

만 2세 이하 자녀를 둔 취업모의 육아지원 서비스 이용 과정*

김 은 지¹⁾ 한 주 연²⁾ 도 승 이³⁾ 최 은 수⁴⁾ 박 준 하[†]

육아지원 서비스는 여성의 원만한 사회 진출과 커리어 발전, 웰빙 향상을 위해 중요하다. 본 논문은 국내 만 2세 이하 자녀를 둔 취업모 10명의 인터뷰를 바탕으로, 근거이론분석 방법을 사용하여 육아지원 서비스 이용 과정과 심리적 경험, 일-가정 양립 계획을 탐색하였다. 분석 결과, 육아지원 서비스 이용 전 결정 과정, 육아지원 서비스 이용 중 경험, 향후 일-가정 양립 계획 범주가 도출되었다. 서비스 이용 전 결정 과정은 육아지원 서비스 정보 탐색, 선택 시 가족과의 대화, 서비스 제안과 결정의 주체, 육아지원 서비스 최종 결정의 범주로 이루어졌다. 서비스 이용 중 경험은 경제적 부담, 산후 경력에 변화, 일-가정 양립에서 기대와 실제의 차이, 삶의 질 영향 요인, 남편과의 가사 및 육아 분담이 도출되었다. 향후 일-가정 양립 계획에서는 커리어 발전 희망, 커리어 유지 희망, 커리어 일시 중단 및 축소 희망, 향후 커리어에 대한 생각이 미정의 범주가 도출되었다. 마지막으로, 향후 일-가정 양립 계획에 따라 서비스 이용 과정과 경험에서 차이가 있는지 알아보았다. 본 연구는 취업모의 일-가정 양립과 웰빙을 위한 다차원적 지원과 여성의 향후 커리어에 대한 불확실성을 줄이는 것이 필요함을 시사한다.

주요어 : 취업모, 육아지원, 영유아 자녀, 일-가정 양립, 삶의 만족도

* 본 연구는 리즈메이칸대학 2024년도 아시아·일본연구추진프로그램의 보조금 및 일본학술진흥회의 지원금(20KK0056)을 받아 수행되고 있는 「여성의 산후 양육지원의 다양성 및 모자 웰빙에 미치는 영향에 대한 한중일 비교 연구 프로젝트」의 일환으로 실시되었다.

- 1) 고려대학교 심리학과 석박사통합과정 수료. 주저자.
- 2) 남서울대학교 교양대학 겸임교수
- 3) 무소속
- 4) 고려대학교 심리학과 부교수

† 교신저자 : 박준하, 교토대학 교육학연구과 전임강사, (606-8501) 교토시 사쿄구 요시다혼마치

E-mail : park.joonha.6n@kyoto-u.ac.jp



Copyright ©2024, The Korean Psychological Association of Culture and Social Issues
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

2022년 우리나라의 출산율은 경제협력개발기구(OECD) 38개국 중 최하위를 기록했다. 통계청에 따르면, 합계 출산율(우리나라의 평균 출생아 수)은 1인당 0.78명으로, 가입 여성 1명이 낳는 자녀의 수가 1명도 채 되지 않는다(통계청, 2022a). 이는 정부가 오랫동안 돌봄 비용 지원을 통한 양육비 절감과 가족친화기업 인증 등의 조직적 개입으로 저출산 해결을 위해 노력하고 있음에도 해결되지 않고 있는 문제라는 점에서 더욱 주목할 만하다. 보다 최근의 정책을 살펴보면 난임 치료 비용 보조, 양육 비용의 확대 지원, 늘봄학교 서비스의 전면 확대, 주거비용 지원 등 출산에서 양육, 교육에 이르기까지 다양한 가족발달 단계에 대한 실용적인 지원책을 마련하고 있음을 알 수 있다(저출산 고령사회 위원회, 2024).

그러나 이러한 노력에도 불구하고 저출산 문제가 좀처럼 해결되지 않는 이유 중 하나는 출산 후 여성의 경력 유지가 얼마나 실현가능한지의 문제와 맞닿아 있다. 과거와 달리 여성들은 '가족중심의 생애과정'과 '개인중심의 생애과정'을 동시에 중요하게 여기면서(김은지 등, 2020; 이순미, 2014), 출산 후에도 경제활동을 지속해 나가려고 노력한다. 통계청에 따르면, 영유아 자녀(6세 미만)를 둔 가정의 맞벌이 비율은 2015년 이후 꾸준히 증가하고 있다. 2021년에는 미성년 자녀를 둔 가구 중에서 다른 연령대 자녀의 가구에 비해 가장 큰 증가폭을 보였다(통계청, 2022b). 이에 대해서는 세 가지 해석이 가능하다. 첫째, 육아휴직, 유연근무제도 등 모성보호제도의 시행이 어느 정도 효과적으로 작용하는 것일 수 있다(통계청, 2022b). 둘째, 영아(만 0-2세) 자녀를 둔 취업모¹⁾의 복직이 늘어나는 것으로 짐작해 볼

수 있다. 마지막으로, 여성의 교육 수준 증가와 함께 가사경제 책임에 대한 전통적 시각의 변화, 여성의 사회활동에 대한 인식 변화 등 사회적 가치관의 변화를 반영하는 추세일 수 있다.

그러나 영유아 자녀 가정의 맞벌이 비율이 증가하고 있다고 해서 이전보다 여성의 경력 유지가 훨씬 수월하거나 출산 후 노동시장으로 복귀까지의 과정이 쉽다는 의미는 아니다. 여러 선행 연구에서는 남성과 여성 중 자녀 양육을 위해 노동시장에서 이탈할 확률은 여성이 남성보다 더 높고, 여성은 육아휴직 사용 후 승진이나 낙인효과로 조직 내에서 불이익을 경험한다고 보고한다(정재우, 윤성민, 2023). 이는 일하는 여성이라 할지라도, 여성이 남성보다 돌봄의 책임을 더 많이 가지고 있다는 인식이 우리 사회에 여전히 남아있기 때문일 것이다(오은진, 김소연, 2021). 이 같은 문제는 단순히 인식에서 그치지 않는다. 실제로 2019년 자료에 따르면, 기혼 남녀의 일평균 가사노동시간은 여성이 남성보다 161분을 더 할애하고 있음을 알 수 있다(통계청, 2019). 미취학 자녀를 둔 직장 여성들은 여성에게 과중된 일과 가정에서의 역할 부담으로 인해 물리적, 심리적 한계를 느끼게 되고 그 결과 높은 우울과 불안, 신체화 증상까지 경험할 수 있다(설진희, 박수현, 2019).

취업모의 일-가정 양립과 정신건강 개선을 위해서는 제도적 노력을 포함한 여러 지원 체계를 고려할 필요가 있다. 가정 내 여성의 경제활동 참여 지지, 직장 내 성평등한 문화

1) 자녀가 있는 직장 여성에 대한 용어는 다양하지만, 본 연구에서는 이전 연구의 사례(예호선, 안정신, 2020; 이미리, 신유림, 2013)를 참고해 취업모로 통일하여 사용한다.

조성 또한 여성의 일-가정 갈등을 완화하는데 큰 영향을 미치기 때문에(김준기, 양지숙 2012), 직장과 가정에서의 육아 지원 서비스도 상당히 중요하다. 하지만 취업모가 정부, 직장, 가정에서 지원되는 다양한 육아지원 서비스를 이용하는 경험에 대한 연구는 충분히 이루어지지 않았다. 선행 연구에서는 특정 서비스 및 정책의 실효성을 조사하거나(최윤경, 2020) 육아 시설 및 인력의 실태(김은영 등, 2011; 유희정 등, 2006)만을 주로 다루었다는 한계점이 있다. 이러한 서비스들을 이용하는 것과 취업모의 심리적 경험을 함께 조사한 연구는 거의 되어 있지 않다.

본 연구는 취업모의 개인 내적인 차원에 주목하여 육아지원 서비스 이용에 관한 심리적 경험과 향후 계획을 질적 연구를 통해 알아보고자 한다. 육아지원 서비스란 아동이 태어나서 성장하고 생활하는 기본 환경인 가정과 아동을 양육하는 부모를 지원하는 것으로서(한유미 등, 2006) 일반적으로 정부가 제공하는 지원을 일컫는다. 본 연구에서는 정부에서 제공하는 육아지원 서비스 외에도 조직, 가정 내에서 사용 가능한 모든 육아지원 서비스(예를 들어, 조부모의 지원)를 아울러 '육아지원 서비스'로 통칭하고, 취업모가 이용하는 다양한 영역의 서비스들을 알아보고자 한다.

취업모의 육아와 관련된 질적 연구들은 일반적으로 출산 및 육아 전반에 대한 측면을 다루고 있다(공정원, 엄명용, 2016; 조윤진, 2017). 육아지원 서비스와 관련된 연구라고 할 지라도, 육아휴직과 같은 주요한 제도적 지원에 한정되어 있어서(김선미 등, 2014; 안희란, 2015), 다양한 육아지원 서비스에 대한 탐구가 충분하지 않았다는 한계가 있다. 따라서 영유아 자녀를 둔 취업모의 다양한 육아지원 서

비스 경험을 이해하기 위해서는 그들의 심리적 과정을 세밀하게 탐색하는 질적 연구가 필요한 시점이다. 이 연구는 만 2세 이하 자녀를 둔 취업모를 대상으로, 취업모가 육아지원 서비스를 선택하는 과정과 이를 통해 겪는 어려움과 고민을 질적으로 조사하였다. 더불어, 이러한 경험이 미래의 일과 가정의 양립에 어떻게 영향을 미치는지도 함께 탐색하고자 하였다.

기존 연구들이 주로 육아지원 서비스 이용에 초점을 맞추었다면, 본 연구는 취업모의 심리적 경험을 함께 조사함으로써 연구의 범위를 확대한다. 또한, 서비스 이용 과정과 심리적 경험을 함께 분석하여 취업모들이 서비스를 어떻게 인식하고 활용하는지 파악하고, 취업모의 일과 가정의 양립에 어떤 영향을 미치는지 심층적으로 이해할 수 있다. 이를 통해 정부와 기타 이해관계자들의 정책 수립과 프로그램 개선에 기여할 수 있으며, 취업모들과 그들의 가족에게 직접적인 영향을 줄 수 있을 것으로 기대한다.

영유아 자녀를 둔 취업모의 일-가정 갈등

직장에서의 역할과 가정에서의 역할을 동시에 수행하고 있는 여성은 일-가정 갈등을 경험하기 쉽다. 일-가정 갈등(Work-Family Conflict)이란 일과 가정에서 양립하기 어려운 역할 충돌이 발생함으로 인하여 경험하는 심리적 갈등을 의미한다(Gutek et al., 1991). 일-가정 갈등에는 직장 생활이 가정 내 역할에 방해가 되는 일-가정 방해(Work Interference with Family; WIF)와 가정 생활이 직장 내 역할에 방해가 되는 가정-일 방해(Family Interference with Work; FIW)가 있다. 여러 연구에서 일-가정 갈등의

각 유형과 두 가지 유형을 아우르는 일-가정 갈등이 모두 심리적으로 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 지속적으로 밝혔다. 일-가정 갈등은 부모의 우울, 양육 스트레스와 관련 있고(양은선, 김연하, 2021), 가족 관계를 약화시키거나(현솔지, 백학영, 2020), 자녀의 문제 행동과도 관련이 있다(조은주, 이소연, 2021).

영유아 자녀를 둔 취업모의 심리적 상황은 보다 취약할 수 있다. 이 시기에 어머니는 자녀 발달에 막중한 영향을 미치고, 아버지에게 비해 상대적으로 가정에서 담당할 역할이 많아진다(설진희, 박수현, 2019). 이때 어머니가 직장 생활을 병행할 경우 아버지보다 더 큰 일-가정 갈등을 경험하며 이는 곧 우울, 양육 스트레스로 이어진다(양은선, 김연하, 2021). 실제로 18~36개월 영아 자녀를 둔 국내 여성 185명을 대상으로 조사한 결과, 취업모가 미취업모에 비해 양육 스트레스 수준을 더 높게 보고하였고, 취업모는 타인에게 양육을 맡겨야 하는 상황에 대한 죄책감을 미취업모보다 더 크게 보고하였다(김민정 등, 2020). 특히, 출산 후 얼마되지 않아 신체적 변화, 모유 수유 적응, 수면 문제 등이 동반된다면 산후 우울을 경험할 위험도 높기 때문에(김희선 등, 2022), 영유아 자녀를 둔 취업모의 심리적 상황에 주목할 필요가 있다.

육아지원 서비스의 실태

2022년 육아정책연구소는 만 0~6세 영유아 자녀를 둔 1,730가구를 대상으로 양육비용 및 육아지원 서비스 활용에 관한 실태 조사를 진행하였다. 위 보고서에 따르면 이들 가구에서 활용하고 있는 육아지원 정책은 아동수당 등 양육비용 지원 정책과 유연근로제도, 출산·

육아 관련 휴가·휴직 제도의 부모 시간 지원 정책이 있다. 영유아 육아지원 서비스의 기관 보육·교육 유형은 반일제 이상 기관(어린이집, 유치원 등), 시간제 사교육(단시간 학원, 방문형 학습지 등), 기타 서비스(키즈카페, 시간제 일시보육 등)가 포함된다. 가정 내 돌봄 및 부모 지원 서비스 유형으로는 개별 돌봄 서비스(조부모, 아이돌보미 등), 가정 내 부모 직접 돌봄이 포함된다. 위 보고서에 따르면, 가장 많이 사용하고 있는 육아지원 서비스는 반일제이상 기관으로(77.4%), 어린이집(49.2%), 유치원(27.1%), 반일제 이상 학원 등(1.1%) 순이었다. 개별 돌봄 서비스의 경우, 조부모 지원이 68.3%로 가장 높았다. 부모 직접 돌봄과 관련해서는 '다소 부담됨'에 응답한 비율이 36.1%로, 적당한 부담감이나 적은 부담감에 비해 가장 높은 비율을 보였다. 부모 직접 돌봄이 부담되는 이유는 가사와 육아를 동시에 병행하는 것에 대한 어려움과 체력적 어려움이 가장 많이 보고되었다(이정원 등, 2022). 즉, 취업모들은 직접 돌봄의 부담이 큰 상황에서 보육 기관, 조부모 지원 등을 통해 일과 육아를 동시에 수행할 수 있는 방법을 마련하고 있다고 볼 수 있다.

특히 영유아 자녀를 둔 맞벌이 부모에게 조부모 지원 여부는 결정적인 역할을 한다. 10세 미만 자녀의 부모를 심층면담하였을 때, 다수가 일-가정 양립을 위해 조부모의 도움이 무조건적으로 필요하다고 언급하였다(조숙인 등, 2020). 조부모 지원을 이용하는 것은 영유아 부모가 지각하는 사회적 신뢰와도 연결될 수 있다. 한 연구 결과에 따르면, 맞벌이 부모가 조부모에게 어린 자녀를 맡기는 가장 큰 이유는 '남에게 맡기는 것이 불안해서'가 32.3%로 가장 높았다(이윤진 등, 2015). 또 다

른 국내 연구에서도 영유아 자녀를 둔 부모들은 조부모 지원에 대한 높은 신뢰와 심리적 안정감을 나타냈다(이하나, 최영, 2015). 한국 사회는 다른 나라에 비해 친족과 같은 가까운 관계의 내집단(in-group)에 대한 신뢰 수준은 높지만 잘 모르는 타인을 비롯한 외집단(out-group)에 대한 신뢰 수준이 낮은 성향을 보인다(Delhey & Welzel, 2012; Lim et al., 2021). 맞벌이 부모는 아이를 외부에 맡기는 것을 신뢰하기 어렵기 때문에, 심리적으로 가깝고 유대감이 형성된 혈연관계의 조부모가 자녀를 돌봐주는 것을 안전하게 인식하는 것으로 해석할 수 있다.

육아지원 서비스 이용과 취업모의 심리적 경험

아래 단락을 선행 연구를 기반으로 제도적 지원 이용, 보육 인력 및 보육 기관 이용, 배우자 및 조부모 지원 이용으로 나누어 육아지원 서비스와 심리적 경험과의 관계를 정리한 것이다.

먼저, 제도적 지원은 취업모의 일-가정 양립에 실질적인 도움을 제공한다. 영유아와 초등생 자녀의 취업모 538명에게 가족친화제도에 대해 조사한 결과(김동희, 정선아, 2019), 일-가정 갈등과 직장 생활 만족도의 부적인 관계를 시간 유연성 제도(임신기·육아기 근로시간 단축제)와 경력 유연성 제도(출산 휴가, 육아 휴직, 가족 간호 휴가 등), 근로자 지원 제도(직장보육 시설, 학비보조 등)가 조절하는 것으로 나타났다. 여기서 주목할 점은 경력 유연성 제도는 유일하게 일-가정 갈등과 직장 생활 만족도 뿐만 아니라 가정생활 만족도와 의 관계까지도 조절하는 효과가 있었다는 것

이다. 이는 가정 내 긴급한 돌봄 상황에서 취업모가 이를 유연하게 대처할 조직적 지원이 필수적이라는 점을 시사한다.

다음으로 여러 선행 연구에서는 배우자의 지지 혹은 배우자의 양육 참여가 취업모의 양육 스트레스를 낮춘다고 보고한다(김은정, 2014; 김재현, 2014). 10세 미만 자녀를 둔 맞벌이 부모가 일상생활과 자녀 양육에서 느끼는 정서 경험을 조사한 연구를 보면 맞벌이 모는 전반적으로 맞벌이 부에 비해 긍정 정서를 덜 느끼고, 부정 정서를 더 많이 느끼지만 자녀와 배우자가 함께 있는 순간에는 가장 긍정적인 기분을 느낀다고 응답하였다(조숙인 등, 2020). 특히, 미취학 아동의 어머니를 대상으로 조사했을 때, 배우자의 정서적 지지도 중요하지만 배우자가 자녀 양육에 직접 참여하는 도구적 지지가 양육 스트레스를 낮추는데 더 중요한 요인으로 작용하였다(박주희, 2015). 이러한 선행 연구들은 다양한 육아지원 서비스를 이용하는 것이 일반적으로 취업모의 정신건강에 도움을 줄 수 있음을 암시한다.

한편 가족 지원 중 조부모 지원은 취업모의 일-가정 양립을 물리적으로 가능하게 할 뿐만 아니라 취업모의 심리적 측면에 영향을 미칠 수 있다. 선행 연구에 따르면 조부모와 동거하지 않는 가족은 부모의 일-가정 갈등이 아이의 부정 정서에 미치는 영향이 유의하였지만, 조부모와 동거하는 가족은 유의하지 않았다고 보고하였다(Mustillo et al., 2021). 그러나 취업모는 조부모와의 관계에서 양육 방식의 차이, 보상에 대한 문제 등 갈등을 경험할 수 있기 때문에(김은정, 2014), 조부모 지원이 반드시 긍정적인 결과로 이어지기보다 심리적 갈등을 경험할 수 있는 양가적인 성격을 가진다는 사실을 이해할 필요가 있다.

영유아 자녀를 둔 취업모의 일-가정 양립 계획

육아지원 서비스를 이용하는 과정에서 취업모는 다양한 심리적 경험을 통해 향후 일-가정 양립 계획을 수립할 수 있고, 역으로 취업모가 가지는 일-가정 양립 계획에 따라 육아지원 서비스를 이용하는 과정과 경험이 달라질 수도 있다.

취업모가 일과 가정의 영역에서 긍정적인 상호작용을 경험하게 되면 경력몰입이 증가할 수 있다는 점을 고려할 때(박민정, 2020), 직장, 가정, 공적 제도 내의 적절한 육아지원은 취업모의 미래 일-가정 양립 계획과 밀접하게 관련될 수 있다. 미취학 자녀를 둔 전일제 취업모의 경제활동 중단 의향을 조사한 결과에 따르면, 취업모 약 30%는 경력 중단을 고려한 적이 있었고, 취업모가 경제활동을 중단할 의향이 막내 자녀의 연령, 배우자와의 임금 차이, 친족의 양육지원, 근무시간 유연성 등과 관련 있는 것으로 나타났다(손서희, 이재림, 2014). 해당 연구의 참여자 16명을 대상으로 인터뷰를 수행한 결과, 취업모들은 현재 경제활동을 하고 있는 상황에 대해 일을 할 수 있는 때로 인식하고 있었지만 둘째 출산, 친족의 육아 도움 중단, 자녀 취학 등 상황적으로 큰 변수가 생길 경우 미래에는 경제 활동을 중단할 가능성이 높다고 지각하였다. 즉, 취업모의 경력 유지 및 계발을 위해서는 육아 지원이 필수적이라고 볼 수 있다. 위 연구들에서 육아지원 서비스와 취업모의 미래 일-가정 양립 계획의 선후 관계를 명확하게 정의한 것은 아니지만 취업모들이 이용하는 육아지원 서비스에 따라 일-가정 양립 계획을 다르게 세우기도 하고, 일-가정 양립 계획에 따라 육

아지원 서비스를 경험하는 양상이 달라질 수 있음이 예측 가능하다. 그러나 아직까지 국내 연구에서는 영유아 자녀를 둔 취업모의 미래 계획과 관련된 연구로는 후속 출산계획에 초점이 맞춰져 있는 경향이 있고(이정원 등, 2014; 최항준, 2015), 이들의 경제활동 지속이나 경력 개발, 일-가정 양립 계획 등에 대한 연구는 거의 되어 있지 않다. 본 연구에서는 기존에 다루지 않았던 영유아 자녀를 둔 취업모의 육아지원 서비스 이용 경험과 일-가정 양립 계획의 내용을 질적으로 탐색할 것이다. 본 연구가 구체적으로 밝히고자 하는 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 만 2세 이하 취업모가 이용하는 육아지원 서비스에는 무엇이 있으며 어떠한 과정을 통하여 육아지원 서비스를 결정하는가?

둘째, 취업모가 육아지원 서비스를 이용하는 과정에서 경험하는 심리적 변화는 무엇인가?

셋째, 취업모는 육아지원 서비스 이용 경험을 토대로 미래 일-가정 양립에 대해 어떠한 생각을 가지고 있는가?

넷째, 취업모의 미래 일-가정 양립 계획에 따라 육아지원 서비스 이용 결정 과정과 이용 경험에서 차이가 나타나는가?

방 법

연구 대상

본 연구는 만 2세 이하 자녀를 가진 취업모들이 산전과 산후에 경험하는 육아지원 서비스 이용 경험을 비롯한 일련의 과정 속에서

느끼는 심리적 변화를 이해하고자 하였다. 구체적으로 육아지원 서비스 이용 전 결정 과정과 이용 과정, 그리고 이를 기반으로 한 앞으로의 계획을 세우는 과정에서 대상자들의 심리적 변화를 살펴보았다(표 1). 참여자 중 만 2세 이하 자녀를 포함하여 2인 이상 자녀를 양육하고 있는 취업모 또한 연구 대상에 포함시켰다. 또한, 수도권 지역에 한정하여 참여자를 모집하였지만 되도록 다양한 사회경제적 수준을 가진 취업모를 연구 대상으로 선정하였다. 이는 사회경제적 수준에 따라 이용하는

육아지원 서비스와 서비스 이용 경험 등에서 차이가 있는지 탐색적으로 살펴보고자 하였기 때문이다.

연구 절차

2021년 11월부터 12월까지 약 한 달 간 온라인 맘카페를 통해 모집한 참여자와 인터뷰를 진행하였다. 위 온라인 맘카페는 임신, 육아와 관련하여 회원 수 약 300만 명 이상을 보유한 국내 최대 온라인 커뮤니티이다(왕혜

표 1. 연구 참여자 인구통계학적 특성

사례	나이	결혼 여부	근무 형태	육아휴직 경험 (기간)	자녀 수 (나이)	교육 수준	거주지	가구 연 소득
1	34	기혼	풀타임	있음 (11개월, 4개월)	2명 (5살, 7개월)	학사	경기도	7000-1억원
2	37	기혼	풀타임	있음 (42개월)	3명 (43개월, 20개월, 1개월)	학사	서울	7000-1억원
3	28	기혼	풀타임	있음 (12개월)	1명 (31개월)	학사	경기도	5000-7000만원
4	28	기혼	풀타임	없음	1명 (23개월)	석사	경기도	3000-5000만원
5	32	기혼	풀타임	있음 (9개월)	1명 (9개월)	석사	경기도	1억원 이상
6	39	기혼	프리랜서	없음	1명 (9개월)	학사	경기도	1억원 이상
7	36	기혼	풀타임	있음 (24개월)	2명 (4살, 23개월)	학사	서울	1억원 이상
8	33	기혼	풀타임	있음 (23개월)	2명 (3살, 22개월)	전문대	서울	3000-5000만원
9	34	기혼	풀타임	있음 (15개월)	1명 (24개월)	학사	울산	5000-7000만원
10	36	기혼	풀타임	없음	2명 (18개월 쌍둥이)	전문대	서울	3000-5000만원

숙, 송민이, 2021). 모집 시 23명의 예비 참여자가 사전 조사에 응하였고, 인구통계학적 특성을 고려하여 총 10명의 만 2세 이하의 자녀를 둔 취업모(인터뷰 참여자)를 선별하였다. 인터뷰가 진행되기 전, 이메일을 통해 연구 참여 설명서를 고지하고 연구 참여 동의서를 수집하였다. 코로나 기간에 연구가 이루어졌기 때문에 비대면으로 인터뷰를 하는 것이 안전하다고 판단하였다. 인터뷰는 화상회의 플랫폼을 이용하여 온라인으로 약 45~80분 진행되었다. 인터뷰는 참여자 1명과 인터뷰 담당 연구자 1명, 전사 담당 연구자 1명이 참여하였다. 인터뷰를 마친 후 참여자들에게 4만원 상당의 온라인 상품권을 사례로 지급하였다. 본 연구는 주저자와 공동저자 1명이 소속된 기관 생명윤리위원회(IRB) 심의를 거쳐 수행되었다(승인번호: KUIRB-2021-0223-01).

질문지

인터뷰에서는 사회심리학 및 교육심리학 전

문가가 참여하여 제작한 질문들을 사용하였다(표 2). 면접법은 개방적인 형태인 반구조화 면접법을 활용하였다. 반구조화 면접에서는 연구자가 준비된 질문을 하면서도 인터뷰를 진행하면서 연구 참여자의 안내에 개방적이기 때문에 참여자의 경험이 심도 있게 드러나는 장점이 있다(Spradley, 1979). 질문은 참여자 개인의 경험을 중심으로 ‘이용중인 육아지원 서비스’, ‘본인은 이용하지 않지만 알고 있는 육아지원 서비스’, ‘육아지원 서비스 이용 후기’, ‘일-가정 양립’, ‘바라는 육아지원 서비스’, ‘삶의 질에 영향을 미치는 요인’과 같은 주제들을 차례로 구성하였다. 삶의 질과 관련된 질문에서는 “현재의 생활에 만족하고 있습니까?”라는 폐쇄형 질문을 먼저 제시하고, 참여자들이 직관적으로 인식하는 삶의 만족도 점수가 몇 점인지 응답하게 하였다. 이후 어떤 요인이 해당 점수의 결과를 가져왔는지 구체적으로 서술하도록 하는 개방형 질문으로 이어졌다.

표 2. 연구 질문지 구성

주제	질문	세부 내용
1	이용 중인 육아지원 서비스	이용한 육아지원 서비스, 서비스 결정 과정(방법 및 이유), 가족과의 상의 여부
2	본인은 이용하지 않지만 알고 있는 육아지원 서비스	주변 사람이 이용한 서비스 중 자신이 이용하지 않은 것과 그 이유
3	육아지원 서비스 이용 후기	육아지원 서비스 이용 시 장단점, 서비스 이용 시 경험한 심리적 혹은 물질적 부담
4	일-가정 양립	출산 전후의 경력 변화, 향후 일-가정 양립 계획 및 가족 간 논의, 이상적으로 생각되는 육아 방식
5	바라는 육아지원 서비스	어머니/아이 입장에서 받기를 희망하는 육아지원 서비스
6	삶의 질에 영향을 미치는 요인	현재 삶의 질 점수와 그 이유, 육아 시 가장 힘들었던 점, 남편과의 관계 및 가사 분담, 삶의 만족도에 가장 영향을 미치는 요인

분석 방법

본 연구는 질적연구방법으로 근거이론 (Strauss & Corbin, 1998)의 분석 방법을 바탕으로 수행되었다. 근거이론(Grounded Theory) 방법은 참여자의 행위와 상호작용, 그 행위를 하는 이유 등을 알아보고자 하는 데 주요 목적이 있는 질적연구방법이다. 근거이론은 Glaser와 Strauss(1967)에 의해 초기 발전되고, Strauss와 Corbin(1998)에 의해 정리되었다. Corbin과 Strauss(2008)에 따르면 자료코딩 단계는 개방코딩(open coding)과 축 코딩(axial coding)으로 이루어진다. 먼저 본 연구에서는 2022년 2월부터 3월까지 연구 대상자의 인터뷰 자료 전사 작업을 수행하였다. 2022년 3월부터 4월까지 질적연구 자료분석을 돕는 컴퓨터 소프트웨어인 MAXQDA 2022를 활용한 1차 분류 작업을 진행하였다. 1차 분류 작업에서는 전사 자료를 중심으로 줄단위 분석인 미시분석을 실시하였다. 2022년 4월부터 7월까지 2차 작업으로서 질적분석 방법을 논의하며 참여자 별 인터뷰 분석 전사 자료의 개방 코딩을 진행하였다. 2022년 7월부터 9월까지 같은 문항에 대해 참여자 별로 응답한 내용을 비교하며 축 코딩을 진행하였다. 2022년 11월부터 2023년 1월까지 범주를 추출하고, 추출된 범주들 간의 연결성과 관계성을 살피는 방식으로 분석을 수행하였다. 역동적이고 유동적인 단계를 거쳐 텍스트를 분석하였다. 모든 과정에서 자연스럽게 데이터에서 발전되는 카테고리(범주)를 추출하기 위하여 MAXQDA 2022를 활용하였다. 자료의 분석 과정은 계속해서 자료로 돌아가 연구자들이 더 이상의 개념이 추출되지 않는다는 판단에 이르기까지, 즉 포화(saturation) 될 때까지 지속하였다.

신뢰도와 타당도

사회 심리, 교육 심리, 질적 분석 전문가 총 5명이 코딩 과정에 참여하여 코딩의 신뢰도와 타당도를 확보하기 위해 지속적으로 생성된 코드를 합의하는 과정을 거쳤다. 자료 분석 과정에서의 신뢰도와 타당도 확보를 위하여 다음과 같은 절차를 거쳤다.

첫째, 연구 참여자들이 직접 기재한 연구 참여자의 배경 정보를 자료로 수집하였으며, 참여자의 배경 정보를 활용하여 심층 인터뷰 자료를 수집하였다. 더불어 인터뷰 대상자 모집, 기본 정보 수집, 심층 인터뷰 자료 수집 시 연구자가 기록해둔 연구자 노트(연구자 성찰 일지)를 적극 활용하였다. 이러한 다양한 자료를 활용하여 질적 연구의 신뢰성을 높이는 삼각검증(Triangulation)을 하였다. 이는 단일 관찰자, 이론, 자료에서 기인하는 내재적 편향을 극복하기 위해 다수의 관찰자, 이론, 방법, 자료 원천을 조합하는 기법이다(Denzin, 1989).

둘째, 동료 검증과 전문가 검증을 주기적으로 수행하여 최종 범주를 추출하였다. 자료 분석의 전 과정에서 동료 디브리핑(peer debriefing) 과정을 거쳤다. 정기적으로 심층 인터뷰 자료 및 분석 자료에 대한 피드백을 의논하는 과정을 거친 것이다(Lincoln & Guba, 1985). 예컨대, 제1연구자가 수행한 개방코딩 자료를 제2연구자가 다시 검토하며 코멘트 및 논의를 하고, 제2연구자가 수행한 개방코딩 자료는 제1연구자가 다시 검토하며 코멘트 및 논의 하는 과정을 지속적으로 가졌다. 논의 과정에서 제1연구자와 제2연구자 이외의 사회 심리, 교육 심리, 질적 분석 연구자도 주기적인 서면 참여와 간헐적인 대면 참여를 수행하였다. 이러한 의견 교환을 통해 편향된 시각

으로 범주를 도출해내지 않도록 노력하였다 (도승이, 김은주, 2007).

셋째, 사회 심리, 교육 심리, 질적 분석 전문가 총 5명이 자료를 가지고 지속적으로 토론하여 연구자의 편향된 시각으로 범주를 찾는 오류를 범하지 않고 다양한 관점으로 자료를 분석하고자 하였다. 특히 이 과정에서 질적 분석 전문가의 전문가 디브리핑(expert debriefing) 과정을 거쳤다.

넷째, 수집한 자료 및 분석 과정을 기록으로 남김으로써 신뢰도를 확보하고자 하였다. 이는 Padgett(1998)이 설명한 질적연구에서 신뢰성을 확보하기 위한 전략 중 하나로서 감사 자료를 남김으로써 신뢰도를 확보하는 기법이다.

결 과

인터뷰 자료 분석 결과, 육아지원 서비스 이용 시기에 따라 육아지원 서비스 이용 전 결정 과정(과거), 육아지원 서비스 이용 중 경험(현재), 향후 일-가정 양립 계획(미래)의 상위 범주가 도출되었다. 개방 코딩의 결과로 도출한 개념들은 69개였고, 도출한 개념들을 연결하는 축 코딩 과정을 거쳐 최종적으로 상위 범주 3개, 하위 범주 13개가 형성되었다(표 3). 본 연구의 주요 분석 결과로서, 상위 범주인 과거-현재-미래 흐름에 따라 각 시기의 하위 범주들을 제시하였다. 이후에는 취업모의 향후 일-가정 양립에 대한 전망과 계획에 초점을 두어, 이를 토대로 한 육아지원 서비스 이용 과정과 이용 중 경험의 특징들을 보고하였다.

표 3. 취업모의 육아지원 서비스 이용 과정의 상위 범주 및 하위 범주

상위 범주	하위 범주
육아지원 서비스 이용 전 결정 과정(과거)	육아지원 서비스 정보 탐색
	선택 시 가족과의 대화
	서비스 제안과 결정의 주체
	육아지원 서비스 최종 결정
육아지원 서비스 이용 중 경험(현재)	경제적 부담
	산후 경력에 변화
	일-가정 양립에서 기대와 실제의 차이
	삶의 질 영향 요인
향후 일-가정 양립 계획(미래)	남편과의 가사 및 육아 분담
	커리어 발전 희망
	커리어 유지 희망
	커리어 일시 중단 및 축소 희망
	향후 커리어에 대한 생각이 미정

먼저, 육아지원 서비스 이용 전 결정 과정(과거)을 구성하는 하위 범주로는 육아지원 서비스 정보 탐색, 선택 시 가족과의 대화, 서비스 제안과 결정의 주체, 육아지원 서비스 최종 결정이 있었다. 둘째, 육아지원 서비스 이용 중 경험(현재)에서 취업모들이 경험하는 심리사회적 과정의 하위 범주로는 경제적 부담, 산후 경력에 변화, 일-가정 양립에서 기대와 실제의 차이, 삶의 질 영향 요인, 남편과의 가사 및 육아 분담이 포함되었다. 셋째, 향후 일-가정 양립 계획(미래)에서는 커리어 발전 희망, 커리어 유지 희망, 커리어 일시 중단 및 축소 희망, 향후 커리어에 대한 생각이 미정의 범주가 도출되었다. 참여자들은 육아지원 서비스를 이용하기 전 결정 과정과 이용 중 경험을 토대로 향후 일-가정 양립 계획을 보고하였다.

육아지원 서비스 이용 전 결정 과정(과거)

육아지원 서비스 이용 전 결정 과정의 하위 범주는 육아지원 서비스 정보 탐색, 선택 시 가족과의 대화, 서비스 제안과 결정의 주체,

육아지원 서비스 최종 결정으로 구성되었다. 선택 시 가족과의 대화에서는 서비스 제안과 결정의 주체가 관련 있음을 확인할 수 있었다(그림 1). 즉, 참여자들은 본격적으로 육아를 시작하기 전에 육아지원 서비스를 결정하는 과정에서 다양한 방식으로 육아지원 정보를 탐색하고 주변 사람들과 대화하는 과정을 거친다. 육아지원 서비스 정보 탐색은 자녀를 임신한 시기부터 시작된다고 보고하였으며, 남편 및 조부모와 탐색한 정보를 공유하며 최종 결정을 한다. 조부모와 대화를 하는 참여자의 경우 양가 부모님 중 한쪽 이상의 육아 지원을 받는 것으로 나타났다(사례 1, 2, 4, 6). 또한, 참여자들은 앞으로 이용할 육아지원 서비스를 고려할 때, 부모가 서로 협의하는 과정에서 서비스의 제안자와 결정자에 대해 언급하였다. 인터뷰에 응답한 모든 취업모들은 이용할 서비스를 제안하는 주체가 취업모 자신이라고 응답하였고, 자신이 제안한 서비스를 결정하는 과정에서 배우자가 참여를 하는지 혹은 배우자 참여 없이 스스로 결정까지 주도하는지에 대해 각기 다른 응답을 보고하였다.

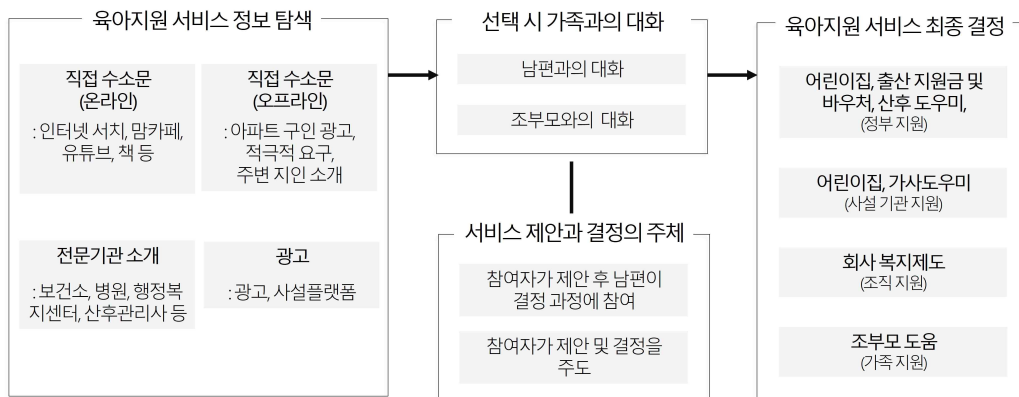


그림 1. 취업모의 육아지원 서비스 이용 전 결정 과정(과거)

육아지원 서비스 정보 탐색

육아지원 서비스 정보 탐색에는 직접 수소문(온라인), 직접 수소문(오프라인), 전문기관 소개, 광고가 있었다. 온라인으로 육아지원 서비스 지원 정보를 알게 된 참여자들은 인터넷 검색, 맘카페, 유튜브, 책, 어플리케이션 등을 통해 수소문하였다고 보고하였다. 가장 많이 정보를 얻은 곳은 직접 수소문(온라인) 중 인터넷 검색으로 나타났다.

저희 친구들 중에서는 제가 제일 처음으로 아기를 낳아 가지고 친구들도 하나도 모르고, 그렇다고 제가 막 직장 동료들과 그렇게 살갑게 지내는 성격도 아니어 가지고 저는 주변 사람한테 들은 정보는 거의 없었던 것 같아요. 제가 그냥 찾아봤어요. 인터넷으로 (사례 3)

본 연구의 결과를 토대로 보면, 정보를 알게 된 경로를 많이 가지고 있다고 해서 반드시 더 많은 육아지원 서비스를 이용하는 것은 아니었다. 정보를 알게 된 경로가 맘카페, 책, 친구, 보건소 등 7가지로 가장 많았던 참여자(사례 6)의 경우, 실제로 이용했거나 이용중인 서비스는 산후도우미, 조부모 지원으로 총 2가지였다. 반면 맘카페에서만 유일하게 정보를 얻던 참여자(사례 10)는 실제로 이용했거나 이용중인 서비스가 산후조리원, 정부지원 바우처 등으로 총 4가지였다.

선택 시 가족과의 대화

육아지원 서비스를 선택할 때 참여자들은 남편, 조부모와 대화를 나누는 과정을 거쳤다. 한 명(사례 5)을 제외한 모든 참여자가 남편과 향후 경력, 육아지원 서비스, 교육관, 금액, 등

하원, 가사노동의 빈도순으로 각각의 문제들에 대해 상의한다고 보고했다. 향후 경력에 대한 논의에서는 복직 문제, 풀타임 복귀 문제 등이 언급되었으며, 육아지원 서비스에 대한 논의에서는 조부모 지원, 아이돌보미 서비스, 산후도우미 등이 언급되었다. 참여자들은 향후 경력에 대하여 남편과 가장 많은 의논을 하고 있었다.

상의하고 남편한테 허락 받아요. 거의 제가 원하는 게 있거나 요구사항이 있을 때 대화를 하기 때문에 복직하고서 지난 달부터 육아기 단축 근무 안 쓰고 풀근무를 해보려 한다고 얘기를 했더니 올해까지는 그래도 조금 (육아기 단축 근무를) 해달라 저한테 그 얘기를 하더라고요 (사례 8)

또한, 참여자들은 양가 조부모와 양육 도움 요청, 교육관 등에 대해 대화한다고 보고했다(사례 1, 2, 4, 6). 조부모와 대화를 나누는 대다수는 주기적으로 조부모의 지원을 받고 있었고(사례 1, 2, 6), 조부모 양육 도움 요청, 교육관, 어린이집 등에 대해 적극적으로 의견을 나누고 있었다. “어린이집 보내는 거는 어머니 들하고도 얘기를 해봤는데 어머니들이 좀 반대하시더라고요(사례 6)”와 같이 조부모 의견에 따라 어린이집을 보내지 않기로 결정한 사례도 있었다.

간헐적으로 조부모의 도움을 받고 있는 한 참여자는 남편과 조부모 모두와 상의를 한 후 서비스를 결정하는 과정에 대해 “남편이랑 일단 먼저 의논을 다 하고 그 다음에 엄마한테는 이리이러한 사정이 있는데 엄마가 도와줄 수 있냐고 물어보고(사례 4)”라고 응답하였다.

서비스 제안과 결정의 주체

육아지원 서비스를 선택하기 위해 가족과 대화하는 과정에서 서비스를 제안하고 결정하는 주체에 대한 이야기가 공통적으로 언급되었다. 크게 참여자가 서비스나 육아 방법을 찾아보고 남편에게 먼저 제안하면 남편이 결정과정에 참여하는 경우와, 참여자가 서비스를 제안하고 결정하는 것 모두를 주도하는 경우로 나뉘었다.

절반의 참여자들은 “보통 육아 방법은 제가 거의 찾아보고 남편한테 어떠냐 그러면 남편도 일단은 주 양육자가 저이다 보니까 제가 원하는 대로 하겠지만 본인의 생각은 일단 얘기를 해주고(사례 1)”라는 식으로 참여자가 먼저 육아지원 서비스 제안 후 남편이 결정과정에 참여하였다(사례 1, 3, 5, 6, 8). 하지만 “제안할 때 이미 어느정도 결정이 되어있기 때문에 엄마가 주도가 되는 것 같다(사례 5)”고 언급하기도 하였다. 나머지 참여자들은 자신이 주로 서비스를 제안하고 결정도 주도적으로 한다고 답했다(사례 2, 4, 7, 9, 10). “어떤 때는 같이 면접을 보는 등 참여하지만, 대부분 아빠가 엄마의 의사를 따른다(사례 7)”, “산후 도우미는 남편하고 당연히 하는 걸로, 제가 거의 통보식으로 이거 무조건 해야 된다(사례 6)”, “제가 선택을 하고 ‘이런 지원되는 게 있다’, ‘이런 프로그램이 있다’, 남편한테 ‘신청을 해라’ 이런 식이었어요(사례 10)”라고 보고 하였다.

육아지원 서비스 최종 결정

위와 같이 취업모의 육아지원 서비스 이용 전 결정 과정은 그림 1과 같은 시간적 흐름을 갖는다. 참여자들은 육아지원 서비스의 정보를 탐색하고 서비스 제안과 결정 과정을 거쳐

이후 최종적으로 육아지원 서비스를 결정하게 된다. 참여자들은 다양한 종류의 육아지원 서비스를 사용하는 것으로 보고하였다. 먼저, 정부 지원 서비스로 어린이집은 1명(사례 6)을 제외한 모든 참여자들이 이용하였고, 절반 가량의 참여자들은 출산 지원금과 바우처를 사용하거나(사례 3, 5, 8, 9, 10), 산후 도우미 서비스를 사용하였다(사례 2, 4, 6, 7, 8, 10). 사설 기관에서 제공되는 서비스로 가사도우미 서비스를 사용하는 경우도 있었다(사례 2). 조직적 차원에서 회사 내 출산 및 육아 관련 제도를 활용하는 참여자도 다수 있었으며(사례 1, 2, 3, 4, 7, 9), 조부모의 도움, 즉 가족 지원을 받는 참여자는 절반 이상이었다(사례 1, 2, 3, 4, 5, 6). 이중에서도 3명은 주기적으로 부모님의 도움을 받고 있었고(사례 1, 3, 5), 나머지 3명은 필요 시 도움을 받고 있었다(사례 2, 4, 6).

서비스 이용 중 경험(현재)

육아지원 서비스 이용 중 경험의 하위 범주로는 경제적 부담, 취업모의 산후 경력에 변화, 일-가정 양립에서 기대와 실제의 차이, 남편과의 가사 및 육아 분담, 삶의 질 영향 요인이 추출되었다(그림 2).

경제적 부담

참여자들은 육아지원 서비스로부터 발생하는 경제적 부담을 공통적으로 경험하고 있었다. 먼저, 다수의 참여자는 지출 시 부담은 되지만 예상되었다고 응답하였다(사례 1, 2, 4, 6).

아이돌보미 서비스를 신청하려고 했어

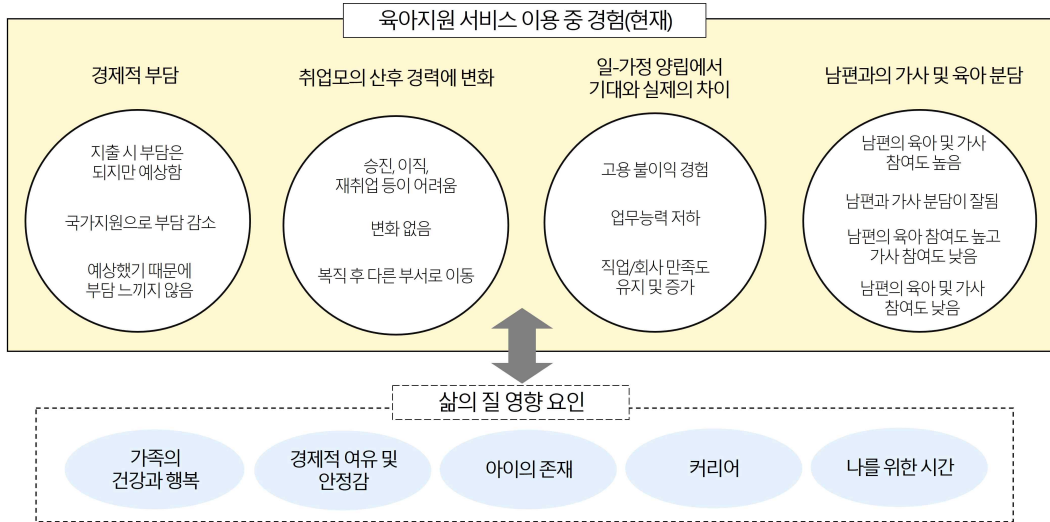


그림 2. 취업모의 육아지원 서비스 이용 중 경험(현재)과 삶의 질 영향 요인

요. 근데 비용이 시간당 만 원씩 정도 하 더라고요. 그거를 한 6시간만 해도 8만 원 이고 일주일 하면은 40만 원, 그리고 한 달 하면은 한 200만 원 정도 돼서 (...중략) 최후의 보류로 남겨놓고. (...중략) 부담이 돼서 어머니들한테 최대한 도움 받고 용돈 작게나마 조금 드리고.. (사례 6)

국가지원으로 부담이 감소되었음을 보고한 참여자들은 “어린이집은 나라에서 다 해주잖아요. 그래서 그거는 금전적인 부담은 전혀 없고 그렇죠. 어린이집도 좋죠(사례 4).”라고 응답하며 바우처 등 국가 지원으로 어린이집 비용, 병원비 등을 사용할 수 있어 부담이 되지 않는다고 보고했다(사례 4, 8). 예상했기 때문에 부담을 느끼지 않음을 보고한 참여자들(사례 5, 7, 10) 중 쌍둥이 자녀를 둔 참여자는 산후도우미를 2명 채용하여 서비스를 이용한 경험에 대하여 “금전적인 거는 어쩔 수 없다고 봐요. 왜냐면 그분들도 돈을 벌러 오시는

거잖아요(사례 10)”라고 보고했다.

다시 말해, 참여자들은 모두 육아지원 서비스를 이용하는 과정에서 경제적 측면을 중요하게 고려한다고 볼 수 있다. 다만, 경제적 지출을 예상했기 때문에 심리적 부담을 느끼지 않는 경우도 있고, 경제적 지출을 어느 정도 예상하더라도 여전히 심리적 부담을 느끼기도 하였다. 국가 지원 덕분에 경제적 부담이 감소하였음을 보고한 참여자들은 어린이집에 대한 지원을 공통적으로 언급하였다.

취업모의 산후 경력에 변화

취업모의 산후 경력 변화여부에 대해, 일부 참여자들은 큰 변화가 없었다고 보고하였다(사례 3, 5, 6, 7).

출산 전에 사실 인터넷이나 뉴스 보면 엄마들이 아기 낳고 나서 경력 단절 이런 얘기하잖아요. 사실은 제가 지금 하고 있는 일은 그런 거 크게 영향을 안 받아서

많이 못 느껴요. 경력 단절이네 회사에서 눈치를 주네 임신한다고 퇴사를 하라니 그런 거는 저는 전혀 해당 사항이 없어 가지고.. (사례 3)

산후 경력에 변화가 없다고 응답한 참여자 중에는 “저는 전에 다니던 직장을 쫓 다니고 있어 가지고 특별히 (변화가) 없어요(사례 7)”와 같이 실제 직장 및 직무에 변화가 없었다(사례 3, 5, 7). 그러나 경력에 큰 변화는 없었지만 직장이나 직무의 형태가 바뀌었다고 보고한 참여자(사례 6)도 있었다.

커리어가 사실 다행히 운 좋게도 끊기지 않는다는데 4대보험 처리나 이런 게 안되다 보니까 프리랜서식으로 일을 해서 그게 가장 좀 아쉽고, 경력을 살려서 일하고 있는데 약간 말단의 일까지 제가 다 하게 되는 거예요, 집에서 혼자 하다 보니까 (사례 6)

참여자 중 절반은 산후 경력에 변화가 있었다고 보고하였다(사례 1, 2, 4, 8, 10). 공공기관에 재직 중이면서 인터뷰 당시 육아휴직을 하고 있던 한 참여자는 직장특성상 출산 후 승진에 어려움을 겪는다고 보고하였다(사례 1).

일단 저희는 공공기관이다 보니까 이게 승진 체계라든지 이런 게 그냥 자동 승진 체계예요. 저랑 남편이랑 같은 해에 같은 회사를 입사를 했는데 첫째 출산하고 그때가 대리 승진하는 시기였는데 제가 육아휴직을 하면서 다른 동기들보다 승진이 늦어지고, 또 이번에 둘째 출산을 하면서 그런

게 더 커지더라고요 (사례 1)

이 참여자의 경우 배우자와 같은 시기에 같은 회사에 입사했기 때문에 “남편이랑 어쨌든 같은 해에 입사를 했는데 남편이랑 계속 차이가 나다 보니까 조금..”이라고 언급하며 배우자와의 경력 비교에서 비롯되는 마음을 드러냈다. 산후 경력에 변화가 있는 다른 유형으로는 복직 시점에 회사의 갑작스런 업종 변경으로 부서 이동을 경험한 사례도 있었다(사례 8).

제가 회사에 다닐 때만 해도 업종이 건강, 의료 기기 이쪽이었어요. 근데 2년 반 사이에 화장품으로 바뀐 거예요. 그래서 가자마자 화장품부터 막 공부를 하고, 제품 강의 들으면서 다 외우면서 창고에 있는 제품들 정리하고, 물품 발주 넣고 이런 것도 다 배운 거죠. 저는 과장이었는데 복직하고 나서는 신입사원이 된 거예요. 어떻게 보면 복직하고 완전 창고로 발령을 낸 거예요. 그래서 제가 막 따졌어요. ‘부당한 대우다’, ‘나는 여기서 일하는 사람이 아닌데 근로계약서 좀 봐라’, ‘이게 여기에 사무직이라 써져 있지 이 물류 일이 사무직이라고 보이냐고 막 따졌어요 (사례 8)

이외에도 출산으로 인해 이직이 어려울 것을 예감하여 이직 실천을 하지 못했거나(사례 4), “영업직이기 때문에 취업을 할 때 취업이 제대로 되지가 않아요. 내가 사업체를 차리지 않는 한 힘들더라고요(사례 10)”라며 직업 특성으로 인한 출산 후 재취업의 어려움을 보고하기도 하였다. 요약하면 산후경력에 큰 변화가 없는 취업모들이 다수 있었지만 절반

가량의 취업모들은 직업, 직장의 특성 등이 영향을 미쳐 승진, 이직, 부서이동, 재취업의 어려움과 같이 산후 경력에서 변화를 경험하였다.

일-가정 양립에서 기대와 실제의 차이

일-가정 양립에서 기대와 실제의 차이에 대해 참여자들은 고용 불이익 경험, 업무 능력 저하, 직업/회사 만족도 유지 및 증가를 보고하였다. 고용 불이익을 경험한 한 참여자는 “(육아휴직이) 나라에서 지원이 되니까 회장님한테 얘기하면 될 거다. 그래서 인공 수정까지 했는데 일방적으로 권고사직 요청을..(사례 6)”이라고 언급하면서 임신 전 예상하지 못했던 회사의 권고사직 요청 경험을 보고하였다. 유사하게 출산과 동시에 예상치 못한 해고를 통보받은 경우도 있었다(사례 8). 일부 참여자들은 업무 능력이 저하되거나 성취욕구가 이전과 다르게 감소했다고 보고하기도 하였다(사례 5, 7, 10).

아마 육아휴직을 하고 출근을 하는 엄마들은 다 똑같은 마음일 거예요. 머리가 너무 나빠져 있어요. 원래 하던 일인데도 버벅거리고. 이 일을 원래 알았는데 기억력이 많이 없어져요. 이상하게 그러더라고요 애 낳고 나니까. 내가 쉰 거는 1년에서 1년 반 정도인데 마치 이 일을 처음한 것처럼 그런 느낌이 들더라고요. 그래서 머리를 회전시키는 시간이 솔직히 좀 많이 걸렸어요 (사례 10)

반면, 출산 후 직업에 대한 만족도와 회사에 대한 만족도가 유지되거나 오히려 증가한 경우도 있었다(사례 3, 4, 9).

제가 그때는 하고 있는 일에 대해서 그렇게 만족하는 편은 아니었던 것 같아요. 아이 키우기에 회사의 시차 출퇴근 제도를 굉장히 만족스럽게 이용하고 있기 때문에 계속 다니고 싶은 생각이 들더라고요. 일은 똑같아도 제가 출산하고 나서 조금 애사심이 높아진 것 같아요. 다른 것보다 아이를 키우기 좋은 회사를 오래 다니고 싶다는 생각이 들었고요 (사례 9)

남편과의 가사 및 육아 분담

마지막으로 육아지원 서비스를 이용하고 있는 취업모의 남편과의 가사 및 육아 분담은 총 네 가지 양상으로 구분되었다. 남편의 육아 참여도와 가사 참여도가 모두 높은 경우(사례 2, 4, 8, 9), 외부 인력(가사도우미)을 활용해 가사 분담이 잘 되는 경우(사례 7), 남편의 육아 참여도는 높으나 가사 참여도가 낮은 경우(사례 1, 5, 10), 둘 다 낮은 경우(사례 3, 6)였다. 추가적으로 남편과의 가사 및 육아 분담에 대한 만족도를 조사하였을 때 만족 7명(사례 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9), 불만족 3명(사례 1, 6, 10)으로 나타났다.

남편과의 가사 및 육아 분담에 대한 만족도는 남편의 실제 참여 정도와 비례하는 것은 아니었다. 한 참여자는 남편의 가사 및 육아 분담이 모두 낮지만 이에 만족한다고 응답하였고, 그 바탕에는 남편의 직업 특성에 대한 이해와 육아 스타일에 대한 존중이 있었다(사례 3). 다른 참여자는 남편의 육아 참여도는 높으나 가사 참여도가 낮다고 응답하며 이에 만족한다고 답하였다(사례 5). 이는 가사보다는 남편의 육아 참여도에 만족도 비중을 더 크게 두기 때문으로 해석할 수 있다. 이와 반대의 응답으로, “가사적인 면에서는 제가 거의

한 80~90%를 하고 있는 상황이에요. 제가 복직을 해서 일을 하고 있던 시기에도 남편이 가사적인 부분에서는 참여도가 낮았거든요. 그 부분에 대해서는 제가 조금 불만이 많았어요(사례 1)”의 경우처럼 육아 참여는 높으나 가사 참여가 낮은 남편에게 불만족한다고 응답하기도 하였다(사례 1, 10).

위와 같이 육아지원 서비스를 이용하는 과정에서 경험하는 경제적 부담, 취업모의 산후 경력에 변화, 일-가정 양립에서 기대와 실제의 차이, 남편과의 가사 및 육아 분담은 취업모의 삶의 질과 밀접한 관계를 가질 수 있다. 취업모의 삶의 질에 영향을 미치는 요인들을 구체적으로 조사하였을 때, <그림 2>와 같이 가족의 건강과 행복, 경제적 여유 및 안정감, 아이의 존재, 커리어, 나를 위한 시간이 보고되었다.

삶의 질 영향 요인

취업모의 삶의 질 점수는 상 4명(사례 2, 3, 5, 9), 중상 4명(사례 1, 4, 6, 8), 중 1명(사례 7)으로 확인되었고, 한 명의 참여자는 ‘최악’이라고 응답하였다(사례 10). ‘최악’이라고 답한 참여자는 삶의 질 점수를 특정 숫자로 표현하기보다 삶의 질이 좋지 않은 수준에 대해 ‘최악’이라는 말로 대신하였다. 참여자들의 삶의 질에 영향을 끼치는 요인으로는 가족의 건강과 행복, 경제적 여유, 아이의 존재, 커리어, 나를 위한 시간 순으로 나타났다. 가장 많은 참여자들이 인생 만족도에 영향을 끼치는 요인으로 가족의 건강과 행복을 보고하였다. 해당 요인은 삶의 질 점수가 상에 속하는 모든 참여자들과 중상에 속하는 대다수의 참여자들이 보고했다(사례 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9).

가족인 것 같아요. 집에 아기가 아프다든지 남편이랑 싸웠다든지 이러면 저의 일상에 되게 큰 영향을 미치는데요. 사실 회사에서 누가 저한테 뭐라고 했다고 그 사람이 제 인생에 영향을 미치지는 (않아요) (사례 2)

다음으로, 다수의 참여자가 인생 만족도에 영향을 끼치는 요인으로 “특별히 아이가 해달라고 하는 요구 사항에 대해서 고민 없이 먹고 싶은 거 하고 싶은 건 할 수 있는 정도(사례 7)”와 같이 경제적 여유를 언급하였다(사례 1, 3, 4, 7, 8, 9). 경제적 여유는 삶의 질 점수 상 2명(사례 3, 9), 중상 3명(사례 1, 4, 8), 중 1명(사례 7)이 보고했다. 아이의 존재에 대해서는 5명의 참여자가 언급하였으며, 삶의 질 점수 상 1명(사례 3), 중상 3명(사례 4, 6, 8), ‘최악’이라고 보고한 참여자 1명(사례 10)이 포함되었다.

아이가 있는 게 제일 만족스럽기는 하죠. 가끔 스트레스 어쩌다 한 번씩 있을 때 아이 보면 진짜 내가 너 때문에 진짜 더러운 일도 그냥 참고 일하지 하는 그런. 정신적인 만족감, 삶의 이유. 아이가 있어서 좋아요. 복덩이라 생각하고 있어요. 무조건 애기요. 무조건 애기. 무조건 아이 (사례 3)

커리어를 삶의 질 영향 요인으로 꼽은 참여자는 “일어요. 일을 그래도 편하게 하니까 일에서 만족도가 많이 오고(사례 6)”라고 보고하였고, 삶의 질 점수 상 1명(사례 9), 중상 3명(사례 4, 6, 8)이 언급하였다. 마지막으로 참여자들은 나를 위한 시간을 꼽았다. 삶의 질 점

수 중상 1명(사례 4), 중 1명(사례 7), 최악 1명(사례 10)이 보고했다. “저를 생각할 수 있는 시간. 내 시간이 얼마나 있느냐에 따라 다른 것. 오로지 그게 단 30분이라도(사례 10)”라고 언급하며 아주 짧은 시간이라도 자기만의 시간을 갖는 것의 중요성을 언급하였다.

덧붙여, 참여자들의 삶의 질 점수와 관련하여 인상적인 점은 조부모 도움 유무에 따라 삶의 질 점수에서 차이를 보인 것이었다. 조부모 지원을 받고 있는 참여자는 삶의 질 점수가 6점에서 10점사이로, 대체로 긍정적인 평가를 하였다(사례 1, 2, 3, 4, 5, 6). 특히, 한 참여자는 “남편의 육아 분담에는 불만족하지만 양가부모님이 오시기에 삶의 질이 높다(사례 6)”고 답변하였다.

(첫째) 4살부터 부모님 도움을 받기 시작을 했는데 이게 굉장히 크더라고요. 애를 키울 때랑 도움을 받을 때랑 너무나 큰 차이를 직접적으로 느껴서 정말 한평생 불

어살아야겠구나.. (사례 1)

반면 조부모 지원을 받고 있지 않은 참여자는 삶의 질이 최악, 5점, 7점, 9점이라고 평가하여, 중상과 상에 속하는 참여자가 조부모 지원을 받는 참여자에 비해 적었다(사례 7, 8, 9, 10). 9점이라고 보고한 참여자는 조부모의 지원은 받지 않지만 직장에서 시차출퇴근제를 이용하며 산전에 비해 산후 직장에 대한 만족도가 높아진 경우였다(사례 9). 따라서 직장 내에서 육아 관련 복지제도를 자유롭게 이용 가능하지 않는 한, 조부모 지원을 받지 않는 취업모의 삶의 만족도는 조부모 지원을 받는 취업모보다 낮을 수 있음을 시사한다.

향후 일-가정 양립 계획(미래)

육아지원 서비스를 이용하며 느낀 것들을 토대로 취업모가 향후 육아지원 서비스 이용 계획을 수립하는 과정에서 향후 커리어에 대

표 4. 향후 커리어에 대한 생각과 향후 일-가정 양립 계획

향후 커리어에 대한 생각	향후 일-가정 양립 계획	사례
커리어 발전 희망	남편과 서로 도움	1, 8
	회사복지 최대한 활용	1, 9
	조부모 도움	1, 2
	외부 도움	1
커리어 유지 희망	남편과 서로 도움	5
	회사복지 최대한 활용	3
	이직할 것인지 고민 중	3
	외부 도움	5
	현상 유지	6
커리어 일시 중단 및 축소 희망	이직 혹은 퇴직, 그대로 다닐 것인지 고민	4, 10
향후 커리어에 대한 생각이 미정	미정	7

한 생각, 향후 일-가정 양립 계획의 범주가 추출되었다. 향후 일-가정 양립 계획은 향후 커리어에 대한 생각을 바탕으로 한 구체적인 계획이라고 볼 수 있다(표 4).

향후 커리어에 대한 생각

향후 커리어에 대한 생각은 커리어 발전 희망(사례 1, 2, 8, 9), 커리어 유지 희망(사례 3, 5, 6), 커리어 일시 중단 및 축소 희망(사례 4, 10), 향후 커리어에 대한 생각이 미정(사례 7)의 4개 부류로 나뉜다. 커리어 발전을 희망하는 참여자는 “일에 조금 더 집중하고 싶다는 생각도 있고요. 왜냐하면 제 경력을 좀 더 높게 하고 싶다. 승진도 하고 싶다. 이런 생각(사례 9)”이라고 언급했다. 커리어를 유지하고 싶어하는 참여자들은 “회사에서 저를 내치지 않는데, 저랑 계속 계약만 해준다면 그냥 저는 일은 최대한 할 생각이요(사례 6)”의 언급에서 알 수 있듯 현상유지를 목표로 하는 것이 두드러진 특징이다. 커리어를 일시적으로 중단하거나 축소하기를 희망하는 참여자들은 공통적으로 일을 줄일 생각을 하고 있었다.

애가 크게 아팠잖아요. 입원한 것도 처음이고 열성 경련이라고 애가 경기한 것도 이번이 처음이라 많이 놀랐어요. 내가 지금 육아랑 일이랑 둘 다 병행하려고 해서 애들까지 이렇게 아픈가. 이런 생각이 들더라고요. 내가 일을 그만두고 집에 있어야 되나(사례 10)

내년에 또다시 둘째 임신할 계획이 있어서 당분간은 계속 파트타임으로 하다가 출산 가까워지면 서서히 일을 줄여가려고 생각 중이고요. 둘째가 돌 될 때까지는 조

금만 해야 될 것 같아요. 조금만 하거나 아예 안 하거나(사례 4)

마지막으로 향후 커리어에 대한 생각이 미정이라고 언급한 참여자는 “아이를 키우면서 일을 하니까 장기적인 목표를 못 세우고 있는 것 같아요. 그냥 일단은 오늘 주어진 일을 다 해놓고 빨리 가야 된다는 생각이 있어서...(사례 7)”라고 언급하며 경력에 대한 장기 목표 수립의 어려움을 보고하였다.

향후 일-가정 양립 계획

참여자들은 거시적 계획인 향후 커리어에 대한 생각을 바탕으로 구체적 방향인 향후 일-가정 양립 계획을 구축하고 있었다. 향후 일-가정 양립 계획은 남편과 서로 도움(사례 1, 5, 8), 조부모의 도움으로 복직 예정(사례 1, 2), 외부 도움(어린이집, 가사도우미)을 통한 복직 예정(사례 1, 5), 회사 복지를 활용한 복직 예정(사례 1, 3, 9), 이직 혹은 퇴직을 할 것인지 그대로 다니던 직장을 다닐 것인지 고민 중(사례 3, 4, 10), 향후 커리어에 대한 생각이 미정(사례 7), 현상 유지(사례 6)로 나뉘었다. 먼저, 남편과 서로 도우며 복직 예정이라고 언급한 참여자들은 혼자서 일과 육아를 병행하는 것에 대한 어려움을 호소하며 남편과 육아 분담을 할 필요성에 대해 언급하였다.

이직을 하면 아무래도 남편 도움을 더 많이 받아야 될 것 같아요. 유아기 단축근무는 사용을 못 하게 될 거고 풀근무를 하게 될 텐데. 제가 원하는 포지션 등을 따졌을 때 업무 비중이 신경을 많이 써야 되기 때문에 육아를 같이 병행하기에는 어려움이 있기는 하죠(사례 8)

조부모의 도움으로 복직을 할 예정이라고 언급한 참여자(사례 1, 2)는 모두 다자녀를 둔 가구였고, 참여자들은 복직 시 조부모의 도움 없이는 다자녀를 양육하기 어려운 상황임을 언급하였다.

내년 여름에 계획을 하고 있는데 복직을 하더라도 어른 한 명이 아이 셋을 케어하기에는 되게 힘든 상황이에요. 오후에는 어머니가 매일 와주시되 아버님이랑 어머니랑 같이 오셔야 되는 그런 상황이에요. 아예 혼자서는 불가능한 것 같아요 (사례 2)

외부 도움(어린이집, 가사도우미)으로 복직 예정이라고 보고한 참여자는 “요즘에는 아웃소싱 많이 사용들 하니까 집안일이든 도우미든 외부 도움을 좀 많이 받긴 해야 될 것 같아요. 둘 중에 하나를 포기를 할 수가 없는 상황이니까 둘 다 해봐야죠(사례 2)”라며 일과 육아를 병행하기 위하여 외부의 도움을 받을 수밖에 없는 상황임을 강조하였다.

회사 복지를 활용하여 복직 예정이라고 보고한 참여자들은 육아기 근로시간 단축 제도나 탄력근무제를 사용할 계획을 가지고 있었다. 육아기 근로시간 단축 제도를 사용할 예정인 참여자는 “저희 회사가 육아 복지들이 잘 되어 있어서 5세 미만 자녀가 있으면 1년 동안은 6시간 근무를 할 수가 있어요(사례 1)”라고 하였고, 임금에도 차이가 없어 사용하기 용이함을 보고하였다. 반면, 탄력근무제를 사용할 계획인 참여자는 “탄력 근무를 쓸까 생각을 하고 있는데 근데 탄력근무 같은 경우에는 사실 10시에 출근하면 7시 퇴근이니까 하원이 아예 안 돼버리니까 그것도 고민이고..

(사례 3)”라고 언급하였다. 탄력근무제를 사용하더라도 자녀의 어린이집 등하원 문제가 완전히 해결되지 않는 것을 알 수 있었다.

이직할 것인지 그대로 다니던 직장을 다닐 것인지 고민 중이라고 보고한 참여자는 “거리가 좀 멀어 가지고 아이를 등원시키는 게 조금 힘들다 뿐이지 그것만 아니면 계속 다니고 싶은데 거리가 좀 멀다 보니까 그래서 이직을 하려고 생각 중이에요(사례 3)”라고 언급하였다. 다른 취업모의 인터뷰 내용에서도 알 수 있듯 자녀의 등하원 문제는 일과 육아를 병행함에 있어 결정적인 역할을 한다. 따라서, 위 참여자 또한 아이 등원 문제가 아니라면 이직할 이유가 없었지만 자녀 등원이 중요한 사안 이기에 이직을 진지하게 고민하고 있었다.

향후 커리어에 대한 생각과 향후 일-가정 양립 계획을 비교해보았을 때 다음과 같은 결과를 확인하였다. 향후 커리어에 대한 생각에서 커리어 발전 희망(사례 1, 2, 8, 9), 커리어 유지 희망(사례 3, 5, 6)이라고 응답한 참여자는 구체적인 계획을 보고한 반면, 커리어 일시 중단 및 축소 희망(사례 4, 10), 향후 커리어에 대한 생각이 미정(사례 7)인 참여자들은 구체적인 일-가정 양립계획을 보고하지 않았다. 즉, 구체적으로 일을 줄이는 계획을 세우기 보다는 일을 줄여야 하는지에 대해 고민하고 있는 것으로 확인되었다. 향후 커리어에 대한 생각이 미정이라고 응답한 참여자의 경우 중장기 목표 수립이 어려움을 직접적으로 보고하였다. 즉, 커리어 발전, 커리어 유지를 원하는 참여자들은 미래에 대한 구체적인 계획을 그릴 수 있었지만, 커리어 일시 중단 및 축소, 향후 커리어에 대한 생각이 미정인 참여자들은 구체적인 계획보다는 퇴직에 대한 고민, 장기적 목표 수립의 어려움이 앞서고

있음을 확인하였다. 이와 같이, 향후 커리어에 대한 생각을 바탕으로 일-가정 양립 계획이 달라짐을 확인하였다. 다음으로는, 향후 커리어에 대한 생각을 바탕으로 앞서 살펴본 육아지원 서비스 이용 전 결정 과정, 육아지원 서비스 이용 중 경험을 살펴보고, 향후 커리어에 대한 생각에 따른 차이가 있는지 알아보았다.

향후 커리어에 대한 생각에 따른 육아지원 서비스 이용 전 결정 과정

취업모의 향후 커리어에 대한 생각은 일과 육아를 병행하기 위해 취업모가 어떠한 육아지원 서비스를 어떻게 결정하게 됐는지 뿐만 아니라 이용하는 과정에서 무슨 경험을 했는지와 밀접한 관련이 있을 것이다. 이에, 본 연구에서는 취업모의 향후 커리어에 대한 생각에 따라 육아지원 서비스를 이용하기 전 결정 과정과 이용 중 경험이 서로 다른 양상을 보이는지 추가적으로 분석해보았다.

먼저, 육아지원 서비스 이용 전 결정 과정에서 육아지원 서비스 정보 탐색의 경우, 커리어 발전 희망 참여자의 경우 4개 이상의 정보원을 가지고 있었고, 커리어 유지 희망은 3개 이상의 정보원을, 커리어 일시 중단 및 축소 희망, 향후 커리어에 대한 생각이 미정인 참여자들은 1개 이상의 정보원을 가지고 있었다. 선택 시 가족과의 대화 주제에 관해서, 커리어 발전 희망의 참여자들은 육아지원 서비스 전반에 대하여 상의하였다. 커리어 유지 희망 참여자들은 향후 경력에 대하여 주로 논의하였다. 커리어 일시 중단 및 축소 희망의 참여자들은 주로 육아지원 서비스를 먼저 배우자에게 제안하는 대화를 하는 것으로 확인되었으며, 향후 커리어에 대한 생각이 미정의

경우 복직에 대하여 배우자에게 제안하고 통보했다고 보고하였다.

서비스 제안과 결정의 주체의 경우 커리어 발전 희망, 커리어 유지 희망에 해당하는 참여자들은 자신이 육아지원 서비스를 제안하고 남편이 결정 과정에 참여하거나(사례 1, 3, 5, 6), 자신이 육아지원 서비스의 제안과 결정을 모두 주도적으로 한다고 밝혔다(사례 1, 2, 5, 8, 9). 중복으로 답한 1번과 5번 참여자의 경우, 육아지원 서비스를 제안하고 결정하는 전반적인 과정에서 자신이 배우자에 비해 주도적인 경향을 보이지만 때때로 배우자가 육아지원 서비스를 결정하는 과정에 참여한다고 언급하였다. 산후도우미 면접 등을 배우자가 같이 보고 결정하는 등 중요한 사항을 함께 하지만 그 외의 것들은 참여자가 대부분 제안하고 결정하는 것이 일반적이었다. 또한 이들 중 3명(사례 1, 6, 8)은 남편과 상시적으로 대화를 한다고 보고하여 육아지원 서비스 뿐만 아니라 전반적인 생활을 배우자와 공유하는 것이 일상적임을 알 수 있었다. 커리어 일시 중단 및 축소 희망(사례 4, 10), 향후 커리어에 대한 생각이 미정(사례 7)에 해당하는 참여자의 경우 모두 참여자가 먼저 육아지원 서비스를 제안하고 주도적으로 결정하고 있었다. 즉, 서비스 제안과 결정 과정에 있어 남편의 참여도가 떨어진다는 것이 커리어 발전 희망이나 커리어 유지 희망의 참여자들과 다른 차이점이었다.

향후 커리어에 대한 생각에 따라 취업모가 최종적으로 결정한 육아지원 서비스에서 차이를 확인하였다. 먼저, 커리어 발전을 중요시하는 참여자들(사례 1, 2, 8, 9) 중 1번 참여자는 간헐적으로 친정 부모님 도움을 받으며 어린 이집과 육아휴직을 이용하고 있었다. 친정어

머니는 일을 하시기 때문에 친정아버지가 등하원을 맡아주신다고 보고하였다. 2번 참여자는 주기적으로 조부모 도움을 받으며 어린이집, 육아휴직, 아이돌보미를 이용하였다. 조부모의 건강 등을 고려하여 외부 도움을 많이 받고 있으나, 조를 짜서 아이들 등하원을 맡아주신다고 보고하였다. 8번과 9번 참여자는 조부모 도움 없이 어린이집과 회사 복지제도를 이용하였다. 즉, 커리어 발전을 계획하는 참여자들은 대체적으로 어린이집과 육아휴직을 활용하며 조부모의 도움을 적극적으로 받거나 회사의 복지 제도를 이용하여, 비교적 자녀 돌봄과 커리어 발전을 조화롭게 이루어 내려고 하는 경향을 보였다.

반면 좀 더 소극적인 형태의 커리어 유지를 생각하는 참여자들은 어린이집과 육아종합지원센터, 조부모의 도움을 이용하는 빈도가 다소 떨어지는 경향이 있었다(사례 3, 5, 6). 3번 참여자는 간헐적으로 친정 부모님 도움을 받으며 어린이집, 육아종합지원센터를 이용하고 있었다. 양가 부모님들이 워낙 멀리 계시기 때문에 부득이 휴가를 쓰기 어려울 때에만 부탁을 드린다고 보고하였으며, 참여자가 결혼을 일찍 했기 때문에 조부모의 연세가 많지 않은 것도 육아지원 도움을 받지 못하는 이유라고 보고하였다. 5번 참여자는 간헐적으로 조부모 도움 및 어린이집, 가사 도우미를 이용하고 있었다. 특히 가사 도우미를 이용하는 이유는 조부모의 부담을 덜어드리기 위해서라는 점이 두드러진다. 6번 참여자는 어린이집을 이용하지 않고, 주기적으로 조부모의 도움을 받고 있었다. 시어머니는 가까이 살고 계시기 때문에 자주 오시며, 친정어머니는 건강상의 이유로 간헐적으로 도와주신다고 응답하였다.

커리어 일시 중단 및 축소를 원하는 참여자들(사례 4, 10)의 경우는 양육 서비스 이용 정도가 낮은 경향이 있었다. 4번 참여자는 어린이집과 육아휴직을 활용하며 주기적으로 친정 부모님(조부모)의 도움을 받지만, 조모가 일하기 때문에 충분한 도움을 받지는 못하고 있었다. 한 명의 자녀를 둔 10번 참여자는 어린이집만을 활용하고 있으며 커리어를 잠시 중단하거나 축소할 의사를 나타내었다. 마지막으로 향후 커리어에 대한 생각이 미정이라고 보고한 참여자 또한 조부모의 도움 없이 어린이집과 베이비시터를 이용해왔는데 베이비시터의 갑작스런 휴업으로 생긴 생활의 어려움을 보고하였다(사례 7).

전체적으로 미루어, 취업모들의 미래 커리어에 대한 계획과 선택은 자녀의 수, 가족 구성, 조부모의 지원 여부 등에 따라 다양한 형태로 나타날 수 있음을 확인하였다. 커리어 발전 희망이나 커리어 유지 희망을 고려한 참여자들은 대체적으로 육아지원 서비스를 적극적으로 활용할 수 있는 여건을 갖고 있었다. 특히 커리어 발전 희망을 표현한 참여자들의 경우는 직장에서 보다 안정적인 복지제도를 실행할 수 있었다. 조부모 지원 여부 또한 이들의 계획과 선택에 중요한 요소로 작용함을 알 수 있었다.

향후 커리어에 대한 생각에 따른 육아지원 서비스 이용 중 경험

육아지원 서비스 이용 중 경험한 경제적 부담은 취업모의 향후 커리어에 대한 생각에 따라 질적인 차이를 보였다. 먼저, 커리어 발전을 원하는 다수의 참여자들은 경제적 부담을 느낀다고 보고했다(사례 1, 2, 9). 이들은 예상한 만큼(사례 1, 2) 혹은 예상치 못했던 경제

적 부담을 경험하였다(사례 9). 반면, 국가 지원으로 경제적 부담이 감소했다고 보고하는 경우도 있었다(사례 8). 커리어 유지를 원하는 참여자들도 경제적 부담감을 보고하였다(사례 3, 6). 지출 시 예상 못 한 부담을 경험했다고 밝힌 참여자는 자녀를 어린이집에 장시간 보내는 것에 대한 심리적 부담이 있어 등하원도우미 서비스를 고려하게 되지만 경제적 부담으로 이용하지는 않는다고 보고했다(사례 3). 커리어 유지를 원하는 다른 참여자는 경제적 부담을 느끼지 않는다고 보고하였다(사례 5). 커리어 일시 중단 및 축소를 원하는 참여자들은 예상했기 때문에 부담을 느끼지 않거나(사례 10) 어린이집 국가지원으로 부담이 감소되었다고 보고하였다(사례 4). 즉, 커리어를 일시 중단하거나 축소시키고자 하는 참여자들은 경제적 부담이 감당 가능한 수준이거나 오히려 감소되었음을 확인할 수 있었다. 향후 커리어에 대해 미정이라고 응답한 참여자는 경제적인 부담은 예상했기 때문에 부담을 느끼지 않는다고 보고하였다(사례 7). 이를 통해 커리어의 유지나 발전에 대한 의지에는 경제적 이유가 중요한 동기요소로 작용한다는 것을 알 수 있었다.

산후 경력에서의 변화를 살펴보면 커리어 발전을 원하는 다수의 참여자는 직업 특성상 불이익, 다른 부서로 이동 등 변화가 있기 때문에 경력 발전을 원한다고 보고했다(사례 1, 2, 8). 오히려 아이를 낳고 경력에 변화가 없고 회사에 대한 만족도가 올라갔다는 참여자(사례 9)는 일에 조금 더 집중하는 환경을 만들고 싶다고 하였다. 커리어 유지를 원하는 참여자들은 산후 경력에서 변화를 느끼지 못했다고 보고하였다(사례 3, 5, 6). 한 참여자는 “경력의 변화는 없으나 복직 이전에 퇴사를

하고 아이를 돌보고 싶은 마음이 들었다(사례 5)”고 언급했다. 또 다른 참여자는 “출산 전 인터넷이나 뉴스에서 본 것과는 다르게 전혀 변화를 느끼지 못했다(사례 3)”고 보고하였다. 커리어 일시 중단 및 축소를 원하는 참여자들(사례 4, 10)은 “직업 특성상 재취업을 하거나 상근직으로 이직이 어렵다(사례 4)”고 응답하였다. 향후 커리어에 대한 생각이 미정이라고 보고한 참여자는 “같은 직장을 쭉 다니고 있기 때문에 변화가 없다(사례 7)”고 보고했다. 즉, 산후 경력에서 큰 변화를 느낀 참여자들은 커리어를 유지하기 보다는 발전시키거나 중단 혹은 축소시키는 등 변화를 추구하는 것으로 나타났다.

육아지원 서비스 이용 중 경험에서 남편과의 가사 및 육아 분담은 커리어 발전을 원하는 참여자들 내에서 가장 잘 이루어지고 있었다. 커리어 발전을 원하는 참여자 다수는 남편이 육아 참여도와 가사 참여도가 모두 높다고 응답했고(사례 2, 8, 9), 한 참여자는 남편이 육아 참여는 높으나 가사 참여가 낮다고 보고했다(사례 1). 반면, 커리어 유지를 원하거나 커리어 일시 중단 및 축소를 원할 경우, 남편의 가사 및 육아 참여가 모두 낮거나(사례 3, 6, 10) 육아 참여는 높지만 가사 참여는 낮았다(사례 5). 예외적으로 커리어 일시 중단 및 축소를 원하는 4명 참여자는 남편의 육아 참여와 가사 참여가 모두 높다고 응답하였다.

삶의 질 영향 요인은 향후 커리어에 대한 생각에 따라 뚜렷한 차이를 보였다. 커리어 발전과 커리어 유지를 원하는 참여자들은 삶의 질을 상~중상으로 평가하였다(사례 1, 2, 3, 5, 6, 8, 9). 커리어 발전을 원하는 참여자들은 인생 만족도에 가장 큰 영향을 미치는 요인에 대해 가족의 건강과 행복, 경제적 여유

및 안정감, 커리어, 아이의 존재 순으로 언급했다. 커리어 유지를 원하는 참여자들은 아이의 존재, 가족의 건강과 행복, 경제적 여유 및 안정감 순을 언급하였다. 커리어 일시 중단 및 축소를 계획하는 참여자들은 삶의 질을 중상 혹은 최하로 평가하였다(사례 4, 10). 이들은 공통적으로 인생 만족도에 영향을 미치는 요인으로 나를 위한 시간과 아이의 존재를 언급하였다. 향후 커리어에 대한 생각이 미정이라고 보고한 참여자는 삶의 질을 중으로 평가하였으며, 나를 위한 시간과 경제적 여유 및 안정감을 삶의 질 영향 요인으로 보고하였다(사례 7). 즉, 커리어를 발전 및 유지시키고자 하는 참여자들은 가족, 자녀로부터 얻는 심리적 행복과 경제적 안정감을 토대로 육아 지원 서비스 및 삶의 방향을 계획하는 것을 확인하였다. 반면, 커리어 일시 중단 및 축소, 향후 커리어에 대한 생각이 미정인 참여자들은 공통적으로 나를 위한 시간을 삶의 질 영향 요인으로 언급했다는 점이 흥미롭다. 육아 지원 서비스 이용 중 경험에서 일-가정 양립에서 기대와 실제의 차이는 향후 커리어에 대한 생각에 따라 의미 있는 차이를 보이지 않았다.

논 의

본 연구는 만 2세 이하 자녀를 둔 취업모들을 대상으로 육아 지원 서비스 이용과정과 심리적 경험, 일-가정 양립에 대한 태도와 만족감에 대해 살펴보았다. 서론에서 제시한 연구 문제들(육아 지원 선택과정, 이용과정, 이용 이후의 향후 일-가정 양립에 관한 전망)을 바탕으로 세 가지 테마로 나누어 본 연구의 결과를 정리하고 고찰한다.

육아 지원 선택과정: 의사결정의 주체와 조부모의 역할

인터뷰 참여자들이 육아 지원 서비스에 대한 정보를 획득하는 경로는 온라인과 오프라인을 통한 직접 수집, 전문기관이나 광고를 통한 수집 등 다채로웠으나 인터넷 검색, 온라인 커뮤니티나 애플리케이션 이용 등 온라인 매체를 통한 직접 수집의 방법이 가장 일반적이었다(10명 중 8명). 육아 지원 서비스 선택에 있어서는 남편과의 대화뿐만 아니라 조부모의 의견도 중요한 요소로 나타났다. 육아 지원 서비스에 대해서는 모든 케이스에서 부모가 함께 상의하는 것으로 나타났는데, 대체적으로 취업모가 실질적인 결정의 주체가 됨을 알 수 있었다. 이 결과에 대해 두 가지 상이한 관점에서 생각해 볼 수 있다. 먼저, 각 가정이 직면하는 다양한 과제 중 육아의 분야에 있어서는 취업모의 의사가 크게 반영되었다고 볼 수 있다. 특히 육아는 엄마의 몫이라는 전통적인 가치관에 비추어 그 역할을 충분히 담당할 여력이 부족해진 취업모의 경우에는 더욱 적극적으로 육아 지원 서비스 탐색을 수행하는 것일 수 있다(설진희, 박수현, 2019). 역으로, 이는 단순히 육아라는 특수한 분야에서뿐만 아니라 가정에서 여성의 의사 표현이나 의사결정에서의 역할이 전체적으로 중대해진 것을 단면적으로 보여주는 것일 수 있다.

앞에서 언급한 조부모와의 상의는 조부모의 육아 지원으로 자연스럽게 이어지는 경우가 많다. 실제로 본 조사에 참여한 10명 중 6명이 경제적 문제, 휴가 서비스를 사용하기 어려운 현실적 문제로 인해 조부모의 도움을 받았다고 보고했다. 사내 서비스가 존재하더라도 실질적으로 이용하기 어렵게 하는 조직문

화, 아이의 등하원 문제나 아이가 위급 시 필요한 외부 인력 확보 등을 위한 해결책으로 조부모 지원은 필요하였다. 따라서 현대 한국 사회의 맞벌이 부부들의 육아에 있어서 조부모의 협력은 일반적으로 중요한 자원임을 알 수 있다. 이는 가족적 연대가 공적자원에 우선하는 가족주의적 한국사회의 모습을 반영하는 것이다(백광렬 등, 2018).

육아지원 서비스의 이용: 예측과 실제 경험의 비교 및 삶의 만족도

본 연구는 맞벌이 부부의 육아지원 서비스 이용 과정을 조사함으로써, 이들이 예상했던 것과 실제 경험한 현실이 얼마나 비슷하거나 달랐는지 알아보려고 하였다. 이는 한국 사회에서 맞벌이 부부의 현실적인 이슈들을 직접적으로 반영할 수 있다. 본 연구에서 제시된 이슈들은 경제적 상황, 커리어 발전, 일과 삶의 균형, 삶의 질에 중요한 요인들, 부부간 가사 역할분담으로 나타났다.

대부분의 참여자들은 산전에 예상했던 것과 큰 차이 없는 정도의 경제적 부담을 경험하고 있었다. 그럼에도 국가지원이 부담을 덜어준다고 진술한 참여자들이 있었다는 점에서 국가지원이 맞벌이 부부의 육아에 꼭 필요한 부분임을 알 수 있다. 다만, 사례 6의 진술에서 나타나듯이, 개인의 커리어 유지는 경제적 부담을 완화해 주지만, 그로 인한 외부 육아지원 서비스 이용은 경제적 부담을 초래하고, 그 부담을 해결하기 위해 더 많은 경제적 활동(일)에 대한 압박을 느끼게 되는 경우도 있음에 주목할 필요가 있다.

산후 경력의 변화에 대해 절반의 참여자는 큰 변화를 경험하지 않았거나 예상했던 것보

다 오히려 수월했다는 답변을 하였다는 것은 인상적이다. 강숙정과 양민지(2022)에 따르면 여성들이 임신과 출산 이후의 삶에 대해 가장 많은 정보를 얻는 곳은 대중매체이다. 따라서 대중매체를 통해 산후 복직 과정에 대해 매우 험난한 지각을 하게 된 경우 실제 예상했던 것보다는 덜 어려움을 느끼거나 어려움을 담담히 받아들일 수 있을지 모른다. 본 연구에서는 취업모들이 출산 이전 산후 경력 변화에 대한 인식을 형성하는 경로에 대해 집중적으로 다루지 않았지만, 추후 연구에서는 대중매체를 포함해 여성들의 인식 형성에 영향을 줄 수 있는 주요 요소들을 살펴보고 각각의 요소들이 여성들의 출산에 대한 불안감이나 기대감에 미치는 영향, 또한 기대와 현실의 차이가 그들의 적응력에 미치는 영향을 분석할 필요가 있다.

취업모들은 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인으로 가족의 건강과 행복, 안정된 커리어, 경제적 여유, 시간적 여유, 아이의 존재를 중요하게 생각한다. 인터뷰에서 직접 언급되지는 않았지만 한 가지 주목할 점은 조부모의 도움이 삶의 만족도에 미치는 영향이다. 본 연구에 따르면 조부모의 도움을 받는 경우 삶의 만족도가 대체적으로 안정적으로 높은 경향이 있다. 반면에 조부모의 도움을 받지 않는 경우에는 삶의 만족도에서 개인차가 크게 나타났다. 이는 일반적으로 조부모의 협조는 취업모의 안정적인 삶에 기여한다는 것을 시사한다. 또한 그 협조가 없는 경우에는 가족 친화적 직장에 근무하는 참여자에게서 만족도가 가장 높게 보고된 것으로 미루어, 직장의 분위기나 지원이 대신 중요한 역할을 해줄 수 있음을 알 수 있다. 남편의 가사와 육아 협조도 취업모의 삶의 만족도에 영향을 미치지

남편의 협조가 적은 경우에도 조부모의 도움이 그 완충 작용을 했다(사례 6). 참여자들의 답변을 통틀어 보자면, 삶의 만족도에 영향을 미치는 여러 가지 요인 중 불충분한 부분이 있는 경우 다른 요인이 충분히 갖춰진다면 취업모의 삶의 만족도가 어느 정도 안정적으로 유지됨을 알 수 있었다.

향후 일-가정 양립에 대한 전망: 불확실성에 대한 두려움

육아 휴직 후의 커리어에 대해 참여자들은 각자 다양한 의견과 고민을 갖고 있는 것으로 나타났다. 복직 후 커리어 개발에 대한 의지를 표현하는 참여자도 있는 반면, 육아를 위해 일을 축소하거나 중단할 것을 고민하는 참여자도 있었다. 특히 언젠가 동생 계획을 갖고 있는 취업모의 경우에는 일의 축소를 불가피한 선택으로 받아들이고 있었다(사례 4). 참여자들의 향후 계획이나 생각은 다양했지만 육아와 가족계획 등으로 자신의 일에 대한 중장기적인 계획을 세우기 어려운 상황으로 인해 불안감을 경험한다는 것을 알 수 있었다(사례 7).

불확실성은 미래에 전개될 상황에 대해 정확한 정보를 얻기 어렵거나 앞으로 전개될 일을 명확히 예측하기 어려운 상태를 뜻한다(Brashers, 2001). 불확실성이 정신 건강에 미치는 부정적인 영향에 대해서는 청소년(Schweizer et al., 2023), 직장인(Beehr & O'driscoll, 1990), 우울증 환자(Boswell et al., 2013), 외상후 스트레스 장애 집단(Massazza et al., 2021) 등을 대상으로 한 연구들에서 보고되고 있다. 예를 들어, 학업, 미래의 직업, 인간관계, 건강 문제 등 일상생활에서 경험하는 미래의 불확실성에

대한 경험은 청소년들의 우울과 불안에 유의미한 영향을 미친다. 반면에 불확실성을 받아들이는 인지행동 치료 실험에 참여한 불안장애 환자들에게서는 우울 및 불안 증세가 감소하는 것으로 나타났다. 그 연장선에서 살펴볼 때, 본 연구에서 암시된 취업모들이 경험하는 미래 상황에 대한 불확실성의 문제와 그들의 정신 건강과 삶의 만족도의 관계에 대해 고찰해 볼 필요가 있다. 그들이 자녀의 성장, 자신의 커리어 유지와 발전 등 삶의 여러 중대한 일들에 대해 느끼게 되는 불확실성은 삶의 만족도의 저하를 비롯한 정신건강의 문제로 연결될 수 있다. 이번 연구에서 자세히 다루지는 않았지만, 실제로 여러 참여자들이 바라는 양육 지원의 형태를 살펴보면 긴급한 상황에 의존할 수 있는 서비스 제공, 외부 지원의 신뢰성 구축, 안정적인 회사 복직제도의 정착(의무화) 등이 제시되었는데, 이들은 일-가정을 양립시키기 위해서 취업모들이 경험하는 불확실성을 해소해 주는 것이 중요함을 암시한다. 사회 제도적 측면에서 보다 안정적이고 신뢰할 수 있는 육아지원 시스템을 구축하는 것이 큰 도움이 될 수 있다(김동희, 정선아, 2019). 이 밖에도 사례 3의 언급에서 알 수 있듯이, 불확실성으로 인한 불안감, 일과 육아의 병행에서 오는 스트레스, 산후 우울증 등과 같은 정신적 어려움을 살피고, 심리적 건강을 지원해 줄 수 있는 서비스를 활성화시키는 것도 필요할 것이다.

한계 및 연구 제안

본 연구는 만 2세 이하 자녀를 둔 취업모들을 대상으로 한 인터뷰를 통해 그들의 육아 지원 서비스 이용의 시간적 흐름에 따른 상황

과 경험의 변화를 확인하고, 그들의 육아와 커리어에 대한 생각과 만족감을 탐색할 수 있었다. 그러나 참여자 수, 온라인 커뮤니티 사용자 중심의 참여자 모집 방법 등을 고려하면 한국 사회의 취업모들 전체 현상으로 일반화시키는 데에는 무리가 있을 수 있다. 예를 들어, 육아 커뮤니티 회원은 비회원에 비해 육아지원 서비스에 대한 정보 수집 활동에 더 적극적으로 참여하는 경향이 있을 수 있고, 이는 육아지원 서비스를 결정하는 과정에서도 배우자보다 주도적인 역할을 하는 데 영향을 끼쳤을 가능성이 있다.

그럼에도 본 연구에서 도출된 현상들은 일과 육아 병행이라는 과제를 안고 있는 취업모들의 정신건강과 심리적 웰빙을 도모할 수 있는 길을 실증적으로 탐색하는 데에 중요한 밑그림으로 사용될 수 있다. 앞서 언급하였듯이, 미디어 접촉이나 주변의 경험담 등을 통해 형성하는 출산 이후의 삶에 대한 여성들의 기대가 가임기 커플의 가족계획이나 실제 임신과 출산 이후의 적응도에 미치는 효과에 대해 알아보는 것은 의미가 있을 것이다. 또한 아동의 학령기에 취업모의 경력 단절이 일어날 가능성도 높다는 점에서 학령 초기 자녀 등 보다 다양한 연령대의 자녀를 둔 취업모의 경험에 대한 연구가 필요하다(홍예지, 이강이, 2020). 마지막으로, 취업모들이 경험하는 미래에 대한 불확실성과 그들의 정신건강이나 커리어 선택과 발전 과정에 미치는 영향에 대한 양적연구를 실시하는 것도 이로울 것이다. 산후 경력 변화에서 어려움이 없었거나 어려움이 있었던 경우 구체적인 직업군이나 직무 상황 등에 대해 더 심층적으로 연구할 필요가 있을 것이다.

결론

본 연구는 만 2세 이하 자녀를 둔 취업모들의 육아지원 서비스 이용 경험을 중심으로 그들이 일과 육아의 양립을 실현해 가는 데에 있어 직면한 과제들과 적응 양상에 대한 사회심리학적 이해를 높이고자 하였다. 정부의 서비스 지원은 취업모들에게 많은 도움이 되고 있지만 여전히 경제적 문제나 직장의 제도적 여건으로 공적 서비스 이용이 어려운 경우 조부모의 도움에 의존하는 경우도 다수 존재한다. 이처럼 취업모들은 현실적인 여건에 맞춰 이용 가능한 자원을 적재적소에 사용해 어려움을 극복하고 적응하려는 노력을 기울인다. 이러한 과정에서 취업모의 주관적 삶의 질은 지원의 사용 양상에 따라 달라지며, 일-가정 양립에 대한 계획 역시 달라진다. 여성의 활발한 사회 진출과 맞벌이 가정의 웰빙을 도모하기 위해서는 여성이 갖는 미래에 대한 불확실성을 줄여주고, 산후 경력 단절에 대한 두려움을 해결하는 것이 중요한 과제임을 제시한다. 무엇보다도 육아가 여성의 과제가 아닌 부부의 과제라는 공감대가 형성되는 것의 중요성을 본 연구 결과에서 확인할 수 있었다. 심각한 저출산 문제를 극복하기 위해서라도 정부와 기관의 보다 일관적이고 안정적인 정책이 필요할 것이다.

참고문헌

- 강숙정, 양민지 (2022). 임부의 임신스트레스에 영향을 미치는 요인에 관한 단면연구. *여성건강간호학회지*, 28(1), 27-37.
- 공정원, 엄명용 (2016). 근로 시장에서 기혼 직

- 장여성의 출산 계획, 임신, 출산, 육아 경험에 관한 질적 사례연구: 직접, 간접차별 경험을 중심으로. *한국가족복지학*, 51, 149-186.
- 김동희, 정선아 (2019). 영유아와 초등학생 자녀를 둔 여성 근로자의 직장-가정 갈등이 가정 및 직장생활만족에 미치는 영향: 가족친화제도의 조절효과를 중심으로. *한국콘텐츠학회논문지*, 19(12), 101-112.
- 김민정, 김소영, 이경옥 (2020). 영아기 자녀를 둔 어머니의 양육 스트레스: 어머니의 취업 여부와 양육지식, 영아의 성별과 기질을 중심으로. *한국보육학회지*, 20(2), 1-15.
- 김선미, 구혜령, 이승미 (2014). 육아휴직과정에 관한 질적 사례 연구. *한국가족자원경영학회지*, 18(3), 21-40.
- 김은영, 도남희, 조은경, 조혜주 (2011). 육아지원 서비스 질 제고를 위한 인력 운영 개선 방안. 연구보고서 제 2011-11호. 육아정책연구소. <https://kicce.re.kr/main/index.do>
- 김은정 (2014). 손자녀 양육지원가정 취업모의 양육스트레스와 영향요인. *한국영유아보육학*, 89, 237-259.
- 김은지, 송효진, 배호중, 선보영, 최진희, 황정미 (2020). 저출산 대응정책 패러다임 전환 연구 (I): 청년층의 젠더화된 생애전망과 정책정합도 분석. *한국여성정책연구원*. <https://zrr.kr/HGEg>
- 김재현 (2014). 취업이 모의 양육스트레스에 미치는 영향: 부의 양육참여와 사회적 지지의 매개효과를 중심으로 석사학위논문, 가톨릭대학교 사회복지대학원.
- 김준기, 양지숙 (2012). 기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석: 사회적 지원의 효과를 중심으로. *행정논총*, 50(4), 251-280.
- 김희선, 박현수, 최안나 (2022). 산후우울증 관리 체계에 대한 고찰. *한국모자보건학회지*, 26(2), 52-60.
- 도승이, 김은주 (2007). 협동학습에서 과제와 사회적 요소의 작용: 조원 간 친밀한 소집단을 중심으로. *교육심리연구*, 21(4), 1047-1070.
- 박민정 (2020). 취업모의 일의 의미와 자녀수 반자기가치가 경력몰입에 미치는 영향 - 일·가정 상호관계의 매개효과를 중심으로 -. *가족자원경영과 정책(구 한국가족자원경영학회지)*, 24(4), 39-57.
- 박주희 (2015). 미취학 자녀를 둔 취업모의 일-가정 역할갈등, 배우자지지 자원이 양육스트레스에 미치는 영향. *한국가족자원경영학회지*, 19(3), 41-62.
- 백광렬, 이상직, 사사노 미사에 (2018). 한국의 가족주의와 가족 관념. *한국사회학*, 52(4), 115-159.
- 설진희, 박수현 (2019). 일-가정 다중역할 부정적 경험이 미취학 자녀를 가진 전일제 직장여성의 내재화 문제에 미치는 영향: 사회지향성의 매개효과. *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*, 25(1), 55-77.
- 손서희, 이재림 (2014). 미취학 자녀를 둔 취업모의 경제활동 중단 의향: 가정과삶의질 연구, 32(3), 157-177.
- 안희란 (2015). 육아휴직제도의 부모권 보장성에 관한 탐색적 사례연구. *사회복지정책*, 42(3), 51-75.
- 양은선, 김연하 (2021). 영유아기 자녀를 둔 맞벌이 부부의 일-가정 양립 갈등이 우울 및 양육 스트레스에 미치는 영향: 성별의 조절 효과. *가정과삶의질연구*, 39(3), 1-14.

- 예호선, 안정신 (2020). 미취학 자녀를 둔 취업모의 역할지각 유형에 따른 심리적 특성과 사회적 지지의 차이. *한국가족관계학회지*, 25(2), 123-141.
- 오은진, 김소연 (2021). 출산·육아기 모성보호제도 활용이 여성 경력단절에 미치는 영향. *아시아여성연구*, 60(1), 163-208.
- 왕혜숙, 송민이 (2021). 모성의 의료화: 맘카페의 모유수유 담론을 중심으로. *사회사상과 문화*, 24(3), 213-245.
- 유희정, 김은설, 유은영 (2006). 육아지원기관의 공공성 제고 방안 연구. 연구보고서 제 2006-02호. 육아정책개발센터.
<https://kicce.re.kr/main/index.do>
- 이미리, 신유림 (2013). 취업모와 비취업모 유아의 발달에 대한 어머니의 역할, 유아 기질, 환경적 지지의 효과. *육아정책연구*, 7(1), 1-20.
- 이순미 (2014). 생애과정의 복합적 탈근대화와 가족화와 개인화의 이중적 과정: 1955-1974년 성인기 이행 배열분석을 중심으로. *한국사회학*, 48(2), 67-106.
- 이윤진, 권미경, 김승진 (2015). 조부모 영유아 손자녀 양육실태와지원 방안 연구. 연구보고서 제 2015-10호. 육아정책연구소.
<https://kicce.re.kr/main/index.do>
- 이정원, 유해미, 김문정 (2014). 1명의 영유아 자녀를 둔 취업모의 후속출산계획에 영향을 미치는 요인. *육아정책연구*, 8(1), 47-80.
- 이정원, 이재희, 김자연, 우석진, 김태우 (2022). KICCE 소비실태조사: 양육비용 및 육아서비스 수요 연구 (V). 연구보고서 제 2022-20호. 육아정책연구소.
<https://zrr.kr/Tg35>
- 이하나, 최 영 (2015). 비공식적 돌봄 자원이 기혼여성의 출산의도에 미치는 영향-조부모를 중심으로. *가족과 문화*, 27(2), 262-288.
- 저출산 고령사회 위원회 (2024. 02. 08). 2024년 결혼 육아 지원정책 총정리.
<https://www.betterfuture.go.kr/front/policySpace/policyReferenceDetail.do?articleId=33&listLen=10&searchKeyword=&position=S>
- 정재우, 윤성민 (2023). 첫 출산 후 복직한 여성 사무종사자의 일·가정 양립 경험. *인문사회* 21, 14(1), 1859-1874.
- 조숙인, 김나영, 장미나, 박은영 (2020). 맞벌이 가구의 일·가정 양립을 위한 육아지원 방안 연구. 연구보고서 제 2020-10호. 육아정책연구소.
<https://repo.kicce.re.kr/handle/2019.oak/5078>
- 조운진 (2017). 영유아기 자녀를 양육하는 아버지와 어머니의 부부공동양육 경험. *사회과학연구논총*, 33(2), 57-115.
- 조은주, 이소연 (2021). 유아기 자녀를 둔 맞벌이 부모의 일-가정 갈등, 우울증상, 자녀에 대한 분노와 자녀 문제행동의 관계: 자기-상대방 상호의존모형 (APIM)의 적용. *아시아여성연구*, 60(3), 213-248.
- 최윤경 (2020). 육아정책의 성과와 과제: 2019년 전문가·부모 조사결과를 중심으로. *육아정책 Brief*, 84, 1-4.
- 최향준 (2015). 취업모의 심리변인, 사회적 지원변인, 경제변인 및 자녀(영아)의 기질변인이 후속출산계획에 미치는 영향. *한국영유아보육학*, 93, 89-114.
- 통계청 (2019). 생활시간조사: 가사노동시간.
<https://zrr.kr/blcv>
- 통계청 (2022a). 인구동향조사: 합계출산율.
<https://zrr.kr/IlgA>

- 통계청 (2022b). 지역별고용조사: 맞벌이가구 비율. <https://zrr.kr/nnhg>
- 한유미, 양연숙, 곽혜경 (2006). 육아지원센터 도입의 과제 및 활성화 방안. *한국영유아 보육학*, 45, 75-98.
- 현솔지, 백학영 (2020). 기혼 직장 남녀의 일-가정 갈등이 가족관계에 미치는 영향. *사회과학연구*, 59(2), 531-569.
- 홍예지, 이강이 (2020). 학령초기 자녀를 둔 취업모의 일-가정 갈등의 변화 유형화 및 영향요인과 결과 요인 검증. *육아정책연구*, 14(1), 97-120.
- Behr, T. A. & O'driscoll, M. P. (1990). *Employee uncertainty as a factor in occupational stress*. <https://eric.ed.gov/?id=ED321217>
- Boswell, J. F., Thompson-Hollands, J., Farchione, T. J., & Barlow, D. H. (2013). Intolerance of uncertainty: A common factor in the treatment of emotional disorders. *Journal of Clinical Psychology*, 69(6), 630-645. doi: 10.1002/jclp.21965.
- Brashers, D. E. (2001). Communication and uncertainty management. *Journal of Communication*, 51(3), 477-497.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2008). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Los Angeles, CA: Sage.
- Delhey, J., & Welzel, C. (2012). Generalizing trust: How outgroup-trust grows beyond ingroup-trust. *World Values Research*, 5(3), 46-69. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2390636>
- Denzin, N. K. (1989). *Interpretive biography*. Newbury Park, CA: Sage.
- Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology* 76(4), 560-568. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560>
- Lim, C., Im, D. K., & Lee, S. (2021). Revisiting the "trust radius" question: Individualism, collectivism, and trust radius in South Korea. *Social Indicators Research*, 153(1), 149-171. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02496-4>
- Lincoln, Y., & E. G. Guba. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Newbury Park: Sage.
- Massazza, A., Joffe, H., & Brewin, C. R. (2021). Intrusive memories following disaster: Relationship with peritraumatic responses and later affect. *Journal of Abnormal Psychology*, 130(7), 727-735. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/abn0000694>
- Mustillo, S., Li, M., & Wang, W. (2021). Parent work-to-family conflict and child psychological well-being: Moderating role of grandparent coresidence. *Journal of Marriage and Family*, 83(1), 27-39. <https://doi.org/10.1111/jomf.12703>
- Padgett, D. K. (1998). Does the glove really fit? Qualitative research and clinical social work practice. *Social Work*, 43(4), 373-381.
- Schweizer, S., Lawson, R. P., & Blakemore, S. J. (2023). Uncertainty as a driver of the youth mental health crisis. *Current opinion in psychology*, 53, 101657. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2023.101657>
- Spradley, J. P. (1979). *Ethnography and culture*.

The ethnographic interview, 3-16.

Strauss, A. L., & Corbin, J. M. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks, CA: Sage

논문 투고일 : 2024. 02. 06

1 차 심사일 : 2024. 04. 08

게재 확정일 : 2024. 05. 22

The Process of Utilizing Childcare Support Services for Working Mothers with Children under Age 2 in South Korea

Eunji Kim¹⁾ Juyeon Han²⁾ Seung-Lee Do³⁾ Eunsoo Choi¹⁾ Joonha Park⁴⁾

¹⁾Korea University ²⁾Namseoul University ³⁾No affiliation ⁴⁾Kyoto University

Childcare support for working mothers is crucial for women's smooth transition into society, career development, and well-being. Based on interviews with 10 Korean working mothers with children aged 0-2, this paper explores the process of utilizing childcare support services, psychological experiences, and plans for work-life balance using the grounded theory analysis method. The analysis revealed three categories: the decision-making process before using the childcare services (past), experiences during the use of childcare support (present), and future plans for work-life balance (future). The decision-making process before using childcare support services consisted of the following categories: seeking information about childcare support services, having family discussions during the decision-making process, the proposer and decision-maker of the services, and the final decision on childcare support services. Experiences during the use of services included economic burdens, changes in postnatal career paths, disparities between expectations and the reality of pre- and post-childbirth, discrepancies between expectations and reality in work-family balance, factors affecting of quality of life, and the division of household and childcare responsibilities with husbands. Plans for future work-life balance included categories such as the desire for career advancement, the desire to maintain a career, the desire for temporary or reduced career commitment, and uncertainty regarding future career plans. Finally, the study investigated whether there were differences in the past and present service usage processes and experiences based on plans for future work-life balance. This research suggests the need for multidimensional support for working mothers' work-family balance and well-being, and highlights the need to reduce uncertainty about women's future careers.

Key words : working mothers, childcare support, infants, work-life balance, life satisfaction