

직장보육시설을 이용하는 취업모의 양육스트레스에 관한 생태학적 연구*

- 만 6세 이하 자녀를 둔 전문직, 사무직 및 생산직 여성을 중심으로 -

An Ecological Study on Working Mothers' Parenting Stress*

동덕여자대학교 여성사회교육원
강사 김리진
동덕여자대학교 가정복지학과
교수 윤종희

Dongduk Women's Continuing Education Center.

Lecture : Lee-Jin Kim

Dept. of Family Welfare and Community Services, Dongduk Women's University.

Prof. : Chong-Hee Yoon

◀ 목 차 ▶

- | | |
|------------|---------------|
| I. 서론 | IV. 연구결과 및 해석 |
| II. 이론적 배경 | V. 논의 및 결론 |
| III. 연구방법 | 참고문헌 |

<Abstract>

The purpose of this study was to investigate working mothers' parenting stress. The study was approached from an ecological perspective. Data were collected from 185 mothers who were professionals, office or labor workers, and have their children enrolled at the day care center located at their workplace. All the subjects lived in Seoul.

The results of this study were as follows:

1. The working mothers' parenting stress was found to be at a moderate level(Mean=2.30).
2. The hierarchical and stepwise regression analyses revealed that significant variables in explaining the parenting stress of working mothers were the degrees of attachment with the subject's mother($\beta=-.24$), age($\beta=-.23$), the degrees of flexibility in working conditions($\beta=-.19$),

* 본 논문은 동덕여자대학교 석사학위 청구논문임.

educational level($\beta=.18$), the degrees of husbands' participation in child care($\beta=-.17$), and the number of children ($\beta=.16$). These variables explained 17.2% of working mother's parenting stress.

3. It was found that the effect of microsystem variables on working mothers' parenting stress were greater than the combined effects of mesosystem, exosystem and macrosystem variables.

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

한국 사회가 근대화·산업화되고, 여성이 고등교육화되면서, 여성의 경제활동 참여율은 60년대 이후 꾸준히 증가하고 있다. 그러나, 여성의 경제활동 참여율을 연령별로 보면, 취업여성이 결혼과 출산으로 노동 시장을 떠났다가 자녀양육 시기 이후 재취업하는 전형적인 M자형을 보인다(경제활동인구연보, 1997). 다시 말해서, 여성의 결혼과 출산이 노동시장 참여율을 결정하는 또 다른 중요한 요인임을 시사해준다.

여성의 경제활동이 여성의 삶의 질을 높일 수 있는 자원이나 기반이 되리라는 이론적 예상과는 달리 취업여성이나 취업모의 삶의 질이 높아지고 있다는 실증적 증거는 찾기 힘든 반면 여러 가지 갈등을 겪고 있다는 사례는 많다. 특히 자녀양육으로 받는 어려움은 여성 혼자 해결하기 힘든 대표적인 갈등이라 할 수 있다.

여성의 취업과 사회 참여가 부부의 동반자적 우에 관계에 긍정적 영향을 미치고, 의사 결정, 경제권, 가사 노동과 육아 책임을 함께 공유하는 평등한 관계라는 인식을 높이는데 기여한 바는 있다. 이러한 인식이 아버지의 양육 참여를 긍정적으로 보게 하는 인식의 변화는 가져왔으나, 현실적인 행동변화는 수반하지 못하고 있다. 더욱이 가족제도 변화에 따른 핵가족화로 조모나 친척에 의한 대리 양육이 감소된 상황에서 현실적으로 여성의 취업여부에 상관없이 여성이 양육을 대부분 담당하고 있다. 취업모들은 사회경제활동과 가사노동 중 특히 자녀양육이라는 두 역할 사이에서 심한 역할 갈등을 겪고

있다(조선일보, 1999. 12. 6).

1995년에 0-5세 아동 400만명 중 보육시설 이용 아동은 7.3%인 30만명 정도에 불과하나 취업모의 아동은 196만명으로 45%나 된다. 이러한 수치는 대리 양육이 반드시 필요한 취업모의 자녀 중 150만명 이상이 보육시설 대신 개인적으로 자녀양육을 해결하고 있다는 유추를 가능하게 한다(경제활동인구연보, 1997). 실제로 도시 취업모의 절반 이상이 시어머니, 친정어머니 등의 확대 가족원이 아동을 돌보고 있다는 보고가 있다(전세경, 1994). 이러한 연구결과들과 대중매체를 통해 보고되는 사례들을 볼 때 취업모의 양육 부담과 고통은 상당히리라 예상된다.

본 연구는 취업모의 양육스트레스를 연구함에 있어 직장보육시설을 이용하는 취업모는 어떠한 요인의 영향을 받는지 생태학적 관점에서 연구하고자 한다. 이 관점에는 중간체계인 직장보육시설뿐 아니라 직장 근무조건 중 보육을 지원하는 변인을 포함하며, 또 다른 미시체계인 가정환경 중 원가족 관련 변인과 생식가족 관련변인도 포함한다.

따라서 본 연구의 일차적인 목적은 만 6세 미만 자녀를 둔 전문직, 사무직 및 생산직 취업 여성 중 에서 직장보육시설이라는 보육지원체계를 확보한 취업모를 대상으로 이들의 환경과의 상호작용이 양육스트레스에 미치는 영향을 규명하는 것이다. 이는 부차적으로 현재 취업모가 겪는 양육 스트레스 실태를 묘사하고 더불어 양육지원 체계와 역할지원 체계의 필요성을 시사하는 기초자료를 제공해 줄 것이다.

2. 연구 문제

연구 문제 1. 취업모가 경험하는 양육스트레스 실

태는 어떠한가?

연구 문제 2. 유기체 및 각 체계 변인들¹⁾이 취업모의 양육스트레스에 미치는 상대적인 영향력은 어떠한가?

II. 이론적 배경 및 선행 연구의 고찰

1. 양육스트레스의 개념 정의

스트레스의 개념은 학자에 따라 다양하게 정의하고 있는데, 이에 대한 종합적인 정의는 “환경의 요구가 지나쳐서 개인의 능력한계를 벗어날 때 발생하는 개인과 환경의 불균형·부적합 상태”이다(조혜승, 1997). 모든 스트레스가 부정적인 것은 아니다. 적당한 스트레스는 오히려 유용하다. Hans Selye(조혜승, 1997 재인용)는 스트레스 요인에 대한 유기체의 소모반응을 비특정적인 반응이라고 보고 긍정적인 스트레스를 ‘eustress’, 부정적인 스트레스를 ‘distress’라고 명명하였다.

본 연구에서 양육스트레스란 “직장과 가정의 이중역할을 수행하는 취업모가 가족주기 변화시 남편과는 달리 자녀양육 책임으로 자신의 능력 한계를 벗어날 때 발생하는 환경과의 불균형·부적합 상태”를 말한다.

2. 생태학 이론

본 연구에서는 인간발달에 대한 생태학 이론을 기본틀로 삼는다. 인간발달 생태학이란 능동적으로 성장하는 인간과 그 인간이 살고 있는 환경이 점진적으로 상호조절하는 변화 과정을 과학적으로 연구하는 학문이다. 특히 인간과 환경간 상호작용을 연구하는데 있어 탈맥락적(development-out-of-context)이 아닌 맥락내(development-in-context)의 인간발달에 초점을 맞추어야 한다고 주장한다(Bronfenbrenner, 1992). 그래서 이 이론은 인간발달의 과정, 발달이 일어나는 환경, 모든 인간이 처해있는 다차원적인 환경들간의 상호작용과 관계의 상호연계성을 살피

려는 것이 궁극적인 목적이다(윤중희, 1994). Bronfenbrenner는 이러한 관점을 뒷받침할 인간발달 생태학 모형의 환경을 구체적으로 개념화하였다. 즉, 직접 접하는 미시체계(microsystem)로부터 중간체계(mesosystem), 외체계(exosystem), 거시체계(macrosystem)로 나누어 겹겹히 포개지는 러시아 인형 모양의 환경 체계로 조직화된 틀을 제시하였다. 미시체계란 성장하는 사람과 그 사람이 속한 근접 환경들의 관계 복합체이다. 즉, 개인을 둘러싼 직접적인 환경내의 활동, 역할, 대인관계 유형이다. 중간체계는 이러한 미시체계들간의 상호작용으로 성장하는 유기체가 참여하는 두 가지 이상의 환경에서 일어나는 과정과 연결성을 말한다. 외체계는 개인이 직접 참여하지는 않으나 간접적으로 영향을 주고받는 좀 더 큰 환경이다. 마지막으로 거시체계는 하위문화나 문화전반에 존재하거나 또는 존재할 수 있는 하위체계 형식과 내용의 일관성을 의미한다. 이것은 특정문화에서 강조되는 철학이나 이데올로기를 말한다.

이상의 환경체계를 사회적 문제해결에 접목시키는 연구접근은 정책 입안과 실천방안 마련에 있어 보편적이고 예방적인 접근을 가능하게 하는 유용한 개념 틀이다. 예를 들어 Wharf(1988)는 개인과 그 주변 환경간의 상호작용에 나타나는 문제는 공동체적인 것이므로 복지정책을 생태학적 접근으로 분석하여 그 공동체 속에서 원인을 파악해야 한다고 했다. 이러한 관점은 우리에게 개인의 발달 맥락 안에서 환경을 이해하게 하고, 개인을 둘러싼 환경의 역

1) 여기서 말하는 유기체 및 각 체계 변인이란(분류근거와 측정내용은 각각 3, 4, 6쪽을 참조)

- 유기체 변인: 취업모의 연령, 학력, 직업
- 미시체계(가정)변인: 월가수소득, 자녀수, 배우자 양육참여도, 결혼만족도, 부인취업에 대한 남편의 태도, 친정어머니와의 애착
- 미시체계(직장)변인: 직업만족도
- 중간체계 변인: 근무조건의 융통성, 보육만족도, 직장보육시설(상수)
- 외체계 변인: 사회적 지원체계
- 거시체계 변인: 전통적 어머니 역할관

할을 포함하여 해결책을 살펴보게 한다. 따라서, 본 연구에서 취업모의 양육스트레스를 생태학적 관점으로 연구함으로써 취업모 개인의 양육상의 어려움을 이해하고 그것에 기반한 사회적 해결방안을 시사함이 가능할 것이다.

III. 연구 방법

1. 연구 대상 및 연구 절차

조사대상자는 서울지역 직장보육시설을 이용하는 만 6세 이하 자녀를 둔 전문직, 사무직 및 생산직 취업모이다. 1999년 9월 6일부터 10일까지 50명에게 예비 조사를 실시한 결과 문맥상 오해의 여지가 있는 3개 문항을 수정하였다. 조사대상자의 선정은 직장보육시설 보건복지부 자료(1998)에서 서울소재 직장보육시설 총 73개의 명단을 표집틀로 확정하고, 각 시설의 협조를 구하여 최종 9군데를 선정하였다²⁾. 1999년 9월 13부터 1999년 10월 8일사이

에 272부의 설문지를 배포하여 201부를 회수, 부적절한 16부를 제외하고 185부를 분석하였다.

2. 측정도구

본 연구에서 사용된 변수의 측정도구는 <표 1>에 정리되어 있다.

3. 자료 분석

본 연구에서는 SPSS WIN 8.0 프로그램을 이용하여, Cronbach's α , 기술통계(빈도, 백분율, 평균, 표준편차, 범위), 적률상관 관계분석, 위계적 회귀분석

2) 최초에 설계한 표집방법은 체계적 확률표집이었으나, 조사를 거부한 보육시설이 많아 최종 9군데 직장보육시설 중 2군데만 체계적 확률표집 결과였고 나머지 7군데는 무작위 표집(제비뽑기)의 결과였기 때문에 본 연구에서는 임의표집이라 서술하였다. 전체 표집과정에서 연구자의 인위적인 의도나 조작은 배제된 무작위 추출이었다.

<표 1> 측정도구

변인	문항수	점수범위	비고	신뢰도
연령	1		만 연도(20대, 30대, 40대로 재명명)	
학력	1	4개 범주	1=초등졸, 2=중졸, 3=고졸, 4=대졸이상	
직업	1	3개 범주	(생산직, 사무직, 전문직)	
월소득	1	6개 범주		
월가구소득	1	6개 범주		
자녀수	1			
배우자 양육참여도	4	4점 리커트(4~16)	매우 그렇다-4점, 전혀 그렇지 않다-1점	$\alpha=.78$
결혼만족도	4	4점 리커트(4~16)	매우 만족-4점, 매우 불만족-1점	$\alpha=.85$
부인취업에 대한 남편의 태도	1	4점 리커트	매우 찬성-4점, 매우 반대-1점	
어머니와의 애착	16	4점 리커트(16~64)	매우 그렇다-4점, 전혀 그렇지 않다-1점	$\alpha=.94$
직업만족도	1	4점 리커트	매우 그렇다-4점, 전혀 그렇지 않다-1점	
보육만족도	4	4점 리커트(4~16)	매우 그렇다-4점, 전혀 그렇지 않다-1점	$\alpha=.72$
근무조건에의 융통성	5	4점 리커트(5~20)	매우 그렇다-4점, 전혀 그렇지 않다-1점	$\alpha=.68$
사회적지원체계	48	3점 리커트(48~144)	많은 도움-3점, 약간 도움-2점 거의 도움을 못받음-1점	$\alpha=.94$
전통적 어머니 역할관	15	4점 리커트(4~16)	매우 그렇다-4점, 전혀 그렇지 않다-1점 4, 7, 13 역코딩	$\alpha=.68$
양육스트레스	32	4점 리커트(32~128)	매우 그렇다-4점, 전혀 그렇지 않다-1점	$\alpha=.88$

〈표 2〉 연구대상자의 일반적인 경향 N=185

변인	구분	대상자수(명)	백분율(%)
연령	20대	28	15.1
	30대	149	80.5
	40대	8	4.3
학력	중졸	2	1.1
	고졸	89	48.1
	대졸 이상	94	50.8
직업	생산직	19	8.1
	사무직	123	67.6
	전문직	43	24.3
가족의 월소득	101만원~200만원	28	15.1
	201만원~300만원	76	41.1
	301만원~400만원	55	29.7
	401만원~500만원	20	10.8
	501만원 이상	6	3.2
취업모의 월소득	100만원 이하	55	29.7
	101만원~200만원	112	60.5
	201만원~300만원	16	8.6
	301만원~400만원	2	1.1
자녀수	1명	72	38.4
	2명	110	59.5
	3명	3	1.6

(Hierarchical regression), 단계적 회귀분석(Stepwise regression)을 실시하였다.

4. 연구 대상자의 일반적 특성

연구 대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 〈표 2〉와 같이 요약될 수 있다.

본 연구 대상은 전체적으로 학력, 직업, 월가구 소득으로 볼 때, 사회 경제적인 지위에서 중상류로 예상되는 30대 부부의 특성을 보이고 있다.

IV. 연구 결과 및 해석

1. 관련체계 변인의 일반적 특성

본 연구 모델의 각 체계별로 선정된 독립변인들의 특성은 〈표 3〉과 같다. 본 연구의 배우자 양육참

여도는 평균 2.86(SD=0.58)으로 양육에 대체로 참여하는 편이었으며, 결혼만족도 평균은 2.99로 비교적 높게 나타났다. 직업만족도 평균은 2.88, 보육만족도 평균은 3.08로 비교적 높게 나타나, 대체적으로 본 연구대상은 직업과 직장보육시설에 만족하는 결과를 보였다.

취업모의 친정어머니와의 애착은 평균 3.01점으로 전체적으로 친정어머니와의 애착이 잘 형성된 것으로 나타났다. 근무조건의 융통성은 평균 2.13으로 다소 낮은 편이다. 특히 융통성이 낮은 문항은 직장에서의 휴식시간, 근무날짜 조정, 근무시간 조정 문항이다.

취업모의 역할을 지원해 주는 사회적 지원체계는 평균 1.46점으로 매우 저조한 편이다.

취업모의 전통적어머니 역할관의 평균점수는 2.14로 본 연구의 대상은 대체로 비전통적인 역할관을 지녔다.

이상의 분석결과에서 본 연구대상자는 전통적보다는 다소 평등주의적어머니 역할관을 지녔으며 배우자 양육참여도, 결혼만족도, 직업만족도, 보육만족도, 친정어머니와의 애착이 비교적 높은 점수를 나타내는 것으로 미루어 볼 때, 미시체계와의 상호작용에서 만족하고 있는 것으로 보인다. 반면 근무조건의 융통성이나 사회적 지원체계의 지원은 저조한 것으로 나타났다.

2. 취업모의 양육스트레스 실태

연구문제 1. 취업모가 경험하는 양육스트레스 실태는 어떠한가?

〈표 4〉에서 보는 바와 같이, 본 연구의 취업모는 전반적으로 양육스트레스를 대체로 받지 않는 것으로 나타났다(M=2.3, SD=0.36). 분포의 정상성을 검증해 주는 왜도(skewness) 지수가 -.190으로 나타나 비교적 정상분포에 가깝다.

이러한 결과는 직장과 가족간 다중적 역할이 취업모로 하여금 양육스트레스를 유발할 것이라는 본 연구의 가정에 일치하지 않는다. 그 이유는 본 연구의 대상자 특성에 기인하리라 본다. 즉, 보육시설에

〈표 3〉 관련체계 변인의 일반적인 경향

N=185

독립변인	문항	평균	표준편차
배우자 양육참여도	1. 장난감이나 물품을 사다준다	2.63	0.76
	2. 습관이나 생활지도	2.89	0.66
	3. 음식, 수유, 목욕 참여	2.98	0.82
	4. 놀아주거나 이야기 상대	2.95	0.74
	전체	2.86	0.58
결혼만족도	1. 결혼생활에 대한 만족	2.99	0.57
	2. 배우자(남편)에 대한 만족	3.03	0.61
	3. 남편과의 관계에 대한 만족	3.02	0.63
	4. 자녀 아버지로써 남편에 대한 만족	2.89	0.74
	전체	2.99	0.53
직업만족도		2.88	0.63
보육만족도		3.08	0.44
친정어머니와의 애착		3.01	0.55
근무조건의 융통성	1. 개인적인 일이나 집안 일로 시간을 낼 수 있다	2.44	0.77
	2. 직장에서 휴식시간을 가질 수 있다	1.72	0.86
	3. 근무시간이 적당하다	2.69	0.70
	4. 근무시간 조정이 가능하다	1.96	0.85
	5. 근무날짜 조정이 가능하다	1.82	0.88
	전체	2.13	0.54
사회적 지원체계	도구적 지원	1.38	0.30
	정보적 지원	1.50	0.37
	정서적 지원	1.41	0.33
	전체	1.39	0.32
전통적어머니 역할관		2.14	0.30

〈표 4〉 양육스트레스의 평균 및 표준편차 N=185

내용(번호)	평균	표준편차
자녀양육으로 인한 일상적인 스트레스	2.45	0.45
부모역할 수행에 따른 부담감	2.29	0.41
타인양육에 대한 죄책감 요인	2.08	0.52
전체	2.30	0.36

대한 만족, 직장보육시설이라는 특수 상황이 긍정적 영향을 미쳤을 수도 있고, 자녀양육을 부모역할 수행으로 인한 만족으로 인식하여 스트레스의 효과를 상쇄했을 수도 있다. 또한 본 연구의 대상들의 학력,

소득, 직업 등을 고려해 볼 때, 만성적인 스트레스 생활 조건을 가진 저소득층은 제외된 대부분이 중류층이고, 관련체계 변인(배우자 양육참여도, 결혼만족도, 직업만족도, 보육만족도, 친정어머니와의 애착)의 평균점수 또한 대체적으로 높아 양육스트레스가 그다지 높지 않게 나타난 것일 수도 있다.

하위 요인영역별로는 자녀양육으로 인한 일상적인 스트레스가 가장 높고, 부모역할 수행에 따른 부담감 및 디스트레스는 중간 수준이었으며 타인양육에 대한 죄책감은 대체로 없는 것으로 나타났다.

3. 취업모의 양육스트레스 설명 요인 분석

연구문제 2. 유기체 및 각 체계 변인들이 취업모의 양육스트레스에 미치는 상대적인 영향력은 어떠한가?

연구문제 2를 검증하기 위한 회귀분석 과정은 첫 번째 단계로 독립변인들간의 다중공선성 확인을 위한 상관관계 분석, 두 번째 단계는 다중공선성이 있는 독립변인 제거 후 유기체, 미시체계, 외체계, 거시체계 변인을 각각 하나의 독립변인군으로 묶어 차례로 투입하는 위계적 회귀분석 모델 I·II·III·IV·V·VI을 통해 취업모 양육스트레스에 대한 각 독립변인군의 설명력을 알아보고, 세 번째 단계에서 가장 설명력이 높은 변수의 조합을 찾기 위한 단계적 회귀분석을 실시하는 단계로 진행되었다.

본 연구의 모델은 취업모의 양육스트레스를 종속변인으로, 유기체 변인 3개, 미시체계 변인 7개, 중간체계 변인 2개, 외체계 변인 1개, 거시체계 변인 1개 등 총 14개 변인을 독립변인으로 하여 개발하였다(변수목록은 주1 참조).

첫 번째 단계로 독립변인들과 종속변인간의 상관관계를 도출하여 예언변인간의 다중공선성(Multicollinearity)의 존재 가능성을 살펴보았는데 다중공선성이 있을 만큼 높은 상관관계가 나타나지 않았으므로, 14개 변인 모두를 회귀분석하였다. 두 번째 단계인 위계적 회귀분석(hierarchical regression) 모델의 투입 순서는 먼저 첫 번째 모델에서는 유기체 변인을, 그 다음은 미시체계 가정변인을 첨가하였다. 세 번째 모델에서는 미시체계 직장변인을, 네 번째 모델에서는 중간체계 변인을, 그 다음으로는 외체계 변인을 첨가하고 마지막으로 거시체계 변인을 투입하였다. 본 분석의 의의는 14개 독립변인을 사용하여 취업모의 양육스트레스에 영향을 미치는 관련체계 변인군의 설명력과 상대적인 영향력을 밝히기 위한 것이다. 분석 결과는 <표 5>에 제시하였다.

모델 I은 유기체 변인군으로 연령, 학력, 직업을 입력하였는데, 취업모 양육스트레스 전체 변량의 2.9%를 설명하였으며, 이중 학력 변인만이 유의하게 나타났다($p < .05$). 즉, 대졸이상 취업모가 고졸이하

취업모보다 양육스트레스를 더 경험하는 것으로 나타났다. 학력 변인은 학력이 낮을수록 스트레스가 높다(김경아, 1990; 장병옥, 1985)는 결과와 상관이 없다(김정자, 1990; 이광주, 1988; 이안나와 신호식, 1991)는 선행연구 결과가 있는데, 본 연구에서는 학력이 높을수록 스트레스가 높은 것으로 나타났다. 학력과 스트레스의 관계가 이처럼 차이를 보이는 것은 각 연구의 대상 중 취업여부나 스트레스 개념 정의에서 차이를 보이기 때문으로 보인다. 또 취업모의 스트레스는 정서적인 측면이므로 학력이 직접적인 영향을 미친다기 보다는 학력이 그들의 경제수준, 직업, 사회적 지원 등을 결정짓는 요인이므로 다른 요인과의 관계를 좀더 깊이 연구해야 양육스트레스에 미치는 학력의 순수한 영향력을 알 수 있을 것이다. 하나의 예로 거시체계의 가부장적 이데올로기가 지배하는 우리사회에서 저소득층의 저학력 취업모는 가정형편이 어려운 이유로 주위의 정서적인 지원을 받지만, 경제적 압력이 상대적으로 없는 고학력 취업모는 자녀양육을 뒷전으로 하고 자신의 일을 선택한 이기적인 어머니로 여기는 주위의 부정적인 시선을 받을 수도 있다. 그러므로 고학력의 취업모가 저학력의 취업모보다 양육스트레스를 더 많이 경험할 수 있다. 취업모 자신의 연령이나 직업은 양육스트레스에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데, 선행연구에서 연령은 스트레스에 유의한 영향을 미치는 변인이 아니라는 연구결과(장병옥, 1985)와 일치하고, 취업모 직업이 취업모의 역할 갈등에 유의있는 차이가 있다는 연구결과(정혜정, 1986)와는 상반된 결과이다.

두 번째 모델 II에서는 미시체계 가정변인군으로 월가구소득, 자녀수, 배우자 양육참여도, 결혼만족도, 부인 취업에 대한 남편의 태도, 친정어머니와의 애착을 추가 입력, 설명력은 10.2% 증가하여 전체 변량의 13.1%를 설명하였다. 연령, 학력과 친정어머니와의 애착이 유의하게 나타났다. 즉 양육스트레스는 연령과 학력이 높을수록 증가하고, 친정어머니와의 애착이 잘 형성될수록 감소한다. 연령의 경우 모델 I에서는 유의하지 않았으나 모델II에서는 $p < .01$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다.

〈표 5〉 양육스트레스에 대한 위계적 회귀분석³⁾

변 인	모델I 유기체		모델II 미시체계 (가정)		모델III 미시체계 (직장 & 보육시설)		모델IV 중간체계		모델V 외체계		모델VI 거시체계	
	b	β	b	β	b	β	b	β	b	β	b	β
(Constant)	1.09***		103.41***		106.99***		110.32***		112.94***		111.60***	
연령	-.34	-.10	-.76	-.23**	-.73	-.22**	-.70	-.21**	-.76	-.23**	-.75	-.23**
학력	3.80*	.17	3.86	.18*	3.81	.18*	3.49	.16*	3.80	.18*	3.82	.18*
직업	.94	.08	1.28	.11	1.26	.11	1.52	.13	1.54	.13	1.53	.13
월가소득			.56	.05	.77	.07	.76	.07	.77	.07	.77	.07
자녀수			1.05	.14	2.99	.14	3.18	.15	3.59	.16*	3.62	.16*
배우자양육참여도			-.75	-.15	-.80	-.16	-.70	-.14	-.83	-.17*	-.81	-.16
결혼만족도			-.06	-.01	.09	.02	.02	.00	.05	.01	.05	.01
부인취업에 대한 남편의 태도			-.86	-.04	-.64	-.03	-.96	-.04	-.93	-.04	-.84	-.04
친정어머니와의 애착			-.36	-.28***	-.33	-.26***	-.30	-.23**	-.30	-.24**	-.30	-.24**
직업만족도					-.97	-.05	.27	.02	-.08	-.01	-.09	-.01
근무조건의 융통성							-.86	-.20**	-.80	-.19**	-.80	-.19**
보육만족도							-.41	-.07	-.31	-.05	-.30	-.05
사회적 지원체계									-.04	-.05	-.04	-.05
전통적 어머니역할관											.02	.01
R ²	.045		.173		.181		.215		.231		.231	
Adjusted R ²	.029		.131		.129		.160		.172		.167	
R ² 증가량			.102		-.002		.031		.012		-.005	
F값	2.860*		4.069***		3.471***		3.927***		3.925***		3.605***	

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

연령과 스트레스에 관한 선행연구들은 연령이 높을수록 스트레스가 많다는 결과(김경아, 1990; 김정자, 1990; 이광주, 1988; 정혜정, 1986)와 연령이 적을수록 스트레스가 많다는 결과(이안나와 신호식, 1991), 또 연령과 스트레스는 상관이 없다는 결과(장병욱, 1995)처럼 연구 대상에 따라 차이가 있다. 한편 친정어머니와 애착이 잘 형성될수록 취업모의 양육스트레스가 감소한다는 본 연구의 결과는 최근 부모와의 정서적 관계 연구가 전생애 발달 측면에 입각하여, 애착이론을 성인기까지 확장시키는 경향을 뒷받침해주는 결과라 할 수 있다. 즉, 원가족 체계에서 부모 세대와 애착이 잘 형성되면 성인 자녀의 결혼 생활 및 부모역할 수행에 긍정적 영향을 미칠 것이라는 연구자의 예상과 일치하는 결과이다.

모델 III에서는 미시체계 직장변인군으로 직업만

족도를 첨가, 설명력은 0.2% 감소하였다. 모델 IV에서는 중간체계변인인 근무조건의 융통성, 보육만족도를 첨가, 설명력이 3.1% 증가하였으며 전체변량의 16.0%를 설명하였다. 연령, 학력, 친정어머니와의 애착, 근무조건의 융통성이 유의한 효과를 나타냈다. 즉, 취업모 직장의 근무조건이 융통적일수록 양육스트레스는 감소한다. 이는 선행연구에서 근무시간이 융통적일 때 시간갈등이나 역할갈등, 역할긴장을 덜 느낀다는 결과(구혜령, 1991; 정혜정, 1986; 최자경, 1991; Guelzow, Bird & Koall, 1991)와 일치한다.

모델 V에서는 외체계 변인인 사회적 지원체계를 첨가, 설명력은 1.2% 증가하여 전체변량의 17.2%를 설명하였다. 유의한 변인으로는 연령, 학력, 자녀수,

3) 보육만족도는 상수로 처리했음.

배우자 양육참여도, 친정어머니와의 애착, 근무조건의 융통성으로 나타났다. 취업모의 다중역할을 지원해주는 사회적 지원체계는 취업모의 양육스트레스와 유의한 상관이 없는 것으로 나타났다. 자녀수와 배우자 양육참여도 변인은 이전 단계에서는 유의한 영향이 없었으나 모델 V에서 $p < .05$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 즉 자녀수가 적을수록, 배우자 양육참여도가 높을수록 취업모의 양육스트레스는 감소하는 것으로 나타났다. 배우자의 양육참여가 취업모의 양육스트레스를 경감시키는 요인이 되는 것이다. 이것은 남편의 자녀양육 지원이 취업모의 일상적인 행복감과 결혼만족도에 영향을 미친다는 연구 결과(Brand & Hirsch, 1990; Ross & Mirowsky, 1988)와 간접적으로 일치한다.

마지막으로 모델 VI에서는 거시체계 변인인 전통적 어머니 역할관을 첨가하였는데, 양육스트레스 설명력은 오히려 0.5% 감소하였다($R^2 = 16.7\%$). 취업모의 전통적 가치관은 취업모가 느끼는 양육스트레스에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 취업모의 양육스트레스에 전통적 역할관이 유의한 영향을 미친다는 강희경(1998)의 연구 결과와 일치하지 않는 결과이다.

〈표 5〉에서 보듯이 6개 모델 검증을 통해 모두 6개의 변인이 취업모의 양육스트레스와 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다. 즉, 연령·학력(유기체 변인)·자녀수·배우자 양육참여도·친정어머니와의 애착(미시체계 가정변인)·근무조건의 융통성(중간체계 변인) 변인이다.

다음 단계에서는 연구 모델의 간결성과 이들 6개 변인의 상대적인 영향력을 알아보기 위해 단계적 회귀분석을 실시하였다. 〈표 6〉에서 보는 바와 같이 최종적으로 전체 분산의 14.3%를 설명해주는 ($F = 8.694, p < .001$) 4개 변인의 상대적인 영향력은 친정어머니와의 애착($\beta = -.262$), 근무조건의 융통성($\beta = -.199$), 학력($\beta = .184$)과 배우자 양육참여도($\beta = -.146$)의 순서로 나타났다. 즉 친정어머니와 애착이 잘 형성되어 있을수록, 직장의 근무조건이 융통적일수록, 배우자의 자녀 양육참여가 많을수록 취업모의 양육스트레스는 감소하는 것으로 나타났다.

〈표 6〉 양육스트레스에 대한 단계적 회귀분석 ()는 t 값

단계	종속변인 독립변인	취업모의 양육스트레스		
		b	β	R^2 (Adjusted R^2)
0	(Constant)	89,868 (19,829)	4.532***	
1	친정어머니와의 애착	-.340 (-3.675)	-.262***	.069 (.064)
2	근무조건의 융통성	-.844 (-2.818)	-.199**	.039 (.034)
3	학력	4.008 (2.668)	.184**	.033 (.029)
4	배우자 양육참여도	-.723 (-2.099)	-.146*	.021 (.016)
R ²		.162		
Adjusted R ²		.143		
F		8.694***		

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$ DW: 1.930

한편 취업모의 교육수준이 높을수록 양육스트레스는 증가하는 것으로 나타났다.

이상의 회귀분석 결과 나타난 취업모 양육스트레스에 대한 독립변인들의 상대적인 영향력을 생태학적 관점으로 설명해보면, 미시체계 가정변인인 친정어머니와의 애착, 배우자 양육참여도 변인이 8%를, 중간체계 변인인 근무조건의 융통성이 3.4%를, 유기체 변인인 학력 변인이 2.9%를 설명하고 있어 미시체계 가정변인의 설명력이 가장 큰 것으로 나타났다.

V. 논의 및 결론

1. 요약

본 연구에서 설정한 두 가지 연구 문제에 대한 분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 취업모의 양육스트레스는 자녀양육으로 인한 일상적인 스트레스와 부모역할에 따른 부담감 및 디스트레스, 타인양육에 대한 죄책감 세 영역으로 측정하였는데, 전체적으로는 대체로 스트레스를 받지 않는 편으로 나타났지만($M = 2.3$), 하위 요인별

로는 자녀양육으로 인한 일상적인 스트레스($M=2.45$), 부모역할 수행에 따른 부담감 및 디스트레스($M=2.29$), 타인양육에 대한 죄책감($M=2.08$) 순으로 양육스트레스를 받는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 취업모에게는 일상적인 양육스트레스가 다중역할에 따른 부담감이나 대리양육에 대한 죄책감보다 더 많은 스트레스로 작용한다는 것을 나타낸다.

둘째, 생태학적 관점으로 접근하여 유기체, 미시체계(가정, 직장), 중간체계, 외체계, 거시체계 변인들을 독립변인군으로 하여 각각을 순서대로 하나씩 첨가하는 위계적 회귀분석 결과는, 친정어머니와의 애착($\beta=-.24$), 연령($\beta=-.23$), 근무조건의 융통성($\beta=-.19$), 학력($\beta=.18$), 배우자 양육참여도($\beta=-.17$), 자녀수($\beta=.16$) 순으로 영향력이 있음을 밝혀주었고, 이 변수들은 총 변량의 17.2%를 설명하였다. 다시 말해서 취업모 연령이 낮을수록, 학력이 대졸일 때, 자녀수가 많을수록 양육스트레스는 증가하는 반면, 취업모의 원가족 구성원인 친정어머니와의 애착이 잘 형성되어 있을수록, 근무조건이 융통적일수록, 자녀양육에 배우자가 참여할수록, 양육스트레스는 감소한다. 이러한 결과는 취업모의 양육스트레스는 취업모 개인의 특성보다는 환경체계 변인과 더 관련이 있다는 것을 강하게 시사한다. 이는 생태학적 접근이 이론적 유용성뿐만 아니라 실천적 개입 방향을 제시할 수 있는 접근 틀로서의 유용성을 보여 준다. 즉, 여성인력을 활용하기 위해서 취업모의 이중역할 수행에 따른 스트레스를 경감시키려면, 취업모의 미시체계 환경인 가정이나 직장의 역할 수행을 지원해주는 정책을 마련해야 함을 시사해준다.

2. 결론 및 제언

이상의 결과를 바탕으로 다음과 같은 결론을 내리고자 한다.

첫째, 취업모에게 자녀양육은 취업 지속여부를 판가름하는 결정적인 요소이다. 대한주택공사가 1999년 4월에 실시한 서울시내 600여쌍 “맞벌이 부부 생활실태”조사 결과에 따르면, 맞벌이 부부는 맞벌이

로 인해 자녀를 잘 돌보지 못한다는 부분에 가장 큰 스트레스를 받는 것으로 나타났다(조선일보, 1999. 12. 6). 그러나 본 연구에서는 취업모의 양육스트레스가 그다지 높지 않은 것으로 나타났는데, 그 이유는 조사 대상자가 직장보육시설을 이용하기 때문인 것으로 생각된다. 대한주택공사가 1999년 4월에 실시한 서울지역 맞벌이 기혼여성 460명을 대상으로 가정보육, 지역보육시설⁴⁾, 직장보육시설에 대한 만족도를 비교한 조사에 따르면, 직장보육시설의 만족도(85.5점, 110점 만점)가 지역보육시설(78.4점)이나 가정보육(76.8점)보다 유의하게 높게 나타났다. 직장보육시설을 이용한다는 자체가 취업모에게는 자녀가 가까운 곳에서 보육되고 있다는 점에서 정서적 안정감을 주고, 보육시설의 스케줄이 그 직장의 스케줄에 맞춰지기 때문에 다른 보육시설을 이용하는 취업모보다 자녀양육으로 인한 시간 갈등을 적게 경험하게 한다는 것이다(조선일보, 1999. 12. 6). 본 연구의 대상이 직장보육시설을 이용하는 취업모이며, 조사결과 보육만족도가 높은 점으로 미루어 보아 자녀양육 스트레스도 그다지 많이 경험하지 않으리라는 추론이 가능하다.

직장보육시설을 이용하는 취업모는 보육시설에 만족하고, 그러한 만족감은 업무능력 향상으로 이어져 장기적으로 직장에 이익이 환원될 수 있을 것이다. 생산성의 향상이 국가 경쟁력 제고로 이어지는 점은 언급할 필요조차 없다고 본다. 그러므로 취업모를 위한 부녀복지와 아동복지 차원에서 뿐만 아니라, 사회구성원들의 생산성을 양질화하기 위해서 국가는 직장내 보육시설을 확충하고 지원하는 실질적인 개입을 하여야 한다. 현재 우리나라는 대부분의 고등교육을 받은 양질의 여성노동력이 결혼과 자녀양육으로 인해 사장되거나 잘해야 단기적으로만 이용되고 있는 실정이다. 취업모를 위한 보육정책과 관련 서비스가 제공된다면, 자녀양육 시기뿐만

4) 가정보육: 자신의 집에서 타인에게 자녀 양육을 맡기는 경우
지역보육시설: 집 주변의 놀이 방, 어린이 집 등에 자녀 양육을 맡기는 경우

아니라 이후까지 국가는 훈련된 여성노동력을 장기간 공급받을 수 있다.

둘째, 생태학적 관점에서 볼 때, 취업모의 양육스트레스는 가정 미시체계와 가정과 직장의 상호작용을 측정된 중간체계에 의해 받는 영향력의 정도가 직장 미시체계, 외체계 및 거시체계의 영향력 모두를 합한 것 보다 더 크다는 본 연구의 결과는 취업모를 둘러싼 환경체계 중 미시체계와의 상호작용이 만족스러울 때 자녀양육상의 여러 문제까지 감소될 수 있음을 시사한다.

직장 근무조건이 융통적일 때, 즉 개인적인 시간을 낼 수 있거나 근무시간과 근무날짜 조정이 가능할 때 양육스트레스는 감소한다. 이러한 연구결과가 영유아 보육정책에 반영되어 취업모의 융통적인 근무환경을 위한 직장과 국가 차원의 지원과 입법이 진행되어야 할 것으로 사료된다. 이와 더불어 취업모 뿐만 아니라 자녀양육 시기에 있는 남성 근로자에게도 산후휴가나 “아버지 휴가” 등의 제도를 연장 적용하여 근무일이나 근무시간을 융통적으로 조정할 수 있게 한다면, 직장과 가정이 자녀양육에 통합적으로 활용될 수 있고, 아동양육에 대한 일반적인 인식이 성평등적 개념으로 변화되어 가치로운 과제가 될 것이며 취업모가 느끼는 부담감이 감소될 수 있을 것이다.

마지막으로, 본 연구의 결과에서 나타난 두드러진 특징은 양육스트레스에 가장 큰 영향을 미치는 변인이 취업모의 친정어머니와의 애착 변인이라는 점이다. 아직까지 원가족의 양육변수가 생식가족의 양육변수로 연구된 선행연구는 거의 찾을 수 없다. 그러나 이러한 원가족 변수가 반영된 본 연구에서 밝혀진 바는 부모자녀의 애착관계가 세대전이를 통해 자녀가 성인이 된 후에 새로 형성하는 결혼생활에도 영향을 미친다는 것이다. 이것은 원가족에서 오랫동안 습득한 가정교육과 훈육이 생식가족 생활에 영향을 미친다는 것을 강하게 시사한다. 과거에는 대가족 제도 안에서 자녀들이 자연스럽게 부모역할을 습득했으나, 현대는 핵가족화되면서 가정 내에서 부모역할 모델에 접할 수 있는 기회가 감소하고 있다. 이러한 요인은 가족 기능을 약하게 하는 또 다

른 요인이 되고 결과적으로 가족 해체율을 높이는 데 기여하고 있다. 그러므로 가족의 역기능적 문제점의 완화와 방지를 위해 위기가족은 물론 일반가정에도 부모교육이나 가족생활교육 프로그램이 제공될 수 있는 정기적인 기회가 마련되어야 할 것이다.

다음에서는 본 연구의 연구 과정상 몇 가지 제한점을 밝히고 후속연구를 위한 제언을 하고자 한다. 본 연구의 첫 번째 제한점은 연구 대상의 대표성 문제이다. 선행연구에서도 자체적인 문제점으로 비확률표집을 지적한 바 있어 본 연구에서는 확률표집을 시도하였으나 직장보육시설들의 비협조로 최초로 시도했던 체계적 확률표집 과정이 무산되었다. 그러나 전체적으로는 제비뽑기 등의 무선확률표집 과정을 따랐으므로 본 연구의 결과를 모든 취업모의 양육스트레스로 확대 해석하는 데는 신중을 기해야 하지만 서울 지역의 직장보육시설을 이용하는 취업모에게는 확대적용 될 수 있다고 본다.

둘째, 본 연구에서는 유기체 변인(연령, 학력, 직업), 미시체계 가정변인(월가구소득, 자녀수, 배우자 양육참여도, 결혼만족도, 부인 취업에 대한 남편의 태도, 친정어머니와의 애착), 미시체계 직장변인(직업만족도), 중간체계 변인(근무조건의 융통성, 보육만족도, 직장보육시설의 이용), 외체계 변인(사회적 지원체계), 거시체계 변인(전통적 어머니 역할관)으로 나누어 연구하였다. 그러나 이들 변수 이외에도 취업모의 양육스트레스에 직·간접적으로 영향을 미칠 자녀의 기질이나 취업모의 기질, 가족구성원의 특성 등 다른 개인적, 가족적 측면이 있을 것이다. 이는 후속연구에서 좀더 심도있게 다루어져야 할 것이다. 이러한 변인의 첨가는 본 연구의 변수들이 규명한 것에 첨가하여 설명력을 더 증가시켜 줄 수 있을 것으로 기대된다.

셋째, 본 연구에서는 취업모의 양육스트레스에 미시체계 직장변인, 외체계 변인, 거시체계 변인의 영향력이 나타나지 않았는데, 본 연구에서 시도한 변인 이외에 또 다른 미시체계 직장변인과 외체계 변인, 거시체계 변인을 보완·개발하여 연구 모형에 도입하는 후속 연구가 필요할 것이다. 왜냐하면 직장미시체계, 외체계, 거시체계의 보다 포괄적인 연구

가 취업모의 양육상의 어려움과 원인을 밝히고 해결책을 찾는 데 도움이 될 것으로 기대되기 때문이다.

넷째, 본 연구에서는 취업모 양육스트레스의 직접적인 원인만을 파악하고 간접적인 원인 즉, 원인들간의 인과관계를 파악하는 작업은 시도되지 않았다. 그러므로 리스켈 분석, 경로 분석 등을 통한 후속연구에서 취업모의 양육스트레스에 영향을 미치는 매개 및 간접적인 원인에 관한 지속적인 연구가 이루어진다면 취업모의 이중역할 수행에서 오는 어려움을 해결하고 지원해줄 수 있는 국가차원의 정책과 복지 프로그램 개발에 의미있게 기여할 것으로 기대된다.

마지막으로, 본 연구에서 시도한 취업모의 양육스트레스의 생태학적 접근은 양육스트레스를 시간적·공간적 차원의 상호작용 측면에서 검토한 것으로 그 의의를 갖는다. 취업모의 양육스트레스를 인간발달의 한 과정으로 개념화하여 원가족에서 출발한 것으로 과정을 연구함으로써, 시간적·공간적 차원의 상호작용과 상호의존성이 부분적으로나마 검토되었다. 그러므로 후속연구에서는 취업모 양육스트레스에 관한 시간적 차원의 요인에 대한 연구를 연장하여 원가족을 변수화하는 작업이 더 첨가될 수 있다면 세대 전이를 하는 가족 기능을 규명할 수 있고, 이는 궁극적으로 취업모의 다중역할로 인한 스트레스 및 부담감 해소에 기여할 수 있으리라 본다.

■ 참고문헌

- 1) 강희경. 3세 이하 자녀를 둔 전문·사무직 취업모의 양육스트레스: 어머니의 역할관과 지위체계를 중심으로. 경희대박사논문. 1998.
- 2) 구혜령. 전문직 취업주부의 역할갈등과 갈등대처전략. 서울대석사논문. 1991.
- 3) 김경아. 기혼여성이 지각한 가정 경영상의 스트레스 수준 및 관계변인 고찰. 숙명여대석사논문. 1990
- 4) 김정자. 주부가 지각한 남편의 가정내 역할수행과 주부의 스트레스와의 관계 연구 : 취업주부를 중심으로. 국민대석사논문. 1990.
- 5) 윤종희. 아동·가족 연구에 대한 생태학적 접근의 적용. 연세대학교 창립 30주년기념 학술심포지움 자료. 1994.
- 6) 이광주. 주부의 스트레스요인과 대응방법에 관한 연구. 효성여대석사논문. 1988.
- 7) 이안나·신효식. 부부간의 스트레스 인지수준 및 디스트레스 수준의 차이에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 9(2), 137~154. 1991.
- 8) 장병옥. 도시주부의 스트레스 인지수준과 결혼만족도에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 4(1), 71~93. 1985.
- 9) 전세경. 도시취업모의 타아유형실태에 관한 연구. 대한가정학회지 32(4), 135~148. 1994.
- 10) 정혜정. 취업주부의 역할갈등과 결혼만족도에 관한 연구. 한양대석사논문. 1986.
- 11) 조혜승. 전업주부와 취업주부의 자녀양육 스트레스 비교 연구. 연세대석사논문. 1997.
- 12) 최자경. 취업주부의 역할관리 전략과 역할갈등수준에 관한 연구. 이화여대 석사논문. 1991.
- 13) Brand, S., & Hirsch, B. J. The Contribution of Social Networks, Work-Shift Schedules, and the Family Life Cycle to Women Well-Being. In S. Duck(Ed.), *Personal Relationships and Social Support*(pp.159~172). Newbury Park: SAGE. 1990.
- 14) Bronfenbrenner, U. 인간발달생태학. 이영(역). 서울: 교육과학사. 1992.
- 15) Guelzow, M. G., Bird, G. W. & Koball, E. H. An exploratory path analysis of the stress process for dual-career men and women. *Journal of Marriage and the Family*, 53, 151~164. 1991.
- 16) Ross, C. E., & Mirowsky, J. Child Care and Emotional Adjustment to Wives' Employment. *Journal of Health and Social Behavior*, 29, 127~138. 1998.
- 17) Wharf, B. Implementing the Ecological Perspective in Policy and Practice. In A. R. Pence(Ed.), *Ecological Research with Children and Families*(pp. 194~221). Teachers colleges, Columbia University. 1988.