

# 전문직 취업주부의 역할갈등과 갈등대처전략

## Work/Family Role Conflicts and Coping Strategies of Employed Wives

서울대학교 가정대학 소비자 아동학과

부교수: 李 基 榮

*Dept. of Consumer and Child Studies*

*Seoul National University*

*Associate Prof.: Ki Young Lee*

서원대학교 가정대학 가정관리학과

강사: 具 惠 玲

*Dept. of Home Management*

*Seo-Won University*

*Lecturer: Hye Ryoung Koo*

### — 목 차 —

I. 서 론

II. 이론적 고찰

III. 연구문제 및 연구방법

IV. 연구결과 및 해석

V. 결론 및 제언

참고문헌

### = ABSTRACT =

This research was designed to illuminate that work domains and family domains are not separated but interacting spheres and to suggest efficient coping strategies that alleviate work/family role conflicts.

The subjects of this study were 395 employed professional wives living in Seoul, Korea. Survey methods were questionnaires. Data analysis strategies were percentile, frequency, one-way-anova and multiple classification analysis.

The results were as follows :

1) Employed wives experienced time-based conflicts and strain-based role conflicts. This finding supports the scarcity approach that multiple roles inevitably create strain.

2) Individual, family and work-related variables were predictors of work/family role conflicts. This findings indicate that work domains and family domains cannot be regarded as separated spheres.

3) Employed wives tried to meet all the given roles demands not by reducing role responsibilities, but by increasing the efficiency of role performance. This finding reflects the characteristics of employed wives who try to perform successfully all the responsibilities.

4) The negative correlation of coping strategies and work/family role conflicts suggests that strategies can function effectively in alleviating the work/family role conflicts.

## I. 서 론

가족구조와 가치관 및 생활양식의 변화, 경제생산규모의 확대 등으로 노동력의 수요가 늘어나게 되면서, 여성들의 시장노동 참여가 증가하게 되었고, 이와 더불어 기혼여성의 취업율도 증가하게 되었다. 기혼여성이 취업하게 됨에 따라 남편과 부인의 역할 수행에도 변화가 있을 거라는 기대를 갖게 되었는데, 이와 같은 기대에도 불구하고 가족원 전체 가사노동시간중 부인의 가사노동시간이 차지하는 비율을 측정하거나 실제로 사용한 시간을 측정한 연구결과를 보면, 일관되게 가정의 일은 주부가 담당하고 수행하는 것으로 나타났고(이승미, 1989) 부인이 취업했을 때에도 남편의 가사노동수준은 약간 상승하는 것으로 나타났다(Pleck, 1985). 여기서 우리는 여전히 여성들이 가사의 대부분을 책임지고 있음을 알 수 있다. 이는 전통적 가치관이 아직도 잠재해 있으며 母性에 대한 가족원의 기대가 존재하고, 부인이 전통적인 가족의 역할을 수행할 때 취업을 허용하고 바람직한 것으로 보는 남편의 태도 때문이라고 볼 수 있다.

따라서 취업을 한 기혼여성은 가정에 대한 책임 뿐 아니라 직장에서의 역할까지 수행해야 하기 때문에 전업주부나 남성보다 더 많은 어려움을 경험하게 된다. Hall(1972)은 여성이 직면하는 주요 문제를 특정한 역할내에서 부딪히는 기대보다는 다중역할에서 비롯된 역할갈등이라고 하였고, Voldanoff(1988b)는 개인에게 주어진 역할은 시간, 에너지, 참여라는 면에서 상호독립적이기 때문에 다중역할은 역할갈등을 낳게 된다고 하였다. 그러므로, 자발적으로 두 역할을 동시에 선택한 여성도 자신에게 주어진 역할요구에 부응하는 데는 상당한 어려움을 겪게 된다.

한편 취업주부는 가정과 일사이의 역할갈등에 대처하고 가족생활과 직장생활에 대한 부정적인 영향을 완화시키기 위해 갈등대처방안을 모색한다. 그런데, 해결방안이 적절하지 못할 경우 오히려 새로운 갈등을 낳는 악순환을 겪게될 수도 있고 또한 갈등대처전략은 역할갈등을 감소시키고 직무

만족이나 전반적인 생활만족과 관계가 있다는 경험적인 연구결과(Chung, 1988)에서도 볼 수 있듯이 적절한 전략은 역할갈등을 감소시키고 더 나아가 가족의 복지에도 영향을 미칠 수 있으므로 이에 대한 연구가 필요하다고 하겠다.

이러한 사실을 볼 때, 역할갈등과 대처전략에 대한 연구는 여성문제와 가정문제의 해결에 중요하다고 할 수 있다. 그런데, 국내에서 이루어진 대부분의 연구는 가정생활과 직장생활을 분리하여 독립적으로 다루고 있다. 일터와 가정이 분리된 활동의 영역이라는 관점이 유지되어 왔기 때문이라는 사실을 고려해보면 당연한 일이라고도 볼 수 있지만, 기혼여성의 취업증가로 두 영역은 상호의존하고 있다고 생각되기 때문에, 가정과 일터간의 공유면을 분석하는 보다 총체적인 연구가 필요하다고 하겠다.

따라서 본 연구는 취업주부의 다중역할수행에서 오는 역할갈등의 수준과 이에 영향을 미치는 개인 및 가족관련변수와 직무관련변수를 고찰함으로써 가정과 일터가 상호작용하는 영역임을 밝히고자 한다. 또한 취업주부가 사용하는 갈등대처전략을 경험적으로 살펴봄으로써 갈등을 완화시킬 수 있는 보다 효과적인 갈등대처전략을 제시하고자 한다.

## II. 이론적 고찰

### 제 1 절 역할갈등의 개념 및 형태

#### 1. 역할갈등의 개념

역할갈등에 대한 개념은 학자에 따라 다소 차이가 있는데, 크게 역할양립불가능(role incompatibility)과 역할방해(role interference), 그리고 역할과중(role overload)에 초점을 두어 정의하고 있다.

먼저, 역할양립불가능이란 한 역할의 참여로 인해 다른 역할의 참여가 어렵게 되는 개념으로, Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek와 Rosental(1964)은 역할갈등을 “한 역할의 수행이 다른 역할의 수행을 더욱 어렵게 만들도록 둘 이상의 압박이 동시에 발생하는 것”으로 정의하였다. Kopelman, Greenhaus와 Connolly(1983)는 다른 역할에서 발생하는 압력과 양

립불가능한, 어떤 역할내에서 압력을 경험하는 정도를 역할갈등이라고 정의하였다.

두번째로, 역할방해란 역할기대와 역할양립불가능의 모순되는 개념으로, 유영주(184)는 “인간은 복잡한 사회구조속에서 다양한 지위를 동시에 점유하게 되는데, 한 사람이 차지하고 있는 두가지 이상의 지위때문에 성격상 상극 또는 상치되는 역할이 한꺼번에 기대된다”고 하면서, 이 경우를 역할갈등이라고 정의하여 역할방해에 초점을 두고 있다. Holahan과 Gilbert(1979)는 갈등을 일으키는 경쟁적인 기대가 개인에 의해 규정된 둘 이상의 역할로부터 인지될 때 역할갈등이 일어난다고 하였고, Keith와 Schafer(1980)와 Pleck, Stains와 Lang(1980)역시 일과 가정생활이 서로를 방해할때 역할갈등이 생긴다고 하였다.

역할과중 역시 많은 학자들에 의해 다루어진 역할갈등의 유형이다. Voydanoff와 Kelly(1984)는 취업주부 스스로가 조정할 수 있는 것보다 더 많은 활동이 규정되기 때문에 역할과중에서 비롯된 역할갈등을 겪는다고 하였고, Cooke와 Rousseau(1984) 역시 일과 가정에 대한 역할기대가 전체적인 일의 부담을 증가시켜 결국 역할과중으로 이끌게 된다고 하였다

이상에서 살펴본 바와 같이 역할갈등이란 다중 역할을 수행하는 데서 오는 역할과중, 그리고 두 역할을 동시에 수행할 수 없는 데서 오는 역할양립불가능, 역할기대와 역할양립불가능의 모순에서 비롯된 역할방해를 모두 포함하는 개념이라고 할 수 있다.

## 2. 역할갈등의 형태

역할갈등의 대표적인 형태로는 시간갈등(time-based conflicts)이 있다. 시간은 축적될 수 없는 한정된 자원이기 때문에 동시에 많은 역할을 수행해야 하는 사람은 시간의 부족함을 느끼게 되며, 또 시간자원의 특성상 동시에 두가지 일을 수행할 수 없기 때문에 갈등이 일어나게 된다. Cbung(1988)은 직장과 가정역할간의 양립불가능한 시간 요구로 인해 시간갈등이 일어난다고 하였다. Greenhaus와 Beutell(1985)는 시간갈등이란 한 역할에

투자되는 시간에는 다른 역할의 수행이 어렵기 때문에 일어나는 역할갈등이라고 하였다. Voydanoff와 Kelly(1984), Kelly와 Vodanoff(1985)는 역할갈등의 유형으로 시간부족을 들고 있고, Pleck(1979)은 역할갈등의 형태로 초과근무시간, 스케줄 양립불가능을 들고 있다. Piotrkowski(1979)는 역할갈등에 시간제약차원을 포함하고 있다(Voydanoff, 1988c).

시간갈등 다음으로 많이 다루어진 역할갈등의 형태로는 긴장갈등이 있다. 긴장갈등(strain-based conflict)은 한 역할에서 생긴 피로가 다른 역할수행을 어렵게 하기 때문에 발생하는 것으로(Greenhaus와 Beutell, 1985), Voydanoff(1988c)가 역할갈등의 대표적인 형태 중 하나로 다루었던 심리적인 전이(psychological spillover)가 이 긴장갈등 차원과 일치한다. Pleck과 그의 동료들(1980)과 이제영(1988)은 심리적 긴장과 더불어 신체적 피로까지 긴장갈등에 포함시키고 있다.

## 제 2 절 역할갈등의 이론

직장생활과 가정생활 모두에 참여하고 있는 개인은 동시에 다중역할을 수행하게 된다. 다중역할의 수행을 분석하는 이론에는 크게 확장이론(expansion theory)과 희소이론(scarcity theory)이 있는데, 특히 희소이론은 역할갈등이론에 근거를 제공하기 때문에 자세히 살펴보는 것이 필요하다.

확장이론은 다중역할을 수행할 때 어떤 사람은 역할긴장을 느끼는 반면, 다른 사람은 느끼지 않는 것에 대해 설명한다. Marks(1977)는 모든 역할에 배분된 시간, 에너지, 그리고 몰입수준이 같다면, 긍정적 몰입(positive commitment)이거나 부정적 몰입(negative commitment)이건 간에, 역할긴장은 일어나지 않는다고 하였다. 그러므로 이런 상황에서는 에너지가 고갈되지 않고 오히려 확장될 수 있다.

희소이론은 다중역할을 수행하는 데서 오는 어려움을 이론화한 것으로, Moore(1963)는 시간과 에너지는 희소하기 때문에 다중역할을 담당하는 사람은 역할갈등을 겪게 될 것이라고 하였다(Marks, 1977). 즉, 시간이나 에너지는 한정된 희소한

자원인 반면, 개인은 여러 집단에 속하고 있고, 각각의 집단에서는 일정한 수준 이상의 시간과 에너지를 필요로 하기 때문에 역할갈등이 일어나게 된다는 것이다.

최소이론에 대한 이론적 근거를 제공한 대표적인 학자로는 역할긴장이론(role-strain theory)을 발전시킨 Goode(1860)가 있다. 그는 역할의무를 수행하는데 느껴지는 어려움을 역할긴장이라고 정의하고, 개인은 넓고, 산만하고, 때로는 갈등을 일으키는 역할의무에 직면하는데, 한 역할을 따르다보면 다른 역할에서의 수행이 어렵기 때문에 개인의 전체 역할의무는 과중하게 되어 역할긴장이 일어난다고 하였다.

### 제 3 절 역할갈등에 영향을 미치는 요인

본 절에서는 개인 및 가족관련변수, 그리고 직무관련변수가 일과 가정간의 역할갈등에 어떤 영향을 미치는가에 대해 알아보려고 한다.

#### 1. 연령

Keith와 Schafer(1980)는 남편과 부인 모두 연령이 증가할수록 그들이 겪는 역할갈등은 줄어든다고 하였다. Elman과 Gilbert(1984)는 남편의 경우만, 연령과 역할갈등은 負의인 관계를 보인다고 하였다. 이와 상반되는 결과를 보여주는 연구도 있는데, 임정빈·정혜정(1986)은 취업주부의 경우, 연령이 증가할수록 역할갈등을 더 심하게 겪는다고 하였다.

#### 2. 막내자녀연령

Voydanoff와 Kelly(1984)는 막내자녀가 6세 이하이거나 취학하고 있을 때 부모가 시간부족에서 오는 역할갈등을 더 많이 경험한다고 하였다. Kelly와 Voydanoff의 연구(1985)에서 역시 막내자녀연령과 직업긴장(job tension)은 의미있는 관계를 지니는 것으로 나타났다. 자녀가 없을 때 역할갈등이 줄어든다는 연구결과(Stains와 Pleck, 1983; Pleck와 Stains, 1985)가 있는데, 이는 자녀양육에 대한 부담이 없는데서 오는 당연한 결과라고 하겠다. 이외에 임정빈·정혜정(1986)의 연구에서는 막내자녀연령과 취업주부의 역할갈등과는 관계가 없는 것으로 나타났다.

#### 3. 배우자의 지원

Holahan과 Gilbert(1979)는 배우자의 정서적인 지원이 높고 배우자의 취업에 대해 호의적인 태도를 지닐 때, 부인과 남편 모두 역할갈등이 줄어든다고 하였다. 이는 임정빈·정혜정(1986), Berkowitz와 Perkins(1984)의 연구결과와도 일치한다.

#### 4. 배우자의 근무시간

Voydanoff(1988c)와 Pleck와 Stains(1985)의 연구에서는 남편과 부인 모두, 배우자의 근무시간과 자신의 역할갈등과는 관련이 없는 것으로 나타났다. 이와는 상반되게, Keith와 Schafer(1980)는 부인만이 남편의 근무시간이 증가할 때 역할갈등을 더 많이 경험한다고 하였다. 이는 여성이 직업을 갖는 것은 부차적인 것으로 여겨지는 반면, 남성의 직업은 부인의 시간사용에 있어 가장 중요한 변수로 나타나기 때문이라고 설명하고 있다.

#### 5. 교육수준

임정빈·정혜정(1986)은 주부의 교육수준이 높을수록 역할갈등의 형태 중, 시간갈등을 적게 경험한다고 하였다. Voydanoff와 Kelly(1984)는 교육수준과 소득부적합에서 기인하는 역할갈등은 부적인 관계를 지닌다고 하였다. 이상의 연구들은 교육수준이 높을수록 역할갈등을 적게 경험한다는 대체로 일관된 결과를 부여하고 있다.

#### 6. 소득

Voydanoff와 Kelly(1984)의 연구에서는 소득이 높을수록 시간부족이나 소득부적합에서 기인하는 역할갈등을 덜 경험하는 것으로 나타났다. 소득이 높을 때 시간부족을 덜 경험하는 것은 소득이 높은 사람이 시간요구를 충족시킬 수 있는 인적자원이나 융통성, 그리고 기술을 더 많이 가졌을 것으로 생각되기 때문이다.

#### 7. 근무시간

대부분의 연구들이 근무시간이 길수록 역할갈등은 커진다는 결과를 보여주고 있고(Holahan과 Gilbert, 1979; Pleck와 Stains, 1985; 임정빈·정혜정, 1986; Voydanoff, 1988c) 특히, Keith와 Schafer

(1980)의 연구에서는, 근무시간이 역할갈등을 설명하는 가장 영향력있는 변수로 나타나고 있다. Voydanoff와 Kelly(1984)는 근무시간이 길수록 시간 부족을 더 많이 경험한다고 하였으며, Stains과 Pleck(1983)의 결과에서는 남편의 근무시간과 남편이 경험하는 역할갈등보다 부인의 근무시간과 부인 자신이 경험하는 역할갈등이 더 강한 관계를 지닌다고 하였다.

### 8. 직무만족

자신이 종사하는 직업에 만족할수록, 역할갈등을 적게 경험한다는 여러 연구결과가 있다(Pleck과 그의 동료들, 1980; Voydanoff와 Kelly, 1984; Kelly와 Voyanoff, 1985).

### 9. 취업동기

취업동기와 역할갈등과의 관계를 다룬 연구는 임정빈·정혜정(1986)의 연구 외에는 거의 없고 다만 Herman과 Gyllstrom(1977)이 취업동기는 취업주부의 스트레스 경험과 관계가 있다고 하였고(Berkowitz와 Perkins, 1984), Ross, Mirowsky와 Huber(1983)는 직업감기를 위해서 취업을 한 주부가 그렇지 못한 주부에 비해 우울을 적게 경험한다고 하였을 뿐이다.

### 10. 근무시간의 융통성

Pleck과 그의 동료들(1980)은 직무스케줄을 변화시키거나 개인적인 일로 시간을 낼 수 있는 융통성이 클수록 역할갈등이 작아진다고 하였다. 또한 Stains과 Pleck(1983)은 스케줄을 조절할 수 있는 정도와 역할갈등과의 관계를 보았는데, 연구결과에 따르면 스케줄 조절이 용이할수록 역할갈등을 덜 경험하는 것으로 나타났다.

### 제 4 절 갈등대처전략

취업여성들은 다중역할을 수행하면서 역할갈등을 겪게 되는데, 이 갈등을 줄이기 위해 여러가지 방안을 사용하게 된다. 그런데, 이러한 방안들이 적절하지 못하면 오히려 더 큰 갈등을 일으킬 수 있으므로 바람직한 갈등대처전략이 필요하다. 이러한 갈등대처전략에 대한 연구는 이론적인 접근과

경험적·실증적인 접근을 통해 이루어지고 있다.

대표적인 이론적 연구로는 Goode(1960)와 Hall(1972)의 연구가 있고, 실제로 갈등대처전략의 경향과 이 전략에 영향을 미치는 변수를 고찰하거나, 이 전략의 효율성을 다룬 경험적인 연구로는 Harrison과 Monor(1978), Bird, Bird와 Scruggs(1983), Elman과 Gilbert(1984), 그리고 Newton과 Keenan(1985), Chung(1988)의 연구가 있다.

Goode(1960)는 모든 역할요구를 충족시킬 수 없기 때문에, 갈등대처전략을 사용하는 것이 역할수행을 보다 용이하게 한다고 하면서, 갈등대처기제에는 크게 두가지가 있다고 하였다. 먼저, 역할구조와 관계를 조종하는 방법이 있는데, 이는 언제 역할관계를 시작하고 끝낼 것인가 또는 어떤 역할관계를 받아들일 것인가 말 것인가를 결정하는 행동과 관련된다. 두번째 방법은 역할수행의 전체적 패턴 뿐 아니라 무엇을 수행할 것인가에 대해 구체적으로 결정을 하는 방법으로 여기에는 타인과의 협상을 통해 역할수행을 결정하는 행동 등이 포함된다.

Hall(1972)은 갈등대처전략을 크게 세 유형으로 분류하고 있다. 첫번째 유형은 '구조적인 역할 재정의'로 이는 타인으로부터 지원을 받는다거나, 역할관계에서 오는 문제를 해결하거나 또는 역할에 대한 사회적인 정의를 변화시키는 것과 같은 전략을 포함한다. 두번째 유형은 '개인적인 역할 재정의'로 이는 환경을 변화시키기보다는 역할 요구에 대한 개인의 인식을 변화시키는 방법이다. 마지막 유형은 '반응적인 역할행동'인데 이는 모든 역할요구를 충족시키려는 목적에서 시도되는 행동이라고 할 수 있다.

Hall(1972)의 연구를 기초로 하여 Elman과 Gilbert(1984)는 갈등대처전략을 크게 문제중심적 전략과 정서중심적 전략으로 구분하였다. 문제중심적 전략은 역할갈등 상황 자체를 관리하거나 제거시키는 데 초점을 둔 전략이고, 정서중심적 전략은 갈등상황에 대한 정서적인 반응을 수정하고자 하는 의도에서 사용되는 전략이다. 전자는 갈등상황의 의미를 수정하려는 태도를 변화시키는 전략이고, 후자는 생활양식의 변화나 감정의 표출등을 통해

스트레스를 감소시키고자 사용하는 전략이다.

갈등수준과 갈등대처전략의 관계를 다룬 연구(Elman과 Gilbert, 1984; Chung, 1988)는 많지 않은데, 그 결과는 일치되지 않은 경향을 부여준다. Elman과 Gilbert(1984)의 연구결과에서는 역할갈등과 갈등대처전략은 통계적으로 의미있는 관계가 나타나지 않았으나 그 방향은 일관된 경향을 보여주고 갈등대처전략과 역할갈등은 서로 負의인 관계를 띤다. Chung(1988)의 연구에서는 가정보다는 직장에서 시간갈등을 많이 느낄수록, 시간관리전략을 더 많이 사용하는 것으로 나타났다.

### III. 연구문제 및 연구방법

#### 제 1 절 연구모형의 구성

본연구는 취업주부가 직장일과 가정일을 병행하는 데서 오는 역할갈등정도와 역할갈등의 관련요인을 알아보고, 갈등을 완화시키기 위해 사용하는 갈등대처전략을 살펴본 후, 효과있는 갈등대처전략을 탐색해 보고자 한다. 취업주부의 역할갈등은 크게 시간갈등과 긴장갈등으로 나누어 고찰될 것이며, 개인 및 가족관련변수와 직무관련변수에 따른 역할갈등의 차이를 살펴볼 것이다. 개인 및 가족관련변수에는 부인의 연령, 교육수준, 소득, 막내자녀연령, 남편의 정서적 지원과 남편의 소득 및 근무시간이 포함되며 직무관련변수에는 부인의 근무시간과 취업동기, 근무시간의 융통성 및 직무만족이 포함된다. 갈등대처전략은 크게 '계획하기' '지원받기' '구획화' '표준 낮추기' '정서적 행동'으로 구분되는데, '표준 낮추기' 전략과 '지원받기' 전략은 역할구조와 관계를 변화시키려고 사용되는 전략이며, '계획하기'와 '구획화' 전략은 역할수행의 효율성을 높임으로써 자신에게 주어진 모든 역할을 성실하게 수행하고자 사용하는 전략이다. 또한 '정서적 행동' 전략은 감정의 표출이나 스트레스 해소 등을 통해 갈등을 완화하고자 사용되는 방법을 의미한다. 여기서는 갈등대처전략의 경향을 살펴본 후에, 갈등대처전략과 갈등수준과의 관계를 고찰함으로써 갈등을 완화시킬 수 있는 효과적인 갈

등대처전략을 제시하고자 한다.

#### 제 2 절 용어의 정의

##### 1. 역할갈등

역할갈등은 다중역할을 수행하는 데서 오는 역할과중, 그리고 두 역할을 동시에 수행할 수 없는 데서 오는 역할양립불가능 및 역할기대와 역할양립불가능의 모순에서 비롯된 갈등을 모두 포함하는 개념이다. 여기에서는 시간갈등과 긴장갈등의 두 영역으로 나누어 살펴보고자 한다.

##### 1) 시간갈등

시간갈등은 여러 역할을 수행할 때 느끼는 시간부족과 시간제약 및 두가지 역할양립을 불가능하게 하는 시간요구에서 일어나는 역할갈등이다.

##### 2) 긴장갈등

긴장갈등은 일과 가정역할의 수행에서 오는 심리적 면과 신체적인 면의 긴장이나 피로 및 직장일과 가정일의 轉移를 의미한다.

#### 2. 갈등대처전략

갈등대처전략은 갈등을 효과적으로 관리함으로써 일과 가정이라는 두 영역의 역할을 보다 원활하게 수행하도록 행해지는 행동이다.

##### 1) 계획하기

직무나 가사과업을 구체적으로 계획하여 수행하는 것을 의미하는데 여기에는 우선순위정하기, 스케줄정하기, 목표설정하기의 내용이 포함된다.

##### 2) 지원받기

가족원들이 가사분담을 하거나, 가사일을 도와주는 사람으로부터 가사책임에 대한 지원을 받는 것을 의미한다.

##### 3) 구획화

직장생활과 가정생활을 엄격히 분리하여, 직장에서는 직장일만 가정에서는 가정일에만 충실히 수행하는 것을 의미한다.

##### 4) 표준 낮추기

해야할 일이 너무 많을 때, 중요하지 않다고 생각한 일은 하지 않거나 연기를 하고, 또는 수행의 표준을 낮춤으로써 요구를 줄이는 방법이다.

### 5) 정서적 행동

직접적으로 갈등상황을 해결하려고 노력하기 보다는 갈등상황에 대한 감정의 표출이나 특정행동을 통해 갈등을 줄이려는 전략이다.

## 제 3절 연구문제의 설정

### [연구 문제 1]

(1-1) 취업주부의 시간갈등은 어떠한 경향을 보이는가?

(1-2) 취업주부의 긴장갈등은 어떠한 경향을 보이는가?

### [연구 문제 2]

(2-1) 취업주부의 시간갈등은 개인 및 가족관련 변수, 직무관련변수에 따라 어떠한 차이를 보이는가?

(2-2) 취업주부의 긴장갈등은 개인 및 가족관련 변수, 직무관련변수에 따라 어떠한 차이를 보이는가?

[연구 문제 3] 취업주부가 사용하는 갈등대처전략은 어떠한 경향을 보이는가?

[연구 문제 4] 취업주부가 사용하는 갈등대처전략은 역할갈등과 어떠한 관계를 갖는가?

## 제 4절 연구방법 및 절차

### 1. 척도의 구성

시간갈등척도와 긴장갈등척도는 Voydanoff와 Kelly(1984), Kelly와 Voydanoff(1985), Kopelman과 그의 동료들(1983), 이제영(1988), 이승미(1989)의 연구를 기초로 하여 각각 4문항과 6문항으로 작성하였다. 응답은 5점 리커트 척도로 구성하였으며, 신뢰도 검증결과 신뢰도 계수는 각각 .75, .61로 나타났다.

갈등대처전략척도중에서 '계획하기' '구획화' '표준 낮추기' '정서적 행동' 척도는 Chung(1988), Bird와 그의 동료들(1988), Valentin과 Grazin(1987), Elman과 Gilbert(1984)의 척도를 기초로 하여

연구자가 작성하였다. 문항수는 각각 2, 3, 4, 3개였으며 각 항목을 4점 리커트 척도로 구성하였으며, 신뢰도 계수는 각각 .68, .63, .63, .67로 나타났다. 또한 '지원받기' 전략은 가사일에 대한 지원을 받는 정도를 보고자 가족원의 가사분담 및 가사조력자로부터의 지원을 그 내용으로 하였으며, 문항수는 2개였다. 응답은 4점 리커트 척도로 구성하였으며, 점수의 분포는 2점에서 8점까지로 점수가 높을수록 지원받는 수준이 높은 것을 의미한다.

직무만족척도는 김효영(1986)과 이제영(1988)의 척도를 기본으로 하여 연구자가 작성하였다. 승진과 보수, 상사와 동료간의 대인관계, 자아실현 및 자신의 능력발휘에 대한 만족의 정도를 측정하고자 5개의 문항으로 구성하였다. 각 항목은 4점 리커트 척도로 구성하였으며, 신뢰도 계수는 .68이었다.

남편의 정서적 지원척도는 Holahan과 Gilbert(1979)의 척도를 토대로 하여 남편이 부인의 취업과 부인이 직장 일을 열심히 하는 것에 대해 얼마나 호의적인가를 알아보기 위해 연구자가 작성하였다. 문항은 2개였으며, 응답은 4점 리커트 척도로 구성하였고 신뢰도 계수는 .76으로 나타났다.

근무시간은 융통성척도는 Pleck과 그의 동료들(1980)의 연구를 토대로 하여, 근무시간에 개인적인 일로 시간을 낼 수 있는 정도와 출퇴근시간의 융통성을 알아보려고 총 4개의 문항으로 작성하였다. 각 항목은 4점 리커트 척도로 구성하였으며, 신뢰도 계수는 .67로 나타났다.

### 2. 조사대상 및 자료수집

본 연구의 대상은 교사, 약사, 간호사의 직업을 가진 전문직 취업주부로 한정하였으며, 조사대상 지역은 서울로 하고, 응답자가 직접 기입하는 질문지 조사를 통해 자료를 수집하였다. 본조사는 1990년 9월 19일에서 10월 11일에 걸쳐 실시하였는데, 질문지는 서울 시내 C국민학교 등 7개 국민학교와 H여중, E여고 등 8개 중·고등학교, 그리고 M병원 등 5개의 병원을 통해 총 500부를 배부하였다. 그 결과 수집된 자료는 총 436였고, 이 중에서 내용기재가 부실한 자료 41부를 제외하고, 395부가 최종 분석자료로 사용되었다.

### 3. 자료의 분석방법

조사대상자의 개인 및 가족관련변수 및 직무관련변수별 특성과 주부의 시간갈등과 긴장갈등정도 및 갈등대처전략의 일반적 경향을 알아보기 위해 빈도분포, 백분율을 사용하였다. 그리고, 시간갈등과 긴장갈등에 대한 개인 및 가족관련변수와 직무관련변수의 독립적인 영향력을 파악하고, 갈등대처전략에 따른 갈등수준의 차이를 보기위해 중분류분석을 사용하였다. 통계처리는 SPSS/PC\* 프로그램을 이용하여 실시하였다.

### 4. 조사대상자의 특성

조사대상자의 연령은 30대가 44.5%로 가장 많았고 교육수준은 전문직 주부만을 대상으로 한정하였기 때문에 전부 고졸이상이었으며, 대졸인 경우가 48.0%로 가장 많았다. 주부의 월평균소득은 60~79만원인 경우가 38.7%로 가장 많았으며, 막내자녀의 연령은 6세 이하의 경우가 43.2%로 나타났고, 자녀가 없는 경우는 8.7%였다. 남편의 근무시간은 10~11시간인 경우가 35.5%로 가장 많았고, 남편의 월평균소득은 60~99만원인 경우가 34.2%로 가장 많았다. 또한 취업주부의 근무시간은 9~10시간인 경우가 38.4%로 가장 많았다. 여기서의 근무시간은 출퇴근시간과 정규근무시간을 합한 것이다. 주부가 취업을 하게된 동기로는 경제적인 이유나 주위의 권유, 즉 비자발적인 동기에 의해 취업한 경우가 전체의 15.9%였고, 자아실현이나 사회봉사, 또는 능력의 활용등을 위한 자발적인 동기에 의해 취업한 경우가 84.1%로 나타났다. 근무시간의 융통성은 낮다고 응답한 경우가 47.0%로 가장 많았으며, 직무만족변수는 보통이라고 응답한 경우가 63.4%로 가장 많았고, 만족한다고 응답한 경우는 29.5%로 나타났다.

## IV. 연구결과 및 해석

### 제 1 절 역할갈등의 일반적 경향

취업주부가 경험하는 시간갈등과 긴장갈등의 경

향은 표 1에 제시되어 있다. 전체적으로 볼 때, 시간갈등의 평균점수는 3.6으로, 취업주부가 경험하는 시간갈등의 수준은 비교적 높은 편이라고 볼 수 있다. 또한 긴장갈등의 평균점수는 3.0으로 나타나 취업주부는 보통수준의 긴장갈등을 경험한다고 하겠다.

표 1. 시간갈등과 긴장갈등의 경향

역할갈등의 유형	평균	표준편차
시간갈등*	3.6	0.95
긴장갈등*	3.0	1.05

\*시간갈등과 긴장갈등의 점수는 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(항상 그렇다)까지 분포됨.

### 제 2 절 개인 및 가족관련변수, 직무관련변수에 따른 역할갈등정도

시간갈등과 긴장갈등정도에 영향을 미치는 변수들의 독립적 영향력을 파악하기 위해 중분류분석을 실시하였다.

#### 1. 개인 및 가족관련변수, 직무관련변수에 따른 시간갈등정도

표 2에서 보는 바와 같이, 시간갈등에 영향을 미치는 변수는 막내자녀연령, 남편의 소득, 취업동기, 근무시간의 융통성으로 나타났다. 변수별 설명력의 변화를 보면, 타변수를 통제했을 때, 설명력이 감소한 변수는 남편의 소득과 근무시간의 융통성 변수였다. 남편의 소득은 타변수를 통제하기전 가장 높은 시간갈등을 보였던 80~99만원 집단과 가장 낮은 집단인 160만원이상의 집단간의 차이가 1.33에서 통제후에는 1.26으로 감소하였고, 근무시간의 융통성 변수는 통제하기 전에 시간갈등이 가장 높았던 집단과 가장 낮았던 집단의 차이가 .90에서 통제후에는 .84로 감소하였다. 또한 막내자녀연령과 취업동기에 따른 시간갈등의 차이는 타변수 통제전후가 일치되는 결과를 보여 타변수의 통제에 의하여 설명력이 변화하지 않음을 알 수 있다.

막내자녀연령, 남편의 소득, 취업동기, 근무시간의 융통성이라는 네 변수의 설명력은 .32로서 이들 변수들은 시간갈등의 전체 분산중 32%를 설명하고



표 2. 막내자녀연령, 남편의 소득, 취업동기, 근무시간의 융통성에 따른 시간갈등정도의 중분류분석

총평균=14.27			통제되지 않은 편차	ETA	통제된 편차	BETA
변수	집단	(빈도)				
	없음	(34)	-1.39		-1.42	
막내	6세 이하	(161)	.45		.44	
자녀	7~12세	(75)	-.03		.03	
연령	13~18세	(57)	-.09		-.09	
	19세 이상	(45)	-.40		-.42	
F=3.36**				.19		.19
	79만원이하	(54)	-.14		-.08	
남편의	80~90만원	(90)	.91		.79	
소득	100~129만원	(93)	-.21		-.21	
	130~159만원	(72)	-.31		-.26	
	160만원이상	(63)	-.52		-.47	
F=2.50*				.18		.16
취업	비자발적동기	(57)	.88		.86	
동기	자발적동기	(315)	-.17		-.16	
F=6.29**				.13		.13
근무시간의	낮은 집단	(174)	.37		.37	
융통성	중간 집단	(119)	-.53		-.47	
	높은 집단	(79)	-.02		-.10	
F=3.18*				.14		.14
R <sup>2</sup> =.32						

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

있고, 막내자녀연령( $\beta=.19$ ), 남편의 소득( $\beta=.16$ ) 그리고 취업동기( $\beta=.13$ )와 근무시간의 융통성( $\beta=.13$ )의 순으로 독립적인 영향력이 크게 나타났다.

## 2. 개인 및 가족관련변수, 직무관련변수에 따른 긴장갈등의 정도

표 3을 보면, 긴장갈등을 설명해주는 변수는 남편의 정서적 지원, 남편의 소득, 취업동기, 직무만족임을 알 수 있다. 긴장갈등에 대한 설명력이 가장 큰 변수는 남편의 소득으로 eta값이 .23에서 beta값 .24로 증가하였는데, 통제전에는 160만원이상의 소득을 가진 집단의 긴장갈등이 가장 낮았던 반면, 통제후에는 남편의 소득이 100~129만원인 집단의 긴장갈등이 가장 낮은 것으로 나타났다. 다음으로 설명력이 높은 변수는 직무만족으로서 낮은 집단과 높은 집단의 차이가 통제전에는 2.74에서 통제후에는 2.54로 감소하고 있음을 알 수 있다. 남편의

정서적 지원 변수는 타변수를 통제하였을 때, 낮은 집단과 높은 집단의 차이가 1.31에서 1.47로 증가하였고 eta 값 .12가 beta값 .14로 증가하였다. 또한 비자발적인 동기에서 취업한 주부가 자발적인 동기에서 취업한 주부보다 긴장갈등이 높게 나타났다.

이 네 변수는 긴장갈등의 전체 분산의 35%를 설명하는 것으로 나타났고, 남편의 소득이 긴장갈등에 가장 크게 영향을 미치는 변수였다.

## 제 3 절 갈등대처전략의 경향

취업주부가 역할갈등을 완화시키기 위해 가정과 직장에서 사용하는 전략의 일반적 경향이 표 4에 나타나 있다. 먼저, '표준 낮추기' 전략은 평균점수가 2.1로 나타나 별로 사용되고 있지 않은 반면, '계획하기'와 '구획화' 전략은 평균점수가 각각 3.0과 3.1로 나타나 자주 사용되고 있음을 알 수 있다. '정서적 행동'은 사용하는 사람과 그렇지 않은 사

표 3. 남편의 정서적 지원, 남편의 소득, 취업동기, 직무만족에 따른 긴장갈등정도의 중분류분석

총평균=17.83			통제되지 않은 편차	ETA	통제된 편차	BETA
변수	집단	(빈도)				
남편의 정서적 지원	낮은집단	( 65)	.86		.96	
	중간집단	(200)	-.04		-.04	
	높은집단	(107)	-.45		-.51	
F=3.7*				.12		.14
남편의 소득	79만원이하	( 54)	.39		.48	
	80~ 90만원	( 90)	1.30		1.34	
	100~129만원	( 93)	-.48		-.75	
	130~159만원	( 72)	-.48		-.47	
	160만원이상	( 63)	-.93		-.69	
F=5.8**				.23		.24
취업 동기	비자발적동기	( 57)	.96		.92	
	자발적 동기	(315)	-.17		-.17	
F=4.9*				.12		.11
직무 만족	낮은 집단	( 27)	2.04		1.85	
	중간 집단	(235)	-.11		-.11	
	높은 집단	(110)	-.74		-.69	
F=6.4**				.20		.18
R <sup>2</sup> = .35						

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

표 4. 갈등대처전략의 경향

갈등대처전략*	평균	표준편차
'표준 낮추기' 전략	2.1	0.46
'구획화' 전략	3.1	0.43
'계획하기' 전략	3.0	0.57
'정서적 행동' 전략	2.5	0.47

\*갈등대처전략의 점수는 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(항상 그렇다)까지 분포됨.

람의 비율이 비슷하게 나타났다(평균=2.5). 이를 종합해 보면, 전문직 여성은 역할수행을 보다 효율적으로 하면서도 자신에게 주어진 모든 역할을 성실하게 수행하기 위해 '계획하기' 전략과 '구획화' 전략을 사용한다고 할 수 있다. 반면에, 역할의 의무를 감소시킴으로써 역할요구를 줄이고자 하는 '표준 낮추기' 전략은 거의 사용되고 있지 않은 것으로 나타나 가정과 직장에서 맡은 일을 모두 열심히 수행함으로써 수퍼 우먼이 되고자 하는 전문직 여성의 특성을 볼 수 있다고 하겠다. 또한, 갈등대처전략 중 '지원받기' 전략은 주부가 가사조력자

로부터 받는 가사노동의 지원수준 및 가족원의 가사분담 정도를 살펴봄으로써, 주부가 실제로 얼마나 지원을 받고 있는가를 알아보고자 하였다. 표에는 제시되지 않았으나 그 결과를 보면, 가사조력자로부터 지원을 받는 경우는 57.8%이고, 그렇지 않은 경우는 42%로 나타났으며, 가사분담을 하고 있는 주부는 38.9%이고, 그렇지 않은 주부는 61.2% 였다.

#### 제 4 절 갈등대처전략과 갈등정도와의 관계

갈등대처전략과 역할갈등과의 상관관계를 보면, 표 5와 같다. '표준 낮추기' 전략과 시간갈등은 의미있는 관계( $r = -.14$ )를 지니는 것으로 나타났는데, 이는 적절히 역할요구를 감소시킴으로써 시간부족이나 시간제약을 적게 경험하였기 때문에 시간갈등이 줄어들었다고 설명할 수 있다. 또한 '구획화' 전략과 긴장갈등이 의미있는 관계( $r = -.16$ )를 지니고 있음을 알 수 있는데, 이는 직장가정의 일을 서로 연결시키지 않고 분리함으로써 직장일

에서 가정일, 가정일에서 직장일로의 전이가 일어나지 않도록 하였기 때문에 결과적으로 긴장갈등이 줄어들었다고 풀이할 수 있다. 이와 같이 갈등대처전략과 갈등정도는 부적인 관계를 지니는 것으로 나타났는데, 이는 갈등이 존재하기 때문에 갈등대처전략을 사용했다기 보다는 갈등대처전략을 사용함으로써 갈등이 감소하였다고 할 수 있으며, 따라서 갈등대처전략은 갈등을 완화시켜주는 전략적 기능을 한다고 하겠다.

갈등대처전략의 전략적 기능을 보다 구체적으로 살펴보기 위해 개인 및 가족관련변수와 직무관련변수를 통제한 후의 갈등순준과 갈등대처전략의 관계를 중류분석을 통해 고찰하였다. 표 6, 7과

같이, 시간갈등을 설명해주는 전략은 '표준 낮추기'였고, 긴장갈등을 설명해주는 전략은 '구획화'였다. 먼저, 표 6을 보면, '표준 낮추기' 전략을 가장 덜 사용하는 집단의 시간갈등은 15.02였고, 이 전략을 가장 많이 사용하는 집단의 시간갈등은 13.84로 나타나, '표준 낮추기' 전략을 사용할수록 시간갈등이 낮아지고 있음을 알 수 있다. 이 전략은 자신에게 주어진 모든 역할을 철저히 수행하기 보다는 역할요구를 적절히 조절하는 전략이기 때문에 시간부족이나 시간계약에서 오는 시간갈등을 완화시킬 수 있다고 하겠다. 표 7에는 '구획화' 전략의 사용에 따른 긴장갈등의 정도가 제시되어 있다. '구획화' 전략을 적게 사용하는 집단의 긴장갈등은 18.41이고, 보통으로 사용하는 집단의 긴장갈등은 18.03이며, 가장 많이 사용하는 집단의 긴장갈등은 17.21로 나타나 '구획화' 전략을 많이 사용할수록 긴장갈등이 의미있게 감소한다고 할 수 있다. 이 전략은 직장일과 가정일을 서로 분리시킴으로써 직장일과 가정일의 전이가 일어나지 않도록 하였기 때문에 긴장갈등을 완화시킬 수 있다고 하겠다.

표 5. 갈등대처전략과 역할갈등과의 상관계수

전 략	시간갈등	긴장갈등
'표준 낮추기' 전략	-.14*	-.04
'지원 받기' 전략	-.08	-.08
'구획화' 전략	-.03	-.16**
'계획하기' 전략	-.04	-.10
'정서적 행동' 전략	-.08	.06

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

표 6. '표준 낮추기' 전략에 따른 시간갈등정도의 중분류분석

총평균=14.24		통제되지 않은 편차	ETA	통제된 편차	BETA
집 단	(빈도)				
낮은집단	(113)	.74		.82	
중간집단	(171)	-.30		-.33	
높은집단	( 89)	-.36		-.40	
F=6.80**			.17		.19
R <sup>2</sup> =.26					

\*\*p<.01

표 7. '구획화' 전략에 따른 긴장갈등정도의 중분류분석

총평균=17.82		통제되지 않은 편차	ETA	통제된 편차	BETA
집 단	(빈도)				
낮은집단	( 72)	.64		.59	
중간집단	(170)	.25		.21	
높은집단	(127)	-.70		-.61	
F=3.53*			.15		.13
R <sup>2</sup> =.35					

\*p<.05

## V. 결론 및 제언

본 연구는 취업주부의 다중역할수행에서 오는 역할갈등과 이에 영향을 미치는 개인 및 가족관련변수와 직무관련변수를 고찰함으로써 가정과 일터간의 공유영역을 분석하고, 또한 취업주부가 사용하는 갈등대처전략을 경험적으로 살펴봄으로써 보다 효과적인 갈등대처전략을 제시하고자 하였다.

결과를 통해 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 취업주부는 가정과 직장 역할을 병행하는 데서 비롯된 시간갈등과 긴장갈등을 경험하는 것으로 나타났다. 특히, 시간제약과 시간부족 및 양립불가능한 시간요구에서 경험하는 시간갈등의 수준이 심리적인 전이 및 긴장이나 피로에서 오는 긴장갈등의 수준보다 더 높은 것으로 나타나 시간갈등을 더 많이 경험하고 있음을 알 수 있다. 따라서 이 결과는 시간과 에너지를 회소하기 때문에 다중역할을 담당하는 사람은 역할갈등을 겪을 것이라고 한 Moore(1963)의 회소이론을 지지한다고 할 수 있다.

둘째, 개인 및 가족관련변수와 직무관련변수에 따른 시간갈등과 긴장갈등의 차이를 살펴본 결과, 막내자녀가 미취학 아동이거나 국민학교에 재학중일 때 시간갈등을 더 많이 경험하였고, 남편의 소득이 높고 근무시간이 비교적 융통적이며 자발적인 동기를 가지고 취업했을 때, 시간갈등을 적게 경험하는 것으로 나타났다. 그리고, 남편의 정서적 지원이 높으며 남편의 소득이 많을 때, 직무에 만족하고 자발적인 동기에서 취업했을 때 긴장갈등을 적게 경험하는 것으로 나타났다. 이 결과를 통해 알 수 있듯이, 부인의 소득보다는 남편의 소득이 부인의 역할갈등에 영향을 미치는 중요한 변수로 나타났고, 특히 남편의 소득은 긴장갈등을 설명하는 가장 영향력있는 변수였다. 이는 주부의 직업을 교사, 약사, 간호사로만 제한했기 때문에 부인의 소득수준이 거의 비슷하여 영향력있는 변수가 되지 못하고, 반면에 남편의 소득은 그 수준의 차이가 있기 때문에 주요한 변수로 작용했다고 할 수 있다. 그리고 이 결과는 남편의 소득이 높을 때 부인의

역할갈등이 줄어드는 것으로 나타났기 때문에 배우자의 특성이 개인의 가족생활에 영향을 미친다는 교차효과(crossover effect, Stains와 Pleck, 1983)를 뒷받침한다고 할 수 있다. 또한 개인 및 가족관련변수와 직무관련변수 모두 시간갈등과 긴장갈등을 설명하는 것으로 나타났기 때문에 가정과 직장은 분리된 영역이 아니라 서로 상호작용하는 영역임을 밝혀주고 있다고 하겠다.

세째, 취업주부가 사용하는 갈등대처전략의 경향을 보면 '구획화' 전략과 '계획하기' 전략은 자주 사용하는 반면, '정서적 행동'은 보통수준이었고, '표준 낮추기' 전략은 별로 사용되지 않는 것으로 나타났다. 또한 '지원받기' 전략의 경우, 전체의 57.8%가 가사조력자가 있는 것으로 나타난 반면, 38.9%만이 가사분담을 하고 있는 것으로 나타났다. 이 결과를 종합하면, 전문직 주부가 역할수행을 보다 효율적으로 하면서도 자신에게 주어진 모든 역할을 수행하기 위한 전략은 많이 사용하는 반면에 역할의 의무를 줄임으로써 역할요구를 줄이고자 하는 전략은 거의 사용하고 있지 않음을 알 수 있다. 이는 직장가정에서 맡은 바 책임을 성실히 수행하고자 하는 전문직 여성의 특성을 반영하는 결과라고 하겠다.

네째, 갈등대처전략과 갈등과의 상관관계를 살펴본 결과, 이들은 부적인 관계를 보여주었기 때문에 갈등전략을 사용할수록 역할갈등이 감소한다고 할 수 있다. 그러므로, 갈등대처전략은 갈등이 존재하였기 때문에 생긴 결과라기 보다는 갈등을 완화시켜주는 전략적 기능을 하고 있음을 알 수 있다.

끝으로 본 연구의 제한점을 바탕으로 후속연구에 대한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 선행연구의 부족으로 척도를 구성하는 데 있어 외국의 선행연구를 참고로 하여 연구자가 작성하였기 때문에 신뢰도나 타당도에 있어 문제가 뒤따를 수 있다. 그러므로 이를 보완할 수 있는 신뢰성있는 척도의 개발이 필요하다고 하겠다.

둘째, 본 연구는 취업주부중에서 전문직 종사자만을 그 대상으로 하였기 때문에 취업주부 전반으로

결과를 일반화하는 데는 무리가 있을 것이다. 그러므로 후속연구에서는 비전문직 종사자도 그 대상에 포함시켜야 할 것이며 덧붙여 남편도 그 대상에 포함시켜 부인과 남편의 역할갈등을 보다 폭넓게 다루어 보는 것이 요구된다.

세째, 본 연구는 갈등대처전략의 경향과 갈등과의 관계만을 고찰하였을 뿐이고, 갈등대처전략과 이에 영향을 미치는 여러 변수와의 관계는 살펴보지 않았다. 그러므로 개인 및 가족관련변수 및 직무관련변수에 따른 갈등대처전략의 경향을 분석하는 것이 필요하며 갈등대처전략의 구성도 보다 세분화하여 자세하게 고찰할 필요가 있다고 하겠다.

네째, 본 연구는 직장과 가정에게 함께 사용하는 넓은 의미의 갈등대처전략의 경향을 보았다. 그러나 직장에서 사용하는 전략과 가정에서 사용하는 전략이 차이를 보일 수 있으므로 이를 분리하여 살펴보는 것이 필요하다고 하겠다.

### 참고문헌

- 1) 강선미 편저(1988). 여성과 생산양식. 한겨레비평총서 7. 서울 : 한겨레출판사.
- 2) 경제기획원(1960, 1970, 1985). 인구 및 주택 센서스 보고.
- 3) 경제기획원(1984). 제 1 차 고용구조 특별조사 결과보고.
- 4) 김선희(1989). 도시 가정주부의 가사노동시간변화와 구조에 관한 연구. *대한가정학회지* 27(1).
- 5) 김효영(1988). 대졸 기혼여성의 취업동기와 성취동기와의 관계에 관한 연구. 여성연구논총 2. 서울여자대학 여성연구소.
- 6) 유영주(1980). 가족관계학. 서울 : 교문사.
- 7) 이승미(1989). 주부가 지각한 시간제약과 가사노동의 수행방안-전문직, 비전문직 주부와 비취업주부의 비교를 중심으로. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 8) 이정수(1984). 가족의 가사노동시간과 생활의 질 인식과의 관계. *대한가정학회지* 22(2).
- 9) 이제영(1988). 직장생활과 가정생활과의 관계에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 10) 임정빈 · 정혜정(1986). 취업주부의 역할갈등과 결혼만족도에 관한 연구. *한국가정관리학회지* 4

- (1).
- 11) 홍두승(1983). 한구사회계층연구를 위한 예비적 고찰. 한국사회의 전통과 변화. 서울 : 범문사.
- 12) Berkowitz, A.D. & Perkins, H.W.(1984). Stress among farm women : Work and family as interacting system. *Journal of Marriage and Family* 46.
- 13) Beutell, N.J. & Greenhaus, J.H.(1983). Integration of home and nonhome roles : women's conflict and coping behavior. *Journal of Applied Psychology* 68.
- 14) Bird, G.A., Bird, G.W. & Scruggs, M.(1983). Role-management strategies used by husbands and wives in two-earner families. *Home Economics Research Journal* 12.
- 15) Burr, W.R., Hill, R., Nye, F.I. & Reiss, I.L.(1979). Contemporary theories about the family 2. The Free Press.
- 16) Chung, Y.L.(1988). Time managment strategy, job satisfaction, research productivity, and life satisfaction of university faculty. Doctoral dissertation. Iowa State University.
- 17) Cooke, R.A. & Rousseau, D.M.(1984). Stress and strain from family roles and work-role expectations. *Journal of Applied Psychology* 69.
- 18) Elman, M.T. & Gilbert, L.A.(1984). Coping strategies for role conflict in married professional women with children. *Family Relations* 33.
- 19) Felstehausen, G., Glosson, L.R. & Couch, A.S. (1988). A Study to determine the relationship between the workplace and the home. Lubbock : Texas Tech University.
- 20) Goode, W.J.(1960). A theory of role strain. *American Sociological Review* 25.
- 21) Gordon, F.E. & Hall, D.T.(1974). Self-image and stereotypes of femininity : Their relationship to women's conflict and coping. *Journal of Applied Psychology* 59.
- 22) Greenhaus, J.H.(1988). The intersection of work and family roles : Individual, interpersonal, and organizational issues. *Journal of Social Behavior and Personality* 3.
- 23) Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J.(1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* 10.

- 24) Gupta, N. & Jenkins, Jr., G.D.(1985). Dual career couples : Stress, stressors, strain, and strategies. In T.A. Behr & R.S. Bhagat(Eds.). *Human Stress and Cognition in Organizations : An Integrated Perspective*. New York : John Wiley & Sons.
- 25) Hall, D.T.(1972). A model of coping with role conflict : The role behavior of college educated women. *Administrative Science Quarterly* 17.
- 26) Harrison, A.D. & Minor, J.H.(1978). Interrole conflict, coping strategies and satisfaction among black working wives. *Journal of Marriage and the Family* 40.
- 27) Herman, J.E. & Gyllstrom, K.K.(1977). Working men and women : Inter- and intra- role conflict. *Psychology of Women Quarterly* 1.
- 28) Holahan, C.K. & Gilbert, L.A.(1979). Conflict between major life roles : Women and men in dual career couples. *Human Relations* 32.
- 29) Kahn, R.L., Wolfe., Quinn, R., Snoek, J.D. & Rosenthal, R.A.(1984). *Organizational Stress*. New York : Wiley.
- 30) Kanter, R.M.(1977). *Work and family in the united states : A critical review and agenda for research and policy*. New York : Russell Sage Foundation.
- 31) Keith, P.M. & Schafer, R.P.(1980). Role strain and depression in two-job families. *Family Relations* 29.
- 32) Kelly, R.F. & Voydanoff, P.(1985). Work/family strain among employed parents. *Family Relations* 34.
- 33) Kopelman, R.E., Greenhaus, J.H. & Connolly, T.F. (1983). A model of work, family and interrole conflict : A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance* 32.
- 34) Marks, S.R.(1977). Multiple roles and role strain : Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review* 42.
- 35) Newton, T.J. & Keenan, A.(1985). Coping with work-related stress. *Human Relations* 38.
- 36) Piotrkowski, C.S.(1979). *Work and the family system*. New York : Free Press.
- 37) Pleck, J.H.(1977). The work-family role system. *Social Forces* 24.
- 38) Pleck, J.H.(1979). Work-family conflict : A national assessment, presented at the annual meeting of the society for the study of social problems. Boston.
- 39) Pleck, J.H.(1985). *Working wives and working husbands*. Beverly Hills. Sage Publications.
- 40) Pleck, J.H., Stains, G.L. & Lang, L.(1985). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review* 103.
- 41) Pleck, J.H. & Stains, G.L.(1985). Work schedules and family life in two-earner couples. *Journal of Family Issues* 6.
- 42) Ross, C.E., Mirowsky, J. & Huber, J.(1983). Dividing work, sharing work, and In-between. *American Sociological Review* 48.
- 43) Schultz, J.B., Chung, Yonsuk L. & Henderson, C.G. (1988). Work/family concerns of university faculty. *Journal of Social Behavior and Personality* 3.
- 44) Skinner, D.A.(1980). Dual-career families stress and coping : A literature review. *Family Relations* 29.
- 45) Stains, G.L. & Pleck, J.H. (1983). Impact of work schedule on the family. Ann Arbor. MI Institute for Social Research.
- 46) Valentin, E.K. & Grazin, K.L.(1987). Food attribute importance, situational effects and homemaker values. *Home Economic Research Journal* 16.
- 47) Voydanoff, P.(1988). Work and family : changing roles of men and women. Palo Alto : Mayfield.
- 48) \_\_\_\_\_ (1988a). *Work and family life*. Newbury Park. CA : Publications Inc.
- 49) \_\_\_\_\_ (1988b). Work and family : A review and expanded conceptualization. *Journal of Social Behavior and Personality* 3.
- 50) \_\_\_\_\_ (1988c). Work role characteristics, family structure demand, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family* 50.
- 51) Voydanoff, P. & Kelly, R.E.(1984). Determinants of work-related family problems among employed parents. *Journal of Marriage and Family* 46.