

취업여성의 스트레스와 관련변인 분석

김 경 신[†]

전남대학교 가정관리학과

Employed Women's Stress and Related Variables

Kyeong-Shin Kim[†]

Dept. of Home Mngement, Chonnam National Univ.

Abstract

The purposes of this research were to find out general trends of employed women's stress and to investigate the differences and effects of related variables.

The data were obtained through 239 employed women living in Kwangju and Chonnam.

The major findings were as follows:

1) Employed women's scores of stressor, stress cognition and distress were under medium but coping scores were relatively high.

2) Significant differences in employed women's stressors were found according to age, income, job satisfaction, and family life cycle. Stress cognition differed according to job adjustment conditions and self-esteem. Also distress related with job conditions and object. Stress coping levels were different according to income, job conditions, self-esteem, and sex-role attitude.

3) In analyzing the causal effects among related variables, employed women's stressors were affected by job satisfaction and age. Also stress cognition were influenced by job satisfaction and self-esteem. Job conditions showed significant effects on distress and self-esteem, sex-role attitudes showed on coping. Conclusively job satisfaction, self-esteem and gender equality were most important variables for employed women's stress. (*Korean J of Human Ecology 2(1):25-37, 1999*)

KEY WORDS : Employed women, Stressor, Stress cognition, Distress

[†]Corresponding author : Dept. of Home Management, College of Home Economics, Chonnam National University, 300 Yongbong-dong, Puk-gu, Kwangju, 500-757, Korea
Tel : 062-530-1324, Fax : 062-530-1329
E-mail : kks@chonnam.ac.kr

I. 서론

우리나라 여성의 경제활동 참여율은 1960년대 이후 꾸준히 증가하여 최근에는 미혼여성의 49.5%, 기혼여성의 48.5%가 취업하고 있는 것으로 나타나고 있고(한국여성개발원, 1997), 특히 기혼여성의 취업비율은 괄목할만한 증가세를 보이고 있다. 이처럼 여성의 전반적인 생활구조 및 행태에 있어서 직업이 차지하는 비중이 증가하고 있어 이의 영향을 무시할 수 없게 되었으며, 따라서 여성연구에서도 취업은 중요한 변수로 작용하게 되었다.

여성의 취업률이 이처럼 상승함에 따라 여성의 역할 증가와 변화에 따른 신체적, 정신적 스트레스와 갈등이 문제시되고 있는데, 특히 여성의 취업유형이 안정된 고소득의 직업보다는 근로직, 서비스직과 같은 저소득 직업에 치우치고 있어(통계청, 1995), 낮은 안정성과 높은 노동강도를 요구하고 있다는 점에서 취업여성의 어려움과 갈등은 더욱 가중되고 있다.

일반적으로 취업여성이 느끼는 스트레스는 어느 정도까지는 생존과 안녕에 필요한 역동적인 힘으로 작용하지만 감당하기 어려운 정도이거나 그 상태가 오래 지속되면 부적응 상태가 되어 개인의 안녕을 위협하게 되며 질병을 유발시키게 된다(Selye, 1965). 따라서 여성이 취업에 따른 갈등 상황에서 많은 위협요인들의 장기적인 부정적 영향을 받게 된다면 이는 개인 뿐만 아니라 가족, 나아가 사회에도 부정적인 영향을 미칠 것이다. 그러므로 여성 취업이 증가하는 현 시점에서 여성의 올바른 스트레스 적응 방법을 모색해 봄이 필요하다.

여성취업의 이러한 어려움들 때문에 취업여성에 대한 초기 연구들은 여성 취업의 부정적인 영향을 강조한 경우가 많았으나 점차 긍정적 효과를 탐색하는 방향으로 변화되어 왔으며 최근에는 단순한 취업, 비취업 여부를 떠나 복잡한 요인들의 다양한 영향력을 탐색하는 방향으로 진행되고 있다(Spitze, 1988).

여성의 경제활동에 관한 우리나라의 연구들은 주로 전반적인 취업실태 파악이 많고(김중의, 1994; 손승영·조정아, 1993; 한국여성개발원, 1995, 1997), 1970년대 이후 맞벌이 가족에 관한 관심이 본격화되면서 역할분담 및 갈등문제, 의사결정과 권력, 결혼적응 및 만족 등의 주제가 주로 다루어져 왔으나(강수경, 1985; 구혜령, 1991;

김경숙, 1987; 박미령, 1987; 유영주, 1977; 이정우·김규원, 1986; 임정빈·정혜정, 1986; 최규련, 1993) 미혼 취업여성을 주로 다룬 연구는 거의 없는 실정이다. 또한 취업여성의 스트레스에 관한 연구도 취업주부를 대상으로 비취업 여성과의 비교 혹은 주로 결혼관련 변인과의 영향력을 탐색하는 방향으로 진행되어 왔다(김경아·이정우, 1990; 남유리, 1989; 이동원, 1976; 전영자, 1997). 그러나 최근들어 평생취업으로의 개념이 확대되면서 기, 미혼을 불문하고 직업조건이나 개인의 특성이 직업 스트레스 및 이의 극복에 어떠한 영향을 미칠것인지에 관한 연구의 필요성이 증가하고 있다.

그러나 아직까지는 다양한 취업집단의 기혼, 미혼 여성 모두를 대상으로 관련변인을 종합적으로 분석하여 취업 여성의 스트레스 요인을 밝혀낸 연구가 거의 없어, 여성취업의 증가에 부응하는 보다 심층적이고 복합적인 적응방안의 제시가 이루어지지 못했다고 할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 취업여성의 전반적인 스트레스를 스트레스인지, 대처, 디스트레스의 측면에서 살펴보고 이에 영향을 미치는 다양한 변인들을 분석하고 그 차이를 밝히고자 한다. 이를 통해 취업여성의 일반적인 스트레스 수준을 알고 여성의 생활변화에 따른 영향요인들을 파악하여 효과적으로 스트레스를 감소시킬 수 있는 방안을 강구할 수 있으리라 보며, 나아가 사회적 대안을 모색하는 데 기초자료를 제공할 수 있으리라 본다.

그러므로 이러한 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 연구문제를 둔다.

- 1) 취업여성의 스트레스원, 스트레스인지, 디스트레스, 스트레스대처는 일반적으로 어떠한 경향을 나타내고 있는가?
- 2) 취업여성의 스트레스원, 스트레스인지, 디스트레스, 스트레스대처는 관련변인에 따라 어떠한 차이가 있을 것인가?
- 3) 취업여성의 스트레스원, 스트레스인지, 디스트레스, 스트레스대처에 영향을 미치는 변인들의 상대적 영향력은 어떠한가?

II. 이론적 배경

1. 취업여성의 스트레스

스트레스의 개념을 과정상으로 분류하였을 때 자극으로서의 스트레스는 스트레스원(stressor)으로, 매개체로서의 스트레스는 스트레스 인지 및 대처행동으로, 반응으로서의 스트레스는 디스트레스(distress)로 나누어 생각할 수 있다(Pearlin & Schooler, 1978). 대처유형은 흔히 두가지 혹은 세가지 차원으로 나누고 있다. Pearlin과 Schooler (1978)는 대처를 문제지향적, 인지적, 정서완충적인 세 차원으로, Billings와 Moos(1984)는 노력의 유형에 따라 문제해결적 대처와 정서 개방적 대처의 두 차원으로, Parkes(1986)는 직접적 대처, 억압적 대처와 일반적 대처로 나누었다.

지금까지의 취업여성의 스트레스에 관련된 연구는 미혼여성의 경우 직무스트레스에 관련된 연구가 다소 이루어졌을 뿐 주로 역할 과중에 시달리는 기혼여성을 대상으로 취업에 따른 영향요인 분석이 이루어진 경우가 대부분이었다.

한광현(1992)의 연구에 의하면 여성은 남성보다 직무스트레스 지각 수준이 높고 스트레스 증상 역시 남성보다 뚜렷하게 나타난다고 하였고, 양인희(1988)는 간호사와 여교사의 스트레스 유형과 대처방식 비교연구에서 직장내 스트레스로는 직무관리에 관련된 스트레스가, 가정내 스트레스에서는 인간관계에 따른 스트레스가 가장 큰 것으로 보고하고 있다. 이종목(1990)의 연구에서는 여성근로자의 경우 심리적 긴장이나 직무만족에 사회적 지원, 직무스트레스 등이 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다.

기혼여성의 취업에 따른 스트레스를 연구한 논문들(김경아·이정우, 1990; 이동원, 1976; 이정우 등, 1994; 이종목, 1985; Barnett과 Baruch, 1985)에서는 기혼여성이 취업할 경우 가정과 직장의 이중 역할을 수행해야 하는 부담감으로 인해 비취업주부보다 더 많은 스트레스를 경험하는 것으로 보고하고 있다.

그러나 최근들어 여성취업의 부정적 효과를 보고한 연구는 시간이 흐를수록 감소하고 있으며 반대로 긍정적인 효과를 주장하는 관점이 점차 확대되어 왔다. 즉 취업부인은 지위양립과 유지·확대를 통해 부부가 동등하고

양립적인 위치에서 가능할 때 결혼의 질이 향상될 수 있다는 관점(Oppenheimer, 1977)이 등장하였고, 부부가 비슷한 경험을 통해 상호이해가 증가하여 동반자적 관계가 가능하게 됨으로써 결혼생활이 향상될 수 있다는 역할일치 관점 역시 제기되었다(Simpson과 England, 1981). 이러한 관점들은 사회교환이론이나 공평이론과 연결되고 있는데, 노동 분담의 공평성이 인지되거나 배우자보다 적게 일한다고 인지하면 더욱 만족하게 된다는 것이다(Mueller 등, 1979; Yoge와 Brett, 1985). 즉 부인 취업의 결과가 일방적인 방향에 의해서라기 보다 개인의 인지나 관련변수에 따라서 달라질 수 있다는 관점(Kline과 Cowan, 1988)이 등장한 것이다.

2. 취업여성의 스트레스 관련 변인

취업여성의 스트레스에 관련된 변인은 개인 및 직업, 또는 사회적 지지 및 기타 변인 등으로 대별할 수 있을 것이다.

실제로 취업을 원하고 행하는 여성은 자신들의 성취나 자아표출, 인식욕 등을 강하게 느끼는 경우가 많다. 특히 전문인으로서 훈련된 여성은 자신의 기술과 능력을 생산적으로 사용함으로써 만족을 얻게 된다. 그런 의미에서 자발적으로 취업한 여성은 자아존중감이 높을 뿐만 아니라 만족도도 높게 나타나고 있다(Moen, 1982; Ross et al., 1983). 여러연구들(김경아·이정우, 1990; 노재숙, 1990; 배종렬, 1985; 안귀여루, 1988; Cohen과 Hoberman, 1983; Jenkins, 1979; Hill, 1971)에서 자기 존중감과 같은 심리적 특성이 스트레스에 영향을 미친다고 밝히고 있다.

여성 취업자의 직무만족도나 스트레스는 먼저 혼인상태에 따라 영향을 받는데, 미혼여성이 기혼여성보다 현재의 직무에 만족하는 비율이 더 높게 나타나고 있으며(김종덕, 1991; 차중수, 1987; 한국여성개발원, 1997a) 결혼 유무는 가정내 스트레스와 직장생활 만족도에 영향을 미치고 스트레스 대처에도 영향을 미치는 것으로 나타났다(양인희, 1988).

또한 정문자·이미리(1998)의 연구에서는 연령, 결혼기간 등은 스트레스대처와 정적 상관, 학력, 소득 등은 부적 상관이 있음을 밝히고 있다. 그러나 조은숙·옥선화(1998)의 연구에서는 연령과 소득에 따른 대처행동에

있어 반대의 결과를 보여주고 있다. 직업의 종류도 스트레스에 영향을 미치고 있는데, 정문자 등(1998)의 연구에서는 주부의 직업이 단순노동직일수록 스트레스 인지 수준이 높고 남편의 직업이 전문직일수록 부인의 직업스 스트레스가 높은 것으로 나타났다. 그리고 가족구조 역시 스트레스의 유발이나 극복에 영향을 주는 것으로 나타나고 있다(Lasswell과 Lasswell, 1991).

이러한 개인변인 이외에 직업적 변인의 영향도 큰데, 직업 지위와 취업 동기, 직업 만족도 등 기타 직업에 관련된 변수들도 취업여성의 스트레스에 영향을 준다. 즉 직업 지위가 낮거나 직업만족도가 낮은 경우에는 여성의 높은 스트레스를 유발시킨다. 특히 경제외적인 취업목적을 가진 경우 취업여성의 스트레스나 갈등이 감소되는 것으로 나타나고 있다(고정자·김갑숙, 1997; 조희금, 1999). 또한 임금수준이나 직업의 안정성, 직업환경의 편안함, 능력 발휘 및 도전성 등에 대해 긍정적으로 평가할수록 직무 스트레스는 낮은 것으로 나타나고 있다. 그리고 개인의 직무수행 능력 역시 유의미한 변수임이 나타나고 있다(Houseknecht와 Macke, 1981; Kessler와 McCrae, 1981; Pleck, 1985).

또한 직업에 쓰여지는 시간의 양과 일정 등이 가족관계에 영향을 미치게 되는데, 직업 상황에 참여가 크면 클수록 가족상황에의 참여는 적어진다. 이때 직업에 소요되는 시간은 역할 기대와 수행간의 불일치에 의한 역할 긴장을 초래하여 충분한 가족 역할 수행을 방해하는 것으로 추정되어 왔다. 특히 취업 여성은 지나친 가족 책임 때문에 역할 긴장을 경험하기 쉽다. 장시간의 근무시간과 융통성이 적은 근무일정 등은 취업여성의 높은 갈등을 유발시키고(임정빈·정혜경, 1986; Keith와 Schafer, 1980) 이는 심리적 디스트레스와 직결된다(Marks, 1977).

또한 과도한 스트레스를 완화시킬 수 있는 방안에 관한 연구들은 가족이나 친구, 친지, 이웃 등의 사회적 지지가 매우 중요한 완충제임을 지적하고 있는데(정문자 등, 1998), Croog(1970), Pearlin(1975), Liem과 Liem(1978)은 특히 이증에서 가족의 영향력을 강조하고 있다. 또한 가족의 지지는 가족간의 관계가 어떻게 형성되느냐에 따라 많은 영향을 받게 되는데, Rabkin(1982)은 스트레스 상황에서의 내재요인 중에서 가족관계가 매우 중요한 부분을 차지한다고 하였고, Jenkins(1979) 역시 가족관계

가 중요한 완충적 매개변인임을 지적하였다.

특히 배우자의 지지나 협조가 스트레스 감소에 중요한 데(고정자·김갑숙, 1997; 이정우 등, 1994; 조은숙·옥선화, 1998; Suchet과 Barling, 1986), 부부가 직업에 관해 대화하고 배우자에게 지지받고 있다고 느낄 때, 직업이 결혼의 질에 미치는 부정적 영향이 감소될 수 있다. 따라서 부부적응력이나 결혼만족도 등이 가족구성원의 스트레스나 부적응 행동에 영향을 미친다(Husaini 등, 1982; Friedrich, 1979).

Cohen등(1986)은 가족 이외에도 친구관계가 사회적 지지의 중요한 역할을 함을 밝혔고, 강성희(1991)의 연구에서도 동료 지지의 중요성이 부각되었다. 전영자(1997)는 확대가족원이나 친구들에 의한 정서적 지지가 취업 주부의 심리적 디스트레스를 감소시킨다고 하였다.

따라서 본 연구에서는 이러한 선행연구들을 토대로 스트레스를 스트레스원, 스트레스인지평가, 대처, 디스트레스로 나누어 보고, 관련변인으로는 인구사회학적 변인, 개인의 자존감, 성역할태도, 생활상의 다양한 만족도 등 개인의 심리적 변인, 가족을 포함한 사회적 지지 변인, 직무만족도, 직업환경 등 직업변인으로 나누어 분석해 보고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 조사도구

1) 관련 변인

본 연구의 관련변인으로는 우선 인구사회학적 변인으로 결혼여부, 연령, 학력, 소득, 직업유형, 자녀수, 자녀연령, 출생순위 등의 변인이 조사되었다.

또한 개인의 심리적변인으로 자아존중감, 성역할의식, 생활만족도, 대화만족도, 결혼만족도 등이 조사되었으며, 사회적 지지변인으로는 지지유형 및 지지정도가 조사되었다. 또한 직업변인으로는 직무 만족도, 직무환경 조건, 직무시간, 융통성, 직무성격 등이 조사되었다. 이러한 변인들의 측정에 사용될 척도는 선행연구들(Barnes와 Osmond, 1982; Lowman, 1980; Roach 등, 1981; Rosenberg, 1965; Snyder, 1981; Schumm 등, 1981; Waring, 1983)을 토대로 연구자가 작성하였고, 인구사회학적 변인을 제외하고는 Likert type 5점 척도로 구성되었으며 변인들의

Cronbach's α 값은 .715~.894로 나타났다.

2) 스트레스 척도

스트레스원은 최근 1년 동안 스트레스 유발 사건(17개 문항)의 발생 유무에 대하여 응답하도록 하였으며, 스트레스 인지 항목은 Folkman 등(1986)이 제시한 인지평가 분류에 기초하여 스트레스의 자기 평가 영역을 19개 문항으로 구분하였고, 디스트레스 척도 역시 정신, 신체적 증상에 기준하여 12개 항목을 설정하였다.

스트레스 대처에 관한 척도는 McCrae(1984)가 문제해결적 대처와 정서적 대처로 나눈 가장 일반적인 대처 분류에 기초하여 23개 문항을 설정하였다. 문제해결적 대처방식은 이성적행동, 도움요청, 인내, 긍정적사고, 단계적해결, 대체, 유연성, 재충전, 자아적응, 적극적소거, 대안적선회 등 총 11개 문항으로, 정서적 대처 방식은 운명주의, 정서표출, 환상적 회피, 지적 부인, 자기책망, 사회적 비교, 진정요법, 투사, 지연, 우유부단, 방어, 신앙 등 총 12개 문항으로 구성하였다. 스트레스원을 제외한 각 문항

은 모두 Likert type 5점 척도로 구성하였고 Cronbach's α 값은 스트레스 인지 .749, 디스트레스 .813, 문제해결적 대처 .860, 정서적 대처 .711로 나타났다.

2. 조사대상

본 연구는 300명의 취업여성을 대상으로 질문지를 배부하였으며 이 중 267부가 회수되었고 부실기재된 응답지를 제외한 239부의 자료가 최종 통계처리되었다. 조사대상자의 일반적 성격은 <표 1>과 같다.

조사대상자의 연령은 20대가 54.4%로 가장 많으며 소득은 100만원 이하가 72.8%로 가장 많게 나타났다. 학력은 대졸 이상이 68.6%로 나타났고 기혼자가 56%, 미혼자가 44%로 나타났다. 직업유형은 사무직, 판매·서비스직, 전문·관리직 순으로 나타났으며 직장내 직위는 단위부서 구성원인 경우가 가장 많고 하루평균 근무시간은 8.8시간, 현재 직장에서의 평균 취업기간은 4년 4개월로 나타났다.

<표 1> 조사대상자의 일반적 성격

변 인		N(%)	변 인		N(%)
연 령	20대	130(54.4)	학 령	중졸이하	3(1.3)
	30대	78(32.6)		고졸	72(30.1)
	40대	27(11.3)		대졸이상	164(68.6)
	50대 이상	4(1.7)			
자 신 월평균 소 득	100만원 이하	174(72.8)	가 족 월평균 소 득	100만원 이하	25(10.5)
	101-200만원	59(24.7)		101-200만원	117(49.0)
	201만원 이상	6(2.5)		201만원 이상	97(40.6)
출 생 순 위	장자녀	64(26.8)	결혼여부	기혼	134(56.1)
	중간	118(49.4)		미혼	105(43.9)
	막내	57(23.8)	시 부 모 동거유무	유	14(10.4)
자녀수	0명	15(11.2)	막 내 자 녀 연 령	무	120(89.6)
	1명	33(24.0)		1-6세	62(46.23)
	2명	67(50.0)		7-12세	32(23.9)
	3명 이상	19(14.2)		13-18세	16(11.9)
직 업	단순노무직, 기술직	15(6.3)	직장내 지 위	19세 이상	24(17.9)
	사무직	83(34.7)		소단위 구성원	168(70.3)
	자영업, 판매, 서비스직	78(32.6)		부서장급	25(10.5)
	전문직, 경영관리직	63(26.4)		임원 및 경영자	19(7.9)
			독립지위	27(11.3)	

	평균(표준편차)
하루 평균 근무시간	8.82시간(2.15)
하루 평균 왕복 통근 소요시간	1시간 7분(42.66)
현재 직업 취업기간	4년 4개월(56.82)
총 취업기간	5년 11개월(62.28)

3. 자료의 분석

본 연구 결과는 먼저 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등의 기초통계치를 산출하였고 변인간 차이를 검증하기 위하여 one-way ANOVA 및 Duncan 검증을 실시하였다. 또한 변인간 상관관계를 분석하기 위하여 적률상관계수를 산출하였고 변인들의 상대적 영향력을 파악하기 위하여 중다회귀분석을 실시하였다. 이상과 같은 통계처리는 SAS/PC 프로그램을 이용하였다.

IV. 연구결과

1. 취업여성의 스트레스의 일반적 경향

〈표 2〉 취업 여성의 스트레스의 일반적 경향

	미혼 취업여성	기혼 취업여성	전 체	t	
	M(SD)	M(SD)	M(SD)		
스트레스원	6.69(3.62)	6.08(3.69)	6.35(3.66)	-1.27	
스트레스 인지	45.73(9.76)	44.61(9.48)	45.10(9.60)	-.90	
디스트레스	29.70(9.25)	27.38(9.37)	28.40(9.37)	-1.91	
대 처	문제해결적	34.27(3.97)	34.51(4.74)	34.49(4.41)	.07
	정서적	33.64(4.47)	35.06(5.88)	34.44(5.35)	2.12*

* p<.05

〈표 2〉에서 보여주는 바와 같이 취업여성 스트레스의 일반적 경향을 살펴보면, 먼저 스트레스원에 있어서는 총 17점 중 6.35점의 평균점수를 나타내고 있으므로 37.4% 정도의 스트레스사건을 경험하고 있음을 알 수 있다. 스트레스인지에 있어서는 중간 점수 57점과 비교해 볼 때 그 정도가 그다지 높지는 않은 것으로 나타났으며 디스트레스 역시 스트레스인지와 비슷한 수준으로 나타나고 있다. 그러나 스트레스 대처에 있어서는 특히 문제 해결적 대처의 경우 중간 점수(33점) 이상으로 나타나, 스트레스인지나 디스트레스보다는 약간 높게 나타났다. 또한 기혼여성보다는 미혼여성이 스트레스원, 스트레스인지, 디스트레스 점수가 더 높게 나타났으나 유의하지 않으며, 정서적 대처에 있어서만이 유의차가 나타나 기혼여성의 정서적 대처 점수가 더 높게 나타나고 있다.

2. 취업여성의 스트레스의 변인별 차이

취업여성 스트레스의 변인별 차이는 통계적으로 유의미한 결과를 보인 변인만을 제시하고자 한다. 먼저 스트레스원의 변인별 차이를 보면(표 3), 연령이 낮은 집단에서 스트레스원이 높게 나타났으며 가족소득의 경우 저소득 집단에서 스트레스원이 높게 나타났다. 따라서 스트레스원의 경우에는 본인의 소득보다 가족소득이 더 중요한 변인임을 알 수 있다. 출생순위는 막내인 경우 가장 스트레스원이 높으며, 직업적 변인으로는 업무중요도나 직무만족도가 낮은 집단에서 스트레스원이 높은 것으로 나타났다.

기혼여성의 경우 자녀가 없거나 자녀 수가 적은 집단에서 스트레스원이 높은 것으로 나타났으나, 막내자녀 연령에서는 19세 이상인 집단과 6세 이하인 집단에서 스트레스원이 높게 나타나, 단순한 자녀 변인보다는 가족의 변화 특성이 고려되는 가족생활주기와 관련되어 영향을 미치는 것으로 파악할 수 있다. 즉 가족의 형성이나 자녀 출산, 자녀 독립으로 인한 변화, 어린 자녀의 양육문제에 의한 역할갈등, 생활패턴의 변화 등이 발생

〈표 3〉 취업 여성의 스트레스원의 변인별 차이

변 인	스트레스원					
	N	M	SD	F	D	
연 령	20대	130	6.95	3.62	4.40**	A
	30대	78	6.12	3.75		AB
	40대	27	4.56	2.97		AB
	50대 이상	4	3.50	3.00		B
가 족 월평균 소 득	100만원 이하	25	8.04	3.38	3.44*	A
	101-200만원	117	6.35	3.63		B
	200만원 이상	97	5.91	3.69		B
출 생 순 위	장자녀	64	5.58	3.05	3.57*	B
	중간	118	6.29	4.03		AB
	막내	57	7.33	3.31		A
자녀수	0명	15	7.73	3.51	5.39**	A
	1명	33	7.70	3.64		A
	2명	67	5.27	3.56		A
	3명 이상	19	4.84	3.17		B
막 내 자 녀 연 령	1-6세	62	6.87	3.97	2.77*	A
	7-12세	32	4.91	3.41		B
	13-18세	16	4.88	2.36		B
	19세 이상	24	6.42	3.60		A
업 무 중요도	낮다	15	7.13	4.19	5.08**	A
	보통	71	5.21	3.07		B
	높다	153	6.80	3.77		AB
직 무 만족도	불만족	33	9.27	3.71	13.83***	A
	보통	171	5.96	3.45		B
	만족	35	5.46	3.39		B

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

하는 결혼초기와 자녀 독립기에 스트레스원이 증가함을 알 수 있다.

〈표 4〉 취업여성의 스트레스인의 변인별 차이

변 인		스트레스인자				
		N	M	SD	F	D
직무적응	낮	36	45.25	9.69	5.41**	A
	보통	168	46.07	9.39		A
	높다	35	40.31	9.36		B
직무만족도	불만족	33	52.15	10.35	12.71***	A
	보통	171	44.46	8.67		B
	만족	35	41.63	10.30		B
직무능력	낮	43	48.37	10.61	6.38**	A
	보통	173	45.00	8.96		A
	높다	23	39.78	10.18		B
자 존 감	낮	44	47.84	10.30	7.35***	A
	보통	156	45.55	9.14		A
	높다	39	40.23	9.11		B

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

취업여성의 스트레스인의 변인별 차이를 보면(표 4), 주로 직업변인에 관련하여 차이가 나타나는데, 직무적응도와 직무능력이 높은 집단, 직무만족도가 보통 이상인 집단에서 스트레스인자 점수가 낮게 나타나고 있다. 따라서 스트레스 인지 수준을 판단하게 해주는 데는 직업지위나 직무시간, 직무성격 등의 직업조건보다는 본인의 직업적 자세가 중요한 변인임을 알 수 있다. 개인변인으로는 자존감이 높은 집단에서 스트레스인자 수준이

〈표 5〉 취업여성의 디스트레스의 변인별 차이

변 인			디스트레스				
			N	M	SD	F	D
취업 목적	자아 실현	그렇지않다	31	33.26	9.41	4.95**	A
		보통	61	27.69	8.71		B
		그렇다	147	27.67	9.37		B
직무적응	낮	36	30.81	10.84	5.46**	A	
	보통	168	28.81	8.78		B	
	높다	35	23.97	9.32		B	
평 등 성	낮	65	29.62	10.44	3.46*	A	
	보통	77	29.78	9.25		A	
	높다	97	26.49	8.42		B	
직무만족도	불만족	33	35.03	9.50	11.48**	A	
	보통	171	27.55	8.89		B	
	만족	35	25.34	8.93		B	
직무능력	낮	43	30.79	10.61	5.57**	A	
	보통	173	28.54	8.70		A	
	높다	23	22.91	10.01		B	
자 존 감	낮	44	30.20	9.50	7.95***	A	
	보통	156	29.21	9.33		A	
	높다	39	23.15	7.57		B	

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

낮은 것으로 나타났는데, 결론적으로 직업에 대한 성취욕구와 자신감, 적응력 등이 스트레스인자 수준에 결정적인 요인임을 알 수 있다.

취업여성의 디스트레스에 있어서 변인별 차이를 보면(표 5), 스트레스인자에서와 마찬가지로 직무적응, 직무만족도, 직무능력 등 전반적인 직업 성취나 적응도가 높은 집단에서 디스트레스가 낮은 것으로 나타나고 있다. 또한 취업목적이 자아실현에 있다고 응답한 집단의 디스트레스 정도가 낮게 나타나고 있어, 자아성취 지향적이고 적응적인 취업여성의 디스트레스가 낮음을 알 수 있다. 따라서 디스트레스에 있어서도 직업조건보다는 본인의 직업적 자세가 중요한 변인임을 알 수 있으나, 다만 직장내 평등성이 보장되는 경우 스트레스의 부정적 증상이 약화될 수 있음을 알 수 있다. 그러므로 취업여성의 디스트레스가 감소되기 위해서는 직업지위나 근무시간 등 외면적인 조건보다는 역할평등을 보장하는 직장내 분위기가 중요함을 알 수 있다.

그리고 자존감이 높은 경우 스트레스인자에서와 마찬가지로 디스트레스 역시 낮게 나타나고 있어, 개인변인 중에서도 스트레스 감소를 위해서는 자존감을 향상시키는 일이 무엇보다 우선되어야 함을 알 수 있다.

취업여성의 스트레스 대처에 있어서 변인별 차이를 보면(표 6, 7), 먼저 문제해결적 대처에 있어서는 소득, 정신적 지원, 취업목적, 자존감 등이 유의미한 변인으로 나타났는데, 자신의 소득이 200만원 이상인 집단, 주변에서 정신적 지원을 많이 받는 집단, 취업목적이 인간관계 확대에 있다고 응답한 집단, 자존감이 보통 이상인 집단에서 문제해결적 대처를 많이 하고 있음을 알 수 있다.

정서적 대처에 있어서는 우선적으로 기혼인 집단이 미혼인 집단보다 정서적 대처를 많이 하고 있으며, 직무적응이나 직무능력이 보통 이하인 집단에서 정서적 대처가 많이 나타나고 있다. 개인변인으로는 성역할태도가 보통 혹은 전통적이거나 자존감이 낮은 집단에서 정서적 대처 점수가 높게 나타나고 있다.

따라서 자존감이 높은 집단에서는 문제해결적 대처가, 낮은 집단에서는 정서적 대처가 선호되고 있음을 알 수 있으며, 전반적으로 직업이나 사회적변화에 대한 적응 능력이 낮은 경우 정서적 대처를 더 많이 하고 있음을 알 수 있다.

〈표 6〉 취업여성의 문제해결적 대처의 변인별 차이

변 인		문제해결적 대처				
		N	M	SD	F	D
자 신 월평균 소득	100만원 이하	174	34.68	4.28	3.64*	B
	101-200만원	59	33.56	4.64		B
	201만원 이상	6	38.17	3.66		A
정신적 지원	적 다	49	34.69	4.42	3.65*	AB
	보 통	159	34.06	4.25		B
	많 다	31	36.35	4.84		A
취업 목적	인간 관계 확대	38	33.11	4.14	4.13*	B
	그렇지 않다	86	34.07	3.72		AB
	그렇다	115	35.26	4.83		A
자존감	낮 다	44	32.25	4.27	8.91***	B
	보 통	156	34.73	3.88		A
	높 다	39	36.05	5.60		A

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

〈표 7〉 취업여성의 정서적 대처의 변인별 차이

변 인		정서적 대처				
		N	M	SD	F	D
결혼여부	기 혼	134	35.06	5.88	2.12*	A
	미 혼	105	33.64	4.47		A
직무적응	낮 다	36	34.86	4.54	6.27**	A
	보 통	168	34.95	5.04		A
직무능력	낮 다	35	31.75	6.64	8.95***	B
	보 통	43	36.56	4.87		A
성역할의식	근대적	173	34.38	4.87	4.62*	A
	보 통	23	30.91	7.51		B
	전통적	34	32.24	7.02		B
자존감	낮 다	158	34.49	4.64	7.82***	A
	보 통	47	35.83	5.79		A
	높 다	44	36.84	4.76		B
자존감	낮 다	156	34.27	4.87	7.82***	B
	보 통	39	32.38	6.75		B
	높 다	44	36.84	4.76		A

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

3. 취업여성의 스트레스에 대한 변인들의 상대적 영향력

취업여성의 스트레스에 미치는 주요 변인들의 상대적 영향력을 분석하기 위하여 앞서 차이 검증에서 유의미하게 나타난 변인을 중심으로 중다 회귀분석을 실시하였다. 이들 회귀가정의 만족 여부를 판단하기 위하여 먼저 변인간 상관관계를 분석한 결과 상관계수가 .599 이하로 나타났고 Durbin Watson(DW) 계수의 경우 2에 근접하는 것으로 나타나 회귀가정은 만족되었다고 볼 수 있다.

먼저 상관관계를 분석한 결과를 보면〈표 8〉, 취업목적 이 인간관계 확대에 있는 경우 직무적응도와와의 상관 이 비교적 높게 나타나고 있으며(r=.463), 직장내 평등성 (r=.422) 및 직무만족도(r=.425) 역시 직무 적응과 상관 이 높아, 여성의 원만한 직업적 적응을 위해서는 성역할 에 있어 평등한 직장 분위기가 매우 중요한 요인임을 알 수 있다. 자존감이나 성역할태도 등 개인변인들도 직무 적응과 유의미한 상관을 보이고 있으나, 특히 자존감의 경우 비교적 높은 정적 상관(r=.447)을 보이고 있다.

〈표 8〉 취업여성의 변인별 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. 연 령																
2. 가족소득	-.031															
3. 출생순위	-.079	-.083														
4. 근무시간	-.076	.088	-.063													
5. 인간관계	-.031	-.152*	-.020	.115												
6. 직무적응	-.055	-.031	.022	.096	.463***											
7. 융 통 성	.139*	-.082	.098	-.046	.209**	.287***										
8. 평 등 성	.179**	-.015	-.125	.048	.120	.422***	.411***									
9. 직무만족	.112	-.063	-.039	.042	.184**	.425***	.248***	.385***								
10. 자아존중감	-.043	.084	.003	.049	.262***	.447***	.078	.218***	.330***							
11. 성역할의식	.125	-.093	.004	.052	-.129*	-.231***	.032	-.093	.085	-.151*						
12. 스트레스원	-.204**	-.113	.169**	.101	.098	.033	.040	-.058	-.329***	-.126	-.134*					
13. 스트레스인지	-.060	-.032	.063	.004	-.046	-.172**	-.010	-.103	-.328***	-.269***	.046	.480***				
14. 디스트레스	-.000	-.016	-.001	.074	-.093	-.271***	-.090	-.143*	-.298***	-.295***	.022	.318***	.599***			
15. 문제해결적대처	.083	.071	-.020	.019	.204**	.106	.038	-.096	.114	.275***	-.076	-.096	-.027	-.038		
16. 정서적대처	.100	.001	-.015	-.026	-.033	-.205**	.020	-.036	-.011	-.249***	.178**	-.024	.237***	.315***	.442***	

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

또한 스트레스원, 스트레스인지, 디스트레스 등 전반적인 취업여성 스트레스와 직무만족도는 유의미한 부적 상관을 보이고 있고, 자존감 역시 전반적인 스트레스 및 대처와 유의미한 상관관계를 보이고 있다. 그리고 스트레스인지나 디스트레스는 정서적 대처 정도와 상관이 있으나 문제해결적 대처와는 상관이 없는 것으로 나타났다. 따라서 스트레스 정도가 높은 취업여성의 경우, 문제해결적 대처 방법의 사용 역시 더욱 개발되어야 하리라 본다.

이러한 상관관계를 기초로 취업여성의 스트레스에 미치는 변인들의 상대적 영향력을 보면(표 9), 스트레스원에는 직무만족도, 연령 등이 유의미한 변인으로 나타나고 있으며 설명력은 22%를 나타내고 있다. 또한 스트레스인지에는 직무만족도와 자존감이 주요 영향변인이며, 디스트레스에는 직무만족도와 직무적응 등 직무에 관련된 변인만이 영향 변인으로 나타나고 있다.

〈표 9〉 취업여성의 스트레스에 미치는 변인들의 영향력

	변인	B	β
스트레스원 D.W : 2.03	직무만족도	-.39	-.37***
	연령	-.08	-.16**
	F	9.10***	
	R ²	.22	
스트레스 인지 D.W : 2.17	직무만족도	-.76	-.27***
	자존감	-.53	-.18**
	F	18.71***	
	R ²	.14	
디스트레스 D.W : 1.96	직무만족도	-.61	-.22**
	직무적응	-.51	-.19**
	F	11.17***	
	R ²	.12	
문제해결적 대처 D.W : 1.89	자존감	.37	.27***
	평등성	-.70	-.17**
	인간관계확대	.72	.11*
	F	11.07***	
	R ²	.12	
정서적 대처 D.W : 2.19	자존감	-.38	-.23***
	성역할의식	.25	.14*
	F	10.62***	
	R ²	.08	

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

그리고 대처에 있어서는 문제해결적 대처의 경우 자존감과 직장내 평등성, 취업목적 중 인간관계 확대 변인 등이 유의미한 변인이며, 정서적 대처에는 자존감과

성역할의식의 영향이 중요하게 나타나고 있다. 따라서 전반적으로 취업여성의 스트레스에는 직무만족도나 직무적응도, 직장내 평등성 등의 직업관련 변인과, 자존감, 성역할의식 등 개인의 심리적 변인이 중요한 영향을 미침을 알 수 있다.

V. 요약 및 결론

본 연구는 취업여성을 대상으로 스트레스원, 스트레스인지, 디스트레스, 스트레스 대처 등 전반적인 취업여성의 스트레스 정도를 알아보고 이에 영향을 미치는 주요 변인을 분석하여 취업여성의 스트레스 감소에 기여하고자 하는 목적에서 출발하였다. 연구결과를 간단히 요약하면 다음과 같다.

먼저 취업여성 스트레스의 일반적 경향을 살펴보면, 먼저 스트레스원에 있어서는 중간 이하의 스트레스사건 경험 빈도를 나타내고 있으며 스트레스인지에 있어서도 그 정도가 그다지 높지는 않은 것으로 나타났고 디스트레스 역시 스트레스인지와 비슷한 수준으로 나타나고 있다. 그러나 스트레스 대처에 있어서는 스트레스인지나 디스트레스보다 약간 높게 나타나고 있다. 또한 미혼여성보다는 기혼여성의 정서적 대처 정도가 더 높게 나타나고 있다.

다음으로 취업여성 스트레스의 변인별 차이를 보면 스트레스원의 경우, 연령이 낮은 집단에서 스트레스원이 높게 나타났으며 가족소득의 경우 저소득 집단에서 스트레스원이 높게 나타났다. 출생순위는 막내인 경우 가장 스트레스원이 높으며, 직업적 변인으로는 업무중요도나 직무만족도가 낮은 집단에서 스트레스원이 높은 것으로 나타났다. 기혼여성의 경우 자녀가 없거나 자녀수가 적은 집단에서 스트레스원이 높은 것으로 나타났으나, 막내자녀 연령에서는 19세 이상인 집단과 6세 이하인 집단에서 스트레스원이 높게 나타나, 단순한 자녀 변인보다는 가족의 변화 특성이 고려되는 가족생활주기와 관련되어 영향을 미치는 것으로 파악할 수 있다.

스트레스인지에서는 직무적응도나 직무능력이 높은 집단, 직무만족도가 보통 이상인 집단에서 스트레스인지 점수가 낮게 나타나고 있고, 자존감이 높은 집단에서 스트레스인지 수준이 낮은 것으로 나타났다. 디스트

레스에 있어서는 스트레스인지에서와 마찬가지로 직무적응, 직무만족도, 직무능력 등 전반적인 직업 성취나 적응도가 높은 집단에서 디스트레스가 낮은 것으로 나타나고 있고, 취업목적이 자아실현에 있다고 응답한 집단의 디스트레스 정도가 낮게 나타나고 있다. 또한 직장내 평등성이 보장되는 경우 디스트레스가 낮게 나타났으며, 자존감이 높은 경우에도 디스트레스가 낮게 나타나고 있다.

취업여성의 스트레스 대처에 있어서 변인별 차이를 보면 먼저 문제해결적 대처에 있어서는 소득, 정신적 지원, 취업목적, 자존감 등이 유의미한 변인으로 나타났고, 정서적 대처에 있어서는 우선적으로 기혼인 집단이 미혼인 집단보다 정서적 대처를 많이 하고 있으며, 직무적응이나 직무능력이 보통 이하인 집단에서 정서적 대처가 많이 나타나고 있다. 개인변인으로는 성역할태도가 보통 혹은 전통적인 집단, 자존감이 낮은 집단에서 정서적 대처 점수가 높게 나타나고 있다.

또한 취업여성의 스트레스에 미치는 주요 변인들의 상대적 영향력을 분석한 결과, 스트레스원에는 직무만족도, 연령 등이 유의미한 변인으로 나타나고 있으며 스트레스인지에는 직무만족도와 자존감이 주요 영향변인이며, 디스트레스에는 직무만족도와 직무적응 등 직무에 관련된 변인만이 영향 변인으로 나타나고 있다. 그리고 대처에 있어서는 문제해결적 대처의 경우 자존감과 직장내 평등성, 취업목적 중 인간관계 확대 변인 등이 유의미한 변인이며, 정서적 대처에는 자존감과 성역할의식의 영향이 중요하게 나타나고 있다. 따라서 전반적으로 취업여성의 스트레스에는 직무만족도나 직무적응도, 직장내 평등성 등의 직업관련 변인과, 자존감, 성역할의식 등 개인의 심리적 변인이 중요한 영향을 미침을 알 수 있다.

이러한 연구결과를 토대로 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 취업여성의 스트레스에 영향을 미치는 변인은 크게 직무변인과 개인변인으로 나눌 수 있는데, 특히 직무변인의 경우 직업지위나 직무시간, 직무성격 등의 직업조건보다는 직무적응도, 만족도, 직무능력 등 본인의 직업적 적응력이나 자세가 중요한 변인임을 알 수 있다. 또한 취업목적이 자아실현에 있다고 응답한 집단의 디스트레스 정도가 낮게 나타나고 있어, 자아성취지향적이고

적응적인 취업여성의 디스트레스가 낮음을 알 수 있다. 그리고 자존감 역시 스트레스에 중요한 변인으로 나타나고 있으므로 취업여성의 스트레스를 감소시키기 위해서는 개인의 잠재력과 적응력을 개발하는 노력이 무엇보다 우선되어야 하리라 본다. 따라서 취업여성의 적극적이고 성취지향적인 자기 노력뿐만 아니라 직장 및 사회에서의 지속적인 지지와 교육 역시 필요하리라 본다.

둘째, 직무조건변인 중에서 취업여성의 스트레스에 영향을 주는 변인으로는 직장내 평등성이 가장 두드러진 변인으로 나타나고 있다. 즉 직업지위나 근무시간 등 외면적인 조건보다는 성역할평등을 보장하는 직장내 분위기가 중요함을 알 수 있고 이러한 평등성이 보장되는 경우 스트레스의 부정적 증상이 약화될 수 있음을 알 수 있다. 그러므로 취업여성의 스트레스 감소를 위해서는 직장내 환경 조건 중에서 평등성을 확보하는 노력이 가장 우선되어야 하리라 보고 각 사업장에서의 인식 변화를 위한 법적, 제도적인 뒷받침이 이루어져야 하리라 본다.

셋째, 직무적응이나 직무능력이 보통 이하인 집단에서 정서적 대처가 많이 나타나고 있고 자존감이 높은 집단에서 문제해결적 대처를 많이 하고 있다는 점에서, 문제해결적 대처 방법을 중심으로 스트레스 대처 방법에 대한 훈련과 교육이 이루어져야 하리라 본다. 또한 성역할태도가 전통적인 경우에도 정서적 대처 점수가 높게 나타나고 있어, 전반적으로 직업이나 사회적변화에 대한 적응 능력이 낮은 경우 정서적 대처를 더 많이 하고 있음을 알 수 있다. 따라서 취업여성에 대한 성역할교육이 체계적으로 이루어져 여성 자신의 의식변화가 따라야 되겠고, 이와 더불어 보다 합리적인 스트레스 대처 훈련이 이루어져야 하겠다.

참고 문헌

1. 강수경(1985). 취업주부의 의사결정에 관한 연구. 동덕여대 석사학위 논문.
2. 강성희(1991). 아동의 스트레스생활사건과 적응에서 사회적 지지와 사회적 문제해결기술의 역할. 숙명여대 석사학위 논문.
3. 고정자, 김갑숙(1997). 취업주부와 비취업주부의 삶의

- 질에 관한 인과모형 분석. *대한가정학회지* 35(1):429-441.
4. 구혜령(1991). 전문직 취업주부의 역할갈등과 갈등 대처 전략. 서울대 석사학위 논문.
 5. 김경아, 이정우(1990). 기혼여성이 지각한 가정생활상의 스트레스 수준 및 관련변인 고찰. *한국가정관리학회지* 7(1):101-118.
 6. 김경숙(1987). 기혼 취업여성의 직업만족도와 결혼만족도간의 관계. 이화여대 석사학위 논문.
 7. 김종덕(1991). 연구개발조직 구성원의 직무만족에 관한 고찰. 경남대 석사학위 논문.
 8. 김종의(1994). 한국 근로여성의 근로조건 실태 및 개선방안. *아세아 여성연구* 33:121-138.
 9. 남유리(1989). 취업주부와 비취업주부의 스트레스 지각에 관한 비교 연구. 이화여대 석사학위 논문.
 10. 노재숙(1990). 고등학생들이 경험하는 스트레스수준과 정신건강과의 관계. 공주대 석사학위 논문.
 11. 박미령(1987). 한국 취업주부의 결혼만족도에 관한 일 연구. 고려대 박사학위 논문.
 12. 배종렬(1985). 가족의 일상사건과 스트레스 및 극복 방안. 경북대 석사학위 논문.
 13. 손승영, 조정아(1993). 대졸 취업여성의 실태와 대책. *여성학논집* 10:183-241.
 14. 안귀여루(1988). 스트레스와 관련된 우울에 대한 사회적 지지완충효과의 성차. 고려대 석사학위 논문.
 15. 양인희(1988). 간호사와 여교사의 스트레스 유형과 대처방식 비교연구. 고려대 석사학위 논문.
 16. 유영주(1977). 취업주부의 가정내 역할 수행상의 문제. 서울대 가정대 논문집 2:1-15.
 17. 이동원(1976). 직업여성의 이중역할에 관한 연구. *이대 한국문화연구원논총* 27:229-266.
 18. 이정우, 김규원(1986). 저소득층 취업주부 가정의 의사결정에 관한 연구 -서울시, 성남시 취업주부를 중심으로-. *대한가정학회지* 24(4):163-177.
 19. 이정우, 황경혜, 정진희(1994). 취업주부와 비취업주부의 가정관리 행동시 스트레스 인지수준과 가정생활만족도. *한국가정관리학회지* 12(2):1-15.
 20. 이종목(1985). 조직에 있어서의 스트레스요인 및 그 조정변인에 관한 소고. *행동과학연구* 7:231-247.
 21. 이종목(1990). 여성노동자의 직업스트레스와 조직행동과의 관계에 관한 공변량 구조분석. 고려대 박사학위 논문.
 22. 임정빈, 정혜정(1986). 취업주부의 역할 갈등과 결혼만족도에 관한 연구. *한국가정관리학회지* 4(1):71-93.
 23. 전영자(1997). 전문직 취업주부의 스트레스, 대처방안, 심리적 결과에 관한 연구. *대한가정학회지* 35(1):339-356.
 24. 정문자, 이미리(1998). 도시 저소득층 주부의 스트레스에 대한 대처전략 척도 개발과 대처행동조사. *대한가정학회지* 36(12):129-143.
 25. 정문자, 이미리, 어주경(1998). 도시 저소득층 가족의 제특성과 주부의 스트레스와의 관계. *대한가정학회지* 36(6):13-26.
 26. 조은숙, 옥선화(1998). 비전문직 취업모의 역할긴장에 대한 대처행동 및 관련변수 연구. *대한가정학회지* 36(12):55-71.
 27. 조희금(1999). 취업기혼여성의 일-가정 갈등과 직업 및 생활만족도. *대한가정학회지* 37(2):145-158.
 28. 차중수(1987). 사립대학 사무직원 직무만족에 대한 실증적 연구. 영남대 석사학위 논문.
 29. 채수달(1992). 공기업 여성 근로자의 직무만족도에 관한 실증적 연구. 숭실대 석사학위 논문.
 30. 최규련(1993). 맞벌이 부부의 결혼만족도와 우울증에 관한 연구. *대한가정학회지* 31(1):61-84.
 31. 통계청(1995). 경제활동 인구조사.
 32. 한광현(1992). 직무 스트레스에 관한 실증적 연구 : 여성 근로자를 중심으로. 건국대 박사학위 논문.
 33. 한국여성개발원(1995). 고학력 여성인력의 양성과 활용방안.
 34. 한국여성개발원(1997). 여성의 취업실태 조사.
 35. Barnes, L.H., Osmond, D.H.(1982). Parent-adolescent communication, family inventories. *Family Social Science*. University of Minnesota.
 36. Barnett, R.C., Baruch, G.K.(1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *J. of Personality and Social Psychology* 49:135-145.
 37. Billings, A.G., Moos, R.H.(1984). Coping, stress, and social resources among adults with unipolar depression. *J. of Personality and Social Psychology*

- 46(4):877-891.
38. Cohen, S., Hoberman, H.(1983). Positive events and social supports as buffers of life change stress. *J. of Applied Social Psychology* 13:99-125.
39. Croog, S.(1970). The family as a source of stress. In S. Levine & N.A.Scotch(eds.), *Social Stress*. Chicago : Aldine.
40. Folkman, S., Lazarus, R.S., Gruen, R.J., Delongis, A.(1986). Appraisal, coping, health status, and psychological symptoms. *JPSP* 50(3):571-579.
41. Friedrich, W.N.(1979). Predictors of the coping behavior of mothers of handicapped children. *J. of Child Psychiatry* 13:211-218.
42. Hamilton, V., Uarburton, D.M.(1989). *Human stress and cognition*. New York : John Wiley Co.
43. Hill, R.(1971). *Families under stress*. Westport, Conn. : Greenwood Press.
44. Houseknecht, S.K., Macke, A.S.(1981). Combining marriage and career : The marital adjustment of professional women. *JMF* 43:651-661.
45. Husaini, B.A., Neff, J.A., Newbrough, J.R., Moore, M.C.(1988). The stress buffering role of social support and personal confidence among the rural married. *J. of community Psychology* 10:409-426.
46. Jenkins, C.D.(1979). Psychosocial modifiers of response to stress. In J.E. Barrett(ed.), *Stress and mental disorder*. New York : Raven Press.
47. Keith, P.M., Schafer, R.(1980). Role strain and depression in two-job families. *Family Relations* 29:483-488.
48. Kessler, R.C., McCrae, J.A.(1981). Trends in the relationship between sex and psychological distress : 1957-1976. *American Sociological Review* 46:443-452.
49. Kline, M., Cowan, P.A.(1988). Rethinking the connections among work and family and well-being. In E. Goldsmith(ed.), *Work and family : Theory, research and applications*. *J. of Social Behavior and Personality* 3:61-90.
50. Lasswell, M., Lasswell, T.(1991). *Marriage & the Family*. Wadsworth, Inc.
51. Liem, R., Liem, J.(1978). Social Loss and Mental illness reconsidered:The role of economic stress and social support. *J. of Health and Social Behavior* 19:139-156.
52. Lowman, J.C.(1980). Measurement of family affective structure. *Journal of Personality Assessment* 44: 130-141.
53. Marks, S.R.(1977). Multiple roles and role strain : Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review* 42: 921-936.
54. McCrae, R.R.(1984). Situational determinants of coping responses : Loss, threat, and challenge. *JPSP* 46(4):919-928.
55. Moen, P.(1982). The two-provider family : Problems and potentials. In M.E.Lamb(ed.), *Nontraditional families : Parenting and child development*. Hillsdale, N.J. : Erlbaum.
56. Mueller, C.W., Parcel, T.L., Pampel, F.C.(1979). The effects of marital dyad status inconsistency on women's support for equal rights. *JMF* 41:779-792.
57. Oppenheimer, V.(1977). The sociology of women's economic role in the family. *American Sociological Review* 42:387-405.
58. Pleck, J. H.(1985). *Working wives/Working husband*. Sage Publications.
59. Parkes, K.R.(1986). Coping in stressful episodes : The role of individual differences, environmental factors, and situational characteristics. *JPSP* 51: 1277-1292.
60. Pearlin, L.I.(1975). Sex roles and depression. In N. Datan & L.H. Ginsberg(eds.), *Lifespan developmental Psychology : Normative life crises*. New York : Academic Press.
61. Pearlin, L., Schooler, C.(1978). The structure of coping. *J. of Health and Social Behavior* 19:2-21.
62. Rabkin, J.G.(1982). Stress and Psychiatric disorders. In L. Goldberger & S. Breznitz(eds.), *Handbook of*

- Stress-theoretical and clinical aspects*. New York : the Free Press.
63. Roach, A.J., Frazier, L.P., Bowden, S.R.(1981). The marital satisfaction scale. *JMF* 41: 537-545.
64. Rosenberg, M.(1965). *Society and the adolescent self-esteem*. Princeton Univ. Press.
65. Ross, C.E., Mirowsky, J., Huber, J.(1983). Dividing work, sharing work, and in-between : Marriage patterns and depression. *American sociological Review* 48:809-823.
66. Selye, H.(1965). The stress syndrom. *America Journal of Nursing* 65:3.
67. Schumm, W.R., Bollman, S.R., Jurich, A.P.(1981). Dimensionality of an abbreviated version of the Relationship Inventory : An urban replication with married couples. *Psychological Reports* 48:51-56.
68. Simpson, I.H., England, P.(1981). Conjugal work roles and marital solidarity. *Journal of Family Issues* 2:180-204.
69. Snyder, D.K.(1981). *Marital satisfaction inventory manual*. Western Psychological Services.
70. Spitze, G.(1988). Womens' employment and family relations : A review. *JMF* 50(3): 595-618.
71. Suchet, M., Barling, J.(1986). Employed mothers : Interrole conflict, spouse support and marital functioning. *Journal of Occupational Behavior* 7:167-178.
72. Waring, E.M., Reddon, J.(1983). The measurement of intimacy in marriage : The Waring Questionnaire. *Journal of Clinical Psychology* 39:53-57.
73. Yogev, S., Brett, J.(1985). Perceptions of the division of housework and child care and marital satisfaction. *JMF* 47:609-618.