「지방정부연구」 제25권 제1호(2021 봄): 183-205
The Korean Journal of Local Government Studies, Vol.25 No.1 (2021 Spring)
http://dx.doi.org/10.20484/klog.25.1.8

기혼여성근로자의 정신건강과 생활만족이 직무만족에 미치는 영향: 고용형태에 따른 차이를 중심으로*

최 윤 희**
주 효 진***

국문요약

본 연구는 기혼여성근로자의 직무만족에 작용하는 영향요인을 밝히는 것을 주요한 목적으로 하면서 고용형태에 따른 차이를 중심으로 정신건강 및 생활만족이 기혼여성근로자의 직무만족에 작용하는 영향력을 규명한다. 이를 위해 제7차 여성가족패널을 활용한 차이분석과 다중회귀분석을 실시하여 분석결과가 가지는 함의를 심층적으로 논의한다. 분석결과와 함의를 보면, 첫째, 기혼여성근로자의 직무만족과 그 영향요인에 있어 고용형태에 따른 차이가 있다는 것은 일-가정 양립의 촉진 차원에서 이루어지는 여성 특히, 기혼여성 노동력의 비정규직화에 대한 신중한 접근의 필요성을 제기한다. 둘째, 정규직과 비정규직 기혼여성근로자 모두에게서 높은 수준의 일-가정관계 만족도가 직무만족의 상승으로 이어지는 유의미한 효과를 확인하였다. 셋째, 고용형태별 기혼여성근로자 직무만족에 대한 영향력을 분석한 결과 비정규직 기혼여성근로자의 직무만족에 우울 및 여가생활 만족도가 차별적으로 영향력을 미치는 것으로 분석되었다. 마지막으로, 고용형태에 따라 평균 여가시간에서 유의미한 차이를 확인하였으며, 이러한 분석결과는 유한한 시간자원의 분배 차원에서 비교적 근로시간이 짧은 비정규직 기혼여성근로자는 정규직에 비해 여가활동을 위해 투자할 수 있는 시간의 양이 많을 것으로 예상할 수 있다.

주제어: 고용형태. 정신건강, 생활만족, 직무만족, 일과 생활의 균형, 여성가족패널

Ⅰ. 서론

일을 통해 느끼는 만족감, 이른바 직무만족은 타인으로부터의 인정, 보람, 책임감 등 개인 삶의 질에 중요하게 작용하는 다양한 감정을 제공하면서, 업무성과 및 조직생산성에도 기여한다(송미연·전영한, 2014; 원숙연, 2015; Long, 2005; Pearson, 2008). 따라서 성별(gender)에 관계없이 조직

* 본 연구는 산림청(한국임업진흥원) 산림과학기술 연구개발사업'(FTIS 세부과제번호: 2020196A00-2022-BA01)'의 지원에 의하여 이루어진 것입니다.
** 제1저자
*** 교신저자

구성원의 직무만족에 작용하는 영향요인을 찾는 작업은 개인의 삶의 질뿐만 아니라 조직성과의 향상 차원에서도 중요한 과제라고 할 수 있으며, 이러한 관점에서 본 연구는 노동력의 효과적인 활용이 갖는 중요성 때문에 기혼여성근로자의 직무만족에 주목한다. 즉 오늘날 장기화되고 있는 초저출산 현상과 그에 따른 인구고령화 심화, 생산인구의 지속적 감소 등의 현실에서 적극적인 여성고용은 양성평등의 당위적 차원뿐 아니라 양질의 노동력 확보를 통한 국가경쟁력의 제고를 위해서도 그 중요성이 가볍지 않다. 이에 따라 여성의 노동시장 참여는 지속적으로 증가해왔고, 2019년 우리나라 여성의 경제활동참가율은 53.5%, 유배우가구 중 맞벌이가구의 비율은 46%로 여성 전반의 시장노동을 비롯해 기혼여성의 경제활동 역시 확대되었다(국가통계포털, 2021.05.15.).

실제적으로 여성 경제활동의 양적 확대에도 불구하고, 한국경제연구원(2019년)이 2008~2018년 '30-50클럽' 7개국 여성 고용지표 6개를 분석한 결과, 한국의 여성 경제활동참가율이 2008년 54.8%에서 지난해 59.4%로 높아졌지만 7개국 중 6위인 것으로 나타났다.[1] 특히 출산·육아기로 대표되는 30대 전·후반 여성들이 노동시장에서 대거 퇴장하는 경력단절 현상의 심각성이 큰 것으로 나타났다. 여성의 경제활동참가율은 20대까지 절정으로 높아지다가 30대에는 결혼, 출산 및 양육 등을 이유로 한 경력단절의 발생으로 최저치를 기록한 후 40대에 들어서면서 노동시장에 재진입하는 소위 M자형의 모습을 보인다(통계청, 2020/09/01). 특히, 우리들이 주목해야 점은 여성 경제활동의 M자형 노동시장 참여양상이 여성노동의 비정규직화와 무관하지 않다는 사실이다(이영자, 2004; 박홍주·이은아, 2004).[2] 왜냐하면 기혼여성근로자의 경우 시장노동과 무급노동에서의 이중역할부담으로 인하여 남성뿐 아니라 미혼여성근로자에 비해서도 노동시장에서의 이탈 및 재진입을 빈번하게 경험함으로써 비정규직화 경향이 현저하기 대문이다(허수연, 2008; 홍승아, 2012; Won, 2012). 또한 비정규직은 임금, 승진, 복지 등 다방면의 노동조건에서 열악한 위치에 놓여있는 현실을 감안할 때, 이미 남성과 차별적인 노동경험에 직면해있는 기혼여성근로자에게 고용형태의 차이는 이들 간의 또 다른 계층화로 이어질 가능성이 높다(Boca, et al.,, 2009; 이재경·이은아·조주은, 2006).

이렇게 볼 때, 여성 인력의 효과적인 활용을 위해서는 양적 증가와 함께 질적 차원에서 직무만족으로 대표되는 긍정적 경험에 대한 관심이 필요하다. 그러나 여성 특히, 기혼여성근로자의 직무만족에 대한 관심은 상대적으로 낮은 것이 현실이다. 이러한 현실을 극복하기 위해 본 연구는 기혼여성근로자의 직무만족에 작용하는 영향요인을 실증분석을 통해 확인하는 것을 밝히는 것을 목적으로 한다. 이와 함께 본 연구는 기혼여성근로자가 경험하는 직무경험의 현실을 보다 심층적으로 이해하기 위해 고용형태를 중심으로 이들 간의 직무만족 및 그 영향요인의 차이에 대한 비교분

1) '30-50클럽'은 1인당 국민소득 3만달러 이상, 인구 5,000만명 이상인 국가로 미국, 일본, 독일, 프랑스, 영국, 이탈리아, 한국 등 7개국을 의미한다. 우리나라 여성의 노동시장 참여율은 꾸준히 증가하고 있음에도 30-50클럽 다른 국가들에 비해 저조한 동시에 지난 10년간 50%대에 머물러 있으며, 특히 30대 후반에서 40대 전반 여성의 급격한 고용률 감소는 여성의 경력단절 문제로 이어져 장기간 해결되지 못한 채 지속되고 있는 것으로 나타났다(아웃소싱타임스, 2020/08/05; 한국일보. 2019/10/21).

2) 2019년 임금근로자 중 비정규직 비율이 남성 29.44%인 반면, 여성 45.01%로 상당한 차이가 발견된다(국가통계포털, 2021.05.15. 검색).

석과 함께 논의 및 시사점을 제시하고자 한다.[3)]

구체적으로 본 연구는 기혼여성근로자의 직무만족에 작용하는 영향요인을 밝히는 것을 주요한 목적으로 하면서 고용형태에 따른 차이를 중심으로 정신건강 및 생활만족이 기혼여성근로자의 직무만족에 작용하는 영향력을 규명한다. 이를 위해 직무만족을 비롯해 우울 및 스트레스의 정신건강, 여가생활 및 일-가정관계의 생활만족이 고용형태에 따라 차이가 존재하는지를 분석한다. 또한 직무만족에 대한 이들 요인의 차별적 영향력을 실증하며 고용형태별로 직무만족의 영향요인이 다르게 나타나는지를 실증한다. 이를 위해 제7차 여성가족패널을 활용한 차이분석과 다중회귀분석을 실시하여 분석결과가 가지는 함의를 심층적으로 논의한다.

Ⅱ. 이론적 논의 및 선행연구 검토

1. 직무만족의 개념과 중요성

직무만족은 직무를 구성하는 다양한 요소에 대한 기대의 충족, 직무경험에 대한 긍정적 감정평가 등으로 다양하게 정의된되면서, 크게 내재적 만족과 외재적 만족으로 구분할 수 있다(서옥산·안종태, 2013; 원숙연, 2015; Porter & Steers, 1973; Locke, 1976). 먼저, 내재적 만족은 직무경험을 통한 개인의 감정, 태도 등의 심리에서 비롯되는 만족감을 의미하며, 외재적 만족은 직무수행 결과에 따른 승진, 성과 등과 같이 직무 외적으로 주어지는 보상에 대한 만족감을 의미한다. 이러한 개념적 구분은 직무만족이 심리적인 내적 요인뿐 아니라 환경적인 외적 요인 모두와 긴밀하게 연계되어 있음을 보여준다. 따라서 직무만족은 일의 내용, 가치, 발전가능성 등 직무경험 자체 혹은 임금, 복리후생 등 그 결과에 대한 만족감을 아우르는 종합적인 감정적 평가로 정의할 수 있다.

선행연구에서 직무만족은 조직몰입, 조직시민행동 등 친조직적(pro-organizational) 요인뿐만 아니라(Long, 2005; Berger, 2013; Mukerjee, 2014), 우울, 스트레스, 여가만족 등 일상생활에서 느끼는 정서와도 밀접한 것으로 논의된다(이영면·백승규, 2010; 이선영·이홍직, 2017; Rain, et al., 1991). 하지만 조직성과 차원에서 전자와 같이 직무만족과 조직몰입, 조직생산성 등의 관계에 대한 연구가 주를 이루었고, 후자의 경우처럼 우울 및 스트레스, 여가만족, 일-가정관계 등의 정서적 요인이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구는 상대적으로 적다는 것을 확인할 수 있다. 또한 직무만족에 관한 기존 연구는 성별, 고용형태 등을 단일 기준으로 하는 단선적 비교에 초점을 맞추어 기혼여성근로자 간의 차별적 직무경험을 밝히는데 한계가 있다. 다시 말해, 관련 선행연구는 일과 가정 영역에서의 성역할 기대, 그로 인한 일-가정 갈등 등을 토대로 조직구성원의 직무만족

3) 선행연구에 따르면 여성노동의 비정규직화는 산업, 직종을 막론하고 여성노동 전반에 걸쳐 발생하는 공통현상으로 논의된다(이영자, 2004; 박홍주·이은아, 2004). 이에 더해, 기혼여성근로자가 경험하는 직무만족에 대한 차별성을 분석하는 연구가 부족한 실정을 감안하여 본 연구는 탐색적 차원에서 고용형태를 중심으로 기혼여성근로자 직무만족의 차별성을 논의하는데 초점을 맞췄다.

에 성차(gender difference)가 존재함을 확인하거나(방하남, 2000; 곽현주·최은영, 2018; Bender & Heywood, 2006), 고용형태를 준거로 임금, 복지혜택 등에서 상대적으로 열악한 조건에 놓여있는 비정규직이 정규직에 비해 낮은 직무만족을 느낀다는 논의 정도에 그치고 있다(이도화·이상민, 2000; 이은우, 2009; Kifle, et al., 2019).

본 연구에서는 기존 선행연구들의 의의를 인정하면서 동시에 성별과 고용형태를 복합적으로 고려하여 기혼여성근로자 내의 차별적인 직무경험을 밝히기 위한 작업이 중요하다고 본다. 즉 기혼여성의 경제활동 참여가 높아지는 상황에서 단순히 '여성'이라는 동일 범주에 한정하여 이들의 노동현실을 이해하려는 시도는 부분적인 정보만을 제공할 가능성이 높다(이재경 외, 2006). 따라서 여성 특히, 기혼여성에게서 현저하게 확인되는 노동의 비정규직화를 고려하면 고용형태를 중심으로 기혼여성근로자 간의 차이를 실증적으로 규명하기 위한 연구의 필요성은 더욱 중요하다고 할 수 있다.

2. 직무만족과 정신건강의 관계에 대한 선행연구

직무만족은 근무환경 등 조직의 구조적 특성뿐 아니라 개인의 심리적 상태에 따라 상이하게 평가된다(이선영·이홍직, 2017). 실제 관련 선행연구에 따르면 직무만족은 근로자가 경험하는 조직적 특성뿐만 아니라 개인적 수준의 심리상태에 의해서도 주된 영향을 받는 것으로 실증된다(최수찬 외, 2017; Hogan & Kay, 2007). 또한 임상의학적 관점에서 개인의 심리상태란 정신건강으로 이해할 수 있으며, 다양한 정신건강 측정요소 중에서도 심리적 불안정성 측면에서 근로자가 비교적 흔하게 증상을 호소하는 우울과 스트레스가 직무만족에 주요한 영향을 미치는 대표요인으로 지목되고 있다(이혜경·남춘연, 2015; Luthans & Youssef, 2007).

먼저, 정신의학적으로 우울의 개념은 광범위하다. 우울이란 슬픔, 실망, 의지저하 등 일상생활에서 기분이 저조한 상태에서부터 심각하게는 식욕감퇴, 체중저하, 불면증 등과 같은 신체증상뿐 아니라 허무망상, 자해·자살충동 등의 부정적 정서변화를 포괄한다(최수찬 외, 2017). 다시 말해, 우울은 일상생활에서 흔하게 경험할 수 있는 정신현상으로 무력감, 근심, 침울함 등이 정상적 범주에서부터 병적인 상태 사이의 연속선 상에서 나타나는 일종의 기분장애이다(이선영·이홍직, 2017). 따라서 일시적으로 경험하는 경증의 우울감은 정상적인 정서반응에 해당하지만, 그 정도가 심각해지거나 지속되는 경우 심리적, 신체적, 사회적 기능에 부정적 영향을 미칠 수 있다. 이러한 맥락에서 우울이 직무만족에 미치는 효과에 관한 선행연구는 비교적 일관성 있게 높은 수준의 우울감이 근로자의 직무만족을 낮추는데 유의미하게 작용한다는 것을 밝히고 있다(이혜경·남춘연, 2015; 이선영·이홍직, 2017; 최수찬 외, 2017; Hogan & Kay, 2007; Luthans & Youssef, 2007).

유사한 맥락에서 스트레스가 직무만족에 미치는 영향력을 이해할 수 있다. 스트레스는 우울과 함께 정신건강의 대표적인 지표로 개인의 욕구와 외부환경의 요구가 불일치할 때 느끼는 좌절, 압박, 부담감, 불안 등의 심리적 불균형 상태를 의미한다(김진현, 2017; Lazarus & Folkman, 1984; Newbury-Birch & Kamali, 2001). 스트레스와 직무만족의 관계를 규명하는 연구는 주로 조직 혹은

직무에 관한 스트레스에 초점을 맞춰온 경향이 있으며, 직무(조직)스트레스가 높아질수록 직무만족이 낮아진다는 것을 확인하고 있다(이혜경·남춘연, 2015; 최수찬 외, 2017; Sullivan & Bhagat, 1992; Pugliesi, 1999). 이러한 연구가 가지는 의미는 인정하지만, 우울과 마찬가지로 일상생활의 전반적인 영역을 포괄하는 스트레스 개념을 감안했을 때, 조직(직무)경험과 관련된 스트레스에만 국한하는 경우 직무만족에 미치는 실질적 영향력을 부분적으로 이해하는 논의의 한계로 이어질 수 있다. 이를 극복하기 위해서는 직무영역을 넘어서는 보다 넓은 의미의 스트레스를 고려하여 직무만족과의 관계를 고찰할 필요가 있다. 이러한 필요성의 맥락에서 본 연구는 직무에 한정하지 않고 개인이 일상생활에서 느끼는 스트레스가 직무만족에 미치는 효과를 분석한다.

또한 김영흥 외(2018)는 근로자의 직무만족에 관한 선행연구를 종합한 메타분석을 통해 고용형태, 즉 정규직과 비정규직의 직무만족에서 유의미한 차이를 발견하였다. 또한 이상록·도유희·조은미(2017)는 2014년도 한국노동패널조사를 활용하여 건강 및 직무만족에 있어 정규직과 비정규직 간의 차이를 실증하였는데, 비정규직은 정규직에 비해 임금, 고용안정성, 직무내용, 근로시간, 발전가능성 등 제반 직무영역에 대한 만족도가 낮았을 뿐만 아니라 건강에 대한 주관적 평가 역시 부정적인 것으로 밝혀졌다. 그리고 김민영(2017)은 장애인 임금근로자를 대상으로 정규직에서 비정규직보다 높은 수준의 직무만족을 발견함과 동시에 고용형태별 직무만족의 영향요인이 차별적임을 확인하였다. 이상의 선행연구는 비교적 일관성 있게 근로자의 고용형태에 따라 직무만족과 그 영향요인에 차이가 있음을 밝히고 있으나, 여전히 기혼여성근로자의 직무경험에 대해서는 크게 주목하지 못했다는 점에서 한계를 지적할 수 있다.

3. 직무만족과 생활만족의 관계에 대한 선행연구

개인이 느끼는 또 다른 심리적 요소로서 생활만족 역시 직무만족에 주요한 영향을 미친다(Rain, et al., 1991; Mauno, et al., 2012). 생활만족은 다양한 요소로 측정 가능한데, 그 중 기혼여성근로자와 관련해서는 여가생활 및 일-가정관계에 대한 만족도가 대표적이다(Mauno, et al., 2012; Won, 2012). 그리고 남성근로자 혹은 미혼여성근로자에 비해 기혼여성근로자의 경우, 일과 가정 모두에서 균형 있는 역할수행을 기대하는 이중 부담으로 인해 일-가정 갈등, 여가활동의 부족을 현저하게 경험한다(노성숙·한영주·유성경, 2012; 원숙연, 2015). 다시 말해, 근로자라는 공적 역할과 함께 가사노동, 양육 등 사적 역할에 대한 일차적 책임을 병행해야만 하는 기혼여성근로자는 남성 혹은 미혼여성근로자에 비해 일과 가정 사이의 높은 긴장감, 여가생활을 위한 시간자원의 제한 등을 빈번하게 경험할 가능성이 크다(노성숙 외, 2012; Won, 2012). 이렇게 볼 때, 기혼여성근로자의 생활만족은 여가생활과 일-가정관계 만족도와 보다 밀접하며, 여기서 어려움을 겪는 기혼여성근로자는 직무에 전념하기 어렵고 직무만족이 낮아지는 결과로 이어지게 된다.

구체적으로 보면, 여가생활에 대한 만족감은 개인이 인지하는 생활만족의 주된 요소 중 하나로 일과 생활의 균형 차원에서 개인의 정서적 안정에 주요한 영향을 미치며 직무만족과 유의미한 긍정적 관계를 맺는다(곽현주·최은영, 2018; Kando & Summers, 1971; Rain, et al., 1991). 즉, 여가생

활에 대한 높은 만족감은 근로자가 직무를 수행하면서 느끼는 불만, 소진(burnout) 등의 부정적 감정을 일정 부분 상쇄하거나 발전적 방향으로 극복할 수 있는 전환적 기회를 제공한다(Kando & Summers, 1971; 이영면·백승규, 2010). 또한 현대 사회는 웰빙(well-being)에 대한 높아진 관심, 개인의 취미 및 여가활동에 대한 중요성 인정 등으로 인해 직무만족을 포함한 전반적 삶의 만족도에 작용하는 여가생활 만족도의 영향력이 확대되었다(이영면·백승규, 2010; Pearson, 2008). 이러한 맥락에서 여가생활에 대한 만족감은 직무만족을 높이는데 긍정적으로 기여할 것이 예상된다.

여가생활과 함께 일-가정관계에 대한 긍정적 평가는 기혼여성근로자의 직무만족에 주된 영향을 미치는 것으로 논의된다(Bender & Heywood, 2006; Mauno, et al., 2012). 일과 생활의 균형적 관계는 삶의 만족은 물론 직무만족, 정신건강 등과도 유관하다(Haar, et al., 2014). 여기서 일-가정 간의 관계가 반드시 부정적인 것만은 아니라는 점을 주지할 필요가 있다. 일과 가정은 서로 분절적인 영역이기보다 상호작용하기 때문에 역할이 상충되는 경우뿐 아니라 반대로 열정, 에너지 등 서로 간에 긍정적인 시너지 효과를 가져오는 경우도 존재한다(원숙연, 2015; Mauno, et al., 2012). 이 중 전자는 기혼여성근로자의 직무만족을 낮추는데 유의미하게 작용하는 것이 실증적으로 확인된다(권혜림, 2010; 권순원·이영지·김봄이, 2013). 반면, 일과 가정 중 하나를 선택하거나 또는 하나를 희생하는 것이 아니라 후자와 같이 양자 간의 균형적·긍정적 관계에 대한 만족감은 결과적으로 높은 직무만족에 유효한 영향을 미친다(노성숙 외, 2012; 원숙연, 2015).

4. 기존 선행연구와의 차별성

본 연구는 행정학 분야의 기존 연구와 다음의 몇 가지 점에서 차별성을 가지고 있다.

첫째, 여성의 경제활동 참여가 활발해짐에 따라 기혼여성근로자에 대한 관심이 증가하였지만, 그 가운데 이들 내부의 차별적 노동경험에 주목한 연구는 상대적으로 드물다. 이는 성별, 혼인상태 등을 준거로 남성 혹은 미혼여성과의 비교에 초점을 맞춘 기존 연구에서 기혼여성근로자 내부의 계층화에는 큰 관심을 두지 않았기 때문이다(이도화·이상민, 2000; 양병화 외, 2001; 이은우, 2009). 이렇게 볼 때, 본 연구는 기혼여성근로자의 직무만족에 관한 선행연구에서 크게 주목받지 못했던 이들 내의 상이한 경험을 고용형태에 따른 차이를 중심으로 논의한다는 점에서 차별성을 가진다.

둘째, 본 연구는 조직적 요소에서 확장된 일상에서 경험하는 생활만족 등의 요인을 중심으로 기혼여성근로자의 직무만족에 대한 영향요인을 실증한다. 관련 선행연구는 직무스트레스, 의직의도, 조직몰입 등 조직적 차원의 요인과 직무만족의 관계를 밝히는데 초점을 맞춰왔다(송미연·전영한, 2014, 김영흥 외, 2018; 신용우·조영일, 2019). 그러나 기혼여성뿐만 아니라 근로자의 일-생활균형(work-life balance) 중요성, 번아웃 증후군(burnout syndrome) 예방 및 관리 등에 대한 사회적 요구가 확대됨에 따라 단순히 조직·직무활동에 국한된 요소만이 아니라 여가 등 일상생활에서의 정서적 요인 역시 직무만족의 영향요인으로 포괄해야 하는 필요성이 제기된다. 이러한 필요성의 맥락에서 본 연구는 그간 상대적으로 주목받지 못했던 정신건강과 생활만족을 중심으로 기혼

여성근로자 직무만족의 영향요인을 규명함으로써 기존 연구과의 차별성을 확보한다.

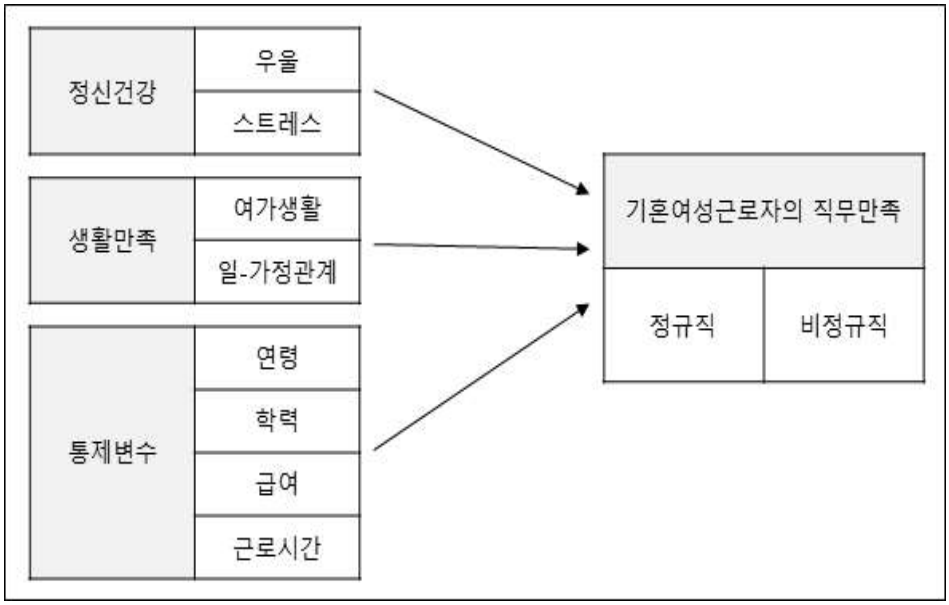
마지막으로, 본 연구는 우울, 스트레스, 여가, 일-가정관계 등 다차원적 요인에 주목하여 직무만족의 영향요인을 밝힌다는 점이다. 물론 이들 요인과 직무만족의 관계에 대한 연구가 없었던 것은 아니지만, 주로 우울, 스트레스 등의 정신건강에만 초점을 맞추거나(이혜경·남춘연, 2015; 최수찬 외, 2017; Hogan & Kay, 2007), 여가만족, 일-가정 갈등관계 등의 생활만족만을 고려(Mauno, et al., 2012; 원숙연, 2015)하는 부분적 접근에 머물러 있다. 따라서 본 연구는 우울 및 스트레스의 정신건강과 여가, 일-가정관계의 생활만족을 종합적으로 망라하여 직무만족에 미치는 차별적 영향력을 실증함으로써 기존 연구의 한계를 극복해 보려고 한다.

Ⅲ. 연구모형 및 조사설계

1. 연구모형 및 연구가설 설정

본 연구는 우울 및 스트레스의 정신건강과 여가생활 및 일-가정관계의 생활만족이 기혼여성근로자의 직무만족에 작용하는 차별적 영향력을 실증하였다. 이에 더해, 고용형태, 즉 정규직과 비정규직 간의 비교를 중심으로 기혼여성근로자 직무만족의 내부적 차이를 경험적으로 분석하였다. 따라서 이론적 논의 및 선행연구 검토결과를 바탕으로 연구목적을 달성하기 위한 연구모형을 도출하면 〈그림 1〉과 같다.

〈그림 1〉 연구모형



이상의 연구모형을 바탕으로 기혼여성근로자의 정신건강과 생활만족이 직무만족에 미치는 영향과 함께 기혼여성근로자의 고용형태를 중심으로 직무만족 영향요인의 차별성에 관한 연구가설은 다음과 같다.

가설1. 정신건강은 기혼여성근로자의 직무만족에 영향을 미칠 것이다.
가설1-1. 우울은 기혼여성근로자의 직무만족에 부적(-) 영향을 미칠 것이다.
가설1-2. 스트레스는 기혼여성근로자의 직무만족에 부적(-) 영향을 미칠 것이다.

가설2. 생활만족은 기혼여성근로자의 직무만족에 영향을 미칠 것이다.
가설2-1. 여가생활만족은 기혼여성근로자의 직무만족에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.
가설2-2. 일-가정관계만족은 기혼여성근로자의 직무만족에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.

가설3. 기혼여성근로자 직무만족의 영향요인은 고용형태에 따라 차이가 있을 것이다.

2. 조사방법 및 표본구성

본 연구는 기혼여성근로자 직무만족의 영향요인을 실증하기 위해 '여성가족패널조사(Korean Longitudinal Survey of Women and Families: KLoWF)'를 활용하였다. 여성가족패널조사는 한국여성정책연구원이 주관하는 공적 조사자료로서 2007년을 시작으로 2008년까지는 매년 실시되었으나, 이후 2년을 주기로 조사가 실시되어 2018년 제7차가 최신의 조사이다. 구체적으로 여성가족패널조사는 여성의 생애주기별 경제활동 지위 변화와 일자리 경험, 가족과 관련한 가치의 변화, 가족관계의 변화, 가족형성 과정과 사건(event) 변화 등을 추적할 수 있도록 구성된 입체적인 조사이다. 이를 통해 여성의 경제활동 증가와 일-가정생활 조화(work-family life balance) 실상 및 여성의 생애 전반에 걸친 일과 가족 관련 경험에 대한 분석이 가능하다. 또한 여성가족패널조사는 본 연구에서 주목한 기혼여성근로자의 직무경험뿐 아니라 현재 중요한 사회적 화두인 저출산, 고령화, 보육, 일-가정 양립, 가족친화수준 등에 대한 축적된 정보를 제공한다는 점에서 여성 및 가족 정책 수립을 위한 기초자료로서의 유용성이 높다.

본 연구에서는 2018년 제7차 여성가족패널 자료를 활용하였으며, 제7차 여성가족패널은 가장 최신자료로 보다 현실성 있는 정보를 제공하고 있을 뿐만 아니라 주요활동, 만족도 등 여가생활에 관한 문항을 새롭게 추가하여 조사했다는 점에서 본 연구의 목적에 부합하는 자료라고 할 수 있다. 또한 제7차 여성가족패널은 전국 만 19세 이상 64세 이하 여성을 조사대상으로 하여 총 9,068가구의 9,997명이 최종조사에 포함되었다. 그 가운데 본 연구는 20대에서 50대 기혼여성근로자로 표본을 한정하여 1,839명을 최종분석에 사용하였다. 본 연구에서 사용된 표본의 특성은 〈표 1〉과 같다.

〈표 1〉 표본의 구성(전체 1,839명)

구분		빈도(명)	비율(%)	구분		빈도(명)	비율(%)
연령	20대	6	0.3	학력	고졸이하	944	51.3
	30대	321	17.5		대졸(2년제)	359	19.5
	40대	866	47.1		대졸(4년제)	465	25.3
	50대	646	35.1		석사이상	71	3.9
월평균 급여	200만원 미만	1164	63.3	고용 형태	정규직	943	51.3
	200만원 이상 -300만원 미만	418	22.7		비정규직	896	48.7
	300만원 이상 -400만원 미만	140	7.6	주당 평균 근로 시간	40시간 미만	454	24.7
	400만원 이상 -500만원 미만	60	3.3		40시간 이상 -52시간 미만	1281	69.7
	500만원 이상	57	3.1		52시간 이상	104	5.7

본 연구에서 활용한 통계분석방법은 기혼여성근로자의 직무만족에 작용하는 영향요인을 실증분석을 하기 전에 고용형태를 중심으로 직무만족을 비롯한 정신건강 및 생활만족의 차별적 지형을 확인하기 위한 차이분석을 실시하였다. 이를 위해 직무만족과 우울 및 스트레스, 여가생활과 일-가정관계에 대하여 고용형태 따른 차이분석(T-test)을 실시하였다. 또한 기혼여성근로자 직무만족의 영향요인을 밝히기 위해 다중회귀분석을 이용하였다. 다중회귀분석의 경우 고용형태에 따라 기혼여성근로자 표본을 구분하고 각 표본에 대한 다중회귀분석을 실시함으로써 고용형태별(정규직과 비정규직) 기혼여성근로자 직무만족의 영향요인을 비교분석하였다. 그리고 정확한 통계분석결과를 도출하기 위해서 사회과학통계패키지 프로그램인 SPSS(version 18.0)를 사용하였다.

3. 변수의 측정 및 신뢰도 검증

본 연구에서 사용한 변수의 설문문항은 직무만족(9문항), 우울(10문항), 스트레스(4문항), 여가생활(2문항), 일-가정관계(6문항)로 구성하였다.

첫째, 종속변수인 직무만족은 현재 하고 있는 일의 소득, 고용안정성, 직무내용, 근로환경 등 총 9개 영역에 대하여 '만족(1)'에서 '매우 불만족(5)'으로 구성된 리커트 5점 척도를 사용해 측정하였다. 직무만족에 관한 모든 문항을 역코딩하여 점수가 커질수록 높은 직무만족을 의미하도록 하였다.

둘째, 독립변수는 크게 정신건강과 생활만족으로 구분된다. 먼저, 정신건강은 우울과 스트레스로 구성되어 있으며, 우울은 Radloff(1977)가 개발한 CES-D의 축약본인 CES-D10을 활용한 총 10개 문항에 대해 '대부분 그랬다(일주일동안 5일 이상)(1)', '종종 있었다(일주일동안 3~4일간)(2)', '가끔 있었다(일주일동안 1~2일간)(3)', '극히 드물다(일주일동안 1일 이하)(4)'의 리커트 4점 척도로 측정하였다. 또한 스트레스는 총 4개 문항에 대하여 '매우 그렇다(1)', '조금 그렇다(2)', '별로 그렇지 않다(3)', '전혀 그렇지 않다(4)'의 리커트 4점 척도를 사용하였다. 이 중 일부 문항을 역코딩함

으로써 결과적으로 높은 점수가 심한 정도의 우울 및 스트레스를 나타내도록 하였다. 그리고 생활만족은 여가생활과 일-가정관계에 대한 만족도로 구성되어 있으며, 여가생활의 경우, 여가시간의 충분성과 여가활동의 전반적 만족도를 묻는 문항에 각각 '매우 부족했다(1)'에서 '매우 충분했다(10)', '매우 불만족한다(1)'에서 '매우 만족한다(10)'의 리커트 10점 척도로 답하였다. 또한 모든 문항을 역코딩했기 때문에 점수가 커질수록 여가생활의 충분성 및 만족도가 높음을 의미한다. 이와 함께 일-가정관계는 일이 가정생활에 미치는 영향에 관한 6개 문항에 대해 '매우 그렇다(1)', '조금 그렇다(2)', '별로 그렇지 않다(3)', '전혀 그렇지 않다(4)'의 리커트 4점 척도로 측정하였고, 이 중 일부는 높은 점수가 일-가정관계에 대한 긍정적 평가를 나타내도록 역코딩하였다.

본 연구에서 사용한 측정도구가 구성개념을 일관성 있게 측정하고 있는지를 확인하기 위해 Cronbach's α값에 근거한 신뢰도를 검증하였다. 분석결과, 직무만족(9문항) 0.908, 우울(10문항) 0838, 스트레스(3문항) 0.625, 여가생활(2문항) 0.897, 일-가정관계(5문항) 0.686로 나타나 모든 요인들에서 신뢰성이 있는 것으로 나타났다. 본 연구는 개별 문항들의 총점을 분석변수로 사용하였다. 각 문항의 총점을 분석변수로 사용한 주된 이유는 평균값에 비해 정보 왜곡의 가능성이 상대적으로 낮으며, 응답점수차에서 비롯되는 변수의 편차(variation)를 더욱 현실적으로 반영하기 위함이다. 또한 리커트 4점 척도로 측정한 일부 문항들에서 발생할 수 있는 변수의 정규성 문제를 보완하고자 개별 문항의 총점을 분석변수로 사용하였다.

〈표 2〉 변수 구성 및 신뢰도 분석결과

요인	설문문항	신뢰도
직무만족	(1) 임금 또는 소득수준(r) (2) 고용의 안정성(r) (3) 하고 있는 일의 내용(r) (4) 근로환경(r) (5) 근로시간(r) (6) 개인의 발전가능성(r) (7) 직장 내 의사소통 및 인간관계(r) (8) 복리후생(r) (9) 성과에 대한 인정(r)	0.908 (9문항)
우울	(1) 평소에는 아무렇지도 않던 일들이 귀찮게 느껴졌다(r) (2) 무슨 일을 하던 정신을 집중하기가 힘들었다(r) (3) 상당히 우울했다(r) (4) 모든 일들이 힘들게 느껴졌다(r) (5) 비교적 잘 지냈다 (6) 두려움을 느꼈다(r) (7) 잠을 잘 이루지 못했다(r) (8) 큰 불만 없이 생활했다 (9) 세상에 홀로 있는 듯한 외로움을 느꼈다(r) (10) 도무지 무엇을 시작할 기운이 나지 않았다(r)	0.838 (10문항)
스트레스	(1) 직장이나 가정 또는 학교에서 스트레스를 받는다(r) (2) 스트레스를 받아도 스트레스를 쉽게 푼다(d) (3) 나는 경제적인 문제로 스트레스를 받는다(r) (4) 나는 사람들과의 관계 때문에 스트레스를 받는다(r)	0.625 (3문항)
여가생활	(1) 귀하는 지난 1년 동안 여가시간이 충분하다고 생각하십니까(r) (2) 귀하는 전반적인 여가활동에 대해 얼마나 만족하고 계십니까(r)	0.897 (2문항)
일-가정 관계[4]	(1) 일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다(r) (2) 일을 함으로써 식구들한테 더 인정받을 수 있다고 생각한다(r)	0.686 (5문항)

	(3) 일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워 진다(r) (4) 일을 하는 것은 자녀들에게 긍정적인 영향을 준다(r)(d) (5) 일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다 (6) 일하는 시간이 불규칙해서 가정생활에 지장을 준다	

주: (r)은 역코딩, (d)는 신뢰도 확보를 위해 삭제된 문항임

Ⅳ. 분석결과 및 논의

1. 고용형태에 따른 차이분석

고용형태에 따른 직무만족, 우울 및 스트레스, 여가생활과 일-가정관계에 대한 정규직과 비정규직 간의 차이를 분석한 결과는 〈표 3〉과 같다.

〈표 3〉 고용형태에 따른 차이분석

구분	고용형태	N	평균	표준편차	t-value
직무만족	정규직	943	31.836	4.793	13.371***
	비정규직	896	28.992	4.324	
우울	정규직	943	13.099	3.954	-2.822**
	비정규직	896	13.641	4.267	
스트레스	정규직	943	7.244	1.522	-1.442
	비정규직	896	7.346	1.511	
여가생활	정규직	943	8.091	2.371	-1.930+
	비정규직	896	8.308	2.446	
일-가정관계	정규직	943	15.136	2.143	1.643
	비정규직	896	14.973	2.096	

*p〈0.05, **p〈0.01, ***p〈0.001

분석결과, 직무만족과 우울은 여가생활에 대한 만족도에서 고용형태에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났고, 자세한 분석결과 및 논의는 다음과 같다.

첫째, 비정규직에 비해 정규직 기혼여성근로자의 직무만족이 더 높은 것으로 나타났다. 이러한 분석결과는 임금, 고용안정성, 복지혜택 등의 노동조건에서 상대적으로 비교우위를 점하는 정규직이 비정규직보다 높은 직무만족을 느낀다는 기존의 논의(Logan, O'Reilly, & Roberts, 1973; Miller & Terborg, 1979; Berger, 2013; 이도화·이상민, 2000; 이은우, 2009)를 재확인한다. 분석결

4) 일-가정관계에 대한 만족도와 관련하여 여성가족패널은 일이 가정에 미치는 영향(6문항) 외에 가정이 일에 미치는 영향을 측정하는 5개 문항을 별도로 조사하고 있다. 따라서 본 연구는 측정도구를 검증하는 과정에서 가정이 일에 미치는 영향(5문항)의 Cronbach's α값이 0.542로 일반적으로 사회과학 분야 연구에서 인정하는 기준치(0.6 이상)에 적합하지 못함을 확인하였다. 이에 본 연구는 분석결과의 신뢰성 확보를 위하여 해당 문항들을 제외하였다.

과에서 더욱 흥미로운 점은 여성노동 특히, 기혼여성근로자에게서 현저한 비정규직화 현실이 정규직 여성근로자에게 상대적 만족감을 높이는 기제로 작용한다는 것이다(원숙연, 2015). 즉, 복합적인 차원에서 정규직과 비정규직 간의 차별적인 근로조건과 (기혼)여성노동의 비정규직화는 (기혼)여성근로자에게 정규직이라는 고용지위 자체에서 비롯되는 상대적 만족감을 높임으로써 결과적으로 이들의 높은 직무만족에도 유효한 영향을 미치게 된다.

둘째, 우울과 관련해서도 정규직과 비정규직 사이에 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 구체적으로 정규직보다 비정규직 기혼여성근로자가 인지하는 우울의 수준이 더 높았다. 기혼여성근로자는 공적 영역에서의 근로자 역할과 사적 영역에서의 아내와 어머니 역할을 병행해야 하는 기대와 시간적, 체력적 한계 등을 이유로 그 기대를 충족시키지 못하는 상황으로 인하여 남성 혹은 미혼여성근로자에 비해 우울 및 스트레스 심화, 자존감 하락, 죄책감 등 부정적인 정신건강 상태를 경험할 가능성이 높다(김진현, 2017; 김소정, 2018). 여기에 비정규직이라는 열악한 노동조건이 더해질 경우, 주관적으로 인지하는 정신건강 상태는 더욱 악화될 수 있다(노현희 외, 2004; 박세홍·김창엽·신영전, 2009). 다시 말해, 비정규직 기혼여성근로자는 공·사영역에서의 과도한 역할부담에 고용불안정성, 저임금, 낮은 직무자율성 등의 열악한 노동조건이 더해져 우울 등의 심리적 불안을 더 높게 인지하게 되는 것이다.

셋째, 여가생활에 대하여 비정규직 기혼여성근로자가 정규직에 비해 더 높은 만족도를 느낀다는 결과가 흥미롭다. 젠더평등에 대한 사회적 요구가 높아지고 있으나, 여전히 사적 영역 내 무급노동에 대한 책임은 일차적으로 여성에게 부과되는 것이 현실이다(이재경 외, 2006). 이러한 현실 속에서 기혼여성근로자는 근로자, 그리고 아내(어머니)로서의 역할기대를 충족시키기 위해 여가생활을 희생하여 시장노동 혹은 가사노동에 시간 등의 자원을 투자할 수밖에 없다(Won, 2012). 또한 고용조건 측면에서 비정규직이 정규직에 비해 열위에 놓이는 것은 부정할 수 없지만, 장시간 근로 등으로 인한 시간압박은 오히려 정규직에게서 높게 나타날 가능성이 크다. 특히, 시간헌신(time commitment) 차원에서 이상적인 근로자를 규정하는데 근로시간을 주요하게 고려하는 노동시장 관행은 정규직 기혼여성근로자가 경험하는 시간압박감을 높인다(Buzzanell & Liu, 2005; Won, 2012). 이렇게 볼 때, 정규직 기혼여성근로자는 비정규직보다 여가활동에 소비할 수 있는 시간 자체가 적고 충분성이나 만족도 등 여가생활에 대한 긍정적 평가가 어려울 수 있다.

2. 고용형태에 따른 상관관계 분석

정규직 및 비정규직 기혼여성근로자 표본별 변수 간의 상관관계를 분석한 결과는 각각 〈표 4〉, 〈표 5〉와 같다. 분석결과, 두 표본 모두에서 종속변수인 직무만족과 우울, 스트레스의 정신건강 및 여가생활과 일-가정관계의 생활만족은 통계적으로 유의미한 상관관계를 보였다. 독립변수인 우울과 스트레스, 여가생활 및 일-가정관계에 관한 만족도 사이의 상관관계 역시 통계적으로 유의미하였으나, 모두 그 상관관계가 강하다고 판단하기에는 다소 무리가 있다. 따라서 추후 다중회귀분석에서 독립변수 간의 높은 상관관계에서 비롯되는 다중공선성 문제가 발생할 가능성은 낮을

것으로 예상된다.

〈표 4〉 상관관계 분석결과: 정규직 기혼여성근로자

구분	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1.000								
2	−.073*	1.000							
3	.210***	−.241***	1.000						
4	.383***	−.043+	.437***	1.000					
5	−.114***	.049+	−.187***	−.004	1.000				
6	−.131***	.047+	−.041	−.105**	−.009	1.000			
7	−.122***	.022	−.079**	−.064*	.055*	.164***	1.000		
8	.050+	.089**	.014	.020	−.064*	−.010	−.073*	1.000	
9	.246***	.058*	.096**	.156***	−.088**	−.216***	−.046+	.058*	1.000

*p〈0.05, **p〈0.01, ***p〈0.001
1.직무만족, 2.연령, 3.학력, 4.급여, 5.근로시간, 6.우울, 7.스트레스, 8.여가생활, 9.일-가정관계

〈표 5〉 상관관계 분석결과: 비정규직 기혼여성근로자

구분	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1.000								
2	−.105**	1.000							
3	.133***	−.341***	1.000						
4	.253***	−.088**	.121***	1.000					
5	−.008	.075*	−.201***	.525***	1.000				
6	−.172***	.117***	−.088**	−.064*	.049+	1.000			
7	−.143***	−.029	−.035	.042	.105**	.240***	1.000		
8	.158***	.089**	−.015	−.049+	−.144***	−.031	−.122***	1.000	
9	.207***	.004	.075*	.012	−.169***	−.239***	−.033	.117***	1.000

*p〈0.05, **p〈0.01, ***p〈0.001
1.직무만족, 2.연령, 3.학력, 4.급여, 5.근로시간, 6.우울, 7.스트레스, 8.여가생활, 9.일-가정관계

3. 고용형태별 기혼여성근로자 직무만족의 영향요인 분석

정규직 및 비정규직 기혼여성근로자의 직무만족에 작용하는 영향요인을 밝히기 위한 다중회귀분석 결과는 〈표 6〉과 같다.[5] 먼저, 고용형태에서 정규직 표본에서는 정신건강 요인 중 스트레스(-)와 일-가정관계(+)의 생활만족 요인만이 직무만족에 유의미한 영향력이 있는 것으로 나타났다. 또한 비정규직 표본에서는 직무만족에 대해 우울 및 스트레스의 정신건강 요인은 모두 부적(-) 영향을 보이는 반면, 여가생활 및 일-가정관계의 모든 생활만족 요인은 정적(+) 영향을 미쳤다. 이와

5) 정규직 및 비정규직 기혼여성근로자 표본별 다중회귀분석 모두에서 독립변수의 VIF가 10미만으로 나타나 독립변수 간의 높은 상관관계로 인한 다중공선성 문제가 없음을 검증하였다.

함께 정규직과 비정규직 표본 모두에서 통제변수인 연령(-), 급여(+), 근로시간(-)이 직무만족에 미치는 유의미한 영향을 확인하였다. 이러한 분석결과를 가지고 가설검증을 확인해 보면, 정규직 표본의 경우 〈가설1-1〉은 기각되었지만 〈가설1-2〉는 채택되면서 종합적으로 〈가설1〉은 부분 채택되었다. 가설2와 관련해서는 〈가설2-1〉은 기각되었으나 〈가설2-2〉는 채택되면서 〈가설2〉 역시 종합적인 차원에서 부분적으로 채택되었다. 한편 비정규직 표본에서는 〈가설1-1〉과 〈가설1-2〉를 비롯하여 〈가설2-1〉과 〈가설2-2〉가 모두 채택되었기 때문에 〈가설1〉 및 〈가설2〉 모두 완전 채택되었다. 이상과 같이 정규직과 비정규직의 고용형태에 따라 기혼여성근로자 직무만족의 영향요인에 있어 차별성이 실증되면서 결과적으로 〈가설3〉도 채택되었다.

〈표 6〉 고용형태별 기혼여성근로자 직무만족의 영향요인

구분		정규직(N=943)			비정규직(N=896)		
		B	SE	β	B	SE	β
상수		29.389***	2.181		25.600***	1.909	
정신건강	우울	-.052	.037	-.043	-.073*	.033	-.072
	스트레스	-.240*	.094	-.076	-.308**	.092	-.108
생활만족	여가생활	.055	.060	.027	.235***	.056	.133
	일-가정관계	.389***	.068	.174	.308***	.067	.149
통제변수	연령	-.042*	.020	-.062	-.043*	.022	-.066
	학력	.016	.119	.005	.116	.105	.038
	급여	.015***	.001	.341	.019***	.002	.296
	근로시간	-.076**	.026	-.088	-.031*	.013	-.092
R^2		.205			.167		
adj R^2		.198			.160		
F		30.121***			22.259***		

*p〈0.05, **p〈0.01, ***p〈0.001

고용형태에 따른 직무만족, 우울 및 스트레스, 여가생활과 일-가정관계에 대한 차이분석 및 영향력 분석을 통해 나타난 분석결과를 바탕으로 다음과 같은 논의를 제시할 수 있다.

첫째, 고용형태에 따른 정규직 및 비정규직 기혼여성근로자의 직무만족 모두에 대하여 일-가정관계 만족도는 유효한 정적(+) 영향을 미치고 있을 뿐만 아니라, 통제변수를 제외한 주요 독립변수 중 가장 큰 상대적 영향력을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과가 가지고 있는 함의는 이론적 논의에서처럼 기혼여성근로자가 직면하는 일과 가정 사이의 관계 양상은 남성 혹은 미혼여성근로자와 분명한 차이가 있다는 것이다(노성숙 외 2012; 권순원 외, 2013; Berger, 2013). 다만, 일과 가정은 서로 침윤 불가능한 단절적 영역이라기보다 전이(spillover) 혹은 상호작용이 활발히 이루어지기 때문에 양자 간 부정적 관계만이 존재하는 것이 아닌 일종의 시너지효과로 상호 긍정적인 영향을 충분히 주고받을 수 있다(Mauno, et al., 2012; 원숙연, 2015). 따라서 기혼여성근로자가 인지하는 일-가정관계의 만족도가 높아질수록 직무경험에 대한 만족감 역시 함께 높아질 수

있다는 것을 본 연구에서 실증분석을 통해 확인할 수 있다.

둘째, 스트레스의 경우 기혼여성근로자의 직무만족에 대하여 고용형태를 막론하고 부정적 영향을 미치는 요인으로 밝혀졌다. 이러한 분석결과는 정신건강의 대표적 지표 중 하나인 스트레스가 직무만족을 낮추는데 유의미하게 작용한다는 기존의 논의(Luthans & Youssef, 2007)를 재확인한다. 본 연구는 직무만족과의 관계를 고찰함에 있어 직무경험에 한정된 스트레스, 소위 직무스트레스에 주로 초점을 맞추는 선행연구(이혜경·남춘연, 2015; 최수찬 외, 2017; Sullivan & Bhagat, 1992; Pugliesi, 1999)와 달리 일상생활 전반에서 느끼는 스트레스를 포괄한다는 점에서 차별적인 시사점을 제공하고 있다. 다시 말해, 외부환경과 개인 간의 욕구 불일치로 인해 근로자가 느끼는 좌절, 불안, 압박감 등의 스트레스는 단순히 직무영역에만 한정된 심리적 반응이 아니다는 것이다(이선영·이홍직, 2017). 또한 직무영역 뿐만 아니라 가정영역에서도 부담감, 갈등 등을 빈번하게 경험하는 기혼여성근로자의 현실을 감안했을 때, 본 연구의 분석결과는 기혼여성근로자의 직무만족에 대한 이해도를 높이면서 긍정적인 효과성을 향상하기 위해서는 보다 포괄적인 스트레스에 대한 관심을 가질 필요가 있다는 것을 방증하고 있다.

셋째, 우울 및 여가생활 만족도가 비정규직 기혼여성근로자의 직무만족에만 통계적으로 유의미하게 작용하는 영향력은 아주 흥미로운 발견이라고 할 수 있다. 구체적으로 비정규직 기혼여성근로자의 직무만족에 대해 우울은 부적(-) 영향을, 여가생활 만족도는 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났고, 이러한 분석결과는 앞서 우울 및 여가생활 만족도에서의 고용형태에 따른 차이분석과도 연결된다. 즉 기혼여성근로자 중 비정규직(13.641점)은 정규직(13.099점)에 비해 평균적으로 높은 수준의 우울감을 인지하고 있는 것으로 나타났다. 또한 여가생활과 관련해서는 정규직(8.091점)보다 비정규직(8.308점)의 평균 만족도가 더 높았다. 이러한 분석결과는 기혼여성근로자 내부적으로 고용형태에 따른 차별적 양상이 존재한다는 것을 나타내며, 이들 요인을 중심으로 정규직과 비정규직 기혼여성근로자의 직무만족에 작용하는 영향요인의 차이를 실증한 본 연구의 분석결과 역시 그 맥락을 같이하고 있다.

넷째, 비정규직 기혼여성근로자는 여성 그리고 비정규직이라는 사회적 지위의 집합적 차원에서 남성 혹은 정규직 근로자에 비해 좌절, 우울 등의 부정적 정서를 높게 인지할 가능성이 있다(노현희 외, 2004; 박세홍 외, 2009). 즉 기존의 경험적 연구들은 정규직에서 비정규직으로 전환되었을 때 더 높은 우울감을 느끼며(김진현, 2017; Burgard, Brand & House, 2009), 특히 여성근로자의 경우 남성근로자에 비해 비정규직이 정규직보다 우울을 경험할 확률이 더 높음을 주장하고 있다(박세홍 외, 2009). 이처럼 성별 및 비정규직이 내포하는 노동시장 내 불안정한 지위는 결국 비정규직 기혼여성근로자의 우울을 악화시키는 주요 기제로 작용하며, 결과적으로 정규직과 다르게 이들의 직무만족을 낮추는 데에도 유효했음을 추론해 볼 수 있다.

다섯째, 기혼여성근로자가 체감하는 높은 수준의 시간압박은 시간자원의 유한성과 연결되는데, 특정 영역에 대한 시간소비는 다른 활동에 투자할 수 있는 시간을 불가피하게 단축시키기 때문이다. 그 중에서 정규직 기혼여성근로자의 경우 이상적인 근로자 혹은 아내(엄마) 역할에 부합하기 위한 시간헌신의 일환으로 자신의 여유시간을 희생하는 경향이 두드러진다(Buzzanell & Liu,

2005; Won, 2012). 이에 따라 여가 등을 위한 시간소비에 있어 고용형태를 중심으로 기혼여성근로자 간의 차이가 발생하며, 본 연구의 표본에서도 그대로 나타나고 있다. 구체적으로 주당 평균 여가시간을 비교했을 때, 정규직은 307.10분, 비정규직은 329.41분으로 비정규직이 정규직보다 더 많은 양의 시간을 여가활동에 소비하는 것으로 나타났고, 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다. 충분한 여가활동이 직무영역에서의 부정적 경험을 긍정적으로 해소하는 유익한 기회로 기능한다는 선행연구(이영면·백승규, 2010; Kando & Summers, 1971)를 바탕으로 여가시간의 충분성은 직무만족과 긍정적 관계를 맺을 수 있다. 이렇게 볼 때, 여가시간에 대한 충분성과 여가활동의 전반적 만족도를 종합적으로 평가하는 여가생활 만족도에서 비정규직 기혼여성근로자가 점하는 비교우위는 결국 이들의 직무만족을 높이는데 유의미한 영향을 미쳤을 것으로 예상할 수 있다.

마지막으로, 기혼여성근로자의 직무만족에 대한 통제변수의 영향력에 있어 정규직 및 비정규직 기혼여성근로자 표본 모두에서 연령, 급여, 근로시간이 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 중에서 연령과 근로시간은 기혼여성근로자의 직무만족에 부적(-) 효과를 나타냈다. 즉 연령이 상승할수록 근로자는 직무내용, 근로조건 등에 대한 현실을 인지함으로써 직무경험에 대한 이상적 기대감이 낮아지는 경향이 있고(원숙연, 2015), 이처럼 직무를 통한 성취감 충족, 자아실현 등에 대한 기대가 낮아지는 경우 직무경험에 대한 만족도가 함께 하락할 수 있다(최수찬 외, 2006). 한편, 근로자 특히 기혼여성근로자에게 장시간 근로는 일과 가정 사이의 갈등관계를 심화시킬 뿐만 아니라(이재경 외, 2006; Won, 2012), 직무만족 하락에도 주된 영향을 미치는 요인으로 밝혀져 있다(신용우·조영일, 2019). 이와 대조적으로 급여수준이 높아질수록 기혼여성근로자의 직무만족은 상승하였는데, 근로자의 생계, 생활수준, 삶의 질 등이 임금에 의존한다(방하남, 2000)는 점에서 임금과 직무만족의 긍정적 관계를 기대할 수 있다.

V. 결론 및 정책적 함의

본 연구는 여성인력의 효과적인 활용을 위해서는 직무의 양적 확대와 함께 질적 측면에 대한 고려가 함께 있어야 한다는 관점에서 기혼여성근로자의 직무만족에 초점을 두고 진행하였다. 이를 위해 기혼여성근로자의 고용형태에 따라 우울, 스트레스, 여가, 일-가정관계 등 정신건강 및 생활만족에 대한 차이와 직무만족에 미치는 영향력에 대한 실증분석을 하였다. 분석결과, 기혼여성근로자의 고용형태에 따른 차이분석을 통해 비정규직보다 상대적으로 정규직 기혼여성근로자의 직무만족이 높은 것을 확인하였다. 또한 다중회귀분석에서는 고용형태에 따라 기혼여성근로자 직무만족에 작용하는 차별적 영향요인을 확인하였다. 정규직 기혼여성근로자의 경우, 스트레스(-)와 일-가정관계(+)이 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향력을 미치는 반면, 비정규직 기혼여성근로자의 직무만족에는 우울(-) 및 스트레스(-)의 정신건강 요인과 여가생활(+)과 일-가정관계(+)의 생활만족 요인 모두가 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

기혼여성근로자의 고용형태에 따른 실증분석을 통해 나타난 분석결과를 바탕으로 다음과 같은

정책적 함의 및 시사점을 제시할 수 있다.

첫째, 기혼여성근로자의 직무만족과 그 영향요인에 있어 고용형태에 따른 차이는 일-가정 양립의 촉진 차원에서 이루어지는 여성 특히, 기혼여성 노동력의 비정규직화에 대한 신중한 접근의 필요성을 제기한다. 이제까지의 여성고용 확대 및 일-가정 역할 양립을 위한 방안으로 파트타임, 유연근무 등의 비정규직 활성화가 제시되어왔고, 노동의 유연성을 강조한 다양한 유형의 비정규직 일자리는 표면적으로 기혼여성의 노동시장 참여 확대뿐만 아니라 일과 가정 영역에서의 역할 갈등을 완화하는데 기여하는 것으로 논의되었다. 하지만 그 이면에 존재하는 젠더함정(gender trap)에 대해 주목할 필요가 있다(홍승아, 2012). 여성근로자의 유급노동시간 단축은 무급노동시간의 연장으로 귀결되면서 전통적인 성역할 분리를 재생산하는데 작용하고, 이 경우 오히려 노동시장 내 주변화, 경력단절 등의 부작용이 발생할 가능성을 배제하기 어렵다.[6] 따라서 수적 증대, 유연성 확보 등을 우선시하는 단선적 접근에서 벗어나 여성고용의 비정규직화가 수반하는 차별적 노동조건, 공·사 역할분담의 젠더불평등 심화 등을 개선하기 위한 정책적 대안 마련의 필요성을 시사한다. 또한 정책대안의 마련은 고용형태를 막론하고 기혼여성근로자 직무만족에 미치는 일-가정관계 만족도의 유효한 영향력이 갖는 함의와도 관련성이 있다는 것을 인지할 필요가 있다.

둘째, 정규직과 비정규직 기혼여성근로자 모두에게서 높은 수준의 일-가정관계 만족도가 직무만족의 상승으로 이어지는 유의미한 효과를 확인하였다. 이러한 분석결과는 일과 가정을 별개의 독립적 영역으로 간주하는 분리주의 패러다임이 아니라 양자 간의 상호 순환적·보완적 관계라는 것을 규명하는 결과이면서 동시에 일-가정 사이의 우호적 관계 형성 및 유지를 위한 정책적 노력이 더욱 필요하다는 것을 의미한다. 실제 우리나라는 부성휴가, 부모휴가, 보육서비스 등 여성의 노동권 보장 및 남녀의 평등한 부모권 확립을 위한 다방면의 일-가정 양립 지원정책을 제공하고 있으나, 실효성 측면에서 긍정적 평가를 받기 어려운 현실적 상황이다. 따라서 일-가정 양립 지원정책이 수사(rhetoric)에 머무르지 않고 실효성을 확보하기 위해서는 무엇보다도 정책형식과 현실의 간극(gap)을 줄이기 위한 정책이슈가 주요하다(원숙연, 2005). 즉 여성(모성)의 적극적인 시장노동 참여와 함께 남성(부성)의 동등한 무급노동 분담을 지원하기 위한 정부노력이 형식적인 정책메뉴로만 존재하는 것이 아니라 보직, 승진 등의 조직적 불이익, 심리적 부담 없이 현실에서 자유롭게 활용될 수 있는 사회문화, 인식의 전환 및 조직의 제반여건 개선을 위한 혁신적인 조직문화의 변화와 함께 다양한 정책방안 마련이 요구된다.[7]

셋째, 고용형태별 기혼여성근로자 직무만족의 영향요인을 분석한 결과 비정규직 기혼여성근로자의 직무만족에 우울 및 여가생활 만족도가 차별적으로 영향력을 미치는 것으로 분석되었다. 이

6) 유연한 시장노동을 명목으로 상대적으로 여성고용에 집중된 비정규직화는 시간자원 측면에서 자율성을 보장하는 동시에 가사노동, 돌봄 등 무급노동에서의 젠더불평등을 지속시키거나 강화하는데 일조한다(허수연, 2008; 홍승아, 2012).

7) 단적인 예로, 조직에서 육아휴직은 오랫동안 여성만 사용하는 제도로 인식되면서 여성 친화적 제도로 평가받아 온 것이 사실이다. 하지만 육아는 여성이 아닌 부부가 함께, 그리고 여성과 남성이 동일하게 담당해야 하는 과업으로 육아휴직은 '가족 친화적 제도'라는 인식이 사회 전체에 당연한 문화로 인식되어야 한다는 것이다.

러한 분석결과는 정규직과 달리 비정규직 기혼여성근로자가 인지하는 상대적으로 높은 수준의 우울감이 결국 직무만족까지 낮추고 있다는 것과 함께 기혼여성근로자가 남성 혹은 미혼여성뿐만 아니라 그 안에서도 직무경험에 차이가 존재한다는 것을 경험적으로 확인시켜준다. 따라서 이들이 인지하는 우울감을 해소하기 위한 다양한 정책대안들이 직무만족을 높이고 조직생산성에도 긍정적으로 기여할 것을 기대할 수 있다. 예를 들면, 여가생활의 활성화는 하나의 실효성 있는 대안이라고 할 수 있으며 비정규직 기혼여성근로자의 여가생활에 대한 높은 만족도가 직무만족의 상승으로 이어지는 효과를 입증한 본 연구의 분석결과가 이러한 논리적 근거를 지지하는 하나의 실례가 될 수 있을 것이다.

마지막으로, 고용형태에 따라 평균 여가시간에서 차이가 있는 것으로 나타났으며, 이러한 분석결과는 유한한 시간자원의 분배 차원에서 비교적 근로시간이 짧은 비정규직 기혼여성근로자는 정규직에 비해 여가활동을 위해 투자할 수 있는 시간의 양이 많을 것으로 예상할 수 있다. 즉 여가활동은 일상생활 및 직무에서 비롯되는 우울 등의 부정적 정서를 완충하고 직무만족을 상승시킨다는 선행연구들(이영면·백승규, 2010; 김희국, 2014; 정세미·김은향, 2017; 곽현주·최은영, 2018; Haar, et al., 2014)을 고려하면, 여가활동에 소비할 수 있는 시간이 상대적으로 많은 비정규직 기혼여성근로자는 여가활동을 통해 가지는 높은 만족감으로 직무만족을 증가시키는 직접 효과와 함께 우울과 직무만족 간의 부적(-) 관계를 완화하는 간접 효과를 가질 것으로 기대해 볼 수 있다.

본 연구는 실효성 있는 연구결과를 제시하고 있음에도 불구하고 다음의 한계를 가지고 있다. 먼저, 공신력 있는 기관에서 조사한 데이터를 사용함으로써 표본의 대표성을 확보했다는 점에서 의의가 있으나, 동시에 이미 조사가 완료된 2차 자료(second data)라는 점에서 연구자의 목표나 의도를 반영한 설문을 구성할 수 없어 연구범위가 일정 부분 제약될 수밖에 없다. 또한 이러한 자료의 한계로 인해 우울, 스트레스, 여가생활 등을 측정하고 정련하는 과정에서 보다 다차원적인 속성을 포착하지 못한 한계를 가지고 있다. 그리고 본 연구는 고용형태를 중심으로 기혼여성근로자 간의 차별적 노동경험을 밝히는데 목적이 있어 성별, 혼인상태 등에서 기인하는 경험의 차이를 논의하는데 한계가 있으며, 이와 같은 한계는 남성, 미혼여성 등 다양한 표본을 포괄하는 후속연구의 필요성으로 이어진다. 마지막으로, 본 연구는 기혼여성근로자 직무만족의 영향요인을 규명함에 있어 여가생활 만족도를 생활만족의 주된 요인으로 고려했기 때문에 관련 설문문항을 새롭게 추가적으로 조사한 제7차 여성가족패널 자료만을 제한적으로 활용할 수밖에 없었다. 따라서 개인이 인지하는 우울감, 스트레스, 여가만족 등의 요소는 정태적이지 않고 변화한다는 점을 고려할 때, 그 변화를 통해 직무만족에 작용하는 역학관계를 지속적으로 확인하는 연구 또한 향후 주요한 연구과제라고 할 수 있다.

참고문헌

곽현주·최은영. (2018). 임금근로자의 일자리 특성이 직무만족에 미치는 영향: 성별에 따른 차이

를 중심으로.「여성연구」. 97(2): 103-140.
권순원·이영지·김봄이. (2013). 기혼 여성의 직장-가정 갈등요인이 직무만족에 미친 영향.「경영교육연구」, 28(1): 299-329.
권혜림. (2010). 기혼 경찰공무원의 직장 -가정 갈등이 직무만족에 미치는 영향.「한국경찰연구」. 9(4): 3-26.
김민영. (2017). 장애인 임금 근로자의 직무만족 영향요인 분석: 정규직과 비정규직의 근무형태별 비교를 중심으로.「장애와 고용」, 27(1): 177-202.
김소정. (2018) 한국 임금근로 기혼여성들의 성역할 태도와 우울의 관계에서 일가족갈등의 매개효과 : 정규직과 비정규직 비교.「사회복지정책과 실천」. 4(1): 39-74.
김영흥·나승일·김지현·박용진. (2018). 근로자의 고용형태별 직무만족도 차이에 대한 메타분석.「직업교육연구」, 37: 101-118.
김진현. (2017). 근로자의 고용형태와 스트레스 유형별 우울상태: 스트레스의 다중매개효과 검증.「사회과학연구」. 28(4): 287-304.
김희국. (2014). 여성직장인의 여가활동참여가 우울에 미치는 영향에 관한 연구.「한국체육과학회지」. 23(5): 563-572.
노성숙·한영주·유성경. (2012). 한국에서 “워킹맘”으로 살아가기: 직장인엄마의 다중역할 경험에 대한 현상학적 연구.「한국심리학회지: 상담 및 심리치료」. 24(2): 365-395.
노현희·김명언·장재윤·김민수. (2004). 고용상태에 따른 심리적 안녕의 변화에 관한 종단 연구: 성취프로그램 수료자들을 대상으로.「한국심리학회지」. 17(1): 19-41.
박세홍·김창엽·신영전. (2009). 고용상태 변화가 정신건강에 미치는 영향.「비판사회정책」. 27: 79-120.
박홍주·이은아. (2004). 기혼여성노동자의 일·가족 경험과 직업의식.「한국여성학」. 20(2): 141-178.
방하남. (2000). 직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 대한 연구.「노동경제논집」. 23: 133-154.
서옥산·안종태. (2013). 가족친화경영이 여성근로자의 직무만족에 미치는 영향.「생산성논집」. 27(1): 359-384.
송미연·전영한. (2014). 조직관리와 직무만족: 한국의 교육기관에 대한 위계적 선형모형(HLM) 분석.「한국행정학보」. 48(4): 109-132.
신용우·조영일. (2019). 근로시간이 줄면 삶의 질은 좋아질까: 직무만족도의 조절된 매개효과 분석.「사회과학연구」. 45(3): 295-319.
양병화·황혜연·오세진·이재일. (2001). 비정규 계약직 근로자와 정규직 근로자의 조직몰입과 직무만족에 대한 연구.「한국심리학회지: 산업 및 조직」. 14(2): 73-93.
원숙연. (2005). 일-가정 양립 지원정책을 둘러싼 수사와 현실.「한국정책학회보」. 14(2): 157-188.
_____. (2015). 여성이 인식하는 직무만족의 차원과 그 영향요인: 차별인식과 일-가정양립지원의 영향력을 중심으로.「행정논총」. 53(3): 57-81.
이도화·이상민. (2000). 정규직과 비정규직 근로자의 직무태도 및 성과의 차이.「대한경영학회지」. 24: 249-272.

이상록·도유희·조은미. (2017). 정규직과 비정규직의 건강 차이와 직무 만족: 직무만족 요소들의 매개영향에 대한 분석을 중심으로. 「한국자치행정학보」, 31(1): 141-165.

이선영·이홍직. (2017). 사회복지직 공무원의 개인 및 직무특성, 전문직업성, 조직몰입과 우울이 직무만족에 미치는 영향. 「스트레스」. 25(3): 162-169.

이영면·백승규. (2010). 조직구성원의 여가만족이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 「조직과 인사관리연구」. 34(1): 25-62.

이영자. (2004). 신자유주의 노동시장과 여성노동자성: 노동의 유연화에 따른 여성노동자성의 변화. 「한국여성학」. 20(3): 99-138.

이은우. (2009). 정규직과 비정규직 간 임금 및 직무만족도 차이 분석. 「경제연구」. 27(3): 55-78.

이재경·이은아·조주은. (2006). 기혼 취업여성의 일-가족 생활 변화와 한계: 계층간 차이를 중심으로. 「한국여성학」. 22(2):42-79.

이혜경·남춘연. (2015). 직장인의 직무스트레스, 우울, 심리적 행복감이 직무만족도에 미치는 영향. 「한국간호교육학회지」. 21(4): 490-498.

정세미·김은향. (2017). 기혼여성의 심리사회적 요인이 우울에 미치는 영향에 관한 연구: 저소득 집단과 일반집단 간의 차이를 중심으로. 「한국상담심리교육복지학회지」. 4(2): 5-21.

최수찬·우종민·윤영미·김상아·박웅섭. (2006). 남녀근로자의 직장-가정 간 갈등과 직무만족도에 관한 연구: 가족친화적 기업복지제도의 도입을 위한 논의. 「한국가족복지학」. 17: 143-171.

최수찬·이지선·심세연·이지혜·박지혜. (2017). 중소기업 근로자의 직무스트레스와 우울이 직무만족에 미치는 효과. 「융합정보논문지」. 7(1): 1-9.

허수연. (2008). 맞벌이가구 여성과 남성의 가사노동시간에 관한 연구. 「한국여성학」. 24(3): 177-210.

홍승아. (2012). 일-가족 양립의 관점에서 본 유연근무제: 전략적 선택인가, 젠더함정인가. 「가족과 문화」. 24(4): 135-165.

Bender, K. A., & Heywood, J. S. (2006). Job Satisfaction of the Highly Educated: The Role of Gender, Academic Tenure, and Earnings. Scottish Journal of Political Economy, 53(2): 253-279.

Berger, E. (2013). Happy Working Mothers? Investigating the Effect of Maternal Employment on Life Satisfaction. Economica, 80: 23-43.

Boca, D., Pasqua, S., & Proznato, C. (2009). Motherhood and market work decisions in institutional context: a European perspective. Oxford Economic Papers, 61: 147-171.

Burgard, S. A., Brand, J. E., & House, J. S. (2009). Perceived job insecurity and worker health in the United States. Social Science and Medicine, 69(5): 777-785.

Buzzanell P. M., & Liu, M. (2005) Struggling with Maternity Leave Policies and Practices: A Poststructuralist Feminist Analysis of Gendered Organizing. Journal of Applied Communication Research, 33: 1-25.

Haar, M. J., Russob, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. Journal of Vocational Behavior, 85:361-373.

Hogan, J., & Kay, F. (2007). Even lawyers get the blues: Gender, depression, and job satisfaction in legal practice. Law and Society Review, 41(1): 51-78.

Kando, T. M., & Summers, W. C. (1971). The impact of work on leisure: Toward a paradigm and research strategy. Pacific Sociological Review, 14: 310-327.

Kifle, T., Kler, P., & Shankar, S. (2019). The Underemployment-Job Satisfaction Nexus: A Study of Part-Time Employment in Australia. Social Indicators Research, 143: 233-249.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal and coping. New York: Springer.

Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1, 1297-1343.

Logan, N., O'Reilly, C. A., & Roberts, K. H. (1973). Job satisfaction among part-time and full-time employees. Journal of Vocational Behavior, 3: 33-41.

Long, A. (2005), Happily Ever After? A Study of Job Satisfaction in Australia. The Economic Record, 81(255): 303-321.

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. Journal of Management, 33: 321-349.

Miller, H. E., & Terborg, J. R. (1979). Job attitudes of part-time and full-time employees. Journal of Applied Psychology, 64(4): 380-386.

Newbury-Birch, D., & Kamali, F. (2001). Psychological stress, anxiety, depression, job satisfaction, and personality characteristics in preregistration house officers. Postgraduate Medical Journal, 77: 109-111.

Pearson, Q. M. (2008). Role overload, job satisfaction, leisure satisfaction, and psychological health among employed women. Journal of Counseling & Development, 86(1): 57-63.

Porter, L., & Steers, R. (1973). Organizational Work, and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. Psychological Bulletin, 80(2): 151-176.

Pugliesi, K. (1999). The Consequences of Emotional Labor: Effects on Work Stress, Job Satisfaction, and Well-Being. Motivation and Emotion, 23: 125-154.

Radloff, L. S. (1977). The CES-D Scale: A Self-Report Depression Scale for Research in the General Population. Applied Psychological Measurement, 1(3): 385-401.

Rain, J. S., Lane, I .M., & Steiner, D. D. (1991). A Current Look at the Job Satisfaction/Life Satisfaction Relationship: Review and Future Considerations. Human Relations, 44(3): 287-307.

Sullivan, S. E., & Bhagat, R. S. (1992). Organizational stress, job satisfaction and job performance: where do we go from here?. Journal of Management, 18(2): 353-374.

Won, S. (2012). Gendered Working-Time Arrangements and their Policy Implications: Korean Experiences. Time & Society, 21(3): 285-307.

아웃소싱코리아. (2020/08/05). [분석] 저임금·비정규직 이중고..관심 밖에 놓인 경단녀 재취업.

통계청. (2020.09.01.) 2020 통계로 보는 여성의 삶. 보도자료.

한국일보. (2019/10/21). 한국 3040여성 고용률, 선진국보다 낮아...경력단절 심각.
국가통계포털. https://kosis.kr/ (검색일: 2021.05.15.).

최윤희(崔允僖): 이화여자대학교에서 행정학 박사학위를 취득하고, 현재 가톨릭관동대학교 보건의료융합연구소 연구교수로 재직 중이다. 주요 관심분야는 공공정책, 여성정책, 조직론 등이며, 주요 논문은 “우리나라 광역자치단체 출산율의 영향요인: 자녀에 대한 비용관련 요인을 중심으로(2018)”, “자녀비용이 출산율에 미치는 영향: OECD 국가를 대상으로(2020)”, “중국의 언어교육을 중심으로 한 대외문화정책의 변천과 정책적 함의: 공자학원을 중심으로(2021)” 등이 있다(uni2442@naver.com).

주효진(朱孝振): 영남대학교에서 행정학 박사학위를 취득하고, 현재 가톨릭관동대학교 의과대학 의학과 의료인문학교실 교수이면서 보건의료융합연구소 책임연구원으로 재직 중이다. 주요 관심분야는 조직론, 문화정책, 정책분석 및 평가이며, 최근 논문으로는 “관료제적 병폐현상과 이직의도(2020)”, "감염병 관리체계의 효율화에 관한 연구: 지역감염병 관리체계를 중심으로(2020)", “Effect of Forest Therapy for Menopausal Women with Insomnia(2020)”, “The Impact of Time-Restricted Diet on Sleep and Metabolism in Obese Volunteers(2020)”외 다수의 논문이 있다(fox9895@cku.ac.kr).

〈논문접수일: 2021. 4. 28 / 심사개시일: 2021. 4. 29 / 심사완료일: 2021. 5. 24〉

Abstract

The Effects of Married Female Workers' Mental Health and Life Satisfaction on Job Satisfaction: Focused on the Differences by Employment Type

Choi, YoonHee

Ju, HyoJin

The main purpose of this study is to clarify the factors influencing the job satisfaction of married female workers, and to investigate the influence of mental health and life satisfaction on the job satisfaction of married female workers, focusing on the differences by employment type. To this end, differences analysis and multiple regression analysis using the Korean Longitudinal Survey of Women and Families(7th) will be conducted to discuss in-depth the implications of the analysis results.

The analysis results and implications are as follows: First, the fact that there are differences in job satisfaction and factors influencing the job satisfaction of married female workers according to employment types is a prudent approach to the non-regular workers of the married women, which is made to promote work-life balance. Second, it was confirmed that the high level of work-life relationship satisfaction in both regular and non-regular married female workers led to an increase in job satisfaction. Third, as a result of analyzing the influence on job satisfaction of married female workers by employment type, it was analyzed that depression and leisure life satisfaction had a differential influence on job satisfaction of married female workers in non-regular workers. Lastly, a significant difference was confirmed in the average leisure time according to the employment type, and the results of this analysis show that in terms of distribution of finite time resources, married female workers in non-regular workers with relatively short working hours can invest in leisure activities compared to regular workers.

Key Words: Employment type. Mental health, life satisfaction, job satisfaction, work-life balance(WLB), Korean Longitudinal Survey of Women and Families(KLoWF)