

취업주부의 역할갈등과 취업중단의사 관련 변수에 대한 연구  
An Analysis of the Factors Related to the Degree of the Role Conflict and the  
Likelihood of Exits of the Labor Force of Working Wives

이화여자대학교 소비자인간발달학과  
부교수 정 순 희

Dept. of Consumer Science and Human Development  
Associate prof. : Soon-Hee Joung

● 목 차 ●

I. 서론	IV. 결과 및 해석
II. 이론적 배경	V. 결론 및 제언
III. 연구방법	참고문헌

< Abstract >

The purposes of this study are to identify the factors associated with the degree of role conflict and the likelihood of exits of the labor force of working wives and to investigate the relationship between the role conflict and job quitting behavior of working wives.

The major results of this study are as follows.

First, the ratio of reservation wage relative to wife's earnings, wife's earnings, husband's behavioral support, the presence of child under age of 6, the type of occupation, and job satisfaction are associated with the role conflict of working wives.

Second, there is a significant difference in the job quitting behavior of working wives according to the degree of role conflict of working wives.

Third, the level of role conflict, educational level, the ratio of reservation wage relative to wife's earnings, husband's behavioral support, the presence of child under age of 6, the type of occupation, and job satisfaction are associated with the likelihood of job quitting of working wives.

주제어(Key Words): 역할갈등(role conflict), 취업중단의사(likelihood of exits of the labor force)

## I. 서론

여성의 경제활동 참여율의 증가는 우리 나라 뿐만 아니라 세계적인 추세이다. 우리나라 여성의 경제활동 참여율은 1980년 31.9%에서 1999년 49%에 이를 만큼 증가하였으며, 앞으로도 계속적으로 높아질 것으로 예상된다(통계청, 2000).

특히 산업화 초기에는 미혼여성이 취업여성의 대부분을 차지하였으나 기술이 축적되고 정서적 안정감과 직업의식이 보다 뚜렷한 기혼여성 인력의 중요성이 점차 인식됨으로써 기혼여성의 경제활동 참여율이 커졌다. 미혼여성의 경제활동 참여율이 85년의 44.7%에서 99년 46.1%로 증가했음에 비해 기혼은 같은 기간 중 41%에서 49%로 높은 증가추세를 보였고 1989년부터는 오히려 기혼여성의 참여율이 미혼여성보다 높아졌다(통계청, 2000).

그러나 이러한 여성의 사회진출확대에도 불구하고 우리 속에 내재하는 전통적인 가치관은 여성의 새로운 사회적 역할에 대해 문제점을 제기하고 있다. 현실적으로 한국 사회에서 자녀양육, 가사노동 및 기타 가정생활의 책임은 여전히 여성들에게 주어지고 있다. 이러한 사실은 주부가 취업을 하더라도 남편의 가사노동시간은 비취업 주부의 남편과 비교할 때 거의 변화가 없다는 국내의 연구결과를 통해서 입증되며(홍윤정, 1996), 결국 직업을 가진 기혼여성들은 직업역할과 가정역할을 양립시켜야 하는 무거운 부담 속에서 생활하게 되고, 이에 따라 취업주부들은 자기속에 내재하는 자아정체감의 혼란, 여성에게 요구되는 역할기대와 실제 수행사이에서 많은 갈등을 경험하게 된다.

여성, 특히 기혼여성들의 경제활동은 여성의 모성기능과 그로 인한 가정 내 역할 때문에 남성의 경제활동과는 본질적으로 다른 특성을 갖는다(박성옥·김정훈, 1995). 예를 들면 노동시장에서 여성의 취업이 가능할지라도 여성은 새로 취업을 결심하거나 또는 계속해서 취업을 지속시키기 어려운 상태에 있다. 뿐만 아니라 기혼여성의 노동공급은 가사전담으로 인해 단순히 여가와 취업간의 선택문제가 아니라 여가, 가사 및 취업간의 선택문제가 때문

에 여성 노동력의 노동시장에의 진입과 퇴장은 남성에게 비해 탄력적이며, 따라서 여성의 취업경력은 불연속적이라는 특성을 갖는다(김영옥, 1992; 서지원, 1997; 여지영, 1995).

우리나라 여성들의 취업유형은 "2단계 취업주기"로 나타나는데, 즉 결혼전 기간의 노동시장 참여율은 높지만 결혼과 육아로 이어지는 연령대에 격감하고 자녀가 성장함에 따라 다시 증가하기 시작하여 40-44세에 정점에 도달하는 M자형을 이룬다. 물론 연령대가 낮아질수록 자녀의 출산·양육기에도 계속 취업하고 있는 여성이 증가하고 직장을 그만두었다가 신속히 재진입하는 경향이 나타나고 있기는 하지만 여성의 취업단절 현상은 한국의 두드러진 현상이라고 할 수 있다(한국여성개발원, 1992).

이와 같은 여성의 취업-재취업형태를 초래하는 여성의 취업중단 이유 중 과반수 이상이 출산, 자녀양육 등의 가정 내 역할 수행과 관련된 것으로 최근 자료는 밝히고 있어(통계청, 2000), 취업여성의 직업적 역할과 가정적 역할간에 상당한 갈등적 요소가 있음을 알 수 있다.

취업주부가 육아와 가사전담으로 인해 가정과 직장간의 역할갈등을 겪고 있다면 이것은 여성의 경제활동에 여러 가지 불이익을 초래할 것이다. 왜냐하면 여성의 이러한 문제로 인해 고용주는 여성의 고용을 꺼리게 되고 취업을 시킨다 하더라도 경력이 중요시되는 전문업무보다는 단순 업무에 배치할 것이기 때문이다. 그러나 이와 같은 상황에도 불구하고 경제성장의 추세에 따른 생활의 질 향상에 대한 욕구증대로 여성의 취업에 대한 관심은 계속 증가하고 있으며, 산업구조도 정보화, 소프트화로 인한 여성취업의 확대가 기대되고 있기 때문에 여성에게 있어서 취업단속성의 극복은 여성 근로자의 질적인 수준을 향상시키기 위한 전제조건이라고 간주된다(조정문, 1992).

취업주부의 역할갈등에 대해 연구한 많은 선행연구(강성희, 1989; 서지원·이기영, 1997; 이기영·구혜령, 1992; 최자령, 1991)들은 취업주부가 육아와 가사전담으로 인해 높은 역할갈등을 겪고 있다고 보고하고 있으며, 역할갈등이 높을수록 취업중단의

사가 높아질 것이라는 관례를 암시하고 있다. 그러나 이러한 시사적 관련성이 입증되기 위해서는 역할갈등수준이 높을수록 실제로 취업주부가 취업을 중단할 가능성도 높아지는지에 대한 의문이 경험적으로 규명되어야 할 뿐 만 아니라 더 나아가 역할갈등에 영향을 미치는 요인이 취업중단결정에도 영향을 미치는지 그리고 역할갈등수준이 낮음에도 불구하고 기혼여성이 취업중단을 결정하게 되는 것은 어떤 요인 때문인지 등의 의문들이 아울러 해소되어야 할 필요가 있다고 본다.

이에 본 연구는 이러한 여러 의문들에 대한 답을 추구하면서 취업주부의 역할갈등수준을 심화시키는 요인을 규명하고, 역할갈등과 취업중단의사간의 관계를 분석하여 역할갈등요인의 영향력의 완화 내지는 제거 방안 모색을 위한 기초자료로 활용되기를 기대한다. 또한 역할갈등 외에 취업중단에 영향을 미치는 다른 변수들을 규명하여 취업주부의 역할갈등을 완화시켜주고 여성들의 취업중단의사를 줄임으로써 여성들의 취업중단 경험을 감소시키고 남성의 직장생활과 동등한 시장조건을 형성하는데 기여할 수 있는 방안모색에 기초자료로 활용될 수 있기를 기대한다.

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 취업주부의 역할갈등수준에 영향을 미치는 요인을 파악한다.
- 둘째, 취업주부의 역할갈등수준에 따라 취업중단의사에 차이가 있는지 파악한다.
- 셋째, 취업주부의 취업중단의사에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 취업주부의 역할갈등과 취업중단

취업주부의 가정과 직장의 이중역할로 인한 역할갈등에 관한 선행연구와 결혼 후 여성의 취업중단에 관한 연구는 많지만 취업주부의 역할갈등이 취업중단에 미치는 영향을 분석한 연구는 없는 실정

이다. 그러나 역할갈등에 관한 많은 선행연구들은 역할갈등이 취업중단에 영향을 미칠 것이라는 점을 시사하고 있다.

우리 나라 취업주부의 역할갈등도를 다룬 연구를 보면, 취업주부들의 대부분이 이중역할에서 오는 심신의 피로와 시간부족을 들고 있으므로 취업자 개인의 심신의 피로는 그 자신에게 문제가 됨은 물론 그의 가족에게 미치는 영향과 그가 처한 직장에서의 생산성 문제와 관련 있다고 지적하고 있다(강성희, 1988; 안선영, 1987).

정혜정(1985)은 취업주부는 스스로, 어머니, 아내, 주부로서의 역할들이 기혼여성에게 기대되는 역할이라고 받아들이고 있으나, 직업을 가짐으로써 이런 역할들을 잘 수행하지 못한다고 느끼고 있어 자신에 대한 역할기대와 스스로의 역할인지 및 역할수행간에 갈등을 느낀다고 하였다. 안선영(1987)은 취업주부의 가정 내 역할갈등과 관련된 변인을 고찰하였는데 취업주부는 “자녀양육”과 “자기에 대한 평가”영역에서 역할갈등을 가장 많이 느끼며, “남편과의 관계”에서 역할갈등이 가장 낮은 수준으로 나타나 취업을 자신의 한 영역으로 생각하며, 남편도 우호적임을 보여주고 있다.

또한 박성옥·김정훈(1995)은 취업모의 가정생활과 일의 균형을 위한 방안의 연구에서 어린 자녀를 가진 어머니들이 직업인으로서의 역할수행에서 뿐만 아니라 어머니로서 역할을 수행하는데서도 더 높은 긴장상태에 있으며, 가족, 직장 및 탁아상황이 역할긴장정도에 중요한 영향을 미치고 있음을 보여주었다.

한편 문숙재 외(1996)는 취업여성의 노동중단결정요인에 관한 연구에서 조사대상자 중 24%정도가 직장생활중간지를 밝힘으로써 여성들의 취업이 불연속적이라는 사실을 간접적으로 증명하였다고 하였으며, 여성들의 연령, 교육수준, 연간 가계총소득 등의 개인 및 가정환경요인과 직종, 근무환경만족도 등의 직업관련요인이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다른 한편 취업중단이 아닌 취업의사의 관점에서 여성의 노동활동 영향 요인을 분석한 연구에서(김혜연·김순미, 1997) 비취업 기혼여성의

취업의사가 높지 않고 오히려 비취업 상태를 유지 하려는 것으로 나타났다고 보고하고 있으며, 이는 노동시장이 기혼여성에게 적합한 구조를 갖고 있지 않은 상태에서 가정내 역할의 가치가 상대적으로 더 높게 평가됨으로써 취업 가능성을 탐색해보지도 않은 현실을 반영하는 것이라고 하였다. 이러한 결과는 여성의 취업단절에 관한 연구에서 기혼여성의 취업단절여부에 직종의 영향력이 가장 크다고 보고하고, 우리사회에서 기혼여성의 취업을 막는 가장 중요한 요인이 사회구조적인 요인이라고 한 조경문(1991)의 연구와 같은 맥락에 있다고 할 수 있다.

결국 역할갈등과 취업중단에 관련된 선행연구들 중 역할갈등과 취업중단과의 관계를 분석한 것은 없지만, 역할갈등에 관한 선행연구들은 취업주부의 역할갈등수준이 높을수록 노동시장활동에 어떠한 형태로든 바람직하지 않은 영향을 미칠 것임을 시사하고 있다. 즉 직업역할과 가정역할간의 역할갈등이 커지면 스트레스와 피로가 커지고, 노동시장에의 몰입이 어려워지며, 이에 따라 노동 효율성이 저하되는 결과가 초래된다는 논리가 성립될 수 있다. 그리고 스트레스와 노동 효율성의 저하로 인해 가정시간의 가치에 비교해서 노동시장시간의 가치가 떨어지면, 자신의 노동시간의 가치와 가정시간의 가치를 비교하여 시간분배를 결정하게 되는 여성들이 시장활동중단을 결정하게 될 가능성이 커질 것으로 예상할 수 있다.

## 2. 취업주부의 역할갈등과 취업중단의사 관련 변수

실제로 역할갈등에 관한 선행연구에서 유의하게 나타난 변수들과 취업중단의사에 관한 선행연구에서 유의하게 나타난 변수들이 유사하긴 하지만 연구자마다 연구목적에 따라서 각기 다른 변수를 사용하였기 때문에 그 모든 변수를 포함할 수는 없고, 우선적으로 역할갈등연구와 취업중단연구 모두에서 많이 사용되고, 대체적으로 유의하게 나타난 변수들만을 선정하여 살펴보기로 한다.

선행연구들에 근거에 취업주부의 역할갈등과 취업중단의사에 관련된 것으로 나타난 변수들은 크게

개인자원변수, 가정환경변수 및 직업관련 변수로 분류되는데, 그 구체적인 내용은 다음과 같다.

### 1) 개인자원변수

#### (1) 주부의 연령

연령이 역할갈등에 미치는 영향은 연구마다 그 결과가 다른데 정혜정(1985)은 취업주부의 역할갈등요인을 자녀양육, 자기에 대한 평가, 남편과의 관계, 가정관리, 시간관리, 아내역할로 나누어 연구한 결과 연령이 증가함에 따라 역할갈등도가 증가하며, 영역별로 보면 자녀양육, 가정관리, 남편과의 관계에서 유의한 차이가 나타난다고 하였지만, 강성희(1988)와 최자령(1991)은 연령과 역할갈등간에는 유의한 관계가 없는 것으로 보고하고 있다.

한편 연령과 취업중단의 관계에 대해서는 취업주부의 취업중단이 연령분포에 따라 다르게 나타난다는 비교적 일관된 결과를 보여주고 있다(문숙재 외, 1996; Felmlee, 1982; Waite, 1980).

#### (2) 교육수준

주부의 교육수준과 역할갈등간의 관계에 대해 선행연구들은 주부의 교육수준이 높아질수록 전반적인 역할갈등도가 낮아진다는 일관된 결과를 보여주고 있다(정혜정, 1985; 안선영, 1987).

Felmlee(1982)는 교육수준을 취업중단과 관련된 개인적 자원으로 제시하면서 교육수준이 높아질수록 취업중단이 감소한다고 제시하고 있으며, 문숙재 외(1996)의 연구에서는 중졸 이하인 여성보다 고졸인 여성의 취업지속욕구가 더 크다고 보고하고 있다.

#### (3) 주부의 근로소득

소득과 취업주부의 역할갈등을 다룬 강성희(1988)는 두 변수간 유의한 관계를 발견하지 못했다. 한편 취업중단결정은 사람들이 직면한 노동시장에서의 기회, 특히 임금률에 의해서 영향을 받는 것으로 알려지고 있다(Blau & Ferber, 1986). 즉 임금률이 높으면 자신의 소득이 취업으로 인한 경제적 손실을 능가하기 때문에 경제활동을 계속할 수 있고, 반대로 소득이 낮으면 자신의 직장생활로 인한 손실이 소득에 비해 높아지므로 경제활동을 포기하

게 된다는 것이다.

## 2) 가정환경변수

### (1) 어린 자녀의 존재

역할갈등과 관련된 선행연구들은 일관성 있게 자녀가 6세 이하이거나 미취학하고 있을 때 부모가 시간부족에서 오는 역할갈등을 더 많이 경험한다고 한다(Keith와 Schafer, 1983; Voydanof & Kelly, 1984).

한편 어린 자녀의 존재여부는 여성들의 취업중단 경험에서 가장 많이 언급되는 요인이다. 가정 내 어린 자녀의 존재는 여성들의 노동력 참여를 방해하고는 요인으로, 어린 자녀가 여성들이 가정에서 소비하는 시간의 가치를 크게 증가시키고 있기 때문이다. 조정문(1994)의 연구에서도 어린 자녀가 있을수록 취업지속이 어려운 것으로 나타났다.

### (2) 남편의 지지도

남편의 지지도는 취업주부의 역할갈등과 부적인 상관관계가 있는 것으로 나타나고 있다(정혜정, 1985; 최자령, 1991, Keith & Schafer, 1983). 박성옥·김정훈(1995)의 연구에서는 남편의 지지를 심리적 지지와 행동적 지지로 나누어 연구하고, 남편의 심리적 지지가 낮을수록 역할갈등수준이 높은 것으로 나타났다.

남편의 지지와 취업중단과의 관계를 본 선행연구는 없지만, 남편의 심리적 지지와 행동적 지지가 높을수록 취업중단에 부적인 영향을 미쳐 취업을 지속하는데 도움이 될 것으로 예상된다.

### (3) 남편의 근로소득

가정 내 남편의 소득이 커질수록 가정 내 권력이 증가하고 여성의 역할에 대한 요구가 증가하기 때문에 남편의 소득과 역할갈등간에는 정적인 관계가 있을 것으로 예상되고(문숙재·김정옥, 1991), 일반적으로 다른 조건이 동일하다면 개인은 다른 소득원의 소득이 높을수록 경제활동에 참여할 확률이 낮으며, 특히 남편의 소득효과는 기혼여성의 경제활동 참여율을 저하시키는 영향을 미치게 된다(문숙재·김순미·정순희, 1994; Felmler, 1982). 따라서

남편의 소득은 취업주부의 취업중단에 정적인 영향을 미치게 된다.

### (4) 요구임금

요구임금이란 비취업주부가 노동시장에 진입하도록 하는 최소한의 임금, 그리고 취업주부가 계속 시장에 남아 있게 하는 최소한의 임금으로 정의된다(Zick & Bryant, 1983). 즉 요구임금은 주부들의 가사노동에 대한 생산적 가치를 화폐화한 개념, 주부가 가정에서 보낸 시간에 대해 부여하는 주관적 가치의 개념이다. 본 연구에서는 취업주부의 시장노동에 대한 요구임금의 비율을 산출하여 취업주부의 상대적 가사노동의 가치를 파악하고자 한다. 취업주부의 요구임금 비율이 높다는 것은 가사노동에 대한 상대적 가치가 높다는 것이므로 그만큼 취업으로 인한 역할갈등도 높고 취업중단의 가능성도 높아질 것으로 예상된다.

## 3) 직업관련변수

### (1) 직종

직종과 역할갈등을 다룬 연구들은 대체로 전문직 취업주부의 역할갈등이 타 직종 취업주부의 역할갈등보다 낮다고 보고하고 있다(강성희, 1988; 안선영, 1987).

취업중단결정은 일의 성격과 밀접한 관계가 있는 것으로 알려지고 있는데, 특히 경력과 직장내 연수가 중요시되는 직종 그리고 재취업이 용이하지 않은 직종에서는 취업중단으로 인한 손실이 크기 때문에 취업중단의사가 감소하고, 반면에 단순한 기술이 필요한 직종이나 재취업이 용이한 직종에서는 취업중단의사가 증가하는 경향이 있다(Desai & Waite, 1991).

따라서 취업중단으로 인한 손실이 큰 전문직에 종사한 여성들이 비전문직에 종사하는 여성들에 비해 취업중단 가능성이 낮을 것이라고 예상된다.

### (2) 근무시간

정혜정(1985), 최자령(1991) 그리고 Voydanoff(1988)는 취업주부가 직장에서 보내는 시간이 길수록 가정 내 역할을 수행하기 위한 절대시간의 부족

으로 인해 역할갈등이 커진다고 보고하고 있는데, 근무시간과 취업중단간의 관계도 같은 맥락에서 부적인 관계가 있을 것으로 예상된다.

### (3) 직업 만족도

일반적으로 직업에 만족하는 집단일수록 역할갈등은 낮아지는 것으로 나타나고 있으며(정혜정, 1985; 최자령, 1991), 취업중단과 직업 만족도와의 관계를 살펴본 선행연구는 없지만 직업에 만족할수록 취업을 지속하려는 의지가 높을 것으로 예상된다.

## III. 연구방법

### 1. 연구문제

- <연구문제 1> 취업주부의 역할갈등수준에 영향을 미치는 제 변수들의 상대적인 영향력은 어떠한가?  
 <연구문제 2> 취업주부의 역할갈등수준에 따라 취업중단의사에는 차이가 있는가?  
 <연구문제 3> 취업주부의 취업중단의사에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

### 2. 조사대상자 및 자료수집

본 연구의 조사대상자는 서울시에 거주하고 있는 취업주부로 배우자가 없는 가정이나 1인 가정은 제외되었다. 총 500부의 설문지를 1999년 6월 10일에서 6월 25일까지 응답자의 연령, 교육수준, 직업유형 등을 고려하여 유의적 표본추출방법에 의해 배부하였으며, 이중 392부를 회수하였으나 부실 기재된 42부를 제외한 350부가 최종분석에 사용되었다.

### 3. 측정도구의 구성 및 분석방법

본 연구에서 측정도구로 사용한 설문지는 조사대상자의 일반적 특성에 관한 문항, 역할갈등에 관한 문항, 남편의 행동적 지지와 심리적 지지에 대한 문항, 직업 만족도에 관한 문항, 그리고 취업중단의사에 대한 문항으로 구성되어 있다.

취업주부의 역할갈등 수준의 측정변수는 4개 영역별로 취업주부들이 어느 정도 갈등을 느끼는지를 알아보고자 한 것으로, 취업주부의 다중역할의 직장인으로서의 역할에서의 갈등, 아내역할로서의 갈등, 주부역할로서의 갈등, 어머니역할에 대한 갈등영역으로 안선영(1987), 강성희(1989) 등의 선행연구를 참고로 하여 각 영역별 5문항씩 총 20개 문항으로 구성하였다. '전혀 그렇지 않다' (1점)에서 '항상 그렇다' (5점)까지의 5점 척도로 구성하여 점수가 높을수록 역할갈등수준이 높은 것으로 보았다. 신뢰도 검증에 있어 문항간 내적일치도에 근거한 Cronbach's  $\alpha$ 계수는 .85였다.

한편 남편의 행동적 지지와 심리적 지지는 5점 척도로 박성욱·김정훈(1995)의 연구를 참고로 하여 행동적 지지 5문항, 심리적 지지 6문항으로 구성하였다. 남편의 행동적 지지 문항은 '남편이 실질적으로 가사일, 자녀돌보기 등의 일을 나누어 하고 있는 지'를 알아보는 것이고, 심리적 지지 문항은 '부인이 직장에 다니기 때문에 가사일, 자녀, 남편 등에게 더 많은 시간과 노력을 들이지 못하는 것에 대해 어느 정도 이해하는가'를 알아보는 문항이다. '전혀 그렇지 않다' (1점)에서 '항상 그렇다' (5점)까지의 5점 척도로 구성하여 점수가 높을수록 지지수준이 높은 것으로 보았다. 신뢰도 검증에 있어 문항간 내적일치도에 근거한 Cronbach's  $\alpha$ 계수는 행동적 지지는 .85, 심리적 지지는 .82였다.

마지막으로 직업만족도는 강성희(1989), 최자령(1991) 등 선행연구를 참고로 하여 보수, 직위, 안정성, 적성, 피로도, 업무량 등을 묻는 8개 문항으로 구성하였다. '전혀 그렇지 않다' (1점)에서 '항상 그렇다' (5점)까지의 5점 척도로 구성하여 점수가 높을수록 만족도가 높은 것으로 보았다. 신뢰도 검증에 있어 문항간 내적일치도에 근거한 Cronbach's  $\alpha$ 계수는 .90이었다.

본 연구에서는 역할갈등에 영향을 미치는 변수를 조사하기 위해 역할갈등점수가 여러 독립변수들에 의해 회귀되어 졌다(<표 1>참조). 중회귀분석 전에 독립변수들 상호간의 상관관계를 조사한 결과 다공선성의 우려가 없어 모든 독립변수들이 분석에 포

<표 1> 변수의 조작적 정의 및 측정방법

변 수	조작적 정의 및 측정방법
역할갈등	5점 리커트 척도로 측정된 점수
취업중단의사	직장을 그만 둘 의사가 있으면 1, 없으면 0으로 가변수 처리
개인자원 변수	
주부의 연령	실제 주부의 연령
주부의 교육수준	대졸 이상이면 1, 아니면 0으로 가변수 처리
주부 근로소득	월급, 보너스, 부업소득, 기타를 포함한 월 평균 소득
가정환경 변수	
어린 자녀의 존재	막내자녀의 연령을 근거로 6세 이하 자녀가 있으면 1, 아니면 0으로 가변수 처리
남편의 행동지지	5점 리커트 척도로 측정된 점수
남편의 심리지지	5점 리커트 척도로 측정된 점수
남편 근로소득	월급, 보너스, 부업소득, 기타를 포함한 월 평균 근로소득
요구임금비율	취업주부의 요구임금/ 취업주부의 시장임금(의 비)
직업관련 변수	
직종	전문직이면 1, 아니면 0으로 가변수 처리
근로시간	주부의 실제 1일 총 근무시간
직업만족도	5점 리커트 척도로 측정된 점수

함되었으며, 취업주부의 역할갈등에 따라 취업주부의 취업중단의사에 차이가 있는지를 보기 위해 교차분석을 실시하였다. 마지막으로 취업주부의 취업중단의사에 영향을 미치는 요인을 분석하는데, 취업중단의사라는 종속변수가 이항변수(binominal variable)의 형태이므로 Logit분석을 실시하였다.

#### IV. 결과 및 해석

##### 1. 조사대상자의 일반적 특성

본 연구의 조사대상자의 일반적 특성은 <표 2>와 같다.

조사대상자 취업주부들의 연령별 분포는 30대 이하가 71%로 가장 많았고, 교육수준은 대졸 이상이 53%정도로 과반수를 넘어 다소 높은 학력수준을 나타냈으며, 주부의 근로소득은 100-200만원에 속하는 집단이 59%로 가장 높은 비중을 나타냈다.

어린 자녀의 존재는 6세 이하의 미취학 자녀가 있음이 19%로 전체 조사대상자의 1/5정도였으며, 남편의 근로소득은 150-250만원이 60%로 가장 높은

비중을 차지하였고, 평균적으로 월 197만 2천원을 벌고 있는 것으로 나타났다. 시장임금에 대한 요구임금의 비율을 본 요구임금비율은 취업주부의 요구

<표 3> 역할갈등에 대한 재 변수의 상대적 영향력

독립변수	B	$\beta$
개인자원변수		
주부 연령	.83	.05
주부 교육수준	.75	.04
주부 근로소득	-.07	-.09*
가정환경변수		
어린 자녀의 존재(있음)	.82	.12***
남편 행동적지지	-.35	-.12**
남편 심리적지지	-.21	-.05
남편 근로소득	-.00	-.01
요구임금비율	3.82	.21***
직업관련변수		
직종(전문직)	-.28	-.11**
근로시간	.23	.03
직업만족도	-.24	-.1*
constant	45.32	
F-value	12.39***	
R <sup>2</sup>	.17	

\* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.001

임금이 시장임금의 평균 70%를 차지하는 것으로 나타났는데, 이는 요구임금이 시장임금보다 낮을 때 노동시장에 참여하게 된다는 신고전주의 이론(Blau & Ferber, 1986)과 일치하는 것으로 취업주부의 특성을 보여주는 것이라 할 수 있다.

한편 조사대상 취업주부의 직업은 전문직이 31%, 비전문직이 69%로 비전문직에 종사하는 주부가 2배 이상 더 많았고, 전체 대상자의 하루 평균 근무 시간은 8시간 34분이었다.

한편 조사대상자 남편의 심리적 지지는 최저 6점과 22점까지의 분포를 보이면서 평균 17.2점으로 척도의 중간점수인 15점을 상회하는 것으로 나타났으며, 남편의 행동적지지 평균값은 12.8점으로 척도의 중간점수인 12.5점과 거의 비슷한 수준으로 나타났다. 또한 조사대상자인 취업주부의 직업 만족도는 14-40점 분포를 보이며 평균 23.1점으로 척도의 중간점수인 20점 보다 약간 높게 나타났고, 마지막으로 역할갈등 점수는 평균 56.6점으로 척도의 중앙값인 60점보다 낮게 나타났다.

## 2. 연구문제의 분석

### 1) 취업주부의 역할갈등에 영향을 미치는 제 변수의 영향력 분석

취업주부의 역할갈등을 종속변수로 하여 제 변수들의 상대적 영향력을 살펴보기 위해 회귀분석한 결과가 <표 3>에 제시되어 있다. 회귀분석의 결과, 주부근로소득, 어린 자녀의 존재, 남편의 행동적지지, 요구임금비율, 직종, 직업만족도 등이 유의하게 영향

을 미치는 것으로 나타났으며, 상대적인 영향력은 요구임금비율( $\beta=.21$ ), 남편의 행동적지지( $\beta=-.12$ ), 어린 자녀의 존재( $\beta=.12$ ), 직종( $\beta=-.11$ ), 직업만족도( $\beta=-.10$ ), 주부의 근로소득( $\beta=-.09$ )의 순이었다.

이러한 결과에서 볼 때 취업주부의 역할갈등에는 개인자원변수보다는 가정환경 변수와 직업관련 변수가 더 많은 영향을 미치고 있는 것을 알 수 있었다. 요구임금비율이 가장 큰 영향력을 가진 것으로 나타난 것은 역할갈등이라는 것이 일단 심리적인 문제이고, 현재 취업으로 벌어들이고 있는 임금에 비해 주부가 가사노동에 대해 상대적으로 더 높은 가치를 부여하면 부여할수록 결국 가사노동 수행 역할을 저해하는 취업활동으로 인한 역할갈등이 커지는 것으로 해석할 수 있다. 또한 남편의 행동적 지지가 높을수록 취업주부의 역할갈등은 낮아짐으로써 실질적인 도움이 되지 않는 심리적 지지보다는 현실에서 당면한 여러 가지 문제를 가지고 있는 취업주부에게는 남편의 가사노동분담이 역할갈등 완화에 도움이 되는 것으로 나타났다.

역할갈등에 대한 어린 자녀의 영향은 자녀의 연령이 낮고 특히 학령전 일 때 직업과 가족역할간에 더 많은 긴장이 존재한다는 선행연구들의 결과와 일치하는 것이다(Keith & Schafter, 1980; Skinner, 1980). 또한 전문직 여성에 비해 비전문직의 경우, 직업 만족도가 낮을수록, 주부의 근로소득이 낮을수록 역할갈등을 더 많이 경험하는 것으로 나타나 선행연구들과 같은 결과를 나타내고 있다.

### 2) 역할갈등에 따른 취업중단의사

역할갈등에 따른 취업주부의 취업중단의사에 관한 교차분석의 결과는 <표 4>에 제시되어 있다. 역할갈등 점수분포는 평균을 중심으로 약 1 표준편차 되는 곳을 중심으로 상, 중, 하 세 집단으로 분류하였다. 역할갈등에 따른 취업중단의사의 차이를 살펴보면 역할갈등수준이 낮을수록 취업을 지속하려는 것으로 나타났다. 역할갈등이 하인 집단의 취업중단 비율이 9%인 것에 비해 역할갈등이 상인 집단은 비율이 48%나 되어 취업주부의 취업지속에 역할갈등이 매우 큰 영향을 미치고 있음이 밝혀졌다.

<표 4> 역할갈등에 따른 취업중단의사

(단위: 명(%), N=350)

변수	구분	취업 지속 (n=276)	취업중단 (n=74)	$\chi^2$ 의 통계값
역할갈등수준	상	36(52.2)	33(47.8)	33.7***
	중	173(83.6)	34(16.4)	
	하	67(90.5)	7( 9.4)	

\*\*\* p<.001



3) 취업주부들의 취업중단의사에 영향을

미치는 요인에 대한 Logit 분석결과

취업주부들의 취업중단의사에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 Logit 분석한 결과가 <표 5>에 제시되어 있다. 분석결과 주부의 역할갈등, 교육수준, 요구임금비율, 어린 자녀의 존재, 남편의 행동적 지지, 직종, 직업만족도 등이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

먼저 취업중단의사에 대한 역할갈등 변수의 영향을 살펴보면 역할갈등수준이 높을수록 취업을 중단하려는 의지가 있는 것으로 나타나 이미 훈련받은 여성 인력의 지속적 활용을 위해서는 취업주부들이 겪고 있는 역할갈등수준을 낮추는 것이 효과적인 방안이 될 수 있음을 시사하고 있다.

한편 고졸 이하의 교육을 받은 취업주부들보다 대학교 이상의 교육을 받는 취업주부들이 취업을 지속하려는 욕구가 강한 것으로 나타났다. 이는 교육투자가 많을수록 투자비용에 대한 총 이익이 증가한다는 인적자본론의 주장과 일치하며 다른 선행연구의 결과와도 일치하는 점이다(문숙재 외, 1994).

또한 6세 미만의 어린 자녀가 있는 경우 취업중단의지가 큰 것으로 나타났는데, 이는 요구임금 비율이 높을수록 취업중단 가능성이 높은 것과 같은 맥락에서 이해될 수 있다. 요구임금의 기본적 성격을 고려할 때 집안 어린 자녀가 있다거나 가정 내 서비스에 대한 필요도가 높은 상황에서 요구임금과 요구임금비율도 커지게 되며, 요구임금비율이 커질수록 취업주부가 자신의 취업소득의 가치에 비해 상대적으로 가정에 더 높은 가치를 부여하고 있음을 의미하기 때문에 취업을 지속하려는 의지가 감소되는 것으로 해석할 수 있다.

남편의 행동적 지지가 높을수록 취업지속의 가능성은 증가하고 있으며, 주부의 직업이 비전문직인 경우보다 전문직인 경우 취업지속의지가 증가하였다. 이는 전문직의 성격상 비전문직에 비해 출산과 양육 및 기타 요인으로 취업을 중단했을 경우 전문기술·지식의 정체 및 후퇴라는 비용지불이 크기 때문에 취업지속의지가 크며, 다른 한편으로는 전문직의 일이 비전문직에 비해 훨씬 보람되고 사회적으로 인정받는 것으로서 전문직의 일이 주는 보상이 기타 다른 요인으로 인한 손실을 완화시킴으로써 전문직 취업주부의 취업을 지속시키는 것일수도 있다.(김영옥, 1993, 조정문, 1994). 마지막으로 직업만족도가 높을수록 취업지속의지가 강한 것으로 나타나 자신의 직업에 대해 취업주부가 느끼는 심리적인 복지감이 취업을 지속시키는데 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 5> 취업주부의 취업중단의사에 영향을 미치는 요인

변수	Coeff.	Standard error
역할갈등	.25***	.11
주부자원 변수		
연령	.03	.28
교육수준(대졸이상)	-.43*	.05
근로소득	-.01	.00
가정환경 변수		
어린 자녀의 존재(있음)	.04**	.04
남편의 행동지지	-.73***	.29
남편의 심리지지	.004	.004
남편 근로소득	-.12	.09
요구임금비율	.19***	.13
직업관련 변수		
직종(전문직)	-.32**	.11
근로시간	.06	.07
직업만족도	-.25***	.21
constant	1.36	.15
-2 Log Likelihood	251.01***	

\* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.001

V. 결론 및 제언

본 연구는 취업주부의 역할갈등과 취업중단의사에 관해 조사하고 이에 영향을 미치는 제변수를 파악하여 취업주부의 역할갈등수준을 낮추고, 기혼여성의 취업단절속성을 완화시키는데 도움을 주는데 목적을 두고 실시되었다. 본 연구의 주요 연구결과 는 다음과 같다.

첫째, 취업주부의 역할갈등 수준은 척도의 중간을 약간 상회하는 것으로 나타났으며, 주부 자신의 근

로소득이 낮을수록, 6세 미만의 어린 자녀가 있는 경우, 남편의 행동적 지지가 낮을수록, 요구임금비율이 높을수록, 전문직에 비해 비전문직에 종사하는 경우, 직업만족도가 낮을수록 취업주부의 역할갈등 수준이 높은 것으로 나타났다.

둘째, 역할갈등수준에 따라 취업중단의사는 유의미한 차이를 보였는데, 역할갈등수준이 하인 집단은 취업중단비율이 9%인데 비해 역할갈등수준이 상인 집단은 48%가 취업중단의지를 가지고 있는 것으로 나타났다.

셋째, 취업주부의 취업중단의사에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 역할갈등이 많을수록, 주부의 교육수준이 고졸인 경우, 6세 미만의 어린 자녀가 있는 경우, 남편의 행동적 지지가 낮을수록, 요구임금비율이 높을수록, 주부가 비전문직에 종사하고 있는 경우, 그리고 직업만족도가 낮을수록 취업을 중단할 가능성이 높은 것으로 나타났다.

이상의 결과를 종합해 볼 때 기혼여성의 역할갈등과 취업중단의사에는 개인자원변수보다는 가족과 관련된 변수와 직업관련 변수가 더 크게 작용하고 있음을 알 수 있었다. 따라서 취업주부의 역할갈등을 낮추고 취업을 지속시키기 위해서는 개인과 가족의 인식변화와 사회정책적인 지원이 병행되어야 할 것이다.

먼저 우리 사회에서 여성에게 전적으로 부담 지우는 요구관행에서 벗어나 가정역할 수행부담을 가족이 공유하도록 해야 한다. 이를 위한 전제조건은 주부가 취업한 경우 가사노동을 분담하고 협조하는 차원을 넘어서 가사노동은 여성만의 일이 아니라는 인식과 함께 가사노동에 대한 높은 수행표준을 요구하는 태도를 중단하는 것이 우선적으로 요구된다. 소비생활의 기대상승으로 부부의 맞벌이가 선호되는 상황에서 부인의 직장생활에 대한 남편의 지지는 매우 중요하다. 본 연구결과에서 나타난 바와 같이 남편이 가사노동이나 자녀양육, 가족행사 등에 역할분담을 통해 보다 많이 참여하면 부인의 역할갈등이 낮아지고 취업을 지속시킬 수 있을 것이다. 이는 결과적으로 가족구성원 모두가 서로 협력과 타협을 통해 개인적으로 행복해지고, 각 구성원의

행복이 가족 상호간에 영향을 미쳐 가족의 결속력을 강화시킴으로써 건전한 가정을 이룰 수 있는 열쇠가 될 것이다.

또한 취업주부의 역할갈등과 취업중단 문제를 해결하기 위해서는 각 가족단위 차원에서 뿐만 아니라 사회적인 차원에서 주요 영향요인으로 나타난 어린 자녀의 문제를 해결할 수 있는 정책적 방안이 모색되어야 한다. 즉 모성보호비용의 사회적 부담 뿐만 아니라 유연 및 탄력 근무제, 파견 근로제 등의 노동시장의 유연성 및 규제완화와 같은 노동시장의 활성화가 시급한 문제이며, 자녀양육부담감소를 위한 직장탁아시설의 실질적인 확충이 필요하며 기혼여성뿐만 아니라 자녀의 출산 및 자녀양육을 위한 휴직제를 기혼남성도 이용할 수 있도록 하는 등의 제도의 도입이 요구된다고 할 수 있다.

마지막으로 높은 시장임금을 받거나 전문직종을 가진 취업주부는 경제활동을 중단하려는 의사가 적으며, 직장생활에 만족을 느끼지 못하는 주부는 취업중단의사를 가질 확률이 낮은 것으로 나타나 취업을 중단하는 의사결정에 직업관련변수가 중요한 사항임을 알 수 있다. 따라서 기업이나 정부는 취업여성을 위해 보상감을 줄 수 있는 여성직종의 개발과 쾌적한 작업환경을 제공해주는 것과 같은 노동복지관련 제도 및 취업유지 인센티브를 활용하여 양질의 여성노동력을 사장시키지 않는 방안을 모색할 필요가 있다.

본 연구는 횡단적 자료를 사용한 점과 제한적인 변수를 선정하여 분석하였기 때문에 연구의 한계를 가지고 있는데 이를 고려하여 앞으로의 연구를 위해 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구에 포함된 변수들은 노동 공급의 관점에서 추출된 것으로 노동 수요의 관점에서의 변수들이 누락되어 있다. 여성의 취업은 특성상 가족환경적 요인에 의해 크게 영향을 받지만 동시에 노동시장의 구조적 특성이나 차별상황에 의해서도 남성보다 더 많은 영향을 받는다. 따라서 후속연구에서는 이런 노동수요차원에서의 변수들이 포함되어 분석되어야 할 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 횡단적인 자료를 이용하였는데,

기혼여성의 취업중단에 대한 보다 정확하고 체계적인 연구를 하기 위해서는 생애 주기적인 관점에서 종단적인 연구가 필요한 것으로 사료된다.

마지막으로 본 연구는 조사대상자를 서울시에 거주하고 있는 주부로 한정하였기 때문에 우리 나라 기혼여성에게 일반화시키는 데에 다소 무리가 있다. 따라서 전국적인 규모로 특성이 다른 표본을 사용한 도시지역 취업주부에 대한 연구가 추후 이루어질 필요가 있다.

## ■ 참고문헌

- 김영옥(1993). 여성의 불연속적 취업과 직종이동. 여성연구, 11(4), 39-61.
- 김혜연, 김순미(1997). 비취업 기혼여성의 취업의사와 영향요인분석. 대한가정학회지, 35(2), 81-93.
- 문숙재, 김순미, 정순희(1994). 여성과 남성 그리고 노동의 경제학. 서울: 학지사.
- 문숙재, 김순미, 윤소영(1996). 취업여성의 노동중단 결정요인에 관한 연구. 대한가정학회지, 34(6), 99-112.
- 박성욱, 김정훈(1995). 취업모의 가정생활과 일의 균형을 위한 방안 모색. 대한가정학회지, 33(4), 12-25.
- 서지원, 이기영(1997). 사무직 기혼여성의 출산 후 취업지속결정요인. 한국가정관리학회지, 15(2), 99-110.
- 안선영(1987). 취업주부의 가정내 역할갈등과 관련변인 고찰. 숙명여대 대학원 석사학위논문.
- 여지영(1995). 도시 저소득층 혼인여성의 취업결정요인에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 정혜정(1985). 취업주부의 역할갈등과 결혼만족도에 관한 연구. 한양대 대학원 석사학위논문.
- 조정문(1991). 성과 경제제도. 부산대학교 여성연구소 편. 성, 여성, 여성학, 107-158.
- 통계청(2000). 한국의 사회지표.
- 한국여성개발원(1988). 탁아사업보고서.
- 홍윤정(1996). 부부간 가사노동분담과 공평성 인지도가 결혼만족도에 미치는 영향. 이화여대 대학원 석사학위논문.
- Blau, F. D., & Ferber, M. A. (1986). *Economics of women, men and work*. Prentice-Hall.
- Desai, S., & Waite, L. J. (1991). Women's employment during pregnancy nad after the first birth: Occupational characteristics and work commitment. *American Sociological Review*, 56, 551-556.
- Felmlee, D. H. (1982). Women's job mobility process within and between employers. *American Sociological Review*, 47, 142-151.
- Keith, P. M., & Schafer, R. B. (1983). Employment characteristics of both spouses depression in two job families. *Journal of Marriage and the Family*, 45(4), 43-57.
- Skinner, D. A. (1980). Dual-career family stress and coping: A literature review, *Family Relations*, October, 301-313.
- Voydanoff, P., & Kelly, R. F. (1984). Determinants of work-related family problems among employed parents. *Journal of Marriage and the Family*, 46, 253-294.
- Waite, L. J. (1980). Working wives and the family life cycle. *American Sociological Review*, 86, 272-294.
- Zick, C. D., & Bryant, K. (1983). Alternative strategies for pricing homework time. *Home Economics Research Journal*, 12, 133-144.