

# 체계론적 관점에서 본 취업주부가정의 가정관리행동 연구

- 갈등 관리 행동을 중심으로 -

## A Study on the Home Management Behavior in Employed Wives' Families Based on a System's Approach

이화여자대학교 가정관리학과  
崔 湖 淑

*Dept. of Home Management  
Ewha Womans University  
Ho Sook Choi*

이화여자대학교 가정관리학과  
교 수 : 文 淑 才

*Dept. of Home Management  
Ewha Wamans University  
Prof. : Sook Jac Moon*

### 목 차

- |   |  |
|---|--|
| <p>I. 서 론</p> <p>II. 이론적 배경</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 체계론적 접근의 개념적 틀</li> <li>2. 취업주부가정의 관리하위체계</li> <li>3. 가족생활주기별 취업주부가정의 관리하위체계의 관리하위체계</li> <li>4. 연구문제의 설정</li> </ol> <p>III. 연구방법</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 조사도구</li> <li>2. 자료수집 및 분석방법</li> <li>3. 조사대상자의 일반적 특성</li> </ol> | <p>IV. 결과 및 해석</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 취업주부가정의 관리하위체계내 요소간의 관계</li> <li>2. 가족생활주기별 취업주부가정의 관리하위체계의 관리하위체계</li> <li>3. 제변수들의 독립적인 영향력</li> <li>4. 관리만족도에 대한 인과모형의 검증</li> </ol> <p>V. 요약 및 결론</p> <p>참고문헌</p> |
|---|--|

### = ABSTRACT =

The purpose of this study was to provide for the appropriate conflict management strategies to employed wives by investigating casual relations of conflict, resources, home management behavior and managerial satisfaction by applying a system's approach.

The data were collected through the questionnaire whose respondent were 388 employed wives. The data were analyzed by various statistical methods such as Frequency, Percentage,

ANOVA, F-test, T-test, Pearsons' correlation analysis, Multiple Regression analysis, Path analysis.

The results of this study are as follows :

1) Input variables, throughput variables, output variables had differences significantly according to the family life cycle. The employed wives' families which are former term of the family life cycle used more appropriate conflict management strategies than latter term of FLC. That is, the employed wives' families which are former term of FLC had more abundant resources such as cohesive power of family, interaction with relatives, social support, had higher planning score, used more frequent structural management strategies. But, the managerial satisfaction had no differences.

2) For the relation of input variables and throughput variables, the more resources, the lower conflict is the higher planning, implementing score, structural management score. For the relation of throughput variables, the higher planning, implementing, structural management score is the higher managerial satisfaction score. For the relation of input variables and output variables, the more resources, the lower conflict is the higher managerial satisfaction score.

3) Among all variables affecting the management and managerial satisfaction, besides objective and material resource, subjective and psychological resource had influence.

4) Among all variables affecting the managerial satisfaction, the commition of housework, cohesive power of family, wives' occupational level had indirect effect on managerial satisfaction through structural management. Only the income had diret effect on managerial satisfaction.

## I. 서 론

현대사회에서 생활사건에 의해 가족이 겪게 되는 갈등의 기능적 관리는 가족생활의 질 향상에 중요한 관건이 된다. 변화에서 오는 긴장과 변화자체를 기능적으로 관리하여 변화에 적응을 잘하는 가족이 있는가 하면, 역기능적으로 대처함으로써 가족의 기능에 장애를 초래하여 가족의 문제발생 및 해체상태에까지 이르게 되는 가족도 있기 때문이다. 따라서 가족생활과 불가분의 관계에 있는 갈등을 기능적으로 관리하여 갈등자체를 성장의 기회로 받아들여 보다 건강한 가족을 유지, 성장, 발달시키는 것이 가족에게 절실히 요구된다. 특히 여성의 취업을 조장하고 촉진시키는 사회적 분위기 속에서 취업주부는 직장역할과 가정역할을 양립시켜야 하는 이중부담속에서 생활하게 되어 내면적인 갈등을 겪게 되었으며 이로써 갈등관리를 위한 취업주부의 가정관리행동은 더욱 중요한 의미를 지니게 되었다. 이는 취업주부는 이중역할 수행에서 오는 심리적

문제, 신체적 피로, 자녀양육문제 등의 갈등을 겪고 있다고 밝힌 여러 연구(구혜령, 1990; 최자령, 1991; 이연숙 외, 1991; Keith & Schafer, 1980; Voydanoff & Kelly, 1985)에서 입증되고 있으며, 취업주부에게 있어서는 가정관리를 위한 합리적인 계획 및 수행이 요구되고, 가족원을 가사노동에 참여시키는 전략 등 갈등관리를 위한 행동이 요구된다고 주장한 연구에서도(채옥희, 1987) 입증되고 있다.

취업주부가정의 가정관리행동을 분석할 때 각 가정의 요구와 산출된 만족도와와의 비교 및 평가를 통해 적응과 조정을 가능케 하고 끊임없는 관리의 문제점을 보충하기 위해서는 체계론을 적용시켜 분석하는 것이 요구되며, 장기적인 안목을 가지고 가족생활주기의 각 단계에서 발생하는 제문제의 가능성을 예측함으로써 가정생활의 문제를 미연에 방지하기 위한 지침을 설정해 주기 위해서는 발달적 접근에 사용되는 가족생활주기별 취업주부가정의 가정관리행동에 대한 분석이 요구된다. 그러나 취

업주부가정의 갈등 및 갈등관리에 관한 대부분의 연구가 취업주부가정의 문제점과 관리행동 각 영역의 특정부분을 기술적으로 다룬 연구에 제한되는 경향이 있고, 취업주부의 갈등과 갈등관리와의 관계에 관한 연구도 소수가 있을뿐(이현옥 외, 1989; 구혜령, 1991; 최자령, 1991)이며, 가족생활주기별로 취업주부가정의 갈등과 갈등관리, 관리만족도에 대해 살펴본 연구는 거의 없다. 이에 본 연구는 취업주부가정의 가정관리행동의 실태를 파악하는데 있어서 체계론에 근거하여 투입, 변환과정, 산출로 나누어 가정관리 수행상 나타나는 갈등영역 및 갈등정도, 갈등관리행동, 관리만족도를 중심으로 가정관리행동을 조사, 분석하고, 가족생활주기별 취업주부가정의 관리하위체계를 분석하고자 한다. 본 연구결과는 가족생활의 질을 향상시키는 방안을 제시하고 합리적인 갈등관리전략을 제시해줌으로써 취업주부와 그 가정의 복지대책수립에 기여할 수 있을 것으로 사려된다.

## II. 이론적 배경

### 1. 체계론적 접근의 개념적 틀

가정관리학 분야에서 최초로 체계적 접근법을 제안한 학자는 Deacon과 Firebaugh(1966)이었으며 1970년 이후 Gross, Crandall, Knoll, Paolucci, Hall, Axinn 등에 의해 체계적 접근법에 의한 가정관리가 전개되었다. 가정관리하위체계의 구성요인을 투입(자원과 요구), 변환과정(계획과 수행), 산출(요구에 대한 반응과 자원의 변화)로 본 Deacon과 Firebaugh(1988)가 제안한 체계적 접근법은 다른 관리구조보다 경험적인 면을 더 구체화시킨 것으로 변환과정을 구체적으로 제시함으로써 가족의 목표 지향적인 행동을 분석할 수 있도록 하였고, 체계 각 요소들의 정의와 요소와의 관계, 가족자원, 관리현상을 구체적으로 설명하여 요소들의 측정용이하게 함으로써 동적인 환경안에서의 여러 변수들의 상호작용을 검토할 수 있는 기틀을 제공하였다. 가정관리행동은 가정을 하나의 생태적, 사회적 체계로 볼 때 가족의 다양한 요구와 사용

가능한 자원을 투입하여 계획 및 수행이라는 변환과정을 거쳐 산출로 나타나는 체계라 정의할 수 있으며(Rice & Tucker, 1986) 가정관리행동의 부분을 이해하기 위해서는 전체속에서의 부분의 위치를 파악해야 하므로(Gross, 1983; 문숙재, 1990에서 재인용), 가정관리행동을 환경과 상호작용하는 활동으로 보고 상호관계를 연구하는 방법인 체계적 접근은 전체성과 관련시켜 검토되어야 하는 가정관리행동 분석에 효과적으로 적용될 수 있다. 즉 체계적 접근은 무엇이 가족의 관리행동에 영향을 미치는가, 가족이 어떻게 관리목표와 한정된 자원을 가지고 산출에 작용하는가, 산출의 질을 다르게 하는 효과적 비효과적 관리행동은 무엇인가, 요구와 자원, 만족도사이에서 관리행동이 중간변인인가 아닌가의 문제를 상호관련시켜 복합적으로 이해하게 하는 인과관계로의 검증능을 가능케 함으로써 관리상황의 동적인 면과 관리에 대한 지식의 기초를 강화하는데 유용한 방법이다. 그러나 이중역할 수행에 따른 취업주부의 갈등은 주부자신 뿐만아니라 가족원에게 영향을 미쳐 가족갈등으로까지 확대될 수 있기 때문에 취업주부의 가정관리행동은 가족갈등관리행동의 맥락에서 이해되어야 한다고 볼 때 Deacon과 Firebaugh(1988)의 이론은 한계점을 지닌다. 왜냐하면 Deacon과 Firebaugh의 이론을 근거로한 실증적 연구들(Maloch & Deacon, 1970; Heck, 1983; Newton, 1984; 두경자, 1990에서 재인용)은 세탁, 청소, 식사준비, 장보기 등의 가사작업으로 가정관리 대상을 제한하고 있어 가족관계를 포함한 전반적인 가정관리행동을 파악하지 못했다는 한계점이 있고, 갈등을 중심으로 한 연구가 없었기 때문에 이 이론을 기초로 해서 갈등관리를 중심으로 한 취업주부가정의 가정관리행동을 분석하는데 한계점이 있다.

다른 한편으로 갈등관리행동을 중심으로 취업주부가정의 가정관리행동을 파악하기 위해서 가족갈등이론에서 제시하고 있는 가정관리하위체계를 살펴보면 다음과 같다. 가족갈등에 관한 기존연구들은 기본적으로 어떤 가족이 어떤 상태에서 어느 정도의 갈등을 느끼며, 어떤 자원으로 어떤 과정을 통해 어떤 대책행동을 할 것인가를 분석하고 가족의

어려움을 해결하고자 하는데 목적을 두고 전개되고 있으며(정민자, 1984), 스트레스관리를 위한 체계적 개념들로 투입부분의 요구요소로서 스트레스, 곤경, 스트레스의 인지, 취약성, 가치와 표준, 자원으로서 개인적 자원, 가족체계 자원, 사회적 자원, 변환과정으로서 스트레스에 대한 반응, 대처 및 적응, 재생, 산출로서 가족생존, 감소된 스트레스, 적응, 건강, 자원조직, 변화된 자원, 가족통합 등을 제시하고 있다. 가족갈등이론에서 제시하는 개념적 틀을 적용시켜 경험적인 분석을 한 최근 연구로 김정옥 외(1990)의 연구가 있는데, 이 연구는 McCubbin(1979)의 Double ABCX 모델과 가정관리행동의 개념적 틀로 사용되는 체계이론을 접목시켜 가족스트레스관리의 틀을 제시해 주고 있다. 즉 가족스트레스이론 중 스트레스 요인, 자원 및 대응, 그리고 대응의 결과변수를 가정관리의 구성요소인 투입, 변환과정, 산출과 관련시켜 접목시키고 있다. 그러나 가족갈등에 관한 기존연구에서 제시된 가족스트레스관리의 개념적 틀은 가족관계적 측면을 중심으로 제시된 것으로서 변환과정의 대처전략으로 심리적, 인지적 갈등관리전략만을 제시해 주고 있어 계획 및 수행을 중심으로 이루어지는 구체적이며 실제적인 행동적 전략을 파악, 분석하는데 한계가 있다.

이상의 모델들을 종합하여 취업주부가정의 가정관리행동을 갈등관리행동을 중심으로 구체적이며 실제적으로 파악하기 위해 Deacon과 Firebaugh(1988)의 체계론을 변환과 산출에, 가족스트레스관리의 개념적 틀을 투입에 적용한 부분적 수정과 보완을 통해 새 모델을 제시할 수 있다. 즉 투입부분의 요구로 갈등영역 및 갈등정도, 자원으로는 개인적 자원, 가족체계적 자원, 사회적 자원, 재정적 자원, 변환과정부분의 관리행동으로는 계획 및 수행을 중심으로 한 갈등관리전략, 산출로는 관리만족도를 중심으로 취업주부의 가정관리행동의 개념적 틀이 설정될 수 있다.

## 2. 취업주부가정의 관리하위체계

### 1) 투입과 변환과정

취업주부가정의 관리하위체계에서 투입은 요구

와 인적, 물적 자원으로 구성된다. 체계모델에서 요구는 개인행동의 동기부여요소로 갈등영역 및 갈등정도가 이에 해당된다(Rice & Tucker, 1988; 김정옥외, 1990). 취업주부가정의 갈등은 취업주부가 가정과 직장을 양립하는데서 생기는 역할갈등에 기인하는 것(임정빈과 정혜정, 1986)으로, 취업주부의 가정내 역할갈등을 영역별로 살펴보면 가족관계영역에서 부인의 취업은 남편과의 대화, 남편에 대한 서비스를 소홀하게 함으로써 부부갈등을 초래하고, 친족관계에서 맞벌이 부부들은 시가친척과의 관계를 유지하기 위한 시간을 사용하는데 부족과 제한을 느낌으로써 친척과 상호관계를 유지하는데 문제가 있으며(서병숙과 정혜은, 1983), 특히 자녀양육문제는 가장 큰 어려움(유영주, 1986)으로 지적되고 있다. 또한 가사노동영역에서 가사 부담은 거의 취업주부 자신이 지고 있는 것으로 심신평가로 신경을 못쓰는 것, 가정이 소홀히 됨 등의 갈등이 있고(임정빈과 정혜정, 1986), 재정관리영역에서는 남에게 살림을 맡기니 해롭(유영주, 1986), 남편의 경제적 무관심이 갈등으로 지적되고 있다. 취업주부들의 역할갈등에 관한 최근 연구들은 역할갈등을 직장과 가정의 두 영역으로 나누어 직업생활만족도와 관련시켜 다루고 있으나(강성희 1989; 최자명, 1991), 직업에 만족하더라도 취업주부 자신의 다중역할 수행으로 인한 갈등은 거의 불가피한 것이므로(강성희, 1989) 취업주부의 가정내 역할갈등을 중심으로 고찰하는 것이 요구된다. 한편 관리하위체계에서 가족자원은 개인과 가족이 갈등을 관리하며 요구에 접하게 되었을 때 사용하는 심리적, 사회적, 상호개인적, 물질적 특성으로서, 선행연구(McCubbin과 Patterson, 1982; 옥선자의, 1984에서 재인용; 이현옥, 1989; 김정옥외, 1990)에서는 개인적 자원, 가족체계의 내적 자원, 사회적 지지자원 등 세 범주로 나뉘어 연구되어왔다. 개인적 자원은 광범위하고 잠재적이며 유용한 자원으로 이 자원이 적절할 때 문제를 갈등상황으로 보지 않는데 가정관리능력, 인지능력과 문제해결력, 교육, 건강, 개인성격들이 이에 포함되며, 가족체계 자원은 가족조직의 내부 자원으로 가족의 적응력, 역할관계의 유연성, 의사결정, 개방된 의사소통이

포함되며 가족이 융합하여 일관성 있는 상호관계를 이루게 함으로써 갈등 및 위기에 대한 저항력을 갖게 한다. 한편 사회적 지지자원은 친구, 친척, 지역사회, 사회기관의 보조 등으로 이 자원은 생활사건의 부정적 충격을 완화시키는 중재요인으로서 갈등발생을 예방, 경감시킨다(Cobb, 1976 ; Norbeck, 1983). 이렇듯 가족관계적 측면에서 가족갈등을 다룬 연구들은 주로 인지적 차원의 사회심리적 자원을 가족자원으로 측정했고 재정적 자원의 중요성은 간과하고 있다. 이는 Deacon과 Firebaugh (1988)가 제시하고 있는 자원중 인적 자원만을 고려한 것으로 물질적 자원을 고려하여 측정하는 것이 요구된다.

한편 취업주부가정의 관리하위체계에서 변환과정은 관리로서 갈등관리를 위한 대처행동 및 대처양식이 이에 해당된다. 대처행동은 갈등상황을 제거, 수정하거나, 발생한 갈등상황의 의미를 재평가하여 갈등으로 인한 불안을 극소화하기 위한 시도 등의 복합적 반응으로, 대부분의 연구들은 갈등에 대한 효율적인 대처행동으로 인지적 문제 해결(재해석)이나, 정서적 반응에 관심을 두어 왔으나(Menaghan, 1983), 계획과 수행에 초점을 두고 갈등관리를 설명하는 견해(Koontz, 1969 ; Miller, 1960)도 있다. 계획은 행동의 각 단계에서 시간낭비와 갈등을 제거해 주며, 수행은 계획을 실행하는 과정에서 행동 및 결과가 계획과 일치하는지를 점검하고 필요하다면 표준과 순서를 조직하므로, 계획과 수행은 다른 사람보다 시간과 노력을 절약하게 함으로써 갈등관리에 기여하며(채옥희, 1987), 우선순위 정하기, 스케줄 작성, 활동조직 등의 계획과 수행활동은 역할과중과 관련된 갈등을 감소시키는데 중요한 전략으로 제시되고 있다(Chung, 1988 ; 구혜령, 1990). 한편 취업주부는 역할갈등 및 시간압박을 줄이기 위해 계획 및 수행 등 관리행동과 관련된 대처전략을 사용하는 것이 외에도 갈등대처전략으로 역할구조와 관계를 조종하는 방법과 역할수행을 결정하는 방법(Elman & Gilbert, 1984), 즉, 정당한 변명하기, 압력이 있을 때까지 미루기, 구획화하기, 감정이입하기, 방해물 방지하기, 책임감 감소시키기, 위임하기, 또는 조

직하기 등의 전략을 사용한다(Bird, 1983 ; 최자령, 1991). Hall(1972)은 갈등대처전략을 크게 세 유형으로 분류하고 있는데, 첫번째 유형은 구조적 역할 재정의로, 이는 타인으로부터 지원을 받는다거나, 역할관계에서 오는 문제를 해결하거나, 역할에 대한 사회적 정의를 변화시키는 등의 전략을 포함한다. 이 방법은 일차원 역할기대세트를 구성하기 위해 가족간의 타협, 의사소통을 요구하며, 자신의 모든 역할을 그대로 유지하고 역할발송자를 만족시키면서 역할과중을 줄이는 방법이다. 두번째 유형은 개인적 역할 재정의로, 환경을 변화시키기 보다는 역할요구에 대한 개인의 인식을 변화시키는 전략인데 역할의 제거, 우선순위의 설정, 역할요구의 구획화, 역할에 대한 개인의 태도를 변화시키는 것이 포함된다. 이는 역할발송자와의 타협없이 이루어지므로 구조적 역할 재정의 전략보다 개인이 외재적으로 더욱 통제되는 경향이 있고, 역할발송자들의 기대들이 충족되지 않은채, 역할압박을 증가시키므로 단기의 안락함을 제공한다. 세번째 대처유형은 반응적 역할행위로서, 계획, 조직화, 더 열심히 일하기 등이 포함되며 갈등과 요구를 감소시키기보다는 모든 역할요구를 충족시키는 것을 목적으로 하고 있어 개인의 전체 긴장감을 증가시키는 경향이 있다. 선행연구를 종합해 볼때 갈등관리에 있어 계획, 수행의 관리행동과 더불어 갈등관리유형 또한 갈등관리에 중요하다는 사실을 알 수 있다. 따라서 본 연구는 계획과 수행의 관리행동과 더불어 Hall(1972)의 갈등대처전략을 중심으로 변환과정을 고찰하고 있다.

취업주부가정의 관리하위체계에서 투입과 변환과정과의 관계를 살펴보기 위해 갈등정도와 대처전략과의 관계에 관한 선행연구를 보면, 갈등수준이 높을수록 오히려 적응방법을 다양하게 사용해야 함에도 불구하고 적응방법의 다양성이 적고, 수동적 평가전략을 사용하는 것으로 나타나고 있으며(장병욱, 1986), 자원과 대처전략과의 관계는 개인심리적 자원, 가족체계적 자원, 사회적 지지자원, 경제적 자원이 풍부한 집단일수록(옥선화, 1984 ; 장병욱과 이정우, 1986 ; 이현옥 외, 1989) 갈등에 대한 대처를 잘하고 있는 것으로 나타났다. 자원과

대처전략과의 관계를 구체적으로 보면 교육수준이 높은 경우 대처하는데 유용한 대안을 인식하기 쉬우며 충고 받을수 있는 친구, 전문가를 가질 가능성이 많기 때문에 대처전략의 효율성과 정적인 관계가 있고(Myers, 1975 ; 장병욱과 이정우, 1986에서 재인용) 충분한 소득이 있을 때 계획을 세우고 실행하기가 용이하므로 성공적인 관리와 관계가 있으며(Hugley, 1976), 자녀수도 대처행동으로서의 관리능력에 영향미치는 것으로 나타났다. 한편 직업적 지위에 따라 관리능력에 차이가 나타났으며(채옥희, 1987) 관리유형에 있어서도 전문직 취업주부는 구조적 관리전략을 사용하고 있어(이승미, 1990) 직업적 지위도 영향을 미치는 변수임을 알 수 있다.

## 2) 변환과정과 산출

취업주부가정의 관리하위체계에서 변환과정과 산출과의 관계를 살펴볼때, 대부분의 가족갈등이론에서는 산출변수를 갈등정도나 감소된 갈등, 가족의 적응력(장병욱과 이정우, 1986 ; 김명옥, 1991 ; 최자영, 1991), 결혼만족도(임정빈과 정혜정, 1987), 관리만족도와 생활만족도(이연숙외, 1991)를 중심으로 산출요소를 파악한다. 일반적으로 관리만족도란 계획과 수행의 결과로 얻게 되는 주관적인 충족감을 의미하는데(두경자, 1990), 관리는 단순히 세탁, 청소, 식사준비, 장보기 등의 가사작업을 대상으로 하는 것이 아니라 가족관계를 포함한 전반적인 가정관리행동을 의미하는 것이므로, 관리만족도를 계획과 수행의 결과로 얻게 되는 주관적인 충족감뿐만 아니라 가정생활 전반에 대해 주관적으로 경험하는 충족된 느낌, 혹은 기대와 실제로 받는 보상간의 일치정도에서 오는 충족감까지 포함한 포괄적인 개념으로 사용하는 것이 바람직하다. 한편 선행연구를 중심으로 대처전략으로서 관리능력과 관리만족도와의 관계를 보면 가족활동의 계획, 목표설정, 표준의 변경, 시간관리전략(Newton, 1984 ; Chung, 1988), 관리능력과 생활만족도는 정적 상관이 있는 것으로 나타났고, 관리유형과 관리만족도와의 관계에 있어서는 구조적 관리전략과 만족도는 정적 상관이 있으나 반

음적 관리전략과 만족도는 부적 상관이 있는 것으로 나타났다(Hall, 1972).

## 3) 투입과 산출

취업주부가정의 관리하위체계에서 투입과 산출과의 관계를 살펴보기 위해 선행연구를 중심으로 가족자원과 관리만족도의 관계를 보면, 가족간의 역할기능에 유효한 자원이 많을수록 가족들의 만족이 커지며(Lewis와 Spanier, 1979), 취업주부의 결혼적응 및 만족도에는 남편의 지지도, 부인의 역할긴장, 가족형태가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 보면 교육수준이 높을수록 관리만족도가 높다고 한 연구결과가 있는가 하면(Heck, 1983 ; 두경자 1990에서 재인용), 교육수준과 관리만족도는 무관하다는 연구결과도 있고(서창원, 1983 ; 두경자, 1990에서 재인용), 소득이 낮은 주부들이 높은 주부보다 관리만족도가 높다는 연구결과가 있는가 하면(Bortel & Gross, 1951) 물질적 자원의 수준이 높은 주부의 만족도가 높다는 상반된 주장도 있다. 또한 가족형태도 관리만족도에 영향을 미쳤으며(Heck, 1983 ; 두경자, 1990에서 재인용), 갈등과 관리만족도와의 관계는 갈등이 높을수록 결혼만족도가 낮아지는 것으로 나타났다(임정빈과 정혜정, 1987).

## 3. 가족생활주기별 취업주부가정의 관리하위 체계

가족생활주기는 가족이 시간의 흐름에 따라 공통적으로 경험하는 각 단계의 연속을 의미하는데(유영주, 1984), 취업주부가정의 가정관리하위체계를 가족생활주기별로 보면 다음과 같다. 투입변수로 가족생활주기별 갈등정도를 보면 가족생활주기 전기(자녀가 학동기 및 청년전기)보다 후기(자녀가 대학에 다니거나 직장인)로 갈수록 가족생활의 갈등이 증가함을 보고하고 있으며(박영옥외, 1987 ; 김정옥외, 1990), Keith와 Schfer(1983)는 맞벌이 부부 가정 내에 미취학 자녀가 있을 경우 직업여성은 스트레스와 긴장을 경험하게 된다고 하였다. 한편 가족생활주기별 자원의 차이를 보면 학동기 자녀 가족이 자원의 평균값이 높게 나타났고 하

위영역별로 보면 가족생활주기 후기로 갈수록 가사노동대체정도는 감소했고, 가사노동수행방식은 경험과 지식이 풍부하여 효율적이었으며(두경자, 1990), 주부와 시가와의 상호작용은 감소했다(이경희, 1990). 변환과정변수로 가족생활주기별 관리능력을 보면 6세이하의 자녀가 있는 주부의 관리능력이 낮다는 연구결과가 있는가 하면(Maloch와 Deacon, 1970), 연령이 낮을수록 계획 등 관리능력이 높다는 연구결과도 있고(이연숙, 1983; 두경자, 1990), 연령과 무관하다는 연구결과도 있어(채옥희, 1983) 일치된 의견을 보이지 않고 있다. 또한 가족생활주기별 관리유형을 보면 연령증가에 따른 갈등대처행동(관리유형)의 변화여부에 대해 두가지 견해가 대립되고 있는데 첫번째 견해는 연령증가에 따라 비효율적 대처행동을 보인다는 견해로 연령증가에 따라 능동적 통제에서 수동적 통제 및 문제를 외곡, 거부하고 우연에 맡기는 신비적 통제로 변화한다고 한다(Guttman, 1970). 두번째 견해는 연령증가에 따라 개인은 현실을 직시하여 보다 성숙되고 효율적인 대처양식을 사용한다는 것으로 노년기에 이를수록 보다 수용적으로 되고 논리적 분석이나 정보를 추구하는 경향이 높다고 하였다(Billings와 Moos, 1984). 그러나 단지 연령에 따른 대처양식의 변화에만 관심을 두는 것보다 각 연령층이 겪는 갈등원인의 종류와 관련시켜 분석하는 것이 바람직하다(McCare, 1982). 한편 산출변수로 가족생활주기와 만족도와와의 관계를 보면 만족도는 가족생활주기와 무관하다는 연

구결과와(Burr, 1970), 첫자녀 연령이 많을수록 만족도가 감소한다는 연구결과가 있다(Ater와 Deacon, 1972).

선행연구를 기초로 하여 체계론적 관점에서 취업주부가정의 가정관리행동의 일반적인 경향과 가족생활주기별 차이를 분석하고 관리만족도에 영향을 미치는 재변수들을 파악하기 위해 투입변수에는 요구로 갈등영역 및 갈등정도, 자원으로는 개인적 자원, 가족체계적 자원, 사회적 자원, 재정적 자원, 변환과정 부분의 관리행동으로는 계획 및 수행을 중심으로 한 갈등관리전략, 산출로는 관리만족도 등을 설정할 수 있다.

#### 4. 연구문제의 설정

본 연구의 목적을 위해 설정한 연구모형과 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 I : 취업주부가정의 가정관리행동에 있어서 투입변수와 변환과정변수, 변환과정변수와 산출변수, 투입변수와 산출변수는 어떤 관계가 있는가?

연구문제 II : 취업주부가정의 가정관리행동에 있어서 투입변수, 변환과정변수, 산출변수는 가족생활주기별로 어떤 차이를 보일 것인가?

연구문제 III : 취업주부가정의 관리행동 및 관리만족도에 영향을 미치는 재변수들의 독립적인 영향력은 어느 정도인가?

연구문제 IV : 취업주부가정의 관리만족도와 관련 재변수와의 인과관계는 어떠한가?

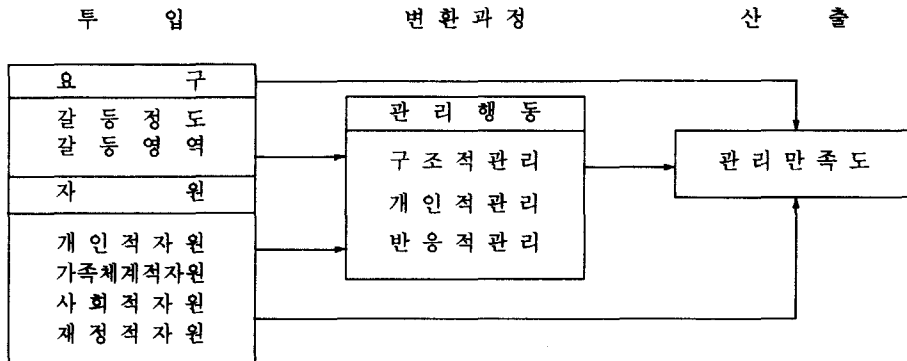


그림 1. 연구모형.

### III. 연구방법

#### 1. 조사도구

##### 1) 투입변수

투입변수중 요구변수인 취업주부의 역할갈등은 Voydanoff와 Kelly(1984), 임정빈과 정혜정(1986), 구혜령(1990), 최자령(1991), 이연숙외(1991) 등의 연구를 기초로 하여 가족관계영역, 자녀양육영역, 가사노동영역, 재정관리영역 등 4개 영역으로 나눠 각 4문항씩 총 16문항을 작성하였다. 작성한 문항은 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'까지 5개 범주를 갖는 5점 likert type 척도로 구성하였다. Cronbach's  $\alpha$ 계수는 .778로 나타났다. 한편 자원변수는 다음과 같이 척도를 구성했다. 첫째, 개인적 자원은 주부개인이 소유하고 있는 인적 자원으로 주부의 교육수준과 연령, 가사노동수행방식, 직업적 지위를 포함시켰다. 주부의 교육수준과 직업적 지위는 김영모(1980)의 분류를 기준으로 하였고 특히 직업적 지위는 전문직, 사무직, 노동 판매직의 3 집단으로 분류했다. 가사노동수행방식에 대한 척도로는 채옥희(1987), 두경자(1990)의 연구를 기초로 5점 likert type 척도의 5문항으로 구성하였다. Cronbach's  $\alpha$ 계수는 .697로 나타났다. 둘째, 가족 체계적 자원은 가족조직의 내부자원으로 가족형태, 자녀수, 가족응집력, 가족생활주기를 포함시켰다. 가족응집력에 대한 척도는 McCubbin의 FIRM을 수정, 보완하여 이용한 이현옥(1989), 김정옥외(1990)의 측정도구를 기초로 5점 likert type 척도의 5문항으로 구성하였다. Cronbach's  $\alpha$ 계수는 .77로 나타났다. 가족생활주기는 유영주(1984)의 주기 분류와 첫자녀 연령을 고려하여 신혼기, 미취학자녀기, 취학자녀기, 성인자녀기로 분류하였다. 셋째, 사회적 지지자원은 가사노동대체, 친척과의 상호작용, 양육시설정도와 이용을 포함시켰다. 가사노동대체정도는 두경자(1990), 최자령(1991)의 연구를 기초로 파출부고용 여부 뿐만아니라 시부모나 친정부모의 도움 여부를 응답하게 하여 4범주로 분류하여 파악하였다. 친척과의 상호작용 정도의

척도는 이경희(1990)의 연구를 기초로 5점 likert type 척도의 8문항으로 구성하였다. Cronbach's  $\alpha$ 계수는 .778로 나타났다. 한편 가정주변의 양육시설 정도 및 이용은 이연숙 외(1991)의 연구를 기초로 5점 likert type 척도로 구성하였다. 넷째, 재정적 자원에는 소득과 가정기기소유 및 이용정도 등을 포함시켰다. 소득은 월평균 가계소득으로 측정했고 가정기기소유 및 이용정도는 이승미(1990)의 연구를 기초로 척도를 구성했으며 소유 및 이용정도에 따라 1~5 점의 점수를 주었다. Cronbach's  $\alpha$ 계수는 .72로 나타났다.

##### 2) 변환과정변수

변환과정변수인 관리행동은 계획과 수행을 중심으로 구조적 관리, 개인적 관리, 반응적 관리로 분류하였다. 계획과 수행에 관한 문항은 채옥희(1987)와 두경자(1990)의 연구를 기초로 작성했으며, 계획 및 수행점수를 합한 관리능력만이 아니라 관리유형을 파악하기 위해 계획과 수행 문항에 Hall(1972)이 제시한 3가지 갈등관리 대처전략을 적용하여 구조적 관리문항, 개인적 관리문항, 반응적 관리문항을 작성하였다. 작성된 문항은 총 32문항으로 4점 likert type 척도로 구성하였다. 관리유형의 구분은 각각 구조적 관리 문항, 개인적 관리 문항, 반응적 관리 문항에 응답한 점수를 합산하여 가장 큰 총점을 갖는 관리유형이 그 취업주부의 관리 유형이 되도록 분류하였다. Cronbach's  $\alpha$ 계수는 총관리에 있어서 .67, 구조적 관리 문항의 경우 .84, 개인적 관리 문항의 경우 .69, 반응적 관리 문항의 경우 .83으로 나타났다.

##### 3) 산출변수

관리만족도는 계획과 수행의 결과로 얻게되는 주관적인 충족감 뿐만아니라 가정생활 전반에 대해 주관적으로 경험하는 충족된 느낌으로, 임정빈과 정혜정(1986), 두경자(1990)의 연구를 기초로 총 14개 문항을 구성했고 5점 likert type 척도로 구성했다. Cronbach's  $\alpha$ 계수는 .82로 나타났다.

#### 2. 자료수집 및 분석방법

조사대상은 서울시에 거주하고 있는 취업주부로



한정하였으며 본 조사에 앞서 예비조사를 실시하였고 1991년 9월25일부터 10월 5일까지 소득, 가족생활주기, 주부의 직업 등을 고려한 유의적 표본추출방법에 의해 실시한 본조사에서 수집된 자료는 410부였고 최종분석에는 388부가 이용되었다. 수집된 자료의 분석방법으로 SPSS PC<sup>+</sup> Package Program을 사용하였고, 조사대상자의 일반적 특성 및 관리하위체계 요소에 대한 전반적 경향을 파악하기 위하여 단순빈도, 백분율, 평균을 산출하였고, 가족생활주기별 투입, 변환과정, 산출의 차이를 검증하고, 투입변수에 따른 갈등관리행동과 관리만족도간의 차이 및 변환변수에 따른 관리만족도간의 차이를 검증하기 위해 일원분산분석과 Duncan's Multiple Range Test를 실시하였다. 한편 자원변수와 요구변수 및 갈등관리행동이 관리만족도에 미치는 독립적인 영향력을 파악하기 위하여 중회귀분석을 실시하였으며 본 연구에서 제시한 체계모델을 검증하기 위하여 Pearson의 적률상관관계분석과 인과적 관계를 규명하기 위한 경로분석을 적용하였다.

3. 조사대상자의 일반적 특성

본 조사대상자의 일반적 특성은 표 1과 같다. 한편 투입변수, 변환과정변수, 산출변수로 나누어

취업주부가정의 관리하위체계의 일반적 경향을 살펴보면 조사대상자들의 갈등영역별 평균점수는 가사노동갈등, 자녀양육갈등, 가족관계갈등, 재정관리갈등 순으로 높은 점수를 보였고, 전체 갈등정도는 평균점수가 45.95(80점 총점)로 중상의 갈등정도를 보였다. 또 총관리점수의평균은 74.6(128점 총점)이고, 계획의 평균은 35.8(64점 총점), 수행의 평균은 38.1(64점 총점)로 모두 중상의 점수를 보였으며 계획보다 수행점수가 높게 나타났다. 관리유형을 보면 구조적 관리의 평균점수가 가장 높게 나타나 우리나라의 취업주부는 구조적 관리를 많이 이용한다는 것을 알 수 있었다. 그리고 관리만족도도 평균이 42.3(70점 총점)으로 중상의 점수분포를 나타냈다.

IV. 결과 및 해석

1. 취업주부가정의 관리하위체계내 요소들간의 관계

1) 투입변수별 변환과정

투입변수별 변환과정의 차이를 투입변수별 관리행동 및 관리유형의 차이로 나누어 살펴본 연구 결과는 표 2와 같다. 첫째, 투입변수별 관리(계획과 수행의 점수총합)는 가정기기소유 및 이용, 가사

표 1. 조사대상자의 일반적 특성

변 수 구 분 빈도 %				변 수 구 분 빈도 %				변 수 구 분 빈도 %				
주 부 연 령	20	대	107	27.6	가 족 생 활 주 기	신 혼 기	68	17.5	주 부 교 육 수 준	고 졸	216	55.7
	30	대	147	37.9		미 취 학 기	120	30.9		대 졸 이 상	172	44.3
	40	대	93	24.0		취 학 기	109	28.1	가 족 형 태	핵 가 족	304	78.4
	50	대	41	10.6		성 인 기	91	23.5		확 대 가 족	84	21.6
소 득	50-130		104	26.8	직 업 적 지 위	관 리 직	142	36.6	교 육 시 설 정 도	불 충 분	131	33.8
	131-220		197	50.8		사 무 직	132	34.9		보 통	194	50.0
	221-300		87	22.4		노 동 판 매	114	29.4	충 분	63	16.2	
	만 원				가 사 노 동 대 체	가 사 노 자 신	195	50.3	교 육 시 설 이 용	이 용 안 함	275	70.8
자 녀 수	0	명	43	11.1		파 출 부(1)	63	16.2		이 용 함	113	29.1
	1	명	156	40.2		파 출 부(2)	40	10.3				
	2	명	120	30.9		친 척 도 움	90	23.2				
	3명 이상		69	17.8								

\*각 항목의 빈도 차이는 결측값(missing value)에 의한 것임.

\*파출부(1)은 시간제 파출부 고용, 파출부(2)는 전일제 파출부 고용을 의미함.

표 2. 투입변수별 변환변수(관리 및 관리유형) 차이 (N=388)

투입 변수	관리		구조적		개인적		반응적		투입 변수	집단	관리		구조적		개인적		반응적	
	평균	D	평균	D	평균	D	평균	D			평균	D	평균	D	평균	D	평균	D
소속	하	71.0	17.2	16.4	19.0	19.0	16.8	19.0	총자원	하	70.0	16.4	17.2	16.4	17.2	16.4	17.2	19.0
	중	75.2	19.6	17.5	17.8	17.8	17.6	17.9		중	74.6	18.1	17.4	18.1	17.4	18.1	17.4	18.1
	상	76.6	20.8	17.5	17.0	17.0	17.3	16.7		상	81.2	19.0	16.8	16.8	16.8	16.8	16.8	16.4
	F값	14.7***		4.01*		-5.36		6.53***		F값	8.40***		25.5***		-6.90***		-12.5***	
자녀수	0명	72.9	19.0	16.6	18.7	18.7	16.6	18.8	자녀	하	76.1	20.8	16.8	16.8	16.8	16.8	16.8	17.5
	1명	74.5	19.4	17.1	17.9	17.9	17.1	17.1	자녀	중	74.5	19.7	17.2	17.2	17.2	17.2	17.2	17.7
	2명	75.6	19.7	17.6	17.6	17.6	17.6	16.4	자녀	상	73.8	18.2	17.6	17.6	17.6	17.6	17.6	18.5
	3명	72.6	14.0	19.5	18.0	18.0	19.5	17.6	F값	1.91		-7.94***		0.77		1.28		
	F값	0.24	1.80	1.70	-0.57		0.35	-6.85***		F값								
교육준	교육	73.1	18.2	17.1	18.7	18.7	17.1	17.8	가사노	하	74.8	20.1	20.2	20.2	20.2	20.2	20.2	17.5
	대졸	76.5	20.9	17.4	16.9	16.9	17.5	18.0	동감등	중	74.4	18.8	18.2	18.2	18.2	18.2	18.2	18.2
	T값	4.38***		5.88***		-4.67***		0.41	T값									1.74
교시경	하	73.6	18.6	16.8	18.7	18.7	16.5	18.9	가관	하	74.7	20.2	16.6	16.6	16.6	16.6	16.6	17.1
	중	75.5	19.7	17.5	17.7	17.7	17.4	17.8	관	중	75.3	19.6	17.4	17.4	17.4	17.4	17.4	18.1
	상	73.6	19.9	17.0	17.3	17.3	17.5	16.9	관	상	73.5	18.5	17.5	17.5	17.5	17.5	17.5	18.5
	F값	2.83	1.01	1.75	-2.27		2.75	-6.86***		F값	0.95		1.06		1.68		1.77	
가경	하	72.0	17.8	17.1	18.7	18.7	16.9	19.5	채	하	76.2	20.8	17.1	17.1	17.1	17.1	17.1	17.5
	중	74.5	19.2	17.3	17.8	17.8	17.5	17.5	관	중	74.8	19.3	17.3	17.3	17.3	17.3	17.3	17.7
	상	76.9	21.3	17.3	17.4	17.4	16.5	17.3	관	상	73.0	18.4	17.2	17.2	17.2	17.2	17.2	18.5
	F값	7.60***	12.7***	0.08	-1.40		0.35	-0.58		F값	1.69		2.19		0.14		2.48	
가족의	하	71.5	16.9	17.4	19.5	19.5	16.7	18.8	총	하	75.4	20.2	17.0	17.0	17.0	17.0	17.0	17.5
	중	74.6	19.4	17.5	17.5	17.5	17.6	17.4	정	중	73.6	18.2	17.5	17.5	17.5	17.5	17.5	18.6
	상	77.4	21.6	16.5	17.3	17.3	17.9	16.4	T값	-2.14		-4.45***		1.20		2.70		
	F값	9.00***	23.1***	2.30	-10.4		3.42	-7.32***		F값								
가사	하	71.0	18.6	16.9	17.5	17.5	16.3	18.3	총	하	75.4	20.2	17.0	17.0	17.0	17.0	17.0	17.5
	중	75.1	19.3	17.7	18.0	18.0	17.4	18.3	정	중	73.6	18.2	17.5	17.5	17.5	17.5	17.5	18.6
	상	76.2	20.5	16.2	17.9	17.9	17.3	17.4	T값	-2.14		-4.45***		1.20		2.70		
	F값	8.50***	1.41*	5.60***	0.87		1.04	-0.93		F값								
가속	하	73.1	18.2	17.1	18.7	18.7	17.5	17.7	개	하	73.0	18.6	17.5	17.5	17.5	17.5	17.5	18.1
	중	76.5	20.9	17.4	16.9	16.9	17.0	18.1	인	중	76.1	19.9	17.0	17.0	17.0	17.0	17.0	18.1
	상	76.5	20.9	17.4	16.9	16.9	17.0	18.1	적	상	76.1	19.9	17.0	17.0	17.0	17.0	17.0	18.1
	T값	4.38***		5.88***		-4.67***		2.37*	T값									-1.08

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

D: Duncan's Multiple Range Test에 의한 집단화로 같은 문자로 표시된 평균은 통계적으로 유의한 차이가 없다.

\*파(1)은 시간제 파출부, 파(2)는 전일제 파출부를 의미함.

노동수행방식, 가족응집력, 친척과의 상호작용, 소득, 주부의 교육수준, 주부의 직업적 지위, 개인적 자원, 사회적 지지자원, 가사노동대체정도의 집단간에 유의한 차이를 보여, 가사노동수행방식이 효율적이고, 가족응집력이 강하고, 친척과의 상호작용이 빈번하며, 소득, 교육수준, 가정기기소유 및 이용정도, 가사노동대체정도가 높고, 전문직 주부일수록 관리점수가 높았다. 이는 관리행동과 소득(Hugley, 1976), 교육수준(이연숙, 1988), 주부의 직업적 지위(두경자, 1991)는 정적 관계가 있음을 밝힌 연구들과 일치하는 결과이다. 그러나 투입변수와 관리와의 관계에 있어서 관리는 자녀수, 가족형태, 교육 및 양육시설정도, 가족관계갈등, 자녀양육갈등, 가사노동갈등, 갈등정도 집단간에 유의한 차이를 보이지 않았다. 이상의 결과를 종합해볼때 투입변수와 관리행동과의 관계는 자원이 풍부하고 갈등이 낮을수록 관리점수가 높음을 알 수 있고, 인구통계학적 지표로서 소득, 직업적 지위, 교육수준, 가정기기소유이외에도 주관적, 심리적 지표로서의 가사노동수행방식, 가족응집력, 친척과의 상호작용에 의해서도 관리점수가 차이가 나며, 요구인 갈등보다 자원이 계획, 수행 등의 관리와 더 관련이 있음을 알 수 있다. 둘째로 투입변수별 관리유형의 차이를 살펴본 결과는 다음과 같다. 투입변수별 구조적 관리는 가정기기소유 및 이용, 가족응집력, 친척과의 상호작용, 소득, 주부의 교육수준, 개인적 자원, 재정적 자원, 사회적 지지자원, 총자원, 갈등정도, 자녀양육갈등, 가사노동대체의 집단간에 유의한 차이를 보여, 가족응집력이 강하고, 친척과의 상호작용이 빈번하며, 소득, 교육수준, 가정기기소유 및 이용정도가 높고, 개인적 자원, 재정적 자원, 사회적 지지자원, 총자원이 풍부할수록, 그리고 갈등정도, 자녀양육갈등이 적을수록 구조적 관리점수가 높았다. 이는 교육수준이 높고(최영희, 1982; 장병옥과 이정우, 1986), 전문직에 종사할수록(이승미, 1990) 합리적인 관리유형과 구조적 관리유형을 이용한다는 연구결과와 일치하는 결과이다. 그러나 투입변수와 구조적 관리와의 관계에 있어서 구조적 관리는 자녀수, 가족형태, 교육 및 양육시설이용, 주부의 직업적 지위,

개인적 자원, 가족체계적 자원, 사회적 지지자원, 재정적 자원, 총자원의 집단간에 차이가 유의하지 않았다. 한편 투입변수별 개인적 관리는 소득, 총자원, 가사노동수행방식의 집단간에서만 유의한 차이를 보여, 가사노동수행방식이 효율적이고, 소득, 총자원이 풍부할수록 개인적 관리점수가 더 높았다. 마지막으로 투입변수별 반응적 관리는 가사노동대체, 교육수준, 직업적 지위, 사회적 지지자원, 총자원, 가족응집력, 친척과의 상호작용의 집단간에 차이를 보여, 가족응집력이 약하고 친척과의 상호작용이 적고, 가사노동대체정도와 교육수준이 낮고, 사회적 지지자원과 총자원이 적으며, 노동 판매직에 종사하는 주부일수록 반응적 관리점수가 높게 나타났다. 그러나 투입변수와 반응적 관리와의 관계에 있어서 반응적 관리는 가사노동수행방식, 소득, 가정기기소유, 자녀수, 가족형태, 교육 및 양육시설정도, 개인적 자원, 가족체계적 자원, 사회적 지지 자원, 가족관계갈등, 자녀양육갈등, 가사노동갈등, 재정관리갈등, 갈등정도의 집단간에 유의한 차이를 보이지 않았다. 이상의 결과를 종합해 보면, 투입변수와 관리유형과의 관계에서 재정적 자원, 가족체계적 자원, 사회적 지지자원, 개인적 자원이 풍부한 경우 구조적 관리전략을 많이 이용하며, 개인적 자원과 재정적 자원이 풍부한 경우 개인적 관리전략을 많이 이용하며, 모든 자원이 부족한 경우 반응적 관리전략을 많이 이용하는 것으로 나타났는데, 이는 취업주부가 합리적인 구조적 관리전략을 이용하려면 가족내 자원이 풍부해야 함을 시사해 주고 있으며, 객관적, 물질 자원뿐만 아니라, 주관적, 심리적 자원을 개발하는 것도 갈등관리에 중요한 관건이 됨을 제시해 주고 있다. 한편 갈등영역과 관리유형과의 관계를 보면 큰 차이없이 모든 갈등영역에서 구조적 관리, 아니면 반응적 관리를 이용하는 것으로 나타났다.

## 2) 변환과정변수별 산출

변환과정변수별 산출의 차이를 관리행동과 관리유형별 산출의 차이로 나누어 살펴본 연구결과는 표 3과 같다. 관리점수별 관리만족도는 집단간에 차이를 보여, 관리점수가 상인 집단이 하인 집단

보다 관리만족도가 높았는데 이는 주부의 계획, 수행등의 관리능력과 관리만족도사이에는 정적 상관관이 있다고 보고한 이연숙(1990), Newton(1984)의 연구결과와 일치하고 있다. 한편 관리유형별 관리만족도의 차이를 보면 관리만족도는 구조적 관리의 집단에서만 유의한 차이를 보여 구조적 관리가 중하인 집단보다 상인 집단이 관리만족도 점수가 높았다. 이는 구조적 관리와 관리만족도는 정적 상관관이 있음을 제시한 Hall(1972)의 연구결과와 일치한다. 이상의 결과를 종합해볼때 계획, 수행 등의 관리점수가 높고, 구조적 관리유형을 이용할수록 관리만족도가 높다는 것을 알 수 있다.

### 3) 투입변수별 산출

투입변수별 산출(관리만족도)의 차이를 살펴본 연구결과는 표 3과 같다. 가정기기소유와 이용, 가족응집력, 친척과의 상호작용, 소득, 주부의 교육수준, 가사노동대체, 주부의 직업적 지위, 개인적 자원, 가족체계적 자원, 사회적 지지자원, 총자원, 자녀양육갈등, 재정관리갈등, 가사노동갈등의 집단간에 유의한 차이를 보여, 가정기기소유와 이용정도, 가사노동대체정도, 소득, 교육수준이 높고, 가족응집력이 강하고, 친척과의 상호작용이 빈번하고, 개인적 자원, 가족체계적 자원, 사회적 지지자원, 총자원이 풍부하며, 자녀양육갈등, 가사노동갈등, 재정관리갈등이 낮을수록 관리만족도가 높았다. 이는 교육수준, 직업적 지위, 소득, 가정기기소유 및 이용과 관리만족도는 유의한 상관관이 있음을 밝힌 연구 결과들과 일치하는 결과이다(김은숙, 1979; 이기숙, 1982; 도미향과 최외선, 1990; 두경자, 1990). 한편 자녀수, 가족형태, 가족관계갈등, 가사노동수행방식과 관리만족도의 관계에 있어서는 집단간에 유의한 차이를 보이지 않았다.

이상의 투입-변환과정, 변환과정-산출, 투입-산출의 관계에 관한 결과를 통해, 취업주부가정의 관리하위체계에서 자원이 풍부하고 갈등이 낮을수록, 계획, 수행의 관리점수가 높고, 구조적 관리유형을 이용하며, 또한 관리점수가 높고 구조적 관리유형을 이용할수록 관리만족도가 높음을 알 수 있다.

## 2. 가족생활주기별 취업주부가정의 관리하위 체계

가족생활주기별 투입변수(자원과 요구)의 차이를 살펴본 결과는 표 4와 같다. 투입변수중 가족생활주기별 가족자원의 차이를 살펴본 결과 집단간에 유의한 차이를 보여, 자녀수, 소득, 가정기기소유, 개인적 자원, 가족체계적 자원이 가족생활주기 후기로 갈수록 풍부한 반면, 가족응집력, 친척과의 상호작용, 사회적 지지자원, 직업적 지위는 전기로 갈수록 높은 점수를 보였다. 특히 가사노동대체, 양육 시설 및 이용정도는 미취학자녀기에서 높게 나타났다. 이로써 물질, 객관적 자원은 가족생활주기 후기로 갈수록 풍부하고, 사회심리적 자원은 전기로 갈수록 풍부하다는 것을 알 수 있다. 또한 개인적, 반응적 관리유형과 관계있는 개인적 자원이 가족생활주기 후기에 높고, 구조적 관리와 관계있는 가족응집력, 친척과의 상호작용, 사회적 지지자원이 전기에 높게 나타났는데, 이는 가족생활주기 후기에 반응적 관리유형이 많고, 전기에 구조적 관리유형이 많은 것과 일맥상통하는 결과로 해석된다. 가족생활주기별 요구인 갈등과 갈등정도의 차이를 살펴본 결과, 자녀양육갈등과 총갈등정도가 집단간에 유의한 차이를 보여 미취학자녀기에 자녀양육갈등과 총갈등정도가 가장 높았다. 이는 미취학자녀기 가정에서 자녀양육시설이용과 가사노동대체정도가 가장 높게 나타난 것과 관련 있는 것으로, 취업주부가정내에 미취학 자녀가 있는 경우 갈등을 경험하게 된다는 선행연구(Keith와 Schafer, 1983)와 일치하는 결과이며, 가족생활주기에 따라 갈등이 유의한 차이를 보인다는 선행연구(정혜정, 1985; 김정옥외, 1990)와도 일치하는 결과이다. 한편 가족생활주기별 변환과정의 차이를 살펴본 결과는 표 5와 같다. 변환과정중 관리와 관리유형이 가족생활주기별로 집단간에 유의한 차이를 보여 전기로 갈수록 관리점수가 높고 구조적 관리유형이 높은 빈도를 나타냈다. 이는 장명옥(1976), 이연숙(1983)의 연구결과와 일치하며, 연령증가에 따른 갈등대처양식 변화여부에 대한 견해중 연령증가에 따라 비효율적 대처양식을 사용

표 3. 투입변수 및 변환과정변수별 관리만족도 차이 (N=388)

변수	집단	평균	D	F/T	변수	집단	평균	D	F/T	변수	집단	평균	D	F/T		
소 득	하	104	36.4	A	***	교 육	하	131	39.7	A	가 족	하	77	35.9	A	
	중	197	42.8	B	28.0	시 설	중	194	43.1	B	체 계적	중	186	42.5	B	
	상	87	46.5	B		정 도	상	63	44.2	B	자 원	상	125	47.2	B	
직업적 지 위	판매직	78	37.3	A	***	가사노 동수행 방식	하	78	40.5	A	사회적 지 지	하	173	39.6	A	
	사무직	213	41.8	B	26.3		중	223	41.9	A	1.81	중	176	43.7	A	
	전문직	97	47.2	B			상	104	44.7	B		상	39	47.6	B	
가 기 소 유	하	89	37.7	A	***	가족의 응집력	하	82	35.8	A	***	재정적 자 원	하	37	37.6	A
	중	207	42.2	B	18.4		중	197	42.7	B	33.2	중	78	40.6	A	
	상	92	46.6	B			상	109	47.3	B		상	223	44.7	B	
친척과 의상호 작용	하	67	38.7	A	***	교 육 수 준	하	216	38.8	***	총자원	하	66	34.9	A	
	중	249	42.4	A	24.0		중	172	46.6	8.47		중	244	42.0	B	
	상	72	46.9	B			상	72	46.9	B		상	78	46.1	B	
자녀수	0명	43	42.0	A		가 족 태 형	대	84	42.0		가 족 태 형	대	103	43.8	B	
	1명	156	42.0	A			중	304	43.1	0.92	관 계	중	176	42.7	B	
	2명	120	42.6	A	0.58		상	275	41.8		갈 등	상	109	40.2	A	
대 체	친척	69	50.0	A		설 이용	상	113	43.4	1.46	자 녀 양 육	하	97	46.7	B	
	신 신	195	39.7	A		개 인적 자 원	하	198	40.9	*	자 녀 양 육	중	175	43.5	B	
	파출부1	63	45.5	B	***		상	190	43.6	3.75	갈 등	상	48	38.9	A	
총 합	파출부2	40	48.5	C	5.42											
	친척	90	43.5	B												

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

D : Duncan's Multiple Range Test에 의한 집단화로 같은 문자로 표시된 평균은 통계적으로 유의한 차이가 없다.

\*파출부(1)은 시간제 파출부를 고용하는 경우, 파출부(2)는 전일제 파출부를 고용하는 경우를 의미함.

\*각 항목의 빈도차이는 결측값에 의한 것임.

표 4. 가족생활주기별 투입변수(요구 및 자원) 차이 (N=388)

생활주기	신혼기		미취학 자녀기		취학 자녀기		성인 자녀기	
	평균	D	평균	D	평균	D	평균	D
투입변수	F값		F값		F값		F값	
소득	8.24	144.7	172.0	B	185.0	B	194.6	B
자녀수	294.7	0	1.25	A	1.94	B	2.27	B
가정기기	1.13	36.2	36.9	A	37.2	A	38.9	B
가사노동	14.6	1.66	2.61	C	2.05	B	1.67	A
가사노동	0.45	36.9	37.0	A	36.8	A	37.9	A
가족의	2.75	46.8	44.0	A	43.8	A	43.5	A
친척과의	21.7	26.8	28.8	C	23.2	A	21.3	A
상호작용	4.41	2.25	2.21	B	1.94	A	1.91	A
직업적	6.63	1.14	1.34	B	1.21	A	1.10	A
지위	22.7	1.68	1.26	A	1.09	A	1.94	A
가족형태	22.7	1.02	1.43	B	1.34	B	1.07	A
교육수준	22.7	1.02	1.43	B	1.34	B	1.07	A
교육시설	22.7	1.02	1.43	B	1.34	B	1.07	A
이용	22.7	1.02	1.43	B	1.34	B	1.07	A
생활주기	F값		F값		F값		F값	
투입변수	8.24	144.7	172.0	B	185.0	B	194.6	B
교육시설	22.7	1.02	1.43	B	1.34	B	1.07	A
정도	22.7	1.02	1.43	B	1.34	B	1.07	A
개인적	22.7	1.02	1.43	B	1.34	B	1.07	A
자원	22.7	1.02	1.43	B	1.34	B	1.07	A
가족체계	22.7	1.02	1.43	B	1.34	B	1.07	A
적자원	22.7	1.02	1.43	B	1.34	B	1.07	A
사회적	22.7	1.02	1.43	B	1.34	B	1.07	A
지지자원	22.7	1.02	1.43	B	1.34	B	1.07	A
정적	22.7	1.02	1.43	B	1.34	B	1.07	A
자원총합	22.7	1.02	1.43	B	1.34	B	1.07	A
자원총합	22.7	1.02	1.43	B	1.34	B	1.07	A
가족관계	22.7	1.02	1.43	B	1.34	B	1.07	A
갈등	22.7	1.02	1.43	B	1.34	B	1.07	A
가사노동	22.7	1.02	1.43	B	1.34	B	1.07	A
갈등	22.7	1.02	1.43	B	1.34	B	1.07	A
자녀양육	22.7	1.02	1.43	B	1.34	B	1.07	A
갈등	22.7	1.02	1.43	B	1.34	B	1.07	A
재정관리	22.7	1.02	1.43	B	1.34	B	1.07	A
갈등	22.7	1.02	1.43	B	1.34	B	1.07	A
갈등정도	22.7	1.02	1.43	B	1.34	B	1.07	A

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

D : Duncan's Multiple Range Test에 의한 집단화로 같은 문자로 표시된 평균은 통계적으로 유의한 차이가 없다.

한다는 견해를 지지하고 있다. 마지막으로 가족생활주기별 관리만족도의 차이를 살펴본 결과를 보면 (표 5), 전기로 갈수록 관리만족도가 높게 나타났으나 집단간에 의미있는 차이를 보이지 않았다. 이는 가족생활주기와 관리만족도는 무관하다는 Burr(1970)의 연구결과와 일치하는 것으로 취업주부는 그 특성상 가족생활주기와 무관하게 이중역할부담과 시간압박을 공통적으로 지니고 있으므로

가족생활주기와 관리만족도는 관련이 없는 것으로 나타났다고 해석해 볼 수 있다.

3. 제변수들의 독립적인 영향력

1) 투입변수가 변환과정에 미치는 영향

투입변수가 변환과정에 미치는 영향을 살펴보기 위해 관리(계획과 수행점수의 총합) 및 관리유형에 대해 회귀분석한 결과는 표 6과 같다. 첫째로 관

표 5. 가족생활주기별 관리 및 관리만족도 차이 (N=388)

생활주기	변수	F값	신혼기		미취학 자녀기		취학 자녀기		성인 자녀기	
			평균	D	평균	D	평균	D	평균	D
변환과정	관리총합	-2.66*	75.2	B	75.4	B	75.0	B	70.2	A
	구조적관리	-3.25*	21.0	B	23.7	B	23.6	B	18.2	A
	개인적관리	0.86	17.0	A	17.5	A	17.3	A	16.8	A
	반응적관리	0.17	15.0	A	17.6	A	17.8	A	18.5	A
산출	관리만족도	-0.20	45.3	B	42.7	B	42.1	A	42.8	A

\*D : Duncan's Multiple Range Test에 의한 집단화로 같은 문자로 표시된 평균은 통계로 유의한 차이가 없다.

\*p<.05

표 6. 투입변수가 관리 및 관리만족도에 미치는 영향 (N=388)

종속변수	관리총합		구조적관리		개인적관리		반응적관리		관리만족도		
	b	beta	b	beta	b	beta	b	beta	b	beta	
자	가정기기소유	.060	.040	.095	.111*	-.035	-.050	-.001	-.001	.100	.117*
	가사노동수행	.423	.203**	.073	.061*	-.056	.066	.104	.104	.080	.087
	가족의용집력	.433	.197**	.430	.339***	.078	.054	-.194	-.185*	.038	.046
	친척과상호작용	.141	.104	.016	.020	.076	.013*	-.145	-.033	.036	.035
원	소득	.730	.166*	.571	.095	.608	.144*	-.164	-.033	.264	.244***
	직업적지위	.397	.063	.592	.110*	.098	.027	.439	-.104	.069	.070
	주기·직업	-.130	.180	-.115	-.074	-.098	-.027	.115	.089	.125	.168**
	가사노동대체	.331	.036	.482	.092	-.047	-.043	-.114	-.033	-.006	-.003
요	가족관계갈등	.110	.046	.045	.032*	.094	.097	.023	.020	-.021	-.026
	자녀양육갈등	-.060	.127	-.140	-.121	.039	.048	.103	.108	-.147	-.166**
	가사노동갈등	.034	.014	-.127	-.095	-.071	-.076	.114	.103	-.061	-.060
	재정관리갈등	-.192	-.079	-.058	-.041	-.017	-.017	.086	.074	-.084	-.100*
갈등총합	.093	.088	-.056	-.008	.023	.005	1.01	.184	-.101	-.098	
Constant	55.4		11.7		17.7		16.0		26.4		
R <sup>2</sup>	0.22		0.34		0.06		0.19		.354		

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

\*주기\* 직업은 가족생활주기와 직업적 지위의 상호작용 효과를 의미함.

리에 대한 회귀분석결과 가사노동수행방식, 가족 응집력, 소득이 유의한 것으로 나타나 가사노동수행방식이 효율적일수록, 가족응집력이 강할수록, 소득이 높을수록 관리점수가 높음을 알 수 있었다. 한편 관리를 가장 잘 예측해 주는 변수는 가사노동수행방식, 가족응집력, 소득 순으로 나타났고 관리에 대한 제변수들의 설명력은 22.4%였다. 이는 가사노동수행방식이 다른 제변수들보다도 관리와 더 밀접한 관계가 있음을 제시하며, 요구인 갈등보다 자원이 관리와 더 밀접한 관계에 있음을 제시해주고 있다. 둘째로 관리유형에 대한 회귀분석결과를 보면, 구조적 관리에 관한 회귀분석결과 가정기기소유와 이용, 가족응집력, 주부의 직업적 지위, 가족관계갈등이 유의한 것으로 나타났다. 구조적 관리를 가장 잘 예측해주는 변수는 가족응집력, 가정기기소유와 이용, 주부의 직업적 지위, 가족관계갈등 순으로 나타났고 제변수들의 구조적 관리에 대한 설명력은 34%였다. 이는 자원은 가족의 응집력이, 요구는 가족관계갈등이 다른 제변수들보다도 가족과의 타협과 욕구조절이 요구되는 구조적 관리와 밀접한 관계가 있음을 제시해주고 있다. 그리고 개인적 관리에 대한 회귀분석결과, 소득만이 유의했다. 이는 주부자신의 역할재정의에만 의존하고 있는 개인적 관리는, 가사노동수행방식이나 가족응집력과 같은 인적, 심리적 자원보다 물질 자원인 소득과 더 밀접한 관계가 있음을 알려주고 있다. 한편 반응적 관리에 대한 회귀분석결과, 가족의 응집력만이 유의했고 제변수들의 반응적관리에 대한 설명력은 19.3%였다. 이는 가족응집력이 클수록 반응적 관리점수가 낮음을 제시

해주고 있다.

2) 변환과정변수가 산출에 미치는 영향

산출에 미치는 변환과정변수들의 독립적인 영향력을 파악하기 위해 관리만족도를 종속변수로 하고 구조적 관리, 개인적 관리, 반응적 관리를 독립변수로 하여 중회귀분석을 실시한 결과(표 7), 구조적 관리, 반응적 관리가 유의한 것으로 나타났고 관리만족도를 가장 잘 예측해 주는 변수는 구조적 관리였으며 제변수들의 관리만족도에 대한 설명력은 42%였다. 이는 구조적 관리는 관리만족도와 정적 상관이라는 Hall(1972)의 연구결과와 일치하는 결과로 단순한 계획과 수행의 관리점수보다는 관리유형이 관리만족도와 더 밀접한 관계가 있음을 제시해 주고 있다.

3) 투입변수가 산출에 미치는 영향

투입변수가 산출에 미치는 영향력을 알아보기 위해 관리만족도에 대한 회귀분석결과(표 6), 가족응집력, 자녀양육갈등, 소득, 직업적 지위, 재정 관리갈등이 유의했고 만족도를 가장 잘 예측해 주는 변수는 가족의 응집력, 직업적 지위, 자녀양육갈등, 소득순이었으며 관리만족도에 대한 제변수들의 설명력은 35.4%였다. 이는 취업주부의 경우 관리만족도는, 구조적 역할 재정의와 가족원간의 가사노동분담을 용이하게 해 주는 가족응집력, 직업적 지위, 소득, 자녀양육갈등, 재정관리갈등의 영향을 받는다는 것을 제시해 주고 있다.

4. 인과모형의 검증

가정관리체계를 보다 정밀하게 검증하기 위해 표 8의 최종회귀분석결과 제시된 종속변수에 대한 제변수의 상대적인 영향력을 기본으로 하여 경로계수와 경로모형을 구하였다. 표 9는 경로모형을 위한 각각의 독립변수들의 인과적 효과와 비인과적 효과를 나타냈으며, 그림 2는 이에 근거한 경로모형을 제시한 것이다. 구조적 관리를 매개변수로 한 관리만족도의 총경로효과를 보면, 가족응집력의 관리만족도에 대한 총효과( $r=.363$ )는 정적 상관관계를 가지며 매개변수인 구조적 관리를 통한 간접효과(.149)와 직접효과(.144)를 가진다. 자녀양

표 7. 변환과정변수가 산출에 미치는 영향

변환과정변수	종속변수(관리만족도)	
	b	$\beta$
구조적 관리	.766	.548***
개인적 관리	.023	.056
반응적 관리	-.030	-.183**
Constant	14.3	
R <sup>2</sup>	0.42	

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



육갈등의 관리만족도에 대한 총효과( $r=.321$ )는 부적 상관관계를 가지며 매개변수인 구조적 관리를 통한 간접효과( $=-.091$ )와 직접효과( $-.151$ )를 가지며, 소득의 관리만족도에 대한 총효과( $r=.367$ )는 유의하고, 정적인 직접효과만을 가지는데, 이로써 소득은 구조적 관리유형과 관계없는 직접적, 객관

적인 영향요인으로 해석된다. 또한 직업적 지위의 관리만족도에 대한 총효과( $r=.374$ )는 정적 상관을 지니며, 매개변수인 구조적 관리를 통한 간접효과만을 지닌다. 한편 매개변수인 구조적관리의 관리만족도에 대한 총효과( $r=.627$ )는 정적 상관을 지니며, 높은 직접효과를 지닌다.

결과적으로 관리만족도에 대한 재변수들의 설명력은 67.1%이며, 구조적 관리, 소득, 자녀양육갈등, 가족응집력, 직업적 지위 순으로 관리만족도에 영향을 미친다. 이는 관리만족도에 구조적 관리, 소득, 자녀양육갈등, 가족응집력 등이 직접효과를 미치며, 동시에 매개변수인 구조적 관리를 통해 가족응집력, 자녀양육갈등, 직업적 지위가 간접효과를 미친다는 것을 제시해 주는 것으로, 구조적 관리가 투입요소와 관리만족도를 연결하는 매개변수로서 중요한 역할을 하고 있음을 제시해 주고 있다. 이상에서 제시된 것과 같이 체계론적 관점에서 관리만족도에 대한 경로모형을 검증한 결과, 가족응집력, 직업적

표 8. 경로모형의 설정을 위한 회귀분석표

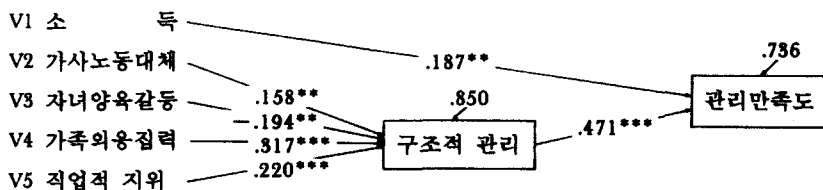
종속 변수	독립 변수	B	Beta
구조적 관리 $R^2=.276$ *** $F=30.2$	가사노동대체	.82	.158**
	가족의응집력	.24	.317***
	자녀양육갈등	.11	-.194***
	직업적 지위	.16	.220***
관리 만족도 $R^2=.458$ *** $F=67.1$	가족의응집력	.152	.144**
	자녀양육갈등	-.135	-.151**
	소득	.156	.187***
	구조적 관리	.065	.471***

\*  $p<.01$ , \*\*  $p<.001$

표 9. 관리만족도에 대한 총경로효과

종속 변수	독립 변수	인과적 효과		비인과적 효과	총효과
		직업효과	간접효과		
구조적 관리 $R^2=.276$ *** $F=30.2$	가사노동대체	.158**		.048	.206***
	가족의응집력	.317***		.058	.375***
	자녀양육갈등	-.194**		.062	-.256***
	직업적 지위	.220***		.131	.351***
관리 만족도 $R^2=.458$ *** $F=67.1$	가족의응집력	.144**	.149	.070	.363***
	자녀양육갈등	-.151**	.091	.080	-.321***
	소득	.187***		.180	.367***
	구조적 관리	.471***	.104	.270	.374***
				.156	.627***

\*  $p<.01$ , \*\*  $p<.001$



V1-V2  $r=.027$  V1-V3  $r=.240$  V1-V4  $r=-.056$  V1-V5  $r=.358$  V2-V3  $r=.080$   
 V2-V4  $.127$  V2-V5  $.163$  V3-V4  $-.119$  V3-V5  $.208$  V4-V5  $.108$

그림 2. 구조적 관리를 매개변수로 한 관리만족도의 경로모형.

지위, 소득, 자녀양육갈등 등의 투입요소는 변환 변수인 구조적 관리에 직접효과를 나타내며, 동시에 구조적 관리를 통해 관리만족도에 대한 간접효과를 나타내어 체계모델을 통한 각 변수의 관련성이 제시되었다. 한편 구조적 관리를 매개변수로 하여 경로효과를 살펴본 본 연구의 경로분석은, 일반 도시가정주부를 대상으로 가족수, 막내자녀연령, 주부건강 등의 관리를 통한 간접효과만을 제시한 두경자(1990)의 연구결과와는 다른 투입변인을 나타내고 있는데, 이는 취업주부가정의 특수성을 반영하고 있는 결과로 해석해 볼 수 있다. 특히 객관적 영향요인인 소득이나, 계획, 수행의 관리능력보다 구조적 관리가 만족도에 미치는 영향력이 크게 나타난 것은, 취업주부가정의 갈등관리행동의 중요성을 입증해 주고 있으며 단순히 계획과 수행의 관리능력 증진을 위한 교육만이 아니라 효과적인 갈등관리전략에 대한 교육도 필요하다는 것을 제시해 주고 있다.

## V. 요약 및 결론

연구문제에 대한 분석결과를 토대로 다음과 같은 결론을 내릴 수 있다.

1) 취업주부가정의 가정관리행동을 파악하기 위하여 투입-변환과정, 투입-산출, 변환과정-산출 관계에서 각 변수별 집단간의 차이를 살펴본 결과, 자원이 풍부하고 자녀양육갈등과 갈등정도가 낮을수록 계획과 수행의 관리점수가 높고 구조적 관리점수가 높으며, 관리와 구조적 관리점수가 높을수록 관리만족도가 높게 나타났다. 또한 투입변수(자원과 요구)와 관리유형과의 관계를 구체적으로 보면 개인적 자원과 재정적 자원이 풍부한 경우 개인적 관리유형을 이용하며, 개인적 자원, 재정적 자원뿐만 아니라, 가족체계적 자원이 풍부할 경우 구조적 관리유형을 이용하며, 자원이 부족한 경우 반응적 관리유형을 이용하는 것으로 나타났다. 한편 우리나라 취업주부의 경우 모든 갈등영역에서 구조적 관리 아니면 반응적 관리유형을 이용하는 것으로 나타났는데 이는 객관적, 물적 자원만이 아닌 주관적 심리적 자원의 개발이 갈등관리에

주요한 관건이 된다는 것을 시사하고 있다

2) 취업주부가정의 관리하위체계에서 변환과정인 관리행동과 산출인 관리만족도에 영향을 미치는 변수를 살펴본 결과, 계획과 수행의 총합인 관리엔가사노동수행방식이, 관리유형중 개인적 관리엔 소득이, 구조적 관리와 반응적 관리엔 가족응집력이 가장 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편 관리만족도에 영향을 미치는 변수는 가족응집력, 직업적 지위, 소득, 자녀양육갈등, 구조적 관리, 반응적 관리로 나타났다. 이로써 인구통계학적 지표로서 객관적 자원인 소득, 직업적 지위, 가정기기 소유와 이용정도 이외에도 주관적, 심리적인 지표로서의 가사노동수행방식, 가족응집력, 친척과의 상호작용 등의 자원도 관리행동 및 관리만족도에 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다. 또한 갈등보다 자원이 관리행동 및 관리만족도와 더 밀접한 관계가 있음을 알 수 있었다.

3) 취업주부가정의 관리만족도에 영향을 미치는 내생변수인 구조적 관리는 가사노동대체정도가 높을수록, 가족응집력이 클수록, 자녀양육갈등이 적을수록, 주부가 전문직에 종사할수록 높은 점수를 나타냈고, 관리만족도에 대한 가사노동대체, 가족응집력, 직업적 지위, 자녀양육갈등, 가사노동수행방식의 경로효과는 매개변수인 구조적 관리를 통해 간접효과를 미치는 것으로 나타났다. 결국 관리만족도에 대한 경로모형에서 구조적 관리는 매개변수로서 큰 영향력을 나타냈으며 투입과 산출을 연결하는 주요 변수로 작용했다. 즉 투입요소가 변환과정을 매개변수로 하여 관리만족도에 영향을 미치고 있는 것으로 나타남으로써 취업주부가정의 가정관리체계가 투입, 변환과정, 산출의 상호작용 속에서 이루어지고 있음이 입증되었고 Deacon과 Firebaugh이론과 McCubbin의 갈등관리이론의 타당성이 입증되었다. 한편 매개변수인 구조적 관리는 가정의 객관적, 주관적 환경을 보상할만큼 충분한 영향력이 있어 관리만족도 수준을 다르게 인식시킬 수 있으므로 취업주부가정의 갈등을 관리하기 위해서는 계획 및 수행의 관리점수뿐 아니라, 갈등관리전략에도 관심을 기울이는 것이 필요하다. 또한 취업주부가정의 갈등과 관리만족도는 가족생활주

기 같은 상황적 조건보다는 직업적 지위, 소득 등 자원과 계획, 수행, 갈등관리전략 등에 의해서 더 영향을 받으므로 가족생활주기에 따라 일률적인 갈등관리전략을 제시해 주기보다는 각 취업주부가정의 관리하위체계(자원, 요구, 관리행동, 만족도)에 적합한 갈등관리전략을 제시해 주는 것이 바람직하다.

본 연구의 제한점을 지적하면 다음과 같다. 첫째, 가족생활주기별 취업주부가정의 가정관리행동을 분석하는데 있어서 첫자녀 연령을 고려하여 구분한 가족생활주기를 중심으로 횡단적 연구를 실시했다. 앞으로는 종단적 연구를 통해 좀 더 심층적인 분석을 하는 것이 요구된다. 둘째, 취업주부가정의 갈등과 대처전략을 취업주부자신의 역할갈등과 대처전략으로만 제한시켜 설명했는데 동일한 생활사건에 대해서도 주부, 남편, 자녀가 인지하는 갈등영역이나 갈등정도, 대처전략이 다를 것이다. 따라서 가족전체를 대상으로 가족갈등과 대처전략을 심층적으로 파악한 후속연구가 필요하다. 셋째, 갈등관리수준과 관리만족도수준을 전체개념으로 보아 각 하위영역의 점수의 합을 척도화하여 분석했기 때문에 갈등영역별 갈등관리전략과 관리만족도 차이를 분석하지 못한 제한점이 있다. 이러한 한계점을 보완하여 정밀한 척도개발을 통한 심층적 분석이 요구된다.

### 참고문헌

- 1) 구혜령(1990). 전문직 취업주부의 역할갈등과 갈등대처전략. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 2) 김명자(1991). 중년기부부의 가족스트레스에 대한 대처양식과 위기감. *대한가정학회지* 29(1), 203-216.
- 3) 김영모(1980). 한국인의 계층구조와 그 이동에 관한 연구. 중앙대학교 논문집 24, 383-423.
- 4) 김정옥·박순희(1990). 가족스트레스관리에 관한 연구. *대한가정학회지* 28(3), 127-145.
- 5) 두경자(1990). 가정관리 체계모형의 실증적 검증 : 서울시내 주부의 가사활동을 중심으로. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 6) 문숙재(1990). 가정관리이론 정립의 체계론적 접근에 관한 비교 연구(I). *이화여자대학교 60주년 기념 교수논문집. 이화여자대학교 가정과학대학* 119-145.
- 7) 서병숙·정해은(1983). 여성 전문직 종사자의 가정내 역할에 관한 연구. *한국가정관리학회지* 1(1), 27-41.
- 8) 서홍관의(1989). 가족주기별 스트레스량과 생활사건의 내용분석에 관한 연구. *가정의* 10(3), 1-11.
- 9) 유영주(1977). 취업주부의 가정내 역할수행상의 문제 : 서울시 여교사를 중심으로. 서울대 가정대 논문집 2, 1-15.
- 10) 유영주(1984). 한국도시가족의 가족생활주기모형 설정에 관한 연구. *한국가정관리학회지* 2(1), 111-129.
- 11) 이경희(1990). 가족생활주기에 따른 주부의 사회관계망에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 12) 이연숙(1983). 도시가족의 가정생활에 관한 계획의 연구(II) : 주부의 연령, 교육수준에 따른 계획의 차원 분석을 중심으로. *한국가정관리학회지* 1(2), 1-20.
- 13) 이연숙(1991). 맞벌이 가정의 생활실태와 문제. *한국가정관리학회지*, 연구공모과제(1).
- 14) 이승미(1990). 주부가 지각한 시간계약과 가사노동의 수행방안. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 15) 이현옥외(1989). 맞벌이 가정의 가족스트레스에 관한 연구. *가정문화논총* 3, 95-118.
- 16) 임정빈·정혜정(1986). 취업주부의 역할갈등과 결혼만족도에 관한 연구. *한국가정관리학회지* 4(1), 71-93.
- 17) 정민자(1984). 부부가족의 가족스트레스와 사회심리적 자원에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 18) 장병옥·이정우(1986). 도시주부의 스트레스 인지수준 및 적응방법에 관한 연구. *한국가정관리학회지* 4(1), 15-31.
- 19) 채옥희(1987). 취업주부들의 가사노동 조직화에 관한 연구. 원광대학교 논문집 21, 441-468.
- 20) 최자령(1991). 취업주부의 역할관리전략과 역할갈등수준에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 21) Ater, C. & Deacon, R.E.(1972). Interaction of fa-

- mily relationship qualities and managerial components. *Journal of Marriage and the Family* 51, 257-262.
- 22) Billing, A.G. & Moos, R.H.(1984). Coping, stress, and social resources among adult with unipolar depression. *Journal of Personality and Social Psychology* 46, 877-891.
- 23) Bird, G.A., Bird, G.W. & Scruggs(1983). Role management strategies used by husbands and wives in two-earner families. *Home Economics Research Journal* 12(1), 63-70.
- 24) Burr.W.(1970). Satisfaction with various aspects marriage over the life cycle : A random middle class sample. *Journal of Marriage and the Family* 32, 29-37.
- 25) Chung, Y.L.(1988). Time management strategy, Job satisfaction, research productivity, and life satisfaction of university faculty. Doctora dissertation : Iowa state University Ames, Iowa.
- 26) Cobb, S.(1976). Social Support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine* 38(5).
- 27) Deacon, R.E. & Firebaugh, F.M.(1988). Family resources management principles and application : Boston, Allyn and Bacon Inc.
- 28) Elman, M.T. & Gilbert, L.A.(1984). Coping strategies for role conflict in married professional woman with children. *Family Relations* 33, 317-327.
- 29) Hall, D.T.(1972). A model of coping with role conflict : The role behavior of college educated woman. *Administrative Science Quartely* 17, 471-486.
- 30) Keith, P.M. & Schafer, R.B.(1983). Employment characteristics of both spouses depression in two-job families. *Journal of Marriage and the Family* 45(4), 877-884.
- 31) McCubbin H.I.Joy, Cuble A.E., Patterson J.M., Weddle, R.(1980). Family stress and coping : A decade review. *Journal of Marriage and the Family* 42(1), 125-141.
- 32) Moen, P. & Macclain D.(1987). Employed parents : role strain, work time and preference for working less. *Journal of Marriage and the Family* 49, 579-590.
- 33) Nickell Rice P.A. & Tucker.(1988). Family life management. NewYork : Mcmillan publishing company.
- 34) Norbeck, J.S.(1983). Social Support : A model for clinical research and application. *Advanced in Nursing Science* 13.
- 35) Skinner, D.A.(1980). Dual-Career Families Stress and Coping : A Literature Review. *Family Relations* 29, 183-194.
- 36) Voydanoff, P.(1988). Work Role Characteristics, Family Structures Demand and Work/Family Conflict. *Journal of Marriage and the Family* 50, 749-761.