

유자녀 직장 여성의 다중역할 수행 대처전략에 대한 개념도 연구*

우 영 지

이 기 학†

연세대학교 심리학과

본 연구는 유자녀 직장여성들이 일과 가정에서의 역할을 수행하면서 경험하는 어려움에 대한 대처전략의 개념적 구조를 밝히고자 시행되었다. 이를 위하여 18세 미만의 자녀를 1명 이상 둔 직장여성을 대상으로 1단계에서 총 35명에게 다중역할 대처전략에 대한 개방형 설문문을 실시하였고, 1단계에 참여했던 참가자 중 10명이 1단계에서 추출된 95개의 핵심문장을 분류하고 중요도를 평정하였다. 이를 바탕으로 다차원척도법과 군집분석을 통해 개념도 분석을 실시한 결과, ‘시간/행동근거-긴장근거’, ‘개인적-사회적’ 차원을 두 축으로 하여 6개의 개념적 전략의 군집 -1) 엄마로서의 관계 맺기 전략, 2) 구조적 역할 재정립 전략, 3) 인지적 재구조화 전략, 4) 사회적 지지추구 전략, 5) 자녀 양육 및 교육 전략, 6) 가족 중심 역할수행 전략이 도출되었다. 이러한 결과를 바탕으로 다중역할을 수행하는 유자녀 직장여성들의 대처전략 사용에 관한 함의와 연구의 시사점을 논의하였다.

주요어 : 다중역할 수행, 대처전략, 유자녀 직장여성, 개념도

* 본 연구는 우영지(2016)의 박사학위논문의 예비연구로 진행된 것을 편집, 수정한 것임.

† 교신저자 : 이기학, 연세대학교 심리학과, (03722) 서울시 서대문구 연세로 50

Tel : 02-2123-2445, E-mail : khlee2445@yonsei.ac.kr

최근 우리나라에서는 경력 단절 여성에 대한 사회적 관심이 더욱 증가하고 있다. 최근 통계청(2014) 발표에 따르면, 전체 기혼 여성 중 20% 가량이 결혼과 출산, 육아 등의 이유로 직장을 포기하는 것으로 나타났으며, 경력 단절 여성의 증가로 인한 사회적인 손실도 연간 최대 15조 5000억 원에 이를 만큼 막대한 것으로 나타나고 있다(한경비즈니스, 2015.01.05). 여성들이 이처럼 경력단절을 선택하게 되는 이유는 일과 가정에서의 역할을 병행함에 따른 물리적, 심리적인 어려움이 크기 때문이다(양현정, 2013). 여성의 경우 남성과는 달리 가사 양육과 같은 역할이 여전히 중요시 되고 있는 사회적 분위기 때문에 다중역할 수행에 더욱 많은 어려움을 경험하며, 전통적인 가치와 근대적인 가치가 혼재하는 한국사회에서는 역할에 대한 가치관에 대한 혼란 또한 더 클 수밖에 없다(유성경, 홍세희, 박지아, 김수정, 2012; Betz, 2004).

이러한 사회적 현상과 맞물려 많은 연구자들이 다양한 역할 이론을 통하여 다중역할을 수행하는 여성들이 어떠한 경험을 하는지 밝혀내고자 시도하였다. 다중역할에 대한 역할 이론적 관점에서는 일 가정영역에서 요구되는 역할들의 압력으로 인하여 갈등이 발생한다는 관점의 ‘일-가족 갈등’(Greenhaus & Beutell, 1985), 일과 가족의 영역이 서로 간에 긍정적인 영향을 미치는 상태인 긍정적 전이와 축진을 포괄하는 ‘일-가족 향상’(Frone, 2003; Grzywacz, 2002; Parasuraman & Greenhaus, 2002), 일과 가족의 조화에 대한 통합적인 관점으로써 개인들이 일과 가족역할에 똑같이 종사하고 만족하는 것을 의미하는 ‘일-가족 균형’(Hanson, Hammer, & Colton, 2006)의 세 가지 접근이 주요하게 나타나고 있다. 이 중, ‘일-가

족 균형’ 관점은 개념적인 발달이 아직 충분하지 못하며(최윤정, 김계현, 2009) 따라서 다중역할 연구에서는 주로 갈등과 향상의 관점이 더욱 활발히 논의되어 오고 있다. 이 두 관점은 역할들이 상호간에 긍정적이거나 부정적인 영향을 미치는 방향성을 강조하고 있다는 점이 공통적이다.

다중역할에 대한 역할이론이 체계화되어감에 따라 다중역할을 수행할 때 경험하는 긍정적이고 부정적인 효과들과 관련한 다양한 예측변인들과 결과변인들에 대한 연구들도 많이 등장하였다. 다중역할 경험의 예측변인으로서의 개인의 성격특성(Artee, Srinivas, & Tan, 2005; Wayne, Musica, & Fleeson, 2004), 사회적 지지(Greenhaus & Powell, 2006) 등이 연구되었고, 갈등을 경험하는 것이 어떤 결과로 나타나는가와 관련하여 심리적 고통, 직무만족, 이직, 삶의 만족, 우울감, 심리적 안녕감 등의 다양한 변인들이 확인되었다(김신희, 양은주, 2012; Frone, Russell, & Copper, 1992; Ganginis Del Pino, 2011; Higgins, Duxbury, & Irving, 1992). 그러나 이러한 접근은 대부분 적응을 돕거나 방해하는 요소들 중 상대적으로 변화가 어려운 개인특성이나 맥락적 요인들에 초점을 두고 있다. 따라서 다중역할 수행이라는 현상을 이해하는 목적 외에 개인이 변화시킬 수 있는 영역이나 가능성에 대한 시사점은 상대적으로 적었다. 최근에는 다중역할 수행의 현상 자체보다는 변화와 개입이 가능한 영역인 개인들의 대처를 이해하게 되면 더욱 효과적인 접근이 될 것이라 보는 연구자들이 나타났다(Clark, Michel, Early, & Baltes, 2014; Lo, Stone, & Ng, 2003; Somech & Drach-Zahavy, 2007) 관련된 연구들은 여전히 많이 부족한 실정이다(Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, &

Brinley, 2005).

다중역할 연구에서 대처전략에 대하여 이해하는 것이 중요한 이유는 대처전략이 일-가족 갈등에 직접적인 관련이 있고(Ganginis Del Pino, 2011), 때로 대처전략이 스트레스원과 일-가족 갈등의 결과물을 매개하는 역할을 하기 때문이다(Pearlin & Schooler, 1978). Byron(2005)에 의하면 대처전략이 일과 가족 영역에서의 역할 간의 상호간섭에 대한 보호효과를 가지며, 대처행동이 긍정적인 경우 일-가족 간섭을 덜 경험한다고 한다. 또한, 대처전략은 일-가족 간섭과 일의 만족 및 가정 만족의 사이를 매개하며(Voydanoff, 2002), 대처행동은 일-가족 갈등과 결혼의 질을 매개하는 것으로 나타나기도 하였다(Perrone & Worthington Jr., 2001). 이처럼 개인이 가진 물리적, 정신적 자원을 적절히 사용할 수 있는 대처 능력은 일-가족 향상을 이끌어내는데 매우 중요한 것으로 나타나고 있다(Greenhaus & Powell, 2006).

이렇듯 다중역할의 수행에서 대처가 중요함에도 불구하고 기존 다중역할 대처와 관련한 연구들은 많이 이루어지지 않았으며, 따라서 다중역할 대처의 현상적인 이해가 턱없이 부족하다는 한계에 직면하게 되었다. 적은 수의 다중역할 대처와 관련한 연구들 또한 일반적인 스트레스 대처 이론(문제중심-정서중심 대처이론: Folkman & Lazarus, 1984)의 틀을 그대로 사용하거나, 아주 오래전에 다중역할 대처에 관하여 정립된 Hall(1972)의 다중역할갈등 대처의 이론적 구조를 사용하여 이루어지고 있다. 위의 두 가지 대처 이론은 대처의 방식에 대한 구분으로써 전략의 광범위한 유형을 가지고 있으며, 그에 속하는 더욱 구체적이고 세부적인 전략은 언급되고 있지 않거나, 다중역할을 수행할 때 발생하는 영역 특정적

(domain-specific) 전략들을 확인할 수 없다는 한계가 있다. 이러한 문제를 인식한 최근의 학자들(Clark 등, 2014; Somech & Drach-Zahavy, 2007)에 의하여 다중역할의 영역에 근거한 대처전략의 개념화가 시도되었는데, 이들은 더욱 구체적인 전략을 확인하기 위하여 심층 인터뷰 기법을 사용하기도 하였다. 그러나 이들의 연구는 남녀를 함께 표집하거나(Somech & Drach-Zahavy, 2007), 자녀가 없거나 미혼인 사람을 대상으로 하는 등(Clark 등, 2014) 정교하지 못한 표집이 이루어졌고, 서양 문화권의 상황을 바탕으로 대처전략을 도출하였기 때문에 국내 상황에 그대로 적용하기에는 한계가 따른다.

따라서 본 연구에서는 이러한 한계를 극복하기 위하여 대상을 정교화 하여 다중역할 수행 대처전략의 개념적 구조를 확인하고자 하였다. 다중역할의 범위에는 아내, 피고용인, 어머니, 주부의 네 가지 정체성이 포함된다는 Hall(1972)의 이론에 따라 자녀가 있는 직장인 여성으로 대상을 한정하였고, 자녀가 아직 독립된 성인의 단계에 진입하지 않아 부모의 정체성이 현저한 대상을 표집하기 위하여 자녀의 나이가 18세 미만인 경우로 제한하였다. 또한, 우리 문화에서만 확인되는 특수한 다중역할의 경험이 있다는 선행 연구결과(양현정, 2013)에 따라 한국인을 대상으로 대처전략을 확인하였을 때 문화적 특수성이 확인 될 것이라 보았다. 따라서 본 연구에서는 한국의 유아녀 직장여성이 사용하는 더욱 구체적이고 영역 특정적이며 문화적으로 특수한 다중역할 수행 대처전략을 개념도 연구방법을 통해 확인하고자 한다.

이 때, ‘여성이 다중역할을 수행함에 따른 부정적인 경험과 그로 인한 스트레스들을 경

감시하거나 예방하기 위하여 사용하는 인지, 정서, 행동적 노력의 구체적인 방법'을 '다중역할 수행 대처전략'이라는 용어로 정의하고자 한다. 이 과정에서 참가자들에게 더욱 포괄적인 일-가족의 갈등의 상황을 떠올림으로써 더욱 다양하고 구체적인 대처전략을 도출해내는 장치가 필요하였다. 이를 위해 양현정(2013)이 개발한 다중역할경험의 부정적 경험 척도의 요인과 문항을 참가자에게 먼저 제시하여 점화자극으로 사용하고 그러한 경험에 대한 자신의 구체적 대처전략을 기술하도록 하였다. 대처전략을 수집하기에 앞서 일-가족 경험에 대한 점화를 촉발시키는 것은 선행연구에서 일-가족 갈등의 질문지에 먼저 응답하게 하거나(Hall, 1972), 인터뷰 이전에 참가자들이 일-가족 갈등 경험에 대한 토론을 하도록 하거나(Somech & Drach-Zahavy, 2007), 일-가정 갈등에 대한 상황을 먼저 제시하여 대처전략을 떠올릴 수 있도록 하는 방식(Beutell & Greenhaus, 1982; Rotondo & Kincaid, 2008) 등으로 다양하게 나타나고 있다. 본 연구에서는 제시되는 점화의 방법이나 범위에 따라 참가자들이 다른 반응을 이끌어낼 수 있다고 보고 중요한 몇 가지 이유에서 양현정(2013)의 척도를 점화자극으로 사용하였다. 우선, 일-가족의 역할이 서로 간에 영향을 미치는 양 방향성을 모두 고려하여야 한다는 점이다. 일-가족 연구에서는 일-가족 갈등과 가족-일 갈등을 그 방향성에 따라 구분하여 접근함이 매우 중요하다고 알려지고 있다(Byron, 2005). 기존 연구에서 일-가족 갈등과 가족-일-갈등의 결정 요인이 다르며(Frone, Yardley, & Markel, 1997), 두 종류의 갈등이 발생하는 정도가 비대칭적으로 나타난다고 알려져 있다(Frone 등, 1992). 둘째, 일-가족 역할 간 서로 영향을 미치는 방향성이 없

이 다중역할을 수행하는 상황 그 자체의 어려움 또한 다중역할 수행 경험에 포함되어야 한다고 보았다. Marshall과 Barnett(1993)과 같은 대표적인 학자들은 일-가족 갈등의 방향과 관계없이 여러 역할을 한꺼번에 수행하는 상태 그 자체 또한 어려움이 될 수 있다고 주장한다. 마지막으로 한국의 유자녀 직장여성들이 실제로 경험하는 어려움을 반영하는 내용이 포함되어 있어야 한다. 양현정(2013)의 척도는 이러한 세 가지 측면을 모두 고려하여 개발되었기 때문에 점화자극으로서 매우 적합하다고 사료된다.

따라서, 본 연구에서는 양현정(2013)의 다중역할의 부정적 경험 척도를 사용하여 연구대상에게 일-가족 갈등의 다양한 측면을 생각해볼 수 있도록 장치한 뒤, 구체적이고 실질적인 다중역할 대처전략을 수집할 것이다. 그리고 개념도 방법을 사용하여 응답자들이 응답을 유사한 것끼리 분류하고 중요도를 평정한 자료를 통해 우리나라 유자녀 직장여성들의 다중역할 대처전략이 어떠한 개념적 구조를 갖는지 확인하고자 한다. 이를 통해, 다중역할 대처전략에 대한 이해의 폭을 확장하고, 적응적인 다중역할 수행을 위한 방안이나 개입을 위한 기초적인 자료를 제공하고자 한다.

방 법

연구 대상

본 연구에서는 일과 가정에서의 역할을 모두 수행하고 있는 유자녀 직장여성들을 대상으로 연구를 진행하였다. 연구대상은 구체적으로 자녀가 18세 미만 미성년자인 조건을 충족

하면서 기업체 및 학교에 근무하는 대졸 이상 학력의 직장인을 대상으로 하였다. 또한, 충분히 직장인으로서의 역할을 하고 있다고 여겨지는 대상을 표집하기 위하여 법정근로시간인 주당 근무시간 40시간(「근로기준법」 제50조) 중 절반인 주당 20시간 이상 일을 하고 있는 취업모로 대상을 한정하였다. 우선, 개념도 문항 추출을 위한 개방형 설문 단계에서는 총 35명이 참여하였다. 다음으로, 개방형 설문 단계에 참여한 사람 중 다음 단계 참여의사를 밝힌 10인이 핵심 문항에 대한 분류 작업에 참여하였다. 연구 참가자들은 편의표집 및 눈덩이 표집을 통하여 모집 되었으며, 연구 참여 후에는 소정의 사례를 지급하였다.

개념도의 각 단계에 참여한 참가자들의 특성은 다음과 같다.

1단계 진술문 추출단계에 참여한 35명의 참가자의 경우 평균 36.5세($SD=4.54$)였고, 참가자 중 30명(85.7%)은 전일제로 근무하고 있었고, 5명(4.3%)은 주당 20시간 이상의 시간제 근로자였다. 참여자들의 교육 수준은 대졸 16명(45.7%), 대학원 졸업 19명(54.3%)이었으며, 1명의 자녀를 둔 참가자가 22명(62.9%), 두 명의 자녀를 둔 참가자가 13명(37.1%)으로 나타났다. 자녀 나이의 평균은 6.71세($SD=4.16$)였다. 참여자들의 직종은 경영, 금융, 회계, 사무 직군에 9명(25.7%), 교육 및 연구 관련 종사자가 13명(37.1%)이었으며 의료, 보건, 사회복지 관련이 11명(31.4%), 그리고 그 외 기타는 2명(5.8%)으로 나타났다.

이 중, 진술문 분류 및 중요도 평정에 참여한 2단계 10명의 참여자들은 1명($N=6$, 60%) 또는 2명($N=4$, 40%)의 자녀를 둔 상태였으며, 자녀의 나이는 (2명 이상인 경우에는 가장 어린 자녀를 기준으로) 2~12세로($M=7.40$

$SD=3.69$) 다양하였다. 또한, 2단계 참가자의 학력수준은 대졸이 4명 (40%), 대학원 이상이 6명(60%)으로 나타났다. 고용형태는 참가자의 대부분인 9명이 전일제로 근무하고 있었고, 직종은 경영, 회계, 사무가 3명, 교육, 연구 관련 종사자가 6명이었으며 의료, 보건, 사회복지 관련 일에 종사하는 사람이 1명 이었다.

연구 윤리

본 연구는 2015년 1월 21일 연세대학교 IRB의 승인을 받은 뒤 시행되었다. 윤리규정에 따라 연구 참여자에게 연구목적, 연구 내용, 연구 참여자의 권리 및 안전성, 참여의 자유에 대하여 충분히 설명하고 연구에 대한 동의를 받았다. 또한, 참여자가 연구 단계 참여를 완료한 뒤에는 연구자가 연구에 대한 간략한 설명을 제공 하였다.

연구 절차

본 연구에서는 유자녀 직장여성들의 다중역할 대처 전략에 대한 탐색을 위하여 개념도 방법을 채택하였다. 이를 위하여 연구자는 Kane과 Trochim(2006)이 제시한 개념도 연구 과정 절차에 근거하여 각 단계를 설계하여 시행하였다.

1단계는 개념도 준비단계로서 초점질문 또는 연구문제를 구체화하는 단계이다. 본 연구에서는 다중역할의 부정적 경험(양현정, 2013)의 요인과 문항을 제시하여 참가자들의 다중역할 어려움을 다양하게 이해할 수 있도록 장치한 뒤, “이러한 상황에서 실제 생활에서 사용하신 적이 있거나, 현재 사용하고 계시는 대처 전략은 무엇입니까?”라는 초점질문에 답

하도록 안내하였다. 이때, 참가자에게 다중역할로 인한 부정적 경험 중 개인이 경험한 내용에 대한 대처전략을 모두 기술하도록, 개인이 경험하지 않은 것에 대한 대처전략은 기술하지 않도록 설명하였다. 이 단계는 참가자가 서면이나 이메일을 통하여 연구자에게 제출하도록 진행되었다.

2단계는 아이디어 산출 단계로서 서면 또는 이메일을 통하여 참가자 35명의 대처 전략 총 327개의 진술문이 수집되었다. 이렇게 수집된 대처 전략의 내용들은 분석과 재검토를 통하여 중복되는 문항이 삭제되었으며, 비슷한 문항은 비교하여 한 문장으로 통합되었다. 이어, 진술문의 아이디어들을 명료화하는 과정이 진행되었다. 이 과정은 심리학 전공 교수 1인의 지도와 감수 하에 심리학 박사 과정생 3인이 참여하여 이루어졌다. 이 과정을 통하여 총 119개의 진술문으로 정리되었다.

3단계는 지금까지의 과정을 통해 산출된 119개의 진술문을 연구 참여자들이 서로 유사한 것끼리, 또는 이해가 되는 방식으로 분류하고 평정하게 하는 과정이다. 이를 위해 각 진술문은 무작위의 순서로 번호를 붙여 한 문장씩 카드에 제시되었다. 이 카드를 분류하는 작업은 1단계에 참가한 참여자 중 사전에 3단계 분류작업 참여의사를 밝혔던 10인이 수행하였다. 3단계에 참여한 피험자의 수는 Trochim(2006)가 분류의 단계에서 개념도 결과물의 신뢰도를 위하여 10~15명 정도가 필요하다고 언급한 것을 바탕으로 한 것이다. 이때, 1) 하나의 범주는 최소한 두 개 이상의 진술문으로 구성되어야 하며, 2) 전체 범주도 두 개 이상이어야 하는 조건을 부과하였고(Paulson & Worth, 2002), 추가적으로 본 연구자는 3) 모든 카드는 한 개의 범주에 반드시 속해야

한다는 조건을 추가하였다. 또한, 각각의 진술문에 대하여 ‘일과 가정에서의 역할을 병행하며 다양한 어려움을 겪을 때, 제시된 대처 전략이 각각 자신에게 얼마나 중요한 대처 전략이라 생각하는지’의 중요도를 5점 리커트 척도(1점= 전혀 중요하지 않다 ~ 5점 = 매우 중요하다)상에서 평정하도록 하였다.

개념도 분석 및 해석단계

개념도(Concept mapping) 분석을 위하여 SPSS 21.0을 사용하여 다차원 척도법(MDS: multidimensional scaling)과 위계적 군집분석(hierarchical analysis)을 실시하였다. 다차원 척도법을 사용하면 각 개별적인 진술문들을 좌표 위에 점으로 표시할 수 있게 되는데, 이러한 과정을 통하면 더 빈번하게 같은 범주로 묶인 진술문끼리는 서로 가까운 거리상에 위치하는 것으로 나타나기 때문에 변인들 간의 복잡한 잠재적 구조를 시각적으로 확인할 수 있게 된다(Trochim, 2006; Schiffman, Reynolds, Young, & Carroll, 1981).

이러한 분석에 들어가기에 앞서 분류에 참가한 참여자들의 중요도 값의 평균을 산출하여 진술문을 제거하는 절차를 거쳤다. 중요도에 의한 진술문의 삭제는 각 진술문이 개념을 구성하는데 있어 얼마나 의미가 있다고 참가자들이 동의하는지를 확인할 수 있도록 해준다. 전체 119개 진술문의 중요도 평균은 3.54($SD=.69$)였으며, 이때 중요도가 보통 수준을 의미하는 3보다 낮다고 판별된 24문항이 제거되었다. 따라서 다차원 척도법 분석에는 총 95 문항이 사용되었다.

다차원 척도법 분석을 위하여 (95 * 95) 매트릭스로 참가자 수 만큼인 총 10개의 유사성

행렬을 각각 제작하였고, 참여자들이 같은 범주로 묶은 문장들은 0, 다른 범주로 묶은 문장들은 1로 코딩하였다. 이처럼 만들어진 10개의 유사성 행렬을 합산하여 집단 유사성 행렬을 제작하였고, 이를 다차원 척도법으로 분석하였다. 그 결과 x, y 좌표 값이 산출되었는데 이를 위계적 군집분석의 데이터로 사용하였다. 위계적 군집분석은 좌표상의 점들을 통계적인 방법으로 유의미한 군집으로 분할하기 위한 목적으로 수행되었고, 이 분석을 위하여 Ward의 방법을 사용하였다(Kane & Trochim, 2006, 2007). 군집화 일정표를 사용하여 정지규칙(stopping rule)을 활용하여 군집의 수를 정하였고, 도출된 군집에 대하여 그 군집이 의미하는 바를 해석하여 개념도를 완성하였다.

연구 참여자들이 진술문들을 유사한 것끼리 분류한 결과를 바탕으로 다차원 척도법을 실시한 결과 개념도의 제작에 있어 2차원 해법의 stress value는 .339로 나타나 적합한 범위인 .205에서 .365를 충족하고 있는 것으로 나타났다(최윤정, 김계현, 2007; Kane & Trochim, 2006). 위계적 군집분석 결과, 군집 계수의 값이 현저하게 증가하는 단계를 확인하였고, 정지규칙을 사용하여 군집의 수를 추정하였다. 그 결과 6개의 또는 7개의 군집 해법이 적절한 것으로 판단되었다. 적합한 군집의 수를 고려함에 있어서는 군집 내 진술문들의 유사성과 군집 간 진술문의 차이를 가장 잘 드러낼 수 있는 해석 가능성을 고려하였으며, 그 결과 6개의 군집이 더욱 타당한 것으로 확인되었다. 군집명은 2차원의 사사분면에 표상된 진술문들이 군집별로 어떠한 공통적인 주제로 묶일 수 있는가를 고려하였고, 중요도가 높은 문장들에 대한 가중치를 고려하여 명명하였다. 그 결과 도출된 유아녀 직장 여성들의 다중

결 과

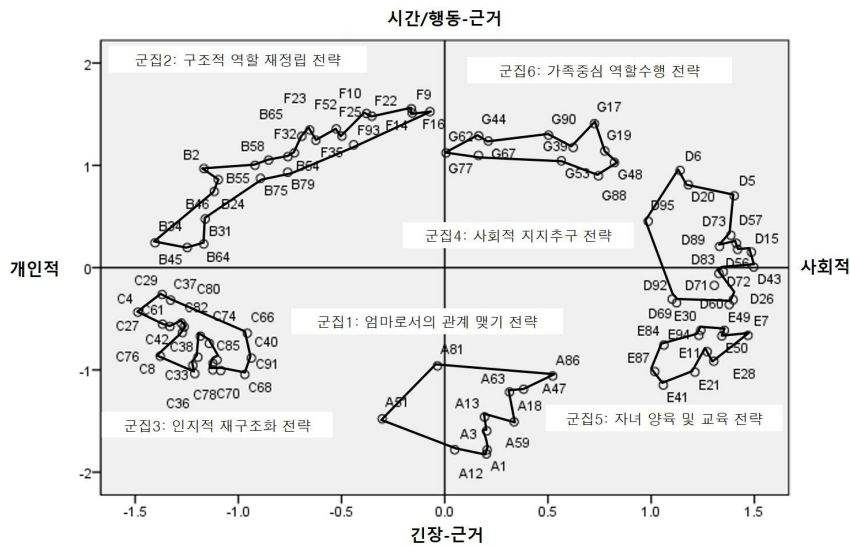


그림 1. 다중역할 대처전략에 대한 개념도

역할의 부정적 경험에 대한 대처 전략의 개념도가 완성되었으며 개념도는 ‘개인적-사회적’의 가로축과 ‘시간/행동 근거-긴장 근거’의 세로축을 기준으로 하여 6개의 군집으로 나타났다(그림 1). 우선 가로축은 대처전략의 영역에 대한 구분으로 ‘개인적 차원’은 다중역할을 수행함에 있어서 이 모든 역할의 요구들을 어떻게 균형적으로 해나갈 수 있을지에 대하여 각 개인의 역량 안에서 사용하는 전략들을 의미하는 문항들이 분포한다. 반면 가로축의 ‘사회적 차원’은 다중역할을 수행할 때 관련되는 의미 있는 타인들(남편, 자녀, 다른 전업주부 등)과의 관계를 고려한 대처전략이 분포하고 있다. 세로축은 대처전략의 목적에 따른 구분으로서 ‘시간/행동 근거 차원’은 주로 다중역할을 수행함에 있어서 시간적인 간섭이나 행동적인 간섭이 발생하는 것을 예방하거나 해결하기 위한 대처전략이 포함되어 있다. 반면 ‘긴장 근거 차원’은 다중역할을 수행함에 있어서 심리적인 갈등이나 정서적인 고통으로 인한 심리적인 긴장상태를 최대한 예방하거나 해결하기 위한 전략들이 분포하였다.

각 군집의 주제와 내용을 살펴보면 다음과 같다(표 1). 첫 번째 군집은 ‘엄마로서의 관계 맺기 전략’이라고 명명하였다. 이 군집에 속한 대처전략들 중 다수의 진술문들은 엄마의 역할을 수행하며 사회적 교류를 하게 될 때 적절하고 적응적으로 행동하거나 그 관계에서 부적절감을 느끼는 것을 방지하기 위한 행동적, 인지적인 전략들이 포함되어 있다. 따라서 이러한 진술문들은 주로 전업주부와 관계나 자녀가 있는 다른 친구 부부들과의 교류 시 어떻게 행동하고 생각할 것인가와 관련한 대처전략이 포함되어 있다. 이러한 내용 외의 진술문은 자녀와의 관계나 그 외의 지인들과

관계 맺기에 대한 내용을 포함하고 있는데 이 또한 한 개인으로서가 아닌 엄마의 입장으로 다른 사람들과의 관계를 어떻게 적응적으로 맺어나갈 것인가에 대한 대처전략을 포함하고 있는 것으로 나타났다.

두 번째 군집은 ‘구조적 역할 재정립 전략’으로 명명하였다. 이 군집의 이름은 Hall(1972)이 다중역할 대처전략에 대하여 구분할 때 사용했던 것과 같은 용어로, 그는 이러한 대처전략이 다중역할을 수행할 때 자신에게 주어진 기대에 대한 외적 구조를 변화시키는 전략으로서 역할의 일부를 줄이거나 역할에 대한 외부의 기대를 조절하는 방식을 의미하는 것이라 하였다. 이 군집에 속한 진술문들 또한 각 역할을 충실히 하기 위하여 업무량을 조절하거나, 시간을 배분하거나 잘 관리하고 활용하는 전략 등이 포함되어 있었고 또한 역할들끼리 서로간의 간섭을 최소화하기 위하여 한번에 한 가지 역할에만 집중하는 대처전략들이 포함되어 있다.

세 번째 군집은 ‘인지적 재구조화 전략’으로 명명하였고, 이는 Clark 등(2014)이 도출한 다중역할 대처전략의 요인 속에 존재하는 구성 개념의 이름을 따서 명명하였다. 이 군집에 포함된 진술문들은 다중역할을 수행함에 있어 발생하는 심리적인 갈등이나 고통들을 감소시키거나 해소하기 위하여 사용하는 인지적인 대처전략의 내용을 담고 있다. 따라서, 불편한 감정이 들 때 이에 집중하기 보다는 상황의 긍정적인 측면을 살펴보고, 자신의 선택에 대한 책임을 인식하며, 다중역할을 수행하는 자신의 노력을 인정하고 스스로에게 보상하고자 하는 전략들이 포함되었다.

네 번째 군집은 ‘사회적 지지추구 전략’으로 명명하였다. 이 군집에 속한 진술문들은 대부

표 1. 분석 결과에 따른 군집과 진술문의 중요도 평정 평균값

군집 1: 엄마로서의 관계 맺기 전략(11문장) - 중요도 평균 '3.66'		
번호	문장 내용	중요도
86	직장일로 힘들 때 그 고충을 이해할만한 사람들에게 상의를 한다.	4.4
18	육아와 자녀교육에 대한 나의 가치관을 분명히 하여 타인들의 가치관이나 정보에 흔들리지 않도록 한다.	4.3
3	전업주부들과 의사소통할 때 가급적 직장이야기는 자제한다.	4.0
12	전업주부들과 교류할 때 그들의 입장을 최대한 이해하고 존중하는 태도를 취한다.	3.9
81	자녀의 수를 더 이상 늘리지 않기로 계획하였다.	3.7
1	전업주부와 교류 시 그들도 취업모에게 이질감을 느낄 수 있다는 것을 이해하려 노력한다.	3.5
51	전업주부들과 관계에서 소외되더라도 상처받지 않으려 한다.	3.5
13	엄마가 함께 해주지 못한다고 해서 미안함을 갖거나 자녀를 안쓰럽게 여기지 않으려 노력한다.	3.4
59	전업주부와 관계를 맺는 것이 어려움을 인정하고 받아들인다.	3.3
47	자녀가 혼날 일을 했더라도 조금 더 너그럽게 반응하려고 노력한다.	3.2
63	자녀가 있는 친구 부부들과 자주 교류하며 사교활동을 대신한다.	3.1
군집 2: 구조적 역할 재정립 전략(24문장) - 중요도 평균 '3.75'		
번호	문장 내용	중요도
2	가정일로 인하여 업무에 잠시 지장이 있더라도 절대 일의 마감이나 성과에는 지장이 없도록 한다.	4.7
34	시간을 최대한 효율적으로 사용하기 위한 방안(다이어리, 스케줄러, 메모 등)을 사용한다.	4.6
32	가정에 어떤 일이 생길지 모르기 때문에 직장에서 일을 할 수 있을 때 가능한 한 집중하여 많이 일한다.	4.4
52	직장일로 인하여 중요한 가족행사에 지장을 받지 않도록 미리 직장일을 조정한다.	4.3
58	직장과 가정에서의 역할들에 있어 내가 할 수 있는 한계를 명확히 설정한다.	4.1
9	꼭 필요한 집안일이 있으면 휴가나 조퇴를 하고 집안일을 보러 간다.	4.0
14	직장 상사나 동료들과 좋은 관계를 유지함으로써 가정에 급한 일이 생겼을 때 도움이나 양해를 받기 쉬운 환경을 만든다.	4.0
55	일을 작은 단위로 구분하여 최대한 빨리 집중적으로 처리해나간다.	3.9
35	자녀들이 잠든 밤이나 새벽시간을 이용하여 방해받지 않고 업무처리를 한다.	3.9
45	직장일로 기분이 상했을 때는 최대한 밖에서 풀고 집으로 귀가한다.	3.7
46	직장 내 진급이나 수당을 포기하더라도 육아와 병행 가능한 방향을 선택한다.	3.7

표 1. 분석 결과에 따른 군집과 진술문의 중요도 평정 평균값 (계속 1)

65	직장에서는 직장일에만 집중하고 가정일을 생각하지 않으려 한다.	3.7
79	가정에서는 가정일에만 집중하고 직장일을 생각하지 않으려 한다.	3.7
10	직장 상사나 동료들에게 평소에 나의 상황을 이해시키기 위하여 소통한다.	3.7
64	직장문제로 감정적으로 힘든 경우, 빨리 벗어나려 노력한다.	3.6
16	쉽게 해결할 수 있는 집안일이라면 먼저 해결한 뒤에 업무에 집중한다.	3.6
25	가정생활에 방해가 되지 않을 정도의 업무를 요구하는 직장을 선택하거나 이직을 고려한다.	3.6
24	회사모임이나 동료들과의 식사 등 직장 모임에 빠지지 않으려 노력한다.	3.4
93	가급적 정해진 근무시간 외에는 잔업/추가근무를 하지 않음으로써 가족생활에 방해받지 않으려 한다.	3.4
31	직장문제로 감정적으로 힘든 경우, 가족들에게 영향을 주지 않기 위하여 잠시 거리를 둔다.	3.3
54	회사일을 우선적으로 고려하여 가정일을 조정한다.	3.2
22	직장에서 업무량이 과도한 사업은 가능하면 맡지 않으려 한다.	3.2
75	가정의 걱정거리를 잊기 위하여 직장일에 더욱 몰두한다.	3.1
23	회사일을 가급적 우선적으로 고려하여 집안일 때문에 근무시간을 조정하는 일을 만들지 않는다.	3.1

군집 3: 인지적 재구조화 전략 (21문장) - 중요도 평균 '3.94'

번호	문장 내용	중요도
29	일의 우선순위를 정해서 하고 소소한 일을 마음 쓰지 않으려 노력한다.	4.6
76	일과 가정의 일을 둘 다 할 수 있는 것의 긍정적인 측면을 생각하고 감사한 마음을 갖는다.	4.5
80	직장일과 가정일을 병행하기 힘들 때, 이것은 나의 선택이며 마땅히 모두 내가 해야 할 일임을 인정하고 받아들인다.	4.5
74	나 정도면 충분히 괜찮은 엄마라고 생각하거나 그렇게 생각 하려고 노력한다.	4.3
82	직장을 다니면서 얻는 이점(소속감과경제적소득)을 자주 상기한다.	4.3
4	내가 하는 일에 대한 의미(사회적 기여, 가치)를 생각하고 사명감을 가지려 한다.	4.2
40	나의 상황에 대하여 잘못이나 죄책감을 유발하기보다는 긍정적인 피드백을 해줄 수 있는 사람들과 교류한다.	4.2
61	일로 인하여 가정에 책임을 다하지 못한다는 죄책감을 갖지 않으려 노력한다.	4.2
27	미혼이나 무자녀일 때만큼 취미생활이나 사교활동을 많이 할 수 없음을 받아들인다.	4.1
8	자녀가 혼자서 일을 처리할 수 있을 만큼 성장했을 때, 나의 커리어는 얼마나 발전해 있을지 떠올려봄으로써 현재를 건뎐다.	4.0

표 1. 분석 결과에 따른 군집과 진술문의 중요도 평정 평균값 (계속 2)

37	전과 동일한 수준으로 모든 가정일과 회사일을 잘 할 수 없음을 인정한다.	3.9
38	가정과 일의 갈등이 클 때, 이 시기를 견디면 지나간다는 것을 생각하며 버틴다.	3.9
85	직장일을하지않았더라도지금보다더좋은엄마가될수는없었을것이라생각한다.	3.9
68	미래 자녀가 훌쩍 컸을 때 지금을 그리워 할 수 있다고 생각하고 현재를 소중히 생각한다.	3.8
78	한두 가지 정도는 나를 위한 작은 사치를 하는 것이 있다.	3.7
66	가정에서 발생하는 짜증과 화를 친밀한 동료나 친구들에게 이야기하여 해소한다.	3.6
91	취업모가 되기로 선택한 이유에 대하여 생각하며 마음을 다잡는다.	3.6
33	아픈 일이 발생하지 않도록 평소에 체력관리(운동, 영양제 복용)를 한다.	3.5
36	직장이나 가사일에 얽매이지 않는 나만의 시간(친구만나기, 쇼핑, 여행 등)을 어떻게 해서든지 확보하고자 노력한다.	3.4
70	가끔 일하는 것에 대한 보상으로 나를 위한 큰 지출(쇼핑, 여행 등)을 한다.	3.3
42	일을 하지 않았더라면 가졌을 고민이나 걱정들을 떠올리고 비교하며 위안 받는다.	3.2
군집 4: 사회적 지지추구 전략(17문장) - 중요도 평균 '3.79'		
번호	문장 내용	중요도
72	남편과 자녀들에게 협력하여 잘 된 부분들에 대해 칭찬해주고, 고맙다는 표현을 하려고 노력한다.	4.5
89	가정에서 남편과 함께 하는 시간(대화, 취미활동 등)을 만들려고 노력한다.	4.5
6	가족들이 직장일에 대한 중요성을 이해하고 지지해줄 수 있도록 이야기를 나눈다.	4.2
43	남편의 도움을 적극적으로 구한다.	4.2
26	남편이 가정일에 서투르더라도 인내하고 긍정적인 반응을 보인다.	4.1
57	가정에서 신경 쓰일만한 일들을 남편과 충분히 논의한다.	4.0
71	남편과 직장 내 고민에 대하여 이야기를 나눈다.	3.9
20	회사일 때문에 예민해져 있는 상태라면 가족들에게 미리 설명하여 양해를 구한다.	3.7
60	선배 취업모들에게 조언을 구한다.	3.7
69	자녀와 함께하는 시간에는 일절 다른 일은 손에서 놓고 자녀에게만 집중한다.	3.7
15	직장 내 취업모들과의 네트워킹을 활용한다.	3.6
95	자녀와 함께 하는 시간을 늘리기 위하여 육아휴직이나 연차를 최대한 사용한다.	3.5
56	친정/시댁 부모님에게 양육을 부탁드린다.	3.4
73	직장생활에 대한 지지를 받기 위해 틈틈히 시댁이나 친정을 찾는다(선물, 용돈, 안부전화, 방문 등).	3.4
92	가족들이 서로 의지하기보다는 자신의 일을 스스로 해결할 수 있도록 독려한다.	3.4

표 1. 분석 결과에 따른 군집과 진술문의 중요도 평정 평균값 (계속 3)

5	집안일을 전적으로 다른 사람에게 위임한다.	3.3
83	남편의 가사 및 육아 책임을 분담하는 습관을 들이기 위해 내가 할 수 있는 가정일이 라도 남편에게 부탁하곤 한다.	3.3
군집 5: 자녀 양육 및 교육 전략(11문장) - 중요도 평균 '3.83'		
번호	문장 내용	중요도
7	평상시 최대한 자녀와 스킨십을 많이 한다.	4.8
11	자녀와 충분히 대화하여 자녀가 엄마의 일에 대하여 이해할 수 있도록 한다.	4.2
94	내가 출근해있는 시간 동안 자녀도 학원이나 과외, 운동 등 다양한 활동을 하도록 자 녀의 일과를 구성한다.	4.2
21	자녀가 친구들과 교류 시 최대한 장소나 시간, 비용을 제공한다.	3.9
30	자녀의 공부시간에 엄마가 일을 할 수 있도록 환경을 조성한다.	3.9
50	자녀의 자기주도적 학습습관이 형성, 유지 될 수 있도록 노력한다.	3.9
87	취업모이기 때문에 자녀가 소홀하게 양육된다는 인상을 주지 않게 준비물이나 숙제, 학원비, 자녀의 청결을 더 꼼꼼히 챙긴다.	3.7
84	비슷한 처지의 취업모들과 이야기하며 위안과 지지를 주고받는다.	3.6
28	자녀의 선생님(학교, 학원, 유치원, 어린이집 등)과 자주 면담이나 통화를 한다.	3.5
41	가끔 휴가를 활용하여 자녀들의 어머니 모임에 참석하려고 노력한다.	3.2
49	온라인 커뮤니티나 SNS 등을 통하여 육아나 교육정보를 얻는다.	3.2
군집 6: 가족 중심 역할 수행 전략(11문장)- 중요도 평균 '3.78'		
번호	문장 내용	중요도
44	주말/휴일은 최대한 가족과 시간을 보낸다.	4.7
77	직장일이 바빠 오래 집을 비운 뒤에는 의도적으로 가정에서의 시간을 더 많이 보내는 시간을 갖는다.	4.6
62	가정에서는 가족들에게 최선을 다해 잘해주려 노력한다.	4.5
48	정기적으로 집안일을 도와줄 사람(예, 도우미, 친척)을 구한다.	4.1
53	남편이나 부모(또는 시부모)에게 자녀를 맡기고 밀린 회사일을 처리한다.	3.7
19	육아의 결정적인 기간에는 일을 쉰다.	3.6
39	요리를 직접 하지 않고 반조리, 또는 완조리 제품을 구입하여 활용한다.	3.4
90	집안일은 최소한으로만 한다.	3.4
17	집안에 필요한 생활용품이나 식재료가 떨어지지 않게 미리 충분히 채워둔다.	3.2
67	나의 여가시간을 희생하여 집안일을 한다.	3.2
88	내가 혼자서 할 수 있다고 생각하는 일이라도 도움이나 지원을 받아 안전하게 일이 처리될 수 있게 한다.	3.2

분 남편, 자녀, (시)부모 등으로부터 정서적, 물리적 지지를 구하고 지속적으로 사회적 지지체계를 유지하고자 하는 전략으로 구성되어 있다. 따라서 타인으로부터 일방적으로 사회적인 지지를 받기 위한 전략 뿐 아니라 현재 자신의 역할에 도움을 줄 수 있는 대상들에게 감사를 표현하거나 호혜적인 노력을 통해 더욱 공고한 지지체계를 마련하고자 사용하는 전략들도 포함되어 있었다.

다섯 번째 군집은 ‘자녀 양육 및 교육 전략’으로 이 군집에 속한 진술문들은 대부분 다중역할로 인하여 발생할 수 있는 물리적, 심리적인 부모역할의 결손을 최소화하기 위한 전략들로 나타났다. 따라서 가정에서 부모의 역할을 하는 시간 동안 자녀에게 집중하고 소통함으로써 함께 있어주기 위하여 노력하고, 일을 하고 있는 동안에도 자녀가 방치되지 않고 충분한 돌봄과 학습을 지속할 수 있도록 하며, 양육과 육아에 대한 정보에 대한 접근성을 높이는 다양한 전략들이 이 군집에 포함되었다.

마지막으로 여섯 번째 군집은 ‘가족중심 역할수행 전략’으로 명명하였다. 이 군집에는 일이나 가사일을 포기하지 않으면서 가족의 구성원으로서 가족들과 함께 하는 시간을 최대한 확보하기 위한 대처전략들이 포함되어 있다. 따라서, 휴가나 휴일은 최대한 가족과 함께 시간을 보내고 위임할 수 있는 가사일은 도움을 받으며 가사일의 절차를 간소화 하는 전략들이 이에 포함되어 있었다.

논 의

본 연구는 자녀를 둔 직장 여성들이 일과 가정에서의 다양한 역할을 수행함에 따른 어

려움에 대하여 어떻게 대처하는가를 알아보기 위해 개념도 방법을 사용하여 시행되었다. 이를 위하여 18세 미만의 자녀를 둔 대졸 이상의 직장여성 35명을 대상으로 일-가족 역할 수행에서의 대처전략 수집하였고, 이 중 10명이 정리된 대처전략의 진술문들을 유사한 것끼리 분류하고 중요도를 평정하는 과정에 참여하였다. 연구 결과, 우리나라 유아녀 직장여성들의 다중역할 수행 대처전략의 지각 구조를 확인할 수 있었고, 2차원 상에 총 6개의 대처전략 군집을 발견, 개념화 할 수 있었다.

우선, 다중역할 수행 대처전략의 2차원 구조에서 각 축이 의미하는 바에 대하여 논의하고자 한다. 우선 가로축은 개인적(personal) 차원과 사회적(social) 차원으로 나타났다. 개인 내적 차원은 다중역할을 수행 시 발생하는 어려움을 경감시키고, 예상되는 어려움을 예방하며, 다중역할 수행을 균형적으로 해나가기 위하여 자신의 역량에서 할 수 있는 대처를 의미하는 문항들이 분포되어 있으며, 사회적 차원은 다중역할 수행과 관련한 의미 있는 타인들과의 관계를 고려하거나 활용하는 대처전략을 의미하는 전략들이 포함되어 있다. 즉, 내가 스스로 규칙을 정하거나, 다양한 방법을 통해 역할 수행에서의 변화를 주거나, 다른 관점으로 생각해보는 등의 **대처전략**은 개인적 차원에 **해당한다**. 반면, 중요한 타인들의 관계를 가꾸어나가고, 타인과의 지지를 활용하며, 사회적 관계에서 더욱 긍정적인 영향을 주고 받을 수 있도록 하는 전략들이 사회적 차원에 해당한다고 볼 수 있다. 세로축은 시간/행동-근거(time/action-based)차원과 긴장-근거(strain-based)차원으로 나타나고 있는데, 이러한 구분은 Greenhaus와 Beutell(1985)의 일-가족 역할 갈등 이론을 바탕으로 이해할 수 있다. 이들은

다중역할의 갈등이 시간, 긴장, 행동의 세 영역에서 발생하는 것이라 보았다. 다양한 역할들을 수행함에 있어 시간의 제약이나 부족이 발생하는 것을 시간-근거 갈등, 한 역할에서 경험하는 피로와 긴장이 다른 역할 수행에 부정적 영향을 미치는 것을 긴장-근거 갈등, 한 역할에서 요구되는 행동이 다른 역할에서 기대되는 요구를 충족하는데 부정적인 영향을 끼치는 것을 행동-근거 갈등이라 보았다 (Greenhaus & Beutell, 1985). 본 연구에서 도출된 개념도에서도 세로축에서는 어려움이 발생하는 영역에 따라 대처전략 진술문들이 구분되어 분포되는 것을 확인하였으며, 가로축에서는 물리적인 대처의 속성을 갖는 시간/행동-근거 차원과 심리적인 대처의 속성을 갖는 긴장-근거를 기준으로 대처전략 진술문들이 분포하는 것을 발견하였다.

다음으로는, 개념도 상에 도출된 군집을 차례로 논의하고자 한다. 우선 첫 번째 “엄마로서의 관계 맺기 전략”은 개인적-사회적 차원에 걸쳐 분포되어 있으나 대부분의 문항은 사회적 차원에 분포하였고, 긴장근거 차원에 위치하였다. “엄마로서의 관계 맺기 전략”은 다중역할 중 엄마로서의 역할을 수행함으로써 경험하는 어려움들에 대한 대처방식들을 포함하고 있으며, 대부분의 문항들은 사회적인 상황에서 엄마의 역할에서 타인과 교류하는 경우 발생하는 긴장에 대처하는 방식에 대한 내용을 담고 있다. 양현정(2013)이 개발한 다중역할의 부정적인 경험 척도에서 “전업주부와외 교류 갈등”이 하나의 요인으로 도출되었는데, 이 군집에 포함된 대처전략이 상당수 이러한 부정적 경험들에 대한 대처의 내용을 포함하고 있다고 사료된다. 한국의 경우, 특히 학부모들간의 관계를 통하여 자녀 학업 및 양육에

대한 정보교류하거나 아동의 사회적 관계망 형성을 주도하는 특성이 두드러지는데, “일하는 엄마에 대한 불편한 시선(노성숙, 한영주, 유성경, 2012, p.388)”을 경험할 때 심리적으로 손상을 받지 않고자 하는 노력이 하나의 중요한 대처 전략으로 도출된 결과는 한국 워킹맘의 다중역할 경험에 대한 문화적 특수성을 반영하고 있다는데 의미가 있다.

두 번째 군집으로 도출된 “구조적 역할 재정립”은 Hall(1972)의 다중역할 대처전략 이론에서 언급된 요인 중 하나이며, 다중역할을 수행할 때 자신에게 주어진 외부의 기대나 요구와 같은 외적 구조를 변화시키는 것을 의미한다. 개인적 차원과 시간/행동-근거 차원상에 분포하며, 각 역할들의 요구나 업무량 등을 조절하거나, 제한적인 시간을 잘 배분하거나, 일의 순서를 잘 조직화하여 선택과 집중을 유연하게 하는 등의 대처 전략들이 이에 포함되었다. Lo, Stone과 Ng(2003)은 홍콩의 취업모들을 대상으로 심층인터뷰를 통해 Hall(1972)의 구조적 역할 재정립에 해당하는 구체적인 전략들을 확인해 낸 바 있다. 또한 Matsui, Ohsawa와 Onglatco(1995)는 구조적 역할 재정립을 일과 가족의 두 영역으로 나누어 가족-일 갈등과 삶의 긴장 사이에서의 조절효과를 검증하였는데, 가족역할 재정립만 이들 관계에서 조절효과가 유의미한 것으로 나타나기도 하였다.

세 번째 군집인 “인지적 재구조화” 전략은 개인적 차원과 긴장-근거 차원에 분포하고 있으며, 이 군집에는 다중역할을 수행할 때 발생하는 심리적인 갈등이나 고통을 감소시키거나 해소하기 위한 인지적인 대처전략의 진술문들을 포함하고 있는 것으로 나타났다. Clark 등(2014)은 일과 가족의 영역에서 각각 개인이

받는 스트레스를 줄이기 위해 성공적이었던 접근이 무엇인지를 확인하여 일의 영역에서 12가지, 가족의 영역에서 15가지 전략을 도출하여 척도를 구성한 바 있다. 이 때, 인지적 재구조화 전략은 일과 가족의 영역에서 공통적으로 포함되어 나타났다. 세 번째 군집을 설명함에 있어 Clark 등 (2014)이 도출한 인지적 재구조화가 개념적으로 가장 일치되며 이 군집에 분포한 진술문들의 특징을 가장 잘 표현하고 있다고 사료되어 군집 명을 이에 근거하여 명명하였다. 이러한 대처전략은 노성숙 등 (2012)의 워킹맘의 다중역할 경험에 대한 현상학적인 연구에서도 두 가지 주제에서 잘 들어 나는데, 첫 번째로는 “나만의 오롯한 선택”으로서, 자신의 삶을 선택하고 결단하며 그에 대한 의미를 부여하는 것이었고, 두 번째로는 “마인드세팅”으로 일의 긍정적인 면에 더 초점을 맞추려는 인지적인 노력이었다. 본 연구에서 도출된 인지적 재구조화 전략은 동서양의 선행연구들에서 공통적으로 유사하게 확인되는 전략인 만큼 유자녀 직장여성들에게 있어 매우 중요하고 핵심적인 대처전략임을 알 수 있었다.

네 번째 군집은 “사회적 지지추구”전략인데 이에 해당하는 문항들은 사회적 차원에 해당하며 시간/행동-근거 차원과 긴장-근거 차원에 걸쳐 분포하고 있었다. 이 군집에 분포한 진술문들은 대부분 가족들에게서 다중역할 수행을 위한 도움을 받거나 또는 이러한 도움을 이끌어내기 위하여 가족들 간 협력을 이끌어내기 위한 호혜적인 노력의 내용을 포함한 것으로 나타났다. 가족 이외의 타인으로는 비슷한 상황에 있는 취업모들에게 지지를 구하거나 관계를 활용하는 내용이 포함되었다. 사회적 지지추구는 일반적 스트레스 대처 방식이

나 다중역할갈등에 대한 대처 전략에 대한 선행연구들에서 매우 중심적인 한 요인으로 도출되는 경향이 있다(Clark et al., 2014; Rotondo et al., 2003). Clark 등(2014)의 연구에서는 도움 추구, 정서적 털어놓기, 다른 사람에게 털어놓기, 결혼생활 가꾸기 등과 같은 요인이 본 연구의 4군집과 유사한 의미를 갖는 지지추구 관련 대처전략으로 도출되었다. 또한, Rotondo 등(2003)의 연구에서도 문제중심대처와 행동적인 측면이 결합된 지지추구 요인을 다중역할에 대처의 전략으로 상정한 바 있는데, 본 연구에서는 지지추구 요인이 긴장-근거 대처전략의 차원에서도 나타난 것을 확인하였다. 이러한 결과는 지지추구 대처전략을 이해할 때, 이 전략이 인지, 행동적인 것인지 정서적인 것인지를 구분하는 것이 아니고, 지지추구 요인이 사용되는 맥락이 인지, 행동적 갈등 뿐 아니라 정서적인 갈등을 지각할 때에도 유용하게 사용되고 있다는 의미로 해석해야 할 것이라 본다. 지지추구 전략의 중요성에 대한 선행연구를 살펴보면, 가족 특히 남편의 지지가 취업 주부의 심리적 안정 및 적응에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타나고 있으며 (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000; Carlson & Perrewé, 1999, Rosenbaum & Cohen, 1999), 직장의 지지와 관련해서는 가족에 대해 지지적인 슈퍼바이저의 행동(FSSB: Family Supportive Supervisor Behavior, Hammer, Kossek, Zimmerman & Daniels, 2007)이 일-가족 갈등을 줄이고, 긍정적 범람을 일으키며 직업만족을 높이고 이직의도를 낮추는 등의 긍정적인 효과를 나타내었음이 확인되었다. 이에 따라 사회적 지지추구 요인은 다중역할을 균형적으로 수행하고자 할 때, 중요한 대처전략임을 확인하였으며, 실제 취업주부들 또한 이를 중요한 구인으로

인식하고 있음을 알 수 있었다.

다섯 번째 군집은 “자녀 양육 및 교육” 전략으로 사회적 차원과 긴장-근거 차원에 위치하고 있었다. 이 군집에 포함된 진술문들은 다중역할을 수행함으로써 인하여 생기는 부모로서의 양육과 교육에 대한 결손을 최소화거나 만회하기 위한 전략들이 포함되어 있다. 내용상으로는 구조적 환경을 변화시키는 전략들(예, 자녀의 하루 일과를 조직적으로 구성하거나, 자녀의 선생님과 자주 통화를 하는 것)이 다수 포함되어 있으나, 긴장-근거 차원에 위치하고 있다는 것이 흥미롭다. 이는, 부모역할의 결손이 발생할 때 문제를 해결하거나 행동을 하는 식으로 대처하지만 이러한 상황을 어머니는 물리적이기보다는 심리적인 긴장으로 받아들이는 것을 의미한다. Judge, Ilies, & Scott(2006)은 그들의 연구에서 직장에서의 가족-일 갈등경험과 가정에서 경험하는 일-가족 갈등 경험이 모두 죄책감의 감정과 정적으로 연관되어 있음을 발견하였다. 더욱 구체적으로 이들의 연구에서는 가정에서 경험하는 죄책감은 일이 가족생활에 부정적인 영향을 미칠 때 경험하는 갈등-일-가족 갈등-과 정적으로 관련이 있음이 확인되었다. 이러한 맥락에서 보면 일로 인하여 어머니의 역할에서 결손이 발생하는 경우 죄책감, 미안함, 불안감과 같은 부정적인 정서가 유발되는데(최정숙, 2011) 이처럼 부정적으로 경험되는 정서로 인한 긴장을 해소하고자 하는 목적에서 자녀양육 및 교육 대처전략을 긴장-근거 차원에서 지각하는 것이라 유추해 볼 수 있다.

마지막 여섯 번째 군집은 “가족중심 역할 수행 전략”이다. 이 군집은 사회적 차원과 시간/행동 근거 차원에 위치하고 있는데, 일과 가족에서의 역할을 둘 다 포기하지 않고 양립

해나갈 수 있도록 자신이 가진 자원을 잘 배분하거나 효율적으로 쓰려는 전략들이 해당된다. 이 군집의 진술문들은 대부분 가족에서의 역할이 일로 인하여 방해받지 않도록 하거나, 가족들과의 관계를 위하여 가사일을 줄이거나 위임하는 등 가족의 관계를 중심으로 하여 최대한 이 영역을 보호하려고 하는 방향성이 드러나고 있어 가족 중심 역할수행 전략이라 명명하였다. 흥미로운 점은 일 중심 역할 수행 전략의 군집은 도출되지 않았다는 점인데, 이는 일-가족 갈등이 가족-일 갈등보다 세배 정도 더 자주 발생한다는 비대칭성(Frone 등, 1992)의 관점에서 이해할 수 있을 것이다. 즉, 더욱 빈번히 일의 역할로 인하여 가족의 역할이 방해를 받는 상황이 발생함으로써 자연스럽게 이 역할들 간 균형을 맞추고자 할 때, 가족 역할을 보호하고자 하는 전략들을 더 풍부히 가지고 있거나 중시하는 현상이 나타난 것이라 본다 더불어, 여성이 남성에 비하여 가정에서의 역할에 대한 책임이 더욱 중시되는 사회적 분위기(Betz, 2004)가 존재하며, 일-가정 갈등을 경험할 때 여성은 남성에 비하여 가족의 요구에 적응하기 위하여 일 역할에 있어 독립성을 유지하기보다는 일의 변동이나 직업의 변경을 선택하는 경향이 높다(Bielby & Bielby, 1989; Lambert, 1990; Sedaran & Hall, 1989; Cook, 1994에서 재인용)는 것도 이러한 군집이 도출된 원인에 대하여 더 잘 이해할 수 있도록 해준다.

유자녀 직장여성의 다중역할 대처전략에 대한 개념도 연구의 의의는 다음과 같다. 우선, 한국의 문화적 상황을 고려한 유자녀 직장여성의 구체적인 다중역할 대처전략에 대한 이해의 폭을 확장하였다. 다중역할 수행의 대처 전략에 대한 이해가 적응적인 다중역할 양립

을 위하여 매우 중요하다는 필요성에 대한 인식이 증가하고 있으나 그에 대한 연구는 매우 적었고, 지금껏 확인된 다중역할 대처전략 또한 한국의 문화적 특수성을 반영하지 못한 서구권 문화를 기반으로 도출된 것(Clark 등, 2014; Somech & Drach-Zahavy, 2007)이 전부였다. 이에 본 연구에서는 다중역할을 수행하고 있는 한국 여성들을 대상으로 학부모로서의 역할에 대한 중요성 인식이나, 자녀에 대한 높은 책임감, 엄마로서의 역할을 충분히 하지 못했을 때의 죄책감을 다루기 위한 다중역할 대처전략 등을 확인함으로써 한국의 문화적 특수성에 기반한 대처전략의 이해와 조망을 확장하는데 기여하였다고 본다. 양현정(2013)의 연구에서도 우리 문화에서만 확인되는 다중역할 경험의 특수한 경험 요인들이 도출되었고, 따라서 대처전략을 이해함에 있어서도 문화적 특수성이 반영되고 있음을 간과하지 않아야 할 것이다.

둘째, 다중역할이라는 영역 특수성에 기반한 구체적인 전략을 도출할 수 있었다는 의의를 갖는다. 기존 다중역할에 대한 대처전략의 많은 선행 연구들은 일반적인 스트레스 대처전략의 요소들을 그대로 활용하여 진행되었던 한계(한영주 등, 2013; Aryee 등, 1999; Rotondo 등, 2013)를 갖는다. 이러한 접근은 일-가족 영역에 다양하지만 특수한 스트레스 원이 존재하며(Byron, 2005), 이러한 영역 특수성에 기반한 실제적인 대처전략에 대한 이해를 하는데 제약으로 작용한다. 본 연구에서는 다중역할을 수행하는 일과 가정 영역을 한정하여 이 영역에서 경험하고 사용하는 대처전략을 확인함으로써 인하여 이러한 한계를 극복하는데 기여하였다고 본다.

셋째, 개념도 방법을 사용하여 도출된 다중

역할 대처전략들을 기존 다중역할 대처의 연구들 및 다중역할의 경험에 대한 연구들과 비교함으로써 더욱 중요하다고 인식되며 더욱 빈번히 사용되는 보편적인 대처전략을 확인하였다. 동시에 문화나 영역 특수적인 대처전략을 확인함으로써 다중역할 대처전략에 대한 개념적인 구조가 어떠한 기준으로 구성되었는지도 확인 할 수 있었다. 일반적 스트레스 대처전략 중 대표적인 ‘문제 중심-정서중심 대처’(Folkman & Lazarus, 1984)는 본 연구에서 도출된 세로축인 ‘시간/행동-근거 대 긴장-근거’ 차원의 구분으로 유사하게 도출되었다. 반면 ‘자녀 양육 및 교육 전략’이 문제중심 대처의 내용을 담고 있으면서도 긴장-근거 차원에 분포한 결과를 통해 다중역할 대처전략을 어떻게 볼 것인가에 대한 새로운 시사점을 발견하였다. 이러한 결과는 다중역할 대처전략이 단순히 물리적이거나 정서적인 방식 중 어떤 방식을 택해 문제를 해결하려고 하는가로 구분이 되기보다는, 다중역할의 경험이 물리적 또는 심리적인 긴장 중 어떤 긴장을 유발하는가에 따라 사용하는 대처전략의 차원을 구분한다는 의미로 이해할 수 있을 것이다. 또한 ‘개인적-사회적 차원’이 또 하나의 축으로 도출됨에 따라 대처방식의 행위 주체를 자신, 단독으로 지각하는가, 또는 관계속의 나로 지각하는가가 또 하나의 중요한 대처방식의 구분점으로 존재하고 있음을 알 수 있었다. 이 차원에서 구조적인 외부의 요구수준을 나름의 방식으로 조절하는 ‘구조적 역할 재정립’, 자신의 생각이나 관점을 변화시키는 ‘인지적 재구조화’, 타인의 도움을 추구하며 협력을 유도하는 ‘사회적 지지추구’ 전략 등이 선행연구들(Clark 등, 2014; Hall, 1972; Rotondo et al., 2003)과 유사한 대처전략으로 확인되어 보편적 중요성을

가짐을 알 수 있었다.

이러한 의의에도 불구하고 본 연구에는 몇 가지 한계점들이 존재하는데, 이를 논하며 후속 연구에 대한 제언을 함께 하고자 한다. 첫째, 본 연구에서는 대졸 이상의 학력의 18세 미만의 자녀를 둔 유자녀 직장 여성만을 표집한 것은 연구결과의 일반화된 적용에 한계를 갖는다. 따라서 더욱 다양한 대상들에게 이러한 개념적 구조가 유사하게 도출되는지 확인할 필요가 있을 것이며, 반면, 자녀의 발달단계에 따른 부모 역할의 발달적 변화를 고려하여 더 세부적인 집단을 구분하여 이러한 연구 결과를 비교할 수 있을 것이라 본다.

둘째, 개념도를 통하여 구체적인 다중역할 대처전략을 확인하였지만, 아직 이는 현상적 이해를 확장한 수준에 머물러 있다. 따라서 이후 연구자들은 이러한 전략들을 더욱 구체적인 이론들과 비교, 분석하여 실제적으로 이 결과를 활용할 수 있는 도구로서 개발한다면 좋을 것이다. 다중역할 대처전략이 다중역할 수행 시 개인의 적응에 도움이 된다는 공통적인 주장(Byron, 2005; Ganginis Del Pino, 2011; Greenhaus & Powell, 2006; Voydanoff, 2002)에도 불구하고, 우리는 어떤 대처전략이 실제적으로 개인에게 이득이 되는지 아직 알지 못한다. 따라서, 이후 이를 측정할 수 있는 도구의 개발과 함께 실효성 있는 다중역할 대처전략을 확인할 수 있는 연구로의 확장이 필요할 것이다.

마지막으로, 개념도 연구 방법이 갖는 일반적인 한계점으로서 간혹 의미가 다른 진술문들이 같은 군집에 포함되는 현상(Kane & Trochim, 2006)이 발생하는데, 따라서 연구자들은 이러한 한계점을 인식하고 결과를 이해하는데 주의를 기울일 필요가 있다.

참고문헌

- 김신희, 양은주 (2012). 유자녀 직장여성의 다중역할 경험의 질에 따른 군집별 심리적 및 환경적 특징의 차이. *한국심리학회지: 여성*, 17(1), 73-93.
- 노성숙, 한영주, 유성경 (2012). 한국에서 “워킹맘”으로 살아가기: 직장인업마의 다중역할 경험에 대한 현상학적 연구. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 24(2), 365-395.
- 양현정 (2013). 유자녀 직장여성의 생애주기 단계에 따른 다중역할 경험과 진로 포부의 관계 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 유성경, 홍세희, 박지아, 김수정 (2012). 한국 여성의 일-가족 갈등 타당화 연구. *한국심리학회지: 여성*, 17(1), 1-29.
- 최윤정, 김계현 (2009). 진로상담: 여성 진로상담 관점에서 본 다중역할 (일-가족) 균형의 구성개념 및 측정에 관한 경험적 연구 고찰. *상담학연구*, 10(1), 365-384.
- 최정숙 (2011). 일-가족 역할갈등에 관한 근거이론 연구. *정신보건과 사회사업*, 39, 214-247.
- 통계청 (2014). ‘경력 단절 여성(경단녀) 통계. (2014년 4월 기준)
- 환경 비즈니스 (2015.01.05). 30대 여성 사회 진출 사상 최고 경신.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278-308.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005).

- Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of applied psychology*, 90(1), 132-146.
- Betz, N. E. (2004). Contributions of Self Efficacy Theory to Career Counseling: A Personal Perspective. *Career Development Quarterly*, 52(4), 340-353.
- Beutell, N. J. & Greenhaus, J. H. (1982). Interrole conflict among married women: The influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 21(1), 99-110.
- Bielby, W. T., & Bielby, D. D. (1989). Family ties: Balancing commitments to work and family in dual earner households. *American sociological review*, 54(5) 776-789.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human relations*, 43(3), 239-257.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Carlson, D. S., & Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of management*, 25(4), 513-540.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Early, R. J., & Baltes, B. B. (2014). Strategies for Coping with Work Stressors and Family Stressors: Scale Development and Validation. *Journal of Business and Psychology*, 29(4), 617-638.
- Cook, E. P. (1994). Role salience and multiple roles: a gender perspectives. *The Career Development Quarterly*, 43(1), 85-95.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Early, R. J., & Baltes, B. B. (2014). Strategies for Coping with Work Stressors and Family Stressors: Scale Development and Validation. *Journal of Business and Psychology*, 29(4), 617-638.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of personality and social psychology*, 50(5), 992-1003.
- Frone, M. R. (2003). Predictors of overall and on-the-job substance use among young workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(1), 39-54.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*, 77(1), 65-78.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of vocational behavior*, 50(2), 145-167.
- Ganginis Del Pino, H. V. (2011). *Work-Family Experiences Among Employed Mothers*. Unpublished doctoral dissertation. The Graduate School of the University of Maryland.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.
- Grzywacz, J. G. (2002). *Toward a theory of*

- work-family facilitation*. In 34th Annual Theory Construction and Research Methodology Workshop, Houston, TX.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51(1), 51-75.
- Hall, D. T. (1972). A model of coping with role conflict: The role behavior of college educated women. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 471-486.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Zimmerman, K., & Daniels, R. (2007). Clarifying the construct of family-supportive supervisory behaviors (FSSB): A multilevel perspective. *Exploring the work and non-work interface*, 6, 165-204.
- Hanson, G. C., & Hammer, L. B. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of occupational health psychology*, 11(3), 249-265.
- Judge, T. A., Ilies, R., & Scott, B. A. (2006). Work-family conflict and emotions: Effects at work and at home. *Personnel Psychology*, 59(4), 779-814.
- Kane, M., & Trochim, W. M. K. (2006). *Concept mapping for planning and evaluation*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lo, S., Stone, R., & Ng, C. W. (2003). Work-family conflict and coping strategies adopted by female married professionals in Hong Kong. *Women in Management Review*, 18(4), 182-190.
- Marshall, N. L., & Barnett, R. C. (1993). Work-family strains and gains among two-earner couples. *Journal of Community Psychology*, 21(1), 64-78.
- Matsui, T., Ohsawa, T., & Onglatco, M. L. (1995). Work-family conflict and the stress-buffering effects of husband support and coping behavior among Japanese married working women. *Journal of vocational Behavior*, 47(2), 178-192.
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human resource management review*, 12(3), 299-312.
- Paulson, B. L., & Worth, M. (2002). Counseling for suicide: Client perspectives. *Journal of Counseling & Development*, 80(1), 86-93.
- Pearlin, L., & Schooler, C. (1978). The stress process. *Journal of Health and Social Behavior*, 19(1), 2-21.
- Perrone, K. M., & Worthington Jr, E. L. (2001). Factors influencing ratings of marital quality by individuals within dual-career marriages: A conceptual model. *Journal of Counseling Psychology*, 48(1), 3.
- Rosenbaum, M., & Cohen, E. (1999). Equalitarian marriages, spousal support, resourcefulness, and psychological distress among Israeli working women. *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 102-113.
- Rotondo, D. M., & Kincaid, J. F. (2008). Conflict, facilitation, and individual coping styles across the work and family domains. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 484-506.
- Rotondo, D. M., Carlson, D. S., & Kincaid, J. F. (2003). Coping with multiple dimensions of work-family conflict. *Personnel Review*, 32(3),

275-296.

- Schiffman, S. S., Reynolds, M. L., Young, F. W., & Carroll, J. D. (1981). *Introduction to multidimensional scaling: Theory, methods, and applications*. New York: Academic press.
- Schiffman, S. S., Reynolds, M. L., Young, F. W., & Carroll, J. D. (1981). *Introduction to multidimensional scaling: Theory, methods, and applications*. New York: Academic press.
- Trochim, W. M. (2006). *Qualitative measures*. *Research Measures Knowledge Base*, 361-433.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138-164.
- Wayne, J. H., Musica, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.
- 1차원고접수 : 2016. 00. 00.
심사통과접수 : 2016. 00. 00.
최종원고접수 : 2016. 00. 00.

A Concept Mapping Study on Multiple-role Coping Strategies of Working Mothers

Young Jee Woo

Ki-hak Lee

Yonsei University

This study aimed to identify conceptual structure on multiple-role strategies of working mothers through a concept mapping method. Primary sentences for the idea about multiple-role strategies extracted by 35 working mothers with child(ren) under age 18. Key sentences were extracted based on their responses, then 10 participants among 35 sorted them and rated importance of each key sentences. As a result of multidimensional scaling and hierarchical cluster analysis, two dimensions, time/action based - strain based and personal-social axis were found. Also, six types of multiple-role coping strategies were grouped: 1) networking as a mother, 2) structural role redefinition, 3)cognitive restructuring, 4) seeking social support, 5) parenting and educating, and 6) family-role focused coping. We discussed research implications and limitations based on the results.

Key words : multiple-role, coping strategies, working mothers, concept mapping