

# 전문직과 비전문직 취업모의 역할긴장에 대한 대처행동 비교 연구

## Role Strain Coping Behaviors of Professional and Non-professional Working Mothers

한국가족상담·교육연구소  
책임연구원 趙銀淑

Korean Institute of Family Counseling and Education  
Research fellow : Cho, Eun Suk

### 〈목 차〉

- |                    |              |
|--------------------|--------------|
| I. 문제제기            | V. 연구결과 및 해석 |
| II. 이론적 배경         | VI. 결 론      |
| III. 연구문제 및 변수의 정의 | 참고문헌         |
| IV. 연구방법           |              |

### 〈Abstract〉

The differences of coping behaviors of professional and non-professional working mothers were assessed using data(n=704) from the working mothers with children under age 18. Professional working mothers' individual characters, family and occupational conditions are more suitable than non-professionals for the coping behaviors. And such individual and situational aspects may relate to the differences of coping behaviors of the two groups. In general, professional working mothers use coping behaviors more, except the 'role reduction' and 'taking the support of friends & neighbor'. On the other hand, the conservativeness and passive attitude in role strain coping is the same aspect of the two groups. Finally, the relation of individual character, family and occupational condition of working mothers to their coping behaviors are slightly different in this two working mothers groups.

## I. 문제 제기

여성의 가족내 역할에 큰 변화가 일어나지 않는 가운데 지속적으로 늘어나는 기혼여성들의 취업은 이들의 역할과부하로 인한 역할긴장문제를 낳았다. 역할긴장은 여성자신의 결혼만족과 직업만족(Aryee, 1992)·생활만족(김영희, 1992)·신체적·심리적 증상(이연숙 외, 1991)에 부정적인 영향을 미치며 이는 여성개인과 그가 속한 가족의 삶의 질에도 영향을 준다. 따라서 가족체계와 여성개인에게 미치는 역할긴장의 부정적 영향을 최소화하기 위해 역할긴장에 대한 대처행동 연구가 이루어지게 되었다.

취업여성들의 삶은 직종별로 다양하게 존재하지만, 일반적으로 연구의 편의를 위해 두세가지의 직업군으로 분류되는데, 선행연구에서는 직업지위별로 전문직과 비전문직으로 나뉘어 연구되는 경향이 있었다. 전문직과 비전문직 취업여성들의 대처행동에 대한 선행연구들을 보면, 전문직여성에 비해 비전문직 여성들이 신체적·심리적 디스트레스가 더 크며(고은숙·김명자, 1993) 대처행동정도는 더 낮은 것으로 보인다(제미경·박명희, 1993). 또 전문직여성들은 다른 대처행동에 비해 추가적인 역할을 거부하는 대처행동에는 소극적이라는 결과(Bird et al., 1983)도 있다. 이러한 단편적인 연구결과들은 전문직과 비전문직 취업여성들의 역할긴장에 대한 대처행동이 차이가 있음을 시사한다. 그러나 어떠한 맥락에서 이러한 차이가 나타나는지에 대해서는 별로 규명된 바가 없다.

전문직과 비전문직 여성들은 직업발달주기(career development cycle)·교육수준·소득수준·개인의 가치관·가족들의 지원정도·직업적 조건 등의 여러 가지 면에서 차이가 있다. 이러한 개인적·가족적·직업적인 조건들의 차이는 취업여성들의 대처행동의 차이를 가져오는 중요한 요인이 될 것으로 보인다. 왜냐하면, 대처행동에 관련된 개인적·상황적특성은 대처행동의 선택에 영향을 미치는 조건이 되기 때문이다. 일련의 스트레스과정 모델(Boss, 1987; Lazarus & Folkman, 1984; McCubbin & Patterson, 1983)을 적용하면, 스트레스인 역할긴장에 대한 대처행동은 취

업모의 개인적 특성 및 가족과 직장의 상황적 요인들에 의해 영향을 받는다고 볼 수 있다.

따라서 이 연구에서는 전문직과 비전문직 취업모의 역할긴장에 대한 대처행동의 차이와, 이들 두 집단의 개인적·가족적·직업적 특성과 대처행동 간의 관계를 규명하는 것을 목적으로 한다.

이 연구를 통해, 전문직·비전문직군 취업여성들의 역할긴장에 대한 대처행동의 차이를 이들의 개인적, 환경적 변수와 관련시켜 검토해봄으로써, 취업여성들의 대처행동을 보다 심도있게 이해하고 예측하는데 도움이 될 것으로 생각한다. 더 나아가 이 연구의 결과는 다양한 직종에 속한 취업여성들의 역할긴장에 대한 대처행동을 지원하는 정책입안, 상담 및 교육적 활동을 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

## II. 이론적 배경

이 장에서는 대처행동과 개인적·환경적 변수 간의 관계를 설명하는 이론들과 대처행동의 개념 및 하위영역을 살펴보고, 전문직과 비전문직 취업모들의 개인적·환경적 특성과 대처행동에 관한 선행연구결과들을 살펴보고자 한다.

### 1. 대처행동과 개인적·환경적 변수 간의 관계에 대한 이론적 틀

대처행동의 사용과 대처효율성에 개인적·상황적 변수가 영향을 미친다는 논의는 대처행동에 대한 연구에서 보편적으로 제기되어왔다(Burr & Klein et al., 1994:148; Lazarus & Folkman, 1984; McCubbin & Patterson, 1983; Moos & Schaefer, 1993; Parkes, 1986). 이 연구들은 특정 대처행동의 사용을 증가시키는 개인적·상황적 맥락이 무엇인지, 그리고 특정 대처행동이 보다 효과적인 대처행동이 되도록 촉진하는 변수는 무엇인지에 대한 규명이 필요하다고 강조한다.

대처행동 연구의 이론적 틀로 자주 사용되고 있는 스트레스의 역동적 과정모델(Lazarus & Folkman, 1984)에서는 스트레스에 대한 개인의 적응과정은 환

경과 개인적 특성 그리고 스트레스상황의 성격이 지속적으로 상호작용하면서 이루어지는 것이라고 본다. 스트레스에 대한 가족체계의 적응과정을 설명하는 이론적 틀인 二重ABCX모델(McCubbin & Patterson, 1983)에서도 대처과정에서 나타나는 개인적·상황적 요인의 중요성을 가정하고 있다. 이 모델에서는 가족의 대처행동에 영향을 주는 변수를 이전의 스트레스과정을 거치면서 확장된 가족의 적응자원(bB요인) 개념으로 표현하고 있다. 생태학적인 환경개념과 ABCX모델(Hill, 1958)을 결합시킨 '가족스트레스의 맥락적 모델'(Boss, 1987)에서는 스트레스과정 중에서 가장 중요한 변수로 간주되는 '스트레스상황에 대한 의미인식(C요인)'에 환경적 요인이 영향을 미친다고 본다. Boss(1987)의 모델은 지금까지 스트레스 과정 모델을 적용한 연구들에서 미약하게 다루어진 환경요인이 보다 포괄적으로 고려되어야 한다고 강조한다. 이상의 스트레스 과정모델에서는 역할긴장에 대한 대처행동에 미치는 개인적·가족적 그리고 가족외적인 요인들의 영향이 전제되고 있다.

## 2. 대처행동의 개념과 하위영역

Lazarus와 Folkman(1984:141)은 대처란 '개인에게 부담이 되거나 자신이 소유한 자원을 넘어서는다고 평가되는 특정한 외적·내적 요구를 관리하려는, 계속적으로 변화하는 인지적·행동적 노력'이라고 정의하였다. 이 정의를 취업모들의 역할긴장에 대한 대처행동에 적용하면, 역할긴장에 대한 대처행동은 '여성 자신의 역량과 자원을 넘어서는 다중역할의 부담을 관리하기 위한 취업모들의 인지적·행동적인 노력'이라고 할 수 있을 것이다.

앞의 대처행동 정의에서, 대처행동은 인지적인 것과 행동적인 것으로 이분하였는데, 일반적으로 대처행동의 하위영역을 구분하는 방법에는 몇가지 도식이 사용된다. 첫째는, 문제의 해결을 위해 실제적인 노력을 기울이는 문제해결중심 대처행동과 문제상황에 대한 관점을 변화시키거나 긴장을 완화하는 등의 정서지향적 대처행동으로 구분하는 방법이다. 이 방법은 가장 일반적으로 대처행동의 하위영역 구분에

사용되고 있다.

둘째는 대처행동을 對人的 역할의 조절이 필요한 '구조적 역할재정의'(structural role redefinition)와, 개인적인 표준의 조절과 같은 '개인적 역할재정의'(individual role redefinition), 그리고 상황에 반응하여 자동적으로 나타나는 비효율적인 대처행동인 '반응적 역할행동'(reactive role behavior)으로 구분하는 것이다. 이러한 관점은 역할과부하에 대한 대처행동을 연구한 Hall(1972)의 견해이며, 이후의 많은 대처행동 연구에서 적용되고 있다. Hall(1972)은 역할과부하의 상황에서는 역할의 감소, 즉 구조적 역할재정의가 가장 효과적이라고 보았다.

셋째는, 대처행동을 개인적 차원, 가족적 차원 그리고 사회적 지원들을 활용하는 사회적 차원으로 구분하는 방법이다(조희금·이연숙, 1998b). 이러한 방식은 대처행동이 개인의 차원을 넘어서서 외적 자원이나 협조를 얼마나 적극적으로 활용하고 있는지를 비교해보는데 유용하다. 이 연구는 이 세번째 도식을 활용하여 대처행동을 개인적 차원, 가족적 차원, 사회적 차원으로 구분하고자 한다.

## 3. 전문직과 비전문직 취업모들의 개인적·가족적·직업적 특성

### 1) 전문직 취업모들의 개인적·가족적·직업적 특성

전문직은 다시 전문직과 관리직으로 나눌 수 있다. 이들은 높은 교육수준과 비경제적인 취업동기를 가지고 직업에 임한 경우가 많으며, 전문직종의 특성상 결혼이나 자녀출산, 양육과 관계없이 지속적으로 직업적 경력을 쌓아온 경우가 대부분이다. 이들에게는 딸의 성취에 대해 지지적인 부모들이 있는 경우가 많으며, 이러한 부모세대의 지원은 결혼 후에도 지속적이다(박숙자, 1998; 진수희, 1998).

또, 이들은 가족의 경제적 필요 때문에 취업하는 경우가 적으므로 자신의 취업으로 인한 가족역할의 소홀에 대해 죄책감을 가지는 경향이 있다(Mortimer & London, 1984). 이들은 자신의 삶에서 '일이 주는 보람과 성취감을 매우 중요하게 생각하며 전반적인 삶의 만족에서 가족이 차지하는 비중보다 일이 차지

하는 비중이 결코 뒤지지 않는다고 보고한다(박숙자, 1998; 진수희, 1998).

전문직 여성들은 성역할관념에서 평등성 이념이 강하며, 가사노동의 공평성 문제를 중시한다(Perry-Jenkins & Folk, 1994). 그러나 교육수준이 높고 직업적 성공에 가까이 다가가는 이들 남편들의 경우, 가사노동 참여에 적극성을 띠지는 않게 된다(조성은·문숙재, 1998). 따라서 그로 인한 전문직여성들의 가사노동부담은 가사노동사회화를 통해 주로 해결될 가능성이 있다. 한편 제도적으로 존재하는 성차별은 없더라도 내적으로는 채용과 승진차별, 부서 배치 등에서 차별이 존재하고 있는 전문직(진수희, 1998)에서 소수로 존재하는 여성들은, 자신들의 능력을 증명해보이고, 직업적 성공을 거두기 위해서 아무리 힘들어도 자신의 일은 끝까지 해내야 할 필요를 더욱 느끼는 경향이 있다.

## 2) 비전문직 취업모들의 개인적·가족적·직업적 특성

비전문직 취업모들의 직업은 단순사무직부터 생산·기술직, 판매서비스직, 자영업, 단순노무직까지 다양하게 존재한다. 비전문직은 하나의 직군으로 분류하기에는 직업적 특성이나 종사자의 특성이 상당히 다양한 편이다. 그럼에도 불구하고 비전문직 취업모들이 가진 개인적, 가족적, 직업적 특성은 전문직 취업여성과 비교하였을 때 몇가지 공통된 특성을 나타낸다.

개인적인 면에서 보면, 이들은 전문직에 비해 자녀교육이나 생활비마련이라는 경제적 이유로 취업하는 경우가 많으며, 자신이 '돈을 번다'는 사실을 굉장히 만족스럽게 여긴다. 또, 자녀교육에 대한 높은 열성을 가지고 있으며, 자녀교육의 주된 목표는 교육을 통한 계층상승에 있다(손승영, 1998; 정문자 외, 1998). 결혼과 자녀출산, 양육으로 인해 직업을 그만둔 여성들이 자녀가 성장한 후 다시 재취업을 할 경우 대부분 비전문직군으로 진출하게 되어 직업발달 주기면에서도 전문직과 차이가 있다.

이들의 성역할태도는 상대적으로 전통적이며, 이로 인해 양육과 가사를 여성의 천직인 것으로 생각

하고 가족들의 지원을 적극적으로 요구하지 않는 경향을 나타낸다(유가효 외, 1992). 특히 저소득층의 경우, 이들의 경제적 빈곤은 '몸으로 할 수 있는 일은 절대 돈을 들이지 않는' 생활방식을 불가피하게 하여 여성의 역할부담을 더욱 가중시킨다.

한편 비전문직중 저소득층의 경우는 친척의 지원이나 교류가 축소되는 경향이 있다. 저소득층의 경우 부모부양이나 세대간의 경제적 교환이 저조하고, 기혼자녀에 대한 부모의 권한이 약화되어 있으며, 이로 인해 저소득층 노인은 노후에도 불가피하게 생업에 종사해야 하는 경우가 많아 부모로부터의 지원이나 밀접한 관계형성이 상대적으로 어렵다(정문자 외, 1998). 또 비전문직 취업여성들 중 노동시간이 길고 노동강도가 큰 일이나, 하루종일 서있어야 하는 고용판매직 등의 경우는 신체적인 고단함과 휴식의 불충분함이 일상적인 피로와 스트레스로 연결되고(정문자 외, 1998), 직장생활에 편중된 시간사용으로 여가시간이 잠식되며 단순반복적인 생활이 불가피해진 다(조희금·이연숙, 1998).

또 판매서비스직, 영업직 등은 사람들을 상대로 서비스나 세일즈를 해야한다는 점에서 감정노동적인 특성을 가지며 상처받는 경험의 일상화로 구성된다. 그러나 이들은 일하는 시간이 자유롭고 육체적으로 덜 힘들다는 점, 그에 비해서 수입이 어느 정도 된다는 점, 가사와 병행하기가 쉽다는 점 때문에 일에 대해 만족스러워 한다. 다만 파트타임으로 일하는 경우가 많아 일에 대한 몰입이 적은 경향을 보인다(전방지, 1998).

자영소상인이나 단순노무직의 경우는 대부분의 일이 청소, 요리 등의 가사노동과 유사한 일들로 구성되어 있고 직업에의 입출이 용이하다는 점에서 많은 재취업여성들이 진입하는 직종에 속한다. 자영소상인의 경우는 자신이 가게를 전담해야 하므로, 시간조절이 여의치 않고 여가활용도가 매우 낮다. 또 이런 종류의 일에서는 일하는 동료들과의 관계는 장사재미를 더해주는 촉진제 구실을 하고 있다(손승영, 1998).

#### 4. 전문직과 비전문직 취업모들의 역할긴장과 대처행동

기혼취업여성들은 자신들이 맡은 여러가지 역할의 부담으로 인해 수면시간이나 자신을 돌보는 시간, 교제시간 등이 부족한 항상 '할일이 많은' 생활을 하고 있다(조희금·이연숙, 1998b). 이러한 기혼취업여성들의 일과 가정생활간의 긴장상황은 다른 어떤 영역보다 부모역할과 직업역할 사이에서 두드러지는 것으로 나타나며, 이점에 있어서는 전문직과 비전문직의 차이가 없다(윤미림·이기영, 1995; 이연숙, 1991; 임혜경·임정빈, 1995; 장운옥, 1994 등).

역할긴장에 대한 대처행동에 있어서는, 전문직여성들은 대체로 비전문직에 비해 역할긴장에 대한 대처행동을 더 적극적으로 하는 것으로 나타난다(이정숙·이정우, 1995; 제미경·박명희, 1993). 전문직 여성은 직업역할과 가족역할 모두를 잘 수행해내고자 하는 성향이 강하다. 그러므로 대처행동에 있어서도 다중역할을 효율적으로 수행할 수 있는 대처행동은 많이 사용하는 반면, 역할자체를 줄이는 역할감소나 표준조절과 같은 대처행동은 별로 사용하지 않는 경향을 보인다(이기영·구혜령, 1992; Bird et al., 1983).

반면 비전문직 여성의 경우, 대처행동의 전반적인 사용정도는 전문직에 비해 낮지만, 일의 성격이 비교적 단순하므로 직업과 가족생활 간의 구획화행동(compartmentalization)을 통해 역할긴장에 대처하는 것이 전문직에 비해 용이하다. 그리고 역할의 표준을 적절한 선에서 조정하거나 부가적인 책임을 거부하는 대처행동을 전문직 취업모에 비해 자주 사용하는 경향이 있는데, Bird등(1983)은 이러한 비전문직 취업여성들의 특성은 이들이 직업과 가족역할 모두를 잘해내야 한다는 의식이 전문직여성에 비해서는 비교적 적기 때문에 자신이 덜 중요하다고 생각하는 역할에 대해 역할거부나 표준조절 등을 보다 쉽게 할 수 있는 것으로 해석하였다. 저소득층 취업여성들의 대처행동을 연구한 한 연구(조희금·이연숙, 1998b)에서는, 여성들의 대처행동이 개인적 수준에 머물러 있고 가정과 사회적 차원으로 확산될수록 대처행동이 더욱 위축되는 경향을 발견하였다.

그런데 이상과 같은 선행연구의 결과는 전문직과 비전문직 취업모가 대처행동에 있어서 차이가 있다는 것을 부분적으로 보여줄 뿐, 어떠한 개인적·상황적 맥락에서 이러한 차이가 나타나는지를 규명하지는 못하고 있다.

### III. 연구문제 및 변수의 정의

#### 1. 연구문제

이 연구에서는 다음과 같은 연구문제들을 통해, 전문직과 비전문직 취업모의 역할긴장에 대한 대처행동을 비교하고, 각 집단별로 개인·가족환경·직업환경특성과 대처행동이 갖는 관련성을 비교해보고자 한다.

〈연구문제1〉 전문직 취업모와 비전문직 취업모는 역할긴장수준 및 개인특성·가족환경특성·직업환경특성에서 어떠한 유사성과 상이성을 나타내는가?

〈연구문제2〉 전문직 취업모와 비전문직 취업모는 역할긴장에 대한 대처행동에 있어서 어떠한 유사성과 상이성을 나타내는가?

〈연구문제3〉 개인특성·가족환경특성·직업환경특성이 대처행동과 갖는 관계는 전문직 취업모와 비전문직 취업모 간에 어떠한 유사성과 상이성을 나타내는가?

#### 2. 변수의 정의

##### 1) 역할긴장

역할긴장은 여성이 직업과 가족역할이라는 두 가지의 역할영역에 속해있기 때문에 발생하는 시간과 에너지, 심리적인 면에서의 갈등상태(Small & Riley, 1990)를 말한다.

##### 2) 대처행동

이 연구에서는 개인적·가족적·사회적차원으로 대처행동의 영역을 구분하고 이에 따라 9가지 영역의 대처행동을 설정하였다. 각 대처행동의 하위영역

별로 개념을 간략하게 정의하면 다음과 같다.

### (1) 개인적 차원의 대처행동

개인적 차원의 대처행동은 개인내적 대처행동과 대인적 대처행동으로 나뉜다.

#### ① 개인내적 대처행동

개인적 차원의 대처행동은 다른 사람의 적극적인 협조가 필요하지 않고 주로 여성개인의 노력으로 이루어지는 대처행동을 말한다.

ㄱ. 다중역할관리행동: 우선순위설정 · 계획하기 · 구획화 · 시간내 수행과 같이 동일한 에너지와 시간 내에서 다중역할을 효율적으로 수행하기 위한 전략을 사용하는 것을 말한다.

ㄴ. 긍정적 관점유지행동: 취업한 현재의 상황이 가지는 긍정적인 부분에 초점을 맞추으로써 역할긴장을 극복하는 대처행동이다.

ㄷ. 재충전행동: 휴식 · 이완 · 건강관리 등을 통해 역할긴장이 개인의 삶에 해가 되지 않도록 적극적으로 관리하는 대처행동이다

#### ② 對人的 대처행동

ㄱ. 표준조절행동: 가사와 직장일에 대한 표준을 적정 수준으로 조절함으로써 역할과부담을 줄이는 방법이다. 장기적으로는 역할송신자(role sender)의 기대를 바꿈으로써 역할감소행동과 유사한 효과를 거두게 된다.

ㄴ. 역할감소행동: 가사나 직장일에서 더 이상 감당할 수 없는 역할수행을 거부함으로써 실제적인 역할감소를 꾀하는 행동으로 역할송신자와의 적극적인 타협이 필요하다.

#### (2) 가족차원의 대처행동

역할긴장의 해소를 위해 가족이나 친척의 협조가 요구되는 대처행동을 의미한다.

ㄱ. 가족체계 강화행동: 가족원간의 의사소통 개선 · 가족원의 협조요구 · 역할관계 조정 등 가족체계의 적응과 강화를 통해 역할긴장에 대처하는 방법이다.

ㄴ. 친척지원 획득행동: 역할긴장의 해소에 부모나 형제 등 친척의 지원이나 양해를 구하는 방법이다.

#### (3) 사회적 차원의 대처행동

이웃 · 친구 · 상품화된 가사노동 대체품이나 서비

스를 이용하여 역할긴장에 대처하는 것을 말한다.

ㄱ. 이웃 및 친구지원 획득행동: 이웃이나 친구들을 통해 정서적 · 실질적 지원을 받음으로써 역할긴장에 대처하는 방법이다.

ㄴ. 가사노동 사회화행동: 가사노동을 대체할 상품이나 서비스를 구매하여 활용함으로써 역할긴장에 대처하는 방법이다.

### 3) 대처행동에 영향을 주는 개인적 · 가족적 · 직업적 특성 변수들

#### (1) 개인특성변수

ㄱ. 역할중요도: 개인이 자기가 가진 여러 역할 각각에 대해 부여하는 상대적 중요성이라고 정의하며, 직업역할중요도와 부모역할중요도로 나뉘어진다.

ㄴ. 취업모연령: 만나이 기준의 취업모의 연령을 말한다.

ㄷ. 교육수준: 취업모의 교육수준은 중졸이하 1, 고졸 2, 전문대졸 이상 3으로 점수화하였다.

ㄹ. 신체적 건강정도: 신체적으로 질병이 없고 체력이 강한 정도를 일컫는 개념이다.

#### (2) 가족환경특성 변수

ㄱ. 남편의 협조도: 남편이 취업모의 가사나 양육을 얼마나 도와주는가를 나타내는 도구적 협조도와, 부인의 취업에 대해 얼마나 정서적으로 지지적인지를 나타내는 정서적 협조도가 합해진 개념이다.

ㄴ. 가계소득: 남편과 부인의 근로소득과 재산소득 및 기타소득을 합한 월평균소득을 말한다.

ㄷ. 모동거여부(母同居與否): 취업모가 친정모 혹은 시모와 동거하면서 가사와 육아에 실제적인 도움을 받는 경우를 일컫는 개념으로 이 연구에서는 동거모가 있는 경우를 1로 하는 가변수로 처리하였다.

ㄹ. 영아유무: 취업모의 가족 내에 만3세 미만의 영아가 존재하는지 여부를 나타내는 개념으로 이 연구에서는 영아가 있는 경우를 1로 하는 가변수로 처리하였다.

#### (3) 직업환경특성 변수

ㄱ. 주당 총근무시간: 1주일 평균 근무시간을 의미한다.

ㄴ. 주당 야근회수: 통상 퇴근시간인 저녁 7시 이

후에도 본격적인 업무를 진행하는 상황을 야근이라고 조작적으로 정의하고, 1주일 평균 야근회수를 측정한다.

㉔. 업무의 질적부담(質的負擔): 업무에서 요구하는 기술·지식·능력 및 자격이 부족하여 나타나는 업무의 내용적인 면의 부담정도를 나타내는 개념이다(이종목, 1989 :72).

㉕. 근무시간의 융통성: 자신의 상황에 따라 근무시간이나 출퇴근시간을 조절할 수 있는 재량의 정도를 나타내는 개념이다.

㉖. 급여(소득): 취업모가 직업을 통해 얻는 한달 평균 소득을 말한다.

## IV. 연구방법

### 1. 조사대상 및 자료수집방법

이 연구는 취업여성으로서 막내자녀가 고등학교 연령 이하(만18세 이하)에 속하는 자녀를 두고 있으며 남편이 있는 여성들을 조사대상으로 하였다. 1996년 2월15일부터 29일까지 예비조사가 실시되었으며 총 72부를 분석하여 질문지의 척도들을 수정 보완하였다. 본조사는 1996년 3월20일부터 4월30일까지 수도권 지역에서 직종별 유의표집방법으로 실시되었다. 최종 분석에 포함된 자료의 수는 전문직 192사례, 비전문직 512사례로 모두 704사례가 분석되었다.

### 2. 측정도구의 구성<sup>1)</sup>

대처행동 척도는, 선행연구들을 통해 신뢰도와 타당도가 검증된 대처행동 척도들(Bird et al.,1983; Chung,1988; Skinner & McCubbin,1982)을 참고로 하여 문항을 선정하고, 4인의 논문지도위원과 가족학 전공 박사과정 수료자들을 통해 내용타당도를 검증

받았으며, 재조사법을 통해 척도의 신뢰도를 검증<sup>2)</sup>하였다. 재조사신뢰도는 하위영역별로 .73에서 .90까지의 상관관계를 나타내 만족할만한 수준이었다. 최종적으로 요인분석을 통해 대처행동척도의 문항들을 조정하였다.

## V. 연구결과 및 해석

### 1. 전문직 취업모와 비전문직 취업모의 역할긴장과 개인·가족환경·직업환경 특성

이 연구에서 조사된 전문직과 비전문직 취업모들의 역할긴장과 개인적, 가족적, 직업적 특성을 <표 1>을 참고로 하여 알아보면 다음과 같다. <표 1>에는 두 집단의 특성차이를 T검증과 분할표분석(x<sup>2</sup>검증)한 결과도 같이 제시되었다.

먼저 이들은 역할긴장수준에 있어서 직업과 부모 역할간 역할긴장 수준이 가장 높게 나타났고, 다음이 가사관리역할, 배우자역할의 순이었다. 총 역할긴장수준은 45점 만점에 중간점수인 27점을 상회하는 보통이상의 역할긴장을 경험하고 있는 것으로 나타났다. 역할긴장수준에 있어서 전문직과 비전문직 집단의 차이는 유의미하지 않았다. 두 집단의 역할긴장수준에서 유의미한 차이가 나지 않는 것은 각 집단이 가진 개인적, 환경적 특성과 관련된다고 설명할 수 있을 것이다. 즉, 전문직 취업모의 경우는 직업 및 가족역할에 대한 표준이 높지만 역할긴장을 해소할 수 있는 대처자원이 보다 풍부한 편이고, 비전문직 취업모의 경우는 자원은 적은 편이지만 두 역할모두를 성공해야 한다는 압박감은 적은 편이어서 이러한 차이가 결과적으로는 유사한 역할긴장수준으로 나타난 것이 아닌가 생각된다.

개인적 특성에서 먼저 직업역할중요도는 전문직 여성이 높아, 비경제적인 자발적 동기로 취업하는 전

1) 대처행동척도 이외의 척도와 관련된 정보는 조은숙(1997)의 연구를 참고하도록 한다.

2) 같은 하위영역으로 묶인 대처행동이라도 각 문항이 개별적인 대처행동으로 구성되어 있는 본 척도의 특성상, 내적일관성법으로 신뢰도를 조사하는 것이 타당하지 않다고 보았다. 재조사는 1996년 3월에 2주일의 간격을 두고 2회에 걸쳐 46명의 비전문직 취업모들을 대상으로 실시하였다.

문직 여성의 특성이 반영되었다. 부모역할중요도는 두 집단 간에 차이가 없었는데, 이는 비전문직 취업 여성들의 취업동기의 상당부분이 자녀의 뒷바라지를 위한 소득을 얻는데 있다는 점(손승영, 1998; 정문자

의, 1998)을 고려해볼 때 이해가 되는 결과라 하겠다. 연령은 비전문직집단의 연령이 더높았는데, 이는 비전문직의 경우 자녀출산과 양육을 위해 직업을 그만두었다가 자녀의 초등교육기경에 다시 직업으로

〈표 1〉 전문직과 비전문직 취업모의 개인·가족환경·직업환경 특성 비교

		전문직	비전문직	T(x <sup>2</sup> )
역할긴장	총역할긴장	28.03( 5.88)	28.42( 6.66)	-.74
	직업-배우자역할간	8.47( 2.51)	8.91( 2.78)	-1.92
	직업-부모역할간	10.01( 2.31)	10.10( 2.53)	-.43
	직업-가사관리역할간	9.51( 2.17)	9.40( 2.61)	.53
개인특성	직업역할중요도	15.16( 2.68)	14.40( 2.82)	3.25***
	부모역할중요도	16.73( 2.35)	16.39( 2.41)	1.67
	취업모연령	36.72( 6.10)	38.04( 5.72)	-2.63**
	교육수준	전문대이상 89.3%	고졸 62.4%	279.37***
	신체적 건강정도	12.84( 3.08)	12.82( 2.99)	.07
가족환경특성	남편협조도	20.97( 4.63)	20.25( 4.22)	1.96*
	가계소득	329.35(128.62)	242.23(108.86)	8.16***
	모동거여부	동거 28.8%	동거 20.5%	6.23*
	동거가사조력자 유무	있다 40.1%	있다 23.6%	19.13***
	동거가사조력자 형태	시모 39.5%, 친정모 32.9%, 친척 9.2%, 입주가정부 18.4%	시모 60.0%, 친정모 26.7%, 친척 10.8%, 입주가정부 2.5%	18.11***
	영아(만3세미만)유무	있다 40.1%	있다 10.6%	688.57***
직업환경특성	주당 총근무시간	52.00( 12.34)	59.75( 17.43)	-6.58***
	주당 야근회수	.95( 1.62)	1.60( 2.19)	-4.20***
	휴일근무여부	휴일근무함 20.8%	휴일근무함 34.9%	13.75**
	업무의 질적부담	8.35( 2.38)	6.82( 2.43)	7.46***
	근무시간 융통성	7.99( 3.10)	8.28( 3.13)	-1.11
	급여(소득)	137.03( 69.08)	93.98( 54.10)	7.40***
	직종	전문직 84.4% 관리직 15.6%	사무직 25.0% 생산직 23.5% 단순노무 4.1% 기술직 6.7% 영업직 13.0% 자영업 17.3% 서비스직 10.4%	

\* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.001



진입하는 이들의 전형적인 직업경로를 반영하는 것이라 볼 수 있다. 교육수준은 전문직이 높게 나타났고, 신체적인 건강정도는 두 집단 간에 차이가 없었다.

가족환경특성을 비교해보면, 남편의 협조도와 가계소득, 조력을 실제로 할 수 있는 조모와 동거여부, 동거가사조력자의 확보 등 모든 가족자원의 측면에서 전문직여성들이 비전문직에 비해 풍부한 자원을 보유하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 가족내에 영아가 존재하는 경우가 비전문직에 비해 많아, 이들이 경험하는 역할과중은 클 것으로 생각된다. 영아의 존재는 비전문직 취업모에게는 직업중단의 중요한 고려사항이 되지만, 전문직의 경우는 그런 경향이 적다는 것을 이 결과를 통해서도 시사받을 수 있다.

비전문직의 경우는 보다 다양한 종류의 직업들이 속해 있기 때문에 직업특성을 하나로 묶어서 말하기는 곤란한 점이 있긴 하나, 전문직과 비교하여 상대적으로 나타나는 직업적 특성은 존재하고 있다고 가정한다. 본 연구의 결과에서 나타난 바에 따르면, 전문직에 비해 비전문직 취업모들이 근무시간과 야근, 휴일근무 등 근무조건이 더 힘들고 급여는 더 낮은 것으로 나타났으나, 근무시간의 융통성에 있어서는 두 집단간에 차이가 없는 것으로 나타났다. 그리고 업무의 질적인 부담에 있어서는 전문직이 더 높은 것으로 나타났다.

## 2. 전문직과 비전문직 취업모의 역할긴장에 대한 대처행동의 실태

### 1) 개인적 차원의 대처행동

#### (1) 개인내적 대처행동

개인내적 대처행동중, 다중역할관리행동과 긍정적 관점유지행동은 문항평균점수가 3.93점(전문직)과 3.73점(비전문직), 3.59점(전문직)과 3.27점(비전문직)으로, 5점만점을 기준으로볼 때, 사용정도가 높은 대처행동에 속한다(〈표 2〉참고). 반면 재충전행동은 2.99점(전문직)과 2.82점(비전문직)으로 사용정도가 상대적으로 낮은 편이다. 재충전행동이 이와같이 적게 사용됨으로 인해 취업여성들의 누적된 피로와 긴장은, 장기적으로는 이들의 신체적·심리적 건강을

저해하는 요인으로 작용(조희금·이연숙, 1999b)할 우려가 있다.

두 집단간 대처행동의 차이에 대한 T검증 결과, 개인내적 대처행동은 세가지 모두에서 전문직 취업모들의 사용정도가 높았다. 이는 전반적인 대처행동의 사용정도가 전문직군에서 더 높게 나타난다는 선행연구들(이정숙·이정우, 1995; 제미경·박명희, 1993)과 일치하는 결과이다.

#### (2) 對人的 대처행동

표준조절 대처행동은 문항평균이 3.23점(전문직), 3.01점(비전문직)으로 중간정도의 사용을 나타내는 대처행동이다(〈표 3〉참고). 역할감소대처행동은 평균 2.62점(전문직), 2.52점(비전문직)으로 두집단 모두에게서 사용정도가 낮은 대처행동이며, 특히 전문직 여성의 경우는 9가지의 대처행동 중 가장 사용정도가 낮은 대처행동이었으며 다른 대처행동과 달리 비전문직 여성과 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

이는 전문직, 비전문직을 불문하고 직장생활을 하면서도 전통적인 여성역할인 가족내 역할에서 자유롭지 못한 여성들의 삶을 반영하는 결과이며, 특히 전문직의 경우는 무조건 매사에 열심히 임하고자 하는 이들의 특성을 반영하는 결과라고 할 수 있다(이기영·구혜령, 1992; Bird et al., 1983). 그런데 이와같은 여성들의 대처행동은 장기적으로 보아 여성개인에게 지나친 역할과부하를 가져올 가능성이 있다.

### 2) 가족차원의 대처행동

가족체계 강화행동은 평균3.56점(전문직)과 3.40점(비전문직)으로 높은 사용정도를 나타내는 대처행동이었으며, 전문직의 사용정도가 비전문직에 비해 유의미하게 높았다(〈표 4〉참고). 친척지원 획득행동은 평균 2.83점(전문직)과 2.37점(비전문직)으로 사용정도가 낮은 편이었으며, 특히 비전문직 취업모들의 9가지 대처행동 중 가장 사용정도가 낮은 대처행동이었다. 비전문직 취업모들 중 저소득층에 속한 여성들의 빈약한 친척지원 관계망(정문자 등, 1998)이 이 대처행동에 반영된 것이라고 볼 수 있으며, 이러한 경향은 이 연구의 자료에서도, 동거부모의 비율이 비전문직보다 전문직에서 유의미하게 높게 나타

〈표 2〉 전문직과 비전문직 취업모의 개인내적 대처행동

다중역할 관리행동	전문직		비전문직		T
	M	SD	M	SD	
2. 일과 가정을 분리하여 한 장소에서는 한가지 일에 만 집중하려고 노력한다.	4.21	.99	3.94	1.28	2.96**
3. 집안사정으로 (직장)일에 양해를 구해야할 때 동료와 상사와 의논하여 해결책을 찾는다.	3.32	1.20	3.40	1.29	-.77
11. 할 일이 많을 때는, 우선순위를 정하고 가장 중요한 일부터 먼저한다.	4.24	.88	4.10	.97	1.73
20. 여러 가지 일을 차질없이 처리하기 위해 시간계획을 짜서 한다.	3.53	1.05	3.19	1.17	3.48***
28. 계획한 일을 정해진 시간안에 하려고 노력한다.	4.11	.87	3.98	.97	1.63
36. 가족의 중요한 변화(이사나 임신 등)가 직장일에 방해되지 않도록 미리 계획한다.	4.09	.96	3.72	1.30	4.07***
<b>다중역할관리행동 전체 (문항별 평균)</b>	<b>23.57 (3.93)</b>	<b>3.56</b>	<b>22.39 (3.73)</b>	<b>4.21</b>	<b>3.66***</b>
긍정적 관점유지 행동	전문직		비전문직		T
	M	SD	M	SD	
9. 나는 직업을 가졌기 때문에 더 좋은 아내가 되었다고 스스로 생각한다.	2.98	1.20	2.81	1.20	1.74
18. 직업을 가진 내모습이 우리 아이들에게 좋은 본보기가 된다고 생각한다.	3.70	.97	3.25	1.12	4.95***
27. 직업은 나자신의 성장에 유익하다고 생각한다.	3.98	1.02	3.49	1.17	5.54***
34. 우리는 맞벌이를 하기 때문에 경제적인 이득이 많다고 생각한다.	3.54	1.14	3.40	1.19	1.33
42. 여자는 살림해야하고 남자는 돈벌이를 해야한다는 통념을 무시한다.	3.79	1.24	3.35	1.34	4.08***
<b>긍정적 관점유지 행동 전체 (문항별 평균)</b>	<b>17.97 (3.59)</b>	<b>3.58</b>	<b>16.34 (3.27)</b>	<b>3.60</b>	<b>5.29***</b>
재충전 행동	전문직		비전문직		T
	M	SD	M	SD	
8. 할 일이 너무 많거나 정신적인 압박이 심해지면 잠시 손을 놓고 휴식하면서 다시 힘을 얻는다.	3.32	1.10	3.15	1.19	1.79
17. 규칙적인 식사와 운동 등으로 건강유지에 힘쓴다.	2.78	1.16	2.75	1.23	.32
26. 나만의 휴식시간을 확보하려고 애쓴다.	2.85	.98	2.59	1.05	3.11**
<b>재충전행동 전체 (문항별 평균)</b>	<b>8.96 (2.99)</b>	<b>2.25</b>	<b>8.49 (2.82)</b>	<b>2.27</b>	<b>2.44*</b>

\* p&lt;.05 \*\* p&lt;.01 \*\*\* p&lt;.001

〈표 3〉 전문직과 비전문직 취업모의 대인적 대처행동

표준조절 행동	전문직		비전문직		T
	M	SD	M	SD	
4. 가정생활을 어떡해야한다는 기대나 기준을 낮춘다.	2.96	1.15	2.81	1.15	1.53
19. 해야할 일이 너무 많을 때 무리해서 하기 보다는 어떤 일은 다음으로 미루는 편이다.	3.41	.95	3.21	1.05	2.28*
21. 손님초대나 자원봉사 등 추가로 부담이 되는 활동은 하지 않는다.	3.19	1.33	2.79	1.31	3.56***
37. 집안일을 잘하겠다는 욕심을 낮춘다.	3.31	1.10	3.24	1.12	.71
<b>표준조절행동 전체 (문항별 평균)</b>	<b>12.91 (3.23)</b>	<b>3.19</b>	<b>12.04 (3.01)</b>	<b>3.39</b>	<b>3.68***</b>
역할감소 행동	전문직		비전문직		T
	M	SD	M	SD	
1. 직장일이 너무 많을 때 '나는 살림도 해야한다'고 말해서 같이 일하는 동료나 상사가 내게 더 이상의 일을 맡기지 않도록 한다	1.78	.86	1.85	.98	-.93
10. 가족들에게 나는 (직장)일로 피곤하므로 집안일을 더 열심히 하기는 힘들다고 말한다.	2.93	.98	2.81	1.03	1.38
12. 바쁠때는 직장사람들이나 가족들에게 내가 바빠서 다른 일은 더 할 수 없다고 말한다.	2.85	1.12	2.66	1.19	1.97*
13. 가족과 지낼 시간을 빼앗기지 않기 위하여 직업에 지나치게 몰입하지 않으려 한다.	2.84	1.12	2.67	1.17	1.67
29. 할 일이 너무 많다고 생각되면 다른 사람들의 부탁에 대해 '못한다'고 쉽게 거절한다.	2.74	1.03	2.63	1.10	1.20
<b>역할감소행동 전체 (문항별 평균)</b>	<b>13.11 (2.62)</b>	<b>3.09</b>	<b>12.61 (2.52)</b>	<b>3.27</b>	<b>1.80</b>

\* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.001

난 것과 일맥상통한다.

### 3) 사회차원의 대처행동

이웃 및 친구지원 획득행동은 평균 2.88점(전문직)과 2.97점(비전문직)으로 비교적 적게 사용되는 대처행동이었으며, 다른 대처행동과 달리 이웃의 지원을 획득하는 두개의 대처행동 항목에서 비전문직이 전문직에 비해 더 높은 사용정도를 나타냈고, 친구의 지원을 획득하는 대처행동에서는 전문직이 더 높은 사용정도를 나타냈다(〈표 5〉참고).

비전문직 여성들이 이웃의 지원을 획득하는 대처행동을 보다 많이 사용하는 것에는 친척의 지원이

빈약한 가운데, 이웃관계를 통해 상당한 지원을 경험하는 저소득층의 문화(정문자 외, 1998)가 일부 반영된 것일 수 있으며, 한편으로는 동료들과의 공동작업과정에서의 담소가 일을 즐겁게 한다고 하는 일부 비전문직종·자영업소상인, 가내수공업, 비공식부문 종사자, 노무자 등의 직업적 특성(손승영, 1998)이 나타난 결과로도 해석된다.

한편 친구관계를 통한 역할긴장대처는 전문직 취업모에게서 더 많았다. 전문직 취업모의 경우는 지리적으로 근접한 이웃보다는, 자신들과 유사한 가치관과 교육적 배경, 직업경험 등을 가지고 자신들의 심정을 공유할 수 있는 친구관계를 통해 역할긴장에

〈표 4〉 전문직과 비전문직 취업모의 가족차원의 대처행동

가족체계 강화행동	전문직		비전문직		T
	M	SD	M	SD	
14. 집안일을 하는 것보다 가족과 보내는 시간을 더 중요하게 생각한다.	3.67	1.02	3.53	1.11	1.54
22. 아이나 남편에게 적절히 집안일을 분담시킨다.	3.16	1.05	2.96	1.16	2.12*
23. 가족이 함께 모이는 시간을 가질 수 있도록 노력한다.	3.55	.91	3.45	.94	1.32
30. 직장일과 가정생활 간에 갈등이 있을 때 해결책을 찾기 위해 가족들과 같이 의논한다.	3.39	1.05	3.08	1.14	3.27***
31. 각자의 스케줄이나 필요한 것 등에 대해 가족들 간에 자주 대화하도록 한다.	3.55	.93	3.33	1.02	2.54*
38. 아이들이 혼자서 할 만한 일은 스스로 하도록 가르친다.	4.05	.86	4.03	1.00	.26
<b>가족체계 강화행동 전체 (문항별 평균)</b>	<b>21.34 (3.56)</b>	<b>3.57</b>	<b>20.40 (3.40)</b>	<b>6.79</b>	<b>2.92**</b>
친척지원 획득행동	전문직		비전문직		T
	M	SD	M	SD	
7. 부모형제나 친척들로부터 아이양육에 도움을 받는다.	2.98	1.59	2.21	1.50	5.90***
16. 부모형제나 친척들로부터 가사일에 도움을 받는다.	2.57	1.41	2.07	1.29	4.28***
41. 맞벌이의 어려움에 대해 부모형제나 친척들의 이해를 구한다.	2.96	1.07	2.80	1.15	1.66
<b>친척지원획득행동 전체 (문항별 평균)</b>	<b>8.51 (2.83)</b>	<b>3.25</b>	<b>7.10 (2.37)</b>	<b>3.04</b>	<b>5.32***</b>

\* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.001

대한 대처를 하는 경향이 보다 강한 것으로 나타났다.

반면 가사노동 사회화행동에서는 전문직의 평균이 3.06점으로 비전문직의 평균 2.63점에 비해 상당히 높게 나타난다. 비전문직의 경우, 취업의 주된 이유가 되는 경제적 이득이 가사노동사회화를 통해 상쇄되기를 원하지 않을 것이며, 또 몸으로 할 수 있는 일을 화폐로 구매하지 않는 이들의 생활양식(조희금·이연숙, 1998)이 반영되어 이러한 결과가 나온 것으로 해석된다.

3. 전문직과 비전문직 취업모들의 개인·가족환경·직업환경 특성과 대처행동

이 절에서는 개인적·가족적·직업적 특성이 대처

행동과 가지는 관계를 전문직과 비전문직 집단간의 비교에 초점을 두어 고찰하고자 한다.

1) 개인특성변수와 대처행동 간의 관계

〈표 6〉은 개인특성변수와 대처행동 간의 상관관계를 분석한 결과이다. 〈표 6〉을 참고로 변수들과 대처행동간의 관계를 보면, 먼저 직업역할중요도가 높은 여성이 다중역할관리행동, 긍정적 관점유지행동, 재충전행동과 가족체계 강화행동을 보다 적극적으로 하는 것은 두 집단간에 차이가 나타나지 않는다. 그런데, 비전문직의 경우 직업역할중요도가 높을 때 표준조절 대처행동과 이웃 및 친구지원 획득행동이 증가되는 경향이 나타났으며, 이러한 결과는 전문직 집단에서는 발견되지 않았다.

직업역할중요도가 높은 비전문직 여성들은 상황이

〈표 5〉 전문직과 비전문직 취업모의 사회차원의 대처행동

이웃 및 친구지원 획득행동	전문직		비전문직		T
	M	SD	M	SD	
25. 다른 맛벌이 부부들과 친하게 지낸다.	2.33	.96	2.55	1.14	-2.60**
33. 내속을 털어놓을 수 있는 좋은 친구를 만든다.	3.51	1.09	3.29	1.11	2.33*
40. 급할 때 도움을 받을 수 있는 이웃을 사귀어 둔다.	2.78	1.10	3.06	1.20	-2.82**
<b>이웃 및 친구지원획득 행동 전체 (문항별 평균)</b>	<b>8.63 (2.88)</b>	<b>2.14</b>	<b>8.90 (2.97)</b>	<b>2.43</b>	<b>-1.39</b>
이웃 및 친구지원 획득행동	전문직		비전문직		T
	M	SD	M	SD	
6. 가사일을 돕는 가전제품을 많이 활용한다	3.88	.97	3.61	1.14	3.09**
15. 조리하기 쉬운 냉동식품이나 다듬어진 채소 등을 이용한다.	3.05	1.19	2.70	1.18	3.48***
24. 외식을 자주한다.	2.92	.95	2.61	.96	3.88***
32. 집안수선 등은 사람을 불러다가 시키고 집안소품도 직접 만들기 보다는 완제품을 산다.	3.36	1.34	2.84	1.37	4.52***
39. 집안일을 돕는 파출부를 고용한다.	2.02	1.45	1.39	.89	5.58***
<b>가사노동사회화행동 전체 (문항별 평균)</b>	<b>15.30 (3.06)</b>	<b>3.53</b>	<b>13.17 (2.63)</b>	<b>3.41</b>	<b>7.23***</b>

\* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.001

좀 힘들더라도 직업활동을 지속하고 싶은 동기가 강한 사람들이다. 그럴 경우, 이들은 가사와 직장일의 표준을 적정선으로 조절하여 역할 과부담을 피하고, 역할긴장의 중요 대처자원이 되는 이웃과 친구지원을 확보하는 일을 보다 적극적으로 하게 된다는 의미이다. 전문직에 비해 비전문직 집단이 직업역할중요도와 대처행동의 관계가 더 강하게 나타난다고 할 수 있다. 일을 그만두거나 다시 시작하는 것이 전문직에 비해 훨씬 용이한 비전문직군에 있어서는, 직업에 부여하는 가치관이 직업과 가정을 병행해나가는 여성의 대처행동에 더 큰 영향을 미치게 되는 것으로 해석된다.

부모역할중요도가 높은 사람들이 다중역할관리행동과 가족체계 강화행동을 더 많이 한다는 점은 전문직과 비전문직간에 차이가 없다. 그런데, 다른 대

처행동에서는 부모역할중요도와 상관관계가 전문직과 비전문직 집단에서 상당한 차이를 나타냈다. 표준조절행동과 부모역할중요도 간의 관계는 두 집단 간에 정반대의 상관관계를 나타냈다. 또 비전문직은 부모역할중요도가 높을수록 긍정적 관점유지행동과 이웃 및 친구지원획득행동이 증가하였고, 전문직은 재충전행동은 증가하였고 가사노동 사회화행동은 감소하는 것으로 나타났다.

이러한 차이는 바람직한 부모역할에 대한 두 집단 여성들의 인식의 차이에서 기인하는 결과로 해석된다. 비전문직의 경우 취업을 하여 돈을 벌어오는 것은 아이들을 잘 뒷바라지하는 방법 중 하나이다(손승영, 1998; 정문자 외, 1998). 그러므로, 부모역할을 중시하여 직업에 계속 남아 있고자 하는 사람의 경우는 역할긴장을 적극적으로 해결하기 위해 현상황

을 보다 긍정적으로 바라보면서, 표준조절행동을 증가시키고 이웃 및 친구지원획득을 증가시킨다고 볼 수 있다. 반면 전문직의 경우는, 직업을 가짐으로 부모역할을 잘 못해내고 있다고 생각하는 경향이 있으므로(Mortimor & London,1984), 부모역할을 중시하는 전문직 여성일수록 가족 내에서 표준을 적당히 조절하기 보다는 '최선을 다해서' 부모역할을 수행하는데 초점을 둘 가능성이 있다. 그리고 외식이나 서비스구매 같은 가사노동 사회화행동이 '무성의한 엄마' '질 낮은 보살핌'(이정우·이은주,1992; 임혜경·임정빈,1995)이라고 여겨 그러한 대처행동을 선호하지 않을 가능성이 존재한다. 이로 인해 부모역할중요도와 대처행동 간의 관계가 두 집단 간에 상이하게 나타난 것으로 볼 수 있다. 또 부모역할중요도가 높은 전문직 여성들은 재충전행동이 증가하는 경향을 보여주는데, 재충전 행동이란 일에서 조금 물러나는 여유를 의미하는 것이며, 부모역할을 중시하는 전문직여성들이 그렇지 않은 경우보다, 이러한 삶의 여유를 추구하는 생활양식을 보다 선호한다고 해석할 수 있을 것이다.

취업모의 연령이 어릴수록 친척으로부터 지원을 받는 행동이 증가하는 경향은 전문직과 비전문직 집

단 모두에게서 동일하게 나타난다. 그러나 전문직과는 달리 비전문직 집단에서는 연령이 젊은 취업모일수록 이웃 및 친구지원획득행동과 가사노동사회화행동은 증가하고 긍정적 관점유지행동은 감소하는 것을 볼 수 있다.

연령이 젊은 취업모는 어린자녀 양육으로 인해 어려움을 보다 크게 겪게 되는데 이러한 양육의 어려움은 전문직에 비해 경제적 동기의 비자발적 취업이 많은 비전문직 취업여성들에게는 현재의 상황을 긍정적으로 지각하기 힘들게 하는 원인이 될 것이다. 또 자녀양육의 어려움을 도와줄 친척자원이 전문직에 비해 많지 않은 비전문직의 경우, 이러한 자원결핍을 보상하기 위해 이웃 및 친구지원획득행동이나 가사노동 사회화행동이 증가하게 된다고 볼 수 있다. 또 전문직의 경우는 가사노동사회화 정도가 연령에 따라 별 차이가 없지만, 비전문직의 경우는 가사노동 사회화에 대한 인식에서 세대별 차이가 존재(조은숙, 1997)하기 때문에 위와같은 결과가 나온 것으로도 해석할 수 있을 것이다.

한편 전문직의 경우는 연령이 젊을수록 재충전행동이 증가하는 것으로 나타나, 직업과 가족역할뿐 아니라 자기자신을 돌보는 일에도 균형을 잃지 않는

〈표 6〉 전문직과 비전문직 취업모의 개인적 특성과 대처행동간의 관계

대처행동	직업역할중요도		부모역할중요도		취업모연령		교육수준		신체적건강	
	전문직	비전문직	전문직	비전문직	전문직	비전문직	전문직	비전문직	전문직	비전문직
다중역할관리	.28***	.34***	.31***	.34***	.02	.01	.01	.11*	.09	.04
긍정적 관점유지	.52***	.50***	.12	.20***	.05	-.10*	.11	.16***	.13	.15***
재충전	.19**	.16**	.17*	.07	.21**	.03	-.00	.07	.27***	.12**
표준조절	-.02	.11*	-.15*	.11*	-.04	-.05	.11	.09	-.10	-.04
역할감소	-.10	-.04	-.11	-.06	.00	-.00	.04	.03	-.07	-.12**
가족체계강화	.20**	.15***	.27***	.30***	-.08	-.07	.01	.04	.08	.13**
친척지원획득	-.06	.08	-.08	.03	-.27***	-.29***	.18*	.26***	-.03	.05
이웃 및 친구지원획득	.13	.14***	.09	.15***	.01	-.14**	.00	-.06	.04	.06
가사노동사회화	-.01	.09	-.15*	-.01	-.03	-.13**	.37***	.30***	-.15*	-.07

\* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.001

젊은 전문직 여성집단의 특성을 시사하고 있다. 그러나 비전문직 여성의 경우는 재충전행동과 연령과의 관계는 유의미하게 나타나지 않았다.

교육수준은 친척지원획득행동과 가사노동 사회화 행동을 증가시킨다는 점에서 전문직과 비전문직 집단 간에 차이를 나타내지 않았다. 그런데, 교육수준이 높은 비전문직 취업모의 경우는 다중역할관리행동과 긍정적 관점유지행동이 증가하는 것으로 나타났다. 이는 다중역할관리행동을 잘 구사하기 위해서는 적절한 교육을 필요로 한다는 점(한경미, 1993)을 시사해주며, 교육수준이 높은 비전문직 여성들은 그렇지 않은 경우에 비해 직업을 통한 자아성취의 동기가 비교적 높고, 취업한 현 상황을 보다 긍정적으로 인식하는 경향이 있음을 알 수 있다. 이러한 교육수준과 대처행동간의 관계는 교육수준이 전반적으로 높은 전문직 집단에 비해 다양한 교육수준을 가진 비전문직 집단에서 보다 분명하게 나타나는 것으로 보인다.

신체적 건강과 재충전행동과의 유의미한 정적상관은 전문직과 비전문직 집단에서 유사하게 나타났다. 재충전행동이 증가할수록 건강유지가 잘 된다는 의미로 받아들일 수 있다. 전문직과 비전문직의 차이는 전문직의 경우는 신체적 건강이 좋을수록 가사노동 사회화는 줄어들었으며, 비전문직 여성들의 경우는 긍정적 관점유지행동은 증가하였고 역할감소행동은 줄어들었다. 그리고 비전문직 여성들의 가족체계 강화행동은 늘어나는 경향을 나타냈다. 다시말하면, 가사노동사회화를 어느 정도나 하느냐의 문제에서 전문직은 여성의 신체적 건강이 고려의 대상이 되지만, 비전문직의 경우는 여성의 건강이 좋지 않다고 해서 가사노동 사회화가 증가하는 것은 아니라는 점을 알 수 있다.

비전문직 여성들이 건강이 좋지않을 때 늘어나는 대처행동은 역할감소행동이었다. 반면, 전문직 여성의 경우는 자신의 건강 때문에 역할감소행동을 하지는 않는 것으로 나타난다. 또 비전문직의 경우는 건강이 좋을 때 현상황을 보다 긍정적으로 지각하였고 가족체계 강화행동이 더 원활하게 나타났지만, 전문직의 경우는 그것과 별 상관없이 없는 것으로 나타났

다. 이상의 결과에 대해, 전문직여성의 경우는, 긍정적 관점유지나 가족체계 강화행동, 역할감소행동이 여성의 건강으로 인해 반응적으로 좌우되기 보다는 그러한 대처행동이 '필요한 시기'에 의도적으로 취해지는 경향이 비전문직에 비해 더 강한 것이 아닌가 추론해 볼 수 있다.

## 2) 가족환경특성과 대처행동 간의 관계

〈표 7〉을 중심으로 가족환경특성과 대처행동간의 관계를 살펴보면 다음과 같다. 남편의 협조도는 긍정적 관점유지행동과 가족체계 강화행동, 친척지원 획득행동, 이웃 및 친구지원획득행동을 증가시키는 중요한 변수라는 점에서는 전문직과 비전문직 취업모들 모두 같은 결과를 나타냈다. 한편 전문직의 경우는 남편의 협조가 있을 때 역할감소행동과 가사노동사회화행동이 증가하는 것을 볼 수 있다. 가정 내에서의 역할감소행동과 가사노동사회화행동은 그 가정의 생활문화와 관련되는 것으로, 보다 높은 삶의 질을 추구하는 중상층 이상의 계층에 속한 전문직여성들의 경우, 이러한 가정문화의 변화에 남편의 배려나 이해가 상당한 변수로 작용함을 알 수 있다. 일반적으로 가사노동 사회화는 소득의 증가와 함께 증가하지만, 중상층이상의 주부들의 경우 삶의 질 저하에 대한 우려 때문에 소득의 증가에도 불구하고 가사노동 사회화가 어느 수준 이상에서는 더 증가하지 않는 경향을 선행연구(이정우·이은주, 1992; 임혜경·임정빈, 1995)를 통해 볼 수 있는데, 그러한 점을 고려할 때 전문직여성들의 가사노동사회화와 역할감소행동이 남편의 협조와 상관을 가진다는 점을 보다 쉽게 이해할 수 있다. 한편, 비전문직의 경우는 그러한 가정생활의 질에 대한 지향이 전문직에 비해 덜 엄격하기 때문에 둘 간의 상관관계가 유의미하지 않게 나타난 것으로 해석된다. 전반적으로 남편의 협조도와 대처행동간의 관계가 전문직 집단에서 더 강하게 나타나는 것으로 보인다.

가계소득의 경우는 긍정적 관점유지와 가사노동사회화를 증가시킨다는 점에서는 전문직과 비전문직 집단이 유사한 결과를 나타냈다. 그러나 비전문직의 경우는 가계소득이 높을 경우 재충전행동과 친척지

〈표 7〉 전문직과 비전문직 취업모의 가족환경특성과 대처행동간의 관계

대처행동	남편협조도		가계소득		모동거여부		영아유무	
	전문직	비전문직	전문직	비전문직	전문직	비전문직	전문직	비전문직
다중역할관리	.14	.06	-.05	.06	.06	.05	-.07	-.00
긍정적 관점유지	.28***	.20***	.23**	.13**	-.01	-.13**	.03	.01
재충전	.12	.08	.11	.10*	.01	-.03	-.11	-.07
표준조절	.08	.04	-.12	.03	.08	.04	.12	.04
역할감소	.17*	-.04	.04	.05	.01	-.02	.11	-.02
가족체계강화	.54***	.39***	.00	.07	.02	.02	.05	.05
친척지원획득	.20**	.16***	.10	.15***	.52***	.50***	.18*	.19***
이웃 및 친구지원획득	.22**	.09*	.10	-.02	.13	.01	-.11	.05
가사노동사회화	.15*	.05	.19*	.26***	.00	.07	.14	.08

\* p&lt;.05 \*\* p&lt;.01 \*\*\* p&lt;.001

원획득행동이 증가하는 것으로 나타나 그렇지 않은 전문직 집단과 차이를 나타냈다. 전문직집단에서는 경제적인 이유로 재충전행동이 영향을 받는 것은 아니지만, 비전문직 집단에서는 취업여성의 재충전행동이 경제적여유가 있을 때 더 많이 일어나게 된다. 그리고 친척지원도 경제적으로 여유가 있을 때 더 획득가능하다는 것을 알 수 있다. 즉, 부모형제 등 친척 지원의 결핍이 비전문직 중에서도 소득층으로 갈수록 더 심하다는 것으로, 정문자 외(1998) 등의 연구결과와 일치한다. 전반적으로 비전문직집단에서 가계소득과 대처행동간의 관계가 더 강하게 나타난 것을 볼 수 있다.

모동거여부가 친척지원획득을 증가시킨다는 점은 전문직과 비전문직에게서 동일하게 나타났다. 그런데, 모동거여부는 비전문직에서만 긍정적 관점유지 행동과 관계가 있는 것으로 나타났다. 전문직에 비해 경제적자원, 남편의 지원 등의 가족자원이 적은 비전문직 취업모들에게 동거모의 지원은 매우 도움이 되는 것일 것이다. 이러한 도움으로 인한 보상감이 비전문직 취업모에게 모의 동거로 인한 긴장감을 상쇄시키고도 남는 긍정적 효과가 나타나게 한 것으로 보인다(조은숙,1997). 반면 동거모 이외에도 가용

한 자원이 비교적 풍부한 전문직의 경우는 그러한 보상감에 대한 주관적인 지각이 비전문직에 비해 크지 않음으로 인해 긍정적 관점유지행동을 증가시키지 못하는 것으로 해석된다.

영아의 존재는 전문직과 비전문직집단 모두에게 친척지원획득행동을 증가시키는 결과를 가져왔으며, 영아의 존재와 관련하여 대처행동의 다른 차이는 나타나지 않았다.

### 3) 직업환경특성과 대처행동 간의 관계

〈표 8〉을 중심으로 직업환경특성과 대처행동 간의 관계를 살펴보면 다음과 같다. 근무시간이 긴 경우, 전문직 취업모는 역할감소행동이 감소하고 있으나 비전문직여성들은 그렇지 않다. 전문직의 경우, 근무시간이 길어서 오히려 역할감소행동을 적극적으로 해야 할 때에 그 대처행동이 감소하는 반대의 경향을 보였다. 이는 무조건 열심히 최선을 다해 해내려는 전문직여성들의 경향을 반영하는 것으로 장기적으로 볼 때 결코 바람직하지 않은 결과라 할 것이다.

한편, 비전문직여성들 중 근무시간이 긴 경우는 재충전행동과 가족체계강화행동이 줄어들고 친척지원 획득행동이 증가하는 것을 볼 수 있다. 다시한번, 비



전문직여성들에게 재충전행동과 가족체계강화행동은 시간적여유가 있을 때 할 수 있는 선택적 행동임을 볼 수 있다. 또 근무시간이 길어 가사와 양육에 누군가의 도움이 필요한 비전문직여성의 경우는 친척의 지원을 적극적으로 증대시키려는 경향이 있음을 알 수 있다.

전문직 여성의 경우는 야근을 많이할수록 친척지원 획득행동이 낮아지는 경향이 있었다. 친척지원 획득행동은 영아양육과 깊은 관련이 있다. 위의 결과는, 영아양육을 하는 전문직여성들이 야근을 가급적 하지 않도록 조절을 해나가기 때문에 나타난 결과가 아닌가 생각된다. 반면 비전문직의 경우 직업특성상 야근을 피할 수 없는 일들이 있어 야근과 친척지원 획득행동간의 관계가 유의미하지 않게 나타난 것이라고 해석된다.

야근이 많을 경우 비전문직여성의 가족체계 강화행동은 감소하는데 비해 전문직은 그렇지 않았다. 앞서도 가족체계 강화행동이 비전문직 여성의 건강상태나 근무시간길이에 따라 영향을 받고 있음을 보았는데, 비전문직의 경우 이러한 가변적인 요소들에 의해 가족체계 강화행동이 영향을 받게 된다면, 근

무조건이나 건강상태가 양호하지 않은 비전문직 취업모의 가족은 취약성을 가질 가능성이 높아진다고 볼 수 있다. 이에 비해 전문직의 경우는 가족체계 강화행동이 그러한 조건들과 관계없이 취해지는 것을 볼 수 있다.

업무의 질적부담정도는 전문직취업모의 대처행동과는 유의미한 상관을 나타내지 않았으나 비전문직에서는 유의미한 상관을 나타냈다. 이는 취업모들이 업무로 인한 정신적 스트레스를 통제하는 정도가 다르기 때문인 것으로 해석된다. 비전문직 여성의 경우는 업무의 질적부담이 커질 경우 역할감소행동과 가사노동사회화행동이 보다 증가하며, 가족체계강화행동이 감소하는 경향을 나타낸다. 즉 전문직 여성은 업무의 질적인 부담으로 인해 별 영향을 받지 않지만, 비전문직 취업모의 경우는 업무의 질적인 부담이 잘 통제되지 못하고 생활에 큰 스트레스 요인으로 작용하여 대처행동에 영향을 주고 있음을 볼 수 있다. 여기서도 비전문직 여성의 가족체계강화행동이 줄어드는 변화가 나타났다.

근무시간이 융통적일 때 전문직과 비전문직 취업모 모두 긍정적 관점유지와 역할감소행동, 가족체계

〈표 8〉 전문직과 비전문직 취업모의 직업환경특성과 대처행동 간의 관계

대처행동	주당 총근무시간		주당 야근회수		업무의 질적부담		근무시간 융통성		급여(소득)	
	전문직	비전문직	전문직	비전문직	전문직	비전문직	전문직	비전문직	전문직	비전문직
다중역할관리	-.02	.05	-.11	-.02	.12	-.03	.06	-.05	.02	-.11
긍정적 관점유지	.05	-.04	-.06	-.09	-.01	-.05	.20**	-.11	.26***	-.20
재충전	-.13	-.13***	-.08	-.09	-.10	-.06	.13	-.19***	.13	-.09
표준조절	.10	-.02	-.11	-.04	.11	-.03	.00	.00	-.14	-.04
역할감소	-.22**	-.05	-.07	-.05	-.09	-.11*	.15*	-.13***	.04	-.01
가족체계강화	-.04	-.11*	-.04	-.10*	.08	-.09*	.17*	-.10*	-.07	-.01
친척지원획득	-.04	-.11*	-.15*	-.06	.05	-.08	-.09	-.07	.10	-.20***
이웃 및 친구지원획득	.02	-.08	-.02	-.00	.08	-.03	.15*	-.16***	.11	-.04
가사노동사회화	.04	-.04	-.02	-.00	.13	.15***	.10	-.07	.10	-.22***

\* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.001

강화행동, 이웃 및 친구지원획득행동이 증가하는 점에서는 유사점을 나타냈다. 그리고 비전문직 취업모의 경우는 재충전행동이 증가했는데, 이는 비전문직 여성에게 있어서 재충전행동은 시간적, 경제적 여유가 있을 때 취해지는 대처행동임을 다시 확인하게 한다.

여성자신의 급여는 전문직과 비전문직 모두에게 긍정적 관점유지에 도움이 되는 것으로 나타났다. 그리고 비전문직 여성에게는 급여와 대처행동 간의 관계가 보다 강하게 나타나, 다중역할관리행동과 친척지원획득행동, 가사노동사회화행동을 증가시킨다. 이는 급여가 많은 비전문직취업모의 경우 직업을 유지하고자 하는 의사가 강하므로, 역할긴장이라는 상황을 잘 극복하기 위해 다각도로 대처행동을 취하고 있다는 것을 말한다.

## VI. 결 론

자녀양육기에 속한 취업여성들을 대상으로 이들의 대처행동과 개인·가족환경·직업환경특성 간의 관계를 비교분석한 결과 전문직과 비전문직 취업모들의 역할긴장에 대한 대처행동에 대해 다음과 같은 결론을 내릴 수 있었다.

첫째, 직업의식·교육수준·남편협조정도·가계의 경제적 수준·부모형제 등 친척의 지원·급여나 근무시간과 같은 근무조건 등의 대부분의 측면에서 전문직 취업모는 비전문직에 비해 풍부한 자원과 좋은 여건을 가지고 있는 것으로 나타났으며, 이러한 조건들의 차이는 전문직과 비전문직 취업모의 대처행동에서의 차이를 도출하는 설득력있는 이유가 된다고 볼 수 있다.

둘째, 전문직과 비전문직 모두 다중역할 관리행동·긍정적관점 유지행동·가족체계 강화행동과 같이 개인 내적인 노력이나 핵가족차원에서의 대처행동에는 적극적이었지만, 친척·이웃·친구·가사노동사회화와 같이 대처행동의 범위가 외부로 확대될 때는 대처행동의 정도가 상당히 낮아졌다. 또, 역할충신자와의 적극적인 타협이 필요한 역할감소행동과 여성자신을 돌보는 행동인 재충전행동의 사용도 저

조하였다.

이와 같이 취업여성들의 대처행동은 역할긴장의 해소를 위해 주변자원을 적극적으로 이용하거나, 자신의 필요를 추구하는 방법보다는, 혼자서 노력하거나 가정을 잘 유지하는 보수적인 방법을 통해 대처하는 소극적인 경향을 강하게 나타냈다. 이런 대처행동의 전반적인 경향에서는 전문직과 비전문직 취업모 간에 차이가 없었다.

셋째, 대부분의 대처행동에서 전문직 취업모들이 보다 적극적인 대처행동을 하고 있었으며, 이는 전문직취업모들이 가진 풍부한 자원과 양호한 직업여건에 기인한다고 해석된다. 그러나 역할감소행동과 이웃의 지원을 얻는 행동에서는 전문직취업모의 대처행동이 높지 않았다. 전문직여성의 경우는 자신의 지지집단을 지리적으로 근접한 이웃보다는 가치관이나 생활양식에서 유사성을 가지는 친구집단에서 찾는 경향이 있는 것으로 보인다. 또 자신에게 주어진 역할을 보다 효율적으로, 여러가지 자원을 활용해서 완수하려는 경향이 강한 반면, 자신의 한계를 미리 정하여 '할 수 있는 만큼의 일'을 맡는 생활자세는 부족하며, 이런 점이 이들이 가진 풍부한 자원 속에서도 역할긴장을 지속시키는 원인이 되는 것으로 볼 수 있다.

비전문직 취업모의 경우 친척지원 획득행동이 가장 저조하게 활용된 대처행동이었으며, 이는 전문직에 비해 지원할 친척자원이 부족하다는 점에서 부분적으로 기인하는 결과로 해석되었다. 한편 비전문직의 경우는 다른 대처행동과 달리, 이웃 및 친구지원 획득행동에서 전문직에 비해 높은 사용정도를 나타냈는데, 비전문직 취업모의 경우 친척지원의 결여를 이웃과 친구관계망을 통해 보충하는 것으로 추론된다.

네째, 대처행동과 변수들간의 관계를 분석한 결과, 전문직과 비전문직 취업모의 대처행동은 개인·가족환경·직업환경 특성과의 관련성에서 유사성과 상이성이 공존하는 것으로 나타났다. 대체적으로는 전문직에 비해 비전문직 집단은 교육수준·직업가치관·연령과 같은 개인특성변수, 가계소득·모동거여부 등의 가족환경변수, 근무시간과 업무의 질적부담·

급여와 같은 직업환경변수와 대처행동 간의 관계가 전문직에 비해 비교적 강하게 나타났다. 가장 큰 대비를 보인 변수는 부모역할중요도로 이는 비전문직의 경우 전문직과 달리, 취업과 좋은 부모됨이 동일한 맥락에서 이해될 수 있다고 인식하기 때문인 것으로 해석되었다.

마지막으로 이 연구의 제한점과 후속연구에 대한 제언을 하고자 한다. 이 연구에서는 전문직과 비전문직 취업모의 대처행동의 유사점과 차이점을 보는 것에 초점을 두었기 때문에 각 변수들과 대처행동 간의 관계에 대한 세심한 고찰이 부족하였다. 후속 연구에서는 전문직과 비전문직 취업여성들의 대처행동과 관련변수 간의 관련성에 대한 보다 심도있는 연구가 필요할 것으로 생각한다. 뿐만 아니라, 다양한 특성을 가진 이질적 집단인 비전문직 취업모들의 직업과 생활세계를 직종별로 고찰해볼 필요성과, 가족 생활주기별로 취업여성들의 삶을 조명하는 연구들이 계속 진행되기를 제언한다.

### 【참 고 문 헌】

- 고은숙·김명자(1993). 취업부인의 스트레스원, 내외 통제성 및 디스트레스에 관한 연구. *대한가정학회지* 31(1), 45-60.
- 김영희(1992). 맞벌이 부부가족에 있어서의 일과 가정생활의 역할긴장에 관한 이론적 모델 연구: 이론적 모델의 검증. *대한가정학회지* 30(2), 139-158.
- 박숙자(1998). 행정관리직 여성공무원의 일과 삶의 질. *미래인력연구센터 1998년도 여성연구 학술대회 자료집: 여성의 일과 삶의 질*, 47-76.
- 손승영(1998). 비공식부문 여성의 일과 삶의 질. *미래인력연구센터 1998년도 여성연구 학술대회 자료집: 여성의 일과 삶의 질*, 155-176.
- 유가효·박혜인·조희금·박충선(1992). 대구지역 생산직 기혼여성의 취업 및 가족생활 실태파악과 대책수립에 관한 연구(II). *대한가정학회지* 30(1), 283-309.
- 윤미림·이기영(1995). 취업주부의 자녀교육과 관련된 역할갈등과 이에 대한 관리 전략. *생활과 학연구* 20. 서울대학교 가정대학, 11-20.
- 이기영·구혜령(1992). 전문직 취업주부의 역할갈등과 갈등대처 전략. *한국가정관리학회지* 10(2), 99-112.
- 이연숙·이순형·유가효·조재순(1991). 기혼취업여성 이 지각하는 가정·직업생활 갈등 및 부적응 증상과 생활만족도. *한국가정관리학회지* 9(2), 209-223.
- 이정숙·이정우(1995). 취업주부의 시간관리전략이 가정생활만족도에 미치는 영향. *대한가정학회지* 33(4), 129-148.
- 이정우·이은주(1992). 가사노동의 사회화 및 관련변인 고찰. *대한가정학회지* 30(1), 1-20.
- 이종목(1989). *직무스트레스의 원인, 결과 및 대책*. 서울: 성원사.
- 임혜경·임정빈(1995). 취업주부의 직업-가정갈등, 가사노동 사회화, 그리고 가정관리만족간의 인과관계. *대한가정학회지* 33(3), 1-15.
- 장윤옥(1994). 가족생활주기에 따른 교직주부의 시간 제약지각이 역할갈등에 미치는 영향. *한국가정관리학회지* 12(2), 175-186.
- 전방지(1998). 여성의 일과 삶의 질: 판매, 서비스직 여성. *미래인력연구센터 1998년도 여성연구 학술대회 자료집: 여성의 일과 삶의 질*, 133-152.
- 전영자(1991). 전문직 취업주부의 스트레스와 대처방안 및 심리적 복지에 관한 연구. *한국가정관리학회지* 9(2), 323-343.
- 정문자·이미리·어주경(1998). 도시 저소득층 가족의 제특성과 주부의 스트레스와의 관계. *대한가정학회지* 36(6), 13-26.
- 정문자·이미리(1998). 도시 저소득층 주부의 스트레스에 대한 대처전략적도 개발과 대처행동 조사. *대한가정학회지* 36(12), 129-144.
- 제미경·박명희(1993). 도시주부의 시간절약서비스 지출과 관련요인 연구. *대한가정학회지* 31(3), 1-13.
- 조성은·문숙재(1998). 기혼남성들의 가사노동 참여 유형에 관한 사례연구 - 맞벌이 부부를 중심으로

- 로 대한가정학회지 36(10), 35-48.
- 조은숙(1997). 비전문직 취업모의 역할긴장에 대한 대처행동정도과 대처효율성 및 관련변수 연구. 서울대학교 대학원 박사학위청구논문.
- 조은숙·옥선화(1998). 비전문직 취업모의 역할긴장에 대한 대처행동 및 관련변수 연구. 대한가정학회지 36(12), 55-72.
- 조희금·이연숙(1998). 기혼여성의 생산직노동 참여 배경과 노동부담. 대한가정학회지 36(2), 161-173.
- 조희금·이연숙(1998b). 취업기혼여성의 노동부담 및 대처방안. 한국가정관리학회지 16(1), 125-139.
- 진수희(1998). 전문직 여성의 일과 삶의 질. 미래인력연구센터 1998년도 여성연구 학술대회 자료집: 여성의 일과 삶의 질, 7-46.
- 한경미(1993). 시간관리행동과 관련변수: 취업주부를 대상으로. 한국가정관리학회지 11(2), 83-95.
- Amatea, E., Cross, E., Clark, J. & Bobby, C.(1986). Assessing the Work and Family Role Expectations of Career Oriented Men and Women.:The Life Role Saliense Scales. *J. of Marriage and the Family* 48(4), 831-838.
- Aryee, S.(1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Professional Women:Evidence from Singapore. *Human Relations* 45, 813-837.
- Bird, G., Bird, G. & Scruggs, M.(1983). Role-Management Strategies Used by Husbands and Wives in Two Earner Families. *Home Economics Research Journal* 12(1), 63-70.
- Boss, P.(1987). Family and Stress. In M. Sussman & S. Steinmetz (eds.), *Handbook of Marriage and the Family*. (pp.695-723). N.Y.: Plenum Press.
- Burr, W. & Klein, S.(1994). *Reexamining Family Stress*. Thousand Oaks, CA:Sage Publications.
- Chung, Y. L.(1988). Time Management Strategy, Job Satisfaction, Research Productivity, and Life Satisfaction of University Faculty. Doctoral Dissertation. Iowa State Univ.
- Hall, D.(1972). A Model of Coping with role conflict: The Role Behavior of College Educated Women. *Administrative Science Quarterly* 17, 471-485.
- Lazarus, R. & Folkman, S.(1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. N.Y.:Springer.
- McCubbin, H. & J. Patterson.(1983). The Family Stress Process: The Double ABCX Model of Adjustment and Adaptation. *Marriage and Family Review* 6, 7-38.
- Mortimor, J. & London, J.(1984). The Varying Linkages of Work and Family. In P. Voydanoff (ed.), *Work & Family*. (pp.20-42). Palo Alto, CA: Mayfield Publishing Co.
- Moos, R. & Schaefer, J.(1993). Coping Resources and Processes: Current Concepts and measures. In L. Goldberger & S. Breznitz (eds.), *Handbook of Stress*. (pp.234-257). N. Y. Guilford Press.
- Parkes, K.(1986). Coping in Stressful Episodes:The Role of Individual Differences, Environmental Factor, and Situational Characteristics. *J. of Personality and Social Psychology* 51, 1277-1292.
- Perry-Jenkins, M. & Folk, K.(1994). Class, Couples and Conflict :Effects of the Division of Labor on Assessment of Marriage in Dual Earner Families. *J. of Marriage and the Family* 56(1), 165-180.
- Skinner, D. & McCubbin, H.(1982). Coping in Dual-Employed Families:Spousal Differences. Paper presented at the annual conference of the National Council on Family Relations. Washington, D.C.
- Small, S. & Riley, D.(1990). Toward a Multidimensional Assessment of Work Spillover into Family Life. *J. of Marriage and the Family* 52 (1), 51-61.