

맞벌이 부인의 가족지원서비스 필요도 결정요인 : 전문직과 생산직 모델 비교*

이 명 신**

맞벌이 부인의 가족지원 서비스 필요도를 결정짓는 요인을 조사하기 위해, 맞벌이 부인의 스트레스와 역할과중을 증대시키는 직장과 가정의 상황·구조적 요인들을 나타내는 여섯 가지 스트레스원, 역할과중, 스트레스, 네 종류의 맞벌이가족 지원서비스 (보육비지원 서비스, 직장내 보육서비스, 휴직제도, 유동근무제도)에 대한 필요도 간의 상호 관계를 설명할 수 있는 포괄적인 이론모델을 개발하였다. 맞벌이가족 지원서비스 필요도를 결정짓는 요인에 있어서의 계층간 공통점과 차이점을 비교하기 위해, 전문직 맞벌이 부인과 생산직 맞벌이 부인의 모델을 별도로 개발하여 비교하였다. 본 연구에서 개발된 모델은 진주·사천지역에 거주하는 234명의 전문직 맞벌이 부인과 208명의 생산직 맞벌이 부인으로부터 수집된 설문조사 자료를 통하여 검증되었다. 공변량 구조분석을 이용하여, 변인들 간의 구조관계를 설명할 수 있는 최적의 이론구조모델이 선정되었다 (전문직 모델: $df=141$, $GFI=0.928$, $CFI=0.965$; 생산직 모델: $df=141$, $GFI=0.902$, $CFI=0.912$). 자료분석 결과, 현재 이용 중인 보육서비스에 대한 불만족도가 높을 수록, 근무시간이 길 수록, 맞벌이 부인들의 역할과중은 증가하며, 역할과중은 스트레스를 증가시키는 것으로 나타났다. 스트레스가 증가할 수록, 맞벌이 부인들은 휴직제도를 필요로 하는 것으로 나타났다. 한편, 자녀가 어릴 수록 보육비 지원서비스를 필요로 하고 있으며, 자녀의 나이가 증가될 수록 유동 근무제도를 필요로 하는 것으로 나타났다. 보육비지원 서비스에 대한 필요도가 높을 수록 직장내 보육서비스에 대한 필요도가 높으며, 직장내 보육서비스의 필요도가 높을 수록 휴직제도에 대한 필요도가 높게 나타났다. 또한 휴직제도에 대한 필요도가 높을 수록 유동근무제도에 대한 필요도도 높게 나타났다. 이와 같은 전문직과 생산직 맞벌이 부인 모두에게 일반화될 수 있는 9가지 공통적 인과관계를 제외하고는 전문직과 생산직 부인의 서비스 필요도 결정요인에 있어 상당한 차이점이 발견되었다. 두 집단의 공통적 요인과 차별적 요인에 대한 논의를 바탕으로, 각 직장의 환경과 개인의 필요에 따라 맞벌이 부인이 가장 필요로 하는 서비스를 차별적으로 제공할 수 있는 방안이 제시되었다.

I. 서 론

산업화가 급속히 전개되는 과정에서 여성 노동력의 필요성이 급증됨에 따라 기혼여성의 취업

* 이 논문은 1996년도 한국학술진흥재단의 신진교수과제 연구비에 의해 연구되었음.

** 경상대학교 사회복지학과 조교수

은 양적인 면에서 큰 증가를 보였다. 우리 나라에서도 1970년에 39%를 차지했던 여성의 노동 참여가 1996년에는 48.7%로 증대되었으며, 1996년 미혼여성의 경제활동 참여율은 49.5%, 기혼 여성의 참여율은 48.5%인 것으로 나타났다 (통계청, 1997).

맞벌이 가정의 급격한 증가는 가정과 직장의 양립을 보다 조화롭게 할 수 있도록 지원할 수 있는 사회적 대응책에 대한 관심을 증가시켰다. 남편과 부인 모두에게 가정과 직장의 양립을 허용하고 가정 내에서 보다 평등한 역할분담을 전제로 하는 맞벌이 가정 (Rapoport & Rapoport, 1969)으로 이행해 나가는 과정에서, 맞벌이 부인들은 많은 어려움을 겪고 있다. 맞벌이 부인은 취업을 통해 종전보다 많은 역할을 담당하게 되었으나 성별화된 역할을 지지하는 전통적 성역할규범이 지속적으로 영향을 끼치고 있는 가운데, 취업을 통한 부인들의 경제활동 참여에 상응하는 가정내 역할분담이 제대로 이루어지지 않고 있다. 이러한 현실 속에서 맞벌이 부인들은 과도한 가사책임 때문에 가정생활과 직장을 양립하기 위해 노력하는 과정에서 극심한 스트레스를 받고 있는 위기에 처해 있는 집단이라 할 수 있다 (Googins & Burden, 1987: 298). 가정생활과 직장의 일 사이에서 시간과 에너지의 절대적 부족 때문에 가족들의 모든 욕구를 다 만족시켜 줄 수 없다는 생각에 죄책감을 느끼거나 불안감에 빠지기 쉽고, 또한 적절한 휴식과 수면의 부족으로 말미암아 육체적으로 쇠약해지기 쉽다. 게다가, 가정과 직장을 양립하려고 노력하는 과정에서, 맞벌이 부인들은 가정과 직장일이라는 이중부담 때문에 역할과중을 겪게 되며, 이러한 역할과중은 그들이 경험하는 엄청난 스트레스의 원천이 될 수 있다.

맞벌이 부인들은 직장과 가정을 양립시키는 과정에서 극심한 스트레스, 역할과중으로 인해 많은 어려움을 겪고 있으나, 사회에서는 이런 문제를 가정에서 일어나는 개인적인 일로 간주하여 개인적 차원에서 해결하도록 하고 있다 (Gilbert, 1984: 68). 가정에서의 역할, 특히 자녀양육의 책임 때문에 많은 맞벌이 부인들은 남편의 지원과 도움이 없는 한, 일시적으로 직장을 그만 두거나, 일하는 시간을 줄이거나, 일하는 동안 자녀를 돌보아주는 보육기관에 많은 돈을 지불하는 방식을 통하여 개인적 차원에서 해결하고자 노력하고 있다. 그러나, 이런 개인적 대응책은 수입 감소, 경력 단절, 승진 지연 및 직업불안정의 요인을 내포하기 때문에 맞벌이 부인 자신에게도 불이익을 초래하며, 동시에 훈련된 근로자를 잃거나, 이직률, 결근률을 증대시킴으로써, 생산성 저하, 작업 불안정을 초래한다는 점에서 기업 측에도 궁극적으로 불이익을 초래한다. 가정과 직장일을 병행하기 위해 애쓰는 맞벌이 부인들의 이러한 개인적 노력은 가정과 직장일을 보다 용이하게 통합시킬 수 있도록 도움을 제공하는 서비스나 정책을 통한 제도적 뒷받침이 없는 한, 한계에 부딪히게 된다. 이런 점에서 가정 생활과 직장 생활이 더 이상 분리된 영역이 아니라 긴밀히 연결된 상호 의존적인 영역이라는 인식과 더불어, 보다 건강하고 생산적인 가정과 직장을 만들어 가기 위하여, 맞벌이 부인의 특수한 필요를 충족 시켜 줄 수 있는 사회복지 서비스와 프로그램의 제공이 절실히 요청되고 있다.

맞벌이 가족이 점차 증가되고 있는 우리 나라에서는 맞벌이 가족을 위한 사회제도적 뒷받침이 필요하다는 인식과 더불어 맞벌이 가족을 지원하기 위한 몇 가지 프로그램 및 서비스가 이제 막 제공되기 시작한 실정이다. 이와 같은 맞벌이가족 지원서비스 및 정책은 가정과 직장의 이중부담 속에서 경험하는 역할과중과 스트레스를 감소시키고, 가정과 직장에서의 삶의 질 향상, 생산성의 증가를 가져올 수 있다는 점에서 그 유용성이 인정될 수 있다. 그러나, 현재 시행 중인 맞벌이가족 지원서비스들은 서구 선진국에서 실행되고 있는 프로그램을 우리 나라의 실정에 맞는지에 대한 충분한 검증없이 도입하였거나, 맞벌이 부인들이 특별히 필요로 하는 서비스에 대한 사전조사 없이 기혼 여성근로자의 특수한 필요 (예. 모성보호)에 대한 사회 통념적 가정에 기초하여 서비스를 개발, 실시하고 있다. 따라서, 맞벌이가족 지원서비스를 맞벌이 부인들이 실제로 필요로 하는 정도, 이러한 서비스의 효과성에 대한 검증이 거의 이루어지지 않은 실정이다. 우리 나라의 실정에 맞는 보다 효과적인 맞벌이가족 지원서비스의 제공을 위해, 우리 나라의 맞벌이 부인들이 가정과 직장 사이에서 느끼는 이중부담을 완화시키기 위해 특별히 필요로 하는 서비스를 파악하고, 어떠한 조건 하에서 이러한 서비스를 필요로 하는 지에 대한 이해를 증진시킬 수 있는 경험적 연구가 절실히 필요하다.

이러한 이유에서 본 연구는 맞벌이가족 지원서비스에 대한 맞벌이 부인의 필요도를 결정짓는 요인을 조사하는 데 중점을 두었다. 맞벌이 부인의 가족지원서비스 필요도를 결정짓는 요인을 조사하기 위해, 가정과 직장의 양립과정에서 맞벌이 부인들의 스트레스와 역할과중을 증대시키는 여섯 가지 스트레스원, 역할과중, 스트레스, 네 종류의 맞벌이가족 지원서비스에 대한 필요도 간의 상호 인과관계를 설명할 수 있는 포괄적인 이론 모델을 개발하였다. 맞벌이가족 지원서비스 필요도를 결정짓는 요인에 있어서의 계층에 따라 맞벌이 부인들이 차이를 보일 것이라는 가정 하에, 전문직 맞벌이 부인과 생산직 맞벌이 부인의 모델을 별도로 개발하여 비교하고자 한다. 본 연구의 결과는 가족지원 서비스에 대한 전문직 맞벌이 부인과 생산직 맞벌이 부인이 지니고 있는 공통적이거나 차별적인 필요도를 파악하고, 이러한 서비스의 필요도를 결정짓는 구체적인 요인에 대한 이해를 증진하는 데 도움이 될 것이다. 본 연구 결과를 토대로 전문직과 생산직 부인이 가정과 직장에서 처해 있는 상황에 따라 각기 가장 필요로 하는 서비스를 차별적으로 제공할 수 있다는 점에서 서비스 이용자 중심의 효과적인 서비스 제공이 가능할 것이다.

II. 문헌연구

1. 맞벌이가족 지원서비스 및 정책

맞벌이 부부들이 가정과 직장을 양립해 나가는 과정에서 여러 가지 어려움을 겪고 있는 것은

직장과 가정 두 영역에서 “맞벌이”라는 새로운 현실에 적응함에 있어서 실패했기 때문이라 할 수 있다 (Googins & Burden, 1987: 298). 가정에서는 맞벌이 부인이 가정과 직장을 양립시키는데 필수적인 가족 구성원들 간의 보다 평등한 역할분담이 이루어지지 않고 있고, 직장에서는 맞벌이 부부의 이중부담을 고려하지 않은 채 맞벌이 가정에 대한 아무런 지원대책도 마련하지 않았기 때문이다. 그러나, 가정내의 문제가 직장생활 및 작업 생산성에 부정적 영향을 미칠 수 있다는 인식과 더불어 가정과 직장의 연계성에 대한 인식이 고조되었다. 이에 따라서, 맞벌이 가정이 그들의 문제를 해결하기 위해 필요로 하는 지원적 서비스 및 정책을 개발, 시행하려는 움직임이 세계적으로 일고 있다. 맞벌이 가정의 문제에 대한 해결을 개개의 맞벌이 가정에만 맡겨둘 것이 아니라, 그들이 일하고 있는 직장의 고용주들이 문제 해결을 위한 적극적인 가족지원 서비스 및 정책을 개발, 시행하고 있으며, 이 과정에서 세제혜택, 비용부담 등을 통하여 정부도 적극적으로 정책적인 지원을 하고 있다 (Galinsky, 1990: 81). 취업 후에도 여전히 가사와 자녀 양육의 책임을 전담하고 있는 여성들로 하여금 가정과 직장에서의 이중 역할을 보다 용이하게 수행해 나갈 수 있도록 돕기 위해 현재 시행되고 있는 맞벌이가족 지원책은 크게 세 가지— 1) 보육지원서비스 (보육비 지급서비스, 직장내 보육시설, 유급수유시간제 등), 2) 휴직제도 (육아휴직제, 가족간호휴직제 등), 3) 유동적 근무체제 (유동근무시간제, 압축근무제, 재택근무제 등)로 나눌 수 있다.

1) 직장에서 제공하는 보육지원 서비스

자녀의 양육문제로 직장생활 병행에 여성근로자들은 심각한 어려움을 겪고 있기 때문에 이에 대한 사회제도적 뒷받침은 맞벌이 부인 개개인의 어려움을 덜어 줄 수 있다. 자녀양육의 책임이 기본적으로 여성에게 주어지는 현실을 감안할 때 보육문제는 맞벌이 부인의 정서적 안정과 직접 연관되므로 자녀양육을 위한 보육 지원 서비스는 중요하다. 현재 다음과 같은 서비스를 제공하는 직장의 수가 증가되고 있다.

① 직장내 보육시설

1987년 남녀고용평등법의 제정으로 직장탁아시설 설치 및 운영에 대한 규정이 마련되었다. 이러한 규정에 의해 기업이 직장내에 보육시설을 직접 설치하여 운영하는 것으로, 비용지출이 가장 많은 반면 근로자에게 신뢰감을 주어 직무만족 및 몰입을 높이고 이직율을 감소시키는 효과가 큰 보육지원 서비스 중의 하나라 할 수 있다 (강혜련, 1995: 8). 1995년 5월에 개정된 영유아보육법 시행령에 의해 직장보육시설을 설치해야 하는 사업장의 규모는 상시 여성근로자 500인 이상에서 300인 이상을 고용하는 사업장으로 조정됨으로써, 확대 실시하게 되었다 (김애실, 1996: 115).

② 보육비 지급 서비스

보육비용을 회사가 복리후생의 한 선택사항으로 제공하는 것으로 자녀를 가진 여성 근로자들의 보육 부담을 덜어 주는 효과가 크다 (강혜련, 1995: 8). 맞벌이 부인들이 가장 큰 애로 사항으로 느끼는 육아문제 해결 (박숙자, 1990: 353)을 위해 직장내 보육시설이 제공되고 있으나, 직장내 보육시설을 이용하기 위해 혼잡한 도시에서 어린 자녀와 출퇴근하는 것은 현실적으로 용이한 일이 아니며, 영세사업장에서 일하는 저소득층 여성 근로자들은 이러한 혜택을 받지 못하고 있는 실정이다. 직장내 보육시설의 한계를 보완하기 위해, 거주지역에서 이용하기 용이한 보육시설을 이용하고, 회사에서 보육비용을 지급하는 보육비 지급서비스가 제공되고 있다.

③ 유급수유시간제

근로기준법 61조는 1일 2회 30분 이상의 유급수유시간 등을 규정하고 있다. 직장내 보육시설이 마련되어 있는 사업장에서는 유급수유시간제가 채택되고 있다.

2) 육아 및 가족간호 휴직제

① 육아 휴직제

우리 나라에서는 1987년 남녀고용평등법이 제정되면서 모성보호 차원에서 여성 취업의 최대 장애라 할 수 있는 육아와 직장의 양립문제를 개선하고자 육아휴직제가 도입되었다. 육아휴직제는 여성이 취업중 출산한 경우 육아를 위하여 6개월 내지 1년 또는 그 이상의 기간을 휴무하고 나중에 복직할 수 있는 제도로, 고급 전문인력을 확보하고 교육훈련 투자를 낭비하지 않고 여성들이 해고나 재취업에 대한 염려 없이 육아에 전념할 수 있도록 돕기 위한 제도이다(김엘립, 1993: 6). 1995년 7월에 개정된 남녀고용평등법에서 남·녀 모두 육아휴직을 할 수 있도록 제도화함으로써 자녀양육을 부모공동의 책임으로 규정하고 있다. 현재 육아휴직제는 상시 5인 이상 종업원을 사용하는 모든 사업장에 의무적으로 적용되고 있다 (김애실, 1996: 111).

② 가족간호 휴직제

1994년 12월 공무원법이 개정됨에 따라, 가족간호 휴직제도가 처음으로 법적으로 보장되고, 1995년 1월 부터 시행되었다 (김엘립, 장영아, 1996: 11). 가족간호휴직제도는 사고 또는 질병으로 장기간의 요양을 원하는 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모의 간호를 위하여 필요한 때 휴직을 원하는 경우 재직 중 3년을 초과하지 않는 범위 내에서 1회에 1년 이내로 신청할 수 있다. 일반근로자에 대해서는 아직 법제화되지 않았지만 이미 기업에서 자율적으로 실시되고 있다 (김엘립, 장영아, 1996: 12).

3) 유동적 근무체제

근무시간 때문에 아동 양육에 어려움을 겪는 어린 자녀를 둔 부모들로 하여금 자신의 개인적

필요와 선호도에 따라 자신의 근무 생활을 계획할 수 있는 유동적 근무체제가 많은 나라에서 이용되고 있다. 유동적 근무체제는 양육의 책임 때문에 일시적으로 또는 영구히 직장을 포기하기 쉬운 여성들에게 직장생활을 단절하지 않으면서 계속 일할 수 있는 기회를 부여한다는 장점이 있다 (Glendinning, 1992: 109). 유동적 근무체제에는 ① 일하는 시간을 자신의 필요에 맞게 재편성하는 방법: 유동근무시간제 (flexitime), 시차출퇴근제 (staggered hours), 압축근무제 ("compact" or "compressed" work week) (Stoper, 1988: 95-96)와 ② 일하는 장소를 유동적으로 재구성하는 방법 (재택근무제)이 있다. 유동근무시간제는 근무를 시작하고 끝내는 시간을 매일 매일 자유롭게 정할 수 있는 제도로, 근무시간을 유동적으로 정하되 하루 중 가장 중요한 근무시간을 반드시 포함하도록 하는 것을 원칙으로 하고 있다. 시차출근제는 근무를 시작하는 시간과 끝내는 시간을 자유롭게 선택할 수 있지만, 필요에 따라 매일 매일의 근무시간을 자유롭게 정하는 유동근무시간제와는 달리, 일단 근무시간이 정해진 후에는 지속적인 패턴을 유지하도록 되어 있다. 압축근무제는 일 주일의 총 근무시간 (예.45시간)을 3-4일에 나누어 압축적으로 근무하는 제도이다 (Stoper, 1988: 95-96). 다양한 유동적 근무제도 중에서 맞벌이 부인에게 근무하는 시간 및 공간을 자유롭게 재구성할 수 있도록 돕기 위해 우리 나라에서는 유동근무시간제와 재택근무제가 일부 사업장에서 채택되고 있다.

2. 맞벌이 부인의 역할과중과 스트레스에 영향을 미치는 요인 (스트레스원)

맞벌이 부인들이 취업하게 되는 동기는 경제적 이유, 또는 자아실현의 욕구 충족 등 다양하지만, 어느 경우이든 맞벌이 부인은 직장일과 가사라는 이중 부담 속에 역할과중을 경험하게 된다. 역할과중은 한 가지 또는 그 이상의 역할 수행을 위해 요구되는 바가 개인이 적절하고 편안하게 다룰 수 있는 것보다 더 클 때 일어난다 (Voydanoff & Kelley, 1984: 881). 역할과중은 서로 상반되거나 경쟁관계에 있는 가정과 직장에서의 역할을 동시에 수행하도록 기대될 때, 맞벌이 부인이 지니고 있는 에너지, 시간, 능력의 부족으로 인해 경험될 수 있다. 직장일과 가정생활을 양립시키려 애쓰는 과정에서 맞벌이 부인들은 가정과 직장의 모든 일을 동시에 훌륭하게 해내어야 한다는 심리적 압박감을 느끼고 있다. 그러나, 기대되는 모든 일을 다 수행하기에 시간과 에너지, 능력에 한계가 있기 때문에 맞벌이 부인들은 이중 역할의 부담 속에서 역할과중에 시달리게 되고 필연적으로 심리적 불안감, 신체적 피로감 등의 극심한 스트레스를 경험할 가능성이 증대된다.

가정과 직장이라는 이중부담 속에서 맞벌이 부인이 경험하는 역할과중과 스트레스를 증대시키는 요인으로 자녀보육문제와 시간의 절대적 부족을 들 수 있다. 우리 나라 자녀보육실태에 대한 보고서 (이순형, 1991: 81)에 따르면 전문직 부인과 생산직 부인 모두 자녀보육문제를 스트레

스를 야기시키는 가장 핵심적 요인으로 보고 있음이 밝혀졌다. 한편, Greenhaus와 Beutell (1985)은 여러 역할을 동시에 수행하는 과정에서 시간의 부족으로 인해 일어나는 시간갈등이 맞벌이 부인의 긴장 및 스트레스를 고조시키는 요인임을 지적하고 있다 (이순형, 1991: 81에서 재인용). 자녀의 보육문제와 관련하여 맞벌이 부인의 스트레스를 증가시키는 요인으로는 자녀의 연령, 자녀의 수, 이용 중인 보육시설에 대한 만족도, 자녀를 돌볼 수 있는 시간의 부족 등을 들 수 있다. 가정과 직장사이에서 일어나는 시간갈등을 증가시키는 요인으로 장시간 근무로 인한 시간의 절대적 부족과 경직된 근무스케줄을 들 수 있다.

1) 자녀의 나이 — 자녀의 수

맞벌이 부인이 경험하는 역할과중 및 스트레스를 증대시키는 원인으로 여러 학자들은 가장 어린 자녀의 나이를 들고 있다. Voydanoff와 Kelly (1984)의 연구결과는 자녀가 어릴 수록 돌보는 시간의 부족으로 인한 어려움을 더 많이 겪고 있음을 보여주었다. Ezra와 Deckman (1996: 177)의 연구에서도 6세 이하의 어린 자녀를 가진 어머니는 나이가 많은 자녀를 둔 어머니 보다 직장과 가정일 사이의 균형에 불만족을 보이고 있음이 발견되었다. 이순형 (1991)의 연구 역시 첫 자녀의 연령이 3세 미만인 경우 더 빈번하게 역할갈등을 경험한다는 사실을 보여주었다. 나이가 어릴 수록 아이가 필요로 하는 바가 많아지고 이러한 아이의 욕구를 다 충족시키기 위해 필요한 시간과 에너지의 부족으로 스트레스를 경험하게 된다는 점에서, 자녀의 연령은 맞벌이 부인의 스트레스에 영향을 미치는 중요한 변수라고 볼 수 있다. 그러나, 학자들은 자녀의 연령을 측정함에 있어서 첫 자녀의 연령 또는 가장 어린 자녀의 연령 등으로 각기 다르고 다양하게 조작화하고 있는 것으로 나타났다.

자녀의 나이가 중요하다고 보는 이러한 학자들의 견해와는 달리, Bird와 Ford (1985)의 연구에서는 자녀의 나이보다 자녀의 수가 맞벌이 부인의 역할과중을 증가시키는 것으로 나타났다. Guelzow와 동료들 (1991: 162)의 연구에서도 자녀의 나이는 역할과중에 영향을 미치지 않지만, 자녀의 수는 맞벌이 부인의 역할과중에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나, Sekaran (1985: 133)의 연구에서 자녀의 수가 맞벌이 부인의 정신건강에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

어린 자녀를 둔 맞벌이 부인들이 많은 어려움을 겪고 있음은 주지의 사실이지만, 맞벌이 부인의 역할과중과 스트레스를 증대시키는 요인으로 자녀의 나이와 자녀의 수에 대한 학자들의 견해 및 경험적 연구결과는 일치하지 않고 있다. 근래에 들어 국가의 가족계획시책에 따라 한 명 내지 두 명 정도로 자녀의 수가 감소하고 있는 실정을 감안할 때, 자녀의 수 보다는 가장 어린 자녀의 나이가 일하는 어머니들의 역할과중과 스트레스를 증가시킬 것으로 예측할 수 있다.

2) 보육서비스에 대한 만족도 및 보육비용

맞벌이 부인들의 취업을 방해하는 요인으로 Kimmel (1998: 287)은 부적절한 또는 불충분한 자녀 보육시설과 보육비용을 들고 있다. 일하는 동안 자녀를 안심하고 맡길 수 있는 보육시설이 불충분하거나 제공하는 보육서비스가 부적절하여 불만스러울 때 맞벌이 부인들은 더 많은 스트레스를 경험하게 된다. 더욱이 자녀 보육비용이 부담스러운 경우 맞벌이 부인들의 고충은 증폭된다. Marlow (1993: 50) 역시 어린 자녀를 가진 어머니는 가정과 직장을 양립하는데 어려움을 지니고 있으며, 이러한 맞벌이 부인들은 일하는 동안 아이를 맡길 수 있는 적절한 보육서비스에 대한 욕구가 높다고 지적하고 있다. Ross와 Mirowsky (1988: 127)는 맞벌이 부인들이 경험하는 스트레스나 우울이 아이의 존재 자체 때문이라기 보다는 자녀의 보육시설을 이용하는 가운데 겪게 되는 어려움 때문이라고 설명하고 있다. 자녀를 위한 보육시설을 구하는 데 어려움이 적을 수록, 맞벌이 부인의 우울수준이 낮아진다는 자신들의 연구결과를 토대로 Ross와 Mirowsky (1988: 129)는 어머니의 심리적 안녕은 적절한 보육시설 이용의 용이성에 달려 있음을 강조하고 있다. 이순형 (1991)의 연구에서도 대리보육인 또는 보육시설에 불만족할 수록 맞벌이 부인의 심리적 증상이 더 심하게 나타나고 있는 것으로 드러났다.

3) 근무시간, 시간외 근무시간, 경직된 근무체제, 결근률

Higgins와 동료들 (1992: 68)은 지나치게 긴 근무시간은 맞벌이 부인들의 가정생활을 방해할 가능성이 크다는 점을 들어, 근무시간을 맞벌이 부인의 역할과중 및 스트레스를 증가시키는 주요 요인으로 보았다. Netemeyer와 동료들 (1996: 401)도 근무시간이 길수록 직장일이 가정생활에 일으키는 갈등의 수준이 높아진다는 사실을 보여주었다. 한편, 직장일과 더불어 가정내의 많은 역할을 동시에 수행하기 위해 보다 유동적인 근무시간의 필요성 역시 제시되었다. Marlow (1993: 51)는 어린 자녀를 가진 맞벌이 부인이 가정과 직장의 상호 배타적인 역할 사이에서 겪는 갈등과 스트레스를 극복할 수 있도록 돕기 위해, 적절한 보육서비스 뿐만아니라, 근무시간의 유동적 관리가 필요하다고 보았다. Guelzow와 동료들 (1991: 155)은 근무시간과 근무시간의 유동성이 맞벌이 부인의 역할과중과 스트레스에 미치는 영향을 조사했다. 그들의 연구결과는 근무시간이 길 수록 맞벌이 부인의 역할과중의 수준이 높아지나, 근무시간의 유동성은 맞벌이 부인의 역할과중 및 스트레스에 아무런 유의미한 영향도 미치지 않고 있음을 보여주었다 (Guelzow et al, 1991: 155-160). Greenhaus와 동료들 (1989)은 경직된 근무체제가 시간갈등 및 긴장갈등을 다소 증가시킨다는 사실을 발견하였으나, 그들의 연구에서 그 영향력이 유의미하지 않은 것으로 나타났다 (Greenhaus et al. 1989: 145). 위의 선행연구결과들을 종합해 볼 때 직장

에서의 장시간 근무 또는 시간외 근무는 맞벌이 부인들이 가정과 직장에서의 이중역할을 수행해 나가는 과정에서 시간의 절대적 부족을 초래하기 때문에 역할과중과 스트레스의 직접적 요인이 되고 있음을 알 수 있다. 근무시간의 유동적 관리는 역할과중이나 스트레스에 직접적 영향을 끼친다기 보다는 역할과중과 스트레스의 결과 취하게 되는 대안으로 사용될 수 있다는 점에서 스트레스 요인으로 보는 것은 적절치 않다고 본다. 결론에 영향을 미치는 요인들은 매우 다양하고 복잡하다. Steers와 Rhodes (1978:391-407)의 모델에 의하면, 직무상황 (업무의 범위 및 수준, 역할스트레스, 승진기회, 동료와의 관계 등), 개인 및 가정 특성 (교육, 연령, 가족의 크기, 질병, 사고, 가사 부담, 차량문제 등), 출근에 대한 압박(노동시장의 상황, 보상규정, 직장의 규범, 업무에 대한 태도, 직무몰입) 등의 수많은 요인에 의해 결론이 결정되고, 결론은 다시 이런 요인들에 영향을 주는 순환성을 지니고 있다. 그 모델의 일부에서 결론이 직무에서의 역할스트레스에 영향을 주는 것으로 밝혀졌다. 즉, 가정이나 직장의 상황적 요인이나 개인적 특성 등 다양한 요인들에 의해서 결론률이 결정되고, 이러한 요인들에 의해 결론률이 높아진 근로자는 직장에서 역할 부담 및 스트레스를 느낀다. 그러므로 다양한 원인에 의해 결론횟수가 증가할수록 맞벌이 부인들은 밀려있는 업무의 양, 결론에 대한 심리적 압박감등으로 인해 역할과중과 스트레스가 증가할 것이다.

3. 역할과중, 스트레스와 맞벌이가족 지원서비스

많은 여성들이 직장일이 끝난 다음 집으로 돌아온 후에도 막중한 가사책임을 지고 있기 때문에 일과 가정생활 간의 균형을 유지해 나갈 수 있도록 허용하는 직장내 구조의 변화가 필요하다. 맞벌이 부인들이 가정과 직장에서의 책임을 성공적으로 수행하고 가정일과 직장일 사이의 균형을 유지할 수 있도록 지원하기 위해, 고용주들은 유동근무제도, 휴직제도, 직장내 보육시설 등의 서비스를 제공하고 있다. 이러한 맞벌이가족 지원서비스는 맞벌이 부인들로 하여금 일과 가정생활의 이중부담을 이겨낼 수 있도록 돕고, 직장에서의 직업만족도, 사기, 생산성을 증가시키며 애사심을 증진시켜 이직의사를 감소시킨다는 점에서 그 효과성이 입증되고 있다 (Galinsky & Friedman, 1996: 133).

맞벌이 부인들을 지원하기 위해 마련된 서비스 중에서 맞벌이 부인들은 유동적인 근무체제를 선호하는 것으로 나타났다. 맞벌이 부인들의 경우 현재 근무하고 있는 직장을 선택한 이유로 유동적인 근무체제를 선택할 수 있기 때문이라 답하고 있으며, 재택근무제, 유동시간제 근무, 시간제 근무 등의 유동적인 근무체제를 이용하기 위해 자신들의 경력상의 승진을 보류할 용의가

있는 것으로 나타났다 (Galinsky & Friedman, 1996: 118). Galinsky와 Friedman (1996: 129-131)는 유동적인 근무시간, 근무시간에 대한 선택권이 직장과 가정사이의 갈등을 감소시키는 데는 효과가 없었으나, 맞벌이 부인들의 스트레스를 감소시키는 데는 유의미한 효과가 있다는 연구 결과를 제시하였다. 한편, 유동적 근무제도가 자녀보육에 미치는 영향에 대한 조사에 의하면, 유동근무시간제를 실시한 후 맞벌이 부인의 자녀보육에 대한 만족도가 유의미하게 증가되는 것으로 나타났다 (Ezra & Deckman, 1996: 176). 유동근무제도는 부인들의 신체적 건강에 직접적으로 영향을 미치며, 직장-가정 간의 갈등이나 우울에는 간접적으로 영향을 미침으로써 신체적·심리적 안녕에 유의미한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다 (Thomas & Ganster, 1995:11).

Ezra와 Deckman (1996: 175)은 직장내 보육시설을 이용하는 맞벌이 부인들의 경우 시간의 근무할 가능성이 높아졌으며, 직무에 만족할 가능성 역시 높아진다고 보았다. 미국의 연방정부에 근무하고 있는 근로자들을 대상으로 조사한 결과에 따르면, 직장내 보육시설을 이용하는 부모는 이를 이용하지 않는 부모보다 자녀보육에 더 만족하는 것으로 나타났으며, 직장내 보육시설 이용이 아버지의 자녀보육 만족도에 미치는 영향력은 유의미 하지 않았지만, 어머니의 자녀보육에 대한 만족도에는 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다 (Ezra & Deckman, 1996: 176). 자녀 보육에 대한 책임을 대체로 어머니가 지는 것으로 기대되므로 어머니들의 직장내 보육시설 이용도가 아버지의 이용도보다 훨씬 높은 것으로 나타났다. 그러나 직장내 보육시설은 가정과 직장간의 균형유지에 대한 맞벌이 부인의 만족도에 유의미한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다 (Ezra & Deckman, 1996: 177). Goff, Mount와 Jamison (1990)은 직장내 보육시설이 역할과중이나 갈등을 필연적으로 감소시키는 역할을 하지 못하고 있음을 지적했다(Kossek Ozeki, 1998: 147에서 재인용).

육아휴직제를 비롯한 다양한 휴직제도가 현재 100여 국가에서 시행되고 있다. 미국의 FMLA (Family & Medical Leave Act, 1993)의 실시 이후, 이러한 휴직제도는 1세 미만의 영아를 가진 여성들에 의해서 주로 사용되었으며, 여성근로자의 생산성 향상에 긍정적인 효과를 미치고 있는 것으로 나타났다 (Ruhm, 1997: 184). 이러한 휴직제도는 맞벌이 부인들의 삶의 질 향상에 아직 미미한 영향력 밖에는 지니고 있지 못한 상태이지만, 가정과 직장일의 상반되는 요구사이의 균형을 유지해야 하는 필요성에 대한 국민적 합의를 이루어 냈다는 점에서 상징적 의미가 크다고 볼 수 있다(Ruhm, 1997: 184).

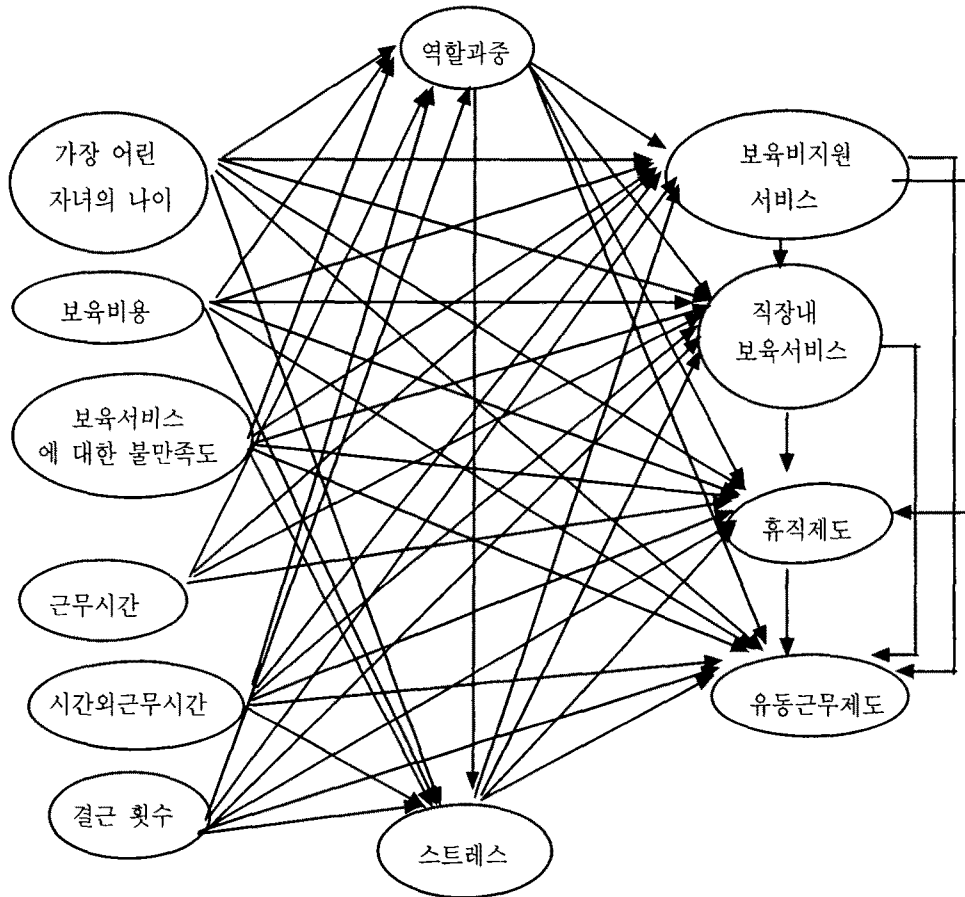
선행연구 결과를 종합해 볼 때, 맞벌이 부인들이 유동근무제를 선호하고 있으며, 유동근무제의 효과가 직장내 보육시설의 효과보다 크다고 볼 수 있다. 특히, 직장내 보육시설의 영향력은 자녀보육에 대한 만족도를 제외하고는 미미한 것으로 나타나, 가장 효과적인 보육서비스라고

보기 어렵다. 통근거리가 너무 멀어서 아이를 데리고 출퇴근하는 것이 어려울 경우, 또는 비용 대비효과성을 평가했을 때 직장내 보육시설의 효과성이 낮을 경우에는 다양한 보육시설에 의뢰 서비스나 유동적인 근무체제가 더 나은 대안이 될 수 있다 (Ezra & Deckman, 1996: 175). 육아휴직제를 비롯한 휴직제도가 맞벌이 부인의 역할과중과 스트레스에 미치는 효과에 대해서는 경험적 연구의 부족으로 거의 알려져 있지 않다.

III. 가설적 연구 모델 개발

본 연구에서는 맞벌이가족 지원서비스에 대한 맞벌이 부인들 자신의 서비스 필요도를 결정짓는 요인을 조사하고자, 맞벌이 부인의 가정 및 직장에서의 스트레스원이 맞벌이 부인들의 가족 지원서비스 필요도 결정에 직접적으로 미치는 영향, 이러한 스트레스원이 맞벌이 부인의 스트레스 및 역할과중에 미치는 영향을 통하여 간접적으로 서비스 필요도 결정에 미치는 영향을 알아 볼 수 있는 이론적 모델을 설정하였다 (<그림1>).

스트레스원으로 자녀보육의 어려움을 가중시키는 요인인 가장 어린 자녀의 나이, 보육비용, 보육서비스에 대한 불만도를 가정에서의 스트레스를 유발시키는 요인으로 설정하였으며, 가정과 직장에서 기대되는 역할을 동시에 수행해 나가는 것을 어렵게 만드는 직장의 근무여건으로 근무시간 및 시간외근무시간을 포함시켰다. 결론률은 직무상황, 개인 및 가정적 특성, 출근에 대한 압박감 등 다양한 요인들에 의해 결정되고, 이러한 다양한 원인들에 의해 결론률이 높아진 맞벌이 부인은 직장에서의 역할수행에 부담 및 스트레스를 느낀다고 보았다. 이러한 논리에 의거하여, 본 연구에서는 결론률을 역할과중 및 스트레스에 영향을 미치고, 궁극적으로 가정과 직장의 양립의 어려움을 감소시키기 위해 맞벌이 부인들이 필요로 하는 서비스 필요도의 결정요인으로 보아 외생변수로 설정하였다. 역할과중, 스트레스와 맞벌이가족 지원서비스의 상호관계를 다룬 대부분의 선행연구들은 역할과중과 스트레스를 서비스의 효과성을 평가하기 위한 결과변수로 사용하였다. 이러한 기존의 연구들과는 달리, 본 연구에서는 가정과 직장에서의 스트레스원이 역할과중, 스트레스에 미치는 영향, 이러한 과정이 서비스 필요도에 미치는 영향을 알아보기 위해, 역할과중과 스트레스를 스트레스원에 대한 인지적 평가가 일어나는 심리적 과정으로 보아 중간변수로 설정하였다.



<그림 1> 연구 모델 (Hypothesized Research Model)

본 연구의 이론적 모델은 세 부분으로 구성되어 있다. 첫 번째 부분은 맞벌이 부인들의 역할과중과 스트레스를 결정하는 상황·구조적 스트레스원이다. 맞벌이 상황에서의 역할과중과 스트레스를 증가시키는 스트레스원은 가장 어린 자녀의 나이, 보육비용, 현재 이용중인 보육서비스에 대한 불만족 정도, 근무시간, 시간외 근무시간, 결근횟수의 여섯 가지 요인으로 구성하였다. 두 번째 부분은 이러한 스트레스원에 대한 주관적 평가가 일어나는 심리적 과정으로서, 역할과중과 스트레스를 설정하였다. 세 번째 부분은 상황·구조적 스트레스원과 이로 인해 맞벌이 부인이 경험하는 역할과중과 스트레스가 맞벌이가족 지원서비스 필요도를 결정하는 과정을 조사하기 위해, 네 가지 맞벌이가족 지원서비스(보육비지원 서비스, 직장내 보육서비스, 휴직제도, 유동적 근무제도)에 대한 필요도로 구성되어 있다.

본 논문에서는 스트레스원으로서 가정과 직장의 상황 및 여건이 맞벌이 부인들의 역할과중과 스트레스, 서비스 필요도에 영향력을 미치는 것으로 보았다. 가정과 직장의 여건 및 환경이 맞벌이 부인들이 종사하는 직업계층에 따라 다르리라는 가정하에, 서비스필요도 결정과정에 미치는 상황·구조적 스트레스원의 상이한 영향력을 비교하기 위해 전문직 맞벌이 부인과 생산직 맞벌이 부인을 위한 모델을 별도로 개발하여, 전문직 모델과 생산직 모델을 검증하여 비교하는데 연구의 목적을 두었다.

IV. 연구방법

1. 조사 대상자

맞벌이 부부가 함께 거주하며 자녀가 있을 경우는 다른 경우의 맞벌이 부부보다, 가사 및 자녀 양육의 부담으로 인한 역할과중과 스트레스를 더 많이 느낄 것이라고 가정하여, 이 연구에서는 남편과 함께 거주하고 있으며 18세 미만의 자녀를 가진 맞벌이 부인을 설문조사의 모집단으로 설정하였다. 자본주의 사회구조내의 계층에 따라 가족의 사회·경제적 위치와 이용가능한 자원에 차이가 있기 때문에, 취업여성의 사회계층적 배경에 따라 가정과 직장의 양립과정에서 경험하는 역할과중과 스트레스에 다소 차이가 있으리라 추정된다. 아울러, 대도시의 맞벌이 부인들과 달리 지방 중·소도시에 거주하는 맞벌이 부인들은 아동보육시설의 부족 및 아동보육시설에의 접근이 용이하지 않아 아동양육에 더 많은 어려움에 직면할 가능성이 높다. 지방 중·소도시의 맞벌이 부인들이 아동 양육에 있어 겪고 있는 어려움의 정도 및 탁아시설에 대한 욕구를 조사하고자, 본 연구에서는 서부 경남지역 (진주, 사천)에 거주하는 20세부터 50세 사이의 자녀가 있는 기혼 여성들로서 전문직과 생산직에 종사하는 맞벌이 부인들을 조사 대상으로 선정했다.

시간적 한계와, 진주, 사천 지역에 거주하는 모든 맞벌이 가정을 총망라하는 명단이 없다는 제한점 때문에, 연구자의 판단에 따라서 모집단에 대한 목적 표본추출법 (purposive sampling)에 의하여 추출하였다. 표본으로 추출된 250명의 전문직 맞벌이 부인 중에서 234명, 250명의 생산직 맞벌이 부인 중에서 208명이 1997년 1월에서 3월 사이에 실시된 설문조사에 자발적으로 참여하였고, 질문지 회수율은 각기 93.6%, 83.2%였다.¹⁾

1) 전문직 표본은 7개의 병원, 3개의 대학, 7개의 중·고등학교, 6개의 초등학교, 13개의 정부관련기관, 5개의

조사대상으로 선택된 맞벌이 부인들의 인구사회학적 특성을 살펴보면, 전문직 부인의 평균연령은 35.9세, 생산직 부인의 평균연령은 39.2세, 평균 결혼기간은 전문직의 경우 9.2년, 생산직의 경우 13.5년, 자녀의 수는 전문직의 경우 1.76명, 생산직의 경우 2.87명, 가장 어린 자녀의 나이는 전문직의 경우 6.1세, 생산직의 경우 12.4세인 것으로 나타났다. 교육정도를 비교해 볼 때, 전문직 부인의 22.1%가 대학원 이상의 교육을 받았으며, 전문직 부인의 38.7%, 생산직 부인의 3.1%가 대학 교육을 받았으며, 전문직의 17.9%, 생산직의 3.6%가 전문대에서 교육을 받았고, 전문직의 21.3%, 생산직의 93.4%는 고등학교 이하의 학력을 지니고 있는 것으로 나타났다. 평균 월수입은 전문직의 경우 181만원, 생산직의 경우 81.9만원이었으며, 평균 가족의 월수입은 전문직의 경우 383.1만원, 생산직의 경우 173.4만원이었다.

조사대상으로 선택된 맞벌이 부인들의 직장과 관련된 특성을 살펴 볼 때, 정규직으로 취업 중인 부인은 전문직의 경우 94.5%, 생산직의 경우 92.0%였으며, 전일제로 근무하고 있는 비율은 전문직의 경우 84.8%, 생산직의 경우 73.7%, 시간제로 근무하고 있는 비율은 전문직의 경우 7.2%, 생산직의 경우 23.7%인 것으로 나타났다. 현재 근무 중인 회사의 평균 근무기간은 전문직의 경우 9.67년, 생산직의 경우 5.84년이었으며, 지금까지의 총 직장생활 기간은 전문직의 경우 12.66년, 생산직의 경우 8.34년이었다. 이직횟수를 비교할 때, 전문직은 1.65회, 생산직은 1.71회였으며, 직장을 중단했던 횟수는 전문직은 0.63회인 데 비해, 생산직은 1.35회였다. 지난 6개월 동안 결근한 횟수는 전문직의 경우 1.63인 데 비해, 생산직은 다소 높은 3.12회인 것으로 나타났다. 일주일 평균 시간외근무시간은 전문직의 경우 5.62시간, 생산직의 경우 10.45시간인 것으로 나타났다. 하루 평균 근무시간은 전문직의 경우 8.58시간, 생산직의 경우 9.03시간이었으며, 하루 평균 집안일로 보내는 시간은 전문직의 경우 2.95시간, 생산직의 경우 3.37시간인 것으로 나타났다. 현재 고용되어 있는 직장의 특성을 살펴 볼 때, 전문직 부인이 근무하고 있는 직장의 평균 고용인 수는 295.7 명, 생산직 부인의 직장의 평균 고용인 수는 112.3 명으로 나타났다. 전문직 부인과 생산직 부인이 다니는 직장에 고용되어 있는 평균 여성근로자의 수는 각기 116.2 명, 56.3 명인 것으로 나타났다. 전문직 부인과 생산직 부인이 다니는 직장에 고용되어 있는 기혼 여성근로자의 수는 각기 59.1 명, 47.7 명으로 커다란 차이를 보이지 않고 있다.

조사대상자들의 상황·구조적 요인들에서 전문직 부인들과 생산직 부인들은 차이를 보이고 있다. 이 모델에서 가정한 대로, 가장 어린 자녀의 나이 (전문직 6.1세; 생산직 12.4세), 월평균

민간기관, 2개의 언론기관, 2개의 복지시설에 종사하고 있는 234명의 맞벌이 부인들로 구성되었다. 생산직 표본은 5개의 섬유관련업체, 2개의 펄프제지생산공장, 1개의 무선통신기 제조업체, 1개의 비디오테이프 생산업체, 1개의 프스톤 제조업체, 1개의 기와생산공장, 1개의 금속기계 제조업체, 2개의 농협·목협공장에 종사하고 있는 208명의 맞벌이 부인들로 구성되었다.

보육비용 (전문직 28.6만원; 생산직 20.7만원), 보육서비스에 대한 불만족도 (전문직 3.81; 생산직 3.40), 하루 평균 근무시간 (전문직 8.58시간; 생산직 9.03시간), 일주일 평균 시간외 근무시간 (전문직 5.62시간; 생산직 10.45시간), 결근횟수 (전문직 1.63; 생산직 3.12) 등의 상황·구조적 요인들에 있어서 두 집단 간에 현저한 차이가 있었다. 이것은 이 연구에서 직업계층 (전문직과 생산직)에 따라서 스트레스원이 되는 가정 및 직장에서의 상황·구조적 요인이 다르기 때문에 필요로 하는 가족지원 서비스의 종류도 다르리라는 가정을 지지한다. 따라서 두 집단에 대한 모델을 별도로 설정하여 비교 검증할 필요가 있다.

2. 측정도구

맞벌이가족 지원서비스에 대한 필요도 결정요인을 조사하기 위하여, 맞벌이 상황에서 의 상황적, 구조적 스트레스원, 역할과중과 스트레스, 서비스 필요도를 측정하기 위해 구조화된 설문지를 구성하였다.

- 1) 가장 어린 자녀의 나이 : 자녀가 어릴 수록 자녀양육의 어려움이 증대되며, 이러한 어려움을 감소시키기 위해 필요로 하는 서비스의 종류를 파악하기 위해 가장 어린 자녀의 나이를 스트레스원으로서 측정하였다.
- 2) 보육비용 : 자녀 보육에 대한 경제적 부담의 정도를 측정하기 위해 월평균 자녀보육비용을 측정하였다.
- 3) 보육서비스에 대한 불만족도 : 현재 이용하고 있는 보육시설 및 대리보육인에 대한 불만의 정도를 측정하였다. '매우 만족'=1 에서 부터 '매우 불만'=5에 이르는 5점 척도를 사용하여 점수가 높을 수록 보육서비스에 대한 높은 불만족도를 나타내도록 하였다.
- 4) 근무시간 : 근무시간이 길어질 수록 맞벌이 부인의 스트레스와 역할과중이 증가되리라는 가정하에 하루에 평균적으로 일하는 시간을 측정하였다.
- 5) 시간외근무시간 : 시간외근무시간이 길어질 수록 맞벌이 부인의 스트레스와 역할과중이 증폭되리라는 가정 하에 일주일 동안 평균적으로 시간외근무를 하는 시간의 총계를 측정하였다.
- 6) 결근횟수 : 가정과 직장을 양립해 나가는 과정에서 발생하는 여러 가지 어려움 때문에 결

근하는 횟수가 많아질 수록 이러한 문제를 해결하기 위한 서비스를 필요로 하리라는 가정 하에, 지난 6 개월간 결근한 횟수를 측정하였다.

- 7) 역할과중 (4 문항) : 역할과중을 측정하는 여러 문헌을 통해서 선정된 4문항을 요인분석을 한 결과, 역할과중을 측정하기 위해 사용되었다.²⁾ 리커트식 5점 척도를 사용하여, 점수가 높을 수록 역할과중의 정도가 높음을 나타내도록 측정하였다. 네 문항들의 Cronbach 알파 신뢰계수는 전문직의 경우 0.82, 생산직의 경우 0.76이었다.
- 8) 스트레스 (17 문항) : 스트레스를 측정하기 위해 Langner의 스트레스 증세 척도 중에서 신뢰도 검증을 통하여 17문항을 추출하였다.³⁾ 리커트식 5점 척도를 사용하여, 높은 점수는 높은 스트레스 수준을 나타내도록 하였다. 본 연구의 표본을 통해 산출한 Cronbach 알파 신뢰계수는 전문직의 경우 0.93, 생산직의 경우 0.90이었다.
- 9) 보육비지원 서비스 필요도 : 직장에서 제공하는 맞벌이가족 지원서비스에 대한 필요도를 측정하기 위해 연구자가 개발한 맞벌이가족 지원서비스 필요도 척도를 사용하였다. 보육비지원 서비스의 필요성의 정도를 '절대 불필요'=1에서 부터 '절대 필요'=5에 이르는 5 점 척도를 사용하여 점수가 높을 수록 보육비지원 서비스에 대한 높은 필요도를 나타내도록 측정하였다.
- 10) 직장내 보육서비스 필요도 (2문항) : 직장내 보육서비스에 대한 필요성의 정도를 측정하기 위해 ① 직장내 보육시설 ② 유급수유시간 제공 서비스에 대한 필요도를 조사하였다. 리커트식 5점 척도를 사용하여, 높은 점수는 직장내 보육서비스에 대한 높은 필요도를 나타내도록 하였다. 본 연구의 표본을 통해 산출한 Cronbach 알파 신뢰계수는 전문직의 경우 0.64, 생산직의 경우 0.61이었다.
- 11) 휴직제도 (2문항) : 휴직제도에 대한 필요성의 정도를 측정하기 위해 ① 가족간호휴가

2) Thomas, L.T. & Ganster, D.C.(1995). "Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective." *Journal of Applied Psychology*, 80(1), pp.6-15; Kanner, A.D. et al (1981). "Comparisons of Two Models of Stress Measurement: Daily Hassles and Uplifts vs. Major Life Events." *Journal of Behavioral Medicine*. 4(1). pp.1-39; Sekaran U. (1986). "Dual Career Families: Contemporary Organizational & Counseling Issues." San Franscisco: Jossey-Bass Publisher, pp.217-218.에 제시된 문항을 다소 수정하여 사용하였음.

3) Horwitz, A.V., "Sex-Role Expectations, Power and Psychological Distress," *Sex Roles*, 1982, p. 611에서 재인용. 원래 사용된 20 문항 중에서 신뢰도 검증을 통하여 전체의 Cronbach 알파계수를 저하시키는 3 문항을 누락시킴으로써 17문항이 사용되었음.

제도 ② 육아휴직제도에 대한 필요도를 조사하였다. 리커트식 5점 척도를 사용하여, 높은 점수는 휴직제도에 대한 필요도가 높음을 나타내도록 하였다. 본 연구의 표본을 통해 산출한 Cronbach 알파 신뢰계수는 전문직의 경우 0.66, 생산직의 경우 0.49이었다.

- 12) 유동근무제도 (2문항): 유동적 근무제도에 대한 필요성의 정도를 측정하기 위해 ① 재택근무제 ② 유동 근무시간제에 대한 필요도를 조사하였다. 리커트식 5점 척도를 사용하여, 높은 점수는 유동근무제도에 대한 높은 필요도를 나타내도록 하였다. 본 연구의 표본을 통해 산출한 Cronbach 알파 신뢰계수는 전문직의 경우 0.74, 생산직의 경우 0.72였다.

3. 자료 분석

가정과 직장을 병행해 나가는 과정에서 맞벌이 부인들이 필요로 하는 서비스의 필요도를 조사하고자 맞벌이가족 지원서비스 필요도 결정모델을 개발하였다. 이 모델을 검증하기 위하여, 공변량구조분석(covariance structure analysis)을 사용하였다. 공변량 구조분석을 위해 Joreskog과 Sorobom에 의해 개발된 LISREL 8.0 (Linear Structural RELations) 통계패키지가 사용되었다.

V. 연구 결과

1. 측정모델 검증을 위한 확인적 요인분석

맞벌이 부인이 경험하는 역할과중과 스트레스에 영향을 미치는 상황적, 구조적 스트레스요인을 이루는 여섯 개의 외생변수 (가장 어린 자녀의 나이, 보육비용, 보육서비스 불만도, 근무시간, 시간외 근무시간, 결근 횟수)의 측정모델을 확인적 요인분석을 통하여 검증한 결과, 외생변수의 전문직, 생산직 측정모델 모두 완벽한 부합치를 가지고 있음이 발견되었다 ($df=0$, $chi-square=0.0$, $GFI=1.00$, $CFI=1.00$). 두번 째 확인적 요인분석은 여섯 개의 내생변수 (역할과중, 스트레스, 보육비지원 서비스 필요도, 직장내 보육서비스 필요도, 휴직제도의 필요도, 유동근무

제도의 필요도)의 측정모형을 검증하기 위하여 이루어졌다. 확인적 요인분석을 통하여 검증한 결과, 내생변수의 전문직, 생산직 측정모형 모두 적절한 부합치를 가지고 있음이 발견되었다 (전문직 모형: $df=51$, $chi-square=111.413$, $GFI=0.937$, $CFI=0.946$; 생산직 모형: $df=51$, $chi-square=103.126$, $GFI=0.925$, $CFI=0.933$).

2. 최적 공변량 구조모형 선정을 위한 이론구조모형 비교

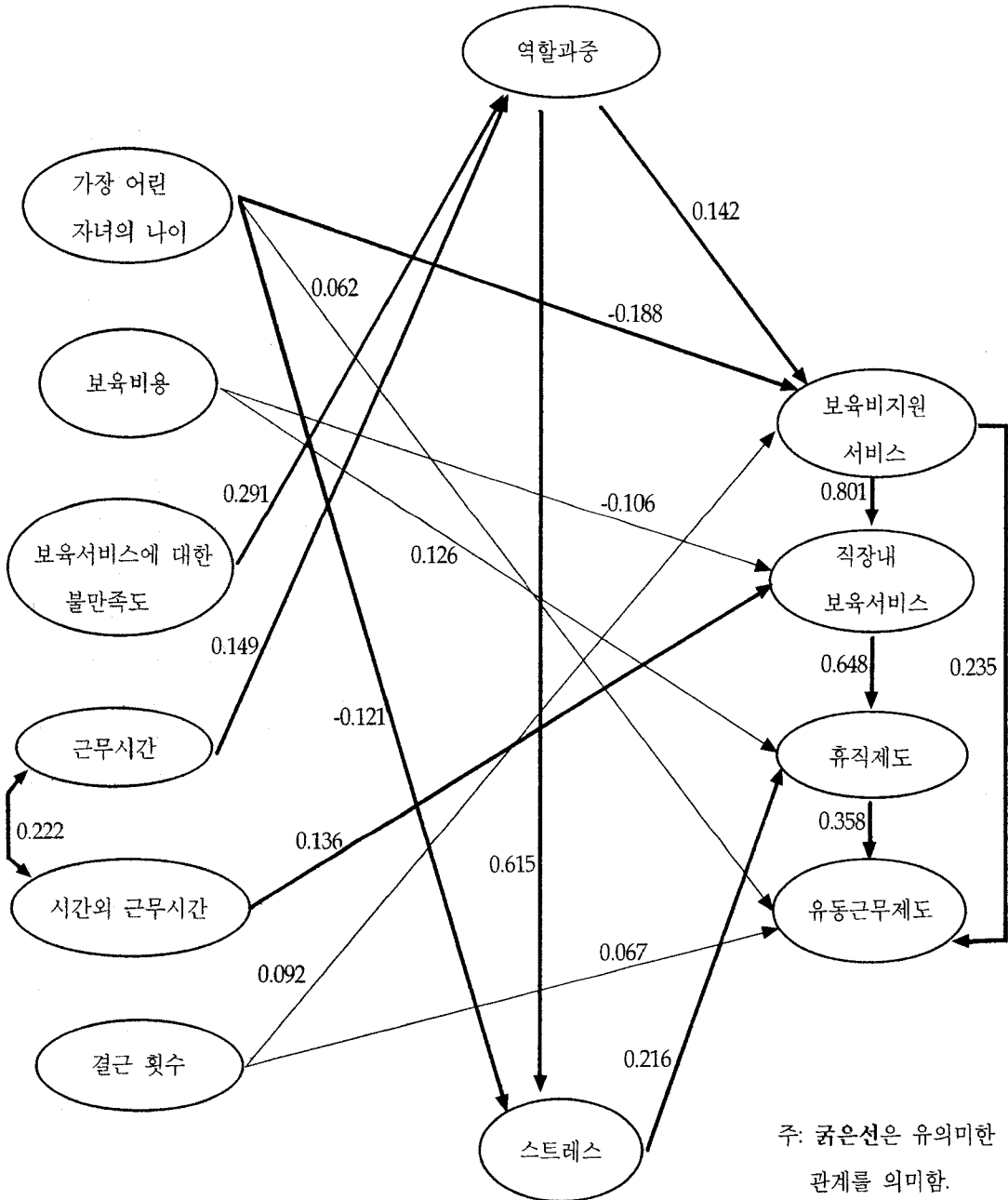
맞벌이가족 지원서비스 필요도 결정요인을 조사하기 위하여, 여섯 개의 외생변수로 이루어진 측정모형과 여섯 개의 내생변수로 이루어진 측정모형을 함께 합침으로써, 일반 공변량 구조모형을 형성하였다. 최적의 공변량 구조모형은 일반공변량 구조모형 (포화모형)으로부터 특징수(parameter)를 하나씩 고정시킴으로써 좀더 제한된 형태의 이론 구조모형으로 변화시켜 나가는 과정을 통하여 일련의 이론 구조모형을 비교함으로써 발견될 수 있다. 일련의 이론 구조모형 비교를 위하여, 본 연구에서는 이론 구조모형의 적합도를 측정하는 기준으로서 Bentler (1990)가 가장 적절한 부합지수라고 추천한 '비교 부합치(comparative fit index)를 사용하였다.⁴⁾

1) 최적의 공변량 구조모형 : 전문직 여성

본 연구에서 조사하고자 하는 이론적 모형을 검증한 기존의 연구자료가 없기 때문에, 부합치(GFI)가 가장 높은 포화모형($df=93$, $chi-square=146.715$, $RMSR=0.041$, $GFI=0.942$, $CFI=0.954$)을 준거모형(Reference Model)로 보아 일차적으로 가능한 최적의 모형으로 가정하였다. 그러나, 이 모형에는 56개의 유의미하지 않은 이론 변수간의 관계가 내포되어 있기 때문에, 이론변수간의 인과관계를 추론해 낼 수 있는 가능성을 약화시키고 있다. 이런 이유 때문에, 유의미하지 않은 56개의 관계를 가장 약한 관계부터 단계적으로 제거함으로써, 이론구조모형들을 비교하는 과정을 통하여 이론변수간의 관계가 대부분 유의미하고, 그리하여 인과적 관계를 추론해 낼 수 있는 최적의 전문직 부인의 공변량 구조모형이 발견되었다($df=141$, $chi-square=181.571$, $RMSR=0.053$, $GFI=0.928$, $CFI=0.965$) (<그림 2> 참조).

4) Bentler, P.M. 1990. "Comparative Fit Indexes in Structural Models." *Psychological Bulletin*. 107. pp. 238-246. Bentler는 30여 개가 넘는 부합지수 가운데서, 표본의 변화에 그다지 영향을 받지 않으며, 일련의 이론구조모형 비교시, 그 상대적인 부합도의 차이를 보다 정확히 반영할 수 있다는 점에서 '비교부합치(CFI)'를 가장 적절한 부합지수로 추천하였다.

<그림2> 최적모델: 전문직 여성



df=141	$\chi^2 = 181.571$	RMSR=0.0535	GFI=0.928	CFI=0.965
--------	--------------------	-------------	-----------	-----------

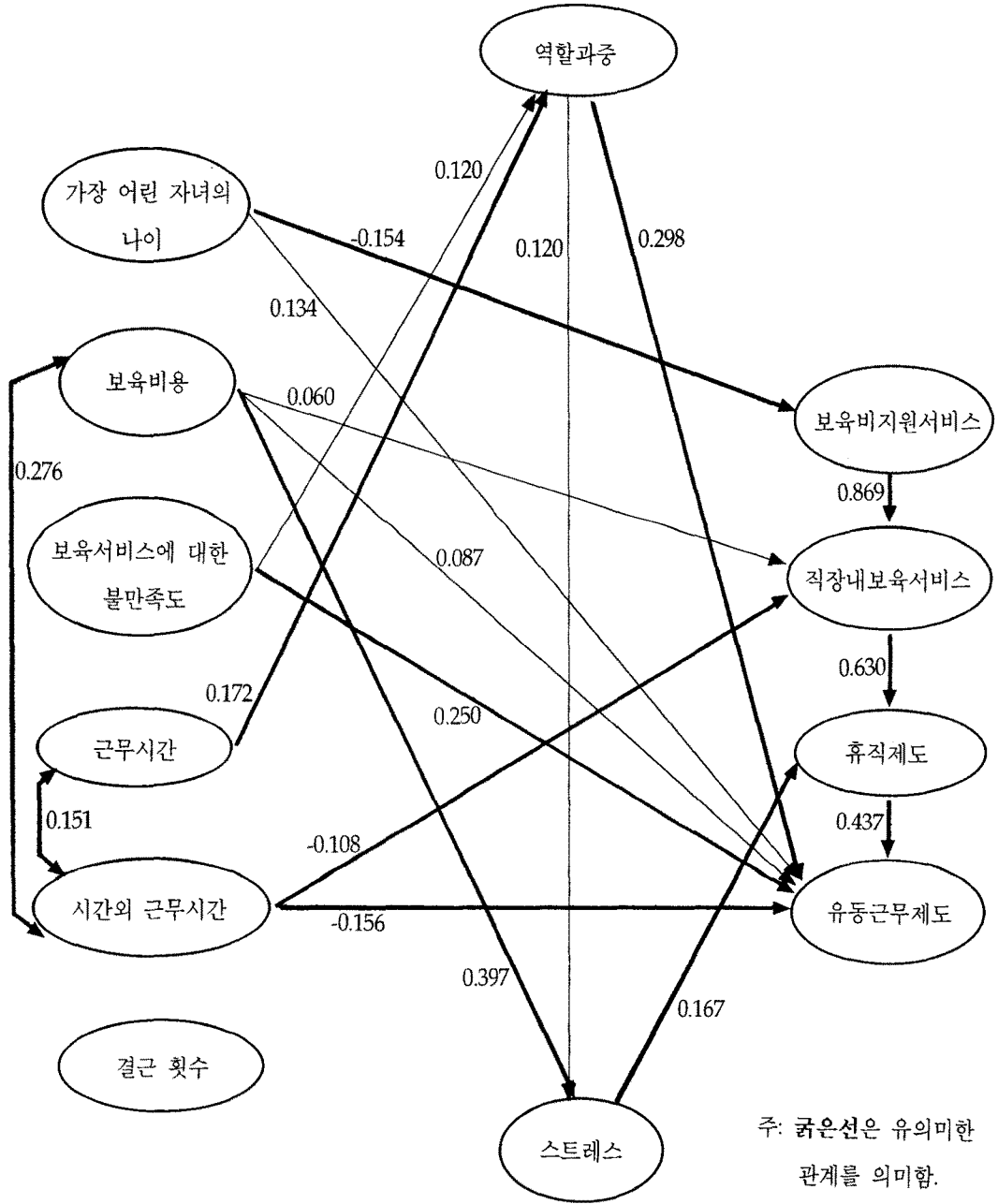
이 최종적인 최적 모델 ($df=141$, $CFI=0.965$)을 일차적인 최적 모델 ($df=93$, $CFI=0.954$)과 비교할 때, 이론구조모델의 비교기준인 비교부합치(Comparative Fit Index)가 상당히 증가되었을 뿐 아니라, 유의미하지 않은 관계들 (48개)을 제거하였기 때문에 훨씬 간명함을 알 수 있다. 이 최종적 최적 모델에서는 이론변수들 간의 관계가 대부분 유의미하기 때문에, 이론 변수간의 인과 관계를 추론해 낼 수 있다. 본 연구에서 개발된 이론적 연구모델은 기존의 연구에 의해 검증되지 않은 상태에 있기 때문에, 본 연구에서는 기존의 모델의 검증보다는, 이론적으로 타당성이 있다고 보이는 변수간의 인과관계에 대한 탐색에 더 중점을 두었다. 이와 같은 이유에서, 다소 인과관계의 강도가 약하다고 보이지만, 이론개발을 위해 흥미롭게 생각되는 다섯 관계(가장 어린 자녀의 나이와 유동근무제도, 보육비용과 직장내 보육서비스, 보육비용과 휴직제도, 결근횟수와 보육비지원 서비스, 결근횟수와 유동근무제도)를 모델에 포함시키도록 하였다.

2) 최적의 공변량 구조모델: 생산직 여성

최종적인 최적 모델을 찾아내는 과정에서, 부합치(GFI)가 가장 높은 포화모델($df=93$, $chi-square=173.177$, $RMSR=0.0548$, $GFI=0.920$, $CFI=0.909$)을 준거모델 로 보아 일차적으로 가능한 최적의 모델로 가정하였다. 그러나, 이 모델에는 58개의 유의미하지 않은 이론 변수간의 관계가 내포되어 있기 때문에, 이론변수간의 인과관계를 추론해 낼 수 있는 가능성을 약화시키고 있다. 이런 이유 때문에, 유의미하지 않은 58개의 관계를 가장 약한 관계부터 단계적으로 제거함으로써, 이론변수간의 관계가 대부분 유의미하고, 그리하여 인과적 관계를 추론해 낼 수 있는 최적의 생산직 공변량 구조모델이 발견되었다 ($df=141$, $chi-square=218.553$, $RMSR=0.067$, $GFI=0.902$, $CFI=0.912$) (<그림 3> 참조). 비교 부합치 (CFI)를 이론구조 모델의 기준으로 사용하여, 이 최종적인 최적 모델($df=141$, $CFI=0.912$)을 일차적인 최적 모델($df=93$, $CFI=0.909$)과 비교할 때, 비교부합치가 증가되었을 뿐 아니라, 유의미하지 않은 관계들 (48개)을 제거하였기 때문에 훨씬 간명해졌음을 알 수 있다. 이 최종적 최적 모델에서는 이론변수간의 관계가 대부분 유의미하기 때문에, 이론변수간의 인과관계를 추론해 낼 수 있다.

본 연구에서는 연구자가 제기한 이론적 연구모델 내의 이론적으로 관심있는 이론변수간의 관계를 탐색하는 목적을 위해, 인과관계의 강도가 다소 약하지만, 이론적으로 타당하다고 보이는 다섯 관계 (가장 어린 자녀의 나이와 유동근무제도, 보육비용과 직장내 보육시설, 보육비용과 유동근무제도, 보육서비스 불만족도와 역할과중, 역할과중과 스트레스)를 모델에 포함시키도록 하였다.

<그림3> 최적 모델: 생산직 여성



주: 굵은선은 유의미한 관계를 의미함.

df=141	$\chi^2=218.553$	RMSR=0.0670	GFI=0.902	CFI=0.912
--------	------------------	-------------	-----------	-----------

3. 전문직과 생산직 모델의 비교

최적 모델로 확정된 전문직과 생산직 모델의 비교 결과, 모든 맞벌이 부인들에게 일반화될 수 있는 9 가지 공통적인 인과관계가 발견되었다: 1)보육서비스에 대한 불만족 정도가 높을 수록 역할과중이 증가한다. 2) 근무시간이 길 수록 역할과중이 증가한다. 3) 역할과중이 증가할 수록 스트레스가 증가한다. 4) 스트레스가 증가할 수록 휴직제도의 필요도가 증가한다. 5) 가장 어린 자녀의 연령이 높을 수록 보육비지원 서비스의 필요도가 감소된다 (자녀가 어릴 수록 보육비지원 서비스의 필요도가 증가한다). 6) 가장 어린 자녀의 연령이 높을 수록 유동근무제도의 필요도가 증가한다. 7) 보육비지원 서비스의 필요도가 높을 수록 직장내 보육서비스의 필요도가 높다. 8) 직장내 보육서비스의 필요도가 높을 수록 휴직제도의 필요도가 높다. 9) 휴직제도의 필요도가 높을 수록 유동근무제도의 필요도가 높다.

한편 전문직, 생산직 모델에서 공통적으로 발견되고 있으나 영향의 방향이 상반되는 두 가지 인과관계가 발견되었다: 1) 보육비용이 많이 들 수록, 전문직 부인의 경우 직장내 보육서비스 필요도가 감소하는 데 비해, 생산직 부인의 경우 직장내 보육서비스 필요도가 증가한다. 2) 시간의 근무시간이 길 수록, 전문직 부인의 경우 직장내 보육서비스의 필요도가 증가하는 반면, 생산직 부인의 경우 직장내 보육서비스의 필요도가 감소한다. 두 모델에서 근무시간과 시간의 근무시간은 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

전문직, 생산직 모델에서 공통적으로 발견된 11 가지 인과관계와 1 가지 상관관계를 제외하고는 변인들 간의 상호관계에 있어 전문직,생산직 모델 간에 상당한 차이점이 발견되었다. 스트레스를 유발시키는 상황·구조적 요인을 비교할 때, 전문직 부인의 경우 자녀의 나이가 어릴 수록 스트레스가 증가되는 반면, 생산직 부인의 경우에는 보육비용이 많이 들 수록 스트레스가 증가되는 것으로 나타났다. 보육비지원 서비스의 필요도 결정요인으로 전문직의 경우에만 결근횟수와 역할과중이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 결근횟수가 많을 수록 보육비지원 서비스 필요도가 증가되며, 역할과중이 클 수록 보육비지원 서비스의 필요도가 증가된다. 휴직제도의 필요도 결정짓는 요인으로 전문직의 경우에 보육비용이 많이 들 수록 휴직제도의 필요도가 증가하는 것으로 나타났다. 유동근무제도의 필요도 결정요인에 있어서는 전문직과 생산직 부인 간에 많은 차이점이 발견되었다. 전문직 부인의 경우 결근횟수가 많을 수록, 유동근무제도의 필요도가 증가하며, 보육비지원 서비스의 필요도가 높을 수록, 유동근무제도의 필요도가 증가하는 것으로 나타났다. 생산직 부인의 경우 보육비용이 많이 들 수록, 보육서비스에 대한 불만이 클 수록, 그리고 역할과중이 증대될수록, 유동근무제도의 필요도가 높아지는 것으로 나타났다. 한편, 시간의 근무시간이 길수록 생산직 부인의 유동근무제도에 대한 필요도가 낮아지는 것으로 나타났다. 생산직 부인의 모델에서는 보육비용과 시간의 근무시간 간에 정적인 상관관계가 발

견되었다.

VI. 결론 및 제언

1. 맞벌이 가족 지원서비스의 필요도 결정요인

맞벌이 부인의 역할과중을 결정짓는 요인에 있어서, 전문직과 생산직 부인 간에 차이점이 발견되지 않았다. 전문직이나 생산직 부인의 경우 모두 현재 이용 중인 보육서비스에 대한 불만이 높을 수록, 근무시간이 길 수록 역할과중이 증가된다는 사실은 일하는 동안 마음놓고 자녀를 맡길 수 있는 양질의 보육서비스가 제공되지 않는 한, 그리고 장시간의 노동에 시달리는 한, 맞벌이 부인들은 역할과중에 시달릴 수 밖에 없음을 시사해 준다. 역할과중이 스트레스를 증가시킨다는 사실은 두 모델에서 공통적으로 발견되었다. 그러나 스트레스를 유발시키는 상황·구조적 요인에 있어 차이점이 발견되었다. 전문직 부인은 자녀의 나이가 어릴 수록 스트레스가 증가되는 반면, 생산직 부인은 보육비용이 많이 들 수록 스트레스가 증가되는 것으로 나타났다. 생산직 부인의 경우 보육에 드는 경제적 부담이 직접적으로 스트레스를 증가시킨다는 점에서 생산직 부인의 자녀보육을 위한 경제적 지원이 필요하다고 볼 수 있다.

가장 어린 자녀의 나이가 서비스 필요도에 미치는 영향은 전문직과 생산직 부인에게 공통된 것으로 나타났다. 어린 자녀의 연령이 낮을 수록 보육비지원 서비스의 필요도가 증가하며, 자녀의 나이가 많을 수록 유동근무제도의 필요도가 증가하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 어린 자녀를 가진 맞벌이 부인에게는 보육비지원 서비스가 더 필요하며, 자녀가 어느 정도 큰 경우에는 유동근무제도가 더 필요하다는 것을 시사해 준다. 자녀의 나이가 많을 수록 유동근무제를 필요로 한다는 사실은 자녀의 교육을 위해 자녀가 학교에서 돌아 올 무렵에 퇴근하여 자녀를 돌볼 수 있도록 맞벌이 부인들이 근무시간을 유동적으로 조정할 수 있기를 원하고 있음을 보여준다.

보육비용이 전문직, 생산직 부인들의 서비스 필요도 결정에 미치는 영향에 있어 상당한 차이점이 발견되었다. 보육비용은 직장내 보육서비스의 필요도에 공통적으로 영향을 미치지만, 그 방향에 있어 상반되는 것으로 나타나고 있다. 전문직 부인의 경우에는 보육비용이 많이 들 수록 직장내 보육서비스의 필요도가 감소하고, 생산직 부인의 경우에는 직장내 보육서비스의 필요도가 증가한다. 전문직 부인은 많은 비용을 자녀의 보육을 위해 지불할 경우 거주하고 있는 지역 내에서 양질의 보육서비스 이용을 선호하며, 경제적으로 여유가 없는 생산직 부인의 경우에는 보육비용이 너무 많이 들 경우 회사에서 제공하는 직장내 보육서비스를 이용하게 될 가능성이

큰 것으로 해석될 수 있다. 보육비용이 많이 들 경우, 전문직 부인은 휴직제도에 대한 필요도가 증가되며, 생산직 부인은 유동적 근무제도의 필요도가 증가된다. 육아휴직제도가 무급으로 운영되고 있는 실정이기 때문에, 부인의 경제적 수입이 생활에 절대적으로 필요한 생산직 부인의 경우 휴직제도 보다는 유동근무제도를 선호하는 것으로 보인다. 경제적으로 여유가 있고 전문적인 일의 영역이 확보된 전문직 부인은 자녀양육을 위해 일시적인 휴직제도를 선택할 가능성이 높다고 보인다.

현재 이용 중인 보육서비스에 대한 불만족의 정도는 생산직 부인의 경우에 유동근무제도의 필요성을 증가시키는 것으로 나타났다. 보육서비스가 불만스러울 경우 근무시간을 조정함으로써 직접 자녀 양육을 담당하려는 것으로 해석할 수 있다.

근무시간이 길어질 수록 역할과중이 증대된다는 사실은 전문직 맞벌이 부인과 생산직 맞벌이 부인의 모델에서 공통적인 것으로 나타났다. 시간외 근무시간은 직장내 보육서비스 필요도 결정에 있어 전문직과 생산직 부인에게 모두 영향을 미친다. 그러나 그 영향력의 방향에 있어 차이가 있는 것으로 나타났다. 시간외 근무시간이 길수록 전문직 부인의 경우 직장내 보육서비스에 대한 필요도가 증가되지만, 생산직 부인의 경우에는 직장내 보육서비스의 필요도가 감소된다. 전문직 부인은 근무시간이 연장되는 경우 자녀를 자신과 가까이 있는 직장내 보육시설에 맡기는 것이 더 편리하다고 생각하지만, 생산직 부인의 경우 위험한 작업환경에서 일할 가능성이 크며, 총체적인 근무시간이 너무 길기 때문에 어린 자녀를 장시간 동안 직장에서 보호하기 어렵기 때문인 것으로 볼 수 있다. 생산직 부인의 경우에는 시간외 근무시간이 길어질 수록 유동근무제도에 대한 필요도가 감소하는 것으로 나타나는 데, 이러한 사실 또한 총체적인 근무시간이 너무 길기 때문인 것으로 해석할 수 있다. 본 연구의 자료를 토대로 할 때, 전문직 부인은 정규 근무시간과 시간외 근무시간을 합한 총 근무시간이 하루 평균 9.5시간인 데 반해, 생산직 부인의 총 근무시간은 약 11시간인 것으로 나타났다. 11시간이라는 생산직 부인의 총체적 근무시간은 유동적 근무시간제를 운영하기에 너무 긴 시간이며, 생산현장에서 일하는 생산직 부인의 경우에는 재택근무도 어렵기 때문인 것으로 볼 수 있다.

결근횟수는 전문직 부인의 경우 보육비지원 서비스와 유동근무제도의 필요도를 증가시키는 것으로 나타나고 있다. 가정과 직장을 양립해 나가는 과정에서 가장 커다란 애로사항인 자녀보육 문제로 결근이 거듭되는 경우, 전문직 부인들은 양질의 보육서비스를 지역 내에서 구입할 수 있도록 지원금을 제공해 주거나 유동근무제를 실시해 줄 것을 필요로 하고 있다.

2. 맞벌이 가족 지원서비스 및 정책 개발을 위한 제안

가정과 직장을 병행해 나가는 과정에서 전문직과 생산직 맞벌이 부인은 모두 역할과중과 스

트레스를 경험하고, 공통적인 스트레스 요인을 지니고 있지만, 서비스 필요도의 결정요인의 비교 결과 공통적인 요인과 차별적인 요인이 발견되었다. 이러한 공통적 요인과 차별적인 요인을 바탕으로 두 계층의 맞벌이 부인들이 공통적으로 필요로 하는 서비스와 특수한 서비스에 대한 필요를 파악할 수 있었다. 본 연구결과를 기초로 하여 맞벌이 가족지원 서비스 및 정책개발을 위한 몇 가지 제안이 가능하다.

전문직과 생산직 부인 모두 자녀가 어릴 경우에는 지역 내에서 양질의 보육서비스를 구입할 수 있도록 보육비지원 서비스를 필요로 하고 있으며, 자녀의 나이가 증가될 수록 유동근무제도를 필요로 하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 자녀의 나이에 따라 필요한 서비스를 자유롭게 선택하여 이용할 수 있도록 이러한 서비스를 모두 제공해야 할 필요성을 시사하고 있다.

위에서 언급했듯이 생산직 부인의 경우 자녀 보육비용이라는 경제적 부담이 스트레스를 증가시키고 서비스의 필요도를 결정하는 중요한 변인으로 작용하기 때문에 자녀보육의 부담을 덜어 줄 수 있는 경제적 지원이 생산직 부인에게 더 절실히 필요한 것으로 보인다. 육아휴직제 등이 무급으로 운영되고 있는 한, 경제적인 여유가 없는 생산직 부인들은 자녀보육비용이 부담스러운 경우에도 휴직제도를 이용하기 어려운 것으로 보인다. 보육비용이 경제적으로 감당하기 어려운 상황에서 생산직 부인은 회사에서 무료로 제공하는 직장내 보육서비스나 유동근무제도를 선호하는 것으로 보인다. 시간외 근무시간이 긴 경우 생산직 부인들의 직장내 보육서비스나 유동근무제도 필요도가 낮아지는 현상은 이러한 서비스들이 하루평균 노동시간이 거의 11시간에 가까운 생산직 부인들이 이용하기 어려운 유명무실한 것임을 보여준다. 보육비용이 너무 많이 들거나, 현재 이용 중인 보육서비스에 대한 불만이 클 경우 생산직 부인들은 유동근무제를 필요로 하고 있으나, 장시간의 근무시간과 작업의 성격 때문에 사실상 이용하기 어려운 것으로 보인다. 생산직 부인이 필요로 하는 유동근무제를 이용할 수 있도록 시간외 근무시간을 감소시킬 수 있는 방안 등 다른 대안의 가능성을 타진해 보아야 할 것이다. 가정과 직장의 조화로운 양립을 위하여 근무형태나 근무시간을 좀더 자유롭게 선택하고자하는 욕구가 앞으로 증대되어 갈 가능성이 크기 때문에 유동적 근무제도를 정착화시키고 그 효율성을 증대시킬 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다.

전문직 부인의 경우에는 보육비용을 많이 지불하게 될 경우, 직장내 보육서비스를 덜 필요로 하고 있으며, 휴직제도를 더 필요로 하는 것으로 나타났다. 단지 보육비용 때문에 직장내 보육서비스를 선호하지는 않고 있음을 알 수 있다. 보육비용을 많이 지불하는 경우 전문직 부인들이 직장내 보육시설을 필요로 하는 정도가 낮다는 사실은 직장내에서 제공하는 보육서비스의 질이 보장되지 못하고 있기 때문인 것으로 보인다. 그러나 전문직 부인은 시간외 근무시간이 길어질 경우에는 아이와 같은 공간에서 생활 할 수 있는 직장내 보육서비스를 필요로 하는 것으로 나타났다. 결근횟수가 높은 경우에 전문직 부인은 보육비지원 서비스와 유동근무제를 필요로

하는 것으로 나타났다.

이상에서와 같은 맞벌이 부인들의 서비스 필요도 결정요인의 분석결과는 종사하는 직종의 계층에 따라 맞벌이 부인들의 경제적 여건 및 근무조건, 작업환경이 다르기 때문에 일률적으로 맞벌이 가족 지원서비스를 제공하기 보다는 맞벌이 부인들의 필요에 따라 차별화하여 서비스를 제공해야한다는 점을 시사하고 있다. 위의 분석결과를 토대로 각 직장의 환경과 맞벌이 부인 개인의 필요에 따라 개별화된 서비스의 개발 및 실행이 필요하다고 보인다. 아울러, 맞벌이가족 지원서비스 및 정책의 효과성을 극대화시키기 위하여, 이러한 서비스에의 접근의 용이성, 실제 이용도, 서비스 소비자들의 만족도는 물론, 서비스 필요를 결정짓는 요인 및 서비스 제공 결과 얻어지는 긍정적 결과를 끊임없이 조사함으로써 효과성을 평가하는 연구가 이루어져야 할 것이다.

3. 후속연구를 위한 제언

맞벌이가족 지원을 위한 서비스 및 정책 개발을 위한 제안에 덧붙여, 본 연구에 내포된 몇 가지 한계를 지적함으로써 후속연구를 위한 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구에서는 맞벌이가족 지원서비스가 제공되고 있지 않은 경우에 맞벌이 부인들이 서비스를 필요로 하는 정도를 조사하였다. 따라서 서비스가 제공되는 경우 이용자들의 필요도에 대한 조사가 함께 이루어 지지 못했다. 서비스를 이용한 경험이 있는 사람과 이용해 보지 않은 사람의 서비스 필요도에는 차이가 있을 수 있으므로, 이를 비교하기 위해 후속연구에서는 서비스가 제공되는 경우와 제공되지 않는 경우의 서비스의 필요도가 함께 조사되어야 할 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서는 보육비지원 서비스, 직장내 보육시설, 유급수유시간제, 가족간호휴가제, 육아휴직제, 유동근무시간제, 재택근무제 등의 다양한 서비스를 네 가지 카테고리로 크게 나누어 다루었다. 각각의 서비스를 별도로 다루지 않고 네 종류의 서비스 군으로 다루었기 때문에, 각각의 서비스에 대한 필요도를 별도로 평가하는 것이 가능하지 않았다. 후속연구에서는 다양한 맞벌이가족 지원서비스 및 정책을 분리시켜, 그 독자적인 필요도를 평가해야 할 필요가 있다.

마지막으로, 본 연구는 경상남도의 서부에 위치한 진주와 사천 지역의 전문직 맞벌이 부인과 생산직 부인을 연구대상으로 하였기 때문에, 본 연구에서 개발한 이론 모델의 검증 결과를 일반화시키는 데 한계가 있다. 다양한 맞벌이 부인 집단을 대상으로 본 연구에서 제시된 이론모델의 교차 타당도를 재검증함으로써, 본 연구의 이론모델을 일반화시키기 위한 작업이 후속연구를 통하여 이루어져야 할 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 강혜련. 1995. "기업 인력정책의 새로운 패러다임: 여성 인력의 전략적 활용". 한국심리학회지. 제 8권 1호. pp. 1-14.
- 김애실. 1996. "여성과 고령자의 고용촉진정책." 한국가족정책의 이해. 서울: 학지사. pp. 101-134.
- 김엘림. 1993. "육아휴직제도에 관한 연구". 여성연구. 11(4). 한국여성개발원. pp. 5-38.
- 김엘림, 장영아. 1996. "가족간호휴직제도의 법제화 방안연구". 여성연구. pp. 5-21.
- 박숙자. 1990. "취업모를 위한 탁아제도 연구". 한국가족론. 서울: 도서출판 까치. pp. 352-383.
- 이순형. 1991. "취업여성의 자녀보육 행태와 심리적 적응". 여성연구. 한국여성개발원. pp. 81-110.
- 한국 통계청. 1997. 경제활동인구연보.
- Bentler, P. M. 1990. "Comparative Fit Indexes in Structural Models." *Psychological Bulletin*. 107. pp. 238-246.
- Bird, G. W. & R. Ford. 1985. "Sources of Role Strain among Dual-Career Couples." *Home Economics Research Journal*. 14(2). pp. 187-194.
- Ezra, M. & M. Deckman. 1996. "Balancing Work and Family Responsibilities: Flextime and Child Care in the Federal Government." *Public Administration Review*. 56(2). pp. 174-179.
- Galinsky, E., J. T. Bond & D. E. Friedman. 1996. "The Role of Employers in Addressing the Needs of Employed Parents." *Journal of Social Issues*. 52(3). pp. 111-136.
- Galinsky, E., D. Hughes & J. David. 1990. "Trends in Corporate Family-Supportive Policies." *Marriage & Family Review*. 15 (3-4). pp. 75-94.
- Glendinning, C. 1992. "Notes & Issues: Employment and 'Community Care': Policies for the 1990s." *Work, Employment & Society*. 6(1). pp. 103-111.
- Googins, B. & D. Burden. 1987. "Vulnerability of Working Parents: Balancing Work and Home Roles." *NASW*. 32(4). pp. 295-300.
- Guelzow, M. G., G. W. Bird & E. H. Koball. 1991. "An Exploratory Path Analysis of the Stress Process for Dual-Career Men and Women." *Journal of Marriage and the Family*. 53(1). pp. 151-164.

- Higgins, Christopher Alan, Linda E. Duxbury & H. Irving Richard. 1992. "Work-Family Conflict in the Dual-Career Family." *Organizational Behavior & Human Decision Processes*. 51. pp. 51-75.
- Joreskog, K .G. & D. Sorobom. 1989. *LISREL 7: Guide to the Program & Application*. Chicago: SPSS, Inc.
- Kimmel, J. 1998. "Child Care Costs as a Barrier to Employment for Single and Married Mothers." *The Review of Economics and Statistics*. pp. 287-299.
- Kossek, Ellen Ernst & Ozeki Cynthia. 1998. "Work-Family Conflict, Policies and Job-Life Satisfaction Relationship:A Review and Direction for Organizational Behavior-Human Resources Research." *Journal of Applied Psychology*. 83(2). pp. 139-149.
- Marlow, C. 1993. "Coping with Multiple Roles: Family Configuration & the Need for Workplace Services." *AFFILIA*. 8(1). pp. 40-55.
- Ruhm, C. J. 1997. "Policy Watch: The Family & Medical Leave Act." *Journal of Economic Perspectives*. 11(3). pp. 175-186.
- Sekaran, U. 1985. "The Paths to Mental Health: An Exploratory Study of Husbands and Wives in Dual-Career Families." *Journal of Occupational Psychology*. 58. pp. 129-137.
- Stoper, E. 1988. "Alternative Work Pattern & the Double Life." in Ellen Boneparth & Emily Stoper (eds.). *Women, Power & Policy*. NY: Pergamon Press. pp. 93-112.
- Thomas, Linda Thiede & C. Ganster Daniel. 1995. "Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective." *Journal of Applied Psychology*. 80(1). pp. 6-15.
- Voydanoff, P. & R. F. Kelly. 1984. "Determinants of Work-Related Family Problems among Employed Parents." *Journal of Marriage and the Family*. pp. 881-892.

Abstractt

Determinants of Dual-earner Wives' Needs for Family-supportive Services: A Comparison of Professional and Blue-collar Models

Lee, Myung Shin

This study is designed to find out the determinants of dual-earner wives' needs for family-supportive services. For this purpose, a hypothetical model which explains the relationships among 6 stressors, role overload, stress and needs for 4 family-supportive services is developed. Using the data collected by purposive sampling from 234 professional women and 208 blue-collar women living in Chinju and Sacheon, the hypothetical model developed in this study was tested. In order to examine occupational class differences, a model for professionals and another model for blue-collar workers were developed separately and compared. For data analysis, a covariance structure analysis was used. The best-fitting model for professional women ($df=141$, $GFI=0.928$, $CFI=0.965$) and the model for blue collar women ($df=141$, $GFI=0.902$, $CFI=0.912$) were found. As a result of comparing two models, 9 common relationships were found: 1) Greater dissatisfaction with child care service increases role overload; 2) Longer work hours increases role overload; 3) Higher level of role overload increases stress; 4) Higher level of stress increase needs for leaves; 5) Older child increases needs for flexible work pattern; 6) Younger child increases needs for financial assistance for child care fee; 7) needs for financial assistance for child care increases needs for on-site child care services; 8) needs for on-site child care services increases needs for leaves; 9) needs for leaves increases needs for flexible work pattern. With the exception of these 9 common relationships, the analyses revealed substantial differences between professional and blue-collar dual-earner wives. Based on the common and differential needs between 2 groups of wives, the effective ways to provide family-supportive services according to the needs of individual dual-earner wives who are in different familial, financial, and work conditions were suggested.

한국사회복지학 통권 36호

Tel : (0591) 751-6058

Fax : 754-6395

E-mail : Wellee@nongae.gsnu.ac.kr