

# 就業女性の 職業満足度 研究

— 기혼 · 미혼여성의 비교 —

## A Study on Job Satisfaction Levels Among Employed Women : Comparison Between Married and Single Women

전 서울대학교 가정대학 가정관리학과

조교수 : 金 容 姬

*Dept. of Home Management*

*Seoul National University*

*Assistant Professor: Kim, Yong Hee*

경희대학교 대학원 가정관리학과

박사과정 : 제 미 경

*Dept. of Home Management*

*Kyungchi University*

*Graduate Student: Jae, Mie Kyung*

### 目 次

- |                   |                  |
|-------------------|------------------|
| I. 序 論            | 3) 調査對象          |
| II. 理論的 背景        | 4) 調査實施와 分析方法    |
| 1) 職業満足도에 대한 一般理論 | IV. 結果 및 論議      |
| 2) 職業満足도의 影響要因    | 1) 調査對象者의 一般的 特性 |
| 3) 就業女性の 職業満足度    | 2) 研究問題의 結果 및 解釋 |
| III. 研究方法         | V. 要約 및 提言       |
| 1) 研究問題           | References       |
| 2) 調査導具 作成        |                  |

### =ABSTRACT=

This study examined job satisfaction levels between employed single women and employed married women. The specific objectives of this study were : (1) to investigate differences in the level of job satisfaction between employed single women and employed married women : (2) to investigate the factors which influence the level of job satisfaction : (3) to investigate the relationship between job satisfaction and life satisfaction.

The data used in this study included 441 working women from 290 (65.8 percent) single women and 151 (34.2 percent) married women.

Statistical analyses were conducted using frequencies, percentiles, mean, t-test, ANOVA, Pearson's correlation and a stepwise multiple regression.

The major findings were : (1) at the  $p < .005$  level, there was a significant difference in

the Job Satisfaction Index( JSI) between employed single and married women by using the t-test : (2) Occupation, type of organization, job experiences, travel time from home to work, unionization, age, and health status were significantly related to the JSI by using the one-way ANOVA : (3) There was an interaction effect between income and marital status on the JSI, and between education and marital status on the JSI : (4) Using a stepwise multiple regression method, the order of variables as they were entered in the model were different between employed single and married women : (5) There was a positive relationship between the JSI and Life Satisfaction Index ( $r=.41$ ).

## 1. 序 論

어느국가를 막론하고 産業化되어감에 따라 여성의 경제활동참가는 1960년대에서 1970년대를 통해 계속 成長하여왔는데, 이는 14세이상 여성의 경제활동참가율이 1960년의 26.8%에서 1975년의 45.7%로 增加한 것을 보아도 알 수 있다(경제기획원 1960, 1975). 그러나 1970년대 後半期の 오일쇼크로 인한 景氣下落으로 1980년대에 들어와서는 여성의 經濟活動參加率이 1980년의 38.4%, 1983년의 33.9%로 다소 減少하였다(경제기획원 1980, 1983).

하루의 3분의1 이상을 직장에서 보낸다는 것을 考慮해 볼때 직업에서 얻는 滿足感은 삶의 質에 큰 影響을 미친다고 할 수 있다. Locke(1976)는 職業滿足을 “자신의 직업과 관련된 經驗에 대하여 評價할 때 갖는 滿足스러운 또는 바람직한 情緒狀態”라고 定義했다. 직업에 대한 근로자의 態度에 대한 여러연구에서 대부분 職業滿足 또는 不滿足을 必須的인 概念으로 사용해 왔는데 滿足水準이 높다는 것은 動機가 높다는 것을 意味한다 (Agassi 1982). 직업을 가진 기혼여성은 직업뿐만 아니라 부인·어머니·家事勞動者로서의 役割을 수행하고 있다(Kuiper 1977). 따라서 기혼여성의 직업만족은 이러한 여러가지 役割에 대하여 葛藤關係 또는 相互補完的인 關係에 놓여있을 수도 있다(Jon-

es, Butler 1978). 미혼여성은 대부분 家族에 대한 責任과 직업에 대한 機會와의 葛藤에 대해 기혼여성과 같은정도의 役割負擔이 없기 때문에 미혼여성이 기혼여성보다 職業觀(labor force behavior)에서 남성과 더 비슷하다는 것이 한 研究에서 발견되었다(Roos 1983).

우리나라에서는 미혼여성이 결혼을 할 경우 직업을 포기하거나, 또는 기혼여성의 경우에도 子女가 있는 경우 직업을 갖는데 대한 스트레스가 數가 表明되어왔다. 이 스트레스는 社會의 制度的·文化的인 側面으로부터 오는 것일 수도 있고, 특히 기혼여성에게 있어서 就業은 副次的인 것으로 간주되어 왔기 때문이라고 할 수 있다.

우리나라에서의 취업여성의 직업만족에 대한 연구는 주로 勤勞條件을 중심으로 미혼여성들의 職業滿足度를 測定한 몇몇의 研究들이 있을 뿐이다(김정숙 1975; 최영안 1980; 김호수 1985). 기혼여성에게 대한 연구로는 家族關係, 結婚滿足度, 生活滿足度의 研究를 위하여 직업에 대한 태도를 한가지 變數로 다루어 測定한 논문들이 있을 뿐이다(김은주 1979; 송말희, 이정우 1986; 임정빈, 정혜정 1986). 여성의 結婚狀態(marital status)와 직업만족도에 관한 연구는 National Longitudinal Survey of Young Women 자료를 사용한 연구에서 기혼여성이 미혼여성보다 첫번째 직업에서 약간 덜 滿足하는 경향이 있다는 것이 밝혀졌고, 자녀를 가진 여성이 자녀가

같은 여성보다 직업에서 덜 관여한다고 하였다(Spitze, Waite 1980; O'Farrell, Harlan 1982). 자녀를 가진 취업여성에게 있어서 낮은 수준의 직업만족도는 부분적으로는 子女養育에 대한 經濟的 壓迫으로 생긴 결과라고 생각할 수도 있다.

취업여성의 직업만족도에는 여러가지 要因들이 관계가 된다. 結婚狀態 · 子女數 · 남편의 態度 · 職場의 位置 · 所得등과 같은 家族環境 또는 生活環境이 직업만족도에 영향을 주고(Andrisani, 1978; Nicholzen, Roderik 1973), 이와 반대로 직업만족도가 家族構成員과 家族生活에 영향을 준다는 연구들이 있다(Colangelo, Rosenthal 그리고 Dettman 1984; Yarrow, Scott, deLeeuw 그리고 Heinig, 1982). 그 외에도 많은 연구자들이 생활전체에 대한 만족도와 직업만족간의 정적인 관계를 발견하였다(Kornhauser 1965; Iris, Bedeian 1982).

우리나라에서는 여성취업에 대한 만족도를 被雇僱者의 側面에서 研究한 資料가 거의 없기 때문에, 이런 맥락에서 本 研究는 한국就業女性の 職業満足도를 規明하여 雇僱者와 被雇僱者에게 女性勞動市場의 理解를 위하여 基礎資料를 제공하는데 意義가 있다.

本 研究의 目的은 다음과 같다.

- ① 就業女性の 職業満足도를 把握하고 이와 관련된 影響要因을 分析한다.
- ② 結婚狀態에 따른 就業女性の 職業満足도를 比較한다.
- ③ 職業満足도와 生活満足도의 關係를 考察한다.

## Ⅱ. 理論의 背景

본 장은 한국취업여성의 職業満足도에 대한 準據를 설정하기 위하여 전반적인 직업만족도에 대한 이론을 고찰하고, 직업만족도에 영향을 주는 변수들을 조사한 뒤, 취업여성에게 대한 직업만족도 연구를 살펴보겠다.

### 1) 職業満足도에 대한 一般理論

일찍이 20C 초기부터 미국에서는 심리학자와 사회학자들이 중심이 되어 직업만족도에 대한 연구가 시작되었다.

직업만족도에 관한 대표적인 이론으로서는 Herzberg의 “두요인이론(two-factor theory)”과 單一次元的인 “傳統概念” 이론이 있다. 두요인이론에 대한 基礎는 Herzberg, Mausner 그리고 Snyderman(1959)에 의하여 이루어졌는데 두요인이라 動機要因(Motivator)과 衛生要因(Hygiene)을 말하는 것이다. 이들은 전문기술을 요하는 직종인 엔지니어와 회계사 200여명을 대상으로하여 그들이 직업에서 특히 滿足을 느낄 때와 특히 不滿足을 느낄 때를 묘사하도록 하였다. 그들은 이 연구의 결과로부터 職業満足과 不滿足이 서로다른 原因으로부터 발생한다고 했다. 다시말하면 職業 그 自體, 成就感, 昇進, 認定感, 責任을 포함하는 動機要因이라 불리는 內的인 職業要素만이 職業滿足의 原因이며, 한편 管理者의 特性 · 對人關係 · 作業條件 · 俸給 · 會社規律 · 職位 · 職業安定性등을 포함하는 衛生要因 즉, 外的인 職業要素만이 職業不滿足의 原因이 된다는 것을 주장하였다. 다시 말하면 두요인이론은 직업만족과 불만족이 單一次元 上의 양극을 意味하는 것이 아니라 서로다른 次元으로 存在한다는 것이다. 그 후 Saleh(1964), Schwartz, Jenusaitis, 그리고 Slark(1963)의 연구에서도 Herzberg의 두요인이론이 계속 支持되었다. 직업만족을 설명하기 위한 두요인이론의 限界點으로서는 모든요인을 동기요인과 위생요인으로 구분시키려는 것에 있다. 그러나 Herzberg의 이론은 직업만족에 직접적인 영향을 미치는 동기요인과 간접적인 영향을 미치는 위생요인으로 欲求體系를 分離 · 試圖한 점에서 意義를 찾을 수 있다. 한편, 직업만족도를 單一次元的인 傳統概念으로 支持하는 者들은 Herzberg의 主視的이고 個人差를

부시한 두요인이론을 排除하였는데, 內的要素와 外的要素가 서로 독립적이지 아니며, 내적요소인 동기요인들과 외적요소인 위생요인들이 모두 職業의 滿足·不滿足의 原因일 수도 있다고 주장하였다(Burke 1966; Graen 1966; Ewen, Mulin, Smith 그리고 Locke 1966). 이들은 직업만족이 作業環境에 있어서 어떤변수의 존재가 직업만족의 원인이라고 한다면, 그 변수의 不在시 직업불만족을 일으킨다는 것이다. 따라서, 本 研究에서는 傳統概念의 單一職業滿足도가 적합하다고 사료된다.

## 2) 職業滿足度の 影響要因

### (1) 所得

Hulin과 Smith(1964)는 295명의 남성취업자와 163명의 여성취업자들간의 직업만족도를 比較·調査한 결과, 여성이 남성보다 직업에 대한 만족도가 有意하게 낮은 것을 발견하였다. 이의 원인은 여성이 남성보다 報酬를 덜 받고 있기 때문이라 했다. Kalleberg(1974)도 역시 Wisconsin Survey Research Laboratory 자료를 사용하여 다른변수들을 統制한 후 所得과 職業滿足간의 관계를 조사한 결과, 높은 所得水準은 높은 職業滿足도와 관계가 있다는 것을 발견하였다.

### (2) 職業의 種類

職業의 種類와 직업만족도는 서로 밀접하게 관련되어 있다(Herzberg, Mausner, Peterson 그리고 Campbell 1957; Hulin, Smith 1964; Kalleberg 1974; Golding, Resnik 그리고 Crosby 1983). Kalleberg (1974)는 職業位置(occupational status)가 올라갈수록, 즉 生産職에서 專門職이나 事務職으로 올라갈수록, 職業滿足도는 증가한다는 것을 발견했다. Golding과 그의 동료들(1983)은 남성변호사, 여성변호사, 여성법률비서간의 직업만족도를 조사한 결과, 性差異(여성 vs. 남성)에서보다 職業位置(변호사 vs. 비서)간에서 有意한 차이가 나타났는데

性差에 관계없이 변호사직이 비서직보다 더 만족하다는 것을 시사했다.

### (3) 教育水準

다른변수들과는 달리 教育水準과 職業滿足의 관계는 분명하지 않다. Vollmer와 Kinney(1955)는 교육수준이 높을수록 직업에 대해 더 큰 不滿足을 표시한다고 하였으나, 교육수준은 직업만족도에 正的 또는 負的 影響력을 모두 준다는 연구도 있다(Mottaz 1984; Glenn, Weaver 1982; Gruenberg 1980). 이것은 교육이 직업에서 內的 또는 外的 補償의 可能性을 증가시킴으로써 직업만족을 증가시킨다는 것이고, 다른한편으로는 교육이 직업에 대한 期待水準을 증가시키므로 職業滿足을 감소시키기 때문이기도 하다. 교육수준이 높을 경우, 특히 대학을 졸업한 여성의 경우에 職業位置가 올라갈수록 教育水準과 職業滿足도는 正的인 관계가 있다고 했다(Mottaz 1984; Glenn, Weaver 1982). 그러나 Seybolt와 Gruenfeld(1976)는 직업위치에 따라 여러가지 결과를 발견했다. 專門職과 管理職에서는 교육수준과 직업만족도가 正的인 관계에 있고, 販賣職·서비스職에서는 서로 관계가 없으며, 生産職에서는 負的인 관계가 있었다. 이 결과는 자신이 갖고있는 직업에서 成就하고있는 實的水準과, 教育水準이 影響을 주는 직업에 대한 期待水準의 차이(gap)가 있다는 것을 의미한다.

### (4) 勞動組合 加入與否

Katzell, Barrett 그리고 Parker(1961)와 Borjas (1979)의 연구에 따르면 노동조합 가입은 직업만족에 강한 負的 影響을 끼친다고 했다. Borjas(1979)는 National Longitudinal Survey of Mature Men의 자료를 사용하여 勞動組合 加入與否와 職業滿足간의 관계를 조사했다. 그 결과 노동조합 가입자들은 非가입자들보다 有意하게 낮은 수준의 직업만족도를 갖고 있는 것을 발견했다. 그의 결론은 노동조합이 노동조합 가입자들의 賃金水準을 올

릴 수는 있지만, 노동조합은 政治化될 수 있기 때문에 노동조합가입은 職務에서 더 큰 不滿足의 要因이 될 수 있다는 것을 시사한다.

### (5) 健康狀態

Kornhauser(1965)는 직업만족도와 精神健康과의 관계를 조사했는데, 407명의 Detroit 자동차공장 노동자들을 대상으로 조사한 결과 좋은 건강의 소유자가 직업에 대해 더 만족한다고 했다.

이와같이 職業満足도는 여러變數들과 밀접하게 관련이 되어있고, 所得 · 職業의 種類 · 健康狀態는 正的인 관계가, 勞動組合 加入은 負的인 관계가 있다. 教育水準과 職業満足도와 의 관계는 명확하지 않아서 높은 교육수준이 직업만족도를 증가시킬 수도, 감소시킬 수도 있다.

### 3) 就業女性の 職業満足度

現在 女性の 就業은 社會的으로 받아들여지고 있으나, 취업여성들은 家庭과 職場에 대한 責任에 葛藤을 경험하고 있다. Ridley(1973)는 이런 갈등의 영향력은 불분명하다고 했다. 그러나 기혼취업여성에 있어서는 서로의 役割에서 발생하는 葛藤이 심할수록, 직업에 대하여 부정적인 태도를 갖게 한다(Jones, Butler 1980).

취업여성의 직업만족도를 설명하는 요인으로서 직업과 관련된 변수외에 개인 · 가족과 관련된 변수, 생활전반에 대한 만족도와 관련된 변수가 있다.

#### (1) 個人 · 家族環境

취업여성의 직업만족도는 부분적으로는 그들의 家族環境에 의해 결정된다(Andrisani 1978). Nicholsen과 Roderik(1973)은 남편이 있는 기혼여성이 다른 結婚狀態, 즉 남편이 없는 기혼여성과 미혼여성보다 더 낮은수준의 직업만족을 表示한다고 보고했는데 그 이유로 役割葛藤 · 移動性的의 制約 · 家族에 대한 責任의 肉體的 · 感情的 要求를

들었다. 그리고 흑인기혼여성에서 그 결과는 有意하게 나타났다. Andrisani(1978)와 Andrisani 그리고 Shapiro(1978)는 부인의 취업에 대하여 남편의 態度가 好意的 일수록, 남편의 所得이 많을 수록 부인은 직업만족에 긍정적인 영향을 받는다고 보고했다.

또한 子女의 有無도 職業満足도에 영향을 주는 중요한 변수이다. O'Farrell 그리고 Harlan (1982)은 자녀가 있는 미혼여성집단이 자녀가 없는 미혼여성집단, 또는 자녀가 있는 기혼여성집단보다 직업에 대해 尤의하게 덜 만족하다는 것을 발견했다.

#### (2) 職業과 關聯된 要因

직업과 관련된 요인이란 직업자체와 관련된 요인으로서 教育水準 · 健康狀態 · 賃金水準 · 職業의 種類 · 職業訓練程度등을 들수 있다.

Andrisani 그리고 Shapiro(1978)는 직업만족도가 教育水準 · 健康狀態 · 職業訓練程度와 正的으로 관련되어 있다는 증거가 별로 없다고 보고했고, 더우기 Sell, Brief, 그리고 Aldag(1979)은 教育水準이 직업만족도와는 관련이 없다고 했다. Golding과 그의 동료들(1983)은 직업만족에 있어서 중요한 면은 일에 대하여 얼마만큼 價値를 갖고 있느냐에 달렸는데, 대부분의 사람들은 職種에 따라 價値를 부여하는 경향이 있다고 했다. 따라서 여성의 직업만족을 증가시키기 위해서는 높은수준의 職種으로 올라갈 수 있는 機會의 중요성을 강조했다. O'Farrell 그리고 Harlan(1982)은 傳統的으로 남성적이고 블루칼라직업(技能職)에서 일하는 여성적이고 화이트칼라직업(事務職)에 고용된 여성보다 더 만족한다고 보고했는데 그 理由는 블루칼라직업의 賃金水準이 높기 때문이다. 특히그들은 여성이 家長인 경우 經濟的 必要性이 크기 때문에 블루칼라직업과 직업만족도가 正的으로 높은 關係에 있다고 보고했다. Jurik 그리고 Halemba(1984)의 연구는 취업여성중 직업만족도가 높은 여성의 社會

·經濟的 特性은 專門職을 가지고 都市에 居住하며 별거나 이혼한 經驗이 있는 여성들이라는 것을 알아냈다.

### (3) 生活滿足度와 關練된 要因

一般的으로 職業滿足度는 全般的인 生活滿足度の 程度에 의해서 설명될 수 있다. 많은 연구자들이 職業 및 생활만족도 간의 正적인 關係를 발견했다(Iris, Barrett 1972; Orpen 1978; Schmitt, Bedeian 1982). 特別히 結婚生活의 適應이 잘 될수록 職業만족이 높아진다고 했다(Ridley 1973; Benin, Nienstedt 1985; Freudiger 1983). 기혼여성이 미혼여성보다 全般的인 生活에 대하여 滿足도가 더 높았으며 (Campbell, Converse, Rodgers 1976), Sell 과 그의 동료들(1979)은 기혼여성을 대상으로 한 연구에서 職業滿足과 生活滿足이 正적인 關係가 있다는 것을 밝혔다.

## III. 研究方法

### 1) 研究問題

先行研究에 따라 本 研究에서 설정한 研究問題는 다음과 같다.

研究問題 1: 就業女性의 職業滿足度는 結婚狀態에 따라 差異가 있는가?

研究問題 2: 就業女性의 職業滿足度는 職業의 種類·職場의 組織形態·職業年數·週當勤務時間·직장까지 걸리는 時間, 勞組加入與否·年齡·健康狀態·家族形態·子女數·막내자녀의 年齡·教育水準·所得 각각에 따라 差異가 있는가?

研究問題 3: 結婚狀態에 따라 就業女性의 職業滿足도에 影響을 주는 變數들은 差異가 있는가?

研究問題 4: 職業滿足도와 生活滿足도는 어느 程度 相關關係가 있는가?

### 2) 調査道具 作成

本 研究에서 사용한 測定道具는 총 41개 문항으로 구성된 질문지로서 就業女性의 個人 및 家族背景變數·職業背景變數·職業滿足度·生活滿足度を 測定하기 위한 문항으로 구성되었다.

직업만족도의 측정도구는 Human Resource Research Center에서 조사한 미국국립종단자료조사(National Longitudinal Survey)의 직업만족도지수(Job Satisfaction Index)를 한국여성의 就業狀況에 맞게 수정하였다. 전체 10문항은 각각 4점尺度로 구성되었으며 각각의 질문내용에 대하여 “정말 그렇다”에서 “전혀 그렇지 않다”의 4단위의 응답범위를 두고 응답이 肯定的일때 즉 職業滿足이 높은 경우 4점, 否定的일때 즉 職業滿足이 낮은 경우 1점을 각각 부여하였다. 직업만족도 지수의 범위는 10~40점 사이이다. 직업만족도지수의 10문항은 다음과 같다.

- ①나의 能力을 發揮할 수 있는 機會가 주어진다.
  - ②作業環境이 쾌적하다.
  - ③報酬가 꽤 좋다.
  - ④나의 上司는 그 職分에서 일을 잘 해내는 사람에 속한다.
  - ⑤나의 職場同僚들은 친절하다.
  - ⑥昇進의 機會가 잘 주어진다.
  - ⑦내가 배우고 있는 技術이 더 좋은 職業을 얻는데 有用하다.
  - ⑧나는 生命에 위험한 職業에 從事하고 있다.
  - ⑨나의 職業은 安定性이 보장되어 있다.
  - ⑩나의 作業條件은 健康에 해롭다.
- 직업만족도지수의 신뢰도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 .72로 나타났다.

단일직업만족도의 測定道具는 “귀하는 지금 갖고있는 귀하여 職業에 대하여 느끼고 계십니까?”라는 質問에 대하여 “전혀 만족하지 않음”에 1점, “매우만족”에 4점을 부여하였다.

生活満足도의 測定道具는 Campbell, Converse 그리고 Rodgers(1976)의 意味分化尺度(Semantic Differential Scale)의 10분항과 單一生活満足度 測定을 위한 1문항을 7점尺度로 구성하여 생활만족이 매우 높으면 7점, 낮으면 1점을 부여하였다. 따라서 생활만족도지수의 범위는 10~70점 사이이다. 신뢰도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 .79로 나타났다.

### 3) 調査對象

本 研究의 母集因은 서울시에 거주하는 就業女性이다. 서울시 취업여성의 職種分布別로 職業의 種類, 결혼有無, 教育水準, 연령등을 고려하여 600명을 대상으로 意圖的 標集(purposive sampling)을 실시하였다.

### 4) 調査實施와 分析方法

本 調査用 測定道具의 作成을 위하여 1987년 7월 16일~7월 19일에 걸쳐 83名の 對象에게 면접과 질문지를 통하여 豫備調査를 실시한 후, 일부를 수정·보완하여 本調査에 착수하였다. 本調査는 7월 23일~8월 5일에 걸쳐서 600名の 취업여성을 대상으로 자기 기입식 질문지법을 사용하였다. 515부가 응답이 회수되었으나 不充分한 것을 제외한 414부를 本 研究의 最終分析資料를 사용하였다. 수집된 자료는 SPSS를 이용하여 빈도분포 백분율, t-test, ANOVA, Pearson r과 회귀분석을 적용하였다.

## IV. 結果 및 論議

### 1) 調査對象者의 一般的 特性

就業女性の 職業満足도를 調査하기위해 사용한 441명의 취업여성중 34.2%인 151명은 기혼여성이었다, 65.8%인 290명은 미혼여성이었다. 서울

시 就業女性の 一般的 特性과 比較해 볼 때 事務職과 대졸이상의 취업여성이 약간 過多標集되었다는 것을 제외하고는 서울시 취업여성을 代表한다고 볼 수 있었다. 研究結果를 위해 調査對象者의 一般的 特性을 살펴보면 표 1과 같다.

### 2) 研究問題의 結果및 解釋

(1) 研究問題 1: 취업여성의 직업만족도는 結婚狀態에 따라 差異가 있는가?

결혼상태에 따른 직업만족도를 측정하기위해 두 종류의 測定方法, 즉 직업만족도지수와 단일직업만족도를 사용했다. 직업만족도지수를 사용했을때 취업여성의 職業満足도는 有意한 差異( $p < .0005$ )가 있었다. 그러나 단일직업만족도에서는  $p < .05$ 水準에서 有意한 差異를 보이지 않았지만, 기혼여성의 단일직업만족도 점수(2.75)가 미혼여성의 점수(2.61)보다 높았다(표 2참조). 이는 Andrisani 그리고 Shapiro(1978), Spitze 그리고 Waite (1980)가 연구한 기혼여성이 미혼여성보다 그들의 職業에서 滿足스럽지 못하다는 것과는 상반된 결과이다.

(2) 研究問題 2: 就業女性の 職業満足도는 職業의 種類, 職場의 組織形態, 勤務年數, 適當勤務時間, 직장까지 걸리는 時間, 勞組加入與否, 年齡健康狀態, 家族形態, 子女數, 막내자녀의 年齡教育水準, 所得·각각에 따라 差異가 있는가?

취업여성의 職業満足도에 영향을 주는 변수들을 선택하여 직업만족도지수의 점수에 意味있는 差異가 있는 가를 一元變量分析(One-way ANOVA)을 적용하여 살펴보고(표 3 참조), 학력과 소득에 대해서는 二元變量分析(Two-way ANOVA)을 적용하여 相互作用의 効果를 살펴보았다(표 4, 5 참조). 그외에 下位集團간에 意味있는 差異가 있는가를 알아보기 위해서  $p < .05$  有意水準에서 Scheffé-test를 실시하였다.

職業의 種類에 따른 직업만족도지수는  $p < .0001$ 水準에서 意味있는 差異가 있었다. Scheffé-test

표 1. 조사대상자의 일반적 특성

변 수	집 단	미 혼	기 혼	계
		빈 도(%)	빈 도(%)	빈 도(%)
직 업 의 종 류	전 문 · 관 리 직	337 (13.7)	28 (18.7)	67 (15.4)
	사 무 직	188 (41.4)	37 (24.7)	155 (35.6)
	관 매 직	116 (5.6)	42 (28.0)	58 (13.3)
	서 비 스 직	22 (7.7)	23 (15.3)	45 (10.3)
	생 산 직	90 (31.6)	20 (13.3)	110 (25.3)
	계	285 (100.0)	150 (100.0)	435 (100.0)
직 장 의 조 직 형 태	개 인 사 업 체	83 (33.6)	46 (29.3)	129 (30.7)
	회 사	126 (41.6)	57 (44.5)	183 (43.6)
	공 공 단 체 · 법 인	74 (24.8)	34 (26.1)	108 (25.8)
	계	283 (100.0)	137 (99.9) *	420 (100.1)
근 무 년 수	1 년 이 하	81 (27.9)	51 (33.8)	132 (29.9)
	1 ~ 3 년	80 (27.6)	29 (19.2)	109 (24.7)
	3 ~ 5 년	59 (20.3)	18 (11.9)	77 (17.5)
	5 년 이 상	70 (24.1)	53 (35.1)	123 (27.9)
	계	290 (99.9) *	151 (100.0)	441 (100.0)
	평 균	3.2년	4.3년	3.6년
주 당 근 무 시 간	48 시 간 이 하	102 (35.2)	74 (49.0)	176 (39.9)
	49 ~ 60 시 간	101 (34.8)	40 (26.5)	141 (32.0)
	61 시 간 이 상	87 (30.0)	37 (14.5)	124 (28.1)
	계	290 (100.0)	151 (100.0)	441 (100.0)
평 균	56.6시간	52.3시간	55.1시간	
직 장 까 지 걸 리 는 시 간	30 분 이 하	127 (43.8)	61 (40.4)	188 (42.6)
	30 ~ 1 시 간	118 (40.7)	74 (49.0)	192 (43.5)
	1 시 간 이 상	45 (15.5)	16 (10.6)	61 (13.0)
	계	290 (100.0)	151 (100.0)	441 (100.1) *
평 균	39.7분	42.0분	40.5분	
노 조 가 입 여 부	가 입 자	93 (32.9)	28 (19.0)	121 (28.1)
	바 가 입 자	190 (67.1)	119 (81.0)	309 (71.9)
	계	283 (100.0)	147 (100.0)	430 (100.0)

< 다음 면에 계속 >



변 수	집 단	미 혼	기 혼	계
		빈 도(%)	빈 도(%)	
연 령	14 ~ 19 세	35 (12.1)	2 (1.3)	37 (8.4)
	20 ~ 24 세	148 (51.0)	9 (6.0)	157 (35.6)
	25 ~ 29 세	83 (28.6)	38 (25.2)	121 (27.4)
	30 ~ 39 세	22 (7.6)	74 (49.0)	96 (21.8)
	40 세 이 상	2 (0.7)	28 (18.5)	30 (6.8)
	계	290 (100.0)	151 (100.0)	441 (100.0)
	평 균	23.7세	33.5세	27.0세
교 육 수 준	중 졸 이 하	95 (34.5)	42 (28.8)	137 (32.5)
	고 졸	92 (33.5)	50 (34.2)	142 (34.7)
	전문대 및 대학중퇴	29 (10.5)	16 (11.0)	45 (10.7)
	대 졸 이 상	59 (21.5)	38 (26.0)	97 (23.0)
	계	275 (100.0)	146 (100.0)	421 (99.9) *
소 득	20 만 원 이 하	102 (35.2)	47 (31.1)	149 (33.8)
	20 ~ 30 만 원	80 (30.3)	22 (14.6)	110 (24.9)
	30 ~ 40 만 원	33 (11.4)	25 (16.6)	58 (13.2)
	40 ~ 50 만 원	12 (4.1)	15 (9.9)	27 (6.1)
	50 ~ 60 만 원	10 (3.4)	13 (8.6)	23 (5.2)
	60 만 원 이 상	45 (15.5)	29 (19.2)	74 (16.8)
	계	290 (99.9) *	151 (100.0)	441 (100.0)
	평 균	25.8만원	39.2만원	30.6만원

\* Error due to rounding 반올림으로 인한 오차

표 2. 결혼상태에 따른 직업만족도지수와 단일직업만족도

척 도	결혼상태	빈 도	평 균	S. D	S. E	t-value	d. f	p-value
직업만족도지수	미 혼	249	27.49	4.54	0.29	14.420	353	.0002 *
	기 혼	106	29.51	4.68	0.45			
단일직업만족도	미 혼	289	2.61	0.83	0.05	2.871	437	.0909
	기 혼	150	2.75	0.82	0.07			

표 3. 여러가지 변수에 따른 직업만족도 지수

변 수	집 단	빈 도	직업만족도 지수(총점 = 40)		# Scheffé-test
			평 균	F 값 (p-value)	
직업의종류	전문·관리직	59	27.64	7.977(p=.0001)*	A
	사무직	143	28.40		AB
	판매직	41	31.17		B
	서비스직	28	25.61		A
	생산직	86	27.22		A
	계	357	28.09		
직장의조직형태	개인사업체	86	27.47	4.599(p=.0107)*	
	회사	167	28.96		A
	공공단체·법인	98	27.48		B
	계	351	28.18		
근무년수	1년이하	112	29.34	4.824(p=.0026)*	A
	1~3년	89	27.78		
	3~5년	65	26.78		B
	5년이상	96	27.63		B
	계	362	28.04		
주당근무시간	48시간이하	157	28.50	1.346(p=.2615)	
	49~60시간	110	27.80		
	61시간이상	95	27.57		
	계	362	28.04		
직장까지걸리는시간	30분이하	152	27.25	4.820(p=.0086)*	A
	30~1시간	164	28.87		B
	1시간이상	46	27.72		
	계	362	28.04		
노조가입여부	가입자	108	26.86	8.929(p=.003)*	
	비가입자	250	28.46		
	계	358	27.98		
연령	14~19세	29	27.69	2.599(p=.03)*	
	20~24세	136	27.48		A
	25~29세	102	27.96		
	30~39세	78	29.49		B
	40세이상	17	27.00		
	계	362	28.04		

표 3. 職業 위치 변수에 따른 職業만족도 지수

변 수	집 단	인 수	職業만족도 지수(총점=40)		#Scheffé test
			평 균	F값 (p-value)	
건강 상태	매우 지 장 을 준 다	21	23.48	8.814(p=.0001)*	A
	약 간 지 장 을 준 다	132	27.68		B
	거 의 지 장 을 주 지 않 는 다	124	28.83		B
	전 혀 지 장 을 주 지 않 는 다	85	28.53		B
	계	362	28.04		
가족 형태	핵 가 족	259	28.08	0.1 (p=.7518)	
	확 대 가 족	67	27.88		
	계	326	28.04		
자 녀 수	1 명	26	29.62	1.514(p=.2276)	
	2 명	30	31.37		
	3 명 이 상	14	29.07		
	계	70	30.26		
막 내 자 녀 나 이	6 세 이 하	11	28.18	0.208(p=.8899)	
	6 ~ 12 세	2	28.50		
	13 ~ 17 세	7	29.86		
	18 세 이 상	6	29.50		
	계	26	28.96		

# 같은문자로 표시된 집단간에는 차이가 없음

결과 판매직 종사자들이 다른 직종 종사자들에 비해서 職業만족도지수에 유의한 차이를 보이고 있었고, 사무직과 서비스직 종사자들 간에 職業만족도지수에 유의한 차이가 있었다. 이 결과는 판매직 종사자들이 전문·관리직, 사무직종사자들보다 職業만족도지수가 有意하게 높다는 것을 제외하고는 職業位置와 職業満足도가 肯定的인 關係가 있다는 이전의 研究들(Herzberg와 그의 동료들 1957; Hulin, Smith 1964; Kalleberg 1974; Jurik, Halemba 1984)을 어느정도 지지한다.

職場의 組織形態에 따른 職業만족도지수는  $p < .05$  水準에서 意味있는 差異를 보이고 있고, Scheffé-test 결과 會社에 다니는 就業女性의 職業만족도지수(평균 = 28.96)가 공공단체·법인組織體에 다니는 就業女性의 職業만족도지수(평균 = 27.48)보다 有意하게 높게 나타났다.

職業年數와 職業만족도지수는  $p < .005$  水準에서 意味있는 差異를 보이고 있다. Scheffé-test에 의하면 就業한지 1년이하인 취업여성의 職業만족도지수(평균 = 29.34)와 취업한지 3~5년(평균 = 26.78)

또는 5년이상(평균 = 27.63)된 就業女性의 직업만족도지수에 意味있는 差異가 있었다. 이것은 就業經驗이 많아짐에 따라 職場에 더 잘 適應을 할 수 있기 때문에 就業經驗이 많을 수록 職業滿足이 높아진다는 Godkin(1984)의 研究와는 상반된 결과이다. 이는 職業年數가 많아질 수록 職場에 대한 期待水準이 높아지기 때문에 상대적으로 職業滿足도가 낮아진다고 할 수 있다.

週當勤務時間에 따른 직업만족도지수는 一元變量分析 결과 意味있는 差異가 없었다. 그러나 주당근무시간이 많아질 수록 직업만족도지수의 平均點數는 낮아짐을 알 수 있다.

家庭에서 職場까지 걸리는 時間에 따른 직업만족도지수는  $p < .01$  水準에서 意味있는 差異를 보이고 있다. Scheffé-test 결과 직장까지 걸리는 시간이 30~60분인 집단의 직업만족도지수(평균=28.87) 30분이하 집단의 직업만족도지수(평균 = 27.75) 보다 有意하게 높았다.

勞組加入與否에 따른 직업만족도지수는  $p < .005$  水準에서 意味있는 差異가 있는데, 勞組加入者의 직업만족도지수(평균 = 26.86) 보다 勞組非加入者의 직업만족도지수(평균 = 48.46)가 높은 것으로 나타났다. 이는 Katzell 등(1961)과 Borias(1979)의 研究결과와 일치한다.

年齡에 따른 직업만족도지수는  $p < .05$  水準에서 意味있는 差異가 있는 것으로 나타났으며, Scheffé-test 결과 30~39세 집단(평균 = 29.49)과 20~24세 집단(평균 = 27.48)간에 意味있는 差異를 보이고 있다. 30대 就業女性이 직업만족도지수가 20~24세 就業女性의 직업만족도지수보다 높은 것은 30대는 기혼여성인 대부분이고, 20~24세는 미혼여성인 대부분인데, 미혼여성보다 기혼여성의 職業滿足도가 높으므로 연령에서도 직업만족도지수가 차이가 나는 것으로 생각할 수 있다.

健康狀態에 따른 직업만족도지수는  $p < .0001$  水準에서 크게 意味있는 差異가 나타났고, Scheffé

-test 결과 健康狀態가 職業에 매우 影響을 준다는 집단과 다른 모든 집단간에 意味있는 差異를 보였다. 이는 健康상태가 좋을 수록 職業滿足도가 높다는 Hauenstein 과 그의 동료들(1977)과 Kornhauser(1965)의 研究결과들을 지지하지만, 健康이나 肉體的 條件이 職業滿足에 影響을 주지 않는다는 Andrisani 그리고 Shapiro(1978)의 研究결과와는 相反된다.

그외에 家族의 形態, 子女數, 막내자녀의 年齡에 따른 직업만족도지수는 意味있는 差異를 보이고 있지 않았다. 이는 職業滿足도가 家族과 相關된 變數와는 別로 相關이 없다는 것을 시사한다. 그리고, 子女養育에 따르는 經濟的 壓迫때문에, 子女가 없는 就業女性이 子女가 있는 就業女性보다 자신들의 職業에 더 滿足한다는 Spitze 그리고 Waite(1980), O'Farrell 그리고 Harlan(1982)의 研究결과를 지지해 주지 못한다.

教育水準, 所得變數와 직업만족도지수의 一元變量分析(One-way ANOVA)의 결과는 유의한 差異가 없었으나, 教育水準과 結婚狀態, 所得과 結婚狀態와 직업만족도지수간의 二元變量分析(Two-

표 4. 教育수준·結婚상태와 직업만족도지수 (이원변량분석)

職業 만족도지수		結婚狀態			계		
		미혼	기혼	계	평균(빈도)	평균(빈도)	평균(빈도)
교육수준	중졸이하	27.37 (73)	27.74 (19)	27.45 (92)			
	고졸	27.09 (26)	30.86 (37)	28.24(122)			
	전문대 및 대학중퇴	27.50 (26)	27.29 (14)	27.42 (40)			
	대졸이상	28.59 (51)	30.24 (34)	29.25 (85)			
계		27.55 (235)	29.61 (104)	28.18 (339)			
변차의원천		F값		Sig. F			
교육수준		1.953		0.121			
結婚狀態		12.397		0.001*			
교육수준×結婚狀態		2.698		0.046*			

표 5 소득 · 결혼상태와 직업만족도지수 (이원변량분석)

직업 만족도지수	결혼상태	미혼	기혼	계
	평균(빈도)	평균(빈도)	평균(빈도)	평균(빈도)
소득				
20 만원미만	26.16 (85)	30.15 (27)	27.13 (112)	
20 ~ 30만원	28.09 (74)	28.25 (20)	28.13 (94)	
30 ~ 40만원	28.26 (27)	28.95 (21)	28.56 (48)	
40 ~ 50만원	29.58 (12)	28.87 (15)	29.19 (27)	
50 ~ 60만원	27.10 (10)	28.30 (10)	27.70 (20)	
60 만원이상	28.12 (41)	32.69 (13)	29.22 (54)	
계	27.49(249)	29.51(106)	28.09(355)	
변차의원천		F값	Sig. F	
소득		1.899	0.094	
결혼상태		13.607	0.001*	
소득×결혼상태		2.681	0.022*	

way ANOVA)을 해 본 결과 相互作用效果를 有意하게 나타냈다(표 4, 5 참조).

教育水準 · 結婚狀態와 직업만족도지수간의 二元變量分析 결과는, 教育水準에 따른 직업만족도지수에 대한 主效果는 差異가 없었지만, 結婚狀態에 따라서는 主效果에 有意한 差異가 나타났다 ( $p < .0001$ ). 教育水準×結婚狀態의 相互作用效果의 결과에서는 전문대 및 대학중퇴 미혼여성집단의 직업만족도지수(평균=27.50)가 미혼여성집단의 직업만족도지수(평균=27.29)보다 높게 나타났다. 그리고 기혼여성의 경우 고졸집단의 직업만족도지수(평균=30.86)가 가장 높은데 비하여 미혼여성은 대졸이상집단의 직업만족도지수(평균=28.59)가 가장 높았다(그림 1 참조).

所得 · 結婚狀態와 직업만족도지수간의 二元變量分析 결과는, 所得에 따른 직업만족도지수에 대한 主效果는 差異가 없었지만, 結婚狀態에 따라서는 主效果에 有意한 差異가 나타났다( $p < .0001$ ). 所得×結婚狀態의 相互作用效果의 결과는 40~50

만원의 所得을 가진 미혼여성의 직업만족도지수(평균=29.58)가 기혼여성의 직업만족도지수(평균=28.87) 보다 높게 나타났다(그림 2 참조).

(3) 研究問題 3: 結婚狀態에 따라 就業女性の 직업만족도에 影響을 주는 變數는 差異가 있을 것인가?

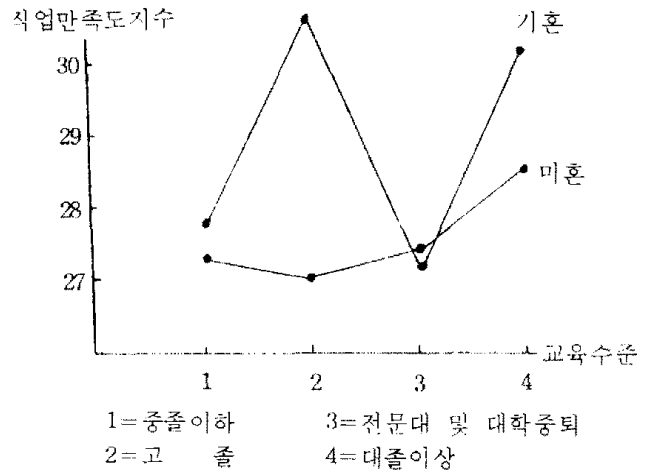


그림 1. 평균직업만족도지수: 교육수준과 결혼상태의 상호작용.

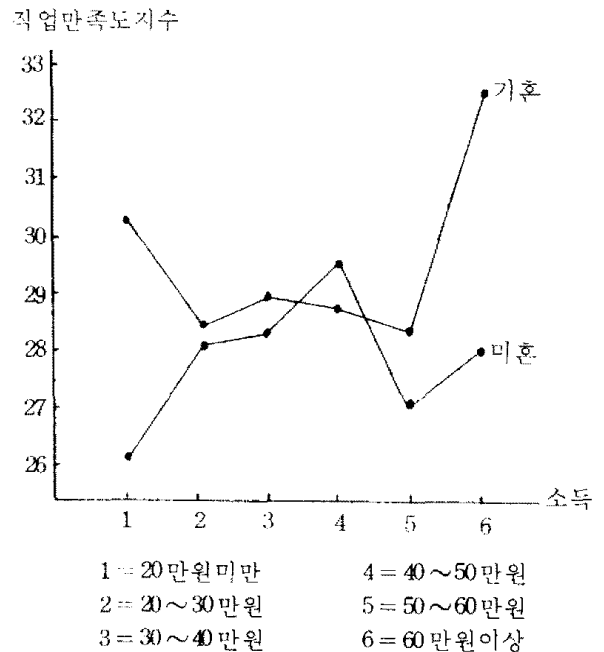


그림 2. 평균직업만족도지수: 소득과 결혼상태의 상호작용.

표 6. Stepwise Multiple Regression: 직업만족도 지수

결혼상태	독립변수	R <sup>2</sup>	RSQ change	b	Beta	F	sig T
미혼	생활만족도지수	0.1373	0.1373	0.1688	0.3705	5.381	0.0001*
	노조가입여부	0.1641	0.0267	-1.5066	-0.1637	-2.409	0.0170*
기혼	자녀수	0.1592	0.1592	2.4611	0.4471	3.468	0.0012*
	직장까지걸리는시간	0.3126	0.1534	0.1116	0.3945	3.061	0.0038*

표 7. 직업만족과 생활만족간의 Pearson의 적률상관계

수(N=333)	I	II	III	IV
단일직업만족도(I)	1.0000			
직업만족도지수(II)	0.4097*	1.0000		
단일생활만족도(III)	0.3201*	0.3652*	1.0000	
생활만족도지수(IV)	0.3449*	0.4051*	0.6519*	1.0000

\*p < .001

기혼여성의 직업만족도지수에 有意味하게 영향을 미치는 변수는 각변수의 독립적인 영향력(표준화된 회귀계수: beta 값)을 比較한 결과, 子女數( $\beta = .4471$ )가 가장 큰 要因이고, 다음이 직장간의 거리( $\beta = .3945$ )가 尤의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이들 變數는 직업만족도지수를 31.3% 說明해 주고있다.

미혼여성의 경우, 生活滿足度지수( $\beta = .3705$ ), 勞組加入與否( $\beta = -.1637$ )가 직업만족도지수에 有意하게 影響을 미치며 이 變數들은 직업만족도지수를 16.4% 說明한다.

이상의 結果로 보아 미혼여성과 기혼여성의 직업만족도지수에 重要하게 影響을 미치는 변수가 다르다는 것을 알 수 있다. 그러나 本研究에서 사용한 독립변수들이, 미혼여성의 경우, 직업만족도지수에 미치는 영향력이 그리 높지않은 것으로 보아 이를 說明하기 위해 다른 變數들을 고려해 볼 必要가 있을 것이다.

(4) 研究問題 4: 職業滿足도와 生活滿足도는 相關關係가 있는가?

職業滿足과 生活滿足과의 관계를 Pearson의 적률상관계수를 사용하여 分析한 결과는 표 7과 같다.

單一職業滿足도는 單一生活滿足도와는  $r = .3201$ , 生活滿足度指數와는  $r = .3449$ 로  $p < .0001$  水準에서 相關關係가 있는 것으로 나타났다. 역시 職業滿足度指數와 單一生活滿足도는  $r = .3652$ , 生活滿足度指數와는  $r = .4051$ 로  $p < .0001$  水準에서 相關關係가 있는 것으로 나타났다. 이 결과는 職業滿足과 生活滿足간의 正적인 관계를 발견한 여러 연구자들(Iris, Barrett 1972; Orpen 1978; Schmitt, Bedeian 1982)의 研究를 뒷받침한다. 이 결과로부터 기혼여성의 직업만족도가 미혼여성의 직업만족도 보다 높은 理由를 說明할 수 있다. 따라서 기혼여성의 生活滿足度指數(평균 = 45.30)가 미혼여성의 生活滿足度指數(평균 = 43.32) 보다 높고, 單一生活滿足도도 기혼여성이 4.53, 미혼여성이 4.28로 기혼여성이 더 높은것과, 單一職業滿足도와 職業滿足度指數가 結婚狀態에 따라 差異가 있는 것으로 보아 서로 관계가 있다고 할 수 있다.

### V. 要約 및 提言

本研究의 結果를 要約하면 다음과 같다.

① 취업여성의 직업만족도지수는 기혼여성과 미혼여성의 직업만족도지수의 평균점수는 40점 만점에 29.5 이고, 미혼여성은 27.5 이다.

② 취업여성의 직업만족도지수는 職業의 種類(p

( $p < .0001$ ), 職場의 組織形態( $p < .05$ ), 職業年數( $p < .005$ ), 직장까지 걸리는 시간( $p < .01$ ), 勞組加入與否( $p < .005$ ), 연령( $p < .05$ ), 健康狀態( $p < .0001$ )에서 有意한 差異가 있었다.

③ 직업만족도지수는 教育水準과 結婚狀態, 所得과 結婚狀態에서 相互作用效果가 나타났다.

④ 취업여성의 직업만족도지수에 影響을 주는 變數는 結婚狀態에 따라 差異가 있었다.

⑤ 취업여성의 생활만족도지수와 직업만족도지수는  $r = .4051(p < .0001)$ 로 높은 正적相關關係를 나타냈다. 기혼여성의 生活満足度指數의 평균점수는 70점 만점에 45.30이고, 미혼여성은 43.32이다.

이상과 같이 취업여성의 직업만족도지수에 영향을 주는 변수와 결혼상태에 따른 직업만족도의 결과를 살펴보았다.

以上과 같은 結果로서 다음과 같은 提言을 할 수 있다. 우선, 한국就業女性에 適合한 就業満足度の 尺度開發이 必要하다. 둘째는, 취업여성이 경제에서 차지하는 比率이 증가추세에 있고, 就業女性의 職業満足도가 生産性을 좌우하므로 구매자로서의 기업주는 판매자로서의 女性勤勞者의 직업만족도 수준을 높이는 條件을 形成함으로서 內延的인 경제성장에 기여를 할 수 있다. 그렇게 하기 위해서는 노동조건에 향상과 職業에對한 訓練(job training)이 絶對히 要求된다.

무작위추출이 어려웠던 점이다. 둘째로, 職業満足도와 生産性 關係를 규명하지 못했으며, 앞으로 이 관계에 관한 연구가 필요하다. 셋째는, 本研究는 횡단자료를 사용하였으므로 다음의 연구에서 특정취업여성 집단의 長期間에 걸친 職業満足도의 變化를 分析해 봄으로써 職業満足度水準의 變化를 측정하여 生産性 向上을 위한 資料를 提示할 수 있을 것이다.

## REFERENCES

- 1) 경제기획원 : 인구 및 주택 센서스 보고, 1960, 1975, 1980, 1983
- 2) 김은수 : 도시부부의 직업 및 가정생활에 관한 고찰, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문 1979
- 3) 김정숙 : 시중은행여자행원의 직업의식에 관한 연구, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문 1976
- 4) 김호수 : 여성근로자의 직무만족에 관한 연구(근로조건 중심으로), 부산대학교 행정대학원 석사학위논문 1985
- 5) 송말희 · 이정우 : 도시부부의 커뮤니케이션 이해도와 결혼만족도간의 관계연구, 한국가정관리학회지 4(1) : 33~47, 1986
- 6) 임정빈 · 정혜정 : 취업주부의 역할갈등과 결혼만족도에 관한 연구, 한국가정관리학회지 4(1) : 71~93, 1986
- 7) 최영안 : 판매여사원의 직무만족감과 성격특성과의 관계, 고려대학교 대학원 석사학위논문 1985
- 8) Agassi JB : *Comparing the work attitudes of women and men*. Lexington, MA : Lexington Books, DC Heath and Company, 1982
- 9) Andrisani PJ : *Job satisfaction among working women*. Signs 3(3) : 588~607, 1978
- 10) Andrisani PJ & Shapiro MB : *Women's attitudes toward their jobs : Some longitudinal data on a national sample*. Personnel Psychology 31(1) : 15~34, 1978
- 11) Benin MH & Nienstedt BC : *Happiness in single- and dual-earner families : The effect of marital happiness, job satisfaction, and life cycle*. Journal of Marriage and family 47(4) : 975~984, 1985
- 12) Borjas GJ : *Job satisfaction, wages and unions*. Journal of Human Resources 14(1) : 21~40, 1979
- 13) Bowen WG & Finagen TA : *The economics of labor force participation*. Princeton, NJ : Princeton University Press, 1969
- 14) Burke RJ : *Are Herzberg's Motivators and Hygienes unidimensional?* Journal of Applied Psychology 50(4) : 317~321, 1966
- 15) Campbell A, Converse PE & Rodgers WL : *The quality of American life*. NY : Russell Sage Foundation, 1976
- 1) 경제기획원 : 인구 및 주택 센서스 보고, 1960, 1975,

- 16) Colangelo N, Rosenthal DM & Dettmann DF : *Maternal employment and job satisfaction and their relationship to children's perceptions and behaviors. Sex Roles* 10 : 693~702, 1984
- 17) Ewen RB, Hulin CL, Smith PC & Locke EA : *An empirical test of the Herzberg two-factor theory. Journal of Applied Psychology* 50(6) : 544~550, 1966
- 18) Feudiger P : *Life satisfaction among three categories of married women. Journal of Marriage and Family* 45 : 213~219, 1983
- 19) Glenn ND & Weaver CN : *Further evidence on education and job satisfaction. Social Forces* 61(1) : 46~55, 1982
- 20) Godkin L : *Anticipated job satisfaction : Attitudinal bias among women. Arkansas Business and Economic Review* 17(3) : 7~11, 1984
- 21) Golding J, Resnick A & Croshy F : *Work satisfaction as a function of gender and job status. Psychology of Women Quarterly* 7(3) : 286~290, 1983
- 22) Graen GB : *Addendum to an empirical test of the Herzberg two-factor theory. Journal of Applied Psychology* 50(6) : 551~555, 1966
- 23) Gruenberg B : *The happy worker : An analysis of educational and occupational differences in determinants of job satisfaction. American Journal of Sociology* 86(2) : 247~271, 1980
- 24) Herzberg F, Mausner B, Peterson R & Capwell D : *Job attitudes : Review of research and opinion. Pittsburg, PA : Psychological Services of Pittsburg, 1975*
- 25) Herzberg F, Mausner B & Snyderman BB : *The motivation to work. NY : Wiley, 1959*
- 26) Hulin CL & Smith PC : *Sex differences in job satisfaction. Journal of Applied Psychology* 48(2) : 88~92, 1964
- 27) Iris B & Barrett GV : *Some relations between job and life satisfaction and job importance. Journal of Applied Psychology* 56 : 301~304, 1972
- 28) Jones AP & Butler MC : *A role transition approach to the stresses of organizationally induced family role disruption. Journal of Marriage and Family* 42(2) : 367~376, 1980
- 30) Kalleberg AL : *A causal approach to the measurement of job satisfaction. Social Science Research* 3(4) : 299~322, 1974
- 31) Katzell RA, Barrett RS & Parker TC : *Job satisfaction, job performance, and situational characteristics. Journal of Applied Psychology* 45(2) : 65~72, 1961
- 32) Kornhauser AW : *Mental health of the industrial worker : A Detroit study. NY : Wiley, 1965*
- 33) Kuiper S : *Women and work : Young married faces the pressures of multiple roles. Management World* 6 : 3~6, 1977
- 34) Locke EA : *The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette MD(Ed), Handbook of industrial and organizational psychology. Rand McNally College Publishing Company, 1976*
- 35) Mottaz C : *Education and work satisfaction. Human Relations* 37(11) : 985~1004, 1984
- 36) Nicholson EA & Roderick RD : *Correlates of job attitudes among young women. Nebraska Journal of Economics and Business* 12(4) : 77~89, 1973
- 37) O'Farrell B & Harlan SL : *Craftworkers and clerks : The effects of male co-worker hostility on women's satisfaction with non-traditional jobs. Social Problems* 29(3) : 252~265, 1982
- 38) Orpen C : *Work and nonwork satisfaction : Casual correlation analysis. Journal of Applied Psychology* 63(2) : 530~532, 1978
- 39) Ridley CA : *Exploring the impact of work satisfaction and involvement on marital interaction when both partners are employed. Journal of Marriage and Family* 35(2) : 229~237, 1973
- 40) Roos RA : *Marriage and women's occupational attainment in cross-cultural perspective. American Sociological Review* 48(6) : 852~864, 1983
- 41) Saleh SD : *A study of attitude change in the preretirement period. Journal of Applied Psychology* 48(5) : 310~312, 1964
- 42) Schmitt N & Bedeian A : *A comparison of Lisrel*



- 
- and two-stage least square analysis of a hypothesized life-job satisfaction reciprocal relationship. Journal of Applied Psychology 57(6) : 806~817, 1982*
- 43) Schwartz MM, Jenusaitis E & Stark H : *Motivational factors among supervisors in the utility industry. Personnel Psychology 16(1) : 45~53, 1963*
- 44) Sell MV, Brief AP & Aldag RJ : *Job satisfaction among married working women. Journal of Employment Counseling 16(1) : 38~43, 1979*
- 45) Seybolt JW & Gruenfeld L : *The discriminant validity of work alienation and work satisfaction measures. Journal of Occupational Psychology 49(4) : 193~202, 1976*
- 46) Spitze GD & Waite LJ : *Labor force and work attitudes. Sociology of Work and Occupations 7(1) : 3~32*
- 47) Vollmer HM & Kinney JA : *Age, education, and job satisfaction. Personnel 32(1) : 38~44, 1955*
- 48) Yarrow MR, Scott P, deLeeuw L & Heinig C : *Child rearing in families of working and nonworking mothers. Social Psychology Quarterly 25 : 122~140, 1962*
-

