

기혼 여성의 노동이동 가능성: 노동이동의사와 영향요인분석*

Who Would Mobilize in the Labor Market Among Married Women According to Their Attitude Toward Work?*

제주대학교 가정관리학과
부교수 김혜연

Dept of Home Management, Cheju National Univ.

Associate Prof. : Hye-Yeon Kim

● 목 차 ●

- | | |
|------------------|-------------|
| I. 문제의 제기 | IV. 결과 및 해석 |
| II. 이론적 배경 | V. 결 론 |
| III. 연구모델 및 연구방법 | 참고문헌 |

< Abstract >

The purpose of this study was to show the possibility of labor mobility among married women by analysing some variables to have effects on their employment status and willingness to move in the labor market, namely, whether they would willingly enter into/come out the labor market. The personal collecting data were used and one discriminant function and two probit models were employed to analyse the effects to the independent variables. The results of this study were as follows. The very discriminant variables to have significant effects on the employment status of married women were the age of the youngest and the number of children. The willingness to enter into the labor market of unemployed married women was high in contrast as the willingness to keep the job was high among employed married women. The subjective perception on their own health, children related variables, and financial variables were very significant to predict the possibilities to move in the labor market among married women. It was remarkable that the psychological variables, which were related with the attitudes toward the occupation of house wife and employment of married women, were also important. These results showed that first of all, the decision of whether they enter into or come out in the labor market among married women is largely on the basis of the household situation not on the personal capacities of married women themselves.

* 이 논문은 1998년도 제주대학교 발전기금 학술연구비에 의해 연구되었음

I. 문제의 제기

노동시장에서 노동자의 노동이동(labor mobility)¹⁾은 노동력의 공급과 수요의 측면에서 필수적으로 일어날 수 있는 현상이다. 노동이동이 자유롭고 효율적으로 일어난다면 국가나 기업에 있어서 고용증대나 인력의 재배치를 통한 생산성 증대의 효과를 가져올 수 있으며, 개별 노동자의 경우에도 보다 좋은 직업기회나 지위를 가질 수 있는 긍정적 측면을 갖고 있다. 반면 지나친 노동이동은 노동이동 기간에 따른 마찰적 실업으로 인해 실업율의 증가를 초래할 수 있으며 인력대체에 필요한 사회적 비용 및 교육훈련비용과 생산성 저하를 수반할 수 있다. 또한 노동자 스스로도 기업에 대한 소속감이나 직무안정성을 느낄 수 없으며 기술축적 내지 직업경력의 발달을 기대하기 어렵다. 따라서 노동이동은 노동력의 최대한의 효율달성 내지 효율적 사용을 통해 복지를 추구하려는 국가, 기업 및 개인 모두에게 중요한 의미를 갖고 있다.

우리 나라는 일반적으로 평생직장 내지 평생고용이라는 일반적인 신념이 존재하고 있다. 그러나 여성의 경우 결혼, 출산, 자녀양육 등의 여성적 책임을 부과하는 전통적인 성역할태도와 여성노동력의 질을 낮게 평가하고 고용을 기피하는 사회적 관행의 부담을 갖고 노동시장에 참여하게 된다. 따라서 우리나라 여성, 특히 기혼 여성은 노동시장에의 진입과 퇴출이 불연속적으로 이루어져 노동이동이 매우 큰 노동력원으로 자리잡고 있는데, 서구 사회의 여성과 비교해볼 때 상당히 높은 수준이다. 우리나라 여성의 경제활동 참가를 연령별, 국가별로 비교해보면 다른 나라의 여성에 비해 전형적인 M자 형이 나타난다(그림 1 참조). 또한 IMF 경제위기시 여성의 취업비중이 낮아졌고, 직장내에서도 여성이 주된 감원대상이었던 것(중앙일보, 1999; 통계청, 1999)은 우리나라 기혼 여성의 높은 노동이동을 보여주는 예이다.

우리나라 기혼 여성의 상대적으로 높은 노동이동은 노동력의 공급이 매우 유동적, 탄력적으로 이루어지는 데에서 비롯된다. 우리나라 기혼 여성중 대

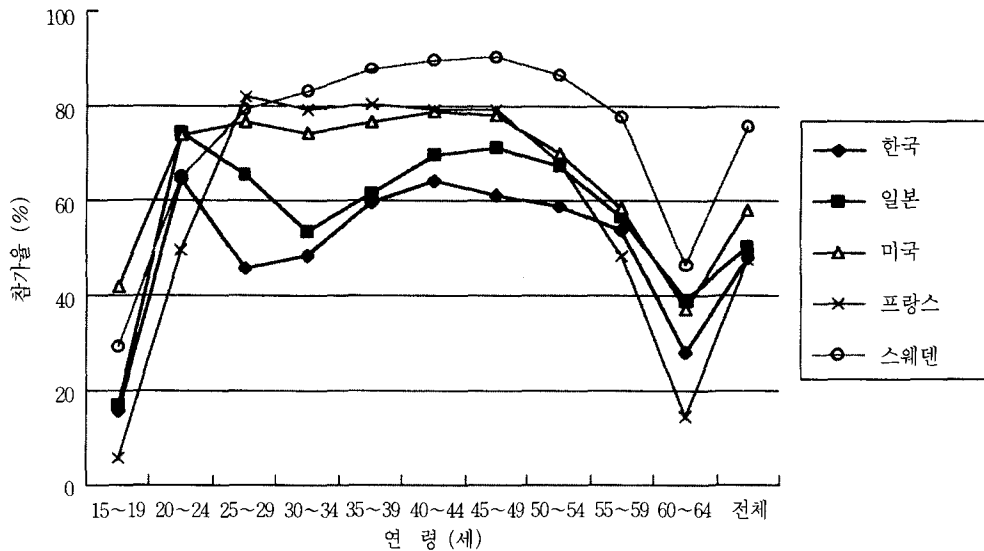
부분의 전업주부²⁾는 취업기회를 얻지 못하거나 자녀양육과 같은 가정적 책임으로 인해 실업상태에 오래 머물지 않고 바로 비경제활동인구로 남게 되는 실망노동자(discouraged worker)여서, 만일 적절한 취업기회만 제공되거나 가정내 상황이 허락된다면 노동시장에 진입하려는 취업의사가 있는 유휴노동력의 성격을 갖고 있다(신영수, 1991).

반면 우리나라에서 기혼 여성의 취업³⁾은 저소득 가정의 경제적 필요성에서 비롯되는 경향이 높고, 일반적으로 수평적, 수직적 직업격리 분포나 불완전, 부분 고용의 열악한 근로조건에 있기 쉽다(김태홍, 1993). 또한 성차별적 고용구조나 가사 및 자녀양육에 대한 역할갈등은 취업 기혼 여성의 직업소명감을 낮추고 노동시장에서 퇴출하려는 취업중단 의사를 갖는데 기여하게 된다.

이와 같은 기혼여성의 노동이동 의사, 구체적으로 비취업 기혼 여성의 취업의사와 취업 기혼 여성의 취업중단 의사는 현재 비취업이나 취업의 상태에서 취업 혹은 비취업의 취업지위로 지위상의 변화를 가져올 수 있다. 즉 기혼여성의 노동이동의사는 개인적 조건이나 직업상황에 의해 형성된 일관된 하나의 노동성향으로 노동시장에 대한 진입과 퇴출의 실제적 노동이동을 초래하는 중요한 심리적 기제로 작용한다(Parnes, 1973).

지금까지 우리 나라에서 이루어진 기혼 여성의

- 1) 노동이동은 협의로는 어느 특정한 공장이나 회사에 있어서의 입직 및 이직을 의미하며 여기에서 이직은 자발적 비자발적 사직, 퇴직, 전직 등을 모두 포함한다. 또한 노동이동은 지역간, 산업간 또는 직종간 노동자의 이동을 의미하기도 하는데, 본 연구에서는 노동시장에서 노동자의 진입 및 퇴출이라는 광의의 의미로 사용한다(Pigors & Myers, 1973).
- 2) 우리나라 기혼 여성의 실업율은 1996년 0.6%와 같이 지속적으로 1%미만의 낮은 수준을 유지해왔는데, 이는 취업상태를 기준으로 비취업 기혼 여성을 비경제활동인구(전업주부)로 분류하는 데에 따른 것이다(통계청, 1997).
- 3) 우리나라 여성의 경제활동 참가율은 지속적으로 증가추세를 보이고 있어 1996년 경제활동에 참가하고 있는 여성의 비율은 48.7%이며 기혼여성의 경제활동 참가율 역시 48.5%로 유사한 수준이다(통계청, 1997).



<그림 1> 여성의 연령별 경제활동 참가율에 대한 국제적 비교

출처: ILO(1992), Labor Statistics, ILO.

경제활동 참가나 노동이동의사에 대한 연구는 많지 않으며 실태분석이 대부분이어서(김태홍, 1993; 노미혜, 김영옥, 1993; 신영수, 1991; 어수봉, 1993) 다양한 영향변수를 실증적으로 규명하지 못했었다. 더욱이 기혼 여성의 취업지위에 따라 경험할 수 있는 심리적 요인 등을 고려한 경우는 거의 없는 실정이다.

이상과 같은 배경에서 본 연구는 우선 일반적인 개인 및 가계의 상황이 기혼 여성의 취업지위에 미치는 영향을 살펴본 후, 기혼 여성의 취업지위에 따라 노동이동의사를 구별하여 이에 대한 일반적 변수 및 심리적 변수들의 영향력을 파악하고자 한다. 즉 비취업 기혼 여성의 취업의사와 취업 기혼 여성의 취업 중단 의사에 영향을 미치는 변수를 분석함으로써, 기혼 여성의 노동이동 가능성을 밝히고 기혼 여성 노동력의 효율적인 활용을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 기혼 여성의 경제활동 참가와 노동이동

지금까지 기혼 여성의 경제활동 참가와 노동이동에 관한 선행연구는 연구의 관점에 따라 몇 가지로 구분할 수 있다.

사회학 및 사회복지 분야에서는 기혼 여성의 노동시장에의 진입과 노동실태에 있어서 흔히 여성에게 불리한 노동조건과 차별적 고용관행에 주목한다. 여기에서는 성역할과 관련된 가치, 태도, 경험 등이 여성의 경제활동 참가와 사회적 지위를 결정하는 주요한 요인이며 따라서 여성 개개인의 문화적, 규범적 태도를 변화시키는 것이 필요하다는 입장을 취한다. 이를 위해서 여성에 대한 교육 뿐 아니라 여성 노동력의 활용을 위한 사회제도와 시설의 중요성이 강조된다(김진향, 1989; 한국여성개발원, 1988; Featherman & Hauser, 1976). 이러한 연구들

은 여성의 자녀양육과 가사책임을 당연한 것으로 받아들임으로써 비판을 받기도 하지만(소콜로프, 이효재, 역, 1990), 기혼 여성의 노동력 활용과 복지를 개선하는 데 기여하고 있다.

산업심리학 및 경영학 분야에서는 기업 내에서의 노동자의 사직(quit), 이직(seperation) 등의 노동이동 행동에 관심을 두고 있다. 이는 노동자의 자발성 여부와 관계없이 노동자의 노동이동이 기업의 분위기와 생산성 저하에 영향을 줄 수 있기 때문이다. 즉 노동자보다는 기업 내지 조직의 경영 성과에 초점을 두고 있다고 할 수 있는데, 노동자의 노동이동을 막기 위해 노동자 개인의 특성파악 뿐 아니라 사기진작, 친밀한 인간관계의 형성, 조직내 근로조건 개선을 도모하는데 주력하고 있다(윤석천, 1984; 최길상, 1992; Mobley, 1982; Spencer & Steers, 1981). 이러한 연구의 대부분은 여성노동자 특히 기혼 여성의 노동이동이 크다는 것을 지적하고 있지만, 기혼 여성을 대상으로 한 실증연구는 거의 없는 실정이다.

한편 가정학 분야에서는 기혼 여성의 경제활동과 관련하여 많은 연구성과가 있어왔다. 기혼 여성의 경제활동이 증가하면서 일찍이 이중역할 부담 및 역할 갈등의 심각성과 자녀양육시설의 중요성을 지적해왔다(김은주, 1979; 임숙재, 1983; Foster, 1988). 가정학에서 취업 기혼 여성의 가정생활과 직업활동에서 겪게 되는 일반적인 어려움에 관심을 두었다고 한다면, 신가정경제학과 노동경제학에서 일련의 연구들은 기혼 여성의 경제활동을 경제적 요인에 의해 설명하고 있다. 이들에 의하면 노동자의 노동이동은 우선 임금격차, 즉 임금이나 보상이 낮은 곳에서 높은 곳으로 이루어지게 된다. 이러한 입장을 저임금 부문의 노동자를 축출하는 기능을 중시하여 노동이동의 방출가설(push hypothesis)이라고 하는데, 이후에 노동력이 임금과 관계없이 취업기회가 많은 부문으로 이동한다는 노동이동의 흡인가설(pull hypothesis)이 대두된다(Hicks, 1932; McCormick, 1969을 최길상, 1992에서 재인용).

이러한 경제구조적 요인 이외에 개인의 합리적인 선택을 강요할 경우 노동자의 노동이동은 노동이동에 의한 혜택(benefit)과 비용(cost)에 의해 좌우되며

다음과 같은 식으로 나타낼 수 있다(Ehrenberg & Smith, 1994).

$$\text{현재 순혜택의 가치} = \sum_{t=1}^T \frac{B_{jt} - B_{ot}}{(1+r)^t} - C$$

여기에서

B_{jt} = t 연도에 새직업(j)로부터 얻었던 효용

B_{ot} = t 연도에 과거직업(o)로부터 얻었던 효용

T = 직업 j 에서 예상(연간)노동시간

r = 할인율

C = 이동자체로부터 효용상실(직접적 및 심리적 비용)

기혼 여성은 남성 노동자와 달리 노동이동에 의한 혜택과 비용에 있어서 가사노동시간이 갖는 가치를 고려하게 된다. 즉 기혼 여성은 노동시장에서의 시간가치인 시장임금(W)과 가정에서의 시간가치인 유보임금(W^*)를 비교하게 되는데, 시장임금이 유보임금보다 적다면 노동시장에 참여하지 않는 선택을 하게 된다. 흔히 어린 자녀, 특히 6세 미만의 미취학 연령의 자녀가 있는 기혼 여성의 경제활동 참여율이 낮은 것은 바로 유보임금의 가치가 높아지기 때문으로 설명된다(Becker, 1975; Heckman, 1974). 그러나 기혼 여성의 유보임금의 가치는 기혼 여성의 개인적 능력, 선호 및 심리적 요인에 의해서도 달라질 수 있다.

2. 선행연구 및 관련변수의 고찰

노동시장의 조건을 고려하지 않는다면 어떤 노동자의 노동시장에 대한 진입과 퇴출의 노동이동 행위는 일반적으로 노동자의 개인적 능력에 의해 좌우되기 쉽다. 기혼 여성의 연령과 더불어 교육수준, 건강 등은 경제활동에 참가할 수 있는 인적 자본의 질에 영향을 미치는 것으로 간주되어왔다(Becker, 1975; Schultz, 1961). 개인의 연령과 교육수준은 경험과 지식의 축적을 의미하는 경우가 많아 경제활동 참가와 정적 관계를 갖는 것으로 가정된다. 그러나 우리나라 기혼 여성의 경우 연령은 가정내 역할 책임을 나타내는 생활주기단계와 밀접한 관련이 있어서 인적 자본의 기능은 갖지 못하는 경향이 있다

(통계청, 1997). 또한 서구의 경우 기혼 여성의 교육 수준과 경제활동 참가율에는 강한 정적 관계가 나타나는 반면(Molm, 1978; Waite, 1980), 우리나라에서는 교육수준이 높은 기혼 여성일수록 유보입금을 증가시키거나 남편의 직업지위와 소득효과로 인해 경제활동 참가가 낮아지는 효과가 나타난다(노미혜, 김영옥, 1992). 건강상태는 경제활동을 지속시킬 수 있는 중요한 인적 자원으로 건강에 따라 노동시장 진입과 퇴출에 대한 노동이동 의사 및 행위에 영향을 미치는 것으로 나타났다(김태홍, 1993; Quinn, 1977).

기혼 여성의 경제활동 참가는 일차적인 부양 책임이 가장인 남편에게 있으므로 이차 소득자로서의 성격을 갖게 된다. 즉 기혼 여성의 노동이동은 남편을 포함한 타가족원의 소득, 직업지위 및 가계재정 상태에 의해 좌우되는 경향이 높다. 서구에서도 저소득 가정 및 편모 가정의 기혼 여성의 경제활동 참가율이 높게 나타나며(Granovetter, 1988), 우리나라에서도 타가족원의 소득이 있고 가계 재정상태에 여유가 있을수록 경제활동 참가율이 낮은 것으로 나타났다(신영수, 1991; 양승주, 1993). 따라서 기혼 여성의 자아실현 욕구의 증가가 취업의 원인으로 대두되고 있기는 하지만 기혼 여성의 가장 주된 이유는 경제적 문제이다. 취업 기혼 여성의 임금의 가계에 대한 기여도는 저소득일수록 크며, 생계유지뿐 아니라 맞벌이에 의한 생활수준의 향상에 대한 욕구는 기혼 여성의 경제활동 참가와 유지에 기여하게 된다(Eggebeen & Hawkins, 1990).

Smith-Lovin과 Tickamyer(1978)는 자녀의 존재 자체가 기혼 여성의 취업 가능성을 낮춘다고 하였는데, 이와 같이 자녀, 특히 어린 자녀의 존재는 기혼 여성의 노동시장 진입과 퇴출의 노동이동에 대한 가장 강력한 영향요인으로 알려져왔다. 즉 자녀 양육은 기혼 여성의 주된 책임이기 쉽고 어린 자녀 일수록 시간 집약적인 돌보기가 요구된다. 따라서 어린 자녀가 있는 기혼 여성은 시간제약으로 인해 적절한 직업을 갖지 못하게 되며 갖는다 할지라도 보다 융통적인 노동조건을 찾아 더 빈번하게 노동이동을 해야 한다(Felmler, 1982). 양승주(1993)의 여

성취업 실태조사에서도 기혼 여성의 경제활동에 가장 큰 영향력을 가졌던 변수는 어린 자녀의 존재여서 6세 미만 자녀를 가진 기혼 여성은 그렇지 않은 여성에 비해 경제활동에 참가할 확률이 17.5% 감소하는 것으로 나타났다. 또한 김태홍(1993)에 따르면 비취업 기혼 여성의 62.4%가 취업의사가 없었는데, 44.6%가 자녀양육 및 교육을 이유로 들었다. 따라서 비취업 기혼 여성은 자녀가 성장함에 따라 시간에 여유가 생기게 되면 취업의사를 가질 가능성이 높아진다.

현재의 직무와 지위에 대한 만족과 불만족은 노동이동에 영향을 미치는 또 다른 요인이다. 1964년 Vroom이 동기이론에 있어서 직무만족의 중요성을 언급한 이래, 직무에 대한 만족감은 이직과 부적 관계가 있는 것으로 알려져 왔다(유병위, 1982; Mobley, 1982). 임재섭(1992)은 이직이 빈번한 대구 지역 섬유제조업 19업체 종사자를 대상으로 이직의 원인을 조사하였는데, 대부분이 자기발전, 임금 및 승진 등의 보상, 직무내용 등이 이유였다. 이러한 의미에서 전업주부 397명을 대상으로 한 문숙재, 김혜연(1994)의 연구는 주목할 만하다. 여기에서 전업주부는 절대적으로 볼 때 취업 주부에 비해서 전업주부에 대한 사회적 인식이 약간 높다고 인식하며 주부역할을 통해 높은 심리적 만족감과 성취감을 느끼고 있지만, 취업주부와 상대적으로 비교했을 때 가계경제에의 기여와 사회적 성취에 대해 높은 불만족을 나타냈다. 이 결과는 비취업 기혼 여성의 노동시장에 대한 진입에 있어서 경제적 배경 뿐 아니라 주부역할에 대한 태도와 가치관 같은 심리적 요인이 영향을 줄 수 있음을 반영하는 동시에 이러한 요인들이 역으로 취업 기혼 여성의 노동시장 퇴출에 고려되어야 함을 시사해준다. 취업 기혼 여성의 경우 취업에 의한 임금, 사회적 지위 및 자아실현과 성취감 등은 주부역할에서는 획득할 수 없는 보상으로 취업을 유지하게 하는 중요 원인으로 지적된다. 반면 취업 기혼 여성은 여성적 책임으로 인해 심각한 역할갈등을 경험하게 되며 이는 직업에 대한 소명감을 낮추고 직업적 변화나 노동시장에서의 퇴출과 같은 노동이동을 하게 된다(안드레, 한국여

성개발원, 역, 1987; Bielby, 1992).

한편 기혼 여성의 노동이동의사에 관한 실증연구는 거의 찾아볼 수 없는데, 이근희, 조명기(1991)는 생산직 여성 537명을 조사한 결과 현재 이직의사를 갖고 있다고 응답한 여성은 51.9% 이직의사가 없던 여성은 30.9%로 나타났다. 이직의사의 가장 중요한 이유는 결혼 등의 개인사정이었고 그 다음이 저임금이었다. 1993년도 한국가구패널조사(KHPS)자료로 비취업 기혼 여성 592명의 취업의사를 분석한 김혜연, 김순미(1997)의 연구에서는 25.2%가 취업의사가 있었던 반면 74.8%는 취업의사가 없어 대부분 취업의사가 없었다. 이러한 취업의사에 유의한 영향을 미쳤던 변수는 자녀수, 6세 미만 자녀존재와 같은 자녀관련변수, 연령, 교육수준 등의 개인관련변수 및 비근로소득, 주관적 경제인식 등의 재정관련변수였다. 이들의 또 다른 연구(김순미, 김혜연, 1998)에서는 동일한 자료로 취업 기혼 여성의 노동이동 의사, 즉 현재 직업을 그만두거나 바꿀 의향을 분석하고 있는데, 314명 중 노동이동 의사가 있었던 여성은 22.0%, 나머지 78.0%는 노동이동 의사가 없어 현재 직업을 유지하고 싶어하는 경우가 대부분이었다. 이러한 노동이동 의사는 결혼상태, 자녀수, 6세 미만 자녀의 존재와 같은 여성적 책임에 의해 유의한 영향을 받는 것으로 나타났다.

III. 연구모델 및 연구방법

본 연구는 우선 기혼여성의 취업지위를 판별할 수 있는 영향변수를 분석한 후 취업지위에 따라 비취업 기혼 여성의 경우 취업의사, 취업 기혼 여성의 경우 취업중단의사로 노동이동 의사를 파악하고 이에 영향을 미치는 변수를 분석함으로써 기혼 여성의 노동이동 가능성을 예측하는데 그 목적을 두었다. 이러한 본 연구의 연구목적 달성을 위해 선행연구를 기초로 다음과 같은 연구모델을 설정하였다.

기혼 여성의 취업지위 = f (개인변수, 가계 관련 변수)

비취업 기혼여성의 취업의사 = f (개인변수, 가

계관련변수, 심리적 변수)

취업 기혼여성의 취업중단의사 = f (개인변수, 가계관련변수, 직업관련 변수, 심리적 변수)

여기에서 기혼 여성의 취업지위는 현재의 취업을 하고 있는지에 따른 직업상태, 즉 비취업 기혼 여성 혹은 취업 기혼 여성의 지위를 의미한다. 비취업 기혼여성의 취업의사는 기회가 주어진다면 직업을 갖고 싶은지의 여부를 뜻하며, 취업 기혼여성의 취업중단의사는 기회가 주어진다면 직장을 그만두고 싶은지의 여부를 의미한다. 각 모델의 설명변수는 비교를 위해 취업 기혼 여성의 직업관련변수를 제외하고 동일한 변수들을 고려하였다. 개인변수에는 기혼 여성의 연령, 교육수준, 건강상태가 포함되었고, 가계관련변수로는 자녀수, 막내자녀연령과 같은 자녀관련변수와 함께 경제적 상태를 나타낼 수 있는 남편직업지위, 가계소득, 가계지출 및 가계경제에 대한 주관적 인식이 포함되었다. 심리적 변수는 시간제약감, 취업주부에 대한 긍정적 인식, 자아실현 추구정도와 주부직에 대한 만족도로 구성하였다. 또한 취업 기혼 여성의 취업관련변수에는 가계관련변수와의 상관관계로 인해 취업소득 대신 취업지위를 포함시켰으며, 그밖에 가계기여에 대한 인식 및 역할갈등을 포함시켰다. 본 연구에서 사용된 구체적인 변수의 정의 및 측정방법은 <표 1>과 같다.

2. 연구방법

1) 표본

본 연구의 자료는 개인적으로 수집된 것으로 조사대상자는 서울에 거주하는 기혼여성이며 비취업 기혼여성과 취업 기혼여성 각 집단의 특성과 취업 특성 등을 고려한 층화표집방법에 의해 표집되었다. 이 때 취업에 대한 태도에 영향을 미칠 수 있는 가정적 조건의 영향을 고려하여 남편과 자녀가 있고, 첫 자녀의 연령이 18세 이하인 기혼여성으로 연구대상을 한정하였다. 또한 취업 기혼여성의 경우 가정내 부업가정, 남편과 같이 자영업을 하거나 가정과 직장이 맞붙어 있는 자영가정은 제외하였다. 조사는 1994년 11월 7일부터 1995년 2월 6일에 걸친

<표 1> 변수의 정의 및 측정방법

변수	정의 및 측정방법
종속변수	
취업지위	현재 취업 혹은 비취업의 취업상태
취업에 대한 태도에 의한 노동이동 의사 취업 의사	기회가 주어진다면 직업을 가질 의사 1=있음, 0=없음
취업중단의사	기회가 주어진다면 직업을 그만둘 의사 1=있음, 0=없음
설명변수	
개인변수	
연령	기혼 여성의 연령
교육수준	기혼 여성의 교육정도(년)
건강상태(4)	건강상태에 대한 인식 1=매우 나쁘다 3=보통 5=매우 좋다
가계관련 변수	
자녀수	1=1명, 0=2명 이상
막내자녀연령	4세이하 1=있음, 0=없음
	5세-7세 1=있음, 0=없음
	8세-13세 1=있음, 0=없음
	14세이상 1=있음, 0=없음
남편직업지위	단순직 및 고용직 1=해당, 0=기타
	자영업 1=해당, 0=기타
	사무, 기술직 1=해당, 0=기타
	전문, 관리직 1=해당, 0=기타
가계소득	기혼 여성의 소득을 제외한 가계의 월평균소득액(만원)
가계지출	가계의 월평균 생활비(만원)
가계경제에 대한 주관적 인식(3)	가계의 경제적 상태에 대한 주관적 인식 1=매우 나쁘다 3=보통 5=매우 좋다
심리적 변수	
시간제약감(2)	일을 하는데 있어서 시간제약감 1=전혀 그렇지 않다 3=보통 5=매우 그렇다
취업주부에 대한 긍정적 인식(2)	전업주부보다 취업주부에 대해 긍정적인 인식 1=전혀 그렇지 않다 3=보통 5=매우 그렇다
자아실현추구(1)	기혼 여성의 자아실현추구정도 1=전혀 그렇지 않다 3=보통 5=매우 그렇다
주부직에 대한 만족도(1)	주부를 직업으로 간주했을 때 주관적인 만족도 1=가장 불만족 5=보통 10=매우 높다
취업관련 변수*	
취업 기혼 여성의 직업지위	단순직 및 고용직 1=해당, 0=기타
	자영업 1=해당, 0=기타
	사무, 기술직 1=해당, 0=기타
	전문, 관리직 1=해당, 0=기타
가계기여에 대한 인식(1)	취업소득이 생활비에 기여하는 것에 대한 인식 1=전혀 그렇지 않다 3=보통 5=매우 그렇다
역할갈등(2)	자녀와 관련된 역할갈등 1=전혀 그렇지 않다 3=보통 5=매우 그렇다

() 안의 숫자는 문항수

* 취업 기혼 여성에만 해당되는 변수

예비조사와 본조사로 실시되었으며, 면접을 통해 설문지를 작성하는 방법으로 비취업 기혼여성 364명, 취업 기혼여성 348명을 조사하였다. 이 중 본 연구의 모델에 따라 사용된 최종표본은 비취업 기혼여성 306명, 취업 기혼여성 272명, 총 578명이었다.

2) 분석방법

조사대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도, 평균, 백분율(%)를 산출하였다. 기혼 여성의 취업지위에 대한 영향요인이 취업지위를 판별하는데 얼마나 기여하는지를 알아보기 위하여 판별분석을 실시하였다. 판별분석시 군집분석을 사용하여 각 개체의 특성을 거리로 환산하여 가까운 대상들을 몇 개의 동일한 집단으로 묶어 분류하였으며(오택섭, 1998), 판별함수의 명중률(hit ratio)를 제시하였다. 영향을 미치는 변수는 판별분석을 통해 파악하였고, 비취업 기혼여성의 취업의사나 취업 기혼여성의 취업중단 의사는 모두 이항변수였으므로 이에 대한 설명변수의 영향력은 Probit 분석을 통해 분석하였다. 독립변수가 종속변수에 미치는 영향력을 분석하기에 앞서 모든 변수의 상관관계를 분석한 결과 .05미만에서 유의하였으며, 다중공선성을 확인한 결과 VIF값은 10미만이었다.

IV. 결과 및 해석

1. 조사대상자의 일반적 특성

본 연구의 조사대상자의 일반적 특성은 <표 2>와 같다.

본 연구의 조사대상자인 기혼 여성 578명 중 비취업 기혼 여성은 306명이었고 취업 기혼 여성은 272명이었다. 취업여부와 관계없이 본 조사대상자는 평균적으로 30대 후반이며 고졸 정도의 교육수준이었고 중간 수준 정도의 건강상태를 갖고 있는 것으로 보고하였다. 비취업 기혼 여성은 자녀수가 2명 이상인 경우가 많았으며, 막내자녀 연령은 학령기를 기준으로 구분하였을 때 그 비율이 대략 비슷하였

다. 남편의 직업은 전문, 관리직과 자영업인 비율이 다소 높았으며, 약 178만원의 가계소득과 약 118만원의 생활비를 지출하는 것으로 나타났다. 한편 취업 기혼여성은 자녀수가 1명 인 경우와 2명 이상인 경우의 분포가 대략 비슷하였고 막내자녀의 연령은 4세 이하인 경우가 가장 많아 비취업 기혼 여성의 경우와 대조적이었는데, 이것은 젊은 기혼여성이 취업하는 경향을 보여주는 것으로 사료된다. 남편의 직업지위는 사무, 기술직과 전문, 관리직인 비율이 높았으며, 취업 기혼 여성의 직업지위는 사무, 기술직이 가장 많았다. 타가족원의 소득이라는 점에서 비취업 기혼 여성의 가계소득이 더 높았지만 기혼 여성의 취업소득을 포함시킬 경우 비취업 기혼여성에게 비해 상대적으로 높은 가계소득과 가계지출을 갖고 있는 것을 알 수 있다. 가계의 경제적 상태에 대해서는 취업여부와 관계없이 기혼 여성 모두 보통 수준인 것으로 인식하였다. 전업주부에 비해 취업주부를 긍정적으로 인식하는 정도와 자아실현 추구 정도에 있어서는 취업 기혼여성의 인식 정도가 약간 높았지만 큰 차이가 나타나지 않았다. 그러나 취업 기혼여성은 비취업 기혼여성에게 비해 뚜렷하게 시간 제약감을 느끼고 있었으며 주부직에 대해서도 만족감이 낮은 편이었다. 취업 기혼 여성은 자신의 소득이 가계에 기여하고 있다고 생각하고 있었던 반면 역할갈등도 많이 느끼고 있는 것으로 나타났다.

한편 비취업 기혼 여성 중 취업의사가 있는 경우는 82.0%였고 취업의사가 없는 경우는 18.0%인 것으로 나타나 대부분의 비취업 기혼 여성이 노동시장 진입의 노동이동 의사를 갖고 있는 것으로 나타났다. 이와 대조적으로 취업 기혼여성은 66.9%가 취업중단 의사가 없었던 반면 취업중단 의사가 있다고 응답한 경우는 33.1%여서 노동시장 퇴출의 노동이동 의사를 갖고 있지 않는 경향이 더 높아 비취업 기혼 여성의 노동이동 가능성이 더 큰 것으로 나타났다.

2. 기혼 여성의 취업지위에 영향을 미치는 요인

기혼 여성의 취업지위를 판별할 수 있는 영향요

<표 2> 조사대상자의 일반적 특성

(단위: 명, %)

변수	집 단	비취업(N=306)	취업(N=272)	전체(N=578)
범주형 변수		빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)
노동이동 의사	취업의사 없음	55(18.0)		
	취업의사 있음	251(82.0)		
	취업중단의사 없음		182(66.9)	
	취업중단의사 있음		90(33.1)	
기혼여성교육수준	중졸이하	39(12.7)	20(7.4)	59(10.2)
	고졸	165(53.9)	125(46.0)	290(50.2)
	전문대졸이상	102(33.3)	127(46.7)	229(39.6)
자녀수	1명	78(25.5)	121(44.5)	199(34.4)
	2명 이상	228(74.5)	151(55.5)	379(65.6)
막내자녀연령	4세이하	68(22.2)	121(44.5)	189(32.7)
	5세-7세	76(24.8)	48(17.6)	124(21.5)
	8세-13세	87(28.4)	55(20.2)	142(24.6)
	14세이상	58(19.0)	35(12.9)	93(16.1)
남편직업지위	단순, 노무직	48(15.7)	18(6.6)	66(11.4)
	자영업	96(31.4)	49(18.0)	145(25.1)
	사무, 기술직	51(16.7)	111(40.8)	162(28.0)
	전문, 관리직	111(36.3)	94(34.6)	205(35.5)
기혼여성직업지위	단순, 노무직		49(18.0)	
	자영업		59(21.7)	
	사무, 기술직		144(52.9)	
	전문, 관리직		20(7.4)	
연속 변수		평균(SD)	평균(SD)	평균(SD)
기혼여성의 연령		37.00(5.42)	34.78(5.92)	35.95(5.76)
기혼여성의 교육년수		12.72(2.36)	13.53(2.37)	13.10(2.40)
건강상태(1-5점)		3.17(0.83)	3.32(0.71)	3.24(0.78)
가계소득(만원/월)		178.14(78.44)	149.99(66.40)	164.89(74.30)
가계지출(만원/월)		118.10(56.16)	138.58(86.44)	127.74(72.67)
가계경제에 대한 주관적 인식(1-5점)		3.00(0.86)	3.35(0.73)	3.16(0.82)
시간제약감(1-5점)		2.91(1.03)	3.68(0.83)	3.24(0.78)
취업주부에 대한 긍정적 인식(1-5점)		3.30(0.83)	3.49(0.81)	3.39(0.82)
자아실현추구정도(1-5점)		3.75(0.81)	3.86(0.75)	3.80(0.78)
주부직에 대한 만족도(1-10점)		6.33(1.82)	5.40(2.00)	3.80(0.78)
가계기여에 대한 인식(1-5점)			3.87(0.86)	
역할갈등(1-5점)			3.87(0.87)	

* 결측값으로 인해 빈도의 총합에 차이가 있음

인을 분석하기 위해 판별분석을 실시하였으며, 두 개의 정준판별함수(canonical discriminant functions) 중 정준상관관계가 높은 함수를 선택하여 판별함수 계수를 제시한 결과는 <표 3>과 같다. 전체 모델은 .001수준에서 매우 유의한 것으로 나타났고 고유치(eigen value)는 0.33이었다.

<표 3>에 제시된 바와 같이 계수의 크기에 의해 변수들의 판별력을 파악하였을 때 기혼 여성의 취업지위에 기여도가 가장 높은 변수는 기혼여성의 연령이었으며, 그 다음은 막내자녀의 연령이 14세 이상인 경우, 자녀수의 순으로 나타났다. 또한 남편의 직업지위가 단순, 노무직인 경우와 막내자녀의

〈표 3〉 기혼 여성의 취업지위에 대한 판별분석 결과

변수	standardized coefficient
개인변수	
기혼여성의 연령	-59.36
기혼여성의 교육수준(고졸)	
중졸이하	2.45
전문대졸이상	4.21
건강상태	6.95
가계관련변수	
자녀수(2명이상)	10.39
막내자녀연령(4세이하)	
5세-7세	1.18
8세-13세	-7.13
14세이상	-20.39
남편직업지위(사무, 기술직)	
단순, 노무직	7.29
자영업	2.62
전문, 관리직	2.59
가계소득	0.03
가계지출	-0.01
상수	-59.36

연령이 8세-13세인 경우가 비슷한 판별력을 갖고 있었고, 그 다음은 기혼 여성의 교육수준의 순이었다. 이상과 같은 결과는 일반적으로 기혼 여성의 연령과 자녀의 연령간의 상관관계가 높다는 사실을 고려할 때 우리나라 기혼 여성의 취업지위에 있어서 자녀관련변수의 영향력이 크다는 것을 보여준다고 할 수 있다. 다시 말해 이는 우리나라 기혼 여성의 경제활동 참가가 여성 자신의 인적 자본보다는 자녀의 수나 어린 자녀의 존재에 의해 결정되는 경향이 높다는 선행연구결과(김순미, 김혜연, 1998; 양승주, 1993; 진수희, 1992)와 일치한다고 할 수 있다. 이와 더불어 남편의 직업지위가 단순, 노무직인 경우 다른 직업지위에 비해 판별력이 높게 나타난 것은 남편의 직업지위나 소득이 기혼 여성의 취업지위에 영향을 미친다는 양승주(1993), Eggebeen과 Hawkins(1990) 등의 연구결과와 맥을 같이하는 결과라고 하겠다.

기혼여성의 취업지위를 판별하기 위해 선택된 개인변수 및 가계관련변수가 실제로 얼마나 정확하게 기혼 여성의 취업지위를 판별할 수 있는지를 검정

〈표 4〉 기혼 여성의 취업지위에 대한 각 유형의 판별확률
(단위: 명, %)

실제집단	예측 집단	
	비취업 기혼여성	취업 기혼여성
비취업 기혼여성 (305)	236 (77.38)	69 (22.62)
취업 기혼여성 (272)	90 (33.09)	182 (66.91)
명중율	50.00	

한 결과는 〈표 4〉와 같다. 실제 비취업 기혼여성집단이 예측된 비취업 기혼여성집단을 올바르게 판별할 경우가 77.38%로 가장 높았으며, 가장 낮은 확률은 실제 비취업 기혼여성집단으로 취업 기혼여성의 예측집단을 판별할 경우인 22.62%였다. 선택된 독립변수들이 기혼 여성의 취업지위를 판별하는 명중률, 즉 총 판별력은 50.00%인 것으로 나타났다.

3. 비취업 기혼여성의 노동이동의사에 영향을 미치는 요인

비취업 기혼여성의 노동이동의사, 즉 취업의사를 종속변수로 하고 비취업 기혼여성의 개인변수, 가계관련변수 및 심리적 변수가 미치는 영향을 파악하기 위해 Probit 분석을 실시한 결과는 〈표 5〉와 같다.

비취업 기혼여성은 건강상태가 좋을수록 취업의사를 갖고 있을 확률이 높은 것으로 나타나 건강이나 빠 취업의사를 갖고 있지 않았던 김태홍(1993)의 조사와 일치된 결과를 보였다. 자녀수가 많을수록 그리고 막내자녀의 연령이 4세이하인 경우에 비해 막내자녀가 8세-14세인 경우 비취업 기혼 여성은 취업의사를 갖고 있을 가능성이 높았다. 이것은 자녀수에 따른 자녀양육의 부담증가보다는 자녀의 연령증가와 관계가 있을 것으로 생각된다. 또한 막내자녀 연령의 영향에 대해서는 아주 어린 자녀가 있을 때는 자녀에 대한 책임으로 인해 취업의사가 없을 수 있지만, 자녀가 14세 이상일 경우에는 기혼 여성이 연령적으로 혹은 노동시장여건을 고려할 때 취업의사가 없거나 자녀의 입시문제로 인한 자녀에 대한 부담 증가 등을 원인으로 생각해볼 수 있다.

<표 5> 비취업 기혼여성의 취업의사에 대한 Probit 분석 결과

변수	coefficient	Standard Error
개인관련변수		
기혼여성 연령	-0.030	0.025
기혼 여성 교육수준	0.055	0.053
건강상태	0.436***	0.131
가계관련변수		
자녀수	0.582***	0.222
막내자녀연령(4세이하)		
5세-7세	-0.201	0.273
8세-14세	-0.532*	0.292
14세이상	-0.472	0.380
남편직업지위(전문,관리직)		
단순직·고용직	-1.102**	0.464
자영업	-0.236	0.253
사무, 기술직	-0.282	0.299
가계소득	0.002	0.002
가계지출	-0.006*	0.003
가계경제에 대한 주관적 인식	-0.123	0.128
심리적 변수		
시간제약감	0.026	0.100
취업주부에 대한 긍정적 인식	0.418***	0.127
자아실현추구정도	0.051	0.124
주부직에 대한 만족도	-0.127*	0.061
상수	1.989	1.678
Log Likelihood	-110.446	

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

남편의 직업지위가 전문, 관리직에 비해 단순, 고용직일 때 그리고 가계지출이 많을수록 비취업 기혼여성은 취업의사를 갖고 있지 않을 확률이 높았다. 이것은 남편의 직업지위가 단순, 고용직인 경우 부인이 가질 수 있는 직업 역시 단순, 고용직일 가능성이 높으며 이러한 직업 지위는 주부직의 직업 지위보다 낮다는 Ferree(1976)의 지적과 가계의 경제적 여유와 기혼 여성의 경제활동 참가와의 부적관계를 보여주는 선행연구결과(김영옥, 1993; Ehrenberg & Smith, 1994)와 관계가 있는 것으로 사료된다.

한편 비취업 기혼 여성은 전업주부에 비해 취업 주부를 긍정적으로 인식할수록 또한 주부직에 대해 불만족할수록 취업의사를 갖고 있을 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 주부직에 대한 평가절하의 사회적 분위기나 취업을 통한 자기능력

발휘의 보상 등이 비취업 기혼 여성의 심리적 비용이 되고 있다는 문숙재, 김혜연(1994)의 주장을 뒷받침해주고 있다. 따라서 점차 전통적인 성역할태도에서 벗어나고 있는 기혼 여성의 노동이동 의사를 이해하기 위해 이와 같은 심리적 요인을 고려할 필요가 있다.

4. 취업 기혼 여성의 노동이동의사에 영향을 미치는 요인

취업 기혼여성의 취업중단 의사를 종속변수로 하고 개인변수, 가계관련변수, 심리적 변수 및 취업관련변수가 미치는 영향을 파악하기 위해 Probit 분석을 실시한 결과는 <표 6>과 같다.

취업 기혼 여성의 취업중단 의사는 기혼 여성의 교육수준과 건강상태와 부적 관계를 보였다. 즉 교육수준이 높을수록 건강상태가 좋을수록 취업 기혼 여성은 취업중단 의사를 갖고 있지 않을 확률이 높았다. 이것은 교육수준과 기혼 여성의 경제활동 참가와의 정적 관계가 나타나지 않았던 우리나라의 선행연구결과(노미혜, 김영옥, 1993; 양승주, 1993)와는 다소 다른 결과로 서구사회와 동일한 경향으로 받아들여질 수 있다. 그러나 다른 한편으로 기혼 여성의 노동시장 진입여부와 진입 후 갖게 되는 취업중단의 노동이동 의사에 미치는 교육수준의 영향이 다를 가능성을 시사해주는 것이라고 할 수 있다. 또한 건강상태가 취업여부와 관계없이 기혼 여성의 노동이동 의사에 매우 유의한 영향요인이라고 나타난 것은 급격한 건강의 악화를 제외하고 건강상태가 남성의 경제활동 참가에 큰 영향을 미치지 않는다는 사실(Quinn, 1977)과 대조를 이룬다.

비취업 기혼 여성의 경우와 마찬가지로 자녀수와 막내자녀의 연령은 취업 기혼여성의 취업중단 의사에 유의한 영향변수였다. 자녀수가 많을수록 그리고 막내자녀의 연령이 5세-7세인 집단에 비해 14세 이상의 막내자녀를 갖고 있는 집단이 유의하게 취업중단 의사를 갖고 있을 가능성이 높았다. 이것은 자녀수가 많고 임시부담 등으로 인한 자녀로 인한 역할부담이 크거나 기혼 여성의 연령이 많을수록 직

〈표 6〉 취업 기혼여성의 노동이동의사에 대한 Probit 분석 결과

변수	coefficient	Standard Error
개인관련변수		
기혼여성 연령	0.023	0.030
기혼 여성 교육수준	-0.114*	0.051
건강상태	-0.463***	0.136
가계관련변수		
자녀수	0.497*	0.221
막내자녀연령(14세이상)		
4세이하	-0.515	0.458
5세-7세	-0.736*	0.393
8세-13세	-0.283	0.338
남편직업지위(전문, 관리직)		
단순·고용직	-1.016**	0.435
자영업	-0.615*	0.296
사무, 기술직	-0.537*	0.239
가계소득	-0.0002	0.002
가계지출	-0.001	0.001
가계경제에 대한 주관적 인식	-0.135	0.132
심리적 변수		
시간제약감	0.172	0.121
취업주부에 대한 긍정적 인식	-0.237*	0.121
자아실현추구정도	-0.244*	0.123
주부직에 대한 만족도	-0.095*	0.049
취업관련 변수		
기혼여성직업지위(사무, 기술직)		
단순, 고용직	0.306	0.292
자영업	-0.279	0.283
전문, 관리직	-0.079	0.382
가계기여에 대한 인식	0.017	0.106
역할갈등	0.082	0.111
상수	6.288***	1.605
Log Likelihood	-133.864	

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

장을 그만두고 싶은 욕구가 증가하는 것으로 해석할 수 있다.

남편의 직업지위를 제외하고 가계의 경제적 상태를 나타내는 변수들은 선행연구결과(Eggebeen & Hawkins, 1990; Ehrenberg & Smith, 1994)와 달리 취업 기혼 여성의 노동이동 의사에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 다만 다른 직업지위에 비해 남편의 직업이 전문, 관리직일 경우 취업 기혼여성의 취업중단 의사를 갖고 있었던 것은 남

편의 사회적 지위가 높을수록 부인의 경제활동 참가가 이차적 성격을 갖는다는 안드레(1987)의 지적과 맥을 같이하는 것이다.

많은 연구자(김은주, 1979; 문숙재, 김혜연, 1994; 안드레, 한국여성개발원, 역, 1987)들이 취업에 따른 심리적 보상과 달리 기혼 여성의 이중역할부담에서 오는 시간제약과 역할갈등이 직업에 대한 소명감을 낮추는 원인이 된다고 제시하고 있다. 그러나 본 연구에서는 취업 기혼 여성의 직업지위, 시간제약감, 가계기여에 대한 인식 및 역할갈등과 같은 취업관련 변수와 취업중단 의사간에 유의한 관계가 나타나지 않았다. 반면 취업 기혼 여성의 심리적 특성과 관련된 변수들은 노동이동 의사와 유의한 부적 관계가 있었다. 즉 전업주부에 비해 취업주부를 긍정적으로 인식할수록, 자아실현을 추구할수록 주부직에 대해 불만족할수록 직업을 그만둘 의사가 없을 확률이 높았다. 이러한 결과는 취업기혼 여성이 취업자체에서 얻어지는 지위나 보상보다는 주부역할과 비교된 상대적인 취업주부에 대한 긍정적 평가가 취업을 유지하는 데 기여하고 있는 것으로 해석된다.

V. 결론

본 연구는 기혼 여성의 취업지위를 판별할 수 있는 영향요인을 밝히고, 비취업 기혼 여성의 경우 취업의사, 취업 기혼 여성의 경우 취업중단 의사와 같은 취업에 대한 태도에 따라 노동이동 의사를 구분하고 이에 영향을 미치는 변수를 분석함으로써 기혼 여성의 노동이동 가능성을 예측하고자 하였다. 이를 통해 잠재적 여성노동력의 활용과 지속적인 여성노동력의 공급을 위한 기초자료를 제공하는데 그 목적이 있었다.

본 연구의 주요결과 및 결론은 다음과 같다.

첫째, 기혼 여성의 취업지위는 기혼 여성의 건강상태 등 인적 자본과 관련된 개인변수, 자녀수 및 막내자녀연령의 자녀관련변수와 함께 남편직업지위와 같은 가계관련변수에 의해 약 50% 정도를 판별

할 수 있었다. 즉 기혼 여성의 현재 취업여부는 이러한 변수들에 의해 약 반 정도 설명될 수 있다는 것이다. 가장 판별력이 컸던 변수는 기혼 여성의 연령과 함께 막내자녀의 연령이 14세 이상인 경우, 다시 말해 어린 자녀가 있는지의 여부라고 할 수 있으며 그 다음은 자녀수인 것으로 나타나 자녀양육과 관련된 부담이 기혼 여성의 노동시장 진입여부를 설명하는데 가장 큰 기여를 하였다. 이러한 자녀수나 막내자녀의 연령과 같은 자녀관련변수는 기혼 여성의 취업의사나 취업중단 의사의 노동이동 가능성에 대한 매우 중요한 영향요인으로 나타나 기혼 여성의 노동력 활용에 있어서 자녀양육부담의 감소가 시급한 과제임을 보여주고 있다.

둘째, 비취업 기혼여성은 대부분 취업의사를 갖고 있어 노동이동 가능성이 높았던 반면 취업 기혼 여성은 취업중단 의사를 갖고 있지 않은 경우가 대부분이어서 노동이동 가능성이 낮았다. 이러한 노동이동 의사에 의해 노동이동 가능성을 예측하였지만 노동이동 의사가 곧 노동이동 행위를 의미하지는 않는다. 더욱이 취업 기혼여성의 상대적으로 낮은 노동이동 의사는 직장간 노동이동 의사를 포함하고 있지 않은 데에서 비롯될 수 있다. 그러나 실제로 기혼여성의 노동시장 진입이 활발하게 이루어지지 않는다는 점을 고려할 때 비취업 기혼여성의 노동시장 진입을 용이하게 하는 가정과 사회의 성평등적 노력이 요구된다. 또한 취업 기혼 여성이 노동이동 의사가 높지 않지만 현실적으로 노동시장에서 퇴출하는 기혼 여성이 많으므로 취업을 지속적으로 할 수 있는 탄력적 고용을 위한 재고용제, 시간제 등의 제도 도입과 함께 직장내 탁아시설과 같은 사회적 시설과 뒷받침이 필수적으로 요구된다.

셋째, 기혼여성의 취업지위나 노동이동 의사는 기혼여성의 교육수준보다는 건강상태가 중요한 인적 자본으로 기능하였다. 이는 건강의 상실과 같은 경우를 제외하고 경제활동 참가에 거의 영향을 미치지 못하는 남성의 경우와 대조적인 결과로 기혼여성의 취업분이나 취업동기와 관련하여 앞으로 연구가 이루어져야 할 부분으로 생각된다. 또한 남편의 직업지위가 단순,고용직이거나 전문,관리직일 경우

그리고 가계의 경제적 상태가 영향요인으로 나타난 결과는 우리나라 기혼 여성의 경제활동이 이차적 부양자의 성격이 강하다는 것을 보여주는 것이라고 하겠다. 따라서 이차적 노동자가 아니라 능력을 통한 일차적 노동자로서 활동할 수 있도록 여성들을 대상으로 한 직업교육, 성취동기 제고, 직장 내에서의 재교육 등이 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

넷째, 취업 기혼여성의 취업관련 변수가 노동이동 의사에 유의한 영향을 미치지 않았던 반면 주부역할과 관련된 심리적 변수는 기혼 여성의 노동이동 의사와 유의한 관계가 있었다. 특히 비취업 기혼 여성의 취업의사에 있어서 전업주부보다 취업주부를 긍정적으로 인식하는 정도는 매우 유의한 영향요인이어서 취업주부를 긍정적으로 인식할수록 취업의사를 갖고 있을 확률이 높았다. 또한 취업 기혼 여성의 경우 전업주부보다 취업주부에 대해 긍정적인 태도를 갖고 있을수록, 자아실현을 추구할수록 그리고 주부직에 대해 불만족할수록 취업을 중단할 의사를 갖고 있지 않았다. 이러한 결과는 기혼 여성의 노동이동에 있어서 취업자체와 관련된 변수보다는 주부역할에서 경험할 수 있는 심리적 측면을 고려해야 할 필요성을 제기한다. 뿐만 아니라 주부역할의 중요성을 제고시키기 위한 교육과 사회분위기 쇄신을 위한 노력이 병행되어야 할 것이다.

이상과 같은 결과는 무엇보다도 우리나라 기혼 여성의 경제활동 참가여부와 노동이동이 개인의 인적 능력에 따른 합리적 선택이기 보다 자녀양육이나 가계재정상태에 따른 가정의 의사결정에 의해 좌우되기 쉽다는 것을 보여준다. 이와 더불어 주부역할에 따른 심리적 측면이 기혼 여성의 노동이동 가능성에 유의한 영향을 미쳤던 것은 기혼 여성의 노동력을 효율적으로 활용하기 위해 우리나라 특유의 여성노동력의 특징을 이해하기 위한 후속 연구가 지속적으로 이루어져야 함을 시사해준다. 그러나 본 연구는 노동이동을 노동시장에 대한 진입과 퇴출이라는 광의의 의미에서 고찰하여 직장, 산업간 노동이동을 다루지 못하였으며, 생애를 통한 노동이동 의사를 고찰하지 못하였다. 또한 본 연구의 조사 시기가 갖는 한계로 인해 최근 기혼 여성의 노동이

동 의사나 노동시장의 변화, 특히 IMF 이후의 변화 등은 밝혀내지 못하였다. 따라서 앞으로의 연구는 본 연구의 결과를 토대로 기혼 여성의 노동이동 의사에 관한 지속적인 연구를 통해 노동시장의 변화와 여성노동력의 활용을 위한 실제적 자료를 제공해주어야 할 것이다.

■ 참고문헌

- 1) 김순미, 김혜연(1998). 성인여성의 경제활동 참가 및 노동이동 의사의 상호관련성. *대한가정학회지*, 36(1), 65-79.
- 2) 김영옥(1993). 여성의 불연속적 취업과 직종이동. *여성연구*, 11(4), 39-61.
- 3) 김은주(1979). 도시부인의 직업 및 가정생활에 대한 일고찰. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 4) 김진향(1989). 한국노동시장에 있어서 성차별개선방안 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 5) 김태홍(1993). 여성의 취업실태조사. *여성연구*, 11(4), 서울: 한국여성개발원. 75-109.
- 6) 김혜연, 김순미(1997). 비취업 기혼 여성의 취업 의사와 영향요인 분석. *대한가정학회지*, 35(2), 81-94.
- 7) 노미혜, 김영옥(1993). 한국여성의 취업경력. 서울: 한국여성개발원.
- 8) 문숙재, 김혜연(1994). 전업주부가 인식하는 주부직의 혜택과 비용에 관한 연구. *대한가정학회지*, 32(4), 15-29.
- 9) 박재섭(1992). 이직의 영향요인 분석과 임금교호 효과. 경북대학교 대학원 석사학위논문.
- 10) 신영수(1991). 여성노동시장의 중장기 전망과 정책 과제. 서울: 한국노동연구원.
- 11) 어수봉(1993). 한국의 여성노동시장. 서울: 한국노동연구원.
- 12) 유병위(1982). 직무만족과 직무관련행동에 관한 연구. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 13) 윤석천(1984). 한국의 노동이동행위에 대한 분석. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 14) 이근희, 조명기(1991). 여성노동력의 특성과 이동. 서울: 한국생산성본부.
- 15) 임숙재(1983). 취업모의 Day Care 요구에 관한 일연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 16) 임재섭(1992). 이직의 영향요인 분석과 임금교호 작용. 경북대학교 대학원 석사학위논문.
- 17) 중앙일보. 1999년 3월 23일 31면.
- 18) 진수희(1992). 한국의 여성노동시장. *여성연구*, 10(1), 177-184.
- 19) 최길상(1992). 노동이동에 관한 실증적 연구. 청주대학교 대학원 박사학위논문.
- 20) 통계청(1997). *경제활동인구연보*. 서울: 통계청.
- 21) 통계청(1999). *주요경제지표*, 3월호. 서울: 통계청.
- 22) 한국여성개발원(1988). *고용차별 사례집*. 서울: 한국여성개발원.
- 23) 소콜로프, 나탈리 J., 이효재(역)(1990). *여성노동 시장이론*. 서울: 이화여자대학교 출판부.
- 24) 안드레, R., 한국여성개발원(역)(1987). *가정주부*. 서울: 한국여성개발원.
- 25) Becker, G. S.(1975). *Human Capital*. Chicago: The University of Chicago Press.
- 26) Bielby, D.(1992). *Commitment to Work and Family*. *Annual Review of Sociology*, 18, 281-302.
- 27) Eggebeen, D. J. & Hawkins, A. F.(1990). *Economic Need and Wives' Employment*. *J. of Family Issues*, 11, 48-67.
- 28) Ehrenberg, R. G. & Smith, R. S.(1994). *Modern Labor Economics*, Illinois: Scott, Foreman and Company.
- 29) Featherman, D. L. & Hauser, R. M.(1976). *Sexual Inequalities and Socioeconomic Achievement in the US., 1962-1973*. *American Sociological Review*, 41, 462-483.
- 30) Felmler, D. H.(1982). *Women's Job Mobility Process within and between Employers*. *American Sociological Review*, 47, 142-151.
- 31) Foster, A. C.(1988). *Wife's Employment and Family Expenditures*. *J. of Consumer Studies and Home Economics*, 12, 15-27.

- 32) Granovetter, M.(1988). *The Sociological and Economic Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View, Industries, Firms, and Jobs: Sociological and Economic Approaches*. NY: Plenum Press.
- 33) Heckman, J. J.(1974). Shadow Prices, Market Wages, and Labor Supply, *Econometrica*, 42, 679-694.
- 34) ILO(1992). *Labor Statistics*. ILO.
- 35) Mobley, W. H.(1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. US: Addison-Wesley Pub. Co.
- 36) Molm, L. D.(1978). Sex Role Attitudes and the Employment of Married Women: The Direction of Causality. *The sociological Quarterly*, 19, 522-533.
- 37) Parnes, H. S.(1973). *Research on Labor Mobility: An Appraisal of Research Findings in the United States*. NY: Prentice Hall.
- 38) Pigors, P. & Myers, C. A.(1973). *Personnel Administration*. 7th ed. NY: McGraw-Hill.
- 39) Quinn, J.(1977). Microeconomic Determinants of Early Retirement: a Cross-Sectional View of White Married Men. *J. of Human resource*, 12(3), 329-346.
- 40) Schultz, T. W.(1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 11(1), 226-242.
- 41) Smith-Lovin, L. & Tickamyer, A. R.(1978). Nonrecursive Models of Labor Force Participation, Fertility Behavior and Sex Role Attitude. *American Sociological Review*, 43, 541-557.
- 42) Spencer, D. G. & Steers, R. M.(1981). Performance is a Moderator of the Job Satisfaction-Turnover Relationship. *J. of Applied Psychology*, Vol. 66, No. 4, 511-514.
- 43) Waite, L. J.(1980). Working Wives and the Family Life Cycle. *American Journal of Sociology*, 86, 272-294.