

취업 기혼여성의 스트레스 관련요인 및 대처전략에 관한 구조모형

A Structural Equation Modeling on the Factors of Stress and Coping Strategies of Married Working Women

정혜선* · 김혜영** · 이현경*** · 이윤정**** · 권영숙*****

I. 서 론

1. 연구배경 및 필요성

직장인의 스트레스는 지난 20여년 동안 전 세계적인 관심으로 떠오르고 있다. 1985년 미국의 National Health Interview Survey결과에 따르면, 근로자의 30%가 자신들의 건강을 가장 많이 위협하는 요인으로 직업성 스트레스를 들고 있으며, 스트레스 관련 비용으로 1970년대에는 연간 750~900억 달러를 소비하였고, 1980년대 말에는 그 비용이 연간 1,500억 달러로 늘어났으며, 스트레스로 인한 경제적 총 손실이 GNP의 10%를 상회한다고 하였다. 또한 1981~1982년 스트레스와 관련된 근로자 보상청구율이 전체 직업관련 질환의 11%에 이르고 있어, 미국에서 스트레스 관리의 중요성은 일상적인 관심사로 강조되고 있다(이종목, 1989에서 재인용).

우리 나라 근로자의 경우 아시아 10개국 중 직업성 스트레스가 1위로 보고되었고, 스트레스와 관련된 뇌·심혈관계 질환 직업병자 수가 매년 증가하는 추세를 보이고 있다. 1997년도 산업재해통계에 의하면, 산재보

상을 인정받은 산재사망 근로자 2,742명 중 직업성 스트레스와 관련이 있는 뇌혈관 및 심장 질환에 의한 사망자 수가 660명으로 전체 사망자의 12%를 차지하였다. 이는 1995년 558명에서 1996년 601명으로 7.7% 증가한데 이어 다시 늘어난 것으로 지속적인 증가세를 나타내고 있다(노동부, 1999).

한편 산업구조의 고도화와 지속적인 경제성장 및 여성의 사회참여 요구증대로 여성 경제활동인구는 양적, 질적으로 크게 증가하여서, 여성 경제활동인구 중 실제 경제활동에 참가하는 비율은 47.0%이며, 전체 취업자 중 여성이 차지하는 비는 40.3%로 증가하였다(통계청, 1998). 여성근로자의 혼인상태별 현황을 보면 여성의 직업관 변화와 육아지원정책 등으로 인해 1997년도에 기혼여성의 취업율은 47.2%로 1993년에 비해 6.2% 증가하였으며 연차적으로 증가하는 추세를 보이고 있다(노동부, 1999).

그러나 여성들의 고용상태를 살펴보면 여성근로자들은 저임금과 단순노동, 열악한 작업환경으로 표현되는 소규모 사업장에 많이 분포하고 있으며, 고용형태도 비정규직으로 40.5%가 근무하고 있는 것으로 나타났다(통계청, 1999).

* 서울대학교 간호대학 강사
** 단국대학교 간호학과 강사
*** 서울대학교 보건대학원 보건환경연구소
**** 한국보건사회연구원
***** 안산1대학 간호학과 교수

이와 같은 여성근로자의 고용현황은 여성근로자의 건강에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 하지만 여성은 미래의 국민인 자녀를 낳고, 양육하고, 사회화하며, 가족건강을 관리하는 건강관리자로서의 역할을 수행한다(이경혜, 1999). 따라서 여성의 건강은 여성 개인의 문제가 아니며 사회적 차원에서 관심을 가져야 할 국가적 문제이다.

여성건강 문제 중에서도 스트레스는 취업여성의 직장생활에 중요한 영향을 미치는 요소이다. 특히 결혼한 취업여성에게는 가정에서의 주부의 역할과 직장에서의 생산의 역할을 함께 담당하고 있어, 취업 기혼여성의 스트레스는 직장인으로서 갖는 직무스트레스와 기혼여성으로서 갖는 가정생활관련 스트레스의 이중의 문제가 동시에 나타날 수 있다. 우리 나라는 여성의 성역할에 대한 전통적 사고방식이 아직도 많이 남아있기 때문에 취업 기혼여성은 직장에서의 역할 외에도 남성에 비하여 가정 내에서 상대적으로 많은 역할이 기대되고 있기 때문에 기혼 취업 여성의 스트레스가 여성건강에서 중요한 문제라고 할 수 있다.

직장인들에게 나타나는 직무스트레스는 보건학, 경영학 뿐 아니라 각 전공영역에서 관심을 가지면서 병원 종사자, 교사, 연구원, 공무원, 사회복지사, 운동종사자 등 다양한 직종에 대해 많은 연구가 이루어지고 있다(권상철, 1991; 박경희, 1995; 신윤호, 1990; 신현주, 1996; 이용식, 1997; 이우천, 1997; 이은주, 1997; 조장용, 1995). 이 중 여성근로자의 스트레스에 대한 연구는 전문직 여성의 자아실현과 스트레스, 사무직 여성근로자의 직무스트레스 등이 있으나(박선희, 1991; 박순덕, 1994; 송영숙, 1996; 이종목, 1990), 주부이면서 동시에 직장여성인 취업기혼여성을 대상으로 한 스트레스연구는 매우 드물다.

따라서 본 연구에서는 취업 기혼여성이 직면한 스트레스 요인을 규명하고 대처방안을 분석함으로써, 취업 기혼여성의 스트레스 관리전략을 수립하는데 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 취업 기혼여성의 스트레스에 영향을 미치는 요인을 분석하고 대처전략을 파악함으로써 취업기혼여성의 스트레스 관리 프로그램을 마련하는데 기초자료를 제공하기 위한 것이다.

이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 개인적 특성, 가족적 특성, 직업적 특성이 취업 기혼 여성의 스트레스 증세에 미치는 영향을 파악한다.
- 둘째, 개인적 특성, 가족적 특성, 직업적 특성이 취업 기혼 여성의 스트레스 대처전략에 미치는 영향을 파악한다.
- 셋째, 취업 기혼 여성의 스트레스 요인, 증세, 대처전략과의 관계를 분석한다.

3. 용어정의

- 1) 개인적 특성 : 본 연구에서 정의한 개인적 특성은 A형 행동특성을 뜻한다.
- 2) 가족적 특성 : 본 연구에서는 Family APGAR 지수로 측정된 가족기능을 가족적 특성으로 정의한다.
- 3) 직업적 특성 : 본 연구에서는 스트레스 진단 조사표(SDS)를 통해 파악한 직무스트레스를 직업성 특성으로 정의한다.
- 4) 스트레스 증세 : 스트레스 요인에 의해 개인에게 나타나는 증세를 파악한 것으로 본 연구에서는 Ivancevich 등(1982)이 작성한 도구를 김문석(1990), 배무환(1988)이 사용한 것을 통해 측정할 것을 말한다.
- 5) 개인적 대처전략 : 스트레스 증세가 나타났을 때 대상자가 대처하는 방법 중 개인적인 해결방법을 도모하는 것을 개인적 대처전략이라고 한다. 본 연구에서는 Latack의 척도를 김문석(1990)이 사용한 척도로 측정할 것을 말한다.
- 6) 조직적 대처전략 : 스트레스에 대해 조직차원에서 해결하려는 노력을 조직적 대처전략이라고 한다. 본 연구에서는 배무환(1988)이 사용한 도구로 측정할 것을 말한다.

II. 문헌 고찰

1. 스트레스와 관련요인

스트레스라는 용어는 1914년 생리학자 Cannon이 "유기체에 해를 가하는 감정 상태"라고 최초로 명명하였으나, 최근 사용되는 스트레스 어원은 1956년 캐나다의 의학자 Hans Selye가 일반적인 측면에서 스트레스

를 '환경으로부터 자극에 대한 생물체의 비특이적인 반응과 관련된 증후군'으로 정의한 것에서 비롯되고 있다 (Beehr & Gupta, 1978). Hans Selye의 개념을 사업장에 적용하여 보면 스트레스는 작업요구와 개인의 수행능력간에 개인적으로 인지되는 불균형을 뜻한다.

스트레스에 관한 기본모형은 자극(stimulus)모형, 반응(response)모형, 거래(transaction)모형으로 구분할 수 있다. 자극모형은 스트레스를 독립변수로 보는 것이다. 자극으로서의 스트레스는 어떤 형태로건 파괴적인 결과를 초래할 수 있는 환경의 특성이나 사건 또는 상황을 의미한다. 반응모형은 생리적인 환경에서 스트레스를 종속변수로 보고 스트레스라는 환경적 요인에 대한 개인의 신체적, 심리적 반응으로 정의한다. 이 때의 환경적 스트레스 요인은 나쁜 결과를 초래할 가능성이 있는 외부의 사건이나 상황을 말한다. 거래모형은 자극 모형과 반응모형을 통합한 것으로 스트레스란 환경의 자극과 개인의 독특한 반응간의 상호작용 결과라고 정의된다(Ivancevich 등, 1980).

한편 Szilagyi와 Wallace(1990)에 의하면 스트레스에 관해서는 보편 타당하게 수락할 수 있는 기틀이나 모형은 없으며, 모형은 동태적이고 종합적으로 다루어져야 한다고 보고하고 있다(이우천, 1997에서 재인용). 이에 본 연구에서는 취업기혼여성의 스트레스를 파악하기 위하여 스트레스에 관한 모형 중 거래모형을 기본으로 하면서 스트레스 요인에 따른 스트레스 증상을 파악하고 이를 해결하기 위한 스트레스 대처전략이 어떻게 작용하는지를 분석하고자 한다. 즉 스트레스를 유발하는 요인에 따라 어떻게 반응하여 스트레스 증세가 나타나는지를 파악하고 이를 다시 자극으로서의 스트레스로 보아 이와 같은 스트레스 증세가 나타날 때 어떤 대처전략을 이용하는지를 분석하기 위한 것이다.

일반적으로 스트레스에 영향을 주는 요인으로는 개인적인 측면과 환경적인 측면으로 구분된다(이우천, 1997; 이종목, 1989). 취업 기혼여성에게 작용하는 환경적인 측면은 가족과 직장으로 구분할 수 있다.

개인에 관련된 스트레스 요인으로는 인구통계학적 변인, A형 행동, 능력 및 경험, 욕구 및 가치 등을 들 수 있다. 이 중 A형 행동의 특성은 조급한 성격과 유사한 것으로, 짧은 시간 내에 보다 많은 일을 달성하려는 강한 압박감을 가지고 있는 것을 말한다. A형 행동의 소유자가 스트레스 상황에 노출이 되면 B형 행동의 소유자보다 혈압상승, 맥박수 증가 등을 보이며 스트레

스에 직면하게 되면 쉽게 포기하게 되고, 무기력을 느끼게 된다(이지현, 1995).

가족적 특성은 주부의 역할과 관련되어 있다. 주부의 역할과 스트레스에 대한 연구는 두가지 입장이 있는데, 하나는 주부가 취업을 하여 남성과 동등한 위치에 있게 되면 오히려 주부의 정신건강을 증진시킨다는 것이고, 다른 하나는 남녀에 따라 성 역할 요구가 다르기 때문에 심리적 스트레스의 수준에 차이가 나며 특히 여성은 취업으로 인해 가정 내 역할까지 감당해야 하는 이중적 부담 때문에 높은 수준의 스트레스를 경험한다고 하였다(박선희, 1991).

한편 취업한 기혼여성들은 많은 시간을 직장에서 보내면서 끊임없는 직업관련 스트레스를 경험하게 된다. 직업성 스트레스에 대한 분류는 개념정의의 만큼이나 연구자들의 관점에 따라 차이를 보이는데, Cooper와 Marshall(1976)은 스트레스요인을 직무의 고유특성, 조직역할, 조직내의 관계, 경력개발, 조직구조와 분위기, 개인의 고유특성으로 분류하였고, Beehr와 Gupta(1978)는 스트레스요인을 환경요인, 개인요인, 과정요인으로 구분하였다.

본 연구에서는 이와 같은 문헌고찰을 토대로 개인적인 요인은 A형 성격, 가족적인 요인은 가족의 기능, 직업적인 요인은 직무와 조직특성으로 인한 직무스트레스를 스트레스 요인으로 설정하고자 한다.

2. 스트레스 증세

스트레스는 생리적 긴장(고혈압, 맥박 상승 등), 심리적 긴장(적대감, 우울, 짜증), 행동적 증후(흡연, 알코올섭취, 과식)등을 초래한다. 스트레스 상황이 장기간 지속되면 신진대사의 변화, 심박동수의 증가, 혈압상승, 두통 및 심장마비 등과 같은 증상이 발생한다(이우천, 1997). 또한 산업화된 나라들에서는 스트레스와 관련된 심혈관계 질환이 가장 높은 사망의 원인 중 하나로 지적되고 있다(김정희, 2000). 직장인들이 느끼는 직무스트레스는 직무불만족이나 결근, 이직 등을 나타내며, 이는 개인이나 조직 모두에 경제적 손실을 초래하고 있다(이한검, 1997).

3. 스트레스 대처전략

스트레스 대처전략은 개인차원과 조직차원으로 나누

어 살펴 볼 수 있다.

개인차원의 스트레스 대처방안으로는 생애주기별 스트레스 관리 프로그램(stress management program : SMP)이 있다. 윤순녕 등(1997)은 1993년부터 1996년까지 발표된 국외 논문에서 SMP의 효과를 검증하는 실험연구를 분석한 결과, 가장 많이 이용된 방법은 이완요법(relaxation therapy), 바이오피드백(biofeedback), 운동(exercise) 등이었으며, 그 외 인지행동프로그램(cognitive behavior program), 영양과 식이(nutrition and diet), 교육(education) 등이 주된 프로그램인 것으로 보고하였다.

조직차원의 스트레스 대처전략에 대해 Cooper & Marshall(1976)은 조직구조, 조직에서의 상호관계성, 조직에서의 역할, 변화, 물리적 환경, 직무의 내적 질, 경력발달 등의 7가지 차원으로 구분하였다. 조직수준에서의 스트레스관리 전략의 예로는 과업 재설계, 참여적 관리, 역할분석, 사회적지지 등이 있다.

III. 연구 방법

1. 연구의 개념틀

본 연구는 공분산 구조분석을 통해 스트레스 요인과 스트레스 증상을 파악하고, 이를 어떻게 해결하는 지 그 대처전략을 파악하기 위한 것이다. 즉 스트레스를 유발하는 요인에 따라 취업 기혼여성이 어떻게 반응하여 스트레스 증세가 나타나는 지를 분석하고, 이를 다시 자극으로서의 스트레스로 보아 이와 같은 스트레스

증세가 나타날 때 어떤 대처전략을 이용하는지를 파악하기 위한 것이다.

스트레스에 영향을 주는 요인으로는 일반적으로 개인적인 측면과 환경적인 측면으로 구분되는데(이우천, 1997; 이종목, 1989), 취업 기혼여성에게 작용하는 환경적인 측면은 가족과 직장으로 구분할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 취업 기혼여성의 스트레스 요인을 개인적 특성, 가족적 특성, 직업적 특성으로 나누어 분석하고자 한다.

개인적인 특성은 A형 행동 특성을 통해 파악하고, 가족적인 특성은 가족기능을 통해 파악하며, 직업적인 특성은 직무스트레스를 통해 파악하였다. 이와 같은 요인으로 인해 발생하는 스트레스 증상은 생리적, 심리적, 행동적, 정신신체적 증세가 어떻게 나타나는 지를 파악하였으며, 스트레스에 대한 대상자들의 대처전략은 개인적인 차원과 조직적인 차원으로 구분하여 분석하였다.

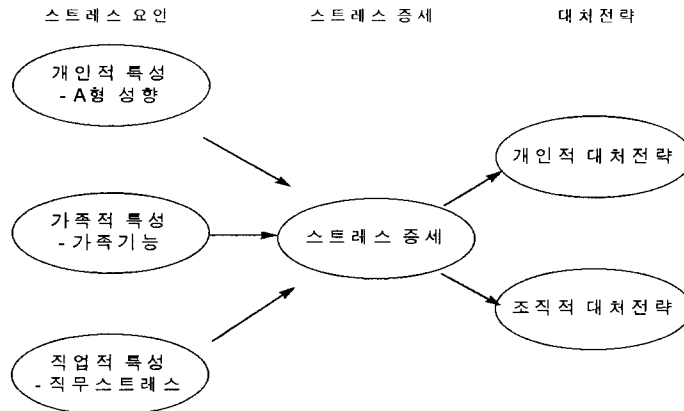
본 연구의 개념틀을 그림으로 표시하면 <그림 1>과 같다.

2. 연구가설

연구의 개념틀에 근거한 본 연구의 가설은 다음과 같다.

가설 1 : 개인적인 특성인 A형 행동유형이 스트레스 증세에 영향을 미칠 것이다.

가설 2 : 가족적인 특성인 가족기능이 스트레스 증세에



<그림 1> 연구의 개념틀

영향을 미칠 것이다.

가설 3 : 직업적인 특성인 직무스트레스가 스트레스 증세에 영향을 미칠 것이다.

가설 4 : 스트레스 증세가 개인적 대처전략에 영향을 미칠 것이다.

가설 5 : 스트레스 증세가 조직적 대처전략에 영향을 미칠 것이다.

3. 연구도구

1) 개인적인 특성

개인적인 특성으로는 대상자의 인구사회학적 특성과 개인의 행동유형을 조사하였다. 인구사회학적 특성은 문헌고찰을 토대로 본 연구진이 자체 개발한 설문지를 사용하였다. 스트레스와 관련해서 가장 대표적인 성격요인으로 다루어지는 개념이 바로 A형 행태이다(김정희, 2000). 따라서 본 연구에서는 개인적 특성을 파악하기 위해 A형 행동유형을 조사하였다. 기존 연구에서 A형 성격일수록 스트레스와 관련이 높은 것으로 나타나 있어, 이를 파악하기 위해 이종목(1990)이 개발한 도구를 사용하였다. 이 도구는 모두 21문항으로 구성되어 있으며, 평가를 위해 Likert식 5점 척도를 이용하였다. 점수가 높을수록 A형 성향인 것을 뜻한다.

2) 가족적인 특성

가족적인 특성으로는 선행 연구결과를 토대로 취업기혼여성에게 영향을 줄 수 있는 가족구성원의 수, 가사노동, 가족발달단계 등에 대한 것을 주요내용으로 하였으며, 가족의 기능을 살펴보는 것으로는 Family APGAR score를 사용하였다. Family APGAR는 1978년 Gabriel Smilkstein에 의해 개발된 것으로 가족의 기능을 간략하게 파악하기 위한 다섯 문항의 간이설문도구이다. 다섯 문항은 적응도(Adaptation), 협력도(partnership), 성장도(Growth), 애정도(Affection), 친밀도(Resolve)를 말하며, 이 들의 첫글자를 따서 APGAR라고 하였다. 이 측정도구에 의하면 점수가 낮을수록 가족의 기능이 낮은 것으로 평가되고 있으며, 점수가 낮을수록 스트레스는 높을 것으로 보았다.

3) 직업적인 특성

직업적인 특성은 Ivancevich 등(1982)의 스트레스 진단 조사표(SDS : stress diagnostic survey)를 기

본으로 국내에서 배무환(1988), 김문석(1990), 이우천(1997) 등이 조사한 도구를 사용하였다. 이 도구는 역할관련요인, 리더십 및 대인관련 요인, 경력개발관련 요인, 기타요인 등으로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 스트레스가 높은 것으로 되어 있다.

4) 스트레스 증세

스트레스 증세로는 생리적, 심리적, 행동적, 정신신체적 증세로 구분하여 Ivancevich 등(1982)이 작성한 도구를 국내에서 김문석(1990), 배무환(1988) 등이 사용한 설문지를 이용하였다. 점수가 높을수록 스트레스 증상이 많은 것으로 되어 있다.

5) 스트레스에 대한 대처전략

스트레스에 대한 대처전략은 개인차원과 조직차원으로 구분하였다. 개인차원의 대처전략의 측정은 Latack의 척도를 김문석(1990)이 사용한 도구를 활용하였는데, 이 도구는 통제전략 6문항, 회피전략 4문항, 증상관리전략 12문항으로 구성되어 있다. 조직차원의 대처전략은 배무환(1988)의 연구에서 사용한 도구를 이용하였는데, 직무내용의 재설계, 인사의 공정성, 급여 및 후생복지, 조직화합, 교육, 휴가, 고충처리제도 등에 관한 7문항으로 구성되어 있다. 측정결과는 점수가 높을수록 대처를 잘하고 있는 것을 의미한다.

본 연구에서 사용한 각 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 계수를 이용하여 검증하였다. Cronbach's alpha 값이 0.6이상이면 비교적 신뢰성이 높은 것으로 받아들여지는 데(Nunnally, 1978), 본 연구의 설문문항은 모두 0.6에 근사하거나 0.6이상으로 신뢰성이 높은 것으로 나타나 비교적 문항의 내적 일관성이 있음을 보여주고 있다.

<표 1> 변수의 신뢰성 검정

변수	문항수	표준화신뢰도계수 (Cronbach's alpha)
개인적 요인	21	0.5795
가족적 요인	5	0.8146
직업적 요인	33	0.8110
스트레스 증세	26	0.9233
개인적 대처전략	22	0.7025
조직적 대처전략	7	0.7775

4. 연구대상

본 연구의 대상은 서울경인지역의 사업장에 근무하는 취업 기혼여성을 조사대상으로 하였다. 총 300부의 설문지를 배포하여 202부를 회수하였으며, 회수율은 65.7% 이었다. 회수된 설문지 중 응답이 불성실한 설문지 17부를 제외하고 185부를 최종분석에 활용하였다.

5. 연구방법

설문지는 각 사업장에 근무하는 산업간호사를 통해 대상 사업장에 근무하는 기혼여성에게 배포하였으며, 배포한 설문지는 산업간호사를 통해 수거하였다. 조사 기간은 2000년 2월 1일부터 3월 15일까지 이었다.

6. 분석방법

자료는 SAS V6.12를 이용하여 분석하였다.

- 1) 기술적 통계분석으로 표본의 일반적 특성을 분석하고, 빈도분석과 평균의 차이검정을 위한 분산분석과 Duncan의 방법을 이용하여 사후검정을 실시하여 자료의 다각적인 특성을 규명하였다.
- 2) 연구모형에 설정된 변수들간의 관계를 규명하기 위해 상관분석을 실시하였다.
- 3) 연구의 종속변수와 이에 영향을 미치는 여러 독립변수와의 관계를 규명하기 위해 다중 회귀분석을 실시하였다.
- 4) 연구모형의 타당성을 검증하기 위해 공분산 구조분석을 실시하였다.

IV. 연구 결과

1. 조사대상자의 인구사회학적 특성

조사대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보면, 연령 대별로는 30대가 조사대상자의 39.6%로 가장 많았고, 학력은 고졸이 50.3%로 절반 이상을 차지하였으며, 1일 가사노동시간은 2-4시간이 36.7%를 나타내었고, 가족 총수입은 100-200만원이 32.4%로 제일 많았다.

부모와 동거하는 경우는 23.7%이었으며, 가사조력자는 없는 경우가 68.7%로 가장 많았다. 남편학력은 고졸이 38.4%이었으며, 남편이 가사일을 도와준다는

응답이 43.6%이었다. 본인의 주관적인 건강상태 평가는 보통이다가 42.1% 이었다(표 2).

〈표 2〉 조사대상자의 인구사회학적 특성 (N=185)

특성	분류	응답자 수(명)	비율(%)
연령	29세 이하	55	30.2
	30-40세 미만	72	39.6
	40-50세 미만	46	25.3
	50세 이상	9	4.9
학력	초졸	4	2.2
	중졸	26	14.1
	고졸	93	50.3
	전문대졸	31	16.8
	대졸이상	31	16.8
1일 가사노동시간	2시간 미만	41	24.3
	2-4시간 미만	62	36.7
	4-6시간 미만	37	21.9
	6시간 이상	29	17.2
가족 총수입	100만원 미만	31	17.6
	100-200만원 미만	57	32.4
	200-300만원 미만	53	30.1
	300-400만원 미만	25	14.2
	400만원 이상	10	5.7
부모 동거여부	예	42	23.7
	아니오	135	76.3
가사조력자 여부	없다	123	68.7
	부모, 친척	41	22.9
	기타	15	8.4
남편학력	초졸	2	1.2
	중졸	10	5.8
	고졸	66	38.4
	전문대졸	29	16.9
	대졸이상	65	37.8
가사일에 대한 남편의 도움정도	매우그렇다	32	18.6
	대체로 그런 편이다	43	25.0
	보통이다	54	31.4
	그렇지 않은 편이다	23	13.4
직장규모	전혀 그렇지 않다	20	11.6
	300인 미만	41	24.8
	300-499인	62	37.6
	500-999인	33	20.0
	1,000인 이상	29	17.6
주당 근무시간	44시간 이하	73	41.7
	45-56시간 미만	81	46.3
	56-67시간 미만	19	10.9
	67시간 이상	2	1.1
주관적인 건강상태	매우 건강하다	22	12.0
	보통보다 건강하다	58	31.7
	보통이다	77	42.1
	보통보다 약하다	25	13.7
	매우 약하다	1	0.5

* 무응답 제외

2. 스트레스 관련요인, 증세, 대처전략에 영향을 미치는 요인

1) 스트레스 관련요인에 영향을 미치는 요인

스트레스 관련요인, 증세, 대처전략에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 ANOVA를 시행하여 p값이 유의한 결과를 가지는 것(p<0.05)은 다시 Duncan의 방법을 이용하여 사후검정을 실시하였다.

개인적인 스트레스 관련요인으로는 A형 성격 유형을 살펴보았다. A형 성격에 유의하게 영향을 주는 변수로는 학력, 자녀수, 남편학력, 총 근무기간, 주관적인 건강상태로 나타났다. 즉 학력이 높은 집단일수록 A형 성향이 높은 것으로 나타났으며, 자녀 수가 5명 이상으로 많은 경우에서 특히 A형 성향이 높은 것으로 나타났다. 남편의 학력은 중졸군이 다른 군보다 A형 성향이 낮게 나타났다. 근무기간은 5년 이상군이 그 미만군보다 A형 성향이 높은 것으로 나타났으며, 주관적인 건강상태는 매우 건강하거나 매우 약하다고 응답한 경우가 A형 성향이 높은 것으로 나타났다(표 3).

가족적 요인(가족기능 점수)에 영향을 주는 유의한 변수는 가족 총 수입, 남편학력, 가사일에 대한 남편의 도움정도, 근무기간(타 직장포함)으로 나타났다. 즉 가족 수입이 많은 군일수록, 남편의 학력이 높을수록, 가사 일에 대한 남편의 도움 정도가 높을수록 가족기능이 높은 것으로 나타났다. 또한 총 근무기간이 긴 집단에서 가족기능이 높았다(표 4).

직업적인 요인에 유의하게 영향을 주는(p<0.05) 변수로는 본인의 학력, 자녀수, 남편학력, 근무형태로 나타났다. 학력이 초졸인 군에서 직무스트레스가 높은 것으로 나타났다. 자녀수가 많은 군에서 직무스트레스가 높았으며, 남편 학력이 초졸인 경우, 교대근무를 하는 군에서 직무스트레스가 높은 것으로 나타났다(표 5).

2) 스트레스 증세에 영향을 미치는 요인

스트레스 증세에 유의하게 영향을 주는(p<0.05) 변수로는 남편학력, 남편의 가사일에 대한 도움정도, 직장규모, 주관적인 건강상태로 나타났다. 남편의 학력이 낮은 군에서 스트레스 증세가 많은 것으로 나타났다.

<표 3> 개인적 성향(A형 성격)에 영향을 주는 변수

특성	분류	Mean	F-value	P-value	Duncan grouping(*)
학력	초졸	2.85	2.46	0.0469	A
	중졸	2.73			A
	고졸	2.92			A
	전문대졸	2.95			A
	대졸이상	2.92			A
자녀수	없음	2.83	2.99	0.0131	B
	1명	2.98			B
	2명	2.84			B
	3명	2.90			B
	4명	2.69			B
	5명 이상	3.39			A
남편학력	초졸	3.12	3.41	0.0104	A
	중졸	2.75			B
	고졸	2.82			B A
	전문대졸	3.00			B A
	대졸이상	2.95			B A
총 근무기간 (타 직장포함)	2년 미만	2.81	2.80	0.0418	B
	2-5년 미만	2.84			B
	5-10년 미만	2.91			B A
	10년 이상	2.99			A
주관적인 건강상태	매우 건강하다	3.06	2.63	0.0362	A
	보통보다 건강하다	2.88			A
	보통이다	2.88			A
	보통보다 약하다	2.81			A
	매우 약하다	3.10			A

Note. (*) 같은 문자는 집단간 평균의 차이가 유의하지 않음

〈표 4〉 가족기능에 영향을 주는 변수

특성	분류	Mean	F-value	P-value	Duncan grouping(*)
가족 총 수입	100만원 미만	3.38	4.98	0.0008	B
	100-200만원 미만	3.65			B A
	200-300만원 미만	3.87			A
	300-400만원 미만	4.00			A
	400만원 이상	3.88			A
남편학력	초졸	3.80	3.53	0.0086	A
	중졸	3.26			A
	고졸	3.73			A
	전문대졸	3.51			A
	대졸이상	3.90			A
가사일에 대한 남편의 도움정도	매우그렇다	4.12	8.41	0.0001	A
	대체로 그런 편이다	3.74			B
	보통이다	3.76			B
	그렇지 않은 편이다	3.61			B
총 근무기간 (타 직장포함)	2년 미만	3.75	3.23	0.0238	C
	2-5년 미만	3.51			B A
	5-10년 미만	3.85			B
	10년 이상	3.84			A

Note. (*) 같은 문자는 집단간 평균의 차이가 유의하지 않음

〈표 5〉 직업적 스트레스에 영향을 주는 변수

특성	분류	Mean	F-value	P-value	Duncan grouping(*)
학력	초졸	3.23	2.61	0.0373	A
	중졸	2.65			B
	고졸	2.74			B
	전문대졸	2.74			B
	대졸이상	2.84			B
자녀수	없음	2.75	2.46	0.0351	B
	1명	2.75			B
	2명	2.72			B
	3명	2.77			A
	4명	3.38			A
남편학력	5명 이상	3.39	4.34	0.0023	A
	초졸	3.56			A
	중졸	2.75			B
	고졸	2.65			B
	전문대졸	2.82			B
근무형태	대졸이상	2.79	5.86	0.0034	B
	교대근무 아님	2.73			A
	2교대	3.14			A
	3교대	2.86	A		

Note. (*) 같은 문자는 집단간 평균의 차이가 유의하지 않음

직장의 규모가 작거나, 규모가 아주 큰 경우에 스트레스 증세가 많은 것으로 나타났으며, 가사일에 대한 남편의 도움정도가 매우 큰 경우에 스트레스 증세가 제일 적은 것으로 나타났다. 또한 주관적인 건강상태에 따라 스트레스 증세가 유의한 차이를 나타내었다(표 6).

3) 스트레스 대처전략에 영향을 미치는 요인

스트레스에 대한 대처전략을 개인적 대처전략과 조직적 대처전략으로 나누어 분석한 결과, 개인적 대처전략에 유의하게 영향을 주는 변수는 없었으며, 조직적 대처전략에 유의하게 영향을 주는(p<0.05) 변수로는

〈표 6〉 스트레스 증세에 영향을 주는 변수

특성	분류	Mean	F-value	P-value	Duncan grouping(*)
남편학력	초졸	3.57	2.58	0.0395	A
	중졸	3.04			B A
	고졸	2.75			B
	전문대졸	2.83			B
	대졸이상	2.65			B
남편의 가사일에 대한 도움정도	매우그렇다	2.50	3.24	0.0136	B
	대체로 그런 편이다	2.93			A
	보통이다	2.70			B A
	그렇지 않은 편이다.	2.79			B A
	전혀 그렇지 않다	2.82			A
직장규모	300인 미만	2.86	3.53	0.0163	A
	300-499인 미만	2.50			B
	500-999인 미만	2.74			B A
	1,000인 이상	2.84			A
주관적인 건강상태	매우 건강하다	2.41	3.43	0.0099	A
	보통보다 건강하다	2.70			A
	보통이다	2.79			A
	보통보다 약하다	2.98			A
	매우 약하다	2.81			A

Note. (*) 같은 문자는 집단간 평균의 차이가 유의하지 않음

〈표 7〉 조직적 대처전략에 영향을 주는 요인

특성	분류	Mean	F-value	P-value	Duncan grouping(*)
학력	초졸	3.49	3.28	0.0128	B A
	중졸	3.28			B
	고졸	3.61			B A
	전문대졸	3.68			B A
	대졸이상	3.78			A
가족 총 수입	100만원 미만	3.37	2.60	0.0382	B
	100-200만원 미만	3.59			B A
	200-300만원 미만	3.74			A
	300-400만원 미만	3.69			B A
	400만원 이상	3.56			B A

Note. (*) 같은 문자는 집단간 평균의 차이가 유의하지 않음

학력, 가족 총 수입으로 나타났다. 학력이 높은 군에서, 가족 총수입이 높은 군에서 조직적 대처전략을 많이 사용하는 것으로 나타났다(표 7).

3. 스트레스 관련요인, 증세, 대처전략간의 상관관계

스트레스에 영향을 줄 수 있는 요인인 개인적, 가족적, 직업적 요인, 그리고 스트레스 증세와 개인적, 조직적 대처전략간의 상관관계를 살펴보면 다음의 〈표 8〉과 같다. 각 상관계수는 각 요인별 설문문항의 점수를 더하여 평균한 점수에 의한 것이다.

개인적 요인은 개인적 대처전략(0.28)과 직업적 요

인(0.20)의 순서로 두 변수와 유의한 양의 상관관계를 보였다. 즉 A형 성향일수록 개인적 대처전략을 사용하며, 직업적 스트레스와 높은 상관관계를 나타냈다. 그러나 스트레스 증세와는 음의 관계를 나타내어, A형 성격일수록 스트레스 증세가 적은 것으로 나타났으나 통계적으로 유의하지는 않았다.

가족적 요인은 스트레스 증세(-0.30)와 직업적 요인(-0.20)과 유의한 음의 상관관계를 보였다. 즉 가족기능이 높을수록 스트레스 증세가 적고, 직무스트레스가 적은 것으로 나타났다. 이는 가족기능이 낮을수록 스트레스 증세가 높고 직무스트레스가 많은 것을 나타내는 것이다.

〈표 8〉 스트레스 관련요인, 증세, 대처전략간의 상관관계

	개인적 요인	가족적 요인	직업적 요인	스트레스 증세	개인적 대처전략	조직적 대처전략
개인적 요인	1.00					
가족적 요인	0.04	1.00				
직업적 요인	0.20**	-0.20**	1.00			
스트레스 증세	-0.01	-0.30***	0.45***	1.00		
개인적 대처전략	0.28***	0.04	0.11	0.15*	1.00	
조직적 대처전략	0.11	0.15	0.12	0.04	0.30***	1.00

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

〈표 9〉 스트레스 증세에 대한 다중회귀분석

변수	회귀계수	표준오차	t값	p-value
개인적 요인	-0.16	0.13	-1.20	0.2336
가족적 요인	-0.19	0.06	-3.11	0.0022
직업적 요인	0.60	0.10	5.92	0.0001
Intercept	2.23	0.50	4.47	0.0001

F-value = 18.28, p-value = 0.0001, R² = 0.24, Adj R² = 0.23

직업적 요인은 스트레스 증세(0.45)와 가장 강한 상관관계를 보여주고 있다. 이것은 직업적 스트레스 요인이 커질수록 스트레스 증세가 커진다는 것을 의미한다.

한편 개인적 대처전략은 조직적 대처전략과 유의한 상관관계를 나타내었는데, 개인적 대처전략을 잘 하는 경우 조직적 대처전략도 잘 하는 것으로 나타났다.

4. 스트레스 증세에 대한 다중회귀분석

스트레스 증세에 영향을 주는 개인적, 가족적, 직업적 스트레스 요인을 검정하기 위해 스트레스 증세를 종속변수로 하고, 스트레스 요인을 독립변수로 하는 다중회귀분석을 실시하였다.

개인적, 가족적, 직업적 스트레스 요인 3개의 독립변수를 투입한 결과 모델은 유의하였으며(p<0.001), 가족적 요인(p<0.01)과 직업적 요인(p<0.001)이 스트레스 증세에 유의한 변수로 나타났고, 회귀방정식은 다음과 같다.

$$\begin{aligned} \text{스트레스 증세} = & 2.23 + (-0.16)(\text{개인적 요인}) \\ & + (-0.19)(\text{가족적 요인}) \\ & + 0.60(\text{직업적 요인}) \end{aligned}$$

이는 개인적 성향이 A형 성격일 경우 스트레스 증세는 높지 않으며, 가족적 기능이 낮을수록 그리고 직업적 요인은 클수록 스트레스 증세가 높은 것을 나타내는 것이다.

5. 스트레스 요인, 증세와 대처전략에 대한 구조방정식 모형 검증

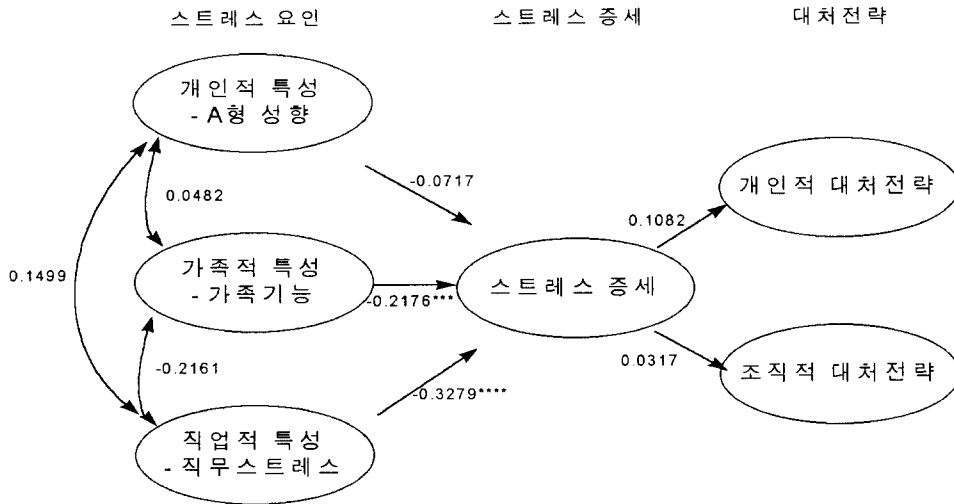
본 연구의 이론적 모형에서 제시한 변수들간의 가설 모형을 구조방정식으로 전환하면 다음과 같다.

- ① 스트레스 증세 = β_1 (개인적인 특성) + β_2 (가족적인 특성) + β_3 (직업적인 특성) + ϵ
- ② 개인적 대처전략 = β_4 (스트레스 증세) + ϵ
- ③ 조직적 대처전략 = β_5 (스트레스 증세) + ϵ

〈표 8〉과 〈표 9〉에 의하면 개인적인 특성이 A형일수록 스트레스 증세는 크지 않은 것으로 나타났으나 통계적으로 유의하지는 않았다. 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 것은 가족적인 특성과 직업적인 특성이었는데, 가족적인 기능이 낮을수록 그리고 직업적인 스트레스가 높을수록 스트레스 증세는 유의하게 증가하는 것으로 나타났다.

분석결과와 이론적 모형을 경로도형으로 나타내면 〈그림 2〉와 같다.

그런데 〈그림 2〉의 이론적 모형의 Fit Index들을 분석한 결과, 〈표 10〉에서와 같이 절대적합지수 중 GFI와 RMSR만이 각각 0.9이상, 0.05이하로 좋은 모형의 조건을 만족하였을 뿐, Chi-square 값을 비롯하여 다른 Fit Index 들은 좋은 모형의 조건을 만족하지 못하였다. 또한 잔차분석결과 표준화된 잔차의 절대값이 2.0이상인 것이 2개 나타나 모형 개선의 필요성



** p<0.05 *** p<0.01 ****p<0.001

〈그림 2〉 스트레스증세와 대처전략에 대한 이론적 모형

이 제기되었다. 따라서 Lagrange Multiplier and Wald Test Index를 참고하여 〈그림 2〉에서 제시한 이론적 모형을 수정하였다. 즉 개인적 요인→개인적 대처전략, 직업적 요인→조직적 대처전략, 개인적 대처전략→조직적 대처전략, 조직적 대처전략→스트레스 증세 등 4개의 경로를 추가하여 최종모형을 구성하였다.

이론적 모형과 최종 모형의 Fit index는 〈표 10〉과 같다.

최종모형의 적합도 지수를 살펴보면, 첫째, 모형의 전반적인 적합되는 정도를 알아보는 지수로서 절대적합지수(Absolute Fit Measures)의 면에서는, Chi-square = 0.7885 (df = 3, Prob>chi**2 = 0.8522, 비유의한 값일수록 좋은 모형), GFI = 0.9985 (0.9 이상이면 좋은 모형), RMSR = 0.0030 (0.05 이하이면 좋은 모형)이 산출되었다. 둘

째, 기초 모형(Null model)과의 비교를 통해 모형을 평가 검증하는 지수로서 증분적합지수(Incremental Fit Measures)를 살펴보면, AGFI = 0.9893 (0.9 이상이면 좋은 모형), NFI = 0.9920 (0.9 이상이면 좋은 모형), NNFI = 1.1330 (0.9 이상이면 좋은 모형)이 산출되었다. 셋째, 모형의 복잡성과 객관성을 평가하기 위한 지수로서 모형이 최대도 도달할 수 있는 추정값의 한계정도를 통해 모형을 평가하는 지수인 간명적합지수(Parsimonious Fit measures)를 살펴보면, PNFI = 0.1984 가 산출되었다. 따라서, 최초의 이론적 모형에 비하여 최종 모형이 본 자료를 잘 설명하는 것으로 판단된다.

이론적 모형과 수정을 거친 후 최종 모형의 Standardized Path coefficients를 정리하면 〈표 11〉과 같다.

〈표 10〉 이론적 모형과 최종 모형의 Fit index

Fit index	이론적모형	최종모형
Goodness of Fit Index (GFI)	0.9255	0.9985
GFI Adjusted for Degrees of Freedom (AGFI)	0.7766	0.9893
Bentler & Bonett's (1980) NFI	0.6487	0.9920
Bentler & Bonett's (1980) Non-normed Index. (NNFI)	0.3222	1.1330
Root Mean Square Residual (RMSR)	0.0135	0.0030
James, Mulaik, & Brett (1982) Parsimonious NFI (PNFI)	0.3027	0.1984
이론적 모형 : Chi-square = 22.6293	df = 7	Prob>chi**2 = 0.0020
최종 모형 : Chi-square = 0.7885	df = 3	Prob>chi**2 = 0.8522

〈표 11〉 Standardized Path coefficients

(N = 185)

Dependent Variable and Independent Variable	이론적 모형	최종 모형
스트레스 증세		
가족적인 특성	- 0.2176***	- 0.3129****
개인적인 특성	- 0.0717	- 0.1177
직업적인 특성	0.3729****	0.2981***
조직적 대처전략	-	0.5337**
개인적 대처전략		
스트레스 증세	0.1082	- 0.0206
개인적인 특성	-	0.2770****
조직적 대처전략		
스트레스 증세	0.0317	- 0.6178**
직업적인 특성	-	0.3509**
개인적 대처전략	-	0.3659***

* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01 **** p<0.001

공변량 구조분석의 최종 모형의 결과는 〈그림 3〉과 같다.

공변량 구조분석을 통해 최종 모형의 가설검정 결과를 살펴보면 연구가설로 제시된 5개 가설 중 통계적으로 유의한 가설은

- 가설2. 가족적인 특성인 가족기능이 스트레스 증세에 영향을 미칠 것이다.
- 가설3. 직업적인 특성인 직무스트레스가 스트레스 증세에 영향을 미칠 것이다.

가설5. 스트레스 증세가 조직적 대처전략에 영향을 미칠 것이다. 로 나타났다.

그 외에도 유의한 경로는 조직적 대처전략이 스트레스 증세에 영향을 미치고, 개인적인 특성이 개인적 대처전략에, 직업적인 특성 및 개인적 대처전략이 조직적 대처전략에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

최종 모형에서 유의하게 나타난 경로로만 구성된 경로모형의 구조식은 다음과 같다.

$$\text{스트레스 증세} = (-0.3129) \times (\text{가족적인 특성})$$

$$+ (0.2981) \times (\text{직업적인 특성})$$

$$+ (0.5337) \times (\text{조직적 대처전략})$$

$$\text{개인적 대처전략} = (0.2770) \times (\text{개인적인 특성})$$

$$\text{조직적 대처전략} = (-0.6178) \times (\text{스트레스 증세})$$

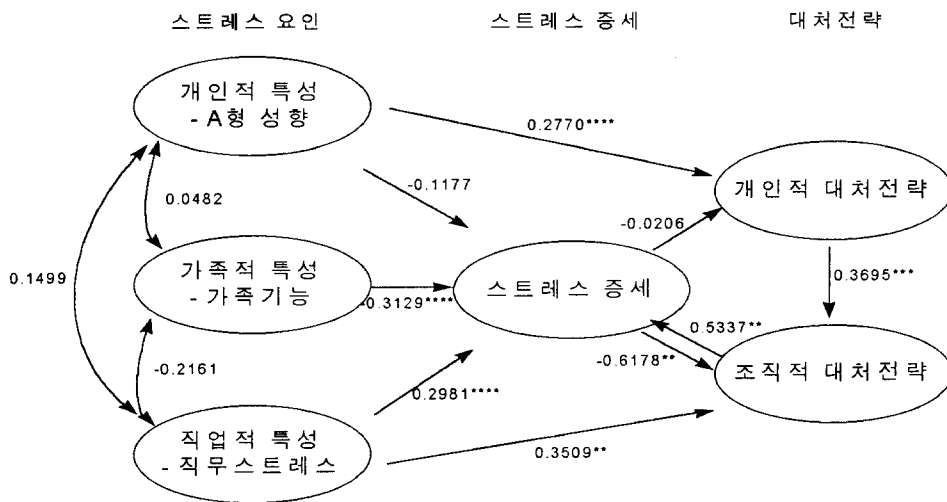
$$+ (0.3509) \times (\text{직업적인 특성})$$

$$+ (0.3659) \times (\text{개인적 대처전략})$$

V. 논 의

1. 취업 기혼 여성의 스트레스 관련요인

본 연구는 가사 일과 사회 일의 이중 부담을 안고 있는 기혼 취업여성을 대상으로 그들이 느끼는 스트레스 증세와 스트레스에 영향을 주는 요인이 무엇인지를 살펴보기 위한 것이다. 스트레스에 영향을 미치는 변수로는 개인 특성과 가족 특성과 사업장 특성이 반영될



** p<0.05 *** p<0.01 ****p<0.001

〈그림 3〉 스트레스증세와 대처전략에 대한 최종 모형

것으로 생각해 본 연구에서는 이 세가지 특성을 스트레스에 영향을 미치는 요인으로 분석하였다.

연구결과에 의하면 기혼 취업여성의 스트레스 증세에 가장 큰 영향을 주는 변수는 직업적 요인인 것으로 나타났다. 즉 직무스트레스를 많이 느낄수록 스트레스 증세가 크게 나타났다. 이경용 등(1995)의 연구에서는 낮은 수준의 권위 및 의사결정, 직무수행에 대한 인식과 보상 결여, 직무 및 직위의 불안정, 기회 상실 등의 심리적 요인이 직무스트레스를 일으킨다고 하였다. 직업적 요인에 의한 스트레스 결과는 피로, 수면장애, 소화장애 같은 신체적 증상과 불안, 우울 같은 심리적 증상, 결근, 이직, 공격적 행동 같은 행동적 증세로 전환되어 나타나기도 한다. 여성의 경우는 남성보다 직위의 불안정, 보상의 결여, 기회 상실 등을 크게 느낄 수 있으므로 이로 인해 스트레스 증세도 심각한 양상을 보일 수 있다. 따라서 여성에게 직무스트레스가 발생하는 원인을 잘 파악하여 이를 적절히 관리하고 대처할 수 있는 방안의 마련이 요구된다.

다음으로 기혼 취업여성의 스트레스 증세에 영향을 주는 요인으로 가족적 요인이 작용하고 있음이 분석되었다. 즉 가족기능이 원만하지 않은 경우 스트레스 증세를 많이 느끼는 것으로 나타났다. 박순덕(1994)의 연구에서도 가정의 역할과 사회적 역할을 병행하는 과정에서 갈등과 스트레스가 발생한다고 하였다. 이와 같은 스트레스는 취업주부 자신의 정신건강과 신체건강에 부정적 영향을 줄 뿐 만 아니라 남편과 자녀를 비롯한 가족전체에게도 부정적인 파급을 미칠 수 있다. 한편 취업한 기혼여성은 많은 시간을 직장에서 보내고 있으며, 그로 인해 전업주부보다 가사 일에 많은 시간을 소비하기 어렵다. 그러나 기본적으로 가정에서 수행할 가사 일은 여성의 취업여부와 관계없이 항상 존재하고 있다. 박선희(1991)는 기혼여성의 취업이 부분관계, 친척관계, 육아부분에 걸쳐 부정적인 영향을 나타낸다고 보고하였다. 하지만 산업구조가 고도화되고 여성의 학력수준이 높아지면서 여성의 취업은 갈수록 증가할 것으로 보인다. 기혼여성이 취업함으로써 인해 가정에 부정적인 영향을 가져올 수 있는 부분이 있으나, 본 연구결과에 의하면 남편이 가사 일을 많이 도와주는 경우 가족 기능이 원만하고, 스트레스 증세도 느끼지 않는 것으로 조사되었다. 따라서 여성의 취업이 증가할수록 가사 일에 대한 남편과의 역할분담이 조화롭게 이루어진다면 가정문제와 스트레스 감소에 큰 도움이 될 것이

다. 가족기능에 영향을 주는 요인으로는 가족의 총수입이 많은 경우, 남편의 학력이 높은 경우, 남편이 가사 일을 많이 도와주는 경우, 총 근무기간이 오래된 경우 가족의 기능이 높은 것으로 나타났다. 가정이 경제적으로 안정되고, 근무경력도 오래되면서 직장에서도 안정감을 찾는 경우에 가족의 기능에도 좋은 영향을 미친 것으로 보인다. 박재순(1996)의 연구에서도 가족기능이 높은 경우 여성의 건강증진행위에 매우 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되었다.

그러나 개인적 요인은 스트레스 증세와 음의 관계를 나타내었다. 즉 A형 성향일수록 스트레스 증세를 많이 느끼지 않는 것으로 조사되었다. 이는 A형 성격이 스트레스를 유발한다(이지현, 1995)는 기존의 연구결과와 다른 것이다. A형 성격은 경쟁적이고 성취목표가 강해 공격적인 성격을 나타낼 수 있으나, 반면에 높은 동기를 갖고 있어 완벽하고 철저히 업무를 수행하는 긍정적인 측면도 내포하고 있다. 본 연구의 조사대상인 기혼 취업여성은 본인의 학력과 남편의 학력이 높고, 근무기간이 긴 경우에 A형 성격을 지닌 것으로 조사되었는데, A형 성격의 단점보다는 직장생활을 긍정적으로 하려는 장점이 스트레스 증세를 유발하지 않는 좋은 측면으로 작용해서, 개인적 특성이 스트레스 증세에 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 것 같다. Warr 등(1982)의 보고와 같이 취업에 긍정적인 태도를 갖고 있는 여성이 더 나은 건강수준을 나타낸다는 것과도 관련이 있는 것으로 보인다(박은옥, 1995에서 재인용).

2. 취업 기혼여성의 스트레스 대처전략

대부분의 스트레스는 일과성이어서 얼마의 시간이 지나면 대부분 평형을 되찾는다(박순덕, 1994). 따라서 스트레스의 문제는 그것을 경험하느냐 안하느냐에 있는 것이 아니라, 스트레스에 어떻게 대처하느냐에 달려 있다고 하겠다.

본 연구결과에 의하면 스트레스 증세를 가진 기혼 취업여성은 개인적 대처전략보다는 조직적 대처전략을 잘 활용하는 것으로 나타났다. 기혼 취업 여성 중에서도 특히 학력이 높거나, 가족의 총수입이 많은 경우에 조직적 대처전략을 잘 활용하고 있는 것으로 나타났다. 또한 조직적 대처전략에 영향을 미치는 요인으로 직업적 특성이 중요한 요소로 나타났다. 즉 직무스트레스를 많이 느끼는 경우 개인적 대처전략보다는 조직적인 대

처전략을 모색하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 본 연구결과에 의하면 개인적 대처전략을 잘 활용하는 경우는 또한 조직적 대처전략도 잘 활용하고 있는 것으로 나타났다. 성격이 A형 성향인 경우가 개인적인 대처전략을 잘 사용하는 것으로 분석되었다.

따라서 취업 기혼여성의 스트레스를 관리하기 위해서는 조직적 차원의 대처전략을 강화하는 것이 필요하며 동시에 개인적 차원의 대처전략도 잘 활용할 수 있도록 하는 지지체계를 강화하는 것이 필요하다. 취업여성의 비율이 점점 증가하고 있고 특히 기혼여성의 취업이 늘어가고 있는 현실에서 여성의 복합적인 역할부담을 고려하여 개인적 대처전략과 조직적 대처전략을 잘 활용할 수 있는 방안의 모색이 필요하다고 하겠다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 취업 기혼여성의 스트레스 요인을 파악하고 대처전략을 규명하기 위하여 시도되었다. 본 연구를 위해 서울 경인지역에 거주하는 취업 기혼여성 185명으로부터 자료를 수집하였으며, 설문지는 각 사업장에 근무하는 산업간호사를 통해 배포하고 수거하였다.

본 연구결과는 다음과 같다.

1. 조사대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보면, 연령은 30대가 39.6%로 가장 많았고, 학력은 고졸이 전체의 50.3%로 절반 이상을 차지하고 있었다. 1일 가사노동시간은 2-4시간이 36.7%를 나타내었고, 가족 총수입은 100-200만원 미만이 32.4%로 제일 많았다. 부모와의 동거여부는 76.3%가 아니므로 응답했다. 가사조력자는 없다가 68.7%로 가장 많았고, 남편이 가사일을 도와 준다는 응답이 43.6%이었다.
2. 개인적인 성향인 A형 유형에 유의하게 영향을 주는 변수로는 학력, 자녀수, 남편학력, 타직장포함 총근무기간, 주관적인 건강상태로 나타났다. 가족적 요인인 가족기능에 영향을 주는 유의한 변수는 가족 총 수입, 남편학력, 남편의 가사일에 대한 도움정도, 근무기간(타 직장포함)으로 나타났다. 직업적인 요인인 직무스트레스에 유의하게 영향을 주는 변수로는 학력, 자녀수, 남편학력, 근무형태로 나타났다.
3. 스트레스 증세에 유의하게 영향을 주는($p < 0.05$) 변수로는 남편학력, 남편의 가사일에 대한 도움정도,

직장규모, 주관적인 건강상태로 나타났다. 스트레스 대처전략 중 개인적 대처전략에 유의하게 영향을 주는 변수는 없었으며, 조직적 대처전략에 유의하게 영향을 주는 변수로는 학력, 가족 총 수입으로 나타났다.

4. 스트레스 요인과 스트레스 증세와의 상관관계를 살펴보면, 개인적 요인인 A형 성향은 스트레스 증세와는 음의 관계를 나타내었으며, 가족적 요인은 스트레스 증세와 유의한 음의 상관관계를 나타내어, 가족기능이 높을수록 스트레스 증세가 적은 것으로 나타났다. 직업적 요인은 스트레스 증세와 가장 강한 상관관계를 보였다. 즉 직업적 스트레스 요인이 커질수록 스트레스 증세가 커지는 것으로 나타났다.
5. 개인적 대처전략은 조직적 대처전략과 유의한 상관관계를 나타내었는데, 개인적 대처전략을 잘 하는 경우 조직적 대처전략도 잘 하는 것으로 나타났다.
6. 가설적 모형의 8개 경로에 대한 유의도 검정결과, 2개의 경로 즉 가족적 특성과 스트레스 증세, 직업적 특성과 스트레스 증세로의 경로만 유의하였다. 이에 이론적 모형을 수정하여, 개인적 요인→개인적 대처전략, 직업적 요인→조직적 대처전략, 개인적 대처전략→조직적 대처전략, 조직적 대처전략→스트레스 증세 등 4개의 경로를 추가하여 최종모형을 구성하였다. 최종모형의 부합지수는 $GFI=0.9985$, $AGFI=0.9893$, $NFI=0.9920$, $NNFI=1.1330$, $RMSR=0.0030$, $PNFI=0.1984$ 로 나타나 가설적 모형보다 부합도 및 간명도가 높은 수정모형으로 재구성하였다.
7. 공변량 구조분석을 통한 취업 기혼여성의 스트레스 요인, 증세, 대처전략과의 관계를 살펴보면, A형 성격은 스트레스 증세에 유의한 영향을 주지 않았으며, 가족기능이 낮고, 직무 스트레스가 큰 경우는 스트레스 증세를 많이 느끼는 것으로 분석되었다. 스트레스 증세를 느끼는 경우 조직적 대처전략을 활용하였고, 개인적인 대처전략을 잘 사용하는 경우 조직적 대처전략도 잘 활용하는 것으로 나타났다.

본 연구결과를 통해 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 가정생활과 직장생활의 이중역할을 담당하고 있는 취업 기혼여성의 스트레스에 큰 영향을 주는 요인은 개인적인 특성보다도 가족적인 특성과 직업적인 특성인 것으로 나타났으므로, 가정과 직

장에서 기혼여성이 느끼는 스트레스를 잘 관리할 수 있도록 지지해 주는 것이 필요하다.

둘째, 취업 기혼여성의 경우 스트레스에 대한 대처전략으로 조직적 대처전략을 많이 사용하고 있는 것으로 나타났으므로 사업장 차원에서 기혼 여성의 스트레스 대처를 위한 프로그램들이 마련되어야 하며, 향후 이에 관한 연구가 수행되는 것이 필요하겠다.

참 고 문 헌

- 권상철 (1991). 직무 스트레스 요인이 조직 유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 한양대학교 박사학위논문.
- 김문석 (1990). 직무스트레스에 관한 모형설정연구. 고려대학교 박사학위논문.
- 김정희 (2000). 제조업 근로자의 직업성 스트레스 모형 구축. 서울대학교 박사학위논문.
- 노동부 (1999). 노사개혁백서.
- 박경희 (1995). 사회적 지지가 사회복지사의 직무 스트레스에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 사회복지학과 석사학위논문.
- 박선희 (1991). 가족의 지지도가 취업주부의 스트레스에 미치는 영향에 관한 조사. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박순덕 (1994). 전문직 여성의 자아실현과 스트레스연구. 부산대학교 석사학위논문.
- 박은옥 (1995). 취업과 결혼상태가 남녀의 건강에 미치는 영향. 지역사회간호학회지, 6(1), 84-97.
- 박재순 (1996). 중년후기 여성의 건강증진행위 모형구축. 여성건강간호학회지, 2(2), 257-280.
- 박정용 (1999). 사회적 스트레스와 관련된 건강위험인자연구. 서울대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 박정은 (1996). 여성건강문제 현황과 대책. 간호학탐구, 5(1), 21-55.
- 배무환 (1988). 직무스트레스의 대처전략에 관한 실증적 연구. 중앙대학교 박사학위논문.
- 사공준, 정종학, 김혜숙 (1997). 직무스트레스가 정신신체적 긴장 및 소화기계 증상에 미치는 영향. 대한산업의학회지, 9(3), 530-542.
- 송영숙 (1996). 사무직 여성근로자의 직무스트레스와 중재변인-심리적 긴장과의 관계. 전남대학교 심리학과 석사학위논문.
- 신윤희 (1990). 실업계 고등학교 교사들의 스트레스와 관련 변인. 서울대학교 농업교육과 석사학위논문.
- 신현주 (1996). 간호사의 업무 스트레스와 유머감각에 관한 연구. 서울대학교 간호학과 석사학위 논문.
- 오정진, 최신규, 김태호, 김용수, 오장균 (1998). 직장인의 스트레스 지각정도와 생활습관과의 관련성. 가정의학회지, 19(4), 394-404.
- 유주연 (1995). 가족관계 스트레스 및 직무관련 스트레스와 중년기 남성의 위기감. 서울대학교 소비자 행동학과 석사학위논문.
- 윤순녕, 전경자, 김춘미 (1997). 중소기업 근로자의 직무 스트레스 분석. 산업간호학회지, 6(2), 79-95.
- 윤순녕, 최정숙, 이정숙 (1997). 생애주기에 따른 스트레스 관리 프로그램에 대한 고찰. 지역사회간호학회지, 8(12), 178-196.
- 이경용, 박정신, 최정근, 이관형, 백도명 (1995). 직업성 스트레스와 심혈관계 질환에 관한 연구. 한국산업보건연구원.
- 이경혜 (1999). 여성건강과 남녀평등 문화. 여성건강간호학회지, 5(2), 237-244.
- 이순남 (1992). 생활사건에 의한 스트레스와 대처방법에 관한 연구 : 일부 전방부대 가족인 주부들을 대상으로. 서울대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 이영수 (1990). 일부 산업장 근로자들에 있어서 스트레스 지각정도와 건강습관과의 관련성. 예방의학회지, 23(1), 33-42.
- 이용식 (1997). 체육행정 조직 구성원의 직무 스트레스가 조직 유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 체육교육학과 박사학위 논문.
- 이우천 (1997). 병원종사자의 직업성 스트레스에 관한 연구. 서울대학교 보건대학원 박사학위논문.
- 이은주 (1997). 이공계 연구원의 직무만족과 스트레스에 관한 연구. 서울대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 이종목 (1989). 직무 스트레스의 원인, 결과 및 대책. 서울 : 성원사.
- 이종목 (1990). 여성노동자의 직무스트레스와 조직행동과의 관계에 관한 공변량 구조모형. 고려대학교 박사학위논문.
- 이지현 (1995). 산업장 근로자의 근로생활의 질과 유형 A행태가 직무 스트레스에 미치는 영향. 경희대학교 대학원 박사학위논문.

- 이평숙 (1984). 생활사건과 관련된 스트레스 측정에 관한 방법론적 연구, 연세대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이한검 (1994). 인간행동론, 형설출판사. 김정희 (2000)에서 재인용.
- 임은옥 (1993). 갱년기증상과 생활스트레스의 관계, 서울대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 임은옥 (1998). 여성건강 연구의 변화를 위한 제안 : 여성의 일, 대한간호, 37(1), 31-50.
- 정충영, 최인규 (1997). SPSSWIN을 이용한 통계분석, 무역경영사.
- 조장용 (1995). 중장년층 공무원의 직무만족과 스트레스에 관한 연구, 서울대학교 보건대학원 석사학위 논문.
- 차봉석, 장세진, 박종구 (1992). 직장인의 스트레스와 사회적 지지의 상관성에 관한 연구, 예방의학회지, 25(4), 429-447.
- 통계청 (1998). 한국통계연감.
- 한국여성개발원 (1997). 여성백서.
- 허명희, 서혜선 (1996). SAS 회귀분석, 자유아카데미.
- 허준, 최인규 (2000). AMOS를 이용한 구조방정식 모형과 경로분석, SPSS 아카데미.
- Beehr, T. A., & Gupta, N. (1978). A note on the structure of employee withdrawal. *Organizational Behavior and Human Performance*, 21, 73-79.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: a review of the literature relating to CHD and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.
- Hatcher, L. (1994). A step-by-step approach to using the SAS system for factor analysis and structural equation modeling, SAS Institute Inc.
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T. (1980). *Stress and Work : A Managerial Perspective*, Foresman and Company, Scott.
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., Preston, C. (1982). Occupational stress, type A behavior and physical well being(PWI). *Academy of Management Journal*, 25(2), 373-391.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Kim, D. H. (1993). The association of job stress, quality of life, and type A behavior with cardiovascular and other diseases in West Germany. Ph.D. dissertation, Hanover Medical School, Germany. 이지현(1995)에서 재인용.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*, 2nd ed, New York : McGraw-Hill.
- Pasnau, R. O., Fawzy, F. I. (1989). *Stress and psychiatry*.
- Pender, N. J. (1996). *Health promotion in nursing practice*, 3rd ed. Stanford: Appleton & Lange, 233-254.
- Quick, J. C., Quick, J. D. (1984). *Organizational stress and preventive management*. New York: McGraw-Hill.
- Schuler, R. (1984). Organizational stress and coping: a model and overview. In *Handbook of organizational stress coping strategies*. 이우천(1997)에서 재인용.
- Short, J. D. (1997). Psychological effects of stress from restructuring and reorganization - assessment, intervention, and prevention strategies. *AAOHN Journal*, 45(11), 597-604.
- Warr, S., Booth, A. (1977). Employment and health among married women with children. *Sex Roles*, 3, 385-397. 박은옥(1995)에서 재인용.

- Abstract -

Key concept : Stress, Married working women

A Structural Equation Modeling on the Factors of Stress and Coping Strategies of Married Working Women

Jung, Hye-Sun · Kim, Hye-Young**
Lee, Hyun-Kyung*** · Yi, Yun-Jeong****
Kwon, Young-Sook******

The purposes of this study are to identify stress and coping strategies of married working women. Data were collected from 185 married working women, living in the metropolitan area.

The results were as follows:

1. Low family function and high occupational stress affected stress symptoms of married working women significantly. but type A personality was not related to the stress symptoms.

2. The more the married working women perceived stress symptoms, the more they utilized organizational coping strategies.
3. The women who used personal coping strategies effectively also used more effective organizational coping strategies.
4. Two paths were statistically significant : family function→stress symptoms, occupational stress→stress symptoms. But the others were not. Based on those results, the model was modified by adding four paths : A type personality→personal coping strategies, occupational stress→organizational coping strategies, personal coping strategies→organizational coping strategies, organizational coping strategies→stress symptoms.
5. The modified model produced a better fit than hypothetical model(GFI=0.9985, ACFI=0.9893, NFI=0.9920, NNFI=1.1330, RMSR=0.0030, PNFI=0.1984).

In conclusion, the stress management for married working women needs to focus on both organizational coping strategies and personal coping strategies.

* College of Nursing, Seoul National University
 ** Dept. of Nursing, Dankuk University
 *** Institute of Health & Environment
 **** Korea Institute for Health and Social Affairs
 ***** Dept. of Nursing, Ansan College