

## 영아기 첫 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스와 후속 출산의도의 관계: 직업만족도의 조절효과\*

The Relationship between Parenting Stress and Second Childbirth Intention of Working Mothers with Their First Child in Infancy: The Moderating Effect of Job Satisfaction

최미란<sup>1</sup> 장경은<sup>2</sup>

Miran Choi<sup>1</sup> Kyung Eun Jahng<sup>2</sup>

### ABSTRACT

**Objective:** This study intended to examine whether working mothers' job satisfaction has a moderating effect on the relationship between their parenting stress and second childbearing intention.

**Methods:** The subjects were 202 working mothers in Seoul and Gyeonggi province, all of who had a single child under 36 months old. Working mothers' parenting stress, job satisfaction and second childbearing intention were assessed with questionnaires completed by the mothers. The data were analyzed using descriptive statistics, *t*-test, one-way ANOVA, Duncan test, Pearson's correlation, and moderator regression analysis.

**Results:** First, a significant difference was revealed in the mothers' second childbearing intention depending on the type of their child's main caregiver. The second childbearing intention of the mothers who relied on babysitters to care for their children was lower than that of the mothers whose mothers, mother-in-laws or child care teachers cared for their children. Secondly, working mothers' parenting stress and job satisfaction significantly affected their second childbearing intention. Thirdly, the mothers' job satisfaction moderated the relationship between their parenting stress and second childbearing intention.

**Conclusion/Implications:** It is necessary to provide working mothers with social support for enhancing their job satisfaction and alleviating their job stress, in order to increase their second childbearing intention.

**key words** working mothers, second childbearing intention, parenting stress, job satisfaction

\* 본 논문은 2016년 경희대학교 일  
반대학원 석사학위논문의 일부임.

<sup>1</sup> 제1저자  
춘천교육대학교

<sup>2</sup> 교신저자  
경희대학교 아동가족학과 조교수  
(e-mail : kjahng@khu.ac.kr)

## I. 서론

저출산 문제는 한국 사회가 당면한 심각한 사회문제이다. 가임여성(15-49세) 한 명이 평생 낳을 것으로 예상되는 아이의 수를 뜻하는 합계 출산율이 1.3명 이하인 경우 '초저출산'으로 분류

된다. 우리나라의 합계출산율은 2001년 1.3명으로 떨어졌고 그 이후 지금까지 1.3명 이하인 초저출산 상황에 처해있다. 이러한 문제를 해결하기 위한 정부의 노력에도 불구하고, 2016년 기준 합계출산율은 1.17명으로 여전히 답보상태에 머무르고 있다(통계청, 2017).

만혼(晩婚) 및 비혼(非婚) 현상, 양육비와 교육비에 대한 부담, 고용 및 주거 문제 등 저출산의 원인은 복합적이다. 또한 젊은 세대들이 결혼과 출산을 선택의 문제로 인식하면서 이러한 결혼 적령기 세대의 가치관 변화도 출산율을 저하시키는 요소로 작용하고 있다(장연주, 2010. 10. 16). 이러한 저출산 문제는 아이를 낳지 않는 현상 자체에서 끝나는 것이 아니라, 인구 감소로 이어져 노동력이 고령화되며 노동생산성은 낮아져서 결국 경제 성장이 둔화되고 국가 경쟁력이 저하되는 결과를 초래할 수 있다. 이에 출산장려정책의 일환으로 임신과 출산 관련 비용에 대한 지원(임신출산 진료비 지원, 난임 부부 시술비 지원, 저소득층 기저귀 및 조제분유 지원 등)과 모자보건지원(미숙아 및 선천성이상아에 대한 의료비 지원 등), 영유아 보육지원(가정양육수당, 보육료 및 유아학비 지원, 아이돌봄지원) 등이 이루어지고 있으나 국내의 저출산 문제는 여전히 지속되고 있다.

또한, 둘째 자녀를 출산하지 않는 것이 출산율의 실질적인 감소로 이어진다고 보고한 연구(김승권, 김민자, 2003)에 따르면 저출산 문제 해결을 위해 둘째아이 출산의도와 관련된 연구가 필요한 것을 알 수 있다. 첫째 아이와 둘째 아이의 출산계획에 있어서 부모가 고려하는 요인이 다르기 때문에 출산율 연구에 있어서 후속 출산의도(둘째아이 출산의도)와 관련해서는 다른 접근이 필요하다. 이미 자녀 한 명이 있을 경우 둘째 아이 출산에 대한 계획은 가족이 처한 상황을 고려하여 보다 신중하게 이루어지기 때문이다(강유진, 2007). 따라서, 기혼여성의 후속 출산의도와 관련된 변인을 파악하여 저출산 문제를 해결할 수 있는 방안을 마련할 필요가 있다.

후속 출산의도가 높을 경우 후속 출산으로 이어질 가능성이 높기 때문에 지금까지 후속 출산의도와 관련된 변인들을 탐색하는 연구들이 진행되어 왔다. 제도적 특성과 정책 등과 같은 외부 요인이 후속 출산의도에 영향을 미치기도 하지만, 가구의 사회인구학적 특성이 후속 출산의도에 중요한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 일반적으로 후속 출산의도에 영향을 미치는 사회인구학적 요인으로는 첫 자녀의 성별, 부모의 연령, 어머니의 학력, 어머니의 취업여부, 가구 소득, 개인의 가치관, 양육비와 보육·교육비 지출정도 등이 있다. 선행연구에 따르면, 어머니의 연령과(배광일, 김경신, 2011; 정혜은, 진미정, 2008; 차승은, 2008) 학력(박희수, 2008)이 높을수록 후속 출산의도가 낮은 것으로 나타났다. 또한, 월 소득은 출산과 양육으로 인한 경제적 부담을 경감시켜주기 때문에 월 소득이 높을수록 후속 출산의도가 높은 것으로 드러났으며(김일옥, 왕희정, 정구철, 최소영, 2011), 취업모는 일과 자녀양육 양립에서 어려움을 경험하기 때문에 기혼여성의 취업은 후속 출산의도와 부적의 관계가 있다고 보고되어 왔다(고광만, 김소아, 2014). 하지만, 기혼여성의 교육수준, 취업여부, 가구소득이 후속 출산의도와 관련이 없다고 보고한 연구도 있다. 이처럼 기혼여성의 배경변인과 후속 출산의도 간에 관계에 관한 기존 연구들의 결과는 일관적이지 않기 때문에, 기혼여성의 사회인구학적 배경에 따른 후속 출산의도의 차이를 다시 분석해 볼 필요가 있다.

특히, 여성의 고등교육기회의 확대에 따른 여성인력의 활용가치가 높아지면서, 국내 맞벌이

가구의 수도 상당히 증가하였다. 일·가족양립 지표에 따르면, 2015년 10월 기준으로 6세 이하 자녀를 둔 맞벌이 가구의 비율은 전체 가구의 38.1%를 차지하고, 자녀가 7-12세인 경우 맞벌이 가구의 비율은 51.6%이다(통계청, 2016). 출산의도와 관련된 변인들을 구체적으로 살펴보기 위해서, 어머니의 출산의도에 취업이라는 특수한 상황이 어떻게 관련되는지 파악할 필요가 있다. 대부분의 취업모들은 일과 가족 양립을 위해서 둘 이상의 자녀보다는 하나만 키우는 것을 선택하기가 쉽다(Brodmann, Esping-Andersen, & Güell, 2007).

선행연구에 따르면, 후속 출산의도에 영향을 미치는 다양한 변인들 중에서 남편의 가사노동분담에 대한 만족도와 남편이 가족과 보내는 시간이 많을수록 기혼 직장여성의 출산의도가 높아진다(장한나, 이명석, 2013). 즉, 남편의 지원이 기혼 직장여성의 일·가족양립에 따른 심리적 스트레스 수준을 낮추주며 이는 출산의도에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다. 또한 자녀가 주는 심리적 혜택이 어머니에게 출산에 대한 강력한 동기부여를 하는 것으로 알려져 있다. 가령, 어머니가 자녀에게 부여하는 심리적 가치(예, 노년기에 자녀가 제공하는 정서적 지원)는 후속 출산의도와 관련이 있는 것으로 보고되고 있다(Park & Cho, 2011). 이러한 연구결과를 토대로, 기혼 직장여성의 후속 출산의도에 직접적인 영향을 주는 요인으로는 심리적인 요인이 있으며 이러한 심리적 요인에 영향을 미치는 여러 환경적 요인이 있음을 알 수 있다.

이제는 출산을 사회에 대한 의무로 간주하는 경우는 거의 찾아보기 어렵기 때문에(Frejka, Hoem, Toulemon, & Sobotka, 2008), 출산에 대한 개인의 의사결정과정과 관련된 심리적 요인에 주목할 필요가 있다. 양육스트레스는 첫 아이를 가진 기혼여성이 둘째아이의 출산을 기피하도록 하는 심리적 요인 중 하나이다. 양육스트레스는 자녀의 출산과 양육으로 인해 어머니가 경험하는 스트레스이며, 일시적 또는 순간적으로 느끼는 근심이나 부담감과 달리 지속적이며 일상적인 특징이 있다(안지영, 박성연, 2002). 양육스트레스는 부모역할을 수행하는 과정에서 경험하는 일상적 스트레스, 디스트레스, 타인양육에 대한 죄책감 및 부모역할에 대한 부담감(김기현, 강희경, 1997)을 의미한다. 양육스트레스와 출산의도의 관계에 대한 선행연구를 살펴보면, 기혼 여성들은 양육스트레스와 부담감을 경험하거나, 양육에 대한 부담감과 어려움 때문에 둘째 아이 출산을 연기하거나 포기하기도 한다(강은미, 김순규, 2011; 송영주, 이주옥, 김춘경, 2011; 임효진, 박휴용, 장경은, 이지은, 2015; Hwang & Jung, 2016). Guedes, Pereira, Pires, Carvalho 그리고 Canavarro(2015)는 자녀출산에 대한 동기에 부정적인 영향을 미치는 요인으로 자녀양육에 대한 부담감과 결혼생활에 따른 스트레스 등을 지적하였으나, 양육스트레스와 둘째아이 출산의도 간의 관계를 알아본 것을 아니었으며 취업유무에 관계없이 남성과 여성 모두를 대상으로 조사하였다. 여성의 취업은 직무와 양육이라는 이중 부담을 초래하여 어머니의 양육스트레스를 가중시킬 수 있음에도 불구하고, 취업모라는 특수한 상황에서 후속 출산의도에 대한 의사결정에 영향을 미치는 요인들을 살펴본 연구는 드물다. 그러나 Hwang과 Jung(2016)이 밝혔듯이, 취업모의 양육스트레스와 둘째아이 출산의도의 관계에 대한 국외 및 국내 연구에서 실증연구는 많지 않은 실정이다.

자녀를 둔 기혼여성의 취업과 양육스트레스 간의 관계에 대한 연구들의 결과는 다소 비일관적이다. 일부 연구에서는 어머니가 취업한 경우 양육스트레스가 높아진다고(백영숙, 2007; Forgays, Ottaway, Guarino, & D'Alessio, 2001) 보고하였으나, 오히려 비취업모의 양육스트레스가 더 높게

나타나거나(채선미, 강희선, 이한주, 신현숙, 1999), 취업여부와 양육스트레스는 관련이 없다고(전춘애, 박성연, 1996) 밝힌 연구도 있었다. 이처럼 선행연구의 결과에서 일관성이 없고, 양육스트레스를 다룬 기존 연구는 유아기를 대상으로 한 경우가 많아서, 영아기 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스와 후속 출산의도의 관계에 대한 연구가 요구된다.

특히 취업모의 양육스트레스가 후속 출산의도에 미치는 영향력을 조절할 수 있는 변인들 중에서 직업만족도에 대해 알아보고자 한다. 직업만족도란 직장생활과 직업에 대한 만족도, 업무에 대한 흥미, 보수 및 자아개발 등 전체적인 직업관련 여건에 대한 직장인의 주관적인 만족도를 뜻한다. 전이이론(spillover theory)에 따르면, 개인이 한 영역에서 경험 그러한 느낌, 태도, 행동이 다른 영역으로 이동한다(Edwards & Rothbard, 2000). 즉, 직장에서 받는 스트레스는 가정에서의 역할 수행에도 부정적인 영향을 미치며, 직업에 대한 만족감은 긍정적 전이를 통해 가정영역에서 경험하는 스트레스를 완화시킬 수도 있다. 직장생활과 가족생활 간의 상호영향을 설명하는 전이이론(spillover theory)에 의하면, 취업모의 직업만족도가 높은 경우 양육스트레스 및 일상적인 스트레스 수준이 낮아지며 이로 인하여 가정과 사회생활 전반에 걸쳐서 만족도가 향상(김우영, 김응규, 2001)되며 양육방식이 긍정적으로 변화하게 된다. 즉, 양육스트레스의 수준이 동일한 경우라도 직업에 대해 어느 정도 만족하는지에 따라서 둘째아이 출산에 대한 인식이 달라질 것이라고 예측할 수 있다. 물론, 반대로 가정에서의 긍정적인 경험이 직장 및 직업에 대한 긍정적인 인식으로 전이될 가능성도 배제할 수는 없다.

이에 취업모의 양육스트레스와 직업만족도 간의 관계에 대한 선행연구를 살펴보면, 취업모의 근무여건은 유아의 연령 및 아버지의 학력 등과 함께 양육스트레스에 영향을 주는 변인으로 보고되고 있다(문혁준, 2004). 또한 직장과 관련된 정신적, 물리적 환경은 결국 취업모가 경험하는 양육스트레스 수준과 무관하지 않고, 직업만족도가 높을수록 취업모의 양육스트레스는 감소하는 것으로 나타났다(강범준, 2004; 김기원, 2009; 김기현, 2000; 문혁준, 2004; 양숙경, 문혁준, 2010; 이진희, 2010; 정은영, 강민주, 2015). 한편, 직업만족도에 따른 양육스트레스는 차이가 없다(김혜진, 2004; 오은경, 2001)는 상반된 결과도 보고되고 있다. 하지만, Crouter와 McHale(1993)의 연구에서는 어머니의 직업만족도가 높을수록 직장 내 업무 수행 성취도가 높아지고, 가정에서도 자녀양육에 대한 참여도도 높아지는 등 긍정적인 양육행동을 보인다고 하였다. 이처럼 직업만족도가 양육스트레스에 미치는 영향에 대해서는 몇몇 연구에서 보고하고 있으나 양육스트레스가 직업만족도나 직업관련 스트레스에 미치는 영향에 대한 연구는 전무하다. 그러나 한 영역에서의 물리적 또는 정신적 몰입이 클수록 그 영역에 할애하게 되는 노력, 시간, 에너지가 증가하게 되며 이로 인하여 다른 영역에서의 역할수행에 어려움이 있을 수 있다(안은정, 2013). 국외연구에 따르면 맞벌이 부부를 대상으로 불쾌한 기분이 직장에서 가정으로 그리고 가정에서 직장으로 전이되지만 긍정적인 기분에 있어서 전이는 나타나지 않았다(Williams & Alliger, 1994; 윤지수, 장재윤, 2011에서 재인용). 따라서 일과 가족 간의 양방향 영향 관계의 가능성을 배제할 수 없다. 그러나 본 연구에서는 직업만족도가 양육스트레스에 미치는 영향에 대해 보고한 선행연구의 결과를 근거로 하여 연구모형을 설계하고 연구결과를 해석하였다.

이러한 선행연구 결과에 의하면, 직업만족도와 양육스트레스 간의 관계에 대한 연구결과는 일

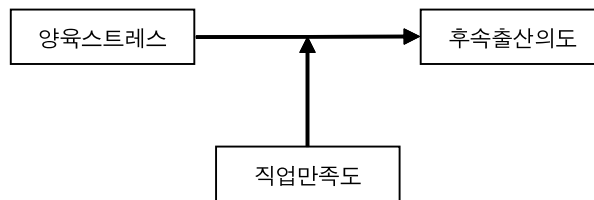
치하지 않지만, 직업만족도는 취업모의 양육스트레스에 영향을 미치는 중요한 변인임을 알 수 있다. 따라서 취업모의 직업만족도가 높으면 그렇지 않은 경우보다 양육스트레스의 수준이 동일한 상황에서도 둘째아이 출산에 대해 보다 긍정적으로 인식하며 후속 출산의도 또한 높을 것이라고 예측할 수 있다. 이러한 선행연구의 결과는 어머니와 직장인이라는 이중역할을 동시에 수행해야 하는 취업모에게 있어서 직업만족도는 그들이 경험하는 긴장감과 스트레스 수준을 낮출 수 있는 완충 요인임을 시사한다.

또한, 첫째 아이의 연령이 낮을수록 출산의도가 증가하며(마미정, 2008; 정혜옥, 2006), 일반적으로 첫째 아이가 영아기인 시점에서 둘째아이 출산여부에 대해 결정한다고 보고되고 있다(이성림, 2010). 따라서 본 연구는 36개월 미만의 첫 아이를 가진 취업모의 후속 출산의도가 그들의 사회인구학적 배경에 따라 차이가 있는지 알아보고, 양육스트레스와 후속 출산의도 간의 관계에 대한 직업만족도의 조절효과를 검증하고자 한다. 본 연구를 통해 도출된 결과는 영아기 첫 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스와 후속 출산의도 간의 관계에 대한 직업만족도의 역할 및 중요성을 규명하고, 취업모의 후속 출산의도를 높이는 방안 마련을 통하여 저출산 문제를 해결하고자 하는 기초 자료로 활용될 수 있다. 이상의 연구목적에 근거하여 설정한 연구문제는 다음과 같다.

**연구문제 1.** 영아기 첫 자녀를 둔 취업모의 사회인구학적 특성에 따른 후속 출산의도의 차이는 어떠한가?

**연구문제 2.** 영아기 첫 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스와 직업만족도가 후속 출산의도에 미치는 영향은 어떠한가?

**연구문제 3.** 영아기 첫 자녀를 둔 취업모의 직업만족도는 양육스트레스와 후속 출산의도 간의 관계를 조절하는가?



(그림 1) 연구모형

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구는 36개월 미만의 영아를 첫 자녀를 두고 아직 둘째 아이를 임신 중이거나 낳지 않은 취업모 202명을 대상으로 설문조사가 이루어졌다. 다양한 경우의 수를 통제하고자 본 연구대상

은 배우자와 동거 중이며 모두 맞벌이 가구에 속하는 경우만 포함하고 있다. 이와 같이 연구대상을 설정한 이유는 첫 아이가 어릴수록 어머니가 경험하는 양육스트레스의 수준이 더 높을 것이라는 점과 일과 가정을 동시에 영위해야하는 취업모의 경우 양육스트레스가 후속 출산의도에 미치는 영향력이 비취업모의 경우와는 다를 것이라는 전제 때문이었다. 또한, 둘째아이 출산에 대한 결정이 주로 첫째 아이가 영아기인 시점에서 이루어진다는 선행연구 결과를 고려하여 36개월 미만의 첫째 아이를 둔 취업모에 초점을 맞추어 연구를 진행하였다. 연구대상인 취업모의 사회인구학적 특성을 구체적으로 살펴보면 다음 <표 1>, <표 2>와 같다.

<표 1> 연구대상의 사회인구학적 특성 (N = 202)

구분	빈도 (%)
성별	
남아	112(55.4)
여아	90(44.6)
어머니 최종학력	
고등학교 졸	18( 8.9)
2-3년제 대학 졸	54(26.7)
4년제 대학교 졸	102(50.5)
대학원 이상	28(13.9)
월 평균 가구소득(만원)	
400미만	48(23.8)
400이상 - 500미만	55(27.2)
500이상 - 600미만	45(22.3)
600이상 - 700미만	26(12.9)
700이상	28(13.9)
주 양육자	
친정어머니	67(33.2)
시어머니	27(13.4)
육아도우미	14( 6.9)
어린이집 교사	94(46.6)

<표 2> 연구대상의 사회인구학적 특성 (N = 202)

변인	평균	표준편차	최소값	최대값
첫 아이의 개월 수	19.71	9.58	3	35
어머니 연령	31.87	3.69	23	48
아버지 연령	34.15	3.80	24	52
어머니 월급(만원)	221.03	85.82	40	500
월 평균 양육비(만원)	109.08	47.74	40	250
남편의 양육참여 시간	2.34	1.39	0	7

## 2. 연구도구

### 1) 양육스트레스

취업모의 양육스트레스를 측정하기 위해 Abidin(1990)의 Parenting Stress Index-Short Form (PSI-SF)의 Parental Distress요인과 Crnic과 Greenberg(1990)의 Parenting Daily Hassles(PDH), Mann과 Thomberg(1987)의 Maternal Guilt Scale(MGS)를 기초로 실제 영유아기 자녀를 둔 취업모를 대상으로 김기현과 강희경(1997)이 개발한 양육스트레스 척도를 사용하였다. 양육스트레스는 일상적 스트레스(12문항), 부모역할 수행에 대한 부담감 및 디스트레스(12문항), 타인양육에 대한 죄책감(8문항)을 포함하는 세 개의 하위영역으로 구성되어 있으며 총 32문항이다. 일상적 스트레스는 개인이 주어진 환경 내에서 경험하는 일상적인 따분함, 신경질, 성급함, 당황 및 좌절감 등을 의미하며 “아이 때문에 항상 마음에 여유가 없다.”, “아이를 돌보는 것이 육체적으로 힘들다.” 등의 문항으로 구성되어 있다. 부모역할 수행에 대한 부담감 및 디스트레스는 부모 역할을 수행하는 과정 중에 느끼는 유능감 부족과 우울감 및 제한된 역할과 관계된 스트레스 등을 의미하며, “좋은 부모가 될 수 있을지 확신이 서지 않는다.”, “아이를 잘 키울 자신이 없다.” 등의 문항을 포함한다. 타인양육에 대한 죄책감은 자녀와 일상적으로 격리된 채 타인이 자녀를 양육하는 상황으로 인한 스트레스를 의미하며, “다른 사람이 아이를 돌보는 동안 다칠까봐 걱정된다.”, “아이를 돌보는 사람이 아이를 거칠게 대하지 않을까 걱정된다.” 등의 문항이 있다. 각 문항은 5점 Likert식 척도(전혀 그렇지 않다 = 1점, 항상 그렇다 = 5점)로 구성되어 있으며, 각 하위요인의 점수를 합한 총점수가 높을수록 양육스트레스가 높다는 것을 의미한다. 본 척도의 Cronbach's  $\alpha$ 는 일상적 양육스트레스 .88, 부모역할 수행에 대한 부담감 및 디스트레스 .88, 타인양육에 대한 죄책감 .84, 양육스트레스 전체는 .93로 나타났다.

### 2) 직업만족도

취업모의 직업만족도를 측정하기 위해 이제영(1988)의 직장생활 만족도와 Kalleberg(1977)의 연구에서 사용한 직업만족도 도구를 황현주(1993)가 직장인을 대상으로 실시한 인터뷰 결과에 따라 수정 및 보완하고 이선희(2007)의 연구에서 쓰인 질문지를 사용하였다. 직업만족도는 직무내용요인(3문항), 작업환경요인(5문항), 개인적인 특성요인(5문항), 조직전체요인(4문항)을 포함한 총 17문항으로 이루어져 있다. 직무내용요인은 직무에 대한 적성 및 흥미, 자유로운 의사발언을 의미하며, “직장에서 업무가 흥미롭다.”, “업무를 수행할 때 나의 의사를 충분히 발휘할 수 있다.” 등의 문항으로 구성되어 있다. 작업환경요인은 직장에서 느끼는 사회적 인정, 동료들과의 협조 정도 등을 의미하며, “나의 직장은 사회에서 인정받고 있다.”, “직장 동료들이 우호적이고 협조적이다.” 등의 문항을 포함한다. 개인적인 특성요인은 승진 기회와 상사와의 조화 등 직장생활에서 느끼는 만족감을 의미하며, “승진 기회가 좋다.”, “직장 상사가 존경스럽고 호감이 간다.” 등의 문항으로 구성되어 있다. 조직전체요인은 자신이 바라는 직장의 모습과 일치하는 정도를 의미하며, “현재 직장은 내가 애초에 바라던 직장의 모습에 가깝다.” 등의 문항을 포함한다. 각 문항은 5점 Likert식 척도(전혀 그렇지 않다 = 1점, 매우 그렇다 = 5점)로 구성되어 있으며, 각 하위요인의 점수를 합한 총점수가 높을수록 직업만족도가 높음을 의미한다. 본 척도의 Cronbach's

$\alpha$ 는 직무내용요인 .87, 작업환경요인 .76, 개인적인 특성요인 .76, 조직전체요인 .74, 직업만족도 전체는 .91로 나타났다. 본 도구의 신뢰도는 사회과학에서의 신뢰도는 .70 이상이 되어야 한다는 Nunnally와 Bernstein(1994)의 기준을 충족하였다.

### 3) 후속 출산의도

취업모의 후속 출산의도를 측정하기 위해 이정원(2007)이 사용한 후속 출산의도 설문 문항을 사용하였다. 후속 출산의도는 ‘후속 출산 계획 자녀수’, ‘후속 출산 계획 확실성’, ‘후속 출산 계획시기’를 측정하는 3문항으로 구성되어 있다. 각 문항에 대해 살펴보면, ‘후속출산 계획 자녀수’와 관련하여 ‘현재 자녀 외에 앞으로 출산을 계획하고 있으신 자녀수는 몇 명입니까’ 라는 문항을 사용하였다. 자녀수는 ‘0명’, ‘1명’, ‘2명’, ‘3명’, ‘4명 이상’으로 응답할 수 있으며 자녀계획이 없는 경우에는 1로 코딩하고 4명 이상은 5로 코딩하였다. ‘출산의도의 확실성 정도’는 ‘출산할 계획이 없는 경우’에서부터 ‘별로 생각해 보지 않았다.’, ‘막연하게 낳고 싶다는 생각을 가지고 있다.’, ‘계획을 세우지는 않았지만 언젠가는 낳을 생각이다.’, ‘언제 낳겠다는 계획을 세운 상태이다.’ 순으로 1점에서 5점까지 점수를 부여한다. ‘후속 출산 계획시기’와 관련하여 ‘자녀를 낳는다면 언제쯤 낳을 생각인가’라는 질문에 대한 응답으로 계획시기가 늦어질수록 낮은 점수를 부여하도록 코딩하여 1년 이내에 출산계획이 있는 경우는 5점, 1년-2년 이내는 4점, 3년 이내는 3점, 3년 이후는 2점, 미정(또는 잘 모르겠음)은 1점으로 역코딩 하였다. 세 문항에 대한 응답 결과를 합산한 점수가 높을수록 후속 출산의도가 높음을 의미한다. 본 척도의 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .86로 나타났다.

## 3. 연구절차

본 조사는 2016년 4월 8일부터 4월 29일 사이에 실시되었다. 자료 수집을 위해 서울시 보육포털의 어린이집 명단에 포함된 어린이집에 연구 참가를 요청하였다. 자료 조사를 허용한 어린이집은 연구자가 직접 방문하여 원장과 교사에게 연구의 목적과 필요성 그리고 응답방식을 설명하고, 만 0세, 1세, 2세반의 취업모에게 설문지를 배포하였다. 설문지 회수는 직접방문 혹은 우편을 통해서 이루어졌다. 배포된 설문지는 총 250부이었으며, 회수된 설문지는 220부이었다(회수율: 88%). 총220부 중에 응답이 불성실하고 누락된 문항이 있는 설문지 18부를 제외하고 총 202부의 설문지가 최종분석에 사용되었다.

## 4. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 18.0 통계 프로그램을 이용하여 다음과 같은 방법으로 분석하였다. 첫째, 연구대상의 사회인구학적 특성을 살펴보기 위하여 빈도분석을 실시하고, 측정도구의 신뢰도를 확인하기 위하여 Cronbach’s  $\alpha$  값을 산출하였다. 둘째, 주요 변인들의 기술적 경향을 알아보기 위하여 평균과 표준편차를 산출하였고, 취업모의 사회인구학적 변인에 따른 후속 출산의도의 차이를 알아보기 위하여 독립표본  $t$ -검증과 일원분산분석을 실시하였다. 집단 간 차이가



나타났을 경우 Duncan 사후검증을 실시하였다. 셋째, 예비분석으로 측정변인들 간의 상관관계를 알아보기 위하여 Pearson의 적률상관계수를 산출하였으며, 취업모의 양육스트레스, 직업만족도가 후속 출산의도에 미치는 영향력을 살펴보고자 위계적 회귀분석을 실시하였다. 넷째, 취업모 직업만족도가 양육스트레스와 후속 출산의도 간의 관계를 조절하는지 알아보기 위하여 상호작용항을 구성한 후, 조절회귀분석을 실시하였다.

### Ⅲ. 결과 및 해석

#### 1. 영아기 첫 자녀를 둔 취업모의 사회인구학적 특성에 따른 후속 출산의도의 차이

영아기 첫 자녀를 둔 취업모의 사회인구학적 변인에 따른 후속 출산의도의 차이를 알아보기 위하여 독립표본 *t*-검증과 일원분산분석을 실시하였다. 선행연구에서 출산의도와 관련이 있다고 보고된 부모의 배경변인에 따른 취업모의 후속 출산의도의 차이를 알아보았다. 결과는 <표 3>과 같고, 취업모의 후속 출산의도는 취업모가 직장에서 근무하는 동안 아이를 주로 돌보는 주 양육자가 누구인지( $F=1.99, p<.05$ )에 따라 차이가 나타났다. 사후검증 결과에 따르면 취업모가 일

<표 3> 취업모의 사회인구학적 특성에 따른 후속 출산의도의 차이 (N=202)

구분	n	M(SD)	F/t
성별			
남아	112	6.20(3.36)	-1.04
여아	90	6.70(3.74)	
어머니 최종학력			.50
고등학교 졸업	18	5.89(3.04)	
2-3년제 대학 졸업	54	6.69(3.68)	
4년제 대학교 졸업	102	6.52(3.60)	
대학원 이상	28	5.90(3.53)	
월 평균 소득(만원)			1.35
400미만	48	5.98(3.29)	
400이상-500미만	55	6.00(3.50)	
500이상-600미만	45	6.36(3.78)	
600이상-700미만	26	7.24(3.39)	
700이상	28	7.38(3.68)	
주 양육자			1.99*
친정어머니	67	6.86(3.41) <sup>b</sup>	
시어머니	27	6.52(3.86) <sup>b</sup>	
육아도우미	14	4.50(2.53) <sup>a</sup>	
어린이집 교사	94	6.38(3.61) <sup>b</sup>	

\* $p<.05$ .

주. 문자 a, b는 Duncan의 사후검정 결과임.

을 하는 동안 주로 아이를 돌봐주는 주 양육자가 친정어머니( $M=6.86, SD=3.41$ )와 시어머니( $M=6.52, SD=3.86$ ), 어린이집 교사( $M=6.38, SD=3.61$ )일 경우보다 육아도우미( $M=4.50, SD=2.53$ )일 때 후속 출산의도가 낮은 것으로 나타났다. 하지만, 첫째 아이의 성별, 어머니의 최종학력 및 월 평균 소득에 따라서 후속 출산의도가 차이를 보이지 않았다.

## 2. 영아기 첫 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스, 직업만족도가 후속 출산의도에 미치는 상대적 영향력 및 취업모의 양육스트레스와 후속 출산의도 간의 관계에 대한 직업만족도의 조절효과

영아기 첫 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스, 직업만족도가 후속 출산의도에 미치는 영향력과 양육스트레스와 후속 출산의도 간의 관계에 대한 직업만족도의 조절효과를 알아보기 전에 취업모의 양육스트레스, 직업만족도와 후속 출산의도 간의 상관관계를 살펴볼 필요가 있다. 따라서 Pearson 적률상관관계 분석을 실시하였고, 결과는 다음 <표 4>와 같다.

먼저, 각 변인들과 취업모의 후속 출산의도 간의 상관관계를 살펴보면, 취업모의 후속 출산의도는 어머니의 연령( $r=-.25, p<.001$ ), 아버지의 연령( $r=-.20, p<.01$ ), 월 평균 자녀 양육비( $r=-.21, p<.01$ ), 어머니의 주 평균 근로시간( $r=-.17, p<.05$ ), 양육스트레스( $r=-.23, p<.01$ )와 유의미한 부적 상관관계가 있었다. 이는 부모의 연령이 높고, 월 평균 자녀 양육비가 많으며, 주 평균 근로시간이 길고, 양육스트레스가 높을수록 후속 출산의도가 낮아진다는 것을 의미한다. 그리고 취업모가 인식하는 남편의 자녀양육 참여시간( $r=.15, p<.05$ )과 직업만족도( $r=.26, p<.001$ )는 후속 출산의도와 유의미한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 일과 육아를 병행해야 하는 취업모가 인식하는 남편의 양육참여 시간과 직업만족도가 높을수록 후속 출산의도가 높아지는 것을 의미한다.

앞선  $t$ 검정과 상관관계의 분석결과를 바탕으로, 취업모의 배경변인(어머니 연령, 아버지 연령,

<표 4> 취업모의 사회인구학적 변인, 양육스트레스, 직업만족도, 후속 출산의도 간의 상관관계 ( $N=202$ )

구분	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 자녀 월령	1.00									
2. 어머니의 연령	.27***	1.00								
3. 아버지의 연령	.29***	.66***	1.00							
4. 월 평균 자녀양육비(만원)	-.30***	.10	-.05	1.00						
5. 주 평균 근로시간(시간)	-.05	.01	.05	.14*	1.00					
6. 어머니의 월 평균 수입	-.03	.21**	.12	.21**	.41**	1.00				
7. 남편의 양육참여시간	-.13*	-.10	-.08	-.00	-.05	.05	1.00			
8. 양육스트레스	-.05	-.03	-.07	-.04	.04	-.14*	-.24***	1.00		
9. 전체 직업만족도	-.08	-.03	-.02	-.05	.01	.25***	.07	-.18*	1.00	
10. 후속 출산의도	.01	-.25***	-.20**	-.21**	-.17*	.05	.15*	-.23**	.26***	1.00

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

월 평균 양육비, 주 평균 근로시간, 남편의 양육참여 시간, 주 양육자), 양육스트레스, 직업만족도가 후속 출산의도에 미치는 영향력을 알아보고 취업모의 양육스트레스와 후속 출산의도의 관계에서 직업만족도의 조절효과를 검증하기 위해서 조절회귀분석을 실시하였다. 본 분석에 앞서 독립변인 간의 다중공선성 문제를 진단하기 위해, 공차한계와 분산팽창지수(VIF)를 확인한 결과, 모든 독립변인에 대해 공차한계는 .10이상, VIF 계수의 범위는 1.28에서 2.96 사이로 10을 넘지 않으며, Durbin-Watson 지수는 1.92로 나타남으로써 회귀모형에 적합한 것으로 나타났다. 따라서 다중공선성 문제는 없는 것으로 확인되었다.

1단계에서는 취업모의 후속 출산의도를 종속변인으로 하고 부모의 연령, 월 평균 양육비, 남편의 양육참여 시간, 주 양육자를 통제변인으로 투입하였다. 통제변수에 관해서는, 선행연구에서 어머니의 출산의도와 관련이 있는 것으로 보고된 변수들 중에서 앞선 t-검증, 일원분산분석, 상관분석 등에서 어머니의 후속 출산의도와 유의미한 관계가 없는 변수들을 제외한 변수들만 통제변수로 사용하였다. 모형 1에 투입된 주 양육자는 명목척도로 측정되었기 때문에 더미변수로 처리하여 분석하였으며, 부모의 연령, 월 평균 양육비와 남편의 양육 참여시간은 개방형 질문으로 측정하였기 때문에 원 점수 그대로 투입하여 분석하였다. 2단계에서는 취업모의 양육스트레스와 직업만족도를 투입하여 취업모의 후속 출산의도에 미치는 영향력을 알아보았다. 3단계에서 양육스트레스와 직업만족도의 상호작용 항을 각각 독립변수로 투입하여 직업만족도의 조절효과를 알아보았다. 조절효과 검증 시 독립변수의 곱으로 만들어진 상호작용 때문에 발생하는 변인들 간의 다중공선성 문제를 해결하기 위해 각 독립변인 값에서 평균중심화를 이용해 상호작용 값을 구한 후 독립변수로 사용하였다.

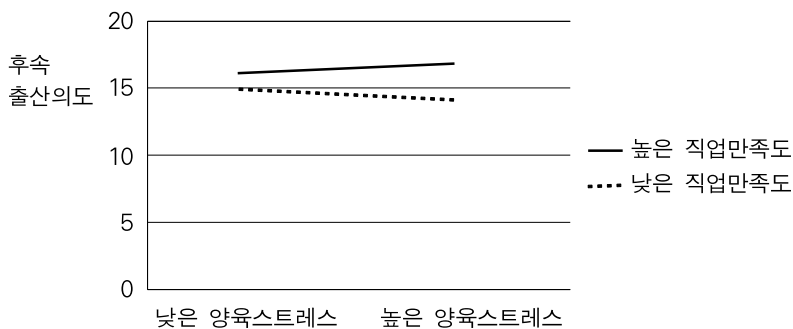
<표 5>는 취업모의 양육스트레스, 직업만족도가 후속 출산의도에 미치는 영향력과 취업모의 양육스트레스와 후속 출산의도 간의 관계에 대한 직업만족도의 조절효과를 분석한 결과이다. 먼저 통제변인을 투입한 모형 1에서 통제변수는 어머니의 연령( $\beta = -.14, p < .05$ )과 월 평균 양육비( $\beta = -.13, p < .05$ )가 후속 출산의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 취업모의 후속 출산의도에 대해 8%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다( $F = 2.52, p < .05$ ). 반면, 아버지의 연령, 남편의 양육참여 시간, 주 양육자는 통계적으로 유의하지 않았다. 2단계에서 양육스트레스와 직업만족도를 추가적으로 투입한 결과, 설명력이 10% 증가하여 전체 18%의 설명력을 보여주었다( $F = 4.54, p < .001$ ). 취업모의 양육스트레스( $\beta = -.17, p < .05$ )와 직업만족도( $\beta = .18, p < .05$ )는 후속 출산의도에 유의한 영향을 미쳤다. 이러한 결과는 취업모가 양육스트레스를 높게 인식하고, 직장 내에서 수행하는 직무에 대한 적성 및 흥미, 승진의 기회, 상사와의 조화, 상사의 합리적인 지시 수준, 현 직장에 대한 만족감 등을 취업모가 낮게 인식할수록 후속 출산에 대한 의도가 낮아지는 것으로 해석할 수 있다. 3단계에서 양육스트레스와 직업만족도의 상호작용 항을 투입하였고, 그 결과 양육스트레스와 직업만족도의 상호작용 항은 후속 출산의도에 유의한 영향을 미쳤다( $\beta = .15, p < .05$ ). 직업만족도의 조절효과를 구체적으로 살펴보기 위해,  $\pm 1$  표준편차를 기준으로 직업만족도를 높게 인식하는 집단과 낮게 인식하는 집단으로 분류하여 상호작용 효과를 [그림 2]에서 제시하였다. [그림 2]를 살펴보면 직업만족도를 높게 인식하는 취업모는 양육스트레스가 증가하여도 후속 출산의도가 높아지고 있음을 보여주는 반면, 직업만족도를 낮게 인식하는 취업모

<표 5> 취업모의 양육스트레스와 후속 출산의도의 관계에서 직업만족도의 조절효과 (N = 202)

구분	step 1		step 2		step 3	
	B	β	B	β	B	β
통제변수						
어머니 연령	-.14	-.15*	-.13	-.14	-.11	-.12
아버지 연령	-.10	-.09	-.10	-.08	-.11	-.10
양육비	-.10	-.13*	-.01	-.12	-.01	-.11
남편의 양육참여 시간	-.06	-.02	-.14	-.06	-.09	-.03
주 양육자1 (친정어머니=1)	1.27	.17	.95	.13	1.01	.14
주 양육자2 (시어머니=1)	.80	.08	.66	.06	.72	.07
주 양육자3 (어린이집 교사=1)	.02	.00	-.23	-.03	-.07	-.01
독립변인						
양육 스트레스			-.04	-.17*	-.04	-.17*
조절변인						
직업만족도			.09	.18*	.09	.18*
상호작용항						
양육스트레스×직업만족도					.00	.15*
$R^2$ (수정된 $R^2$ )	.08(.05)		.18(.14)		.20(.16)	
$\Delta R^2$			.10		.02	
F	2.52*		4.54***		4.70***	

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

주. 주 양육자는 육아도우미를 기준으로 dummy 처리함.



(그림 2) 취업모의 양육스트레스와 후속 출산의도의 관계에서 직업만족도의 조절효과

는 양육스트레스가 증가할수록 후속 출산의도 수준이 더 낮아지는 것으로 나타났다. 따라서 취업모가 인식하고 있는 직업만족도가 양육스트레스가 후속 출산의도에 미치는 영향력을 조절한다는 것을 확인하였다. 조절효과 분석에서 학력과 소득을 통제변수로 포함시키지 않은 이유는

앞선 분산분석의 결과에서 학력과 소득에 따라 취업모의 후속출산의도에 차이가 나타나지 않았기 때문이다. 또한 본 연구의 표본이 비교적 고학력, 고소득에 속하여 학력과 소득의 변량이 작을 가능성이 높기 때문에 학력과 소득을 통제변수로 분석에 투입한다고 해도 모델 설명력에 변화가 없을 가능성이 높다. 실제로 학력과 소득을 통제변수로 분석에 투입한 이우에도 모델 설명력과 다른 변수의 영향력에 변화가 없었다.

#### IV. 논의 및 결론

본 연구는 36개월 미만의 첫 아이를 둔 취업모의 사회인구학적 배경에 따른 후속 출산의도의 차이를 알아보고, 취업모의 양육스트레스와 후속 출산의도 간의 관계를 직업만족도가 조절하는지 분석하고자 하였다. 이러한 연구목적에 바탕으로 이루어진 연구결과의 논의 및 결론은 다음과 같다.

첫째, 취업모의 사회인구학적 특성에 따라 후속 출산의도에 차이가 나타나는지 살펴 본 결과, 취업모가 직장에서 근무하는 동안 아이를 돌보는 주 양육자에 따라 후속 출산의도에 차이가 있었다. 주 양육자가 육아도우미인 경우보다 친정어머니, 시어머니 또는 어린이집 교사인 경우 취업모의 후속 출산의도가 더 높게 나타났다. 이러한 결과는 취업모가 주변으로부터 사회적 지원을 많이 받고 있다고 인식할수록 후속출산의도가 높고(이형민, 2012), 조부모나 친지의 대리양육이 후속 출산의도에 긍정적인 영향을 미친다(김자희, 2006; 마미정, 2008; 임현주, 이대균, 최항준, 2011)는 연구결과를 지지한다고 할 수 있다. 특히 영아기 자녀를 둔 취업모는 가까운 친인척 보육을 선호하며, 아이를 돌보는 주 양육자가 타인일 경우에 어머니가 갖는 불안감이나 죄책감이 높다고 볼 수 있다. 따라서, 취업모가 직장에서 근무하는 동안 아이를 믿고 맡길 수 있는 주 양육자가 가까운 사람일수록 둘째아이의 출산에 대해 긍정적으로 인식한다고 해석할 수 있다. 또한, 육아도우미에 의한 가정 내 양육의 경우 무상보육으로 지원되는 어린이집 보육이나 친인척 보육보다 양육비 부담이 상당히 크다. 현재 정부지원에 의한 아이돌봄서비스에서 36개월 이하 영아들을 대상으로 시행되고 있는 영아종일제 서비스는 200시간 기준으로 요금을 책정하고 있다. 그러나 취업모들의 출퇴근 시간까지 모두 고려했을 때 실제 취업모들이 필요한 아이돌봄서비스 이용시간은 200시간을 훨씬 상회하기 때문에 기준요금보다 더 높은 양육비를 부담해야 하는 실정이다. 따라서 정부에서 지원하는 아이돌봄서비스의 접근가능성 및 이용자들의 만족도 제고가 필요하다.

특히 김리진과 윤종희(2000)는 직장보육시설을 이용하는 취업모의 경우 자녀가 가까운 곳에서 보육되고 있기 때문에 취업모에게 정서적 안정감을 주고, 보육시설의 계획이 취업모의 직장 여건에 맞춰지기 때문에 다른 보육시설을 이용하는 취업모보다 양육스트레스가 낮다고 보고하였다. 그러나 직장보육시설이 대기업 중심으로 운영되고 있기 때문에, 국내 중소기업 537만여 곳에 근무하는 1,300만 명의 직장인들은 직장어린이집이라는 혜택을 받지 못한다. 중소기업의 경우 직장어린이집 설치가 의무설치가 아니어서 직장어린이집 설치가 0.0017%에 불과하다(송인호,

2016. 7. 23). 그러므로 직장 내 보육시설 확충 및 지원을 더욱 강화해야 하는 동시에 지방자치단체와 정부의 지원을 받아서 여러 중소기업들이 공동 직장어린이집을 설치할 수 있는 방안을 마련하는 것도 중요하다.

이처럼 취업모의 후속 출산의도는 주양육자가 누구인지에 따라 차이가 나타났으나, 첫 아이의 성별, 어머니의 최종학력, 월 평균 가구소득에 따른 후속 출산의도의 차이는 나타나지 않았다. 본 연구결과는 첫 아이의 성별(김자희, 2006; 이정원, 2007), 어머니의 교육수준(김정, 2011; 전은화, 2014)과 월 평균 가구소득(김정, 2011; 민세진, 2013; 이정원, 2007; 전은화, 2014; 정은희, 최유석, 2013)에 따른 후속 출산의도의 차이가 없는 것으로 나타난 연구결과와 맥을 같이한다고 볼 수 있다. 이러한 결과는 여성의 교육수준이 높아지고 경제활동을 시작하는 시기가 늦어지면서 결혼을 연기하거나, 초혼 연령이 높아짐에 따라 한 자녀에 만족하거나 자녀에게 더 많은 교육기회와 경제적 풍요를 제공하기 위해 적은 수의 자녀를 선호한다는 주장(배정연, 홍석자, 2010) 뒷받침한다고 볼 수 있다.

둘째, 취업모의 사회인구학적 변인을 통제하고 양육스트레스와 직업만족도가 후속 출산의도에 미치는 영향력을 살펴본 결과, 통제변수로 투입했던 어머니의 연령과 월 평균 자녀양육비가 취업모의 후속 출산의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 출산과 양육을 주로 담당하는 어머니의 연령이 높을수록 후속 출산의도가 낮음을 확인하였다. 이러한 결과는 기혼여성의 연령이 후속 출산의도에 영향을 미친다는 연구(배광일, 김경신, 2011; 정혜은, 진미정, 2008; 차승은, 2008)를 지지한다. 또한, 월 평균 자녀 양육비용이 많이 들수록 후속 출산의도는 낮아지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 과도한 자녀 양육비용으로 인한 경제적 부담감을 출산률을 낮추는 요인으로 지목한 연구결과들(송승영, 2007; 신윤정, 2008; 오유진, 박성준, 2009)과 일치한다. 자녀 양육비에 대한 부담감이 후속 출산의도에 미치는 부정적인 영향은 둘째아이 출산에 대한 결정이 단순한 개인의 선택과 관련된 문제에서 벗어나, 현재 국내 사회경제적 상황과 연결된 문제라는 것을 보여준다. 대학 졸업 후에도 취업이 어렵고 경제활동을 시작하는 연령이 높아지고, 더욱이 안정된 일자리를 찾기 힘들기 때문에 결혼 연령이 함께 높아지고 있다. 고용불안정과 노동시장 및 치솟는 집값으로 인한 부동산 문제 등 사회구조적 문제와 함께 과도한 양육비 및 교육비 지출문제는 후속 출산을 기피하게 만드는 요인으로 작용한다. 즉, 저출산 문제를 해결하기 위해서는 단순히 보육료 절감에만 초점을 맞출 것이 아니라 저출산을 조장하는 사회구조적인 문제를 총체적으로 살펴볼 필요가 있다.

또한, 취업모의 양육스트레스와 직업만족도는 후속 출산의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 먼저 양육스트레스가 후속 출산의도를 설명한다는 결과는 자녀 양육으로 인해 경험하게 되는 어머니의 양육스트레스가 높을수록 후속 출산의도가 낮아진다는 연구결과(강은미, 김순규, 2011; 김종훈, 양소영, 성지현, 2013; 송영주 등, 2011; 임현주 등, 2011; 임효진 등, 2015; Hwang & Jung, 2016)를 지지한다. 즉 취업모에게 있어서 자녀 양육은 취업 지속여부를 결정하게 하는 요소인 동시에 스트레스 요인이며, 취업모가 지각하는 양육스트레스는 개인의 삶의 질 뿐만 아니라 저출산 현상에도 큰 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

또한, 직장의 근무여건이 융통적일 때, 즉 개인적인 시간을 낼 수 있거나 근무시간과 근무날짜

의 조정이 가능하다면 취업모가 느끼는 양육스트레스는 감소한다는 연구결과(김리진, 윤종희, 2000)를 볼 때, 융통적인 근무환경을 조성해 취업모의 일-가족 양립에 따른 어려움을 감소시킬 수 있는 지원제도가 확대되어야 함을 알 수 있다. 취업모가 근로단념을 결정하는 중요한 요인이 양육스트레스이며(김리진, 윤종희, 2000), 근로중단은 향후 지속적인 경력단절로 연결될 확률이 높고 남성과 달리 여성은 재취업이 더욱 어렵기 때문에 양육스트레스로 인한 경력단절과 후속 출산에 대한 기피를 최소화하여 궁극적으로 저출산 문제를 해결해야 할 필요가 있다. 따라서 저출산 문제를 해결하기 위해서 경제적 및 사회적 지원이 필요하며 일과 육아를 병행하는 취업모가 경험하는 심리적 어려움에 관심을 갖고 이들의 양육스트레스를 감소시킬 수 있는 구체적인 정책될 필요가 있다.

본 연구에서는 영아기 첫 자녀를 둔 취업모의 직업만족도가 후속 출산의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나 이 두 변인간의 관계를 규명한 선행연구가 전무하여 연구결과를 직접적으로 비교하는데 어려움이 있다. 그러나 출산의도에 영향을 주는 변인인 양육스트레스를 조사한 연구에 의하면, 직업에 대한 만족도는 일의 생산성이나 능률뿐만 아니라 어머니의 역할 수행에 동반되는 양육스트레스 감소에 도움을 주는 것으로 나타났다(강범준, 2004; 김기원, 2009; 김기현, 2000; 문혁준, 2004; 양숙경, 문혁준, 2010; 이진희, 2010; 정은영, 강민주, 2015). 이러한 연구결과를 의하면, 취업모가 자신의 직업에 대해 갖는 만족도가 높을수록 긍정적인 정서를 더욱 많이 경험하고 전체 스트레스 수준도 낮아져서, 궁극적으로 둘째아이를 출산하고자 하는 의도가 높을 것이라고 예측할 수 있다. 따라서 취업모가 일과 가정생활을 효과적으로 병행할 수 있도록 직장의 근무환경을 개선하고 근무여건의 융통성을 높여 취업모의 직업만족도 수준을 높이는 것이 중요하다.

셋째, 취업모의 양육스트레스와 후속 출산의도의 관계에서 직업만족도가 조절효과를 가지는지 알아본 결과, 직업만족도는 취업모의 양육스트레스와 후속 출산의도의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 동일한 수준의 양육스트레스를 경험하더라도 승진의 기회, 직무에 대한 흥미, 동료와의 화합, 상사와의 조화, 상사의 합리적인 지시나 명령, 현 직장에 대한 만족감과 관련하여 직업만족도가 높은 취업모는 그렇지 않은 취업모보다 둘째아이 출산에 대해 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났다.

취업모의 양육스트레스와 후속 출산의도의 관계에서 직업만족도의 조절효과를 본 선행연구가 전무하여 본 연구의 결과를 다른 연구결과와 직접적으로 비교하는데 어려움이 있다. 그러나 일-가족 양립에 따른 역할 부담과 양육스트레스를 겪는 취업모의 경우, 직장생활의 어려움(예, 임신 및 출산으로 인한 인사 상 불이익 및 상사에게 눈치보임)을 이유로 많은 취업모들이 임신을 꺼리는 것으로 나타났다(장연주, 2010. 10. 16). 이러한 현상은 직장생활 경험이 결국 가정 내 심리적 경험인 양육스트레스 및 출산의도로 전이된다(Edwards & Rothbard, 2000)는 점을 시사한다. Ilies 등(2007)의 연구에서 대학교 교직원들이 직장생활에서 느끼는 업무부담이 부정적 정서에 영향을 주며, 이는 곧 가정 내에서 경험하는 정서 및 행동 그리고 일과 가족 간의 갈등에 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다(윤지수, 장재윤, 2011에서 재인용). 직장생활과 가정 간의 전이현상은 다른 연구를 통해서 증명되었으나 지금까지 취업모를 대상으로 이러한 전이현상이 출산의도에까지 영

향을 미치는지 알아본 연구는 없었다. 본 연구에서는 취업모의 양육스트레스가 후속 출산의도에 미치는 영향력을 직업만족도가 조절한다는 것을 보여줌으로써 취업모의 일과 가족 간의 전이현상이 둘째아이 출산의도에까지 영향을 줄 수 있다는 것을 보여주었다.

여성들의 교육수준이 높아지면서 결혼 후에도 사회활동을 지속하려는 여성들의 열망은 높아졌지만, 여전히 영유아기 자녀를 둔 취업모들은 일-가족 양립의 어려움으로 인해 경력단절을 경험한다. 일-가족 양립정책의 국제비교 연구(홍승아, 2010)에 의하면, 다른 국가에 비해 우리나라의 정책이용비율은 현저하게 낮다. 이를 통해 정책에 대해 인지하는 것과 직장의 정책시행여부, 이용경험 간의 간극이 크다는 것을 알 수 있다. 영아기 첫 아이를 둔 취업모가 당면한 양육 문제는 저출산이라는 심각한 국가적 문제와 무관하기 때문에 더 이상 개인의 문제로 간주해서는 안 된다. 취업모가 전적으로 부담하는 가사노동을 가족이 공유하는 노력과 함께 사회적인 인식의 변화, 직장의 유연성 및 친가족적 정책이 요구된다.

이상의 논의와 결론을 바탕으로 본 연구의 의의를 살펴보면, 본 연구의 의의는 36개월 미만의 첫 아이를 둔 취업모만을 대상으로 후속 출산의도 관련변인을 파악하고자 하였다는 점에 있다. 기존의 연구들은 취업모와 비취업모를 구분하지 않고 출산의도를 살펴본 연구가 대부분이었으며, 자녀의 연령을 구분하지 않은 경우가 많았다. 그러나 선행연구에 의하면 저출산 문제가 첫째 아이 출산보다는 후속 출산이 이루어지지 않는 것과 관련 있다는 점과 후속 출산은 일반적으로 첫 아이가 영아기인 시점에 이루어진다는 점을 알 수 있었다. 따라서 본 연구에서는 이러한 점들을 고려하여 기존의 연구를 보완하여 연구대상을 설정하고 결과를 제시하고자 하였다. 또한 맞벌이 가구가 증가하는 점을 고려할 때 저출산 해결방안에 있어서 취업모가 처한 특수한 상황을 고려한 실천적, 정책적 접근이 필요하기 때문에 본 연구처럼 후속 출산의도에 관련된 변인을 연구대상별로 탐색할 필요가 있다.

본 연구의 제한점과 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 서울과 경기 지역의 취업모만을 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 일반화하기에는 다소 무리가 있다는 제한점이 있다. 이를 위해 후속연구에서는 다양한 지역의 취업모를 대상으로 자료를 수집할 필요가 있다. 또한 본 연구에서는 연구대상이 비교적 고학력이고 가구소득이 높은 편이기 때문에 연구결과를 일반화하기에 무리가 있다. 또한 배우자와 동거 중이며 맞벌이 중인 취업모만 대상으로 하였기 때문에 이러한 연구대상의 특성을 고려하여 본 연구결과에 대해 해석할 필요가 있다. 후속 연구에서는 다양한 상황(사회경제적 배경이 포괄적이며 배우자와 동거 중이 아니거나 맞벌이가 아닌 경우)에 있는 취업모들을 대상으로 그들의 후속 출산의도를 알아보는 연구가 요구된다. 둘째, 취업모의 후속 출산의도에 영향을 미치는 변인으로 양육스트레스, 직업만족도의 관계를 살펴보았으나, 이러한 변인 외에도 영아변인인 기질과 취업모의 가정 내 배경변인인 배우자와의 관계 등을 포함하여 후속 출산의도를 다각도로 살펴볼 필요가 있다. 셋째, 본 연구에 참여한 취업모의 후속 출산의도는 부모의 최종학력, 직업 등에 따라서 차이가 없는 것으로 나타났지만, 많은 선행연구들은 최종학력, 직업, 월 평균 가구소득 등에 따른 후속 출산의도의 차이를 밝힌 바 있다(김일옥 등, 2011). 이러한 서로 다른 결과는 표집방법의 차이와 연구대상인 어머니 뿐 아니라 아버지의 가정과 직장 등의 개별적인 특성에 기인한 것으로 볼 수 있다. 따라서 부모의 사회



인구학적 특성에 따른 후속 출산의도의 차이를 지속적으로 살펴볼 필요성이 제기된다. 넷째, 단일 자료원에 의해 설문지라는 자기보고(self-reports) 방식으로 변수들을 측정하였기 때문에 변수들 간의 관계가 과대평가되는 동일방법편의(common method bias)가 발생하였을 가능성이 있다. 이러한 한계점을 보완하기 위하여, 익명성 보장에 대하여 응답자들에게 재차 강조하여 사회적 바람직성(social desirability)에 대한 편향을 줄이고자 하였다(Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003). 그러나 향후 연구에서는 다양한 자료원을 통해 자료를 수집함으로써 동일방법편의의 문제를 해결해야 한다.

## 참고문헌

- 강범준 (2004). 아동양육시설 종사자의 양육스트레스 요인에 관한 연구. 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 강유진 (2007). 둘째자녀 출산계획에 영향을 미치는 자녀가치관 및 가족관계 요인. **한국지역생활학회지**, 18(4), 639-653.
- 강은미, 김순규 (2011). 맞벌이 남편과 아내의 양육스트레스와 보육서비스 만족도가 추가자녀 출산의도에 미치는 영향. **육아지원연구**, 6(1), 67-88.
- 고광만, 김소아 (2014). 사회적 지원, 일-가족 양립 정책 및 부부특성이 후속출산의도 및 기대자녀수에 미치는 경로탐색. **한국가족관계학회지**, 18(4), 35-51.
- 김기원 (2009). 어머니의 직업유무 및 취업 관련 특성과 양육스트레스 간의 관계: 배우자 지지의 중재적 역할. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김기현 (2000). 맞벌이 부부의 양육스트레스에 영향을 미치는 생태학적 관련 변인 연구. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 김기현, 강희경 (1997). 양육스트레스 척도의 개발. **Family and Environment Research**, 35(5), 141-150.
- 김리진, 윤종희 (2000). 직장보육시설을 이용하는 취업모의 양육스트레스에 관한 생태학적 연구. **Family and Environment Research**, 38(12), 47-58.
- 김승권, 김민자 (2003). 한국보건사회연구원(정책보고서 2003-26). 한국: 보건복지부.
- 김우영, 김응규 (2001). 자영업주와 임금근로자의 직업만족도 비교분석. **중소기업연구학회지**, 23(3), 29-54.
- 김일옥, 왕희정, 정구철, 최소영 (2011). 출산장려 정책과 근로시간이 기혼여성의 둘째아 출산의도에 미치는 영향. **한국인구학**, 34(3), 139-155.
- 김자희 (2006). 조직의 제도적 특성이 취업아내의 출산의도에 미치는 영향. 인제대학교 대학원 박사학위논문.
- 김정 (2011). 영·유아 자녀를 둔 어머니의 양육스트레스, 사회적 지지와 재출산 의도. 경북대학교 대학원 석사학위논문.
- 김종훈, 양소영, 성지현 (2013). 아버지의 자녀양육참여와 사회적 지원이 후속출산 계획에 미치는

- 영향: 어머니의 양육스트레스 매개를 중심으로. **아동학회지**, 34(1), 87-102. doi:dx.org/10.5723/KJCS.2013.34.1.87
- 김혜진 (2004). 맞벌이 가정의 어머니와 전업주부의 자녀 양육스트레스 비교 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 마미정 (2008). 맞벌이부부의 둘째자녀 출산의도와 출산기피요인 탐색연구. **부모교육연구**, 5(1), 75-116.
- 문혁준 (2004). 취업모와 비취업모의 양육스트레스. **Family and Environment Research**, 42(11), 109-122.
- 민세진 (2013). 계획 자녀수의 분석. **여성경제연구**, 10(1), 1-17.
- 박희수 (2008). 정부 출산장려정책과 재출산 의도에 관한 연구: 보육시설 이용 여성을 대상으로. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 배광일, 김경신 (2011). 생태학적 변인이 출산의도에 미치는 영향 연구. **한국가족관계학회지**, 16(2), 123-149.
- 배정연, 홍석자 (2010). 기혼직장여성의 출산의도 영향요인에 관한 연구. **21세기 사회복지연구**, 7(1), 131-150.
- 백영숙 (2007). 어머니의 자녀양육 스트레스와 양육죄책감이 양육태도에 미치는 영향. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 송승영 (2007). 한국사회 저출산의 단계별 분석과 젠더논의. **담론** 201, 10(1), 207-243.
- 송영주, 이주옥, 김춘경 (2011). 어머니의 취업여부에 따른 후속출산계획 관련 심리사회적 요인 탐색. **열린유아교육연구**, 16(3), 185-206.
- 송인호 (2016. 7. 23). '직장 어린이집' 중소기업엔 그림의 떡? SBS News. [http://news.sbs.co.kr/news/endPage.do?news\\_id=N1003693714](http://news.sbs.co.kr/news/endPage.do?news_id=N1003693714)에서 2017년 4월 13일 인출
- 신윤정 (2008). 보육·교육비 부담이 출산 의향에 미치는 영향 분석. **보건사회연구**, 28(2), 103-134.
- 안은정 (2013). 일-가정 갈등에 영향을 미치는 선행요인 연구. **분쟁해결연구**, 11(2), 75-120.
- 안지영, 박성연 (2002). 2-3세 자녀를 둔 어머니의 양육신념, 효능감 및 스트레스가 양육행동에 미치는 영향. **Family and Environment Research**, 41(1), 53-68.
- 양숙경, 문혁준 (2010). 3세 이하 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스: 어머니의 분리불안, 어머니의 직업에 대한 태도, 영유아의 어린이집 적응을 중심으로. **한국가정관리학회지**, 28(4), 67-76.
- 오유진, 박성준 (2009). 저출산의 경제학적 분석. **한국경제학보**, 15(1), 91-112.
- 오은경 (2001). 취업모의 양육태도, 배우자의 지지 및 직업만족도가 양육스트레스에 미치는 영향. 목원대학교 대학원 석사학위논문.
- 윤지수, 장재윤 (2011). 직장에서 가정으로의 정서 과급: 성격 요인 및 직무만족의 조절효과. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 24(2), 257-280.
- 이선희 (2007). 취업모의 직업만족도 및 양육행동과 남녀 아동의 문제행동간의 관계. 이화여자대

- 학교 대학원 석사학위논문.
- 이성림 (2010). 자녀양육비와 둘째 자녀 출산의도. **Family and Environment Research**, 48(10), 105-119.
- 이정원 (2007). 유자녀 취업여성의 후속출산의도에 관한 연구: 합리적-가치적 선택 모형을 중심으로. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 이제영 (1988). 직장생활과 가정생활과의 관계에 대한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 이진희 (2010). 취업모의 직업만족도, 아버지의 양육참여도가 양육스트레스에 미치는 영향. 경원대학교 대학원 석사학위논문.
- 이형민 (2012). 후속출산계획의 영향요인에 관한 연구: 한국의 영아기 자녀를 둔 가구를 중심으로. **한국영유아보육학**, 70, 1-31.
- 임현주, 이대균, 최항준 (2011). 친지의 사회적 지원, 부모특성, 어머니의 심리적 특성이 후속출산계획에 미치는 변인 탐색. **유아교육연구**, 31(6), 167-189.
- 임효진, 박휴용, 장경은, 이지은 (2015). 어머니의 심리적, 관계적 변인과 양육스트레스, 후속 출산의도의 구조적 관계. **열린유아교육연구**, 20(2), 297-318.
- 장연주 (2010. 10. 16). 인사 불이익, 경력단절-한국 워킹맘들의 5중고. 헤럴드경제. [http://news.heraldcorp.com/view.php?ud=20101015000787&md=20101016154418\\_BL](http://news.heraldcorp.com/view.php?ud=20101015000787&md=20101016154418_BL)에서 2016년 3월 25일 인출
- 장한나, 이명석 (2013). 기혼직장여성의 출산의도 결정요인에 관한 연구. **Family and Environment Research**, 51(4), 425-438. <http://dx.doi.org/10.6115/fer.2013.51.4.425>
- 전은화 (2014). 기혼맞벌이여성의 출산의도에 관한 연구. **한국비교정부학보**, 18(3), 325-350.
- 전춘애, 박성연 (1996). 자녀양육 스트레스와 사회적 지지가 결혼만족도에 미치는 영향. **Family and Environment Research**, 34(5), 115-129.
- 정은영, 강민주 (2015). 맞벌이 가정 어머니의 양육지식과 직무만족도 및 배우자의 지지가 양육 스트레스에 미치는 영향. **육아정책연구**, 9(1), 201-226.
- 정은희, 최유석 (2013). 기혼여성의 둘째자녀 출산계획 및 출산과 관련된 요인. **보건사회연구**, 33(1), 5-34.
- 정혜옥 (2006). 한 자녀 가정의 자녀 출산계획 여부에 영향을 미치는 요인 연구: 동작구를 중심으로. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 정혜은, 진미정 (2008). 취업여부에 따른 기혼여성의 둘째자녀 출산의도. **한국인구학**, 31(1), 147-164.
- 차승은 (2008). 부모역할의 보상비용과 둘째 자녀 출산계획: 사회경제적 특성에 따른 차이를 중심으로. **한국사회복지정책**, 33(1), 111-134.
- 채선미, 강희선, 이한주, 신현숙 (1999). 배우자 지지가 미취학아동 어머니의 스트레스와 삶의 질에 미치는 영향. **한국모자보건학회지**, 3(2), 187-195.
- 통계청 (2016). **일·가정양립지표**. [http://kostat.go.kr/portal/korea/kor\\_nw/2/1/index.board?bmode=read&aSeq=358035&pageNo=&rowNum=10&amSeq=&sTarget=&sTxt=](http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/2/1/index.board?bmode=read&aSeq=358035&pageNo=&rowNum=10&amSeq=&sTarget=&sTxt=)에서 2016년 3월 25일 인출

- 통계청 (2017). **2016 한국의 사회지표**. [http://kostat.go.kr/portal/korea/kor\\_nw/2/6/5/index.board?bmode=read&aSeq=359629&pageNo=&rowNum=10&amSeq=&sTarget=&sTxt=에서](http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/2/6/5/index.board?bmode=read&aSeq=359629&pageNo=&rowNum=10&amSeq=&sTarget=&sTxt=에서) 2017년 5월 12일 인출
- 홍승아 (2010). 일가족양립정책의 국제비교연구: 스웨덴, 영국, 한국을 중심으로. **젠더리뷰**, 16, 66-71.
- 황현주 (1993). 맞벌이 부부의 직장생활과 직장생활간의 역할전이. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- Abidin, R. R. (1990). Introduction to the special issue: The stresses of parenting. *Journal of Clinical Child Psychology*, 19(4), 298-301. doi:10.1207/s15374424jccp1904\_1
- Brodmann, S., Esping-Andersen, G., & Güell, M. (2007). When fertility is bargained: Second births in Denmark and Spain. *European Sociological Review*, 23(5), 599-613. doi:10.1093/esr/jcm025
- Crníc, K. A., & Greenberg, M. T. (1990). Minor parenting stresses with young children. *Child Development*, 61(5), 1628-1637. doi:10.1111/j.1467-8624.1990.tb02889.x
- Crouter, A. C., & McHale, S. M. (1993). The long arm of the job: Influence of parental work on childbearing. In T. Luster & L. Okagaki (Eds.), *Parenting: All ecological perspective* (pp. 179-202). NY: Erlbaum.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Managerial Review*, 25(1), 178-199. doi:10.5465/AMR.2000.2791609
- Forgays, D. K., Ottaway, S. A., Guarino, A., & D'Alessio, M. (2001). Parenting stress in employed and at-home mothers in Italy. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(4), 327-351. doi:10.1111/j.1469-8749.2011.04014.x
- Frejka, T., Hoem, J., Toulemon, L., & Sobotka, T. (2008). *Childbearing trends and policies in Europe: An overview*. Norderstedt, Schleswig-Holstein: Books on Demand.
- Guedes, M., Pereira, M., Pires, R., Carvalho, P., & Canavarro, M. C. (2015). Childbearing motivations scale: Construction of a new measure and its preliminary psychometric properties. *Journal of Child and Family Studies*, 24(1), 180-194. doi:10.1007/s10826-013-9824-0
- Hwang, W., & Jung, E. (2016). Does paid maternity leave affect infant development and second-birth intentions? *Family Relations*, 65(4), 562-575. doi:10.1111/fare.12214
- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., De Rue, D. S., & Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life?: The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1368-1379. doi:10.1037/0021-9010.92.5.1368
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124-143.
- Mann, M. B., & Thormberg, K. R. (1987). Guilt of working women with infants and toddlers in day

- care. *Early Child Development and Care*, 27(3), 451-464. doi:10.1080/0300443870270304
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). NY: McGraw-Hill.
- Park, S. M., & Cho, S. I. (2011). Factors associated with second childbirth intention: Focusing on value of children in Korean married women. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 29(3), 292-304. doi:10.1080/02646838.2011.593031
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. doi:10.1037/0021-9010.88.5.879
- Williams, K. J., & Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37(4), 837-868. doi:10.2307/256602

논문투고: 17.04.15  
수정원고접수: 17.06.15  
최종게재결정: 17.08.05