

취업주부의 역할 만족도와 역할 긴장도가 결혼만족도에 미치는 영향

The Effects of Role Satisfaction and Role Strain on the Marital Satisfaction of Employed Wives

성신여자대학교 사회복지학과

조 교 수 박 주 희*

Dept. of Social Welfare, Sungshin Women's Univ.

Assistant Professor : Park, Ju-Hee

<Abstract>

The purpose of this study is to investigate the effects of role satisfaction and role strain of employed wives on their marital satisfaction. Data were collected from 297 employed wives who are also mothers and reside in the city of Seoul and the province of Gyeonggi-do. Our findings are also as follows: First, employed wives showed a relatively high level of marital satisfaction. Second, when employed wives experienced less role strain, they experienced more role satisfaction. At the same time, when employed wives experienced greater role satisfaction, they also experienced greater marital satisfaction. It was also found that when employed wives experienced greater role strain they experienced less marital satisfaction. Third, our analysis partially confirmed that there were only three variables that significantly affected marital satisfaction; the age of the employed wife, the level of role satisfaction and the level of role strain.

▲주요어(Key Words) : 취업주부(employed wives), 역할 만족도(role satisfaction), 역할 긴장도(role strain), 결혼만족도(marital satisfaction)

I. 서 론

기혼여성들의 취업증가는 현대가족의 역할구조 및 기능에 있어서 다양한 변화를 초래하고 있다. 그동안 전업주부로 종사하면서 가사와 가족 돌봄의 주된 역할들을 원활하게 수행해왔던 기혼여성들이 취업으로 인하여 일·가정의 이중역할을 감당해야하는 어려움에 처하게 되었다. 따라서 취업부부들의 합리적인 역할분담과 적응 및 결혼생활의 향상을 돕는

지원방안의 모색은 중요한 연구과제로 부상하고 있다.

취업가족의 복지를 탐구한 대다수의 연구들은 취업가족이 일·가정 갈등으로 파생되는 다양한 문제들을 극복해나가는 과정에서 겪게 되는 심리적 스트레스와 긴장감과 관련한 문제에 초점을 두었다(박주희, 2010; Fredrick-Goldenson & Sarlach, 2001; Graham & Graham, 2001; Hochschild, 1997). 특히, 일·가정 갈등의 스트레스는 맞벌이 부부에게 결혼생활의 갈등 및 정서갈등의 문제를 유발시키는데 작용하는 중요한 요인으로 밝혀지고 있다(김은경, 1999; 김은경, 2001; 박주희, 2010; 손영빈·최은영, 2009; 조금숙·조증열,

* 주저자·교신저자 : 박주희 (E-mail : pjh@sungshin.ac.kr)

2004; Hochschild, 1997).

우리나라의 경우 여성의 취업률이 지속적으로 증가해가고 있어, 2009년도 기준 여성 취업률은 54.7%로 보고되었다(통계청, 2009). 현대사회에서의 여성의 취업은 여성들의 자아실현을 위한 기회의 장으로 매우 큰 의미를 부여하며 여성 취업율은 또한 여성권의 향상의 주요지표로 주목되고 있다.

최근 저 출산 현상에 따른 미래 생산노동력의 감소에 대비한 여성노동인구의 지속적인 확보는 국가의 중요한 정책과제이기도 하다. 그러나 우리나라 여성취업률은 OECD의 국제적 비교에서 여전히 낮은 위치를 차지하고 있다. 여성정책 연구원의 'OECD 주요 통계로 본 한국 여성의 일과 건강'에 대한 연구의 결과에 따르면 2007년도 우리나라 25세~64세 고학력 여성의 고용률은 61.2%(OECD 평균 79.5%)로 OECD 회원국 중 가장 낮은 순위를 기록했다. 2009년도 전체 여성 고용률(15~64세)도 52.2%로 평균 56.5%보다 낮게 나타났다. 이는 여성 고용률이 77.2%로 가장 높은 아이슬란드에 비해서는 무려 25.0%포인트가 낮은 수치이다(한국여성정책연구원, 2011). 이처럼 우리나라 여성들의 취업률이 주요선진 국가들에 비해서 상대적으로 낮게 나타나는 것은 육아와 돌봄의 책임을 여성에게 전가시키는 우리사회의 문화적인 영향을 간과할 수 없을 것이다(이주희·이은희, 2000; Bullock, 1994; Park & Liao, 2000).

한편, 취업여성에게 부과되는 이중역할 부담의 불이익 및 그들의 복지를 탐구한 대다수의 연구들은 취업주부들이 육아와 가사의 부담으로 인해 경험하게 되는 심리적 스트레스 및 부부간의 역할분담에 있어서의 불평등의 문제를 주요하게 다루었다(유계숙, 2008; 이기영·구혜령, 1992; 이세인 등, 2007; 이숙현 등, 2010; 이주희, 2000; 방묘진, 2004; Park & Liao, 2000). 그러나 일·가정 양립을 위한 이중역할 부담의 문제는 이제 맞벌이 가족의 주부들만을 위한 복지과제로 볼 수는 없다. 자녀를 둔 기혼여성들의 취업은 그들 가정의 조부모세대를 비롯한 모든 가족구성원들의 복지에 영향을 끼칠 수 있기 때문이다. 특히 취업부부의 양성 평등적 성역할 수행의 요구는 맞벌이 부부의 결혼생활 적응에 중요한 요소로 작용하게 되었다(박주희, 2003; Park & Liao, 2000).

취업부부들이 역할변화를 수용하는 과정에서 전통적 성역할 기대에 따른 심한 심리적 스트레스를 경험하게 되는 경우 그들 부부관계의 상호작용의 기능 또한 원활히 수행되기 어려울 것이다. 그리고 부부간의 정서적 부적응이 발생될 때 결혼생활의 갈등으로 이어질 수 있다고 본다(박주희, 2003; Barnet et al., 1992). 즉, 취업부부의 일·가정 양립을 위한 역할갈등은 결혼생활을 만족을 감소시키는 중요한 원인으로 작용할 수 있다는 점을 주지해야 할 것이다(Szinovacz, 1977; Kingston & Nock, 1987).

취업부부의 일·가정 갈등이 결혼생활에 미치는 영향을

연구한 Szinovacz(1977)는 취업주부들을 향한 남편들의 전통적인 성역할기대는 취업주부들의 역할부담을 더욱 가중시키게 되어 부부의 정서적 관계에도 영향을 미치게 된다고 하였다. 즉, 남편들은 자신의 역할기대가 충족되지 않아 불만을 느끼게 되고 부인들은 역할부담과 역할과다로 인해 높은 수준의 스트레스와 역할갈등을 경험하게 되어 결국 맞벌이 부부의 결혼만족도를 감소시키게 된다는 사실을 보고하였다. 또한 맞벌이 부부의 시간사용의 적응에 대하여 연구한 Kingston과 Nock(1987)는 취업부부들은 직장생활로 인해 가정에서 함께 보내는 정서적 시간이 감소될 수 있기 때문에 역할갈등으로 인한 스트레스가 더욱 높아지고, 전업주부 가족에 비해서 부부간의 정서적 상호작용이 더욱 약화될 수 있다고 하였다. 그 밖의 관련연구들도 취업가족이 가정과 직장에서의 역할수행의 요구들을 잘 양립시킬 수 없는 상황에서 부부갈등이 유발 될 때 남편과 아내의 역할 긴장감이 더욱 고조되고 배우자간의 결혼생활의 갈등을 동시에 경험하게 된다는 사실을 보고 하였다(김용훈, 2006; Bakker et al., 2005).

한편, 최근 우리나라의 뚜렷한 인구학적 동향인 이혼율의 증가는 가족생활에 커다란 도전이 되고 있다. 2010년 통계청의 보고에 따르면 우리나라의 2009년도 조이혼율은 2.5건으로 이혼율이 가장 높았던 2003년도 조이혼율 3.5건(통계청, 2003)에 비해서 다소 감소 추세를 보이고는 있으나 이혼율의 증가 현상은 최근의 저출산, 고령사회 문제와 결부되어 국가적 차원의 대응을 요구하게 되었다. 현대여성의 취업증가는 여성들의 사회경제적 지위를 상승시키게 되었고 여성과 가족에 관련한 다양한 사회적 여건에 있어서도 커다란 변화가 초래하게 되었다. 그러나 여성들과 관련한 다양한 사회적 여건들의 변화는 또한 이혼율의 상승에 영향을 끼쳤을 것이라는 사실을 간과해서는 아니 될 것이다(김숙자, 2008; 김영화 등, 2007; 박주희, 2007).

즉, 일·가정 갈등으로 인한 맞벌이 부부들의 정서적 측면의 부적응 및 스트레스를 고려해 볼 때, 취업여성들의 다중역할 부담으로 인한 역할긴장은 결혼생활 불만족의 원인이 될 수 있다고 본다. 또한 취업부부들이 일·가정에 관련한 다중역할을 수행하는 과정에서 유발되는 역할갈등에 적절하게 대처하지 못하여 심각한 불화를 경험하게 되는 경우를 가정해 볼 때, 기혼취업여성들의 경제적 독립은 이혼의 결정에 영향을 미칠 수 있는 중요한 요인이 될 수 있다. 따라서 미래 취업가족의 지속적인 증가에 대비하여 취업부부의 결혼생활의 향상을 돕고 이혼예방에 노력할 수 있는 정책 및 지원방안들 또한 심도 있게 탐구되어야 할 것이다.

본 연구의 목적은 최근 우리나라의 취업주부들을 대상으로 그들이 일·가정 양립을 위한 다양한 돌봄의 요구들을 수행하는 과정에서 경험하게 되는 역할 긴장감과 역할 만족감

이 그들의 결혼생활의 만족도에 미치는 영향을 파악하는 데 있다. 그리고 그 결과를 토대로 취업가족의 일·가족양립을 돕는 효과적인 정책방안을 제시하고자 한다.

현대여성의 취업의 주된 동기는 가정의 경제적 향상을 돕는 것뿐만 아니라 자신들의 자아실현의 욕구와 관련되어 있다는 점을 고려해 볼 때 일과 가정의 균형적인 양립을 이룰 수 있다면 취업여성들은 더욱 풍요로운 삶을 경험할 것으로 사료된다. 본 연구의 결과는 취업가족의 일·가정 양립을 돕는 정책수립을 위한 기초자료로 활용될 것이다.

II. 이론적 배경

1. 역할이론

1) 사회적 역할

직장과 가정을 양립하는 과정에서 취업부부들이 경험하는 심리적 긴장감을 탐구한 주요 연구들은 개개인의 다양한 역할수행에 영향을 끼치는 문화적 요소들에 초점을 두었다 (Good, 1960; Heiss, 1981; Merton, 1957). 특히 역할이론은 사람들이 수행하는 다양한 역할에 대한 문화적 기대의 유관을 심도 있게 설명하였다. 즉 개개인에게 부과되는 특정 역할들은 그들이 속한 사회로부터 승인되는 규범적 가치, 태도, 기능, 임무, 행동 등에 대한 사회적 문화적 기대들을 반영하기 때문이다(Woodworth, 1934). 또한 취업부부들의 일·가정 갈등에 관한 대다수의 연구들은 주로 아내의 경험에 초점 두어 연구되었다. 즉 취업주부들은 직장인, 아내, 어머니, 주부, 며느리로서의 다중역할을 수행하는 과정에서 보편적으로 여성들에게 기대되는 성역할의 기대로 인하여 더욱 과중한 역할부담을 느끼게 되고, 시간적 제약으로 인해 다중역할 점유의 역할갈등을 더욱 심하게 경험할 수 있기 때문이다 (박주희, 2005; 최규련 등, 1995; Park & Liao, 2000).

그러나 일·가정 양립에 따른 역할 갈등의 문제는 이제 취업주부들만의 문제라고 볼 수는 없다. 변화하는 사회적 역할기대로부터 남녀 모두가 어느 수준의 역할긴장감을 경험할 수 있기 때문이다. 따라서 취업부부들이 당면하고 있는 일·가정의 갈등의 문제는 우리문화가 내포하는 광범위한 맥락의 사회문화적 기대와 관련해 다원적으로 탐구되어야 할 것으로 본다.

2) 가정과 직장간의 역할 수행의 효과

취업가족의 가정과 직장의 다양한 역할을 수행의 심리적 경험에 대한 이론은 두 가지 상반된 관점에서 논의 되었다 (Campbell et al., 1976; Goode, 1960).

그것은 연속 모델(Continuum Model)과 유형적 모델(Ty-

pology Model)의 각기 다른 관점에 따른 것이다.

연속모델(Continuum Model)의 주장자들은 누군가가 가정과 직장의 다중역할(Multiple Roles)들을 수행하는 과정에서 긴장감을 경험하게 된다면 그/그녀는 만족감을 경험할 수 없다는 사실을 강조한다. 연속모델은 또한 다중역할 수행의 부정적인 경험과 긍정적인 경험의 상반된 결과를 설명한다. 즉, 부정적인 결과를 지지하는 연구자들의 주장에 따르면 사람들은 다중역할 수행으로 인해 결국 심리적 긴장감을 경험하게 된다는 것이다(Coser, 1974; Goode, 1960; Holmstrom, 1972). 즉, 사람들의 에너지는 한계가 있는 반면 그들이 일상에서 수행되어야 하는 일들에 대한 요구는 끝이 없기 때문에 다중역할을 수행하는 것은 결과적으로 긴장감을 유발시키게 된다는 것이다. Goode(1960)는 4가지 유형의 역할 긴장도를 정의하였다. (a) 어떤 특정한 일을 수행하는 특정 장소에서 발생하는 요구에 의한 긴장감, (b) 여러 장소에서 요구되는 역할관계에 있어서 다양한 의무들로부터 발생하는 갈등, (c) 같은 역할의 다양한 행동에 대한 비 일관적인 규범으로부터 발생하는 긴장감, (d) 일련의 역할들을 수반하는 역할관계에서 발생하는 갈등 등을 포함하였다. 본 연구에서는 역할갈등과 역할긴장감을 호환적인 개념으로 사용하며, Goode (1960)가 정의한 4가지 긴장과 갈등을 개념을 포괄하여 역할 긴장도를 정의하였다.

반면에 긍정적인 결과를 지지하는 연구자들의 주장에 따르면 사람들은 다중역할 수행은 궁극적으로 심리적인 만족감을 경험케 한다는 것이다(Marks, 1977; Seiber, 1974; Thoits, 1983). 즉, 사람들은 다양한 역할들의 수행하는 과정에서 자신의 환경적 제약에도 불구하고 스스로 문제를 해결하고 완수하는 자신의 능력에 대하여 확신과 성취감을 갖게 되어, 다중역할의 수행은 심리적인 만족감을 증진시키게 된다는 것이다. 즉, 다양한 역할수행에 따른 심리적 긴장과 이완의 정신적 탄력성(resilience)은 오히려 정신건강을 증진시키게 되고 궁극적으로 만족감을 가져올 수 있다는 주장이다. Seiber(1974)는 4가지 유형의 역할 만족도를 정의하였다. (a) 역할특권, (b) 전반적인 안정감, (c) 자원의 유용성, (d) 자아실현 및 사회적 만족감 등을 포함하였다. 본 연구에서는 역할향상과 역할만족을 호환적인 개념으로 사용하며, Seiber(1974)가 정의한 4가지 향상과 만족의 개념을 포괄해서 역할 만족도로 정의하였다.

한편, 최근에는 다중역할 수행의 효과에 대한 새로운 모델인 유형적 모델(Typology Model)이 제기되었다. 유형적 모델을 제안한 연구자들은 취업부부들은 직장가정과의 다양한 역할요구의 수행으로 인하여 역할 만족도와 역할 긴장도를 동시에 경험할 수 있다는 사실을 강조하였다(박주희, 2003; 박주희, 2005; Gerson, 1985; Park & Liao, 2000). 즉, 기혼 여성들이 다중역할 수행으로 인해 경험하는 심리적인 긴장감

과 만족감은 상호배제적인 분리된 경험으로 볼 수는 없다는 관점이다. Gerson(1985)은 미국 뉴욕시 거주자들로서 대학원에 재학 중인 기혼여자 대학원생들과 전업주부들의 역할 만족도와 역할 긴장도를 탐구하였다. 그 결과 기혼여자 대학원생들은 학업과 가족생활의 수행을 위해 일상에서 요구되는 다양한 역할들을 수행한 결과로 전업주부들에 비해서 상대적으로 높은 수준의 역할긴장도와 역할만족도를 경험한다는 사실을 보고하였다. 또한 Park과 Liao(2000)는 한국의 기혼 여교수 100명과 전업주부 100명의 역할긴장도와 역할만족도를 비교하였다. 그 결과 기혼 여교수들은 전업주부들에 비하여 더욱 높은 수준의 역할 만족도와 역할 긴장도를 경험하는 것으로 나타났다. 박주희(2005)는 도시에 거주하는 유자녀 취업모 265명을 대상으로 다중역할 수행의 효과를 연구하였다. 그 결과 유자녀 취업모들은 가정생활과 직장생활의 역할수행으로 인해 유사한 수준의 역할만족도와 역할 긴장도를 경험한다는 사실을 보고하였다.

3) 역할 만족도와 역할 긴장도에 영향을 미치는 요인

한편, 역할 만족도와 역할 긴장도에 영향을 미치는 요인들은 가정생활과 직장생활을 위한 역할요구와 자원의 상호작용에 의해서 설명될 수 있다. 가정과 직장의 역할 요구와 자원의 상호작용은 역할 긴장감에 중요하게 영향을 끼칠 수 있기 때문이다. 즉, 돌봄을 위한 역할 긴장감은 돌봄의 요구들(돌보는 사람의 기능적 제한점)과 돌봄의 자원들(직장과 가족, 사회적 자원의 유용성)사이의 기능의 불균형에 의해서 초래될 수 있다. 따라서 일·가족 양립의 문제에 합리적으로 대응하기 위해서는 가정생활에 관련하는 다양한 요구들에 대응할 수 있는 가정과 직장, 그리고 사회의 통합적 지원을 요구하게 된다(박주희, 2010; 이주희·이은희, 2000; Romis, 1987). 즉, 역할 긴장도와 역할 만족도에 관련하는 요구변인들은 다양한 종류의 가족 돌봄의 요구들과 직장업무 수행을 위한 요구들을 포함하기 때문이다. 또한 가정에 관련된 주된 요구들은 돌봄을 필요로 하는 자녀의 수와 자녀의 연령, 노인부양의 유무, 장애가족의 유무 등과 같은 요인들에 따라 크게 달라질 수 있다. 직장에 관련된 주된 요구들은 근무시간, 직무의 어려움 등과 같은 요인들에 따라 크게 달라질 수 있다. 즉, 부양자녀의 수가 많고, 자녀의 연령이 어릴수록(박주희, 2005; Elmen & Koren, 1984), 직장에서의 근무시간이 길어질수록(이주희·이은희, 2000; Karasek, 1981), 직무수행이 어려울수록 역할수행의 요구수준들은 더욱 높아질 수 있기 때문이다(박주희, 2005; Karmer & Kipinis, 1995). 이와 같이 가정과 직장에 관련하는 요구변인들은 역할 긴장감과 역할 만족감에 영향을 미치게 된다.

역할긴장도와 역할 만족도에 관련하는 자원변인들은 또한 일·가정양립을 위해 지원될 수 있는 가정과 직장의 물리

적 자원과 인적자원, 제도적 지원체제 등의 다원적 차원의 자원들이 포함될 수 있다. 즉 가사조력자의 유무, 남편의 지지, 성역할 태도 등과 같은 가족이 지닌 인적자원과 가족의 수입 등과 같은 물질적 자원(구혜령, 1990; 임정빈·정혜정, 1986)등이 포괄적으로 포함된다. 예를 들어, 남편이 부인의 취업을 반대하거나 더욱 전통적인 성역할 태도를 지니고 있어 역할분담에 있어서 비합리적인 태도를 취할 경우에 부인들은 더욱 높은 역할갈등을 경험하게 될 것이다. 허영숙(1993)은 취업주부가 갖는 사회적 자원 즉 친절 및 시댁, 그리고 친구들로부터 제공될 수 있는 돌봄의 다양한 자원들은 취업주부가 느끼는 갈등을 극복하는데 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 사실을 강조하였다. 따라서 일·가정 양립을 돕는 효과적인 사회적 지원체제의 조성은 취업부부의 역할갈등의 완화의 완화 및 해소를 돕고 궁극적으로 그들의 결혼생활을 만족을 증진시키게 될 것이다.

2. 취업부부의 역할갈등과 결혼만족도

취업부부의 결혼 만족감을 연구한 다수의 연구들은 취업이 부부의 결혼만족에 미치는 영향에 대하여 부정적 결과와 긍정적 결과의 두 가지 상반된 관점에서 논의 되었다.

부정적인 결과를 지지하는 관점은 일반적으로 취업주부들은 사회적 역할기대와 배우자들의 역할기대로 인해 과도한 역할부담을 갖게 되고 그에 따른 심리적 긴장감이 높아질 수 있다는 것과 일상생활에서 고조된 긴장감으로 인해 결혼생활의 만족감이 저하 된다는 사실을 강조하였다(Szinovacz, 1977).

또한 취업가정의 역할분담을 연구한 Perry-Jenkins와 Crouter(1990)에 따르면 맞벌이 가정의 경우 남편들이 지닌 성역할 관념의 특성은 부부간의 가사일 분담에 직접적으로 영향을 끼치는 중요한 요인이라고 하였다. Erickson(1993)과 Pina와 Bengston(1993) 등은 취업부부가 전통적인 성역할 태도를 지닐수록 그들이 일과 가정을 양립하는 과정에서의 아내의 역할 부담을 과중 시키게 되고 역할 긴장감을 높게 하여 결국 그들 결혼생활에도 부정적인 결과를 초래하게 된다는 사실을 강조하였다.

한편, 우리나라의 한국노동연구원의 고령화 연구패널(Korea Longitudinal Study of Aging)을 이용한 우리나라의 45세 이상의 2,020명의 중고령 기혼 여성을 대상으로 한 삶의 질에 대한 김여진과 홍환(2009)의 연구결과에 따르면 중고령 취업여성들 중 남편은 은퇴를 하고 본인이 경제활동을 해야 하는 부부의 경우 부인의 결혼만족도가 더욱 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과들은 맞벌이 부부들의 취업동기가 생계유지를 위한 경제활동일 경우에 결혼생활의 만족이 더욱 감소하게 된다는 사실과 반면에 취업주부들이 그들의 취업의 목적에 자아실현의 동기를 반영할 때 일을 통한 여성들의 삶의

만족이 증진될 수 있다는 사실을 강조한다.

한편 다수의 연구들은 여성의 취업이 그들의 결혼생활에 미치는 대한 긍정적인 영향을 보고하였다. 박주희(2005)의 연구에 따르면 취업주부가 비취업주부에 비해서 더욱 높은 수준의 결혼생활의 향상을 경험한다는 사실을 보고하였다. 고선주(1996)는 취업 모델의 경우 가족에게 주어지는 사회적 자원의 중요성을 강조하였다. 즉 취업가족의 사회적 자원이 풍부할수록 결혼생활이 원만하다는 사실과 사회적 지원 중에서도 부부의 친·인척 및 친구로부터 받는 정서적 지원이 결혼생활의 적응에 중요하게 영향을 끼치게 된다는 사실을 강조하였다. Yogev(1981)는 전문직에 있는 대다수의 취업여성들이 취업으로 인해 결혼생활이 향상되었다는 결과를 보고하였다.

또한 역할이론의 주장 중 유형적 이론과 일치를 이루는 연구결과들도 보고되었다. 한국의 기혼 여교수들의 다중역할 수행의 효과를 연구한 Park과 Liao(2000)는 취업주부들의 직업 활동으로 다중역할을 점유케 되는 것은 신체적 피곤함과 심리적 스트레스를 경험케 하지만 궁극적으로 일을 통해서 심리적 만족감과 삶의 보람을 느끼게 되고 결혼생활의 안정과 적응을 증진시키게 된다는 사실을 강조하였다.

이상과 같이 여성의 취업이 결혼만족도에 미치는 영향에 대한 부정적 또는 긍정적인 관점 이외에도 연구결과들은 결혼생활의 경험과 만족도는 취업자체보다는 심리적, 환경적 변인, 직업에 대한 태도들에 의해서 달라질 수 있다고 하였다(박태운, 1983; 이정우, 1974). 즉, 결혼만족도에 영향을 미치는 요인들에는 주부의 건강, 능력, 직업에 대한 자신감, 주부의 직업관, 혹은 직업에 대한 태도 및 그들 남편의 태도와 지지여부, 자녀 수 및 자녀의 연령 등과 같은 다양한 요소들이 관련되기 때문이다.

결혼생활 만족에 영향을 미치는 주된 변인들로 부부의 연령 또한 중요한 변인으로 밝혀졌다. 의사소통의 양식에 따라 부부의 결혼만족도를 연구한 오경희(1997)의 연구 결과에 따르면 부인의 연령이 29세 이하인 부부들의 결혼생활의 만족도가 30세 이상인 가정보다 높은 것으로, 남편의 연령이 39세 이하인 부부가 40세 이상인 부부 보다 결혼 만족도가 높은 것으로 보고하였다. 즉, 부부의 연령이 증가할수록 결혼생활의 만족이 감소되어진다는 사실을 강조하였다. 아버지의 역할자각과 양육참여도가 어머니의 결혼만족도에 미치는 영향을 연구한 손영빈과 윤기영(2011)도 어머니의 연령의 낮을수록 결혼만족도가 높은 것으로 보고하였다.

가족의 경제적인 수준 또한 결혼만족도에 영향을 미치는 중요한 요인으로 밝혀지고 있다. 가족의 경제적 수준은 결혼생활의 안정에 크게 영향을 끼친다는 사실은 다수의 연구들을 통해서 밝혀지고 있다(박주희, 2005; Larson, Richards & Perry-Jenkins, 1994). 주부의 교육수준 또한 결혼만족도와

정적 상관관계가 있는 것으로 밝혀졌다(고정자·김갑숙, 1999; 김수현, 1999; 박주희, 1989; 전춘애·박성연, 1993).

이상의 문헌고찰을 토대로 본 연구는 연구문제를 다음과 같이 설정하였다.

- <연구문제 1> 취업주부들의 역할 만족도와 역할 긴장도, 결혼만족도의 수준은 어떠한가?
- <연구문제 2> 취업주부의 가족특성에 따라 역할 만족도, 역할 긴장도, 결혼만족도에는 차이가 있는가?
- <연구문제 3> 취업주부의 자녀양육 특성에 따라 역할 만족도, 역할 긴장도, 결혼만족도에는 차이가 있는가?
- <연구문제 4> 취업주부의 역할만족도, 역할긴장도, 결혼만족도는 어떤 관계가 있는가?
- <연구문제 5> 취업주부의 결혼만족도에 영향을 미치는 변인은 무엇인가?

III. 연구방법

1. 조사대상자

본 연구의 연구대상은 취업주부들로 유의적으로 표집되었다. 2009년 10월 1일에서 2009년 12월 30일까지 서울시 및 경기도 지역의 종합사회복지관의 클라이언트, 서울시 강북구, 성북구의 자영업자, 삼성어린이집의 취업모 등 총 350부의 설문지를 배부하였고 330부가 회수되었으며, 그 중 부실 기재 된 33부를 제외한 297부가 최종분석 되었다.

1) 조사대상자의 가족특성

조사대상자의 가족 특성 이해하기 위해서 취업주부와 남편의 연령, 취업주부와 남편의 교육수준, 취업주부와 남편이 종사하는 직종, 가계의 월 소득, 가족의 형태, 거주지역, 자녀의 수, 첫 자녀의 평균연령, 막내자녀의 평균연령 등에 대하여 질문을 하였다.

<표 1>에 따르면 조사 대상자의 연령은 취업주부는 평균 39.7세였으며 남편은 평균 41.7세였다. 교육수준은 취업주부는 대졸이상이 약 72.7%였으며, 남편은 대졸이상이 약 82.4%였다. 가족의 형태는 부부와 자녀만으로 구성된 가족이 74.6%로 가장 많았으며, 조부모, 부부와 자녀의 구성된 가족이 16.9%로 그 다음 순으로 나타났다.

월평균 가계소득은 300만원~500만원 미만인 33.8%, 500~700만원 미만인 29.4%, 300만 원 미만인 22.9%이었다. 자녀 수는 2명이 51.7%로 가장 높았고 한명이 39.9%의 순이었다.

<표 1> 조사대상자의 가족 특성

(N = 297)

변인	구 분	빈도	퍼센트	변인	구 분	빈도	퍼센트
아내연령	20대	12	4.0	가족형태	부부+자녀	220	74.6
	30대	169	57.1		조부모+부부+자녀	50	16.9
	40대	79	26.7		부부+자녀+친척	8	2.7
	50대 이상	36	12.2		기타	17	5.8
	평균 : 39.7세			자녀수	1명	114	39.9
남편연령	20대	5	1.8		2명	148	51.7
	30대	139	47.4		3명	24	8.4
	40대	98	33.4	월 소득	300만 원 미만	67	22.9
	50대 이상	51	17.4		300~500만 원 이하	96	32.8
	평균 : 41.7세				500~700만 원 이하	86	29.4
			700만 원 이하		44	15.0	
아내학력	중졸	12	4.1	자녀연령	첫 자녀	13.6	8.84
	고졸	70	23.7		막내자녀	10.8	8.78
	대졸	176	59.7	부인직업	전문직	57	19.6
	대학원졸이상	37	12.5		관리직	11	3.8
남편학력	중졸	4	1.5		사무직	90	30.9
	고졸	44	16.1		자영업	27	9.3
	대졸	175	64.1		기술직	10	3.4
	대학원졸이상	50	18.3	판매·서비스직	53	18.2	
				기타	43	14.8	
거주지역	서울 도심권 ¹⁾	8	2.8	남편직업	전문직	30	11.3
	동북권	98	33.8		관리직	18	6.8
	서북권	23	7.9		사무직	109	41.1
	동남권	44	15.2		자영업	51	19.2
	서남권	50	17.2		기술직	32	12.1
	경기지역	14	4.8		판매·서비스직	13	4.9
	인천지역	53	18.3		무직	2	.8
			기타	10	3.8		

* 무응답으로 사례수가 다를 수 있음

첫째자녀의 평균연령은 13.6세였으며, 막내자녀의 평균연령은 10.8세였다.

종사하는 직종과 관련해서는 취업주부의 경우 사무직 종사자가 30.9%, 전문직이 19.6%, 판매·서비스직의 경우 18.2%의 순이었고, 남편의 경우 사무직 종사자가 41.1%, 자영업 종사자가 19.2%, 기술직이 12.1%의 순이었다. 조사 대상자의 거주지는 서울 동북권이 33.8%, 인천지역이 18.3%의 순으로 높았고 대부분 서울시 전역과 경기도 지역에 거주하였다.

1) 도심권 : 종로구, 중구, 용산구

동북권 : 동대문구, 성동구, 중랑구, 광진구, 성북구, 강북구, 도봉구, 노원구

서북권 : 마포구, 서대문구, 은평구

동남권 : 강남구, 서초구, 송파구, 강동구

서남권 : 강서구, 양천구, 영등포구, 구로구, 금천구, 동작구, 관악구

2) 자녀양육의 특성

조사 대상자의 가족관련 요구 및 자원에 대해서 알아보기 위해서 조사대상자의 자녀양육 특성에 대하여 조사하였고, 근무형태, 대리양육자, 1차적 양육의 책임자, 보육시설의 이용 경험 등을 질문하였다.

양육 및 보육 특성에 대해 분석한 결과 <표 2>에 따르면 일하는 동안의 양육자로는 '민간보육시설을 이용'이 27.9%로 가장 높았고, '기타' 22.1%를 제외한다면 그 다음으로 '친정 부모님'이 13.1%, '시부모님'이 12.0%의 순으로 가족성원이 맡아서 양육하는 것을 알 수 있었다. 일차적 양육의 책임이 누구에게 있는가에 대한 질문에 대하여서는 '부모 함께'가 55.1%로 가장 높았으며 그 다음으로 '사회·국가에 책임이다'가 32.7%의 순이었다. 조사대상자 7.5%만이 일차적 양육의 책임이 누구에게 있는가에 대한 질문에 대하여 어머니에게 책임이 있다고 응답하였다.

보육시설 이용경험에 대한 질문에 대해서는 '만족할 만한

<표 2> 자녀양육 특성

(N = 297)

변인	구 분	빈도	퍼센트
일하는 동안 양육자	시부모님	34	12.0
	시부모님과 시설 돌봄	31	11.0
	친정 부모님	37	13.1
	친정 부모님과 시설 돌봄	16	5.7
	민간보육시설	79	27.9
	국공립보육시설	15	5.3
	도우미 아주머니	5	1.8
	입주도우미 아주머니	3	1.1
	기타	63	22.1
1차적 양육 책임	어머니	22	7.5
	아버지	6	2.0
	부모 함께	162	55.1
	직장·사업주	3	1.0
	사회·국가	96	32.7
	기타	5	1.7
보육시설 이용경험	만족스럽게 이용할만한 시설이 있다	127	46.5
	만족스러운 시설이 있으나 이용기회가 없다	38	13.9
	다소 미흡하지만 이용할만한 시설이 있다	88	32.2
	매우 미흡하지만 어쩔 수 없이 이용한다	20	7.3
근무제	전일제	221	76.2
	시간제	69	23.8

* 무응답으로 인해 사례수가 다를 수 있음

시설이 있다'가 46.5%로 가장 높게 응답하였고, 그 다음 순으로 '다소 미흡하지만 이용할만한 시설이 있다' 32.2%의 순으로 응답하였다. 근무제는 전일제 근무가 76.2%, 시간제가 23.8%이었다.

2. 조사도구

본 연구문제를 위한 조사도구는 부인의 연령, 남편의 연령, 부인의 학력, 남편의 학력, 주거지역, 근무제, 가족의 형태, 월 소득, 자녀의 연령, 부인의 직업에 관한 11개의 배경 질문과 자녀의 주 돌봄자, 양육의 책임자, 양육의 책임자에 대한 이유, 지역사회내의 적합한 보육시설의 유무에 따른 이용경험 등 총 4개의 자녀양육의 특성, 역할 만족도 12문항, 역할 긴장도 12문항, 결혼만족도 12문항을 포함하는 총 49문항의 구조화된 질문지를 사용하였다.

본 연구에서 역할 만족도는 다중역할을 수행하는 취업여성들의 긍정적인 경험인 만족감의 수준으로 정의하였고, 역할 긴장도는 다중역할을 수행하는 취업여성들의 부정적 경험인 긴장감의 수준으로 정의하였다.

본 연구에서 조사대상자의 역할 만족도와 역할 긴장도를 측정하기 위해서는 미국 뉴욕시 거주자들로 대학원에 재학 중인 기혼여대학생들과 전업주부들의 역할 만족도와 역할 긴장도를 비교하기 위해서 Gerson(1985)이 고안한 문항을

토대로 박주희(2010)가 역할 만족도 12문항과 역할 긴장도 12문항으로 재구성한 척도가 이용되었다. 문항의 재구성은 30명의 전문가들에 의한 '텔레파기 기법'방식으로 검토되었다. 즉 우리나라의 사회문화적 환경을 고려해서 전반적 내용이 재구성 되었다. 역할 만족감의 측정 문항은 자신의 삶에 대한 내적 만족감, 자아존중감, 사회적 존중, 생활의 활력, 사적 시간의 사용, 경제적 여유 등에 대한 만족감에 대한 내용을 포함하였다. 역할 긴장감의 측정 문항은 자신의 삶에 대한 내적 결핍, 타인들로 부터의 지나친 기대, 사회적 교류 및 사적 생활을 위한 시간의 결핍, 심리적 긴장감, 혼란스러운 활동, 자아 정체감의 갈등, 가족에 대한 죄책감, 피곤함 등에 대한 내용을 포함하였다. 역할 만족도와 역할 긴장도는 총 24개 문항의 총합점수에 의해서 측정되었고 각 문항은 4점척도(4-Point Likert Type Scale)로 구성되었다. 역할 만족도와 역할 긴장도는 척도 모두 총합점수 12점에서 48점 범위이다.

더욱 높은 점수는 더욱 높은 만족도와 긴장도를 나타낸다. 역할 만족도의 신뢰도의 척도는 Cronbach's $\alpha = .84$ 로 검증되었다. 역할 긴장도의 신뢰도의 척도는 Cronbach's $\alpha = .79$ 로 검증 되었다.

본 연구에서 결혼만족도는 결혼생활에서의 긍정적인 경험인 만족감의 수준으로 정의하였으며, 결혼만족도의 측정 문항은 Bowden 등(1981)이 미국의 중년기 여성의 결혼생활의 만족을 측정하기 위해 개발한 설문지를 수정하여 재구성

하였다. 결혼만족도의 문항은 배우자에 대한 신뢰, 배우자의 지지, 배우자와의 정서적 관계, 동등한 관계 및 가치, 취미생활, 의견의 일치, 일-가족 양립을 위한 배우자 간의 지지, 결혼생활을 통한 자신의 목표달성, 결혼생활에 대한 비전 등의 만족에 대한 내용을 포함하였다. 결혼만족도는 총 12개 문항의 총합점수에 의해서 측정되었으며 각 문항은 4점척도(4-Point Likert Type Scale)로 구성되었다. 결혼만족도 총합점수는 12점에서 48점 범위이다. 더욱 높은 점수는 더욱 높은 결혼만족도를 나타낸다. 결혼만족도 척도의 신뢰는 Cronbach's $\alpha = .92$ 로 검증되었다.

3. 자료수집

자료를 수집은 2009년 10월 1일부터 2009년 12월 30일까지 진행되었다, 서울시의 삼성어린이집과 경기도 및 서울시의 종합사회복지관에 협조를 요청하여 동의하는 조사대상자에게 우편으로 설문조사를 실시하였고, 서울시 성북구와 강북구에 거주하는 자영업자를 방문하여 설문조사를 실시하였다.

4. 자료처리

본 연구의 연구문제를 검증하기 위해 다음과 같은 분석 방법을 사용하였으며 수집된 자료는 SPSS WIN 18.0 프로그램을 이용하여 통계 처리하였다.

첫째, 각 측정도구의 신뢰도 검증을 위해 내적일치도를 검증하는 신뢰도계수(Cronbach's α)를 산출하였다.

둘째, 취업주부의 일반적 특성과 자녀양육 특성, 역할 만족도와 역할 긴장도, 결혼만족도의 일반적 경향을 알아보기 위하여 빈도분석과 기술통계를 실시하여 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 알아보았다.

셋째, 취업주부의 일반적 특성과 자녀양육 특성에 따른 역할 만족도와 역할 긴장도, 결혼만족도의 차이를 알아보기 위해 t-test, 일원배치분산분석(ANOVA)을 실시하였고 사후검정으로 Duncan-test를 실시하였다.

넷째, 결혼만족도에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 알아보기 위하여 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 취업주부의 역할 만족도와 역할 긴장도, 결혼만족도의 일반적 경향

취업주부의 역할만족도, 역할긴장도, 결혼만족도의 일반적 경향은 <표 3>, <표 4>와 같다. 먼저 역할 만족도의 경우 2.51점(4점만점)으로 나타났으며 역할 긴장도는 2.54점(4점만점)으로 나타났다. 결혼만족도의 경우 2.97점(4점만점)으로

<표 3> 역할 만족도와 역할 긴장도의 일반적인 경향

역할 만족도 문항	평균 (Means)	표준편차 (S.D)	역할 긴장도 문항	평균 (Means)	표준편차 (S.D)
의미 있는 삶	2.89	.63	사회적 교류를 위한 시간의 부족	2.84	.75
자아존중	2.82	.66	개인적 결핍에 대한 갈등	2.77	.69
가족성원들의 지지	2.81	.68	시간의 부족	2.73	.67
타인으로부터의 존중	2.78	.54	피곤함	2.73	.73
덜 지루한 삶	2.63	.75	심리적 긴장감	2.70	.67
활력 있는 생활	2.63	.67	혼란스러운 활동	2.68	.78
새로운 기술 습득	2.48	.79	타인들의 지나친 역할 기대	2.64	.72
가정의 사소한 일로 부터의 해방	2.37	.76	자아 정체감에 대한 갈등	2.47	.74
자유로움의 경험	2.31	.79	수행해야할 일에 대한 불만과 갈등	2.37	.66
다양한 삶의 경험	2.23	.82	일의 순위에 대한 갈등	2.35	.67
경제적인 여유	2.14	.76	자기중심적 삶에 대한 갈등	2.19	.64
사적인 시간의 사용	2.11	.80	죄책감 느낌	2.07	.78
전체 역할 만족도 평균	2.51	.44	전체 역할 긴장도 평균	2.54	.44

*역할 만족도: (N= 297, Cronbach α 계수= .84)

*역할 긴장도: (N = 297, Cronbach $\alpha = .79$)

*더욱 높은 점수는 더욱 높은 역할 만족도와 더욱 높은 역할 긴장도를 나타낸다.

<표 4> 결혼만족도

변 인	평균 (Means)	표준편차 (S.D)
배우자에 대한 신뢰	3.17	.64
결혼생활 이외의 인생의 가치 추구	3.17	.65
배우자와의 관계에 대한 만족	3.15	.64
결혼생활에 대한 희망적 비전을 지님	3.11	.66
배우자로부터의 용기 북돋움과 격려	3.07	.73
배우자의 동등한 대우에 대한 만족	3.06	.71
배우자와의 일-가정 양립을 위한 노력에 대한 만족	2.99	.74
결혼생활의 성공에 대한 만족	2.97	.71
결혼생활의 궁극적 만족	2.91	.68
배우자와의 가치와 행동, 태도에 대한 의견의 일치	2.84	.71
결혼생활을 통한 나 자신의 목표달성	2.61	.77
배우자와의 취미생활에 대한 만족	2.57	.84
전체 결혼만족도	2.97	.51

*결혼만족도 (N = 297, Cronbach's $\alpha = .92$)

*더욱 높은 점수는 더욱 높은 결혼만족도를 나타낸다.

나타났다. 본 연구결과 취업주부들의 역할 긴장도와 역할 만족도의 수준은 유사하게 나타났으며 결혼만족도는 평균보다 높게 나타났다.

2. 취업주부의 가족특성에 따른 역할만족도, 역할 긴장도, 결혼만족도의 차이

취업주부의 가족특성에 따른 역할만족도, 역할긴장도, 결혼만족도의 차이를 분석한 결과는 <표 5>와 같다. 역할만족도의 경우 아내 연령($F=3.73, p<.05$), 남편 연령($F=4.13, p<.01$), 가족형태($F=2.78, p<.05$), 자녀 수($F=3.60, p<.05$)에 따라 유의미한 차이가 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 아내 연령은 '40대 이하' 집단보다는 '50대 이상'의 집단이 역할만족도가 높게 나타났다. 남편 연령에서는 '20대' 집단이 '30대 이상' 집단보다 역할만족도를 높게 지각하는 것으로 나타났다. 가족 형태에서는 '조부모+ 부부+자녀'로 구성된 집단보다 '부부+자녀', '부부+자녀+친척', '기타' 집단이 역할만족도가 높은 것으로 나타났다. 자녀수의 경우 '자녀가 없는' 집단이 '1명 이상'인 집단보다 역할만족도가 높은 것으로 나타났다.

결혼만족도의 경우 아내 연령($F=8.03, p<.001$), 남편 연령($F=5.74, p<.01$), 아내학력($F=5.91, p<.01$), 자녀 수($F=3.06, p<.05$)에 따라 유의미한 차이가 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 아내 연령은 '40대 이하' 집단이 '50대 이상'의 집단보다

결혼만족도가 높게 나타났다. 남편 연령에서도 '40대 이하' 집단이 '50대 이상' 집단보다 결혼만족도를 높게 지각하는 것으로 나타났다. 아내학력에서는 '중졸이하' 집단보다 '고졸 이상' 집단이 결혼만족도가 높은 것으로 나타났다. 자녀수의 경우 '자녀가 없는' 집단이 '1명 이상'인 집단보다 결혼만족도가 높은 것으로 나타났다.

3. 취업주부의 자녀양육 특성에 따른 역할 만족도, 역할 긴장도, 결혼만족도의 차이

조사대상자의 자녀양육 특성에 따른 역할 만족도, 역할 긴장도, 결혼 만족도의 차이를 분석한 결과는 <표 6>과 같다. 분석결과, 역할만족도는 자녀돌봄유형($F=4.51, p<.01$), 보육시설 이용경험($F=3.40, p<.05$)에 따라 유의미한 차이가 나타났다. 구체적으로 자녀 돌봄 유형에서 '가족 돌봄(시부모, 친정부모)' 집단과 '기타(도우미)' 집단이 '가족+보육시설' 집단, '보육시설' 집단보다 역할만족도를 더 높게 지각하는 것으로 나타났다. 결혼만족도는 근무형태에서 만($t=2.04, p<.05$) 유의미한 차이가 나타났다. 즉 근무형태가 '전일제' 집단이 '시간제' 집단보다 결혼만족도를 더욱 높게 지각하는 것으로 나타났다.

<표 5> 가족특성에 따른, 역할 만족도, 역할 긴장도, 결혼만족도의 차이

		역할 만족도	D	역할 긴장도	D	결혼 만족도	D
		M(SD)		M(SD)		M(SD)	
아내연령	20대	2.55(.44)	a	2.47(.35)		3.13(.46)	b
	30대	2.50(.42)	a	2.56(.38)		3.03(.48)	b
	40대	2.58(.43)	a	2.52(.36)		2.98(.50)	b
	50대 이상	3.70(.50)	b	2.54(.53)		2.59(.57)	a
F		3.73*		.33		8.03***	
남편연령	20대	2.75(.37)	a	2.39(.39)		3.25(.30)	b
	30대	2.45(.41)	b	2.58(.38)		3.04(.48)	b
	40대	2.53(.46)	b	2.51(.38)		2.99(.51)	b
	50대 이상	2.69(.43)	b	2.54(.45)		2.72(.53)	a
F		4.13**		.90		5.74**	
아내학력	중졸	2.52(.66)		2.59(.55)		2.40(.67)	a
	고졸	2.51(.43)		2.54(.38)		2.93(.54)	b
	대졸	2.49(.42)		2.54(.38)		3.01(.47)	b
	대졸 이상	2.63(.44)		2.52(.37)		3.03(.48)	b
F		1.08		.11		5.91**	
남편학력	중졸	2.83(.63)		2.28(.21)		2.69(.45)	
	고졸	2.53(.42)		2.57(.39)		3.00(.57)	
	대졸	2.49(.44)		2.53(.39)		2.96(.45)	
	대졸 이상	2.64(.39)		2.53(.40)		3.10(.52)	
F		2.02		.57		1.65	
월 소득	300만원미만	2.51(.41)		2.60(.43)		2.86(.62)	
	300~500만원미만	2.46(.46)		2.56(.40)		3.00(.49)	
	500~700만원미만	2.54(.42)		2.48(.38)		2.99(.45)	
	700만원 이상	2.57(.89)		2.54(.32)		3.06(.45)	
F		.89		1.29		1.54	
가족형태	부부+자녀	2.51(.44)	b	2.52(.39)		2.97(.51)	
	조부모+부부+자녀	2.42(.37)	a	2.58(.34)		3.00(.48)	
	부부+자녀+친척	2.80(.60)	b	2.74(.56)		2.93(.51)	
	기타	2.68(.48)	b	2.62(.45)		2.92(.68)	
F		2.78*		1.22		.14	
자녀수	없음	2.90(.46)	b	2.47(.43)		3.30(.39)	b
	1명	2.52(.44)	a	2.55(.38)		3.03(.51)	a
	2명	2.49(.44)	a	2.54(.39)		2.90(.51)	a
	3명 이상	2.42(.35)	a	2.59(.39)		2.96(.47)	a
F		3.60*		.60		3.06*	

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

· Duncan(사후검증): a(=low)<b(=high)

<표 6> 자녀양육 특성에 따른 역할 만족도, 역할 긴장도, 결혼만족도의 차이

		역할 만족도	D	역할 긴장도	D	결혼 만족도	D
		M(SD)		M(SD)		M(SD)	
근무형태	전일제	2.51(.42)		2.54(.40)		3.02(.49)	
	시간제	2.55(.49)		2.54(.36)		2.86(.57)	
t		1.04		-.80		2.04*	
자녀돌봄 유형	가족 돌봄(시부모, 친정부모)	2.56(.41)	b	2.54(.37)		3.05(.47)	
	가족+보육시설	2.38(.43)	a	2.59(.39)		2.95(.52)	
	보육시설	2.44(.42)	a	2.52(.36)		2.94(.45)	
	기타(도우미)	2.63(.44)	b	2.52(.44)		2.95(.58)	
F		4.51**		.35		.83	
1차 양육책임	가족	2.52(.43)		2.57(.41)		2.94(.52)	
	기업·국가	2.51(.47)		2.51(.34)		3.01(.49)	
	기타	2.54(.47)		2.44(.4)		3.14(.49)	
F		.05		1.24		1.98	
보육시설 이용경험	만족한 이용시설이 있다	2.48(.43)		2.52(.40)		2.98(.45)	
	만족하나 이용할 기회가 없다	2.68(.40)		2.65(.43)		3.09(.39)	
	미흡하나 이용시설	2.46(.42)		2.56(.34)		2.91(.52)	
	어쩔수 없이 이용	2.69(.56)		2.53(.43)		2.93(.78)	
F		2.40		1.07		1.26	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001 (N= 297)

· Duncan(사후검증): a(=low)<b(=high)

<표 7> 역할만족도, 역할긴장도, 결혼만족도의 관계

	역할만족도	역할긴장도	결혼만족도
역할만족도			
역할긴장도	-.38**		
결혼만족도	.38**	-.26**	

**p<.01

4. 취업주부의 역할 만족도, 역할 긴장도, 결혼만족도의 관계

취업주부의 역할 만족도, 역할 긴장도, 결혼만족도의 관계를 분석한 결과는 <표 7>과 같다. 역할 긴장도와 역할 만족도는 부적 상관($r=-.38, p<.01$)을 보이고 있어, 역할 만족도를 높게 경험하는 경우, 낮은 역할 긴장도를 경험하는 것과 관련이 되어있는 것으로 나타났다. 역할 만족도와 결혼만족도는 정적 상관($r=.38, p<.01$)을 보이고 있어, 역할 만족도를 높게 경험하는 경우, 높은 결혼 만족도를 경험하는 것과 관련이 있는 것으로 나타났다. 역할 긴장도와 결혼만족도는 부적 상관($r=-.26, p<.01$)을 보이고 있어, 역할 긴장도를 높게 경험하는 경우, 높은 결혼만족도를 경험하는 것과

관련이 있는 것으로 나타났다.

5. 취업주부의 결혼만족도에 영향을 미치는 요인

취업주부의 결혼만족도에 영향을 미치는 영향력을 파악하기 위해 다중회귀분석(multiple regression)을 실시하였다. 분석결과, <표 8>에 따르면 결혼만족도에는 '역할만족도'($\beta = .38, ***p<.001$), '아내 연령'($\beta=-.26, *p<.05$), '역할 긴장도'($\beta = -.15, *p<.05$)이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구결과 역할만족도가 높을수록, 아내의 연령이 낮을수록, 역할 긴장도가 낮을수록 결혼만족도가 높은 것으로 나타났다. 회귀모형에 투입된 변수들의 설명력은 29%로 나타났다.

<표 8> 결혼만족도에 영향을 미치는 요인

독립변인	결혼만족도	
	B	β
아내연령	-.18	-.26*
남편연령	-.04	-.06
아내학력	-.02	-.03
남편학력	.01	.01
월 소득	.00	.01
자녀수	.03	.05
가족형태1)	.00	.00
근무유형2)	.11	.10
돌봄 유형3)	.05	.05
1차양육자4)	-.06	-.06
보육시설이용경험5)	-.06	-.06
역할 만족도	.42	.38***
역할 긴장도	-.18	-.15*
constant	2.84	
R ²	.29	
F값	5.90***	

*p<.05. ***p<.001

- 1) 가족형태 : 부부+자녀=1, 나머지=0
- 2) 근무유형: 전일제=1, 시간제=0
- 3) 돌봄 유형: 가족 돌봄=1, 나머지=0
- 4) 1차양육자: 가족=1, 나머지=0
- 5) 보육시설: 만족스럽게 이용할 시설 있음=1, 나머지=0

V. 결론 및 제언

본 연구는 기혼취업여성들의 일·가정 양립과 관련한 다중역할 수행의 효과(The effect of multiple roles)인 역할 만족도와 역할 긴장도가 그들의 결혼만족도에 미치는 영향을 탐구하였다. 본 연구의 주요결과를 토대로 논의를 전개하면 다음과 같다.

첫째, 취업주부들은 유사한 수준의 역할 만족도와 역할 긴장도를 경험하는 것으로 나타났다. 즉, 취업주부들은 직장가정에서 요구되는 다양한 역할수행의 효과로 유사한 수준의 심리적 만족감과 심리적 긴장감을 경험하고 있음을 알 수 있었다. 그러나 취업주부들의 역할 역할만족도와 역할긴장도는 약하게나마 부적상관을 보이는 것으로 검증되었다. 즉 역할 만족도를 낮게 경험하는 경우, 높은 역할 긴장도를 경험하는 것과 관련이 되어있는 것으로 밝혀졌다.

한편, 취업주부들의 역할 역할만족도와 역할긴장도가 부적상관을 보이고 있음에 불구하고 취업주부들은 거의 유사한 수준의 역할 만족도와 역할 긴장도의 점수를 나타내었다. 이러한 결과는 취업주부들이 다중역할 수행의 과정에서 역할 긴장감과 역할 만족감을 동시에 경험하게 된다는 유형적

모델을 제안한 연구자들의 주장을 어느 정도 지지하는 것으로 이해된다(박주희, 2005; Gerson, 1985; Park & Liao, 2000);. 유형적 모델을 지지하는 대다수의 연구자들은 취업주부들이 다중역할을 수행하는 경우라 할지라도 돌봄을 위한 요구들과 돌봄을 위한 자원들 간의 균형을 잘 유지시킬 수 있는 환경적 조건들이 제공된다면 맞벌이는 오히려 여성들로 하여금 더욱 높은 수준의 삶의 만족을 경험케 하는 기회의 장이 될 수 있다고 주장하였다(박주희, 2005; 이주희·이은희, 2000; Romis, 1987). 즉, 취업주부들은 일과 가족에 관련하는 다양한 역할들을 수행하며 바쁘게 살아가는 일상생활 중에도 직장가정의 다양한 역할을 수행하고 문제를 해결해나가는 자신의 능력에 대한 확신으로부터 사회적 성취감 및 높은 수준의 역할 만족감을 얻을 수 있기 때문이라고 하였다(Larson et al., 1994; Spitz, 1988; Reskin & Pasavic, 1994).

반면에 이들 연구자들은 취업주부들은 또한 역할 만족감과 함께 역할 긴장감을 유사한 수준으로 경험하게 된다고 주장하였다. 그것은 아직도 대부분의 문화에 잔존하고 있는 전통적 성역할에 대한 문화적 기대들은 취업주부들로 하여금 직장가정의 이중역할 수행의 부담을 갖도록 하며 그로 인한 스트레스는 역할 긴장감을 고조시키게 된다는 것이다(Ilyas,

1990; Park & Liao, 2000). 본 연구대상 취업주부의 59.7%가 대학졸업, 12.5%가 대학원 졸업으로 전체 대상의 72.2%가 고학력자인 것으로 나타났다. 이러한 연구대상의 특징을 고려해 볼 때 그들의 취업의 동기는 경제적인 이유에서뿐만 아니라 사회적 성취에도 강하게 나타날 것이라고 본다. 그리고 취업은 그들에게 역할 만족감을 경험하도록 하는 기회이기도 할 것이다. 반면에 아직 우리나라의 취업주부들은 일과 가족을 결합하는 과정에서 여성들에게 보편적으로 작용하는 양육과 돌봄의 문화적 기대로 인하여 과중한 역할 부담을 느낄 수 있으며 그로 인한 스트레스는 시간적 제약으로 인한 다중역할의 점유의 역할 갈등을 더욱 과중 시키게 되는 것으로 사료된다. 이와 같은 점을 고려해 볼 때, 역할 만족도 및 역할 긴장도는 역할에 대한 개인적 동기뿐만 아니라 문화적 기대와 사회적 지원 등과 같은 다양한 요소들을 포함한 복합적이고 역동적인 과정에서 발생하는 경험으로 보아야 할 것이다.

또한 본 연구에서 취업주부들은 비교적 높은 수준의 결혼 만족도를 경험하는 것으로 나타났다. 따라서 취업주부들이 직장과 가정을 잘 양립할 수 있다면 취업은 오히려 그들 결혼생활을 더욱 풍요롭고 운택하게 할 수 있는 기회가 될 것이다.

둘째, 취업주부의 가족특성에 따른 역할만족도, 역할 긴장도, 결혼만족도에 유의미한 차이를 나타난 변인들을 살펴보면 먼저 역할만족도의 경우, 취업부부들의 연령이 높을수록 역할 만족감을 높게 경험하는 것으로 나타났다. 또한 가족의 형태가 '조부모, 부부와 자녀'로 구성된 형태 집단이 기타의 형태로 구성된 집단 보다 역할 만족도를 낮게 경험하는 것으로 나타났다. 자녀수의 경우는 '자녀가 없는' 집단이 '1명이상'인 집단보다 역할만족도가 높은 것을 알 수 있었다. 이는 대부분의 선행연구의 결과에서도 밝혀진 바와 같이 자녀의 수는 가족과 일의 양립 과정에서 매우 중요한 변수로 작용한다는 사실과(박주희, 2005; Elmen & Koren, 1984) 일치하는 결과이다. 결혼 만족도의 경우 부부 모두 연령이 낮을수록 더욱 높은 수준의 결혼만족도가 높은 것으로 나타났다. 또한 아내의 학력이 높을수록 결혼만족도가 높게 지각하는 것으로 나타나 학력수준은 결혼생활의 통제능력과 관계가 있을 것으로 이해된다. 자녀수의 경우, '자녀가 없는' 집단이 '1명이상'인 집단보다 결혼만족도가 더욱 높은 것을 알 수 있었다. 자녀의 수의 증가는 역할요구를 증대시키는 매우 중요한 변수로 자녀수가 많을수록 높은 수준의 역할 긴장감을 초래하게 되며 결혼생활의 정서관계에도 부정적인 영향을 미치게 된다는 사실은 다수의 연구결과를 통해서 밝혀진 사실이다(박주희, 2003; Karasek, 1981).

셋째, 취업주부의 자녀양육 특성에 따른 역할 만족도, 역할 긴장도, 결혼만족도의 차이에서는 역할 만족도는 자녀 돌

봄의 유형, 보육시설의 이용경험에 따라 유의성을 나타내었다. 자녀 돌봄의 유형에서 '가족 돌봄(시부모, 친정부모)' 집단과 '기타(도우미)' 집단이 '가족과 보육시설', '보육시설' 집단보다 역할 만족도를 더욱 높게 경험하는 것을 알 수 있었다. 결혼 만족도에서는 근무형태에서만 유의미한 차이를 나타내었다. 즉, 근무형태가 '전일제' 집단이 '시간제' 집단보다 더욱 높은 결혼 만족도를 경험하는 것을 알 수 있었다. 근무형태는 직업의 안정성 및 가족경제 기여도에 관련이 있을 것으로 본다. Park과 Liao(2000)의 연구에서도 전문 직종에 있는 한국의 기혼 여교수들의 경우 그들의 수입의 가계 기여도에 대한 인식이 높을수록 역할 긴장도를 낮게 경험하고 결혼생활의 적응도 높다는 사실을 지지하였다.

넷째, 취업주부들의 역할 만족도, 역할 긴장도, 결혼만족도의 상관관계를 분석한 결과 역할만족도와 결혼만족도는 정적 상관을 보이고 있어, 역할 만족도를 높게 경험하는 경우, 높은 결혼만족도를 경험하는 것과 관련이 있다고 나타났다. 역할 긴장도와 결혼만족도는 부적 상관을 보이고 있어, 역할 긴장도를 높게 경험하는 경우, 높은 결혼만족도를 경험하는 것과 관련이 있다고 나타났다. 이러한 결과는 취업주부의 심리적 긴장감은 결혼생활의 만족감을 감소시키는데 영향을 미치게 된다는 선행연구들의 결과들을 지지하였다(Perry-Jenkins & Crouter, 1990; Szinovacz, 1977). 취업가정의 역할분담을 연구한 Perry-Jenkins와 Crouter(1990)는 맞벌이 가정의 경우 부부간의 가사일의 분담은 결혼의 정서적 관계에 밀접하게 관련한다는 사실을 강조하였다. 또한 Szinovacz(1977)는 대부분의 취업주부들은 사회적 역할 기대와 그들 배우자들로부터의 역할기대로 인해 과도한 역할 부담을 갖게 되며, 그에 따라 심리적 부담감이 높아지고 긴장감이 고조되어 결국 그들 결혼생활의 만족을 감소시키게 된다는 사실을 보고하였다. 취업부부의 결혼생활을 연구한 그 밖의 연구들도 취업주부들의 다중역할 부담으로 인한 역할 과다는 결국 그들 결혼생활에도 부정적인 영향을 미치게 된다는 사실을 강조하였다(Erickson, 1993; Pina & Bengston, 1993).

다섯째, 취업주부의 결혼만족도에 미치는 영향을 미치는 변인들로 역할만족도, 아내의 연령, 역할긴장도로 나타났다. 즉 역할만족도가 높을수록, 아내의 연령이 낮을수록, 역할긴장도가 낮을수록 결혼만족도가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행연구와 유사한 결과로 전문직에 종사하는 기혼 취업여성을 대상으로 연구한 Park과 Liao(2000)는 전문직 취업기혼여성들도 다중역할을 점유하기 때문에 그로 인해 신체적 피곤함과 심리적 스트레스를 경험하게 되지만 일을 통해 궁극적으로 심리적 만족감과 삶의 보람을 느끼게 되고 높은 역할 만족감을 경험하게 된다고 보고하였다, 결과적으로 역할 만족감을 높게 경험할수록 부부관계에도 긍정적인 영향을 끼치게 되어 결혼생활의 안정과 만족을 증진시키

게 된다고 하였다. 또한 아내의 연령이 낮을수록 결혼만족도가 높게 나타난 결과는 손영빈과 윤기영(2011) 그리고 오경희(1997)의 연구를 지지한 결과이다.

한편 본 연구의 분석결과 역할긴장도가 낮을수록 결혼만족도를 높게 경험하는 것으로 나타났다. 취업부부들의 결혼생활을 연구한 다수의 연구들은 유사한 결과를 보고하였다. Szinovacz(1977)의 연구결과에 따르면 취업주부는 사회적 역할기대 및 배우자들의 역할기대로 인해 과도한 역할부담을 갖게 되어 그에 따른 심리적 긴장감이 높아지게 되므로 결혼생활의 만족감을 저하시키게 된다는 사실을 강조하였다. 또한 취업가정의 역할분담을 연구한 그 밖의 선행연구에서도 취업부부들이 전통적인 성역할 태도를 지니고 있을수록 그들이 가족과 일을 양립하는 과정에 있어서 여성의 역할부담을 과중시키고 결국 부부 모두가 역할 긴장감을 경험하게 되어 그들의 결혼생활의 적응에도 영향을 미친다는 사실을 강조하였다(박주희, 2005; Erickson, 1993; Pina & Bengston, 1993; Perry-Jenkins & Crouter, 1990). 이러한 결과는 부부간의 역할수행은 부부의 상호작용의 측면과 밀접하게 관련되어 취업주부가 경험하는 역할과다 및 역할긴장의 경험은 배우자간의 정서적 관계로 유입되는 것으로 사료된다. 일·가정 갈등으로 인한 취업부부들의 정서적 국면의 갈등을 고려해 볼 때, 취업여성들의 역할부담으로 인한 역할 긴장감은 결혼생활의 불만족에 영향을 미칠 것으로 본다. 또한 취업부부들이 일·가정에 관련하는 다중역할을 수행하는 과정에서 발생하는 배우자간의 역할 갈등을 잘 처리하지 못하는 상황이 지속되면 심각한 결혼생활의 불화로 이어질 것이라고 생각된다.

이상의 논의에 따라 맞벌이 가족의 결혼생활을 안정을 돕는 실천적 측면에서의 정책방안을 다음과 같이 제언한다.

첫째, 취업주부들의 역할 만족도 및 역할 긴장도는 역할에 대한 개인적 동기, 문화적 기대, 사회적 상황 등의 요소들의 복합적이고 역동적 작용에 의해서 유발된다고 본다. 취업주부는 가정과 직장생활에 관련한 다양한 역할을 수행함으로써 자신의 능력에 대한 확신을 갖게 되고 자아실현의 욕구충족과 함께 자신의 삶에 더욱 만족감을 느낄 수 있을 것이다. 그러나 아직 우리사회에 잔존해 있는 전통적 성역할 기대로 인해 취업주부들은 또한 심한 긴장감을 경험할 수 있다. 따라서 여성 취업의 증가와 함께 취업가족의 합리적인 역할분담을 위한 양성평등적인 가족문화의 형성을 돕는 가족복지의 서비스의 인프라 구축을 위해 정부는 적극적으로 노력을 기울여야 할 시점에 있다고 본다. 정부는 취업가족의 양성평등 가족문화의 조성과 취업부부의 역할 긴장감의 완화 및 결혼만족의 증진에 실제적으로 기여할 수 있는 부부상담 및 취업부부 적응 프로그램의 개발 및 보급 등과 같은 취업가족의 기능강화를 돕는 사업을 적극적으로 지원해야 할 것이다.

둘째, 취업주부의 역할 긴장도, 역할 만족도가 결혼만족도

를 설명하는 중요한 변수임을 고려해 볼 때, 일·가정 양립 정책을 보다 구체적으로 체계화시켜 취업주부들이 느끼는 역할 긴장감을 완화시키는데 주력해야 할 것이다. 최근 정부는 저출산 현상과 여성취업의 증가에 따른 가족기능의 변화에 대응하기 위해서 '제 2차 저출산·고령사회[11-15] 기본계획'을 제시하여 향후 5년간의 취업가족의 일·가정 양립을 지원하기 위한 육아 및 보육정책 그리고 가족친화사업 등을 적극적으로 추진하고 있다. 이에 정부는 보다 효과적인 지원을 위해서 우리나라 취업주부들의 역할수행은 다양한 생활환경적 요소들 및 문화적 요소들과 관계한다는 사실을 고려해야 할 것이다. 또한 정부는 취업가족을 보다 효과적으로 지원하기 위해서는 가정, 직장, 지역사회 차원의 다양한 자원을 연계한 통합적 친화적 지원책을 지속적으로 발전시켜 나가야 할 것으로 사료된다.

【참 고 문 헌】

- 고선주(1996). **부부취업가족의 부모가 부모기 전이 후 결혼 적응**. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 고정자·김갑숙(1999). 부부의 심리적 복지와 삶의 질에 관한 연구. **대한가정학회지**, 3(7), 57-76.
- 구혜령(1991). **전문직 취업주부의 역할갈등과 갈등대처전략**. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 김숙자(2008). 최근 10년간의 한국의 이혼현상. 명지대학교 여성가족 생활연구소. **여성가족생활연구**, 12, 1-51.
- 김영화·이진숙·이옥희(2007). **성인지적 가족복지론**. 경기: 양서원.
- 김영훈(2006). **기혼교사들의 직장-가정갈등의 결정요인과 결과에 관한연구**. 상지대학교 대학원 박사학위논문.
- 김은경(1999). 맞벌이 주말부부의 역할갈등과 결혼만족도. **한국가족관계학회지**, 4(1), 25-43.
- 김은경(2001). 사회적 지원이 맞벌이 주말부부의 역할갈등과 결혼만족도에 미치는 영향에 관한연구. **한국가정관리학회지**, 19(3), 1-15.
- 박주희(2003). 동아시아 기혼여자 대학원생들과 미국 기혼여자 대학원생들의 가족 및 직업역할 만족도와 긴장도: 동아시아 기혼여자 대학원생들의 성역할 재사회화와 관련하여. **대한가정학회지**, 41(6), 29-45.
- 박주희(2005). 부부의 성역할 태도에 따른 부부관계의 향상. **한국가족관계학회지**, 10(3), 79-106.
- 박주희(2005). 취업주부의 다중역할 수행의 효과. 취업주부의 역할 만족도와 역할 긴장도에 영향을 미치는 요인들. **한국가정관리학회지**, 15(2), 15-19.
- 박주희(2007). **현대가족을 위한 가족생활교육의 실제**. 서울:

- 도서출판 구상.
- 박주희(2010). 취업주부의 일-가족 이중역할 수행의 효과-역할 만족도와 역할 긴장도를 중심으로-. **한국가족관계학회지**, 15(2), 5-19.
- 박태은(1983). 성역할태도와 결혼만족도간의 관계. **한국가정관리학회지**, 1(2), 139-150.
- 방묘진(2004). 가족 친화적 조직문화가 직장-가정갈등과 직장 및 가정생활에 미치는 경로효과 검증. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 손영빈 · 윤기영(2011). 아버지의 역할지각, 양육참여도가 어머니의 결혼 만족도에 미치는 영향. **미래유아교육학회지**, 18(3), 105-126.
- 손영빈 · 최은영(2009). 맞벌이 부부의 가정과 직장 간 역할 갈등이 결혼만족도와 직무몰입에 미치는 영향 -개인 특성 및 가족과 직장지원의 조절효과 중심으로-. **한국가족관계학회지**, 14(3), 29-60.
- 오경희(1997). 의사소통 양식, 의사소통 및 결혼생활 만족도. **한국가정관리학회지**, 15(4), 210-220.
- 유계숙(2008). 가족 친화적 조직문화가 근로자의 일-가족 조화와 삶의 질에 미치는 영향. **한국가정관리학회지**, 26(5), 27-37.
- 이기영 · 구혜령(1992). 전문직 취업주부의 역할갈등과 갈등 대처전략. **한국가정관리학회지**, 10(2), 99-112.
- 이세인 · 이숙현 · 권영인(2007). 가족의 지원 및 가족 친화적 조직 문화가 사무직 취업 모의 일-가족 갈등에 미치는 영향. **한국가족관계학회지**, 12(3), 29-57.
- 이숙현 · 이세인 · 김인지(2010). 기혼여성의 어려운 선택: 일, 직업적 성취, 그리고 모성. **한국가족관계학회지**, 15(2), 107-132.
- 이정우(1974). 전문직 여성의 가족관계관. **아시아 여성연구**, 13, 153-180.
- 이주희 · 이은희(2000). 맞벌이 부부의 직장, 가정의 역할갈등과 우울과의 관계에 대한 대처방식과 조절효과. **한국심리학회지: 건강**, 5(2), 287-303.
- 임정빈 · 정혜정(1986). 취업주부의 역할갈등과 결혼만족도에 관한 연구. **한국가정관리학회지**, 4(1), 71-93.
- 전춘애 · 박성연(1993). 결혼 만족도와 결혼 안정성 간의 관계에 관한 일 연구. **대한가정학회지**, 31(2), 81-86.
- 최규련 · 서동인 · 조병은 · 신화용 · 김양희(1995). 맞벌이가족의 실증적 연구. 한국가족학 연구회 편. **맞벌이가정의 가족 문제**. 서울: 도서출판 하우.
- 최금숙 · 조중열(2004). **한국심리학회지: 여성**, 9(3), 27-41.
- 통계청. www.nso.go.kr
- 한국여성정책연구원(2011). 2011년도 OECD 통계로 본 한국 여성의 일과 건강.
- 허영숙(1993). 주말에 남편을 만나는 맞벌이 여교사의 역할 갈등과 결혼만족도. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B.(2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58, 661-689.
- Barnett, R. C.(1994). Home-to-work spillover revisited: A study of full time employed women in dual-earner couples. *Journal of Marriage and the Family*, 56, 647-656.
- Bullock, S.(1994). *Women and Work*. London: Zed Books Ltd.
- Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L.(1976). *The quality of American life*. N.Y.: Rusell Sage Foundation.
- Coser, L. A.(1974). *Greedy institutions: Parents of undivided commitments*. New York the Free Press.
- Erickson, R. J.(1993). Reconceptualizing family work: The effect of emotional work on the perception of marital quality. *Journal of Marriage and the Family*, 55, 888-900.
- Fausto-Sterling, A.(1985). *Myths of gender*. N.Y.: Basic Books.
- Fredriksen-Goldsen, K. L., & Scharlach, A. E.(2001). *Families and work: New direction in the twenty first century*. N.Y.: Palgrave Oxford University Press.
- Gerson, J. M.(1985). Women returning to school: The consequence of multiple roles, *Sex Roles*, 13, 77-92.
- Goode, W. J.(1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 483-496.
- Graham, A., & Graham, C.(2001). *Families, households and society*. N.Y.: Palgrave Oxford University Press.
- Fredriksen-Goldsen, K. L., & Scharlach, A. E.(2001). *Families and work: New direction in the twenty first century*. N.Y., Oxford: Oxford University press.
- Hardy, S. D.(1981). *The women that never evolved, cambridge*. Mass: Harvard University Press.
- Heiss, J.(1981). *Social roles*. In M. Rosenberg, & R. H. Turner(eds.), *Social psychology: Sociological perspective*(pp. 94-129). N.Y.: Basic Books.
- Hochschild, A. R.(1997). *The time bind: When work becomes home and home becomes work*. N.Y.: Metropolitan Books.
- Holmstrom, L. L.(1975). *The two-career family*. Cambridge.

- MA: Schenkam.
- Ilyas, Q. S.(1990). Determinants of perceived role conflict among women in bangladesh, *Sex Roles*, 22, 237-248.
- Kane, E., W., & Sanchez, L.(1994). Family status and criticism of gender inequality at home and at work. *Social Forces*, 72, 1079-1102.
- Karasak, R.(1981). *Job socialization and job strain: The implications of two related psychological mechanism for jon design*. In Gardell, B., & G. Hohanson, (eds.). Workinglife. Chichester, England: John Willy & Sons.
- Kingston, P. W., & Nock, S. L.(1987). Time together among dual earner couples. *American Sociological Review*, 52, 391-400.
- Kramer, B. J., & Kopnis, S.(1995). Elder care and work role conflict: Toward on understanding of gender differences in care giving burden. *The Gerontologist*, 35, 340-358.
- Larson, R. W., Richards, M. H., & Perry-Jenkins, M. (1994). Divergent words: The daily emotional experience of mothers and fathers in domestic and public spheres. *Journal of Personality and Social Psychology*, 16, 1034-1046.
- Marks, S. R.(1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time, and commitment. *America Sociological Review*, 42, 921-936.
- Merton, R. K.(1957). *Social theory and social structure*. Glencoe, IL: The Free Press.
- OECD Factbook. (2009).
- 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.
- Perry-Jenkins, M., & Crouter, A. C.(1990). Men's provider role attitudes: Implications for household work and marital satisfaction. *Journal of Family Issues*, 11, 136-156.
- Pina, D. L., & Bengston, V. L.(1993). The division of household labor and wives' happiness: Ideology, employment, and perceptions of support. *Journal of Marriage and the Family*, 55, 90-912.
- Reskin, B., & Padavic, L.(1994). *Women and men at work*. Thousand Oaks, Calif Pine Forge.
- Romis, J. C.(1987). Caregiver strain: *Toward a role theory perspective with social implications*. Paper presented at the 39th annul scientific meeting of the gerontological society of America. Chicago: America.
- Seiber, S. D.(1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.
- Spitze, G.(1988). Women's employment and family relations: A review. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 595-618.
- Szinovacz, M. E.(1977). Role allocation: Family structure and family employment. *Journal of Marriage and the Family*, 41, 813-823.
- Thoits, P. A.(1973). Multiple identities and psychological well-being: A reformulation and test of social isolation hypothesis. *American Sociological Review*, 48, 174-18
- Woodworth, R. S.(1934). *Psychology*, (3rd ed.). N.Y.: Henry Holt.
- Yogev, S.(1981). Do professional women have egalitarian marital relationships. *Journal of Marriage and the Family*, 43, 865-871.

접수 일 : 2011년 09월 14일
 심사 일 : 2011년 09월 27일
 게재확정일 : 2011년 12월 20일