

취업기혼여성의 일-가정갈등과 직업 및 생활만족도*

- 생산직과 사무직 기혼여성을 중심으로 -

The Relationship between Work-Family Conflict and Job-Life Satisfaction of Married Female Workers*

-Focused on Clerical and Production Workers-

대구대학교 소비자·가족학과
교수 조희금

Dept. of Consumer and Family Science, Taegu University
Prof. : Hee-Keum Cho

◀ 목 차 ▶

- | | |
|-----------------------|---------------|
| I. 문제제기 | IV. 연구결과 및 해석 |
| II. 이론적 배경 및 선행연구의 고찰 | V. 결론 및 제언 |
| III. 연구방법 | 참고문헌 |

<Abstract>

The purpose of this study is to investigate the relationship between work-family conflict and job-life satisfaction of married female workers.

Two data sets were used in this study. Both data sets were gathered from structured questionnaires and time dairies. The first data set was collected from 370 married female production workers in 1995 and the second set was collected from 143 married female clerical workers in 1996.

Job and life satisfaction were measured on 5-point Likert scale where 1= very unsatisfied and 5= very satisfied. The overall means for both groups were 2.97, 3.09 for job and life satisfaction respectively.

The findings of this study are;

- 1) Clerical workers have significantly higher job and life satisfaction than production workers.
- 2) Multivariate analysis reveal that work-family conflict is negatively related to job satisfaction while income is positively related to job satisfaction.
- 3) In the path analysis model, work-family conflict has a negative direct effect and indirect negative effect mediated through job satisfaction on life satisfaction. Job satisfaction and husband's division of housework have a positive direct effect on life satisfaction. However, total labor time has a negative indirect effect mediated through work-family conflict on life satisfaction and income has a positive indirect effect mediated through job satisfaction on life satisfaction.

* 이 논문은 1998학년도 대구대학교 학술연구비 일부지원에 의한 논문임

I. 문제제기

모든 사람들은 궁극적으로 만족스러우며, 행복하고 질적으로 높은 삶을 추구하고자 한다는 의미에서, 생활만족도에 대한 연구는 연구자들의 관심을 끌어들였다. 부부간의 결혼만족도나 직장에서의 직업만족도, 또는 전반적인 삶의 질 등이 생활만족도와 함께 연구되어 온 주제들이다. 일반적으로 삶의 질을 측정하는 지표가 생활의 여러영역에 대한 객관적인 조건과 주관적인 척도를 모두 포함하고 있는데 비하여, 생활만족도나 결혼만족도, 직업만족도 등은 주로 주관적인 척도로 측정된다. 즉 개인이 자기의 생활전반이나 결혼생활, 직업에 대하여 느끼는 만족감의 정도를 측정하는 것이다. 한 개인의 삶의 질적인 수준을 향상시키기 위해서는 객관적인 삶의 조건을 향상시키는 것과 함께 주관적으로 느끼는 생활의 만족감을 높이는 것이 중요하기 때문이다.

직장생활이 전체생활에서 차지하는 비중이 증가하고 직업에서 얻는 만족감이 삶의 질에 큰 영향을 미치게 되면서, 직업만족도와 생활만족도에 대한 관심은 더욱 증가하였다. 직업만족도와 생활만족도는 어느정도 수준이며, 이에 영향을 미치는 요인은 무엇인지, 특히 일과 가정의 갈등이 직업만족도 및 생활만족도에 미치는 영향은 어느정도인지 등에 대한 관심과 함께 직업만족도와 생활만족도 사이의 관계를 규명하고자 하였다(임정빈 외, 1986; 김용희 외, 1989; 한경미, 1995; 김경신외, 1996; 조희금, 1998; Sell 외, 1979; Schmitt 외, 1982; Blair, 1993; Burke, 1988; Tait, 외 1989; Rain 외, 1991; Hughes 외, 1992; Sears 외, 1992; Judge 외, 1993; Mason, 1995; Wiegel 외, 1995; Adams 외, 1996; Koustelios, 1997; Wanous, 1997).

그런데, 직업만족도와 생활만족도는 직장과 가정생활의 갈등을 누구보다 많이 겪고 있는 취업기혼여성들에게 더욱 중요한 문제가 된다. 취업한 기혼여성들에게 직업만족이란 그들이 일의 세계에서 성공적으로 적응했는가를 나타내는 것이고, 생활만족은 직업과 가정생활의 양립을 포함하는 생활전반에 대한 만족도를 의미하는 것이다. 그러므로 취업기혼

여성의 생활만족도는 일과 가정사이의 갈등 또는 부담이 영향을 미친다. 취업기혼여성 가운데서도 직장과 가정이 완전히 분리되어 있으며, 직업에 대한 통제가 자율적일수 없는 직종에서 가정과 일의 양립은 더욱 문제가 된다. 즉, 취업기혼여성들은 가정생활과 직장생활을 양립하는데서 갈등이나 노동부담을 경험하게 되고, 갈등 및 노동부담은 이들의 만족도에 부정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(임정빈 외, 1986; 한경미, 1995; 김경신외, 1996; 조희금, 1998; Buke, 1988; Hughes 외, 1992; Sears 외, 1992; Wiegel 외, 1995; Adams 외, 1996). 그러나 취업기혼여성을 대상으로 그들의 직업 및 생활만족도를 측정하고, 그에 영향을 미치는 요인을 파악한 연구는 많지 않다. 그러므로 취업기혼여성의 직업만족도와 생활만족도는 어느정도이며, 이들이 경험하는 일-가정 갈등이 직업 및 생활만족도에 미치는 영향은 어떠한지를 살펴보는 것은 이들의 직업 및 생활만족도 실태를 파악하여 생활만족도를 향상시킬 수 있는 정책적 대안을 마련하는데 도움을 줄 수 있다.

한편, 우리나라에서 여성의 노동시장 참여는 꾸준한 증가를 보여왔고, 그 가운데 기혼여성의 취업도 증가해 왔다. 특히 기혼여성의 취업은 양적인 변화뿐만 아니라 우리나라 산업구조의 변화에 따른 구조적 변화를 주목할 필요가 있으며, 이런 변화는 기혼여성의 연도별, 직종별 분포에서 읽을 수 있다. 즉 산업화초기 대부분의 기혼여성이 농림수산업에 종사하였으나 80년대 중반 이후 생산직에서 기혼여성 비율이 증가하였다. 이는 생산현장에서 퇴출한 미혼여성 노동력을 기혼여성이 대체하였기 때문이다. 한편, 90년대 중반 이후 제도적인 변화와 노동시장 환경의 변화로 사무직의 기혼여성 비율이 눈에 띄게 증가하였다¹⁾(한국여성개발원, 1994; 1997; 조희금,

1) 1980년까지도 기혼여성의 50.3%가 농림수산업이었으나, 1995년에는 18.0%만이 농업직에 종사하고 있으며, 생산관련직은 1995년 취업기혼여성의 33.6%가 종사하고 있다. 1995년 취업기혼여성의 사무직 비율은 5.6%에 불과하나 사무직여성내 기혼의 비율은 1980년 10.1%에서 1996년 30.8%로 증가하고 있다.

1997, 1998). 생산직과 사무직에 종사하는 기혼여성들은 다른 직종에 비해 상대적으로 근무시간이 길고 비효율적이다. 그러므로 이들에게 직장과 가정생활의 양립은 더욱 중요한 문제가 된다.

본 연구의 목적은 취업기혼여성들의 일-가정 갈등과 직업만족도 및 생활만족도는 어떠한지 파악하고, 이들의 직업만족도와 생활만족도에 영향을 미치는 요인은 무엇이며, 생활만족도에 영향을 미치는 일-가정 갈등, 직업만족도 및 관련변수들의 영향력은 어느정도인지 파악하고자 하는 것이다.

II. 이론적 배경 및 선행연구의 고찰

1. 직업만족도와 생활만족도

직업만족도를 생활만족도의 한 하위영역으로 할 수 있는가, 아니면 생활만족도가 직업만족도에 영향을 미치는 변수인가에 대해 고찰해 본다. 먼저 직업만족도와 생활만족도 사이의 관계에 대해 정적인 상관관계가 있다는 견해는, 삶의 한 영역에서의 만족은 다른 영역의 만족을 가져온다고 하는 전이(spillover) 이론이다. 반면에 일영역에서 부족함을 느끼는 사람이 이것을 일어난 영역에서 보충하려 하기 때문에, 직업만족도와 생활만족도는 부적의 상관을 가진다는 보완(compensation)이론과, 또 일의 세계와 일어난 세계는 심리적으로 분리되어 있기 때문에 둘 사이에는 상관관계가 없다는 분리(segmentation)이론 등이 있다. 이 가운데 가장 많은 지지를 받고 있는 이론은 직업만족과 생활만족은 서로 정적인 상관관계를 갖는다는 전이이론이다(Sell 외, 1979; Schmitt 외, 1982; Tait 외, 1989; Rain 외, 1991; Blair, 1993; Judge 외, 1993; Adams 외, 1996).

직업만족과 생활만족 사이에 정적인 상관관계를 갖는다는 것이 직업만족과 생활만족 사이에 인과관계를 증명한 것은 아니기 때문에, 취업기혼여성의 직업만족과 생활만족을 설명할 때 직업만족을 전체 생활만족의 한 영역으로 간주하는 데는 주의를 요한다. 직업만족과 생활만족의 관계를 횡단적 자료로 검증

한 Schmitt 등(1982)과, 종단적 자료를 가지고 분석한 Judge 등(1993)에 의하면 직업만족과 생활만족 사이에는 정적인 상호관계가 있는 것으로 밝혀졌다.

현대사회에서 일은 인간생활의 중심적인 부분에 있기 때문에, 직업만족이 생활만족에 영향을 미친다고 보는 것이 자연스럽다. 즉 생활만족은 부분적으로 좋은 직업을 가진 결과일 것이기 때문이다(Judge 외, 1993, 946-947). 또 직업만족과 생활만족의 관계를 문헌고찰한 Rain 등(1991, 291-295)도 많은 연구들에서 생활만족의 한 설명변수로 직업만족을 넣고 있으며, 직업만족이 생활만족에 영향을 미치는 것으로 보고 있다. 한편, 생태학적인 접근에서 볼 때 직업생활은 전체생활의 한 구성영역으로 생각할 수 있기 때문에, 취업기혼여성의 직업만족도는 전체 생활만족도에 영향을 미치는 인과관계를 설정할 수 있다.

2. 직업 및 생활만족도에 영향을 미치는 요인

취업여성의 직업만족도에 영향을 미치는 가정관련 변수로는 소득이 높을수록, 남편의 가사조력이 많고 지지가 있을수록, 주당 노동시간이 적고 시간갈등을 느끼지 않을수록 만족이 높고, 어린자녀가 있거나 취업에 대한 태도가 부정적일수록 직업만족도가 낮다(김용희 외, 1989; 한경미, 1995; Andrisani, 1978; Sell 외, 1979). 또 직업관련변수 가운데, 임금수준, 직업의 종류, 동료·상사·고객과의 관계 등의 직업요소가 직업만족에 영향을 미치는 요인이다(김용희 외, 1989; Andrisani, 1978; Mason, 1995). 그 밖에 직업만족에 영향을 미치는 요인을 일의 특성보다는 개인적인 기질에 초점을 맞추기도 한다. 즉 정의적인 특질이 주관적인 복지와 관계가 있어서, 자기존중이나 자기효율성 등 자신을 중심으로 한 평가가 직업만족에 정적인 영향을 미친다는 것이다(Judge, 1998: 30).

직업만족이나 생활만족에 중요한 영향을 미치는 변수는 일-가정 갈등 또는 노동부담이다. 이러한 일-가정 갈등은 특히 취업한 기혼여성의 경우에 더 중요한 문제가 된다. 모든 형태의 일-가정 갈등이

직업 및 생활만족도에 영향을 미치며, 일-가정 갈등은 남성보다 여성에게서 더 강하고, 갈등의 정도가 클수록 만족도는 낮아진다(임정빈 외, 1986; 1989; 김재경 외, 1992; 한경미, 1995; 조희금, 1998; Andrisani, 1978; Buke, 1988; Chung, 1988; Houston 외, 1992; Hughes 외, 1992; Sears 외, 1992; Wiegel 외, 1995; Adams, 1996; Kossek, 1998). 즉 Hughes 등은(1992) 가족역할 및 직업역할의 어려움과 부정적인 심리적 전이가 결혼생활의 질에 부정적인 영향을 미친다고 했으며, Wiegel 등은(1995) 맞벌이 부부의 경우 가정이나 직업관련 특성들이 직접 생활만족도에 영향을 미치기 보다는 이러한 특성들이 일-가정갈등이나 스트레스를 통해 생활만족도에 영향을 주고 있음을 체계이론을 통해 밝히고 있다. 또 일-가정 갈등은 가정생활이 일에 미치는 부담과 일이 가정생활에 미치는 부담의 두 방향으로 나누어서 측정할 수 있으며, 일이 가정생활에 미치는 부담이 생활만족에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다(조희금, 1998; Adams, 1996).

그밖에 생활만족도에 영향을 미치는 가정 및 직업관련 변인은 취업여부, 남편의 지지나 가사분담, 직업의 종류, 가족의 수입, 취업목적 등으로, 남편의 지지나 가사분담이 많고, 직업지위가 높은 직종, 가족의 수입이 높고, 경제적인 이유가 아닌 이유로 취업한 경우에 생활만족도가 높다(이정연, 1987; 문숙재 외, 1988; 임정빈 외, 1989; 김재경 외, 1992; 이정우 외, 1994; 양명숙 외, 1997). 그러나 취업여부에 따른 결혼만족도나 생활만족도는 연구결과에 따라, 관계가 없거나(이정연, 1987; 이정우 외, 1994), 취업부인이 낮은 것으로(임정빈 외, 1989) 나타나서 차이가 있다.

그러므로 본 연구에서는 먼저 취업기혼여성의 일-가정 갈등과 직업만족도 및 생활만족도는 어느 정도이며, 직종에 따라 차이가 있는지를 살펴보고, 직업 및 생활만족도에 영향을 미치는 변수들의 영향력을 파악한다. 직업 및 생활만족도에 영향을 미치는 변수로는 선행연구들에서 나타난 변수들 가운데, 취업기혼여성들이 일과 가정생활을 양립하면서 겪게 되는 일-가정 갈등과, 가정 및 직업관련 변수

로 가정내 사회적 지원인 남편의 가사분담, 취업목적, 주당 수입노동시간 및 가사노동시간, 소득 등이 직업만족도 및 생활만족도에 미치는 영향을 살펴본다. 그리고 이들 변수가 생활만족도에 미치는 영향력을 경로분석을 통해 규명하고자 한다.

III. 연구방법

1. 연구문제 및 연구모형

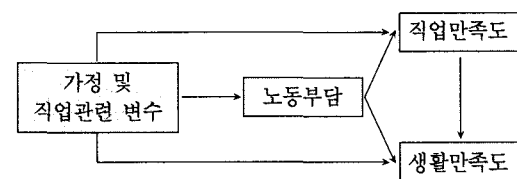
본 연구의 구체적인 연구문제 및 연구모형은 다음과 같다.

첫째, 취업기혼여성의 노동부담, 직업만족도와 생활만족도의 수준은 어느정도이며, 직종에 따라 차이가 있는가?

둘째, 취업기혼여성의 직업만족도와 생활만족도에 영향을 미치는 요인은 무엇이며, 직종에 따라 차이가 있는가?

셋째, 생활만족도에 영향을 미치는 관련변수들의 인과관계는 직종에 따라 어떤 차이가 있는가?

이상의 연구문제를 모형으로 나타내면 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구모형

2. 조사대상 및 자료수집

취업기혼여성의 일-가정 갈등, 직업 및 생활만족도를 파악하기 위하여, 본 연구에서는 1995년 생산직 기혼여성의 생활실태를 조사한 자료와 1996년 사무직 기혼여성의 생활실태를 조사한 자료를 이용하였으며, 구체적인 자료의 조사대상과 자료수집 절차는 다음과 같다.

자료 1은 대구지역의 제조업에 종사하는 생산직 기혼여성을 대상으로 하였다. 대상 제조업체의 노동조합을 통해 생산직 기혼여성 445명에게 질문지 및 시간사용일지를 배부하여 392부가 회수되었고, 부실 기재된 질문지를 제외한 370부가 분석에 사용되었다. 예비조사를 거쳐 문항을 수정한 후 본조사는 1995년 8월 5일에서 8월 14일에 걸쳐 실시되었다.

자료 2는 사무직 기혼여성을 대상으로 한 조사이다. 사무직에 기혼여성이 근무할 수 있는 직장은 대표적으로 이미 1970년대 부터 결혼퇴직제가 폐지된 은행 등의 금융기관과 우체국, 동사무소, 구청 등의 하위직 공무원, 대학, 병원, 통신공사 등의 공공기관 등이다. 그러므로 대구지역의 각 기관을 선정하여 그곳에 근무하는 기혼여성을 대상으로 하였다. 예비조사 후 질문지를 수정하여 본조사는 1996년 7월 22일 부터 8월 5일에 걸쳐 실시하였다. 총 160부의 질문지 및 시간사용일지를 배포하여 150부가 회수되었으며, 그 가운데 부실 기재된 것을 제외한 143부가 분석에 사용되었다.

분석방법은 개인, 가정 및 직업관련 변수의 실태 파악을 위해 빈도, 백분율, 평균을 산출하였고, 노동부담과 직업 및 생활만족도의 직중간 비교를 위해 집단간 F검증을 하였으며, 직업만족도와 생활만족도에 영향을 미치는 변수들의 영향력을 파악하기 위해 중회귀분석을, 그리고 생활만족도의 인과모형을 검증하기 위해 경로분석을 실시하였다. 회귀분석에 포함된 변수들의 상관관계는 $r=.5$ 미만 수준이며, 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

3. 척도의 구성

1) 생활만족도

생활만족도를 측정하기 위한 척도는 선행연구를 기초로 연구자가 작성하였다. 자녀 및 부부관계 등의 가정생활, 여가를 포함한 개인생활, 사회적 관계망, 경제생활 등에 대한 만족도를 묻는 문항과 전반적인 삶에 대한 만족도 문항이 포함되어 있다. 응답은 '매우 불만이다' (1점)에서 '매우 만족한다' (5점)

에 이르는 5점 리커트 척도이다. 자료 1은 7개의 문항으로 구성되어 있으며, 내적일치도를 나타내는 신뢰도계수는 $\alpha=.796$ 이다. 자료 2는 자료1의 문항 가운데 '자녀 및 부부관계 등의 가정생활'이라는 1문항을 '부부관계', '자녀관계' 및 '가정생활'에 관한 것으로 세분하고, '사회적 관계망'에 대한 문항도 '친구관계'와 '친인척 관계'로 나눈 총 10개의 문항으로 구성되어 있으며 내적일치도를 나타내는 신뢰도계수 $\alpha=.844$ 이다. 자료 1과 자료 2의 문항수가 다르므로 본 연구에서는 생활만족도의 평균점수를 척도로 사용하였다.

2) 직업만족도

직업만족도 척도는 선행연구를 기초로 연구자가 작성하였으며, 직장의 환경, 직장내 동료 및 상사와의 관계, 제도 및 봉급, 자신의 일자체에 대한 것과 전반적인 직업만족도를 묻는 7개의 문항으로 구성되었다. 직업만족도 역시 '매우 불만족한다' (1점)에서 '매우 만족한다' (5점)에 이르는 5점 척도로, 자료 1과 자료 2는 똑같은 문항으로 구성되었다. 7개 문항의 내적일치도를 나타내는 신뢰도계수는 자료1은 $\alpha=.735$, 자료 2는 $\alpha=.768$ 로 나타났다.

3) 일-가정 갈등 척도

일-가정 갈등 척도 역시 선행연구를 기초로 연구자가 작성하였으며, 생태학적인 접근의 일-가정 갈등 척도를 사용하였다. 이 척도는 일이 가정생활에 미치는 영향과, 가정생활이 일에 미치는 영향을 모두 포함하고 있는 18개의 문항으로 구성되었다. 즉, 일이 가정생활에 주는 부담에 대해서는 '개인적인 시간을 갖기 어렵다' 등의 개인생활부담 4문항, '가사노동 수행' 및 '어머니나 부인역할'의 어려움을 나타내는 가정생활부담 7문항, 직장과 사회공공기관의 근무시간이 겹쳐지는 데서 오는 사회생활부담 3문항이 포함되어 있다. 한편 가정생활이 일에 미치는 부담은 '집안일로 결근을 한 적이 있다' 등의 직장생활부담 4문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 부담을 느끼지 않는다' (1점)에서 '매우 부담

을 느낀다' (5점)에 이르는 5점 척도로, 자료1과 자료 2는 똑같은 문항이 사용되었다. 18개 문항의 신뢰도계수는 자료1에서는 $\alpha=.845$, 자료2는 $\alpha=.818$ 이었다.

4) 남편의 가사분담

취업기혼여성의 가정내 지지(family supports)를 나타내는 남편의 가사분담 정도를 말한다. 즉 가정 생활의 5개영역인 의생활, 식생활, 주생활, 자녀돌보기, 그리고 시장보기 및 관리의 각영역에 대해 남편의 가사노동 참여가 어느정도 이루어지고 있는지에 관한 것이다. 응답은 '전혀 안한다' (1점)에서 '항상 한다' (5점)에 이르는 5점 척도로 자료 1과 자료 2는 같은 문항을 사용하였다. 자료 1의 신뢰도계수는 $\alpha=.759$, 자료 2는 $\alpha=.771$ 이다.

5) 주당노동시간

취업기혼여성의 수입노동시간과 가사노동시간은 그들의 시간일지표를 이용하여 분석하였다. 시간일 지표는 평일과 휴일 각 1일의 기록으로, 주당노동 시간은 우리나라의 노동관행인 주 5.5일 근무와 1.5일 휴일을 고려하여(평일시간 * 5.5) + (휴일시간 * 1.5)로 하였다. 수입노동시간은 직장에 출근하여 퇴근할 때까지의 시간과 출퇴근시간을 합산하여 계산하였으며, 가사노동시간은 의, 식, 주, 자녀 및 가족돌보기, 시장보기 및 가정경영에 관한 시간으로 하였다.

6) 소득

취업기혼여성의 소득은 두가지 척도를 사용하였다. 즉 직업만족도를 설명하기 위해서는 본인의 소득이 중요하므로 본인의 월평균 소득을 사용하고, 생활만족도에서는 본인소득뿐 아니라 가계전체의 소득이 영향을 미치므로 가계의 월평균소득을 사용하였다. 본인소득과 가계소득의 상관은 $r=.75^{***}$ 이다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 조사대상자의 일반적 특성

본 연구의 조사대상자인 사무직과 생산직 기혼여성의 일반적 특성을 보면 <표 1>과 같다. 연령은 사

<표 1> 조사대상자의 일반적인 특성

변수	항 목	사무 직		생 산 직	
		N(143)*	%	N(370)*	%
연 령	-29세	40	28.2	25	7.1
	30-39세	93	65.4	93	26.6
	40-49세	9	6.3	180	51.4
	50-59세	0	0.0	52	14.9
	평 균	32.4세		42.3세	
교육정도	국 줄이하	0	0.0	108	31.2
	중 졸	0	0.0	134	37.3
	고 졸	70	49.6	104	29.0
	대 졸이상	71	50.4	9	2.5
	평균년수	13.7년		9.0년	
본인소득	- 50만원	1	0.7	70	22.6
	51-100	61	44.6	281	76.6
	101-150	59	43.0	3	0.8
	151-200만원	16	11.7	0	0.0
	평 균	119.6만원		63.4만원	
가계소득	-100만원	0	0.0	64	19.0
	101-200	20	15.0	230	63.2
	201-300	73	54.9	36	10.7
	301-400	26	19.6	5	1.5
	400만원이상	14	10.5	2	0.6
평 균	292.4만원		163.4만원		
주당수입 노동시간	-55시간미만	29	20.9	144	49.8
	55-65시간미만	94	67.5	75	26.0
	65-75시간미만	16	11.5	56	19.4
	75시간이상	0	0.0	14	4.8
	평 균	58.1시간		55.8시간	
주당가사 노동시간	-15시간미만	30	21.7	71	24.6
	15-20시간미만	22	16.0	50	17.3
	20-25시간미만	28	20.3	47	17.2
	25-30시간미만	25	18.1	50	17.3
	30시간이상	33	23.9	71	24.6
평 균	23.6시간		23.7시간		
취업목적	개인적인 선택	40	28.0	59	16.0
	가계의 경제적필요	103	72.0	311	84.0

*무응답의 처리로 변수별 빈도에 차이가 있음

무직 기혼여성이 평균 32.4세, 생산직이 42.3세로 사무직 기혼여성의 연령이 약 10년 정도 더 적다. 평균 교육년수는 사무직이 13.7년으로 전문대학 졸업 수준이며, 생산직은 9.0년의 중학교 졸업수준으로 사무직이 높다. 소득 역시 사무직 기혼여성이 본인소득이나 가계소득에서 생산직보다 높다. 조사시기가 1년의 차이가 있으므로, 생산직 기혼여성의 임금인상분을 감안한다 하더라도 직종에 따른 임금차이가 크게 있음을 알수 있다. 주당 수입노동시간은 직장에서의 휴식이나 식사시간 및 출퇴근시간을 포함한 것인데, 사무직의 주당 평균노동시간이 생산직에 비해 오히려 2.3시간이 긴 것으로 나타났다. 그러나 사무직에 비해 생산직의 경우는 주당 65시간 이상의 장시간노동을 하는 비율이 더 높다. 즉, 사무직의 노동시간은 평일 평균 수입노동시간 9시간(8시간 근무 + 1시간의 점심)과 평균 출퇴근 시간 1.5시간을 합한 주당 65시간 이내에 집중되어 있다. 반면, 생산직은 1일 2교대 근무의 짧은 노동시간을 갖는 집단과 잔업이나 철야를 하는 장시간노동 집단으로 나누어져 노동시간의 차이가 크게 나타나고 있다. 사무직과 생산직 기혼여성의 주당 가사노동시간은 거의 같아서 평균 23.6, 23.7시간을 소비하고 있었다. 한편, 이들의 취업목적은 사무직이 생산직에 비해 경제외적인 이유, 즉 개인적인 선택에 의해 취업한 비율이 높은 것으로 나타났다.

2. 취업기혼여성의 일-가정 갈등과 직업 및 생활만족도 수준

취업기혼여성의 일-가정 갈등과 직업만족도 및 생활만족도의 수준 및 직종에 따른 차이는 <표 2>에 나타나 있다. <표 2>에서 취업기혼여성의 직업만족도와 생활만족도를 보면, 직업만족도는 중간점에 못 미치는 2.97이고, 생활만족도는 중간점을 상회하는 3.09로 나타났다. 대응표본 t 검정(paired t-test)결과 취업기혼여성의 생활만족도는 직업만족도 보다 유의하게 높았다(P<.001). 즉 취업기혼여성들은 자신의 직업에 대한 만족도 보다 생활전반에 대한 만족도가 더 높은 것으로 보인다. 이는 취업기혼여성이 직업

<표 2> 취업기혼여성의 직업만족도와 생활만족도

	취업기혼여성 (N=495)		사무직 (N=142)		생산직 (N=353)		F값
	M	SD	M	SD	M	SD	
직업만족도	2.97	0.62	3.24	0.58	2.87	0.60	41.92***
생활만족도	3.09	0.64	3.22	0.50	3.04	0.67	6.70**
일-가정갈등	3.43	0.63	3.29	0.61	3.48	0.63	8.26**

P<.01, *P<.001

생활보다는 가정생활에 더 만족하는 것으로 나타난 선행연구 결과(한경미, 1995; 51)와 같은 맥락이다.

사무직과 생산직을 비교할 때, 직업만족도는 P<.001 수준에서, 그리고 생활만족도는 P<.01 수준에서 사무직 기혼여성의 만족도가 더 높았다. 이는 전반적으로 직업지위에 따라 직업만족도에 차이가 있으나, 생산직과 사무직사이에는 유의한 차이가 없는 것으로 나타난 선행연구(김홍희 외, 1987)와는 차이가 있다. 그러나 전문직 부인의 생활만족도가 비전문직 부인보다 높다거나(김재경 외, 1992), 교사집단이 비교사집단에 비해 생활만족도가 높다고 한 연구(양명숙 외, 1997)나, 직업지위가 통합된 주관적으로 인식한 사회계층변수가 취업여성들의 생활만족을 설명하는데 큰 영향력을 가지고 있다고 한 연구결과(이연숙, 1991)와 일치하는 것이다.

취업기혼여성의 일-가정 갈등은 3.43으로 중간점보다 높은 갈등을 나타내고 있으며, 생산직 기혼여성의 일-가정 갈등이 사무직 기혼여성의 일-가정 갈등보다 높은 것(P<.01)으로 나타났다.

전반적으로 취업기혼여성의 생활만족도는 중간점보다 높으나, 직업만족도는 이보다 낮으며, 일-가정 갈등은 중간점 보다 높게 경험하고 있다. 또 직종에 따른 차이가 있어서 사무직 기혼여성이 생산직 기혼여성에 비해 만족도는 높고, 일-가정 갈등은 낮은 직업지위의 차이를 보이고 있다.

3. 직업만족도에 영향을 미치는 요인

취업기혼여성의 직업만족도에 영향을 미치는 요인을 <표 3>에서 보면,가장 크게 영향을 미치는 변

〈표 3〉 직업만족도에 영향을 미치는 요인

	취업기혼여성 β	사무직 β	생산직 β
남편 가사분담	.013	.017	-.023
일-가정 갈등	-.166**	-.333***	-.093
가사노동시간	-.096	-.023	-.131
수입노동시간	.076	.076	.062
취업목적 ^a	.107	.162	.093
본인소득	.282***	.206*	.173*
상수	20.71	23.41	19.18
F값	9.91***	3.22**	3.56***
R ²	.166	.172	.097

a: 취업목적 가변수(가계의 경제적 필요=0)

*P<.05, **P<.01, ***P<.001

수는 본인의 소득($\beta=.282***$)이고, 다음은 일-가정 갈등($\beta=-.166**$)인 것으로 나타났다. 즉 취업기혼여성들의 직업만족도는 직장에서 받는 소득이 높을수록, 그리고 일-가정의 갈등이 적을수록 만족도가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 일-가정의 갈등 또는 시간갈등이 직업만족도에 부적인 영향을 미친다는 선행연구들(한경미, 1995; Burke, 1988; Adams 외, 1996; Kossek 외, 1998)과 일치하는 결과이다.

그런데 직업만족도에 영향을 미치는 변수들의 영향은 직종에 따라 차이가 있었다. 즉 사무직 기혼여성의 직업만족도는 일-가정 갈등의 영향력이 커서($\beta=-.333***$) 갈등이 적을수록 그리고 본인소득이 높을수록($\beta=.206*$) 만족도가 높는데 비하여, 생산직 기혼여성의 경우는 일-가정 갈등보다는 경제적인 이유가 더 커서 본인소득만이 직업만족에 영향을 미치는 변수로, 본인소득($\beta=.173*$)이 높을수록 직업만족도가 높은 것으로 나타났다.

독립변수들은 전체 취업기혼여성들의 직업만족도를 16.6%, 사무직 기혼여성의 17.2%, 생산직 기혼여성의 9.7%를 설명하고 있어서 독립변수들의 설명력은 사무직 기혼여성의 경우에 더 높았다. 이러한 결과는 직종에 따라 직업만족도를 설명하는 변수에 차이가 있음을 나타내는 것으로, 앞으로의 연구에서는 직종에 따라 직업만족도의 설명력을 높일 수 있는 설명변수를 찾아내는 연구가 이루어져야 할 것이다.

4. 생활만족도에 영향을 미치는 요인

취업기혼여성의 생활만족도에 영향을 미치는 요인은 〈표 4〉에 나타나 있다. 취업기혼여성의 생활만족도는 일-가정 갈등($\beta=-.243***$), 남편의 가사분담($\beta=.243***$), 직업만족($\beta=.210***$), 취업목적($\beta=.186***$)에 영향을 받고 있었다. 예컨대, 일-가정 갈등을 적게 느낄수록, 가정내 사회적 지원이라고 볼 수 있는 남편의 가사분담이 많을수록, 직업만족이 높을수록, 그리고 개인적인 선택에 의해 취업했을수록 생활만족도가 높았다. 이는 취업기혼여성의 생활만족도나 결혼만족도가 역할갈등이 적을수록 높다고 한 연구들(임정빈 외, 1986, 1989; 김재경 외, 1992; 김경신 외, 1996; Sears 외, 1992; Hughes 외, 1992; Wiegel 외, 1995; Adams 외, 1996; Kossek 외, 1998)과 남편의 가사조력도나 사회적 지원, 취업동기가 결혼만족도에 영향을 미친다고 한 연구들(김경신의, 1996; 유지영 외, 1996)과 일치한다.

생활만족도는 직종에 따른 차이가 있어서 사무직 기혼여성은 일-가정 사이의 갈등($\beta=-.390***$)과 남편의 가사분담($\beta=.349***$), 직업만족도($\beta=.219**$)의 영향력이 큰 반면, 생산직 기혼여성은 취업목적($\beta=-.235***$)의 영향이 가장 크고, 다음은 직업만족도($\beta=.212***$)이며, 남편의 가사분담($\beta=.192**$)이나 일-가정 갈등($\beta=-.140*$)의 영향력은 감소한 반면,

〈표 4〉 생활만족도에 영향을 미치는 요인

	취업기혼여성 β	사무직 β	생산직 β
남편 가사분담	.243***	.349***	.192**
일-가정 갈등	-.243***	-.390***	-.140*
가사노동시간	-.086	-.125	-.029
수입노동시간	-.089	-.158	-.057
취업목적 ^a	.186***	.108	.235***
가계소득	.008	.032	.135*
직업만족도	.210***	.219**	.212***
상수	3.21	3.82	2.41
F값	16.35***	12.61***	9.34***
R ²	.288	.515	.254

a: 취업목적 가변수(가계의 경제적 필요=0)

*P<.05, **P<.01, ***P<.001

가계소득($\beta=.135^*$)에 영향을 받는 것으로 나타났다. 즉 사무직 기혼여성의 생활만족도는 일-가정의 갈등이 적고 남편의 가사분담이 많을수록 그리고 직업만족도가 높을수록 생활만족도가 높는데 비해, 생산직 기혼여성들의 생활만족도에 가장 큰 영향을 미치는 변수는 취업목적으로 가계내 경제적인 이유가 아닌 개인의 선택에 의해 취업한 경우, 그리고 직업만족도가 높고, 남편의 가사분담이 많고, 갈등이 적을수록 그리고 가계소득이 많을수록 생활만족도가 높은 것으로 나타났다. 이들 독립변수는 취업기혼여성의 생활만족도를 28.8%, 사무직은 51.5%, 생산직은 25.4% 설명하고 있다. 생활만족도를 설명하는 독립변수들의 설명력 역시 사무직과 생산직 사이에는 차이가 있어서 사무직의 경우가 높았다. 직업만족도의 경우와 마찬가지로, 앞으로의 연구에서는 생산직 기혼여성의 생활만족도를 더 잘 설명할 수 있는 설

명변수들을 찾아내는 연구가 이루어져야 할 것이다.

5. 일-가정 갈등과 직업 및 생활만족도의 인과모델

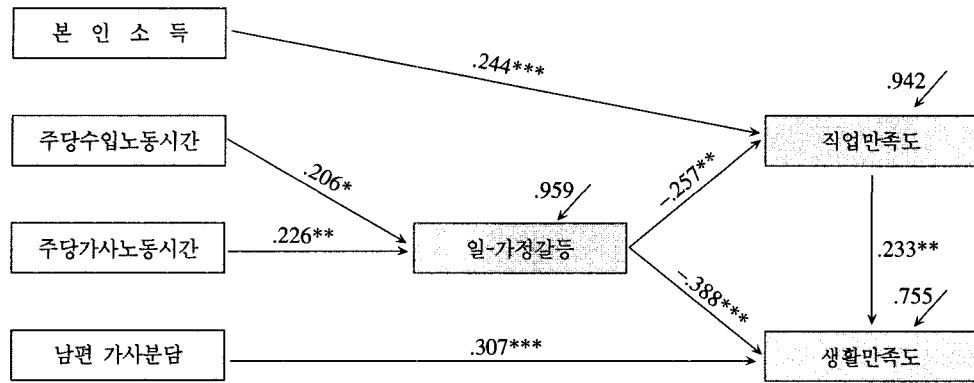
취업기혼여성의 생활만족도에 영향을 미치는 일-가정 갈등과 직업만족도 및 관련변수들의 인과관계를 분석하기 위해 <그림 1>의 연구모형에 따른 경로 분석을 실시하였다. 생활만족도에 영향을 미치는 변수들의 인과관계를 밝히기 위해, 조사시기가 다른 사무직과 생산직을 분리하여 각각 분석하였다. 각 종속변수에 따라 1차 회귀분석을 실시하고, 각 종속변수에 유의한 영향을 갖는 변수들을 선정하여 최종 회귀분석을 실시하였다. 분석결과는 <표 5>와 <그림 2>, <그림 3>에 나타나있다.

사무직 기혼여성의 생활만족도는 일-가정 갈등과 직업만족도를 매개로 가정 및 직업관련 변수들이

<표 5> 생활만족도에 대한 총경로 효과

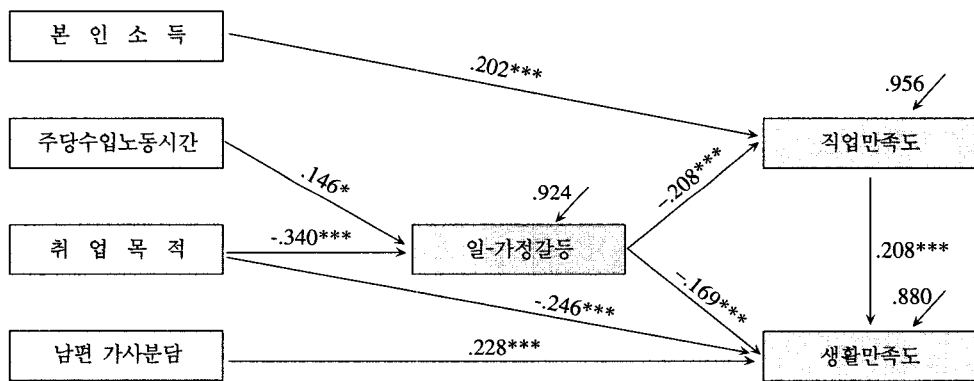
종속변수	독립변수	인과적효과		총효과
		직접효과	간접효과	
사무직 기혼여성	생활만족도 F=21.564*** R ² =.403	일-가정갈등 남편가사분담 직업만족도	-388*** .307*** .233**	-0.60 -448*** .307*** .233**
	직업만족도 F=7.617*** R ² =.111	일-가정갈등 본인소득	-257** .244**	 -257** .244**
	일-가정갈등 F=5.447** R ² =.081	주당가사노동시간 주당수입노동시간	.226** .206**	 .226** .206**
생산직 기혼여성	생활만족도 F=18.422*** R ² =.226	취업목적 남편가사분담 직업만족도 일-가정갈등	.246*** .228*** .208*** -169**	.057 .043 .303*** .228*** .208*** -212**
	직업만족도 F=13.197** R ² =.087	일-가정갈등 본인소득	-208*** .202***	 -208*** .202***
	일-가정갈등 F=19.069*** R ² =.139	취업목적 주당수입노동시간	-340*** .146*	 -340*** .146*

*P<.05 **P<.01 ***P<.001



*P<.05 **P<.01 ***P<.001

<그림 2> 사무직 기혼여성의 생활만족도에 영향을 미치는 변수들의 경로모형



*P<.05 **P<.01 ***P<.001

<그림 3> 생산직 기혼여성의 생활만족도에 영향을 미치는 변수들의 경로모형

영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 생활만족도에 대한 총경로 효과를 보면, 남편의 가사분담과 직업만족도는 각각 .307, .233의 정적인 직접효과를 가지며 일-가정 갈등은 부적인 직접효과와 직업만족도를 통한 간접효과를 동시에 가지고 있어서 생활만족도에 미치는 총효과가 가장 큰 변수이다. 또 본인의 소득은 직업만족도를 매개로 하여 정적인 간접효과를, 주당 가사노동시간과 주당 수입노동시간은 일-가정 갈등을 통한 부적인 간접효과만을 가지고 있었다.

즉 사무직 기혼여성들의 생활만족도에 가장 큰 영향을 미치는 변수는 일-가정 갈등으로, 일-가정 사이의 갈등을 많이 느낄수록 생활만족도는 낮아진다. 또 일-가정 사이의 갈등이 높을수록 직업만족도가 낮아지고, 이는 다시 생활만족도를 낮추게 된다. 주당 가사노동시간과 수입노동시간이 길어지면 일-가정 사이의 갈등을 더 느끼게 되고, 이 역시 생활만족도를 낮추는데 기여한다. 가정내 남편의 가사분담이 많을수록 그리고 직업만족도가 높을수록 생활만

족도는 높아지며, 직업에서 얻는 본인소득이 높을수록 직업만족도가 높아지고 이는 다시 생활만족도를 높이는데 기여한다.

한편 생산직 기혼여성의 생활만족도에 대한 경로 분석 결과를 보면, 사무직과는 차이를 나타내고 있다. 생산직 기혼여성의 생활만족도는 취업목적의 총 경로효과가 가장 큰 변수로 나타났다. 즉 취업목적은 246의 직접효과와 일-가정 갈등을 통한 .057의 간접효과를 합하여 303의 총효과를 가지고 있어서 취업목적이 경제외적인 것일 때 생활만족도가 높으며, 경제외적인 취업목적은 일-가정사이의 갈등을 감소시키고 이것이 다시 생활만족도를 높이는데 기여하는 것으로 보인다. 또 남편의 가사분담과 직업만족도는 정적인 직접효과를 가지며, 일-가정 사이의 갈등은 부적인 직접효과와 직업만족도를 통한 간접효과를 나타내고 있다. 직장에서 얻는 본인소득이 많을수록 직업만족도가 높아지며 이는 생활만족도의 향상에 기여한다. 주당 수입노동시간이 길수록 일-가정 사이의 갈등을 많이 느끼게 되고, 이러한 갈등은 생활만족도를 감소시킨다.

사무직과 생산직 기혼여성의 생활만족도에 영향을 미치는 변수들의 영향을 경로분석을 통해서 살펴본 결과에 의하면, 평균연령이 낮아서 어린자녀가 있는 가정생활주기의 사무직 기혼여성들은 특히 일과 가정사이의 갈등이 생활만족도에 큰 영향을 미치고 있으며, 가계소득이 낮은 계층인 생산직 기혼여성들의 생활만족도는 자신들의 취업목적이 경제적인가 그렇지 않은가에 따라 가장 큰 영향을 받는 것으로 나타났다. 즉, 같은 취업기혼여성이지만 그들의 직종에 따라 생활만족도에 영향을 미치는 변수는 차이가 있음을 알수 있다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 직장생활과 가정생활의 양립으로 일터와 가정 사이의 갈등을 누구보다 많이 느끼고 있는 취업기혼여성의 직업만족도와 생활만족도를 일-가정갈등과의 관계에서 살펴보고자 하였다. 사무직과 생

산직에 종사하는 기혼여성을 중심으로 그들의 직업만족도와 생활만족도 수준, 그리고 일-가정 갈등 및 관련변수가 직업 및 생활만족도에 미치는 영향을 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 취업기혼여성의 직업만족도는 중간점을 약간 못미치는 수준이며, 생활만족도는 중간점을 약간 상회하는 수준으로 생활만족도가 직업만족도에 비해 높다. 또 직업만족도와 생활만족도는 직종에 따른 차이가 있어서 생산직에 비해 사무직 기혼여성의 직업 및 생활만족도가 높았다. 취업기혼여성이 느끼는 일-가정 갈등은 높은 편이며, 생산직 기혼여성의 갈등이 사무직에 비해 높다.

둘째, 취업기혼여성의 직업만족도는 본인의 소득이 높을수록, 일-가정사이의 갈등을 적게 느낄수록 높다. 사무직 기혼여성의 직업만족도는 일-가정 갈등의 영향을 크게 받는 반면, 생산직 기혼여성의 직업만족도는 본인소득만이 유일한 영향변수이다.

셋째, 취업기혼여성의 생활만족도는 일-가정갈등이 가장 큰 영향변수이다 일과 가정 사이의 갈등을 적게 느낄수록, 남편의 가사분담이 많을수록, 직업만족도가 클수록, 그리고 비경제적인 취업목적 가진 기혼여성들의 생활만족도가 높았다.

넷째, 생활만족도의 경로모형을 통해 취업기혼여성의 생활만족도에 영향을 미치는 변수들의 관계를 파악하였다. 사무직 기혼여성들의 생활만족도는 일-가정 갈등의 부적인 직접효과와 함께 직업만족을 통한 간접효과를 가지고 있었다. 또 주당 수입노동시간, 주당 가사노동시간 등은 노동부담을 매개로 생활만족도에 영향을 미치고 있으며, 본인소득은 직업만족을 통한 간접효과를 가지고 있다. 남편의 가사분담과 직업만족은 정적인 직접효과를 나타내고 있다. 생산직 기혼여성의 생활만족도는 취업목적 변수의 영향을 가장 크게 받고 있었다. 즉 취업목적이 경제외적인 것일 때 정적인 직접효과와 일-가정 갈등을 통한 간접효과를 가져서 총효과가 가장 컸다. 남편의 가사분담과 직업만족도는 정적인 직접효과를, 본인소득은 직업만족도를 통한 정적인 간접효과를 그리고 주당 수입노동시간은 노동부담을 통한 부적인 간접효과를 가지고 있었다.

이상의 결과를 통해 다음과 같은 결론을 제시할 수 있다. 취업기혼여성의 생활만족도는 그들의 직업만족도 및 일-가정 사이의 갈등과 이들 변수를 매개로 하는 가정 및 직업관련 변수의 인과모형으로 설명될 수 있다. 그러므로 취업기혼여성의 생활만족도를 향상시키기 위해서는 이들의 직업만족도를 향상시키는 것과 함께 이들이 일과 가정 사이에서 경험하는 갈등을 감소시켜야 한다. 취업기혼여성의 생활만족도는 취업기혼여성 자신의 문제일 뿐만 아니라 취업기혼여성 가족 전체의 문제이므로, 이들의 생활만족도를 향상시키는 것이 중요하다.

한편, 취업기혼여성의 생활만족도는 이들의 직종에 따라 영향을 미치는 변수에 차이가 있다. 그러므로 취업기혼여성들의 생활만족도를 향상시키기 위해서는 이들의 직종에 따라 적절한 방안을 강구할 필요가 있다. 즉 어린자녀를 가진 연령층인 사무직 기혼여성의 생활만족도는 일과 가정사이의 갈등이 가장 큰 영향을 미치므로 이들의 갈등을 감소시킬 수 있는 방안을 개별 가정 및 사회차원에서 마련해야 한다. 또, 생산직 기혼여성의 생활만족도는 취업목적에 따라 가장 큰 차이가 있는 것으로 분석되었다. 자신의 취업목적이 오로지 가정의 경제적인 이유에 있다고 생각할 때 생활만족도는 낮아지므로, 이들이 직업에 대해 긍정적인 태도를 가지도록 하는 것이 필요하다.

이상의 결론을 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 사회제도적인 차원에서 취업기혼여성의 생활만족도에 중요한 영향을 미치는 일과 가정사이의 갈등을 덜어주는 방안을 마련해야 한다. 사무직 기혼여성과 같이 자녀양육에 있는 취업기혼여성들이 일-가정갈등을 가장 많이 느끼는 부분은 자녀양육이다. 그러므로 출산휴가 2개월을 지난 후부터 직장 출근해야 하는 기혼여성을 위한 영아 탁아시설, 미취학 아동의 보육시설, 초등학교 학생을 위한 방과후 지도 등의 제도 및 시설들이 쉽게 이용할 수 있도록 마련되어야 한다. 이러한 시설들은 주거지를 중심으로 근거리에서 이용할 수 있어야 한다. 또 직장의 제도 및 시설도 기혼여성의 특성을 반영해야

한다. 즉 취업기혼여성들은 가정생활의 책임도 동시에 가지고 있으므로 이를 위한 이해 및 배려가 있어야 한다. 예를들면, 아픈가족이나 자녀를 돌볼 수 있는 휴가제도나, 직장내에 현금인출기 등 취업기혼여성을 위한 지원체제를 강구한다면, 이들이 경험하는 일-가정 갈등을 감소시키는데 기여할 것이다.

둘째, 가정차원의 대안을 마련해야 한다. 남편의 가사분담은 사무직과 생산직 기혼여성 모두의 생활만족도에 정적인 직접효과를 갖는 변수였다. 특히 취업기혼여성의 취업목적이 가정의 경제적 이유에 있는 경우, 이는 기혼여성의 취업이 가정의 생존전략 차원에서 나온 것임을 쉽게 짐작할 수 있다. 그러므로 가족원 특히 남편들의 가사분담이 일상화되어야 하며, 취업기혼여성을 위한 가정내 지원체제를 마련해야 한다.

셋째, 취업기혼여성 개인의 태도변화가 필요하다. 직업을 갖는 것은 이제 더 이상 특별한 일이 아니다. 그러므로 자기자신의 일에 대한 긍정적인 태도를 가질 필요가 있다. 이런 긍정적인 태도는 생활만족도를 높이는데 기여할 것이다. 취업기혼여성에 대한 직업교육 등을 통해 직업에 대한 자부심을 갖도록 하는 것이 이들의 생활만족도를 향상시키는데 기여할 수 있다.

■ 참고문헌

- 1) 김경신·김오남(1996), 맞벌이 부부의 역할기대 및 역할갈등과 결혼만족도, 한국가정관리학회지 14(2), 1-18.
- 2) 김용희·제미경(1987), 취업여성의 직업만족도 연구, 한국가정관리학회지 5(2), 11-27.
- 3) 김재경·문숙재(1992), 부부의 갈등과 생활만족도에 관한 연구, 한국가정관리학회지 10(1), 53-74.
- 4) 양명숙·하경란(1997), 모(시·친정)와의 동거여부가 취업주부의 생활만족도에 미치는 영향, 한국가정관리학회지 15(4), 301-313.
- 5) 이연숙·이순형·유가효·조재순(1991), 기혼여성이 지각하는 가정·직업갈등 및 부적응증상과

- 생활만족, *한국가정관리학회지* 9(2), 209-224.
- 6) 이정연(1987), 주부의 결혼만족도와 관련변수고찰, *대한가정학회지* 25(1), 105-119.
 - 7) 이정우 · 황경혜 · 정진희(1994), 취업주부와 비취업주부의 가정관리행동시 스트레스 인지수준과 가정생활만족도, *한국가정관리학회지* 12(2), 1-15.
 - 8) 임정빈 · 이종숙(1989), 확대기 가정 부부의 가정생활 만족도에 관한 연구, *대한가정학회지* 27(3), 117-132.
 - 9) 임정빈 · 정혜정(1986), 취업주부의 역할갈등과 결혼만족도에 관한 연구, *한국가정관리학회지* 4(1), 71-93.
 - 10) 조희금(1997), 사무직 기혼여성 부부의 생활시간 구조 분석, *대한가정학회지* 35(1), 1-14.
 - 11) 조희금(1998), 생산직 기혼여성의 건강 및 생활만족도에 관한 연구, *한국가족자원경영학회지* 2(1), 1-14.
 - 12) 한경미(1995), 기혼취업 여성의 가정, 직업, 여가 생활만족과 영향요인, *한국가정관리학회지* 13(3), 47-57.
 - 13) 한국여성개발원(1994, 1997), 여성통계연보
 - 14) Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W.(1996), Relationship of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction, *J. of Applied Psychology* 81(4), 411-420.
 - 15) Andrisani, P. J.(1978), Job satisfaction among working women, *Signs* 3(3), 587-607.
 - 16) Blair, S. L.(1993), Employment, family, and perceptions of marital quality among husbands and wives, *J. of Family Issues*, 14(2), 189-212
 - 17) Burke, R. J.(1988), Some antecedents of work family conflict, Goldsmith, E. B.,(ed.), *Work and Family: Theory, Research, and Applications*, 287-302.
 - 18) Hughes, D., Galinsky, E., & Morris, A.(1992), The effects of job characteristics on marital quality, *J. of Marriage and Family* 54(1), 31-42.
 - 19) Judge, T. A., Watanabe, S.(1993), Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship, *J. of Applied Psychology* 78(6), 939-948
 - 20) Judge, T. A., Kluger, A. N., Locke, E. A., & Durham, C. C.(1998), Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations, *J. of Applied Psychology* 83(1), 17-34.
 - 21) Kossek, E. E., & Ozeki, C.(1998), Work-family conflict, Policies, and job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research, *J. of Applied Psychology* 83(2), 139-149.
 - 22) Koustelios, A. D., & Bagiatis, K.(1997), The employee satisfaction inventory(ESI): Development of a scale to measure satisfaction of greek employees, *Educational and Psychological Measurement*, 57(3), 469-476.
 - 23) Mason, E. S.(1995), Gender differences in job satisfaction, *The Journal of Social Psychology*, 135(2), 143-151.
 - 24) Rain, J. S., Lane, I. M., & Steiner, D. D.(1991), A current look at the job/life satisfaction relationship: Review and future considerations, *Human Relations* 44(3), 287-307.
 - 25) Schmitt, N., & Bedeian, A. G.(1982), A comparison of LISREL and two-stage least squares analysis of a hypothesized life-job satisfaction reciprocal relationship, *J. of Applied Psychology* 67(6), 806-817.
 - 26) Sell, M. V., Briff, A. P., & Aldag, R. J.(1979), Job satisfaction among married working women, *J. of Employment Counseling* 16(1), 38-43.
 - 27) Sears, H. A., & Galambos, N. L.(1992), Women's work conditions and marital adjustment in two-earner couples: A structural model, *J. of Marriage and Family* 54, 789-797.
 - 28) Tait, M., Baldwin, T. T., & Padgett, M. Y.(1989), Job and life satisfaction: A reevaluation and gender effects as a function of the date of the study, *J. of Applied Psychology* 74(3), 502-

- 507.
- 29) Wanous, J. P., Reichers, A.E., & Hudy, M. J.(1997), Overall job satisfaction: How good are single-item measures?, *J. of Applied Psychology* 82(2), 247-252
- 30) Wiegel, D. J., Weigel, R. R., Berger, P. S., & DelCampo, R.(1995), Work-family conflict and the quality of family life: Specifying linking mechanisms, *Family and Consumer Science Research Journal* 24(1), 5-28.