

석사학위논문

사회적 지지가 워킹 맘의
양육효능감에 미치는 영향

2019년

한성대학교 행정대학원

사회복지학과

사회복지상담전공

유영희

석사학위논문
지도교수 조문석

사회적 지지가 워킹 맘의 양육효능감에 미치는 영향

A Study on the Effect of Social Support on the
Child-rearing Efficacy of Working Mothers

2019년 6월 일

한성대학교 행정대학원

사회복지학과

사회복지상담전공

유영희

석사학위논문
지도교수 조문석

사회적 지지가 워킹 맘의 양육효능감에 미치는 영향

A Study on the Effect of Social Support on the
Child-rearing Efficacy of Working Mothers

위 논문을 행정학 석사학위 논문으로 제출함

2019년 6월 일

한성대학교 행정대학원

사회복지학과

사회복지상담전공

유영희

국 문 초 록

사회적 지지가 워킹 맘의 양육효능감에 미치는 영향

A Study on the Effect of Social Support on the Child-rearing
Efficacy of Working Mothers

한 성 대 학 교 행 정 대 학 원
사 회 복 지 학 과
사 회 복 지 상 담 전 공
유 영 희

현대사회는 산업화 도시화로 인하여 가족구조 변화에 따라 핵가족화와 맞벌이가 일반화 되면서 워킹 맘이 늘어나고 있다. 그럼에도 현재 우리 사회는 여성이 자녀 양육과 직장 생활을 병행하기 어려운 구조이다. 출산 이후 많은 여성들이 자녀 양육을 위해 다니던 직장을 그만두고 경력단절을 겪는다. 자녀를 양육하면서 직장을 다니는 여성들도 가정과 사회로부터 양육과 직장 생활 병행에 대해 심리적 갈등과 자녀 양육을 충실히 하지 못한다는 죄책감을 겪게 된다. 여성의 사회진출이 보편화된 시대에 양육의 책임은 여성과 남성 모두의 문제임에도 가정 내의 양육 부담은 여성에게 몰려 있다. 직장에서는 어머니가 아닌 조직의 구성원으로서의 책임을 요구받으므로 자녀를 키우는 여성은 이중의 부담을 지닌다. 이는 개인적 차원의 문제가 아닌 사회적 문제이다. 양육 부담으로 인한 여성의 퇴직과 경력 단절은 사회적 손실이며, 양육 부담을 우려한 여성들의 출산 기피는 오늘날 심각한 사회문제로 지목되는

저출산 문제의 중요한 원인 중 하나이기 때문이다.

이에 본 연구는 워킹 맘을 둘러싼 사회적 지지 중 워킹 맘에게 가장 밀접한 관계가 있는 배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지가 워킹 맘의 양육효능감에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 하였다. 이를 위해 본 연구는 전국 17개 시도를 기준으로 305명의 워킹 맘을 대상으로 비례할당표집방법을 통해 우편과 면접으로 설문조사를 실시하였다. 이 연구의 종속변수는 워킹맘의 양육효능감이며 핵심적인 독립변수는 배우자, 직장, 주변인 등에 의한 사회적 지지이다. 연구의 분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 배우자 지지의 하위 영역인 ‘나에 일에 대한 존중’과 ‘자녀 양육 및 교육 공유’는 부모 중심적 양육효능감과 자녀 중심적 양육효능감 모두에게 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 맞벌이 가정이 늘면서 가부장적 문화에서 여성과 남성의 가정 내 성 역할이 분리된 가정보다 가사와 양육 부담을 여성과 남성이 공평하게 분담 할수록 양육효능감 수준이 높음을 의미한다.

둘째, 직장 지지는 부모 중심 양육효능감에 영향을 미치지 않았지만, ‘직장 내 분위기 및 근무형태 지지’는 자녀 중심적 양육효능감에 영향을 미치고 있었다. 이 결과는 현재 직장 내에서 ‘가족친화정책’에 대한 이해와 지지 수준이 높을수록 직장 내에서 워킹맘이 일과 양육을 병행하는데 대한 공적인 사회적 지지가 워킹 맘의 양육효능감을 증진시키는데 중요한 기능을 하고 있음을 시사한다.

셋째, 주변인 지지가 워킹 맘의 양육효능감에 미치는 영향은 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이는 워킹 맘의 양육효능감에 대한 배우자 지지의 효과가 가장 크기 때문인 것으로 이해된다. 현재 가족 문화는 핵가족으로 부부중심 생활문화이다. 워킹 맘은 부부간에 갈등이 적고 배우자 지지가 높을 때 심리적 안정감과 낮은 스트레스 정도를 보인다. 그러므로 주변인 지지는 워킹 맘의 양육효능감에는 유의미한 영향이 나타나지 않은 것으로 해석된다.

본 연구는 가정과 직장에서의 사회적 지지가 워킹 맘의 양육효능감의 하위 유형별로 영향을 미치는 방식이 다양하게 나타날 가능성을 제시하고 있다

는 점을 실증적으로 제시했다는 점에서 의의를 지닌다. 또한 이 연구의 연구 결과를 통해 맞벌이 가정이 지속적으로 늘어나고 있는 상황을 고려할 때 일-가정의 양립을 지속하기 위한 워킹 맘의 양육효능감을 증진시키기 위한 제도적·사회적 차원의 개선 방안이 마련되어야 할 필요성을 제기한다. 이에 후속 연구에서는 이와 관련한 대안 마련을 위해 보다 사회적 지지를 증진하기 위한 개인적·사회적 차원의 변화와 이에 따른 양육 효능감의 개선 및 일-가정 양립의 지속성을 고찰할 필요성을 제기한다.

【주요어】 워킹 맘, 양육효능감, 배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지

목 차

제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구배경과 목적	1
제 2 절 연구의 범위 및 방법	4
제 2 장 이론적 배경 및 선행연구	5
제 1 절 워킹 맘	5
1) 워킹 맘의 정의 및 현황	5
2) 워킹 맘의 양육효능감	7
제 2 절 가족친화 정책과 근로유지 관계	11
1) 가족친화정책의 주요 현황	11
2) 워킹 맘의 근로유지	13
제 3 절 사회적지지	16
1) 사회적지지의 개념 및 기능 유형	16
2) 사회적지지가 양육효능감에 미치는 영향 선행연구	17
제 4 절 연구가설	19
제 3 장 연구설계	22
제 1 절 자료수집 및 분석방법	22
1) 연구대상 및 자료수집 방법	22
2) 측정도구의 구성	23
3) 주요변수	24
제 2 절 연구모형	29
1) 연구모형	29
제 4 장 연구결과	30

제 1 절	연구자료의 평가	30
1)	조사대상자의 인구사회학적 통계	30
2)	요인(타당도)분석	33
3)	각 측정 변수들의 기술통계	37
4)	양육효능감, 배우자지지, 직장지지의 상관관계	38
5)	일반적 특성에 따른 각 변수들의 평균차이	40
제 2 절	가설검증	48
1)	배우자지지가 양육효능감에 미치는 영향	48
2)	직장지지가 양육효능감에 미치는 영향	50
3)	주변인지지가 양육효능감에 미치는 영향	52
4)	배우자지지, 직장지지, 주변인지지가 양육효능감에 미치는 영향	54
5)	배우자지지, 직장지지, 주변인지지가 양육효능감에 미치는 영향	56
6)	연구의 가설검정 요약	58
제 5 장	결 론	60
제 1 절	연구결과 요약	60
제 2 절	연구결과의 시사점 및 제언	63
참 고 문 헌		67
부 록		72
ABSTRACT		82

표 목 차

[표 2-1] 여성 경제활동 참가율 및 고용률	6
[표 2-2] 워킹 맘 vs 전업주부 양육효능감 선행연구의 결과	10
[표 2-3] 출산 및 육아·휴직 관련 정부 정책 인지도 및 이용 여부	13
[표 2-4] 워킹 맘의 근로유지에 관련 선행연구	15
[표 2-5] 사회적 지지와 양육효능감 선행연구	18
[표 2-6] 연구가설	21
[표 3-1] 측정도구의 구성	23
[표 3-2] 배우자지지 측정도구의 구성	24
[표 3-3] 직장지지 측정도구의 구성	25
[표 3-4] 주변인지지 측정도구의 구성	26
[표 3-5] 양육효능감 측정도구의 구성	28
[표 4-1] 인구사회학적 통계	31
[표 4-2] 양육효능감 요인분석	34
[표 4-3] 배우자지지 요인분석	35
[표 4-4] 직장지지 요인분석	36
[표 4-5] 각 변수들의 기술통계	37
[표 4-6] 각 변수들의 상관관계 분석	38
[표 4-7] 월 가구 소득에 따른 평균비교	41
[표 4-8] 자녀의 수에 따른 각 변수들의 평균비교	43
[표 4-9] 학력에 따른 각 변수들의 평균비교	45
[표 4-10] 평일 양육시간에 따른 각 변수들의 평균비교	46
[표 4-11] 배우자지지가 부모 중심적 양육효능감에 미치는 영향검증	48
[표 4-12] 배우자지지가 자녀 중심적 양육효능감에 미치는 영향검증	49
[표 4-13] 직장지지가 부모 중심적 양육효능감에 미치는 영향검증	50
[표 4-14] 직장지지가 자녀 중심적 양육효능감에 미치는 영향검증	51
[표 4-15] 주변인지지가 부모 중심적 양육효능감에 미치는 영향검증	52
[표 4-16] 주변인지지가 자녀 중심적 양육효능감에 미치는 영향검증	53

[표 4-17] 배우자지지, 직장지지, 주변인지지가 부모 중심적 양육효능감에 미치는 영향	55
[표 4-18] 배우자지지, 직장지지, 주변인지지가 자녀 중심적 양육효능감에 미치는 영향	57
[표 4-19] 연구의 가설검증 요약	59

그림 목 차

[그림 3-1] 연구모형	29
---------------------	----

제 1 장 서 론

제 1 절 연구배경과 목적

현대사회는 산업화 도시화로 인하여 인구구조 및 가족구조 변화에 따라 여성의 고학력화와 사회진출이 활발해졌다. 통계청(2018)의 일·가정 양립지표에 따르면 2017년 여성이 직업을 가지는 것에 대해 긍정적인 의견을 나타낸 응답자의 비율이 87.2%로 나타나 전년도 2015년(85.4%)에 비해 1.8%p 증가한 수치를 보였다. 2017년 여성의 경제활동 참여율은 52.7%로 2010년에 비해 3.9%p 지속적으로 증가하고 있는 추세로 이중 18세 미만 자녀가 있는 기혼 여성 516만명 중 취업여성은 290만명(56.1%)으로 나타나(KB금융지주경영연구소, 2018) 여성의 사회활동이 확대되고 있음을 알 수 있다.

국가에서도 여성의 고용률을 높이기 위한 정책들이 발표되고 다양한 지원이 이루어지며 기혼 여성의 취업률도 증가하였다. 2016년에는 아내의 취업에 대한 남편의 찬성 비율이 46.6%로 반대 비율인 19.0%에 비하여 두 배 이상 높은 것으로 나타났고(통계청, 2018) ‘워킹 맘(working mom)’¹⁾이라는 시대적 신조어까지 등장하게 하였다. 맞벌이 가정이 늘어나면서 가사일 또한 공평하게 분담해야 된다고 생각하는 사람이 2018년에는 59.1%로 2년 전 2016년 53.5% 비율보다 5.6%p 증가한 것으로 나타났다(통계청, 2018). 실제로 가사를 공평하게 분담하고 있다고 응답한 남성 배우자의 비율은 20.2%, 여성 배우자 19.5%로 매년 증가하고 있는 추세지만 가사를 공평하게 분담해야 한다고 견해를 밝힌 59.1%의 수준에는 아직 미치지 못하고 있다(통계청, 2018).

아직까지도 우리나라 가정문화는 양육과 자녀교육, 가사 등의 책임이나 역할은 여전히 여성의 몫으로 인식하고 있는 사회적 분위기는 쉽게 바뀌지 않고 있다. 기존 선행 연구에서도 이정선(2016)은 ‘육아가 여성의 취업유지에 큰 부담으로 작용하고 있다’라고 지적 하였다. 이처럼 일-가정양립의 부담이 늘어나는 시기가

1) 맘(working mom)은 ‘일과 육아를 병행하는 여성’(고려대 한국어 대사전).

되면 워킹 맘들은 직장생활을 지속해야 할지 중단해야 할지를 두고 한 쪽으로 결정을 해야 되는 갈등에 직면하게 된다.

대부분의 취업여성은 직장입사 연령과 관계없이 결혼 후 2년 이내 첫 자녀를 출산하는 것으로 나타나고, 첫 출산 후 3년 내에 둘째 자녀를 출산하면서 약 10년간 영·유아 및 미취학 자녀를 돌보면서 육아와 직장생활을 병행하는 것으로 나타났다(KB금융지주경영연구소, 2018). 2018년 15~54세 기혼여성 취업자 554만 9천 명을 대상으로 조사한 자료에서도 208만 3천명(37.5%)이 임신, 출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄 등의 이유로 퇴사를 한 경험이 있는 것으로 나타났다(통계청, 2018). 이러한 결과는 일-가정 양립에선 워킹 맘이 가정과 직장의 책임을 동시에 수행하는데 있어서 양육에 대한 죄책감²⁾으로 심리적 불안감으로 작용하여 양육효능감에 영향을 미치며 결국 근로 유지에 대한 갈등에까지 직면하게 되고, 그 결과로 경력단절 까지 이르게 된다.

이 같은 문제에 대응하여 정부는 모성을 보호하고 여성고용을 촉진하는 차원으로 육아휴직제 보완 및 배우자의 출산휴가제 제공을 골자로 「남녀고용평등과 일·가정양립지원을 위한 법률」³⁾을 2007년에 이 제정 하였다. 또한 2008년에는 「가족친화 사회 환경의 조성 촉진에 관한 법률」⁴⁾이 제정되어 일-가정 양립의 생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 정부는 장기정책으로 추진하고 있다. 그러나 국가에서 실행하는 보육 정책 제도 및 공적인 제도들은 현실적인 생활에 적절하게 반영되지 못 하고 있는 실정이다. 즉 워킹 맘들이 마음 놓고 일 하며 ‘어머니’로써 갖는 양육효능감과 경력단절 여성이 아닌 지속적인 근로유지를 할 수 있도록 돕는 것에는 큰 영향을 미치지 못하고 있는 것이다. 계민지(2017)는 “육아휴직제도라는 공적 제도보다 오히려 가족이나

2) 하는 아내는 어머니로서의 역할을 다 하지 못하고 있다는 점을 인식하고, 이로 인해 양심의 가책과 후회, 때로는 수치감을 느낀다(성정원, 2011, p5).

3) 제1장 총칙 제1조(목적) 이 법은 「대한민국헌법」의 평등이념에 따라 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것을 목적으로 한다(국가법령정보센터, 2007).

4) 제1장 총칙 제1조(목적) 이 법은 가족친화 사회환경의 조성을 촉진함으로써 국민의 삶의 질 향상과 국가사회의 발전에 이바지함을 목적으로 한다. 제2조(정의) 1. "가족친화 사회환경"이란 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있고, 아동양육 및 가족부양 등에 대한 책임을 사회적으로 분담할 수 있는 제반 환경을 말한다. 2. "가족친화 직장환경"이란 근로자가 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 가족친화제도가 운영되고 있는 직장환경을 말한다(국가법령정보센터, 2008).

타인의 사적인 돌봄 지원이 근로지속에 더 큰 영향을 미친다.”고 지적 하였다. 즉 워킹 맘이 일-가정 양립 생활을 해 나갈 수 있도록 사회적 지지가 뒷받침 되어야 한다는 것이다. 사회적 지지가 많을수록 어머니의 양육스트레스는 감소되고 양육효능감은 높게 지각된다(신숙재, 1997; 김현정, 2019)고 할 수 있다. 황보민주(2009)는 “남편과 직장으로부터 받는 물질적, 평가적 지지는 취업기혼 여성이 느끼는 양육효능감에 긍정적인 영향을 준다.”라고 하였다. 서민교(2007) 또한 “배우자의 도움이 양육효능감에 긍정적인 영향을 미친다.”라고 하였다. 이처럼 어머니의 심리적 안녕감과 양육지원은 취업모의 양육효능감을 향상시키는 것이다(이시연, 2017). 따라서 사회적 지지인 배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지는 워킹 맘의 양육효능감에 직접적인 영향을 주고 있다고 할 수 있다. 그러나 대부분의 연구들은 워킹 맘이 일-가정 양립을 하면서 받는 스트레스 정도와 심리적인 문제, 자녀와의 관계, 취업모와 비취업모의 양육태도나 교육수준에서 나타나는 양육효능감에 대한 연구들로 사회적 지지에 대한 연구는 미비하다.

본 연구는 사회적 지지가 워킹 맘의 양육효능감에 영향을 미치고 있다는 측면에서 배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지의 하위요소들의 상관관계를 분석해 보고, 양육효능감을 높이기 위한 기초자료를 제시하고자 한다. 또한 이 자료를 바탕으로 사회적 지지의 지원체계를 활성화 할 수 있도록 도모 하며, “일하는 엄마는 아이에게 오롯이 사랑과 보살핌을 주지 못하고 있다”라는 편견과 양육 죄책감에서 벗어나 어머니와 여성으로써 자신감 있는 삶을 살아가는데 도움이 되고자 한다.

제 2 절 연구의 범위 및 방법

앞에서 살펴본 워킹 맘의 양육효능감을 높이기 위하여 접근할 연구문제의 범위 및 방법은 다음과 같다.

첫째, 일-가정 양립생활을 하는 취업주부들의 양육효능감에 대한 선행연구들의 자료를 분석해 보고, 둘째, 취업주부들이 일-가정 양립생활을 하며 양육효능감을 높일 수 있는 사회적 지지 배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지를 정리하고 분석한다. 연구에 참고할 자료로는 부모교육 및 부모양육 태도에 관련된 전문서적과 학위논문 및 학술지, 정기 간행물 등의 선행 자료와 시대별 특성 통계요인을 파악하기 위해서 보고된 공공기관의 보고서 및 통계청 자료를 참고하여 진행 한다. 연구의 객관성을 높이기 위한 통계자료를 구축하기 위해 특정지역이 아닌 전국 17개 시·도 지역에 거주하고 있는 워킹 맘 대상으로 설문조사를 하고, IBM SPSS Statistics 25.0을 사용하여 분석한다.

제 2 장 이론적 배경 및 선행연구

제 1 절 워킹 맘

1) 워킹 맘의 정의 및 현황

워킹 맘(working mom)은 ‘일과 육아를 병행하는 여성’⁵⁾을 지칭하며 일-가정에서 다양한 역할을 수행하는 기혼 취업여성들을 통칭하여 사용하는 말로 정의 한다.

정성미(2018)에 따르면 우리나라 여성의 노동시장은 엠커브현상(M-curve)⁶⁾의 노동공급곡선에서 최근 엠커브현상이 우상향하는 양상을 보이고 있다고 하였다. 이는 여성들이 혼인 및 출산기피현상, 만혼, 일-가정 지원제도 등의 영향으로 노동시장을 이탈하지 않고, 고용률 저점 연령이 높아진 것을 알 수 있다. 정성미(2018)는 고용률 변화를 거의 보이지 않던 30~44세의 연령층이 고용률 개선의 영향으로 취업 상승이 나타났고, 이러한 현상은 일-가정의 양립 하는 맞벌이 부부 즉 워킹 맘이 증가 했다는 것을 나타내 주는 현상이라고 하였다.

[표 2-1] 여성 경제활동참가율을 보면 15~54세 기혼 여성의 경제 활동 참가율은 63.4%로 전년대비 0.7%p 상승. 이중 18세 미만 자녀와 함께 사는 취업 여성 연령은 40~49세 150만 5천명(52.4%), 30~39세 111만 5천명(38.8%), 50~54세 15만 8천명(5.5%), 15~29세 9만 4천명(3.3%) 순으로 나타났다(통계청, 2018).

5) “ 육아를 병행하는 여성을 이르는 말”(고려대 한국어 대사전).

6) 상당수 여성이 20대 초반에 노동시장에 참여하다가 20대 후반에서 30대 중후반 사이에 임신·출산·육아로 인해 경제활동참가율이 급격히 떨어지고 자녀 양육시기 이후 다시 노동시장에 입성하려는 현상을 가리키는 말. 취업률의 변화주기가 영문 M자를 닮아서 엠커브현상으로 부르며 경력단절현상을 나타낸다(한국경제 경제용어사전, 2010).

[표 2-1] 여성 경제활동참가율 및 고용률

	2017년		2018년			
	경제활동 참가율	고용률	경제활동 참가율	증감	고용률	증감
15세~54세 여성	60.2	57.3	60.7	0.5	57.8	0.5
기혼여성	62.7	61.0	63.4	0.7	61.6	0.6
18세 미만 자녀 동거여성	57.6	56.1	58.1	0.6	56.7	0.6
미혼여성	56.0	51.1	56.1	0.1	51.4	0.3

(단위: %, %p, 전년대비)

*자료: 통계청(2018상반기)지역별고용조사(부가항목) ‘자녀별 여성의 고용지표’.

정부는 워킹 맘의 증가로 일과 가정의 양립이 가능한 근무환경을 조성하고 출산이후 경력단절을 방지하기 위해 2016년부터 3년간 총 116조 7500억원의 예산을 투입하여 출산휴가 확대 및 탄력근무제(정성미, 2018)등 가족친화적 제도를 실행하여 워킹 맘들의 고충을 해결하려는 노력들이 이루어지고 있다. 하지만 워킹 맘은 일하는 동안 자녀와 함께 있어주지 못하고 엄마 역할을 제대로 못해주고 있다는 죄책감을, 회사에서는 업무에 집중하지 못하고 가정 일이나 신경 쓰는 ‘아줌마’로 낙인찍히는 결과를 초래 할 때도 있다.

조옥진(2019)은 “일과 양육의 분리 및 분배의 균형이 이루어지지 않아서 직장에서도 에너지를 다 쓰고 가정으로 돌아왔을 때, 정작 에너지가 없어서 자녀들을 내버려 두게 되거나 부정적 정서가 표출 된다고 하였다.” 이런 일상의 생활의 반복에서 오는 스트레스는 오롯이 워킹 맘의 몫이 되는 것이 현실이다. 직장에서는 주류에 속하지 않는 여성, ‘애 까지 달린 아줌마’, ‘여자라 책임감 없다’는 말, ‘아줌마는 전문적이지 않다’(노성숙 외, 2012)는 말과 편견은 워킹 맘의 직장생활에는 큰 걸림돌이 된다. 사회구성원으로 당당하고 싶은 워킹 맘은 심리적 불안과 우울을 느끼고 있으며, 이러한 것은 현재 워킹 맘들이 겪고 있는 고충이라 하겠다.

2) 워킹 맘의 양육효능감

가) 양육효능감의 개념

Albert Bandura의 자아효능감(self-efficacy)의 개념에서 파생된(황보민주, 2009) 양육효능감(Parenting self-efficacy)은 “부모 자신의 지각으로 부모의 과업을 완수하고 자녀의 긍정적인 변화에 영향을 미치는 능력”이라(Scheel, 1998 : 황보민주, 2009 재인용)할 수 있다. 안지영(2000)은 양육효능감을 능력 있는 어머니의 자기평가로 해석 하였고, 이시연(2017) 역시 어머니 역할에 대한 자신감이라 하였다. 또한 인지적 관점에서 정혜인(2002)은 자녀 양육과 연관하여 어려움 없이 인지적 특성들을 잘 관리해 나가는 부모의 자신감으로 양육효능감을 정의 하였다.

따라서 본 연구에서 양육효능감은 워킹 맘이 일-가정 양립생활을 하면서 자녀에 대한 죄책감과 어려움 없이 ‘어머니’의 역할을 바르게 수행하는 것이고, 자녀를 잘 이끌어 주는 것이다. 그리고 성장 발달에 기여하는 ‘어머니’ 역할에 대한 워킹 맘이 갖는 자신감과 인지도라 하겠다.

나) 양육효능감의 구성요소

연구자에 따라 다양한 양육효능감의 구성 요인들이 있는데 사랑, 통제, 의사소통, 교육, 전반적인 5개 하위요인으로 나눌 수 있다. 이중 사랑은 자녀에 대한 애정표현 능력에 대한 효능감을 말하고, 통제는 자녀를 통제하고 훈육하는 능력에 대한 효능감과 교육은 자녀를 지도하는 능력에 대한 효능감, 어머니의 역할 수행 등 전반적인 효능감을 말하고 있다(우수희, 2015).

최형성(2002)은 좋은 부모가 되기 위한 지식과 행동 등 전반적인 양육 능력과, 자녀의 심신을 건강하게 양육하는 건강양육능력, 자녀에 대한 이해 및 수용과 관련된 의사소통 양육능력, 자녀의 지적 학습 능력과 관련된 학습지도 능력, 자녀를 통제하고 훈육 하는 능력 등의 5개의 하위요인으로 구분하였다.

반면 신숙재(1997)의 양육효능감 척도는 어머니-자녀관계에서 어머니로서의 문제 해결 기술과 능력에 대한 자신의 기대를 측정하고, ‘어머니 유능감’과 자녀를 키우면서 느끼는 어머니 역할에 대한 긴장과 불안을 나타내는 ‘어머니로서의 불안감’으로 구성 하였다(이시연, 2017).

또한 이경화 외(2008)의 부모교육 자료에 의하면 “부모는 자녀를 양육할 때 아동 스스로가 자율적으로 행동하도록 도와주어 아동이 자신의 생활을 계획하고 수행할 수 있도록 해야 한다고 하였다.” 한가정의 양육방법은 그 다음 세대로 이어질 수 있기 때문에 적절한 양육방법이 필요하다는 것이다. 김익균 외(2009)에 따르면 “양육효능감이 높은 부모는 분명한 행동 기준이 있어서 부모-자녀 간에 개방된 의사소통을 하고 자녀가 책임감 있고 협력적으로 행동하도록 하며, 자녀의 성장발달을 통해 부모 자신도 성장 발달한다는 관점으로 자녀양육이 단순히 출산만 하는 것이 아니고, 자녀와 관련된 다양한 요구를 다 완성해야 한다”고 보았다.

행동주의 이론 관점에서 부모는 ‘모델’로서의 역할로 부모-자녀 관계에서 “부모는 자녀의 행동을 지도·관리하고 발달시킬 뿐 아니라, 자신을 조절할 수 있는 기술을 습득하는 데 초점을 두며, 자녀를 지도하는 역할을 담당해야 한다”는 점을 강조한다(이경화 외, 2008). 또한 시대적 변화로 인해 부모역할도 많은 변화를 보이고 있는데, 특히 핵가족의 영향으로 자녀에게 부모는 유일한 모델이며 양육태도도 다양하게 변화되어 지고 있다. 학자들은 양육태도를 ‘수용적 양육태도, 과도한 관심의 양육태도, 허용적 양육태도, 거부적 양육태도, 지배적 양육태도, 과잉기대의 양육태도’등 6가지(이경화 외, 2008)로 구분하는데, 이중 ‘수용적 양육태도’를 가장 이상적인 양육태도라고 한다.

수용적 양육태도란 “부모가 자녀와 정서적으로 밀착된 관계를 맺고 따뜻한 태도로 자녀를 대하여 가정에서 자녀가 차지하는 위치를 중요하게 볼 때 수용적이라고 할 수 있다. 부모들은 언제나 자녀에게 깊은 관심을 갖고 인격적 존재로 아동을 받아들이며 부모자신의 갈등에 따라 아동을 대하지 않는다”라고 하였다(이경화 외, 2008). 즉 이런 부모는 성숙된 부모의식을 가진 사람으로 양육효능감도 높을 것이라고 할 수 있겠다.

따라서 본 연구에서는 양육효능감의 하위요소를 부모-자녀의 관계에서 바

라보는 관점으로 ‘부모의 입장에서 행해지는 양육태도’와 ‘자녀의 입장에서 행해지는 양육태도’로 구분하였다. 부모의 입장에서 행해지는 양육태도를 ‘부모 중심적 양육효능감’과 자녀의 입장에서 행해지는 양육태도를 ‘자녀 중심적 양육효능감’이라고 하였다.

수용적 양육태도를 갖는 부모는 자녀를 대할 때 어머니 본인 감정에 치우치는 양육행동을 하지 않는다. 수용적인 마음으로 일방적인 부모 중심적 양육방식이 아닌, 자녀를 이끌어 주는 양육방식으로 자녀가 올바른 가치관을 가질 수 있도록 생활 속에서 늘 모델링이 되어 모범적인 양육 방식을 취한다. 자녀 중심적 양육방식 또한 부모가 자녀 입장에서 생각하고 양육하는 방식으로, 늘 자녀 입장에서 자녀가 무엇을 원하는지, 자녀가 자유롭게 결정하고 행동할 수 있도록 지지하며 자녀를 지켜봐 주는 양육 행동이다. 즉 수용적 부모는 어릴 때부터 자녀를 하나의 인격체로 존중하기 때문에 생활에서 자녀와 소통하며 자녀의 의견을 반영하는 양육행동을 한다. 이렇게 부모-자녀 간에 수용적인 양육 방식으로 부모-자녀 둘 사이에 의사소통이 원활하게 이루어 질 때 자녀는 스스로 생각하며 행동하고, 원만한 대인 관계를 형성하고 매사에 적극적이며 자신감 있는 사람으로 성장 한다. 그리고 어머니의 높은 양육효능감은 자녀에게 자신감 있는 모습으로 비춰지고 자녀도 건전하게 성장(김익균 외 2009) 시킬 수 있겠다고 할 수 있다.

다) 워킹 맘 vs 전업주부 양육효능감 선행연구

양육효능감은 전반적으로 사랑하는 자녀를 잘 지도하고 키우려는 어머니로서의 자신감인데 워킹 맘과 전업주부의 양육효능감은 어떻게 나타나고 있는지 기존의 선행 연구들 몇 가지를 살펴보면 다음과 같은 결과가 있었다.

김혜진(2005)의 연구에서는 전업주부의 부모역할 수행에 대한 부담감이 더 높은 것으로 나타났고, 맞벌이 어머니의 연령이 많을수록, 전업주부는 연령이 적을수록 양육효능감에 죄책감 점수가 높은 것으로 나타났다. 정혜인(2003)의 연구에서도 취업하지 않은 어머니가 양육효능감이 높았다. 또 다른 의견으로

는 취업모가 비취업모 보다 양육효능감과 역할 만족도가 높다고(조복희 외, 1994; 황보민주, 2009)보고 되었다. 안지영(2001)은 취업주부 어머니가 전업주부 어머니에 비해 양육효능감이 더 높게 나타났고, 이 같은 맥락으로 김금숙(2011)도 취업을 하지 않은 어머니 보다 취업을 한 어머니가 양육효능감이 높다고 하였다. 반면 박미숙(2012)은 취업모와 비취업모 집단간에 의미 있는 차이는 나타나지 않은 것으로도 나타났다.

이렇듯 양육효능감에 영향을 주는 요인들 중 하나인 어머니의 취업여부에 관련된 연구들은 바람직한 양육행동과 아동발달을 유도 할 수 있다는 점에서 앞으로도 지속적으로 연구할 필요성이 있을 것이다.

[표 2-2] 워킹 맘 vs 전업주부 양육효능감 선행연구의 결과

연구자	연구결과
안지영 (2001)	어머니의 양육신념과 효능감, 그리고 스트레스가 양육행동에 미치는 영향은 전업주부인 어머니가 취업한 어머니에 비해 양육효능감이 낮다.
정혜인 (2003)	취업을 하지 않은 어머니가 취업을 한 어머니보다 양육효능감이 높았다.
김혜진 (2004)	취업주부 보다 전업주부의 양육스트레스가 더 높게 인지되며 부모역할 수행에 대한 부담감 또한 전업주부의 스트레스가 높게 나타났다.
황보민주 (2009)	가정 또는 직장에서 일을 대신 해주거나 직접적인 도움을 많이 받을수록, 긍정적인 평가를 많이 받을수록 양육효능감에 크게 영향을 미치고 있다.
김금숙 (2011)	취업모의 양육효능감이 비 취업모보다 높게 나타났다.
성정원 (2011)	취업모는 전통적인 어머니역할에 대해 인식이 작용될수록 양육죄책감이 크게 나타났다.
박미숙 (2012)	비 취업모의 경우 양육효능감 요인이 가장 큰 양육스트레스 원인으로 분석되었다.

제 2 절 가족친화 정책과 근로유지 관계

1) 가족친화정책의 개념 및 주요 현황

가족친화제도는 일·가정 양립 생활에 있어서 책임의 균형을 이루는데 도움을 주기위해 개발한 조직의 제도(policies), 프랙티스 (practices), 프로그램(programs) 및 관련 복리(benefits) 등을 의미 한다(Kelly et al, 2008; 조희정, 2011. 재인용). OECD(2007)에서 일·가족양립정책의 정의는 “일과 가정생활의 균형 있는 조화를 촉진하고, 성 평등한 고용기회를 확대하는 모든 가족 친화적 정책”을 지칭하는 것으로 정의 된다(황보민주, 2009).

최근 우리나라 정부도 여성의 경제활동 참여로 인한 저출산 해소와 국가 경제 성장 활력 회복을 위해 정부는 모성을 보호하고 여성고용을 촉진하는 차원으로 2007년 「남녀고용평등과 일·가정양립지원을 위한 법률」을 제정하였고, 2008년에는 「가족친화 사회 환경의 조성 촉진에 관한 법률」이 제정되어 일-가정 양립의 생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 장기정책으로 진행되고 있다. 워킹 맘도 그 중요성을 인식 하여 자녀 보육방식을 정부정책에 맞춰 결정하여 양육하고 있다. 최근에는 ‘워라밸’⁷⁾이라는 기업 문화가 확산되어 지고 있다. 최근 고용노동부에서는 ‘일·가정 양립과 업무 생산성 향상을 위한 근무혁신 10대 제안’을 하였는데 그 내용들은 “정시 퇴근, 퇴근 후 업무 연락 자제, 업무집중도 향상, 생산성 위주의 회의, 명확한 업무지시, 유연한 근무, 효율적 보고, 건전한 회식문화, 연가사용 활성화, 관리자부터 실천”(고용노동부, 2017)등 일-가정 양립을 위한 다양한 실천 방안들이 제시되어 지고 있다.

그리고 정부정책으로 실행되고 있는 가족친화지원 제도들은 출산을 기준으로 ‘출산 전·후 휴가제’가 있다. 이는 여성 근로자는 정규직 여부와 관계없이 출산일 전·후 90일 휴가를 부여 받을 수 있고, 배우자 출산 시 남성 근로자에

7) ‘삶의 균형(Work-life balance)’이라는 표현은 1970년대 후반 영국에서 개인의 업무와 사생활 간의 균형을 묘사하는 단어로 처음 등장했다. 우리나라에서는 각 단어의 앞 글자를 딴 ‘워라밸’이 주로 사용된다(PMG 지식엔진연구소, 2017).

게 3~5일 휴가를 부여 하는 ‘배우자 출산 휴가제’가 있다. 만 8세 이하 자녀가 있는 남·녀 근로자는 최대 1년 휴직이 가능한 ‘육아 휴직제’가 있으며, 주당 15~30시간으로 근로시간 단축하여 일 할 수 있는 ‘육아기 근로시간 단축제’가 있다. 출·퇴근 시간을 선택&조정, 성과에 따른 근무시간 등 ‘유연 근무제’와 ‘직장 보육지원’이라든지 ‘가족 돌봄 휴직제’ 등도 있다.

산전·후 휴가, 육아휴직, 보육비 지원 제도의 이용가능여부(임지영, 2011)는 워킹 맘의 근로지속에도 긍정적인 영향을 미친다고 할 수 있다. 그러나 [표 2-3]을 보면 알 수 있듯이 이런 정부정책 지원 제도들의 사용은 활발하게 이루어지지 못하고 있는 실정으로, ‘배우자 출산 휴가제’, 육아기 근로시간 단축제, ‘유연근무제’ 등의 정책을 알고 있으나 직장 분위기상 사용하지 못하는 비중이 30%이다. 또한 출산 및 육아·휴직 관련 정책에 대한 인지도 대부분 80%를 상회하나, 이용 경험률은 출산 전·후 휴가제 및 육아휴직제를 제외하면 10%대 이하의 낮은 수준이다(KB 금융지주경영연구소, 2018).

이러한 제도를 이용했을 때 여전히 불이익과 차별적 관행으로 지원사용에 직접적인 영향을 끼쳐 중도 포기 했던 경험이 있다(유아랑, 2008)는 걸 보면, 정부의 주요 보육정책과 지원제도가 지속적으로 강화되고 있음에도 불구하고 워킹 맘은 그 제도를 편안하게 이용하지 못하고 있다고 해석되며, 취약계층의 취업여성의 경우는 더욱 이런 제도적 사각지대에 놓여 있다고 볼 수 있다.

[표 2-3] 출산 및 육아·휴직 관련 정부 정책 인지도 및 이용 여부

정부정책	설명	이용 해봄 /이용중	알고 있으나 사용 못함	알고 있으나 도입 안 됨	몰랐음
• 후 휴가제	여성 근로자 출산일 전후 90일 휴가. (정규직 여부 관계없음)	49.1	17.0	27.0	6.9
배우자 출산휴가제	배우자 출산 시 남성 근로자에게 3~5일 휴가. (최초 3일 유급)	15.2	32.8	43.0	9.1
육아휴직제	만 8세이하 자녀가 있는 남·녀근로자 최대 1년 휴직. (재직 1년 이상)	37.4	24.7	31.3	6.6
육아기 근로시간 단축제	만 8세이하 자녀가 있는 근로자 주당 15~30시간으로 근로시간 단축.	4.9	36.7	43.0	15.4
직장 보육 지원	직장어린이집 설치, 지역 어린이집 위탁 등 근로자 자녀 보육 지원.	5.0	24.4	54.3	16.3
가족 돌봄휴직제	근로자 가족이 질병/노령 등 돌봄이 필요한 경우 사용 가능. (무급 원칙)	2.4	30.2	44.1	23.4
유연근무제	출퇴근 시간 선택/조정 및 성과에 따른 근무시간 인정. (재택근무 포함)	6.4	33.4	46.1	14.1

*자료: KB 금융지주경영연구소(2018).

2) 워킹 맘의 근로유지

요즘 사회에서 일(Job)은 생활을 위한 소득획득의 도구만이 아니라 개인의 성장과 더불어 자아실현을 위한 도구로서의 중요성이 더 대두되고 있다. 사회

적·경제적 발달 및 의식주의 과학화, 생활의 질 향상, 사회참여 기회 확대 등은 기혼 여성이 갖고 있던 직업에 관한 의식의 변화를 초래하였다. 현대의 기혼 여성은 자기 발전을 통하여 자아실현을 꾀하고자 경제활동에 참가하려는 욕구를 보이고 있다(김병숙, 1993 ; 최점옥, 2005).

최근 워킹 맘들은 일-가정 양립에 있으면서 여러 가지의 갈등에도 불구하고 취업유지 및 경력 유지를 위해서 무단히 노력하고 있다. 그에 따라서 기혼 취업 여성들의 근로유지 여부를 결정짓는 요소에 대한 연구들도 다양한 관점에서 논의 되고 있다. 최은미(2004)는 “남편, 시부모, 친정부모의 여성취업에 대한 지지정도와 출산 후 자녀의 양육분담 정도는 여성의 취업유지에 유의한 영향을 미친다”고 하였다. 이정선(2016)은 “연령과 자녀보육 대행자의 유무는 취업상태 유지에 긍정적인 영향을 미치는 것이라고 하였고, 자녀보육대행자가 출산 후 여성의 취업상태 유지에 중요변수임”을 강조하였다.

또한 정명혜(2012)의 질적 연구 참여자에 따르면 워킹 맘은 “시댁과 친정 가족들로부터 ‘자랑스럽다’, ‘든든하다’라는 격려, 전업주부 친구들로 부터는 ‘성공한 삶’, ‘부럽다’라는 지지가 근로유지를 할 수 있는 근간이 되었다”라고 하였다. 뿐만 아니라 “배우자도 육아나 가사노동에 적극 동참하지는 않았지만 아내의 일에 대해 지지하고 격려하며, 멘토가 되고자 노력했다”라는 이야기는, 배우자 지지, 주변인 지지, 직장 지지 등 일-가정 양립생활을 하는 워킹 맘에게는 매우 긍정적인 사회적 지지의 영향을 인식하게 한 사례라 할 수 있다. 이렇듯 워킹 맘의 근로 유지에 미치는 영향에 대한 선행 연구들을 정리하면 다음과 같다.

[표 2-4] 워킹 맘의 근로유지 관련 선행연구

연구자	연구결과
박은영 (2004)	경력몰입에 대한 직장-가정 갈등 영향을 감소 시키는 것은 상사의 지원 및 동료의 지원이다.
최은미 (2004)	자녀양육이 가족원 전체가 공동으로 책임져야 할 부분이라는 사회적 인 인식이 풍부해 질수록 여성의 취업중단 비율은 낮아진다.
최점옥 (2005)	직무유지 행동에 유의한 영향을 미치는 것은 취업여성이 지각한 직무상실요인(개인특성)임을 확인 하였다.
최은영 (2009)	비업무적 지원이 직무만족과 조직몰입을 조절해주는 효과를 가지는 것으로 나타났다.
임지영 (2011)	일가족양립제도 이용가능여부와 이를 구성하는 하위 제도인 산 전·후휴가, 육아휴직, 보육비 지원 제도의 이용가능여부 모두 기혼 여성근로자의 취업지속에 긍정적인 영향을 미친다.
이정선 (2016)	조부모 등이 육아를 도와주는 시간이 길수록 여성의 취업 연속성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.
선민영 (2016)	가족의 정서적 지지와 도구적 지지의 적극적인 지원은 고용유지에 긍정적 영향을 주었다.
계민지 (2017)	‘육아휴직제도’라는 공적 제도보단 가족, 타인의 사적 돌봄 지원이 근로지속에 더 큰 영향을 끼친다고 하였다.

제 3 절 사회적 지지

1) 사회적 지지의 개념 및 기능 유형

사회적 지지(social support)⁸⁾는 “타인과의 관계를 통해 제공되는 심리적 및 물질적인 형태의 모든 긍정적인 지원을 총칭하는 말”이다(이철수, 2009). Nolten(1994)는 부모나 친구 등 다양한 사람으로부터 제공되는 호의적인 행동이나 태도라 하였고, Wills(1991)은 보살핌과 사랑을 받는 사회적 관계망 속에 들어 있는 경험이나 지각이다(박선영, 2015 재인용). 또한 사회적 지지는 개인을 둘러싼 가족, 친구, 이웃, 기관 등으로부터 제공되는 여러 가지 형태의 도움이나 그들과의 친밀한 관계이며(유우영, 최진아, 이숙, 1998; 이승미, 2004 재인용), 사회 구성원들과 끊임없이 주고받는 긍정 및 주관적 차원의 지지(배지연, 김원형, 윤경아, 2005)라고 하였다. 김미원(2014)은 다른 사람과 관계로 얻을 수 있는 긍정적 자원의 일체로, Thoit(1982)는 부모, 배우자, 친구, 친척, 동료, 성직자, 전문가 등으로 사회적 지지를 구분 하였다(황보민주, 2009 재인용).

Cantor(1991)은 “비공식적인 사회적 지지(informal social support)와 공식적인 사회적 지지(formal social support)로 제공하는 주체에 따라 구분 하였는데, 비공식적인 사회적 지지는 가족, 친척, 친구, 이웃 등과 같은 사회적 그룹에 속한 사람으로부터 일상생활을 통해 받는 지지를 의미하며, 공식적인 사회적 지지는 정부나 민간차원의 기관에서 제공하며 교사와 의사, 사회복지사 등의 전문가와 학교와 병원 등의 기관을 통해서 받는 사회적 지지를 의미한다”(Dunst, Trivette & Deal, 1988; Koegel & Koegel, 1995; 황보민주, 2009 재인용). 이처럼 사회적 지지는 국내 및 국외 등의 학자에 따라 여러 가지로 정의되고 있다.

워킹 맘을 둘러싼 배우자와 가족, 직장, 주변인 등의 사회적 지지는 워킹

8) 지지 02 ; “일반적으로 사회적 지지는 개인의 정신건강 및 적응에 대해 직접 및 간접적으로 긍정적인 영향을 미치는 중요한 심리·사회적 변인으로 알려지고 있음. 사회적 지원이라는 표현으로 사용”(이철수, 2009, 사회복지학 사전, p435-436)

맘에게 여러 가지 형태로 도움을 주고 있고, 양육효능감에도 영향을 미치고 있다. Allen(2001)의 ‘가족지지 적 작업 환경’의 연구에서 ‘가족끼리의 갈등은 가족에 갈등을 통해 전염된다’고 하였다. 즉 한 개인을 둘러싼 사회적 환경 특히 가정과 가족은 매우 중요한 매개적 관계로, 부부간의 지지는 자녀들에게 까지 영향을 줄 수 있다. 맞벌이 가정에서는 특히 부부간의 갈등과 지지여부에 따라 자녀양육에 큰 영향을 미치고 이는 곧 양육효능감에까지 연결 된다.

이에 본 연구는 Cantor의 비공식적인 사회적 지지를 바탕으로 워킹 맘을 둘러싼 사회적 지지 중 워킹 맘에게 가장 밀접한 관계가 있는 배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지가 워킹 맘의 양육효능감에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 하였다.

2) 사회적 지지가 양육효능감에 미치는 영향 선행연구

일-가정 양립 생활에 받는 사회적 지지에서 서민교(2007)는 “배우자나 주변인으로부터 사적인 지지를 많이 받을수록 양육효능감이 증가하지만, 공적인 제도들은 유명무실하여 실제로 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다”고 하였다. 황보민주(2009)는 “취업기혼여성이 주변인으로부터 본인의 일을 대신해주거나 직접 적으로 돕는 행위를 많이 받을수록, 자신에 대한 긍정적인 평가를 받을수록 양육효능감이 높아진다”라고 하였다. 어머니의 직업 여부에 따라 사회적 지지가 높음을 비교한 송미혜(2006)의 연구에서도 남편의 지지도가 높을 때 어머니는 적극적인 양육태도를 보인다. 또한 최형성(2002)은 “양육효능감은 양육스트레스, 아동기질보다 사회적 지지와 가장 높은 정적 상관이 있고 높은 양육효능감과 관련 있다”고 하였다.

이렇듯 양육스트레스, 양육형태, 부모역할 만족도의 관계, 어머니의 심리적 안녕감과 같은 개인적인 측면에서 양육효능감에 대한 연구는 다양하다. 그러나 사회적 지지가 양육효능감에 미치는 구체적인 관계에 대한 연구는 매우 부족하지만, 사회적 지지가 언급된 양육효능감의 몇 가지 연구들의 결과를 정리해보면 [표 2-5]과 같다.

[표 2-5]사회적 지지와 양육효능감 선행연구

연구자	연구결과
김민정 (2006)	남편이 지지해 줄 때 취업주부는 신체발달과 사회·정서 발달을 돕는 양육행동에 더 적극적으로 참여하고 있다고 나타났다.
송미혜 (2006)	직업을 가진 어머니가 전업주부인 어머니보다 정서,평가,정보,물질적 사회적 지지를 더 많이 받았으며, 양육효능감도 높게 나타났다.
서민교 (2007)	자녀양육 효능감 및 양육스트레스에 공적 지지는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 자녀양육과 관련된 각종 제도들이 유명무실하여 직접적인 도움을 주지 못하고 있다.
황보민주 (2009)	물질적인 지지와 평가적인 지지를 많이 받을수록 양육효능감이 높아 지는 것으로 나타났다.
성정원 (2011)	취업모는 배우자 지지 만족도가 낮으면 부정적 양육행동과 미숙한 부모역할로 인한 죄책감을 더 크게 느낀다.
김안나 (2017)	취업모의 부모역할 만족도를 높이는 것을 조력하기 위해서 사회적 지지가 필요함을 시사한다.
우수희 (2014)	사회적 지지는 양육효능감에 직접적인 영향을 주지 않는 것으로 밝혀졌다.
유상미 (2014)	배우자의 정서적 지원, 직장상사의 정서적 지원이 높을수록 양육효능감은 높다.

제 4 절 연구가설

워킹 맘을 둘러싼 배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지 등 여러 가지 형태의 사회적 지지는 앞에서 언급된 다양한 선행연구들과 개념들을 통해서 워킹 맘에게 일-가정 양립 생활을 할 수 있는 지지임을 알 수 있었다. 이러한 지지는 워킹 맘의 양육효능감에 까지 영향을 미치고 있다. 그리고 워킹 맘의 양육효능감은 자녀에게도 긍정적 또는 부정적인 영향을 나타나고 있다는 것 또한 기존 선행 연구들을 통해 나타났다. 서민교(2007)는 사적인 지지 즉, 배우자 및 주변인의 지지를 많이 받을수록 양육효능감이 증가 한다고 하였고, 최형성(2002) 또한 양육효능감에 영향을 주는 것은 사회적 지지가 높은 정적 상관이라고 하였다. 이렇게 사회적 지지는 워킹 맘에게 꼭 필요한 지지 체계이다. 따라서 본 연구도 사회적 지지의 중요성을 인식하여 다시 한 번 워킹 맘의 양육효능감에 미치는 영향에 대해 재인식으로 ‘사회적 지지는 워킹 맘의 양육효능감에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.’라는 전체가설을 설정하였다. 그러나 사회적 지지를 좀 더 세분화시켜 살펴볼 필요가 있기에 본 연구에서는 사회적 지지를 ‘배우자 지지, 직장 지지, 주변인(배우자를 제외 한 가족, 친구, 직장 동료들)지지’로 구분하였다.

워킹 맘은 배우자가 지지 해줄 때 양육행동에 더 적극적으로 참여(김민정, 2006)한다고 하였고, 유상미(2014)는 배우자 지지의 정서적 지원이 높을수록 양육효능감이 높아진다고 하였다. 앞선 선행 연구를 바탕으로 가설1 ‘배우자 지지가 높으면 부모·자녀 중심적 양육효능감이 높을 것이다’로 설정 하고 ‘가정일과 어려움지지, 나의 일에 대한 존중, 자녀 양육 및 교육 공유’⁹⁾등의 하위요소를 포함하여 가설 1-1 ‘배우자의 지지가 높으면 부모 중심적 양육효능감이 높을 것이다’, 가설1-2 ‘배우자의 지지가 높으면 자녀 중심적 양육효능감이 높을 것이다’로 하위요소로 나누어 설정하였다.

직장 지지를 통한 양육효능감을 살펴보면 서민교(2007)는 유명무실한 공적 제도들은 워킹 맘의 양육효능감에 영향을 미치지 않는다고 하였다. 하지만 본

9) 일에 대한 존중, 자녀양육 및 교육을 공유, 가정 일을 도움, 어려움에 대한 지지 등은 House(1981) 정서적, 도구적, 정보적, 존중감의 4가지 지유형을 토대로 배우자로부터 받는 지지에 관한 척도를 개발하였다(김수정, 2015, p41-89)

연구자는 그렇게 판단되지 않았기에 가설2 ‘직장 지지가 높으면 부모·자녀 중심적 양육효능감이 높을 것이다’로 설정 한 뒤, ‘직장 내 분위기 지지’, ‘후생 복지 제도’, ‘근무환경’, ‘근무형태’¹⁰⁾의 각각의 하위요소를 바탕으로 가설2-1 ‘직장에서 받는 지지가 높으면 부모 중심적 양육효능감이 높을 것이다’ 와 가설2-2 ‘직장에서 받는 지지가 높으면 자녀 중심적 양육효능감이 높을 것이다’를 설정하였다.

이처럼 배우자, 직장 지지 뿐만 아니라 ‘(배우자를 제외 한)가족, 친구, 직장동료¹¹⁾ 및 기타 등의 주변인 지지’ 또한 양육효능감에 영향을 미치므로 가설3 ‘주변인 지지가 높으면 부모·자녀 중심적 양육효능감이 높을 것이다.’를 설정 한 뒤, 하위요소로 3-1 ‘주변인 지지가 높으면 부모 중심적 양육효능감이 높을 것이다’, 3-2 ‘주변인 지지가 높으면 자녀 중심적 양육효능감이 높을 것이다’로 나누었다.

또한 위의 독립변수 각 각이 양육효능감에 영향을 미칠 것이라는 가정 하에 ‘배우자, 직장, 주변인 지지’ 중 ‘부모 중심적 양육효능감’ 과 ‘자녀 중심적 양육효능감’에 높은 영향을 미치고 있는 사회적 지지는 어떤 것 인지 살펴볼 필요가 있기 때문에 가설4-1 ‘배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지가 부모 중심적 양육효능감에 영향을 미칠 것이다’, 가설4-2 ‘배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지가 자녀 중심적 양육효능감에 영향을 미칠 것이다’라고 설정하였다. 위의 가설 내용들을 정리하면 다음과 같다.

10) 분위기, 상사의 지지, 근무부담, 가족친화적인 정책 및 복지제도 등과 관련된 직장의 정서적 도구적 지지에 관한 내용으로 구성된 설문지(정서린, 2016, p48-50)

11) 상사, 동료, 가족, 친구의 지원으로 일.가정의 조화 관계를 유지하고 일.가정 갈등관계를 극복 는 종업원의 노력이나 바램을 이해해주는 비업무적 지원제도(최은영, 2009, p56)

[표 2-6] 연구가설

연구가설	
전체 가설	사회적 지지는 워킹 맘의 양육효능감에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
1. 배우자 지지가 높으면 부모·자녀 중심적 양육효능감이 높을 것이다.	
1-1 배우자의 지지가 높으면 부모 중심적 양육효능감이 높을 것이다.	
1-2 배우자의 지지가 높으면 자녀 중심적 양육효능감이 높을 것이다.	
2. 직장 지지가 높으면 부모·자녀 중심적 양육효능감이 높을 것이다.	
2-1 직장에서 받는 지지가 높으면 부모 중심적 양육효능감이 높을 것이다.	
2-2 직장에서 받는 지지가 높으면 자녀 중심적 양육효능감이 높을 것이다.	
3. 주변인 지지가 높으면 부모·자녀 중심적 양육효능감이 높을 것이다.	
3-1 주변인 지지가 높으면 부모 중심적 양육효능감이 높을 것이다.	
3-2 주변인 지지가 높으면 자녀 중심적 양육효능감이 높을 것이다.	
4. 배우자지지, 직장지지, 주변인 지지는 부모·자녀 중심적 양육효능감이 높을 것이다.	
4-1 배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지는 부모 중심적 양육효능감에 영향을 미칠 것이다.	
4-2 배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지는 자녀 중심적 양육효능감에 영향을 미칠 것이다.	

제 3 장 연구 설계

제 1 절 자료수집 및 분석방법

1) 연구대상 및 자료수집 방법

본 연구는 표본 추출을 위해 전국 17개 시·도에 거주 하고 있는 워킹 맘을 대상으로 ‘비확률 표집방법(nonprobability sampling method)’¹²⁾인 비례할당표 방법¹³⁾을 기초하여 우편조사법¹⁴⁾과 집단조사법¹⁵⁾을 병행 하였다. 본 연구자가 오랜 기간 직장 생활을 해오면서 형성한 인적 네트워크를 활용하여 지인들이 근무하고 있는 직장에서, 지인들의 직장 동료 및 선·후배 맞벌이 기혼 여성을 소개받는 방식으로 모집 하였다. 그 중 서울과 경기지역의 대상자들은 개인적으로 또는 그룹을 정해서 접촉하여 본 연구의 주제에 대해 설명한 후 설문조사는 지필로 하였다. 하지만 서울과 경기지역을 제외한 나머지 지방도시 경우는 지인에게 전화를 통하여 연구의 목적이나 방법 등을 설명하고 소개받아 지인과 설문 대상자에게 우편조사법과 집단조사법을 병행하여 활용하는 방법으로 진행 했다.

워킹 맘의 직업형태(종류) 및 직위는 구분을 두지 않고 전국 17개 시·도에 거주하고 있는 만50세 이하의 워킹 맘을 대상으로 실시하였다. 이중 자녀가 1명 이상이고 자녀 연령이 막내자녀의 연령 기준으로 만0세~만13세로 선정하였다. 본 연구에서 사용할 측정도구의 적정성과 문항들에 대한 대상자의 이해 정도와 소요시간 등을 알아보기 위하여 2019년 1월 중 서울, 경기지역 거주자 30명의 워킹 맘을 대상으로 설문지 배포 및 온라인 예비조사를 실시하

12) 가지는 모집단의 표본을 추출하기 위해 사용되는 방법으로 확률표집방법(probability sampling method)과 비확률표집방법(nonprobability sampling method)이 있다(황창순 외, 2016, p135-142).

13) 모집단에 특징을 할당하여 표본에 포함시키는 방법(황창순 외, 2016, p141)

14) 우편을 이용하여 설문지를 보내고 응답 후 반송용 봉투 사용하여 회수하는 방법(황창순 외, 2016, p179)

15) 여러 사람이 한 자리에 모였을 때 설문 조사를 실시하는 방법(황창순 외, 2016, p182)

였고, IBM SPSS Statistics 25.0을 사용하여 분석을 실행했다. 수거된 예비조사 설문지 분석결과를 토대로, 답하는 방법을 질문하거나 의미가 중복되고 답하기 어렵다고 지적된 부분 등은 1차 및 2차 수정 검토하여 완성된 3차 설문지를 2019년 3월 1일부터 3월 18일까지 18일간 설문지 총 435부를 배포하였으며 이중 수거된 설문지 368부 중 무응답 및 복수응답 그리고 불성실하게 응답한 63부를 제외 하고 최종적으로 305부의 설문자료를 통계분석에 사용하였다.

2) 측정도구의 구성

본 연구는 워킹 맘의 일-가정 양립을 위해 비공식적 사회적 지지가 워킹 맘의 양육효능감과 근로유지에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 함으로 설문지를 구성하였으며, 표지를 제외한 7장으로 이루어져 있다.

문항의 구성은 양육효능감 측정 15문항, 배우자지지 측정 24문항, 직장지지 측정 14문항, 주변인지지(직장동료, 배우자 외 가족, 친구)측정 10문항, 인구사회학적 특성(개인적 특성, 가정생활, 직장생활)에 관련된 17문항으로 총 80문항으로 이루어져 있다.

[표 3-1] 측정도구의 구성

구분	변수	문 항 수
비공식적 사회적지지	양육효능감	15문항
	배우자지지	24문항
	직장지지	14문항
	주변인지지	10문항
개인적특성	연령(거주지역), 학력, 취미	3문항
가정생활특성	맞벌이, 결혼생활기간, 가구소득 등	6문항
직장생활특성	근속기간, 근무시간 등	8문항
합 계		80문항

3) 주요변수

가) 독립변수 : 사회적 지지

(1) 배우자 지지

본 연구의 독립변수인 사회적 지지는 구조적 측면보다 기능적 측면에 주안점을 두었다. 김수정(2015)이 House(1981)의 정서적, 도구적, 정보적, 존중감 4가지 유형을 토대로 개발한 24문항 ‘나의 일에 대한 존중, 자녀양육 및 교육을 공유, 가정일을 도움, 어려움에 대한지지’ 등 4가지 하위요소가 있다. 본 연구에서는 12번 문항 ‘배우자는 나의 양육방법과 교육법을 존중해 준다’, 24번 문항 ‘배우자는 가정 경제를 위해 노력하는 나에게 고마워한다.’가 ‘나에 일에 대한 존중’으로 나뉘서 3가지 하위요소로 ‘나에 일에 대한 존중’, ‘자녀 양육 및 교육공유’, ‘가정일과 어려움지지’ 등으로 구분 되어졌다. 척도로는 5점 리커트(Likert Scale)척도¹⁶⁾로 1점 ‘매우 아니다’부터 5점 ‘매우 그렇다’ 점수로 구분 하였으며 그에 따른 신뢰도¹⁷⁾ Cronbach's a .969이다.

[표 3-2] 배우자 지지 측정도구의 구성

하위영역	문항번호	문항 수	신뢰도
가정 일과 어려움 지지	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23	11문항	.958
나에 일에 대한 존중	1, 2, 3, 4, 5, 6, 12, 24	8문항	.936
자녀 양육 및 교육 공유	7, 8, 9, 10, 11	5문항	.917
합 계		24문항	.969

16) 척도 “응답자에게 여러 진술들을 제시한 후에 응답자가 각 진술에 대해 동의하는 정도를 나타내도록 되어 있는 측정도구”(황창순 외, 2016, p80)

17) 신뢰도(reliability)는 “측정도구를 가지고 동일한 현상을 반복해서 관찰할 때마다 동일한 결과가 나타나는 정도를 말한다”(황창순 외, 2016, p117).

(2) 직장 지지

직장 지지 척도는 정서린(2016)의 선행 연구 중 김필숙(2010)의 상사의 지지, 근무부담, 직장의 분위기, 가족친화적인 정책 및 복지제도 등과 관련된 직장의 정서적 및 도구적 지지에 관한 총 14문항으로 구성된 척도를 참고한 것을 사용하였다.

본 연구에서는 반응척도 5점 리커트 척도 (Likert Scale)로 이중 “①나의 직장에서는 집안 일이나 자녀양육문제로 휴가나 휴직을 사용하는 것에 곱지 않은 시선을 보낸다. ②나의 직장에서는 개인 사정이나 집안 이로 주중에 휴가를 내는 것이 어렵다 ③나의 직장에서는 연차나 휴가 등을 사용 할 때 눈치가 보인다. ④나의 직장에서는 가족 친화제도를 이용하는 경우, 승진이나 인사 등의 불이익을 받는다. ⑤나의 직장에서는 주당 50시간 이상 일하도록 요구 한다. ⑥나의 직장에서는 주말 특은 퇴근 후에도 집에서 회사일을 해야 하는 경우가 있다.” 등 ①부터 ⑥번 까지는 역 문항으로 계산 하여 1점 ‘매우 그렇다’ 부터 5점 ‘전혀 그렇지 않다’ 로 계산 하였고, 나머지 ⑦부터 ⑭까지는 5점 리커트 척도 (Likert Scale) 1점 ‘전혀 그렇지 않다’ 5점 ‘매우 그렇다’ 측정 신뢰도는 Cronbach's a .864 로 나타났다.

[표 3-3] 직장 지지 측정도구의 구성

하위영역	문항번호	문항 수	신뢰도
직장 내 분위기 지지	7, 8, 9, 10, 11	5문항	.816
직장 내 후생복지제도	12, 13, 14	3문항	.867
근무환경 지지	*1, *2, *3 ,*6	4문항	.740
근무형태 지지	*4, *5	2문항	.694
합 계		14문항	.864

*역문항으로 역점수화 하여 통계분석에 활용함

(3) 주변인 지지

주변인 지지 척도는 일-가정의 조화관계를 유지하고 일-가정 갈등관계를 극복하려는 노력이나 바람을 이해해주는 직장동료, (배우자 외)가족, 친구의 지원으로 최은영(2009)의 설문지 15문항을 본 연구에 맞도록 10문항을 택하여 사용 하였다.

정서적 지원, 정보적 지원, 물질적 지원, 평가적 지원등의 하위영역으로 구분 지었고, 질문 형식은 리커트 척도가 아닌 객관식 선택 문항으로 ① 직장 동료 ② (배우자 외) 가족 ③ 친구 ④ 기타() ⑤ 없음. 등으로 중복 선택 하도록 하였으며, 각 1점씩을 부여 했다.

[표 3-4] 주변인 지지 측정도구의 구성

하위영역	문항번호	문항 수
정서적 지원	1, 2	2문항
정보적 지원	3, 4, 5	3문항
물질적 지원	6, 7, 8	3문항
평가적 지원	9, 10	2문항
합 계		10문항

나) 종속변수 : 양육효능감

(1) 양육효능감

본 연구는 최형성(2002)의 양육효능감 설문 문항을 참고 하였다. Allen(1993),

Dorsey와 그 동료들(1999), Dumka와 그 동료들(1996), Elder 와 그 동료들(1995), Johnston&Mash(1989), Teti와 Gelfand(1991), Wells-Parker 와 동료들(1990), 신숙재(1997), 강희경(1994), 우희정(1993)의 척도 등 국·내외의 양육효능감 측정에 사용된 도구(최형성, 2002)를 참고로 변안·수정하여 38문항을 제작 하였다. 5개의 하위요인 ‘전반적인 양육능력, 건강하게 양육하는 능력, 의사소통 능력, 학습지도 능력, 훈육능력’ 등의 다섯 개의 하위 요인 총 37문항으로 구성 하였다(최형성, 2002). 이중 본 연구에 맞도록 15문항으로 축소하여 사용 하였고, 부모교육 이론을 바탕으로 두 가지 하위요인으로 구분 지었다.

이경화 외(2008) 부모교육에서 수용적 양육태도란 “부모가 자녀와 정서적으로 밀착된 관계를 맺고 따뜻한 태도로 자녀를 대하고 부모들은 언제나 자녀에게 깊은 관심을 갖고 인격적 존재로 아동을 받아들이며 부모자신의 갈등에 따라 아동을 대하지 않는다.”라고 하였다.

본 연구에서는 양육효능감의 하위요소를 부모-자녀의 관계에서 바라보는 관점으로 부모 중심으로 행해지는 수용적 양육태도와 자녀 중심으로 행해지는 자녀 중심적 양육태도로 구분하여, 부모 중심으로 행해지는 양육태도를 ‘부모 중심적 양육효능감’ 과 자녀 중심에서 행해지는 양육태도를 ‘자녀 중심적 양육효능감’이라는 이름으로 구분지어 사회적 지지가 ‘부모 중심적 양육효능감’ 과 ‘자녀 중심적 양육효능감’에 미치는 영향에 대해 분석 했다.

첫 번째 양육효능감의 하위영역 ‘부모 중심적 양육효능감’은 “②나는 부모로서 능력이 있다고 생각한다. ③나는 아이가 올바른 가치관을 갖도록 모범을 보이고 있다. ④나는 아이가 건강한 몸과 마음을 갖도록 지도 한다. ④나는 아이가 하는 말을 잘 들어 줄 수 있다. ⑥나는 아이의 학습을 지도 할 수 있다. ⑦나는 좋은 부모가 되기 위해 노력한다. ⑬나는 좋은 부모가 되기 위해 필요한 기술을 가지고 있다. ⑭나는 아이의 학습을 집에서 효율적으로 지도 할 수 있다.” 등의 7가지 문항으로 설정 하였다.

두 번째 양육효능감의 하위영역 ‘자녀 중심적 양육효능감’은 “①나는 아이가 좋아하는 것이 무엇인지 알 수 있다. ⑤나는 아이가 하는 말을 잘 들어 줄 수 있다. ⑧나는 아이가 무엇을 원하는지 알 수 있다. ⑨나는 아이가 말쑥 부리지 않도록 지도 할 수 있다. ⑩나는 다른 부모에게 자녀양육에 관한 도움

을 줄 수 있다. ⑪나는 아이가 좋은 활동(음악, 운동, 봉사활동 등)에 참여 하게 한다. ⑫나는 아이에게 자유롭게 결정을 내릴 수 있는 권리를 주고 있다. ⑭ 나는 아이의 학습을 집에서 효율적으로 지도 할 수 있다. ⑮나는 아이가 집 밖에서 어떤 행동을 하는지 알 수 있다.”등이 포함된다.

리커트 척도는 1점 ‘전혀 그렇지 않다’에서 5점 ‘매우 그렇다’로 평정 하여 분석할 때는 15문항 모두를 역 문항으로 분석 하였으며, 양육효능감의 측정 신뢰도는 Cronbach's α .912 로 나타났다.

[표 3-5] 양육효능감 측정도구의 구성

하위영역	문항번호	문항 수	신뢰도
부모 중심적 양육효능감	*2, *3, *4, *6, *7, *13, *14	7문항	.867
자녀 중심적 양육효능감	*1, *5, *8, *9, *10, *11, *12, *15	8문항	.839
합 계		15문항	.912

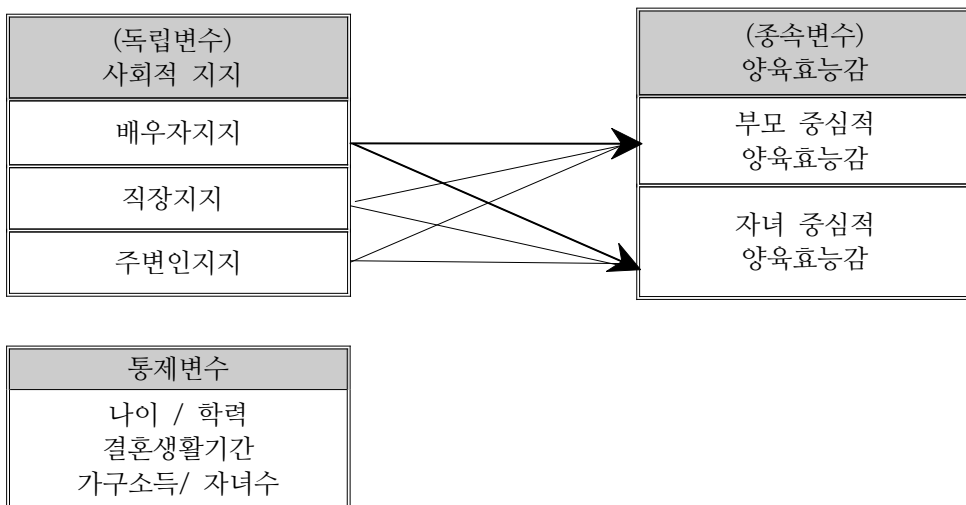
*역문항으로 역점수화 하여 통계분석에 활용함

제 2 절 연구모형

1) 연구모형

본 연구는 워킹 맘의 일-가정 양립 생활에서 워킹 맘의 양육효능감에 영향을 미치는 사회적 지지에 대한 세부적인 요인들을 분석하기 위해 다음과 같은 연구모형을 설정하였다. 배우자 지지, 직장 지지, 주변인지지 등의 사회적 지지를 독립변수로 설정하였고, 종속변수로는 양육효능감인 ‘부모 중심적 양육효능감’과 ‘자녀 중심적 양육효능감’으로 설정 하였다. 또한 워킹 맘이 개인적 변수로 갖고 있는 ‘나이, 학력, 결혼생활 기간, 가구 소득, 자녀 수’을 통제변수로 설정 하였다. 이런 개인적 특성에 따른 통제변수는 독립변수인 배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지에 영향을 줄 수 있고, 이로 인해서 ‘부모 중심적 양육효능감’ 과 ‘자녀 중심적 양육효능감’에 미치는 양상이 각 각 다르게 나타 날 수 있기 때문이다. 앞선 내용을 바탕으로 본 연구의 변수들 간의 관계를 연구모형으로 나타내면 다음과 같다.

[그림 3-1]연구모형



제 4 장 연 구 결 과

제 1 절 연구 자료의 평가

1) 조사대상자의 인구사회학적 통계

조사대상자의 평균 연령의 분포를 살펴보면 20대가 20명(6.6%), 30대가 209명(68.5%)이고, 40대 이상이 76명(24.9%)으로 30대가 가장 많았으며, 학력은 고등학교 졸업 이하는 18명(5.9%), 2~3년제 대학교 졸업은 159명(52.1%), 4년제 대학교 졸업 이상이 128명(42.0%) 순으로 나타났다. 자녀의 수는 1명은 118명(38.7%), 2명은 159명(52.1%), 3명 이상은 28명(9.2%)이며, 평일 자녀양육시간은 4시간 이상이 146명(47.9%)으로 가장 많았고 그 다음은 3~4시간 미만인 86명(28.2%), 2~3시간 미만 45명(14.8%), 1~2시간 미만 20명(6.6%), 30~1시간 미만이 6명(2.0%), 30분 미만 2명(0.7%) 순으로 나타났다.

본 연구는 기혼여성인 워킹 맘을 주 대상으로 설문을 실시하여 301명(99.0%)이 맞벌이며, 3명(1.0%)은 배우자의 휴직, 사별 등의 이유로 맞벌이가정이 아닌 것으로 응답 되었다. 결혼 기간은 5년 이상 10년 미만이 131명(43.5%)으로 가장 많이 차지했으며, 가구 월 평균 소득은 500~600만원 미만이 87명(28.8%), 다음은 400~500만원 미만이 76명 (25.2%)을 차지했다. 또한 워킹 맘들은 일-가정의 양립생활에 있으면서 취미 활동생활을 하는 사람은 126명(42.4%)로 평균 1회 정도 참여 하는 것으로 나타났지만, 여전히 취미 활동을 갖지 못하고 있는 워킹 맘은 171명(57.6%)로 나타났다. 이와 관련하여 표로 정리하면 다음의 [표 4-1]과 같다.

[표 4-1] 인구사회학적 통계

구 분	분 류	빈 도	비율(%)
나이	20대	20	6.6
	30대	209	68.5
	40대 이상	76	24.9
지역	서울특별시	41	13.5
	부산광역시	23	7.6
	대구광역시	10	3.3
	인천광역시	13	4.3
	광주광역시	13	4.3
	대전광역시	13	4.3
	울산광역시	12	3.9
	세종특별자치시	11	3.6
	경기도	73	24.0
	강원도	10	3.3
	충청북도	8	2.6
	충청남도	11	3.6
	전라북도	15	4.9
	전라남도	5	1.6
	경상북도	18	5.9
	경상남도	16	5.3
	제주특별자치도	12	3.9
학력	고등학교 졸업 이하	18	5.9
	2~3년제 대학교 졸업	159	52.1
	4년제 대학교 졸업 이상	128	42.0
취미활동 여부	있다	126	42.4
	없다	171	57.6
주 평균횟수 (N=122)	1회	61	50.0
	2회	30	24.6
	3회	17	13.9
	4회	6	4.9
	5회	4	3.3
	6회	0	0
	7회	4	3.3

주 평균시간 (N=87)	1~2시간	47	54.0
	3~4시간	26	29.9
	5시간 이상	14	16.1
맞벌이 여부	예	301	99.0
	아니오	3	1.0
결혼생활 기간	3년 미만	8	2.7
	3년 이상~5년 미만	32	10.6
	5년 이상~10년 미만	131	43.5
	10년 이상~15년 미만	93	30.9
	15년 이상	37	12.3
가구 월 평균소득	200~300만원 미만	29	9.6
	300~400만원 미만	36	11.9
	400~500만원 미만	76	25.2
	500~600만원 미만	87	28.8
	600~700만원 미만	48	15.9
	700만원 이상	26	8.6
자녀 수	1명	118	38.7
	2명	159	52.1
	3명 이상	28	9.2

2) 요인(타당도) 분석

가) 양육효능감 변수의 요인분석

종속변수인 양육효능감의 하위요인이 어떻게 분류되는지 파악하고자 요인분석을 실시하였다. 요인의 추출방법으로는 Varimax 회전을 실시하여 요인 추출하고 그 결과 타당도를 저해하는 문항이 없어 총 15문항으로 요인 분석을 실시하였다. KMO 측도는 .911로 나타났고 Bartlett의 구형성 검정 결과도 유의확률 .001 미만으로 나타나 요인분석의 모형이 적합한 것으로 판단되고, 누적분산은 52.141%로 나타나 구성된 2개의 요인 설명력이 높은 것으로 판단되었다.

분석결과, 두 가지로 추출된 제 1요인은 ‘부모 중심적 양육효능감, 제 2요인은 ‘자녀 중심적 양육효능감’으로 명명 하였다. 부모의 양육형태는 부모-자녀 관계의 질을 결정해 주고 자녀의 지적, 정서적, 성격적 발달에 중요한 영향을 미친다. [표 4-2] 에서와 같이 1요인 ‘부모 중심적 양육효능감’에 관련된 문항 “②나는 부모로서 능력이 있다고 생각한다. ③나는 아이가 올바른 가치관을 갖도록 모범을 보이고 있다. ④나는 아이가 건강한 몸과 마음을 갖도록 지도 한다. ④나는 아이가 하는 말을 잘 들어 줄 수 있다. ⑥나는 아이의 학습을 지도 할 수 있다. ⑦나는 좋은 부모가 되기 위해 노력한다. ⑬나는 좋은 부모가 되기 위해 필요한 기술을 가지고 있다. ⑭나는 아이의 학습을 집에서 효율적으로 지도 할 수 있다.”등을 보면 부모 입장에서 아이를 양육하는 형태로 자녀의 정서적 발달에 영향을 미치는 항목이라고 할 수 있다. 2요인인 ‘자녀 중심적 양육효능감’에 관련된 문항 “①나는 아이가 좋아하는 것이 무엇인지 알 수 있다. ⑤나는 아이가 하는 말을 잘 들어 줄 수 있다. ⑧나는 아이가 무엇을 원하는지 알 수 있다. ⑨나는 아이가 말썽부리지 않도록 지도 할 수 있다. ⑩나는 다른 부모에게 자녀양육에 관한 도움을 줄 수 있다. ⑪나는 아이가 좋은 활동(음악, 운동, 봉사활동 등)에 참여 하게 한다. ⑫나는 아이에게 자유롭게 결정을 내릴 수 있는 권리를 주고 있다. ⑭나는 아이의 학습을 집에서 효율적으로 지도 할 수 있다. ⑮나는 아이가 집 밖에서 어떤 행동을

하는지 알 수 있다.” 등은 자녀의 입장에서 바라보는 부모의 양육 형태로 자녀의 지적, 성격적 발달에 영향을 미치는 항목들이라고 할 수 있다.

[표 4-2] 양육효능감 요인분석

item	부모중심적 양육효능감	자녀중심적 양육효능감
② 부모로서 능력이 있다고 생각한다.	0.691	0.337
③ 아이가 올바른 가치관을 갖도록 모범을 보이고 있다	0.777	0.216
④ 아이가 건강한 몸과 마음을 갖도록 지도 한다.	0.754	0.162
⑥ 아이의 학습을 지도 할 수 있다.	0.626	0.373
⑦ 좋은 부모가 되기 위해 노력한다.	0.714	0.250
⑬ 좋은 부모가 되기 위해 필요한 기술을 가지고 있다	0.591	0.403
⑭ 아이의 학습을 집에서 효율적으로 지도 할 수 있다.	0.574	0.425
① 아이가 좋아하는 것이 무엇인지 알 수 있다.	0.140	0.744
⑤ 아이가 하는 말을 잘 들어 줄 수 있다.	0.479	0.491
⑧ 아이가 무엇을 원하는지 알 수 있다.	0.256	0.736
⑨ 아이가 말썽부리지 않도록 지도 할 수 있다.	0.422	0.564
⑩ 다른 부모에게 자녀양육에 관한 도움을 줄 수 있다.	0.325	0.530
⑪ 아이가 좋은 활동(음악, 운동, 봉사활동 등)에 참여 하게 한다.	0.368	0.554
⑫ 아이에게 자유롭게 결정을 내릴 수 있는 권리를 주고 있다.	0.256	0.638
⑮ 아이가 집 밖에서 어떤 행동을 하는지 알 수 있다	0.217	0.604
아이겐값	4.076	3.745
공통분산(%)	27.174	24.966
누적분산(%)	27.174	52.141
KMO=.911, Bartlett's = 2,013.872($p < .001$)		

나) 배우자 지지 변수의 요인분석

독립변수인 배우자 지지의 하위요인 가정일과 어려움지지, 나의 일에 대한 존중, 자녀 양육 및 교육 공유로 구성된 요인이 요인 적재량은 모두 0.5이상으로 나타났다. KMO 측도는 .958로 나타났고 Bartlett의 구형성 검정 결과도 유의확률 .001 미만으로 나타나 요인분석의 모형이 적합한 것으로 판단되었고, 누적분산은 74.185%로 나타나 구성된 3개의 요인 설명력이 높은 것으로 판단되었다.

[표 4-3] 배우자 지지 요인분석

item	가정일과 어려움지지	나의 일에 대한 존중	자녀양육 및 교육공유
13.내가 바쁠 때 배우자는 스스로 가정 일을 대신해 준다.	0.741	0.311	0.330
14.사소한(설거지, 청소, 빨래 등)집안일을 도와준다.	0.831	0.214	0.217
15.내가 아플 때 알아서 가정 일을 한다.	0.823	0.213	0.257
16.시키지 않아도 집안에서 자신이 할 수 있는 일을 찾아 도와준다.	0.834	0.165	0.276
17.가정에서 내가 잊거나 놓친 부분들을 알아서 처리한다.	0.785	0.096	0.316
18.내가 직장 혹은 가정에서의 일로 걱정 할 때 나를 안심 시켜 준다.	0.737	0.323	0.311
19.내가 직장,가정에서 겪는 어려움에 대해 이야기 할 때 귀담아 들어준다.	0.676	0.470	0.234
20.언제나 내편에서 이야기를 들어준다.	0.657	0.449	0.213
21.나의 바쁜 회사상황(야근,출장,주말근무 등)에 대해 이해해 준다.	0.630	0.498	0.189
22.직장 혹은 가정에서 일어난 일을 의논하는 것이 문제해결에 도움이 된다.	0.570	0.393	0.382
23.직장과 가정 양쪽에서 모두 애쓰는 나를 지지해 준다.	0.669	0.552	0.253
1.나의 일에 대해서 자랑스럽게 여긴다.	0.223	0.839	0.110
2.나의 일을 의미 있는 일이라고 생각한다.	0.233	0.868	0.167
3.나의 일을 가치 있는 일이라고 생각한다.	0.188	0.877	0.182
4.내가 나의 일에 자부심을 가질 수 있도록 나의 일을 인정해 준다.	0.308	0.807	0.237
5.내가 가정생활과 직장생활을 함께 병행하는 것에 대해 자랑스러워 한다.	0.284	0.751	0.170
6.나를 좋은 ‘엄마’라고 칭찬 한다.	0.145	0.643	0.324
12.나의 양육방법과 교육법을 존중해 준다	0.368	0.526	0.433
24.가정 경제를 위해 노력하는 나에게 고마워 한다.	0.550	0.612	0.250
9.육아와 관련하여 적절한 지침을 준다.	0.319	0.222	0.841
8.자녀양육 및 교육에 도움이 되는 정보와 지식을 제공해 준다.	0.231	0.233	0.833
11.내가 자녀양육 및 교육과 관련하여 현명한 선택을 할 수 있도록 조언해 준다.	0.367	0.287	0.752
10.자녀와 관련된 일들을 스스로 챙긴다.	0.439	0.143	0.719
7.자녀양육 및 교육방식에 관한 나의 걱정을 함께 나눠 준다.	0.316	0.527	0.576
아이겐값	7.185	6.450	4.169
공통분산(%)	29.938	26.874	17.373
누적분산(%)	29.938	56.812	74.185

KMO=.958, Bartlett's = 7,459.515($p < .001$)

다) 직장 지지 변수의 요인분석

독립변수인 직장지지의 하위요인 직장 내 분위기 지지, 직장 내 후생복지 제도 지지, 근무환경 지지, 근무형태지지로 명명하여 구성된 요인으로 1번부터 ~ 6번은 역 문항으로 계산 하였다. KMO 측도는 .848로 나타났고 Bartlett의 구형성 검정 결과도 유의확률 .001 미만으로 나타나 요인분석의 모형이 적합한 것으로 판단되었고, 누적분산은 67.397%로 나타나 구성된 4개의 요인 설명력이 높은 것으로 판단되었다.

[표 4-4] 직장 지지 요인분석

item	직장 내 분위기 지지	직장 내 후생복지제도	근무환경 지지	근무형태 지지
10.직장일 못지않게 가족에 대한 책임을 중시하는 것을 이해한다.	0.848	0.151	0.135	0.162
9.내가 가족과 관련된 일을 처리 할 수 있도록 할 일을 조정해 준다.	0.785	0.188	0.210	0.016
8.내가 집안일과 직장 일을 병행 할 수 있도록 도움을 준다.	0.746	0.205	0.131	0.197
11.가족생활에 대한 이야기를 편안 하게 말 할 수 있다.	0.707	0.133	0.069	0.173
7.정시에 퇴근 할 수 있어서 가족생활에 지장을 주지 않는 편이다.	0.497	0.127	0.344	0.050
12.일과 가족의 양립을 위해 직장에서 지원하는 후생복지제도에 만족 한다.	0.175	0.875	0.147	0.002
14.여가생활을 위해 지원하는 후생 복지제도에 만족한다.	0.211	0.859	0.137	0.065
13.경력개발을 위해 지원하는 교육지원제도에 만족한다.	0.251	0.805	-0.026	0.139
*3.연차나 휴가 사용할 때 눈치가 보인다	0.195	0.022	0.823	0.178
*2.개인 사정이나 집안일로 주중에 휴가를 내는 것이 어렵다.	0.156	0.066	0.817	0.051
*1.집안일이나 자녀양육문제로 휴가, 휴직을 사용하는 것에 곱지 않은 시선을 보낸다	0.303	0.046	0.641	0.287
*6.주말 혹은 퇴근 후에도 집에서 회사 일을 해야 하는 경우가 있다.	0.013	0.400	0.533	0.153
*4.가족친화제도를 이용하는 경우 승진, 인사 등의 불이익을 받는다.	0.148	0.059	0.188	0.844
*5.주당 50시간 이상 일하도록 요구한다.	0.229	0.127	0.217	0.787
아이겐값	3.004	2.473	2.366	1.593
공통분산(%)	21.460	17.661	16.897	11.379
누적분산(%)	21.460	39.121	56.018	67.397

KMO=.848, Bartlett's = 1,801.466($p < .001$)

*역문항으로 역점수화 하여 분석에 활용.

3) 각 측정 변수들의 기술통계

본 연구에 사용된 주요 변수들의 최소 값, 최대 값, 평균, 표준편차를 알아보기 위하여 기술통계를 살펴보면 양육효능감의 첫 번째 요인인 ‘부모 중심적 양육효능감’의 최소값은 -2.73, 최대값 2.79, 두 번째 요인인 ‘자녀 중심적 양육효능감’의 최소값은 -3.24, 최대값 2.46으로 나타났다. 배우자 지지에서는 두 번째 요인인 ‘나에 일에 대한 존중’ 최소값은-3.35, 최대값3.09로 나타 났으며, 직장 지지는 네 번째 ‘근무형태지지’ 요인 최소값은-3.88, 최대값2.86이다. 양육효능감, 배우자 지지, 직장 지지는 요인점수로 변환해서 기술통계 분석을 실시하였기 때문에 모든 변수의 평균은 “0” 으로 나타났고 표준편차는 “1”로 동일하게 나타났다. 그러나 주변인 지지는 리커트 척도가 아니 었고, 선택된 문항에 점수를 1점으로 했기에 요인 점수에는 해당 되지 않는다.

[표 4-5] 각 변수들의 기술통계

구 분	변수	최소값	최대값	평균	표준편차
양육효능감	부모중심적 양육효능감	-2.73	2.79	0.00	1.00
	자녀중심적 양육효능감	-3.24	2.46	0.00	1.00
배우자지지	가정일과 어려움	-3.27	3.41	0.00	1.00
	나에 일에 대한 존중	-3.35	3.09	0.00	1.00
	및 교육공유	-2.65	2.56	0.00	1.00
직장지지	내 분위기 지지	-3.28	2.80	0.00	1.00
	직장 내 후생복지제도 지지	-3.35	2.43	0.00	1.00
	근무 환경 지지	-2.94	2.65	0.00	1.00
	근무형태 지지	-3.88	2.86	0.00	1.00
주변인지지	직장동료	0.00	10.00	2.00	2.36
	배우자 외 가족	0.00	10.00	5.85	3.09
	친구	0.00	10.00	2.38	2.64
	기타	0.00	9.00	0.26	1.13

4) 양육효능감, 배우자 지지, 직장 지지의 상관관계

주요 변수인 양육효능감, 배우자 지지, 직장 지지간의 상관관계¹⁸⁾를 확인하기 위하여 피어슨의 상관관계 분석(pearson's correlation analysis)을 실시하였고, 상관관계 분석은 요인분석에서 산출한 요인점수로 분석을 진행하였다.

[표 4-6] 각 변수들의 상관관계 분석

	부모중심 양육 효능감	자녀중심 양육 효능감	가정일과 어려움지지	나의 일에 대한 존중	자녀 양육 및 교육 공유	직장내 분위기 지지	직장내 후생복 지제도 지지	근무 환경 지지	근무 형태 지지
부모중심적 양육효능감	1	.	.	.	.	.	.	.	.
자녀중심적 양육효능감	0.000	1	.	.	.	.	.	.	.
가정일과 어려움지지	-0.028	0.077	1	.	.	.	.	.	.
나에 일에 대한 존중	.131	.297** *	0.000	1	.	.	.	.	.
자녀양육 및 교육공유	.179**	0.098	0.000	0.000	1	.	.	.	.
직장 내 분위기 지지	0.024	.125*	0.065	.154**	0.015	1	.	.	.
직장 내 후생복지 제도 지지	0.100	-0.039	0.009	0.040	0.014	0.000	1	.	.
근무환경 지지	0.037	-0.032	0.087	-0.012	.155**	0.000	0.000	1	.
근무형태 지지	-0.003	.161**	-0.087	.181**	-0.066	0.000	0.000	0.000	1

* < .05, ** $p < .01$, *** $p < .001$, N = 305.

18) (correlation analysis)은 변량변수(bivariate data) 간에 상호의존관계가 있을 경우, 이를 통계적으로 분석하는 것을 말한다(윤여각 외, 2012, p97).

분석을 실시한 결과로 양육효능감의 첫 번째 하위 구성요소인 ‘부모 중심적 양육효능감’은 배우자 지지의 변수인 ‘나에 일에 대한 존중’, ‘자녀양육 및 교육공유’와 유의한 정(+)적 상관관계를 보였으며, 다른 변수들과는 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 이는 맞벌이 가정에서 남성배우자의 이해 및 역할 분담과 자녀양육에 적극적인 참여로 인한 결과로 생각된다. 최근 자녀의 성장 발달에 있어서 아버지의 역할에 대한 중요성도 부각되고(김익균 외, 2009)있고, 전통적인 가정문화 생활 인식 변화가 이루어지고 있음을 나타낸 결과로 해석 할 수 있다.

양육효능감의 두 번째 하위 구성요소인 ‘자녀 중심적 양육효능감’은 배우자 지지의 변수인 ‘나에 일에 대한 존중’과, 직장지지 변수인 ‘직장 내 분위기 지지’, ‘근무형태 지지’와 유의한 정(+)적 상관관계를 보였으며 다른 변수들과는 유의한 상관관계를 보이지 않았다. ‘자녀 중심적 양육효능감’에 유의한 정(+)적 상관관계를 보인 ‘나에 일에 대한 존중’, ‘직장 내 분위가지지’, ‘근무형태 지지’등은 워킹맘이 갈등 없이 심리적인 안정감을 갖고 일-가정 양립 생활을 하는 데 중요한 매개체라 인식하고 있기 때문이라고 생각 한다.

배우자 지지 변수인 ‘나에 일에 대한 존중’은 직장지지 변수인 ‘직장내 분위가지지’, ‘근무형태 지지’와 유의한 정(+)적 상관관계를 보였고, 배우자 지지 변수인 ‘자녀양육 및 교육공유’는 직장 지지 변수인 ‘근무환경 지지’와 유의한 정(+)적 상관관계를 보였다. 정서린(2016)은 “가족친화적 지지가 높은 직장에 다니는 취업모는 가족생활에서 발생하는 여러 가지 문제와 어려움을 더 적게 경험할 가능성이 높고, 일과 가족생활에 대한 통제감과 안정감, 만족감이 증대 된다”라고 하였다. 또한 직장내에서 가사와 일을 병행하는데 허용적인 분위기가 강할수록 직장에 대한 만족도도 함께 높아지며 지속적으로 근무하기를 희망 한다(최은미, 2004)라는 연구 결과처럼 배우자 지지, 직장 지지는 양육효능감과 근로유지에도 중요한 상관관계로 분석되었다고 하겠다.

반면에 배우자 지지 변수인 ‘가정일과 어려움지지’와 직장 지지 변수인 ‘직장 내 후생복지 제도지지’는 다른 변수들과의 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 이는 물질적, 도구적 지지 보다는 정서적 지지로 심리적 불안함 없이 갈등과 스트레스를 받고 싶어 하지 않은 워킹 맘들의 속마음이 아닐까 생각해 본다.

5) 일반적 특성에 따른 각 변수들의 평균차이

가) 월 가구 소득에 따른 평균비교

본 연구에 사용된 주요 변수들의 평균이 월 가구소득, 자녀 수, 학력, 평일 평균 양육시간에 따라 유의한 차이를 보이는지 검증하고자 일원배치 분산분석을 실시하였고, 유의하게 나타나는 변수들에 한하여 던컨의 사후분석을 실시하였다. 각 변수의 평균은 요인분석을 실시하여 얻은 요인점수를 가지고 분석을 실시하였다. 분석결과 소득에 따라서 직장 지지 변수인 ‘직장 내 후생복지 제도 지지’ ($3.778, p < .01$)에 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 유의한 차이를 보이는 변수에 대하여 던컨의 사후분석을 실시한 결과 가구소득 200~300만원, 500~600만원, 600~700만원의 워킹 맘보다 가구소득 300~400만원인 워킹 맘이 더 높은 것으로 나타났다.

이 결과로 미루어 짐작해 보면 ‘직장 내 후생복지 제도 지지’는 근속기간이 짧고, 어린 자녀를 둔 워킹 맘에게 필요한 지지로써, 일-가족 양립 생활을 위해선 직장에서도 지원하는 경력개발을 위한 교육과 여가생활을 위한 제도적 지지에 대한 필요성을 더 갖고 있기 때문에 나온 결과로 볼 수 있을 것이다. 500~600만원의 가구소득을 가진 워킹 맘은 오랜 근속 기간을 가졌을 것으로 자녀 연령도 높아 자녀 양육에 들이는 시간도 줄어 일 - 가족의 양립을 위해 직장에서도 허용 하는 제도에 큰 영향을 받고 있지 않은 것이라는 생각을 해볼 수 있다.

나머지 변수인 ‘부모 중심 양육효능감 과 자녀 중심 양육효능감’에 배우자 지지인 ‘가정일과 어려움 지지, 나에 일에 대한 존중, 자녀양육 및 교육 공유’, 직장 지지인 ‘직장내 분위기 지지, 근무환경 지지, 근무형태 지지’는 소득에 따른 유의한 차이를 보이지 않았다.

[표 4-7] 월 가구 소득에 따른 평균비교

종속변수	집단	표본수	평균	표준편차	F	p	Duncan
부모 중심적 양육효능감	200~300만원 미만	28	0.01	0.95	0.319	0.902	
	300~400만원 미만	35	-0.03	1.13			
	400~500만원 미만	75	0.00	0.95			
	500~600만원 미만	86	0.08	1.06			
	600~700만원 미만	47	-0.15	0.98			
	700만원 이상	26	0.03	0.90			
자녀 중심적 양육효능감	200~300만원 미만	28	-0.02	1.11	0.423	0.832	
	300~400만원 미만	35	-0.15	0.85			
	400~500만원 미만	75	0.03	0.97			
	500~600만원 미만	86	-0.04	1.02			
	600~700만원 미만	47	0.05	1.02			
	700만원 이상	26	0.20	1.13			
가정일과 어려움지지	200~300만원 미만	28	-0.10	1.17	0.865	0.505	
	300~400만원 미만	34	-0.19	0.98			
	400~500만원 미만	75	0.12	1.04			
	500~600만원 미만	85	-0.07	0.99			
	600~700만원 미만	47	0.17	0.90			
	700만원 이상	26	-0.03	0.96			
나에 일에 대한 존중	200~300만원 미만	28	-0.30	0.97	0.849	0.516	
	300~400만원 미만	34	-0.07	0.93			
	400~500만원 미만	75	-0.04	1.00			
	500~600만원 미만	85	0.13	0.96			
	600~700만원 미만	47	0.00	1.04			
	700만원 이상	26	-0.03	1.17			
자녀양육 및 교육공유	200~300만원 미만	28	0.09	0.90	0.857	0.511	
	300~400만원 미만	34	0.11	1.02			
	400~500만원 미만	75	-0.08	0.94			
	500~600만원 미만	85	0.02	0.97			
	600~700만원 미만	47	-0.19	1.17			
	700만원 이상	26	0.24	1.06			

직장 내 분위기 지지	200~300만원 미만	28	0.04	1.06	0.938	0.457	
	300~400만원 미만	35	-0.06	0.93			
	400~500만원 미만	75	-0.11	0.93			
	500~600만원 미만	85	-0.01	0.99			
	600~700만원 미만	46	-0.02	1.18			
	700만원 이상	26	0.37	0.91			
직장 내 후생복지제도 지지	200~300만원 미만	28	-0.25	1.02	3.778	0.002 **	< b
	300~400만원 미만	35	0.46 ^b	0.83			
	400~500만원 미만	75	0.16 ^{ab}	0.84			
	500~600만원 미만	85	-0.23 ^a	1.09			
	600~700만원 미만	46	-0.16 ^a	1.00			
	700만원 이상	26	0.22 ^{ab}	1.07			
근무 환경 지지	200~300만원 미만	28	-0.01	1.15	0.562	0.729	
	300~400만원 미만	35	0.25	1.08			
	400~500만원 미만	75	-0.07	0.88			
	500~600만원 미만	85	-0.05	1.06			
	600~700만원 미만	46	0.03	1.01			
	700만원 이상	26	-0.04	0.92			
근무형태 지지	200~300만원 미만	28	0.08	0.82	0.417	0.836	
	300~400만원 미만	35	-0.08	1.08			
	400~500만원 미만	75	-0.03	0.98			
	500~600만원 미만	85	-0.04	1.04			
	600~700만원 미만	46	0.18	1.01			
	700만원 이상	26	-0.03	1.01			

** $p < .01$, N = 305.

나) 자녀의 수에 따른 각 변수들의 평균 비교

자녀의 수에 따른 각 변수들의 평균 분석결과 양육효능감 중 ‘부모 중심적 양육 효능감’에 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 유아랑(2008)은 취업여성에게 자녀가 1명 일때와 2명 일때의 직장생활에 있어서 자녀가 많을수록 부담이 늘어나 가정생활에 어려움이 커진다고 본 견해처럼 본 연구에서도 자녀가 3명 이상 일 때 보다 2명 이하 일 때 워킹 맘은 자녀에게 수용적 양육태도를 보일 수 있으며 자녀와의 상호작용도 원활 하게 할 수 있어서 부모로서 갖는 자신 감도 높아 질 것이라고 생각해 볼 수 있다.

[표 4-8] 자녀의 수에 따른 각 변수들의 평균비교

종속변수	집단	표본수	평균	표준편차	F	p	Duncan
부모중심 양육효능감	1명	117	-0.09 ^b	1.01	3.685	0.026 [*]	< b
	2명	156	0.13 ^b	0.99			
	3명 이상	27	-0.37 ^a	0.91			
자녀 중심 양육효능감	1명	117	0.02	1.08	0.112	0.894	
	2명	156	-0.01	0.96			
	3명 이상	27	-0.07	0.86			
독립변수							
가정일과 어려움지지	1명	116	-0.01	1.04	0.064	0.938	
	2명	155	0.02	0.95			
	3명 이상	27	-0.05	1.15			
나에 일에 대한 존중	1명	116	0.02	0.93	0.210	0.810	
	2명	155	0.01	1.02			
	3명 이상	27	-0.12	1.18			
자녀양육 및 교육공유	1명	116	-0.09	0.99	1.148	0.319	
	2명	155	0.08	1.01			
	3명 이상	27	-0.08	1.01			
직장 내 분위기 지지	1명	116	0.00	0.95	0.385	0.681	
	2명	154	0.03	1.01			
	3명 이상	28	-0.16	1.17			
직장 내 후생복지제 도 지지	1명	116	-0.07	0.96	0.523	0.594	
	2명	154	0.05	1.06			
	3명 이상	28	0.05	0.84			
근무 환경 지지	1명	116	-0.12	0.97	1.945	0.145	
	2명	154	0.11	1.02			
	3명 이상	28	-0.09	0.96			
근무형태 지지	1명	116	-0.13	1.04	1.695	0.185	
	2명	154	0.09	0.98			
	3명 이상	28	0.07	0.90			

* $p < .05$, N = 305.

다) 학력에 따른 각 변수들의 평균 비교

배우자 지지 중 ‘나에 일에 대한 존중’과 직장 지지 중 ‘직장 내 분위기 지지’의 학력에 따른 변수들의 평균 [표 4-9] 결과를 보면 2~3년제 대학 이상, 4년제 대학교 졸업 이상의 평균이 높게 나왔다. ‘근무형태 지지’ 또한 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 이승미(2004)의 사회·경제적 지위와 어머니의 사회적 지지 양육효능감에 따른 연구에서도 어머니의 학력에 따라 양육환경의 일반적인 배경에서 유의미한 차이를 보였다는 것과 상당부분은 일치하고, 황보민주(2009)가 “학력이 높아질수록 양육효능감 점수가 낮아져 부(-)적인 영향을 미친다”라는 결과와는 상이하게 나타났다.

2~3년제 대학교 및 4년제 대학교 이상의 학력을 가진 워킹 맘들은 자신이 갖고 있는 직업과 일에 대해 긍정적인 생각을 갖고며, 직장 분위기 또한 일-가정 양립을 지원하는 가족 친화적 지원 분위기 속에서 일 하는 것으로 미루어 짐작해 볼 수 있을 것이다.

[표 4-9] 학력에 따른 각 변수들의 평균비교

종속변수	집단	표본수	평균	표준 편차	F	p	Duncan
부모중심적 양육효능감	고등학교 졸업 이하	15	-0.01	1.20	0.980	0.377	
	2~3년제 대학교 졸업	157	-0.07	1.01			
	4년제 대학교졸업이상	128	0.09	0.96			
자녀중심적 양육효능감	고등학교 졸업 이하	15	0.24	0.84	2.776	0.064	
	2~3년제 대학교 졸업	157	0.10	0.94			
	4년제 대학교졸업이상	128	-0.15	1.07			
가정일과 어려움지지	고등학교 졸업 이하	18	0.24	1.41	0.563	0.570	
	2~3년제 대학교 졸업	153	-0.02	1.04			
	4년제 대학교졸업이상	127	-0.01	0.88			
나에 일에 대한 존중	고등학교 졸업 이하	18	-0.51	1.29	3.936	0.021 [*]	< <i>b</i>
	2~3년제 대학교 졸업	153	0.12 ^{<i>b</i>}	0.95			
	4년제 대학교 졸업이상	127	-0.07 ^{<i>b</i>}	0.99			
자녀양육 및 교육공유	고등학교 졸업 이하	18	-0.37	1.20	2.682	0.070	
	2~3년제 대학교 졸업	153	-0.07	1.02			
	4년제 대학교졸업이상	127	0.13	0.93			
직장 내 분위기 지지	고등학교 졸업 이하	18	-0.41 ^{<i>a</i>}	1.35	3.065	0.048 [*]	<i>a</i> < <i>b</i>
	2~3년제 대학교 졸업	156	-0.06 ^{<i>ab</i>}	1.03			
	4년제 대학교졸업이상	124	0.14 ^{<i>b</i>}	0.89			
직장 내 후생복지제 도 지지	고등학교 졸업 이하	18	0.16	0.88	0.506	0.603	
	2~3년제 대학교 졸업	156	-0.05	1.01			
	4년제 대학교졸업이상	124	0.04	1.00			
근무 환경 지지	고등학교 졸업 이하	18	0.42	1.13	1.692	0.186	
	2~3년제 대학교 졸업	156	-0.01	1.03			
	4년제 대학교졸업이상	124	-0.04	0.94			
근무형태 지지	고등학교 졸업 이하	18	0.46 ^{<i>b</i>}	1.09	5.836	0.003 ^{**}	<i>a</i> < <i>b</i>
	2~3년제 대학교 졸업	156	0.11 ^{<i>ab</i>}	0.96			
	4년제 대학교졸업이상	124	-0.21 ^{<i>a</i>}	1.00			

^{*} $p < .05$, ^{**} $p < .01$, N = 305.

라) 평일 양육시간에 따른 각 변수들의 평균비교

평일 양육시간에 따른 각 변수들의 평균 분석 결과 ‘수용적 자녀 양육효능감 (= 4.531, $p < .01$)’에 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 이는 자녀와 함께 많은 시간을 있어주지 못 하고 있는 미안함이 있다 보니 아무래도 ‘자녀 중심적 양육효능감’에 있어서 평균 점수가 더 높게 적용되지 않았나 생각해 본다.

‘부모 중심적 양육효능감’과 배우자 지지의 ‘가정일과 어려움 지지’, ‘나에 일에 대한존중’, ‘자녀 양육 및 교육 공유’, 직장 지지의 ‘직장 내 분위기지지’, ‘직장 내 후생복지제도 지지’, ‘근무환경 지지’, ‘근무형태 지지’등은 모두 [표 4-10]을 보면 유의한 차이를 보이지 않은 것으로 나왔다.

[표 4-10] 평일 양육시간에 따른 각 변수들의 평균비교

종속변수	집단	표본수	평균	표준편차	F	p	Duncan
부모 중심적 양육효능감	2시간 미만	28	0.10	1.01	2.282	0.079	
	2~3시간 미만	45	-0.11	1.07			
	3~4시간 미만	86	-0.20	0.95			
	4시간 이상	141	0.14	0.99			
자녀 중심적 양육효능감	2시간 미만	28	-0.01	0.98	4.531	0.004 ^{**}	< <i>b</i>
	2~3시간 미만	45	-0.44 ^a	1.12			
	3~4시간 미만	86	-0.05 ^b	1.08			
	4시간 이상	141	0.17 ^b	0.86			
가정일과 어려움지지	2시간 미만	27	0.10	0.87	0.109	0.955	
	2~3시간 미만	44	-0.01	0.86			
	3~4시간 미만	85	0.00	1.05			
	4시간 이상	142	-0.02	1.04			

나에 일에 대한 존중	2시간 미만	27	-0.17	0.81	0.666	0.573	
	2~3시간 미만	44	-0.08	1.04			
	3~4시간 미만	85	0.10	0.94			
	4시간 이상	142	-0.01	1.05			
자녀양육 및 교육공유	2시간 미만	27	-0.18	0.88	0.776	0.508	
	2~3시간 미만	44	0.00	1.19			
	3~4시간 미만	85	-0.08	0.90			
	4시간 이상	142	0.08	1.02			
직장 내 분위기 지지	2시간 미만	28	-0.25	0.79	1.927	0.125	
	2~3시간 미만	45	-0.24	1.09			
	3~4시간 미만	85	0.09	1.06			
	4시간 이상	140	0.07	0.96			
직장 내 후생복지제 도 지지	2시간 미만	28	0.42	1.01	2.637	0.050	
	2~3시간 미만	45	-0.12	0.99			
	3~4시간 미만	85	-0.15	0.96			
	4시간 이상	140	0.04	1.01			
근무 환경 지지	2시간 미만	28	-0.27	0.96	1.185	0.315	
	2~3시간 미만	45	0.19	1.05			
	3~4시간 미만	85	-0.01	1.06			
	4시간 이상	140	0.00	0.95			
근무형태 지지	2시간 미만	28	0.15	1.00	0.656	0.580	
	2~3시간 미만	45	-0.16	1.14			
	3~4시간 미만	85	-0.01	0.84			
	4시간 이상	140	0.03	1.05			

* < .01, N = 305.

제 2 절 가설검증

1) 배우자 지지가 양육효능감에 미치는 영향

가설 1-1 ‘배우자 지지가 높으면 부모 중심적 양육효능감이 높아질 것이다.’를 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 종속변수로는 부모 중심적 양육효능감을 투입하였고, 독립변수로는 배우자 지지와 통제변수인 나이, 학력, 가구소득, 자녀 수, 결혼생활기간을 투입하였다. 회귀계수의 유의성을 검증한 결과 배우자 지지의 ‘나의 일에 대한 존중’, ‘자녀양육 및 교육공유’는 부모 중심적 양육효능감과 자녀 중심적 양육효능감 모두 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

배우자 지지는 부모 중심적 양육효능감의 ‘나의 일에 대한 존중($\beta = .154, p < .01$)’, ‘자녀양육 및 교육 공유($\beta = .160, p < .01$)’이며, 자녀 중심적 양육효능감 ‘나의 일에 대한 존중($\beta = .277, p < .01$)’, ‘자녀양육 및 교육 공유($\beta = .120, p < .01$)’로 분석되었다. 이는 맞벌이 가정이 늘면서 가부장적인 가정생활 문화가 남녀평등 생활문화로 변화되어 평등적인 역할 분담에서 오는 결과로 해석 할 수 있다.

[표 4-11] 배우자 지지가 부모 중심적 양육효능감에 미치는 영향검증

종속 변수	독립변수		B	S.E		t	p	VIF
부모중심적 양육효능감	독 립 변 수	()	-1.197	0.607		-1.972	0.050	
		가정일과 어려움 지지	-0.018	0.058	-0.018	-0.310	0.757	1.018
		나의 일에 대한 존중	0.154	0.058	0.155	2.663 *	0.008	1.013
		자녀양육 및 교육공유	0.160	0.059	0.160	2.736 **	0.007	1.034
	통 제 변 수	나이	0.036	0.018	0.166	1.963	0.051	2.156
		학력	0.073	0.103	0.043	0.713	0.476	1.089
		결혼생활기간	0.000	0.002	-0.011	-0.124	0.901	2.501
		가구소득	-0.056	0.044	-0.077	-1.276	0.203	1.106
		자녀수	-0.019	0.105	-0.012	-0.181	0.856	1.310

N = 305, F=2.820, $\beta = .075$, adjusted R-square =.048

**
 $p < .01$

또 다른 가설 1-1 ‘배우자 지지가 높으면 자녀 중심적 양육효능감이 높아질 것이다.’ 는 상당 부분 인정되는 결과로 해석 할 수 있다. 워킹 맘은 자신의 일터에서 최선을 다하며 동료들과도 경쟁을 하며 동시에 자녀를 낳고 기르며 가사활동도 함께 해야 하는 심리적 부담을 갖고 있는데, 배우자 지지를 통해 심리적 부담은 덜고 양육효능감은 높아진 결과라 볼 수 있을 것이다. 선행연구에서 남편의 지지가 양육효능감에 가장 높은 영향력을 준다는 결과를 보인 황보민주(2009)의 분석과, 유상미(2014)의 배우자의 정서적 지원이 높을수록 양육효능감이 높다, 서민교(2007)는 배우자의 도움이 양육효능감에 결정적 요인이라고 말한 것과 같은 맥락으로 볼 수 있을 것이다.

또한 자녀 양육은 어느 한 부모에게서 결정되고 이뤄지는 것이 아니고, 부부가 중심이 되어 함께 의논하고 소통하여 수용적인 양육태도로 자녀를 양육해 가는 것이 바람직하다는 것이 나타난 결과이다.

[표 4-12] 배우자 지지가 자녀 중심적 양육효능감에 미치는 영향검증

종속 변수	독립변수		B	S.E		t	p	VIF
자녀 중심적 양육효능감	독립 변수	()	1.425	0.585		2.434	0.016	
		가정일과 어려움 지지	0.058	0.056	0.059	1.043	0.298	1.018
		나의 일에 대한 존중	0.277	0.056	0.278	4.965***	0.000	1.013
		자녀양육 및 교육공유	0.120	0.056	0.121	2.132*	0.034	1.034
	통제 변수	나이	-0.030	0.018	-0.142	-1.732	0.084	2.156
		학력	-0.271	0.099	-0.159	-2.737**	0.007	1.089
		결혼생활기간	0.002	0.002	0.105	1.190	0.235	2.501
		가구소득	0.063	0.042	0.088	1.499	0.135	1.106
		자녀수	-0.071	0.101	-0.045	-0.700	0.485	1.310

N = 305, F=5.53, =.137, adjusted R-square =.113

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

2) 직장 지지가 양육효능감에 미치는 영향

종속변수로 부모 중심적 양육효능감을 투입하였고, 독립변수로는 직장 지지와 통제변수인 나이, 학력, 가구소득, 자녀 수, 결혼생활기간을 투입하여 다중회귀분석을 실시한 결과, 가설 1-2 ‘직장에서 받는 지지가 높으면 부모 중심적 양육효능감이 높을 것이다’의 회귀계수의 유의성을 검증한 결과 직장 지지는 ‘부모 중심적 양육효능감’에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 앞선 결과로 워킹 맘은 배우자 지지로 ‘부모 중심적 양육효능감’ 과 ‘자녀 중심적 양육효능감’ 모두에 유의한 정(+)의 영향을 받았기 때문에 직장 지지로 인해서 ‘부모 중심적 양육효능감’에는 큰 영향을 받지 않고 직장 생활을 하고 있다고 해석 할 수 있다.

[표 4-13] 직장 지지가 부모 중심적 양육효능감에 미치는 영향

종속 변수	독립변수		B	S.E		t	p	VIF
부모중심적 양육효능감	독립 변수	()	-1.311	0.620		-2.114	0.035	
		내 분위기 지지	0.028	0.060	0.028	0.464	0.643	1.023
		후생복지제도	0.101	0.058	0.103	1.754	0.081	1.007
		근무환경	0.049	0.059	0.049	0.839	0.402	1.005
		근무형태	0.005	0.059	0.005	0.090	0.928	1.051
	통제 변수	나이	0.039	0.019	0.179	2.084 [*]	0.038	2.134
		학력	0.107	0.107	0.062	0.991	0.322	1.132
		결혼생활기간	1.208E-05	0.002	0.001	0.006	0.995	2.487
		가구소득	-0.065	0.044	-0.090	-1.465	0.144	1.096
		자녀수	-0.071	0.107	-0.045	-0.667	0.505	1.325

N=305, F=1.508, =.047, adjusted R-square =.016

< .05

그러나 한편으로 직장 지지 ‘직장 내 분위기(=.137, $p < .01$)’ ‘근무형태 지지 ($\beta = .135, p < .01$)’는 ‘자녀 중심적 양육효능감’에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이 결과는 서민교(2007)의 직장의 공적인 지지는 유명무실하여 양육효능감에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 보는 해석과는 다르게 나타났고, 정서린(2016)의 “자신의 직장이 가족친화적인 지지를 많이 제공한다고 지각할수록 일-가족 갈등이 낮다”.라고 한 결과와는 유사 했다. 가설 1-2 ‘직장에서 받는 지지가 높으면 양육효능감이 높아질 것이다’는 양육효능감에 부분적인 영향을 미치는 결과로 나타났다. 이는 개인사정이나 집안일로 휴가, 연차 등을 사용할 때 눈치 보는 일 없이 사용 할 수 있는 직장 분위기와 승진이나 인사 등에 있어서도 불이익을 당하지 않을 거라는 직장에 대한 신뢰로 해석 할 수 있다.

[표 4-14] 직장 지지가 자녀 중심적 양육효능감에 미치는 영향

종속변수	독립변수		B	S.E		t	p	VIF
자녀중심적 양육효능감	독립 변수	()	1.190	0.622		1.913	0.057	
		내 분위기 지지	0.137	0.060	0.133	2.272	0.024	1.023
		후생복지제도	-0.032	0.058	-0.032	-0.546	0.585	1.007
		근무환경	-0.052	0.059	-0.052	-0.888	0.375	1.005
		근무형태	0.135	0.060	0.134	2.261 [*]	0.025	1.051
	통제 변수	나이	-0.025	0.019	-0.112	-1.323	0.187	2.134
		학력	-0.226	0.108	-0.129	-2.097 [*]	0.037	1.132
		결혼생활기간	0.002	0.002	0.115	1.261	0.209	2.487
		가구소득	0.053	0.045	0.072	1.194	0.233	1.096
			-0.129	0.107	-0.080	-1.207	0.228	1.325

N=305, F=2.357, =.071, adjusted R-square =.041

^{*} $p < .05$

3) 주변인 지지가 양육효능감에 미치는 영향

가설 1-3 ‘주변인 지지가 높으면 부모 중심적 양육효능감이 높아질 것이다.’을 검증하기 위하여 종속변수로는 ‘부모 중심적 양육효능감’을 투입하였고, 독립변수로는 주변인 지지와 통제변수인 나이, 학력, 가구소득, 자녀 수, 결혼생활기간을 투입 하여 다중회귀분석을 실시하였다. 회귀계수의 유의성을 검증한 결과 주변인 지지는 ‘부모 중심적 양육효능감’에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이것은 가설과 다른 결과로 앞에서 언급한 ‘배우자 지지가 양육효능감에 긍정적인 영향을 높게 미치고 있기 때문’이라고 하겠다. 현재 핵가족화로 인해 부부중심 생활문화로 부부간에 갈등이 적고 배우자지지가 높을 때 워킹 맘이 심리적 안정감으로 스트레스 작용이 낮고, 이는 워킹 맘의 직장생활에 있어서도 가정 일로 인해 스트레스를 덜 받고 있다고 해석 할 수 있다.

[표 4-15] 주변인 지지가 부모 중심적 양육효능감에 미치는 영향

종속 변수	독립변수		B	S.E		t	p	VIF
부모중심적 양육효능감	독 립 변 수	()	-1.537	0.679		-2.265	0.024	
		직장동료지지	0.016	0.030	0.039	0.539	0.590	1.506
		배우자외가족지지	0.018	0.026	0.055	0.675	0.500	1.928
		친구지지	0.014	0.028	0.037	0.502	0.616	1.616
		기타지지	0.024	0.055	0.028	0.439	0.661	1.186
	통 제 변 수	나이	0.036	0.019	0.167	1.957	0.051	2.126
		학력	0.124	0.106	0.071	1.167	0.244	1.085
		결혼생활기간	0.000	0.002	0.011	0.115	0.909	2.451
		가구소득	-0.059	0.044	-0.081	-1.316	0.189	1.104
		자녀수	-0.039	0.108	-0.025	-0.366	0.715	1.336

N=305, F=1.065, =.033, adjusted R-square =.002

* < .05

가설 1-3의 ‘주변인 지지가 높으면 자녀 중심적 양육효능감이 높아질 것이다.’을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 종속변수로는 ‘자녀 중심적 양육효능감’을 투입하였고, 독립변수로는 주변인지지와 통제변수인 나이, 학력, 가구소득, 자녀 수, 결혼생활기간을 투입하였다. 회귀계수의 유의성을 검증한 결과 주변인 지지는 ‘자녀 중심적 양육효능감’에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 이시연(2017)의 영아기 자녀를 둔 어머니의 심리적 안녕감, 양육지식 및 사회적 지지가 양육효능감에 미치는 영향의 선행연구 연구와 상반된 결과이고, 가설 1-3과도 상반된 결과이다. 맞벌이 가정은 [표 4-11], [표 4-12]의 결과처럼 배우자지지가 ‘부모 중심적’, ‘자녀 중심적’ 양육효능감에 높은 영향력을 주어 워킹 맘의 불안감과 스트레스를 줄여주는 요인으로 작용하여 주변인 지지의 도움까지 받지 않아도 된다는 결과로 해석할 수 있다.

[표 4-16] 주변인 지지가 자녀 중심적 양육효능감에 미치는 영향

종속 변수	독립변수		B	S.E		t	p	VIF
자녀중심적 양육효능감	독 립 변 수	()	1.244	0.680		1.828	0.069	
		직장동료지지	0.027	0.031	0.063	0.886	0.376	1.506
		배우자외가족지지	0.007	0.026	0.022	0.266	0.790	1.928
		친구지지	-0.009	0.028	-0.024	-0.318	0.750	1.616
		기타지지	-0.033	0.056	-0.037	-0.586	0.558	1.186
	통 제 변 수	나이	-0.029	0.019	-0.134	-1.575	0.116	2.126
		학력	-0.230	0.106	-0.131	-2.159	0.032	1.085
		결혼생활기간	0.002	0.002	0.114	1.250	0.212	2.451
		가구소득	0.070	0.045	0.096	1.565	0.119	1.104
		자녀수	-0.126	0.108	-0.078	-1.164	0.245	1.336

N=305, F=1.301, β =.040, adjusted R-square =.009

* < .05

4) 배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지가 양육효능감에 미치는 영향

종속변수 ‘부모 중심적 양육효능감’에 독립변수 배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지와 통제변수인 나이, 학력, 가구소득, 자녀 수, 결혼생활기간을 투입하여 가설 1-4 ‘배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지는 부모 중심적 양육효능감에 영향을 미칠 것이다.’를 다중회귀분석으로 검증하였다. 검증 결과 배우자 지지의 하위요소 중 ‘나에 일에 대한 존중과 자녀 양육 및 교육 공유’가 ‘부모 중심적 양육효능감’에 영향을 미쳤다. 직장 지지에서는 ‘후생복지 제도’ 변수만이 ‘부모 중심적 양육효능감’에 부분적 영향을 미치고 있었다.

김익균 외(2009)는 “엄마가 직업을 가지고 있는냐 없느냐가 중요한 것이 아니라 자신의 일에 대하여 만족하고 행복한 자세로 일할 때 더욱 긍정적으로 양육 할 수 있다”라고 하였다. 이처럼 배우자의 존중과 지지는 워킹 맘의 자존감을 높여주고 내적불안요인 없이 일에 전념 할 수 있는 배경이 될 것이며, 긍정적인 자세로 자녀 양육에 참여하여 ‘부모 중심적 양육효능감’에 긍정적인 요인으로 작용 하는 것으로 해석 할 수 있다. 또한 직장에서 진행되고 있는 후생복지 제도 역시 사용 하는데 있어서 눈치를 받지 않고 용이하게 사용하여 자녀 양육 환경을 부모 중심으로 조성 할 수 있는 것으로 나타난 결과로 해석 할 수 있다.

[표 4-17] 배우자지지, 직장지지, 주변인지지가
부모 중심적 양육효능감에 미치는 영향

종속 변수	독립변수			B	S.E		t	p	VIF
부모 중심적 양육 효능감	독 립 변 수		()	-1.356	0.680		-1.994	0.047	
		배 우 자 지 지	가정일과 어려움지지	-0.026	0.062	-0.026	-0.415	0.679	1.143
			나의 일에 대한 존중	0.145	0.062	0.146	2.350 *	0.020	1.114
			자녀양육 및 교육공유	0.165	0.061	0.166	2.717 **	0.007	1.088
		직 장 지 지	직장내분위기지지	0.014	0.061	0.014	0.232	0.816	1.067
			후생복지제도	0.122	0.058	0.124	2.088 *	0.038	1.023
			근무환경	0.016	0.061	0.015	0.257	0.797	1.042
			근무형태	-0.018	0.062	-0.018	-0.286	0.775	1.142
		주 변 인 지 지	직장동료지지	0.025	0.031	0.060	0.812	0.417	1.586
			배우자와가족지지	0.016	0.027	0.049	0.577	0.565	2.081
			친구지지	0.031	0.029	0.082	1.085	0.279	1.659
			기타지지	0.038	0.063	0.038	0.598	0.551	1.174
	통 제 변 수	나이		0.036	0.019	0.169	1.954	0.052	2.175
		학력		0.050	0.108	0.029	0.461	0.645	1.145
		결혼생활기간		0.000	0.002	-0.016	-0.174	0.862	2.532
		가구소득		-0.061	0.045	-0.085	-1.360	0.175	1.145
		자녀수		-0.024	0.108	-0.015	-0.223	0.824	1.367

N=305, F=1.697, =.094, adjusted R-square =.038

* < .05, ** p < .01

5) 배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지가 양육효능감에 미치는 영향

종속변수 ‘자녀 중심적 양육효능감’에 독립변수 배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지와 통제변수인 나이, 학력, 가구소득, 자녀 수, 결혼생활기간을 투입하여 가설 1-4의 ‘배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지는 자녀 중심적 양육효능감에 영향을 미칠 것이다.’ 다중회귀분석으로 검증을 실행 했다. 검증 결과 배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지는 ‘자녀 중심적 양육효능감’에 부분적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 부분적 영향을 미치는 것으로는 배우자 지지의 하위요소 ‘나에 일에 대한 존중과 자녀 양육 및 교육 공유’이다.

이 결과를 보면 워킹 맘에게 있어 배우자의 존중과 자녀 양육에 대한 관심 및 참여는 ‘자녀 중심적 양육효능감’에 긍정적 요인으로 작용 하여, 자녀 양육 환경을 자녀 중심으로 조성 할 수 있다는 것으로 해석 할 수 있다. 부부가 서로 공동의 관심사로 자녀 양육 및 교육에 대해 공유 하게 되면 서로 소통하게 되고 그로 인해 자녀 양육으로 인한 스트레스가 줄기 때문에 워킹 맘은 자녀에게 더 집중 하여 자녀 양육 태도를 취한다고 해석 한다. 앞선 부모 중심적 양육효능감과 달리 나머지 독립변수 직장 지지, 주변인 지지는 자녀 중심적 양육효능감에 별다른 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

[표 4-18] 배우자지지, 직장지지, 주변인지지가
자녀 중심적 양육효능감에 미치는 영향

종속 변수	독립변수			B	S.E		t	p	VIF
자녀 중심적 양육 효능감	독 립 변 수		()	1.420	0.654		2.171	0.031	
		배 우 자 지 지	가정일과 어려움지지	0.071	0.060	0.071	1.186	0.236	1.143
			나의 일에 대한 존중	0.240	0.059	0.239	4.054***	0.000	1.114
			자녀양육 및 교육공유	0.140	0.059	0.139	2.391*	0.018	1.088
		직 장 지 지	직장 내 분위기 지지	0.106	0.059	0.103	1.789	0.075	1.067
			후생복지제도	-0.009	0.056	-0.009	-0.155	0.877	1.023
			근무환경	-0.108	0.058	-0.106	-1.857	0.064	1.042
			근무형태	0.104	0.059	0.104	1.747	0.082	1.142
		주 변 인 지 지	직장동료지지	0.018	0.030	0.044	0.621	0.535	1.586
			배우자 외 가족지지	-0.005	0.026	-0.016	-0.193	0.847	2.081
			친구지지	-0.004	0.028	-0.010	-0.138	0.890	1.659
			기타지지	-0.038	0.061	-0.037	-0.616	0.539	1.174
	통 제 변 수		나이	-0.029	0.018	-0.135	-1.639	0.102	2.175
			학력	-0.274	0.104	-0.158	-2.636	0.009	1.145
			결혼생활기간	0.002	0.002	0.103	1.163	0.246	2.532
			가구소득	0.062	0.043	0.085	1.428	0.155	1.145
			자녀수	-0.081	0.104	-0.051	-0.778	0.437	1.367

N=305, F=3.546, =.177, adjusted R-square =.127

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

6) 연구의 가설검정 요약

본 연구의 가설 검정 결과 워킹 맘의 양육효능감 하위요소인 ‘부모 중심적 양육효능감’ 과 ‘자녀 중심적 양육효능감’ 각 각에는 배우자 지지의 ‘나에 일에 대한 존중’, ‘자녀양육 및 교육 공유’의 변수는 유의한 정(+)의 영향을 미치고 것으로 나타났다.

가설2 ‘직장 지지가 높으면 부모·자녀 중심적 양육효능감이 높을 것이다’에는 부분적인 영향을 미치는 결과를 보였다. 직장지지가 가설2-1 부모 중심적 양육효능감에는 영향을 미치지 않았지만, 가설2-2 자녀 중심적 양육효능감에는 ‘직장 내 분위기 지지’, ‘근무형태지지’는 자녀 중심적 양육효능감에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 가설3 주변인 지지는 가설3-1 ‘부모 중심적 양육효능감’ 과 가설3-2 ‘자녀 중심적 양육효능감’ 둘 중 어느 것에도 유의한 정의 영향은 나타내지 않았다.

마지 막으로 가설4의 결과로는 배우자 지지의 ‘나에 일에 대한 존중과, 자녀 양육 및 교육공유’, 직장 지지의 ‘후생복지 제도’ 만이 가설4-1 ‘부모 중심적 양육효능감’에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 가설 4-2 ‘자녀 중심적 양육효능감’에는 배우자 지지의 ‘나에 일에 대한 존중과, 자녀 양육 및 교육공유’만이 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이렇듯 배우자 하위요소인 ‘나에 일에 대한 존중과, 자녀 양육 및 교육공유’는 워킹 맘의 ‘부모 중심적 양육효능감’과 ‘자녀 중심적 양육효능감’에 높은 영향을 보인 결과라고 할 수 있다. 워킹 맘에게 배우자 지지는 일-가정 양립 생활을 할 수 있는 가장 근본적인 지지 체계로 볼 수 있는 결과이며, 직장에서도 진행 되어 지고 있는 여러 가지 가족 친화적 지지들 또한 워킹 맘의 양육 효능감에 영향을 미치고 있다고 해석 할 수 있겠다. 본 연구의 가설검증에 대한 채택 여부를 정리하면 다음과 같다.

[표 4-19] 연구의 가설검증 요약

연구 가설	가설	채택 여부
전체 가설	사회적 지지는 워킹 맘의 양육효능감에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.	
1. 배우자 지지가 높으면 부모·자녀 중심적 양육효능감이 높을 것이다.		
1-1 배우자의 지지가 높으면 부모 중심적 양육효능감이 높을 것이다.		채택
1-2 배우자의 지지가 높으면 자녀 중심적 양육효능감이 높을 것이다.		채택
2. 직장 지지가 높으면 부모·자녀 중심적 양육효능감이 높을 것이다.		
2-1 직장에서 받는 지지가 높으면 부모 중심적 양육효능감이 높을 것이다.		기각
2-2 직장에서 받는 지지가 높으면 자녀 중심적 양육효능감이 높을 것이다.		채택
3. 주변인 지지가 높으면 부모·자녀 중심적 양육효능감이 높을 것이다.		
3-1 주변인 지지가 높으면 부모 중심적 양육효능감이 높을 것이다.		기각
3-2 주변인 지지가 높으면 자녀 중심적 양육효능감이 높을 것이다.		기각
4. 배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지는 부모·자녀 중심적 양육효능감에 영향을 미칠 것이다.		
4-1 배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지는 부모 중심적 양육효능감에 영향을 미칠 것이다.		부분 채택
4-2 배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지는 자녀 중심적 양육효능감에 영향을 미칠 것이다.		부분 채택

제 5 장 결 론

제 1 절 연구결과 요약

2016년 이후 지속적으로 30~40대 유배우자 여성의 고용률은 꾸준히 상승하여 맞벌이 가정이 늘어나고 있으며 평등적인 역할분담이 형성되어지고 있다. 그러나 아직까지도 우리 가정문화는 양육과 자녀교육, 가사 등의 책임과 역할은 여전히 여성의 몫으로 인식하는 분위기는 좀처럼 바뀌지 않다 보니 워킹 맘의 스트레스는 불안, 우울과 같은 심리적인 갈등 속에서 자녀양육에 부정적인 영향을 미칠 수 있으며, 출산 기피 현상까지 초래하게 된다.

일-가정양립을 위해서 전력 질주하는 워킹 맘에게 있어서 자녀 양육과 교육은 늘 고민되는 부분으로, 워킹 맘은 일하는 동안 자녀가 엄마를 필요로 할 때 함께 있어주지 못 한다는 죄책감을 갖기도 한다. 때로는 ‘나쁜엄마’라는 따가운 주변시선도 받으며, 직장에도 온전히 몰입하지 못 하고 전전공공 한다. 워킹 맘이 일-가정 양립의 생활에 있어서 이런 어려움을 극복하고, 신체적, 정신적으로 건강하게 자녀 양육을 할 수 있는 양육효능감을 높이기 위해서 배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지등은 매우 중요한 영향을 미친다.

본 연구는 배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지가 양육효능감에 미치는 영향을 파악하는 것을 목적으로 워킹 맘의 직업형태(종류) 및 직위에 구분을 두지 않고 전국 17개 시·도에 거주하고 있는 만50세 이하, 자녀의 나이가 막내자녀의 연령 기준 만 0세 ~ 만 13세로 자녀가 1명 이상 두고 있는 워킹 맘을 대상으로 설문조사를 실시하였고, 인구사회학적 통계, 요인(타당도)분석, 각 측정 변수들의 기술통계, 회귀분석을 하였다. 따라서 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지를 독립변수로 설정하여 양육효능감을 어머니의 양육태도에 초점을 맞추어 하위영역을 두 가지로 ‘부모 중심적 양육효능감’ 과 ‘자녀 중심적 양육효능감’으로 구분 하였다.

첫 번째 ‘부모 중심적 양육효능감’에 배우자 지지의 ‘나에 일에 대한 존중’, ‘자녀양육 및 교육 공유’는 유의한 정(+)의 영향을 미치고 ‘자녀 중심적 양육효능감’

에도 배우자 지지의 하위영역인 ‘나에 일에 대한 존중’, ‘자녀양육 및 교육 공유’도 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 맞벌이 가정이 늘면서 가부장적인 가정생활 문화가 남녀평등 생활문화로 변화되어 평등적인 역할 분담에서 오는 결과로 해석 할 수 있다. 양육효능감에 가장 높은 영향력을 준다는 결과를 보인 황보민주(2009)의 연구와, 서민교(2007)의 배우자의 도움이 양육효능감에 결정적 요인으로 말한 것과 같은 맥락으로 볼 수 있고, 가설 1-1 “배우자의 지지가 높으면 양육효능감(부모 중심적, 자녀 중심적 양육효능감)이 높을 것이다.”의 가설에 영향을 주는 결과라고 볼 수 있다.

고용노동부 자료를 바탕으로 “2018년 민간 부문의 남성 육아휴직자는 1만 7662명으로, 2017년 1만 2042명 보다 46.7%(5620명)이 증가했다”(뉴시스, 2019). 언론기사 보도처럼 사회적으로도 가족친화지원 사업이라든지, 일-가정양립 지원사업들이 활발하게 보급화 되어 가정생활문화에 변화를 주는 원동력이 되었다고 볼 수 있다. 그러나 이런 제도나 변화의 바람이 대기업 위주로 이루어지지 말고 중소기업이나 민간 일반기업에도 확산되어 실행 될 수 있어야 한다고 생각하며 지속적인 사회적 제도 개선과 인식의 변화가 있어야 할 것이다.

두 번째 직장 지지를 통한 양육효능감은 부분적인 영향을 미치는 결과를 보였다. 즉 부모 중심적 양육효능감에는 영향을 미치지 않았지만, 자녀 중심적 양육효능감에는 ‘직장 내 분위기 지지’, ‘근무형태지지’는 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 개인사정이나 집안일로 휴가, 연차 등을 사용할 때 눈치 보는 일 없이 사용 할 수 있는 직장 분위기와 승진이나 인사 등에 있어서도 불이익을 당하지 않을 거라는 직장에 대한 신뢰로 해석 할 수 있다. 정서린(2016)의 “자신의 직장이 가족친화적인 지지를 많이 제공한다고 지각할수록 일-가족 갈등이 낮다”라고 한 연구결과와도 유사한 결과이고, 워킹 맘에게는 양육효능감에 긍정적인 영향을 주는 결과라고 할 수 있다.

세 번째 주변인 지지가 양육효능감에 미치는 영향에 대한 연구의 결과는 최은영(2009)의 연구 “동료와 친구의 지원이 유의한 조절효과를 가지는 것으로 나타났다.”와 이시연(2017)의 연구 사회적 지지가 양육효능감에 긍정적인 영향을 미치고 있다. 직장상사의 정서적 지원이 높을수록 양육효능감은 높다(유상미, 2014)라는 연구와 달리 본 연구는 주변인 지지 즉 직장동료 지지, (배우자 외)가

족 지지, 친구 지지, 기타 등은 ‘부모 중심적, 자녀 중심적’ 양육효능감에 영향을 주고 있지 않은 결과가 나타났다.

이는 앞에서 언급한 배우자 지지가 양육효능감에 긍정적인 영향을 높게 미치고 있기 때문이라고 하겠다. 현재 가족생활이 핵가족화로 인해 부부중심 생활문화로 부부간에 갈등이 적고 배우자 지지가 높을 때 워킹 맘이 심리적 안정감으로 스트레스 작용이 낮으며, 이는 곧 워킹 맘의 직장생활에 있어서 가정 일로 인해 스트레스를 덜 받고 있다고 해석 할 수 있다.

마지막 가설 ‘배우자, 직장, 주변인 지지는 부모 중심적, 자녀 중심적 양육효능감에 영향을 미칠 것이다.’ 의 결과는 배우자 지지의 ‘나에 일에 대한 존중과, 자녀 양육 및 교육공유’, 직장 지지의 ‘후생복지 제도’ 만이 ‘부모 중심적 양육효능감’에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 ‘자녀 중심적 양육효능감’에는 배우자 지지의 ‘나에 일에 대한 존중과, 자녀 양육 및 교육공유’만이 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이와 같이 앞의 분석 내용들을 종합해보면 ‘부모 중심적 양육효능감’에 미치는 사회적 지지는 배우자 지지의 ‘나에 일에 대한 존중’과 ‘자녀양육 및 교육 공유’ 그리고 직장지지의 ‘후생복지 제도 지지’로 볼 수 있고, ‘자녀 중심적 양육효능감’에 미치는 영향은 배우자 지지인 ‘나에 일에 대한 존중’, ‘자녀양육 및 교육 공유’, 직장지지는 ‘직장 내 분위기 지지’와 ‘근무형태 지지’라고 정리 할 수 있다.

또한 설문 응답 중 현 직장 근속기간을 보면 1년 이상 ~ 3년 미만이 122명(40.0%)이 가장 많았고, 15년 이상은 6명(2.0%)에 불과 했다. 이 결과는 그 만큼 여성이 직장 근로유지가 어려워 경력단절이 있었음을 짐작해 볼 수 있고, 근로장애요인으로 231명(76.7%)이 ‘자녀 양육 및 교육 때문’ 이라고 설문에 응답 했다.

그러나 이런 일-가정 양립의 생활에서도 우리 워킹 맘들은 일에 대한 즐거움도 갖고 있었다. ‘일이 즐겁다’ 응답이 255명(85.0%)으로 ‘앞으로 계속 근로유지를 희망 한다’는 응답 또한 291명(96.0%)로 나타났으며, 현재의 직장에서 ‘이직의도가 없다’ 252명(84.6%)로 나타났다. 물론 본 연구 설문에 응답한 305명의 워킹 맘이 대한민국 전체를 대표한 워킹 맘의 생각이라 할 수 없지만, 워킹 맘이 일-가정 양립 생활을 하면서 ‘어머니’로써가 아닌 한 사회구성원으로 일에 대한 자긍심

과 만족도를 엿볼 수 있는 응답 이었다. 현재 사회에서 여성에게 일(Job)은 생활을 위한 소득획득의 도구만이 아닌 자기 발전을 통하여 자아실현을 꾀하고자 경제활동에 참가하려는 욕구를 보이고 있는(김병숙, 1993; 최점옥, 2005) 결과로 볼 수 있었던 응답이었다.

제 2 절 연구결과의 시사점 및 제언

본 연구는 워킹 맘이 일-가정 양립 생활을 하면서 양육효능감에 영향을 주는 사회적 지지 요인들을 세분화한 분석을 통해 워킹 맘에게 실생활에서 필요한 사회적 지지 체계가 무엇 인지를 다시 한 번 파악하여 가족 친화적 정책과 환경이 정착되기 위한 기초 자료로 그 의의를 가지고 있으며, 이런 점을 좀 더 살펴보면 다음과 같다.

첫째, ‘위라밸’ 문화가 자리 잡아 가면서 취업 주부들의 일-가정 양립의 생활 개선에도 관심이 높아가고 있다. 특히 워킹 맘의 양육효능감은 직업을 유지하는 매개체 역할로 양육효능감에 대한 관심은 꾸준히 상승하고 있다. 이에 본 연구 자료는 워킹 맘의 양육효능감에 영향을 주는 사회적 지지인 ‘배우자 지지, 직장지지, 주변인지지’등 세 가지 하위 요인들의 변수들을 세분화하여 분석한 것으로 워킹 맘들에게 필요한 실증적 사회적 지지가 어떤 것인지 다시 한 번 재확인 하고 정리 했다는 점에서 연구의 의의를 찾아볼 수 있다.

둘째, 비공식적 사회적 지지를 ‘배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지’에 따른 각 각의 변수 요인들의 내용을 세분화 하여 분석 한 것과 ‘부모 중심적 양육효능감’과 ‘자녀 중심적 양육효능감’으로 그 개념을 세분화 하여 살펴 본 것은 다음 후속 연구자들이 워킹 맘이 갖는 양육효능감에 대한 접근을 용이하게 할 수 있도록 예시를 남겼다고 본다.

이처럼 일-가정 양립 생활에 있어서 다양한 형태의 사회적 지지를 받을수

록 워킹 맘의 양육스트레스는 감소되고 양육효능감은 높게 지각된다. 황보민주(2009)는 “남편과 직장으로부터 받는 물질적, 평가적 지지는 취업기혼 여성이 느끼는 양육효능감에 긍정적인 영향을 준다.”라고 하였고, 서민교(2007) 또한 “배우자의 도움이 양육효능감에 긍정적인 영향을 미친다.”라고 하였다. 이처럼 어머니의 심리적 안녕감과 양육지원은 취업모의 양육효능감을 향상시키는 것이다(이시연, 2017). 따라서 사회적 지지인 배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지는 워킹 맘의 양육효능감에 직접적인 영향을 주고 있다고 할 수 있다. 그러나 본 연구의 분석이 진행되면서 발생된 문제점과 한계점을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 다양한 지역에 거주하고 있는 워킹 맘들의 의견을 참고하고 싶어 전국 17개 시·도에 거주하고 있는 워킹 맘을 대상으로 비확률 표집방법인 ‘할당 표집 방법’을 기초하여 우편조사법과 집단조사법을 병행하여 하였다. 서울과 경기 지역에 거주하고 있는 워킹 맘의 수가 다른 지역에 비해 상대적으로 많기 때문에 이 표집방법이 전국의 워킹 맘들의 생각을 공정하게 나타내고 있다고 할 수 없겠다. 설문지의 양을 똑 같이 정해서 배포 하지 못 했기 때문에 지역에 한계를 벗어나지 못 했다고 볼 수 있다. 그러나 일부지역에 거주하고 있는 워킹 맘을 대상으로 실시 한 것이 아니라 전국 17개 시·도에 거주 하는 워킹 맘의 의견을 알아보려 시도 한 취지는 다른 연구에 비해 높다고 할 수 있다.

둘째, 워킹 맘에게 있어서 양육효능감은 근로유지에 있어서 매우 중요한 매개체로 볼 수 있다. 본 연구에서 양육효능감에 영향을 미치는 ‘배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지’등이 워킹 맘의 근로유지에 영향을 주고 있는데, 양육효능감과 근로유지에 관한 깊이 있는 연구가 진행되지 못 한 점에 아쉬움이 있다. 그리고 앞으로도 워킹 맘이 사회 구성원으로써 또 어머니로써 갖는 자신감과 심리적 안정감을 가질 수 있기 위해서 다음과 같은 점들을 제안하고자 한다.

첫째, 모성이데올로기에서 벗어나 자녀양육 및 교육, 가사노동 평등화에 대한 인식에 변화가 더욱 필요 하겠다. 자녀의 교육기관이나 직장, 지역에서도 아버지 교육과 함께하는 가정생활에 대한 전반적인 프로그램등이 활발하게 이루어져 ‘여

정의 독박 육아'라는 말이 없는 인식 변화가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 사회제도 지지를 공평하게 누릴 수 있는 기업문화가 정착되어야 하겠다. 정부에서 추진하고 있는 일-가정 양립 지원, 가족친화지원 사업 등 다양한 제도와 법령들을 모든 사람들이 원활하게 사용하고 있지 못하고 있다. 따라서 이런 제도들이 더욱 영향력을 행사 할 수 있도록 적극적인 홍보와 안내가 필요하며 대 기업 뿐만이 아닌 일반 회사, 여성 사업주, 비정규직, 프리랜서, 영세사업장등 제도적 사각지대에 있는 기혼여성들을 위한 지원과 홍보가 더욱 활발하게, 이루어지고, 사업주들과 직장내 동료들이 인식변화를 위한 지속적인 안내와 교육이 있어야 할 것이다.

마지막으로 사회 전체적인 인식의 변화이다. 워킹 맘은 급작스레 사고나 법적 전염병으로 인해 아이가 아파 교육기관에 갈 수 없을 때 주변에 아이를 부탁할 사람이 없어서 곤욕을 치른다. 기존에 돌봄 서비스들은 있지만 이런 서비스를 받기 위해서 확인 되는 절차와 제약규정 때문에 이용을 제대로 할 수 없고 결국 아이 돌봄은 엄마의 몫이 되어 버린다.

얼만 전 우리나라 뮤지컬 배우 워킹 맘이 겪은 고충 이야기를 다룬 기사가 있었다. “어느 날 아이를 봐줄 사람이 없어 아이를 안고 수십 명의 오케스트라와 합창단 앞에서 리허설을 했다. 이때 여러 가지 만감이 교차했다”(김솔지, 2019).는 인터넷 기사는 워킹 맘들의 고충을 대변해 주는 이야기이다. 또 다른 기사로는 우리나라 한 여성 국회의원인 2019년 03.26. 국회 본회의에 출석하면서 6개월 된 아들과 함께 출석 하겠다는 허가 요청 서류를 제출 했다(이근홍, 2019). 여성 국회의원의 이와 같은 행동은 “워킹맘·워킹대디의 고충을 알리고 사회적 공감과 배려를 촉구하며, 가족 친화적 일터와 일-가정 양립 확산을 위해서는 국회가 좋은 본보기가 돼야 한다”는 긍정적 의견도 있다. 호주와 뉴질랜드 의회와 미국 상원 등에서는 회의장 내 자녀 동반을 허용하고 있다(이근홍, 2019). 이처럼 국가적인 차원으로 가족 친화적 일터와 일-가정 양립의 생활을 할 수 있는 사회적 분위기 지원이 이루어지면 분명 출산율도 상승 할 것이며, 여성 사회진출도 더욱 활성화 되리라 본다.

또한 앞으로 이어질 사회적 지지가 양육효능감에 미치는 영향에 대한 후속연구가 생각해 볼 것을 몇 가지 제언한다.

첫째, 결혼 후 경력단절 경험이 없는 워킹 맘과 결혼 후 경력단절 경험이 있은 뒤 재취업한 워킹 맘 등으로 구분하여 사회적 지지가 양육효능감에 미치는 영향에 대한 비교 분석도 필요하리라 본다. 이 두 집단 간에 사회적 지지가 양육효능감에 미치는 차이는 분명 다르게 나타나고 있을 것이다.

둘째, 맞벌이 가정이 늘어 가면서 워킹 맘에 이어, ‘워킹 대디의 양육효능감’에 대한 관계를 살펴보는 연구도 수행될 필요가 있다고 본다. 자녀 양육과 교육은 어느 한쪽 부모만이 행하는 것이 아닌, 부부 공동의 역할 수행이기도 하며, 일-가정 양립의 생활을 하면서 아버지로서 또는 사회인으로서 겪는 ‘워킹 대디’의 고충에 대한 이해 또한 필요하기 때문이다.

워킹 맘의 일-가정 양립의 생활은 한 개인의 문제가 아닌 사회 전반적인 공동의 관심으로 여성도 편안하게 일-가정 양립을 균형 있게 해나갈 수 있는 사회적 지지와 인식 개선 교육과 홍보 등이 지속적으로 이루어 져야 하겠다. 워킹 맘 이 시대에 바라는 것은 어떤 특혜가 아니고, 일-가정 양립생활을 하면서 크고 작은 갈등들을 잘 견디고 이겨낼 수 있는 사회적 지지와 공감이 아닐까 생각한다. 여성으로 태어나 일-가정 양립의 관계 속에서 어머니와 사회구성원으로서 자신감 있는 조화로운 삶을 살아가는데 도움이 될 것이다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 계민지. (2017). 여성근로자의 육아휴직제도 활용 및 근로지속에 관한 연구. 연세대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 김금숙. (2011). 어머니의 양육효능감과 유아와의 언어적 상호작용이 유아의 친사회적행동에 미치는 영향. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김난주. (2014). 2013년 경제활동실태조사.
- 김미원. (2014). 결혼 이주여성의 문화적응 스트레스가 결혼적응에 미치는 영향에 관한 연구 : 사회적 지지와 가족의례의 매개효과를 중심으로. 대구 가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 김민정. (2006). 취업모의 사회적지지, 양육 스트레스, 결혼만족도, 직업만족도가 양육행동에 미치는 영향. 국민대학교 대학원 석사학위논문.
- 김수정. (2015). 맞벌이 부부의 배우자 지지와 직무 만족과의 관계에서 일-가족 향상의 매개효과 : 자기효과 및 상대방 효과. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 김안나. (2017). 영유아기 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스 및 일-가정 양립 갈등과 부모역할만족도의 관계에서 사회적 지지의 매개효과. 열린유아교육연구, 제22권 제5호, 210-226.
- 김익균, & 김경림, & 백영숙, & 윤정란, & 이숙자, & 장문규, & 정혜숙, & 허린강. (2009). 부모교육. 서울시, 파워북. 37-44.
- 김현정. (2019). 취업모의 양육스트레스와 양육효능감 : 어린이집 만족도의 매개효과. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김혜진. (2005). 맞벌이 가정의 어머니와 전업주부의 자녀양육 스트레스 비교 연구. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 노성숙, & 한영주, & 유성경. (2012). 한국에서 '워킹맘'으로 살아가기-직장인 엄마의 다중역할 경험에 대한 현상학적 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료 24(2), 365-395.

- 박미숙. (2012). 취업모와 비취업모의 양육스트레스, 양육효능감 및 유아교육 기관 만족도 연구. 목포대학교 대학원 박사학위논문.
- 박상영. (2016). 자아탄력성과 사회적 지지가 조직유효성과 이직의도에 미치는 영향. 동방문화대학원대학교 박사학위논문.
- 박은영. (2004). 여성사회복지사의 직장-가정 갈등이 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구 -서울시 사회복지관을 중심으로-. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 박은영. (2015). 직장보육시설 이용 취업모의 시설이용 만족도가 양육스트레스와 후속출산의도에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 박정열, & 손영미, & 신규리. (2016). 기혼 직장여성의 사회적 지지가 일과 삶의 균형에 미치는 영향. 한국웰니스학회지, Vol.11 No.1 69-81.
- 배지영, & 김원형, & 윤경아. (2005). 노인의 우울 및 자살생각에 있어서 사회적지지의 완충효과. 한국노년학, 25(3), 59-73.
- 서민교. (2007). 사회적 지지가 기혼여군의 자녀양육 효능감과 양육 스트레스에 미치는 영향. 충남대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 선민영. (2016). 고학력 경력단절 재취업여성의 고용유지에 관한 현상학적 연구. 한양대학교 공공정책대학원 석사학위논문.
- 성정원. (2011). 보육기관에 다니는 자녀를 둔 어머니의 양육죄책감과 관련된 변인 : 어머니 취업여부와 자녀발달단계에 따른 비교. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 송미혜. (2006). 유아기 자녀를 둔 어머니의 양육스트레스 및 사회적 지지와 양육효능감과의 관계. 울산대학교 석사학위논문.
- 신숙재. (1997). 어머니의 양육 스트레스, 사회적 지원과 부모효능감이 양육행동에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 안지영. (2000). 2~3세 자녀를 둔 어머니의 양육 신념, 효능감 및 스트레스가 양육 행동에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 우수희. (2015). 유아기 자녀를 둔 어머니의 심리적 안녕감, 가족건강성, 사회적지지 및 양육효능감 간의 구조관계분석. 동아대학교 대학원 박사학위논문.

- 유상미. (2014). 영유아 자녀를 둔 전업주부와 취업주부의 스트레스에 관한 연구. 인하대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유아랑. (2008). 일-가정 양립을 위한 돌봄노동의 사회적지원 연구 - 취업여성의 유아기 자녀 양육지원의 이용실태와 요구도를 중심으로. 울산대학교 대학원 석사학위논문.
- 윤여각, & 유범상, & 황인성. (2012). 사회복지 조사론. 서울시, 한국방송통신대학교. 97.
- 이경화, & 김연진, & 고진영. (2008). 결혼과 가족관계를 위한 부모교육. 서울시, 학지사. 171.
- 이승미. (2004). 사회, 경제적 지위와 어머니의 사회적지지, 양육효능감 및 자녀 성취에 대한 기대. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 이시연. (2017). 영아기 자녀를 둔 어머니의 심리적 안녕감, 양육지식 및 사회적지지가 양육효능감에 미치는 영향. 동국대학교 대학원 석사학위논문.
- 이원숙. (1994). 사회적 망. 사회적지지와 임상적 개입의 이론연구. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 이정선. (2016). 일하는 여성의 육아형태와 취업연속성의 관계에 대한 연구. 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이철수. (2009). 사회복지학 사전. 서울시, 블루피쉬. 435-436.
- 임지영. (2011). 일가족양립제도가 기혼여성근로자의 취업중단에 미치는 영향. 연세대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 정명혜. (2012). 중년기 기혼여성의 취업경력 지속과정에 관한 질적 연구. 호남대학교 대학원 박사학위논문.
- 정서린. (2016). 맞벌이 부부의 사회적지지, 일-가족 전이 및 일-생활 균형간의 관계 : 자기효과와 상대방효과. 경북대학교 대학원 박사학위논문.
- 정성미. (2018). 여성 노동시장 평가와 특징. 월간노동리뷰 2018년 12월호. 83-97.
- 정혜인. (2003). 어머니의 양육 신념 및 양육 효능감과 유아의 일상적 스트레스와의 관계. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

- 조옥진. (2019). 양육죄책감을 경험하는 워킹맘에 대한 이야기치료 사례 연구. 서울여자대학교 사회복지·기독교대학원 석사학위논문.
- 최은미. (2004). 보육지체체제가 여성의 취업유지에 미치는 영향에 관한 연구. 연세대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 최은영. (2009). 여성근로자의 일·가정관계가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 호남대학교 대학원 박사학위논문.
- 최점옥. (2005). 직무상실위기를 지각한 취업여성의 직무유지 행동분석. 경기대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 최형성. (2002). 어머니의 사회적 지원 및 스트레스와 아동의 기질이 어머니의 양육효능감에 미치는 영향. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 최형성. (2005). 남녀아 어머니의 양육효능감과 사회적 지원, 스트레스 및 아동의 기질. 한국아동학회, Vol.26 No.1 317-328.
- 황보민주. (2009). 사회적지지가 취업기혼여성의 양육효능감에 미치는 영향에 관한 연구. 강남대학교 사회복지전문대학원 석사학위논문.
- 황창순, & 김형수, & 노병일, & 도종수, & 유지영. (2016). 사회복지 조사론. 파주, 양서원. 135-145. 179-183.

2. 기 타

- 고용노동부. (2017). ‘일·가정 양립과 업무 생산성 향상을 위한 근무혁신 10대 제안’.
- 통계청. (2016). KOSIS, 유배우 가구현황.
- 통계청. (2018). 상반기지역별고용조사-자녀별 여성의 고용지표.
- 통계청. (2018). 일·가정 양립지표.
- 통계청. (2018). 일과 삶의 균형, 워라밸(Work and Life Balance)은 ‘일·가정 양립 제도’로부터!
- KB금융지주경영연구소. (2018). 한국의 워킹 맘 보고서. 8-10, 48-49.
- 국가법령정보센터. (www.law.go.kr). 2019.06.11. 검색

뉴시스. (www.news1.com). 강세훈 기자 (2019. 1.23.) 육아 아빠들 급증…
작년 男 육아 휴직 1만7000명 돌파. 2019. 05.30검색.

서울신문. (www.seoul.co.kr). 이근홍 기자 (2019.3.27).
‘美·호주처럼… 헌정 사상 첫 아이 안고 국회 본회의 참석할까’ 중
2019.05.30. 검색

MBN스타. (www.mbn.co.kr). 대중문화부 김솔지 기자 (2019.5.13.).
장윤정 눈물 “퇴근 후 새벽에 빨래하며 엉엉 울었다” 워킹 맘의 고충
2019.5.30.검색

경제용어사전. (2010). (www.hankyung.com). 2019.01.26.검색.

3. 국외문헌

Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of vocational behavior*, 58(3), 414-435.

House, J. S. (1983). *Work stress and social support*. Addison-Wesley Series on Occupational Stress.

Nolten, P. W. (1994). *Conceptualization and Measurement of Social Support: The Development of the Student Social Support Scale*, Unpublished doctoral dissertation. The University of Wisconsin-Madison.

설 문 지

안녕하십니까.

바쁘신 와중에도 이렇게 귀중한 시간을 내어 설문에 응해 주신 워킹 맘님께 깊이 감사 드립니다.

이 설문지는 워킹 맘이 일-가정 양립생활을 하면서 배우자와 주변인 (동료, 가족, 친구) 들에게 받는 사회적지지와 직장지지 통해 양육효능감과 근로유지에 미치는 영향을 알아보기 위해서 작성된 설문지입니다.

작성해주신 의견은 일-가정 양립 개선을 위한 소중한 자료로 이용되오니, 귀하께서 생각하시는 내용을 솔직하게 응답하여 주시길 부탁드립니다.

본 설문지에 응답해 주시는 모든 내용은 통계법 제 33조에 의거하여 철저히 비밀이 보장되며 연구를 위한 목적 이외에는 사용되지 않음을 말씀 드립니다.

바쁘신 중에 시간을 내어 설문에 응하여 주셔서 다시 한번 감사드립니다.

2019년 3월

한성대학교 행정대학원 사회복지학과 사회복지상담 석사과정

지도교수 : 조 문 석

연구자 : 유 영 희

< 질문지 1 > ❖ 일반적 사항에 관한 내용입니다. 해당되는 곳에 체크해 주십시오.

1. 귀하의 연령은? _____ 년생. 만()세

1-1) 귀하의 거주지역은 어디 십니까?

- ① 서울특별시 ② 부산광역시 ③ 대구광역시 ④ 인천광역시
 ⑤ 광주광역시 ⑥ 대전광역시 ⑦ 울산광역시 ⑧ 세종특별자치시
 ⑨ 경기도 ⑩ 강원도 ⑪ 충청북도 ⑫ 충청남도
 ⑬ 전라북도 ⑭ 전라남도 ⑮ 경상북도 ⑯ 경상남도
 ⑰ 제주특별자치도

2. 귀하의 학력은 어떻게 됩니까?

- ① 중학교 ② 고등학교 ③ 2~3년제 대학교 ④ 4년제 대학교
 ⑤ 대학원 이상

3. 귀하께서는 오롯이 자신을 위해 참여하는 **취미활동**이 있습니까?

- ① 있다. (➡ **3-1번** 문항으로 이동 하십시오.)
 ② 없다. (➡ **4번** 문항으로 이동 하십시오.)

3-1) 자신을 위한 활동에 참여하는 주 평균 횟수는? 주()회

3-2) 자신을 위한 활동에 참여하는 주 평균 시간은? 주()시간

❖ 귀하의 가정생활과 관련된 문항입니다. 해당되는 곳에 체크해 주십시오.

4. 귀하께서는 맞벌이 입니까?

- ① 예 ② 아니오

5. 귀하의 결혼생활 기간은? _____ 년 _____ 개월

6. 귀하의 월평균 가구소득은 얼마 입니까?

- ① 200~300만원 미만 ② 300~400만원 미만 ③ 400~500만원 미만
 ④ 500~600만원 미만 ⑤ 600~700만원 미만 ⑥ 700만원 이상

7. 귀하의 자녀의 나이는 몇 살 입니까?

- ① 첫째()살 ② 둘째()살 ③ 셋째()살 ④ 넷 이상인 경우:막

내()살

7-1) 귀하가 직장에 있는 동안 자녀의 양육형태는 어떻습니까?

① 부모님(시댁/친정) ② 유치원 및 어린이집(가정,민간,국.공립,법인시설)
종일제 ③ 학교(방과후 교실 및 복지시설, 학원포함) ④ 대리양육인 고용 ⑤ 부
부(본인)

7-2) 자녀양육과 관련한 긴급 상황 (예: 자녀가 아파 교육기관에 등원 불가
및 조퇴, 여름, 겨울, 단기방학 등)에서 도움을 요청하는 곳은?

① 시댁부모님 ② 친정부모님 ③ 친인척 ④ 주변지인
⑤ 부부(본인) ⑥기타()

8. 귀하의 **평일 자녀양육** 시간은 평균 몇 시간입니까?

① 30분 미만 ② 30~1시간 미만 ③ 1~2시간 미만
④ 2~3시간 미만 ⑤ 3~4시간 미만 ⑥ 4시간 이상

9. 귀하의 **주말 자녀양육** 시간은 평균 몇 시간입니까?

① 1시간 미만 ② 1~3시간 미만 ③ 3~5시간 미만
④ 5~7시간 미만 ⑤ 7~10시간 미만 ⑥ 10시간 이상

❖ 귀하의 직장생활과 관련된 문항입니다. 해당되는 곳에 체크해 주십시오.

10. 귀하께서 현 직장에서의 근속 기간은 얼마입니까?

_____ 년 _____ 개월.

11. 귀하의 주당 평균 근무시간을 체크해 주십시오

① 주 20시간 미만 ② 주 20~30시간 미만 ③ 주 30~40시간 미만
④ 주 40~52시간 미만 ⑤ 주 52시간 이상

12. 귀하의 주당 평균 추가 근무(야근 및 주말 출근)시간은?

① 주 5시간 미만 ② 주 5~10시간 미만 ③ 주 10~15시간 미만
④ 주 15~20시간 미만 ⑤ 주 20시간 이상

13. 귀하께서는 ‘일’ 자체가 즐겁다고 생각 하십니까?

① 예 ② 아니오

14. 귀하께서는 앞으로도 계속 직장을 다닐 생각이십니까?

① 예 ② 아니오

15. 귀하께서 근로유지를 하는데 있어서 가장 큰 장애 요인은 무엇이 있습니까?

- ① 자녀 양육 및 교육 때문에 ② 하는 일이 적성에 맞지 않아서
③ 수입이 적어서 ④ 직장 내의 대인관계 때문에
⑤ 기타()

16. 귀하는 현재 근무하고 계신 직장을 바꾸시길 원하십니까?

- ① 예 ( 17번으로 이동)
- ② 아니오 ( 뒷장 < **질문지 2** > 이동하여 체크하여 주십시오.)

17. 귀하께서 직장을 바꾸길 원하는 가장 큰 이유 한 가지만 체크해 주십시오.

- ① 자녀 양육 및 교육 때문에 ② 하는 일이 적성에 맞지 않아서
③ 수입이 적어서 ④ 직장 내의 대인관계 때문에
⑤ 출·퇴근이 불편해서 ⑥ 기타 ()

< 질문지 2 > 양육 효능감

❖ 다음은 귀하가 자녀에게 갖는 **양육 효능감** 정도를 알기위한 질문입니다.
 귀하의 감정이나 생각과 일치 한다고 여겨지는 칸에 **✓**표를 해 주십시오

번호	문 항	매 우 그 렇 다	약 간 그 렇 다	보 통 이 다	그 렇 지 않 다	전 혀 그 렇 지 않 다
1	나는 아이가 좋아하는 것이 무엇인지 알 수 있다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 부모로서 능력이 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 아이가 올바른 가치관을 갖도록 모범을 보이고 있다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 아이가 건강한 몸과 마음을 갖도록 지도 한다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 아이가 하는 말을 잘 들어 줄 수 있다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 아이의 학습을 지도 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 좋은 부모가 되기 위해 노력한다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 아이가 무엇을 원하는지 알 수 있다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 아이가 말썽부리지 않도록 지도 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 다른 부모에게 자녀양육에 관한 도움을 줄 수 있다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 아이가 좋은 활동(음악, 운동, 봉사활동 등)에 참여 하게 한다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 아이에게 자유롭게 결정을 내릴 수 있는 권리를 주고 있다.	①	②	③	④	⑤

번호	문 항	매우 그렇다	약간 그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
13	나는 좋은 부모가 되기 위해 필요한 기술을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 아이의 학습을 집에서 효율적으로 지도할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 아이가 집 밖에서 어떤 행동을 하는지 알 수 있다.	①	②	③	④	⑤

< 질문지 3 > 배우자지지

❖ 다음은 배우자께서 귀하에게 도구적,정보적,정서적,존중감지지 등의 배우자 사회적 지지에 대한 문항들입니다. 귀하의 감정이나 생각과 일치 한다고 여겨지는 칸에 ✓표를 해 주십시오.

번호	문 항	배우 아 니 다	아 니 다	보 통 이 다	그 렇 다	배 우 그 렇 다
1	배우자는 나의 일에 대해서 자랑스럽게 여긴다.	①	②	③	④	⑤
2	배우자는 나의 일을 의미 있는 일이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3	배우자는 나의 일을 가치 있는 일이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4	배우자는 내가 나의 일에 자부심을 가질 수 있도록 나의 일을 인정해 준다.	①	②	③	④	⑤
5	배우자는 내가 가정생활과 직장생활을 함께 병행하는 것에 대해 자랑스러워 한다.	①	②	③	④	⑤
6	배우자는 나를 좋은 ‘엄마’라고 칭찬 한다.	①	②	③	④	⑤
7	배우자는 자녀양육 및 교육방식에 관한 나의 걱정을 함께 나눠 준다.	①	②	③	④	⑤
8	배우자는 자녀양육 및 교육에 도움이 되는 정보와 지식을 제공해준다.	①	②	③	④	⑤
9	배우자는 육아와 관련하여 적절한 지침을 준다.	①	②	③	④	⑤
10	배우자는 자녀와 관련된 일들을 스스로 챙긴다.	①	②	③	④	⑤
11	배우자는 내가 자녀양육 및 교육과 관련하여 현명한 선택을 할 수 있도록 조언해 준다.	①	②	③	④	⑤
12	배우자는 나의 양육방법과 교육법을 존중해 준다.	①	②	③	④	⑤
13	내가 바쁠 때 배우자는 스스로 가정 일을 대신해준다.	①	②	③	④	⑤

번 호	문 항	배 우 아 니 다	아 니 다	보 통 이 다	그 렇 다	배 우 그 렇 다
14	배우자는 사소한(설거지,청소,빨래등) 집안일을 도와준다.	①	②	③	④	⑤
15	배우자는 내가 아플 때 알아서 가정 일을 한다.	①	②	③	④	⑤
16	시키지 않아도 배우자는 집안에서 자신이 할 수 있는 일을 찾아 도와준다.	①	②	③	④	⑤
17	배우자는 가정에서 내가 잊거나 놓친 부분들을 알아서 처리한다.	①	②	③	④	⑤
18	내가 직장 혹은 가정에서의 일로 걱정 할 때 나를 안심시켜 준다.	①	②	③	④	⑤
19	배우자는 내가 직장 혹은 가정에서 겪는 어려움에 대해 이야기 할 때 배우자는 귀담아 들어준다.	①	②	③	④	⑤
20	배우자는 언제나 내편에서 이야기를 들어준다.	①	②	③	④	⑤
21	나의 바쁜 회사상황(야근,출장,주말근무 등)에 대해 이해해준다.	①	②	③	④	⑤
22	직장 혹은 가정에서 일어난 일을 배우자에게 의논하는 것이 문제해결에 도움이 된다.	①	②	③	④	⑤
23	배우자는 직장가 가정 양쪽에서 모두 애쓰는 나를 지지해 준다.	①	②	③	④	⑤
24	배우자는 가정 경제를 위해 노력하는 나에게 고마워한다.	①	②	③	④	⑤

< 질문지 4 > 직장지지 척도

❖ 다음은 귀하의 직장 내 분위기에 관한 문항들입니다. 귀하의 감정이나 생각과 가장 일치 한다고 해당되는 칸에 √표를 해 주십시오.

번호	문 항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	나의 직장에서는 집안 일이나 자녀양육 문제로 휴가나 휴직을 사용하는 것에 곱지 않은 시선을 보낸다.	①	②	③	④	⑤
2	나의 직장에서는 개인 사정이나 집안 일로 주중에 휴가를 내는 것이 어렵다.	①	②	③	④	⑤
3	나의 직장에서는 연차나 휴가 등을 사용 할 때 눈치가 보인다.	①	②	③	④	⑤
4	나의 직장에서는 가족 친화제도를 이용하는 경우, 승진이나 인사 등의 불이익을 받는다.	①	②	③	④	⑤
5	나의 직장에서는 주당 50시간 이상 일하도록 요구한다.	①	②	③	④	⑤
6	나의 직장에서는 주말 혹은 퇴근 후에도 집에서 회사일을 해야 하는 경우가 있다.	①	②	③	④	⑤
7	나의 직장은 정시에 퇴근 할 수 있어서 가족생활에 지장을 주지 않는 편이다.	①	②	③	④	⑤
8	나의 직장에서는 내가 집안일과 직장일을 병행 할 수 있도록 도움을 준다.	①	②	③	④	⑤
9	나의 직장에서는 내가 가족과 관련된 일을 처리 할 수 있도록 내가 할 일을 조정해 준다.	①	②	③	④	⑤
10	나의 직장에서는 내가 직장일 못지않게 가족에 대한 책임을 중시하는 것을 이해한다.	①	②	③	④	⑤
11	나의 직장에서는 가족생활에 대한 이야기를 편안하게 말 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
12	일과 가족의 양립을 위해 나의 직장에서 지원하는 후생복지제도에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
13	나의 직장에서는 경력개발을 위해 지원하는 교육지원제도에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
14	나의 직장에서는 여가 생활을 위해 지원하는 후생 복지제도에 만족한다.	①	②	③	④	⑤

< 질문지 5 > 주변인들의 지지

❖ 다음은 귀하의 동료, 가족, 친구 등에게 받는 사회적 지지에 대한 문항들입니다.
한 가지만 선택하여 체크해 주십시오.

1. _____에게 내가 고민되는 문제가 있을 때 그것에 대해 상담 받을 수 있다. ① 직장동료 ② (배우자 외) 가족 ③ 친구 ④ 기타 () ⑤ 없음
2. _____는(은) 내가 기분이 좋지 않을 때 나의 기분을 전환시켜주려고 한다. ① 직장동료 ② (배우자 외) 가족 ③ 친구 ④ 기타 () ⑤ 없음
3. _____는(은) 내가 중요한 선택을 해야 할 때 합리적인 결정을 내릴 수 있도록 조언해준다. ① 직장동료 ② (배우자 외) 가족 ③ 친구 ④ 기타 () ⑤ 없음
4. _____는(은) 내가 현실에 잘 적응 할 수 있도록 건전한 충고를 해준다. ① 직장동료 ② (배우자 외) 가족 ③ 친구 ④ 기타 () ⑤ 없음
5. _____는(은) 내가 모르는 사실에 대해 알게 해준다. ① 직장동료 ② (배우자 외) 가족 ③ 친구 ④ 기타 () ⑤ 없음
6. _____는(은) 내가 아파서 누워 있을 때 나의 일을 대신 해 준다. ① 직장동료 ② (배우자 외) 가족 ③ 친구 ④ 기타 () ⑤ 없음
7. _____는(은) 내가 의논할 문제가 생길 때 마다 기꺼이 시간을 내준다. ① 직장동료 ② (배우자 외) 가족 ③ 친구 ④ 기타 () ⑤ 없음
8. _____는(은) 내가 필요 할 때 금전을 포함한 물질적인 지원을 해준다. ① 직장동료 ② (배우자 외) 가족 ③ 친구 ④ 기타 () ⑤ 없음
9. _____는(은) 나를 항상 이해 하려고 노력한다. ① 직장동료 ② (배우자 외) 가족 ③ 친구 ④ 기타 () ⑤ 없음
10. _____는(은) 나에게 칭찬을 아끼지 않는다. ① 직장동료 ② (배우자 외) 가족 ③ 친구 ④ 기타 () ⑤ 없음

- 끝까지 설문에 응하여 주셔서 감사드립니다.-

ABSTRACT

A Study on the Effect of Social Support on the Child-rearing Efficacy of Working Mothers

Yoo, Young-Hee

Major in Counselling of Social Welfare

Dept. of Social Welfare Administration

Graduate School of Public Administration

Hansung University

In modern society, working moms are increasing as with the changes in the structure of the family such as the universalization of nuclear family and double-income families due to industrialization and urbanization. Nevertheless, there are difficulties for women to raise their children and develop their careers at the same time in our society. Since women quit their jobs to raise their children after childbirth, many women experience career breaks. Women who work while raising their children also suffer from psychological conflicts for their dual-roles in family and society and their inability to faithfully nurture their children.

Even though the responsibility for raising children is a matter for both men and women as with the era where women's social advancement has

become more prevalent, the burden of in-family nurture is heavily on women. Women who raise children have a dual burden because they are expected to take responsibility as members of the organization, not as mothers. This is a social problem, not a personal one. Retirement and career breaks of women due to child-rearing burden are huge social losses, and the lack of childbirth of women concerned with childcare burden is one of the crucial causes of the low birthrate problem that comes forth as a serious social problem in today's society.

Therefore, this study aimed to empirically analyze the effect of spousal support, workplace support, and marginal support on the parenting efficacy of working mothers, which are the most closely related factors of social support surrounding working mothers. To this end, the study surveyed 305 working mothers in 17 cities nationwide by mail and interviews using a proportionate allocation sampling method. Dependent variables in this study are the sense of child-rearing efficacy of working mothers, and the key independent variables are social support they receive from spouses, workplaces, and people around them. The analysis results of the study are as follows:

First, the sub-areas of spousal support, 'respect for my work' and 'sharing of child care and education', were found to have a significant impact on both parent-centered and child-centric child-rearing efficacy. With increased dual-income families, the level of child-rearing efficacy was high in families where women and men shared the burden of housework and child-rearing in comparison to patriarchal families where gender roles of men and women are separated.

Second, while workplace support did not affect parent-centered child-rearing efficacy, 'support on the atmosphere and the type of work in the workplace' was affecting child-centered child-rearing efficacy. Such results suggest that the higher the level of understanding and support for

"family-friendly policies" in the workplace at present, the more significant the public social support for working mothers in the workplace for their work and child-rearing in enhancing working mothers' sense of child-rearing.

Third, it was shown that the effect of marginal support on the child-rearing efficacy of working mothers was not statistically significant. It is understood that this is because spousal support has the greatest effect on working mothers' sense of child-rearing efficacy. The current family culture is a nuclear family, in other words, a couple-centered life culture. Working moms display a low level of stress and a low level of psychological stability when there is less conflict between couples and high support from their spouses. Therefore, it can be interpreted that marginal support does not have a significant effect on the sense of child-rearing efficacy of working mothers.

This study is meaningful in that it proposes the possibility that social support at home and at work may vary in how it affects subtype of child care effectiveness of working mothers. Moreover, the study's findings also raise the need for institutional and social improvement measures to enhance working mothers' sense of childrearing to maintain work-family compatibility, given the ever-increasing number of double-income families. In order to come up with a related alternative, subsequent studies, therefore, pose the need to study the changes in personal and social level in terms of promoting social support and the consequent improvement in child-rearing efficacy and the persistence of work-family compatibility.

【Key Words】 Working Mothers, Child-rearing Efficacy, Spousal Support, Workplace Support, Marginal Support