게 나타나 본 연구결과와 일치하였다. 이는 간호사와 여성소방공무원처럼 교대근무를 하는 취업모들이 기본적인 집안일과 육아를 직무와 병행하여 수행하기 어려워 일상적인 스트레스가 높은 것

으로 사료된다.

직무만족도, 배우자 지지 및 양육스트레스의 상관관계를 살펴본 결과 배우자 지지가 낮을수록 양육스트레스가 높은 것으로 나타났고, 직무만족도가 낮을수록 양육스트레스가 높았으며 배우자 지지가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. Kim 등[7]의 연구와 Shin과 Chung[12]의 연구에서 취업모의 일과 자녀양육에 대한 배우자 지지는 양육스트레스를 낮추는데 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구의 결과와 일치하였다. 또한 본 연구의 결과와 같이 Kim 등[7]의 연구에서도 직무만족도가 높을수록 양육스트레스가 낮아지고 배우자 지지가 높을수록 직무만족도가 높게 나타나 일치된 결과를 보였다. 자녀양육은 어머니만의 역할이 아니라 부모가 공동으로 책임지고 수행해야 하고 남편의 작은 기여만 하더라도 양육스트레스를 감소를 가져 올 수 있으며 여성의 경제활동 참여로 인한 자녀양육문제는 근본적으로 부부가 함께 공동으로 대처해 나가야 할 문제이다.

양육스트레스 영향변인은 근무기간이 길수록, 남편의 직업이 비소방공무원인 경우, 자녀의 수가 많을수록, 부모가 직접 양육하면서 출퇴근 시 친·인척집에 위탁하여 양육하는 경우, 보수가 적을수록, 배우자 지지가 적을수록 양육스트레스에 영향을 주는 것으로 나타났다. 남편의 직업이 비소방공무원인 경우 소방공무원인 경우보다 본인의 직업에 대한 공감대를 형성을 하지 못하여 서로를 더 이해할 수 없어 양육스트레스가 높다고 사료된다. 하지만 소방공무원인 남편의 경우에는 직업에 대한 공감대 형성이 높고 교대근무를 하기 때문에 서로 번갈아 가며 아이를 돌 볼 수 있기 때문에 양육스트레스가 낮아지는 것으로 사료된다. 또한 자녀의 수가 많을수록 양육스트레스가 높게 나타난 결과는 Kim[22], Cha와 Shin[23]의 연구결과에서 총 자녀의 수가 많을수록 어머니의 양육스트레스가 높아져 많은 영향을 미치는 것으로 나타나

본 연구결과와 일치하였다. Cha와 Shin[23], Kim 등[7]의 연구에서 배우자의 지지가 높을수록 어머니의 양육스트레스 수준이 낮아지는 것으로 나타나 본 연구결과와 일치하였다. 아버지의 양육참여에 대한 Kim과 Lee[24]의 연구에서 아버지의 연령이 어릴수록 양육참여도가 높은 것으로 나타나 본 연구결과와 일치하였다. 하지만 본 연구에서는 배우자의 나이가 조사되지 않아 배우자 연령에 따른 배우자의 지지에 대한 추후 연구가 필요하다. Kim [22]의 연구에서는 총 자녀수가 많을수록, 보육에 대한 만족도가 낮을수록 양육스트레스가 높아지는 것으로 나타나 일치하였고, Cha[23]의 연구에서는 친·인척의 지원이 높을수록 취업모의 양육스트레스가 낮아지는 것으로 나타나 본 연구결과와 일치한다. 하지만 Kim과 Park[25]의 연구에서 양육 도움자가 타인인 경우 죄책감을 느끼고 양육스트레스에 영향을 미치는 것으로 나타나 양육스트레스를 낮출 수 있도록 소방서 안에 보육시설의 설치 등을 통해 타인양육에서 오는 불안과 스트레스를 감소시킬 수 있는 현 실질적인 양육복지 개선이 필요하다고 사료된다.

본 연구 결과 대부분 수도권에서 구급에 종사하는 여성소방공무원은 교대근무를 하는 취업모이기 때문에 기본적인 가사와 육아뿐만 아니라 직무를 병행해야 하므로 양육스트레스가 평균보다 높게 나타났다. 또한 육아와 병행하며 잦은 출동이 요구되는 현장근무를 해야 하는 업무의 특성상 체력적 한계 등으로 인해 직무만족도가 낮게 나타났다. 따라서 양육스트레스를 감소시키기 위해서 취학 전 자녀를 둔 여성소방공무원들은 스트레스가 많은 현장근무대신 안정적인 행정업무 등으로 대체하여 직무만족도를 높이고 양육스트레스를 감소시키는 방안이 필요하다. 또한 적극적인 배우자의 양육참여를 위해 현재 국민안전처에서 시행되고 있는 육아휴직제도는 소방공무원인 남편의 육아휴직을 자유롭게 사용할 수 있는 공무원들 스스로의

인식의 변화와 환경적 개선이 필요하다.

## V. 결 론

### 1. 결론

본 연구는 전국 119 안전센터 근무자 중 취학 전 자녀를 둔 여성소방공무원의 직무만족도와 배우자 지지가 양육스트레스에 미치는 영향을 파악하고자 하였다.

연구대상자의 직무만족도, 배우자지지 및 양육스트레스 정도는 직무만족도는 2.81점, 배우자 지지는 3.54점, 양육스트레스는 3.16점으로 나타났다. 또한 연구대상자의 직무만족도, 배우자 지지 및 양육스트레스의 상관관계는 배우자 지지가 낮을수록 양육스트레스가 높은 것으로 나타났으며 ( $r=-.506, p=.000$ ) 직무만족도가 낮을수록 양육스트레스가 높은 것으로 나타났고( $r=-.639, p=.000$ ), 배우자 지지가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다( $r=.501, p=.000$ ). 연구대상자의 양육스트레스 영향 변인에서는 근무기간이 길수록( $\beta =0.093, p<0.05$ ), 남편의 직업이 비소방공무원일 때( $\beta =-8.971, p<0.05$ ), 자녀양육관련특성 중 총자녀의 수가 세 명일 때( $\beta =27.395, p<0.05$ ), 양육형태가 부모가 직접양육하며 출퇴근 시 친·인척집에 위탁하는 경우( $\beta =9.605, p<0.05$ ) 직무만족도의 하위요인 중 보수가 적을 경우( $\beta =-0.920, p<0.05$ ), 배우자 지지( $\beta =-0.589, p<0.05$ )가 적을수록 양육스트레스에 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 따라서 여성 소방공무원의 대부분이 현장 활동을 주로 하는 교대 근무자인 구급대원이기 때문에 여가시간 활용감소, 피로도 증가, 야간근무에 따른 수면 변화를 초래하여 직무 만족도는 낮고 양육스트레스는 높은 것으로 나타났다. 반면 배우자의 직업이 소방공무원인 경우가 많아 서로 공감대가 형성되

어 배우자의 지지는 높은 것으로 나타났다. 따라서 여성 소방공무원이 경험하는 역할갈등이나 양육스트레스를 감소시킬 수 있도록 적절한 보수체계와 취학 전 자녀를 둔 여성 소방 공무원을 배려할 수 있는 근무조건을 통해 직무만족도를 높이고, 배우자가 좀 더 적극적으로 양육에 참여할 수 있도록 배우자인 소방공무원의 육아휴직제도 활용 등에 대한 인식의 변화가 필요하다.

## 2. 제언

본 연구의 결과로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 1) 여성소방공무원의 담당 업무별 양육스트레스의 정도를 파악하는 반복 연구가 필요하다.
- 2) 남·여 소방공무원의 양육스트레스 정도의 차이에 대한 추가 연구가 필요하다.
- 3) 여성소방공무원 뿐만 아니라 남편인 소방공무원도 지원할 수 있도록 양육복지 시스템에 대한 개선 방안이 필요하다.

## References

1. Statistics Korea. Women's lives to see the statistics. Available at: <http://kostat.go.kr/wnsearch/search.jsp>, 2013.
2. Ahn SR. Study on the improvement of female firefighter's role in the fire services organization. Unpublished master's thesis, Kyunghee University 2007, Seoul, Korea.
3. National Emergency Management Agency. Fire administration data and statistics. Available at: <http://www.nfds.go.kr/index.jsf>, 2012.
4. Kim SH. A study on a plan for role promotion in female fire officials. Unpublished master's thesis, Kyonggi University 2008, Suwon, Korea.
5. Civic Service Commission. Female civil servants personnel management guidelines. Available at: [http://www.mospa.go.kr/frt/bbs/type001/commonSelectBoardArticle.do?bbsId=BBSMSTR\\_00000000015&nttId=39634](http://www.mospa.go.kr/frt/bbs/type001/commonSelectBoardArticle.do?bbsId=BBSMSTR_00000000015&nttId=39634), 2005.
6. Kim NH, Lee EJ, Kwak SY, Park MR. A phenomenological study on the experiences of parenting burden of working mother with young children in Korea. *Korean J Women Health Nurs* 2013;19(3):188-200. <http://dx.doi.org/10.4069/kjwhn.2013.19.3.188>
7. Kim KW, Doh HS, Kim SW, Rhee SH. The relationship between maternal employment, maternal job characteristics, spousal support, and parenting stress. *Korean J Child Studies* 2010;31(5):101-13.
8. Lee SM, Min HY. The relationship between preschooler's temperament, father's child-rearing involvement, and mother's child-rearing stress. *Korean Journal of Human Ecology* 2007;16(2):219-25.
9. Kim SS, Park JM. Descriptive study on job satisfaction and its related factors for 119 emergency medical. *Korean J Emerg Med Ser* 1997;1(1):54-69.
10. Park YK, Yi JY, Lim SR, Jang HR, Kang HJ, Kim JS. Parenting stress, parenting guilt feelings, separation anxiety and alternative care in hospital-nurses. *The Korea Contents Association* 2014;14(7):302-11.
11. Kim SS, Kwon HR. A study on 119 rescue and first aids' satisfaction level of occupation. *Korean J Emerg Med Ser* 2002;6(6):169-84.
12. Shin SJ, Chung MJ. Effects of stress, social support and efficacy on mothers' parenting

- behaviors. *Korean J Child Studies* 1998; 19(1):27-42.
13. Kim KH, Kang HK. Development of parenting stress scale. *Family and Environment Research* 1997;35(5):141-50.
  14. Kim YM, Ryu YK. A study on Korean women's behavior in choosing the type of child care: An effect of subjective perception and objective condition. *Korea Journal of Child Care and Education* 2014;89(6):215-36.
  15. Jung MS. Child rearing, perceived stress and attitude on employer-supported child care of working women with preschool child. *The Kyungpook University medical journal* 1996;37(4):517-33.
  16. Bae KS. The relationship between the job satisfaction and the turnover intention of 119 emergency medical technicians. *Korean J Emerg Med Ser* 2009;14(1):65-80.
  17. Ministry of Government Legislation. Regulations concerning civil servants allowances. Available at: <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=167177&lsId=&efYd=20150112&chrClsCd=010202&urlMode=lsEfInfoR&viewCls=lsRvsDocInfoR#0000>, 2015.
  18. Seo SW, Lee DK. The effect of father's parenting participation, mother's social support, and mother's psychological characteristics on mothers parenting behavior. *Early Childhood Education Research & Review* 2014;18(2).
  19. Kang HK, Cho BH. Dual-career parenting stress: Effects of mother's values and support systems. *Korean J Child Studies* 1999; 20(2):41-55.
  20. Kang SJ, Kim SY. The relationship among nurses' parenting stress and turnover intention. *J Korean Acad Nurs* 2011;17(4): 508-15.
  21. Sohn SM. Parenting stress and related factors of employed and non-employed mothers with infants. *The Journal of Korea Early Childhood Education* 2012;19(1):331-57.
  22. Kim CJ. Parenting stress and related factors of employed and non-employed mothers with infants. Selection for Graduate school of education in Chongshin University 2008; 9:89-131.
  23. Cha SS, Shin YL. Parenting stress of employed mothers with young children. *J of Human Ecology in Catholic University of Korea* 2005;25(1):163-81.
  24. Kim KW, Lee IS. The relationship between the child rearing involvement of fathers and childrens social-emotional competence. *Korean J Child Studies* 1998;19(2):65-75.
  25. Kim SH, Park JY. The relationship between personality and child rearing stress of employed mothers. *Family and Environment Research*, 2012;50(8):41-52.