

신세대 주부의 가사노동 관리자유형과 가정생활만족도 *

채 옥 희[†]

원광대학교 가정복지정보학과

The Household Work Manager Style of New Generation Wives and Family Life Satisfaction

Ock-Hi Chae[†]

Dept. of Family welfare, Wonkwang University

Abstract

The purpose of this study was to investigate the housewives' characteristics of household work management, to classify the household work manager styles and to investigate the relationship between the household work manager styles and the family life satisfaction.

The data used for statistical analysis is 352 housewives. The data were analyzed by using SPSSWIN Program. χ^2 -test, one-way ANOVA With Duncan's Multiple Range test and t-test were utilized to test null hypotheses.

The major findings of this study were as follows : Human centered household work management was more popular than task centered. Family life satisfaction was significantly different depending on the household work manager style. The idel style was concluded as the most desirable manager style.

Key words : new generation, household manager style, family life satisfaction

* 2003년도 원광대학교 교비 지원에 의해 이루어짐.

[†] Corresponding author : Dept. of Family Welfare, Wonkwang Univ.
344-2 Shinyong-dong, Iksan, Jeonbuk 570-749, Korea.
Tel : 063-850-6654, Fax : 063-850-7301
E-mail : chae@wonkwang.ac.kr

1. 서론

우리나라의 젊은 세대는 "신세대"라는 그들만을 지칭하는 용어로 불리워 지는 현상이 도처에서 나타나고 있다. 이 신세대는 1960년대를 기점으로 출생하여 1970년대의 경제성장과 80년대의 소비문화를 통한 경제적인 풍요를 누리면서 생산보다 소비, 근검절약보다는 풍요한 자원의 사용을 보다 먼저 터득한 세대이다(이정우 외 7인, 1996). 이 세대를 기점으로 하여 서구식 교육과 가치관의 영향으로 여성의 교육수준이 지속적으로 향상되어왔고 그로 인하여 여성들이 직업을 가지고 싶어하는 경향이 계속 증가해 왔으며 가정생활측면에서 가사노동을 수행하는 주부에 대한 시각이 좀더 부정적으로 변해왔다.

그러나 전통적으로는 가정생활에 있어서 가족원의 복지, 건강, 욕구 등을 충족시켜주고 가정내의 모든 자원을 어떻게 효율적으로 관리하는가는 주부의 몫이라고도 할 수 있다. 오늘날도 이러한 관리자로서의 주부의 역할은 중시되며, 편리한 기기와 설비가 많이 공급되고, 가정생활 향상에 대한 기대가 보다 높아짐에 따라 가족의 욕구도 매우 다양하게 되어 가정관리자인 주부의 자질과 능력을 매우 중요시하는 것이다.

가정관리자가 어떤 인성적 속성과 가치의식을 소유하고 있는가에 따라 가정을 둘러싼 환경변화에 대응하여 가족원의 욕구충족과 가치실현을 목적으로 한 관리행동을 유도하는 관리적 성향이 다를 수 있다. 가정관리자의 인성적 속성과 가치의식은 가정관리행동의 필수적 요소인 자원 즉 정보활용능력 및 관리자의 창의력에 반영된다(오경희, 1992). 또한 가정관리자가 지식, 능력, 기술, 노동력 등의 자원을 어떻게 관리하는가에 의해 가정생활의 질이 좌우된다. 결국 가사노동관리자가 어떠한 관리특성을 가지고 있는냐에 따라서 가정생활만족에 차이가 있을 것이다. 즉 가정에서 수행되어지는 가사노동의 질과 내용이 우수할 때 이는 좁게는 가정의 복지에 기여하며 가족구성원이 곧 사회구성원이라는 보다 넓은 관점에서 볼 때는 사회의 복지에 기여하며 건강한 사회를 만드는 기본적인 요소가 된다고 할 수 있다.

오늘날의 시점에서 여성이 결혼하면 가사노동을 수행한다는 점을 상기한다면 가사노동을 직접수행하고

있는 신세대주부들은 그들이 맡아하고 있는 가사노동을 어디에 초점을 두고 있는지 살펴보는 것은 중요하다. 이것은 가사노동 관리자 유형을 구분하는 중요한 요소가 되기 때문이다. 관리자 유형분석은 주로 기업경영에서 이용되고 있는데 이를 가정생활에 적용시켜 가사노동 관리자를 유형화한 연구(채옥희, 1987; 지금수, 1992)가 있다. 이 연구들은 기업경영에서의 관리자 역할은 가정 내에서 가정을 운영해 가는 주된 역할을 담당하고 있는 가사노동 관리자인 주부와 그 역할이 유사하다는 전제 하에서 관리자 유형을 구분하고 있다.

따라서 본 연구는 가정생활의 중요 요소인 가사노동수행을 통해서 나타나는 관리자 유형을 규정하고 어떤 가사노동 관리자 유형이 가정생활만족을 증진시키고 나아가 삶의 질을 향상시키는가를 살펴보는 것이다. 한편 좀더 합리적이고 이상적인 가사노동 관리자 유형을 제시하여 신세대주부들이 가정생활에서 가정과 가족원 모두의 복지를 위한 노력에 도움이 되고자 하며 앞으로 주부가 될 여성의 기초교육자료를 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 가사노동 관리자 유형

신세대의 범위에 대해서는 연구자들이 연구목적에 따라서 약간씩 다른 정의를 내리고 있으나 일반적으로 신세대란 1960년대에 출생하여 산업화과정에서 진행된 시기에 성장한 세대로 연령으로는 40세 이하이며 이들은 비교적 경제적 풍요를 누려온 세대로 핵가족에서 성장하면서 합리주의, 평등주의, 개인주의적 가치를 지니며 개성을 중시하는 세대라고 말할 수 있다. 따라서 이들 신세대의 주부는 가사노동관리자로서의 역할이 옛 세대와 차별적일 것이라 유추해 볼 수 있다.

일반적으로 관리자는 목표관리, 구성원의 동기부여 및 목표 설정을 위한 조언, 구성원들의 지속적인 행동을 이해해야 한다. 관리자의 효율성 증대는 이러한 모든 관리행동을 어떻게 수행하느냐에 달려 있다.

가사노동 관리는 가족의 목표나 표준에 근거해서 한정된 자원을 효율적으로 활용하여 가족원의 욕구를 충족시키고자하는 목표 지향적인 관리활동이므로 이를

담당하고 있는 주부로서의 가사노동 관리자의 역할과 행동이 가족의 목표달성에 많은 영향을 주고 있다. 가정 내적인 영역에서 가정관리자는 단순히 가사작업만을 수행하는 것이 아니고, 가족자원의 사용을 계획하고, 조직하며, 조정하고, 그 결과를 평가하는 관리의 지식이나 기술이 필요하다. 동시에 가정관리자인 주부는 가족원의 성장이나 발전의 기회를 부여하면서 가족원들이 서로 협력하여 목표를 달성하도록 조장하는 것이 중요하다. 이러한 관리과정을 통하여 주부의 유형은 능력 있는 관리자와 무능력한 관리자유형으로 나누어 질 수 있다. Tasker(1962)는 능력 있는 관리자는 무능력한 관리자와는 달리 일을 하나로 근집화하여 처리하는 비율이 상당히 높으며 그들은 일하기 전에 계획을 수립하고, 유사한 일을 한꺼번에 묶어서 한다고 하였다.

Bailey(1965)는 관리자의 특성연구를 통해서 Tasker나 다른 학자들이 밝힌 것처럼 효율적인 관리자는 일의 순서를 정하고 계획을 세우는데 익숙해 있었으며, 비효율적인 관리자는 계획과 조직력이 부족하다고 하였다.

Miller(1964)도 항상 피곤하다고 응답한 주부들은 단계별로 가사처리를 하고자하는 열망이 없는 주부였으며, 계획 없이 생각이 떠오를 때마다 가사작업을 수행하는 것으로 나뉘었다고 하였다. 이처럼 가사노동의 관리자를 가사노동 수행시의 인지적인 요소에 따라서 가사노동 관리자의 유형을 분류하는가 하면, 한편 가정관리자가 작업 수행 시 인적자원이나 물적 자원을 조직하고 계획을 실행하는 경우, 목표를 인간 중심적인 것에 두어 개인의 성장이나 발달을 우선적으로 생각할 것인가 또는 일 중심으로 능률이나 기술을 중시할 것인가에 따라 관리유형이 달라지게 된다. 가사노동 관리자의 행동을 인간중심지향 유형과 과업중심지향 유형으로 구분할 수 있다. 이러한 관리유형은 기업경영의 관리자유형에 기초를 두고 있으며, McGregor(1960)의 XY이론에서 그 이론적 근거를 찾을 수 있다. 즉 기업에 있어 전문경영자는 우선 자신의 참모습부터 검토해야 한다고 전제하고 과업을 중심으로 하는 X이론과 인간을 중심으로 하는 Y이론의 입장에서 다루었다.

Likert(1961) 역시 관리자 유형을 일 중심적(task-centered)인가, 인간 중심적(human-centered)인

가에 따라 구분하였는데 이러한 관리자의 목표와 종업원의 행동 사이에는 상관관계가 있음을 발견하였다.

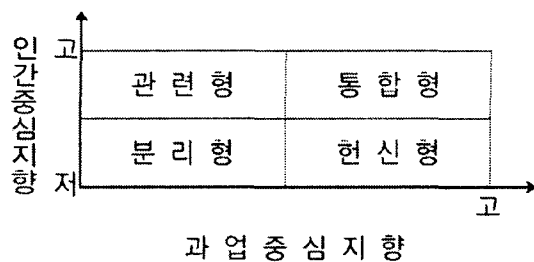
가정관리학에서는 Nichols(1964)가 이러한 관리자유형을 가사노동관리에 적용하여 주부들의 가사노동 관리성향을 과업중심지향과 인간중심지향으로 파악하였다. 그러나 인간의 행동을 일직선상에 나타내는데 한계가 있음을 인지하였다.

오경희(1992)는 가정관리유형을 인간 중심적 관리유형과 과업 중심적 관리유형으로 분류하여 가정생활 정보활용도와 가족결속도 및 시간지향과의 관계를 연구하였다.

이러한 관리특성은 관리자가 필연적으로 수행해야 하는 두 가지 기능, 즉 과업을 완수하면서 집단 구성원의 욕구를 충족시켜야 하는 기능을 전제로 하고 있다. 어느 한 특성이 아닌 두 가지 차원을 동시에 고려해야 하는 것이다.

Blake와 Mouton(1970)은 어떤 방향에서 관리자의 행동유형을 개발하는 것이 가장 효과적인가 하는 관리격자(Managerial grid)이론을 제시하였으며 관리자 유형을 인기형, 이상형, 무관심형, 타협형, 과업형으로 분류하였다.

Reddin(1970)은 과업지향(task oriented)과 인간지향(relationship oriented)의 두 가지 차원을 기본형으로 하여 4종류의 관리자 유형을 도출하였다.(<그림 1>참조).



<그림 1> Reddin의 기본적인 관리자 유형

이 이론은 관리자 유형의 분류기준인 과업 지향적 행동과 인간관계 지향적 행동은 동일선상이 아니라 별개의 축으로 나타내야 하는 두 가지의 차원이라고 규정하였다. 한편 채옥희(1987)는 Reddin(1970)의 기본적인 관리자 유형을 중심으로 가사노동 관리자 유형구분을 두 가지 차원에서 시도하였고, 그 결과 가사노동

의 관리특성은 과업중심 지향적이었으며, 가사노동 관리자 유형은 통합형, 헌신형, 관련형, 분리형의 순으로 나타났다.

또한 지금수(1992)는 어머니와 기혼 딸의 가정자원 관리유형 능력 및 효율성에 관해 연구하였는데 어머니의 경우 분리형이 가장 많고 과업중심형, 인간중심형, 통합형 순이었으며 기혼 딸의 경우 역시 분리형이 가장 많았으며 통합형, 인간중심형, 과업중심형의 순으로 나타났다.

이상의 연구에서 볼 때 주부가 어떠한 관리특성을 가지고 관리행동을 하는가는 다른 변인들과 매우 중요한 관계가 있음을 나타냈다. 즉 주부들이 어떠한 관리자 유형을 보이는가는 신세대 주부들이 가정생활을 관리함에 있어 매우 중요한 일임을 나타내는 것이다. 따라서 본 연구에서는 가사노동 관리자 유형구분을 위하여 채옥희(1987)가 시도한 것처럼 두 가지 차원에서 관리자 유형을 구분하고자 한다.

2. 가사노동 관리자 유형과 가정생활만족의 관계

인간은 자신의 상황을 자신의 목표라는 척도에 의해서 평가하기 때문에 만족이란 목표와 현실의 차이로 나타낼 수 있으며, 목표와 요구의 달성에 대한 개인의 주관적 감정이다. 또한 만족은 인간이 갖는 기대와 실제로 받는 보상사이의 일치정도이며 주관적으로 경험된 만족과 불만족 혹은 행복과 불행, 즐거움과 즐겁지 않는 현상이다(Burr, 1979).

더욱이 생활만족은 자신의 생애를 의미 있게 받아들이고 적어도 주요한 목표를 성취하였다고 느끼며, 효율적으로 주위의 환경과 변화에 잘 대응해 나가 사회적, 정서적 어려움 없이 개인의 욕구를 만족시킬 수 있는 정도라 할 수 있다. 즉 생활전반에 대한 행복과 만족의 주관적 감정이며 일종의 태도라고 할 수 있다. 일반적으로 가사노동에 대한만족감과 생활만족감이 정(+)의 관계를 갖는 것을 전제로 하여 가사노동 관리자유형과 만족의 관계를 살펴보면, Stouffer(1964)는 전반적으로 만족도가 높은 주부들은 모든 활동을 수행하기 전에 계획수립을 하며, 군집화하는 활동의 수가 많고, 일상적인 주변과업을 수행하기 위하여 정형화를

하나의 기법으로 사용하였다. 그러나 불만족한 주부는 가사노동을 수행하는데 정형화, 군집화, 계획수립이 거의 없고, 단일의 활동수가 많으며 자녀수가 많은 것으로 나타났다.

임정빈(1988)연구에서도 인간 중심적인 의사결정을 하는 사람들이 가정생활만족도가 높다고 하였다. 조미환(1990)도 안정 지향적인 관리행동을 할수록 가정생활만족도가 높다고 하였다. 가정관리행동이 안정 지향적 일 수록 남편과 자녀, 시대, 경제, 의사소통, 가사노동, 주거, 일반적 수준요인에 보다 만족하는 것으로 나타났다.

최동숙(1991)의 연구에서는 가정자원관리 행동이 변화 지향적 일 수록 가정생활만족도가 높아진다고 하였다. 또한 하위영역별 가정자원관리 행동유형이 가정생활만족에 미치는 영향을 분석한 결과 의사소통 및 의사결정, 새로운 기술과 정보 면에서는 변화 지향적이며, 통제 및 점검, 자원의 활용 면에서는 안정 지향적 일 때 가정생활만족이 높다고 하였다. 또한 성혜영(1993)의 연구에서도 변화 지향적인 관리유형일수록 가정생활만족이 높다고 하였으며, 전체 생활만족도는 의사소통과 자원인식, 자원활용이 영향을 미치는 변인이었다고 하였다. 즉 솔직하고 자연스런 의사소통과 상황에 적절한 자원인식과 자원활용을 융통성 있게 하는 변화 지향적인 관리유형일수록 가정생활만족도가 높다고 하였다. 우이관(2000)은 가정관리 만족도를 집안의 청결 상태와 정리정돈, 식사준비시간과 상태, 세탁 청결도와 손질, 금전지출정도, 월평균가계소득, 자산상태, 가정기구나 도구의 편리성과 효율성, 가족들의 집안일 참여정도, 새로운 정보사용에 대한 만족도로 구성하여 주부들의 가정관리 만족도를 조사하였다.

위와 같은 연구들에서 볼 수 있는 것처럼 어떠한 가정관리행동을 하느냐에 따라 만족도의 차이에는 일관성이 없으며 최동숙(1991) 역시 가정자원관리행동 하위영역별로 볼 때 안정이나 변화 어느 일방으로 행동하는 것이 아니라 하위영역에 따라 유연적으로 대처함으로써 가정생활만족도가 높아짐을 알 수 있다고 하였다. 한편 가정관리 만족도를 가정생활만족도의 하위개념으로 가정관리자가 관리활동을 한 후 그 결과에 대해서 주관적으로 만족하는 정도로 관리의 실제와 기대간의 일치에서 오는 개인의 관점에 따른 주관적, 개인

적 현상이라고 정의하고 있다(두경자, 1991). 따라서 가정생활만족은 관리자유형에 따라 차이를 보이고 있음을 알 수 있다.

III. 연구방법

1. 연구문제

본 연구에서는 가사노동 관리자로서 그 역할이 중요시되고 있음을 감안하여 주부의 가사노동 관리자 유형과 가정생활만족간에는 어떠한 관계가 있는지 살펴보고자 다음과 같은 문제를 설정하였다.

연구문제 1. 가사노동 관리자 유형은 어떠하며 사회인구학적인 변인에 따라 어떠한 차이를 보이는가?

연구문제 2. 가정생활만족은 어느 수준이며 사회인구학적 변인에 따라 어떠한 차이를 보이는가?

연구문제 3. 가사노동 관리자 유형과 가정생활만족은 어떠한 관계가 있는가?

2. 자료수집 및 분석방법

본 연구의 조사대상자는 익산시에 거주하는 40세 이하의 신세대주부를 대상으로 하였다. 조사시기는 2002년 9월 23일부터 10월 4일까지 2주 동안 조사하였으며 표집절차는 익산시내의 유치원, 초등학교, 중학교, 고등학교학생의 어머니를 대상으로 총 500부를 배포하였다. 이중 438부를 수거하였으나 부실 기재한 86부를 제외한 352부만을 본 연구의 분석자료로 사용하였다.

설문지구성은 가사노동 관리자유형은 채옥희(1987)가 사용했던 문항을 중심으로 인간중심지향 16문항과 과업중심지향 16문항으로 구성하였으며, 가정생활만족은 임정빈(1988)과 조미환(1990)을 참고하여 32문항으로 구성되었다. 척도는 5점 리커트 척도로 하였다.

본 연구에 사용된 통계분석은 SPSSWIN프로그램을 이용하였다. 사용한 척도의 신뢰도는 항목간의 내적일치도에 의거한 신뢰도 계수(Cronbach's α)를 산출하여 검증하였다. 조사대상자의 일반적 특성과 각 변수의 경향을 알아보기 위해 빈도와 백분율 등의 산술통계를 구하였다. 사회인구학적 변인과 가사노동 관리

자 유형간의 관계를 알아보기 위하여 X^2 -test를 하였고, 사회인구학적 변인과 가정생활만족도, 가사노동 관리자 유형과 가정생활만족과의 관계를 알아보기 위하여 일원분산분석과 t-test, 사후검정으로 Duncan's Multiple Range Test를 이용하였다.

3. 조사대상의 일반적 특성

조사대상자들의 사회인구학적 변인 중 의미 없는 변인은 제외한 일반적 특성은 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 조사대상자의 일반적 특성 (N=352)

구 분	집 단	빈도(N)	%
주 연 부 령	20대이하	65	18.5
	30대	173	49.1
	40대이상	114	32.4
주 부 학 력	중졸이하	91	25.9
	고졸	181	51.4
	대졸이상	80	22.7
남 편 의 직 업	무직	17	4.8
	생산직	59	16.8
	농임수산업	21	6.0
	서서비스직	20	5.7
	판매직	36	10.2
	행정관리직	42	11.9
	사무관리직	80	22.7
	전문기술직	60	17.1
	기타	17	4.8
주 부 의 취 업 여 부	전업주부	215	61.1
	취업주부	137	38.9
소 득 준	150만원이하	97	27.6
	151-250만원	148	42.0
	251-350만원	62	17.6
	351만원 이상	45	12.8

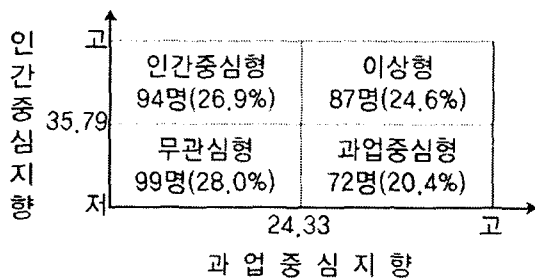
IV. 연구결과

1. 가사노동 관리자 유형과 관련변인

본 연구의 결과로서 가사노동 관리자의 관리특성은 과업중심지향보다는 인간중심지향적임을 알 수 있다. 즉 인간중심지향 점수분포는 21-50점이며 평균점수는

35.79점이다. 과업중심지향 점수분포는 12-46점이고, 평균점수는 24.33점으로 나타났다.

본 연구에서는 관리자 유형을 구분하는데 그 비중을 높게 두고 있기 때문에 각 관리특성의 평균점을 중심으로 가사노동 관리자 유형을 구분하기로 한다. 따라서 과업중심지향 점수를 X축에 인간중심지향 점수를 Y축에 놓고 각각의 평균점인 24.33점과 35.79점을 각 축의 중심에 놓고 관리자 유형을 구분하였다. 이것을 기준으로 구분한 관리자 유형은 <그림 2>와 같이 나타낼 수 있다.



<그림 2> 가사노동 관리자 유형

<그림 2>에서 제시한 것과 같이 가사노동 관리자 유형을 분류한 결과 무관심형이 28.0%로 가장 많고, 다음이 인간중심형 26.9%, 이상형 24.6%, 과업중심형 20.4%로 나타났다. 이것은 채옥희(1987)의 이상형으로 간주되었던 통합형이 높게 나타난 연구결과와는 다르게 나타났고, 또한 지금수(1992)의 분리형이라고 하는 무관심형이 높게 나타난 연구결과와 같은 결과를 나타내는 것이다.

본 연구에서 가장 많이 나타난 무관심형은 인간중심지향과 과업중심지향 점수가 모두 낮은 점수를 보이는 형으로써 일반적으로 게으르고 모든 것에 무관심하며, 권태를 쉽게 느끼는 형이라고 한다. 이러한 유형이 신세대주부들에서 많이 나타난 것은 간과 할 수 없는 문제로서 가사노동에 대한 올바른 인식과 교육이 중요함을 시사한다

관련변인에 따른 가사노동 관리자 유형을 살펴본 결과는 <표 2>와 같으며, 주부의 학력($p<.01$), 남편의 직업($p<.05$), 소득수준($p<.05$)에서 유의한 차이를 나타냈다.

주부의 학력이 높을수록 과업중심보다는 인간 중심지향적인 관리특성을 보이는 것으로 이는 채옥희

(1987), 임정빈(1987)과 Price(1973)의 연구와 같은 결과라 하겠다. 이는 현대를 살아가는 신세대주부들의 교육이 더욱 인간중심이었기 때문으로 사료된다.

남편의 직업에서는 사무직, 전문기술직일수록 인간 중심 지향적인 관리특성을 보였는데 이는 임정빈(1987)의 판매 서어비스직, 전문직 집단이 인간 중심적인 의사결정을 한다는 연구결과와 같음을 나타낸다.

소득수준이 높은 집단에서 인간 중심적인 관리특성을 보였으며 이러한 결과는 Price(1973)의 사회경제적 지위가 높은 주부가 인간 중심적인 의사결정을 한다는 결과와는 같음을 나타내는 것이다. 그러나 채옥희(1987), 임정빈(1987)의 소득에 따른 관리성향에는 유의한 차이가 없다고 한 결과와, 홍은실(1995)의 소득수준이 낮을수록 인간 중심적인 의사결정을 한다는 결과와는 다름을 나타내는 것이다.

종합해 보면, 주부의 학력이 높을수록, 남편의 직업이 행정관리직, 사무관리직, 전문기술직일수록, 소득수준이 높을수록 가사노동 관리 특성은 인간 중심 지향적이며 관리자 유형은 인간중심형과 이상형으로 나타났다.

2. 가정생활만족 수준과 관련변인

가정생활만족은 5점을 만점으로 할 때 평균 3.40점으로 나타났으며 이는 홍은실(1996)의 연구에서보다는 낮은 만족을 나타냈다.

가정생활만족에 영향을 주는 변인은 소득수준, 남편의 직업으로 나타났다. 이를 변인별로 살펴보면 <표 3>과 같다.

소득수준은 $p<.001$ 수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 351만원집단이 3.69점으로 가장 만족도가 높게 나타났으며 251-350만원집단 3.60점, 151-250만원집단 3.31점, 150만원이하 집단이 3.26점으로 가장 낮은 만족을 나타냈다. 이것은 소득수준이 높을수록 가정생활만족도가 높다는 것을 의미하는 것으로써 임정빈(1987), 홍은실(1995)의 연구결과를 뒷받침하는 결과이다. 즉, 소득이 높을수록 가족원들의 욕구충족을 더욱 가능하게 함으로써 만족도 역시 증가한다고 할 수 있다.

남편의 직업은 $p<.01$ 수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 무직인 경우가 가장 만족도가 높았으며 기타 직이

〈표 2〉 관련변인과 가사노동 관리자 유형 (N=352)

구 분	집 단(N)	이상형(%)	인간중심형(%)	무관심형(%)	과업중심형(%)	유 의 도
주 부 연 령	20대이하(65)	5.1	3.7	5.1	4.5	$\chi^2 = 4.65$ df = 6
	30대(173)	10.8	14.5	14.2	9.7	
	40대이상(114)	8.8	8.5	8.8	6.3	
주 부 학 력	중졸이하(91)	6.0	6.5	8.2	5.1	$\chi^2 = 18.43^{**}$ df = 6
	고졸(181)	11.6	11.1	16.8	11.9	
	대졸이상(80)	7.1	9.1	3.1	3.4	
남 편 의 직 업	무직(17)	2.0	0.5	1.1	1.1	$\chi^2 = 38.80^{***}$ df = 24
	생산직(59)	2.9	4.3	4.8	4.8	
	농업수산업(21)	0.9	1.1	3.1	0.9	
	서비스직(20)	1.7	1.4	2.3	0.2	
	판매직(36)	3.1	1.1	3.7	2.3	
	행정관리직(42)	2.0	5.7	3.4	0.9	
	사무관리직(80)	5.4	6.3	5.1	6.0	
	전문기술직(60)	4.8	5.4	4.0	2.9	
기타(17)	1.4	1.4	0.9	1.1		
주 부 의 취 업 여 부	전업주부(215)	15.1	17.0	17.0	11.9	$\chi^2 = 0.54$ df = 3
	취업주부(137)	9.7	9.7	11.0	8.5	
소 득 수 준	150만원이하(97)	8.0	6.5	9.4	3.7	$\chi^2 = 17.66^{**}$ df = 9
	151-250만원(148)	8.8	13.4	11.6	8.2	
	251-350만원(62)	3.4	4.3	5.4	4.5	
	351만원이상(45)	4.5	2.6	1.7	4.0	

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

3.14점으로 가장 낮게 나타났다. 그러나 무직인 경우에 만족도가 높게 나타난 이유는 개인적이고 자유 분방하며, 남을 의식하지 않는다는 것을 특징으로 하는(한국일보, 1994, 9. 22) 신세대다운 면모로서 남편의 가사분담이 높아졌기 때문이 아닌가 한다. Lewis & Spanier(1980)의 가정생활만족에 관한 연구에서 U자형의 만족변화를 나타낸다는 것과 같다고 할 수 있다. 즉 첫 자녀 출생 후 만족도가 점차 낮아지다가 후반기에 다시 만족도가 높아진다는 결과와 같다고 할 수 있다.

남편의 직업이 전문기술직집단일 경우는 3.61점, 행정관리직 집단일 때 3.58점, 서비스직이 3.44점의 순으로 나타났으며 생산직집단이 3.26점, 기타집단이 3.14점으로 낮은 만족도를 나타냈다. 따라서 가정생활만족은 소득이 높을수록, 남편의 직업이 전문기술직, 행정관리직일수록 높게 만족하는 것으로 나타났다.

3. 가사노동 관리자 유형과 가정생활만족의 관계

가사노동 관리자 유형에 따른 가정생활 만족도를 살펴보면 〈표 4〉와 같다.

가사노동 관리자 유형과 가정생활만족은 p<.001수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 이상형이 3.58점으로 가장 만족수준은 높고 인간중심형 3.51점, 무관심형과 과업중심형이 각각 3.25점으로 낮은 만족수준을 나타냈다. 이것은 인간과 과업을 동시에 고려하는 주부가 가정생활에 있어서 가장 높게 만족하고 있음을 의미하는 것이며 또한 과업중심지향보다는 인간 중심적일 때 만족도가 높아짐을 보여주는 것이다. 이는 임정빈(1987)의 연구에서 높은 인간중심형일수록 가정생활만족도가 높게 나타났다는 결과와 일치하는 것이다. 따라서 본 연구결과에서는 가사노동 관리 특성 중 과업중심지향보다는 인간 중심 지향적인 특성을 지향할수록 가정생

〈표 3〉 관련변인과 가정생활만족도 (N=352)

구 분		가정생활만족	
		평균	DMR
주부연령	① 20대이하	3.42	
	② 30대	3.38	
	③ 40대이상	3.43	
F 값		0.12	
주부학력	① 중졸이하	3.36	
	② 고졸	3.36	
	③ 대졸이상	3.52	
F 값		2.00	
남편의 직업	① 무직	3.83	①≠②③ ⑤⑦⑨ ⑥≠②⑦ ⑧≠②⑦⑨
	② 생산직	3.26	
	③ 농임수산업	3.29	
	④ 서어비스직	3.44	
	⑤ 판매직	3.36	
	⑥ 행정관리직	3.58	
	⑦ 사무관리직	3.28	
	⑧ 전문기술직	3.61	
	⑨ 기타	3.14	
F 값		3.10 ^{***}	
주부의 취업여부	① 전업주부	3.39	
	② 취업주부	3.41	
t 값		- 0.31	
소득수준	① 150만원이하	3.26	①≠③④ ②≠③④
	② 151-250만원	3.31	
	③ 251-350만원	3.60	
	④ 351만원이상	3.69	
F 값		8.00 ^{****}	

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001 DMR=Duncan's Multiple Range Test

〈표 4〉 가사노동 관리자 유형과 가정생활만족 (N=352)

구 분	가정생활만족	
	평균	DMR
① 이상형	3.58	
② 인간중심형	3.51	③≠②①
③ 무관심형	3.25	④≠②①
④ 과업중심형	3.25	
F 값		6.73 ^{****}

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

DMR = Duncan's Multiple Range Test

활만족이 높게 나타났으며, 인간과 과업을 동시에 고려하는 이상형이 가장 높은 만족을 나타냈다.

이러한 결과는 가사노동 관리자가 지향하는 관리특성이 가정생활 만족과 관련이 있음을 명백히 해주는 것이며, 관리자 유형 중 바람직한 유형으로 내세웠던 이상형이 가정생활전반에 걸친 만족을 가장 높게 인지하는 것으로 나타나 가사노동 관리자 유형 중 가장 지향해야하는 유형으로 간주할 수 있음을 나타내는 것이다. 따라서 가사노동을 수행하는데 물질적인 과업 중심 지향적인 것보다 인간 중심 지향적인 배려가 더 중요함을 교육을 통하여 강조되어야 할 것이다.

V. 요약 및 결론

본 연구는 가사노동을 수행하고 있는 주부들이 어떠한 관리특성을 지향하는가를 조사하여 가사노동 관리자 유형을 구분하여 보고, 각 유형과 가정생활만족과의 관계를 알아보려고 하였다.

연구결과는 다음과 같다.

첫째, 조사대상자들의 가사노동 관리특성은 인간 중심 지향적으로 나타났다. 가사노동 관리자 유형은 무관심형이 28.0%로 가장 많이 나타났으며 인간중심형 26.9%, 이상형 24.6%, 과업중심형 20.4%의 순으로 나타났다. 이는 신세대주부들이 가사노동에 무관심함을 나타내는 것으로서 가사노동의 중요성을 인식시키는 교육이 강조되어야 할 것이다. 가사노동 관리자 유형은 주부의 학력과 남편의 직업, 소득수준에서 유의한 차이가 있었다. 즉, 주부의 학력이 높을수록, 남편의 직업이 행정관리직, 사무관리직, 전문기술직일수록, 소득수준이 높을수록 가사노동 관리특성은 인간 중심 지향적이며 관리자 유형은 인간중심형과 이상형으로 나타났다.

둘째, 가정생활만족수준은 5점 만점에서 3.40점으로 나타났다. 가정생활만족수준과 유의한 차이를 나타낸 변인은 소득수준, 남편의 직업인 것으로 나타났다. 즉, 소득이 높을수록, 남편의 직업이 행정관리직, 전문기술직일수록 가정생활만족도가 높게 나타났다.

셋째, 가사노동 관리자 유형과 가정생활만족도 차이를 검증한 결과 p<.001수준에서 유의한 차이를 나타냈다. 특히 이상형과 인간중심형이 모든 영역에서 만족

도가 높게 나타났으며 무관심형, 과업중심형 집단은 만족도가 낮게 나타났다.

이상의 연구 결과를 종합해 볼 때 주부들의 교육수준이 높고 남편의 직업이 관리직, 전문직일수록, 소득수준이 높을수록 가사노동 수행시 인간 중심 지향적으로 가정생활을 관리하며, 그에 따른 가정생활 만족도 역시 차이가 있다는 것을 나타내고 있다. 따라서 가사노동관리자 유형에 있어 이상형이 가정생활만족도가 높다는 것을 확인시켜 주었다. 그러므로 가사노동 관리자는 이상형의 관리자가 될 수 있도록 일할 수 있는 자세가 중요하다. 또한 가정학 교육에서 가사노동이 물질적인 과업보다는 인간 중심적인 교육의 중요성을 인식시켜야 할 것이다.

■투고일 : 2003년 4월 29일

참고문헌

- 두경자(1991). 가정관리체계모형의 실증적 검증-서울 시내주부의 가사활동을 중심으로-중앙대 박사학위논문.
- 성혜영(1993). 도시주부의 라이프 스타일에 따른 가정관리행동유형과 가정생활만족. 한양대학교 석사학위논문.
- 오경희(1992). 가정관리유형, 생활정보활용수준 및 가족 결속도. 숙명여자대학교 박사학위논문.
- 우이란(2000). 정보사회에서의 인터넷사용여부에 따른 가정관리만족도. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 이정우·박은아(2001). 신세대기혼여성의 의사결정공동참여와 가정관리만족도. **한국가족 자원경영학회** 5(1).
- 이정우 외 7인(1996). 신세대기혼 남녀의 라이프 스타일 및 가정경영의식. **대한가정학회지** 34(6).
- 임정빈(1987). 가치성향 의사결정양식 및 가정생활만족. 이화여자대학교 박사학위논문
- 정수진·고종식(2000). **인적자원관리**. p166, 삼우사, 서울.
- 조미환(1990). 도시주부의 가정관리행동유형과 가정생활만족과의 관계. 한양대학교 석사학위논문.
- 지금수(1992). 어머니와 기혼 딸의 가정자원관리유형·능력 및 효율성에 관한 연구. 숙명여자대학교 박사학위논문.
- 채옥희(1987). 가사노동의 조직화 및 관리자 유형에 관한 연구. 중앙대학교 박사학위논문.
- 최동숙(1991). 가정자원관리체계 구성요소간의 관계. 숙명여자대학교 박사학위 논문.
- 홍은실(1995). 도시주부의 가치와 계획행동유형 및 가정생활만족도. 전남대학교 석사학위논문.
- Bailey Betty J.H.(1965). Opinions Concerning Home Management of Selected Group of Homemakers. unpublished Masters thesis, Oklahoma state university.
- Blake Robert R. & Jone S. Mouton(1970), *Managerial Grid*. 14th Huston: culf publishing Co.
- Burr, W.R., G. K. Leigh, R. D. Day & Constantine(1979), *Symbolic Interaction and the Family*. Contemporary Theories about the Family, Vol II. ED Burr, W. R., Hill, R., Ney, F. I. & Reiss, E.L., pp.66-78. New York :The Free Press.
- Campbell, A., Converse, P. E. & Roger, W. L.(1976). *The Quality of American Life*. New York : Russell Sage Foundation.
- Lewis, Robert A. & Graham B. Spanier(1980). *Theorizing about the Quality and Stability of Marriage*. in W. Burr, Hill, R., Ney, F & Reiss, I. des., Contemporary Theories about the Family. Vol. I, pp.267-293, New York : The Free Press.
- Likert, R.(1961). *New Patterns of Management*. New York : McGraw-Hill.
- McGregor, D.(1960). *The Human side if enterprise*. New York :McGraw-Hill. 임익순·소명일(1988). 경영관리론. 박영사, 42-43에서 재인용.
- Nichols, A.(1964). Person-centered and Task-centered styles of organization. Unpulished D. of Michigan State University.
- Price, D.Z.(1973). Relationship of Decision styles and self Actualization. pp.12-20. HERJ 2

- (september).
- Reddin William J.(1970). *Managerial Effectiveness*.
New York : McGraw-Hill.
- Steidle, Rose E.(1975). Affective Dimensions of High
and Low Cognitive Homemaking Tasks.
Home Economics Research Journal 4(2).
- Stouffer Gaynl, C.(1964). *Organizational
Characteristics of Satisfied and Dissatisfied
Homemakers*. unpub lished Maskers Thesis
Cornell University.
- Strumpel, B.(1973). *Economic Life-Styles, Values
and Subjective Welfare*. In Eleanor Bernert
Sheldon(ED), Family economic behavior :
Problems and Prospects. pp.64-138.
Philadelphia : J. B. Lippincott Co.
- Tasker Grace E.(1962), *Case studies of Homemaker's
Organization*. unpblished Master's thesis
cornell university.