

유배우 근로자의 직업만족도와 결혼만족도

박 은 옥*

I. 서 론

1. 연구의 필요성

일반적으로 여성은 남성보다 평균수명은 길지만 급만성 이환율에서는 여성이 더 높고, 주관적 자가건강평가에 대해서도 여성은 남성에 비해 건강하지 않다고 응답하는 비율이 높게 나타난다. 이러한 건강상의 성차는 생물학적 차이와 사회심리적 요인을 들 수 있는데, 그 가운데 성에 따른 역할의 차이가 그 하나의 요인이 될 수 있다. 취업상태나 결혼상태에 따른 남녀의 건강상의 차이를 비교한 연구가 상당히 많이 이루어졌고, 이들 연구에서 취업한 사람이 비취업자에 비해 더 건강하고 (Kritz-silverstein et al., 1992; Passannante & Nathanson, 1985; Waldron & Jacobs: 1989), 배우자가 없는 경우보다 배우자가 있는 경우에 더 건강하다고 보고되었다(Adelmann et al., 1990; Nathanson, 1980; Verbrugge & Madans, 1985). 국내의 연구에서도 남녀 모두 취업자의 건강상태가 더 좋은 반면, 결혼상태는 남성의 경우 기혼인 경우에 건강수준이 더 낮았고, 여성은 결혼상태에 따른 차이가 없는 등 성별에 따라 다른 결과를 보였다(Park, 1994).

유배우에게 취업상태는 성별에 따라 그 의미가 다르다. 여성의 취업이 보편적인 사회현상이 되면서 여성취업에 대한 사회적 인식도 긍정적으로 바뀌었고, 기혼여성의 취업은 자아실현의 욕구를 충족시킬 수 있으며, 경

제적으로 자립할 수 있는 긍정적 측면을 갖고 있어 젊은 이들 사이에서는 결혼후에도 직장생활을 하는 것을 더 선호하는 경향이다. 그러나 여전히 성별에 따라 주로 취업해 있는 직종, 직위, 임금수준에서 차이가 있고, 여성은 남성에 비해 성차별과 불리한 노동조건으로 인해 직장생활에서 어려움을 경험하게 되므로, 직종, 직위, 임금수준 등이 직업만족도에 중요한 요인임을 고려하면 (Jeon, 1987; Kim, 1981; Kim, 1988), 여성과 남성 간에는 상당한 직업만족도 차이가 존재하게 된다(Park, 2001a).

또한 가정 내의 남성과 여성의 위계구조는 배우자의 취업에 대하여 서로 다른 태도를 형성하게 된다. 남성의 취업은 당연하고 일종의 의무인 반면 여성의 취업은 선택의 문제로 받아들여지고, 노동시장에서도 여성노동은 부차적이고 가계보조적인 것으로 인식되고 있다(Lee, 1994). 게다가 맞벌이이더라도 가정 내에서의 역할은 그대로 유지되는 경향을 보인다. 아내가 취업한 경우에도 집안수리와 같은 전형적인 남자의 일만 남편이 주로 수행하며 나머지 가사와 자녀양육은 여전히 취업한 여성의 책임으로 남아있다고 보고되었다(Lee, 1995). 또한 맞벌이 부부의 시간사용구조를 보면 수입노동시간은 남편이 더 길고, 가사노동시간은 남편이 평일 하루 평균 21분에 불과하고 여성은 3시간 27분이었다(Cho, 2000). 이러한 현실은 결혼만족도에 영향을 줄 수 있는데, 기혼여성의 경우 비취업자의 결혼만족도가 취업자에 비해 높은 것으로 나타났다(Park, 2001b).

* 제주대학교 의과대학 간호학과

유배우근로자 가운데 여성을 대상으로 한 결혼만족도나 생활만족도, 직업만족도, 혹은 역할갈등, 스트레스 등에 대한 연구가 많이 이루어졌고(Chung, 1986; Jeon, 1987; Kim, 1988), 맞벌이 부부를 대상으로 한 연구가 일부 있기는 하나(Choi, 1993) 소홀히 다루어진 것이 사실이다. 여성 취업이 증가하면서 남성은 가정내 역할에 있어 새로운 역할을 요구받고 있는 것이 사실이다.

직업만족도와 결혼만족도는 상호영향을 주는데(Kim, 1988; Park, 1999), 유배우 근로자에게 직업만족도와 결혼만족도는 성별에 따라 차이가 있고, 이에 영향을 주는 요인도 다를 것으로 여겨진다. 본 연구는 유배우 근로자를 대상으로 직업만족도와 결혼만족도 수준과 이에 영향을 주는 요인을 성별로 비교 분석함으로써 향후 유배우 근로자의 직업만족도와 결혼만족도 향상을 위한 기초자료를 제공하고 더 나아가 이를 통한 건강수준의 향상을 도모하는데 밑거름이 되고자 한다.

2. 연구목적

유배우 근로자의 직업만족도와 결혼만족도를 파악하고 그 관련성을 검토하기 위한 연구로서 구체적으로는 첫째, 성별에 따라 직업만족도 수준을 비교하고, 둘째, 성별에 따라 결혼만족도 수준을 비교 분석하며, 셋째, 직업만족도에 영향을 주는 요인과 넷째 결혼만족도에 영향을 주는 요인을 파악하고자 한다.

3. 용어정의

직업만족도는 자기의 직업에 대해서 주관적으로 느끼는 느낌(Kim, 1988), 자기 직업을 스스로 평가해서 얻게 되는 주관적 만족 정도를 일컫는다(Jeon, 1987). 본 연구에서 직업만족도는 하는 일, 인사, 복리후생, 임금, 장래성, 작업환경, 인간관계, 근로시간에 대해 주관적으로 느끼는 만족 정도로 정의한다.

결혼만족도는 부부관계를 포함하여 결혼생활이라는 측면에 초점을 두어 결혼을 통해 형성된 부부관계, 부모자녀관계, 인척관계뿐 아니라 경제나 주택 등 생활의 여러 측면에 대해 주관적으로 느끼는 만족 정도로 정의한다(Kim, 1992; Suh, 1985).

II. 연구 방법

1. 연구자료

본 연구는 국민의 삶의 질과 관련된 사회적 관심사와 주관적 의식에 관한 사항을 조사하여 삶의 수준과 사회적 변동을 파악하고 이를 사회개발정책의 기초자료로 제공하기 위해 1998년 10.18-27일에 실시된 가족, 복지, 노동부문에 대한 사회통계조사 자료를 이차 분석하였다. 사회통계조사는 면접을 원칙으로 하고 조사대상자를 만나기 어려운 경우에만 자가보고식으로 하였다.

2. 연구대상

1998년 사회통계조사(NSO, 1999)는 전국 30,000 표본가구내의 만 15세 이상 가구원(약 70000명)에 대해 조사가 이루어졌다. 1995년도 인구주택총조사 10% 표본조사 결과자료를 모집단의 기초자료로 사용하였고, 모집단의 대표성 제고와 시도별 독립적 추정을 위해 1차적으로 서울특별시를 비롯한 7개도시와 9개도로 층화한 후 9개도에서는 다시 동부 및 읍면부로 나누어 총 25개 층으로 구성하였다. 표본의 크기는 시도별 목표정도를 충족시킬 수 있는 범위내에서 조사가능한 최적 표본을 산정하였으며, 전국적으로 총 1231개 조사구를 표본규모로 결정하였다.

표본조사구 추출을 위한 추출명부는 서울특별시를 비롯한 7개도시와 9개도로 층화한 후 9개도에서는 다시 동부 및 읍면부로 나누어 총 25개 지역별로 작성하였으며 조사구의 정렬은 각 층별 조사구를 주택특성에 의해 분류한 다음, 같은 주택 특성내에서 조사구내 취업자의 산업구성비로 재분류하였다. 25개 층별로 정리한 표본추출명부에서 각 지역별로 설정된 표본규모수만큼 크기에 비례하는 확률계통추출방법에 의해 표본조사구를 추출하였다. 표본으로 선정된 표본조사구를 조사구내 가구를 평균 8개 가구씩 묶은 구역으로 분할하고, 무작위로 인접한 3개구역을 조사구역으로 결정하고 조사구역내의 모든 가구를 표본가구로 결정하였다. 최종적으로 28,800가구가 표본으로 선정되었고, 70139명에 대해 조사가 이루어졌다.

본 연구에서는 연구대상자를 20세이상 64세이하의 성인으로, 혼인상태는 '유배우', 지난 1주간 활동상태에 대해서는 '취업', 종사상의 지위는 '상용(정규직 근로자를

의미함) 또는 '임시'에 응답한 사람으로 한정하였다. 종사상의 지위가 고용주, 자영자, 무급가족 종사자, 일용직 근로자 등인 경우 근로여건만족도에 대한 조사항목에 대해 응답이 불가능한 경우가 많아 고용주나 자영자, 무급가족 종사자, 일용직 근로자 등을 제외하였다.

3. 분석자료

인구학적 특성으로 성과 연령 및 교육정도, 직업, 종사상의 지위 등이 포함되었다. 근로여건만족도는 임금근로자를 대상으로 하여 각 항목에 대한 만족도를 조사하였으며, 그 항목은 일(직장 자체에 대한 만족도가 아니라 일의 내용, 양, 성격 등 직무와 관련된 만족도), 인사(승진, 인사이동 및 배치 등에 관련된 만족도), 복리후생(직장의 복지시설, 후생 등과 관련된 만족도), 임금(임금, 급여액의 절대액이 아니라 일에 대한 그 대가로서 상대적인 임금의 만족도), 장래성(현재보다는 승진기회, 임금, 후생 등 직장의 장래성과 관련된 만족도), 작업환경(작업환경의 안전, 위생 및 사무실의 공간적 환경 등과 관련된 만족도), 인간관계(직장내에서의 상하간, 동료간, 남녀간의 인간적 관계에 대한 만족도), 근로시간(근로시간은 임금, 일의 특수성 등과 연관성을 갖고 있으나, 이를 배제한 근로시간자체에 대한 만족도) 등 12개 항목이다. 결혼만족도 항목에는 전반적인 가정생활을 포함하여 양가 부모와의 관계, 자녀, 배우자, 형제자매 등과의 관계, 경제적인 생활형편 등을 7개 항목이다.

각 항목마다 1. 매우만족 --- 5. 매우불만으로 5점 Likert scale로 측정되었으며, 6. 모르겠다, 7. 해당없음이 있었다. 6, 7번에 해당하는 경우는 결측치로 처리하였으며, 1. 매우불만--5. 매우 만족으로 역산하여 분석하여 점수가 높을수록 결혼만족도가 높은 것으로 해석하였다. 성차별 인식정도는 성차별이 1. 전혀 없다 -- 5. 많이었다로 5점 Likert scale로 측정되었다.

4. 분석방법

SAS 6.01을 이용하여 빈도와 백분율, 평균 등 기술적 통계분석을 실시하였고 성별 분포를 비교하기 위해 X^2 -test를 하였으며, 직업만족도와 결혼만족도의 성별 비교를 위해 t-test를 실시하였고, 일반적 특성 및 취업특성이 직업만족도와 결혼만족도에 영향을 주는 정도를 알아보기 위해 회귀분석을 실시하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 분포

성별 일반적 특성에 따른 분포는 <Table 1>과 같다. 유배우 근로자 전체로 보면 30-39세 대상자가 41.40%로 가장 많고, 40-49세가 29.41%로 유배우 근로자의 약 70%는 30대와 40대가 차지하고 있었다. 이를 성별로 나누어 살펴보면 남성의 경우 30-39세인 경우가 42.23%, 40-49세는 28.73%이고, 50-64세인 경우도 19.01%였다. 반면 여성은 30대가 39.46%이고 40대가 31%이며, 20대는 남성보다 약간 비율이 높은 14.88%, 50대 이상이 차지하는 비율은 14.67%였다. 20대의 남성 비율이 상대적으로 적은 것은 남성의 결혼 연령이 여성에 비해 늦은 것과 관련이 있을 것으로 보인다. 이러한 분포의 차이는 성별로 유의하였다.

교육수준에 따른 분포에서도 성별로 유의한 차이를 보이는데, 남성의 경우 40.80%가 전문대학 졸업 이상의 학력을 가지고 있었고, 고졸인 경우는 44.55%이고, 중졸이하의 경우는 14.65%였다. 여성은 41.38%가 고졸이었고, 중졸 이하가 36.81%였으며, 전문대졸 이상이라고 응답한 대상자는 21.80%에 불과하였으며, 이러한 성별에 따른 교육수준별 분포의 차이는 유의하였다.

직업에 따른 구분은 다음과 같이 이루어졌다. 입법공무원, 전문가, 기술공 및 준전문가로 분류된 경우는 전문행정직으로, 농업 및 어업 숙련근로자와 기능원 및 관련기능근로자, 장치, 기계조작원 및 조립원, 단순노무직근로자는 기능/단순노무직으로 범주화하였다. 서비스직은 서비스 근로 및 시장판매근로자를 의미한다. 이런 구분하에서 남성의 경우 전문행정직이 31.71%를 차지하였고, 기능/단순노무직이 43.48%였으며, 사무직은 18.58%, 서비스직은 6.23%인 것으로 나타났다. 반면 여성의 경우 전문행정직 17.39%, 사무직 13.66%, 서비스직 27.85%, 기능/단순노무직은 41.09%였다. 남녀 모두 단순노무직에 종사하는 비율이 가장 높고, 남성은 전문행정직에 종사하는 비율이 상대적으로 높은 반면, 여성은 서비스직에 종사하는 비율이 높았다.

고용형태에 따른 분포에는 남성은 정규직으로 일하는 경우가 81.17%, 임시직이 18.83%인 반면, 여성은 정규직이 37.08%에 불과하고, 임시직은 62.92%로 남성 유배우 근로자는 비교적 안정적인 고용상태에 있고, 여성 유배우 근로자는 불안정한 고용상태에 있는 것으로

나타났다.

직업선택의 이유를 보면 남녀 모두 안정성을 가장 첫째 이유로 들고 있고, 그 다음으로는 여성은 수입, 남성은 장래성을 꼽았다.

2. 성별 직업만족도와 결혼만족도

성별 직업만족도를 비교한 결과는 <Table 2>에 제시된 바와 같다. 하는 일, 승진, 직장에서의 장래성, 인간관계(상하관계, 동료간) 등의 항목에 대해서는 남성이

여성에 비해 유의하게 만족도가 높게 나타난 반면, 임금(일에 비해), 노사관계, 직장내 남녀간 인간관계, 근무시간 등 항목에 대해서는 여성이 남성에 비해 유의하게 높은 만족도를 보였다. 배치 및 이동, 복리후생, 근무환경에 대해서는 남녀간 유의한 차이가 없었다. 남성의 경우 동료간 인간관계, 남녀간 인간관계, 하는 일, 상하간 인간관계 순으로 만족도가 높았고, 임금, 복리후생, 장래성 등에 대해 만족도가 낮았다. 여성의 경우 남성과 마찬가지로 동료간 인간관계에서 가장 만족도가 높고, 다음으로는 남녀간 인간관계, 상하간 인간관계 및 하는 일 순

<Table 1> Distribution of General Characteristics by Sex

		Male(N=8928)		Female(N=3784)		Total(N=12712)		X ²	p
		Freq	%	Freq	%	Freq	%		
Age	20-29 yrs	896	10.04	563	14.88	1459	11.48	92.15	0.001
	30-39 yrs	3770	42.23	1493	39.46	5263	41.40		
	40-49 yrs	2565	28.73	1173	31.00	3738	29.41		
	50-64 yrs	1697	19.01	555	14.67	2252	17.72		
Education	- Middle school	1308	14.65	1393	36.81	2701	21.25	893.45	0.001
	High school	3977	44.55	1566	41.38	5543	43.60		
	College -	3643	40.80	825	21.80	4468	35.15		
Occupation	Profession/Management	2831	31.71	658	17.39	3489	27.45	273.68	0.001
	Clerk	1659	18.58	517	13.66	2176	17.12		
	Service	556	6.23	1054	27.85	1610	12.67		
	Physical Labor	3882	43.48	1555	41.09	5437	42.77		
Employment status	Full-time	7247	81.17	1403	37.08	8650	68.05	2376.46	0.001
	Part-time	1681	18.83	2381	62.92	4062	31.95		
Reason of occupation choice	fame	175	1.96	43	1.14	218	1.71	178.76	0.001
	stability	3966	44.42	1701	44.95	5667	44.58		
	income	1222	13.69	816	21.56	2038	16.03		
	self-accomplishment	1528	17.11	597	15.78	2125	16.72		
	prospect	2014	22.56	608	16.07	2622	20.63		
	others	23	0.26	19	0.51	42	0.33		

<Table 2> t-test for Job Satisfaction by Sex

Job satisfaction Item	Male(N=8928)		Female(N=3784)		t	p
	M	S.D	M	S.D		
Task	3.28	0.91	3.20	0.90	-4.8515	0.0001
Promotion	2.80	0.91	2.75	0.88	-2.0803	0.0375
Placement	2.89	0.84	2.88	0.82	-0.2760	NS
Wage	2.50	0.93	2.57	0.90	3.6445	0.0003
Benefits	2.63	0.92	2.61	0.89	-0.9667	NS
Future in the work	2.75	0.96	2.67	0.94	-3.5673	0.0004
Working environment	2.88	0.96	2.90	0.91	1.1313	NS
Employer-Employee relation	2.79	0.90	2.86	0.84	2.0039	0.0454
Human relation(with boss)	3.23	0.81	3.20	0.77	-2.0942	0.0363
Human relation(with companion)	3.45	0.75	3.39	0.73	-4.2652	0.0000
Human relation(with opposite gender)	3.32	0.69	3.36	0.71	2.6077	0.0091
Working hours	2.84	0.96	2.91	0.96	3.7383	0.0002
Total: Range 12-60	31.60	8.15	27.22	8.88	-26.0168	0.0001

이었다. 남성과 마찬가지로 임금, 복리후생, 장래성 등에 대해서는 상대적으로 만족도가 낮았다. 문항의 총점은 남성의 경우 평균 31.60, 여성은 27.22로 남성이 전반적으로 직업만족도 수준이 유의하게 높았다.

성별 결혼만족도에 있어서는 모든 문항에 대해 남성이 여성에 비해 만족하는 편으로 나타났다. 전반적인 만족도를 묻는 문항을 제외하고, 남성모두 자녀와의 관계에 대해서 가장 높은 만족도를 나타냈고, 남성은 '배우자와 관계에 대해서', '자기부모와의 관계에 대해서', '배우자 부모와의 관계에 대해서' 순서로 만족도가 높았고, 여성은 '자기부모와의 관계에 대해서', '배우자와의 관계에 대해서', '형제자매와의 관계에 대해서', '시부모와의 관계에 대해서' 순서로 만족도가 높았다. 남녀 모두 만족도가 가장 낮은 항목은 경제적 생활형편에 대해서였다. 전체 문항의 총점을 보면, 남성은 24.02였고, 여성은 22.39였다.

3. 성별 직업만족도와 결혼만족도에 영향을 주는 요인

직업만족도나 결혼만족도에 영향을 주는 요인은 아주 많으나 본 연구에서는 사회통계조사에 포함된 변수 가운데 유배우 남녀 근로자에게 모두 활용 가능한 인구학적 특성(연령과 교육수준)과 직업특성(직업과 고용상태) 등을 독립변수로 하고, 직업만족도에 대해서는 결혼만족도를, 결혼만족도에 대해서는 직업만족도를 독립변수로 추가하여 각 변수가 직업만족도나 결혼만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 회귀분석을 실시하였다.

직업만족도에 영향을 주는 요인을 보면 연령, 교육수준, 직업, 고용상태 및 결혼만족도가 모두 남성과 여성의 직업만족도에 유의한 변수였다(〈Table 4〉 참조). 가장 크게 영향을 주는 요인은 고용상태로 정규직의 직업만족도가 높고, 다음으로는 결혼만족도로 결혼만족도가 높을

수록 직업만족도도 높게 나타났다. 연령의 경우 남성은 연령이 많을수록 직업만족도가 높은 반면, 여성은 연령이 많을수록 직업만족도가 낮은 것으로 나타났다. 남성의 경우 직업만족도 변량의 28.04%가, 여성의 경우 33.86%가 이 변수에 의해 설명되는 것으로 나타났고, 전체적으로는 33.57%가 설명되었다.

결혼만족도에 대한 회귀분석 결과는 〈Table 5〉에 제시하였다. 분석결과에 따르면 남성의 경우 연령이 낮을수록 결혼만족도가 높고, 교육수준이 높을수록 고용상태가 정규적인 경우에, 직업만족도가 높을수록 결혼만족도가 높았다. 여성은 연령이 어릴수록, 교육수준이 높을수록, 전문직에 종사하는 경우, 직업만족도가 높을수록 결혼만족도가 높은 것으로 나타났다. 남성의 결혼만족도 변량의 22.15%가 설명되었고, 여성은 21.19%, 전체적으로는 23.15%가 이들 변수에 의해 설명되는 것으로 나타났다.

〈Table 4〉 Standardized Estimates of Regression on Job satisfaction by Sex

Independent Variables	Male	Female	Total
Sex			-
Age	0.053***	-0.058***	0.019*
Education	0.152***	0.091***	0.140***
Occupation	0.074***	0.083***	0.075***
Employment status	0.322***	0.383***	0.370***
Marital satisfaction	0.250***	0.203***	0.229***
R ²	.2804	.3386	.3357
F	695.31	386.56	1284.94
p	0.0001	0.0001	.0001

Sex : Female = 0 Male = 1

Occupation : Non-profession=0 Profession=1

Employment status : Part-time=0 Full-time=1

*p<.05, ***p<.001

〈Table 3〉 t-test for Marital Satisfaction by Sex

Marital satisfaction Item	Male(N=8928)		Female(N=3784)		t	p
	M	S.D	M	S.D		
General Satisfaction	3.74	0.93	3.42	0.95	-18.0600	0.0000
Relation with parent	3.72	0.94	3.66	0.90	-2.8524	0.0052
Relation with parent-in-law	3.67	0.92	3.42	0.95	-12.1091	0.0001
Relation with children	4.10	0.90	3.95	0.91	-8.2403	0.0001
Relation with spouse	3.99	0.95	3.62	1.07	-18.9101	0.0001
Relation with brothers and sisters	3.58	0.92	3.56	0.89	-1.3050	NS
Economic living status	2.89	0.89	2.73	0.95	-8.7767	0.0001
Total : Range 7-35	24.02	5.33	22.39	5.32	-15.6674	0.0001

(Table 5) Standardized Estimates of Regression on Marital satisfaction by Sex

Independent Variables	Male	Female	Total
Sex			0.061***
Age	-0.297***	-0.230***	-0.274***
Education	0.108***	0.118***	0.117**
Occupation	-	0.031+	-
Emploment status	0.020+	-	-
Job satisfaction	0.270***	0.237***	0.269***
R ²	0.2215	0.2119	0.2315
F	634.18	253.86	956.42
p	0.0001	0.0001	0.0001

Sex : Female = 0 Male = 1

Occupation : Non-profession=0 Profession=1

Employment status : Part-time=0 Full-time=1

+p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

IV. 논 의

일반적 특성에 따른 분포를 살펴보면 여성의 교육수준은 고졸이하의 학력을 가진 대상자가 78%정도이고, 남성은 고졸 이상의 학력을 가진 대상자가 85%로 유배우 여성 근로자의 학력수준은 상당히 낮게 나타난다. 1998년도 사회통계조사 자료에서 기혼여성의 학력수준을 보면, 고졸이하 학력이 85%정도이고, 전문대졸 이상의 학력을 가진 경우는 14%였다(Park, 2001b). 유배우 근로자의 학력은 전체 기혼 여성의 학력수준에 비해서는 나은 편이지만, 전체적으로 남성에 비해 낮은 학력수준을 보이고 있어 과거 남녀간 교육기회의 불평등을 반영하는 결과로 여겨진다.

직업별 분포에서 남성의 경우 전체 남성근로자의 직업분포와 크게 다르지 않으나 여성은 기능단순노무직은 28.75%, 사무직은 24.24%, 전문직은 21.15%, 서비스직은 25.85%로 나타난 전체 여성 근로자의 직업분포와 다른 양상을 보이고 있다(Park, 2001a). 또한 고용상태에서도 남성은 정규직 근로자가 80%를 상회하지만 여성은 전체 여성근로자에서 임시직 비율이 57%였던 것에 비해 유배우 여성근로자 중 63%가 임시직으로 나타나 유배우 근로자가 직종에 있어서나 고용상태에 있어서 더욱 불리한 상황에 처해 있음을 알 수 있다.

전반적인 직업만족도는 예상했던 바대로 남성이 여성에 비해 높고, 만족도가 높은 항목은 남녀 모두 인간관계와 업무에 대해서였다. 임금에 대해서는 여성이 남성

보다 만족도가 더 높는데, 이는 임금의 절대액이 많아서가 아니라 하는 일에 비해 받는 임금에 대한 만족도로 상대적인 개념을 담고 있기 때문이라고 생각된다. 직장에서의 장래성이나 승진 등의 항목에 대해서 여성의 만족도는 낮게 나타나고 있다. 맞벌이 부부를 대상으로 직업만족도를 연구한 일 연구에서 직업만족도를 측정한 5개의 항목 중 승진기회만 유일하게 남성의 만족도가 높게 나타나기도 하였다(Cho, 2000). 이러한 결과는 여성이 승진기회에서의 차별을 받고 있는 현실을 반영한 결과라고 생각한다.

연령의 경우 기존 연구에서는 연령이 증가할수록 직업만족도가 높거나 유의한 차이가 없었는데(Kim, 1983; Kim, 1981; Jeon, 1987), 본 연구에서는 남성은 연령이 많을수록 직업만족도가 높은 반면 여성은 직업만족도가 낮아 연령이 직업만족도에 미치는 영향이 성별에 따라 다르게 나타나고 있다. 연령이 많을수록 직업만족도가 높은 이유는 일반적으로 연령이 많을수록 직업에 대한 보상, 즉 임금이나 직위가 높아지기 때문이라고 할 수 있다. 그런데 여성의 경우 임시직 비율이 크고, 승진기회가 적어 연령이 증가할수록 직장에서 받는 보상의 차이가 크기 때문에 직업만족도가 낮아지는 것으로 해석된다.

고용상태는 직업만족도에 영향을 주는 가운데 가장 큰 영향을 주는 요인이고, 그 다음으로는 결혼만족도였다. 여성의 경우 임시직 비율이 남성에 비해 매우 높다는 것과 결혼만족도가 낮다는 점을 고려할 때, 여성의 직업만족도가 낮은 것은 상당부분 취업의 불안정성과 낮은 결혼만족도와 관련이 있다고 볼 수 있다. 우리나라에서 취업상태에 따라 기혼 여성의 결혼만족도를 비교하였을 때, 비취업자의 결혼만족도가 취업자에 비해 높다고 하였다(Park, 2001b). 교육수준은 직업이나 직위, 월소득 등에 영향을 줄 수 있는 요인으로서 교육수준이 높을수록 직업만족도가 높다는 것은 기존 연구와 일치한다(Kim, 1983; Jeon, 1987).

결혼만족도에 영향을 주는 요인을 살펴보면, 연령과 결혼만족도가 가장 큰 영향을 주는 것으로 나타났다. 남녀 모두에게 연령이 낮을수록 배우자 역할의 질이 높게 나타나고 있다. 이는 Kim(1988)의 연구결과와 일치하는데, 젊은 사람들은 예전에 비해 결혼상대자를 본인이 직접 선택한다는 것과 점점 변화되는 성역할의 변화를 반영하는 것으로 여겨진다. 맞벌이 부부에서 젊은 사람일수록 남성의 가사참여가 많을 것으로 여겨지는데, 남

편의 가사참여가 많을수록 남녀 모두에게 결혼만족도는 높은 것으로 보고된 바 있다(Choi, 1993).

V. 결론 및 제언

1. 요약

본 연구는 유배우 근로자의 직업만족도와 결혼만족도 향상을 통한 건강수준의 향상을 도모하는데 기초자료를 제공하기 위하여, 유배우 근로자를 대상으로 직업만족도와 결혼만족도 수준과 이에 영향을 주는 요인을 파악하고자 수행되었다.

본 연구를 수행하기 위해 1998년 10.18-27일 사이에 면접 혹은 자가보고에 의해 수집된 사회통계조사 자료 가운데, 20-64세 성인으로 정규직이나 임시직으로 취업중이며, 유배우자가 있는 사람을 대상으로 이차분석하였다. 본 연구에서 이용한 변수는 성, 연령, 교육수준과 직업 및 종사상의 지위, 12개 문항으로 구성된 직업만족도와 7개 문항의 결혼만족도였다.

분석결과 남성은 여성에 비해 교육수준이 유의하게 높고, 전문행정직에 종사하는 비율이 높으며, 정규직 종사자 비율이 높았다. 남성은 세부 항목별로는 유의하지 않은 차이를 보이는 것도 있고, 여성이 더 높은 점수인 것도 있지만 전체적으로 직업만족도와 결혼만족도 모두 여성에 비해 유의하게 높았다($p < .001$).

성별 직업만족도와 결혼만족도에 대한 회귀분석 결과에서 직업만족도에 영향을 주는 요인을 보면 연령, 교육수준, 직업, 고용상태 및 결혼만족도가 모두 남성과 여성의 직업만족도에 유의한 변수였다. 가장 크게 영향을 주는 요인은 고용상태로 정규직의 직업만족도가 높고, 다음으로는 결혼만족도로 결혼만족도가 높을수록 직업만족도도 높게 나타났다. 연령의 경우 남성은 연령이 많을수록 직업만족도가 높은 반면, 여성은 연령이 많을수록 직업만족도가 낮은 것으로 나타났다. 남성의 경우 직업만족도 변량의 28.04%, 여성의 경우 33.86%가 이 변수에 의해 설명되는 것으로 나타났고, 전체적으로는 33.57%가 설명되었다.

결혼만족도에 대한 회귀분석 결과에 따르면 남성의 경우 연령이 낮을수록 결혼만족도가 높고, 교육수준이 높을수록 고용상태가 정규직인 경우에, 직업만족도가 높을수록 결혼만족도가 높았다. 여성은 연령이 어릴수록, 교육수준이 높을수록, 전문직에 종사하는 경우, 직업만족도

가 높을수록 결혼만족도가 높은 것으로 나타났다. 남성의 결혼만족도 변량의 22.15%가 설명되었고, 여성은 21.19%, 전체적으로는 23.15%가 이들 변수에 의해 설명되는 것으로 나타났다.

2. 제언

본 연구는 1998년도 사회통계조사 자료를 이차분석한 것으로 본 연구결과를 일반화할 수 있을 것으로 기대되거나 몇가지 제한점을 가지고 있다. 첫째, 자료수집의 시점이 경제적으로 침체되던 시기임을 고려하여 결과를 해석해야 할 것으로 생각된다. 둘째, 직업만족도와 결혼만족도에 영향을 주는 요인들은 매우 다양한데, 이미 수집된 자료를 이차분석한 것이므로 변수의 선정에 있어서 상당히 제한적이었기 때문에 여러 가지 요인들을 포함시켜 이들 요인이 성별에 따라 어떻게 영향을 미치는지에 대해서는 파악하지 못하였다. 셋째, 유배우 근로자를 대상으로 하였기 때문에 본 연구 대상자 중에는 맞벌이 부부도 있고, 배우자가 취업하지 않은 대상자도 포함된 것인데, 이에 따라 여성의 경우는 맞벌이 부부가 대다수일 것으로 생각되며, 남성의 경우는 맞벌이 부부와 남편만 취업한 경우가 혼재하였을 것으로 판단된다.

본 연구의 제한점을 바탕으로 몇가지 제언을 하면 다음과 같다. 성별에 따라 직업만족도나 결혼만족도에 영향을 주는 요인을 좀 더 포괄적으로 고려하여 연구할 필요가 있다고 본다. 성별에 따라 각 요인이 영향을 주는 정도나 유의성에 차이가 있을 것이므로 대상자에 적합한 직업만족도나 결혼만족도 향상 전략을 개발할 때 중요한 기초자료가 될 것으로 여겨진다. 노동시장에서 남성의 취업이 우위를 점하고 있는 우리나라의 현실에서 아내만 취업한 경우는 드물고, 맞벌이 부부이거나 남편만 취업한 경우가 지배적일 것이다. 기혼 여성의 취업은 과중한 역할부담과 갈등을 가져올 것이라는 가정하에 여성 기혼 취업자를 대상으로 연구하거나 취업자와 비취업자의 결혼만족도를 비교하는 등의 연구는 많이 이루어졌지만, 남성을 대상으로 맞벌이 부부인 남성과 남편만 취업한 대상자의 직업만족도나 결혼만족도에 대한 연구는 거의 이루어지지 않았다. 향후 이들을 대상으로 한 연구도 이루어져야 할 것으로 보인다.

직업만족도와 결혼만족도는 인간의 삶의 질이나 건강수준에 직접적으로 관련되는 요인이므로, 이들을 향상시킬 수 있는 여러 가지 전략과 방안을 마련하는 것이 필

요하며 이를 통해 건강 향상을 기대할 수 있을 것이다.

Reference

- Adelmann, P. K., Antonucci, t., Crohan, S. E., & Coleman, L. M. (1990). A causal analysis of employment and health in midlife women. *Women & Health, 16*(1), 5-20.
- Cho, H. G. (2000). Time use structure and job satisfaction among dual-earner couples. *J. of Soc Sci Res, 7*(3), 373-390.
- Choi, K. R. (1993). A study on marital satisfaction and depression of dual-earner couples, *J of Kor Home Eco Acad Society, 31*(1), 61-84.
- Chung, H. J. (1986). *The role conflict and marital satisfaction of married working women*. Graduate school of Hanyang University. Unpublished master's thesis.
- Jeon, E. K. (1987). *A study on professional Employed-Housewives' job satisfaction and the related variables*. Graduate school of Kon-Kuk University. Unpublished Master's Thesis.
- Kim, D. S. (1992). *The relation and stability: A approach of social exchange theory*. Graduate school of Pusan National University. Unpublished Doctoral Thesis.
- Kim, K. S. (1988). *The relation between job satisfaction and marital satisfaction on married employed women*. Graduate School of Education, Ehwa Womens University. Unpublished Master's Thesis.
- Kim, S. H. (1983). *A study on job satisfaction for professional researchers*. Graduate School of Korea University. Unpublished Master's Thesis.
- Kim, T. S. (1981). *A study on adjustment to family and job life of professional women*. Graduate School of Kyungbuk National University. Unpublished Master's Thesis.
- Kritz-Silverstein, D., Wingard, D. L., & Barrett-Connor, E. (1992). Employment status and heart disease risk factors in middle-aged women: The Rancho Bernardo study. *Am J of Pub Health, 82*(2), 215 - 219.
- Lee, M. S. (1995). *Couples' doing household and rearing children by their wives' employment status and occupation*. Graduate school of Seoul National University Unpublished Doctoral Thesis.
- Lee, Y. J. (1994). *An empirical study on job stress among women worker*. Graduate School of Kyunghee University. Unpublished Master's Thesis.
- Nathanson, C. A. (1980). Social roles and health status among women : The significance of employment. *Soc Sci & Med, 14*, 463 - 471.
- National Statistical Office(1999). *Report on the social statistics survey*. NSO, Republic of Korea.
- Park, E. O. (1994). *Effects of employment and marital status on health status of women and men*. Graduate school of Public Health, Seoul National University. Unpublished Master's Thesis.
- Park, E. O. (1999). *A structural equation modeling on quality of social roles and health for married working mothers*. Graduate School of Public Health, Seoul National University. Unpublished Doctoral Thesis.
- Park, E. O. (2001a). Comparison on the job satisfaction between gender and the influencing factors on the job satisfaction. *Kor J of Occup Health Nurs, 10*(2), 131-141.
- Park, E. O. (2001b). Marital satisfaction among married women. *Kor J of Women's Health Nurs*, in progress.
- Passannante, M. R., & Nathanson, C. A. (1985). Female labor force participation and female mortality in Wisconsin 1974-1978.

Soc Sci Med, 21(6), 655-665.

- Suh, D. I. (1985). *Marital satisfaction and relating factor among employed couples*. Graduate school of Seoul National University. Unpublished Master's Thesis.
- Verbrugge, L. M., & Madans, J. H. (1985). Social roles and health trends of American women. *MMFQ/ Health and Society*, 63(4), 691 - 735.
- Waldron, I., Jacobs, J. A. (1989). Effects of multiple roles on women's health - Evidence from a National longitudinal study. *Women & Health*, 15(1), 3 -19.

- Abstract -

Job Satisfaction and Marital Satisfaction among married Employers

*Park, Eun Ok**

Purpose: This study was carried out to investigate the difference in job satisfaction and marital satisfaction by gender and to explore the influences of demographic status, employment characteristics, and job satisfaction/marital satisfaction on each type of satisfaction. **Method:** Social statistics survey data collected by National Statistical Office in 1998 were used for the secondary analysis in the study. Job satisfaction was measured by questionnaires, which consisted of 12 items such as task, promotion, placement, wage, benefits, future in the work, working environment, human relationship, and working hours. And marital satisfaction was collected by questionnaires which consisted of 7 items, including satisfaction with general family life, relationship with their own parent and parent-in-law, relationship with brothers and

sisters, relationship with their children, and economic living status. These are measured by 5-point Likert scale. **Result:** The results show that more than 60% of women were working as part-time employees. Their education levels were lower than men. Men were satisfied significantly more in their jobs than women. Men also had higher marital satisfaction. The employment status had the most important factor on the job satisfaction, and the marital satisfaction was the second important factor among women and men. As for the age, while older men showed higher job satisfaction, younger women showed higher job satisfaction. 28.04% of the variance in the job satisfaction for men and 33.86% for women were accounted for by the following variables: the younger age, the higher education, job satisfaction, and the higher marital satisfaction. 22.15% of the variance in the marital satisfaction for men and 21.19% for women were accounted for by these variables. **Conclusion:** The results of this study showed that there were differences in job satisfaction and marital satisfaction between genders, and that job satisfaction and marital satisfaction influenced each other. Employment status was the most predictive factor on the job satisfaction. Married women had an unstable employment status such as part-time position. The stability of employment could be considered as a strategy for enhancing job satisfaction for both sexes. The reason that women had lower marital satisfaction than men will have to be further investigated.

Key word : Job satisfaction, Marital satisfaction, Employers

* Dep. of Nursing, Medical School, Cheju National University