

시 정 연
2004-PR-24

서울시 취업기혼여성의 심리적 복지감에 미치는 영향요인 연구

2004



서울시정개발연구원

Seoul Development Institute

연구진

연구책임	장진경	• 숙명여자대학교 가정·아동복지학부 교수
공동연구	신혜종	• 순천향대학교 사회복지학과 교수
	강란혜	• 총신대학교 아동학과 교수

자문위원

김명순 • 연세대학교 아동가족학과 교수
남정림 • 한국정보통신 윤리위원회 상임연구원
박미석 • 서울복지재단 대표이사
박선숙 • 불교대학교 사회복지학과 교수
이민아 • 군산대학교 생활과학부 교수

이 보고서의 내용은 연구진의 견해로서
서울특별시의 정책과는 다를 수도 있습니다.

요약 및 정책건의

I. 문제제기

1. 취업기혼여성의 증가 및 다중역할에 따른 스트레스 증가

- 여성의 사회진출 확대와 새로운 사회적 역할요구에도 불구하고, 맞벌이 가족에 대한 부정적인 편견이나 전통적인 가족역할 이데올로기의 영향력은 취업기혼여성들에게 다중역할을 요구하게 되고, 이는 곧 가족 모두에게 갈등과 스트레스의 요인으로 작용.
- 기혼여성의 사회참여로 인한 맞벌이 가족의 급속한 증가현상에 비해 부부간 가정 내 역할에 대한 공평성 인식에 대한 변화속도는 매우 뒤쳐지고 있음. 이런 부부간 성역할 지체현상은 취업기혼여성의 삶의 질과 심리적 복지감에 부정적 영향을 미칠 뿐만 아니라 가족 전체의 삶의 질과 심리적 복지감에도 부정적 영향을 미치고 있어 이에 대한 심도 있는 분석이 요구됨.
- 다중역할을 수행하고 있는 취업기혼여성을 중심으로 취업기혼여성의 심리적 복지 감을 저해하는 요인에 대한 다각적이고 체계적인 접근의 연구가 수행되어야 하며, 이와 같은 연구를 바탕으로 취업기혼여성을 위한 사회정책 및 복지정책 수립에 중요한 자료를 제공하는 것은 매우 의미 있는 일일 것임.

2. 취업기혼여성의 심리적 복지 감 분석을 위한 연구모형

본 연구는 서울시에 거주하는 취업기혼여성을 대상으로 그들의 심리적 복지감에 영향을 주는 요인고찰. 취업기혼여성의 심리적 복지 감을 알아보기 위해서 사회 인구학적 변인(연령, 학력, 주거형태, 가계수입 등), 가족관련 변인(가사노동, 육아, 성역할 태도 등), 직장관련 변인(직업유형 및 고용형태, 근무시간, 직업만족도, 직무스트레스, 양성평등정책시행도 등), 사회지원체제 변인(복리후생제도, 인적자원체제 등)에 따른 취업기혼여성의 심리적 복지 감 수준 분석.

II. 정책건의

1. 취업기혼여성의 자아효능감 향상을 위한 임파워먼트 요구.

- 취업기혼여성들은 직장 내에서의 불평등한 대우, 열악한 근무환경, 고용불안에 대한 스트레스에도 불구하고, 스스로 자신의 자아효능감이 높다고 생각. 이는 곧 심리적 복지감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타남. 따라서 취업기혼여성들 스스로 자신의 자아효능감을 증대시킬 수 있도록 자기개발에 적극 노력하고, 여성근로자로서 자신의 권리를 찾고 확보할 수 있도록 환경조성 요구.

- 기업이나 사회에서는 여성근로자 개개인의 자원을 개발하고 사회의 생산적인 구성원으로서의 자부심을 느낄 수 있도록 사회적인 인식변화를 통한 여성 친화적 근무환경 조성 필요.

2. 취업기혼여성의 여성 친화적 근무환경 조성을 위한 EAP(Employee Assistant Program) 활성화 방안 요구.

- 취업기혼여성의 여성 친화적 근무환경을 조성하기 위해서 EAP프로그램을 통한 직업능력개발교육과 여성인력 전문화 및 고급화 교육 실시 필요. 이를 위해 여성근로자의 교육욕구를 사전에 파악하여 교육효과를 증진시킬 수 있는 방안모색 필요.
- 여성근로자들은 가정에서, 직장에서, 혹은 생활 전반에서 심리적 스트레스를 심각하게 경험하고 있고, 이는 곧 취업기혼여성 자신의 정신건강을 해칠 뿐만 아니라 가족원의 정신건강에도 부정적인 영향을 미치며, 나아가 기업의 생산성을 저해하고 사회적 자원을 낭비하는 결과 초래. 따라서 직장 내에서 취업기혼여성을 대상으로 상담서비스를 제공하는 것이 필요.

3. 취업기혼여성의 심리적 복지 감 증진을 위한 가족적 지원체제의 활용 방안

- 취업기혼여성들은 가정과 직장의 다중역할에도 불구하고 남편이 지지적인 태도를 보일 때 심리적 복지감이 높은 것으로 나타남. 따라서 취업기혼여성의 부부관계를 향상시키고, 남편들에게 가사노동분담이나 양육분담을 위한 교육을 실시하여 취업기혼여성의 가정 내 역할을 감소시킬 수 있는 방안 모색 필요.
- 남편을 대상으로 양성 평등적 가정운영에 대한 계몽 및 교육을 실시하여 전통적인 가부장적 성역할이데올로기에서 탈피할 수 있도록 환경을 조성하고 이를 통해 취업기혼여성의 스트레스를 감소시키고 나아가 건강한 부부관계를 형성할 수 있도록 도와주는 것이 필요. 또한 남편을 대상으로 가사노동이나 육아에 참여할 수 있도록 이에 대한 지식과 기술을 습득할 수 있는 기회 제공 필요.

4. 직장 내 양성평등의식 확대방안 모색

- 직장 내에서 양성평등정책을 적극적으로 실시할수록 취업기혼여성들의 자아효능감과 심리적 복지감이 높게 나타남. 따라서 직장인을 대상으로 양성 평등적 의식을 고취시킬 수 있는 교육이나 캠페인 또는 매월 특정 이벤트를 마련함으로써 사회적으로 양성 평등적 의식을 확대시키는 것이 필요. 양성 평등적 의식의 확산을 위해서는 고용주 대상으로 양성 평등적 정책 시행에 대한 교육 및 독려가 필요.
- 취업기혼여성들이 직장이나 정부에서 실시하고 있는 복리후생제도서비스의 이용률이 높을수록 심리적 복지감이나 직업만족도가 높은 것으로 나타남. 반면, 복리후생제도 서비스에 대한 인지도는 매우 낮은 것으로 나타남. 따라서 직장이나 정부에서 실시하고 있는 다양한 복리후생제도 서비스에 대한 적극적인 홍보와 활성화 방안 모색이 시급함.

5. 사회경제적 계층별에 따른 사회적 지원체제의 차별화 방안모색

- 사회경제적 계층별에 따른 취업기혼여성들의 사회적 지원체제를 보면 전문직이나 정규직 그리고 고소득의 취업기혼여성들의 경우 다양한 사회지원체제를 갖고 있었으며, 이에 대한 활용도도 매우 높았음. 반면, 생산직이나 일용직 그리고 고소득의 취업기혼여성들의 경우 사회 지원 체제가 매우 열악한 것으로 나타남. 따라서 사회경제적 계층에 따른 취업기혼여성들을 위한 사회적 지원체제 방안 모색 필요.
- 사회경제적 계층이 높은 취업기혼여성들을 위해서는 보다 질 높은 사회지원체제를 활용할 수 있도록 다양한 프로그램을 개발하여야 할 것임.
- 사회경제적 계층이 낮은 취업기혼여성들을 위해서는 사회 안전망 적 차원에서 복지적 지원체제가 절실히 필요. 사회 안전망 적 차원의 복지적 지원체제를 운영하기 위해 보육시설 부족 문제 해결, 보육서비스의 질적 개선, 취업모의 직종에 따른 보육시설의 탄력적 시간 운영이 필요.

목 차

제 1 장. 서론	1
1. 연구의 배경 및 필요성	1
2. 연구의 목적 및 범위	2
제 2 장. 이론적 배경	5
1. 서울시 취업기혼여성의 현황.....	5
2. 취업기혼 여성의 가정 내 스트레스	7
1) 맞벌이 가족의 역할 및 가사노동분담	7
2) 취업기혼여성의 역할갈등 및 스트레스	11
3. 취업기혼여성의 다중 역할	14
4. 취업기혼여성을 위한 사회지원체제	18
제 3 장. 연구방법	22
1. 조사대상	22
2. 측정도구	22
1) 일반적인 사항	23
2) 가사노동 및 육아관련 사항	23
3) 직장관련 사항	23
4) 사회지원체제 관련 사항	24
5) 취업기혼여성의 심리적 복지 감 관련 사항	25
6) 보육서비스에 관한 사항	25
7) 기타	25
3. 자료처리 및 분석	25
4. 연구의 제한점	26
제 4 장. 조사 결과	28
1. 조사대상자의 일반적 특성	28
1) 응답자의 연령 대	28
2) 서울시 거주기간	28
3) 현재주거형태	29
4) 응답자의 최종학력	29
5) 배우자의 최종학력	30
6) 종교	30
7) 배우자 동거 상태	31
8) 결혼기간	32
9) 동거 가족 수	32
10) 자녀 수	33
11) 가정의 월 총수입 및 주관적 생활수준	33

2. 취업기혼여성의 가정 내 변인	34
1) 응답자의 가사와 육아 수행정도에 대한 인식	34
2) 남편의 가사 및 육아 수행정도에 대한 인식	36
3) 남편의 가사 및 육아 수행능력에 대한 인식	37
4) 부부간의 가사 및 육아 분담 공평성에 대한 인식	38
5) 응답자의 가사노동에 대한 태도	40
6) 가사노동의 사회·경제적 가치에 대한 인식	41
7) 부부간 성역할에 대한 태도	42
3. 취업기혼여성의 직장 내 변인	44
1) 응답자의 직종, 고용형태, 임금체계	44
2) 직장 근무경력 및 근무시간	45
3) 직장생활 만족도	46
4) 직장을 갖는 것에 대한 남편의 생각	46
5) 직장 만족도 및 직무 스트레스	47
6) 직장의 양성평등 정책 시행정도	47
4. 취업기혼여성과 사회지원체제	48
1) 복리후생제도의 시행여부	48
2) 복리후생제도의 이용여부	48
3) 사회지원체제	50
5. 취업기혼여성의 유형별 가정, 직장, 지원체제 변인 차이 분석	50
1) 직종별 차이	50
2) 고용형태별 차이	53
3) 가계소득별 차이	58
6. 취업기혼여성의 심리적복지감	63
1) 일상적 스트레스 정도	63
2) 스트레스 발생요인	63
3) 일상적 피로 정도	64
4) 현재생활 만족도	64
5) 자아 효능 감 및 심리적 복지감 정도	65
7. 취업기혼여성의 심리적 복지감에 영향을 미치는 요인	65
1) 인구사회학적 변인에 따른 심리적 복지 감의 차이	65
2) 가정, 직장, 사회지원체제가 심리적 복지감에 미치는 영향	67
8. 취업기혼여성과의 보육 서비스	69
1) 보육서비스의 문제점	69
2) 보육료의 적절성	69
3) 보육시설을 이용하지 않는 이유	70
4) 보육시설에서 자녀를 돌봐주기 원하는 시간	70
5) 직장 내 보육시설의 필요성	71
6) 취업기혼여성의 어려운 점	71

7) 보육정책에 바라는 점	72
제 5 장. 결론 및 제언	74
1. 결론	74
2. 제언	76

참 고 문 헌
부 록

표 목 차

< 표1 > 서울시 취업기혼 여성의 직업별 현황	6
< 표2 > 서울시 취업여성의 고용형태	7
< 표3 > 우리나라 모성보호제도 관련 법규	19
< 표4 > 지역별 설문지 배포 현황	22
< 표5 > 가사노동 관련 측정도구	24
< 표6 > 직장관련 측정도구	24
< 표7 > 심리적 복지 감 관련 척도	25
< 표8 > 응답자의 연령 대	28
< 표9 > 서울시 거주기간	29
< 표10 > 현재주거형태	29
< 표11 > 응답자의 최종학력	30
< 표12 > 배우자의 최종학력	30
< 표13 > 종교	31
< 표14 > 배우자와의 동거상태	31
< 표15 > 결혼기간	32
< 표16 > 동거 가족 수	32
< 표17 > 자녀 수	33
< 표18 > 응답자의 월 총 수입	33
< 표19 > 응답자의 주관적 생활형편	34
< 표20 > 기혼 취업여성의 가사 및 육아 수행정도 인식	36
< 표21 > 남편의 가사 및 육아 수행 정도 인식	37
< 표22 > 남편의 가사 및 육아 수행 능력 인식	38
< 표23 > 부부간 가사 및 육아 분담 공평성 인식	39
< 표24 > 가사노동에 대한 태도	40
< 표25 > 가사노동의 사회경제적 가치인식	41
< 표26 > 부부간 성역할 태도	43
< 표27 > 응답자의 직종, 고용형태, 임금체계	44
< 표28 > 응답자의 직장관련 사항	45
< 표29 > 직장생활 만족도	46
< 표30 > 직장을 갖는 것에 대한 남편의 생각	46
< 표31 > 직장의 양성평등 정책 시행정도	47
< 표32 > 복리후생 제도와 시설에 대한 시행 및 이용여부	49
< 표33 > 주변의 가족 및 친인척으로부터 받는 지원 정도	50
< 표34 > 직종에 따른 가정 내 변인의 차이	51
< 표35 > 직종에 따른 직장 내 변인의 차이	52

< 표36 > 직종에 따른 지원체제의 차이	53
< 표37 > 고용형태에 따른 가정 내 변인의 차이	54
< 표38 > 고용형태에 따른 직장 내 변인의 차이	56
< 표39 > 고용형태별 지원체제의 차이	57
< 표40 > 가계소득에 따른 가정 내 변인의 차이	58
< 표41 > 가계소득에 따른 직장 내 변인의 차이	61
< 표42 > 가계소득에 따른 지원체제의 차이	62
< 표43 > 평소 느끼는 스트레스 정도	63
< 표44 > 스트레스의 발생원인	64
< 표45 > 평소에 피로를 느끼는 정도	64
< 표46 > 현재 생활에 대한 만족 정도	64
< 표 47 > 월수입, 생활형편, 직장만족도, 스트레스 및 피로감에 따른 심리적 복지 감의 차이	66
< 표48 > 심리적 복지감에 미치는 영향요인	68
< 표49 > 우리나라 보육시설의 문제점	69
< 표50 > 현재의 보육료에 적절성에 대한 의견	70
< 표51 > 보육시설 이용하지 않는 이유	70
< 표52 > 보육시설에서 자녀를 돌봐주기를 원하는 시간	71
< 표53 > 직장 내 보육시설의 필요성	71
< 표54 > 일과 가정을 양립하는데 가장 힘든 점	72
< 표55 > 현 정부의 보육정책에 바라는 점	72

그림 목 차

< 그림1 > 연구 모형도	3
----------------------	---

제 I 장 서 론

1. 연구의 배경 및 필요성
2. 연구목적 및 범위

제 I 장 서 론

1. 연구의 배경 및 필요성

한국 여성의 경제활동참가율은 1963년 이후 지속적인 증가를 보이다가 외환위기상황에서 다소 감소 현상을 나타내다 1999년 이후 다시 증가추세로 돌아서면서 2004년 현재 49.8%를 나타내고 있다. 특히 기혼여성의 취업 증가 경향이 두드러져, 1982년에는 418만8천명의 기혼여성이 취업을 하고 있었던 것이 1999년에는 50%이상 증가한 646만8천명에 이르게 되었다(통계청, 2004).

기혼여성의 취업 증가추세는 출산율 감소와 가전제품 및 편의시설의 발달에 따른 가사노동량의 감소, 교육기회의 확대에 의한 여성인력자원의 질적 향상과 자아실현 의식의 고취, 성역할이데올로기의 변화, 초혼 연령의 증가, 여성취업에 대한 사회적 의식의 변화 등이 나타나면서 앞으로 지속적으로 이어질 것으로 보인다.

그러나 이와 같은 여성의 사회진출 확대와 새로운 사회적 역할요구에도 불구하고, 취업기혼 여성들은 한국사회에 내재하고 있는 유교적 가부장제의 성역할 분리의 영향력에서 크게 탈피하지 못하고 있는 실정이다(김태홍, 주재선, 1998; 장혜경, 김영란, 1998; Pleck, 1985). 취업기혼여성에 대한 최근 국내외 연구 결과들은 아직도 대부분의 맞벌이 가족들이 여성취업에 따른 남성과 여성의 역할변화를 수용하지 못하여 도구적 역할을 담당하는 남편과 표현적 역할을 담당하는 부인의 역할을 선호하고 있는 것으로 나타났다(김효숙, 1988; Berk, 1985; Greenhaus, 1988; Hochschild, 1989; Thompson & Walker, 1989).

맞벌이 가족에 대한 부정적인 편견이나 전통적인 가족역할 이데올로기의 영향력은 맞벌이 가족 내 취업기혼여성들에게 스트레스 요인으로 작용하고 있다. 즉, 자녀는 어머니가 양육해야하고 부부는 같이 살아야한다는 관념이 아직도 지배적이며, 기혼여성이 취업을 하더라도 가사노동은 부인이 수행해야한다는 의식이 변화되지 않아 부부간 가사노동 공평성이 형성되지 않은 실정이다. 따라서 취업기혼여성들은 과중한 다중역할에 시달리고 있으며, 이는 곧 가족 모두에게 갈등과 스트레스의 요인으로 작용하고 있다.

따라서 취업기혼여성들은 가정 내 역할인 가사노동 및 자녀양육과 직장 내 근로자의 역할을 수행하여야 하는 다중역할을 경험하게 된다. 주어진 한정된 시간자원을 가지고 다중 적 노동의 역할을 해야 하는 취업기혼여성은 절대적 시간의 부족을 느끼게 되며, 결과적으로 이들은 가사노동과 자녀양육에 대한 시간부족의 해소방안을 모색하는데 상당한 노력을 기울이고 있다. 이러한 방안의 하나로 취업기혼여성들은 자신의 가사노동과 자녀양육에 대한 시간을 대체할 수 있는 가사노동 시장대체 상품 및 서비스, 육아양육시설 및 서비스에 막대한 지출을 하고 있다.

따라서 기혼여성의 사회참여로 인한 맞벌이 가족의 급속한 증가현상에 비해 부부간 가정 내 역할에 대한 공평성 인식에 대한 변화속도는 매우 뒤쳐지고 있는 실정이다. 이런 부부간 성역할 지체현상은 취업기혼여성의 삶의 질과 심리적 복지감에 부정적 영향을 미칠 뿐만 아니라 가족 전체의 삶의 질과 심리적 복지감에도 부정적 영향을 미치고 있어 이에 대한 심도 있는 분석이 요구된다. 맞벌이 가족과 취업기혼여성의 심리적 복지감에 관한 선행연구들은 맞벌이 가족의 삶이 전반적으로 얼마나 만족스러운가를 파

악하기위해 심리적 복지감이라는 개념을 많이 활용하고 있다. 취업기혼여성의 심리적 복지에 대한 연구는 생활만족도나 우울 등의 어느 한쪽 면만을 다룬 연구가 주로 이루어졌으며, 일관되지 않은 결과를 보이고 있다(고정자, 김갑숙, 1997; 이형실, 2001; Thomas, Albrecht & White, 1984; Windle & Dumenci, 1997). 선행연구들은 취업기혼여성의 심리적 복지에 영향을 미치는 요인들 중에서 특히 맞벌이 부부의 부모역할갈등이나 스트레스가 중요한 의미를 갖는 것으로 나타나고 있으며(Deater-Deckard & Scarr, 1996), 취업기혼여성의 심리적 복지감을 살펴보기 위해 취업기혼여성의 부모역할갈등에 대해 분석해 보는 것은 의미 있는 일이라 할 수 있다.

또한 취업기혼여성의 심리적 복지에 영향을 미치는 요인으로 근무시간이나 직업만족도 등 직업에 관련된 변인들이 중요한 영향을 미치는 것으로 알려져 왔으며, 자녀에 미치는 어머니의 취업영향, 타아만족도, 부모역할관 등 자녀관련 변인들이 탐색되어져 왔다(옥경희, 1999; 이숙현, 1995; 임정빈, 정혜정, 1986; 현은강, 1993; Spitze, 1988). 그러나 이들 변인들을 함께 고려하여 총체적이고 다각적인 차원(개인, 가정, 직장, 보육서비스, 사회지원체계)에서 맞벌이 가정의 문제점이나 그 대안 책을 모색한 연구는 이루어지지 못하고 있는 실정이다. 따라서 다중역할을 수행하고 있는 취업기혼여성을 중심으로 취업기혼여성의 심리적 복지감을 저해하는 요인에 대한 다각적이고 체계적인 접근의 연구가 수행되어야 하며, 이와 같은 연구를 바탕으로 취업기혼여성을 위한 사회정책 및 복지정책 수립에 중요한 자료를 제공하는 것은 매우 의미 있는 일일 것이다.

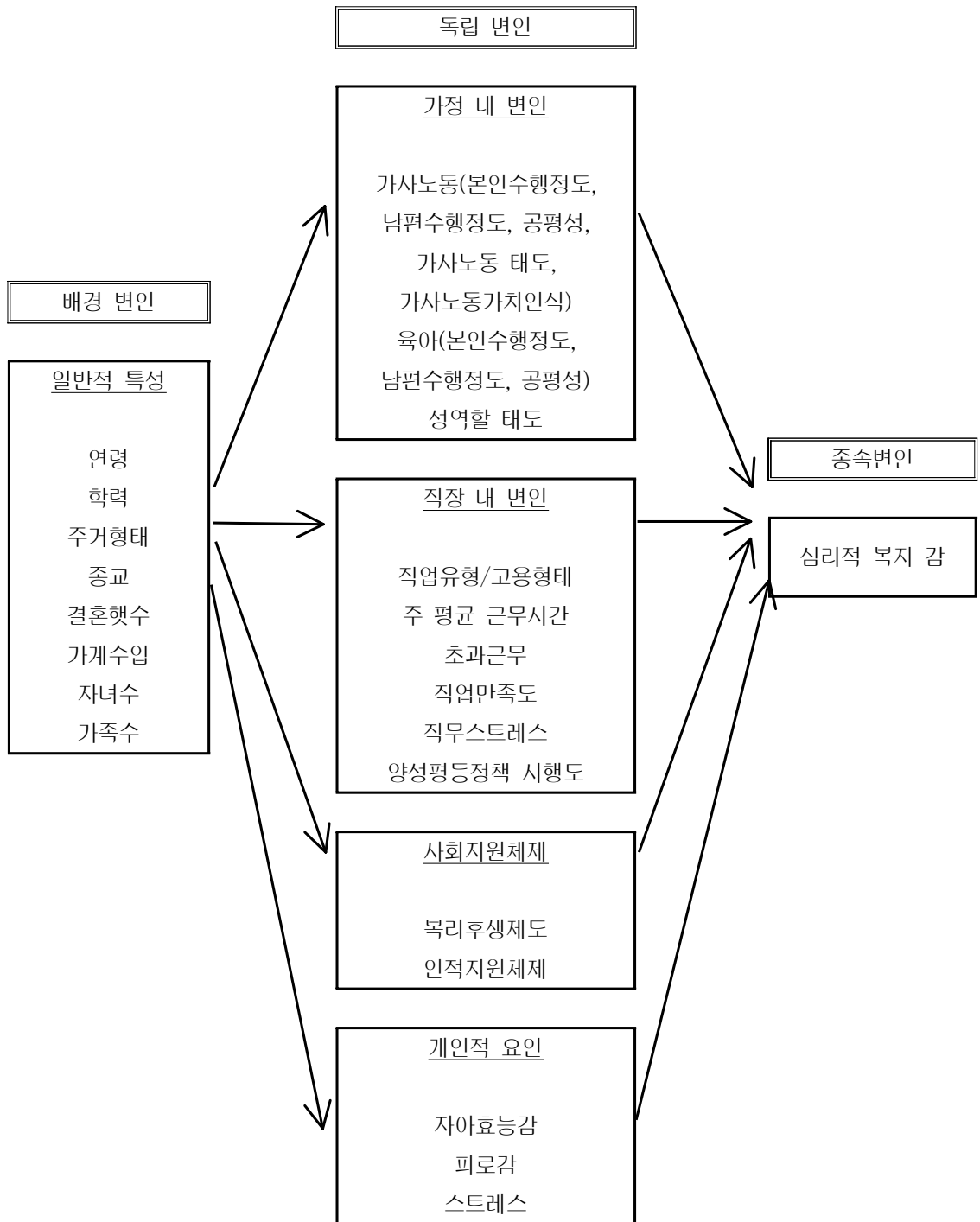
2. 연구목적 및 범위

본 연구는 서울시에 거주하는 취업기혼여성을 대상으로 그들의 심리적 복지감에 영향을 주는 요인들을 살펴보고자 한다. 취업기혼여성의 심리적 복지 감을 알아보기 위해서 사회 인구학적 변인(연령, 학력, 주거형태, 가계수입 등), 가족관련 변인(가사노동, 육아, 성역할 태도 등), 직장관련 변인(직업유형 및 고용형태, 근무시간, 직업만족도, 직무스트레스, 양성평등정책시행도 등), 사회지원체제 변인(복리후생제도, 인적지원체제 등)에 따른 취업기혼여성의 심리적 복지 감 수준을 분석하여, 취업기혼여성의 심리적 복지감에 영향을 미치는 요인을 탐색함으로써 가정과 직장차원에서 취업기혼여성의 심리적 복지를 향상시키는 데 도움을 줄 수 있는 방안을 제시하고자 한다.

본 연구의 목적을 달성하기 위해 설정된 연구문제는 다음과 같다.

1. 서울시 취업기혼여성의 가사노동, 육아, 그리고 성역할 태도의 수준은 어느 정도인가?
2. 서울시 취업기혼여성의 직장관련 변인의 현황은 어떠한가?
3. 서울시 취업기혼여성의 사회지원체제의 수준은 어느 정도인가?
4. 서울시 취업기혼여성의 심리적 복지감에 영향을 주는 변인의 영향력은 어느 정도인가?

< 그림1 > 연구 모형도



제2장 이론적 배경

1. 서울시 취업기혼여성의 현황
2. 취업기혼여성의 가정 내 스트레스
3. 취업기혼여성의 다중역할
4. 취업기혼여성을 위한 사회지원체제

제2장. 이론적 배경

1. 서울시 취업기혼여성의 현황

지난 30년간 여성의 경제활동은 지속적으로 증가하여 현재 전체 취업률의 40%이상을 차지하고 있다(김태홍, 2000). 한국 여성의 경제활동 참가율은 1968년에 38.2%, 1980년에 42.8%, 그리고 1997년 49.5%로 정점에 이르렀다가 경제위기 이후 감소하였으나, 2001년 48.8%로 다시 증가추세에 있다. 최근 30년 동안 한국 남성들의 경제활동 참가율이 70%대에서 안정을 보인 반면 여성의 경우는 같은 기간에 10% 이상 증가하였다.

여성취업자 중 미혼여성의 비율은 1980년 50.8%였던 것이 2001년에는 49.1%로 낮아진 반면, 기혼 여성의 비율은 동 기간에 40.0%에서 50.2%로 증가하여 기혼 여성의 경제활동 참가율 증가가 더욱 두드러지는 현상을 보이고 있다(한국여성개발원, 2002).

여성취업자의 학력별 변화를 보면 초졸 이하의 저학력 여성취업자는 1980년 이후 지속적으로 감소하는 추이를 보였다. 중졸 여성취업자는 1980년대에는 계속 증가하였으나 1990년에 148만 명에 도달한 이후 큰 변화를 보이지 않고 있고, 고졸 여성취업자도 1990년대 중반까지는 지속적으로 증가하였으나 1990년 중반 이후 320만명 내외에서 큰 변화를 보이지 않았다. 이에 비해 대졸 여성취업자는 1980년 이후 지속적으로 증가하는 특징을 보였으며, 1998년 경기침체기에도 증가하였다(김태홍, 2000).

산업별 여성취업자의 비율을 보면 농·어업부문의 경우 여성비율이 지속적으로 증가하는 추이를 보이고 있고, 제조업부문에서는 여성비율이 1988년까지는 지속적으로 증가하였으나, 1990년부터 감소하는 추이를 보였다. 서비스부문의 경우는 여성비율이 1963년 30.0%에서 1980년 43.0%, 1990년 38.5%로 지속적으로 증가하였다. 그러나 1990년 중반 이후부터 여성비율의 증가율이 둔화되었다. 서비스업종을 세분하여 여성취업자의 비율을 살펴보면 1990년 음식·숙박업이 67.8%로 가장 높고, 다음으로 공공 및 사회서비스업 51.7%, 도·소매업 44.4%, 금융업 37.4%였다(통계청, 1999).

다음으로, 서울시 취업기혼여성의 현황을 살펴보면 다음과 같다. 서울시 거주 취업기혼여성의 직업별 유형을 살펴보면 서울시 취업여성은 총 1,464천명이었으며, 이중 기혼여성은 935천명(64%)으로 나타났다. 이들의 직업유형을 살펴보면, 판매종사자(201천명)가 가장 많았으며, 다음으로 서비스종사자(186천명), 사무종사자(125천명)의 순으로 나타났다. 서울시 취업기혼여성의 직업별 현황은 < 표1 >에서 보여주고 있다.

다음으로, 서울시 거주 취업기혼여성의 노동형태를 종사자의 지위별로 살펴보면, 총 취업기혼여성 중에서 임금 및 봉급근로자가 607천명(42%)으로 가장 많은 비율을 나타냈으며, 다음으로 고용원이 없는 자영업자로 153천명(11%), 무급가족 종사자로 121천명, 그리고 고용원을 둔 사업주로 51천명의 순으로 나타났다. < 표2 >는 서울시 취업기혼여성의 지위별 현황을 보여주고 있다.

< 표1 > 서울시 취업기혼 여성의 직업별 현황

시점:2000	계	의회의원, 고위임직원 및 관리자	전문가	기술공 및 준전문가	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농업,임업 및 어업 숙련종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	장제, 기계조작 및 조립 종사자	단순노동 종사자	기타	미상
	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명
전국	6,916,229	75,715	742,594	404,188	1,114,434	1,101,533	1,146,078	1,112,927	369,123	369,896	478,479	636	626
미혼	1,753,171	10,252	362,800	201,272	612,254	181,527	206,327	10,229	40,241	99,753	28,095	107	314
유배우	4,317,829	53,739	363,040	187,489	473,589	718,208	822,695	857,669	281,044	237,086	322,569	487	214
사별,이혼	845,055	11,724	16,743	15,407	28,580	201,741	117,056	245,000	47,837	33,046	127,805	42	74
미상	174	0	11	20	11	57	0	29	1	11	10	0	24
서울특별 시	1,464,096	21,995	233,020	123,478	318,229	238,431	267,816	2,357	132,065	29,607	97,026	52	20
미혼	529,437	3,659	124,825	64,771	192,807	51,541	66,059	131	15,731	4,888	4,994	11	20
유배우	789,470	14,612	102,735	53,355	117,046	142,679	174,276	1,775	100,107	21,843	61,012	30	0
사별,이혼	145,168	3,724	5,449	5,342	8,376	44,211	27,481	451	16,227	2,876	31,020	11	0
미상	21	0	11	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0

수록기간 (부정기:2000~2000) 통계청

< 표2 > 서울시 취업여성의 고용형태

시점:2000	계	임금·봉급 근로자	고용원이 없는 자영자	고용원을 둔 사업주	무급 가족종사자	미상
	명	명	명	명	명	명
전국	6,916,229	4,171,251	1,094,860	216,122	1,433,984	12
미혼	1,753,171	1,628,872	72,669	22,013	29,607	10
유배우	4,317,829	2,137,485	662,808	158,348	1,359,188	0
사별, 이혼	845,055	404,784	359,363	35,761	45,147	0
미상	174	110	20	0	42	2
서울특별시	1,464,096	1,098,314	179,306	59,028	127,448	0
미혼	529,437	490,697	25,468	7,763	5,509	0
유배우	789,470	506,785	120,572	42,017	120,096	0
사별, 이혼	145,168	100,821	33,266	9,248	1,833	0
미상	21	11	0	0	10	0

수록기간 (부정기:2000~2000) 통계청

2. 취업기혼여성의 가정 내 스트레스

1) 맞벌이 가족의 역할 및 가사노동분담

맞벌이 가족이 당면한 문제는 취업주부의 가사일과 자녀양육 및 교육, 부모부양 등 가정 내 다양한 역할 수행과 관련된다. 이는 맞벌이 가족이 아닌 경우 주부인 여성이 전적으로 담당하는 역할들로 여겨져 왔는데 맞벌이 가족의 경우 이러한 역할을 전적으로 수행해 줄 사람의 부재에서 문제가 발생하는 것이다. 또 여전히 이러한 역할이 여성의 책임으로 간주되어 직장과 가사를 병행해야 하는 기혼여성 취업자 본인과 가족원 모두에게 여러 가지 갈등을 불러일으키기도 한다.

한국여성개발원(1997)이 실시한 ‘제3차 여성취업실태조사’에 따르면 기혼취업여성을

대상으로 가사를 돌보거나 자녀를 양육하는데 어느 정도 어려움이 있는지를 알아본 결과 23.1%가 ‘문제가 없다’라고 하였고 51.7%가 ‘상당히 어렵다’ 또는 ‘어렵다’라고 응답하여 상당수가 직장가 가정의 이중부담에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 기혼 취업여성의 가정에서 가사담당자를 조사한 결과 84.6%가 본인이 직접 담당하고 있고 6.4%는 시부모나 친정부모, 2.4%가 형제(자매) 및 친척, 그리고 1.3%는 가정부나 파출부에게 맡기고 있는 것으로 나타나 부인의 취업으로 인한 부부간의 역할분담은 매우 미약한 상태라고 볼 수 있다.

대부분의 기혼취업여성들은 자신의 가족 내의 가사역할분담을 불공평하게 지각하는 것으로 나타났다(Berk, 1985; Hochschild, 1989; Pleck, 1985). 불공평한 가사역할 분담은 부부의 생활만족도와 역할갈등에 영향을 미치는데(Thompson, 1991), 실제로 Demeis와 Perkins(1996)는 취업여성과 비취업여성의 가사역할수행이 그리 큰 차이를 보이지 않으며, 이에 따라 취업 여성의 역할갈등이나 긴장이 생기게 된다고 주장하였다. 맞벌이 부부의 가사 노동 수행시간을 다룬 연구들은 부인이 취업한 경우에 남편의 가사 역할 수행시간이 늘어난다기보다는 부인의 수행시간이 줄어든다고 보고 있으며(Weiss, 1987; Zavella, 1987), 남편과 부인의 총 노동시간이 비슷하더라도 남편에 비해 부인은 직장과 가정역할에 시간을 분산시켜 투자하는 경향이 있다고 밝히고 있다(Berk, 1985; Pleck, 1985; Thompson & Walker, 1989). 국내연구들도 취업부부 가족의 가사에 있어서 대부분 역할 재편성이 이루어지지 않는다고 밝히고 있다. 박주희(1994)는 취업한 부인의 가사 노동 수행시간이 남편의 2.5배에 달하며, 가사 일의 종류에서도 차이가 난다고 보고하였다.

가족의 생계담당자 역할 의식과 가사역할수행에 관한 선행연구를 보면, Hood(1983)는 맞벌이 가족의 남편이 부인의 생계담당자 역할 공유로 인해 자신이 더 많은 가사역할에 참여해야 하므로, 부인의 수입에 의존하지 않으며 부인을 공동 생계담당자로 여기기를 거부하는 경향이 있다고 주장하였다. Haas(1982)는 여성의 취업 자체보다 생계담당자 역할에 대한 책임의식이 가사 역할의 분배를 더 잘 설명해준다는 것을 발견하였다. Perry-Jenkins와 Crouter(1990)의 경우 남편이 부인을 공동의 생계담당자라고 지각할수록 가사 노동 참여가 증가하며, 이 두 가지가 일치할수록 남편의 결혼만족도가 증가한다고 하였다. Potuchek(1992)은 기혼취업여성을 대상으로 그들이 자신을 공동 생계담당자로 인식할수록 가사 노동시간이 감소할 것이라고 시사하였다. 국내의 연구

도 가사 노동 및 자녀 양육이 공유되는 정도가 취업한 부인의 생계담당자 역할의식과 정적인 관계가 있다고 설명하고 있다(배희분, 1991).

아내의 경제활동 참여로 남편들의 가사노동이나 육아참여가 늘어나고 있는 것은 사실이다. 그러나 남성의 가사노동참여는 매우 제한적이며 성역할 분담에 있어서도 근본적인 변화가 있다기보다 성역할의 경계가 완화되고 있을 뿐이라는 지적도 있다. 한국사회에서도 주부의 취업으로 남성의 가사노동 참여가 늘고 있다는 연구결과가 있지만 그 정도는 미미하며 연령별, 계층별로 많은 차이를 보인다. 상대적으로 나이가 젊은 중상층계층에서는 남성의 가사노동 참여가 부분적으로 나타나고 있으나 나이가 많은 하층의 남성들은 가사노동 참여율이 낮다. 결국 기혼취업여성에게는 직업활동과 가사의 이중노동이 육체적으로 과중할 뿐만 아니라 직업활동과 주부로서의 역할 어느 것도 만족하게 하지 못한다는 심한 역할갈등을 경험하는 경우가 많다(여성한국사회연구회, 1995). 취업주부의 역할갈등을 다룬 선행연구들은 보면 취업주부들의 대부분이 이중역할에서 오는 심신의 피로로 인한 자신의 건강문제와 직업을 가짐으로써 가정에 충실하지 못하다는 생각으로 항상 가족에게 특히 자녀에게 죄책감을 느끼고, 직업생활을 하는 자신에 대한 평가에서 갈등을 많이 느끼고 있어 이들의 역할긴장과 갈등을 낮추는 일이 요구되고 있다(김경신 & 김오남, 1996; 안선자 & 이정우, 1996).

그러나 가정 내 역할의 재분배는 문화지체현상으로 말미암아 제대로 이루어지지 않고 있다. 산업화가 급속히 전개되는 과정에서 여성 노동력에 대한 현실적 필요 때문에 기혼여성의 취업이 점차로 받아들여지고 있지만, 여성의 역할을 규정하는 성역할 규범은 여성의 경제적 역할의 변화에 비해 더디게 변화하고 있다(조혜정, 1992). 경제적 구조의 변화와 직결된 부분(기혼여성의 노동참여증대 등)은 급격히 변화되는 양상을 보이는 반면, 인간적 상호작용 및 합의가 요구되는 영역(성역할, 역할분담 등)의 변화는 매우 느리게 일어나고 있다(조혜정, 1992). 이러한 문화지체현상이 지속되는 가운데 여성들은 그들이 종리에 담당했던 무보수 가사 일에 노동참여를 통한 경제적 역할을 첨가시킨 반면에 남편들은 부인들의 이러한 역할변화에 상응하는 가사 일을 담당하지 않고 있는 실정이다(Abramovitz, 1988). 취업에도 불구하고 부인이 여전히 대부분의 가사노동을 전담하고 있는 맞벌이 가정의 현실은 오랫동안 지속되어온 성별분업이 여성의 취업으로 인해 더욱 불균형적으로 변화됨으로써, 오히려 더 혹독한 형태의 '불공평한 가사분업'으로 변형되었음을 반영한다.

따라서 맞벌이 가족이 등장함에 따라 발생하는 가장 특징적인 문제의 하나는 부부간의 역할분담에 대해 새로운 관념을 요구하게 된다는 것이다. 전통적으로 가족구성원에 대한 남성의 권위, 특히 가정 내 무급가사노동자인 아내에 대한 남편의 권위는 아내와 자녀들의 유일한 경제적 부양자로서의 아버지의 역할에서 기인하였다. 그러나 기혼여성들이 광범위한 노동력 참여 추세와 그에 따른 소득은 단지 '사소한 돈(pin money)'이나 보조비의 범주가 아닌 수입의 성격을 가짐으로써 전통적인 부부관계에서의 변화를 시사하였고 취업주부들은 중요한 의사결정과 가사노동의 분배과정에서 보다 큰 힘을 행사할 수 있는 자원을 보유함으로써 부부관계의 변화가 있었다는 Ferree(1991)의 연구는 이러한 사실을 구체적으로 뒷받침해 주고 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이, 취업에도 불구하고 여성들이 전적으로 가사를 전담하는 형태로 이루어지고 있는 맞벌이 가정 내의 '불공평한 가사분담'은 단기적으로는 부인들의 역할과중 및 역할갈등을 고조시키고, 스트레스 및 결혼 불만족을 증대시킬 뿐 아니라, 장기적으로는 가정 및 직장에서의 불평등한 남녀관계를 지속시키는 결과를 초래하고 있다. 맞벌이 부인들은 이중부담으로 인해 직장 일에 있어서 남성들과의 경쟁에서 뒤처지기 쉬우며(Okin, 1989), 결과적으로 노동시장에서 저임금 단순직종에 집중될 가능성이 높다. 이처럼 맞벌이 가정 내의 불평등한 가사분담은 노동시장에서의 성별분업과 긴밀히 연결되어 있으며(Abramovitz, 1988), 가정과 직장에서의 여성의 불평등한 위치를 영속화시키는 기제로 작용하고 있다(Chafetz, 1991)는 점에서 반드시 해결해야 할 중요한 사회문제로 제기되고 있다.

많은 선행연구들이 가사노동의 분담실태와 의사결정과정을 통해 부부간의 권리 또는 권력이 어떤 형태로 분배되는가를 보여줌으로써 부부간의 권력관계를 살펴보았다. 특히 가정에서의 특정의 가사분담은 가족구성원의 역동성을 가장 잘 밝혀준다는 점에서 많은 연구들이 이와 관련하여 기혼여성의 취업결과로 부부권력관계를 다루어 왔다.

사회계층별로 기혼취업여성의 가사분담실태를 살펴보면, 노동자계층가정의 가사분담실태에 대한 연구들은 전통적인 성역할에 따른 분업화로 아내가 전반적으로 가사업무를 책임지고 있다는 점에 일치한다(Komarovsky, 1962; Rubin, 1976). 남편들은 가사일에 거의 참여하지 않으며, 심지어는 아내가 취업하고 있더라도 가사노동에 참여하고 있는 경우는 드물다. 이러한 현상은 '블루칼라'라는 직업범주 혹은 유형에서 나타나는 것보다는 노동자계층의 낮은 교육수준과 그에 따른 사회화에 따른다고 볼 수 있다. 이

들 가정의 여성들은 보통 두 가지 상황, 즉 남편의 충분치 못한 수입을 보충하거나 자기실현욕구 충족을 위해 노동시장에 참여하곤 한다(Ferree, 1976, 1980, 1984). 가족의 생활유지의 필요에 의해 노동시장에 참여하는 여성은 가족의 희생양으로 인식되어 자기실현욕구 충족을 위해 일하는 여성보다 가사책임의 재분배에 대한 자신들의 입장을 표명하며 세력화할 수 있다. 그러나 아내의 희생적인 일이거나 자기욕구 충족의 일이거나 남편의 가사참여 요구가 남편의 위신을 침해한다고 보여 질 때에는 그 대가를 지불해야만 한다. 아내는 가정 밖에서의 일이 자신에게 기대되고 있는 어머니나 아내로서의 역할을 방해하지 않음을 보여주어야만 하며 그녀의 일이 가족을 위한 희생적인 것이 아닐 때에는 하루 12시간에서 16시간 일할 때조차도 가사에 대한 전반적인 책임을 질 수 밖에 없다. 이들 여성들은 자신의 이해와는 상반되는 ‘여성의 자리(woman’s place)’라는 내재화된 이데올로기 속에서 살아가고 있다고 본다(Glenn, 1987).

중상류계층 여성들에 대한 연구들 또한 그들의 남편이 가사분담에 참여하고 있지 않음을 보여준다. 그러나 이들 여성들은 가사노동을 가족구성원이 아닌 소위 가사일하는 사람(domestic worker)에게 양도함으로써 그 대가로 임금을 지불한다. 이런 점에서, Jackson(1992)은 가사노동은 여전히 여성화된 채로 남게 되며, 고용된 자들은 대부분이 여성들로 여자는 아내로서 뿐만 아니라 돈받고 일하는 노동자로서 길들여진다고 보았다. 따라서 고용스펙트럼 양쪽 끝 부분에서 여성들은 서로 착취하면서 의존하지 않을 수밖에 없지만 남성들은 여전히 가사일과 무관하게 남아있게 됨이 지적되고 있다.

2) 취업기혼여성의 역할갈등 및 스트레스

모든 사람은 한 가지 이상의 역할을 수행하며, 때때로 이런 다양한 역할들은 부여된 역할기대 끼리 경쟁한다. 역할긴장 혹은 갈등은 ‘역할의무를 완수하는데 느끼는 어려움’(Goode, 1960)으로 경쟁하는 역할기대가 현저할 때 발생함과 동시에, 이런 상황에서 역할긴장 및 갈등은 보편적으로 일어난다. 따라서 Goode는 ‘개인들의 전체 역할의 무가 과도하게 요구되고 있기 때문이다’라고 함으로써 역할긴장을 정상적인 것으로 보고, 개인들의 문제는 역할긴장이나 갈등을 감소시키는 것으로 보았다.

대부분의 취업부부의 역할 긴장연구는 가족에서 주로 아내에 초점을 두고 취업여성들이 가정에서 아내, 엄마, 혹은 며느리 역할에서 오는 긴장 혹은 갈등이 직장과 가

정에서의 이중역할에서 오는 역할기대에 의해 야기되고 있다고 본다. 따라서 긴장 혹은 갈등은 여러 역할의무를 완수해야 하기 때문에 일어나는데 Hall(1972)은 맞벌이 가족에서의 여성은 자신에게 주어진 다중역할을 동시에 수행해야 할 때 그리고 그러한 요구가 발생함으로써 역할갈등을 더 경험할 수 있다고 보았다.

또한 많은 취업주부들이 풀타임의 특성을 지닌 어머니의 역할에 직업역할이 부가됨으로써 시간관리 면에서 어려움을 느껴 시간부족이 부부관계에 부정적인 영향을 미치기도 한다. 즉 많은 선행연구들이 아내들의 주당 일하는 시간수가 많으면 많을수록 부부가 함께 할 수 있는 시간을 감소시킴으로써, 또 아내들 스스로가 이중역할이 과중 일이라는 느낌을 증대시킴으로써, 그리고 가사분담에서 자신들 스스로가 불공평하게 가사를 수행하고 있다는 자각을 함으로써 결과적으로 결혼의 질에 영향을 미친다고 보았다. 반면 이러한 역할긴장이나 갈등은 가족규모나 유형에 따라 증가될 수 있을 것이며 부부의 스케줄이 조화될 때 일어나지 않을 수도 있다고도 보았다(Cassidy et al., 1996; Parcel, 1996).

이렇게 볼 때 먼저 맞벌이 가족에서 발생하는 역할갈등의 첫째 근원은 가정에서 가사 일이 어떻게 효율적으로 운영되고 있느냐의 문제이다. 맞벌이 가족에서 주로 아내/엄마의 역할을 하는 여성은 가정관리의 주요한 책임을 갖는다. Rapoport와 Rapoport(1969)에 따르면, '가정생활에 대한 부부의 역할기대의 정도는 여성의 역할갈등의 결정요인이다'라고 하였다. 여성이 낮 시간 동안 집에 있는 전통적인 형태의 가족에서는 청소나 음식준비와 같은 행동들은 다소 쉽게 수행될 수 있다. 그러나 맞벌이 가족의 여성은 그녀가 그런 일을 하기 위해 낮 시간 동안 있지 않음에도 불구하고 집에서의 전통적인 역할을 완수해야하기 때문에 역할긴장이 야기된다고 보았다. Epstein(1971)은 결혼한 부부를 연구함으로써 회사나 가정이 취업주부에게 기대하는 역할 상에 따라 이들 여성의 역할긴장이나 갈등의 정도가 결정된다고 보았다. 또한 Weingarten(1978)은 여성이 경험하는 역할갈등정도의 결정요인을 여성의 일과 역할과 부하로 분석하였다. 가사분담과 관련하여 Holahan과 Gilbert(1979)는 남편이 아내와 같이 가정 내에서의 역할을 수행함으로써 여성의 역할갈등정도를 줄일 수 있다고 보았으며 Berman, Sacks와 Lief(1978)은 여성이 수입을 통한 경제적 자원을 획득함으로써 남편과의 관계가 변화하기 때문에 역할긴장이 야기된다고 함으로써 집안일이 원만하게 효과적으로 수행된다고 하더라도 가사 일에 대한 책임을 갖고 있다고 가정하는 여성은

일반적으로 역할긴장을 느낄 수 있다는 점을 파악하였다.

여성의 역할긴장이나 갈등의 또 하나의 주된 근원은 아이돌보기의 문제이다. 실제로 자라나는 아이들은 엄청난 양의 에너지와 시간을 필요로 하기 때문에 여성의 역할 갈등의 주된 결정요인이 되어왔다. Rapoport와 Rapoport(1969)는 이 연구에서 아이돌보기가 전통적으로 여성의 책임이며 여성은 아이를 돌보기 위한 적절한 배치를 이루어야만 하는데서 역할갈등이 야기됨을 보았고, Epstein(1971)과 Johnson과 Johnson(1977)은 또한 역할긴장의 주된 이유를 자녀양육과 교육으로 결론 내렸다. 이런 가족에서 전통적인 성역할은 자녀양육의 책임을 여성에게 할당하는 중요 기저로 나타난다.

이러한 시각에서 여성의 역할갈등이 구체적으로 나타나는 현상은 여성이 느끼는 심리·정서적 상태임을 보여준다. 일과 가정의 균형을 잡지 못하는 데서 오는 심리적 정서적 상태, 즉 각 영역으로부터의 요구는 종종 스트레스를 일으키게 된다(Duxvury & Higgins, 1994). Hochschild(1989)는 맞벌이 가정의 아내들이 과중한 역할들로부터 더 심리적 고통을 받고 있는 것을 보았다. 가정과 직장에서 각각의 역할들은 시간, 에너지, 그리고 그 역할을 적절하게 수행하기 위한 약속들을 요구하는데 다양한 역할들이 계속적으로 누적됨으로써 과중한 짐, 직장일로 인한 가정생활의 방해, 가정 일로 인한 직장일의 방해 등의 심리적 갈등을 겪을 수도 있다는 점이다. Karasek(1979)는 인지한 갈등의 정도는 일과 가정에서 소비되는 시간 수에 비례하여 증가한다고 보았고, St. John-Parsons(1978)는 여성 자신들이 옳다고 느낀 것에 대한 적절한 행위를 부여하는 개인적 규범과 그들을 둘러싸고 있는 사람들이 옳다고 느끼는 것에 대해 적절한 행위를 부여하는 사회적 규범 간의 충돌에서 역할긴장이 발생함을 보았다. Epstein(1971)은 여성들이 역할긴장을 완화하기 위하여 ‘능력 있는 아내의 이미지’를 심어주려고 노력한다는 것을 발견하였다.

이처럼 기혼여성들이 기혼남성들보다 높은 심리적 디스트레스를 보이는 현상을 설명하기 위해, Horwitz(1982)는 사회에서 부여한 성역할에 대한 정의(성역할 기대)와 권력이 심리적 디스트레스에 미치는 영향을 조사하였다. 연구결과를 보면 권력을 행사하는 역할을 할 경우 사회에서 부여한 성역할 기대에 순응하는 지 여부와는 상관없이 디스트레스를 적게 경험하는 반면, 권력을 지니지 못한 사람은 성역할기대에 벗어나는 행동을 하게 될 경우 디스트레스를 많이 경험한다는 점을 발견하였다. 그는 자원권력이 없을 경우, 역할기대를 충족시키지 못할 때 디스트레스를 초래한다고 결론지었다.

Horwitz의 연구는 권력이 심리적 안녕에 영향을 미친다는 사실을 보여 주었을 뿐 아니라, 자원권력과 성역할 기대를 규정하는 힘이라는 두 종류의 권력 및 그 상호작용이 심리적 안녕에 영향을 미친다는 점을 시사해 주었다.

Rosenfield(1989)는 여성들이 직장 일을 통해 얻게 되는 권력이 여성들의 불안 및 우울증세를 감소시킬 수 있지만, 한편, 남편이 가사 및 역할 분담에 동참해주지 않을 경우 아내들은 다중역할 수행의 결과로 통제적 권한이 감소되고 이러한 증세가 증가된다고 보았다. Rosenfield는 부정적인 심리적 증상에 있어 발견되는 성차는 여성과 남성 간에 각기 다른 사회적 위치와 권력의 분배의 결과 야기되는 것이라고 보았다. 권력과 가사분담은 불안 및 우울에 있어서의 성차를 설명하는 주요 요인이 되고 있다.

이상에서 살펴본 기혼취업여성의 다중역할은 Goode(1960)가 앞서 언급한 것처럼 급속도로 변화하는 현대 산업사회에서 역할긴장과 갈등은 있을 수밖에 없으며 가족은 그러한 사회환경과 밀접한 관계가 있다. 따라서 가족구성원 역시 역할긴장이나 갈등을 경험하게 되고 취업주부의 가정 내 역할도 가족구성원간의 상호작용에서 뿐만 아니라 환경과의 상호작용에서 그 긴장이나 갈등이 형성된다고 볼 수 있다. 이처럼 역할긴장과 갈등의 원인들로는 일상적인 가사 일과 자녀양육 및 교육과 같은 가정 내 다양한 역할수행 면에서, 어머니 아내로서 가족원과의 관계가, 그리고 전반적인 삶의 질 측면이 될 수 있을 것이며, 그 결과로 심리 정서적으로 역할갈등을 느끼고 있음을 보여준다.

3. 취업기혼여성의 다중역할

최근 들어 가족과 직업생활간의 관계에 대한 연구들이 증가하고 있는데, 그 중 많은 연구들은 직업생활이 가정생활에 미치는 영향을 규명해 왔다.

직업생활과 가정생활이라는 두 개 이상의 조직이 존재하는 상황에서 한 조직에서 개인에게 기대하는 역할과 다른 조직이 기대하는 역할이 서로 다를 경우, 개인이 역할갈등을 겪게 되고, 이것은 개인으로 하여금 두 조직에 동시에 몰입하기 어렵게 만들기 때문에 역할갈등을 일으키게 된다. 취업을 한 기혼 여성은 가정에 대한 책임 뿐 아니라 직장에서의 역할을 수행해야 하기 때문에 전업 주부나 남성보다 더 많은 어려움을 경험하게 된다.

취업하고 있는 대부분의 사람들은 직업인, 부모, 배우자의 역할을 동시에 수행하고 있다. 각 역할은 이러한 역할을 적합하게 수행하기 위하여 시간, 에너지, 참여를 요구하고 있다. 그런데 이러한 요구가 양립될 수 없을 때, 갈등을 겪는다고 많은 연구들이 지적해 왔다(Keith & Schafer, 1983; Voydanoff & Kelly, 1984).

우리나라의 취업주부는 다중역할을 수행하면서 필연적으로 직업생활과 가정생활의 갈등을 경험하며, 이때의 직업역할과 가정역할의 양립에서 발생하는 역할간 갈등(interrole conflict)은 역할과중, 역할방해로부터 야기된다고 할 수 있다. 취업주부가 경험하는 역할갈등은 직업역할과 가정역할간의 갈등으로서 이는 직업과 가정 영역에서의 역할 압력이 어떤 측면에서 상호양립할 수 없을 때 발생하게 된다(Greenhaus & Beutell, 1985). 그런데 자녀를 가진 취업주부는 특히 시간과 에너지의 제약 때문에 갈등을 경험하게 된다(Harrison & Minor, 1978). Voydanoff(1986)는 개인에게 주어진 역할을 시간, 에너지, 참여하는 면에서 상호 독립적이기 때문에 다중역할은 갈등을 낳게 된다고 하였다. 그러므로 자발적으로 두 역할을 동시에 선택한 여성도 자신에게 주어진 역할 요구에 부응하는 데는 상당한 어려움을 겪게 된다. Hall(1972)은 여성이 직면하는 주요한 문제를 특정한 역할 내에서 부딪히는 기대보다는 다중 역할에서 비롯된 역할갈등이라고 하였고 역할갈등은 종종 내면적인 양립 불가능성의 문제가 아니라 역할과중과 시간 및 부족한 자원의 경제 문제라고 하였다.

직업과 가정역할이 서로 영향을 미치는 것을 전제로 한 연구로서는 일과 가정의 갈등(work-family conflict; Crouter, 1984; Duxbury & Higgins, 1991; Wortman, Biernat, & Lang, 1991), 일과 가정의 방해(interference of work with family, interference of family with work; Hughes & Galinsky, 1994; MacEwen & Barling, 1994)를 들 수 있지만, 이러한 일과 가정역할간의 관계에 관한 개념과 척도는 상당히 비슷하다. 일과 가정의 갈등, 일과 가정의 방해에 관한 연구에서의 공통된 개념은 일과 가정의 다중역할에 종사할 때에 한 쪽의 역할에서 생긴 상황과 의식이 다른 쪽의 역할의 상황과 의식에 영향을 미친다는 것이다.

Kinnunen등(1996)의 연구에서 직업역할 긴장은 가족생활에서의 부정적 경험과 관련이 있는 것으로 나타났다. 즉, 직업 영역에서 스트레스를 경험한다는 것은 가족 영역에서 직면하는 요구를 제대로 충족시킬 수 없게 한다는 것이다. Barnett(1994)는 남성과 여성 모두를 대상으로 하여 직업생활 스트레스가 가족관계에서의 긴장에 영향을 미

치며 직업 생활 만족과 부부관계 만족은 서로 관련이 있는 것을 발견하였다. 한편, Barling과 Macewen(1992)의 연구에서는 직업경험과 부부관계 기능성간의 상관관계가 낮은 것으로 나타났다.

직장과 가정사이의 갈등은 직장과 가정의 경계에서 동시에 양립할 수 없는 역할에 대한 부담감에서 비롯되고, 한 가지 역할에의 참여는 다른 역할의 참여를 어렵게 한다는 것이다. 아시아 국가들의 경우에 모든 여성들은 어머니의 역할을 크게 강조하고 있으며, "훌륭한 어머니"의 기준을 자녀의 수와 자녀와 함께 하는 시간으로 측정하고 있다. 그러므로 여성들은 직장과 가정의 생활을 동시에 운영하는데 커다란 어려움을 가지고 있을 것이며, 그것은 직장과 가정사이의 역할갈등을 유발할 것으로 생각된다. 직장과 가정의 역할갈등에 대한 선행요인과 그 결과는 수많은 연구들에서 언급되어 왔다(田中, 강란혜 & 최혜경, 2000; 김금운 & 윤가현, 1998).

우리나라의 취업모 주부는 시간갈등을 긴장갈등보다 더 많이 경험하며 특히 가정 생활영역에서 갈등을 많이 경험하는 것으로 보고 되고 있다(구혜령, 1991; 한경미, 1991).

직장과 가정의 역할 갈등에 관한 선행연구를 세 가지 형태로 나누어 설명해 보면 첫째, 시간에 의한 갈등으로 한 가지 역할에 전념하는 시간은 다른 역할에 할애할 시간을 내기가 어렵게 한다. 둘째, 긴장에 의한 갈등은 한 가지 역할이 다른 역할에 방해적 요소로 경험될 때 피로나 초조함과 같은 증상을 야기 시킨다. 셋째, 행동 갈등은 한 가지 역할에 요구되는 특정 행동은 다른 역할에서의 기대 적 행동과 모순 되는 경우가 있다는 것이다. 그러나 이러한 시간, 긴장, 행동에 의한 갈등에 대해 어떻게 인식하고 있는지, 그러한 인식에 영향을 미치는 요인은 무엇인지에 대한 실증적 연구는 미흡한 상태이다.

우선, 직업-가정의 다중역할 의식에 미치는 영향을 살펴보면 가족특성으로 배우자의 지지, 가족형태, 자녀에 대한 인식이나 가치관 등을 살펴볼 수 있다. 배우자의 정서적인 지원이 높고 배우자가 취업에 대해 호의적인 태도를 지닐 때, 부인과 남편 모두 역할긴장이 줄어들고(Holahan & Gilbert, 1979; 정혜정, 1985), 자녀양육에 대한 부모 이외 가족원의 지원은 맞벌이 가족에서 직업과 관련된 가족 문제나 스트레스를 감소시킬 수 있었다(Skinner, 1980; Voydanoff & Kelly, 1984). 먼저 가족의 건강상태는 취업 주부의 가정역할에 대한 책임을 부과하게 되는 요인이다. 가족 중 환자가 생기면 주부

는 환자를 돌보아야 하기 때문에 신체적으로 피곤하며 심리적으로도 불안정하게 되어 가정역할에 대해 과중한 부담을 갖게 된다. 특히 미취학기의 자녀를 둔 취업주부가 가장 피로울 때는 자녀나 가족이 아플 때라는 점을 감안하여 본 연구에서는 가족의 건강 상태를 직업-가정 갈등의 예측변수가 될 수 있다고 보았다. 주부의 소득이 직업-가정 갈등에 미치는 영향에 대한 실증적 증거는 거의 없다. 비록 실증적인 결과는 부족하지만 주부의 소득은 일종의 경제자원으로서 주부에게 성취감을 제공하고 역할갈등을 관리하는데 영향을 미치는 자원이 될 수 있다고 본다.

직업 생활과 관련된 변수로는 근무시간, 근무의 융통성, 직무만족, 직업 지위 등을 들 수 있다. 주부의 직업변수는 그 직종에 따라 소득 외에 각 근무 시간과 근무의 융통성 등이 달라지며, 주부 취업으로 인한 역할긴장에도 차이가 있을 것이며, 주부 취업 선호에도 영향을 줄 수 있을 것이다. Voydanoff와 Kelly(1984)의 연구에서 직무만족과 관련지어 자신이 종사하는 직업에 만족할수록 역할긴장을 적게 경험하는 하는 것으로 제시하고 있다.

가족역할이 많고 스트레스를 많이 겪는 취업주부에게 있어서 근무시간의 융통성은 갈등을 크게 경감시키는 요인으로 작용한다(Satines & Pleck, 1983)고 볼 수 있다. 우리나라의 취업주부에 대한 연구에서도 근무시간의 융통성은 시간갈등(구혜령, 1991; 한경미, 1991)에 영향을 미쳐 근무시간이 융통 적이면 시간갈등 수준은 낮은 것으로 나타났다.

일과 가정역할간의 부정적인 영향을 일으키는 직장의 요인으로서는 상사·동료로부터 장시간 노동을 강하게 기대되고(Cooke & Rousseau, 1984), 일에 강하게 몰입(commitment)하고 있는 경우(Greenhaus & Kopelman, 1981; Piotrkowski, Rapoport, & Rapoport, 1987), 일과 가정역할간의 부정적 영향은 많아진다. 가정의 요인으로서는 가정에 강하게 몰입(commitment)하고 있는 경우, 일과 가정역할간의 부정적인 영향은 많아진다(Frone & Rice, 1987).

최근, 직장과 가정의 양쪽의 요인을 들어서, 보다 복잡한 모델로는 일, 가정 쌍방으로부터의 역할기대, 몰입, 스트레스, 각 역할내의 갈등이 높아지면, 일과 가정역할간의 부정적인 영향은 증가한다고 보고하고 있다(Duxbury & Higgins, 1991; Frone, Russell & Cooper, 1992; Higgins, Duxbury & Irving, 1992; Hughes & Galinsky, 1994; Kopelman, Greenhouse & connolly, 1983).

Voydanoff(1988)는 직무 특성과 가정적 구조가 어떻게 직장과의 역할 갈등에 관련하는지 조사하였다. 이 연구는 직무역할 특성, 가정적 요구, 직장과의 역할 갈등의 관계는 상호 관련되어 발생하기보다는 부가적 산물인 것으로 보고 있다.

직장과 가정역할간의 부정적 영향에 있어서의 방향성은 일에서 가정에의 영향(예를 들면, 장시간 노동에 의해 가정에서의 의무를 수행할 수 없다)과 가정에서 일로의 영향(예를 들면, 어린아이의 병에 의해 일을 결근한다)의 2방향이다. 일에서 가정에의 영향은 발달심리학자와 일과 가정의 사회학자에 의해, 가정에서 일로의 영향은 조직행동연구자에 의해, 각각 별도의 영역에서 연구되어 왔다(Frone et al., 1992; Gutek, Searle & Klepa, 1991)

4. 취업기혼여성을 위한 사회지원체제

여성의 취업이 지속적으로 증가하는 것은 이미 국제적인 추세이며 맞벌이 부부의 증가는 전체 가구소득유지와 향상을 위해 필요한 조건이 되고 있다. 특히 부양해야 할 노령인구의 증가와 가계지출의 증가로 기혼여성의 취업은 더욱 증가할 것으로 예측된다(노동환경건강연구소, 2000). 그러나 기혼취업여성의 증가에도 불구하고 이들이 가정과 직장에서의 담당하여야 하는 역할에는 전혀 변화가 없고, 이들을 위한 직장내 사회지원체제는 매우 미약한 실정이다.

취업기혼여성을 위한 모성보호정책은 1953년에 도입이 되었지만, 정부정책의 부실과 기업의 무관심 및 투자미비로 제대로 시행되고 있지 못하다(노동환경건강연구소, 2000). 모성보호정책의 근본취지는 여성의 생리, 출산, 수유 등과 같이 여성의 고유한 모성기능을 보호함으로써 여성근로자의 건강을 보호하고 국민재생산의 기능을 사회제도로 확립하기 위한 것이다. 일반적으로 모성보호는 세 범주로 나눌 수 있는데 첫째는 여성의 임신, 출산 기능과 관련된 모성보호이고, 둘째는 여성노동자의 노동을 보호해 주는 건강한 작업환경이고, 셋째는 자녀의 양육과 관련된 제반 사회적 조치이다. 현재 우리나라의 모성보호 정책에는 유급생리휴가, 유급출산휴가, 수유시간제공, 직장보육시설, 육아휴직 등을 포함하고 있다 (< 표3 > 참조).

< 표3 > 우리나라 모성보호제도 관련 법규

모성보호제도	관련법	법조항
전체	헌법	제36조 2항 국가는 모성의 보호를 위하여 노력하여야 한다
유급생리휴가	근로기준법	제71조(생리휴가) 여자근로자에게 월1일의 유급생리 휴가
유급출산휴가	근로기준법	제72조(산전후휴가) ① 90일의 유급보호휴가(산후30일 확보) ② 임신 중 청구가 있을 시 근로전환, 시간외근로 금지
수유시간	근로기준법	제73조(육아시간) 1일2회 각 30분 이상의 유급수유시간
육아휴직	남녀고용평등법	제3장 모성보호 및 복지시설 설치 제11조(육아휴직) ① 1년 미만 영아를 가진 근로여성 또는 그를 대신한 배우자인 근로자가 양육을 위한 휴직 신청시 허용 ② 기간은 1년 이내 ③ 이로 인한 불리한 처우금지, 근속기간 포함
보육시설의 설치	남녀고용평등법	제12조(보육시설) ① 사업주는 근로자의 취업지원 위해 육아에 필요한 보육시설설치
임신, 출산, 자유시간	여성발전기본법	제18조(모성보호의 강화) ① 국가, 지방자치단체 또는 사업주는 여성의 임신, 출산 및 수유 기간 동안에 이들을 특별히 보호하며 이를 이유로 하여 불이익 받지 않도록 하여야한다 ② 모성비용에 대하여 사회보장기본법에 의한 사회보험 및 재정 등을 통한 사회적 부담을 높여 나가도록 하여야 한다.

이혜경(1994)에 의하면 여성근로자의 복지욕구는 다섯 가지로 분류될 수 있다. 첫째는 일차적 모성보호와 관련된 복지욕구로 산전산후휴가, 유급유산휴가, 임신검진휴가, 육아휴가 등이고, 둘째는 탁아욕구로 취학 전 아동을 둔 여성을 위한 서비스에 대한 욕구이며, 셋째는 자녀교육관련 욕구로 자녀의 숙제 점검, 학교 준비물 점검, 도시락 준비 등이고, 넷째는 노인과 장애인에 대한 보호업무에 대한 욕구이며, 다섯째는 가사 노동에 관한 것으로 집안일과 직장생활의 이중부담에 관한 것이다.

맞벌이를 하는 전문직과 생산직 종사 여성들을 대상으로 스트레스원, 역할과중, 보육비 지원 서비스, 직장 내 보육서비스, 휴직제도, 유동근무제도에 대한 필요 정도 사이의 상호관계에 대한 연구(이명순, 1998) 전문직과 생산직에 관계없이 모든 기혼취업 여성들이 공통적으로 나타난 결과는 다음과 같았다. 첫째, 보육서비스에 대한 불만족 정도와 역할과중 정도는 비례한다. 둘째, 근무시간이 길수록 역할 과중이 증가한다.

셋째, 역할 과중이 증가할수록 스트레스가 증가한다. 넷째, 스트레스가 증가할수록 휴직제도의 필요도가 증가한다. 다섯째, 자녀가 어릴수록 보육비 지원서비스의 필요도가 증가한다. 여섯째, 막내의 연령이 높을수록 유동근무제도의 필요도가 증가한다. 일곱째, 보육비 지원 서비스의 필요도가 높을수록 직장 내 보육서비스의 필요도가 높다. 여덟째, 직장 내 보육서비스의 필요도가 높을수록 휴직제도의 필요도가 높다. 아홉째, 휴직제도의 필요도가 높을수록 유동근무제도의 필요도가 높다. 한편, 생산직 종사 기혼여성의 경우에는 보육비용이 많이 들수록 직장 내 보육서비스의 필요도가 증가하였고, 전문직 여성의 경우에는 시간 외 근무시간이 길수록 직장 내 보육서비스의 필요도가 증가하였다.

제3장 연구방법

1. 조사대상 및 자료수집방법
2. 측정도구
3. 자료처리 및 분석
4. 연구의 제한점

제3장. 연구방법

1. 조사대상 및 자료수집 방법

본 연구의 목적인 서울시 취업기혼여성의 심리적 복지감에 미치는 영향요인을 파악하기 위하여 서울시 거주 취업기혼여성을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문조사를 위한 표본은 서울시 25개 구 중에서 사회경제적 계층에 따라 총 14개구를 임의로 선정하였다. < 표4 >은 각 지역별 설문지 배포현황을 보여주고 있다.

설문 조사는 선출된 지역의 취업기혼여성을 어린이집 원장 및 초등학교 교사 또는 전문직 종사자, 회사원 등에게 소개받아 그들에게 본 연구의 설문조사의 목적과 설문내용을 설명한 후 설문을 작성하도록 하였으며, 설문조사기간은 2004년 10월부터 12월 까지였다. 설문조사대상자들은 설문내용에 대해 설문을 작성한 후 우편으로 본 연구자들에게 발송하였다. 본 연구에서는 12월 20일까지 수집된 806부(응답률 80.6%)중 취업자가 아닌 응답자의 자료와 응답이 불성실한 66부를 제외한 740부의 자료를 최종분석에 사용하였다.

< 표4 > 지역별 설문지 배포 현황

지역	강남 구	강동 구	관악 구	구로 구	동대 문구	동작 구	서대 문구	서초 구	성북 구	송파 구	영등 포구	용산 구	은평 구	종로 구	계
부수	90	50	100	200	50	200	50	140	100	140	100	100	100	50	1,470

2. 측정도구

본 연구를 위하여 사용된 측정도구는 연구의 목적에 맞도록 일반적인 사항과 독립변인으로 가정관련 변인, 보육관련 변인, 직장관련 변인을 측정하였고 종속변인으로 well-being 관련 변인을 측정하였다.

1) 일반적인 사항

응답자에 대한 일반적인 사항은 총 13문항을 통하여 수집하였다. 서울시 거주기간, 현재의 주거형태, 연령, 최종학력, 종교, 배우자 관련 문항, 함께 살고 있는 가족, 결혼했수, 가정생활형편 정도, 총 수입 등에 대하여 문항과 자녀의 유무, 자녀에 관한 구체적 사항(성별, 나이, 돌봐주는 곳/사람), 막내 자녀를 돌봐주는 곳/사람에 대한 질문 등이 포함되었다.

2) 가사노동 관련 사항

가사노동과 관련된 사항은 총 3개영역으로 이루어져 있다. 첫 번째 영역은 가사노동관련 영역으로써 본인의 가사노동수행정도, 상대적 본인의 가사노동수행정도, 남편의 가사노동수행정도, 상대적 남편의 가사노동수행정도, 상대적 남편의 가사노동수행능력, 부부간 가사노동 공평성 인지, 가사노동에 대한 태도, 그리고 가사노동에 대한 사회경제적 가치로 구성되었다. 두 번째 영역은 육아관련 영역으로 자녀와 놀기/책읽어주기/공부봐주기, 자녀신체돌보기, 그리고 자녀모임, 병원 등 방문하기로 구성되었다. 마지막으로, 성역할 태도영역은 총 12문항으로 구성되었다(<표4> 참조). 가사노동과 관련된 척도는 Windebank(2001)의 척도를 번안하여 사용하였다.

3) 직장관련 사항

직장관련 사항은 총 11개의 문항으로 이루어졌다. 현재 회사에 근무한 기간, 남편과 자신의 직종과 고용형태, 주 근무시간 및 일수, 임금체계, 초과근무와 관련된 2개 문항(초과근무 유무와 초과근무 시 초과수당 유무), 직장생활 만족정도, 본인이 직장을 갖는 것에 대한 남편의 생각 등의 질문에 포함되어 있다. 또한 직장에 대한 만족도, 직무스트레스 정도, 직장의 양성평등제도 시행 정도는 척도를 활용하여 측정하였다(<표5> 참조). 직장만족도와 직무스트레스 척도는 한성현 외(2002)에서 사용한 척도를 활용하였다.

< 표5 > 가사노동 관련 측정도구

영역	문항수	척도 형태	최저-최고점	의미(점수가 높을수록)
본인의 가사노동수행 정도에 대한 인식	4	5점	7~35	가사노동 정도가 더 많다고 생각함
다른 남편과 비교한 남편의 가사노동 수행 정도에 대한 인식	4	5점	7~35	가사노동 정도가 더 많다고 생각함
남편의 가사노동 수행 능력에 대한 인식	4	5점	7~35	가사노동 능력이 더 높다고 생각함
부부간 가사노동 공평성에 대한 인식	8	5점	11~55	남편에게 불공평
가사노동에 대한 일반적인 태도	6	4점	6~24	긍정적으로 생각함
가사노동의 사회경제적 가치에 대한 인식	6	4점	6~24	가사노동에 대한 사회경제적 가치를 높이 인식함
육아양육관련 영역	3	5점	7~35	육아양육 정도가 더 많다고 생각함
부부간 성역할태도 영역	12	4점	12~48	평등인식이 높음

< 표6 > 직장관련 측정도구

영역	문항 수	척도 형태	최저-최고점	의미(점수가 높을수록)
직장에 대한 만족도	6	4점	6~24	직장에 대한 만족도가 높음
직무 스트레스 정도	8	4점	8~32	직무스트레스가 높음
양성평등제도 시행 정도	5	4점	5~20	평등정도가 높음

4) 사회지원체제 관련 사항

사회지원체제는 직장의 복지후생 시설 및 제도(퇴직금제도, 생리휴가, 산전산후휴가 등 24개 항목)의 시행여부, 이용여부, 만족 정도를 포함하였고, 취업기혼여성의 인적 지원체제(남편, 자녀, 부모, 친척, 친구)의 지원 정도를 물리적인 도움, 심리적인 지원, 시간 공유 등에 관한 19개 문항으로 질문하였다.

5) 취업기혼여성의 심리적 복지감 관련 사항

취업기혼여성의 심리적 복지감 정도를 알아보기 위하여 스트레스와 피로감 정도, 스트레스원, 휴식 가능 날짜, 생활만족정도 등에 대한 문항을 포함하였고, 자아효능감과 심리적 복지감은 척도로 포함하였다(<표7> 참조). 자아효능감과 심리적 복지감은 한성현 외(2002)가 사용한 척도를 활용하였다.

< 표7 > 심리적 복지감 관련 척도

영역	문항 수	척도 형태	최저-최고점	의미(점수가 높을수록)
자아효능감	16	4점	16~64	자아효능감이 높음
심리적 복지감	17	4점	17~68	심리적 복지감이 높음

6) 보육서비스에 관한 사항

보육서비스에 관한 사항은 5개 문항으로 보육시설의 문제점(복수응답), 현재의 보육료에 대한 생각, 보육시설을 이용하지 않는 이유, 보육시설 활용시간, 직장 내 보육시설의 필요성 유무 등에 관한 질문이다.

7) 기타

주관식 질문으로 일과 가정을 양립할 경우 가장 힘든 점, 현 정부의 보육정책에 대해 바라는 점, 취업기혼여성에게 도움이 될 만하다고 생각하는 점 등에 대한 질문이 포함되었다.

3. 자료처리 및 분석

수집된 자료는 SPSS 통계패키지(version 12.0)를 이용하여 처리하였고, 서울시 취업기혼여성의 현황을 알아보기 위해서 기술통계분석(빈도, 백분율, 교차분석 등)을 활용하였고, 인구사회학적 변인에 따른 차이점을 알아보기 위하여 비교분석(t-test,

ANOVA 등)을 사용하였으며, 여러 요인들이 취업기혼여성의 심리적 복지감에 미치는 영향을 알아보기 위해 다변량 회귀분석 등을 사용하였다.

4. 연구의 제한점

본 연구는 다음과 같은 제한점을 가진다.

1) 설문조사에서 서울시 여성 중 취업기혼여성을 대표하는 표본을 추출하는 것은 연구기간이나 예산상 불가능하여 편의표집을 하였다. 그러므로 서울시 취업기혼여성을 대표하는 자료로서는 한계가 있으나 취업기혼여성의 가정과 직장에 관련된 요인들이 그들의 심리적 복지감에 미치는 영향을 파악하는 데는 무리가 없을 것으로 생각된다.

2) 스트레스나 심리적 복지감과 관련된 요인은 전문가의 진단이 아니고 본인들이 느끼는 주관적인 생각이므로 응답자의 개인적 특성 및 바이어스를 포함한다.

3) 본 연구는 단시간에 걸친 단면적 연구(cross-sectional study)로 시계열적 변화추이나 실질적인 영향성을 검증하기 위해서는 후속연구가 필요하다.

제4장 조사결과

1. 조사대상자의 일반적 특성
2. 취업기혼여성의 가정 내 변인
3. 취업기혼여성의 직장 내 변인
4. 취업기혼여성의 사회지원체제
5. 취업기혼여성의 유형별 차이분석
6. 취업기혼여성의 심리적 복지감
7. 취업기혼여성의 심리적복지감에
영향을 미치는 요인
8. 취업기혼여성과 보육서비스

제4장. 조사 결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

1) 응답자의 연령

조사에 응답한 취업기혼여성의 나이는 24세부터 59세로, 평균연령은 36(SD=6.0세)로 나타났다. 그중 30대의 여성이 67.0%로 가장 많으며, 다음으로 40대 여성이 20.0%, 20대가 9.6%, 50대가 3.2% 순으로 나타났다.

< 표 8 > 응답자의 연령대

	빈도(명)	백분율(%)
20대	71	9.6
30대	496	67.0
40대	148	20.0
50대	24	3.2
무응답	1	.1
계	740	100

2) 서울시 거주기간

서울시 거주기간으로는 9년 이상이 76.9%로 가장 많았으며, 다음으로 3-4년이 6.4%, 7-8년이 5.4%, 5-6년이 5.1% 순으로 많았다.

< 표9 > 서울시 거주기간

	빈도(명)	백분율(%)
1년 이하	13	1.8
1-2년	22	3.0
3-4년	47	6.4
5-6년	38	5.1
7-8년	40	5.4
9년 이상	569	76.9
무응답	11	1.5
계	740	100

3) 현재주거형태

현재주거형태를 살펴보면 자가(46.4%), 전세(45.1%), 월세(2.3%)순이었으며, 자가와 전세의 주거형태 비율이 높았다. 기타 응답으로 사택, 시택형님, 관사 등이 있었다.

< 표10 > 현재주거형태

	빈도(명)	백분율(%)
자가	343	46.4
전세	334	45.1
월세	17	2.3
임대아파트	8	1.1
부모님 댁	14	1.9
기타	16	2.2
무응답	8	1.1
계	740	100

4) 응답자의 최종학력

응답자의 최종학력은 대졸 학력이 53.9%로 가장 많았으며, 다음으로 고졸(30.1%), 대학원이상(11.9%) 순이었다. 대재이상의 학력소지자는 전체의 67.4%를, 고졸이하의 31.3%를 차지하였다.

< 표11 > 응답자의 최종학력

	빈도(명)	백분율(%)
중졸	9	1.2
고졸	223	30.1
대재	12	1.6
대졸	399	53.9
대학원 이상	88	11.9
기타	8	1.1
무응답	1	.1
계	740	100

5) 배우자의 최종학력

배우자의 최종학력은 대졸이 60.3%로 가장 많으며, 대재이상이 전체의 78%를, 고졸이하는 21.2%를 차지한다. 응답자의 학력보다 전체적으로 높은 것으로 나타났다.

< 표12 > 배우자의 최종학력

	빈도(명)	백분율(%)
중졸	4	.5
고졸	153	20.7
대재	5	.7
대졸	446	60.3
대학원 이상	126	17.0
기타	2	.3
무응답	4	.5
계	740	100

6) 종교

기혼 여성들의 종교는 기독교가 46.4%로 가장 높은 비율로 나타났고, 다음으로 무교(30.7%), 불교(11.5%), 천주교(10.8%) 순으로 나타났다.

< 표13 > 종교

	빈도(명)	백분율(%)
없음	227	30.7
기독교	343	46.4
천주교	80	10.8
불교	85	11.5
기타	2	.3
무응답	3	.4
계	740	100

7) 배우자 동거 상태

응답자의 배우자와의 동거상태를 살펴보면 함께 지남이 90.4%로 다른 집단에 비해 매우 높게 나타났다. 지방이나 해외에 근무함으로써 가족이 떨어져서 사는 장기 별거 가족도 6.9%로 상당히 높은 수를 차지하고 있음을 알 수 있다.

< 표14 > 배우자와의 동거상태

	빈도(명)	백분율(%)
함께 지남	669	90.4
지방 근무	42	5.7
장기 해외거주/근무	9	1.2
별거	3	.4
이혼	5	.7
사별	8	1.1
기타	4	.5
계	740	100

8) 결혼기간

응답자의 평균결혼기간은 9년 6개월로 나타났으며(SD=74.14개월), 그 중 가장 많은 응답자가 결혼한 지 6-10년(43.4%)이 되는 것으로 나타났다. 그 다음은 11-15년(24.9%), 1-5년(22.8%)순으로 나타났다.

< 표15 > 결혼기간

	빈도(명)	백분율(%)
1-5년	169	22.8
6-10년	321	43.4
11-15년	184	24.9
16-20년	66	8.9
계	740	100

9) 동거가족 수

응답자와 현재 함께 거주하는 가족 수는 1명에서 9명까지로 보고 되었으며 평균 3.89명(SD=1.13명)으로 나타났다. 가족 수를 살펴보면 4명이 40.5%로 가장 비율이 높으며, 다음으로 3명이 26.6%, 5명이 15.7%, 6명이 6.1% 순으로 차지하고 있다.

< 표16 > 동거가족 수

	빈도(명)	백분율(%)
1	22	3.0
2	31	4.2
3	197	26.6
4	300	40.5
5	116	15.7
6	45	6.1
7	9	1.2
8	1	.1
9	1	.1
무응답	18	2.4
계	740	100

10) 자녀 수

응답자의 평균자녀수는 1.7명(SD=0.67명)으로 보고 되었다. 자녀수를 살펴보면 2명(54.7%), 1명(33.8%), 3명(5.1%) 순으로 많다.

< 표17 > 자녀 수

	빈도(명)	백분율(%)
없음	27	3.6
1	250	33.8
2	405	54.7
3	38	5.1
4	3	.4
5	1	.1
무응답	16	2.2
계	740	100

11) 가정의 월 총수입 및 주관적 생활수준

응답자 가정의 월 총수입의 평균은 387.7만원(SD=186.5만원)으로 나타났다. 이중 월 총 수입이 200만원 이하의 가정이 전체의 15.8%를, 201~400만원 수입의 가정이 45.6%를, 401만원 이상의 가정이 38.6%를 차지한다.

< 표18 > 응답자의 월 총 수입

	빈도(명)	백분율(%)
100만원 이하	24	3.2
101-200만원	93	12.6
201-300만원	179	24.2
301-400만원	158	21.4
401-500만원	146	19.7
501-600만원	52	7.0
601만원 이상	88	11.9
계	740	100

가정의 한달 총수입과는 별도로 응답자가 주관적으로 생각하는 생활형편에 대하여 질문하였다. 생활형편에 대하여 61.1%가 먹고 살 정도라고 응답하였고, 23.3% 넉넉한 편이라고 답하였으며 14.2%가 어려운 편이라고 응답하였다.

< 표19 > 응답자의 주관적 생활형편

	빈도(명)	백분율(%)
아주 넉넉한 편이다	7	.9
조금 넉넉한 편이다	166	22.4
먹고 살 정도이다	452	61.1
약간 어려운 편이다	80	10.8
아주 어려운 편이다	25	3.4
무응답	10	1.4
계	740	100

2. 취업기혼여성의 가정 내 변인

기혼취업여성을 대상으로 가정 내 역할에 대해서 가사노동과 육아 수행정도에 대한 인식, 남편의 가사노동 및 육아 수행 정도 및 능력에 대한 인식, 부부간 가사노동 및 육아에 대한 공평성 인식, 가사노동에 대한 응답자의 태도, 가사노동의 사회경제적 가치에 대한 인식, 부부간의 성역할에 대한 태도 등을 조사하였다. 조사한 결과를 자세히 살펴보면, 먼저 가사나 육아를 도와주는 사람이 있는가에 대해 대부분(411명, 55.5%)의 조사대상자들이 외부의 도움을 받지 못하는 것으로 나타났다. 도움을 받는 평균 시간은 11.38시간으로 보고 되었다. 파출부나 가정부가 도와주는 경우는 13.4%, 시부모가 도와주는 경우가 21.5%, 친정부모가 도와주는 경우가 22.8%, 친척이 도와주는 경우가 10.1%로 나타났다.

1) 응답자의 가사와 육아 수행정도에 대한 인식

가사노동 및 육아 수행 정도를 측정한 척도에 대한 응답자의 내적 신뢰도는

Cronbach alpha 0.91로 나타났다. 전체 평균은 55점 59(SD=11.41)로 5점 척도에서 2.65로 나타났다. 주변 사람들(전업주부친구, 취업주부친구, 직장동료)과 비교해서 조사대상자 자신의 가사와 육아 수행정도에 대한 문항에 대한 결과를 살펴보았다.

먼저, 전업주부친구와 비교해서 식사준비 및 설거지의 경우 자신들이 전업주부친구들에 비해 조금 덜하거나(31.4%) 비슷하게(27.4%) 수행하고 있다고 보고 있으며, 집안 청소와 자녀공부 봐주기 및 책 읽어주기에서 자신들이 조금 덜하거나(31.2%, 33.4%), 훨씬 덜 하는 것(26.8%, 26.4%)으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 다음으로, 세탁 및 다림질, 일용품시장보기, 그리고 자녀신체돌보기의 경우 본인들이 전업주부친구들과 비교했을 때 비슷하거나(32.2%, 37.7%, 31.1%), 조금 덜 하는 것(28.4%, 26.6%, 26.5%)으로 보았다. 마지막으로, 자녀모임 및 병원 등 방문의 경우 자신들이 훨씬 덜하거나(33.4%), 조금 덜 하는 것(26.2%)으로 인식하고 있었다.

취업주부친구와 자신의 집안일과 육아 수행정도를 비교한 결과 식사준비 및 설거지와 자녀신체돌보기의 경우 비슷하거나(46.4%, 48%) 조금 많이 하는 것(16.5%, 14.6%)으로 인식하고 있었다. 그리고 집안청소, 세탁 및 다림질, 일용품시장보기, 자녀 공부 봐주기 및 책 읽어주기, 그리고 자녀모임 및 병원 등 방문의 경우 본인들이 비슷하거나(45.5%, 43.9%, 54.2%, 42.3%, 44.1%) 조금 덜 하는 것(17.7%, 18.8%, 15.2%, 18.4%, 17.6%)으로 보고 있었다.

마지막으로 직장동료와 자신의 가사 및 육아 수행정도를 비교한 결과 식사준비 및 설거지와 자녀공부 봐주기 및 책 읽어주기의 경우 비슷하거나(42.7%, 44.3%) 조금 많이 하는 것(17.8%, 14.1%)으로 인식하고 있었다. 그리고 집안청소, 세탁 및 다림질, 일용품시장보기, 자녀신체돌보기, 그리고 자녀모임 및 병원 등 방문의 경우 본인들이 비슷하거나(43.6%, 42.2%, 53.4%, 44.1%, 44.9%) 조금 덜 하는 것(15.5%, 15%, 11.8%, 17.6%, 13.6%)으로 보고 있었다.(< 표20 >참조).

< 표20 > 기혼 취업여성의 가사 및 육아 수행정도 인식

빈도(%)

		내가 훨씬 덜 한다	내가 조금 덜 한다	비슷하다	내가 조금 많이 한다	내가 훨씬 많이 한다
식사준비 및 설거지	전업주부친구	187(25.3)	232(31.4)	203(27.4)	32(4.3)	27(3.6)
	취업주부친구	44(5.9)	115(15.5)	343(46.4)	122(16.5)	38(5.1)
	직장동료	43(5.8)	96(13.0)	316(42.7)	132(17.8)	49(6.6)
집안청소	전업주부친구	198(26.8)	231(31.2)	188(25.4)	41(5.5)	18(2.4)
	취업주부친구	51(6.9)	131(17.7)	337(45.5)	108(14.6)	29(3.9)
	직장동료	44(5.9)	115(15.5)	323(43.6)	108(14.6)	38(5.1)
세탁 및 다림질	전업주부친구	177(23.9)	210(28.4)	238(32.2)	30(4.1)	20(2.7)
	취업주부친구	71(9.6)	139(18.8)	325(43.9)	95(12.8)	27(3.6)
	직장동료	70(9.5)	111(15.0)	312(42.2)	96(13.0)	39(5.3)
일용품 시장보기	전업주부친구	131(17.7)	197(26.6)	279(37.7)	44(5.9)	20(2.7)
	취업주부친구	42(5.7)	117(15.8)	401(54.2)	75(10.1)	24(3.2)
	직장동료	39(5.3)	87(11.8)	395(53.4)	82(11.1)	23(3.1)
자녀와 놀기 책임어주기 공부 봐주기	전업주부친구	195(26.4)	247(33.4)	148(20.0)	34(4.6)	16(2.2)
	취업주부친구	45(6.1)	136(18.4)	313(42.3)	116(15.7)	15(2.0)
	직장동료	36(4.9)	103(13.9)	328(44.3)	104(14.1)	19(2.6)
자녀신체돌보기(식사목욕옷입히 기)	전업주부친구	151(20.4)	196(26.5)	230(31.1)	32(4.3)	20(2.7)
	취업주부친구	41(5.5)	100(13.5)	355(48.0)	108(14.6)	17(2.3)
	직장동료	42(5.7)	83(11.2)	344(46.5)	97(13.1)	29(3.9)
자녀모임(유치원, 학교병원 등 방문)	전업주부친구	247(33.4)	194(26.2)	151(20.4)	19(2.6)	17(2.3)
	취업주부친구	79(10.7)	130(17.6)	326(44.1)	72(9.7)	12(1.6)
	직장동료	63(8.5)	101(13.6)	332(44.9)	76(10.3)	15(2.0)

2) 남편의 가사 및 육아 수행정도에 대한 인식

남편의 가사 및 육아 수행정도에 대한 척도에는 전체평균 17.45(SD=6.71)로 나타났는데, 이를 5점 척도로 보면 2.49점이다. 이 척도의 내적 신뢰도는 8.89(Cronbach's alpha)로 나타났다. 다른 남편과 비교해서 조사대상자의 남편이 가사 및 육아를 얼마

나 수행하고 있다고 인식하는가에 대한 문항의 경우, 본 조사대상자들은 자신의 남편들이 다른 남편에 비해 식사준비 및 설거지(35.4%), 집안청소(27.2%), 세탁 및 다림질(40.5%), 자녀모임 및 병원 등 방문(33%)에 대해서는 훨씬 덜 수행하고 있는 것으로 인식하고 있었다. 그러나 일용품 시장보기(29.2%), 자녀공부 봐주기 및 책 읽어주기(26.4%), 그리고 자녀신체 돌보기(26.2%)에서는 다른 남편들과 비슷하게 수행하고 있다고 보고하였다. (< 표21> 참조)

< 표21 > 남편의 가사 및 육아 수행 정도 인식 빈도(%)

영역	훨씬 덜 한다	조금 덜 한다	비슷하다	많이 한다	훨씬 많이 한다
식사준비 및 설거지	262(35.4)	120(16.2)	143(19.3)	173(19.3)	23(3.1)
집안청소	201(27.2)	133(18.0)	168(22.7)	180(24.3)	40(5.4)
세탁 및 다림질	300(40.5)	107(14.5)	149(20.1)	131(17.7)	31(4.2)
일용품 시장보기(식료품잡화 등)	176(23.8)	120(16.2)	216(29.2)	166(22.4)	33(4.5)
자녀와 놀기/책 읽어주기/ 공부 봐주기	164(22.2)	133(18.0)	195(26.4)	151(20.4)	38(5.1)
자녀모임(학교, 유치원 등), 병원 등 방문	224(33.0)	129(17.4)	196(26.5)	91(12.3)	18(2.4)
자녀 신체 돌보기 (식사목욕옷 입히기)	181(24.5)	115(15.5)	194(26.2)	91(12.3)	18(2.4)

3) 남편의 가사 및 육아 수행능력에 대한 인식

조사대상자에게 다른 남편과 비교해서 자신의 남편의 가사 및 육아 수행능력이 어느 정도인지에 대한 질문을 담은 척도는 본 연구의 대상자로부터 0.88의 내적 신뢰도(Cronbach's alpha)를 얻었다. 본 척도에 대한 전체 평균은 19.97(SD=6.71)로 이는 5점척도의 2.85점으로 환산될 수 있다. 이를 자세히 살펴보면, 본 조사대상자들은 자신의 남편들이 다른 남편에 비해 식사준비 및 설거지(25%)와 집안청소(26.6%)를 조금 잘한다고 인식하고 있었으며, 세탁 및 다림질(25.9%)은 매우 못한다고 보고 하였다. 또한 일용품 시장보기(29.2%), 자녀공부 봐주기 및 책 읽어주기(26.2%), 자녀신체 돌보기(27.4%), 그리고 자녀모임 및 병원 등 방문(28.4%)에 대해서는 다른 남편들과 비슷한

수행능력을 가지고 있는 것으로 인식하고 있었다. (< 표22 > 참조)

< 표22 > 남편의 가사 및 육아 수행능력 인식

빈도(%)

영역	매우 못한다	조금 못한다	비슷 하다	조금 잘한다	매우 잘한다
식사준비 및 설거지	151(20.4)	135(18.2)	157(21.1)	185(25.0)	87(11.8)
집안청소	115(15.5)	123(16.6)	183(24.7)	197(26.6)	98(13.2)
세탁 및 다림질	192(25.9)	130(17.6)	173(23.4)	137(18.5)	80(10.8)
일용품 시장보기(식료품집화 등)	100(13.5)	124(16.8)	221(29.9)	178(24.1)	88(11.9)
자녀와 놀기/책 읽어주기/ 공부 봐주기	106(14.3)	134(18.1)	194(26.2)	163(22.0)	81(10.9)
자녀 신체 돌보기 (식사목욕입히기)	115(15.5)	115(15.5)	203(27.4)	159(21.5)	81(10.9)
자녀모임(학교, 유치원 등), 병원 등 방문	178(24.1)	149(20.1)	210(28.4)	103(13.9)	35(4.7)

4) 부부간의 가사 및 육아 분담 공평성에 대한 인식

부부간 가사 및 육아 분담 공평성 척도의 내적 신뢰도는 0.89(Cronbach's alpha)로 나타났다. 전체 평균은 25.58(SD=7.14)으로 이는 5점척도의 2.33점으로 환산될 수 있다. 가사 및 육아 분담 공평성에 대해 응답자들은 식사준비 및 설거지는 자신에게 조금 불공평하거나(40.3%) 매우 불공평(32.3%)한 것으로 인식하고 있었다. 또한 집안청소의 경우 자신에게 조금 불공평하거나(38.6%) 공평하다(25.9%)고 보고 하였으며, 세탁 및 다림질은 자신에게 조금 불공평하거나(31.6%) 자신에게 매우 불공평하다고(29.6%) 주장하였으며, 일용품 시장보기의 경우는 공평하거나(43.9%) 자신에게 조금 불공평하다고(29.2%) 인식하고 있었다. 자녀신체 돌보기와 자녀공부 봐주기 및 책 읽어주기 그리고 자녀모임 및 병원 등 방문에 대해서는 자신에게 조금 불공평하다고(34.3%, 35.3%, 36.1%) 생각하는 경향이 많았고 다음으로 공평하다고(29.3%, 29.6%, 25.4%) 보는 경향인 것으로 나타났다. 가계관리의 영역에 대해서 조사대상자들은 공평하다고 생각하는 경향이 많았으며(35.7%) 다음으로 자신에게 매우 불공평하다고(25.4%) 생각하

는 것으로 나타났다. 가계관리의 영역에 대해서 조사대상자들은 공평하다고 생각하는 경향이 많았으며(35.7%) 다음으로 자신에게 매우 불공평하다고(25.4%) 생각하는 것으로 나타났다. 조사대상자들은 은행이나 우체국 등 관공서 방문에 대해 공평하다고 생각하는 경향이 많았으며(34.5%) 다음으로 자신에게 조금 불공평하다고(26.5%) 생각하는 경향이 있었고, 집수리 및 관리에서 조사대상자들은 대체로 공평하다고 생각하는 경향이 많았으며(33.1%) 다음으로 남편에게 조금 불공평하다고(25.5%) 생각하는 것으로 나타났다. 마지막으로, 일용품 외 시장보기(의류, 가전제품 등)에서는 공평하다고 51.5%로 많았고, 그 다음으로 자신에게 조금 불공평하다(22.4%)고 인식하는 것으로 나타났다.(< 표23 >참조)

< 표23 > 부부간 가사 및 육아 분담 공평성 인식 빈도(%)

	나에게 매우 불공평	나에게 조금 불공평	공평하다	남편에게 조금 불공평	남편에게 매우 불공평
식사준비 및 설거지	239(32.3)	298(40.3)	149(20.1)	28(3.8)	4(0.5)
집안청소	181(24.5)	286(38.6)	192(25.9)	47(6.4)	13(1.8)
세탁 및 다림질	219(29.6)	234(31.6)	194(26.2)	53(7.2)	16(2.2)
일용품 시장보기	128(17.3)	216(29.2)	325(43.9)	35(4.7)	7(0.9)
자녀 신체 돌보기(식사, 목욕, 옷 입히기)	158(21.4)	254(34.3)	217(29.3)	41(5.5)	5(0.7)
자녀와 놀기/책 읽어주기/ 공부 봐주기	148(20.0)	261(35.3)	219(29.6)	42(5.7)	5(0.7)
자녀모임(학교, 유치원 등), 병원 등 방문	173(23.4)	267(36.1)	188(25.4)	33(4.5)	7(0.9)
가계관리(식단·예산·가계부)	188(25.4)	187(25.3)	264(35.7)	55(7.4)	11(1.5)
은행, 우체국, 등 관공서	156(21.1)	196(26.5)	255(34.5)	86(11.6)	15(2.0)
집수리 및 관리	81(10.9)	132(17.8)	245(33.1)	189(25.5)	57(7.7)
일용품 외 시장보기(의류, 가전제품 등)	96(13.0)	166(22.4)	381(51.5)	55(7.4)	14(1.9)

5) 응답자의 가사노동에 대한 태도

가사노동에 대한 일반적인 태도에 대한 내적 신뢰도는 0.65(Cronbach's alpha)로 나타났으며, 전체 평균은 16.24(SD=2.84)로 이는 4점 척도의 2.71점에 해당한다. 가사노동에 대한 응답자의 태도를 자세히 보면, '가사노동을 즐거운 마음으로 하고 있다'에 대해 대체로 그렇다(45.8%)가 가장 많았고 다음으로 별로 그렇지 않다(42%)인 것으로 나타났다. '가사노동은 주부가 전담하는 것이 좋다'에 대해 전혀 그렇지 않다(44.6%)가 가장 많았고 다음으로 별로 그렇지 않다(37.4%)인 것으로 나타났으며, '가사노동은 대충처리하며 지낸다'에 대해 대체로 그렇다(47.8%)가 가장 많았고 다음으로 별로 그렇지 않다(31.5%)인 것으로 나타났고, '나는 가사노동을 더 잘하기 위해서 배우고 노력한다'에 대해 별로 그렇지 않다(53.5%)가 가장 많았고 다음으로 대체로 그렇다(29.3%)인 것으로 나타났다. 다음으로 '사람을 고용할 만큼 여유가 있다면 가사노동을 하지 않겠다'에 대해 별로 그렇지 않다(36.2%)가 가장 많았고 다음으로 대체로 그렇다(29.2%)인 것으로 나타났으며, '다른 사람에게 맡기기보다 가능하면 내손으로 하려고 한다'에 대해 대체로 그렇다(53.2%)가 가장 많았고 다음으로 별로 그렇지 않다(23%)인 것으로 나타났다.(< 표24 > 참조)

< 표24 > 가사노동에 대한 태도

빈도(%)

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	대체로 그렇다	정말 그렇다
가사노동을 즐거운 마음으로 하고 있다.	46(6.2)	311(42.0)	339(45.8)	33(4.5)
가사노동은 주부가 전담하는 것이 좋다	330(44.6)	277(37.4)	109(14.7)	10(1.4)
가사노동은 해도 끝이 없으므로 대충 처리하며 지낸다.	112(15.1)	233(31.5)	354(47.8)	30(4.1)
나는 가사노동을 더 잘하기 위해서 배우고 노력한다.	85(11.5)	396(53.5)	217(29.3)	31(4.2)
사람을 고용할만큼 여유가 있다면 가사노동을 하지 않겠다.	78(10.5)	268(36.2)	216(29.2)	166(22.4)
다른 사람에게 맡기기보다 가능하면 내손으로 하려고 한다.	44(5.9)	170(23.0)	394(53.2)	122(16.5)

6) 가사노동의 사회·경제적 가치에 대한 인식

가사노동의 사회적 경제적 가치에 대한 인식을 측정 한 척도는 본 연구에서 0.84의 내적 신뢰도(Cronbach's alpha)를 나타내었다. 응답자 전체의 평균은 18.09로 이는 4점 척도의 3.02로 환산할 수 있다. 조사 결과를 문항별로 살펴보면, '매일하는 가사 일은 나의 가정을 위해 중요한 일이다'에 대해 대체로 그렇다(59.7%)가 가장 많았고, 정말 그렇다(31.6%)가 그 다음으로 많았다. '가사 일은 가족의 정신적 안정을 위해 꼭 필요한 일이다'와 '가사 일은 가족들의 활력을 위해 절대적으로 필요한 일이다'라는 질문에 대해 각각 대체로 그렇다(53.9%, 50.7%)가 가장 많았으며, 정말 그렇다가(35.5%, 32.4%) 그 다음으로 많았다. 또한 '남자들의 일처럼 가사 일도 생산적이고 보람 있는 일이다'에 대해 대체로 그렇다(46.9%)가 가장 많았고 다음으로 별로 그렇지 않다(26.1%)가 많은 것으로 나타났고, '남자들이 일을 많이 할수록 국가경제가 발전하는 것처럼 주부가 가사 일을 많이 하는 것도 국가경제를 발전시킨다'라는 질문에 대해 별로 그렇지 않다가 42%, 대체로 그렇다가 36.9%를 나타냈다. 마지막으로 '주부가 손수 가사 일을 하면 생활비를 절약함으로 남편이 돈을 버는 것과 마찬가지로'에 대해 대체로 그렇다가 45.8%, 정말 그렇다가 25.5%, 그리고 별로 그렇지 않다가 24.5%인 것으로 나타났다.(< 표25 >참조)

< 표25 > 가사노동의 사회·경제적 가치인식

빈도(%)

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	대체로 그렇다	정말 그렇다
매일 하는 가사일은 나의 가정을 위해 중요한 일이다	5(7)	56(7.6)	442(59.7)	234(31.6)
가사일은 가족의 정신적 안정을 위해 꼭 필요한 일이다	6(8)	69(9.3)	399(53.9)	263(35.5)
가사일은 가족들의 활력을 위해 절대적으로 필요한 일이다	8(1.1)	112(15.1)	375(50.7)	240(32.4)
남자들의 일처럼 가사 일도 생산적이고 보람있는 일이다.	20(2.7)	193(26.1)	347(46.9)	173(23.4)
남자들이 일을 많이 할수록 국가 경제가 발전하는 것처럼 주부가 가사 일을 많이 하는 것도 국가경제를 발전시킨다	43(5.8)	311(42.0)	273(36.9)	110(14.9)
주부가 손수 가사 일을 하면 생활비를 절약함으로 남편이 돈을 버는 것과 마찬가지로	27(3.6)	181(24.5)	339(45.8)	189(25.5)

7) 부부간 성역할에 대한 태도

부부간 성역할 태도를 측정하는 척도는 본 연구에서 내적신뢰도 Cronbach's alpha=0.78을 나타내었다. 척도에 대한 응답자 전체 평균은 44.75점(SD=4.93)으로 나타났다으며 이는 4점 척도의 3.73에 해당한다. 부부간 성역할 태도에 관한 응답을 살펴본 결과, 먼저 '아내가 직장생활을 하기 원한다면 그 결정은 아내의 의사에 맡겨야 한다'와 '아내가 직장생활을 할 경우 남편은 가사 일을 공평하게 분담하여야 한다'라는 문항에 대해 대체로 그렇다(56.4%, 56.2%)라는 응답이 가장 많았고 다음으로 정말 그렇다(35.8%, 37.2%)의 순으로 많은 응답을 나타냈다. 다음으로, '어린 자녀를 둔 어머니는 경제적으로 절실하게 필요한 경우가 아니라면 직업을 가지지 않는 것이 좋다'와 '아이를 건강하고 원만하게 잘 기르는 여성이 사회에 가장 기여할 수 있는 길이다'에 대해 각각 대체로 그렇다(33.9%, 50.5%)는 응답이 많았고, 대체로 그렇지 않다(30.7%, 24.1%)가 그 다음으로 많았다. 또한 '남편이 가정에 경제적 만족만 준다면 가장 또는 남편의 일을 다 하는 것이다'와 '어린 자녀가 있는 주부는 직업이나 사회활동을 그만두어야 한다'라는 문항에 대해 대체로 그렇지 않다(41.1%, 42.4%)라는 응답이 가장 많았고 다음으로 전혀 그렇지 않다(35.1%, 40.8%)의 순으로 많은 응답을 나타냈다. '남편의 사회적으로 성공할 수 있도록 돕는 일이 아내 자신이 사회적으로 성공하는 것보다 중요하다'와 '남편에게 있어 아내가 가정살림을 잘 꾸려 나가는 것이 지적 동반자의 역할보다 중요하다', 그리고 '아내의 직장생활이 가정생활에 지장을 주는 경우라면 아내는 직장생활을 그만두는 것이 좋다'라는 질문에 대해 대체로 그렇지 않다(43.2%, 44.1%, 41.9%)가 가장 많았으며, 그 다음으로 대체로 그렇다(34.9%, 33.2%, 40.1%)가 많은 것으로 나타났다.

'남편은 자녀와 가정을 돌보는 것에 대해 부인과 똑같은 책임감을 가져야 한다'는 질문에 대해 조사대상자들은 정말 그렇다는 응답이 57.4%로 가장 많았고, 대체로 그렇다가 36.9%로 그 다음으로 많았다. 마지막으로 '비록 아내가 직업을 가졌더라도 가정살림은 전적으로 아내의 책임이다'와 '아내가 직업이 있더라도 자녀양육이나 교육은 아내의 책임이다'라는 질문에 대해 전혀 그렇지 않다(56.9%, 48.8%)라는 응답이 가장 많았고, 다음으로 대체로 그렇지 않다(31.1%, 35.8%)라는 응답의 순으로 많은 것으로 나타났다 (< 표26 >참조).

< 표26 > 부부간 성역할 태도

빈도(%)

	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	대체로 그렇다	정말 그렇다
아내가 직장생활을 하기를 원한다면 그 결정은 아내의 의사에 맡겨야 한다.	13(1.8)	41(5.5)	417(56.4)	265(35.8)
어린 자녀를 둔 어머니는 경제적으로 절실하게 필요한 경우가 아니라면 직업을 가지지 않는 것이 좋다.	123(16.6)	227(30.7)	251(33.9)	137(18.5)
아이를 건강하고 원만하게 잘 기르는 여성이 사회에 가장 기여할 수 있는 길이다.	39(5.3)	178(24.1)	374(50.5)	146(19.7)
남편이 가정에 경제적 만족만 준다면 가장 또는 남편의 일을 다 하는 것이다.	260(35.1)	304(41.1)	140(18.9)	31(4.2)
남편이 사회적으로 성공할 수 있도록 돕는 일이 아내 자신이 사회적으로 성공하는 것 보다 중요하다.	111(15.0)	320(43.2)	258(34.9)	48(6.5)
남편에게 있어 아내가 가정살림을 잘 꾸려 나가는 것이 지적 동반자의 역할보다 중요하다.	121(16.4)	326(44.1)	246(33.2)	42(5.7)
아내가 직장생활을 할 경우 남편은 가사 일을 공평하게 분담하여야 한다.	1(1)	43(5.8)	461(56.2)	275(37.2)
아내의 직장생활이 가정생활에 지장을 주는 경우라면 아내는 직장생활을 그만두는 것이 좋다.	69(9.3)	310(41.9)	297(40.1)	61(8.2)
남편은 자녀와 가정을 돌보는 것에 대해 부인과 똑같은 책임감을 가져야 한다.	4(5)	36(4.9)	273(36.9)	425(57.4)
비록 아내가 직업을 가졌더라도 가정살림은 전적으로 아내의 책임이다.	421(56.9)	230(31.1)	75(10.1)	11(1.5)
어린 자녀가 있는 주부는 직업이나 사회활동을 그만두어야 한다.	302(40.8)	314(42.4)	104(14.1)	15(2.0)
아내가 직업이 있더라도 자녀양육이나 교육은 아내의 책임이다.	361(48.8)	265(35.8)	100*(13.5)	11(1.5)

3. 취업기혼여성의 직장 내 변인

취업기혼여성의 또 다른 삶의 현장인 직장내와 관련된 사항에 대하여 알아보았다.

1) 응답자의 직종, 고용형태, 임금체계

응답자의 직종은 전문직이 318명(43.0%)으로 가장 높게 나타났고, 그 다음이 사무직으로 195명(26.4%)이 응답하였으며, 서비스직은 전체의 22.4%인 166명으로 나타났다. 응답자 중 생산직은 17명으로 2.3%를 구성하고 있었다.

고용 형태는 정규직이 과반수(425명, 57.4%)였고, 수습직이 11명(1.5%), 파견직이 4명(0.5%), 계약직이 두 번째로 많은 111명(15.0%), 일용직도 32명(4.3%)으로 나타났다.

응답자의 임금체계는 가장 많은 458명(61.9%)이 월급제라고 응답하였고, 두 번째로 많은 158명(21.4%)이 연봉제라고 대답하였다. 일당제(25명, 3.4%)와 시급제(29명, 3.9%)도 있었고, 기타로는 판매수익, 성과급, 능력제 등의 응답도 있었다(< 표27 > 참조).

< 표27 > 응답자의 직종, 고용형태, 임금체계

		빈도(%)
직종	생산직	17(2.3)
	사무직	195(26.4)
	전문직	318(43.0)
	서비스직	166(22.4)
	무응답	44(5.9)
고용 형태	정규	425(57.4)
	수습	11(1.5)
	파견	4(0.5)
	계약	111(15.0)
	일용	32(4.3)
	기타/무응답	157(21.1)
임금 체계	연봉제	158(21.4)
	월급제	458(61.9)
	일당제	25(3.4)
	시급제	29(3.9)
	기타/무응답	59(8.0)

2) 직장 근무경력 및 근무 시간

응답자가 현재의 기관에 근무한 기간은 1개월에서 385개월까지로 보고 되었으며 전체 평균은 74.05개월(SD=67.76개월)로 나타났다. 응답자 중 가장 많은 401명(54.2%)이 1년에서 5년 사이라고 응답하였고, 6년에서 10년 사이가 176명(23.8%), 11년에서 15년 사이는 84명(11.4%), 16년에서 20년 사이는 33명(6.2%), 21년 이상도 46명(6.2%)을 차지하는 것으로 나타났다

주 평균 근무 일수는 5.37일(SD=0.82일)로 그중 48.6%인 360명이 6일로 나타났고, 그 다음이 주 5일(288명, 38.9%), 2.7%인 20명은 주 4일, 2.0%인 15명이 주 3일, 1.8%인 13명이 주 7일을 근무한다고 응답하였다.

< 표28 > 응답자의 직장관련 사항

		빈도(%)
근무 기간 평균 6년 2개월 표준편차 67.76개월	1~5년	401(54.2)
	6~10년	176(23.8)
	11~15년	84(11.4)
	16~20년	33(4.5)
	21년이상	46(6.2)
	무응답	13(3.4)
주 근무 일수 평균 5.37일 표준편차 0.82일	1일	3(0.4)
	2일	10(1.3)
	3일	15(2.0)
	4일	20(2.7)
	5일	288(38.9)
	6일	360(48.6)
	7일	13(1.8)
	무응답	31(4.2)
일일 평균 근무시간 평균 8.29시간 표준편차 1.81시간	4시간이하	23(3.1)
	5시간	30(4.0)
	6시간	36(4.9)
	7시간	35(4.7)
	8시간	312(42.1)
	9시간	146(19.7)
	10시간	100(13.5)
	11시간	14(1.9)
	12시간이상	27(3.6)
	무응답	17(2.3)

응답자의 일일 평균 근무시간은 8.29시간(SD=1.81시간)으로 나타났다. 이중 42.1%인 312명이 8시간을 근무한다고 응답하였으며, 19.7%인 146명은 9시간, 13.5%인 100명은 10시간을 근무한다고 보고하였다. 그러므로 전체 응답자의 75% 이상이 일일 8~10시간 근무하고 있는 것이다. 특이할만한 사실은 5시간 이하를 일하는 사람이 7.1% 정도가 되며, 12시간이상 근무하는 응답자도 3.6%로 나타났다는 것이다.

근무시간 이외의 초과근무에 대해서 살펴본 결과 38.1%인 282명이 하는 것으로 보고하였고 주당 평균 초과근무시간은 1시간부터 32시간까지로 나타났다. 전체 평균은 5.66시간으로 나타났으며 그중 과반수(153명, 55.8%)가 초과수당을 받지 않는 것으로 보고하였다.

3) 직장생활 만족도

직장생활 만족정도를 살펴보면 80%이상이 만족하는 것으로 나타났으며 그중 10% 정도는 매우 만족한다고 응답하였다. 응답자의 2% 정도만이 직장생활에 매우 불만족하는 것으로 나타났다(< 표29 >참조).

< 표29 > 직장생활 만족도

	매우 만족	어느 정도 만족	조금 불만족	매우 불만족	무응답
빈도(%)	80(10.8)	513(69.3)	123(16.6)	15(2.0)	9(1.2)

4) 응답자가 직장을 갖는 것에 대한 남편의 생각

응답자가 직장을 갖는 것에 대한 남편의 생각을 보면 80% 이상이 찬성하는 것으로 응답하였으나 5%정도는 반대한다고 하였다(< 표30 >참조).

< 표30 > 직장을 갖는 것에 대한 남편의 생각

	반대 한다	찬성 한다	잘 모르겠다	무응답
빈도(%)	38(5.1)	605(81.8)	73(9.9)	24(3.2)

5) 직장 만족도 및 직무스트레스

직장만족도 척도에 대한 본 연구대상자의 신뢰도는 0.64(Cronbach's alpha)로 나타났다. 응답자의 직장 만족도는 취득가능한 점수인 6점에서 24점 사이에 종모양으로 분포되어 있다. 평균점수는 16.89(SD=2.73)점으로 이를 4점 척도로 나타내면 평균 2.82로 중간이상의 만족도를 보이고 있다.

직무스트레스에 대한 신뢰도는 본 연구의 대상자에서는 0.72(Cronbach's alpha)로 나타났으며, 평균점수는 18.33(SD=3.67)점으로 이를 4점 척도로 환산하면 2.29가 된다.

6) 직장의 양성평등 정책 시행정도

직장에서 응답자들이 느끼는 양성평등 정책의 시행정도를 알아본 척도는 신뢰도가 Cronbach alpha지수가 0.55로 문항마다 매우 다른 응답을 보이는 것으로 나타났다. 그럼에도 불구하고 전체 평균은 13.47(가능점수 5~20점)로 이를 4점 척도로 나타내면 2.7점이다. 이는 양성평등 정책의 시행정도를 긍정적으로 평가할 수 있겠다. 이를 문항별로 살펴보면 < 표31 >과 같다. 여성에게 중요한 일도 맡긴다든지, 출산과 상관없이 장기근무를 할 수 있다는 문항에서는 70%정도가 긍정적인 응답을 하였으나 다른 문항에서는 그렇지 않았다. 이는 여성의 능력에 대해서는 긍정적인 평가를 하지만 여성의 전통적인 역할을 수행하는 데는 융통성이 없는 현 사회를 반영하는 것으로 생각된다.

< 표31 > 직장의 양성평등 정책 시행정도

	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	약간 그렇다	매우 그렇다
자녀양육을 위해 근무시간을 단축/변경할 수 있다.	210(29.4)	190(26.6)	242(33.8)	73(10.2)
생리휴가를 받을 수 있다.	297(41.9)	156(22.0)	147(20.8)	108(15.3)
자녀양육문제나 노부모간병으로 인해 병원을 갈 경우 근무시간 중에 직장을 잠시 비울 수 있다.	78(10.9)	133(18.7)	378(53.0)	124(17.4)
출산과 상관없이 장기근무를 할 수 있다.	75(10.7)	112(15.9)	219(31.2)	297(42.2)
여성은 보조적인 업무만 하는 것이 아니라 중요한 일도 맡긴다.	23(3.1)	84(12.0)	253(36.1)	341(48.6)

4. 취업기혼여성과 사회지원체제

응답자의 직장에서 시행하고 있는 복리후생제도 및 시설에 대하여 알아보았다.

1) 복리후생제도의 시행여부

가장 일반적으로 시행하고 있는 제도는 건강검진(61.4%), 퇴직금제도(60.9%), 산전산후휴가(58.0%)였다. 산재보상(49.6%)과 포상제도(40.7%)도 1/3 이상이 시행하고 있다고 응답하였다. 시행하고 있지 않다고 응답한 사람이 가장 많은 제도는 탁아시설(66.4%)이었고, 그 다음으로는 통근버스(65.5%), 사내의료시설/지정병원(55.4%), 도서실(53.4%), 육아시간 허용(52.3%), 서클활동지원(52.0%), 주택자금대여(51.4%), 생리휴가(50.0%) 순으로 나타났다. 특히 육아시간허용제도나 탁아시설을 시행하지 않음으로서 취업기혼여성들이 산아 및 육아에 대한 부담을 갖는 것으로 볼 수 있다.

복리후생제도의 시행여부에 대해서 모르고 있는 응답자도 많았는데, 특히 최저임금제(50%)에 대해서는 과반수가 모르고 있었다. 또한 산재보상, 육아시간 허용, 주택자금대여 등에 대해서도 상당수가 시행여부를 모르고 있는 것으로 나타났다. 근로자의 기본적인 권리라고 생각되는 이러한 제도나 시설에 대해서 모르고 있다는 것은 매우 애석한 일이라고 여겨진다.

2) 복지후생제도의 이용여부

복지후생제도 및 시설의 시행에 대해서 “예”로 보고한 응답자의 이용여부에 대해서 알아보았다. 그 결과 해당 제도에 대해 응답한 사람의 과반수가 이용하고 있는 제도 및 시설은 퇴직금제도(72.5%), 생리휴가(66.2%), 산전산후휴가(70.3%), 육아시간 허용(61.9%), 건강검진(81.7%), 도서실(73.2), 사내의료시설/지정병원(77.7%)으로 나타났다. 반면 과반수가 이용하지 않고 있는 제도 및 시설은 산재보상(43.9%), 최저임금제(35.5%), 서클활동지원(35.4%), 학자금지원(32.2%), 주택자금대여(37.7%), 탁아시설(43.5%) 등으로 나타났다. 응답자들이 복리후생 제도 및 시설의 혜택을 많이 활용하고 있지 않은 정확한 이유에 대해서는 좀 더 심도 있는 연구가 이루어져야 하겠지만, 위의 결과는 기혼취업여성들이 기본적인 복리후생제도의 혜택을 받지 못하고 있는 사

실을 반영한다고 볼 수 있다.(< 표32 > 참조)

< 표32 > 복리후생 제도와 시설에 대한 시행 및 이용여부

복리 시설/제도	시행 여부			이용 여부		
	예	아니오	잘모름/ 무응답	예	아니오	전체
퇴직금제도	451(60.9)	178(24.1)	111	327(72.5)	124(27.5)	451
생리휴가	228(30.8)	370(50.0)	142	151(66.2)	77(33.8)	228
산전산후휴가	429(58.0)	164(22.2)	147	302(70.3)	127(29.7)	429
휴게시간	252(34.1)	299(40.4)	189	205(81.3)	47(18.7)	252
육아시간 허용	139(18.8)	387(52.3)	214	86(61.9)	53(38.1)	139
산재보상	367(49.6)	154(20.8)	219	161(43.9)	206(36.1)	367
최저임금제	219(29.6)	155(41.4)	366	130(35.4)	89(64.6)	219
건강검진	454(61.4)	138(18.6)	148	371(81.7)	83(18.7)	454
통근버스	110(14.9)	485(65.5)	145	39(35.5)	71(64.5)	110
서클활동지원	152(20.5)	385(52.0)	203	74(48.9)	78(51.1)	152
학자금지원	239(32.3)	330(44.6)	171	77(32.2)	162(67.8)	239
포상제도	301(40.7)	253(34.2)	186	151(50.2)	150(49.8)	301
주택자금대여	154(20.8)	380(51.4)	206	58(37.7)	96(62.3)	154
도서실	179(24.2)	395(53.4)	166	131(73.2)	48(26.8)	179
탁아시설	85(11.5)	491(66.4)	164	37(43.5)	48(56.5)	85
의료혜택	148(20.0)	410(55.4)	182	115(77.7)	33(22.3)	148
식당	357(48.2)	243(32.8)	140	293(82.1)	64(17.9)	357

3) 사회지원체제

응답자의 사회지원체제로 남편, 자녀, 부모, 친척, 친구의 지원 정도를 알아보았다. 사회적 지원체제의 전체척도에 대한 신뢰도는 0.97(Cronbach's alpha)로 나타났다. 전체의 평균은 4점 척도에서 2.84점으로 응답자의 가족이나 친척과 친구들은 대체로 지원을 해주는 것으로 해석할 수 있다. 아래의 표에서 보는 바와 같이 기혼취업여성에 대한 지원은 남편, 부모, 친구, 자녀, 친척의 순서로 이루어진다. 취득 가능한 점수는 19점부터 76점까지이다(< 표33 >참조).

< 표33 > 주변의 가족 및 친인척으로부터 받는 지원 정도

	남편	자녀	부모	친척	친구
평균(SD)	60.67(9.97)	54.35(10.38)	56.11(10.47)	45.87(11.62)	54.57(8.65)

5. 취업기혼여성의 유형별 차이 분석

1) 직종별 차이

취업기혼여성의 직종에 따른 차이가 있는지를 알아보기 위해서 독립변인별로 변량 분석을 실시하였다. 그중에서 유의미한 차이가 있는 변인을 카테고리별로 정리해보면 다음과 같다. 가정 내 변인에서 유의미한 차이를 보인 것은 외부 도움 시간, 남편의 육아관여 정도에 대한 인식, 전업주부친구와 비교한 가사량 정도, 부부간의 성역할에 대한 인식이었다(< 표34 > 참조). 외부 도움 시간은 전문직여성이 주 15시간으로 가장 높았고, 생산직 여성이 주 6시간 정도로 가장 낮았다. 남편의 육아관여 정도에 대한 인식은 전문직 여성이 가장 높았고, 서비스직 여성이 가장 낮았다. 전업주부친구와 비교한 가사량정도는 생산직 여성이 가장 높았고, 전문직 여성이 가장 낮았다. 이는 외부도움시간과 같은 맥락이라고 볼 수 있다. 부부간의 성역할에 대한 인식은 전문직 여성이 가장 높았고, 서비스직 여성이 가장 낮았다.

< 표34 > 직종에 따른 가정 내 변인의 차이

		평균	SD	F값	p
외부 도움 시간	생산직	5.79	15.48	5.14 (df=3)	.002
	사무직	10.75	23.01		
	전문직	15.03	26.26		
	서비스직	6.35	15.93		
남편의 육아관여 정도에 대한 인식	생산직	7.76	3.67	3.15 (df=3)	.024
	사무직	7.44	3.18		
	전문직	7.96	3.19		
	서비스직	7.00	3.22		
전업주부친구와 비교한 가사량 정도	생산직	10.59	4.06	10.59 (df=3)	.000
	사무직	9.05	2.99		
	전문직	8.33	2.86		
	서비스직	9.94	3.43		
부부간 성역할에 대한 인식	생산직	44.47	4.73	3.85 (df=3)	.010
	사무직	45.12	4.55		
	전문직	45.42	4.91		
	서비스직	43.87	4.89		

직장과 관련된 변인을 살펴보면 직장생활만족도, 직업만족도, 직무스트레스, 직장 내 양성평등정책의 시행정도에서 직종 간 유의미한 차이를 보여주었다(< 표35 > 참조). 직장생활만족도는 생산직이 가장 높았고, 전문직이 가장 낮았다. 직업만족도는 전문직이 가장 높았고, 서비스직이 가장 낮았다. 직무스트레스는 전문직이 가장 높았고, 생산직이 가장 낮았다. 직장의 양성평등 정책 시행정도도 생산직이 가장 높았고, 전문직이 가장 낮았다.

< 표35 > 직종에 따른 직장 내 변인의 차이

		평균	SD	F값	p
직장생활만족도	생산직	2.26	4.06	6.25 (df=3)	.000
	사무직	2.16	2.99		
	전문직	1.99	2.86		
	서비스직	2.21	3.43		
직업 만족도	생산직	16.62	1.80	6.60 (df=3)	.000
	사무직	16.59	2.78		
	전문직	17.44	2.76		
	서비스직	16.32	2.37		
직무스트레스	생산직	17.28	4.10	5.12 (df=3)	.002
	사무직	18.08	3.49		
	전문직	18.88	3.43		
	서비스직	17.62	3.87		
직장의 양성평등 정책 시행정도	생산직	12.88	3.52	3.06 (df=3)	.028
	사무직	13.76	2.41		
	전문직	13.71	2.91		
	서비스직	12.97	3.01		

지원체제와 관련된 직종 간 차이에서는 남편, 부모, 친구로부터의 지원과 직장에서 시행하고 있는 복지후생서비스, 이용하는 서비스, 서비스 만족도에서 유의미한 차이를 보이고 있다(< 표36 > 참조). 전문직 여성은 남편, 부모, 친구 모두로부터 가장 높은 지원을 받았고, 생산직 여성이 가장 낮은 지원을 받는 것으로 나타났다. 남편과 부모로부터 받는 지원은 전문직, 사무직, 서비스직, 생산직 순이었으나, 친구로부터 받는 지원은 전문직 다음으로 서비스직인 것으로 나타났다.

복지후생서비스는 시행정도, 이용정도, 만족정도에서 다른 결과가 나타났다. 시행정도는 생산직, 사무직, 전문직, 서비스직 순으로 나타났으나, 복지후생서비스를 이용하는 정도는 사무직, 전문직, 생산직, 서비스직 순으로 나타났다. 만족정도는 이용정도와 같은 결과를 보여주고 있다.

< 표36 > 직종에 따른 지원체제의 차이

		평균	SD	F값	p
남편으로부터의 지원	생산직	55.50	11.86	5.89 (df=3)	.001
	사무직	60.24	9.86		
	전문직	62.42	10.18		
	서비스직	58.76	9.30		
부모로부터의 지원	생산직	48.15	14.61	7.84 (df=3)	.000
	사무직	54.98	10.48		
	전문직	58.23	9.96		
	서비스직	54.17	9.99		
친구로부터의 지원	생산직	51.67	11.50	4.10 (df=3)	.007
	사무직	53.09	8.68		
	전문직	56.06	8.27		
	서비스직	54.34	8.52		
시행되는 복지후생서비스	생산직	33.26	15.04	3.79 (df=3)	.010
	사무직	33.11	10.28		
	전문직	32.47	12.67		
	서비스직	28.75	17.37		
이용하는 복지후생서비스	생산직	23.84	19.30	5.19 (df=3)	.001
	사무직	27.99	13.93		
	전문직	25.23	15.44		
	서비스직	21.46	17.63		
복지후생서비스 만족도	생산직	28.42	22.29	9.83 (df=3)	.000
	사무직	34.05	19.77		
	전문직	32.38	20.70		
	서비스직	23.25	20.47		

2) 고용형태별 차이

취업기혼여성의 고용형태에 따른 차이가 있는지를 알아보았다. 이를 변인카테고리 별로 분류해서 살펴보았다. 가정 내 변인에서 유의미한 차이를 보인 것은 외부도움

시간, 전업주부친구와 비교한 가사 및 육아 정도, 가사노동에 대한 태도, 부부간 성역할차이에 대한 인식, 남편의 가사 및 육아 수행정도에 대한 인식, 남편의 가사 및 육아 능력정도에 관한 인식, 육아분담 공정성이었다(< 표37 > 참조).

< 표37 > 고용형태에 따른 가정 내 변인의 차이

		평균	SD	F값	p
외부 도움 시간	정규직	12.74	25.00	2.25 (df=5)	.048
	수습직	0.64	1.57		
	파견직	1.80	2.68		
	계약직	8.56	18.91		
	일용직	3.12	6.28		
	기타	15.24	23.40		
전업주부친구와 비교한 가사량 정도	정규직	8.79	3.20	2.26 (df=5)	.047
	수습직	10.50	3.06		
	파견직	8.20	2.95		
	계약직	8.79	2.73		
	일용직	10.54	3.42		
	기타	8.74	2.93		
전업주부친구와 비교한 육아량 정도	정규직	6.17	2.37	4.48 (df=5)	.001
	수습직	7.3	3.27		
	파견직	5.8	1.64		
	계약직	6.20	2.11		
	일용직	8.26	2.80		
	기타	6.12	2.01		
가사노동에 대한 태도	정규직	16.00	2.75	2.28 (df=5)	.046
	수습직	18.27	2.69		
	파견직	17.50	1.00		
	계약직	16.05	3.06		
	일용직	16.93	2.96		
	기타	15.78	2.49		
부부간 성역할에 대한 인식	정규직	45.55	4.69	4.34 (df=5)	.001
	수습직	44.36	5.41		
	파견직	42.80	4.76		
	계약직	45.17	4.84		
	일용직	41.77	5.11		
	기타	44.15	5.09		

< 표37-계속 > 고용형태에 따른 가정 내 변인의 차이

		평균	SD	F값	p
남편의 가사노동 수행정도에 대한 인식	정규직	10.24	4.12	3.93 (df=5)	.002
	수습직	8.8	3.12		
	파견직	7.0	4.00		
	계약직	10.36	4.04		
	일용직	7.32	4.50		
	기타	9.03	4.47		
남편의 가사노동 능력에 대한 인식	정규직	11.97	4.19	4.23 (df=5)	.001
	수습직	10.36	2.94		
	파견직	8.75	4.92		
	계약직	11.85	4.01		
	일용직	8.63	4.10		
	기타	11.50	4.72		
남편의 육아관여 정도에 대한 인식	정규직	7.79	3.25	3.75 (df=5)	.002
	수습직	7.82	3.46		
	파견직	5.6	1.82		
	계약직	7.62	3.07		
	일용직	5.79	3.29		
	기타	6.23	2.92		
남편의 육아능력 정도에 대한 인식	정규직	8.65	3.30	3.59 (df=5)	.003
	수습직	8.36	3.29		
	파견직	7.00	3.65		
	계약직	8.28	3.21		
	일용직	6.34	3.19		
	기타	7.36	2.97		
육아분담 공평성	정규직	6.63	2.26	2.47 (df=5)	.032
	수습직	6.64	2.69		
	파견직	6.75	0.96		
	계약직	6.64	2.36		
	일용직	5.29	2.03		
	기타	5.85	2.31		

외부도움은 정규직 여성이 가장 많은 시간을 받은 것으로 나타났으며, 수습 직 여성이 가장 낮은 것으로 나타났다. 전업주부와 비교한 가사 및 육아정도에서는 일용직 여성이 가장 높게, 그 다음이 수습 직으로 나타났으며, 파견 직 여성이 가장 낮게 나타났다. 가사노동에 대한 태도는 수습, 파견, 계약, 일용, 정규직 순으로 나타났다. 부부

간 성역할 태도에서는 정규, 계약, 수습, 파견, 일용직 순으로 나타났다.

< 표38 > 고용형태별 직장 내 변인의 차이

		평균	SD	F값	p
직장생활만족도	정규직	2.03	0.58	6.25 (df=5)	.000
	수습직	2.27	0.79		
	파견직	2.00	0.00		
	계약직	2.08	0.61		
	일용직	2.38	0.61		
	기타	2.05	0.57		
직업 만족도	정규직	17.07	2.77	6.60 (df=5)	.000
	수습직	17.91	3.42		
	파견직	17.20	1.92		
	계약직	16.35	2.65		
	일용직	15.56	2.31		
	기타	17.16	2.39		
직무스트레스	정규직	18.51	3.57	5.12 (df=5)	.002
	수습직	15.27	3.85		
	파견직	15.80	4.71		
	계약직	18.75	3.56		
	일용직	16.70	3.83		
	기타	16.36	3.77		
직장의 양성평등 정책 시행정도	정규직	13.75	2.49	3.06 (df=5)	.028
	수습직	14.36	3.47		
	파견직	12.80	2.59		
	계약직	12.83	3.26		
	일용직	12.86	3.25		
	기타	15.15	3.35		

고용형태별 직장 내 변인의 차이를 알아보면, 직종과 마찬가지로 직장생활만족도, 직업만족도, 직무스트레스, 직장 내 양성평등 정책 시행정도에서 유의미하게 나타났다(

< 표38 > 참조). 직장생활만족도는 일용직이 가장 높게 나왔으며, 파견 직이 가장 낮은 것으로 나타났다. 직업만족도는 수습 직이 가장 높게 나왔으며, 일용직이 가장 낮게 나타났다. 직무스트레스는 계약직이 가장 높은 것으로, 수습 직이 가장 낮은 것으로 나타났다. 양성평등 정책 시행정도는 수습 직이 가장 높게 나타났으며, 일용직이 가장 낮게 나타났다.

< 표39 > 고용형태별 지원체제의 차이

		평균	SD	F값	p
남편으로부터의 지원	정규직	61.14	10.47	5.89 (df=5)	.001
	수습직	64.22	9.88		
	파견직	60.80	8.11		
	계약직	61.16	9.17		
	일용직	53.32	7.68		
	기타	59.67	9.21		
시행되는 복지후생서비스	정규직	32.66	10.98	3.79 (df=5)	.010
	수습직	36.73	7.80		
	파견직	42.20	9.26		
	계약직	36.01	12.15		
	일용직	28.44	20.52		
	기타	17.74	20.29		
이용하는 복지후생서비스	정규직	26.63	14.51	5.19 (df=5)	.001
	수습직	31.45	16.14		
	파견직	38.00	4.64		
	계약직	27.08	16.12		
	일용직	17.56	18.74		
	기타	11.62	16.90		
복지후생서비스 만족도	정규직	33.62	19.87	9.83 (df=5)	.000
	수습직	36.27	24.63		
	파견직	50.00	9.19		
	계약직	28.30	19.64		
	일용직	17.06	19.88		
	기타	16.02	22.89		

지원체계의 차이를 보면, 남편으로부터의 지원과 복지후생서비스의 시행, 이용, 만족도에서 고용형태별로 유의미한 차이가 나타났다 (<표39 > 참조). 남편으로부터의 지원은 수습 직에서 가장 높게, 일용직에서 가장 낮게 나타났다. 복지후생서비스는 파견 직의 시행, 이용, 만족도가 모두 가장 높게 나타났으며 일용직에서 가장 낮게 나타났는데 그 차이가 매우 큼을 알 수 있다.

3) 가계소득 별 차이

< 표40 > 가계소득에 따른 가정 내 변인의 차이

		평균	SD	F값	p
전업주부친구와 비교한 가사량 정도	100만원 이하	11.68	3.40	9.61 (df=6)	.000
	101-200만원	9.84	3.20		
	201-300만원	10.12	3.11		
	301-400만원	8.47	3.00		
	401-500만원	8.49	3.10		
	501-600만원	8.04	2.86		
	601만원 이상	8.23	3.18		
취업주부친구와 비교한 가사량 정도	100만원 이하	12.83	3.15	4.15 (df=6)	.000
	101-200만원	12.32	2.87		
	201-300만원	12.13	2.76		
	301-400만원	11.13	2.79		
	401-500만원	11.01	2.92		
	501-600만원	10.94	2.82		
	601만원 이상	11.59	3.11		
직장동료와 비교한 가사량 정도	100만원 이하	12.72	3.12	3.20 (df=6)	.004
	101-200만원	12.08	2.75		
	201-300만원	12.56	2.68		
	301-400만원	11.51	2.89		
	401-500만원	11.15	3.10		
	501-600만원	11.78	2.97		
	601만원 이상	11.97	3.32		
전업주부와 비교한 육아량 정도	100만원 이하	7.70	2.74	3.82 (df=6)	.001
	101-200만원	6.76	2.93		
	201-300만원	6.94	2.53		
	301-400만원	6.06	2.35		
	401-500만원	6.10	2.17		
	501-600만원	5.82	2.18		
	601만원 이상	6.07	2.28		

< 표40-계속 > 가계소득에 따른 가정 내 변인의 차이

		평균	SD	F값	p
남편의 가사노동 수행정도에 대한 인식	100만원 이하	7.60	3.41	2.17 (df=6)	.044
	101-200만원	10.22	4.44		
	201-300만원	9.49	4.00		
	301-400만원	9.99	4.11		
	401-500만원	10.50	4.16		
	501-600만원	9.92	4.10		
	601만원 이상	10.52	4.08		
남편의 가사노동 능력에 대한 인식	100만원 이하	9.25	3.48	2.26 (df=6)	.036
	101-200만원	11.51	4.22		
	201-300만원	11.34	4.11		
	301-400만원	12.15	4.15		
	401-500만원	11.55	4.20		
	501-600만원	11.80	3.97		
	601만원 이상	12.48	4.25		
부부간 성역할에 대한 인식	100만원 이하	42.48	4.00	5.53 (df=6)	.000
	101-200만원	43.44	5.28		
	201-300만원	43.87	4.83		
	301-400만원	45.41	4.42		
	401-500만원	44.98	4.70		
	501-600만원	46.90	4.85		
	601만원 이상	45.62	5.52		
외부 도움 시간	100만원 이하	2.55	5.70	5.77 (df=6)	.000
	101-200만원	5.29	14.12		
	201-300만원	7.27	18.87		
	301-400만원	12.78	22.87		
	401-500만원	14.02	25.32		
	501-600만원	9.85	18.42		
	601만원 이상	22.36	37.68		

가정의 총 월수입에 따른 변인들의 차이를 분석하였다. 먼저 < 표40 >에 나타난 가정 내 변인을 살펴보면, 전업주부친구, 취업주부친구, 직장동료와 비교한 가사량 정도, 전업주부친구와 비교한 육아 량 정도, 남편의 가사노동 수행정도, 남편의 가사노동 능력정도, 부부간 성역할에 대한 인식, 외부도움 시간에서 유의미한 차이를 보이고 있

다. 모든 변인에서 100만원 이하의 소득을 가진 가정이 가장 부정적인 점수를 보여주고 있다. 전업주부친구 및 취업주부친구와의 가사량 비교에서는 501~600만원의 소득을 가진 가정의 여성이 가장 낮게 나타났으며, 직장동료와의 비교에서는 401~500만원의 가계소득 가정의 여성이 가장 낮게 나타났다. 전업주부와 비교한 육아량 정도도 501~600만원 대의 여성이 가장 낮게 나타났다.

남편의 가사수행 정도와 남편의 가사능력 정도에서는 100만원 이하의 가계소득을 가진 여성이 가장 낮은 점수를 보여주었으며, 남편의 가사수행 정도는 301~400만원 대의 여성이, 남편의 가사능력 정도는 401~500만원 대의 여성이 가장 높은 것으로 나타났다. 부부간 성역할에 대한 인식도 100만원 이하의 가계소득을 가진 여성이 가장 낮게 나타났으며, 501~600만원의 가계소득 여성이 가장 높은 것으로 나타났다. 외부의 도움시간은 501~600만원 대의 가계소득 여성이 가장 많은 것으로 나타났으며, 100만원 이하 대가 가장 낮은 것으로 나타났다.

가계소득에 따른 직장 내 변인의 차이도 직종 및 고용형태와 같이 직장생활만족도, 직업만족도, 직무스트레스, 직장내 양성평등 정책 시행정도에서 유의미하게 나타났다(< 표38 > 참조). 직장생활만족도는 100만원 이하의 가계소득 여성이 가장 높게 나왔으며, 501~600만원의 가계소득 여성이 가장 낮은 것으로 나타났다. 직업만족도는 직장생활만족도와는 반대로 501~600만원의 가계소득여성이 가장 높게 나왔으며, 100만원 이하의 소득을 가진 가계의 여성이 가장 낮게 나타났다. 직무스트레스는 201~300만원의 가계소득 여성이 가장 높은 것으로, 100만원 이하의 가계소득 여성이 가장 낮은 것으로 나타났다. 양성평등 정책 시행정도는 501~600만원의 가계소득 여성이 가장 높게 나타났으며, 100만원 이하의 소득을 가진 가계의 여성이 가장 낮게 나타났다.

< 표41 > 가계소득에 따른 직장 내 변인의 차이

		평균	SD	F값	p
직장생활만족도	100만원 이하	2.33	0.70	2.88 (df=6)	.009
	101-200만원	2.24	0.66		
	201-300만원	2.14	0.58		
	301-400만원	2.09	0.53		
	401-500만원	2.06	0.60		
	501-600만원	1.92	0.55		
	601만원 이상	2.01	0.60		
직업 만족도	100만원 이하	15.94	2.01	3.46 (df=6)	.002
	101-200만원	16.21	2.93		
	201-300만원	16.60	2.46		
	301-400만원	17.10	2.48		
	401-500만원	16.92	2.74		
	501-600만원	18.17	2.70		
	601만원 이상	17.14	3.30		
직무스트레스	100만원 이하	17.41	4.34	3.79 (df=6)	.001
	101-200만원	17.94	4.34		
	201-300만원	18.29	3.67		
	301-400만원	18.16	3.84		
	401-500만원	17.96	3.22		
	501-600만원	18.22	2.87		
	601만원 이상	20.08	3.12		
직장의 양성평등 정책 시행정도	100만원 이하	12.00	2.94	5.11 (df=6)	.000
	101-200만원	12.85	3.23		
	201-300만원	12.96	2.74		
	301-400만원	13.73	2.69		
	401-500만원	13.63	2.96		
	501-600만원	14.71	2.66		
	601만원 이상	14.04	2.67		

< 표42 > 가계소득에 따른 지원체제의 차이

		평균	SD	F값	p
남편으로부터의 지원	100만원 이하	54.73	8.92	3.51 (df=6)	.002
	101-200만원	58.06	11.78		
	201-300만원	59.66	10.25		
	301-400만원	60.82	9.39		
	401-500만원	62.86	8.98		
	501-600만원	60.88	8.90		
	601만원 이상	62.31	9.78		
부모로부터의 지원	100만원 이하	54.27	8.80	3.44 (df=6)	.002
	101-200만원	52.50	12.35		
	201-300만원	54.57	10.38		
	301-400만원	56.06	10.16		
	401-500만원	58.98	10.18		
	501-600만원	57.27	9.25		
	601만원 이상	57.63	9.51		
이용하는 복지후생서비스	100만원 이하	22.21	17.91	2.69 (df=6)	.015
	101-200만원	20.48	17.39		
	201-300만원	23.80	10.03		
	301-400만원	26.35	15.92		
	401-500만원	27.64	14.09		
	501-600만원	26.10	13.15		
	601만원 이상	22.80	15.37		
복지후생서비스 만족도	100만원 이하	22.50	15.13	5.98 (df=6)	.000
	101-200만원	22.98	20.92		
	201-300만원	26.66	20.17		
	301-400만원	31.37	21.00		
	401-500만원	35.08	20.91		
	501-600만원	37.73	19.29		
	601만원 이상	30.99	21.61		

가계소득에 따른 지원체제를 살펴보면 남편과 부모로부터의 지원, 이용하는 복지후생서비스, 복지후생서비스에 대한 만족도에서 유의미한 차이를 나타내었다(<표 42> 참조). 남편과 부모로부터의 지원은 401~500만원의 가계소득을 가진 여성이 가장 높게 나타났고, 101~200만원의 가계소득 여성이 가장 낮은 것으로 나타났다. 이용하는

복지후생서비스와 복지후생서비스에 대한 만족도는 401~500만원의 가계소득을 가진 여성이 가장 높았으며 이용하는 복지후생서비스는 101~200만원대의 가계소득여성으로, 서비스 만족도는 100만원이하의 가계소득 여성으로 나타났다.

6. 취업기혼여성의 심리적 복지감

응답자의 심리적 복지감 관련된 변인을 살펴보았다.

1) 응답자의 일상적 스트레스 정도

응답자가 평소에 느끼는 스트레스 정도를 보면 36.5% 정도가 스트레스를 잘 조절하면서 생활하고 있으나 반수(363명, 49.1%)가 심적 부담을 느낄 정도의 스트레스를 갖고 있고, 약 10% 정도는 생활에 지장을 줄 정도의 스트레스를 경험하면서 생활하고 있음을 알 수 있다(< 표43 >참조).

< 표43 > 평소 느끼는 스트레스 정도

	거의 느끼지 못한다	스트레스가 있으나 잘 조절한다	생활에 지장을 주지 않지만 심적 부담을 느낀다	생활에 지장이 될 정도로 스트레스를 받는다	무응답
빈도(%)	26(3.5)	270(36.5)	363(49.1)	77(10.4)	4(0.5)

2) 스트레스 발생요인

스트레스가 발생하는 원인을 보면 대부분(63.9%)의 기혼직장여성이 가정과 직장생활에서 스트레스가 발생한다고 보고하였다. 특이한 사실은 가정생활(11.6%)에서보다는 직장생활(20.5%)에서 스트레스를 받는 응답자가 더 많다는 것이다. 기타 스트레스 원으로는 경제적 형편, 친척, 자녀 교육 등의 응답이 나왔다(< 표44 >참조).

< 표44 > 스트레스의 발생 원인

	가정생활에서	직장생활에서	가정, 직장생활에서	기타	무응답
빈도(%)	86(11.6)	152(20.5)	473(63.9)	17(2.3)	12(1.6)

3) 응답자의 일상적 피로 정도

응답자들이 평소에 느끼는 피로 정도를 살펴보면 35.3%인 261명이 언제나 느끼는 편이라고 응답하였다. 피로를 거의 느끼지 않는다고 응답한 사람은 1.9%에 불과 하였다(< 표45 >참조).

< 표45 > 평소에 피로를 느끼는 정도

	언제나 느끼는 편이다	때때로 느낀다	거의 느끼지 않는다	무응답
빈도(%)	261(35.3)	461(62.3)	14(1.9)	4(0.5)

4) 현재생활 만족도

응답자의 현재 생활에 만족하는 정도를 보면 2/3 정도가 만족하는 것으로 나타났다. 약 30% 정도가 조금 불만족스럽다고 응답하였고, 약 5% 정도가 매우 불만족스럽다고 하였다(< 표46 >참조).

< 표46 > 현재 생활에 대한 만족 정도

	매우 만족한다	어느 정도 만족한다	조금 불만족스럽다	매우 불만족스럽다	무응답
빈도(%)	31(4.2)	453(61.2)	220(29.7)	33(4.5)	3(0.4)

5) 자아효능감 및 심리적 복지감 정도

자아효능감 척도에 대한 본 연구에서의 신뢰도는 0.79(Cronbach's alpha)로 나타났으며, 심리적 복지감 척도에 대한 신뢰도는 0.94(Cronbach's alpha)로 나타났다. 자아효능감에 대한 응답자 전원의 평균은 취득 가능한 점수(16~64)중에서 41.78(SD=5.21)점으로, 심리적 복지감에 대한 평균은 취득 가능한 점수(17~68)중에서 48.93(SD=8.96)으로 나타났다. 이를 4점 척도로 전환하면 각각 2.61와 2.88로 나타났다.

자아효능감은 일상적 스트레스 정도($r^2=-.27$, $p=.000$), 일상적 피로감 정도($r^2=.16$, $p=.00$), 가사노동의 사회경제적 가치에 대한 인식 ($r^2=.09$, $p=.015$), 부부간 성역할에 대한 인식($r^2=.16$, $p=.000$), 직업만족도($r^2=.25$, $p=.000$), 심리적 복지감($r^2=.40$, $p=.000$) 등과 매우 밀접한 관계를 가진다.

7. 취업기혼여성의 심리적 복지감에 영향을 미치는 요인

응답자의 심리적 복지감에 미치는 요인들을 다양한 각도에서 살펴보았다.

1) 인구사회학적 변인에 따른 심리적 복지감의 차이

취업기혼여성의 심리적 복지감은 학력이나 직종 등에 따른 차이는 없는 것으로 나타났다으나 가정의 월수입과 생활형편에 따른 차이는 있는 것으로 나타났다. 심리적인 복지감은 직장생활만족도, 일상적인 스트레스 정도, 일상적인 피로감의 정도에 따라서도 차이를 보이는 것으로 나타났다 (< 표47 > 참조).

< 표47 > 월수입, 생활형편, 직장만족도, 스트레스 및 피로감에 따른 심리적 복지감의 차이

		평균	SD	F값	p
월 총수입	100만원 이하	45.25	10.85	2.58 (df=6)	.018
	101-200만원	47.81	9.42		
	201-300만원	47.98	8.82		
	301-400만원	49.26	9.08		
	401-500만원	50.13	8.71		
	501-600만원	51.77	8.09		
	601만원 이상	48.76	8.36		
생활형편	아주 넉넉한 편이다	49.67	3.39	5.53 (df=4)	.00
	조금 넉넉한 편이다	51.08	8.46		
	먹고 살 정도이다	48.77	8.94		
	약간 어려운 편이다	47.10	9.19		
	아주 어려운 편이다	43.42	9.34		
직장만족도	매우 만족스럽다	52.03	9.77	5.53 (df=4)	.00
	어느 정도 만족한다	49.33	8.66		
	조금 불만족스럽다	46.24	8.67		
	매우 불만족스럽다	40.53	8.11		
스트레스 정도	거의 느끼지 못한다	58.79	9.16	61.11 (df=3)	.00
	스트레스가 있으나 잘 조절한다	52.88	8.24		
	생활에 지장을 주지 않지만 심적 부담을 느낀다	46.77	7.74		
	생활에 지장이 될 정도로 스트레스를 많이 받는다	41.82	7.65		
피로감 정도	언제나 느끼는 편이다	46.07	8.60	25.17 (df=2)	.00
	때때로 느낀다	50.19	8.66		
	거의 피로를 느끼지 않는다	57.43	8.34		

월수입이 높을수록, 생활형편이 넉넉할수록 심리적인 복지감은 큰 것으로 나타났는데, 월 수입이 601만원 이상의 응답자와 매우 넉넉하다는 응답자는 그 다음 카테고리에 있는 응답자보다 심리적인 복지감이 낮다는 응답을 보였다. 이는 위의 자아효능감에서 같은 결과를 보여준다.

직장생활만족도도 응답자의 심리적 복지감에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직

장생활이 만족스러울수록 복지감이 높은 것으로 나타났다. 이는 통계적으로도 유의미한 차이이다.

응답자의 스트레스 정도와 피로감 정도는 심리적 복지감에 미치는 영향력이 매우 큰 것으로 나타났다. 스트레스가 높을수록, 피로감이 많을수록 응답자의 복지감은 낮아지는 것을 알 수 있다.

2) 가족, 직장, 사회지원체제가 심리적 복지감에 미치는 영향

취업기혼여성의 심리적 복지감에 영향을 주는 가정 내 변인, 직장 내 변인, 사회지원체제변인은 무엇인가를 알아보기 위해서 모든 관련 변인을 요인으로 하는 다변량회기분석을 활용하여 분석하였다. 총 27개 변수가 포함된 회귀분석 모델의 설명력은 58.2%였고, 이는 통계적으로 유의미하였다($R^2=.381$, $F=29.551$, $p=0.000$).

가정관련 요인 중에서 유의미한 변수는 남편의 가사노동 수행능력에 대한 인식으로 나타났다($Beta=.661$, $p=.041$). 직장관련 변수 중에서는 업무에 대한 만족도가 응답자의 심리적 복지감에 주요한 영향을 미치는 요인으로 나타났다($Beta=.779$, $p=.025$). 지원체제와 관련된 변수 중에서는 남편($Beta=.256$, $p=.023$), 친구로부터 받는 지원($Beta=-.310$, $p=.011$). 유의미한 변수로 나타났는데, 흥미로운 것은 친구로부터 받는 지원은 심리적 복지감에 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 기타요인으로 응답자의 심리적 복지감에 영향을 주는 가장 큰 요인은 자아효능감으로 나타났으며, 전체 가족 수나 외부인의 도움 시간은 유의미하지 않은 것으로 나타났다 (< 표48 > 참조).

< 표48 > 심리적 복지감에 미치는 영향 요인

		B	S.E.	Beta	t-값	P
가정 내 변인	취업주부친구와 비교한 가사랑	.484	.444	.184	1.091	.280
	직장동료와 비교한 가사랑	-.395	.409	-.162	-.964	.339
	가사 분담 공정성	-.111	.247	-.073	-.448	.656
	남편의 가사노동 수행정도	-.123	.327	-.059	-.375	.709
	남편의 가사노동 수행능력	.661	.316	.301	2.091	.041
	취업주부친구와 비교한 육아	.176	.730	.041	.241	.811
	직장동료와 비교한 육아	.304	.601	.079	.506	.614
	남편의 육아 수행정도	.075	.430	.030	.174	.882
	남편의 육아 능력정도	-.797	.474	-.324	-1.683	.097
	육아분담 공정성	.727	.570	.215	1.275	.207
	가사노동에 대한 태도	.100	.316	.038	.315	.754
	가사노동의 사회경제적 가치	-.123	.327	-.059	-.375	.779
	부부간 성역할에 대한 인식	.184	.191	.103	.959	.341
직장 내 변인	주당근무	-.082	.076	-.103	-1.079	.285
	주 평균 초과근무시간	.088	.229	.038	.385	.702
	직업만족도	.779	.339	.249	2.301	.025
	직무스트레스	-.288	.244	-.11	-1.184	.241
	직장의 양성평등정책 시행	-.663	.353	-.215	-1.877	.065
지원 체제	이용하는 복지후생서비스	.056	.073	.078	.764	.448
	남편으로부터 받는 지원	.256	.110	.296	2.335	.023
	자녀로부터 받는 지원	.009	.088	.011	.101	.920
	부모로부터 받는 지원	.074	.089	.099	.830	.410
	친척으로부터 받는 지원	.138	.089	.193	1.545	.127
	친구로부터 받는 지원	-.310	.118	-.320	-2.637	.011
기타	외부도움 시간	.000	.001	-.047	-.453	.652
	총 가족 수	-.076	.726	-.001	-.105	.917
	자아 효능감	.596	.149	.412	4.003	.000
상수		1.314	14.498		.091	.928

8. 취업기혼여성들과 보육 서비스

1) 보육서비스의 문제점

취업기혼여성에게 있어 육아문제는 매우 큰 어려움임과 동시에 가정과 직장의 양립을 위협하는 최대의 걸림돌이다. 이에 본 연구에서는 취업기혼여성의 육아문제를 해결해주는 보육서비스에 대해 알아보았다. 먼저, 현 우리나라 보육시설의 가장 큰 문제점으로 시설 및 설비미비(55.5%)라고 지적하였으며, 다음으로 보육교사의 수가 부족하다는 점(43.6%), 프로그램개발이 부족하다는 점(42.6%), 그리고 과중한 보육료(35.3%)가 문제라고 지적하였다(< 표49 >참조).

< 표49 > 우리나라 보육서비스의 문제점

	빈도(%)
과중한 보육료	263(35.5)
등, 하원시간	177(23.9)
프로그램 개발	315(42.6)
보육교사 수	323(43.6)
시설 및 설비미비	411(55.5)
빈약한 주식, 간식	114(15.4)
부족한 교사자질	177(23.9)
부적절한 운영시간	100(13.5)
차량운행의 문제점	7(.9)

2) 보육료의 적절성

현재 보육료가 적절한가라는 질문에 대해 조사대상자의 많은 수가 적절하다는 견해(41.5%)를 보였으며, 다음으로 비싼 편(39.3%)이라는 응답이 많았다. 이는 보육료가 아직까지는 취업기혼여성들에게 재정적 부담으로 여겨지고 있음을 보여주는 사례라 할 수 있다(< 표50 >참조).

< 표50 > 현재의 보육료에 적절성에 대한 의견

	빈도(%)
비싼 편이다	291(39.3)
적절하다	307(41.5)
저렴한 편이다	123(16.6)

3) 보육시설을 이용하지 않는 이유

현재 보육시설을 이용하지 않는 가장 큰 이유를 묻는 질문에 대해 조사대상자들은 다양한 보육시설이 부족해서(9.9%) 이용하지 않는다는 응답이 가장 많았으며, 다음으로 구립어린이집은 대기자가 많아서(9.2%), 근무시간과 운영시간이 맞지 않아서(8.4%), 보육시설에 대한 인식이 좋지 않아서(7.2%), 그리고 비용이 비싸서(6.6%)라는 응답의 순으로 나타났다. 이와 같은 결과에서도 잘 나타나듯이 취업기혼여성들의 보육시설에 대한 욕구는 매우 다양하고 높지만 현실적으로 보육시설이 이러한 다양한 요구를 반영하지 못하고 있음을 단적으로 드러내고 있다(< 표51 > 참조).

< 표51 > 보육시설 이용하지 않는 이유

	빈도(%)
보육시설에 대한 인식이 좋지 않아서	53(7.2)
다양한 보육시설(영어전담, 24시간 보육)이 부족해서	73(9.9)
근무시간과 운영시간이 맞지 않아서	62(8.4)
비용이 비싸서	49(6.6)
집 근처에 보육시설이 없어서	32(4.3)
구립어린이집은 대기자가 많아서	68(9.2)

4) 보육시설에서 자녀를 돌봐주기 원하는 시간

보육시설에서 자녀를 돌봐주기를 원하는 시간에 대해 취업기혼여성들은 어머니의 근무시간에 맞는 시간제(54.5%)를 가장 원하는 것으로 나타났으며, 다음으로 종일제(26.5%)를 선호하였다. 이 또한 현존의 보육시설이 많이 있음에도 취업기혼여성들이

보육시설을 제대로 사용하지 못하는 이유라 할 수 있다. 따라서 보육시설의 수를 확대하는 것도 중요하지만 기존의 시설들의 운영시간을 조정하는 것이 보다 보육시설 이용률을 높이고 효율성도 높이는 방안이라 할 수 있다. (< 표52 >참조)

< 표52 > 보육시설에서 자녀를 돌봐주기를 원하는 시간

	빈도(%)
종일제	196(26.5)
반일제	48(6.5)
어머니 근무시간에 맞는 시간제	403(54.5)
시간제연장보육	53(7.2)

5) 직장 내 보육시설의 필요성

직장 내 보육시설의 필요성에 대해 89.1%의 조사대상자가 필요하다고 응답하였다. 따라서 보육시설을 확대하는 데 있어 기업의 참여는 필수적이라 할 수 있다. 이는 또한 취업기혼여성들이 원하는 근무시간에 맞는 시간제를 원하는 취업모들에게 가장 최적의 보육서비스를 제공해 줄 수 있는 요인이 될 것이다(< 표53 >참조).

< 표53 > 직장 내 보육시설의 필요성

	빈도(%)
필요하다	659(89.1)
필요없다	56(7.6)

6) 취업기혼여성의 어려운 점

일과 가정을 양립하는데 가장 힘든 점에 대해 35.5%의 조사대상자가 자녀양육문제라고 응답하였고, 다음으로 일과 가사병행의 어려움(11.4%)이라고 응답하였다. 즉 취업기혼여성에게 있어 가장 걸림돌은 여전히 자녀양육과 가사노동임을 나타내주고 있으며, 보다 많은 여성인력을 활용하려면 양성평등적인 가족관계형성과 가정경영, 그리고 사회적 인식이 무엇보다 시급한 문제라 할 수 있다(< 표54 >참조).

< 표54 > 일과 가정을 양립하는데 가장 힘든 점

	빈도(%)
자녀양육문제	263(35.5)
가사노동	54(7.3)
일과 가사의 병행 어려움	84(11.4)
자녀 양육시간 부족	24(3.2)
충분치 못한 보육시설의 보육시간	27(3.6)
개인시간 부족	16(2.2)
직장여성에 대한 배려 부족	13(1.8)
보육의 책임을 여성에게 전가	24(3.2)
기타	30(4.1)

7) 보육정책에 대해서 바라는 점

조사대상자들에게 현 정부의 보육정책에 대해 가장 바라는 점이 무엇인지에 대해 질문한 결과 22.7%의 대상자가 양질의 보육시설 확충이라고 응답하였으며, 다음으로 보육료 지원 및 절감(11.9%)이라고 응답하였다. 이는 아직까지도 자녀양육에 있어 보육료가 가정경제에 미치는 영향이 지대하며, 이로 인해 현재 저 출산 현상이 초래되었다 해도 과언이 아닐 것이다. 따라서 자녀양육비를 절감할 수 있는 방안마련이 현재 당면하고 있는 저 출산 문제를 해결할 수 있는 지름길이라 할 수 있다(< 표55 >참조).

< 표55 > 현 정부의 보육정책에 바라는 점

현 정부의 보육정책에 바라는 점	빈도(%)
양질의 보육시설 확충	168(22.7)
직장 내 보육시설 설치 의무화	64(8.6)
보육교사의 증원	17(2.3)
보육료 지원 및 절감	16(2.2)
다양하고 체계적인 프로그램 마련	88(11.9)
육아휴직 등의 여성을 위한 제도 마련	31(4.2)
직장여성에 대한 인식 개선 및 노력	11(1.5)
기타	53(7.2)

제5장 결 론

1. 결 론
2. 제 언

제5장. 결론 및 제언

1. 결 론

본 연구에서는 서울시에 거주하는 기혼취업여성의 심리적 복지감에 영향을 주는 요인들을 살펴보았다. 취업기혼여성의 심리적복지감과 관련된 변인을 구체적으로 파악하기 위해서 연령, 학력, 주거형태, 종교, 결혼했수, 가계수입, 자녀 및 가족 수 와 같은 사회 인구학적 변인, 본인과 남편의 가사노동 및 육아 수행정도, 가사 및 육아 분담의 공평성 정도, 가사노동에 대한 태도, 가사노동의 사회경제적 가치에 대한 인식, 부부간의 성역할태도 등과 같은 가정 내 변인, 직업유형, 고용형태, 평균 근무시간 및 초과근무 시간, 직업만족도, 직무 스트레스, 직장의 양성평등정책의 시행정도 등과 같은 직장 내 변인, 직장의 복리후생제도/서비스의 시행여부, 이용여부, 만족정도와 남편, 자녀, 부모, 친척, 친구 등의 인적지원체제와 관련된 변인, 보육관련 변인(1차양육자역할, 대체 양육기관 활용도, 대체 양육자 활용도 등)에 따른 취업기혼여성의 심리적 복지수준을 분석하였다.

본 조사의 응답자는 대부분 평균 2명정도의 자녀를 둔 4인 가족의 30대 여성으로 서울에 거주한 지는 9년 이상으로 자가 혹은 전셋집에 거주하는 것으로 나타났다. 본인의 최종학력은 고졸보다는 대졸이 2배 정도 많았고, 배우자의 최종학력은 대졸이상이 70% 이상을 차지하였다.

월수입은 200만원대, 300만원대, 400만원대가 비슷한 숫자로 많았다. 주관적인 생활형편에 대해서는 대부분이 먹고 살 정도라고 응답하였다.

가사 및 육아와 관련해서는 대부분 응답자가 전업주부친구보다는 덜 한다고 응답하였고 취업주부친구나 직장동료와는 비슷하거나 덜 한다고 응답하였다. 남편의 가사노동이나 육아에 관해서는 다른 남편들보다 훨씬 덜 한다고 응답한 사람들이 많았다. 대부분의 여성들이 부부간 가사 및 육아 분담에서 자신에게 훨씬 더 불공평하다고 응답하여서 여전히 남편들의 가사/육아 분담이 부족하다고 느끼는 것을 알 수 있었다.

가사노동에 대한 태도는 많은 사람들이 부정적인 태도를 취하고 있음을 알 수 있었다. 주부가 전담해야 한다고 생각하거나 가사노동을 잘 하기위해서 배우고 노력한다는 사람들이 별로 없음을 알 수 있었다. 취업기혼여성들은 가사노동의 사회경제적

가치에 대해서는 매우 높게 평가함을 알 수 있었다.

부부간 성역할 태도에 있어서도 매우 양성평등적인 사고를 갖고 있음을 알 수 있었다. 그럼에도 불구하고 아내의 직장생활이 가정이나 가족들에게 지장을 주는 경우에는 아내가 직장을 그만두어야한다는 응답에는 반반정도로 응답하여 가정의 일차적 책임자로 여성이라는 인식은 여전함을 알 수 있었다.

응답자의 많은 수가 전문직 여성이었고, 사무직과 서비스직도 많은 수를 차지하였다. 직종에 대하여 세부적으로 나누지 않았으므로 구체적인 직업은 알 수가 없었다. 과반수가 정규직이었으며 월급제로 임금을 받고 있었다.

과반수가 5년 이하의 경력을 갖고 있었으며, 주 5일과 6일 근무가 대부분이었다. 평균근무시간도 8시간 정도였으며 1/3정도가 초과근무를 하였다.

대체적으로 직장생활에 만족하는 편이고, 직장에 대해서도 중간이상의 만족도를 보이고 있으며 중간정도의 직무와 관련된 스트레스를 경험함을 알 수 있었다.

많은 직장이 복리후생과 관련된 서비스와 제도를 시행하고 있었으나 법적으로 정해진 복리후생제도도 시행되지 않는 직장도 많음을 볼 수 있었다. 시행되고 있는 제도나 서비스를 이용하는 경우도 상당히 많았다. 연구결과를 보면 이용여부와 만족도 여부가 높은 상관관계를 가진다. 따라서 시행되고 있는 서비스/제도를 이용할 수 있도록 적극 권장해야 할 것이다.

취업기혼여성이 주변의 인적자원들로부터 받는 지원정도를 살펴보면 남편이 가장 높았고, 부모와 친구 순이었다. 흥미로운 사실은 친구로부터 받는 지원은 취업기혼여성의 심리적복지감에 부정적인 영향을 미친다는 것이다.

직종별, 고용형태별, 월수입대별로 가정, 직장, 사회지원체제의 차이를 분석한 결과 전문직이면서 정규직으로 많은 월급을 받는 여성들이 지원체제도 많고 가정 내 변인과 직장내 변인이 긍정적이라는 것을 발견하였다. 역으로 생산직과 서비스직 여성이 상대적으로 지원체제도 적고, 가정과 직장 내 변인이 부정적임을 알 수 있었다.

대부분의 기혼취업여성이 심적 부담을 느낄 정도의 스트레스를 평소에 경험하고 있으며, 스트레스의 원인은 가정과 직장생활 모두에서 온다고 보고 되었다. 그럼에도 불구하고 많은 여성들이 직장생활과 가정생활에서 만족하고 있었다.

취업기혼여성의 심리적 복지감에 영향을 미치는 사회 인구학적 변인으로는 학력이 높을수록, 전문직 여성일수록, 생활수준 및 가계소득이 높을수록 심리적 복지감이 높은

것으로 나타났다. 가족관련 요인으로는 남편의 가사노동 수행능력이 심리적 복지감에 많은 영향을 주는 것으로 나타났다. 직장 내 변인으로는 직업에 대한 만족정도가 사회지원체제로는 남편과 친구로부터의 지원이 가장 큰 요인으로 나타났다.

기타 요인으로는 스트레스와 피로감 정도가 낮을수록 심리적 복지감이 높은 것으로 나타났다. 특히 중요한 것은 응답자의 자아효능감이 심리적 복지감에 미치는 영향이었다. 자아효능감은 개인에 내재한 요인으로 가정과 관련된 요인, 직장과 관련된 요인에서 중요한 상관관계를 보여주었다.

취업기혼여성이 갖는 어려움 중에서 가장 힘든 점은 1/3의 응답자가 자녀양육의 문제라고 응답하였다. 보육과 관련해서는 응답자의 대부분이 열악한 시설과 부족한 교사 수를 문제점으로 지적하였다. 보육료에 대해서는 적절하다는 응답과 비싼 편이라는 응답이 비슷하였다. 보육시설에서 자녀를 돌봐주시기를 원하는 시간은 어머니의 근무시간에 맞도록이라는 응답이 가장 많아서 과반수를 차지하였다. 직장 내 보육시설의 필요성에는 약 90%의 취업기혼여성이 필요하다고 응답하였다.

2. 제 언

1) 취업기혼여성의 자아효능감 향상을 위한 임파워먼트가 요구된다.

본 연구결과에서 취업기혼여성의 심리적 복지감에 가장 큰 영향력을 미치는 요인은 취업기혼여성 자신의 자아효능감인 것으로 나타났다. 즉, 취업기혼여성들은 남성들과 결혼여부에 상관없이 거의 동일한 근로조건하에서 일하면서도 불평등한 대우, 열악한 근무환경, 고용불안에 대한 스트레스를 받고 있음에도 불구하고 취업기혼여성들 스스로 자신의 자아효능감이 높다고 생각할 경우 이와 같은 스트레스를 효율적으로 극복하고 대처할 수 있으며, 이는 곧 심리적 복지감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 취업기혼여성들 스스로 자신의 자아효능감을 증대시킬 수 있도록 자기개발에 적극 노력하고, 여성근로자로서 자신의 권리를 찾고 확보할 수 있어야 한다. 또한 기업이나 사회에서는 여성근로자 개개인의 자원을 개발하고 사회의 생산적인 구성원으로서의 자부심을 느낄 수 있도록 사회적인 인식변화를 통한 여성 친화적 근무환경을 조성해 주는 것이 필요하다.

2) 취업기혼여성의 여성 친화적 근무환경 조성을 위한

EAP (Employee Assistant Program) 활성화 방안이 요구된다.

EAP는 직장 내에서 직원들의 욕구를 파악하고 요구되어지는 서비스를 제공하는 프로그램이다. 여성근로자들을 위한 복지는 여성과 노동을 통합하는 종합적 복지관점에서 이루어져야 한다. 직장과 사회에서의 여성의 지위 향상을 위해서 기업이 함께 노력하는 것이 바로 EAP이다. 또한 EAP를 통하여 다양한 교육과 직업능력을 개발할 수 있는 프로그램을 실시하기도 한다. 따라서 취업기혼여성의 자아효능감을 증대시키고 여성 친화적 근무환경을 조성하기 위해서 EAP프로그램을 통해 직업능력개발교육과 여성인력 전문화 및 고급화 교육이 실시되어야 하며, 이를 위해 여성근로자의 교육욕구를 사전에 파악하여 실시하는 것이 더욱 교육효과를 증진시킬 수 있는 방안이라 생각한다.

또한 연구의 결과에서도 나타났듯이 여성근로자들은 가정에서, 직장에서, 혹은 생활 전반에서 심리적 스트레스를 심각하게 경험하고 있는 것으로 나타났다. 이와 같이 심각한 정도의 스트레스를 방치하면, 개인적인 차원에서 취업기혼여성 자신의 정신건강을 해칠 뿐만 아니라 가족원의 정신건강에도 부정적인 영향을 미치며, 나아가 기업의 생산성을 저해하고 사회적 자원을 낭비하는 결과를 초래하게 될 것이다. 따라서 직장 내에서 취업기혼여성을 대상으로 상담서비스를 제공하는 것이 필요하다. 더욱이 취업기혼여성을 위한 상담서비스 기관을 설치, 운영하고 이를 적극적으로 활용할 수 있는 기회를 제공하여야 한다. 이러한 상담 기관은 개인에 대한 상담뿐만 아니라, 스트레스 해소와 관련된 교육, 집단 프로그램 등을 제공함으로써 취업기혼여성의 어려움을 완화시켜줄 수 있을 뿐만 아니라 자아효능감을 증진시키고 문제를 사전에 예방할 수 있을 것이다.

3) 취업기혼여성의 심리적 복지 감 증진을 위한 가족적 지원체제의

활용 방안

본 연구에서 취업기혼여성의 심리적 복지감에 영향을 미치는 요인 중 남편의 지원이 중요한 요인으로 밝혀졌다. 즉, 취업기혼여성들은 가정과 직장의 이중역할에도 불구하고 남편이 지지적인 태도를 보일 때 심리적 복지감이 높은 것으로 나타났다. 따라서

취업기혼여성의 부부관계를 향상시키고, 남편들에게 가사노동분담이나 양육분담을 위한 교육을 실시함으로써 취업기혼여성의 가정 내 역할을 감소시킬 수 있는 방안이 모색되어야 한다. 예를 들면, 맞벌이 부부가 자유로운 의사소통과 감정표현의 기술 습득을 통해 건강한 부부관계를 형성할 수 있도록 이들을 위한 가족생활교육 프로그램의 개발 및 실시가 필요하다. 현재 가족생활주기별로 부부관계를 향상시키기 위한 다양한 프로그램들이 개발되어있는데 이를 적극 활용하여 이들을 대상으로 교육을 실시하는 것이 시급하다고 할 수 있다.

또한, 여성이 가정생활과 직장생활의 역할 사이에서 경험하는 갈등을 가족원과 서로 나누고, 주부의 역할에 대한 고정관념을 탈피하며, 양자간 조화를 이루기 위한 행동 지침을 모색하고 수립해야 한다. 이를 위해서는 남편을 대상으로 실제 가정과 직장 간 갈등을 해소하고 서로 협력하여 평등과 조화를 이루어나가는 맞벌이 부부의 사례를 나눔으로써 조화를 위한 지혜를 갖도록 한다. 그리고 남편을 대상으로 양성 평등적 가정 운영에 대한 계몽 및 교육을 실시하여 전통적인 가부장적 성역할이테올로기에서 탈피할 수 있도록 환경을 조성하고 이를 통해 취업기혼여성의 스트레스를 감소시키고 나아가 건강한 부부관계를 형성할 수 있도록 도와주는 것이 필요하다.

또한 남편을 대상으로 한 가족생활교육을 통해 사회전반에 걸쳐 가사 일은 여성의 몫이고 아이를 데려다주고 돌보는 일, 아이 공부, 부모부양이 여성의 책임이라는 인식이 바뀌어 남편들도 책임적인 역할을 수행함으로써 남녀의 역할을 다르게 보지 않는 양성평등적인 사고가 사회전반에 정착되어야 한다. 이를 위해 양성 평등적으로 자녀를 양육할 수 있도록 부모교육프로그램의 개발 및 실시가 확대되어야 한다. 가정과 학교, 사회에서 남학생도 가사노동이나 육아에 참여할 수 있도록 이에 대한 지식과 기술을 습득할 수 있는 기회를 제공받아야 한다.

4) 직장 내 양성평등의식 확대방안 모색

본 연구에서 취업기혼여성들의 심리적 복지감과 자아효능감에 영향을 미치는 직장 관련 요인으로 직장의 양성평등정책 시행정도였다. 즉, 직장 내에서 양성평등정책을 적극적으로 실시할수록 취업기혼여성들의 자아효능감과 심리적 복지감이 높게 나타났다. 따라서 직장인을 대상으로 양성 평등적 의식을 고취시킬 수 있는 교육이나 캠페인 또는 매월 특정 이벤트를 마련함으로써 사회적으로 양성 평등적 의식을 확대시키는 것이

필요하다. 양성 평등적 의식의 확산을 위해서는 무엇보다도 고용주의 양성 평등적 인식확산에 대한 의지가 매우 중요하다. 따라서 고용주 대상으로 양성 평등적 정책에 대한 교육 및 독려가 필요하다.

본 연구에서 취업기혼여성의 심리적 복지감과 직업만족도에 영향을 미치는 요인으로 복리후생제도 서비스의 활용정도인 것으로 나타났다. 즉, 취업기혼여성들이 직장이나 정부에서 실시하고 있는 복리후생제도서비스의 이용률이 높을수록 심리적 복지감이나 직업만족도가 높았다. 그러나 본 연구결과 취업기혼여성들의 복리후생제도 서비스에 대한 인지도는 매우 낮은 것으로 나타났다. 따라서 직장이나 정부에서 실시하고 있는 다양한 복리후생제도 서비스에 대한 적극적인 홍보와 활성화 방안이 시급하다고 할 수 있다.

5) 사회경제적 계층별에 따른 사회적 지원체제의 차별화 방안모색

본 연구결과에서 사회경제적 계층별에 따른 취업기혼여성들의 사회적 지원체제를 살펴본 결과 전문직이나 정규직 그리고 고소득의 취업기혼여성들의 경우 다양한 사회 지원체제를 갖고 있었으며, 이에 대한 활용도도 매우 높았다. 반면, 생산직이나 일용직 그리고 저소득의 취업기혼여성들의 경우 사회지원 체제가 매우 열악한 것으로 나타났다. 따라서 취업기혼여성들을 위한 사회적 지원체제 방안 모색을 위해 사회경제적 계층이 높은 취업기혼여성들을 위해서는 보다 질 높은 사회지원체제를 활용할 수 있도록 다양한 프로그램을 개발하여야 할 것이다. 그러나 사회경제적 계층이 낮은 취업기혼여성들을 위해서는 사회 안전망 적 차원에서 복지적 지원체제가 절실히 필요하다. 사회 안전망 적 차원의 복지적 지원체제를 운영하기 위해 보육시설 부족문제 해결, 보육서비스의 질적 개선, 취업모의 직종에 따른 보육시설의 탄력적 시간 운영이 필요하다.

본 연구결과에서 취업기혼여성들이 직장과 가정 모두에서 스트레스를 받고 있다는 응답이 전체의 64%를 차지하였고, 이들의 60%가 스트레스가 심각한 수준이라고 보고한 것으로 나타났다. 즉, 취업기혼여성의 경우 취업기혼남성과는 근본적으로 다른 심리적 부담감을 안고 있음을 알 수 있다. 따라서 가정이나 직장 모두에서 취업기혼여성을 이해하려는 노력이 절실히 필요하다. 이를 위해 취업기혼여성의 직업의식, 직업에 대한 태도, 취업기혼여성의 직업의식에 영향을 미치는 요인 등을 이해하는 것이 필요하다. 이를 위해 질적 연구를 통한 보다 심층적이고 연속적이며 다양성을 파악할 수 있는 연

구들이 수행될 필요가 있다.

참고문헌

- 권영인, 이숙현(2000). 맞벌이 부부의 생계담당자 역할의식과 가사역할 수행. 연세대학교 생활과학대학 생활과학연구소 생활과학논집, 14, pp49-59.
- 김수경, 정유선, 윤정숙(2002). 한일취업주부의 가사생활 실태 및 주거요구 비교. 한국주거학회 논문집, 13(1), pp1-9.
- 김은경(2001). 사회적 지원이 맞벌이 주말 부부의 역할갈등과 결혼만족도에 미치는 영향에 관한 연구. 한국가정관리학회지. 19(3), p1-16
- 김태홍, 주재선(1998). 맞벌이 부부의 가구특성과 고용구조. 한국여성개발원, 여성연구, 2, pp69-86.
- 김태홍 (2000). 여성 고용구조의 변화와 향후 정책 방향. 한국여성개발원.
- 김혜신, 김경신(2003). 맞벌이 부부의 부모역할 갈등과 심리적 복지. 한국가정관리학회지, 21(4), p117-131
- 기은광, 이기영(2003). 맞벌이부부의 가사노동 공평성 인지와 그 영향에 관한요인. 한국가정관리학회지, 21(5), p61-76
- 문숙재, 윤소영(2003). 맞벌이 주말부부의 생활시간 분석. 한국가정관리학회지, 21(2), p213-220.
- 양세정, 김태은(2002). 맞벌이 가계와 비맞벌이 가계의 가사노동 시장대체지출비 분석. 한국가정관리학회지. 20(5), p87-98
- 이기숙, 김은경, 손태홍(2001). 가족생활주기에 따른 사회적 지지망 분석-맞벌이 주말가족을 대상으로-. 신라대학교 논문집, 50, pp69-95.
- 이명신(2001). 전문직 맞벌이 부부의 권력구조와 가사분담. 사회과학연구, 19(1), pp43-78.
- 이정우 강기연(2001). 맞벌이 주부의 공평서인지 · 의사결정 참여도 및 가정생활만족도. 대한가정학회지, 39(9), p137-152
- 장혜경, 김영란(1999). 취업주부의 역할분담과 갈등요인에 관한 연구. 여성연구. pp151-178.
- 조희금(2002). 맞벌이 부부의 시간사용과 직업만족도. 대구대학교 사회과학연구소

- 사회과학연구, 7(3), pp373-390.
- 조희금, 이기영, 이연숙, 김외숙(2000). 한일양국 전일제 맞벌이 부부의 수입노동시간 분석. 한국가정관리학회지, 18(2), p1-14
- 채로, 이기영(2004). 맞벌이부부의 가사노동시간과 생활만족도에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 22(5), p265-281
- 최혜숙, 이은혜(1998). 맞벌이 가족에서 아버지의 가사와 자녀양육 참여. 연세대학교 생활과학대학 생활과학연구소 생활과학논집, 12, pp84-93.
- 통계청 (2004). 경제활동인구 DB.
- 한국여성개발원 (2002). 2002 여성통계연보.
- 한성현, 이경재, 신혜중, 김증임 (2002). 여성근로자의 건강 보호 대책을 위한 기초 연구. 산업안전보건연구원.
- Cooke, R. A., & Rousseau, D. M. (1984). Stress and strain from family roles and work-role expectations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 252-260.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal Applied Psychology*, 76, 60-73.
- Frone, M. R., & Rice, R. W. (1987). Work-family conflict: The effect of job and family involvement. *Journal of Occupational Behaviour*, 8, 45-53.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1993). Relationship of work-family conflict, gender, and alcohol expectancies to alcohol use/abuse. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 545-558.
- Greenhaus, J. H., & Kopelman, R. E. (1981). Conflict between work and non-work roles: Implications for the career planning process. *Human Resource Planning*, 4, 1-10.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal*

- of Vocational Behavior, 34, 133-153.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51, 51-75.
- Hughes, D. L., & Galinsky, E. (1994) Gender, job and family conditions, and psychological symptoms. *Psychology of Women Quarterly*, 18, 251-270.
- Kessler, R. C., & McRae, J. (1982) The effects of wife's employment on the mental health of married men and women. *American Sociological Review*, 47, 216-227.
- Kopelman, R., Greenhouse, J., & Connolly, T. (1983). A model of work, family and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 38, 198-215.
- Lewis, S., & Cooper, C. L. (1983). The stress of combining occupational and parental roles: A review of the literature. *Bulletin of The British Psychological Society*, 36, 341-345.
- Waldron, I., & Jacobs, J. A. (1989). Effects of multiple roles on women's health-evidence from a national longitudinal study. *Women & Health*, 15, 3-19.
- Walker, A. J., Pratt, C. C., & Wood, B. (1993). Perceived frequency of role conflict and relationship quality for caregiving daughters. *Psychology of Women Quarterly*, 17, 207-221.
- Windebank, J. (2001). Dual-Earner couples in Britain and France: Gender divisions of domestic labour and parenting work in different welfare states. *Work, Employment & Society*, 15, part 2. 269-290.
- Wortman, C., Biernat, M., & Lang, E. (1991). Coping with role overload. In M. Frankenhaeuser, U. Lundberg, & M. Chesney (Eds.), *Women, work, and*

health. New York: Plenum Press.

부 록

부록 I 설문지

일련번호 □□□□□

기혼여성의 직장과 가정생활에 관한 조사

안녕하세요?

본 설문조사는 직장생활을 하는 기혼여성을 대상으로 직장과 가정생활에 관한 실태를 파악하고자 마련되었습니다. 본 조사의 결과는 여성과 가정을 위한 정책 수립의 기초 자료로 활용될 것이므로 평소에 느끼고 생각하신 대로 솔직하게 기록해주시기를 부탁드립니다.

본 설문조사는 무기명으로 작성되고 본 연구의 목적이외에는 사용되지 않을 것이며, 설문지의 모든 답변은 컴퓨터를 이용하여 통계처리될 것이므로 귀하의 사생활은 안전하게 보장될 것을 약속드립니다.

바쁘시겠지만 잠시 시간을 내셔서 협조해주시기를 부탁드립니다. 본 설문조사와 관련하여 궁금한 사항이 있으시면 아래로 연락주시기 바랍니다. 감사합니다.

2004년 10월

장진경 (숙명여자대학교 가정아동복지학부 교수)

강관혜 (충신대학교 아동학과 교수)

신혜중 (순천향대학교 사회복지학과 교수)

문의: 장진경교수 전화(710-9805),이메일(jinkyung@sookmyung.ac.kr)

I. 일반적인 사항

다음은 귀하에 관한 일반적인 질문입니다. 해당되는 곳에 ○표 해주십시오.

문 1. 서울시에 거주하신 기간은?

- ① 1년 이하 ② 1 - 2년 ③ 3 - 4년 ④ 5 - 6년 ⑤ 7 - 8년 ⑥ 9년 이상

문 2. 귀하의 현재 주거 형태는?

- ①자가 ②전세 ③월세 ④임대아파트 ⑤ 기타(구체적으로:)

문 3. 귀하의 연령은? 만_____세

문 4. 귀하의 최종학력은?

- ①중졸 ②고졸 ③대재 ④대졸 ⑤대학원 이상 ⑥ 기타()

문 4. 배우자의 최종학력은?

- ①중졸 ②고졸 ③대재 ④대졸 ⑤대학원 이상 ⑥ 기타()

문 5. 귀하의 종교는?

- ①없음 ②기독교 ③천주교 ④불교 ⑤ 기타(구체적으로:)

문 6. 귀하의 배우자에 해당되는 사항은?

- ① 함께 지냄 ② 지방근무 ③ 장기 해외거주/근무 ④ 별거 중 ⑤ 이혼
⑥ 사별 ⑦ 기타()

문 7. 함께 살고 있는 가족은? 해당되는 사람을 모두 표시해주시기 바랍니다.

- ① 남편 ② 자녀 ③ 시아버지 ④ 시어머니 ⑤ 친정아버지 ⑥ 친정어머니
⑦ 시누이 ⑧ 시동생 ⑨ 기타(자세히:)

문 8. 귀하는 결혼한 지 얼마나 되셨습니까? 만()년 ()개월

문 9. 슬하에 자녀가 있으십니까?

- ①없다(☞ 12번으로) ②있다

문 10. 귀하의 자녀에 대해 적어주십시오.

순서	성별	나이	자녀를 돌보는 사람/곳
1			
2			
3			
4			
5			

문 11. 막내 아이는 지금 누가 돌보고 있습니까?

- ① 근무시간 동안은 자녀 혼자서 지낸다.
- ② 이웃에 맡긴다.
- ③ 남편이 도와준다.
- ④ 친정어머니가 주로 돌보고 있다.
- ⑤ 시어머님이 돌봐 주신다.
- ⑥ 친척이 돌본다.
- ⑦ 시간제로 아이를 맡긴다.
- ⑧ 사람을 고용했다.
- ⑨ 탁아시설 (_____ 직장내, _____ 직장외)을 이용한다.
- ⑩ 기타 (구체적으로 _____)

문 12. 귀하의 가정생활형편은?

- ① 아주 넉넉한 편이다. ② 조금 넉넉한 편이다. ③ 먹고 살 정도이다.
- ④ 약간 어려운 편이다. ⑤ 아주 어려운 편이다.

문 13. 귀하 가정의 총 수입은? 월 _____만원 정도

II. 가사노동 관련 사항

다음은 귀하의 가사노동에 관한 질문입니다. 해당되는 곳에 ○표 해주십시오.

문 14. 배우자 외에 가사와 육아를 도와주는 사람이 있습니까? 해당하는 곳에 모두 표해 주십시오. 도와주시는 분들이 **일주일**에 얼마나 도와주는지도 적어 주십시오.

- ① 없다
- ② 파출부 또는 가정부 (총 ___시간 ___분)
- ③ 시부모 (총 ___시간 ___분)
- ④ 친정부모 (총 ___시간 ___분)
- ⑤ 친척 (총 ___시간 ___분)
- ⑥ 기타 (총 ___시간 ___분)

문 15. 주변 사람들과 비교해 볼 때 귀하는 집안일을 얼마나 한다고 생각하십니까?

		내가 훨씬 덜 한다	내가 조금 덜 한다	비슷하다	내가 조금 많이 한다	내가 훨씬 많이 한다
식사준비 및 설거지	전업주부친구					
	취업주부친구					
	직장동료					
집안청소	전업주부친구					
	취업주부친구					
	직장동료					
세탁 및 다림질	전업주부친구					
	취업주부친구					
	직장동료					
일용품 시장보기	전업주부친구					
	취업주부친구					
	직장동료					
자녀와 놀기 책읽어주기 공부 봐주기	전업주부친구					
	취업주부친구					
	직장동료					
자녀신체돌보 기(식사·목욕·옷 입히기)	전업주부친구					
	취업주부친구					
	직장동료					
자녀모임(유치 원, 학교 등), 병원 등 방문	전업주부친구					
	취업주부친구					
	직장동료					

문 16. 귀하의 남편은 다른 남편들에 비해 가사노동을 얼마나 한다고 생각하십니까?

영역	훨씬 덜 한다	조금 덜 한다	비슷 하다	많이 한다	훨씬 많이 한다
식사준비 및 설거지					
집안청소					
세탁 및 다림질					
일용품 시장보기(식료품·잡화 등)					
자녀와 놀기/책 읽어주기/ 공부 봐주기					
자녀모임(학교, 유치원 등), 병원 등 방문					
자녀 신체 돌보기 (식사·목욕·옷 입히기)					

문 17. 다른 남편들에 비해 귀하 남편의 가사노동 능력은 어떻다고 생각하십니까?

영역	매우 못한다	조금 못한다	비슷하다	조금 잘한다	매우 잘한다
식사준비 및 설거지					
집안청소					
세탁 및 다림질					
일용품 시장보기(식료품, 잡화 등)					
자녀와 놀기/책 읽어주기/ 공부 봐주기					
자녀 신체 돌보기 (식사, 목욕, 옷 입히기)					
자녀모임(학교, 유치원 등), 병원 등 방문					

문 18. 귀하의 노동정도와 남편의 노동정도를 비교하면 얼마나 공평하다고 생각되십니까?

	나에게 매우 불공평	나에게 조금 불공평	공평하다	남편에게 조금 불공평	남편에게 매우 불공평
식사준비 및 설거지					
집안청소					
세탁 및 다림질					
일용품 시장보기					
자녀 신체 돌보기(식사, 목욕, 옷 입히기)					
자녀와 놀기/책 읽어주기/ 공부 봐주기					
자녀모임(학교, 유치원 등), 병원 등 방문					
가계관리(식단, 예산, 가계부)					
은행, 우체국, 등 관공서					
집수리 및 관리					
일용품 외 시장보기(의류, 가전제품 등)					

문 19. 가사노동에 대한 일반적인 태도입니다. 해당란에 V표해 주십시오

문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	대체로 그렇다	정말 그렇다
가사노동을 즐거운 마음으로 하고 있다.				
가사노동은 주부가 전담하는 것이 좋다				
가사노동은 해도 끝이 없으므로 대충 처리하며 지낸다.				
나는 가사노동을 더 잘하기 위해서 배우고 노력한다.				
사람을 고용할만큼 여유가 있다면 가사노동을 하지 않겠다.				
다른 사람에게 맡기기보다 가능하면 내손으로 하려고 한다.				

문 20. 가사노동의 사회·경제적 가치에 대한 인식입니다. 해당란에 V표해 주십시오

문 항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	대체로 그렇다	정말 그렇다
매일 하는 가사일은 나의 가정을 위해 중요한 일이다				
가사일은 가족의 정신적 안정을 위해 꼭 필요한 일이다				
가사일은 가족들의 활력을 위해 절대적으로 필요한 일이다				
남자들의 일처럼 가사 일도 생산적이고 보람있는 일이다.				
남자들이 일을 많이 할수록 국가 경제가 발전하는 것처럼 주부가 가사 일을 많이 하는 것도 국가경제를 발전시킨다				
주부가 손수 가사 일을 하면 생활비를 절약함으로써 남편이 돈을 버는 것과 마찬가지로				

문 21. 다음은 부부간 성역할 태도에 관한 문항입니다. 해당되는 곳에 V표 해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	대체로 그렇다	정말 그렇다
아내가 직장생활을 하기를 원한다면 그 결정은 아내의 의사에 맡겨야 한다.				
어린 자녀를 둔 어머니는 경제적으로 절실하게 필요한 경우가 아니라면 직업을 가지지 않는 것이 좋다.				
아이를 건강하고 원만하게 잘 기르는 여성이 사회에 가장 기여할 수 있는 길이다.				
남편이 가정에 경제적 만족만 준다면 가장 또는 남편의 일을 다 하는 것이다.				
남편이 사회적으로 성공할 수 있도록 돕는 일이 아내 자신이 사회적으로 성공하는 것 보다 중요하다.				
남편에게 있어 아내가 가정살림을 잘 꾸려 나가는 것이 지적 동반자의 역할보다 중요하다.				
아내가 직장생활을 할 경우 남편은 가사 일을 공평하게 분담하여야 한다.				
아내의 직장생활이 가정생활에 지장을 주는 경우라면 아내는 직장생활을 그만두는 것이 좋다.				
남편은 자녀와 가정을 돌보는 것에 대해 부인과 똑같은 책임감을 가져야 한다.				
비록 아내가 직업을 가졌더라도 가정살림은 전적으로 아내의 책임이다.				
어린 자녀가 있는 주부는 직업이나 사회활동을 그만두어야 한다.				
아내가 직업이 있더라도 자녀양육이나 교육은 아내의 책임이다.				

III. 직장관련 사항

다음은 귀하의 직장에 관한 질문입니다. 해당되는 곳에 ○표 해주십시오.

문 22. 현재의 회사에서 근무한 기간은? 만_____년 _____개월

문 23. 귀하와 남편의 직업에 관련된 문항입니다. 해당란에 V표해 주십시오

	직종				고용 형태					
	생산직	사무직	전문직	서비스직	정규직	수습직	파견직	계약직	일용직	기타
본인										
남편										

문 24. 근무시간과 근무일수는 얼마나 됩니까?

하루 _____시간, 일주일에 _____일

문 25. 귀하의 임금체계는 어디에 해당되십니까?

①연봉제 ②월급제 ③일당제 ④ 시급제 ⑤기타(자세히: _____)

문 26. 귀하는 근무 시간외에 초과근무를 하십니까?

① 안 한다 (☞123번으로) ② 한다(1일평균 초과근무시간 : _____시간, 일주일에 _____일)

문 27. 초과근무 할 경우 적정한 초과 근무수당을 받으니까?

① 안 받는다 ② 때에 따라서 받는다 ③ 대부분 받는다

문 28. 귀하는 직장생활에 만족하십니까?

① 매우 만족한다 ② 어느 정도 만족한다 ③ 조금 불만족스럽다 ④ 매우 불만족스럽다

문 29. 귀하가 직장을 갖고 있는 것에 대한 남편의 생각은 어떠십니까?

① 반대한다 ② 찬성한다 ③ 잘 모르겠다

문 30. 귀하의 근무지와 관련된 문항입니다. 해당란에 V표해 주십시오

문 항	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	가끔 그렇다	항상 그렇다
나는 직장에서의 승진기회가 합리적이라고 생각한다				
내가 하는 일에 비해 임금수준이 적절하다고 생각한다				
나는 하고 있는 일 자체에 대해서 만족감을 느낀다				
나는 상사들과 만족스러운 관계를 맺고 있다				
우리 회사의 동료들은 언제나 서로 도우며 일을 한다				
우리 회사는 복지후생시설이 잘 갖추어져 있다				

문 31. 직무 스트레스와 관련된 문항입니다. 해당란에 V표해 주십시오

문 항	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	가끔 그렇다	항상 그렇다
내 업무가 많다				
내 업무는 어렵다				
내 업무는 집중력을 필요로 한다				
내 업무는 신체적 위험이 따른다				
나는 너무 여러 가지 일을 한다				
내 업무가 무엇인지 잘 모르겠다				
여성이기 때문에 차별을 받는다				
내 업무의 자원 인력이 부족하다				

문 32. 현재 다니고 계신 직장에 관한 문항입니다. 해당란에 V표해 주십시오

문 항	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	약간 그렇다	매우 그렇다
자녀양육을 위해 근무시간을 단축/변경할 수 있다				
생리 휴가를 받을 수 있다				
자녀양육분제나 노부모간병으로 인해 병원을 갈 경우 근무시간 중에 직장을 잠시 비울 수 있다				
출산과 상관없이 장기근무를 할 수 있다.				
여성은 보조적인 업무만 하는 것이 아니라 중요한 일도 맡긴다.				

IV. 사회지원체제 관련 사항

다음은 귀하의 사회적 지원체제에 관한 질문입니다. 해당되는 곳에 ○표 해주십시오.

문 33. 다음은 복지후생서비스에 대한 질문입니다. 해당란에 V표해 주십시오

항 목	시행 여부			이용 여부			만족 정도		
	예	아니오	잘모름	예	아니오	매우 불만족	약간 불만족	약간 만족	매우 만족
퇴직금제도									
생리휴가									
산전산후휴가									
휴게시간									
육아시간허용									
산재보상									

항 목	시행 여부			이용 여부			만족 정도		
	예	아니오	잘모름	예	아니오	매우 불만족	약간 불만족	약간 만족	매우 만족
최저임금제									
건강검진									
통근버스									
서클활동지원									
학자금지원									
포상제도									
주택자금대여									
기숙사									
도서실									
탁아시설									
사내의료시설/ 지정병원									
구내/지정식당									
주5일 제도									
여성전용 샤워실									
여성전용 휴게실									
흡연실									
상담실									
취침실									

문 34. 다음은 사회적 지원에 관한 문항입니다. 해당되는 곳에 V표 해주십시오.

문 항		전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	대체로 그렇다	정말 그렇다
내가 병이나 부상으로 자리에 누워있을 때 도와준다	남편				
	자녀				
	부모				
	친척				
	친구				
나를 신뢰 해준다	남편				
	자녀				
	부모				
	친척				
	친구				
함께 있으면 마음이 안정되고 안심할 수 있다	남편				
	자녀				
	부모				
	친척				
	친구				
쇼핑할 때 함께 외출한다	남편				
	자녀				
	부모				
	친척				
	친구				
평소 나의 기분을 민감하게 잘 이해해준다	남편				
	자녀				
	부모				
	친척				
	친구				

문항		전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	대체로 그렇다	정말 그렇다
내가 어려울 때 상담해 주고 조언해 준다	남편				
	자녀				
	부모				
	친척				
	친구				
나의 공통의 취미나 관심을 갖고 있다	남편				
	자녀				
	부모				
	친척				
	친구				
내가 모르는 것이 있으면 잘 가르쳐 준다	남편				
	자녀				
	부모				
	친척				
	친구				
나를 믿고, 내가 생각하는 대로 해준다	남편				
	자녀				
	부모				
	친척				
	친구				
나의 개인적인 고민을 들어준다	남편				
	자녀				
	부모				
	친척				
	친구				
나의 기쁨을 자신의 것처럼 기뻐해 준다	남편				
	자녀				
	부모				
	친척				
	친구				
매일 매일 나를 인정해주고 평가 해 준다	남편				
	자녀				
	부모				
	친척				
	친구				

문항		전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	대체로 그렇다	정말 그렇다
서로의 생각이나 장래에 대해 말할 수 있다	남편				
	자녀				
	부모				
	친척				
함께 수다를 떨고, 재미있는 시간을 지낸다	남편				
	자녀				
	부모				
	친척				
가사를 담당해 주거나, 나의 가사 일을 도와 준다	남편				
	자녀				
	부모				
	친척				
나의 생각이나 성격에 관해서 문제점을 솔직하게 지적해준다	남편				
	자녀				
	부모				
	친척				
이사할 때 거들어준다	남편				
	자녀				
	부모				
	친척				
생활에 필요한 여러 가지의 정보를 가르쳐 준다	남편				
	자녀				
	부모				
	친척				
경제적으로 곤란할 때 의지가 된다	남편				
	자녀				
	부모				
	친척				

문 35. 귀하가 평소 느끼는 스트레스는 어느 정도입니까?

- ① 거의 느끼지 못한다 ② 스트레스가 있으나 잘 조절한다
- ③ 생활에 지장을 주지 않지만 심적 부담을 느낀다
- ④ 생활에 지장이 될 정도로 스트레스를 많이 받는다

문 36. 스트레스는 주로 어디에서 오는 것이라고 생각합니까?

- ① 가정생활에서 ② 직장생활에서 ③ 가정·직장생활에서 ④ 기타()

문 37. 평소에 피로를 어느 정도 느끼십니까?

- ① 언제나 느끼는 편이다 ② 때때로 느낀다 ③ 거의 피로를 느끼지 않는다

문 38. 일주일 중에 휴식을 취할 수 있는 날은 며칠이나 된다고 생각하십니까?

- ① 거의 없다 ② 한 달에 1회 정도 ③ 2주 1회 정도 ④ 1주 1회 이상

문 39. 귀하는 현재의 생활에 만족하십니까?

- ① 매우 만족한다 ② 어느 정도 만족한다 ③ 조금 불만족스럽다 ④ 매우 불만족스럽다

문 40. 귀하 자신에 관한 문항입니다. 해당되는 곳에 **V표** 해주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	가끔 그렇다	항상 그렇다
뭔가 일을 할 때는 자신을 갖고 하는 편이다				
과거의 안좋은 일이 생각나 우울한 기분이 들 때가 있다				
친구보다 뛰어난 능력이 한두 가지 있다				
무슨 일이 끝난 후에 실패했다고 느낀 적이 있다				
다른 사람과 비교하면서 걱정하는 편이다				
무엇을 결정할 때 망설이지 않고 결정하는 편이다				
무엇을 할 때 잘되지 않을까봐 불안해하는 경우가 있다				
소극적인 편이라고 생각한다				
친구보다 기억력이 좋은 편이다				
결과가 확실치 않은 일이라도 몰두하는 편이다				
어떻게 할지 결심이 서지 않으면 일을 착수하지 않는다				
친구보다 뛰어난 지식을 갖고 있는 분야가 있다				
어떠한 것이라도 적극적으로 하려고 하는 편이다				
조그만 실패에도 다른 사람보다 계속 신경쓰는 편이다				
적극적이지 못한 편이다				
나에게는 세상에 공헌할 수 있는 힘이 있다고 생각한다				

문 44. 보육시설을 이용하지 않으신다면 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 보육시설에 대한 인식이 좋지 않아서
- ② 다양한 보육시설(영아전담, 24시간 보육)이 부족해서
- ③ 근무시간과 운영시간이 맞지 않아서
- ④ 비용이 비싸서
- ⑤ 집 근처에 보육시설이 없어서
- ⑥ 구립어린이집은 대기자가 많아서

문 45. 보육시설에서 자녀를 돌보아 주는 시간은 어느 정도를 원하십니까?

- ① 종일제 ② 반일제 ③ 근무시간에 맞는 시간제 ④ 시간제 연장보육

문 46. 직장 내에 보육시설이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 예 ② 아니오

■ 다음은 정부에 바라는 사항을 글로 간단히 써 주십시오.

* 일과 가정을 양립할 경우 가장 힘든 점은 무엇입니까?

()

* 현 정부의 보육정책에 대해 가장 바라는 점은 무엇입니까?

()

■ 취업 기혼여성들에게 도움이 될 만하다고 생각하신 것이 있다면 무엇입니까? 간략하게 서술해주십시오.

◆ 끝까지 성의껏 응답해주셔서 감사합니다. ◆

Abstract

The purpose of this study was to find factors affecting psychological well-being of married working women in Seoul. To find those factors survey was conducted on 740 married working woman in 14 districts in Seoul. Survey questions included demographic information, housework and child-rearing related variables, work related variables, variables related with formal/informal social support systems, items on child care services for the preschoolers, and psychological well-being of married working women.

Results of the research can be summarized as follows:

In regards to housework and child-rearing, respondents feel that they do less than the full-time housewives but about the same as the working peers; that their husbands do less than themselves; and that their husbands' share of housework is not sufficient. Respondents generally have negative attitudes toward housework, but regards highly of its' socio-economic value. Respondents have egalitarian attitude in gender roles, but also report that if their work interfere with home-life or family members they have to quit their jobs.

About their work life, respondents report that they are satisfied with their jobs and experience medium-level job stress. It is reported that professional workers with high paying jobs have more support systems and positive regards from both home and work. Female workers in production and service areas have relatively less support systems and negative regards in home and work.

Most companies have support systems for their employees and many respondents utilize them. It is noted that their level of usage and their satisfaction is highly correlated. The most supportive informal systems were the husbands which are followed by parents and friends. Interesting result is shown that the support by friends has negative effects.

Most married working women experience burdening level of stress from home and work. It is also reported that they are mostly satisfied with home and work life.

Factors affecting psychological well-being of married working women in Seoul are found to be husbands' participation in child-rearing, work satisfaction, support from husbands and friends, level of stress, and self-efficacy.

Self-efficacy is highly correlated with many home and work related variables.

Based on the research results, we have made several suggestions: 1. It is necessary to empower married working women to enhance their self-efficacy level; 2. It is suggested to utilize the Employment Assistant Program to establish friendly working environment for married women; 3. It is recommended to strengthen the family support systems to enhance the psychological well-being of the working women; 4. It is necessary to expand gender-equity policy within the work place; and 5. It is recommended to stratify social support systems according to socio-economic levels.

Table of Contents

Chapter 1. Introduction

1. Significance of the Research
2. Purpose and Scope of the Research

Chapter II. Literature Review

1. The Current Status of Married Working Women in Seoul
 - 1) Roles and Labor Division in Dual-Income Family
 - 2) Role-Conflict and Stress of Married Working Women
2. Multiple Roles of Married Working Women
3. Social Support Systems for Married Working Women

Chapter III. Research Method

1. Selection of Subjects
2. Measuring Instruments
 - 1) General Information
 - 2) Housework and Child Rearing
 - 3) Work-Related Questions
 - 4) Social Support Systems
 - 5) Psychological Well-being of Married Working Women
 - 6) Child Care for the Preschoolers
 - 7) Miscellaneous
3. Data Analysis
4. Limitations of the Research

Chapter IV. Research Results

1. Sample Characteristics .
 - 1) Age
 - 2) Period of Stay in Seoul
 - 3) Ownership of Current Housing
 - 4) Education Level
 - 5) Education Level of the Spouse
 - 6) Religion
 - 7) Marital Status
 - 8) Period of Marriage
 - 9) Number of Family Members
 - 10) Number of Children

- 11) Household Income
2. Familial Variables
 - 1) Perception on the Housework and Child-Rearing Loads
 - 2) Perception on the Husband's Housework and Child-Rearing Loads
 - 3) Perception on the Husband's Housework and Child-Rearing Abilities
 - 4) Perception on the Equality of Housework and Child-Rearing Loads
 - 5) Attitude toward Housework
 - 6) Perception on the Socio-Economic Value of Housework
 - 7) Attitude toward Gender-Role
3. Work-Related Variables
 - 1) Work Type, Employment Status, and Salary System
 - 2) Working Hours
 - 3) Work Satisfaction
 - 4) Husband's Supports on Working
 - 5) Work Stress
 - 6) Company's Practice of Gender-Equity Policy
4. Social Support Systems
 - 1) Company's Practice of Support Systems
 - 2) Respondents' Use of Support Systems
 - 3) Informal Support Systems
5. Variable Comparisons
 - 1) Work Type
 - 2) Employment Status
 - 3) Income Level
6. Psychological Well-being
 - 1) Level of General Stress
 - 2) Source of Stress
 - 3) Level of General Fatigue
 - 4) Life Satisfaction
 - 5) Self-Efficacy and Psychological Well-Being
7. Factors Affecting Psychological Well-Being of Married Working Women
 - 1) Psychological Well-Being According to Demographic Variables
 - 2) Effects of Family, Work, and Social Support

8. Child Care Service for the Preschoolers

Chapter V. Conclusions and Suggestions

1. Conclusions

2. Suggestions

References

Appendices

시정언
2004-PR-24

서울시 산업지원기반 구축방안

발행인 백용호

발행일 2005년 2월

발행처 서울시정개발연구원

137-071 서울시 서초구 서초동 391번지

전화: (02)2149-0000

팩스: (02)2149-0000

값 0000원

ISBN 00-0000-000-0-00000

본 출판물의 저작권은 서울시정개발연구원에 속합니다.