

# 都市主婦의 家事勞動 組織化 및 管理者 類型 分析 \*

## Some Determinants of Manager Style and Household Work Organization on the Urban Homemakers in Korea

원광대학교 가정대학 가정관리학과

교수: 채 옥 희

*Dept. of Home Management*

*Won-Kwang University*

*Prof. : Chae Ock-Hi*

### 目 次

I. 序 論	2. 調査對象 및 資料 處理
II. 理論的 背景	IV. 結果 및 解釋
1. 家事勞動 組織化	1. 家事勞動 組織化水準
2. 家事勞動 組織化 過程 및 管理者 類型	2. 家事勞動 管理者 類型
3. 家事勞動 管理者로서 主婦類型	3. 家事勞動 組織化와 管理者 類型과의 關係
III. 研究方法 및 節次	V. 結 論
1. 尺度의 構成	參考文獻

### =ABSTRACT=

The main objective of this dissertation is to find out the measurement methods of household work organization and manager style and the quantitative analysis methods of influential factors on household work organization and manager style.

Subjects were homemakers living in metropolitan, medium and small cities. Questionnaires were sent to subjects and usable responses were 1139 out of 1239 received questionnaires.

Data collected through both preliminary and main survey were analyzed by using frequencies, percentage, analysis of variance, chi-square test and pearson's correlation analysis.

\* 본 논문은 1987학년도 중앙대학교 대학원 박사학위 논문의 일부분임을 밝혀둠.

Results are as follows :

1) The degree of household work organization was distributed on upper middle level exceeding middle score. Among subsystems of household work such as task assignment, task regularization, task arrangement and task standardization, subjects show the highest positive attitude in task standardization.

2) The characteristics of management in household work have task centered orientation. By the priority of task centered orientation, the order was integrated style, dedicated style. It means that the most ideal style is an integrated style which accounts for one-third of the total homemakers.

3) Household organization's subsystems and household work manager style are related with socio-demographic variables. Integrated style is significantly related with homemaker's employment and having helpers for household work. Homemakers who are employed and have helpers for household work exhibit high scores in task assignment and task arrangement. Dedicated style is significantly related with homemaker's age and the number of children. Homemakers who are older and have many children exhibit high scores in task assignment. Related style is significantly related with marriage duration, education level and income level. Homemakers who have a long marriage duration exhibit high scores in task assignment and who have high education and income level exhibit high scores in task regularization. Separates style is significantly related with homemaker's age, marriage duration and family life cycle. Homemakers who are older, have a long marriage duration and are of late stage in family life cycle exhibit separated style and high scores in organization.

To summarize research findings, household work manager and household work organization are related with family life experiences, and task assignment is an influential variable on manager style.

In conclusion, it is evident that household work organization emphasizes efficiency as cognitive component and such organization

Finally it is necessary to broaden this research considered social psychological variables. And also it needs to build household manager style models appropriate for the characteristics of each style.

## I. 序 論

家事勞動은 인간의 생명유지 및 사회존속에 필수적인 노동이다. 뿐만 아니라 가사노동은 끊임없이 발생하며, 가족원의 生理的·心理的 욕구에 민감하게 반응하고 항상 대기하고 있어야 하므로 주부의

삶 전역에 관계되는 노동이라고 할 수 있다.

예로부터 우리나라의 가사노동은 살림 혹은 살림살이라고 하였다. 그 살림에는 생명을 낳는 出産, 기르는 養育, 가르치는 教育, 온가족을 사랑으로 감싸는 統率·慰安, 가정생활을 경영하고 이끌어 나가는 管理者등 여러기능이 포함되어 그 기능 수행에 대한 意義와 기대가 지대하였다.

현대 산업사회는 사회경제적인 변화로 既婚女性의 취업이 용이해졌을 뿐만 아니라 가정의 기능이 변화됨에 따라 가사노동 또한 가정중심의 생산적이고 勞動集約的 形態에서 가정밖에서 생산되는 財貨와 用役에 의한 代替가 가능하게 되었다.

그러나 가사노동은 그 특성상 代替可能性의 限界와 保存不可能性을 가지므로 個別家庭에서 주부를 중심으로 매일 反復的으로 이루어져야 하는 일이 대부분이다. 그러므로 어떤 제도를 통해서도 완전히 代替될 수 없으며, 완전히 機械化하거나 自動化할 수도 없는 것이다.

따라서 가사노동의 合理的인 計劃 및 遂行과 가족원의 人的資源을 효율적으로 가사노동에 참여시키기 위해서는 가사노동 관리에 대한 體系的인 研究가 요구되고 있다.

주부가 가사노동을 수행함에 있어서 作業와 作業者·作業場所·器具·設備등을 어떻게 組織하며, 진정 가족원을 위한 것으로 수행하고 있는지, 아니면 勞動自體에 가치를 두든지에 대한 연구는 거의 찾아 볼 수가 없다. 또한 가사의 행동원리나 작업자의 組織·意思決定등, 認知的 領域에 대한 分析的 研究도 지금까지 이루어지지 않고 있다. 다만 가사노동 관리에 대해서 한 두편의 연구가 있을 뿐이다.

이러한 연구경향은 가사노동 管理者에 대한 體系的 研究와 理解의 필요성을 提示하고 있다.

그러나 가사노동 조직화가 효율적이며, 가사노동 관리자 유형을 형성하는가 하는 문제는 주부들에 대한 체계적이고 실증적인 검토가 요구된다. 이러한 연구는 理論的인 측면에서 새로운 정보를 제공할 수 있을 뿐만 아니라 실제적으로 가사노동 관리를 위한 標準을 設定하는데 유용한 지식을 제공할 수 있으며 거시적으로는 家庭과 관련된 프로그램 개발을 위한 기초자료를 제공하는데 기여 할 것이다.

본 연구의 목적은 家事勞動 組織化와 家事勞動 管理者 類型에 대한 이론적 체계를 정립하며, 가사노동 조직화 수준 및 관련있는 제 변인을 파악하고, 가사노동 관리자의 人間中心志向·課業中心

志向의 경향을 통해서 주부의 가사노동 관리자 유형을 제시하고자 한다.

## II. 理論的 背景

### 1. 家事勞動 組織化

組織(organization)이란 말은 두가지의 의미로 구별되어 사용된다. 첫째는 實體(entity)로서의 조직과, 둘째는 過程(process)으로서의 조직이다.

따라서 본 연구에서는 과정으로서의 조직개념을 중심으로 하며, 조정하는 과정을 중점적으로 고찰하려 한다.

組織化(organizing)는 효율성이 그 핵심이며 계획기능 다음에 수행되는 관리기능으로서 목표를 달성하기 위해 수립된 계획을 수행할 수 있도록 뒷받침하는 기능을 말한다.

이러한 조직화 개념은 가정관리학자들에 의해서 연구되기 이전에 經營學者들에 의해 認識되기 시작한 것이다. 그 선구적 역할은 Taylor(1856~1915)나 Ford(1883~1947)가 관리활동을 능률화하기 위해서 좋은 작업조직이 前提되어야 함을 지적하고 부터이다.

오늘날의 사회에서는 모든 사람이 자신의 認識 여부에 관계없이 조직과 관계를 맺고 있다. 몇사람이 모여서 어떤 일을 하려고 하면 거기에는 조직과정이 개입된다.

혼자서 일을 하는 경우에도 그는 우선 시간, 장소, 資材를 순서에 따라 준비하고 통합하는 과정을 거치게 되는데 이러한 과정이 조직화이다.

Allen(1978)은 組織化는 수행해야 할 작업을 확인·분류하고 책임과 권한을 명시하여 위임하는 것으로서, 사람들이 목적을 달성하는데 있어서 서로 가장 능률적으로 작업을 할 수 있도록 하기 위한 관계를 수립하는 과정이라고 정의하였다.

Terry는 組織이란 목적을 달성하기 위해서 필요하다고 생각되는 여러 활동을 결정하고, 集合하고, 配定하는 일이며, 이와같은 활동에 사람들을 配定하는 일이고, 적절한 物理的 要素를 준비하는 일

이며, 각기 책임을 맡은 개인에게 權限을 委任하는 일이라고 정의하였다.

Stoner(1982)등도 組織이란 목적의 달성을 위해서 인간들이 상호작용하는 하나의 構造的 過程으로서 여러 활동이 구성원에게 割當되고 調整되는 과정으로 보았다. 이조직의 구조는 활동의 專門化, 標準化, 調整 및 意思決定의 集權化와 分權化, 그리고 과업 규모 등으로 분류된다.

이상과 같은 組織化에 대한 정의를 통해서 다음과 같이 요약할 수 있다.

조직화는 계획기능 다음으로 수행되는 기능으로서 계획된 목표를 달성하는데 필요한 구체적인 활동을 확정하고, 그 활동을 관련된 것끼리 모아 일정한 테두리 밑에 구조화하며, 구조화된 활동을 일정한 순서로 割當하고, 그 할당된 것에 대한 責任·權限關係를 확정하는 것으로서 諸資源(사람, 자본, 설비)을 가장 효율적인 방법으로 통합하는 것이라고 요약할 수 있다.

가정관리학에서 일찌기 Cushman(1928)이 산업조직의 과학적 연구방법을 導入하는데 관심을 가지고 Sewing-Center의 조직화를 연구하였다. 이것은 작업의 단순화, 작업공간배열을 통해 작업효율화에 초점을 맞춘 연구의 시초가 되었다.

그러나 1961년 The Home Economics of Association of state university and Land Grant Colleges에서 조직화에 대해서 본격적으로 관심을 가지게 됨으로써 가정관리의 원리로서 조직 또는 管理課程으로서의 중요성이 인식되어 가족원의 활동을 조직하는 관리과정 이해에 많은 공헌을 하였다.

Bell(1963)은 가사관리를 위한 組織이란 자원을 가족의 가치체계에 적합한 형식에 맞추어 배열하는 것으로 파악하였으며, 이 배열에는 계획, 정보수입, 목표설정, 평가, 동기, 적응을 들었다. 즉, 조직이란 가정을 구성하는 개개인과 가정관리에 중요한 방법, 기술, 행동 등을 균형있게 調整함으로써 가정생활을 유지하는 것이다.

Knoll(1963)도 가정관리에 관한 두개의 개념 중, 하나는 의사결정이며 다른 하나는 組織化임을 확

인하고, 그 영역을 4개로 규정하였다.

이러한 조직화에 대한 행동을 입증하는데 초점을 둔 Tasker(1962), Stouffer(1964), Steidel(1968), Nichols(1966, 1972), Mumaw(1967)등의 연구가 가정과 가족활동을 조직화하는 과정을 이해하는데 기여하게 된다.

Tasker(1964, 14)는 가사노동에서 조직이란 책임을 분담하고, 행동을 조합하고, 먼저 할 것과 나중에 할 것을 결정하며, 시간·금전 그리고 에너지를 필요할 때마다 어떻게 割當할 것인가를 결정하는 것이다. 즉, 有用한 資源과 方法을 가족의 가치체계에 알맞는 형태로 배열하기 위한 질서있는 설계라 하였다.

Mumaw(1967, 62, 67)는 가사노동 조직화는 일을 완성하기 위하여 계획을 세우고 수행하는 과정에서 생기는 구조 내지 형태라 하였으며, 조직구성요소나 因子를 가사의 標準化, 가사의 配定化, 가사의 配列化, 가사의 規則化라 하였다.

Tasker와 Stouffer, Nichols등은 과업 또는 활동의 조직화만 고려하는 같은 입장이고, Mumaw는 계획을 수행하는 과정에서 조직화 과정의 각 요소들을 규정하였다.

Nickell(1963, 40)등은 가정에서 매일 이루어져야 하는 많은 계획들은 활동의 다양성이 요구되며, 이러한 활동들이 효과적으로 수행되기 위해서는 조직의 형성을 필요불가결한 것으로 보고 작업, 인간, 자원사이에 적당한 관계를 수립하고 權限과 責任을 배분하는 과정으로 정의하였다.

Terrill(1967, 9)는 조직화를 작업에 관련시켜 언제 되는 이로운 점을 다음과 같이 설명하였다. 즉, 무엇이 수행되어야 하며, 누가 수행해야 하며, 언제 수행되어야 하는가를 알 수 있도록 충분한 조직화를 수행하게 되면 평안하고 안락한 마음을 가지고 자신의 가정과 가족을 돌보는 의무를 소홀히 하지 않으면서 시간을 이용할 수 있다.

Stouffer(1964, 62)는 계획·조직 및 조정에 의해 수정해야 할 量을 감소시키며 다른 사람보다 적은 시간과 힘을 가지고 수행한다고 하였다.

Tasker(1962, 92)는 조직화된 상태란 혼돈되지 않은 상태이며 상황을 통제하는 것이며, 원하는 일을 얻을 수 있도록 효율적으로 시간을 할당하기 위하여 職務를 계획하고 결합하는 것으로 보았다.

따라서 조직화의 중요한 의미는 주부를 정서적으로 안정되게 하는데 도움이 되며 힘든 가사일에 의미를 부여해 주고, 가사를 손쉽게 하며 성취의식을 부여해 주는데 있을 것이다.

이처럼 조직화가 주부들의 가사노동을 원활하게 수행할 수 있게 하고 안정감을 준다고 할 때, 조직화는 현대산업사회에서 다양해지는 상품과 서비스를 적절하게 선택하고, 복잡해지는 가족원의 욕구를 충족시켜 줄 수 있는 방안 모색을 위한 필수요건이라 할 수 있다.

## 2. 家事勞動 組織化 過程 및 管理者 類型

가사노동 조직화의 과정에서 가장 중요한 것은 일의 성질과 작업상황에서 인간의 행동을 어떻게 보느냐 하는 가정(assumption), 즉 작업, 인간의 행동에 대한 假定이다. 이것을 조직의 이론적 체계로 파악하면 과업을 중심으로 하는 X理論, 인간을 중심으로 하는 Y理論에 근거하고 있다. 그러나 양쪽의 極端을 설명하는 이론에 지나지 않는다는 비판을 받는 동시에 X理論 要素와 Y理論의인 要素를 동시에 포함하고 있는 組織이나 類型은 많이 있다.

따라서 H標指向의인 가사노동 조직화 활동을 효율화하기 위해서는 資源·作業·人間사이에 조직이 필요하다는 것을 認識하는 것이 중요하다. 또한 일의 協同 및 分擔에 관한 組織, 資源의 조직 등을 통하여 원만한 인간관계를 유지하고 가족원과의 충분한 의사소통을 통해 일의 결과도 좋게 하면서 가족원의 성취와 발달에 도움을 줄 수 있는 인간중심적 방향으로 유지할 수 있어야 함을 인식하는 일이다.

Blake와 Mouton(1964)도 管理類型에 능률과 인간에 대한 兩者의 관심이 통합되어질 때 조직화의 효과가 가장 높다고 하였다.

특히 가족구성원이 목표를 향해서 일상활동을

遂行할때 조직화는 계속적으로 작용한다. 그 조직화의 하위과정으로서 Nichols와 Berger는 配定(assign)과 監督(supervise)의 2단계를 제시하였으며, 配定에 대해서는 가족원의 기술이나 능력이 동등하지 않는 것을 고려해서 분담을 시키며, 활동의 종류에 따라 협동하는 부분과 개인차이가 있음을 지적하였으며, 감독은 실시자의 경험에 따라 다르고, 指導, 指示, 示範, 調整등의 요소로 구분하였다(1969, 625, 628).

Nichols(1964, 1966)의 연구에서는 조직화 과정의 구성요소를 배정, 권한부여, 일의 指定, 監督, 調整, 評價라 하였다.

이들 요소중에서 배정은 特定活動의 수행을 實施者에 위임하는 것이고, 가족원간의 배정은 가족구성, 가족원의 경험, 일의 종류 등이 영향을 미친다고 하였다.

Steidl & Bratton(1968)은 가사노동의 구조를 작업, 작업장소, 작업자로 보고 작업을 수행하기 위하여 작업자는 인적자원인 情緒的·身體的·時間的·認識的 要素를 투입한다고 보았다.

특히 이 인지기적 영역에 속하는 것으로 간주된 가사노동 조직화는 배열, 조정, 분류, 위탁, 순서를 정하기 위하여 예정표를 짜는 것이라고 하였다.

Mumaw(1967, 107)는 주부의 가사노동 조직화의 類型을 입증하기 위하여 조직적 구성성분 내지 要因을 가사의 標準化(standardization), 配列化(arrangement), 配定化(assignment), 規定化(regularization)라 하여 구체적으로 설명하고 있다.

이상 제시한 바와같이 학자에 따라서 가사노동 조직화의 下位過程을 2단계(배정·감독) 내지 6단계(배정, 권한부여, 일의 지정, 감독, 조정, 평가)로 보았으나 2단계는 인간에 치우쳐 있고 6단계는 조직화를 너무 복잡하게 하는 것으로 思料된다. 따라서 본 연구에서는 조직화 하위영역을 配定化, 配列化, 規則化, 標準化로 규정하였다.

이상과 같은 연구를 통해서 나타난 조직화 과정에 비추어 가사노동 관리자인 주부들의 가사노동 조직 특성을 보면 다음과 같다.

Tasker(1962, 97)는 5명의 능력있는 管理者(good)와 2명의 무능력한 管理者(poor)를 표본으로 한 事例로 부터 書式計劃, 圖式計劃과 같은 技法을 사용하여 연구한결과, 능력있는 관리자는 무능력한 관리자와는 달리 일을 하나로 群集化(clustering)하여 처리하는 비율이 상당히 높았으며, 그들은 일하기 전에 계획을 수립하고, 일을 하며, 미리 생각을 해서 유사한 일을 묶어서 한꺼번에 하는 것이라고 하였다.

이러한 결과는 Stouffer(1964, 17)에 의해서 행해진 18개 가정의 事例分析을 통해서도 再認識되었다. 즉, 全般的으로 만족도가 높은 주부들은 諸活動의 계획수립을 하며, 群集化하는 活動의 수가 많고 일상적인 주변과업을 수행하기 위하여 定型化를 하나의 技法으로 이용하였다. 그리고 불만족 주부는 가사노동을 수행하는데 定型化, 群集化 또는 계획수립이 거의 없었고, 단일의 활동수가 많으며, 자녀수가 많은 것으로 나타났다.

Nichols(1966, 727)는 가사과업실시에 대한 가족구성원의 협조 및 자원수준에 대한 결과와 조직화 類型의 관계를 연구하였다. 즉, 과업배정, 권한부여, 실행, 감독, 조정 및 평가 등, 6개의 조직화 활동에 대한 課業 및 人間志向의 접근방법을 설명하였다. 協助를 많이 받은 33명의 주부와 협조를 적게 받은 22명의 주부들의 응답을 要因分析한 결과, 조직적 활동은 2개의 주요활동인 과업배정과 감독 활동인 것으로 나타났다고 하였다.

이와같이 Tasker(1962)와 Stouffer(1964)의 연구결과는 과업을 달성하기 위한 개인별 노력의 조직화 수준에서의 조직특성에 중점을 두었으며, Nichols(1966)는 과업달성을 위한 집단의 조직화 수준에 초점을 두었다.

Bailey(1965, 157)도 관리자의 특성 연구를 통해서 Tasker나 Stouffer가 밝힌 바를 재삼 확인하였다. 즉, 효율적인 관리자는 일의 순서 및 계획을 세우는데 익숙해 있었으며, 비효율적인 관리자는 계획과 조직력이 부족한 것으로 나타났다고 하였다.

또한 Millar(1964, 95)도 3세대의 가정관리 유형

의 연구를 통해서, 항상 피곤하다고 응답한 여성들은 단계별로 家事處理를 하고자 하는 열망이 없는 주부이었으며, 계획없이 생각이 떠오를 때마다 가사작업을 수행하는 것으로 나타났다.

Lewis(1964, 224)도 무능한(poor)주부와 유능한(excellent) 주부로 구분하여, 무능한 주부는 조직화 및 질서, 과업표준화와 규칙화에 필요한 자질이 부족하였으며, 자녀 및 다른 가족원의 작업기대감에 대하여 비현실적이었다. 또한 과업의 규칙화도 없었으며 未來指向的인 방법보다 당면한 요구에 비추어 결정 할 뿐이라고 하였다.

Mumaw(1967)는 102명의 專業主婦(full-time wife)를 대상으로 한 연구에서, 組織性向이 풍부한 주부가 좀 더 논리적이고 방법론적이며 合理的인 점을 밝히고 있다. 즉, 효율적인 주부들은 일의 順序를 결정하고 標準을 設定하는 능력이 있고, 다른 사람에게 課業을 적게 배정하여 組織力이 부족한 주부보다 더 목표중심적이라고 하였다.

Nichols는 성과가 조직화 類型과 관련되어 있다는 것이다. 즉, 과업을 다른 사람에게 배정하며 작업자에게 다양성과 즐거움을 느낄수 있는 기회를 주고자 하는 주부는 가사노동시에 가족원의 많은 도움을 받는다는 것을 발견하였다.

Blake와 Mouton은 능률과 인간에 대한 兩者의 관심이 管理類型에 통합되어질 때 조직화의 효과가 가장 높다고 하였다. 이것은 사회·경제적 목표지향성이 효과적인 가족기능화를 위해 가장 바람직한 상황을 創出할 수 있다는 것을 암시한다.

이상과 같은 조직화에 대한 연구를 통해서 기본적인 조직유형이 일상생활의 모든 측면에서 필수적이라는 것을 알 수 있다. 研究者마다 조직화에 대한 次元, 特性 및 解釋이 다르지만 모두가 조직화의 중요성을 강조하고 있다.

### 3. 家事勞動 管理者로서의 主婦 類型

가사노동 조직화의 주역인 주부의 역할은 가족 목표를 달성하기 위하여 諸資源을 투입하고 효율적으로 관리하는데 있다.

일반적으로 管理는 해결할 本체가 발생할 때, 욕구에 갈등이 생기거나 자원의 부족이 있을 경우, 실현하고 싶은 것이나 변화를 가져올 필요를 느낄 때와 같이 어려서 상황 속에서 필요한 것이다(Williams 1974, 31, 33). 이에 따라 管理의 原則도 公장의 作業이나 개인활동 및 가정생활에 응용할 수 있는 原理가 되고 있다고 하였다.

따라서 가사노동은 가족의 목표나 표준에 근거해서 한정된 자원을 효율적으로 활용하여 가족원의 욕구를 충족시키고자 하는 目標指向的인 管理活動이므로, 이를 담당하고 있는 주부로서의 가사노동 관리자의 역할과 행동이 가족목표의 달성에 많은 영향을 주고 있다.

가사노동 관리자인 주부의 가정관리행동 성향은 가정생활 중 끊임없이 발생하는 관리적인 결정과 선택에 의하여 그 행동유형이 표현된다. 즉, 어떠한 관리자라도 자신들의 관리를 위하여 상이한 목표를 설정하기 때문이라는 것이다.

산업을 대상으로한 연구에서 Likert는 두개의 상반된 목표가 존재함을 밝혔다.

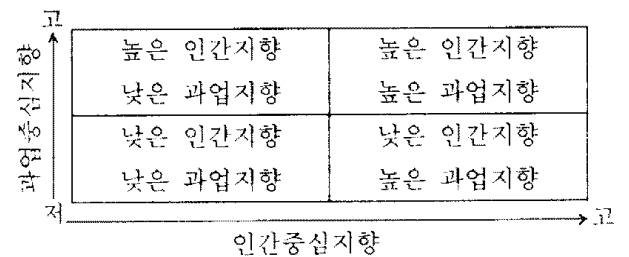
Nichols(1964)는 이러한 연구를 가사노동에 적용시켜 주부들의 가사노동 관리성향을 인간중심지향과 과업중심지향으로 파악 하였다.

그러므로 가정관리자가 작업수행시 인적자원이나 물적자원을 조직하고 계획을 실행하는 경우에 있어서, 목표를 인간중심적인 것에 두어 개인의 성장이나 발달을 우선적으로 생각할 것인가 또는 일중심으로 능률이나 기술을 중시할 것인가에 따라 관리유형이 달라지게 된다는 것이다.

管理者인 주부가 일의 성질과 작업상황에서 가족활동을 어떻게 보느냐에 따라 가족구조와 형태가 결정되고 가정을 관리하는 방법이 달라지게 된다. 이것을 조직의 이론적 체계로 조명해보면 다음과 같다.

오하이오 주립대학의 경영연구소(The Bureau of Business Reserarch)는 관리자의 行動調査表(Leader Behavior Description Questionnaire : LBDQ)를 사용하여 조직화(intating structure)와 배려(Consi-

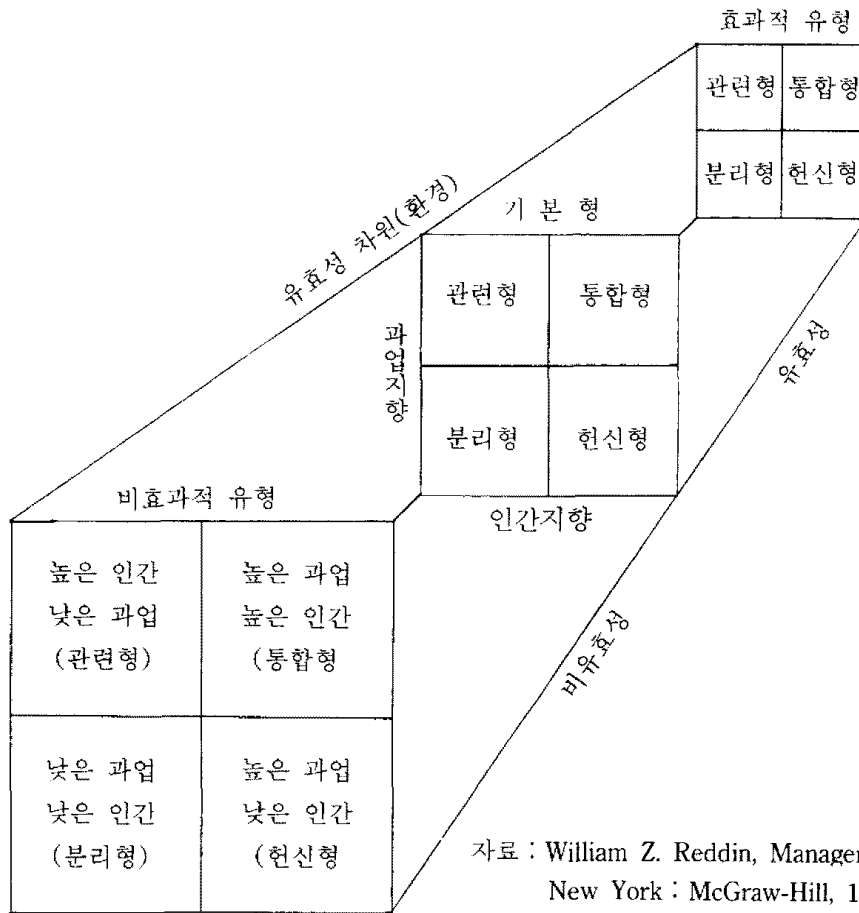
deration)로 구분하였다. 여기서 말하는 조직화는 관리자 자신과 작업집단의 구성원과의 관계를 형성하고 명백한 조직의 패턴, 의사전달의 통로, 의무를 수행하는 절차상의 방법을 확립하려는 관리자의 행동을 말하는 것이다. 일종의 과업지향적(task oriented) 행동으로서 조직자체를 강조하고 있다. 반면에 배려란 관리자와 집단구성원간의 우정, 상호신뢰, 존경 및 따뜻한 인정을 나타내는 행동으로 조직성원들의 욕구와 감정을 강조하는 인간지향적(human oriented)행동이라고 다음과 같이 나타냈다.



도 1. 오하이오 주립대학에서 분리한 관리자 유형 4구분도.

도 1에서 가장 유효하고 바람직한 관리자는 높은 인간지향과 높은 과업지향의 능력, 즉 과업을 훌륭하게 편성할 능력과 구성원들에 대한 인간관계적 관리를 능숙하게 조화하여 수행할 수 있는 관리자이다. 이와같은 오하이오 주립대학의 연구 특히 Reddin(1970)은 위와같은 기본적인 유형에 관리자 유형을 命名하고 2차원적 그리드를 유효성(effectiveness)이라는 제 3요소를 도입하여 관리자 유형을 밝혔다.

관리행동 유형의 유효성이 그 상황에 의존하게 된다면, 필연적으로 어떤 기본적인 관리자 유형도 상황에 따라 유효하기도 하고 非有效하기도 하다. 따라서 有效한 유형과 非有效한 유형과의 차이는 관리자의 실제적인 행동에 있는 것이 아니라, 그 행동이 상황에 적합한가, 적합하지 않는가에 있는 것이며, 有效성과 非有效성을 낳게하는 것은 기본적인 유형과 환경간의 상호작용이다. 따라서 유효성은 제 3차원으로서 이는 관리자가 영향을 미치고



자료 : William Z. Reddin, *Managerial Effectiveness*,  
New York : McGraw-Hill, 1970, p.230

도 2. 3차원 관리자형 유효성 모델.

있는 환경이라는 것이다.

이러한 연구모형은 가사노동 관리자 유형 구분에 적절히 적용되리라고 생각한다. 왜냐하면 가사노동이란 생산적 노동으로 정의되고 있고, 가사노동의 총괄적인 관리자인 동시에 작업수행에서 人的·物的資源을 조직하는 조직자로서의 주부가, 어떠한 사고방식의 경향성을 가지고 가정을 관리하고 있는지에 대한 態度模型을 유도해 내는 데는 유용한 도구가 될 것으로 생각하기 때문이다.

더우기 가정과 기업이 가지는 집단적 특성이나 목표는 다르지만, 목표수행상의 과정에서 활용되는 방법은 동일한 경우가 많았다. 일찌기 산업의 과학적 관리이념인 Taylorism이나 Fordism의 도입으로 가사노동의 능률화·기계화 등과 더불어 설비의 합리화를 이룩하였다.

또한 만족 또는 성공적인 관리자의 특성을 알아보기 위하여 기업경영에 관한 문헌고찰을 통해서 보면, 성공적인 가정관리자의 특성과 성공적인 경영자의 특성이 동일하였음을 지적하였다(Stouffer 1964, 18).

Nichols(1964)도 가사노동에 대한 태도 연구에서 양극적인 연속체 유형, 즉 한쪽은 인간중심적인 경우, 다른 하나는 과업중심적인 경우로서, 각주부는 자신이 과업지향적인가, 인간중심지향적인가 또는 그 중간에 속하는가에 관하여 평가하였다.

따라서 이상의 선행연구를 고려하여 본 연구는 가사노동 관리자 유형을 구성하는 요인을 크게 인간중심지향과 과업중심지향으로 구분해서 4분圖에 위치시킨 Reddin의 기본적인 관리자 유형을 중심으로 가사노동 관리자 유형구분을 시도하였다. 그



리고 가사노동 관리자 각 유형에 가사노동 관리상의 하위영역인 조직화를 변인으로 선정하였다. 따라서 조직화는 관리상의 일부이므로 조직자의 능력은 관리자 능력의 일부로써 파악하였다.

### III. 研究方法 및 節次

#### 1. 尺度의 構成

가사노동의 조직화에 대한 문항은 Mumaw(1967)가 분류한 OAI(Organization Active Index)를 근거로 하여 언어적·문화적 차이를 고려하여 41개 문항으로 작성되었다.

이에 대한 응답은 5점 리커트형 척도로 하였다.

이렇게 구성된 문항을 150명의 도시주부를 대상으로 예비조사를 실시하여 수집된 106에 대한 요인분석(factor-analysis)을 실시한 결과 4개 요인이 추출되었다. 즉, 가사노동 조직화를 구성하는 요인은 가사의 配定化 9문항, 가사의 規則化에 8문항, 가사의 配列化에 8문항, 標準化에 10문항으로서 총 35문항으로 조직화 문항을 재구성 하였다. 채택된 35 문항에 대한 신뢰도 측정은 内的一致度(internal reliability) 방법을 사용한 결과  $\alpha=0.88$ 이었다.

가사노동 관리자 유형척도는 Nichiols(1964)와 McGreger(1960)의  $\chi, y$ 이론을 중심으로 주부들의 가사노동 행동에 근거하여 작업 및 인간중심지향의 두개 행동영역으로 구성하였다. 자신의 행동을 보다 분명하게 파악하여 응답할 수 있도록 인간중심지향적인 행동과 과업중심지향적 행동유형을 나타내는 문항을 각각 25문항씩 총 50문항을 구성하였다. 각문항은 3점 척도로서 「항상 그렇다」의 3점에서 「전혀 그렇지 않다」의 1점으로 하였다.

150명에 대한 예비조사를 통하여 수집된 106명의 주부들의 가사노동 관리행동을 통해서 각 문항간의 상호관계를 이용하여 서로 공통되는 것끼리 묶기 위해 직교회전방식으로 요인분석(factor analysis varimax rotation)을 하였다. 그결과 얻어진 두 요인중에서 고유치(eigen value)가 가장 큰 요인에 의거하여 인간중심지향 16문항 과업중심지향 16문

항으로 총 32문항으로 재구성하였으며, 측정노부의 내적 일치도의 수준은  $\alpha=0.72$ 이다.

#### 2. 調査對象 및 資料 處理

조사대상의 연구내용을 고려하여 자녀가 있는 정상적인 가정생활을 영위하는 도시주부로 하였다.

본 조사는 1987년 5월 18일부터 5월 27일까지 5개지역에 걸쳐 총 1,500부를 배부하여 이중 1,278부가 회수되었으나 내용기재가 부실한 것을 제외한 1,139부를 spss psckage program을 이용하여 서울대학교 전산실에서 분석 처리하였다.

조사대상자들의 일반적 특성과 가사노동 조직화 실태의 분석에는 단순빈도와 백분율을 사용하였다.

가사노동 조직화의 사회 인구학적 변인간의 관계를 파악하기 위하여 일원분산분석(one-way ANOVA)을 하였다.

가사노동 管理者 類型化는 課業中心志向 점수를 X표표, 人間中心志向 점수를 Y표표로 하여 그림표(Graph)에 dot표표를 하여 평균점수를 중심으로 유형을 분류하였다.

가사노동 관리자 유형과 사회인구학적 변인간의 관계는  $\chi^2$ 검증을 하였다.

가사노동 관리자 유형에 따른 조직화 점수를 비교하기 위하여 ANOVA를 하였으며, 가사노동 조직화의 하위구성요소들인 配定化, 規則化, 配列化, 標準化도 일원분산분석을 하였다.

### IV. 結果 및 解釋

#### 1. 家事勞動 組織化 水準

본 연구에서 측정된 주부들의 가사노동 조직화 수준은 비교적 양극단에 치우침이 없이 분포되어 있으나 중간집단이상의 수준인 것을 알 수 있다.

위와같은 결과로 보아 가사노동 조직화 수준은 중간점을 약간 상회하여, 조직화 하위영역인 배경화도 평균점수보다 낮게 나타났으며, 배열화, 규칙화 표준화는 평균점수보다 높게 나타나고 있다. 4요인중 표준화는 가능한 평균점수보다 높게 나타

표 1. 가사노동 조직화수준의 전체분포

집단	조직화	배정화	규칙화	배열화	표준화
	점수 백분율	점수 백분율	점수 백분율	점수 백분율	점수 백분율
하위집단	62~100 30.8	12~23 30.3	12~21 32.7	11~21 26.3	18~31 34.6
중간집단	101~116 37.9	24~28 39.4	23~26 36.7	22~26 43.4	32~36 30.3
상위집단	117~157 31.3	29~45 30.3	27~37 30.7	27~40 30.3	37~50 35.1
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
평균	109,621	26,318	24,471	24,465	34,366
표준편차	16,373	5,142	4,198	4,463	5,697

표 2. 가사노동 조직화 구성요소간의 상관관계표

	배정화	규칙화	배열화	표준화
배정화	—	—	—	—
규칙화	.533***	—	—	—
배열화	.647***	.646***	—	—
표준화	.509***	.644***	.658***	—

P<.001\*\*\*

났다.

이로 미루어 보아 조직화 수준이 높은 주부는 낮은 주부보다 규칙성의 정도가 높으며, 자신의 노동에 대하여 목표지향성이 높고 목표달성에서도 조직적이며 더욱 理論的이며 合理的이라고 밝힌 Mumaw(1967)의 연구처럼, 본 조사대상 주부들도 조직화 수준이 중간을 상회하는 것으로 보아 目標指向的이라고 말할 수 있다.

한편 가사노동 조직화의 구성 요소인 配定化, 規則化, 配列化, 標準化간의 관계를 알아보기 위하여 Pearson'의 상관관계를 비교하여 보았다.

가사노동 조직화 구성요소간에는 아주 높은 正의 상관관계가 있다. 즉, 配定化와 配列化, 規則化와 配列化, 標準化, 配列化와 標準化간에는 P<.001수준에서 r=.64이상으로 높은 正의 상관관계가 있으며, 配定化와 規則化, 標準化간에서도 r=.51이상으로 높은 正의 상관이 있다.

이것은 가사노동 조직화 하위영역중 하나의 영

역에 대한 지식이 있다면 다른 영역에서도 어느 정도의 수준을 예측할 수 있다는 것을 의미하는 것이다.

이상과 같은 결과로 보아 配定化, 規則化, 配列化, 標準化는 가사노동 조직화를 구성하고 있는 하위 영역으로 규정할 수 있다.

## 2. 家事勞動 管理者 類型

조사대상 주부들의 管理特性, 즉 人間中心志向과 課業中心志向을 비교하여 보면 다음과 같다.

가사노동 관리자 유형에 따른 課業中心志向 점수와 人間中心志向 점수를 비교해 보면, 먼저 과업중심지향의 전체평균이 34.39이며 과업중심지향의 점수가 높은 집단인 통합형과 헌신형은 평균보다 높은 37.56, 35.93이며, 관련형과 분리형은 평균보다 낮은 31.97, 30.87의 평균값을 보이고 分散分析의 결과 집단간의 평균차이가 통계적으로 P<.001 수준에서 유의한 것으로 나타났다.

표 3. 가사노동 관리자 유형별 과업·인간중심지향

관리자유형 N	관리특성		과업중심지향		인간중심지향	
		(%)	평균	유의도	평	유의도
통합형 363		39	37.56	F=628.76***	32.46	F=680.03***
헌신형 239		22	35.93		24.70	
관련형 340		29	31.97		29.81	
분리형 197		17	30.87		23.45	
진 체 1,139		100	34.39		28.45	

P<.001\*\*\*

표 4. 가사노동 조직화의 가사노동 관리자 유형의 일원변량분석 결과

가사의 조직화	관리자 유형	통합형(N=363)		헌신형(N=239)		관련형(N=340)		분리형(N=197)	
		평균	F값	평균	F값	평균	F값	평균	F값
배 정 화		29.19	10.67***	27.98	10.84***	25.66	9.02***	24.29	5.12**
규 칙 화		26.66	3.34*	25.62	4.20*	24.09	9.17***	22.92	.78
배 열 화		26.72	3.09*	26.14	7.37***	23.74	10.78***	22.83	2.00
표 준 화		36.36	5.66**	36.47	3.11*	33.19	7.16***	32.99	.84
조 직 화		29.73	5.08**	29.05	7.07***	26.67	9.37***	26.26	1.65

P<.05\*

P<.01\*\*

P<.001\*\*\*

人間中心志向 점수는 전체 평균은 24.48이며 人間中心志向 점수가 높은 집단인 統合型和 關聯型은 전체 평균보다 높은 32.46, 29.81이고, 獻身型和 分離型은 24.70, 23.45로 전체 평균보다 낮았다.

人間中心志向 점수의 家事勞動 管理者 類型別 집단간의 차이는 分散分析 결과 통계적으로 P<.001 수준에서 유의한 것으로 나타났다.

이상의 결과로 보아 본 연구에서도 人間중심, 과업중심지향의 평균점수가 가장 높은 統合型을 理想型으로 구분 할 수 있으며, 人間·과업중심지향 점수가 가장 낮은 分離型은 무기력하고 매사에 무관심한 유형으로 구분할 수 있다. 人間중심지향 점수가 높고, 과업지향 점수가 낮은 關聯型은 人間型이라고도 말할 수 있으나, 본 연구에서는 가사노동 관리자 유형을 統合型, 關聯型, 獻身型, 分離型으로 규정하였다.

### 3. 家事勞動 組織化 와 管理者 類型과의 관계

주부의 가사노동 조직화 수준과 조직화 하위영역인 가사의 配定化·規則化·配列化·標準化의 수준에 따라 가사노동 관리자 유형 각각은 유의한 차이가 있는지 알아보기 위하여 일원분산분석(One way ANOVA)을 한 결과는 (표 4)와 같다.

표 4에서 나타나는 바와같이 家事勞動 管理者 類型인 統合型, 獻身型, 關聯型은 家事勞動 組織化 水準에 따라 P<.001 수준에서 유의적인 차이를 나타내고 있다. 그러나 分離型은 유의적인 차이가 나타나지 않고 있다.

또한 統合型, 獻身型, 關聯型은 家事의 配定化, 規則化, 配列化, 標準化 水準에서도 P<.05수준 이상에서 유의적인 차이를 나타내고 있으나, 分離型은 配定化에서 만이 P<.01 수준에서 유의적인 차이가 있는 것으로 나타났다.

특히 家事勞動 管理者類型중에서 가장 理想的인 類型으로 기대하고 있는 統合型은 家事勞動 組織化와 그 下位領域인 配定化, 規則化, 配列化, 標準化 점수에서도 가장 높게 분포되어 있으며, 다음이 關聯型, 處身型으로서 비슷한 수준이나 分離型은 家事勞動 組織化 및 그 하위영역의 평균점수가 가장 낮게 나타나고 있다.

이상과 같은 결과로 보아 家事勞動 管理者인 주부가 人的·物的資源을 組織하여 作業을 수행하는데 있어서 目標을 人間中心에 두느냐 課業中心에 두느냐에 따라서 管理者 類型이 달라진다.

管理者의 형태가 주어진 상황에 적합하면 보다 더 효율적인 관리자 유형이 될 것이고, 그렇지 못하면 비효과적인 관리자 유형이 된다.

한편 家事勞動 管理者類型에 대한 家事勞動 組織化와 그 下位領域인 配定化, 規則化, 配列化, 標準化와 社會人口學的 變因들과의 관계를 알아보기 위하여 분산분석(ANOVA)를 한 결과를 F검증하였다. 유의적인 차이를 나타내는 변수를 중심으로 가사 노동관리자 유형별로 살펴보면 다음과 같다.

### 1. 統合型

가사노동 관리자 유형중에서 가장 理想的인 유형으로 간주되는 統合型은 人間·課業中心志向 점수가 가장높은 유형이다. 이 유형은 가사노동에 높은 가치를 두고 의욕적이며 적극적인 자세로 관리하는 젊은 주부층에서 많은 것으로 나타났다.

취업주부가 비취업주부보다 가사노동 조직화와 배정화·배열화의 평균이 높은것으로 유의적으로 나타났다.

家事助力者 有無에 따라서도 가사조력자가 있는 주부가 없는 주부보다 配列化 평균이 높은 것으로 유의적인 차이가 있다.

### 2. 獻身型

家事勞動 管理者 類型중의 하나인 獻身型의 주부들은 人間中心志向의 점수는 낮고 課業中心志向 점수가 높은 유형으로 과업형이라고 말할 수 있다.

獻身型은 가사노동 조직화에서 家事助力者가 있

는 주부의 평균이 없는 주부보다 높다.

配定化에서 집단간의 차이는 나타내는 변수는 주부의 연령과 결혼지속년수등 연륜이 많아 질수록 배정화가 잘 이루어 지고 있는 것으로 나타났으며, 가족원 수가 많아 질수록 配定化가 잘 이루어지는 것으로 볼 수 있다.

規則化에 대하여 유의적인 차이를 보여주는 변수는 家事助力者 有無와 所得水準으로서 가사조력자가 있는 주부일수록, 또한 소득수준이 높은 집단일수록 규칙화 점수가 높아지는 것으로 나타났다.

이상과 같은 결과를 요약하면 헌신형 주부들의 특성은 가사노동을 수행하는데 있어 人間보다도 課業에 더 높은 가치를 두고 있기 때문에 가사노동에 대한 보람이나 만족을 가지는 경우보다 의무와 책임을 가지고 수행하는 경향이라고 볼 수 있다. 따라서 작업자에게 작업을 분담시키는 배정화에서 주부의 연륜과 가족수가 유의한 차이를 보이며, 作業을 어떤 體系에 따라 規則化시키려는 狀況이 家事助力者 有無나 所得水準에서 유의한 차이가 있음은 헌신형의 특성을 잘 반영하고 있다.

### 3. 關聯型

關聯型의 家事勞動 管理者는 人間中心志向 점수가 높고 課業中心志向 점수가 낮은 분류에 속하는 유형으로서 인간에 대해 사려깊은 관심을 가지나 課業에 대해서는 적극적이지 않으며 創意力이 부족하다고 할 수 있다.

關聯型은 가사노동 조직화에 집단간의 차이를 나타내는 유의적인 변수는 없다. 그러나 配定化에서 유의적인 차이를 나타내는 변수는 결혼지속년수로서 결혼지속기간이 11~15년 사이에 있는 주부집단의 配定化 평균이 가장 높게 나타나고 있다.

規則化에 집단간의 차이를 나타내는 변수는 교육수준, 가사조력자 유무, 소득수준으로서 교육수준이 높고, 가사조력자가 있는 주부일수록, 소득이 높아질수록 規則化 평균이 높게 나타났다.

이상과 같은 결과로 보아 가사노동 조직화가 작업의 효율성을 강조하는 요인임이 분명해졌다. 즉, 關聯型 주부는 人間에만 높은 관심을 가지며, 작

업에는 낮은 관심을 표명하기 때문에 작업을 組織的이고 創意的으로 수행하려는 意志가 약하므로 가사노동의 효율성을 강조하는 조직화에서는 유의적인 변수가 나타나지 않는 것으로 사료된다.

#### 4. 分離型

分離型으로 분류된 주부들이 가사노동 조직화에 집단간의 유의적인 차이를 보여주는 변수는  $P < .001$  수준에서 주부의 연령, 결혼지속년수, 가족생활주기와 같이 주부의 생활연륜이 길어질수록 조직화의 평균점이 낮아지는 것으로 나타났다.

반면에 교육수준이나 취업여부에서는 교육수준이 높아질수록, 취업주부가 비취업주부보다 조직화 점수가 높게 나타나고 있다.

配定化에 유의적인 차이를 나타내는 변수는 주부의 연령, 결혼지속년수, 가족생활주기로써, 연륜이 짧을수록 배정화의 평균점수가 높은 것으로 나타나고 있다.

規則化에 유의적으로 나타나는 변수들은 주부의 연령, 결혼지속년수, 가족생활주기, 취업여부 등으로써 주부들의 가정생활연륜이 길어질수록 규칙화 점수가 낮게 나타났다.

分離型 주부들은 가사노동에 계획을 세우거나 조직하는 것보다 닥치는대로 처리하며 가족을 돌보는일에 소홀히 하는 무능력한 주부로 규정된 Terill(1984), Tasker(1962)의 연구를 입증하는 것이다.

配列化에 유의적으로 나타나는 변수들도 주부의 연령, 결혼지속년수, 가족생활주기, 등으로써 주부의 연륜이 길어질수록 배열화 점수가 높게 나타났다.

標準化에서 유의적으로 나타나는 변수들도 주부의 연령, 가족생활주기, 교육수준등 취업여부와 결혼지속년수, 자녀수 등이다.

이상으로 보아 분리형과 가사노동 조직화에서 인구학적 변수들간의 관계를 분석한 결과 하위 집단간의 유의적인 차이를 나타내는 변인은 주부의 연령, 결혼지속년수, 가족생활주기, 교육수준, 취업여부, 자녀수로 나타났다.

이처럼 분리형의 주부들에서 유의한 차이를 나타내는 변수들이 모두 시간의 흐름을 나타내는 같은 성격의 변수라고 볼때, 생활연륜이 길어질수록 조직화나 그 하위영역인 配定化, 規則化, 配列化, 標準化의 점수가 낮아지며 교육수준이 높을수록 평균점수가 높게 나타났다.

## V. 結 論

以上の 연구결과를 종합하여 다음과 같은 결론을 내릴 수 있다.

첫째, 측정된 가사노동 조직화 수준은 중간점을 상회하는 수준으로서 中上에 분포되어 있었다. 가사노동 하위영역으로 규정된 家事의 配定化, 規則化, 配列化, 標準化중에서 標準化가 가장 높은 수준으로 긍정적인 태도를 보이고 있다.

둘째, 가사노동의 管理特性은 課業中心志向的이다. 유형별로 보면 가사노동 관리자 유형은 統合型, 獻身型, 關係型, 分離型순으로 나타났다. 즉, 가장 이상적 모형인 統合型이 전체 주부의 1/3에 해당함을 말하는 것으로서 合理的 家庭管理를 위한 統合型 양성교육의 필요성을 시사해준다.

셋째, 家事勞動 組織化 하위영역과 家事勞動 管理者 類型別, 사회인구학적 변인의 관계는 다음과 같다. 統合型은 취업유부와 가사조력자 유부에서 유의성을 나타내고 있다. 즉, 配定化·配列化에서 취업 주부일수록, 가사조력자가 있는 주부일수록 높은 점수를 나타내고 있다.

獻身型은 주부연령, 자녀수에서 유의성을 나타내고 있다. 주부의 연령과 자녀수가 많을 수록 配定化의 수준이 높다.

關聯型은 결혼지속년수, 교육수준, 소득수준에서 유의성을 나타내고 있다. 즉, 결혼 지속년수가 길수록 配定化 수준이 높고, 교육수준이 높을수록 規則化 수준도 높은 경향으로 나타났다.

分離型은 주부연령, 결혼지속년수, 가족생활주기가 유의성을 나타내고 있다. 즉, 주부연령이 높을수록, 결혼지속년수가 길수록, 가족생활주기가 후

기일수록, 분리형이 많으며 전체적인 組織化 점수도 낮게 나타났다.

이상의 연구 결과를 종합해 볼 때, 가사노동 組織化는 認知的 영역으로서 효율성을 강조하는 것이 뚜렷하며, 이러한 조직화는 주부의 행동 뿐만 아니라 가사노동의 기능적인 측면, 즉 관리의 하위체계로서 가사노동 管理行動에 긍정적인 영향을 미치고 있음이 파악되었다.

따라서 본 연구 결과는 다음과 같은 영역에 유용한 지식으로 적용시킬 수 있다.

家事勞動 管理에서 組織化는 중요한 부분을 차지하고 있으며, 가사노동 수행시 意思決定에 필요한 표준을 설정하는데 기초가 된다.

한편 본 연구의 결과는 家事勞動 管理 教育을 위한 기초 자료로서 시사점들을 제공한다. 주부들의 管理者 類型 분류는 가사노동과 관련된 프로그램 개발을 위한 기초연구로서 필수과정이다.

이러한 측면에서 본 연구에서 추출한 管理者 類型의 분석은 미래의 주부가 될 여학생들의 측면에서 이해되어야 할 것이며, 가사노동의 價値評價의 측면에서 재고되어야 할 것이다.

### 參 考 文 獻

- 1) 문숙재 : 도시주부의 가정관리 행동에 대한 의식과 실태조사. 이화여자대학교 한국문화연구원 논총 37, 1980
- 2) 문숙재 : 가정관리 행동을 위한 인류학적 접근. 대한 가정학회지 19(4), 1981
- 3) 문숙재·채옥희 : 가사노동. 서울 : 신광출판사, 1986
- 4) 이정우 : 가정관리성취도의 향상에 관한 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문, 1980
- 5) 이정우 : 가정관리지식과 관리행동간의 관계. 한국 가정관리학회지 창간호, 1983
- 6) 채옥희 : 주부들의 가사노동에 영향을 미치는 요인. 원광대학교 논문집 20, 1986
- 7) 채옥희 : 취업주부들의 가사노동 조직화에 대한 연구. 원광대학교 논문집 21, 1987
- 8) 한명순 : 주부의 가사노동 관리에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위논문, 1973
- 9) McGreger Douglas : *The Human side of Enterprise*. McGraw Hill Book Company, 1960
- 10) Morton P : *Women's work is Never Done. Politics of Householdwork*, ed. E. Malos. New York : Schocken Books, 1980
- 11) Mumaw CR : *Organizational Patterns of Homemaker's Related to selected predisitional and situation characteristics*. unpublished ph. D. dissertation pennsylvania university, 1967
- 12) Mumaw CR and Nichols A : *Organizational style of Homemakers : A Factors Analytic Approach*. Home Economics Research Journal 1(1), 1972
- 13) Murphy M : *The Measurement and valuation of Nonmarket Economic Activities. The Household As Producer, center of the Family of AHEA*, 1980
- 14) Nichols A : *Organizational process Eliciting Help*. Journal of Home Economics 58(9), 1966
- 15) Nichols A : *Person-oriented Task-oriented styles of organization*. unpublished Doctrical thesis Michigan state university, 1964
- 16) Nichols A and Berger P : *Guding work of Teenage Girls*. Journal of Home Economics, 1969
- 17) Steidle RE : *Affective dimensions of High and Low consnitive Homemaking Tasks*. Home Economics Research Jornal 4(2), 1975(6)
- 18) Stouffer GC : *Organizational characteristis of satisfied and Dissatisfied Homemakers*. unpublished Masters thesis Cornell nuiversity, 1964
- 19) Stoner JAF : *Management*. New York : Prentice-Hall, Inc., 1978
- 20) Tasker GE : *Case Studies of Homemaker's Organization*. unpublished Master's thesis cornell university, 1962
- 21) Terry GR : *Principle of Management*, Homewood Richard Irwin, 1960
- 22) Veronica Beechey : *Women and production*.

- Peminism and Materialism* A. Kuhn & A.M. Wolps eds, London : Routledge and kegan Paul, 1978
- 23) Wheeler Carol L and Richard D Arvey : *Division of Household Labor in the Family, Home*

- Economics Research Journal* 10(1), 1981
- 24) Williams FL : *The is Golden Rules for success as a Manager, Journal of Home Economics* 66 : 6, 1974

