미취학 자녀를 둔 취업모의 일-가정 역할갈등, 배우자지지 자원이 양육스트레스에 미치는 영향*

The effect of work-family role conflict and spousal support resources on parenting stress among working mothers with pre-school children

성신여자대학교 사회복지학과
조교수 박 주 희**

Dept. of Social welfare, Sungshin Women's Univ.
Assistant Professor Park, Ju-Hee

〈목 차〉

Ⅰ. 서론
Ⅱ. 선행연구 고찰
Ⅲ. 연구방법
Ⅳ. 연구결과
Ⅴ. 결론 및 제언
참고문헌

〈Abstract〉

The purpose of this study is to investigate the effects of work-family conflict and spousal support resources on parenting stress among working mothers with pre-school children. This study involved a total of 232 working mothers with children enrolled in child care centers in Seoul and Gyeonggi-do as conducting a survey. First, the higher the work-family conflict (inter-role conflict caused by the impact of work on family life), the higher the family-work conflict (inter-role conflict caused by the impact of family life on work). Moreover, the lower the level of spousal support resources (emotional spousal support resources, instrumental spousal resources), the higher the work-family conflict and family-work conflict. The level of parenting stress was higher in working mothers experiencing greater work-family conflict and family-work conflict both and lower levels of spousal support resources for parenting. Second, the number of children and the amount of work-family conflict and instrumental spousal support resources had a statistically significant impact on parenting stress. Thus, the higher the

* 이 논문은 2014년도 성신여자대학교 학술연구조성비 지원에 의해서 연구되었음.
** 주저자, 교신저자 : 박주희(pjh@sungshin.ac.kr)

number of children, the greater the work-family conflict, and the lower the level of instrumental spousal support resources, the higher the level of parenting stress. The findings of this study highlight the relative effects of role conflicts between work and family and of spousal support resources on parenting stress in working mothers. Husbands' being involved in parenting, in particular, was identified as an important support function for healthy child-rearing by successfully combining career and family responsibilities.

Key Words : 미취학 자녀를 둔 취업모(working mothers with pre-school children), 자녀양육스트레스(parenting stress), 배우자 정서적지지 자원(spousal emotional support resources), 배우자 도구적지지 자원(spousal instrumental support resources), 일-가정 역할갈등(work-family role conflict)

I. 서론

기혼여성의 취업은 여성의 능력에 따른 평등한 시장 활동의 기회와 여성의 삶의 질 향상 측면 뿐 만아니라 사회적으로도 인구의 절반인 여성인력 활용을 통하여 국가경쟁력 향상에 기여할 수 있다는 점에서 그 영향력이 매우 크다. 특히 최근 기혼 여성의 취업은 경제생활의 향상에 대한 기대뿐만 아니라 현대 여성들의 자아실현의 동기 또한 반영된 결과이다. 따라서 기혼여성들이 일과 가정을 병행하는 것이 자연스런 생활양식으로 나타나고 있다. 그러나 기획재정부 발표에 따르면(2014), 15~54세 기혼여성 중 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀교육, 병간호 등 가족 돌봄의 문제로 직장을 그만둔 경력단절여성은 213만9천명으로 나타나고 있다. 이들 기혼취업여성의 경력단절의 사유 순위는 결혼과 육아, 임신·출산, 가족 돌봄, 자녀교육의 순으로 나타났다. 이는 우리나라의 경우 육아와 가정에 대한 책임이 아직도 크게 여성의 몫으로 강조되고 있음을 나타내는 결과라고 본다. 실제 맞벌이 가구의 비율을 살펴보면 2013년 현재 42.9%이지만 여성의 연령대별로 큰 차이를 보였다. 맞벌이 가구 중 50대는 49.8%, 40대는 53.1%를 보였지만 30대에서는 41.1%로 맞벌이를 하고 있는 가주 중에서 30대의 비율이 상대적으로 낮게 나타났다(통계청, 2014). 여성취업 참여율의 M자형 현상으로 설명되는 30대 취업률이 가장 낮은 이유는 이 시기가 생애주기적으로 결혼 후 자녀를 출산하고 양육하는 시기이며 자녀양육의 요구와 부담이 가장 높기 때문이다. 따라서 취업을 한 경우라도 유아기 자녀를 둔 어머니는 시간의 제약, 역할과중 부담으로 인해 다중 역할갈등과 심리적 스트레스를 겪을 가능성이 높고 어린 연령의 미취학 자녀를 둔 취업여성의 경력단절로 이어지고 있다(고은숙·김명자, 1993; 박주희, 2003a; 박주희, 2011). 30대 고학력 경력단절 여성을 대상으로 경력단절의 배경과 경력이 단절된 삶의 내용을 질적 분석을 통해 살펴본 김수리·이수림·유정이(2015)의 연구는 4년제 대학 졸업의 고학력 여성이 경력단절이 되게 된 배경에는 결혼, 출산, 육아의 어려움 등과 같은 개인적 요인이 중요하게 작용하지만 회사의 퇴사 압력, 출산 및 육아휴직 제도 부재, 복직 후의 적응의 어려움과 같은 가족친화적 생활환경 조성의 미흡함과 관련된 사회적 요인도 있었다고 밝혔다.

이와 같이 사회적으로 가족친화적 생활환경의 조성이 미흡한 상황에서 육아와 가정에 대한 어머니의 중요성이 여전히 강조되는 우리 문화권에서 특히 미취학 자녀를 둔 취업여성들이 일·가정을 양립하는 것에는 자녀양육스트레스를 경험하는 것과 함께 일·가정 역할 갈등의 어려움이 따르게 된다. 취업모의 양육스트레스를 연구한 선행연구들을 살펴보면, 김현희·박천만·이종렬·신효순(2009)은 취업모에게 있어 자녀 양육은 취업 지속여부를 판가름하는 결정적인 요소임과 동시에 스트레스 요인이라고 하였다. 김기현·조복희(2000)는 취업 주부의 역할갈등 수준을 살펴본 결과 자녀양육과 돌봄에서 초래되는 역할갈등이 다른 영역의 수준보다 높다고 하였다. 특히 영·유아기 자녀는 양육자에게 절대적으로 의존해야 하기 때문에 영·유아기 자녀양육은 이 시기의 어머니의 양육부담과 양육스트레스가 높아지는 원인이 될 수 있다. 따라서 어린 자녀를 둔 취업모의 경우에는 양육스트레스의 문제가 더욱 심각한 것으로 밝혀졌다(강희경, 1998; 김지연, 2003). 취업모가 지각한 양육스트레스는 단지 어머니 개인의 삶의 질 차원에서 뿐만 아니라 최근 저출산 현상에도 큰 영향을 미치기 때문에 학문적 차원뿐만 아니라 정책적 차원에서도 지속적인 관심과 연구가 필요하다. 그동안의 선행연구들은 주로 양육스트레스를 완화시킬 수 있는 방안으로서의 사회적 지지 자원을 탐색하는 연구들이 활발히 전개되어 왔는데 유아기 자녀가 있는 취업모의 경우 77.6%가 가족 내 돌봄을 위한 지지자원이 있는 것으로 나타났다(통계청, 2014). 또한 대부분의 취업모들은 친정이나 시댁 등의 인적관계에 의한 가족지지 자원에 많이 의존하고 있는 것으로 밝혀졌다(이성희·강성희, 2002). Voydanoff(2005)는 취업모의 자녀양육이나 가사분담에서 배우자 지지의 중요성을 강조하였다. 선행연구에서도 배우자의 양육참여가 어머니의 양육스트레스를 낮추는 요인으로 밝혀져서 취업모의 자녀양육에 배우자의 조력은 매우 중요한 지지 자원임을 입증해 주고 있다(최정희, 2012; 김재현, 2014).

그러나 배우자의 지지와 취업주부의 적응을 연구한 대부분의 선행연구는 취업모의 양육스트레스를 경감시키는 중요한 요소를 배우자의 조력에 초점을 두어 제한적으로 살펴보았을 뿐 배우자의 심리·정서적 지지와 활동적 지지 기능의 특성과 관계한 일-가정 역할 갈등과 양육스트레스를 함께 탐구한 연구는 많지가 않다. 즉, 배우자의 정서적 지지자원과 도구적 지지자원 등의 상대적 영향력을 분석한 연구는 것의 찾아볼 수가 없다. 홍승아·이인선(2012)의 연구에 따르면 맞벌이 부부의 64%는 자신의 현재생활에 대해 “일과 가족생활이 불균형”하다고 응답하였으며, 이들의 대다수(85%)는“가족보다 일에 더 치중”되어 있다고 기술하였다. 또한 응답자의 85%가“현재의 장시간 노동생활로 인하여 자녀 돌봄의 시간이 부족하다”고 인지하고 있었다. 이러한 상황은 어린 연령의 미취학 자녀를 둔 취업모의 일·가정 양립을 더욱 어렵게 하고 배우자의 정서적·활동적 측면의 지지는 일·가정 양립을 위한 매우 중요한 자원으로 활용될 수 있다. 배우자간의 일·가정 양립이 적절히 수행될 수 없다면 여성의 경력단절로 이어지고 노동력 공급이 감소되고 경제발전은 정체될 것이며 미래의 노동력을 제공하게 되는 출산율 또한 감소하게 되고 궁극적으로 국가의 안정성까지 위협하게 된다(홍승아 외, 2012).

최근 맞벌이 가족이 증가하는 상황에서 장시간 근무하는 일 중심의 직장문화로 인한 일-가정 갈등을 경험하는 근로자가 많은 것이 현실이다. 따라서 취업모의 일-가정 역할갈등, 배우자지지의 특성이 양육스트레스와 어떻게 관련성을 나타내는지를 파악하는 연구는 정책적 제언에 중요한 시의성을 갖는다고 본다. 특히 일과 가정이 어떻게 상호작용하여 취업모의 양육스트레스에 영향

을 미치는지와 배우자의 정서적 자원과 활동기능의 도구적 자원의 영향요인을 분석한 연구는 직장생활과 가정생활의 개선에 기여하는 효과적인 가족친화정책의 개발에 유용성이 클 것이다.

그동안 우리 사회는 저출산의 쇼크에서 벗어나기 위한 다각도의 가족지원 정책을 펼쳐 왔으나 구체적 성과는 아직 미흡한 실정이다. 따라서 취업모의 양육스트레스를 완화시킬 수 있는 관련 요인들에 대한 심층적 분석은 기혼여성의 출산율을 향상시키는데 유용할 수 있을 뿐만 아니라 가족친화정책 및 실천의 측면에서 중요한 시사점을 제공해 줄 수 있을 것이다. 이러한 배경을 근거로 본 연구는 일-가정 역할 갈등, 배우자지지 자원(정서적・도구적), 취업모의 양육스트레스의 관련성을 분석해 봄으로써 미취학 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스 감소를 돕는 실천적 방안을 탐색해보고자 한다. 이를 바탕으로 자녀양육의 요구와 부담이 가장 큰 미취학 자녀를 둔 취업부모 가족을 위한 가족친화정책 개발 및 실천현장에서 취업부모 가족의 부모교육 프로그램이나 상담적 개입에 필요한 기초자료를 제시하는데 그 목적이 있다.

본 연구의 미취학 자녀를 둔 취업모의 일-가정 역할갈등은 일→가정(직장영역에서의 경험이 가정영역의 경험에 미치는 영향으로 인한) 역할갈등과 가정→직장(가정영역에서의 경험이 직장영역의 경험에 미치는 영향으로 인한) 역할갈등의 양방향으로 구분하여 살펴보고자 한다.

Ⅱ. 선행연구 고찰

1. 양육스트레스

1) 개념

기혼성인이 겪게 되는 많은 스트레스 중 부모의 역할을 수행하며 자녀를 양육하는 것은 매우 큰 스트레스의 요인이 된다. 양육스트레스란 가족체계가 직면하는 발달과정 속에서 개인과 가족이 시간의 흐름에 따라 발달, 변화해 가는 과정에서 불가피하게 경험하게 되는 가족체계내의 긴장과 압력으로서 자녀양육으로 인해 부모가 인지하는 곤란 정도나 부담감으로 정의할 수 있다(고성혜, 1994; Crnic & Greenberg, 1990). 자녀의 양육은 부모에게는 심리적 만족감과 안정감을 주고 자신의 삶을 반성할 기회를 주기도 하지만 자녀양육으로 인한 경제적 부담감과 가사노동의 증가 등으로 정체감과 상실의 위기를 초래하기도 한다(민은홍, 2008). 이상의 개념적 정의를 토대로 본 연구에서의 양육스트레스는 자녀양육으로 인한 일상적인 스트레스 및 부모역할에 대한 부담감, 타인이 양육하는 것에서 오는 긴장과 압력으로서 부모가 인지하는 곤란 정도나 양육부담감으로 정의하고자 한다.

양육스트레스는 부모 자신의 생활패턴 및 삶의 질을 결정할 뿐만 아니라 이것은 자녀에 대한 양육태도로 이어져 자녀의 건전한 성장에 많은 영향을 미치게 되고(이선애, 2012), 부모와 자녀와의 관계를 비롯하여 자녀의 발달에도 영향을 줄 수 있어 중요한 문제라 할 수 있다(김민정, 2007). Crnic과 그 동료(1990)는 자녀를 양육하는 과정에서 경험하는 스트레스를 두 가지로 구분하여 설명하였다. 첫째는 등원준비, 형제자매 간의 다툼, 일정관리, 집안일과 같은 양육과업에 반응하여 경험하는 스트레스이다. 둘째는 조르기, 막무가내로 굴기, 다루기 어려움과 같은 바람직하지 못한 자녀 행동에 반응하여 경험하는 스트레스이다. 김기현・강희경(1997)은 양육스트레스를 자녀의 출생으로 인해 부모가 수행하는 부모역할 수행과정에서 경험하는 일상적 스트레스, 부모역할에 대한 부담감 및 타인양육에 대한 죄책감의 세 가지 영역으로 유형화 하였다.

2) **양육스트레스 관련요인**

어머니의 양육스트레스에는 다양한 요인들이 영향을 미칠 수 있다. 선행연구를 통해서 주요 인구학적 요인들인 부모의 연령, 교육수준, 자녀수, 자녀연령, 가계경제의 영향에 대하여 지속적인 논쟁이 이루어지고 있다(편은숙, 2004; 김정, 2005; 손수민, 2012; 장희정, 2012; 박정윤・장영은, 2013; 박주희, 2014a).

(1) 연령

장희정(2012)의 연구에서는 20대, 30대 어머니가 40대 어머니보다 더 높은 수준의 양육스트레스를 경험하는 것으로 밝혀졌다. 반면 손수민(2012)은 어머니의 연령이 높을수록 양육스트레스가 높다고 하였다. 낮은 연령의 어머니가 양육스트레스를 높게 경험하는 것으로 나타난 결과는 자녀의 연령이 어릴수록 어머니의 자녀 돌봄의 요구가 더욱 높아지는 것에 비해 어머니의 자녀양육의 경험이 부족하여 더욱 높은 수준의 자녀양육 스트레스를 경험할 수 있다고 본다(박주희, 2014a). 반면 연령이 높은 어머니가 양육스트레스를 더욱 높게 경험하는 것으로 나타난 결과는 어머니의 연령이 높을 때 생애 주기적으로 다양한 일상의 문제가 가중될 수 있어 심리적 스트레스 또한 높아질 수 있다고 본다.

(2) 가계소득

가계소득의 수준과 관련해서는 가계소득 수준이 낮은 어머니일수록 자녀양육스트레스를 높게 지각한다는 사실(박주희, 2014a)과 가계소득 수준이 높은 어머니일수록 자녀 양육스트레스를 높게 지각한다는 사실(박정윤・장영은, 2013)의 상반된 결과가 보고되었다. 저소득층 가계의 어머니들이 더욱 높은 양육스트레스를 지각하는 결과는 가계소득이 낮을수록 자녀양육에 필요한 다양한 자원 공급의 기회가 제한 될 수 있어 어머니들의 상대적 부담감이 높아질 수 있다고 본다. 반면에 가계소득이 높을수록 어머니의 자녀양육 스트레스가 가중되는 결과에 대해서는 가계소득이 높을수록 자녀에 대한 양육투자 및 교육투자가 높아지고 스트레스 또한 가중될 수 있을 것으로 이해된다(박주희, 2014a).

(3) 어머니의 교육수준

어머니의 교육수준과 양육스트레스의 관계에 대한 선행연구는 어머니의 교육수준은 자녀양육 스트레스와 정적상관이 있다는 결과와 어머니의 교육수준과 양육스트레스가 유의미한 관련이 없다는 결과(손수민, 2012)가보고되었다(편은숙, 2004; 김정, 2005). 어머니의 교육수준이 높을수록 자녀양육스트레스를 더욱 높게 경험하는 것으로 나타난 결과는 높은 교육수준은 자녀의 질적 양육과 자녀교육투자의 능력이 되기도 하지만 어머니의 교육투자 비용이 높을 때 자녀에 대한 어머니의 성취기대가 높아져서 심리적 스트레스 또한 높게 경험할 수 있을 것이다(박주희, 2014a). 어머니의 교육수준과 자녀양육 스트레스가 유의미한 관련이 없다고 나타난 결과는 자녀 돌봄의 요구에 반응하는 과정에서 어머니들이 경험하게 되는 양육스트레스는 어머니의 특성과 관계없이 보편적으로 경험하는 어려움으로 이해된다.

(4) 자녀수

선행연구들은 자녀의 수와 관련해 불일치한 결과를 보여주고 있는데 손수민(2012)은 자녀수가 2명 일 때 영아기 어머니의 양육스트레스가 가장 높고, 자녀수가 3명, 4명이상, 1명인 순으로 양육스트레스가 낮은 것으로 나타났다. 또한 편은숙(2004)은 자녀수가 3명이상일 때 양육스트레스가 높게 나타났다. 이러한 결과는 자녀의 수가 많을수록 부모역할의 부담이 가중되고 양육스트레스 또한 자연스럽게 높아지기 때문인 것으로 이해된다.

반면 장희정(2012)과 박정윤(2013), 신희숙(2014)

의 연구에서는 자녀수와 어머니의 양육스트레스와 유의미한 관계가 없는 것으로 나타났다.

(5) 자녀의 연령

선행연구들은 자녀의 연령과 관련해서 불일치한 결과를 보여주고 있는데 문혁준(2004)은 자녀의 연령의 어릴수록 취업모들은 역할갈등과 양육스트레스를 높게 지각한다고 보고하였고, 반면에 취업모의 자녀양육스트레스에 영향을 미치는 요인을 분석한 박영아(2005)와 박정윤 외(2013)는 자녀의 연령이 어머니의 양육스트레스와 관련이 없다는 사실을 보고하였다. 자녀가 어릴수록 취업모들이 양육스트레스를 더 높게 지각하는 결과는 어린자녀일수록 돌봄에 대한 요구가 많아지고 상대적으로 어린자녀를 둔 취업모의 양육부담이 커지고 심리적 스트레스 또한 높게 경험할 수 있는 것으로 이해된다.

(6) 고용여부

어머니의 취업여부와 양육스트레스를 분석한 선행연구에서는 취업모의 경우 어머니 역할에 대한 근심과 스트레스가 높다는 결과(박성옥, 1997)와 어머니의 취업여부는 자녀양육스트레스와 유미한 연관을 보이지 않는다는 결과(박영아, 2005)가 보고되었다. 어머니의 취업은 자녀 돌봄을 위한 시간적 제한으로 인해 육체적 피곤함이나 시간적 제한으로 인해 높은 양육스트레스를 유발할 수 있는 요인으로 가정된다.

이상의 선행연구들을 토대로 연령, 어머니의 교육수준, 자녀수, 소득수준, 가족형태, 고용형태 등을 통제변인으로 하여 양육스트레스에 어떤 영향을 미치는지를 파악해 보겠다.

2. 일-가정 역할갈등

1) 개념

일-가정 역할 갈등의 개념은 학자들에 따라 다양하게 정의되고 있는데 Greenhaus와 Beutell(1985)은 일-가족 갈등을 '일과 가정 두 영역에서의 역할압력이 몇 가지 측면에서 상호양립 할 수 없는 경우에 발생하는 역할 간 갈등' 이라고 정의하고 있다. 즉 직장역할에 참여함으로써 가정역할 수행이 어려운 경우와 반대로 가정역할에 참여함으로써 직장역할 수행이 어려운 경우에 발생하는 역할 간 갈등이라고 보고 있다. 임희정(2000)은 일-가족 갈등 정의를 역할 간 갈등의 한 형태로 직장영역과 가족영역간의 역할 압력들이 몇 가지 측면에서 상호 충돌될 때 발생하는 갈등의 한 유형으로 직장역할과 가정역할의 양립이 어렵다고 지각되는 정도라고 하였다. 이상의 선행연구를 토대로 본 연구에서의 일-가정 역할 갈등은 직장생활과 가정생활을 동시에 수행하는 과정에서 경험하게 되는 역할 수행의 어려움에 따른 긴장감으로 정의하겠다.

2) 일-가정영역의 경험의 상호의존성

한편 가정-직장 역할갈등의 연구는 다양한 역할 간 충돌관계에 주목하여 가정영역의 경험과 직장영역의 경험을 분리하여 연구해 왔으나 최근의 연구들은 이전의 분리관점에서 나아가 가정-직장영역의 경험의 호혜적 관계의 본질에 더욱 역점을 두고 있다(Byron, 2005; Frone, Russel, & Cooper, 1992; Wadsworth & Owens, 2007; Pichler, 2009). 일의 영역과 가족의 영역은 대칭적 경계가 있으나 그 경계는 투과성을 갖는다고 본다(박주희, 2003b). 가정과 직장의 경험의 상호관계에 주목하는 관점은 전이이론(spillover theory)의 개념에 바탕을 둔다. Wadsworth와 그 동료(2007)는 전이개념이 강조하는 가정영역과 직장영역의 경험의 상호작용을 구체적으로 파악하기 위해서 감정이 전이되는 방향성을 구분하였으며 이에 따라 가정영역의 경험이 직장영역의 경험에 미치는 정적·부적영향과 직장영역의 경험이 가정영역의 경험에 미치는 정적·부적영향으로 방향을 구분

하여 개념화 하였다. 전이 개념을 바탕으로 가정과 직장 간 갈등의 영향을 분석하는 모델은 가정과 직장을 수시로 넘나드는 현대인들의 생활방식에 적합한 모델로 평가되고 있다(박신아, 2014).

Frone과 그 동료들은(1992)은 가정의 경험과 직장의 경험이 양방향적으로 영향을 줄 수 있다는 사실을 검증하였는데, 이는 가정일의 경험이 직장일의 경험에 정적·부적영향을 줄 수 있으며, 직장일의 경험이 가정일의 경험에 정적·부적영향을 줄 수 있다고 본 것이다. 미국의 취업부부를 대상으로 가정영역의 경험이 직장영역의 경험에 미치는 정적·부적 영향을 연구한 Stevens, Minnotte, Mannon와 Kiger(2007)는 가정영역의 경험이 직장영역의 경험이 미치는 영향과 관련해서는 남성과 여성 사이의 유사점과 차이점을 밝혔다. 가정경험의 직장경험으로의 정적 전이에 영향을 미치는 요인으로 남성과 여성 모두 가족의 응집성과 정서적 만족감으로 나타났으며, 여성의 경우만 가정의 잘 정리된 가사 일이 직장의 경험에 긍정적으로 전이 되는 것으로 보고하였다. 가정경험이 직장경험으로 부적 전이되는 것과 관련해서는 남성과 여성이 서로 다르게 나타났다. 남성의 경우 부인의 경력을 돕기 위한 지지활동들이 그들의 직장경험에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면에 여성의 경우 가정에 3세 이하의 자녀를 둔 경우 직장경험에 부적 전이가 일어나는 것으로 나타났다.

이상의 선행연구들이 제시하는 바와 같이 최근의 연구들은 일-가족 갈등에 관한 연구가 직장영역의 경험이 가정영역 경험에 미치는 영향(직장→가정갈등)과 가정영역의 경험이 직장영역의 경험에 미치는 영향(가정→직장 갈등)의 상호작용적 개념으로 접근되고 있다(김희진, 2008; 김유리, 2010; Byron, 2005; Pichler, 2009 Wadsworth와 그 동료, 2007). 특히 역할갈등과 관련해서는 두 영역의 상호작용의 부적영향에 초점을 두어 연구되고 있다(이주희·이은희, 2000; Dilworth, 2004; Stevens와 그 동료, 2007; Chen, Powell & Greenhaus, 2009). 이주희 외(2000)는 한국의 맞벌이와 외벌이 직장인을 대상으로 일→가족 갈등과 가족→일 갈등을 분석하였으며 그 결과 맞벌이 여부에 관계없이 모든 직장인에 있어서 가족생활의 경험이 직장생활의 경험을 방해하는 정도의 수준보다 직장생활의 경험이 가족생활의 경험을 방해하는 정도의 수준이 높았으며 맞벌이 가족이 증가할수록 직장생활의 경험과 가정생활의 경험의 전이효과는 더욱 클 것이라고 하였다. Frone과 그 동료들(1992)의 연구도 직장생활의 경험이 가정생활의 경험을 방해하는 것이 가정생활의 경험이 직장생활의 경험을 방해하는 것보다 더욱 심각하다고 주장하였다.

취업모들의 경우 자녀 돌봄에 대한 가족성원으로 부터의 지지자원이 부족할 때 더욱 높은 수준의 역할갈등을 경험하는 것으로 알려지고 있다(박주희, 2010; Park & Liao, 2000).

이상의 연구를 토대로 본 연구에서는 일-가정 역할갈등은 일↔가정 역할갈등의 양방향에서 취업모에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

3. 배우자지지 자원

1) 자원의 개념

자원은 인적 자원(human resources)과 비인적 자원(nonhuman resources)으로 나뉘어 개념화된다(Deacon & Firebaugh, 1988). 가족의 기능을 촉진시키는데 기여하는 인적 자원은 개인의 특성과 역량, 동기를 의미하며, 인간 안에 내재하여 시간자원의 사용과 같이 인간과 떨어져서 사용될 수 없는 인적 자원을 말한다. 인적 자원은 가족 구성원들 간의 도구적 자원(instrumental resources)과 정서적 자원(emoutional resources)을 포함하며 지지적 기능이 그 핵심이다. 도구적 자원(instrumental resources)은 개인이 지니고 있는 에너지와 시간을 다른 가족성원을 위한 돌봄이나 가정관리 및

가정생활영위에 필요한 조리, 청소, 세탁, 주택관리, 공과금처리 등을 위해 사용하는 개인이 소유한 시간과 에너지와 같은 활동자원을 말한다(김영순, 2013). 따라서 남편의 도구적 자원제공의 요소들은 자녀에 대한 돌봄이나 가사를 돕는 활동들을 포함한다. 또한 정서적 자원(emotional resources)은 감정과 정서를 이해하고 어려움을 호소하는 것에 반응하고, 친밀감형성 등과 같은 정서관계적인 지지를 말한다. 남편의 정서적지지 자원은 아내에 대한 사랑과 친밀감, 우애, 보살핌, 소통하는 대화 등과 같은 정서적 관계 등을 들 수 있다.

비인적 자원(nonhuman resources)은 유형적인 것으로 인간의 외재적이고 개인이나 가족에 의해 소유되거나 통제가 가능한 자원으로 측정 가능한 경제적 자원(economic resources)을 들 수 있다. 남편의 아내에 대한 경제적 지원은 생활비, 재산형성, 주택관련자금, 내구재 구입, 단순증여 등을 위한 금전이나 물질들일 수 있다.

본 연구에서의 배우자지지 자원은 Deacon과 그 동료의 (1988)의 정의에 따라 자녀양육을 위해 배우자로서의 도구적 지원, 정서적 지원을 포함하는 인적 자원의 개념을 사용하였다(박주희, 2014b).

2) 배우자지지 자원의 특성

취업모가 주변인들로부터 얻는 사회적 지지는 양육스트레스 경감에 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다. 취업모의 경우 양육스트레스를 줄이기 위해서는 가족지지가 절대적으로 필요한 실정이다(황우상・이숙현・이나련, 2012). 특히 다양한 가족지지의 구성원 중에서도 배우자의 지지는 매우 중요한 요소로 밝혀졌다(김리진・윤종희, 2000; 문혁준, 2004). 배우자 지지자원(marital support resources)은 산업화 이후 핵가족 결혼 내에서 배우자 서로 간에 다양한 심리・경제적 자원을 주고받는 것을 의미한다. 본 연구에서의 배우자지지 자원은 자녀를 양육하는 과정에서 남편이 아내에게 정서적인 지지를 제공하는 것과 함께 자녀양육에 대해 책임감을 갖고 자발적으로 자녀 양육에 참여하는 도구적 역할을 제공하는 것으로 정의하였다.

4. 일-가정 역할갈등, 배우자지지 자원, 양육스트레스의 관계

취업 부부들은 다양한 가족 돌봄의 요구들을 수용할 수 있도록 돕는 가족자원, 직장자원, 사회환경적 자원이 적절히 확보되지 못한 상태에서는 일과 가정을 양립시키기가 어려우며 일-가정 역할갈등과 심리적 스트레스를 경험하게 된다(박주희, 2012; Kelly & Vodynff, 1985). 선행연구들은 취업모는 가정보다 직장에서의 일에 더 몰두할수록 가정과 직장에서 겪는 역할갈등이 크기 때문에 스트레스가 가중되어 궁극적으로는 삶의 질이 낮아질 뿐만 아니라 결국 자녀에게 긍정적 영향보다는 부정적 영향을 준다는 사실을 밝혔다(Greenhaus와 그 동료, 1985). 또한 가정-직장 간의 갈등은 정서적 건강을 해치고 가정과 직장생활 전반에 부정적인 영향을 끼치는 것으로 나타났다(Luk & Shaffer, 2005). 박신아(2014)의 연구에서는 취업모들은 풍부한 자원을 직장에서 받는 반면 가정에서는 가사분담에 따른 정서적 지지가 부족하여 가정생활에서 더 갈등을 갖는 것으로 나타났다.

배우자의 지지 역시 취업모 양육 스트레스 수준에 대한 중요한 요소로 나타났다. 김기현・조복희(2000)의 연구에서는 배우자의 지지가 높은 취업모의 경우 양육 스트레스를 덜 경험하는 것으로 나타났다. 박성연・임미리(2002)는 남편의 지지도는 취업의 스트레스와 불안감을 경감시켜주고 취업모의 심리적인 안녕에 긍정적인 영향을 준다고 보고하였다 이밖에 배우자의 자녀양육 참여도도 취업모의 양육 스트레스에 유의한 영향을

미치는 변인 중 하나로 나타났다(김리진・윤종희, 2000). 문혁준(2004)의 연구에서는 배우자의 지지는 취업모나 비취업모 모두에게 양육스트레스와 유의한 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 어머니가 지각한 배우자의 양육참여도가 높을수록(김정・이지현, 2005), 배우자의 협력이 높을수록(장영애, 2003) 양육 스트레스는 낮아지는 것으로 보고되었다. 김정(2005)의 연구에서는 남편의 자녀에 대한 생활지도, 가사활동, 여가활동이 모두 투입될 경우 양육스트레스가 현저히 줄어드는 것으로 나타났다.

배우자지지와 양육스트레스의 관계를 다룬 일부 연구들은(이희정・이숙현, 1995; 허순금, 2006) 배우자의 지지가 양육스트레스를 완충시키거나 영향을 미치는 요인으로 보고하였다. 이상에서 살펴본 바와 같이 배우자의 지지는 자녀의 건강한 발달뿐만 아니라 가족 구성원 모두에게 긍정적인 의미를 주며 결과적으로 취업모의 양육스트레스를 낮추는 중요한 요인임을 가정할 수 있다.

한편, 일-가정 역할갈등과 배우자지지, 양육스트레스의 관계를 살펴본 연구들을 보면 Michel Kortraba, Mitchelson, Clark와 Baltes(2011)은 남편의 지지가 어머니의 양육스트레스와 일-가정 역할갈등에 중요한 영향을 미치는 요인이라고 하였다. 김지혜(2010)의 연구에서는 남편의 자녀양육참여가 어머니의 일-가정 역할갈등을 낮추고 양육스트레스에 유의미한 차이를 가져온 것으로 나타나 남편의 자녀양육참여가 기혼여성의 양육스트레스를 감소시켜서 건강한 가족을 이루는 중요한 요소임을 주장하였다. 김준기・양지숙(2012)는 취업모에게 가족지지는 직장에서 오는 갈등을 감소시킬 수 있고, 직장생활에 대한 배려와 지지는 가정-직장간의 역할갈등을 완화하는데 결정적인 역할을 할 수 있다고 주장하였다. 이상의 선행연구를 토대로 본 연구에서는 미취학 취업모의 일-가정 역할 갈등, 배우자 지지가 양육스트레스에 미치는 영향을 살펴보겠다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구문제

본 연구의 목적은 일-가정 역할갈등, 배우자지지 자원(정서적・도구적), 취업모의 양육스트레스의 관련성을 분석해 봄으로써 미취학 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스에 미치는 영향을 최소화하는 방안을 탐색해보고자 한다.

이러한 목적에 근거하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

<연구문제 1> 미취학 자녀를 둔 취업여성의 일-가정 역할갈등, 양육스트레스, 배우자지지 자원(정서적・도구적)의 일반적인 경향은 어떠한가?

<연구문제 2> 미취학 자녀를 둔 취업여성의 일-가정 역할갈등, 배우자지지 자(정서적・도구적)원, 양육스트레스의 관계는 어떠한가?

<연구문제 3> 미취학 자녀를 둔 취업여성의 양육스트레스에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

2. 측정도구 구성

1) 독립변수

(1) 일-가정 역할 갈등

‘가정생활’과 ‘직장생활’의 역할 갈등을 측정하기 위해서 이옥순(2008)의 도구를 사용하였다. 일-가정 갈등 척도는 일→가정갈등 4문항과 가정→일 갈등 3문항으로 총 7문항으로 구성되었다<표 1>. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’(1) 에서 ‘매우 그렇다’(5) 까지 5점 척도로 응답하게 되었다. 점수가 높을수록 직장과 가정생활을 병행함으로써 경험하게 되는 갈등 정도가 높은 것을 의미한다.

〈표 1〉 측정도구의 변수 및 신뢰도 계수

변수		문항	신뢰도
독립변수	일-가정 역할 갈등 (연속변수) 7문항	일→ 가정역할갈등 4문항	.86
		가정→ 일 역할갈등 3문항	.89
	배우자 지지자원 연속변수 10문항	배우자 정서적 지지자원 5문항	.89
		배우자 도구적 지지자원 5문항	.80
통제변수	연령(1=30대, 2=40대) 교육(1=고등졸, 2=대졸. 3=대학원졸 이상) 소득(1=200만원미만, 2=200-400만원미만, 3=400만원이상) 가족형태(1=부부+자녀, 2=시부모+부부+자녀, 3=친정부모+부부+자녀, 4=기타) 자녀수(1=1명, 2=2명이상) 첫 자녀의 연령(1= 3세미만, 2=4세 이상) 고용형태(정규직=1, 비정규직=2, 3=기타))		
종속변수	양육스트레스 12문항		.85

본 연구에서는 일→가정 갈등은 Cronbach α = .86으로 검증되었고, 가정→일 갈등은 Cronbach α = .89로 검증되었다.

(2) 배우자지지 자원

배우자지지 자원 척도는 현온강·조복희(1994)가 우리나라의 사회문화적 배경을 반영해 개발한 부모의 역할만족도 척도중 배우자지지 문항을 본 연구의 배우자 지지자원의 개념에 맞게 정서적 지지자원과 도구적 지지자원으로 수정하여 총 10문항으로 구성되었다<표 1>. 구체적으로 배우자의 정서적 지지자원은 남편으로부터 받는 심리적·정서적 지지와 수용을 의미하는 문항들로 총 5문항으로 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'(1) 에서 '매우 그렇다'(4) 까지 4점 척도로 응답하게 되어있으며 점수가 높을수록 배우자의 정서적지지 자원이 높음을 의미한다. 본 척도의 Cronbach's α에 의해 산출된 신뢰도는 .89이었다. 배우자의 도구적 지지자원은 자녀양육에 실제적인 도움을 주며 자녀와 함께 놀아주며, 실제적인 역할을 수행하는 문항으로 총 5문항으로 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'(1) 에서 '매우 그렇다'(4) 까지 4점 척도로 응답하게 되어있으며 점수가 높을수록 배우자의 도구적지지 자원이 높음을 의미한다. 본 척도의 Cronbach's α에 의해 산출된 신뢰도는 .80이었다.

2) **통제변인**

본 연구에서 통제변인은 응답자인 취업모의 연령, 월소득, 교육수준, 자녀수, 첫 자녀의 연령, 가족형태, 고용형태로 구성하였다<표 1>.

3) **종속변수 : 양육스트레스**

본 연구의 양육스트레스 척도는 Abidin(1990)의 Parenting Stress Index(PSI)를 김기현·강희경(1997)이 우리나라의 사회문화적 배경을 반영해

개발한 양육스트레스 척도를 사용하였으며 자녀 돌봄으로 인한 부담감, 개인적 생활의 제약, 다양한 활동의 제약 타인이 자녀를 돌보는 것에 대한 불안감, 육체적 피로감, 심리적 짜증, 교육비 지출, 주변사람들로 부터의 비난, 그리고 자녀양육에 대한 자신감 상실 등으로 부터의 스트레스에 대한 내용을 포함하여 총 12개 문항으로 구성되었다<표 1>. 각 문항들은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점의 Likert 척도로 구성되었으며, 점수가 많을수록 양육스트레스가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach α = .85로 검증되었다.

2. 자료수집 및 분석방법

1) 표본선정 및 자료수집

본 연구의 연구대상은 미취학 자녀를 둔 취업 기혼여성들로 조사대상자 표집은 2014년 6월 1일에서 2014년 6월20일까지 유의적 표본추출 방법에 의해 서울시 및 경기도 지역 어린이집에 자녀를 보내고 있는 기혼 취업여성들을 대상으로 실시되었으며 설문지의 배부·회수율은 93%였고, 배우자가 함께 거주하지 않는 것으로 응답한 대상을 제외하고 모든 설문 문항에 빠짐없이 응답한 총 232의 설문지가 최종분석에 사용되었다.

조사대상자의 일반적 특성을 살펴본 결과<표 2>와 같다. 분석결과, 연령은 30대 이하가 79.7%, 40대는 20.3%로 조사대상자 대부분이 30대로 이루어져 있다. 월소득은 400만원 이상이 46.6%, 200~400만원 미만 41,8%, 200만원 미만 11.6%로 나타났다. 취업모의 교육수준의 경우 대졸이상 55.6%, 전문대졸 28.1%, 고졸 16.4%로 나타났다. 자녀수는 1명이 40.0%, 2명이상이 60.0%이었다. 첫 자녀의 연령은 만3세 이하가 37.0%, 만 4세이상이 63.0%로 나타났다. 가족형태는 부부+자녀로 구성된 가족이 73.2%, 시부모+부부+자녀 14.2%, 친정부모+부부+자녀 6.14%로 나타나 핵가족 형태가 많은 구성을 차지하였다. 고용형태는 정규직 47.1%, 비정규직 37.8%의 순으로 나타났다.

3. 분석방법

수집된 자료는 부호화 과정(coding)과 오류검토 작업을 한 후, SPSS 18.0 Package를 이용하여 통계분석을 하였다. 연구모형의 각 변수를 측정하는 척도의 신뢰도를 검정하기 위해 Cronbach Alpha 값을 구하였다. 조사대상자의 일반적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였다. 조사대상자의 일-가정 역할갈등, 배우자지지, 양육스트레스의 수준을 알아보기 위해 평균, 표준편차 등을 산출하였다. 조사대상자의 일-가정 역할갈등, 배우자 지지자원(정서적·도구적), 양육스트레스수준의 관계를 살펴보기 위해 pearson의 적률상관관계 분석을 실시하였다. 조사대상자의 양

〈표 3〉 미취학 자녀를 둔 취업모의 일-가정 역할갈등, 배우자지지(정서적 · 도구적) 자원, 양육스트레스의 경향

변인	M(SD)	
가정→일 역할갈등	5점 만점	2.70(.74)
일→가정 역할갈등		2.54(.62)
전체 일-가정 역할갈등		2.62(.59)
배우자 정서적지지	4점 만점	2.88(.68)
배우자 도구적지지		2.64(.79)
전체 배우자지지		2.76(.78)
양육스트레스	5점 만점	2.86(.89)

〈표 2〉 조사대상자의 일반적 특성 (N= 232)

구분	내용	빈도	%
취업모의	30대 40대	185 48	79.7 20.3
월소득	200만원미만 200만원~400만원미만 400만원이상	27 97 108	11.6 41.8 46.6
취업모의 교육수준	고졸 전문대졸 대졸이상	38 65 129	16.4 28.1 55.6
자녀수	1명 2명이상	93 139	40.0 60.0
첫 자녀의 연령	만 3세 이하 만 4세 이상	85 147	37.0 63.0
가족형태	부부+자녀 시부모+부부+자녀 친정부모+부부+자녀 기타	170 33 14 15	73.2 14.2 6.14 6.46
고용형태	정규직 비정규직 기타	110 90 32	47.1 37.8 15.1
전체		232	100

육스트레스에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 위계적 다중회귀분석(Hierarchical Multiple Regression Analysis)을 실시하였다.

Ⅳ. 연구결과

1. 미취학 자녀를 둔 취업모의 일-가정 역할갈등, 배우자지지(정서적 · 도구적)자원, 양육스트레스의 경향

미취학자녀를 둔 취업모의 일-가정 역할 갈등, 배우자 지지자원, 양육스트레스의 전반적 경향을 분석한 결과<표 3>, 가정→일(가정영역의 경험으로 인한 직장영역의 역할갈등)의 평균점수는 2.70(5점만점, SD=.74)로 나타났으며 일→가정(직장영역의 경험으로 인한 가정영역의 역할갈등)은 2.54(5점만점, SD=.62)으로 나타났다. 전체 일-가정 역할갈등의 평균점수는 2.62(5점만점, SD=.59)로 중간값 3점보다는 전체적으로 낮게 나타났다. 배우자 지지자원의 수준은 2.76(4점만점, SD=.78)으로 중간값 2.5점 보다 다소 높은 수준으로 나타났다. 하위 영역별로 살펴보면 배우자의 정서적 지지는 2.88(4점만점, SD=.68), 도구적 지지는 2.64(4점만점, SD=.79)으로 중간값 2.5점 보다는 높은 수준을 나타냈다. 양육스트레스는 2.86(5점만점, SD=.89)로 중간값 3점보다 약간 낮게 나타났다.

본 연구 대상의 경우 전체 역할갈등의 점수는 비교적 낮게 나타났으나 직장영역의 경험이 가정영역을 방해하는 정도 보다 가정영역의 경험이 직장영역을 방해하는 정도가 더 높은 것을 알 수

〈표 4〉 미취학 자녀를 둔 취업모의 일-가정 역할갈등, 배우자지지(정서적 · 도구적) 자원, 양육스트레스의 상관관계

	일→가정 역할갈등	가정→일 역할갈등	배우자 정서적 지지자원	배우자 도구적 지지자원	양육스트레스
일→가정역할갈등					
가정→일 역할갈등	.508**	1			
배우자 정서적 지지자원	-.201**	-.164*	1		
배우자 도구적 지지자원	-.172*	-.196*	.468***	1	
양육스트레스	.183*	.176*	-.161**	-.228*	1

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

있다. 배우자지지 자원의 수준은 도구적 지지자원과 정서적 지지자원 모두 중간값 보다 다소 높게 나타났으나 배우자지지 영역별로 살펴보면 정서적 지지가 도구적 지지보다 다소 높게 나타나 취업모가 일과 가정생활을 병행하는 과정에서 남편의 자녀양육에 실제적 참여보다는 정서적지지 정도가 우선됨을 알 수 있다. 양육스트레스는 중간값 보다 약간 낮게 나타났다. 본 연구대상의 역할갈등의 점수가 비교적 낮게 나타난 것과 적절한 배우자 지지자원은 어머니의 양육스트레스를 낮추는데 영향을 미치는 것으로 사료된다.

2. 미취학 자녀를 둔 일-가정 역할 갈등, 배우자지지(정서적 · 도구적) 자원, 양육스트레스의 상관관계

미취학 자녀를 둔 취업모의 일-가정 역할갈등, 배우자지지(정서적・도구적) 자원, 양육스트레스 간의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson의 적률상관계수를 산출한 결과는 다음과 같다<표4>. 첫째, 일→가정(직장영역의 경험이 가정영역의 경험에 미치는 영향으로 인한) 역할갈등과 가정→일(가정영역의 경험이 직장영역의 경험에 미치는 영향으로 인한) 역할갈등과는 정적 상관관계를 나타내었다. 즉, 일이 가정생활에 미치는 영향으로 인한 역할갈등이 높을수록 가정생활이 일에 미치는 영향으로 인한 갈등이 높게 나타났다. 둘째, 배우자지지 자원의 수준과 일-가정 역할 갈등 간에는 부적상관관계를 나타내었다. 구체적으로 배우자 정서적 지지자원의 수준이 낮을수록 일→가정(직장영역의 경험이 가정영역의 경험에 미치는 영향으로 인한)역할갈등과 가정→일(가정영역의 경험이 직장영역의 경험에 미치는 영향을 인한)역할갈등이 높은 것으로 나타났으며 배우자의 도구적 지지자원의 수준이 낮을수록 일→가정(직장영역의 경험이 가정영역의 경험에 미치는 영향으로 인한)역할갈등과 가정→일(가정영역의 경험이 직장영역의 경험에 미치는 영향으로 인한)역할갈등이 높은 것으로 나타났다. 셋째, 배우자의 정서적 지지자원과 도구적 지지자원은 정적상관을 나타내 배우자의 정서적지지 자원의 높을수록 배우자의 도구적지지 자원이 높게 나타났다. 넷째, 양육스트레스는 일-가정 역할 갈등 간에는 정적상관을 나타냈고 배우자지지 자원의 수준 간에는 부적상관을 나타내었다. 즉, 취업모는 일→가정(직장영역의 경험이 가정영역의 경험에 미치는 영향으로 인한)역할 갈등이 높을수록 그리고 가정→일(가정영역의 경험이 직장영역의 경험에 미치는 영향으로 인한)역할 갈등이 클수록 양육스트레스가 높았으며 배우자의 정서적 지지자원과 도구적 지지자원의 수준이 낮을수록 양육스트레스가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 일-가

〈표 5〉 미취학 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스에 미치는 영향을 미치는 요소

		자녀양육스트레스			
		1단계		2단계	
		B	β	B	β
통제변인	연령	.01	.08	.00	.01
	월소득	-.04	-.08	-.08	-.09
	교육수준	.05	.06	.05	.06
	자녀수	.24	.20*	.29	.27**
	첫 자녀의 연령	-.06	-.06	-.04	-.03
	가족형태(1=부부+자녀, 0=기타)	.04	.04	.18	.14
	고용형태(1=정규직, 0=비정규직	-.30	-.15	-.11	-.06
일-가정 역할갈등	일→가정			.26	.22*
	가정→일			.18	.14
배우자 도구적 지지 자원				-.23	-.18*
배우자 정서적지지 자원				-.10	-.11
상수		2.45		1.99	
Adjusted R^2		.084		14.6	
F값		2.41*		3.89**	
DW		1.64		1.88	

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

정 역할갈등의 전이(spillover)적 특성과 상호관계성을 잘 나타내는 것으로 보인다. 이에 취업부부의 가족생활과 직장생활에서 요구되는 다양한 요구들에 따른 역할수행을 돕는 가족과 직장의 지지 자원들의 중요성이 강조된다. 특히 배우자의 도구적 지지자원의 수준과 정서적 지지자원의 수준이 정적상관을 보이는 결과는 배우자의 정서적 지지는 어머니의 자녀양육을 돕는 실천 활동으로 이어지는 것으로 사료된다.

3. 미취학 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스에 영향을 미치는 요인

미취학 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스에 어떠한 영향을 미치는지를 설명하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 먼저 독립변인들 간의 다중공선성의 문제가 있는지 살펴보기 위해 DW 계수를 산출하였다. 각각 1.64과1.88로 2에 가깝게 나타나 다중공선성은 문제가 없는 것으로 나타났다. 분석결과는<표 5>와 같다. 이중 불연속 변수인 가족형태, 근무형태는 가변수(dummy variable) 처리하였다.

모델Ⅰ은 통제변수와 양육스트레스간의 인과관계를 분석한 것으로 전체 설명력은 8.4%로 나타났다. 각 변수들의 통계적 유의성을 판단하기 위해 t값의 유의확률을 살펴보면 자녀수(β=.20, p<.05)만 양육스트레스에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 자녀수가 많을수록 양육스트레스가 높은 것으로 나타났다.

모델 Ⅱ은 통제변인, 일-가정 양립 갈등, 배우

자지지의 도구적 지지자원, 정서적 지지자원과 양육스트레스의 인과관계를 살펴본 것으로 전체 설명력은 14.6%로 나타났다. 각 독립변수들의 통계적 유의성을 판단하기 위해 t값의 유의확률을 살펴보면 자녀수(β=.27 p<.01), 일→가정 역할갈등(직장영역의 경험으로 인한 가정생활의 역할갈등)(β=.22, p<.05), 배우자지지 자원 중 도구적 지지 자원(β=-.18, p<.05)이 양육스트레스에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구의 결과는 취업모의 양육스트레스에 자녀수와 직장생활에서 가정생활로 유입되는 역할갈등과 배우자의 도구적 지지 등의 상대적 영향력을 보여주었다. 자녀수가 많을수록 양육스트레스가 높게 나타난 점은 다자녀를 둔 취업모에 대한 지원의 중요성 강조하는 결과로 본다. 특히 일→가정(직장영역의 경험이 가정영역의 경험에 미치는 영향으로 인한) 역할갈등이 양육스트레스에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 직장의 가족친화 환경조성을 위한 정책수립이 시급하다고 본다. 또한 배우자의 도구적지지가 양육스트레스를 낮추는데 중요한 요인으로 본 연구를 통해 나타나 취업모가 가정생활과 직장생활을 병행하면서 자녀를 건강하게 양육하기 위해서는 남편의 자녀양육에 실제적 참여가 중요하다는 점을 확인할 수 있었다.

Ⅴ. 결론 및 제언

사회변화와 함께 기혼여성들의 교육수준이 높아져감에 따라 오늘날 대부분의 기혼여성들의 사회적 활동에 대한 열망 또한 높은 수준이다. 뿐만 아니라 국가 사회의 경쟁력 강화라는 측면에서도 우수한 여성 인력을 필요로 한다. 국가 차원에서 뿐만 아니라 개인의 의식 수준에서도 일과 가정을 양립하기 위한 다양한 노력이 필요하다고 본다. 이를 위해서는 개인적 수준에서는 육아와 가사에 남성들의 참여가 보다 활발하게 전개되어야 하며 일-가정의 양립에 필요한 구체적인 정책적 방안을 제시되어야 할 것이다. 이를 위해서는 먼저 취업모의 양육스트레스를 경감시킬 수 있는 노력과 함께 관련 영향 요인을 규명하는 연구는 지속적으로 이루어질 필요성이 있겠다. 그동안 취업모의 양육스트레스의 완화를 돕는 배우자의지지의 관련성을 연구한 대부분의 선행연구(김정, 2005; 최정희, 2012; 홍승아 외, 2012; 김재현, 2014)는 배우자의 양육참여를 주요 요인으로 분석하였을 뿐 양육스트레스 관련해서 배우자의 심리・정서적 지지와 실제 양육활동 참여 기능인 도구적 지지의 특성과 일-가정 역할갈등의 관련성을 탐구한 연구는 거의 이루어지지 않았다. 이에 본 연구의 목적은 미취학 자녀를 둔 취업모의 일-가족 역할갈등, 배우자지지(정서적・도구적)자원이 양육스트레스에 미치는 영향을 파악하여 취업모의 일-가정 양립에 따른 양육스트레스 부담을 개선시킬 수 있는 방안을 찾고자 하는데 있다. 이를 위해 서울 및 경기도에 어린이집에 자녀를 보내고 있는 취업여성을 선정하여 구조화된 설문지를 통해 설문조사를 실시하고 분석하였다. 연구결과를 요약하고 결론을 내린 후 이에 대해 논의를 하면 다음과 같다.

첫째, 미취학 자녀를 둔 취업여성의 전체 일-가정 역할갈등의 평균점수는 중간값 보다 약간 낮게 나타났다. 가정생활의 경험으로 인한 직장생활의 역할갈등이 직장생활의 경험으로 인한 가정생활의 역할갈등 보다 다소 높게 나타났다. 배우자지지 자원의 수준은 도구적 지지자원과 정서적 지지자원 모두 중간값 보다 다소 높게 나타났다. 양육스트레스는 중간값 보다 약간 낮게 나타났다. 본 연구 대상의 경우 전체 역할갈등의 점수는 비교적 낮게 나타났으나 직장영역의 경험이 가정영역을 방해하는 정도 보다 가정영역의 경험이 직장영역의 경험을 방해하는 정도가 더 높은 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 직장영역의 경

험이 가정영역의 경험에 더욱 방해가 된다는 것을 강조하는 선행연구(이주희 외, 2000; Frone과 그 동료,1992)의 결과들과는 불일치하였지만 일과 가족 사이의 상호지지와 갈등에 대해 중요한 증거를 제시하였다. Adams, King과 King(1996)은 일과 가족은 상호 관계적이며 동시에 갈등과 지지로 성격화 되며 갈등과 지지의 수준은 양영역에 관련되는 사회환경적 자원들에 의해서 결정된다고 하였다. 예를 들어, 취업모의 가족으로 인한 높은 수준의 직무의 방해는 그 가족 안에서의 낮은 수준의 정서적, 도구적 지지와 관련된 것으로 본다. 따라서 본 연구에서 다소 높게 나타난 배우자지지 자원의 수준은 일-가정 역할갈등을 경감시키는데 영향을 미치는 것으로 사료된다. 한편 배우자지지 영역별로 살펴보면 정서적 지지가 도구적 지지보다 높게 나타나 취업모가 일과 가정생활을 병행하는 과정에서 남편의 자녀양육에 실제적 참여보다는 정서적지지 정도 수준에서가 보다 활발하게 나타나고 있음을 본 연구를 통해 확인할 수 있었다.

둘째, 미취학 자녀를 둔 취업여성의 일→가정(직장영역의 경험이 가정영역의 경험에 미치는 영향으로 인한) 역할갈등이 높을수록 가정→일(가정영역의 경험이 직장영역의 경험에 미치는 영향으로 인한) 역할갈등이 높게 나타났다. 또한 배우자지지의 도구적 지지자원과 정서적 지지자원의 수준이 낮을수록 일→가정(직장영역의 경험이 가정영역의 경험에 미치는 영향으로 인한) 역할갈등과 가정→일 (가정영역의 경험이 직장영역의 경험에 미치는 영향으로 인한) 역할갈등이 모두 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 일-가정 역할갈등의 전이(spillover)적 특성과 상호관계성을 강조한 선행연구의 결과(Frone과 그 동료들, 1992; Wadsworth와 그 동료, 2007; Byron, 2005; Pichler, 2009)와 일치한다. 이에 취업부부의 가족생활과 직장생활에서 요구 되는 다양한 요구들에 따른 역할수행을 돕는 가족과 직장의 지지 자원들은 가족의 일-가정 갈등을 경감시키고 일-가정의 균형적인 양립을 이루는데 기여할 것으로 사료된다. 취업모는 일→가정(직장영역의 경험이 가정영역의 경험에 미치는 영향으로 인한)역할 갈등이 높을수록 그리고 가정→일(가정영역의 경험이 직장영역의 경험에 미치는 영향으로 인한) 역할 갈등이 클수록 양육스트레스가 높았으며 배우자 지지의 수준이 낮을수록 양육스트레스가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 일-가정 역할갈등은 양육스트레스와 자녀의 복지에도 영향을 미친다는 선행연구의 결과(Greenhaus와 그 동료, 1985, Michel와 그 동료들, 2011)를 지지하였다. 또한 배우자의 지지와 양육스트레스와 정적관계를 보인 결과는 배우자의 지지가 양육스트레스를 경감시키는 것에 크게 기여한다는 선행연구의 결과와 일치하였다(김리진 외, 2000; 김기현 외, 2000; 박성연 외, 2002; 장영애, 2003; 문혁준, 2004; 김정, 2005). 배우자의 지지는 실제 양육활동 참여의 도구적 자원으로 취업모와의 역할분담을 돕는 것뿐만 아니라 정서적 지지를 통해서 취업모의 심리적 안정에 긍정적 기여할 수 있다고 본다.

셋째, 미취학 자녀를 둔 취업여성의 양육스트레스에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해서 위계적 회귀분석을 실시한 결과 '자녀수', '일→가정(직장영역의 경험이 가정영역의 경험에 미치는 영향으로 인한)역할갈등', '배우자의 도구적 지지 자원' 수준이 양육스트레스에 유의미한 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 즉 자녀수가 많을수록 그리고 일이 가정에 미치는 역할갈등이 높을수록, 배우자의 도구적 지지자원 수준이 낮을수록 미취학 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스가 높은 것으로 나타났다. 본 연구의 결과는 취업모의 양육스트레스에 자녀수와 직장생활에서 가정생활로 유입되는 역할갈등과 배우자의 실제 양육활동 참여인 도구적 지지 등의 상대적 영향력을 보여주었다. 자녀수가 많을수록 양육스트레

스가 높게 나타난 결과는 자녀의 수가 많을 때 취업모의 양육 부담은 그만큼 높아질 수 있어 다자녀를 둔 취업모에 대한 심도 있는 사회적 지원이 더욱 절실하다. 또한 배우자의 실제 양육활동 참여인 도구적 지지의 중요성에 따라 취업모의 양육활동에 남편 조력의 극대화를 돕는 효과적인 실천개입 방안이 마련되어야 할 것이다. 미취학 시기의 어린 연령대 자녀를 둔 어머니는 자녀를 돌보는 과정에서 더 많은 신체적 피로감을 느끼게 되며 그에 따른 부정적인 심리가 증가하기 때문에(문혁준, 2004) 배우자의 실제 양육활동 참여인 도구적 지지는 그 어느 때 보다 중요한 자원의 역할을 담당하게 된다. 따라서 자녀양육에 실제적 도움을 수행할 수 있도록 배우자에게 유용한 지식과 정보를 제공하는 효과적인 가족생활교육프로그램의 개발과 보급 및 취업부부 대상 고충상담 서비스를 제공하기 위해 관심과 노력을 기울여야 할 것이다. 또한 일→가정(직장영역의 경험이 가정영역의 경험에 미치는 영향으로 인한) 역할갈등이 양육스트레스에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 결과는 직장경험이 가정생활에 미치는 영향의 중요성을 강조하며 과도한 근무시간이나 근무환경 등의 개선 등과 같은 직장의 가족친화 환경조성을 위한 정책수립이 시급하다고 본다.

이상의 결론을 토대로 정책적 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 최근 우리사회는 맞벌이 가정의 일-가정 양립을 위한 다양한 가족친화정책이 실시되고 있다. 그러나 본 연구에서 나타난 바와 같이 직장영역의 역할갈등이 가정영역의 역할갈등에 미치는 부담이 양육스트레스를 높이는데 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가족친화적 직장환경 조성을 위한 지속적인 노력의 중요성을 강조한다. 취업부부의 증가와 함께 국가 및 기업의 가족친화정책의 필요성을 절감하고 있지만 아직도 효과성이 있는 기업정책들이 미흡한 실정이다. 최근 정부는 가족친화적 기업환경을 조성하기 위하여 가족친화기업인증제도'도입 등 취업가족의 일・가정 양립을 돕기 위하여 적극 노력하고 있으나 기업 스스로의 적극적인 참여를 촉진시키기 위한 다양한 친가족지원 사업을 확대할 필요가 있다고 본다. 현재 우리나라 기업들의 우수 가족친화정책 사례들로 밝혀진(여성가족부, 2014) 출산휴가 후 자동육아휴직<KT G, 롯데그룹>, 육아휴직자 인사고과평균등급제도<한화그룹, LG그룹>, 직장어린이집을 계열사 협력사와 공동활용<롯데그룹, 효성 ITX>, 시간선택제 근로자 채용<CJ그룹, 한국IBM, 아모레 퍼스픽>등의 모범사례들을 직장의 일・양립 확산의 계기가 되도록 적극 추진해 나가야 할 것이다. 또한 가족친화정책의 효과성을 높이기 위해서는 이들 정책이 취업모에게 실질적 도움을 주는가에 대한 정책분석 및 개선 방안을 적극 추진해야 한다.

특히 2013년부터 영유아의 경우 무상보육이 실시된 이후 취업모가 어린이집에 맡기는 것이 비취업모 보다 어려운 것으로 나타나(유희정・홍승아・김지혜・이솔・동제연・이향란, 2014), 실제 취업모들이 체감하는 자녀양육스트레스는 여전히 클 것으로 사료된다. 따라서 취업모들이 불이익을 경험하지 않는 정책적 후속대책이 필요하다.

둘째, 미취학 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스를 완화시키는데 배우자의 도구적 지지자원이 중요한 요인으로 나타나 배우자간의 시간과 노동에 있어서 일과 가정간의 균형적인 분배를 이루도록 돕는 정책적 지원이 필요함을 시사하고 있다. 무엇보다도 가정생활에 있어 남성과 여성의 균형적인 역할 분담과 역할공유가 전제되어야 할 것이다. 최근 정부는 기업연계 '가족친화 직장교육 실시'와, ''워킹데이 지원센터 설치' 등을 통해 가족친화 직장환경 조성을 위해 노력을 기울고 있으나 육아휴직제도와 유연근무제 활용에 있어 남성의 적극적인 선택이 이루어질 수 있도록 기업문화 변화를 위한 정책적 지원이 요구된다(여

성가족부, 2015).

셋째, 시간적, 노동적인 측면에서 가정생활에서의 남성들의 적극적인 지지를 위해서는 양육과 가사노동에 대한 남성의 인식변화가 우선되어야 한다고 본다. 기혼취업가족의 남성대상 가족생활교육 프로그램 개발 및 교육실시를 위한 정책적 지원이 필요하다. 일·가정양립정책의 국제비교를 한 연구(홍승아·이미화·김영란·유계숙·이영미·이연정·이채정, 2009)에 의하면 부성휴가제도나 탄력근무제도 등에 대한 인지나 경험에 있어서 우리나라의 경우 선진국에 비해서 매우 낮았으며, 성별분업에 대한 생각이나 가족과 함께 보내는 시간, 저녁식사 빈도 등에 있어서 스웨덴이나 영국 등과 같은 선진국에 비교해 우리나라의 경우 그 비율이 매우 낮게 나타났다. 기혼 취업부부의 일과 가정생활의 균형적인 삶을 위해서는 장시간 직장에 매여 있어야 하는 구조적인 문제를 해결하는 것 이외에도 직장일 이외에 가정생활의 일을 부부가 함께 공유해야 한다는 인식의 전환이 필수적으로 전제되어야 한다고 본다(박주희·김양호, 2012). 따라서 건강가정지원센터 등을 중심으로 기혼취업 부부를 대상으로 한 부부교육이나 부모교육, 찾아가는 아버지 교육 등을 개발하고 그 내용이 남편에게 유용할 수 있도록 구성해야 한다. 나아가 사회문화적 차원에서도 아버지의 아동양육 참여성 인식 확대 및 자녀양육은 부모가 함께 담당하는 역할을 인식하는 가치관 조성을 위한 노력도 함께 이루어 나가야 할 것이다.

끝으로 본 연구의 제한점 및 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 서울 및 수도권에 거주하는 취업주부만을 대상으로 자료를 수집하였기 때문에 표본의 대표성 부족하다. 이러한 특성들이 취업모가 지각한 일-가정 역할갈등, 배우자 지지(정서적·도구적)자원, 양육스트레스의 전반적 수준의 결과를 제한적으로 해석해야 하는 한계를 나타냈다. 또한 횡단자료이므로 독립변수와 종속변수의 인과관계를 파악하는데 어려움이 있다. 따라서 후속연구에서 표본 대표성 및 종단적 설계를 통해 취업모의 양육스트레스에 미치는 변수를 심층적으로 살펴 볼 필요가 있다. 둘째, 배우자 지지의 특성을 파악하기 위해서는 미취학 자녀 시기의 특성이 정확하게 반영된 측정도구의 개발이 필요하다. 이를 통해 배우자지지의 중요성을 보다 정확히 이해할 수 있을 것이다. 넷째, 본 연구는 미취학 자녀를 둔 취업모만을 대상으로 하였는데 취업모의 배우자가 갖는 양육스트레스를 탐색하여 비교분석할 필요가 있다. 넷째, 본 연구에서는 고용형태를 정규직과 비정규직으로만 구별하여 살펴보았으나 후속연구에서는 다양한 직종과 고용형태 분석을 통해 취업모의 특성과 양육스트레스와의 관련성 규명이 이루어질 수 있길 기대한다.

【참 고 문 헌】

1) 강희경(1998). 3세 이하 자녀를 둔 전문직 사무직 취업모의 양육스트레스. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
2) 고성혜(1994). 어머니가 지각한 양육스트레스에 관한 연구. 한국청소년연구, 18, 21-37.
3) 고은숙·김명자(1993). 취업부인의 스트레스원, 내외통제성 및 디스트레스에 관한 연구. 대한가정학회지, 31(1), 45-60.
4) 기획재정부(2014). 2014년 경력단절여성 통계. 2014. 11. 26.보도자료.
5) 김기현·강희경(1997). 양육스트레스 척도의 개발. 대한가정학회지, 35(5), 141-150.
6) 김기현·조복희(2000). 맞벌이 부부의 양육스트레스에 영향을 끼치는 생태학적 관련 변인 탐색. 아동학회지, 21(4), 35-50.
7) 김리진·윤종희(2000). 직장보육시설을 이용하는 취업모의 양육 스트레스에 관한 생 태학적

연구. 대한가정학회지, 38(12), 47-58.
8) 김민정(2007). 취업모의 사회적지지,양육스트레스,결혼만족도,직업만족도가 양육행동에 미치는 영향. 국민대학교 교육대학원 석사학위논문.
9) 김수리・이수림・유정이(2015). 직업 경력단절 기혼 여성에 대한 질적 연구: 30대 여성의 경력단절 이후의 삶을 중심으로. 한국자원경영학회지, 19(2). 75-99.
10) 김유리(2010). 기혼유아교사의 근무환경과 직장-가정의 역할갈등에 관한 연구. 경희 대학교 교육대학원 석사학위논문.
11) 김영순(2013). 기혼자녀를 둔 부모의 생활만족도에 관한 연구 -자원이전과 노후준비를 매개변인으로-. 성신여자대학교 박사학위논문.
12) 김 정(2005). 어머니가 지각한 아버지의 양육참여도와 어머니의 양육 스트레스와의 관계. 건국대학교 대학원 석사학위논문.
13) 김 정・이지현(2005). 어머니가 지각한 아버지의 양육 참여도와 어머니의 양육스트레스와의 관계. 아동학회지, 26(5), 245-261.
14) 김재현(2014). 취업이 모의 양육스트레스에 미치는 영향: 부의 양육참여와 사회적 지지의 매개효과를 중심으로. 가톨릭대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
15) 김준기・양지숙(2012). 기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석. 행정논 총, 50(4), 251-280.
16) 김지연(2003). 취업모의 자녀양육 스트레스에 미치는 영향에 관한 연구. 한일장신대학 교 기독교사회복지대학원 석사학위논문.
17) 김지혜(2010). 기혼유아교사의 일-가정 역할갈등, 남편의 양육참여, 근무환경이 양육 스트레스에 미치는 영향. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
18) 김현희・박천만・이종렬・신효순(2009). 어머니가 지각하는 Parenting Daily Hassles가 양육 스트레스및 부적절한 양육행동에 미치는 영향. 한국모자보건학회지, 13(2), 207-219.
19) 김희진(2008). 가족 및 직장지지가 일-가정 갈등 완화에 미치는 영향. 한림대학교 대학원 석사학위논문.
20) 문혁준(2004). 취업모와 비취업모의 양육스트레스. 대한가정학회지, 39(1),109-122.
21) 민은홍(2008). 영아기 자녀를 둔 어머니의 양육지원과 양육스트레스의 관계. 경원대학 교 교육대학원 석사학위논문.
22) 박성연・임미리(2002). 취업모의 직업관련 특성, 탁아기관의 질 및 심리적 안녕감이 양육행동에 미치는 영향. 한국가정관리학회지, 20(2), 57-68.
23) 박성옥(1997). 유아기 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스. 한국생활과학회지, 6(2), 37-45.
24) 박신아(2014). 직장-가정 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향: 여성 노동자의 직업 지위 차이를 중심으로. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
25) 박영아(2005). 영유아기 자녀를 둔 어머니의 양육스트레스에 영향을 미치는 변인. 영 유아교육연구, 8, 97-113.
26) 박주희(2003a). 동아시아 기혼여자대학원생들과 미국 기혼여자 대학원생들의 가족 및 직업역할 만족도와 긴장도: 동아시아 기혼여자 대학원생들의 성역할 재사회화와 관련하 여. 대한가정학회지, 41(6), 29-45.
27) _____(2003b). 가족과 일. 도서출판, 하우.
28) _____(2010). 가족친화적 생활환경 요소가 유자녀 기혼남녀의 다중역할 수행의 효 과에 미치는 영향: 거주환경 만족도, 가족지원시설 만족도, 양육 및 교육한경 만족도, 생활환경 정보 접근성을 중심으로. 가정관리학회지, 28(5), 53-66.
29) _____(2011). 취업주부의 역할만족도와 역할

긴장도가 결혼만족도에 미치는 영향. 한국가정관리학회지, 29(6), 201-216.
30) _____(2012). 가족친화적 생활환경 만족도와 역할갈등의 대처전략이 맞벌이 취업남 녀의 역할만족도와 역할긴장도에 미치는 영향. 한국가족관계학회지, 17(2), 59-83.
31) _____(2014a). 중고등학생 자녀에 대한 사교육비 지출 및 어머니의 사교육 스트레 스와 역할갈등에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 32(4), 41-56.
32) _____(2014b). 미혼자의 가족가치관, 부모의 자원제공 요소가 결혼의향에 미치는 영 향. 한국자원경영학회지, 18(3). 177-193.
33) 박주희・김양호(2012). 가족친화적 생활환경 만족도와 역할만족도 및 역할긴장도가 기혼 취업남녀의 결혼향상도에 미치는 영향. 한국가족관계학회, 17(3), 187-210.
34) 박정윤・장영은(2013). 기혼취업여성의 양육스트레스에 영향을 미치는 변인에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 31(5), 159-172.
35) 박해미(1994). 자녀의 행동에 관련된 부모의 스트레스 분석. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
36) 손수민(2012). 영아기 자녀를 둔 취업모와 비취업모의 양육스트레스 비교와 관련 변인에 관한 연구. 미래유아교육학회지, 19(1), 331-357.
37) 신희숙(2014). 초등학교 저학년 자녀를 둔 전업주부와 취업주부의 양육스트레스: 남편 의 지원 및 사회적 지원과의 관련성. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
38) 유희정・홍승아・김지혜・이솔・동제연・이향란(2014). 취업여성의 직종 및 고용형태에 따른 자녀양육지원정책 연구. 한국여성정책연구원.
39) 이선애(2012). 양육스트레스와 참여 동기가 부모교육 프로그램 참가 후 양육태도 변화량에 미치는 영향. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
40) 이성희・강성희(2002). 기혼직장 여성의 탁아실태와 직무만족도. 한국가정관리학회지, 20(3). 101-111.
41) 이옥순(2011). 가족친화제도와 남성근로자의 일-가족갈등, 직무만족도 및 생활만족도, 전남대학교 대학원 박사학위 논문.
42) 이주희・이은희(2000). 맞벌이 부부의 직장, 가정의 역할갈등과 우울과의 관계에 대한 대처방식의 조절효과. 한국심리학회지, 15(2), 287-303.
43) 이희정・이숙현(1995). 취업모의 심리적 안녕. 대한가정학회지, 33(6), 25-41.
44) 임희정(2000). 기혼여성의 직장-가정갈등과 경력몰입에 관한 연구. 이화여대 대학원 석사학위논문.
45) 여성가족부(2014). 2014 가족친화인증기업우수사례집. 가족이 행복한 즐거운 일터. 11-138000-00358-10.
46) 여성가족부(2015). 여성가족부. 가족친화지원사업안내 http://ffm.mogef.go.kr/main/main.do
47) 장영애(2003). 취학전 아동 어머니의 자녀양육스트레스 연구: 농촌주부를 대상으로. 한국지역사회생활과학회지, 14(1), 1-12.
48) 장희정(2012). 어머니의 양육스트레스, 양육태도, 사회적 지지간의 관계. 인천대학교 대학원 석사학위논문.
49) 정영금(2005). 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구. 한국가정관리학회 지, 23(4), 113-122.
50) 최정희(2012). 다자녀 어머니의 양육스트레스와 우울증상의 관계에서 아버지 양육참 여도의 중재효과. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
51) 통계청(2014).「2014 통계로 보는 여성의 삶」.
52) 편은숙(2004). 영유아기 자녀를 둔 취업모의 역할 인식과 자녀양육스트레스. 이화여자 대

학교 대학원 석사학위논문.
53) 허순금(2006). 미취학 자녀를 둔 취업 어머니의 자녀양육 스트레스 요인 분석. 단국대 학교 대학원 석사학위논문.
54) 현온강・조복희(1994). 한국 부모의 부모역할 만족도. 대한가정학회지, 32(5), 97-108.
55) 홍승아・이미화・김영란・유계숙・이영미・이연정・이채정(2009). 일가족 양립정책의 국제비교 연구: 정책이용실태 및 일가족양립현실, 한국여성정책연구원 연구과제, 147-379.
56) 홍승아・이인선(2012).「남성의 육아참여 활성화를 위한 제도개선 방안」. 한국여성정책연구원.
57) 황우상・이숙현・이나련(2012). 비표준근무를 하는 취업모의 일상적 양육 스트레스에 영향을 미치는 변인. 한국가족관계학회지, 17(1),87-112.
58) Abidin, R. R. (1990). Parenting Stress Index Short Form(PSI/SF). Charlottessville, VA: Pediatric Psychology Press.
59) Adams, G. A., King, L. A. & King, D. W. (1996). Relationship of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction, *Journal of Applied Psychology,* 81(4), 411-420.
60) Byron, K.(2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior,* 67(2), 169-198.
61) Chen, Z., Powell, G. N., Greenhaus, J. H. (2009). Work-to-family conflict, positive spillover, and boundary management: A person-environment fit approach. *Journal of Vocational Behavior,* 74(1). 82-93.
62) Crnic, K. A. & Greenberg, M. T.(1990). Minor parenting stresses with young children. *Child Development,* 61(5), 1628-1637.
63) Crnic, K. A., Greenberg, M. T., Rogozin, A. S., Robinson, N. M. & Basham, R. B.(1983). Effects of stress and social support on mothers and premature and full-time infants. *Child Development,* 54(1), 209-217.
64) Deacon, R. E. & Firebaugh, F. M.(1988). Family resource management: Principles and applications. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
65) Dilworth, J. L.(2004). Predictors of negative spillover from family to work. *Journal of Family Issues,* 25(2). 241-261.
66) Frone, M. R., Russell, M. & Cooper M. L.(1992).Antecedents and outcome of work-family conflict: Testing a model of work-family. *Journal of Applied Psychology,* 77(1), 65-78.
67) Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J.(1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review,* 10(1), 76-88.
68) Hewitt. P. L. & Flett. G. L.(1991). Dimensions of perfectionism in unipolar depression. *Journal of Abnormal Psychology,* 100(1), 98-101.
69) Kelly, R. F. & Voydanff, P. (1985). Work/family role strain among employed parents. *Family Relations,* 34(3), 357-374.
70) Luk. D. M. & Shaffer. M. A. (2005). Work and family domain stressors and support: Within-and cross-domain influences on work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology,* 78(4), 489-508
71) Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A. & Baltes, B. B.(2011). Antecedents of work-family conflict: A

meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior,* 32(5), 689-725.

72) Park. J. & Liao, F. T. (2000). The effect of multiple roles of South Korean married women professors: Roles changes and factors which influence potential role gratification and strain. *Sex Roles,* 43(7/8), 571-589.

73) Pichler, F.(2009). Determinants of work-life balance: Short comings in the contemporary measurement of WLB in large-scale surveys. *Social Indicators Research,* 92(3), 449-469.

74) Stevens, D. P., Minotte, K.L., Mannon, S. E. & Kiger, G.(2007). Examining the "neglected side of the work-family interference": Antecedents of positive and negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues,* 28(2), 242-262.

75) Voydanoff, P.(2005). Toward a conceptualization of work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family,* 67(4), 822-836.

76) Wadsworth, L.L. & Owens, B.P.(2007). The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review,* 67(1), 75-87.

■ 투 고 일 : 2015년 7월 1일
■ 심 사 일 : 2015년 7월 27일
■ 게재확정일 : 2015년 8월 22일