

3세 이하 자녀를 둔 전문·사무직 취업모의 양육스트레스 - 어머니 역할관과 지원체계를 중심으로 - *

Dual-Career Parenting Stress : Effects of Mother's
Values and Support Systems

강희경**
Kang, Hee Kyung
조복희***
Cho, Bok Hee

ABSTRACT

This study examined the effects of support systems and traditional value beliefs about the role of women on the parenting stress of dual-career mothers. The subjects were 203 employed mothers with one child 4- to 36-months of age. The influential independent variables affecting parenting stress listed in order of significance were satisfaction with child care, value placed on traditional maternal roles, sex of child, and cost of child care. Contrary to the researchers assumptions, social support systems had no effect on parenting stress. The results of this study have implications for formal and informal support systems for employed mothers with young children.

I. 서론

취업모는 일과 가족 간의 균형을 유지하면서 직업역할, 어머니역할, 주부역할 등 다양한 역할을 수행해야만 하는데, 그 중에서도 취업모가 가장 어려움을 겪는 역할이 바로 어머니역할이다 (이영, 1986; Menaghan & Parcel, 1981; Simons, 1992). 따라서 취업모가 부모역할을 수

행하며 겪는 어려움을 이해하는 것은 취업모가 처해 있는 조건을 구체적으로 이해하는데 중요한 준거가 될 수 있고, 이들을 위한 공식적, 비공식적 차원에서 지원 마련하는 데 실증적인 자료를 제공해 줄 수 있다. 부모역할 수행에 따른 어려움을 측정하는 지표로 최근 부각되고 있는

* 본 논문은 1998년 경희대학교 박사학위 청구논문의 일부임

** The University of Texas at Austin, School of Social Work 재학중

*** 경희대학교 아동·주거학과 교수

것이 양육스트레스로, 양육스트레스란 가족생활의 발달적 맥락에서 구체적 상황 하에 발행하는 스트레스로, 가족체계가 직면하는 발달과정 속에서 어느 정도 예상되는 스트레스이며(고성혜, 1994), 자녀의 출생으로 인해 어머니가 수행하는 부모역할 수행 과정에서 경험하는 일상적 스트레스, 부모역할에 대한 부담감 및 디스트레스와 타인양육에 대한 죄책감(김기현·강희경, 1997)이라 할 수 있다.

최근까지의 양육스트레스에 대한 국내외 연구들은 관련 변인으로 주로 어머니의 심리적 특성에 초점을 맞추고 있어서 어머니의 양육스트레스에 미치는 환경적 요인에 대한 고려가 부족한 것이 중요한 문제로 지적될 수 있다. 따라서 본 연구에서는 취업모의 양육스트레스에 영향을 미치리라 가정되는 중요한 외부환경적 요인을 지원체제로 개념화하여 이들 간의 관계를 밝히고자 한다. 즉 지원체계를 자녀양육체계와 역할지원체계로 나누었는데, 자녀양육지원체계는 부모역할수행과 보다 직접적인 관련이 있으며, 보육유형, 보육만족도, 보육의 안정성, 그리고 보육비용과 같은 보육특성과 남편의 자녀양육 참여로 구성된다. 또한 간접적으로 취업모의 다중 역할을 지원하여 결과적으로는 어머니역할을 지원해 줄 수 있는 역할지원체계는 취업모의 사회적 지원과 근무조건, 융통성으로 구성된다. 그리고 취업모 역할상의 어려움을 증폭시키는 근본적인 원인으로 가정되는 우리 사회 전반에 깔려 있는 전통적 어머니역할관의 정도와 양육스트레스 간의 관계를 알아보고자 한다.

지금까지 이루어진 선행 연구 결과를 살펴보면, 전통적 역할관이 취업모의 양육스트레스에 미치는 영향에 대한 연구보고를 찾아볼 수는 없으나, 전통적 역할관이 영아기 자녀를 둔 취업모의 퇴직 결정에 유의한 영향을 미친다는 Glass와 Estes(1996)의 연구 결과를 두고 볼 때, 전통적

역할관이 취업모의 양육스트레스에 유의한 영향을 미칠 것으로 기대된다.

자녀양육 지원체계에 대한 관련 연구를 통해 볼 때 非가정탁아(out-of home care)이고(Mason & Duberstein, 1992, 재인용), 보육자가 자주 변경되며(Mason & Duberstein, 1992; Neal, Chopman, Ingersol-Dayton & Emlen, 1993), 보육만족도가 낮은 경우(백경임·강희경, 1995; Neal et al., 1993), 취업모의 양육스트레스가 높아지는 것으로 나타난다. 보육비용과 남편의 자녀양육 참여가 양육스트레스에 미치는 영향에 대한 관련연구는 미비하나, 남편의 자녀양육 및 가사분담이 취업모의 심리적 건강에 긍정적 영향을 미친다는 연구결과(Ross & Mirowsky, 1988)를 두고 볼 때, 남편의 자녀양육참여가 취업모의 양육스트레스 감소에 기여할 것으로 예상된다.

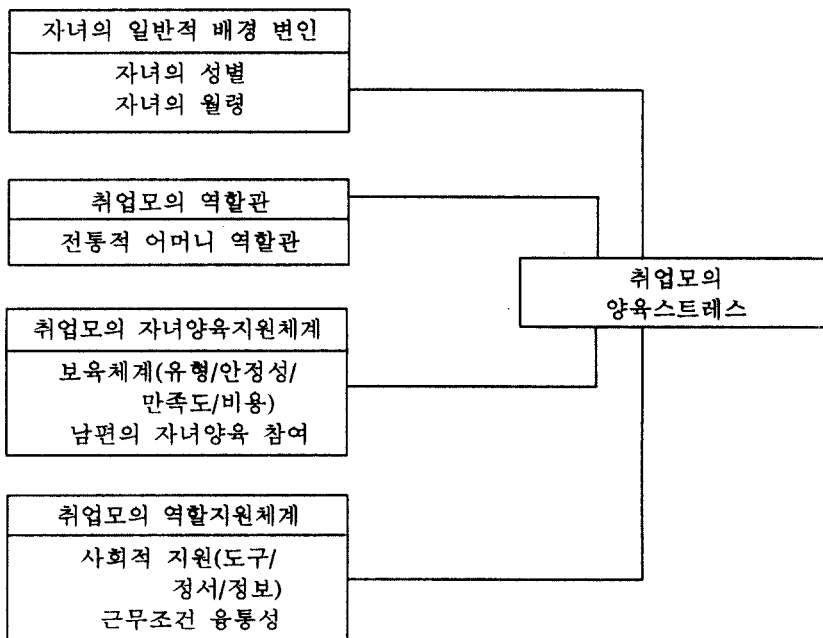
취업모의 역할지원체계를 구성하는 사회적 지원체계와 양육스트레스 간의 관계에 대한 선행연구 역시 부족한 실정이지만, 사회적 지원이 어머니의 일반적인 스트레스 감소에 기여한다는 연구결과들(Crnic & Booth, 1991; Gelfand, Teti & Radin Fox, 1992; McCubbin, Joy, Cauble, Comeau, Patterson & Needle, 1980)을 통해 볼 때, 이들 간의 유의한 관계를 가정할 수 있겠다. 그러나 구체적으로 어떤 유형의 지원이 양육스트레스 수준 저하에 기여할 것인가에 대한 것이 명확하게 규명되지 않고 있는 상황에서, 사회적 지원을 그 기능 유형별로 스트레스와의 관계를 살펴보는 작업은 스트레스원의 특성 및 발생원인을 알아내는데 매우 유용한 접근 방법으로 인정되고 있다(Pierce, Sarason & Sarason, 1990). 따라서 본 연구에서는 사회적 지원의 기능을 도구적, 정서적, 정보적 지원의 세 가지로 분류하고 그 영향력을 규명하게 될 것이다.

취업모의 역할을 지원해 줄 수 있는 사회적

환경인 직장의 대표적인 제도적 장치로는 근무조건의 융통성이 있다. 근무조건의 융통성이란, 융통성 있는 근무시간제, 시간제 근무, 휴가제도, 가족의 질병 등을 사유로 휴가를 얻을 수 있는 가족간병휴가제 등에 대한 총체적인 근무시간의 융통성을 의미한다. 직장에서의 근무조건의 융통성이 보장되면, 경영자의 측면에서는 무단결근을 감소 등에 따른 생산성 증대 효과를, 취업모의 측면에서는 자녀양육에 대한 스트레스뿐만 아니라 일반적인 스트레스 수준을 감소시키는 긍정적인 효과를 가져온다. 실제로 근무조건의 융통성이 보장되는 직업을 가진 취업모의 경우 양육스트레스가 낮은 것으로 나타났다(Neal et al., 1993).

본 연구에서는 취업모의 특성이나 자녀의 인구통계학적인 변인이 양육스트레스에 미치는 영향력을 통제하기 위해, 36개월 이하 첫 자녀를 둔

전문직, 준전문직 또는 사무직에 종사하는 취업모를 대상으로 연구를 실행할 것이다. 그 이유는 양육스트레스가 자녀의 연령(Crnicek & Booth, 1991; Gelfand, Teti, & Radin Fox, 1992; Neal et al., 1993; Spitze, 1988) 및 자녀의 수(Lavee, Sharlin, & Katz, 1996; Neal et al., 1993; Spitze, 1988) 및 자녀구성(Lavee et al., 1996), 그리고 어머니의 근무형태 (Neal et al., 1993), 학력(Gelfand et al., 1992), 가족의 사회경제적 배경(Gelfand et al., 1992; Goldsteen & Ross, 1989; Lavee et al., 1996; Spitze, 1988)에 따라 다양해지므로, 이들의 상대적 영향력을 최대한 통제하기 위해서이다. 특히 자녀의 연령을 36개월 이하로 통제한 것은 영유아기 자녀를 둔 취업모들이 다른 연령대의 자녀를 둔 어머니보다 적정한 질의 보육을 찾고 유지하는데 더 많은 어려움을 갖고 있어서, 부모역할수행 상의 어려움이



<그림 1> 연구모형

클 것으로 예상되기 때문이다.

따라서 본 연구 결과는 36개월 이하 영유아기 첫 자녀를 둔 취업모의 자녀양육상의 실태 및 어려움, 그리고 그들의 자녀양육지원체계 및 역할 지원체계를 마련하는데 유용한 자료를 제공해 줄 수 있을 것으로 기대된다.

이상의 연구목적을 위해 본 연구에서는 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

1. 취업모의 양육스트레스는 어떠한가?

2. 취업모의 전통적 어머니역할관은 어떠한가?

3. 취업모의 자녀양육지원체계는 어떠한가?

3-1. 보육의 특성 (유형/안정성/만족도/비용)은 어떠한가?

3-2. 남편의 자녀양육참여는 어떠한가?

4. 취업모의 역할지원체계는 어떠한가?

4-1. 취업모의 사회적 지원은 어떠한가?

4-2. 취업모의 근무조건 융통성은 어떠한가?

5. 취업모의 양육스트레스에 영향을 미치는 변인은 무엇인가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 서울에 거주하는 36개월 이하 영유아기 첫 자녀를 타인양육하에 두고 전문직, 기술공 및 준전문직(이하 준전문직), 사무직에 종사하는 어머니를 대상으로 하였다. 만성적인 생활 조건, 즉 빈곤이 스트레스에 미치는 영향을 통제하기 위해 학력 및 경제적 지위가 어느 정도 동질집단으로 가정되는 전문직, 준전문직, 그리고 사무직으로 연구대상을 한정하였다. 직업의 분류는 한국 표준직업분류 (통계청, 1992)에 근거하였다.

본 연구대상에서는 전문직의 경우, 의사, 간호사, 교사, 약사, 사회복지사, 연구원, 컴퓨터프로그래머, 건축설계사, 조경기사의 직업을 가진 취업모가, 준전문직은 공무원, 디자이너, 사진사, 대서관 비서, 그리고 사무직으로는 은행원 및 일반기업체 회사원이 표집되었다.

연구대상자의 표집방법은 대상 취업모와의 접근이 용이하지 않았기 때문에 편의표집과 제보자 모집 표집방법에 의하였다. 조사대상자들이 수직

으로 제한적일 뿐 아니라, 시간제약을 많이 받는 직업에 종사하므로, 확률표집을 하기에는 많은 어려움이 있었기 때문이다. 따라서 연구대상자를 연고자의 소개를 받아 조사자가 직장을 방문하거나, 조사과정 중에 또 다른 대상자를 소개받아서 질문지를 배부하고, 며칠 후 수거하는 방식을 취하였다.

<표 1>은 본 연구대상자의 일반적 배경에 대한 분포를 보여준다.

2. 측정도구

1) 양육스트레스

양육스트레스는 우리 나라 사회문화적 배경에 맞는 취업모의 양육스트레스 측정을 위해 김기현과 강희경(1997)이 개발한 도구로 측정하였다. 본 도구는 32문항의 5점 Likert척도로써, “자녀양육으로 인한 일상적 스트레스(12문항)”, “부모역할수행에 대한 부담감 및 디스트레스(12문항)”와 “타인양육에 대한 죄책감(8문항)”의 세 하위요인으로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 양육스트레스가 높음을 의미한다.

<표 1> 연구대상자의 일반적 배경

(N=203¹⁾)

변인	내 용	빈 도(%)	변 인	내 용	빈 도(%)
연령	20대	94(46.3)	자녀의 성별	남	98(48.3)
	30대이상	109(52.7)		녀	105(51.7)
직업	전문직	85(41.9)	자녀의 월령	4-12개월	45(22.2)
	준전문직	37(18.2)		13-24개월	84(41.4)
	사무직	81(39.9)		25-36개월	74(36.5)
학력	고졸	13(6.4)	취업모 수입	100만원이하	78(39.0)
	전문대졸	49(24.1)		101-150만원	55(27.5)
	대졸	127(62.6)		151-200만원	56(28.0)
	대학원졸	14(6.9)		200만원이상	11(5.5)

1) 무응답으로 인해 전체 사례수는 차이가 있음.

2) 역할관

어머니의 전통적 역할관은 독일 뒤셀도르프 하 이리히-하이네 대학교 발달 및 교육심리학 연구소에서 국제 비교연구를 위해 양명숙(1993)과 공동제작한 질문지 중에서 독일과 한국에 공통적으로 적용될 수 있는 어머니역할관에 대한 질문을 사용하였다. 본 도구는 역할을 전통적 대 평등적 (traditional vs. equalitarian)의 관점으로 보아, 전통적 역할관 15문항, 평등적 역할관 5문항 총 20문항의 4점 Likert척도로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 전통적 역할관이 높은 것을 의미한다.

3) 보육에 대한 만족도

보육에 대한 만족도는 Mann과 Thornberg (1987)의 어머니 죄책감 척도(Maternal Guilt Scale)의 하위영역에서 보육에 대한 만족도 요인 3문항의 5점 Likert척도가 사용되었다. 점수가 높을수록 그 만족도가 높은 것을 나타낸다.

4) 남편의 자녀양육참여

남편의 자녀양육참여는 홍성례(1995)의 연구에서 사용된 남편의 가족역할수행 척도에서 부모역

할 4문항을 사용하였다. 원 도구는 배우자역할, 부모역할, 친족역할, 가사분담자역할, 가계경제관리역할, 부양자역할, 대외적 역할 등 총 33문항의 7요인으로 구성된 5점 Likert척도이다.

5) 사회적 지원

사회적 지원을 위한 측정도구는 김영희(1996)의 사회적 지원척도를 사용하였다. 이 측정도구는 Hollyway와 Machida(1991)의 사회적 지원 척도(Social Support Scale), Klebanov 등(1994)이 사용한 사회적 지원(Social Support)의 문항, 그리고 빈곤여성을 대상으로 김인숙(1994)이 조사한 16개 문항을 참고로 하여, 예비조사 및 요인분석을 통해 문항을 조정하여 총 8개 문항으로 작성한 것이다. 본 도구는 도구적 지원, 정서적 지원, 정보적 지원의 3요인으로 구성되어 있는데, 도구적 지원 요인은 '가사일 도움', '돈빌릴 때 도움', '자녀돌보기 도움'의 3문항, 정보적 지원요인은 '선택결정 조언', '문제해결 도와줌', '자녀지도 정보'의 3문항, 그리고 '외로울 때 의지', '한가한 시간의 공유'의 정서적 지원 2문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 3점 척도로 구성되며, 지원원은 친척(시아/친가), 친구, 이웃, 전문인(의사/상담원/

<표 2> 자녀의 일반적 배경변인에 따른 취업모의 양육스트레스
(N=203)

변인	내용	n	Mean(SD)	t 값
자녀의 성별	남	98	3.15(0.51)	2.21 *
	녀	105	2.99(0.57)	
자녀의 월령	4-12개월	45	2.97(0.57)	0.99 (n.s)
	13-24개월	84	3.10(0.49)	
	25-36개월	74	3.09(0.58)	

n.s.=not significant * p<.05

종교인) 등의 6영역으로 구분하였다.

6) 취업모의 근무조건 융통성

어머니의 근무조건 융통성은 Glass와 Camarigg(1992)의 근무조건 수월성, 융통성 및

지원(Easy of Work, Flexibility and Support)에서 근무조건 융통성요인 5문항, 5점 Likert척도로 측정하였다. 총 점수가 높을수록 취업모의 근무조건 융통성이 높다는 것을 의미한다.

III. 연구결과 및 논의

1. 취업모의 양육스트레스

취업모가 지각한 전반적인 양육스트레스는 3.07점(SD=0.55, 범위 1.88-4.50)으로, 본 연구대상 취업모가 지각하는 양육스트레스는 보통인 것으로 나타났다. 분포의 정상성을 검증해 주는 왜도(skewness) 및 첨도(kurtosis)지수가 각각 0.02, -0.04로 나타나 비교적 정상분포에 가깝다는 것을 보여주었다.

본 연구대상 취업모의 양육스트레스가 높은 수준으로 나타나지 않은 이유는 자녀양육을 스트레스라기보다는 만족의 근원으로 인지하고 있거나, 현재의 보육만족도와 자신의 부모역할수행에 대한 만족수준이 높아서 스트레스의 효과를 상쇄한 것으로 추측된다. 또한 본 연구의 대상이 고학력의 전문·사무직 취업여성이고, 그들이 가진 생

활조건이 만성적인 스트레스적 생활조건과 관련된 저소득계층이 아닌 중산계층 이상이기 때문에 양육스트레스 수준이 높지 않은 것으로 생각된다.

2. 자녀의 일반적 배경변인과 양육스트레스

<표 2>는 자녀의 성별 및 월령에 따른 취업모의 양육스트레스의 차이를 보여준다. 먼저 성별에 따른 양육스트레스를 비교해 보면 남아를 둔 취업모의 양육스트레스(M=3.15, SD=0.51)가 보통인 것으로 나타났고, 여아의 경우 평균 2.99(SD=0.57)로 나타나서 양육스트레스를 별로 받지 않는 것을 알 수가 있다. 남아를 둔 취업모의 양육스트레스가 높은 것은 남아가 여아보다 신체적 활동력 및 행동반경이 높아 어머니의 주의와 보살핌을 필요로 하기 때문인 것으로 해석된다.

그러나, 자녀의 월령에 따른 양육스트레스 및 각 하위요인의 차이는 모두 나타나지 않았다. 이는 생후 3년 간의 발달적 변화가 급격하게 이루어지므로, 월령에 따른 효과가 나타나지 않은 것으로 생각된다.

3. 취업모의 전통적 어머니역할관

취업모의 전통적 역할관의 전체 평균은 1-4점 Likert척도에서 2.31(SD=0.27, 범위 1.67-3.07)이었고, 왜도 -0.13, 첨도 0.05로 나타나 약간 부적으로 편포된 정상분포임을 보여주었다. 즉 본 연구대상인 취업모의 역할관은 전통적이지 않다는 것을 알 수가 있다. 본 결과는 남녀평등 사상의 보급, 여성의 교육연한 증가 및 사회진출에 따라 사회구조 및 인식이 어느 정도 성평등적인 방향으로 변화하여 가족 내 역할, 특히 어머니역할에 대한 가치관이 평등적으로 변화하고 있음을 보여주는 셈이다.

4. 취업모의 지원체계

1) 자녀양육지원체계

(1) 보육특성

본 연구대상 취업모의 보육유형에 대한 분포를 살펴보면, 시어머니, 친정어머니, 시가나 친정의 친인척에 의한 보육유형이 전체 사례의 67.5%를 차지하였고, 다음으로는 어린이집 교사 16.3%, 개인 보육 9.4%, 그리고 놀이방 교사 6.9% 순의 분포를 보여주었다. 본 분포는 영유아기 자녀를 둔 취업모가 주로 이용하는 보육유형은 절대적으로 가족원에 의한 유형임을 나타내 주는 것이다. 이는 만 3세 이하 자녀를 둔 취업모를 대상으로 한 백경임과 강희경(1995)의 연구에서 나타난 비율(57.2%)보다 무려 10%나 상회하는 것으로, 보육사업의 확대로 보육시설이 급증하였다고는 하

지만 수요를 충족시키기에는 여전히 부족하다는 것을 반영한다. 또한 다른 한편으로는 어린이집, 놀이방 같은 공식적 보육체계보다는 가족원에 의한 비공식적 보육체계를 선호한다는 것으로 해석되어질 수도 있다.

다음으로 보육의 안정성을 살펴보면, 보육자가 바뀐 적이 없는 경우가 전체 사례의 66%나 차지하고 있어, 다수의 대상자들이 비교적 안정적인 보육형태를 유지하는 것으로 나타났다. 보육의 만족도는 평균 3.79(SD=0.68, 범위 1.33-5)점으로 취업모들이 현재 보육에 어느 정도 만족하는 것으로 나타났다. 따라서 응답분포에 있어서도 부적으로 편포된 경향을 보여주었다(왜도=-0.62, 첨도=0.88). 보육유형에 따른 만족도를 살펴보면, 가족원에 의한 보육의 경우 3.82, 놀이방 3.50, 어린이집 3.76, 개인보육 3.81로 나타나서 가족원에 의한 보육유형의 만족도가 가장 높았고, 놀이방이 가장 낮은 것으로 나타났다.

보육비용은 10만원부터 120만원까지 다양한 분포를 보였는데, 별도의 보육비용이 들지 않는다고 응답한 25사례를 제외한 178사례의 월평균 보육비용이 31만 6천 9백원이었다. 보육유형별 비용을 살펴보면, 가족원에 의한 보육유형이 32만 9천원(범위 10-110만원), 놀이방 25만 5천원(범위 13-50만원), 어린이집 18만 9천원(범위 10-30만원), 그리고 개인보육이 51만 2천원(범위 30-120만원)으로 나타났다. 흥미로운 사실은 가족원에 의한 보육비용이 오히려 놀이방이나 어린이집 같은 공식적 보육시설보다 높다는 것인데, 그 이유는 자녀를 돌봐주는 가족원이 주로 시어머니나 친정어머니여서, 매달 부모에게 드리는 용돈을 보육비용에 포함시켜 높게 산출된 것으로 판단된다. 또 한가지 주목할 사실은 가족원에 의한 보육을 이용하는 사례에서 별도의 비용이나 용돈을 드리지 않는 경우가 17.5%라는 것인데, 저소득층 취업모나 편모가족에 있어 확대가족원

<표 3> 보육특성의 일반적 경향

(N=203)

변 인	내 용	빈 도(%)	평균(표준편차)
보육유형	시어머니	60(29.6)	
	친정어머니	58(28.6)	
	시가 친척	7(3.4)	
	친가 친척	12(5.9)	
	놀이방교사	14(6.9)	
	어린이집교사	33(16.3)	
	개인 보육	19(9.4)	
보육의 안정성	바편적 없다	134(66.0)	0.51(0.83)
	1번	42(20.7)	
	2번	21(10.3)	
	3번	4(2.0)	
	4번	2(1.0)	
보육 만족도			3.79(0.68)
보육 비용	별도의 비용없다	25(12.3)	31만7천원(16만2천원)1)
	20만원이하	63(31.0)	범위(10-120만원)
	21-30만원	52(25.6)	
	31-50만원	52(25.6)	
	51만원이상	11(5.4)	

1) 보육비용을 지불하는 사례의 평균임

에 의한 무보수의 보육제공이 그들에게 큰 지원이 된다는 연구결과(Hogan, Hao & Parish, 1990; Jayakody, Chatters & Taylor, 1993)와는 상당한 대조를 보여준다. 즉 경제적으로 안정된 본 연구대상자들에게는 무보수의 보육제공이 경제적 지원의 의미를 가진다기보다는 가족원에 의한 안정적인 보육지원의 의미를 갖는 것으로 해석할 수 있겠다.

한편 대상 자녀의 보육시간은 주중(월-금요일) 평균 13.6시간이었고, 토요일 5.65시간, 그리고 일요일 0.73시간으로 나타났다. 주중에 자녀와 부모

가 격리되어 친정, 시가의 친인척의 집에서 24시간 보살핌을 받는 이른바 “주말부모”의 형태가 전체 사례의 15.9%나 차지하고 있어서, 취업모 가족의 요구에 맞는 보육형태를 구하고 유지하는 일이 실제로 얼마나 어려운가를 잘 보여 주었다.

(2) 남편의 자녀양육 참여

남편의 자녀양육참여는 1-5점 Likert 척도에서 평균 3.53(SD=0.80, 범위 1.5-5)으로 그 참여도가 어느 정도 높게 나타났다(표4). 각 문항별 평균을 살펴보면, 가장 높은 참여도를 보여주는 문

<표 4> 남편의 자녀양육 참여의 일반적 경향

(N=203)

문항	평균	표준편차
1. 장난감이나 물품 사다준다	3.31	1.23
2. 습관이나 생활 지도	3.75	0.95
3. 음식, 수유, 목욕 참여	3.36	1.19
4. 놀아주거나 이야기 상대	3.68	0.98
전체	3.53	0.80

항이 습관 및 생활지도와 놀이활동(각각 M=3.75, 3.68)이고 수유, 목욕(M=3.36)과 필요한 장난감 및 물품의 구입(M=3.31)같은 신체적인 일상적 양육활동 참여도가 상대적으로 낮은 것을 알 수가 있었다. 본 결과는 남편의 자녀양육참여가 여가적 놀이활동이 주류를 이루고, 어머니의 주된 양육활동은 기저귀갈기, 목욕, 수유 등의 지루한 일상적 활동이라는 연구결과(Darling-Fisher & Tiedje, 1990; Thomson & Walker, 1989)와 일치하는 것으로 해석된다.

2) 역할지원체계

(1) 사회적 지원체계

취업모의 역할을 지원해 주는 사회적 지원체계는 그 기능과 지원원에 따라 분석을 하였다. 원 문항은 1-3점 Likert 척도로 구성되어 있으나, 분석을 할 시에는 거의 도움을 못 받는 경우는 0점으로, 약간의 도움을 받는 경우는 1점으로, 그리고 많이 도움을 받는 경우에는 2점으로 재부호화하였다. <표 5>에 제시되었듯이 사회적 지원의 전체 평균점은 0.69(SD=0.28)로 매우 저조한 편임을 알 수가 있다. 지원원에 따른 지원의 정도가 유의한 차이가 있는지 분석하기 위해 종속적 t검증을 한 결과, 유의한 차이가 모두 나타나서, 가장 많은 사회적 지원을 받는 지원원은 친구 친척이었고 그 다음으로는 친구, 시가 친척,

이웃, 의사·상담원·종교인 등 전문가의 순으로 나타났다.

그러나 <표 5>에서도 알 수 있듯이 친구, 시가 친척과 친구를 제외한 다른 지원원의 평균점수는 모두 1점 이하로 거의 도움을 못 받는 것으로 해석할 수 있으므로, 취업모는 친구, 시가 친척과 친구를 제외한 대상자로부터는 사회적 지원을 거의 받지 못한다고 볼 수 있겠다. 사회적 지원을 거의 받지 못하는 이웃과 전문가를 제외한 친구, 시가 친척과 친구로부터 받는 사회적 지원의 전체 평균은 0.99(SD=0.37)로서 어느 정도 도움을 받는 것으로 나타났다.

그러나 보다 공식적 차원에서 취업모를 지원해 줄 수 있는 의사, 상담원 및 종교인 등의 전문가로부터 받는 지원이 거의 없는 것과 마찬가지로 나타나서(M=0.09, SD=0.15), 거시적 차원에서의 정책적 지원 부재를 반영해 주었다.

공식적 차원에서의 사회적 지원이 거의 없다는 것은 정책적 부재뿐만이 아니라 사회전반적으로 그러한 제도적 도움의 필요성에 대한 인식기반이 제대로 이루어지지 않는다는 측면에서도 생각해 볼 수 있다. 즉 가족원이나 가까운 친구 외에 사회복지 서비스 기관이나 전문기관으로부터 서비스를 받을 수 있음에도 불구하고, 그러한 서비스의 존재나 필요성을 일반적으로 인식하지 못할 수도 있다는 것이다. 따라서 이러한 상황에서는

<표 5> 취업모의 사회적 지원의 일반적 경향

(N=203)

요 인	내 용	지 원 원					
		시가	친가	친구	이웃	전문가	전 체
도구적 지원	가사일도움	0.94(0.87)	1.40(0.76)	0.32(0.58)	0.22(0.48)	0.06(0.20)	0.59(0.30)
	자녀돌보기도움	1.13(0.87)	1.46(0.76)	0.33(0.63)	0.36(0.63)	0.02(0.12)	0.66(0.33)
	돈빌릴 때 도움	0.70(0.79)	1.46(0.73)	0.63(0.78)	0.20(0.50)	0.01(0.09)	0.60(0.30)
	전 체	0.92(0.61)	1.44(0.61)	0.43(0.56)	0.26(0.43)	0.03(0.11)	0.62(0.27)
정서적 지원	외로울 때 의지	0.22(0.47)	1.27(0.83)	1.37(0.79)	0.34(0.61)	0.11(0.28)	0.66(0.32)
	한가한 시간공유	0.25(0.52)	1.04(0.83)	1.32(0.82)	0.43(0.69)	0.03(0.15)	0.62(0.31)
	전 체	0.24(0.43)	1.16(0.71)	1.35(0.71)	0.39(0.57)	0.07(0.18)	0.64(0.29)
정보적 지원	육아정보	0.84(0.77)	1.33(0.78)	1.14(0.82)	0.60(0.72)	0.24(0.40)	0.83(0.37)
	문제해결방안	0.70(0.76)	1.37(0.79)	1.23(0.81)	0.51(0.69)	0.07(0.21)	0.77(0.39)
	어려운 선택 조언	0.78(0.82)	1.56(0.72)	1.16(0.81)	0.33(0.58)	0.19(0.37)	0.80(0.38)
	전 체	0.78(0.68)	1.42(0.63)	1.17(0.65)	0.48(0.58)	0.17(0.26)	0.80(0.35)
전 체		0.70(0.51)	1.36(0.53)	0.94(0.54)	0.37(0.46)	0.09(0.15)	0.69(0.28)

취업모가 실제 생활에서 만나게 되는 어려움을 대처할 때, 개인이 가진 자원이나 가족적 차원에서 해결하려 할 뿐이지, 공식적 서비스까지 확대하여 생각해 볼 수조차 없게 되는 것이다.

지원의 기능에 따른 평균 점수를 살펴보면, 도구적 지원이 가장 낮고, 그 다음으로는 정서적 지원, 정보적 지원의 순으로 나타나서 정보적 지원이 다른 기능에 비해 상대적으로 높은 것을 알 수가 있다. 즉 본 연구대상 취업모가 친척, 친구, 이웃, 전문가로부터 받는 사회적 지원에 있어 가장 높은 지원을 받는 기능유형은 정보적 지원이라고 할 수 있겠다. 그러나 본 분석결과가 시사하는 보다 중요한 사실은 기능유형에 따른 지원의 정도라기보다는 기능유형과 관계없이 취업모가 받는 지원의 정도가 거의 없는 것과 마찬가지로 점이다.

(2) 근무조건융통성

취업모의 근무조건 융통성을 분석한 결과, 근무조건 융통성의 전체 평균점은 1-5점 Likert 척도에서 2.74(SD=0.80, 범위 1-4.6)로 약간 낮은

편으로 나타났다. 융통성이 낮게 나타난 이유는 본 연구대상자가 시간제 근무가 아닌 전일제로 근무하고 있고, 근무특성 상 연계성이 요구되는 직업을 갖고 있기 때문인 것으로 생각된다.

5. 취업모의 양육스트레스에 영향을 미치는 변인

취업모의 양육스트레스에 영향을 미치는 변인의 설명력을 검증하기 위하여 위계적 회귀분석(hierarchical regression)을 실시하였다. 독립변인들 간의 다공선성 검증을 위해서는 분산확대인자(variance inflation facotr)를 산출하였는데, 계수가 모두 4이하로 나타나서 다공선성이 존재하지 않는 것으로 나타났다. 각 변인군의 투입순서는 우선 미시체계변인인 자녀의 성별 및 월령을 1차로 투입하였으며, 다음으로는 어머니의 전통적 역할관을 첨가하였다. 세번째 모델에서는 자녀양육 지원체계로써 보육특성변인군과 남편의 자녀양육 참여도를, 그리고 네번째 모델에서는 역할지원체

계로써 사회적 지원과 직업용통성을 입력하였다.

첫번째 모델에서는 <표 6>에서 보듯이 자녀의 일반적 배경변인이 양육스트레스 전체 변량의 4.20%($p < .05$)를 설명하는 것으로 나타났다. 의미 있는 변인은 자녀의 성별로, 남아일수록 양육스트레스가 높은 것을 알 수가 있다. 남아가 여아에 비해 신체적 활동량이 많아서 어머니의 끊임 없는 보살핌과 주의를 요하므로 이에 따른 효과가 나타난 것으로 생각된다.

두번째 모델에서는 어머니의 전통적 역할관 변인을 첨가하였는데, 8.99%의 설명력이 증가하였으며, 가장 설명력이 높은 변인은 전통적 역할관으로 나타났다. 따라서 취업모의 역할관이 전통적일수록, 그리고 자녀가 남아인 경우 양육스트레스가 높아진다고 할 수 있겠다.

모델 3에서는 자녀양육지체체계 변인군을 첨가하였는데 분석 결과, 설명력은 8.69%가 증가하였고, 양육스트레스에 영향을 미치는 변인으로는 자녀의 성별, 전통적 역할관, 보육만족도 그리고 보육비용으로 나타났다. 즉 자녀가 남아이고, 취업모의 전통적 어머니역할관이 강할수록, 그리고 보육만족도가 낮고 보육비용이 높을수록 양육스트레스는 높아진다는 것을 알 수 있다. 변인들 중 가장 설명력이 높은 변인은 보육만족도($\beta = -.30$)로 나타나서 어머니역할과 보다 직접적인 관련이 있는 변인은 자녀양육지원체계임을 보여주었다.

보육유형이나 보육안정성에 따른 영향력이 나타나지 않은 것은 본 연구대상 취업모의 대부분이 가족원에 의한 안정적인 보육형태를 유지하고 있어서 그 변량이 작기 때문인 것으로 생각된다. 한편 보육비용이 높아질수록 양육스트레스가 높아지는 것은 대상 취업모가 어느 정도 경제적으로 안정된 집단이라는 하지만, 가족원이나 개인 보육자에 대한 높은 보육비용지불은 취업모 가족에게 부담스런 요인이 됨을 보여주는 것이다.

한편 남편의 자녀양육참여도가 어느 정도 높음에도 불구하고, 양육스트레스에 유의한 영향을 미치지 않는 이유는 자녀양육 참여가 목욕, 수영 등의 신체적인 일상적 양육지원보다는 자녀의 습관지도 및 놀이활동과 같은 활동이 주류를 이루고 있으므로 반복적인 일상적 양육활동에 시달리는 취업모의 스트레스 감소에는 기여하지 못한 것으로 판단된다. 이렇게 모델 3은 전체 변량의 21.88%를 설명하고 있다.

최종적으로 역할지원체계 변인이 첨가된 모델 4는 설명력이 불과 1.21%만이 증가하여 설명력의 증가분이 유의하지 않은 것으로 나타났다. 본 결과는 취업모의 사회적 지원체계가 양육스트레스에 유의한 영향을 미친다는 많은 선행 연구(Abidin, 1990; Belsky, 1984; Brand & Hirsch, 1990; Crnic & Booth, 1991; Galinsky, 1992; Gelfand et al., 1992)와는 상반되는 의외의 결과이다.

사회적 지원이 취업모의 양육스트레스에 유의한 영향을 미치지 않는다는 본 결과는 몇 가지 측면에서 그 이유를 생각해볼 수 있다. 우선은 사회적 지원의 변량이 그리 크지 않았다는 것에서 찾을 수 있다. 즉 본 연구대상이 보고한 사회적 지원의 정도가 매우 저조하였을 뿐 아니라 그 변량 역시 크지 않았기 때문에 양육스트레스에 미치는 영향력이 없는 것으로 판단된다. 두번째 이유는 대상 자녀의 월령이 36개월 이하의 영유아이고, 그들의 발달 특성상 어머니의 부단한 신체적 보살핌과 주의를 필요로 한다는 측면에서 어머니의 역할을 간접적으로 지원해 줄 수 있는 사회적 지원이 큰 의미를 갖지 않을 수 있다는 것이다. 즉 이들 취업모에게는 어머니역할을 보다 실질적, 연속적으로 지원해 줄 수 있는 공식적, 비공식적 차원에서의 구체적 양육지원 활동이 필요한 것이다.

세번째 이유는 본 연구대상자가 고학력의 전문

<표 6> 취업모의 양육스트레스에 대한 위계적 회귀분석

독립변인	모델 1		모델 2		모델 3		역할지원체계	
	자녀관련변인		전통적 역할관		자녀양육지원체계			
자녀의 성(1=남)	5.89	.17 *	6.09	.18 *	6.92	.20 **	6.36	.18 **
월령	.21	.11	.18	.09	.22	.11	.19	.10
전통적 역할관	1.29	.30 ***	1.03	.24 ***	.95	.22 **		
보육유형(1=비가족원)					-.70	-.02	.12	.00
보육안정성					.70	.03	.66	.03
보육만족도					-2.49	-.30 ***	-2.57	-.31 ***
보육비용					.38	.14 *	.33	.12
남편의 참여					.51	.09	.43	.08
도구적 지원							.10	.02
정서적 지원							-.09	-.01
정보적 지원							.11	.03
근무조건용통성							-.47	-.11
intercept	91.93		47.47		72.67		83.22	
R2	.0420 *		.1319 ***		.2188 ***		.2309 ***	
R2 증가량			.0899 ***		.0869 ***		.012	

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

직, 준전문직 및 사무직에 종사하는 취업여성 집단이라는 특성에서 찾아볼 수 있다. 즉 이들은 역할수행상의 어려움에 대처할 때 주변 사람들의 도움을 구하기보다는 개인적인 차원에서 해결하려는 경향이 있을 수도 있는 것이다.

한편 역할지원체계로서의 근무조건 용통성은 양육스트레스에 유의수준 .01에서 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데($\beta = -.11, p < .01$), 본 연구대상 취업모의 근무조건 용통성이 어느 정도 낮았던 점을 감안하면, 전일제의 전문직·준전문직·사무직 뿐 아니라 시간제 근무, 그리고 다양한 직업이 포함된 표집에서는 직업용통성이 공식

적 지원체계로서의 역할을 하여 양육스트레스 감소에 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

따라서 이상의 분석 결과를 두고 볼 때 36개월 이하 영유아기 첫 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스를 가장 잘 설명해 주는 변인은 자녀양육 활동을 직접적으로 지원해 주는 자녀양육지원 체계 변인인 보육만족도와 보육비용이며, 다음으로 어머니가 갖고 있는 전통적 역할관 및 자녀의 성별이라고 할 수 있겠다. 즉 보육만족도가 낮을수록, 보육비용이 높을수록, 그리고 어머니의 전통적 역할관이 강하고 자녀가 남아이면 취업모가 지각하는 양육스트레스 수준이 높아지는 것이다.

IV. 결론

본 연구 결과를 통해 결론을 내려 보면 다음과 같다.

첫째, 전통적인 어머니역할관에 대한 인식전환이 필요하다. 취업모의 양육스트레스에 영향을

미치는 중요한 변인이 전통적인 어머니역할관이라는 것은 현대 사회변화에 적합한 새로운 역할관 정립의 필요성을 시사해 주는 것으로 해석할 수 있다. 취업모의 역할관은 개인의 고유한 특성이라기보다는 사회화 과정을 통한 내면화된 가치이므로, 무엇보다 거시적 차원에서의 사회인식 전환의 노력이 필요하다고 볼 수 있다. 즉 현대 사회구조 변화와 여성의 지위 향상이라는 측면에서의 바람직한 여성관, 남성관 및 인간관 그리고 가족내 아버지 또는 어머니 역할에 대한 새로운 조명이 필요하다.

둘째, 공식적인 영아 보육시설 확대 및 취업모와 그 자녀의 요구에 입각한 질적 보육서비스로의 전환이 요구된다. 36개월 이하 영유아기 자녀를 둔 취업모의 보육형태가 대부분 가족원에 의한 보육유형이라는 것은 영아를 대상으로 한 공식적인 보육시설이 절대적으로 부족하다는 현실을 반영한다. 또한 보육만족도와 보육비용이 취업모의 양육스트레스를 결정하는 중요한 변인이라는 연구 결과는 질적 보육 뿐 아니라, 적정 비용으로 누구나 쉽게 접근할 수 있는 보육시설의 필요성을 시사하는 것이다.

셋째, 취업모라는 구체적 집단을 위한 전문적인 서비스와 프로그램이 개발, 보급되어야 한다. 취업모가 전문가로부터 받는 사회적 지원이 거의 없다는 결과는 사회제도적 차원에서 취업모라는 구체적 집단을 위한 정책적 배려가 없음을 나타내 주는 것이기도 하다. 취업모가 수행해야만 하는 다중 역할 중에서도 가장 어려움을 겪는 것이 어머니 역할이라는 측면에서 이들을 도구적, 정서적, 정보적인 다각적 측면에서 지원해 줄 수 있는 서비스나 구체적 프로그램이 개발, 운영되어 쉽게 이용할 수 있는 사회기관이나 직장을 통해 보급되어야 하리라고 본다.

넷째, 취업모의 부모역할과 직업역할을 대립이 아닌 병행으로 전환시키기 위한 근무시간의 융통

성을 보장하는 제도적 장치가 필요하다. 비록 본 연구에서는 직업융통성이 취업모의 양육스트레스에 영향을 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 보고되었으나, 연구대상자의 융통성이 비교적 낮았던 점을 감안하면, 어머니의 직업융통성은 취업모의 가족 내 역할 수행을 직접적으로 지원할 수 있는 제도적 장치가 될 수도 있음을 시사한다. 즉, 융통성 있는 근무시간제, 시간제 근무, 휴가제도, 가족 간병휴가제 같은 근무조건외 총체적 융통성은 취업모의 자녀양육스트레스 뿐 아니라 일반적인 스트레스 수준을 감소시키는 긍정적 효과를 갖게 될 것이다.

한편 본 연구는 36개월 이하 첫 자녀를 둔 전문직·준전문직·사무직의 취업모 집단을 대상으로 했다는 점에서 그 결과를 전체 취업모에게 적용하는 데에는 한계점을 갖는다. 본 연구대상자가 대부분 전문대졸 이상의 안정적인 직업을 가진 중류계층 이상이므로, 저학력의 근로직이나 서비스직 등 불안정한 직업을 가진 저소득층 취업모보다는 생활 속에서 직면하는 어려움을 구체적으로 해결할 수 있는 경제적, 정보적, 인적 자원이 풍부하다는 것은 주지의 사실이다. 그럼에도 불구하고 본 연구대상자들이 받는 공식적 차원에서의 자녀양육지원이나 사회적 지원이 매우 적었을 뿐 아니라, 지원의 대부분은 가족 차원에서만 이루어지는 것으로 나타났다.

이 결과를 확대 해석해 보면 경제적, 정보적 자원 등이 상대적으로 빈약하고 사회제도적 보호막으로부터 소외된 저소득층에게는 양육스트레스가 더욱 심각한 문제가 될 수 있음을 시사한다. 그러나 본 연구의 결과만으로 저소득층 취업모가 처한 자녀양육상의 구체적인 어려움을 알기에는 한계가 있으므로, 이들을 대상으로 한 후속연구가 요망된다.

그렇지만 본 연구는 이상의 한계에도 불구하고, 개인적, 가족적 차원에서만 취업모 지원을 논

의하여 온 선행 연구의 제한점을 극복하고, 외부 환경적 개입안으로써 영유아기 첫 자녀를 둔 전 문직·준전문직·사무직 취업모라는 구체적 집단

의 어머니 역할 상의 어려움에 대한 이해 및 비 공식적, 공식적 차원에서의 실제적 제언을 했다는 점에서 의의를 찾을 수 있다.

참고문헌

- 고성혜(1994). 어머니가 지각한 양육스트레스에 관한 연구. *한국청소년연구*, 18(2), 21-37.
- 김기현·강희경(1997). 양육스트레스 척도의 개발. *대한가정학회지*, 35(5), 141-150.
- 김영희(1996). 빈곤층 편모의 스트레스, 사회적 지원 및 심리적 디스트레스가 부모역할수행에 미치는 영향. 서울대학교 박사학위 청구논문.
- 백경임·강희경(1995). 3세 이하 자녀를 둔 취업모의 타아실태와 타아에 대한 죄책감. *대한가정학회지*, 33(6), 281-293.
- 양명숙(1993). 부모전환기에서의 역할 연구(I) : 부모역할관에 대하여-첫째 자녀와 둘째 자녀를 출산하는 한국의 부모를 중심으로-. *대한가정학회지*, 31(4), 53-66.
- 이영(1986). 전문직 취업모의 자녀관리 현황 조사. *아동학회지*, 7(1), 1-23.
- 통계청(1992). *한국표준직업분류*.
- 홍성례(1995). 30대 남편의 가족역할수행에 영향을 미치는 관련 변인 연구. 경희대학교 석사학위 청구논문.
- Abidin, R. R(1990). *Parenting Stress Index*. Charlottesville: Pediatric Psychology Press.
- Belsky, J(1984). The Determinants of Parenting : A Process Model. *Child Development*, 55, 83-96.
- Brand, S., & Hirsch, B. J(1990). The Contribution of Social Networks, Work-Shift Schedules, and the Family Life Cycle to Women Well-Being. In S. Duch(Ed.), *Personal Relationships and Social Support*(pp.159-172). Newbury Park :
- SAGE.
- Crnic, K. A., & Booth, C. L(1991). Mother's and Father's Perceptions of Daily Hassels of Parenting across Early Childhood. *Journal of Marriage and the Family*, 53, 1042-1050.
- Darling-Fisher, C. S., & Tiedje, L. B(1990). The Impact of Maternal Employment Characteristics on Father's Participation in Child Care. *Family Relations*, 39, 20-26.
- Galinsky, E(1992). The Impact of Child Care on Parents. *The National Symposium on Child Care in 1990s*, pp.159-171.
- Gelfand, D. M., Teti, D. M., & Radin Fox, C. E(1992). Sources of Parenting Stress for Depressed and Nondepressed Mothers on Infants. *Journal of Clinical Child Psychology*, 21(3), 262-272.
- Glass, J., & Camarigg, V(1993). Gender, Parenthood, and Job-Family Compatibility. *American Journal of Sociology*, 98(1), 131-151.
- Glass, J. L., & Estes, S. B(1996). Workplace Support, Child Care, and Turnover Intentions among Employed Mothers of Infants. *Journal of Family Issues*, 10, 504-526.
- Hogan, D. P., Hao, N., & Parish, W. L(1990). Race, Kin Networks, and Assistance to Mother Only Families. *Social Forces*, 68, 767-812.
- Jayakody, R., Chatters, L. M., & Taylor, R. J(1993). Family Support to Single Married

- African American Mothers : the Provision of Financial, Emotional and Child Care Assistance. *Journal of Marriage and the Family*, 55, 261-276.
- Lavee, Y., Sharlin, S., & Katz, R.(1996). The Effects of Parenting Stress on Marital Quality -an Integrated Mother-Father Model-. *Journal of Family Issues*, 17(1), 114-135.
- Mann, M. B., & Thornberg, K. R.(1987). Guilt of Working Women with Infant and Toddlers in Day Care. *Early Child Development and Care*, 27, 451-464.
- Mason, K. O., & Duberstein, L.(1992). Consequences of Child Care for Parents' Well-Being. *The National Symposium on Child Care in 1990s*. pp.127-158.
- McCubbin, H., Joy, C. B., Cauble, A. E., Comeau, J. K., Patterson, J.M., & Needle, R. H.(1980). Family Stress and Coping : a Decade Review. *Journal of Marriage and the Family*, 42, 855-871.
- Menaghan, E. G., & Parcel, T. L.(1991). Parental Employment and Family Life : Research in the 1980s. In A. Booth(Ed.), *Contemporary Families : Looking Froward, Looking Back*(pp.361-380). Minneapolis : NCFR.
- Neal, M. D., Chapman, N. J., Ingersol-Dayton, B., & Emlen, A. C.(1993). Balancing Work and Caregiving for Children, Adults, and Elders. Newbury Park : SAGE.
- Pierce, G. R., Sarason, B. R., & Sarason, I. G.(1990). Integrating Social Support Perspectives : Working Models, Personal Relationships and Situational Factors. In S. Duck & R. C. Silver(Eds.), *Personal Relationships and Social Support* (pp.171-189). Newbury Park : SAGE.
- Ross, C. E., & Mirowsky, J.(1988). Child Care and Emotional Adjustment to Wives' Employment. *Journal of Health and Social Behavior*, 29, 127-138.
- Simons, R. W.(1992). Parental Role Strains, Salience of Parental Identity and Gender Difference in Psychological Distress. *Journal of Health and Social Behavior*, 33, 25-35.
- Spitz, G.(1988). Women's Employment and Family Relations : a Review. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 596-618.
- Thompson, L., & Walker, A. J.(1989). Gender in Families : Women and Men in Marriage, Work, and Parenthood. *Journal of Marriage and the Family*, 51, 845-871.