

어머니의 취업 여부, 취업 관련 특성, 배우자의 지지 및 양육스트레스간의 관계*

The Relationship between Maternal Employment, Maternal Job Characteristics,
Spousal Support, and Parenting Stress*

김기원(Ki-Won Kim)¹⁾

도현심(Hyun-Sim Doh)²⁾

김상원(Sangwon Kim)³⁾

이선희(Sun-Hee Rhee)⁴⁾

ABSTRACT

This study examined the relationship between maternal employment, maternal job characteristics, spousal support and parenting stress, using a sample of 502 mothers (207 employed and 295 nonemployed mothers) who had 1st and 2nd grade children. The participants completed a set of questionnaires. Data were analyzed by means of Pearson's correlation, simple regression analysis, and multiple regression analysis. Our results indicated that maternal employment was not significantly related to parenting stress. It was also found that employed mothers experienced less parenting stress when they perceived greater job satisfaction and higher spousal support. Lastly, spousal support moderated the impact of job satisfaction on employed mothers' parenting stress, indicating that the relationship between job satisfaction and parenting stress was stronger for the high spousal support group than for the low spousal support group.

Key Words : 취업모(Employed Mother), 취업 관련 특성(Job Characteristics), 직업만족도(Job Satisfaction), 배우자의 지지(Spousal Support), 양육스트레스(Parenting Stress).

* 본 논문은 2009년 이화여자대학교 석사학위 청구논문의 일부임.

¹⁾ 이화여자대학교 대학원 소비자인간발달학과 석사

²⁾ 이화여자대학교 아동학과 교수

³⁾ 이화여자대학교 아동학과 전임강사

⁴⁾ 이화여자대학교 대학원 아동학협동과정 박사과정

Corresponding Author : Hyun-Sim Doh, Department of Child Development, Ewha Womans University, 11-1 Daehyun-dong, Seodaemun-gu, Seoul 120-750, Korea
E-mail : simdoh@ewha.ac.kr

I. 서 론

부모는 자녀의 성장과 더불어 변화를 경험한다. 자녀는 부모에게 즐거움과 기쁨을 경험하게 해 줄 뿐만 아니라, 함께 배우고 성장하며 보다 의미 있는 삶을 살게 해준다. 그러나 이러한 긍정적인 변화 이외에도 부모됨은 양육에 대한 책임감을 갖게 하며 그에 따른 경제적 부담감을 가져다 줄 뿐만 아니라 한 개인으로서 독립된 시간을 확보하기 어렵게 만들기도 한다. 또한 자녀양육은 가정 및 직업 생활에서 중요한 변수로 작용하기 때문에 기타 환경적 여건들과의 관계에서 항상 우선적으로 고려되어야 한다는 점에서 부모들의 부담을 과중시키기도 한다.

부모가 됨으로써 경험하는 어려움은 구체적으로 양육스트레스를 통해 살펴볼 수 있다. 양육스트레스는 부모가 자신의 역할을 수행하면서 느끼는 고통, 자녀와의 관계에서 자녀가 부모의 기대와 불일치할 때 경험하는 스트레스, 그리고 자녀의 적응, 요구, 기분, 활동수준 등 행동특성상의 문제로 인해 어려움을 겪는 경우를 모두 포함하는 개념이다(Abidin, 1992). 따라서 부모의 양육스트레스 수준은 부모의 역할, 부모-자녀관계, 또는 자녀의 행동특성에 변화가 있을 때 달라질 수 있음을 짐작할 수 있다. 이처럼 양육스트레스에 아동의 발달단계적 특성이 내포되어 있음에도 불구하고, 이제까지 대부분의 양육스트레스 연구는 영유아기 자녀를 둔 부모에 초점을 두어 왔다(예 : 김민정, 2006; 문혁준, 2004; 안지영 · 박성연, 2002; 윤미향, 2006; 차삼숙 · 신유림, 2005; Crnic & Greenberg, 1990; Kwon, 2007 등). 유아기처럼 집중적인 돌봄이 요구되는 발달시기 이후에 부모가 경험하는 양육스트레스에 대해서는 상대적으로 연구가 부족한 실정으로, 양육스

트레스의 연구대상을 확대할 필요가 있다. 특히, 교육열이 높은 우리 사회의 특성상 공교육이 시작되는 초등학교 1-2학년 시기에 부모가 경험하는 양육스트레스에 관한 학문적 관심이 절실히 요구된다.

더욱이 최근 들어 여성의 사회참여는 점점 늘어나 2009년 현재 맞벌이 부부의 비중이 40.1%에 달하는 것으로 보고되는데(통계청, 2009), 이는 취업모 가정의 자녀양육문제 역시 점차 증가하고 있음을 암시한다. 취업모에게는 가사와 육아를 담당하는 어머니로서의 역할에 직업인으로서의 역할이 더해지므로 취업모는 비취업모보다 더 많은 스트레스를 경험하기 쉬울 것이다. 이러한 가정 하에 국내외 많은 연구자들은 취업모의 양육스트레스에 관심을 가져왔다. 그러나 그 결과는 비일관적이어서, 취업모가 비취업모에 비해 보다 높은 수준의 양육스트레스를 경험한다는 연구결과들(백영숙, 2007; Forgays et al., 2001)이 보고되는가 하면, 반대로 비취업모의 양육스트레스가 취업모에 비해 더 높다는 연구결과들(채선미 · 강희선 · 이한주 · 신현숙, 1999)도 발견된다. 후자와 관련하여, 연구자들은 비취업모가 취업모에 비해 자녀와 함께 보내는 시간이 많기 때문에 자녀를 돌보는 데 더 많이 관여하고, 이로 인해 양육스트레스를 더 많이 경험하는 것으로 해석하는 경향이 있다. 앞서 언급한 연구결과들에 덧붙여, 어머니의 취업 여부에 따라서 양육스트레스에 차이가 없다는 연구결과들(고성혜, 1994; 전춘애 · 박성연, 1996)도 보고된다. 이와 같이 연구결과가 비일관적일 뿐만 아니라 초등학교 저학년을 대상으로 한 연구를 발견하기가 어려운 시점에서, 본 연구는 1, 2학년 자녀를 둔 어머니의 취업 여부가 양육스트레스에 미치는 영향을 살펴보았다.

한편, 취업모가 경험하는 양육스트레스는 소

득, 직종, 근무 및 출퇴근 시간과 같은 일반적 사항을 비롯하여 근무시간의 융통성과 직업만족도를 포함하는 취업 관련 특성에 따라 영향을 받을 수 있다(김리진·윤종희, 2000; 김선순, 2006; 백영숙, 2007; 윤미향, 2006; 허순금, 2006; Neal, Chapman, Ingersol-Dayton, & Emlen, 1993). 먼저 소득에 있어서는 취업모의 소득이 높을 경우 양육스트레스를 덜 경험한다는 결과가 일반적이었으나(김선순, 2006), 소득에 따라 양육스트레스에 유의한 차이가 없다는 연구결과(차삼숙·신유림, 2005)와 소득이 높을수록 양육스트레스가 높아진다는 연구결과(백영숙, 2007)도 발견되었다. 소득과 마찬가지로, 취업모의 직종 또한 상반된 결과를 나타내었는데, 취업모의 직종이 전문직일수록 양육스트레스가 높아져 양육스트레스에 유의한 영향을 주는가 하면(윤미향, 2006), 별다른 차이를 보이지 않는 경우(고성혜, 1994)도 있었다. 근무시간의 경우에는 근무시간이 주당 40시간 이상으로 길어지는 경우 어머니의 심리적 불안이 높아져 취업모의 스트레스를 야기하는 경향이 있었다(Owen & Cox, 1988). 국내 연구에서도 근무시간이 길수록 취업모의 자녀양육시 역할 긴장이 높아지는 것으로 보고되었다(조경옥, 2004). 근무시간을 유동적으로 조정할 수 있는지에 따라서도 양육스트레스가 달라진다고 하였는데, 이 경우에는 국내외 연구들 대부분 근무조건 융통성이 높을수록 양육스트레스가 낮아진다는 결과를 보고하였다(김리진·윤종희, 2000; 김선순, 2006; Guelzow, Bird, & Koball, 1991; Neal et al., 1993). 반면, 일부 연구에서는 근무시간 융통성과 양육스트레스간에 유의한 차이가 없다는 보고도 있었다(강희경, 1998). 직업만족도는 아동의 연령, 아버지의 교육수준 등과 더불어 양육스트레스에 영향력 있는 변인으로 나타난 연구결과(문혁준, 2004)가

있는가 하면, 반대로 양자간에 유의한 차이가 없다는 연구결과(박성옥, 1997)도 발견된다. 이상과 같이 대부분의 선행연구는 다양한 취업 관련 특성들 가운데 몇몇 요인들을 부분적으로만 고려하였을 뿐 아니라, 각 요인들과 양육스트레스간의 관계에 대해서 비일관적인 결과를 보고하고 있다. 따라서 본 연구에서는 취업모의 보다 다양한 취업 관련 특성, 즉 취업유형, 소득, 출퇴근 및 근무 시간, 토요일 및 일요일 근무횟수, 근무조건 융통성, 직업만족도 등을 동시에 고려하여 이러한 요인들이 양육스트레스에 미치는 상대적 영향력을 살펴봄으로써, 이러한 특성들 가운데 어떠한 특성이 취업모의 양육스트레스에 특히 영향력 있는 변인인지를 밝히고자 하였다.

어머니의 취업 여부와 취업 관련 특성 이외에, 가족 변인으로서의 배우자 지지는 그동안 양육스트레스를 완화시키는 중요한 사회적 지지로서 그 중요성과 관련하여 많은 연구가 이루어져 왔다. 예를 들면, 남편의 자녀양육 참여정도와 어머니의 양육스트레스간의 관계를 살펴본 연구에서 남편의 자녀양육 참여정도가 높을 때 어머니는 양육스트레스를 덜 경험하였다(김정·이지현, 2005; 장영애, 2004; 전영자, 1996). 이러한 결과는 취업모를 대상으로 하였을 때도 동일하게 발견되어, 배우자의 지지가 높은 취업모의 경우 양육스트레스를 덜 경험하였다(김기현·조복희, 2000; 박성연·임미리, 2002). 또한, 김리진과 윤종희(2000)의 연구에서도 배우자의 자녀양육 참여도가 취업모의 양육스트레스를 낮추는 변인들 중 하나로 나타나, 배우자의 지지가 취업모의 양육스트레스를 완화시켜줄 것이라는 가설을 뒷받침해주고 있다. 취업모의 경우 비취업모와 달리 직업인으로서의 역할이 추가되어 그 역할이 배가되는데, 만약 취업상황 혹은 취업으로 인해 발생하는 특성들이 양육스트

레스를 증가시킨다면 그 영향력을 감소시키는 것이 무엇보다 시급하다. 특별히, 어머니의 취업이 증가하고 아버지 역할의 중요성이 대두되고 있는 사회적인 배경을 고려할 때, 사회적 지지체계로서의 배우자 지지의 의미를 밝히는 일은 중요하다.

배우자의 지지와 취업모의 양육스트레스간의 단편적 관계에 더하여, 앞서 언급한 취업 관련 특성과 취업모의 양육스트레스간의 관계에서 배우자의 지지가 차지하는 역할에 대해 관심을 기울일 필요가 있다. 이는 사회적 지지는 환경적인 요구를 충족시키거나 스트레스에 대한 다양한 대처양식을 제공하여 스트레스의 손상효과를 완화시킴으로써 양육스트레스를 중재한다는 선행 연구결과들(Cmic & Greenberg, 1990; Wheaton, 1985)에 근거한다. 다시 말하면, 배우자의 지지는 취업 관련 특성과 양육스트레스간의 관계에서 중재적 역할을 하여, 취업 관련 특성이 양육스트레스에 미치는 영향력은 배우자의 지지 수준에 따라 다를 수 있을 것이다. 그러나 이를 주제로 한 선행 연구는 발견하기 어려운 실정이므로, 본 연구는 취업모의 취업 관련 특성이 양육스트레스에 미치는 영향이 배우자의 지지에 따라 차이가 있는지를 탐색적 수준에서 살펴보고 있다.

본 연구의 연구문제를 정리하면 다음과 같다.
<연구문제 1> 어머니의 취업 여부는 양육스트레스와 어떠한 관계가 있는가?

<연구문제 2> 취업모의 취업 관련 특성, 배우자 지지 및 양육스트레스간의 관계는 어떠한가?

2-1. 취업 관련 특성은 양육스트레스와 어떠한 관계가 있는가?

2-2. 배우자 지지는 양육스트레스와 어떠한 관계가 있는가?

2-3. 취업 관련 특성과 양육스트레스간의 관계에서 배우자의 지지는 중재적 역할을 하는가?

II. 연구방법

1. 연구참여자

본 연구의 참여자는 서울시에 위치한 3개의 초등학교 1, 2학년에 재학 중인 502명의 아동(남아 261명과 여아 241명)을 자녀로 둔 어머니들이다. 초등학교 1, 2학년은 학령기 초기로서 아동의 학교생활에 대한 평가를 포함하여 아동과 부모 모두에게 새로운 환경에 대한 적응을 요한다(Erikson, 1963). 이러한 아동의 발달단계적 특성은 부모에게 새로운 측면에서의 양육스트레스를 가져다 줄 수 있다는 측면에서 본 연구는 이 시기 자녀의 어머니들을 연구참여자로 선정하였다.

본 연구대상의 사회인구학적 특성을 살펴보면, 부모의 교육수준은 아버지와 어머니 모두 대학교 졸업이 각각 48.0%와 45.0%로 가장 많았다. 부모의 직업은 아버지의 경우 무응답 7명(1.4%)을 제외하고 모두 직업을 가진 것으로 나타났다(39.0%). 어머니의 경우 취업모와 비취업모가 각각 207명과 295명으로 과반수 이상의 어머니가 전업주부였으며, 취업모 중에서는 회사원, 은행원 및 공무원이 29.0%로 가장 많았다. 취업모의 취업 관련 특성을 살펴보면, 취업유형의 경우 전일제가 74.4%로 2/3 이상을 차지하였고, 반일제는 19.3%에 속하였다. 취업모의 월평균 소득은 100-200만원 미만이 32.9%로 가장 많았고, 주당 총 근무시간은 31-40시간이 27.5%로 가장 많았다. 출퇴근에 소요되는 시간은 41-60분이 22.2%로 가장 많았으나 비교적 다양한 분포를

보였다. 주말 근무횟수 중 토요일 근무횟수는 ‘근무하지 않음’이 44.4%로 가장 많았고, 일요일에는 근무하지 않는 경우가 74.9%로 2/3 이상을 차지하였다.

2. 조사도구

본 연구의 조사도구는 취업모와 비취업모 모두를 대상으로 한 어머니의 양육스트레스 척도와 취업모만을 대상으로 한 취업 관련 특성 척도 및 배우자 지지 척도로 구성된다. 양육스트레스 및 배우자 지지 척도는 ‘거의 그렇지 않다’, ‘그렇지 않은 편이다’, ‘그런 편이다’, ‘매우 그렇다’로 응답하는 4점 Likert식 척도이다.

1) 취업모의 취업 관련 특성

취업 관련 특성에는 취업 관련 일반적 특성, 근무조건 융통성 및 직업만족도가 포함된다. 첫째, 취업 관련 일반적 특성은 선행 연구들(김선순, 2006; 박성연·임미리, 2002; 백영숙, 2007; 조경옥, 2004; 허순금, 2006; Owen & Cox, 1988)을 기초로 작성되었으며, 취업유형, 소득, 출퇴근 및 근무 시간, 토요일 및 일요일 근무횟수 등에 대한 총 8문항으로 구성된다. 둘째, 취업모의 근무조건 융통성은 Glass와 Camarigg(1992)의 근무조건 수월성, 융통성 및 지원(Easy of Work, Flexibility and Support) 척도에서 근무조건 융통성 요인 5문항을 강희경(1998)이 번안한 척도를 사용하여 측정하였다. 문항의 예로는 ‘나는 근무 시간 중에 개인적인 일이나 집안일이 있을 때 시간을 낼 수 있다’, ‘나는 직장에서 일하는 시간을 조정할 수 있다’ 등이 포함되며, 높은 점수를 얻을수록 근무조건 융통성이 높음을 의미한다. Cronbach’s α 에 의해 산출된 내적 일치도는 .81로 적절한 신뢰도 수준을 보였다. 마지막으로, 취

업모의 직업만족도는 황현주(1993)의 척도(총 17 문항)를 사용하였다. 문항의 예로는 ‘직장에서 업무가 흥미롭다’, ‘직장 업무를 통해 나의 능력을 발전시키고 사용할 수 있다’, ‘직장의 물리적 환경이 쾌적하다’ 등이 포함되며, 높은 점수를 얻을수록 직업만족도가 높음을 의미한다. Cronbach’s α 는 .90으로 높은 수준의 내적 일치도를 보였다.

2) 배우자의 지지

배우자의 지지는 현운강과 조복희(1994)가 개발한 부모의 역할만족도 척도 중 배우자의 지지 요인(10문항)을 이용하여 측정하였다. 문항의 예로는 ‘남편은 아이들의 문제에 관심을 가지고 나와 함께 의논하는 편이어서 기쁘다’, ‘남편이 자녀양육에 참여하는 정도에 대하여 만족한다’, ‘남편은 내가 부모역할을 하는 데 최선을 다하도록 도와준다’ 등이 포함되며, 높은 점수를 얻을수록 배우자의 지지가 높음을 의미한다. 본 척도의 Cronbach’s α 는 .95로 문항간 높은 내적 일치도를 보였다.

3) 양육스트레스

어머니의 양육스트레스는 Abidin(1990)의 Parenting Stress Index Short Form(PSI/SF)을 김민정(2008)이 번안·수정한 척도를 사용하여 측정하였다. 본 척도는 부모의 고통(12문항), 부모-자녀간 역기능적 상호작용(12문항), 아동의 까다로운 기질(12문항)의 세 요인으로 구성되어 있다(총 36문항). 문항의 예로는 ‘아이의 욕구를 충족시켜주기 위해, 나는 나의 삶을 내가 예상했던 것보다 더 많이 포기한다(부모의 고통 요인)’, ‘대부분의 경우, 나는 우리 아이가 나를 좋아하지 않고 나와 가까이 있기를 원하지 않는다고 느낀다(부모-자녀간 역기능적 상호작용 요인)’, ‘우리 아이는 대부분의 아이들보다 좀 더 자주 울거나

까다롭다(아동의 까다로운 기질 요인)' 등을 들 수 있다. 본 연구에서는 하위요인들간의 상관관계가 $r = .41-.74(p < .01)$ 로 다소 높을 뿐만 아니라 전반적인 양육스트레스 수준에 초점을 두고자, 하나의 요인으로 합하여 분석하였다. 점수가 높을수록 어머니의 양육스트레스 수준이 높음을 의미한다. 본 척도의 Cronbach's α 는 .93으로 문항간 높은 내적 일치도를 보였다.

3. 조사절차 및 자료분석

본 연구는 소득수준 통계에 따라 서울시의 각 지역구를 상·중·하로 구분하여, 각 소득수준을 대표하는 3개의 지역구 각각에서 1개의 초등학교를 선정하였다. 2008년 4월에 초등학교의 1, 2학년 학급을 대상으로 각 학년에서 3-4반씩을 무작위로 선정하여 조사를 실시하였다. 조사에 앞서 해당 학급의 교사들에게 질문지 조사방법 및 응답시의 주의사항을 전달하였다. 질문지는 아동을 통해 어머니에게 배부·회수되었다. 배부된 557부의 설문지 중에서 527부가 회수되었고(94.6%의 회수율), 이 중 부적절하게 응답한 25부를 제외하고 총 502부를 본 연구의 분석에 사용하였다.

수집된 자료는 SPSS Program 15.0을 사용하여 분석하였다. 연구대상의 사회인구학적 특성과 취업 관련 특성을 살펴보기 위해 빈도와 백분율을 산출하였고, 조사도구의 신뢰도를 알아보기 위하여 Cronbach's α 값을 산출하였다. 또한 연구 변인들의 평균, 표준편차, 상관계수 등을 산출하기 위해 기초통계 분석을 실시하였다. 본 분석에서는 어머니의 취업 여부와 취업모의 배우자의 지지가 각각 양육스트레스와 어떤 관계가 있는지를 알아보기 위하여 단순 회귀분석을 실시하였다. 또한 취업모의 취업

관련 특성과 양육스트레스간의 관계와 양자간의 관계에서 배우자 지지가 중재적 역할을 하는지를 살펴보기 위해서 중다회귀분석을 실시하였다.

III 연구결과

1. 어머니의 취업 여부와 양육스트레스간의 관계

어머니의 취업 여부가 양육스트레스에 미치는 영향을 알아보기 위해, 어머니의 취업 여부와 양육스트레스를 각각 독립변인과 종속변인으로 하여 단순회귀분석을 실시하였다. 그 결과, 어머니의 취업 여부는 양육스트레스에 유의한 영향을 미치지 않았다($\beta = -.02, p > .05$). 즉, 취업모와 비취업모간에는 양육스트레스에 있어 별다른 차이를 보이지 않았다.

2. 취업모의 취업 관련 특성, 배우자의 지지 및 양육스트레스간의 관계

취업모를 대상으로 하여 예비분석과 본 분석을 실시하였다. 예비분석에서는 연구 변인들간의 상관계수를 산출하였으며, 본 분석에서는 취업 관련 특성 및 배우자의 지지와 양육스트레스간의 관계를 비롯하여 취업 관련 특성과 양육스트레스간의 관계에서 배우자의 지지의 중재적 역할을 살펴보았다.

1) 예비분석

취업모의 취업 관련 특성, 배우자의 지지 및 양육스트레스 간에 Pearson의 적률상관계수를 산출한 결과, 전반적으로 유의한 관계를 나타내

<표 1> 취업모의 취업 관련 특성, 배우자의 지지 및 양육스트레스간의 상관관계 (N = 207)

변 인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<u>취업 관련 특성</u>										
1. 취업유형	-									
2. 소득	.22**	-								
3. 출퇴근 시간	-.09	-.02	-							
4. 근무 시간	.59**	.30**	-.08	-						
5. 토요일 근무횟수	.10	-.10	-.34**	.21**	-					
6. 일요일 근무횟수	.12	-.02	-.16*	.14	.49**	-				
7. 근무조건 융통성	-.15*	.08	-.14*	-.12	.05	.00	-			
8. 직업만족도	-.05	.49**	.04	.03	-.09	-.07	.37**	-		
<u>배우자 지지</u>										
9. 배우자지지	-.02	.26**	.09	.02	-.11	-.08	.13**	.25**	-	
<u>양육스트레스</u>										
10. 양육스트레스	.11	-.14	-.08	.01	.13	.13	-.12**	-.22**	-.41**	-
M	.79	4.76	68.93	39.63	2.56	1.59	2.69	2.92	2.78	1.95
SD	.41	2.96	46.41	17.64	1.64	1.21	.50	.33	.66	.38
점수범위	0-1	1-10	0-300	3-100	1-5	1-5	1.20-4.00	1.41-3.88	1.00-4.00	1.11-3.25

주) 취업유형은 더미변수화 함(반일제 = 0, 전일제 = 1).

* $p < .05$. ** $p < .01$.

었다(<표 1>). 취업유형은 소득($r = .22, p < .01$) 및 근무시간($r = .59, p < .01$)과는 유의한 정적 상관을 나타내었고 근무조건 융통성($r = -.15, p < .05$)과는 부적 상관을 보였다. 즉, 반일제 취업 보다는 전일제 취업일 때 소득이 높았고 근무시간이 길며 근무조건 융통성은 낮아지는 경향을 나타냈다. 소득과 근무시간($r = .30, p < .01$), 직업만족도($r = .49, p < .01$) 및 배우자의 지지($r = .26, p < .01$)간에는 유의한 정적 상관을 보여 소득이 높을수록 근무시간이 길고 직업만족도와 배우자의 지지도 높았다. 출퇴근 시간은 토요일($r = -.34, p < .01$) 및 일요일($r = -.16, p < .05$) 근무횟수, 그리고 근무조건 융통성($r = -.14, p < .05$)과 부적 상관을 보여 출퇴근 시간이 길어질수록 토요일 및 일요일 근무횟수는 적고 근무조건 융통성은 낮았다. 근무 시간은 토요일 근무횟수와는 유의한 정적 상관을 나타내어($r = .21, p$

$< .01$), 근무 시간이 길수록 토요일 근무횟수가 많았다. 토요일 근무횟수는 일요일 근무횟수와 정적 상관을 보였다($r = .49, p < .01$). 토요일 근무횟수와 직업만족도($r = -.09, p > .05$), 일요일 근무횟수와 직업만족도($r = -.07, p > .05$)간에는 유의한 상관관계가 나타나지 않았다. 근무조건 융통성은 직업만족도($r = .37, p < .01$) 및 배우자의 지지($r = .13, p < .01$)와 유의한 정적 상관을 보였으며 양육스트레스와는 유의한 부적 상관($r = -.12, p < .01$)을 나타내었다. 즉, 근무조건이 융통적일수록 직업만족도와 배우자의 지지는 높은 반면 취업모가 지각하는 양육스트레스는 낮았다. 취업모의 직업만족도가 높을수록 배우자의 지지는 높았으며($r = .25, p < .01$) 양육스트레스는 낮았다($r = -.22, p < .01$). 또한, 배우자의 지지를 많이 받는 취업모일수록 양육스트레스는 낮아지는 경향을 보였다($r = -.41, p < .01$).

2) 취업모의 취업 관련 특성과 양육스트레스 간의 관계

취업모의 취업 관련 특성이 양육스트레스와 어떠한 관계가 있는지를 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시하였다. 독립변인들간의 상관관계가 높아 다중공선성이 존재할 경우 종속변인에 영향을 미칠 수 있기 때문에 분석에 앞서 다중공선성을 진단하였다. 공차한계(Tolerance)는 .596-.843으로 모두 .1 이상이었고 분산팽창인수(Variance Inflation Factor, VIF)는 1.186-1.679로 모두 10보다 작은 것으로 산출되어, 다중공선성의 문제는 우려되지 않았다(강근석 · 김충락, 1999).

중다회귀분석을 실시한 결과, 취업 관련 특성 중에서 유일하게 직업만족도가 양육스트레스와 유의한 관계를 보였으며($\beta = -.30, p < .01$) 그 설명력은 15%이었다(<표 2>). 즉, 취업모의 직업만족도가 높을수록 양육스트레스는 낮았다. 다른 취업 관련 변인들, 즉 취업모의 취업유형, 소득, 출퇴근 시간, 근무 시간, 토요일 근무횟수, 일요일 근무횟수 및 근무조건 융통성은 양육스트

<표 2> 취업모의 양육스트레스에 대한 취업 관련 특성의 중다회귀분석 (N = 207)

독립변인	양육스트레스	
	B	β
일반적 특성		
취업유형	.09	.10
소득	.00	-.01
출퇴근 시간	.00	-.03
근무 시간	.00	-.05
토요일 근무횟수	.03	.11
일요일 근무횟수	.03	.08
근무조건 융통성	-.01	-.02
직업만족도	-.25	-.30**
R^2	.15	
F(df)	3.85***(8, 171)	

p < .01. *p < .001.

레스와 유의한 관계를 나타내지 않았다. 예비분석에서와 같이 개별적으로는 양육스트레스와 유의한 관계를 보였던 근무조건 융통성은 직업만족도를 포함한 다른 취업 관련 변인들을 함께 고려하였을 때 더 이상 유의적이 아니었다.

3) 취업모의 배우자의 지지와 양육스트레스 간의 관계

취업모의 배우자 지지와 양육스트레스간의 관계를 살펴보기 위해, 배우자 지지를 독립변인으로 하고 취업모의 양육스트레스를 종속변인으로 하여 단순회귀분석을 실시하였다. 그 결과, 배우자의 지지는 취업모의 양육스트레스에 유의한 부적 영향을 미쳤으며($\beta = -.42, p < .001$), 그 설명력은 17%이었다(<표 3>). 즉, 배우자 지지가 높을수록 취업모의 양육스트레스는 낮았다.

<표 3> 취업모의 양육스트레스에 대한 배우자 지지의 단순회귀분석 (N = 207)

독립변인	양육스트레스	
	B	β
배우자 지지	-.23	-.42***
R^2	.17	
F(df)	43.16***(1, 205)	

***p < .001.

4) 취업모의 취업 관련 특성과 양육스트레스 간의 관계에서 배우자 지지의 중재적 역할

취업모의 취업 관련 특성과 양육스트레스간의 관계에서 배우자의 지지가 중재적 역할을 하는지 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시하였다(<표 4>). 앞서 제시한 분석 결과(<표 2>, <표 3>)에서 양육스트레스와 유의한 관계를 보였던 직업만족도와 배우자의 지지, 그리고 이 두 변인간의 상호작용이 양육스트레스에 미치는 영향을 살펴보

<표 4> 취업모의 양육스트레스에 대한 직업만족도 및 배우자 지지의 중다회귀분석 (N = 207)

독립변인	양육스트레스	
	B	β
직업만족도(A)	.14	.16
배우자 지지(B)	.21	.37
A × B	-.14	-.93*
R^2	.23	
F(df)	20.34***(3, 203)	

* $p < .05$. *** $p < .001$.

았다. 그 결과, 취업모의 직업만족도와 배우자 지지 각각의 영향력은 유의하지 않았으나, 양자간의 상호작용 효과는 유의하였고($\beta = -.93, p < .05$) 그 설명력은 23%이었다.

취업 관련 특성인 직업만족도와 양육스트레스간의 관계에서 배우자 지지의 중재적 역할을 확인하기 위해, 배우자 지지의 평균점수를 기준으로 높은 집단과 낮은 집단으로 나눈 후 각 집단에서 단순회귀분석을 실시하였다. 그 결과, 배우자의 지지가 높은 집단과 낮은 집단에서 취업모의 직업만족도가 양육스트레스에 미치는 영향력은 각각 $\beta = -.38(p < .001)$ 과 $\beta = -.20(p < .05)$ 이었으며, 그 설명력은 각각 14.5%와 4%이었다. 즉, 직업만족도의 양육스트레스에 대한 영향력은 배우자의 지지가 높은 집단이 낮은 집단보다 크게 나타남으로써, 직업만족도와 양육스트레스간의 관계에서 배우자 지지의 중재적 역할이 확인되었다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 초등학교 저학년 자녀를 둔 어머니의 취업 여부가 양육스트레스에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보았다. 또한 취업모의 취업 관

련 특성과 배우자의 지지가 각각 양육스트레스와 어떠한 관계가 있는지, 그리고 배우자의 지지가 취업 관련 특성과 양육스트레스간의 관계에서 중재적 역할을 하는지를 살펴보았다. 본 연구의 연구문제를 중심으로 그 결과를 요약하고 논의하면 다음과 같다.

첫 번째 연구문제인 어머니의 취업 여부와 양육스트레스간의 관계를 분석한 결과, 어머니의 취업 여부는 양육스트레스에 유의한 영향을 미치지 않았다. 양자간의 관계에 대해서 선행연구들은 비일관적인 결과를 보였는데, 본 연구결과는 어머니의 직업 활동에 따라서 양육스트레스에 차이가 없다는 연구결과들(고성혜, 1994; 전춘애·박성연, 1996)과 일치하였다. 이러한 결과는 취업모가 어머니로서의 역할 이외에 직업인으로서의 역할을 추가적으로 수행함으로써 비취업모에 비해서 더 높은 수준의 양육스트레스를 경험한다는 입장을 지지하지 않고 있다. 따라서 양육스트레스는 어머니들이 취업 여부에 관계없이 공통적으로 경험하는 것으로 보인다. 이는 취업모의 취업 여부 자체보다는 가정이나 직장을 둘러싼 여러 특성이 양육스트레스의 수준을 높이거나 낮출 수 있음을 시사하는 것으로, 이러한 특성들에 대한 지속적 탐색이 요구된다.

다음으로 취업모의 다양한 취업 관련 특성들이 양육스트레스에 어떠한 영향을 미치는지 그 영향력을 살펴본 결과, 취업모의 취업유형, 소득, 출퇴근 및 근무 시간, 주말 근무횟수, 근무조건 융통성, 직업만족도 중에서 취업모의 직업만족도만이 양육스트레스에 유의한 부적 영향을 미쳤다. 이러한 결과는 높은 직업만족도가 양육스트레스를 낮춘다는 선행 연구결과들(문혁준, 2004; Belsky, 1984; Crouter & McHale, 1993; Lamb, 1982)과 일치하는 것으로, 직업에 대한 만족은 일의 생산성이나 능률뿐만 아니라 어머니

의 역할을 수행하는 데 따른 스트레스 감소에도 도움을 주는 것으로 볼 수 있다. 또한 Goode (1964)의 연구에서 밝힌 바와 같이, 취업모는 직업에서의 만족이나 사회참여를 통한 소속감 및 만족감으로 생활을 보다 더 효과적으로 영위할 수도 있을 것이다. 따라서 취업모의 양육스트레스는 단순히 취업 조건이나 환경보다는 직장의 근무환경과 관계 등에 대한 취업모 자신의 지각과 태도에 의해 커다란 영향을 받는다고 할 수 있다. 한편, 취업 관련 변인들간의 상관관계에서 알 수 있듯이, 직업만족도는 소득이 많을수록 그리고 근무조건 융통성이 높을수록 높아지고 있다. 따라서 이러한 직업적 환경요인들을 알맞게 충족시킴으로써 직업만족도를 높이는 것이 취업모의 양육스트레스를 낮추는 데 도움이 될 것이다.

취업 관련 변인에 이어서 취업모의 배우자 지지가 양육스트레스에 미치는 영향을 살펴본 결과, 배우자의 지지가 높을수록 취업모의 양육스트레스는 낮아지는 것으로 나타났다. 이것은 배우자의 지지와 양육스트레스가 유의한 부적 관계에 있다는 연구결과(채선미 외, 1999)와 일치한다. 또 다른 선행 연구는 배우자의 지지가 가족이나 동료, 보육시설과 같은 기타 사회적 지원보다도 양육스트레스를 완화시키는 데 보다 더 효과적임을 밝힌 바 있다(허순금, 2006). 취업모의 배우자 지지는 가정 내 아버지의 양육참여 측면에서 고려해 볼 수 있는데, 이는 배우자가 공정하게 양육을 분담할 때 취업모가 직장생활과 가정생활을 병행하는 데서 경험하는 어려움이 감소하였다는 선행 국외연구결과(Hughes & Galinsky, 1988)에 근거한다. 본 연구결과를 통해 배우자 지지의 일환으로서 아버지의 양육참여를 높이는 것이 취업모의 양육스트레스 수준을 낮출 수 있는 하나의 방안으로 고려될 수 있음을

알 수 있다. 맞벌이 부부가 상당수를 차지하고 증가추세에 있는 우리 사회의 가족적 특성을 고려할 때, 자녀양육에서 아버지 역할의 중요성에 대한 인식을 높이고 아버지들의 보다 많은 협력을 이끌어낼 수 있는 구체적 방안에 대한 모색이 다각적으로 이루어져야 할 것이다.

마지막으로 배우자의 지지는 취업모의 직업만족도와 양육스트레스간의 관계를 증대하여, 직업만족도의 양육스트레스에 대한 영향력은 배우자의 지지가 높은 집단이 낮은 집단보다 크게 나타났다. 이는 배우자의 지지가 양육스트레스를 감소시키는 데 무엇보다 중요할 뿐만 아니라, Crockenberg(1988)가 주장한 것과 같이 사회적 지지가 스트레스에 대해 완충적 역할을 한다는 것을 시사한다. 직장일과 어머니 역할에 대한 남편의 격려가 일과 어머니 역할을 병행하는 데서 오는 긴장감을 완화시켜 줌으로써 취업모로 하여금 자녀 양육스트레스를 적게 느끼게 하는 것으로 보인다. 따라서 특히 직업만족도가 낮은 취업모들의 경우에 배우자의 지지를 높임으로써 양육스트레스를 감소시키는 노력이 필요하다.

이상으로 본 연구에서는 어머니의 취업 여부는 양육스트레스와 유의한 관계를 갖지 않는다는 것과, 취업모의 경우에 취업 관련 특성 중 직업만족도와 배우자의 지지가 독립적으로 양육스트레스와 유의한 부적 관계를 가짐을 밝혔다. 또한 배우자의 지지는 취업모의 직업만족도가 양육스트레스에 미치는 영향을 증대하는 변인임을 확인하였다.

결론적으로, 취업모의 양육스트레스를 경감시키는 데 있어 배우자의 지지가 무엇보다 중요하므로, 이를 위해서는 아버지의 자녀양육 참여도를 높이는 방안을 모색해야 할 필요가 있다. 현재 일부 기관에서 실시되고 있는 부모교육 프로그램이나 아버지 학교와 같은 교육과정을 사회

전반으로 확대하여 아버지들의 접근성을 높이고 이를 통해 아버지의 양육참여를 꾀하는 것이 필요하다. 아버지와 어머니가 부부로서 지속적으로 서로를 이해하고 도와줄 수 있도록 하기 위해 부부관계 증진 프로그램 및 의사소통 훈련 등을 폭넓게 실시함으로써 부부공동양육의 중요성을 강조할 수도 있을 것이다. 이와 더불어, 본 연구에서 취업모의 양육스트레스에 영향을 미치는 또 다른 변인으로 밝혀진 취업모의 직업만족도를 높이기 위하여 자기탐색 프로그램 및 직업보수교육을 실시하는 것이 바람직하겠다. 동시에, 생계를 주목적으로 취업하는 저소득층 취업모들을 위한 지원도 강구해야 할 것이다. 직업만족도와 같이 양육스트레스에 직접적으로 영향을 미치지 않는지라도 직업만족도와 관련되는 것으로 보이는 취업 환경이나 고용 조건들을 향상시키는 노력 역시 필요하다. 구체적으로 소득수준의 향상과 근무환경의 융통성 증대 등을 통해서 취업모에 대한 직장과 국가 차원에서의 정책적 배려가 요구된다.

위에서 살펴본 바와 같이 본 연구는 취업모의 양육과 관련하여 여러 측면에서 시사하는 바가 있으나, 다음과 같은 제한점을 갖고 있다. 먼저 본 연구는 다양한 취업 관련 변인들과 배우자의 지지 등을 포함함에도 불구하고, 선행 연구에서 어머니의 양육스트레스에 영향을 미치는 것으로 나타난 몇 가지 중요한 변인들, 예를 들어 직종(윤미향, 2006), 보육 서비스(조경옥, 2004) 및 만족도(차삼숙·신유림, 2005)와 같은 양육지원 체계, 직장복지여건(박성연·임미리, 2002) 등을 고려하지 않았다. 따라서 앞으로의 연구에서는 취업모의 양육스트레스를 이해하는 데 있어서 보다 다각적이고도 폭넓은 접근을 취하는 것이 바람직할 것이다. 다음으로, 본 연구에서는 사회적 지지의 중요한 요소인 배우자 지지의 중

재역할을 밝혔으나, 구체적으로 배우자의 지지에 영향을 미치는 변인들을 고려하지는 않았다. 취업모의 양육스트레스를 완화시키는 데 있어서 배우자 지지의 중요성을 고려할 때, 후속연구에서는 어떠한 변인들이 배우자 지지의 증감을 가져오는지 살펴볼 수 있을 것이다.

이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 사회계층에 따라 배우자의 지지나 양육스트레스 수준이 달라질 수 있다는 점을 고려하여 소득 및 직업, 교육수준 등에서 다양한 사회계층을 표집하고자 시도하였다. 또한 그동안 유아기에 비해 상대적으로 소홀히 다루어졌던 학령기 초기의 자녀를 둔 어머니들을 연구참여자로 선정하여 그들의 양육스트레스에 초점을 두었다. 이러한 연구대상의 확대는 양육스트레스가 발달단계에 따라 변화될 수 있다는 점과 교육열이 높은 우리 사회의 특성을 고려할 때 의미 있는 일이다. 선행 연구들이 양육스트레스에 영향을 미치는 취업 관련 특성들을 부분적으로 고려하였던 것과 비교하여, 본 연구에서는 다양한 취업변인들을 포함시켜 그 상대적인 영향력에 대해 알아보았다. 마지막으로, 본 연구는 양육스트레스의 선행 변인으로서 어머니의 취업 여부, 취업 관련 특성 및 배우자의 지지를 동시에 고려함과 동시에 특히 취업 관련 특성과 양육스트레스간의 관계에서 배우자의 지지가 갖는 중재적 역할을 밝혔다는 데 그 의의가 있다.

참 고 문 헌

- 강근석·김충락(1999). **회귀분석**. 서울 : 교문사.
 강희경(1998). 3세 이하 자녀를 둔 전문·사무직 취업모의 양육스트레스 : 어머니 역할관과 지원체계를 중심으로. 경희대학교 대학원 박사학위 청구논문.

- 고성혜(1994). 어머니가 지각한 양육 스트레스에 관한 연구. **한국청소년연구**, 18, 21-37.
- 김기현 · 조복희(2000). 맞벌이 부부의 양육 스트레스에 영향을 미치는 생태학적 관련 변인 탐색. **아동학회지**, 21(4), 35-50.
- 김리진 · 윤종희(2000). 직장보육시설을 이용하는 취업모의 양육스트레스에 관한 생태학적 연구 : 만 6세 이하 자녀를 둔 전문직, 사무직 및 생산직 여성을 중심으로. **대한가정학회지**, 154, 47-58.
- 김민정(2006). 취업모의 사회적 지지, 양육스트레스, 결혼만족도/직업만족도가 양육 행동에 미치는 영향. 국민대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 김민정(2008). 공격적 유아를 위한 중재 프로그램의 개발 및 효과 검증 : 사회적 기술 훈련 프로그램과 부모교육 프로그램을 중심으로. 이화여자대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 김선순(2006). 여성공무원의 자녀양육 스트레스에 관한 연구. 서울시립대학교 도시과학대학원 석사학위 청구논문.
- 김 정 · 이지현(2005). 어머니가 지각한 아버지의 양육 참여도와 어머니의 양육 스트레스와의 관계. **아동학회지**, 26(5), 245-261.
- 문혁준(2004). 취업모와 비취업모의 양육스트레스. **대한가정학회지**, 42(11), 109-122.
- 박성연 · 임미리(2002). 취업모의 직업관련 특성, 타아기관의 질 및 심리적 안녕감이 양육행동에 미치는 영향. **한국가정관리학회지**, 20(2), 57-68.
- 박성옥(1997). 유아기 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스. **한국생활과학회지**, 6(2), 37-45.
- 백영숙(2007). 어머니의 자녀양육스트레스와 양육죄책감이 양육태도에 미치는 영향. 숙명여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 안지영 · 박성연(2002). 2~3세 자녀를 둔 어머니의 양육 신념, 효능감 및 스트레스가 양육 행동에 미치는 영향. **대한가정학회지**, 40(1), 53-68.
- 윤미향(2006). 취업모의 취학 전 자녀 양육스트레스와 사회적 지지에 대한 연구. 순천향대학교 산업정보대학원 석사학위 청구논문.
- 장영애(2004). 어머니의 양육스트레스와 사회적 지원간의 관계연구. **논문집**, 30, 173-188. 인천대학교.
- 전영자(1996). 주부의 자녀양육 스트레스에 관한 연구. **아동 · 가족복지연구**, 1.
- 전춘애 · 박성연(1996). 자녀양육 스트레스와 사회적 지지가 결혼만족도에 미치는 영향. **대한가정학회지**, 111, 115-129.
- 조경옥(2004). 취업모의 근무환경, 보육서비스, 남편의 지지도가 양육역할 긴장에 미치는 영향. **한국가족복지학**, 9(2), 161-178.
- 차삼숙 · 신유림(2005). 유아기 자녀를 둔 취업모의 양육 스트레스에 관한 연구. **생활과학연구논집**, 25(1), 163-181.
- 채선미 · 강희선 · 이한주 · 신현숙(1999). 배우자 지지가 미취학아동 어머니의 양육스트레스와 삶의 질에 미치는 영향. **한국모자보건학회지**, 3(2), 187-195.
- 통계청(2009). **2009 사회조사보고서 : 맞벌이부부 및 가구주의 1주일 평균 근로 시간(가구주)**.
- 허순금(2006). 미취학 자녀를 둔 취업 어머니의 자녀양육 스트레스 요인 분석. 단국대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 현은강 · 조복희(1994). <부모의 역할만족도 척도>의 개발. **대한가정학회지**, 96, 103-117.
- 황현주(1993). 맞벌이 부부의 직장생활과 직장생활간의 역할전이. 이화여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- Abidin, R. R. (1990). *Parenting Stress Index Short Form (PSI/SF)*. Charlottesville, VA : Pediatric Psychology Press.
- Abidin, R. R. (1992). The determinants of parenting behavior. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 21, 407-412.
- Belsky, J. (1984). The determinants of parenting : A process model. *Child Development*, 55, 83-96.
- Crnic, K. A., & Greenberg, M. T. (1990). Minor Parenting Stresses with Young Children. *Child Development*, 61, 1628-1637.
- Crockenberg, S. (1988). Social support and parenting. In H. Fitzgerald, B. Lester, & M. Yogman (Eds.),

- Theory and research in behavioral pediatrics*, 4, 67-92. New York : Plenum.
- Crouter, A. C., & McHale, S. M. (1993). The long arm of the job : Influence of parental work on child-rearing. In T. Luster & L. Okagaki (Eds.), *Parenting : An ecological perspective* (pp. 179-202). New York : Erlbaum.
- Erikson, E. (1963). *Childhood and society* (2nd ed.). New York : Norton.
- Forgays, D. K., Ottaway, S. A., Guarino, A., & D'Alessio, M. (2001). Parenting Stress in Employed and At-Home Mothers in Italy. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(4), 327-351.
- Glass, J., & Camarigg, V. (1992). Gender, Parenthood, and Job-Family Compatibility. *American Journal of Sociology*, 98(1), 131-151.
- Goode, W. J. (1964). *The family*. Tokyo : Prentice Hall, Inc.
- Guelzow, M. G., Bird, G. W., & Koball, E. H. (1991). An exploratory path analysis of the stress process for dual-career men and women. *Journal of Marriage and the Family*, 53, 151-164.
- Hughes, D., & Galinsky, E. (1988). Balancing work and family life : Research and corporate application. In A. E. Gottfried & A. W. Gottfried (Eds.), *Maternal employment and children's development : Longitudinal research* (pp. 233-268). New York : Plenum.
- Kwon, J. Y. (2007). The Relationship between Parenting Stress, Parental Intelligence and Child Behavior Problems in a Study of Korean Pre-school Mothers. *Early Child Development and Care*, 177(5), 449-460.
- Lamb, M. E. (1982). *Parenting and Child Development in "Nontraditional" Families*. Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum Associates.
- 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.
- 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). New York. Plenum Press.
- Wheaton, B. (1985). Models for the stress-buffering functions of coping resources. *Journal of Health and Social Behavior*, 26, 352-364.

2010년 6월 29일 투고, 2010년 8월 19일 수정
2010년 9월 10일 채택