

## 취업모의 직장환경, 양육시간에 따른 일-어머니 역할갈등<sup>1)</sup>

Employed Mother's Work-mother Role Conflict  
According to Mother's Work Variables and Parenting Time

---

최연화(Choi, Yeun Hwa)\*, 조복희(Cho, Bok Hee)\*\*

---

본 연구는 취업모의 직장환경과 양육시간을 알아보고, 그에 따른 일-어머니 역할갈등의 차이를 알아보는데 그 목적이 있다. 연구 대상은 서울·경기 지역에 소재한 어린이집을 통해 만 3-5세 영유아의 취업모 230명을 대상으로 설문하였다. 설문지는 아동의 통해 각 가정에 의뢰하여 어린이집에서 수거한 뒤 본 연구자가 취합하였다. 배부된 설문지 중에서 202부가 회수되었다. 연구의 목적을 달성하기 위해 t, F검증, 상관관계, 회귀분석을 실시하였으며 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 취업모의 직장환경은 근무시간 융통성이 낮고, 비정규 근무가 높을수록 일-어머니 역할갈등이 높게 나타났으며 가족과 관련된 정책의 시행여부에 따라서는 일-어머니 역할갈등에 차이가 나타나지 않았다. 둘째, 취업모가 자녀와 함께하는 양육시간이 짧을수록 일-어머니 역할갈등이 높게 나타났다. 셋째, 취업모의 일-어머니 역할갈등과 직장환경, 양육시간은 서로 유의한 상관이 나타났다. 마지막으로, 취업모의 직장환경과 양육시간은 일-어머니 역할갈등에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

**주제어** : 취업모, 직장환경, 양육시간, 일-어머니 역할갈등

---

1) 본 논문은 2006년 8월 경희대학교 석사학위 청구논문의 일부와 추가로 분석한 결과를 토대로 한 것임.

\* 제1저자(교신저자) : 경희대학교대학원 아동학전공 석사, kheeyh99@hanmail.net

\*\* 공동저자 : 경희대학교 아동가족전공 교수

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성 및 목적

오늘날 기혼여성의 취업은 여성의 교육수준 향상과 자아실현 욕구의 증가, 가족계획으로 인한 자녀양육 기간의 단축, 가정 기기의 과학화로 인한 가사노동의 간편화, 그리고 경제구조 변화에 따른 여성노동력의 수요 증가 등의 제반 조건에 맞물려 그 비율이 꾸준히 증가하고 있다(정미라, 이희선, 배소연, 최미경, 조윤정, 2003). 이러한 현상은 우리나라뿐만 아니라 전 세계적인 추세라고 할 수 있다. 그러나, 기혼취업여성의 수적 증가에도 불구하고 여성에게 주어지는 가사노동과 자녀양육의 책임으로 인해 기혼취업여성에게 요구되는 역할기대와 실제 수행 사이에서 많은 갈등을 경험하게 된다.

이러한 갈등은 취업주부들로 하여금 자아정체감의 혼란에 빠져 역할기대와 실제 수행 사이에서 많은 스트레스를 받게 된다. 우리나라 여성들의 취업 유형은 2단계 취업주기로 미혼여성의 노동시장 참여율은 높지만 결혼과 육아로 이어지는 연령에서 취업은 격감하고 자녀가 성장함에 따라 다시 증가하는 M자형을 이루고 있다(통계청, 2006). 이와 같은 한국의 취업단절 현상은 일과 가정에서의 역할을 모두 수행하는데 어려움이 있다는 상황의 반증이다.

이러한 이유로 최근 일/가족의 양립과 저출산 현상이 사회적 문제로 부각되었으며, 이를 해결하기 위해 가정에서는 맞벌이 부부의 가사분담, 자녀양육에 대한 부모 모두의 책임을 강조하는 노력들이 이루어져왔다. 취업주부의 역할갈등에 대한 선행연구(박성옥, 1997; 이숙현, 1990; 조영주, 1997)들은 취업모가 육아와 가사의 이중부담으로 인해 높은 역할갈등을 겪고 있다고 보고하고 있으며, 개인적인 변수보다 가족, 직장과 관련된 변수에 의해 역할갈등이 영향을 받으며 취업중단 의사도 높게 나타났다(정순희, 2001).

이러한 일-가족의 역할갈등이 가져오는 결과에 대한 연구들은 직장의 압력으로 인해 개인의 우울이나 심리적 복지감 또는 결혼만족도, 가족생활 만족도 등에 부정적인 영향을 미치고 있으며(Allen, 2001), 역할갈등이 높은 취업모일수록 양육적 부모 행동을 덜 보이게 되고 거부와 처벌을 더 많이 보인다고(이세인 재인용, 2006)고 보고하고 있다. 이처럼 어머니의 역할갈등은 어머니 자신의 복지감을 저하시키고 자녀의 발달에도 부정적인 영향을 미치게 된다는데 결론이 일치하고 있다.

수많은 연구에서 가족을 위한 일, 일을 위한 가족에 대한 연구를 진행하며 가족과 직장 모두를 위해 건강한 일-가족간의 조화가 중요함을 확인시켜왔다(Hill, Hawkins, Ferris & Weitzman, 2001). 또한, 취업모의 직업관련 변인은 어머니의 정서적 안정감에 영향을 주

고 나아가 모-자녀 관계에도 영향을 준다(박성연, 임미리, 2002). 특히, 성인의 보호가 절실히 필요한 미취학 어린 자녀를 둔 취업모의 경우 자녀양육으로 인해 일과 어머니 역할 사이에서 갈등하는 정도가 높을 것이다. 따라서, 취업모가 부모역할을 수행하면서 겪는 어려움을 직장관련변인과 함께 이해하는 것은 직장의 친가족화 정책수립을 위해 선행되어야 한다고 할 수 있다.

이에 본 연구에서는 영유아 자녀를 둔 취업모가 일과 어머니 역할 사이에서 갈등하는 정도를 파악하고, 직장환경 및 양육시간과의 관계를 규명함으로써 가정에서만 아니라 사회적인 차원에서 취업모의 역할갈등을 완화시키기 위한 방안을 모색하는데 기초자료로 활용될 수 있기를 기대한다.

## 2. 연구문제

위와 같은 연구목적을 달성하기 위하여 본 연구에서 다루고자 하는 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1> 취업모의 직장환경에 따른 일-어머니 역할갈등은 어떠한가?

연구문제 2> 취업모의 양육시간에 따른 일-어머니 역할갈등은 어떠한가?

연구문제 3> 취업모의 직장환경, 양육시간과 일-어머니 역할갈등의 관계는 어떠한가?

연구문제 4> 취업모의 직장환경과 양육시간이 일-어머니 역할갈등에 미치는 영향은 어떠한가?

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

연구 대상은 서울, 경기 지역에 소재한 어린이집을 통해 만 3-5세 영유아의 취업모 230명을 대상으로 설문하였다. 어머니의 취업형태는 종일제 취업을 전제로 하였으며, 설문지는 아동을 통해 각 가정에 의뢰하여 배부하고 어린이집에서 수거한 뒤 본 연구자가 취합하였다. 배부된 설문지 230부 중에서 202부가 회수되었다.

연구대상자의 인구사회학적 배경은 취업모에 의해 조사되어졌으며 연구대상 부모의

일반적인 특성을 보면 아버지는 만 35세 이상이 62.8%로 35세 미만보다 많았으며, 어머니는 만 35세 미만이 62.6%로 35세 이상보다 많았다. 부모학력은 아버지는 대학졸(41.1%)이 가장 많았으며, 어머니는 고졸(39.0%)이 가장 많았다. 가계수입은 401만원~500만원(24.7%)수준이 가장 많이 나타났다.

표 1  
연구대상자의 인구사회학적 배경 (N = 202)

변 인	빈 도(%)
부모 연령	
아버지	
만 35세 미만	76(37.2)
만 35세 이상	126(62.8)
어머니	
만 35세 미만	127(62.6)
만 35세 이상	75(37.4)
부모 학력	
아버지	
고졸이하	61(30.7)
전문대졸	32(15.6)
대학졸	81(41.1)
대학원졸 이상	28(12.5)
어머니	
고졸이하	76(39.0)
전문대졸	38(19.5)
대학졸	73(37.4)
대학원졸 이상	8(4.1)
가계수입	
101만원~200만원	32(16.5)
201만원~300만원	44(22.7)
301만원~400만원	36(18.6)
401만원~500만원	48(24.7)
501만원 이상	34(17.5)
전 체	202(100.0)

## 2. 측정도구

### 1) 취업모의 직장환경

취업모의 직장환경은 근무시간 융통성, 비정규 근무일정과 가족생활과 관련된 직장의 정책의 내용으로 구성되었다. 근무시간 융통성은 윤혜리(1996), 서혜영(1998), 지혜선(2000)의 연구에서 사용한 척도에서 공통된 7문항을 발췌하여 사용하였으며 5점 Likert 척도로 구성하였다. 문항간 내적 일치도는 .63으로 나타났다. 비정규 근무일정은 서혜영(1998)이 사용한 척도에서 예비조사를 거쳐 선택할 수 있는 문항내용을 수정하여 5점 Likert 척도로 구성하였으며 문항간 내적 일치도는 .65이었다. 가족생활과 관련된 직장의 정책은 직장내 보육시설 설치, 육아휴직과 출산휴가 실시여부, 자녀양육비 지원여부, 육아데이 실시여부 등을 묻는 총 8개 문항으로 구성하였다.

### 2) 취업모의 양육시간

취업모의 자녀양육시간에 대한 설문은 Estes(2000)의 양육시간 질문을 번역, 수정하여 사용하였다. 자녀양육시간은 자녀와 함께하는 활동의 빈도를 측정하는 8문항과 잠자는 시간을 제외하고 자녀와 함께하는 1일 평균 시간을 측정하였다.

### 3) 일-어머니 역할갈등

어머니의 역할갈등을 측정하기 위해 Small과 Riley(1990)의 Work Spillover Scale(WSS)을 기초로 서혜영(1998)이 제작한 '일-아버지 역할갈등' 척도에서 '아버지'를 '어머니'로 수정한 8문항을 사용하였다. 맞벌이 가정에서 취업모가 직장에 의해 부모 역할수행에 방해로 받는 정도를 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '정말 그렇다(5점)'까지 5점 Likert 척도로 응답하도록 하였다. 어머니의 역할갈등 8문항의 내적 일치도는 .86으로 나타났다.

## 3. 자료분석

본 연구의 자료는 SPSS WIN 12.0를 사용하여 분석했으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

취업모의 직장환경과 양육시간, 일-어머니 역할갈등의 전반적 경향 및 특성변인에 따른 집단간 차이를 알아보기 위해 평균과 표준편차를 구하고 t검정, 분산분석(ANOVA), scheffe 사후검정을 실시하였으며, 취업모의 직장환경과 양육시간의 관계를 알아보기 위해 피어슨의 적률상관계수를 알아보았다. 취업모의 직장환경과 양육시간이 일-어머니 역할갈등에 미치는 영향을 알아보기 위해 회귀분석을 실시하였다.

### Ⅲ. 결과 및 해석

#### 1. 취업모의 직장환경에 따른 일-어머니 역할갈등

취업모의 직장환경 변인 중 근무시간 융통성에 따라 일-어머니 역할갈등에 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위하여 근무시간 융통성의 평균과 표준편차를 기준으로  $X > M + SD$ 인 경우는 높은 집단,  $M - SD < X < M + SD$ 인 경우는 중간집단 그리고  $X < M - SD$ 인 경우는 낮은 집단으로 구분하였다.

표 2에 의하면, 연구대상 취업모의 근무시간 융통성에 따른 일-어머니 역할갈등은 근무시간 융통성이 낮은 집단( $M=26.07$ ,  $SD=6.24$ )과 중간집단( $M=23.77$ ,  $SD=5.21$ )의 취업모가 높은 집단의 취업모( $M=20.35$ ,  $SD=5.91$ ) 보다 일과 어머니 역할 사이에서 갈등하는 정도가 유의하게 높게 나타났다( $F=15.70$ ,  $p<.001$ ). 이러한 결과는 근무시간의 융통성이 직업-가정 갈등을 완화시켜주는 역할을 한다는 Voydanoff 와 Kelly(1984)의 연구결과와 일치하며 두 가지 역할의 일정이 상충되면서 일어나는 여러 가지 상황들을 풀어나가기에 용이하기 때문이라고 해석할 수 있다.

취업모의 비정규 근무 일정이 높은 집단( $M=25.98$ ,  $SD=6.29$ )과 중간집단( $M=24.03$ ,  $SD=4.93$ )이 낮은 집단( $M=20.44$ ,  $SD=6.89$ )보다 일-어머니 역할갈등이 유의하게 높게 나타나( $F=12.87$ ,  $p<.001$ ) 영유아 자녀를 둔 취업모가 비정규 근무가 많아서 직장에서 보내는 시간이 많을수록 어머니 역할과 직장에서의 역할 사이에서 갈등하는 정도가 높은 것을 알 수 있다. 하지만, 직장의 가족관련 정책시행여부에 따라서는 역할갈등에 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이러한 결과는 표 2에서와 같이 본 연구대상의 직장에서 가족관련 정책이 거의 시행되지 않으며, 시행한다고 하더라도 이용 가능한 것인지에 대한 후속연구가 필요할 것으로 보인다.

표 2

취업모의 직장환경에 따른 일-어머니 역할갈등(N=202)

취업모의 직장환경		n	일-어머니 역할갈등	
			M(SD)	
근무시간 융통성	낮은 집단	71	26.07(6.24)b	
	중간 집단	67	23.77(5.21)b	
	높은 집단	64	20.35(5.91)a	
F			15.70***	
비정규 근무일정	낮은 집단	61	20.44(6.89)a	
	중간 집단	91	24.03(4.93)b	
	높은 집단	50	25.98(6.29)b	
F			12.87***	
직장내 보육시설 설치				
	O	6	21.33(6.50)	
	X	196	23.28(6.49)	
t			.72	
양육비 지원				
	O	28	23.64(4.94)	
	X	174	23.14(6.74)	
t			-.38	
탄력근무제				
	O	32	21.81(6.64)	
	X	170	23.52(6.42)	
t			1.36	
주5일 근무				
	O	71	22.59(5.81)	
	X	131	23.63(6.88)	
t			1.05	
가족관련 정책 시행여부	토요 격주 휴무			
	O	30	24.96(4.15)	
	X	172	22.86(6.81)	
t			-1.63	
출산휴가				
	O	74	23.56(5.57)	
	X	128	22.97(7.07)	
t			-.60	
육아휴직				
	O	45	23.93(5.11)	
	X	157	22.97(6.88)	
t			-.85	
육아데이				
	O	5	23.40(4.33)	
	X	197	23.21(6.54)	
t			-.06	

\*\*\*p<.001.

## 2. 취업모의 양육시간에 따른 일-어머니 역할갈등

취업모가 자녀와 함께 보내는 시간인 양육시간에 따라서 일-어머니 역할갈등의 차이를 알아본 결과는 표 3과 같다.

표 3

취업모의 양육시간에 따른 일-어머니 역할갈등(N=202)

취업모의 양육시간	n	일-어머니 역할갈등
		M(SD)
자녀와 함께하는 활동		
낮은 집단	88	27.19(6.45)c
중간 집단	65	24.31(4.94)b
높은 집단	49	20.84(5.82)a
F		19.83***
자녀와 함께하는 시간		
낮은 집단	29	25.86(5.61)a
중간 집단	138	23.91(5.37)b
높은 집단	35	19.82(8.18)b
F		7.78***

\*\*\* $p < .001$ .

취업모가 자녀와 함께하는 활동, 시간은 평균값을 기준으로  $X > M + SD$ 인 경우는 높은 집단,  $M - SD < X < M + SD$ 인 경우는 중간집단 그리고  $X < M - SD$ 인 경우는 낮은 집단으로 구분하였다.

표 3에서와 같이 영유아 자녀를 둔 취업모가 자녀와 함께하는 활동이 적을수록 일-어머니 역할갈등은 높게 나타났다( $F=19.83, p < .001$ ). 또한, 자녀와 함께하는 시간이 낮은 집단( $M=25.86, SD=5.61$ )이 높은 집단( $M=19.82, SD=8.18$ )과 중간집단( $M=23.91, SD=5.37$ )보다 일-어머니 역할갈등이 높게 나타났다( $F=7.78, p < .001$ ).

이러한 결과는 취업모가 일로 인해 어머니 역할을 수행하는데 필요한 절대적 시간의 부족으로 역할갈등이 높아진다는 선행연구(Voydanoff, 1988; 정혜정, 1985; 최자령, 1991)와 일치하며 어머니가 자녀와 함께 보내는 시간이 길수록 가정 내 어머니 역할수행에 대한 갈등정도를 낮게 인지한다는 김혜신과 김경신(2003)의 연구결과와도 일치한다.

### 3. 취업모의 직장환경, 양육시간과 일-어머니 역할갈등의 관계

취업모의 직장환경, 양육시간과 일-어머니 역할갈등의 관계를 알아본 결과는 표 4와 같다.

표 4  
취업모의 직장환경, 양육시간과 일-어머니 역할갈등의 관계(N=202)

	직장환경		양육시간		일-어머니 역할갈등
	근무시간 융통성	비정규 근무일정	함께하는 활동	함께하는 시간	
직장환경					
근무시간 융통성	-				
비정규 근무일정	-.02	-			
양육시간					
함께하는 활동	-.18*	-.13	-		
함께하는 시간	.10	-.22**	.38**	-	
일-어머니 역할갈등	-.19**	.32**	-.44**	-.34**	-

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

표 4에서와 같이 취업모의 직장환경 중 근무시간 융통성은 양육시간의 함께하는 활동( $r = -.18, p < .05$ )과 일-어머니 역할갈등( $r = -.19, p < .01$ )에서 유의한 부적상관이 나타났다. 비정규 근무일정은 취업모가 영유아 자녀와 함께하는 시간( $r = -.22, p < .01$ )과 역할갈등( $r = .32, p < .001$ )에서 유의한 상관이 나타났다. 취업모가 영유아 자녀와 함께하는 시간과 함께하는 활동은 유의한 정적 상관이 나타났으며( $r = .38, p < .001$ ), 역할갈등과는 유의한 부적상관이 나타났다( $r = -.44, p < .001$ ). 취업모와 자녀의 함께하는 시간과 일-어머니 역할갈등에서도 역시 유의한 부적 상관이 나타났다( $r = -.34, p < .001$ ).

위 결과를 통해 비정규 근무일정은 근무시간을 따로 내어 야근을 하거나 출장을 가는 등 가정에서 자녀와 함께하는 시간이 적어지게 되고, 근무시간 융통성은 근무시간 중에 전화를 하거나 월차, 휴가를 내는 것이 용이한 경우 자녀와 함께하는 활동을 계획하고 실천하는데 비교적 용이하다고 보인다. 또한, 취업모의 직장환경이 근무시간 융통성이 높고 비정규 근무가 적을수록 가정 내 역할수행의 시간이 그만큼 증가하게 되어 일로 인한 어머니역할의 갈등이 적어지며, 가정에서 자녀와 함께하는 시간 및 활동이 증가할수록 역할갈등도 줄어드는 것으로 해석할 수 있다.

#### 4. 취업모의 직장환경과 양육시간이 일-어머니 역할갈등에 미치는 영향

취업모의 직장환경과 양육시간이 일-어머니 역할갈등에 미치는 영향을 알아보기 위해 회귀분석을 실시한 결과는 표 5와 같다.

표 5  
취업모의 직장환경과 양육시간이 일-어머니 역할갈등에 미치는 영향(N = 202)

	B	$\beta$	t	$R^2$	F
근무시간 융통성	-1.71	-.18	2.82**	.309	18.35***
비정규 근무일정	.42	.19	2.81**		
자녀와 함께하는 활동	-4.21	-.34	-4.85***		
자녀와 함께하는 시간	-.01	-.18	-2.43		

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

취업모의 일-어머니 역할갈등을 설명하는 변인은 취업모의 근무시간 융통성( $\beta = -.18, p < .01$ ), 비정규 근무일정( $\beta = .19, p < .01$ ), 취업모가 자녀와 함께하는 활동( $\beta = -.34, p < .001$ )으로 나타났으며 자녀와 함께하는 시간은 유의하지 않은 변인으로 나타났다. 즉 취업모의 근무시간 융통성이 낮고 비정규 근무일정이 높으며 자녀와 함께하는 활동이 적을수록 일-어머니 역할갈등은 높게 나타난 것으로 해석할 수 있다. 또한, 취업모의 직장환경과 양육시간이 일-어머니 역할갈등에 대해 갖는 설명력은 30.9%로 나타났고, 표준화회귀계수( $\beta$ )에 의하면 취업모의 일-어머니 역할갈등에 대해 영유아 자녀와 함께하는 활동이 가장 높은 설명력( $\beta = -.34, p < .001$ )을 갖는 것으로 나타났다.

이러한 연구결과는 취업모가 영유아 자녀와 지내는 동안 함께 하는 활동의 양에 의해 일-어머니 역할갈등이 영향을 받으며, 따라서 질적으로 높은 양육이 취업모의 일-어머니 역할갈등을 줄이는 방법이 될 수 있다고 해석된다.

## IV. 논의 및 결론

본 연구는 영유아 자녀를 둔 취업모의 직장환경과 양육시간에 따른 일-어머니 역할갈등은 어떠한지 알아보고자 하였다. 연구목적을 달성하기 위해 202명의 취업모를 대상으로 직장환경과 양육시간, 역할갈등에 대해 설문하였으며 그에 따른 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 영유아 자녀를 둔 취업모의 직장환경에 따른 일-어머니 역할갈등 정도에 차이를 알아본 결과, 근무시간 융통성이 높고 비정규근무일정이 적을수록 역할갈등이 낮게 나타났다. 직장의 가족관련 정책시행여부에 따라서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이러한 결과는 근무시간이 일과 가족의 갈등을 예측하는 변인이라고 주장한 많은 연구들(정혜정, 1985; Galinsky, Bond & Friedman, 1996; Thompson, Beauvais & Lyness, 1999; Voydanoff, 1988)의 결과를 지지한다. 또한, 직장의 가족관련 정책 시행여부에 대해서는 추후에 이러한 정책을 취업모가 실제로 이용가능한지를 알아보고 친가족정책의 이용률을 높이고, 일-가족을 양립할 수 있는 조직문화가 형성될 수 있도록 실질적인 정책시행이 이루어지도록 하는데 관심을 가져야 할 것이다.

둘째, 자녀와 함께하는 활동의 양과 함께하는 시간으로 측정한 양육시간이 길수록 취업모의 역할갈등은 낮게 나타났다. 미취학 아동의 경우 상대적으로 자기를 보호할 수 있는 능력을 갖추지 못하고 있으므로 어머니의 돌봄을 더욱 필요로 한다. 따라서, 취업모가 자녀와 함께 보내는 시간의 양 뿐만 아니라, 함께하는 활동으로도 설명되어야 한다. 본 연구의 결과에서 설명되는 것처럼 양육시간이 길수록 취업모의 역할갈등이 낮게 나타나는 것은 연구의 대상이 미취학 자녀를 둔 취업모인 것에서 설명될 수 있다. 어린 자녀의 존재 여부는 여성들의 취업중단 경험에서 가장 많이 언급되고 있다는 선행연구(정순희, 2001)에서도 밝혀진 바 있으며, Keith와 Schafer(1983)의 연구결과에서 자녀가 6세 이하일 때 부모가 시간부족에서 오는 역할갈등을 더 많이 경험한다는 연구결과와도 부분적으로 일치한다고 하겠다.

셋째, 취업모의 직장환경, 양육시간과 일-어머니 역할갈등의 상관관계를 알아본 결과 취업모의 근무시간 융통성은 양육시간의 함께하는 활동, 일-어머니 역할갈등과 유의한 부적상관이 나타났으며, 비정규 근무일정은 취업모가 영유아 자녀와 함께하는 시간, 역할갈등에서 유의한 상관이 나타났다. 취업모가 영유아 자녀와 함께하는 시간과 함께하는 활동은 유의한 정적 상관이 나타났으며, 역할갈등과는 유의한 부적상관이 나타났다. 취업모와 자녀의 함께하는 시간과 일-어머니 역할갈등에서도 역시 유의한 부적 상관이 나

타났다. 이러한 결과는 정순희(2001), 정혜정(1985), 최자령(1991), 그리고 Voydanoff (1988)의 연구에서 취업모가 직장에서 보내는 시간이 길수록 가정내 역할을 수행하기 위한 절대적인 시간의 부족으로 인해 역할갈등이 커진다고 보고한 결과를 지지하며 취업모의 직장환경이 근무시간 융통성이 높고 비정규 근무가 적을수록 가정내 역할수행의 시간이 그만큼 증가하게 되어 일로 인한 어머니역할의 갈등이 적어지며, 가정에서 자녀와 함께하는 시간 및 활동이 증가할수록 역할갈등도 줄어들 것으로 기대된다.

마지막으로, 취업모의 직장환경과 양육시간은 일-어머니 역할갈등에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 양육시간에서 자녀와 함께하는 활동이 가장 높은 설명력을 가지는 변인으로 나타났으며 함께하는 시간은 유의하지 않은 변인으로 나타난 것은 주의할 만한 결과라고 할 수 있다. 맞벌이 가정에게서 자녀와 함께하는 시간의 절대적인 부족은 일반적인 어려움으로 감안하더라도 자녀와 함께하는 활동의 질적인 측면에서의 보완이 된다면 취업모의 역할갈등을 줄이는데 도움이 될 수 있을 것이다. 이를 위해, 자녀와 함께 할 수 있는 활동에 대한 정보를 제공하고 양육을 지원하는 국가의 역할이 필요할 것이다.

취업모의 높은 역할갈등은 양육스트레스를 증가시키고 부정적인 양육태도를 가져오며, 자녀양육의 부담을 가중시켜 출산율을 저하시키는 원인이 되기도 한다(최숙희, 김정우, 2006).

따라서, 취업모의 역할갈등을 낮추고 취업을 지속시키기 위해서는 일-가족의 조화가 필요하다. 이를 위해 어린 자녀를 키우는 취업모의 문제는 더 이상 개인의 문제가 아니라 사회적 인식과 함께 노동시장의 유연성이 요구되며, 물론 그에 앞서, 가정에서는 여성에게 전적으로 부담되는 가사노동에서 벗어나 가정역할 수행부담을 가족이 공유하도록 하는 것이 필요하다고 하겠다. 또한, 늘어나는 맞벌이 가정의 제한된 부모 양육시간을 효과적으로 보낼 수 있도록 하는 노력이 필요하겠다.

위와 같은 결론에 도달하였으나, 본 연구의 제한점 및 후속 연구에 대한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 보육시설을 이용하고 있는 취업모 202명을 대상으로 하고 있으므로 조모나 보모 등 다른 형태의 대리양육을 이용하고 있는 취업모의 경우 역할갈등에 대한 인식이 다르게 나타날 가능성이 있다.

둘째, 본 연구에서는 취업모의 역할갈등을 시간의 사용에 초점을 두어 직장환경과 양육시간 변수를 살펴보았으나, 취업모의 역할갈등에 영향을 주는 의미있는 변수에 대한 생태학적 접근이 후속연구에서 이루어지기를 기대한다.

셋째, 본 연구를 통해 취업모의 역할갈등에 영향을 미치는 직장환경에 대한 설명을 바탕으로 일-가족의 조화를 위한직장의 변화와 직장의 친가족적인 정책에 반영될 수 있는 실질적인 방안이 모색되어야 할 것이다.

## 참고 문헌

- 김은형. (1995). 어머니의 역할관과 역할갈등이 어머니의 격리불안에 미치는 영향. 경희대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김혜신, 김정신. (2003). 맞벌이부부의 부모역할갈등과 심리적 복지. **한국가정관리학회**, 21(4), 117-131.
- 박성연, 임미리. (2002). 취업모의 직업관련 특성, 탁아기관의 질 및 심리적 안녕감이 양육 행동에 미치는 행동, **한국가정관리학회지**, 20(2), 57-68.
- 박성옥. (1997). 유아기 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스. **한국생활과학회지**, 6(2), 37-45
- 서혜영. (1998). 남성의 일-아버지 역할갈등과 부모역할 만족도 및 부모로서의 유능감. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 윤혜리. (1996). 취업주부의 시간관리전략과 심리적 복지감. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 이세인. (2006). 취업모의 일-가족 갈등과 가족친화적 조직문화. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 이숙현. (1990). 부모기로의 전환에 따른 부부관계의 변화. **가족학논집**, 2, 1-27.
- 정순희. (2001). 취업주부의 역할갈등과 취업중단의사 관련 변수에 대한 연구. **대한가정학회지**, 39(3), 35-45.
- 정미라, 이희선, 배소연, 최미경, 조윤정. (2003). **자녀양육과 부모역할**. 현학사.
- 정혜정. (1985). 취업주부의 역할갈등과 결혼만족도에 관한 연구. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 조영주. (1997). 사무직 취업모의 일-가족 갈등 수준과 사회적 지원변인. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 지혜선. (2000). 취업주부의 직업만족도와 어머니역할만족도 분석. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 최숙희, 김정우. (2006). **획기적인 출산률 제고방안**. 삼성경제연구소.
- 최자령. (1991). 취업주부의 역할관리 전략과 역할갈등 수준에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 통계청. (2006). 2006년 2월 경제활동인구조사.
- Allen, T. D. ( 2001). Family-supportive work environment: The role of organizational perception. *Journal of Vocational Behavior*, 58.

- Estes, S. B. (2000). Family-responsive workplace policies, parenting, and children's well-being. University of Iowa, Ph.D.
- Hill, E. J., Hawkins, A.J. Ferris., M. & Weitzman. M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49-58
- Galinsky, E., Bond, G., & Friedman, D. E. (1996). The role of employers in of work-family conflict: Testing a Model of work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Keith, P. M., & Schafer, R. B. (1983). Employment characteristics of both spouses depression in two job families. *Journal of Marriage and the family*, 45(4), 43-57.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 749-761.
- Voydanoff, P., & Kelly. (1984). Developments of work-related family problems among employed parents. *Journal of Marriage and the Family*, 46, 253-294.

## ABSTRACT

The objective of this study was to investigate the employed mother's work-mother role conflict according to the mother's work variables and parenting time. For this purpose, 202 employed mothers in dual-income family answered the questionnaire. The data were analysed by t-test, F-test, correlations and regressions.

The findings of this study were:

1. Mother's role conflict showed significant difference and relationship in mother's work variables(flexibility of duty, irregular duty).
2. Mother's role conflict showed significant difference and relationship in mother's parenting time(mother-child activities, parenting time).
3. Employed mother's flexibility of duty and parenting time were correlated positively with mother's role conflict. Mother's irregular duty and mother-child activities were negatively with mother's role conflict.
4. Employed mother's work variables and parenting time influenced the mother's role conflict.

**Key Words** : employed mother, work variables, parenting time, work-family role conflict

---

2007. 4. 3. 접수 : 2007. 6. 4. 채택