

취업주부의 다중역할 수행의 효과 및 대처전략

박 주 희(성신여자대학교 강사)

I. 연구의 목적 및 내용

- 기혼 취업여성들의 증가는 세계적 추세로 나타나고 있다(Graham & Graham, 2001; Famighetti, 1998; Fredrick-Goldsen & Scharlach, 2001, 한국 통계청 경제활동 인구조사, 2004). 우리나라의 경우 2003년도 현재 전체 취업여성 중 기혼여성의 비율(50.7%)과 미혼여성의 비율(51.7%)이 매우 비슷하게 나타나고 있음을 알 수 있다(한국 통계청 경제활동 인구조사, 2004). 특히 여성교육 수준의 향상과 함께 사무직 및 전문직 등의 직종에 종사하는 기혼 여성들의 수도 따라서 증가하고 있다(Gerson, K, 1985; Hochschild, 1997). 미국의 경우, 2003년도 현재 전체 여성의 65%가 노동시장에 참여하고 있으며 그중 42%가 전문직 및 관리직에 종사하는 것으로 보고 되었다(U.S. Department of Labor, 2003). 우리나라의 경우도 2004년 현재 전체 여성의 50.6%가 노동시장에 참여하고 있으며 그 중 15%가 전문직에 종사하였다(통계청, 2004).

<표 1> 한국의 성별 경제활동 참가율의 변화

(단위: %)

구분	1963	1970	1980	1990	2000	2001	2002	2004
남자	74.6	77.9	76.4	74.0	74.2	74.2	74.8	75.3
여자	36.3	39.3	42.8	47.0	48.6	49.2	49.7	50.6

* 출처: 「통계청 경제활동 인구조사」 연도별 자료. 통계청 홈페이지 (<http://www.nso.go.kr>)

<표 2> 혼인상태 및 성별 경제활동 인구

(단위: %)

구분	혼인형태별	1990	1995	2000	2001	2002	2003
남자	미혼	43.9	49.6	50.2	50.2	53.1	52.5
	유배우	89.6	89.9	85.5	85.1	86.2	85.5
	사별/이혼	57.0	55.4	61.8	61.0	66.1	62.8
여자	미혼	46.5	50.4	47.0	48.1	50.6	51.7
	유배우	49.2	49.7	51.2	51.6	52.0	50.7
	사별/이혼	37.9	37.2	38.8	38.8	38.7	37.4

* 출처: 「통계청 경제활동 인구조사」 (1990, 1995, 2000-2003) 재구성

○ 기혼여성들의 취업에 대한 관점도 종래에는 결혼과 함께 취업을 포기하던 것에서 최근에는 결혼 후에도 계속하여 일하기를 희망하는 것으로 바뀌고 있는 추세이며, 취업기혼여성들의 수는 계속하여 증가할 것으로 예견 된다(사회통계조사보고서, 1995, 1998, 2000).

<표 3> 여성취업에 대한 견해

(단위: %)

연도	성별 15세 이상인구	가정에만 전념	결혼전 까지취업	첫자녀 출산까지 취업	자녀성장후 취업	결혼전과 자녀성장후 취업	가정과 관계없이 취업	모르겠음
1995	남	-	-	-	-	-	-	-
	여	15.8	13.2	-	16.1	34.1	20.9	-
1998	남	11.6	13.1	8.4	15.0	25.5	23.1	3.7
	여	8.5	10.3	6.7	14.0	27.6	30.4	2.6
2002	남	10.3	6.1	8.1	14.3	24.6	30.2	6.3
	여	6.0	4.4	5.5	13.4	26.2	40.2	4.2

* 출처: 통계청 「사회통계보고서」 각년도 재구성

○ 이와 같이 많은 수의 기혼여성들이 취업을 원하고 기혼 여성의 취업은 증가 추세에 있지만 아직 가사와 육아를 여성이 담당해야 한다는 전통적인 가치관과 의식의 영향은 취업주부가정이 부부 평등의 구조 하에 일과 가족을 잘 결합하여 화합시키는데 있어서 많은 문제점을 시사한다.

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

<표 4> 여성취업 장애요인

(단위: %)

연도	성별 15세 이상인구	사회적 편견과 관행	직업의식 책임감 부족	불평등한 근로여건	여성의 능력부족	육아부담 ¹⁾	가사부담	기타	모르겠다
1995	남	24.5	10.8	9.1	5.0	50.3	-	0.3	-
	여	24.8	6.8	9.9	3.7	54.6	-	0.2	-
1998	남	28.8	11.9	11.9	4.6	27.1	10.4	0.1	5.2
	여	27.6	8.1	13.0	4.0	31.4	10.8	.01	4.9
2002	남	24.0	8.1	11.5	2.6	36.3	8.6	1.7	7.1
	여	21.7	4.5	13.2	2.0	41.1	9.2	2.5	5.8

* 출처: 통계청 「사회통계보고서」 각년도 재구성

○ 취업주부의 역할부담

현실적으로 대부분의 기혼 취업여성들은 육아부담 및 가사부담의 장애를 극복하기 위해서 과중

1) 1995년 육아부담에는 가사부담이 포함된 수치임

한 역할 수행하는 부담을 안고 있으며 그로인해 심한 심리적 갈등 및 신체적 피로를 겪는 문제들이 제기 된다(Bullock, 1994; Hochschild, 1997; Hochschild and Machung, 1989; Park and Liao, 2000).

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

이와 같이 다중역할 수행은 문화와 계층을 떠나 대부분의 현대취업주부들이 당면한 매우 절박한 문제라 하겠다.

한편 직장가 가족 환경으로부터의 다양한 돌봄의 요구들과 돌봄을 위한 다양한 자원의 이용성은 가족 및 취업주부의 역할 수행에 역동적으로 개입되어 취업주부의 긴장도와도 밀접하게 관계하는 요인들로 강조 된다(Gerson, 1993; Hochschild, 1997; 이기영외, 1994; 이경숙, 박경란, 전귀연, 1999, 정영금, 1996). 취업주부가 다중역할에 대처하는 방법은 스트레스와 적응에 밀접하게 관련함을 알 수 있다.

즉, 개인과 환경으로부터의 다양한 요구들과 자원의 이용성은 스트레스에 대한 인지적 평가과정과 스트레스에 대한 대처행동에 매우 중요하게 작용하는 매개적 요인이다(Lazarus, Forkman, 1984; 이주희, 이은희, 2000, 최규련, 1993).

<표 5> 가사분담 실태

(단위: %)

구 분	부인의 전담	주로 부인	공평하게 분담	주로 남편	남편 전담	
교육정도별	초졸이하	38.9	44.8	10.4	4.4	0.7
	중졸	37.2	49.9	8.4	3.7	0.7
	고졸	38.6	52.4	6.8	1.8	0.4
	대졸이상	33.9	56.7	8.3	0.8	0.3
경제활동 상태별	취업자	33.3	53.1	10.1	3.3	-
	실업자	37.6	53.1	7.3	1.9	0.7
비경제 활동 인구	15-29	43.0	48.6	5.9	1.7	0.7
	30-39	29.1	58.0	11.2	1.3	0.5
	40-49	40.7	50.9	6.7	1.4	0.4
	50-59	37.3	51.9	7.4	3.1	0.4
	60+	36.8	49.9	9.0	3.6	0.7

* 주: 부부 중 부인이 응답한 것임

* 출처: 통계청(2003), 「사회통계보고서」

○ 여성의 취업 동기는 역할 만족도와 역할 갈등에 영향을 미친다.

취업의 주된 동기가 가족 경제의 유지를 위한 비전문, 저임금 직종에 종사하는 기혼여성들일 수록 역할수행에서 낮은 만족감을 느끼고 심한 스트레스가 가중 되는 경향이 있다(Tilly and Scott, 1978). 반면에 현대여성들과 같이 그들의 취업 동기가 자아를 더욱 폭넓게 실현하여 성취감을 성취하려는 것과 직업생활이 주는 특권 등 심리적·사회적 혜택경험하려는 것을 포함할 때 취업주부들은 더욱 높은 역할 수행의 만족감을 경험한다고 한다 (Larson, Richards, and Perry-Jenkins, 1994;

Spitz, 1988; Reskin and Padavic, 1994; 최규련과 서동인, 1995).

따라서 현대 취업주부들이 직장인, 아내, 주부, 어머니로서 다중역할을 수행하는 경험은 심리적인 스트레스만을 유발 시킬 것이라고 단순하게 가정할 수 없다.

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

○ 본 연구의 목적은 최근 우리나라 취업주부를 대상으로 하여 직장인, 아내, 주부, 어머니로서의 다중 역할 수행의 효과를 파악하고 다중역할 수행을 위한 태도 및 사회 심리적 대처전략을 직장 및 가족의 요구 및 자원과 연관하여 탐구하고자 한다.

취업주부들과 관련한 배경적 특성을 이해하기 위해서 부인의 연령, 남편의 연령, 부인의 교육수준, 남편의 교육수준, 부인의 직종, 남편의 직종 등의 변수들을 설정하였다.

취업주부가족의 일과 가족을 양립하기 위한 직장생활과 가족생활의 요구의 영향을 파악하기 위해서 직장생활의 요구로는 부인의 근무시간, 남편의 근무시간, 부인의 퇴근시간 연장정도, 남편의 퇴근시간 연장정도, 부인의 퇴근 후 동료모임 빈도, 남편의 퇴근 후 동료 모임 빈도, 직장일 수행의 우선순위, 직장생활이 가족생활에 미치는 영향 등의 8개 변수를, 가족생활의 요구로는 가족의 수, 자녀의 연령, 자녀의 수, 가족의 형태, 자녀위탁의 심리적 부담감, 가족일 수행의 우선순위, 가족생활이 직장생활에 미치는 영향 등의 7개 변수를 설정하였다.

취업가족의 일과 가족을 양립하기 위한 직장생활과 가족생활에서의 자원의 영향을 파악하기 위해서 직장생활의 자원으로는 남편 직장의 가족지원 정책의 수, 부인 직장의 가족지원 정책의 수, 일하는 이유 등의 3개 변수를 가족생활의 자원으로는 총수입, 취업주부 자신의 경제적 기여 만족도, 자녀도, 가사 일을 위한 타인의 조력,

새로운 가정설비제품의 이용경향 등을 설정하였다.

II. 이론적 배경

1. 일과 가족의 요구 및 자원, 역할 긴장도에 대한 연구접근

1) 역할요구와 자원모델

① Romis (1987)는 역할요구와 자원과의 연관에서 가족 돌봄과 역할긴장을 설명하는 개념적 틀을 전개 시켰다.

즉, 가족 돌봄을 수행하는 사람이 경험하는 긴장감을 돌봄의 요구들(돌봄을 받는 사람들의 기능적 제한점)과 돌봄을 위한 자원들(직장과 가족, 사회자원의 유용성) 사이의 비균형적 기능으로 개념화 하였다.

Romis의 모델은 가족을 돌보는 사람이 경험하는 긴장을 요구 및 갈등과 연결 시켰다 할지라도

가족을 돌보는 사람이 스스로 책임감을 수행하기 위해서 직장과 가족에서 이용하는 대처방안과 같은 요소들은 무시하였다. 이러한 제한점에도 불구하고 역할요구와 자원 모델은 일과 가족 양쪽의 상호 연관적 본질과 자원 및 요구를 고려하였다는 점에서 단지 설명변수들과의 관계에서 역할 긴장을 분석하던 기존의 틀에서 한층 진전된 모델이라고 하겠다.

② Kelly와 Voydanff (1985)도 취업부부에 관한 연구를 시도하였으며 다중역할을 수행하는 취업부부가 잠재적으로 경험할 수 있는 긴장과다와 긴장장애를 역할요구 및 자원과 연관하여 분석하고 설명하였다.

역할 긴장도에 영향을 미치는 개인 및 가족과 직장에 관련하는 자원과 요구를 규명하였으며 종래에 역할갈등을 일과 가족의 이분법적 구조에서 분석하던 것을 사회구조와 사회과정의 다양한 수준을 고려한 통합된 요소와 연관하여 분석하였다.

예를 들면, 6세 미만의 자녀를 둔 취업모와 독신 모 들은 직장에서 더욱 심한 긴장감을 경험한다고 한다. 또한 직장에서의 경험하는 긴장감의 정도는 업무 과부하의 정도와 근무시간의 불만족 및 근무 일정과 밀접하게 관련한다고 보고 하였다(이주희와 이은희, 2000).

③ Warren과 Johnson (1995)은 유치원 자녀들을 둔 취업 모 들의 직장과 가족역할을 수행하는데 있어서 직장에서의 역할이 긴장도에 미치는 영향을 알아보기 위해서 역할요구와 자원 모델을 적용하였다. 그 결과 직장의 성격 및 행동적 요인이 긴장도에 밀접하게 관련하는 것을 강조하였다. 직장의 환경에 대한 긍정적 인식, 감독관의 융통성, 효율적 작업수행 등은 낮은 수준의 긴장감을 경험하게 한다고 강조 하였다.

2. 일과 가족의 요구 및 자원, 다중역할 수행의 효과²⁾

1) 취업가족의 성격

일과 가족을 결합시키는 과정은 각 개인 및 가족을 둘러싼 사회적, 정치적, 문화적 요소들과 같은 광역의 외적요소들 뿐만 아니라 그 가족의 배경적인 성격들을 포함하는 내적인 요소들에 의해서도 매우 크게 영향을 받는다.

이러한 배경적인 성격들은 일반적으로 성, 연령, 인종, 결혼상태, 직업, 나이, 결혼연수 등을 들 수 있다. 가족 돌봄의 역할을 수행하는 사람이 스트레스에 노출될 가능성 및 이용할 수 있는 자원의 유용성은 취업가족의 배경적 성격과도 밀접하게 관련 한다(Aneshensl, 1995).

자녀들 돌보는 취업부모들과 (Emlen과 Koren, 1984)들과 환자 또는 장애인을 돌보고 있는 성인들(Kramer와 Kipins, 1995)을 대상으로 한 연구는 여성들이 남성들에 비하여 더욱 높은 수준의 돌봄을 제공하고 있으며 더욱 높은 수준의 긴장감을 경험 한다고 보고하고 있다. 따라서 가족 돌봄을 위한 준비와 그 결과는 돌보는 사람의 배경적 성격과 직장과 가족으로부터의 다양한 요구와 주어진 자원들과의 상호관계에 의해서 영향을 받는 것으로 설명할 수 있다.

2) 본 연구의 모델

2) 일과 가족에 관련한 요구

가족 돌봄을 제공하는 사람이 가족역할을 수행하는데 있어서의 요구들은 부양자의 수, 돌봄을 받는 사람의 나이, 장애가족을 돌볼 경우는 장애의 정도, 돌보는 일에서 경험하는 다양한 문제들이라고 하겠다. 직장역할을 수행하는데 있어서의 요구들은 주당 근무시간, 직무의 인지 수준 등을 포함한다.

예를 들어, 가족의 요구와 관련하여서 부양하는 가족의 수가 많고 자녀의 연령이 어릴수록, 그리고 장애가족을 돌볼 경우 장애의 정도가 심할수록 돌봄을 위한 요구 수준이 높아진다고 볼 수 있다. 직장의 요구와 관련하여서도 주당 근무 시간이 많을수록, 직무에 대한 인지수준이 낮을수록 직장의 요구 수준이 높아질 것이다.

한편, 자원과 가족 돌봄에 대한 이론적 체계에 근거한 제안에 따르면 일과 가족으로부터의 요구들은 가족과 일의 책임을 수행하는 취업부부들의 긴장도와 밀접하게 관련한다고 한다.

가족 돌봄의 책임을 수행하는데 있어서 적절한 지원을 받지 못하게 하는 장애는 돌봄을 제공하는 사람으로 하여금 심한 개인적 긴장감 및 직무수행의 방해를 경험하도록 하고 일과 가족의 갈등을 초래하게 하는 매우 중요한 요인으로 작용한다.

과다한 직무의 부담과 책임 및 직무수행의 융통성의 결핍 등은 일반적으로 높은 수준의 스트레스와 긴장을 초래하는 원인으로 본다(Karasek, 1981, 이주희와 이은희, 2000).

3) 일과 가족에 관련한 자원

가족 돌봄에 관한 기존의 연구들은 돌보는 사람이 이용할 수 있는 자원의 유용성에 대한 관심은 무시한 채 돌봄의 요구에 일차적 관심을 두었다.

가족의 자원은 가족의 수입을 포함한 가족의 물질적 자원 및 돌봄을 수행하는 과정에서의 심리적인 만족감 등을 포함한다. 직장의 자원들은 지원정책, 융통성, 조정, 직무수행과 관련한 심리적 만족감 등을 들 수 있다.

따라서 가족과 직장의 역할 수행을 위해 높은 수준의 요구들과 결합하는 낮은 수준의 자원들은 더욱 높은 수준의 조정과 더욱 높은 수준의 긴장을 초래한다고 가정할 수 있겠다.

많은 선행연구들은 이러한 가정을 지지하고 있다. 즉 낮은 수준의 긴장도는 높은 수준의 사회 경제적 자원들(Orthner와 Pittman, 1986), 돌봄을 수행하는 과정에서 돌보는 사람의 심리적인 만족도, 돌봄을 위한 조력의 유용성(Galinsky et al., 1993); Neal et al., 1993), 직장상사와의 지원적 관계(Fernandez, 1986), 의사결정 조정 그리고 동료들로부터의 사회적 지원(Karasek, 1981) 등과 밀접하게 관련하는 것으로 보고 한다.

4) 일과 가족의 상호연관성

① 상호작용 이론 (Interactive Theory)

일과 가족은 분리된 영역의 생활이 아니며 독립적일 수 없다고 이해하는 관점이다(Kanter, 1977). 즉 양쪽의 생활이 서로 상충적으로 영향을 미치는 것으로 가정한다. 직업경험 차원은 상대적 흡수

력(일의 요구), 시간과 시간의 조정(일을 위한 시간의 요구와 계획을 짜는것), 일의 보상과 자원, 세계적 관점에서의 일 문화, 감정상태(직무와 관련한 심리적 국면) 등이 가족생활의 경험에 영향을 미칠 수 있는 요인이라고 본다. 가족경험 차원은 가족문화(민족성과 문화적 전통), 일의 동기, 목표, 실행에 관한 가족적 요소 등이 직업생활의 경험에 영향을 미칠 수 있는 요인이라고 본다.

상호작용적 관점은 가족을 개방된 체제로서 이해하며 생태학적 틀에서 직장과 가족의 기능적 작용을 강조한다. 다시 말하면 가족과 시장 체제, 종교단체, 정부, 대중매체, 교육체제 등의 다른 사회 체제와의 상호작용 관계는 일과 가족생활을 역동적으로 작용한다고 보는 것이다.

② 유입이론 (Spillover Theory)

유입이론은 직장과 가족에서의 다양한 경험은 부정적이거나 긍정적 양쪽의 측면에서 상대 영역에 잠재적으로 영향을 미친다고 보는 견해이다(Champoux, 1978; Zedeck & Mosier, 1990; Barnett, 1994; Williams & Alliger, 1994). 즉, 직장생활에서의 경험과 가족생활에서의 경험은 서로 건너가는 것으로 가정한다.

예를 들면, 가족생활에서 만족감을 갖는 것은 직장생활에서 만족감을 갖게 하며 반대로 직장생활에서의 만족감을 갖게 하는 것은 가족생활에서 만족감을 갖게 한다고 설명한다.

5) 역할 이론 (Role Theory)

역할 모델은 일과 가족에 대하여 사회적 연관을 강조한다.

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

① 사회적 역할들

각 개인들은 그들이 속한 사회의 한 부분의 역할을 담당함으로써 그 사회를 유지시킨다(Pearlin, 1983).

즉, 역할은 각 개인에게 주어진 사회적 지위의 역동적인 국면으로 단일 행위라기보다는 기대, 실제 행동, 일련의 부수하는 것들 그리고 행동의 패턴으로 언급된다.

역할은 문화적으로 지도되며, 각기 구성원이 속한 집단이나 사회는 역할을 금지하거나 구속력을 가하기도 한다.

역할 이론의 관점은 가족 돌봄을 위한 준비는 사회역할에서의 수행을 포함한다. 즉, 부모의 역할 및 가족을 돌보는 역할은 다양한 가족적 또는 사회적 태도, 가치, 책무, 그리고 규범적 행동들로부터 통합된 일이다.

특정 문화의 광범위한 맥락에서 사회적 역할의 수행은 각기 다른 임무들에 대한 기대에 따라 일련의 역할들에 종사하는 것과 함께 다중 역할들을 점유하는 것을 포함하는 것이다(Heiss, 1981; Merton, 1957; Goode, 1960). 취업부모들은 두 중추적인 사회적 영역에 적극적으로 연루된다. 즉, 역할 연루의 일차적 중심이 되는 가족영역(Goode, 1960)과 개인에게 사회적 지위와 개인적 자존감, 경제적 자원을 제공하는 직업 영역이라 할 수 있다. 그리고 대부분의 사람들은 일과 가족을 그들의

삶에서 가장 핵심적인 두 역할로서 유지시키고 있음을 알 수 있다(Campbell, Converse & Rodgers, 1976).

② 다중역할 수행의 효과

▶ 다중역할 수행에서 남녀의 상이성 (Hall, 1972)

다중역할을 수행하는 상황에서 여성의 경우는 여러 가지 역할이 동시에 돌출하는 경험을 하는 반면 남성들의 경우는 여러 가지 역할이 연속적으로 발생하는 경험을 하는 경향이 있다. 그러므로 여성의 경우 남성들에 비해 동시에 발생하는 다양한 역할들에 대한 요구를 수행하기 위하여 우선 순위를 정해야 하는 심리적 긴장감과 함께 다중역할 수행과정에서 남성보다 더욱 부정적인 경험을 하게 된다고 한다.

▶ 연속모델 (Continuum Model)

역할 향상(Role Enhancement)과 역할 갈등(Role Conflict)은 단일 선상의 상치하는 상호배제적인 경험이라고 가정 한다(Goode, 1960; Marks, 1977; Seiber, 1974; Verbrugge, 1987).

그러므로 누군가가 다중역할을 수행함으로써 긴장감을 경험하는 경우, 만족감은 경험할 수 없다고 보는 관점이다. 연속모델은 두 가지 기대되는 결과를 논쟁한다.

- 다중역할 수행의 부정적인 효과 주장하는 측면(Coser, 1974; Goode, 1960; Holmstrom, 1972).
: 인간이 사용할 수 있는 에너지는 매우 제한되는 한편, 일상생활을 영위하는데 요구되는 에너지는 무한하기 때문에 다중역할 수행으로 인한 긴장감은 항상 초래된다고 주장한다.
역할긴장(Role Strain) 과 역할갈등(Role Conflict)은 호환적인 개념으로 사용되어질 수 있다 (박주희, 2003).
- 다중역할 수행으로 긍정적인 효과를 주장하는 측면 (Marks, 1977; Seiber, 1974; Thoits, 1983).
: 인간은 다중역할을 수행함으로써 자신에게 주어진 환경적인 제약에도 불구하고 문제를 해결하고 완수하는 자신의 능력에 대하여 만족과 확신을 갖게 되며, 궁극적으로 만족감을 경험하게 된다고 주장한다.
역할향상(Role Enhancement)과 역할 만족도(Role Gratification)는 호환적인 개념으로 사용되어질 수 있다 (박주희, 2003).

▶ 유형적 모델 (Typology Model)

역할 만족도와 역할 긴장도는 약하게나마 연합 되어질 수 있으며 상호 배제적이지 않음을 가정 한다(Gerson, J. M., 1985; Tiedje, et al., 1990).

그러므로 여성들이 다중역할을 수행할 때 그들의 역할이 동시에 돌출하는 경험을 하는 경향을 고려할 때 여성들은 그들의 다중역할 들로부터 역할 만족도와 역할 긴장도를 동시에 경험할 수 있을 것이라고 본다.

Gerson(1985)은 미국 뉴욕에 거주하는 전업여자 대학원생과 전업주부의 역할 만족도와 역할 긴장도를 비교하였다. 그 결과 다중역할을 수행한 여자 대학원생들은 비교적 단일 역할을 수행하는 전업주부보다 더욱 큰 만족도와 더욱 높은 강도의 긴장도를 경험한 것으로 나타났다.

Tiedje et al (1990)의 연구결과도 유형적 모델을 지지 하였다.

그들은 다중역할을 수행하는 미국의 전문직 여성의 정신건강에 대한 연구를 시도하였으며 높은 만족도와 낮은 갈등을 경험하는 전문직 여성들일수록 우울증을 적게 경험하며 일과 가족의 역할을 수행 하는데 더욱 높은 만족감을 느낀다고 주장하였다.

Reid와 Hardy(1991)의 연구결과 역시 유형적 모델을 지지하고 있다.

그들은 1992년 미국의 건강과 은퇴 자료로부터 51-61세의 중년층 여성 5,116명을 분석하여 역할 향상과 역할 갈등이론을 검증하였다. 즉, 우울증 증상과 취업주부의 다중역할과의 관계를 조사하였다. 우울증 증상은 우울증환자 측정을 위한 척도가 아닌 일반국민의 우울증 상태를 측정하는 도구인CES-D (Center for Epidemiological Studies-Depression)를 이용하여 측정하였다.

그 결과, 결혼과 취업을 결합하는 것은 더욱 낮은 수준의 우울증 증상을 경험하게 하지만 결혼과 취업 모두 전체 만족도에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

최근의 연구 결과로서 Park과 Liao(2000)는 한국의 기혼 여교수 100명과 전업주부 100명을 비교하여 그들의 역할 긴장도와 역할 만족도를 조사하였다.

그 결과 기혼 여교수들은 전업주부에 비하여 더욱 높은 역할 만족도와 역할 긴장도를 경험하는 것으로 보고하였다.

박주희 (2003)는 미국에 유학하는 동아시아 기혼 여자대학원생들과 미국의 기혼여자 대학원생들의 역할 만족도와 역할 긴장도를 비교하여 조사하였다.

미네소타 대학에서 대학원 과정에 있는 75명의 기혼여자 대학원생과 75명의 미국 기혼여자 대학원생들을 비교한 결과, 동아시아 기혼여자 대학원생들과 미국의 기혼여자 대학원생들은 다중역할을 수행함으로써 높은 만족감을 경험하였고, 미국의 기혼여자 대학원생들이 동아시아 기혼여자 대학원생들에 비하여 더욱 높은 긴장감을 경험하는 것으로 나타났으며 이와 같은 결과는 역할 만족도와 역할 긴장도는 역할에 대한 개인적 동기, 문화적 기대, 사회적 상황 등의 요소들을 포함한 역동적인 관계에서 산출되는 경험이라고 강조하였다.

6) 대처전략

역할 갈등 대처전략은 스트레스나 갈등에 적응해 가는 과정이나 행동으로 정의되거나 또는 갈등을 제거하거나 통제하는데 도움이 되는 반응이라고 정의 할 수 있다(Pearlin & Schooler, 1987). 갈등대처전략의 유형구분은 대부분 취업주부가 대처하는 방안을 중심으로 연구되었는데 Hall (1972)은 크게 3가지 유형으로 구분하였다.

① 구조적 재정의: 타인의 기대를 재정의 하는 것

이 방법은 외부적으로 부가된 역할요구에 대한 기대와 관련한 구조적 환경의 변화를 조성하는 것. 첫째: 구조적으로 역할을 재정의 하는 것은 역할 수행을 정지하거나 역할 전달자와 의 타협에 의하여 역할에 대한 기대를 변화 시켜서 역할 수행을 위한 구조적 변화와 함께 자신의 상황에 맞도록 순응 시키는 방안

예를 들면, 취업모가 고용주의 동의를 얻어 퇴근 시간을 오후 3시로 재정의 하고, 자녀가 돌아오는 오후 3시까지는 귀가 하도록 하는 것이다.

둘째, 주어진 역할 임무들을 재배치하고 나누는 전략

즉, 취업주부의 경우, 청소, 설거지 등과 같은 가사노동을 자신들의 남편들과 함께 나누는 것 등과 같은 것이다.

Rapoport와 Rapoport(1971)은 객관적 역할 기대의 변화는 맞벌이 부부들의 생활 패턴의 변화를 용이하게 한다고 주장하였다.

② 개인적 역할의 재정의: 역할 전달자로부터 받은 역할 기대에 대한 재정의와 구조적 환경의 변화보다는 자신역할들을 스스로 재정의 하는 방안.

이 접근법은 역할 수행자의 역할기대의 인지와 태도를 변화시키는 전략이라고 할 수 있다. 따라서 타인들의 실제적인 기대나 행동을 변화시키기보다는 외부 상황 및 자신의 태도에 있어서 장애는 지속될 지라도 실제적으로 경험하는 갈등을 최소화하는 노력이다.

예를 들어, 취업여성들이 자신의 취업에 대한 사회적 기대의 제약에 대한 인식을 변화시키는 것과 같은 것이다.

③ 반응적 역할 행동의 전략

이 방법은 역할 수행의 방법을 향상시킴으로써 당면한 모든 역할 기대를 충족시키기 위한 노력이라고 할 수 있다.

예를 들어, 일정을 잘 계획하고 조직화 하는 한편 더욱 열심히 일하는 것과 같은 것이다. 따라서 이와 같은 방법은 누군가의 역할을 감소시키기 보다는 당면한 모든 요구를 만족시키는데 목적을 둔 시도이다. Hall에 의하면 이 세 번째 행동은 방어적 행동이고 다른 유형에 비해 개인의 긴장과 갈등이 남아 있을 수 있는 유형이라고 본다.

Harrison & Minor (1978)는 Hall의 유형 구분을 적용한 연구에서 자녀가 있는 취업 주부의 대처 전략과 역할 갈등 유형에 따른 차이를 검증하였다.

직업에서의 역할 갈등과 아내의 역할 갈등에는 구조적 역할 재정의 역할을 더욱 많이 사용하고 어머니 역할 갈등에는 개인적 역할 재정의 전략을 더욱 많이 사용한다고 하였다. 또한 구조적 역할 재정의와 개인적 역할 재정의 전략을 많이 사용 할 수록 취업주부의 역할 만족도가 증가한다고 하였다.

최규련(1993)도 Hall의 유형 구분을 적용한 연구에서 맞벌이 부인은 개인적 역할 재정의 방안을 제일 많이 사용하고 구조적 역할 재정의는 가장 적게 사용하였다고 보고하였다. 갈등 대처방안에 관련 변수로는 취업동기, 직업지위, 권력형태, 교육수준, 가족의 소득, 성역할 태도, 남편의 지지 등을 들었다.

이승미와 이기영(1990)은 취업주부의 역할 과중과 시간제약을 해결하는 대처 방안에서 가정기기 및 상품의 대체, 수행표준의 구조적 조정, 생활시간의 재분배와 조정 등을 들었다.

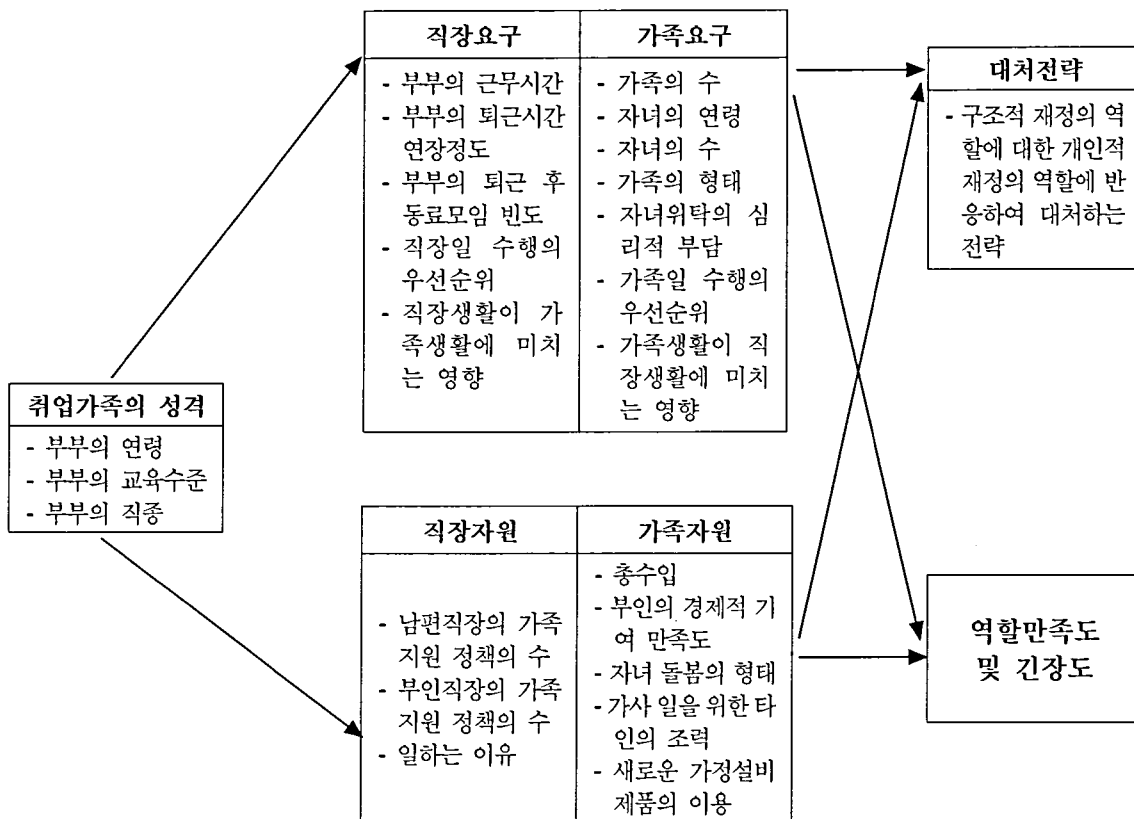
III. 연구방법

1. 조사대상자 및 자료수집: 기초강연 참조

2. 연구문제

- 1) 취업주부가 경험하는 역할 만족도와 역할 긴장도는 어떠한가?
- 2) 취업주부가 경험하는 직장생활과 가정생활의 상호영향은 어떠한가?
- 3) 취업가족의 성격에 따라 직장과 가족의 요구는 어떠한 차이가 있는가?
- 4) 취업가족의 성격에 따라 직장과 가족의 자원은 어떠한 차이가 있는가?
- 5) 직장과 가족의 요구는 대처전략에 영향을 미치는가?
- 6) 직장과 가족의 자원은 대처전략에 영향을 미치는가?
- 7) 직장과 가족의 요구는 역할 만족도와 역할 긴장도에 영향을 미치는가?
- 8) 직장과 가족의 자원은 역할 만족도와 역할 긴장도에 영향을 미치는가?

3. 연구모형



<그림 1> 일과 가족의 요구 및 자원, 다중역할 수행의 효과 (Fredriksen-Goldensen, 2001 인용, 재 모델).

4. 측정 도구

1) 역할 만족도와 역할 긴장도

본 연구에서 조사 참가자의 역할 만족도와 역할 긴장도를 측정하기 위해서 Gerson(1985)이 사용한 설문지를 수정하여 사용하였다.

Gerson(1985)은 중년기에 다시 학교로 복귀한 미국의 기혼여자 대학생들의 역할 만족도와 역할 긴장도를 측정하였다.

역할 만족도와 역할 긴장도는 총 24 문항의 총합 점수에 의해서 측정 되었으며, 각문항은 여성들이 다중역할을 수행할 때 긍정적(만족감) 또는 부정적(긴장감) 경험을 하는지를 측정하는 내용이다.

본 연구의 참가자들은 각기 12 문항의 만족도와 12문항의 긴장도를 측정하는 질문에 응답하였으며 각 문항은 4점 척도(4-point Likert Type Scale)로 구성 되었다. 역할 만족도와 역할 긴장도 모두 총합 점수 12점에서 48점의 범위이다.

더욱 높은 점수는 더욱 높은 역할 만족도와 역할 긴장도를 나타낸다.

신뢰계수는 역할 만족도 Cronbach's $\alpha = 0.88$, 역할 긴장도 Cronbach's $\alpha = 0.81$ 이다.

2) 직장생활과 가족생활에 대한 인식

취업주부가 인식하는 가족생활과 직장생활이 상호간에 미치는 영향을 측정하기 위해서 Gary(1983)의 설문지를 수정하여 사용하였다.

Gary(1983)는 필라델피아에 거주하는 의사, 법률인, 교수 등의 전문직종에 종사하는 232명 여성들을 대상으로 하여 역할 갈등과 대처전략을 조사하였다.

본 연구는 직장생활이 가정에 미치는 영향과 가정생활이 직장에 미치는 영향에 대하여 총 10개 문항으로 구성되었다.

5문항은 직장생활이 가정생활에 미치는 영향을 측정하였으며, 5문항은 가정생활의 부정적인 경험이 직장생활에 미치는 영향을 측정하였다. 각 문항은 4점 척도(4-point Likert Type Scale)로 구성 되었다. 총합 점수범위는 10점에서 40점의 범위이다. 더욱 낮은 점수는 더욱 부정적인 영향을 나타낸다.

신뢰계수는 직장생활이 가정생활에 미치는 영향 Cronbach's $\alpha = 0.83$, 가정생활이 직장생활에 미치는 영향 Cronbach's $\alpha = 0.81$ 이다.

3) 대처전략

Livingston(1959)은 역할을 구조적 요구, 개인적 기대, 반응적 역할 세 가지 수준의 요소를 포함하는 과정으로 정의 하였다.

Hall (1972)은 Livingston이 제시한 세 가지 개념을 기초로 (1) 타인의 기대를 재정의 하는 것 (structural role redefinition) (2) 역할에 대한 자신의 개인적 재정의 (personal role redefinition) (3) 역할 행동에 반응하여 대처하는 전략(reactive role behavior) 등 갈등을 완화하기 위한 논리적 대처전

략을 전개 시켰다.

본 연구는 대처전략을 총 9 문항으로 구성하였다.

Hall의 분류에 기초하여 구조적 재정의, 개인적 역할 재정의, 반응적 역할 행동으로 정의하여 각기 3 문항씩 질문하였다.

각 문항은 4점 척도(4-point Likert Type Scale)로 구성 되었다. 총합 점수범위는 9점에서 36점의 범위이다. 각 대처전략별 총합점수는 3점에서 12점 범위이다.

더욱 높은 점수는 더욱 높은 수준의 대처전략을 이용하는 것이다. 신뢰계수는 구조적 재정의 Cronbach's $\alpha = 0.43$, 개인적 역할 재정의 Cronbach's $\alpha = 0.56$, 반응적 역할 Cronbach's $\alpha = 0.66$ 이다.

5. 분석방법

SPSSWIN 12.0을 이용하여 통계처리 하였다.

취업주부의 역할 만족도와 역할 긴장도는 빈도 분포와 표준편차를 이용하여 측정 되었고 역할 만족도와 역할 긴장도의 관계를 검증하기 위해서 pearson 상관관계를 이용하였다.

취업가족의 성격에 따른 직장가족의 요구, 직장가족의 자원의 변수간의 차이를 검증하기 위해서 χ^2 -Test t-Test, Anova 분석을 사용하였으며, 사후검증을 위해서 Tukey와 LSD방법으로 그룹간의 차이를 검증하였다.

직장과 가족의 요구와 직장과 가족의 자원이 대처전략에 미치는 영향과 직장과 가족의 요구와 직장과 가족의 자원이 역할 만족도와 역할 긴장도에 미치는 영향 등의 상대적 영향력을 알기 위해서는 다중회귀분석에 의해서 검증하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 취업주부가 경험하는 역할 만족도와 역할 긴장도는 어떠한가?

<표 6> 역할 만족도와 역할 긴장도의 평균과 표준편차

역할 만족도 문항	평균	표준편차	역할 긴장도 문항	평균	표준편차
자아 존중	2.90	0.67	부족한 시간	2.76	0.66
타인으로부터의 존중	2.90	0.55	감당할 수 없는 일들	2.32	0.68
자유	2.35	0.80	자아 정체성에 대한 의심	2.47	0.76
자신의 시간사용	2.18	0.81	타인들의 지나친 기대	2.59	0.62
가정사로 인한 짜증 감소	2.45	0.71	피로	2.72	0.73
다양한 삶	2.21	0.86	긴장감	2.75	0.62
풍부한 자원	2.15	0.74	질서 없는 생활	2.72	0.74

역할 만족도 문항	평균	표준편차	역할 긴장도 문항	평균	표준편차
덜 지루함	2.74	0.71	사적 일들을 위한 시간 부족	2.89	0.70
의미 있는 삶	2.68	0.71	일의 우선순위 불확실	2.26	0.63
활력	2.94	0.61	자기중심적	2.19	0.64
새로운 기술 습득	2.55	0.76	개인적 결핍	2.71	0.66
더욱 많은 특권	2.91	0.67	죄책감	2.20	0.72
총합 만족도	30.83	5.74	총합 긴장도	30.61	4.62

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

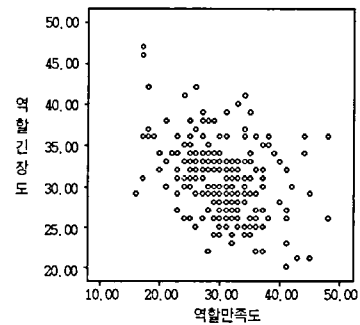
- ▶ <표 6>에 따르면, 역할 만족도의 경우 12점에서 48점 범위의 만족도 점수에서 총합 만족도가 30.83으로 나타났으며 역할 긴장도의 경우 12점에서 48점 만족도 범위에서 30.61로 나타났다.
- ▶ 취업주부들은 매우 유사한 수준의 역할 만족도와 역할 긴장도를 경험한다고 하겠다.

<표 7> 역할 만족도와 역할 긴장도의 상관관계

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

역할 만족도 (N=241) 역할 긴장도 (N=252)

**p < 0.01



<그림 1> 역할 만족도와 역할 긴장도의 상관관계

- ▶ <표 7>에 따르면 역할 만족도와 역할 긴장도의 상관계수는 -0.386으로 음의 상관관계를 갖는다. 즉, 역할만족도가 높을수록 역할 긴장도는 낮게 나타난다는 것을 알 수 있다.

2. 취업주부가 경험하는 직장생활과 가정생활의 상호영향은 어떠한가?

<표 8> 직장일 수행 우선인 경우 직장생활이 가족생활에 미치는 영향

직장생활이 가족생활에 미치는 영향			가족생활이 직장생활에 미치는 영향		
구분	평균	표준편차	구분	평균	표준편차
자녀에게 부정적 영향	2.90	0.66	자녀돌봄의 문제로 인한 업무 방해	2.20	0.76
남편과의 갈등 야기	3.13	0.69	남편과의 갈등으로 인한 업무방해	2.62	0.77

직장생활이 가족생활에 미치는 영향			가족생활이 직장생활에 미치는 영향		
구분	평균	표준편차	구분	평균	표준편차
시부모, 친정부모를 포함한 가족성원과의 갈등야기	3.34	0.64	시부모, 친정부모를 포함한 가족성원과의 문제로 인한 업무 방해	2.69	0.77
일상생활관리의 부정적 영향	2.95	0.67	일상관리의 문제로 인한 업무 방해	2.25	0.66
직장업무로 인한 시간의 결핍 및 긴장감	2.82	0.68	가정생활로 인한 시간의 결핍 및 긴장감	2.36	0.69
총합	15.13	2.56	총합	12.12	2.72

* 직장생활이 가족생활에 미치는 영향 (N=262, $\alpha = 0.81$)

* 가족생활이 직장생활에 미치는 영향 (N=255, $\alpha = 0.83$)

▶ <표 8>에 따르면 직장 생활이 가족생활에 미치는 영향은 5점에서 20점 점수 범위에서 총합 점수가 15.13으로 가족생활이 직장생활에 미치는 영향 총합점수 12.12 보다 높은 것으로 나타났다. 더욱 낮은 점수는 더욱 높은 수준의 부정적인 영향을 하는 것을 의미한다.

▶ 가족생활에서의 부정적인 경험이 직장생활에 미치는 영향이 직장생활에서의 경험이 가족생활에 미치는 영향보다 컸다.

3. 취업가족의 성격에 따라 직장과 가족의 요구는 어떠한 차이가 있는가?

<표 9> 취업가족의 성격에 따른 직장생활과 가족생활의 요구

	요구	배경성격	통계량
직장요구	남편근무시간	취업주부의 교육수준	F=6.387**
	남편야근횟수	남편연령별	$\chi^2=17.44^*$
		취업주부의 교육수준	$\chi^2=18.79^{**}$
	남편직장동료모임	취업주부의 연령별	$\chi^2=22.82^{**}$
		취업주부의 교육수준	$\chi^2=17.64^{**}$
	취업주부의 야근횟수	남편교육수준	$\chi^2=67.76^{***}$
가족요구	첫아이 나이	취업주부의 연령	F=11.75***
		남편연령	F=14.82***

* p < 0.05 , ** p < 0.01 , *** p < 0.001

▶ <표 9>에서와 같이 취업가족의 배경 성격에 따른 직장생활과 가족생활의 요구의 차이 검증에서 직장생활의 요구와 관련하여서는 취업주부의 교육수준과 남편의 근무시간, 남편의 연령과 남편의 야근횟수, 취업주부의 교육수준과 남편의 야근 횟수, 취업주부의 연령과 남편이 직장 동료 모임 참석 횟수, 남편의 교육수준과 취업주부의 야근 횟수가 차이를 나타냈다. 가족생활

의 요구와 관련하여서는 취업주부의 연령과 첫아이 나이, 남편의 연령과 첫아이 나이가 차이를 나타냈다.

- 남편근무시간과 취업주부의 교육수준에 대한 사후분석결과 근무시간은 대학졸업과 고등학교 졸업 간에는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 그러나 대학졸업과 대학원 졸업 간에 차이가 없는 것으로 나타났고, 대학원졸업과 고등학교 졸업 간에도 차이가 없는 것으로 나타났다. 즉, 고등학교 졸업자가 대학 졸업자에 비하여 근무 시간이 길었다.
- 남편의 연령별 남편의 야근횟수와 관련하여서는 전체 응답자 중 가장 높은 비율로 34.8%가 남편의 야근이 거의 없다고 응답하였으며, 전체 응답자의 가장 많은 수를 차지하는 남편의 연령 30대가 야근 빈도수가 다른 연령에 비하여 높았다
- 취업주부의 교육 수준별 남편 야근 횟수와 관련하여서는 전체 응답자 중 가장 높은 비율로 34.8%가 남편의 야근이 거의 없다고 응답하였으며, 대학졸업 부인의 경우 남편의 야근 빈도수가 다른 연령에 비하여 높았다.
- 남편의 교육 수준별 취업주부의 야근 횟수와 관련하여서는 전체 응답자 중 73.9%가 취업주부 자신이 야근하는 경우가 거의 없다고 응답하였다. 대학 졸업을 한 남편들의 10.5%가 부인이 일주일에 1번 야근을 한다고 응답하였다
- 취업주부의 연령별 남편 직장 동료모임과 관련하여서는 전체 응답자의 43.9%가 남편이 일주일에 1번 직장 동료와 모임을 갖는다고 응답하였으며 취업주부 자신의 연령 대 중 가장 많은 수의 30대 중 35.3%가 남편이 일주일에 1번, 22.7%가 남편이 일주일에 2-3번 직장 동료와 모임을 갖는다고 응답하였다.
- 취업주부의 교육 수준별 남편의 직장 동료모임과 관련하여서는 취업주부 교육수준 중 가장 높은 비율을 차지하는 67.6%의 대학졸업자들 중 27.0%가 그들 남편이 일주일에 1번, 19.5%가 일주일에 4번 이상의 높은 빈도로 직장동료와 모임을 갖는다고 응답하였다.
- 취업주부의 연령과 첫아이 나이 첫아이 나이에 대하여서는 취업주부의 연령대별로 유의한 차이를 나타냈고, 각 연령별로 모두 차이가 나타났다. 즉, 취업주부가 20대인 경우 첫 아이의 평균 연령은 2.3세이고, 30대인 경우 4.9세이고, 40대인 경우 8.6세였다.
- 남편의 연령과 첫아이 나이와 관련하여서는 남편 연령 대 별로 유의한 차이를 나타냈고, 20대와 30대의 첫아이 나이는 차이가 없었고, 30대와 40대는 차이가 없었다. 다만 첫째 나이는 20대와 40대에서만 차이가 나타났다. 남편의 연령 20대의 경우 첫아이의 평균연령이 3.5세였으며 40대의 경우 7.7세였다.

4. 취업가족의 성격에 따라 직장과 가족의 자원은 어떠한 차이가 있는가?

<표 10> 취업가족의 성격에 따른 직장과 가족의 자원

	자 원	배경성격	통계량
직장자원	취업주부의 직장의 가족지원 정책수	취업주부의 의 연령	F=3.17*
		취업주부의 의 직종	F=8.98***
	일하는 이유	취업주부의 교육수준	$\chi^2=34.43$ ***
		취업주부의 직종	$\chi^2=40.10$ ***
가족자원	새로운가정 설비의 구입경향	취업주부의 의 교육수준	$\chi^2=20.96$ **
		취업주부의 직종	$\chi^2=40.43$ **
	취업주부 자신 수입의 가계기여도에 대한 만족도	남편직종	$\chi^2=88.98$ ***

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

▶ 취업가족의 배경성격에 따른 직장생활의 자원과 가족생활의 자원의 차이 검증에서 직장생활 자원과 관련하여서는 취업주부의 연령과 취업주부직장의 가족지원 정책의 수, 취업주부의 직종과 취업주부직장의 가족지원 정책의 수, 취업주부의 교육 수준과 일하는 이유, 취업주부의 직종과 일하는 이유가 차이를 나타냈다. 가족생활자원과 관련하여서는 취업주부의 교육 수준과 새로운 가정설비의 구입경향, 취업주부의 직종과 새로운 가정설비의 구입경향, 남편의 직종과 취업주부자신의 수입의 가계 기여도에 대한 만족도에 대한 만족도가 차이를 나타냈다.

- 취업주부의 연령과 취업주부 직장의 가족지원 정책의 수와의 차이의 사후분석 결과 20대와 30대는 차이가 없었고 20대와 40대도 차이가 없는 것으로 나타났고 30대와 40대에서 유의한 차이를 나타냈다.
- 취업주부의 직종과 취업주부 직장의 가족지원 정책의 수와 의 사후분석결과에서는 관리직과 사무직에서는 정책수가 차이가 없으며 관리직과 사무직이 취업주부의 정책수가 가장 많은 직업군이다. 관리직과 기술직, 판매서비스직, 자영업, 기타직종은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.
- 취업주부의 교육수준과 일하는 이유와 관련하여서 전체 응답자 중 가장 높은 비율의 54.4%가 일하는 이유를 생계를 위해서라고 응답하였으며 44.3. %는 자기 개발 및 만족이라고 응답하였다.
가장 많은 수를 차지하는 대학졸업자들 중 43.1%가 생계를 위해 일하였다.
- 취업주부의 직업과 일하는 이유와 관련하여서 취업주부의 직업이 전문직에 종사하는 가장 높은 23.3%가 자기개발을 위하여 일한다고 응답하였다.

- 취업주부의 교육수준과 관련하여서 새로운 가정설비의 구입경향전체 응답자 중 53.3%가 대체로 새로운 가정설비를 구입하지 않는다고 응답하였으나, 21.1%의 대학 졸업자가장 높게 대체로 구입한다고 응답하였다.
- 취업주부의 직종과 새로운 가정설비의 구입경향과 관련하여서는 전문직 여성의 15.2%가 대체로 새로운 가정설비를 구입한다고 응답하여 다른 직종에 종사하는 취업주부에 비하여 가정설비 구입에 관한 긍정적 태도로는 가장 높았다.
- 취업주부자신의 수입의 가계 기여도에 대한 만족도와 남편의 직종과 관련하여서는 응답자 중 34.5%가 보통 40.0%가 불만족, 11.5%가 매우 불만족으로 취업주부자신의 수입에 대한 가계 기여도 만족이 낮은 편이었다. 남편의 직종별로는 남편의 직업이 사무직일 경우 다른 직종에 비하여 가장 높게 6.2%가 가계기여도에 만족한다고 응답하였다.

5. 직장 과 가족의 요구는 대처전략에 영향을 미치는가?

<표 11> 취업주부의 대처전략 평균과 표준편차

	평균	표준편차
구조적 재 정의	8.1527	1.39222
개인적 역할 재정의	8.8880	1.22594
반응적 역할	8.9084	1.37549

- ▶ 대처전략을 이용하는 정도는 반응적 역할을 가장 높게, 개인적 역할 재 정의, 구조적 재 정의의 순으로 나타났다. 각 대처전략 별 점수범위는 3점에서 12점이다.

<표 11-1> 대처전략에 영향을 미치는 가족과 직장의 요구 요인 분석

요 구	구조적 역할재정의		역할에 대한 자신의 개인적 재정의		역할행동에 반응하여 대처하는 전략		
	b	Beta	b	Beta	B	Beta	
직장 요구	취업주부의 근무시간	0.09	0.12	0.051	0.083	0.13*	0.20
	남편근무시간	-0.03	-0.04	-0.02	-0.024	0.10	0.13
	취업주부의 야근정도 (0=주당1회이하,1=주당2회이상)	0.38	0.06	-0.05	-0.010	-0.05	-0.01
	남편의 야근정도 (0=주당1회이하,1=주당2회이상)	0.01	0.00	0.30	0.126	0.09	0.03
	취업주부의 동료 모임 참석빈도 (0=주당1회이하,1=주당2회이상)	0.29	0.03	-0.63	-0.085	-0.47	-0.06
	남편의 동료 모임 참석빈도 (0=주당1회이하,1=주당2회이상)	-0.13	-0.04	0.26	0.107	0.04	0.01
	우선순위(0=직업역할,1=가족역할)	-0.18	-0.06	0.44	0.175	0.06	0.02
	직장생활이 가정생활에 미치는 영향	0.01	0.03	0.05	0.104	0.07	0.14

요 구		구조적 역할재정의		역할에 대한 자신의 개인적 재정의		역할행동에 반응하여 대처하는 전략	
		b	Beta	b	Beta	B	Beta
가족 요구	가족원수	0.02	0.030	-0.35**	-0.295	0.07	0.05
	첫째나이	-0.15	-0.01	-0.03	-0.076	0.001	0.01
	자녀수	-0.04	-0.08	0.34	0.157	0.11	0.04
	가족형태(0=부부와 자녀,1=그외)	0.27	0.11	-0.43	-0.146	0.15	0.05
	자녀위탁의 심리적 부담감 (0=없다,1=있다)	-0.66	-0.18	0.70**	0.191	-0.20	-0.05
	가정생활이 직장생활에 미치는 영향	0.94**	0.20	0.033	0.079	0.05	0.11
Constant		7.399***		4.625***		7.842***	
R ²		0.08		0.01		0.17	

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

▶ <표 11>에 따르면 가족요구의 변수로 가정생활이 직장생활에 미치는 영향은 구조적 재정의에, 역할우선 순위와 가족원수, 심리적 부담감은 개인적 역할 재정의에 유의한 변수이다. 직장요구의 변수로 본인근무시간은 역할 행동에 반응하여 대처하는 전략에 유의한 변수이다.

- 구조적 재정의의 대처전략을 취하는 주부일수록 가정생활의 부정적 영향이 직장생활에 미치는 영향이 적었다.
- 역할에 대한 개인적 재정의의 대처전략을 취하는 주부일수록 가족역할이 직업역할에 우선하였고, 자녀위탁의 심리적 부담감이 많은 것으로 나타났다.
- 역할행동에 반응하여 대처하는 전략을 취하는 주부일수록 본인의 근무 시간이 길었다.

6. 직장과 가족의 자원은 대처전략에 영향을 미치는가?

<표 12> 대처전략에 영향을 미치는 가족과 직장 자원 변인 분석

자 원		구조적 역할 재정의		역할에 대한 자신의 개인적 재정의		역할행동에 반응하여 대처하는 전략	
		b	Beta	b	Beta	b	Beta
직장 자원	취업주부 직장의 가족지원 정책의 수	0.058	0.05	0.06	0.05	-0.03	-0.02
	남편직장의 가족지원 정책의 수	-0.13	-0.11	0.00	0.00	0.01	0.01
	일하는이유(0=자기개발,1=생계유지)	0.08	0.03	0.09	0.04	-0.27	-0.10
가족 자원	월평균총소득	0.15	0.06	0.21	0.10	0.08	0.04
	취업주부 자신의 소득의 가계기도에 대한 만족도 (0=만족,1=불만족)	0.46	0.101	0.33	0.09	0.25	0.06
	자녀양육인(0=가족 및 친척,1=타인)	-0.07	-0.02	-0.25	-0.09	0.32	0.10
	가사도움인(0=있다,1=없다)	-0.01	-0.06	-0.01	-0.10	-0.01	-0.05
	가사도움 가전설비 구입의사 (0=높다, 1=낮다)	0.27	0.09	0.03	0.01	0.23	0.08
Constant		7.773***		8.383***		8.737***	
R ²		0.05		0.04		0.03	

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

▶ 자원은 대처전략과 관계가 없는 것으로 나타났다.

7. 직장 과 가족의 요구는 역할 만족도와 역할 긴장도에 어떠한 영향을 미치는가?

<표 13> 역할 만족도와 역할 긴장도에 영향을 미치는 직장 과 가족의 요구변인 분석

요 구		역할 만족도		역할 긴장도	
		b	Beta	b	Beta
직장 요구	취업주부자신의 의 근무시간	-0.45*	-0.15	0.32 [*]	0.13
	남편근무시간	-0.29	-0.09	0.29	0.11
	취업주부자신의 야근정도(0=주당1회이하, 1=주당2회이상)	-2.05	-0.08	1.79	0.10
	남편의 야근정도(0=주당1회이하, 1=주당2회이상)	-0.34	-0.03	1.32*	0.14
	취업주부의 동료 모임 참석 빈도 (0=주당1회이하, 1=주당2회이상)	3.94	0.10	1.34	0.05
	남편의 동료모임 참석 빈도 (0=주당1회이하, 1=주당2회이상)	0.38	0.03	0.33	0.03
	우선순위(0=직업역할, 1=가족역할)	-0.47	-0.04	1.15	0.12
	직장생활이 가정생활에 미치는 영향	0.60***	0.30	-0.44*	-0.25
가족 요구	가족원수	0.08	0.04	-0.29	-0.17
	첫째나이	-0.53	-0.09	-0.16	-0.03
	자녀수	0.69***	0.33	-0.29	-0.19
	가족형태(0=부부와 자녀,1=그외)	-3.32***	-0.31	1.39	0.16
	자녀위탁의 심리적 부담감(0=없다, 1=있다)	-1.41	-0.10	0.14	0.01
	가정생활이 직장생활에 미치는 영향	0.30	0.02	0.91	0.06
Constant		31.236***		33.265***	
R ²		0.301		0.32	

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

▶ <표 13>에 따르면 역할 만족도에 대해서는 직장요구로는 부인의 근무시간, 직장생활이 가정생활에 미치는 영향 변수이고, 가족요구로는 자녀수, 가족형태가 유의한 변수였다. 역할 긴장도에 대해서는 직장요구로 취업주부 자신의 근무시간, 남편야근정도, 직장생활이 가정생활에 미치는 영향이 유의한 변수이다.

- 취업주부 자신의 근무시간이 긴 취업주부일수록 역할 만족도가 낮았다. 직장생활이 가정생활에 미치는 영향이 덜 부정적일 수록 역할 만족도가 높은 것으로 나타났다. 자녀의 수가 적을수록 역할 만족도가 높았다.
부부와 자녀로 구성된 가족형태의 주부가 그 외 가족형태의 주부 보다 역할 만족도가 더욱 높은 것으로 나타났다.
- 본인의 근무 시간이 길수록, 남편의 야근 횟수가 높을수록 더욱 역할 긴장도가 높았다. 그

리고 직장 생활이 가정생활에 미치는 영향이 부정적일 수록 더욱 높은 역할 긴장도를 경험하는 것으로 나타났다.

8. 직장과 가족의 자원은 역할 만족도와 역할 긴장도에 영향을 미치는가?

<표 14> 역할 만족도와 역할 긴장도에 영향을 미치는 직장과 가족자원의 영향 분석

자 원		역할 만족도		역할 긴장도	
		b	Beta	b	Beta
직장 자원	취업주부 직장의 가족지원 정책의 수	-0.49	-0.10	0.09	0.02
	남편직장의 가족지원 정책의 수	0.69	0.15	-0.88**	-0.24
	일하는이유(0=자기개발,1=생계유지)	-0.44	-0.04	-0.07	-0.01
가족 자원	월평균총소득	1.05	0.11	-0.01	-0.00
	취업주부의 자신의 소득의 가계기여도에 대한 만족 (0=만족,1=불만족)	-3.07*	-0.18	2.40*	0.17
	자녀양육인(0=가족 및 친척,1=타인)	-0.03	-0.00	-0.56	-0.05
	가사도움인(0=있다,1=없다)	-0.02	-0.05	0.00	0.01
	가사도움가전설비구입경향(0=높다,1=낮다)	-2.12*	-0.17	0.18	0.02
Constant		30.029***		32.048***	
R ²		0.12		0.11	

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

▶ <표 14>에 따르면 역할만족도에 대하여서는 가족자원으로 자신 소득의 가계기여도에 대한 본인 만족도와 가사도움 가전설비의 구입경향 유의한 변수였다. 역할긴장도는 직장자원으로 남편 직장의 가족지원 정책의 수, 취업주부 자신 소득의 가계기여도에 대한 본인 만족도가 유의한 변수이다.

- 자신의 소득이 가계 기여도에 만족한다고 인식하는 취업주부일수록 역할 만족도가 더욱 높았다. 가사도움을 위한 새로운 가전설비를 구입하는 경향이 높을수록 역할 만족도가 더욱 높았다.
- 남편직장의 가족지원 정책의 수가 많은 취업주부일수록 더욱 낮은 역할 긴장도를 경험하였다.

V. 요약 및 논의

1. 취업주부가 경험하는 역할 만족도와 역할 긴장도

◆ 역할 만족도의 경우 더욱 높은 점수는 더욱 높은 만족도를 나타내는 12점에서 48점 범위의

만족도 점수에서 총합 만족도가 30.83 으로 나타났다. 역할 긴장도의 경우 더욱 높은 점수는 더욱 높은 긴장도를 나타내는 같은 범위의 긴장도 점수에서 30.61로 나타났다.

◆ 역할 만족도와 역할 긴장도의 상관관계 검증에서 역할 만족도와 역할 긴장도는 상관계수 -0.386에서 음의 상관관계로 나타났다. 즉 역할 만족도가 높을수록 역할 긴장도는 낮게 나타난다.

▶ 위와 같은 결과는 취업주부들은 매우 유사한 수준의 역할 만족도 와 역할 긴장도를 경험하고 있음을 말한다. 다중역할 수행의 효과와 관련하여 유사한 수준의 평균은 취업여성은 역할 만족도와 역할 긴장도를 동시에 경험하는 것으로 보는 유형적 모델을 지지하는 것으로 생각되었지만 역할 만족도와 역할 긴장도의 상관관계 분석에 의해서 약하게나마 음의 상관관계에 있음을 검증하였다.

2. 취업주부가 경험하는 직장생활과 가정생활의 상호영향

◆ 직장 생활이 가족생활에 미치는 영향은 5점에서 20점 점수 범위에서 총합점수가 15.13이었고 가족생활의 부정적인 경험이 직장생활에 미치는 총합점수 12.12 였다. 더욱 낮은 점수는 더욱 부정적인 경험을 의미한다.

즉, 가족생활에서의 부정적인 경험이 직장생활에 미치는 영향이 직장생활의 경험이 가족생활에 미치는 영향 보다 더욱 컸다.

▶ 위와 같은 결과는 현대 취업주부들은 직장생활을 그들의 삶에서 더욱 중요하게 자리 매김하고 있으며 가족생활에 비해 더욱 긍정적인 경험을 제공하는 것으로 추측해 볼 수 있다. 즉 취업주부들에게 직장생활의 의미는 더욱 커지는 한편 상대적으로 가족생활을 유지시키기 위한 부담감은 더욱 가중되어지고 있음을 생각해 볼 수 있겠다.

이러한 현상을 Hochschild (1997)의 직장생활과 가정의 가치 역전관점에 비추어 논의 해 보겠다. Hochschild는 미국 Amerco 회사의 가족친화정책을 연구하였으며 그 결과를 그녀의 저서 「The Time Bind: When Work Becomes Work and Home Becomes Home」 통해서 발표하였다. 주된 내용은 다음과 같다.

Amerco 회사는 맞벌이 부부들을 대상으로 그들의 시간 사용을 더욱 효율적으로 실행하도록 하기 위해서 직장생활과 가족을 위한 질적 시간(Quality Time)의 창출로 그들 삶의 질적 향상을 목표로 한 WLB(Work-Life Balance) Program을 실시하였다. 그 결과 현대 맞벌이 가족의 생활에서 매우 놀라운 변화가 진행되고 있음을 암시하였다.

Amerco 회사의 거의 모든 맞벌이 가족들은 직장에 대하여 “가족이 우선한다” 라고 말하지만 그들 중 매우 소수만이 회사에서 제공하는 가족 친화정책을 취하였다. 즉, 13세 이하의 자녀를 둔 맞벌이 중 3%가 시간제 근무, 1%가 업무 공유, 1%가 탄력적인 시간의 지원 정책을 채택하고 있었다. 그리고 대부분은 9시간에서 10시간 근무 일정을 계속하였다. 따라서 부모의 길어지는 근무시간에 비례하여 자녀의 탁아 위탁 시간 또한 길어지고 있었다.

부모들은 이러한 상황과 관련하여 자녀들에게 죄책감을 느낀다고 보고 하였지만, 업무 단축을 위한 어떠한 노력도 시도하지 않았다.

이러한 현상에 대하여 Hochschild는 취업부부의 직장 근무 시간의 연장과 가정에서 보내는 시간의 감소에 대한 이유를 가정과 직장의 가치역전으로 설명하였다.

특히, 현대사회의 직장가정과 대한 균형관계에 대한 새로운 이해를 제기 하였다. 직장가정 두 영역 사이의 중력인적인 균형 관계는 과거의 개념으로 설명하고 오늘날의 변화를 이해하는데 많은 제한점을 강조하였다. 즉 현대 사회에서는 직장가정은 상대적인 관계로 변화되어가고 있음을 주장하였다. 즉 오늘날의 직장은 그동안 가정과 지역사회에서 담당하던 문화적인 기능을 부가하여 수행하면서 상대적으로 그 중요성과 기능이 커져가는 반면에 가정과 지역사회는 그들 핵심 기능으로 가정하였던 사회적 기능을 점점 소멸해 가면서 작아진다고 강조하였다. 그러므로 현대에서는 이러한 두 영역의 불균형한 역할수행과 기능 상태를 가정할 때 가족과 직장의 균형(Balance)을 위한 시도의 모순성을 지적하였다.

이와 같은 변화가 발생하는 것은 직장이 고용인들의 생산성 증진을 시키고 직장생활을 가족생활보다 중요하게 여기고 즐기도록 많은 편리함을 제공함으로써 고용인들이 점점 기업화하는데 그 원인이 있다고 설명하였다. 즉 직장은 과거에 가정에서 제공하던 정서적인 기능인 격려, 조언, 성취감, 소속감등을 경험하게 하는 장소로 변하여 가는 반면에 가정은 맞벌이 부부들이 그들의 제한된 시간과 함께 너무 많은 요구들에 응해야 하는 매우 긴장된 경험을 하게 하는 장소로 변하여 간다. 예를 들면, 현대의 많은 대기업들은 지역사회와 가정에서 제공하던 문화적인 역할을 담당하게 되었다 완벽한 레저 시설과 여러 가지 사회활동을 주도하고, 대기업 안에서 대형상가를 운영시킴으로써 고용인들의 다양한 일상 욕구를 충족시키는 시도를 한다. 이와 같이 오늘날의 변화하는 직장환경을 고려할 때 맞벌이 부부들이 체감하는 직장생활과 가족생활에 대한 인식은 과거의 것과는 매우 다르다고 볼 수가 있다. 이제까지 가족에 대한 일반적인 통념은 가족성원들의 목적을 충족시키기 위한 사랑과 공약의 유대이고 다른 목적을 위한 수단일 수가 없다. 대조적으로 직장은 가족생활을 한 수단이 되었다. 즉 가족은 직장에 비하여 “평화롭고 유쾌한” 장소라고 가정하는 반면에 직장은 “불유쾌하고” “비자발적”이고 심지어 “강제적”활동들을 포함할 수 있는 곳으로 가정하였다.

그러나 이러한 직장가정에 대한 이미지는 현대 맞벌이 가족의 경험에 대한 체감에 도전한다. 현대 맞벌이 부부가 경험하고 인식하는 가정은 또 다른 노동의 장, 즉 제 2의 근무지가 되는 것이다. 예를 들면, 집으로 귀가하면 긴급한 요구(일)들, 특히 자녀들과 관련된 문제들과 걱정거리가 기다리고 있고, 출근 때 때로는 전날 치우지 못한 그릇들로 어지러운 식탁은 그대로 있고, 저녁 준비에 대한 걱정, 아이들의 보챌, 부부싸움의 감정이 풀리지 않은 상태로 다시 배우자와 만나게 되기도 한다.

반면에, 현대의 직장은 쾌적하고 품위 있는 환경을 제공하기도하고 동료들과의 사회적 교제의 기회를 갖는 장소가 되기도 하며 커리어 추구를 위한 노동은 만족감을 느끼게 한다. 따라서 취업주부들 점점 그들의 삶에서 직장생활에서의 경험이 가정에서의 경험보다도 상대적으로 중요하게 작용하고 있는 것이 아닌가 생각해 볼 수 있다.

3. 취업가족의 성격에 따라 직장 가족의 요구 및 자원의 차이

◆ 취업가족의 배경 성격에 따른 직장생활과 가족생활의 요구의 차이 검증에서 직장생활의 요구와 관련하여서는 부인의 교육수준과 남편의 근무시간, 남편의 연령과 남편의 야근횟수, 부인의 교육 수준과 남편의 야근 횟수, 부인의 연령과 남편이 직장동료 모임 참석 횟수, 남편의 교육 수준과 부인의 야근 횟수가 차이를 나타냈다. 가족생활의 요구와 관련하여서는 부인의 연령과 첫아이 나이, 남편의 연령과 첫아이 나이가 차이를 나타냈다.

▶ 본 연구는 취업가족의 성격을 부부의 연령, 부부의 교육수준, 부부의 직종 등 일반적인 성격으로 한정하였다.

취업가족의 성격과 요구변인들과의 차이에 대한 검증 결과는 더욱 많은 직장 관련 요구 변인들이 가족관련 요구변인들 보다 취업가족의 성격과 차이를 나타내었다.

취업주부의 학력에 따라서 남편의 근무 시간이 차이를 보였으며, 고등학교를 졸업한 취업주부들이 더욱 높은 학력의 취업주부들보다 남편의 근무 시간이 길었다. 이러한 결과는 사회적 경제적 수준에 따른 집단의 특성을 고려하여 볼 때 경제적인 필요에 의한 남편의 직업종사 요구와 관련한 것으로 사료된다.

또한 취업주부 남편의 연령에 따라서 야근 횟수가 차이를 보였으며 취업주부의 남편의 연령이 30대가 다른 연령에 비하여 야근 횟수가 높은 것으로 나타났으며, 이와 같은 결과는 남성의 30대의 연령이 직장에서 생산성과 관련한 업무 수행에 있어서 매우 능동적인 역할을 하는 연령으로 생각되며 따라서 직장의 수행과 관련한 요구도 다른 연령층에 비하여 매우 높을 것이라고 본다.

또한 취업주부와 그 남편의 학력에 따라서 야근 횟수에 차이를 보였으며 부부 모두가 대학을 졸업한 경우 배우자의 야근 횟수가 높게 나타났다. 취업주부의 연령과 교육 수준에 따라서 남편의 직장동료 모임 참석요구에 차이를 보였으며 가장 많이 응답한 30대의 취업주부와 대학을 졸업한 취업주부들의 남편들은 1 주일에 한번 정도 직장 동료 모임에 참석하였다.

이와 같은 결과도 역시 대학을 졸업한 중산층 집단이 직장의 생상활동을 위한 다양한 업무를 수행의 주축이며 그에 따른 동료와의 교제에 관련한 요구도 높은 것으로 해석된다.

취업주부의 연령과 첫아이 연령은 차이를 보였으며 취업주부의 연령이 어릴수록 더욱 많은 돌봄을 필요로 하는 어린 자녀들이었다.

◆ 취업가족의 배경성격에 따른 직장생활의 자원과 가족생활의 자원의 차이 검증에서 직장생활 자원과 관련하여서는 부인의 연령과 부인직장의 가족지원 정책의 수, 부인의 직종과 부인직장의 가족지원 정책의 수, 부인의 교육 수준과 일하는 이유, 부인의 직종과 일하는 이유가 차이를 나타냈다. 가족생활자원과 관련하여서는 부인의 교육 수준과 새로운 가정설비의 구입경향, 부인의 직종과 새로운 가정설비의 구입경향, 남편의 직업과 취업주부자신의 수입의 가계 기여도에 대한 만족도가 차이를 나타냈다.

▶ 취업주부의 연령에 따른 취업주부 직장의 가족지원 정책의 수는 사후분석 결과 20대와 30대

는 차이가 없게 나타났고 20대와 40대도 차이가 없는 것으로 나타났고 30대와 40대에서 유의한 차이를 나타냈다. 30대 취업주부들은 그들의 직장에서 평균 2개의 가족 지원정책을 제공하고 40대는 평균 2개의 가족지원 정책을 지원 받았다.

부인의직종에 따라서는 관리직과 사무직에 종사하는 취업주부들이 직장에서부터 가장 많은 가족 지원 정책을 지원 받고 있는 것을 알 수 있었다.

전체 응답자 중 가장 높은 비율인 54.4 %가 일하는 이유를 생계를 위하여서라고 응답하였으며 전체 응답자 중 가장 많은 수를 차지하는 교육 수준인 대학졸업자들도 일하는 가장 큰 이유를 생계를 돕기 위한 것이었다. 한편 전문직에 종사하는 취업주부일 수록 자기개발을 위한 동기가 높게 나타났다.

즉, 일하는 동기가 취업주부의 역할 만족도와 관련하는 매우 중요한 심리적 자원임을 생각하여 볼 때 경제적 도움을 위한 동기가 매우 강하게 나타나는 것을 역할 만족도를 감소시키는 원인이라고 본다.

취업주부 중 가장 많은 수의 대학졸업자들과 전문직에 종사하는 여성들이 새로운 가정 설비를 구입하는 경향이 있었다. 전문직종에 종사할수록 더욱 과학적인 가정관리 태도와 다양한 자원을 활용하는 것으로 보인다.

전반적으로 자신의 수입의 가계기여도에 대한 만족감이 낮은 것으로 나타났으며 남편의 직종 별로 볼 때 남편의 직종에 사무직에 종사할 때 취업주부들의 자신의 수입의 가계기여도에 대한 만족이 높은 것으로 나타났다.

4. 직장 과 가족의 요구와 자원이 대처전략에 미치는 영향

- ◆ 직장 과 가족의 요구와 관련하여서 대처전략 중 구조적 재 정의에 영향을 미치는 변수로는 가족생활 요구변수인 가정생활이 직장생활에 미치는 영향이었다. 역할에 대한 개인적 재 정의는 직장생활의 요구변수의 역할 우선순위와 가족의 요구변수인 가족원 수, 자녀 위탁 시 심리적 부담감이 유의한 요인으로 나타났다. 역할 행동에 반응하여 대처하는 전략은 직장 요구 변수인 본인의 근무 시간이 유의한 요인이었다.

즉, 가정생활의 갈등이 직장생활에 미치는 영향이 적은 취업주부일 구조적 역할 재정의의 대처전략을 취하였다. 가족역할이 직업역할에 우선 하는 주부와 자녀 위탁의 심리적인 부담감이 더욱 많은 주부일수록 개인적 재 정의의 대처 전략을 취하였다. 본인의 근무 시간이 더욱 긴 취업주부일 수록 역할 행동에 반응하여 대처하였다.

- ▶ 위와 같은 결과는 우선 구조적 역할 재 정의는 특정 역할 수행을 정지하거나 역할 전달자와의 타협에 의해서 역할에 대한 기대를 변화시켜서 역할에 대한 구조적 변화와 함께 자신의 상황에 맞도록 순응 시키는 방법과 및 성원들의 임무를 재배치하고 나누는 방법으로 대처하는 것이다.

한편 가족생활에서의 부정적인 경험이 직장생활에 미치는 영향이 적은 취업주부일 수록 직장 생활 또는 가족생활 구성원들 간의 적극적인 타협에 의한 역할의 변화를 더욱 적극적으로 유

도할 수 있는 능력이 높고 더욱 그러한 기회를 갖는 것으로 보아진다. 개인적 역할 재 정의는 타인들의 실제 기대나 행동은 변하지 않고 외부 상황 및 자신의 태도에 있어서의 변화로 장애는 그대로 남아 있을 지라도 자신의 역할 재 정의에 의해서 실제적으로 경험하는 갈등을 최소화 하는 것이다. 가족역할이 직업역할에 우선하는 주부와 자녀위탁의 심리적 부담감이 많은 주부 일수록 가족생활을 위한 역할 수행의 부담이 가중 될 것이라고 본다.

이와 같은 태도의 취업 주부일수록 다중 역할 수행의 부담을 최소화하기 위해서 자신의 태도나 행동, 생각 등을 변화 시키는 노력을 할 것으로 본다.

즉, 시간상의 제약이나, 가족에 대한 죄책감 등 취업주부 자신이 역할수행상의 본질적인 장애는 극복하기 어려운 것으로 인식하고 자신의 개인적 태도나 행동, 사고에 타협을 시도하는 것으로 사료 된다.

역할 행동에 반응하는 방법은 역할 수행의 조직화와 노력을 통해서 누군가의 역할을 감소시키기 보다는 모든 역할 요구를 만족시키기 위한 업무 성취를 위한 전략이다. 따라서 업무 성취를 위한 요구에 부응하여 취업주부의 근무 시간이 길어 질 수 있다고 본다.

◆ 직장과 가족의 지원과 관련하여서는 대처전략에 모든 변수들이 관계가 없는 것으로 나타났다.

5. 직장과 가족의 요구와 자원이 역할 만족도와 역할 긴장도에 미치는 영향

◆ 요구

역할 만족도에 대하여서는 직장요구로는 부인의 근무시간, 직장생활이 가족생활에 미치는 영향이 유의한 변수였으며 가족요구로는 자녀수, 가족형태가 유의한 변수였다.

역할 긴장도에 대하여서는 직장요구로는 부인의 근무시간, 남편의 야근정도, 직장생활이 가정생활에 미치는 영향이 유의한 변수로 나타났다.

즉, 근무 시간이 짧은 취업주부일 수록 역할 만족도가 높았다. 직장생활이 가정생활에 미치는 영향을 긍정적으로 인식할수록 역할 만족도가 높은 것으로 나타났다. 자녀의 수가 적을수록 역할 만족도가 높았다. 부부와 자녀 구성의 가족형태에 있는 취업주부의 역할 만족도가 그 밖의 가족 보다 높았다.

한편 취업주부의 근무 시간이 길수록 역할 긴장도가 높았으며, 남편의 야근 횟수가 높을수록 역할 긴장도가 높았다. 그리고 직장생활이 가정생활에 미치는 영향이 부정적으로 인식 할수록 높은 역할 긴장도를 경험하는 것으로 나타났다.

▶ 다양한 직장 성격들은 역할 취업주부의 역할 수행에 관련하며 그들의 만족감 또는 갈등에 관계하는 것으로 밝혀지고 있다.

특히 직장의 근무 시간과 직무 과 부화는 일과 가족에 관련하여 매우 중요한 요인으로 작용한다고 많은 연구자들은 주장하였다. 직장생활이 가족생활에 미치는 영향이 긍정적인 경험을 하는 취업주부일 수록 직장생활과 가족생활의 조화로운 양립을 시도할 것이며 그 결과 더욱 높은 만족을 경험할 것이라고 본다.

한편 취업주부의 근무 시간이 길어질수록 역할 갈등은 심해지며 상대적으로 만족도도 낮아 질 것이다. 남편이 야근하는 횟수가 높을수록 가정에서의 가사를 위한 남편의 조력 또는 가사노동이 분담에 방해 될 것이라고 생각되며, 부가하여 저녁 시간에 남편의 가정에서의 부재에 대한 취업주부의 심리적인 불안감은 더욱 높은 긴장감을 경험하게 하는 것을 반영하는 것으로 보아진다.

자녀의 수와 자녀양육에 관한 지원, 말하자면 적절한 양육시설의 지원은 일과 가족의 갈등 및 조화를 위한 매우 의미심장하게 변수이다(Sahoo & Bidyadhar, 1994).

자녀의 수가 적을수록 그리고 가족의 형태가 부부 중심의 자녀로 구성된 가족일 때 자녀 또는 가족에 대한 요구가 낮을 것으로 보아지며 그 결과 취업주부의 만족도에 공헌할 것이다.

◆ 자원

역할 만족도에 대하여서는 가족자원으로 취업주부의 자신의 소득의 가계 기여도에 대한 만족도, 가사도움, 가전설비의 구입경향이 유의한 변수였다.

역할 긴장도에 대하여서는 직장자원으로 남편직장의 가족지원 정책의 수, 가족자원으로 취업주부의 자신의 소득의 가계 기여도에 대한 만족도가 유의한 변수였다.

즉, 자신의 소득의 가계 기여도가 높다고 인식하는 취업주부일 수록 역할 만족도가 높았으며, 가사도움을 위한 새로운 가전설비를 구입하는 경향이 높은 취업주부일 록 역할 만족도가 높았다.

한편 남편 직장의 가족지원 정책의 수가 많은 취업주부일 수록 낮은 역할 긴장도를 경험 하였으며, 자신 소득의 가계 기여도가 높다고 인식하는 취업주부일 수록 낮은 역할 긴장도를 경험하였다.

- ▶ 취업주부들은 자신의 소득이 가계에 기여한다고 느낄 때 더욱 높은 만족을 경험하였다. 즉, 본 연구 대상의 54.4%에 취업주부들이 일하는 이유를 생계유지를 위해서라고 응답하였다. 자신의 취업이 직접적으로 가정 경제에 기여하는 정도가 높을수록 취업주부들의 직장생활에 대한 심리적인 동기과 만족도는 당연히 높을 것이라고 생각된다. 그러나 취업을 하고 있지만 자신의 소득이 가계에 그다지 도움이 되지 않을 때는 다중역할 수행으로 인한 스트레스만 가중 될 뿐 심리적인 만족감은 감소 될 것이라고 본다.

가사를 위해 외부의 조력을 받는 경우와 다양한 가정설비를 이용하는 주부들이 가사노동의 부담감을 한층 감소시킴으로서 더욱 높은 역할 만족감을 느끼게 하였다고 생각된다.

[참고문헌]

- 박주희(2003). 동아시아 기혼여자 대학원생들과 미국 기혼여자 대학원생들의 가족 및 직업역할 만족도와 긴장도: 동아시아 기혼여자 대학원생들의 성역할 재 사회화와 관련하여, *대한 가정학회지*, 41(6), 29-45.

- 박주희(2003). 가족과 일. 서울: 도서출판 하우.
- 정영금(1988). 가정노동의 가치평가를 위한 방법론적 모색. 이화여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- 정영금(1996). 취업주부가정의 가사노동분담에 대한 사례연구 -가정노동과 시장노동의 병행을 위하여- 생활과학연구집, 16(1), 139-152.
- 이기영 · 김외숙 · 서청원 · 이승미(1994). 도시근로가정 부부의 생활시간 구조에 관한 연구, 대한 가정학회지, 13(2), 59-77.
- 이경숙 · 박경란 · 전귀연(1999). 가족문제론. 서울: 도서 출판 신정.
- 이승미 · 이기영(1990). 주부의 지각한 시간 제약과 가사노동 수행 방안, 한국가정관리학회지, 10(2), 99-112.
- 이주희 · 이은희(2000). 맞벌이 부부의 직장, 가정의 역할갈등과 우울과의 관계에 대한 대처방식과 조절효과, 한국심리학회지: 건강, 5(2), 287-303.
- 최규련(1993). 역할갈등과 대처방안이 결혼만족과 우울증에 미치는 영향 -맞벌이 부부를 중심으로- 수원대학교 논문집 11, 301-318.
- 최규련 · 서동인(1995). 맞벌이 가족의 현황, 맞벌이 가정의 가족문제. 한국가족관계학회 편. 서울: 하우.
- 통계청(2003). 「경제활동 인구조사」
- 통계청(2004). 「경제활동 인구조사」
- 통계청(1995). 「사회통계보고서」
- 통계청(1998). 「사회통계보고서」
- 통계청(2002). 「사회통계보고서」
- Aneshensl, C. S., Pearlin, L. I., Mullan, J. T., Zarit, S. H. & Whitlatch. C. J.(1995). *Profiles in caregiving: The unexpected career*. New York: Academic Press.
- Barnett, R. C.(1994). Home-to-work spillover revisited: A study of full time employed women in dual-earner couples. *Journal of Marriage and Family*, 56, 647-656.
- Bullock, S.(1994). *Women and Work*. London: Zen Books Ltd.
- Campbell, A., Converse, P. E. & Rodgers, W. L.(1976). *The quality of American Life*. New York: Rusell Sage Foundation.
- Champoux, J. E.(1978). *Perceptions of work and nonwork: A reexaminations of the compensatory and spillover models: Sociology of Work and Occupations*, 5, 402-422.
- Coser, L. A.(1974). *Greedy institutions: Parents of undivided commitment*. New York: The Free Press.
- Emlen, A., & Koren.(1984). *Hard to find and different to manage: The effect of child care on the workplace*. Portland, Oregon: Regional Institute for Human Services.
- Famighetti, R.(1998). *The World Almanac and book of facts 1998*, Mahwah. New Jersey: World Almanac Books.
- Fernandez, J.(1986). *Child care and corporate productivity: Resolving family/work conflicts*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Fredriksen-Goldsen, K. I., & Scharlach, A. E.(2001). *Families and Work: New Directions in the*

- Twenty First Century*. New York. Oxford:
- Galinsky, E., Bond, J. & Friedman, D.(1993). *The caregiving workforce: Highlights of the National study*. New York: Families and Work Institute.
- Gerson, J. M.(1985). Women Returning to School: The consequences of multiple roles. *Sex Roles*, 13, 77-92.
- Gerson, K.(1985). *Hard Choices: How Women Decide about Work Career, and Motherhood*. Berkeley: University of California.
- Goode, W. J.(1960). A Theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 483-496.
- Graham, A., and Graham, C.(2001). *Families, Households and Society*. New York: Palgrave. Oxford University Press.
- Hall, D. A.(1972). A model of Coping with Role Conflict: The Role Behavior of College Educated Women, *Administrative Science Quarterly*, 17, 471-486.
- Heiss, J.(1981). *Social roles*. In M. Rosenberg, & R. H. Turner (eds.), *Social Psychology: Sociological Perspectives*, 94-129. New York: Basic Books.
- Hochschild, A. R.(1997). *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York : Metropolitan Books.
- Hochschild, A. R., Machung, A.(1997). *The Second Shift: Working Parents and Revolution at Home*. Canada: Viking.
- Kelly, R. F. & Voydanoff, P.(1985). Work/family role strain among working parents. *Family Relations*, 34, 367-374.
- Harrison, A. D. & Minor, J. H.(1978). Interrole conflict coping: strategies and satisfaction among black working wives. *Journal of Marriage and the Family*, 40, 785-805.
- Holmstrom, L. L.(1972). *The Two Career Family*. Cambridge, Mass: Schenkman.
- Kanter, R. M.(1977). *Work and family in the United States: A Critical review and agenda for research and policy*. New York: Russel Sage Foundation.
- Karasek, R.(1981). Job Socialization and job strain: The implications of two related psychosocial mechanism for job design. In Gardell, B., & G. Johanson, (eds.). *Working life*. Chichester, England: John Wiley & Sons.
- Kramer, B. J. & Kipnis, S.(1995). Eldercare nd work role conflict: Toward an understanding of gender differences in care giver burden. *The Gerontologist*, 35(5), 340-348.
- Larson, R. W., Richards, M. H., and Perry-Jenkins, M.(1994). Divergent Worlds: The Daily Emotional Experience of Mothers and Fathers in Domestic and Public Spheres. *Journal of Personality and Social Psychology*, 16(6), 1034-1046.
- Lazarus, R. S, & Folkman, S.(1984). Stress, appraisal, and coping measures. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 479-508.
- Levinson, D.(1959). Role Personality and social structure in the organizational setting. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 58, 170-180.
- Marks, S. R.(1977). Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human Energy, Time, and

- Commitment, *American Sociological Review*, 42(2), 921-936.
- Merton, R. K.(1957). *Social theory and social structure*. Glencoe, IL: The Free Press.
- Neal, M. B., Chapman, N. J., Ingersoll-Dayton, B. & Emlen, A. C.(1993). *Balancing work and caregiving for children, adults, and elders*. Newbury Park, CA: Sage.
- Orthner, D. K., & Pittman, J. F.(1986). Family contributions to work commitment. *Journal of Marriage and the Family*, 48, 573-581.
- Park, J., and Liao, T. F.(2000). The Effect of Multiple Roles of South Korean Married Women Professors: Role- Changes and Factors which Influence Potential Role Gratification and Strain, *Sex Roles*, 43, 571-589.
- Pearlin, L. I.(1983). *Role strain and personal stress*. In Kaplan, H. B., (ed). *Psychological stress: Trends in theory and research*. New York: Academic Press.
- Paerlin, L. I., & Schooler, C. (1987). The structure of coping. *Journal of Marriage and Social Behavior*, 19, 2-21.
- Rapoport, R., & Rapoport, R.(1971). *Dual -career families*. Baltimore MD: Penguin Books.
- Reid, J., & Hardy, M.(1999). Multiple roles and well-being among midlife women: Testing role strain and role enhancement theories. *Journals of Gerontology Series B-Psychological Science & Social Science*, 54(6), S329-S338.
- Reskin, B., and Padavic, I.(1994). *Women and Men at Work*. Thousand Oaks, Calif Pine Forge.
- Romis, J. C.(1987). Caregiver strain: Toward a role theory perspective with societal implications. Paper presented at the 39th Annual Scientific meeting of the Gerontological Society of America, Chicago, IL.
- Seiber, S. D.(1974). Toward a Theory of Role Accumulation, *American Sociological Review*, 39(2), 567-578.
- Sahoo, F. M. & Bidyadhar, S.(1994). Critical factors of work-family linkage: An application of lens model to generate indigenous dimensions. *Psychology and Developing Societies*, 6(2), 169-185.
- Spitze, G.(1988). Women's Employment and Family Relations: A Review, *Journal of Marriage and the Family*, 50, 595-618.
- Tiedje, L. P., Wortman, C. B., Downey, G. Emmons, C., Biernat, M., and Lang, E.(1990). Women with Multiple Roles: Role-Comparability Perceptions, Satisfactions, and Mental Health, *Journal of Marriage and the Family*, 52, 63-72.
- Tilly, L. Scott, J., and Cohen, M.(1976). Women's Work and European Fertility Patterns, *Journal of Interdisciplinary History*, 6, 447-476.
- U.S. Department of Labor, Women's Bureau.(2003). Bureau of Labor Statistics.
- Verbrugge, L. M.(1987). *Role Responsibilities, Role Burdens and Physical Health*. 154-156. In *Spouse, Parent, Worker*, (Ed.), F. J. Crosby, New Haven Yale University Press.
- Warren, J. A., & John son, P. J.(1995). The impact of workplace support on work-family role strain. *Family Relations*, 44, 163-169.

- Williams, K. J., & Alliger, G. M.(1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *American Management Journal*, 37, 847-868.
- Woodworth, R. S.(1934). *Psychology. (3rd ed)*. New York: Henry Holt.
- Zedeck, S., & Mosier, K. L.(1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240-251.