

영유아기 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스에 영향을 미치는 변인: 부부갈등, 사회적 지지, 유아교육기관 만족도 및 가족친화제도를 중심으로*

The Effects of Marital Conflict, Social Support, Satisfaction with Early Childhood Care
and Education Centers, and Family-Friendly Policies on the Parenting Stress
of Working Mothers with Young Children

가톨릭대학교 아동학전공
강사 전은다**
이화여자대학교 아동가족연구소
연구교수 김민주***

Dept. of Child & Family Studies, The Catholic Univ. of Korea
Lecturer Jun, Eunda
Child & Family Research Institute, Ewha Womans Univ.
Research Professor Kim, Minjoo

〈목 차〉

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

〈Abstract〉

This study aims to examine the relative effects of marital conflict, social support, satisfaction with early childhood care and education centers, and family-friendly policies on the parenting stress of working mothers. The data were drawn from the 4th and 7th waves of the Panel Study of Korean Children (PSKC). Participants comprised 252 working mothers with infant children (4th wave) and children in the early childhood stage (7th wave). Data were analyzed using Pearson's correlation coefficients and hierarchical multiple regression with SPSS 22.0. The major findings were that marital conflict, emotional support, and the implementation of family-friendly policies significantly affected the parenting stress of working mothers with infant children. Additionally, marital conflict and satisfaction with early childhood care and education centers

* 본 논문은 2018년 한국가족자원경영학회 추계학술대회 포스터발표 논문을 수정·보완한 것임

** 주저자: 전은다(eundalife@naver.com)

*** 교신저자: 김민주(mj24@ewha.ac.kr)

had significant effects on the parenting stress of working mothers with children in the early childhood stage. These findings emphasize the importance of considering a child's developmental stage in reducing parenting stress.

Key Words : 양육스트레스(parenting stress), 부부갈등(marital conflict), 사회적 지지(social support), 유아교육기관 만족도(satisfaction with early childhood care and education centers), 가족친화제도(family-friendly policies)

I. 서론

자녀를 출산하고 양육하는 부모들이 경험하는 양육스트레스(parenting stress)는 부모기로의 전환기에 거의 누구나 경험하고 예측할 수 있는 스트레스이므로 다른 주요한 생활사건에 비하면 사소한 스트레스이지만, 매일 반복하여 경험하고 누적되므로 부모와 자녀 모두에게 부정적 영향을 미친다. 양육스트레스로 나타나는 어려움은 양육에 대한 부모의 관심을 약화시켜 역기능적인 양육행동을 유발한다(Abidin, 1992). 따라서 자녀를 돌보는 어머니의 양육스트레스에 영향을 미치는 변인 탐색에 대한 연구는 그동안 활발히 진행되어 왔다.

양육스트레스는 사회적 변화와 긴밀하게 연관되어 있다. 여성의 취업률은 점차 증가하고 있는데 통계청(2017) 자료에 의하면 배우자가 있는 가구 중 맞벌이 가구의 비율은 44.9%로, 이 중 취학 이전의 자녀(6세 이하)를 둔 맞벌이 가구 비율은 39.7%로 나타났다. 이들 맞벌이 가족은 일과 양육을 병행하는데 많은 어려움이 있어 부모역할에 따른 스트레스가 증가하고 있다(김안나, 2017). 특히 오늘날 증가하고 있는 아동학대의 원인이 부모의 양육태도 및 방법 부족이라는 응답이 35.6%로 가장 높게 나타났는데(중앙아동보호전문기관, 2017), 이는 자녀를 양육하는 부모의 어려움을 개인과 가족 차원에서만 해결하기보다 사회, 국가적 차원에서 지원과 정책이 확대될 필요가 있음을 시사한다.

과거 사회에서는 결혼을 하면 자녀 낳는 것을 당

연하게 생각하고 필수로 받아 들였다면, 오늘날에는 자녀 출산을 선택적으로 생각하는 경향이 증가하고 있다(정옥분·정순화, 2008). 이러한 사회적 현상은 저출산으로 이어지고 있다. 저출산의 원인을 파악하기 위해 출산을 연기하고 있는 무자녀 기혼자의 인식을 살펴본 연구(최연실·성미애·이재림, 2014)에 의하면, 출산 연기형 무자녀 기혼자가 선택한 출산 연기 사유는 ‘자녀 양육과 교육에 많은 비용이 들어서’, ‘자녀를 돌볼 마땅한 사람이나 시설이 없어서’, ‘자녀양육을 위한 적절한 주택 마련이 어려워서’, ‘소득이 적어서’로 나타났다. 또한 인구보건복지협회에서 실시한 ‘저출산 국민인식조사’에서도 저출산의 원인으로 ‘자녀 양육에 대한 경제적 부담’(64.3%), ‘일과 육아 양립 문화가 미흡’(33.3%)한 것으로 밝혀졌다(파이낸셜뉴스, 2017). 종합해보면 자녀양육에 필요한 경제적 비용 외에도 일과 자녀양육을 병행하기 어려운 현실이 출산을 연기하는 주요한 원인으로 제시되었다. 한편 어머니의 양육스트레스가 높을수록 후속 출산의도가 낮아지는 것으로 나타났는데(임효진 외, 2015; 최미란·장경은, 2017), 이는 저출산 원인이 자녀양육에 따른 스트레스와 무관하지 않을 수 있음을 의미한다. 따라서 양육스트레스를 감소시키고 일과 가정생활을 양립할 수 있는 환경체계에 대한 보다 심층적인 분석은 저출산 해소에도 기여할 수 있기 때문에 오늘날 이 분야 연구에 관심이 집중되고 있다.

인간은 자신을 둘러싸고 있는 환경체계와 지속적으로 상호 영향을 주고받는데, 이에 대해 Bronfenbrenner

(1979)는 인간이 접하고 있는 환경을 여러 수준의 체계로 구분하고, 인간발달은 이러한 환경체계들이 부모-자녀관계 뿐만 아니라 개인과 가족의 기능에 직, 간접적으로 영향을 미칠 수 있다는 생태학적 체계이론(ecological systems theory)을 제안하였다. 영유아기 자녀를 둔 취업모에게 있어 밀접하고 영향력 있는 미시체계(microsystem)와 중간체계(mesosystem)는 부부관계와 사회적 관계망에 있는 사람들과의 관계, 그리고 자녀를 맡기는 유아교육기관과의 관계 등으로 정리될 수 있다. 그러나 거시체계(macrosystem)로서 취업모가 일과 가정생활을 양립할 수 있도록 지원하는 여러 정책과 제도가 함께 병행되지 않는다면 취업모의 양육스트레스는 증가하고 역할의 과부담으로 인해 부부간 갈등이 발생해 가족의 기능에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 결과적으로 취업모의 양육스트레스는 취업모를 둘러싸고 있는 환경체계 특성에 따라 상이한 결과를 가져올 수 있음을 시사한다.

다양한 환경체계들을 구체적으로 살펴보면, 취업모에게 있어 가장 밀접하고 영향력이 큰 환경체계는 부부관계이다(민미희·김정민·김지현, 2016; Kwok et al., 2015). 양육스트레스에 영향을 미치는 부부관계 변인으로 결혼만족도와 부부갈등 등 여러 변인들이 제시되고 있는데, 자녀양육을 포함한 가정 내 여러 스트레스 상황에서 부부가 어떻게 갈등을 해결하느냐는 부부관계를 특징짓는 다른 변인들보다도 더 영향력이 있으므로 본 연구에서는 부부관계 특성을 부부갈등 변인으로 측정하고자 한다.

또한 자녀를 양육할 때 취업모에게 있어 밀접하고 영향력이 큰 환경체계는 사회적 관계망에 있는 사람들과의 관계로, 사회적 지지의 중요성이 강조되고 있다. 사회적 지지가 양육스트레스에 미치는 영향과 관련된 연구에서는 배우자의 지지 등과 같은 사회적 지지를 제공하는 주체에 초점을 맞추어 연구가 이루어져왔다(김명원·강민주, 2011; 손수민, 2010). 이와 더불어 정서적, 정보적, 사교적, 도구적 지지 등과 같이 어떠한 내용의 사회적 지지를 제공받느냐를 살

펴보는 것 또한 양육스트레스 경감과 관련하여 중요한 이슈가 될 수 있다. 그러나 대부분의 연구들은 사회적 지지를 주로 하나의 차원으로 살펴본 연구가 많아(김안나, 2017; 전숙영·권혜진, 2016; Gleeson, Hsieh & Cryer-Coupet, 2016) 관련 선행연구가 많지 않으나, 박주희(2015)의 연구에 따르면 미취학 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스에는 배우자의 실제 양육활동에의 참여를 나타내는 도구적 지지가 유의한 영향을 미친 반면, 정서적 지지는 영향을 미치지 못한다고 보고하였다.

사회적 지지와 관련하여 최근에는 조부모의 지원에 관심이 집중되고 있다. 맞벌이 가구의 조부모 손자녀 돌봄 지원과 관련된 요구를 파악한 한국여성정책연구원(2015)의 손자녀 돌봄 현황에 의하면, 아이 부모가 자녀 양육을 부모님께 맡기는 이유로 '부모님께 맡기는 것이 안심이 되어서'(45.4%), '육아지원기관을 이용하고 있지만 퇴근시간까지 돌봐줄 사람이 필요해서'(19.5%), '자녀를 어린이집에 보내기에 너무 어려서'(11.4%), '주위에 믿고 맡길 만한 영유아 돌봄 시설이 없어서'(11.5%), '부모님이 직접 돌보길 원해서'(10.3%)로 나타났다. 즉, 아이 부모의 경우 사회적 육아지원기관 이용에 대한 불안감 및 퇴근 이후 시간까지 아이를 돌봐줄 적합한 기관을 찾지 못하는 것 등이 주요한 이유로 나타났다. 이러한 사회적 육아지원기관에 대한 불안감은 돌봄을 지원하고 있는 손자녀 연령별 이용현황에서도 나타나 손자녀가 1세 미만인 경우 육아지원기관을 다니고 있다는 응답은 4.3%였다. 그러나 손자녀 연령이 높아질수록 육아지원기관에 다닌다는 응답 비율이 높아져서 3~5세 미만 손자녀는 94.5%, 5~7세 미만 손자녀는 100.0%로 나타났다. 즉 영아의 경우 상당수 육아지원기관에 보내지 않고 조부모가 직접 돌보고 있으며, 영아가 아니더라도 연령이 어릴수록 육아지원기관을 이용하는 경향이 적었다.

저출산의 원인에서 제시된 '자녀를 돌볼 마땅한 사람이나 시설이 없어서'라는 응답은 맞벌이 부부가 증가하는 현 시점에서 일과 자녀양육 양립에 실질적

도움을 제공하는 유아교육기관 서비스가 부족함을 반영하는 것으로, 부모 대신 자녀를 돌봐주고 교육을 담당하는 어린이집, 유치원 등 유아교육기관의 양적 확대 및 질적 수준 향상에 관심이 집중되고 있다. 이상에서 살펴보았듯이 취업모와 밀접한 사회적 관계망에 있는 사람들과의 관계와 유아교육기관에 대한 만족도는 취업모의 양육스트레스에 영향을 미칠 수 있음을 확인할 수 있었다.

앞서 소개한 환경체계이외에도 맞벌이 가족이 증가하는 오늘날에는 취업모를 둘러싼 정책과 지원제도를 포함한 거시체계에 대한 영향력을 간과할 수 없다. 따라서 정부에서는 일과 가정생활 병행을 위해 '가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률'을 제정하기에 이르렀으며, 2008년 6월 15일부터 시행되고 있다. 이 법에 의하면, 가족친화제도는 가족친화 직장환경을 조성하기 위해 운영되는 제도로, 탄력적 근무제도, 자녀의 출산·양육 및 교육지원제도, 부양가족 지원제도, 근로자 지원제도 등이 포함된다. 따라서 본 연구에서는 가족친화제도를 일과 가정생활을 양립하는 부모들의 자녀양육이 보다 수월하게 이루어지도록 도와주는 환경을 제공하는 것으로 가정하고자 한다. 그러나 가족친화제도가 양육스트레스에 미치는 영향에 관한 소수의 연구들은 가족친화적 정책 시행이 일상적 양육스트레스를 감소시키거나(황우상·이숙현·이나런, 2012) 양육스트레스 수준에 차이가 없음을 보고한다(정유진, 2013). 한편 가족친화제도의 준수가 일·가족양립 갈등에 정적인 영향을 미친다는 연구(송다영·장수정·김은지, 2010)를 통해 가족친화제도 시행이 일·가족양립 및 자녀양육에 대한 영향력이 상이한 것으로 밝혀졌다. 종합하면 가족친화제도가 양육스트레스에 미치는 영향에 대한 연구가 매우 드문 가운데, 선행 연구들이 가족친화제도가 양육스트레스 경감에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 예측과는 상반된 연구결과들도 보고되고 있다. 따라서 맞벌이 가정 증가와 저출산 등으로 일·가정 양립이 중요한 오늘날 양육스트레스에 대한 가족친화제도의 효과를 심층적으로 분석하는

연구가 더 많이 진행될 필요가 있다.

한편 영아기와 유아기의 양육스트레스는 자녀의 발달단계에 따라 다른 양상을 나타낸다. 즉 영아기는 유아기보다 신체적 보살핌을 더 많이 제공하고, 신체 활동량이 점차 증가하면서 주변 환경에 대한 활발한 탐색이 이루어져 부모는 보호자로서의 역할을 수행하게 된다. 또한 급격한 언어발달이 이루어지고 부모로부터 점차 독립하면서 자신의 요구를 분명히 표현하는 등 자율성이 발달한다. 따라서 이 시기에 부모와 영아는 끊임없이 부딪치게 되고, 이러한 상호작용은 양육스트레스 증가와 연관된다(박성연 외, 2017; Bigner, 2006). 따라서 본 연구에서는 영아기와 유아기로 구분하여 이들 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스에 영향을 미치는 환경체계 변인들 차이가 있는지를 살펴보고자 한다.

이상에서 살펴보았듯이 양육스트레스는 그것과 관련된 여러 요인들 간의 복합적인 상호작용에 의해 결정되는 것이기 때문에 하나의 원인으로 설명하는 것은 한계가 있다. 따라서 본 연구에서는 생태학적 체계이론(Bronfenbrenner, 1979)에 근거하여 개인에게 밀접한 환경체계에서부터 보다 더 거시적인 환경체계들을 동시에 고려하여 적용하고자 한다. 이에 부부갈등, 자녀양육을 직접적으로 지원하는 사회적 지지(자녀의 친가, 외가, 친구 및 동료, 그리고 이웃과의 관계에서 주고받는 도구적, 사교적, 정보적, 정서적 지지)와 유아교육기관 만족도(현재 이용 중인 어린이집과 유치원 등의 기관에 대한 만족도), 그리고 취업모가 다니는 직장에서의 가족친화제도 시행 여부가 양육스트레스에 영향을 미칠 수 있다는 가정하에 연구를 진행하고자 한다.

출산과 양육의 문제가 개인과 가족의 문제라는 인식에서 벗어나 사회적 문제로의 인식 전환이 필요한 오늘날, 가족친화제도가 출산과 양육 지원에 실질적인 효과가 있는지를 분석하고자 하는 본 연구는 향후 효과적인 정책 제안을 위한 기초자료로 활용될 수 있으며 결과적으로 자녀출산과 양육을 함께 하는 사회적 분위기 창출에 기여할 것으로 생각한다. 또

한 영아기와 유아기로 구분하여 양육스트레스에 영향을 미치는 변인을 탐색함으로써 발달단계를 고려하지 않은 일반적인 제안이 아닌 각 발달단계의 자녀를 양육하고 있는 부모에게 보다 더 구체적이고 실질적인 정책 및 서비스 제안을 통해 양육스트레스 감소에 기여할 수 있을 것으로 기대한다.

II. 선행연구 고찰

1. 취업모의 양육스트레스

양육스트레스란 자녀의 출생 및 양육으로 인해 부모가 수행하는 부모역할에 대한 부담감 및 디스트레스와 타인 양육에 대한 죄책감을 말한다(김기현·강희경, 1997). 양성평등 및 부모의 공동양육을 강조하는 사회적 분위기가 강조되고 있지만 양육에 대한 일차적인 책임은 여전히 어머니에게 주어지고 있다. 따라서 어머니가 매일 경험하는 양육스트레스는 다른 주요한 생활사건보다 어머니의 부모역할 만족도와 심리적 복지감, 아동발달, 그리고 가족기능을 예측하는 중요한 변인으로 제시되고 있다(Crinic & Greenberg, 1990).

특히 양육스트레스는 다양한 요인들에 의해 영향을 받는데, 그 중에서도 어머니의 취업은 시간적, 경제적, 심리적, 사회적 환경에 전반적인 영향을 미치는 변인이다(윤선영·신나나, 2016). 여성의 취업률은 점차 증가하고 있지만 부부의 공평한 가사노동과 자녀양육 부담을 보장받을 수 없으며, 과거 사회처럼 자녀양육에 대한 가족과 친척의 도움을 기대하기가 어렵고, 자녀를 믿고 맡길 수 있는 유아교육기관이 부족한 것 등은 취업모의 양육스트레스를 더욱 가중시키므로 정책적인 측면에서의 해결방안이 더욱 요구된다.

한편 자녀의 연령에 따라 부모역할은 변화하는데 이는 자녀의 발달단계를 고려하여 그에 적합한 부모

역할을 하는 것이 필요함을 의미한다(Galinsky, 1987). 이는 자녀의 연령에 따른 발달특성의 차이로 인해 부모역할이 변하고, 이러한 변화가 양육스트레스 차이에 영향을 미칠 수 있음을 의미한다. 영아기는 유아기보다 신체적 돌봄이 더 많이 이루어짐과 더불어 자녀의 자율성 발달로 인해 자기주장이 강해짐으로써 부모는 자녀가 영아기인 시기에 양육스트레스를 더 많이 지각할 수 있다. 이는 영아기가 유아기 때보다 양육스트레스가 더 높은 것으로 나타난 연구결과들에 의해서도 입증된다(이희정, 2017; Stone et al., 2016). 아동패널자료를 사용하여 양육스트레스의 변화궤적을 살펴본 진숙영과 권혜진(2016)도 어머니의 양육스트레스는 3차년도에 급증하여 4차년도에 비슷하게 유지되다가 5차년도에 감소하는 추세를 보인다고 하였다.

한편 취업모의 양육스트레스에 대한 연구에서도 자녀의 연령이 어릴수록 취업모들은 역할갈등과 양육스트레스를 높게 지각하였고(문혁준, 2004), 자녀가 어릴수록 취업모들이 양육스트레스를 더 높게 지각하는 것은 어린 자녀일수록 돌봄에 대한 요구가 많아지고 상대적으로 어린 자녀를 둔 취업모의 양육 부담이 커지고 심리적 스트레스를 또한 높게 경험하기 때문으로 설명하였다(박주희, 2015). 이에 대해 12~60개월의 자녀가 있는 어머니를 대상으로 연구한 Deater-Deckard & Scarr(1996)도 자녀의 연령이 높아질수록 아이들이 더 활발하게 움직여 행동적으로 더 어려운 것으로 지각하지만 양육스트레스는 이전보다 적은 것으로 보고하였다.

이상에서 살펴보았듯이 자녀의 연령에 따라 취업모의 양육스트레스는 차이가 있고, 스트레스의 내용 역시 다를 수 있다. 따라서 본 연구에서는 영아기와 유아기로 구분하여 이들 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스에 영향을 미치는 환경체계 변인들에 차이가 있는지를 살펴보고자 한다.

2. 취업모의 양육스트레스에 영향을 미치는 변인

Bronfenbrenner(1986)는 개인을 둘러싼 맥락을 개인이 직접 관련되고 포함된 미시체계(microsystem), 미시체계들 사이의 상호작용을 의미하는 중간체계(mesosystem), 개인이 적극적인 참여자로 관여하지는 않으나 개인의 발달에 중요한 영향을 미치는 외체계(exsosystem), 그리고 문화적, 정치적인 환경을 포함하는 거시체계(macrosystem)로 구분하였다. 본 연구에서는 자녀양육을 둘러싼 여러 환경체계들에 근거하여 거시체계(예: 가족친화제도)와 거시체계를 제외한 다른 환경체계(예: 부부관계, 사회적 지지, 유아교육기관만족도)로 구분하여 이러한 환경체계들이 취업모의 양육스트레스에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다.

1) 부부갈등, 사회적 지지, 유아교육기관 만족도가 취업모의 양육스트레스에 미치는 영향

현대 사회로 오면서 이혼율 증가 및 가족 해체 등으로 가족관계에서 부부관계의 중요성이 강조되고 있다. 부부관계를 측정할 수 있는 변인으로는 결혼만족도와 부부갈등 등 여러 가지가 있으나, 부부갈등 변인이 본 연구에서 다루고자 하는 양육스트레스 상황에 더 영향을 미칠 수 있다. 부부는 서로에게 의지하는 친밀한 관계이지만 각자 살아온 가정환경 등이 달라 사고방식, 흥미, 습관, 신념 등에 차이가 있기 때문에 부부갈등은 결혼생활에서 불가피한 것으로 제시되고 있다. 이러한 상황에서 부부가 갈등을 해결하는 능력은 부부의 장기간 관계의 질과 안정성, 신체적 건강, 그리고 아동발달과 관련 있는 것으로 나타나(Sanford, 2010) 부부갈등의 영향력을 확인할 수 있었다.

이와 관련하여 양육스트레스에 대한 부부갈등의 영향을 살펴본 연구들에 의하면, 부부갈등이 높을수록 어머니의 양육스트레스가 높았다(김옥주·김정주, 2014; 김춘경·조민규, 2015). 또한 자녀가 생후 첫 해일 때의 부부갈등만이 다음 년도의 양육스트레

스에 영향을 미치고 1세 이후에는 양육스트레스가 부부갈등에 미치는 영향력이 더 강해지는 것으로 나타났다(김동진·전효정·고은경, 2017). 이는 자녀를 양육하면서 스트레스가 증가하고, 이것은 다시 부부갈등 발생에 영향을 미칠 수 있음을 의미한다. 따라서 본 연구에서는 부부관계 특성을 부부갈등 변인으로 측정하고, 이러한 부부갈등이 양육스트레스에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다.

한편 사회적 지지는 사회적 관계망에 있는 가족, 친구, 이웃, 기타 개개인에 의해 제공되는 여러 유형의 도움과 원조를 의미한다(조성연, 2003). 사회적 관계망에 있는 가족, 친구, 이웃 등은 자녀를 양육하는 취업모에게 있어 가장 밀접한 환경체계인 미시체계에 해당된다. 이러한 사회적 지지에 대한 관심은 스트레스 연구에서 비롯되었다. 스트레스 사건은 개인의 심리적, 신체적 적응에 부정적인 영향을 미치는 데 일반적으로 사회적 지지는 그러한 영향을 감소시키는 것으로 설명되고 있다.

이와 관련하여 사회적 지지는 자녀를 양육하는 과정에서 경험하는 스트레스(전숙영·권혜진, 2016; Gleeson et al., 2016)와 산후우울증(Leahy-Warren, McCarthy & Corcoran, 2012) 감소에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 사회적 지지는 자녀를 양육하는 모든 부모에게 중요한 변인이지만 특히 취업모가 비취업모에 비해 사회적 지지를 높게 지각하는 것으로 나타났으며(류기자·김영주·송연숙, 2009), 일가정생활의 병행이 어려운 취업모는 가족, 친구, 이웃, 육아서비스 등으로부터 받는 사회적 지지가 양육스트레스의 부정적인 영향을 완화시켜 주는 것으로 나타났다(김안나, 2017). 또한 취업모의 경우 양육스트레스와 사회적 지지의 상호적 영향이 있는 것으로 나타난 연구결과(윤선영·신나나, 2016) 등을 통해 취업모에게 있어 사회적 관계망에 있는 사람들과의 관계는 상당히 영향력 있는 환경체계임을 확인할 수 있었다.

사회적 지지와 함께 유아교육기관은 취업모에게 있어 밀접하고 영향력 있는 환경체계이다. 유아교육

기관 서비스는 어머니의 취업유무에 상관없이 영유아 발달에 지대한 영향을 미친다. 이에 대해 유재연과 진미정(2013)은 보육서비스는 국가 공보육을 통해 유아녀 가정에 제공되는 여러 서비스 인프라 중에서 부모의 양육부담감 감소와 아동 돌봄의 책임을 공유하는 환경으로서의 역할을 담당한다고 하였다. 이와 관련하여 어린이집과 유치원에 자녀를 보내는 어머니들은 유아교육기관에 대한 만족도가 높을수록 양육스트레스가 감소하는 것으로 보고한다(이미자·문혁준, 2008). 또한 직장보육시설 이용 만족도가 높을수록 취업모의 양육스트레스가 감소하였으며(박은영, 2015; 서은희·이미숙, 2011), 취업여성의 직무 만족도가 높아지는 것으로 나타났다(김현주, 2004). 이는 맞벌이 부부가 증가하는 현 시점에서 일과 자녀양육의 양립을 위해 믿고 맡길 수 있으며 실질적 도움을 제공하는 유아교육기관의 질적 수준에 대한 제고가 요구된다.

2) 가족친화제도의 시행이 취업모의 양육스트레스에 미치는 영향

오늘날 취업모의 양육스트레스에 영향을 미치는 변인 탐색과 관련된 최근의 연구들에 의하면, 거시체계에 해당하는 가족친화제도에 대한 관심이 집중되고 있다. 일과 가정생활 양립에 대한 관심은 '가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률'을 제정하기에 이르렀으며, 2008년 6월 15일부터 시행되고 있다. 가족친화 사회환경이란 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있고, 아동양육 및 가족부양 등에 대한 책임을 사회적으로 분담할 수 있는 제반 환경을 말한다(제2조 제1호). 또한 동법 제 3호에 의하면, 가족친화제도는 가족친화 직장환경을 조성하기 위해 운영되는 제도로, 탄력적 근무제도(시차출퇴근, 재택근무, 시간제근무 등), 자녀의 출산·양육 및 교육 지원 제도(육아휴직, 배우자 출산휴가, 직장보육지원, 자녀교육지원 프로그램 등), 부양가족 지원제도(부모돌봄 서비스, 가족간호휴직제 등), 근로자 지원제도(근로자 건강, 교육, 상담프로그램 등)가 포함된다.

이에 여성가족부는 다양한 일·가정 양립 제도 및 사업운영을 통해 가족친화 직장문화를 정착하기 위해 가족친화지원사업을 실시하고, 기업 대상의 심사를 통해 가족친화인증을 부여하여 가족친화제도가 활성화될 수 있도록 노력하고 있다. 이러한 사업의 실시로 2017년까지 가족친화인증을 받은 대기업, 중소기업, 그리고 공공기관은 2,802개에 이르고 있다(여성가족부, 2017). 그 결과, 가족친화제도에 대한 인지도는 증가하고 있는데 그 중 출산(전후)휴가제(81.7%)를 가장 많이 알고 있었고, 육아휴직제(79.4%), 배우자 출산휴가제(71.1%) 순으로 인지하고 있었으며, 유연근무제, 육아기 근로시간 단축제의 인지도는 상대적으로 낮아 50% 미만이었다. 이러한 가족친화제도는 상대적으로 육아와 관련이 있는 30~40대의 인지도가 높은 것으로 나타나(통계청, 2017), 가족친화제도가 자녀출산과 양육기에 있는 가족에게 중요함을 확인할 수 있었다.

특히 미취학 자녀를 양육하는 취업모들은 일·가정 양립을 지원하는 정책의 긍정적 효과가 부정적 효과보다 큰 것으로 인식하고 있었다. 이들 정책 중 근무유동정책은 가족관계의 증진이나 스트레스 감소와 같은 긍정적 효과가 있는 것으로, 그리고 가족돌봄이나 가사수행역할을 축소하거나 대체할 수 있도록 직접적인 서비스를 지원하는 사회서비스정책은 직장생활지속가능성을 증진시키고 가족관계를 개선시키는 긍정적 효과가 있는 것으로 인식하였다(김은정, 2013). 또한 취업모의 일·가정 양립정책에 대한 인지도가 높을수록, 그리고 이용경험이 많을수록 양육스트레스가 가족기능을 약화시키는 정도가 감소되어 일·가정 양립정책의 조절효과가 있는 것으로 나타났다(정은아·김은정, 2014). 따라서 일·가정 양립을 지원하는 가족친화제도는 취업모의 자녀양육과 관련하여 도움이 될 것으로 예측된다.

그러나 가족친화제도가 양육스트레스에 미치는 영향에 대한 연구는 적은 편이다. 정유진(2013)은 영아기 자녀를 둔 취업 부모를 대상으로 가족친화제도와 조직문화가 양육스트레스에 어떠한 영향을 미치

는지를 분석하였는데, 취업부와 취업모 모두 가족친화제도의 시행과 이용에 따른 양육스트레스에 차이가 없는 것으로 나타났다. 또한 송다영 외(2010)에 의하면, 법정근로시간제도(정시퇴근, 법정공휴일과 토요일일 준수)가 제대로 지켜지는 기업에 다닐수록 근로자의 일·가족양립갈등은 낮게 나타났다. 하지만 선택적 근로시간제도, 산전후 출산휴가/육아휴직제도 등을 포함하는 가족친화제도 시행과 일·가족양립 갈등 간에는 정적인 상관이 있는 것으로 나타났다. 이는 가족친화제도가 일·가족양립에 도움이 되지 않고, 자녀양육에도 실질적인 도움이 되지 못할 수도 있음을 의미한다. 한편 비표준 근무 일정을 요구하는 직업에 종사하며 만 6세 이하 학령 전기 자녀를 둔 취업모를 대상으로 한 연구(황우상 외, 2012)에서는 가족친화적 정책을 많이 시행할수록 그리고 가족친화적 정책을 덜 이용할수록 일상적 양육스트레스의 강도가 낮아지는 것으로 나타났다. 이상에서 살펴본 바와 같이 가족친화제도가 양육스트레스에 미치는 영향에 대한 연구는 많이 실시되지 않았다. 또한 연구결과 역시 일치되지 않고 일반적으로 가족친화제도가 일과 가정생활 양립을 가능하게 해 자녀양육에 도움이 되리라는 예측과 상반된 결과들이 제시되었다. 이는 맞벌이 가정 증가와 양육의 어려움 발생 등으로 일·가정 양립이 중요한 오늘날 양육스트레스에 대한 가족친화제도의 효과에 대한 연구가 보다 많이, 그리고 심층적으로 이루어져야 할 필요가 있음을 시사한다.

III. 연구방법

1. 연구문제

본 연구는 부부갈등, 사회적 지지와 유아교육기관 만족도, 그리고 취업모가 다니는 직장에서의 가족친화제도 시행 여부가 영아기 및 유아기 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스에 미치는 영향을 살펴보는 것

을 주목적으로 하였다. 본 연구에서 선정한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 영아기 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스에 대한 관련 변인(부부갈등, 사회적 지지, 유아교육기관 만족도, 가족친화제도 시행)의 상대적 영향력은 어떠한가?

둘째, 유아기 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스에 대한 관련 변인(부부갈등, 사회적 지지, 유아교육기관 만족도, 가족친화제도 시행)의 상대적 영향력은 어떠한가?

2. 연구대상

본 연구는 영아기 및 유아기 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스에 영향을 미치는 변인을 확인하기 위해 육아정책연구소에서 수행하고 있는 한국아동패널(Panel Study on Korean Children [PSKC]) 중에서 자녀가 영아기에 속하는 4차년도(2011년) 자료와 유아기에 속하는 7차년도(2014년) 자료를 사용하였다. 영아기와 유아기의 양육스트레스에 영향을 미치는 변인을 직접적으로 비교하기 위해 4차 및 7차년도 조사에 모두 참여하였으며, 본인의 직장에서 시행하고 있는 가족친화제도가 1개 이상인 취업모 252명을 대상으로 하였다.

4차년도 자료를 기준으로 연구대상의 일반적 특성을 살펴보면(표 1), 어머니의 평균 연령은 33.94세($SD=3.40$)이었으며, 어머니의 학력은 대학교 졸업(48.0%)이 가장 많았다. 재직상태는 재직 중인 경우가 82.9%, 종사상 지위는 상용직인 경우가 90.5%로 나타났다. 어머니의 근무시간은 5~8시간(53.6%)이 가장 많았으며, 월 평균 가구소득은 518.87만원($SD=234.61$)으로 나타났다. 본 연구에서는 사회 인구학적 변인 가운데 선행연구들(권미경, 2011; 김근혜·김혜순, 2013)을 통해 취업모의 양육스트레스와 밀접한 관련이 있음을 확인한 자녀의 성별, 어머니의 교육수준 및 가구소득을 통제변인으로 설정하였다.

〈표 1〉 연구대상의 일반적 특성(4차년도 기준) (N=252)

변인	구분	빈도(%)	변인	구분	빈도(%)
어머니 연령*	25세 이하	3 (1.2)	어머니 근무시간*	4시간 이하	8 (3.2)
	26~30세	30 (12.0)		5~8시간	135 (53.6)
	31~35세	141 (55.9)		9~12시간	65 (25.8)
	36~40세	67 (26.6)		13시간 이상	1 (0.4)
	41~45세	7 (2.8)		200만원 미만	4 (1.6)
어머니 교육수준	고등학교 졸업	36 (14.3)	월 평균 가구소득*	200~399만원	53 (21.0)
	전문대 졸업	57 (22.6)		400~599만원	119 (47.2)
	대학교 졸업	121 (48.0)		600~799만원	47 (18.7)
	대학원 졸업 이상	38 (15.1)		800만원 이상	22 (8.8)
어머니 재직상태	휴직중	43 (17.1)	자녀 성별	남	112 (44.4)
	재직중	209 (82.9)		여	140 (55.6)
어머니 종사상 지위	상용직	228 (90.5)			
	임시직	24 (9.5)			

*주: 무응답에 의한 결측값이 포함된 변인임.

3. 연구도구

1) 양육스트레스

양육스트레스를 측정하기 위해 김기현과 강희경(1997)이 한국형으로 개발한 양육스트레스 척도를 한국아동패널 연구진이 수정한 도구를 사용하였다. ‘아이가 정서적으로 불안정한 모습을 보이면 내 탓인 것 같아 괴롭다.’, ‘피곤할 때 아이가 놀아달라고 보채면 귀찮은 생각이 든다.’, ‘모임에 가면서도 아이 때문에 그리 즐겁지 않을 것이라고 생각한다.’ 등의 총 11문항으로 되어 있으며, ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지의 5점 Likert 척도로 측정되었다. 본 연구에서는 문항의 평균점수를 산출하여 분석하였으며, 점수가 높을수록 어머니의 양육스트레스가 높음을 의미한다. 신뢰도(Cronbach’s α)는 4차년도는 .87, 7차년도는 .89이었다.

2) 부부갈등

부부갈등은 Markman, Stanley & Blumberg(2001) 및 Chung(2004)의 연구를 참조하여 한국아동패널 연구진이 재구성한 문항을 사용하였다. ‘나는 지금 결혼생활에서 외로움을 느낀다.’, ‘우리는 다투면 더 이상 이야기하고 싶지 않아 그 자리를 피해버린다.’

등의 총 8문항으로 되어 있다. ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지의 5점 Likert 척도로 측정되었으며, 문항의 평균점수를 산출하였다. 점수가 높을수록 부부갈등이 높음을 의미하며, 신뢰도는 4차년도 .91, 7차년도 .92이었다.

3) 사회적 지지

사회적 지지는 이재림과 옥선화(2001) 및 조병은 외(1998)의 사회적 지지 척도를 기초로 한국아동패널 연구진이 재구성한 문항으로 측정되었다. 정서적(2문항), 도구적(3문항), 사교적(4문항), 정보적(3문항) 지지 등 총 12문항으로 구성되어 있는데 각 문항의 예를 살펴보면, 정서적 지지는 ‘내가 외로울 때 솔직히 털어놓고 의지할 수 있다.’, 도구적 지지는 ‘갑자기 물품이 필요할 때 빌려준다.’, 사교적 지지는 ‘같이 물건을 사거나 외식을 한다.’, 정보적 지지는 ‘자녀양육과 교육에 필요한 정보를 제공해 준다.’ 등이 있다. ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지의 5점 Likert 척도로 측정되었으며, 점수가 높을수록 관련 사회적 지지를 많이 받음을 의미한다. 신뢰도(Cronbach’s α)는 4차년도의 경우 정서적 지지 .77, 도구적 지지 .81, 사교적 지지 .83, 정보적 지지 .89, 전체 .94이었고, 7차년도의 정서적 지지

.74, 도구적 지지 .84, 사교적 지지 .85, 정보적 지지 .85, 전체 .95로 나타났다.

4) 유아교육기관 만족도

유아교육기관 만족도는 현재 보육 혹은 교육을 위해 이용하고 있는 기관에 대해 얼마나 만족하는지를 살펴보기 위해 한국아동패널 연구진이 구성한 문항을 사용하였다. 4차년도에서는 유아교육기관 만족도가 1문항으로 측정되었는데, 유아교육기관 이용유형의 경우 대부분이 어린이집을 이용하고 있었으며 (83.7%), 유치원을 이용하는 경우는 2.4%이었다. 한편 7차년도에서는 어린이집, 유치원, 반일제 이상 학원 등 자녀가 이용하고 있는 여러 유아교육기관의 만족도에 대해 응답하도록 구성되어 있는데, 본 연구에서는 유아들 중 97.7%가 다니고 있는 기관인 어린이집(29.0%), 유치원(68.7%)의 만족도에 대해 평균을 산출하여 분석하였다. ‘매우 불만족(1점)’에서 ‘매우 만족(5점)’까지의 5점 Likert 척도로 측정되었으며, 점수가 높을수록 유아교육기관에 대한 만족도가 높음을 의미한다.

5) 가족친화제도

가족친화제도는 한국아동패널 연구진이 구성한 척도로, 직장 내에서의 자녀출산 및 양육지원제도의 시행여부를 조사하였다. 가족친화제도에는 여성의 출산휴가와 육아휴직, 남성의 출산휴가와 육아휴직, 직장 어린이집, 보육비 지원, 수유실 설치, 유급수유시간, 시차 출근제, 대체인력풀 운영, 육아기 근로시간 단축 등 총 11개 항목을 시행하는지에 대해 ‘예(1점)’, ‘아니오(2점)’로 응답하도록 구성되어 있다. 본 연구에서는 이를 ‘시행한다(1점)’, ‘시행하지 않는다(0점)’로 재코딩하여 평균값을 산출하였으며, 점수가 높을수록 직장 내 가족친화제도가 많이 시행되고 있음을 의미한다. 무응답의 경우에는 평균값으로 대체하였으며, 신뢰도(Cronbach's α)는 4차년도의 경우 .79, 7차년도의 경우 .86으로 나타났다.

4. 자료분석

본 연구에서는 수집된 자료를 SPSS 22.0(IBM Co., 2013)을 이용하여 분석하였다. 연구대상 및 직장 내 가족친화제도의 일반적 특성을 살펴보기 위해 빈도 분석 및 기술통계분석을 실시하였다. 또한 변인들 간의 상관관계를 확인하기 위해 Pearson의 적률상관계수를 산출하였고, 마지막으로 부부갈등, 사회적 지지, 유아교육기관 만족도, 가족친화제도의 시행이 양육스트레스에 미치는 영향을 살펴보기 위해 위계적 중다회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 주요 변인들의 기술통계량

본 연구의 주요 변인들의 기술통계량과 관련하여, 평균 및 표준편차를 살펴보면 다음과 같다(표 2). 먼저 부부갈등의 경우 4차 점수는 $M=2.01(SD=0.72)$, 7차 점수는 $M=2.06(SD=0.86)$ 으로 나타나, 부부갈등이 높은 편은 아니었다. 사회적 지지의 경우 정서적 지지(4차: $M=3.89(SD=0.74)$, 7차: $M=3.58(SD=0.54)$), 도구적 지지(4차: $M=3.94(SD=0.70)$, 7차: $M=3.45(SD=0.60)$), 사교적 지지(4차: $M=3.94(SD=0.66)$, 7차: $M=3.49(SD=0.52)$), 정보적 지지(4차: $M=3.84(SD=0.78)$, 7차: $M=3.49(SD=0.60)$) 모두 중간 이상의 지지가 이루어지는 것으로 나타났다. 유아교육기관 만족도 평균은 4차년도에는 3.86($SD=0.63$), 7차년도에는 4.08($SD=0.61$)로 나타나 유아교육기관에 대해 만족하는 편이었으며, 가족친화제도 시행의 경우 4차년도에는 $M=0.42(SD=0.25)$, 7차년도에는 $M=0.47(SD=0.30)$ 으로 나타나 가족친화제도를 적게 시행하고 있었다. 마지막으로 양육스트레스 평균은 영아기인 4차년도에는 2.73($SD=0.61$), 유아기인 7차년도에는 2.50($SD=0.64$)으로 나타나

영아기의 양육스트레스가 다소 높은 편이었으나, 전반적으로 양육스트레스가 높은 편이 아니었다. 한편, 주요 변인들의 정규성 가정이 충족되는지를 확인하기 위해 왜도 및 첨도를 살펴본 결과, 모든 변인들의 왜도의 절대값이 3 미만, 첨도의 절대값이 10 미만인 것으로 나타나 정규성 기준을 충족하여 (Kline, 2015) 모든 변인들이 정규분포를 따르고 있음을 확인하였다.

2. 직장 내 가족친화제도의 일반적 특성

직장 내 가족친화제도 시행 여부에 대한 빈도분석 결과는 다음과 같다(표 3). 먼저 본인이 다니고 있는 직장에서 출산휴가제도를 시행한다고 응답한 비율은 4차년도는 96.0%, 7차년도는 95.6%로 가장 높았으

며, 여성에게 주어지는 육아휴직제도 시행은 4차년도는 77.8%, 7차년도는 82.5%가 시행한다고 응답하였다. 남성의 출산휴가에 대해서는 4차년도(54.4%)와 7차년도(57.9%) 모두 과반수 정도가 시행한다고 응답하였으며, 남성에게 주어지는 육아휴직제도의 경우 시행한다고 응답한 비율이 4차년도는 42.5%, 7차년도는 46.0%로 나타났다. 다음으로는 출산휴가나 육아휴직 등으로 인한 업무 공백을 최소화하기 위한 제도인 대체인력풀(4차: 33.7%, 7차: 33.3%), 보육비 지원(4차: 28.6%, 7차: 29.8%), 사정에 맞게 출퇴근 시간을 정할 수 있는 시차출근제(4차: 23.8%, 7차: 29.4%), 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 최대 1년 간 주당 15시간 이상 30시간 이하 근로시간을 단축하여 근무할 수 있도록 하는 육아기 근로시간 단축(4차: 21.0%, 7차: 29.0%), 생후

〈표 2〉 주요 변인들의 평균 및 표준편차

	점수 범위	4차년도				7차년도				
		M	SD	왜도	첨도	M	SD	왜도	첨도	
부부갈등	1.00~4.88	2.01	0.72	0.80	0.72	1.00~5.00	2.06	0.86	0.96	0.70
정서적 지지	2.00~5.00	3.89	0.74	-0.45	-0.09	2.00~5.00	3.58	0.54	0.04	-0.03
도구적 지지	2.00~5.00	3.94	0.70	-0.33	-0.20	1.42~5.00	3.45	0.60	-0.16	0.75
사교적 지지	2.25~5.00	3.94	0.66	-0.32	-0.09	1.88~4.92	3.49	0.52	0.04	0.40
정보적 지지	1.67~5.00	3.84	0.78	-0.28	-0.37	1.83~5.00	3.49	0.60	-0.06	0.10
유아교육기관 만족도	1.00~5.00	3.86	0.63	-0.72	2.18	1.00~5.00	4.08	0.61	-0.69	2.88
가족친화제도 시행	0.09~1.00	0.42	0.25	0.53	-0.66	0.09~1.00	0.47	0.30	0.44	-1.09
양육 스트레스	1.09~4.73	2.73	0.61	0.33	0.18	1.00~4.18	2.50	0.64	0.06	-0.12

〈표 3〉 직장 내 가족친화제도 시행 여부 (N=252)

문항 내용	4차년도						7차년도					
	시행함		시행안함		무응답		시행함		시행안함		무응답	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
여성 출산휴가	242	96.0	10	4.0	0	0.0	241	95.6	10	4.0	1	0.4
여성 육아휴직	196	77.8	45	17.9	11	4.4	208	82.5	38	15.1	6	2.4
남성 출산휴가	137	54.4	87	34.5	28	11.1	146	57.9	79	31.3	27	10.7
남성 육아휴직	107	42.5	105	41.7	40	15.9	116	46.0	103	40.9	33	13.1
직장 어린이집	40	15.9	204	81.0	8	3.2	51	20.2	191	75.8	10	4.0
보육비 지원	72	28.6	172	68.3	8	3.2	75	29.8	160	63.5	17	6.7
수유실 설치	32	12.7	209	82.9	11	4.4	49	19.4	187	74.2	16	6.3
유급 수유시간	40	15.9	198	78.6	14	5.6	53	21.0	177	70.2	22	8.7
시차출근제	60	23.8	185	73.4	7	2.8	74	29.4	161	63.9	17	6.7
대체인력풀	85	33.7	153	60.7	14	5.6	84	33.3	148	58.7	20	7.9
육아기 근로시간 단축	53	21.0	188	74.6	11	4.4	73	29.0	156	61.9	23	9.1

1년 미만의 영아를 양육하는 여성이 직장에서 1일 2회 각각 30분 이상 근무 중 수유시간을 부여받을 수 있는 유급 수유시간(4차: 15.9%, 7차: 21.0%), 직장 내 어린이집(4차: 15.9%, 7차: 20.2%), 수유실 설치(4차: 12.7%, 7차: 19.4%) 순으로 시행되고 있었다.

3. 주요 변인들 간의 상관관계

취업모의 양육스트레스와 부부갈등, 사회적 지지, 유아교육기관 만족도 및 가족친화제도 시행간의 관계를 영아기(4차년도) 및 유아기(7차년도)로 나누어 살펴본 결과는 다음과 같다(표 4). 먼저 영아기의 경우 취업모의 양육스트레스는 부부갈등($r=.43, p<.001$)과는 정적 상관을 나타냈으며, 사회적 지지와 관련하여 정서적 지지($r=-.29, p<.001$), 도구적 지지($r=-.22, p<.001$), 사교적 지지($r=-.22, p<.001$), 정보적 지지($r=-.23, p<.001$)와는 부적 상관을 보였다. 한편 유아교육기관 만족도 및 가족친화제도 시행은 유의한 상관이 나타나지 않았다. 또한 가족친화제도 시행의 경우 부부갈등과 부적 상관을 보였으나($r=-.13, p<.05$) 이의 변인들과는 유의한 상관이 발견되지 않았으며, 유아교육기관 만족도의 경우 사

회적 지지 중 정서적 지지($r=.15, p<.05$), 도구적 지지($r=.17, p<.05$), 사교적 지지($r=.17, p<.05$)와 유의한 정적 상관을 보였다.

한편 유아기의 경우 취업모의 양육스트레스는 부부갈등($r=.46, p<.001$)과 유의한 상관을 보였으나 나머지 변인들과는 유의한 상관이 나타나지 않았다. 가족친화제도의 경우 다른 변인들과 유의한 상관이 발견되지 않았으며, 유아교육기관 만족도의 경우 사회적 지지 중 정서적 지지($r=.25, p<.001$), 사교적 지지($r=.14, p<.05$), 정보적 지지($r=.14, p<.05$)와 유의한 정적 상관을 보였다.

4. 부부갈등, 사회적 지지, 유아교육기관 만족도 및 가족친화제도가 취업모의 양육스트레스에 미치는 영향

취업모의 양육스트레스에 대한 부부갈등, 사회적 지지, 유아교육기관 만족도 및 가족친화제도의 영향을 살펴보기 위해 영아기와 유아기로 구분하여 위계적 중다회귀분석을 실시하였다. 구체적으로, 양육스트레스에 영향을 미치는 변인을 통제하기 위해 1단계에서는 자녀 성별, 어머니의 교육수준, 가구소득

〈표 4〉 주요 변인들 간의 상관관계 (N=252)

	1	2	3	4	5	6	7	8
<u>부부관계 변인</u>								
1. 부부갈등	-	.05	.04	.02	.06	.12	-.11	.46***
<u>사회적 지지</u>								
2. 정서적 지지	-.28***	-	.75***	.81***	.75***	.25***	.02	.08
3. 도구적 지지	-.27***	.76***	-	.80***	.83***	.12	.05	.05
4. 사교적 지지	-.24***	.70***	.78***	-	.82***	.14*	.04	.06
5. 정보적 지지	-.16*	.64***	.69***	.74***	-	.14*	.04	.07
<u>유아교육기관 만족도</u>								
6. 전반적 만족도	-.11	.15*	.17*	.17*	.14	-	.04	-.06
<u>가족친화제도</u>								
7. 시행	-.13*	.04	.05	.05	-.02	.02	-	-.04
<u>양육스트레스</u>								
8. 양육스트레스	.43***	-.29***	-.22**	-.22***	-.23***	-.10	.12	-

주: 행은 영아기(4차년도), 열은 유아기(7차년도) 결과임.

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

변인을 투입하였고, 2단계에서부터는 Bronfenbrenner (1979)의 생태학적 체계이론에 근거하여, 개인에게 밀접한 환경체계부터 거시적인 환경체계까지 순서대로 투입하였다. 즉, 2단계에서는 부부갈등 변인을 투입하였고, 3단계에서는 사회적 지지로서의 정서적, 도구적, 사교적, 정보적 지지 변인을, 4단계에서는 유아교육기관 만족도 변인을, 그리고 5단계에서는 가족친화제도 시행 변인을 투입하였다.

위계적 중다회귀분석을 실시하기 이전에 독립변인들 간의 다중공선성 여부를 확인하기 위해 공차한계(tolerance)와 분산팽창요인(variance inflation factor [VIF])을 산출한 결과, 영아기 회귀모델에서는 공차한계가 .293~.999, 분산팽창요인이 1.002~3.416, 유아기 회귀모델에서는 공차한계가 .224~.998, 분산팽창요인이 1.002~4.472로 나타나, 공차한계는 .01 이상, 분산팽창요인은 10 이하인 기준을 충족하여 다중공선성에는 무리가 없는 것으로 판단되었다.

1) 부부갈등, 사회적 지지, 유아교육기관 만족도 및 가족친화제도가 영아기 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스에 미치는 영향

영아기 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스에 영향을 미치는 변인들을 확인하기 위해 자녀 성별, 어머니의 교육수준 및 가구소득을 통제한 후 부부갈등 변인을 투입한 결과 회귀식은 유의하였고($F=15.415, p<.001$) 부부갈등($\beta=.423, p<.001$)이 양육스트레스에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 양육스트레스의 17.9%를 설명하였다. 이어서 사회적 지지 관련 변인들을 투입한 결과 회귀모형은 적합하였으며 자녀 성별($\beta=-.114, p<.05$) 및 정서적 지지($\beta=-.226, p<.05$)가 양육스트레스에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타나, 자녀가 여아일수록, 정서적 지지가 많을수록 양육스트레스는 감소하였다. 다음 단계에서 유아교육기관 만족도 변인을 투입한 결과 회귀식은 유의하였으나, 투입된 변인은 양육스트레스에 유의한 영향을 미치지 않았다. 마지막으로

〈표 5〉 영아기 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스에 대한 위계적 중다회귀분석 결과

독립변인	양육스트레스									
	1단계		2단계		3단계		4단계		5단계	
	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t
상수		12.522***		9.807***		9.005***		7.991***		7.865***
통제변인										
자녀 성별	-.116	-1.843	-.110	-1.931	-.114	-2.021*	-.115	-2.034*	-.110	-1.991*
모 교육수준	-.084	-1.245	-.086	-1.395	-.054	-.874	-.050	-.815	-.092	-1.494
가구소득	.010	.148	.022	.355	-.007	-.109	-.007	-.120	-.021	-.349
부부갈등			.423	7.430***	.386	6.560***	.384	6.513***	.410	7.039***
사회적 지지										
정서적 지지					-.226	-2.459*	-.226	-2.454*	-.226	-2.504*
도구적 지지					.133	1.288	.135	1.301	.133	1.316
사교적 지지					.041	.400	.043	.419	.026	.256
정보적 지지					-.129	-1.466	-.130	-1.466	-.106	-1.219
유아교육기관 만족도							-.025	-.443	-.020	-.362
가족친화제도 시행									.198	3.460**
R^2 (adj- R^2)	.021(.009)		.200(.187)		.240(.215)		.241(.213)		.277(.247)	
ΔR^2	-		.179		.040		.001		.036	
F(df)	1.766(3,248)		15.415(4,247)***		9.600(8,243)***		8.527(9,242)***		9.219(10,241)***	

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

가족친화제도 시행 변인을 투입한 결과 회귀모형은 적합하였으며, 가족친화제도의 시행이 양육스트레스에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타나($\beta = .198, p < .01$) 직장 내 가족친화제도가 많이 시행될수록 양육스트레스가 높았다. 영아기 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스에 대한 제 변인들의 총 설명력은 27.7%이었으며, 양육스트레스에 영향을 미치는 변인들의 상대적 영향력을 살펴보면 부부갈등($\beta = .410, p < .001$), 정서적 지지($\beta = -.226, p < .05$), 가족친화제도 시행($\beta = .198, p < .01$), 자녀 성별($\beta = .110, p < .05$)의 순으로 나타났다(표 5).

2) 부부갈등, 사회적 지지, 유아교육기관 만족도 및 가족친화제도가 유아기 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스에 미치는 영향

유아기 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스에 영향을 미치는 변인들을 확인하기 위해 자녀 성별, 어머니의 교육수준 및 가구소득을 통제한 뒤 부부갈등 변인을 투입한 결과 회귀식은 유의하였고($F=17.317,$

$p < .001$) 부부갈등($\beta = .451, p < .001$)은 양육스트레스에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나, 부부갈등 수준이 높을수록 양육스트레스가 높았다. 이어서 사회적 지지 관련 변인을 투입한 결과 회귀모형은 적절하였고 투입 변인들은 유의한 영향을 미치지 않았다. 4단계에서 유아교육기관 만족도 변인을 투입한 결과 회귀식은 적합하였으며, 유아교육기관 만족도는 양육스트레스에 부적 영향을 미치는 것으로 나타나($\beta = -.135, p < .05$) 유아교육기관에 대한 만족도가 높을수록 양육스트레스는 낮았다. 마지막 단계에서 가족친화제도 시행 변인들을 투입한 결과 회귀모형이 적절하였으나, 가족친화제도 시행은 양육스트레스에 유의한 영향을 미치지 않았다. 유아기 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스에 영향을 미치는 변인들의 상대적 영향력을 살펴보면 부부갈등($\beta = .469, p < .001$), 유아교육기관에 대한 만족도($\beta = -.136, p < .05$)의 순으로 나타났으며, 이들 변인들의 총 설명력은 23.9%이었다(표 6).

〈표 6〉 유아기 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스에 대한 위계적 중다회귀분석 결과

독립변인	양육스트레스									
	1단계		2단계		3단계		4단계		5단계	
	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t
상수		13.030***		9.136***		5.193***		5.704***		5.663***
통제변인										
자녀 성별	-.138	-2.194*	-.080	-1.416	-.073	-1.262	-.060	-1.048	-.062	-1.074
모 교육수준	-.027	-.389	.000	.004	-.007	-.115	-.002	-.037	-.005	-.081
가구소득	.007	.101	-.022	-.353	-.018	-.292	-.005	-.082	-.007	-.116
부부갈등			.451	7.936***	.450	7.853***	.466	8.136***	.469	8.124***
사회적 지지										
정서적 지지					.062	.610	.118	1.130	.120	1.146
도구적 지지					-.030	-.272	-.043	-.385	-.044	-.398
사교적 지지					.029	.242	.016	.132	.015	.122
정보적 지지					-.013	-.109	-.015	-.128	-.015	-.129
유아교육기관 만족도							-.135	-2.269*	-.136	-2.277*
가족친화제도 시행									.026	.453
$R^2(\text{adj-}R^2)$.020(.008)		.219(.206)		.222(.197)		.238(.210)		.239(.208)	
ΔR^2	-		.199		.003		.016		.001	
F(df)	1.678(3,248)		17.317(4,247)***		8.679(8,243)***		8.418(9,242)***		7.572(10,241)***	

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

V. 결론 및 제언

본 연구에서는 생태학적 체계이론에 근거하여 개인에게 밀접한 환경체계에서부터 보다 더 거시적인 환경체계들을 동시에 고려하여 영아기와 유아기 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스에 영향을 미치는 변인들의 상대적 영향력을 살펴보았다. 육아정책연구소에서 수행하고 있는 한국아동패널 4차 및 7차년도 조사에 모두 참여하였으며, 본인의 직장에서 시행하고 있는 가족친화제도가 1개 이상인 취업모 252명이 연구대상이었다. 본 연구결과에 기초하여 논의하면 다음과 같다.

첫째, 영아기와 유아기 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스에 대한 관련 변인들의 상대적 영향력을 살펴본 결과에 의하면, 우선 영아기와 유아기 모두에서 부부갈등 변인이 양육스트레스에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 부부갈등은 영아기와 유아기 모두에서 양육스트레스에 영향을 미치는 제 변인들 중 가장 영향력이 큰 변인으로 나타났다(영아기는 $\beta = .410$, 유아기는 $\beta = .469$). 부부가 함께 가정생활을 영위해나가는 과정에서 갈등은 없을 수 없다. 특히 부부가 자녀출산과 양육으로 새로운 적응을 해야 하는 상황에서 갈등은 증가하는데, 이 때 그러한 갈등을 어떻게 해결하느냐가 중요하다(Olson, Olson-Sigg & Larson, 2011). 이러한 결과는 어머니가 양육스트레스 없이 자녀를 잘 양육하기 위해서는 결국 양육의 근간이 되는 부부간의 긍정적인 관계형성이 무엇보다 중요하다고 한 김옥주와 김정주(2014)의 설명 및 부부관계, 부모역할, 그리고 아동 발달은 서로 영향을 미친다고 한 Belsky(1984)의 가족과정모델(family process model)과 일치한다.

부부갈등의 영향력이 입증된 본 연구결과를 통해 자녀양육기의 부부관계 향상에 실질적인 도움이 되는 교육프로그램의 개발과 실시의 중요성을 재확인할 수 있었다(Halford, Markman & Stanley, 2008). 자녀출산과 양육의 시기에 부부갈등의 증가가 예측되므로, 결혼 초기부터 부부간의 긍정적인 관계형성

과 갈등을 해결하는 방법을 교육하는 것이 무엇보다 필요하다. 따라서 기존에 개발된 (예비)부부교육프로그램의 내용을 점검하고 예비커플이나 영유아기 자녀를 둔 부부 대상의 요구도 조사를 광범위하게 실시하여 부부들에게 보다 실질적인 내용으로 프로그램을 구성해야 할 것이다. 그리고 (예비)부부교육에 참여할 때의 인센티브제도 마련을 검토하고, 맞벌이 가정의 접근이 용이하게 직장으로 찾아가는 부부교육이 활성화되어야 할 것이다. 이와 함께 영유아기 자녀를 둔 부모대상의 교육을 실시할 때 자녀양육과 부모자녀관계 향상에만 초점을 맞추기 보다는 긍정적인 부부관계 형성과 가족 내 갈등해결에 도움이 될 수 있는 내용으로 부모교육을 구성하는 것도 필요하다. 즉, 기능적이며 건강한 가족을 유지하고자 하는 관점이 고려되어야 하며, 부모교육의 대상으로서 어머니와 함께 아버지도 적극적으로 교육에 참여하는 방안을 모색해야 할 것이다. 한편 여성가족부 정책에서 가족친화문화조성 사업을 확대하는 방안이나 한국건강가정진흥원과 건강가정지원센터를 중심으로 이루어지는 기업대상 가족친화교육에서 일가정 양립을 위한 부부갈등해결을 위한 상담프로그램을 확대하는 방안도 고려해볼 수 있다. 결과적으로 부부관계 향상을 위한 교육 및 상담 프로그램의 개발과 참여를 장려하는 방법은 출산을 장려하고 저출산 문제를 완화하기 위하여 비용 지원 등의 다양한 정책적 해결책을 강구하는 것도 중요하지만, 근본적으로는 안정되고 건강한 부부 및 가족을 만들고 유지하는 것이 매우 중요하고 더욱 궁극적이고 장기적인 해결책이 될 수 있다는 기쁘다(2018)의 설명에 의해서도 뒷받침된다.

둘째, 영아기 자녀가 있는 취업모의 양육스트레스에 사회적 지지 중 정서적 지지가 유의한 영향을 미치는 변인으로 나타났다. 본 연구에서 사용한 사회적 지지 척도 중 정서적 지지만이 양육스트레스 감소에 영향을 주는 것으로 나타난 결과는 취업모가 자녀를 양육할 때 주변의 의미 있는 타인으로부터 자녀양육의 어려움에 대한 이해와 공감, 격려와 같은

사회적 지지를 많이 받을수록 어머니로서 양육에 대한 어려움을 극복하여 양육효능감을 증진시킬 수 있다는 이윤정(2014)의 결과 및 어머니가 사회적 지지를 높게 지각할수록 1년 후 양육스트레스를 덜 지각하였다는 윤선영과 신나나(2016)의 결과와 일치한다. 그러나 취업모의 배우자를 제외한 가족, 친구, 이웃의 사회적 지지를 하위영역별로 구분하여 살펴본 연구가 적으므로 추후에 이에 대한 연구가 더 진행될 필요가 있겠다.

한편 영아기와는 상반되게 유아기에서는 사회적 지지가 양육스트레스에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 사회적 지지가 어머니의 양육스트레스 초기에는 영향을 주었지만 변화과정에는 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타난 전숙영과 권혜진(2016)의 결과와 일치한다. 또한 자녀를 돌봐주는 시설은 늘었지만 공보육 시설에 대한 어머니들의 신뢰까지 높아진 것으로 보기 힘들고, 따라서 절반이 넘는 어머니들은 자녀가 만 2세가 되기 전까지는 아이를 공보육 시설에 맡기기 보다는 조부모나 친인척 등 혈연이 돌보는 것이 바람직한 것으로 생각한다는 2009년 전국보육실태조사의 결과에 의해서도 뒷받침될 수 있다(이윤주·진미정, 2013에서 재인용). 즉, 영아기에는 주변 가족이나 이웃들의 사회적 지지가 양육에 직접적인 도움을 주어 스트레스 감소에 영향을 미친다면, 유아기에는 이들의 도움보다는 어린이집이나 유치원 등 유아교육기관을 더 많이 이용하므로 주변 가족이나 이웃 등에 의해 제공되는 사회적 지지의 영향력이 감소된 것으로 해석할 수 있다.

셋째, 가족친화제도 시행이 영아기 자녀가 있는 취업모의 양육스트레스에 유의한 영향을 미치는 변인으로 나타났다. 즉, 가족친화제도를 많이 시행할수록 영아기 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스가 더 높은 것으로 나타났다. 그러나 유아기에서는 가족친화제도의 시행이 양육스트레스에 유의한 영향을 미치지 않았다. 이러한 결과는 가족친화제도의 시행과 이용에 따른 양육스트레스에 차이가 없는 것으로 나

타난 정유진(2013)의 연구나 선택적 근로시간제도, 산전후 출산휴가/육아휴직제도 등을 포함하는 가족친화제도 시행과 일·가족양립 갈등이 정적인 관계로 나타나 가족친화제도가 일·가족양립에 도움이 되지 않는다고 설명한 송다영 외(2010)의 연구에 의해 뒷받침될 수 있다. 그러나 가족친화적 정책을 많이 시행할수록 일상적 양육스트레스의 강도가 낮아지는 것으로 나타난 황우상 외(2012)의 결과와는 상반된다. 특히 본 연구나 정유진(2013), 송다영 외(2010) 연구에서는 일과 가정생활을 조화롭게 병행하여 아동양육에 대한 부담을 경감시킨다는 가족친화제도 도입의 목적과는 상반된 결과가 나왔음에 주목할 필요가 있다. 이는 가족친화제도를 직장에서 도입하여 시행을 해도 실제 취업모가 이용할 수 있는 제반 여건이 마련되지 않는다면 자녀돌봄이 더 필요한 영아기 취업모의 양육스트레스 증가에 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

이와 관련하여 문선희(2013)는 정부의 주도하에 가족친화제도가 도입되었으나 국내 기업의 가족친화제도 시행 정도나 근로자의 이용 정도는 아직 활성화되지 않은 도입기에 있는 것으로 유추해볼 수 있다고 하였다. 이와 함께 무자녀 직장 기혼여성의 80~90%가 일·가정 양립정책을 인지하고 있으나 직장 내 분위기 혹은 경제적 부담 등으로 현행 제도들을 활용하지 않는다고 하였다(이승주·문승현, 2017). 이는 추후 연구에서 가족친화제도의 시행여부 이외에 이용여부와 직장 분위기, 즉 조직문화를 연구모형에 포함시켜 연구를 실시하는 것이 필요함을 시사한다. 이와 관련하여 조직 차원의 지원이 일·가족 양립으로 인한 갈등을 해소시키는데 주요한 요인이라고 밝힌 원숙연과 박지원(2009)에 의하면 상사나 동료의 아무리 개인적으로 일·가족 양립을 위한 지원을 하고 싶어도 조직의 분위기가 부정적이라면 한계가 있을 수밖에 없다고 설명하였다. Thompson, Beauvais & Lyness(1999)는 가족친화적 조직문화의 세 가지 구성 요소를 제안하였는데, 그 중 하나가 '불이익 우려'이다. 불이익 우려는 근로자가 기업에서 시행하는

가족친화제도를 이용할 경우 승진 등에 부정적인 영향이 있을 것이라는 지각이다. 즉, 가족친화제도를 시행해도 기업 문화나 직장상사가 이를 이용하는 것을 승인하지 않거나 이용할 경우 업무평가나 승진에 불리한 영향을 미칠 것이라고 지각한다면 가족친화제도는 긍정적 효과를 기대하기 어렵다(이선희·김문식·박수경, 2008에서 재인용). 따라서 직장에서 가족친화제도 시행을 적극적으로 추진하는 정책과 그러한 제도를 부모 성별에 상관없이 이용할 수 있는 조직 문화 조성, 그리고 출산과 양육에 대한 사회 전반의 인식 개선이 일과 가족생활 양립에 도움이 되고, 이는 양육스트레스 감소에 영향을 미칠 수 있을 것으로 사료된다.

넷째, 유아교육기관 만족도 변인은 유아기의 양육스트레스 감소에만 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유아교육기관에 대한 만족도가 높은 어머니(이미자·문혁준, 2008)와 부모(오재연·유구중, 2007)의 양육스트레스가 낮은 것으로 나타난 결과 및 취업모는 자녀가 다니는 직장보육시설에 대한 이용 만족도가 높을수록 양육스트레스가 감소한 것으로 나타난 연구결과(박은영, 2015; 서은희, 이미숙, 2011)와도 일치한다.

특히 본 연구에서 영아기에서는 사회적 지지 중 정서적 지지가 영향을 미친 반면, 유아기에서는 유아교육기관 만족도가 취업모의 양육스트레스에 영향을 미친 결과에 주목을 할 필요가 있다. 유아기보다 신체적 돌봄이 더 많고 양육스트레스도 더 높은(영아기 양육스트레스 $M=2.73$, 유아기 양육스트레스 $M=2.50$, $t=3.88$, $p<.001$) 영아기의 취업모를 위해서는 그들 가까이에 있는 사회적 관계망의 사람들에게 정서적 지지와 도움을 받을 수 있는 방안이 모색이 필요하다. 이와 관련하여 조부모의 손자녀 육아지원이 유아돌봄 보다 영아돌봄에 집중되고 있으며, 아이의 부모역시 조부모가 손자녀를 돌보는 것을 활성화하는 정부 정책에 86.9%가 찬성한 한국여성정책연구원(2015)의 결과에 근거하여 영아기에 조부모가 양육을 지원하는 경우의 비용 지원 등에 대해

서도 검토가 필요하다. 또한 현재 운영되고 있는 육아종합지원센터의 육아정보 나눔과 건강가정지원센터에서 운영하는 공동육아 나눔터를 취업모도 쉽게 이용할 수 있도록 하는 방안에 대해 강구해야 할 것이다.

한편 서울여성가족재단이 민간 보육시설 이용 경험에 있는 국공립어린이집 이용 부모 500명을 대상으로 설문조사를 실시한 결과에 의하면, '민간 시설과 비교해 국공립어린이집 이용으로 만족도가 향상됐다.'고 답한 부모가 98%이었으며, '국공립 확충이 보육교사의 전문성과 자질 향상에 도움이 됐다.'고 생각하는 부모도 90%에 이르렀다(문화일보, 2018). 따라서 유아기 자녀를 둔 취업모가 믿고 맡길 수 있는 국공립 유아교육기관의 확충이 필요하리라 생각한다. 결과적으로 모든 연령에 획일적으로 적용되는 정책이 아니라 자녀의 연령에 따른, 즉 영아기와 유아기 각 발달단계별 부모에게 맞춤형된 육아지원정책이 수립될 필요성을 확인할 수 있었다.

본 연구의 제한점을 통해 추후 연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구대상의 직장에서는 가족친화제도 중 여성의 출산휴가와 육아휴직을 가장 많이 시행하고 있는 것으로 나타났다. 특히 여성의 출산휴가와 육아휴직이 영아기인 4차년도에는 96.0%, 77.8% 시행되고 있었으며, 7차년도(유아기)의 시행은 95.6%, 82.5%로 나타났다. 이를 통해 본 연구대상인 취업모들이 어느 정도 안정된 직장에 다니는 것으로 추정할 수 있다. 이러한 추정은 취업모의 종사상 지위에서 상용직이 90.5%로 나타난 본 연구결과와 주로 정규직 여성들에게만 제공되는 현행 직장 출산장려제도는 가장 안정적인 일자리를 지니고 있는 일부 여성들에게만 혜택이 주어지는 제도일 수 있다고 설명한 이승주와 문승현(2017)의 연구에 의해서도 뒷받침된다. 따라서 본 연구대상은 전체 취업모의 현실을 반영한다고 할 수 없으므로 본 연구결과를 영유아기 자녀를 둔 취업모 전체 집단으로 일반화하는 데에는 한계가 있다. 가족친화제도가 대기업과 공공기관 등에서 많이 시행되고 있는 현실을

감안한다면 추후에는 중소기업 등 여러 다양한 직장 환경에 처해 있는 취업모를 포함하여 연구를 진행하는 것이 필요하다.

둘째, 가족친화제도의 이용과 관련하여 제도를 눈치 보지 않고 이용할 수 있는 조직의 문화(분위기)가 중요하지만, 본 연구에서 사용한 아동패널에는 직장의 조직문화에 대한 문항이 포함되어 있지 않았다. 그러므로 추후에 진행되는 아동패널 및 정부 주도의 패널 조사에서는 가족친화제도를 부모가 다니는 직장에서 자유롭게 사용할 수 있는지를 측정하는 조직의 분위기(조직문화) 척도를 포함시키는 것이 필요하다. 또한 가족친화제도들 중 어떠한 제도가 자녀 양육에 실질적인 도움이 되는지를 분석하는, 즉 각 제도의 효과성 파악에 대한 실증적인 분석은 관련 정책 수립을 위한 기초자료로 활용할 수 있을 것이다. 한편 가족친화제도 이용 현황에서 여성의 출산 휴가와 육아휴직을 제외한 나머지 제도의 이용 무응답이 70% 이상으로 나타나 실제 분석에 사용할 수 없었다. 추후 아동패널에서는 무응답 비율을 감소시킬 수 있는 방법을 모색하여 자료의 정확성을 확보하는 것이 가족친화제도의 효과와 관련된 연구에 도움이 될 것으로 사료된다.

이러한 제한점에도 불구하고 영아기와 유아기 모두에서 부부갈등 변인이 취업모의 양육스트레스에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 본 연구결과는 부부관계의 중요성이 입증된 것으로, 맞벌이 부부의 관계적 특성이 자녀양육 및 일과 가정생활 양립의 근간이 될 수 있음을 규명하였다. 또한 영아기 자녀를 둔 취업모에게는 사회적 지지가, 유아기 자녀를 둔 취업모에게는 유아교육기관 만족도가 양육스트레스 감소에 영향을 미친다는 결과를 통해, 자녀양육을 지원하기 위한 정부 주도의 가족친화제도 및 관련 제도는 자녀의 발달단계를 고려하지 않은 획일화된 지원이 아닌 자녀의 발달단계 특성에 맞는 지원이 필요함을 확인할 수 있었다. 그리고 아동패널에서 측정된 가족친화제도의 시행 변인이 양육스트레스에 어떤 영향을 미치는지를 살펴보고, 추후 아동패널

연구에서 가족친화제도의 시행과 이용여부와 함께 조직문화 등에 대한 보다 구체적인 자료 수집이 필요함을 제시하였다는 점에서 연구의 의의를 찾을 수 있다.

참고문헌

- 1) 권미경(2011). 영아 자녀를 둔 어머니의 양육스트레스 영향요인 -어머니의 취업여부를 중심으로-. 한국보육지원학회지, 7(2), 19-41.
- 2) 기쁘다(2018). 출산 후 5년간 부부갈등 변화궤적: 아동 문제 행동에 미치는 영향. 가족과 문화, 30(1), 27-57.
- 3) 김근혜 · 김혜순(2013). 만 5세 자녀를 둔 부모의 사회 · 인구학적 배경과 아버지의 양육참여도 및 어머니의 양육스트레스 간의 관계. 아동교육, 22(4), 111-129.
- 4) 김기현 · 강희경(1997). 양육스트레스 척도의 개발. 대한가정학회지, 35(5), 141-150.
- 5) 김동진 · 전효정 · 고은경(2017). 영유아기 자녀를 둔 어머니가 지각하는 부부갈등, 결혼만족도, 양육스트레스 간의 자기회귀교차지연 효과. 인지발달중재학회지, 8(2), 103-121.
- 6) 김명원 · 강민주(2011). 맞벌이 부부의 성역할태도와 사회적 지원이 양육스트레스에 미치는 영향. 대한가정학회지, 49(8), 25-35.
- 7) 김안나(2017). 영유아기 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스 및 일-가정 양립 갈등과 부모역할만족도의 관계에서 사회적 지지의 매개효과. 열린유아교육연구, 22(5), 209-231.
- 8) 김옥주 · 김정주(2014). 만3세 자녀를 둔 어머니의 양육특성 및 부부특성이 양육스트레스에 미치는 영향. 한국지역사회생활과학회지, 25(4), 609-617.
- 9) 김은정(2013). 미취학자녀를 양육하는 취업여성의 일-가정양립정책에 대한 긍정성 효과와 부정성 효과성 인식에 관한 연구. 가족과 문화, 25(2),

- 168-198.
- 10) 김춘경 · 조민규(2015). 어머니가 지각한 부부갈등과 자아존중감이 양육스트레스에 미치는 영향에 대한 중단 연구 - 잠재성장모형 분석을 중심으로. *한국영유아보육학*, 94, 121-142.
 - 11) 김현주(2004). 직장보육시설 이용만족도가 직업모의 직무성과와 삶의 질에 미치는 영향: 국공립 직장보육시설을 중심으로. *한양대학교 교육대학원 석사학위논문*.
 - 12) 류기자 · 김영주 · 송연숙(2009). 보육시설 영아반에 자녀를 보내는 어머니의 양육스트레스와 양육효능감. *한국보육지원학회지*, 5(1), 1-23.
 - 13) 문선희(2013). 기업복지제도가 기혼 직장여성의 가정생활과 직무 만족에 미치는 영향: 가족친화제도의 효과. *한국가족복지학*, 18(1), 119-141.
 - 14) 문혁준(2004). 취업모와 비취업모의 양육스트레스. *대한가정학회지*, 39(1), 109-122.
 - 15) 문화일보(2018. 9. 5). 2022년엔 서울 아동 절반 국공립어린이집 다닌다. <http://www.munhwa.com/news/view.html?no=2018090501071303021001>.
 - 16) 민미희 · 김정민 · 김지현(2016). 부부관계와 어머니의 양육스트레스 및 긍정적 양육행동이 유아의 행동문제에 미치는 영향. *한국보육지원학회지*, 12(6), 103-121.
 - 17) 박성연 · 김상희 · 김지신 · 박응임 · 전은다 · 임희수(2017). 자녀와의 진정한 만남을 위한 부모교육. *과주: 교육과학사*.
 - 18) 박은영(2015). 직장보육시설 이용 취업모의 시설 이용만족도가 양육스트레스와 후속출산의도에 미치는 영향. *중앙대학교 대학원 석사학위논문*.
 - 19) 박주희(2015). 미취학 자녀를 둔 취업모의 일-가정 역할갈등, 배우자 지지 자원이 양육스트레스에 미치는 영향. *한국가족자원경영학회지*, 19(3), 41-62.
 - 20) 서은희 · 이미숙(2011). 부모의 직장보육시설만족도가 양육스트레스, 직무몰입과 직무만족에 미치는 영향. *한국보육지원학회지*, 7(1), 41-65.
 - 21) 손수민(2010). 영아기 어머니의 부모효능감, 가정 및 사회적 지원이 양육스트레스에 미치는 영향. *한국유아교육보육복지연구*, 14(4), 267-288.
 - 22) 송다영 · 장수정 · 김은지(2010). 일가족양립갈등에 미치는 요인 분석: 직장 내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로. *사회복지정책*, 37(3), 27-52.
 - 23) 여성가족부(2017). 일가정 양립 공감 뉴스레터 (2017년 12월호). *여성가족부*.
 - 24) 오재연 · 유구종(2007). 양육스트레스에 영향을 미치는 생태학적 관련 변인 탐색 - 전라남도 지역을 중심으로. *열린유아교육연구*, 12(5), 73-94.
 - 25) 원숙연 · 박지원(2009). 사회적 지원이 일-가족갈등 및 일-가족축진에 미치는 영향: 남녀간의 인식차이를 중심으로. *여성학논집*, 26(2), 3-32.
 - 26) 유재언 · 진미정(2013). 보육서비스 인프라가 영유아 부모의 지역사회 가족친화성 인식에 미치는 영향 - 서울시 25개 구를 중심으로. *한국가정관리학회지*, 31(3), 63-79.
 - 27) 윤선영 · 신나나(2016). 취업여부에 따른 영유아기 어머니의 양육스트레스와 지각된 사회적 지지의 안정성 및 상호적 영향. *한국보육지원학회지*, 12(6), 249-270.
 - 28) 이미자 · 문혁준(2008). 교사-어머니의 의사소통과 어머니의 유아교육기관 만족도 및 양육스트레스. *아동학회지*, 29(1), 1-14.
 - 29) 이선희 · 김문식 · 박수경(2008). 가족친화적 경영이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 대한 직장-가정 갈등의 매개효과 가설 검증. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 21(3), 383-410.
 - 30) 이승주 · 문승현(2017). 직장 기혼 여성의 첫 자녀 출산의사와 관련된 근로 및 출산장려제도 요인분석. *한국가족복지학*, 55, 129-155.
 - 31) 이윤정(2014). 아동 기질과 양육스트레스, 사회적 지지가 취업모의 양육효능감에 미치는 영향. *한국영유아보육학*, 85, 117-136.
 - 32) 이윤주 · 진미정(2013). 영유아기 기혼 취업모와

- 비취업모의 사회자본과 양육스트레스. 대한가정학회지, 51(2), 229-239.
- 33) 이재림 · 옥선화(2001). 저소득층 여성가장의 가족생활사건, 사회적 지원, 자녀의 지원과 생활만족도. 대한가정학회지, 39(5), 49-63.
- 34) 이희정(2017). 영유아기 자녀를 가진 취업모의 양육 스트레스 종단적 궤적과 설명 변인. 순천향인문과학논총, 36(3), 85-109.
- 35) 임효진 · 박휴용 · 장경은 · 이지은(2015). 어머니의 심리적, 관계적 변인과 양육스트레스, 후속출산의도의 구조적 관계. 열린유아교육연구, 20(2), 297-318.
- 36) 전숙영, 권혜진(2016). 영유아기 자녀를 둔 어머니의 양육스트레스 변화궤적 및 예측요인분석: 잠재성장모형을 중심으로. 한국아동심리치료학회지, 11(2), 53-73.
- 37) 정옥분 · 정순화(2008). 부모교육. 서울: 학지사.
- 38) 정유진(2013). 가족친화제도와 조직문화가 영아기 자녀를 둔 취업부모의 양육스트레스와 양육효능감에 미치는 영향. 경북대학교 대학원 석사학위논문.
- 39) 정은아 · 김은정(2013). 아동 양육기 취업모의 양육스트레스가 근로지속의사와 가족기능에 미치는 영향 -일가정양립지원정책의 조절효과를 중심으로-. 한국자치행정학보, 28(2), 239-264.
- 40) 조병은 · 서동인 · 신화용 · 정현숙(1998). 편모가족의 어머니와 자녀의 긍정적 변화에 미치는 자원의 영향. 대한가정학회지, 36(1), 13-21.
- 41) 조성연(2003). 여성 한부모의 사회적 지원과 자녀양육방법. 한국생활과학회지, 12(5), 579-593.
- 42) 중앙아동보호전문기관(2017). 2016년 전국아동학대현황보고서. 중앙아동보호전문기관.
- 43) 최미란 · 장경은(2017). 영아기 첫 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스와 후속 출산의도의 관계: 직업만족도의 조절효과. 한국보육지원학회지, 13(4), 53-73.
- 44) 최연실 · 성미애 · 이재림(2014). 출산 연기형 무자녀 기혼자의 출산 연기 동기와 정책적 요구 탐색. 한국가정관리학회 통합학술대회 자료집: 건강가정기본법 제정 10주년 기념, 260.
- 45) 통계청(2017). 2017 일가정양립지표. 통계청.
- 46) 파이낸셜뉴스(2017. 8. 24). 국민 72.8%, 저출산 체감... 원인은 '자녀 양육에 대한 경제적 부담.' <http://www.fnnews.com/news/201708241401027129>.
- 47) 한국여성정책연구원(2015). 맞벌이 가구의 영아양육을 위한 조부모양육지원 활성화 방안 연구. 한국여성정책연구원.
- 48) 황우상 · 이숙현 · 이나련(2012). 비표준근무를 하는 취업모의 일상적 양육스트레스에 영향을 미치는 변인. 한국가족관계학회지, 17(1), 87-112.
- 49) Abidin, R. R. (1992). The determinants of parenting behavior. Journal of Clinical Child Psychology, 21(4), 407-412.
- 50) Belsky, J. (1984). The determinants of parenting: A process model. Child Development, 55, 83-96.
- 51) Bigner, J. J. (2006). Parent-child relations: An introduction to parenting (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- 52) Bronfenbrenner, U. (1979). The ecological of human development. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- 53) Bronfenbrenner, U. (1986). Ecology of the family as a context for human development: Research Perspectives. Developmental Psychology, 22(6), 723-742.
- 54) Chung, H. (2004). Application and revision of the Kansas Marital Satisfaction Scale for use of Korean couples. Psychological Reports, 95, 1015-1022.
- 55) Crnic, K. A. & Greenberg, M. T. (1990). Minor parenting stresses with young children. Child Development, 61(5), 1628-1637.

- 56) Deater-Deckard, K. & Scarr, S. (1996). Parenting stress among dual-earner mothers and fathers: Are there gender differences? *Journal of Family Psychology*, 10(1), 45-59.
- 57) Galinsky, E. (1987). *The six stages of parenthood*. MA: Addison-Wesley.
- 58) Gleeson, J. P., Hsieh, C. M. & Cryer-Coupet, Q. (2016). Social support, family competence, and informal kinship caregiver parenting stress: The mediating and moderating effects of family resources. *Children and Youth Services Review*, 67, 32-42.
- 59) Halford, W. K., Markman, H. J. & Stanley, S. (2008). Strengthening couples' relationships with education: Social policy and public health perspectives. *Journal of Family Psychology*, 22, 497-505.
- 60) Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling (4th ed.)*. New York: The Guilford Press.
- 61) Kwok, S. Y. C. L., Cheng, L., Chow, B. W. Y., & Ling, C. C. Y. (2015). The spillover effect of parenting on marital satisfaction among Chinese mothers. *Journal of Child and Family Studies*, 24(3), 772-783.
- 62) Leahy-Warren, P., McCarthy, G. & Corcoran, P. (2012). First-time mothers: Social support, maternal parental self-efficacy and postnatal depression. *Journal of Clinical Nursing*, 21(3-4), 388-397.
- 63) Markman, H., Stanley, S. & Blumberg, S. (2001). *Fighting for your marriage: Positive steps for preventing divorce and preserving a lasting love*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- 64) Olson, D., Olson-Sigg, A. & Larson, P. J. (2011). *커플 체크업*. (김덕일, 나희수 공역). 서울: 학지사. (원서출판 2008).
- 65) Sanford, K. (2010). Perceived threat and perceived neglect: Couples' underlying concerns during conflict. *Psychological Assessment*, 22(2), 288-297.
- 66) Stone, L. L., Mares, S. H. W., Otten, R., Engels, R. C. M. E. & Janssens, J. M. A. M. (2016). The co-development of parenting stress and childhood internalizing and externalizing problems. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 38(1), 76-86.
- 67) Thompson, C. A., Beauvais, L. L. & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392-415.

- 투 고 일 : 2018년 11월 28일
- 심 사 일 : 2018년 12월 18일
- 게재 확정 일 : 2019년 01월 28일