

맞벌이부부의 역할갈등과 직무스트레스에 관한 연구

김 태 현 교수지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함.

2006년 11월

성신여자대학교 대학원

가족문화·소비자학과

김 진 희

인 준 서

김진희의 석사학위 논문으로 인준함.

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

성신여자대학교 대학원

논문개요

본 연구는 맞벌이 부부의 역할갈등과 직무스트레스에 관한 연구로서 역할갈등이 직무스트레스에 미치는 영향력을 살펴보고자 하였다. 현재 맞벌이 부부의 보편화로 여성뿐만 아니라, 여성의 취업에 대한 사회 전반적인 긍정적인 변화로 남성 또한 가정 내 역할 수행을 요구받게 되어 가정과 직장간의 역할갈등 및 스트레스를 겪고 있다. 따라서 맞벌이 부부에게 가정과 직장간의 역할갈등이 직무수행에 어떠한 영향을 미치는지 분석해 보는 것이 필요하다. 이를 검증하기 위해 본 연구는 성역할태도, 역할갈등, 직무스트레스 척도로 구성하여 설문조사하였다. 조사대상자는 서울시내에 거주하는 20세 ~ 60세 이하로 현재 맞벌이 부부인 남녀를 대상으로 총 308명이었다. 표집된 최종자료는 빈도분석과 평균, 백분율, 표준편차, t-검증과 일원분산분석(ANOVA), 사후검증으로 Duncan's multiple rang test, 그리고 적률상관관계(Pearson correlation)와 다중회귀분석(Multiple regression analysis)등이 실시되었다.

자료 분석을 통해 나타난 주요결과는 다음과 같다.

첫째, 배경변인에 따른 역할갈등의 차이를 살펴보면 근무시간의 융통성, 직장생활에 대한 배우자의 지지, 자녀 및 양육 조력자 등에 따라 역할갈등에 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 이상의 연구결과를 통해 근무시간의 융통성이 낮고, 직장생활에 대해 배우자의 지지를 받지 못하는 경우 그리고 가사 및 양육에 대한 남편의 참여가 적고, 가사 및 양육의 조력자가 없을 때 역할갈등이 높게 나타났다.

둘째, 배경변인과 역할갈등정도에 따른 직무스트레스 차이를 살펴보았다. 우선 배경변인에 따른 직무스트레스의 차이를 살펴보면, 성별, 주 근무시간, 근무시간 융통성, 직장생활에 대한 배우자의 태도 및 배우자의 지지, 가사 및 양육조력자에 따라 직무스트레스에 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 이상의 연구결과를 통해 여성보다 남성이 그리고 주근무시간이 길고 근무시간의 융통성이 낮으며 직장생활에 대해 배우자가 반대하거나 배우자로부터 직장생활에 대한 지지를 받지 못 할 경우 직무스트레스가 높게 나타났다. 또한 가사 및 양육 조력자는 집단 간 통계적으로 유의한 차이를 보이지는 않았지만, 가사 및 양육부분에 남편이 참여할수록 직무스트레스가 가장 낮게 나타났다. 즉 남편의 가사 및 양육의 참여가 역할갈등과 직무스트레스를 낮추는데 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 그리고 역할갈등정도에 따른 직무스트레스 차이를 살펴보면 맞벌이 부부의 역할갈등 정도에 따라 직무스트레스는 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 즉 역할갈등 정도가 높을 때 직무스트레스가 높다는 것을 알 수 있다.

셋째, 배경변인과 역할갈등이 직무스트레스에 미치는 인과관계를 살펴보면 다음과 같다. 우선 성역할태도와 역할갈등, 직무스트레스간의 상관관계를 살펴보면 성역할태도는 역할갈등과 부적상관관계를 보였고, 역할갈등과 직무스트레스와의 관계는 정적상관관계를 보였으나, 성역할태도와 직무스트레스는 관련성이 없는 것으로 나타났다. 즉 성역할태도가 전통적일수록 역할갈등이 높으며, 역할갈등이 높을수록 직무스트레스는 높아지는 것을 알 수 있다.

배경변인 및 역할갈등과 직무스트레스와의 인과관계를 살펴보면, 성별, 주 근무시간, 배우자의 직장생활에 대한 태도 그리고 역할갈등이 직무스트레스에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이상의 결과는 여성보다 남성이 그리고 역할갈등이 높고 주근무시간이 길며, 직장생활에

대해 배우자가 반대 할 경우 직무스트레스를 더 많이 느끼는 것을 알 수 있다.

이러한 연구 결과는 맞벌이 부부가 증가되고 있는 현재, 가족의 심리적, 신체적 복지 향상을 위한 사회전반에 걸친 긍정적 태도 및 인식의 변화가 필요하다. 또한 적절한 사회적 대응책으로 사회기관이나 직장 내에서 맞벌이 가정과 직장에서 발생할 수 있는 문제해결을 위한 전반적인 가족생활교육프로그램 개발의 필요성이 요구되어진다.

목 차

논문개요

I. 서론	1
1. 문제 제기	1
2. 연구의 목적 및 의의	4
II. 이론적 배경	6
1. 역할갈등	6
1) 역할갈등의 개념	6
2) 역할갈등 관련변인들	12
2. 직무스트레스	18
1) 직무스트레스의 개념	18
2) 직무스트레스 요인	20
3. 역할갈등과 직무스트레스	23
III. 연구모형 및 연구문제	26
1. 연구모형	26
2. 연구문제	27

표 목 차

<표 1> 각 척도의 문항 수 및 신뢰도	33
<표 2> 조사 대상자의 일반적 특성	37
<표 3> 배경변인에 따른 역할갈등의 차이	41
<표 4> 배경변인에 따른 직무스트레스 차이	44
<표 5> 역할갈등 정도에 따른 직무스트레스 차이	45
<표 6> 성역할태도, 역할갈등, 직무스트레스간의 상관관계	46
<표 7> 배경변인과 역할갈등이 직무스트레스에 미치는 영향력 ...	48

그 림 목 차

<그림 1> 연구모형	26
-------------------	----

I. 서론

1. 문제 제기

산업화 이후 현대사회의 급격한 변화, 특히 여성의 경제활동참여는 1960년대 이후 지속적으로 증가되어, 오늘날 경제성장과 함께 발전하면서 사회구조 및 가족의 구조 그리고 그에 따른 기능 및 역할에도 다양한 변화를 가져왔다. 최근 통계청(2005)자료에 의하면 기혼여성의 경제활동 참여율이 지속적으로 증가하여 1995년에는 47.6%였지만, 2005년도에는 50.2%로 상승하였다. 이처럼 현재 맞벌이 가족은 전통적 성역할의 변화와 급격한 경제구조의 변동에 의해 증가, 보편화되고 있는 한국사회의 가족형태로 나타나고 있다. 또한 맞벌이 가족은 구조적으로는 기존의 전통적인 확대가족이나 핵가족형태를 취하지만, 부부가 함께 경제활동을 한다는 면에서 기능적인 측면이나 가족관계 측면에서 새로운 가족형태로 간주되어 나타나고 있다(한국가족학연구회, 2003 재인용).

이러한 현상은 고학력 여성의 증가로 개인의 자아실현에 대한 욕구증가와 소비수준의 향상으로 추가적 소득에 대한 욕구증대 등의 경제적 필요성, 그리고 여성의 취업에 대한 사회구조적 여건과 의식구조의 긍정적 변화 등을 그 이유라 할 수 있다. 맞벌이 부부는 높은 자아가치인식과 사회활동으로부터의 보상, 경제적 이익 등으로 자신의 생활양식에 만족하지만, 맞벌이 부부에 관한 선행연구들을 살펴보면 가정과 직장 간의 생활을 동시에 수행하게 됨으로써 겪게 되는 다양한 갈등과 스트레스를 경험한다고 밝히고 있다(구혜진, 2002; 김경신·김오남, 1996; 이연숙 외, 1991; 하현숙·김득성, 1996; Greenhaus, 1988). 특히 여성의 경우 취업증가로 인한 역할확대에도 불구하고

고 과거의 전통적인 성별분업으로 가정 내의 역할변화에서 남성과 여성의 현실적 상황과 기대 간에 지체현상(Pleck, 1985; Spitze, 1988; 한국가족학연구회, 2003 재인용)을 보이고 있어, 남성에 비해 여성은 더 많은 가족 내의 역할로 역할갈등을 경험한다. 즉, 사회·경제적 참여 확대에 의한 새로운 사회적 역할변화에도 불구하고 여성의 취업유무가 가족 내에서의 역할을 변화시키지 않고 있다. 또한 사회적으로도 여성의 역할과 지위에 대한 사회규범의 변화 및 여성 스스로의 의식구조의 변화가 사회의 변화에 대응하지 못하고 자신의 직업을 남편의 직업이나 가정에 종속시켜 생각하는 경향이 있기 때문에 자신의 직업에 몰두할 시간이 감소하여 역할긴장과 역할갈등이 내재되어 직업스트레스가 가중되고 있다(전영자, 1991; 김은경, 1999). 이숙현(1997)의 연구에서도 취업여성들은 남성들보다 직업역할과 가족역할을 양립하는데 있어 갈등을 더 많이 겪고 있는 것으로 나타났으며, 이는 자녀와의 관계차원과 가정관리 차원에서 시간 제약, 에너지 제약, 심리적 제약을 받고 있는 것으로 지각하기 때문으로 보았다. 그러나 최근에는 아내의 역할변화에 대한 기대와 수행간의 차이, 역할변화로 남편이 겪게 되는 역할갈등과 스트레스가 간과되어 있다는 인식의 증가로 남편에 대한 연구의 필요성이 증가되고 있다(김순주, 1994; 김양호·김태현, 1998; 강기정 외, 2005).

이처럼 현재 증가되고 있는 기혼여성의 취업은 가족 내에 부부간의 외면적인 역할 뿐 아니라 내면적인 태도와 관계의 변화를 가져오며(최규련, 1993), 이는 부부를 비롯한 가족 전 구성원에게도 영향을 미치므로 기혼여성과 기혼남성의 역할에 대해서 함께 연구할 필요가 있다. 또한 맞벌이 부부에 관한 연구는 결혼과 가족관계에서 중요한 위치를 차지하여 광범위하게 연구되고 있는 분야로서 최근에는 남성들의 가정역할의 참여확대로 부부를 대상으로 하는 연구가 점점 증가되어 가고 있다. 하현숙·김득성(1996)연구에 의하면 가정과 직장의 양립으로 아내와 남편 모두 시간제약으로 발생하는 역할갈등이 심리적·신체적 디스트레스에 가장 큰 영향을 주어 역할갈등이 많을

수록 디스트레스를 많이 경험하며, 이는 직장생활에까지 확대되어 직무스트레스를 유발시켜 그들의 직장생활에도 부정적인 영향을 초래할 것으로 보인다. 그러나 남성과 여성의 성역할 태도 및 가정과 직장의 병행으로 인한 역할기대와 수행간의 차이로 인한 가정 내 역할갈등이 직장 내의 직무스트레스에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 심층적인 연구는 아직 미비한 실정이며, 그에 대한 연구는 앞으로 더욱 필요할 것으로 본다.

따라서 급속한 사회 변화와 인식의 변화로 인하여 맞벌이 가족이 증가, 보편화되고 있는 현시점에서 맞벌이 부부의 성역할 태도 및 가정 내의 역할갈등은 어떠한 차이가 있으며, 이로 인하여 직장생활의 직무스트레스에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 심층적인 접근이 이루어져야 할 것이다.

2. 연구의 목적 및 의의

현대사회의 급속한 사회·경제적 변화의 특징 중의 하나는 기혼여성의 취업 증가로써 이는 가족구조의 변화를 가져와 맞벌이 가족의 보편화를 초래하였다. 그러나 기존의 연구들은 가정과 직장이 전통적인 성차에 의해 분리되어 여성은 취업을 하였음에도 직장생활과 더불어 여전히 가정 내의 역할 수행을 요구받게 되어, 가정과 직장 간에 시간제약과 다양한 역할과중으로 인한 역할갈등과 스트레스로 어려움을 겪고 있다고 보았다. 이러한 결과들은 여성 자신뿐만 아니라 가정 내 구성원들에게도 갈등 및 스트레스로 작용되고 있으나, 다른 선행연구(김경신, 1996; 김은경, 1999; 이은희, 2000)에서는 남성의 가정 내 가사 및 양육의 역할 참여로 인하여 가정과 직장 간의 역할갈등 및 스트레스의 상당부분을 줄일 수 있다고 밝히고 있다. 그리고 배우자의 지원과 심리적 복지에서 남성과 여성간의 유의한 차이가 있으며, 여성의 경우 남성에 비해 직무스트레스가 심리적 복지에 미치는 효과에 있어서 배우자의 지원이 중재역할을 하여 더 큰 수준의 심리적 복지를 경험한다고 밝히고 있다(이형실, 2000).

최근 연구에서 Spain과 Bianchi(1996)는 맞벌이 부부의 문제가 전형적으로 직업과 가정생활을 병행하는 여성만의 문제로서 보여져 왔음을 지적했다(강기정 외, 2005). 즉, 현재 우리사회의 경제적 변화와 가치관의 변화는 남편으로서의 역할 등에 대한 가족의 요구로 Barnett(1999)의 다중 역할과 스트레스에 관한 연구고찰에서 주장하였듯이 단지 여성뿐만 아니라 남성들도 변화하는 가족역할에 적응할 필요가 있으며, 가족과 직업은 분리할 수 있는 영역이 아니라 한 영역에서의 경험이 다른 영역에 서로 영향을 미친다고 주장하였다(이형실, 2000).

최근 경향 또한 남성의 가정 내 역할참여가 다소 증가하고 있으며, 이러한

참여는 여성뿐만 아니라 남성에게 있어서도 중재역할을 하여 그들의 가정 내 역할갈등을 감소시키고 직장에서의 직무스트레스에 영향을 미칠 수 있는 변화로 과거 전통적인 역할분리에서 점차 벗어나고 있음을 보여주고 있는 것이라 할 수 있다. 따라서 가정과 직장 생활을 병행해야 하는 맞벌이 부부가 증가, 보편화되고 있는 현재 가정 내 남성과 여성의 역할변화와 상호 작용이 불가피하고 또한 이들의 가정 내 역할갈등과 직무스트레스를 연관 지어 그 양립과 상호작용을 통합적으로 이해하여 접근하는 것이 필요하다.

따라서 본 연구의 목적은 맞벌이 부부인 남성과 여성의 역할갈등과 직무스트레스를 분석해 보고자 한다. 우선 이들의 성역할태도와 함께 가정과 직장의 병행으로 발생하는 가정 내의 역할갈등은 어떠한 차이를 보이는지 살펴보고, 이러한 성역할태도와 역할갈등이 직장 내의 직무스트레스에 어떠한 영향을 미치는지 파악하고자 한다. 이러한 연구를 토대로 맞벌이 부부인 남성과 여성을 대상으로 가정과 직장 생활의 양립으로 인한 역할갈등과 부정적인 요인으로 작용될 수 있는 직무스트레스를 실증 연구, 분석함으로써 점차 양성 평등한 가치관의 정립과 함께 일반화되어가고 있는 맞벌이 가족형태에서 초래될 수 있는 부정적인 요인에 대한 사전예방과 효율적인 관리방안을 모색해 보고자 한다. 즉, 맞벌이 부부의 남성과 여성이 가정과 직장에 함께 참여함으로써 얻게 되는 서로의 경험과 이해를 바탕으로 가정과 직장에서 발생하는 문제를 해결하여 전반적인 가정과 직장생활의 질 향상을 위한 유용한 자료를 제공할 수 있으리라 기대한다. 또한 부부관계와 새로운 가족형태에 대한 이해증진, 그리고 심리적 복지향상과 더불어 장기적으로는 기업의 경쟁력 향상을 도모할 수 있는 기초 자료로 제공하고자 한다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 역할갈등

1) 역할갈등의 개념

급속한 산업화 및 사회구조와 인식의 변화로 인해 맞벌이 부부가 증가, 보편화되고 있다. 이는 가정 내의 남성과 여성간의 역할분화에 변화가 생기는 것을 의미하는 것으로, 여성의 경우 기존의 가정 내의 역할 외에 직장에서의 역할이라는 새로운 역할이 추가된 것을 의미하며, 또한 부양의 책임을 지던 남성의 경우 직장에서의 역할 외에 가정에서의 역할을 요구받게 되었다. 그러나 맞벌이 부부인 남성과 여성은 배우자, 부모, 직장인 등의 다중역할을 동시에 수행하게 되지만, 아직까지 사회규범이나 의식구조의 변화가 사회의 변화에 대응하지 못하고 있어 가정 내의 역할기대와 수행간의 차이로 이들은 심각한 역할갈등을 겪고 있다.

이러한 역할갈등에 대한 개념은 학자에 따라 그 견해 차이를 보이는데 전영자(1997)는 부부역할과 직업역할, 그리고 부모역할이라는 여러 가지 역할을 동시에 수행해야 하는 다중역할 요구가 상호 병행될 수 없거나 역할기대와 수행간의 차이로 인해 느끼게 되는 갈등으로 정의하였다. 또한 Greenhaus & Beutel(1985)은 가정과 직장의 두 영역에서 서로의 역할이 상호양립 할 수 없는 경우에 발생하는 역할 간 갈등의 한 형태로 보았다. 즉, 직장(가정) 역할에 참여함으로써 가정(직장)역할에의 참여를 어렵게 하는 것으로 직장과 가정에 소속되어 있다는 사실 자체만으로 각 영역에서 역할 요

구를 받게 되므로, 어느 한쪽에서라도 역할 압력이 커지면 갈등이 유발될 수 있다고 보았다. 또한 우리나라에서는 여성의 취업으로 야기되는 역할변화와 문제점에 대해 여성을 중심으로 살펴본 연구가 대부분으로 주로 가사분담 실태와 역할과중, 역할갈등 등이 많이 연구되었는데, 주로 역할갈등을 여성을 대상으로 직장인, 아내, 주부, 어머니 등 많은 역할을 수행하면서 역할과중, 역할기대와의 불일치, 시간제약과 긴장 등 일종의 역할과 관련된 심리적 스트레스를 느끼는 것이라고 규정하고 있다(최규련 외, 1995; 김은경, 1999). 하현숙·김득성(1996)은 여러 역할을 수행할 때 느끼는 시간부족과 시간제약, 두 가지 역할양립을 불가능하게 하는 시간요구에서 일어나는 역할갈등과 한 역할의 참여로 인해 다른 역할의 참여가 어렵게 되는 상황을 역할갈등으로 정의하였다.

이러한 역할갈등은 한 역할의 참여로 인해 다른 역할의 참여가 어렵게 되어 발생하는 역할양립불가능(role incompatibility), 다양한 지위와 역할들 동시에 점유하여 이들의 역할이나 지위 때문에 성격상 상극 또는 상치되는 개념인 역할방해(role interference), 혹은 스스로가 조정할 수 있는 것보다 더 많은 활동이 규정되어 역할요구에 비해 시간이 너무 적을 때 발생하는 역할과중(role overload) 등으로 연구자들의 필요에 따라 다소 차이를 두어 분류되기도 하고 서로 엄격한 구분 없이 혼용되기도 하였다(전영자, 1991; 하현숙·김득성, 1996)

이처럼 맞벌이 가족은 일반가족에 비해서 가정과 직장의 두 생활영역에서 배우자, 부모, 직장인 등의 다중역할수행으로 여러 가지 어려움에 직면하게 된다. 즉, 가정과 직장에서의 일을 동시에 수행해야 하는 역할과중이 보편적인 문제이며, 또한 사회적인 변화에도 불구하고 여전히 전통적인 성역할관점에서의 역할 기대로 인하여 갈등이 발생되고 있다. 그리고 가족주기나 자녀의 유무, 자녀양육 등 전반적인 가족생활주기에 대한 계획과 실행의

어려움을 경험하며, 또한 사회적 관계망을 유지할 시간 부족과 함께 현 사회에서 맞벌이 가족에 대한 인식이나 제도상의 불이익 등을 경험하는 등 맞벌이 가족은 내적·외적으로 여러 어려움으로 인해 역할갈등을 경험하게 된다(Sekaran, 1986; 하현숙·김득성, 1996 재인용).

또한 여성과 남성의 가정과 직장 간의 갈등에 영향을 미치는 요인을 탐색한 대부분의 연구들은 Pleck(1977)의 이론을 적용하고 있는데, Pleck는 가정과 직장 역할간의 영역 간 경계가 성에 따라 불균형적으로 침투된다는 경계의 침투성(Permeability of boundaries)을 주장하였다. 즉 사회적 규범으로 인하여 여성에게는 가정 내의 역할을 우선시하며 가정 내의 역할이 직장 내의 역할에 침투하는 것이 남성에 비해 허용적인 반면, 남성에게는 직장 내의 역할을 우선시하여 직장 내의 역할이 가정생활에 영향을 미치는 것에 대해 더 허용적 이라고 주장하였다. 이러한 영역 간 경계의 침투성에 남성과 여성의 차이가 존재하는 것을 가정 내의 역할을 여성의 역할로 보고, 남성은 생계부양자로 규정하는 성역할 규범의 때문인 것으로 보았다(김진희·한경혜, 2002).

위에서 언급한 역할갈등은 직장과 가정의 두 역할 간에 유발되는 갈등으로 직장생활과 가정생활의 상호관계를 이해하는데 중요한 요소로서 여기서 발생하는 두 가지 역할은 각각 요구 수준이 다르기 때문에 상호 의존성이 커서 두 가지 역할을 잘 수행하려는 과정에서 직장-가정 갈등을 경험하게 된다(Duxbury & Higgins, 1991). 이러한 직장과 가정 간 갈등 즉 역할 간 갈등(inter-role conflict)은 직장과 가정에서의 역할로부터 나오는 요구가 다른 여러 역할들과 상호양립 불가능한 한 역할내의 요구 또는 압력을 의미하는 것으로 대부분의 연구들은 직장-가정 갈등을 역할 간 갈등의 한 유형으로 파악하였다(구혜진, 2002; Duxbury & Higgins, 1991; Greenhaus & Beutell, 1985).

Greenhaus와 Beutell(1985)은 이러한 가정-직장 간 갈등을 시간과 행동, 긴장에 근거한 3가지 차원에서 제시하였다. 우선 시간에 기초한 갈등(time-based conflict)은 한 역할 수행에 소요되는 시간이 다른 역할 수행을 방해하는 경우이며, 행동에 기초한 갈등(behavior-based conflict)은 한 역할에서의 행동이 다른 역할에서의 행동과 양립되지 않아 방해받는 경우이다. 또한, 긴장에 기초한 갈등(strain-based conflict)은 한 역할로부터의 압력이 신체적 피로감이나 심리적인 초조감 등으로 다른 역할 수행을 방해할 경우 그 수행을 어렵게 하기 때문에 발생한다. 이러한 원인으로 직장-가정 간 갈등을 직장가정과 가정의 두 영역으로부터의 역할압력이 여러 측면에서 상호양립 불가능할 경우에 발생하는 역할 갈등의 한 형태라고 정의하였다.

초기에는 직장과 가정 간 갈등을 단일차원에서 살펴보았으나, 최근에는 ‘직장-가정 역할갈등’과 ‘가정-직장 역할갈등’을 구분하여 사용하고 있는데(이다운, 2002), ‘직장→가정갈등’은 ‘직장에서의 일이 가정생활에 영향을 초래하는 것’으로 그리고 ‘가정→직장 갈등’은 ‘가정에서의 일이 직장생활에 영향을 초래하는 것’으로 개념 정의한다. 즉 이렇게 유발된 직장과 가정 간 갈등은 스트레스의 원천으로서 직장과 가정생활의 두 영역에 부정적인 영향을 미쳐, 가정에서는 ‘직장→가정 갈등(예를 들어, 야근으로 가사 일이나 자녀들과 함께하지 못하는 경우)’으로 가정의 역할수행을 저하시켜 가정생활의 질에 부적 영향을 미치는(Holahan & Gilbert, 1979; Hughes & Galinsky, 1994; 윤창영, 2001 재인용) 한편 ‘가정→직장 갈등(예를 들어, 자녀의 질병으로 결근을 하게 되는 경우)’은 직장의 역할수행을 저하시켜 직장생활의 질에 부적 영향을 미치고, 가정생활에 있어서는 스트레스를 초래한다고 하였다(Frone, Searle, & Klepa, 1992; 윤창영, 2001; 장재윤·김혜숙, 2003). 이들은 어느 한쪽이 일방적으로 다른 쪽에 갈등을 유발시킨다고 보기보다는 두 갈등이 상호 순환적인 특성으로 서로 영향을 미치는 정적인 관계가 있다(Frone, Russell, & Cooper, 1992).

이처럼 가정과 직장의 두 영역에서의 갈등은 상호작용으로 서로 영향을 미치며 관련된 이론을 선행연구에 기초하여 좀 더 살펴보면 다음과 같다.

우선, 갈등론적 이론(Conflict theory)으로 이는 직장과 가정을 서로 갈등 관계로 보는 이론으로 두 영역에서 개인에게 요구되는 역할수행의 측면들이 서로 갈등을 유발한다고 본다(Goode, 1980). 이 이론에 관한 선행연구들은(구혜진, 2002) 직장의 구조적 특성, 직장헌신, 직무스트레스와 갈등, 직무의 성격 등과 같은 직장 관련변인과, 가정일참여도 및 헌신, 가족스트레스와 갈등과 같은 가정 관련변인 그리고 성역할 태도 등을 갈등의 원인으로, 직무스트레스, 결근율과 같은 직장관련변인과 가족관계의 질, 신체적·심리적 건강을 갈등의 결과로 연구하여왔다(이연숙 외, 1991; 하현숙·김득성, 1996; Duxbury & Higgins, 1991) 이 관점은 많은 연구자들에 의해 지지되어 왔으나 가족생활주기와 많은 변수들이 상당히 연관되어 있다는 것이 드러나면서 그 관점의 적용에 제한이 생겼는데, 즉 아동 양육기, 자녀가 심각한 경험을 겪게 되는 자녀의 청소년기, 수입이 감소하는 은퇴초기에 국한되어 가정과 직장 간 갈등을 경험하게 된다고 밝혔다(Oppenheimer, 1981; 구혜진, 2002 재인용).

또한 다른 한 이론은 전이적 이론(Spillover theory)으로 어느 한 영역에서의 느낌, 행동, 태도가 다른 영역으로 '전이'되어 긍정적 전이 혹은 부정적 전이를 일으킬 수 있다고 보며, 이때 직장-가정 간의 두 영역간의 관계의 방향성을 정적(+)으로 가정한다. 즉 직장 혹은 가정 내의 긍정적인 측면이 다른 영역에 정적으로 영향을 미칠 수도 있고, 반면 직장이나 가정 내의 부적인 측면이 다른 영역에 부적인 영향을 미칠 수도 있다고 보는 이론이다(Piotrkowski, 1978). 이 이론은 한 사람의 갈등이 다른 사람에게 영향을 미친다는 것으로 한 영역에서의 긍정적 느낌, 행동, 태도, 정서, 행동 등이 다른 영역에 그대로 전달되는 의미의 '긍정적 전이'와 한 영역에서 부정적 느

김, 행동, 태도, 정서, 행동 등이 다른 영역에 그대로 전달되는 ‘부정적 전이’로 보는 것으로 본 연구에서 가정과 직장에 큰 영향력을 발휘할 수 있다는 관점을 제공해준다. 기존의 여러 연구들에 의하면 직장-가정간의 갈등은 개인에게는 우울감을 부부관계에서는 부정적인 영향을 미친다고 보았으며, 또한 직장생활에 있어서는 이직, 스트레스 등의 영향을 미친다고 보았다(Duxbury & Higgins, 1991; Greenhaus, 1989; 조영주·이숙현, 1998 재인용). 즉 직장과 가정에서의 일이 분리되지 않아, 개인의 직장경험이 가정의 행동이나 일등에 영향을 주게 된다고 보았다(Champoux, 1978).

이상의 선행연구에 기초하여 살펴본 결과 역할갈등의 개념정의는 여러 학자들의 연구결과에 따라 상이하며, 직장과 가정간의 역할에 상호 순환적으로 서로 영향을 미치고 있는 것으로 정의하고 있다. 즉 갈등론적 관점에서는 직장과 가정을 서로 갈등관계로 보아 두 영역에서 개인에게 요구되는 역할수행의 측면들이 서로 갈등을 유발한다고 보았고, 전이적 관점에서는 어느 한 영역에서의 느낌, 행동, 태도가 다른 영역으로 ‘전이’되어 긍정적 전이 혹은 부정적 전이를 일으킬 수 있다고 정의하고 있다. 그러나 본 연구에서는 맞벌이 부부의 역할갈등은 가정과 직장의 병행으로 발생하는 갈등 혹은 스트레스에 초점을 두고 있으므로 가정 내 역할갈등의 단일 측면, 즉 가정에서의 역할수행으로 인한 갈등이 직장에서의 직무에 부적인 영향을 초래할 수 있는 것으로 제한하여 살펴보고자 한다.

2) 역할갈등 관련변인들

현대사회의 급속한 변화로 여성의 사회·경제적 참여확대는 결혼 후에도 계속 이어져 맞벌이 부부의 수는 현재 증가하고 있다. 그러나 여전히 가부장적 가치관이 잔존하고 있어 상호 모순된 역할기대사이에서 여성의 경우 직장과 가정에서의 역할을 함께 수행해야 하므로 다양한 스트레스와 긴장을 경험하고(강기정 외, 2005; 이연숙 외, 1991) 또한 남성도 가정 내에서 역할기대와 역할수행을 요구받게 됨으로써 다양한 갈등을 겪고 있다.

본 연구에서는 이러한 맞벌이 부부의 직장과 가정 간의 역할갈등에 영향을 미치는 주요 변인들을 선행연구들을 토대로 살펴보고자 한다.

(1) 연령 및 소득

연령과 소득은 역할갈등이나 스트레스간의 연구결과가 일관성이 없다. 우선 연령부분에서는 선행연구(김양희, 1981; 임정빈·정혜정, 1986; 이연숙 외, 1991)에서 주부의 연령이 증가할수록 역할갈등이 심해짐을 제시하였다. 그러나 구혜진(2002)연구에서는 여성의 경우 연령은 역할갈등과 무관하였지만, 남성은 연령이 높을수록 역할갈등이 낮게 나타났다. 그러나 강기정 외(2005)는 남성의 경우 연령은 역할갈등과 무관하다고 보았고, 다른 선행연구들(강성희, 1989; 어주화, 1993; 김양호, 1997)도 여성의 연령과 역할갈등간의 관계가 무관한 것으로 나타나는 등 기존의 연구 결과 연령과 역할갈등은 일관성 없이 나타났다.

그리고 소득부분은 가정 경제의 중요한 자원이며 실생활과 직접적인 관계가 있는 중요한 변인으로 대체로 소득이 낮을 경우 생활상의 불안정한 요소로 작용되어 가사노동의 사회화에 제한을 받기 때문에 맞벌이 부부의 역할갈등

에 직·간접적인 영향을 미치는(강기정의, 2005) 변인이다. 소득이 낮을 경우 높은 역할갈등을 나타낸다는 연구들(김경신·김오남, 1996; 구혜진, 2002; 정순희, 2001)과 남성의 경우 소득과 역할갈등이 무관한 것으로 나타나는(김혜경, 1986; 박영옥, 1986; 강기정의, 2005 재인용)등 소득도 역할갈등과 일관성 없이 나타났다.

이상의 연구에서 볼 때 연령과 소득은 맞벌이 부부의 역할갈등간의 관계에 일치하지 않는 것으로 나타났으며, 이는 역할갈등의 척도가 다른 것일 수도 있고 대체로 소득의 경우 여성에게 있어서는 직접적으로는 가족 외 도움을 받을 수 있어 역할갈등을 상쇄시켜 역할갈등에 긍정적인 영향을 미칠 수 있으나 반면 남성의 경우 그다지 소득이 역할갈등에 큰 영향을 미치지 않는 것으로 볼 수 있다.

(2) 자녀수

자녀수에 따른 역할갈등에 관한 연구는 대체로 일관된 결과를 나타내 자녀수가 많을수록 역할갈등 수준이 높을 것으로 기대하고 또한 실증적인 연구결과도 그러한 경향을 보이지만, 자녀수가 매우 많은 가족인 경우에는 오히려 역할갈등 수준이 낮게도 나타난다. 즉 자녀수와 역할갈등과의 관계는 대체로 자녀수가 많을수록 높아진다는 연구결과(임정빈·정혜정, 1986; Guelzow, et al., 1991)와 자녀수가 매우 많을수록 오히려 역할갈등이 낮아진다는 결과(안선영, 1987; 강성희, 1989)가 있다. 자녀수가 1~2명인 경우보다 3명이상이거나 5명 이상인 경우에 취업여성의 역할갈등 수준이 낮게 나타났는데, 이러한 결과는 자녀가 집안일과 어린 동생을 돌보는 어머니 역할을 대신함으로써 이런 결과가 나타나는 것으로 보았다(김양호, 1997).

(3) 교육수준

교육수준과 역할갈등과의 관계는 대체로 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 취업여성의 역할갈등을 다룬 많은 선행연구들(임정빈·정혜정, 1986; 임혜경·임정빈, 1995; 안선영, 1987; 최자령, 1991)에서 교육수준이 높을수록 역할갈등이 낮게 나타났다. 또한 비취업주부와 남편을 대상으로 한 연구(박영옥, 1986)에서는 교육수준이 남편보다 부인에게 즉, 역할갈등의 정도가 여성의 교육수준이 높을수록 낮게 나타났다.

이상의 연구결과는 교육수준이 높을수록 자기 자신에게 긍정적인 요인으로 작용되고 있으며, 이는 높은 수준의 교육수준을 받은 개인에게 있어 자신의 시간관리 조정능력과 자신에 대한 긍정적인 평가 또는 높은 교육수준에 따른 직업보상감 등으로 역할갈등이 상쇄된다고 볼 수 있다.

(4) 직업종류 및 근무시간

직업종류에 따른 역할갈등은 근무시간의 융통성이 중요한 요인이 된다. 임혜경·임정빈(1995)은 취업주부의 경우 직장, 가정 간의 역할갈등 빈도에 유의한 영향을 미치는 변수가 근무시간의 융통성이라고 하였으며, 근무시간과 역할갈등에 관한 대부분의 연구(강기정 외, 2005; 구혜령, 1991; 구혜진, 2002; 이연숙 외, 1991; 하현숙·김득성, 1996)에서도 근무시간이 길수록 역할갈등수준이 높다고 제시하였다. 또한 안선영(1987)은 단순 노동직이나 판매직에 종사하는 경우 전문직이나 관리직에 종사하는 경우보다 역할갈등의 정도가 높은 것으로 나타났다. 대체로 이러한 연구결과들은 전문직이나 관리직에 종사하고 그리고 근무시간이 짧을수록, 근무시간 융통성이 높을수록 역할갈등이 낮은 것으로 나타났다.

(5) 성역할 태도

성역할태도와 역할갈등과의 관계는 다룬 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. Coleman(1984)은 일반적으로 남성은 여성에 비해 성역할 변화에 대한 이해, 수용, 적응이 느린 반면에 여성들은 새로운 역할변화를 빨리 수용하기 때문에 이러한 남녀의 차이로 부부간에 역할갈등이 발생한다고 보았다. 채로·이기영(2004)은 우선 성역할태도는 전통사회에서 이어져 온 성차이와 성질서가 존중되는 범위 내에서 역할을 수행할 것에 관해 요구하는 태도로 만약 남편의 성역할태도가 보수적이고 부인이 진보적인 상황이라면 남편에 대한 부인의 기대가 큰 데 대해 남편은 대항하여 역할갈등은 격화될 것으로 보았다. 김경신 외(1996)에서는 전통적 성역할태도는 높은 역할갈등을 나타냈고, 남성의 성역할태도와 역할갈등을 연구한 김양호(1997)연구에서는 여성에 비해 남성의 역할갈등수준은 비교적 높지 않다는 결과를 보였다. 이는 가정 내 역할에 대한 남성의 주관적 태도나 사회적인 인식은 가족부양자로서의 역할, 즉 직장인으로서의 역할을 가장 중요시함에 따라 남성에게 있어서 가족역할은 부차적인 것이므로 여성과 같은 역할과중이나 역할갈등을 경험하지 않는 것으로 보았다.

이상의 연구 결과를 통해 남성과 여성의 성역할태도와 역할갈등과의 관계는 성역할 변화를 다르게 받아들이는 태도와 수행의 차이로 역할갈등이 발생하며, 전통적인 태도를 지닐수록 가정 내 역할갈등을 유발할 가능성이 높다고 볼 수 있다.

(6) 사회적 지원변인

남편의 가사조력과 배우자의 직장에 대한 지지를 포함하는 사회적 지원변인과 역할갈등과의 관계를 살펴보면 맞벌이 부부에게 있어서 남성과 여성에게 모두 중요한 요인이 된다. 즉 여성과 남성의 가사참여에 대한 기대차이가 있기 때문에 얼마나 참여하는 여부가 이들의 역할갈등에 다른 양상으로 영향을 미칠 수 있기 때문이다.

선행연구(김정자, 1990; 강기정 외, 2005 재인용)에 따르면 남편은 배우자로부터의 가사분담에 대한 지나친 요구와 기대가 높을수록 역할갈등이 높은 것으로 나타났으며, 또한 김경신·김오남(1996)에서도 남편의 가사조력도가 역할갈등에 큰 영향을 미치고 있다고 보았는데, 특히 여성에게 있어 남편의 가사조력이 높을 때 역할갈등이 낮게 나타나 큰 영향을 미치고 있는 것으로 보였다. 맞벌이부부의 역할갈등과 심리적·신체적 디스트레스와의 관계를 연구한 하현숙·김득성(1996)은 아내는 남편이 가사에 참여할 때 역할갈등이 줄어들어 심리적·신체적 디스트레스가 적어지지만, 남편은 가사참여가 높을 때 신체적 디스트레스에는 영향이 없지만 심리적 디스트레스가 높게 나타났다. 즉 남성의 가사참여는 아직까지 사회통념상 가부장적 가치관으로 신체적으로 피곤하거나 힘들 정도로 가사참여를 하는 것은 아니지만, 심리적으로 상당한 부담감을 일으킨다고 볼 수 있다. 그 외 하현숙·김득성(1996)과 김경신·김오남(1996)연구에서 배우자의 정서적 지지는 그 정도가 낮을수록 배우자의 역할갈등이 증가한다고 밝혔다.

이상의 연구결과를 통해 남편의 가사조력과 배우자의 직장생활에 대한 지지 여부는 맞벌이 부부의 역할갈등 차이를 감소 혹은 증가 시킬 수 있는 중요한 요인으로 작용하고 있으므로 역할갈등 감소를 위해서 남성의 가사참여와 배우자의 직장생활에 대한 지지가 무엇보다 필요하리라 생각된다.

이러한 선행연구를 토대로 볼 때 맞벌이 부부의 역할갈등에 영향을 미치는 주요변인으로 연령 및, 소득, 자녀수, 교육수준, 직업종류 및 근무시간, 성역할태도, 남편의 가사조력과 배우자의 직장생활에 대한 지지 등임을 알 수 있었다. 따라서 본 연구에서는 이러한 변인들이 맞벌이부부의 가정 내 역할갈등에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

2. 직무스트레스

1) 직무스트레스의 개념

현대 산업 사회에 살아가는 사람들은 대부분 직장과 가정을 병행하여 생활하게 됨으로써 스트레스를 받게 된다. 또한 빠르게 변화되어 가는 환경에 적응하여 끊임없는 도전과 변화, 직무 성과 등을 강조하는 조직생활은 조직 내의 개인뿐만 아니라 조직에서 심각한 영향을 초래하는 중요한 요인이 되고 있다. 최근 스트레스가 주는 조직성과에 대한 영향을 고려하여 관심이 고조되고 있으며, 스트레스는 개인에게 건강, 정신적 및 감정적 안정감, 업무성과 또는 인간관계 등에 심각한 해를 미치고 있다. 따라서 조직 내의 개인이 받고 있는 직무스트레스를 방치할 경우 조직의 지속적인 성과향상은 기대하기 어렵고 나아가 사회·경제 전반에 걸쳐 부정적인 영향을 초래할 수 있으므로 직무스트레스에 대한 관심을 가질 필요성이 제기되고 있다.

직무스트레스(Job Stress)는 직무수행과 관련된 모든 스트레스이므로 일반적인 개념의 스트레스보다는 구체적이고 한정적이지만, 접근방법에 따라 각기 개념이 다르기 때문에 다르게 표현되고 있다. 선행연구를 통해 그 개념을 좀더 살펴보면, 미국 국립산업안전보건연구소(NIOSH, 1999)에서는 직무스트레스란 ‘업무상 요구사항이 근로자의 능력이나 자원, 바램(요구)과 일치하지 않을 때 생기는 유해한 신체적 정서적 반응’으로 불건강과 심지어 손상까지도 초래할 수 있다고 보았다(강동목 외, 2005). 직무스트레스를 자극의 개념으로 이해한 Gupta와 Beehr(1979)는 직무스트레스를 ‘극단적인 또는 유해한 특성을 지닌 직무역할의 요구’라고 하였으며, Caplan 등(1975)은 직무스트레스를 개인을 위협하는 직무환경의 특성이라고 정의하였다. 또한

Cooper와 Marshall(1976)은 직무스트레스는 직무와 관련 있는 부정적인 환경요소라고 하였으며 직무과정, 역할갈등, 역할모호성 및 열악한 작업조건 등이 여기에 포함된다. 그러나 대부분의 선행연구에서 직무스트레스 개념은 스트레스 유발요인, 반응 및 개인과 환경과의 상호작용이라는 측면에서 파악되었다. 즉 직무스트레스란 개인의 필요, 욕구, 능력, 가치 등의 개인특성이 외부적 환경요인에 의해 실현되지 못하거나 일치되지 못하는 상황을 의미한다(박광희·유화숙, 2003).

따라서 지금까지의 선행연구를 토대로 본 연구에서 직무스트레스는 개인과 직무환경사이의 상호작용을 의미하는 것으로, 개인의 욕구나 능력의 차이가 직무환경의 요구와 불일치한다는 것을 인지할 때 나타나는 심리적, 행동적 불균형상태로 정의할 수 있다.

2) 직무스트레스 요인

선행연구에서 조직 내의 직무스트레스 유발요인에 대한 논의는 연구자에 따라 그 분류가 다소 차이가 있으나 직무스트레스 유발요인이 개인에게 위협적인 것으로 보이는 작업환경특성과 직무 수행 시 발생하는 요인들과 밀접한 관계가 있는 것으로 나타났다.

선행연구를 통하여 직무스트레스요인을 살펴보면 다음과 같다.

직무스트레스의 요인 중 주로 밝혀진 7가지 요인은 직무특성요인, 역할관련요인, 경력개발요인, 조직특성요인, 대인관계요인, 개인적 요인, 물리적 환경요인 등으로 나타났으며, 개인적 요인은 직무스트레스 유발요인으로 분류되거나 조절변인으로 구분된다. 이러한 유발요인을 통해 직무스트레스를 지각하여 스트레스 징후(생리적, 심리적, 행동적)로 반응하게 된다고 보았다(박광희·유화숙, 2003). 그리고 Steers(1981)는 조직적 차원의 요인으로 직책상 차이, 역할모호성, 역할갈등, 역할과다와 저이용, 책임감, 의사결정의 참여성 결여 등 여섯 가지를 제시하였다. Baron(1986)은 조직요인과 개인적 요인으로 구분하였는데, 조직요인은 ‘직업요건, 역할갈등, 역할모호성, 과적, 책임과다, 사회적 지원부족, 의사결정에의 참여부족, 불공정한 업적평가’이며, 개인적 요인으로는 ‘생활사건, 태도, A형 행동’을 주 세부 스트레스 요인으로 보았다. 이처럼 직무 스트레스 유발요인에 대한 견해와 기준은 연구자들마다 다양하게 연구되어왔다.

따라서 본 연구에서는 선행연구(김명진, 2003)를 바탕으로 다양한 원인에 의해 발생되고 있는 직무스트레스를 직무수행으로 인한 주요 스트레스로 보고 다양한 원인 중 공통된 5개의 하위부분인 근무시간 및 업무량으로 인한 직무과부하, 상사 및 동료 간의 인간관계, 역할관련(역할갈등 및 모호성), 직무책임감과 자율성 등으로 구분하여 살펴보고자한다.

첫째, 직무과부하는 제한된 근무시간에 개인의 능력으로 처리할 수 있는 것 보다 더 많은 일을 수행하도록 기대되는 것을 의미한다. 직무과다는 스트레스 역기능(distress)을 유발시키기 때문에 부정적인 견해로 보는 것이 일반적이지만, 많은 일을 한다는 측면에서는 긍정적인 관점으로 고려되기도 한다. 그러나 이러한 긍정적인 측면은 조직의 입장에서만 논증되었기 때문에 조직과 개인의 연계성이라는 관점에서 타당성이 인정될 수 없다는 것이 일반적인 견해이다.

둘째, 상사 및 동료 간의 인간관계로 사람들이 집단을 이루어 조직생활을 하면서 직장의 동료나 상사와의 의견대립이나 성격차이 등으로 스트레스를 유발할 수 있다. 예를 들어 상사와의 인간관계에서는 부하가 상사의 고려적인 행동이 적다고 생각하면 직무스트레스를 보다 많이 느끼며, 동료와의 관계에서는 불충분한 지원이나 협력 및 경쟁으로 인하여 자신과 동료간에 발생하는 갈등정도가 같은 동료와 인간관계가 원만하지 않을 경우 스트레스를 느낄 가능성이 높다. 또한 부하와의 관계에서도 부하직원이 리더의 지시에 따르지 않거나 외부거래처와 마찰을 일으켜 이를 관리자가 해결할 경우 등의 일이 발생할 때 스트레스를 많이 느낄 것이다.

셋째, 역할스트레스인 역할갈등 및 모호성으로 이 부분에 대한 연구는 1976년 이후 상당한 기간 동안 연구되고 있는 내용이며, 직무의 자율성부족이나 감독자의 지나친 간섭으로서 측정되는 통제측면을 포함하여 역할특성으로 연구되기도 한다. 먼저 역할갈등은 행위자가 하나의 직위에 처해 있는 상황 하에서 역할수여자에 의해 역할기대가 서로 상충하는 상황을 그 행위자간 지각하는 심리적 상태로, 즉 자신의 생각에 비해 부당한 업무지시나 두 사람 이상의 상급자로부터 상반된 지시를 받는 경우, 혹은 개인에게 두 가지 이상의 기대가 동시에 주어질 때 발생하게 된다. 역할갈등에 관한 많은 연구들의 공통적인 결과는 역할갈등은 전적으로 직무환경에서 발생되며, 역할의 내용이나 상대적 중요성은 개인의 지각에 따라 차이가 있으며, 긴장

등의 신체적 증세에 부정적 영향을 미치게 된다는 것이다. 그리고 역할모호성은 조직구성원이 직무로부터 요구되는 것을 이해하는 정도로서 직무수행에 필요한 정보가 결여된 경우와 개인이 맡은 역할수행의 사회 감정적 측면과 연결된 모호성에 의해 해야 할 것에 대한 역할기대의 불확실성을 말한다. 즉, 직무담당자 역할의 책임, 권한 등의 불명료성 정도를 의미하는 것으로 업무 수행 시 상사의 명령이나 지시가 분명하지 않거나 역할이 분명하지 않아서 업무수행에 지장을 초래하는 것을 의미한다. 연구결과에 의하면 역할모호성으로 인하여 조직구성원은 직무상의 스트레스를 경험하게 되며, 직무 만족의 감소, 좌절감(frustration), 무용감(futility), 자기 확신감의 감소(Poor self-confidence) 직무긴장(job tension)의 증가 등을 초래하게 된다. 이처럼 해야 할일과 책임이 명확하게 정의되어 있지 않고, 애매한 지시를 받고 업무를 수행하는데서 오는 스트레스 또한 클 것이라 생각된다.

넷째, 직무책임감으로 자신이 현재 하고 있는 직무가 집단의 수행이나 동료들의 작업에 큰 영향을 미치고, 따라서 실수를 저질렀을 때 조직에 커다란 영향을 미치는 과업을 수행하고 있는 것에 대한 책임감으로 클 경우 스트레스를 유발할 것이다.

마지막 자율성은 조직 내에서 자신이 직무를 수행하는데 있어 자신의 생각하는 바와 다르거나 자신의 방식이 아닌 강요된 방식으로 수행해야 할 때로 직무수행에 대한 자유가 구속될 때 역시 스트레스 유발될 것이다.

이상의 선행연구를 통하여 직무스트레스에 관한 요인을 살펴본 결과, 그 요인은 다양하며 개인과 집단 및 조직차원에서 조직구성원이 직무를 수행하는데 부적영향을 미치게 되는 것을 알 수 있다. 이러한 직무스트레스는 직무와 관련된 환경요인에 의해서 발생하며 개인적 특성에 따라 직무스트레스를 지각하는 정도가 다르지만 적절한 원인규명과 변화가 필요함을 알 수 있다.

3. 역할갈등과 직무스트레스

현재 가정과 직장생활을 병행해야 하는 맞벌이 가족의 수가 증가, 보편화되어 가는 것이 현대사회의 특징적인 현상이 되고 있다. 이러한 특징으로 가정과 직장 간에 역할기대와 역할확대로 인한 가정 내 역할갈등이 발생되고 이로 인하여 직무에 부적합한 스트레스를 초래할 가능성이 높으므로 이 부분에 대한 관심이 증가되고 있다. 따라서 선행연구를 토대로 맞벌이 부부의 역할갈등이 직무스트레스와 어떠한 관련성을 가지는지 살펴보고자 한다.

맞벌이 부부의 스트레스 상관연구는 드물지만 역할갈등에 관한 연구에서는 부부간의 갈등은 남편이나 부인의 성역할태도 및 가사분담과 사회적지지 등과 관련이 되므로 스트레스 역시 이들 변인들과 연관이 있을 것이라고 추정할 수 있다(강성희, 1989; 강인, 1990; 최규련, 1993; Tompson, 1991).

윤상희(1995)연구에서는 맞벌이 부부의 전반적인 스트레스 수준은 그다지 높지 않은 편이었으나, 부인이 남편보다 디스트레스 수준이 높았는데, 특히 가사분담영역에서 이러한 차이가 두드러지게 나타났다. 김영희(1992)는 맞벌이 부부의 직장과 가정의 역할긴장이 생활의 질을 감소시키며, 이는 심리적·신체적 증상과 연관된다고 하였다. 남성에게는 다중역할 즉 직장 내 역할과 가정 내 역할을 모두 갖는 것이 정신건강에 도움이 되지만(Gove & Tudor, 1980), 여성에게는 역할과중 혹은 역할갈등이 원인이 되어 정신건강에 해로운 영향을 준다고(Barnett & Baruch, 1985)고 보았다.

또한 Hall(1972)은 취업여성들이 겪게 되는 어려움은 특정 역할 내에서 부딪히는 문제라기보다는 다중역할에서 비롯되는 역할갈등이며, 이러한 역할갈등을 통해 스트레스를 경험하게 된다고 하였다(전영자, 1991).

이처럼 가정과 직장생활의 양립으로 한 개인이 여러 역할을 동시에 수행하게 됨으로써 역할갈등이 생기고 이는 심리적 부담을 가중시켜 스트레스를 유발하게 되는데, 기존의 여러 선행연구들(고은숙, 1992; 장혜정, 1985; 이종목, 1991; 윤상희, 1995; 장재윤·김혜숙, 2003; 하현숙, 1996)에서도 가정-직장 간 갈등에서 남성보다 여성의 갈등 및 스트레스 수준이 높게 나타나고 있다고 보고하였다. 하현숙·김득성(1996)연구에 의하면 가정과 직장의 양립으로 아내와 남편 모두 역할갈등이 심리적·신체적 디스트레스에 가장 큰 영향을 주어 역할갈등이 많을수록 심리적·신체적 디스트레스를 많이 경험하지만, 특히 남편보다 부인이 더 많은 어려움을 경험한다고 하였다. 즉, 부인의 경우 시간제약으로 인한 갈등과 어린자녀의 양육문제 등으로 스트레스를 더 느끼는 것으로 보았다. 이는 여성의 직장생활에까지 확대되어 직무스트레스를 유발시킬 뿐 만 아니라, 가족원인 남편에게도 영향을 미쳐 그들의 직장생활에도 부정적인 영향을 초래할 것으로 생각된다. 이처럼 아내와 남편 모두 직장과 가정생활에서의 역할갈등에 잘 대처하지 못할 때, 직무수행 저하, 결근율 증가 등 직장에서의 부정적인 영향뿐만 아니라 가정생활의 불안정으로 이어질 수도 있으며, 더 나아가 전반적인 삶이 질이 저하될 가능성이 크다(장재윤·김혜숙, 2003; 홍숙기, 1994; Breenhaus & Beutell, 1985).

전문직 취업주부의 스트레스에 관해서 연구한 전영자(1991)는 전문직에 종사하는 사람은 더 많은 시간과 에너지를 투입해야 하고 직업에 몰두할 것이 기대되며, 직업몰두의 특성과 가정생활의 요구로 인해 전문직 취업주부는 역할긴장과 역할갈등이 생활에 내재되어 그에 따른 스트레스가 클 것으로 기대한다고 보았다. 그리고 Hall(1972)은 취업주부들이 겪게 되는 어려움은 특정 역할 내에서 부딪히는 문제보다는 다중역할에서 비롯되는 역할갈등이며, 이러한 역할갈등을 통해 스트레스를 경험한다고 보았다.

또한 기혼 취업여성과 남성의 직업스트레스와 배우자 지원 및 심리적인 복지에 관해 연구한 이형실(2000)은 배우자의 지원은 직업스트레스가 심리적 복지에 미치는 효과를 중재하는 요인이 된다고 보았다. 즉, 직업스트레스가 낮고 배우자 지원이 높은 기혼취업여성은 더 높은 수준의 심리적 복지를 경험하는 한편 기혼 취업남성에서는 직업스트레스와 배우자 지원 간 상호작용 효과는 유의하게 나타나지 않았다. 이 같은 결과는 남성들은 대체로 가정생활과 직장생활을 서로 분리된 것으로 보는 경향이 있으며 또한 분리시키는 것이 어느 정도 가능하기 때문인 것으로 생각된다. 반면, 여성은 취업을 했을지라도 여전히 취업여성에게 기대되는 가정 내 역할기대로 가정과 직장생활은 명확히 분리되기보다는 함께 연결되는 상황이나 요구가 많이 주어지기 때문으로 생각된다.

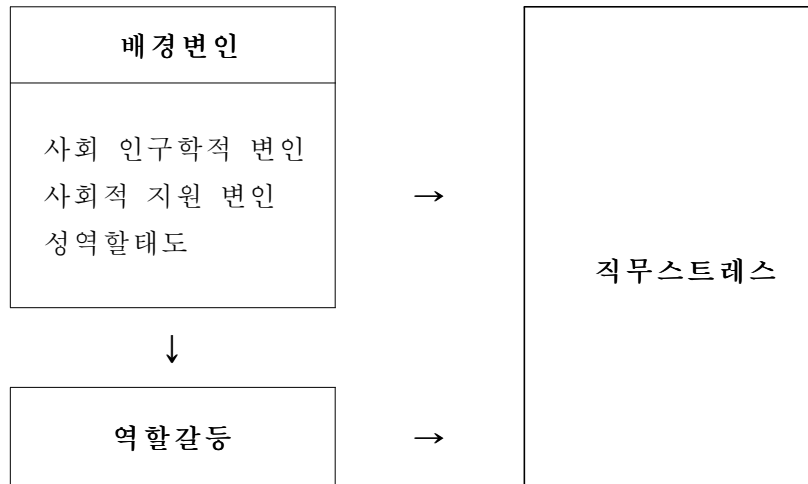
이상의 선행연구를 종합해 볼 때 맞벌이 부부에게 있어 직장과 가정을 함께 공유함으로써 겪는 역할갈등은 개인에게 있어서 심리적·신체적 디스트레스에 큰 영향을 미칠 것으로 유추해 볼 수 있다. 또한 더 나아가 역할갈등과 직무스트레스는 개인에게 가정 내의 관계의 질을 악화시켜 가족해체 및 기업에서의 개인의 직무성과와 더불어 기업의 전체적인 성과에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 이처럼 가정과 직장에서의 다중역할을 견뎌야 하는 맞벌이 부부에게서 발생 가능한 역할갈등과 직무스트레스와의 관련성이 중요함에도 불구하고 가정 내 역할갈등과 직무스트레스와의 관련성과 그 영향에 관한 연구는 아직 미비한 실정이므로 이 부분에 대한 연구가 절실함을 알 수 있다.

따라서 본 연구는 맞벌이 부부의 남성과 여성이 역할기대와 수행차이로 발생할 수 있는 가정 내에서의 역할갈등이 직장 내의 직무스트레스에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다.

Ⅲ. 연구모형 및 연구문제

1. 연구모형

본 연구에서는 맞벌이부부를 대상으로 배경변인과 역할갈등이 직무스트레스에 미치는 영향에 대해서 분석하고자 하였다. 가설적 연구모형을 그림으로 나타내면 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구모형

2. 연구문제

본 연구는 앞에서 제시한 연구모형을 토대로 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 배경변인(사회인구학적변인, 사회적 지원변인, 성역할태도)에 따라 역할갈등에 유의한 차이가 있는가?

연구문제 2. 배경변인(사회인구학적변인, 사회적 지원변인, 성역할태도)과 역할갈등정도에 따라 직무스트레스에 유의한 차이가 있는가?

<연구문제 2-1> 배경변인(사회인구학적변인, 사회적 지원변인, 성역할태도)에 따라 직무스트레스에 유의한 차이가 있는가?

<연구문제 2-2> 역할갈등정도에 따라 직무스트레스에 유의한 차이가 있는가?

연구문제 3. 배경변인(사회인구학적변인, 사회적 지원변인, 성역할태도)과 역할갈등이 직무스트레스에 미치는 상대적인 영향력은 무엇인가?

3. 용어의 정의

본 연구에서 사용된 주된 용어는 다음과 같이 조작적으로 정의되었다.

1) 맞벌이 부부(Dual-Earner Couples)

본 연구 대상인 맞벌이 부부는 자녀의 유무를 떠나 한 가정의 부부인 두 사람이 동시에 직업을 가지고 함께 가정생활을 운영하는 가족형태의 부부로 정의한다. 또한 맞벌이부부의 일반적인 현황을 파악하기 위하여 한 쌍이 아닌 기혼취업 남성과 기혼취업 여성을 각각 대상으로 현재 맞벌이 부부를 의미한다.

2) 역할갈등(Role Conflict)

역할갈등은 가정과 직장생활의 두 영역에서 한 개인이 여러 역할의 수행으로 상호양립이 불가능할 때 즉, 한 역할의 참여로 인해 다른 역할의 참여가 어렵게 되는 상황 및 역할과 관련하여 느끼는 심리적 상태를 역할갈등으로 정의한다. 또한 역할갈등은 가정↔직장 상호간의 두 영역에서의 갈등이 상호 순환되는 특성으로 서로 영향을 미치지만, 본 연구에서는 가정 내에서 발생하는 역할갈등이 직장 내의 직무스트레스에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보기 위한 것이므로 가정과 직장 간 갈등의 단일차원인 ‘가정→직장 갈등’으로 제한하고자 한다. 즉, 가정에서의 역할수행으로 인해 직장생활에서의 직무에 부적인 영향을 초래하는 것을 의미하며, 또한 가정 내의 원가족 및 부부관계에서 발생하는 갈등도 포함한다.

3) 직무스트레스(Job Stress)

직무스트레스는 개인과 직무환경사이의 상호작용을 의미하는 것으로, 개인의 욕구나 능력의 차이가 직무환경의 요구와 불일치한다는 것을 인지할 때 나타나는 심리적, 행동적 불균형상태로 정의한다. 직무스트레스는 긍정적인 측면과 부정적인 측면 모두 있을 수 있으나, 본 연구에서는 가정 내의 역할갈등이 직장에서의 직무에 미치는 부정적인 측면에서의 심리적, 행동적 스트레스를 측정하기 위해서 긍정적인 면을 제외한 부정적인 측면으로 제한한다.

IV. 연구방법 및 절차

1. 조사도구의 구성과 내용

본 연구에 사용된 조사도구는 조사대상자의 일반적인 특성을 파악하기 위한 문항과 맞벌이 부부의 성역할태도를 파악하기 위한 문항, 맞벌이 부부의 가정 내의 역할갈등을 파악하기 위하여 가정에서의 역할수행으로 인해 직장에 영향을 초래하는 문항, 그리고 직장생활에서 직무수행과 관련되어 발생할 수 있는 직무스트레스에 대한 문항으로 구성되었다.

본 연구는 선행연구에 기초하여 작성된 것으로 척도의 신뢰도를 검증하기 위해서 내적 일치도에 의한 Cronbach의 alpha 계수를 산출하였다. 맞벌이 부부 308명을 대상으로 신뢰도 검증을 한 결과 각 문항수와 각 척도별 신뢰도 계수는 <표 1>과 같으며 작성된 설문지의 구체적인 내용은 다음과 같다.

1) 연구대상자의 일반적인 특성

조사대상자인 맞벌이 부부의 일반적 배경을 파악하기 위한 문항은 사회인구학적 변인과 사회적 지원변인으로 선행연구를 기초로 본 연구에 맞게 재구성하여 총 13문항으로 구성되었다. 사회 인구학적 변인은 맞벌이 부부인 기혼 남성과 기혼 여성의 연령, 결혼기간, 교육수준, 자녀수, 가족형태, 직업유형, 월 소득, 주 근무시간, 근무시간 유통성 등으로 구성되었다. 그리고 사회적 지원변인은 본인의 직장생활에 대한 배우자의 태도 및 지지와 가사 및 양육조력자 등으로 구성되었다.

2) 성역할 태도

맞벌이 부부의 성역할 태도를 측정하는 척도는 Osmond와 Martin(1975)의 Sex-Role Attitude(SRA) 척도를 기초로 하였고, 그 밖에 정승혜(1988)와 이정연(1992)을 토대로 한 김양호(1997)연구와 최규련 외(2003)의 연구에서 사용된 문항들을 참고하여 총 10문항으로 재구성하였다. 10개의 문항들은 근대적 태도가 3문항, 전통적인 태도는 7문항으로 5점 Likert 척도를 사용하여 “전혀 그렇지 않다”에 1점, “매우 그렇다”에 5점을 주었으며, 전통적인 문항 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9의 7문항은 역코딩 하였다. 전체 10문항의 점수범위는 10~50점으로 점수가 높을수록 근대적인 성역할 태도를 나타내며, 근대적 태도, 중간형, 근대적 태도의 세 집단으로 분류하였다. 즉, 성역할 태도가 평균($M=34.89$)과 표준편차($SD=5.89$)를 기준으로 점수가 중간($M-SD \sim M+SD$)이면 전통과 근대적인 성역할태도의 중간형을 나타내고, 중간 이하($M-SD$ 미만)이면 전통적인 성역할태도를 그리고 중간 이상($M+SD$ 초과)이면 근대적인 성역할태도를 나타낸다. 이 척도의 신뢰도 계수 Cronbach's alpha 값은 .786을 나타냈다.

3) 역할갈등

맞벌이 부부의 역할갈등 척도는 임정빈과 정혜정(1986)의 척도를 사용한 김은경(1999)연구와 Netemeyer등(1996)의 척도를 사용한 이은희(2000), 김양호(1997)연구를 참고하여 수정·보완하여 총 7문항으로 재구성되었다. 역할갈등 척도는 가정 내 역할갈등으로 가정에서의 역할수행으로 인하여 직장생활에 영향을 초래하는 ‘가정→직장 갈등’ 척도 문항으로 원 가족 및 부부관계 제약 관련 문항을 포함한다. 그 내용에는 가정→직장 갈등’(가정에서

의 일이 직장생활에 영향 초래)문항은 4문항으로 구성하였고, 원 가족 관련 문항은 1문항으로 김은경(1999)연구에서 사용한 ‘나의 직장생활 때문에 시부모님과 관계에 지장이 있어서 갈등을 느낀다’ 문항을 본 연구에서는 ‘아내(나)의 직장생활 때문에 부모님(친가 혹은 시가)과의 관계에 지장이 있어서 갈등을 느낀다’로 수정하였다. 이유는 기존연구에서는 부인의 취업으로 인하여 시가와와의 관계에 큰 갈등을 경험한다고 보았으나, 예비조사결과 시가뿐만 아니라 최근에는 친가(처가)와도 그들과의 관계에서 갈등을 느낀다고 응답하였으며, 특히 가사 혹은 자녀양육과 관련하여 적지 않은 갈등을 느낀다는 응답결과를 참고하여 수정·보완하였기 때문이다. 또한 시간제약으로 인한 부부 관계 및 활동제약에 관한 내용은 2문항으로 내용은 ‘직장일의 피곤함으로 배우자와의 성생활이 힘든 것 같아 마음에 걸린다’ 문항과 ‘부부동반 활동에 제약을 받아 갈등을 느낀다’ 등으로 구성되었다. 각 문항의 척도는 역할갈등의 각 영역에서 느끼는 정도를 5점 Likert 척도를 사용하여 각각 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 구성하였다. 전체 7문항의 점수범위는 7~35점으로 역할갈등이 표시되며, 점수가 높을수록 역할갈등이 높은 것을 나타낸다. 이 척도의 신뢰도 계수 Cronbach’s alpha 값은 .845를 나타냈다.

4) 직무스트레스

맞벌이 부부의 직무수행으로 인한 스트레스를 측정하기 위한 직무스트레스 척도는 선행연구(김명진, 2003; 김태현 외, 2004; 유정, 2000)를 참조하여 본 연구의 목적에 맞게 재구성되었다. 김명진(2003)은 스트레스를 지각하는 정도를 측정하기 위해서 Parker와 Decotiis(1983)가 개발한 문항을 사용하였고, 이은희(2000)는 직무스트레스 요인 중 ‘직무과부하’에 Voydanoff(1988)와

Barnett & Marshall(1991)의 척도를 사용하였으며, 역할갈등 및 모호성'에는 Rizzo, House & Lirtzman(1970)의 척도를 사용하였다. 김태현 외(2004)는 제한된 근무시간 및 업무량에 대해 느끼는 심리적 부담감과 상사·동료간의 갈등 등에 관한 내용을 본 연구에 맞게 재구성하였다.

구성내용은 5개 하위영역으로 근무시간 및 시간제약으로 인한 직무과부하 6문항, 직장 내에서의 상사 및 동료간의 인간관계관련 2문항, 역할스트레스와 관련한 역할갈등 및 역할모호성 5문항 그리고 직무책임감과 자율성 2문항 등을 포함하여 총 15문항으로 구성되었다. 그 내용의 일부를 살펴보면 '해야 할 일이 너무 많아 심리적 부담을 느낀다, 일이 너무 많아 되짚어 볼 시간을 갖기 힘들다, 열심히 일하지 않는 동료에 대해 화가 난다'등으로 구성하였다. 그리고 직무책임감과 자율성은 각 1문항씩 총 2문항으로 그 내용은 '내 업무수행결과는 다른 사람의 업무수행에 상당한 영향을 미치므로 긴장감을 느낄 때가 많다, 업무에 대한 재량권(자유)이 거의 없어 짜증을 느낄 때가 있다'로 구성하였다. 각 문항의 척도는 5점 Likert 척도를 사용하여 각각 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 구성하였다.

전체 15문항의 점수범위는 15~75점으로 직무스트레스가 표시되며, 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 나타낸다. 이 척도의 신뢰도 계수 Cronbach's alpha 값은 .886을 나타냈다.

<표 1> 각 척도의 문항 수 및 신뢰도

척도의 종류	문항수	Cronbach's α
성역할태도	10	.786
역할갈등	7	.845
직무스트레스	15	.886

2. 조사 대상 및 자료수집 절차

본 연구의 조사대상은 서울시내에 거주하는 20세~60세 이하인 맞벌이 부부를 대상으로 하였다. 본 조사 실시에 앞서 조사도구의 적절성과 신뢰성 여부를 알아보기 위하여 2006년 9월 8일부터 9월 17일까지 남녀 30명을 대상으로 본 연구자에 의해 예비조사를 실시하였다. 예비조사결과 신뢰도 검증 및 영역별 타당도가 인정되지 않는 문항은 전공분야 교수의 조언을 받아 수정·보완 및 제외되었다.

본 조사는 2006년 9월 26일부터 10월 15일에 걸쳐서 실시되었으며, 조사대상자의 표집방법은 유의추출법(purposive sampling)을 하였다. 자료의 수집은 조사대상 조건에 해당되는 맞벌이 가족의 취업 여성과 취업 남성을 대상으로 서울지역내의 H그룹과 일부 기업 내 직장인과 연고자들을 통해 설문조사 되었다. 본 연구의 설문지는 총 350부가 배부되어 317부가 회수되었으며, 그 중 내용이 부실 기재 되었거나 본 연구에 적합지 않은 것으로 여겨지는 질문지는 제외되었다. 따라서 본 연구에서 사용된 최종 설문지는 총 308부였다.

본 연구에서 조사대상자의 일반적 특성을 살펴보면 <표 2>와 같다.

조사대상자(N=308)의 성별분포는 기혼남성이 47.7%(N=147명), 기혼여성이 52.3%(N=161)이었으며, 연령대는 30대가 50.6%로 가장 높은 비중을 차지하였으며, 그 다음 40대가 29.5%로 30~40대의 연령이 주류를 이루었다. 그리고 결혼기간은 5년 이하가 43.2%로 가장 많았으며, 6~10년 이하가 16.9%, 11~15년 이하가 14.3%로 각각 나타났다. 이러한 특성은 조사대상자의 주 연령층이 30~40대가 주류를 이루고 있기 때문에 대상자의 대부분의 결혼기간도 5년 이하 내지는 6~10년 이하로 대체로 짧게 나타난 것으로 볼 수 있

다. 교육수준은 대졸이 46.1%로 가장 많았으며, 고졸이하가 23.4%, 전문대졸이 16.2%, 대학원 이상이 14.3% 순으로 나타났다. 그리고 자녀수는 1명이 37.7%로 가장 많은 부분을 차지하였고, 2명이 36.0%였으며, 자녀가 없는 경우도 19.5%로 적지 않게 나타났다. 또한 대부분의 가족형태는 핵가족으로 81.8%로 가장 많았으며, 시가 혹은 처가와 함께 사는 확대가족은 18.2%로 나타났다. 이러한 결과를 통해 본 연구 대상자들의 대부분이 1~2명의 자녀로 이루어진 핵가족형태가 주류를 이루고 있음을 알 수 있었다.

직업유형은 사무직이 35.7%, 전문직 및 경영 관리직은 29.9%로 사무직 및 전문직(관리직)이 대부분을 차지하였으며, 월(평균)소득은 101~200만원 이하가 33.4%로 가장 많았으며, 301만원 이상이 31.5%, 201~300만원 이하가 27.6% 순으로 나타났는데 즉, 201만원 이상이 59.1%로 절반이상을 차지하였다. 그리고 주 근무시간은 31~50시간 이하가 56.8%로 절반이상을 차지하였고, 그 다음은 51~70시간 이하가 30.8%로 나타나, 대체로 주 근무시간이 31~50시간 이하이거나 51~70시간 이하임을 알 수 있다.

근무시간의 유통성은 '보통'이 48.4%로 가장 많았고, '높다'도 22.1%로 대체로 보통이상으로 나타났다. 그리고 사회적 지원변인을 살펴보면, 우선 직장태도는 본인의 직장생활에 대한 배우자의 태도를 나타내는 것으로 대부분이 찬성(87.3%)하였으며, 직장지지는 본인의 직장생활에 대한 배우자의 정서적 지지를 말하며 정서적 지지를 '많이 받고 있다'가 62.3%로 나타났다. 즉, 대부분이 본인의 직장생활에 대해 배우자로부터 찬성과 정서적 지지를 많이 받고 있음을 알 수 있다.

마지막 가사·양육 조력자는 가사 및 자녀양육 부분에 도움을 주는 이를 말하는 것으로 시가 혹은 친가의 도움을 받고 있는 경우가 34.4%로 가장 많았고, 그 다음이 남편이 참여하는 경우가 26.6%로 나타났다. 또한 이 부분에서 기타부분은 2.9%로 미비하지만 40~50대 기혼 취업여성의 경우는 어느 정도 성장한 자녀의 가사도움을 받고 있는 것으로 나타났다. 이러한

결과를 통해 현재 대부분의 맞벌이 부부는 가사 및 양육 부분에 국가적인 지원이나 위탁을 통하여 도움을 받기보다는 많은 대상자들이 시가 혹은 친가의 부모님의 도움을 받고 있거나, 남편 혹은 성장한 자녀 등 친인척 및 가족들의 도움을 받고 있는 것을 나타내며, 이는 가족(친지)을 제외한 사회적 지원체계가 매우 부족한 현실을 반영하는 것이라고 볼 수 있다.

<표 2> 조사 대상자의 일반적 특성

(N=308)

변 인	분 류	N(%)	변 인	분 류	N(%)	
성별	남성	147(47.7)	직업유형	단순노무직	15(4.9)	
	여성	161(52.3)		서비스직	38(12.3)	
연령	20대	40(13.0)		자영업,판매직	39(12.7)	
	30대	156(50.6)		사무직	110(35.7)	
	40대	91(29.5)		전문직(관리직)	92(29.9)	
	50대	21(6.8)	기타	14(4.5)		
결혼기간	5년 이하	133(43.2)	월 소득	100만원 미만	23(7.5)	
	6~10년	52(16.9)		101~200만원	103(33.4)	
	11~15년	44(14.3)		201~300만원	85(27.6)	
	16~20년	43(14.0)		301만원 이상	97(31.5)	
교육수준	21년 이상	36(11.7)	주 근무시간	30시간 이하	22(7.1)	
	고졸이하	72(23.4)		31~50시간	175(56.8)	
	전문대졸	50(16.2)		51~70시간	95(30.8)	
	대졸	142(46.1)		71시간 이상	16(5.2)	
대학원이상	44(14.3)	자녀수	근무시간 용통성	매우낮다	21(6.8)	
	1명			116(37.7)	낮다	56(18.2)
	2명			111(36.0)	보통	149(48.4)
	3명이상			21(6.8)	높다	68(22.1)
없음	60(19.5)	가족형태	직장지지	매우높다	14(4.5)	
	핵가족			252(81.8)	받지못함	31(10.1)
	확대가족 (시가/처가)			56(18.2)	보통	85(27.6)
직장태도	반대	23(7.5)	가사 및 양육 조력자	많이받음	192(62.3)	
	모르겠음	16(5.2)		부모님(시가/처가)	106(34.4)	
	찬성	269(87.3)		남편	82(26.6)	
				파출부	24(7.8)	
			기타 ¹⁾	9(2.9)		
			없음	87(28.2)		

1) 기타 : 해당자 모두 40~50대 여성의 경우로 '자녀'의 가사조력을 받고 있음.

3. 자료의 분석방법

연구문제와 관련하여 다음과 같은 분석방법을 적용하였다.

<연구문제 1> 배경변인(사회 인구학적변인, 사회적 지원변인, 성역할태도)에 따라 역할갈등에 유의한 차이가 있는지를 파악하기 위하여 평균과 표준편차, t-검증과 일원분산분석(ANOVA)을 사용하였으며 사후검증으로 Duncan's multiple rang test를 실시하였다.

<연구문제 2> 배경변인(사회 인구학적변인, 사회적 지원변인, 성역할태도)과 역할갈등정도에 따라 직무스트레스에 유의한 차이가 있는지를 파악하기 위하여 평균과 표준편차, t-검증과 일원분산분석(ANOVA)을 사용하였으며 사후검증으로 Duncan's multiple rang test를 실시하였다.

<연구문제 3> 배경변인(사회 인구학적변인, 사회적 지원변인, 성역할태도)과 역할갈등이 직무스트레스에 미치는 상대적인 영향력은 무엇인지를 파악하기 위하여 우선 성역할태도와, 역할갈등, 직무스트레스간의 관계를 파악하기 위하여 적률상관관계(Pearson correlation)를 사용하였고, 이후 미치는 상대적 영향력을 알아보기 위하여 다중회귀분석(Multiple regression analysis)을 실시하였다.

V. 결과 및 해석

1. 배경변인에 따른 역할갈등 차이

사회 인구학적 변인과 사회적 지원 변인 및 성역할태도 등을 포함하는 배경변인에 따라 역할갈등에 유의미한 차이가 있는지 살펴본 연구 결과는 <표 3>과 같다.

역할갈등의 점수범위는 7~35점으로 점수가 높을수록 역할갈등이 높은 것을 나타낸다. 배경변인에 따른 맞벌이 부부의 역할갈등의 차이를 살펴보면 근무시간의 융통성, 본인의 직장생활에 대한 배우자의 지지, 가사 및 양육 조력자 등의 배경변인에 따라 유의한 차이가 나타났다. 우선 근무시간의 융통성에 따른 차이를 살펴보면, 근무시간의 융통성이 매우 높은(M=11.64) 집단보다 그 이하인 집단이 역할갈등이 높게 나타났다(F=3.722***). 즉, 근무시간의 융통성이 높지 않을 경우 역할갈등이 높음을 알 수 있다.

그리고 본인의 직장생활에 대한 배우자의 지지는 받지 못하는 집단(M=19.87)이, 보통(M=17.79)이나 많이 받는(M=15.00) 집단보다 보다 역할갈등이 높게 나타났다(F=28.878***). 즉, 직장생활에 대하여 배우자의 지지를 받지 못할 경우 역할갈등이 높음을 알 수 있다. 또한 가사 및 양육 조력부분에서 도움이 없는(M=17.59) 집단이 남편(M=14.29)이 돕는 경우 집단 역할갈등이 높게 나타났다(F=5.557***). 즉 가사 및 양육 부분에 남편이 참여할 경우 역할갈등이 가장 낮으며, 반면 도움이 없을 경우 역할갈등이 상대적으로 가장 높음을 알 수 있다.

이상의 연구결과는 맞벌이 부부의 역할갈등은 근무시간의 융통성이 낮고, 본인의 직장생활에 대해 배우자의 지지를 받지 못할 경우 역할갈등이 높으며, 또한 가사 및 양육 부분에 있어서 남편의 참여가 있는 경우가 무엇보다 역할갈등이 낮게 나타나는 것으로 이러한 변인들이 역할갈등에 중요한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

<표 3> 배경변인에 따른 역할갈등의 차이

(N=308)

변인	분류	M	SD	t/F	D	변인	분류	M	SD	t/F	D			
성별	남성	15.99	4.20	.962		직업 유형	단순노무직	17.80	5.06	1.230				
	여성	16.51	5.30				서비스직	17.24	4.17					
연령	20대	16.40	5.54	.016			자영업/판매직	16.79	3.23					
	30대	16.24	5.00				사무직	16.12	5.35					
	40대	16.22	4.16				전문직/관리직	15.49	4.83					
	50대	16.33	4.83				기타	16.64	4.92					
결혼 기간	5년이하	16.35	5.22	.571			월 소득	100만원미만	14.87			4.97	1.694	
	6~10년	16.58	4.84					101~200만원	16.78			5.41		
	11~15년	16.66	4.22					201~300만원	16.66			4.67		
	16~20년	15.30	4.25			301만원이상		15.69	4.10					
	21년이상	16.14	4.55											
교육 수준	고졸이하	15.89	4.97	.514		주 근무 시간	30시간이하	15.86	4.24	.747				
	전문대졸	15.82	4.60				31~50시간	16.34	4.76					
	대졸	16.60	4.86				51~70시간	16.48	5.04					
	대학원이상	16.27	4.68				71시간이상	14.63	4.80					
자녀 수	1명	16.43	4.92	.340		근무 시간 용 통 성	매우낮다	16.06	5.52	3.722 **	b b b b a			
	2명	16.22	4.29				낮다	16.80	5.43					
	3명이상	16.86	4.48				보통	16.58	4.64					
	없음	15.80	5.62				높다	16.12	4.02					
가족 형태	핵가족	16.50	4.91	1.897										
	확대가족	15.16	4.18											
직장 태도	반대	17.48	5.55	2.135		직장 지지	받지못함	19.87	4.68	22.317 ***	c b a			
	모르겠음	18.06	5.09				그저그렇다	17.79	4.50					
	찬성	16.05	4.71				많이받음	15.00	4.48					
가사 및 양육 조력 자	부모님 (시가/친가)	16.58	4.65	5.557 ***	ab	성역할 태도	전통적태도	17.14	4.99	1.438				
	남편	14.29	4.49				중간형	16.18	4.71					
	파출부	16.54	4.34				근대적태도	15.67	4.92					
	기타	16.78	4.81											
	없음	17.59	4.93											

*p≤.05 **p≤.01 ***p≤.001

2. 배경변인과 역할갈등정도에 따른 직무 스트레스 차이

1) 배경변인에 따른 직무스트레스 차이

사회 인구학적 변인과 사회적 지원 변인 및 성역할태도 등을 포함하는 배경변인에 따라 직무스트레스에 유의미한 차이가 있는지 살펴본 결과는 <표 4>와 같다.

직무스트레스의 점수범위는 15~75점으로 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 나타낸다. 맞벌이 부부의 배경변인에 따른 직무스트레스의 차이는 성별, 주 근무시간, 근무시간 융통성, 본인의 직장생활에 대한 배우자의 태도와 직장생활에 대한 배우자의 지지 그리고 가사 및 양육조력자 등에 따라 유의한 차이가 나타났다.

성별의 차이를 살펴보면 남성(M=43.14)이 여성(M=41.13)보다 직무스트레스가 높게 나타나($t=-2.000^*$) 여성보다 남성이 직무스트레스를 많이 경험하고 있는 것을 알 수 있다. 주근무시간의 경우는 주근무시간이 71시간이상(M=48.63)이 집단이 31~50시간 혹은 51~70시간이내 집단이나, 30시간이하 집단(M=36.95) 보다 직무스트레스가 가장 높게 나타났다($F=7.277^{***}$). 즉 주근무시간이 많을 경우 직무스트레스가 높음을 알 수 있다. 또한 근무시간의 융통성이 매우 높은(M=30.93)집단보다 그 이하인 집단들이 직무스트레스가 높게 나타났다($F=7.620^{***}$). 즉 근무시간의 융통성이 낮을 경우 직무스트레스가 높음을 알 수 있다.

그리고 사회적 지원부분에서 본인의 직장생활에 대하여 배우자가 반대하는 집단(M=49.00)이 찬성(M=41.43)하는 집단이나 모르는(M=43.25) 집단보다

직무스트레스가 높게 나타났으며($F=8.237^{***}$) 또한 본인의 직장생활에 대해 배우자의 정서적 지지를 받지 못하는 집단($M=48.68$)이 보통($M=43.86$)이나 많이 받는 집단($M=40.24$)보다 직무스트레스가 높게 나타났다($F=15.798^{***}$). 즉 본인의 직장생활에 대하여 배우자가 반대하거나 정서적 지지를 받지 못할 경우 직무스트레스가 높음을 알 수 있다.

마지막으로 가사 및 양육 조력자부분은 남편($M=39.52$)일 때 그 이외집단보다 직무스트레스가 가장 낮게 나타났다($F=2.586^*$). 즉 집안 가사일이나 자녀 양육부분에 남편의 참여가 높을 경우 직무스트레스가 낮음을 알 수 있다.

이러한 연구결과를 통해 맞벌이 부부의 배경변인에 따른 직무스트레스 차이는 여성에 비해 남성이 직무스트레스가 높으며, 주 근무시간이 많고 근무시간의 융통성이 낮으며 본인의 직장생활에 대해 배우자가 반대할 때 그리고 배우자로부터 정서적 지지를 받지 못할 때 직무스트레스가 높게 나타났다. 그러나 반면 가사 및 양육부분에 있어서 남편이 도울 경우 직무스트레스가 낮게 나타났다. 이러한 결과는 맞벌이부부의 직무스트레스에 영향을 미치는 변인은 직장 내에서의 환경, 즉 주 근무시간과 근무시간의 융통성이 중요한 영향을 미치며 또한 사회적 지원변인인 본인의 직장생활에 대한 배우자의 태도와 정서적지지 그리고 남편의 가사 및 양육의 도움이 무엇보다 중요한 영향을 미치고 있는 것으로 해석할 수 있다.

<표 4> 배경변인에 따른 직무스트레스 차이

(N=308)

변인	분류	M	SD	t/F	D	변인	분류	M	SD	t/F	D			
성별	남성	43.14	8.25	-.2000*		직업 유형	단순노무직	44.87	12.76	1.568				
	여성	41.13	9.31				서비스직	43.55	8.35					
연령	20대	44.85	8.71	2.49			자영업/판매직	44.18	8.15					
	30대	41.74	8.81				사무직	41.88	8.87					
	40대	42.27	9.09				전문직/관리직	40.50	8.71					
	50대	38.62	7.44				기타	41.43	6.96					
결혼	5년이하	43.02	8.91	1.628			월 소득	100만원미만	39.13			10.78	1.447	
	6~10년	42.69	9.04					101~200만원	42.74			9.43		
	11~15년	42.34	8.35					201~300만원	42.87			7.92		
	16~20년	39.47	8.83					301만원이상	41.42			8.46		
	21년이상	40.64	8.75											
교육 수준	고졸이하	41.22	10.08	.863		주 근무 시간	30시간이하	36.95	9.91	7.277 ***	a			
	전문대졸	42.58	7.93				31~50시간	41.28	8.63		b			
	대졸	42.76	8.17				51~70시간	43.67	8.32		b			
	대학원이상	40.80	9.87				71시간이상	48.63	7.93		c			
자녀 수	1명	43.47	8.68	1.503		근무 시간 용 통 성	매우낮다	44.62	10.36	7.620 ***	b			
	2명	41.32	9.18				낮다	44.38	8.31		b			
	3명이상	41.10	8.47				보통	42.23	8.52		b			
	없음	41.22	8.61				높다	41.41	7.53		b			
가족 형태	핵가족	42.43	8.63	1.420		매우높다	30.93	10.44		a				
	확대가족 (시가/친가)	40.57	9.75											
직장 태도	반대	49.00	10.67	8.237 ***	b	직장 지지	받지못함	48.68	7.92	15.798 ***	c			
	모르겠음	43.25	8.19				보통	43.86	8.50		b			
	찬성	41.43	8.503				많이받음	40.24	8.53		a			
가사 및 양육 조력 자	부모님 (시가/친가)	43.17	9.18	2.586*		성역할 태도	전통적태도	44.12	10.21	2.055				
	남편	39.52	7.97				중간형	41.43	8.12					
	파출부	44.00	7.79				근대적태도	42.27	9.58					
	기타	41.22	5.19											
	없음	42.76	9.46											

*p≤.05 **p≤.01 ***p≤.001

2) 역할갈등정도에 따른 직무스트레스 차이

맞벌이 부부의 역할갈등정도에 따라 직무스트레스에 어떠한 차이가 있는지 살펴본 결과는 <표 5>과 같다.

<표 5> 역할갈등정도에 따른 직무스트레스 차이

(N=308)

변인	분류	M	SD	F	D
역할갈등	상	49.02	7.34	49.940***	c
	중	42.01	7.10		b
	하	34.40	10.06		a

*p≤.05 **p≤.01 ***p≤.001

직무스트레스의 점수범위는 15~75점으로 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 나타낸다. 또한 가정 내 역할갈등(가정→직장 역할갈등)정도는 상·중·하 세 부분으로 분류하였으며 점수가 높을수록 역할갈등이 높은 것을 나타낸다. 즉, 역할갈등정도는 역할갈등 총점(7~35점)에서 점수 평균(M=16.26)과 표준편차(SD=4.81)를 기준으로 상(M+SD 초과), 중(M-SD~M+SD), 하(M-SD 미만)를 나타낸다.

본 연구 결과 맞벌이 부부의 역할갈등 정도에 따른 직무스트레스는 유의한 차이를 나타냈다(F=49.940***). 즉 역할갈등정도에 따른 직무스트레스 차이는 역할갈등이 상(M=49.02)인 집단이 중(M=42.01)이나 하(M=34.40)인 집단보다 직무스트레스가 높게 나타났다. 이와 같은 결과를 볼 때 역할갈등 정도에 따라 직무스트레스에 차이가 있으며, 역할갈등 정도가 높을 경우 직무스트레스가 높다는 것을 알 수 있다.

3. 배경변인과 역할갈등이 직무스트레스에 미치는 영향력

배경변인과 역할갈등이 직무스트레스에 미치는 상대적인 영향력을 검증하기 위한 회귀분석을 실시하기 전에 성역할 태도와 역할갈등, 직무스트레스간의 상관관계를 파악하기 위해 적률상관관계(Person correlation)를 사용한 결과는 <표 6>과 같다. 본 연구결과 변인들 간의 상관관계가 비교적 낮기 때문에 다중공선성의 위험이 없는 것으로 나타났다. 또한 성역할태도와 역할갈등은 부적상관관계($r = -.148^*$)를 보였고, 역할갈등과 직무스트레스와는 정적상관관계($r = .577^{**}$)로 통계적으로 유의한 상관관계를 보였다. 즉 성역할태도가 전통적일수록 역할갈등이 높으며, 역할갈등이 높을수록 직무스트레스는 증가하는 것으로 나타났다.

이와 같은 결과를 볼 때 맞벌이 부부에게 있어서 성역할태도와 역할갈등, 그리고 역할갈등과 직무스트레스와는 상관관계가 있음을 알 수 있다.

<표 6> 성역할태도, 역할갈등, 직무스트레스간의 상관관계

(N=308)

	성역할태도	역할갈등	직무스트레스
성역할태도	1		
역할갈등	-.148*	1	
직무스트레스	-.095	.577**	1

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

다음으로 사회 인구학적 변인, 사회적 지원 변인, 성역할태도를 포함하는 배경변인과 역할갈등이 직무스트레스에 미치는 상대적 영향력을 파악하기 위하여 다중회귀분석(Multiple regression analysis)을 실시한 결과는 <표 7>과 같다. 분석결과 직무스트레스를 예측하는 통계적으로 유의한 변인은 성별, 주 근무시간, 본인의 직장생활에 대한 배우자의 태도 그리고 역할갈등으로 설명력은 약 50%($R^2 = .506$)을 갖고 F값은 19.927*** 으로 나타났다.

배경변인과 역할갈등이 직무스트레스에 미치는 상대적인 영향력은 역할갈등($\beta = .612***$)으로 통계적으로 가장 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 그 다음은 주 근무시간($\beta = .141**$), 본인이 직장생활에 대한 배우자의 태도($\beta = -.116**$), 성별($\beta = -.127*$)순으로 직무스트레스에 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 결과를 통해 맞벌이 부부의 직무스트레스에 영향을 미치는 주요 변인은 성별과 주 근무시간, 직장생활에 대한 배우자의 태도와 역할갈등임을 알 수 있다. 즉 여성보다는 남성이 직무스트레스를 많이 경험하며, 주 근무시간이 길수록, 그리고 직장생활에 대해 배우자가 반대할수록 직무스트레스를 많이 느끼는 것을 알 수 있다. 또한 무엇보다 맞벌이부부에게 있어서 가정 내에서의 역할갈등이 직무스트레스에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

<표 7> 배경변인과 역할갈등이 직무스트레스에 미치는 영향력 ²⁾
(N=308)

변인			B	β
배경 변인	사회 인구학적 변인	* 성별(여성=1)	-2.248	-.127*
		연령	-.162	-.138
		결혼기간	.100	.016
		교육수준	.126	.014
		* 자녀유무	1.902	.085
		* 가족형태	.321	.014
		* 직업유형	-.559	-.029
		월 소득	.140	.015
		주 근무시간	1.813	.141**
		근무시간용통성	-.502	-.053
	사회적 지원 변인	직장태도	-1.850	-.116**
		직장지지	-.500	-.038
		* 가사 및 양육 조력자	.821	.041
	성역할 태도			-.002
역할갈등			.646	.612***
Constant			29.097	
F값			19.927***	
R ²			.506	

*p ≤ .05 **p ≤ .01 ***p ≤ .001

2) * 가변수화(Dummy variables)

- 성 별 : 여성 =1, 남성=0
- 자녀유무 : 자녀있음=1, 자녀없음=0
- 가족형태 : 핵가족=1, 확대가족=0
- 직업유형 : 전문직=1, 비전문직=0
- 가사 및 양육 조력자 : 남편=1, 나머지=0

VI. 결론 및 논의

현대 사회는 급격한 변화와 경제성장과 함께 여성의 경제활동참여가 증가되고, 결혼이후에도 취업상태를 유지하는 수가 계속 증가되어 사회구조 및 가족의 구조와 체계, 그리고 그에 따른 기능 및 역할에도 다양한 변화를 가져왔다. 최근 통계청(2005년)에 의하면 기혼여성의 경제활동참여율이 50.2%(2005년)로 꾸준히 증가하고 있다. 이러한 현상은 고학력 여성의 증가와 함께 사회적으로 인정되지 않는 무보수의 가사노동보다는 개인의 자아실현과 소비수준 향상으로 지속적인 지출의 필요성 등의 경제적 필요성, 그리고 자녀수의 감소로 인하여 가족의 크기가 축소되어 자녀양육기간이 짧아지면서 가족주기의 변화와 가정 내의 가사노동량 감소, 그리고 여성의 취업에 대한 사회구조적 여건과 의식구조의 긍정적 변화 등을 그 이유라 할 수 있다.

그러나 맞벌이 부부의 수가 증가되어가는 사회의 변화에도 여전히 가정 내의 가사 및 양육에 대한 역할분리가 제대로 이루어지지 않아 여성은 가정과 직장간의 다중역할 수행으로 역할갈등 및 스트레스를 겪고 있다. Pleck(1977)은 남편과 부인에게 있어서 일과 가족의 역할체계는 비대칭적으로 작용한다고 하였는데, 즉 여성은 자녀가 아플 경우 직장을 비워야 하지만, 남성은 직장일 때문에 가정 내 스케줄을 변경하는 행동이 정당화된다. 이처럼 여성은 가정과 직장 간의 다중역할로 인한 역할과중 및 역할갈등에 직면하게 된다. 그러나 현재 점점 맞벌이 부부의 수가 증가되고 여성의 취업에 대한 사회전반적인 긍정적인 변화로 여성뿐만 아니라 남성도 가정 내 역할 수행을 요구받게 되어 가정과 직장간의 역할갈등 및 스트레스를 경험하고 있다. 이러한 현실아래 맞벌이 부부의 가정 내에서 역할기대와 수행의

차이로 발생하는 역할갈등이 직장 내의 직무스트레스에 어떠한 영향을 미치는지 파악하는 것은 매우 중요하리라 생각된다.

따라서 본 연구는 맞벌이 부부의 가정과 직장 간의 역할갈등과 직무스트레스를 연관지어 통합적으로 이해하여 접근할 필요성이 있으므로 어떠한 요인들이 역할갈등과 직무스트레스 영향을 미치는지 살펴보았다.

본 연구의 조사대상자는 서울시내에 거주하는 20세~60세 이하로 현재 맞벌이 부부인 남성(N=147명)과 여성(N=161명)을 대상으로 총 308명이었다. 표집된 자료는 빈도분석과 평균, 백분율, 표준편차, t-검증과 일원분산분석(ANOVA)을 사용하였으며 사후검증으로 Duncan's multiple rang test, 그리고 적률상관관계(Pearson correlation)와 다중회귀분석(Multiple regression analysis)등이 실시되었다.

본 연구의 주요결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 배경변인에 따른 역할갈등의 차이를 살펴보면 근무시간의 융통성, 본인의 직장생활에 대한 배우자의 정서적 지지, 가사 및 양육 조력자 등에 따라 역할갈등에 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 맞벌이 부부의 역할갈등은 근무시간의 융통성이 낮고, 본인의 직장생활에 대해 배우자의 정서적 지지를 받지 못할 경우 역할갈등이 높게 나타났으나 반면, 가사 및 양육 부분에 있어서 남편의 참여가 있는 경우 역할갈등이 가장 낮게 나타나 역할갈등에 중요한 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 이러한 결과는 하현숙·김득성(1996)연구에서 배우자의 정서적 지지가 적고 남편의 가사참여가 적을수록 역할갈등이 높다는 것과 일치한다. 또한 김경신·김오남(1996)연구에서도 특히 부인에게 있어 남편의 가사조력이 큰 영향 미치고 있다고 보았는데, 이 역시 적극적인 남편의 가사참여로 상호역할갈등을 조정, 해결해 나갈 수

있는 방안이 적극 필요함을 시사해준다.

둘째, 배경변인과 역할갈등정도에 따른 직무스트레스 차이를 살펴보면 성별, 주 근무시간, 근무시간의 융통성, 본인의 직장생활에 대한 배우자의 태도 및 배우자의 정서적 지지, 가사 및 양육 조력자들의 배경변인과 역할갈등정도에 따라 직무스트레스에 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 여성에 비해 남성이 직무스트레스가 높으며, 주 근무시간이 많고 근무시간의 융통성이 낮으며 본인의 직장생활에 대해 배우자가 반대하는 경우와 배우자로부터 정서적 지지를 받지 못하는 경우 그리고 역할갈등정도가 높을 때 직무스트레스가 높게 나타났다. 그러나 반면 가사 및 양육부분에 있어서는 남편이 참여할 경우 직무스트레스가 가장 낮은 것으로 나타났다.

셋째, 배경변인과 역할갈등이 직무스트레스에 미치는 상대적인 영향력을 살펴보면 우선 성역할태도, 역할갈등, 직무스트레스간의 상관관계는 비교적 낮기 때문에 다중공선성의 위험은 없었다. 배경변인과 역할갈등이 직무스트레스에 영향을 미치는 주요변인은 성별, 주 근무시간, 직장생활에 대한 배우자의 태도와 역할갈등이 유의하게 나타났으며, 이들의 전체 설명력은 50%로 나타났다. 이러한 결과는 여성에 비해 남성이 직무스트레스를 많이 경험하며, 주근무시간이 길수록 그리고 직장생활에 대해 배우자가 반대할수록 직무스트레스를 많이 느끼는 것을 알 수 있다. 또한 무엇보다 맞벌이부부에게 있어서 가정 내에서의 역할갈등이 직무스트레스에 가장 큰 영향을 미치고 있는 것을 볼 수 있다.

이상의 연구결과에서 맞벌이 부부의 가정 내 역할갈등은 여성의 취업증가에 따른 사회의 변화에도 불구하고 가족역할을 여성의 역할로 간주하여 남성의 참여가 소극적이고 비자발적인 상황에서 서로간의 기대와 수행간의 차

이로 발생하는 것으로 볼 수 있다. 또한 본인의 직장생활에 대해 배우자의 정서적인 지지와 태도가 긍정적이고 협조적일 때 역할갈등이 낮으며 그리고 직장 내에서의 근무시간과 근무시간의 융통성 등의 직업 환경 또한 주요한 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 따라서 맞벌이 부부가 보편화 되고 있는 현재 가정 내 생활의 질과 더 나아가 기업의 긍정적인 측면을 위해서 가정 내 역할에 대한 부부 상호간의 협조와 이해 그리고 사회 전반적인 인식의 변화와 개선이 요구되어짐을 시사해 준다.

이러한 연구결과를 토대로 제언하면 다음과 같다.

첫째, 대체로 맞벌이 부부의 역할갈등은 근무시간 융통성, 직장생활에 대한 배우자의 지지와 남편의 가사 및 양육 참여가 중요한 변인으로 나타났다. 이러한 연구 결과는 근무시간의 융통성이 낮을 때 역할갈등이 높아지는 결과를 고려하여 유연한 근무시간 조정과 맞벌이 가족을 고려하는 기업 내 작업환경을 조성하여 가정 내의 역할갈등을 해결하고 또한 가정 내의 남편의 가사 및 양육의 참여도를 높여야 할 것이다. 아직까지 가정 내의 역할을 전통적인 여성의 역할로 간주되어 가사 및 양육은 남성과 여성 모두 역할기대와 역할갈등이 높은 것으로 나타나고 있다. 따라서 가정 내 역할 특히 가사 및 양육의 참여에 남편이 적극적으로 참여하거나 가사 일의 간소화 내지는 양육에 대한 부담을 감소시킬 수 있는 보육시설 확충 등의 사회적 대안이 마련되어 부부 상호역할갈등을 조정, 해결해 나갈 수 있는 대책이 절실히 필요하다 할 수 있다.

둘째, 본 연구의 경우 맞벌이 부부의 직무스트레스는 성별, 주 근무시간, 근무시간의 융통성, 본인의 직장생활에 대한 배우자의 태도 및 직장생활에 대한 정서적지지 그리고 가사 및 양육 조력자에 따라 유의하게 나타났다.

이러한 결과는 직장 내의 근무시간이 길고 근무시간의 융통성이 낮을 때 직무스트레스가 높아지는 결과를 고려하여 직장 내의 근무환경 조정과 변화가 필요하다. 특히 여성의 취업에 대한 남성과 사회의 적극적인 태도와 긍정적인 변화와 지지, 그리고 충분한 이해와 수용으로 가정과 직장생활을 조화롭게 공존해 나갈 수 있는 방안이 모색되어야 할 것이다. 따라서 이를 위해 전통적인 성 역할분리에서 벗어나 가정 내 역할에 대한 인식의 전환이 가능하도록 하기 위한 부부교육, 부모교육 등의 전반적인 가족생활 교육프로그램이 직장 혹은 사회적 차원에서 적극적으로 실시되고 이를 지지할 수 있는 사회 정책적 방안이 필요하다.

셋째, 본 연구에서 성별과 주 근무시간, 직장생활에 대한 배우자의 태도와 역할갈등이 맞벌이 부부의 직무스트레스에 영향을 미치는 중요한 변인으로 나타났다. 이러한 연구 결과는 맞벌이 부부의 남성과 여성 모두 가정과 직장생활에서의 역할갈등에 잘 대처하지 못할 때, 직무수행 저하, 결근율 증가 등 직장에서의 부정적인 영향뿐만 아니라 가정생활의 불안정으로 이어질 수도 있으며, 더 나아가 전반적인 삶이 질이 저하될 가능성이 커질 수(홍숙기, 1994; Greenhaus & Beutell, 1985; 장재운·김혜숙, 2003 재인용) 있음을 의미하므로 이를 해결하고 적극적으로 대처하기 위하여 가정과 직장, 나아가 사회의 전반적인 협조가 요구되어진다.

이상의 본 연구결과는 현재 맞벌이 부부의 수가 증가, 보편화되어가고 있으나, 가정과 직장 내에서의 사회적 지원과 근로환경이 이들에 대한 배려와 이해가 적고 전통적인 성역할의 기대와 갈등으로 가정과 직장을 양립해야 하는 맞벌이 부부의 특성상 역할갈등과 직무스트레스가 높게 나타나는 것으로 볼 수 있다. 따라서 점차 양성 평등한 가치관의 정립과 함께 맞벌이 부부의 가족형태가 일반화되어가고 있으므로 이를 위한 가족 친화적 정책방

안으로 전반적인 가족생활 교육프로그램을 개발 및 실시를 통하여 가정과 직장 내에서의 스트레스 대처전략과 해결기술 및 효율적인 관리방안이 모색되어져야 한다. 이러한 가족생활교육과 가족 친화적 정책방안은 남성과 여성 모두 신체적, 심리적 복지에 긍정적인 영향을 미쳐 건강한 가족을 형성하고 더 나아가 사회, 국가적으로도 긍정적인 변화를 유도하므로 조직적이고 체계적인 제도적 장치가 마련되어 맞벌이 부부의 전반적인 삶의 질 향상을 유도해야 할 것이다.

마지막으로 본 연구는 우선 조사대상자를 서울시 거주자로 한정하여 살펴본 것에 대한 제한점이 있기 때문에 모든 맞벌이 부부의 일반적인 현상으로 설명하기에는 대표성이 결여되므로 있다. 또한 조사대상이 사무직 및 전문직(관리직) 위주의 중상층에 편중되어 있어 다양한 계층과 직업유형별로 역할갈등의 변화 및 갈등정도와 차이 그리고 이들의 역할갈등과 직무스트레스와의 관계 및 영향력이 어떠한지 간과되었다. 따라서 후속 연구에서는 지역의 고른 분포와 다양한 대상 및 직업유형별로 좀더 폭넓게 조사가 요구되어진다.

둘째, 본 연구에서는 현재 맞벌이 부부인 남성과 여성을 각각 대상으로 역할갈등의 정도와 직무스트레스에 초점을 두었기 때문에 맞벌이 가족의 중요한 부분인 자녀와의 관계부분을 포함한 가정 내 역할의 세분화가 결여되어 있다. 즉, 가족생활주기에 따라 자녀양육문제와 부모와 자녀간의 관계 및 갈등이 다르고, 요구되는 역할부분이 다양할 수 있기 때문이다. 따라서 가족생활주기별로 세심하게 가정과 직장에서의 부모와 자녀, 그리고 부부관계 등을 포함한 전반적인 생활경험에서의 갈등이 직무스트레스에 어떻게 영향을 미치는지에 대한 포괄적인 규명이 필요하다.

셋째, 맞벌이 부부가 현재 급증하는 변화에도 불구하고 가사 및 양육 조력자는 양가의 부모님 혹은 남편에 편중되어 역할을 대신할 사회적 지원이 매우 부족한 실정이다. 또한 본 연구에서는 가사 및 양육의 어느 부분에 갈등 및 스트레스가 더 큰 영향을 미치는 지가 간과되어 있지만 가사 및 양육이 통합적으로 가정과 직장에서 역할갈등 및 직무스트레스를 초래하여 가정생활의 질과 직장에서의 직무수행에도 영향을 미치고 있다. 따라서 가족생활주기에 따른 가사와 양육의 요구차이는 어떠한지, 그리고 이로 인한 양가 부모님과의 관계에 대한 고찰 역시 필요하다 하겠다.

참 고 문 헌

- 강기정·박혜성·계선자(2005). 맞벌이 가족 남편의 역할갈등 및 결혼만족도에 관한 연구. 한국가족복지학. 10(2), 5-25.
- 강동목·고상백·김성아 외 14인(2005). 직무스트레스의 현대적 이해. 고려의학.
- 강성희(1989). 취업주부의 직무만족도와 역할갈등도 연구-사무직 여성과 전문직 여성의 비교. 성신여자대학교 석사학위논문.
- 구혜령(1991). 전문직 취업주부의 역할갈등과 갈등대처전략. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 구혜진(2002). 맞벌이 부부의 역할갈등과 부부의사소통이 직무성공에 미치는 영향에 관한 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 김경신·김오남(1996). 맞벌이 부부의 역할기대 및 역할갈등과 결혼만족도. 한국가정관리학회지, 14(2), 1-18.
- 김명진(2003). 직무스트레스 유발 요인과 스트레스 지각, 만족의 관계에서 효능감 신념의 조절효과 연구. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 김수연·김득성(1994). 맞벌이 부부의 응집 및 적응이 역할갈등에 미치는 영향. 대한가정학회지, 32(3), 121-134.
- 김순주(1994). 가정 내 남편의 역할수행에 대한 부부의 기대 및 평가와 결혼만족도. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 김양호(1997). 맞벌이 가족 남성의 역할갈등에 관한 연구. 성신여자대학교 박사학위논문.
- 김양호·김태현(1998). 맞벌이 가족 남성의 역할갈등에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 16(1), 81-94.
- 김양희(1987). 한국 도시인의 가족갈등에 관한연구-서울시 거주 부인의 표본 조사를 중심으로. 중앙대학교 박사학위 논문.

- 김영수·윤은종·장재원(1998). 직무스트레스에 관한 실증 연구-목포지역을 중심으로. 목포전문대학 논문집, 22(1), 115-172.
- 김은경(1999). 맞벌이 주말부부의 역할갈등과 결혼만족도. 한국가족관계학회지, 4(1), 25-43.
- 김진희·한경혜(2002). 남성과 여성의 일·가족전이와 관련요인. 대한가정학회지, 40(11), 55-69.
- 김태현·장재윤·김효선·박찬희(2004). 공직사회조직문화와 젠더파트너십. 한국양성평등교육진흥원 연구용역 최종보고서.
- 박광희·유화숙(2003). 직무스트레스에 관한 문헌적 고찰. 대한가정학회지, 41(6), 167-183.
- 박영옥(1986). 가족생활주기에 따른 부부갈등에 관한 조사. 건국대학교 석사학위논문.
- 안선영(1997). 취업주부의 가정 내 역할갈등과 관련변인 고찰. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 윤상희(1995). 맞벌이 부부의 스트레스 인지와 대처방식, 디스트레스. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 윤창영(2001). 기혼 직장여성의 주관적 삶의 질에 대한 연구 : 직장-가정 갈등 모형과 영역별 삶의 질 모형의 통합. 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
- 이기돈(1996). 직무만족에 영향을 미치는 직무스트레스 요인에 관한 이론적 연구. 배재대학교 배재논총, 1(1), 305-335.
- 이숙현(1997). 남성과 여성의 일/가족 갈등. 연세여성연구, 3, 173-194.
- 이연숙·이순형·유가효·조재순(1991). 기혼 취업여성이 지각하는 가정 직업생활 갈등 및 부적응 증상과 생활 만족. 한국가정관리학회지, 9(2), 209-223.
- 이은희(2000). 일-가족 갈등의 통합적인 모형 : 유입, 교차, 조절효과의 공변량 구조분석. 전남대학교 대학원 박사학위논문.

- 이형실(2000). 기혼 취업여성과 남성의 직업스트레스, 배우자 지원 및 심리적 복지. 한국가정관리학회지, 18(4), 47-55.
- 임혜경·임정빈(1995). 취업주부의 직업-가정갈등, 가사노동 사회화, 그리고 가정관리 만족간의 인과관계. 대한가정학회지, 33(3), 85-99.
- 자시권(1990). 직무스트레스에 대한 지각과 반응에 관한 연구. 원광대학교 대학원 박사학위논문.
- 장동원(1997). 조직몰입과 직무만족이 직무스트레스에 미치는 효과. 한국외국어대학교 이문논총, 17, 285-301.
- 장재윤·김혜숙(2003). 직장-가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무 태도에 미치는 효과에 있어서의 성차: 우리나라 관리직 공무원들을 대상으로. 한국심리학회지: 사회문제, 9(1), 23-42.
- 전영자(1991) 전문직 취업주부의 스트레스와 대처방안 및 심리적 복지에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 9(2), 323-343.
- 전영자(1997). 전문직 취업주부의 스트레스와 대처방안, 심리적 결과에 관한 연구. 대한가정학회지, 35(1), 339-355.
- 정영금(2005). 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 23(4), 113-122.
- 조영주·이숙현(1998). 사무직 취업모의 일-가족 갈등 수준과 사회적 지원 변인. 생활과학논집-연세대학교, 12, 94-103.
- 채로·이기영(2004). 맞벌이 부부의 가사노동시간과 생활만족도에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 22(5), 265-281.
- 최규련(1993). 맞벌이 부부의 결혼만족도와 우울증에 관한 연구. 대한가정학회지, 31(1), 61-84.
- 최규련·서동인·조병은·신화용·김양희(2003). 맞벌이가정의 가족문제. 한국가족학연구회편, 서울: 하우, p.114.

- 최승욱(2000). 호텔관측사원의 직무스트레스와 직무만족과의 관계에 관한 연구: 서울지역 특급 호텔을 중심으로. 세종대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 하현숙·김득성(1996). 맞벌이부부의 역할갈등과 심리적·신체적 디스트레스와의 관계. *대한가정학회지*, 34(4), 309-326.
- 한국가족학연구회(2003). 맞벌이가정의 가족문제. 하우.
- Barnett, R. C & Baruch, G. K.(1987). Determinants of Fathers' Participation in Family Work. *Journal of Marriage and the Family*, 49. 29-40.
- Champoux, J .E.(1978). Perceptions of work and nonwork: A reexamination of compensatory and spillover models. *Sociology of Work and Occupations*, 5, 402-422.
- Duxbury, L. E. & Higgins C. A.(1991).Gender Difference in Work-Family Conflict. *Journal of applied Psychology*, 76, 60-74),
- Duxbury, L. E. & Higgins C. A. (1994). Work-family conflict; a comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*,15(3), 449-466.
- Duxbury, L. E. & Higgins C. A.(1991). Gender Difference in Work-Family Conflict. *Journal of applied Psychology*, 76(1), 60-74.
- Evans, P., & Bartolome, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Occupational Behaviour*, 5(1), 9-21.
- Frone, A. G., Searle, S., & Klepa, L.(1992). Rational versus role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568.

- Frone, M. R., Russel, M., & Cooper, M. L.(1992a). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Frone, M. R., Russel, M., & Cooper, M. L.(1994). Relationship between job and family satisfaction: Causal or noncausal covariation. *Journal of Management*, 20, 565-579.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J.(1985). "Sources of Conflict Between Work and Family Roles". *Academy of Management Review*, 10,76-88.
- Greenhaus, J. H.(1988). The intersection of work and family roles. *Individual, interpersonal and organizational issues*. In E. B Goldsmith (Eds), *Work and Family: Theory, Research, and Applications*. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, 23-44.
- Greenhaus, J. H.(1989). The intersection of work and family roles. In E. B Goldsmith (Eds), *Work and Family: Theory, Research, and Application*(pp23-44). Newbury park: Sage Publications.
- Greenglass, E. R., & Burke, R. J.(1988). Work and family precursors of burnout in teachers: Sex differences. *Sex Roles*, 18, 215-229.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Kelpa, L.(1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology* 76,560-568.
- Hall, D. T.(1972). A Model of Coping with Role Conflict : The Role Behavior of College Educated Women. *Administrative Science Quarterly*.
- Lambert, S. J.(1990). Process linking work and family : A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43, 239-257.

- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Osmond, M. W. & Martin, P. Y. (1975). Sex and Sexism : A Comparison of Male and Female Sex-Role Attitude. *Journal of Marriage and the Family*, 744-758.
- Parker, D. F., & Decotiis, T. A.(1983). *Organizational determinants of job stress. Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 32, 160-177.
- Pleck, J .H.(1985). *Working wives/working husbands*. Sage Publications.
- Piotrkowski, C. S.(1978). *Work and the family system : A Naturalistic study of working-class and lower-middle-class families*. New York: Free Press.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman,S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly* 15, 150-163.
- Sekaran, U.(1986). *Dual-Career Families : Contemporary Organizational and Counseling Issues*. In San Francisco & London(eds) : Jossey-Bass Inc.
- Shaw S. M(1988). Gender differences in the difinition and perception of household labor. *Family Relations*, 37(3). 333-337.
- Spitze, G.(1988). Womens' employment and family relations : A review. *Journal of Marriage and the Family* 50(Aug), 595-618.
- Steers, R. M(1981). *Introduction to Organizational Behavior*. Scott, Foresman and Company, 345.

Pleck, J .H.(1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24, 412-427.

Voydanoff. P. & Kelly, R. F.(1984). Determinants of work-related family problems among employed parents. *Journal of Marriage and the Family*, 46(4), 881-892.

Voydanoff, P.(1988). Work role characteristics, family structure demands and work/ family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 749-761.

통계청 <http://www.nso.go.kr/>

ABSTRACT

A Study on Dual-Earner Couples' Role Conflict and Job Stress

Kim, Jin-Hee

Dept. of Family Culture & Consumer Science
The Graduate School of
Sungshin Women's University

As a study on dual-earner couples' role conflict and job stress, this study tried to explore the effect of their role conflict on their job stress. Currently universalized dual-earner couples brought on a positive change to the viewpoint of the whole society not only about women but also about their working. They also required men to play roles in their families, which resulted in their experiencing role conflict and job stress between their families and works. Thus, it is necessary to analyze how dual-earner couples' family-work role conflict affects their job performance. To test it, this study made a survey by the questionnaire consisting of the scales of sex role attitude, role conflict and job stress. The subject was total 308 current dual-earner couples between twenty

years old and sixty years old who lived in Seoul. I used frequency analysis, mean, percentage, standard deviation, t-test and one-way ANOVA, Duncan's multiple range test as a posttest, and Pearson correlation and multiple regression analysis for the final data sampled.

Data analysis reached the following main conclusions.

First, for the difference in role conflict depending on background variables, there was a significant difference depending on flexible working hour, a spouse's support for working life, and children and childcare helpers. The above study showed that a high level of role conflict was in less flexible working hour, a spouse's less support for working life, a husband's less participation in housework and childcare, and less helpers in housework and childcare.

Second, I explored the difference in job stress depending on background variables and the degree of role conflict. First of all, for the difference depending on background variables, there was a significant difference depending on sex, weekly working hour, flexible working hour, a spouse's attitude toward and support for working life, and housework and childcare helpers. The above study showed that a high level of job stress was in men rather than women, longer weekly working hour, less flexible working hour, a spouse's more objection to working life, and a spouse's less support for working life. Also, housework and childcare helpers did not make any statistically significant difference among groups. A woman showed the lowest job stress when her husband

participated in housework and childcare. That is, it indicated that the participation affected lowering role conflict and job stress. And for the difference in job stress depending on the degree of role conflict, the couples made a significant difference in job stress depending on it. That is, a high level of role conflict reflected a high level of job stress.

Third, a causal relationship among background variables, role conflict, and job stress is as follows. First of all, for the correlation among sex role attitude, role conflict, and job stress, there was an irrelevant correlation between sex role attitude and role conflict, and a static correlation between role conflict and job stress, but the attitude was unrelated to the stress. That is, traditional attitude increased the conflict and high conflict increased the stress.

Exploring a causal relationship among background variables, role conflict, and job stress showed that sex, weekly working hour, a spouse's attitude toward working life and role conflict had a significant effect on job stress. That is, the above result showed that experiencing role conflict much, extending weekly working hour, and a spouse's objecting to working life increased job stress.

The result suggests that the whole society should take a positive attitude toward and be positively aware of improving a family's psychological and physical welfare. Also, it is necessary for a social agency or work to develop general family life educational program for solving the problems that can occur in a family and a work as a proper social countermeasure for the couples.

No.

설문지

안녕하십니까?

본 설문지는 **맞벌이 가족**의 가정과 직장생활에 관한 논문의 기초 자료를 조사하기 위해서 작성된 것입니다.

귀하의 응답은 절대로 공개되지 않으며, 연구 이외의 다른 목적으로도 사용되지 않을 것이오니, 질문내용을 잘 읽고 솔직하게 응답해 주시기 바랍니다.

응답해 주신 자료는 우리나라 맞벌이 부부를 위한 복지정책을 세우는 데 귀중한 자료가 될 것이오니, 한 문항도 빠짐없이 응답해 주시기 부탁드립니다.

바쁘신 와중에 귀한 시간 내어 주셔서 대단히 감사합니다.

2006년

성신여자대학교 대학원 가족문화·소비자학과 가족학 전공

김진희

I . 다음은 남성과 여성의 **성역할**에 관한 문항입니다. 해당되는 곳에 V표를 해주시기 바랍니다.

문 항 내 용	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1. 부부는 가정생활(가사일, 자녀양육 등)에서 대등한 권리와 의무를 갖는다.					
* 2. 집안의 중요한 결정은 남성이 해야 한다.					
* 3. 여자가 잘되는 길은 자신의 성공보다 남편과 자녀를 성공시키는 것이다.					
* 4. 가족부양은 남성이 책임지고 가정 살림은 여성이 책임져야한다.					
* 5. 남성들이 하는 모든 일들을 여성이 하려고 시도해서는 안된다.					
6. 자녀를 돌보는 것에 대해 여성과 남성은 똑같은 책임감을 가져야한다.					
* 7. 자녀를 가진 여성은 무엇보다 엄마의 역할이 우선적이어야 한다.					
* 8. 여성이 직업이 있더라도 가족부양은 남성의 책임이다.					
* 9. 의견충돌이 있을 경우 여성은 남성의 의견을 따라야 한다.					
10. 직장에서의 여성과 남성의 작업수행 능력에는 별 차이가 없다.					

* 역코딩

Ⅱ. 가정과 직장생활의 병행으로 경험할 수 있는 갈등과 관련된 것입니다.

귀하의 의견과 일치하는 곳에 V표를 해주시기 바랍니다.

문항내용	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1. 가족이나 배우자의 요구로 직장에서 하고자 하는 일을 할 수 없다.					
2. 아내(나)의 직장생활 때문에 부모님 (시가/처가)과의 관계에 지장이 있어서 갈등을 느낀다.					
3. 아내(나)의 주부역할 수행에 대한 기대와 나(남편)의 기대가 불일치하여 갈등을 느낀다.					
4. 가정에서 보내야 하는 시간 때문에 업무와 관련된 일을 연기해야 한다.					
5. 가정생활이 나의 업무에 대한 책임감 (직장에 정시도착, 일상의 업무수행, 연장근무 등)을 방해한다.					
6. 직장일의 피곤함으로 배우자와의 성생활이 힘든 것 같아 마음에 걸린다.					
7. 나의 직장생활로 부부동반 활동이 제약을 받아 갈등을 느낀다.					

Ⅲ. 직장생활에서 경험하는 직무스트레스에 관한 질문들입니다. 귀하의 평소 느낌과 일치하는 곳에 V표를 해주십시오.

문항내용	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1. 나는 해야 할 일이 많아 심리적 부담감을 느낀 적이 있다.					
2. 나는 직장에서 상사, 동료, 부하와의 관계에서 갈등이 많다.					
3. 열심히 일하지 않는 동료에 대해 화가 난다.					
4. 나는 현재 업무에 대한 집중력이 저하되고 인내력이 약해지는 것을 자주 느낀다.					
5. 나는 일이 너무 많아서 내가 한 일을 검토하고 되짚어볼 시간을 갖기 힘들다.					
6. 나는 업무에 대한 부담감이 가정생활에 까지 이어진다고 생각한다.					
7. 내 직무에서 요구하는 모든 일들을 해내기엔 시간이 충분하지가 않다.					
8. 나는 과중한 업무 때문에 불안감과 초조감 등 심리적 압박감을 느낄 때가 많다.					
9. 나는 업무내용이 복잡하고 불확실하여 짜증을 느낄 때가 있다.					
10. 나는 업무를 수행하는데 있어 내가 제안한 사항들이 잘 반영되지 않아 건강에 해로운 행위(예: 술, 담배 등)를 하게 된다.					

8. 현 직장에서 일하시는 주 근무시간은 어떻게 되십니까? _____ 시간
(예: 일주일간 근무시간 : 5일 근무 경우= 일일근무시간 X 5)

9. 귀하의 직장에서 하시는 일에서의 시간적 융통성은 어떻습니까?

- ① 매우 낮다. ② 낮다. ③ 보통
④ 높다. ⑤ 매우 높다.

10. 귀하가 직장생활을 하는 것에 대하여 배우자께서는 어떻게 생각하십니까?

- ① 반대 ② 모르겠음 ③ 찬성

11. 귀하께서 직장생활을 하는데 있어 배우자로부터 정서적 지원(애정, 관심, 격려와 위로 등)을 어느 정도 받고 있다고 생각하십니까?

- ① 받지 못하고 있다. ② 그저 그렇다. ③ 많이 받고 있다.

12. 귀하의 집안일(예: 가사일, 자녀양육)을 돌봐 주시는 분은 누구입니까?

- ① 부모님(시가/처가) ② 남편 ③ 파출부
④ 기타 _____ (구체적으로) ⑤ 없음

13. 귀하의 현재 가족형태는 어떻게 되십니까?

- ① 핵가족 ('부부 혹은 부부와 미혼자녀'와 함께 사는 가족)
② 확대가족 ('시가 혹은 처가'와 함께 사는 가족)

« 수고하셨습니다. 응해 주셔서 대단히 감사합니다.»