

연구논문

고학력 취업여성의 일자리 만족과 생활만족의 결정요인 탐색

강영희*

〈국문초록〉

본 연구에서는 고학력 취업여성의 일자리 만족과 생활만족에 영향을 주는 요인과 결혼 여부에 따라 만족을 결정하는 요인이 달라지는가를 조사하였다. 한국노동연구원의 15차 패널(panel) 데이터 중 560명의 고학력 여성 임금 노동자를 대상으로 분석하였는데, 이들의 일자리 만족에 영향을 주는 요인은 임금, 업무 내용, 근로환경, 개인의 발전가능성, 의사소통·인간관계, 인사고과의 공정성, 복지후생제도였다. 기혼 여성은 임금, 업무내용, 개인의 발전가능성, 인사고과의 공정성, 미혼 여성은 업무내용, 근무환경, 의사소통과 인간관계, 복지후생제도가 일자리 만족에 영향을 주었다. 고학력 취업여성의 생활만족은 가족 수입, 여가활동, 주거환경, 친인척 관계, 사회적 친분에 대한 만족도가 영향을 끼쳤다. 가족 수입, 주거환경, 사회적 친분관계는 결혼에 상관없이 고학력 취업여성의 생활만족에 영향을 준 반면, 가족관계는 기혼 여성에만 영향을 미쳤다. 본 연구 결과의 시사점과 향후 연구 방향에 대해 논의하였다.

주제어: 고학력 취업여성, 기혼 취업여성, 미혼 취업여성, 일자리 만족, 생활만족

* 계명대학교 경영학부 조교수(kang02@kmu.ac.kr)

© 2016 계명대학교 여성학연구소

1. 서론

한국의 학력 수준은 성별에 상관없이 높아져 왔고, 특히 여학생의 대학 입학률뿐만 아니라 석사학위 이상의 학력을 가진 여성의 비율도 증가하고 있다(교육인적자원부, 2004). 그리고 여성의 사회적 진출이 증가하여 2007년 기준 취업 인구의 49%가 여성이었다(이경제·김주자, 2008). 이러한 사회적 추세에 따라 여성 노동력의 특성에 대한 연구들이 꾸준히 이루어지면서 고학력 취업여성에 대한 연구들도 지속적으로 이루어지고 있다.

그런데 기존 연구들은 고학력 기혼 취업여성들에 초점을 맞추었기 때문에(김옥선·김효선, 2012; 김정란·전혜숙, 2006), 출산·육아로 인한 경력 단절, 일과 가정의 균형(work-life balance), 혹은 일과 가정의 갈등(work-life conflict)과 같이 일과 가정의 양립에 관한 연구(김옥선·김효선, 2012; 하오령·권정혜, 2006)가 주류를 이루고 있다. 구체적으로, 취업여성의 심리적 안녕이나 직무만족은 주로 기혼 취업여성의 역할 갈등에 초점을 두거나(노성숙 외, 2012), 일과 가정을 양립하기 위해서 겪는 어려움과 이로 인한 직무 불만족 혹은 정신건강(하오령·권정혜, 2006), 경력 지속/몰입(김민선·서영석, 2015), 사회적 지원(김민선, 2014), 가족친화적 정책(family-friendly policy)의 효율성(김강호 외, 2013; 김영옥 외, 2007), 경력단절 여성의 진로 탐색 등에 관심을 가져왔다(윤혜경, 2007; 이현숙, 2004). 또한 특정 직종이나 직군을 대상으로 직장생활을 하면서 여성이 겪는 애로사항을 다루고 있다. 가령, 고학력 전문직 여성이 직장생활을 하면서 겪는 애로사항에 관한 연구는 일과 가정의 양립보다 남성 중심적인 근무환경에서 더 많은 애로를 겪는 것으로 나타났다(손승영, 2005).

하지만, 교육 수준이 높아지면서 초혼 연령이 높아지고(오은진 외, 2008; 최은영·박영실, 2009a, 2009b), 자발적으로 미혼·비혼(非婚)을 선택하는

사람들도 늘어나고 있는 추세다(최은영·박영실, 2009a). 통계청(2016)에 따르면 2015년 혼인 건수가 2014년 30만 5,500여건에서 30만 2800건으로 전년도 대비 대략 0.9% 감소했는데, 이는 지난 2005년 이후 혼인 건수는 가장 낮은 수치이다. 또한, 여성의 경우에는 초혼 평균 연령이 처음으로 30대에 진입하였는데¹⁾ 앞으로 초혼 연령은 점차 더 높아질 것으로 보인다. 게다가, 2000~2005년 사이에 30대 미혼 여성 비율이 2배 이상 증가하고 있고 모든 연령대의 기혼 여성에 비해서 미혼 여성의 경제활동참가율이 높다(최은영·박영실, 2009b). 특히 고학력 취업여성들 중에서 미혼·비혼 여성이 증가하는데 비해 이들의 일자리와 생활 전반에 대한 만족을 다루는 연구는 부족한 실정이다.

게다가 한국처럼 결혼이 성인기의 중요한 과업으로 인식되는 보통혼 사회(김미영·김미란, 2015: 65)에서 고학력 취업여성에게 일자리 혹은 직장 생활은 결혼 전에 일시적으로 거쳐 가는 과정이 아니라 삶의 일부로 자리를 잡아가고 있다(임승락 외, 2000). 일자리가 여성들이 경제적으로 독립할 수 있게 할 뿐만 아니라 자아실현 혹은 자기계발을 위한 중요한 도구가 될 수 있다(강지연·주은선, 2014: 45). 따라서 고학력 취업여성의 일자리 만족도에 영향을 주는 요인을 규명하여 만족도가 높은 일자리를 창출하기 위한 방법을 모색할 필요가 있다.

본 연구의 목적은 다음과 같은 점에서 의의가 있다. 첫째, 고학력 직장 여성의 일자리 만족과 생활만족에 영향을 미치는 요인들을 실증하였다. 고학력 취업여성의 삶을 구성하는 중요한 영역에서 만족감을 증진시킬 수 있는 방안을 제고하는데 도움을 줄 수 있다는 점이다. 다음으로, 고학력 미혼 취업여성의 일자리와 생활의 만족에 영향을 미치는 요인들을 규명함으로써 고학력 취업여성의 삶의 만족 향상을 이해하는데 기여하였다. 최

1) <http://kostat.go.kr/portal/korea/index.action>(검색일: 2016.6.4).

근 비혼(比婚)족이 늘고 초혼(初婚) 연령이 높아짐에 따라 고학력 미혼 취업여성들의 삶의 만족에 대한 관심이 필요하다. 기존의 취업여성에 관한 연구들이 기혼 직장여성들의 경력 단절이나 경력 지속, 일-가정의 양립을 위한 스트레스, 특정 직종(전문직, 사무직 등)에 종사하는 여성이 겪는 애로사항 등에 초점을 두어 왔다. 마지막으로, 고학력 기혼 취업여성과 미혼 취업여성의 일자리와 생활 만족에 영향을 주는 요인을 비교함으로써 결혼 여부에 따라 고학력 취업여성의 일과 생활에 영향을 주는 요인을 규명하고자 한다.

요컨대, 본 연구는 고학력 취업여성의 심리적 안녕을 증진시키는 요인을 이해하기 위해서 이들의 일자리 만족과 생활 만족에 영향을 미치는 요인을 규명하고, 결혼 여부에 따라 고학력 취업여성의 일자리 만족과 생활 만족에 영향을 미치는 요인을 비교하고자 한다.

2. 고학력 취업여성의 삶의 만족도

1) 고학력 취업여성의 증가

고학력 취업여성에 대한 연구들을 주로 보면 주로 4년제 대학교 혹은 대학원 이상의 학위 소지자(김민선·서영석, 2015)로 정의한다. 한국 여성들의 교육 수준이 높아지면서 고학력 취업여성들이 경제활동에 참여하는 비중이 높아지고 있다. <표 1>에서 나타나듯이, 대졸 이상의 학위소지자들의 경제활동인구에서 여성의 비중이 2004년 34.9%에서 2015년 38.9%까지 약 5% 포인트가 증가하였다.

〈표 1〉 대졸 경제활동인구의 성별 구성 비율(%)

년도	2004	2005	2006	2007	2008	2009
남	65.1	64.4	63.3	63.3	63.2	63.5
여	34.9	35.6	36.7	36.7	36.8	36.5
년도	2010	2011	2012	2013	2014	2015
남	62.9	63.1	62.5	61.9	61.3	61.1
여	37.1	36.9	37.5	38.1	38.7	38.9

자료: 통계청 자료²⁾를 바탕으로 재구성. 전문대졸도 포함됨.

비록 OECD 국가의 평균 수준에는 못 미치나 고학력 여성들이 경제활동에 참여하는 비율이 꾸준히 증가해왔고(오은진 외, 2008), 맞벌이 부부와 여성들의 초혼 연령이 높아지면서 고학력 여성들은 전체 취업인구에서 차지하는 비중이 향후에도 지속될 것으로 보인다. 이는 예전의 취업여성들이 결혼 전에 거쳐 가는 과정으로 취업을 선택했던 것과 달리, 결혼 여부에 상관없이 고학력 여성들에게 취업이나 직장생활은 삶의 중요한 부분이 되고 있다(정태연, 2006).

그리고, 직장생활과 더불어 고학력 취업여성의 일상생활도 이들의 삶에서 중요한 영역이 된다. 삶에 대한 가치가 직장생활이나 일을 통한 자아실현 여부에 의해서도 결정되지만 가족, 친구, 여가 활동 등도 삶의 중요한 영역이 되어 가고 있다. 그런데 기존 취업여성에 관한 연구가 고학력 기혼 여성의 경력 단절이나 일-가정 갈등 혹은 균형에 대한 연구들이 주류를 이루고 있기 때문에 고학력 취업여성의 삶의 만족에 영향을 미치는 요인을 파악하기에는 한계가 있다. 따라서 고학력 취업여성의 삶의 만족이나 심리적 안녕을 논하기 위해서는 일자리와 일상생활에 대한 만족도를 결정하는 요인을 탐색할 필요가 있다.

2) <http://kostat.go.kr/portal/korea/index.action>(검색일: 2016.5.30).

2) 고학력 취업여성의 일자리 만족

여성은 가사노동에 종사하고 남성이 가족을 부양하는 책임을 맡는 남성 부양자모델에 의해 성역할이 구분되어 온 한국 사회에서(이영자, 2005) 사회적 경제활동은 여성들이 자신을 해방하는 가장 효과적인 방법이 될 수 있다. 그렇기 때문에 ‘직업이 있다’는 것에 대해 남성보다 여성이 보다 긍정적으로 인식하며 결혼보다 취업이 중요한 현대사회에서 여성에게 있어 직업은 결혼이나 출산보다는 더 중요한 요소로 인식될 가능성이 높다(정태연, 2006: 157). 이런 점에서 미뤄볼 때 직업 혹은 일자리의 만족은 취업여성의 심리적 안녕에 매우 중요한 요소가 될 수 있고, 이에 대한 연구도 지속적으로 이뤄져 왔다.

직장여성이나 취업여성의 일에 관한 만족도 연구는 직무 만족(job satisfaction)에 초점을 두고, 가족친화적 정책(family-friendly policy: FFP), 상사나 배우자의 지원과 같은 사회적 지원(social support) 등이 취업여성의 직무만족에 끼치는 영향 등을 다루어 왔다(김정란·전혜숙, 2006; 김효선·차운아, 2009; Kang, 2013). 직무만족은 일에 대한 종업원의 태도나 자세를 대표하는 개념이라는 점에서 직무만족에 주목하는 것은 당연한 일이며 직장생활을 ‘일’이라는 함축적인 단어로 표현하다 보니 주로 직무만족에 관심을 두어 왔다고 보인다.

그런데, 창업을 하거나 프리랜서로 활동하는 전문 인력을 제외하면 기업이나 단체의 조직구성원으로서 직장생활을 하는 취업인구가 경제활동인구에서 차지하는 비중이 크다. 따라서 맡은 역할 또는 업무 내용처럼 일 자체에 대한 만족감도 중요하지만 일을 구성하는 여러 가지 요소들이 함축된 포괄적인 개념인 ‘일자리’의 만족도에 영향을 주는 요인을 살펴볼 필요가 있다. 여기서 말하는 일자리는 ‘종업원 개인이 조직구성원으로 맡은 업무 및 역할, 근무환경, 대인관계, 보상(금전적, 비금전적) 등을 포함하는 전반적인 근로조건’

을 의미한다. 그렇기 때문에 업무 내용에 초점을 두는 직무만족보다 일자리
에 대한 만족도에 영향을 주는 요인은 더 다양하다. 가령, 종업원 개인이 담
당하는 업무 이외에도 경력 개발, 근무환경, 상사 및 동료 직원과의 관계, 급
여, 복리후생 등 여러 가지 요인이 포함될 수 있다. 동기부여에 관한 허즈버
그 외(Herzberg et al., 1959)의 2요인(two-factor) 이론에 따르면 성취감, 인
정, 직무 자체, 책임감, 개인의 성장 및 발전 등과 같이 내적 만족감을 높여
주는 동기부여 요인과 급여, 안정성, 상사 및 부하와의 관계, 안정성(job
security), 지위 등과 같은 불만족 요인으로 구분된다. 앞서서도 언급했듯이
일자리에 대한 만족도는 업무뿐만 아니라, 일을 둘러싸고 있는 환경 및 보수
에 대한 만족도 모두 영향을 미치게 된다. 이런 이유로 직무만족 관련 연구
에서 보수(급여)에 대한 만족을 통제하는 경우(Kang, 2013)가 많다.

따라서 본 연구에서는 고학력 취업여성의 일자리 만족과 임금/보수, 고
용안정, 업무 내용, 근무환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 인간관계, 인
사고과의 공정성, 복지후생제도의 만족도와의 관계를 살펴보고자 한다.

3) 고학력 취업여성의 생활만족

현대사회에서 개인의 삶은 사회 전체와 연결된 공적 영역과 가정·친구
와 같이 개인적인 인간관계를 위주로 하는 사적 영역으로 구분된다. 그렇
기 때문에 개인의 삶에 대한 만족은 직장생활과 같은 공적인 영역뿐만 아
니라, 사적인 영역에 대한 개인의 심리적 태도도 영향을 미친다. 이런 점에
서 고학력 취업여성의 삶의 만족을 이해하는 데 있어 일자리뿐만 아니라
사적인 영역인 일상생활 만족에 영향을 주는 요인을 살펴볼 필요가 있다.

생활만족은 학자나 연구 대상에 다르게 정의되었고, 구성 요소도 차이
가 있다(김명소 외, 2003; Ryff, 1989). 만족도는 개인이 지각하는 특정 대
상에 대한 긍정적인 정서나 태도를 의미하는 것으로 생활만족도는 일종의

심리적인 만족감과 안녕감(well-being)을 의미할 수 있다. 이와 유사하게 뢰프(Ryff, 1989)는 주관적 안녕감의 구성 요소로 삶의 만족도를 꼽았다. 본 연구에서는 생활만족은 개인이 지각하는 삶에 대한 주관적인 만족도로 정의하고자 한다.

생활만족에 영향을 주는 요인은 여러 가지가 있다. 뢰프(Ryff, 1989)의 연구를 바탕으로 김명소 외(2003)는 성인 한국인을 대상으로 행복한 삶에 영향을 주는 구성 요인으로 자녀의 바른 성장, 부모 및 형제와의 관계, 배우자와의 사랑/신뢰, 대인관계, 경제력, 건강, 자기계발, 여가 및 자유 등 18개를 제시하였다. 본 연구에서는 이 중에서 응답자들이 꼽은 중요도 순위에서 상위권을 차지하는 요인들 중에서 고학력 취업여성의 생활만족도에 영향을 주는 요인으로 가족관계, 경제력, 친인척 관계, 사회적 친분 관계, 여가활동을 선택했다. 또한, 주거환경이 삶의 만족도나 건강한 생활과 밀접한 관계가 있으며(Hwang and Hong, 2016) 최근에는 삶의 질을 결정하는데 있어 주거환경의 비중이 점차 높아지고 있는 추세이다. 따라서 본 연구에서는 주거환경에 대한 만족도도 생활만족도에 영향을 미치는 요인에 포함시켰다.

4) 결혼과 고학력 취업여성의 삶의 만족

여성은 가사노동의 전담자, 남성은 사회적 노동의 전담자로 규정하는 성 역할을 분리하는 사회에서는 여성은 결혼을 하면 가사노동에 대한 부담을 갖고 경제활동에 참여하게 된다(곽현주, 2015: 432). 남성은 가사 및 양육에 대한 부담감이 여성에 비해 적은 반면 취업여성은 결혼으로 인해 역할이 늘어나기 때문에(최윤경, 2010) 개인적 성취, 자기계발 등이 중요한 삶의 가치인 현대사회에서 결혼에 대한 여성의 인식은 남성에 비해 많이 달라지고 있다(정태연, 2006). 구체적으로, 젊은 미혼 여성이 자기계발이나 성장을 위해서 결혼 시기를 늦추거나 아예 결혼을 포기하는 경우가 늘고 있다(Park, 2006).

특히 한국, 일본, 싱가포르 같은 아시아 국가에서는 결혼이 여성의 사회·경제적 지위에 부정적인 영향을 미치기 때문에 다른 여성 집단에 비해 고학력 여성 집단의 결혼 비율이 현저히 낮아지고 있다(MacDonald, 2000).

이처럼 결혼에 대한 가치와 중요성이 취업보다 덜 중요해지고(정태연, 2006) 결혼을 통과의례로 인식하는 게 아니라 삶의 선택 중 일부로 인식하는 여성들이 늘어나고 있다(최은영·박영실, 2009a). 실제로 미혼 여성의 학력이 대졸 이상인 고학력 비율은 기혼 남성과 비슷하거나 더 높은 수준이며, 미혼 여성은 교육수준, 경제활동 참가율, 전문직 비율에 있어 기혼 여성과는 명백히 차별된 특징을 갖고 있다(최은영·박영실, 2009a). 이런 점을 고려해 볼 때 결혼 여부에 따른 고학력 취업여성의 일자리 만족과 생활만족에 영향을 주는 요인이 달라질 수 있다. 가령, 많은 연구들이 기혼 여성과 미혼 여성의 간의 심리적 정서나 안녕(well-being)이 달라질 수 있음을 증명해 왔다. 예컨대, 기혼 여성이 미혼 여성에 비해 스트레스 수준이 높은 반면에 만족감도 높은 편이다(Andrews and Withey, 1976).

물론 결혼 자체보다는 결혼 생활의 만족도가 개인의 주관적인 만족에 영향을 많이 끼치고(Glenn and Weaver, 1981), 자녀 양육은 주관적인 안녕과 관련이 없거나 부정적인 영향을 미치기도 하나(Andrews and Withey, 1976; Glenn and Weaver, 1979) 행복한 삶을 구성하는데 있어 결혼의 효과를 배제하기가 어려워 보인다. 여전히 한국에서는 결혼으로 가족을 형성하고 임신·출산을 통해 개인의 삶이 이어지는 것이 '정상적'이고 규범적인 삶으로 인식되고 있다(김미영·김미란, 2015: 65). 이와 같은 맥락에서 일자리 만족과 생활만족에서도 결혼이 미치는 영향을 부인하기 어렵다. 결혼은 개인의 삶에 매우 중요한 사건이며 결혼으로 인해 삶의 여건이나 중요한 가치가 달라질 수 있다. 특히 취업여성들의 경우, 결혼으로 인해 일과 가정의 양립(work-life balance)이라는 중요한 과제를 떠안게 된다는 점에서 결혼은 삶의 만족에 영향을 주는 매우 중요한 요인이 될 수 있다.

이미 언급했듯이, 비혼(非婚)이 증가하고 여성의 초혼 연령이 높아짐에 따라 고학력 미혼 취업여성의 비중도 점차 증가하고 있다(최은영·박영실, 2009a). 고학력 취업여성의 삶의 만족에 영향을 주는 요인을 다루는데 있어 더 이상 미혼여성이 배제되어서는 안 된다. 본 연구에서는 고학력 미혼 취업여성에게 비해 기혼 취업여성 중에 누가 더 일자리와 일상생활에 대한 만족도가 높은가를 규명하고자 하는 것이 아니라, 결혼 여부에 따라 고학력 취업여성의 일자리 만족과 일상생활 만족에 영향을 미치는 요인이 어떻게 달라지는가를 비교하고자 한다. 이를 위해서 고학력 기혼 취업여성과 미혼 취업여성으로 집단을 나누어 일자리와 일상생활 만족도에 영향을 주는 요인을 분석하였다.

3. 방법론

1) 표본

본 연구에서는 2012년에 한국노동연구원에서 실시한 KLIPS(Korea Labor Institute Panel Study) 설문 자료를 사용하여 고학력 취업여성의 생활만족과 일자리 만족도에 영향을 주는 요인을 탐색하였다. KLIPS는 한국노동연구원이 매년 실시하는 가구패널 조사로, 도시 지역에 거주하는 5,000가구를 대상으로 가구용 자료와 가구에 속한 만 15세 이상의 가구원을 대상으로 실시하는 개인용 자료로 구성된다. 본 연구의 표본은 15차 KLIPS의 개인 자료에서 고학력 취업여성 중 임금 근로자로 구성하였다.

본 연구에서 사용한 표본의 인구통계학적인 특성을 <표 2>에 정리하였다. 응답자의 평균 연령은 만 34.6세($SD=8.6$)이며 현재 직장에서 근무한 기간은 평균 5.6년($SD=6.6$)이다. 학력은 학사학위 소지자가 87.0%(487명),

석사학위는 11.1%(62명), 박사학위는 2%(11명)이다. 고용 형태는 정규직 71.7%(401명), 비정규직은 28.3%(158명)이었으며, 근로 시간 형태는 전일제(full-time)가 89.3%(500명), 시간제(part-time)는 10.7%(60명)이다. 직종은 전문직 55.9%(313명), 사무직 32.5%(182명), 서비스 직종은 4.3%(24명), 판매직 4.5%(25명), 기타 2.8%(16명)이다. 근무하는 기업의 형태는 민간기업이 57.9%(324명), 정부기관이 22.9%(128명), 법인단체가 10.7%(60명), 정부투자기관(공사 등)이 6.4%(36명), 외국계 기업은 1.3%(7명), 기타가 0.9%(5명)를 차지한다.

〈표 2〉 표본의 특성

구분		%	구분		%
학력	학사	87.0	고용 형태 기업 종류	정규직	71.7
	석사	11.1		비정규직	28.3
	박사	2.0		민간	57.9
직종	전문직	55.9	외국계	외국계	1.3
	사무직	32.5		공기업	6.4
	서비스	4.3		정부기관	22.9
	판매직	4.5		법인단체	10.7
	기타	2.8		기타	0.9
연령	34.6세($SD=8.6$)		근무기간	5.6년($SD=6.6$)	

2) 변수

본 연구의 주요 변수인 일자리 만족도와 생활만족도는 리커트(Likert) 5점 척도로 측정하였으며(1='매우 불만족'~5='매우 만족'), 점수가 높을수록 만족하는 정도가 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서 사용한 변수는 다음과 같이 측정되었다.

본 연구에서는 고학력 취업여성은 '학사 이상의 학위 소지자인 여성 임금 근로자'를 뜻한다. 결혼 여부는 '현재 실질적으로 결혼 생활을 유지하고

있는 상태'로 정의하였고, 더미 변수(dummy variable)로 처리하였다(0=미혼, 1=기혼). 미혼 여성은 결혼을 한 적이 없는 여성을 뜻하며, 결혼을 했으나 사별, 이혼, 별거로 인해 현재 실질적인 결혼 생활을 하고 있지 않은 응답자는 제외하였다(김명소 외, 2003).

전반적인 일자리 만족도는 현재 근무하고 있는 직장 혹은 일에 대한 전반적인 만족도를 의미하며 단일 항목인 '현재 일자리에 대해 전반적으로 얼마나 만족하고 계십니까?'로 측정하였다. 본 연구에서는 '요인별 직무 만족도'는 특정 직무만족 요인에 대해 만족하는 정도를 뜻한다. 요인별 직무 만족도를 측정하기 위해서 KLIPS에서는 미네소타만족지수(Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)와 스미스 외(Smith et al., 1969)가 개발한 직무기술 지표(Job Description Index, JDI)를 바탕으로 한국 실정에 맞게 수정하여 사용하였다. 직무만족 요인으로는 '임금(소득), 취업의 안정성, 업무 내용, 근로 환경, 근로 시간, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 인간관계, 인사평가의 공정성, 복지후생'의 9개 문항으로 구성하였다. 예컨대, 구체적인 질문 문항은 '임금 또는 보수에 얼마나 만족하고 계십니까?'이다.

생활만족은 '전반적인 현재 생활에 대한 만족하는 정도'를 의미하며 구체적인 질문은 '전반적으로 현재 당신의 삶에 얼마나 만족하는가?'이다. 본 연구에서는 생활만족도에 영향을 주는 요인으로 가족의 수입, 여가활동, 주거환경, 가족관계, 친인척 관계, 사회적 친분에 대한 만족도를 측정하였다. 여기서, 사회적 친분은 친구와 지인들과의 관계를 의미한다. 생활만족에 관한 질문의 응답은 1='매우 만족', 5='매우 불만족'으로 측정되었기 때문에 해석상의 편의를 위해서 1='매우 불만족', 5='매우 만족'으로 역코딩(reverse-coding)했다.

이 밖에도 생활만족과 일자리 만족에 영향을 줄 수 있는 요인들을 통제하였다. 구체적으로 연령, 학력(0='학사', 1='석사 이상'), 고용 형태(0='비정규직', 1='정규직'), 건강 상태(1='건강하지 않은 편이다', 2='보통이다', 3='건

강한 편이다', 4='아주 건강하다')를 통제변수로 설정하였다. 이 변수들 중에서 건강 상태는 생활만족에 영향을 주는 요인을 분석할 때만 통제하였다.

4. 분석 결과

고학력 취업여성의 생활만족과 일자리 만족에 영향을 주는 요인들을 탐색하기에 앞서 일자리 만족도와 생활만족을 측정하는데 사용된 측정 도구의 타당성을 분석하기 위한 요인분석(factor analysis)을 실시한 결과, 측정 문항들은 각 요인을 측정하기에 타당하였다. 자세한 분석 결과는 <표 3>에 제시하였다.

<표 3> 요인분석 결과

구분	문 항	요인 적재값	초기 고유값	설명된 분산비율	누적 설명비율
일자리 만족	임금/보수	.49	6.18	41.2	41.2
	고용안정	.60			
	업무 내용	.65			
	근무환경	.74			
	근로시간	.69			
	개인의 발전가능성	.79			
	의사소통·인간관계	.76			
	인사고과의 공정성	.71			
	복지후생제도	.66			
생활 만족	가족의 수입	.40	2.05	13.68	54.88
	여가활동	.49			
	주거환경	.63			
	가족관계	.81			
	친인척 관계	.86			
	사회적 친분관계	.81			

주: 추출방법: 주축요인 분석.
회전방법: Kaiser 정규화가 있는 프로맥스(Promax).

다음으로, 본 연구에 사용된 변수들 간의 상관관계(correlation)를 분석하였다. 그 결과, 상관계수(correlation coefficients: r)가 .09 이상인 경우에는 $\alpha < .05$ 에서 유의했으며 변수들 간의 상관관계와 기술통계는 <표 4>에 제시하였다.

<표 4> 변수들의 기술통계량 및 상관관계

	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 일자리 만족	3.59	.56	1.0									
2. 임금 또는 보수	3.14	.72	.47	1.0								
3. 취업 안정성	3.64	.69	.44	.38	1.0							
4. 업무내용	3.73	.59	.56	.33	.44	1.0						
5. 근무환경	3.66	.62	.56	.29	.38	.61	1.0					
6. 근로시간	3.64	.67	.46	.34	.41	.54	.62	1.0				
7. 발전가능성	3.55	.65	.60	.35	.45	.58	.60	.54	1.0			
8. 의사소통·인간관계	3.62	.59	.57	.35	.44	.54	.57	.57	.69	1.0		
9. 인사고과의 공정성	3.29	.62	.56	.44	.44	.39	.45	.39	.52	.51	1.0	
10. 복지후생제도	3.19	.78	.52	.46	.47	.31	.42	.39	.45	.44	.63	1.0
11. 생활만족	3.65	.53	.35	.31	.21	.29	.30	.28	.33	.34	.25	.23
12. 가족의 소득	3.26	.73	.34	.45	.30	.26	.21	.26	.26	.26	.31	.32
13. 여가활동	3.39	.67	.27	.31	.28	.30	.34	.36	.34	.30	.28	.29
14. 주거환경	3.58	.62	.26	.26	.17	.23	.23	.31	.24	.24	.24	.24
15. 가족관계	3.84	.51	.23	.18	.22	.29	.23	.23	.24	.24	.22	.19
16. 친인척 관계	3.70	.54	.30	.24	.23	.33	.26	.27	.33	.33	.23	.21
17. 사회적 친분관계	3.73	.52	.33	.21	.30	.37	.30	.28	.33	.38	.20	.22
18. 결혼	.59	.49	.15	.13	.15	.06	.03	.05	.08	.11	.13	.15
19. 학력	.13	.34	.11	.07	.02	.10	.14	.11	.12	.15	.11	.12
20. 근무기간	5.57	6.63	.18	.21	.30	.16	.11	.16	.17	.16	.21	.31
21. 고용형태	.72	.45	.19	.16	.38	.14	.09	.10	.16	.12	.27	.33
22. 연령	34.63	8.25	.09	.09	.12	.07	.07	.12	.07	.10	.09	.09

주: N=560.

〈표 4〉 변수들의 기술통계량 및 상관관계(계속)

	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1. 일자리 만족												
2. 임금 또는 보수												
3. 취업 안정성												
4. 업무내용												
5. 근무환경												
6. 근로시간												
7. 발전가능성												
8. 의사소통·인간관계												
9. 인사고과의 공정성												
10. 복지후생제도												
11. 생활만족	1.0											
12. 가족의 소득	.53	1.0										
13. 여가활동	.55	.51	1.0									
14. 주거환경	.59	.45	.51	1.0								
15. 가족관계	.54	.30	.39	.51	1.0							
16. 친인척 관계	.58	.35	.40	.46	.68	1.0						
17. 사회적 친분관계	.59	.35	.45	.45	.63	.77	1.0					
18. 결혼	.14	.13	.10	.10	.12	.16	.17	1.0				
19. 학력	.12	.08	.13	.09	.05	.11	.11	.09	1.0			
20. 근무기간	.11	.15	.16	.16	.08	.10	.13	.37	.07	1.0		
21. 고용형태	.10	.15	.10	.12	.14	.08	.08	.13	-.08	.34	1.0	
22. 연령	.03	-.03	.04	.07	.02	.07	.12	.53	.17	.53	.10	1.0

주: N=560.

본 연구에서는 고학력 취업여성의 일자리 만족도와 생활만족도에 영향을 주는 요인을 탐색하기 위해서 SPSS 23.0을 사용하여 위계적 회귀분석(hierarchical regression)을 실시하였다.³⁾ 회귀분석 1단계 모형에서는 통제 변수를 대입하였고, 2단계 모형에서는 주요 변수를 대입하였다. 모든 회귀 모형은 통계적으로 유의했으며($\alpha < .05$), 2단계에서 회귀모형의 설명력은 유의미하게 증가했다($.36 \leq \Delta R^2 \leq .54$, $p < .001$). 이는 본 연구에서 설정한 독립 변수들이 고학력 취업여성의 일자리 만족이나 생활만족에 영향을 끼칠 수 있음을 뜻한다. 자세한 분석 결과는 <표 5>와 <표 6>에 정리하였으며, 표준화 회귀계수(β)를 제시하였다.

먼저, 고학력 취업여성의 일자리 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 임금/보수($\beta = .15$, $p < .001$), 업무내용($\beta = .18$, $p < .001$), 근무환경($\beta = .15$, $p < .001$), 개인의 발전가능성($\beta = .16$, $p < .001$), 의사소통 및 인간관계($\beta = .11$, $p < .05$), 인사고과의 공정성($\beta = .13$, $p < .001$), 복지후생제도($\beta = .14$, $p < .001$)에 대한 만족도가 증가할수록 고학력 취업여성의 일자리 만족이 증가하는 것으로 나타났다.

그런데, 결혼 여부에 따른 일자리 만족에 영향을 주는 요인이 다르게 나타났다. 미혼 취업여성은 업무 내용($\beta = .16$, $p < .05$), 근무환경($\beta = .19$, $p < .05$), 의사소통 및 인간관계($\beta = .15$, $p < .01$), 복지후생제도($\beta = .15$, $p < .05$)에 대한 만족이 증가할수록 일자리 만족도가 증가하였다. 반면에 기혼 취업여성은 임금 또는 보수($\beta = .22$, $p < .001$), 업무 내용($\beta = .21$, $p < .001$), 개인의 발전가능성($\beta = .17$, $p < .01$), 인사고과의 공정성($\beta = .17$, $p < .001$)에 대한 만족도가 높을수록 일자리 만족도가 증가하였다.

3) 일자리 만족에 영향을 주는 요인들과 직무별 만족 요인들(임금, 취업 안정성 등) 간의 상관관계가 다소 높지만($.33 \leq r \leq .69$) 다중공선성(multicollinearity)의 가능성이 있는 .80 이하이므로 다중공선성 문제가 없을 것으로 보인다(Hair et al., 1998).

<표 5> 고학력 취업여성의 일자리 만족도: 기혼 여성 vs. 미혼 여성

	종속변수: 일자리 만족		
	전체(N=560)	기혼(n=332)	미혼(n=226)
1 상수	3.46***	3.78***	3.40***
고용 형태	.15***	.09	.23***
학력	.11**	.09	.18*
근속기간	.12*	.14*	.15 ⁺
연령	-.06	-.10	-.07
결혼	.11*	-	-
$R^2(Adj. R^2)$.07(.06)	.04(.03)	.09(.07)
F	8.46	3.57	5.45
2 상수	.58***	.60***	.70***
고용 형태	.004	-.03	.06
학력	-.01	-.04	.04
근속기간	-.02	-.01	-.02
연령	.01*	-.02	-.01
결혼	.06 ⁺	-	-
임금/보수	.15***	.22***	.04
고용안정	.02	.02	.02
업무내용	.18***	.21***	.16*
근무환경	.15***	.11 ⁺	.19*
근로시간	-.03	-.04	-.02
개인의 발전가능성	.15***	.17**	.11
의사소통&인간관계	.11*	.08	.20**
인사고과의 공정성	.13**	.17***	.08
복지후생제도	.14***	.10 ⁺	.18*
$R^2(Adj. R^2)$.55(.54)	.58(.56)	.51(.48)
F	47.31	33.65	16.51
ΔR^2	.48***	.54***	.42***

주: ⁺ $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, 표준화계수(β) 제시

〈표 6〉 고학력 취업여성의 생활만족도: 기혼 여성 vs. 미혼 여성

	종속변수: 생활만족		
	전체(N=560)	기혼여성(N=332)	미혼(N=226)
1 상수	4.26	4.84	3.91
고용 형태	.08 [†]	-.05	.19**
학력	.10*	.10	.08
근속기간	.06	.14*	-.001
현재 건강상태	-.32***	-.30***	-.35***
연령	-.07	-.20**	.11
결혼	.15**	-	-
$R^2(Adj. R^2)$.15(.14)	.16(.14)	.17(.51)
F	16.38	12.06	8.99
2 상수	.91***	.99***	1.18***
고용 형태	.004	-.05	.06
학력	.02	.03	.01
근속기간	-.03	-.003	-.06
현재 건강상태	-.12***	-.07 [†]	-.21***
연령	-.02	-.09*	.09
결혼	.04	-	-
가족의 수입	.20***	.24***	.12*
여가활동	.15***	.14**	.12 [†]
주거환경	.23***	.23***	.23***
가족관계	.08 [†]	.15**	-.06
친인척 관계	.11*	.09	.15 [†]
사회적 친분관계	.19***	.15**	.26***
$R^2(Adj. R^2)$.58(.57)	.62(.61)	.53(.51)
F	62.45	47.77	21.95
ΔR^2	.43***	.47***	.36***

주: [†] $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. 표준화계수(β) 제시

한편, 고학력 취업여성의 전반적인 생활만족에 영향을 주는 요인은 가족 수입($\beta=.20, p<.001$), 여가활동($\beta=.15, p<.001$), 주거환경($\beta=.23, p<.001$), 친인척 관계($\beta=.11, p<.05$), 사회적 친분($\beta=.19, p<.001$)에 대한 만족으로 나타났다. 즉 이러한 요인들에 대한 만족도가 높을수록 고학력 취업여성의 생활만족도가 증가하였다. $\alpha<.05$ 를 충족시키지 못했지만 가족관계 만족도도 생활만족도에 영향을 주는 것으로 나타났다($\beta=.08, p=.052$).

그리고 고학력 미혼 취업여성의 경우에는 가족 수입($\beta=.12, p<.05$), 주거환경($\beta=.23, p<.001$), 사회적 친분($\beta=.26, p<.001$)이 생활만족에 영향을 주는 요인으로 나타났다. 기혼 취업여성의 생활만족은 미혼 여성에 비해 여러 가지 요인이 영향을 끼쳤다. 구체적으로 가족 수입($\beta=.25, p<.001$), 여가활동($\beta=.14, p<.01$), 주거환경($\beta=.23, p<.001$), 가족관계($\beta=.15, p<.01$), 사회적 친분 관계($\beta=.15, p<.01$)가 생활만족도에 긍정적인 역할을 하는 것으로 나타났다.

5. 토론 및 결론

1) 결과 요약 및 시사점

본 연구에서는 결혼 여부에 따른 고학력 취업여성의 일자리 만족과 생활만족에 영향을 주는 요인을 탐색하였으며, 연구 결과를 <표 7>에 정리하였다. 고학력 취업여성의 일자리 만족도에 영향을 주는 요인은 임금, 업무 내용, 근무환경, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 인간관계, 인사고과의 공정성, 복지후생제도에 대한 만족으로 나타났다. 결혼 여부에 따라 고학력 취업여성의 일자리 만족에 영향을 주는 요인이 달랐다. 업무 내용에 대한 만족도는 기혼 취업여성과 미혼 취업여성의 일자리 만족에 모두 영향

을 준 반면에, 근무환경, 의사소통 및 인간관계, 복지후생제도에 대한 만족도는 미혼 고학력 취업여성에게, 임금, 개인의 발전가능성, 인사고과의 공정성에 대한 만족은 고학력 기혼 취업여성에만 영향을 끼쳤다.

〈표 7〉 연구 결과 요약

		전체	기혼 여성	미혼 여성
일자리 만족	임금/보수	○	○	
	고용안정			
	업무내용	○	○	○
	근무환경	○		○
	근로시간			
	개인의 발전가능성	○	○	
	의사소통·인간관계	○		○
	인사고과의 공정성	○	○	
	복지후생제도	○		○
생활만족	가족의 수입	○	○	○
	여가활동	○	○	
	주거환경	○	○	○
	가족관계		○	
	친인척 관계	○		
	사회적 친분관계	○	○	○

또한 고학력 취업여성의 생활만족에 영향을 주는 구체적인 요인은 가족의 수입, 여가활동, 주거환경, 친인척 관계, 사회적 친분 관계에 대한 만족도로 나타났다. 미혼 취업여성은 기혼 취업여성에 비해서 생활만족에 영향을 주는 요인의 수가 더 작았다. 구체적으로, 가족의 수입, 주거환경, 사회적 친분 관계는 고학력 미혼 취업여성과 기혼 취업여성 모두에 영향을 주는 것으로 나타났으며, 여가활동과 가족관계에 대한 만족도는 기혼 취업여성의 생활만족도에만 영향을 주는 것으로 나타났다.

이러한 본 연구의 결과는 다음과 같은 시사점이 있다. 우선, 고학력 취업여성의 생활만족과 일자리 만족에 영향을 주는 요인을 밝힘으로써 고학력 취업여성의 만족과 안녕감(well-being)에 영향을 주는 요인을 이해하는데 기여하였다. 특히, 기혼자와 미혼자를 구분하여 생활만족과 일자리 만족에 영향을 주는 요인을 탐색함으로써 결혼이 고학력 취업여성의 정서적 만족감에 미치는 요인이 어떻게 달라질 수 있는지 규명하였다는 점에서 의의가 있다.

흥미로운 점은 여성 노동자의 경제·사회적 지위 향상에 중요한 영향을 주는 요인으로 고용안정과 임금 형평성을 언급해 왔는데(제갈현숙, 2014: 110), 본 연구에서는 고용안정은 고학력 취업여성의 일자리 만족에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 여전히 직장생활에서 임금이나 승진기회 등에 있어 남녀의 격차가 좁혀지지 않고 있지만, 고학력 여성의 경우에는 고용안정보다 업무내용 자체를 비롯해 다른 요인들이 영향을 받는다. 구체적으로, 고학력 기혼 취업여성은 임금, 개인의 발전가능성, 인사고과의 공정성이 긍정적인 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 이는 기혼 취업여성의 경우 상대적으로 미혼 취업여성에 비해서 연령도 많고($t_{(494)}=-14.82, p<.001$), 경력도 길고($t_{(498)}=-10.47, p<.001$), 학력도 높기($t_{(556)}=-2.51, p<.05$) 때문인 것으로 보인다.

생활만족의 경우, 고학력 기혼 취업여성은 미혼 취업여성에 비해서 더 다양한 요인의 영향을 받는 것으로 드러났다. 특히, 유의수준이 .05보다 다소 높은 수준에서는 기혼 취업여성과 미혼 취업여성 간의 차이는 가족관계에 대한 만족도는 기혼 취업여성의 생활만족도에, 친인척 관계에 대한 만족도는 미혼 취업여성의 생활만족도에 긍정적인 역할을 하였다. 결혼으로 인해 배우자와 자녀를 중심으로 가족관계가 형성되면서 기혼 여성에게 가족은 매우 중요한 인간관계가 될 것이다. 그렇기 때문에 기혼 취업여성의 생활만족도에서 가족관계에 대한 만족도가 차지하는 비중이 커지는 것

이다. 반면에 미혼 취업여성의 경우 가족관계는 부모와 형제·자매를 중심으로 형성되기 마련인데, 이러한 가족관계가 생활 전반에서 차지하는 비중이 기혼 취업여성에 비해 줄어서 생활만족에 유의미한 영향을 주지 않은 것으로 보인다.

본 연구의 결과는 여러 가지 실무적 시사점이 있다. 우선, 고학력 기혼 취업여성이 일자리만족에 긍정적인 영향을 끼치는 요인들 중에서 개인의 발전가능성과 인사고과의 공정성에 대한 만족도이다. 고학력 기혼 여성 근로자는 조직 내 경력 개발에 대한 명확한 비전을 제시하거나 역량을 강화시킬 수 있는 업무를 할당할 필요가 있음을 알려준다. 또한, 인사평가의 공정성이 매우 중요한 역할을 하는 것으로 드러났다. 공정성은 크게 절차 공정성, 분배공정성, 상호작용 공정성으로 구분되는데, 인사평가와 관련해 여러 가지 공정성 지각을 개선할 수 있는 방안을 모색하거나 마련할 필요가 있음을 알려준다.

그리고 고학력 미혼 취업여성은 근무환경, 복지후생제도, 의사소통 및 인간관계에 대한 만족감이 전반적인 일자리 만족도에 영향을 많이 주는 것으로 나타난다. 특히 기업 차원에서는 미혼 여성 종업원이 복지후생제도에 대해 갖는 관심 사항을 파악하고 복지후생제도에서 소외되고 있다고 느끼지 않도록 이들이 관심을 갖는 쪽으로 복지후생 프로그램을 마련할 필요가 있다. 또한 조직 내 의사소통에 있어서도 일방적인 지시나 명령이 아니라 수평적으로 의사소통하는 조직문화를 형성하는 등의 노력을 기울일 필요가 있음을 알 수 있다.

2) 연구의 한계점 및 향후 연구 방향

본 연구는 여러 가지 면에서 함의점이 있으나 한계점도 있다. 우선, 본 연구에서 기혼 취업여성과 미혼 취업여성 간의 인구통계학적 특성이 차이가

났다. 기혼 취업여성이 미혼 취업여성에 비해서 연령도 높고($t_{(494)}=-14.82$, $p<.001$), 경력도 길고($t_{(498)}=-10.47$, $p<.001$), 학력 수준도 더 높다($t_{(556)}=-2.51$, $p<.05$). 비교 연구를 위해서는 결혼 여부를 제외한 나머지 인구통계학적인 특징은 유사한 것이 더 바람직하다. 본 연구에서 이들 변수를 통제하기는 했으나 향후 연구에서는 연령, 근속기간, 학력 수준 등은 유사하되 결혼의 여부만 달리하는 표본으로 고학력 기혼 취업여성과 미혼 취업여성 간의 차이를 분석해볼 필요가 있다.

본 연구에서 사용된 설문은 자기보고방식(self-report)으로 사용되었기 때문에 동일방법편의(common method variance) 문제가 발생할 수 있다. 포드자코프 외(Podsakoff et al., 2003)가 제안한 하만(Harman, 1976)의 단일요인검증(single factor's test)을 통해 분석한 결과, 단일요인으로 설명되는 분산이 전체의 38%였다. 따라서 동일방법편의가 본 연구의 결과를 왜곡했다고 보기 어렵다.

그럼에도 불구하고, 본 연구가 자기보고식 설문이 갖는 한계점을 극복하기 어렵다. 가령, 응답자가 실제와는 달리 바람직하다고 생각되는 방향으로 응답할 가능성도 배제하기는 어려우므로 이를 보완할 수 있는 향후 연구에서는 자기보고식 설문의 단점을 보완할 수 있도록 인터뷰를 병행하거나 응답자의 답변을 교차점검(cross-checking)할 수 있도록 응답자의 주변 인물 등 정보의 출처를 다양하게 확보할 필요가 있을 것이다.

한편 인사고과의 공정성에 대한 만족도가 고학력 기혼 취업여성의 일자리 만족에 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 공정성은 크게 분배공정성(distributive justice), 절차공정성(procedural justice), 상호작용 공정성(interaction justice)으로 구분된다(Skarlicki and Folger, 1997). 본 연구에서는 공정성의 종류를 구분하지 않고 인사고과 공정성에 대한 전반적인 만족도가 일자리 만족에 미치는 영향을 살펴보았다. 인사평가와 관련된 공정성은 인사평가 과정 전반에 대한 공정성(절차적 공정성) 지각과 인사

평가를 통보하는 단계에서 지각하는 공정성(분배 공정성, 상호작용 공정성)으로 구분된다(Holbrook, 2001). 따라서 향후 연구에서는 인사평가와 관련된 공정성의 종류 중 어떤 공정성에 대한 지각이 고학력 기혼 취업여성의 일자리 만족에 영향을 주는 지 규명하면 조직 차원에서 인사평가제도 운영의 효율성을 증가시키는데 도움이 될 것으로 보인다.

마지막으로, 기혼 취업여성의 경우에는 자녀의 유무, 자녀수나 미취학 자녀의 유무 등이 일과 가정의 양립에 많은 영향을 끼치게 된다(김옥선·김효선, 2012). 그런데 본 연구에서는 자녀의 수나 연령에 대해서는 다루지 못했다. 따라서 향후 연구에서는 자녀를 고려해서 고학력 기혼 취업여성의 일자리 만족도에 영향을 주는 요인을 탐색할 필요가 있다.

참고문헌

- 강지연·주은선(2014), “사무직 여성의 직무스트레스와 부정적 정서가 신체화에 미치는 영향-포커싱적 태도의 매개효과”, 『한국심리학회지: 여성』, 제19권 1호, 31-54쪽.
- 곽현주(2015), “기혼여성의 경제활동참여에 영향을 미치는 요인: 가정과 노동시장의 성불평등 구조를 중심으로”, 『여성연구』, 제88권 1호, 429-456쪽.
- 교육인적자원부(2004), 「교육통계연보」, 서울: 교육인적자원부 .
- 김강호·임현선·강옥희(2013), 「여성경력단절 방지 지원 실태와 기업운영 사례연구」, 서울: 고용노동부.
- 김명소·김혜원·한영석 외(2003), “한국인의 행복한 삶에 대한 인구통계학적 특성별 분석”, 『한국심리학회지: 일반』, 제22권 2호, 1-33쪽.
- 김미영·김미란(2015), “기혼 무자녀 여성의 ‘가족실천’을 통해서 본 생애과정의 탈구범화”, 『젠더와 문화』, 제8권 2호, 33-69쪽.
- 김민선(2014), “고학력 기혼 여성들이 지각한 회사의 지지와 경력몰입의 관계: 내재적 동기와 기본 심리적 욕구 충족의 매개효과”, 『한국심리학회: 상담 및 심리치료』, 제26권 4호, 1151-1176쪽.
- ____·서영석(2015), “고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기에 따른 집단 분류와 직무소진, 삶의 만족에 대한 집단 간 차이”, 『한국심리학회지: 상담 및 심리치료』, 제27권 2호, 425-443쪽.
- 김영옥·최숙희·진기택 외(2007), 「출산·육아로 인한 여성의 노동시장 이탈 방지를 위한 정책방안」, 서울: 노동부.
- 김옥선·김효선(2012), “일·가정 상호작용에 대한 역할요구-역할자원의 접근”, 『조직과 인사관리연구』, 제36집 2권, 85-120쪽.
- 김정란·전혜숙(2006), “고학력 여성의 경제활동 참여 현황과 직무만족 및 경력개발요구에 대한 연구”, 『인문학논총』, 제11권 2호, 283-301쪽.

- 김효선·차운아(2009), “직장-가정 간 상호작용과 가족친화적 조직지원이 근로자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 효과”, 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 제22권 4호, 515-540쪽.
- 노성숙·한영주·유성경(2012), “한국에서 워킹맘으로 살아가기: 직장인 엄마의 다중역할 경험에 대한 현상학적 연구”, 『한국심리학회: 상담 및 심리치료』, 제24권 2호, 365-395쪽.
- 손승영(2005), “고학력 전문직 여성의 노동 경험과 딜레마”, 『한국여성학』, 제21권 3호, 67-97쪽.
- 오은진·김종숙·김난주 외(2008), 「고학력 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 정책과제」, 서울: 한국여성정책연구원.
- 윤혜경(2007), “고학력 경력단절 여성의 직업진로 탐색 경험 분석: 직업교육 프로그램의 중장년 참여자를 중심으로”, 이화여자대학교 대학원 교육학과 박사학위 논문.
- 이경제·김주자(2008), “여성 사무직 근로자들의 결혼 상태와 직무만족도”, 『한국역학회지』, 제3권 2호, 198-205쪽.
- 이영자(2005). “남성부양자모델과 여성빈곤”, 『성평등연구』, 제10권. 1-33쪽.
- 이현숙(2004), “기혼여성의 노동단절과 지속에 관한 연구: 여성경찰관의 노동경험을 중심으로”, 이화여자대학교 대학원 사회학과 석사학위 논문.
- 임승락·김지혜·이동수 외(2000), “여성의 직무 스트레스, 대처자원과 정신건강”, 『신경정신의학』, 제39권 6호, 999-1009쪽.
- 정태연(2006), “사회적 독립가능성과 결혼에 대한 태도와의 관계”, 『한국심리학회지: 여성』, 제11권 2호, 143-162쪽.
- 제갈현숙(2014), “생활임금과 저임금 여성노동자”, 『젠더와 문화』, 제7권 2호, 109-145쪽.
- 최윤경(2010), “여성의 정신건강에 대한 고찰”, 『젠더와 문화』, 제3권 1호, 203-232쪽.
- 최은영·박영실(2009a), “사회경제적 특성과 지역별 차별 출산력 분석”, 「2009

- 년 하반기 연구보고서 제III권], 서울: 통계청.
- _____ (2009b), 「한국의 차별출산력 분석」, 서울: 통계청.
- 통계청(2016), 「2015년 혼인·이혼 통계」, 세종: 통계청.
- 하오령·권정혜(2006), “기혼 직장여성의 정신 건강과 역할 만족도”, 『한국 심리학회지: 임상』, 제25권 3호, 675-696쪽.
- Andrews, F. M and S. B. Withey(1976), *Social Indicators of Well-Being*, New York and London: Plenum.
- Glenn, N. D. and C. N. Weaver(1979), “A Note on Family Situation and Global Happiness”, *Social Forces*, 57(3), pp. 960-967.
- _____ (1981), “The Contribution of Marital Happiness to Global Happiness”, *Journal of Marriage and the Family*, 43(1), pp. 161-168.
- Hair, J. F., R. E. Anderson, R. L. Tatham, et al.(1998), *Multivariate Data Analysis*, Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Harman, H. H.(1976), *Modern Factor Analysis*, Chicago: University of Chicago Press.
- Herzberg, F., B. Mausner, and B. Snyderman(1959), *The Motivation to Work*, New York: Wiley.
- Holbrook, R. L.(2002), “Contact Points and Flash Points: Conceptualizing the Use of Justice Mechanisms in the Performance Appraisal Interview”, *Human Resource Management Review*, 12(1), pp. 101-123.
- Hwang, S. H. and H. O. Hong(2016), “Housing Experience of Married Women in Multi-Cultural Families from an Ecological Perspective”, *Family and Environment Research*, 54(2), pp. 141-154.
- Kang, Y. H.(2013), “Is Family-Friendly Policy (FFP) Working in the Private Sector of South Korea?”, *SpringerPlus*, 2(1), pp. 1-11.
- MacDonald, P.(2000), “Gender Equity, Social Institutions and the Future

- of Fertility”, *Journal of Population Research*, 17(1), pp. 1-26.
- Park, K.(2006), “Fertility Decline in Korea: Trends, Determinants, and Policy Implications”, 『인구와 사회』, 제2권 2호, pp. 77-113.
- Podsakoff, P. M., S. B. MacKenzie, J. Y. Lee, et al.(2003), “Common Method Biases in Behavioral Research: a Critical Review of the Literature and Recommended Remedies”, *Journal of Applied Psychology*, 88(5), pp. 879-903.
- Ryff, C. D.(1989), “Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), pp. 1069-1081.
- Smith, P. C , L. M. Kendall, and C. L. Hulin(1969), *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Chicago: Rand McNally.
- Skarlicki, D. P. and R. Folger(1997), “Retaliation in the Workplace: The Roles of Distributive, Procedural, and Interactional Justice”, *Journal of Applied Psychology*, 82(3), pp. 434-443.

〈홈페이지〉

통계청: <http://kostat.go.kr>.

(논문 투고일: 2016.04.30, 심사 확정일: 2016.05.26, 게재 확정일: 2016.06.06)

(Abstract)

What Determines Highly-Educated Working Women's Satisfaction?

Kang, Young-Hee*

This study aims to investigate two factors influencing highly-educated female workers' satisfaction: workplace satisfaction and life satisfaction. In particular, this research attempts to identify the factors affecting highly-educated married female workers and their single counterparts. To this end, a sample of 560 highly-educated women workers was selected from the 15th wave of the Korea Labor Institute Panel Study data set. This study finds that workplace satisfaction is positively related to satisfaction with wages, job duties, work environment, personal development possibilities, communication or personal relationships, fairness of performance appraisals (PA), and benefits. Job duties have effects on both married and single women workers. Wages, personal development possibilities, and fairness of PA are associated with married female workers only while work environment, communication or relationships, and benefits are related to single women. Also, this study finds that satisfaction with household income, leisure life, housing environment, relations with relatives, and social relations are positively associated with highly-educated women workers' life satisfaction. Family incomes, housing environment, and social relations have effects on both married and single women workers while family relations are related to married ones only. The implications and directions for future research are discussed.

Key words: highly-educated women workers, married women workers, single women workers, life satisfaction, workplace satisfaction

* Assistant Professor, Department of Business Administration, Keimyung University