

맞벌이가족을 위한 가족생활 교육프로그램 모형개발*

-역할긴장에 대한 대처행동교육을 중심으로-

A Study on Family Life Education Program Model for Dual-Earner Families focused on Role - Strain Coping Strategy*

서울대학교 생활과학대학 아동가족학과
시간강사 조 은 숙

서울대학교 생활과학대학 아동가족학과
시간강사 고 선 주

서울대학교 생활과학대학 아동가족학과
교 수 옥 선 화

Dept. of Child & Family Studies, Seoul National Univ.

Lecturer : Cho, Eun Suk

Dept. of Child & Family Studies, Seoul National Univ.

Lecturer : Koh, Seon Ju

Dept. of Child & Family Studies, Seoul National Univ.

Prof. : Ok, Sun Wha

● 목 차 ●

I. 서 론

II. 역할긴장 대처행동 프로그램의 현황

III. 프로그램의 이론적 배경

IV. 프로그램의 실제

V. 프로그램의 의의 및 제언

참고문헌

< Abstract >

This study constructed a family life education program designed to help dual-earner couples reduce their role strain. This program is consisted of 6 sessions aiming for understanding the multidimensional affecting factors of role strain, strengthening family system, sharing the housework, managing time effectively reducing the additional role and adjusting standard, maintaining desirable attitude on work and family. We expect this program to be helpful in reducing dual-earner families' role strain and the active using of role strain coping strategies.

* 본 논문은 1998학년도 서울대학교 생활과학대학 부설 생활과학연구소의 일부 연구비 지원으로 수행되었습.

I. 서론

부부취업 가족들이 경험하는 역할긴장은 이들이 수행하는 다중역할이 주는 과도한 부담과 각 역할 간의 상충된 요구에서 비롯된다. 기혼여성들 특히 유자녀 여성들의 취업율이 지속적으로 증가하면서, 여성취업자들과 이들의 가족이 경험하는 역할긴장에 대한 관심도 증가하였다. 역할긴장 관련요인과 그 결과에 대한 일련의 연구들은 그러한 관심을 반영하는 학문적 추세라고 할 수 있다. 역할긴장에 대한 연구결과들을 통해 볼 때 이러한 부부취업가족들의 역할긴장은 성역할에 대한 가치관이나 여성들의 가족역할에서의 적절한 변화가 수반되지 않은 상황에서 나타나는 규범적인 스트레스라고 볼 수 있다. 따라서 역할긴장의 대처행동에 대한 관심은 부부취업가족들의 역할긴장에 대한 해결방안을 모색하는 실천적 의도가 내재된 것이라 할 수 있다.

그러나 취업여성들과 그 가족들의 역할긴장에 대한 대처행동연구는 여전히 학문적 관심으로 머물러 있었을 뿐 이들의 실제적인 삶에서 도움이 되지 않는 못해온 것으로 보인다. 우리나라의 경우 최근들어 가족생활교육에 대한 관심이 급속도로 증가하고 있기는 하나 그러한 관심은 대체로 부부관계나 부모 자녀관계의 개선과 같은 일반적인 주제에 머무르고 있으며, 부부취업가족들의 가족생활은 별로 고려되지 않고 있는 실정이다. 이러한 현상은 여성의 경제활동 참가에 지지적이지 못한 사회분위기를 반영하는 것이기도 하며, 보다 특정화된 주제나 대상에 접근하기에는 가족생활교육의 역사가 일천하다는 점에도 그 원인이 있다고 생각된다. 그러나 기혼취업 여성인구의 증가와 이들이 속한 가족들이 역할긴장의 문제에 직면해있다는 점에서 역할긴장에 대한 대처행동의 교육필요성은 자명하다. 이 연구에서는 이와같은 배경 하에서 역할긴장감소 대처행동에 중점을 둔 부부취업가족을 위한 가족생활교육 프로그램의 모형을 개발하고자 한다.

프로그램 모형개발을 위해 먼저 취업여성들의 역할긴장과 관련된 교육프로그램이나 기업정책의 현황을 살펴봄으로써 역할긴장 대처행동 프로그램이

갖는 실제적인 전망과 적용가능성을 탐색하고자 한다. 프로그램의 구체적인 구성은 다음과 같은 순서로 전개된다. 먼저 이 프로그램의 이론적인 기초와 기본적인 방향을 정한다. 다음으로 교육대상과 실시 방법 및 평가방법을 정하고 구체적인 목표와 소주제들을 선정한다. 다음으로 프로그램의 각 회별 주제에 따른 구체적인 내용을 구성할 것이다. 마지막으로 프로그램이 갖는 의의와 제언을 하고자 한다.

II. 역할긴장 대처행동 프로그램의 현황

부부취업가족의 역할긴장 대처행동 프로그램은 일반적으로 '직업과 가족'이라는 주제로 진행되는 다양한 프로그램 중의 하나에 속한다. 여기서는 '직업과 가족' 교육프로그램의 현황을 살펴보고 이를 토대로 역할긴장 대처행동 프로그램의 실제적인 적용가능성에 대해 전망해보고자 한다. 먼저 이 분야의 교육프로그램이 활발하게 진행되고 있는 미국의 현황을 살펴보고, 이와 비교해 우리나라 가족생활교육이 지향해야 할 바를 유추해보고자 한다.

미국에서의 '직업과 가족' 교육프로그램은 크게 남성취업자들의 과도한 직업적 요구와 가족생활 간의 균형을 모색하는 가족생활향상 프로그램과, 여성취업자들의 직업과 가족역할 균형을 위한 프로그램으로 나뉠 수 있다. 그리고 각각의 경우 남성취업자나 여성취업자 개인 혹은 부부를 대상으로 실시되게 된다. 이 프로그램들은 '직업과 가족 간의 균형 맞추기' 혹은 '맞벌이부부 교육' 등과 같은 제목으로 운영되고 있다. 이 중 취업여성 혹은 이들 부부를 대상으로 하는 프로그램은 명시적이건 혹은 그렇지 않건 간에 역할긴장문제를 중요한 주제로 삼고 있다. 이 외에도 가족스트레스의 효율적 관리를 위한 기술, 목표설정과 시간관리, 가족의사결정, 건설적인 의사소통, 가정 및 재정관리, 가족강화, 세대간 관계향상¹⁾ 등의 다양한 교육내용이 '직업과 가족' 교육프로그램에서 다루어지고 있다.

1) 이 내용은 노부모의 부양을 맡고 있는 중년자녀(취업자)를 위한 교육에서 주요 주제가 되고 있다.

'직업과 가족' 을 주제로 한 프로그램의 실시주체는 크게 대학과 기업으로 구분할 수 있다. 미국의 경우 대학에서는 직업교육의 한 과정으로 '직업과 가족'의 균형을 위한 교육 내용들이 포함되고 있으며, 가정학과 같은 관련 전공분야에서도 이러한 주제에 대한 교육적 노력에 상당한 관심을 기울이고 있다²⁾. 그리고 대학과 지역주민 간의 연계프로그램(Cooperative Extension System)을 통해 전국적으로 다양한 '직업과 가족' 교육프로그램이 실시되고 있다³⁾(Nelson, 1991).

한편 미국의 기업들은 사원복지정책(Employee Assistance Programs)의 하나로 '직업과 가족' 교육 프로그램을 실시하고 있다. 이윤을 추구하는 기업들이 사원들의 가족생활에 관심을 갖는 주된 이유는 사원들의 가족생활 안정을 통해 궁극적으로는 근로자의 생산성을 고양시키는데 있으며, 이러한 기업의 배려가 사원들의 회사에 대한 충성심을 유발하는데 유리하기 때문인 것으로 파악되고 있다. 200개 이상의 기업체 관리자들을 대상으로 기업들의 가족지원 정책⁴⁾의 현황에 대해 살펴본 한 연구(McNeely & Fogarty, 1988)에서는, 조사 당시 사원들에게 '직업과 가족' 교육프로그램(work-site seminar)을 실시하고 있는 경우가 1.1%에 불과했지만 조사된 기업의 43.8%가 '실시를 고려해보겠다'고 응답한 것으로 나타나 현재는 보다 많은 기업에서 그와 같은 교육 프로그램이 실시되고 있는 것으로 추측된다.

이러한 프로그램들은 직장인들의 바쁜 생활을 고려해 비교적 다양한 방법을 통해 실시되고 있다. 먼저 교육장소별로 보면, 직장에서 실시하는 세미나와 가정방문을 통한 개별교육, 양로원(노부모를 부양하는 취업자의 경우)이나 탁아소(어린 자녀를 양육하는 취업자)를 통한 교육 등이 있다. 교육의 운영방법 면에서는 점심시간을 이용하여 점심식사와 더불어 제공되는 프로그램, 저녁시간을 이용한 교육, 2회의 식사와 교육자료가 제공되는 일일세미나 형식의 교육, 소집단모임과 대면상담, 지지집단모임, 강의나 워크샵 등의 다양한 방식을 채택하고 있다. 그외에 사후 전화교육, 우편물이나 소식지 등을 통한 교육, 비디오나 오디오테이프 혹은 자습용 교재를 통한 교

육과 같이 일정한 장소와 시간에 구애받지 않는 교육방법들도 병용되고 있다.

미국에서의 '직업과 가족' 교육프로그램들과 이

2) '직업과 가족생활의 균형'을 위한 가정학자들의 교육적 관심은 미국가정학회(AHEA) 교육부가 매년 발행하는 *The Work and Family Yearbook* 등을 통해 잘 드러나고 있다.

3) CES교육프로그램의 한 예로 미주리주에서 실시된 프로그램들을 소개하면 다음과 같다.

(1) 프로그램명: 직업과 가족스트레스의 균형맞추기

대상: 취업부도

목표: 가족스트레스관리를 위한 가장 효과적인 대처행동들을 학습한다.

방법: 3-5시간의 워크샵으로 직장에서의 교육 실시, 추후 소식지 발송하여 사후관리

효과: 1986-89년 사이에 5,263명의 인원이 교육받음. 6-12개월 후의 사후검사를 통해 교육효과를 검증한 결과 90%이상의 응답자가 일과 가족의 균형을 위한 여러 부분에서 보다 유능해졌음을 보고하고 있다.

실시자: Patricia Nelson(University of Delaware)

(2) 프로그램명: 델라웨어지역 근로자들의 직업과 가족 역할균형을 위한 교육

대상: 회사대표 관리자

목표: 회사를 운영하는 고용자들이 가족친화적인 작업환경을 조성하고, 일과 가족간의 균형을 위해 가능한 대안들에 대해 이해할 수 있도록 돕는다.

방법: 일일 세미나(조식과 점심을 먹으면서하는 형식, 추후 소식지 발송), 2-6시간.

효과: 130개 이상 회사의 대표자들이 이 교육을 받았으며, 이 교육이 직장의 가족친화적인 정책에 대한 지식을 증진시키는데 도움이 된다고 응답. 70% 이상의 응답자 들이 앞으로도 이러한 모임에 참여할 의사가 있다고 응답.

협조기관: Governor Castle, the Du Pont Company 등과 노동부, 대학의 인간가족학과, 경제경영학과 등의 협조

실시자: Patricia Nelson(University of Delaware)

4) 현재 미국기업들의 사원복지정책(Employee Assistance Programs)는 근무시간 유연제(flexitime), 시간제근무, 동일작업에 대한 팀근무, 아픈 자녀를 위한 유급휴가, 유급모성휴가 및 부성휴가, 직장탁아, 자녀양육보조금 지급, 공동자녀양육, 직장내 '직업과 가족' 교육프로그램 실시, '직업과 가족'을 주제로 한 인쇄물지원, 근무지역이동 지원 등의 다양한 형태로 실시되고 있다.

를 포함한 기업체나 대학의 가족지원정책들이 이와 같이 다양하고 적극적인 데 반해 우리나라의 경우는 이와 같은 활동들이 거의 이루어지지 않고 있는 것으로 보인다. 미국의 대학이나 기업들이 '가족과 직업' 간의 상호관련성에 대해 인식하고 정책의 방향을 적극적인 가족지원 쪽에 두게 된 반면, 우리나라의 경우는 최근에는 비로소 한 개인이 '직장인인 동시에 한 가족의 가족원'이라는 인식을 시작하고 있는 것으로 보인다. 사원연수 프로그램에 가족생활 향상을 위한 강의가 포함되고 있는 추세, 배우자 초청행사, 근무지이동에서 가족상황을 고려해주는 것 등의 기업층의 노력은 그러한 변화를 반영한다고 볼 수 있다.

그러나 기업의 이와 같은 인사관리방향의 변화 추세 중에서도 여성취업자들의 역할긴장 문제는 별로 관심의 대상이 되지 않고 있다. 직업과 가족생활 간의 균형이라는 주제는 여성취업자들의 역할긴장 문제로 인해 주목을 받게 된 주제로서 남성취업자들의 가족생활보다 보다 우선적으로 고려되어야 하는 부분이다. 실제로 미국의 '직업과 가족' 교육 프로그램 내용의 상당부분이 기혼취업여성 및 부부취업가족의 역할긴장을 관리하는 것에 할애되고 있다. 그러나 우리나라의 경우, 기업의 가족지원정책에서는 남성취업자들의 가족생활에 대한 배려가 더 우선시되고 있으며 여성취업자들의 가족생활에 대한 배려는 가시적이지 않다. 대학에서 개발되는 교육프로그램도 전업주부와 그 배우자를 주요 교육대상으로 하는 프로그램들에 치중되고 있으며 이는 교육 수요 및 참석가능 시간과 같은 실제적인 여건들과 많은 관련이 있을 것이다.

기혼취업여성들의 역할긴장문제가 점차 다수의 여성과 가족들의 문제가 되고 있는 시점에서 우리나라의 경우 부부취업가족의 역할긴장관리를 위한 가족생활교육에 보다 많은 관심이 필요하다고 하겠다. 이런 맥락에서 역할긴장 대처행동 교육프로그램은 기업의 가족생활지원의 한 형태로, 대학의 사회교육의 일환으로, 그리고 유아 및 초중고등학교의 부모교육프로그램의 하나로 적용할 수 있을 것으로 생각된다. 또한 이러한 '직업과 가족' 교육프로그램

은 교육 그 자체의 효과 뿐 아니라 취업부부의 생활양식을 공식화, 공론화시킨다는 점에서 부가적인 효과도 있을 것으로 기대된다.

III. 프로그램의 이론적 배경

이 절에서는 부부취업가족들의 역할긴장에 대한 대처행동교육이 기반으로 하는 이론적 배경들을 살펴보고자 하겠다. 이 프로그램은 가족발달이론과 가족스트레스과정이론 그리고 가족자원관리모형을 이론적 기초로 한다. 순서대로 간략히 살펴보면 다음과 같다.

1. 가족발달이론

부부취업가족들이 경험하는 역할긴장은 가족발달과 직업발달과정 간의 시기성(timing)과 깊은 관련이 있다. 따라서 취업여성들의 역할긴장은 가족발달 단계에 따라 그 원인과 내용과 정도를 달리한다는 것이 가족발달이론에서 역할긴장을 보는 관점이다.

결혼 후에 지속적으로 취업한 여성을 기준으로 본다면 대체로 여성들은 직업생활의 초기적응시기에 자녀의 출산과 양육이라는 가족생활의 초기 발달단계를 거치게 된다. 이 시기는 두가지 역할 모두에서 동시에 높은 부담이 발생하여 이것이 어린자녀를 양육하는 취업여성들의 생활을 더욱 어렵게 하는 중요한 원인이 된다(Van Velsor & O'Rand, 1984). 반면 자녀가 청소년기에 진입한 중년기 취업여성들의 경우, 취업이 오히려 중년기위기를 극복할 수 있는 자원이 되기도 하며, 직업으로 인한 경제적인 여유는 이들의 역할긴장을 상쇄할 수 있는 보상감으로 작용하기도 한다. 즉 취업여성들의 역할긴장은 가족적 요구와 직업적요구의 발달과정에 따라 그 절대적인 수준이나 내용에서 상당한 차이를 보일 것이 예상된다.

실제로 가족생활주기별로 역할긴장수준의 변화를 살펴본 실증연구의 결과, 자녀의 출산 이전과 막내 자녀의 대학교육기 이후에는 취업여성들의 역할긴장수준이 유의미하게 낮은 것으로 나타났다(장윤옥,

1992). 그리고 역할긴장의 절대적 수준의 차이는 나타나지 않는다 할지라도, 자녀의 성장단계에 따라 요구되는 부모역할의 내용에 차이가 있음으로 인해 취업여성들이 경험하는 역할긴장의 내용은 차이가 있을 것이라고 생각한다.

그러나 개별 부부취업가족들은 그러한 발달적 관점에서 자신들의 역할긴장을 조망하기가 어렵고, 이로 인해 가족발달의 초기에 속한 취업여성들은 심리적으로 더 큰 역할긴장을 경험하게 되거나 직업자체를 중단하는 일도 많은 것으로 보인다. 따라서 이 프로그램에서는 취업부부들이 자신의 역할긴장과 그에 대한 대처행동에 대해 발달적 관점에서 조망할 수 있도록 내용을 구성하고자 한다.

2. 가족스트레스 과정이론

이 프로그램은 특정 스트레스 상황의 결과가 위기로 혹은 적응상태로 나타나게 되는 데에는 자원과 스트레스 상황에 대한 인식이 중요한 중재역할을 한다는 이중ABCX모델(McCubbin et al., 1983)을 이론적 배경으로 삼는다. 이 이론은 위기를 방지하고 중재하는 것의 중요성을 시사한다는 점에서, 그리고 이러한 대처과정에서 가족체계의 기능이 강조된다는 점에서 이 교육프로그램의 이론적 기반이 된다.

이 이론에 기초해볼 때 부부취업가족의 역할긴장 상황을 적응적인 결과로 이끌기 위해서는 이들이 가진 대처자원을 확장시키려는 노력이 필요하다. 이를 위하여 교육프로그램에서는 취업여성 및 가족원들이 개인적, 가족내적, 가족외적인 기존자원들을 자원으로 인식하면서 적극적으로 활용할 수 있도록 해야한다. 그리고 취업여성 및 그 가족원들이 상황에 대한 인식을 보다 바람직하게 하기 위해 취업한 현 상황과 자신의 생활양식에 대해 보다 긍정적인 관점을 가질 수 있도록 도와야 한다. 이와같은 잠재적 자원의 확장과 상황에 대한 인식의 변화는 역할긴장이라는 스트레스 상황에 대한 취업여성과 그 가족의 대처능력을 향상시켜 적응적인 결과를 이끌어내는 데 도움이 될 것으로 보인다. 그리고 이러한

모든 가족적 대처과정을 원활하게 하는 기본적인 자원은 건강한 가족체계이므로 가족체계를 유지하기 위한 노력은 가장 우선시되어야 하는 대처행동이라고 볼 수 있다.

3. 가족자원관리모델

가족자원관리모델(Deacon & Firebaugh, 1981)에서는 가족생활의 투입요소들이 관리과정을 거쳐 산출을 낳는 일련의 과정을 개념화하고 있다. 취업부부들의 역할긴장도 이와같은 관리과정으로 개념화할 수 있다.

역할긴장의 경우 투입요소는 직업역할과 가족역할에 대한 요구와 이를 해결하는데 사용되는 자원들이다. 여기서 자원은 시간과 에너지, 화폐, 기술, 정보 등의 유형적(tangible)자원과 가족기능을 효과적으로 돕는 가족역할구조, 가치관, 태도, 신념 등의 무형적(intangible)자원으로 나뉠 수 있다. 따라서 역할긴장이 바람직한 산출을 내게하기 위해서는 역할요구를 수행할 수 있는 이와같은 자원에 대한 가족원들의 인식을 증진시키는 기회를 제공하는 것이 교육프로그램에 포함되어야 한다. 그리고 역할긴장의 관리과정이 보다 효율적일 수 있도록 의사결정 능력과 의사소통의 개선, 우선순위의 설정과 가치의 명료화과정 등이 교육프로그램을 통해 논의될 수 있도록 한다면 취업부부들이 경험하는 역할긴장상황은 보다 완화될 가능성이 있을 것이다.

IV. 프로그램의 실제

이 절에서는 교육프로그램의 실체를 보고자 한다. 먼저 프로그램의 대상, 목표와 실시방법 및 평가방법 등의 프로그램 개요를 살펴본 후 프로그램의 구체적인 내용구성을 보도록 한다.

1. 프로그램의 개요

1) 프로그램의 명칭

이 프로그램의 명칭은 '맞벌이가족을 위한 가족

생활 교육프로그램'이다.

2) 프로그램의 기본방향

이 프로그램은 취업부부들이 경험하는 역할긴장이 적절한 대처행동을 통해 적응적인 결과에 이를 수 있다고 전제하고 있다. 그리고 이와같은 교육프로그램은 역할긴장의 과도함이 취업여성 개인과 가족의 복지 그리고 직업역할수행에 미칠 부정적인 영향을 최소화하려는 예방적 차원에서 전개되는 것이다.

이 프로그램은 역할긴장과 대처행동에 관한 이론적 논의에 기초하여 다음과 같은 프로그램의 기본 방향을 설정하였다. 첫째, 취업부부들은 자신들의 역할긴장을 다차원적, 발달적 관점에서 조망할 때 역할긴장에 보다 잘 대처할 수 있다. 이는 가족발달이론에 근거한 것이다. 둘째, 취업부부들이 직면한 역할긴장은 대처될 수 있는 스트레스이며 대처자원의 확장과 상황에 대한 인식의 변화 및 관리전략의 개발을 통해 역할긴장을 적응적인 결과로 이끌 수 있을 것이다. 이는 가족스트레스 과정이론과 가족자원관리모델에 근거한 것이다. 셋째, 가족체계의 강화는 역할긴장에 대한 활발한 대처행동과 대처의 효율성증대를 위한 기본적 자원이 된다. 이는 가족스트레스 과정이론에 근거한 것이다.

3) 교육대상

이 프로그램은 일반적으로 자녀양육기에 있는 취업부부를 대상으로 실시될 수 있다. 그러나 출산 전 신혼부부의 경우 자녀양육과 직업을 병행하는 생활패턴이 아직 고착화되지 않았다는 점에서 교육효과가 더 좋을 가능성이 있으므로 자녀양육기 취업부부와 함께 교육대상에 포함시킬 수 있다. 자녀양육기는 자녀의 연령에 따라 여러 단계로 나뉠 수 있지만 교육집단 내의 원활한 의사소통을 위해서는 가족생활주기가 비교적 동질적인 집단이 바람직한 것으로 생각된다. 프로그램의 성격상 집단은 5-10쌍의 부부로 구성된다.

4) 프로그램의 목표와 각 회의 주제

이 프로그램은 취업부부들의 역할긴장 감소와 역할긴장에 대한 대처행동의 효과를 극대화시키는 것을 목표로 한다. 이를 위하여 첫째, 취업부부들에게 역할긴장의 원인을 다차원적으로 이해시키고 역할긴장을 발달적 관점에서 조망할 수 있도록 한다. 둘째, 역할긴장이 대처가 필요한 스트레스임을 주지시키고 대처행동에 대해 새로운 인식을 하게한다⁵⁾. 셋째, 대처행동에 대한 다양한 정보와 실습을 통해 보다 융통성있고 능동적인 대처행동이 될 수 있도록 유도한다.

이러한 목표를 달성하기 위하여 이 프로그램은 다음과 같은 주제들을 중심으로 구성되었다.

* 프로그램 각 회의 제목 및 주제

- 1회, 맞벌이부부의 사는 이야기(주제:역할긴장의 다면적 요인에 대한 이해)
- 2회, 즐거운 가족만들기(주제:가족체계강화전략)
- 3회, 집안일은 같이 사랑은 쑥쑥(주제:가사 및 육아 분담전략)
- 4회, 작은 시간도 의미있게(주제:시간관리전략)
- 5회, 이거 꼭 해야되나요?(주제:역할줄이기전략)
- 6회, 생각을 바꾸면 세상이 달라진다(주제:바람직한 직업관과 가족관의 정립)

5) 프로그램의 실시방법

이 프로그램은 맞벌이 부부의 특성상 매주 주말 오후 혹은 저녁시간을 이용하여 실시한다. 총 6주간

5) 비전문직 취업여성들을 대상으로 한 대처행동 연구(조은숙, 1997)를 보면, 이들은 역할긴장관리를 위해 의도적으로 대처행동을 한다고 보기는 힘들다. 이러한 비의도적인 대처행동들은 장기적으로 볼 때 역할긴장감소의 효과를 기대하기 힘들다. 왜냐하면 역할긴장의 감소를 목적으로 한 의도적인 대처행동의 경험은 취업모로 하여금 환경에 대한 통제력을 증가시킬 수 있게 하며, 자신의 상황에 적합한 대처기술을 터득하게 하는데 도움이 되는 반면, 비의도적인 대처행동은 그러한 효과를 기대하기 어렵기 때문이다. 따라서 이들을 위한 교육에서는 취업부부들이 역할긴장을 대처해야할 스트레스로 인식하고 의식적으로 대처행동을 취할 수 있도록 인식시키는 것이 무엇보다도 중요하다고 생각된다.

6회로 실시되며 1회당 2시간-2시간 30분 정도의 시간이 소요된다. 각 회의 진행방법은 주제강의와 집단토의, 실습 등으로 구성되며 강의시에는 강의내용의 핵심이 들어있는 인쇄물(1-2장 분량)이 참석자들에게 배부된다. 어린 자녀를 둔 맞벌이 부부의 경우는 탁아서비스가 제공되며, 저녁시간을 이용하는 경우 도시락 등이 제공됨으로 식사문제가 해결될 수 있는 배려가 연결되어야 할 것이다. 프로그램 참여자들에게는 회담자에 한해 추후에 소식지를 보낸다. 이 소식지는 프로그램의 사후관리효과와 더불어 취업부부들의 지지적인 관계망 형성에 도움을 줄 목적으로 월1회 정도 발행될 예정이다.

(6) 프로그램의 효과에 대한 평가방법

이 프로그램은 취업부부들의 역할긴장해소와 역할긴장에 대한 대처행동의 원활한 사용과 효과증진을 목표로 실시되는 것이므로 프로그램의 효과는 이에 준하여 평가된다. 구체적인 평가방법은 다음과 같다.

프로그램 등록시 혹은 첫시간 시작 전에 대처행동정도 및 효과척도(조은숙, 1997)를 사용하여 대처행동의 사용정도와 효과를 측정하고 첫회 프로그램 중에 역할긴장척도(Small & Riley, 1990)를 사용하여 역할긴장수준을 측정한다. 동일한 척도로 프로그램의 종료직후와 1달 후, 그리고 6개월 후에 사후검사를 함으로써 프로그램의 단기 및 장기적 효과를 검증한다.

2. 프로그램의 내용

1) 첫번째모임 : 역할긴장의 원인에 대한 다면적 이해

이 회의 목표는 역할긴장의 원인을 다차원적으로 이해하며 발달적 관점에서 조망하도록 하여, 자신의 역할긴장에 대해 보다 객관적인 입장을 가질 수 있도록 유도하는 것이다.

먼저 맞벌이가족이 경험하고 있는 역할긴장문제를 취업여성과 그 가족의 개별적 문제라기 보다는 세대적, 사회적, 역사적인 원인들이 복합적으로 작

용하는 집단적 현상이며 과도기적인 현상으로 이해할 수 있도록 하는데 초점을 둔다. 역할긴장은 직업과 가족역할의 이중적 부담에서 발생하는 것이긴 하나 이는 성역할에 대한 개인적 태도와도 관련이 된다. 그리고 이러한 성역할태도는 세대 간에 전수되는 경향이 있으므로 역할긴장에는 부부의 부모들 과도 강한 연관이 있다(Hawkins et al., 1994). 남편과 부인의 성장환경과 부모의 성역할태도에 대한 이해는 현재 이들이 경험하는 역할긴장에 대한 이해의 폭을 넓혀줄 것이다.

또 역할긴장은 기본적으로 사회가 가진 성역할 고정관념과 강한 관련을 갖는다. 특히 한국사회의 교육열과 자녀중심적인 사고, 어머니역할에 대한 요구 그리고 남성들의 과도한 직업적 요구, '술자리'로 대표되는 남성들의 저녁시간문화 등은 한 개인의 의사나 노력보다 더 큰 힘으로 역할긴장의 문제를 야기시키는 사회적 요인이 된다.

그리고 역사적으로 볼 때 남녀의 성역할분리이념은 산업화와 함께 이데올로기적인 성격을 띠며 확산된 것으로 한국의 경우 이러한 성역할분리 이데올로기에 유교적인 남존여비사상이 결합되어 공식적인 성차별과 여성의 家庭化를 정당화시키는 이념으로 작용해왔다. 역할긴장의 원인에 대한 이와 같은 세대적, 사회적, 역사적인 고찰은 역할긴장의 원인을 부부나 가족체계 내부에만 둘 때 발생할 수 있는 이인간의 갈등적인 요소를 약화시키는데 도움이 될 것이다.

가족발달적 관점에서 볼 때 취업여성들의 역할긴장은 가족생활주기별로 그 정도와 내용에 있어서 차이를 나타낸다. 이는 무엇보다도 부모역할에 대한 요구가 가족생활주기별로 변화하기 때문이다. 특히 여성의 직장에서의 적응과 자녀의 출산 및 영유아를 양육하는 시기인 가족생활주기의 초기단계들은 취업여성들이 가장 어려움을 겪는 시기로 알려져 있다(Aldous, 1978:128-131; Van Velsor & O'Rand, 1984). 그리고 청소년자녀를 양육하는 시기는 자녀의 입시준비 등으로 결코 부모역할요구가 줄어드는 것은 아니지만, 어머니역할에 대한 지나친 몰입보다는 여성의 취업이 청소년자녀와의 불필요한 마찰이

* 첫번째모임 : 맞벌이부부의 사는 이야기

진행단계	교육 내용	준비물
도입 (30분)	<ul style="list-style-type: none"> * 취업여성들의 바쁜 일정을 그린 영화장면 소개 * 전체적인 프로그램내용과 진행방법 소개 * 참석자부부들 간에 라포형성(부부 소개, 참석동기와 현재의 기분) 	영화장면 담은 비디오테잎, 강의개요 및 일정표, 부부이름표
활동 (30분)	<ul style="list-style-type: none"> * 오늘 아침시간에 일어난 일과 그 때의 느낌을 기록한다. - 부부 간에 비교해보고 부부별로 발표해본다. * 역할긴장척도를 통해 각 부부의 역할긴장수준을 점검해 본다. - 채점 후 제출하여 점수의 남녀비교, 부부별비교 실시(익명성보장) 	아침시간 일과표 작업용지, 역할긴장 측정도구 (Small & Riley, 1990), 필기도구
강의 (40분)	<ul style="list-style-type: none"> * 역할긴장의 원인 - 개인적, 세대적, 사회적, 역사적 요인 * 역할긴장의 발달적 변화 - 가족과 직업발달간의 동시성과 역할긴장의 관계 - 특정발달단계(참석자들의 가족주기고려)의 역할긴장의 특성 	칠판이나 OHP, 비디오테잎(가족 생활주기별로 각 부부들의 역할긴장현황 인터뷰)
실습 (20분)	<ul style="list-style-type: none"> * 강의내용을 기초로 다음과 같은 것들을 종이에 적어본다. - 자신의 역할긴장문제의 가장 큰 원인 - 역할긴장문제 해소를 위해 변화되어야 할 부분 - 10년 후 자신의 아침 1시간은 어떻게 변할 것인지 * 각 내용에 대해 부부간에 나눠보고 2-3사례는 발표해본다. 	종이와 필기구
종결 (10분)	역할긴장에 대한 대처를 위해서는 부부의 공동노력이 필요함과, 이를 위해 교육에의 성실한 참여를 강조	

나 감정의 융합을 피할 수 있는 좋은 자원으로 작용할 가능성도 있다. 또 우리나라의 경우 자녀들의 고등학교 교육시기가 끝나면서 취업여성의 역할긴장수준이 저하되고 있는 것으로 나타난다(장윤옥, 1992). 이와 같은 역할긴장수준과 내용의 가족생활주기별 변화에 대한 전반적인 지식은 자신의 현재 역할긴장을 보다 통시적인 관점에서 바라보게 할 것이다. 그리고 역할긴장의 문제가 비교적 한시적인 것이라는 인식은 이에 대한 취업부부들의 대응태세를 보다 적극적으로 유도할 수 있을 것으로 보인다.

2) 두번째 모임 : 가족체계 강화전략

이 회의 목표는 건강한 가족체계가 역할긴장에 대한 대처의 기본적인 자원이 됨을 인식하고 부부관계와 부모자녀관계를 보다 역동적이고 기능적으로 유지할 수 있는 구체적인 실천사항과 부부 및 가족활동을 계획하는 것이다.

취업여성들의 역할긴장문제는 '부인'의 문제이며

'어머니'의 문제고 '주부'의 문제이므로 가족체계의 문제이며 이에 대한 대처는 가족적 과정이라고 볼 수 있다. 그런데 가족스트레스 과정이론에 근거해 볼 때 특정 스트레스 상황에 대한 대처행동은 가족체계가 건강하고 기능적일 때 원활하게 일어날 수 있을 것이다. 그런 의미에서 가족체계를 강화하는 일련의 행동들은 역할긴장에 대한 대처행동이라고 할 수 있다(Skinner & McCubbin, 1982).

그러나 기혼취업여성들의 가족체계 유지 및 강화 대처행동은 활발하지 않은 편이다(김영희, 1992; 전영자, 1991; 조은숙, 1997). 또 외형상으로는 가족체계 강화행동을 하는 취업여성이라고 하더라도 이러한 행동들은 주로 남편의 성향에 따라 좌우되는 비의도적인 행동인 것으로 보인다(조은숙, 1997). 즉 일반적으로 취업여성들에게 가족체계를 강화시키는 것이 역할긴장에 대한 대처가 된다는 인식이 부족한 것으로 보인다. 따라서 이들이 가족체계의 유지, 강화가 중요한 대처행동임을 인식하고 이를 실생활

* 두번째 모임: 즐거운 가족만들기

진행단계	교육내용	준비물
도입 (30분)	<ul style="list-style-type: none"> * 서로 인사(약수하고 인사말을 하도록 함) * 요즘 각 부부의 행복점수를 정해보고 그 이유를 발표하여 가족관계에 대해 주의를 환기시킨다. 	경쾌한 배경 음악테이프와 카세트
강의 (30분)	<ul style="list-style-type: none"> * 건강한 가족체계 특히 부부관계는 취업부부의 최대의 대처 자원 * 취업부부의 역할긴장에 영향을 미치는 부부관계 특성 * 취업부부의 가족체계강화를 위한 대처행동 <ul style="list-style-type: none"> - 가족활동 중시, 의도적 계획 - 자녀와의 의사소통 * 가족발달단계별로 적합한 가족체계 강화행동의 차이 인식 	칠판이나 OHP
활동 (40분)	<ul style="list-style-type: none"> * 여가활동(가족, 부부), 의사소통(부부간, 자녀와), 성생활에 대한 만족정도 측정 <ul style="list-style-type: none"> - 이에 대해 부부간 의사소통 - 각 부부의 실태를 전체집단과 함께 나눈다. * 여가활동과 의사소통, 성생활의 만족증진을 위해 어떤 구체적 노력이 가능한지 의견을 모은다. <ul style="list-style-type: none"> - 토론을 통해 아이디어를 수집하여 칠판에 기록 - 각 부부별로 적용가능한 실천지침 정하기 - 지금부터 한 주(달) 이내의 하루를 정하여 부부 둘만의 만남을 할 수 있는 시간과 장소를 정한다(예: 월요일 오후). - 아이들과 대화할 수 있는 가족모임형식의 모임을 계획해본다. 	부부 및 가족관계 만족도와 실천방안 기입용지, 필기도구, 칠판
종결 (20분)	<ul style="list-style-type: none"> * 각 부부별로 자신들이 정한 실천지침에 대해 발표한다. * 다음 한주 동안의 적극적인 실천을 과제로 내준다. 	기록한 실천 지침용지의 사본을교육자가 보관

에 실천할 수 있도록 유도 할 필요가 있다.

특히 취업부부들의 경우 부부관계에서의 만족은 역할긴장의 감소와 강하게 관련되는 것으로 보인다. 한 연구(최규련, 1993)에서 나타난 바에 따르면 부부가 함께하는 여가활동과 부부간의 원활한 의사소통 등은 부인의 역할긴장을 감소시켰으며, 성생활에서의 만족은 남편의 역할긴장을 감소시키는 중요한 요인이었다. 또 의사소통이 만족스러운 부부의 경우는 남편의 가사참여정도가 더 높았다. 이러한 연구 결과는 부부관계의 증진이 역할긴장에 대한 대처가 됨을 시사함과 동시에, 부부관계에 대한 남녀의 기대에 차이가 있다는 것을 발견하게 한다. 이러한 상이한 기대에 대해 취업부부들이 이해를 하고 있다면 보다 현명하게 부부관계를 유지해나갈 수 있을 것이다.

한편 취업부부들은 부부 간의 공유시간 뿐 아니라 부모자녀 간의 공유시간의 양이 전업주부의 가

정에 비해 적으므로 공유시간의 질적인 향상이 요구된다. 그러나 공유시간이 적으면서 질적으로 향상된 시간을 보내기는 그리 쉬운 일이 아니다. 특히 이들이 공유하는 시간은 출근준비나 피로, 가사노동 수행 등의 여러 요인으로 가족상호작용에 그리 좋은 여건을 갖추지 못했기 때문이다(이승미, 1997).

따라서 취업부부가 자녀와의 상호작용을 원활히 하고 유대를 강화하기 위해서는 시간활용에 대한 의식적인 전략이 필요하다. 경우에 따라서는 가족의 활동을 집안일보다 우선하여 배려해야할 경우도 있다. 또 '엄마와 얘기하는 시간', '가정예배', '가족의 특별한 날의 지정'과 같은 가족의례의 적절한 사용은 시간활용의 한가지 전략이 될 것이다. 부부의 경우도 마찬가지이다. 취업부부들이 자신들의 관계를 증진시키기 위해서는 아이디어가 필요하며 실천하려는 의지도 필요하다.

가족체계의 강화를 위한 구체적인 방안은 가족발

달 단계별로 차이가 있을 것이다. 자녀의 성장과 함께 자녀의 요구가 변화하고 부부 간에도 서로에게 기대하는 바에 변화가 생길 것이다. 따라서 가족 상호작용을 원활히 하기 위한 전략들을 각 가족생활주기별로 적절히 모색하는 일도 중요하게 대두된다. 이러한 일련의 노력들은 가족공유시간의 절대적 양이 크지 않은 취업부부의 현실에서도 충분히 윤택한 가족관계를 유지할 수 있도록하여 이것이 취업 여성의 역할긴장을 극복하게 하는 중요한 대처자원이 될 수 있을 것이다.

3) 세번째 모임 : 가사 및 육아분담전략

이 회의 목표는 가사 및 육아의 분담 필요성에 대해 인식하고, 가사 및 육아역할 분담의 부부간 합의점을 모색하는 것이다.

가족자원관리모델에 따르면 가족원들의 역할구조나 태도 등의 무형적 자원에 대한 인식이나 가치의 명료화과정, 의사소통 등은 관리과정의 중요한 요소라고 할 수 있다. 이 회의 목표는 가사와 육아분담에 있어서 부부각자가 가진 가치와 기대를 명료화하고 서로의 기대수준을 확인하는 의사소통과정을

갖도록 하여, 가사분담이라는 목표를 보다 만족스럽게 성취할 수 있도록 돕는 것이다.

취업여성들의 역할긴장의 가장 큰 문제는 어머니 역할에서 오는 부담이며 그 다음이 가사노동의 부담인 것으로 나타나고 있다(박성옥·김정훈, 1995; 조은숙, 1997). 이 두가지 모두에 대해 가장 실제적이며 바람직한 해결은 부부간의 합리적인 역할분담이다. 특히 가사나 육아의 분담은 그것이 부부관계 특히 부인에게 미치는 심리적인 영향으로 인해 보다 중요성을 가진다. 부부간의 역할분담에 대한 공평성인식은 결혼만족도의 중요한 변인인데, 이러한 경향은 남성의 경우보다 여성의 경우에 더욱 강하게 나타났다. 여기서 여성측의 공평성 인식은 가사노동의 분담정도에 따라 영향을 받게 된다(문숙재 외, 1997). 즉 아직도 성별분업의 관념이 지속되는 사회적 상황에서 남편의 가사노동 분담은 부인의 입장에서는 자신에 대한 배우자의 '배려'이며 이러한 주관적인 인식은 결혼만족도와 연결되는 것으로 이해된다.

한편 가사노동과 육아의 분담은 취업부부들의 가족공유시간의 부족을 해결하는 가족활동으로서의

* 세번째 모임: 집안일은 같이 사랑은 쑥쑥

진행단계	교육 내용	준비물
도입 (30분)	<ul style="list-style-type: none"> * 같이 노래부르며 눈으로 인사한다. * 지난주에 정한 가족 및 부부관계 증진 지침들에 대한 실천상황 점검 <ul style="list-style-type: none"> - 지난 주에 기록한 것 다시 내주면서 실천정도를 확인 - 실천지침 중 변경해야할 부분은 변경한다. - 실천의 애로사항에 대해 나눈다. 	같이 부를 수 있는 노래 테이프와 카세트 실천지침의 기록 사본.
활동 (30분)	<ul style="list-style-type: none"> * 가사노동과 육아의 부부간 분담상황과 기대정도 체크 - 부부가 같이 체크리스트를 작성하면서 서로 간의 역할수행 기대를 비교해보고 차이에 대해 이야기하도록 한다. 	가사노동 및 육아의 분담상황과 기대 체크 리스트
강의 (30분)	<ul style="list-style-type: none"> * 가사노동분담의 장애요인 * 가사노동분담의 필요성 * 아버지의 양육참여 필요성 	철판 혹은 OHP
활동 (30분)	<ul style="list-style-type: none"> * 가사노동과 육아의 분담상황과 기대 체크리스트의 부부간 최종합의안을 완성한다. - 완성된 안들을 각 부부별로 발표한다. 	
종결 (10분)	<ul style="list-style-type: none"> * 가사노동과 육아의 분담 합의안에 대해 지지해주고 다음 한주간의 실천을 과제로 제시한다. 	

의미를 가질 수 있다. 부인이 취업한 경우 전업주부의 가정에 비해 모자녀 혹은 부자녀가 공유하는 일상적 가사노동시간의 증가를 가져온다(이승미, 1997). 가사노동시간을 고통스럽고 피하고 싶은 시간으로 이해하지 않고 가족의 상호작용을 증진시키는 활동이라고 이해한다면 이러한 가사노동과 육아분담은 가족체계를 강화하는 방법이 될 수 있을 것이다. 그리고 이러한 가족생활의 변화는 다음세대 가족생활의 모델이 될 수 있다.

육아에서의 역할분담은 아버지의 자녀양육참여를 의미한다. 아버지의 자녀양육참여가 가져오는 바람직한 영향은 많은 연구에서 논의되고 있다. 이는 취업여성의 부모역할분담을 덜어준다는 의미 외에 부성으로서의 남성의 자아개발이라는 측면, 자녀에게 미치는 긍정적인 영향(최경순, 1993), 가족의 친밀감 증진을 위한 긍정적인 면 등을 포함하는 것이다.

그러나 이러한 가사 및 육아의 분담 필요성에도 불구하고 성역할의식이나 남성의 직업적 요구(문숙재 외, 1997), 세대 및 친족, 친구 등과의 인간관계에서 오는 성역할분리 압력 등의 다면적인 요인들은 취업부부들의 가사와 육아역할분담에 상당한 장애가 되고 있다. 그리고 여성의 입장에서는 가사의 분담에 대한 요구와 함께 자신의 영역인 가사일을 전유하려는 이중적인 태도(Hawkins et al, 1994)를 가지는 경우도 있어 가사노동과 육아의 분담은 그렇게 쉽게 이루어지지 않고 있다.

가사노동의 분담을 어렵게 하는 이와 같은 장애요인에 대해 인식하고 이의 극복을 위한 발전적인 대안을 모색하는 것 그리고 가사 및 육아역할의 분담이 갖는 의의와 영향 등이 교육을 통해 구체적으로 전달될 때, 취업부부들은 새로운 사실을 인식하고 역할분담에 대해 보다 적극적으로 임하게 될 것이다.

4) 네번째 모임 : 시간관리전략

이 회의 목표는 취업부부들이 생활의 목표와 우선순위설정, 계획과 수행 등의 시간관리전략에 대해 지식을 습득하고 이를 생활에 적용해보도록 하는 것이다. 특히 자신의 인생에서 가장 소중한 것을 먼

저 실행할 수 있는 방향으로 시간관리를 할 수 있게 하는데 목표를 둔다.

가족자원관리모델에서는 모든 관리과정에서 가치를 명료화하는 것이 목표의 달성에 매우 중요하다는 것을 지적하고 있다. 취업부부가 역할긴장을 느끼는 바쁜 생활 중에서 자신의 삶이 지향하는 장기적, 단기적 목표를 정기적으로 확인하며, 이에 준하여 자신의 시간을 계획하는 것은 참으로 중요하다. 사람은 바쁜 것 부터, 눈에 보이는 것부터 먼저 시간을 할애하게 되지만, 그것이 자신의 목표와 부합하지 않는 경우도 많다. 이런 면에서 소중한 것을 먼저하도록 하는 스티븐 코비 등(1997)의 시간관리 지침은 매우 유용하게 사용된다. 이 회에서는 취업부부들의 가치명료화작업을 통해 자기 삶의 지향점을 분명히 하고 이에 준하는 시간관리계획을 통해 시간관리를 보다 효과적으로 하도록 하는데 목표를 두고 있다.

대체로 취업여성들은 '시간을 쪼개쓴다'는 말로 표현되는 시간관리전략들을 일상적으로 사용하고 있는 것으로 보인다(조은숙, 1997). 그러나 이러한 시간관리는 주어진 일을 정해진 시간 안에 완수하기 위한 반응적인 행동으로서 성격이 강하며, 자신의 목표에 부합하게 시간을 관리하는 것과는 다소 차이가 있는 것 같다. 따라서 소중한 것을 먼저 하는 시간관리지침을 근간으로 하여, 목표와 가치의 명료화, 계획과 우선순위설정, 계획에 맞춘 수행, 구체화, 목표에 대한 정기적 점검 등의 관리전략(Chung, 1988)에 대해 소개하고 이를 적용하여 실행해보는 것이 교육의 주요내용이 된다.

- 6) 사람들이 하는 일 중에는 시간적으로 급하면서 꼭 해야 하는 일이 있고 그렇지 않은 일이 있다. 또 시간적인 여유가 있으면서 꼭 해야하는 일이 있고 그렇지 않은 일이 있다. 이렇게 자신이 할 일들에 대해 네가지로 분류하여 가급적이면 꼭 해야하는 일을 위해 시간을 투자하도록 하자는 것이 코비가 제안하는 시간관리지침이다. 이들은 많은 사람들이 시간적으로 바쁜 일을 먼저 하게 됨으로써 삶에 의미를 주는 가장 소중한 시간들을 상실하고 있음을 경고한다.

* 네번째 모임 : 작은 시간도 의미있게

진행단계	교육 내용	준비물
도입 (30분)	* 가사노동분담의 실천경험과 느낀 점을 돌아가면서 이야기 한다. - 참석부부들 간에 서로 지지와 격려해주는 말을 하게 한다.	
강의 (30분)	* 여러가지 시간관리전략과 그 효과 * 소중한 것을 먼저하는 시간계획	철판 혹은 OHP
활동 (50분)	* 나의 인생에서 가장 중요한 것은 무엇인지 가치 명료화작업 - 대원칙의 명료화 - 가정과 직장 등에서의 하위목표명료화 - 올해(혹은 다음해)에 달성할 단기적인 목표의 명료화 - 부부 간에 서로의 인생목표에 대해 이야기 하고 지지해주기 * 이러한 목표달성을 위해 확보되어야하는 시간 계획 - '소중한 것을 위한 시간' 확보를 위해 필요시간과 실제사용시간을 비교한다. - 하루/ 일주일/ 한달/ 일년을 단위로 계획한다. - 자신의 삶을 의미있게 하는 특정활동에 필요한 시간확보를 위해 줄일 수 있는 시간이 있는지 검토 - 배우자와 가족의 요구를 고려하여 시간계획을 재조정한다. * 시간계획과정에서 발견되는 어려움과 해결방법에 대해 토의한다.	인생의 목표 작업지, 시간 계획 작업지, 필기도구, 생각을 돕는 잔잔한 음악 테이프와 카세트
종결 (10분)	* 다 완성하지 못한 시간계획 작업지를 다음시간까지 과제로 내준다. * 오늘 정한 '소중한 것을 위한 필수적 시간계획'을 실천에 옮기도록 독려한다.	

5) 다섯번째 모임 : 역할줄이기 전략

이 회의 목표는 취업부부 중 특히 여성들이 역할의 타협과 거절, 표준조절, 사회적 지원의 확보와 같은 역할줄이기 전략의 사용을 보다 활발하게 할 수 있도록 인식의 전환을 유도하며, 이러한 역할줄이기 전략의 사용에는 부부 간의 합의가 필요함을 인식시키는 것이다.

가족스트레스 과정이론과 가족자원관리모델에서는 그 가족이 확보할 수 있는 자원에 대한 인식과 적극적인 활용이 상황에 대한 대처에서 중요하다고 지적된다. 취업여성들의 경우 자신의 역할을 줄이기 위해서는 역할을 대신 맡아주거나 양해해줄 수 있는 인간관계와 사회적 지원을 인식하고 확보하며 활용하는 것이 필요하다. 즉 과도한 역할부담이 되지 않도록 주변사람들에게 역할에 대한 타협이나 거절을 하는 일, 자신이 가진 역할에 대한 표준을 적절히 조정하는 일, 역할수행을 돕는 사회적 지원-친척, 친구, 가사노동 사회화-을 확보하는 일 등은

역할부담 자체를 줄일 수 있다는 점에서 가장 분명한 역할긴장 감소의 효과가 있는 대처행동(Hall, 1972)이라 할 수 있다. 이와 같은 역할줄이기 전략을 사용하는데 필요한 자원을 인식하고 활용할 수 있도록 돕는 것이 이 회의 목표라고 할 수 있다.

그러나 취업여성들은 이 대처행동을 다른 대처행동에 비해 가장 적게 사용(전영자, 1991; 조은숙, 1997; 한경미, 1993)하는 것으로 나타났다. 이는 취업여성들이 자기가 관여하는 모든 역할을 성공적으로 수행해야한다는 표준설정과 관계되는 것으로도 보인다. 또 다른 이유는 이들과 역할관계를 맺고 있는 역할송신자들의 경직성 때문이기도 하다. 취업여성들에게 역할요구를 하는 사람들은 직장의 상사나 동료 그리고 가족원 등이다. 직장의 경직된 환경과, 취업여성이 가족역할까지 '차질없이' 해주기를 요구하는 가족원들의 특성이 그것이다. 또 친척이나 이웃, 가사노동 사회화 등을 통한 지원으로 가사나 육아역할부담을 줄이는 경우, 그러한 행동을 가능하

* 다섯번째 모임 : 이거 꼭 해야하나요?

진행단계	교육내용	준비물
도입 (20분)	* 서로에게 큰소리로 인사하게 한다. * 일주일동안 생활하면서 이 프로그램과 관련하여 느낀 점들을 이야기 한다.	
작업 (30분)	* 부인들은 역할감소 및 표준조절과 사회적 지원의 확보 대처행동의 정도와 효과적도에 응답하도록 한다. - 남편들은 동일한 대처행동 문항에 대해 그 행동의 예상되는 효과(부인의 역할긴장감소 효과)에 대해 응답하도록 한다. * 대처행동점수와 예상효과점수를 부부간에 비교해보고 참석 부부들간에 비교할 수 있게 한다.	역할감소 대처 행동정도 및 예상효과 척도(조은숙, 1997)
강의 (40분)	* 역할감소 및 표준조절과 사회적 지원확보 대처행동의 특성과 유용성 * 역할감소 전략을 위한 정보	칠판이나 OHP
활동 (30분)	* 역할감소를 위한 제전략을 활용한 평소의 경험을 나누고, 어떤 어려움이 있으며, 어떻게 해결할 수 있을 것인지 서로 토의한다.	
종결 (10분)	* 역할감소 제전략의 보다 적극적인 사용이 역할 과부담을 줄일 수 있는 지 해로운 길임에 대해 강조 * 다음 모임이 마지막 모임을 알리고, 이 프로그램을 정리하는 의미에서 부부 간에 서로에게 주는 편지를 써오도록 과제를 내줌	

게 하는 인적·물적자원이 구비되지 못했을 수도 있다.

이유가 무엇이든 간에 취업여성들의 이러한 대처 행동 경향은 장기적으로 볼 때 취업여성들의 만성적인 역할과부담을 낳게 되며 이것이 개인의 복지감 뿐 아니라 가족체계에도 부정적인 영향을 미칠 중요한 요인이 된다고 생각된다. 따라서 이런 교육을 통해 취업여성들이 자신의 환경이 허락하는 범위 내에서 역할감소 전략들을 지혜롭게 발휘하여 역할긴장을 극복할 수 있도록 사고를 확장시켜주는 계기가 마련되어야 한다. 그리고 그러한 취업여성들의 노력은 배우자의 협조에 크게 힘을 얻게 됨을 인식시키는 것도 필요하다.

6) 여섯번째 모임 : 바람직한 직업관과 가족관의 정립

이 회의 목표는 취업여성과 그 배우자의 직업관과 가족관을 부부취업가족에 보다 적응적인 방향으로 정립하고, 현상황에 대해 긍정적 관점을 가지게 하는 것이다. 그리고 프로그램의 종료를 하는 모임이므로 지금까지의 교육을 통해 깨달은 바를 실천

하기 위한 다짐의 의미를 갖는 의례를 갖는다.

가족스트레스 과정이론에 따르면 현 상황에 대한 인식은 스트레스의 대처에 매우 중요한 요소라고 할 수 있다. 즉 취업여성들이 직업과 가족역할에 대해 가지는 태도나 관점은 이들의 역할긴장과 대처행동의 사용에 매우 중요한 영향을 미치는 요인이다(조은숙, 1997). 그리고 부부가 가진 직업 및 가족관은 가족의 공유시간을 보다 가족에게 긍정적인 영향을 미치도록 활용하게 하는 중요한 요인으로 지적되고 있다(이승미, 1997). 이는 가족이나 직업의 상황적 조건이 역할긴장이나 가족생활에 기본적인 영향을 미치지 않지만 그러한 영향은 개인의 주체적인 의식에 따라 어느 정도 중재될 수 있음을 의미한다.

부부가 우애적인 결혼관을 지향할수록 부부나 부모자녀의 가사노동 공유가 촉진된다(이승미, 1997). 또 남편이 자신의 결혼관계에서의 역할을 중시할수록 부인의 결혼만족은 높았다(조은숙·옥선화, 1991). 여성의 경우 부모역할을 중시하는 사람들이 역할긴장에 대해 보다 적극적으로 대처하고 있는 것으로 나타났다(조은숙, 1997). 이러한 실증적 연구 결과를 고려할 때 남녀모두에게 우애적인 결혼관이

* 여섯번째 모임: 생각을 바꾸면 세상이 달라진다

진행단계	교육내용	준비물
도입 (20분)	* 마지막 모임까지의 성실한 참여를 칭찬해준다. * 역할감소 제전략의 사용과 관련하여 한주 동안 경험한 일이나 느낌에 대해서로 나눈다.	
활동 (20분)	* 직업 및 가족역할중요도 척도를 작성한다 - 부부 간에 비교해보고 참석 부부들 끼리 비교해본다.	역할중요도 척도(Amatea et al., 1986), 필기도구
강의 (30분)	* 직업 및 가족역할에 대한 태도가 역할긴장과 대처행동에 미치는 영향 * 우애적 결혼관과 직업 및 가족역할에 대한 균형잡힌 가치관의 중요성	칠판 혹은 OHP
활동 (40분)	* 남편과 부인이 서로에게 써온 편지를 읽어준다. - 희망자에 한해 자신들의 편지를 참석부부들에게 읽어준다. * 이번 프로그램을 통해 새로이 깨달은 부분이나 자신의 변화, 앞으로의 결심 등에 대해 참가자 전원이 발표할 수 있는 시간을 가진다.	잔잔한 음악 테잎과 녹음기
종결 (20분)	* 부부취업가족으로서 건강하고 행복한 가족생활을 위해 서로 돕고 노력할 것에 대한 서약서 작성하고 서약하는 의례 * 사후관리 준비: 주소록교환, 소식지소개 * 사후검사실시: 역할긴장척도(Sarnil & Reilly, 1990) 대처행동정도 및 효과척도(조은숙, 1997)	서약서, 소식지 견본, 주소록, 사후검사용지

나 가족역할에 대한 높은 관심 등의 가치관이 추구 되는 것이 바람직할 것이다.

과거에는 직업과 가족에 대한 관심을 상호배타적인 것으로 인식하는 경향이 있었다. 그리고 이러한 관점은 특히 여성취업자들에게 일종의 편견으로 작용하여 왔다. 그러나 실증적 연구결과 취업여성들의 직업과 가족에 대한 중요도 인식은 양립할 뿐 아니라 정적인 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다(조은숙, 1997). 이는 여성취업자들이 자신들의 다중역할에 대해 균형잡힌 관점을 가지고 있다는 것을 의미하는 바람직한 결과라고 할 수 있다. 결국 궁극적으로는 남성과 여성이 공히 직업과 가족 모두를 중시할 수 있는 균형잡힌 가치관을 가지는 것이 부부취업가족에게는 특히 바람직하다고 할 수 있다.

V. 프로그램의 의의와 제언

이 프로그램은 취업부부들을 대상으로 이들이 경험하는 역할긴장에 대한 대처행동전반을 교육시키고자 하는 목표를 가지고 만들어졌다. 오늘날의 현

실은 취업부부들의 인구가 증가하면서도 가족문화는 그에 적응적이지 못한 지체현상을 나타내고 있다. 이와같은 사회현실은 취업부부들의 개별적인 노력에도 불구하고 이들의 만성적인 역할긴장을 초래하였고, 부부 간에는 심리적인 갈등의 요인이 되기도 하였다. 또한 부부취업가족의 삶의 양식을 인도할 지침이 사회적으로 제공되지 않고 있어서 이로 인한 개별 가족의 혼란과 과도기적인 시행착오가 지속되고 있다.

직업과 가족생활 간의 균형을 위한 가족생활교육이 활성화되어있는 미국의 경우와 달리 우리나라의 경우는 가족생활교육에서 직업적 요구에 아직 관심을 기울이지 못하고 있다. 특히 부부취업가족들의 역할긴장을 초점에 둔 교육프로그램은 아직 프로그램의 개발도 거의 되지 않고 있다. 이러한 상황에서 이 연구에서 개발된 프로그램의 모형은 '직업과 가족'의 균형을 위한 제반 교육적 노력과 정책적 지원에 관심을 기울이게 하는 계기가 될 것으로 생각된다.

이 연구에서는 이와같은 프로그램의 개발과 실시를 통해 취업부부들의 역할긴장 완화에 실제적인

도움이 될 것을 기대하는 것과 동시에 사회적 차원에서의 효과를 기대한다. 즉 이러한 가족생활교육은 부부취업가족의 역할분담 및 자녀양육을 포함한 제 생활양식이 개별가족의 임기응변적인 대처가 아니라 하나의 규범적인 생활양식으로 자리잡아야 할 시점에서 개별 가족들의 노력에 방향을 제시해줄 수 있기를 원한다.

마지막으로 앞으로의 '직업과 가족'의 균형을 위한 가족생활교육과 정책을 위하여 이 프로그램의 개발과정에서 제한점으로 여겨진 것을 기초로 재언하고자 한다.

첫째, 기혼취업여성들을 대상으로 하는 교육은 시간과 장소의 제한을 심하게 받는다. 그러므로 가장 바람직한 것은 회사가 주최로 하는 가족생활세미나를 개최하는 것이라 생각된다. 그런데 이러한 회사 세미나에는 남편의 참여가 현실적으로 매우 힘들다. 따라서 여성들만을 대상으로 하는 교육에서 부부가 같이 변화할 수 있는 대안적인 방안을 모색하는 것이 현실적으로 중요한 교육방향이라고 생각된다.

둘째, 많은 기혼여성들이 자영업이나 가내부업과 같이 직장이나 근무시간의 개념이 없는 유급노동에 종사하고 있다. 그러나 이들을 교육의 장소로 불러들이는 일은 그리 쉬운 일이 아니다. 그러므로 교회나 성당같은 보다 생활에 밀착된 장소와 시간에 교육이 실시될 수 있도록 지역사회나 종교기관과의 연대를 모색해보는 것이 중요하다.

셋째, 우리나라의 경우 남성은 '바깥사람'이라는 인식이나 직장남성들의 비공식적 모임과 같은 남성문화가 강하게 남아있음으로 말미암아 남성취업자들의 가족생활 참여도 쉽지 않은 실정이다. 이 연구의 경우는 주로 여성취업자들의 역할긴장에 초점을 맞추었기 때문에 남성들의 관점에 대한 고려가 충분치 않은 제한점이 있다. 그러나 한국적 직업문화를 고려해볼 때, 남성취업자들에게 '직업과 가족'의 균형을 위한 교육을 실시해야할 필요성은 충분하다. 또한 남성취업자들을 위한 교육내용에는 부부취업가족에 속한 남편들과 그렇지 않은 경우가 모두 배려되는 것이 바람직하다고 생각된다.

■ 참고문헌

- 1) 김영희(1992). 일과 가정생활의 역할긴장에 관한 이론적 모델연구:이론적모델의 검증. 대한가정학회지, 30(2), 139-158.
- 2) 문숙재·허경옥·홍윤정(1997). 부부간 가사노동 분담과 공평성 인지도가 결혼만족도에 미치는 영향. 대한가정학회지, 35(2), 345-358.
- 3) 박성옥·김정훈(1995). 취업모의 가정생활과 일의 균형을 위한 방안 모색. 대한가정학회지, 33(4), 1-13.
- 4) 스티븐 코비 외(1997). 김경섭 역. 소중한 것을 먼저하라. 서울: 김영사.
- 5) 이승미(1997). 가족 공유시간에 관한 연구. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 6) 장윤옥(1992). 교직주부에 있어서 가족생활주기 와 가사노동 가치인식이 시간제약 지각과 역할 갈등에 미치는 영향. 대한가정학회지, 30(3), 1-20.
- 7) 전영자(1991). 전문직 취업주부의 스트레스와 대처방안 및 심리적 복지에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 9(2), 1991, 323-343.
- 8) 조은숙(1997). 비전문직 취업모의 역할긴장에 대한 대처행동정도 와 지각된 대처효율성 및 관련 변수. 서울대학교 대학원 박사학위논문, 1997.
- 9) 조은숙·옥선화(1990). 남편의 직무관련변수와 부인의 결혼적응 간의 관계. 생활과학연구, 15, 서울대학교 가정대학, 49-63.
- 10) 최경순(1993). 아버지의 양육참여도와 아동의 사회적 능력과의 관계. 아동학회지, 14(2), 115-135.
- 11) 최규련(1993). 맞벌이 부부의 결혼만족도와 우울증에 관한 연구-학동기자녀를 둔 맞벌이 부부를 중심으로. 대한가정학회지, 31(1), 61-84.
- 12) 한경미(1993). 시간관리행동과 관련변수: 취업주부를 대상으로. 한국가정관리학회지, 11(2), 83-95.
- 13) Aldous, J(1978). *Family careers -Developmental change in families*. N.Y.:John Wiley & Sons.
- 14) Amatea, E., Cross, E., Clark, J. & Bobby,

- C.(1986). Assessing the work and family role expectations of career oriented men and women: The Life Role Salience Scales. *J. of Marriage and the Family*, 48(4), 831-838.
- 15) Chung, Y. L.(1988). Time management strategy, job satisfaction, research productivity, and life satisfaction of university faculty. Doctoral Dissertation, Iowa State Univ.
- 16) Deacon, R. & Firebaugh, F.(1981). *Family resource management : principles and applications*. Boston: Allyn and Bacon.
- 17) Hall, D.(1972). A model of coping with role conflict: The role behavior of college educated women. *Administrative Science Quarterly*, 17, 471-485.
- 18) Hawkins, A., Roberts, T., Christensen, C. & Marshall, C.(1994). An evaluation of a program to help dual-earner couples share the second shift. *Family Relations*, 43, 213-220.
- 19) McCubbin, H. & Patterson, J.(1983). The family stress process: The double ABCX model of adjustment and adaptation. *Marriage and Family Review*, 6, 7-38.
- 20) McNeely, R. & Forgarty, B.(1988). Balancing parenthood and employment :Factors affecting company receptiveness to family-related innovations in the workplace. *Family Relations*, 37, 189-195.
- 21) Nelson, P.(1991) Cooperative Extension's response to the challenges of balancing work and family responsibilities. In G. Felstehausen & J. Schultz (eds.), *Work and Family: Educational Implications*, (pp.265-278). American Home Economics Association.
- 22) Small, S. & Riley, D.(1990). Toward a multidimensional assessment of work spillover into family life. *J. of Marriage and the Family*, 52(1), 51-61.
- 23) Skinner, D. & McCubbin, H.(1982). Coping in dual-employed families: spousal differences. Paper presented at the annual conference of the National Council on Family Relations, Washington, D.C.
- 24) Van Velsor, E. & O'Rand, A.(1984). Family life cycle, work patterns, and women's wages at midlife. *J. of Marriage and the Family*, 46(2), 365-373.