

## 결혼 여부에 따른 직장여성의 직무몰입에 영향을 주는 요인

전해옥<sup>1</sup>, 박민희<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>청주대학교 간호학과, <sup>2</sup>원광대학교 간호학과

### Factors Influencing Job Involvement among Korean Female Office Workers by Marital Status

Hae Ok Jeon<sup>1</sup> and Min Hee Park<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Cheongju University

<sup>2</sup>Department of Nursing, Wonkwang University

**요 약** 본 연구의 목적은 결혼 여부 따라 직장여성의 직장-가정 갈등, 직무만족도, 직무스트레스, 심리적 건강 및 직무몰입 정도의 차이를 파악하고, 직무몰입에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위함이다. 서울과 충청도 소재의 공공기관에 근무하는 사무직 여성 171명을 대상으로, 2011년 5월 20일부터 8월 15일까지 자가 보고식 설문조사로 시행되었다. 연구결과, 직무몰입에 유의한 차이를 보였던, 연령, 교육수준, 가족월수입, 근무경력, 이직횟수 등 일반적 특성을 통제한 상태에서, 기혼 직장여성의 경우, 직장-가정 갈등과 직무만족도가 직무몰입에 영향을 주는 요인으로 파악되었다. 미혼 직장여성의 경우, 직장-가정 갈등과 직무스트레스가 직무몰입에 영향을 주는 요인으로 파악되었다. 그러므로 직장 여성의 직무몰입을 높이기 위한 방법으로 결혼여부에 따른 이러한 차이를 반영하여 직장-가정 갈등 완화에 도움이 되는 직장 환경을 조성하고, 직무만족도를 높일 수 있는 제도적 장치를 마련하는 전략이 도움이 될 것이다.

**Abstract** The purposes of this study were to compare work-family conflict, job satisfaction, job stress, psychological health, and job involvement of Korean female office workers by marital status and to identify the factors that influence job involvement. Data were collected through self reported structured questionnaire form 171 Korean female office workers by convenient sampling methods form May 20 to August 15, 2011. After adjusting for age, education level, family monthly income, working periods and turnover number, work-family conflict( $\beta = 0.54, p < .001$ ) and job satisfaction( $\beta = 0.35, p = .002$ ) were identified as significant predictors of job involvement in the married working women. In the unmarried working women, work-family conflict( $\beta = 0.22, p = .042$ ) and job stress( $\beta = -0.57, p = .001$ ) were identified as significant predictors of job involvement. Therefore, as a strategy for improving job involvement of female office workers, psycho-social nursing intervention will be provided considering the differences by marital status.

**Key Words** : Female, Job-satisfaction, Marital- status, Workplace

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

2012년 기준 전체 여성인구 중 경제활동 인구가 차지하는 비율은 49.9%로, 이러한 수치는 점차 증가하는 추

세이다[1]. 주요 OECD 국가의 여성 경제활동 인구 비율을 살펴보면, 덴마크 76.1%, 프랑스 66.1%, 미국 67.8%, 일본 63.0%으로, 이러한 수치와 비교해 볼 때, 한국의 여성경제활동인구 비율이 낮은 것으로 파악된다. 특히 우리나라는 여성의 경제활동 제고를 통해 급속한 저출산·고

본 논문은 2013학년도 원광대학교 교비지원에 의해서 수행됨.

\*Corresponding Author : Min Hee Park(Wonkwang Univ.)

Tel: +82-63-850-6014 email: [minipark@wonkwang.ac.kr](mailto:minipark@wonkwang.ac.kr)

Received July 23, 2013

Revised (1st September 16, 2013, 2nd September 27, 2013)

Accepted October 10, 2013

명화의 영향으로 생산가능 인구 감소에 대응하기 위해, 각종 여성정책을 개발하려고 하고 있지만, 여성의 경제활동 참여는 일과 가정의 양립, 출산과 양육 등으로 쉽지 않은 실정이다. 여성근로자의 경우 일과 가정의 양립 갈등이 남성보다 민감한 것으로 나타났는데, 이는 여성근로자의 75.9%가 기혼여성이라는 점에서 직업영역과 가정영역을 양립시켜야 하는 이중 역할의 부담이 크게 작용한 것으로 보인다[2,3]. 기혼 직장여성의 1일 평균 근로시간은 8시간을 초과하는 경우가 59.4%이고 가정에서 수행하는 무급노동시간은 일일평균 3.5시간으로 대부분 시간적, 육체적으로 큰 부담을 갖는다[3]. 맞벌이 부부의 가사돌봄 노동 소요시간은 여성은 3시간 20분으로 남성의 37분보다 5.4배 긴 것으로 나타내[4], 여성이 경제활동을 함에도 불구하고 여성이 가정을 돌보는 전통적인 역할분담이 지속되는 것으로 보인다. 여성의 사회 활동 참여 증가로 가족 내 역할분담에 있어서 남성의 비중이 중요시되고 있지만, 여전히 여성은 가사노동이나 자녀 양육의 부담은 고스란히 떠맡으며, 직장영역에서의 역할까지 수행해야 하는 이중 부담을 지니고 있다고 해석할 수 있다. 이러한 현상은 사회참여를 하고 있는 여성에게 직장가정에서 요구되거나 기대되는 일의 양이 직장 여성이 처리할 수 있는 시간이나 능력을 초과하므로, 직장-가정 양립 갈등을 초래할 수밖에 없다[5]. 특히 남성보다 여성이 직장가정에서의 기대와 요구를 동시에 충족시키기에 현실적으로 더 많은 난관에 부딪히게 되고 있음을 보여 주는 것이다. 조화롭게 가정 일과 직장생활을 양립할 수 없다면, 이러한 문제는 가정과 직장에 모두 영향을 미치게 되는데[6], 취업 여성들은 직장생활로 인해 가정생활을 소홀히 한다던가, 가사와 양육 문제가 직장생활의 효율성 저하 등 부정적인 결과를 낳을 수 있다. 직장여성에게 있어서 가정일과 직장생활은 어느 한쪽을 선택하는 문제가 아니라 양립과 균형을 이루는 것이 중요한 문제임이 분명하다.

일반적으로 직무몰입은 한 개인이 자신의 일에 대하여 심리적으로 일체감을 가지고 있는 정도, 자신의 일이 차지하는 중요도로 나타내며[7], 자신의 직무에 강하게 몰입하고 커다란 중요성을 부여하는 정도라고 정의할 수 있다[8]. 직무몰입은 조직의 생산력 향상에 영향을 미칠 뿐 아니라, 이직 의사 또한 감소시키는 것으로 나타났다[9]. 직무몰입과 같은 직장 내의 만족도에 대한 관심은 여성의 이직을 줄이고 사회참여를 높일 수 있는 방안을 강구하는데 도움이 될 것으로 보인다.

지금까지 수행된 직장여성의 직무몰입에 관한 연구에서는 직무몰입의 선행요인으로 직무만족도, 직무스트레스, 직장-가정 갈등 등과 관련하여, 단면적으로 조사한 연

구가 이루어져 왔다[9-13]. 특히 직무만족도가 떨어질수록 직무몰입정도가 낮아지며[9], 직무스트레스 또한 직무몰입에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[12,13]. 또한 여러 연구에서 직장-가정 갈등이 낮을수록 직무몰입은 높아지는 것으로 드러났는데[14], 반대로 직장-가정 갈등이 높은 사람이 갈등 상황 이외의 영역에서의 만족감을 추구하다 보면 직무몰입이 높아질 수 있다고 해석한 연구결과도 있었다[15]. 국외의 연구에서도 직장인의 직무몰입에 영향을 미치는 변수를 예측하기 위해, 그 주요변수로 직장-가정 갈등, 직무만족도, 직무스트레스 등의 관계에 대해 살펴본 연구들이 있는 것으로 조사되었다[9,16,17].

그러나 지금까지의 국내외 연구는 개인이 느끼는 갈등 상황이나 스트레스를 받아들이는 방식은 고려하지 못하였는데 이에 개인적 영역인 심리적 건강을 고려하여 직무몰입에 영향을 미치는 요인을 살펴보고자 한다. 심리적 건강과 직무몰입과의 관계를 살펴본 연구는 없지만, 이와 비슷한 개념으로 낙관주의 태도와 직무몰입과의 관계를 본 연구에서는 낙관주의 태도가 높은 사람은 조직 또는 직무가 맞지 않다고 느껴도 이를 극복하려는 노력을 더 많이 기울인다고 나타났다[18]. 따라서 심리적 건강상태에 따라 직무몰입의 정도가 다르게 나타날 수 있으므로 개인의 고유 특성을 고려하여 직무몰입의 정도를 파악해 보고자 한다.

또한, 지금까지의 연구는 기혼여성을 대상으로 하거나 기혼남성과 비교한 연구가 대부분이어서 여성 직장인에게 결혼여부에 따른 직무몰입의 차이를 고려하지 못하였다. 따라서 여성의 사회참여가 국가적 당면과제로 대두되고 있는 시점에 결혼여부에 따른 직장여성의 직무몰입에 영향을 미치는 요인을 탐색하여, 여성의 사회참여를 증진시키고 여성이 결혼 후에도 직장생활을 유지시킬 수 있는 방안을 구축하는데 기초자료로 활용하고자 한다. 이에 본 연구에서는 결혼 여부 따라 직장여성의 심리적 건강, 직무만족도, 직무스트레스, 직장-가정 갈등 및 직무몰입 정도의 차이를 파악하고, 직무몰입에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 직장여성을 대상으로 결혼유무에 따른 직장-가정 갈등, 직무만족도, 직무스트레스, 심리적 건강, 직무몰입 정도의 차이를 파악하고, 결혼유무에 따라 이들 변수가 직무몰입에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적

상관관계 조사연구이다.

## 2.2 연구대상

서울과 충청도 소재의 공공기관에 근무하는 사무직 종사자 중 여성을 연구의 대상으로 하였다. 본 연구에서 필요한 대상자 수는 Linear multiple regression을 기준으로 G\*power program[19]에 의해 유의수준 .05, 중간정도의 효과크기(0.10)로 독립변수 5개를 포함하였을 때, 검정력 .95을 유지하기 위한 최소한의 표본수는 132명으로 나타나, 본 연구대상자인 171명은 충분한 것으로 파악되었다.

## 2.3 연구도구

### 2.3.1 직장-가정 갈등

직장-가정 갈등은 직장과 가정에서 일어나는 역할 요구를 상호 양립시키기 어려울 때 일어나는 역할 간의 갈등을 의미하며, 본 연구에서는 Gutek 등[20]에 의해 개발된 총 14개 문항을 사용하여 측정하였다. 이 도구는 Likert 7점 척도로 구성되어 있으며, 측정 가능한 점수는 14점~98점이고, Gutek 등[21]의 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .83이었고, 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ =.86이었다.

### 2.3.2 직무만족도

직무만족이란 개인의 직무와 경험에 대한 자아의 결과로서 윤택하고 긍정적인 정서 상태를 의미하는 것으로, 본 연구에서는 미네소타 직무만족척도(Minnesota Satisfaction Questionnaire)를 Park[21]이 번안한 한글판 MSQ 단축형 척도를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 업무만족도, 직업환경 및 관계 만족도, 직장 체계 만족도를 측정하는 내용의 총 20문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 내향적 요인(1-4, 7-11, 15, 16, 20), 외향적 요인(5, 6, 12-14, 19), 일반적 요인(17, 18)으로 나뉘어진다. '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 Likert 5점 척도로 구성되어 있으며, 가능한 점수는 20-100점이며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 보여준다. Park [22]의 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ =.81(외향적 요인), .79(내향적 요인), 일반적 요인(.87)이었고, 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ =.83(외향적 요인), .79(내향적 요인), .76(일반적 요인)이었다.

### 2.3.3 직무스트레스

직무스트레스 측정도구는 산업안전보건연구원[22]이 개발한 '한국인 직무스트레스요인 단축형척도'(Korean Occupational Stress Questionnaire Short Form[KOSQ] SF)를 사용하였다. 이 도구는 조직체계, 직무요구, 직장문화,

직무자율성, 관계갈등, 직무불안정, 보상부적절의 총 7개의 세부범주로 구성되어 있으며, 총 24문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 척도로 구성되어 있으며, 측정 가능한 점수는 24점~120점이고, 도구개발 시 각 하위척도별 Cronbach's  $\alpha$ 는 .63-.80이었고, 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ =.73이었다.

### 2.3.4 심리적 건강

한국인의 정신건강의 개념을 토대로 Ko[23]가 개발한 심리적 건강척도를 사용하였다. 이 도구는 안정, 행복, 가치 판단, 자아실현, 건전한 사고, 대인관계, 성실, 사회 적응의 8개 요인의 총 38문항의 Likert 5점 척도로 구성되어 있다. 측정 가능한 점수는 38점~190점이며, 도구 개발 시 Cronbach's  $\alpha$ 는 .93이었다. 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ =.90이었다.

### 2.3.5 직무몰입

직무몰입은 개인이 자신의 직무에 대해 심리적으로 동일시하고 열중하는 정도를 의미하는 것으로, 본 연구에서는 Lee[24]의 직무몰입 측정도구를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 총 13문항으로 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지로 구성되어 있으며, 가능한 점수는 5-65점이며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 보여준다. 이수진의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ =.88이었고, 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ =.87이었다.

## 2.4 자료수집

본 연구는 구조화된 설문지를 사용하여, 본 연구의 목적을 설명하고, 자발적으로 연구 참여를 동의한 대상자에게 서면 연구참여 동의서를 받은 후 자가보고식으로 설문지를 작성하도록 하였다. 자료수집기간은 2011년 5월 20일부터 2011년 8월 15일까지였으며, 수집된 총 180부 중 설문내용이 미흡한 9부를 제외한 171부를 분석에 사용하였다. 설문 조사는 본인의 의사에 따라 언제든지 철회할 수 있으며, 연구목적 이외에는 사용하지 않을 것임과 개인 정보의 비밀이 보장됨이 사전에 설명되었고, 설문조사를 완료한 대상자에게는 소정의 선물이 제공되었다.

## 2.5 자료분석방법

수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 20을 사용하여 분석하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

1) 결혼 여부에 따른 대상자의 일반적 특성의 차이를 파악하기 위해 t-test와  $\chi^2$ -test로 분석하였다.

- 2) 결혼 여부에 따른 대상자의 직장-가정 갈등, 직무만족도, 직무스트레스, 심리적 건강, 직무몰입의 차이를 파악하기 위해 t-test와  $\chi^2$ -test, one-way ANOVA로 분석하였다.
- 3) 결혼 여부에 따른 대상자의 직장-가정 갈등, 직무만족도, 직무스트레스, 심리적 건강이 직무몰입에 미치는 영향을 파악하기 위해 2단계 Hierarchical Multiple regression을 시행하였다. 위계적 회귀분석 1단계로 결혼 여부에 따라 유의한 차이를 보였던, 인구사회학적 변수를 회귀모형에 투입하였고, 2단계로 직장-가정 갈등, 직무만족도, 직무스트레스, 심리적 건강을 추가적으로 투입하여 인구사회학적 변인을 통제된 상태에서 직무몰입에 미치는 영향을 파악하였다.

### 3. 연구결과

#### 3.1 결혼 여부에 따른 대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자는 총 171명(66.1%)으로 기혼여성이 113명, 미혼여성이 58명(33.9%)이다. 결혼유무에 따라 연구대상자의 연령의 차이가 드러났는데, 기혼여성의 평균연령은 43.19세, 미혼여성의 평균연령은 33.53세로 나타났다. 교육수준은 고졸이 기혼여성은 17.7%, 미혼여성은 1.7%로 고졸이하 학력이 기혼여성에게 더 많았다. 가족의 월수입은 500만원 이상으로 응답한 비율이 기혼여성은 61.1%였으나 미혼여성은 22.4%에 불과했다. 직장 근무기간은 기혼여성이 5년 이상이라고 응답한 비율이 54.0%였으며 미혼여성은 15.5%였다. 이직횟수는 1번이상인 경우가 기혼여성은 42.5%였고, 미혼여성은 44.8%로 미혼여성이 더 높았다. 기혼여성의 경우 자녀의 수는 2명이 73.5%로 가장 많았다.

[Table 1] General Characteristics by Marital Status among Female Office Workers

Characteristics/ Categories	Marital Status		t or $\chi^2$	p	
	Yes (n=113)	No (n=58)			
	n(%)or M±SE				
		43.19±8.40	33.53±7.75	7.31	<.001
Age (years)	<29	7(6.2)	18(31.0)		
	30-39	32(28.3)	29(50.0)	37.91	<.001
	≥40	74(65.5)	11(19.0)		
Level of education	High School	20(17.7)	1(1.7)		
	University	33(29.2)	28(48.3)	11.94	.003
	Graduate School or higher	60(53.1)	29(50.0)		
Family monthly income (Ten thousand won)	<200	15(13.3)	5(8.6)		
	200-300	6(5.3)	21(36.2)		
	300-400	15(13.3)	7(12.1)	41.93	<.001
	400-500	8(7.1)	12(20.7)		
Working Period (years)	≥500	69(61.1)	13(22.4)		
	<1	37(32.7)	28(48.3)		
	1-3	7(6.2)	19(32.8)		
	3-5	8(7.1)	2(3.4)	40.40	<.001
	5-10	25(22.1)	9(15.5)		
Turnover number	≥10	36(31.9)	0(0.0)		
	0	65(57.5)	32(55.2)		
	1	23(20.4)	13(22.4)	9.98	.019
	2	19(16.8)	3(5.2)		
Number of children	3	6(5.3)	10(17.2)		
	0	4(3.5)			
	1	26(23.0)			
	2	83(73.5)			
Parenting (n=108)	by Nursery and Preschool	46(40.7)			
	by Grandparents	7(6.2)			
	by Childminder	6(5.3)			
	Etc.	50(44.2)			

### 3.2 결혼 여부에 따른 대상자의 직장-가정 갈등, 직무만족도, 직무스트레스, 심리적 건강, 직무몰입의 차이

직장-가정 갈등, 직무만족도, 직무스트레스, 심리적 건강, 직무몰입은 결혼 여부에 따라 기혼여성과 미혼여성의 차이가 없는 것으로 나타났다. 다만, 기혼여성의 경우 심리적 건강과, 직무몰입 정도가 미혼여성보다 높은 것으로 나타났다.

### 3.3 결혼 여부에 따른 대상자의 직장-가정 갈등, 직무만족도, 직무스트레스, 심리적 건강이 직무몰입에 미치는 영향

결혼유무에 따라 직무몰입에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 직무몰입을 종속변수로 하여 단계적 회귀분

석을 실시하였다. 첫 번째, 인구사회학적 변수인 연령, 교육수준, 가족월수입, 근무기간, 이직횟수를 통제변수로 하여 회귀분석한 결과, 5개의 변수들이 직무몰입 변수를 42.5% 설명하고 있었고, 미혼여성의 경우 9% 설명하고 있었다. 그리고 이들 통제변수 중에 기혼여성의 경우 연령, 교육수준, 근무기간이 직무몰입에 유의미한 정의 영향을 미치고 있었으며, 가족월수입은 직무몰입과 부정의 영향을 미치고 있었다. 미혼여성의 경우에는 연령이 높을수록 직무몰입이 높아지는 경향을 나타냈다.

두 번째, 통제변수에 직장-가정 갈등, 직무만족도, 직무스트레스, 심리적 건강을 추가한 모형에서는 기혼여성의 직무몰입 변수를 62.0% 설명하고 있어 직장-가정 갈등, 직무만족도, 직무스트레스, 심리적 건강 변수가 직무몰입을 추가로 19.5% 설명하고 있었다. 근무기간, 직장-

[Table 2] Comparison of Work-family conflict, Job Satisfaction, Job Stress, Psychological health, and Job Involvement by Marital Status among Female Office Workers

Variables	Marital Status		t or $\chi^2$	p
	Yes (n=113)	No (n=58)		
	M±SE			
Work-family conflict	51.60±11.04	51.39±13.37	0.10	.920
Job Satisfaction	64.62±7.43	64.48±7.82	0.11	.911
Job Stress	68.51±7.80	68.95±7.43	-0.35	.729
Psychological health	138.94±14.28	136.53±17.92	0.95	.342
Job Involvement	43.22±6.40	41.67±6.18	1.52	.132

[Table 3] The Effect of work-family conflict, job satisfaction, job stress, and psychological health on Job Involvement by Marital Status among Female Office Workers

Variables	Marital Status									
	Yes					No				
	B	SE	$\beta$	t	p	B	SE	$\beta$	t	p
Constant	43.31	3.08		14.05	<.001	48.09	5.08		9.48	<.001
Age	-0.27	0.07	-.33	-3.86	<.001	-0.30	0.13	-.38	-2.34	.023
Level of education	4.01	0.87	.47	4.58	<.001	2.64	1.79	.23	1.47	.147
Family monthly income	-0.81	0.39	-.18	-2.09	.039	-0.91	0.60	-.20	-1.52	.135
Working Period	1.65	0.40	.44	4.09	<.001	0.50	0.76	.08	0.66	.515
Turnover number	-0.10	0.54	-.01	-0.19	.853	-0.54	0.70	-.10	-0.76	.452
adjusted R <sup>2</sup>	.425					.090				
F(p)	15.93(<.001)					2.06(.085)				
Constant	-0.89	14.50		-0.06	.951	43.79	16.20		2.70	.009
Age	-0.11	0.07	-.13	-1.47	.144	0.04	0.09	.05	0.40	.695
Level of education	1.60	0.86	.19	1.86	.066	0.12	1.25	.01	0.09	.925
Family monthly income	-1.00	0.32	-.23	-3.13	.002	0.20	0.42	.04	0.48	.635
Working Period	1.09	0.49	.29	2.21	.029	0.84	0.53	.15	1.59	.120
Turnover number	0.40	0.62	.06	0.64	.521	0.31	0.48	.06	0.65	.518
Work-family conflict	0.33	0.05	.54	7.19	<.001	0.10	0.05	.22	2.09	.042
Job Satisfaction	0.37	0.12	.35	3.17	.002	0.18	0.12	.23	1.50	.141
Job Stress	0.02	0.12	.03	0.20	.843	-0.47	0.13	-.57	-3.63	.001
Psychological health	0.01	0.04	.03	0.32	.748	0.07	0.04	.20	1.82	.076
adjusted R <sup>2</sup>	.620					.620				
F(p)	19.28(<.001)					11.23(<.001)				

가정 갈등, 직무만족도는 직무몰입에 유의미한 정의 영향을 미치고 있었으며, 그 정도는 직장-가정 갈등, 직무만족도, 근무기간 순이었고, 가족월수입은 부의 영향을 미치고 있었다. 미혼여성의 경우에는 통제변수에 직장-가정 갈등, 직무만족도, 직무스트레스, 심리적 건강을 추가한 모형에서 직무몰입 변수를 62.0% 설명하고 있어, 직장-가정 갈등, 직무만족도, 직무스트레스, 심리적 건강 변수가 직무몰입을 추가로 53.5% 설명하고 있는 것으로 나타났다. 직장-가정 갈등과 직무스트레스가 유의미한 변수로 나타났는데, 직장-가정 갈등은 직무몰입에 정의 영향을 미치고 있었고, 직무스트레스는 직무몰입에 부의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

#### 4. 논의

우리나라는 급격한 저출산과 고령화의 영향으로 인구 감소에 대비해서 여성의 경제활동을 대안으로 제시하고 있으나 기혼 직장여성은 일과 가정의 양립, 출산과 양육 등 이중 부담을 지니고 있어 여성의 직장생활은 쉽지 않은 실정이다. 직장여성에게 직무몰입이 중요한 이유는 직무몰입이 이직의 주요 예측요인으로 나타나[14], 여성인력의 이직을 감소 및 직장생활의 유지를 설명할 수 있다는 점이다. 여성의 경제활동 참가율은 대학졸업 후인 25~29세에 72.2%로 가장 높다가, 결혼과 출산, 자녀 양육이 시작되는 30대에 57.2%로 급격히 줄어드는데, 이는 40대와 50대 여성의 경제활동 참가율인 67.2%와 57.4%보다 낮은 수치로 결혼여부에 따라 직장여성의 이직 및 직무몰입의 차이가 드러남을 보여주고 있다[1]. 이에, 여성의 사회참여를 증진시키고 결혼 후에도 직장생활을 오래 유지시킬 수 있는 방안을 모색하고자, 결혼여부에 따라 직장여성의 직무몰입에 미치는 영향을 파악하고자 본 연구가 시행되었다.

본 연구의 대상자는 기혼여성과 미혼여성 간의 나이, 가족 월수입, 근무기간에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 본 연구에서 기혼여성의 경우 미혼여성에 비해 나이가 10세 정도 많은 것으로 나타났기 때문에, 미혼여성보다 직장의 경력이 많고, 기혼여성은 남편과 소득이 합산되므로 미혼여성보다 가족월수입이 높은 것으로 생각할 수 있다.

본 연구에서 직장여성의 결혼여부에 따른 직장-가정 갈등, 직무만족도, 직무스트레스, 심리적 건강, 직무몰입의 정도는 차이가 없는 것으로 나타났다. 이는 여성만 대상으로 한 연구는 아니지만 소방공무원을 대상으로 한 연구[25]에서 결혼여부에 따른 사회·심리적 스트레스가

유의미한 차이가 없었던 선행연구와 유사한 결과이며, 병원 근로자를 대상으로 한 연구에서 결혼여부가 직무만족, 조직몰입에 유의미한 영향을 미친다는 선행연구[26]와는 상반된 결과이다. 일반적으로 직장-가정 갈등은 기혼여성을 통해 많이 나타나는 것으로 보고되고 있지만[11,14], 미혼 여성 또한, 가정에서 요구되는 역할이나 본인이 부모에 대한 부양의 책임과 의무를 가지고 있기 때문에 [27], 미혼여성의 직장-가정 갈등 수준이 기혼여성과의 유의미한 차이가 없었던 것으로 사료된다.

직무몰입에 영향을 미치는 인구사회학적 변수를 분석한 결과 결혼을 한 직장여성은 교육수준, 근무기간, 가족 월수입, 연령순으로 직무몰입을 42.5% 설명하였으며, 미혼 직장여성의 경우는 연령만 직무몰입에 유의미한 변수로 나타나 결혼여부에 상관없이 연령이 낮을수록 직무몰입이 높은 것으로 나타났다. 연령이 높을수록 직무만족도와 직무몰입이 높아진다는 연구결과[28,29]와는 상반되는 결과가 나타났는데, 연령이 젊을수록 업무에 대한 의욕이 높고 나이가 많은 직장인의 경우 반복되는 업무로 매너리즘에 빠지기 쉬우므로 오히려 젊은 연령층에서 직무몰입이 높을 수 있다고 사료된다.

인구사회학적 변수를 통제변수로 보고 직장-가정 갈등, 직무만족도, 직무스트레스, 심리적 건강을 추가한 모형에서는 결혼한 직장여성의 경우 직장-가정 갈등, 직무만족도, 근무기간, 가족월수입 순으로 직무몰입을 62.5%로 높게 설명하고 있었는데, 직장-가정 갈등과 직무만족도, 근무기간은 직무몰입과 정적인 방향으로 영향을 미치고, 가족월수입은 부적인 방향으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무만족도가 직무몰입의 선행요인으로 직무만족도가 높을수록 직무몰입이 높다는 선행 연구와 일치하는 결과이다[30,31]. 한편, Kim[32]의 연구에서는 직장-가정 갈등이 낮을수록 직무몰입이 높고 남성과 비교했을 경우에 여성이 더 크게 작용한다고 하였는데 이는 여성들의 가사 및 양육부담에서 초래한다고 설명하였다. 그러나 본 연구에서는 직장-가정 갈등이 높을수록 직무몰입도 높다는 상반된 결과가 나타났는데, 이는 Son 과 Choi[10]의 연구와 Kim[15]의 연구와 일치하는 결과로 이는 가정에서의 어려움이 오히려 일에 몰두하는 결과를 가져올 수 있다는 의미로 직장여성이 직업을 대하는 태도 및 직업의 중요성이 직장-가정 갈등과는 별개로 점차 커지고 있음을 반영한다고 하겠다. 결혼한 직장여성은 근무기간이 길수록 직무몰입이 높은 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 근무기간이 길어지면 맡게 되는 업무의 책임과 직무에 대한 권한이 커지게 되어 직무몰입이 높아지는 것으로 판단된다. 가족월수입은 직무몰입과 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 가족월수

입이 낮으면 직업이 자아실현의 수단이기 보다는 경제적 안정의 수단으로서의 기능이 더 중요하게 되므로 직장에 계속 남으려는 욕구가 강하기 때문에 직무몰입이 높아지는 것으로 해석할 수 있겠다.

결혼을 하지 않은 직장여성의 경우에는 인구사회학적 변수를 통제변수로 보고 직장-가정 갈등, 직무만족도, 직무스트레스, 심리적 건강을 추가한 모형에서 직무몰입을 62.5%로 높게 설명하였는데, 직장-가정 갈등은 직무몰입에 정적인 영향을 직무스트레스는 직무몰입에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무스트레스와 직무몰입 간의 관계에 관한 연구를 보면 직무스트레스가 높을수록 직무몰입이 떨어진다는 결론을 이루고 있으며[33,34], 이는 본 연구의 결과와 일치한다. 기혼여성의 직장-가정 갈등과는 그 특성이 다르지만 미혼여성도 가정 내에서 받게 되는 딸로서의 역할 기대, 부모 부양에 대한 부담 등 직장-가정 갈등이 발생한다고 볼 수 있으며 본 연구결과 미혼여성의 직장-가정 갈등 변수가 직무몰입에 영향을 주는 변수로 나타났다. 기혼여성과 마찬가지로 미혼여성도 직장-가정 갈등이 높을수록 직무몰입의 정도가 증가하는 것으로 나타났으며 미혼여성의 직장-가정 갈등 정도가 직무몰입에 미치는 영향의 정도는 기혼여성의 직장-가정 갈등 정도가 직무몰입에 미치는 영향보다는 작은 것으로 나타났다.

한편, 직종별로는 간호사를 대상으로 한 연구에서는 직장-가정갈등과 직무만족도가 직무몰입에 영향을 주는 예측요인으로 나타났으며[14], 여교사를 대상으로 한 연구에서도 직무몰입에 부정적인 영향을 주는 요인으로 직장-가정 갈등이 보고되었다[35]. 또한 수사경찰을 대상으로 한 연구에서는 직무만족도가 직무몰입에 영향을 미치는 요인으로 주요요인으로 나타내[36], 직종 별로 약간의 차이는 있으나, 직장-가정갈등과 직무만족도는 직무몰입에 영향을 주는 주요요인임을 알 수 있다.

직장-가정 갈등 변수가 직무몰입에 미치는 영향을 고려함에 있어서 직장-가정 갈등이 높은 직장여성은 직장-가정 갈등이 낮은 직장여성보다 이러한 문제를 극복하기 위해 다른 매개변수, 예를 들어 가족 및 사회적지지 장치를 마련하여 보다 적극적으로 문제를 해결함에 따라 직무몰입이 높은 결과를 가져올 수 있으므로 직장-가정 갈등이 어떠한 매개 변수를 거쳐 직무몰입을 설명하는가에 대한 후속연구가 진행되어야 할 것이다.

본 연구 결과를 바탕으로 직장여성의 직무몰입을 높이기 위해서는 기혼여성의 직장-가정 갈등 완화에 도움이 되는 직장 환경을 조성하고, 이를 뒷받침할 제도적 장치를 마련하여, 직무만족도를 높일 수 있도록 하여야 한다. 미혼 직장 여성이 경험하는 직장-가정갈등의 요인에 대

해 구체적으로 모색하고, 이들의 직무스트레스를 감소에 도움이 되는 치료적, 사회적 중재방안을 적극 모색할 필요가 있다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 결혼여부에 직장여성의 심리적 건강, 직무만족도, 직무스트레스, 직장-가정 갈등 및 직무몰입 정도의 차이를 파악하고, 결혼 여부에 따라 직무몰입에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 시도되었다. 기혼 직장여성의 경우 직장-가정 갈등, 직무만족도가 높을수록, 직무몰입의 정도가 높았으며, 미혼 직장여성의 경우는 직장-가정 갈등이 높을수록, 직무스트레스가 낮을수록 직무몰입이 높은 것으로 나타났다.

따라서, 본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 기혼 직장여성의 경우 직무만족도가 직무몰입에 정적인 영향을 미치므로 가족 친화적인 근무조건과 남성과 비교하여 승진과 권한위임에 공정성이 보장된다면 직무만족도를 높여 높은 직무몰입의 결과를 가져올 수 있으리라 여겨지며, 결과적으로 기혼 직장여성이 일과 가정 양립의 부담을 가지고 있지만 직장 생활을 지속할 수 있는 여건이 마련될 수 있으리라 사료된다. 따라서 직장 내에 일과 가정을 병행할 수 있도록 조직 및 국가 차원의 실효성 있는 제도의 개선과 남성과 비교해 차별 없는 조직 환경 구축이 요구된다.

둘째, 추후연구에서는 직장여성의 직무몰입에 영향을 주는 다양한 요인들에 대한 포괄적인 탐색 및 미혼 직장여성이 경험하는 직장-가정갈등의 요인에 대해 구체적으로 모색하고, 이들의 직무스트레스를 감소에 도움이 되는 치료적, 사회적 중재를 통한 보다 효과적인 직장환경 조성이 요구된다.

## References

- [1] Statistics Korea. "2013 Economically-Active Female Population", Available From: [http://www.index.go.kr/egams/stts/jsp/potal/stts/PO\\_STTS\\_IdxMain.jsp?idx\\_cd=1572](http://www.index.go.kr/egams/stts/jsp/potal/stts/PO_STTS_IdxMain.jsp?idx_cd=1572)(accessed July., 22, 2013)
- [2] H. J. Park, E. A. Lee, "Work-Family Experiences and Vocational Consciousness of Married Women", Korean Women's Studies, Vol.20, No.2, pp.141-178, 2004.
- [3] S. A. Hong, M. H. Lee, Y. R. Kim, et al., "Working

- Parents and Work-Family Balance in Sweden, the UK and Korea", Research Report of Koran Woman's Development Institute, Vol.20, No.2, pp1-575, 2009.
- [4] Statistics Korea. "2009 Time Use Survey", Available From: [http://kosis.kr/common/meta\\_onedepth.jsp?vwcd=MT\\_CTITLE&listid=MT\\_CTITLE\\_i#jsClick](http://kosis.kr/common/meta_onedepth.jsp?vwcd=MT_CTITLE&listid=MT_CTITLE_i#jsClick)(accessed July., 22, 2013)
- [5] S. E. Mannon, K. L. Minnote, C. Brower, "Work-Family Identities and Work-Family Conflicts: Exploring the Relationship with Evidence From Utah", Marriage & Family Review, Vol.42, No.3, pp.65-80, 2007.  
DOI: [http://dx.doi.org/10.1300/J002v42n01\\_05](http://dx.doi.org/10.1300/J002v42n01_05)
- [6] A. B. Bakker, E. Demerouti, W. B. Schaufeli, "The Crossover of Burnout and Work Engagement among Working Couples", Human Relations, Vol.58, pp.661-689, 2005.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0018726705055967>
- [7] P. M. Muchinsky, "Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology (8th ed.)", pp.1-538, Belmont, CA, US, 2009.
- [8] H. S. Jo, "The Social Determinants of Job Satisfaction and Organization Commitment", Korean Journal of Sociology, Vol.35, No.3, pp.139-168, 2001.
- [9] S. R. Liou, "An Analysis of the Concept of Organizational Commitment", Nursing Forum, Vol.43, No.3, pp.116-125, 2008.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6198.2008.00103.x>
- [10] Y. B. Son, E. Y. Choi, "Mechanism of Work-Family Conflicts, Marital Satisfaction, and Job Involvement of Dual Earner Couples", Journal of family relations, Vol.14, No.3, pp.29-60, 2009.
- [11] G. A. Son, J. W. Go, "The Moderating Effect of Social Support on the Relations between Teachers' Job Stress and Job Satisfaction, and Organizational Commitment", The Journal of Educational Administration, Vol.25, No.4, pp.73-94, 2007.
- [12] J. W. Go, "Moderating Effect of Organizational Commitment in the Job Stress-outcome Relationship Organizational Commitment: Focusing local governments officials", Korean Public Administration Review, Vol.40, No.2, pp.147-166, 2006.
- [13] S. Y. Sin, "The Effects of Job Stresses on Social Support System and Job Satisfaction in Physical Education Teacher", Korean Sport Research, Vol.16, No.3, pp.745-754, 2005.
- [14] M. A. Yu, Y. J. Son, "The Relationships of Work-Family Conflict, Social Support, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Korean Married Hospital Nurses", The Korean Journal of Fundamentals of Nursing, Vol.16 No.4, pp.515-523, 2009.
- [15] S. J. Kim, "A study of Relationship between Work family Conflict and Job Performance: Focused on Moderating Effect of Individual Characteristics and Social Support", Unpublished master's thesis, Hong-ik University, Seoul, 2005.
- [16] A. Ahmad, "Direct and Indirect effects of Work-Family Conflict on Job Performance", The Journal of International Management Studies, Vol.3, No.2, pp.176-180, 2008.
- [17] L. T. Thomas, D. C. Ganster, "Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective", Journal of Applied Psychology, Vol.80, No.1, pp.6-15, 1995.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6>
- [18] Y. J. Choi, "Effect to Person-Organizational fit, Person-Job fit and Optimism, Social Support on Work Attitude", Unpublished master's thesis, Seong-Gyun-Gwan University, Seoul, 2003.
- [19] F. Faul, E. Erdfelder, A. G. Lang, A. Buchner, "G\*POWER 3: A Flexible Statistical Power Analysis Program for the Social, Behavioral, and Biomedical Sciences", Behavior Research Methods, Vol.39, pp.175-191. 2007.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.3758/BF03193146>
- [20] S. L. Gutek, S. Searell, J. Klepa, "Rational versus Gender Role Explanation for Work-family Conflict", Journal of Applied Psychology, Vol.76, No.4, pp.560-568, 1991.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560>
- [21] I. R. Park, "Validation study of the minnesota satisfaction questionnaire(MSQ)", Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul, 2005.
- [22] Occupational Safety & Health Research Institute, "Korean Occupational Stress Questionnaire Short Form[KOSQ- SF]", Seoul, Korea, 2004.
- [23] S. H. Ko, "Study on the Korean Mental health", Unpublished doctoral dissertation, Ewha Womans University, Seoul, 1990.
- [24] S. K. Lee, "Adult Attachment Styles and Job Satisfaction/Involvement among Unmarried Men and Women", Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, 2007.
- [25] J. H. Ha, et al, "Job Stress and Psycho-social Stress among Firefighters", The Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine, Vol.20, No.2, pp.104-111, 2008.
- [26] G-B. Wie, "Analysis of the Influence of Job Stresses



in Hospital Staffs on Organizational Commitment and Job Satisfaction”, Regional Development Studies, Vol.18, No.2, pp.163-185, 2009.

- [27] Y. J. Cho, “College Students’ Perception of Emotional Tie with Their Parents and Attitudes toward Parent Care-giving”, Journal of Korean Home Management, Vol.22, No.3, pp.63-74, 2004.
- [28] J. W. Ko, Y. H. Yom, “The Role of Social Support in the Relationship between Job Stress and Job Satisfaction, Organizational Commitment among Hospital Nurses”, Journal of Korean Academy of Nursing, Vol.33, No.2, pp.265-274, 2003.
- [29] Y. H. Yom, S. B. Kwon, Y. Y. Lee, E. K. Kwon, J. W. Ko, “The Determinants of Job Satisfaction of Nurses: Focused on Work Rewards”, Journal of Korean Academy of Nursing, Vol.39, No.3, pp.329-337, 2009. DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2009.39.3.329>
- [30] S. R. Liou, “An Analysis of the Concept of Organizational Commitment”, Nursing Forum, Vol.43, No.3, pp.116-125, 2009. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6198.2008.00103.x>
- [31] Sikorska-Simmons, “Predictors of Organizational Commitment among Staff in assisted Living”, The Gerontologist, Vol.45, No.2, pp.196-205, 2005. DOI: <http://dx.doi.org/10.1093/geront/45.2.196>
- [32] J. Y. Jang, H. S. Kim, “The Gender Differences in the Effects of Work-Family Conflict on the Life Satisfaction and Job Attitudes”, The Korean Journal of Psychology, Vol.9, No.1, pp.23-42, 2003.
- [33] G. Kim, “A Study on the Effect of Job Stress on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Police Officers: Focused on Policeman of Police Operation Center”, Korean Society and Public Administration, Vol.16, No.3, pp.59-87, 2005.
- [34] W. H. Ok, S. Y. Kim, “Study on Job Stress and Job Satisfaction and Organizational Commitment of Local Government Officials”, Korean Public Administration Review, Vol.35, No.4, pp.355-373, 2001.
- [35] K. Y. Ahn, “Job Characteristics, Work-Family Conflicts, and Job Commitment of Married Female Teachers”, The Korean Journal of Business Education, Vol.50, pp.163-180, 2008.
- [36] Y. J. Park, “A Study on the Effects of Criminal Investigators’ Job Satisfaction and Organizational Commitment”, The Korean Journal of Security Science, Vol.15, pp.147-171, 2008.

**전 해 옥(Hae Ok Jeon)**

[정회원]



- 2002년 2월 : 이화여자대학교 간호과학과 (간호학사)
- 2007년 2월 : 이화여자대학교 간호과학과 (간호학석사)
- 2010년 8월 : 이화여자대학교 간호과학과 (간호학박사)
- 2011년 3월 ~ 현재 : 청주대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

만성질환, 교육 콘텐츠개발, 인터넷 기반 코칭프로그램

**박 민 희(Min Hee Park)**

[정회원]



- 2002년 2월 : 이화여자대학교 간호과학과 (간호학사)
- 2006년 8월 : 서울대학교 보건학과 (보건학석사)
- 2012년 8월 : 이화여자대학교 간호과학과 (간호학박사)
- 2013년 3월 ~ 현재 : 원광대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

여성결혼이민자, 청소년 건강위험행위, 도구개발, 보건정책