

맞벌이 부모의 직장보육에 대한 긍정적·부정적 태도와 복지향상 기대

Attitudes and Expectations of Well-being Improvement toward the Employer-supported Day Care Service of Dual-earner Parents

김선애 · 한유진
나사렛대학교 아동학과 · 명지대학교 아동학과

Kim, Sun-Ae* · Han, You Jin
Dep. of child studies, Nazarene University · Dep. of child development and education, Myongji University

Abstract

This study examined the relations between dual-earner parents' attitudes toward the employer-supported day care service and their expectations of well-being improvement. The data of this study were collected from 271 dual-earner couples.

The main results of this study were as follows:

- 1) Dual-earner parents showed more positive attitudes toward the employer-supported day care service.
- 2) Significant difference by sex was observed in dual-earner parents' attitudes toward the service: Mothers displayed more positive attitudes than fathers. Also, either being positive or negative in the attitude differed according to the respondents' income and job.
- 3) Parents' attitude toward the day care service was significantly correlated with expectations of well-being improvement. The more positive attitudes they showed about the service, the more expectations of well-being improvement they reported, and vice versa.
- 4) Positive (employers, parents, children) and negative (parents) attitudes were significant variables predicting parents' expectations of well-being improvement.

Key Words : dual-earner parents, attitudes(positive & negative) toward the employer-supported day care service, expectations of well-being improvement

I. 서론

자본주의 사회에서 경제인구의 확보는 한 사회의 경쟁력을 결정짓는 중요한 요인이다. 따라서 고령화가 가속화되며 출산율의 저하가 이어지는 현대 사회에서 여성의 사회적 참여는 불가불한 현상이다. 경제인구로서 여성의 참여는 전체적인 사회의 큰 흐름이지만, 이로 인해 파급되는 문제 또한 간과할 수 없다. 가족구조의 핵가족화와 전체 여성 인구의 사회참여 및 기혼 여성의 취업률의 증가는 자녀 양육기 가족에 대한 사회적 지원체계의 필요성을 증가시키는 결과를 초래한다. 핵가족 구조 하에서의 자녀 양육은 전적으로 부모의 책임 영역이다. 과거와 같

이 조부모나 친척의 도움을 기대할 수 없는 형편에서도 생활을 꾸려나가기 위해서는 기혼 여성도 경제활동인구에 참여해야만 한다. 더군다나 현대 산업사회에서 여성의 노동력은 그 사회의 경쟁력을 유지하기 위해서도 필요하다. 따라서 더 이상 자녀를 보호하고 양육하며 교육하는 문제를 개인의 문제로 제한시킬 수 없다. 그럼에도 불구하고 약화된 가정의 자녀 양육과 교육 기능을 보완해 줄 수 있는 사회적 제도의 발달과 장치의 지원은 아직 만족스러운 수준이 아니다.

보육의 사회적 지원 필요성은 빈곤 가정만의 문제가 아니다. 보육서비스의 출발이 어머니의 취업이 불가피한 저소득층 가정의 아동에 대한 복지적 관점에서 시작되었다 하더라도, 이미 기혼 여성의 취업률이 50%에 육박하

* Corresponding author: Han You Jin
TEL: 02) 300-1905, Fax: 02) 300-1790
E-mail: yjhan@mju.ac.kr

고(통계청, 2000), 취업의 동기가 다양화 된 현대 사회에서 더 이상 보육서비스를 특정 계층 가족에 국한시킬 수 없게 되었다. 아동보육 문제는 사회경제적 지위를 불문하고 취업한 기존 여성들이 공통적으로 직면하게 되는 현실적인 어려움이라는 점에 주목하여야 한다. 따라서 종전의 빈곤 저소득층 자녀를 대상으로 하는 신체적 보호 위주의 탁아 서비스에서 취업여성의 소득계층, 직장군별 필요와 요구를 고려한 다양한 직장보육서비스 활성화를 위한 연구가 이루어져야 한다(정인숙, 홍성희, 2000).

자녀양육 문제를 해결하기 위한 사회적 장치로는 국가 차원에서 지역사회에 보육시설을 확충하고 보육료를 지원하는 방법과 기업 차원에서 직장보육시설을 설치하여 운영하는 방법 등이 있다(박숙자, 1994). 이 중 직장보육시설은 여성근로자의 가정과 직장에서의 이중역할 수행을 원활하게 하기 위한 아동보육지원 필요성의 증대에 따라 1988년 남녀고용평등법 제12조에 사업체의 직장보육 사업을 법적으로 명시하여 정책화되었다. 직장보육서비스는 여성의 경제활동 참가에 있어 가장 큰 당면문제인 자녀 보육에 있어 이들을 고용하고 있는 사업주가 자녀 보육에 필요한 각종 서비스를 제공하는 것을 말한다(근로복지공단, 2003). 2005년 개정된 영유아보육법에서는 기업이 근로자의 보육문제 해소에 참여하도록 상시 여성근로자 300인 이상 또는 근로자 500인 이상을 고용하고 있는 사업장에 직장보육시설을 설치하도록 강제하고 있다. 직장보육시설이 불가능한 불가피한 사유가 있을 경우에 한해 공동 보육시설 설치, 또는 근로자에게 보육수당을 지급하도록 하는 정책적 대안을 제시하고 있다. 취업부모의 자녀양육문제에 대한 적절한 해결책 중의 하나로 직장보육시설은 매력적인 선택이다(김경륜, 1998). 그럼에도 불구하고 직장보육사업은 현실적으로 활성화되지 못하고 시설의 양적 확충과 질적 향상의 문제 모두에 직면해 있는 실정이다. 보건복지부 보육통계 자료에 의하면(보건복지부 보육통계 자료, 2002) 설치대상 186개 사업장 중 73개 사업장만이 단독, 혹은 공동 직장보육시설을 설치하거나 보육수당을 지급하고 있고, 113개 사업장(약 61%)은 보육지원을 하지 않는 것으로 나타났다. 국가 및 지방자치단체의 비용 지원도 직장보육시설이 공립보육시설에 비해 적어(유가효, 이소희, 한성심, 장명림, 조은영, 1997), 보육서비스의 질적 우수성의 확보가 미흡하다. 직장보육서비스의 양적, 질적 개선과 활성화를 위해서는 맞벌이 부모의 보육부담 문제에 대해 국가, 기업, 가족이 동반자적 책임의식을 가져야 하는 것과 동일한 형태의 노력이 필요하다. 이를 위해서는 직장보육 서비스의 실제적인 이용자가 되는 가족 차원의 직장보육시설에 대한 정확한 태도를 살펴보는 일이 선행되

어야 할 것이다. 직장보육 시설 이용에 대한 긍정적이고 부정적인 태도를 고찰하는 작업은 직장보육서비스의 현재를 진단하고 활성화 방안을 제시하는 단초가 될 수 있다. 이를 통해 국가에서는 직장보육시설을 지원하기 위한 정책 수립에 박차를 가할 수 있으며, 기업에서는 직장보육시설이 근로자에게 미치는 긍정적인 영향과 그로 인해 기업이 얻는 긍정적 효과에 대한 인식이 가능하며, 가족의 경우에는 직장보육서비스로 인한 복지향상에 대한 기대로 직장보육시설에 대해 좀 더 적극적인 개입이 가능할 것이다. 따라서 취업부모의 직장보육시설에 대한 태도 파악은 피상적인 수준에 머물러서는 안 되며, 사업주 측면, 부모 측면, 자녀 측면 등의 다차원적인 접근이 필요하다.

또한 아동보육에 대한 수요를 취업여성의 관점만을 빌어 설명하는 것은 한계가 있다. 맞벌이 부부의 증가로 말미암아 전통적 부부역할이 현대적 부부역할 패러다임으로 전환될 수밖에 없는 현실적인 이유와 아버지 역할에 대한 인식 변화로 인하여 자녀양육의 책임 소재지와 자녀양육으로 인한 부담으로부터 더 이상 취업남성도 자유로울 수 없다. 아직도 사회의 제반 제도들이 전통적인 역할분담 체계에 기초하여 운영되고 있어 한국 사회에서 기존 취업여성들이 직장생활과 가정생활에서 수행해야 할 가중된 역할 부담을 안고 있는 것이 사실이나(박숙자, 1994), 실제적인 수행 여부를 떠나 증가하는 아버지 역할 기대만으로도 역할갈등의 요인이 된다. 기존의 직장보육과 관련된 연구들은 연구대상을 취업여성으로 한정하여 수행되어 왔으나(김리진, 윤종희, 2000; 서영숙, 1996; 손지미, 1998; 양옥승, 1991; 이순화, 2001), 자녀양육에 있어 부모로서의 공통된 부담을 지고 있는 취업남성을 포함시킨 연구가 진행되어야 할 것이다. 실수요자인 맞벌이 부부가 직장보육에 대해 어떤 인식을 갖고 있는지를 파악해야만 아동보육을 위한 적절한 사회적 지원이 가능할 것이다.

자녀양육에 대한 사회 보장이 이루어질 때, 자녀 양육으로 인해 가족의 복지가 침해당하지 않는다고 생각될 때 개개인의 복지 수준은 증진 될 것이다. 궁극적으로 행복한 삶의 추구가 복지의 한 방향성임을 가정하고 아동보육이 특정 계층을 위한 복지적 접근이 아니라 사회에서 제공해야 하는 일상적인 과정이라는 점을 수용할 때, 취업부모의 직장보육시설에 대한 긍정, 부정적인 태도가 복지 수준에 영향을 미칠 수 있음을 상정할 수 있을 것이다. 따라서 이를 실증적으로 제시하는 연구가 필요하다. 또한 복지향상 기대에 궁극적으로 영향을 미치는 변인이 성별, 사회경제적 지위와 같은 구조적인 변인지 개인의 인식과 관련된 부분인지에 대한 규명도 필요하다.

인식이 개인의 삶의 질을 향상시키고 행복을 증진시키는 데 중요 요소라면 직장보육시설에 대한 긍정적인 태도 견지에 대한 국가적 홍보와 사업주의 적극적인 정책실천이 자녀를 둔 경제인구의 복지 향상에 기여할 수 있을 것이다.

따라서 본 연구에서는 맞벌이 부모의 직장보육시설에 대한 태도를 다차원적인 면에서 고찰하고, 복지향상 기대에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 규명해 보고자 한다. 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

- <연구문제 1> 맞벌이 부모의 직장보육에 대한 태도 및 복지향상 기대의 일반적 경향은 어떠한가?
- <연구문제 2> 직장보육에 대한 긍정적·부정적 태도는 맞벌이 부모의 성별 및 사회경제적 지위에 따라 차이가 있는가?
- <연구문제 3> 맞벌이 부모의 직장보육에 대한 긍정적·부정적 태도에 따라 복지향상 기대에 차이가 있는가?
- <연구문제 4> 맞벌이 부모의 복지향상 기대에 미치는 부모의 성별, 사회경제적 지위 및 직장보육에 대한 긍정적·부정적 태도의 상대적 영향력은 어떠한가?

II. 이론적 배경

1. 관계 법령 및 현황

우리나라의 직장보육은 남녀고용평등법과 영유아보육법에 의해 규정되고 있다. 1980년대 중반 이후 사회민주화 추세에 따라 보육문제에 대한 사회적 요구가 여성계와 노동계를 중심으로 강력하게 대두되기 시작하였다(임재택, 1993). 이에 정부는 기혼여성의 경제활동 증가 추세에 대비하여 취업여성의 육아부담을 덜어주고 여성인력 활용의 극대화 및 지속적인 취업을 위해 1988년 4월 남녀고용평등법의 제정·시행을 통해 직장보육시설의 설치·운영에 관한 법적 근거를 마련하였다. 이법의 제정으로 직장보육 시설의 설치 근거가 마련되었으나, 소요비용을 정부의 지원 없이 사업주가 전담하도록 하고, 설치규정도 강제규정이 없어 실효성이 적었다(정인숙, 홍성희, 2000).

보육에 관한 독립법인 영유아보육법이 1991년 제정되면서 보육에 관한 국가의 지원이 시작되고 모든 유형의 보육 시설은 보건복지부 관할로 개편되었다. 동법에 의하여 보육시설은 국공립보육시설, 가정보육시설, 민간보육

시설 및 직장보육시설로 분류된다. 직장보육시설 설치 운영 관계조항에서는 상시 여성근로자 300명 이상의 사업장에는 시장군수의 인가를 받아 직장보육시설을 설치하여야 하고, 직장보육시설을 설치할 수 없는 불가피한 사유가 있을 때에는 공동으로 보육시설을 설치하거나 근로자에게 보육수당을 지급하여야 한다고 규정하고 있다. 또한 직장보육시설의 설치 시 투자액의 10%를 세액에서 공제해 주고 있으며(조세감면규제법 제 72조의 7), 운영비를 필요 경비로 인정 소비처리 하도록 하였다(소득세법 시행령 제 60조). 2005년도에 개정되어 여성부가 관할하는 영유아보육법에서는 상시 여성 근로자 300인 이상 또는 근로자 500인 이상을 고용하고 있는 사업장으로 확대하여 직장보육 시설의 설치를 규정하고 있다. 보육의 문제가 여성근로자에게 국한된 문제가 아니므로, 개정된 영유아보육법에서 상시 근로자 500인 이상 사업장으로 개정된 것은 환영할 일이다. 그러나 직장보육시설을 설치하지 않은 사업장에 대한 벌칙 규정 등 강제 규정이 없어 그 실효성은 여전히 문제로 남는다. 또한 직장보육시설 시설설치비 용자와 교사 인건비 지원은 고용보험 사업장에만 실시되고 있어, 학교와 같은 비고용보험 사업장은 직장보육시설 지원을 받지 못하고 있다. 이점도 직장보육 활성화를 가로막고 있는 문제점이라 할 수 있다. 따라서 직장 내 보육을 보다 활성화하기 위해서는 사업주의 자발적인 직장보육을 설치를 유도할 수 있는 제도적 장치가 보완되어야 할 것으로 보인다.

우리나라 직장 보육시설이 현황을 살펴보면, 2004년 6.30일 현재 전국 234개소이며, 보육아동의 수는 11,113명이다. 이는 1990년 20개소, 1997년 158개소, 2002년 195개소와 비교할 때 꾸준히 증가하고 있음을 알 수 있다. 그러나 우리나라 전체 보육시설이 25,319개소에 보육아동이 898,533명이며, 기혼여성의 취업 비율이 51.7%로 매우 높음을 고려할 때, 아직까지 직장보육을 통해 자녀의 양육 문제를 해결하는 맞벌이 부부 가족의 수는 극히 소수에 지나지 않음을 알 수 있다.

<표 1> 보육시설의 유형별 현황

	시설수 (개소)	비율 (%)	보육정원 (명)	비율 (%)
전국	25,319	100.0	898,533	100.0
국공립	1,344	5.4	106,485	11.8
민간	14,145	55.8	671,362	74.8
직장	234	0.9	11,113	1.2
가정	9,596	37.9	109,573	12.2

자료: 여성부(보육지원과), 2004. 6. 30 현재

2. 직장보육시설 이용에 대한 부모의 태도와 복지향상 기대

지금까지 직장보육에 관한 선행연구는 직장보육 시설에 대한 요구 및 이용자의 만족도 연구가 주를 이루었다. 맞벌이 부모 가정의 보육 실태는 자녀의 연령이 어릴수록 시설보다 가족이나 친척에 의존하고 있는 실정이나(백경임, 강희경, 1995; 윤영숙, 서명선, 1995; 전세경, 1995), 취업모와 비취업 모 두 보육시설의 필요성을 매우 높게 인식하고 있었다(김진영, 1992). 특히 취업모는 직장보육시설에 대한 수요도가 매우 높게 나타났는데(이영, 1996; 주경란, 1982), 민주노총이 2003년도 세계 여성의 날을 맞아 여성조합원을 대상으로 실시한 조사 결과에서도 여성 노동조합원 5명 중 1명은 2003년도 임금 단체협상에서 노조가 '직장보육시설 설치'를 가장 먼저 추진해야 한다고 응답한 사실만 보아도 기존 취업여성에게 직장 보육의 문제가 얼마나 절실한지 알 수 있다. 한편, 직장보육시설에 대한 부모의 만족도에 관심을 둔 선행연구들은 직장보육 시설이 부모와의 근접성, 물리적 환경(김주미, 1995; 임채택, 1993; 한국여성개발원, 1998)과 교육활동 및 교사(성영혜, 손지미, 1999)면에서 만족도가 높은 것으로 보고하였다.

그러나 직장보육시설에 대해서 부모가 갖고 있는 태도를 직접 조사한 연구는 극소수에 불과하다(김선애, 한유진, 2003; Schiller, 1982). 대학교직원의 직장 내 보육시설에 대한 태도를 알아본 연구(김선애, 한유진, 2003)에서, 응답자들은 직장보육이 직장의 이미지를 높이고, 업무 효율성과 학생들의 실습 및 교수 연구에 기여할 것이라는 긍정적인 태도를 보였다. 한편, Schiller(1982)는 직장보육에 대한 태도는 응답자의 배경에 따라 차이를 나타낸다고 보고하였다. 남성보다는 여성이, 학력이 높은 근로자보다 학력이 낮은 근로자가 직장보육 시설에 대해 더 긍정적인 태도를 갖고 있었다. 직업 지위에 따라서도 태도에 차이를 보였는데, 사업주는 직장보육시설에 대해 전반적으로는 긍정적인 태도를 보였으나, 모든 면에서 근로자들의 직장보육에 대한 관심과 요구를 과소평가하는 경향을 나타내었다. 직장보육시설의 태도를 직접 조사한 연구는 아니지만 직장보육시설을 이용하겠다는 질문 문항에 대한 긍정 부정 여부에 따라 그 이유를 조사한 연구 결과(신경미, 1999)는 직장보육에 대한 태도가 긍정적인 면과 부정적인 면 두 가지가 존재할 수 있음을 시사하였다. 그러나 한 명의 응답자가 긍정적인 이유와 부정적인 이유 중 한 가지를 선택하는 방식은 직장보육시설 이용에 대한 긍정적 또는 부정적인 태도를 연속선상에서 파악할

수밖에 없다는 한계를 갖는다. 이런 접근은 직장보육시설 이용에 대한 긍정, 부정적인 태도는 각각 독립적으로 존재할 수 있으며 동일인에게서도 직장보육시설에 대한 긍정적인 생각과 부정적인 생각이 공존할 수 있다는 점을 간과할 수 있다.

기존의 연구는 주로 부모 편에서의 직장보육의 장단점만을 연구조사에 포함시켜 진행하여왔다. 그러나 보육에 관한 문제는 복지문제로 다루어져야 하는 성격을 띠며 책임의 주체가 부모 뿐 아니라 국가, 사회, 직장의 기업주에게까지 확대되는 동반자적 책임을 강조(김경자, 1994)하여야 하므로, 직장보육시설에 대한 태도를 살펴볼 때에도 직장보육시설 이용의 주체가 되는 부모, 자녀, 사업주 측면에서의 고찰로 연구를 확장시킬 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 직장보육 태도를 긍정적·부정적 태도로 구분하고, 또 이용 주체에 따라 사업주, 부모, 자녀의 하위영역으로 세분화하여 살펴보고자 한다.

맞벌이 부모가 가지고 있는 직장보육시설에 대한 태도는 그들의 복지향상 기대에 영향을 미칠 수 있다. 직장보육시설을 이용할 때 이용자들의 복지 수준의 변화에 주목한 연구들 중 미국의 직장보육 연구결과들은 응답자의 82~83%가 직장보육 이용 후 자녀양육에 대한 우려, 불안, 걱정이 감소한 것으로 보고하였고(성영혜 · 손지미, 1999에서 재인용), 우리나라의 전수조사 연구결과에서도 직장보육 시설이 심리적 안정도에 기여하는 것으로 나타나(임채택, 1993), 이용자의 복지 수준이 향상되는 것을 상정해 볼 수 있다. 또한 이순화(2001)의 연구에서도 직장보육을 이용할 경우 심리적으로 안정되며 직장에 대한 소속감이 증가한다는 긍정적인 결과를 보고하고 있다. 그러나 이와는 달리 성영혜와 손지미(1999)의 연구에서는 직장보육시설을 이용 후 일, 자녀양육 스트레스 상에서 유의한 차이가 발견되지 않았다. 연구자들은 그 이유로 직장보육에 위탁 가능한 아동연령이 대부분(64.7%)의 조사대상시설에서 1.5세인 점, 보육프로그램에서 환아를 위한 서비스 제공이 17개 시설 중 1개 시설밖에 없는 점, 정규시간외 보육이 1개 시설에서만 운영되고 있다는 점에 기인하는 것으로 설명하였다. 이상의 선행연구를 종합하여 본 연구에서는 복지향상 기대를 직장에 대한 소속감, 업무 효율성과 같은 직장복지영역과 불안감소, 심리적 안정감 같은 심리적복지영역으로 구분하여 보고자 한다.

맞벌이 부모가 가지고 있는 직장보육 태도와 복지향상 기대를 탐색한 선행연구는 거의 전무한 수준이나 관련 선행연구의 고찰을 통해 직장보육에 대한 긍정적·부정적 태도는 부모의 복지향상 기대에 영향을 미칠 것을 예

측할 수 있다. 따라서 직장보육시설이 부모의 복지향상 기대에 미치는 효과를 분석하기 위해서는 단순히 직장보육시설의 이용여부나 만족정도 보다는 하위영역으로 세분화한 직장보육에 대한 태도와 관련변수를 복합적으로 고려해야 할 것이다.

사되었다. 연구대상자의 특성은 <표 2>와 같다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 서울과 경기 지역에 거주하며, 취학 전 자녀(7세 이하)를 두고 있는 맞벌이 부부 271쌍, 총 542명이다. 연구대상의 평균 연령은 34.35였으며(남:35.66, 여: 33.06), 평균 학력은 대학교 중퇴 혹은 졸업, 직업은 사무직에 종사하는 경우가 가장 많았다. 가족의 한달 총 소득은 300만원 가량, 자녀수는 평균 1.49명인 것으로 조

2. 측정도구

본 연구는 직장보육에 대한 태도를 조사하기 위하여 선행연구(김경륜, 1998; 김민선, 1992; 김진이, 2001; 김형정, 1992; 손지미, 1991; 신경미, 1999, 이순화, 2001) 중 직장보육 이용이유, 이용 안하는 이유, 직장보육 설치 반대 이유 등을 측정하는 데에 사용한 문항들을 수정·보완하여 척도를 제작하였다. 기존의 연구에서는 직장보육에 대한 태도를 단일차원의 문제로 보아, 직장보육에 찬성하는 대상에게는 찬성 이유를 선택하게 하고, 반대하는 대상에게는 반대 이유를 선택하게 하는 방식을 취해 왔다. 그러나 본 연구에서는 예비조사 결과를 바탕으로 직장보육에 대한 태도에는 긍정적인 부분과 부정적인 부분이 공존할 수 있다는 점에 주목하여, 각각 긍정적 태도와 부정적 태도를 평가하는 척도를 구성하였다.

<표 2> 연구대상자의 일반적 특성

()은 %

	남자	여자	전체
성별	271(50.0)	271(50.0)	542(100)
연령	29세 이하	15(5.5)	37(9.5)
	30-34세	85(31.4)	146(53.8)
	35-39세	125(46.1)	76(27.6)
	40세 이상	46(17.0)	12(5.1)
학력	중학교중퇴·졸업	2(.7)	1(.4)
	고등학교중퇴·졸업	34(12.7)	61(23.2)
	대학교중퇴·졸업	170(63.4)	165(61.8)
	대학원이상	62(23.1)	40(14.7)
직업	단순노동	1(.4)	4(1.5)
	반숙련직	1(.4)	3(1.1)
	숙련직	10(3.7)	3(1.1)
	판매직	27(10.0)	23(47.1)
	사무직	100(37.0)	108(52.6)
	관리직	72(26.7)	42(36.8)
	전문직	49(18.1)	41(45.6)
	기타	10(3.7)	44(16.2)
총소득	100~149만원	8(3.0)	8(3.0)
	150~199만원	22(8.2)	23(8.5)
	200~299만원	62(23.2)	57(21.4)
	300~499만원	126(47.2)	125(46.3)
	500만원 이상	49(18.4)	47(17.4)
자녀수	한 명	143(53.4)	143(53.3)
	두 명	117(43.7)	117(43.8)
	세 명	8(3.0)	8(50.4)

또한 직장보육에 대한 태도를 사업주, 부모, 자녀 측면에서 평가할 수 있도록 세분화하였다. 척도의 타당도를 검증하기 위해 요인분석을 실시하였다. 본 연구에서 사용한 직장보육에 대한 긍정적 태도의 구성 타당도는 <표 3>과 같다.

직장보육에 대한 긍정적 태도 척도는 총 13문항으로 구성되었으며, 각각의 질문에 대해 '그렇지 않다'에서 '그렇다'의 4점 리커트 척도를 이용하여 측정되었다. 요인 분석 결과 총 14문항은 3개의 요인을 이루었다. 요인 1은 '직장의 대외 이미지 증진' '회사홍보 증대' 등, 직장보육이 사업주 측면에 이로울 것이라고 판단하는 문항들로

묶여 있다. 요인 2는 '아이의 정서적 안정에 도움' '격리 불안 해소' 등의 내용으로 구성된 문항이 주를 이루었으며, 부모와 관련된 문항이 요인 3으로 분류되어 구성 타당도가 검증되었다. 따라서 긍정적 요인 1은 사업주 측면, 요인 2는 자녀 측면, 요인 3은 부모 측면으로 명명하였다. 또한 각각 척도의 내적 합치도는 긍정적 태도의 경우 사업주 측면 .90, 자녀측면 .81, 부모측면 .77로 신뢰도가 검증되었다.

직장보육에 대한 부정적 태도 척도는 요인 분석 결과 <표 4>와 같이 세 요인으로 분류되어 척도의 타당도가 입증되었다. 요인 1은 직장보육에 자녀를 데리고 가야하

<표 3> 직장보육에 대한 긍정적 태도 척도

	긍정적 태도		
	요인 1	요인 2	요인 3
매스컴이나 잡지를 통한 회사홍보 증대	.82		
노사간의 갈등 해소에 일조	.81		
회사와 지역사회간의 관계 향상	.76		
직장의 대외 이미지 증진	.74		
직장에 대한 애정과 충성심 증가	.73		
직장업무효율 증가	.67		
신규인력모집에 도움	.55		
아이의 정서적 안정에 도움		.83	
아이의 격리 불안 감소		.76	
아이와의 상호작용 증가		.73	
안전하게 교육받을 수 있음		.63	
아이를 데리러 가는 번거로움 해소			.86
아이와 가까이 있어 안심			.75
Eigenvalue(Pct of var)	4.08(31.4)	2.79(21.48)	1.98(15.27)

<표 4> 직장보육에 대한 부정적 태도 척도

	부정적 태도		
	요인 1	요인 2	요인 3
아이한테 해방되는 기분 줄어듦 것 같아 내키지 않음	.78		
배우자가 있는데 내가 아이를 데리고 다니는 일이 번거로움	.77		
부모가 불편할 것 같음	.77		
근무시간에 신경 쓰임	.71		
아침에 귀찮고 번거로움	.68		
사업주 부담 높을 것 같음		.81	
직장의 재정에 부담이 될 것 같음		.79	
행정적으로 번거로울 것 같음		.76	
기업에 실질적인 도움을 주지 못할 것 같음		.61	
아이가 부모 직장까지 가야하므로 피곤해 할 것 같음			.86
출근시간에 맞춰 일어나야 하므로 아이가 힘들 것 같음			.85
근무시간 내내 보육시설에 있어야 하므로 피곤해 할 것 같음			.78
Eigenvalue(Pct of var)	3.29(27.4)	2.60(21.68)	2.41(20.08)

는 번거로움과 관련된 문항들이 묶여 있고, 요인 2는 아이가 부모를 따라 이른 시간에 먼 곳까지 가야하는 불편함에 관련된 문항들이, 요인 3은 직장보육이 기업에 도움이 되지 않을 것이라는 태도들이 주를 이루었다. 따라서 부정적 태도 요인 1은 부모측면, 요인 2는 자녀측면, 요인 3은 사업주 측면으로 명명하였다. 내적합치도를 통해 살펴본 부정적 태도 척도의 신뢰도는 부모측면 .87, 자녀측면 .86, 업주측면 .82로 판명되었다.

다음으로 본 연구에서는 복지향상 기대를 측정하기 위해 직장보육시설 이용으로 인한 직장 복지 수준 및 심리적 안정 수준 향상에 대한 기대를 질문하는 총 12문항으로 된 척도를 구성하였다. 본 척도는 김선애·한유진(2003)의 연구에서 척도의 타당도를 입증하였으며, 본 연구에서 내적합치도 .82로 그 신뢰도가 검증되었다.

3. 자료수집 및 분석

본 연구는 1회의 예비조사와 1회의 본조사로 진행되었다. 예비조사는 구조화된 설문지를 통한 조사와 시설장과 부모와의 면담을 통한 정보수집 과정을 병행하여, 2004년 4월에서 5월까지 진행되었다. 이를 토대로 본 조사 설문지를 구성하였으며, 본 조사는 2004년 6월 20일에서 7월 20일에 실시하였다. 본 조사는 아동학을 전공하는 조사원을 통해 이루어졌다. 조사원은 먼저 연구자가 서베이 교육을 실시하였으며, 이후 취학 전 자녀를 둔 맞벌이 부부를 대상으로 조사원의 자료수집 과정이 진행되었다.

총 600부의 설문지를 배부하여 그 중 오기, 누락, 파손 등의 이유로 58부를 제외하고 최종 542부의 자료가 본 연구의 분석에 이용되었다. 모든 자료는 SPSS WINDOW 10.0 프로그램을 활용하여 분석하였고, 가설 검증을 위해 Oneway Anova, t-test, 상관관계 분석, Stepwise Regression 등을 실시하였다.

IV. 연구 결과

1. 맞벌이 부모의 직장보육에 대한 태도 및 복지향상 기대의 일반적 경향

맞벌이 부모가 가지고 있는 직장보육에 대한 태도의 일반적 경향을 살펴보면 다음과 같다. 긍정적 태도는 평균 3.35점, 부정적 태도는 평균 2.27점으로 연구대상자들은 직장보육에 대해서 부정적 태도보다는 상대적으로 긍

정적인 태도를 더 많이 가지고 있었다.

하위 영역별로 보다 상세히 살펴보면, 긍정적 태도의 경우 사업주 측면 평균 3.26점, 부모 측면 평균 3.51점, 자녀 측면 평균 3.26점으로 부모영역의 직장보육에 대한 태도가 가장 긍정적으로 평가되었다. 즉, 맞벌이 부모들은 직장보육이 사업주나 자녀보다는 아이를 데리러 가는 번거로움을 해소하고 자녀와 가까이 있어 안심이 되는 등 부모에게 가장 도움이 될 것으로 지각하고 있었다.

부정적 태도에서는 사업주 측면 평균 2.16점, 부모 측면 평균 1.96점, 자녀 측면이 평균 2.68점으로 자녀 측면의 직장보육에 대한 태도가 가장 부정적으로 나타났다. 부모들은 '부모의 근무시간 내내 보육시설에 있어야 하므로 아이가 힘들 것 같다', '아기와 부모 직장까지 가야 하므로 피곤해 할 것 같다' 등 아이가 부모의 직장보육 시설의 이용으로 인하여 육체적으로 힘들어하거나 직장보육시설에서 아이를 제대로 잘 돌봐 주지 못할 것 같다는 우려를 나타내었다.

종합하면, 맞벌이 부부는 상대적으로 직장보육에 대해 긍정적인 태도 중에는 부모 측면에 가장 긍정적인 것으로, 부정적인 태도 중에는 자녀 측면에 가장 부정적인 것으로 나타났다.

복지향상 기대는 평균 3.44점이었으며, 하위영역인 심리적 안정 수준 영역이 평균 3.43점, 직장 복지 수준 영역이 평균 3.46점을 나타냈다. 복지향상 기대 점수의 최대값이 4점인데 하위영역의 평균 점수가 3.43 ~ 3.46점으로 나타나 맞벌이 부모의 직장보육으로 인한 복지향상 기대가 높은 수준임을 알 수 있다. 부모의 성별에 따라서도 복지향상 기대는 아버지가 평균 3.41점, 어머니가 평균 3.48점으로, 부모의 성별에 따른 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 아버지와 어머니는 모두 직장보육으로 인

<표 5> 맞벌이 부모의 직장보육에 대한 태도 및 복지향상 기대의 일반적 경향

변인		M(SD)
직장보육에 대한 태도	긍정적 태도	사업주측면 3.26(.55)
		부모측면 3.51(.71)
		자녀측면 3.25(.53)
	부정적 태도	긍정적 태도 3.34(.49)
		사업주측면 2.16(.69)
		부모측면 1.96(.67)
복지향상 기대	자녀측면 2.68(.81)	
	부정적 태도 2.27(.59)	
	직장복지 3.45(.49)	
	심리적 안정 3.43(.65)	
		복지향상기대 3.44(.52)

해 복지가 증진될 것으로 기대하고 있었다.

2. 맞벌이 부모의 성별 및 사회경제적 지위에 따른 직장보육 태도

1) 부모의 성별에 따른 직장보육 태도

부모의 성별에 따라 직장보육에 대한 태도에 어떠한 차이가 있는지를 알아보기 위하여 t 검증을 실시하였다. 먼저 직장보육에 대한 긍정적 태도를 살펴보면 다음과 같다. 직장보육에 대한 사업주 측면(t=-2.697, p<.01), 부모 측면(t=-3.479, p<.01), 자녀 측면(t=-2.031, p<.05)에서의 긍정적 태도와 전반적인 긍정적 태도(t=-3.373, p<.01)에서 어머니가 아버지보다 유의미하게 더 높은 점수를 나타냈다. 즉, 어머니는 아버지보다 직장보육에 대해 더 긍정적인 태도를 가지고 있는 것으로 나타났다.

직장보육에 대한 부정적 태도에서는 하위 영역 중 부모 측면에서만 유의한 차이가 나타났다(t=3.362, p<.01). 즉, 직장보육 이용에 대해 갖는 부정적인 태도에 있어서는 아버지와 어머니 모두 사업주 측면이나 자녀 측면에 대한 태도가 유사하나, 유독 부모 측면에서만 부부간에 태도가 차이를 보이고 있다. 어머니는 아버지보다 직장보육시설을 이용하는 것에 따른 불편함이나 번거로움이 발생할 수 있다는 부분에 대해 덜 동의하나, 아버지는 상대적으로 이 점에 대해 부정적 태도를 더 많이 갖고 있는

<표 6> 부모의 성별에 따른 직장보육 태도의 차이

하위영역	성	N	M(SD)	t
긍정적 태도	사업주측면	남	3.19(.56)	-2.697**
		여	3.32(.54)	
	부모측면	남	3.40(.55)	-3.479**
		여	3.61(.82)	
	자녀측면	남	3.21(.54)	-2.031*
		여	3.30(.51)	
긍정적 태도			3.27(.47)	-3.373**
부정적 태도	사업주측면	남	2.19(.67)	1.119
		여	2.13(.71)	
	부모측면	남	2.06(.67)	3.362**
		여	1.86(.66)	
	자녀측면	남	2.69(.83)	.241
		여	2.67(.79)	
부정적 태도			2.32(.60)	1.891
	여	271	2.22(.58)	

* p<.05, ** p<.01

것으로 나타났다.

2) 소득수준에 따른 직장보육 태도

소득수준에 따라 직장보육에 대한 긍정적·부정적 태도에 어떠한 차이가 있는지 살펴보기 위하여 먼저 소득을 상, 중, 하 세 집단으로 구분하였다. 가족의 한달 평균 총 소득이 150만원 미만은 하 집단으로, 150만원 이상 500만은 미만은 중 집단으로, 500만원 이상은 상 집단으로 분류하고 일원변량분석을 실시하였다.

<표 7>에 의하면, 소득수준에 따라 직장보육에 대한 전체 긍정적 태도와 하위영역 중 부모 측면의 긍정적 태도에서 유의한 차이가 있었다. 소득수준이 중간인 집단이 직장보육에 대해 가장 긍정적인 태도를 나타내었으며(F=3.391, p<.05), 특히 직장보육시설 이용이 부모에게 많은 도움이 될 것이라는 태도를 보였다(F=6.984, p<.001). 부정적 태도에서도 부모 측면에서 소득수준에 따른 유의한 차이가 나타났다(F=4.214, p<.05). 역시 소득수준이 중

<표 7> 소득수준에 따른 직장보육 태도의 차이

하위영역	소득수준	N	M(SD)	F
긍정적 태도	사업주측면	하	3.31(.52)	.266
		중	3.26(.55)	
		상	3.24(.60)	
	부모측면	하	3.45(.57)	6.984**
		중	3.58(.73)	
		상	3.29(.68)	
	자녀측면	하	3.21(.48)	1.967
		중	3.29(.53)	
		상	3.18(.53)	
긍정적 태도	하	3.33(.45)	3.391*	
	중	3.38(.48)		
	상	3.24(.52)		
부정적 태도	사업주측면	하	2.25(.79)	.939
		중	2.16(.69)	
		상	2.09(.63)	
	부모측면	하	2.18(.74)	4.214*
		중	1.91(.65)	
		상	1.99(.68)	
	자녀측면	하	2.83(.79)	1.229
		중	2.65(.79)	
		상	2.65(.86)	
부정적 태도	하	2.42(.64)	2.271	
	중	2.25(.58)		
	상	2.25(.61)		

* p<.05, ** p<.01

간인 집단이 부모 측면에서의 부정적 태도를 가장 낮게 나타내고 있다.

3) 직업에 따른 직장보육 태도

부모의 직업에 따른 직장보육의 긍정적·부정적 태도 차이를 알아보기 위하여 일원변량분석을 실시하였다. 그 결과 부정적 태도의 하위영역인 사업주 측면에서의 부정적 태도에서만 유의미한 차이가 나타났다($F=2.205, p<.05$). 단순노동직에 종사하는 부모가 직장보육시설이 사업주 측면에서 부정적인 면이 많을 것이라는 태도를 보였으며, 판매직, 전문직의 순으로 부정적인 태도를 가지고 있는 것으로 나타났다.

<표 8> 직업에 따른 직장보육 태도의 차이

	직업종류	N	M(SD)	F
부정적 태도 사업주	단순노동	5	2.78(.86)	2.205*
	반숙련직	4	2.06(.69)	
	숙련직	12	2.00(.99)	
	판매직	51	2.39(.76)	
	사무직	206	2.12(.65)	
	관리직	113	2.10(.76)	
	전문직	88	2.25(.61)	
	총계	483	2.17(.70)	

* $p<.05$

4) 학력에 따른 직장보육 태도

학력을 세 수준으로 구분하여 학력에 따른 직장보육에 대한 태도를 알아본 결과는 <표 9>와 같다. 긍정적 태도의 하위영역인 사업주 측면 태도에서만 유의미한 차이가 나타났다($F=3.176, p<.05$). 즉, 학력 수준이 낮을수록 긍정적인 태도를 보였다.

<표 9> 학력에 따른 직장보육 태도의 차이

	학력수준	N	M(SD)	F
긍정적 태도 사업주	고졸이하	97	3.39(.52)	3.176*
	대졸이하	333	3.25(.53)	
	대학원졸	102	3.21(.61)	
	이상			
	총계	532	3.27(.55)	

* $p<.05$

3. 직장보육 태도 수준에 따른 복지향상 기대

직장보육 태도 수준에 따른 복지향상 기대의 차이를 파악하기 위하여, 긍정적 태도와 부정적 태도의 평균 점수를 기준으로 상, 중, 하 세 집단으로 구분하였다. 일원변량 분석 방법을 사용하여 세 집단간 복지향상 기대의 차이를 알아보았다.

1) 긍정적 태도 수준에 따른 복지향상 기대

복지향상에 대한 기대감은 직장 복지와 심리적 안정의 두 가지 하위영역으로 구분된다. <표 10>에서 보듯이 긍정적 태도 수준에 따라서 복지향상 기대($F=142.312,$

<표 10> 긍정적 태도 수준에 따른 복지향상 기대의 차이

	하위범주	집단	N	M(SD)	F
직장 복지		하	180	3.12(.49)	118.075***
		중	177	3.46(.39)	
		상	178	3.79(.33)	
심리적 안정		하	180	3.01(.64)	100.278***
		중	177	3.45(.39)	
		상	178	3.84(.60)	
복지향상 기대		하	180	3.06(.51)	142.312***
		중	177	3.46(.34)	
		상	178	3.81(.39)	

*** $p<.001$

$p<.001$)와 하위영역인 직장 복지($F=118.075, p<.001$), 심리적 안정($F= 100.278, p<.001$)에서 유의한 차이가 나타났다. 즉, 직장보육에 대해서 긍정적인 태도를 가지고 있을수록 직장에서 누리는 복지혜택과 심리적 안정 수준 향상에 대한 기대감도 더 큰 것으로 나타났다.

2) 부정적 태도 수준에 따른 복지향상 기대

부정적 태도 수준에 따라서도 전반적인 복지향상 기대($F=17.107, p<.001$)와 하위영역인 직장 복지($F=17.856, p<.001$), 심리적 안정($F=11.465, p<.001$)에서 유의한 차이가 나타났다. 즉, 직장보육에 대해서 부정적인 태도를 적게 가지고 있을수록 직장 복지와 심리적 안정 수준 향상에 대한 기대가 더 큰 것으로 나타났다.

<표 11> 부정적 태도 수준에 따른 복지향상 기대의 차이

	집단	N	M(SD)	F
직장 복지	하	177	3.62(.41)	17.856***
	중	179	3.42(.56)	
	상	175	3.32(.47)	
심리적 안정	하	177	3.60(.56)	11.465***
	중	179	3.41(.79)	
	상	175	3.28(.52)	
복지향상 기대	하	177	3.61(.43)	17.107***
	중	179	3.42(.61)	
	상	175	3.30(.46)	

*** p<.001

4. 맞벌이 부모의 복지향상 기대에 미치는 변인의 상대적 영향력

맞벌이 부모의 복지향상 기대에 영향을 미치는 변인들의 상대적인 중요도를 알아보기 이전에 연구 변인들 간의 관계를 살펴보기 위하여 직장보육 시설에 대한 긍정적·부정적 태도와 복지향상 기대간의 상관계수를 산출하였다<표 12>. 상관분석에서 유의미한 상관관계가 나타난 직장보육 태도 변인과 부모의 성별 및 사회경제적 지위를 하위변인으로 놓고 단계별 회귀분석을 실시하여 다음과 같은 결과를 얻었다. 성별과 사회경제적 지위는 가변수(dummy variables)로 처리하였다.

부모의 성별, 사회경제적 지위(소득, 직업, 학력), 직장보육에 대한 긍정적인 태도(부모측면, 자녀측면, 사업주측면), 부정적인 태도(부모측면, 자녀측면, 사업주측면) 등 총 10개 변인 중 4개 변인이 직장보육시설로 인한 복지향상 기대를 유의미하게 설명하는 것으로 나타났다. 4개 변인에 의해 복지향상 기대 총변량의 46%가 설명되었으

<표 13> 복지향상 기대에 미치는 변인의 상대적 영향력

	R	R제곱	베타	F
1 자녀측면(긍정적태도)	.620	.38	.62***	329.435***
2 사업주측면(긍정적태도)	.659	.435	.278***	202.080***
자녀측면(긍정적태도)			.398***	
3 사업주측면(긍정적태도)	.673	.453	.228***	144.659***
부모측면(긍정적태도)			.164***	
자녀측면(긍정적태도)			.387***	
사업주측면(긍정적태도)			.223***	
4 부모측면(긍정적태도)	.677	.458	.148***	110.663***
부모측면(부정적 태도)			-.079*	

*** p<.001

며, 이는 p<.001 수준에서 유의미한 것으로 나타났다.

부모의 성별과 사회경제적 지위, 직장보육에 대한 하위 태도 중 복지향상 기대에 상대적으로 가장 큰 영향력을 갖는 변인은 직장보육에 대한 긍정적 태도 중 긍정적 자녀, 즉 자녀측면에서 직장보육이 긍정적일 것이라는 태도인 것으로 판명되었다(Beta=.62, p<.001). 긍정적 자녀 변인은 첫 번째로 투입되었으며, 직장보육이 자녀에게 긍정적일 것이라는 태도를 보일수록 복지향상 기대가 높은 것을 알 수 있다. 두 번째 단계로는 사업주 측면에서도 직장보육이 보탬이 될 것이라는 태도가 선정되었으며, 세 번째 단계로 부모 측면에서도 긍정적인 부분이 많을 것이라는 태도가 복지향상 기대를 높이는 변인으로 나타났다. 마지막 네 번째 단계에 투입된 변인은 직장보육에 대한 부정적 태도 중 부정부모 변인으로, 직장보육이 부모편에 부정적이지 않다고 생각할수록 복지향상 기대는 증가하는 것으로 나타났다. 이 외의 부모의 성별, 사회경제적 지위(소득, 직업, 학력), 직장보육에 대한 부정적 태도 중 사업주와 자녀 측면 변인은 복지향상 기대를 설명하지 못하는 것으로 판명되었다. 따라서 직장보육시설 이용에 따른 복지향상 기대는 남자나 여자냐의 문제, 혹은 직

<표 12> 맞벌이 부모의 태도 및 복지향상 기대와의 관계

	1	2	3	4	5	6	7
1. 복지향상기대	1.00	.550**	.365**	.652**	-.203**	-.300**	-.150**
긍정적 태도	2. 사업주		1.00	.430**	.621**	-.194**	-.264**
	3. 부모			1.00	.462**	-.116**	-.231**
	4. 자녀				1.00	-.186**	-.311**
부정적 태도	5. 사업주				1.00	.568**	.389**
	6. 부모					1.00	.530**
	7. 자녀						1.00

* p<.05, ** p<.01

업의 종류, 가족의 소득수준에 의해 달라지는 것이 아니라 부모가 갖는 직장보육에 대한 기본적인 태도가 상대적으로 중요한 것임을 알 수 있다.

V. 결론

본 논문은 맞벌이 부모의 직장보육에 대한 긍정적·부정적 태도와 복지향상 기대와의 관계를 규명하고자 네 가지의 연구문제를 중심으로 연구를 진행하여 다음과 같은 결과를 얻었다.

첫째, 맞벌이 부모들이 가지고 있는 직장보육에 대한 태도는 부모 측면에서 가장 긍정적이었으며, 자녀 측면에서는 상대적으로 가장 부정적이었다. 연구 대상자들은 직장보육이 부모의 불편함 해소와 심리적 안정에 도움이 되는 측면을 가장 긍정적으로 생각하였다. 반면, 자녀가 같이 출퇴근 할 경우 아이가 힘들거나 피곤해하는 측면에 대해 가장 우려를 나타내었다. 이는 맞벌이 부모들이 직장보육에 대해 가지고 있는 명암을 한번에 보여주는 결과라 할 수 있다. 자녀 측면에 대해서 가지고 있는 직장보육에 대한 우려는 그들이 직장보육기관의 설립과 이용에 소극적인 이유에 대한 설명을 제공한다. 따라서 직장보육기관의 설립과 운영 시 직장보육 시설을 이용하는 부모의 편리함 증진 차원뿐 아니라 자녀들이 보다 편안하고 안전하게 보호받고 교육받을 수 있도록 보육환경과 프로그램에 이를 반영할 필요가 있다. 회사 출퇴근 버스를 자녀와 함께 이용할 수 있다든지, 오래 시간을 보육기관에서 보내는 아이들을 위하여 가정처럼 편안하게 생활할 수 있도록 보다 쾌적한 수면 및 휴식 공간을 마련하고 일과운영을 부모의 근무시간에 맞추어 융통성 있게 조정하여야 한다.

둘째, 직장보육에 대해서는 아버지보다는 어머니가 긍정적이며, 아버지의 경우에는 부모 측면에서의 부정적인 태도가 상대적으로 높게 나타났다. 아버지는 직장보육 시설의 이용이 부모 측면에서 오히려 불편할 것이라는 태도를 보였다. 자녀의 어린이집 등원은 대체적으로 어머니가 주로 수행하는 양육행동인데 아버지 직장의 보육 시설을 이용하게 되면 자녀의 등원에 대한 책임감이 증가하게 되어 이것이 부담으로 작용하기 때문으로 해석된다. 그러나 평균점을 기준으로 보았을 때 남성도 직장보육에 대해 부정적인 태도보다는 상대적으로 긍정적인 태도 점수가 더 높았으며, 부정적인 태도만을 보더라도 세 하위 영역(사업주, 부모, 자녀측면) 모두 점수는 낮게 나타났다. 또한 남성과 여성을 불문하고 직장보육으로 인한 복

지향상 기대는 매우 높았다. 이 결과는 아동보육에 대한 부담이 더 이상 여성에게만 있는 것이 아니라 정도의 차이는 있으나 남성에게도 아버지의 역할 개념의 변화에 따른 보육책임이 증가한 것을 보여준다.

셋째, 직장보육에 대한 긍정적·부정적 태도는 맞벌이 부모의 소득 및 직업에 따라 다르다. 소득수준에 따른 태도는 중 집단이 직장보육에 대해 가장 긍정적이었다. 고 소득 집단의 경우에는 직장보육 시설이 아니어도 아이를 보육할 수 있는 경제적 능력과 자원을 갖추고 있으므로 직장보육 시설이 그리 절실한 문제가 아닌 것으로 보인다. 반면, 소득이 가장 낮은 집단의 경우에는 임시직 등 불안정 고용인 경우가 많고, 직장이 보육 시설을 갖춘만한 여건이 안 되는 경우도 많아 직장보육시설에 대한 기대도 적은 것으로 볼 수 있다. 부모의 직업 및 학력에 따라서도 직장보육에 대한 태도에 유의미한 차이가 나타났다. 이러한 결과는 부모들의 사회경제적 지위에 따라 직장보육에 대한 태도가 다름을 보여주는 것이다. 근무시간이 일정치 않거나 야간 근무가 자주 있는 직장에 근무하는 부모는 보육시간이 연장되거나 융통성 있는 직장보육 서비스를 원할 것이며, 일정 수준 이상의 소득이 있는 부모들은 보호뿐 아니라 교육적 서비스도 직장보육 기관에서 수행해 주기를 바랄 것이다. 부모의 사회경제적 지위에 따라 직장보육 서비스에 대한 요구도가 달라지며 이로 인해 직장보육에 대한 태도가 상이한 것으로 볼 수 있다. 따라서 종전의 빈곤 저소득층 자녀를 대상으로 하는 신체적 보호 위주의 탁아 서비스에서 맞벌이 부모의 소득계층, 직업군별 필요와 요구를 고려한 다양한 직장보육서비스 활성화를 위한 연구가 이루어져야 한다.

넷째, 직장보육에 대해 긍정적 태도를 많이 가질수록, 부정적 태도는 적게 가질수록 직장보육으로 인한 복지향상에 대한 기대도 높았다. 이는 직장보육시설에 대한 긍정적인 평가가 복지향상 기대로 이어질 수 있음을 실증적으로 보여주는 결과이다. 맞벌이 부모들은 직장보육시설의 이용으로 부모, 사업주, 자녀에게 도움이 되며, 이는 결과적으로 부모의 심리적 안정과 직장에서의 복지혜택의 증가를 가져오는 것으로 지각하고 있었다.

다섯째, 맞벌이 부모의 복지향상 기대에 미치는 제 변인(성별, 사회경제적 지위, 직장보육에 대한 태도) 중 직장보육에 대한 긍정적인 태도가 가장 많은 영향력을 갖고 있는 것으로 판명되었다. 취업부모의 성별이나 소득, 학력 등은 복지향상 기대에 대한 설명력을 갖고 있지 못했으며, 직장보육시설에 대해 긍정적인 태도를 갖고 있을 때 복지향상 기대가 증가하는 것으로 나타났다. 특히 직장보육시설을 이용할 때 자녀에게 긍정적이리라 판단하는 태도는 복지향상 기대로 이어지는 것으로 나타났다.

따라서 부부 취업 부모가 직장보육시설 이용에 대한 긍정적인 태도를 함양할 수 있도록 직장보육시설에 대한 적극적인 홍보가 이루어진다면 성별이나 학력, 소득과 관계없이 부모들의 직장보육에 대한 긍정적인 태도가 증가할 것이고 궁극적으로는 개인의 복지가 향상되는 결과를 낳게 될 것이다. 직장보육시설에 대한 긍정적인 태도 형성은 자녀를 직장보육시설에 맡기는 것에 대한 죄책감을 줄여 줄 것이며, 사업장에 마련되어 있는 직장보육시설에 수동적으로 자녀를 위탁하는 것이 아니라 보다 적극적으로 직장보육 프로그램의 부모참여와 다양한 형태의 부모 개입을 유도할 수 있다. 이를 통해 직장보육시설이 국가의 정책적 입장에 따라 사업주가 형식만을 갖춰 개소한 보육시설이 아닌, 질 높은 보육 서비스를 제공하여 복지향상에 기여하는 서비스의 장이 될 수 있을 것이다.

본 연구는 직장보육 서비스에 관련된 기존의 연구에서 제외되었던 기혼 남성근로자를 연구대상으로 포함시켜 직장보육에 대한 단일측면에서의 태도가 아닌 직장보육 서비스를 제공하고 이용하는 데에 직접적으로 관련된 사업주, 부모, 자녀 측면에서 근로자의 긍정적·부정적 태도를 세분화하여 살펴보고, 복지향상 기대에 영향을 미치는 변인을 규명한 점에서 의의를 찾을 수 있다.

본 연구는 맞벌이 부모만으로 연구대상을 한정하였다. 그러나 직장보육시설의 수요가 맞벌이 부모에게만 있지 않고, 부부 중 남편만이 취업을 통해 경제활동을 하고 있는 경우에도 발생할 수 있음을 간과할 수 없다. 따라서 후속 연구에서는 맞벌이 부부가 아닌 취업 남성을 연구대상으로 포함시켜 연구가 진행될 것을 제안한다. 또한 본 연구는 직장보육에 대한 태도와 직장보육을 이용할 경우를 가정한 복지향상 기대와의 관계에 주목하였기 때문에 현재 직장보육을 이용하지 않는 집단으로 연구대상이 한정되어 연구가 실시되었다는 제한점을 갖는다. 직장보육시설 이용으로 인한 복지 수준의 향상을 명확하게 규명하기 위해서는 직장보육시설 이용 전과 이용 후의 복지 수준 변화 여부를 측정하여야 하나, 표집의 현실적인 어려움이 뒤따른다. 따라서 이 후 연구에서는 심층 면접법을 이용하여 심도 깊은 연구가 행해지기를 바란다. 또한 본 연구에서는 부모가 평가한 사업주와 부모, 자녀 측면에서의 직장보육에 대한 긍정·부정적인 태도를 살펴해보았으나, 후속 연구에서는 사업주와 직장보육시설 종사자를 연구대상에 포함시킨 보다 실증적인 자료가 확보되어 직장보육 활성화를 위한 정책수립 및 방안 마련의 자료로 활용되기를 기대한다.

주제어 : 맞벌이 부모, 직장보육 태도, 복지향상 기대

참 고 문 헌

- 근로복지공단(2003). 직장보육시설 설치와 운영. 서울: 근로복지공단.
- 김경륜(1998). 직장보육 서비스가 취업부모의 다중역할 수행에 미치는 효과. 박사학위논문. 숙명여자대학교.
- 김민선(1992). 직장탁아 서비스의 질적 향상을 위한 실태 연구. 석사학위논문. 이화여자대학교.
- 김리진, 윤중희(2000). 직장보육시설을 이용하는 취업모의 양육스트레스에 관한 생태학적 연구. 대한가정학회지, 38(12), 47-58.
- 김선애, 한유진(2003). 나사렛공동체 직장보육시설을 통한 사회봉사 방안. 나사렛대학교 교재과제.
- 김정자(1994). 한국영유아보육사업의 장기발전 방안." 영유아보육의 새로운 주체와 과제, 1-24. 한국영유아보육학회 '94 춘계학술대회.
- 김주미(1995). 보육서비스가 취업모의 직무 만족도에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문. 연세대학교.
- 김진영(1992). 한국의 기업문화적 특성과 그 개발에 관한 연구. 석사학위논문. 동아대학교.
- 김진이(2001). 직장보육서비스 운영 개선방안. 21세기 보육사업 선진화를 위한 보육제도 개선안. 서울: 보육발전위원회·기획단 자료집.
- 김형정(1992). 학교 직장탁아시설의 설치운영을 위한 기초연구-부산지역을 중심으로-. 석사학위논문. 부산대학교.
- 박숙자(1994). 직업과 가족. 현대가족과 사회. 한국가족학회 편. 서울: 교육과학사.
- 백경임, 강희경(1995). 3세 이하 자녀를 둔 취업 모의 탁아 실태와 탁아에 대한 죄책감. 대한가정학회지, 33(6), 281-293.
- 보건복지부(2004). 보육통계 자료.
- 서영숙(1996). 보육학개론. 서울: 양서원.
- 성영혜, 손지미(1999). 직장보육의 부모양육보충 효과에 관한 연구. 한국가족복지, 4(1), 61-78.
- 손지미(1991). 우리나라 직장탁아시설에 관한 연구. 석사학위논문. 숙명여자대학교.
- _____ (1998). 직장보육의 부모양육보충 효과에 관한 연구. 박사학위논문. 숙명여자대학교.
- 신경미(1999). 직장 내 탁아시설에 대한 만족도와 요구도에 관한 연구. 석사학위논문. 한양대학교.
- 양옥승(1991). 탁아연구. 서울: 양서원.
- 유가효, 이소희, 한성심, 장명림, 장미경, 조은영(1997). 보육학개론. 서울: 동문사.
- 윤복남(2000). 직장보육시설의 운영유형과 부모의 탁아만

- 족 및 요구에 관한 연구. 영유아교육연구, 4, 127-150.
- 윤영숙, 서명선(1995). 취업 여성의 모성보호비용과 자녀 양육비용의 사회적 분담방식 연구. 여성연구 불호, 35-60. 한국 여성개발원.
- 이순화(2001). 직장탁아시설에 대한 만족도 및 서비스 요구에 관한 연구 -서울시 여성공무원을 중심으로-. 석사학위논문. 건국대학교.
- 이영석(1998). 유아교육론. 서울: 형설출판사.
- 임재택(1993). 우리나라 직장보육시설의 운영 실태와 효과의 분석. 유아교육논총, 3, 5-39.
- 전세경(1994). 도시취업모의 탁아유형실태에 관한 연구. 대한가정학회지, 32(4), 135-148.
- 정인숙, 홍성희(2000). 기혼취업남녀의 직장보육시설에 대한 요구. 대한가정학회지, 38(1), 171-183.
- 주경란(1982). 여성인력 양성 및 개선방안에 관한 연구. 한국여성개발원.
- 통계청(2000). 경제활동인구연보.
- 한국여성개발원(1998). 직장탁아의 중요성 및 기본방향. 서울: 여성개발원.
- 한국여성민우회(1994). 직장보육시설의 수요와 충족방안. 서울: 한국여성민우회.
- Friedman, DE. (1989). *The productivity effects of workplace centers*. Families and Work Institute.
- Friedman, DE. (1990). *Child care makes it work: A guide to employer support for child care*. Washington, D. C. : National Association for the Education of Young Children.
- MaGee, L. (1989). *Employer-sponsored child care: Profiles for state policies*. Madison, WI: School of Family Resources and Consumer Sciences.
- Schiller, PJ (1982). *Employer/Employee perceptions of organizational responsibility for employee child care programs and benefits*. Unpublished doctoral dissertation. Texas Woman's University.

(2005. 03. 29 접수; 2005. 06. 13 채택)