

전문·사무직 취업주부의 가사노동 관리방안 및 가사노동 관리만족도

A Study on the housework management strategies and
the housework management satisfaction of career women

숙명여자대학교 가정대학 가정관리학과

강사 李美善

교수 李貞玟

Dept. of Home management Sookmyung Womens's University

Lecture : Mi Sun Lee

Dept. of Home management Sookmyung Womens's University

Prof. : Jeong Woo Lee

〈목 차〉

- | | |
|------------|---------------|
| I. 서론 | IV. 연구결과 및 논의 |
| II. 이론적 배경 | V. 결론 및 제언 |
| III. 연구방법 | 참고문헌 |

〈Abstract〉

The purpose of this study was to empirically verify the influence of socio-demographic and psychological variables and the way of housework management on the satisfaction of housework management and to provide the information of enhancing the quality of life.

In conclusion, the employed wives had tried to select and perform the way of household work management reducing the overload by multiple role performance. And then, it was influenced by housewives' individual resources and family resources. In order to accomplish the higher level of satisfaction of household work management, they must be selected and performed the effective ways of household work management that they are able to use.

1. 서론

현대사회는 그 어느 때보다 빠르게 변화하고 있다. 급변하는 사회의 변화에 따른 가정의 변화 중의 하나가 기혼여성의 취업증가이다. 기혼취업여성의 증가와 같은 사회적 변화는 역할기대, 남녀 가사분담 등과 같은 의식과 행동에서의 변화 보다 훨씬 빠르게 진행되어 왔다. 따라서 새로운 가족유형으로서 취업주부 가정은 유용한 시간에 누가 무엇을 해야 하는지에 대한 지침이 되는 수용할 만한 기준을 갖고 있지 못하다(Marshall, 1992). 이와같은 상황에서 취업주부의 가정은 특히 자녀가 있을 때, 부부의 직업과 가정을 안정되게 유지하는데 있어 많은 문제에 직면하게 된다.

여성의 취업은 가정내에서의 여성의 역할이 소멸되었다는 것을 의미하는 것이 아니라 직업인으로써의 역할이 새로이 첨가되었음을 의미하는 것이다. 그러므로 대부분의 취업주부는 다중 역할수행에 따른 역할과중, 역할양립 어려움으로 인해 역할갈등을 경험하게 되며, 이런 역할갈등은 취업주부의 가정생활 만족도에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예측된다. 그러나 실제의 연구에서 보면, 취업주부의 전체적인 만족도가 전업주부에 비해 낮지 않은 것으로 나타났다(Wright, 1978). 이러한 결과는 단순한 시간제약이 아니라 가족역할에 대한 기대나 중요성 또는 가사노동이 분배되고 조정되는 방식에 대한 느낌을 매개로 한 시간제약이 주부의 만족도에 영향을 미치고(Marshall, 1990), 시간관리 전략을 사용함으로써 시간제약과 역할갈등의 문제를 해결 할 수 있으며, 시간 및 역할관리행동은 관리만족도와 전체 생활만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과(두경자, 1990; 이연숙 등, 1991; 홍성희, 1993; 임혜경, 1993; 이정숙, 1994) 등에 의해 지지된다.

지금까지 취업주부의 시간제약, 역할과중 및 갈등과 이러한 문제를 해결하기 위한 시간관리 전략, 갈등대처 방안 및 가사노동 수행방안과의 관계, 가사노동 수행방안, 시간관리 전략의 사용과 가정관리 만족도 및 가정생활 만족도 등에 관한 연구가 이루어져 왔다. 그러나 관련연구들은 변인들간의 관계 및

변인에 영향을 미치는 개인, 가족 변인과 기타 변인의 영향력을 일관되게 밝히지 못하고 있다. 또한 개인의 심리적 변인, 가족원의 상호작용 변인, 역할긴장과 가사노동 관리방안 및 가사노동 관리만족도간의 관계를 다룬 연구는 거의 찾아 볼 수 없다. 따라서 가정관리적 관점에서 취업주부의 역할긴장을 완화시킬 수 있는 가사노동 관리방안을 알아보고 이에 영향을 미치는 변인을 밝혀냄으로써 가사노동 관리만족도 및 전반적인 생활만족도를 향상시킬 수 있는 연구가 요구된다. 특히 여성 취업자의 직업적 분포를 볼때 과거에 비해 오늘날 전문·사무직에 종사하는 여성의 비율이 증가했으나 다른 직업에 비해 기혼여성이 차지하는 비율이 적은 것으로 나타난 현실점에서 전문·사무직 취업주부가 다중 역할 수행에 따른 역할과중을 해소시켜주는 가사노동 관리방안을 어떻게 사용하는지 알아보고, 이에따라 가사노동 관리만족도가 어떻게 달라지는가를 검증해 보는 연구는 중요한 과제라 생각된다.

본 연구는 서로 다른 최초의 상황 혹은 조건에서 시작한 두 개인 혹은 가족이 상이한 변환과정을 거쳐서 비슷한 조건으로 귀결될 수 있다는 동일결과성의 개념을 기초로 하여, 각기 다른 자원을 소유하며, 각기 다른 정도의 긴장과 갈등을 경험하는 전문·사무직 취업주부가 어떠한 가사노동 관리방안을 사용하고 있는가를 파악하고자 한다. 또한 전문직·사무직 취업주부의 개인, 가족자원 및 가사노동 관리방안이 가사노동 관리만족도에 어떻게 영향을 미치는가를 파악하고자 한다. 그리하여 전문·사무직 취업주부의 직업·가정생활의 안정성을 유지하고 가사노동 관리만족도를 높일 수 있는 방안을 모색하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 취업주부 가정의 가사노동

취업주부 가정이 직면한 실제적 문제는 부부가 가정일, 자녀양육, 여가활동, 구매 등에 할애할 시간을 충분히 갖고 있지 못하다는 데 있다. 또한 이러한 제

한적인 시간 이외에도 유용한 시간에 누가, 무엇을 해야 하는지에 대한 지침이 되는 수용할 만한 기준을 갖고 있지 못하다는 것이다. 그러므로 취업주부 가정은 직업역할 요구를 수행하고, 가정에서의 활동들이 행해지도록 적절한 관리를 해야 하는데 이때 여러 문제에 직면하게 된다.

취업주부 가정이 집안일을 처리하는 방식에 대한 연구는 부부 각각의 가사노동 시간사용량에 초점을 두고 있다. 이런 시간사용에 관한 연구는 다음과 같은 결론을 내린다. 첫째, 취업주부는 전업주부보다 더 적은 시간의 가사노동을 한다. 둘째, 그러나 이들의 직장에서의 가정에서의 책임을 함께 고려해 보면 취업주부는 전업주부보다 더 많은 시간 일을 한다. 따라서 취업주부는 과중한 노동부담으로 인해 시간 제약 및 역할갈등을 경험하게 된다. 셋째, 취업주부의 남편이라고 해서 전업주부의 남편보다 더 많은 가사노동을 하지 않으며, 대부분의 연구에서 가사노동 분담의 내용, 측정방법, 응답자가 누구인가에 관계없이 주부가 대부분의 일을 하는 것으로 나타난다(Walker와 Wood, 1976; Wheeler와 Arvey, 1981; Strober와 Weinberg, 1980; Sanik, 1981; Hafstrom과 Schram, 1983; 노미혜, 1987; 한경미, 1989; 조성은, 1990).

이상과 같이 전업주부에 비해 취업주부의 가사노동 시간이 적은 것은 노동시장에서 요구되는 시간의 증가에 따라 가사노동 시간이 감소되었기 때문이다(Sanik, 1981; Hafstrom과 Schram, 1983). 또한 시간 제약을 많이 경험하는 취업주부의 경우 효율적으로 가사를 처리하려 하고, 가사노동 수행에 대한 표준을 낮추거나, 주부의 소득으로 가사노동을 대체할 수 있는 재화와 용역을 더 많이 사용하기 때문이다(한경미, 1991). 부인의 취업여부와 관계없이 가사노동에 있어서 남편의 참여가 저조한 것은 성역할 이데올로기와 성역할 사회화에 기인한 것으로(Pleck, 1985), 문화적으로 규정된 성역할 규범이 가정내 노동분배에 지속적인 영향을 미쳐 취업여부와 관계없이 이를 여성의 책임으로 간주하기 때문이다(Hiatt, 1986). 결국 취업주부 가정에 있어서 여성의 노동력 참여가 남편과 부인 사이의 전통적인 가사노동 분배

의 재조정을 수반하지 못한 것으로 나타나 아직까지 취업주부는 직업인으로서의 역할과 주부/아내/어머니로서의 역할수행에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다.

2. 전문·사무직 취업주부의 가사노동 관리방안

우리나라 여성취업자의 직업별 분포를 보면 과거에 비해 전문직 및 사무직에 종사하는 여성의 비율이 증가했으며, 기혼여성의 비율도 증가한 것으로 나타났다. 그러나 다른 직업과 비교해 볼 때 전문·사무직에서 기혼여성이 차지하는 비율은 매우 낮은 것으로 나타났다. 이러한 현상이 나타난 이유는 고등교육을 받은 여성의 점진적인 증가가 여성이 전문·사무직에 종사할 수 있는 가능성을 증대시켰으나 실제로 결혼이나 자녀출산 및 양육 등으로 인해 임시중단이 불가피할 경우 재취업이 상당히 제한적으로 직업의 전문성을 잃게 하기 때문으로(한경미, 1991) 사료된다. 그러므로 기혼취업여성의 양적인 확대 뿐만 아니라 질적인 향상을 위해 사회적, 제도적인 노력이 있어야 하며, 다중역할 수행에 따른 문제를 해결하려는 취업주부 자신의 노력이 필요하다.

일반적으로 전문직 여성들은 전통적인 남녀관의 영향에서 매우 자연스러울 수 있는 집단으로 보이나 실제로는 직장 내에서 여전히 전통적 남녀관의 압력에서 크게 벗어나지 못하고 있다. 또한 이들의 사고방식도 여전히 기존의 사회·문화구조에 적응하려고 하여, 결국 급변하는 상황에 이끌려 가고 있는 단계에 머무르고 있다(조혜정, 1985). 따라서 전문직 취업주부 가정에서도 전통적인 성역할 분담의 상황은 변화되지 않고 있다. 남편의 직업요구가 부인의 직업요구에 우선하며, 부인이 가사노동에 대한 대부분의 책임을 맡고 있다. 또한 전문직 취업주부가 다른 취업주부보다 가정내 의사결정에 더 큰 영향력을 미치고 있지만 완전히 평등하지도, 평등하기를 바라지도 않는다고 했다.

여러 연구에서 보면 전문·사무직 취업주부의 특성이 그들이 사용하는 가사노동 관리방안에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

직업지위가 높은 취업주부의 경우 외부인을 고용함으로써 자신의 역할긴장상태를 조정하려 하지만 가정내 가족원의 가사분담은 여전히 전통적인 것으로 나타났다(Coltran, 1988). 또한 취업여부 뿐 아니라 직업지위를 반영하는 사회경제적 지위에 따라서도 남편의 역할수행에 차이가 없는 것으로 나타났다(이승미, 1989) 이러한 연구결과는 조사대상자를 전문직 취업주부와 비전문직 취업주부로 구분하여 연구한 결과 두 집단 모두 개인적 전략을 더 많이 사용하며, 가족원을 포함하는 전략 즉 가족내의 대화나 조정전략을 덜 사용하는 것으로 나타났다는 Hiatt (1986)의 연구결과나, 자신의 직업적인 성공을 원하는 젊은 전문직 취업주부는 기준이나 기대, 개인적인 역할개념을 수정하지 않고 자신들의 노력을 증가시킴으로써 목표를 달성해 나가려고 한다는 Elman과 Gilbert(1984)의 연구결과와 일치하는 것이라 생각된다.

전문·사무직 취업주부의 경제적 자원은 가사대체 용역의 고용이나 가정기기이용 및 가사노동 상품대체를 통한 가사노동부담의 해소를 가능하게 할 것이다. 이것은 주부의 취업상태가 일반적으로 시장서비스 지출에 정적인 영향을 미치고 있음을 나타낸 정순희(1993)의 연구결과에 의해 입증되었다.

직업지위와 관계없이 취업주부는 가족의 요구와 역할의무수행을 중시하므로 수행표준을 낮추는 전략에서는 전문직 취업주부와 비전문직 취업주부 사이에 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다(Hiatt, 1986). 한편 전문직 취업주부의 경우 낮은 수행표준이 자신의 능력을 부정적으로 반영하는 것으로 이해하므로서 비전문직 취업주부보다 표준조정 전략을 덜 사용한다는 Bird, Bird와 Scruggs(1983)의 연구결과와 직업지위가 전문직에 가까울수록 가사노동 수행표준의 조정이 많이 이루어져 가사노동 수행표준이 낮게 나타났다(이승미(1989), 조성은(1990)의 연구결과 등은 취업지위에 따른 수행표준이 일관된 경향을 보이지 않고 있음을 나타내고 있다.

요약하면, 전문·사무직 취업주부 역시 가부장적 체제하의 역할분업관념이 여전히 남녀의 역할을 결정짓는 기제로 작용하여 가사노동의 일차적인 책임

과 수행이 주부에 의해 담당되고 있다. 다만 기타 취업주부와 비교해 볼때 전문·사무직 취업주부의 경제적 자원이 가사노동 사회화로 대체되고 있음을 알 수 있다. 또한 가사노동 수행표준은 직업지위 외에 개인의 가정 및 가사노동에 대한 중요성 인지 등에 영향을 받고 있음을 예측할 수 있게 한다.

3. 가사노동 관리방안과 가사노동 관리만족도 간의 관계

가정관리란 변화에 대한 가정의 내·외적 환경의 요구에 긍정적으로 반응하면서 동시에 가족 개개인의 성장, 발달 및 유지를 도모하는 것이다. 즉 가족원의 욕구를 충족시키기 위해 사용가능한 모든 자원을 효율적으로 사용하여 가정의 목표를 달성하고 궁극적으로는 생활을 질적으로 향상시키게 되는 역동적인 과정이다(이정우·박미금, 1992). 그러므로 가정관리에 대한 만족도는 가족구성원의 생활만족 내지는 가정생활의 질적인 면에 영향을 미치는 변수로 고려되고 있다. 가사노동을 가정관리행동의 가장 기본이 되는 행동이라고 전제할 때 가사노동은 가족의 목표나 표준에 근거해서 제한된 자원을 효율적으로 사용하고 창조하므로써 가족원의 욕구를 충족시키고자 하는 목표지향적 활동(채옥희, 1987)이라고 할 수 있다. 따라서 본 연구에서 사용한 취업주부의 가사노동 관리만족도란 취업주부가 가사노동을 수행하는데 있어서 시간, 에너지 등의 제한된 자원의 효율적인 사용과 관리를 통한 목표달성 및 욕구충족에 대한 주관적인 만족도라고 할 수 있다. 이러한 가사노동 관리만족도는 가정생활 만족도 혹은 관리만족도의 한 하위영역으로 간주된다.

관리적인 행동은 관리만족도와 전체 생활만족도에 긍정적인 영향을 미치며, 관리전략들은 시간 압박과 역할갈등을 감소시킨다. 일반적으로 취업주부는 비취업주부에 비해 낮은 관리만족도를 나타낸다(두경자, 1990; 홍성희, 1993). 이에 대해 홍성희(1993)는 취업주부는 시간제약으로 인해 적은 시간내에 여러 가지 일을 처리하게 되므로 질적으로 우수한 관리결과를 얻을 수 없기 때문이라고 하면서, 관리만족도

는 시간관리 전략과 유의한 정적인 상관을 가지므로 적극적인 시간관리 전략의 도입을 통해 관리만족도를 증진시킬 수 있다고 했다. 이연숙 등(1991)도 가족의 소득, 직업, 학력수준 등을 고려하여 인지한 사회계층과 인적자원의 한 형태인 남편의 지원정도는 생활에 대한 만족감을 증대시켜 주는 원천으로 나타나고 있으므로, 맞벌이 가정의 생활복지증진을 위해서는 요구 요소인 제 갈등이나 신체적·심리적 부적응 증상의 발생요인을 제한시키거나 발생을 유발하는 환경을 변경시키거나 발생했을 경우 적극적인 대처전략과 방안을 모색하는 것이 필요하다고 했다.

4. 관련변인고찰

1) 사회인구학적 변인

취업주부의 가사노동 관리방안 및 가사노동 관리만족도에 영향을 미치는 사회인구학적 변인들을 선행연구를 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

① 가사노동 분담

취업주부는 전업주부보다 가족원에게 더 많은 가사노동을 분담시키므로써 취업에 의한 시간제약을 줄이며(이승미, 1989), 전문직 주부의 경우 확대가족인 경우가 많고 다른 가족보다 할머니의 가사노동 수행정도가 높은 것으로 나타났다(이연주, 1984). 자녀의 분담은 장자와 막내자녀의 연령에 따라 달라지는 것으로 나타났으며(이정숙, 1984), 취업여부에 따른 자녀의 가사분담은 취업여부에 따라 차이가 없다는 연구결과(이정숙, 1983; Niclols와 Fox, 1983)와 주부의 취업시 자녀의 가정내 노동수행이 많아 진다는 연구결과(이연주, 1984) 등 일관되지 않은 경향을 보이고 있다.

어린자녀의 수가 많을수록 남편의 가사참여가 증가했으나 남편과 부인의 상대적 비율에는 변화가 없는 것으로 나타나(Ross, 1987), 어린자녀는 남편, 부인 모두에게 가사노동을 증가시키는 요인임을 알 수 있다. 부인의 취업이 남편의 가사노동 분담에 영향을 미쳐 취업부부의 남편이 더 많은 참여를 보이며, 특히 자녀양육에 있어 남편의 참여가 증가했다(윤명희, 1985; 송혜련, 1985; Szinovacz와 Harpster, 1993)

는 연구결과와 부인의 취업이 남편의 가사노동참여와 관계없다는 연구결과(이정숙, 1984; Sanic, 1981)가 나타나 부인의 취업여부에 따른 남편의 가사분담을 일관된 경향을 보이지 않고 있다.

전력적 측면에서 볼 때 부인의 연령이 낮을수록 가사분담전력을 더 사용하며(조성은, 1991; 이정숙, 1994), 자녀가 있을 때 가족원의 도움전략을 더 많이 사용한다(Farks, 1976; Wheeler와 Arvey, 1981)고 했다. Farkes(1976)는 높은 교육수준과 평등한 가사노동 분배가 관련된다고 했으며, Eriksen 등(1979)은 부인의 교육수준이 높을수록 남편의 가사분담이 증가한다고 했다. 그러나 Ross(1987)는 부인의 교육수준보다 남편의 교육수준이 가사노동 분담에 있어 더 중요한 결정요인이므로 남편의 교육수준이 높을수록 가사분담 정도가 높아진다는 연구결과를 보여 주부의 교육수준과 남편의 가사분담 사이의 관계는 일관된 경향을 보이지 않고 있다.

② 가사노동 사회화

㉠ 가사노동 상품대체: 취업주부가 전업주부보다 더 많이 가사노동 서비스를 사회화시키는 것으로 나타났다(정지영, 1984; 조성은, 1991; Bellant 와 Foster, 1984). 그러나 Douglas(1976)는 편의식품 사용에 있어 수입을 통제한다면, 취업여부에 따른 차이는 없다고 했다(Strober와 Weinberg, 1980). 주부의 연령이 낮을수록(문숙재·홍성희, 1988; 조성은, 1991), 교육수준이 높을수록(Bellant와 Foster, 1984) 가사노동 사회화 정도가 높은 것으로 나타났다.

이기영(1987)은 자녀수가 많을수록 가사노동 상품대체 수준이 높다고 했으며, 가족형태에 따라서는 시모 동거시 가사노동 사회화 정도가 높다는 연구결과(강정옥, 1983), 핵가족일 경우 식생활에서의 사회화가 높다고 나타난 연구결과(이기춘 등, 1989), 가사노동 상품대체와 가족형태간에 관계가 없음을 보인 연구결과(이기영, 1987) 등 일관된 경향을 보이지 않고 있다. 이것은 가사노동 사회화, 상품대체, 가사노동 서비스의 사회화를 측정하는 각 연구의 조사도구상의 차이를 반영한 것이라 생각된다.

㉡ 가사대체 용역고용: 취업주부가 유급의 가사대체용역을 더 많이 고용하는 것으로 나타났으나

(Walker와 Wood, 1976; Strober와 Weinberg, 1976), 가사대체용역 고용정도는 기회비용의 측면에서 볼 때 취업여부 보다는 직업지위에 달라질 것으로 예측된다

㉔ 가정기기이용: 주부의 교육수준이 높아질수록 가사노동의 기계화가 많이 이루어지고 있었는데 이것은 경제적 자원의 확보라는 측면에서 볼 때 교육수준의 증가가 소득의 증가와 높은 상관관계를 보이기 때문이다(조성은, 1990). 이기영(1987)은 자녀수가 증가할수록 가사용 내구재를 구입하는 경향이 있다고 했으며, 조성은(1990)은 취업주부의 직업지위가 높아질수록 가사노동의 기계화가 많이 이루어지고 있다고 했다. 그러나 Strober와 Weinberg(1980), Nickols와 Fox(1983) 등은 가정기기 소유정도와 취업여부는 관계가 없다고 했다.

③ 가사노동 수행표준

주부의 연령이 높아질수록 수행표준이 높은 것으로 나타났으며 막내자녀의 연령이 낮을수록, 확대가족에서 보다 핵가족에서 가사노동 수행표준의 조정이 많이 이루어지고 있는 것으로 나타났다. 취업에 따른 가사노동 수행표준에 대해 조성은(1990)은 취업여부에 따라서 유의한 차이가 나타나지 않았으며, 직업지위에 따라서는 유의한 차이가 나타나 직업지위가 전문직에 가까울수록 가사노동 수행표준이 낮다고 한 반면, 이승미(1989)는 전문직, 비전문직 주부에 비해 전업주부의 가사노동 수행표준이 높은 것으로 나타나, 취업주부는 직업지위와 관계없이 가사노동의 수행표준을 낮춤으로써 취업에 의한 시간제약을 경감시키고 있다는 대조되는 결과를 보였다.

④ 가사노동 관리만족도

Heck(1983)는 주부의 연령과 두경자(1990)는 막내자녀 연령과 관리만족도가 정적인 상관이 있다고 한 반면, 김재경(1992)은 확대기에 비해 형성기의 가정이 가정생활 만족도가 높다고 했다. Heck(1983)는 가족수가 많은 확대가족이나 어린자녀가 있는 가족의 경우 관리만족도가 낮아진다고 했으며, 이것은 가족수가 많을수록 관리만족도가 낮다는 두경자(1990)의 연구결과와 부분적으로 일치되는 것이다. 주부의 교육수준에 따른 관리만족도에 대해서는 Berger(1982)

는 교육수준이 높고 나이가 적은 여성이 교육수준이 낮고 나이가 많은 여성보다 가사노동 결과에 대해 덜 만족해 한다고 했다. 그러나 교육수준이 높을수록 관리만족도가 높다고 한 연구결과(Heck, 1983; 최호숙, 1991; 김재경, 1992)와 교육수준과 관리만족도는 무관한 것으로 나타난 연구결과(서창원, 1983)를 볼 때 관리만족도에 대한 교육의 영향력은 일관된 경향을 보이지 않음을 알 수 있다.

2) 심리적 변인

① 성역할 태도

성역할이란 개인이 자신이 속한 문화에서 남성과 여성으로서 획득하는 특성들의 복합체를 말하며(Roper와 Labeff, 1980), 성역할 태도는 남녀에게 어떤 행동이 적절하고 만족스러운가에 대해서 내재화된 가치와 신념을 말한다(Bron, Perry와 Harbuge, 1977). 남성과 여성 역할의 분화를 지지하는 것은 전통적 성역할 태도를 나타내는 것이고, 남성과 여성 역할간의 융통성과 역할공유를 지지하는 것은 근대적 태도를 나타내는 것으로 규정된다(이형실, 1985).

몇몇 가족역할 이론가들은 맞벌이 부부의 성역할 태도가 다른 유형의 부부에게 있어서의 성역할 태도와는 다를 것이라고 예측했으며(Aldous, 1974), 성역할 태도와 가사노동 수행정도 사이에 관계가 있음을 나타냈다(Pleck, 1985). 즉 전통적인 성역할 태도를 가질수록 전통적인 가사노동 분담의 경향을 보이며(Stafford, Backman 과 Dibona, 1977), 남편이 평등주의적 성역할 성향을 가질 때 남편의 가사노동 참여가 증가한다고 했다(Kamo, 1988). 그러나 또한 문화적으로 규정된 성역할 규범이 부부간의 역할 분담에 영향을 미쳐, 취업주부 가정에서도 전통적인 역할분담을 나타내어(Permuter와 Wamper, 1985) 여성들은 여전히 수입, 직업지위, 직업에 대한 책임과 관계없이 대부분의 가사노동의 책임을 지고 있는 것으로 나타났다(Hiatt, 1986). 한편 Beutler와 Greenhaus(1983)는 경직된 성역할 태도는 융통성이 없는 대응 전략의 개발과 관련된다고 했다. 즉 비전통적인 태도를 지닌 여성이 전통적인 성역할 태도를 지닌 여성보다 더 많은 역할갈등을 경험한다해도 비전통적

인 성역할 태도를 지닌 여성들이 갈등에 더 적극적으로 반응한다고 했다. 이것은 진보적인 태도를 지닐수록 시간관리전략의 사용이 많아지며(조성은, 1990), 성역할 태도가 진보적일 때 가사노동 서비스 사회화 수준이 높았다(정지영, 1990)는 연구와 일치하는 것이다.

따라서 성역할 태도는 취업주부가 사용할 수 있는 자원의 범위와 다중 역할수행에 따른 역할긴장의 정도 및 가사노동 관리방안, 관리만족도에 영향을 미칠 것으로 사료된다.

② 가족 응집성 및 가족 적응력

가족의 응집성은 개인이 가족내의 다른 성원들과 분리 또는 연결되어 있는 정도를 측정하는 차원으로 “가족성원들이 서로에 대하여 느끼는 정서적 유대감”으로 정의 된다. 가족적응력은 가족성원들이 가족체계를 어느정도 변화시킬 수 있는가를 측정하는 차원으로 “상황적으로 또는 발달단계상 일어날 수 있는 긴장에 반응하여 가족체계의 권력구조, 역할 및 규칙을 변화시킬 수 있는 능력”으로 정의된다.

Olson(1986)은 가족기능의 차원과 역할공유란 가족행동 사이에 초점을 둔 연구에서 가족기능과 역할 공유 사이의 관계가 원칙적으로 직선적이라는 것을 발견하였다. Wilkenfield(1988)는 가족의 적응력과 융통성은 가족이 사회변화에 따른 위기에 대처·극복하게 하는 가족의 한 속성이며, 가족에 대한 책임, 맞벌이 가정생활 유형에 대한 책임이 응집성의 광범위한 개념으로 고려되어 질 수 있다고 하면서, 부인이 가족응집성과 적응력을 높게 인지하면 할수록 부부간의 가사에 대한 공유의 수준이 더 높다고 느끼게 된다고 했다. 즉 응집성이 강한 가정에서 부부는 개인으로써 보다는 부부로서 책임감을 더 크게 느낀다. 따라서 강하게 결속된 부부는 결혼생활에서의 스트레스에 더 민감하며, 가정·자녀들에 의해 요구되는 시간, 에너지 등과 같은 상대방의 스트레스를 경험하며, 그런 스트레스를 줄이는데 더 큰 책임을 느낀다. 또한 적응적인 부부일수록 전통적인 역할 경계를 무시한 가족의 욕구에 더욱 더 반응한다. 실제로 남편이 전통적인 여성의 일에 더 자유롭게 참여하며, 부인은 자신들이 전통적인 책임을 무시할 수

있으므로, 적응력이 크면 클수록 부부가 개인, 가족의 욕구, 환경에 따라 가정일을 조정하는 것을 가능하게 한다. 이러한 융통성은 많은 경쟁적인 요구와 예측불가능한 환경을 갖는 맞벌이 부부에게 중요하다.

③ 가정내 역할긴장

역할이란 개인이 가족, 사회집단 내에서 차지하는 특수한 위치와 관련된 행동, 의무, 권리에 대한 기대이다. 적절하게 역할을 수행하기 위해서는 시간, 에너지, 책임 등이 요구되는데 이때 요구들이 경쟁적이면 역할갈등이 발생하게 된다(Keith와 Schafer, 1980). 역할긴장은 “역할의무”를 수행하는데 어려움을 느끼는 것으로 개인의 경쟁적인 역할기대가 똑같이 중요한 것일 때, 자신의 역할의무를 수행할 수 없을 때 초래될 수 있다. 남성과 여성은 여러 역할을 수행하며, 시간에 대한 경쟁적인 요구의 결과로 역할긴장을 느끼게 된다. 이러한 상황은 맞벌이 가족의 개인이 가족역할과 직업역할을 조합하고 균형을 맞추려 할 때 더 복잡해 진다.

갈등대처전략은 역할갈등을 감소시키며, 전반적인 생활만족과 관계가 있다(Chung, 1988). 역할관리 수준과 갈등수준, 갈등전략과 갈등정도 사이에 유의한 관계가 있으므로 취업주부들의 다중역할에 대한 관리수준을 높이기 위해 더 많은 다양한 관리방법을 사용한다면 가정생활의 질 향상과 가족 욕구충족의 극대화를 달성할 수 있을 것이다(구혜령, 1991; 최자령, 1991). 그러나 취업주부가 직업-가정 갈등을 자주 경험하고 심각하게 인지할수록, 직업지위가 높을수록 가사노동을 사회화 하는 것으로 나타났으나(Nickols와 Fox, 1983; 이승미, 1989; 조성은, 1991) 가사노동 사회화는 가정관리만족과 부적인 관계가 있으며, 남편의 가사노동 분담이 가정관리만족과 정적인 관계가 있다고 한 결과로(임혜경, 1993) 볼 때 취업주부가 선택, 사용하는 가사노동 관리방안이 적절하지 못할 때 오히려 부정적인 결과를 유발할 수도 있음을 알 수 있다. 즉 취업주부가 다중역할수행으로 인한 스트레스가 부정적인 결과를 유발시키는 지점에 도달하기 전에 자신들의 역할부담을 해결하기 위해 어떤, 대응전략을 어느정도 사용하는가에 따라 주부의 취업으로 인한 결과가 달라질 것임을 예

측하게 한다.

결론적으로 취업주부의 역할갈등 정도는 주부의 심리적 부적응 및 이로 인한 가정생활 불만족 등을 유발시킬 수 있다. 그러나 역할긴장을 경험하는 모든 주부가 다 같은 정도의 부적응 현상을 나타내는 것은 아니다. 그러므로 취업주부가 개인적, 가정적, 사회적으로 이용가능한 자원을 효율적으로 관리하는 가사노동 관리방안은 역할긴장과 가사노동 관리만족도 사이의 매개변인으로써 가사노동 관리만족도에 영향을 미칠 것으로 예측된다.

III. 연구방법

1. 연구문제

취업주부의 가사노동 관리방안 및 가사노동 관리만족도와 그 관련변인을 파악하기 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였으며, 연구모형은 <그림 1>과 같다.

<연구문제 1> 전문·사무직 취업주부의 가사노동 관리방안 및 가사노동 관리만족도의 일반적 경향은 어떠한가?

<연구문제 2> 전문·사무직 취업주부의 사회인구학적 변인과 심리적 변인이 가사노동 관리방안에 미치는 영향은 어떠한가?

<연구문제 3> 전문·사무직 취업주부의 사회인구학적 변인, 심리적 변인 및 가사노동 관리방안이 가사노동 관리만족도에 미치는 영향은 어떠한가?

2. 조사도구

본 연구를 위하여 작성된 조사도구는 선행연구를 기초로 하여 연구자가 수정·보완하여 작성하였다. 사회인구학적 변인은 취업주부의 연령·교육수준·자녀수·가족형태·가사보조자 유무·직종이며, 심리적 변인은 성역할 태도·가족 응집성 및 적응성·가정내 역할긴장 등이다.

성역할 태도에 대한 평가 척도는 Brogan과 Kunter (1976) 및 이를 수정·보완하여 사용한 석은선(1990)

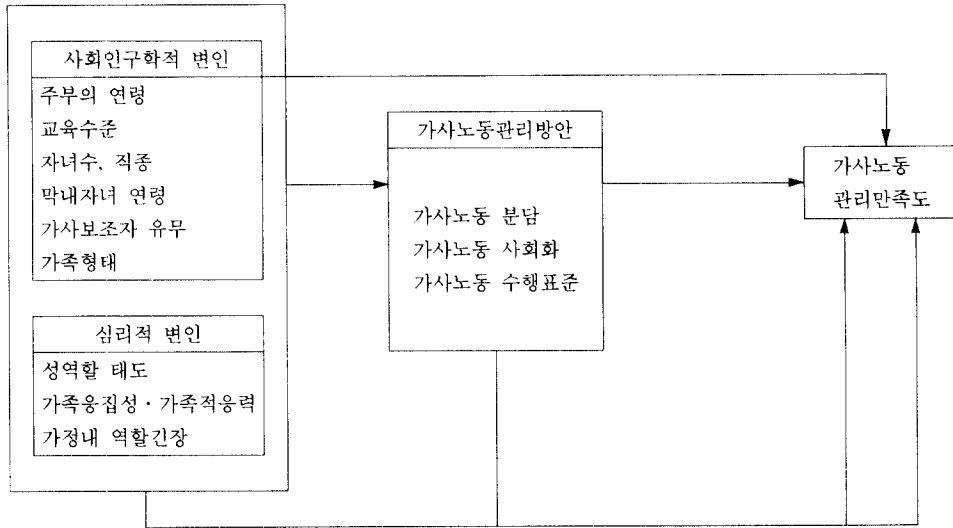
의 연구를 기초로 하였다. 6개 하위영역, 총 36문항으로 구성된 척도 중 가정내 부부의 역할에 대한 성역할 태도를 측정한 것이라고 생각되는 10문항을 선정하여 사용하였다. 취업주부가 인지한 가족 응집성 및 적응력 척도는 Olson 등(1982)이 제작한 Family Cohesion and Adaptability Scales II(FACE II)를 기초로 이를 한국실정에 맞게 번안·수정하여 사용한 임용우(1984), 유순덕(1987), 김진희(1988), 박초아(1989) 등의 연구를 기초로 하였다. 총 30문항중 요인분석한 결과 Community가 .40 이하인 문항을 제외하고 총 25문항을 채택하여 본 연구의 자료로 분석하였다. 주부의 취업으로 인한 역할긴장 척도는 정혜정(1985), 안선영(1987), 강성희(1988)의 연구를 기초로 하여, 어머니·아내·가정관리자 역할갈등의 하위영역 총 15문항을 채택하여 사용하였다.

가사노동 관리방안 및 가사노동 관리만족도는 두경자(1990), 이기영(1987), 이승미(1989), 최호숙(1991), 임혜경(1993) 등의 연구를 기초로 선정, 수정·보완하였다. 가사노동 관리방안 척도는 가사노동 분담·가사노동 사회화·가사노동 수행표준 등의 3개 하위영역으로 구성하였다. 가사노동 분담척도는 남편, 자녀, 시·친정부모 및 기타 가족원의 분담정도와 남편의 분담정도를 측정하였으며, 가사노동 사회화 중 상품대체 척도는 식생활에서의 편의품·서비스의 이용정도를, 가사대체 용역고용 척도는 파출부와 가정부의 가사분담 정도를 측정하였다. 가사노동 관리만족도는 영역별로 수행된 가사노동에 대한 만족정도를 묻는 11문항과 가족원의 가사노동 분담 및 본인이 수행한 가사노동에 대한 만족정도를 묻는 2문항 등 총 13문항으로 구성되었다.

3. 조사대상, 자료수집 및 자료분석방법

본 연구의 조사대상은 근무처가 서울시에 있으며, 1명 이상의 자녀가 있고 전문직(정부관리공무원, 교수, 교사, 의사, 약사, 간호사 등) 및 사무직(은행 및 관련기관 회사원, 공무원 등)에 취업하고 있는 주부를 대상으로 하였다.

예비조사를 실시하여 질문지를 수정·보완한 후



〈그림 1〉 연구모형

1994년 10월 1일 부터 10월 30일 사이에 본조사를 하였다. 총 800부를 배부하였으며, 이중 596부가 연구의 분석자료로 사용되었다. 본 연구를 위해 SAS를 이용하여 요인분석, Cronbach α 계수, 빈도와 백분율, 평균과 표준편차, 위계적 회귀분석을 실시하였다.

V. 연구결과 및 논의

1. 조사대상자의 일반적 특성

1) 사회인구학적 변인 및 심리적 변인의 일반적 특성
본 조사 대상자의 연령은 대부분이 30~40대였으며, 비교적 교육수준이 높은 것으로 나타났다. 절반정도의 가정에 5세 이하의 막내자녀가 있었으며, 조사대상의 2/3정도가 핵가족이었다.

본 조사 대상자들의 성역할 태도는 비교적 근대적인 것으로 나타났으며, 가족응집성 및 가족적응력도 다른 연구와 비교해 볼때 다소 높은 것으로 나타났다. 가정내 역할긴장은 심하지 않은 것으로 나타났다.

2) 가사노동 관리방안 및 가사노동 관리만족도의 일반적 경향

본 조사대상자들은 가정내에서 다른 가족원보다는 남편의 가사분담이 더 많이 이루어지고 있다고 평가하는 것으로 나타났으며, 가사대체 용역의 고용보다는 가사노동 상품대체나 가정기기이용을 통해 과중한 가사노동 부담을 해소하는 것으로 나타났다. 또한 가사노동 수행표준에 대해 집안일은 어느 정도 철저하게 해야 된다고 생각하고 있는 것으로 나타났으며, 가사노동 수행결과에 대해 약간 만족하고 있음을 나타냈다.

2. 가사노동 관리방안에 영향을 미치는 제 변인

가사노동 관리방안에 영향을 미치는 변인은 〈표 4〉와 같다.

가족원의 가사노동분담에 영향을 미치는 변인은 가족형태($\beta=.21$), 가족적응력($\beta=.21$), 가정내 역할긴장($\beta=.09$)으로, 핵가족 보다는 확대가족의 경우에, 가족적응력이 높을수록, 가정내 역할긴장을 많이 경험할수록 가족원의 가사노동 분담정도가 높은 것으로 나타났다. 이와같이 가족형태에 따라 확대가족의

〈표 1〉 조사대상자의 일반적 배경

변 인	구 분	빈 도(%)
주 부 의 연 령	20 대	56 (9.4)
	30 대	370 (62.1)
	40 대	138 (23.1)
	50대 이상	32 (5.4)
	계	596 (100)
주 부 의 직 종	전 문 직	349 (59.2)
	사 무 직	241 (40.8)
	계	590 (100)
가 족 태	핵 가 족	373 (64.2)
	확대가족	208 (35.8)
	계	581 (100)
가 사 조 력 자 우 무	무	447 (77.6)
	파출부, 가정부	129 (22.4)
	계	576 (100)
주 부 의 교육수준	고 졸	139 (23.4)
	전문대졸	49 (8.2)
	대 졸	336 (56.5)
	대학원졸	71 (11.9)
	계	595 (100)
자 녀 수	1명	224 (38.2)
	2명	327 (55.8)
	3명 이상	35 (5.9)
	계	586 (100)
막 내 자 녀 연 령	1~ 5세	303 (52.9)
	6~10세	111 (19.4)
	11~15세	97 (16.9)
	16~20세	29 (5.0)
	21세이상	33 (5.8)
	계	573 (100)

* 합계가 다른 것은 무응답 자료 때문임.

〈표 2〉 심리적 변인의 일반적 경향

변 인	평 균	표 준 편 차
성역할 태도	3.50	.58
가족응집성	3.84	.48
가족적응력	3.82	.49
가족내 역할긴장	2.95	.63

〈표 3〉 가사노동 관리방안 및 가사노동 관리만족도의 일반적 경향

변 인		평 균	표준편차
가사노동 관리방안	가족원분담	1.82	.60
	남편 분담	1.88	.76
	가사노동 상품대체	2.76	.45
	가사대체 용역고용	0.76	1.18
	가정기기 이용	2.28	.48
	가사노동 수행표준	3.48	.49
가사노동 관리만족도		3.20	

가사분담이 높은 것은 시·친정보 등의 기타 가족원이 취업주부의 가사노동을 대신해 줄 인적자원으로 이용된다는 것을 나타내는 것이다. 가족적응력이 높을수록 가족원의 가사분담이 높은것은 가족원이 주부의 취업으로 인해 일어날 수 있는 긴장에 반응하여 가족의 역할이나 규칙을 변화시킬 수 있는 능력을 많이 가질수록 융통성 있는 가사분담이 가능하며, 이에 따라 가사분담을 통한 취업주부의 가사노동의 부담해소가 가능하다는 것을 나타내는 것이다. 또한 가정내 역할긴장을 많이 경험하는 취업주부가 더 적극적으로 가사노동의 부담을 줄이기 위해 가족원의 가사노동 분담방안을 모색한다는 것을 의미하는 것이다.

남편의 가사분담에 영향을 미치는 변인은 가족 응집성($\beta=.24$), 자녀수($\beta=-.09$), 가족형태($\beta=-.09$)인 것으로 나타났다. 가족 응집성은 가족원에 대해 느끼는 감정적인 유대감으로 취업주부가 남편과의 감정적인 유대감이 높다고 인지할 경우 남편의 가사노동 분담정도가 높은 것으로 나타났다.

식생활 영역에서의 상품대체에 영향을 미치는 변인은 성역할 태도($\beta=.16$), 가사보조자 유무($\beta=.12$), 주부의 연령($\beta=-.10$), 가족형태($\beta=-.10$), 가정내 역할긴장($\beta=.09$)인 것으로 나타났다. 성역할 태도가 근대적일수록 상품대체 정도가 높다는 것은 집안일이 어떤 상황에서도 주부에 의해 이루어져야 한다는 것에 가치를 적게 둘수록 취업주부가 과중한 부담을 줄이기 위해 편의품이나 서비스 이용전략을 더 사용하고 있음을 의미하는 것이다. 주부의 연령이 낮을

〈표 4〉 가사노동 관리방안에 영향을 미치는 제변인

변인	가족원의 가사분담		남편의 가사분담		가사노동 상품대체		가사대체 용역고용		가정기기 이용		가사노동 수행표준	
	b	β	b	β	b	β	b	β	b	β	b	β
주부의 연령	-.05	-.05	-.08	-.07	-.07	-.10*	.03	.01	.03	.05	.06	.09
자녀 수	.07	.07	-.12	-.10*	-.06	-.08	.14	.07	-.04	-.05	.01	.02
가족형태	.27	.21**	-.15	-.09**	-.10	-.10**	-.19	-.07	-.07	-.07	.06	.06
가사보조자유무	-.04	-.05	-.02	-.02	.07	.12**			.10	.18***	-.01	-.02
학력	-.03	-.06	-.06	-.08	.01	.02	.29	.22***	.02	.05	-.10	-.19**
직업	.01	.01	.08	.05	.01	.01	-.03	-.01	-.02	-.02	.04	.04
성역할 태도	-.03	-.03	.06	.05	.13	.16***	.11	.05	.02	.02	-.10	-.12*
가족응집성	.01	.01	.38	.24**	-.03	-.04	.32	.13	-.04	-.04	.07	.07
가족 적응력	.26	.21**	.17	.11	-.04	-.04	-.22	-.09	.06	.06	.17	.17*
가정내역할긴장	.08	.09*	.06	.05	.06	.09*	.03	.01	.01	.01	.02	.03
상수	.36		-.24		2.10		-1.26		.97		2.78	
R ²	.10		.16		.09		.09		.06		.11	
F 값	6.03***		10.11***		5.02***		5.63***		3.35**		6.72***	

b: 비표준화 계수. β : 표준화 계수

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

수록 가사노동 상품대체 정도가 높은 것은 주부의 연령과 막내자녀 연령과의 상관관계가 .90으로 높게 나타난 점으로 미루어 볼 때 어린자녀로 인한 과중한 가사노동을 해소하기 위해 시간절약적인 상품대체를 하는 것에 대한 필요를 인식하기 때문인 것으로 생각된다. 또한 가정내 역할 긴장이 심할수록 이러한 역할긴장을 완화시키기 위해 가사노동의 상품대체정도가 높아지는 것으로 사료된다.

가사대체 용역고용은 주부의 교육수준($\beta=.22$)의 영향을 받는 것으로 나타났다. 즉 교육수준이 높을수록 고소득 전문직에 종사할 가능성이 많기 때문에 이런 높은 소득이 과중한 가사노동의 문제를 해결하기 위해 가사대체 용역고용을 가능하게 할 것이라고 사료된다. 가정기기이용에 영향을 미치는 변인은 가사보조자 유무($\beta=.18$)로서, 가사보조자가 없는 경우 가정기기 이용정도가 높아지는 것으로 나타났다.

가사노동 수행표준에 영향을 미치는 변인은 주부의 교육수준($\beta=-.19$), 가족적응력($\beta=.17$), 성역할 태도($\beta=-.12$) 등으로 주부의 학력이 낮을수록 수행표

준이 높은 것으로 나타난 결과는 교육수준이 높을수록 표준조정 전략의 사용정도가 높으며, 따라서 가사노동 수행표준이 낮아진다는 조성은(1990), 이정숙(1994)의 연구결과와 일치하는 것이다. 부연하면 교육수준이 높을수록 전문직에 종사할 것이며, 전문직 주부는 직업지위가 낮은 주부보다 직업활동에 더 많은 시간을 투입해야 하므로, 가사노동 시간이 더욱 부족하게 되어 이의 해결을 위해 수행표준을 하향조정하기 때문이라 생각된다. 또한 적응력이 높다는 것은 특정 상황내에서 발생하는 긴장에 보다 유동적으로 대응하여 가족의 안정성을 유지하는 것을 의미한다. 그러므로 가족적응력이 높을수록 가족원들은 주부의 취업에 따른 가정내 문제를 보다 효율적으로 이해하고 이에 대응하며, 가사노동 수행표준이 주부의 심리적, 육체적 부담을 주지 않도록 수행표준을 융통성 있게 조정, 설정할 수 있을 것이다. 뿐만 아니라 융통성 있는 성역할 태도로 인해 설정된 수행표준에 도달하기 위해 가족원들의 가사노동분담을 더 용이하게 할 것으로 생각된다. 한편 전통적인 성

역할 태도는 주부가 가사노동을 여성의 일로 간주하며, 규범적으로 제시되는 가사노동에 대한 표준을 스스로 내재화 하게 하는 성향을 갖게 한다. 따라서 성역할 태도가 전통적일수록 상황에 따른 수행표준의 유연한 조정이 어려우므로 가사노동 수행표준이 높게 나타날 수 있다고 보인다.

이상의 결과에서 볼 때 선행연구들과는 다르게 주부의 연령·학력 및 직종 등의 사회인구학적 변인이 가사노동 관리방안에 부분적인 영향만을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 본 조사대상자를 유 자녀의 전문직·사무직 종사자로 제한하였으므로 교육수준·직종 등의 사회인구학적 변인에 있어서의 조사대상자들간에 동질성이 높았기 때문인 것으로 사료된다. 따라서 조사대상자의 범위를 확대할 경우 가사노동 관리방안에 대한 인구사회학적 변인의 영향력이 나타날 것으로 기대된다.

3. 가사노동 관리만족도에 영향을 미치는 제 변인

가사노동 관리만족도에 영향을 미치는 변인을 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 한 결과는 <표 5>와 같다(가사노동 대체용역과 자녀수 사이의 상관계수가 .84로 나타나 분석시 자녀수 변인을 제외하였다).

사회인구학적 변인중 주부의 연령($\beta = -.12$)만이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 주부의 연령이 낮을수록 가사노동 관리만족도가 높은 것으로 나타났다. 그러나 연령에 따른 가정생활만족도에 대한 선행연구들은 일관된 경향을 보이지 않고 있다. 연령층에 따라 각 연령층에 속한 주부들은 공통적이면서도 각 계층마다 상이한 경험을 하게 될 것이다. 사회의 변화에 따라 가사노동에 대한 개념 및 이에 대한 인식이 변화하며, 연령이 적을수록 개인주의적인 성향이 나타난다는 점을 감안할 때 연령과 가사노동 관리만족도간의 부적인 관계는 낮은 연령층의 효율적인 관리능력, 관리기술로 인한 만족도의 증가라는 측면과, 각 개인에게 내재된 가사노동에 대한 개념 및 범위에 있어서의 연령층 간의 차이를 반영한 것이라는 측면을 함께 고려 해야 할 것으로 생각된다.

4개의 심리적변인중 가정내 역할긴장이 낮을수록

<표 5> 사회인구학적, 심리적 변인 및 가사노동 관리방안이 가사노동 관리만족도에 미치는 영향

변 인	b	β
주부의 연령	-.06	-.12**
가족 형태	.01	.01
가사보조자 유무	.02	.04
교육수준	-.01	-.01
직 종	-.02	-.04
성역할 태도	-.05	-.09*
가족응집성	.05	.07
가족적응력	.10	.14*
가정내 역할긴장	-.15	-.25***
가족원 분담	.01	.01
남편 분담	.04	.10*
가사노동 상품대체	-.07	-.10*
가사대체 용역고용	.02	.08
가정기기이용	.01	.01
가사노동 수행표준	.23	.31***
상 수	2.03	
F 값	22.44***	
R ²	.31	

($\beta = -.25$), 가족적응력이 높을수록($\beta = .14$), 성역할 태도가 전통적일수록($\beta = -.09$) 가사노동 관리만족도가 높은 것으로 나타났다.

취업주부의 가정내 역할긴장이 낮다는 것은 주부가 가정내 역할의무를 수행하는데 어려움이나 심리적 부담을 덜 느끼는것을 의미한다. 그러므로 역할긴장을 적게 경험하는 취업주부는 본인이 수행해야 할 가사노동에 대해 부담을 덜 느낄 것이며, 수행된 가사노동의 결과에 대해서도 만족할 것으로 사료된다.

가족적응력이 높을수록 가족원은 취업주부의 역할과중의 문제를 주부자신의 문제가 아니라 가족의 문제로 이해하고, 이에 대한 해결책을 모색하려 할 것이다. 이러한 노력이 가족원의 가사참여를 유도 할 것이며 이에따라 취업주부의 가사노동에 대한 부담이 다소 해소될 것으로 생각된다.

성역할 태도가 전통적일수록 주부는 가사노동이

여성의 일이라고 생각할 것이다. 따라서 가사노동에 의미를 두고, 가사노동 수행표준을 높게 설정할 것이며, 자신이 설정한 가사노동 수행표준에 도달했을 때 높은 만족감을 경험하게 될 것이다. 또한 취업주부의 전통적인 성역할 태도는 가족원의 가사분담에 대한 주부의 만족도를 상승시킬 것이며, 그 결과 취업주부의 가사노동 관리만족도가 높아질 것으로 사료된다. 따라서 취업주부의 심리적 변인은 가사노동 관리방안과 상호작용하면서 가사노동 관리만족도에 영향을 미칠 것으로 예측된다.

가사노동 관리방안 중 가사노동 관리만족도에 영향을 미치는 것으로 나타난 방안은 가사노동 수행표준($\beta=.31$), 남편의 가사노동 분담($\beta=.10$), 가사노동 상품대체($\beta=-.10$)인 것으로 나타났다. 가사노동 수행표준이 높을수록 가사노동 관리만족도가 높은 것으로 나타났는데 이러한 결과는 취업주부가 가사노동 수행표준을 낮추는 것이 다중역할을 관리하는 자신의 능력이 부족한 것이라고 생각할 수 있으므로 능력있는 여성상을 보이기 위해, 또한 모성역할 수행을 다하지 못하면서 기인된 죄책감을 덜기 위해 높은 수행표준을 설정하고 이를 달성하려고 하며, 사회적 기대를 반영하여 설정된 높은 가사노동 수행표준에 도달했을 때 취업주부의 가사노동 관리만족도가 높아진 것으로 사료된다. 그러나 가사노동 수행표준이 높을수록 가사노동 시간은 증가하고, 취업주부나 가족원이 증가된 가사노동 시간을 감당하지 못하게 될 때 오히려 부정적인 결과를 초래할 수 있으며, 자신이 부여한 규칙과 원리 등의 표준의 객관화 과정을 통해 주부는 자기 스스로 높은 가치를 부여하고, 가사노동에 대한 자율성을 상실하게 된다는 점등을 감안할 때 가사노동 수행표준을 높임으로써 가사노동 관리만족도를 향상시키려는 노력에는 한계가 있다고 생각된다.

남편의 가사노동 분담 정도가 높을수록 취업주부의 가사노동 관리만족도가 높게 나타난 것은 남편의 가사분담이 취업주부의 과중한 가사노동에 대한 남편의 이해와 협조를 인식되고 있음을 의미하는 것으로 사료된다. 본 연구뿐 아니라 이와 관련된 대부분의 연구에서 부인이 평가한 남편의 가사참여 정도를

측정하여 분석하였으나, 실제로 행해진 남편의 가사노동량이라기 보다는 가사노동이 조정되는 방식에 대한 느낌이나 가사노동이 공평하게 분배 되었다는 인식이 가족의 만족도나 결혼적응력과 높은 관계가 있다는 연구결과(Pleck, 1985; Keith와 Schafer, 1987)로 미루어 볼 때 남편의 가사분담의 공평성에 대한 부인의 인지와 단순한 가사노동의 분담이 아니라 가사노동에 대한 책임의 분담을 측정, 분석할 경우 이상과는 다른 결과가 예상된다.

가사대체용역 고용정도가 높을수록 가사노동 관리만족도가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 가계소득이 대체용역 비용을 감당할 수 있다면, 취업주부는 대체용역을 고용함으로써 자신의 과중한 가사노동 부담을 줄일 수 있을 뿐아니라 주부나 가족원이 기대하는 가사노동 수행표준에 도달할 수 있기 때문인 것으로 생각된다.

가사노동 상품대체와 가사노동 관리만족도 사이에는 부적인 관계가 나타났다. 이는 취업주부에게 제공되는 가사노동 대체상품과 서비스의 질적수준이 주부의 기대에 미치지 못하기 때문이며, 상품 및 서비스의 대체에 따른 효용에 비해 기회비용이 크기 때문일 수도 있고, 전통적인 성역할 태도에 따른 가사노동에 대한 주부의 인식 때문일 수도 있다.

VI. 결론 및 제언

이상의 연구결과를 통하여 다음과 같은 결론을 내릴 수 있다.

첫째, 취업주부의 사회인구학적 변인과 심리적 변인은 가사노동 관리방안에 영향을 미치고 있었으며, 이들 변인 중 가족형태, 성역할 태도, 가족 응집성 및 적응력 등의 변인이 영향력이 큰 것으로 나타났다. 가족원간의 유대를 높게 인지할수록 남편의 분담정도가 높아진 반면에 변화에 대해 융통성 있게 대응할 수 있는 능력이 높다고 인지할수록 가족원의 분담정도가 높아지고, 가사노동 수행표준이 높은 것으로 나타났으며, 성역할 태도가 전통적일수록 수행표준이 높은 것으로 나타났다. 따라서 가족원의 가사분담은 성역할 태도의 변화에 따른 것이라기 보다

는 취업주부의 시간부족에 따른 요구에 대응하는 가족원의 반응임을 예측할 수 있다.

둘째, 가사노동 관리방안은 가사노동 관리만족도에 영향을 미치는 변인이었으며, 특히 가사노동 수행표준이 높을수록 가사노동 관리만족도가 높은 것으로 나타났다. 취업주부가 수행한 가사노동이 자신이 설정한 가사노동 수행표준에 도달했을 때 주부는 이에 대해 만족할 수 있으나 수행한 가사노동이 설정된 가사노동 수행표준에 미치지 못했을 경우에는 오히려 만족도에 부정적인 영향을 미치게 될 것이다. 주부가 설정하는 가사노동 수행표준은 가정이나 사회가 규범적으로 인정한 가사노동에 대해 주부가 이를 어떻게 인지하는가에 따라 달라지게 된다.

가사노동은 가정을 유지해나가기 위한 수단일 뿐 그것이 곧 목적이 되어서는 안될 것이다. 따라서 다중역할로 절대시간이 부족한 취업주부가 지나치게 높은 수행표준을 설정하고 그것에 도달하기 위해서 노력하는 것은 바람직하지 못한 것으로 생각되므로 각 가정상황에 적절한, 최적의 가정환경을 제공해 줄 수 있는 가사노동 수행표준을 설정하기 위해 주부와 기타 가족원간의 합의가 선행되어야 할 것으로 생각된다. 또한 합의하에 설정된 가사노동 수행표준에 도달하기 위해 가족원의 가사노동 부담이 원활히 이루어져야 할 것이며, 가족원의 가사노동 수행능력을 향상시키기 위한 주부의 교육적 노력이 요구된다.

또한 가사노동 상품대체와 관리만족도와와의 부정적인 관계를 긍정적인 관계로 전환시키기 위해서는 대체되는 상품과 서비스의 질적인 향상과 이에 대한 주부의 가치 전환이 있어야 할 것이며, 대체되는 상품과 서비스의 범주가 가정과 사회와의 교환에 국한될 것이 아니라 이웃, 지역사회 등 다양하게 확대되어야 할 것으로 생각된다.

셋째, 가정내 가사노동의 관리가 제대로 이루어지지 않을 때 다중 역할수행에서 오는 시간 제약 및 부족을 해결할 수 없으며, 이로 인해 주부 자신의 불만족 뿐 아니라 전체 가족원의 심리적 안녕에도 부정적인 영향을 미칠 수 있으므로 합리적인 가사노동 관리의 중요성에 대한 인식과 이의 수행이 필요할 것이다. 취업주부가 사용한 관리방안은 주부의 개인

적·가족적·직업적·사회적 상황에 따라 달라질 것이므로 주부가 자신과 가정에 적합한 관리방안을 모색하고 이를 실행할 경우 가사노동 관리만족도 및 가정생활 만족도는 향상될 것이다. 따라서 취업주부는 규범에 의해서나 개인차가 무시된 일반적인 관리방안의 선택이 아닌 자신의 직업 및 가족상황에 적합한 관리방안을 모색해야 할 것이다. 또한 이러한 노력은 가사노동관리의 주 담당자인 주부뿐 아니라 전체 가족원 더 나아가 사회가 함께 노력해야 할 것으로 생각된다.

본 연구를 통하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

가정의 유지를 위해 수행되어야 하는 가사노동은 가정의 형태와 기능이 변화함에 따라 변화할 것이다. 따라서 변화하는 가정에 부합하는 가사노동에 대한 개념, 내용 및 범위의 재정의가 이루어져야 할 것으로 사료된다. 특히 분리 불가능한 가사노동, 대체 불가능한 가사노동, 가사노동의 사회적 생산성으로 설명되는 가사노동 영역을 정확하게 측정할 수 있도록 하기 위해 보다 심층적인 연구 방법을 사용한 연구가 이루어져야 할 것으로 사료된다.

또한 가사노동이 단순한 활동이 아니라 가치·목표·표준·자원·사건 등을 투입요소로 하는 관리활동임을 감안할 때 가사노동 관리방안에 영향을 미칠 수 있는 주부 및 가족원의 다양한 심리·사회적 변인들의 영향력을 검증하기 위한 후속적인 연구가 이루어져야 할 것으로 생각된다.

남편이나 기타 가족원들의 가사노동 부담은 취업주부의 과중한 가사노동 부담을 완화시켜줄 뿐 아니라 취업주부의 심리적 안녕감에 긍정적인 영향을 미친다. 따라서 취업주부의 가사노동 관리만족도를 증진시키기 위해서는 가족원들의 적극적인 가사노동 참여가 요구된다. 가족원의 가사분담은 취업주부 자신의 의식변화 뿐 아니라 가족원의 의식과 태도의 변화를 필요로 하게 된다. 이를 위해서는 학교나 대중매체를 통하여 성역할에 대한 인식을 변화시키고, 평등한 역할을 수행할 수 있도록 평생교육 차원에서의 교육이 이루어져야 할 것이다. 이러한 교육에 기초자료를 제공해주며, 변화에 대한 제언을 제시할 수

있는 앞으로의 연구가 필요할 것으로 사료된다.

【참 고 문 헌】

- 1) 김재경(1991), “부부의 갈등과 생활만족도에 관한 연구”, 이화여대 석사학위논문.
- 2) 노미혜(1987), “여성의 취업실태조사-기혼여성을 중심으로-”, 여성연구 5(1), 5-55.
- 3) 두경자(1991), “가정관리 체계모형의 실증적 검증”, 중앙대 박사학위논문.
- 4) 송혜림(1988), “남편의 가사노동 협력에 대한 주부의 기대 및 남편의 협력 실태”, 서울대 석사학위논문.
- 5) 이기영(1987), “가사노동의 상품대체에 관한 연구”, 서울대 박사학위논문.
- 6) 이승미(1989), “주부가 지각한 시간제약과 가사노동의 수행방안”, 서울대 석사학위논문.
- 7) 이연숙·이순형·유가효·조재순(1991), “맞벌이 가정의 생활실태와 문제”, 한국가정관리학회.
- 8) 이연주(1984), “주부의 취업에 따른 가정내 역할 수행에 관한 연구”, 대한가정학회지 22(4), 131-145.
- 9) 이정수(1984), “가족의 가사노동 시간과 생활의 질 인식과의 관계”, 대한가정학회지 22(2), 103-131.
- 10) 이정숙(1994), “취업주부의 시간관리전략, 가정관리행동 및 가정생활만족도”, 숙명여대 박사학위논문.
- 11) 이형실(1985), “남편과 부인의 성역할 태도와 의사결정 유형에 관한 연구”, 서울대 석사학위논문.
- 12) 임혜경(1993), “취업주부의 직업-가정갈등, 가사노동 사회화 그리고 가정관리만족도간의 인과관계”, 한양대 박사학위논문.
- 13) 정순희(1993), “미국내 가사노동의 시장실태와 관련변수에 관한 연구”, 한국가정관리학회지 11(1), 22-34.
- 14) 조성은(1991), “주부의 가사노동 시간관리전략에 관한 연구”, 이화여대 석사학위논문.
- 15) 조혜정(1986), “전문직 여성”, 한국여성과 일, 이화여대 출판부, 53-103.
- 16) 최호숙·문숙재(1991), “체계론적 관점에서 본 취업주부 가정의 가정관리행동 연구-갈등관리 행동을 중심으로-”, 한국가정관리학회지 10(1), 75-94.
- 17) 한경미(1989), “취업주부의 가사노동시간에 관한 연구”, 한국가정관리학회지 7(2), 1-13.
- 18) _____ (1991), “취업주부의 생활시간사용과 시간갈등”, 전남대 박사학위논문.
- 19) 홍성희(1993), “주부의 가사노동 및 여가시간 배분에 관한 체계론적 분석”, 한국가정관리학회지 11(2), 56-68.
- 20) Aldous, J.(1982). *Two Paychecks Life in Dual-Earner Families*, Saga Publication.
- 21) Bellant, D. & Foster, A. C.(1984), “Working wives and expenditure on services”, *Journal of Consumer Research* 11, 700-707.
- 22) Berger, P. S.(1982), “Mexican-American wives' satisfaction with resource use as influenced by employment status”, *Journal of Consumer Studies and Home Economics* 8.
- 23) Bird, G. A., Bird, G. W. & Scruggs, M.(1983), “Role-management strategies used by husband and wives in two earner families”, *Home Economics Research Journal* 12(1), 63-70.
- 24) Chung, Y. L.(1988), “Time management strategy job satisfaction research productivity and life satisfaction of university faculty”, Iowa State University. Ph. D.
- 25) Coltrane, S. L.(1988), “Role sharing in dual-earner families”. Univ. of California, Santa Crus. Ph.D.
- 26) Elman M. R. & Gilbert, U. A.(1984), “Coping strategies for role conflict in married professional women with children”, *Family Relations* 33, 317-327.
- 27) Eriksen, J. A., Yancey, W. L. & Eriksen, E. P. (1979), “The Division of Family Roles”, *Journal of Marriage and the Family* 41, 301-313.
- 28) Farkas, G.(1976), “Education, wage rate, and the division of labor between husband and wife”.

- Journal of Marriage and the Family* 38, 473-494.
- Hafstrom, J.L. & Scharm, V. R.(1983), "Housework time of wives: Pressure, facilitators, constrains", *Home Economics Research Journal* 11(3), 245-255.
- 29) Heck, R. K.(1983), "A preliminary test of family management research model", *Journal of Consumer Studies and Home Economics* 7, 117-136.
- 30) Hiatt, A. R.(1986), "Career and earner wives' preferences for the use of time and use of strategies for coping with time constrains", The Univ. of North Carolina. Ph.D.
- 31) Kamo, Y.(1988), "Determinants of household division of labor: Resources, power and ideology", *Journal of Family Issue* 9, 177-200.
- 32) Keith P. M. & Schafer, R. B.(1980), "Role strain and depression in two-job families", *Family Relations* 29, 483-488.
- 33) Kessler, R. C. & McRae, J. A.(1982), "The effect of wives' employment on the mental health of married and women." *American Sociological Review* 47, 216-227.
- 34) Marshall, C. M.(1990), "Housework in dual-earner families: Does the division of labor make a difference in the quality of family life," Brigham Young Univ. Ph.D.
- 35) Nickols, S. Y. & Fox, K. D.(1983), "Buying time and saving time: Strategies for managing household production", *Journal of Consumer Research* 10, 197-207.
- 36) Perlmutter, J. C. & Wampler, K. S.(1985). "Sex role orientation wife's employment, and division of household labor", *Home Economics Research Journal* 13(4), 237-245.
- 37) Pleck, J. H.(1985), *Working Wives/Working husbands*, Sage Publication.
- 38) Ross, C. E.(1987), "The division of labor at home", *Social Forces* 65(3), 816-833.
- 39) Sanik, M. M.(1981), "Division of household work: A decade comparison 1967-1977", *Home Economics Research Journal* 10(2), 175 -180.
- 40) Sorell, G.(1991), "Dual-career families", *Work and family: Educational implications*, 213-230.
- 41) Stafford, R., Beckman, E. & Dibona, P.(1977), "The division of labor among cohabiting and married couples", *Journal of Marriage and the Family*, 43-57.
- 42) Strober, M. H. & Weinberg, C. B.(1980), "Strategies used by working and nonworking wives to reduce time pressure", *Journal of Consumer Research* 6, 338-348.
- 43) Szinovacz, M. & Harpster, P.(1993), "Employment status, gender role attitudes, and marital dependence in later life", *Journal of Marriage and the Family* 55, 927-940.
- 44) Walker, K. E. & Woods, M. E.(1976), *Time use: A measure of household production of family goods services*, Washington, D.C., AHEA.
- 45) Wilkenfeld, L. T.(1988), "An investigation of dual career wives' perception of task sharing from a family systems approach", New York Univ. Ph. D.
- 46) Wheeler, C. L. & Arvey, R. D.(1981), "Division of household labor in the family", *Home Economics Research Journal* 10(1), 10-20.
- 47) Wright, J. D.(1978), "Are working women really more satisfied? Evidence from several national surveys", *Journal of Marriage and the Family* 40, 301-313.