

## 부모의 직장보육시설만족도가 양육스트레스, 직무몰입과 직무만족에 미치는 영향\*

### The Influence of Satisfaction with Workplace Child-Care on the Parenting Stress, Job Commitment, and Job Satisfaction of Parents

서은희(Seo, Eun Hee)\*\* · 이미숙(Lee, Mi Sook)\*\*\*

본 연구는 직장보육시설에 대한 부모의 만족도가 양육스트레스와 직무몰입, 직무만족에 미치는 영향을 규명함으로써 직장보육시설의 양적 확충 및 질적 향상을 도모하는데 필요한 실증적 자료를 제공하고자 하였다. 경기도에 소재한 직장보육시설 중 민간기업 6곳과 공공기관 4곳의 학부모를 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 설문지는 총 373부를 배부하여 185부(부 97명, 모 88명)를 최종 분석자료로 사용하였다. 본 연구결과, 부모들은 직장보육시설에 대해 대체로 만족하고 있으며 양육스트레스는 대체로 낮았다. 직무몰입과 직무만족은 중간 이상의 수준으로 나타났다. 상관분석 결과, 직장보육시설만족도가 높을수록 양육스트레스가 낮아졌으며, 직장보육시설만족도가 높을수록 직무몰입과 직무만족이 높아졌다. 위계적 회귀분석 결과, 직장보육시설만족도의 5개 하위영역 중 보육환경에 대한 만족이 양육스트레스에 상대적으로 가장 유의한 영향을 미쳤다. 직무몰입과 직무만족에 대해서는 보육시설 운영에 대한 만족이 상대적으로 가장 유의한 영향을 미쳤다. 본 연구는 취업부모의 양육스트레스를 낮추고 직무몰입과 직무만족을 높이기 위해 고용주를 대상으로 직장보육시설의 중요성을 인식시키는 교육프로그램의 실시가 필요함을 제안하였다.

주제어: 직장보육시설만족도, 양육스트레스, 직무몰입, 직무만족

\* 본 연구는 2009년도 가톨릭대학교 교비연구비의 지원으로 이루어졌음.

\*\* 제1저자: 가톨릭대학교 대학원 생활문화학과 박사과정

\*\*\* 교신저자: 가톨릭대학교 생활과학부 아동학과 교수, misooklee@catholic.ac.kr

## I. 서 론

### 1. 연구의 필요성 및 목적

핵가족의 보편화와 기혼여성의 취업 증가로 보육서비스는 필수적인 사회적 서비스로 인식되고 있다. 취업부모가 경험하는 다수의 긴장과 갈등으로 자녀양육 문제를 들 수 있는데, 보살핌이 많이 필요한 미취학 유아가 있는 경우는 더욱 그러하다. 취업모들은 직장과 가정생활을 병행함에 있어 가장 어려운 점으로 자녀양육 및 교육문제를 들고 있으며, 이는 직장을 포기하거나 이직을 고려하게 하는 주된 사유가 되고 있다.(김경미, 2004; 박춘자, 2006). 자녀를 보육시설에 맡기는 이유는 직장에 있는 동안 자녀를 돌봐줄 사람이 없기 때문(박춘자, 2006; 황혜경, 정미미, 2008)이라는 점, 그리고 보육시설 이용 시 애로사항으로는 적절한 시설부족 및 가까운 시설부족(황혜경, 정미미, 2008)이라는 점을 고려할 때, 취업부모들이 직장에 있는 동안 자녀를 돌봐줄 적합한 보육시설을 찾는 데 어려움을 겪고 있음을 알 수 있다.

취업부모의 자녀양육 문제를 해결하기 위한 하나의 방안으로 가족친화적 근로자 지원정책의 강화가 요구되고 있다. 가족친화적 근로자 지원정책은 노동과 보육이 공존할 수 있는 상태를 의미하는 것으로서 근로자들이 자녀 보육에 대한 부담 없이 직장생활과 사회생활을 동시에 추구하도록 하는 것이다(김진호, 2006). 이러한 측면에서 가족친화적 지원체계 중의 하나인 직장보육시설은 매우 효과적일 수 있다. 즉 직장보육은 경영자 측면에서는 인력확보 및 근로자의 태도 개선을 가능하게 하여 업무수행을 향상시키고(손지미, 1991; Schandl, 1991), 근로자의 직무만족, 조직헌신, 전반적 생산성을 증진시키는 이점이 있으며(Elmuti & Payne, 1991), 근로자 측면에서는 취업부모의 자녀양육에 대한 부담을 감소시키고 심리적 안정과 시간절약 혜택(김민선, 1991; 김진호, 2006; 김효민, 박정윤, 김양희, 2006; 신민경, 1994; Bruck, Allen, & Spector, 2002)의 효과가 있기 때문이다. 직장보육시설지원센터(2010: 14)에 따르면, 직장보육시설의 설치 효과로서 근로가정의 부모 측면에서는 자녀양육지원 및 보육의 경제적 혜택과 경력단절 극복, 자녀 측면에서는 질적으로 우수한 보육서비스 혜택과 부모와의 심리적 거리가 가까워짐, 기업 측면에서는 인력확보의 증대, 생산성 증가, 직업윤리 의식의 발달, 대외홍보 및 기업이미지 제고, 그리고 국가 측면에서는 여성인력 활용과 출산률 제고 및 미래 세대의 건전한 육성 효과가 있다고 하였다. 그러나 직장보육시설의 긍정적 측면에 대한 이러한 주장에도 불구하고 보건복지가족부(2009)의 보육통계에 따르면 우리나라의 전체 33,499개 보육시설 중 직

장보육시설은 350개소로 1.0% 정도에 불과하여 매우 열악한 실정에 있음을 보여준다. 따라서 취업부모의 일-가정 양립이 가능하도록 직장보육시설에 대해 보다 적극적인 지원정책이 필요하며, 이러한 필요성을 뒷받침해줄 수 있는 실증적 연구가 더 많이 이루어져야 함을 알 수 있다. 선행연구들은 주로 직장보육시설에 대한 만족도가 어떠한지 규명해온 반면, 취업부모의 일-가정 양립과 관련하여 직장보육시설만족도가 취업부모의 양육스트레스에 미치는 영향 그리고 직무에 미치는 영향은 어떠한지 함께 관련지은 연구는 매우 부족한 실정이어서 이에 대한 연구가 필요하다 하겠다.

실증적 연구와 관련하여 직장보육시설에 대한 선호 내지 만족도에 대한 국내 선행연구들을 살펴보면, 취업모들은 자녀양육 문제의 해결책으로 직장보육시설을 선호(김경미, 2004; 박봉주, 2006; 박춘자, 2006; 황혜경, 정미미, 2008)하고 있는 것으로 나타났다. 김진호(2006), 하정희와 강병재(2000)의 연구에서는 지역보육시설보다 직장보육시설을 이용했을 때 취업모들의 보육만족도가 유의미하게 더 높은 것으로 나타났다. 즉 직장보육은 다른 유형보다 보육서비스의 이용가능성, 적정성, 신뢰성 측면에서 근로자 부모의 보육욕구를 충족시킬 수 있는 보육유형으로 나타났음을 볼 수 있다. 한편, 부모를 대상으로 한 경우(박소형, 2007)와 취업모만을 대상으로 경우(김정숙, 2006; 김주미, 1996; 김현주, 2004)를 비교해보면 직장보육시설에 대해 모두 만족하고 있는 것으로 나타났다. 이는 연구대상자들이 남녀와 관계없이 모두 직장보육시설을 이용하고 있기 때문에 근로자 부모로서 직장보육의 이점을 지각하여 나타난 결과로 볼 수 있을 것이다.

보육시설에 대한 만족도는 부모의 자녀양육 역할에 도움이 됨으로써 양육스트레스를 완화시키는 것으로 지적된다. 직장보육시설을 대상으로 한 연구는 아니지만, 3세 이하의 자녀를 타인양육 하에 두고 전문·사무직에 종사하는 취업모를 대상으로 연구한 강희경과 조복희(1999)는 취업모의 양육스트레스를 가장 잘 설명해주는 변인으로서 보육만족도를 들었으며, 보육만족도가 낮을수록 취업모가 지각하는 양육스트레스 수준이 높아진다고 하였다. 유치원 또는 어린이집에 다니는 만6세 이하의 자녀를 둔 취업모를 대상으로 양육스트레스에 영향을 미치는 생태학적 변인을 탐색한 결과, 어머니의 보육만족도가 높을수록 양육스트레스가 낮게 나타났다(김기현, 2000). 이미자(2006)의 연구에서는 유치원과 어린이집을 포함한 유아교육기관 만족도가 어머니의 양육스트레스에 가장 크게 영향력을 미치는 변인으로 나타났는데, 유아교육기관 만족도는 자녀양육으로 인한 일상적 스트레스, 부모역할 수행에 대한 부담감과 디스트레스를 크게 감소시켰다. 그러나 이 연구는 취업모와 비취업모 여부에 따른 차이를 살펴보지 않았기 때문에 취업모를 대상으로 한 연구결과들과 비

교하기에는 한계가 있다. 한편, 만0-5세 이하의 자녀를 둔 맞벌이 부부를 대상으로 한 최영숙(2010)의 연구에서는 보육시설만족도와 양육스트레스 간에 부적 상관이 나타났는데, 이는 취업모를 대상으로 한 연구들(강희경, 조복희, 1999; 김기현, 2000)과 유사한 결과이다. 취업모 뿐만 아니라 취업부부의 경우에도 보육시설만족도는 양육스트레스를 감소시켜준다고 하겠다. 그러나 이상의 연구들은 일반보육시설을 대상으로 하였으므로 직장보육시설과의 비교에는 또한 한계가 있을 것이다. 직장보육시설만족도와 양육스트레스를 관련지은 연구는 김리진과 윤종희(2000)의 연구가 유일한데, 직장보육시설을 이용하는 취업모는 보육만족도가 대체로 높았으며 전반적으로 양육스트레스를 받지 않는 것으로 나타났다. 그밖에, 직장보육만족은 부모역할만족과 정적 상관이 있다(김경륜, 1998)는 연구결과에 따르면, 직장보육만족이 부모역할만족을 통하여 결과적으로는 부모의 양육스트레스를 감소시킬 것임을 예측해볼 수 있다. 이상을 종합해보면, 선행연구들은 취업모를 대상으로 직장보육시설보다는 주로 일반보육시설을 중심으로 연구해왔으며, 양육스트레스와 관련지은 경우는 미흡한 실정임을 알 수 있다. 양질의 보육서비스는 취업모의 역할갈등 해소에 매우 긍정적 영향을 미치며(김교연, 1994), 육아와 관련한 직장의 복지여건은 직장가정의 균형을 취하기 위하여 야기되는 취업모의 정서적 긴장과 스트레스를 완화시켜주고 궁극적으로는 양육행동을 돕는 요소가 될 수 있다(박성연, 임미리, 2002)는 지적을 고려해볼 때, 직장에서의 양육지원체계인 직장보육시설에 대한 만족도가 취업부모의 양육스트레스에 미치는 영향에 대해 실증적 규명이 더욱 필요하다 하겠다. 특히 직장보육시설만족도를 구성하는 여러 하위영역들 중에서 부모의 양육스트레스에 상대적으로 보다 중요한 영향을 미치는 영역은 무엇인지 구체적으로 검토해볼 필요가 있으며, 양육지원의 구체적인 활성화 방안을 위해서 더욱 역점을 두고 개선시켜야 할 하위영역을 파악해보는 것은 의미가 있을 것이다.

다음으로, 취업부모의 일-가정 양립과 관련하여 직장보육시설만족도가 부모의 직무에 어떠한 영향을 미치는가는 근로자뿐만 아니라 경영자 측면에서도 필요하고 중요한 정보임에도 불구하고 이를 실증적으로 규명한 연구 또한 부족한 실정이므로 이에 대한 연구가 필요하다. Mowday, Steers 그리고 Porter(1979)는 여러 선행연구들을 고찰한 결과, 근로자의 직무행동을 이해하는 데 중요한 변수는 직무몰입이라고 하였으며, Bruck 등(2002)은 취업부모의 일-가정 갈등과 관련하여 가장 널리 연구된 것은 직무만족이라고 하였다. 이러한 직무몰입과 직무만족은 근로자의 직무성과를 파악하는데 필요한 주요 구성요소(구혜진, 2002; 김정숙, 2006; 김현주, 2004)라는 점에서 취업부모의 직무몰입과 직무만족에 대해 살펴보는 것은 의의가 있다 하겠다. 한편, Mowday 등(1979)은 척도개발 연구를 통하여 직무몰입과 직무만족이

직무와 관련한 태도이지만 동일한 개념이 아니므로 구별하여 측정할 필요가 있다고 하였다. 즉 직무몰입은 조직의 목표와 가치를 수용하고 조직을 위해 노력하며 조직의 구성원으로 있으려는 전반적 태도로서, 직무만족과 비교할 때 시간에 따른 변화가 비교적 느린 속성이 있다. 반면, 직무만족은 임금, 승진, 감독, 동료관계 등 직업의 보다 특정한 측면에 대해 만족해하는 태도를 말하므로, 직무몰입과 직무만족은 구별하여 측정할 필요가 있음을 알 수 있다.

직장보육시설만족도와 취업부모의 직무몰입 및 직무만족과 관련지는 실증적 연구로는 김정숙(2006)과 김현주(2004)를 들 수 있는데, 직장보육시설에 만족해하는 취업모의 경우 직무몰입과 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. 그렇지만 이들 연구는 교대근무 종사자들이 많은 병원의 직장보육시설을 주로 연구(김정숙, 2006)했거나, 국공립 직장보육시설만 연구(김현주, 2004)했으며, 취업모로 한정하여 연구했다는 제한점이 있다. 한편, 하정희와 강병재(2000)의 연구에서는 비직장보육보다 직장보육을 이용하는 취업모의 직무만족도가 더 높게 나타났는데, 직장보육이 직무에 보다 긍정적 영향을 미침을 알 수 있다. 그렇지만 직장보육에 대한 만족도와 관련성을 규명하지 않았다는 제한점이 있다. 강혜련과 김태홍(2000)의 연구에서는 둘째 자녀가 있는 경우 자녀양육의 어려움으로 인해 직장에서의 성과에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이 경우 직장보육시설을 고려하지 않았다는 한계가 있다. 한편, 근로자의 일-가정 양립을 위해 탄력적 근무, 자녀양육 및 교육지원 등 다양한 지원방안을 실행하는 기업의 가족친화제도는 근로자의 직업만족도(유계숙, 2007; 최성일, 2007; Durst, 1999; Saltzstein, Ting, & Saltzstein, 2001)와 직무몰입(Orthner & Pittman, 1986)을 향상시키는 것으로 나타났는데, 가족친화적 근로자 지원정책들 중에서도 특히 직장보육시설이 취업부모의 직무에 미치는 효과는 어떠한지 구분하여 비교하지 않았으므로 간접적으로 추측할 수 있을 뿐이다. 한편, 직장보육시설을 이용하는 근로자는 비이용 근로자보다 긍정적 직무태도를 보이며 보육문제의 가능성이 적고(Kossek & Nichol, 1992), 직무몰입과 직무만족에서 차이가 있으며(김주미, 1996; 손지미, 1999; 신민경, 1994; 하정희, 강병재, 2000; Youngblood & Chambers-Cook, 1984), 직장보육시설이 있는 기업의 구성원들은 조직에 더 몰입하고 직무만족도가 더 높다(이연희, 2005). 직장보육을 이용하는 부모를 대상으로 한 김경륜(1998)의 연구에서도 보육만족은 직업만족과 정적 상관을 보임으로써 취업모를 대상으로 한 연구들(김정숙, 2006; 김현주, 2004)과 유사한 결과를 보였다. 이상의 연구결과를 고려할 때, 직장보육시설에 대한 만족은 취업부모의 직무에 보

다 긍정적 영향을 미칠 것임을 예측할 수 있으며 이에 대해 규명해볼 필요가 있을 것이다. 한편, 직장보육시설만족도를 구성하는 여러 하위영역들 중에서 직무몰입과 직무만족에 상대적으로 보다 중요한 영향을 미치는 영역은 무엇인지 구체적으로 검토해볼 필요가 있으며, 보육서비스의 구체적인 활성화 방안을 위해서 더욱 역점을 두고 개선시켜야 할 하위영역을 파악해보는 것은 또한 의미가 있을 것이다.

이상 살펴본 바와 같이, 선행연구들은 취업모의 양육스트레스와 관련하여 직장보육보다는 주로 비직장보육시설을 중심으로 연구하였으며, 직장보육인 경우에는 만족도보다는 단순히 직장보육시설을 이용하는지 여부에 따라 차이를 비교한 연구들이 다수이다. 또한 근로자의 직무와 관련하여 기업의 가족친화정책이 미치는 긍정적 효과는 보고하였지만, 이 가운데서 특히 직장보육시설이 자사근로자의 직무몰입과 직무만족에 대한 긍정적 효과가 어느 정도인지는 구분하지 않았다. 선행연구들은 주로 취업모를 대상으로 하였으며, 교대근무가 많은 병원 또는 국공립 직장보육시설에 한정하여 연구하였으므로 결과의 일반화에는 제한이 따른다. 종합하면, 취업부모의 일-가정 양립과 관련하여 직장보육시설만족도가 취업부모의 양육스트레스에 미치는 영향 그리고 직무성과로서의 직무몰입과 직무만족에 미치는 영향은 어떠한지 자녀양육과 직장 두 영역에 대한 영향을 동시에 살펴보는 연구가 필요함을 알 수 있다. 한편, 현대사회는 핵가족화로 인해 자녀양육에 대한 부모의 역할부담이 증가하고 있으며, 취업모 뿐만 아니라 아버지들 역시 직장보육시설을 이용하고 있음을 고려할 필요가 있다. 기업측에서도 근로자의 직무성과와 관련하여 자사의 남녀 근로자 모두를 위해 보육서비스를 공평하게 제공할 필요가 있을 것이다. 즉, 취업모 뿐만 아니라 아버지를 함께 포함시킴으로써 직장에서의 자녀양육지원체계인 직장보육시설이 부모의 양육스트레스와 직무몰입 및 직무만족에 미치는 영향은 어떠한지 알아보는 것은 의의가 있다 하겠다.

따라서 본 연구의 목적은 직장보육시설에 대한 부모의 만족도가 양육스트레스, 직무몰입과 직무만족에 미치는 영향이 어떠한지 각각 살펴봄으로써 취업부모의 일-가정 양립에 도움이 되는 실증적 자료를 제공하고자 한다. 특히 직장보육시설이 현재 매우 부족한 상황임을 고려할 때 본 연구결과는 기업으로 하여금 취업부모의 자녀양육에 대해 보다 적극적으로 지원하도록 유도하고, 자사근로자를 위한 자녀양육 지원정책으로서 직장보육시설의 양적 확충 및 질적 향상을 도모하는데 유용한 정보가 될 수 있을 것이다.

## 2. 연구문제

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

- 연구문제 1> 부모의 직장보육시설만족도, 양육스트레스, 직무몰입과 직무만족의 수준은 어떠한가?
- 연구문제 2> 부모의 직장보육시설만족도, 양육스트레스, 직무몰입과 직무만족의 상관관계는 어떠한가?
- 연구문제 3> 부모의 직장보육시설만족도가 양육스트레스에 미치는 상대적 영향력은 어떠한가?
- 연구문제 4> 부모의 직장보육시설만족도가 직무몰입과 직무만족에 미치는 상대적 영향력은 각각 어떠한가?

## II. 연구 방법

### 1. 연구대상

본 연구대상은 경기도에 소재한 민간기업 직장보육시설 6곳과 공공기관 직장보육시설 4곳의 학부모를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문지는 총 373부를 배부하였으며 251부(67.3%)가 회수되었고, 185부가 최종 분석자료로 사용되었다. 응답자는 부 97명, 모 88명으로 비슷한 비율이었으며, 이때 부와 모는 부부쌍이 아니다.

연구대상자의 일반적 특성은 <표 1>에 제시하였다. 먼저 직종을 살펴보면 부의 경우, 사무직이 55명(56.7%)으로 가장 많았고, 생산직 24명(24.7%), 전문직 18명(18.6%) 순으로 나타났다. 모의 경우는 사무직이 70명(79.5%)으로 가장 많았으며, 전문직 15명(17.0%), 생산직 3명(3.4%) 순으로 나타났다. 근무형태는 부의 경우, 정규근무자가 85명(87.6%)으로 대부분이었으며, 교대근무자는 12명(12.4%)으로 소수로 나타났다. 모의 경우는 88명(100.0%) 모두 정규근무자로 나타났다. 가정의 월평균소득은 부의 경우, 49명(50.5%)과 모의 경우, 74명(84.1%)이 300만원 이상으로 나타나 가장 많은 비율이었다. 직장보육시설에 다니는 자녀의 성별은 부의 경우, 남아 54명(55.7%), 여아 43명(44.3%)으로 비슷한 비율이었으며, 모의 경우, 남아, 여아 모두 44명(50.0%)씩 같은 비율로 나타났다.

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성

		(N=185)	
		부(N=97)	모(N=88)
		N (%)	N (%)
직 종	범 주		
	전 문 직	18 (18.6)	15 (17.0)
	사 무 직	55 (56.7)	70 (79.5)
근 무 형 태	생 산 직	24 (24.7)	3 ( 3.4)
	정 규 근 무	85 (87.6)	88 (100.0)
	교 대 근 무	12 (12.4)	0 ( 0.0)
가정의 월평균소득	250만원 미만	30 (30.9)	8 ( 9.1)
	250만원 이상~300만원 미만	18 (18.6)	6 ( 6.8)
	300만원 이상	49 (50.5)	74 (84.1)
직장보육시설에	남아	54 (55.7)	44 (50.0)
다니는 자녀 성별	여아	43 (44.3)	44 (50.0)

## 2. 측정도구

### 1) 직장보육시설만족도

직장보육시설만족도는 직장보육시설에서 이루어지는 교육내용이나 보육 상황에 관하여 부모가 만족해하는 정도를 말한다. 본 연구에서는 선행연구들(김서현, 2005; 박태익, 2002; 이정아, 2005)을 토대로 한 박소형(2007)의 척도와 보육시설 평가인증 지표를 참고하여 수정 보완한 후 설문지를 작성하였다. 보육환경 5개 문항(예: 영유아의 연령, 발달특성을 고려한 보육실의 공간배치), 건강·안전 7개 문항(예: 실내시설·설비 및 놀잇감의 안전), 보육프로그램 5개 문항(예: 영유아의 연령과 흥미를 고려한 보육프로그램 운영), 보육교사 6개 문항(예: 보육에 대한 교사의 전문성, 시설운영 4개 문항(예: 보육시설에 대한 정보 안내) 등 5개 하위영역 총 27개 문항으로 구성하였다. 응답 범주는 매우 불만족(1점)에서 매우 만족(5점)에 이르는 5점 척도로서 점수가 높을수록 직장보육시설에 대해 만족도가 높음을 뜻한다. 총 27개 문항 간 내적일치도인 Cronbach's  $\alpha$ 는 .97로 높게 나타났다. 하위영역별로 살펴보면, 보육환경 만족도 .86, 건강·안전 만족도 .92, 보육프로그램 만족도 .89, 보육교사 만족도 .93, 시설운영 만족도 .83으로 각각 높게 나타났다.

### 2) 부모의 양육스트레스

양육스트레스는 부모역할수행에서 일상적으로 지각하는 스트레스의 정도를 말한다. 본 연구에서는 김소영(2008)이 번안 수정하여 사용한 Abidin(1990)의 양육스트



레스 척약본 척도 (Parenting Stress Index/Short Form: PSI/SF)를 사용하였다. Abidin(1990)은 양육스트레스를 부모역할적응 스트레스(부모 영역), 부모-자녀 상호작용 스트레스(부모-자녀관계 영역), 자녀행동 스트레스(자녀 영역)로 구성하였으며, 하위영역별로 각 10개 문항씩 총 30개 문항으로 이루어져 있다. 부모역할적응 스트레스는 역기능적 부모역할수행을 야기하는 부모 개인의 적응상 문제(문항 예: 나는 내 아이를 위해 내 삶의 많은 부분을 생각보다 많이 포기하고 있다)를 측정하고 있으며, 부모-자녀 상호작용 스트레스는 자녀에게 실망하거나 거부당하고 있다고 느끼는 것으로 자녀와의 상호작용이 부모의 생활에 대해 부정적 요소로 지각되는 정도(문항 예: 나는 아이가 나를 좋아하지 않으며 나를 가까이 하고 싶어 하지 않는다는 느낌을 거의 항상 받는다)를 측정하며, 자녀행동 스트레스는 부모가 다루기 힘든 행동상의 문제를 자녀가 어느 정도 갖고 있는가(문항 예: 우리 아이는 다른 아이들보다 자주 울고 보챈다)를 측정함으로써 부모가 느끼는 스트레스 수준을 알려준다. 각 척도는 전혀 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)에 이르는 5점 척도로서 점수가 높을수록 양육스트레스가 높음을 뜻한다. 이때 설문 문항 중 긍정적으로 진술된 문항은 역점수화 하였다. 총 30개 문항간 내적일치도인 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91로 높게 나타났다.

### 3) 부모의 직무몰입

직무몰입은 조직의 목표와 가치를 수용하고 조직을 위해 노력하며 조직의 구성원으로 있으려는 전반적 태도를 말한다. 본 연구에서 직무몰입은 구혜진(2002)이 번안하여 사용한 Mowday 등(1979)의 조직몰입 척도(Organizational Commitment Questionnaire : OCQ)에 기초하여 12개 문항(예: 나는 회사의 성공을 위해 기대되는 것보다 훨씬 더 많은 노력을 기울이고자 한다)으로 구성하였다. 응답범주는 전혀 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)에 이르는 5점 척도로서 점수가 높을수록 직무몰입이 높음을 뜻한다. 이때 부정적으로 진술된 문항은 역점수화 하였다. 문항간 내적일치도인 Cronbach's  $\alpha$ 는 .76으로 나타났다.

### 4) 부모의 직무만족

직무만족은 임금, 승진, 감독, 동료관계 등 직업의 보다 특정한 측면에 대해 만족해하는 태도를 말한다. 본 연구에서 직무만족은 구혜진(2002)이 번안하여 사용한 Cathy와 Walter(1997; 구혜진, 2002 재인용)의 직무만족척도(Index of Job Satisfaction: IJS)에 기초하여 18개 문항(예: 나는 내 직업이 정말 좋다)으로 구성하였다. 응답범주는 전혀 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)에 이르는 5점 척도

로서 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 뜻한다. 이때 부정적으로 진술된 문항은 역점수화 하였다. 문항간 내적일치도인 Cronbach's  $\alpha$ 는 .87로 나타났다.

### 3. 연구절차

본 연구는 경기도 직장보육시설연합회 주소록을 통해 민간기업 직장보육시설과 공공기관 직장보육시설로 분류하고, 각 직장보육시설에 연구자가 우선으로 협조를 구한 후 협조에 응한 민간기업 직장보육시설 6곳과 공공기관 직장보육시설 4곳에 총 373부의 설문지를 우편으로 발송하였다. 직장보육시설에서는 설문지를 각 학부모에게 배부, 회수한 후 연구자에게 우편으로 발송하였다. 이때 설문에 응답한 학부모는 보육시설을 운영하는 직장의 자사근로자로 제한하였으며, 조사기간은 2009년 8월 14일부터 9월 4일까지 3주간 실시되었다. 회수된 설문지는 251부(67.3%)였으며, 이 중에서 부실기재 또는 직장의 자사근로자가 아닌 경우를 제외한 후 185부를 최종 분석하였다.

### 4. 자료분석

수집된 자료는 SPSSWIN 15.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 연구대상자의 일반적 특성을 알아보기 위해 빈도와 백분율을 산출하였으며, 각 측정도구의 문항간 내적일치도를 알아보기 위해 Cronbach's  $\alpha$ 계수를 산출하였다. <연구문제 1>을 알아보기 위해 평균과 표준편차를 산출하였으며, <연구문제 2>를 알아보기 위해 Pearson 상관분석을 실시하였다. <연구문제 3>과 <연구문제 4>를 알아보기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다.

## Ⅲ. 결과 및 해석

### 1. 직장보육시설만족도와 양육스트레스, 직무몰입, 직무만족의 수준

<표 2>에 제시한 바와 같이, 먼저 부모의 직장보육시설만족도는 전체 평균 3.87점으로, 척도의 점수범위(1-5점)를 고려할 때 전반적으로 직장보육시설에 만족하는 것으로 나타났다. 하위영역별로 살펴보면, 보육교사에 대한 만족도(M=4.05)가 가장 높았으며, 반면 보육환경에 대한 만족도(M=3.53)가 상대적으로 가장 낮게 나타났다.

부모의 양육스트레스는 전체 평균 2.20점으로, 척도의 점수범위(1-5점)를 고려할 때 중간이하의 낮은 스트레스 수준으로 나타났다.

다음으로 직무몰입과 직무만족은 각각 평균 3.54점, 3.45점으로, 척도의 점수범위(1-5점)를 고려할 때 전반적으로 중간수준 이상으로 나타났다.

<표 2> 직장보육시설만족도와 양육스트레스, 직무몰입, 직무만족의 수준

(N=185)

변	수	척도의 점수범위	평	균
직장보육시설 만족도	보육환경	1-5		3.53
	건강·안전	1-5		4.02
	보육프로그램	1-5		3.94
	보육교사	1-5		4.05
	시설운영	1-5		3.83
	전체	1-5		3.87
양육스트레스		1-5		2.20
직무몰입		1-5		3.54
직무만족		1-5		3.45

## 2. 직장보육시설만족도와 양육스트레스, 직무몰입, 직무만족의 상관관계

직장보육시설만족도, 양육스트레스, 직무몰입과 직무만족의 관계를 알아보기 위해 Pearson상관분석을 실시하였다.

<표 3>에 제시한 바와 같이, 직장보육시설만족도는 양육스트레스와 부적 상관이 있다( $r=-.16$ ,  $p<.05$ ). 부모가 직장보육시설에 만족할수록 양육스트레스는 낮아짐을 알 수 있다. 직장보육시설의 하위요인들 중에서는 보육환경만족도 그리고 건강·안전만족도가 양육스트레스와 각각  $r=-.22$ ( $p<.01$ ) 및  $r=-.15$ ( $p<.05$ )의 부적 상관을 보인다. 보육환경에 만족할수록, 그리고 건강·안전에 만족할수록 양육스트레스가 낮아짐을 알 수 있다. 그러나 보육프로그램, 보육교사, 시설운영에 대한 만족도는 양육스트레스와 유의한 상관이 나타나지 않았다.

다음으로 직장보육시설만족도는 직무몰입 및 직무만족과 각각  $r=.23$ ( $p<.01$ ),  $r=.27$ ( $p<.001$ )의 정적 상관이 있다. 직장보육시설만족도가 높을수록 직무몰입과 직무만족이 높아짐을 알 수 있다. 직장보육시설의 5개 하위요인 모두 직무몰입 및 직무만족과  $r=.16$ ( $p<.05$ )에서  $r=.30$ ( $p<.001$ )에 이르는 정적 상관을 보이는 것으로 나타났다.

그밖에, 양육스트레스는 직무몰입 및 직무만족과 각각  $r=-.33(p<.001)$ ,  $r=-.35(p<.001)$ 의 부적 상관이 있다. 양육스트레스가 낮을수록 직무몰입과 직무만족은 높아짐을 알 수 있다. 직무몰입과 직무만족은  $r= .76(p<.001)$ 의 상관관계가 있다.

<표 3> 직장보육시설만족도와 양육스트레스, 직무몰입, 직무만족의 상관관계 (N=185)

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 보육환경	1.00							
2. 건강·안전	.71***	1.00						
3. 보육프로그램	.62***	.80***	1.00					
4. 보육교사	.57***	.76***	.81***	1.00				
5. 시설운영	.60***	.75***	.71***	.72***	1.00			
6. 보육시설만족도(전체)	.81***	.92***	.90***	.88***	.87***	1.00		
7. 양육스트레스	-.22**	-.15*	-.10	-.12	-.12	-.16*	1.00	
8. 직무몰입	.18*	.22**	.16*	.16*	.29***	.23**	-.33***	1.00
9. 직무만족	.24**	.29***	.19*	.17*	.30***	.27***	-.35***	.76***

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

### 3. 부모의 직장보육시설만족도가 양육스트레스에 미치는 상대적 영향력

부모의 직장보육시설만족도가 양육스트레스에 미치는 상대적 영향력을 알아보기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 위계적 회귀분석에 앞서 독립변수간 다중공선성을 파악하기 위하여 공차한계(tolerance)값을 산출하였다. 송지준(2009)은 독립변수간 상관계수값이 0.9이상인 되지 않으면 다중공선성이 없다고 해석하기도 하지만 다중공선성을 좀더 정확히 해석하기 위해서는 공차한계값이 필요하다고 하였다. 이때 공차한계값이 0.1이하일 때는 다중공선성에 문제가 있다고 해석한다(송지준, 2009; 우수명, 2007). 분석 결과, 공차한계 값이 .24에서 .49까지 모두 기준값 0.1보다 높게 나타나 다중공선성에는 문제가 없다고 할 수 있다. 그밖에 더빈 왓슨 계수도 1.96으로 기준값 2에 가까우므로 잔차 간 상관이 없는 것으로 판단되어 위계적 회귀분석을 위한 기본요건을 충족했다고 볼 수 있다.

위계적 회귀분석 결과, <표 4>에 제시한 바와 같이 먼저 1단계를 살펴보면, 직장보육시설의 보육환경에 대한 만족도는 양육스트레스에 대해 상대적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며( $\beta = -.24, P<.05$ ), 설명력은 5%로 나타났다. 다음으로 2단계에서는 건강·안전, 3단계에서는 보육프로그램, 4단계에서는 보육교사, 5단계에서는 시설운동을 각각 추가로 회귀시킨 결과 이들 변수는 상대적으로 유의미한 영향력이 나타나지 않았다.

<표 4> 직장보육시설만족도가 양육스트레스에 미치는 상대적 영향력

(N=185)

종속변수		양육스트레스									
		1단계		2단계		3단계		4단계		5단계	
		B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$
직장보육시설만족도	보육환경	-.15	-.22**	-.16	-.23*	-.17	-.24*	-.17	-.24*	-.17	-.24*
	건강·안전			.02	.02	-.03	-.03	-.01	-.01	-.01	-.02
	보육프로그램					.06	.08	.09	.12	.09	.12
	보육교사							-.05	-.07	-.06	-.07
	시설운영									.01	.01
상수			2.74***		2.71***		2.68***		2.71***		2.71***
R2			.05		.05		.05		.05		.05
$\Delta R^2$					-		-		-		-
F			9.13**		4.56*		3.17*		2.44*		1.94

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

#### 4. 부모의 직장보육시설만족도가 직무몰입과 직무만족에 미치는 상대적 영향력

부모의 직장보육시설만족도가 직무몰입과 직무만족에 미치는 상대적 영향력을 알아보기 위해 위계적 회귀분석한 결과를 <표 5>와 <표 6>에 각각 제시하였다.

먼저, <표 5>에서 부모의 직장보육시설만족도가 직무몰입에 미치는 영향력을 살펴보면, 1단계에서 보육환경은 직무몰입을 3% 설명하고 있으며, 보육환경에 만족할

수록 직무몰입도 높아지는 것으로 나타났다( $\beta = .18, P<.05$ ). 2단계는 건강·안전을 추가로 회귀시킨 것으로 1단계에 비해 2%포인트의 추가 설명력을 나타내고 있으나 상대적으로 유의미한 영향력이 나타나지 않았다. 3단계는 보육프로그램을 추가로 회귀시킨 결과, 상대적으로 유의미한 영향력이 나타나지 않았으며, 4단계는 보육교사를 추가로 회귀시킨 결과, 상대적으로 유의미한 영향력이 나타나지 않았다. 5단계에서는 시설운동을 추가로 회귀시킨 결과, 설명력은 10%로서 5%포인트의 추가 설명력이 나타났으며, 직무몰입에 상대적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta = .34, P<.01$ ). 공차한계는 .24에서 .49로 모두 0.1이상의 수치를 보여 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 판단할 수 있고, 더빈 왓슨은 1.74로 기준값 2에 근접하여 잔차간 상관이 없는 것으로 판단된다.

다음으로 <표 6>에서 부모의 직장보육시설만족도가 직무만족에 미치는 영향력을 살펴보면, 1단계에서 보육환경은 직무만족을 6% 설명하고 있으며, 보육환경에 만족할수록 직무만족도 높아지는 것으로 나타났다( $\beta = .24, P<.01$ ). 2단계는 건강·안전을 추가로 회귀시킨 것으로 1단계에 비해 2%포인트의 추가 설명력을 나타내고 있으며, 건강·안전만족도는 직무만족에 상대적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta = .24, P<.05$ ). 3단계에서 보육프로그램을 추가로 회귀시킨 결과, 설명력은 9%로 1%포인트의 추가 설명력이 나타났으며 건강·안전만족도가 직무만족에 상대적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta = .33, P<.05$ ). 4단계에서 보육교사를 추가로 회귀시킨 결과, 추가설명력은 나타나지 않았으나 건강·안전만족도가 직무만족에 상대적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta = .36, P<.05$ ). 5단계에서 시설운동을 추가로 회귀시킨 결과, 설명력은 12%로 3%포인트의 추가 설명력이 나타났으며, 시설운영만족도가 직무만족에 대해 상대적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta = .28, P<.05$ ). 공차한계는 .24에서 .49로 모두 0.1이상의 수치를 보여 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 판단할 수 있고, 더빈 왓슨은 1.80으로 기준값 2에 근접하여 잔차간 상관이 없는 것으로 판단된다.

<표 5> 직장보육시설만족도가 직무몰입에 미치는 상대적 영향력

(N=185)

독립변수	종속변수	직무몰입									
		1단계		2단계		3단계		4단계		5단계	
		B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$
직장보육시설만족도	보육환경	.12	.18*	.03	.05	.03	.05	.03	.05	.01	.02
	건강·안전			.14	.19	.17	.24	.17	.23	.08	.11
	보육프로그램					-.04	-.06	-.04	-.06	-.07	-.11
	보육교사							.00	.00	-.06	-.09
	시설운영									.23	.34**
상수		3.13***		2.89***		2.91***		2.91***		2.85***	
R <sup>2</sup>		.03		.05		.05		.05		.10	
$\Delta R^2$				.02		-		-		.05	
F		6.33*		4.91**		3.35*		2.50*		3.75**	

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

<표 6> 직장보육시설만족도가 직무만족에 미치는 상대적 영향력

(N=185)

독립변수	종속변수	직무만족									
		1단계		2단계		3단계		4단계		5단계	
		B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$
직장보육시설만족도	보육환경	.17	.24**	.05	.07	.05	.08	.06	.08	.03	.05
	건강·안전			.19	.24*	.26	.33*	.28	.36*	.20	.26
	보육프로그램					-.10	-.13	-.05	-.07	-.08	-.11
	보육교사							-.08	-.10	-.14	-.18
	시설운영									.21	.28*
상수		2.87***		2.54***		2.59***		2.63***		2.58***	
R <sup>2</sup>		.06		.08		.09		.09		.12	
$\Delta R^2$				.02		.01		-		.03	
F		10.88**		8.39***		5.98**		4.63**		4.98***	

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

## IV. 논의 및 결론

본 연구결과에 기초하여 논의하면 다음과 같다.

첫째, 취업부모의 직장보육시설만족도 수준을 살펴본 결과, 평균 3.87점으로 나타났다는데 척도의 점수범위(1-5점)를 고려할 때 부모들은 직장보육시설에 대해 대체로 만족해하는 것으로 볼 수 있다. 직장보육시설은 취업부모의 직장중심 환경으로서 직장이 근로자의 자녀양육지원을 위해 보육시설을 설치 관리하고 직장에서 운영비용도 지원하기 때문에 부모들이 믿고 맡길 수 있는 곳으로 신뢰하여 나타난 결과로 보여진다. 취업모를 대상으로 한 연구(김리진, 윤종희, 2000; 김정숙, 2006; 김현주, 2004)와 취업부모를 대상으로 한 연구(박소형, 2007)에서도 직장보육시설에 대한 만족도는 전체적으로 높게 나타나 본 연구결과와 유사하다. 한편, 보육시설의 유형별로 보육시설만족도의 차이를 살펴본 연구들의 경우, 부모를 대상으로 한 연구(권민아, 2002; 박희숙, 2000)에서는 본 연구와 유사한 결과가 나타났지만, 취업모를 대상으로 한 연구(한효순, 2007)에서는 만족도가 전반적으로 낮게 나타나 차이를 보인다. 이들 연구에서 일반보육시설의 경우 국공립, 법인, 민간, 가정보육 등 유형별 차이가 보다 두드러졌다는 점에서 부모 혹은 취업모 여부에 따라 일반보육시설에 대한 만족도의 차이를 비교하는 것은 무리가 있다고 하겠다. 한편 본 연구결과, 직장보육시설의 5개 하위영역 중에서 보육환경에 대한 만족도가 상대적으로 낮게 나타났다. 취업모를 대상으로 한 김정숙(2006)과 김현주(2004)의 연구에서도 시설 및 환경에 대한 만족도가 낮게 나타나 본 연구결과와 유사하다. 이는 매일의 일과를 가정보다는 직장보육시설에서 보내야 하는 자녀의 경우 더욱 쾌적하고 다양한 경험을 할 수 있는 보육환경이 될 수 있도록 보다 관심을 두어야 함을 시사한다. 한편, 비직장보육시설을 이용하는 부모를 대상으로 한 연구에서는 지역사회와의 연계(권민아, 2002; 박희숙, 2000), 일반적인 운영관리(김지은, 2004), 보육프로그램 및 보육료와 편리성(김문자, 2008)에 대한 만족도가 낮게 나타나 본 연구결과와 차이를 보인다. 이들 연구는 유형별 차이가 두드러지는 일반보육시설을 대상으로 차이를 살펴 보았으며, 보육시설의 하위영역이 연구들마다 상이하다는 점에서 본 연구결과와 비교하는 데는 한계가 있다고 하겠다. 한편, 본 연구에서 부모들은 직장보육시설에 대해 최대로 만족한 수준에 아직 이르지 못했음을 보여주었는데, 보육시설만족도는 보육의 질을 결정하는 중요한 요인이므로 보육시설 이용자의 만족도 수준을 현재보다 더 높일 수 있도록 보육시설 전반을 향상시키는 노력이 필요함을 알 수 있다. 다음으로 취업부모의 양육스트레스 수준은 평균 2.20점으로서 척도의 점수범위(1-5



점)를 고려할 때 중간 이하로 나타나 스트레스가 대체로 낮은 정도의 수준임을 보여준다. 직장보육시설을 이용하는 취업모를 대상으로 한 김리진과 윤종희(2000)의 경우 본 연구결과와 유사한 반면, 일반보육시설을 이용하거나 타인에 의해 자녀를 양육하고 있는 취업모를 대상으로 한 김기현(2000) 그리고 강희경과 조복희(1999)의 연구에서는 양육스트레스가 높게 나타났다. 이상을 종합해볼 때, 본 연구결과는 직장보육시설이라는 특수한 상황이 부모에게 긍정적 영향을 미칠 수 있음(김리진, 윤종희, 2000)을 시사한다고 하겠다. 다음으로 취업부모의 직무몰입과 직무만족 수준은 각각 평균 3.54점과 3.45점으로 나타났는데, 척도의 점수범위(1-5점)를 고려할 때 직무몰입과 직무만족 모두 대체로 중간 이상의 수준임을 보여준다. 본 연구결과는 직장보육시설을 이용하는 취업모 대상 연구(김정숙, 2006; 김현주, 2004) 그리고 직장보육시설을 이용하는 취업모가 비직장보육시설을 이용하는 취업모보다 직무만족도가 높게 나타난 연구(김주미, 1996; 손지미, 1999; 하정희, 강병재, 2000)와 유사하다. 이는 직장보육시설의 운영이 취업부모의 직무 스케줄에 맞춰짐에 따라 직장에서 일하는 동안 자녀양육에 대한 걱정을 덜어주고 이에 따라 부모는 심리적 안정감을 유지하여 직무에 전념하게 되어 나타난 결과로 일부 해석해볼 수 있을 것이다. 그렇지만 취업부모들이 직무에 대해 몰입하고 만족해하는 정도는 매우 높다고 볼 수 없으므로 직장보육시설에 대한 만족을 통하여 보다 높은 수준으로 올릴 수 있는 지에 대한 검토가 요구된다.

둘째, 취업부모의 직장보육시설만족도와 양육스트레스, 직무몰입, 직무만족 간에는 상호관련성이 있는 것으로 나타났다. 먼저 직장보육시설만족도는 양육스트레스와 부적 상관이 있어서, 직장보육시설에 만족할수록 양육스트레스는 낮아지는 것으로 나타났다. 보육시설이 만족스럽다고 느껴지면 부모는 안심하고 직장생활에 임할 수 있고 동시에 부모역할에도 만족할 수 있다(박성연, 임미리, 2002)는 지적과 같다. 양질의 보육은 부모의 역할긴장과 스트레스를 경감시킴(박성연, 임미리, 2002; Galinky & Stein, 1990)으로써, 부모의 양육역할을 지원해주는 효과가 높음을 확인할 수 있다. 한편, 하위영역 중에서는 보육환경 그리고 건강·안전에 대해 만족할수록 양육스트레스가 낮게 나타난 본 연구결과와 달리, 일반보육시설의 맞벌이부모를 대상으로 한 최영숙(2010)의 연구에서는 보육프로그램, 보육비용, 보육교사에 대한 만족이 양육스트레스와 부적 상관을 보였다. 이로써 일반보육시설과 달리 직장보육시설의 경우 부모와 떨어져 보육시설에서 하루일과를 보내야 하는 자녀들에게는 가정과 같이 편안하고 쾌적한 보육환경이 중요하며, 부모들로 하여금 자녀양육 걱정에서 벗어나 안심하고 직무에 임할 수 있도록 함으로써 부모들의 양육스트레스는 감소될 수 있다 하겠다. 따라서 직장보육시설에서는 영유아 발달에 적합하고 쾌적

한 보육환경을 마련함과 동시에 건강하고 안전하게 생활할 수 있도록 각별한 관리와 주의가 필요함을 알 수 있다. 다음으로 직장보육시설만족도는 직무몰입 및 직무만족과 각각 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 직장보육시설을 이용하는 취업모를 대상으로 한 김정숙(2006)과 김현주(2004)의 연구에서도 같은 결과를 보였는데, 부모를 대상으로 한 본 연구결과를 비교할 때 차이가 없음을 알 수 있다. 이로써 직장보육시설에 대해 만족할수록 부모는 그들의 직무에 보다 몰입할 수 있고 직무에 대한 만족 역시 증가하게 된 것으로 볼 수 있다. 그밖에, 양육스트레스는 직무몰입 및 직무만족과 각각 부적 상관을 보였는데, 양육스트레스가 낮을수록 직무몰입과 직무만족은 높아짐을 알 수 있다. 이상의 본 연구결과는 취업부모 뿐만 아니라 기업에게도 시사해주는 바가 크다고 하겠다.

셋째, 직장보육시설만족도가 양육스트레스에 미치는 상대적 영향력을 알아본 결과, 직장보육시설의 5개 하위영역 중 보육환경에 대한 만족이 독립적으로 가장 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일반보육시설의 맞벌이부모를 대상으로 한 최영숙(2010)의 연구에서는 보육비용과 보육교사에 대한 만족이 양육스트레스에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구결과와 차이를 보인다. 본 연구에서 특히 보육환경에 대해 만족할수록 양육스트레스가 감소하는 것으로 나타난 것은 취업부모의 출퇴근시간에 맞춰 등·하원 하는 영유아들의 경우, 가정에서보다 더 많은 시간을 직장보육시설에서 지내야 하기 때문에 보육환경에 대한 만족이 가장 커다란 요인으로 작용한 것으로 보인다. 따라서 직장보육시설에서는 영유아들에게 가정에서와 같은 편안한 환경을 마련해주고 다양한 경험을 할 수 있는 환경을 제공함으로써 자녀양육에 대한 충분한 보완이 이루어지도록 지속적으로 노력해야 함을 알 수 있다. 한편 상관분석 결과, 건강·안전에 대한 만족 또한 부모의 양육스트레스와 부적 상관이 있었는데, 위계적 회귀분석 결과 건강·안전에 대한 만족보다는 보육환경에 대한 만족이 부모의 양육스트레스에 대해 미치는 영향력이 상대적으로 더 두드러짐을 알 수 있다. 특히, 앞서 제시한 바와 같이 직장보육시설의 5개 하위영역 중에서 보육환경에 대한 만족도가 상대적으로 낮게 나타난 점을 고려할 때, 보육환경에 대한 만족도가 부모의 양육스트레스에 보다 중요한 요인으로 작용하게 된 것으로 볼 수 있다.

넷째, 직장보육시설만족도가 직무몰입과 직무만족에 미치는 상대적 영향력을 알아본 결과, 직장보육시설의 5개 하위영역 중 시설운영에 대한 만족이 독립적으로 가장 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 시설운영은 보육시설에 대한 정보 안내, 투명한 재정관리 체계, 보육료, 보육교사 대 영유아의 비율에 관한 것이다. 따라서 특히 시설운영에 대해 만족할수록 직무몰입과 직무만족이 증가한다는 본 연구결

과는, 직장보육시설에서 영유아 보육과 관련된 정보를 부모들에게 제공함으로써 영유아 보육에 대한 이해와 신뢰를 높여야 함을 시사한다. 또한 보육료의 적정성은 보육의 질적 수준보다 우선 조건이 될 수 있다(김주미, 1996)는 점에서 서비스 이용 결정의 주요 요인으로 볼 수 있다. 따라서 직장에서 자녀양육에 대해 재정적으로 보다 많이 지원해줄 때 부모의 직무몰입과 직무만족이 높아진다고 하겠다. 한편, 본 연구결과와 달리 김정숙(2006)과 김현주(2004)의 연구에서는 보육프로그램에 대한 만족이 취업모의 직무몰입과 직무만족에 가장 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 이들 연구에서 측정된 직장보육시설의 하위영역들은 본 연구에서의 5개 하위영역과 상이하며 또한 취업모만을 대상으로 하고 있어 본 연구결과와 비교하는 데는 한계가 있다 하겠다.

본 연구결과, 직장보육시설이 만족스러울 때 취업부모의 양육부담에 따른 스트레스를 감소시키고 부모의 직무몰입과 직무만족에도 긍정적 영향을 미치게 됨을 알 수 있다. 만족스러운 직장보육시설은 취업부모에게 중요한 요인으로 작용함으로써 기업의 생산성 향상에도 기여하게 될 것으로 본다.

본 연구결과에 대한 논의에 기초하여 직장보육시설과 관련한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구결과 부모들은 직장보육시설에 대해 대체로 만족해하는 것으로 나타났다으나 최대로 만족한 수준에는 미치지 못하고 있다. 특히 부모의 직장보육시설 만족도가 양육스트레스와 직무몰입 및 직무만족에 영향을 미친다는 본 연구결과를 고려할 때, 우선적으로 직장보육시설 수준을 더욱 향상시키는 방안이 필요하며 이에 대한 연구와 지원이 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

둘째, 본 연구결과 직장보육시설 중에서도 상대적 영향력이 가장 크게 나타난 보육환경과 시설운영에 대해 특히 많은 관심이 필요하다. 즉 영유아들에게 가정에서와 같이 편안하며 발달에 적합한 보호와 교육 환경을 제공함과 동시에 보육프로그램 및 운영 전반에 대한 정보를 부모들과 함께 공유함으로써 직장보육시설에 대한 신뢰를 형성하도록 할 때, 하루 종일 자녀와 떨어져 직장에서 생활하는 부모들은 자녀에 대한 걱정 없이 그들의 직무에 보다 몰입하고 만족하게 될 것이다.

셋째, 본 연구결과는 만족스러운 직장보육시설이 근로자의 직무에 긍정적 효과를 미친다는 점을 시사하므로 직장보육시설의 양적 확충 및 질적 향상을 통해 직장에서의 자녀양육지원이 지속적으로 이루어져야 할 것이다. 대체로 사업주가 직장보육시설의 설치를 기피하는 요인으로는 설치비용의 부담을 들 수 있으며, 규모의 경제를 달성할 수 있는 사업장 수가 적은 점, 법 취지 및 보육시설의 실질적 필요성에 대한 기업의 인식 부족 등(서동희, 2008; 전지현, 2004)으로 인해 현재 직장보육시설

은 매우 미흡한 실정이다. 따라서 기업으로 하여금 근로자의 자녀양육 부담을 지원해주는 가족친화적 지원체계로서 직장보육시설의 필요성을 인식하도록 다양한 교육 프로그램을 개발 실시하여 홍보할 필요가 있으며, 이를 통해 기업으로 하여금 적극적으로 자녀양육지원에 동참하도록 유도할 필요가 있을 것이다. 또한 이를 활성화하기 위해서는 무엇보다도 정부 차원에서 보다 적극적으로 기업에서의 직장보육시설 설치를 장려하고 지원해주는 방안이 필요하며, 특히 만족스러운 직장보육시설이 될 수 있도록 질적 향상을 위한 관리제도가 요구된다고 하겠다.

한편, 본 연구는 다음과 같은 제한점을 가지고 수행되었다. 첫째, 경기도에 소재한 민간기업 및 공공기관의 직장보육시설 일부를 대상으로 연구하였으므로 본 연구 결과를 일반화하는 데는 한계가 있다. 또한 본 연구대상자인 취업부모는 부부쌍이 아니므로 부부간 차이가 어떠한지는 추후 규명이 필요하다. 둘째, 보육료와 보육실의 교사 대 영유아 비율 등은 직장보육시설마다 크게 차이가 있을 수 있음에도 불구하고 이에 대한 통제가 이루어지지 않았으므로 본 연구결과에 대한 이해에는 한계가 있다. 셋째, 본 연구는 수량적 연구로서의 한계가 있다. 추후연구에서는 직장보육시설과 관련한 질적 연구를 실시해봄으로써 기업에서의 직장보육시설 지원을 위한 심층 정보를 추가할 필요가 있을 것이다. 넷째, 본 연구에서는 부모의 직장보육시설만족도가 양육스트레스, 직무몰입 및 직무만족에 미치는 설명력이 낮게 나타났다. 보다 다양한 관련 변수들에 대한 검토가 필요할 것이다.

이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 직장보육시설에 대한 만족이 부모의 양육스트레스를 줄여주고 직무몰입과 직무만족을 높여준다는 점을 실증적으로 규명해봄으로써, 취업부모의 일-가정 양립과 관련하여 직장보육시설이 자녀양육과 직장 두 영역에 대해 미치는 긍정적 영향을 함께 살펴보았다는 데서 연구의의를 찾을 수 있을 것이다. 또한 본 연구결과는 현재 우리 사회의 직장보육시설이 매우 미흡한 상황에서 직장보육시설의 필요성을 뒷받침해줄 수 있는 실증적 자료를 일부 제공했다는 점에서도 연구 의의가 있다고 하겠다. 앞으로 본 연구에서의 제언과 제한점을 고려한 가운데 후속연구들이 계속 이루어져야 할 것이다.

## 참 고 문 헌

- 강혜련, 김태홍(2000). 가정영역의 책임이 근로자의 노동성과에 미치는 영향 분석. **한국인사관리학회**, 24(1), 347-369.
- 강희경, 조복희(1999). 3세 이하 자녀를 둔 전문·사무직 취업모의 양육스트레스: 어머니의 역할관과 지원체계를 중심으로. **아동학회지**, 20(2), 41-55.
- 구혜진(2002). 맞벌이 부부의 역할갈등과 부부의사소통이 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 권민아(2002). 보육시설 보육서비스에 대한 부모의 만족도 연구. 한남대학교 지역 개발대학원 석사학위논문.
- 김경륜(1998). 직장보육서비스가 취업부모의 다중역할 수행에 미치는 효과. 숙명여자 대학교 대학원 석사학위논문.
- 김경미(2004). 기혼여성근로자의 가족친화적 프로그램에 대한 욕구. 대전대학교 경영·행정·사회복지대학원 석사학위논문.
- 김교연(1994). 탁아서비스의 질이 취업모의 역할긴장에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 김기현(2000). 취업모의 양육스트레스에 영향을 미치는 생태학적 변인 탐색. **한국 생활과학회지**, 9(1), 71-84.
- 김리진, 윤종희(2000). 직장보육시설을 이용하는 취업모의 양육스트레스에 관한 생태학적 연구. **대한가정학회지**, 38(12), 47-58.
- 김문자(2008). 유형별보육서비스 만족도 비교분석: 경기도 파주시 국공립, 민간, 가정 보육시설을 중심으로. 중앙대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김민선(1991). 직장탁아서비스의 질적 향상을 위한 실태 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김서현(2005). 전주시 취업여성의 직장보육 욕구에 관한 연구. 전주대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김소영(2008). 유아기 자녀를 둔 부모의 양육스트레스와 부모교육 요구와의 관계. 충남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김정숙(2006). 취업모의 직장보육 만족도와 직무성과에 관한 연구 : 전라북도를 중심으로. 한일장신대학교 기독교사회복지대학원 석사학위논문.
- 김주미(1996). 보육서비스가 취업모의 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구 : 종합병원을 중심으로. 연세대학교 대학원 석사학위논문.

- 김지은(2004). 보육시설 이용 부모에 관한 만족도 연구: 서울시 성북구 국·공립 어린이집을 중심으로. 건국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김진호(2006). 직장보육시설을 이용하는 취업모의 직무 및 보육만족도. **안양과학대학교 연구논문집**, 35, 767-776.
- 김현주(2004). 직장보육시설 이용 만족도가 취업모의 직무성과와 삶의 질에 미치는 영향 : 국공립 직장보육시설을 중심으로. 한양대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김효민, 박정윤, 김양희(2006). 취업모의 보육서비스 이용만족도 및 개선에 대한 연구: 직장 보육시설과 비직장보육시설 이용자의 비교. **대한가정학회지**, 44(6), 79-86.
- 박봉주(2006). 영아기 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스에 관한 연구. 조선대학교 정책대학원 석사학위논문.
- 박성연, 임미리(2002). 취업모의 직업관련 특성, 탁아기관의 질 및 심리적 안녕감이 양육행동에 미치는 행동. **한국가정관리학회지**, 20(2), 57-68.
- 박소형(2007). 직장보육시설 설립주체 유형에 따른 유아부모의 만족도 및 보육서비스 개선방안 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 박춘자(2006). 원주시 취업모 자녀의 보육서비스 실태와 개선방안에 관한 연구. 상지대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 박태익(2002). 취업모의 직장보육시설 이용실태와 만족도에 관한 연구. 대구대학교 사회복지개발대학원 석사학위논문.
- 박희숙(2000). 영유아보육시설의 부모만족도에 관한 연구. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 보건복지가족부(2009). **보육통계**.
- 서동희(2008). 여성의 일-가정 양립을 위한 육아문화와 기업의 사회적 공헌. **한국콘텐츠학회 논문지**, 8(2), 173-181.
- 송지준(2009). **논문작성에 필요한 SPSS/AMOS 통계분석방법**. 파주: 21세기사.
- 손지미(1991). 우리나라 직장탁아사업의 효과에 관한 조사연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 손지미(1999). 직장보육의 부모양육보충 효과에 관한 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 신민경(1994). 직장탁아시설이 취업모에게 미치는 효과에 대한 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 우수명(2007). **마우스로 잡는 SPSS 14.0**. 서울: 인간과 복지

- 유계숙(2007). 가족친화 기업정책의 시행 및 이용여부와 근로자의 직업만족도, 이직 의도, 직무성과. **가족과 문화**, 19(2), 35-39.
- 이미자(2006). 교사-어머니 의사소통과 유아교육기관 만족도 및 양육스트레스. 가톨릭 대학교 대학원 석사학위논문.
- 이연희(2005). 일과 삶의 조화를 위한 정책이 직장선택의도에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 이정아(2005). 여성공무원의 직장보육에 대한 욕구와 만족도에 관한 연구. 대구대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 전지현(2004). 취업모의 직장-가정 갈등이 조직성과에 미치는 영향: 기업의 가족지원 제도의 조절효과를 중심으로. 연세대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 직장보육시설지원센터(2010). **직장보육시설 설치와 운영**. 근로복지공단.
- 최성일(2007). 기업의 출산·가족친화정책의 실태와 지표개발 및 효과. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 최영숙(2010). 맞벌이가족의 보육시설 이용 특성이 자녀양육스트레스에 미치는 영향. 가야대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 하정희, 강병재(2000). 직장보육이 기혼 직업여성의 양육만족과 직무에 미치는 영향. **국제여성연구소 연구논총**, 9(1), 297-313.
- 한효순(2007). 보육시설 유형별 취업모의 보육만족도에 관한 연구. 광운대학교 정보 복지대학원 석사학위논문.
- 황혜경, 정미미(2008). 강원도 보육시설에 대한 취업모와 비취업모의 이용실태, 만족도, 보육서비스에 대한 욕구차이. **한국영유아보육학**, 53, 199-218.
- Abidin, P. R. (1990). Introduction to the special issue: the stresses of parenting. *Journal of Clinical Child & Adolescent Psychology*, 19(4), 298-301.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 336-353.
- Durst, S. L. (1999). Assessing the effect of family-friendly programs on public organizations. *Review of Public Personnel Administration*, 19(3), 19-33.
- Elmuti, D., & Payne, S. L. (1991). Are employer-supported child care programs worth the effort? *Business Forum*, 16(2), 22.
- Galinky, E., & Stein, P. (1990). The impact of human resource policies on employees. *Journal of Family Issues*, 11(4), 368-383.
- Kossek, E. E., & Nichol, V. (1992). The effects of on-site child care on employee

- attitudes and performance. *Personnel Psychology*, 45(3), 485-509.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Orthner, D. K., & Pittman, J. F. (1986). Family contribution to work commitment. *Journal of Marriage & Family*, 48(3), 573-581.
- Saltzstein, A. L., Ting, Y., & Saltzstein, G. H. (2001). Work-family balance and job satisfaction: the impact of family-friendly policies on attitudes of federal government employees. *Public Administration Review*, 61(4), 452-467.
- Schandl, K. M. (1991). *On-site employer-supported child care and related employee work behaviors*. Unpublished Doctoral Dissertation. Gallaudet University.
- Youngblood, S. A., & Chambers-Cook, K. (1984). Child care assistance can improve employee attitudes and behavior. *Personnel Administrator*, February, 45-46, 93-95.



## ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the influence of satisfaction with workplace child-care on the parenting stress, job commitment, and job satisfaction of parents. The questionnaire survey of this study was conducted on 185 parent-employees (97 fathers & 88 mothers) who used employer-supported child-care in the province of Kyungki-do. The results of this study were as follows: As the level of satisfaction with workplace child-care became higher, the level of parenting stress became lower. And as the level of satisfaction with workplace child-care became higher, the level of job commitment and job satisfaction became higher. Among five components of satisfaction with workplace child-care, satisfaction with the environment for child-care had an independent influence on parenting stress. And satisfaction with the management of child-care facility had an independent influence on job commitment and job satisfaction. This study suggested that education programs that target employers need to raise employers' awareness about the importance of workplace child-care in order to reduce parenting stress and to enhance job commitment and job satisfaction of parent-employees.

**Key Words:** satisfaction with workplace child-care, parenting stress, job commitment, job satisfaction