

취업모의 직업관련 특성, 탁아기관의 질 및 심리적 안녕감이 양육행동에 미치는 영향

Working Mother's Parenting Behavior as Related to Job Characteristics,
Day Care Quality, and Psychological Well-being

이화여자대학교 소비자·인간발달전공

교수 박성연*

이화여자대학교 인간생활환경연구소

연구원 임미리

Dept. of Consumer Science & Human Development, Ewha Womans University

Professor: Park, Seong-Yeon

Human Ecology & Environment Institute, Ewha Womans University

Researcher: Rim, Mi-Ri

〈Abstract〉

The purpose of this study was to examine working mothers' parenting behavior as related to job characteristics, day care quality and psychological well-being. The subjects of this study were 202 working mothers of 3-to-6 year old children enrolled in day care centers. Data were gathered via questionnaires responded by mothers. As results, both mother's psychological well-being and parenting behaviors were positively related to job characteristics such as husband's support and work place policy and day care quality. Most significantly, the relations between husband's support as well as day care quality and mother's behaviors were completely mediated via mother's psychological well-being. This study demonstrated that working mothers' psychological well-being is an important mediating variable in predicting positive child-rearing behaviors.

▲ 주요어(Key Words) : 취업모(working mother), 양육행동(parenting), 탁아의 질(day care quality)

1. 서론

최근에 와서 기혼여성의 경제활동 참가율이 크게 증가하고 있어, 여성취업자 중 기혼여성의 비율이 75.1%에 이르고 있다(통계청, 2000). 특히, 어머니의 손이 많이 필요한 6세 미만의 유아를 둔 기혼여성의 취업율이 높아져서 0~5세 아동 중 약 45%가 취업모의 자녀로 추산되고 있다(보건복지부, 2000). 그러나 기혼여성의 취업에 대한 일반적인 사회인식이나 가족의 인

식이 저조하고, 핵가족화로 인해 가정적 지원체계는 상실되어가며, 적절한 탁아체계는 미흡한 상황이므로 어린 자녀가 있는 기혼여성의 취업은 죄책감이나 불안감 등 많은 부담을 안겨주고 있다. 이러한 취업모의 심리적 부담은 직업수행에 장애요인이 될 수 있으며, 가정생활도 불안정하게 하여 양육행동에 영향을 줄 수 있다.

오랫동안 취업모의 양육행동에 관련된 연구들은 주로 취업유무에 초점을 맞추어 취업의 단일적이고 직접적인 영향을 다루어왔다. 그러나 어머니의 취업은 여러 환경적 맥락에 관련되어 있으므로 취업과 관련된 여러 요인들을 고려하지 않고 단순히

* 주저자 : 박성연(E-mail : psy@ewha.ac.kr)

취업의 주 효과를 다루는데는 문제가 있다(Gottfried et al., 1995). 사실상 '어머니의 취업'은 다차원적인 변수이기 때문에 어머니가 직업을 가지고 있다는 사실 자체가 모든 취업모 가족에게 같은 조건을 의미하는 것은 아니며, 취업모의 여러 가지 상황적, 환경적 요인에 따라 부모-자녀관계 및 아동발달 환경은 복합적인 영향을 받게 된다. 따라서 어머니의 취업으로 인한 영향은 취업유무보다는 어머니의 근무시간, 취업에 대한 태도, 직업으로 인한 긴장, 직업적 지위 등의 취업변인들을 고려해야 할 뿐 아니라(Gottfried et al., 1995), 취업환경요소와 가족간 상호작용을 연결하는 심리적 기제를 밝힐 필요가 있다(Moorehouse, 1991).

선행연구들에 의하면 취업모의 양육행동에 영향을 미치는 직업환경으로는 취업동기, 근무시간, 육아관련 직장복지여건, 남편의 지지도를 들 수 있다. 그 중에서도 취업 동기에 대한 연구가 많이 이루어졌는데 Hoffman(1974)은 경제적 이유보다 자아실현의 이유로 취업한 어머니들은 자녀에 대해 죄의식이 상대적으로 높아 자녀에게 과잉 보상하려는 경향이 크다고 보고한다. 그러나 한편, 자아실현의 이유로 취업한 어머니가 자율적인 양육태도를 보이거나(김운숙, 1989), 보다 긍정적인 양육행동을 보인다는 결과(안재연, 1992; Alvarez, 1985)도 있어, 취업동기에 따른 양육행동은 일관된 결과를 보이지 않아 다른 변인들의 영향력을 시사한다.

직업의 특성 가운데 근무시간은 취업모의 이중역할 적응의 문제와 깊이 관련되면서 어머니의 양육행동에 영향을 줄 수 있다. 근무시간에 따른 양육행동을 살펴본 연구들 역시 일관된 결과를 보이지 않아, 시간제 근무에 종사하는 어머니는 시간의 여유로 인해 긍정적인 양육행동을 보인다는 결과(김운숙, 1989; Hoffman & Nye, 1974)와 양육행동은 근무시간에 따라 차이가 없다는 연구결과(Easterbrooks & Goldberg, 1985)도 있다. 반면에, 근무시간이 긴 어머니의 경우 더 긍정적인 양육행동을 보인다는 연구(Crockenberg & Litman, 1991)가 있는데 이와 같은 연구결과의 불일치는 다른 취업특성의 영향과 복합되어 나타난 결과로 해석된다. 한편 근무시간과 부모의 심리적 만족도와와의 관계를 살펴본 연구는 드물지만, 영아기 자녀를 둔 취업모가 주당 40시간 이상 근무를 할 경우 정서적 불안정도가 높았고 어머니의 역할만족도가 낮은 것으로 보고되고 있다(Owen & Cox, 1988). 결국 근무시간은 어머니로 하여금 자녀와 보낼 수 있는 시간에 제한을 가져오거나 어머니의 스트레스 또는 심리적 안녕감에 영향을 주어 자녀와의 관계의 질 및 양육행동에 영향을 미칠 것으로 예상된다.

또한 융통성 있는 근무시간, 병가나 개인적인 휴직, 산전·산후 및 육아 휴직에 대한 규정, 직원가족에 대한 배려 등 직장 복지여건은 직장내 가정의 균형을 취하기 위해 야기된 취업모의 정서적인 긴장과 스트레스를 완화시켜주고 궁극적으로는 양육행동을 돕는 지지 요소가 될 수 있다. 직장의 복지 여건이 양육행동에 미치는 영향에 대한 국내 연구는 찾아보기 힘들지만,

Bohen과 Viveros-Long (1981, Crouter & McHale, 1993에서 재인용)의 연구로부터 직장의 복지여건이 부모의 심리적 안녕감에 미치는 영향은 복지제도 여부보다는 복지수준 정도에 달려있다는 것을 시사 받을 수 있다. 이외에도 취업모에 영향을 주는 요인으로는 특히 남편의 지지도가 중요한 변인으로 작용한다. 일반적으로 취업모는 가정과 직장의 다중역할을 수행해야 하는 부담감으로 많은 스트레스를 경험하게 되지만, 부인의 취업에 대한 남편의 이해나 지지가 있는 경우는 스트레스가 낮아져 취업모의 생활만족도에 남편으로부터의 지지가 가장 중요한 요인으로 보고되고 있다(박성옥·김정훈, 1995; 이희정·이숙현, 1995; Belsky & Kelly, 1994). 따라서 남편의 지지도는 취업모의 심리적 안녕감에는 물론, 취업모의 부모역할수행에 중요한 요인으로 작용할 것으로 기대된다. 결국 취업환경에는 직종, 근무시간, 근무시간 융통성, 취업동기 등 다차원적인 요소가 포함되며, 이러한 어머니의 취업환경은 심리적 건강에 영향을 주며, 나아가 양육행동에 영향을 줄 수 있다고 가정된다. 이러한 가정은 어머니의 직업환경이 어머니의 정서상태와 직결되며 어머니의 정서상태가 모-자녀간 상호작용에 영향을 준다는 매개 모형(Lerner & Galambos, 1988; Luster & Okagaki, 1993)으로도 뒷받침된다. 또한 몇몇 경험적 연구들에서도 직업에 만족하는 어머니는 자녀에게 더욱 애정적이고 온정적인 훈육을 사용함으로써 자녀와 긍정적인 상호작용을 보이거나, 직업에 불만족한 어머니는 민감성이 떨어지고 덜 반응적이며 긍정적인 상호작용이 적다고 보고되고 있다(Crouter & McHale, 1993; Lamb, 1982).

한편, 취업모의 양육행동에 영향을 미치는 상황적 특성으로 타아환경도 함께 고려해야 한다. 취업모에게 있어서 자녀양육문제가 가장 중요한 문제임에도 불구하고 지금까지는 어머니 취업의 영향에 관한 연구와 타아에 관한 연구가 분리되어 이루어져 온 경향이 있다(Belsky, Lerner & Spanier, 1984). 그러나 취업모에게 있어 타아는 부모역할이나 직업역할에 대한 만족에 영향을 주게 되는 한 요인이 되므로, 취업모의 양육행동을 설명하기 위해서는 어머니의 취업환경 뿐 아니라 타아의 환경 등을 함께 고려해야 할 것이다. 즉, 양질의 타아는 취업모의 아동양육에 대한 관심과 긍정적 상호작용을 증가시키고, 어머니의 부모역할 능력을 개선시켜주는 효과를 가지게 된다(Belsky, 1978; Belsky, 2001; NICHD, 1999). 뿐만 아니라, 여러 연구들에서 양질의 타아는 부모의 역할긴장과 스트레스를 경감시킨다는 것을 밝히고 있다(김교연, 1994; Galinsky & Stein, 1990). 또한 Hill-Scott(1987)는 타아기관의 질이 직업인으로서의 역할과 어머니 역할 사이의 긴장을 줄여줌으로써 직업만족도를 향상시키고 가족생활의 안정성을 향상시킨다고 보고하였다. 결국 자녀가 타아기관에서 높은 수준의 교육을 받고, 편안한 환경에서 건강하고 즐겁게 생활하고 있다면 취업모는 자신의 부모역할이 제대로 보완되고 있다고 느껴 심리적으로 안정되며, 안심하고 직업에 몰두할 수 있게 되어 직업에 대한 성취를 높이게 된다.

이상의 논의를 종합해보면, 직장관련 특성 외에도 양질의 탁아는 부모의 역할긴장과 스트레스를 경감시켜 심리적 만족감에 영향을 주며, 양육행동에 영향을 미치는 직접적, 혹은 간접적 요인이 될 것으로 생각된다. 이러한 가정은 생태학적 모형을 근거로 직업조건과 탁아환경이 아동발달에 미치는 영향을 개념화한 Menaghan과 Parcel(1991)의 모델에서도 시사되고 있다. 이들에 의하면 어머니의 직업조건은 어머니의 심리적 안녕감에 영향을 주며, 동시에 가정환경에 영향을 주게 된다. 그리고 탁아조건이나 탁아기관의 질은 가정환경이나 부모의 양육행동과 상호연계를 갖는다. 그럼에도 불구하고 특히 국내연구들에서는 탁아와 취업의 영향을 동시에 살펴본 연구가 거의 없다. 이에 본 연구는 Menaghan과 Parcel(1991)의 개념적 모형을 근거로 어머니의 직업관련 특성과 탁아기관의 질, 심리적 안녕감 간의 관계 및 취업모의 양육행동에 이러한 선행변인들이 어떠한 영향을 미치는지 탐색하는데 목적을 두고 있다. 동시에 양육행동에 미치는 복합적 영향에 관한 모델(Luster & Okagaki, 1993)중 매개 모델에 근거하여 심리적 안녕감이 취업모를 둘러싼 환경조건과 어머니의 양육행동간의 관계를 매개하는지 살펴보고자 한다. 이러한 목적을 위해 <그림 1>과 같은 연구모형과 연구 문제들을 설정하였다.

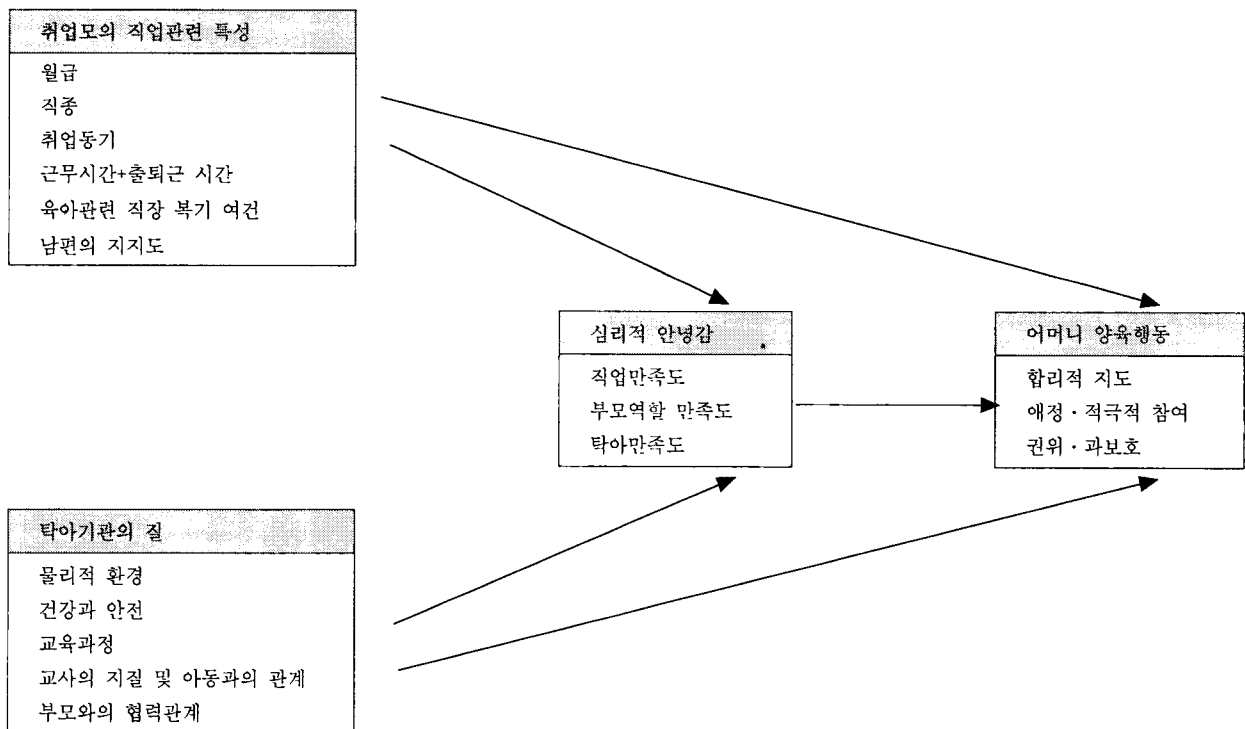
연구문제 1. 취업모의 직업관련 특성과 탁아기관의 질은 어머니의 심리적 안녕감(직업만족도, 부모역할만족도, 탁아만족도)과 어떠한 관계가 있는가?

- 1-1. 취업모의 직업관련 특성에 따라 어머니의 심리적 안녕감은 차이가 있는가?
- 1-2. 탁아기관의 질은 어머니의 심리적 안녕감과 어떠한 관계가 있는가?
- 연구문제 2. 취업모의 직업관련 특성, 탁아기관의 질 및 심리적 안녕감(직업만족도, 부모역할 만족도, 탁아만족도)은 어머니의 양육행동(합리적 지도, 애정·적극적 참여, 권위·과보호)과 어떤 관계가 있는가?
- 2-1. 취업모의 직업관련 특성에 따라 어머니의 양육행동에는 차이가 있는가?
- 2-2. 탁아기관의 질은 어머니의 양육행동과 어떠한 관계가 있는가?
- 2-3. 어머니의 심리적 안녕감은 양육행동과 어떠한 관계가 있는가?
- 연구문제 3. 취업모의 직업관련 특성 및 탁아기관의 질과 어머니의 양육행동간의 관계는 심리적 안녕감에 의해 매개되는가?

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 서울시 8개 어린이집에 6개월 이상 자녀



<그림 1> 어머니의 직업관련 특성, 탁아기관의 질 및 심리적 안녕감이 양육행동에 미치는 영향에 관한 연구모형

(남아; 94명, 여아;104명, 평균연령; 4세)를 위탁하고 있는 취업모 202명이다. 연구대상 어머니들의 평균 연령은 34세이며 약 60%의 어머니들이 대학 졸업이상의 교육수준과 250만원 이상의 가정 월 평균소득을 나타내 본 연구대상은 중상층에 속한다고 볼 수 있다.

2. 측정도구

본 연구의 측정도구는 질문지로 사회인구학적 특성 및 취업모의 직업관련특성, 탁아기관의 질, 심리적 안녕감 및 양육행동에 관한 내용으로 구성되어 있다.

1) 사회인구학적 특성 및 취업모의 직업관련 특성

연구대상자의 연령, 교육수준, 가계 총수입 등 일반적인 사회인구학적 특성 외에 어머니의 직업관련 특성으로 월급, 취업직종 및 동기, 근무시간 및 출퇴근시간, 근무시간 융통성, 육아와 관련된 직장복지여건, 취업에 대한 남편의 지지도의 내용으로 구성하였다. 이를 구체적으로 살펴보면, 근무시간 융통성은 윤혜리(1996)의 연구에서 사용한 척도에서 5문항을 발췌하여 사용하였는데 이 척도는 출퇴근시간, 병가, 근무 중 찾아온 개인적인 손님에게 자유로운 정도, 근무 중 사적인 전화사용에 있어서의 자유로운 정도, 월차휴가, 근무 중 외출을 얼마나 자유롭게 조절할 수 있는가를 묻는 5문항으로 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)의 5점 Likert식 척도로 구성되어 있다(Cronbach's $\alpha = .86$). 육아와 관련된 직장복지여건은 박성옥·김정훈(1995)을 기초로 출산휴직과 육아휴직이 가능한지, 복직이 가능한지, 복직이 가능하더라도 어려운 것은 아닌지, 직장내에 탁아시설이 있는지의 연구에서 살펴본 측면들을 중심으로 5개 문항을 작성하였다. 반응양식은 그렇다(1점), 그렇지 않다(0점)로 응답하게 하였으며, 점수가 높을수록 육아와 관련하여 직장의 복지여건이 좋은 것으로 평가된다. 취업에 대한 남편의 지지도는 남편이 부인의 취업과 직장 일에 대해 얼마나 긍정적인가를 알아보기 위해 본 연구자가 5점 Likert 척도로 된 3개 문항을 개발하였으며(Cronbach's $\alpha = .72$), 점수가 높을수록 남편의 지지도가 높은 것을 의미한다.

2) 탁아기관의 질

취업모가 탁아기관의 질을 평가하는 도구로는 Miller(1990)의 척도를 번안·수정한 김교연(1994)의 척도 및 선행연구들을 참고로 물리적 환경, 건강과 안전, 교육과정, 교사의 자질 및 아동과의 관계, 부모와의 협력관계에 관한 28개 문항을 구성하였으며, 요인분석을 통해 5개 하위요인에 26개 문항이 포함되었다. 척도의 전체 신뢰도는 $\alpha = .91$ 이었으며 각 하위 요인별 신뢰도는 $\alpha = .71 \sim .86$ 범위였다.

3) 취업모의 심리적 안녕감

취업모의 심리적 안녕감을 위해서는 직업만족도, 부모역할만족도, 탁아만족도의 3영역으로 구성하여 측정하였다. 직업만족도에 관한 문항은 황현주(1993)의 연구에서 사용된 척도 중 9문항을 발췌하여 사용하였으며, 응답방식은 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)의 5점 척도로 점수가 높을수록 직업만족도가 높은 것을 의미한다(Cronbach's $\alpha = .89$). 부모역할만족도를 측정하기 위해서는 현은강(1994)이 개발한 척도에서 12문항을 발췌하여 사용하였으며, 응답방식은 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)의 5점 척도로 구성하였다(Cronbach's $\alpha = .79$).

탁아 만족도는 보육료, 시설 및 환경, 교사, 운영시간, 어린이집의 위치, 교육내용, 교사와 아동의 비율, 위생상태, 건강과 안전교육 등 어린이집을 이용함에 있어 중요하리라 생각되는 측면에 대해 주관적인 만족정도가 어떠한지를 묻는 5점 Likert 식 척도의 12문항과, 현재 이용하는 어린이집에 대한 만족도를 100점 만점 기준으로 점수를 주도록 한 1개 문항을 포함하여 총 13문항으로 구성하였다. 본 척도는 '매우 불만스럽다'에 1점을 '매우 만족스럽다'에 5점을 주었으며, 어린이집에 대해 점수를 매기도록 한 문항은 20점 미만은 1점, 20~40점 미만은 2점, 40~60점 미만은 3점, 60~80점 미만은 4점, 80점 이상은 5점으로 재부호화하여 분석하였다. 신뢰도 분석 결과 13개 문항에 대한 Cronbach's α 계수는 .86이었다.

4) 양육행동

어머니의 양육행동은 박성연·이숙(1990)이 개발한 「어머니의 양육행동 척도」 중 본 연구대상 자녀연령에 적합하지 않은 '성취' 요인을 제외한 나머지 문항 중 27개 문항을 발췌하여 요인분석을 실시한 후 새로이 묶인 3요인, 합리적 지도(8문항), 애정·적극적 참여(8문항), 권위주의적 통제·과보호(9문항)으로 된 총 25문항을 사용하였다. 이 측정도구는 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)까지의 5점 척도로 점수가 높을수록 그 요인의 양육행동을 많이 보이는 것으로 평가된다. 각 하위요인별 α 계수는 .70, .74, .65 였다.

3. 자료처리

연구문제 분석을 위해서는 빈도 분석, t-test, 일원 분산분석, Duncan의 사후검증, 상관관계분석 및 회귀분석을 실시하였다. 이 과정에서 직업관련 특성에 관해서는 각 변인에 대해 빈도분석을 통해 분포 특성을 살펴보고, 각각을 3~5집단으로 분류하였다. 그 중에서도 '근무시간+출퇴근시간'의 경우, 대체로 종일제 근무시간이 7~8시간인 점을 감안하여 출퇴근시간 1~2시간을 합한 8~10시간을 기준으로 그 미만과 그 이상으로 나누어 3집단으로 분류하였다. 근무시간 융통성 및 남편의 지지도는 1점에서 5점 범위 중 빈도분포 및 평균점수를 참고하여

상·중·하 집단으로 분류하였다. 한편, 육아관련 직장복지여건은 '그렇다'라고 응답한 경우 1점, '그렇지 않다'라고 응답한 경우 0점으로 처리하여 5문항의 합계를 구한 것으로 0점에서 5점의 분포를 보였으며, 4점 이상일 때 상, 3점일 때 중, 2점 이하일 때 하 집단으로 구분하였다. 따라서 상위집단일수록 근무시간의 융통성이 많고, 육아와 관련된 직장의 복지여건이 좋으며, 남편의 지지도가 높은 것이다.

IV. 결 과

1. 직업관련 특성 및 탁아기관의 질에 따른 취업모의 심리적 안녕감

1) 직업관련 특성에 따른 취업모의 심리적 안녕감

취업모의 직업관련 특성에 따라 심리적 안녕감이 어떻게 다른지 알아보기 위해 일원분산분석을 실시한 결과는 <표 1>과 같다. 우선 심리적 안녕감 중 직업만족도를 볼 때, 취업모의 직

업관련 특성에서 근무시간 융통성을 제외한 모든 변인에서 집단간 유의한 차이를 나타내었다. 즉, 월급이 많을수록, 그리고 어머니의 직종이 전문직인 경우 직업만족도가 높았다. 또한 육아와 관련된 직장복지여건이 좋을수록, 남편의 지지도가 높을수록 취업모의 직업에 대한 만족정도가 높은 것으로 나타났으며, 취업동기에 있어서는 자신의 능력과 기술을 발휘하고 싶어서 취업한 경우 가장 직업만족도가 높았다. 또한, 출퇴근 시간 포함 근무시간의 경우는 8시간 이상~10시간 미만에 해당하는 집단이 가장 직업만족도가 높은 것으로 나타나 출퇴근 시간을 1~2시간 정도로 추정할 때 근무시간이 7~8시간인 종일제 근무 취업모의 경우에 직업만족도가 높은 것을 알 수 있다. 반면에 예상과는 달리 근무시간 융통성에 따른 직업만족도의 차이는 나타나지 않았다.

한편, 부모역할 만족도의 경우는 남편의 지지도와 육아와 관련된 직장의 복지여건에서만 집단간 유의한 차이를 나타냈다. 즉 부인의 직장생활에 대한 남편의 지지도가 높을수록, 육아와 관련된 직장 복지여건이 좋을수록 어머니의 부모역할만족도는 높았다. 이외에도 탁아만족도의 경우 <표 1>에서 보듯이 취업

<표 1> 취업모의 직업관련 특성에 따른 직업만족도, 부모역할만족도, 탁아만족도의 차이

(N=202)

독립변인	N	직업만족도			부모역할만족도			탁아만족도			
		M (SD)	F값	Duncan	M (SD)	F값	Duncan	M (SD)	F값	Duncan	
월급	90만원 이하	60	3.05(.84)		B	3.69(.44)			4.10(.49)		
	91~130만원	39	3.60(.67)		A	3.75(.55)			4.19(.51)		
	131~170만원	41	3.83(.51)	12.56***	A	3.75(.50)	.68		4.19(.39)	.42	
	171~210만원	18	3.83(.61)		A	3.80(.42)			4.13(.50)		
	211만원 이상	25	3.90(.43)		A	3.60(.49)			4.07(.58)		
직종	상	29	3.88(.53)		A	3.68(.52)			4.14(.46)		
	중	77	3.43(.76)	13.01***	B	3.76(.48)	.74		4.16(.54)	.13	
	하	72	3.20(.86)		B	3.67(.44)			4.10(.42)		
취업동기	경제적 어려움	20	3.07(.89)		C	3.53(.43)			4.08(.53)		
	윤리적인 생활	84	3.57(.68)	10.25***	BC	3.78(.47)	1.83		4.15(.56)	.81	
	목돈마련	32	3.36(.74)		B	3.66(.42)			4.26(.37)		
	능력발휘	42	4.00(.49)		A	3.75(.59)			4.11(.35)		
근무시간 + 출퇴근시간	8미만	24	3.06(.70)		C	3.75(.39)			3.99(.31)		B
	8이상~10미만	96	3.79(.67)	12.19***	A	3.76(.52)	1.38		4.24(.42)	5.19**	A
	10이상(단위:시간)	51	3.44(.74)		B	3.63(.46)			4.02(.60)		B
근무시간 융통성	상	62	3.60(.71)			3.77(.48)			4.19(.54)		
	중	60	3.64(.72)	1.75		3.79(.47)	1.9		4.07(.48)	.64	
	하	58	3.39(.83)			3.56(.48)			4.09(.44)		
육아관련 직장 복지여건	상	90	3.78(.61)		A	3.76(.49)		A	4.19(.46)		
	중	31	3.68(.53)	16.70***	A	3.65(.47)	4.51*	A	4.07(.58)	1.06	
	하	56	3.12(.86)		B	3.67(.50)		B	4.09(.46)		
남편의 지지도	상	86	3.76(.59)		A	3.85(.50)		A	4.20(.40)		A
	중	63	3.55(.74)	15.23***	A	3.68(.44)	9.27***	B	4.21(.55)	7.47***	A
	하	34	2.99(.87)		B	3.46(.44)		C	3.86(.44)		B

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

모들은 5점 척도중 대부분 4점 이상으로 현재 이용하고 있는 어린이집에 대하여 대체로 만족하고 있는 것으로 나타났으며, 이러한 취업모의 탁아만족도는 특히 남편의 지지도와 근무시간에 따라 유의한 차이를 나타내었다. 즉, 남편이 부인의 직장생활에 대해 높은 지지도를 보일 경우, 그리고 종일제 취업인 8시간 이상~10시간 미만에 해당하는 집단에서 탁아만족도가 가장 높았다.

2) 탁아기관의 질에 따른 취업모의 심리적 안녕감

탁아기관의 질 하위 변인들과 심리적 안녕감간의 관계를 Pearson 상관관계 분석을 통해 살펴본 결과, 탁아기관의 전반적인 질은 심리적 안녕감 모든 영역에서 유의한 정적 상관을 보였다<표 2 참조>. 즉, 탁아기관의 전반적인 질적 수준이 높을수록 어머니의 직업만족도가 높고, 부모역할만족도가 높았으며, 탁아에 대한 만족도가 높았다.

<표 2> 탁아기관의 질과 취업모의 심리적인 안녕감간의 상관계수

(N=202)

	직업 만족도	부모역할 만족도	탁아 만족도	심리적 안녕감 총점
물리적 환경	.20**	.06	.42***	.32***
건강과 안전	.24***	.11	.54***	.48***
교육과정	.35***	.24***	.60***	.64***
교사의 자질 및 아동과의 관계	.33***	.26***	.62***	.60***
부모와의 협력관계	.24***	.30***	.50***	.57***
탁아기관의 질 총점	.37***	.32***	.71***	.71***

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

<표 3> 취업모의 직업관련 특성에 따른 합리적 지도, 애정·적극적 참여, 권위·과보호의 차이

(N=202)

독립변인	N	합리적 지도			애정·적극적 참여			권위·과보호			
		M (SD)	F값	Duncan	M (SD)	F값	Duncan	M (SD)	F값	Duncan	
월급	90만원 이하	60	3.80(.35)			3.82(.43)			2.91(.54)		
	91~130만원	39	3.79(.45)			3.86(.38)			2.82(.40)		
	131~170만원	41	3.82(.32)	.29		3.87(.43)	.75		2.85(.46)	.38	
	171~210만원	18	3.86(.38)			3.69(.44)			2.88(.44)		
	211만원 이상	25	3.88(.53)			3.88(.45)			2.79(.45)		
직종	상	29	3.82(.40)			3.85(.46)			2.82(.45)		
	중	77	3.86(.43)	.22		3.84(.38)	.28		2.86(.41)	.42	
	하	72	3.84(.46)			3.78(.33)			2.91(.59)		
취업 동기	경제적 어려움	20	3.76(.33)			3.65(.46)			2.96(.50)		
	윤택한 생활	84	3.84(.43)	1.87		3.86(.43)	1.76		2.76(.48)	2.46	
	목돈마련	32	3.73(.35)			3.83(.34)			2.99(.50)		
	능력발휘	42	3.93(.38)			3.89(.44)			2.87(.39)		
근무시간 + 출퇴근시간	8미만	24	3.87(.45)			3.86(.42)			2.86(.56)		
	8이상~10미만	96	3.83(.38)	.56		3.84(.40)	.04		2.83(.44)	.31	
	10이상(단위:시간)	51	3.78(.44)			3.83(.45)			2.89(.46)		
근무시간 융통성	상	62	3.88(.40)		A	3.83(.39)			2.84(.53)		
	중	60	3.89(.43)	3.09*	A	3.87(.42)	.95		2.88(.41)	.14	
	하	58	3.72(.43)		B	3.77(.38)			2.86(.45)		
육아관련 직장 복지여건	상	90	3.87(.42)			3.89(.39)		A	2.86(.45)		
	중	31	3.86(.45)	1.85		3.66(.42)	4.96**	B	2.90(.43)	.25	
	하	56	3.74(.41)			3.76(.37)		AB	2.91(.47)		
남편의 지지도	상	86	3.94(.41)		A	3.93(.34)		A	2.84(.45)		
	중	63	3.77(.43)	6.04**	B	3.75(.41)	9.42***	B	2.87(.43)	.41	
	하	35	3.68(.38)		B	3.64(.39)		B	2.92(.48)		

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

2. 취업모의 직업관련 특성, 탁아기관의 질 및 심리적 안녕감과 어머니의 양육행동¹⁾²⁾

1) 취업모의 직업관련 특성과 어머니의 양육행동

연구문제 2-1의 분석을 위해 직업관련 특성에 따른 각 양육행동의 차이를 일원 분산 분석을 한 결과 <표 3>에서 보듯이 어머니의 합리적인 지도 행동은 취업모의 직업관련 특성 중 남편의 지지도와 근무시간 융통성에서만 집단간 유의한 차이를 나타내었다. 즉, 직장생활에 대한 남편의 지지도가 높을 때 어머니는 합리적 지도를 많이 나타내었고, 근무시간의 융통성이 많을 때 합리적 지도를 많이 하는 것으로 나타났다.

애정·적극적 참여에서도 같은 경향을 보여 남편의 지지도와 육아관련 직장복지여건에 따라 집단간 차이를 나타내었다. 즉, 아내의 취업에 대한 남편의 지지도가 높을수록, 육아와 관련된 직장의 복지여건이 좋은 경우 애정·적극적 참여를 많이 하였다. 그러나 어머니의 권위·과보호는 취업모의 직업관련 특성에 따른 유의한 차이를 나타내지 않았다.

2) 탁아기관의 질과 어머니의 양육행동

탁아기관의 질과 어머니의 양육행동간의 관계를 Pearson 상관관계 분석을 통해 분석한 결과 탁아기관의 전반적인 질은 어머니의 양육행동과 유의한 상관을 나타내었다. 즉 <표 4>에서 보듯이 탁아기관의 전반적인 질은 합리적 지도 및 애정·적극적 참여와 정적상관을, 권위·과보호와는 부적상관을 보였다. 특히 탁아기관의 질에 관련된 요인들 중 교사의 자질 및 아동과의 관계, 또는 부모와의 협력관계가 잘 이루어질 수록, 어머니는 긍정적인 양육행동을 더 많이 나타내었다.

3) 취업모의 심리적 안녕감과 어머니의 양육행동

취업모의 심리적 안녕감과 양육행동간의 관계를 알아보기 위해 Pearson 상관관계 분석을 한 결과, 전반적인 어머니의 심리적 안녕감은 합리적 지도, 애정·적극적 참여와 유의한 정적상관을, 권위·과보호와는 부적상관관계를 나타내었다<표5 참고>. 즉 직업과 부모역할, 탁아에 대해 만족할수록 합리적 지도와 애정·적극적 참여를 많이 보였고, 권위·과보호적인 양육행동은 덜하는 것으로 나타났다.

<표 4> 탁아기관의 질과 어머니의 양육행동간의 상관계수 (N=202)

	합리적 지도	애정·적극적 참여	권위·과보호
물리적 환경	.09	.01	-.05
건강과 안전	.11	.12	-.07
교육과정	.15*	.16*	-.05
교사의 자질 및 아동과의 관계	.25***	.31***	-.20**
부모와의 협력관계	.21**	.23***	-.16*
총 점	.27***	.27***	-.17*
평균(표준편차)	3.83(.40)	3.79(.44)	2.85(.47)

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

<표 5> 취업모의 심리적 안녕감과 양육행동간의 상관관계 (N=202)

	합리적 지도	애정·적극적 참여	권위·과보호
직업만족도	.17*	.26***	-.02
부모역할만족도	.39***	.50***	-.20**
탁아만족도	.27***	.26***	-.16*
심리적 안녕감 총점	.37***	.49***	-.18*

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

3. 취업모의 직업관련 특성 및 탁아기관의 질과 어머니의 양육행동간의 관계

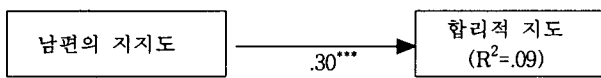
연구문제 3인 매개효과 분석을 위해서는 연구 모형에 따라 취업모의 직업관련 특성 및 탁아기관의 질로 나누어 심리적 안녕감의 매개효과를 분석하였다.

1) 취업모의 직업관련 특성과 어머니의 양육행동간의 관계에서 심리적 안녕감의 매개효과

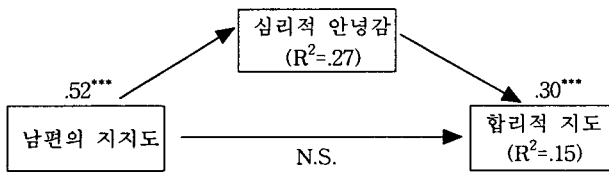
상관관계 분석을 통해, 심리적 안녕감은 남편의 지지도가 양육행동에 미치는 영향을 매개할 것이라고 가정되었다. 이러한 가정을 검증하기 위해, Baron과 Kenny(1986)의 이론에 근거하여 첫 단계에서, 남편의 지지도와 양육행동(합리적 지도, 애정·적극적 참여)간의 관계를 단순회귀를 통하여 살펴보고, 두 번째 단계에서 종속변인인 양육행동(합리적 지도, 애정·적극적 참여)에 대해 독립변인인 남편의 지지도의 설명력이 매개변인인 심리적 안녕감이 통제되었을 때 어느 정도 감소하는지를 보기 위하여 두 단계의 회귀분석을 실시하였다. 모든 매개효과 분석을 위해서는 심리적 안녕감 총점을 사용하였다.

1) 연구문제 2의 분석에 앞서 자녀의 성, 연령, 교육수준, 직종, 총소득을 독립변인으로 놓고 어머니의 양육행동을 종속변인으로 하여 t-test, 일원분산분석, 회귀분석을 실시한 결과, 이들 변인은 어머니의 양육행동에 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 않았다. 따라서 연구문제 분석에서 자녀의 성, 연령, 교육수준, 직종, 총소득에 따른 영향은 고려하지 않았다.

우선 어머니의 합리적 지도행동의 경우는, 첫 단계 분석결과 <그림 2 참고>, 남편의 지지도($\beta=.30, p<.001; R^2=.09$)가 합리적 지도에 정적인 영향을 주어 남편의 지지도가 높을수록 어머니의 합리적 지도는 증가하는 것으로 나타났다. 두 번째 단계로 남편의 지지도와 심리적 안녕감을 동시에 회귀식에 투입하였을 때는 남편의 지지도($\beta=.52, p<.001; R^2=.27$)는 심리적 안녕감에 영향을 미치고 심리적 안녕감($\beta=.30, p<.001; R^2=.15$)은 합리적 지도에 영향을 미쳤으나, 남편의 지지도는 합리적 지도에 더 이상 유의한 영향을 미치지 못했다<그림 3 참고>. 이러한 결과는 어머니의 심리적 안녕감이 남편의 지지도와 어머니의 합리적 지도간에 완전한 매개역할을 한다는 것을 시사한다.

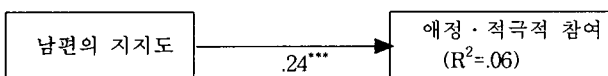


<그림2> 어머니의 합리적 지도에 대한 남편의 지지도의 영향력

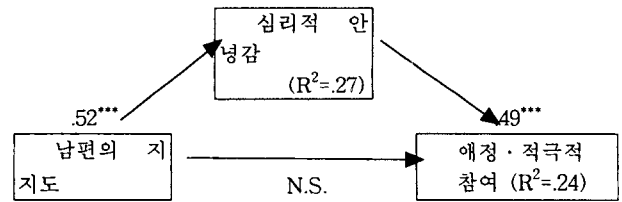


<그림3> 어머니의 합리적 지도에 대한 남편의 지지도와 심리적 안녕감의 경로분석

애정·적극적 참여행동에서도 같은 결과가 나타나, 첫 단계 분석에서는 남편의 지지도가 애정·적극적 참여($\beta=.24, p<.001; R^2=.06$)에 정적인 영향을 주어 남편의 지지도가 높을수록 어머니의 애정·적극적 참여는 증가하는 것으로 나타났다<그림 4 참고>. 그러나 두 번째 단계 분석에서는 남편의 지지도($\beta=.52, p<.001; R^2=.27$)는 심리적 안녕감에 영향을 미치고 심리적 안녕감($\beta=.49, p<.001; R^2=.24$)은 애정·적극적 참여에 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 남편의 지지도는 애정·적극적 참여에 더 이상 유의한 영향을 미치지 못했다<그림 5 참고>. 따라서 어머니의 심리적 안녕감이 남편의 지지도와 어머니의 애정·적극적 참여간에 완전한 매개역할을 한다는 것을 알 수 있다.



<그림 4> 어머니의 애정·적극적 참여에 대한 남편의 지지도의 영향력

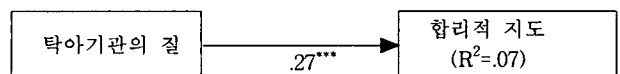


<그림5> 어머니의 애정·적극적 참여에 대한 남편의 지지도와 심리적 안녕감의 경로분석

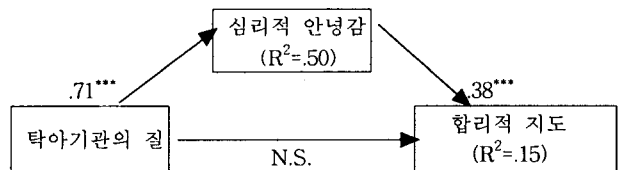
2) 탁아기관의 질과 어머니의 양육행동간의 관계에서 심리적 안녕감의 매개효과

앞서 분석한 바와 같이 탁아기관의 전반적인 질은 어머니의 양육행동과 유의한 상관관계를 나타내었고(<표 4>), 탁아기관의 전반적인 질은 어머니의 전반적인 심리적 안녕감(<표 2>)과, 그리고 심리적 안녕감은 양육행동(<표 5>)과 유의한 상관을 보였다. 이러한 상관관계를 근거로 심리적 안녕감은 탁아기관의 전반적인 질이 양육행동(합리적 지도, 애정·적극적 참여)에 미치는 영향을 매개할 것이라고 가정되었다. 따라서 앞서 분석한 것과 마찬가지로 방법으로 경로분석을 실시하였다.

우선 합리적 지도 행동의 경우 첫 단계 분석결과<그림 6 참고>, 탁아기관의 질($\beta=.27, p<.001; R^2=.07$)은 합리적 지도에 정적인 영향을 주어 탁아기관의 질이 높을수록 어머니의 합리적 지도는 증가하는 것으로 나타났다. 두 번째 단계 분석결과, 탁아기관의 질($\beta=.71, p<.001; R^2=.50$)은 심리적 안녕감에 영향을 미치고 심리적 안녕감($\beta=.38, p<.001; R^2=.15$)은 합리적 지도에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 심리적 안녕감이 통제되었을 때 탁아기관의 질은 합리적 지도에 더 이상 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다<그림 7 참고>. 따라서 어머니의 심리적 안녕감이 탁아기관의 질과 어머니의 합리적 지도간에 완전한 매개역할을 한다는 것을 알 수 있다.

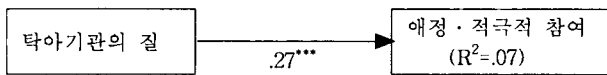


<그림 6> 어머니의 합리적 지도에 대한 탁아기관의 질의 영향력

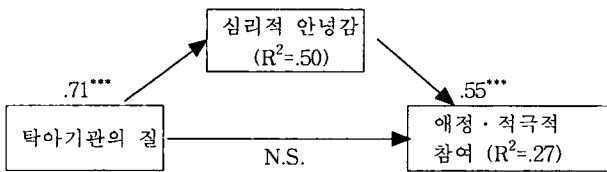


<그림 7> 어머니의 애정·적극적 참여에 대한 남편의 지지도와 심리적 안녕감의 경로분석

또한 애정·적극적 참여행동은 첫 단계 분석결과<그림 8 참고>, 탁아기관의 질($\beta=.27, p<.001; R^2=.07$)은 애정·적극적 참여에 정적인 영향을 주어 탁아기관의 질적 수준이 높을수록 어머니의 애정·적극적 참여는 증가하는 것으로 나타났다. 또한 두 번째 단계 분석결과, 탁아기관의 질은 심리적 안녕감($\beta=.71, p<.001; R^2=.50$)에 영향을 미치고 심리적 안녕감은 애정·적극적 참여($\beta=.55, p<.001; R^2=.27$)에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 탁아기관의 질은 심리적 안녕감이 통제됨으로써 애정·적극적 참여에 더 이상 유의한 영향을 미치지 못했다<그림 9 참고>. 이를 통해 어머니의 심리적 안녕감이 탁아기관의 질과 어머니의 애정·적극적 참여간에 완전한 매개역할을 한다는 것을 알 수 있다. 한편 단순회귀분석 결과, 어머니의 권위·과보호에 대한 탁아기관의 질의 영향력은 유의하지 않는 것으로 나타났다.



<그림 8> 어머니의 애정·적극적 참여에 대한 탁아기관의 질의 영향력



<그림 9> 어머니의 애정·적극적 참여에 대한 탁아기관의 질과 심리적 안녕감의 경로분석

V. 논의 및 결론

본 연구는 자녀를 6개월 이상 어린이집에 위탁한 취업모 202명을 대상으로 취업모의 직업관련 특성, 탁아기관의 질 및 심리적 안녕감이 취업모의 양육행동에 미치는 영향을 파악하는데 목적을 두었다. 이를 위해, 취업모의 직업관련 특성과 탁아기관의 질이 심리적 안녕감과 어떤 관계가 있는지, 그리고, 취업모의 직업관련 특성, 탁아기관의 질 및 심리적 안녕감이 어머니의 양육행동과 어떤 관계가 있는지를 밝혀보았다. 또한 취업모의 직업관련 특성 및 탁아기관의 질과 어머니의 양육행동과의 관계가 어머니의 심리적 안녕감에 의해서 매개되는지를 분석하였다. 본 연구문제의 결과를 요약하고 논의하면 다음과 같다.

1. 취업모의 직업관련 특성, 탁아기관의 질과 어머니의 심리적 안녕감

첫째, 취업모의 직업만족도는 월급이 많을수록 높았으며, 전문직에 종사하는 경우에 직업만족도가 높았다. 또한 경제적인

이유로 취업한 경우보다 자신의 능력을 발휘하기 위해서 취업한 경우에 직업만족감이 높았으며, 7~8시간 근무하는 종일제 취업모의 직업만족도가 높음을 알 수 있다. 또한 육아와 관련된 직장의 복지수준이 좋을수록, 부인의 직업에 대한 남편의 지지정도가 높을수록 직업만족도가 높았다.

한편 부모역할만족도는 육아와 관련된 직장복지여건이 좋을수록, 남편이 부인의 직업에 대해 지지할수록 어머니는 자신의 부모역할에 더 만족하였다. 이로 보아 직장의 복지 여건이 취업모의 이중역할 수행에 대한 긴장과 스트레스를 완화시켜주고 부모역할수행을 돕는 요소로서 작용하여 부모역할에 대한 만족도에도 긍정적인 영향을 준 것으로 보인다. 따라서 육아와 관련된 직장의 복지여건은 어머니의 부모역할을 강화시키는 지지된임을 알 수 있다. 그러나 부모역할 만족도는 월급이나 직종, 근무시간 및 근무시간의 융통성에 따른 차이를 나타내지 않았다. 이러한 결과로 보아 부모역할에 대한 만족정도는 객관적인 지표와는 무관한 주관적 특성으로, 자녀와 함께 있는 시간의 많고 적음에 의해 영향을 받기보다는 함께 있는 시간의 질적인 측면에 영향을 받는 것으로 사료된다.

한편 탁아만족도는 남편의 지지도가 높을수록, 근무시간 및 출퇴근시간이 8시간 이상~10시간 미만에 해당되는 경우에 높은 것으로 나타났다. 현재 탁아기관의 운영시간이 법적으로는 오전 7시 30분~오후 7시 30분까지 12시간 운영함이 원칙이지만, 탁아기관에서 진행되는 프로그램의 하루 일과가 대개 오전 9시~6시 사이에 진행되고 그 외 시간은 자유시간, 등·하원을 위한 시간임을 감안할 때, 프로그램 운영시간과 어머니의 직장생활시간의 조화가 잘 맞을 경우 탁아에 대한 만족도가 높을 것으로 예상된다. 본 연구에서 근무시간 및 출퇴근 시간이 8시간 이상~10시간 미만에 해당되는 집단의 경우 자녀의 주당 탁아이용시간을 알아본 결과 주당 이용시간은 평균 약 47시간으로 나타났다. 따라서 하루 평균 7~8시간 정도 이용하는 것으로 추측할 수 있으며 이는 어머니의 근무시간과 비교적 조화가 잘 맞을 것으로 생각된다. 탁아시간이 취업모의 요구와 일치하는지의 여부가 탁아기관을 선택함에 있어서 중요한 것을 생각할 때 (오선영·이숙, 1993) 이러한 이유에서 근무시간 및 출퇴근시간에 따른 탁아만족도의 차이가 나타난 것으로 추측된다. 또한 남편의 지지도의 경우, 부인의 직장생활에 대해 남편이 높은 지지도를 보일 경우 취업모는 탁아에 더 만족하였다. 결국 부인의 취업에 대한 남편의 지지는 탁아기관에 자녀를 위탁하는 것에 대한 취업모는 죄책감을 덜게 되며, 이로 인해 탁아만족도를 높게 된다고 할 수 있다.

취업모의 직업관련 특성에 따른 심리적 안녕감의 차이를 종합해 보면, 특히 남편의 지지도는 직업만족도, 부모역할 만족도, 탁아만족도 등 심리적 안녕감 제 변인에서 유의한 차이를 나타내었다. 이러한 결과는 남편이 부인의 취업에 대해 이해하고 지원해 줄 때 취업모의 스트레스와 불안감이 경감될 수 있다(김리진·윤종희, 2000; 전보윤, 1989; Easterbrooks & Goldberg,

1985)는 것을 지지하며, 나아가 직업수행과 부모역할수행에 긍정적인 영향을 미쳐 어머니의 심리적 안녕감에 긍정적인 영향을 준다는 것을 의미한다.

또한 예상과는 달리 근무시간 융통성에 따른 심리적 안녕감의 차이는 나타나지 않은 것으로 보아, Bohem Viveros-Long(1981, Crouter & McHale, 1993, 재인용)가 부모의 심리적 안녕감은 복지여건의 여부보다는 그 복지수준정도에 달려있다고 지적한 바와 같이, 근무시간 융통성은 직업생활이나 부모역할, 타아에 대해 만족감을 느끼게 할 정도의 충분한 복지수준이 아닌 것으로 생각된다. 따라서 직장에서 직원, 또는 취업모에게 주어지는 혜택은 맞벌이 부부 가정에 효과를 줄만큼 충분한 것이어야 할 것이다.

둘째, 탁아기관의 전반적인 질적 수준이 높을수록 직업만족도, 부모역할만족도, 탁아만족도는 높았다. 특히 탁아시설의 물리적 환경과 건강과 안전 영역은 직업만족도, 탁아만족도와 유의한 정적 상관을 보였으며, 교육과정, 교사의 자질 및 아동과의 관계, 부모와의 협력관계 영역은 심리적 안녕감의 모든 영역과 유의한 정적 상관을 나타내었다. 이로 보아 양질의 탁아가 제공될 때 취업모는 탁아에 대한 만족은 물론 직장생활과 부모역할에도 만족할 수 있음을 알 수 있다. 사실, 여성의 취업에 대한 인식이 변화하더라도 자녀양육의 주요한 책임은 어머니에게 있다는 전통적인 사고가 존재하기 때문에 자녀를 맡기고 직장에 나가는 어머니는 심리적인 죄책감 내지는 불안감으로 정서적 어려움을 겪게 된다. 이 때 대체적인 아동양육 즉 탁아기관의 질이 만족스럽다고 느껴지면 어머니는 안심하고 직장생활에 임할 수 있고, 또 직장생활에 만족하며, 동시에 부모역할에도 만족할 수 있다는 것을 알 수 있다. 이러한 결과를 통해 볼 때, 취업모가 직업인으로서의 역할과 부모로서의 역할을 수행함에 있어서 탁아기관의 질이 중요한 관건임을 알 수 있으며, 아동은 물론 취업모를 위해서도 탁아제도의 질적 향상문제는 탁아정책에 가장 중요한 과제라고 할 수 있다.

2. 취업모의 직업관련 특성, 탁아기관의 질 및 심리적 안녕감과 어머니의 양육행동

첫째, 직장생활에 대한 남편의 지지도가 높을수록, 합리적 지도 및 애정적이고 적극적인 양육행동을 보였다. 이러한 결과는 아버지가 어머니의 취업을 지지해 줄 때 취업모가 자녀 양육에 더욱 적극적인 참여를 한다는 연구(Gottfried et al., 1995; Hoffman, 1974)와 일치하는 결과이다. 결국 남편의 지지는 중요한 사회관계망으로 어머니의 불안감이나 의구심, 좌절감을 완화시킴으로써 반응적이고 긍정적인 양육행동을 하게 된다고 할 수 있다.

한편, 육아와 관련된 직장의 복지여건이 좋은 경우 애정·적극적 참여 양육행동을 많이 나타내었는데 이는 직장의 복지여건이 양육행동을 강화시키는 지지원으로서 중요함을 보여주는

결과이다. 따라서 가정과 경제활동을 병행하는데서 오는 취업모의 다중역할의 부담은 개인 가정의 차원뿐만이 아니라 직장이나 정부의 제도개선을 통해 함께 처리되어야 할 과제이다. 이러한 문제 해결방식은 취업 여성 개인의 안녕 뿐 아니라, 가족의 건강과 복지를 증진시키고, 노동시장에서 보다 생산적인 노동력을 확보하도록 도울 것이다. 반면에, 근무시간 및 출퇴근 시간, 근무시간 융통성에 따른 어머니의 애정·적극적 참여 행동에 유의한 차이가 나타나지 않았는데, 이는 온정성, 엄격함, 독립성 조장, 화냄 등의 양육행동에서 시간제와 종일제근무 취업모의 양육행동에 차이가 없었다는 Easterbrooks와 Goldberg(1985)의 연구결과와 일치하는 결과라 할 수 있다. 이와 같은 결과는 어머니의 애정·적극적 참여 행동이 취업모의 시간적 여유와는 별 관계가 없음을 보여준다. 한편 취업모의 권위·과보호적인 양육행동은 직업관련 특성에 따른 차이를 보이지 않았다. 따라서 권위·과보호적 양육행동은 직업관련 특성과 같은 상황적 요인에 의해 영향을 받기보다 자녀교육관이나 어머니의 인성 등 다른 요인에 의해 더 영향을 받기 때문이 아닌가 사료된다.

둘째, 탁아기관의 전반적인 질이 높을수록 취업모는 합리적 지도와 애정·적극적 참여를 많이 보였고, 권위·과보호적 양육행동을 적게 하였다. 어머니의 바람직한 양육행동은 특히 '교사의 자질 및 아동과의 관계' 영역이 다른 영역에 비해 더 높은 상관관계를 나타내어 탁아기관의 질적 요인 중에서도 교사와 관련된 요인이 어머니에게 더 중요한 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 이러한 연구결과는 양질의 탁아가 취업모의 아동양육에 대한 관심과 긍정적 상호작용을 증가시키고, 어머니의 부모역할 능력을 개선시켜주는 효과를 가지게 된다(Belsky, 2001; NICHD, 1999)는 최근의 종단적 연구결과들을 뒷받침하는 것이다.

셋째, 취업모의 심리적 안녕감과 양육행동간에도 유의한 상관을 나타내 직업과 부모역할, 탁아에 만족할수록 어머니는 합리적 지도와 애정·적극적 참여를 많이 보였으며, 부모역할이나 탁아에 만족할수록 어머니는 권위·과보호를 적게 나타냈다.

3. 취업모의 직업관련 특성 및 탁아기관의 질과 어머니의 양육행동간의 관계에서 심리적 안녕감의 매개효과

전반적으로 심리적 안녕감은 직업관련 특성 및 탁아기관의 질과 어머니의 양육행동간의 관계에서 완전한 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 즉, 직업관련 특성 중 남편의 지지는 취업모에게 심리적 안정감을 줌으로써 취업모의 합리적 지도 및 애정·적극적 참여 행동을 하였다. 또한 심리적 안녕감은 탁아기관의 질과 합리적 지도 및 애정·적극적 참여간의 관계에서도 완전한 매개역할을 하는 것으로 나타나 탁아의 질이 높을 때 취업모는 심리적인 안녕감을 경험하고 그로 인해 바람직한 양육행동을 한다고 볼 수 있다. 따라서 취업모의 직업관련 환경이 취업모의 정서와 직결되고 정서적 안정감은 나아가 모-자녀관

계에 영향을 미치기(Lerner & Galambos, 1988; Greenberger & Goldberg, 1989)때문에 취업모의 심리적 건강이나 안녕감은 양육행동에 중요한 요인임을 알 수 있다.

종합해보면, 취업모가 경험하고 있는 직업관련 특성 및 탁아기관의 질, 심리적 안녕감은 서로 유기적인 관계를 맺고 있으며, 특히 직업관련 특성 및 탁아기관의 질이 취업모의 심리적인 안정감을 매개로 자녀에 대한 바람직한 양육행동에 영향을 미친다고 결론지을 수 있다. 본 연구는 취업모의 양육행동에 관한 연구에서 나타났던 문제점을 보완하여 취업 관련변인과 탁아관련 변인 및 심리적 안녕감 변인들을 동시에 고려했다는 데 연구의 의의가 있다. 또한 취업모를 둘러싼 환경과 취업모의 양육행동간의 관계에서 심리적 안녕감의 중요성을 밝힘으로써 취업모로 하여금 바람직한 양육행동을 하도록 하는 환경적 요소가 무엇인지를 제시하였다는 데 연구의 의의가 있다. 본 연구는 서울·경기의 중상층을 대상으로 하였고, 구립 어린이집을 통해 표집이 이루어졌으므로 연구의 결과를 일반화시키는데 제한점이 있다. 또한 본 연구에서는 연구대상을 만 3~6세 아동의 취업모에 국한하였으나, 취업모 자녀의 연령이 점차 낮아지는 추세를 고려해 볼 때, 앞으로 영아기 자녀를 둔 취업모를 대상으로 한 연구도 필요할 것으로 본다.

□ 접수일 : 2002년 1월 15일
□ 심사완료일 : 2002년 4월 4일

【참 고 문 헌】

강윤숙(1987). 아동이 지각한 어머니의 양육태도-두 자녀 가정울 중심으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
김교연(1994). 탁아서비스의 질이 취업모의 역할긴장에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
김리진·윤종희(2000). 직장보육시설을 이용하는 취업모의 양육스트레스에 관한 생태학적 연구. *대한가정학회지* 38(12), 47-58.
김윤숙(1989). 취업모와 비취업모의 양육태도에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
박성연·이숙(1990). 어머니의 양육행동 척도 표준화를 위한 예비연구. *대한가정학회지* 28(1), 141-156.
박성옥·김정훈(1995). 취업모의 가정생활과 일의 균형을 위한 방안 모색. *대한가정학회지* 33(4), 13-25.
보건복지부(2001). 2001년 보건복지 통계연보.
안재연(1992). 어머니의 취업에 따른 양육행동과 아동의 사회적 능력과의 관계. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
오선영·이숙(1993). 도시 저소득층 취업모의 자녀위탁실태 및 탁아서비스에 관한 요구 조사. *대한가정학회지* 31(2), 141-157.
유혜리(1995). 취업주부의 시간관리전략과 심리적 복지감. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
이희성·이숙현(1995). 취업모의 심리적 안녕. *대한가정학회지*

33(6), 25-41.
전보윤(1989). 주부의 취업유무에 따른 만족도가 아동양육 역할수행에 미치는 영향. 건국대학교 대학원 석사학위논문.
현은강(1994). 어머니의 부모역할만족도와 관련변인. 동국대학교 대학원 박사학위논문.
황현주(1994). 맞벌이 부부의 가정생활과 직장생활간의 역할전이. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
Alvarez, W. (1985). The meaning of maternal employment for mother and their perceptions of their 3-year-old children. *Child Development* 56, 350-360.
Baron, R. & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variables distinction in social psychological research : conceptual, strategic, and statistical considerations. *J. of Personality & Social Psychology* 51, 1173-1182.
Belsky, J.(1978). The effects of day care: a critical review. *Child Development* 49, 929-949.
Belsky, J.(2001). Developmental risks associated with early child care. *J of Child Psychology & Psychiatry* 42, 845-860.
Belsky, J., & Kelly, J.(1994). *The transition to parenthood: How a first child changes a marriage*. Delacorte Press.
Belsky, J., Lerner, R. & Spanier, G.(1984). *The Child in the Family*. NY: Random House.
Crouter, A., & McHale, S.(1993). The long arm of the job: Influences of parental work on childrearing. In T. Luster, & B. O. Okagaki(Eds.). *Parenting: An ecological perspective*. (pp. 179-202) Hillsdale; Lawrence Erlbaum.
Crockenberg, S., & Litman, C.(1991). Effects of maternal employment on maternal and two-year-old child behavior. *Child Development* 62, 930-953.
Easterbrooks, M., & Goldberg, W.(1985). Effects of early maternal employment on toddlers, mothers, and fathers. *Developmental Psychology* 21(5), 774-783.
Galinsky, E., & Stein, P.(1990). The impact of human resource policies on employees, *Journal of Family Issues*, 11(4) 368-377.
Gottfried, A., & Gottfried, A., & Bathurst, K.(1995). Maternal and dual-earner employment status and parenting. In M. H. Bornstein(Ed.), *Handbook of parenting*. (pp. 139~160. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
Greenberger, E., & Goldberg, W.(1989). Work, parenting and the socialization of children. *Developmental Psychology* 25, 22-35.
Hill-Scott, K.(1987). The effects of subsidized, private, and unregulated child care on family functioning. In D. L. Peters, & S. Kontos(Ed.). *Continuity and discontinuity of experience in child care*, (pp, 147-167). NJ: Norwood: Ablex publishing corporation.
Hoffman, L.(1974). Effects of maternal employment on the child: a review of the research. *Developmental psychology* 10, 204~228.

- Hoffman, L., & Nye, F.(1974). *Working mothers: An evaluative review of the consequences for wife, husband, and child*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lamb, M.(1982). Maternal employment and child development: A review. In Lamb(Ed.), *Nontraditional families: Parenting and childrearing*. Hillsdale, N. J.: Lawrence Erlbaum.
- Lerner, J., & Galambos, N.(1988). The Influences of Maternal Employment across Life: The New York Longitudinal Study. In A. E. Gottfried & A. Gottfried(Eds.), *Maternal Employment and Children's Development: Longitudinal Research* (pp. 59-84) Plenum Press : New York.
- Luster, T., & Okagaki, L.(1993). *Parenting: An ecological perspective*, Hillsdale: Lawrence Erlbaum.
- Menaghan, E., & Parcel, T.(1991). Transitions in work and family arrangement. In K. Pollner & K. McCartney(Eds.). (pp. 225-251). *Parent-Child relations throughout life*. NJ: Lawrence Erlbaum.
- Miller, A.(1990). *The day care dilemma*, Plenum Press.
- Moorehouse, M.(1991). Linking maternal employment patterns to mother-child activities and children's school competence. *Developmental Psychology* 27(2), 295-303.
- NICHHD(1999). Child care and mother-child interaction in the first 3 years of life. *Developmental Psychology* 35(6), 1399-1413.
- Owen, M., & Cox, M.(1988). Maternal employment and the transition to parenthood. In A. Gottfried & A. Gottfried(Eds.), *Maternal employment and children's development: Longitudinal research*. (pp. 85-120) Plenum Press : New York. 85~120