

# 취업주부의 다중역할 수행의 효과

- 취업주부의 역할 만족도와 긴장도 및 역할 만족도와 긴장도에 영향을 미치는 요인들 -

## The Effect of Multiple Roles of South Korean Married Working Mothers: Role Gratification and Strain, and Factors which Influence Potential Role Gratification and Strain

성신여자대학교 가족문화 소비자 학과

강사 박 주 희

Dept. of Family Culture and Consumer Science, Sungshin Women's University

Lecturer : Park, Ju-hee

---

### <Abstract>

In this paper, I examined role gratification and role strain of South Korean working mothers. The results show that South Korean working mothers experienced very similar level of role gratification and role strain as taking their multiple roles. The findings also show that the factors of caregiving demands, employment demands, caregiving resources, employment resources are not strongly related to role gratification and role strain. Among the 12 caregiving demand variables and employment demand variables, number of children, type of family, number of hours worked were significantly related to producing role gratification. Among the 12 caregiving demand variables, number of hours worked, number of husbands absence due to night work were significantly related to producing role strain.

Among the 8 caregiving resources, participants satisfaction due to income contribution, look to make a purchase new electric home appliances were significantly related to produce role satisfaction.

Among the 8 caregiving resources, number of family support policies in the husbands workplace, participants satisfaction due to income contribution were significantly related to producing role strain.

---

▲주요어(Key Words) : 한국취업주부(South Korean working mothers), 다중역할(multiple roles), 역할 만족도(role gratification), 역할 긴장도(role strain)

### 1. 서 론

지난 30년간 기혼 취업여성들의 증가는 세계적 추세로 나타나고 있다(Graham & Graham, 2001; Famighetti, 1998; Fredrick-Goldsen & Scharlach, 2001; 경제활동 인구조사, 2004). 우리나라의 경우 2003년도 현재 전체 취업여성 중 기혼여성의 비율(50.7%)과 미혼여성의 비율(51.7%)이 매우 비슷하게 나타나고 있다(경제활동 인구조사, 2004).

특히 여성교육 수준의 향상과 함께 사무직 및 전문직 등의 직종에 종사하는 기혼 여성들의 수도 증가추세에 있다(Gerson, K, 1985; Hochschild, 1997).

미국의 경우, 2003년도 현재 전체 여성의 65%가 노동시장에 참여하고 있으며 그중 42%가 전문직 및 관리직에 종사하는 것으로 보고 되었다(U.S. Department of Labor, 2003). 우리나라의 경우도 2005년 현재 전체 여성의 51.0%가 노동시장에 참여하고 있으며 그 중 15%가 전문직에 종사한다(통계청, 2005).

기혼여성들의 취업에 대한 관점도 종래에는 결혼과 함께 취업을 포기하던 것에서 최근에는 결혼 후에도 계속하여 일하기

\* 주 저 자 : 박주희 (E-mail : juheepark@hotmail.com)

를 희망하는 것으로 바뀌고 있는 추세이며, 취업기혼여성들의 수는 계속하여 증가할 것으로 예견된다(사회통계조사보고서, 1995, 1998, 2000).

이와 같이 많은 수의 기혼여성들이 취업을 원하고 기혼여성의 취업률은 증가 추세에 있지만 아직 가사와 육아를 여성이 담당해야 한다는 전통적인 가치관과 의식의 영향은 취업주부가 정이 부부 평등의 구조 하에 일과 가족을 잘 결합하여 화합시키는데 있어서 많은 문제점을 시사하고 있다.

통계청의 사회지표 조사 결과에 따르면 우리나라의 여성취업의 주된 장애요인은 육아부담과 사회적인 편견 및 관행으로 인한 문제들인 것으로 나타났다(사회통계조사보고서, 1995, 1998, 2000).

현실적으로 대부분의 기혼 취업여성들은 육아책임 및 가사책임의 장애를 극복하기 위해서 과중한 역할을 수행하는 부담을 안고 있으며 그로인해 심한 심리적 갈등 및 신체적 피로를 겪는 문제들이 제기된다(Bullock, 1994; Hochschild, 1997; Hochschild & Machung, 1989; Park & Liao, 2000).

그러나 배우자의 가사분담의 참여도는 조력자의 역할에 머물러 직종에 관계없이 대부분의 취업여성들은 직장가 가정의 이교대 노동(The Second Shift)을 수행함으로써 불이익을 경험한다고 본다(Hochschild & Machung, 1989).

이와 같이 다중역할 수행은 문화와 계층을 떠나 대부분의 현대취업주부들이 당면한 매우 절박한 문제라 하겠다. 한편 여성의 취업 동기는 역할 만족도와 역할 갈등에 영향을 미치는 매우 중요한 요인으로 작용 할 것이다.

취업의 주된 동기가 가족 경제의 유지를 위한 비전문, 저임금 직종에 종사하는 기혼여성들일 수록 역할수행에서 낮은 만족감을 느끼고 심한 스트레스가 가중 되는 경향이 있다고 한다(Tilly & Scott, 1978). 반면에 현대여성들과 같이 그들의 취업 동기가 자아를 더욱 폭넓게 실현하여 성취감을 성취하려는 것과 직업생활이 주는 특권 등 심리적·사회적 혜택을 경험하려는 것을 포함할 때 취업주부들은 더욱 높은 역할 수행의 만족감을 경험하게 된다고 선행연구들은 보고한다(Larson, Richards, & Perry-Jenkins, 1994; Spitz, 1988; Reskin & Padavic, 1994; 최규련, 서동인, 1995). 따라서 현대 취업주부들이 직장인, 아내, 주부, 어머니로서 다중역할을 수행하는 경험은 심리적인 스트레스만을 유발 시킬 것이라고 단순하게 가정할 수 없다.

우리나라의 경우도 최근 고학력 여성이 사회활동을 하지 않는 것은 비효율적이고 낭비적인 교육투자라는 의식이 커지는 반면 전업주부들이 수행하는 가사 및 가정 노동이 사회적으로 인정받지 못하는 것이 오히려 기혼여성들의 사회활동의 욕구를 증가 시키는 동기가 된다고 한다(정영금, 1988).

본 연구의 목적은 최근 우리나라 취업주부를 대상으로 하여 취업주부가 경험하는 직장생활과 가정생활의 상호영향 및 직장인, 아내, 주부, 어머니로서의 다중 역할 수행의 효과를 파악하고, 직장가 가족의 요구 및 자원이 취업주부들의 역할

만족도와 역할 긴장도에 어떠한 영향을 미치는가를 조사하고자 한다.

## II. 선행연구 고찰

### 1. 역할 이론(Role Theory)

역할 모델은 일과 가족에 대하여 사회적 연관을 강조한다.

초기 역할 이론의 고전적 분석을 한 Goode (1960)는 사회적 구조와 제도는 역할과 역할 관계들로 구성된다고 설명하였다. 역할들을 태도, 가치, 기능, 임무, 행동 등을 포함하는 각 개인의 사회적 지위와 점유하는 규범적 기대로 정의하였다 (Woodworth, 1934).

#### 1) 사회적 역할들

각 개인은 그들이 속한 사회의 한 부분의 역할을 담당함으로써 그 사회를 유지 시킨다(Pearlin, 1983). 즉, 역할은 각 개인에게 주어진 사회적 지위의 역동적인 국면으로 단일 행위라기보다는 기대, 실제행동, 일련의 부수하는 것들 그리고 행동양식으로 언급할 수 있다. 역할은 문화적으로 지도되며, 각기 구성원들이 속한 사회 및 집단은 역할을 금지하거나 구속력을 가하기도 한다.

역할 이론의 주된 관점은 가족 돌봄을 위한 준비는 역할에 대한 사회적 기대와 수행에 초점을 둔다. 즉, 부모의 역할 및 가족을 돌보는 역할은 다양한 가족적 또는 사회적 태도, 가치, 책무, 그리고 규범적 행동들부터 통합된 일이라고 본다. 특정 문화의 광범위한 맥락에서 사회적 역할의 수행은 각기 다른 임무들에 대한 기대에 따라 일련의 역할들에 종사하는 것과 다중역할들을 점유하는 것을 포함하는 것이다(Heiss, 1981; Merton, 1957; Goode, 1960). 취업부모들은 두 중추적인 사회적 영역에 적극적으로 연루된다. 즉, 역할 연루의 일차적 중심이 되는 가족영역과 개인에게 사회적 지위와 개인적 자존감, 경제적 자원을 제공하는 직업 영역이라 할 수 있다(Goode, 1960). 대부분의 사람들은 일과 가족을 그들의 삶에서 가장 핵심적인 두 역할로서 유지 시킨다(Campbell, Converse & Rodgers, 1976).

#### 2) 다중역할 수행의 효과

한편 다중역할 수행의 궁극적 효과에 관하여 많은 연구자들의 논쟁이 거듭되고 있다. Hall(1972)은 남녀는 다중역할을 수행할 때 그 과정에 있어서 상이한 경험을 한다고 주장 하였다. 즉, 남성들의 경우 다중역할을 수행할 때 여러 가지 역할이 잇달아 발생하고 순차적으로 반응하는 경험을 하게 되는 반면에 여성들의 경우 다중역할을 수행할 때 여러 가지 역할들이 동시에 돌출하며 동시에 반응하는 경험을 하게 된다고 한다. 그러므로 여성들의 경우, 동시에 발생하는 여러 가지 일들의 요구들을 수행하기 위하여 우선순위를 정해야 하는 것과 같은 심리적인

긴장감으로 인해 다중역할 수행의 과정에서 남성들에 비해 더욱 부정적인 경험을 할 수가 있다고 설명하였다.

다중역할 수행의 효과에 관한 두 견해는 논쟁을 거듭하고 있다.

선지적 연구자들은 연속모델(Continuum Model)을 주장한다. 연속모델에 따르면 역할향상(Role Enhancement)과 역할갈등(Role Conflict)은 단일선상에 있는 경험이며 상반된 위치의 상호 배제적인 경험이라고 강조한다(Goode, 1960; Marks, 1977; Sieber, 1974; Verbrugge, 1987). 그러므로 누군가가 다중역할 수행으로 인하여 긴장도를 경험한다면 그는 만족도를 경험할 수 없다고 주장한다. 연속모델 주장자중 다중역할 수행의 부정적인 효과를 지지하는 연구자들(Coser, 1974; Goode, 1960; Holmstrom, 1972)은 인간에너지는 매우 제한되는 한편, 일상에서 요구되는 일은 무한하기 때문에 다중역할 수행으로 인해 긴장감은 항상 초래되며 그 경험은 당연한 것이라고 주장한다. Goode(1960)은 4가지 형태의 긴장도를 설명함으로써 역할 긴장도를 정의한다. (a) 특정한 시간과 장소에서 발생하는 요구들에 의한 긴장도, (b) 다양한 시간과 장소에서 요구되는 역할관계에 있어서의 다양한 의무들로부터 발생하는 갈등, (c) 같은 역할의 다양한 행동에 대한 비일관적인 규범으로부터 발생하는 긴장도, (d) 일련의 역할들을 수반하는 역할관계에서 발생하는 갈등.

본 연구에서는 역할 갈등과 역할 긴장을 호환적인 개념으로 사용하며, Goode(1960) 정의한 4가지 긴장과 갈등의 개념을 포괄하여 역할 긴장도를 정의한다.

반면에 다중역할 수행으로 인한 긍정적인 효과를 지지하는 연구자들(Marks, 1977; Sieber, 1974; Thoits, 1983)은 인간은 복수역할을 수행함으로써 자신에게 주어진 환경적인 제약에도 불구하고 문제를 해결하고 완수하는 자신의 능력에 대하여 확신과 성취감을 갖게 되며, 궁극적으로 만족감을 경험하게 된다고 주장하였다. Sieber(1974)은 긍정적인 효과인 역할 향상을 다중역할의 축적으로부터 끌어낸 만족도이며 이는 (a) 역할특권, (b) 전반적 안정성 (c) 자원의 유용성 (d) 자아와 사적 만족 등을 포함 한다고 정의한다.

본 연구에서는 역할 향상과 역할 만족을 호환적인 개념으로 사용하며, Sieber(1974)가 정의한 4가지 향상과 만족의 개념을 포괄하여 역할 만족도를 정의하였다.

한편, 좀 더 최근의 연구자(Gerson, J. M., 1985; Tiedje, et al., 1990)들은 다중역할 수행의 효과에 관하여 연속모델의 대안으로 유형적 모델(Typology Model)을 주장한다. 유형적 모델에 따르면 역할 만족도와 역할 긴장도는 독립적인 차원에서 공존하는 경험이라고 설명한다. 즉 역할 만족도와 역할 긴장도는 약하게나마 연합 되어질 수 있으며 상호배제적이지 않음을 주장한다. 그러므로 여성들은 아마 그들의 다중역할들로부터 역할 만족도와 역할 긴장도를 동시에 경험할 수 있을 것이라고 보았다. Gerson(1985)은 미국 뉴욕에 거주하는 전업여자 대학원생과 전업주부의 역할 만족도와 역할 긴장도를 비교하였다. 그 결과 다중역할을 수행한 여자 대학원생들은 비교적

단일의 역할을 수행하는 전업주부 보다 더욱 높은 만족도와 긴장도를 경험하는 것으로 나타났다. Tiedje et al(1990)도 유형적 모델을 지지하는 연구결과를 발표하였다. 그들은 다중역할을 수행하는 미국의 전문직 여성의 정신건강에 대한 연구를 시도하였으며 더욱 높은 수준의 만족도와 갈등을 경험하는 전문직 여성 일수록 더욱 낮은 수준의 우울증을 경험한다고 보고하였다. Reid와 Hardy(1991)의 연구결과 역시 유형적 모델을 지지하고 있다. 그들은 1992년 미국의 건강과 은퇴 자료로부터 51-61세의 중년층 여성 5,116명을 분석하여 역할향상과 역할 갈등이론을 검증하였다. 즉, 우울증 증상과 취업주부의 다중역할과의 관계를 조사하였다. 우울증 증상은 우울증환자 측정을 위한 척도가 아닌 일반국민의 우울증 상태를 측정하는 도구인 CES-D(Center for Epidemiological Studies-Depression)를 이용하여 측정하였다.

그 결과, 결혼과 취업을 결합하는 것은 더욱 낮은 수준의 우울증 증상을 경험하게 하지만 결혼과 취업 모두 전체 만족도에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 최근의 연구 결과로서 Park과 Liao(2000)는 한국의 기혼 여교수 100명과 전업주부 100명을 비교하여 그들의 역할 긴장도와 역할 만족도를 조사하였다. 그 결과 기혼 여교수들은 전업주부에 비하여 더욱 높은 역할 만족도와 역할 긴장도를 경험하는 것으로 보고하였다.

박주희(2003)는 미국에 유학하는 동아시아 기혼 여자대학원생들과 미국의 기혼여자 대학원생들의 역할 만족도와 역할 긴장도를 비교하여 조사하였다. 미네소타 대학에서 대학원 과정에 있는 75명의 기혼여자 대학원생과 75명의 미국 기혼여자 대학원생들을 비교한 결과, 동아시아 기혼여자 대학원생들과 미국의 기혼여자 대학원생들은 다중역할을 수행함으로써 높은 만족감을 경험하였고, 미국의 기혼여자 대학원생들이 동아시아 기혼여자 대학원생들에 비하여 더욱 높은 긴장감을 경험하는 것으로 나타났다.

이와 같이 다중역할 수행의 효과에 관한 선행연구의 결과들은 역할 만족도와 역할 긴장도는 역할에 대한 개인적 동기, 문화적 기대, 사회적 상황 등의 요소들을 포함한 역동적인 관계에서 산출 되는 경험임을 강조한다.

## 2. 직장과 가족의 양립에 영향을 미치는 요인

### 1) 역할요구와 자원 모델

Romis (1987)는 역할요구와 자원과 연관에서 역할만족과 역할긴장을 설명하는 개념적 틀을 전개 시켰다. 즉, 가족 돌봄을 제공하는 사람이 경험하는 긴장감을 돌봄의 요구들(돌봄을 받는 사람들의 기능적 제한점)과 돌봄을 위한 자원들(직장과 가족, 사회적 자원의 유용성)사이의 비균형적 기능으로 개념화 하였다. Romis의 모델은 돌봄을 제공하는 사람이 경험하는 긴장을 요구 및 지원 그리고 갈등과 연결 시켰으나 돌봄을 위한 직장

생활과 가족생활의 조정과 같은 대처 전략적 요소들은 무기한 제한점을 갖는다. 이러한 제한 점에도 불구하고 역할요구와 자원모델은 일과 가족 양쪽의 상호 연관적 본질과 자원 및 요구를 고려하였다는 점에서 단지 설명변수들과의 관계에서 역할 긴장을 분석해 오던 기존의 틀에서 한층 진전된 모델이라고 볼 수 있다.

Kelly와 Voydanff(1985)는 다중역할을 수행하는 취업부부가 잠재적으로 경험할 수 있는 긴장과다와 긴장장애를 역할요구와 자원과 연관하여 분석하였다. 그들은 역할긴장도에 영향을 미치는 개인 및 가족과 직장에 관련하는 자원과 요구를 규명하였으며 종래에 역할갈등을 일과 가족의 이분법적 구조에서 분석하던 것을 사회구조와 사회과정의 다양한 수준을 고려한 통합된 요소와 연관하여 분석하였다. 예를 들면, 자녀의 연령을 고려할 때 6세 미만의 자녀를 둔 취업모와 독신 모들은 직장에서 더욱 높은 긴장감을 경험한다고 한다. 또한 직장에서 경험하는 긴장감의 정도는 업무 과부하의 정도와 근무시간의 불만족 및 근무일정과 밀접하게 관련한다고 보고하였다(이주희, 이은희, 2000).

Warren과 Johnson(1995)은 유치원 자녀들을 둔 취업 모들의 직장과 가족역할을 수행하는데 있어서 직장에서의 역할이 긴장도에 미치는 영향을 알아보기 위해서 역할요구와 자원모델을 적용하였다. 그 결과 직장의 환경 및 인지 행동적 요인이 긴장도에 밀접하게 관련하는 것을 강조하였다. 즉, 직장의 환경에 대한 긍정적인 인식, 감독관의 융통성, 효율적인 작업수행 등은 낮은 수준의 긴장감을 경험하게 한다고 강조하였다.

#### (1) 직장과 가족 관련 요구 변인

##### A. 직장관련 요구 변인

직장생활의 역할을 수행하는데 관련하는 요구변인들은 주당 근무시간, 직무의 인지 수준 등을 들 수 있다.

직장의 요구와 관련하여서도 주당 근무 시간이 많을수록, 야근의 정도가 잦을수록 직무에 대한 인지수준이 낮을수록 직장의 업무를 위한 요구 수준이 높아지고 더욱 높은 수준의 긴장도를 경험한다고 한다(Karasek, 1981; 이주희, 이은희, 2000).

##### B. 가족관련 요구 변인

가족 돌봄의 역할을 수행하는데 관련하는 요구 변인들은 가족원의 수, 자녀의 나이, 장애가족을 돌볼 경우, 장애의 정도, 돌보는 일에서 경험하는 심리적 만족감 등을 들 수 있다.

예를 들어, 가족의 요구와 관련하여서는 부양하는 가족의 수가 많고 자녀의 연령이 어릴수록, 부양에 대한 심리적 부담이 클수록 그리고 장애가족을 돌볼 경우 장애의 정도가 심할수록 돌봄을 위한 요구수준이 높아진다고 한다 (Elmen & Koren, 1984; Kramer & Kipins, 1995).

한편, 많은 연구자들은 직장과 가족으로부터의 요구의 정도는 가족과 일의 책임을 수행하는 취업주부들의 긴장도와 밀접

하게 관련한다고 보고한다.

돌봄을 제공하는 사람이 가족 돌봄의 요구에 따른 책임을 수행하는데 있어서 적절한 가족적 사회적 지원을 받지 못할 때는 심한 개인적 긴장감 및 직무수행의 방해로 경험하게 되어 결과적으로 직장과 가족의 갈등이 초래되어진다고 한다 (Karasek, 1981; 이주희 & 이은희, 2000).

#### (2) 직장과 가족 관련 자원 변인

##### A. 직장관련 자원변인

직장관련 자원들은 가족 지원정책, 업무의 융통성, 업무의 조정, 직무수행에 관련한 심리적 만족감 등을 들 수 있다.

선행연구에 따르면 직장과 가족을 결합하는데 있어서 더욱 높은 수준의 사회 경제적 자원을 갖을 때 돌봄을 제공하는 사람은 더욱 낮은 수준의 긴장감을 경험 한다고 한다(Orthner & Pittman, 1986). 더욱이 돌봄을 제공하는 사람이 돌봄을 수행하는 과정에서의 이용할 수 있는 조력(Galinsky et al., 1993; Neal et al., 1993)과 돌봄을 제공함으로써 얻는 심리적인 만족감은 긴장감을 감소시키는데 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다 (Neal et al., 1993). Karasek(1981)은 직장의 가족친화정책의 유용성과 긴장도를 조사한 연구에서 업무수행의 조정 및 직장 동료들로부터의 사회적 지원은 돌봄을 제공하는 사람의 긴장도와 밀접하게 관련한다고 보고하였다.

Park & Liao (2000)는 한국 여교수들의 다중역할 수행의 효과를 조사한 연구에서 취업주부의 취업 동기는 그들의 역할 만족도와 역할 긴장도에 영향을 미치는 매우 중요한 변인이라고 강조하였다. 즉 취업주부들이 그들 취업의 동기로 사회적 성취감을 포함할 때 더욱 높은 수준의 역할 만족도와 역할 긴장도를 경험 한다고 보고 하였다.

##### B. 가족관련 자원 변인

가족 돌봄의 역할을 수행하는데 관련하는 자원 변인으로는 가족수입을 포함한 가족의 물질적 자원 및 자녀 돌봄의 형태, 타인의 조력 및 다양한 가전설비의 이용도, 돌봄을 수행하는 과정에서의 심리적인 만족감 등을 포함한다.

Park과 Liao (2000)의 연구결과에 따르면 한국의 기혼 여교수들의 경우 가족수입의 수준과 여교수들이 경험하는 역할 만족도의 수준이 비례한다고 보고하였으며, 새로운 가전설비의 이용성이 높은 여교수들일 수록 더욱 높은 수준의 역할 만족도를 경험한다고 보고하였다.

한편 자녀 돌봄과 관련하여서도 자녀양육에 대한 적절한 양육 시설의 지원은 가족과 직장의 갈등을 완화시키는데 매우 중요한 변인으로 강조되어 진다 (Sahoo & Bidyadhar, 1994).

박주희(2003)는 동아시아 기혼여자대학원생들과 미국의 기혼 여자 대학원생들의 역할 만족도와 역할 긴장도를 비교한 연구에서 가사노동 분배에 있어서 배우자의 지지 및 다른 가족 성원의 조력은 역할 갈등을 완화하는데 의미심장하게 중재적 역할

을 한다고 보고하였다.

이상의 연구결과에 따르면 직장과의 역할 수행에 있어서 관련하는 요구의 수준이 높고 반면에 제공 되어질 수 있는 자원이 수준이 낮을 때 역할 수행의 책임을 완수하기 위해서 더욱 높은 수준의 조정이 요구되어지며, 돌보는 사람은 더욱 높은 수준의 긴장감을 경험한다고 볼 수 있다.

2) 직장과의 상호연관성

(1) 상호작용 이론 (Interactive Theory)

역할 요구와 자원 모델은 직장과의 가족은 분리된 영역의 생활이 아니며 독립적일 수 없다고 이해하는 관점과 일치한다(Kanter, 1977). 즉, 양쪽의 생활이 서로 상충적으로 영향을 미치게 되는 것으로 가정한다. 직업차원의 경험은 상대적 흡수력(일의 요구), 시간과 시간의 조정(일을 위한 시간의 요구와 계획을 짜는 것), 일의 보상과 자원, 사회적 관점에서의 일 문화, 감정상태(직무와 관련된 심리적 국면) 등이 가족생활의 경험에 영향을 미칠 수 있는 요인이라고 본다. 가족차원의 경험은 가족문화(성역할과 관련된 문화적 전통), 일의 동기, 목표, 실행에 관한 가족적 요소 등이 직업생활의 경험에 영향을 미칠 수 있는 요인이라고 본다.

상호작용적 관점은 생태학적 틀에서 가족을 개방된 체제로서 이해함으로써 직장과의 가족의 기능적 역동성을 강조한다. 다시 말하면 가족과 경제체제, 종교단체, 정부, 대중매체, 교육체제 등의 다른 사회 체제와의 상호작용 관계에서 직장과의 가족의 기능은 결합된다고 강조한다.

(2) 유입이론 (Spillover Theory)

직장과의 가족의 상호작용은 유입이론에 의하여 가장 잘 설명되어진다. 유입이론은 직장과의 가족에서의 다양한 경험은 부정적이거나 긍정적 양쪽의 측면에서 상대 영역에 잠재적으로 영향을 미친다고 보는 견해이다(Champoux, 1978; Zedeck & Mosier, 1990; Barnett, 1994; Williams & Alliger, 1994). 즉, 직장생활에서의 경험과 가족생활에서의 경험은 서로 건너가는 것으로 가정한다. 예를 들면, 가족생활에서 만족감을 갖는 것은 직장생활에서 만족감을 갖게 하며, 반대로 직장생활에서의 만족감을 갖게 하는 것은 가족생활에서 만족감을 갖게 한다고 설명한다.

III. 연구방법

1. 연구문제

본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

1) 취업주부가 경험하는 역할 만족도와 역할 긴장도는 어떠한가?

2) 직장과의 가족의 요구는 역할 만족도와 역할 긴장도에 어떠한 영향을 미치는가?

3) 직장과의 가족의 자원은 역할 만족도와 역할 긴장도에 어떠한 영향을 미치는가?

2. 조사대상

1) 조사대상의 일반적 특성

조사 참가자의 배경적 특성을 이해하기 위해서 취업주부와 남편의 연령, 취업주부와 남편의 교육 수준, 취업주부와 남편이 종사하는 직종, 결혼지속 연수, 가계 월 소득, 첫 자녀의 연령, 막내자녀의 평균 연령 등에 대하여 질문 하였으나 본 연구에서는 이와 같은 조사 대상자의 일반적이 특성이 역할 만족도와 역할 긴장도에 미치는 직접적인 영향은 검증하지 않았다. 조사 참가자의 연령은 취업주부는 평균 34.6세였으며 남편은 평균 36.9세 이었다. 교육수준은 취업주부는 대졸 이상이 92.8% 이었으며, 남편은 대졸 이상이 93.0%로 나타났다. 종사하는 직종과 관련하여서는 취업주부의 경우 36.2%가 전문직에 28.5%가 사무직에 종사하였으며 남편의 경우 45.6%가 사무직에 19.4%가 전문직에 종사 하였다. 결혼지속기간은 평균 7.4년으로 나타났다.

월평균 가계소득은 400-500만원 미만 23.2%, 500-600만원 미만 19.0%, 300-400만원 미만 18.3%, 700만원 이상 16.7%로 나타났다. 첫 자녀 연령: 평균 5.15세로 응답하였으며, 막내 자녀의 평균연령은 3.56세로 응답하였다.

2) 조사대상의 직장 및 가정생활 특성

조사 참가자의 직장과의 가족관련 요구 및 자원에 대하여 알아보기 위해서 조사대상자의 직장과의 가정생활 특성에 대하여 조사 하였으며, 조사대상자와 남편의 고용상태, 근무시간, 귀가 시간, 취업지속 희망여부, 대리양육자, 가사노동 지원자 등에 관하여 질문하였다. 고용상태는 취업주부의 72.6%가 전일제, 26.6%가 시간제 근무였다. 근무시간은 취업주부는 평균 7시간 57분, 남편은 평균 10시간 21분 근무하는 것으로 나타났다. 귀가시간은 취업주부는 평균 21시 38분 남편은 23시 29분으로 응답하였다. 취업주부의 취업지속 여부 희망에 관하여서는 78.3%가 지속하겠다. 14.8%가 유보, 4.6%가 중단을 희망하였다. 대리양육자에 관해서는 55.5%가 보육시설에 위탁하였으며 24.0%가 다른 가족성원이 맡아서 양육, 7.6%가 가사도우미 이용 등으로 나타났다. 가사노동 지원자와 관련하여서는 25.1%가 도움을 받지 않는다고 응답하였으며, 21.3%가 부모로부터 도움을, 20.9%가 남편으로부터 도움을, 17.9%가 가사도우미의 도움을, 7.6%가 친인척의 도움을 받는다고 응답하였다.

&lt;표 1&gt; 조사대상의 일반적 특성

(N=265)

변인	분류	빈도(%)	
		본인	남편
연령	30세 미만	13 (4.9)	4 (1.5)
	30-35세 미만	130 (49.4)	69 (26.1)
	35-40세 미만	89 (33.9)	128 (48.6)
	40-45세 미만	27 (10.3)	51 (19.3)
	45세 이상	3 (1.2)	11 (4.2)
	무응답	1 (0.4)	0 (0.0)
교육 수준	고등학교 졸업 이하	19 (7.2)	16 (6.1)
	대학 졸업	178 (67.7)	164 (62.6)
	대학원 졸업 이상	66 (25.1)	80 (30.4)
	무응답	0 (0.0)	3 (1.1)
직종	전문직	96 (36.2)	51 (19.4)
	관리직	5 (1.9)	17 (6.5)
	사무직	75 (28.5)	120 (45.6)
	자영업	34 (12.9)	40 (15.2)
	기술직	5 (1.9)	14 (5.3)
	판매/서비스직	24 (9.1)	8 (3.0)
	기타	22 (8.4)	10 (3.8)
	무응답	2 (0.8)	3 (1.1)
결혼지속 기간	4년 미만	19 (7.2)	
	4-6년 미만	52 (19.8)	
	6-8년 미만	89 (33.8)	
	8-10년 미만	39 (14.8)	
	10-12년 미만	33 (12.5)	
	12년 이상	27 (10.3)	
	무응답	4 (1.5)	
가계 월평균 소득	200만원 미만	5 (1.9)	
	200-300만원 미만	13 (4.9)	
	300-400만원 미만	48 (18.3)	
	400-500만원 미만	61 (23.2)	
	500-600만원 미만	50 (19.0)	
	600-700만원 미만	27 (10.3)	
	700만원 이상	44 (16.7)	
	무응답	15 (5.7)	
본인 월평균 소득	100만원 미만	21 (8.0)	
	100-200만원 미만	86 (32.7)	
	200-300만원 미만	94 (35.7)	
	300-400만원 미만	27 (10.3)	
	400만원 이상	22 (8.4)	
	무응답	13 (4.9)	
첫째 자녀 평균 연령	5.15년 (2.78)		
막내 자녀 평균 연령	3.56년 (1.91)		

<표 2> 조사대상의 직장 및 가정생활 특성

(N=265)

변인	분류	빈도(%)	
		본인	남편
본인의 고용상태	전일제	191 (72.6)	
	시간제	70 (26.6)	
	무응답	2 (0.8)	
근무 시간	5시간 미만	21 (8.9)	0 (0.0)
	5-8 시간 미만	42 (16.0)	3 (1.1)
	8-9 시간 미만	55 (20.9)	13 (4.9)
	9-10 시간 미만	93 (35.4)	99 (37.6)
	10-11 시간 미만	20 (7.6)	62 (23.6)
	11 시간 이상	16 (6.1)	74 (28.1)
	기타	16 (6.1)	12 (4.6)
귀가 시간	12-16시	19 (7.2)	0 (0.0)
	16-18시	38 (14.4)	2 (0.8)
	18-19시	67 (25.5)	27 (10.3)
	19-20시	79 (30.0)	61 (23.2)
	20-22시	32 (12.2)	95 (36.1)
	22시 이후	10 (3.8)	57 (21.7)
	기타	5 (1.9)	7 (2.7)
	무응답	13 (4.9)	14 (5.3)
늦은 퇴근	거의 없다	130 (49.4)	47 (17.9)
	일주일에 1번	68 (25.9)	38 (14.4)
	일주일에 2-3번	43 (16.3)	96 (36.5)
	일주일에 4번 이상	13 (4.9)	72 (27.4)
	무응답	9 (3.4)	10 (3.8)
동료 모임	거의 없다	186 (70.7)	58 (22.1)
	일주일에 1번	65 (24.7)	111 (42.2)
	일주일에 2-3번	7 (2.7)	68 (25.9)
	일주일에 4번 이상	1 (0.4)	20 (7.6)
	무응답	4 (1.5)	6 (2.3)
야근	거의 없다	191 (72.6)	90 (34.2)
	일주일에 1번	50 (19.0)	54 (20.5)
	일주일에 2-3번	14 (5.3)	65 (24.7)
	일주일에 4번 이상	4 (1.5)	48 (18.3)
	무응답	4 (1.5)	6 (2.3)
출장	거의 없다	213 (81.0)	115 (43.7)
	1년에 2-3회	32 (12.2)	63 (24.0)
	1년에 4-6회	8 (3.0)	43 (16.3)
	그 이상	5 (1.9)	37 (14.1)
	무응답	5 (1.9)	5 (1.9)
휴일근무	거의 없다	214 (81.4)	125 (47.5)
	한 달에 1번	17 (6.5)	52 (19.8)
	한 달에 2-3번	17 (6.5)	56 (21.3)
	한 달에 4번 이상	10 (3.8)	21 (8.0)
	무응답	5 (1.9)	9 (2.3)
취업지속 여부	예	206 (78.3)	
	아니오	12 (4.6)	
	모르겠다	39 (14.8)	

변인	분류	빈도(%)	
		본인	남편
직장에서 시행되고 있는 제도	직장 보육시설	31 (7.1)	36 (8.1)
	자녀 교육비 지원	69 (15.7)	95 (21.3)
	탄력 근무제	32 (7.3)	34 (7.6)
	주 5일 근무제	92 (20.9)	100 (22.5)
	토요 격주 휴무제	62 (14.1)	80 (18.0)
	출산 휴가	149 (33.9)	93 (20.9)
	업무 공유	4 (0.9)	7 (1.6)
시행되기를 희망하는 제도	직장 보육시설	129 (24.9)	
	자녀 교육비 지원	135 (26.1)	
	탄력 근무제	87 (16.8)	
	주 5일 근무제	76 (14.7)	
	토요 격주 휴무제	15 (2.9)	
	출산 휴가	36 (6.9)	
	업무 공유	40 (7.7)	
대리 양육자	보육시설	146 (55.5)	
	다른 가족원에게 맡김	63 (24.0)	
	가사도움 도움	20 (7.6)	
	직장에서 함께	2 (0.8)	
	아이들끼리	6 (2.3)	
	기타	25 (9.5)	
	무응답	1 (0.4)	
가사노동 도움	도움을 받지 않음	66 (25.1)	
	남편의 도움을 받음	55 (20.9)	
	부모의 도움을 받음	56 (21.3)	
	친인척의 도움을 받음	20 (7.6)	
	가사도우미의 도움을 받음	47 (17.9)	
	기타	13 (4.9)	
	무응답	6 (2.3)	

### 3. 측정도구 및 변수 선정

#### 1) 역할 만족도 및 역할 긴장도 측정

본 연구에서 조사 참가자의 역할 만족도와 역할 긴장도를 측정하기 위해서 Gerson(1985)이 사용한 설문지를 수정하여 사용하였다. Gerson(1985)은 중년기에 다시 학교로 복귀한 미국의 기혼여자 대학생들의 역할 만족도와 역할 긴장도를 측정하였다.

역할 만족도와 역할 긴장도는 총 24 문항의 총합 점수에 의해서 측정 되었으며, 각 문항은 여성들이 다중역할을 수행할 때 긍정적(만족감) 또는 부정적(긴장감) 경험을 하는지를 측정하는 내용이다. 본 연구의 참가자들은 각기 12 문항의 만족도와 12문항의 긴장도를 측정하는 질문에 응답하였으며 각 문항은 4점 척도(4-point Likert Type Scale)로 구성 되었다. 역할 만족도와 역할 긴장도 모두 총합 점수 12점에서 48점의 범위이다. 더욱

높은 점수는 더욱 높은 역할 만족도와 역할 긴장도를 나타낸다. 신뢰계수는 역할 만족도 Cronbach's  $\alpha = 0.88$ , 역할 긴장도 Cronbach's  $\alpha = 0.81$  이다.

#### 2) 직장 및 가족 관련 요구 및 자원 변수

취업가족의 직장 및 가족을 양립하기 위한 직장생활과 가족생활에 관련한 요구변인의 영향을 파악하기 위해서 선행연구에 근거하여 직장 관련 요구변인으로는 부인의 근무시간 정도, 남편의 근무시간 정도, 부인의 퇴근시간 연장정도, 남편의 퇴근시간 연장 정도, 부인의 퇴근 후 동료 모임의 빈도, 남편의 퇴근 후 동료 모임의 빈도, 직장일 수행의 우선순위 등 7개 변인을 선정하였고, 가족 관련 요구변인으로는 가족의 수, 자녀의 연령, 자녀의 수, 가족의 형태, 자녀 위탁의 심리적 부담감 등 5 개



변인을 선정하였다.

취업가족의 직장과 가족을 양립하기 위한 직장생활과 가족생활에 관련한 자원변인의 영향을 파악하기 위해서 선행연구에 근거하여 직장관련 자원변인으로는 남편 직장의 가족지원 정책의 수, 부인 직장의 가족지원 정책의 수, 일하는 이유 등의 3개의 변인을 선정하였고, 가족관련 자원으로는 총 수입, 취업주부자신의 경제적 기여에 대한 만족도, 자녀 돌봄의 형태, 가사일을 위한 타인의 조력, 새로운 가정설비 제품의 이용 등의 5개 변인을 선정하였다.

4. 자료수집 및 분석방법

본 연구의 대상은 적어도 한 자녀가 어린이 집이나 유치원에 다니고 있는 취업여성으로 하였다.

자료의 수집은 서울과 수도권에 위치한 어린이집 6곳, 2곳의 학습지 교사, 그 외 병원, 학교, 약국 등 직장을 통해, 그리고 연구자들이 재직하고 있는 대학의 학부 학생들과 대학원생들을 통해 약 430부의 설문지가 배부되었고 이중 회수를 70%의 299부가 회수 되었다. 회수된 설문지 중 첫 자녀 연령이 너무 높거나 성실한 응답을 하지 않은 34부가 제외되어 총 265부가 최종 분석에 사용되었다.

SPSSWIN 12.0을 이용하여 통계처리 하였다. 취업가족의 일

반적 성격을 분석하기 위해서는 빈도분포와 표준편차를 이용하였다. 취업주부의 역할 만족도와 역할 긴장도는 빈도 분포와 표준편차를 이용하여 측정 되었고, 역할 만족도와 역할 긴장도의 관계를 검증하기 위해서 pearson 상관관계를 이용하였다. 직장 과 가족의 요구와 직장 과 가족의 자원이 역할 만족도와 역할 긴장도에 미치는 영향 등의 상대적 영향력을 알기 위해서는 다중회귀분석에 의해서 검증하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 취업주부가 경험하는 역할 만족도와 역할 긴장도는 어떠한가?

<표 3>에 따르면, 역할 만족도의 경우 12점에서 48점 범위의 만족도 점수에서 총합 만족도가 30.83으로 나타났으며 역할 긴장도의 경우 12점에서 48점 만족도 범위에서 30.61로 나타났다. 따라서 취업주부들은 매우 유사한 수준의 역할 만족도와 역할 긴장도를 경험하는 것으로 나타났다.

역할 만족도 관련 문항의 평균 순위별 내용에 따르면 다중역할의 수행으로 인해 '더욱 활력 있는 생활'과 '자아존중'과 '더욱 많은 특권을 갖는 것'과 '타인들로부터 존중 되어지는 것'에 대해 상대적으로 만족감이 높은 것으로 나타났으며 '자신의 시간

<표 3> 역할 만족도와 역할 긴장도의 평균과 표준편차

역할만족도 문항	평균	표준편차	역할긴장도 문항	평균	표준편차
활력	2.94	0.61	사적생활을 위한 시간의 결핍	2.89	0.70
자아존중	2.92	0.67	부족한 시간	2.76	0.66
더욱 많은 특권	2.91	0.67	긴장감	2.75	0.62
타인으로 부터의 존중	2.90	0.55	질서 없는 생활	2.72	0.74
덜 지루함	2.74	0.71	피로	2.72	0.73
의미 있는 삶	2.68	0.71	개인적 결핍	2.71	0.66
새로운 기술 습득	2.55	0.74	타인들의 지나친 기대	2.59	0.62
가정사로 인한 짜증 감소	2.45	0.71	자아 정체성에 대한 의심	2.47	0.76
자유	2.35	0.80	감당할 수 없는 일들	2.32	0.68
다양한 삶	2.21	0.86	일의 우선 순위 불확실	2.26	0.63
자신 시간의 사용	2.18	0.81	죄책감	2.20	0.72
풍부한 자원	2.15	0.74	자기 중심적	2.19	0.64
총합 만족도	30.83	5.74	총합 긴장도	30.61	4.62

\* 역할만족도 (N= 241 ,  $\alpha = 0.88$ ), 역할 긴장도 (N= 252,  $\alpha = 0.81$ )

사용'과 '풍부한 자원을 누리는 것'에 대하여서는 상대적으로 만족감이 낮은 것을 알 수가 있다.

역할 긴장도 관련 문항의 평균 순위별 내용에 따르면 다중역할의 수행으로 인해 '사적생활을 위한 시간의 결핍', '시간의 부족', '역할 수행에서 경험하는 긴장감', '생활이 질서 없게 느껴지는 것'에 대해서 상대적으로 긴장감이 높은 것으로 나타났으며 취업으로 인해 다중역할을 수행하는 것에 '죄책감'을 느끼거나 '더욱 자기중심적인 생활'을 하게 되는 것에 대해서는 상대적으로 낮은 긴장감을 경험하는 것으로 나타났다.

<표 4>에 따르면 역할 만족도와 역할 긴장도의 상관 계수는 -0.386으로 음의 상관관계를 갖는다. 즉, 역할만족도가 높을수록 역할 긴장도는 낮게 나타난다는 것을 알 수 있다.

2. 직장 과 가족관련 요구는 역할 만족도와 역할 긴장도에 어떠한 영향을 미치는가?

<표 5>에 따르면 역할 만족도에 대해서는 직장관련 요구로는 '자신의 근무시간'만이 취업주부의 역할만족도에 영향을 미치는 변수로, 가족의 요구로는 '자녀수', '가족의 형태'가 유의한 변수로 나타났다. 취업주부 자신의 근무 시간이 긴 취업주부일수록 역할 만족도가 낮았다. 자녀의 수가 적을수록 역할만족도가 높았다. 부부와 자녀로 구성된 가족의 형태의 주부가 그 외 가족형태의 주부 보다 역할 만족도가 더욱 높은 것으로 나타났다. 역할 긴장도에 대해서는 직장요구로 취업주부 '자신의 근무시간', '남편의 야근정도'가 유의한 변수로 나타났다. 본인의 근무시간이 길수록, 남편의 야근 횟수가 많은 취업주부일수록 더욱 높은 수준의 역할 긴장도를 경험하는 것으로 나타났다.

<표 4> 역할 만족도와 역할 긴장도의 상관관계

구 분		역할만족도	역할긴장도
역할 만족도	Pearson 상관계수	1	0.386**
	유의확률(양측) N	241	.000 234
역할 긴장도	Pearson 상관계수	-0.386**	1
	유의확률(양측) N	.000 234	252

역할 만족도 (N=241), 역할 긴장도 (N=252) \*\*p < 0.01

<표 5> 역할 만족도와 역할 긴장도에 영향을 미치는 직장 과 가족관련 요구변인 분석

요 구	역할 만족도		역할 긴장도		
	b	Beta	b	Beta	
직장 요구	취업주부자신의 의 근무시간	-0.45*		0.32*	0.13
	남편근무시간	-0.29	- 0.09	0.29	0.11
	취업주부자신의 야근정도 (0=주당1회이하,1=주당2회이상)	-2.05		1.79	0.10
	남편의 야근정도(0=주당1회이하,1=주당2회이상)	-0.34		1.32*	0.14
	취업주부의 동료 모임 참석 빈도 (0=주당1회이하,1=주당2회이상)	3.94	0.10	1.34	0.05
	남편의 동료모임 참석 빈도 (0=주당1회이하, 1=주당 2회이상)	0.38	0.03	0.33	0.03
	우선순위(0=직업역할,1=가족역할)	-0.47	-0.04	1.15	0.12
가족 요구	가족원수	0.08	0.04	-0.29	-0.17
	첫째나이	-0.53	-0.09		-0.03
	자녀수	0.69***	0.33	-0.29	-0.19
	가족형태(0=부부와 자녀,1=그외)	***	-0.31	1.39	0.16
	자녀위탁의 심리적 부담감(0=없다,1=있다)		-0.10	0.14	0.01
Constant	31.236***		33.265***		
R <sup>2</sup>	0.301		0.32		

\*p < 0.05 : \*\*p < 0.01 : \*\*\*p < 0.001

<표 6> 역할 만족도와 역할 긴장도에 영향을 미치는 직장과 가족관련 자원변인 분석

자 원		역할 만족도		역할 긴장도	
		b	Beta	b	Beta
직장 자원	취업주부 직장의 가족지원 정책의 수	-0.49	-0.10	0.09	0.02
	남편직장의 가족지원 정책의 수	0.69	0.15	-0.88**	-0.24
	일하는이유(0=자기개발,1=생계유지)	-0.44	-0.04	-0.07	-0.01
가족 자원	월평균총소득	1.05	0.11		-0.00
	취업주부의 자신의 소득의 가계기여도에 대한 만족 (0=만족,1=불만족)			2.40*	0.17
	자녀양육인(0=가족 및 친척,1=타인)	-0.03	-0.00	-0.56	-0.05
	가사도움인(0=있다,1=없다)	-0.02	-0.05	0.00	0.01
	가사도움가전설비구입경향(0=높다,1=낮다)	-2.12*		0.18	0.02
Constant		30.029***		32.048***	
R <sup>2</sup>		0.12		0.11	

\*p < 0.05 : \*\*p < 0.01 : \*\*\*p < 0.001

3. 직장와 가족관련 자원은 역할 만족도와 역할 긴장도에 어떠한 영향을 미치는가?

<표 6>에 따르면 역할만족도에 대하여서는 직장관련 자원 중 어느 변수도 역할 만족도에 영향 미치는 것으로 검증되지 않았으며, 가족관련 자원으로 '자신 소득의 가계기여도에 대한 본인 만족도'와 '가사도움 가전설비의 구입경향'이 유의한 변수로 나타났다. 자신의 소득이 가계에 기여하는 것에 불 만족하다고 인식하는 취업주일수록 더욱 낮은 수준의 역할 만족도를 경험 하였다. 가사 도움을 위한 새로운 가전설비를 구입하는 경향이 높은 주부일수록 더욱 높은 수준의 역할 만족도를 경험 하였다.

역할긴장도에 대하여서는 직장관련 자원으로 '남편직장의 가족지원정책의 수', 가족관련 자원으로 '자신 소득의 가계기여도에 대한 만족도'가 유의한 변수였다.

남편직장의 가족지원정책의 수가 많은 취업주부일수록 더욱 낮은 수준의 역할 긴장도를 경험하는 것으로 나타났다. 자신의 소득의 가계기여도에 불만족 한다고 인식하는 취업주부일수록 더욱 높은 수준의 역할 긴장도를 경험하는 것으로 나타났다.

V. 결론 및 제언

본 연구의 결과에 기초하여 다음과 같은 결론을 내릴 수 있다.

1. 다중역할 수행의 효과에 관해서서 취업주부들은 매우 유사한 수준의 역할 만족도와 역할 긴장도를 경험하는 것으로 나타났다.

역할 만족도 관련 문항의 평균 순위별 내용에 따르면 다중역할의 수행으로 인해 '더욱 활력 있는 생활'과 '자아존중감'과 '더욱 많은 특권을 갖는 것'과 '타인들로부터 존중되어지는 것'에 대하여 만족감이 상대적으로 높은 것으로 나타났으며 '자신의 시간 사용'과 '풍부한 자원'을 누리는 것에 대하여서는 상대적으로 만족감이 낮은 것을 알 수가 있다. 이와 같은 결과에 따르면 취업주부들은 취업으로 인한 사회적 성취감에서 더욱 큰 만족을 느끼고 있다고 사료된다.

역할 긴장도 관련 문항의 평균 순위별 내용에 따르면 다중역할의 수행으로 인해 '사적생활을 위한 시간의 결핍', '시간의 부족', '역할수행에서 경험하는 긴장감', '생활이 질서 없게 느껴지는 것'에 대해서 상대적으로 긴장감이 높은 것으로 나타났으며 취업으로 인해 다중역할을 수행하는 것에 '죄책감'을 느끼거나 '더욱 자기중심적인 생활'을 하게 되는 것에 대해서는 상대적으로 긴장감이 낮은 것으로 나타났다.

이와 같은 결과에 따르면 시간의 부족은 취업주부들이 다중역할을 수행하는데 매우 큰 장애임을 시사하는 것으로 사료된다.

한편 본 연구의 결과에 따르면 역할 만족도와 역할 긴장도는 상관관계 분석에 의해서 약하게나마 음의 상관관계에 있음을 검증하였다. 하지만 역할 만족도와 역할 긴장도가 약하게나마 음의 상관관계에 있다고 할지라도 취업주부들의 거의 유사한 수준의 역할긴장도와 역할만족도를 경험하고 있음은 유형적 가설에 더욱 가깝게 일치하는 것으로 해석 되어진다.

다중역할 수행의 효과에 대한 결과를 바탕으로 다음과 같은 설명이 가능하다고 본다.

첫째 취업에 대한 동기는 취업주부들이 경험하는 다중역할 수행의 효과와 밀접하게 관련한다고 본다.

본 표본의 취업주부는 36.2%가 전문직에 28.5%가 사무직에 종사하고 있으므로 전체 64.7%가 화이트칼라 직종에 종사하고 있다고 본다. 따라서 그들의 취업의 동기가 경제적인 이유뿐만 아니라 사회적 성취를 포함하고 있는 것으로 사료된다. 특히 전문 직종 또는 화이트 컬러 직종에 종사하는 취업주부들은 그들의 다중역할 수행과 함께 자아성취의 만족감을 경험한다고 다수의 연구들은 보고한다(Larson, Richards & Perry-Jenkins, 1994; Spitz, 1988; Reskin & Padavic, 1994). 즉 취업주부들은 다중역할을 수행함으로써 자신의 환경적인 제약에도 불구하고 문제를 해결하고 완수하는 스스로의 능력에 대하여 확신과 성취감을 갖게 되며 (Marks, 1977; Seiber, 1974; Thoits, 1983) 궁극적으로 자아성취의 만족감을 경험하는 것으로 사료된다.

둘째, 문화적인 배경은 역할 수행과 관련하여 역할 만족도와 역할 긴장도를 설명하는데 매우 중요한 변수라고 본다. 문화적으로 주어지는 성역할 수행에 대한 기대와 제약은 취업주부들의 역할수행과정에서 발생되어지는 갈등과 긴장감에 매우 크게 영향을 미칠 수 있다. 우리나라와 같이 생활의 다양한 국면이 아직 유교적 사상에 뿌리를 두고 있는 경우 여성에 대한 역할 기대에 있어서도 취업여부에 관계없이 현모양처와 가정관리자로서의 역할을 충실하게 수행하는 것을 미덕으로 바라보는 경향이 있다(Brown et al., 1977; Ilyas, 1990; Park & Liao, 2000). 따라서 우리나라에서는 여성의 전문직 또는 화이트칼라 직종의 종사는 매우 특권적인 경험이지만 일과 가족을 결합하는 과정에서 많은 부분 전통적인 가부장적 가치를 반영하고 있음을 주목할 필요가 있다(Park & Liao, 2000). 이러한 전통적인 가치관과 성역할 기대는 대다수의 취업주부들로 하여금 이중역할 수행의 부담감을 갖게 하여 과도한 시간과 에너지의 소모함으로써 극심한 신체적 피로감과 정신적 긴장을 경험하는 문제점을 갖는다. 따라서 역할 만족도 및 역할 긴장도는 역할에 대한 개인적 동기뿐만 아니라 문화적 기대 사회적 상황 등의 요소들을 포함한 복합적이며 역동적인 관계에 의해서 산출 되는 경험이라고 하겠다. 본 연구의 취업주부들이 거의 유사한 수준의 역할긴장도와 역할 만족도를 경험하고 있음은 취업은 그들로 하여금 경제적인 혜택과 자아실현의 기회를 갖는 등 다양한 삶의 만족감을 제공 하지만 직장, 주부, 어머니, 부인에 대한 우리나라의 사회적 문화적 역할 기대는 또한 매우 높은 긴장감을 경험하게 하는 것으로 사료된다.

2. 직장 가족관련 요구와 자원 변수들은 전반적으로 역할 만족도와 역할 긴장도에 밀접하게 관계하지 않는 것으로 검증되었다. 이와 같은 결과는 요구와 자원 변수의 적절한 설정과 관련한 문제점을 제기해 볼 수도 있겠지만 다중역할 수행의 과정에서의 요구와 자원의 조정의 과정을 중요하게 고려해야 하는 것으로 사료된다. 유의성을 보인 변수들의 영향에 관해 다음과 같은 설명이 가능하겠다.

첫째, 역할 만족도에 대하여서 직장관련 요구로는 부인의 '근무시간'만이 유의한 변인으로 가족관련 요구로는 '자녀수', '가족의 형태'가 유의한 변수로 나타났다. 즉, 근무 시간이 짧은 취업주부일 수록 역할 만족도가 높았다. 가족관련 요구로는 자녀수가 적을수록 역할 만족도가 높았다. 부부와 미혼 자녀로 구성된 2세대 가족형태에 있는 취업주부의 역할 만족도가 그 밖의 가족보다 높았다. 부인의 근무시간이 짧을수록 가족 돌봄을 위해서 더욱 많은 시간을 할애할 수 있을 것으로 추측되며 가족 돌봄을 위한 시간적 제약이 주는 갈등을 덜 겪게 됨으로서 취업주부로서의 역할에 더욱 만족감을 경험하게 되는 것이라고 해석되어진다. 또한 돌보는 가족의 수가 적을수록 취업주부의 역할 만족도가 높다는 본 연구의 결과는 가족의 요구와 관련하여서는 부양하는 가족의 수가 많고 자녀의 연령이 어릴수록 돌봄을 위한 요구의 수준이 더욱 높아지고 취업주부는 더욱 높은 긴장감을 경험하게 되며, 돌보는 가족의 수가 적을수록 돌봄을 위한 요구의 수준은 더욱 낮아지며 취업주부로서의 만족감도 증가한다는 선행연구들의 결과들과도 일치한다(Elmen & Koren, 1984; Kramer & Kipins, 1995). 특히 자녀의 양육에 관한 지원, 말하자면 적절한 양육시설의 지원은 일과 가족의 갈등과 조화에 관련하는 중요한 변인임을 선행 연구는 강조한다 (Sahoo & Bidyadhar, 1994).

둘째, 역할 긴장도에 대하여서는 직장관련 요구로는 '부인의 근무시간' 과 '남편의 야근빈도'가 유의한 변인으로 나타났다. 즉, 취업주부의 근무시간이 길수록 역할 긴장도가 높았으며, 남편의 야근회수가 높을수록 역할긴장도가 높은 것으로 나타났다.

취업주부의 근무시간이 길어질수록 가족역할 수행을 위한 시간상의 제약과 함께 직장과 가족을 위한 시간을 조정하는데 있어서 더욱 높은 수준의 갈등이 발생되어질 수가 있다고 본다. 남편의 야근 횟수가 높을수록 가정에서의 가사를 위한 남편의 조력 또는 가사노동의 분담을 계획하는데 방해받게 것이며 할애할 수 있는 시간도 매우 감소할 것이라고 본다. 부가하여 저녁 시간에 남편의 가정에서의 부재에 대한 취업주부의 심리적인 불안감은 더욱 높은 수준의 긴장감을 경험하게 하는 것을 반영하는 것으로 보아진다.

셋째, 역할 만족도에 대하여서 가족관련 자원 변인만이 유의한 관계가 있는 것으로 나타났으며, '취업주부의 자신의 소득의 가계 기여도'에 대한 만족도, '가전설비의 구입경향이' 유의한 변수였다. 취업주부들은 자신의 소득이 가계에 기여에 만족할 때 더욱 높은 역할 만족을 경험 하였다. 자신의 취업이 직접적으로 가정경제에 기여하는 정도가 높을수록 취업에 대한 동기는 더욱 강화 되고 심리적인 만족감도 높아지는 것으로 사료된다. 반면에, 취업해 있을 지라도 자신의 소득이 가계에 그다지 도움이 되지 않는다고 인식할 때는 다중역할 수행으로 인한 스트레스만 가중 될 뿐 만족감은 감소될 것이라고 본다. 가사를 위해 다양한 가정설비를 이용하는 주부들은 가사노동의 조정 과정에 있어서 합리적인 방법들을 모색하고 선택함으로써 가사

노동의 부담감을 한층 감소시킬 뿐만 아니라 조정을 위한 적극적인 노력은 더욱 높은 수준의 만족감을 경험하게 하는 것이라고 사료된다.

넷째, 역할 긴장도 대하여서 직장관련 자원으로는 '남편 직장의 가족지원 정책의 수'가 유의한 변수였다. 가족관련 자원으로는 '취업주부의 자신의 소득의 가계기여도에 대한 만족도'가 유의한 변수였다. 즉, 남편 직장의 가족지원 정책의 수가 많은 취업주부일수록 더욱 낮은 수준의 역할 긴장을 경험하였으며, 자신 소득의 가계 기여도가 낮다고 인식하는 취업주부일수록 더욱 높은 수준의 역할 긴장도를 경험 하였다. 남편직장으로부터 제공 되어지는 높은 수준의 가족지원정책의 수준이 취업주부의 긴장감 감소에 밀접하게 관련하는 것으로 나타난 결과에 대하여 주목해 볼 필요가 있다고 본다. 취업가족을 위한 높은 수준의 가족 지원 정책은 취업부부의 시간 사용에 있어서 가족의 다양한 요구를 잘 조정해 나갈 수 있도록 실질적인 혜택을 제공함으로써 역할 수행과정에서의 갈등을 감소시키는데 공헌할 수 있다고 생각된다. 한편 본 연구 결과에 따르면 본인 직장의 가족지원 정책보다 남편 직장의 가족지원 정책에 의해서 더욱 영향을 받게 되는 것은 취업주부 자신이 느끼는 심리적인 측면의 효과를 가정해 볼 수 있다. 다시 말하면 배우자의 직장에서의 가족지원에 대한 이해와 배려는 직장가 가족의 역할 양립과정에서 자신이 경험하고 있는 다양한 문제를 사회적인 규범에서 이해 받고 지원되어지고 있다는 인식과 함께 취업주부들의 심리적 긴장감을 한층 해소 되어질 수 있을 것이라고 본다. 이와 같은 결과는 직장자원의 유용성과 긴장도를 조사한 연구에서의 의사결정 조정 및 직장동료로부터의 사회적 지원은 돌봄을 제공하는 사람의 긴장도와 밀접하게 관련한다는 결과와 유사한 맥락에서 일치한다고 본다 (Karasek, 1981).

본 연구는 이상과 같은 결론과 토의를 바탕으로 다음과 같은 제안을 하고자 한다.

첫째, 취업주부들의 역할 만족도 및 역할 긴장도는 역할에 대한 개인적 동기, 문화적 기대, 사회적 상황 등의 요소들을 포함한 복합적이며 역동적인 관계에 의해서 산출 되는 경험이라고 본다. 즉, 취업주부는 다중역할을 수행함으로써 자신에게 주어진 환경적인 제약에도 불구하고 문제를 해결하고 완수하는 자신의 능력에 대하여 확신과 성취감을 느끼고, 말하자면 자아실현의 욕구를 충족시키는 기회를 갖게 됨으로서 자신의 삶에 대하여 더욱 만족감을 느낄 수 있다고 본다. 그러나 우리사회에서 문화적으로 주어지는 성역할 기대와 제약은 취업주부들의 역할수행과정에 갈등과 긴장감을 초래하는데 공헌하는 것으로 생각된다. 특히 본 연구의 표본의 대다수가 전문직 사무직에 종사하는 것으로 나타난 것처럼 우리나라에서는 여성의 전문직 또는 화이트칼라 직종에 종사하는 것은 매우 특권적인 경험이지만 가족생활의 기능 수행에 있어서는 아직 많은 부분 전통적인 가부장적 가치가 적용되고 있음을 고려해 볼 수 있다(Park & Liao, 2000). 그러므로 여성의 취업여부를 떠나 전통적인 역

할기대에 따른 가족 돌봄을 위한 요구들은 취업 여성들로 하여금 과도한 시간과 에너지를 소모하게 함으로서 이중역할 부담으로 인한 극도의 신체적 피로감과 정신적 긴장감을 경험하게 하는 것으로 보아진다(Park & Liao, 2000). 더욱이 부인들에 비하여 남편들이 더욱 전통적인 태도를 지니는 경향이 있어 맞벌이 가족의 가사노동의 합리적인 분배에 있어서도 불평등의 문제가 해소 되어지고 새로운 가치와 태도의 변화를 가져올 수 있는 변화가 필요하다고 사료된다. 따라서 이러한 가족문화 형성을 위한 다양한 활동들이 실시되어질 수 있는 정부 차원의 노력이 요구되어진다.

둘째, 이와 같은 활동은 부인과 남편들의 양성적 성역할 태도의 형성과 맞벌이 부부의 생활 향상을 위한 실제적이고 구체적인 지도를 요구한다. 현재 우리나라의 양성평등진흥원에서는 양성평등 의식을 고양 시키고자 양성평등교육프로그램을 실시하고 있으나 프로그램 실시의 대상이 국가 공무원이나 교육기관을 대상으로 제한되어 있는 실정이므로 기업에 근무하는 일반 사원들을 대상으로 한 맞벌이 부부의 평등한 성역할 실천을 내용으로 한 교육프로그램의 일반적 보급을 위한 노력에 정부의 지원이 요구되어진다.

셋째, 취업부부를 위한 직장 및 정부정책의 실시 및 지원이 절실하게 요구되어진다. 맞벌이 가족의 증가와 함께 국가 차원의 다양한 가족친화 정책이 실시되어야 하는 필요성을 절감하고 있지만 국가차원의 가족친화정책 및 지원이 매우 제한되는 실정이다. 복지정책의 탈 상품화를 이루지 못해 가족복지에 있어서도 정부지원이 약한 미국에서는 직장가 가족의 양립을 위한 많은 정책들이 기업 주도의 가족친화 정책으로 실시되어지고 있으며 이와 같은 가족친화정책의 실시는 가족과 일의 갈등을 감소시키는데 매우 효과적인 것으로 밝혀지고 있다(Voydanoff, 2004). 따라서 우리나라도 국가차원에서의 기업의 가족친화 정책의 장려와 자원이 적극적으로 요구 되어 진다. 기업이 스스로 가족 친화적 프로그램을 추진할 수 있도록 세금혜택과 같은 정부차원의 지원으로 강한 동기화를 부여할 필요가 있다고 본다 (이주희, 2003; 임인숙, 2003). 그 밖에 노동시장의 불평등 개선과 탄력 근무제, 업무공유 등 다양한 정책에 관심을 기울여 볼 필요가 있다고 본다.

□ 접수 일 : 2005년 09월 15일

□ 심사 일 : 2005년 09월 28일

□ 심사완료일 : 2005년 12월 14일

#### 【참 고 문 헌】

박주희(2003). 동아시아 기혼여자 대학원생들과 미국 기혼여자 대학원생들의 가족 및 직업역할 만족도와 긴장도: 동아시아

- 아 기혼여자 대학원생들의 성역할 재사회화와 관련하여.  
**대한가정학회지**, 41(6), 29-45.
- 정영금(1988). 가정노동의 가치평가를 위한 방법론적 모색. 이화여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이주희(2003). 일과 가족의 양립은 어떻게 가능한가? -기업의 조직문화와 여성관리직 모성보호-. **가족과문화**, 15(3), 37-61.
- 이주희·이은희(2000). 맞벌이 부부의 직장, 가정의 역할갈등과 우울과의 관계에 대한 대처방식과 조절효과. **한국심리학회지: 건강**, 5(2), 287-303.
- 임인숙(2003). 한국기업의 가족 친화적 제도의 한계-취업여성을 위한 육아지원 제도를 중심으로. **가족과문화**, 15(3), 63-86.
- 최규련·서동인(1995). 맞벌이 가족의 현황, 맞벌이 가정의 가족 문제. **한국가족관계학회 (편)**. 서울: 하우.
- 통계청(2005). 경제활동 인구조사.
- 통계청(1995). 사회통계보고서.
- 통계청(1998). 사회통계보고서.
- 통계청(2002). 사회통계보고서.
- Barnett, R. C.(1994). Home-to-work spillover revisited: A study of full time employed women in dual-earner couples. *Journal of Marriage and Family*, 56, 647-656.
- Bullock, S.(1994). *Women and work*. London: Zen Books Ltd.
- Brown, T. L., Graves, T. A. & Williams, S. A.(1977). Dual earner families: The impact of gender and culture on this normative family structure and implication for therapy. *Family Therapy*, 24, 174-187.
- Campbell, A., Converse, P. E. & Rodgers, W. L.(1976). *The quality of American life*. New York: Russell Sage Foundation.
- Champoux, J. E.(1978). *Perceptions of work and nonwork: A reexaminations of the compensatory and spillover models: Sociology of Work and Occupations*, 5, 402-422.
- Coser, L. A.(1974). *Greedy institutions: Parents of undivided commitment*. New York: The Free Press.
- Emlen, A. & Koren, P.(1984). *Hard to find and difficult to manage: The effects of child care on the workplace*. Portland, Oregon: Regional Institute for Human Service.
- Famighetti, R.(1998). *The world almanac and book of facts 1998*, Mahwah, New Jersey: World Almanac Books.
- Fredriksen-Goldsen, K. I. & Scharlach, A. E.(2001). *Families and work: New directions in the twenty first century*. New York. Oxford.
- Galinsky, E., Bond, J. & Friedman, D.(1993). *The caregiving workforce: Highlights of the national study*. New York: Families and Work Institute.
- Gerson, J. M.(1985). Women returning to school: The consequences of multiple roles. *Sex Roles*, 13, 77-92.
- Gerson, K.(1985). *Hard choices: How women decide about work career, and motherhood*. Berkeley: University of California.
- Goode, W. J.(1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 483-496.
- Graham, A., & Graham, C.(2001). *Families, households and society*. New York: Palgrave. Oxford University Press.
- Hall, D. A.(1972). A model of coping with role conflict: The role behavior of college educated women, *Administrative Science Quarterly*, 17, 471-486.
- Heiss, J.(1981). *Social roles*. In M. Rosenberg, & R. H. Turner (eds.), *Social Psychology: Sociological Perspective* (pp. 94-129). New York: Basic Books.
- Hochschild, A. R.(1997). *The time bind: When work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan Books.
- Hochschild, A. R. & Machung, A.(1997). *The second shift: Working parents and revolution at home*. Canada: Viking.
- Holmstrom, L. L.(1972). *The two career family*. Cambridge, Mass: Schenkman.
- Ilyas, Q. S.(1990). Determinants of perceived role conflict among women in bangladesh, *Sex Roles*, 22(1), 237-248.
- Kanter, R. M. (1977). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. New York: Russel Sage Foundation.
- Karasek, R.(1981). Job socialization and job strain: The implications of two related psychosocial mechanism for job design. In Gardell, B., & G. Johanson, (eds.). *Working life*. Chichester, England: John Wiley & Sons.
- Kelly, R. F. & Voydanoff, P.(1985). Work/family role strain among working parents. *Family Relations*, 34, 367-374.
- Kramer, B. J. & Kopnis, S.(1995). Eldercare and work role conflict: Toward on understanding of gender differences in care giving burden. *The Genotologist*, 35(3), 340-348.
- Larson, R. W., Richards, M. H. & Perry-Jenkins, M.(1994). Divergent worlds: The daily emotional experience of mothers and fathers in domestic and public spheres. *Journal of Personality and Social Psychology*, 16(6), 1034-1046.
- Marks, S. R.(1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, Time, and commitment. *American Sociological Review*, 42(2), 921-936.
- Merton, R. K.(1957). *Social theory and social structure*. Glencoe, IL: The Free Press.
- Neal, M. B., Chapman, N. J., Ingersoll-Dayton, B. & Emlen, A.

- C.(1993). *Balancing work and caregiving for children, adults, and elders*. Newbury Park, CA: Sage.
- Orthner, D. K. & Pittman, J. F.(1986). Family contributions to work commitment. *Journal of Marriage and the Family*, 48, 573-581.
- Park, J., & Liao, T. F.(2000). The effect of multiple roles of South Korean married women professors: Role changes and factors which influence potential role gratification and strain, *Sex Roles*, 43, 571-589.
- Pearlin, L. I.(1983). *Role strain and personal stress*. In Kaplan, H. B., (ed). *Psychological stress: Trends in theory and research*. New York: Academic Press.
- Reid, J. & Hardy, M.(1999). Multiple roles and well-being among midlife women: Testing role strain and role enhancement theories. *Journals of Gerontology Series B-Psychological Science & Social Science*, 54(6), S329-S338.
- Reskin, B. & Padavic, I.(1994). *Women and men at work*. Thousand Oaks, Calif Pine Forge.
- Romis, J. C.(1987). Caregiver strain: Toward a role theory perspective with societal implications. Paper presented at the 39th annual scientific meeting of the gerontological society of America, Chicago, IL.
- Seiber, S. D.(1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39(2), 567-578.
- Sahoo, F. M. & Bidyadhar, S.(1994). Critical factors of work-family linkage: An application of lens model to generate indigenous dimensions. *Psychology and Developing Societies*, 6(2), 169-185.
- Spitze, G.(1988). Women's employment and family relations: A review. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 595-618.
- Thoits, P. A.(1973). Multiple identities and psychological well-being: A reformulation and test of social Isolation Hypothesis, *American Sociological Review*, 48(1), 174-182.
- Tiedje, L. P., Wortman, C. B., Downey, G. Emmons, C., Biernat, M. & Lang, E.(1990). Women with multiple roles: Role-comparability perceptions, satisfactions, and mental health, *Journal of Marriage and the Family*, 52, 63-72.
- Tilly, L. Scott, J. & Cohen, M.(1976). Women's work and European fertility patterns, *Journal of Interdisciplinary History*, 6, 447-476.
- U. S. Department of Labor, Women's Bureau(2003). Bureau of Labor Statistics.
- Voydanff, P.(2004). The effect of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 398-412.
- Verbrugge, L. M.(1987). *Role responsibilities, role burdens and physical health, 154-156*. In spouse, parent, worker, (Ed.), F. J. Crosby, New Haven Yale University Press.
- Warren, J. A. & Johnson, P. J.(1995). The impact of workplace support on work-family role strain. *Family Relations*, 44, 163-169.
- Williams, K. J. & Alliger, G. M.(1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *American Management Journal*, 37, 847-868.
- Woodworth, R. S.(1934). *Psychology. (3rd ed)*. New York: Henry Holt.
- Zedeck, S. & Mosier, K. L.(1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240-251.