

성인의 직장-가정갈등이 영역별 만족도와 주관적 삶의 질에 미치는 영향

가 영 희[†]

덕성여자대학교

본 연구는 성인의 직장-가정갈등이 영역별 만족도와 삶의 질에 미치는 영향과 영역별 만족도와 삶의 질과의 관계를 밝히고자 하였다. 이에 다양한 기혼 직장인들 970명을 대상으로 질문지를 적용하여 측정된 자료를 분석하였다. 갈등척도, 영역별 만족도 척도, 삶의 질 척도로 구분하여 측정하였고, 자료 분석은 t검증(t-test), 일원변량분석, 중다회귀분석과 상관관계 분석을 실시하였다. 분석한 결과는 첫째, 여성이 남성보다 가정→직장갈등, 가정갈등 및 직장갈등 수준이 높았으나 가정생활만족도, 직장생활만족도, 여가생활만족도 수준은 낮았다. 근무형태별로는 주5일제가 직장→가정갈등과 직장생활만족도 수준은 주6일 근무제보다 높았으나 가정갈등 수준은 낮았다. 자녀수에 따라 직장-가정갈등, 만족도 수준, 삶의 질 수준에 차이가 있는 것으로 나타났다. 월수입이 많을수록 갈등수준은 낮고 만족도와 삶의 질 수준이 높은 것으로 나타났다. 둘째, 성인의 직장생활만족도에는 직장갈등, 직장→가정갈등, 가정갈등, 가정→직장갈등의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났고, 여가생활만족도와 가정생활만족도에는 가정갈등, 직장갈등의 순으로 영향을 미쳤으며 직장-가정갈등은 영향을 미치지 않았다. 직장생활만족도에는 직장갈등변인 중 직장관여, 직장지원, 직무통제성의 순으로, 여가생활만족도와 가정생활만족도에는 직장지원, 직장관여 순으로 영향을 미쳤다. 직장생활만족도와 여가생활만족도에는 가정갈등변인 중 가족지원, 경제적 갈등, 가정관여의 순으로 영향을 미쳤고, 가정생활만족도에는 가족지원, 부부갈등, 경제적 갈등, 가정관여의 순으로 영향을 미쳤다. 셋째, 성인의 삶의 질에는 가정갈등, 직장갈등의 순으로 영향을 미쳤고, 직장-가정갈등은 삶의 질에 유의미한 영향을 미치지 않았으며, 가정생활만족도, 여가생활만족도 및 직장생활만족도의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 성인들은 가정생활만족도, 여가생활만족도 및 직장생활만족도가 높을수록 삶의 질이 높은 것을 알 수 있다.

주요어 : 직장-가정갈등, 영역별 만족도(직장생활만족도, 가정생활만족도, 여가생활만족도), 삶의 질, 성인

[†] 교신저자 : 가영희, 덕성여자대학교 교직과, (132-714) 서울시 도봉구 쌍문동 419
E-mail : k-yh-@hanmail.net

우리나라는 1960년대 이후 70년대에 들어서면서 인간의 욕구체계와 가치체계가 생활만족도나 삶의 질에 대한 양적인 측면에서 질적인 측면으로 변화되었고 이에 따라 직장-가정갈등과 주관적 삶의 질에 대한 연구들이 활발하게 이루어지고 있다. 직장과 가정은 개인의 삶에 직접적인 영향을 미치는 가장 중심적인 조직체라 할 수 있는데, 주5일 근무제가 시작되면서 근로자의 여가생활이 자기계발과 사회참여, 봉사활동 등으로 다양해지고, 가족중심 여가문화가 확산되어 가족 간에 친밀감이 증대되고 건전한 소비풍토를 조성하는데도 기여할 것으로 예상된다(김홍규·가영희, 2005). 직장과의 관계는 산업화 및 근대화에 따라서 대략 3단계로 나누어 볼 수 있다. 첫 번째 단계는 산업화 이전으로 직장과의 관계가 하나의 생활터전으로서 분리되지 않은 시기이다. 두 번째 단계는 산업화에 의해서 직장과의 관계가 서로 다른 사회시스템으로 분리된 시기이다. 세 번째 단계는 직장-가정 관계가 분리되어있기는 하지만 가치관의 변화와 여성의 노동시장 진출 등으로 인해서 직장과의 관계가 중요시되는 시기이다(Bohen & Viveros-Long, 1981). 선진국에서는 재택근무자의 비율이 늘고 있고, 근무시간이나 근무형태에 있어서도 다양한 형태의 시간제 근무나 교대제 근무, 자유시간제, 2인 1조 1직업 근무제나 자유직의 개발이 이루어지고 있다. 이와 같이 산업과 기업체의 근무형태가 신속성있게 변화한다면 가정과 일터가 통합되고, 남성들은 직업역할과 가족역할 간에 균형을 가질 수 있게 된다(유영주, 2001).

오늘날 직장-가정간의 공유영역에 대한 관심이 증가하고 있으며, 노동시장에서 차지하는 여성비율의 증가와 주5일 근무제 실시는

가족중심의 여가 문화 확산과 자기계발을 위한 여가시간의 선용 등의 새로운 형태의 생활패턴이 출현될 것임을 예상케 한다. 그리고 하나의 영역(가정이나 직장)에서 생긴 사건은 다른 영역의 사건에 영향을 주고받을 수 있다는 인식증가에 의해 이러한 경향은 더욱 가속화되고 있다(Burke & Greenglass, 1987). 또한 직장에서 유발된 갈등이 직장생활만족에 그리고 가정에서의 갈등이 가정생활 만족에 부적인 영향을 미치고, 직장생활의 질과 가정생활의 질이 생활만족에 영향을 미친다는 연구결과들이 있다(윤창영, 2001; Hart, 1999; Higgins, Duxbury, & Irving, 1992; Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983). 이명신(1997)은 근로자의 삶의 영역 중 가정생활의 질과 직장생활의 질은 그들의 전반적인 삶의 질을 평가하는데 매우 중요한 영역임을 밝혔고, 윤창영(2001)은 직장-가정 갈등이 영역별 삶의 질에 영향을 미치고, 각 영역별 삶의 질이 주관적 삶의 질에 영향을 미쳤음을 밝혔다. 현대사회에서는 삶의 질을 연구하는데 있어서 일과 여가생활의 문제에 대한 관심이 증가하고 있고, 더구나 우리나라에서도 IMF 이후 경제침체로 인한 경제적 어려움이 계속되고 있음에도 불구하고 많은 직장에서 주5일 근무로 인해 여가생활에 대한 관심이 증시되고 있다.

생활만족의 이론인 활동이론에 의하면 생활이 활동적이거나 의미 있는 활동을 많이 하는 사람일수록 생활에 대한 만족정도가 높다. 생활의 주요 영역인 일과 여가가 개인적으로 생활만족의 주요 근원인 동시에 삶의 질을 결정하기 때문이다(Diener, 1984). 따라서 개인은 주로 일과 여가생활을 통하여 의식적, 무의식적 욕구를 충족함으로써 자신의 전반적인 생활만족을 하게 된다. 여기에서 중요한 사실은 이

러한 일과 여가가 생활만족에 기여하기 위해서는 내적으로 동기화 되어야 한다는 것이다 (Iso-Ahola, 1980). 삶의 질에 대한 욕구가 증대되면서 관련된 연구의 경향은 두 가지로 요약할 수 있다. 하나는 여가와 삶의 질에 대한 연구들(강웅래, 1998; Iso-Ahola, 1980; Ragheb & Griffith, 1982; Tinsley, 1986)과 다른 하나는 직장-가정갈등과 가정생활 만족, 직장생활 만족과 삶의 질에 대한 연구들(윤창영, 2001; Hart, 1999; Higgins, Duxbury, & Irving, 1992; Holahan & Gilbert, 1979; Hughes & Galinsky, 1994; Kopelman et al., 1983)이 그것이다. 그러나 일과 여가 및 삶의 질을 통합한 연구들(Andrews & Withey, 1974; Campbell, 1981; London et al., 1977)은 아직 미흡하다. 삶의 질을 좌우하는 요인들 중에서 가정 및 일과 여가가 매우 중요한 요인이므로 일, 가정 및 여가와 삶의 질을 통합하는 연구의 필요성이 있다고 본다. 그러므로 본 연구에서는 기존의 연구들에서 다루지 못한 일, 가정 및 여가를 통합하여 성인의 직장-가정갈등이 가정, 직장 및 여가에 있어서의 만족도에 미치는 영향과 삶의 질에 미치는 영향을 밝히고자 한다. 또한 본 연구를 통해서 직장-가정갈등수준을 낮추고 영역별 만족도 및 삶의 질을 향상시킬 수 있는 방안을 모색해보는 계기를 마련하는데 기여할 것으로 예상된다.

본 연구에서는 성인의 직장-가정갈등 및 직장·가정갈등이 영역별 만족도(가정생활만족도, 직장생활만족도 및 여가생활만족도)와 주관적 삶의 질에 미치는 영향을 밝히고자 하였다.

직장-가정갈등 관련변인

직장-가정의 상호역할갈등은 개인이 속한

두 그룹에서의 역할이 상충될 때 일어나는 갈등이다(Kahn, 1993). 이러한 직장과의 상호역할갈등, 즉 직장과의 두 영역 사이의 역할압력이 어떤 의미에서 상충될 때 발생하는 역할갈등의 한 유형이라 정의할 수 있다(Greenhaus, et al., 1985). 직장과의 관련된 갈등의 원인을 살펴보면 다음과 같다.

직장갈등 변인의 영향으로 크게 직장업무의 구조적 특성과 심리적 특성에서 연구되어 왔다. 구조적 특성에는 근무시간, 초과근무, 출장근무 등을 말하고, 심리적 특성에는 직무특성, 업무과중, 재량권 상사특성 등이 포함되는데, 이것들은 신체적, 정신적으로 지치게 함으로써 가정역할 기대의 충족을 어렵게 하는 부적 영향을 주는 것으로 밝혔다(Hughes & Galinsky, 1994; Voydanoff, 1988). Frone 등(1992)은 근로자의 지각된 직무관련 갈등원들(직무과부하, 자율성 부족, 직무보호성)이 직장생활에 부적인 영향을 미친다고 보고하였다. Herman과 Gyllstrom(1977)은 작업계획의 통제가 직장-가정갈등을 줄인다는 것을 밝혔다. 자율성과 갈등의 관계는 만족차원과 연계되어 있어서 설명하기 곤란하나 지나친 자율성은 질적인 역할과다와 피로를 가져오기 때문에 직장-가정갈등과 정(+)의 관계가 있다고 볼 수 있다(Greenhaus et al., 1985). 가정과 관련된 변인들은 결혼생활, 자녀유무, 배우자의 취업여부, 부모의 동거여부, 경제문제 및 가족 적응문제 등은 가정-직장갈등에 영향을 미친다(한남제, 1984: 223. 재인용). Herman과 Gyllstrom(1977)은 기혼자가 미혼자보다 더 많은 직장-가정갈등을 느낀다는 것을 밝혔다. 배우자와 가족의 높은 지원수준은 직장-가정갈등의 경험을 감소시킨다(Adams et al., 1996), 이은희(2000)의 연구에서는 맞벌이 부부에서 가족의 도구적 지원(과제를 실행

하는데 실제적 도움을 주는 것)은 일-가정갈등에 변화가 없고 정서적 지원은 맞벌이 남편에게는 일-가정갈등을 증가시키는 것으로 밝혀졌다. 가정역할에 대한 부부의 의견불일치는 직장-가정갈등의 경험을 증가시킨다. 전반적으로 가족의 경제적인 어려움은 개인의 안정 및 가족관계에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Voydanoff, 1991). 정민자(1984)의 연구에서 부부관계에서 갈등을 야기시키는 문제점으로 생활비 지출문제가 가장 높게 나타났다. 또한 가정이나 직장에 대한 높은 수준의 심리적 관여는 가정-직장갈등을 증가시킨다고 보았다(이은희, 2000; Greenhaus & Beutell, 1985). 즉, 하나의 역할에 부과된 높은 수준의 관여는 그 역할에 투입되는 시간과 노력의 양을 증가시켜서 다른 역할과 관련된 압력을 해결하기 어렵게 만들고, 정신적으로도 특정한 역할에 사로잡히게 되어 갈등을 유발할 수 있다.

기존의 연구들에서 직장영역과 가정영역의 변인들이 같은 관점으로 다룬 연구들(이동열, 1995; 이정권, 1995; 홍선희, 1996; Higgins et al., 1992)과 다른 관점으로 다룬 연구들(김홍규·가영희, 2005; 윤창영, 2001; 이은희, 2000; Greenhaus & Parasuraman, 1986; Gutek, 1991; Frone, et al., 1992;)이 있다. Higgins 등(1992)은 직장기대와 직무관여를 직장갈등의 변인으로, 가족기대와 가정관여를 가정갈등의 변인으로 다루고 있으며, 이동열(1995)은 직장-가정갈등의 변인으로 직장역할몰입, 가정역할몰입, 직장역할기대, 가정역할기대, 직장활동소요시간, 가정활동소요시간 등을 다루고 있다. 또한 홍선희(1996)는 직장갈등의 변인으로 직장관여, 직장기대, 직장지지를, 가정갈등의 변인으로 가정관여, 가정기대, 가정지지 등으로 직장갈등과 가정갈등의 변인들이 동일한 것으로 간

주하였으나 직장갈등과 가정갈등의 변인들이 다름을 밝혀낸 연구들이 있다. Greenhaus와 Parasuraman(1994)은 직장갈등의 변인으로 직무과부하와 직무역할갈등, 직장지원을, 가정갈등의 변인으로 부부불공평성, 정서적 거리, 자녀문제, 가족지원 등을 들고 있고, 이은희(2000)는 직무관련 갈등의 변인으로 직무과부하, 직무역할갈등, 직무모호성을, 가족관련 갈등의 변인으로 부부갈등, 경제적 갈등, 가족몰입 등을 들고 있으며, 윤창영(2001)은 직장→가정갈등의 선행변인으로 직무과부하, 직무통제성, 직장지원, 직장기대, 직장관여로 들고 있고, 가정→직장갈등의 선행변인으로 자녀양육갈등, 경제적 갈등, 부부의사소통갈등, 배우자 지원, 시부모지원, 친정부모지원, 가족기대, 가정관여를 들고 있다. 김홍규와 가영희(2005)는 직장갈등의 변인으로 직무과부하, 직무통제성, 직장지원, 직장기대, 직장관여로, 가정갈등의 변인으로 부부갈등, 자녀양육갈등, 경제적 갈등, 가족지원, 가족기대, 가정관여를 들고 있다.

따라서 본 연구에서는 직장-가정갈등의 변인들이 서로 다르다고 규정하고 주로 Greenhaus와 Parasuraman(1986), 이은희(2000), 윤창영(2001)과 김홍규 등(2005)의 연구에서 밝힌 변인들을 사용하여 가정갈등변인으로 가정갈등의 주요 원인이 되는 부부갈등, 자녀양육갈등, 경제적 갈등, 가족지원, 가정관여 등으로 하고, 직장갈등변인으로 직장갈등의 주요 원인이 되는 직무과부하, 직무통제성, 직장지원, 직장관여로 등으로 선정하였다.

직장-가정갈등과 영역별 만족도

직장-가정갈등은 직장과 가정 두 영역 모두

를 공통의 원인으로 하면서 동시에 두 영역 모두에 영향을 주는 것으로 대부분의 연구들은 직장-가정갈등을 역할 간 갈등의 한 유형으로 파악하고 있다(Duxbury & Higgins, 1991; Frone et al., 1992; Higgins et al., 1992). 즉, 직장-가정갈등은 직장-가정갈등에 대한 양방향성에 의한 개념화를 보여주고 있다(Greenhaus & Beutell, 1985). 직장의 가정역할 방해(work interference with family: WIF)와 가정의 직장역할방해(family interference with work: FIW)로 구분하고 있다. Greenhaus와 Beutell(1985)은 직장-가정 갈등은 “직장과 가정 두 생활영역에서 역할압력이 여러 가지 이유로 상호양립할 수 없는 경우에 발생하는 역할 간 갈등의 한 형태이다.”라고 하였다. 즉, 과중한 직장 일 때문에 가정역할수행이 어려운 경우와 가정 일 때문에 직장역할수행이 어려운 경우에 발생하는 역할갈등이다. 이러한 직장-가정갈등은 직장과 가정 양 영역의 스트레스에 대한 연구를 통합하기 위한 것으로 볼 수 있다.

특히 직장-가정갈등은 직장생활과 가정생활의 적합성을 반영하는 것으로서 직장에서 유발된 갈등이 가정만족에 그리고 가정에서의 갈등이 직장만족에 부적인 영향을 미친다는 연구결과들이 있다(Hart, 1999; Higgins, Duxbury, & Irving, 1992; Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983). Kopelman 등(1983)은 직장생활과 직장 외 생활의 관계에 대한 연구에서 주로 관심대상이 되어온 직장생활과 가정생활 및 여가생활로 나누어서 연구하였으나 직장 외 생활에 대한 관심은 가정생활이 매우 중요한 부분을 차지하고 있다. 특히 직장역할과 가정역할 간에 유발된 갈등은 상호의존성이 커서 두 가지 역할을 잘 수행하려는 과정에서 직장-가정갈등을 경험하게 된다(Duxbury & Higgins, 1991).

직장생활로 인한 가정생활갈등은 가정생활만족에 부적 영향을 미치고(Holahan & Gilbert, 1979; Hughes & Galinsky, 1994) 직장생활만족에 감소를 보였다(Yogev & Brett, 1985). 한편 가정생활로 인한 직장생활갈등은 직장생활만족에 부적 영향을 미치고 가정생활에 있어서 스트레스를 초래한다(Frone, Searle, & Klepa, 1992). 생활의 주요 영역인 일과 여가는 개인적으로 의미있는 활동으로 생활만족의 주요 근원이다. 개인은 주로 일과 여가생활을 통하여 의식적, 무의식적 욕구를 충족함으로써 자신의 전반적인 생활만족을 하게 된다(Iso-Ahola, 1980).

영역별 만족도와 삶의 질과의 관계

영역별 만족과 삶의 질의 관계도 전이이론, 보상이론, 분리이론 등에 의해서 설명될 수 있다. 원래 위의 이론들은 직장생활과 직장 외 생활의 내용과 경험사이의 관계를 설명하기 위한 것이었지만, 최근 많은 연구자들이 이러한 용어를 직장과 직장 외 생활에 대한 정서적 반응, 즉, 만족 간 관계를 설명하는데 이용하고 있다(Chacko, 1983). Campbell(1981)은 가정생활, 직장생활, 여가생활 및 우정이 중요한 영역이라고 주장하였고, Near 등(1983)은 가정은 직장생활이 전반적 삶의 맥락에서 중요하고, 이에 근거해서 전반적 삶의 질은 직장생활의 질에 의해서 실질적으로 좌우된다는 개념이 생겨났으며, 이것은 직장생활의 질을 향상시키면 구성원의 삶 자체가 향상된다는 생각의 근거가 된다고 하였다. 그러나 삶의 질에 대한 연구들은 직장생활의 질에 대한 관심을 확장시켜서 폭넓은 인간에 대한 시각이 필요하다고 주장한다. 즉, 직무만족이나 직무

태도 등을 직장 외 영역과 분리해서는 제대로 이해할 수 없다고 제안하면서 직장과 직장 외 영역의 관계, 직장생활과 삶의 만족, 건강 등의 삶의 질에 대한 연구가 필요하다고 주장한다(London, Crandall, & Seals, 1977).

직무만족, 직장 외 만족, 삶의 질 사이의 관계에 대한 실증연구들은 다음과 같다. London 등(1977)은 직무만족과 여가만족의 관계, 그리고 이들의 삶의 질의 지각에 기여하는 정도를 조사하였는데, 그 결과 직무만족과 여가만족의 관계는 상호 8% 정도의 변량을 설명하는 것으로 나타나서 두 변수가 상호독립적으로 기능하는 것으로 나타났다. 한편 직무만족과 여가만족을 동시에 고려하였을 때 두 변수는 삶의 질의 변량 중 25%를 설명하였으며, 직무만족이 4.3%이고 여가만족이 13.6%의 변량을 설명함으로써 여가만족의 영향이 더 큰 것으로 나타났다.

Near 등(1984)은 근로조건, 직무만족, 생활조건 및 직장 외 만족들의 관계를 조사하였는데, 직장관련변수인 직무만족과 근로조건은 삶의 만족을 별로 설명하지 못하는 것으로 나타났다. 그러나 근로조건이 직장 외 만족에 유의한 영향을 주었고, 생활조건도 직무만족에 유의한 영향을 주었다. Chacko(1983)는 직무만족이 삶의 만족이나 직장 외 영역에 대한 영향력의 원천이라는 결과를 발견하였다.

Crouter(1984)와 Keon과 McDonald(1984)는 직무만족과 삶의 만족 모두를 종속변수로 이용하여 직무만족과 삶의 만족이 공동으로 결정된다는 것을 발견했다(Keon & McDonald, 1984). 그러나 대부분의 사람들에게 일은 그들 삶의 중심적인 측면이기 때문에 직장생활 만족과 전반적인 삶의 만족간에 강한 관계가 있을 것이라 가정하였으나 직장생활만족의 전체 삶의

질에 대한 상대적인 기여도는 크지 않은 것으로 나타났다(Near, et al., 1984). Rice et al.(1979)은 직장생활 만족과 전반적인 삶의 만족을 평균적으로 약 5-10%로 설명하였다.

한편 가정생활의 만족이 전반적인 삶의 만족에 미치는 영향은 다른 어떤 삶의 영역보다 매우 높다(Campbell, 1981). 일과 가정과의 상호 관계를 다루고 있는 이론들에 의하면 직장생활이나 가정생활 중 어느 한 영역의 만족이나 불만족은 다른 영역에 영향을 준다는 전이이론과 직장생활과 가정생활은 독립적이기 때문에 상호간에 영향을 미치지 않는다는 분리이론 및 한 영역에서 느끼는 불만족을 다른 영역에서 보상하려 한다는 보상이론 등으로 직장생활과 가정생활의 관계를 설명하는 측면과 직장생활과 가정생활의 관계에서 작용하는 매개변수에 대한 연구로 설명하는 측면이 있다. 이 측면의 연구들은 주로 남성과 여성 근로자의 차이에 대한 연구들이다. Ridley(1973)의 연구에서는 여성보다 남성에게서 직무만족과 전반적인 삶의 만족 간에 더 강한 정적인 상관이 있음이 나타났고, Sekaran(1985)은 결혼한 남성이 직장생활과 가정생활 둘 다에 만족할 때 정신적으로 건강하지만 이와 반대로 기혼 여성의 경우에 직무만족이 아닌 직무외 만족이 정신건강과 관련되어 있다고 하였다. 이러한 남성과 여성의 차이는 전통적인 성 역할의 차이 때문으로 남성과 여성에게 강조되는 점이 다르기 때문이다. 즉, 남성에게는 일을 여성에게는 가정에 대한 책임을 강조하기 때문이다(Gutek, Nakamura, & Nieva, 1981).

위에서 살펴보았듯이 영역별 만족도(가정만족, 직장만족 및 여가만족)가 높을수록 삶의 질이 높고, 영역별 만족도와 삶의 질은 정적 상관관계를 나타낼 것인지를 검증하고자 한다.

그리고 삶의 질에 가장 큰 영향을 미치는 만족도는 어느 영역인지를 밝히고자 한다. 측정도구

방 법

연구대상

서울, 경기 및 인천 지역에서 기혼 성인남녀를 대상으로 1차 예비조사 148명에 의한 척도의 문항분석을 마치고, 본 연구를 위한 자료의 수집은 가능한 다양한 직업에 종사하고 있는 대상자들로 선정하여 2004년 1-2월에 500명을 1차 조사하였고, 2004년 9월에 400명을 2차 조사하였으며, 2005년 2월에 150명을 3차 조사하여 총 1050명 중 미회수되었거나 응답이 불성실한 대상자 등 80명을 제외하여 970부를 최종분석에 사용하였다. 연구대상자 970명 중 남성은 616명(63.5%), 여성이 354명(36.5%)이고, 연령별로는 20대가 78명(8.0%), 30대 469명(48.4%), 40대 308명(31.8%), 50대 이상이 115명(11.8%)이었다. 교육수준별로는 고졸 이하가 259명(26.7%), 대졸이 584명(60.2%), 대학원졸 이상은 127명(13.1%)이었고, 근무형태별로는 주5일 근무제는 455명(46.9%), 주6일 근무제가 515명(53.1%)이었다. 월수입별로는 200만원 미만이 195명(20.1%), 200-300만원 미만이 284명(29.3%), 300-400만원 미만이 228명(23.5%), 400만원 이상이 263명(27.1%)이었다. 직업별로는 공무원이 130명(13.4%), 생산노무직이 56명(5.8%), 기술직이 93명(9.6%), 서비스직이 113명(11.6%), 사무직이 362명(37.3%), 전문직이 216명(22.3%)이었다.

측정도구는 질문지로서, 척도를 위한 예비검사를 통해 요인 분석과 타당도 검사를 거쳐 최종 검사문항을 개발한 후(요인분석 결과 부하량이 .30이하인 것과 검사문항에 대한 전문인들-심리학자 3명, 교육사회학자 3명의 타당도 검증을 받아 삭제하였다) 선행연구에 기초하여 갈등척도와 영역별 만족도 및 삶의 질 척도로 구분하였다. 갈등척도는 가정갈등척도, 직장갈등 척도, 직장-가정갈등 척도의 3개 척도로 구분하여 측정하였고, 영역별 만족도 측정은 가정생활만족도, 직장생활만족도, 여가생활만족도의 3개 척도로 구분하였으며, 삶의 질 척도는 생활만족도와 정적·부적 삶의 질 느낌 척도로 측정하였다. 요인분석과 타당도 검사를 종합한 결과, 가정갈등척도의 하위요인은 부부갈등, 자녀양육갈등, 경제적 갈등, 가족지원, 및 가정관여 등으로 하고, 직장갈등척도의 하위요인은 직무과부하, 직장지원, 직무통제성 및 직장관여 등으로 구성되었다. 또한 연구에 사용되는 측정도구들이 자료분석을 하는데 충분한 수준의 내적 일관성을 지니고 있는지를 확인하기 위해 각 척도별로 Cronbach's α 계수를 계산하였다. 질문지에 대한 반응방법은 전혀 그렇지 않다 1점, 그렇지 않다 2점, 보통이다 3점, 그렇다 4점, 매우 그렇다 5점 척도로 평정하도록 하였다. 본 연구에서 사용된 조사도구의 문항내용과 신뢰도 계수는 다음과 같다.

갈등척도

갈등척도는 가정-직장갈등, 가정갈등, 직장갈등 척도로 하였다.

가정갈등척도

가정갈등의 측정도구는 부부갈등: 김영자(1992)의 연구에서 7문항과 박선미(1987) 연구에서 5문항을 수정하여 총 12문항, 자녀양육갈등: Nevill 과 Damico(1974) 및 김영자(1992)의 연구에서 6문항, 경제적 갈등: Catherine과 Mariekev(1996)의 연구에서 8문항, 가족지원: Ray와 Miller(1994) 및 윤창영(2001)의 연구에서 12문항, 가족기대: Cooke와 Rousseau(1984)의 연구에서 4문항, 가정관여: Kanungo(1982)의 연구에서 5문항 등을 각각 수정하여 사용하였고, 각 신뢰도 계수는 부부갈등(.92), 자녀양육갈등(.76), 경제적 갈등(.87), 가족지원(.90), 및 가정관여(.77)로 신뢰도가 높은 것으로 검증되었다.

직장갈등척도

직장갈등의 측정도구는 직무과부하: Matteson(1980) 및 김정인(1988)의 연구에서 5문항, 직무통제성: Ganster(1995)의 연구에서 5문항, 직장지원: Ray와 Miller(1994)의 연구에서 4문항, 직장기대: Cooke와 Rousseau(1984)의 연구에서 4문항 및 직장관여: Kanungo(1982)의 연구에서 5문항 등으로 수정하여 사용하였다. 각 신뢰도 계수는 직무과부하(.85), 직장지원(.81), 직무통제성(.64), 직장기대(.82) 및 직장관여(.76)로 신뢰도가 대체로 높게 검증되었다.

직장-가정갈등 척도

직장-가정의 상호역할갈등은 개인이 속한 두 그룹에서의 역할이 상충될 때 일어나는 갈등이다(Kahn, 1993). 직장생활로 인한 가정생활 갈등(직장→가정갈등)의 측정문항과 가정생활로 인한 직장생활 갈등(가정→직장갈등)의 측정문항은 Gutek 등(1991), Frone 등(1992), O'Driscoll 등(1992)의 연구에서 사용되었던 문

항들 중에서 각각 5문항씩을 수정하여 사용하였고, 문항내용은 두 생활의 일정이 상충되는 문제, 한 역할에 의해 다른 역할이 방해받는 정도 및 두 역할 수행 시 시간의 부족을 지각하는 정도 등에 관한 것이다. 본 연구에서 사용된 직장→가정갈등 문항의 신뢰도 계수는 .84로, 가정→직장갈등 문항의 신뢰도 계수는 .85로 신뢰도가 높은 것으로 검증되었다.

영역별 만족도 척도

영역별 만족도 척도는 가정생활만족도, 직장생활만족도, 여가생활만족도 척도로 하였다.

직장생활만족도

직장생활만족이란 직무에 대한 감정적, 정서적 만족정도에 대한 평가를 의미하며 개인적 반응일 뿐만 아니라 과업 또는 직무에 대한 감정적 반응으로 정의한다(James & Tetrick, 1986). 직장생활 만족도 측정은 김준곤(1992)의 연구와 Davison과 Cooler(1983)의 연구에서 사용한 직무만족도의 측정문항으로 9문항을 수정하여 사용하였고, 문항내용은 전반적인 직무만족, 자신의 일에 대한 적합성에 대한 만족, 소득수준의 만족, 직장에서의 인간관계에 대한 만족, 일을 통한 성장기회의 만족 및 상사의 인정이나 승진에 대한 만족에 관련된 것이다. 본 연구에서 사용된 검사도구의 신뢰도 계수는 .79로 신뢰도가 높은 것으로 검증되었다.

가정생활만족도

가정생활만족은 개인이 자신의 전반적 가정생활 및 가족관계와 관련해서 경험하는 만족의 상태로서, 가정생활과 관련된 긍정적이고 유쾌한 상태를 말한다. 가정생활만족도의 측정문항은 이철화(1995)의 연구에서 8문항을 수

정하여 사용하였고, 문항내용은 가정에서의 화목도, 가족의 건강정도, 가족 간 의사소통 만족정도, 가족관계에 대한 만족정도 및 가족의 소득수준 만족정도에 관한 것이다. 본 연구에서 사용된 검사도구의 신뢰도 계수는 .87로 신뢰도가 높은 것으로 검증되었다.

여가생활만족도

여가생활만족이란 여가만족 및 여가활동을 통하여 나타나는 욕구의 충족 또는 만족에 대한 개인의 인식정도이다(임변장 외 1995). 여가만족의 측정 문항은 김영호(1995)에 의해 번안된 Beard와 Ragheb(1980)의 여가만족척도(Leisure Satisfaction Scale: LSS)의 24문항 중 12문항을 사용하였고, 문항내용은 심리적, 교육적, 사회적, 휴식적, 생리적 및 환경적 여가만족에 관한 것이다. 본 연구에서 사용된 검사도구의 신뢰도 계수는 .92로 신뢰도가 매우 높은 것으로 검증되었다.

삶의 질 측정

삶의 질은 개인의 삶 전체에 대한 정서적 신념의 집합(전반적 삶의 질) 또는 삶의 특정 영역에 대한 정서적 신념(eg. 직장생활의 질, 가정생활의 질 등)을 의미한다(Rice, McFarin, Hunt & Near, 1985). 삶의 질 측정은 생활만족도와 정적·부적 삶에 대한 느낌의 척도로 하였다.

생활만족도

생활만족도의 측정문항은 Diener 등(1985)과 Kosma와 Stones(1980)의 연구에서 사용된 문항 중에서 5문항을 사용하였고, 문항내용은 자신의 가치관과 일치하는 생활에 대한 만족정도, 현재 생활조건 및 삶의 만족정도, 삶을 통한

성취감, 삶에 대한 긍정적 태도 등에 관한 것이다. 본 연구에서 측정된 신뢰도는 Cronbach $\alpha=.84$ 로 신뢰도가 높게 검증되었다.

삶에 대한 느낌

삶에 대한 느낌을 측정하는 문항은 Campbell (1981)이 개발한 주관적 삶의 질 척도(Index of Well-Being)에서 일상생활에 대한 만족도로 ‘삶에 대한 느낌’과 전반적인 삶의 만족도를 재는 문항으로 되어있는데, 삶에 대한 느낌은 최근의 경험에 대한 정적 감정과 부적 감정의 형용사 8문항씩으로 되어 있다. Diener와 Emmons (1985)는 주관적 삶의 질은 개인에 대한 정적 감정과 부적 감정의 두 가지 측면을 모두 포함하고 있다고 주장하였다. 또한 주관적 삶의 질이 생활만족, 정적 감정 및 부적 감정을 측정하여서 연구된 결과들에서 정적 감정과 부적 감정이 삶의 질의 구성요소임을 밝힌 연구들이 있다(Diener & Emmons, 1985; Lucas et al., 1996; 조명한, 차경호, 1998; 장창호 등, 2001). 따라서 본 연구에서는 정적 감정과 부적 감정을 측정하는 ‘삶에 대한 느낌’을 삶의 질 측정변인으로 선정하였다. 본 연구에서는 정적 삶에 대한 느낌의 신뢰도가 Cronbach $\alpha=.93$, 부적 삶에 대한 느낌의 신뢰도는 Cronbach $\alpha=.94$ 로 신뢰도가 매우 높게 검증되었다.

자료분석

본 연구의 수집된 자료는 SPSS 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 분석기법은 다음과 같다.

첫째, 예비문항들에 대한 요인분석을 했고, 연구에 사용되는 측정도구들이 자료분석을 하는데 충분한 수준의 내적 일관성을 지니고 있

는지를 확인하기 위해서 각 척도별로 Cronbach α 계수를 계산하였다.

둘째, 연구대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도와 백분율을 산출하였다.

셋째, 개인적 특성에 따라 직장·가정갈등, 영역별 만족도 및 삶의 질 수준을 살펴보기 위해 t-test와 One-way ANOVA를 실시하였다.

넷째, 직장·가정갈등이 영역별 만족도에 미치는 영향과 관계를 파악하기 위해 회귀분석과 상관관계 분석을 실시하였다.

결과 및 해석

개인적 특성(성별, 근무형태, 자녀수, 월수입)에

따른 직장·가정갈등, 영역별 만족도 및 삶의 질 수준비교

개인적 특성(성별, 근무형태, 자녀수, 월수입)에 따라 직장·가정갈등, 영역별 만족도 및 삶의 질 수준을 살펴본 결과는 표 1과 같다.

성별로 볼 때, 가정→직장갈등($t=-2.80, p<.01$), 가정갈등($t=-2.78, p<.01$) 및 직장갈등($t=-2.80, p<.01$) 수준은 여자가 남자보다 유의미하게 높았다. 직장생활 만족도($t=3.05, p<.01$)와 여가생활 만족도($t=4.08, p<.001$), 가정생활 만족도($t=2.53, p<.05$) 수준 모두 남자가 여자보다 통계적으로도 유의미하게 높았고, 남자와 여자는 삶의 질 차이가 없는 것으로 나타났다. 근무형태별로 볼 때, 주5일제는 직장→가정갈

표 1. 개인적 특성에 따른 직장-가정갈등, 영역별 만족도, 삶의 질 수준비교

| | 성 별 | | 근무형태별 | | | 자녀수별 | | | | | 월수입별 | | | | | |
|-------------|---------|---------|---------|---------|------|---------|---------|--------|---------|---------|----------|---------|------|------|------|----------|
| | 남 | 여 | 주5일 | 6일 | 없다 | 1명 | 2명 | 3명 | 미만 | 200-300 | 300-400 | 400 | 400 | 400 | 이상 | |
| | (n=616) | (n=354) | (n=354) | (n=354) | 136) | (n=273) | (n=473) | (n=88) | (n=195) | (n=284) | (n=228) | (n=263) | | | | |
| | M | M | t | M | M | t | M | M | M | M | F | M | M | M | M | F |
| 직장→ 가정갈등 | 3.03 | 2.94 | 1.63 | 3.19 | 2.83 | 7.27*** | 2.98 | 3.15 | 2.92 | 2.98 | 4.88** | 2.90 | 2.98 | 2.93 | 3.14 | 4.74** |
| 가정→ 직장갈등 | 2.14 | 2.26 | -2.80** | 2.18 | 2.18 | -.01 | 2.21 | 2.52 | 2.12 | 2.24 | 2.79* | 2.28 | 2.23 | 2.09 | 2.14 | 3.76* |
| 가정갈등 | 2.22 | 2.31 | -2.78** | 2.22 | 2.29 | -2.35* | 2.15 | 2.22 | 2.30 | 2.32 | 4.54** | 2.45 | 2.29 | 2.19 | 2.14 | 19.90*** |
| 직장갈등 | 2.82 | 2.84 | -2.80** | 2.84 | 2.81 | 1.27 | 2.93 | 2.88 | 2.77 | 2.78 | 10.11*** | 2.81 | 2.85 | 2.84 | 2.81 | .62 |
| 가정생활 만족도 | 3.72 | 3.62 | 2.53* | 3.71 | 3.37 | 1.58 | 3.80 | 3.70 | 3.66 | 3.54 | 4.47** | 3.52 | 3.64 | 3.74 | 3.80 | 11.18*** |
| 직장생활 만족도 | 3.53 | 3.43 | 3.05** | 3.56 | 3.43 | 4.02*** | 3.38 | 3.46 | 3.54 | 3.48 | 3.84* | 3.36 | 3.43 | 3.50 | 3.65 | 13.69*** |
| 여가생활 만족도 | 3.35 | 3.19 | 4.08*** | 3.29 | 3.29 | -0.08 | 3.33 | 3.24 | 3.30 | 3.35 | 1.19 | 3.21 | 3.27 | 3.27 | 3.40 | 4.32** |
| 삶의 질 | 3.55 | 3.50 | .90 | 3.57 | 3.50 | 1.46 | 3.56 | 3.52 | 3.57 | 3.34 | 1.96 | 3.28 | 3.42 | 3.59 | 3.78 | 16.84*** |

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

등($t=7.27, p<.001$), 직장생활만족도 수준은 주 6일 근무제보다 유의미하게 높았으나 가정갈등 수준($t=-2.35, p<.05$)은 낮았다. 삶의 질은 주5일제가 주6일 근무제보다 높았으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 자녀수에 따라 자녀가 없는 경우에 직장갈등($F=10.11, p<.001$)과 가정생활만족도($F=4.47, p<.01$) 수준은 가장 높고, 가정갈등($F=4.54, p<.01$)과 직장생활만족도($F=3.84, p<.05$) 수준이 가장 낮았다. 자녀가 1명인 경우에 직장→가정갈등($F=4.88, p<.01$)과 가정→직장갈등($F=2.79, p<.05$) 수준이 가장 높았다. 자녀가 2명인 경우에 직장생활만족도 수준은 가장 높았으나 직장-가정갈등과 직장갈등 수준이 낮았다. 자녀가 3명이상인 경우에 가정갈등 수준이 가장 높고, 가정생활만족도 수준은 가장 낮았다. 삶의 질은 자녀가 3명 이상인 성인이 다른 성인보다 삶의 질이 낮았으나 유의미한 차이는 아니었다. 월수입에 따라 400만원 이상인 성인이 직장→가정갈등($F=4.74, p<.01$).

가정생활만족도($F=11.18, p<.001$), 직장생활만족도($F=13.69, p<.001$). 여가생활만족도($F=4.32, p<.01$). 및 삶의 질($F=16.84, p<.001$) 수준이 가장 높았으나 가정→직장갈등($F=3.76, p<.05$), 과 가정갈등($F=19.90, p<.001$) 수준이 가장 낮았다. 200만원 미만인 성인은 가정→직장갈등과 가정갈등 수준이 가장 높았으나 가정생활만족도, 직장생활만족도. 여가생활만족도 및 삶의 질($F=16.84, p<.001$) 수준은 가장 낮았다.

직장-가정갈등 및 직장·가정갈등 변인 간의 상관관계

직장-가정갈등 및 직장·가정갈등 변인들에 대한 상관을 Person 상관계수로 보면 표 2와 같다.

표 2의 상관행렬을 볼 때 변인들간의 상관은 대체로 변별이 될 정도의 크기로 나타났다. 이런 결과를 통해 각 변인들은 서로 변별되는 것을 알 수 있다.

표 2. 직장-가정갈등 및 직장·가정갈등 변인들 간의 상관행렬

| 변수 | 직무 과부하 | 직무 통제성 | 직장 지원 | 직장 관여 | 부부 갈등 | 자녀양육 갈등 | 경제적 갈등 | 가족 지원 | 가정 관여 |
|--------|-----------|-----------|----------|----------|----------|------------|-----------|----------|----------|
| 직무과부하 | 1.000 | | | | | | | | |
| 직무통제성 | -.159** | 1.000 | | | | | | | |
| 직장지원 | .030 | .273** | 1.000 | | | | | | |
| 직장관여 | .152** | .152** | .199** | 1.000 | | | | | |
| 부부갈등 | .056 | .047 | -.207** | .017 | 1.000 | | | | |
| 자녀양육갈등 | .073* | -.003 | -.208** | .027 | .623** | 1.000 | | | |
| 경제적갈등 | .124** | .003 | -.098** | -.002 | .385** | .441** | 1.000 | | |
| 가족지원 | .067* | .017 | .248** | .053 | -.495** | -.391** | -.272** | 1.000 | |
| 가정관여 | .006 | .069* | .120** | .122** | -.192** | -.125** | -.006 | .245** | 1.000 |

** $p<.01$, * $p<.05$

표 3. 성인의 직장-가정갈등, 직장·가정갈등이 직장생활만족도, 여가생활만족도, 가정생활만족도에 미치는 영향

| | 직장생활 만족도 | | | 여가생활만족도 | | | 가정생활만족도 | | |
|----------------|------------|---------|------------|-----------|---------|------------|------------|---------|------------|
| | b | β | t | b | β | t | b | β | t |
| 직장→가정갈등 | -0.175 | -0.265 | 8.668*** | 0.015 | 0.019 | 0.556 | 0.004 | 0.006 | 0.247 |
| 가정→직장갈등 | -0.121 | -0.153 | -4.837*** | 0.035 | 0.038 | 1.056 | 0.023 | 0.027 | 1.072 |
| 직장갈등 | -0.687 | -0.497 | -17.271*** | -0.282 | -0.173 | -5.358*** | -0.099 | -0.067 | -2.888** |
| 가정갈등 | -0.218 | -0.199 | -6.796*** | -0.428 | -0.332 | -10.082*** | -0.883 | -0.749 | -31.872*** |
| R ² | 0.321 | | | 0.140 | | | 0.561 | | |
| F | 113.997*** | | | 39.433*** | | | 308.316*** | | |

** p<.01, *** p<.001

성인의 직장-가정갈등 및 직장·가정갈등이 직장생활만족도, 여가생활만족도, 가정생활만족도에 미치는 영향

성인의 직장-가정갈등 및 직장·가정갈등이 직장생활만족도, 여가생활만족도, 가정생활만족도에 미치는 영향을 다중회귀 분석한 결과는 표 3과 같다.

직장생활 만족도에는 약 32.1%(R²=.321)의 설명력을 지니며, 성인들의 직장→가정갈등(p<.001), 가정→직장갈등(p<.001), 직장갈등(p<.001), 가정갈등(p<.001) 모두 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 성인들은 직장→가정갈등, 가정→직장갈등, 직장갈등, 가정갈등이 높을수록 직장생활만족도가 낮은 것으로 나타났다. 직장생활만족도에는 직장갈등(β =-.497)이 가장 큰 영향을 미쳤으며, 다음으로 직장→가정갈등(β =-.265), 가정갈등(β =-.199), 가정→직장갈등(β =-.153) 순으로 영향을 미쳤다. 여가생활만족도에는 약 14.0%(R²=.140)의 설명력을 지니며, 직장갈등(p<.001)과 가정갈등(p<.001)이 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤으며, 직장→가정갈등과 가정

→직장갈등은 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 성인들은 직장갈등과 가정갈등이 높을수록 여가생활 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 여가생활만족도에는 가정갈등(β =-.332)이 직장갈등(β =-.173)보다 더 큰 영향을 미쳤다. 가정생활만족도에는 약 56.1%(R²=.561)의 설명력을 지니며, 직장갈등(p<.01)과 가정갈등(p<.001)이 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤으며, 직장→가정갈등과 가정→직장갈등은 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 성인들은 직장갈등과 가정갈등이 높을수록 가정생활 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

가정생활만족도에는 가정갈등(β =-.749)이 직장갈등(β =-.067)보다 더 큰 영향을 미쳤다.

성인의 직장갈등변인이 직장생활만족도, 여가생활만족도, 가정생활만족도에 미치는 영향

성인의 직장갈등변인이 직장생활 만족도, 여가생활만족도, 가정생활만족도에 미치는 영향을 다중회귀 분석한 결과는 표 4와 같다.

약 38.3%(R²=.383)의 설명력을 지니며, 직장생활만족도에는 직장갈등변인 중 직무통제성

표 4. 성인의 직장갈등변인이 직장생활만족도, 여가생활만족도, 가정생활만족도에 미치는 영향

| | 직장생활 만족도 | | | 여가생활만족도 | | | 가정생활만족도 | | |
|----------------|------------|---------|-----------|-----------|---------|----------|-----------|---------|----------|
| | b | β | t | b | β | t | b | β | t |
| 직무과부하 | -0.003 | -0.004 | -0.161 | 0.024 | 0.029 | 0.915 | -0.016 | -0.022 | -0.679 |
| 직무통제성 | 0.060 | 0.074 | 2.735** | 0.043 | 0.046 | 1.388 | -0.030 | -0.034 | -1.032 |
| 직장지원 | 0.315 | 0.371 | 13.892*** | 0.190 | 0.190 | 5.848*** | 0.191 | 0.209 | 6.344*** |
| 직장관여 | 0.320 | 0.398 | 15.111*** | 0.153 | 0.162 | 5.045*** | 0.094 | 0.109 | 3.368** |
| R ² | 0.383 | | | 0.086 | | | 0.060 | | |
| F | 149.856*** | | | 22.609*** | | | 15.430*** | | |

** p<.01, *** p<.001

(p<.01)과 직장지원(p<.001), 직장관여(p<.001)가 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤으며, 직무과부하는 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 성인들은 직무통제성과 직장지원, 직장관여가 높을수록 직장생활만족도가 높은 것으로 나타났다. 직장생활 만족도에는 직장관여($\beta=.398$)가 가장 큰 영향을 미쳤으며, 다음으로 직장지원($\beta=.371$), 직무통제성($\beta=.074$) 순으로 영향을 미쳤다. 약 8.6%($R^2=.086$)의 설명력을 지니며, 여가생활만족도에는 직장갈등변인 중 직장지원(p<.001)과 직장관여(p<.001)가 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤으며, 직무과부하와 직무통제성은 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 성인들은 직장지원과 직장관여가 높을수록 여가생활만족도가 높은 것으로 나타났다. 여가생활만족도에는 직장지원($\beta=.190$)이 직장관여($\beta=.162$)보다 더 큰 영향을 미쳤다.

약 6.0%($R^2=.060$)의 설명력을 지니며, 가정생활만족도에는 직장갈등변인 중 직장지원(p<.001)과 직장관여(p<.01)가 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤으며, 직무과부하와 직무통

제성은 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 성인들은 직장지원과 직장관여가 높을수록 가정생활만족도가 높은 것으로 나타났다.

가정생활만족도에는 직장지원($\beta=.209$)이 직장관여($\beta=.109$)보다 더 큰 영향을 미쳤다.

성인의 가정갈등변인이 직장생활만족도, 여가생활만족도, 가정생활만족도에 미치는 영향
성인의 가정갈등변인이 직장생활만족도, 여가생활만족도, 가정생활만족도에 미치는 영향을 다중회귀 분석한 결과는 표 5와 같다.

약 9.9%($R^2=.099$)의 설명력을 지니며, 직장생활만족도에는 가정갈등변인 중 경제적 갈등(p<.001)과 가족지원(p<.001), 가정관여(p<.05)가 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤으며, 자녀양육갈등과 부부갈등은 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 성인들은 경제적 갈등이 높을수록 직장생활만족도가 낮으며, 가족지원과 가정관여가 높을수록 직장생활만족도가 높은 것으로 나타났다. 직장생활만족도에는 가정갈등변인 중 가족지원($\beta=.188$)이 가장 큰 영향을 미쳤으며,

표 5. 성인의 가정갈등변인이 직장생활만족도, 여가생활만족도, 가정생활만족도에 미치는 영향

| | 직장생활 만족도 | | | 여가생활만족도 | | | 가정생활만족도 | | |
|----------------|-----------|---------|-----------|-----------|---------|-----------|------------|---------|-----------|
| | b | β | t | b | β | t | b | β | t |
| 경제적 갈등 | -0.105 | -0.151 | -4.354*** | -0.103 | -0.127 | -3.771*** | -0.131 | -0.177 | -7.341*** |
| 자녀양육갈등 | -0.024 | -0.033 | -0.815 | 0.032 | 0.038 | 0.954 | -0.039 | -0.050 | -1.782 |
| 부부갈등 | -0.008 | -0.009 | -0.224 | 0.004 | 0.004 | 0.101 | -0.238 | -0.273 | -9.339*** |
| 가족지원 | 0.148 | 0.188 | 5.191*** | 0.307 | 0.332 | 9.456*** | 0.336 | 0.397 | 15.836*** |
| 가정관여 | 0.062 | 0.067 | 2.118* | 0.083 | 0.077 | 2.512* | 0.161 | 0.164 | 7.459*** |
| R ² | 0.099 | | | 0.153 | | | 0.567 | | |
| F | 21.173*** | | | 34.712*** | | | 252.922*** | | |

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

다음으로 경제적 갈등($\beta=-.151$), 가정관여($\beta=.067$) 순으로 영향을 미쳤다. 약 15.3%($R^2=.153$)의 설명력을 지니며, 여가생활 만족도에는 가정갈등변인 중 경제적 갈등($p<.001$)과 가족지원($p<.001$), 가정관여($p<.05$)가 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤으며, 자녀양육갈등과 부부갈등은 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 성인들은 경제적 갈등이 높을수록 여가생활만족도가 낮으며, 가족지원과 가정관여가 높을수록 여가생활만족도가 높은 것으로 나타났다. 여가생활만족도에는 가족지원($\beta=.332$)이 가장 큰 영향을 미쳤으며, 다음으로 경제적 갈등($\beta=-.127$), 가정관여($\beta=.077$) 순으로 영향을 미쳤다. 약 56.7%($R^2=.567$)의 설명력을 지니며, 가정생활만족도에는 가정갈등변인 중 경제적 갈등($p<.001$)과 부부갈등($p<.001$), 가족지원($p<.001$), 가정관여($p<.001$)가 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤으며, 자녀양육갈등은 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 성인들은 경제적 갈등과 부부갈등이 높을수록 가정생활만족도가 낮으며,

가족지원과 가정관여가 높을수록 가정생활만족도가 높은 것으로 나타났다. 가정생활만족도에는 가정갈등변인 중 가족지원($\beta=.397$)이 가장 큰 영향을 미쳤으며, 다음으로 부부갈등($\beta=-.273$), 경제적 갈등($\beta=-.177$), 가정관여($\beta=.164$) 순으로 영향을 미쳤다.

직장·가정갈등이 삶의 질에 미치는 영향

성인들의 직장·가정갈등이 삶의 질에 미치는 영향을 다중회귀 분석한 결과는 표 6과 같다.

표 6. 직장·가정갈등이 삶의 질에 미치는 영향

| | 삶의 질 | | |
|----------------|-----------|---------|------------|
| | b | β | t |
| 직장→가정갈등 | -0.009 | -0.009 | -0.274 |
| 가정→직장갈등 | -0.107 | -0.084 | -2.526 |
| 직장갈등 | -0.275 | -0.124 | -4.058*** |
| 가정갈등 | -0.722 | -0.410 | -13.224*** |
| R ² | 0.238 | | |
| F | 75.486*** | | |

*** p<.001

약 23.8%($R^2=.238$)의 설명력을 지니며, 성인들의 삶의 질에는 직장갈등($p<.001$)과 가정갈등($p<.001$)이 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤으며, 직장→가정갈등과 가정→직장갈등은 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 성인들은 직장갈등과 가정갈등이 높을수록 삶의 질이 낮은 것으로 나타났다.

삶의 질에는 가정갈등($\beta=-.410$)이 직장갈등($\beta=-.124$)보다 더 큰 영향을 미쳤다.

성인의 직장갈등변인이 삶의 질에 미치는 영향

성인의 직장갈등변인이 삶의 질에 미치는 영향을 다중회귀 분석한 결과는 표 7과 같다.

약 7.8%($R^2=.078$)의 설명력을 지니며, 성인들의 삶의 질에는 직장갈등변인 중 직무과부하($p<.01$)와 직장지원($p<.001$), 직장관여($p<.001$)가 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤으며, 직무통제성은 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 성인들은 직장과부하가 높을수록 삶의 질이 낮으며, 직장지원과 직장관여가 높을수록 삶의 질이 높은 것

표 7. 성인의 직장갈등변인이 삶의 질에 미치는 영향

| | 삶의 질 | | |
|-------|-----------|---------|----------|
| | b | β | t |
| 직무과부하 | -0.108 | -0.098 | -3.060** |
| 직무통제성 | -0.076 | -0.058 | -1.765 |
| 직장지원 | 0.324 | 0.237 | 7.267*** |
| 직장관여 | 0.152 | 0.118 | 3.656*** |
| R^2 | 0.078 | | |
| F | 20.347*** | | |

** $p<.01$, *** $p<.001$

으로 나타났다.

삶의 질에는 직장지원($\beta=.237$)이 가장 큰 영향을 미쳤으며, 다음으로 직장관여($\beta=.118$), 직장과부하($\beta=-.098$) 순으로 영향을 미쳤다.

성인의 가정갈등변인이 삶의 질에 미치는 영향

성인의 직장갈등변인이 삶의 질에 미치는 영향을 다중회귀 분석한 결과는 표 8과 같다.

약 22.3%($R^2=.223$)의 설명력을 지니며, 성인들의 삶의 질에는 가정갈등변인 중 경제적 갈등($p<.001$)과 부부갈등($p<.001$), 가족지원($p<.001$)이 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤으며, 자녀양육갈등과 가정관여는 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 성인들은 경제적 갈등과 부부갈등이 높을수록 삶의 질이 낮으며, 가족지원이 높을수록 삶의 질이 높은 것으로 나타났다. 삶의 질에는 가족지원($\beta=.220$)이 가장 큰 영향을 미쳤으며, 다음으로 경제적 갈등($\beta=-.212$), 부부갈등($\beta=-.156$) 순으로 영향을 미쳤다.

표 8. 성인의 가정갈등 하위영역이 삶의 질에 미치는 영향

| 구 분 | 삶의 질 | | |
|--------|-----------|---------|-----------|
| | b | β | t |
| 경제적 갈등 | -0.235 | -0.212 | -6.567*** |
| 자녀양육갈등 | -0.034 | -0.030 | -0.779 |
| 부부갈등 | -0.203 | -0.156 | -3.978*** |
| 가족지원 | 0.279 | 0.220 | 6.565*** |
| 가정관여 | 0.023 | 0.015 | 0.521 |
| R^2 | 0.223 | | |
| F | 55.286*** | | |

*** $p<.001$

영역별 만족도가 삶의 질에 미치는 영향

직장생활만족도와 여가생활만족도, 그리고 가정생활만족도가 삶의 질에 미치는 영향을 다중회귀 분석한 결과는 표 9와 같다.

약 26.8%($R^2=.268$)의 설명력을 지니며, 삶의 질에는 직장생활만족도($p<.001$)와 여가생활만족도($p<.001$), 그리고 가정생활 만족도($p<.001$) 모두 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 성인들은 직장생활만족도와 여가생활만족도, 그리고 가정생활 만

족도가 높을수록 삶의 질이 높은 것으로 나타났다.

삶의 질에는 가정생활만족도($\beta=.0316$)가 가장 큰 영향을 미쳤으며, 다음으로 여가생활만족도($\beta=-.185$), 직장생활만족도($\beta=.174$) 순으로 영향을 미쳤다.

성인의 직장-가정갈등, 직장·가정갈등, 직장생활만족도, 여가생활만족도, 가정생활만족도와 삶의 질과의 관계

성인의 직장-가정갈등, 직장·가정갈등, 직장생활만족도, 여가생활만족도, 가정생활만족도와 삶의 질과의 관계는 표 10과 같다.

직장→가정갈등은 여가생활만족도($r=-.066$, $p<.05$), 가정생활만족도($r=-.067$, $p<.01$) 및 삶의 질($r=-.132$, $p<.001$)과 유의미한 부적 상관관계이고 가정→직장갈등과 가정갈등은 직장생활만족도($r=-.235$, $p<.001$; $r=-.298$, $p<.001$), 여가생활만족도($r=-.128$, $p<.001$; $r=-.337$, $p<.001$), 가정생활만족도($r=-.292$, $p<.001$; $r=-.746$, $p<.001$)와 유의미한 부적 상관관계를 나타냈

표 9. 영역별 만족도가 삶의 질에 미치는 영향

| 구 분 | 삶의 질 | | |
|---------|------------|---------|-----------|
| | b | β | t |
| 직장생활만족도 | 0.279 | 0.174 | 5.815*** |
| 여가생활만족도 | 0.254 | 0.185 | 6.009*** |
| 가정생활만족도 | 0.473 | 0.316 | 10.257*** |
| R^2 | 0.268 | | |
| F | 117.592*** | | |

*** $p<.001$

표 10. 성인의 직장-가정갈등, 직장·가정갈등, 직장생활만족도, 여가생활만족도, 가정생활만족도와 삶의 질과의 관계

| 구분 | 직장생활만족도 | 여가생활만족도 | 가정생활만족도 | 삶의 질 |
|---------|----------|----------|----------|----------|
| 직장→가정갈등 | -.002 | -.066* | -.067** | -.132** |
| 가정→직장갈등 | -.235*** | -.128*** | -.292*** | -.282 |
| 직장갈등 | -.455*** | -.201*** | -.156*** | -.198*** |
| 가정갈등 | -.298*** | -.337*** | -.746*** | -.461 |
| 직장생활만족도 | | | | .336*** |
| 여가생활만족도 | | | | .368*** |
| 가정생활만족도 | | | | .446*** |

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

으나 삶의 질과는 유의미한 관계를 보이지 않았다. 직장갈등은 직장생활만족도($r=-.455, p<.001$), 여가생활만족도($r=-.201, p<.001$), 가정생활만족도($r=-.156, p<.001$) 및 삶의 질($r=-.198, p<.001$)과 유의미한 부적 상관관계를 나타냈다.

그리고 직장생활만족도, 여가생활만족도 및 가정생활만족도는 삶의 질과 유의미한 정적 상관관계를 나타냈다. 따라서 성인들은 직장-가정갈등과 직장·가정갈등이 낮을수록, 직장생활 만족도, 여가생활 만족도 및 가정생활만족도가 높을수록 삶의 질이 높은 것으로 나타났다.

요약 및 논의

본 연구는 성인의 직장-가정갈등 및 직장·가정갈등이 영역별 만족도와 삶의 질에 미치는 영향과 영역별 만족도와 삶의 질과의 관계를 알아보고자 하였다. 기존의 선행연구에서는 주로 취업 기혼여성을 대상으로 하여 여가만족도를 제외하고 직장만족도와 가정만족도 및 삶의 질에 관한 연구들이었으나 본 연구에서는 직장인 기혼남녀를 대상으로 여가생활만족도를 포함하였고, 특히 주5일제 실시여부에 따른 차이가 있는지를 비교분석하였다. 본 연구를 통해 얻어진 연구결과를 중심으로 요약 및 논의를 하면 다음과 같다.

첫째, 개인적 특성(성별, 근무형태별, 자녀수, 월수입별)에 따른 직장-갈등수준, 직장·가정갈등, 만족도 및 삶의 질 수준을 비교한 결과 성별에 따라 여성이 남성보다 가정→직장갈등, 가정갈등 및 직장갈등 수준이 유의미하게 높고 가정생활만족도, 직장생활만족도, 여가생활

만족도 수준은 유의미하게 낮았다. 이런 결과에서 가족갈등→일-가족갈등의 경로계수가 여성이 남성보다 유의미하게 큰 것을 밝혔다(Duxbury & Higgins, 1991)는 견해와 남성이 여성에 비해 일반적으로 높은 안녕감을 느끼고 있었다(조명환 등, 1994; 차경호, 1999; 김명소 등, 2003)는 연구결과와 일치한다.

근무형태별로는 주5일제는 직장→가정갈등과 직장생활만족도 수준은 주6일 근무제보다 유의미하게 높았으나 가정갈등 수준은 낮았다. 삶의 질은 주5일제가 주6일 근무제보다 높았으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 이런 결과에서 일반적으로 주 5일 근무제가 직장-가정갈등 수준 모두 낮을 것으로 예상했으나 직장으로 인한 가정갈등 수준이 더 높게 나타난 결과에 시사점이 있다고 볼 수 있다.

자녀수에 따라 자녀가 없는 경우에 직장갈등과 가정생활만족도 수준은 가장 높고, 가정갈등과 직장생활만족도 수준이 가장 낮았다. 자녀가 1명인 경우에 직장→가정갈등과 가정→직장갈등 수준이 가장 높았다. 자녀가 2명인 경우에 직장생활만족도 수준은 가장 높았으나 직장-가정갈등과 직장갈등 수준이 낮았다. 자녀가 3명이상인 경우에 가정갈등 수준이 가장 높고, 가정생활만족도 수준은 가장 낮았다. 삶의 질은 자녀가 3명 이상인 성인이 다른 성인보다 삶의 질이 낮았으나 유의미한 차이는 아니었다.

이런 결과에서 자녀수가 1명인 성인이 직장-가정갈등이 가장 높게 나타난 결과에 대한 시사점이 있는데, 그 이유는 자녀가 1명인 성인은 대체로 20대 후반이나 30대 초반이므로 연령에 따른 차이에서 30대가 직장→가정갈등 수준이 가장 높았고 연령이 낮을수록 직장갈

등이 더 높았다(김홍규·가영희, 2005)는 결과와 비교해볼 수 있다. 자녀의 수가 많거나 어린 자녀가 존재하면 가정 일에 보다 많은 시간이 투입되고 자녀양육에 많은 관심이 쏠리게 되어 가정역할의 과중이 일어나기 쉽다(Voydanoff, 1988)는 견해와 일치한다.

월수입에 따라 400만원 이상인 성인이 직장→가정갈등, 가정생활만족도, 직장생활만족도, 여가생활만족도 및 삶의 질 수준이 가장 높았으나 가정→직장갈등과 가정갈등 수준은 가장 낮았다. 200만원 미만인 성인은 가정→직장갈등과 가정갈등 수준이 가장 높았으나 가정생활만족도, 직장생활만족도, 여가생활만족도 및 삶의 질 수준은 가장 낮았다.

이는 소득과 주관적 안녕이 정적인 관계를 갖는다(Braun, 1977; Campbell, et al., 1976)와 소득수준이 높을수록 삶의 질이 높은 것으로 밝혀진 연구들(Freudiger, 1980; Manicini & Wikkiger, 1996; 이명신, 1997; 김은정 외, 1999; 김명소 외, 2003)과 일치한다. 그러나 직장→가정갈등 수준이 가장 높은 결과에 대한 시사점이 있다.

둘째, 성인의 직장생활만족도에는 직장갈등, 직장→가정갈등, 가정갈등, 가정→직장갈등의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났고, 여가생활만족도와 가정생활만족도에는 가정갈등, 직장갈등의 순으로 영향을 미쳤으며 직장-가정갈등은 영향을 미치지 않았다.

직장생활만족도에는 직장갈등변인 중 직장관여, 직장지원, 직무통제성의 순으로, 여가생활만족도와 가정생활만족도에는 직장지원, 직장관여 순으로 영향을 미쳤다. 따라서 성인들은 직장지원과 직장관여가 높을수록 직장생활만족도, 여가생활만족도 및 가정생활만족도가 높은 것을 알 수 있으나 직무과부하는 영향을

미치지 않는 것으로 나타났다.

직장생활만족도와 여가생활만족도에는 가정갈등변인 중 가족지원, 경제적 갈등, 가정관여의 순으로 영향을 미쳤고, 가정생활만족도에는 가족지원, 부부갈등, 경제적 갈등, 가정관여의 순으로 영향을 미쳤다. 따라서 성인들은 경제적 갈등이 낮을수록, 가족지원과 가정관여가 높을수록 직장생활만족도와 여가생활만족도가 높은 것을 알 수 있고, 경제적 갈등과 부부갈등이 낮으며, 가족지원과 가정관여가 높을수록 가정생활만족도가 높은 것을 알 수 있다. 그러나 자녀양육갈등은 만족도에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이런 결과는 직장→가정갈등이 증가하면 직무만족과 삶의 만족은 감소한다는 연구결과들(Kossek & Ozeki, 1998; Boles, et al., 2001; Bruck, et al., 2002)의 견해와 일치하고, 윤창영(2001)의 기혼 직장여성에 대한 연구에서 직장-가정갈등의 선행변수들이 가정생활의 질과 직장생활의 질에 직접적인 영향을 미친다는 결과와 직장→가정갈등이 가정생활의 질로, 가정→직장갈등이 직장생활의 질로 영향을 미치는 직접적인 경로를 밝힌 결과와 일치한다. 본 연구에서 직장→가정갈등이 가정생활만족도와 여가생활만족도의 순으로, 가정→직장갈등은 가정생활만족도, 직장생활만족도 및 여가생활만족도의 순으로 부적 상관관계를 보인 결과를 밝힘으로써 직장-가정갈등은 각 영역별 만족도에 부적 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

셋째, 성인의 삶의 질에는 가정갈등, 직장갈등의 순으로 영향을 미쳤고, 직장-가정갈등은 삶의 질에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 이런 결과는 작업장 상황에서 불만족을 느끼게 되면 그것이 전이효과를 가져와 가정생활

이나 여가생활, 이웃관계 등 가족생활과 자신의 삶 전체에 부정적인 영향을 미치게 된다(Orpen, 1978; Bedein, 1982)는 견해와 노동자의 직무불만족은 노동자의 일상생활인 가족의 경제생활, 가족관계, 이웃관계, 동료관계 등을 포함한 전반적인 생활인 삶의 질에 부정적인 영향을 미쳤다(방하남, 2000)고 보고한 견해도 일치한다.

직장갈등변인 중 직장지원, 직장관여, 직무과부하의 순으로 삶의 질에 영향을 미치고, 가정갈등변인 중 가족지원, 경제적 갈등, 부부갈등의 순으로 삶의 질에 영향을 미쳤다.

따라서 성인들은 직장지원, 직장관여 및 가족지원이 높을수록 삶의 질이 높고 직무과부하, 경제적 갈등 및 부부갈등이 높을수록 삶의 질이 낮은 것을 알 수 있다.

넷째, 삶의 질에는 가정생활만족도, 여가생활만족도 및 직장생활만족도의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났고, 유의미한 정적 상관관계를 보였다. 따라서 성인들은 가정생활만족도, 여가생활만족도 및 직장생활만족도가 높을수록 삶의 질이 높은 것을 알 수 있다.

이런 결과는 Campbell(1981)이 가정생활만족이 전반적인 삶의 질에 미치는 영향은 다른 어떤 삶의 영역보다 매우 높다고 밝혔고, 이현승(1998)이 가족수입 만족도의 영향을 배제했을 때, 가족관계, 여가활동, 주거환경, 근로활동에 대한 만족의 순으로 전반적 생활만족도에 기여하는 것으로 밝힌 결과와도 일치하며, London 등(1977)이 삶의 질에 대한 직무만족과 여가만족에 대한 연구에서 여가만족이 더 삶의 질에 기여한다는 결과를 밝힌 것과 일치하는 견해이다.

또한 직장생활의 질과 가정생활의 질이 생활만족에 영향을 미친다는 연구결과들이 있으

며(Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983; Higgins, Duxbury, & Irving, 1992; Hart, 1999; 윤창영, 2001), 이명신(1997)은 근로자의 삶의 영역 중 가정생활과 직장생활의 질은 그들의 전반적인 삶의 질을 평가하는데 매우 중요한 영역임을 밝힌 연구결과들과 일치하는 견해이다.

결론 및 제언

본 연구결과 가정생활만족도가 여가생활만족도나 직장생활만족도보다 삶의 질 수준을 결정하는 것으로 밝혀졌다. 본 연구에서 직장-가정갈등은 영역별 만족도 중 가정생활만족도에 가장 큰 영향을 미치고, 삶의 질에는 가정갈등이 가장 큰 영향을 미쳤으며, 가정생활만족도가 여가생활만족도나 직장생활만족도보다 더 삶의 질에 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 직장과 가정은 개인의 삶에 직접적인 영향을 미치는 가장 중심적인 조직체이고, 일, 가정, 여가는 삶의 질을 결정하는 중요한 요인들이다. 따라서 직장-가정갈등수준을 낮추고, 영역별 만족도 및 삶의 질 수준을 향상시킬 수 있는 방안을 모색해 보아야 할 것이다. 최근 우리나라에서도 삶의 질을 중시하며 성인들의 평생교육에 대한 중요성이 강조되고 있다. 기존의 직장 기혼여성에 대한 연구에서도 밝혀진 것처럼 직장 기혼여성은 남성보다 가정→직장갈등과 가정갈등 수준이 더 높기 때문에 이는 생활만족도나 삶의 질에도 영향을 미치므로 평생교육 차원에서의 여성교육이나 여성을 위한 ‘의식화 교육’ 등도 생각해볼 수 있고, 재택근무나 다양한 형태의 시간제 근무, 교대제 근무, 자유시간제 등을 활용하며

(유영주, 2001), 기업 내의 탁아소 운영 등은 직장기혼여성의 직장-가정갈등을 감소시키고 삶의 질 향상에 기여할 것으로 예상된다.

또한 주5일 근무제에 대한 여러 조사결과에서 영역별 만족도에 대한 개인의 삶의 질 향상이 될 것으로 보고 되었으나 본 연구에서는 직장생활만족도만 유의미하게 주6일 근무제보다 높았고, 가정생활만족도나 여가생활만족도 및 삶의 질과는 유의미한 차이가 나타나지 않았다는 점을 볼 때, 주5일 근무를 하면서 2일 연휴를 효과적으로 활용할 수 있는 교육이나 프로그램 개발이 필요하다고 본다.

마지막으로 본 연구의 의의 및 제언을 한다면 다음과 같다.

본 연구에서는 기존의 직장-가정갈등과 삶의 질에 관한 연구들에서 주로 기혼 취업여성들을 대상으로 직장-가정갈등과 가정만족도, 직장만족도 및 삶의 질만을 통합했던 연구에서 직장인 기혼 남녀를 대상으로 여가를 포함한 직장-가정갈등, 가정만족도, 직장만족도, 여가만족도 및 삶의 질을 통합한 연구를 했고, 우리나라가 주5일제가 점점 확대되어 실시되고 있는 현 시점에서 주5일제와 주6일제를 비교연구를 했다는 의의를 갖는다. 특히 기존의 삶의 질 연구들에서 제언점으로 여가를 포함하는 연구를 언급했었는데, 실제로 본 연구에서 여가는 삶의 질의 중요한 영역으로 밝혀졌다는 점에서 한국인들의 직장-갈등과 삶의 질에 대한 타당한 결과를 제시하였다고 본다. 본 연구에서 직장·가정갈등 및 직장-갈등이 영역별 만족도와 삶의 질에 미치는 영향을 밝혔으나 직장-가정갈등수준을 감소시킬 수 있는 해결방안이나 교육 프로그램 개발 등에 접근하지 못한 아쉬움이 있다.

그리고 근무형태별 연구결과에서 주5일 근

무제가 주6일제보다 직장→가정갈등수준과 직장갈등수준이 더 높게 나타났으나 직장생활만족도는 더 높게 나타난 결과와 삶의 질에서는 근무형태별에 대한 유의미한 차이가 나타나지 않은 결과에 대한 시사점이 있다고 본다. 이는 우리나라가 현재 대기업이 우선 주5일 근무제가 실시되고 있는 점에서 연구결과에 대한 일반화가 어렵다고 본다. 후속 연구에서는 직장-가정갈등을 감소시킬 수 해결방안과 삶의 질을 향상시킬 수 있는 교육대책이나 프로그램 개발을 위한 연구가 이루어져야 한다고 본다.

참고문헌

- 강용래 (1998). 도시 직장인의 여가만족이 생활만족에 미치는 영향. 순천향 대학교 대학원 석사학위논문.
- 김명소, 성은현, 김혜원 (1999). 한국 기혼여성들의 성격특성과 주관적 삶의 질. 한국심리학회지: 여성, 4(1), 41-55.
- 김영자 (1992). 도시 지역주민이 경험한 부부간의 갈등요인·갈등정도·정신건강상태와의 관계. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 김현주·박소라·이창현 (2002). 주5일 근무제 실시 이후 직장인 생활변화에 대한 조사. 여가·문화학회. 제1회 포럼자료.
- 김호영 (1991). 직장인 여가활동에 관한 조사연구. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 김홍규·가영희 (2005). 성인의 직장-가정에서의 갈등과 만족도에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 23(1), 85-98.
- 박선미 (1987). 부부간의 갈등요인에 관한 고찰.

- 효성여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 삼성경제연구소 (2001). 주5일제 근무와 여가에 대한 인식조사.
- 유영주 (2001). 건강가족연구. 교문사.
- 유현정 (2004). 한국 성인의 삶의 질 척도개발과 집단별 비교연구. 인하대학교 대학원 박사학위논문.
- 윤소영 (2002). 주5일 근무제와 가족자원의 변화. 한국가족자원경영학회. 3-38.
- 윤창영 (2001). 기혼 직장여성의 주관적 삶의 질에 대한 연구. 성균관 대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 이동렬 (1995). 직장-가정갈등이 구성원의 생활 만족에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 이명신 (1997). 근로자의 주관적 삶의 질과 그 영향 요인. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 이은희 (2000). 일-가족갈등의 통합적 모형: 유입, 교차, 조절효과의 공변량구조분석. 전남대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 이정권 (1995). 갈등이 구성원의 "삶의 질"에 미치는 영향에 관한 연구. 동국대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 이철화 (1995). 도시 기혼여성의 스포츠 참여동기에 관한 연구. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 임번장 (1996). 여가와 삶의 질. 한국레크레이션학회 학술세미나집.
- 장창호, 윤창영, 오동근 (2001). 한국의 직장여성의 주관적 삶의 질에 대한 연구. 紀要 10, 1-16. Nagasaki Wesleyan Junior College 지역종합연구소.
- 조명환, 김정오, 권석만 (1994). 청소년의 삶의 질. 사회과학과 정책연구, 16(2), 61-94.
- 최선희·전명희 (1999). 우리나라 부부갈등과 부부관계 유형의 관계에 관한 연구. 한국사회복지학. 나남.
- 한국문화정책개발원 (2001). 주5일 근무제에 따른 가사노동변화.
- 한남제 (1999). 현대가족의 이해. 서울: 일지사.
- 홍선희 (1996). 관여, 기대 및 지지가 직장-가정갈등에 미치는 영향: 맞벌이 부부를 중심으로 -. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420.
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1974). Developing Measures of Perceived Life Quality: Results from Several National Surveys. *Social Indicators Research*, 1, 1-26
- Beard, J. G. & Ragheb M. G. (1980). Measuring Leisure Satisfaction. *Journal of Leisure Research*, 12(1) : 20-23
- Bohen, H. H. & Viveros-Long, A. (1981). Balancing Jobs and Family Life: *Do Flexible Work Schedules Help?*, Temple University Press.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R.(1987). Work and family. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 2, 273-320.
- Campbell, A. (1981), *The sense of well-being in america* New York: McGraw-Hill
- Chacko, T. I. (1983), Job and Life Satisfaction: A Causal Analysis of Their Relationships. *Academy of Management Journal* Vol. 26, No.

- 1, p.163
- Crouter, A. C.(1984). Spillover from Family to work: *The Neglected Side of the Work-Family Interface. Human Relations, 37*, 425-442.
- Davison, M., & Cooler, C.(1983). *Stress and Woman Manager*. Oxford, Martin Robert Son & Company Ltd.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being, *Psychological Bulletin, 95*, 542-575
- Diener, E., & Emmons, R. A.(1985). The Independence of Positive and Negative Affect. *Journal of Personality and Social Psychology, 47*, 1105-1117.
- Duxbury, L. E. & Higgins, C. A. (1991). Gender difference in Work-Family Conflict. *Journal Of Applied Psychology, 76*, 60-74.
- Frone, M. R., Russell M., & Cooper M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict; Testing a Model Work-Family *Journal of Applied Psychology, Vol. 77, No. 1*, pp. 65-78.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Source of Conflict between Work and Family roles. *Academy of Magement Review, 10*, 76-88.
- Greenhaus, J. H. & Parasuraman, S. (1986). A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences. *Journal of Organizational Behavior Management, 8*, 37-60.
- Gutek, B. A., Searle, S. & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanation for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*, 560-568.
- Hart, P. M. (1999). Predicting employee life satisfaction: A coherent model of personality, work and nonwork experience, and domain satisfactions. *Journal of Applied Psychology, 84*, 564-584.
- Herman, J. B., & Gyllstorm, K. K. (1977). Working man and women: Inter and intra-role conflict. *Quarterly Journal of Psychology of Women, 1*, 319-333.
- Higgins, C. A. & Duxbury, L. E. & Irving, R. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organization Behavior and Human Decision Processes, 51*, 51-75.
- Holahan, C. K., & Gilbert, L. A. (1979). Conflict between major life roles: Woman and men in dual career couples. *Human Relation, 32*, 451-467.
- Hughes, D., & Galinsky, E(1994). Work experience and material nteractions: Elaborating the complexity of work. *Journal of Organizational Behavior, 15*, 423-438.
- Iso-Ahola, S. E.(1980). *The Social Psychology of Leisure and Recreation*. dubuque, Iowa: Wm. C. Brown Company.
- Kahn, R. L., & Boulding, K. E. (eds),(1964). *Power and Conflict in Organizations*, New York: Basic Books.
- Keon, T. L. & McDonald, B. (1984). Job Satisfaction and Life Satisfaction: An Empirical of Evaluation of the relationship, *Human Relations, Vol. 35*, pp. 167-180.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, F. H. & Connolly, T. F. (1983). A Model of Work, Family, and nterrole Conflict: A Construct Validity study. *Organizational Behavior and Human Performance, 32*, 98-215.
- London, M., Crandall, R. & Seals, G. (1977), *The Contribution of Job and Leisure Satisfaction*

- to Quality of Life, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 62, No. 3, pp. 328-334.
- Near, J. P., Smith, C. A., Rice R. W. & Hunt, R. G. (1983), Job Satisfaction and Nonwork S Satisfaction as Components of Life Satisfaction, *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 13, No.2, pp. 126-144.
- Ragheb, M. G., & Griffith, C. A.(1982). The Contribution of Leisure Participation and Leisure Satisfaction to Life Satisfaction of old Person. *Journal of Leisure Research*, 14(2): 295-306.
- Rice, R. W., McFarline, D. B., Hunt, R. G. & Near, J. P. (1985), Organizational Work and the Perceived Quality of Life: Toward Conceptual Model, *Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 2, pp. 296-310.
- Ridley, C. A. (1973). Exploring the impact of work satisfaction and involvement on marital interaction when both partners are employed. *Journal of Marriage and the Family*, May, 229-237.
- Ryff, C. D. & Keyes, C. L. (1995). The Structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social psychology*, 69, 719-727.
- Tinsley, H. E. A, & Tinsley, D. J.(1986). A theory of the attributes, Benefits and cause of leisure experience. *Leisure Sciences* 8.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of marriage and the family*, 50, 749-761.
- Yogey, S. & Brett, J. (1985), Patterns of Work and Family Involvement among single-and Dual-Earner Couples, *Journal of Applied Psychology*, Vol.70, No. 4, pp. 754-768.
- 1 차원고접수 : 2006. 5. 2.
심사통과접수 : 2006. 6. 9.
최종원고접수 : 2006. 6. 13.

The effects of adults' work-family conflicts on satisfaction in the domains and subjective quality of life

Young-hee Ka

Duksung Womans University

This study clarified how work-family conflicts effect the level of satisfaction by the domain and the subjective quality of life, and the relationship between the two. This study analyzed the measured data applying the questionnaires for 970 married with various jobs. The questionnaires were measured classified with the standards of conflicts, the level of satisfaction by the domain and the quality of life. The data was analyzed by the analysis of frequency, t-test, one-way ANOVA, Regression and Correlation. The result of data analysis is as follows. First, Women showed greater level of conflicts at home and home-induced conflicts at their workplaces than men. men showed higher level of satisfaction at workplace, leisure and home than women. Workers with 5 days-a-week jobs have greater workplace-induced conflicts at home, while workers with 6 days-a-week jobs simply have more conflicts at home. Adults with children showed difference at the conflicts, satisfaction and quality of life. People with higher income level find greater satisfaction at their workplace, leisure, home and better quality of life, But they showed induced conflicts. People with lower income level are not as much satisfied and poor quality of life, But they showed poor satisfaction and quality of life. Second, The level of satisfaction in work life was influenced by order of work→family conflicts, family conflicts, and family→work conflicts but work-family conflicts and had no influence on. Third, The quality of life was influenced by order of family conflicts, work conflicts, but work-family conflicts had no influence on. The quality of life is influenced by order of the level of satisfaction in leisure life, family life, work life. And the level of satisfaction in leisure life, family life, work life showed the positive correlation with the quality of life. Accordingly the higher satisfaction in leisure life, family life, work life, the higher lever of the adults' quality of life.

key words : *Work-Family Conflicts, Satisfaction of the Work Life, Satisfaction of the Leisure Life, Satisfaction of the Family Life, Quality of Life, Adult*