

# 취업모의 가정생활과 일의 균형을 위한 방안 모색\*

Balancing work and family lives of working mothers

대전대학교 가정관리학과

조교수 박성옥

원광대학교 가정관리학과

조교수 김정훈

Dept. of Home Management, Taejon Univ

Assistant Professor : Sung-Ok Park

Dept. of Home Management, Won-Kwang Univ

Assistant Professor : Jung-Hoon Kim

## 〈목 차〉

I. 문제제기	V. 취업모의 가정생활과
II. 관련연구의 고찰	일의 균형을 위한 방안
III. 연구방법	VI. 요약과 결론
IV. 연구결과 및 해석	참고문헌

## 〈Abstract〉

The purpose of this study was to understand the variables affecting the dual role strain and the satisfaction with the life of working mothers, Based on this result, the family policies for the balance between family life and work were proposed.

1) For the family, husband's psychological and behavioral supports were needed to wives as workers. 2) For business, the child care support and services have to be provided for children of both male and female employees. 3) For the government, the policies can be proposed : child care center or support and service in the business, child care program after school hours, insurance policies for child safety, deduction in income taxes corresponding expenditures for child care service.

\* 본 연구는 1994년도 한국학술진흥재단의 공모과제 연구비지원에 의하여 수행되었음.

## I. 문제제기

근대화와 더불어 산업화된 현대 사회는 경제 구조뿐 아니라 가족생활과 그 기능에도 커다란 변화를 가져왔다. 산업화로 인해 대두된 핵가족화는 자녀 양육의 책임을 조부모와 일가친척으로부터 어머니 한 사람으로 한정시켜 어머니의 자녀 양육 기능이 증가되었다. 한편 경제 구조의 변화는 여성의 노동 시장 참여를 요구하게 되었고, 이에 따라 여성 자신의 객관적 요구의 충족이나 가정의 경제적인 이유로 여성의 사회참여는 날로 증가하게 되었다. 노동 시장에서 여성 노동력의 비중은 1963년 총 취업자 중 여성의 비율이 34.9%이던 것이 1975년도에는 36.7%, 그리고 1988년에는 40.1%로 점차 증가된 것으로 나타났다(경제기획원, 1964, 1976, 1989), 전체 경제 활동 인구 중 여성 참가율은 점점 더 높은 비율을 차지할 것으로 전망된다(한국여성개발원, 1988). 이 중 기혼 여성의 경제 활동 참여율은 전체 여성 근로자의 45.5%(5,145,000명)에 달하고 있다(경제기획원, 1989).

이와 같은 여성의 사회 진출 확대에도 불구하고 현실적으로 한국 사회에서 여성이 가사 노동 부담은 여전히 남아 있으며, 특히 육아 문제와 기타 가사노동의 부담이 여전히 여성들의 몫으로 돌리고 있는 실정이다. 또한 사회적으로 볼 때, 여성들의 노동 시장 참여에는 직무 선택의 제약, 임금 차별, 대체 노동력이나 저임금 노동력으로서의 규정과 같은 제약 조건이 작용한다. 이러한 여건에도 불구하고 기혼 여성의 사회 진출은 경제적 이유뿐 아니라 자신의 생활과 노후 보장 등의 이유로 그 비율은 높아질 것으로 생각된다. 이처럼 최근 가사 노동에 전념하던 여성 노동력이 점차 사회적 노동의 담당자로 전환되고 있는 현 상황에서 의식 변화와 아울러 사회적 개선이 필요하며, 이를 위하여 육아 부담의 경감을 위한 대책이나 다양한 직장 선택의 기회를 제시, 부여하기 위한 제도적 여건 마련이 시급하다고 본다.

최근 연구들에서 여성의 취업이 자녀 양육분제로 인하여 많은 곤란을 겪고 있다고 지적하여 이에 대한 일반적인 탁아제도의 양적, 질적, 개선책을 많이

논의하고 있다. 각 가정마다 갖는 어떤 요인에 따라 취업모들의 심리적 상태가 달라지며, 아울러 구체적인 그 상태에서 어떤 사회적 제도가 마련되고 개선되어야 하는지는 연구되고 있지 않은 실정이다. 이런 측면에서 취업으로 인해 많은 갈등을 겪는 취업모들의 정신 건강을 위하여 가정생활과 일의 균형을 가져올 수 있는 방안을 제시하기 위한 자료를 제공한다는 점에서 본 연구의 의의가 있다. 이는 취업 여성 개인뿐 아니라, 가족의 건강과 복지를 증진시키고, 그리고 노동 시장에서도 보다 생산적인 노동력을 확보할 수 있게 되어 전체 사회의 복지 향상과 경제력(향상) 발전을 이룩할 수 있을 것이다.

따라서 본 연구의 목적은 1) 취업모의 특성 및 현실을 파악하고 2) 어린 자녀를 가진 직장 여성의 역할 갈등과 생활 만족도에 영향을 미치는 요인들을 규명하고, 3) 이를 토대로 직장 여성이 균형있는 가정생활과 일의 조화를 이루기 위한 가정, 직장, 정부에서의 제도 개선을 위한 제안을 하고자 한다.

## II. 관련연구의 고찰

1960년대 이후 노동 시장 구조의 뚜렷한 변화로 여성화를 들만큼 여성의 경제 활동은 지속적으로 증가하여 왔다. 이는 양적인 면뿐 아니라 질적인 면에서도 6, 70년대의 여성 노동력이 주로 저연령, 저학력의 단순 인력이었던 것에 비하여, 점차 고학력화, 전문화되고 있는 추세이다. 이처럼 양적으로, 질적으로 여성 노동력이 우리 경제에서 차지하는 비중이 커지고는 있으나, 아직까지 미국등 구미 선진국에 비하여는 훨씬 낮으며, 노동 공급의 단절성등 여성 특유의 취약 조건이 두드러지게 나타난다.

여성의 경제활동은 상대적으로 제한되어 있고, 또 단절성이 높다는 것은 그들의 모성기능과 직결된다. 즉, 여성의 경제활동은 여성의 모성기능과 그로 인한 가정내 역할분담 때문에 남성의 경제활동과는 본질적으로 다른 특징을 갖는다. 시장 노동의 가치외에 가사노동의 가치가 중요한 요인으로 작용한다. 가사노동의 가치는 그 대체가능성에 크게 좌우되어 대체하기가 어려울수록 높은 가치를 지니게 된다. 예

를 들어 영·유아를 가진 기혼 여성의 경우 보육 시설의 미비는 가사노동(육아)의 대체가능성을 저하시킴으로써 경제활동에 제약을 가하게 된다. 같은 맥락에서 다른 조건이 동일할 때 탁아 비용 부담이 클수록 가사 노동의 상대적 가치가 높아지므로 여성의 노동 공급이 줄어든다.

우리나라 여성의 참가 곡선은 M자를 그리고 있다. 즉 여성의 경제활동 참가율은 결혼전 기간에 해당하는 20-24세 연령에서 정점에 달한 후 결혼과 육아로 이어지는 25-29세 연령 중에서 격감하고 자녀가 어느 정도 성장함에 따라 원만하게 증가하다가 45-49세 이후 다시 감소한다(정진화, 1991). 이와 같은 유형은 결혼과 육아가 여성의 경제활동에 얼마나 큰 영향을 주는가를 단적으로 보여주는 것이다. 그런데 이러한 형태의 연령 참가 곡선이 필요한 것은 아니다. 한국이나 일본 등 아시아 국가에서는 뚜렷한 M자를 나타내나 미국이나 캐나다 등지에서는 1980년대 후반부터 M자 형태가 사라지고 있으며, 스웨덴, 덴마크, 노르웨이 등에서는 남성과 똑같은 역U자 형태를 나타내고 있다(ILO, 1991).

그렇다면 여성의 경제활동이 국가별로 이러한 차이를 나타내게 된 요인은 어디에 있는가? 물론 여기에는 사회, 문화적, 경제적인 여러 요인들이 복합적으로 작용하겠으나, 기본적인 원인의 하나는 여성이 가정과 경제활동을 병행할 수 있는 여건의 차이인 것으로 사료된다. 즉 여성은 고유의 모성 기능으로 인하여 탁아시설이나 근무시간의 유동성 등 여성의 육아부담을 덜어주는 대책이 없는 한 경제활동에 많은 제약을 받게 된다. 따라서 육아로 인한 취업의 불연속성을 지양하고 지속적인 인적 자본의 축적을 통한 생산성의 향상을 꾀하기 위해서는 취업에서의 육아에 대한 사회 정책적 지원이 요구되는 것이다.

한편 여성의 경제활동참여율이 낮고 노동공급의 단절성이 높다는 것은 곧 유희인력화되어 있는 비율이 높다는 것을 의미한다. 1989년 현재 취업을 희망하는 여성 비경제활동인구는 132만명으로 남성의 3.5배나 되는데, 이 가운데 50% 이상이 25~39세의 연령층이다. 또한 취업희망 여성의 62%가 시간제 근무를 원하며 25%만이 전일제 근무를 원한다는 사실

은 이들 여성의 대부분이 가사 및 육아의 부담을 지고 있어 직장생활에 과다한 시간을 할애하기보다는 가정생활과 직장생활의 적절한 조화를 원하는 것으로 해석된다(통계청, 1989).

한편, 도시지역의 비취업여성을 대상으로 한 조사에 의하면, 중류층여성의 66%와 저소득층 여성의 73%가 탁아소의 이용이 가능하다면 직업을 갖겠다고 하여 탁아시설의 보급이 기혼여성의 취업에 미치는 영향을 짐작케 한다(한국행동과학연구소, 1990).

이상에서 살펴본 바와 같이, 우리나라 여성의 경제활동은 모성보호제도의 미비로 인하여 많은 제약을 받고 있다. 그러나 여성의 경제활동 참가 욕구가 지속적으로 높아지고 있고, 또 산업구조의 고도화로 효율적인 인력관리가 보다 중요해짐에 따라 여성 인력을 적극 개발하고 활용해야 할 필요성은 더욱 커지고 있다.

이에 맞추어 여러 연구기관과 학회에서 수행되고 있는 탁아실태나, 탁아정책에 관련된 연구는 실로 많다. 기혼 취업여성을 대상으로 한 연구결과에 의하면(한국여성개발원, 1986), 조사대상자의 80% 이상이 자녀양육상의 문제를 안고 있다고 응답하여 직장가정생활의 병행으로 인해 겪는 가장 큰 어려움은 바로 이 자녀양육문제인 것으로 나타났다. 이렇듯 가정주부로서, 직장인으로서의 이중적 역할을 담당함으로써 인해 직업을 가진 어머니는 신체적, 사회적으로 과로상태에 처하게 되는데, 취업여성의 생활 만족에 큰 기여를 하는 요인은 여성이 일을 하고 있는 동안 자녀가 안전하게 양육되는 것이다. 자신이 직장에 가고 없는 동안 자녀가 안전하게 지내고 있는지 염려를 하게 되면, 자기 일에 몰두할 수 없을 뿐 아니라 자신이 가족들에게도 죄책감을 가지게 될 것이다(서영숙, 1990).

또한 고용주를 대상으로 한 조사결과(박숙자, 1988)에서도 고용주들은 여성의 취업을 저해하는 가장 큰 이유로서 여성취업을 위한 사회적 보상책(예를 들어 보육원 등)의 미비로 가정생활과 직업활동을 양립할 수가 없기 때문이라고 생각하는 것으로 나타났다.

이러한 맥락에서 정부에서는 기혼여성의 취업기회

확대에 따른 보육수요증가에 대응하고, 보육에 필요한 적정의 환경과 전문적인 서비스로 아동의 건전한 양육은 물론 저소득층 맞벌이 가정의 자립지원과 가정복지 증진을 도모하기 위한 탁아사업 지원정책을 수립하였다(강윤구, 1992). 그동안 노동부에서는 1987년도에 남녀고용평등법을 마련하여 취업여성의 자녀보육문제를 1989년 9월 아동복지법 시행령을 개정 한 후, 1990년 1월에는 아동복지법 시행규칙의 개정과 함께 보육시설의 설치 및 운영규정을 제정함으로써 보육사업에 대한 법적 근거를 만들며 동시에 국가적인 차원에서 보육사업을 계획, 실시하기 시작하였다.

그러나 이러한 정책이 취업여성을 위해 얼마나 현실적으로 제도화되어 있는가하는 문제는 여전히 남아있다. 남녀고용평등법에 60일의 산전·산후휴가와 1년 이내의 육아휴직이 규정되어 있으나, 제대로 지켜지지 않는 경우가 많다. 또한 영유아 보육법의 시행령 및 시행규칙에서는 여성근로자 500인<sup>1)</sup> 이상의 사업장에 탁아소 설치를 의무화하고 있으나, 1992년 6월 현재 탁아소가 설치된 사업장은 대상 사업장의 8%인 20개소에 불과한 실정이다(동아일보, 1992). 민간 및 가정탁아시설까지 포함하여도 탁아수요를 충족시키기에는 태부족이며, 대부분의 탁아시설이 3세 이상의 아동들을 대상으로 반일제로 운영되고 있어, 영유아를 가진 여성의 취업에 커다란 장애가 되고 있다(한국행동과학연구소, 1990).

기혼여성의 사회진출이 날로 증가하고 있는 요즘, 취업모들이 가정과 경제활동을 병행하면서 갖는 이중역할의 부담을 더이상 개인적인 차원의 분제로 방치할 수 없는 실정이다. 여성노동력이 갖는 취약점을 보완하여 경제활동참가를 확대하고, 노동의 질을 높일 수 있는 보다 구체적이고 효율적인 방안을 모색하는 일은 매우 시급한 일이라 여겨진다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 조사 대상과 자료의 수집

본 연구의 대상은 국민학교 3학년 이하의 자녀를 둔 직장 여성(358명)으로서, 표본의 다양성을 위하여 서울, 부산, 인천, 대전, 광주, 대구 지역에서 직장을 단위로 조사하였으며, 다양한 직장 분포를 갖도록 임의 선정하였다.

본 조사 실시예 앞서 측정도구의 적절성 여부를 알아보기 위해 기술·숙련직, 사무직, 전문직에 종사하는 취업모 20명을 대상으로 개별 면접으로 예비 조사를 실시하였다. 그 결과를 기초로 질문지의 응답범주, 용어, 질문의 표현 등의 내용을 일부 수정하거나 누락시킨 후 다음과 같이 본 조사를 실시하였다. 본 조사는 1995년 1월 9일부터 2월 10일까지 이루어졌으며, 조사방법은 가정생활과 직장생활을 병행하면서 나타날 수 있는 내용으로 구성된 질문지를 이용하여, 면접원이 조사 대상을 직접 방문하여 조사 내용을 설명하게 한 후에 자기 보고식 질문내용은 응답자가 직접 기입토록 하고, 이중 설문 내용은 면접으로 수집토록 하였다.

#### 2. 측정도구

본 연구에서 사용한 측정도구는 크게 두 가지 유형으로 구분되어져 있다.

##### 1) 반구조화된 설문내용

면접으로 측정된 반구조화의 설문은 본 연구자가 국내외 관련연구(구혜령, 1991 : 등예신서 편집부, 1990 ; 박성옥, 1993 ; 이연숙 외, 1991 ; Hock 외, 1988)를 참조하여 작성하였으며 그 내용은 다음과 같다. 첫째 부인과 남편의 각 취업선호성, 직장을 선택할때의 우선순위, 자녀문제나 가정에 어려움이 생

1) 1995년 5월 22일자로 영유아 보육법 시행령이 개정되었다. 이 개정안에 따르면 지금까지 여성근로자 500명 이상 사업장(전국 1백 3곳)에 대해 보육시설설치를 의무화하던 것을 그 기준이 300명 이상(전국 5백 61곳)으로 확대하게 되었다(경향신문).

겼을 경우의 해결방안 등의 조사대상자의 주관적 상황에 대한 내용을 포함하고 있다. 둘째, 출산, 육아 휴직, 복직이나 재취업 가능성과 직장타아 등에 대한 직장의 여건이나 복지환경면에 대한 질문이다. 셋째, 직장에 나가 있는 동안 누가 아이를 돌보고 있으며, 돌보아주는 사람에 대한 만족도와 불만족하다면 그 이유는 무엇인지, 타아의 비용으로 지출되는 정도 등의 현재 타아상황 이외에도 조사대상자가 타아시설을 선택할 때의 가장 우선적으로 고려하는 점이 무엇인지에 대한 질문으로 구성되었다.

## 2) 리커트식 척도의 질문내용

자기보고식 질문지로서 구성된 측정도구는 다음과 같다.

첫째, 성취·소득지향성은 5점척도로 구성된 Career salience questionnaire (Greenhans, 1971)중에서 본 연구 성격에 적합한 8문항으로 조사하였고(신뢰도 계수  $\alpha = .54$ ), 둘째, 직업에 대한 태도는 3점척도로 된 Farel (1980)이 개발한 척도의 일부 문항(8문항)을 사용하였다(신뢰도 계수  $\alpha = .68$ ). 셋째, 남편의 심리적 지지와 가사노동 참여정도는 4점척도로 본 연구자가 11문항으로 개발한 것으로 사용하였으며(신뢰도 계수  $\alpha = .86$ ) 넷째, 직장만족도는 5점척도로 된 Organizational commitment questionnaire (Porter 등, 1974)중에서 5문항을 사용하였다(신뢰도 계수  $\alpha = .83$ ). 다섯째, 타아질적평가는 유아교육과정 중 건강생활, 사회생활등의 6가지 측면에서의 아동 발달에 대한 평가를 3점척도로 실시하였으며(신뢰도 계수  $\alpha = .79$ ), 마지막으로, 취업모의 정신건강상태를 측정하기 위해 실시한 역할긴장과 생활만족도는 모두 5점척도로서 역할긴장 Job-family roie strain (Bohen과 Viveros-Long, 1981) 척도를 사용하였으며(신뢰도 계수  $\alpha = .76$ ) 생활만족도는 Index of well-being(Cambell 등, 1976 : Poter and Garman, 1993 재인용) 척도를 각각 사용하였다(신뢰도 계수  $\alpha = .86$ ).

## 3. 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료의 통계처리는 spss/pc+

를 이용하였다. 먼저 조사 대상자들의 사회인구학적 특성 외 직장 여건, 타아상황등의 주관적, 객관적 특성들을 파악하기 위해 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등을 산출하였고, 취업모의 역할긴장과 생활만족도에 영향을 주는 변인을 규명하기 위해서는 회귀분석을 실시하였다. 이 외에도 측정도구의 신뢰도를 파악하기 위해서는 Cronbach의  $\alpha$ 계수를 산출하였다.

## IV. 연구결과 및 해석

### 1. 취업모의 특성

#### 1) 사회인구학적 특성

조사 대상자의 평균 연령은 33.31세였으며, 학력은 14.20년으로 대체로 교육년한이 높게 나타났으며, 월 평균 가계총소득은 2,286,000원으로 나타났다. 직업은 사무직이 45.5%로 가장 많았고, 그 다음이 기술 숙련직(26.8%), 전문직(22.3%) 순으로 나타났다(표 1).

#### 2) 직장관련특성

조사대상자의 근무년수는 사무직과 전문직의 경우 평균 약 9년인데 비하여 기술, 숙련직은 약 5년으로 훨씬 짧게 나타났다. 하루 근무시간은 다소 비슷한 분포를 보이고는 있으나 이중 사무직(9.54시간)이 가장 높았다. 개인 소득은 전문직(111.45만원)이 가장 높았고, 기술, 숙련직(86.57만원)이 가장 낮았으나, 개인 소득의 가계 소득에 대한 비율은 각각 44.00%, 42.00%로 비슷하게 나타났다(표 2).

#### 3) 심리적 특성

조사 대상자들의 성취지향성은 소득지향성 보다 높았으며, 직업에 대해서는 자기 스스로에게나 자녀들과 관련지어서도 긍정적이었다. 가정내 남편의 지지 측면에서는 심리적 지지에 비해 가사노동 참여를 나타내는 행동적 지지가 낮게 나타나고 있다.

타아의 질적평가 역시 비교적 만족스럽게 나타나고 있으나, 취업모들이 가정생활과 직장일을 병행하면서 나타내는 역할긴장상태는 평균 이하의 점수를

〈표 1〉 조사 대상자들의 사회인구학적 특성

변인	내용	통계치	
		남편 M (SD)	부인 M (SD)
연령 월 평균 월 평균 가족 수	령	35.82 ( 4.37)	33.31 ( 3.89)
	력	15.30 ( 2.24)	14.20 ( 2.40)
	가 계 총 소득	228.60(100.41) 만원	
	총 생활비	103.43( 52.05) 만원	
	족 수	4.35( 1.30)	
		N (%)	N (%)
가족 형태	핵 가족	205( 57.3)	
	확대 가족	98( 27.4)	
	기타	43( 12.0)	
직업	전문직	77 (21.50)	80 ( 22.3)
	사무직	181 (50.60)	161 ( 45.0)
	기술, 숙련직	77 (21.50)	96 ( 26.8)

〈표 2〉 조사 대상자들의 직장관련특성

변인	통계치	전체	전문직	사무직	기술, 숙련직
		M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)
근무년수		8.31( 5.70)	9.24( 6.57)	9.44( 4.87)	5.57( 4.90)
하루 근무시간		9.24( 1.88)	9.02( 1.80)	9.54( 1.27)	9.06( 2.54)
개인소득		97.31(39.03)	111.45(41.52)	97.55(35.80)	86.57(34.65)
개인소득비율 (%)		44.00(11.00)	44.00(10.00)	45.00(10.00)	42.00(12.00)

Note : 개인소득 단위는 만원이고, 개인소득 비율이란 전체 가계소득에 대한 취업주부소득의 비율이다.

나타내고 있는 것은 결국 이러한 역할긴장상태가 생활만족도에 영향을 미쳐 낮은 만족 정도를 나타내는 것으로 보인다(표 3).

## 2. 취업모의 탁아현실

1) 보육상황 : 취업하고 있는 어머니들이 직장 생활과 가정 생활을 병행하는데 있어 가족과 직장에서의 생산적 직장인으로서, 만족스러운 어머니로서 역할을 수행하기 위해서는 자녀의 탁아가 선결되어야 할 문제이다. 현재 우리나라 가정에서 취업모의 자녀들은 주로 친정이나 시부모가 돌보고 있으며 (60.7%), 자녀 교육과 탁아 비용, 탁아시의 건강과 안전에 대

해 불만족하고 있었다. 그리고 이들은 탁아를 고려할 때 직장 근무 시간과 탁아 시간이 얼마나 잘 맞는지, 탁아의 질적 측면인 교육 프로그램, 탁아사의 거리와 위치를 중요하게 생각하고 있었다(표 4). 이러한 사실은 취업모들의 직장에 탁아 관련 시설이나 프로그램이 마련되므로써 해결될 수 있음을 의미한다.

2) 직장복지여건 : 현재 취업모들의 직장 상황은 출산(약 24.5%)과 육아(약 53.1%) 휴직도 불가능한 직장이 상당수 있으며, 가능한 경우도 복직이 어렵거나 불가능한 경우가 평균 51.2%나 되었다. 직장내 탁아 시설은 90% 이상의 직장에서 갖추어져 있지 않았다(표 5).

〈표 3〉 조사대상자들의 심리적 특성

변인	통계치	전체	전문직	사무직	기술, 숙련직
		M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)
성취 지향성		3.17( .67)	3.36( .77)	3.07( .64)	3.21( .63)
소득 지향성		2.59( .65)	2.30( .57)	2.56( .60)	2.84( .72)
직업에 대한 태도		2.38( .37)	2.52( .35)	2.34( .37)	2.35( .36)
직장 만족도		3.61( .79)	3.85( .77)	3.55( .78)	3.49( .79)
남편의 심리적 지지		2.89( .61)	3.16( .47)	2.97( .54)	2.64( .64)
남편의 행동적 지지		2.78( .55)	2.93( .47)	2.82( .52)	2.60( .61)
탁아의 질적 평가		1.85( .44)	1.82( .43)	1.88( .42)	1.85( .47)
역할 긴장 상태		2.93( .52)	2.81( .55)	2.93( .50)	3.00( .55)
생활 만족도		2.42( .58)	2.23( .55)	2.49( .53)	2.50( .63)

Note : 성취, 소득 지향성 5점, 직업에 대한 태도는 3점, 직장 만족도는 5점, 남편의 심리적·행동적 지지는 4점, 탁아의 질적 평가는 3점, 역할긴장 상태는 5점, 생활 만족도는 5점으로 측정하였다.

〈표 4〉 보육상황

보육여건	내용	N (%)
주 양육자	친정, 시부모	198(60.7)
	친인척	23( 7.1)
	교육기관	66(20.2)
	고용인	39(11.9)
돌보는 장소	아이가 사는 집	143(45.3)
	돌보는 사람 집	173(54.7)
탁아 선택시 우선 순위	비용	18( 5.7)
	거리나 위치	64(20.3)
	위생 및 건강 관리	56(17.7)
	교육 프로그램	83(26.3)
	근무와 탁아시간의 조화	94(29.7)
불만족 이유	비용	33(15.6)
	애정 결핍	15( 7.1)
	자녀 교육	72(34.1)
	건강과 안전 소홀	33(15.6)
	기타	57(27.0)
말기는 이유	비용	5( 1.8)
	애정	105(37.8)
	교육	24( 8.6)
	보호	68(24.5)
	다른 대안이 없어서	70(25.2)
	기타	6( 2.2)

3) 일과 가정생활 병행에 대한 인식 : 〈표 6〉에서 보는 바와 같이, 취업모가 직장생활을 하므로써 가장 어려운 일은 자녀 양육과 교육이었고, 자녀이나 가정 생활에 문제가 생겼을 때 이들이 해결하는 방법으로 ‘직장을 그만 두겠다’라고 응답한 경우가 매우 많았다. 그러나 응답자들의 대부분이 취업을 계속하고 싶은 욕구가 높은 것과 비교할 때, 이 결과는 현재 우리나라 취업모들이 겪고 있는 가정과 직장 현실을 반영한 것이라 하겠다. 따라서 취업모들이 직장에서의 근무 시간의 융통성과 유급 휴가와 같은 부수적인 혜택을 중요하게 생각한 조건으로 지적하고 있었다. 또한 특히 사무직 취업모들이 직장의 안정성 문제를 중요 조건으로 지적하는 것은 취업 계속 욕구가 높는데 비해서 우리나라 사무직 여성들이 결혼과 출산으로 퇴직을 요구받거나, 복직 또는 재취업이 어려운 현실을 반영하고 있는 것으로 보인다.

### 3. 역할긴장과 생활만족도에 영향을 주는 요인

1) 역할 긴장 : 전체 대상자들의 역할 긴장에 대한 회귀 분석 결과, 직업에 대하여 부정적 태도를 가질수록( $\beta = -.29$ ), 남편의 심리적 지지가 낮을수록( $\beta = -.16$ ), 소득지향성이 높을수록( $\beta = .13$ ), 현재 탁

〈표 5〉 탁아와 관련된 직장 복지 여건

직장여건	통계치 내 용	전 체	전 문 직	사 무 직	기 술, 숙련 직
		N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
출산 휴직	가 능	260(75.1)	63(79.9)	120(76.4)	64(70.3)
	불 가 능	85(24.6)	16(20.3)	37(23.6)	27(29.7)
	평균개월(M, SD)		11.20(15.65)	5.77( 7.73)	3.91( 4.89)
육아 휴직	가 능	151(45.3)	36(47.4)	70(46.1)	41(47.1)
	불 가 능	181(54.4)	40(52.6)	82(53.9)	46(52.9)
	평균개월(M, SD)		28.67(13.75)	13.03(7.88)	8.73( 7.60)
복지 가능성	쉽 다	153(46.9)	45(59.2)	62(43.4)	40(44.0)
	가능하나 어렵다	109(33.4)	18(23.7)	47(32.9)	38(41.8)
	불가능하다	64(19.6)	13(17.1)	34(23.8)	13(14.3)
직장탁아시설	있 다	26( 7.4)	3( 3.8)	11( 6.9)	12(12.9)
	없 다	324(92.6)	77(96.3)	149(93.1)	81(87.1)

Note : 평균 개월수는 응답자가 실제 사용한 개월수의 평균임.

〈표 6〉 직종별 직업과 가정 생활 병행에 대한 인식

변 인	통계치 내 용	전 체	전 문 직	사 무 직	기 술, 숙련 직
		N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
직장생활을 하므로써 어려운 일	가 사 일	38(11.3)	8(10.5)	16(10.5)	10(11.0)
	본인과 가족건강	22( 6.5)	9(11.8)	7( 4.6)	6( 6.6)
	자녀양육과 교육	261(77.7)	58(76.3)	125(82.2)	67(73.6)
	남편과 가족의 이해	12( 3.6)	1( 1.3)	4( 2.7)	8( 8.8)
자녀나 가정에 문제가 있을때	직장을 그만둔다	159(45.4)	36(45.0)	77(48.7)	38(41.3)
	그 외 다른 방법	176(50.3)	42(52.5)	75(47.5)	48(52.2)
	기 타	15( 4.3)	2( 2.5)	6( 3.8)	6( 6.5)
취업 계속 여부	계 속	170(47.6)	48(60.0)	70(43.5)	44(45.8)
	당분간 계속	169(47.3)	31(38.8)	83(51.6)	46(47.9)
	곧 그만둘 계획	16( 4.5)	1( 1.3)	8( 5.0)	5( 5.2)
중요한 직장조건	근무시간의 융통성	131(37.8)	30(37.5)	52(32.3)	39(40.6)
	현금소득이 높은 경우	33( 9.5)	5( 6.3)	11( 6.8)	15(15.6)
	부수적인 혜택*	53(15.3)	16(20.0)	26(16.1)	10(10.4)
	안정성이 높은 경우	130(37.5)	28(35.0)	69(42.9)	26(27.1)

Note : \* '부수적인 혜택'은 복지 시설, 유급휴가, 작업 환경등이다.

아의 질에 대한 평가가 불만족스러울수록( $\beta = .11$ ), 직장생활과 가정 생활 수행에서 느끼는 역할 긴장감이 높은 것으로 나타났다. 이 중 직업에 대한 태도를 어떻게 갖고 있는가가 가장 영향이 큰 변수였다(표 7). 직종별로 구분하여 보면, 전문직 종사자의 경우는 직

업에 대한 태도와 소득 지향성이 유의한 변수였고, 사무직은 직업에 대한 태도와 직장 만족도, 탁아의 질적 평가가 유의한 영향 변수였다. 기술, 숙련직의 경우는 직업에 대한 태도, 소득 지향성, 남편의 가사 노동 참여가 유의한 변수였다.

〈표 7〉 직종별 역할 긴장 회귀분석

변인	통계치	전체		전문직		사무직		기술, 숙련직	
		B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$
성취 지향성		.02	.03	-.05	-.08	.11	.14	-.02	-.02
소득 지향성		.16	.13**	.23	.28***	-.06	-.07	.20	.26**
직업에 대한 태도		-.41	-.29****	-.48	-.36***	-.39	-.30****	-.48	-.31***
남편의 심리적 지지		-.14	-.16***	-.08	-.08	-.06	-.07	-.12	-.13
남편의 가사노동 참여		.06	.06	.06	.06	-.13	-.13	.22	.22*
직장 만족도		-.05	-.08	.07	.17	-.13	-.20**	-.09	-.13
탁아의 질적 평가		-.13	-.11**	.01	.01	.20	.16**	.16	.14
F		10.76****		3.05***		4.87****		4.25****	
R <sup>2</sup>		.21		.25		.22		.29	

Note : \* p<.10 \*\* p<.05 \*\*\* p<.01 \*\*\*\* p<.001

〈표 8〉 직종별 생활 만족도 회귀분석

변인	통계치	전체		전문직		사무직		기술, 숙련직	
		B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$
성취 지향성		0	0	.16	.22*	.08	.10	-.30	-.27**
소득 지향성		0	0	.13	.13	-.05	-.05	.02	.02
직업에 대한 태도		-.19	-.12*	-.21	-.14	-.20	-.14	-.11	-.06
남편의 심리적 지지		.04	.04	.02	.02	.07	.07	0	0
남편의 가사노동 참여		-.12	-.10	-.43	-.37***	.09	.07	-.17	-.14
직장 만족도		-.17	-.23***	-.16	-.23*	-.23	-.34****	-.07	-.09
탁아의 질적 평가		.05	.04	.22	.17	-.08	-.06****	.05	-.04
역할 긴장도		.32	.29****	.20	.18	.31	.28****	.39	.33***
F		9.21****		2.89***		4.62****		2.70***	
R <sup>2</sup>		.23		.29		.26		.30	

Note : \*p<.10 \*\*p<.05 \*\*\*p<.01 \*\*\*\*p<.001

2) 생활 만족도 : 전체 대상자들의 생활 만족도 회귀분석 결과, 직장과 가정 생활의 역할 수행에서 긴장감이 높을수록( $\beta=.29$ ), 직장에 대하여 덜 만족할수록( $\beta=-.23$ ), 직업에 대한 태도가 부정적일수록( $\beta=-.12$ ) 생활 만족도가 낮은 것으로 나타났다(표 8). 직종별로 살펴보면, 전문직의 경우는 남편이 실제 가사노동 참여가 낮을수록 생활 만족도가 낮았다. 사무직은 직장에 대한 만족도와 역할 긴장도가 유의한 변수였고, 기술 숙련직은 역할 긴장도, 성취 지향성이 유의한 영향 변수였다.

### V. 취업모의 가정생활과 일의 균형을 위한 방안

본 연구의 역할 긴장과 생활 만족도에 대한 회귀분석 결과(표 7, 8 참조) 어린 자녀를 가진 어머니들이 직업인으로서, 어머니로서 역할을 수행하는데서 느끼는 긴장감이 높았고, 가족과 직장 및 탁아 상황이 역할 긴장 정도에 중요한 영향을 미치고 있었다. 이 역할 긴장은 취업모들의 생활 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과와 위에서 언급

〈표 9〉 직장내 탁아 프로그램 제안

제안	통계치	전문직	사무직	기술,숙련직	전체
		N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
근무시간에 대하여					
1. 출퇴근 시간을 융통성 있게 한다		21(26.3)	30(18.6)	24(25.0)	80(25.1)
2. 일주일에 5일만 근무한다		27(33.8)	77(47.8)	29(30.2)	141(44.2)
3. 총 근무시간중 80% 범위내에서 근무 시간을 줄일 수 있다. 그러나 줄인 근무시간에 대한 임금등은 포기한다		5( 6.3)	3( 1.9)	4( 4.2)	12( 3.8)
4. 신분보장은 되면서 시간제로 일한다		14(17.5)	23(14.3)	17(17.7)	56(17.6)
5. 월차나 외출을 제도적으로 보장한다		10(12.5)	11( 6.8)	7( 7.3)	29( 9.1)
자녀 돌보기 지원과 서비스에 대하여					
1. 배우자의 직장변경으로 가족(부부)가 떨어져 있을 경우, 직장을 다른 배우자와 같은 지역으로 옮길 수 있도록 정보를 제공하고, 지원한다		17(21.3)	30(18.6)	14(14.6)	61(20.5)
2. 자녀돌보기, 가족 직장간의 문제점등과 관련 하여 상담 서비스를 제공, 또는 지원한다		10(12.5)	16( 9.9)	14(14.6)	41(13.1)
3. 자녀 탁아와 교육을 위한 기간과 질을 비교, 선택하기 위한 상담과 정보를 제공한다		7( 8.8)	15( 9.3)	12(12.5)	38(12.2)
4. 사정이 여의치 않을 경우 자녀를 맡길 수 있도록 회사내에 응급 탁아시설을 마련한다		40(50.0)	81(50.3)	43(44.8)	169(54.2)

한 우리나라 취업자들의 현실 상황을 고려할 때, 가정과, 직장, 그리고 사회(정부)의 각 측면에서 취업자들의 가정 생활과 일의 균형을 위한 방안을 생각할 수 있다.

#### 1) 가정에서

회귀분석 결과(표 7, 8), 취업자의 역할 긴장도와 생활 만족도에 남편의 지지가 중요한 요인으로 나타났다. 오늘날 소비 생활의 기대 상승으로 부부의 맞벌이가 선호되는 상황에서 부인의 직장 생활에 대한 남편의 심리적, 행동적 지지는 매우 중요하다. 그러나 실제로 아직 많은 부분에서 전통적 성역할이 고정화되어 있는 것이 현실이므로, 부인들이 직장 생활을 하는데 어려움을 겪고 있다. 따라서 연구 결과에서 보이는 바와 같이 가정에서 남편이 가사 노동이나 자녀 양육, 가족 행사들에 역할 분담 등을 통해 보다 많이 참여하고, 심리적으로 직장인으로서 부

인의 역할을 인정함으로써 부인의 역할 긴장이 낮아지고, 생활 만족도를 높일 수 있을 것이다. 이는 결과적으로 가족구성원 모두가 서로 협력과 타협을 통해 개인적으로 행복하고, 이것이 가족 상호간의 관계에 영향을 미치고 남녀 모두가 가정과 직장 생활을 조화롭게 병행함으로써 가족의 결속력을 강화시키므로써 진정한 가정을 이룰 수 있을 것이다.

#### 2) 직장에서

〈표 9〉에서 나타난 바와 같이 현재 취업자들은 융통성있는 근무시간과 5일 근무, 시간제, 월차나 외출의 제도적 보장 등을 요구하고 있다. 이러한 사실은 응답자들이 중요한 직장의 조건으로 근무시간의 융통성을 우선 순위로 지정한 것(표 6)과, 영유아 보육 선택시 우선 순위로 근무와 보육 시간을 고려한다는 응답(표 4)과 같은 측면에서 생각할 수 있을 것이다.

자녀 돌보기 지원과 서비스와 관련해서는 직장내 영유아보육 시설의 마련을 가장 선호하였다. 우리나라 현행법상 여성 근로자 500명 이상인 기업체에 직장내 영유아 보육시설을 의무화하고 있다. 그러나 이는 현실적으로 의무화된 보육 시설을 설치하는 기업주가 극히 적을 수 있어 취업 어머니들이 직장과 자녀 돌보기를 조화한다는 목적을 달성하기에는 거의 불가능한 조항이라 할 수 있으므로 재고되어야 한다. 즉 가정에서 자녀 돌보기를 어머니만 책임져야 할 일은 아니므로 기업의 전 근로자의 복지정책으로서 여성 근로자의 자녀에만 한정하는 것이 아니라 남성 근로자들의 자녀도 기업내 영유아 보육 프로그램 대상에 포함시켜야 할 것이다.

이는 기업내에서 남녀 근로자들의 성 평등 측면에서, 또 모든 직원이 성에 관계없이 일과 가정생활을 조화시킨다는 총체적 복지 차원에서 행해야 할 일이며, 아버지든 어머니든 자녀와 가정, 직장을 위해 보다 효율적인-시간적으로, 비용적으로-보육시설을 선택 이용할 수 있어야 할 것이다. 이는 기업내 직원들의 화합 차원에서도 바람직할 뿐만 아니라 이러한 복지 정책을 통해 보다 생산적인 노동력이 확보될 수 있으리라 생각된다. 또한 취업모들이 보육자 선택시 고려하는 조건에 교육 프로그램이 높은 지지를 받았고<표 4>, 취업모의 역할 긴장도에 현재 이용하고 있는 보육에 대한 질적인 만족도가 유의한 영향 변수였던 <표 7, 8>결과를 생각할때, 직장내에 탁아

시설을 고려할 때, 단순한 시설의 문제를 넘어서 보육자나 보육 프로그램의 질적 측면에 대한 문제가 중요하게 반영되어야 할 것이다. 이는 기업의 사원에 대한 복리정책의 질 향상의 하나가 될 것이다.

3) 정부에서

<표 10>에서 보는 바와 같이 국가 정책 차원에서 제안된 5가지 영유아 보육을 위한 정책 모두 취업모들에 의해 상당한 지지를 받고 있었는데 특히 비용보다 제도의 마련에 현재로서는 보다 관심이 있었다. 이는 현재 우리나라에서 영유아 보육을 위한 제도적 마련이 매우 미흡한 상황에서 당연한 결과라 할 수 있다. 직장내 영유아 보육시설의 설치와 어린이의 방과후 프로그램의 제도화는 최근 활발히 논의되고 있는 문제이다. 방과 후 현재 어린 자녀를 위한 사교육 프로그램이 과도하게 성행하여 가정의 사교육비 증대와 개개 가정의 사교육 프로그램 평가 등에 어려움이 있으므로, 이를 공교육으로 끌어드릴 수 있는 방안이 모색되어야 할 것이다. 또 영유아의 안전 사고에 대한 대책은 시설 측면에서 뿐 아니라 비용적 측면에서도 고려되어야 할 것이다.

이는 영유아의 행동적 특성상 고의나 책임 소재를 따지기 어려운 사고가 발생할 가능성이 많으므로 불필요한 법적 시비나 각 가정의 과도한 비상 지출 등으로 인한 가계에의 부정적 영향을 줄일 수 있는 방법이 될 것이다.

<표 10> 영유아 보육에 대한 국가 정책 제안

제 안	통계치	매 우	약 간	별 로	전 히
		N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
1. 의료보험을 한쪽 부모에게로 일원화한다		125(37.0)	109(32.2)	80(23.7)	23( 6.8)
2. 탁아시설 이용 비용의 일부를 국가에서 부담한다		206(59.9)	120(34.9)	14( 4.1)	4( 1.2)
3. 탁아기관과 교육기관등에서 발생할 수 있는 어린이 안전 사고에 대한 보험처리를 법제화한다		269(78.2)	59(17.2)	11( 3.1)	5( 1.4)
4. 미취학 어린이를 위한 직장 탁아 설치를 현실적으로 제도화한다		274(79.7)	64(18.6)	4( 1.2)	2( .6)
5. 국민학교에 다니는 어린이를 위한 방과후 탁아 프로그램을 제도화한다		253(73.3)	81(23.5)	8( 2.3)	3( .9)

우리나라 세제나 복지 정책은 기본적으로 홑벌이 가정을 근간으로 하고 있기 때문에, 맞벌이 부부는 경제적으로 불리한 경우가 많다. 여성 근로자들은 직접 생산 활동에 참여하여 근로 소득세로써 직접 국가의 복지 정책 기금에 기여하고 있음에도 복지 정책의 혜택을 그만큼 받지 못하고 있다. 특히 여성이 직업을 가지므로써 직업을 갖지 않는 경우에 비해 자녀 돌보기를 위한 보육, 교육 시설 이용이나 비용이 증가한다.<sup>2)</sup> 따라서 직업 여성이 영유아 보육 시설을 이용할 때, 그 비용의 일부를 국가에서 부담하는 것은 충분히 설득력이 있는 제안이라 생각된다. 또 이는 직업 수행을 위한 비용으로서 직업여성들의 소득 공제대상이 되는 방법도 고려될 수 있다.

## VI. 요약과 결론

본 연구의 목적은 어린 자녀를 가진 직장 여성의 역할 갈등과 생활만족도에 미치는 요인들을 규명하여, 가정생활과 일의 균형을 이루기 위한 정책적 제도 개선에 대한 제안을 하고자 한다. 이를 위해 국민학교 3학년 이하의 자녀를 둔 직장여성들을 대상으로 하였으며, 연구 결과, 취업모들은 취업을 계속하고 싶은 욕구는 강했으나, 현재의 직장 상황은 이들이 취업과 가정생활을 조화롭게 병행하기에는 좋지 않았다. 따라서 이들은 자녀의 양육과 교육이 가장 어려운 문제로 느끼고 있었고, 이중역할 긴장도가 높았다. 또한 가정과 직장의 타아 상황이 이중 역할 긴장도에 중요한 영향을 미치고 있었고, 나아가 취업모들의 생활 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 만족스러운 직장인으로서, 어머니로서 역할을 수행하기 위해서는 가정과, 직장, 정부의 측면에서 자녀의 타아 문제가 선결되어야 함을 알 수 있었다.

이러한 결과로 가정에서는 남편이 행동적으로, 심리적으로 부인의 직장 생활에 대한 지지를 보여야

하며, 기업에서는 남녀 근로자들을 모두 영유아 보육 프로그램 대상에 포함시키므로써 직장내 타아 시설 설치를 현실화시키며, 이러한 타아 시설에서 보육 프로그램의 질적 측면이 중요하게 고려되어야 할 요건들이었다. 정부측면에서는 가족 정책의 일환으로서 직장내 영유아 보육 시설의 설치, 방과후 프로그램의 제도화, 영유아 안전 사고에 대한 대책, 타아 시설 이용 비용을 직업 수행을 위한 비용으로 인정하고, 소득공제 대상으로 고려하는 것등을 제안할 수 있겠다.

## 【참 고 문 헌】

- 1) 강윤구. 영유아 보육사업론. 혜화당, 1993.
- 2) 경제기획원. 경제활동연보. 1964, 1976, 1989.
- 3) 경향신문. 1995. 5. 23일자.
- 4) 구혜령. 전문직 취업주부의 역할갈등과 역할대처 전략. 서울대학교 석사학위 청구논문, 1991.
- 5) 동아일보. 1992. 6. 13일자.
- 6) 동아일보. 1995. 5. 17일자.
- 7) 등에신서 편집부. 여성취업과 타아운동. 등에, 1990.
- 8) 박성옥. 3세이하의 자녀를 둔 어머니의 격리불안. 경희대학교 박사학위 청구논문, 1993.
- 9) 박숙자. 한국 여성정책 수립방안을 위한 기초연구, 1988.
- 10) 서영숙. 타아. 교육과학사, 1990.
- 11) 이연숙 외. 맞벌이 가정의 생활실태와 문제. 한국가정관리학회, 1991.
- 12) 정진화. 한국 여성노동력의 구조와 개선방안. 산업연구원, 1991.
- 13) 통계청. 고용구조통계조사보고서, 1989.
- 14) 한국여성개발원. 아동보육에 관한 연구, 1986.
- 15) 한국여성개발원. 타아사업보고서, 1988.
- 16) 한국행동과학연구소. 한국 타아사업의 어제. 오

2) 통상산업부는 1995년 5월 17일자로 여성이 취업고자 할때 인센티브를 강화하기 위해 맞벌이 부부의 경우 부부 양쪽에 대해 각기 연간 54만원의 소득공제를 하도록 하였으며, 또한 6세 미만의 영유아 양육비에 대해 납세자의 소득에 따라 10~20%의 세액 공제를 받을 수 있도록 재정경제원이 지원해 줄것을 요청하였다 (동아일보).

- 늘. 내일. 전국탁아세미나, 1990.
- 17) Bohlen, H. H., & Viveros-Ling, A. Balancing jobs and family life : Do flexible work schedules help? Temple University press, 1981.
- 18) Farel, A. M. Employment and sociodemographic status on school adjustment and competence. *Child Development*, 51, 1980, 1179-1186.
- 19) Greenhaus, I. H. An investigation of the role of career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 1, 1971, 209-216.
- 20) Hock, E., DeMeis, D., & McBride, S. Maternal separation anxiety : Its role in the balance of employment and motherhood in mothers of infants. In A. E. Gottfried & A. W. Children's development : Longitudinal Research. New York : Plenum, 1988.
- 21) ILO. Yearbook of Labour Statistics. 1991.
- 22) Poter, N. N. and garman, E. T. Testing a conceptual model of financial wellbeing. *Journal of Financial Counseling and planning*, 14, 1993, 135- 164.
- 23) Porter, L. W., Steers, R.M., Mowday, R. T. and Boulian, P. V. Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59 (5), 1974, 603-609.