



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

교육학석사 학위논문

취업모가 지각한 사회적 지지와
양육효능감이 부모역할만족도에
미치는 영향



2021년 8월

부경대학교 교육대학원

평생교육·인적자원개발 전공

허 성 은

교육학석사 학위논문

취업모가 지각한 사회적 지지와
양육효능감이 부모역할만족도에
미치는 영향

지도교수 주 동 범

이 논문을 교육학석사 학위논문으로 제출함.

2021년 8월

부경대학교 교육대학원

평생교육·인적자원개발 전공

허 성 은

허성은의 교육학석사 학위논문을 인준함.

2021년 8월 27일



주 심 교육학박사 천성문



위 원 교육학박사 이원석



위 원 철학박사 주동범



목 차

표 목차	v
국문 초록	vii
I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제	5
3. 용어의 정의	6
가. 취업모	6
나. 사회적 지지	6
다. 양육효능감	7
라. 부모역할만족도	7
4. 연구의 제한점	8
II. 이론적 배경	9
1. 취업모	9
가. 취업모의 정의 및 특성	9
나. 취업모의 지원방안	11
2. 사회적 지지	13
가. 사회적 지지의 정의	13
나. 사회적 지지의 구성요소	15
3. 양육효능감	17
가. 양육효능감의 정의	18

나. 양육효능감의 구성요소	20
4. 부모역할만족도	22
가. 부모역할만족도의 정의	22
나. 부모역할만족도의 구성요소와 변인	24
5. 변인들 간의 관계	27
가. 사회적 지지와 부모역할만족도의 관계	27
나. 사회적 지지와 양육효능감의 관계	29
다. 양육효능감과 부모역할만족도의 관계	30
라. 사회적 지지, 양육효능감, 부모역할만족도 간의 관계	32
III. 연구방법	36
1. 연구대상 및 절차	36
2. 측정도구	38
가. 사회적 지지	39
나. 양육효능감	45
다. 부모역할만족도	47
3. 자료 분석 방법	48
IV. 연구결과	49
1. 변인의 기술통계	49
2. 인구사회학적 특성별 인식의 차이 검증	50
가. 인구사회학적 특성별 사회적 지지 인식의 차이	51
나. 인구사회학적 특성별 양육효능감 인식의 차이	57
다. 인구사회학적 특성별 부모역할만족도 인식의 차이	60
3. 사회적 지지, 양육효능감, 부모역할만족도 간의 관계	62

가. 주요 변인 간 상관관계.....	62
나. 하위변인 간 상관관계.....	63
4. 사회적 지지와 양육효능감이 부모역할만족도에 미치는 영향.....	64
가. 사회적 지지가 부모역할만족도에 미치는 영향.....	65
나. 양육효능감이 부모역할만족도에 미치는 영향.....	70
다. 사회적 지지와 양육효능감이 부모역할만족도에 미치는 영향.....	71
V. 논의 및 결론.....	73
1. 논의.....	73
가. 취업모의 인구사회학적 특성별 사회적 지지, 양육효능감, 부모역할 만족도의 차이.....	73
나. 취업모가 지각한 사회적 지지, 양육효능감, 부모역할만족도 간의 관계.....	77
다. 취업모가 지각한 사회적 지지가 부모역할만족도에 미치는 영향.....	79
라. 취업모가 지각한 양육효능감이 부모역할만족도에 미치는 영향.....	81
마. 사회적 지지(배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지)와 양육효능감이 부모역할만족도에 미치는 영향.....	82
2. 결론 및 제언.....	83
가. 결론.....	83
나. 후속연구를 위한 제언.....	89
참고문헌.....	91
Abstract.....	109

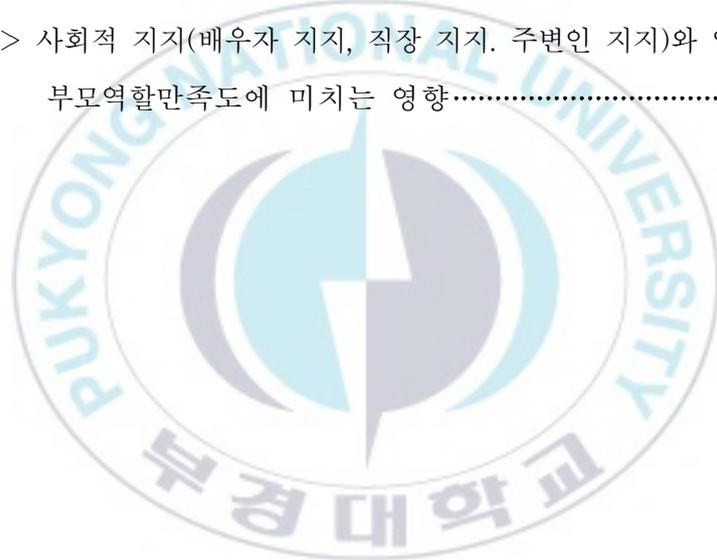
부록	111
1. 사회적 지지	113
2. 양육효능감	117
3. 부모역할만족도	118



표 목 차

<표 III-1> 연구대상의 인구사회학적 특성	37
<표 III-2> 측정도구의 구성	39
<표 III-3> 배우자 지지 측정도구의 문항구성.....	40
<표 III-4> 배우자 지지 측정도구의 요인분석 및 신뢰도분석 결과.....	41
<표 III-5> 직장 지지 측정도구의 문항구성.....	43
<표 III-6> 직장 지지 측정도구의 요인분석 및 신뢰도분석 결과.....	43
<표 III-7> 주변인 지지 측정도구의 문항구성.....	44
<표 III-8> 양육효능감 측정도구의 문항구성.....	46
<표 III-9> 주변인 지지 측정도구의 요인분석 및 신뢰도분석 결과.....	46
<표 III-10> 부모역할만족도 측정도구의 문항구성 및 신뢰도.....	47
<표 IV-1> 변인의 기술통계	50
<표 IV-2> 가정 월 소득별 사회적 지지 인식의 차이.....	51
<표 IV-3> 자녀 수별 사회적 지지 인식의 차이.....	53
<표 IV-4> 평일 양육시간별 사회적 지지 인식의 차이.....	54
<표 IV-5> 주당 근무시간별 사회적 지지 인식의 차이.....	56
<표 IV-6> 가정 월 소득별 양육효능감 인식의 차이.....	57
<표 IV-7> 자녀 수별 양육효능감 인식의 차이	58
<표 IV-8> 평일 양육시간별 양육효능감 인식의 차이.....	59
<표 IV-9> 주당 근무시간별 양육효능감 인식의 차이.....	59
<표 IV-10> 가정 월 소득별 부모역할만족도 인식의 차이.....	60
<표 IV-11> 자녀 수별 부모역할만족도 인식의 차이.....	61
<표 IV-12> 평일 양육시간별 부모역할만족도 인식의 차이.....	61
<표 IV-13> 주당 근무시간별 부모역할만족도 인식의 차이.....	62

<표 IV-14> 주요 변인 간 상관관계.....	63
<표 IV-15> 하위변인 간 상관관계.....	64
<표 IV-16> 배우자 지지가 부모역할만족도에 미치는 영향.....	66
<표 IV-17> 직장 지지가 부모역할만족도에 미치는 영향.....	67
<표 IV-18> 주변인 지지가 부모역할만족도에 미치는 영향.....	68
<표 IV-19> 배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지가 부모역할만족도에 미치는 영향.....	69
<표 IV-20> 양육효능감이 부모역할만족도에 미치는 영향	70
<표 IV-21> 사회적 지지(배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지)와 양육효능감이 부모역할만족도에 미치는 영향.....	72



취업모가 지각한 사회적 지지와 양육효능감이
부모역할만족도에 미치는 영향

허 성 은

부경대학교 교육대학원
평생교육·인적자원개발 전공

요 약

본 연구는 취업모가 지각한 사회적 지지와 양육효능감이 부모역할만족도에 미치는 영향을 검증해 보는 것을 목적으로 하였다. 부산광역시에 거주하는 취업모 219명 중 불성실한 응답 자료 5부를 제외한 214명의 자료를 최종 분석에 사용하여 변인 간의 관련성을 살펴보기 위해 기술통계, 상관분석, 중다회귀분석을 실시하였다. 본 연구를 통하여 밝혀진 결과를 요약하면 첫째, 월 소득, 자녀 수, 평일 자녀 양육시간, 주당 근무시간은 부모역할만족도에 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 평일 자녀 양육시간이 사회적 지지에 유의미한 차이가 있었고 자녀 수가 양육효능감에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 둘째, 사회적 지지와 양육효능감 모두 부모역할만족도에 정적 상관을 이루고 있으며, 하위변인들 간의 상관관계를 살펴본 결과 양육효능감의 하위변인인 의사소통 및 훈육 능력이 가장 높은 상관으로 나타났고 배우자 지지의 하위변인인 가정 일을 도움이 가장 낮은 상관으로 나타났다. 셋째, 사회적 지지의 배우자 지지와 주변인 지지 요인이 부모역할만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 양육효능감의 하위변인 중 의사소통 및 훈육능력이 부모역할만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

주요어 : 취업모, 사회적 지지, 양육효능감, 부모역할만족도

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

현대 산업사회의 급속한 발전과 문화의 변화는 전통적 가족체계가 핵가족으로 보편화되고 가족구성원의 역할 변화로 여성의 고학력화와 양성평등 및 고용차별 금지 등은 남성 중심의 고용시장에서 벗어나 적극적인 경제활동과 사회 참여의 확대로 이어졌다. 이로 인해 맞벌이 여성이 증가하면서 직장과 가정생활에서 직업, 가사, 양육의 역할분담이 제대로 뒷받침되지 못해 다중역할로 많은 어려움을 느끼고 있다(박길진, 2008). 다중역할은 취업모의 신체적·심리적 부적응으로 부부간의 불화를 야기하고 출산의 기피 현상으로 이어져 초저출산과 자녀의 보호와 양육 등이 사회문제의 원인으로 대두되고 있다.

최근 통계청의 ‘2020년 자녀특성별 여성의 고용지표’에 따르면 18세 미만 자녀와 함께 사는 기혼 여성(15~54세)은 481만명으로 취업모의 경제활동 참가율은 56.8%이며 고용률은 55.5%로 나타났다. 연령별로 살펴보면 40~49세(54.6%)가 가장 높은 것으로 나타났으며 자녀 수별 고용률은 3명(51.0%)보다 1명(57.1%)인 여성의 고용률이 가장 높았으며 자녀 연령별 고용률은 13~17세(65.3%)가 6세 이하(47.5%)보다 높았다. 이는 자녀 수가 많을수록 고용률이 떨어지며 자녀의 연령이 높을수록 고용률이 높은 것으로 나타났다(통계청, 2020). 그리고 가사분담에 대한 여성가족부의 조사에 따르면 취업모의 가사 시간은 2시간 24분으로 남성의 가사 시간 49분에 비하여 하루 평균 1시간 35분이 더 많은 것으로 여전히 가정 내에서 남성들

에 비하여 여성들이 가사와 육아를 전담하는 비중이 두 배 이상으로 길었다(여성가족부, 2020). 이처럼 한국의 여성 중 65.0%가 경제활동에 참여하지 않는 이유로 육아 및 가사 부담이라고 한다(한국경제연구원, 2021).

이와 관련하여 여성공무원을 대상으로 한 김동순(2003)의 연구에서 자녀 양육 및 가사문제와 직무수행의 역할갈등이 공무원 생활 중 가장 어려운 점이라고 인식하였고 이형실(2000)은 기혼 취업 여성의 부부관계와 직업생활 스트레스보다 부모역할 스트레스 점수가 가장 높은 것으로 보고하였다. 이는 기혼 여성의 취업이 가정과 직업 생활에서 부모역할 갈등이 심각하다는 것을 알 수 있다. 또 모든 역할을 완벽하게 해야 한다는 주변의 기대와 사회적 시선이 다중역할에 대한 부담을 더욱 가중시켜(김경은, 장연집, 2008) 부모역할 수행에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김나현, 이은주, 곽수영, 박미라, 2013). 대부분의 부모는 자녀의 출생으로 부모역할을 시작하면서 양육에 따른 문제가 발생할 경우 제대로 대처할 수 없거나 잘못된 방법으로 훈육하는 과정에서 부모역할에 대한 시행착오를 겪을 수밖에 없다(김길숙, 2017).

과거에는 이웃끼리 품앗이나 두레를 통해 서로의 일을 도우면서 이웃의 정을 느낄 수 있었던 것과 다르게 지금은 세대 간 전수되어 내려온 부모역할의 습득 기회 및 친척과 이웃 간에 양육의 도움을 기대하기 어렵게 되었다(배옥현, 2017). 또 한부모가족 및 조손 가족, 다문화가족 등의 다양한 가족 유형에 따라서 부모역할의 다양화가 요구되며 부모와 자녀 간의 의사소통과 상호작용의 어려움을 극복하기 위해 부모역할의 중요성이 강조되고 있다(배옥현, 2018).

이러한 부모역할을 취업모가 제대로 수행하기 위해서는(Brooks-Gunn, Dunan, & Maritato, 1997) 부모역할만족도를 높이는 일이 매우 시급하다. 부모역할만족도란 부모역할을 수행하는 과정에서 경험하는 만족감과 보상

감을 주관적인 평가로 정의(현은강, 1994)하고 있으며 더불어 부모가 자녀를 양육하면서 느끼는 부모역할만족도는 일상생활에서 긴장과 갈등을 해소하여 일상생활만족도에 영향을 미치는 중심적인 요인으로(Guidubaldi & Cleminshaw, 1989), 부모역할만족도가 높은 부모는 자녀의 요구에 긍정적인 관심을 보이는 반면 부모역할만족도가 낮은 부모는 자녀의 요구에 부정적인 반응과 태도를 취하며 자녀의 사회성 및 지적 발달에도 영향을 미치는 것으로 연구결과를 보고하였다(Simons, Beaman, Conger & Chao, 1993). 특히, 취업모의 경우에는 비취업모에 비하여 상대적으로 자녀의 양육에 할애하는 시간이 부족하고, 직장과 가정에서의 다중역할로 인하여 부모역할에 대한 만족이 취약할 가능성이 높다고 하였다(노지영, 황혜신, 2012). 그러므로 취업모가 바람직한 부모역할 수행을 위해서는 부모역할만족도에 미치는 영향을 살펴보는 것이 중요하다. 따라서 정부는 자녀 양육에 필요한 일차적인 문제해결과 체계적인 부모교육 및 훈련을 통해 지속적인 지원이 필요하다(양옥경, 김연수, 2004).

지금까지 선행연구에서 밝혀진 부모역할만족도에 영향을 미치는 변인을 부모 관련 변인, 자녀 관련 변인, 심리적 특성과 환경적 특성 등으로 나누어 살펴볼 수 있다. 부모 관련 변인에는 부모의 성(김수연, 2010; 김세영, 김수희, 2016)과 교육수준(정은애, 2008), 어머니의 취업여부(김정희, 문혁준, 2006; 김지현, 2011; 김지현, 이지민, 2016) 등이 포함되며 자녀 관련 변인에는 자녀의 수(김안나, 2017; 정은애, 2008), 성별(이형실, 2000), 연령(김안나, 2017; 김혜신, 김경신, 2003) 등이 포함된다. 심리적 특성에는 배우자의 지지(이진선, 정문자, 2007; 이은실, 2007)와 양육 행동(강도실, 2019; 이병례, 한세영, 2007; 이유나, 2009) 등이 포함되며 환경적 특성으로 취업모의 직무만족도(장현숙, 2007; 최은지, 2011)와 자녀가 다니는 보육시설 만족도(강수경, 정미라, 김민정, 2015; 최은지, 2011) 등을 고려해 볼 수 있다.

이처럼 혈연으로 구성된 부모와 자녀는 일차적 가족관계로 자녀가 태어나 독립된 성인으로 성장할 수 있게 발달단계 전반에 걸쳐 서로 절대적인 영향을 미치며(이주화, 2010) 부모가 양육역할 중 양육 상황에서 발생 되는 문제들을 성공적으로 해결하는 기술을 적용하는 양육효능감은 부모역할만족도에 중요한 의미가 있다(정미현, 2010).

최근 연구에서 부모역할만족도 수행에 따른 능력과 관련하여 측정하는 지표로 부각 되는 것이 양육효능감이다. 양육효능감은 자녀를 양육하면서 어려운 문제나 고통에 대해 부모가 잘 해결할 수 있다는 신념을 의미한다(최형성, 2002). 이러한 양육효능감은 한마디로 자녀를 양육하는 부모역할에 대한 자신감으로(이정신, 2009) 취업모가 부모역할을 긍정적으로 바라보고 자녀의 양육과 관련된 문제점들을 스스로 잘 관리하도록 부모로서 자녀의 역량을 키우기 위한 인식으로 양육효능감을 강화할 필요가 있다 (안지영, 박성연, 2002).

한편 부모역할만족도를 높이기 위해서는 취업모의 배우자와 직장동료, 주변인들의 적극적인 사회적 지지가 중요하다. 사회적 지지란 개인이 속한 집단과 지속적인 상호작용을 통해 제공 받는 정신적·물질적 지원을 의미하며(정선영, 2003) 인간발달의 생태학적 관점에서 강조되는 요인으로 어머니 역할과 밀접한 관련이 있다(송미혜, 송연숙, 김영주, 2007). 또 취업모의 배우자와 직장으로부터 받는 물질적·평가적 지지는 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(황보민주, 2009). 따라서 기업과 사회가 취업모에 대한 편견과 인식을 전환할 수 있는 환경을 지지하고 정부의 실질적인 지원 정책의 제도화가 필요하다.

이상의 선행연구를 종합해보면 취업모가 지각한 사회적 지지와 양육효능감은 부모역할만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 예상 할 수 있으며, 양육효능감과 사회적 지지가 증가하면 부모역할만족도에 유의미한 영

향을 미칠 수 있음을 예측할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 초등학생 이상의 자녀(8세~24세)를 둔 취업모를 대상으로 심리적 특성인 사회적 지지와 양육효능감이 부모역할만족도에 관한 연구로 이들 변인 간의 상관관계를 알아보고, 나아가 사회적 지지와 양육효능감이 부모역할만족도에 미치는 영향을 살펴봄으로써, 취업모를 위한 부모역할 교육 및 프로그램 개발에 도움을 줄 수 있는 실증적인 자료를 제공하고자 한다.

2. 연구문제

본 연구의 목적은 취업모의 대다수가 다중역할로 인하여 자녀의 양육 문제로 부모역할에 어려움을 호소하는 연구결과들을 바탕으로, 취업모가 지각한 사회적 지지와 양육효능감이 부모역할만족도에 영향을 미칠 수 있다는 전제에서 출발하여 취업모가 지각하는 사회적 지지와 양육효능감은 부모역할만족도에 어떠한 영향을 미치는지 알아보하고자 한다.

본 연구에서 살펴보고자 하는 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1: 취업모의 인구사회학적 특성에 따라 사회적 지지, 양육효능감, 부모역할만족도에 차이가 있는가?

연구문제 2: 취업모가 지각한 사회적 지지와 양육효능감, 부모역할만족도 간의 관계는 어떠한가?

연구문제 3: 취업모가 지각한 사회적 지지와 양육효능감은 부모역할만족도에 어떠한 영향을 미치는가?

3. 용어의 정의

본 연구에서 제시한 주요 용어들의 개념을 다음과 같이 정의한다.

가. 취업모

취업모(就業母)란 기혼이면서 가정과 직장 생활을 병행하는 여성을 의미한다(이유나, 2009). 이와 유사한 단어로 ‘일과 육아를 병행하는 여성’을 지칭하는 워킹맘(working mom)(유영희, 2019, p. 5)과 ‘자녀가 있는 일하는(기혼)여성’을 의미하는 직장맘(국미애, 2018, p. 4)이 있다.

본 연구에서 취업모는 8세~24세의 자녀를 양육하면서 직장에 근무하고 있는 여성으로 워킹맘과 직장맘을 포함한 의미로 정의한다.

나. 사회적 지지

사회적 지지(social support)는 개인의 주변 사람으로부터 도움을 받는 다양한 형태의 지원으로서 가족이나, 친척, 친구, 이웃 등 타인으로부터 제공되는 여러 형태의 도움을 의미한다(이유나, 2009).

본 연구에서 사회적 지지는 자녀 양육을 가장 가까이에서 지원해 줄 수

있는 배우자 지지와 직장 지지, 주변인 지지를 중요한 하위요인으로 48문항으로 구성된 유영희(2019)의 연구에서 사용한 척도를 측정된 점수를 말한다. 구체적으로 배우자 지지는 김수정(2015)이 House(1981)의 정서적, 존중감, 도구적, 정보적 4가지 유형을 토대로 개발한 척도를 일부 수정한 유영희(2019)의 척도를 통해 측정된 점수를 의미한다. 직장 지지는 김필숙(2010)의 척도를 참고한 정서린(2016)의 척도를 사용하여 측정된 점수를 의미한다. 주변인지지는 최은영(2009)의 척도를 수정한 유영희(2019)의 척도를 사용하여 측정된 점수를 의미한다.

다. 양육효능감

양육효능감(parenting self-efficacy)은 양육에 관한 인지적 요인 중 하나로 중요하게 제시되고 있으며, 대체로 자녀를 양육하면서 맞이하게 되는 다양한 상황이나 과제에 효과적으로 대응할 수 있다는 자신에 대한 믿음으로 정의하고 있다(이경하, 2009).

본 연구에서는 최형성(2002)이 초등학교 고학년 자녀를 둔 어머니를 대상으로 개발한 38문항의 척도를 참고로 15문항으로 축소하여 사용한 유영희(2019)의 척도를 사용하여 측정된 점수를 의미한다.

라. 부모역할만족도

부모역할만족도(Parental Satisfaction)는 부모와 자녀의 상호관계에서 경험하는 만족감, 행복감, 유능감을 의미한다(도현심, 김시진, 1997).

본 연구에서는 Duke, Rose와 Halverson(1997)의 Parent Satisfaction Scale(PSS)을 번안·수정하여 사용한 서혜영(1998)의 척도 27문항을 18문항으로 수정한 김인지(2005)의 척도를 사용하여 측정한 점수를 말한다.

4. 연구의 제한점

첫째, 본 연구에서는 부산광역시에 거주하는 취업모만을 대상으로 한정하고 있기에 연구대상의 유의표집 과정에서 오류가 발생할 수 있기에 연구결과를 일반화하기에는 한계가 있다.

둘째, 본 연구는 자기 보고식 질문지 척도를 사용하였기에 응답자의 주관적인 평가가 반영될 수 있다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 취업모

가. 취업모의 정의 및 특성

1980년대 중반 이후 전체 취업 여성 중 기혼 여성의 취업률이 급속하게 증가하면서 결혼과 출산 그리고 양육 및 가사에 대한 일차적인 책임이 여성에게 과중 되면서 기혼 여성 중 직업을 가진 맞벌이 여성의 이중역할이 사회적 이슈화가 되었다(한국여성정책연구원, 2021). 이런 맞벌이 여성과 관련하여 주로 사용되는 용어가 취업모, 직장맘, 워킹맘, 기혼 여성근로자, 기혼 취업여성, 기혼 직장여성, 기혼 여성임금근로자 등으로 표현되고 있다(문은영, 장명선, 이재희, 2012). 본 연구에서는 맞벌이 여성의 명확한 정의를 위해 우리말샘 사전에 등재된 ‘결혼을 해서 아이를 둔 상태로 직장생활을 하는 여성’을 취업모로 정의하고자 한다.

대부분의 취업모는 고학력이며 직장생활로 소득이 높아 경제적으로 안정적이고 삶에 대한 성취감으로 자신감이 높고 배우자를 통제하려는 욕구가 낮으며 출산을 늦추는 경향으로 자녀 수가 1~2명이다. 또 직장과 가정에서 다중역할을 수행하기 위해 노력하지만 직장에서 퇴근 후 자녀와 함께하는 양육시간이 부족하며, 자녀를 충분히 돌보지 못한 죄의식은 부모역할에 대한 양육 경험에 부정적 영향을 미치고 있다(김지영, 2021).

OECD 여성 고용지표에서 2019년 한국 여성(15~64세)의 경제활동참가

율은 60.0%이고, 고용률은 57.8%로 나타났다. 이는 OECD 37개 국가 중 33위와 31위로 하위권으로 여성의 취업환경이 남성보다 열악하다(한국경제연구원, 2021). 그리고 한국 여성의 고용률은 25~29세(71.1%)가 가장 높게 증가하다가 35~39세(59.9%)에 크게 감소한 후 45~49세(67.4%)에 회복 후 55~59세(61.7%) 이후 감소하는 M자형 곡선이 여전히 존재하는 것으로 나타났으며 G5(미국, 영국, 일본, 독일, 프랑스) 국가의 여성 고용률이 20~40대까지 증가 추세를 보이다가 50대에 감소하며 포물선(∩)을 그리는 것과 차이가 있다. 또 15세 미만 자녀를 둔 여성고용률은 57.0%로 G5 국가의 평균(72.2%)보다 15.2% 낮았고, 여성고용률이 가장 낮은 미국(70.0%)과 비교해도 13.0%로 낮은 것으로 나타났다(한국경제연구원, 2021). 이는 한국의 20대 여성이 적극적인 경제활동을 하다가 30대에 결혼과 더불어 출산 및 육아와 가사문제로 노동시장을 이탈해 재진입하지 못하는 경우로 결과적으로 저출산 현상을 심화시키는 것이다.

따라서 취업모의 노동시장 재진입을 위한 동기는 매우 중요하다. 취업모의 취업 동기를 살펴보면 첫째, 생계 유지형은 가족의 경제적 필요성에 의하여 기혼 여성이 자발적 또는 비자발적으로 취업하는 형태이다. 둘째, 내조형은 생계에 위협은 없으나 가족의 미래를 위해 경제적 여유를 위하여 취업하는 경우로 남편의 학업이나 출세를 위하여 여성이 생계를 전적으로 담당하는 경우이다. 셋째, 자아실현형은 중산층 이상 고학력 여성들이 성역할의 사회화로 가사근로에 대한 사회적 불인정 상황에서 취업을 통하여 자아를 실현하고 전통적인 성역할의 고정관념을 버리고 평등한 부부관계를 정립하려는 형태이다. 넷째, 여가활용형은 중산층을 중심으로 경제적 여유, 내조, 자아실현 등을 높이 의식하지 않고 자신의 취미를 살리고 여가를 활용하기 위하여 직업을 가지고자 하는 형태이다(송나영, 2016).

한국의 취업모 상당수는 네 가지 유형 중 생계 유지형이 가장 많았으나

앞으로 디지털 사회에서 여성 인력의 요구가 높아지게 되면 자아실현 형태의 취업모가 더욱 증가할 것이다(장현숙, 2007).

나. 취업모의 지원방안

취업모는 직장과 가정에서 다중역할을 모두 수행해야 한다는 요구로 인해 역할부담이 신체적·심리적 어려움으로 나타나고 있다(노지영, 황혜신, 2012). 특히, 자녀의 양육과 교육문제 책임을 모성에게 부과하는 모성 이데올로기는 취업모에게 죄책감을 가지게 한다. 그러나 Hoffman(1989)의 연구에서 취업모의 직장생활이 자녀발달에 부정적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며 또 비취업모는 자신의 역할에 불만족하여 자녀와의 관계에서 많은 갈등을 느끼는 것으로 나타났다(moen, 1982). 이는 취업모가 자녀와의 시간에서 양보다 어떻게 시간을 보내는지가 더 중요하며 지나친 죄책감으로 자녀를 과잉보호하는 잘못된 인식을 형성하게 한다.

따라서 취업모가 다중역할로 인한 문제점을 해소하기 위해서는 정부의 지원정책을 적극적으로 활용하기 위해 살펴볼 필요가 있다. 먼저 고용노동부는 「남녀고용평등과 일·가정양립지원을 위한 법률」을 2007년에 제정하였다. 이는 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀 고용 평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것을 목적으로 하였다. 주요 내용을 살펴보면 성별에 따른 차별을 금지하고 근로자가 직장·가정생활에서 역할을 조화롭게 해나갈 수 있도록 육아휴직제도(일·가정양립지원, 2007), 남녀고용평등법(2007), 배우자 출산휴가제도(남녀고용평등법, 2019), 고용보험의 산전후 휴가 급여 및 지급(일·가정양립지

원, 2007)을 모성보호와 여성고용 촉진을 위하여 시행하고 있다(고용노동부, 2020).

그리고 여성가족부(2008)는 가족친화사업으로 근로자가 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 다양한 일·가정 양립 제도 및 사업운영을 통해 가족친화 직장문화를 만들어 가는 것으로 가족친화 사회환경의 조성에 의해 다양한 일·가정 양립 제도에 대한 컨설팅, 교육 운영을 통해 근로자가 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 ‘가족친화지원사업’과 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업 및 공공기관에 대하여 심사를 통해 인증을 부여하는 ‘가족친화인증제’를 운영하고 있다. 가족친화인증은 기업차원에서는 사회적 이미지 제고와 우수인력의 채용 및 확보, 근로자의 직무몰입 증가와 생산성 증가로 이어질 수 있으며 근로자 차원에서는 삶의 질 향상과 직무만족도 증가 그리고 근로자의 경력 개발과 동료 및 상사와의 관계를 증진할 수 있다. 더 나아가 가족친화 사회환경 조성을 촉진하고 취업률과 잠재노동력의 이용률 증가, 저출산과 고령화 해소에 따른 국가경쟁력 강화를 위해서는 사회와 기업, 근로자의 상생이 필요하다. 이런 가족친화인증을 받은 기업에 ‘가족친화인증인센티브’를 제공하고 있다. 가족친화인증인센티브는 중앙부처와 지자체, 은행 등이 지원하는 것으로 은행금리 우대, 출입국우대카드 발급, 기업의 다양한 가산점 부여제도 등을 지원하고 있다(가족친화지원사업, 2020).

이러한 「가족친화사업환경의 조성촉진에 관한 법률」(2017)에서 사용하는 용어를 정의하면 다음과 같다. 첫째, ‘가족친화 사회환경’이란 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있고, 아동양육 및 가족부양 등에 대한 책임을 사회적으로 분담할 수 있는 제반 환경을 말하며 둘째, ‘가족친화 직장환경’이란 근로자가 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 가족친화제도가 운영되고 있는 직장환경을 말한다. 셋째, ‘가족친화제도’란 탄력적 근무

제도(시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등), 자녀의 출산·양육 및 교육 지원 제도(배우자 출산휴가제, 육아휴직제, 직장보육지원, 자녀 교육지원 프로그램 등), 부양가족 지원제도(부모 돌봄 서비스, 가족간호휴직제 등), 근로자 지원제도(근로자 건강·교육·상담프로그램 등) 등이다. 넷째, ‘가족친화 마을환경’이란 노인부양이나 아동양육 등 가족 돌봄을 지역사회차원에서 분담할 수 있는 환경 및 다양한 가족구성원이 필요로 하는 시설과 공간을 충족시킬 수 있는 가족생활 여건이 갖추어진 마을환경을 말한다.

2. 사회적 지지

가. 사회적 지지의 정의

사회적 지지(social support)는 1970년 중반에 사회적 환경과 개인의 건강에 관심을 가진 연구에서 시작하였으며 대표적인 학자가 Cassel(1974), Caplan(1974), Cobb(1976) 등이 있다.

Cassel(1974)은 사회적 지지가 무질서한 관계로 인한 심리적 신체적 결과로부터 개인을 완충하거나 부드럽게 하여 보호해준다는 ‘완충가설(buffering hypothesis)’을 제시하였다. 완충가설(buffering hypothesis)이란 사회적 지지가 스트레스를 받는 환경에 부정적 영향을 완화하고 적응에 도움을 주는 요인으로 보고 그 효과를 설명하려는 이론으로 사회적 지지는 개인의 일상생활 속에서 발생하는 심리사회적 스트레스에 대응하기 위해 필요한 보호 효과로 완충제 또는 완충효과라고 한다(Mckay, 1984). 즉, 사람들이 대인관계에서 발생하는 스트레스의 부정적 영향을 사회적 지지가

완충시키는 역할을 한다는 것이다(Thoits, 1982).

Caplan(1974)의 생태학적 연구에서는 사회적 지지체계는 대부분의 사람들은 부부나 가족, 직장 동료 등의 지속적인 대인관계에서 사랑과 친밀감, 애정과 같이 자신의 감정을 쉽게 표현하는 것으로 정의하였다.

Cobb(1976)은 사회적 지지를 문제를 예방하고 해결을 도와주는 관점으로 보았으며 사람이 보살핌을 받고, 사랑받고, 존중받고 있으며, 상호의무를 수행해야 하는 네트워크의 일원으로 믿도록 이끄는 정보라고 정의 하였다(박예원, 김은정, 2018). 앞에서 살펴본 학자들의 연구결과에 따르면 사회적 지지가 일상생활 속에서 발생하는 다양한 문제들을 완화 시키는 데 효과가 있는 것으로(Cobb & Johnes, 1984) 설명하고 있다.

국내 연구에서는 사회적 지지를 타인과의 상호관계에서 제공되는 심리적·사회적·물질적인 형태의 긍정적인 영향을 미치는 모든 지원을 포함하였으며(이철수, 2009) 타인에 의해 제공되는 자원으로 긍정적 감정의 표현과 인정, 그리고 물질적, 정신적 도움의 행위를 포함하는 것으로 정의하고 있다(성영혜, 1993).

이는 취업모가 직장과 가정생활에서 다중역할을 수행하는데 중요한 요소로 사회적 지지의 중요성이 점점 부각되고 있다(Bronfenbrenner, 1977). 특히 취업모의 생태학적 환경에서 부모역할과 자녀 양육과 교육문제로 역할 갈등의 어려운 상황에서 배우자와 가족, 주변인과 직장 동료 등의 일차적 지지체계는 취업모에게 신체적·정서적 긍정적인 영향을 줄 수 있는 중요한 역할을 한다. Belsky(1984)의 연구에 의하면 부모가 자녀를 잘 보살피도록 영향을 미치는 가장 중요한 지원체계는 부부관계이며, 부모역할 수행에 있어서 사회적 지지의 중요성을 특히 강조하며 사회적 지지의 기능을 정서적 지지(타인으로부터 받는 사랑과 대인관계에서 수용하는 태도), 도구적 지지(자녀 양육에 관한 정보와 조언 제공 및 일상과업에의 도움), 사회적 기대

(어떤 것이 적절한 행동인가에 대한 안내자 역할)를 제공하는 것으로 설명하였다.

따라서 본 연구는 Caplan(1974)의 생태학적 관점에서 사회적 지지를 공식적(정부, 지역, 기관 등) 지원과 비공식적(배우자와 가족, 직장, 주변인 등) 지원으로 구분(이승미, 2004)하며, 타인으로부터 제공되는 여러 가지 형태의 물질적·정서적·정보적·평가적·긍정적인 자원은 취업모의 양육 부담을 완화 시켜서 부모역할에 긍정적인 영향을 제공하는 것으로 취업모가 지각한 사회적 지지와 밀접한 관계가 있는 배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지가 부모역할만족도에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 한다.

나. 사회적 지지의 구성요소

사회적 지지의 구성요소로 Caplan(1974)은 사회적 지지체계가 가족의 위기 시 개입함으로써 가족의 역할이 중요하다는 것을 강조하며, 지지체계를 세 가지로 설명하였다(장승옥, 1996). 첫째, 비공식적으로 보살피는 사람으로 가족과 이웃, 지역사회 등이 포함되며. 둘째, 공식집단을 통한 지지집단으로는 자원봉사집단과 상호원조집단이 포함되며 셋째, 종교단체를 포함하였다(박준, 강길원, 탁양주, 장성훈, 이진세, 김형수, 2011; 장승옥, 1996).

House(1981)는 사회적 지지에 대하여 네 가지 요소로 설명하였다. 첫째, 정서적 지지는 신뢰, 애정, 감정이입, 친밀감이 포함되며 둘째, 평가적 지지는 수용, 긍정적 환류, 긍정적 자기평가 등이 포함되며 셋째, 정보적 지지는 사람들이 자신을 돕도록 돕는 것과 그들이 사회적 서비스를 활용하도록 돕는 것이 포함되며 넷째, 도구적 지지는 실제적 도움의 교환 및 욕구충족의 효과를 가지는 실제적 도움으로 네 가지 중 한 개 또는 둘 이상이 포함

된 대인관계적 거래로 기능적 측면으로 분류하였다(Keeling et al. 1996).

Schilling, Gilchrist & Schinke(1984)는 사회적 지지를 친밀도에 따라 세 가지 요소로 설명하였는데 첫 번째는 가족구성원들과 가까운 친척 또는 친구로부터 필요시에 즉각적인 도움을 지속적으로 지원을 받는 지지이다. 두 번째는 첫 번째 수준보다는 약하나 비교적 정기적인 접촉을 하는 친구, 동료, 친척, 서비스 제공자 등의 지지이다. 세 번째는 자주 접촉하지 않는 사회기관 보다 먼 이웃 등이 제공하는 지지로 설명하였으며, Bristol(1987)은 사회적 지지를 제공자 중심으로 교육기관 및 사회서비스 기관, 의료 등의 공식적인 지원(formal support)과 가족이나 이웃, 친구와 같은 비공식적인 지원(informalsupport)으로 분류하였다.

Schaefer, Coyne & Lazarus(1981)는 사회적 지지를 유형적·정서적·정보적 지지 세 가지 지지에 기반을 두고 상황 중심의 실제적 지지와 간접적으로 지각된 지지로 분류하였으며(Dunst, Trivette & Deal, 1988), 실제적 지지는 결혼상태, 친구를 방문하는 빈도, 지역사회 기관의 참여, 부모의 생존 여부 등의 지지를 측정하는 것으로 간접적으로 지각된 지지는 서로의 상호작용과 물질적 지원 등에 대한 개인의 지각을 의미한다.

Kahn(1979)은 지원(aid), 긍정(affirmation), 감동(affect)을 사회적 지지의 세 가지 구성요소로 설명하였으며(Palmore, 2001), Cobb(1976)은 사회적 지지와 구별하여 도움, 애정, 긍정의 구성요소를 설명하였다. 도움에는 물건, 돈, 정보, 시간 등을 포함한 직접적인 도움을 제공하는 거래를 표현하는 것으로 도구적, 능동적, 물질적 지지를 도움의 요소에 포함시켰으며 애정에는 좋아함, 동경, 존경, 사랑의 표현을 포함하며, 긍정에는 어떤 행동이나 진술에 대한 동의 또는 알고 있음을 표현하는 것으로 분류하였다.

박지원(1985)의 연구에서 사회적 지지를 개인과 개인 또는 집단 간에 지속적인 상호작용으로 원초적 사회 집단(primary group)에 의해 제공되는

지지로서 의미 있는 사람들이 개인의 정신과 사회적 자원을 활용하고 감정적 부담을 해결하게 하는 것이라고 설명하였으며, 사회적 지지 척도를 4가지로 범주화하였다. 첫째는 정서적 지지(애정, 존경, 신뢰, 관심, 경험의 행위), 둘째는 정보적 지지(개인의 문제에 대처할 수 있는 정보를 제공하는 행위), 셋째는 물질적 지지(일을 대신 해 주거나 돈·물건 등을 필요한 경우 직접적으로 돕는 행위), 넷째는 평가적 지지(자신의 행위를 인정해 주거나 부정하는 등 자기평가와 관련된 정보를 전달하는 행위)로 분류하며 사회적 지지를 가족, 친구, 이웃, 주변 사람들에 의해 제공되는 여러 형태의 도움과 원조라고 하였다(박지원, 1985).

그리고 오승환(1990)의 연구에서 사회적 지지를 구성하는 요소를 세 가지로 설명하였다. 첫째, 물질적 지지를 돈이나 재화, 서비스 등을 제공함으로써 경제적 위기를 해소토록 해주는 것을 포함하며 둘째, 정서적 지지를 자신의 가치를 느낄 수 있게 해주고, 타인이 보호와 원조를 제공 하는데 있어서 유용하다는 감정을 길러주는 지지를 의미하며 셋째, 정보적 지지를 다양한 정보에 대한 접근을 제공하고, 변화에 적응할 수 있도록 도와주는 정보와 지식, 충고를 제공하는 것으로 분류하였다(박준, 강길원, 탁양주, 장성훈, 이건설, 김형수, 2011).

지금까지 살펴본 사회적 지지는 여러 학자에 따라 약간의 차이는 있으나 대부분 사회적 지지를 사회적 망, 사회적 지지망, 사회적 지지체계와 같은 다양한 용어로 사용되고 있으며 건강, 교육, 직업, 애정에 관계된 상황중심의 실제적 지지를 포함하고 있다(황보민주, 2010).

3. 양육효능감

가. 양육효능감의 정의

양육효능감의 시작은 1977년 Albert Bandura의 사회학습이론에서 자기 효능의 역할을 강조하며 인간의 사고, 행동, 감정을 통제할 수 있는 자기반영적인 능력으로 ‘자기효능감(self-efficacy)’을 가장 강력한 자기조절 과정의 하나로 보았으며, 자기효능감이란 자신이 원하는 결과를 얻어내기 위하여 요구되는 행동을 성공적으로 수행할 수 있다고 믿는 신념이라고 정의하며 효능감은 목표를 수행하기 위해 인지적인 기술, 정서적인 기술, 행동적인 기술을 조직하고 효과적으로 융화하는 능력이라고 하였다. 즉, 효능감이 높은 사람은 효능감이 낮은 사람보다 더 성공적으로 일을 수행하는 것으로 개인의 능력 이상으로 잘 수행할 수 있다고 하였다(Bandura, 1997).

이러한 자기효능감 개념을 부모에게 적용한 것이 양육효능감(Parenting self-efficacy)으로 부모 자신의 지각으로 부모의 과업을 완수하고 자녀의 긍정적인 변화에 영향을 미치는 능력(Scheel, 1998)이라 하였으며, 부모로서 자신이 능력에 대해 느끼는 정도로, 자녀의 문제 행동을 다룰 수 있는 능력으로 양육에 대해 편안하고 익숙하다고 느끼는 정도라고 정의하였다(Johnston & Mash, 1989). 또 Luster & Kain(1987)은 양육효능감을 자녀의 발달단계 결과에 대해 부모가 자녀를 양육하고 자녀의 문제 상황에 대처할 능력이 있다고 지각하는 부모 스스로에 대한 확신감이라고 하였다. 이런 양육효능감은 자녀를 잘 양육하고 훈육하며 보다 효율적인 반응으로 자녀의 성장발달에 전반적인 영향을 미친다는 점에서 많은 관심을 받고 있다(정점옥, 2009).

따라서 취업모의 양육효능감이 높을수록 바람직한 양육 행동을 취하며 자녀의 자기효능감 발달에 영향을 줌으로써 부모-자녀 간의 관계는 부모의 양육효능감에 의해 영향을 받으며 자녀의 발달에 긍정적인 영향을 미치

는 양육 행동을 많이 보여주며(신숙재, 1997) 자녀의 사회적·심리적 적응에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 양육효능감은 자녀의 양육과 심리적 안녕에 결정적인 영향을 미치는 요인으로 부모역할만족도에 중요한 의미를 가진다(오미연, 2005).

국내 연구에서는 양육효능감을 능력 있는 어머니의 자기평가와 어머니 역할에 대한 자신감으로(안지영, 박성연, 2002) 자녀 양육과 연관하여 어려움 없이 인지적 특성을 잘 관리해 나가는 부모의 자신감으로 정의하였다(정혜인, 2003). 이는 부모역할에 대한 자신감과 부모역할을 하는 과정에서 부딪히게 되는 자녀 양육의 어려움을 극복할 수 있다는 것으로 자녀의 인격 형성과 성장 및 발달에 많은 영향을 미친다고 한다(신숙재, 1997). 그리고 양육 행동이 자녀를 다룰 때 외현적으로 나타나는 행동이라면, 양육효능감은 부모 자신의 양육 행동 및 자녀 양육 방식에 대한 자신의 인지도라 할 수 있다(황보민주, 2009).

한편, 양육효능감이 높은 부모와 낮은 부모의 행동 결과를 살펴보면, 양육효능감이 높은 부모는 유아의 발달에 긍정적인 영향을 미치는 행동을 많이 하게 되고 바람직한 양육 행동과 부모-자녀 간의 긍정적인 상호작용을 통해 자녀의 신체적, 정서적, 심리적 발달에 긍정적으로 영향을 미치며(Dorsey, Klein, Forehand & Family Health Project Research Group, 1999), 어머니가 지각하는 양육효능감이 높을수록 보다 효율적인 자녀 양육 태도를 보인다고 한다(문혁준, 1999). 그리고 어머니의 양육 행동은 자녀의 자기효능감에 긍정적인 영향을 미친다고 보고하였다(우희정, 이숙, 1994). 이에 반해 양육효능감이 낮은 부모는 자녀에게 부적절한 양육 행동을 나타낼 뿐만 아니라 자녀의 긍정적인 발달을 저해하며(Coleman & Karraker, 1997), 어머니의 양육효능감이 낮을수록 자녀의 요구에 회피적인 반응을 보이거나 거부적인 태도를 보이며(Lerner & Galambos, 1985), 자녀

의 발달에 부정적인 영향을 줄 가능성이 많다고 보고하였다(김성숙, 2009).

지금까지 살펴본 양육효능감은 대부분 자녀의 양육을 위한 바람직한 부모역할 수행에 대한 부모 자신의 신념으로 설명하고 있으며, 부모로서 수행능력에 대한 기대와 판단으로 부모역할 수행에 적응을 돕고 자녀 양육과 연관되는 어려움과 문제를 잘 관리해 나가도록 지지해 주며, 양육 행동을 바탕으로 중요한 작용을 하는 인지적 특성으로 부모역할만족도에도 긍정적인 영향을 미치는 중요한 변인으로 예측할 수 있다.

나. 양육효능감의 구성요소

연구자에 따라서 양육효능감과 관련된 구성요소는 다양하게 설명하고 있다. 양육효능감의 근원인 Bandura(1982)는 자기효능감을 생리적 상태와 정서적 상태(physiological and affective state), 언어적 설득(verbal persuasion), 대리적 경험(vicarious experience), 성공경험(enactive mastery experience) 네 가지로 제시하였고 이 중에서 성공경험을 자기효능감에 가장 영향력 있는 요소라고 하였다. 먼저 성공경험은 개인과 집단의 성공능력에 대한 가장 강력한 근거자료로서 효능감을 형성하고 실패의 경험은 효능감을 낮게 만든다. 그리고 대리적 경험은 모델링을 의미하는 것으로 타인의 성공적인 수행을 관찰함으로써 효능감을 증진 시킬 수 있으며, 이런 대리적 경험은 자신감을 향상시키고 정보를 제공하며 상황에 대한 통제와 예측성을 제공한다. 다음으로 언어적 설득에서는 설득을 하는 상대방의 지식과 신뢰가 중요하며 긍정적인 피드백이 제공될 경우 효능감과 수행이 상승하고, 부정적인 피드백이 제공 될 경우에는 효능감과 수행이 낮아진다고 하였다. 마지막으로 대부분의 인간은 생리적·정서적 상태에 대한 지식과 주위 사람들

의 평가 및 인식이 중요하며 이와 같이 지각된 상태에서 긍정적이거나 부정적인 자극제로 작용한다고 하였다(Bandura, 1982).

Allen(1993)의 연구에서는 양육효능감을 5개의 하위요인으로 교육(자녀를 지도하는 능력에 대한 효능감), 사랑(자녀에 대한 애정의 표현 능력에 대한 효능감), 의사소통(자녀의 이해 및 수용, 자녀와의 의사소통 능력에 대한 효능감), 통제 (자녀를 통제하고 훈육하는 능력에 대한 효능감), 전반적인 효능감(어머니의 역할수행에 대한 효능감)으로 나누었으며, Coleman & Karraker(2003)는 양육(nurturance), 훈육(discipline), 교육(teaching), 놀이(play), 보호(protection), 가치성(valuing), 제한(limit setting), 정서적 가용성(emotional availability), 공감적 반응(empathetic responsibility), 구조화(structure), 일상생활(routines), 성공적 보호(instrumental care) 등의 12개 영역으로 구분하였다.

국내 연구에서 최형성(2002)은 양육효능감을 다섯 개의 구성요소로 구분하였다. 첫째, 좋은 부모가 되기 위한 지식과 행동 등의 전반적인 양육능력이며 둘째, 자녀의 심신을 건강하게 양육하는 건강 양육능력이며 셋째, 자녀에 관한 이해 및 수용과 관련된 의사소통 양육능력이며 넷째, 자녀의 지적 학습 능력과 관련된 학습지도 능력이며 다섯째, 자녀를 통제하고 훈육하는 능력으로 설명하였다. 그리고 조영숙(2007)의 연구에서 양육효능감을 네 개의 구성요소로 구분하였다. 첫째, 자녀의 생각과 감정을 이해하고 부모의 생각을 전달하는 능력인 의사소통이며 둘째, 양육에 대한 지식과 올바른 가치관 및 규범의 지도인 교육이며 셋째, 부모로서 느끼는 전반적인 상황과 느낌의 전반적 양육효능감이며 넷째, 자녀의 감정적인 문제와 행동에 효과적인 대처능력인 통제로 설명하였다.

4. 부모역할만족도

가. 부모역할만족도의 정의

인간은 가족 구성원과 사회의 한 일원으로 전 생애에 걸쳐 자신의 사회적 위치에 맞는 역할수행이 요구되었다. 역할수행 중에서 가장 다양한 역할을 요구하는 것이 부모 역할이다. 부모역할이란 자녀의 출생으로 자연스럽게 부모라는 사회적 지위에 따라 자녀를 양육하고 역할을 수행하도록 기대되어지는 특징적 행동이라고 할 수 있다(현은강, 1994). 이처럼 부모와 자녀가 유전적, 환경적 상호작용을 통해 영향을 주고받는 과정에서 부모역할은 자녀를 양육하고 지도하며 보호하는 과정(장현숙, 2007)으로 부모들이 자녀의 성장 및 발달단계에 맞는 환경을 제공해 주며 자녀가 정서적·사회적으로 대처해 나갈 수 있도록 지지해 주는 것으로 자녀를 능력 있는 인격체로 인정하여 줌으로써 자신의 행동에 대한 중요성과 타인과의 효과적인 상호작용 방법을 익힐 수 있도록 하는 것이다(이승미, 2004). 그리고 부모로서의 행복감, 즐거움, 기쁨 등은 자녀를 양육하면서 겪게 되는 자유의 박탈, 경제적 부담감, 훈육 등으로 인한 고통을 해소하여 준다(Guidubaldi & Cleminshaw, 1989). Gordon(1970)은 부모역할이란 아동이 스스로의 신체적, 심리적인 성장을 통한 협동적이며 생산적인 민주시민으로서 자질을 향상시킬 수 있는 책임감 있는 아동으로 성장할 수 있도록 도와주는 것이라고 하였다(양옥경, 김연수, 2004). Russell(1974)는 「부모기의 전환:문제와 만족감」이라는 연구에서 부모역할에 대하여 ‘만족’이라는 개념을 새롭게 인식하기 시작하면서 자녀의 출생으로 부모가 되는 것은 정상적인 위기로 부모역할의 긍정적인 측면과 부정적인 측면을 형성하는 것으로 부모역할만

족감을 설명하였다(임연신, 현온강, 2002).

국내에서는 1980년대에 중반부터 부모역할에 대한 인식과 만족도의 차원에서 지각하는 연구(강희경, 1994; 양연숙, 1997; 이혜란, 1984)로 성인의 전반적인 만족도를 결정하는 중요한 요인으로 보기 시작하였다(이기순, 2003). 또 한 개인이 어머니라는 역할과 사회적 위치에서 자녀 양육을 수행하기 위해 기대되는 특징적 행동으로 설명하였다(임연신, 현온강, 2002).

이처럼 부모역할만족도란 부모역할을 수행하는 과정에서 느끼는 주관적 만족의 정도를 의미하는 것으로 단일차원의 개념을 넘어서 다차원적인 개념으로 정의할 수 있다(현온강, 1994). 그리고 동시에 여러 가족과의 상호작용 속에서 수행되는 것으로 규정하고 있으며 개인에게 있어서 긍정적인 영향을 가져오고 부정적인 압박도 수반하는 것으로 보았으며 부모역할만족도는 부모역할의 실제 수행에서 얻어지는 주관적인 만족 정도로써 부모역할을 수행하는 부모 자신의 주관적 평가로 정의하였다(현온강, 조복희, 1994).

한편 여러 연구에서 ‘부모 됨을 위기가 아닌 전이(transition)’로 보고, 부모가 된다는 것은 어려움뿐만 아니라 부모 됨의 긍정적인 연구결과에도 관심을 보이며(현온강, 1994), 부모가 자녀를 양육하면서 느끼는 만족감은 일상적 긴장과 갈등 요소를 경감시켜 성인이 지각하는 생활만족도에 영향을 미치는 동시에 부모-자녀 간의 긍정적인 형성을 위해서도 매우 중요하다고 할 수 있다(문혁준, 2001).

지금까지 국내 및 국외의 부모역할만족도에 미치는 영향에 관한 연구들을 살펴본 결과 부모역할만족도는 부모가 양육자로서 자녀의 양육과정에서 느끼는 전반적인 만족도를 의미하는 것으로 단순한 만족도의 개념 이상의 유능감, 행복감, 지지도 등을 포괄하는 개념이라고 정의할 수 있다. 이상에서 살펴본 바와 같이 취업모는 직장 일과 자녀 양육, 가사 노동의 다중역

할로 부모 역할을 수행하는데 부담감이 많이 적용되는 것을 알 수 있으며 (박성혜, 박수미, 우정희, 2009), 부모역할 만족 정도에 따라서 부모양육태도의 질을 결정짓는 주요요인으로 인식되는데 비하여 이를 실증적으로 규명한 국내 연구는 1990년대에 현온강, 조복희(1994)의 부모역할만족도에 관한 연구(강희경, 1994; 도현심, 김지신, 1997; 문혁준, 2001; 양연숙, 1997; 현온강, 1994)를 기점으로 지속적으로 이루어지고 있지만 다소 부족한 편이며, 각 변인들의 연구결과도 일관되지 않았다(문혁준, 2001). 하지만 자녀의 발달과 관련된 연구에서는 긍정적인 영향을 미치는 것으로 짐작할 수 있다.

따라서 취업모가 부모역할을 수행하기 위해서는 자신의 부모역할에 대한 만족도에 따라서 영향을 받으며, 자녀의 양육태도와 역할수행 행동에 영향을 줌으로써 자녀의 성장발달과 행동을 예측하는데 중요한 요인으로 살펴볼 필요가 있다.

나. 부모역할만족도의 구성요소와 변인

부모역할만족도와 관련하여 국내외의 연구결과에서 언급된 변인으로는 크게 자녀 관련 변인과 부모 관련 변인으로 나눌 수 있다. 먼저 자녀 관련 변인을 살펴보면 자녀의 성별, 연령, 건강상태, 부모가 양육 중인 자녀의 수, 자녀의 지지 등이 있다. 자녀의 연령과 관련해서는 유의한 관계가 나타나지 않았지만(문혁준, 2001; 이혜란, 1984; 현온강, 1994) 자녀의 성별에 대해서는 남아보다 여아를 둔 부모의 역할만족도가 더 높다고 보고되었다(김향은, 정옥분, 1999; 양미경, 1996; 현온강, 조복희, 1994). 반면에 자녀의 성별에 따라서 유의한 차이가 없는 것으로 나타난 연구도 있었다(문혁준,

2001). 이는 대부분의 부모들이 자녀 양육의 어려움으로 1~2명의 적은 수의 자녀를 원하는 경향이 많았고 똑같은 기준으로 자녀를 양육하려는 태도를 보이는 것으로 나타났으며 자녀의 수가 많은 어머니보다 자녀의 수가 적은 어머니의 역할만족도가 더 높다는 연구결과(정은애, 2007; 현온강, 조복희, 1994)와 자녀의 출생순서가 낮고 첫째 자녀와의 연령 터울이 높은 경우 부모역할만족도가 높다고 보고되었다(강희경, 1994; 배경민, 2007). 뿐만 아니라 자녀의 기질과 자녀의 건강상태도 부모역할만족도에 영향을 미치는 중요한 요인으로 보았으며, 자녀가 운순한 기질과 건강한 상태일수록 부모역할만족도가 높게 나타났다(정혜민, 2014; 현온강, 1994).

다음으로 부모와 관련된 변인은 연령, 학력, 종교, 직업, 경제상태, 결혼 기간, 남편의 동거 여부, 어머니의 건강, 어머니의 기질 취업 여부 등을 포함한다. 우선 연령을 살펴보면 만 35세 이전에 출산한 부모보다 만 35세 이후에 출산한 부모들의 부모역할만족도가 더 높게 나타났으며(이민자, 김용미, 2007), 부모의 교육수준이 높을수록 부모역할만족도가 높다는 연구도 있었다(문혁준, 2001; 현온강, 조복희, 1994). 이에 반해 고졸 이하 어머니가 전문대졸 이상 어머니보다 부모역할만족도가 높게 나타난 연구 결과도 있었으며(양영주, 2005), 학력에 따른 부모역할만족도가 차이가 없는 결과를 보고한 연구도 있었다(이민자, 김용미, 2007). 또 정은애(2008)의 연구에서는 종교에 따라서 어머니의 종교가 불교와 기독교인 경우에 어머니의 부모역할만족도가 다른 종교를 가진 어머니에 비해서 높게 나타났지만, 현온강(1994)의 연구에서는 종교에 따라 부모역할만족도의 차이가 유의하게 나타나지 않았다. 그리고 소득상태에 따라서는 월 소득이 높을수록 부모역할만족도가 높다는 연구 결과와(문혁준, 2001; 정은애, 2008), 현온강(1994)의 연구에서는 월 소득이 낮은 집단보다 월 소득이 높은 집단이 부모역할만족도가 낮은 결과로 나타났으며, 결혼 기간에 따라서는 부모역할만족도에 유

의한 차이가 없는 것으로 나타났다(정인경, 2013; 박경임, 2012). 현은강, 조복희(1994) 연구에서는 아버지가 어머니보다 부모역할만족도가 높은 것으로 보고하였으며(Chilman, 1980; 고선주, 옥선화, 1994) 이에 반해 부모의 성별에 따른 역할만족도의 차이가 없는 연구 결과도 보고 되었다(Hoffma, 1978; 원정성, 1990). 그리고 부모역할을 수행하는데 부모의 성숙도가 긍정적인 영향을 주어 부모의 연령이 높을수록 부모역할만족도가 높게 나타났으며(Umberson, 1989; 문혁준, 2001 재인용), 양육 경험의 기간이 오래될수록 부모역할만족도가 높은 것으로 보고되었으나(강희경, 1994; 배경민, 2007) 남편의 동거 여부는 배우자와 함께 사는 여부에 따라서 부모역할만족도는 차이가 없는 것으로 보고되었다(김연미, 2007). 어머니의 취업 여부에 따라서는 취업모가 비취업모 보다 부모역할만족도가 높게 나타났으며(정은애, 2008), 취업 여부가 부모역할만족도에 유의한 차이가 없는 것으로 보고된 결과도 있었다(현은강, 조복희, 1994). 또 어머니의 건강상태에 따라서는 건강상태가 좋은 어머니가 그렇지 않은 어머니보다 부모역할만족도가 높은 것으로 나타났다(정인경, 2013).

한편 여러 가지 환경적 특성 중에서 보육시설에 대한 만족도는 부모역할만족도에 중요한 변인으로 질 높은 보육서비스는 영유아의 복지와 발달, 능력을 지원하는 환경 속에서 교사의 지식과 행동, 공감성을 지닌 교사에 의해 제공되는 서비스를 의미하며(Lero and Kyle, 1985, 박경일, 이은희, 정수진, 2009, 재인용), 보육시설의 질이 높을수록 취업모의 직업만족도와 부모역할만족도가 높게 나타났다(박성연, 임미리, 2002). 김경혜, 안선희(2005)의 연구에서는 취업모의 보육시설에 대한 만족은 심리적 복지감과 양육행동 및 부모역할만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 어머니의 역할수행만족도가 높고, 질 높은 보육서비스를 활용할 때 어머니의 전반적인 삶의 복지감과 생활만족도가 높은 것으로 나타났다(조보영, 2010).

5. 변인들 간의 관계

가. 사회적 지지와 부모역할만족도의 관계

사회적 지지가 어머니의 역할만족도와 어떠한 관계가 있는가에 대한 연구는 Bott(1957)에 의해 처음으로 시도되었다(Abernethy, 1973; Bowen, 1982; Goetting, 1986). Bott(1977)는 런던에 거주하는 20개 가족을 대상으로 사회적 관계망의 유형이 부부간에 존재하는 특정한 유형의 역할관계를 설명해 준다고 제안하였으며, 사회관계망을 촘촘하게 짜여진(close-knit) 연결망과 느슨하게 짜여진(loose-knit) 연결망을 질적인 차원에서 대비시킴으로써 분석적 개념으로 발전시켰다(이철우, 박상민, 1998). 느슨하게 짜여진 연결망은 자주 이동하는 가족들 중에서 나타나며 친척들과 만남이 적고 친구들과는 소통이 원활하지 못한 것이 특징이다. 이에 반해 촘촘하게 짜여진 연결망은 친척, 친구들과 원활한 관계를 지속하면서 그물망에 연결되지 않은 개인과는 소통을 하지 않는 것이 특징이다. 즉, 밀착된 관계망은 어머니의 역할수행에 지지적이며, 이러한 관계망에 속해 있는 어머니들은 자녀양육을 보다 자연적이며 보상을 받는 일로서 받아들였다(도현심, 김지신, 1997).

Bott(1977)의 연구에 따르면 Abernethy(1973)는 사회적 연결망과 어머니 역할지각에 대한 Bott의 가설을 검증하고자 하였으며 그 결과 밀착된 관계망 속에 있는 여성은 어머니로서의 능력을 신뢰하는 것으로 나타났다. 그리고 Bott(1957)의 연구가 결혼 관계를 주요 초점으로 보았다면 Abernethy(1973)는 어머니로서의 경험의 측면에서 연구의 범위를 확장시켜 중상류 계층의 어머니들 41명과의 면담한 결과를 보면 느슨한 관계망에

속한 어머니들은 충분한 피드백을 제공 받지 못해 자녀 양육 이론에 있어서 혼란을 겪고 있는 것으로 나타났다. 이어서 수행된 Bowen(1982)의 연구는 본래의 결혼 관계로 구성된 Bott(1957)의 표집과는 다르게 이전에 결혼경험이 있는 어머니들을 대상으로 하여 사회적 관계망의 강도는 어머니 역할 만족도와 유의한 관계를 나타내지 않는다고 보고하였다. 그러나 사회적 관계망의 몇 가지 구성요소로 부모와의 관계에 대한 만족이나 친구들과의 전반적인 만족은 어머니 역할만족도와 밀접하게 관련이 있는 것으로 나타났다.

부부는 결혼 후 자녀가 태어남으로써 부모라는 사회적 지위가 발생하면서 자녀 양육이라는 부모역할을 수행해야 하는 책임을 가지게 된다. 이러한 역할 수행에 있어 자녀 양육에서 부모가 되는 일은 역할 그 자체에 비해 매우 복잡한 일이며, 단기적인 시간과 에너지 투자를 통해 성취감을 맛보는 다른 역할과는 기본적으로 구별되는(문혁준, 2001) 반면에 자녀의 출생으로 인해 우선적으로 부모역할을 수행해야 하는 책임이 발생하는 것이다(양옥경, 김연수, 2004). 이처럼 부모역할이란 부모역할을 수행하면서 경험하는 즐거움, 보람, 만족감을 뜻한다(Halverson & Duke, 2001). 특히, 부모의 역할 중에서도 어머니는 자녀와 함께하는 시간이 많고, 오랜 시간 동안 친밀한 상호작용을 하기 때문에 어머니의 영향력은 매우 크다고 할 수 있다. 어머니의 사회관계망, 양육행동과 태도, 그리고 본인이 생각하는 부모로서의 역할에 대해 어느 정도 만족하는가에 대한 부모역할에 대한 지각과 부모역할만족도는 자녀에게 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

따라서 사회적 지지와 부모역할만족도 간의 관련 연구는 부족하지만 선행연구를 통해 살펴본 결과(Abemethy, 1973; Bowen, 1982) 사회적 지지를 높게 지각하는 어머니들은 부모역할에 대해 높은 만족도를 가질 것으로 짐작할 수 있다(도현심, 김지신, 1997).

나. 사회적 지지와 양육효능감의 관계

사회적 지지를 많이 받는 어머니일수록 양육효능감이 높아지고 이것이 양육행동에 영향을 미치며(신숙재, 1997), 어머니가 지각하는 사회적 관계망이 크고 사회적 지지가 높을수록 아동과 긍정적인 상호작용을 하면서 양육스트레스를 적게 받고(이은혜, 1997), 배우자 지지와 사회적 지지가 높을수록 자녀에게 온정과 격려의 애정적인 양육행동을 더 많이 보여주는 것으로 나타났다(최윤희, 문혁준, 2016). 그리고 사회적 지지는 자녀의 성장, 발달에 미치는 긍정적인 영향으로 양육효능감과 관계에 관한 연구는 학자들에 의해 많이 연구되었다.

우선 Abernathy(1973)의 연구에서는 사회적 관계망을 밀접하게 형성한 부모들이 양육자로서 역할수행에 유능감이 높았다고 하며, Crockenberg(1981)의 연구에서는 양육경험이 많은 주변 사람이 부모를 정서적으로 지지하고 칭찬을 한다면, 이러한 경험을 통해 어머니의 내적 효능감을 강화시키고 결과적으로 어머니의 양육 기술과 행동이 향상된다고 하였다(남재희, 2005). 또 도현심과 김지신(1997)의 연구에서도 사회적 지지와 어머니의 양육행동 간의 관계를 살펴본 결과 사회적 지지는 어머니의 온정성과 유의한 관계가 있는 것으로 나타났으며 어머니의 통제성과 사회적 지지는 유의미한 결과가 나타나지 않았고 이는 앞에서 살펴본 선행연구 결과와 일치하였다.

한편 이경숙 등(1996)의 연구에서 사회적 지지망의 크기가 삶의 질을 향상 시키는 것은 아니라고 하며 사회적 지지의 다양한 서비스와 많은 양의 지원이 되어도 어머니에게 긍정적인 영향을 주지 못할 수도 있다고 하였다. 또한, 자녀 양육에 있어서 주변인들의 조언이나 훈계는 부모역할에 대한 갈등을 증가시켜 자녀 양육을 오히려 어렵게 할 수 있다고 하였다(이은

해, 이미리, 1996). 이것은 사회적 지지를 제공 받더라도 만족하지 못한다면 양육에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 가능성을 예측 할 수 있으며, 사회적 지지는 객관적 평가보다 주관적인 만족에 따라 양육행동에 미치는 영향이 다를 수 있음을 알 수 있다. 그리고 조결자 등(2007)의 연구에서 양육효능감과 사회적 지지 사이에 높은 정적 상관성이 있는 것으로 보고되었으며, 김송이와 최혜영(2007)의 연구에서도 사회적 지원을 받은 부모는 심리적 안정감으로 양육스트레스가 감소 된다는 결과를 보고하였다. 이와 같이 사회적 지지는 어머니의 긍정적 역할 형성에 도움을 주고 어머니의 사회적 지지체계는 자녀와의 상호작용과 양육행동에도 영향을 미치며, 지속적이고 폭넓은 정서적 지지를 받은 어머니들은 양육효능감이 더 높게 나타났다(박해미, 1994; 송미혜, 송연숙, 김영주, 2007; 이은혜, 1997). 이러한 정서적 지지는 양육효능감 뿐만 아니라 주관적 안녕감에도 영향을 미친다고 보고하였다(정유진, 최미숙, 2016). 그리고 많은 연구에서 배우자의 지지가 양육효능감에 큰 영향을 주는 것으로 보고하였다(최형성, 2002).

지금까지 사회적 지지와 양육효능감에 관한 연구들은 사회적 지지가 높을수록 양육효능감도 높다는 일관된 연구결과들을(Teti & Gelfand, 1991; 이승미, 2004) 보고하였다. 따라서 취업모에게 사회적 지지와 양육효능감은 부모의 역할이나 양육행동을 예측할 수 있는 중요한 변인으로 부모역할만족에 영향을 미칠 수 있다고 가정할 수 있다.

다. 양육효능감과 부모역할만족도의 관계

부모는 자녀의 성장 과정에서 양육 활동과 부모역할 과정을 통해 자녀와 필연적인 관계를 맺게 되며, 부모-자녀의 관계를 통해 정서적인 만족감, 즐

거움 및 자신감을 얻게 된다고 하였다(도현심, 김지신, 1997). 또 부모역할을 성취해 가는 과정에서 나타나는 부모의 능력인 양육효능감을 높게 지각할수록 자녀에게 애착을 많이 보이고 자녀의 신체적·정서적·심리적 발달에도 긍정적인 영향을 주며, 부모역할 수행에 직접적인 영향을 미친다고 하였다(박현숙, 김이영, 2009). 그리고 양육효능감은 부모 자신의 역할수행능력에 대한 부모로서의 기대감과 판단으로, 부모역할 수행을 위한 적응을 돕고, 자녀양육 과정에서 발생하는 부정적인 행동이나 고통, 어려움 등을 잘 관리해 나가도록 동기를 부여하며, 양육태도의 근원으로서 중요한 역할을 한다(Teti & Gelfand, 1991; 이병례, 2007). 이런 양육효능감은 취업모의 양육행동에 영향을 끼치며, 동시에 아동발달에도 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다(김현미, 도현심, 2004). 양육효능감에 대한 개념을 부모역할만족도와 관련하여 살펴보면 양육효능감은 부모로서 자신의 역할에 대한 수행능력의 자신감으로 부모역할과 자녀 양육의 어려움을 잘 관리해 나가도록 동기를 제공해 주는 어머니로서의 능력에 대한 효능감으로 정의하고 있다(남영인, 2015).

부모역할만족도는 부모가 자녀를 양육하는 과정에서 느낄 수 있는 심리적인 만족감을 포함하는 것으로 이는 부모의 양육태도를 결정짓는 중요한 요인으로 설명하고 있다(오선영, 최정미, 2004). 또한, 자신의 역할에 만족하는 어머니는 불만족하는 어머니보다 자녀와의 관계 형성에 있어서 높은 수준의 질을 보인다고 하였다(Lerner & Galambos, 1985). Guidubaldi & Cleminshaw(1989)는 만족스러운 모-자녀 관계가 아동의 인성발달에 영향을 주게 되어 아동의 긍정적 정서, 학업성취, 사회적 유능성 등에 영향을 미치게 된다고 하였다. 이는 부모역할의 만족 정도에 따라서 자녀의 발달에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌으며, 일반적으로 부모역할에 있어서 가장 중요한 역할은 양육으로써 어머니는 자녀의 주 양육자로 자녀의

발달단계에 밀접한 영향을 미치므로 자녀에게 온정적이고 수용적인 양육 행동을 보이는 어머니는 부모역할만족도가 높다고 한다(이진선, 정문자, 2007).

라. 사회적 지지, 양육효능감, 부모역할만족도 간의 관계

부모들이 자신을 양육자로서 능력이 있다고 지각하는 것은 양육자로서의 만족감, 양육행동, 자녀발달에 영향을 미치는 것으로 양육효능감의 역할은 중요하다고 할 수 있다. 이처럼 취업모가 부모역할 수행의 차원에서 볼 때 양육효능감은 행복하고 건강한 자녀의 양육환경을 제공하는 것과 매우 밀접하게 관련되어 있으며, 자녀에 대한 관심과 이해를 가지고 부모-자녀 간의 긍정적인 상호작용을 이끄는 것으로 자녀의 신체적 정서적 심리 발달의 성장과 연관되어 있다. 양육효능감과 관련된 연구들에 따르면 양육효능감이 높은 어머니는 자녀의 발달에 긍정적인 영향을 미치는 행동을 많이 하게 되고(Dorsey, Klein, Forehand & Family Health Project Research Group, 1999) 바람직한 양육행동과 부모-자녀 간의 긍정적인 상호작용을 통해 자녀의 신체적·정서적·심리적 발달을 긍정적으로 이끌어주며(황보민주, 2009), 취업모가 지각하는 양육효능감이 높을수록 효율적인 자녀 양육 태도를 보인다(문혁준, 1999). 이런 어머니의 양육행동은 자녀의 자기효능감에 긍정적인 영향을 미친다고 보고하였다(우희정, 이숙, 1994). 이에 반해 양육효능감이 낮은 어머니는 통제적이고 강압적이며 체벌적인 양육행동을 보이는 경향이 있으며(Johnston & Mash 1989), 아동을 학대하고 정상적인 발달을 저해한다고 한다.(Coleman & Karraker 1997).

그리고 취업모가 자녀 양육에 있어서 가정과 직장에서 받는 사회적 지지

는 매우 중요하다. 이는 타인과의 상호작용을 통하여 자녀 양육에 대한 경험과 지지를 얻는 것으로(김성숙, 2009) 취업모의 역할과 자녀의 양육행동에 밀접한 관련이 있다(Cochran, 1993; 송미혜, 송연숙, 김영주, 2007). 즉, 부모는 사회적 지지체계 내에서 자녀와 의미 있고 지지적인 상호작용을 할 수 있으며 부모는 자녀에게 일관되고 민주적인 양육태도를 갖게 된다. 또 자신의 부모 역할에 대한 인식을 부분적으로 결정받게 된다는 것이다. 김기현과 조복희(2000)의 연구에서 사회적 지지의 하위요인 중 남편의 지지가 높을수록 어머니의 우울과 불안이 낮아지고 자녀에 대한 어머니의 양육 효능감은 높아진다고 보고하였다. 또한, 양육 경험이 많은 주변 사람이 부모를 정서적으로 지지하고 칭찬하다면 이러한 경험을 통하여 어머니의 내적 효능감을 강화시키고 결과적으로 어머니의 양육 기술과 행동이 향상된다고 보고하였다(Crockenberg, 1981; 남재희, 2004 재인용). 또 타인에게서 제공 받는 물질적·정서적 지지는 취업모가 자녀 양육에 대한 새로운 경험과 다양한 지지를 얻는 것으로 부모로서의 양육태도에 보다 의미 있는 긍정적 효과를 갖는다고 보고하였다(유우영, 1998).

이와 같이 사회적 지지 안에는 두 가지 효과로 나눌 수 있다. 첫 번째 효과는 사회적 지지를 받음으로써 긍정적 심리상태를 가지고 삶의 만족을 느끼는 것이고 두 번째 효과는 완충효과로 스트레스에 대한 대처 자원으로서의 역할을 하는 것을 의미한다(Cohen & Wills, 1985). 이런 사회적 지지를 우리가 의지할 수 있는 사람, 우리를 돌봐주고 사랑하고 가치 있다는 것을 알게 해 주는 사람의 존재 또는 이용 가능성으로 정의하였다(Kaplan et al, 1977).

한편, 부모역할만족도는 자녀를 다루는 과정에서 여성으로서 느끼는 기쁨과 유능감의 주관적 영역으로 부모가 자녀와의 관계에서 경험하는 만족감, 행복감 및 유능감이라고 하였다(Bowen, 1982). 이런 부모역할만족도는

부모역할에 대한 만족과 불만족의 개념(Simons, Whitbeck, Conger & Melby, 1990; 이해란, 1984)에서 벗어나 다차원 입장에서 세분화하면 일반적 만족도, 부모-자녀 관계, 배우자의 지지, 부모역할 갈등, 자녀의 지지 다섯 가지로 분류하였다(현온강, 조복희, 1994).

첫째, 일반적인 만족은 부모가 자녀를 통해서 느끼게 되는 기쁨이나 만족감, 긍정적인 정서 등을 나타내며, 둘째, 부모-자녀 관계는 부모-자녀 간에 이루어지는 상호작용이나 관계를 나타낸다. 셋째, 배우자의 지지는 배우자의 자녀 양육행동이나 지원에 관한 것들을 나타내며, 넷째, 부모역할 갈등은 부모로서 자녀를 양육하고 부모역할을 수행해나가면서 느끼게 되는 어려움이나 문제 등을 반영하는 것을 말한다. 다섯째, 자녀의 지지는 자녀들로부터 받게 되는 도움이나 보상과 관련되는 것으로 설명할 수 있다(현온강, 1994).

앞에서 살펴보았듯이 부모역할만족도와 관련된 연구에서 서로 다른 상황에 처한 가족들을 대상으로 한 기존 연구들은 표본의 차이에도 불구하고 사회적 지지와 양육효능감 두 변인은 부모역할 수행에 따른 만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 배우자 지지, 물질적 지원, 사회적 지지 등은 바람직한 부모역할을 수행하도록 정서적인 도움을 주며 양육을 위한 정보나 충고 및 도구적인 원조를 지원함으로써 취업모의 심리적 적응에 부정적인 영향을 감소시킬 수 있다는 점에서 사회적 지지와 양육효능감을 부모역할만족도에 영향을 미치는 변인으로 탐색할 필요가 있다. 하지만 국내의 경우 이에 대한 연구가 부족한 편이며 사회적 지지, 양육효능감, 그리고 부모역할만족도와 같은 세 변인들 간의 관계를 직접적으로 살펴 본 연구는 드물지만, 앞서 언급하였듯이 사회적 지지와 양육효능감 두 변인들 간의 관계들을 통해 사회적 지지, 양육효능감, 부모역할만족도 세 변인들 간의 상호 밀접한 관련성을 충분히 예측할 수 있다. 따라서 본 연구는 사회적

지지와 양육효능감이 부모역할만족도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 가정하고, 이를 위해 사회적 지지와 양육효능감이 부모역할만족도에 각각 어떠한 영향을 주는지 살펴볼 필요가 있다.



Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상 및 절차

본 연구는 취업모가 지각한 사회적 지지와 양육효능감이 부모역할만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 실시되었다. 이를 위해 부산광역시에 거주하는 취업모를 대상으로 연구를 실시하였으며 연구대상 선정을 위해 초등학생부터 대학생의 자녀(8세에서 24세)가 1명 이상인 취업모를 연구대상자로 선정하였다.

설문 조사는 2021년 1월 28일부터 2월 28일까지 실시하였으며, 총 219명을 대상으로 온라인 설문 조사 및 설문지 배부를 통해 조사하였다. 최종 219명이 응답을 하였으나 그 중 불성실한 응답 자료 5부를 제외한 214명의 자료를 최종 분석에 사용하였다.

연구대상자의 인구사회학적 특성을 구체적으로 살펴보면, 연령대는 40대(76.2%)가 가장 많았고, 다음으로 30대(13.0%), 50대 이상(10.3%), 20대(0.5%)순으로 나타났으며, 맞벌이 유무로는 맞벌이 가정이 85.0%이며, 외벌이 가정이 15.0%로 나타났다. 가정 월 평균 수입은 400~500만원 미만과 500~600만원 미만이 각각 25.2%로 가장 많았고, 다음으로 300~400만원 미만(19.2%), 600만원 이상(15.0%), 200~300만원 미만(10.3%), 200만원 이하(5.1%) 순으로 나타났다. 자녀 수는 2명(60.3%)이 가장 많았으며, 다음으로 1명(27.1%), 3명(12.6%) 순으로 나타났다. 평일 자녀 양육시간은 5시간 이상(32.2%)이 가장 많았고, 다음으로 4~5시간 미만(22.0%), 2~3시간 미만(17.3%), 3~4시간 미만(15.0%), 1~2시간 미만(7.5%), 1시간 미만(6.0%)

순으로 나타났다. 현 직장 근속 기간은 3년 이상~5년 미만(22.0%)이 가장 많았고, 다음으로 1년 이상~3년 미만(21.5%), 5년 이상~10년 미만(20.6%), 1년 미만(19.6%), 10년 이상~15년 미만(8.4%), 15년 이상(7.9%) 순으로 나타났다. 마지막으로 주당 평균 근무시간은 주 40~52시간 미만(29.0%)이 가장 많았고, 다음으로 주 30~40시간 미만(25.2%), 주 20시간 미만(21.1%), 주 20~30시간 미만(18.2%), 주 52시간 이상(6.5%) 순으로 나타났다. 연구대상의 인구사회학적 특성은 <표 III-1>과 같다.

<표 III-1> 연구대상의 인구사회학적 특성

구분	빈도(명)	백분율(%)	
연령	20대	1	0.5
	30대	28	13.0
	40대	163	76.2
	50대 이상	22	10.3
맞벌이 유무	예	182	85.0
	아니오	32	15.0
가정 월 수입	200만원 미만	11	5.1
	200~300만원 미만	22	10.3
	300~400만원 미만	41	19.2
	400~500만원 미만	54	25.2
	500~600만원 미만	54	25.2
	600만원 이상	32	15.0
자녀 수	1명	58	27.1
	2명	129	60.3
	3명	27	12.6
평일 자녀 양육 시간	1시간 미만	13	6.0

	구분	빈도(명)	백분율(%)
	1~2시간 미만	16	7.5
	2~3시간 미만	37	17.3
	3~4시간 미만	32	15.0
	4~5시간 미만	47	22.0
	5시간 이상	69	32.2
	1년 미만	42	19.6
	1년 이상~3년 미만	46	21.5
	3년 이상~5년 미만	47	22.0
	5년 이상~10년 미만	44	20.6
	10년 이상~15년 미만	18	8.4
현 직장 근속 기간	15년 이상	17	7.9
	주 20시간 미만	45	21.1
	주 20~30시간 미만	39	18.2
	주 30~40시간 미만	54	25.2
	주 40~52시간 미만	62	29.0
	주 52시간 이상	14	6.5
주당 근무시간	합계	214	100.0

2. 측정도구

본 연구에서는 취업모의 사회적 지지와 양육효능감이 부모역할만족에 미치는 영향을 알아보기로 설문지를 구성하였으며, 표지를 제외한 8장으로 구성되어 있다. 문항의 구성은 독립변수에 해당하는 사회적 지지(배우자

지지 측정 24문항, 직장지지 측정 14문항, 주변인지지(직장동료, 배우자와 가족, 친구 포함) 측정 10문항) 측정 48문항과 양육효능감 측정 15문항이고, 종속변수에 해당하는 부모역할만족도 18문항, 그리고 인구사회학적 특성에 관련된 8문항, 총 89문항으로 이루어져 있다. 측정도구의 문항 구성은 <표 III-2>와 같다.

<표 III-2> 측정도구의 구성

구분	변수	문항수
독립변수	배우자지지	24
	사회적 지지	직장지지 14
		주변인지지 10
종속변수	양육효능감	15
	부모역할만족도	18
인구사회학적 특성	연령, 맞벌이 유무, 가구소득, 결혼생활 기간, 자녀 수, 평일 자녀양육 시간, 직장 근속 기간, 주당 근무시간	8
	합계	89

가. 사회적 지지

1) 배우자 지지

본 연구에서는 배우자 지지를 측정하기 위하여 김수정(2015)이 House(1981)의 정서적, 존중감, 도구적, 정보적 4가지 유형을 토대로 개발한 척도를 일부 수정한 유영희(2019)의 척도를 사용하였다. 사회적 지지 척도는 총 24문항으로 4가지 하위요소(나의 일에 대한 존중, 자녀 양육

및 교육을 공유, 가정일을 도움, 어려움에 대한 지지)로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert식 5점 척도로 ‘매우 그렇다’에 5점, ‘그렇다’에 4점, ‘보통이다’에 3점, ‘그렇지 않다’에 2점, ‘전혀 그렇지 않다’에 1점을 주었으며, 점수가 높을수록 가정에서의 배우자 지지를 높게 지각하는 것을 의미한다.

측정도구의 타당도를 검토하기 위해 탐색적 요인분석을 실시한 결과, 고유값 1 이상의 기준으로 추출된 요인은 4요인이었다. 유영희(2019)의 연구에서는 3가지 하위요소(나에 일에 대한 존중, 자녀양육 및 교육공유, 가정일과 어려움지지)로 구분 되어졌으나, 본 연구에서는 김수정(2015)의 연구에서와 같이 4가지 하위요소(나의 일에 대한 존중, 자녀 양육 및 교육을 공유, 가정일을 도움, 어려움에 대한 지지)로 구분되어졌으며, 선행연구와 달리 요인이 명확하게 구분되지 않는 3개의 문항(6번, 12번, 18번)은 삭제하여 최종 21문항을 분석에 사용하였다. 배우자 지지 측정도구의 문항 구성은 <표 III-3>과 같으며, 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석 결과는 <표 III-4>와 같다.

<표 III-3> 배우자 지지 측정도구의 문항구성

하위변인	문항번호	문항수
나의 일에 대한 존중	1, 2, 3, 4, 5	5
자녀양육 및 교육을 공유함	7, 8, 9, 10, 11	5
가정 일을 도움	13, 14, 15, 16, 17	5
어려움에 대한 지지	19, 20, 21, 22, 23, 24	6
합계		21

<표 III-4> 배우자 지지 측정도구의 요인분석 및 신뢰도분석 결과

문항번호	어려움에 대한 지지	나의 일에 대한 존중	가정 일을 도움	자녀양육 및 교육을 공유함	Cronbach's α	
					하위요인	전체
배우자지지23	.804	.316		.165		
배우자지지22	.801	.110	.117	.209		
배우자지지19	.761	.143	.256	.287		
배우자지지20	.725	.177	.109	.251	.903	
배우자지지24	.691	.321	.195			
배우자지지21	.666	.215	.329			
배우자지지18	.647	.222	.328	.335		
배우자지지3	.186	.906	.114	.154		
배우자지지2	.156	.887	.131	.194		
배우자지지1	.158	.873	.115	.177	.936	
배우자지지4	.328	.796	.178	.161		.934
배우자지지5	.365	.711				
배우자지지16			.832	.193		
배우자지지13	.294	.214	.757	.151		
배우자지지17			.753	.203	.858	
배우자지지14	.237	.189	.721			
배우자지지15	.411	.184	.630	.119		
배우자지지9	.260	.113	.146	.854		
배우자지지8	.182	.167	.157	.803		
배우자지지10		.223	.450	.663	.873	
배우자지지11	.386	.147	.168	.661		
배우자지지7	.460	.352	.129	.562		
고유값	9.298	2.461	1.729	1.543		
분산비율(%)	44.276	11.720	8.234	7.349		
누적분산(%)	44.276	55.996	64.230	71.579		
표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도					917	
Bartlett의 구형성 검정		근사 카이제곱			3291.189	
		자유도(유의확률)			210(.000)	

요인추출 방법: 주성분 분석, 회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스.

2) 직장 지지

본 연구에서는 직장 지지를 측정하기 위하여 김필숙(2010)의 척도를 참고한 정서린(2016)의 척도를 사용하였다. 직장 지지 척도는 직장의 분위기, 상사의 지지, 근무부담, 가족친화적인 정책 및 복지제도 등과 관련된 직장의 정서적 및 도구적 지지에 관한 총 14문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert식 5점 척도로 ‘매우 그렇다’에 5점, ‘그렇다’에 4점, ‘보통이다’에 3점, ‘그렇지 않다’에 2점, ‘전혀 그렇지 않다’에 1점을 주었으며, 방향성이 일치하지 않는 6문항(1번~6번)은 역채점하였다. 따라서 점수가 높을수록 직장에서의 가족친화적인 지지를 높게 지각하는 것을 의미한다.

정서린(2016)의 연구에서는 요인분석 결과를 제시하지 않았고, 정서린(2016)의 척도를 사용한 유영희(2019)의 연구에서는 ‘근무환경 지지’, ‘근무형태 지지’, ‘직장 내 분위기 지지’, ‘직장 내 후생복지제도’의 4요인으로 요인분석 결과를 제시하였다. 본 연구에서는 유영희(2019)의 요인분석 결과와 달리 4번 문항인 ‘나의 직장에서는 가족 친화제도를 이용하는 경우, 승진이 나 인사 등의 불이익을 받는다(역문항).’가 근무환경 지지로, 6번 문항인 ‘나의 직장에서는 주말 혹은 퇴근 후에도 집에서 회사일을 해야 하는 경우가 있다(역문항).’가 근무형태 지지로, 7번 문항인 ‘나의 직장은 정시에 퇴근 할 수 있어서 가족생활에 지장을 주지 않는 편이다.’가 근무형태 지지로 요인추출되었다. 직장 지지 측정도구의 문항구성은 <표 III-5>와 같으며, 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석 결과는 <표 III-6>과 같다.

<표 III-5> 직장 지지 측정도구의 문항구성

하위변인	문항번호	문항수
근무환경 지지	1*, 2*, 3*, 4*	4
근무형태 지지	5*, 6*, 7	3
직장 내 분위기 지지	8, 9, 10, 11	4
직장 내 복리후생제도	12, 13, 14	3
합계		14

*역문항

<표 III-6> 직장 지지 측정도구의 요인분석 및 신뢰도분석 결과

문항번호	근무환경 지지	직장 내 분위기 지지	직장 내 복리후생제도	근무형태 지지	Cronbach's α	
					하위요인	전체
직장지지2	.871	.208	.103		.879	
직장지지3	.831	.188	.155	.103		
직장지지1	.828	.250				
직장지지4	.719	.113	.131	.257		
직장지지8	.197	.821	.179	.168	.861	
직장지지10	.243	.811	.176			
직장지지9	.233	.762	.304	.101		
직장지지11	.188	.663	.252	.128		
직장지지13		.218	.884		.883	
직장지지14	.166	.197	.883			
직장지지12	.157	.412	.744	.108		
직장지지6	.115			.806	.622	
직장지지5	.437			.689		
직장지지7	-.110	.506	.112	.619		
고유값	5.785	1.979	1.347	1.112		
분산비율(%)	41.320	14.137	9.619	7.941		
누적분산(%)	41.320	55.458	65.076	73.017		

표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도	.857
Bartlett의 구형성 검정	근사 카이제곱 자유도(유의확률)
	1648.136 91(.000)

요인추출 방법: 주성분 분석. 회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스.

3) 주변인지지

주변인지지는 취업모의 직장-가정의 조화 관계를 유지하고 직장-가정의 갈등 관계를 극복하려는 노력이나 바람을 이해해주는 직장동료, (배우자 외) 가족, 친구 등의 지원을 의미하며, 본 연구에서는 주변인지지를 측정하기 위하여 최은영(2009)의 척도를 수정한 유영희(2019)의 척도를 사용하였다. 주변인지지 척도는 정서적 지원, 정보적 지원, 물질적 지원, 평가적 지원의 4개 하위영역, 10문항으로 구성되었다. 질문 형식은 Likert식 척도가 아닌 객관식 선택 문항으로 '① 직장동료, ② (배우자 외) 가족, ③ 친구, ④ 기타(), ⑤ 없음'을 중복 선택 하도록 하였으며, 각 1점씩을 부여 하였다. 점수가 높을수록 주변인(직장동료, (배우자 외) 가족, 친구, 기타) 지지를 높게 지각하는 것을 의미한다. 주변인지지 측정도구의 문항구성은 <표 III-7>과 같다.

<표 III-7> 주변인지지 측정도구의 문항구성

하위변인	문항번호	문항수
정서적 지원	1, 2	2
정보적 지원	3, 4, 5	3
물질적 지원	6, 7, 8	3
평가적 지원	9, 10	2
합계		10

나. 양육효능감

본 연구에서는 양육효능감을 측정하기 위하여 최형성(2002)이 개발한 38 문항의 척도를 참고로 15문항으로 축소하여 사용한 유영희(2019)의 척도를 사용하였다. 양육효능감 척도는 2가지 하위요소(부모 중심적 양육효능감 7 문항, 자녀 중심적 양육효능감 8문항) 총 15문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert식 5점 척도로 ‘매우 그렇다’에 5점, ‘그렇다’에 4점, ‘보통이다’에 3점, ‘그렇지 않다’에 2점, ‘전혀 그렇지 않다’에 1점을 주었다. 따라서 점수가 높을수록 양육효능감을 높게 지각하는 것을 의미한다.

측정도구의 타당도를 검토하기 위해 탐색적 요인분석을 실시한 결과, 고유값 1 이상의 기준으로 추출된 요인은 2요인이었다. 선행연구와 달리 요인이 명확하게 구분되지 않는 2개의 문항(3번, 15번)은 삭제하여 최종 13 문항을 분석에 사용하였다. 요인분석 결과는 선행연구인 유영희(2019)의 연구에서의 2가지 하위요소(부모 중심적 양육효능감 7문항, 자녀 중심적 양육효능감 8문항)와는 다른 결과였고, 최형성(2002)의 연구와도 다른 결과를 보였다. 이에 최형성(2002)의 요인분석 결과(전반적인 양육 능력, 건강한 아동 양육 능력, 의사소통능력, 학습지도능력, 훈육능력)을 근거로 하여 요인명을 ‘의사소통 및 훈육 능력’, ‘양육 및 학습지도 능력’로 명명하였다. 양육효능감 측정도구의 문항구성은 <표 III-8>과 같으며, 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석 결과는 <표 III-9>와 같다.

<표 III-8> 양육효능감 측정도구의 문항구성

하위변인	문항번호	문항수
의사소통 및 훈육 능력	1, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 12	8
양육 및 학습지도 능력	2, 6, 10, 13, 14	5
합계		13

<표 III-9> 주변인지지 측정도구의 요인분석 및 신뢰도분석 결과

문항번호	의사소통 및 훈육 능력	양육 및 학습지도 능력	Cronbach's α	
			하위요인	전체
양육효능감4	.752	.288	.886	
양육효능감12	.728	.205		
양육효능감1	.703	.154		
양육효능감8	.697	.305		
양육효능감7	.688	.391		
양육효능감9	.669	.354		
양육효능감5	.669	.335		
양육효능감11	.654	.160		
양육효능감14	.152	.888		
양육효능감6	.206	.806		
양육효능감10	.354	.695	.851	
양육효능감13	.356	.691		
양육효능감2	.365	.579		
고유값	6.424	1.290		
분산비율(%)	49.415	9.925		
누적분산(%)	49.415	59.341		
표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도			.911	
Bartlett의 구형성 검정			근사 카이제곱	1418.250
			자유도(유의확률)	78(.000)

요인추출 방법: 주성분 분석, 회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스.

다. 부모역할만족도

본 연구에서 부모역할만족도를 측정하기 위하여 Duke, Rose와 Halverson(1997)의 Parent Satisfaction Scale(PSS)을 변안·수정하여 사용한 서혜영(1998)의 척도 27문항을 18문항으로 수정한 김인지(2005)의 척도를 사용하였다. 김인지(2005)의 연구에서는 Likert식 7점 척도를 사용하였지만, 본 연구에서는 ‘매우 적절하지 않다’ 1점에서 ‘매우 적절하다’ 4점까지의 Likert식 4점 척도로 변형하여 사용하였다. 방향성이 일치하지 않는 3문항(8번 ‘나는 부모역할을 하는 것이 그다지 즐겁지 않다’, 12번 ‘아이는 내게 큰 짐이 된다’, 18번 ‘자녀와 함께 있는 것은 생각보다 훨씬 지루한 일이다’)은 역채점 처리하였으며, 점수가 높을수록 부모역할에 대한 만족도가 높은 것을 의미한다.

선행연구에서는 부모역할만족도의 하위요인을 구분하지 않고 단일요인으로 사용하였으므로 본 연구에서도 18문항을 하위요인으로 구분하지 않고 단일요인으로 사용하였다. 부모역할만족도 측정도구의 문항구성과 신뢰도 분석 결과는 <표 III-10>과 같다.

<표 III-10> 부모역할만족도 측정도구의 문항구성 및 신뢰도

변인	문항번호	문항수	Cronbach's α
부모역할만족도	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8*, 9, 10, 11, 12*, 13, 14, 15, 16, 17, 18*	18	.927

*역문항

3. 자료 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료를 분석하기 위하여 SPSS(Statistical Package for the Social Science) 22.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

첫째, 연구대상의 인구사회학적 특성을 알아보기 위해 기술통계 및 빈도 분석을 실시하였다.

둘째, 각 측정 도구의 타당도와 신뢰도 검증을 위해 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다.

셋째, 연구대상의 사회인구학적 특성에 따른 사회적 지지, 양육효능감, 부모역할만족도의 차이를 검증하기 위하여 일원분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였으며, Scheffé 사후검증을 실시하였다.

넷째, 사회적 지지, 양육효능감, 부모역할만족도의 관계를 파악하기 위해 Pearson의 상관관계 분석을 실시하였다.

다섯째, 사회적 지지와 양육효능감이 부모역할만족도에 미치는 영향이 어떠한가를 파악하기 위해 중다회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 변인의 기술통계

본 연구에서 선정한 주요변인의 분포를 파악하기 위해 기술통계를 실시하였다. 분석결과, 독립변인인 배우자 지지는 전체 평균 3.56점으로 보통(3점) 이상의 점수로 나타났다. 하위변인별로는 ‘나의 일에 대한 존중’이 3.64점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘어려움에 대한지지’(3.62점), ‘가정 일을 도움’(3.57점), ‘자녀 양육 및 교육을 공유함’(3.41점)으로 나타났다. 직장 지지는 전체 평균 3.34점으로 보통(3점) 이상의 점수로 나타났다. 하위변인별로는 ‘근무형태지지’가 3.83점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘직장내 분위기 지지’(3.36점), ‘근무환경 지지’(3.34점), ‘직장 내 복리후생제도’(2.85점)으로 나타났다. 양육효능감은 평균 3.73점으로 보통(3점) 이상의 점수로 나타났다. 하위변인별로는 ‘의사소통 및 훈육 능력’이 4.00점으로 나타나 비교적 높은 점수를 보였고, ‘양육 및 학습지도 능력’은 3.46점으로 나타났다.

종속변인인 부모역할만족도는 평균 3.24점으로 나타났다. 이 점수는 양육효능감 전체 평균 3.73점에 비해 낮은 점수로 취업모의 부모역할만족도는 양육효능감에 비해 낮은 것으로 나타났다. 주요변인의 기술통계 분석결과는 <표 IV-1>과 같다.

<표 IV-1> 변인의 기술통계

구분	변인명	N	최소값	최대값	평균	표준편차	
독립 변인	배우자	나의 일에 대한 존중	214	2.0	5.0	3.64	.741
		자녀양육 및 교육을 공유함	214	2.0	5.0	3.41	.729
	사회적 지지	가정일을 도움	214	2.0	5.0	3.57	.805
		어려움에 대한 지지	214	2.0	5.0	3.62	.702
		전체	214	2.1	5.0	3.56	.589
	직장 지지	근무환경 지지	214	1.0	5.0	3.34	.924
		근무형태 지지	214	1.7	5.0	3.83	.780
		직장 내 분위기 지지	214	1.0	5.0	3.36	.756
		직장 내 복리후생제도	214	1.0	5.0	2.85	.838
		전체	214	1.5	5.0	3.34	.615
양육 효능감	의사소통 및 훈육 능력	214	2.0	5.0	4.00	.582	
	양육 및 학습지도 능력	214	1.8	5.0	3.46	.679	
	전체	214	1.9	5.0	3.73	.576	
종속 변인	부모역할만족도	214	2.1	4.0	3.24	.428	

2. 인구사회학적 특성별 인식의 차이 검증

취업모의 가정 월수입, 자녀 수, 평일 자녀 양육시간, 주당 평균 근무시간에 따른 사회적 지지, 양육효능감, 부모역할만족도의 인식 차이를 알아보기 위해 일원분산분석을 실시하였으며, 일원분산분석의 경우 Scheffé 사후검증을 실시하였다.

가. 인구사회학적 특성별 사회적 지지 인식의 차이

1) 가정 월 소득별 사회적 지지 인식의 차이

가정의 월 소득에 따라 사회적 지지 인식에 차이가 있는지를 검증한 결과, 배우자 지지와 직장 지지 모두 가정의 월 소득에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 가정의 월 소득에 따른 사회적 지지 인식의 차이 검증결과는 <표 IV-2>와 같다.

<표 IV-2> 가정 월 소득별 사회적 지지 인식의 차이

	구분	N	평균	표준편차	F	Scheffe
나의 일에 대한 존중	300만원 미만	33	3.54	.774	.484	-
	300~400만원 미만	41	3.56	.712		
	400~500만원 미만	54	3.67	.751		
	500~600만원 미만	54	3.70	.714		
	600만원 이상	32	3.73	.795		
배우자 지지	300만원 미만	33	3.33	.824	.765	-
	300~400만원 미만	41	3.27	.757		
	400~500만원 미만	54	3.47	.686		
	500~600만원 미만	54	3.50	.700		
	600만원 이상	32	3.38	.715		
가정 일을 돕는	300만원 미만	33	3.67	.867	.697	-
	300~400만원 미만	41	3.40	.830		
	400~500만원 미만	54	3.63	.776		
	500~600만원 미만	54	3.60	.771		
	600만원 이상	32	3.50	.827		
어려움에 대한 지지	300만원 미만	33	3.67	.772	.641	-
	300~400만원 미만	41	3.49	.706		
	400~500만원 미만	54	3.59	.712		
	500~600만원 미만	54	3.69	.652		
	600만원 이상	32	3.68	.701		

	구분	N	평균	표준편차	F	Scheffe	
직 장 지 지	근무환경 지지	300만원 미만	33	3.01	1.001	2.230	-
		300~400만원 미만	41	3.29	1.112		
		400~500만원 미만	54	3.31	.881		
		500~600만원 미만	54	3.41	.834		
		600만원 이상	32	3.66	.697		
	근무형태 지지	300만원 미만	33	3.75	.795	.289	-
		300~400만원 미만	41	3.80	.872		
		400~500만원 미만	54	3.90	.732		
		500~600만원 미만	54	3.86	.805		
		600만원 이상	32	3.76	.704		
	직장내 분위기 지지	300만원 미만	33	3.44	.841	.699	-
		300~400만원 미만	41	3.24	.790		
		400~500만원 미만	54	3.29	.750		
		500~600만원 미만	54	3.42	.733		
		600만원 이상	32	3.46	.675		
	직장 내 복리후생 제도	300만원 미만	33	2.99	.896	.418	-
		300~400만원 미만	41	2.83	.978		
		400~500만원 미만	54	2.77	.763		
		500~600만원 미만	54	2.89	.809		
		600만원 이상	32	2.79	.779		

2) 자녀 수별 사회적 지지 인식의 차이

자녀 수에 따른 사회적 지지 인식에 차이가 있는지를 검증한 결과, 배우자 지지와 직장 지지 모두 가정의 자녀 수에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 자녀 수에 따른 사회적 지지 인식의 차이 검증결과는 <표 IV-3>와 같다.

<표 IV-3> 자녀 수별 사회적 지지 인식의 차이

구분		N	평균	표준편차	F	Scheffe	
배우자 지지	나의 일에 대한 존중	1명	58	3.62	.723	.031	-
		2명	129	3.65	.750		
		3명	27	3.65	.766		
	자녀 양육 및 교육을 공유함	1명	58	3.48	.777	.419	-
		2명	129	3.37	.713		
		3명	27	3.40	.713		
	가정 일을 도움	1명	58	3.59	.813	.045	-
		2명	129	3.55	.818		
		3명	27	3.59	.754		
직장 지지	어려움에 대한 지지	1명	58	3.56	.754	.388	-
		2명	129	3.66	.681		
		3명	27	3.59	.702		
	근무 환경 지지	1명	58	3.42	.972	2.429	-
		2명	129	3.24	.912		
		3명	27	3.64	.827		
	근무 형태 지지	1명	58	3.91	.700	.497	-
		2명	129	3.79	.829		
		3명	27	3.84	.706		
직장 내 분위기 지지	1명	58	3.45	.816	.543	-	
	2명	129	3.33	.686			
	3명	27	3.32	.938			
직장 내 복리후생 제도	1명	58	3.03	.835	2.094	-	
	2명	129	2.76	.832			
	3명	27	2.85	.839			

3) 평일 자녀 양육 시간별 사회적 지지 인식의 차이

평일 자녀 양육시간에 따른 사회적 지지 인식의 차이를 검증한 결과, 배우자 지지 하위변인 중 ‘자녀 양육 및 교육을 공유함’에서 평일 자녀 양육시간에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후검

증 결과는 나타나지 않았으나 4~5시간 미만(3.61점)이 가장 높았고, 2시간 미만(3.10점)이 가장 낮았다. 그러나 ‘나의 일에 대한 존중’, ‘가정 일을 도움’, ‘어려움에 대한 지지’에서는 평일 자녀 양육시간에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

다음으로 직장 지지 하위변인별로 살펴보면, ‘근무형태지지’와 ‘직장 내 복리후생 제도’에서 평일 자녀 양육시간에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. ‘근무형태지지’의 경우 사후검증 결과는 나타나지 않았으나 5시간 이상(4.07점)이 가장 높았고, 2시간 미만(3.61점)이 가장 낮았다. ‘직장 내 복리후생 제도’의 경우 ‘4~5시간 미만’(2.99점)과 ‘5시간 이상’(3.02점)이 ‘3~4시간 미만’(2.41점)보다 사회적 지지 인식이 높았다. 그러나 ‘근무환경 지지’, ‘직장 내 분위기지지’에서는 평일 자녀 양육시간에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 평일 자녀 양육시간에 따른 사회적 지지 인식의 차이 검증결과는 <표 IV-4>와 같다.

<표 IV-4> 평일 양육시간별 사회적 지지 인식의 차이

		구분	N	평균	표준편차	F	Scheffe
나의 일에 대한 존중		2시간 미만	29	3.42	.753	1.385	-
		2~3시간 미만	37	3.79	.751		
		3~4시간 미만	32	3.56	.840		
		4~5시간 미만	47	3.60	.672		
		5시간 이상	69	3.72	.720		
배우자 지지	자녀양육 및 교육을 공유함	2시간 미만	29	3.10	.808	2.435*	N.S
		2~3시간 미만	37	3.47	.664		
		3~4시간 미만	32	3.33	.722		
		4~5시간 미만	47	3.61	.652		
		5시간 이상	69	3.39	.750		
가정 일을 도움		2시간 미만	29	3.48	.851	.244	-
		2~3시간 미만	37	3.62	.779		
		3~4시간 미만	32	3.66	.782		

	구분	N	평균	표준편차	F	Scheffe	
직장 지지	어려움에 대한 지지	4~5시간 미만	47	3.57	.782	1.277	-
		5시간 이상	69	3.53	.842		
		2시간 미만	29	3.38	.534		
		2~3시간 미만	37	3.73	.804		
		3~4시간 미만	32	3.56	.824		
	근무환경 지지	4~5시간 미만	47	3.69	.584	1.337	-
		5시간 이상	69	3.65	.711		
		2시간 미만	29	3.28	.844		
		2~3시간 미만	37	3.42	1.014		
		3~4시간 미만	32	3.01	.809		
근무형태 지지	4~5시간 미만	47	3.40	.842	2.791*	N.S	
	5시간 이상	69	3.43	.997			
	2시간 미만	29	3.61	.807			
	2~3시간 미만	37	3.73	.827			
	3~4시간 미만	32	3.74	.828			
직장 내 분위기 지지	4~5시간 미만	47	3.73	.643	1.368	-	
	5시간 이상	69	4.07	.765			
	2시간 미만	29	3.22	.617			
	2~3시간 미만	37	3.40	.845			
	3~4시간 미만	32	3.13	.864			
직장 내 복리후생 제도	4~5시간 미만	47	3.42	.492	4.371**	4,5>3	
	5시간 이상	69	3.46	.840			
	2시간 미만 ¹⁾	29	2.59	.671			
	2~3시간 미만 ²⁾	37	2.94	.835			
	3~4시간 미만 ³⁾	32	2.41	.862			
	4~5시간 미만 ⁴⁾	47	2.99	.679			
	5시간 이상 ⁵⁾	69	3.02	.907			

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

4) 주당 근무시간별 사회적 지지 인식의 차이

주당 근무시간에 따른 사회적 지지 인식의 차이를 검증한 결과, 먼저 배우자 지지 하위변인에서는 주당 근무시간에 따라 통계적으로 유의미한 차

이가 없는 것으로 나타났다. 직장 지지 하위변인에서는 ‘근무형태 지지’가 주당 근무시간에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 사후검증 결과, ‘주 20시간 미만’(3.99점), ‘주 20~30시간 미만’(3.98점), ‘주 30~40시간 미만’(3.93점)이 ‘주 52시간 이상’(3.05점)보다 직장 지지 인식이 높은 것으로 나타났다. 주당 근무시간에 따른 사회적 지지 인식의 차이 검증결과는 <표 IV-5>와 같다.

<표 IV-5> 주당 근무시간별 사회적 지지 인식의 차이

	구분	N	평균	표준편차	F	Scheffe
나의 일에 대한 존중	주 20시간 미만	45	3.56	0.701	.785	-
	주 20~30시간 미만	39	3.58	0.730		
	주 30~40시간 미만	54	3.70	0.819		
	주 40~52시간 미만	62	3.64	0.691		
	주 52시간 이상	14	3.93	0.818		
배우자 자녀양육 및 교육을 공유함	주 20시간 미만	45	3.23	0.753	1.397	-
	주 20~30시간 미만	39	3.49	0.793		
	주 30~40시간 미만	54	3.49	0.686		
	주 40~52시간 미만	62	3.36	0.703		
	주 52시간 이상	14	3.63	0.692		
가정 일을 도움	주 20시간 미만	45	3.44	0.898	.622	-
	주 20~30시간 미만	39	3.70	0.792		
	주 30~40시간 미만	54	3.53	0.812		
	주 40~52시간 미만	62	3.58	0.775		
	주 52시간 이상	14	3.66	0.654		
어려움에 대한 지지	주 20시간 미만	45	3.57	0.690	.593	-
	주 20~30시간 미만	39	3.71	0.682		
	주 30~40시간 미만	54	3.52	0.803		
	주 40~52시간 미만	62	3.67	0.686		
	주 52시간 이상	14	3.73	0.411		
직장 근무환경 지지	주 20시간 미만	45	3.61	0.929	2.115	-
	주 20~30시간 미만	39	3.30	1.037		
	주 30~40시간 미만	54	3.41	0.957		
	주 40~52시간 미만	62	3.19	0.824		
	주 52시간 이상	14	2.95	0.688		

	구분	N	평균	표준편차	F	Scheffe
근무형태 지지	주 20시간 미만 ¹⁾	45	3.99	0.785	5.397***	1,2,3>5
	주 20~30시간 미만 ²⁾	39	3.98	0.705		
	주 30~40시간 미만 ³⁾	54	3.93	0.714		
	주 40~52시간 미만 ⁴⁾	62	3.70	0.831		
	주 52시간 이상 ⁵⁾	14	3.05	0.410		
직장 내 분위기 지지	주 20시간 미만	45	3.48	0.868	1.836	-
	주 20~30시간 미만	39	3.55	0.746		
	주 30~40시간 미만	54	3.26	0.719		
	주 40~52시간 미만	62	3.30	0.700		
	주 52시간 이상	14	3.05	0.674		
직장 내 복리후생 제도	주 20시간 미만	45	3.00	0.910	.619	-
	주 20~30시간 미만	39	2.83	0.855		
	주 30~40시간 미만	54	2.87	0.919		
	주 40~52시간 미만	62	2.76	0.742		
	주 52시간 이상	14	2.74	0.629		

*** $p < .001$

나. 인구사회학적 특성별 양육효능감 인식의 차이

1) 가정 월 소득별 양육효능감 인식의 차이

가정의 월 평균 소득에 따라 양육효능감 인식의 차이를 검증한 결과, 가정의 월 평균 소득에 따라 양육효능감 인식에는 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 가정의 월 평균 소득에 따른 양육효능감 인식의 차이 검증결과는 <표 IV-6>과 같다.

<표 IV-6> 가정 월 소득별 양육효능감 인식의 차이

	구분	N	평균	표준편차	F	Scheffe
의사소통 및 훈육능력	300만원 미만	33	3.83	.626	.902	-
	300~400만원 미만	41	4.04	.552		
	400~500만원 미만	54	4.03	.661		

	구분	N	평균	표준편차	F	Scheffe
양육 및 학습지도능력	500~600만원 미만	54	4.00	.549	.727	-
	600만원 이상	32	4.07	.477		
	300만원 미만	33	3.44	.839		
	300~400만원 미만	41	3.47	.686		
	400~500만원 미만	54	3.56	.664		
	500~600만원 미만	54	3.34	.624		
	600만원 이상	32	3.49	.610		

2) 자녀 수별 양육효능감 인식의 차이

자녀 수에 따른 양육효능감 인식의 차이를 검증한 결과, ‘의사소통 및 훈육 능력’에서는 자녀 수에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후검증 결과, 2명(4.08점)이 1명(3.84점)보다 양육효능감 인식이 높은 것으로 나타났다. 그러나 ‘양육 및 학습지도 능력’은 자녀 수에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 자녀 수에 따른 양육효능감 인식의 차이 검증결과는 <표 IV-3>과 같다.

<표 IV-7> 자녀 수별 양육효능감 인식의 차이

	구분	N	평균	표준편차	F	Scheffe
의사소통 및 훈육능력	1명 ¹⁾	58	3.84	.581	3.679*	2>1
	2명 ²⁾	129	4.08	.584		
	3명 ³⁾	27	3.97	.513		
양육 및 학습지도능력	1명	58	3.28	.646	2.786	-
	2명	129	3.53	.685		
	3명	27	3.48	.675		

* $p < .05$

3) 평일 자녀 양육시간별 양육효능감 인식의 차이

평일 자녀 양육시간에 따른 양육효능감 인식의 차이를 검증한 결과, 평일

자녀 양육시간에 따라 양육효능감은 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 평일 자녀 양육시간에 따른 양육효능감 인식의 차이 검증 결과는 <표 IV-8>과 같다.

<표 IV-8> 평일 양육시간별 양육효능감 인식의 차이

구분	N	평균	표준편차	F	Scheffe	
의사소통 및 훈육능력	2시간 미만	29	4.11	.666	1.517	-
	2~3시간 미만	37	3.90	.602		
	3~4시간 미만	32	3.86	.688		
	4~5시간 미만	47	3.97	.553		
	5시간 이상	69	4.10	.484		
양육 및 학습지도능력	2시간 미만	29	3.45	.686	1.063	-
	2~3시간 미만	37	3.41	.637		
	3~4시간 미만	32	3.33	.837		
	4~5시간 미만	47	3.41	.587		
	5시간 이상	69	3.59	.675		

4) 주당 근무시간별 양육효능감 인식의 차이

주당 근무시간에 따른 양육효능감 인식의 차이를 검증한 결과, 주당 근무시간에 따라 양육효능감 인식은 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 주당 근무시간에 따른 양육효능감 인식의 차이 검증결과는 <표 IV-9>와 같다.

<표 IV-9> 주당 근무시간별 양육효능감 인식의 차이

구분	N	평균	표준편차	F	Scheffe	
의사소통 및 훈육능력	주 20시간 미만	45	4.16	0.503	1.265	-
	주 20~30시간 미만	39	4.02	0.456		
	주 30~40시간 미만	54	3.97	0.593		

	구분	N	평균	표준편차	F	Scheffe
양육 및 학습지도능력	주 40~52시간 미만	62	3.93	0.646	1.778	-
	주 52시간 이상	14	3.88	0.750		
	주 20시간 미만	45	3.62	0.702		
	주 20~30시간 미만	39	3.57	0.591		
	주 30~40시간 미만	54	3.39	0.685		
	주 40~52시간 미만	62	3.40	0.703		
	주 52시간 이상	14	3.19	0.625		

다. 인구사회학적 특성별 부모역할만족도 인식의 차이

1) 가정 월 소득별 부모역할만족도 인식의 차이

가정의 월 소득에 따라 부모역할만족도 인식에 차이가 있는지를 검증한 결과, 부모역할만족도는 가정의 월 소득에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 가정의 월 소득에 따른 부모역할만족도 인식의 차이 검증결과는 <표 IV-10>과 같다.

<표 IV-10> 가정 월 소득별 부모역할만족도 인식의 차이

	구분	N	평균	표준편차	F	Scheffe
부모역할 만족도	300만원 미만	33	3.26	.411	.591	-
	300~400만원 미만	41	3.25	.444		
	400~500만원 미만	54	3.23	.459		
	500~600만원 미만	54	3.18	.431		
	600만원 이상	32	3.33	.373		

2) 자녀 수별 부모역할만족도 인식의 차이

자녀 수에 따른 부모역할만족도 인식에 차이가 있는지를 검증한 결과,

부모역할만족도는 자녀 수에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 자녀 수에 따른 부모역할만족도 인식의 차이 검증결과는 <표 IV-11>과 같다.

<표 IV-11> 자녀 수별 부모역할만족도 인식의 차이

구분	N	평균	표준편차	F	Scheffe	
부모역할 만족도	1명	58	3.20	.390	.420	-
	2명	129	3.25	.453		
	3명	27	3.27	.390		

3) 평일 자녀 양육시간별 부모역할만족도 인식의 차이

평일 자녀 양육시간에 따른 부모역할만족도 인식의 차이를 검증한 결과, 부모역할만족도는 평일 자녀 양육시간에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 평일 자녀 양육시간에 따른 부모역할만족도 인식의 차이 검증결과는 <표 IV-12>와 같다.

<표 IV-12> 평일 양육시간별 부모역할만족도 인식의 차이

구분	N	평균	표준편차	F	Scheffe	
부모역할 만족도	2시간 미만	29	3.28	.452	1.892	-
	2~3시간 미만	37	3.23	.424		
	3~4시간 미만	32	3.06	.530		
	4~5시간 미만	47	3.30	.393		
	5시간 이상	69	3.27	.377		

4) 주당 근무시간별 부모역할만족도 인식의 차이

주당 근무시간에 따른 부모역할만족도 인식의 차이를 검증한 결과, 부모

역할만족도는 주당 근무시간에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 주당 근무시간에 따른 부모역할만족도 인식의 차이 검증결과는 <표 IV-13>과 같다.

<표 IV-13> 주당 근무시간별 부모역할만족도 인식의 차이

	구분	N	평균	표준편차	F	Scheffe
부모역할 만족도	주 20시간 미만	45	3.20	0.417	.593	-
	주 20~30시간 미만	39	3.29	0.441		
	주 30~40시간 미만	54	3.19	0.420		
	주 40~52시간 미만	62	3.29	0.440		
	주 52시간 이상	14	3.23	0.427		

3. 사회적 지지, 양육효능감, 부모역할만족도 간의 관계

가. 주요 변인 간 상관관계

본 연구의 주요 변인인 배우자지지, 직장지지, 주변인지지, 양육효능감, 부모역할만족도 간의 관련성을 파악하기 위하여 먼저 주요 변인 간의 상관분석을 실시하였다. 상관분석을 실시한 결과, 부모역할만족도는 배우자 지지($r=.281, p<.001$)와 직장 지지($r=.244, p<.001$) 모두 정적 상관을 이루고 있는 것으로 나타났으며, 양육효능감($r=.397, p<.001$)과도 정적인 상관을 이루는 것으로 나타났다. 배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지, 양육효능감, 부모역할만족도 간의 관련성을 파악하기 위한 상관관계 분석 결과는 <표 IV-14>와 같다.

<표 IV-14> 주요 변인 간 상관관계

	배우자 지지	직장 지지	양육효능감	부모역할만족도
배우자 지지	1			
직장 지지	.178**	1		
양육효능감	.295***	.177**	1	
부모역할만족도	.281***	.244***	.397***	1

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

나. 하위변인 간 상관관계

주요변인의 하위변인들 간의 상관관계를 살펴보면, 모든 변인은 부모역할만족도와 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 양육효능감 하위변인인 ‘의사소통 및 훈육 능력’($r = .426, p < .001$)이 부모역할만족도와 가장 높은 상관을 나타내었고, 배우자 지지 하위변인인 ‘가정 일을 도움’($r = .135, p < .001$)이 부모역할만족도와 가장 낮은 상관을 나타내었다. 하위변인 간의 상관관계 분석 결과는 <표 IV-15>와 같다.

<표 IV-15> 하위변인 간 상관관계

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 나의일에대한 존중	1									
2. 자녀양육 및 교육을공유함	.493***	1								
3. 가정일에도움	.354***	.528***	1							
4. 어려움에대한 지지	.549***	.590***	.518***	1						
5. 근무환경지지	.102	.060	-.062	.026	1					
6. 근무형태지지	.087	.052	-.012	.064	.361***	1				
7. 직장내분위기 지지	.319***	.198**	.102	.227**	.483***	.409***	1			
8. 직장내 복리후생제도	.189**	.165*	.018	.243***	.354***	.280***	.578***	1		
9. 의사소통 및 훈육능력	.293***	.185**	.177**	.349***	.154*	.197**	.168*	.124	1	
10. 양육 및 학습지도능력	.201**	.123	.113	.304***	.055	.039	.147*	.115	.665***	1
11. 부모역할 만족도	.233**	.251***	.135*	.282***	.155*	.144*	.217**	.215**	.426***	.308***

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

4. 사회적 지지와 양육효능감이 부모역할만족도에 미치는 영향

취업모의 사회적 지지와 양육효능감이 부모역할만족도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 중다회귀분석을 실시하였다.

가. 사회적 지지가 부모역할만족도에 미치는 영향

1) 배우자 지지가 부모역할만족도에 미치는 영향

사회적 지지가 부모역할만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 중다회귀 분석을 실시한 결과, 먼저 모든 변인에서 분산팽창계수(VIF) 값이 2를 넘지 않아 분석 대상 변인들 간의 다중공선성 문제가 없는 것으로 파악되었다. 일반적으로 분산팽창계수(VIF) 값이 10 이상일 때 심한 다중공선성이 있는 것으로 판단한다(김두섭, 강남준, 2008). 다음으로 부모역할만족도에 대한 배우자 지지의 설명력은 9.8%($R^2=.098$)로 나타났으며, 회귀식은 통계적으로 유의미하게 나타났다($F=5.676, p<.001$).

중다회귀분석 결과, 배우자 지지 하위변인 중 '어려움에 대한 지지'(B=.117, $p<.05$)는 부모역할만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 배우자로부터 어려움에 대한 지지를 많이 받고 있다고 인식할수록 부모역할만족도가 높아진다는 것이다. 그러나 다른 하위변인은 부모역할만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 배우자 지지가 부모역할만족도에 미치는 영향을 파악하기 위한 중다회귀분석 결과는 <표 IV-16>과 같다.

<표 IV-16> 배우자 지지가 부모역할만족도에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	VIF
	B	표준오차	β		
(상수)	2.496	.173		14.402	
나의 일에 대한 존중	.050	.047	.087	1.074	1.527
자녀 양육 및 교육을 공유함	.075	.052	.128	1.444	1.810
가정 일을 도움	-.033	.043	-.062	-.764	1.524
어려움에 대한 지지	.117	.056	.191	2.102*	1.919
R ² =.098 F=5.676***					

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

2) 직장 지지가 부모역할만족도에 미치는 영향

직장 지지가 부모역할만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 중다회귀분석을 실시한 결과, 먼저 모든 변인에서 분산팽창계수(VIF) 값이 2를 넘지 않아 분석 대상 변인들 간의 다중공선성 문제가 없는 것으로 파악되었다. 다음으로 부모역할만족도에 대한 직장 지지의 설명력은 6.3%(R²=.063)로 나타났으며, 회귀식은 통계적으로 유의미하게 나타났다(F=3.541, $p < .01$).

중다회귀분석 결과, 직장 지지 하위변인은 부모역할만족도에 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 직장 지지가 부모역할만족도에 미치는 영향을 파악하기 위한 중다회귀분석 결과는 <표 IV-17>과 같다.

<표 IV-17> 직장 지지가 부모역할만족도에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	VIF
	B	표준오차	β		
(상수)	2.688	.166		16.149	
근무환경지지	.019	.036	.042	.535	1.373
근무형태지지	.028	.041	.052	.688	1.255
직장내분위기지지	.058	.051	.102	1.124	1.834
직장내복리후생제도	.065	.042	.127	1.542	1.521
R ² =.063 F=3.541**					

** $p < .01$

3) 주변인지지가 부모역할만족도에 미치는 영향

주변인지지가 부모역할만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 중다회귀 분석을 실시한 결과, 먼저 모든 변인에서 분산팽창계수(VIF) 값이 6을 넘지 않아 분석 대상 변인들 간의 다중공선성 문제가 없는 것으로 파악되었다. 다음으로 부모역할만족도에 대한 주변인지지의 설명력은 5.9%(R²=.059)로 나타났으며, 회귀식은 통계적으로 유의미하게 나타났다(F=4.324, $p < .01$).

중다회귀분석 결과, 주변인지지 하위변인 중 직장동료 지지(B=.055, $p < .05$)와 배우자 외 가족 지지(B=.060, $p < .01$)는 부모역할만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 직장동료와 배우자 외 가족으로부터 지지를 많이 받을수록 부모역할만족도가 높아진다는 것이다. 그러나 친구 지지와 기타 지지는 부모역할만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 주변인지지가 부모역할만족도에 미치는 영향을 파악하기 위한 중다회귀분석 결과는 <표 IV-18>과 같다.

<표 IV-18> 주변인지지가 부모역할만족도에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	VIF
	B	표준오차	β		
(상수)	2.775	.185		14.979	
직장동료 지지	.055	.024	.261	2.308*	2.886
배우자 외 가족 지지	.060	.019	.461	3.096**	5.008
친구 지지	.032	.021	.220	1.476	5.023
기타 지지	.081	.045	.144	1.816	1.415
R ² =.059 F=4.324**					

** $p < .01$

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

배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지가 부모역할만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 중다회귀분석을 실시한 결과, 먼저 모든 변인에서 분산팽창계수(VIF) 값이 6을 넘지 않아 분석 대상 변인들 간의 다중공선성 문제가 없는 것으로 파악되었다. 다음으로 부모역할만족도에 대한 배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지의 설명력은 17.3%($R^2=.173$)로 나타났으며, 회귀식은 통계적으로 유의미하게 나타났다($F=3.495, p < .001$).

중다회귀분석 결과, 주변인 지지 하위변인 중 배우자 외 가족 지지($B=.048, p < .05$)와 기타 지지($B=.087, p < .05$)가 부모역할만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 배우자 이외의 가족의 지지를 많이 받을수록, 기타 주변인의 지지를 많이 받을수록 부모역할만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 그러나 배우자 지지와 직장 지지의 하위변인은 부모역할만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 배우자 지지, 직장 지지,

주변인 지지가 부모역할만족도에 미치는 영향을 파악하기 위한 중다회귀분석 결과는 <표 IV-19>와 같다.

<표 IV-19> 배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지가 부모역할만족도에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	VIF	
	B	표준오차	β			
(상수)	1.896	.273		6.939		
배우자 지지	나의 일에 대한 존중	.022	.049	.038	.454	1.726
	자녀 양육 및 교육을 공유함	.060	.051	.101	1.166	1.835
	가정 일을 도움	-.013	.043	-.024	-.293	1.595
직장 지지	어려움에 대한 지지	.074	.059	.121	1.242	2.296
	근무환경 지지	.038	.036	.082	1.065	1.432
	근무형태 지지	.032	.040	.058	.805	1.277
	직장 내 분위기 지지	.022	.051	.040	.435	2.004
	직장 내 복리후생제도	.045	.041	.088	1.082	1.594
주변인 지지	직장 동료 지지	.046	.023	.218	1.959	3.015
	배우자 외 가족 지지	.048	.019	.368	2.508*	5.223
	친구 지지	.028	.021	.198	1.372	5.057
	기타 지지	.087	.043	.154	2.011*	1.426
R ² =.173 F=3.495***						

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

나. 양육효능감이 부모역할만족도에 미치는 영향

양육효능감이 부모역할만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 중다회귀 분석을 실시한 결과, 먼저 모든 변인에서 분산팽창계수(VIF) 값이 2를 넘지 않아 분석 대상 변인들 간의 다중공선성 문제가 없는 것으로 파악되었다. 다음으로 부모역할만족도에 대한 양육효능감의 설명력은 18.2%($R^2=.182$)로 나타났으며, 회귀식은 통계적으로 유의미하게 나타났다($F=23.508$, $p<.001$).

중다회귀분석 결과, 양육효능감 하위변인 중 의사소통 및 훈육 능력($B=.291$, $p<.001$)은 부모역할만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 자녀와의 관계에서 의사소통 및 훈육 능력이 높다고 인식할수록 부모역할만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 그러나 양육 및 학습지도 능력은 부모역할만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 양육효능감이 부모역할만족도에 미치는 영향을 파악하기 위한 중다회귀분석 결과는 <표 IV-20>과 같다.

<표 IV-20> 양육효능감이 부모역할만족도에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	VIF
	B	표준오차	β		
(상수)	1.978	.186		10.633	
의사소통 및 훈육능력	.291	.061	.395	4.742***	1.794
양육 및 학습지도능력	.029	.053	.045	.544	1.794
$R^2=.182$ $F=23.508$ ***					

*** $p<.001$

다. 사회적 지지와 양육효능감이 부모역할만족도에 미치는 영향

사회적 지지(배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지)와 양육효능감이 부모역할만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 중다회귀분석을 실시한 결과, 먼저 모든 변인에서 분산팽창계수(VIF) 값이 6을 넘지 않아 분석 대상 변인들 간의 다중공선성 문제가 없는 것으로 파악되었다. 다음으로 부모역할만족도에 대한 배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지, 양육효능감의 설명력은 26.7%($R^2=.267$)로 나타났으며, 회귀식은 통계적으로 유의미하게 나타났다($F=5.171, p<.001$).

중다회귀분석 결과, 양육효능감 하위변인 중 의사소통 및 훈육 능력($B=.219, p<.01$)이 부모역할만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 자녀와의 관계에서 의사소통 및 훈육 능력이 높다고 인식할수록 부모역할만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 그러나 사회적 지지(배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지)의 하위변인은 부모역할만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 사회적 지지(배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지)와 양육효능감이 부모역할만족도에 미치는 영향을 파악하기 위한 중다회귀분석 결과는 <표 IV-21>과 같다.

<표 IV-21> 사회적 지지(배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지)와 양육효능감이
부모역할만족도에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	VIF	
	B	표준오차	β			
	(상수)	1.425	.275		5.183	
배우자 지지	나의 일에 대한 존중	-.008	.046	-.013	-.167	1.759
	자녀 양육 및 교육을 공유함	.078	.048	.133	1.612	1.846
	가정 일을 도움	-.015	.041	-.029	-.378	1.603
직장 지지	어려움에 대한 지지	.011	.058	.018	.192	2.437
	근무환경 지지	.021	.034	.045	.620	1.459
	근무형태 지지	.008	.038	.015	.214	1.330
	직장 내 분위기 지지	.027	.049	.048	.556	2.023
	직장 내 복리후생제도	.049	.039	.096	1.249	1.595
주변인 지지	직장 동료 지지	.033	.022	.156	1.474	3.056
	배우자 외 가족 지지	.033	.018	.252	1.789	5.369
	친구 지지	.013	.020	.091	.659	5.195
양육효능감	기타 지지	.064	.041	.114	1.568	1.444
	의사소통 및 훈육능력	.219	.065	.298	3.383**	2.103
	양육 및 학습지도능력	.039	.053	.063	.742	1.936

R²=.267 F=5.171***

p<.01, *p<.001

V. 논의 및 결론

1. 논의

본 연구는 취업모가 지각한 사회적 지지와 양육효능감이 부모역할만족도에 미치는 영향을 알아보고자 실시하였다. 연구의 목적을 달성하기 위해 먼저 인구사회학적 특성에 따라 사회적 지지, 양육효능감, 부모역할만족도에 차이가 있는지를 살펴보았으며, 다음으로 사회적 지지, 양육효능감, 부모역할만족도 간의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시하였다, 마지막으로 취업모의 사회적 지지와 양육효능감이 부모역할만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 중다회귀분석을 실시하였다. 연구결과를 중심으로 한 논의점은 다음과 같다.

가. 취업모의 인구사회학적 특성별 사회적 지지, 양육효능감, 부모역할만족도의 차이

먼저 취업모의 사회적 지지(배우자 지지, 직장 지지) 인식은 월 소득과 자녀 수, 그리고 주당 근무시간에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 대부분의 취업모 가정은 자녀 수가 1~2명이고 맞벌이 부부로 안정적인 소득으로 경제적 여유와 균형 있는 생활수준을 유지하는 것으로 월 소득과 자녀 수에 유의한 영향을 미치지 않았다. 이는 정부에서 취업모와 맞벌이 가정을 위한 탄력근무제, 주5일근무

제 등의 다양한 근로 정책 시행으로 직장과 가정환경에 따라서 근무시간을 탄력적으로 적용할 수 있는 환경이 조성되면서 주당 근무시간에도 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 해석할 수 있다. 또 워킹맘의 일-가정 양립을 위한 연구에서 월 소득, 자녀 수, 주당 근무시간에 유의미한 차이가 없는 것으로 나타난 선행연구 결과(유영희, 2019)와 일치하였다. 반면 사회적 지지 중 배우자 지지가 높고, 가구의 월 소득이 높을수록 취업모가 지각하는 사회적 지지가 높게 나타난 선행연구 결과(김경은, 2003; 송미혜, 송연숙, 김영주, 2007; 임선영, 2016))와 상이한 결과이다.

그러나 배우자 지지 하위변인 중 ‘자녀 양육 및 교육을 공유함’에서 평일 자녀 양육시간에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후검증 결과는 나타나지 않았으나 4~5시간 미만(3.61점)이 가장 높았고, 2시간 미만(3.10점)이 가장 낮았다. 이러한 결과는 4시간 이상(47.9%) 자녀 양육시간이 배우자 지지가 가장 높은 것으로 나타난 선행연구 결과(유영희, 2019)와 유사하다. 즉, 부모-자녀라는 특수한 관계에서 부모는 학력과 소득에 상관없이 자녀의 학업능력으로 장래가 결정된다는 사회적 인식으로 교육을 최우선으로 하는 ‘교육열 현상’(이종각, 2013)이 나타난 것이다. 따라서 부모역할 중 자녀의 교육을 책임지는 것이 매우 중요하며 배우자 지지가 일-가정에서 다중역할과 관련하여 필요한 중요한 변인이라고 할 수 있다(최윤정, 김계현, 2010).

또한, 직장 지지 하위변인 중 ‘근무형태지지’와 ‘직장 내 복리후생 제도’에서 평일 자녀 양육시간에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. ‘근무형태지지’의 경우 사후검증 결과는 나타나지 않았으나 5시간 이상(4.07점)이 가장 높았고, 2시간 미만(3.61점)이 가장 낮았다. ‘직장 내 복리후생 제도’의 경우 ‘4~5시간 미만’(2.99점)과 ‘5시간 이상’(3.02점)이 ‘3~4시간 미만’(2.41점)보다 사회적 지지 인식이 높았다. 이러한 결과는

여성가족부가 취업모의 다중역할에 따른 일-가정 양립을 위한 유연근무제(시차 출퇴근제, 탄력근무제, 재택근무제, 육아기 근로시간 단축제도)와 가족친화제도가 기업에 정착되면서 워크홀릭처럼 일에 몰두하는 것보다 퇴근 후 자녀와 보내는 시간이 충분하고 자기계발 및 여가활동을 즐기며 주말에는 가족과 함께 시간을 보낼 수 있는 개인의 삶과 일의 균형을 중요하게 생각하는 ‘워라벨(work and life balance)’ 문화가 확산된 것으로 해석할 수 있다. 이는 가족친화적인 직장의 지지가 높을수록 일-생활 균형이 높다는 연구결과(정서린, 2016)와 맥락을 같이한다. 반면 사회적 지지와 평일 자녀 양육시간이 유의미한 차이가 없는 것으로 나타난 선행연구 결과(유영희, 2019)와 상이한 결과이다. 따라서 가족친화제도를 수행하는 가족친화인증 기업에 각종 우대혜택과 가산점을 부여하고 있지만 중소기업의 참여가 어려운 실정이며 기업에 실질적인 혜택을 위해 개선이 필요하며 직접적인 지원이 이루어진다면 취업모의 직무만족도를 높여 역할갈등을 해소하여 경력 단절을 줄일 수 있음을 시사한다.

다음으로 취업모의 양육효능감 인식은 월 소득과 평일 자녀 양육시간, 그리고 주당 근무시간에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 맞벌이 가정이 증가하면서 가구의 수입이 안정적이고 경제적 여유로 인해 자녀 양육이 부모 공동의 몫이라는 사회적 인식과 분위기가 형성되면서 남성들의 가사와 육아에 일정 부분 참여함으로써 취업모가 인식하는 양육효능감에 월 소득, 평일 자녀 양육시간, 주당 근무시간은 영향을 미치는 않는 것으로 해석할 수 있다. 이는 취업모의 근무시간이 양육효능감에 유의한 차이가 없는 것으로 나타난 선행연구 결과(이병례, 2007)와 일치하였다. 반면 취업모의 월 소득이 높을수록, 양육효능감이 높다는 선행연구 결과(김희경, 2006; 송미혜, 송연숙, 김영숙, 2007; 이호영, 2006)와 근무시간이 짧을수록 양육효능감이 높다는 선행연구 결과(이

병례, 2007)와 상이한 결과이다.

그러나 자녀 수에 따른 양육효능감 인식의 차이를 검증한 결과, ‘의사소통 및 훈육 능력’에서는 자녀 수에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후검증 결과, 2명(4.08점)이 1명(3.84점)보다 양육효능감 인식이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 취업모가 육아와 경제적 부담감으로 인해 자녀 수를 1~2명을 선호하며 2명의 자녀가 있는 가정의 경우 순위 자녀의 양육 참여로 인해 양육효능감에 긍정적 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다. 이는 자녀가 많을수록 취업모의 부담이 늘어나 가정 생활에 어려움이 발생하며, 자녀와의 상호작용이 어렵다는 선행연구 결과(유아랑, 2008; 유영희, 2019)와 양육효능감과 자녀의 수에 따라 유의미한 차이가 나타나지 않았으나, 자녀 수가 적을수록 양육효능감의 점수가 높은 것으로 나타난 선행연구 결과(황보민주, 2009)와 일부분 일치하는 것으로 나타났다.

마지막으로 부모역할만족도는 가정의 월 소득, 자녀 수, 평일 자녀 양육 시간, 주당 근무시간에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 취업모 가정의 월 소득이 높을수록 부모역할 갈등이 낮고 자녀 수가 적을수록 자녀에게 온정적으로 대하며, 평일 자녀 양육 시간과 주당 근무시간이 적을수록 부모역할만족도가 높을 것으로 추측하였으나 본 연구에서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이는 부모변인과 가정의 소득수준이 부모역할만족도에 유의한 차이가 없는 것으로 나타난 선행연구 결과(김지현, 2011; 문혁준, 2001; 박성혜, 박수미, 우정희, 2009)와 근무시간에 따른 모역할만족도에 유의미한 차이가 나타나지 않은 선행연구 결과(장현숙, 2007)를 지지해준다. 반면 가구의 월 소득이 높을수록 부모역할에 대한 자신감과 부모역할 갈등에 따른 대처능력이 높아지고(장현숙, 2007) 근무시간이 짧을수록 부모-자녀 관계에 대한 부모역할만족

도가 높은 것으로 나타난 선행연구 결과(김지현, 2011; 이병례, 2007)와 취업모가 자녀와 함께하는 시간이 적을수록 일-어머니 역할갈등이 높게 나타났으며 근무시간의 융통성이 높을수록 직업-가정 갈등을 완화시켜주는 선행연구 결과(최연화, 조복희, 2007)와 다르게 나타났으며, 자녀 수가 1명 일 때 부모역할만족도가 가장 높게 나타난 선행연구 결과(정인경, 2013; 조복희, 현은강, 1994)와 상이한 결과이다. 이는 자녀가 1명인 경우 자녀에게 어머니가 더 많은 애정과 관심을 줄 수 있는 여건이 되므로 취업모의 현재 양육환경에 따라 부모역할만족도에 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

나. 취업모가 지각한 사회적 지지, 양육효능감, 부모역할만족도 간의 관계

본 연구의 주요 변인 간 상관분석을 실시한 결과, 부모역할만족도는 배우자 지지($r=.281, p<.001$)와 직장 지지($r=.244, p<.001$) 모두 정적 상관을 이루고 있는 것으로 나타났으며, 양육효능감($r=.397, p<.001$)과도 정적인 상관을 이루는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 가사와 육아에 참여하는 남성들이 증가하고 있지만 대부분 맞벌이 가정의 가사와 육아를 담당하는 주 양육자는 취업모이다. 취업모는 다중역할로 인해 신체적, 심리적 부적응에 따른 역할갈등을 해소하기 위해서는 배우자의 실질적 도움과 정서적 지지가 중요하며, 가족친화적 체도를 지지해 주는 직장 문화가 정착되고 있는 결과로 배우자와 직장 지지가 높고 양육효능감이 높을수록 부모역할만족도가 높아지는 것으로 해석할 수 있다. 이는 배우자의 도움과 지지를 느낄수록 부모역할만족도가 높게 나타났으며, 직업만족도와 모역할만족도 간의 정적 상관관계를 나타낸 선행연구 결과(장현숙, 2007)와 맥락을 같이하였

다. 또한, 배우자 지지 중 가장 높은 평균점수는 정서적 지지(4.15점)로 남편의 애정, 신뢰, 관심, 존경 등을 가장 많이 받는 것으로 나타난 선행연구 결과(황보민주, 2009; 서민교, 2007)와 배우자로부터 자녀 양육과 관련하여 물질적, 정서적, 정보적, 평가적 도움을 받는 것과 양육효능감이 가장 높은 정적 상관관계를 나타낸 선행연구 결과(최형성, 2002; 신숙재, 1997)를 지지해준다.

다음으로 하위변인들 간의 상관관계를 살펴보면, 모든 변인은 부모역할 만족도와 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 양육효능감 하위변인인 '의사소통 및 훈육 능력'(r=.426, $p<.001$)이 부모역할만족도와 가장 높은 상관을 나타내었고, 배우자 지지 하위변인인 '가정 일을 도움'(r=.135, $p<.001$)이 부모역할만족도와 가장 낮은 상관을 나타내었다. 이러한 결과는 부모가 자녀와의 양육과정에서 경험하는 행복감, 만족감, 유능감(Bowen, 1982)이 부모역할만족도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다. 이는 자녀를 온정과 수용적 태도로 대하며 양육에 있어서 합리적인 지도를 통해 부모역할만족도가 증진된다는 선행연구 결과(정혜민, 김혜영, 2016)와 일치하였다. 또한, 배우자로부터 가정에서의 노동 분담으로 실제적 도움을 받는 것은 역할갈등이 낮아지는 것으로 배우자의 도구적, 정서적 지지가 필요한 것으로 해석할 수 있다. 이는 맞벌이 부부의 배우자 지지가 높을수록 다중역할을 원만히 수행하고, 일-생활 균형을 이룰 수 있다는 선행연구 결과(장서린, 2017)를 지지해준다. 따라서 취업모의 사회적 지지(배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지)와 양육효능감의 하위변인은 다중역할로 인한 역할갈등을 해소하여 부모역할만족도를 높여준다는 것을 시사한다.

다. 취업모가 지각한 사회적 지지가 부모역할만족도에 미치는 영향

먼저 취업모의 배우자 지지가 부모역할만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 중다회귀분석을 실시한 결과, 배우자 지지 하위변인 중 ‘어려움에 대한 지지’($B=.117, p<.05$)는 부모역할만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 배우자로부터 어려움에 대한 지지를 많이 받고 있다고 인식할수록 부모역할만족도가 높아진다는 것이다. 이러한 결과는 직장 또는 가정에서 위기나 스트레스 상황에서 배우자의 관심, 공감, 이해 등의 보살핌은 어려운 상황을 이겨낼 수 있는 원동력으로 해석할 수 있다. 이는 취업모가 다중역할 과정에서 발생하는 어려움에 대해 정서적 지지를 중요한 요인으로 분석한 선행연구 결과(김수정, 유성경, 2016)와 맥락을 같이 한다.

다음으로 직장 지지가 부모역할만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 중다회귀분석을 실시한 결과, 직장 지지 하위변인은 부모역할만족도에 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 취업모의 직업만족도가 높을수록 부모역할만족도가 높다는 선행연구 결과(지혜선, 2000)와 직업을 가진 취업모의 부모역할만족도가 높다는 선행연구 결과(정인경, 김영혜, 손현미, 2017)와 다른 결과이며, 취업여부에 따라 부모역할만족도에 차이가 없다는 선행연구 결과(강희경, 1994; 문혁준, 2001; 조복희, 현은강, 1994)와 유사하다. 이는 취업모의 직업만족도, 직장 내 분위기, 경제적 성취감, 소득 등 다양한 변수가 직장 지지에 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

한편, 주변인 지지가 부모역할만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 중다회귀분석을 실시한 결과, 주변인 지지 하위변인 중 직장동료 지지($B=.055, p<.05$)와 배우자 외 가족 지지($B=.060, p<.01$)는 부모역할만족도

에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 직장동료와 배우자 외 가족으로부터 지지를 많이 받을수록 부모역할만족도가 높아진다는 것이다. 그러나 친구 지지와 기타 지지는 부모역할만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 취업모가 근로시간 및 업무의 연장으로 인하여 자녀 양육과 역할갈등으로 어려움에 놓였을 때 배우자의 지지를 받을 수 없는 경우 부모, 형제 등의 가족 지지와 직장동료의 지지를 많이 받는 것으로 해석할 수 있다. 이는 직무와 양육 갈등 경험이 가족 지지와 유의미한 연관성이 나타난 선행연구 결과(하오령, 권정혜, 2006)와 다중역할에 대한 회사 및 직장 상사의 지지의 관계성, 삶의 만족과 유의미한 정적 상관성이 있는 것으로 나타난 선행연구 결과(김민선, 2014)와 유사하며 배우자 외 가족지원과 상사-부하의 교환 관계가 가정-직장 역할상승효과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 선행연구 결과(이상미, 2011)를 지지해 준다.

마지막으로 배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지가 부모역할만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 중다회귀분석을 실시한 결과, 주변인 지지 하위변인 중 배우자 외 가족 지지($B=.048, p<.05$)와 기타 지지($B=.087, p<.05$)가 부모역할만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 배우자 이외의 가족의 지지를 많이 받을수록, 기타 주변인의 지지를 많이 받을수록 부모역할만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 그러나 배우자 지지와 직장 지지의 하위변인은 부모역할만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 취업모가 다중역할로 인해 발생하는 어려움을 해결하기 위해 배우자 외의 가족과 주변의 도움을 많이 받을수록 부모역할만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다. 이는 부모역할 갈등 해결을 위해 친가 친척의 도움을 가장 많이 받으며, 다음으로 친구, 시가 친척, 이웃 등의 지지로 보고한 선행연구 결과(강희경, 조복희, 1999)를

지지해준다. 반면 다른 척도를 사용한 연구에서 가사조력자(시아머니, 친정 어머니, 그 외 친척, 가정부 등)와 동거가족(시부모님, 친정부모님, 형제, 자매 등)은 어머니역할만족도에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 선행연구 결과(지혜선, 2000)와 상이한 결과이다.

라. 취업모가 지각한 양육효능감이 부모역할만족도에 미치는 영향

취업모의 양육효능감이 부모역할만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 중다회귀분석을 실시한 결과, 양육효능감 하위변인 중 의사소통 및 훈육 능력($B=.291, p<.001$)은 부모역할만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 자녀와의 관계에서 의사소통 및 훈육 능력이 높다고 인식할수록 부모역할만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 그러나 양육 및 학습지도 능력은 부모역할만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 부모가 자녀를 양육하고 훈육하는 과정에서 자녀와의 긍정적인 의사소통과 자녀의 문제를 잘 해결할 수 있다는 부모로서의 양육효능감과 자녀를 통제하고 훈육하는 어머니의 역할이 중요한 능력으로 지각하여 부모역할만족도에 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다. 이는 양육효능감 중에서 어머니의 ‘훈육능력’의 평균점수가 상대적으로 높았으며, ‘학습지도능력’이 상대적으로 낮은 것으로 나타난 선행연구 결과(최형성, 2002)와 일치하였다. 또한, 청소년 학부모의 부모-자녀 의사소통은 프로그램에 참여하지 않은 학부모보다 부모-자녀 의사소통 프로그램에 참여한 학부모의 점수가 높고 부모역할만족도가 높은 것으로 나타난 선행연구 결과(박현숙, 구현영, 2010)와 부모-자녀 간의 긍정적인 의사소통을 통해 자녀는 자신의

생각이나 감정을 표현하고 타인과의 상호작용을 통해 대인관계 기술을 형성한다고 밝힌 선행연구 결과(고유미, 2009)를 지지한다.

마. 사회적 지지(배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지)와 양육효능감이 부모역할만족도에 미치는 영향

사회적 지지(배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지)와 양육효능감이 부모역할만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 중다회귀분석을 실시한 결과, 양육효능감 하위변인 중 의사소통 및 훈육 능력($B=.291, p<.001$)이 부모역할만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 자녀와의 관계에서 의사소통 및 훈육 능력이 높다고 인식할수록 부모역할만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 그러나 사회적 지지(배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지)의 하위변인은 부모역할만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 가족의 구성원은 지위에 따라 역할과 책임이 구분되며 어머니는 자녀의 지위에 비해 높은 위치에서 자녀를 훈육하고 통제하는 책임과 역할을 통해 양육효능감이 증가하고 부모역할만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다. 이는 어머니의 훈육능력이 다른 하위 영역의 점수보다 상대적으로 높게 나타난 선행연구 결과(최형성, 2002)와 일치하였다. 반면 사회적 지지에 대한 지각이 높을수록 부모역할만족도가 높게 나타난 선행연구 결과(신숙재, 1997; 이유나, 2009)와 취업모의 일-가정 양립 갈등과 부모역할만족도의 관계에서 사회적 지지가 완전매개효과를 나타낸 선행연구 결과(김안나, 2017)와 상이한 결과이다.

마지막으로 본 연구의 의의는 다음과 같다.

첫째, 취업모의 사회적 지지와 양육효능감이 부모역할만족도 간의 인과관

계를 다룬 선행연구가 없어 본 연구결과와 비교해서 살펴볼 수 없었지만 양육효능감의 하위변인인 ‘의사소통 및 훈육능력’이 높을수록 부모역할만족도가 높아지는 것으로 나타난 결과는 사회적 지지 보다 양육효능감이 부모역할만족도에 정적인 영향을 미치는 중요한 변인임을 밝혔다는데 의의가 있다.

둘째, 많은 선행연구에서 취업모의 자녀 연령 기준을 영유아 및 학령기 저학년을 기준으로 하였으나 본 연구에서 자녀의 연령 기준을 학령기 아동부터 청소년을 포함하였다. 청소년기본법의 청소년은 24세 이하인 사람으로 대학생의 경우 일정한 소득이 없고 학업을 계속하는 학생으로서 부모의 경제적 지원과 양육의 대상이 된다. 그러므로 대학생을 포함하여 자녀의 연령을 확대하여 연구하였다는데 의의가 있다.

셋째, 사회적 지지 변인 중에서 배우자 지지, 주변인 지지가 부모역할만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 부모역할만족도를 높일 수 있는 배우자 지지를 강화하기 위해 자녀의 생애주기별 부모역할 교육 및 변별화된 프로그램 개발이 필요하며 주변인 지지를 높이기 위해 가족과 직장동료의 관계 형성 및 사회적 지지 강화를 위한 사회적 인식전환과 맞춤형 프로그램의 필요성을 밝힌 데 의의가 있다.

2. 결론 및 제언

가. 결론

본 연구는 취업모가 지각하는 사회적 지지와 양육효능감이 부모역할만족

도에 미치는 영향을 검증해 보는 것을 목적으로 하였다.

이 연구를 위하여 부산광역시에 거주하는 취업모 219명을 대상으로 사회적 지지, 양육효능감, 부모역할만족도를 측정하였다. 수집된 자료 중에 214부를 SPSS 22.0을 활용하여 연구대상의 인구사회학적 특성을 알아보기 위해 기술통계 및 빈도분석을 하였고, 측정 도구의 타당도와 신뢰도 검증을 위해 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다. 또 변인들 간의 관련성을 살펴보기 위해 일원분산분석, Scheffé 사후검증, 상관분석, 중다회기분석을 실시하였다.

본 연구를 통하여 밝혀진 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 인구사회학적 특성에 따라 사회적 지지, 양육효능감, 부모역할만족도에 차이가 있는지를 기술통계 및 빈도분석을 실시하였다.

먼저 사회적 지지(배우자 지지, 직장 지지)는 월 소득과 자녀 수에 따라서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 평일 자녀 양육시간은 배우자 지지의 하위요인인 ‘자녀 양육 및 교육 공유’와 직장 지지의 하위요인 중에서 ‘근무 형태지지’와 ‘직장 내 복리후생 제도’는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며 그 밖의 하위요인과는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 또 주당 근무시간은 직장 지지의 하위요인인 ‘근무 형태지지’에서 주 20시간 미만이 평균점수(3.99)가 가장 높게 나타나 사회적 지지와 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며 그 밖의 하위요인과는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

다음으로 양육효능감은 월 소득, 평일 자녀 양육시간, 주당 근무시간에는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났으며, 자녀 수는 양육효능감의 하위요인인 ‘의사소통 및 훈육 능력’과 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

마지막으로 부모역할만족도는 월 소득, 자녀 수, 평일 자녀 양육시간, 주당 근무시간에 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

둘째, 사회적 지지, 양육효능감, 부모역할만족도 간의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시하였다. 연구결과 배우자 지지, 직장 지지, 양육효능감과 모두 부모역할만족도와 정적 상관을 이루고 있으며, 하위변인들 간의 상관관계를 살펴본 결과 양육효능감의 하위변인인 ‘의사소통 및 훈육 능력’이 가장 높은 상관을 나타내었고 배우자 지지의 하위변인인 ‘가정 일을 도움’이 가장 낮은 상관으로 나타났다.

셋째, 취업모가 지각한 사회적 지지와 양육효능감이 부모역할만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 중다회귀분석을 실시하였다.

먼저 사회적 지지가 부모역할만족도에 미치는 영향을 살펴본 결과 배우자 지지의 하위요인인 ‘어려움에 대한 지지’와 주변인 지지의 하위요인인 ‘직장 동료지지’와 ‘배우자 외 가족 지지’가 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 그 밖의 하위요인과 직장 지지는 부모역할만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

그리고 배우자 지지, 직장 지지, 주변인 지지와 부모역할만족도에 미치는 영향을 살펴본 결과 배우자 지지와 직장 지지는 부모역할만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며 주변인 지지의 하위변인인 ‘배우자 외의 가족 지지’와 ‘기타 지지’가 부모역할만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

다음으로 양육효능감이 부모역할만족도에 미치는 영향을 살펴본 결과 양육효능감의 하위변인인 ‘의사소통 및 훈육 능력’이 부모역할만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 ‘양육 및 학습지도 능력’은 부모역할만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

마지막으로 사회적 지지와 양육효능감이 부모역할만족도에 미치는 영향을 살펴본 결과 사회적 지지는 부모역할만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며 양육효능감의 하위요인인 ‘의사소통 및 훈육 능력’이 정적인

영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 결과를 토대로 본 연구에서 도출된 결론은 다음과 같다.

첫째, 양육효능감 증대를 위한 부모교육 강화 및 활성화를 위한 연구와 비대면 플랫폼 프로그램 개발이 필요하다.

취업모는 자녀를 양육하면서 자녀와의 ‘의사소통 및 훈육 능력’이 가장 중요하며 부모와 자녀 간의 갈등으로 소통에 문제가 발생한다면 자녀와의 관계증진을 위해서는 자녀의 연령에 따라 요구되는 부모역할에 대한 올바른 이해 및 학습이 무엇보다 필요하다. 이에 자녀의 성장과 더불어 부모가 직면하는 어려움을 해소하고 역량강화를 위해 예비부모 시기부터 중고등자녀를 둔 시기에 이르는 부모교육 내용을 구성하고 지속적인 교육이 이루어져야 한다. 이를 위한 교육 자료로 여성가족부는 생애주기별 맞춤형 부모교육 강화, 취약가정 부모 중점 지원, 부모교육 접근성 제고, 부모교육 전문성 강화, 부모교육 추진체계 정비, 부모교육 사회적 공감대 확산을 주요과제로 삼고 ‘부모교육 활성화 방안’을 발표하였다(여성가족부, 2016).

그럼에도 불구하고 실제 부모교육 참여율이 저조한 편이며, 특히 남성의 참여율은 취업모에 비해 훨씬 저조하다. 또 고용노동부, 교육부, 보건복지부, 여성가족부 등 다양한 기관에서 부모교육이 수행되고 있으나 부모교육에 대한 인식이나 체감도는 그리 높지 않은 편이며 상대적으로 부모교육이 필요한 맞벌이 부모, 농어촌지역, 취약가정의 부모교육은 여전히 사각지대에 놓여있다. 따라서 교육의 기회가 적은 대상자들에게 교육의 수혜를 받을 수 있도록 참여 활성화 방안으로 부모교육 참여자를 위한 부모교육의 필요성에 대한 인식개선 및 실질적인 효과를 위한 지속적인 다양한 홍보가 필요하며 부모교육을 의무화하여 교육 이수자에게 이수증을 부여하고 봉사점수를 주는 등 자발적 참여를 유도하고 부모역할 수행에 있어 부모교육의 실질적인 효과 도모를 통한 아동학대를 예방하고 건강한 가족관계 형성을

위한 전문가의 즉각적인 도움을 받을 수 있는 수요자 맞춤형 비대면 플랫폼 프로그램 개발이 필요하다.

둘째, 취업모의 다중역할에 대한 어려움과 부담을 덜어 주기 위해서는 일·가정생활 양립에 대한 정부와 기업이 ‘가족친화 사회 및 직장환경’ 조성을 위한 사회적 인식을 확대하고 기업의 가족친화적 기업문화 조성을 지원하는 정책 개발과 활성화 방안이 필요하다.

여성가족부(2008)는 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업 및 지자체, 공공기관에 대하여 근로자와 기업, 사회의 상생경영을 위한 가족친화인증제를 시행하고 있다. 2020년 기준 가족친화인증기업은 총 4,340개사로 대기업 10.5%(456사), 중소기업 65.4%(2,839사), 공공기관이 24.1%(1,045사)로 나타났으며 지역별로 서울이 27.3%(1,186개사)로 가장 많았고 울산이 1.4%(58개사)로 가장 낮은 것으로 조사되었다(여성가족부, 2020). 이는 가족친화제도를 시행하고 있는 중앙행정기관 및 공공기관이 서울로 집중되어 있는 것으로 지역사회 내의 가족친화적 기업문화 조성에 대한 인식 부족으로 매우 열악한 현실 속에 있다. 특히 지역중소기업에 근무 중인 취업모는 직장 내에서 가족친화제도가 실시되고 있으나 대체인력이 부족하고 제도 사용에 대한 부정적인 조직문화와 인사조정 및 퇴직 등의 두려움으로 인해 가족친화제도의 이용에 제약이 많으며 사용률이 여전히 낮다.

따라서 정부는 출산휴가 및 육아휴직제도를 선도하는 가족친화인증기업에 인센티브 제도를 확대 운영하고 취업모와 배우자가 적극적으로 사용할 수 있도록 육아휴직 이후 고용을 보장하고 중소기업 근로현장에서 실질적인 일·가정생활 양립을 위한 가족친화 기업문화 조성을 위해서는 ‘가족친화 직장환경’을 개선하는 기업에 정책자금 지원과 활성화 방안이 필요하며 ‘가족친화 사회환경’ 조성을 위해서 사회적 인식의 개선이 필요하다.

그리고 2017년 기준 노르웨이 남성의 90%가 육아휴직을 사용하고 있으며

육아를 아빠의 권리로 당연하게 생각하며 육아는 엄마가 책임지고 아빠가 도와주는 일이 아니라 아빠의 권리라고 생각하는 양성평등 인식이 자리 잡고 있다(배옥현, 2018). 또 기업들은 방학 시즌에 회사의 빈 공간을 놀이공간으로 마련하고 부모들이 직장에서 아이들을 돌보면서 일할 수 있는 환경을 제공하고 있다. 이는 육아와 직장을 분리하여 인식하지 않는 사회적 인식과 부부가 육아휴직을 동등하게 사용하도록 남성 육아휴직 할당제도를 강화한 결과로 둘째 자녀의 출산율이 높아졌다.

따라서 취업모가 일·가정생활에서 육아에 대한 역할갈등의 문제를 해소하기 위해서는 정부와 기업이 공공보육서비스와 사회적 돌봄 및 직장어린이집을 육성하고 지자체의 ‘지역공동육아나눔터’와 근로자의 자조모임인 ‘돌봄공동체’ 운영 활성화가 필요하다.

셋째, 취업모에 대한 편견을 없애고 여성의 경제활동을 높이기 위해서 정부와 국회 그리고 기업의 지속적인 관심과 사회적 인식 제고를 위한 노력이 필요하다.

한국 여성의 사회적 지위가 매년 높아지고 있으나 임신과 출산휴가 등의 사용이 불분명한 현실 속에서 여성 국회의원의 정치 참여에 심각한 장벽이 있는 상황이다. 현재 제21대 국회에서 국회의원의 출산휴가와 육아휴직, 모성보호제도를 보장하는 내용과 수유가 필요한 24개월 이하 영아와 함께 출입하도록 허용하는 내용의 ‘국회법 일부개정법률안’을 발의했다. 이번 개정안이 통과되면 여성 국회의원은 최대 90일의 임신·출산 휴가를 사용할 수 있고 국회의원은 영아를 동반하여 본회의장에 출입이 가능하다.

그리고 고용노동부는 고용상 성차별 등에 대한 구제를 강화하기 위해 ‘성별균형 인사관리 역량강화 교육’을 실시하고 있지만 성평등 수준은 여전히 낮다. 세계경제포럼(WEF·다보스포럼)의 성평등 수준을 보여주는 ‘성 격차 지수(GGI-Gender Gap Index)’순위에서 세계 156개국 중 한국이 102위로

하위권으로 나타났다. 특히 국회의원 및 고위관리직 여성의 비율은 15.7%로 세계 134위에 머물렀다(한국여성정책연구원, 2021).

반면 노르웨이는 2003년 기업이사회의 의무 여성할당제 법안을 처음으로 통과시켜 당시 기업이사회의 9%였던 여성 비율이 2014년까지 40%에 가까운 비율로 유지되고 있으며 공공부문과 민간부문에서도 이사회 여성할당제 도입을 통해 유럽 국가들의 여성임원할당제에 대한 선구자적 역할을 담당하고 있다(배옥현, 2018). 성평등 사회를 이룩한 배경은 수준 높은 육아제도와 육아휴직제도 등의 복지정책을 실효성 있게 보장해주는 사회 분위기와 성평등은 인간의 문제이며 항상 남녀가 평등해야 한다는 성인지 감수성이 생활화로 안착이 되어있다.

따라서 우리나라 정부와 국회에서는 고용 전반에서 성별과 관계없이 공정하게 대우 받을 수 있도록 성평등한 조직문화를 정착하고 사회적 인식을 확산하는데 관련 법률 내용을 변경하고 개정하는데 적극적인 노력이 필요하며 평등한 고용시장 형성을 위한 ‘기업평등 인증제’ 시행이 필요하다. 그리고 기업에서는 공정성과 투명성에 대한 사회적 관심과 요구를 고려하여 남녀 간의 임금 격차와 승진의 차별을 개선하고 ‘여성임원할당제’, ‘성평등 임금공시제’ 등을 도입하여 여성 고용을 확대하기 위해 지속적인 관심이 필요하다.

나. 후속연구를 위한 제언

이상의 본 연구에서 밝혀진 사실과 본 연구가 가지는 제한점을 토대로 후속연구를 위한 몇 가지 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구대상의 전체 응답자 중 40대가 76.2%로 연구대상의 일반화

를 하지 못하였기에 연구의 표집 대상 연령을 다양화하고 가족 구성원인 아버지와 자녀의 관계 및 특성을 고려하여 포괄적인 후속연구가 필요하다.

둘째, 본 연구에서는 사회적 지지와 양육효능감이 부모역할만족도에 미치는 영향을 분석하였으나 후속 연구에서는 세 변인 간의 구조적 관계를 살펴보는 것도 의미가 있을 것이다.

셋째, 본 연구에서 사용한 부모역할만족도 설문지는 오래전 개발된 도구를 번안하여 수정·보완해서 사용하고 있으므로 현대사회에서 요구되는 부모역할을 충분히 반영한 척도 개발이 필요하다.



참 고 문 헌

- 강도실 (2019). **어머니의 부모역할인식이 양육행동에 미치는 영향**. 가천대학교 석사학위논문.
- 강수경, 김민정, 정미라 (2015). 아버지의 공감능력에 따른 양육참여가 만 1세 영아의 사회정서발달에 미치는 영향. **한국육아지원학회 학술대회지**, 2015(10), 107-113.
- 강연희 (2002). **청각장애 영유아 어머니의 양육 스트레스에 관한 연구**. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 강희경 (2003). 학동기자녀를 둔 부모의 양육스트레스 척도 개발. **한국가정관리학회지**, 21(2), 31-38.
- 고선주, 옥선화 (1994). 부모기로의 전이에 관한 연구 II: 부모기 전이후의 긴장감, 만족감과 자녀양육분담. **대한가정학회지**, 32(5), 83-96.
- 고용노동부(2020). **일·생활 균형 캠페인**. <http://www.worklife.kr>
- 국미애 (2018). 직장맘지원센터 운영현황 및 발전방안 연구. **서울시여성가족정책**, 2018 정책연구-01.
- 김경은, 장연집 (2008). 취업모의 첫 자녀 양육경험에 관한 해석학적 현상학 연구. **질적연구**, 9(1), 31-43.
- 김경혜, 안선희 (2005). 어머니의 양육태도 및 언어통제유형과 유아의 또래간 요구전략과의 관계. **대한가정학회지**, 43(12), 113-123.
- 김기현, 조복희 (2000). 맞벌이 부부의 양육 스트레스에 영향을 미치는 생태학적 관련 변인 탐색. **아동학회지**, 21(4), 35-50.
- 김길숙 (2017). 부모교육 프로그램 개발현황 및 내용분석 연구. **열린부모교육연구**, 9(4), 273-292.
- 김나현, 이은주, 곽수영 & 박미라 (2013). 어린 아동을 둔 취업모의 양육부

- 담감 경험에 대한 현상학적 연구. **여성건강간호학회지**, 19(3), 188-200.
- 김동순 (2003). **여성공무원의 역할갈등과 직무수행 개선에 관한 연구: 전라북도교육청 일반직 여성공무원을 중심으로**. 전북대학교 석사학위논문.
- 김두섭, 강남준 (2008). **회귀분석: 기초와 응용**. 서울: 나남 출판.
- 김성숙 (2009). **저소득층 어머니의 양육효능감 및 사회적지원과 양육행동 간의 관계**. 경희대학교 석사학위논문.
- 김세영, 김수희 (2016). **맞벌이 가정과 외벌이 가정 아버지의 양육참여도와 어머니의 부모역할 만족도가 유아의 심리적 건강성에 미치는 영향**. **한국아동학회 학술발표논문집**, 2016(5), 146-147.
- 김송이, 최혜영 (2007). **자녀의 정서성과 남편의 부모역할 지지에 따른 어머니의 양육스트레스, 양육행동 및 유아의 사회적 유능성**. **대한가정학회지**, 45(8), 1-11.
- 김수연 (2010). **아버지의 영아 양육행동과 어머니의 취업유무에 따른 부모 역할만족도 및 양육스트레스에 관한 연구**. **한국영유아보육학**, 2010(1), 119-153.
- 김수정 (2015). **맞벌이 부부의 배우자 지지와 직무 만족과의 관계에서 일-가족 향상의 매개효과**. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 김수정, 유성경 (2016). **일-가족 양립에 관한 배우자 지지 척도 개발 및 타당화 연구**. **한국심리학회지: 상담 및 심리치료**, 28(4), 971-1002.
- 김순래, 김종환 (2018). **고등학생의 대학입시를 돕는 어머니 역할에 관한 연구**. **인문사회**21, 9(3), 1129-1143.
- 김연미 (2007). **어머니의 부모역할만족도와 유아의 정서지능과의 관계**. 중앙대학교 석사학위논문.
- 김옥선, 김효선 (2012). **일-가정 상호작용에 대한 역할요구-역할자원의 점**

- 근. **조직과 인사관리연구**, 36(2), 85-120.
- 김은숙 (2008). **뇌성마비 환아 어머니의 사회적 지지와 부담감**. 연세대학교 석사학위논문.
- 김안나 (2017). 영유아기 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스 및 일-가정 양립 갈등과 부모역할만족도의 관계에서 사회적 지지의 매개효과. **열린유아교육연구**, 22(5), 209-231.
- 김인지 (2015). **취학 전 자녀를 둔 어머니의 모성 이데올로기와 부모역할 만족도**. 연세대학교 석사학위논문.
- 김정희, 문혁준 (2006). 취업모와 비취업모의 부모역할만족도 및 양육행동. **Family and Environment Research**, 44(1), 115-129.
- 김지영 (2021). 기혼여성근로자의 조직효과성에 관한 연구동향: 최근 20년간 국내 실증연구를 중심으로. **여성연구**, 108(1), 161-192.
- 김지현 (2011). 취업모와 비취업모의 양육효능감, 부모역할만족도가 삶의 만족도에 미치는 영향. **Family and Environment Research**, 49(5), 9-57.
- 김지현, 이지민 (2016). 취업모와 비취업모의 양육스트레스와 부모역할만족도가 결혼만족도에 미치는 영향. **상담심리교육복지**, 3(2), 29-38.
- 김필숙, 심재만 (2015). 배우자 지지가 한국사회 여성 삶에 미치는 영향력. **한국사회학회 사회학대회 논문집**, 2015(12), 265-265.
- 김향은, 정옥분 (1999). 자녀의 힘을 북돋우는 부모 프로그램이 어머니와 자녀에게 미치는 효과: 어머니의 역할만족, 의사소통 및 자녀의 자아존중감, 사회적 능력을 중심으로. **아동학회지**, 20(4), 179-193.
- 김현미, 도현심 (2004). 어머니의 양육스트레스, 양육효능감 및 양육행동과 아동의 사회적 능력간의 관계. **아동학회지**, 25(6), 279-298.
- 김혜신, 김경신 (2003). 맞벌이부부의 부모역할갈등과 심리적 복지. **한국가**

- 정 관리학회지, 21(4), 117-131.
- 김혜진 (2003). 어머니의 양육스트레스와 양육효능감이 양육행동에 미치는 영향. 가톨릭대학교 석사학위논문.
- 남영인 (2015). 유아기 자녀를 둔 어머니의 자녀가치인식과 양육효능감이 부모역할만족에 미치는 영향. 대진대학교 석사학위논문.
- 남재희 (2005). 어머니의 양육효능감과 양육태도 및 아동의 자기조절능력간의 관계 연구. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 노지영, 황혜신 (2012). 어머니의 양육스트레스 및 부모역할만족도가 0~3세 자녀와의 애착형성에 미치는 영향. 한국생활과학회지, 21(1), 27-40.
- 도현심, 김지신 (1997). 사회적 지지 및 부모역할만족도와 어머니의 양육행동. 대한가정학회지, 35(6), 127-135.
- 문은영, 장명선, 이재희 (2012). 서울시 직장맘 고충실태 및 정책지원 방안 마련. 서울시 여성가족재단 연구사업보고서, 1-284.
- 문태형 (2002). 어머니의 사고양식 및 양육효능감과 유아의 사회적 능력과의 관계. 아동학회지, 23(6), 49-63.
- 문혁준 (1999). 취업모의 사회인구학적특성과 부모효능감이 자녀 양육태도에 미치는 영향, 대한가정학회지, 37(6), 97-107.
- 문혁준 (2001). 부모의 효율적 훈육태도에 관련된 변인 분석. 아동학회지, 22(1), 35-49.
- 박경일, 이상주, 권기형 (2004). 부모 양육태도와 귀인성향 및 청소년 비행과의 관계에 관한 연구. 한국가족복지학, 14(0), 177-200.
- 박경일, 이은희, 정수진 (2009). 영아전담보육시설의 부모만족도에 영향을 미치는 서비스 질 구성차원의 인식에 관한 연구. 한국영유아보육학, 2009(56), 139-168.
- 박경임, 오상은 (2012). 목표달성이론에 근거한 적극적 부모역할훈련이 학령

- 기아동 어머니의 양육스트레스, 양육행동, 부모역할만족도에 미치는 효과. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 42(5), 659-670.
- 박길진 (2007). **일·가정양립지원정책이 양육부담과 출산태도에 미치는 영향에 관한 연구**. 명지대학교 박사학위논문.
- 박성연, 임미리 (2002). 취업모의 직업관련 특성, 탁아기관의 질 및 심리적 안녕감이 양육행동에 미치는 영향. *가정과삶의질연구*, 20(2), 57-68.
- 박성혜, 박수미, 우정희 (2009). 어머니의 부모역할만족도와 유아의 친사회적 행동과의 관계. *한국영유아보육학*, 0(57), 1-21.
- 박예원, 김은정 (2018). 단주 자조집단 참여자의 적응유연성과 사회적 지지가 알코올 회복에 미치는 영향: 금주 자기효능감의 매개효과. *한국심리학회 학술대회 자료집*, 2018(8), 322-322.
- 박수경, 박진우, 이현수 (2012). 사회적지지가 지체장애인의 생활체육참여도에 미치는 영향. *한국사회체육학회지*, 48(1), 675-686.
- 박지원 (1985). **사회적 지지척도 개발을 위한 일 연구**. 연세대학교 박사학위논문.
- 박준, 강길원, 탁양주, 장성훈, 이건세, & 김형수 (2011). 사회적 지지, 사회조직망과 건강행태의 관련성. *보건행정학회지*, 21(4), 493-510.
- 박해미 (1994). **자녀 양육행동과 관련된 부모의 스트레스 분석**. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 박현숙, 김이영 (2009). 부모효능감과 부모-자녀간 의사소통이 부모-자녀 관계만족도와 부모역할만족도에 미치는 영향. *정신간호학회지*, 18(3), 297-304.
- 배경민 (2007). **유아기 자녀를 둔 부모의 자녀가치 인식**. 중앙대학교 석사학위논문.
- 배옥현 (2017). **현장밀착형 찾아가는 부모교육 프로그램 운영방안**. 경북여

- 성정책개발원, 2017(7), 3-201.
- 배옥현 (2018). 부모교육종합계획수립을 위한 기초조사. **경북여성정책개발원**, 2018(4), 3-175.
- 배점모 (2015). 사회적 지지의 효과에 대한 이론적 고찰. **한국자치행정학보**, 29(4), 49-70.
- 서혜영 (1998). 남성의 일-아버지 역할 갈등과 부모 역할 만족도 및 부모로서의 유능감. 연세대학교 박사학위논문.
- 성영혜 (1993). 부모의 사회적 지지 체계가 아동의 행동에 미치는 영향에 관한 연구. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 송나영 (2016). 기혼취업여성의 경력몰입에 영향을 미치는 요인 연구. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 송미혜, 송연숙, 김영주 (2007). 유아기 어머니의 양육스트레스 및 사회적 지지가 양육효능감에 미치는 영향. **열린유아교육연구**, 12(5), 165-183.
- 신숙재 (1997). 어머니의 양육 스트레스, 사회적 지원과 부모효능감이 양육행동에 미치는 영향. 연세대학교 박사학위논문.
- 안지영, 박성연 (2002). 2~3 세 자녀를 둔 어머니의 양육 신념, 효능감 및 스트레스가 양육 행동에 미치는 영향. **대한가정학회지**, 40(1), 53-68.
- 양미경 (1996). 아버지의 자녀 양육참여도와 부모역할만족도에 관한 연구. **대한가정학회지**, 34(4), 86-101.
- 양연숙 (1997). 일하는 어머니의 취업특성에 따른 부모역할만족. **대한가정학회지**, 35(3), 139-150.
- 양영주 (2005). 장애유아 어머니와 비장애유아 어머니의 양육 스트레스와 부모역할 만족도 비교 연구. 순천향대학교 석사학위논문.
- 양옥경, 김연수 (2004). 탄력적 부모되기 프로그램 개발연구. **한국가족복지학**, 14(0), 225-261.

- 양은호, 최혜순 (2011). 영유아기 자녀를 둔 어머니의 심리적안녕감과 양육 효능감의 관계 연구. **열린유아교육연구**, 16(6), 211-230.
- 여성가족부 (2020). 2020 통계로 보는 여성의 삶. <http://www.mogef.go.kr>
- 오미연 (2005). 아버지와 어머니의 부모 효능감, 양육지식 및 민감성의 비교연구-영아기 자녀를 둔 부모를 대상으로. 전북대학교 석사학위 논문.
- 오선영, 최정미 (2004). 취업모의 양육태도와 자녀의 심리적 복지에 관한 연구. **한국지역사회생활과학회지**, 15(2), 109-121.
- 오승환 (1990). 도시빈민의 사회적 관계망에 관한 연구. 서울대학교 석사학위논문.
- 우수희, 조규판 (2016). 유아기 자녀를 둔 어머니의 심리적 안녕감, 가족건강성, 사회적지지 및 양육효능감 간의 구조관계분석. **학습자중심교과교육연구**, 16(8), 379-402.
- 우희정, 이숙 (1994). 가정환경과 아동의 자기-효능감간의 인과모형 탐색. **아동학회지**, 15(1), 71-90.
- 원정선 (1989). 부모됨의 전환에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 유계숙 (2012). 저출산 대응을 위한 일-가정 양립지원정책. **한국심리학회지: 문화 및 사회문제**, 18(1), 111-125.
- 유영희 (2019). 사회적 지지가 워킹맘의 양육효능감에 미치는 영향. 한성대학교 석사학위논문.
- 유우영 (1998). 유아의 사회적 적응과 관련변인간의 인과관계-양육스트레스원, 사회적 지지, 양육행동을 중심으로. **대한가정학회지**, 36(10), 65-78.
- 이경숙, 권유리, 신의진, & 김태련 (1996). 반응성 애착장애아동 어머니와 정상아동 어머니의 성격특성, 결혼관계, 사회적 지지에 관한 비교연

- 구. 한국심리학회지: 발달, 9(1), 121-134.
- 이경하, 서소정 (2009). 영아 및 어머니의 사회인구적 특성 변인, 어머니의 양육지식, 양육효능감, 양육스트레스가 영아발달에 미치는 영향. **대한가정학회지**, 47(3), 87-102.
- 이기순 (2003). **주부의 취업여부 및 성역할 정체감에 따른 부모역할 만족도 연구**. 가천대학교 석사학위논문.
- 이미리, 신유림 (2013). 취업모와 비취업모 유아의 발달에 대한 어머니의 역할, 유아 기질, 환경적 지지의 효과. **육아정책연구**, 7(1), 1-20.
- 이민자, 김용미 (2007). 늦부모와 일반 부모의 부모 효능감, 양육 행동, 사회적 지원에 관한 비교 연구. **한국영유아보육학**, 0(49), 289-309.
- 이병례, 한세영 (2007). 취업모의 부모역할 만족도와 양육효능감이 양육행동에 미치는 영향. **생활과학연구논총**, 11(1), 19-35.
- 이상미 (2011). **기혼 남녀근로자의 직장-가정간 역할상승효과 및 선행요인 연구**. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 이승미 (2004). **사회·경제적 지위와 어머니의 사회적 지지, 양육효능감 및 자녀 성취에 대한 기대**. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 이유나 (2009). **유아기 자녀를 둔 취업모의 사회적 지원, 직업 만족도, 역할갈등이 양육행동에 미치는 영향**. 고려대학교 석사학위논문.
- 이은실 (2007). **부모와의 애착관계와 하나님 표상과의 관계에 관한 사례 연구**. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 이은실, 최혜영 (2009). 유아기 자녀를 둔 아버지의 부모역할 만족도에 미치는 양육 참여태도 및 배우자의 지지. **대한가정학회지**, 47(5), 13-22.
- 이은혜 (1997). 어머니의 사회적 관계망, 자녀양육에 대한 난이도 지각과 아동의 발달. **대한가정학회지**, 35(3), 31-45.
- 이은혜, 이미리 (1996). 어머니의 자녀양육에 대한 사회적 관계망과 양육

- 곤란도 지각과의 관계. **아동학회지**, 17(2), 61-78.
- 이정신 (2009). **양육스트레스와 사회적 지원이 어머니 양육효능감에 미치는 영향**. 수원대학교 석사학위논문.
- 이종각 (2013). 한국 학부모 교육열의 정책적 시사점과 새 연구 방향의 탐색. **한국교육**, 40(4), 121-153.
- 이주화 (2010). **어머니의 양육신념과 유아 다중지능의 연구**. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 이진선, 정문자 (2007). 어머니의 아동기 경험, 부모역할 만족도 및 배우자의 부모역할 지지와 아동이 지각한 어머니의 자녀양육 행동 간의 관계. **대한가정학회지**, 45(5), 85-94.
- 이철수 외 (2009). **사회복지학사전**. 서울: 푸른물고기.
- 이철우, 박상민 (1998). 사회적 연결망의 연구동향과 공간적 함의. **사회과학**, 0(10), 163-194.
- 이형실 (2000). 기혼 취업여성의 가족생활 및 직업생활 경험과 심리적 복지. **가정과삶의질연구**, 18(3), 15-23.
- 이혜란 (1984). **부모역할로의 전환에 따른 어려움 및 만족도 분석 연구**. 연세대학교 석사학위논문.
- 이후승 (2003). **고등학생이 지각한 사회적 지지와 지각한 자아탄력성이 스트레스 지각에 미치는 영향**. 연세대학교 석사학위논문.
- 임선영 (2016). 학령 전 자녀를 둔 기혼취업여성의 양육스트레스, 사회적 지지가 결혼만족도에 미치는 영향. **여성연구논총**, 19(0), 35-63.
- 임연신, 현운강 (2002). 한국과 연변조선족 어머니의 부모역할 만족도 및 양육태도 비교 연구. **대한가정학회지**, 40(11), 23-37.
- 장승욱 (1996). 사회적 망과 사회적 지지이론: 사회복지적 개입의 방안 모색. **한국사회과학연구**, 15(0), 293-312.

- 장영심, 조영숙 (2014). 어머니의 아동기경험 및 부모역할만족도가 양육태도에 미치는 영향. **열린유아교육연구**, 19(4), 145-163.
- 장현숙 (2007). **취업모의 직업만족도, 배우자 지지 및 母와 子의 애착특성이 母역할만족도에 미치는 영향**. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 정미현 (2010). 영유아기 자녀를 둔 어머니의 양육효능감척도 개발 : 양육효능감 증진 부모교육프로그램 개발을 위한 기초연구. **부모교육연구**, 7(1), 45-58.
- 정서린 (2016). **맞벌이부부의 사회적 지지, 일-가족 전이 및 일-생활 균형 간의 관계**. 경북대학교 박사학위논문.
- 정유진, 최미숙 (2016). 어머니의 사회관계망이 주관적 안녕감과 양육효능감에 미치는 영향. **열린부모교육연구**, 8(1), 181-198.
- 정은애 (2008). **자녀수에 따른 어머니의 결혼만족도와 부모역할만족도의 관계**, 충신대학교 석사학위논문.
- 정인경 (2013). **학령전기아동 어머니의 부모역할만족도 관련 요인**. 부산대학교 박사학위논문.
- 정정옥 (2009). 서울시 일부 치과위생사의 직무만족에 영향을 미치는 요인. **한국치위생교육학회지**, 9(3), 392-402.
- 정혜민 (2014). **미취학 자녀를 둔 어머니의 부모역할만족도 영향요인**. 전북대학교 석사학위논문.
- 정혜인 (2003). **어머니의 양육 신념 및 양육 효능감과 유아의 일상적 스트레스와의 관계**. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 조결자, 이명희, 지은선 (2007). 경락마사지가 영아의 성장과 수면 및 어머니의 민감성과 역할수행 자신감에 미치는 효과. **아동간호학회지**, 13(3), 349-356.
- 조보영 (2010). **비취업모의 어머니역할만족도가 심리적 복지에 미치는**

- 영향. 가톨릭대학교 석사학위논문.
- 지혜선 (2000). **취업주부의 직업만족도와 어머니역할만족도 분석**. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 최연화, 조복희 (2007). 취업모의 직장환경, 양육시간에 따른 일-어머니 역할갈등. **한국보육지원학회지**, 3(1), 1-15.
- 최윤정, 김계현 (2010). 대졸 기혼 직장여성의 개인특성, 환경적 지지 및 일-가족 다중역할 갈등 완화 간의 관계. **한국심리학회지: 상담 및 심리치료**, 22(4), 1049-1073.
- 최윤희, 문혁준 (2016). 영아기 자녀를 둔 어머니의 양육스트레스, 양육효능감 및 배우자 지지, 사회적 지지가 양육행동에 미치는 영향. **유아교육학논집**, 20(6), 407-424.
- 최은지 (2011). **취업모의 직업만족도, 사회적 지지, 양육 스트레스 및 양육행동 간의 관계**. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 최진아 (1998). 유아기 자녀를 둔 어머니의 양육스트레스와 사회적지지. **한국가정관리학회지**, 16(1), 51-61.
- 최형성 (2005). 남녀아 어머니의 양육효능감과 사회적 지원, 스트레스 및 아동의 기질. **아동학회지**, 26(1), 317-328.
- 통계청 (2020). **2020년 자녀특성별 여성의 고용지표**. <http://www.kostat.go.kr>
- 하오령, 권정혜 (2006). 기혼 직장여성의 정신 건강과 역할 만족도: 역할 갈등, 완벽주의 및 가족 지지 중심으로. **Korean Journal of Clinical Psychology**, 25(3), 675-696.
- 한국경제연구원 (2021). **여성고용률 현황과 정책 국제비교 보도자료**. <http://www.keri.org>
- 한국여성정책연구원 (2021). **성격차지수(GGI)**. <https://gsis.kwdi.re.kr>
- 현은강 (1994). **어머니의 부모역할만족도와 관련변인**. 동국대학교 박사학

위논문.

- 현은강, 조복희 (1994). 부모의 역할만족도 척도의 개발. *Family and Environment Research*, 32(1), 103-117.
- 황보민주 (2009). 사회적 지지가 취업기혼여성의 양육효능감에 미치는 영향에 관한 연구. 강남대학교 석사학위논문.
- Abernethy, V. D. (1973). Social network and response to the maternal role. *International Journal of Sociology of the Family*, 3, 86-92.
- Allen, K. A. (1993). *An investigation of parenting efficacy*. Doctoral dissertation. University of Georgia.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freedom and Company.
- Belsky, J. (1984). The Determinants of parenting: A process model. *Child Development*, 55(1), 83 - 96.
- Bogenschneider, K., Small, S. A., & Tsay, J. C. (1997). Child, parent, and contextual influences on perceived parenting competence among parents of adolescents. *Journal of Marriage and the Family*, 59(2), 345-362.
- Bott, E. (1957). Family and social network. London. Tavistock. CUBER, J. and HAROFF, P.(1965).
- Bott, E. (1977). Urban families: Conjugal roles and social networks. *Human Relations*, 8(4), 345-384.
- Bowen, G. L. (1982). Social network and the maternal role satisfaction of formerly-married mothers. *Journal of Divorce*, 5(4), 77-85.

- Bristol, M. M. (1987). Mothers of children with autism or communication disorders: Successful adaptation and the double ABCX model. *Journal of autism and developmental disorders*, 17(4), 469-486.
- Bronfenbrenner, U. (1977). Toward an experimental ecology of human development. *American Psychologist*, 513-531.
- Brooks-Gunn, J., Duncan, G. J., & Maritato, N. (1997). Poor families, poor outcomes: The well-being of children and youth. In G. J. Duncan & J. Brooks-Gunn (Eds.), *Consequences of growing up poor* (pp. 1-17). New York: Russell Sage Foundation.
- Cantor, P. C. (1976). Personality characteristics found among youthful female suicide attempters. *Journal of Abnormal Psychology*, 85, 324-329.
- Caplan, G. (1974). Support systems and community mental health: Lectures on concept development. *Behavioral Publications*. 1-5.
- Cassel, J. C. (1974). Psychiatric epidemiology. *American Handbook of Psychiatry*, 2, 401-410.
- Chilman, C. S. (1980). Social and psychological research concerning adolescent childbearing: 1970-1980. *Journal of Marriage and the Family*, 42(4), 793-805.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderators of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300-314.
- Cobb, S. & Jones, J.M, (1984). Social support, support groups and marital relationships. *Personal Relationships*, 5, 47-66.
- Cochran, M., Larner, M., Riley, D., Gunnarsson, L., & Henderson Jr, C.

- R. (1993). *Extending families: The social networks of parents and their children*. Cambridge University Press.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological bulletin*, 98(2), 310-357.
- Cohen, S. E., & Syme, S. L. (1985). *Social support and health*. Academic Press.
- Coleman, P. K., & Karraker, K. H. (1997). Self-efficacy and parenting quality: Findings and future applications. *Developmental Review*, 18(1), 47 - 85.
- Coleman, P. K., & Karraker, K. H. (2003). Maternal self efficacy beliefs, competence in parenting, and toddlers' behavior and developmental status. *Infant Mental Health Journal: Official Publication of The World Association for Infant Mental Health*, 24(2), 126-148.
- Crockenberg, S. B. (1981). Infant irritability, mother responsiveness, and social support influences on the security of infant-mother attachment. *Child Development*, 52(3), 857-865.
- Cutrona, C. E., & Troutman, B. R. (1986). Social support, infant temperament, and parenting self-efficacy: A mediational model of postpartum depression. *Child Development*, 57(6), 1507-1518.
- Dorsey, S., Klein, K., Forehand, R., & Family Health Project Research Group. (1999). Parenting self-efficacy of HIV-infected mothers: The role of social support. *Journal of Marriage and the Family*, 295-305.
- Dunst, C., Trivette, C., & Deal, A. (1988). *Enabling and empowering*

- families: Principles and guidelines for families.* Cambridge, MA: McNaughton & Gunn.
- Goetting, A. (1986). Parental satisfaction: A review of research. *Journal of Family Issues*, 7(1), 83-109.
- Goldstein, K., & Ross, C. E. (1989). The perceived burden of children. *Journal of Family Issues*, 10, 504-526.
- Gordon, I. J. (1970). *Parent involvement in compensatory education.* 1-87. Urbana: University of Illinois Press.
- Guidubaldi, J., & Cleminshaw, H. K. (1989). Development and validation of the Cleminshaw-Guidubaldi parent-satisfaction scale. In M. J. Fine (Ed.), *Educational psychology. The second handbook on parent education: Contemporary perspectives.* 257-277. New York: Academic Press.
- Halverson, C. F., & Duke, H. P. (2001). Parent satisfaction scale. In J. Touliator, B. F. Perlmutter, M. A. Straus (Eds.), *Handbook of family measurement techniques.* 169-170. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Helgeson, V. S. (1993). Two important distinctions in social support: kind of support and perceived versus received 1. *Journal of applied social psychology*, 23(10), 825-845.
- Hoffman, L. W. (1978). Effects of the first child on the woman's role. In W. B. Miller & L. F. Newman (Eds). *The First child and family formation.* 340-367. Chapel Hill: Carolina Population Center.
- House, J. S. (1981). *Work stress, and social support.* Addison-Wesley. Reading, MA.

- Russell, C. S. (1974). Transition to parenthood: Problems and gratifications. *Journal of Marriage and the Family*, 36(2), 294-302.
- Johnston, C., & Mash, E. J. (1989). A measure of parenting satisfaction and efficacy. *Journal of Clinical Child Psychology*, 18(2), 167-175.
- Kahn, R. L. (1979). Aging and social support. In *Aging from birth to death: Interdisciplinary perspectives*, 1, 77-91.
- Kaplan, B. H., Cassel, J. C., & Gore, S. (1977). Social support and health. *Medical care*, 15(5), 47-58.
- Keeling D. Price P. Jones E. Harding K. (1996). Social support: some pragmatic implications health care professionals. *Journal of Advanced Nursing* 23(1), 76 - 81.
- Moen, P. (1982). The two-provider family; Problems and potentials. in Lamb, M.E.(ed). *Nontraditional families*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc, 13-43.
- Lerner, J. V., & Galambos, N. L. (1985). Mother role satisfaction, mother-child interaction, and child temperament: A process model. *Developmental Psychology*, 21(6), 1157.
- Lero, D., & Kyle, I. (1985). Day care quality: its definition and implementation. *Paper submitted to the Canadian Task Force on Childcare, Canada*.
- Luster, T., & Kain, E. L. (1987). The relation between family context and perceptions of parental efficacy. *Early Child Development and Care*, 29(3), 301-311.
- McKay, G. (1984). Social support, stress and the buffering hypothesis: A theoretical analysis. *Handbook of Psychology and Health*, 2, 253.

- Palmore, E. (2001). The ageism survey: First findings. *The gerontologist*, 41(5), 572-575.
- Pearlin, L. I. (1989). The sociological study of stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 30(3), 241-256.
- Pearlin, L. I., Menaghan, E. G., Lieberman, M. A., & Mullan J. T. (1981). The Stress process. *Journal of Health and Social Behavior*, 22(4), 337-356.
- Popkin, M. H. (2002). Active parenting now: Parents guide. Atlanta, GA: *Active Parenting*.
- Schaefer, C., Coyne, J. C., & Lazarus, R. S. (1981). The health-related functions of social support. *Journal of behavioral medicine*, 4(4), 381-406.
- Scheel, M. J., & Rieckmann, T. (1998). An empirically derived description of self-efficacy and empowerment for parents of children identified as psychologically disordered. *American Journal of Family Therapy*, 26(1), 15-27.
- Schilling, R. F., Gilchrist, L. D., & Schinke, S. P. (1984). Coping and social support in families of developmentally disabled children. *Family Relations*, 47-54.
- Shapiro, J. R., & Mangelsdorf, S. C. (1994). The determinants of parenting competence in adolescent mothers. *Journal of Youth and Adolescence*, 23(6), 621-641.
- Simons, R. L., Beaman, J., Conger, R. D., & Chao, W. (1993). Childhood experience, conceptions of parenting, and attitudes of spouse as determinants of parental behavior. *Journal of Marriage and the*

Family, 55(1), 91-106.

- Simons, R. L., Whitbeck, L. B., Conger, R. D., & Melby, J. N. (1990). Husband and wife differences in determinants of parenting: A social learning and exchange model of parental behavior. *Journal of Marriage and the Family*, 375-392.
- Simon, R. W. (1992). Parental role strains, salience of parental identity and gender differences in psychological distress. *Journal of Health and Social Behavior*, 33(1), 25-35.
- Teti, D. M., & Gelfand, D. M. (1991). Behavioral competence among mothers of infants in the first year: The mediational role of maternal self-efficacy. *Child Development*, 62(5), 918-929.
- Thoits, P. A. (1982). Conceptual, methodological, and theoretical problems in studying social support as a buffer against life stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 23(2), 145-159.
- Umberson, D., & Gove, W. R. (1989). Parenthood and psychological well-being: Theory, measurement, and stage in the family life course. *Journal of Family Issues*, 10(4), 440-462.
- Wethington, E., & Kessler, R. C. (1986). Perceived support, received support, and adjustment to stressful life events. *Journal of Health and Social Behavior*, 27(1), 78-89.

**The Impact of Perceived Working Mother's Social Support and
Parenting Efficacy on Parental Role Satisfaction**

Heo, Seong-eun

*Lifelong Education & Human Resource Development
Graduate School of Education
Pukyong National University*

Advisor : Ju, Dong-Beom

Abstract

The purpose of this study is was examine the effects of social support and parenting efficacy perceived by employed mothers on parental role satisfaction.

The questionnaire survey was conducted for 219 employed mother living in the city of Busan. Among them, 214 employed mothers' questionnaires were used for the final analysis. In order to examine the relationship between variables, the questionnaire survey were analyzed using descriptive statistics, correlation analysis, and multiple regreeion analysis.

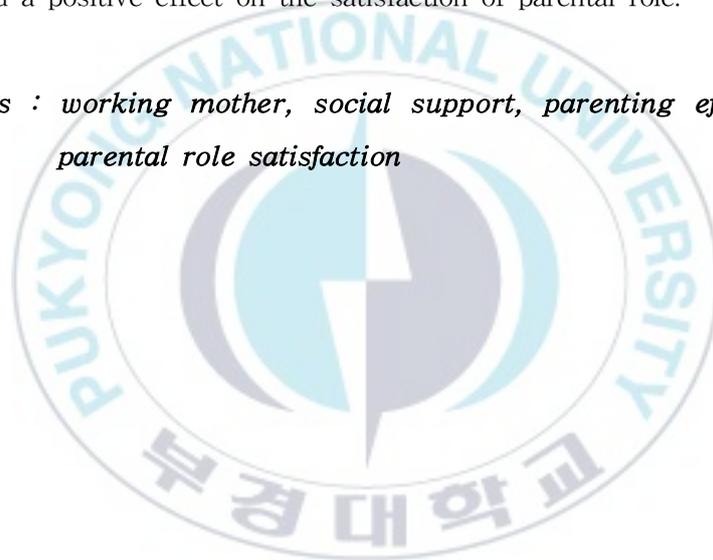
The findings of this study were as follows.

First, monthly income, number of children, child card time in weekday, and working hours per week was not significant difference in parental role satisfaction, and weekday child care time was significant difference in social support, and the number of children was significant difference in parenting efficacy.

Second, both social support and parenting efficacy had a positive correlation with parental role satisfaction. As a result of examining the correlation between sub-variables, communication and discipline ability, which is a sub-variables of parenting efficacy, showed the highest correlation, and helping family work, a sub-variable of spouse support, showed the lowest correlation.

Third, spouse support of social support and the support factor of surrounding people's a positive effect on the satisfaction of parental role. and communication and discipline ability among the sub-variables of parenting efficacy had a positive effect on the satisfaction of parental role.

Key words : working mother, social support, parenting effectiveness, parental role satisfaction



설문지

안녕하십니까?

먼저 귀한 시간을 내어 주신데 대해 진심으로 감사합니다.

본 설문지는 자녀(초1학년~대학생자녀)가 1명 이상인 취업모가 직장과 가정의 이중역할에 따른 어려움이 사회적 지지(배우자, 주변인, 직장)와 양육효능감을 통해 부모역할만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 작성된 설문지입니다.

설문지에 응답하신 내용은 연구 목적 외에는 절대 사용되지 않으며 철저히 비밀이 보장되며, 작성해주신 의견은 취업모의 부모역할교육과 프로그램개발에 소중한 자료로 이용되오니 한 문항도 빠짐없이 솔직하게 응답해주시기를 부탁드립니다. 바쁘신 중에 시간을 내어 설문에 응하여 주셔서 다시 한번 감사드립니다.

* 설문 조사(10분소요) 완료 시 편의점 모바일 상품권(3,000원)을 제공하고 있습니다.

2021년 1월

부경대학교 교육대학원 평생교육·인적자원개발전공

지도교수 : 주동범

연구자 : 허성은

개인정보수집 및 활용동의서

「개인정보보호법」 제15조 법규에 의거하여 개인정보 수집 및 활용에 대한 개인정보 수집 및 활용 동의서를 받고 있습니다.

개인정보 제공자가 동의한 내용 외의 다른 목적으로 활용하지 않으며, 제공된 개인정보의 이용을 거부하고자 할 때에는 개인정보 관리책임자를 통해, 열람 정정 혹은 삭제를 요구할 수 있습니다.

「개인정보보호법」 제15조 발급에 의거하여 본인의 개인정보 수집 및 활용에

동의합니다. 동의하지 않습니다.

◆ 일반적인 사항에 관한 내용입니다. 해당되는 곳에 표시해(√) 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 연령은 어떻게 됩니까?

- ① 20~29세 ② 30~39세 ③ 40~49세 ④ 50~59세

2. 귀하께서는 맞벌이 입니까?

- ① 예 ② 아니오

3. 가정의 월 수입은 어느 정도 입니까?

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

4. 귀하의 결혼생활 기간은 어떻게 됩니까?

- ① 3년 미만 ② 3년 이상~5년 미만 ③ 5년 이상~10년 미만
④ 10년 이상~15년 미만 ⑤ 15년 이상~20년 미만 ⑥ 20년 이상

5. 귀하의 자녀의 나이는 몇 살 입니까?

- ① 첫째()살 ② 둘째()살 ③ 셋째()살 ④ 넷째()살
⑤ 다섯째()살 ⑥ 여섯째 이상인 경우:막내()살

6. 귀하의 평일 자녀양육 시간은 평균 몇 시간 입니까?

- ① 1시간 미만 ② 1~2시간 미만 ③ 2~3시간 미만
④ 3~4시간 미만 ⑤ 4~5시간 미만 ⑥ 5시간 이상

7. 귀하께서 현 직장에서의 근속 기간은 얼마입니까?

- ① 1년 미만 ② 1년 이상~3년 미만 ③ 3년 이상~5년 미만
④ 5년 이상~10년 미만 ⑤ 10년 이상~15년 미만 ⑥ 15년 이상

8. 귀하의 주당 평균 근무시간은 얼마입니까?

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

<부록 1> 사회적 지지

▶ 각 문항을 읽고, 자신의 감정이나 생각과 일치하는 항목에 표(✓)해 주십시오.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
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 칭찬한다.	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 대신해 준다.	①	②	③	④	⑤
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 직장 과 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

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
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 집안일로 주중에 휴가를 내는 것이 어렵다.	①	②	③	④	⑤
3	나의 직장에서는 연차나 휴가 등을 사용할 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 가족 생활에 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 못지 않게 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 후생복지제도에 만족한다.	①	②	③	④	⑤

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

<부록 2> 양육효능감

▶ 각 문항을 읽고, 자신의 감정이나 생각과 일치하는 항목에 표(✓)해 주십시오.

번호	문항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 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 참여하게 한다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 아이에게 자유롭게 결정을 내릴 수 있는 권리를 주고 있다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 좋은 부모가 되기 위해 필요한 기술을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 아이의 학습을 집에서 효율적으로 지도 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 아이가 집 밖에서 어떤 행동을 하는지 알 수 있다.	①	②	③	④	⑤

<부록 3> 부모역할만족도

▶ 각 문항을 읽고, 자신의 감정이나 생각과 일치하는 항목에 표(√)해 주십시오.

번호	문항	매우 적절 하지 않다	적절 하지 않다	적절 하다	매우 적절 하다
1	자녀를 갖는 것은 모든 희생을 감수할 만큼 가치가 있는 일이다.	①	②	③	④
2	나는 부모가 됨으로써 많은 기쁨과 즐거움을 얻었다.	①	②	③	④
3	자녀와의 친밀한 관계는 내게 특별한 기쁨을 주는 원천이다.	①	②	③	④
4	전반적으로 볼 때, 부모로서 나는 행복한 편이다.	①	②	③	④
5	자녀가 성장해가는 모습을 지켜보는 것은 정말 즐거운 일이다.	①	②	③	④
6	부모로서의 삶은 인생에서 가장 중요한 부분이라 할 수 있다.	①	②	③	④
7	나는 자녀를 키우는 일이 내 인생의 주된 목표 중 하나라고 생각한다.	①	②	③	④
8	나는 부모역할을 하는 것이 그다지 즐겁지 않다.	①	②	③	④
9	나는 자녀에게 좋은 가정을 제공할 수 있다는 데서 큰 만족을 얻는다.	①	②	③	④
10	자녀를 키우는 일은 내가 생각할 수 있는 가장 신나는 일 중 하나이다.	①	②	③	④
11	나는 자녀와 함께 있는 것을 무척 좋아하기 때문에 가능한 한 자주 자녀와 같이 있으려고 노력한다.	①	②	③	④
12	아이의 내게 큰 짐이 된다.	①	②	③	④
13	부모가 되는 것은 언제나 즐거운 일이다.	①	②	③	④
14	자녀와 함께 했던 시간을 생각하는 것만으로도 즐거워진다.	①	②	③	④
15	나는 내 아이에 대해 말하는 것을 정말 좋아한다.	①	②	③	④
16	보살필 자녀가 있다는 것을 정말 좋아한다.	①	②	③	④
17	나는 아이를 보며 시간을 보내는 것이 좋다.	①	②	③	④
18	자녀와 함께 있는 것은 생각보다 훨씬 지루한 일이다.	①	②	③	④