

취업모의 직업역할경험과 양육행동

장 영 은(중앙대 부교수) · 김 희 진(중앙대 석사)

I. 연구목적

우리 사회는 취업여성의 꾸준한 증가를 목격하고 있다. 이 중 기혼취업여성의 비율도 증가하고 있는데, 2011년 6월 기준으로 전체 유배우 가구 중 맞벌이 가구가 차지하는 비율이 43.6%로 나타났다(통계청, 2011). 취업여성 중 자녀를 둔 취업모의 경우 직장인, 아내, 주부, 그리고 부모로서의 다양한 역할을 담당하게 되며, 많은 취업모들이 자녀양육을 일-가정 양립에 있어 가장 어려운 문제로 여기고 있다(강기정 · 박수선, 2007). 또한 취업모가 경험하는 다양한 역할들 간의 조화로운 또는 갈등은 그들의 삶의 질에 많은 영향을 미치는 것으로 밝혀져 왔다. Bullers(1994)에 따르면, 여러 역할을 동시에 수행하는데 있어, 역할의 질이 단순히 역할의 수보다 더 유의한 요인임을 증명하였다. 따라서 여성이 직장인, 주부, 어머니로서 다중역할을 수행하는 것은 어려움과 스트레스적 반응을 야기하기도 하지만 같은 역할을 수행한다 하더라도 그 역할로부터 얻을 수 있는 경험은 개인마다 차이가 있을 수 있으므로 여성이 다양한 역할을 수행한다고 해서 반드시 부정적 영향만을 받는다고 단정할 수 없다. 본 연구에서는 취업모가 경험하는 다양한 역할 중 직장 내에서 수행하는 직업역할의 질에 따라 취업모가 느끼는 생활만족도나 심리적 안녕감에 차이가 있을 것으로 가정하고, 직업역할경험이 생활만족도 및 심리적 안녕감을 통해 자녀양육행동에 미치는 경로를 파악하고자 한다.

II. 이론적 배경

다중역할과 관련한 선행연구들은 초기에는 역할 충돌에 초점을 두고 연구되어왔지만 최근에는 역할 조화(role balance), 역할 통합(role integration)을 강조하는 방향으로 연구가 이루어지고 있다(Burke, 2004). 특히 취업한 기혼 여성의 다중역할에 대한 기존 연구들을 살펴보면 크게 두 가지 관점에서 연구가 진행되었는데, 초기 연구의 시작은 개인이 역할 수행에 있어 활용할 수 있는 총 자원의 양은 고정적이고 한정적이므로 하나의 역할 수행은 다른 역할을 수행하기 위해 필요한 자원을 감소시켜 역할 갈등이 발생한다는 관점에서 출발하고 있다. 이른바 ‘결핍가설(scarcity hypothesis)’을 지지하는 학자들은 사회 구조는 과도한 역할 가중을 양산하고 있으며, 개인에게 부여되는 역할은 점차 증가한다고 하였다(Baruch & Barnett, 1986; Marks, 1977). 이러한 관점에서는 자녀를 둔 기혼 여성이 직장생활을 한다면 다양한 역할을 수행하는 데 개인의 에너지 총량이 부족해지고, 역할의 배분과 관련하여 갈등관계를 가질 수밖에 없다는 해석이 가능하다.

한편 결핍 가설과는 다른 입장에서 여성의 다중역할을 해석하는 이론이 ‘강화 가설(enhancement hypothesis)’인데, 이는 다양한 역할 수행에 따른 비용(cost)보다는 사회적 지위, 명예, 높은 자존감 등과 같이 역할 수행으로 얻을 수 있는 효용(benefit)에 주목한다(Baruch & Barnett, 1986). 이와 같은 관점에서는 각각의 역할은 그 자체로 전체 역할 조직 시스템과는 별개의 역할을 수행한다고 보고 있으며 다양한 연구들에 의해 지지되었다. 예컨대, Barnett, Marshall, Raudenbush & Brennan(1993)은 직업인 역할의 질이 높을수록 여성과 남성 모두의 심리적 디스트레스가 유의한 수준으로 감소한다고 하였고, Pietromonoco, Manis & Frohardt(1984)는 여성이 갖는 역할이 증가할수록 다양한 생활 영역에서의 만족이 증가된다고 하였다. 국내연구로는 직업 역할에 대한 적응 수준, 양육자로서의 역할에 대한 적응 수준이 높으면 자아 정체감(정체감 유예, 목표지향성, 정체감 혼미, 친밀성, 자기수용, 주도성) 형성에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 연구도 있다(이복희 외, 2010).

그러나 위와 같은 두 관점 모두 단순히 역할의 수를 갖고 논의하고 있다는 제한점을 갖고 있으며, 이에 Baruch & Barnett(1986)은 확장가설(expansion hypothesis)을 지지하며 ‘역할의 질’이라는 개념을 제시하였다. 이 가설에서는 어떤 사람이 갖는 역할과는 관계없이 효용이 비용을 초과하는 순이익을 가정하며 특정한 역할을 취득했을 때, 기존에 갖고 있던 각각의 역할의 경험의 질은 단순히 그 역할들을 합한 개수보다 더 높은 수준의 긍정적 영향을 미칠 수 있다고 보고 있다. 즉, 개인이 경험할 수 있는 역할의 질은 그 역할에 대한 주관적 경험과 그 역할의 객관적 특성에 의해 좌우된다고 할 수 있다(박은옥, 전경자, 김화중, 1999). Baruch & Barnett(1986)는 역할의 질은 각각의 역할에서 겪을 수 있는 경험의 질로서 각 역할에 대한 경험이 지니는 긍정적 측면(reward : 보상)과 부정적 속성(concerns : 부담)간의 차이 혹은 균형이라고 보았다. 이는 역할 균형(role balance)과 관련된 개념으로, 역할이 줄 수 있는 두 가지 속성 간의 균형이 심리적 상태를 가장 잘 예측할 수 있으며 역할의 보상 수준이 부담 수준보다 우위에 있을 때 역할의 질 수준은 향상될 수 있다고 하였다.

국내 연구를 살펴보면, 김신희와 양은주(2012)는 다중역할의 질 수준에 따라 하위 집단을 나누고 이들 집단의 심리적·환경적 특징을 비교하였는데, 다중역할의 질이 낮은 집단일수록 삶에 대한 만족도가 낮고 우울감이 높았으며, 역할의 질이 높은 집단에서는 삶에 대한 만족감이 높고, 일·가정 균형감을 느끼는 것으로 나타났다. 게다가 가정환경적인 측면에서 역할의 질이 높은 집단에서는 낮은 집단에 비해 가사와 양육에 대한 본인 부담비율이 유의미하게 낮게 나타났는데, 이는 전반적인 역할의 질이 높으면서 역할에 대한 부담이 가족 성원 간에 공평하게 나뉘지 않으면 역할 긴장 및 우울감이 감소하기 때문에 만족감에 영향을 주는 것이라고 하였다.

한편 부모가 근무하는 직장의 성격과 양육행동 간의 관계를 규명하는 연구는 Greensberger, O'Neil, & Nagel (1994)을 비롯한 여러 학자들에 의해 진행되어 왔다. Greenberger, et al.(1994)에 따르면, 부모가 직장 내에서 긍정적인 경험, 예를 들어 타인과의 관계, 도전, 자극 등을 경험한다고 지각하는 경우 따뜻하고 반응적인, 보다 바람직한 양육행동을 보이는 경향이 있었다. 연구자들은 부모의 직업역할경험이 스트레스 수준에 영향을 주어 양육행동에 이르는 경로가 있을 것이라 결론지었다. 일-가정 양립에 있어 직업특성의 중요성을 연구해 온 Crouter, et al.(1999)은 어머니가 경험하는 직장생활의 부담은 청소년기 자녀의 심리적 안녕감 또는 부모-자녀 갈등을

유의하게 예측함을 밝힌 바 있다. 이들에 따르면, 부정적인 직장경험은 부모가 지각하는 역할부담감을 통해 자녀에게 좋지 않은 영향을 미친다고 보았다. 이선희와 도현심(2007)도 어머니의 직장경험만족도가 높을 때, 자녀를 대하는 양육행동에 있어 온정의 정도가 높음을 밝혔다. 반면 근무시간이 길거나 배우자가 더 많은 업무부담을 느끼는 경우 오히려 자녀와 양질의 상호작용을 보인다는 연구결과도 있어(Bass, Butler, Grzywacz, & Linney, 2009), 단순히 직장생활의 특성의 객관적인 지표로 역할부담이나 역할갈등을 예측할 수 없으며, 개인이 주관적으로 지각하는 역할의 질이 심리적 안녕감이나 양육행동과 관련될 수 있음을 시사하였다.

한편 부모의 양육행동은 어머니의 심리적 안녕감에 의해 예측되는 경향이 있다. 예를 들어, 부모역할스트레스 척도(Parenting Stress Index)를 기반으로 부모의 역기능적인 양육행동이 외현화되는 경로를 모델화한 Abidin(1990)의 연구가 있다. 그는 부모의 높은 스트레스가 역기능적인 양육행동을 증가시킨다고 보았고(Abidin, 1992) 이러한 스트레스에 영향을 주는 요인으로 배우자와의 관계, 사회적지지, 부모 애착, 역할 갈등, 부모의 건강 등의 요소와 자녀의 특성을 꼽았다. 경로 모델을 구성하는 과정에서 Abidin은 사회경제적인 지위나, 배우자와의 관계 등 부모의 개인적인 특성이나, 양육스트레스에 대한 인지, 또는 다양한 양육환경이 중요한 중재요인으로 작용할 것이라고 하였다(Abidin, 1990). 마지막으로, Abidin(1992)은 양육행동을 설명하는 이전의 모델들이 부모역할에 대한 신념과 양육행동에 동기를 부여하는 메커니즘을 간과하였다고 보고 부모의 사회적, 행동적, 성격적 특성 모두를 고려한 통합 모델을 개발하였다. 결론적으로, 그가 제시한 모델에서는 부모의 스트레스 요인과 관련된 요인들(성격, 직장 및 환경관련 변수, 결혼관계, 일상적 스트레스 등)과 양육스트레스, 그리고 스트레스를 중재하는 여러 가지 자원들(사회적 지지, 부모역할 유능성, 물질적 자원 등)의 복합적인 과정을 통해 부모의 양육행동이 결정된다고 하였다.

요약하면, 자녀가 있는 기혼취업여성이 지각하고 경험하는 직업역할의 질적 수준은 어머니 본인의 생활만족도 또는 심리적 안녕감에 영향을 미치며, 이를 통해 자녀를 대하는 양육태도 역시 예측할 것임을 가정해 볼 수 있다. 본 연구는 취업모의 직업역할경험이 양육태도를 예측하는 경로를 파악하는 데에 목적을 두고 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

Ⅲ. 연구문제

- <연구문제 1> 취업모의 직업역할경험은 어머니의 생활만족도를 예측하는가?
- <연구문제 2> 취업모의 직업역할경험은 어머니의 심리적 안녕감을 예측하는가?
- <연구문제 3> 취업모의 직업역할경험은 어머니의 양육행동을 예측하는가?
- <연구문제 4> 취업모의 직업역할경험은 어머니의 생활만족도와 심리적 안녕감을 통해 양육행동에 유의한 영향을 미치는가?

IV. 연구대상 및 방법

1. 연구대상자

본 연구의 대상자는 서울·경기지역 초등학교에 재학 중인 1~3학년 자녀를 둔 취업모를 대상으로 총 159명을 선정하였다.

2. 측정도구

Baruch & Barnett(1986)와 Barnett et al. (1993)가 개발한 역할의 질 척도(Reward and Concern Scale; RCS)를 박은옥·전경자·김화중(1999)이 수정·번안한 도구를 사용하였다. 이 척도 중 직업인 역할 34문항이 사용되었으며, 각 문항은 5점 척도로, 가능한 점수 범위는 34점 ~170점이며, 점수가 높을수록 역할에 대한 경험이 긍정적이라고 해석할 수 있다.

심리적 안녕감은 Ryff와 Keyes(1995)가 개발한 심리적 안녕감 척도(Psychological Well Being Scale; PWB)를 박서영(2007)이 번안·수정한 도구를 참조하여 본 연구에서 수정하여 사용하였다. 이 척도는 총 46문항으로 구성되어 있으면 점수가 높을수록 대인관계, 자아수용성, 환경통제에 대한 자신감 등이 높아 심리적 상태가 긍정적임을 의미한다.

어머니의 양육행동은 Crase, Clark & Pease(1978)의 Iowa Parent Behavior Inventory(IPBI)를 손승희(2002)가 수정한 어머니 양육행동 질문지를 통해 측정하였다. 본 척도에는 4가지 하위 영역이 있는데, 온정/합리적지도, 반응성, 한계설정, 적극적 참여이다. 본 연구에서 사용한 질문지는 총 31문항으로 온정·합리적 지도 14문항, 한계설정 7문항, 반응성 6문항, 적극적 참여 4문항으로 이루어졌다. 각 하위영역의 점수가 높을수록 어머니의 양육행동이 긍정적임을 의미한다.

3. 자료의 분석

본 연구에서 제시한 연구문제를 검증하기 위해 구조방정식모델링(Structural Equation Modeling)기법을 적용하였으며, 분석프로그램으로는 IBM SPSS AMOS 20.0이 사용되었다.

V. 결과

연구에 참여한 159명의 취업모의 인구사회학적 특성은 <표 1>에 제시되어 있다. 이들 취업모의 직업관련 특성을 살펴보면, 직종은 전문직, 판매서비스직, 사무직 순으로 많은 비중을 차지하고 있었으며, 어머니들의 일일평균근로시간은 7.9시간 (SD = 1.6), 월평균소득은 200만원대가 가장 많은 것으로 나타났다(<표 2> 참조).

<표 1> 취업모의 인구사회학적 특성

(N=159)

전체		N=159
어머니 평균 연령(SD)		38.6(4.0)
학력	고졸	47(29.6%)
	전문대졸	31(19.5%)
	4년제대졸	71(44.7%)
	대학원 이상	10(6.3%)
월 가구소득	200만 이하	6(3.8%)
	201-300만	26(16.4%)
	301-500만	69(43.4%)
	501-800만	52(32.7%)
	801만 이상	6(3.8%)
전체 평균(SD)		1.9(0.6)
총 자녀수	1명	33(20.8%)
	2명	108(67.9%)
	3명	16(10.1%)
	4명 이상	2(1.3%)
자녀 평균 연령(SD)		7.8(0.8)
자녀 성별	남자	87(54.7%)
	여자	72(45.3%)
자녀 출생순위	첫째 또는 외동	93(58.5%)
	둘째 이하	66(41.5%)

<표 2> 취업모의 직업 관련 특성

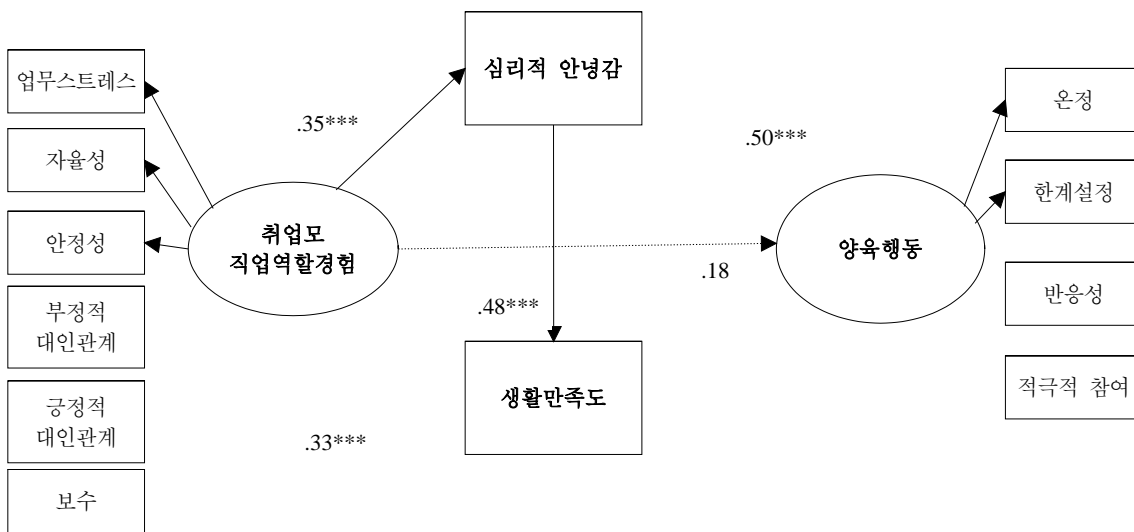
(N=159)

구분		명(%)
현재 직종	사무직	30(18.9%)
	생산직	3(1.9%)
	판매서비스직	33(20.8%)
	전문직	64(40.3%)
	기타	29(18.2%)
하루 평균 근로시간(표준편차)		7.9(1.6)
월 평균 근로소득	200만 미만	77(48.4%)
	201-300만	48(30.2%)
	301-500만	31(19.5%)
	501-800만	2(1.3%)
	800만 이상	1(0.6%)

<표 3> 측정 변인의 일반적 경향

	구분	문항수	취업모	
			M	SD
직업역할경험	전체	34	3.5	0.5
	업무스트레스	6	2.7	0.7
	부정적 대인관계	7	2.0	0.7
	긍정적 대인관계	6	3.6	0.6
	안정성	5	3.5	0.7
	자율성	5	3.4	0.8
	보수	5	3.0	0.7
	생활만족도	5	3.0	0.8
	심리적 안녕감	44	3.4	0.4
양육행동	온정합리	14	3.9	0.5
	한계설정	7	3.7	0.5
	반응성	6	3.9	0.5
	적극적참여	4	3.5	0.6

<표 3>은 구조방정식모델에 포함된 측정변인들의 평균과 표준편차를 제시하고 있다. 다음에 제시되어 있는 Figure 1은 연구문제를 개념화한 모델의 검증결과를 보여준다. 분석결과에 따르면, 전체적인 연구모델은 주어진 자료에 적절하게 부합하는 것으로 나타났다. 즉, 모델적합도 지수가 바람직한 수준이었으며, 구체적으로 살펴보면 $\chi^2 = 111.79(51)$, $p < .001$, CFI = .905. TLI=.86, RMSEA=.087이었다.



<Figure 1> 취업모의 양육행동을 예측하는 직업역할, 심리적 안녕감, 생활만족도의 영향에 관한 모델

$\chi^2 = 111.79(51)$, $p < .001$, CFI = .905. TLI=.86, RMSEA=.087. *** $p < .001$.

변인들 간의 경로를 살펴보면, 취업모의 직업역할경험이 긍정적일수록 심리적 안녕감이 높으며 ($\beta = .35, p < .001$), 생활만족도 역시 높게 지각하는 것으로 나타났다($\beta = .33, p < .001$). 또한 높은 생활만족도는 심리적 안녕감을 긍정적으로 예측하였다($\beta = .48, p < .001$). 취업모의 직업역할경험은 심리적 안녕감, 그리고 생활만족도→심리적 안녕감이라는 두 간접적인 경로를 통하여 양육행동을 예측하는 것으로 나타나, 긍정적인 직업역할경험은 온정적이고 반응적인 양육행동으로 이어지며, 이에 생활만족도와 심리적 안녕감이 매개적 역할을 하고 있음이 밝혀졌다. 반면, 취업모의 직업역할경험은 양육행동에 직접적인 영향은 미치지 않는 것으로 나타났다.

VI. 결론 및 논의

본 연구는 초등학교 자녀를 둔 취업모가 경험하는 직업역할의 질이 양육행동을 예측한다는 선행연구 결과를 기초로, 직업역할경험과 양육행동 간에 존재하는 경로를 밝히는 데에 그 목적을 두었다. 직업역할경험과 양육행동을 매개하는 변인으로 어머니의 생활만족도와 심리적 안녕감을 선정하고, 그 경로의 유의성과 개념적 모델의 적합도를 검증하였다. 연구결과를 요약하면, 어머니의 직업역할경험은 생활만족도와 심리적 안녕감을 유의하게 예측하였다. 하지만 어머니의 직업역할경험과 양육행동 간에 직접적인 경로는 유의하지 않은 것으로 밝혀졌다. 어머니의 직업역할경험은 생활만족도와 심리적 안녕감을 통해 간접적인 영향력을 가지는 것으로 나타났는데, 어머니가 자신의 직업역할을 긍정적으로 인식할수록 전반적인 생활만족도와 심리적 안녕감이 높았으며 심리적 안녕감을 어머니의 긍정적인 양육행동을 예측하였다.

본 연구결과는 Baruch & Barnett(1986)가 역할의 수보다 역할의 질이 심리적 만족도를 예측한다는 주장을 뒷받침한다. 즉 단순히 역할의 수에 따라 취업 또는 비취업으로 어머니를 분류하고, 그들의 양육행동에 차이가 있으리라 가정하는 연구보다, 취업 또는 비취업의 구분과는 별개로 각 역할 내에서 경험하는 역할의 질에 따라 심리적 건강성과 행동이 결정될 수 있음을 시사한다. 또한 어머니의 직장경험과 양육행동 간의 유의한 관계를 밝힌 선행연구들(이선희·도현심, 2007; Greenberger, et al., 1994)에서 한발 나아가 그 관계 사이에 존재하는 경로를 밝혔다는 데 연구의 의의를 찾을 수 있다.

하지만 어머니의 직업역할과 관련된 경험은 남편의 지지도, 자녀 연령, 가사노동 조력자 여부 등 다양한 요인에 의해 달라질 수 있으므로, 이들 변인들을 포함한 후속연구를 제안하는 바이다.

참고문헌

- 강기정·박수선(2007). 국내 맞벌이 부모 관련 연구의 동향 분석. *부모교육연구*, 2(4), 123-141.
- 김신희·양은주(2012). 유자녀 직장여성의 다중역할 경험의 질에 따른 군집별 심리적 및 환경적 특성의 차이. *한국심리학회지 : 여성*, 17(1), 73-94.
- 박서영(2007). *어머니의 삶의 만족감 및 양육행동과 남녀 아동의 사회적 유능성 간의 관계*. 이화

- 여자대학교 석사학위논문손승희(2002). *어머니 양육행동 및 아동의 대인간 문제해결 능력과 또래 유능성*. 연세대학교 대학원 석사학위 논문
- 박은옥 · 전경자 · 김화중(1999). 한국 여성의 역할의 질 척도 개발: 직업, 배우자, 부모 역할을 중심으로. *한국모자보건학회지*, 3(1), 117-132.
- 이복희 · 박아청 · 이경혜(2010). 중년기 취업여성의 가계경제수준, 자아존중감, 역할적응 및 자아 정체감 간의 구조적 관계. *한국교육심리학회*, 24(1), 103-120.
- 이선희 · 도현심(2007). 취업모의 직업만족도 및 양육행동과 남녀 아동의 문제행동간의 관계. *아동학회지*. 28(5): 269-284
- 통계청(2011). 2011년 맞벌이 가구 및 경력단절여성 통계 집계 결과.
- Abidin, R. R. (1990). Introduction to the special Issue: The stress of parenting, *Journal of Clinical Child Psychology*, 19(4). 298-301.
- Abidin, R. R. (1992). The determinants of parenting behavior, *Journal of clinical child psychology*. 21(4), 407-412.
- Barnett., R. C., Marshall, N. L., Raudenbush, S. W. & Brennan, R. T.(1993). Gender and the Relationship between Job Experiences and Psychological Distress: A Study of Dual-Earner Couples, *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(5), 794-806.
- Baruch, G. K, & Barnett R. C. (1986) Role quality, multiple role involvement, and psychological well-being in midlife women. *Journal of Personality and Psychology*. 51(3), 578-585.
- Bass, B. L., Butler, A. B., Grzywacz, J. G., & Linney, K. D. (2009). Do job demands undermine parenting? A daily analysis of spillover and crossover effects. *Family Relations*, 58, 201-215.
- Bullers, S. (1994) Women's roles and health : The mediating effects of perceived control. *Women & health*. 22(2), 11-30.
- Burke, R. J. (2004). Work and Personal Life Integration, *International Journal of Stress Management*, 11(4), 299-304.
- Cruse, S. J., Clark, S. G., & Pease, D. (1978). Iowa parent behavior inventory manual. Iowa State University Research Foundation. Inc.
- Crouter, A. C., Bumpus, M. F., Maguire, M. C., & McHale, S. M. (1999). Linking parents' work pressure and adolescents' well-being: Insights into dynamics in dual-earner families. *Developmental Psychology*, 35(6), 1453-1461.
- Greenberger, E., O'neil, R. & Nagle, S. K.(1994). Relations between the nature of adult's work and their parenting behaviors, *Developmental Psychology*, 30(6). 990-1002.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain : Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 41, 921-936.
- Pietromonaco, R., Manis, J. & Frohardt-Lane, K(1984). *Psychological consequences of multiple social roles*, Paper presented at the meeting of the American Psychological Association, Toronto, Canada.
- Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M.(1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.

취업모의 직업역할경험과 양육행동

이 재 림(성균관대 교수)

『취업모의 직업역할경험과 양육행동』이라는 본 발표논문은 직업역할경험의 질(quality)에 초점을 맞춘 점과 양질의 직업역할경험이 긍정적인 양육행동으로 이어진다는 결과를 도출했다는 점에서 의의가 있습니다. 첫째, 본 논문은 다중역할과 관련된 결핍가설, 강화가설, 확장가설을 소개하고 이 세 가지 가설 중 역할의 수보다 역할의 질이 중요하다는 확장가설에 근거하여 연구모형을 설정하였습니다. 취업모의 직업역할에 관한 주관적 경험이나 평가는 객관적 근로조건에 비해 연구가 부족한 분야라는 점에서 본 발표논문의 의의를 찾을 수 있습니다. 앞으로 가정관리학 분야의 더 많은 연구자들이 취업모 집단내의 다양성, 특히 직업역할과 관련된 주관적 경험에서의 다양성에 관심을 갖게 되기를 기대합니다.

둘째, 본 발표논문은 양질의 직업역할경험이 생활만족도 및 심리적 안녕감을 통해 긍정적인 양육행동으로 이어진다는 결과를 도출하여 직업역할경험의 긍정적 역할을 입증하였다는 점에서 의의가 있습니다. 일과 가족을 연구하는 학자들은 일-가족 전이(work-family spillover) 개념에 관심을 두고 연구해 왔습니다. 일과 가족이라는 체계는 투과성이 있어서 서로 영향을 주고 받는다는 개념인데, 과거에는 일-가족 갈등(work-family conflict)과 같은 부정적인 전이에 초점을 맞추다가 최근에는 일-가족 촉진(work-family facilitation) 등 긍정적인 전이에 관한 연구가 증가하고 있습니다. 양질의 직업역할경험이 긍정적인 양육행동으로 이어진다는 본 발표논문의 연구결과는 일에서 가족으로의 촉진(work to family facilitation)의 예시라고 볼 수 있습니다.

이상과 같은 본 연구의 의의가 두드러질 수 있도록 다음과 같은 점을 고려해 보았으면 합니다.

논문의 제목을 좀 더 구체화하면 좋겠습니다. 현재의 제목을 통해 취업모, 직업경험경험, 양육행동이라는 주요어는 파악할 수 있지만, 취업모 중 초등학교 저학년 자녀를 둔 경우에 초점을 맞추었다는 점이나 직업역할경험과 양육행동의 관계에서 생활만족도와 심리적 안녕감의 매개적 역할을 살펴보았다는 점, 직업역할경험의 긍정적 역할을 밝혔다는 점은 드러나지 않습니다.

자료집 원고의 1장, 2장, 6장에 취업모는 모두 기혼이라고 가정하듯한 인상을 주는 부분이 간혹 있습니다. 본 발표논문뿐만 아니라 취업모에 관한 많은 연구에서 취업모가 기혼임을 가정하

고 맞벌이 가족의 증가나 취업모의 배우자 요인에 대해 논의하는 경우가 있습니다. 그러나 취업모의 결혼지위는 기혼, 미혼, 이혼, 별거, 사별 등 매우 다양할 수 있습니다. 유사하게, (이 논문에서 발견되는 가정은 아니지만) 기혼취업여성과 자녀가 어린 취업모를 동의어로 간주하는 경우도 종종 있습니다. 그러나 통계를 보면 기혼취업여성 중 출산을 하지 않았거나 자녀가 성인인 경우도 많습니다. 가족의 다양성이 가정관리학의 주된 관심분야로 자리를 잡은 만큼 취업모와 기혼취업여성은 동의어가 아니며, 취업모와 맞벌이 여성도 동의어가 아니라는 점을 주의할 필요가 있다고 생각됩니다.

본 발표논문의 핵심개념인 ‘직업역할경험’을 좀 더 명확하게 정의했으면 합니다. 가능하다면 광범위한 용어인 ‘경험’을 대체할 용어를 찾아보는 것도 좋겠습니다. 2장에서 ‘... 역할의 질은 각각의 역할에서 겪을 수 있는 경험의 질로서 각 역할에 대한 경험이 지니는 긍정적 측면(reward : 보상)과 부정적 속성(concerns : 부담)간의 차이 혹은 균형’이라고 하였습니다. 이를 토대로 볼 때 모호한 표현인 ‘직업역할경험’보다 ‘직업역할경험의 질’과 같이 구체적인 용어를 사용하는 것이 이해에 도움이 될 것으로 생각됩니다. 또한 2장에서 ‘경험의 질’이란 주관적 보상과 부담의 차이를 의미한다고 하였는데, 그렇다면 보상과 부담을 분리하여 측정하고 그 차이를 분석에 사용하는 것이 좋을 듯합니다. 자료집 원고를 통해 역할의 질 척도의 구체적인 내용을 파악하기 어려우나 ‘점수가 높을수록 역할에 대한 경험이 긍정적’이라는 부분을 토대로 볼 때 보상과 부담의 차이를 측정한 것인지 의문이 생깁니다.

다중역할은 발표논문 1장과 2장의 주요개념입니다. 1장과 2장을 토대로 보면 본 연구의 목적은 취업여성이 직장인, 주부, 어머니 등 다중역할을 동시에 수행하는 것이 심리적 복지와 양육행동에 어떻게 연결되는가를 밝히는 것이라는 인상을 줍니다. 그러나 본 발표논문은 다중역할 중 직업역할만을 다루고 있으므로 다중역할에 관한 연구라고 보기에 무리가 있습니다. 일과 가족의 이슈를 적극적으로 다루기 위해서는 일 영역에서의 직업역할 이외에 가족 영역에서의 어머니역할과 배우자역할도 함께 다루는 것이 필요하겠습니다.

본 발표논문에서는 심리적 안녕감(psychological well-being)과 생활만족도를 분리하고 생활만족도가 심리적 안녕감에 영향을 미치는 것으로 연구모형을 설정하였습니다. 그러나 기존의 연구를 보면 심리적 안녕감(psychological well-being)을 심리적 복지로 번역하고 생활만족도, 우울 등을 포함하는 것으로 개념화한 경우도 상당수 있습니다. 따라서 본 연구에서 설정한 모형의 타당성을 입증하기 위해서는 심리적 안녕감과 생활만족도가 차별적인 개념임을 명확히 하고 두 개념의 인과관계에 관한 선행연구를 보강할 필요가 있습니다. 또는 심리적 안녕감과 생활만족도를 묶어서 한 개의 잠재변수로 취급하여 분석하는 것도 대안으로 고려하면 좋겠습니다.

구조방정식 모형의 적합도지수를 토대로 볼 때 모형의 수정을 고려할 필요가 있어 보입니다. 표본크기에 민감한 X2 값 이외에도 CFI 값이나 RMSEA 값이 좋은 적합도의 일반적인 기준을 충족하지 못했습니다. 예를 들어 CFI가 .95보다 크고 RMSEA가 .06보다 작으면 좋은 적합도라고 볼

수 있는데(Hu & Bentler, 1999) 본 발표논문의 모델적합도는 CFI가 .905로 .95보다 작고 RMSEA가 .087로 .06보다 큼니다. 심리적 안녕감과 생활만족도를 한 개의 잠재변수로 취급하는 방법, 직업역할경험의 6가지 측면을 성격에 따라 분리해 보는 방법 등을 고려해 보면 어떨까 합니다.

본 발표논문은 초등학교에 재학 중인 1-3학년 자녀를 둔 취업모 159명의 자료를 분석하였습니다. 이와 관련하여 몇 가지 논의를 해 보면 다음과 같습니다. 첫째, 취업모에 관한 선행연구는 미취학자녀를 둔 취업모만을 연구하거나 자녀의 연령이나 학령에 초점을 맞추지 않은 경우가 많습니다. 반면 초등학교 저학년 자녀를 둔 취업모의 고유한 특징에 관심을 둔 연구가 부족합니다. 자녀의 초등학교 입학은 어머니의 학업지원 및 학교참여에 대한 요구가 증가한다는 점에서 취업모에게 큰 변화를 가져올 수 있습니다. 이 점에서 초등학교 저학년 자녀를 둔 취업모에 초점을 맞춘 본 발표논문은 큰 의의가 있습니다. 다만 초등학교 저학년 자녀를 둔 취업모에 관한 연구가 갖는 고유한 의의를 적극적으로 드러낼 수 있는 방향으로 논문을 보완하면 좋겠습니다.

둘째, 본 발표논문에서 ‘취업’을 어떻게 정의했는지 분명하지 않습니다. 본 연구가 취업모의 직업역할에 초점을 맞추고 있는 만큼 주관적인 경험의 질을 분석하기에 앞서 근로조건 등 객관적인 측면에 관심을 둘 필요가 있습니다. 특히 전일제 여부나 종사상의 지위(상용근로자, 임시/일용 근로자 등)에 따라 본 연구의 핵심 개념인 직업역할경험의 질은 크게 달라질 수 있을 것입니다. <표 2>를 보면 연구참여자 중 약 40%가 전문직 취업모이고 근로시간은 하루 평균 약 8시간인데 월평균소득은 300만원 미만인 약 80%를 차지하여 본 연구에서 전문직을 어떻게 정의했는지도 궁금해집니다.

셋째, 표본크기가 159명으로 충분하지 않습니다. 상대적으로 작은 표본크기로 인해 자료분석 과정에서 여러 가지 제약이 있었을 것으로 생각됩니다. 표본크기의 제약으로 어머니역할이나 배우자역할을 포함한 연구모형을 설정하기 어려웠을 것이며, 구조방정식 모델의 적합도 지수에서도 제한점이 발견됩니다. 표본의 한계의 보완할 방안을 강구할 필요가 있겠습니다.

정리하면, 본 발표논문은 초등학교 저학년 자녀를 둔 취업모를 대상으로 직업역할경험의 질이 생활만족도 및 심리적 안녕감을 통해 양육행동으로 이어진다는 의미 있는 연구결과를 도출하였습니다. 이러한 연구결과는 직업역할경험의 긍정적 역할을 밝혔다는 의의가 있으며 확장가설 및 일에서 가족으로의 긍정적 전이 개념을 뒷받침합니다. 취업, 직업역할경험 등 주요개념의 조작적 정의, 연구모형, 연구참여자의 특징 등을 보다 정교화한다면 논문의 완성도를 제고할 수 있을 것입니다. 더불어 직업역할경험과 양육행동에 관한 종단자료 분석이나 질적 연구를 통하여 향후 이 주제에 대한 보다 심층적인 이해가 이루어지기를 기대합니다.