



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

고 선 강 지도교수  
석사학위 청구논문

미취학 자녀를 둔 취업주부의  
육아대체와 일·가족 갈등 및  
삶의 만족도에 관한 연구

2009

성신여자대학교 대학원  
가족문화·소비자학과  
홍 경 은

미취학 자녀를 둔 취업주부의  
육아대체와 일·가족 갈등 및  
삶의 만족도에 관한 연구

고 선 강 교수지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2009년 2월

성신여자대학교 대학원  
가족문화·소비자학과

홍 경 은

# 認 准 書

홍경은의 석사학위 논문으로 認准함.

審査委員 \_\_\_\_\_ 印

審査委員 \_\_\_\_\_ 印

審査委員 \_\_\_\_\_ 印

성신여자대학교 대학원

## 논문개요

본 연구는 꾸준히 증가하고 있는 맞벌이 가정 내에서 취업주부가 일과 가정생활의 다양한 영역 중 가장 큰 역할 갈등 요인으로 알려진 어머니 역할 즉, 육아에 대해 초점을 맞춘 것이다. 취업주부의 개인, 가정, 직장 변인에 따른 육아대체의 실태를 알아보고, 육아 대체로 인해 취업주부가 느끼는 일과 가정생활에 대한 부정적 영향을 알아보하고자 하였다. 마지막으로 육아대체실태와 일·가족 갈등이 취업주부가 느끼는 삶의 만족도에 미치는 영향을 알아보하고자 하였다. 이를 위해 미취학 자녀가 있는 취업주부를 대상으로 설문 자료를 수집하여 분석하였으며, 이에 따른 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 미취학 자녀를 둔 취업주부의 개인, 가정, 직장 변인에 따른 육아대체를 알아본 결과 모든 영역의 취업주부가 어린이집으로부터 가장 많이 육아도움을 받는 것으로 나타났다. 육아대체에 영향을 미치는 취업주부의 개인, 가정, 직장 변인으로는 취업주부의 연령, 학력, 첫째자녀 연령, 동거가족구성, 총 가계소득 및 취업주부의 직업과 기업규모였으며, 그 중 가장 많이 영향을 미치는 것으로는 첫째자녀연령과 동거가족구성 및 총가계소득인 것으로 나타났다.

둘째, 미취학 자녀를 둔 취업주부의 개인, 가정, 직장 변인에 따른 일·가족 갈등을 알아 본 결과 취업주부의 연령과 동거가족구성이 영향을 미쳤다.

셋째, 미취학 자녀를 둔 취업주부의 육아대체와 일·가족 갈등간의 관

계를 알아본 결과, 취업주부가 육아대체인력에게 느끼는 심리적 부담감 및 도움요청 용이성이 관계가 있는 것으로 나타났다. 취업주부가 느끼는 일·가족 갈등은 개인, 가정, 직장 변인보다는 육아대체 요인이 더 큰 영향 요인임을 알 수 있었다.

넷째, 미취학 자녀를 둔 취업주부의 개인, 가정, 직장 변인에 따른 삶의 만족도를 알아 본 결과, 취업주부 가정의 총가계소득과 직업이 영향이 있었다.

다섯째, 미취학 자녀를 둔 취업주부의 육아대체, 일·가족 갈등과 삶의 만족도의 관계를 알아 본 결과 육아대체인력에 따라 취업주부가 느끼는 삶의 만족도가 달라졌다. 또한 육아도움제공자에게 느끼는 심리적 부담감이 취업주부가 느끼는 삶의 만족도에 영향을 미쳤다. 일·가족 갈등과 삶의 만족도의 관계에서는 일·가족 갈등의 세 가지 유형 모두 삶의 만족도와 많은 관계가 있는 것으로 나타났다.

여섯 번째, 미취학 자녀를 둔 취업주부의 삶의 만족도를 설명하는 변인을 알아 본 결과 취업주부 가정의 총 가계소득, 육아대체인력이 설명 변인 이었으며, 일·가족 갈등의 세 가지 유형 중 일이 가정에 미치는 부정적 영향과 가정이 일에 미치는 부정적 영향이 취업주부가 느끼는 생활만족도를 설명하는 설명 변인 이었다.

# - 목 차 -

## 논문개요

### I. 서론

1. 문제제기 .....	1
2. 연구의 목적 .....	5

### II. 선행연구고찰 .....

7

#### 1. 육아대체 .....

7

##### 1-1. 가사노동사회화와 육아노동대체의 특성 .....

7

###### 1) 가사노동의 정의 .....

7

###### 2) 가사노동 사회화와 육아대체의 특성 .....

8

##### 1-2. 육아대체와 관련변인 .....

11

###### 1) 육아대체 .....

11

###### 2) 육아대체의 관련변인 .....

12

#### 2. 일·가족 갈등 .....

16

##### 1) 일·가족 갈등의 정의 .....

16

2) 일·가족 갈등 관련변인 .....	18
3. 삶의 만족도 .....	20
1) 삶의 만족도 정의 .....	20
2) 삶의 만족도 관련변인 .....	22
Ⅲ. 연구방법 .....	26
1. 연구문제 .....	26
- 연구모형 - .....	28
2. 조사대상 및 자료수집 .....	29
3. 변인의 조작적 정의 .....	29
4. 연구대상자의 일반적 특성.....	34
5. 자료 분석방법.....	38
Ⅳ. 연구결과 .....	40
1. 취업주부의 개인, 가정, 직장변인에 따른 육아대체.....	40
2. 취업주부의 개인, 가정, 직장변인에 따른 일·가족갈등....	48
3. 취업주부의 육아대체와 일·가족 갈등간의 관계.....	51
4. 취업주부의 개인, 가정, 직장변인에 따른 삶의 만족도.....	54
5. 취업주부의 육아대체 및 일·가족 갈등에 따른 삶의 만족도.....	57
6. 삶의 만족도에 대한 변인들의 상대적 영향력.....	60

VI. 결론 및 제언 .....	63
1. 요약 및 결론 .....	63
2. 제언 .....	68

참고문헌

ABSTRACT

설문지

## 표 목차

【 그림 1 】 연구 모형 .....	28
< 표 III-1 > 변인의 정의 및 측정방법.....	29
< 표 III-2 > 일·가족 갈등 변인에 사용된 문항의 신뢰도...	33
< 표 III-3 > 삶의 만족도 변인에 사용된 문항의 신뢰도.....	34
< 표 III-4 > 조사 대상자의 일반적 특성.....	36
< 표 IV-1 > 미취학 자녀를 둔 취업주부의 개인변인에 따른 육아대체.....	40
< 표 IV-2 > 미취학 자녀를 둔 취업주부의 가정변인에 따른 육아대체.....	42
< 표 IV-3 > 미취학 자녀를 둔 취업주부의 직장변인에 따른 육아대체.....	46
< 표 IV-4 > 미취학 자녀를 둔 취업주부의 개인, 가정, 직장변 인에 따른 일·가족 갈등.....	48

< 표 IV-5 > 미취학 자녀를 둔 취업주부의 육아대체에 따른 일·가족 갈등.....	52
< 표 IV-6 > 미취학 자녀를 둔 취업주부의 개인, 가정, 직장변 인에 따른 삶의 만족도.....	54
< 표 IV-7 > 미취학 자녀를 둔 취업주부의 육아대체에 따른 삶의 만족도.....	57
< 표 IV-8 > 미취학 자녀를 둔 취업주부의 일·가족갈등과 삶의 만족도와의 관계.....	59
< 표 IV-9 > 삶의 만족도에 영향을 미치는 변인.....	60

# I. 서론

## 1. 문제제기

급속한 산업화로 인하여 여성의 경제활동참가율 비율은 1960년대 이후 빠른 속도로 증가하고 있다. 2007년 여성의 경제활동 참가율은 전체 여성의 과반수가 넘는 50.2%로 2000년 48.9%와 1990년 47.0%를 비교해 보았을 때 꾸준히 증가하고 있는 것으로 조사되었다(통계청, 2007).

여성의 경제활동의 증가에 따른 사회적 변화는 여러 측면에서 나타나고 있다. 여성 스스로의 경제활동으로 인한 자본의 획득은 여성의 경제력 신장 및 다양해진 남녀 성역할의 변화를 가져왔다. 또한, 여성의 경제력 신장으로 인한 결혼기피 현상으로 결혼지연 사례가 증가하게 되었다. 취업주부의 증가로 인한 육아 문제 해결 및 일·가정 양립의 어려움으로 인하여 여성이 느끼는 스트레스가 증가하여 출산을 기피하게 되는 등 저출산 현상 또한 동반하고 있다.

위와 같은 여성의 경제활동으로 인한 사회적 변화 속에서 기혼여성의 취업률 또한 꾸준히 증가하고 있다. 2005년 20세 이상 64세 이하 전체 기혼 여성 중 경제활동에 참가하고 있는 취업주부의 비율이 40.95%로 2000년 39.86%에 비해 1.09% 증가하였는데 이는 앞으로도 꾸준히 증가될 전망이다. 기혼여성의 경제활동이 증가한다는 것은 기혼여성에게 있어 가정생활에 대한 제한이 동반하게 됨을 의미한다. 즉, 전통사회에서부터 1960년대 초까지 여성의 활동 영역은 가정이라는 공간으로 제한되었으며 유일하게 여성들에게 주어진 역할이라면 자녀 양육에 최선을 다하는 현명한 어머니와 남편 내조에 가정 살림을 잘 소화해내는 아내 역

할 뿐이었다. 이렇듯 가정 내에서 가사노동과 육아에만 전념하던 전통적인 여성상은 1960년대 이후 급격한 산업화 추세에 따라 가정뿐만 아니라 가정 밖 영역에서 다양한 활동을 하게 됨에 따라 크게 변화해 왔다. 하지만 성역할 고정관념에 따른 전통적인 사고방식의 지속으로 인해 여성의 경제활동으로 인한 다양한 역할 수행 속에서도 가정 내의 가사노동 및 육아는 여전히 여성의 역할로만 여겨지고 있는 것이다.

남녀 성역할의 변화 속에서도 아직 가사를 공평하게 분담하는 가정은 2007년 통계청 조사를 보면 7.9%에 그치고 있어 취업주부의 경제활동과 가사노동에서 오는 어려움을 알 수 있다.

취업 모가 직장생활을 병행함으로써 겪고 있는 가장 큰 어려움은 자녀 양육과 교육이다(박성옥·김정훈, 1995 ; 구명숙·홍상욱, 2005). 자녀나 가정생활에 문제가 생겼을 때 많은 취업모들이 직장을 그만 두겠다고 생각하고 있어 (박성옥·김정훈, 1995) 대부분의 취업 모들이 직장생활을 계속하고 싶어 하는 욕구가 높은 것을 감안할 때, 우리나라 취업 모들의 안타까운 현실을 나타내주는 것을 알 수 있다. 또한 20대 후반에서부터 30대 초반까지의 여성 취업률이 낮아지고 있음을 나타내는 M자형 곡선은 여성이 결혼, 출산 및 육아로 인해 취업에 많은 영향을 받고 있음을 알 수 있다고 하였다(구명숙·홍상욱, 2005). 이로 미루어 볼 때 여성들의 사회적 진출로 인한 맞벌이 가정의 증가로 인해 여성이 느끼는 일과 가족 사이의 역할 갈등은 남성에게 비하여 더 심하게 느끼게 될 것으로 생각한다.

기혼남성의 성역할 태도를 분석한 결과, 가정 내 중대사 결정시 부부간에 공평한 의사 반영 및 아내의 직장생활에 관한 전반적인 의사 결정은 아내의 의사에 맡기겠다는 등 과거에 비해 양성 평등이 가정 내에서 다소 자리를 잡아가고 있는 듯하였다. 그러나 아직도 전통적인 성역할

태도를 보인 것은 자녀 양육에 관한 것으로 아이를 건강하고 원만하게 잘 기르는 것은 여전히 아내의 몫이며, 이것이야말로 여성이 사회에 가장 기여하는 길이라고 하였다(한지긋·유계숙, 2007). 이로 미루어 아내의 사회진출에 대한 의식은 점차 허용적으로 변하고 있는 반면 자녀 양육은 여전히 여성의 몫이며, 일과 가정 사이에서의 갈등이 발생하면 여성의 직무를 제한해야 한다고 하여 남성들의 모순된 성역할 태도가 존재하고 있음을 알 수 있다.

특히 생계형 맞벌이일 경우 취업주부는 어려운 가정형편상 경제활동에 더 많은 노력과 시간을 투자해야 하는 현실 속에서 제한된 시간 내에 경제활동과 가사노동을 병행하는 어려움을 안고 있다. 이에 가사노동 및 육아에 관한 어려움을 시부모나 친정부모, 형제 및 친척들에게 의지하거나 본인의 소득에 많은 비중을 지출하고 개인적으로 고용한 육아도우미로 대체 인력을 보충하고 있다. 더욱이 아이 보살핌 즉, 양육 책임이 전적으로 여성에게 있는 사회적 분위기 속에서 취업주부는 육아를 대신해 주는 대체 인력에 따라 심리적인 안정감 및 만족감을 받기도 하지만 부담감 및 갈등이 따르게 된다. 예를 들어, 취업주부가 시어머니나 친정어머니 등 부모에게 육아 도움을 받는다면, 그들은 어머니를 대신할 좋은 대체 인력이다. 동시에 경제적인 부분에 있어서도 개인적으로 고용한 전문 육아 도우미보다는 적은 부담과 함께 최소한의 가사도움도 받을 수 있을 것이다. 하지만 부모 특히, 시어머니에게 육아도움을 받을 경우 사회생활을 한다는 이유로 육아 및 가사노동을 소홀히 한다는 인상을 줄 수 있다는 부담감에 심리적인 어려움을 겪을 수 있다. 또한 취업 주부 가정에서 맞벌이를 통해 가정의 경제적인 여유가 생기는 반면, 육아 및 가사노동을 대체할 만한 인력, 특히 반드시 대체 인력이 필요한 육아에 대한 지출 비용은 가정 내 경제적 부담으로 작용할 것이다.

위와 같은 이유로 취업주부가 느끼는 심리적 부담감 외에 경제적 지출까지 부담이 가중되어 결국 경제활동을 포기하거나 혹은 일과 가정에서 심한 갈등을 초래하여 삶에 대한 만족도를 저하시키는 등의 문제가 생길 수 있다. 특히, 미취학 자녀가 있는 취업주부에게 영향력은 더 없이 크다. 이에 본 연구자는 기혼 여성의 취업 증가와 맞벌이 가정의 증가로 인한 육아 대체를 알아보고, 이로 인한 취업주부의 일과 가정간의 갈등 정도 및 삶의 만족도를 알아보고자 한다.

여성의 경제활동 참가율이 증가하고 여성의 생활영역 확장과 역할의 다양화에 따라 맞벌이 가정을 대상으로 취업주부가 느끼는 일-가정 균형감 및 생활만족도에 대한 많은 연구가 이루어져 왔다. 하지만 본 연구가 갖는 다른 연구와의 가장 큰 차이점은 미취학 자녀가 있는 취업주부를 대상으로 육아대체에 대한 연구를 진행하였다는데 그 의미가 있겠다. 즉, 취업주부의 여러 역할 중 가장 큰 역할 부담을 갖고 있으면서 반드시 역할 대체 도움을 받아야 하는 육아대체에 따른 취업주부가 느끼는 일·가족 갈등 및 삶의 만족도간의 관계를 알아보고, 취업주부가 느끼는 삶의 만족도를 증진시키기 위한 영향 변인을 확인하였다는 점에서 그 의의가 있다고 하겠다.

## 2. 연구의 목적

본 연구는 미취학 자녀를 둔 취업주부의 개인, 가정, 직장변인에 따른 육아대체를 알아보고, 이에 따른 일·가족 갈등과 삶의 만족도와와의 관계를 알아보는 것을 목적으로 하였다. 또한 취업주부가 느끼는 삶의 만족도에 영향을 미치는 설명 변인을 알아봄으로써 취업주부의 삶의 질을 높이기 위한 방안을 제시하고자 한다. 이를 위해 육아대체를 알아보기 위해 육아대체인력, 육아대체시간, 육아대체비용, 심리적부담감, 도움요청용이성을 알아보았으며 그에 따른 취업주부가 일과 가정에서 맡고 있는 여러 역할간의 갈등 정도를 파악하기 위하여 일·가족 갈등을 알아보았다. 또한 육아대체 및 일·가족 갈등이 삶의 만족도에 영향을 주는 정도 및 요인을 파악하는데 연구의 목적이 있다.

이를 위한 본 연구의 구체적 목적을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 미취학 자녀를 둔 취업주부의 개인, 가정, 직장변인에 따른 육아대체실태를 파악하고자 한다. 이를 위해서 취업주부 가정의 육아대체인력을 확인하고, 그 대체인력에게 육아도움을 받는 시간과 육아도움을 받음으로 인해 지불하는 구체적인 액수 등을 알아보고자 한다. 또한 육아대체인력에게 느끼는 취업주부의 심리적부담감 및 예기치 못한 상황에서 도움을 받을 수 있는 용이성 등을 알아보고자 한다.

둘째, 미취학 자녀를 둔 취업주부의 개인, 가정, 직장변인에 따른 일·가족 갈등을 알아보고자한다. 이를 위해 취업주부의 개인, 가정, 직장변인에 따른 일·가족 갈등을 알아보기 위하여 일이 가정에 미치는 부정적 영향, 가정이 일에 미치는 부정적 영향, 일·가정이 개인에게 미치는

부정적 영향 등을 알아보고자 한다.

셋째, 미취학 자녀를 둔 취업주부의 육아대체와 일·가족 갈등간의 관계를 알아보고자 한다. 구체적으로 육아대체인력, 육아대체시간, 육아대체비용, 심리적부담감, 도움요청용이성과 일·가족 갈등간의 관계를 알아보았다.

넷째, 미취학 자녀를 둔 취업주부의 개인, 가정, 직장변인에 따른 삶의 만족도를 알아보고자 한다.

다섯째, 미취학 자녀를 둔 취업주부의 육아대체, 일·가족 갈등과 삶의 만족도의 관계를 알아보고자 한다. 이를 위해 육아대체인력, 육아대체시간, 육아대체비용, 심리적부담감, 도움요청용이성 및 일·가족 갈등의 세 가지 유형과 삶의 만족도와의 관계를 알아보았다.

여섯째, 미취학 자녀를 둔 취업주부의 삶의 만족도를 설명하는 변인들을 알아보고자 한다. 이를 위해 취업주부의 개인, 가정, 직장변인에 따른 삶의 만족도와 육아대체에 따른 삶의 만족도에서 유의했던 변인들과 일·가족 갈등의 세 가지 유형에 따른 삶의 만족도에 미치는 영향력을 알아보고자 한다.

## II. 선행연구고찰

### 1. 육아대체

#### 1-1. 가사노동 사회화와 육아대체의 특성

##### 1) 가사노동의 정의

가정은 한 인간이 태어나 그 삶을 영위할 수 있는 근간이 되는 가장 기본적인 집단으로, 사회의 구성요소이자 바탕이 되는 곳이라고 할 수 있다. 가사 노동이라 함은 일상생활에서 가정의 기능을 유지시켜 주는 활동들로 가정에서 가족원의 욕망을 충족시켜주기 위해 사회에서 생산된 재화와 용역을 가족들이 실제 사용할 수 있는 형태로 만들어주거나 가정에서 직접 가족원이 소비하기 위한 재화와 용역을 생활하는 활동을 말한다(문숙재, 1990). 가정생활을 유지하기 위해서는 가족 구성원의 일정한 노동력을 요구하게 되는데 채금희(2000)는 노동은 토지, 자본과 같은 생산요소로서, 사람에 의해 제공되는 생산력이며, 따라서 가사노동은 효용을 창출하기 위해 가족구성원들의 생산력을 투입하는 것이라고 가사노동에 대한 개념을 정의하였다. 가사노동은 좁은 의미에서 볼 때 가족구성원의 가정생산물 소비를 위한 준비를 뜻하지만 가족의 부양, 양육, 교육 등을 포함하는 대가가 지불되지 않는 노동에 이르기까지 매우 넓은 의미를 뜻하기도 한다(민은혜, 2006).

## 2) 가사노동 사회화와 육아대체의 특성

가사노동은 가정 내에서만 이루어지는 것이 아닌 가정 밖 즉, 사회에서의 대체가 가능한데 이를 가사노동의 사회화라고 한다. 취업주부의 증가와 가정기기의 기계화, 자본의 증가 등 자본주의적 사회로의 생산력의 향상으로 인하여 가사노동에 대한 사회에서의 재화와 서비스 공급률이 꾸준히 증가하고 있다. 조운경(1988)은 가사노동은 가정 내의 인적·물적 자원을 바탕으로 가족구성원의 욕구충족을 위한 과정으로 가족구성원들이 원한다면 가정외 즉, 시장에서의 상품이나 유급 서비스로 대체 가능한 활동을 의미한다고 하면서 가사노동의 사회화를 시사하였다. 또한 문숙재·채옥희(1986)는 가사노동 사회화란 가족구성원에 의해 가정 내에서 이루어지던 가사노동을 가정외의 여러 서비스로 대체하여 시간 혹은 노력을 경감할 수 있는 방법으로 ‘가사노동의 외부화’ 혹은 ‘산업화’라고 하였다. 가정 내에서 이루어지던 생산력이 가정 밖에서 이루어지는 즉, 사회로 이양됨으로써 가족 구성원의 욕구 충족을 위한 재화나 용역을 공동처리하거나 전문가에게 위탁함으로써 집단적으로 취급하는 것을 말한다. 이는 사회문화적, 기술 경제적 여건에 의해서 내용이나 범위가 결정되는 것이라고 하였다. 기존의 가사노동 사회화에 대한 연구들을 토대로 가사노동 사회화에 대한 개념을 정리한 이기영·구혜령(1999)은 가사노동 사회화에 대해 아래와 같이 정리하였다. 시간절약 재화, 서비스, 편의품의 소비나 이용이라는 용어로 사용하거나 혹은 취업주부의 시간절약을 위한 시간관리 전략 중의 하나로 제시하였다. 또한 시간의 가치가 가사노동 사회화에 미치는 영향력을 규명하면서 이를 가사노동시간 절약을 위한 시장재의 구매라고 하였다. 위의 여러 학자들의 가사노동 사회화의 개념들을 살펴보면 가사노동 사회화는 가족원

의 욕구충족을 위해 가정 내에서 행하여지던 가사노동이 서비스 구매를 통해 가정 밖에서 충족되어지는 것을 말함을 알 수 있다. 가사노동의 사회화에 대한 연구는 산업화로 인한 경제발전이 성황을 이루던 80년대 부터 이루어져 90년대에 들어 활발히 이루어졌다. 자급자족형이었던 가사노동은 소비형으로 변화하면서 각 가정의 직업적 및 지역적 유동성은 증가하게 되었다. 100% 가족구성원의 욕구를 충족해주지는 못하였으나, 가사노동 사회화가 개별가정 및 지역사회에 미친 영향력은 다양한 영역에서 점점 증가하고 있다.

가사노동의 사회화가 가능해진 가사노동을 선행 연구를 통해 분류하면 다음과 같다. 채로·이기영(2003)은 맞벌이 부부의 가사노동 분담을 연구하면서 가사노동분류를 식생활관리, 주생활관리, 의생활관리, 가족원 돌보기, 구매·가정관리로 분류하였다. 유애리(1999)는 전업주부와 취업주부의 시간사용 기준으로 분류하여 제일 많이 시간 할애를 하고 있는 육아를 한 영역을 보고 생활영역, 의생활영역, 주생활영역, 구매 및 경영, 육아로 분류하였다. 또한 양세정·김태은(2002)은 문숙재(1998)의 가사노동 분류를 기초로 하여 식생활관리, 주생활관리, 의생활 관리, 가족 돌보기, 종합가사관리영역 등의 5가지로 분류한 다음 각 영역별 가사노동 시장대체지출 비를 분석하였다. 이상의 가사노동의 영역별 분류는 연구자의 견해 및 연구 목적에 따라서 조금씩 차이는 있다. 시대가 변화함에 따른 새로운 영역이 등장하기도 하고, 그 우선순위가 변화하기도 하지만 기본적인 의·식·주 이외에 가족원 돌보기등 전반적인 가정 경영을 위한 영역은 표현의 차이가 있을 뿐 변화하지 않고 있다.

맞벌이 가정이 늘어감에 따라 주부의 가사노동이 점점 사회화 되어 가는 가운데 이를 대체해주는 영역 또한 다양해지고 있다. 그러나 육아영역이 갖는 특성은 맞벌이 가정의 꾸준한 증가 속에서도 가사노동의 다

양한 영역 중 가장 많은 시간을 할애해야 한다. 이에 본 연구자는 가사노동의 기계화 및 사회화가 제한적인 육아영역에 주목하여 살펴보고자 한다. 채로·이기영(2003)의 가사노동분류를 기준을 보면, 가정관리의 다양한 영역 중 식생활영역, 주생활영역, 의생활영역, 구매 영역은 주부의 직접적인 노동과 시간의 투자 없이 기계화와 사회화에 의한 대체가 가능하다. 반면, 가족원 돌보기, 특히 미취학 자녀가 있는 가정에서 육아노동은 기계화 및 사회화와 시간 지연 등이 불가능한 주부의 가장 많은 시간과 노력을 할애하는 가사노동 영역이다. 하지만 맞벌이 가정의 꾸준한 증가 속에서 취업주부에게 육아노동은 취업주부를 대신할 대체인력활용이 필수적이지만 100% 대체는 불가능한 영역에 해당한다. 육아노동 대체인력활용과 취업주부의 취업활동에서 오는 시간적·정신적 영향은 서로 가장 많은 영향을 받는다. 일례로, 육아대체인력에 따른 심리적 부담감과 취업활동에서 오는 예상치 못한 야근, 회식 등의 불분명한 시간 관리로 인해 육아대체인력에게 요청할 수밖에 없는 도움요청의 용이성 등이 육아대체의 특성에 해당한다. 이와 같은 취업주부에게 있어 육아노동대체 인력으로부터 받는 도움 정도에 따른 만족감은 취업주부가 가정과 취업활동을 병행하면서 그로 인해 취업주부가 느끼는 일·가족 균형감 및 전반적인 삶의 만족감과 관련이 있을 것이다.

이에 본 연구자는 미취학 자녀가 있는 취업주부의 개인, 가정, 직장변인에 따른 육아대체를 확인하고, 육아대체에 따른 일·가족 갈등 및 삶의 만족도간의 관계를 확인하고 취업주부가 느끼는 삶의 만족도에 영향을 미치는 설명 변인을 알아보려고 한다. 이를 위해 우선 취업주부가정의 육아대체를 알아보려고 한다. 또한 취업주부의 개인, 가정, 직장변인에 따른 일·가족 갈등과 삶의 만족도를 알아보고, 육아대체와 일·가족 갈등 및 삶의 만족도와의 관계를 알아보려고 한다. 마지막으로 취업

주부가 느끼는 삶의 만족도에 영향을 미치는 변인을 알아보려고 한다.

## 1-2. 육아대체와 관련변인

### 1) 육아대체

취업자들의 탁아서비스에 대한 여러 기대 요인 중 대표적인 요인은 아래와 같다. 취업시간동안의 안정되고 규칙적인 교육시간 확보, 집근처의 탁아시설 선호, 적절한 보육료, 8시 이전의 위탁시작시간 및 오후 6시 이후까지의 위탁보호시간, 10명 이내의 소규모 위탁 시설 등이 있다. 그러나 취업자가 바라는 보육시설은 양적인 면에서든 질적인 면에서 모두 터무니없이 부족한 것이 사실이다. 김효민외.(2006)의 연구에 의하면 1991년에 제정한 ‘영유아보육법’에 의하면 여성근로자수 500명 이상의 사업장에선 의무적으로 직장보육시설을 갖추도록 보건복지부에서 규정하고 있지만 국공립 및 민간시설에 비하면 많이 부족한 것이 현실이다. 또한 직장보육시설을 갖추고 있는 사업장에서 근무하고 있는 취업자 역시 전체 취업자에 비해 아주 작은 부분을 차지하고 있다. 이러한 현실속에서 많은 취업자들은 육아 즉 자녀양육대안으로 주로 가족원 및 개인적 차원에서의 자녀양육대리인을 고용하고 있는 실정이다. 그리하여 본 연구를 위한 자녀양육을 대리해주는 대리인 실태 조사 및 취업자들이 느끼고 있는 자녀 양육 대리인 선정 사항 등에 대한 관련변인을 알아보려고 한다.

## 2) 육아대체의 관련변인

### (1) 육아대체인력과 관련된 변인.

#### ① 육아대체인력

이세인 외(2007)의 가족의 지원 및 가족친화적 조직문화가 사무직 취업모의 일-가족 갈등에 미치는 영향을 알아본 연구에 의하면 취업모들의 자녀 양육이 ‘친정 혹은 시댁을 포함한 친인척’에 의해 이루어질 경우 여성의 취업으로 인한 가족 내 변화를 가족 구성원들이 적절하게 대응하고 있다고 하였다. 이성희·강성희(2002)의 7세 이하의 자녀를 둔 취업모를 대상으로 자녀탁아유형을 살펴본 연구를 보면, 유치원, 어린이집, 놀이방 등의 사설기관을 이용하는 취업 모가 40.6%였으며, 친정을 이용하는 취업 모는 25.1%, 그 다음이 21.1%를 차지한 시댁 이었다. 그 외에 친인척이 1.3%, 개인고용이 3.3%로 자녀양육 대리인으로 사적 관계망을 이용하는 비율이 53.8%나 되었다. 구명숙·홍상욱(2005)은 취업 여성의 보육형태는 자녀의 연령 및 취업여성의 종사상의 지위에 따라 그 차이가 있다고 하였다. 만 2세 미만의 자녀를 가진 취업여성의 경우 약 40%는 조부모, 약 10%는 친지 및 파출부, 그리고 약 20%는 어린이집, 놀이방을 이용하다가 만 3~5세가 되면 조부모나 친지 등의 가족 위주의 보육형태 비율은 급격히 하락하는 모습을 보이고 있었다. 그러나 유치원이나 어린이집, 놀이방, 학원 등 사설 보육기관을 이용하는 보육형태 비율이 약 80%로 증가한다고 하였다. 취업주부의 지위에 따른 보육형태 변화는 임금근로자의 경우 만 1세 미만 자녀는 약 50%가 조부모에게 의해 양육되어지는 형태를 보였으며, 약 20%는 기타 가족이

나 파출부에게, 나머지 30%는 직접 자녀를 돌보고 있었다. 자녀가 3세 이상이 되면 자녀 연령별 보육형태 변화와 마찬가지로 조부모, 기타 가족 및 파출부에게 맡기던 보육형태는 크게 감소하고 약 80% 정도가 유치원, 어린이집, 놀이방 및 학원에 자녀를 맡기는 보육형태를 보였다. 자영업자와 무급가족종사자의 자녀보육형태는 서로 비슷한 자녀보육형태를 보였는데 만 2세 이하 아동을 둔 경우는 약 70%가 직접 양육하였고, 나머지 20%는 조부모에게 맡겼다. 이들은 자녀 연령이 만 3~5세가 되어도 약 55%는 직접 양육하는 형태를 보였으며, 직접 자녀를 돌보면서 유치원이나 어린이집, 놀이방, 학원에 맡기는 비율은 약 70%가 되었다. 여성 고용주의 경우는 자녀 연령이 만 3~5세의 경우는 자영업이나 무급가족종사자와 비슷한 양상을 보였다. 그러나 만 2세 이하의 자녀를 가진 경우에는 자녀를 직접 돌보는 경우는 낮은 반면에, 조부모가 자녀를 돌보는 비율이 상대적으로 높았다.

## ② 육아대체시간

이성희·강성희(2002)의 취업주부의 탁아실태와 직무만족도의 관계를 알아본 연구에 의하면, 자녀들의 탁아시간은 ‘하루에 8~9시간’을 맡기는 종일제가 80.5%를 차지하였으며, ‘하루에 3~4시간’을 맡기는 반일제가 13.2%로 나타났다. 이는 대부분의 취업주부들이 취업시간과 맞물리게 되는 종일제를 선택하여 이용하고 있음을 알 수 있다. 최정미·이숙(1993)의 교사직 취업모를 대상으로 한 자녀양육실태에 대한 연구를 살펴보면 탁아기관을 이용하지 않고 개인적으로 대리 양육자를 고용한 경우와 탁아기관에 보낼 경우를 비교하여 자녀양육실태를 조사하였다. 우선 탁아기관을 이용하는 경우 탁아이용 시간은 주중 아침 8시부터 저녁

8시 이후까지였다. 자녀를 탁아기관에 보내는 시간을 알아본 결과 응답자의 절반이 9시에 자녀를 탁아기관으로 보낸다고 하였으며, 9시 이전에 보낸다고 응답한 경우도 37.5%나 되었다. 이는 대부분의 교사직 취업자들이 다니고 있는 학교가 집 근처이거나 아니면 직장인 학교와 가까운 거리에 있는 탁아기관을 이용한다고 판단한 후, 그렇지 못한 경우에 해당한다고 예상되어진다. 반면, 자녀를 탁아기관에서 데려오는 시간은 오후 5~6시 이전이 35.4%로 가장 많았으며, 33.4%는 6시 이후라고 응답하였다.

### ③ 육아대체비용

김지경(2004)의 젊은 기혼여성의 출산 후 취업연속성의 결정요인을 분석한 연구에 의하면 일반적으로 높은 보육비용은 여성의 노동 시장 탈퇴를 증가시키게 되는데 자녀 양육을 맡아 줄 친인척이 있는 취업주부들은 그렇지 못한 취업주부에 비해 상대적으로 낮은 보육비용을 지출하게 되어 취업주부로 하여금 노동공급에 더 긍정적인 것으로 나타났다. 이성희·강성희(2002)의 취업주부의 탁아실태와 직무만족도의 관계를 알아본 연구에선 한달 평균 자녀를 맡기는데 지출하는 비용이 '30~40만원 미만'이 25.7%, '40만원 이상'이 18.8%, '20~30만원 미만'이 17.2%, '10~20만원 미만'이 24.7%, '10만원 미만'이 2.6%의 순이었다. 이를 보아 자녀탁아로 인해 취업주부가 부담하고 있는 비용은 30만원 이상의 비율이 44.5%로 나타났다. 이는 여성 개인의 월 소득이 150만원 미만이 83.6%를 차지하고 있음을 볼 때, 취업주부에게 있어 탁아비용의 부담이 결코 적지 않음을 알 수 있다. 최정미·이숙(1993)의 교사직에 있는 취업모를 대상으로 자녀 양육 실태를 알아본 연구를 보면 탁아기

관을 이용하고 있지 않은 취업모의 경우, 육아대체인력에게 지불하는 비용이 월 16~20만원과 21~25만원이 각각 18.4%로 나타났고, 30만원 이상인 경우도 17.0%로 나타났다. 이에 반해 정기적이 아닌 때때로 용돈을 드리는 경우가 14.5%로 나타났다. 이와 같이 육아대체인력에게 지불하는 비용 즉, 탁아비용은 박성옥·김정훈(1995)의 취업모의 가정생활과 일의 균형을 위한 방안을 모색한 연구에서와 같이 취업모의 보육 상황의 모든 보육여건에서 영향력을 차지하고 있다. 즉, 탁아선택시 우선순위에도 비용이 차지하는 비율이 5.7%를 차지하고 있으며, 현재의 보육 상황에 대한 불만족 이유로 비용이 차지하는 비율이 15.6%나 차지하고 있었다. 반면 비용적인 면이 만족스러워서 현재의 보육 상황에 만족한다는 것은 1.8%를 차지하여 탁아비용이 취업 모들에게 주는 영향력은 클 수밖에 없다.

#### ④ 심리적부담감

정영금(2006)의 기혼취업여성의 일-가족 균형감을 확인한 연구에 의하면 가사노동의 보조자 유무에 따라 가사노동 시간의 감소로 인해 균형감이 증가될 것으로 예상하였으나, 오히려 보조자의 유무가 일·가족 균형에 영향을 미치지 못했다. 이는 대개 취업주부 가정의 보조자가 고용된 유급 도우미가 아닌 시어머니 혹은 친정 어머니등 가족들로 보조자의 존재가 균형감을 주기 보다는 가족들로 인한 가사노동 대체에서 오는 또 다른 가족 요구가 증가되기 때문일 것이다. 또한 친척 등의 가족이 보조자로 있는 경우는 주로 자녀가 어릴 경우가 많은데 이는 어린 자녀를 가진 취업주부일수록 자녀가 성장한 취업주부에 비해 일·가족 균형감이 떨어진다는 것을 다시한번 확인해 주는 결과라고 하였다. 이

에 본 연구자는 미취학자녀가 있는 취업주부 가정의 가사노동을 대체해주는 인력이 주로 육아를 담당할 것이라고 판단하였다. 또한 앞에서 언급했던 선행 연구와 마찬가지로 시어머니 혹은 친정어머니로부터 가사 및 육아도움을 받는 경우가 유급도우미에 비해 도움을 받을 경우에 비해 더 큰 부담감이 작용할 것이라 생각할 수 있다.

## ⑤ 도움요청용이성

정영금(2006)은 취업주부들이 일과 가정을 병행하는데 있어서 지원의 용이성과 요구도를 비교 해본 결과, 지원용이성이 2.73으로 나온데 반해 지원 요구도는 4.12정도로 매우 높게 나타났다고 하면서 지원 요구도 중 가장 필요한 것이 4.29로 조사된 가족 간의 지원이라고 하였다. 또한 가족 간의 지원이 용이성과 요구도에서 모두 높게 나왔고 그 뒤를 국가의 지원, 기업의 지원, 기업의 지원, 시장 상품과 서비스, 지역사회의 지원 순으로 조사되었다. 이를 미루어 볼때 미취학 자녀를 둔 취업주부에 있어 중요한 일인 육아에 대한 지원인 도움 요청 여부 및 도움 요청 용이성의 확인이 필요하다고 생각된다.

## 2. 일·가족 갈등

### 1) 일·가족 갈등 정의

일·가족 갈등은 여성의 취업이 증가하기 시작하면서부터 끊임없이 연구되어 온 주제이다.(정영금, 2005) 기혼여성이 취업활동을 함으로써 가

정생활과 직장 생활에서 오는 역할 과중이 결국 두 생활영역간의 갈등을 초래하게 만드는 것이다. 정영금(2005)은 취업주부의 일-가족 문제는 역할갈등 및 일-가족 갈등과는 서로 다른 개념이라고 정의하였다. 취업주부들이 맡고 있는 여러 역할 즉, 가정이라는 영역내의 어머니로서의 역할, 주부로서의 역할, 아내로서의 역할 및 직장이라는 영역 내에서 맡고 있는 여러 역할 간에 서로 역할 과중이 발생할 때 한 영역의 역할이 다른 영역에 속한 역할에 영향을 미친다고 하였다. 예를 들어, 직장에서의 과도한 업무 등은 가정생활에 영향을 미칠 수 있으며, 반대로 가정내의 역할이 과중되어 직장생활에 영향을 미치는 등 서로 상호간에 역할 과중으로 인한 갈등을 초래 할 수 있다는 것이다. 또한 정영금(2004)의 가족 친화적 정책을 통한 일-가족 균형에 관한 연구에 의하면 일-가족 균형을 직업상에서 요구되는 역할과 가정 내에서 요구되는 역할이 서로 상치되면서 발생 할 수 있는 일-가족 갈등을 해결하는 것이라고 하였다. 한지숙·유계숙(2007)은 일-가족 갈등을 취업주부가 일과 가정생활을 병행함에 따른 각 영역 간에 발생할 수 있는 역할수행의 과부하로 정의 내렸다. 위의 연구자들의 선행연구들을 토대로 본 연구자는 일-가족 갈등이 최소인 경우를 일-가족 균형이 최대인 경우라고 해석해 보았다. 취업주부가 일과 가정 안의 여러 역할을 수행해 나가면서 겪게 되는 갈등이 최소일 때 즉, 안정된 역할 수행을 하고 있어 전반적인 생활 영역에서 균형감을 느낄 수 있을 때 일-가족 갈등을 더 이상 느끼지 않을 것이라고 생각하였기 때문이다.

일과 가정이라는 두 영역 사이에서의 역할갈등은 당사자 개인의 삶의 질과 건강뿐만 아닌 그 개인을 둘러싼 가족 구성원 및 직장동료에까지 영향을 미치고 더 나아가 조직성과에까지 막대한 부정적 영향을 미칠 수 있다는 주장이 나오고 있다. 따라서 이에 대한 연구 결과들이 증가

하고 일과 가정 사이에서의 영역갈등의 해소와 함께 균형 유지를 위한 방안들이 사회의 주요한 관심사가 되고 있는 것이 사실이다(김주엽, 2006 재인용).

## 2) 일·가족 갈등 관련변인

정영금(2006)의 연구에 의하면 일·가족 균형의 촉진요인을 분석하기 위해 인구통계학적 변인, 직업관련변인 및 일·가족 관련 변인들을 통해 알아보았다. 그 결과 자녀수나 연령 등의 인구통계학적 변인보다 직장의 근무시간 혹은 복지제도와 같은 직업관련 변인들, 일 혹은 가족에 대한 만족감 및 이 둘 사이에서 양립하려는 노력 등의 심리적인 요인들이 더 중요함을 알 수 있다.

### ① 첫째자녀연령

정영금(2006)은 첫째자녀의 연령이 13~19세인 중·고등학생일 경우 취업주부가 느끼는 일-가족 균형감이 높은 것으로 나타났다. 이는 기존의 많은 선행연구에서와 마찬가지로 어린자녀의 유무가 취업주부가 느끼는 일-가족 갈등에 많은 영향을 주는 것이라는 연구결과와 같은 결과이다. 즉, 자녀가 어릴수록 더 많은 어른들의 보살핌을 필요로 하기 때문에 어린 자녀가 있는 취업주부는 보살핌에 대한 부담감에 일-가족 균형감을 덜 느끼게 되는 것이다. 정순희(2001)의 취업주부의 역할갈등과 취업중단의사 관련 변인과의 관계를 분석한 연구에 의하면 취업여성에게 6세 미만 즉 미취학 자녀가 있을 경우, 취업을 중단하는 의자가 큰 것으로 나타났다. 이는 취업 여성의 가정 내에 어린자녀가 있을 경우,

요구 임금 및 그에 따른 요구 임금 비율도 커지게 되어 취업 여성 스스로가 자신의 취업소득의 가치를 느끼지 못하여 결국은 취업 유지 의지를 저하시키는 결과를 낳게 된다고 하였다.

## ② 주택소유현황

문숙재·김순미·윤소영(1996)의 취업여성의 노동중단결정요인연구에 의하면 가정환경요인 중 주택소유형태가 직업 관련 요인에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 본 연구에서는 맞벌이 가정에 있어 주택소유현황에 따라 일과 가정생활을 양립하는데 있어서 하나의 중요한 동기 부여가 될 수 있을 것이라고 판단하였다. 또한 주택의 소유 여부에 따른 가정생활을 유지하는데 필요한 지출 부담도 차이가 있을 것이라고 판단되어진다.

## ③ 기업규모

정영금(2006)의 기혼여성의 일-가족 균형감과 지원 용이도 및 요구도에 관한 연구에 의하면 기업규모가 100명 이상인 집단일수록 균형감이 높게 나타났다. 또한 복지제도 시행 정도가 높을 경우 균형감이 높게 나타났다고 하였다. 이는 대개 기업규모가 큰 대기업 일수록 복지제도가 잘 마련되어 있을 것이라는 의미와 같은 경우인데 이로 인한 균형감은 증가할 것이라 하였다. 이는 직원 수가 많은 대기업일수록 의무적으로 따라야 하는 근로기준법에 의거한다고도 볼 수 있겠다. 일례로 우리나라의 현행법상 여성 근로자가 500명 이상일 경우 기업체에서는 의무적으로 직장 내 영유아 보육시설 설치를 해야 한다. 이러한 대기업에게

의무적으로 적용되어지는 복지제도 등으로 인하여 취업 모델은 더 큰 복지혜택을 받고자 취업 시 대기업을 선호하게 되는 것이다.

#### ④ 직장근무시간

정영금(2006)의 기혼여성의 일-가족 균형감과 지원 용이도 및 요구도에 관한 연구에 의하면 하루 총 직장 근무시간이 8시간 미만인 경우 8시간 이상보다 더 높은 균형감을 느끼고 있었다. 이는 취업주부일수록 하루 총 직장 근무시간이 증가할수록 가사노동 시간의 감소와 같은 의미를 갖기도 하지만 전체 노동 시간의 증가라는 부담감으로 작용하게 되므로 긴 시간의 노동 시간은 일·가족 균형감을 감소시킨다고 하였다. 또한 Voydanoff 와 Kelly(1984)의 맞벌이 부부의 일과 가족문제의 결정요인에 관한 연구에 의하면 직장 근무시간이 길수록 시간 부족을 더 많이 경험한다고 하면서 주당근무시간이 긴 맞벌이 부부일수록 시간에 대한 부족감에 일과 가정생활에서의 균형감을 저하 시킨다고 하였다.

### 3. 삶의 만족도

#### 1) 삶의 만족도 정의

삶의 만족도에 대한 개념 정의는 여러 학자에 따라 다양하게 정의되어진다. life-satisfaction은 생활만족도 또는 삶의 만족도라고 해석할 수 있다. 기존의 선행 연구들은 life-satisfaction을 생활만족도라고 번역하

여 사용해왔다. 그러나 최근 work-life balance 와 quality of life 등을 일과 삶의 균형, 삶의 질 등으로 해석하는 경향이 있다. 따라서 본 논문에서는 life-satisfaction을 삶의 만족도로 연구하고자 하여 생활만족도를 연구한 선행연구들을 살펴보고자 한다.

채로·이기영(2004)에 의하면 생활만족도를 자신의 생활요구, 기대의 실현정도에 대한 주관적인 느낌 및 평가라고 정의하면서, 이 주관적인 느낌은 사람들의 생활에 대한 기대와 현실의 차이를 표시하는 것이라고 하였다. 채옥희(2003)는 자신의 생애를 의미 있게 느끼며, 목표에 대한 성취감과 주위의 환경 변화에 대한 적응력 또한 좋아 사회적 및 정서적 어려움 없이 개인의 욕구를 시킬 수 있는 것이라 하였다. 즉, 전반적인 생활에 대한 행복과 만족의 주관적 감정이자 태도라고 정의하였다. 또한 생활만족은 생활 주체자가 경험하는 객관적 상태와 주관적 느낌의 복합적 상태(Liu, 1970)라고 하였고, 개인이나 집단이 자신의 현재 사회·경제적 지위와 활동에 대해 갖는 만족감(Havighust, 1963) 혹은 각 생활영역에서의 현실과 목표 간의 거리를 의미하는 것이라고 정의하였으며, 자신이 바라는 삶에 대한 각 영역에서 표준에 의해 정해지는 전반적인 생활의 질이나 경제복지의 주관적 측정이다(Diener, 1985) 라고 하였다(김재영·문숙재(1992),재인용). 이렇듯 개인이 느끼는 생활만족도는 자신의 삶을 살면서 느낄 수 있는 주관적인 만족도 이자, 목표 달성에서 오는 성취감이라고 쉽게 이해할 수 있을 것이다. 이에 본 연구에서는 미취학 자녀를 둔 취업주부가 느끼는 일과 가족 간의 갈등과 그로 인한 취업주부의 전체 삶에 대한 만족도를 알아보고자 본 연구를 시행하였다. 따라서 선행 연구에서 알아본 생활만족도와 삶의 만족도를 같은 의미로 보고자 한다.

## 2) 삶의 만족도 관련변인

### ① 연령

채로·이기영(2004)에 의하면 기존 연구에서 많이 다뤄지지 않은 연령이라는 변인이 통계적으로 유의한 영향력을 보여주었다고 설명하였다. 즉, 남편이 부인보다 상대적으로 높은 연령일 경우 부인의 심리적 안정감 및 남편에 대한 의뢰심이 강해져서 그에 따른 삶의 만족도가 높은 것으로 나타났다. 또한 김경신(1999)의 취업여성의 스트레스와 그에 영향을 주는 관련변인을 분석한 연구에 의하면 취업여성의 연령이 낮을수록 스트레스가 높은 것으로 나타났다. 일반적으로 스트레스를 받는 정도의 차이는 취업여성의 전반적인 생활에 영향을 미칠 것이므로 높은 스트레스를 받는 취업여성일수록 삶의 만족도는 낮아질 것이다.

### ② 교육수준

채로·이기영(2004)은 교육수준은 중요한 인적자원으로 사람의 직업, 소득, 사회적 지위, 배우자의 선택 및 사고방식 등에 많은 영향을 미치는데 기존의 선행연구와 마찬가지로 교육수준은 생활만족도와 정적인 영향이 있다고 하였다. 이는 부부의 교육수준이 높으면 그만큼 사회경제적 지위 또한 높아지므로 이로 인한 생활만족도에도 정적인 영향을 미치기 때문이라고 하였다. 채옥희·정은미(2003)의 신세대 주부를 대상으로 한 가사노동 수행과 가정생활만족도를 알아본 연구에 의하면 일반적으로 주부의 교육수준이 높은 경우 사회 지위와 이에 따른 수입 증대를 가져와 주부가 느끼는 가족생활만족에 정적인 영향을 줄 것이라 하

였다. 게다가 교육 수준이 높을수록 위기 대처능력이나 우울증에 대한 대처 방안에 대하여 더 많은 지식을 가질 확률이 높으므로 생활만족감 증대에 기여할 것이라고 하였다. 또한 교육 수준이 높은 경우 취업주부가 전업주부보다 더 가정생활만족도가 높을 것이라고 하였다.

### ③ 본인소득

조희금(1999)의 사무직과 생산직 취업기혼여성을 대상으로 일-가정 갈등과 직업 및 생활만족도를 확인한 연구에 의하면 사무직·생산직의 취업주부 모두 본인소득에 따라 직업만족도가 높아져 이는 곧 이들이 느끼는 생활만족도에도 영향을 미치는 것으로 나타났다.

### ④ 동거가족구성

전세경(1994)은 취업주부들이 시(친정)부모와 함께 동거하면서 자녀양육을 할 경우, 자녀 입장에서는 가정에서 어머니가 돌보는 것과 같은 환경이 조성될 수 있어서 효과적이라고 하였다. 또한 취업모 입장에서 는 비싼 양육비를 지불하는 개인 양육자를 구할 필요가 없어 비용적인 면에서 비교적 적은 부담이 된다고 하였다. 더욱이 가사에 대한 도움도 받을 수 있어 취업주부들이 동거중인 시(친정)부모에게 자녀 양육을 맡길 시에 취업주부들의 입장에서 여러모로 생활 전반에서 만족도를 느낄 수 있다고 하였다. 그러나 채옥희·정은미(2003)의 신세대 주부를 대상으로 한 가사노동 수행과 가정생활만족도를 알아본 연구에 의하면 신세대 주부에게 있어서 많은 가족 수는 가정생활만족을 감소시키는 영향변인 이었다. 성지미·차은영(2000)의 세대 간 동거와 기혼여성의 노동

공급에 관한 연구에 의하면 자녀를 맡아서 보살펴 줄 수 있는 부모세대와의 동거가 여성의 근로시간에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 부모세대와의 동거 중에서도 여성노인과의 동거는 더 큰 정적 영향 요인인 것으로 나타났다.

#### ⑤ 직업

조희금(1999)의 생산직과 사무직 기혼여성의 일-가정 갈등과 직업 및 생활만족도를 알아본 연구에 의하면 사무직 기혼여성의 경우 일-가정 갈등정도가 낮고, 남편의 가사 참여가 많을수록 직업만족도가 높을수록 생활만족도가 높은 것으로 나타났다. 반면, 생산직 기혼여성의 경우 가계 내 생계를 위한 취업이 아닌 경우인 취업동기가 가장 큰 영향을 미침을 알 수 있었다. 또한 높은 직업만족도 및 남편의 가사분담이 많을 경우, 일-가정 갈등이 적다고 느낄 경우, 가계소득이 높을 경우 생활만족도가 높다고 하였다. 채로·이기영(2004)의 맞벌이 부부의 가사노동시간을 통한 생활만족도를 알아 본 연구에 의하면 취업여성의 직업 및 직업지위는 여성취업이 어려운 상황에서 취업 여성에게 자신감을 줄 수 있다고 하였다. 비록 일과 가정생활 속에서 여러 역할로 인한 갈등감을 느끼기도 하지만 취업으로 인한 사회에서의 보람이 결국은 노동 부담을 완화하게 되어 생활만족도가 높아진다고 하였다.

#### ⑥ 총 가계소득

장병옥(1998)은 기존의 선행연구들과 마찬가지로 가계소득이 많을수록 가정생활만족도가 높다고 하였다. 이는 가족구성원의 욕구충족 및 바람

직한 가정생활을 위해선 경제적 요인이 중요함을 시사하는 것이라고 하였다. 채옥희·송복희(2006)의 30대 주부의 가사노동 수행과 가정생활만족도에 영향을 미치는 변인을 알아본 연구에 의하면 역시 가정의 월평균 수입이 많을수록 가정생활만족도가 높은 것으로 나타났다. 즉, 가계수입으로 인한 가정경제의 안정이 가정생활만족에 많은 영향을 미치는 것을 알 수 있었다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구문제

본 연구의 목적은 미취학 자녀가 있는 맞벌이 가정의 취업주부를 대상으로 취업주부의 개인, 가정, 직장변인에 따른 육아대체 실태를 알아보고 그에 따른 일·가족 갈등과 삶의 만족도와의 관계를 알아보는 데 있다. 또한 취업주부가 느끼는 삶의 만족도를 설명하는 변인을 알아보는 데 연구 목적이 있다.

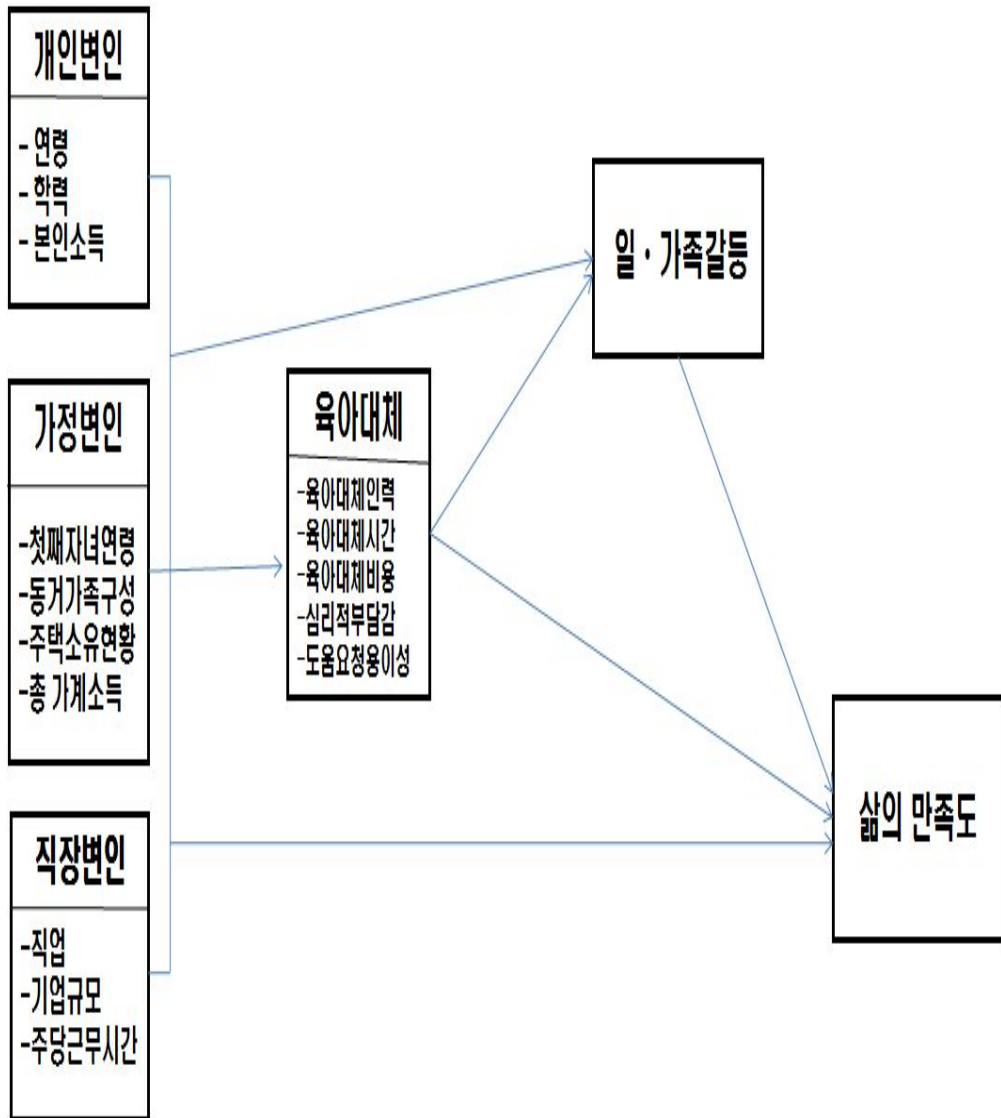
연구 목적을 달성하기 위해 설정한 연구문제는 다음과 같다.

1. 미취학 자녀를 둔 취업주부의 개인, 가정, 직장변인에 따른 육아대체는 어떠한가?
2. 미취학 자녀를 둔 취업주부의 개인, 가정, 직장변인에 따른 일·가족 갈등은 어떠한가?
3. 미취학 자녀를 둔 취업주부의 육아대체와 일·가족 갈등간의 관계는 어떠한가?
4. 미취학 자녀를 둔 취업주부의 개인, 가정, 직장변인에 따른 삶의 만족도는 어떠한가?
5. 미취학 자녀를 둔 취업주부의 육아대체, 일·가족 갈등과 삶의 만족도와의 관계는 어떠한가?

6. 미취학 자녀를 둔 취업주부의 삶의 만족도를 설명하는 변인은 무엇인가?

- 연구 모형 -

본 연구는 미취학 자녀가 있는 취업주부를 대상으로 하며 연구모형은 다음과 같다.



【 그림 1 】 연구 모형

## 2. 조사대상 및 자료수집.

본 연구에서는 미취학자녀가 있는 취업주부를 조사대상으로 선정하였다. 자료 수집은 2008년 8월 18일부터 2008년 9월 24일까지 서울특별시에 거주하고 있는 취업주부 300명을 임의로 추출하여 본 조사를 실시하였다. 수거된 256부 중 부실기재를 제외한 237부를 최종표본으로 하였다.

## 3. 변인의 조작적 정의

< 표 III-1 > 변인의 정의 및 측정방법

변인		정의 및 측정방법
종속변인		일·가족 갈등정도, 삶의 만족도
독립변인		
사회·인구학적변인		
개인관련변인	연령	1=25~30세, 2=31~35세, 3=36세 이상
	학력	1=전문대졸 이하, 0=4년제 대학이상
	본인소득 (본인소득대비 총 가계소득)	백분율(%)/ 1=1~39.99%, 2=40.00~49.99% 3=50.00~100%
가정관련변인	첫째자녀연령	1=1~3세, 2=4~6세, 3=7~8세, 4=9세이상
	동거가족구성	1=부부+자녀, 0=그 외 가족구성원

	주택소유현황	1=자가, 0=그 외
	총 가계소득	1=~400만원, 2=410~500만원, 3=510~700만원, 4=710만원 이상
직장관련변인	직업	1=사무직·일반공무원·교사직, 0=그 외
	기업규모	1=150명 이하, 0= 그 외
	주당근무시간	시간(주당)/ 1=10~39시간, 2=40시간, 3=41~50시간, 4=51~70시간
육아대체 변인		
육아대체인력	1/ 1=시부모·친정부모, 0=그 외 2/ 1=어린이집, 0=그 외	
육아대체시간	시간(주)/ 1=0~30시간, 2=31~40시간, 3=42~50시간, 4=55시간 이상	
육아대체비용	만원(월)/ 1=0~30만원, 2=31~60만원, 3=61~150만원	
육아도움을 주는 대상에 대한 심리적 불안감	5점 리커트 척도 (1-매우 부담스럽다, 2-부담스럽다, 3-보통이다, 4-부담스럽지 않다. 5-전혀 부담스럽지 않다)	
육아도움을 주는 대상에 대한 도움요청 용이성	5점 리커트 척도 (1-매우 어렵다, 2-어렵다, 3-보통이다 4-그렇다, 5-매우 그렇다)	
일-가족 갈등 변인		
유형① ; 일 → 가정	일이 가정에 미치는 부정적 영향	

	; 7문항, 5점 리커트 척도 (1-전혀 그렇지 않다, 2-별로 그렇지 않다. 3-보통이다. 4-대체로 그렇다. 5-매우 그렇다)
유형② ; 가정 → 일	가정이 일에 미치는 부정적 영향 ; 2문항, 5점 리커트 척도 (1-전혀 그렇지 않다, 2-별로 그렇지 않다. 3-보통이다. 4-대체로 그렇다. 5-매우 그렇다)
유형③ ; 일 · 가정 → 개인	일 · 가정이 개인에게 미치는 영향 ; 4문항, 5점 리커트 척도 (1-전혀 그렇지 않다, 2-별로 그렇지 않다. 3-보통이다. 4-대체로 그렇다. 5-매우 그렇다)

선행연구를 기초로 설문지를 구성하였다. 각각의 변인별 척도 구성은 다음과 같다.

분석대상 취업주부들의 사회 인구학적 특성은 크게 개인관련변인, 가정관련변인, 직장관련변인으로 분류하였으며, 개인관련변인에는 본인연령, 본인학력, 본인소득으로 소득비율을 측정하였다. 가정관련변인에는 첫째자녀의 연령, 현재 같은 가구에 거주하고 있는 가족 구성원, 주택소유현황, 본인소득을 합한 총 가계소득을 측정하였다. 마지막으로 직장관련변인에는 본인의 직업, 근로자 수를 통해 알아본 직장의 기업규모 및 주당근무시간을 측정하였다.

### ① 육아대체

맞벌이 가정에서 기혼여성의 부재로 인한 육아도움에 대한 대체 현황을 알아보기 위하여 육아대체인력, 육아대체시간, 육아대체비용을 알아보았다. 육아대체인력은 크게 시부모, 친정부모, 어린이집, 육아도우미

외에 기타 대체인력으로 분류하여 알아보았다.. 또한 그 대체인력에 따른 취업주부가 느끼는 만족도와 부담감을 알아보았다. 만족감은 대체인력에게 도움을 요청할 때의 용이성을 알아본 도움요청용이성을 알아보았으며, 대체인력에게 취업주부가 느끼는 심리적부담감을 통해 부담감을 체크해보았다. 도움요청용이성은 ‘매우 어렵다’의 1번부터 ‘매우 그렇다’의 5번까지의 5점 Likert 형 척도로 측정하였고, 점수가 높을수록 만족감이 높은것 즉, 육아대체인력에게 도움을 요청하기가 용이한것으로 보았다. 심리적부담감은 ‘매우 부담스럽다’의 1번부터 ‘전혀 부담스럽지않다’의 5점으로 측정하였으나 이를 다시 역점수화 하여 점수가 높을수록 부담감이 큰 것으로 보았다.

## ② 일·가족 갈등

일-가족 갈등은 최근 일-가족 여파라는 개념과 함께 기혼여성의 취업으로 인한 과도한 가정일이나 직장일로 인한 역할 갈등을 의미한다. 일과 가정의 긍정적, 부정적인 영향을 알아봄으로써 일-가족 균형을 달성하는데 그 의의가 있다는(정영금, 2005) 점에 기초하여 일과 가족이라는 서로의 영역간의 갈등정도를 파악하였다. 또한 일과 가족 간의 갈등 정도 파악만이 아닌 취업주부가 느끼는 일과 가족 사이에서의 갈등이 개인에게 미치는 갈등 정도를 알아보기 위해 설문지를 구성하였다. 설문지의 문항 구성은 일·가정 갈등을 측정한 전기홍(2003)의 논문과 일·가정 상호관계에서 일·가정 갈등과 일·가정 촉진 요인을 살펴본 박지원(2006)의 논문, 일·가족 갈등 척도를 재구성한 김영선(2003)의 논문 및 이다윤(2003)의 논문에서 문항들을 골라 재구성하였다.

< 표 III-2 > 일·가족 갈등변인에 사용된 문항의 신뢰도

변인	문항수	신뢰도계수 (Cronbach's $\alpha$ )
일이 가정에 미치는 부정적 영향 (유형①)	7	0.876
가정이 일에 미치는 부정적 영향 (유형②)	2	0.605
일-가정이 개인에게 미치는 부정적 영향 (유형③)	4	0.802

일·가족 갈등을 알아보기 위해 사용된 문항수는 총 13문항으로 구성되었으며, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’의 1점부터 ‘매우 그렇다’의 5점까지 5점 Likert 형 척도로 측정하였고, 점수가 높을수록 부정적 영향이 높은 것 즉, 갈등 정도가 심한 것으로 보았다. Cronbach's  $\alpha$  계수는 일이 가정에 미치는 부정적 영향인 유형① 0.876, 가정이 일에 미치는 부정적 영향인 유형② 0.605, 일-가정이 개인에게 미치는 부정적 영향인 유형③ 0.802 이었다.

### ③ 삶의 만족도

삶의 만족도에 관한 척도는 자신의 전반적인 삶에 대한 만족도를 주관적으로 측정하는 척도이다. 한국노동연구원이 개발한 생활만족 척도(박재규, 2001; 방하남, 2000)를 수정·보완하여 사용하였다. 이 척도는 가족수입, 여가생활, 주거환경, 가족관계, 가정생활, 직장생활 및 전반적 삶의 만족에 관한 하위영역으로 구성된 7문항의 척도로 구성되어있다.

각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’의 1점부터 ‘매우 그렇다’의 5점까지 5점 Likert 형 척도로 측정하였고 측정 점수가 높을수록 삶에 대한 만족도가 높은 것으로 보았다. Cronbach’s  $\alpha$  계수는 0.826 이었다.

< 표 III-3 > 삶의 만족도변인에 사용된 문항의 신뢰도

변인	문항수	신뢰도계수 (Cronbach’s $\alpha$ )
삶의 만족도	7	0.826

#### 4. 연구대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상인 미취학 자녀를 둔 취업주부의 일반적 특성은 크게 개인 영역, 가정 영역, 직장 영역으로 분류하였다. 개인 영역으로는 연령, 학력, 전체 가정 소득 대비 개인 소득 비율인 소득비율을 알아보았고, 가정 영역으로는 첫째자녀 연령, 동거가족 구성, 주택소유현황 및 총 가계소득을 알아보았으며, 마지막으로 직장 영역은 취업주부의 직업, 취업주부가 다니고 있는 직장의 근로자수를 기준으로 알아본 기업규모와 주당근무시간을 알아보았다. 위의 각 영역을 알아보기 위하여 취업주부 237명을 대상으로 기술통계분석을 통하여 살펴보았다. 그 결과는 <표IV-1>와 같다.

미취학 자녀를 둔 취업주부는 25~30명으로 11.4%를 차지하였으며, 31~35세는 107명으로 45.1%를 차지하여 가장 많은 빈도를 차지하였다. 36세 이상의 취업주부가 103명인 43.5%를 차지하여 대부분의 미취학

자녀를 둔 취업주부는 30대임을 알 수 있었다. 또한 취업주부의 교육수준은 대졸이 48.9%로 가장 많은 비율을 차지하였으며 그 다음으로 전문대졸, 석사이상 이였으며 고졸이하는 13.5%를 차지하였다. 취업주부 개인의 소득이 총 가계소득에 차지하는 비율은 1~39.99%가 36.7%로 가장 많았으며, 40~49.99%도 32.9%, 50~100%도 30.4%를 차지하여 본 연구에 도움을 주셨던 연구대상자의 소득비율은 골고루 분포되어 있음을 알 수 있었다.

가정관련변인 중 첫째자녀연령의 분포로는 1~3세가 28.3%, 4~6세가 32.9%로 미취학 자녀를 첫째자녀로 둔 취업주부가 전체 응답자중 61.2%를 차지하였으며, 7~8세는 18.6%, 9세 이상은 20.3%를 차지하여 첫째자녀의 평균 나이는 5.9세로 나타났다. 또한 함께 지내고 있는 가족 구성원을 살펴본 질문에서는 부부와 자녀로만 이루어진 핵가족 형태가 전체 응답자중 71.7%를 차지하였으며, 시부모 및 친정부모와 함께 동거하고 있는 가족은 21.9%를, 그 밖의 가족 구성원과 동거중인 응답 비율은 6.3%로 나타났다.

주택 소유 현황을 알아본 결과는 자가 59.9%로 가장 많은 응답비율을 나타내어 본 설문에 응답한 취업주부의 경제적 수준을 짐작해볼 수 있었다. 그 다음인 전세가 35.4%, 월세 및 기타 현황이 각각 3.0% 와 1.7%를 나타내어 대부분의 가정에서 자가와 전세 형태의 주택을 소유하고 있는 것으로 나타났다.

경제적 수준을 짐작할 수 있는 객관적 수치인 총 가계소득은 400만원 이하가 30.8%로 가장 많았으며 다음이 28.7%를 차지한 410~500만원 이하, 그 외에 510만원에서 700만원이 25.7%를, 710 만원 이상은 14.8%를 차지하였다. 가정 수입이 400만원 이하가 가장 많은 것은 본 설문지에 응답한 취업주부 대부분이 생계형 맞벌이를 하고 있음을 짐작할 수 있

었다.

조사대상자의 직장관련특성을 조사한 결과 취업주부들의 직업은 사무직·일반공무원이 46.8%를 차지하였으며, 판매·서비스직이 21.1%를 차지하였고, 교사직은 14.3%를 차지하였다. 그 외의 직업인 기타 변인은 17.7%를 차지하였다.

총 근로자수를 근거로 기업규모는 알아보았는데 10명 이하의 소규모 기업에서 근무하고 있는 취업주부가 21.9%를, 11~150명 및 160~500명 이하의 중소기업에서 근무하고 있는 취업주부가 각각 36.3%와 11.0%를 차지하였다. 마지막으로 650명 이상의 대기업에서 근무하고 있는 취업주부가 30.8%를 차지하였다.

마지막으로 주당근무시간은 근로 기준법에 근거한 주 40시간 근무제를 기준으로 나누었는데, 주당 40시간이 전체 응답자중 46.4%를 차지하였다. 그 다음이 42~50시간이 35.4%를 차지하였으며, 51~70시간이라고 응답한 취업주부도 10.5%를 차지하여 이들의 야근 및 주 40시간 근무 이외의 근무도 짐작 할 수 있었다. 10~36시간이라고 응답한 취업주부의 비율이 7.6%였는데 이를 미루어 이들이 시간제 근무를 하고 있음을 알 수 있었다.

< 표 III-4 > 조사 대상자의 일반적 특성

N(%) = 237(100.0)

변인		구분	빈도	%	평균	표준편차
개인	연 령	25~30세	27	11.4	34.9	0.669
		31~35세	107	45.1		
		36세 이상	103	43.5		

변인		구분	빈도	%	평균	표준편차
개인	학력 (교육 년수)	고졸이하(12) 전문대졸(14) 대졸(16) 석사이상(18)	32 56 116 33	13.5 23.6 48.9 13.9	15.26	0.885
	소득 비율 (%)	1~39.99 40.00~49.99 50.00~100.00	87 78 72	36.7 32.9 30.4	43.57	0.818
가정	첫째 자녀 연령	1~3세 4~6세 7~8세 9세 이상	67 78 44 48	28.3 32.9 18.6 20.3	5.9	1.090
	동거 가족 구성	부부+자녀 부부+자녀+부모 부부+자녀+기타	170 52 15	71.7 21.9 6.3		0.595
	주택 소유 현황	자가 전세 월세 기타	142 84 7 4	59.9 35.4 3.0 1.7		0.641
	총 가계 소득	~400만원 410~500만원 510~700만원 710만원 이상	73 68 61 35	30.8 28.7 25.7 14.8	537.57	1.049
직장	직업	판매·서비스직 사무직·일반공무원 교직 기타	50 111 34 42	21.1 46.8 14.3 17.7		0.992

변인		구분	빈도	%	평균	표준편차
직장	기업 규모	10명 이하	52	21.9	785	1.144
		11~150명	86	36.3		
		160~500명	26	11.0		
		650명 이상	73	30.8		
	주당 근무 시간	10~36시간	18	7.6	43.04	0.784
		40시간	110	46.4		
		42~50시간	84	35.4		
		51~70시간	25	10.5		

## 5. 자료 분석방법

본 연구 자료로 사용되기 위해 최종 연구에 사용된 설문지 237부를 바탕으로 SPSS 14.0프로그램을 통해 분석하였다. 연구문제 해결을 위한 조사 방법은 각각 다음과 같다.

1. 조사대상자의 사회·인구학적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석, 백분율, 평균, 표준편차 등을 산출하였다. 또한 조사대상자의 개인, 가정, 직장변인에 따른 육아대체인력을 유형(시부모, 친정부모, 어린이집, 육아도우미, 기타)별로 알아보기 위하여 빈도, 백분율 및 교차분석을 실시하여 통계적 유의미성을 알아보았고, 육아대체시간, 육아대체비용, 심리적부담감, 도움요청용이성을 알아보기 위하여 평균, 일원분산분석(ANOVA)과 사후검정으로 Scheffe 검증을 실시하여 통계적 유의미성을 알아보았다.

2. 조사대상자의 개인, 가정, 직장변인에 따른 일·가족 갈등을 알아보기 위하여 빈도, 평균, 일원분산분석(ANOVA)과 사후검정으로 Scheffe 검증을 실시하여 통계적 유의미성을 알아보았다.

3. 조사대상자의 육아대체인력에 따른 일·가족 갈등을 알아보기 위하여 빈도, 평균, 일원분산분석(ANOVA)과 사후검정으로 Scheffe 검증을 실시하여 통계적 유의미성을 알아보았으며, 육아대체시간, 육아대체비용, 심리적부담감, 도움요청용이성과 일·가족 갈등과의 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시하였다.

4. 조사대상자의 개인, 가정, 직장변인에 따른 삶의 만족도를 알아보기 위하여 빈도, 평균, 일원분산분석(ANOVA)과 사후검정으로 Scheffe 검증을 실시하여 통계적 유의미성을 알아보았다.

5. 조사대상자의 육아대체인력에 따른 삶의 만족도를 알아보기 위하여 빈도, 평균, 일원분산분석(ANOVA)과 사후검정으로 Scheffe 검증을 실시하여 통계적 유의미성을 알아보았으며, 육아대체인력의 육아대체현황과 삶의 만족도와의 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시하였다.

6. 삶의 만족도에 영향을 미치는 변인들을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하여 유의미성을 알아보았다.

## IV. 연구결과

### 1. 취업주부의 개인, 가정, 직장변인에 따른 육아대체

본 연구의 연구대상인 미취학자녀가 있는 취업주부의 개인변인에 따른 육아대체가 유의한 차이가 있는지 알아본 연구 결과는 <표IV-2>와 같으며, 가정변인은 <표IV-3>, 직장변인에 따른 육아대체가 유의한 차이가 있는지 알아본 연구 결과는 <표IV-4>와 같다.

<표IV-1> 미취학 자녀를 둔 취업주부의 개인변인에 따른 육아대체 (N=237)

구분	빈도	육아대체인력(%)						합계	시간	비용		심리적 부담감		도움요청 용이성		
		시부모	친정 부모	어린이 집	육아도우미	기타	평균		평균	S	평균	S	평균	S		
연령	25~30세	27	5(18.5)	9(33.3)	11(40.7)	1(3.7)	1(3.7)	27(100)	38.81	34.11		2.81	a	3.15		
	31~35세	107	22(20.6)	28(26.2)	39(36.4)	6(5.6)	12(11.2)	107(100)	30.07	31.12		3.29	ab	3.38		
	36세 이상	103	17(16.5)	21(20.4)	48(46.6)	9(8.7)	8(7.8)	103(100)	29.99	31.85		3.47	b	3.15		
	$X^2/F값$		6.270(.617)						1.113	0.095		4.276*		1.011		
개인	학력	고졸이하	32	6(18.8)	11(34.4)	12(37.5)	1(3.1)	2(6.3)	32(100)	18.50	20.41	a	3.31	3.22	a	
		전문대졸	56	10(17.9)	7(12.5)	28(50.0)	1(1.8)	10(17.9)	56(100)	35.00	33.50	ab	3.17	3.04	a	
		대졸	116	25(21.6)	27(23.3)	50(43.1)	8(6.9)	6(5.2)	116(100)	32.21	31.66	ab	3.37	3.16	a	
		석사이상	33	3(9.1)	13(39.4)	8(24.2)	6(18.2)	3(9.1)	33(100)	32.30	40.30	b	3.39	4.00	b	
	$X^2/F값$		29.554***(.003)						2.503	2.232		0.467		4.756**		

구분	빈도	육아대체인력(%)							합계	시간	비용		심리적 부담감		도움요청 용이성	
		시부모	친정 부모	어린이 집	육아도우미	기타	평균	평균		S	평균	S	평균	S		
개인	소득 비율 (%)	1~39.99	87	9(10.3)	17(19.5)	44(50.6)	8(9.2)	9(10.3)	87(100)	32.70	33.46	3.36	3.13			
		40.00~49.99	78	19(24.4)	21(26.9)	28(35.9)	6(7.7)	4(5.1)	78(100)	32.62	31.17	3.25	3.37			
		50.00~100.00	72	16(22.2)	20(27.8)	26(36.1)	2(2.8)	8(11.1)	72(100)	27.29	30.42	3.33	3.28			
		$X^2/F$ 값		13.713(.090)							0.869	0.200	0.231	0.777		

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

- S : Scheffe

- 시간(주) : 주당 자녀 양육 도움을 받는 시간

- 비용(월) : 육아대체인력에게 지불하는 월 지불 금액

- 심리적부담감 : 취업주부가 육아대체인력에게 느끼는 육아도움에 관한 부담감

- 도움요청용이성 : 취업주부가 육아대체인력에게 육아도움을 받을 수 있는 용이성

취업주부의 연령에 따른 육아대체는 심리적 부담감에서  $p<0.05$ 로 유의한 차이를 보였는데 취업주부 연령이 25~30세의 경우 2.81점의 심리적 부담감을 갖고 있었으며 36세 이상의 취업주부가 3.47점으로 25~30세의 취업주부가 느끼는 심리적 부담감에 비해 비교적 높은 심리적 부담감을 갖고 있었다. 사후검증 결과 각 연령별 집단에서 집단 간 차이를 보였다. 취업주부의 학력에 따른 육아대체는 육아대체인력이  $p<0.01$ 에서 유의한 차이를 있었으며 고졸이하, 전문대졸, 대졸 모두 어린이집에서 육아도움을 받는 비율이 가장 높았으나 석사이상일 경우에는 39.4%의 친정부모 항목이 가장 높게 나타났다. 도움요청용이성에서는  $p<0.01$ 로 유의한 차이를 보였으며 석사이상의 학력을 가진 취업주부가 4.00점으로 가장 육아대체인력에게 육아도움을 요청하기가 쉬웠으나 반면 전문대졸의 학력을 가진 취업주부는 3.04점으로 가장 도움을 요청하기가

어려운 것으로 나타났다. 사후검정 결과 대졸이하와 석사이상의 집단으로 이분화 되는 경향을 보였다.

<표IV-2> 미취학 자녀를 둔 취업주부의 가정변인에 따른 육아대체 ( N=237 )

구분	빈도	육아대체인력(%)							합계	시간		비용		심리적 부담감		도움요청 용이성	
		시부모	친정 부모	어린이 집	육아도우미	기타	평균	S		평균	S	평균	S	평균	S		
첫째 자녀 연령	1~3세	67	11(16.4)	24(35.8)	17(25.4)	7(10.4)	8(11.9)	67(100)	42.99	a	44.33	a	3.23	3.36			
	4~6세	78	21(26.9)	16(20.5)	35(44.9)	2(2.6)	4(5.1)	78(100)	24.97	b	25.04	b	3.33	3.31			
	7~8세	44	4(9.1)	11(25.0)	23(52.3)	2(4.5)	4(9.1)	44(100)	24.95	b	24.30	b	3.41	3.25			
	9세 이상	48	8(16.7)	7(14.6)	23(47.9)	5(10.4)	5(10.4)	48(100)	29.75	ab	32.08	ab	3.33	3.02			
	$X^2/F$ 값	24.142*(.019)							6.037***	5.758***	0.237	0.726					
동거 가족 구성	부부+자녀	170	19(11.2)	41(24.1)	79(46.5)	14(8.2)	17(10.0)	170(100)	35.18		35.97		3.36	3.05	a		
	부부+자녀+부모	52	24(46.2)	14(26.9)	13(25.0)	1(1.9)	0(0)	52(100)	18.48		20.44		3.23	3.94	b		
	부부+자녀+기타	15	1(6.7)	3(20.0)	6(40.0)	1(6.7)	4(26.7)	15(100)	27.53		23.60		3.20	3.13	a		
	$X^2/F$ 값	44.741***(.000)							7.154***	5.446**	0.389	10.513***					
주택 소유 현황	자가	142	32(22.5)	36(25.4)	54(38.0)	9(6.3)	11(7.7)	142(100)	28.13		31.01		3.34	3.46			
	전세	84	11(13.1)	21(25.0)	36(42.9)	7(8.3)	9(10.7)	84(100)	36.01		33.94		3.33	2.92			
	월세	7	0(0)	1(14.3)	6(84.7)	0(0)	0(0)	7(100)	26.29		18.57		3.43	3.29			
	기타	4	1(25.0)	0(0)	2(50.0)	0(0)	1(25.0)	4(100)	37.50		36.75		2.25	3.00			
	$X^2/F$ 값	12.518(.405)							1.453	0.585	1.395	3.308*					

구분	빈도	육아대체인력(%)							합계	시간		비용		심리적 부담감		도움요청 용이성	
		시부모	친정 부모	어린이 집	육아도우미	기타	평균	S		평균	S	평균	S	평균	S		
가정 총 가계 소득 (만원)	~400	73	11(15.1)	15(20.5)	38(52.1)	1(1.4)	8(11.0)	73(100)	29.96	28.37	a	3.34	2.89	a			
	410~500	68	11(16.2)	17(25.0)	34(50.0)	5(7.4)	1(1.5)	68(100)	29.71	26.03	a	3.32	3.03	ab			
	510~700	61	15(24.6)	19(31.1)	18(29.5)	3(4.9)	6(9.8)	61(100)	34.23	33.05	ab	3.31	3.66	bc			
	710~	35	7(20.0)	7(20.0)	8(22.9)	7(20.0)	6(17.1)	35(100)	30.26	47.86	b	3.28	3.74	c			
	X <sup>2</sup> /F값		31.902**(.001)							0.338	4.175**	0.024	6.874***				

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

- S : Scheffe

- 시간(주) : 주당 자녀 양육 도움을 받는 시간

- 비용(월) : 육아대체인력에게 지불하는 월 지불 금액

- 심리적부담감 : 취업주부가 육아대체인력에게 느끼는 육아도움에 관한 부담감

- 도움요청용이성 : 취업주부가 육아대체인력에게 육아도움을 받을 수 있는 용이성

취업주부의 첫째자녀연령에 따른 육아대체는 육아대체인력에서는 p<0.05에서 유의한 차이를 보였는데 첫째자녀가 1~3세 이하일 경우가 친정부모에게 육아도움을 받는 것이 35.8%로 가장 높았으나, 첫째자녀 연령이 4~6, 7~8, 9세 이상 일 경우 모두 어린이집에게 가장 많은 육아도움을 받는 것으로 나타났다. 첫째자녀가 1~3세 즉 나이가 어릴 경우 친정부모인 가족원에게 육아도움을 받는다는 본 연구의 결과는 전세경(1994)의 자녀연령별로 탁아유형을 살펴본 연구 결과 자녀연령이 유아보다 영아의 경우 가족이나 개인 탁아가 많았다는 연구 결과를 지지하는 것이다. 또한 1~3세를 제외한 모든 자녀연령에서는 어린이집이 가장 많았는데 이는 이성희·강성희(2002)의 7세 이하의 자녀를 둔 취업모를 대상으로 자녀탁아유형을 알아본 연구 결과 유치원, 어린이집,

놀이방 등의 사설기관을 이용한다는 취업 모가 40.6%로 가장 많이 나온 것과 유사한 결과였다. 또한 취업주부의 첫째자녀연령에 따른 육아 대체는 주당 육아도움을 받는 시간과 육아도움 제공자에게 지불하는 비용에서 유의한 차이를 나타냈다. 첫째자녀가 1~3세 사이인 경우 주당 42.99시간의 육아도움을 받고 있어, 4~6세의 24.97시간, 7~8세의 24.95시간과 비교하여 육아도움을 받는 시간이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 육아대체인력에게 육아대체비용으로 지불하는 비용도 첫째자녀연령이 1~3세일 경우가 44.33만원으로 4~6세, 7~8세와 비교하여 높았다. 추후 검증의 결과 시간과 비용은 1~3세가 4~6세와, 7~8세에 비하여 주당 42.9시간과 월 44.33만원을 지출하는 것으로 나타나 첫째자녀연령 4~8세와 비교했을때 통계적으로 유의미하게 높았다. 사후검정의 결과 시간과 비용은 1~3세와 4~8세로 집단 간의 차이를 보였다.

취업주부의 동거가족 구성에 따른 육아대체 중 육아대체인력에서는  $p < 0.001$ 에서 유의한 차이를 보였으며, 부부+자녀+부모로 구성된 가족 형태일 경우 시부모에게 육아도움을 받는 경우가 46.2%로 가장 많았다. 반면, 부부와 자녀로 이루어진 가족 형태와 그 외의 가족 형태 모두 어린이집으로부터 가장 많은 육아도움을 받는 것으로 나타났다. 또한 동거가족구성은육아도움을 받는 시간과 육아대체인력에게 지불하는 비용, 도움요청용이성에서 유의한 차이를 나타냈다. 부부와 자녀로만 구성된 핵가족형태에서 육아대체시간은 35.18시간, 비용은 35.97만원으로 모두 높게 나타났다. 도움요청용이성은 부모와 함께 지내는 부부+자녀+부모 집단에서 3.94점으로 다른 두 집단과 비교해서 도움을 요청하기가 쉬운 것으로 나타났다. 사후검정 결과 부부+자녀, 부부+자녀+기타의 집단과 부부+자녀+부모의 집단으로 이분화 되는 경향을 보였다. 이러한 결과는 부모와 같이 동거할 경우 별도의 비용이나 제약 없이 육아 도움을 받기

가 용이하기 때문으로 생각된다.

취업주부의 주택소유현황에 따른 육아대체는 육아도움용이성에서만  $p < 0.05$ 로 유의하게 나타났으며 자가인 경우가 3.46점으로 도움요청이 용이한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 자가인 경우 다른 집단에 비해 경제적 수준이 높아 추가 비용 지불이 부담스럽지 않기 때문에 도움요청을 하기가 쉬울 것으로 생각된다.

취업주부 가정의 총 가계소득에 따른 육아대체 중 육아대체인력은  $p < 0.01$ 에서 유의한 차이를 보였다. 총 가계소득이 400만원 이하일때 어린이집으로부터 육아도움을 받는 경우가 52.1%를 차지하였고, 410~500만원일 경우가 50.0%를 차지하였다. 마지막으로 총 가계소득이 710만원 일 경우 22.9%가 어린이집에게 가장 많은 육아도움을 받는 것으로 나타났다으나, 510~700만원의 경우 31.1%로 가장 많은 취업주부가 친정부 모에게 육아도움을 받는 것으로 나타났다. 취업주부 가정의 총 가계소득에 따른 육아대체 중 육아대체인력에게 지불하는 비용과 도움요청용이성에서 유의하였다. 비용의 경우 710만원 이상의 집단이 47.86만원을 지불하고 있는 것으로 나타났으며 사후검정 결과 500만원 이하의 집단과 510~700만원과 710만원 이하의 집단에서 집단 간 차이를 보였다. 육아대체인력에게 도움을 요청하는 용이성은 총 가계소득이 400만원 이하에선 2.89로 도움을 요청할 수 있는 용이성이 낮았으며, 410~500만원에서는 3.03, 520~700만원에서는 3.66 였다. 마지막으로 710만원 이상의 가정에서는 3.74로 나타나 비교적 도움을 요청하는데 있어서 용이한 것으로 나타났다. 이로 인해 총 가계소득이 많은 취업주부 일수록 육아대체비용은 높은 반면, 육아 도움을 받기가 용이한 것으로 나와 총 가계소득이 많을수록 취업주부가 받는 주관적인 어려움은 적은 것을 알 수 있었다.

<표IV-3> 미취학 자녀를 둔 취업주부의 직장변인에 따른 육아대체 ( N=237 )

구분	빈도	육아대체인력(%)						합계	시간	비용	심리적 부담감		도움요청 용이성	
		시부모	친정 부모	어린이 집	육아도우미	기타	평균				S	평균	S	
		평균	평균	평균	S	평균	S		평균	S				
직업	판매·서비스직	50	3(6.0)	8(16.0)	31(62.0)	3(6.0)	5(10.0)	50(100)	35.54	33.08	3.42	2.56	a	
	사무직·일반공무원	111	29(26.1)	28(25.2)	38(34.2)	7(6.3)	9(8.1)	111(100)	34.41	32.38	3.23	3.45	bc	
	교사직	34	3(8.8)	10(29.4)	16(47.1)	4(11.8)	1(2.9)	34(100)	27.85	30.24	3.47	2.97	ab	
	기타	42	9(21.4)	12(28.6)	13(31.0)	2(4.8)	6(14.3)	42(100)	27.24	29.90	3.31	3.79	c	
	$X^2/F값$		24.065*(.020)							0.792	0.114	0.612	9.763***	
직장	기업 규모 (명)	~10	52	6(11.5)	13(25.0)	30(57.7)	0(0)	3(5.8)	52(100)	30.98	24.83	3.23	2.87	a
	11~150	86	11(12.8)	22(25.6)	36(41.9)	7(8.1)	10(11.6)	86(100)	30.70	0.02	3.35	3.36	ab	
	160~500	26	6(23.1)	8(30.8)	7(26.9)	1(3.8)	4(15.4)	26(100)	29.85	35.50	3.27	3.65	b	
	650~	73	21(28.8)	15(20.5)	25(34.2)	8(11.0)	4(5.5)	73(100)	31.88	37.48	3.37	3.26	ab	
	$X^2/F값$		23.289*(.025)							0.039	1.825	0.214	2.713*	
직장	주당 근무 시간	10~36	18	2(11.2)	4(22.2)	9(50.0)	2(11.1)	1(5.6)	18(100)	32.61	34.06	3.22	3.00	
	40	110	27(24.5)	28(25.5)	36(32.7)	8(7.3)	11(10.0)	110(100)	33.36	34.66	3.34	3.32		
	42~50	84	14(16.7)	20(23.8)	40(47.6)	5(6.0)	5(6.0)	84(100)	27.15	26.52	3.26	3.23		
	51~70	25	1(4.0)	6(24.0)	13(52.0)	1(4.0)	4(16.0)	25(100)	32.64	35.12	3.48	3.24		
	$X^2/F값$		13.097(.362)							0.789	1.185	0.340	0.341	

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

- S : Scheffe

- 시간(주) : 주당 자녀 양육 도움을 받는 시간

- 비용(월) : 육아대체인력에게 지불하는 월 지불 금액

- 심리적부담감 : 취업주부가 육아대체인력에게 느끼는 육아도움에 관한 부담감
- 도움요청용이성 : 취업주부가 육아대체인력에게 육아도움을 받을 수 있는 용이성

취업주부의 직업에 따른 육아대체 중 육아대체인력은  $p < 0.05$ 에서 유의한 차이를 보였다. 판매·서비스직, 사무직·일반공무원 및 교사직, 마지막으로 기타의 순서로 어린이집으로부터 가장 많은 육아도움을 받는 것으로 나타났다. 그중에서도 판매·서비스직에 종사하고 있는 취업주부는 62.0%가 어린이집에 육아도움을 받는 것으로 나타나 다른 직업을 가진 취업주부보다 어린이집을 더 많이 이용하고 있는 것으로 나타났다. 또한 육아대체인력에게 받는 도움요청용이성에서  $p < 0.001$ 에서 유의하게 나타났다. 즉, 판매·서비스직에 종사하고 있는 취업주부의 용이성은 2.56점으로 낮게 나타났으며 기타 직종에 있는 취업주부의 경우는 도움요청 용이성이 3.79점으로 높게 나타나 각 집단 간 차이를 보였다.

취업주부 직장의 기업규모에 따른 육아대체 중 육아대체인력은  $p < 0.05$ 에서 유의한 차이를 보였다. 총 근로자수가 150명 이하인 중소기업에 근무하고 있는 취업주부는 육아대체인력으로 어린이집을 가장 많이 이용하고 있었으며 650명 이상의 대기업에 근무하고 있는 취업주부도 34.2%가 어린이집으로부터 육아도움을 받고 있는 것으로 나타났다. 반면, 총 근로자수가 160~500명 중규모의 기업에 근무하고 있는 취업주부는 30.8%가 친정부모에게 육아도움을 받는다고 하였다. 150명 이하중에서도 10명 이하의 소기업에 근무하고 있는 취업주부가 어린이집의 육아도움 비율이 57.7%로 월등히 높아 작은 규모의 직장에 다니는 취업주부일수록 어린이집의 육아도움을 받는 비율이 높은 것을 알 수 있었다. 이외의 육아대체 중 도움요청용이성은 직업변인과 마찬가지로 유의하게 나타났다. 직장규모 10명 이하 기업에 근무하는 취업주부들의 도

음요청용이성은 2.87점으로 다른 기업규모 집단에 비해 낮게 나타났으며 사후검정 결과 10명 이하와, 11~150명, 650명 이상과 160~500명 집단에서 유의한 차이를 보였다. 이를 미루어 볼 때, 10명 이하의 소기업에서는 아직 취업주부를 위한 복지정책이 미흡함을 나타내는 결과라고 볼 수 있겠다. 일례로, 현재 근로자가 20인 이상의 사업장에서는 주 40시간 근무가 의무화 되어있는 것을 볼 때 10명 이하의 소기업에서 아직 주 40시간 근무 시행 및 복지 정책이 미흡함을 알 수 있겠다.

## 2. 취업주부의 개인, 가정, 직장변인에 따른 일·가족갈등

미취학 자녀를 둔 취업주부의 개인, 가정, 직장변인에 따른 일·가족 갈등을 알아본 결과는 <표 IV-4> 와 같으며, 취업주부의 연령이 일이 가정에 미치는 부정적 영향과 동거가족구성에 따른 일·가정이 개인에게 미치는 부정적 영향이 유의한 차이를 나타냈다.

< 표 IV-4> 미취학 자녀를 둔 취업주부의 개인, 가정, 직장변인에 따른 일·가족 갈등 ( N=237 )

구분		빈도	일이 가정에 미치는 부정적 영향 (유형1)		가정이 일에 미치는 부정적 영향 (유형2)	일·가정이 개인에게 미치는 부정적 영향 (유형3)	
			평균		평균	평균	
개인	연령	25~30세	27	2.59	a	2.59	3.26
		31~35세	107	2.82	ab	2.68	3.50
		36세 이상	103	2.97	b	2.68	3.57
	F값			3.401*	0.192	1.896	

구분		빈도	일이 가정에 미치는 부정적 영향 (유형1)	가정이 일에 미치는 부정적 영향 (유형2)	일·가정이 개인에게 미치는 부정적 영향 (유형3)		
			평균	평균	평균		
개인	학력	고졸이하	32	3.03	2.69	3.37	
		전문대졸	56	2.84	2.64	3.49	
		대졸	116	2.89	2.67	3.58	
		석사이상	33	2.63	2.68	3.39	
	F값			1.839	0.041	1.089	
	소득 비율	1~36.99%	87	2.84	2.65	3.45	
		40.00~49.99%	78	2.83	2.70	3.55	
		50.00~100.00%	72	2.92	2.67	3.52	
F값			0.358	0.103	0.414		
가정	첫째 자녀 연령	1~3세	67	2.75	2.70	3.37	
		4~6세	78	2.94	2.68	3.58	
		7~8세	44	2.88	2.69	3.52	
		9세 이상	48	2.88	2.58	3.54	
	F값			0.920	0.318	1.060	
	동거 가족 구성	부부+자녀	170	2.84	2.70	3.55	a
		부부+자녀+부모	52	3.01	2.60	3.48	ab
		부부+자녀+기타	15	2.57	2.60	3.05	b
		F값			2.467	0.520	3.295*
	주택 소유 현황	자가	142	2.92	2.70	3.54	
		전세	84	2.80	2.68	3.50	
		월세	7	2.67	2.71	3.32	
기타		4	2.50	2.37	2.62		
F값			0.954	0.256	2.183		
총 가계 소득	65~400만원	73	2.87	2.78	3.48		
	410~500만원	68	2.84	2.62	3.54		
	520~700만원	61	2.86	2.72	3.63		
	720만원 이상	35	2.87	2.46	3.28		

		F값	0.030	1.953	1.799	
구분		빈도	일이 가정에 미치는 부정적 영향 (유형1)	가정이 일에 미치는 부정적 영향 (유형2)	일·가정이 개인에게 미치는 부정적 영향 (유형3)	
			평균	평균	평균	
직장	직업	판매·서비스직	50	2.98	2.77	3.50
		사무직·일반공무원	111	2.91	2.67	3.51
		교사직	34	2.66	2.60	3.70
		기타	42	2.75	2.60	3.32
		F값		1.913	0.555	1.617
	기업 규모	10명 이하	52	2.87	2.76	3.55
		11~150명	86	2.76	2.64	3.49
		160~500명	26	2.89	2.88	3.55
		650명 이상	73	2.97	2.57	3.47
		F값		1.187	1.684	0.163
	주당 근무 시간	10~36시간	18	2.66	2.50	3.26
		40시간	110	2.84	2.64	3.43
		42~50시간	84	2.89	2.74	3.62
		51~70시간	25	3.03	2.70	3.61
		F값		1.013	0.767	1.868

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

취업주부의 연령에 따른 일·가족 갈등은 일이 가정에 미치는 부정적 영향인 유형1에서  $p<0.05$ 의 유의한 차이를 보였는데, 25~30세인 취업주부인 경우 2.59로 36세 이상의 취업주부인 2.97에 비해 일이 가정에 미치는 부정적 영향을 더 적게 받는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 일반적인 취업여성을 대상으로 한 연구결과 (김경신, 1999)와는 다른 양상을 나타낸다. 미취학 자녀를 둔 36세 이상의 취업주부의 경우 25세에서 30세

사이의 취업주부와 비교했을 때 어린자녀양육의 어려움이 더 클 수 있을 것이다. 즉, 취업주부의 연령이 높을 경우 직장에서는 관리자급이나 리더로서의 역할을 할 가능성이 높고 이에 따른 스트레스가 20대의 취업주부보다 클 것이라 생각한다. 가정에서는 어린자녀양육에 체력적으로 어려움을 느낄 수 있을 것이다. 또한 취업주부의 연령이 높으면 일반적으로 자녀수도 많아질 가능성이 있어 가정생활에서 육아와 가사노동의 요구가 높은 반면 이를 충족시킬 수 있는 여력이 적어 직장일이 가정생활을 방해한다는 생각을 가질 수 있을 것이다.

가정변인에서는 동거가족구성이 일·가정이 개인에게 미치는 부정적 영향인 유형3에서 유의한 차이를 보였다. 부부와 자녀로만 이루어진 핵가족 형태일 경우 3.55, 부부와 자녀 및 기타 가족 구성원이 존재할 경우 3.05로 부부와 자녀로만 이루어진 핵가족 형태일 경우 일·가정이 개인에게 미치는 부정적 영향이 더 큰 것으로 나타났다. 이는 부부와 자녀로만 이루어진 핵가족일 경우 다른 동거가족구성원이 있는 가정과 비교했을 때 가사노동과 육아를 함께 할 수 있는 인적자원의 부족으로 인한 취업주부의 과중한 노동 때문이라 생각할 수 있다. 남편 이외의 다른 가족 구성원 없이 취업주부 혼자서 가사노동과 자녀양육을 담당하는 경우 가사노동과 직장노동의 가중한 이중부담은 취업주부 스스로가 자기발전을 할 수 있는 시간적, 정신적 여유가 없는 상황을 만들게 된다고 해석할 수 있다.

### 3. 취업주부의 육아대체와 일·가족 갈등간의 관계

미취학 자녀를 둔 취업주부의 육아대체에 따른 일·가족 갈등간의 관계를 알아본 결과는 < 표 IV-5 >에 제시하였다. 육아대체인력에 따른 일·가족 갈등의 차이를 알아보기 위하여 분산분석을 실시하였고, 육아대체시

간, 육아대체비용, 심리적부담감, 도움요청용이성과 일·가족 갈등의 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시하였다.

< 표 IV-5 > 미취학 자녀를 둔 취업주부의 육아대체에 따른 일·가족 갈등 ( N=237 )

구분		빈도	일이 가정에 미치는 부정적 영향 (유형1)	가정이 일에 미치는 부정적 영향 (유형2)	일·가정이 개인에게 미치는 부정적 영향 (유형3)
			평균	평균	평균
육아 대체 인력	시부모	44	2.99	2.67	3.51
	친정부모	58	2.67	2.54	3.34
	어린이집	98	2.96	2.75	3.60
	육아도우미	16	2.63	2.53	3.36
	기타	21	2.82	2.78	3.56
	F값		2.380	1.061	1.393
육아대체시간			0.033	0.070	0.103
육아도움금액			-.069	-.080	-.094
심리적부담감			0.252***	0.298***	0.168**

구분	빈도	일이 가정에 미치는 부정적 영향 (유형1)	가정이 일에 미치는 부정적 영향 (유형2)	일·가정이 개인에게 미치는 부정적 영향 (유형3)
		평균	평균	평균
도움요청용이성		-.155*	-.213**	-.127

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

- 시간(주) : 주당 자녀 양육 도움을 받는 시간
- 비용(월) : 육아대체인력에게 지불하는 월 지불 금액
- 심리적 부담감 : 취업주부가 육아대체인력에게 느끼는 육아도움에 관한 부담감
- 도움요청용이성 : 취업주부가 육아대체인력에게 육아도움을 받을 수 있는 용이성

미취학 자녀를 둔 취업주부의 육아대체인력 따른 일·가족 갈등의 차이는 유의하지 않았으며, 취업주부가 육아대체인력에게 받는 심리적 부담감이 일이 가정에 미치는 부정적 영향 및 가정이 일에 미치는 부정적 영향에  $p<0.001$  의 유의확률에서 정적인 관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 일·가정이 개인에게 미치는 부정적 영향에  $p<0.01$  의 유의확률에서 정적인 관계가 있는 것으로 나타났다.

취업주부가 육아대체인력에게 도움을 요청할 수 있는 용이성은 일이 가정에 미치는 부정적 영향 및 가정이 일에 미치는 부정적 영향에서 각각 부적의 관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 취업주부가 일과 가정 생활을 병행함에 있어서 육아대체인력 및 육아대체시간과 육아대체금액 등의 객관적인 요인 보다는 육아대체인력에게 느끼는 심리적부담감 및 도움요청용이성 등의 주관적 요인들이 일·가족 갈등에 더 큰 영향 요인임을 알 수 있다. 즉, 취업주부가 일과 가정생활을 웬만하게 병행함에 있어서 육아대체는 매우 중요한 요인이지만 육아대체의 질을 측정할 수 있는 객관적

인 시설, 비용, 시간등보다 자녀를 맡기는데 느끼는 부담감이나 취업주부가 필요할 때 얼마나 쉽게 자녀를 맡길 수 있는지가 더 중요한 것이라 할 수 있다.

#### 4. 취업주부의 개인, 가정, 직장변인에 따른 삶의 만족도

미취학 자녀를 둔 취업주부의 개인, 가정, 직장변인에 따른 삶의 만족도를 알아본 결과는 < 표 IV-6 > 과 같다.

< 표 IV-6 > 미취학 자녀를 둔 취업주부의 개인, 가정, 직장변인에 따른 삶의 만족도 ( N=237 )

구분			빈도	삶의 만족도
				평균
개인	연령	25~30세	27	3.67
		31~35세	107	3.39
		36세 이상	103	3.43
		F값		1.349
	학력	고졸이하	32	3.25
		전문대졸	56	3.41
		대졸	116	3.41
		석사이상	33	3.76
		F값		2.562
	소득 비율	1~36.99%	87	3.52
		40.00~49.99%	78	3.36
		50.00~100.00%	72	3.43
F값		0.847		

구분			빈도	삶의 만족도	
				평균	
가정	첫째 자녀 연령	1~3세	67	3.36	
		4~6세	78	3.37	
		7~8세	44	3.43	
		9세 이상	48	3.67	
		F값			1.806
	동거 가족 구성	부부+자녀	170	3.46	
		부부+자녀+부모	52	3.33	
		부부+자녀+기타	15	3.53	
		F값			0.733
	주택 소유 현황	자가	142	3.51	
		전세	84	3.30	
		월세	7	3.43	
기타		4	4.00		
F값			1.984		
총 가계 소득	~400만원	73	3.23		
	410~500만원	68	3.62		
	510~700만원	61	3.49		
	710만원 이상	35	3.43		
	F값			3.045*	
직장	직업	판매·서비스직	50	3.32	a
		사무직·일반공무원	111	3.37	ab
		교사직	34	3.79	b
		기타	42	3.48	ab
	F값			3.130*	
	기업 규모	10명 이하	52	3.46	
11~150명		86	3.44		
160~500명		26	3.27		
650명 이상		73	3.48		

		F값		0.485
구분			빈도	삶의 만족도
				평균
직장	주당 근무 시간	10~36시간	18	3.44
		40시간	110	3.53
		41~50시간	84	3.40
		51~70시간	25	3.16
		F값		

취업주부의 개인, 가정, 직장변인에 따른 삶의 만족도는 가정변인인 총 가계소득과 직장변인인 취업주부의 직업에서 유의하였다. 취업주부 가정의 총 가계소득이 400만원 이하일 경우가 3.23으로 총 가계소득이 410~500만원인 3.62에 비해 삶의 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 이는 채옥희·송복희(2006)의 30대 주부의 가사노동 수행과 가정생활만족도에 영향을 미치는 변인을 알아본 연구에서 가정의 월평균 수입이 높을수록 가정생활만족도가 높은 것과 유사한 결과라고 할 수 있다.

취업주부의 직업은 판매·서비스직일 경우가 삶의 만족도가 3.32로 교사직인 3.79보다 낮은 것으로 나타났다. 이는 조희금(1999)의 생산직과 사무직 기혼여성의 일-가정 갈등과 직업 및 생활만족도를 알아본 연구에서 생활만족도는 직종에 따른 차이가 있어서 사무직 기혼여성의 경우 일-가정 갈등정도가 낮고, 생산직 기혼여성의 경우 가계 내 생계를 위한 취업이 아닌 경우인 취업동기가 가장 큰 영향을 미친다는 연구 결과와 같은 결과라고 할 수 있다. 즉, 교사직일 경우 전문직이라는 특성과 직업특성상 일정한 출퇴근 시간 과 방학이라는 특수한 상황으로 인해

교사직에 있는 취업주부일 경우 일·가족 갈등 정도가 낮을 것이다. 판매·서비스직에 있는 취업주부일 경우 대개는 생계를 위한 취업이 많으므로 이로 인해 취업주부가 느끼는 일·가족 갈등이 높은 것으로 해석할 수 있다.

## 5. 취업주부의 육아대체 및 일·가족 갈등에 따른 삶의 만족도

미취학 자녀를 둔 취업주부의 육아대체에 따른 삶의 만족도와의 관계를 알아본 결과는 육아대체에 따른 삶의 만족도를 알아본 < 표 IV-7 > 와 일·가족 갈등에 따른 삶의 만족도를 알아본 < 표 IV-8 > 과 같다. 육아대체인력에 따른 일·가족 갈등의 차이를 알아보기 위하여 분산분석을 실시하였고, 육아대체시간, 육아대체비용, 심리적부담감, 도움요청용이성 및 일·가족 갈등과 삶의 만족도의 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시하였다.

< 표 IV-7 > 미취학 자녀를 둔 취업주부의 육아대체에 따른 삶의 만족도 ( N=237 )

구분		빈도	삶의 만족도
			평균
육아 대체 인력	시부모	44	3.34
	친정부모	58	3.52

구분		빈도	삶의 만족도
			평균
육아 대체 인력	어린이집	98	3.53
	육아도우미	16	3.50
	기타	21	2.95
	F값		2.793*
육아대체시간			0.027
육아대체금액			-.004
심리적부담감			-.165*
도움요청용이성			0.092

\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$

- 시간(주) : 주당 자녀 양육 도움을 받는 시간
- 비용(월) : 육아대체인력에게 지불하는 월 지불 금액
- 심리적부담감 : 취업주부가 육아대체인력에게 느끼는 육아도움에 관한 부담감
- 도움요청용이성 : 취업주부가 육아대체인력에게 육아도움을 받을 수 있는 용이성

취업주부의 육아대체 중 육아대체인력에 따른 삶의 만족도는  $p < 0.05$ 에서 유의한 차이를 보였으며, 어린이집에서 육아도움을 받는 취업주부의 삶의 만족도가 3.53 으로 기타 대상자로부터 육아도움을 받는 취업주부의 삶의

만족도인 2.95에 비해 높은 것으로 나타났다. 이는 형제·자매 및 친척등이나 이웃 등으로부터 육아도움을 받을 경우 그에 따른 취업주부가 받는 어려움이 어린이집 등의 기관에서 육아도움을 받는 것에 비해 더 큰 것을 짐작 할 수 있는 결과라고 하겠다.

또한 육아대체시간, 육아대체금액, 심리적부담감 과 도움요청용이성과 삶의 만족도와의 상관관계는 취업주부가 육아대체인력에게 느끼는 심리적 부담감이 삶의 만족도와 부적인 관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 취업주부가 육아대체인력에게 육아도움을 받는 시간이나 금액 등의 객관적인 요인보다 심리적부담감등의 주관적인 요인이 더 큰 스트레스 요인으로 작용하여 결국 삶의 만족도를 낮추는 결과를 보여주는 것이라 할 수 있다. 이에 취업주부가 일과 가정생활을 병행함에 있어서 삶의 만족도를 높이기 위해서는 취업주부가 느끼는 스트레스 요인 중 더 큰 스트레스 요인으로 나타난 주관적인 요인을 줄이기 위해 취업주부가 원하는 시간대에 육아도움을 받을 수 있는 가정방문 아이돌보미 서비스 등의 지원책 등이 보급되어야 할 것이다.

< 표 IV-8 > 미취학 자녀를 둔 취업주부의 일·가족 갈등과 삶의 만족도와의 관계 ( N=237 )

	삶의 만족도
일이 가정에 미치는 부정적 영향 (유형1)	-.402***
가정이 일에 미치는 부정적 영향 (유형2)	-.370***
일·가정이 개인에게 미치는 부정적 영향 (유형3)	-.316***

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

일·가족 갈등의 모든 유형은 삶의 만족도와 p<0.001 에서 부적인 상관관계로 유의하게 나타났다. 이는 취업주부의 삶의 만족도는 일과 가정 사이에서의 갈등이 중요한 영향요인임을 나타내는 것이다.

## 6. 삶의 만족도에 대한 변인들의 상대적 영향력

삶의 만족도에 대한 제변인들의 상대적 영향력을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 앞서 실시한 개인, 가정, 직장변인의 삶의 만족도에 대한 이변량 분석 결과에서 유의하였던 변인들과 선행 연구를 근거로 연령, 학력, 총 가계소득, 직업을 분석모형에 투입하였다. 육아대체변인 중 유의하였던 육아대체인력과 심리적부담감을 투입하였다. 또한 일·가족 갈등 변인인 일이 가정에 미치는 부정적 영향, 가정이 일에 미치는 부정적 영향, 일·가정이 개인에게 미치는 부정적 영향을 통해 영향력을 알아보았다.

< 표 IV-9 > 삶의 만족도에 영향을 미치는 변인 ( N=237 )

독립변인	종속변인	생활만족도	
		b	β
연령		-0.002	-0.010
학력(대졸이상)	대졸미만	-0.045	-0.028

독립변인	종속변인	생활만족도	
		b	$\beta$
총 가계소득		0.000	0.135*
직업(판매·서비스직)	사무직·일반공무원 및 교사직	0.033	0.020
육아도움대상자(어린이집)	시부모	-.258	-.128*
	친정부모	-.209	-.115
	육아도우미	-.344	-.111
	기타	-.649	-.236***
심리적부담감		-.029	-.040
일이 가정에 미치는 부정적 영향 (유형1)		-.313	-.285***
가정이 일에 미치는 부정적 영향 (유형2)		-.232	-.054**
일·가정이 개인에게 미치는 부정적 영향 (유형3)		-.057	-.208
상수		10.364	
F-value		7.185***	
$R^2$		0.278	
Adj- $R^2$		0.239	

\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$

- 심리적부담감 : 육아도움을 받는 대상에게 느끼는 육아도움에 관한 부담감

분석결과 취업주부 가정의 총 가계소득이 높을수록 삶의 만족도가 높은 것으로 나타났다. 육아대체인력은 어린이집에 자녀를 맡기는 취업주부에 비해 시부모에게 양육 도움을 받는 취업주부의 삶의 만족도가 낮았다. 또한 어린이집으로부터 육아대체를 받는 취업주부에 비해 기타

대상자로부터 육아도움을 받는 취업주부의 삶의 만족도가 시부모에게 육아도움을 받는 경우보다 더 낮았다. 어린이집에게 육아도움을 받는 경우보다 시부모에게 육아도움을 받는 경우가 취업주부의 삶의 만족도가 낮은 것은 취업주부 입장에서 시부모라는 존재의 어려움을 나타내주는 결과라고 할 수 있다. 또한 어린이집과 비교했을 때 육아대체인력이 형제·자매 및 친척 이외 이웃 등일 경우 삶의 만족도가 저하된 것을 알 수 있다.

또한 일이 가정에 미치는 부정적 영향과 가정이 일에 미치는 부정적 영향이 적을수록 삶의 만족도가 높아졌다.

이러한 결과를 종합해보면 미취학자녀를 둔 취업주부의 삶의 만족도를 높이기 위해서는 가계소득 수준을 높이고 육아대체인력을 조정하는 것이 필요하며, 일·가족 갈등을 낮추도록 해야한다. 제 변인의 설명력은 27.8% 였다.

## VI. 결론 및 제언

### 1. 요약 및 결론

본 연구는 미취학 자녀가 있는 취업주부를 연구대상으로 직장일과 가정생활을 병행하기 위한 육아대체에 관하여 알아보고, 육아대체에 따른 일과 가족 갈등 및 삶의 만족도를 알아보고자 하였다. 더불어 육아대체와 일·가족갈등이 삶의 만족도에 미치는 영향을 알아보고자 하였다.

본 연구의 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 취업주부의 개인, 가정, 직장변인 중 육아대체에 유의한 차이를 나타낸 변인을 알아보았다. 취업주부의 개인, 가정, 직장변인 중 육아대체인력에 유의한 차이를 나타낸 변인은 학력, 첫째자녀연령, 동거가족구성, 총 가계소득, 직업, 기업규모였다. 학력에서는 석사이상의 집단에서 친정부모의 육아도움이 가장 큰 것으로 나타났고 다른 학력 집단에서는 어린이집 이용이 가장 많은 것으로 나타났다. 첫째자녀연령에서는 첫째자녀가 1~3세에서 친정부모의 육아도움이 가장 컸고, 다음이 어린이집으로부터 육아도움을 가장 많이 받는 것으로 나타났다. 첫째자녀가 1~3세가 아닌 다른 연령대에서는 어린이집에게 자녀 양육을 맡기는 경우가 가장 많았다. 동거가족구성에서는 부부+자녀+부모로 이루어진 집단에서만 시부모에게 육아도움을 받는다고 응답한 경우가 가장 많았다. 이는 함께 동거중인 부모에게 육아도움을 받고 있음을 미루어 짐작할 수 있다. 총 가계소득은 510~700만원인 집단에서는 친정부모에게 육아도움을 받는 경우가 가장 컸으나 다른 집단 모두 어린이집으로부터 육아도움을 받는 경우가 가장 많다고 응답하였다. 취업주부의 직업에서는

모든 집단이 어린이집으로부터 육아도움을 가장 많이 받는다고 하였으나, 취업주부가 다니고 있는 직장의 근로자수를 근거로 한 기업규모에서 기업규모가 160~500명의 집단에서 친정부모로부터 육아도움을 가장 많이 받는다고 하였을 뿐 나머지 모든 집단에서 어린이집으로부터의 육아도움이 가장 크다고 하였다. 대부분의 취업주부가 맞벌이로 인한 육아대체를 어린이집에서 가장 많이 의존하고 있음을 알 수 있었다.

취업주부의 개인, 가정, 직장변인 중 육아대체시간에 유의한 차이를 나타낸 변인은 첫째자녀연령, 동거가족구성이었다. 첫째자녀연령에서는 첫째자녀가 1~3세일 경우 42.99시간으로 가장 육아대체 시간이 긴 것으로 나타났는데 이는 어린 자녀일수록 돌봄의 필요성이 더 높기 때문일 것이다. 동거가족구성에서는 부부와 자녀로만 이루어진 핵가족 형태에서 35.18시간으로 가장 육아대체시간이 긴 것으로 나타났다. 이는 육아도움을 줄 수 있는 다른 가족구성원이 없는 취업주부의 어려움을 알 수 있는 결과라 하겠다.

취업주부의 개인, 가정, 직장변인 중 육아대체비용에 유의한 차이를 나타낸 변인은 첫째자녀연령, 동거가족구성, 총 가계소득이었다. 첫째자녀가 1~3세일 경우 44.33만원으로 육아대체비용이 가장 많았으며, 동거가족구성에서는 부부와 자녀로만 이루어진 핵가족 형태에서 35.97만원으로 다른 가족 형태에 비해 육아대체비용이 많았다. 또한 총 가계소득이 710만원 이상인 취업주부가정에서 소비하는 육아대체비용이 47.86만원으로 다른 가정에 비해 가장 많았는데 이를 미루어 어린 자녀일수록 더 많은 자녀돌봄이 필요함에 따라 그에 다른 육아대체비용도 증가하는 것으로 보이며, 육아도움을 줄 수 있는 다른 가족구성원이 없는 취업주부는 더 많은 육아대체비용을 지출하면서 육아대체를 하고 있는 것을 알 수 있다.

취업주부의 개인, 가정, 직장변인 중 심리적부담감에 유의한 차이를 나타낸 변인은 취업주부의 연령이었는데 취업주부의 연령이 36세 이상일 경우 3.47의 심리적부담감을 갖고 있어 다른 연령대의 취업주부에 비해 가장 높은 심리적부담감을 갖고 있었다. 이는 사회적으로나 가정적으로 연령의 증가에 따른 더 많은 책임감이 동반함에 따라 취업주부가 느끼는 스트레스가 20대의 취업주부보다 클 것이라 생각한다.

취업주부의 개인, 가정 직장변인 중 도움요청용이성에 유의한 차이를 나타낸 변인은 취업주부의 학력, 동거가족구성, 주택소유현황, 총 가계소득, 취업주부의 직업, 기업규모였다. 취업주부의 학력은 석사이상의 학력을 가진 취업주부가 4.00점으로 가장 육아대체인력에게 육아도움을 요청하기가 쉬웠으며, 부부+자녀+부모 집단의 집단에서 도움요청용이성이 3.94점으로 다른 집단과 비교해서 육아도움을 요청하기가 쉬운 것으로 나타났다. 이는 함께 동거중인 부모로부터 육아도움을 받고 있음을 알 수 있는 결과라고 하겠다. 주택소유현황에서는 자가인 경우가 3.46점으로 가장 도움요청이 용이한 것으로 나타났다. 총 가계소득에서는 710만원 이상의 가정에서 도움요청용이성이 3.74로 나타나 비교적 도움을 요청하는데 있어서 용이한 것으로 나타났다. 이는 총 가계소득이 많은 취업주부일수록 육아도움이 필요할 때 경제적인부분에서 지출을 함으로써 육아대체를 하고 있음을 알 수 있다. 직업에 따른 도움요청용이성은 판매·서비스직에 종사하고 있는 취업주부의 용이성은 2.56점으로 낮게 나타났으며 기타 직종에 있는 취업주부의 도움요청용이성은 3.79점으로 높게 나타나 각 집단 간 차이를 보였다. 취업주부 직장의 기업규모에 따른 도움요청용이성은 160~500명의 중기업에서 근무하고 있는 취업주부의 도움요청용이성이 3.65로 나타나 다른 집단에 비해 도움을 요청하기가 쉬운 것으로 나타났다.

둘째, 미취학 자녀를 둔 취업주부의 개인, 가정, 직장변인에 따른 일·가족 갈등을 알아본 결과 취업주부의 연령이 25~30세인 취업주부가 36세 이상의 취업주부보다 일이 가정에 미치는 부정적 영향을 적게 받는 것으로 나타났으며, 부부와 자녀로만 이루어진 핵가족 형태가 부부와 자녀 외에 기타 가족 구성원으로 이루어진 가족 형태보다 일·가정이 개인에게 미치는 부정적 영향을 더 받는 것으로 나타났다. 이를 미루어 일·가족 갈등에 영향을 미치는 요인은 취업주부의 직장변인 보다는 개인, 직장변인인 것을 알 수 있으며, 취업주부의 연령이 일이 가정에 미치는 부정적 영향에 유의한 것을 미루어 볼 때 나이가 많은 취업주부일수록 나이가 어린 주부에 비해 자녀수가 상대적으로 많을 것이며 그로 인한 자녀 양육에 대한 어려움이 많아 일과 가정 사이에서 받는 스트레스가 높을 것임을 짐작할 수 있었다. 또한 부부와 자녀로만 이루어진 핵가족 형태에서 일·가정이 개인에게 미치는 부정적 영향이 큰 것으로 미루어 볼 때 가정 내 가사 및 육아 도움을 줄 수 있는 동거 가족이 없을 경우 취업주부들이 모든 일을 수행함으로써 받는 어려움을 알 수 있었다.

셋째, 미취학 자녀를 둔 취업주부의 육아대체와 일·가족 갈등간의 관계를 알아 본 결과 취업주부가 육아도움을 받고 있는 육아대체인력에게서 느끼는 심리적 부담감 및 도움을 요청할 수 있는 용이성이 일·가족 갈등의 모든 유형과 높은 관계가 있는 것으로 나타났다. 이를 미루어 볼 때 육아대체인력보다는 자녀 양육을 대체함으로써 받는 심리적 요인들이 더 큰 영향 요인임을 알 수 있었다.

넷째, 미취학 자녀를 둔 취업주부의 개인, 가정, 직장변인에 따른 삶의

만족도는 총 가계소득이 400만원 이하의 취업주부보다 410~500만원의 취업주부가 높은 삶의 만족도를 느끼고 있는 것으로 나타났으며, 교직에 있는 취업주부가 판매·서비스직에 종사하고 있는 취업주부보다 삶의 만족도가 높은 것으로 나타났다. 이를 미루어 볼 때 경제적 요인과 취업주부가 느끼는 삶의 만족도와의 관계를 알 수 있었으며, 교직에 있는 취업주부의 삶의 만족도가 높은 것은 교사직의 특성상 일정한 출퇴근 시간과 방학 등의 영향 요인에 따른 것을 짐작 할 수 있었다.

다섯째, 미취학 자녀를 둔 취업주부의 육아대체 및 일·가족 갈등과 삶의 만족도와의 관계를 알아본 결과 어린이집으로부터 육아도움을 받는 취업주부가 다른 육아대체인력 대상으로부터 육아도움을 받는 취업주부에 비해 높은 삶의 만족도를 느끼는 것을 알 수 있었다. 또한 심리적 부담감 및 일·가족 갈등의 모든 유형이 취업주부가 느끼는 삶의 만족도와 관계가 있는 것을 알 수 있었다. 또한 취업주부가 느끼는 삶의 만족도는 일과 가정 사이에서의 갈등 요인이 가장 큰 것을 알 수 있었다.

여섯째, 미취학 자녀를 둔 취업주부가 느끼는 삶의 만족도의 영향요인을 알아본 결과 총 가계소득이 많을수록 삶의 만족도가 높았다. 또한 어린이집으로부터 육아도움을 받는 취업주부에 비해 시부모에게 육아도움을 받는 취업주부의 삶의 만족도가 더 낮았으며, 기타의 육아대체인력 대상자에게로부터 육아도움을 받는 취업 주부의 삶의 만족도가 가장 낮았다. 일이 가정에 미치는 부정적 영향 및 가정이 일에 미치는 부정적 영향이 낮을수록 삶의 만족도가 높았다. 이를 미루어 취업주부가 느끼는 삶의 만족도는 총 가계소득의 경제적인 요인과 육아대체인력에 따

라 영향을 받는 것을 알 수 있었으며, 일과 가정 사이에서 느끼는 갈등 또한 영향 요인임을 알 수 있었다.

## 2. 제언

2007년 통계청 자료를 기준으로 전체 경제활동 참가율 61.8% 중 50.2%의 여성이 경제활동에 참가하고 있는 것으로 나타났다. 이 중 본 연구의 연구 대상인 미취학 자녀가 있는 취업주부의 연령대인 25~29세는 62.9%, 30~39세는 56.3%가 경제활동에 참가하고 있는 것으로 나타났다. 이를 미루어 각 연령대별 경제활동에 참가하고 있는 여성이 차지하는 비율이 과반수이상을 차지하고 있음을 알 수 있었다. 더불어 이들 즉, 연령대별 전체 여성 중 과반수이상의 여성들이 일과 가족 간의 역할 갈등으로 인한 어려움을 경험하고 있음을 짐작 할 수 있어 그 심각성을 느낄 수 있었다. 그리하여 본 연구 결과를 바탕으로 맞벌이 가정 내에서 취업주부의 역할갈등을 해소하기 위한 정책 개발의 기초 자료를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 미취학 자녀를 둔 취업주부 가정을 대상으로 주말이나 야간 및 휴업일 등에 육아대체를 보완할 수 있는 틈새서비스가 다양하게 개발되어야 할 것이다. 연구결과에서 보면 취업주부가 육아대체에 따른 일·가족 갈등을 보았을 때 육아대체인력보다는 심리적부담감 및 도움요청용이성이 더 큰 영향요인이었다. 이는 취업주부가 직장생활로 인해 예상치 못한 상황에서 육아대체인력에게 육아도움을 받아야 할 경우 그에 따른 취업주부가 느끼는 스트레스가 크다는 것을 의미한다. 이를 위해 건강가정지원센터 등에서 제공하는 아이돌보미서비스가 좀 더 다양한

가정의 욕구를 충족시킬 수 있도록 확대되어야 할 것이다.

둘째, 생계형 맞벌이 취업주부에게 육아보조비 지원 및 생활보조금 제도 등의 범국가적 차원에서의 경제적 지원 등이 시급하다고 볼 수 있겠다. 또한 생계형 맞벌이 가정을 결정하는 적용기준에 있어서 좀 더 유동성과 합리성이 있는 책정 기준이 필요할 것이다. 취업주부의 개인, 가정, 직장변인에 따른 육아대체를 알아본 결과를 바탕으로 총 가계소득이 증가할수록 육아대체인력에게 지불하는 육아대체비용은 증가하였다. 그로 인해 육아대체인력에게 받는 심리적 부담감이 낮아졌고 도움을 요청하는 용이성 또한 증가하여 경제적 요인에 따른 취업주부가 느끼는 역할갈등의 영향력을 알 수 있었다.

셋째, 지역 내 육아 돌봄 서비스의 확장 및 가정 내 사회적인 육아 돌봄 지원망의 활성화 및 홍보가 필요하겠다. 연구결과 동거가족구성에 따른 육아대체를 살펴보면 부부와 자녀로만 이루어진 가족 형태에서 육아도움을 받는 시간과 비용 모두 다른 가족 형태에 비해 많았으며, 육아대체인력에게 느끼는 심리적부담감이 높은 반면, 도움요청용이성은 낮았다. 이는 육아도움을 줄 수 있는 다른 가족 구성원이 없는 핵가족 내의 취업주부에게 있어 다양한 형태의 맞춤형 육아대체인력이 필요함을 알 수 있는 결과이다. 또한 취업주부가 느끼는 삶의 만족도가 육아대체인력유형에 따라 영향을 받았는데 이를 미루어 다양한 형태의 육아돌봄 서비스의 확장이 필요하겠다. 그리고 지역내 아이돌봄 서비스 지원정책 대상자에 속해있음에도 불구하고 이에 대한 홍보가 부족하여 제대로 이용하고 있지 못한 취업주부들을 위한 교육 및 홍보가 필요할 것이다.

넷째, 기업의 일과 가정생활의 균형을 위한 조직문화가 활성화되어야 할 것이다. 연구결과 취업주부의 삶의 만족도에 영향을 미치는 변인으로 일·가족 갈등이 가장 큰 요인 이었는데 취업주부가 삶의 만족도를 높이기 위해선 직장생활과 가족생활간의 균형감 유지를 위하여 범국가적 및 기업차원에서의 좀 더 실질적이면서 의무화된 가족친화제도를 실시하여 직원들이 활용할 수 있도록 조직문화를 만드는 것이 시급하겠다.

본 연구는 미취학 자녀가 있는 취업주부를 대상으로 그들이 직장내 가족 내의 역할 갈등으로 인한 일·가족 갈등 및 삶의 만족도를 파악하고자 하였다. 취업주부의 가장 큰 역할 갈등인 어머니의 역할 즉, 육아에 중점을 두어 취업주부의 사회진출로 인한 육아에 대한 역할 대체를 위해 육아 도움을 주고 있는 대체 인력에 대한 취업주부가 받는 영향력을 중심으로 연구를 진행하였다. 그리하여 본 연구가 취업주부를 위한 정책 개발에 기초 자료를 제공하고 취업주부의 삶의 질 향상과 삶의 만족도를 높이는 것이 본 연구의 궁극적인 목적이었으나, 본 연구는 다음과 같은 한계점을 가지고 있다.

첫째, 일·가족갈등과 삶의 만족도에 대한 육아대체의 영향력을 확인하기 위하여 시간, 비용 및 심리적 부담감, 마지막으로 도움요청 용이성의 네 가지 영향력을 조사하여 그 이외 영향 요인은 연구하지 못하였다. 특히 긍정적인 영향요인은 파악하지 못하였다. 그러므로 후속 연구에서는 좀 더 다양한 영향요인을 추가하여 연구해야 할 것이다.

둘째, 본 연구는 연구 대상 선정 시 무작위 표집방식에 따라 연구대상을 선정하지 못하였다. 이에 집단별 정확한 연구 결과를 위하여 후속연구에서는 연구 대상 선정 시 지역별, 연령대별, 직업군 등에 따른 다양한 영역에서 연구대상을 선정해야 할 것이다. 그리하여 좀 더 객관성이 있는 연구 자료를 통한 다양한 영역별 결과를 도출해야 할 것이다.

## 참 고 문 헌

구명숙·홍상욱(2005). 기혼여성의 경제활동 증대에 따른 육아지원서비스 개선방안에 관한 연구. 한국생활과학회지, 14(4), 531~546

김경신(1999) 취업여성의 스트레스와 관련변인 분석. 한국가정과학회지, 2(1), 25~37.

김영선(2003). 가족기업 종사자의 일-가족 갈등 및 직업만족도와 생활만족도. 서울대학교 대학원 석사학위논문.

김주엽(2006). 일과 가정의 균형에 관한 문헌적 검토. 인적자원개발연구, 8(1), 83~117

김지경(2004). 젊은 기혼여성의 출산 후 취업연속성 결정요인. 대한가정학회지, 91~104.

김재영·문숙재(1992). 부부의 갈등과 생활만족도에 관한 연구 -형성기 가정과 확대기 가정을 중심으로-, 한국가정관리학회지, 10(1), 53~74.

김효민·박정윤·김양희(2006). 취업모의 보육서비스 이용만족도 및 개선에 대한 연구, 대한가정학회지, 44(6), p.79~86.

문숙재·채옥희(1986). 가사노동, 신광출판사.

문숙재(1990). 가정생산 (개정증보) - 가정노동의 생산성과 평가를 위한 접근-, 신광출판사.

문숙재·김순미·윤소영(1996). 취업여성의 노동중단 결정요인에 관한 연구, 대한가정학회지, 34(6), 99~112.

민은혜(2006). 이성형제자매가 있는 중학생의 가사노동의식과 참여도에 관한 연구, 충남대학교 석사학위논문.

백경임·강희경(1995). 3세 이하 자녀를 둔 취업모의 탁아 실태와 탁아에 대한 죄책감, 대한가정학회지, 33(6), 281~293.

박성옥·김정훈(1995). 취업모의 가정생활과 일의 균형을 위한 방안 모색, 대한가정학회지, 33(4), 13~25.

박지원(2006). 사회적 지원이 일-가정 상호관계 및 직무만족에 미치는 영향, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

성지미·차은영(2000). 세대간 동거와 기혼여성의 노동공급, 제2회 한국노동패널 학술대회논문집, 62~83.

양세정·김태은(2001). 맞벌이가계와 비맞벌이가계의 가사노동 시장대체지출비 분석, 한국가정관리학회지, 20(5), 87~98.

오선영·이숙. 도시 저소득층 취업모의 자녀위탁실태 및 탁아서비스에 관한 요구 조사, 대한가정학회지, 31(2), 141~157.

유애리(1999). 신세대주부의 가사노동가치인식 및 가사노동수행과 가정생활만족, 이화여자대학교 석사학위청구논문.

이기영·구혜령(1997). 가사노동의 사회화와 결정요인에 관한 연구, 한국가정관리학회지, 17(1), 167~178.

이다운(2003). 맞벌이부부의 '일-가족 갈등' 및 '가족-일 갈등' 과 결혼만족도, 연세대학교 대학원 석사학위논문.

이순희(2003). 청소년의 성평등의식에 따른 가사노동 의식과 참여도, 영남

대학교 석사학위논문.

이성희·강성희(2002). 기혼직장여성의 탁아실태와 직무만족도, 한국가정관리학회지, 20(3), 101~111.

이세인·이숙현·권영인(2007). 가족의 지원 및 가족친화적 조직 문화가 사무직 취업모의 일-가족 갈등에 미치는 영향, 한국가족관계학회지, 12(3), 29~57.

장병옥·이정우(1998). 취업주부의 부부 역할수행·가정생활 기여도 및 만족도, 한국가정관리학회지, 16(3), 39~52.

전기홍(2003). 가정 친화적 조직문화가 직장·가정 갈등과 직무태도에 미치는 영향, 서울대학교 대학원 석사학위논문.

전세경(1994). 도시 취업모의 탁아유형 실태에 관한 연구, 대한가정학회지, 32(4), 135~147.

정순희(2001). 취업주부의 역할갈등과 취업중단의사 관련 변수에 대한 연구, 대한가정학회지, 39(3).

정영금(2006). 일·가족 균형의 촉진요인 분석 및 교육내용 개발, 한국가정관리학회지, 24(6), 131~145.

\_\_\_\_\_ (2006). 기혼취업여성의 일·가정 균형감과 지원용이도/요구도에 관한 연구, 한국가정관리학회지, 24(2), 107~118.

\_\_\_\_\_ (2005). 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구, 한국가정관리학회지, 23(4), 113~122.

\_\_\_\_\_ (2004). 가족친화적 정책을 통한 일-가족 균형에 관한 연구, 한국가정관리학회지, 22(5), 91~100.

정혜정·채옥희(1996). 가사노동 사회화 실태와 만족도.

조성은(1998). 기혼남성의 가사노동에 관한 연구, 이화여자대학교 박사학위논문.

조윤경(1988). 가사노동 사회화태도에 관한 연구-성역할태도 및 가사노동 가치인식을 중심으로-, 이화여자대학교 석사학위논문.

조희금(1999). 취업기혼여성의 일-가정갈등과 직업 및 생활만족도 -생산직과 사무직 기혼여성을 중심으로-, 대한가정학회지, 37(2), 145~158.

채로·이기영(2004). 맞벌이부부의 가사노동시간과 생활만족도에 관한 연구, 한국가정관리학회지, 22(5), 265~281.

채옥희·송복희(2006). 30대 주부의 가사노동 수행과 가정생활만족도에 영향을 미치는 변인, 한국가정과학회지, 9(4), 15~26.

채옥희·정은미(2003). 신세대 주부의 가사노동 수행과 가정생활만족도, 한국생활과학회지, 12(2), 131~142.

채옥희(2003). 신세대주부의 가사노동 관리자유형과 가정생활만족도, 한국생활과학회지, 12(2), 201~213.

채금희(2000). 중학생의 가사노동에 대한 의식 및 참여도에 관한 연구, 강원대학교 석사학위논문.

최정미·이숙(1993). 교사직 취업모의 자녀위탁 실태 및탁아 요구에 관한 조사, 한국가정관리학회지, 11(2), 134~146.

통계청, 「경제활동인구조사보고서」 각년도.

통계청, 사회통계국 인구조사과(2005). 성/연령/혼인상태/경제활동 상태별 인구(15세 이상)-시도

통계청, 사회통계국 사회복지통계과(2006). 가사분담실태(부인).

한지숙·유계숙(2007). 기혼근로자의 성역할 태도와 일-가족 지향성이 일-가족 갈등/축진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향, 한국가정관리학회지, 25(5), 143~166.

Voydanoff, P. & Kelly, R.E. (1984). Determinants of work-related family problems among employed parents. *Journal of Marriage and Family* 46.

## Abstract

A study on childcare alternatives, work-family conflicts and life satisfaction of employed housewives with preschool children.

Hong, Kyung Eun

Dept, of Family Culture & Consumer Science

The Graduate School

Sungshin Women's University

This research is focused on the maternal role, or childcare, which is known as the biggest factor in role-conflict among the diverse areas of vocational and household lives that employed housewives have within consistently growing dual-income families. It sought to examine childcare alternatives according to individual, household, and vacation variables of employed housewives and to search their felt negative influences of vocation and household lives that arise from childcare alternatives. Lastly, there was a plan to study the variables explaining the degree of satisfaction towards life which employed housewives feel based on the childcare alternatives and work/family conflicts. To achieve this, data was collected and analyzed through surveys targeting employed housewives who have preschool children, and following research results are in

accordance with it.

First, the result of childcare alternatives along individual, home, and vocation variables of employed housewives with preschool children showed employed housewives in all areas as getting help from daycare centers the most. The individual, home, and vocation variables of employed housewives influencing childcare alternatives were their age, education level, age of first-born child, household family composition, total income, occupation, and company scale. Among them, the most influential variables were revealed as the age of the first-born child, household family composition, and total income.

Second, the result of examining work/family conflicts along individual, home, and vocation variables of employed housewives with preschool children showed the age and household family composition of employed housewives having an effect.

Third, the results of studying the relationship between childcare alternatives and the work/family conflicts of employed housewives with preschool children showed that there was a relationship between the emotional burden employed housewives feel toward alternative childcare workers and the simplicity of the request for help. It was found that the childcare alternative factor was more influential on the work/family conflicts employed housewives feel than the individual, family, and vocation variables.

Fourth, the result of looking over the degree of satisfaction towards life among employed housewives with preschool children along individual,

home, and vocation variables showed that the total income and occupation of the employed housewives' families gave influence.

Fifth, the result of investigating the relationship between childcare alternatives, work/family conflicts and the degree of satisfaction towards life of employed housewives with preschool children showed that the degree of satisfaction towards life that employed housewives feel differed according to the alternative childcare laborers. Also, the emotional burden felt towards the childcare providers influenced the degree of satisfaction towards life for employed housewives. In the relationship between work/family conflicts and the degree of satisfaction towards life, all three patterns of work/family conflicts were presented as having a close connection with the degree of satisfaction towards life.

Sixth, the result of studying the variables to explain the degree of satisfaction towards life of employed housewives with preschool children showed total income and alternative childcare laborers of the housewives' family were the explanatory variables. Among the three patterns of work/family conflicts, the negative influence that work had on home, and one that home had on work were the explanatory variables illustrating the degree of satisfaction towards life that employed housewives feel.

- 부 록 -

사회 인구학적 변인 및 육아대체변인간의 상관관계표

	1	2	3	4	5	6
1.주당근로시간						
2.총근로자수	-0.041					
3.첫째자녀연령	0.031	-0.015				
4.육아대체비용	-.046	0.181**	-0.144*			
5.심리적 부담감	-.001	0.018	-0.056	0.080		
6.도움요청용이성	0.053	0.102	-0.089	0.149*	0.281***	

\*\* 상관계수는 0.01 수준(양쪽)에서 유의합니다.

\* 상관계수는 0.05 수준(양쪽)에서 유의합니다.

- 다음은 귀하의 가사노동 대체인력 활용 실태 파악 및 만족도를 알아보고자 하는 문항입니다.

육아 및 가사에 도움을 주는 사람이라 함은 맞벌이로 인한 자녀 양육 및 가사일 돌보아주시는 분의 존재 및 도움 정도를 확인하고자 하는 문항입니다. 육아부분에서는 어린이집에서 아이를 맡아주시고 본인의 퇴근전까지만이라도 아이를 맡아주시는 정도의 수고도 포함되며, 지불 비용은 수고비나 용돈정도로 매달 지불하고 있는 금액을 포함합니다.

1. 육아 및 가사에 도움을 주는 주된 사람과의 관계는?  
 ① 시어머니    ② 친정어머니    ③ 형제·자매  
 ④ 친척    ⑤ 도우미    ⑥ 이웃    ⑦ 기타
  
2. 육아 및 가사관련 도움을 주는 사람의 육아 및 가사일 처리에 어느 정도 만족하십니까?  
 ① 매우 만족스럽다    ② 만족스럽다    ③ 보통이다  
 ④ 불만족스럽다    ⑤ 매우 불만족스럽다
  
3. 육아 및 가사 관련 도움을 주는 사람의 주당 이용 시간은 어느 정도 됩니까?  
 ① 주 25시간 미만    ② 주 25시간 이상 ~ 30시간 미만  
 ③ 주 30시간 이상 ~ 35시간 미만    ④ 주 35시간 이상 ~ 40시간 미만  
 ⑤ 주 40시간 이상    ⑥ 주 (            ) 시간
  
4. 육아 및 가사관련 도움을 주는 사람에게 지불하는 비용은 월 얼마정도 됩니까?  
 ① 월 50만원 미만    ② 월 50만원 이상 ~ 70만원 미만

- ③ 월 70만원 이상 ~ 100만원 미만    ④ 월 100만원 이상 ~ 120만원 미만  
 ⑤ 월 120만원 이상 ~ 150만원 미만    ⑥ 기타 월(                    ) 만원

5. 직장에서의 갑작스러운 야근, 회식 등의 급한 용무가 생겼을시 육아 및 가사관련 도움을 주는 사람의 도움을 받기 쉽다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다    ② 그렇다    ③ 보통이다    ④ 어렵다    ⑤ 매우 어렵다

6. 육아 및 가사관련 도움을 주는 사람에 대한 귀하의 심리적 부담감은 어떠합니까?

- ① 전혀 부담스럽지 않다                    ② 부담스럽지 않다                    ③ 보통이다  
 ④ 부담스럽다                                    ⑤ 매우 부담스럽다

7. 위의 1번 문항에 체크한 사람 이외에 육아 및 가사관련 도움을 주는 다른 사람이 있습니까?

- ① 시어머니    ② 친정어머니                    ③ 형제·자매  
 ④ 친척                    ⑤ 도우미                    ⑥ 이웃                    ⑦ 기타

● 다음은 귀하의 직장생활과 가정생활의 균형감을 확인하고자 하는 질문입니다. 귀하의 평소 경험에 일치하는 정도를 표시해 주세요.

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1. 가정생활로 인해 직장에서 기분 좋게 일할 수 있다					
2. 가정에서 비롯된 스트레스 때문에 종종 직장에서도 집안문제에 정신이 팔려있다.					
3. 나의 일은 신경이 많이 쓰이고, 그것 때문에 가끔은 집에서 짜증이 난다.					

4. 종종 가족책임 때문에 스트레스를 받아서 일에 집중할 수 없다.					
5. 직장일이 너무 피곤해서 가족에게 신경 쓰기 힘들다.					
6. 집안 일 때문에 너무 피곤해서 직장에서 효과적으로 일할 수 없다.					
7. 직장 일을 마치고 집에 돌아오면 몸이 너무 피곤하다.					
8. 나는 항상 일이 많아서 집에서 편히 쉬는 것이 어렵다.					
9. 직장일이 많아서 개인적 책임(육아, 가사활동 등)을 다하기 어렵다.					
10. 일이 끝난후 집에 돌아오면, 나는 너무 피곤해서 내가 좋아하는 다른 일을 할수 없다.					
11. 내 직장일은 나의 가족과 같이 보내고 싶은 시간마저 빼앗아 버린다.					
12. 나 자신을 위한 시간이 부족한 것 같다.					
13. 직장일과 집안일 사이에서 시간조절을 잘하고 있다.					
14. 개인적인 책임(육아, 가사 활동등) 때문에, 상관이나 동료들과 제대로 어울리지 못한다.					
15. 직장에서의 대화를 통해 집안 문제 해결에 도움을 받은 한다.					
16. 내 일은 내가 생각해왔던 남편, 아내 또는 부모의 모습이 되는 것을 어렵게 만든다.					

17. 직장에서 날 유능한 사람으로 만드는 행동들은 좋은 부모와 배우자가 되는데는 도움이 되지 않는다.					
18. 나의 작업일과는 내 가족생활과 가끔 충돌한다.					
19. 직장 일정이 넘 들쭉날쭉해서 가족생활에 방해가 된다.					
20. 나는 나의 직장일과 가정일(가족·여가)에 있어서 서로 균형을 이루는 것이 어렵다.					

◆ 다음은 귀하가 생활 전반에 대해 가지고 있는 생각과 가장 일치하는 것을 골라 ✓ 표 해주십시오.

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1. 나는 현재 우리 가족의 수입에 만족한다					
2. 나는 현재의 여가생활 수준에 만족한다					
3. 나는 현재의 주거환경에 만족한다					



4. 귀하의 직업은? (                    )

아래의 <보기>를 보고 해당되는 직업이 번호를 써주십시오.

	< 보 기 >
판매·서비스직	1)각종 자영업 2)영업직 3)판매직 4)부동산중개업 5)요리사 6)미용사 7)학원강사 8)학습지교사 9)보육교사 10)종교인
사무직· 일반공무원	11)일반사무직 12)회사원 13)일반공무원
교사직	14)유치원 교사 15)초등학교 교사 16)중·고등학교 교사
기술직·준전문가	17)연구원 18)예술가 19)디자이너 20)간호사
전문직	21)의사 22)변호사·법조인 23)대학교수

4. 귀하의 월평균 수입은?      월 (                    ) 만원

5. 귀하 가정의 월평균 수입은?      월 (                    ) 만원

6. 현재 귀하의 직종, 직위, 고용 및 근로형태와 관련하여 해당하는 것을  
골라 ✓표 해주십시오.

귀하의 직종은?	①사무직 ②생산직 ③공무원 ④기타
귀하의 직위는?	①중간관리직②일반직
귀하의 고용형태는?	①정규직 ②비정규직
귀하의 근로형태는?	①전일제 ②파트타임제

7. 현재 귀하가 근무하는 기업의 총 근로자수는? (                    ) 명

8. 주당 근로시간은 몇 시간입니까? ( ) 시간

9. 현재 다니시고 있는 직장에서의 근속 기간은 얼마나 되십니까?  
( ) 년 ( ) 개월

10. 귀하의 건강상태는 어떻습니까?

- ① 매우 건강하다      ② 건강한 편이다      ③ 보통이다  
④ 별로 건강하지 못하다      ⑤ 매우 나쁘다

11. 현재의 주택에 함께 거주하고 있는 가족 구성원의 형태는?

- ① 부부 + 자녀      ② 부부 + 자녀 + 시부모  
③ 부부 + 자녀 + 친정부모      ④ 부부 + 자녀 + 부모와의 친척  
⑤ 부부 + 자녀 + 친척이 아닌 자녀 대리양육자  
⑥ 기타 ( )

12. 현 주택의 소유형태는?

- ① 자가      ② 전세      ③ 월세      ④ 기타( )

13. 귀택 자녀 연령과 성별은? 해당란에 기입해 주십시오.

순서	연령	성별
첫째 자녀	만      세	
둘째 자녀	만      세	
셋째 자녀	만      세	
넷째 자녀	만      세	

※ 마지막으로 설문지에 응답해주셔서 감사드립니다.