

주관적 삶의 질의 구조모형: 기혼 직장여성을 중심으로

윤 창 영[†]

대구대학교 응용심리연구소

이 순 목

성균관대학교 심리학과 응용심리연구소

본 연구는 주관적 삶의 질에 영향을 미치는 변수들간의 관계를 밝히고 삶의 질을 포괄적으로 설명하는 모형을 제안하였다. 이를 위하여 기혼 직장 여성 605명을 대상으로 조사가 실시되었다. 기존 연구 결과와 면접을 토대로 삶의 질의 선행변수와 측정변수를 구성하였고, 그 변수들을 토대로 모형을 검증하였다. 각각의 변수들은 탐색적 요인분석으로 그리고 모형검증은 LISREL을 이용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 그 결과, 직장 생활의 질의 선행변수는 직장관여, 동료지원, 상사지원, 직무과부하, 직장기대, 직무통제성 및 가정→직장갈등으로 그리고 가정 생활의 질의 선행변수로는 자녀양육갈등, 부부의사소통갈등, 가족기대, 가정관여, 경제적 갈등, 배우자지원, 시부모지원, 친정부 모지원 및 직장→가정 갈등으로 구성하였다. 모형 검증 결과, 직장생활의 질의 선행변수는 동료지원, 직장관여, 가정→직장 갈등으로 그리고 가정생활의 질의 선행변수는 경제적 갈등, 의사소통갈등, 배우자지원, 및 가족기대로 밝혀졌으며, 직장→가정 갈등, 직장생활의 질 및 가정생활의 질은 주관적 삶의 질의 선행변수로 확인되었다. 이러한 결과를 토대로 연구의 시사점과 추후 연구방향을 논의하였다.

주요어: 주관적 삶의 질, 직장생활의 질, 가정생활의 질, 직장-가정 갈등

행복 또는 안녕은 옛날부터 많은 철학자들에
게 관심의 대상이었으나 1960년대에 이르러 경제
발전을 이룩한 국가에서 삶의 질이란 제목으로

연구되고 있다. '삶의 질(Quality of Life: QL)'이
란 용어자체는 경제선진국 회의인 OECD의 회원
국들이 보다 나은 삶의 조건을 모색하기 위해 사

[†] 교신저자: 경북 경산시 진량읍 내리리 15 대구대학교 응용심리연구소(cyyoun@daegu.ac.kr)

회과학자들에게 경제발전에 부수적으로 갖추어야 할 정치, 사회 및 복지제도를 연구하도록 한 것에서부터 비롯되었다(이훈구, 1997).

삶의 질에 관한 기존 연구의 초점은 주로 삶의 질을 측정하기 위한 합당한 지표를 어떻게 개발하는가에 모아지고 있다. 즉 많은 연구들이 삶의 질에 대한 개념 규정과 연구 영역에서 차이를 보이고 있긴 하지만 공통적인 관심사는 삶의 객관적인 여러 조건들과 주관적인 만족도를 어떤 방식으로 측정할 것인가 하는 것이다. 이를 위해서 주택이나 환경, 이웃 관계, 건강, 교육 및 의료 서비스 등의 객관적 지표로는 정부기관이나 연구기관에서 조사 발간하는 '경제지표'나 '사회개발지표' 등이 사용되고 있다.

OECD에서 1973년부터 시작하여 1982년까지 공식적인 사회지표 목록이 발간되었다. 그 사회지표는 주관적 지표를 포함하여 8개 영역으로 나누어져 있다; ① 건강 ② 교육과 학습 ③ 고용 및 근로생활의 질 ④ 시간과 여가 ⑤ 재화와 서비스의 지배력 ⑥ 물적 환경 ⑦ 사회적 환경 ⑧ 개인의 안전. 이 OECD 보고서는 주로 선진국가를 중심으로 양적인 발전상태와 더불어 상당한 수의 주관적 지표를 측정하고 있다.

삶의 질에 대한 초기 연구들에서는 인구 통계적, 경제 사회적 변수들이 주요 연구 대상이었으나 점차로 객관적인 측면은 물론 주관적인 측면으로까지 확장되었다. 즉 객관적으로 동일한 사회적 조건에 대해서도 각 개인의 주관적 만족도가 달라진다는 점에서 삶의 질의 주관적 측면이 중요시되었다(Campbell, 1976; Near, Smith, Rice, & Hunt, 1983). 사회학자들의 경우 객관적인 요소를 연구의 대상으로 하므로 건강, 경제번영 및 안정, 개인의 사회적 지위, 여가, 교육 및 개발,

개인적 자유와 기회보장, 정치적 자유, 평등, 권리 및 정의, 사생활 및 비밀보장, 미적 환경의 조성, 환경보호(Rescher, 1972) 등을 주요 변수로 사용하였다. 그러나 Szalai(1980)는 삶의 질을 '다양한 생활 측면에서 느끼는 안녕감 또는 행복감'으로 정의하고 그 연구를 위한 사회지표에는 전통적인 객관적 지표 외에 개인의 주관적 평가를 포함해야 한다고 주장하였다. 바로 이 주관적 측면이 심리학의 연구 영역이고, 이 연구의 방향이다.

한편 우리는 일과 관련된 삶, 가정과 관련된 삶, 그리고 사회환경과 관련된 삶 등 여러 가지 영역 속에서 살아가고 있다. Campbell(1981)은 가정생활, 직장생활, 여가생활 및 우정이 삶의 질에 영향을 미치는 중요한 영역이라고 주장하였다. 이러한 모든 영역들이 모여 개인의 삶을 이루고 있다. 그러나 한 개인의 전체 삶에 영향을 미치는 삶의 모든 영역을 구체화하기는 어려울 수 있다.

일반적으로 직장생활이 전체 생활의 일부라고는 하지만 직무 활동을 중심으로 하는 직장생활이 적지 않은 시간을 차지하고 있으므로 대부분의 사람들에게는 직장에서의 직무 만족이 생활 전반에 큰 영향을 미친다는 점은 의심할 여지가 없다. 이처럼 직무 만족이 인간의 생활에 중요한 영향을 미친다고 주장하는 학자들은 하루 생활의 1/3 이상을 차지하는 직무 활동에서 만족하지 못하면 생활 전반의 만족이란 기대할 수 없다고 본다. 즉 직무와 직무 만족은 어떤 문화권에서나 개인의 적응을 결정하는 중요한 요인이다(Warr, 1987).

또한 가정생활에서의 만족이 전반적인 삶의 만족에 미치는 영향은 다른 어떤 영역보다도 매우 높다(Campbell, 1981). 즉 가정생활은 전반적인 삶의 질에 미치는 직장 이외의 생활 중 한 부

분으로 연구되었다(Higgins & Duxbury, 1992; Howard, 1992). 따라서 본 연구에서는 이러한 삶의 각 영역들과 주관적인 삶의 질간에 어떠한 관계가 있는지 알아보려고 한다. 본 연구에서는 삶의 질의 선행변수로 갈등을 다루는 직장-가정 갈등 모형(여기서는 줄여서 '갈등모형'이라 함)으로 그리고 직장생활 만족과 가정생활 만족의 결과변수로 삶의 질을 다루는 영역별 삶의 질 모형(여기서는 줄여서 '영역모형'이라 함)이라고 부른다. 또한 직장→가정 갈등은 '직장 일이 가정 일에 지장을 초래하는 것'으로, 가정→직장 갈등은 '가정 일이 직장 일에 지장을 초래하는 것'으로 정의한다.

한국의 여성들에게는 유교 사상의 전통으로 인해 자신의 계발이나 발전보다는 가족 구성원에 대한 순종과 봉사가 여성의 미덕으로 강조되어 왔다. 그러나 여성에 대한 전통적 사회적 규범은 한국 사회의 근대화와 서구화의 급격한 흐름 속에서 많은 변화를 가져오고 있다. 여성과 관련된 이런 변화 가운데 가장 두드러진 것은 무엇보다도 급증하고 있는 여성의 취업이다(김혜원, 1997). 한국여성개발원(1996)에 따르면 1975년에서 1995년 사이에 남성의 취업은 77.4%에서 76.5%로 감소한데 반해 같은 기간 동안 여성의 취업은 40.4%에서 48.3%로 증가했음을 보였다. 이러한 변화는 특히 기혼여성들에게서 두드러져 기혼 여성의 취업률은 1980년대 말과 1990년대 초 미혼 여성의 취업률을 앞질렀으며(한국 여성개발원, 1994), 그 증가 추세는 여성 취업의 일반적 증가와 더불어 계속되고 있다. 여성의 취업이 증가하는데도 많은 조직들은 전통적인 남성 중심의 조직체계를 견지하고 있다. 이런 이유로 인해 직장 과 가정이라는 두 가지 일을 감당해야 하는 여성

으로서 많은 갈등에 직면할 수밖에 없다(윤창영, 2001). 따라서 본 연구에서는 직장 여성들의 갈등유발 상황이 무엇이고 그 결과 삶의 질에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보기 위해서 직장생활을 하는 여성근로자들을 연구의 대상으로 하였다.

직장생활의 질과 가정생활의 질의 선행변수들

직장생활의 질과 가정생활의 질의 선행변수들은 다음과 같다.

1. 직장생활의 질의 선행변수들

1) 직장관여

직장관여는 구성원의 직장이 그 사람의 자아 개념이나 정체성에 얼마나 중요한지의 정도를 의미한다(Kanungo, 1982). 자신의 직장에 깊이 관여되어 있는 사람은 자신의 직무를 진지하게 다루는 사람이며, 그에게 있어 중요한 가치는 그 직장에서의 성패이다. 또한 직장에 깊이 관여된 사람의 기분과 감정은 직장 경험에 의해 중요하게 영향을 받으며, 그 사람은 자신의 직업에 정신적으로 관여되어 있다고 느낀다.

Greenhaus와 Beutell(1985)은 높은 수준의 심리적 관여는 두 가지 방식으로 가정-직장 갈등(직장→가정 갈등과 가정→직장 갈등)을 증가시킨다고 보았다. 첫째, 하나의 역할에 부과된 높은 수준의 관여는 그 역할에 투입되는 시간과 노력의 양을 증가시켜서 다른 역할과 관련된 압력을 해결하기 어렵게 만든다. 둘째, 특정 역할에서 높

은 수준의 관여는 역할을 수행하는 사람이 신체적으로는 다른 역할에 대한 요구를 수행하는 경우에도 정신적으로 특정한 역할에 사로잡히게 되어 갈등을 유발할 수 있다. 따라서 직장관여의 수준은 직장→가정 갈등을 설명하는데 중요한 요소로 볼 수 있다.

2) 동료지원과 상사지원

Greenhaus와 Buetell (1985)의 연구에 의하면 주요 타인으로부터의 사회적 지지가 직장 역할을 조화시키는데 도움을 준다. 상사와 동료는 직장의 주요 타인으로서 직장 내에서 사회적 지지의 주요 원천으로 보인다(Ray & Miller, 1994). 직장 역할의 조화는 직장의 구성원들이 냉담하거나 경쟁적일 때 더욱 어려울 것이며, 개인적인 배려를 많이 해 줄수록 잘 이루어질 것이다. Greenhaus, Bedeian과 Mossholder(1987)의 연구에 의하면 업무 수행 강도가 높을 때 요구될 때 지지적이지 않은 환경에서 일하는 사람은 지지적인 환경에서 일하는 사람보다 결혼 생활의 적응도와 직장생활의 질을 낮게 보고하였다. 이 결과에 따르면 직장생활에서 동료지원과 상사지원이 많을수록 직장→가정 갈등을 감소시킨다. 따라서 직장생활에서 동료지원과 상사지원은 갈등을 감소시키는 중요한 변수로 보인다.

3) 직무과부하

직장생활의 질에 영향을 미치는 중요 선행변수로 직무과부하가 있다. French와 Caplan(1973)은 제한된 시간 동안에 수행 가능한 작업량 이상을 하도록 역할이 요구되는 것을 양적 직무과부하, 자신의 능력과 지식의 한계를 넘어선 어려운 역할이 요구되는 것을 질적 직무과부하로 구분하

였다. Frone, Russell과 Cooper (1992a)는 근로자의 지각된 직무관련 갈등원들(직무과부하, 자율성의 부족, 직무모호성)이 직장생활에 부적인 영향을 미친다고 보고하였다. 즉 직무과부하가 심하면 근로자들이 갈등을 경험하게 된다. 따라서 직무과부하는 직장영역에서 갈등을 유발하여 직장영역 삶의 질에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

4) 직장기대

직장기대는 직장생활에서 개인에게 부과되는 역할 책임에 대한 지각된 압력이라고 정의된다(홍선희, 1996). Higgins 등(1992)은 직장의 역할과 관련된 기대들은 신체적, 정신적 긴장을 유발시킨다고 하였다. 즉 직장 역할에 대한 기대는 시간의 배분과 관련하여 역할간 갈등을 유발시키고, 다른 역할과 관련된 기대로 인해 수행에 방해받는다. 특히, 역할간 갈등은 직장 역할의 요구가 증가함에 따라서 더욱 증가하며(Cooke & Rosseau, 1984), 결혼과 자녀의 출산을 통한 가족 확대로 인해 개인의 의무가 증가할 경우에 더욱 증가하는데, 이 경우 남성보다는 여성이 가사와 자녀 양육에 대한 책임을 지게 된다(Gutek et al., 1981). 직장기대가 높은 사람들은 가족과 보내는 시간을 방해받게 되고, 집안 일을 수행하거나 부모로서 또는 배우자로서의 책임을 수행하는데 필요한 시간이 줄어들 수 있다. 이렇게 직장에서의 역할 기대를 충분히 수행하지 못하는 경우 역할 기대와 역할 수행간에 갈등이 생기고, 가정에서의 과중한 역할 부담이 과업 수행에 장애 요인이 되어, 이는 결국 직장생활의 부적 영향을 미치는 요인으로 작용하게 된다(Higgins et al., 1992). 따라서 직장기대가 높으면 기대와 역할간에 갈등이 발생하여 직장→가정 갈등을 많이 느끼고, 직장기

대가 낮으면 기대와 역할간에 갈등이 감소되어 직장→가정 갈등을 적게 느끼게 될 것이다.

5) 직무통제성

직무통제성이란 근로자가 직접적이거나 간접적으로 환경에 대한 어느 정도 영향력을 행사할 수 있어서 환경이 보다 보상적이며 덜 위협적이라고 여기는 신념이다(Ganster & Fusilier, 1989). Smith, Tisak, Hahn과 Schmieder (1997)는 근로자의 직무통제성이 직무 관련 스트레스와 결근 및 건강문제와 높은 상관이 있다고 주장했다. 근로자들은 자신에게 직무통제성이 있을 때 환경이 매우 보상적이며 덜 위협적이라고 여기게 된다(Ganster & Fusilier, 1989). 또한 Thomas와 Ganster(1995)는 통제력이 높은 근로자들은 통제성이 낮은 근로자들에 비해 직장→가정 갈등을 감소시킴을 보였다. 또한 Pleck, Staines와 Lang(1980)은 근무교대와 작업계획이 불규칙적이어서 통제가 불가능하면 직장과 가정생활의 갈등이 초래된다고 주장했다. 이러한 결과, 근로자들의 직무통제성이 높으면 직무에서 오는 갈등을 감소시켜 직장→가정 갈등에 정적인 영향을 미칠 것이다.

2. 가정생활의 질의 선행변수들

여기서는 가정→직장 갈등에 영향을 미치는 변수들이 어떤 요인들로 구성되어 있으며, 그 선행변수들과 갈등간에는 어떤 관계가 있는지를 밝히고자 한다.

1) 자녀양육갈등

일반적으로 미취학 아동이 있는 주부들은 취

학 아동들을 둔 주부들에 비해 양육에 있어서 더 큰 어려움을 느끼고(양승주, 1993), 더 많은 역할 갈등을 겪고 있음이 보고되었다(임정빈, 정혜정, 1986). 한편 Coverman(1989)은 미취학 아동과 달리 취학 아동들은 연령에 관계없이 거의 동일한 정도로 직장여성에게 부담을 준다고 밝혔다. 서양의 연구와는 달리 한국의 주부들은 자녀 의존도에 따른 부담을 많이 가지고 있다. 즉, 한국에서 학교에 다니는 연령의 자녀들은 직장 여성들에게 미취학 아동과 마찬가지로 혹은 미취학 아동보다 더 큰 부담을 줄 수도 있다는 것이다. 이는 한국 사회에서 관찰되고 있는 학업성취에 대한 압력과 이에 따라 여성들이 자녀를 지도하는 데에서 오는 심적 부담으로부터 야기될 수 있다(김혜원, 1997). 고은숙(1992)의 연구에서도 취업주부들은 다른 역할에서보다 그들의 자녀양육 역할에서 더 큰 어려움을 겪고 있었다. 이러한 연구 결과들은 취업여성에게 있어서 자녀양육의 문제가 특히 더 중요함을 의미하는 것이며, 그러한 역할 갈등의 요소가 서양의 경우보다 한국 여성들에게서 보다 크게 작용함을 의미하는 결과이다. 그러므로 특히 한국 사회에서 자녀 양육의 어려움은 직장 여성의 갈등의 증감에 중요한 영향을 미친다.

2) 부부의사소통갈등

의사소통양식이란 하나 또는 그 이상의 유기체가 다른 유기체와 지식, 정보, 의견, 감정 등을 공유하는 행위를 의미하는 것(박경자, 1981)이다. 이 정의에 따르면 부부간의 의사소통 갈등은 부부간에 지식, 정보, 의견, 감정 등을 공유하는 것에 지장을 초래하는 행위라고 정의할 수 있다. 부부의 의사소통의 형태에서 직장 여성은 심한 심리적 갈등을 느끼게 된다(Pleck, 1985). 이주희

(1999)의 연구에서도 부부의 의사소통갈등을 성적 갈등이나 경제적 갈등보다 더 높게 지각하는 것으로 나타나, 가정 내에서의 부부의 의사소통이 다른 여러 요소들에 비해 갈등 지각에 중요한 요소로 밝혀졌다. 이러한 결과는 직장과 가정이라는 두 가지 일을 동시에 수행해야 하는 직장 여성들의 경우에 부부의 의사소통갈등이 높으면 가정→직장 갈등을 높게 지각할 것이다.

3) 가족기대

홍선희(1996)는 가족기대를 가정생활에서 개인에게 부과되는 역할 책임에 대한 지각된 압력이라고 정의했다. 가정의 역할과 관련한 기대들은 신체적, 정신적 긴장을 유발한다(Higgins et al., 1992). 즉 가정역할에 대한 기대들은 시간을 독점하기 위한 압력과 관련되어 역할간 갈등을 유발하고, 다른 역할을 수행하는데 방해한다. 특히, 역할간 갈등은 가정 역할의 요구가 증가함에 따라 더욱 증가하며, 주로 남성보다는 여성이 가사와 자녀 양육에 대한 책임을 지게 된다(Gutek et al., 1981). 또한 Cooke와 Rousseau(1984)에 의하면 개인에게 부과된 높은 가정역할 기대는 자신에게 부담으로 느껴져 삶의 질을 감소시킬 수 있다.

4) 가정관여

가정관여는 어떤 사람의 가정이 그 사람의 자아개념이나 정체성에 얼마나 중요한지의 정도를 나타낸다고 할 수 있다. Yoge와 Brett(1985)는 가정관여를 어떤 사람이 가정 구성원으로서의 역할과 자신의 자아개념에 비추어 자신의 가정을 중시하는 정도와 가족의 역할에 대해서 개인들이 심리적으로 동일시하는 정도로 정의했다.

어떤 역할에 있어서 심리적 관여는 주로 민감자(sensitizer)로 작용한다(Pleck, 1979). 그 민감자는 그 역할 내에 있는 문제들을 더욱 인식하게 하거나 문제에 민감하게 만드는 기능을 하므로, 만약 어떤 사람이 자신의 가정에 높게 관여되어 있다면, 그와 관련된 문제들에 민감하게 작용하여서 갈등을 초래하게 될 것이라고 한다. 따라서 가정관여 수준은 가정생활 영역에 중요한 영향을 미치는 변수로 보인다.

5) 경제적갈등

가정의 경제적 어려움은 남편에 대한 적대감을 증가시키고 남편에 대한 온정성을 감소시켜서 결국 부인의 결혼생활의 질에 영향을 미친다(Lorenz, Conger, Simon, & Whitbeck, 1991). 또한 경제적 갈등이 자녀 양육의 어려움과 분노에 정적인 영향을 미쳤다(Ross & Willigen, 1996). 따라서 가정의 경제적 어려움은 부정적인 정서를 유발하여 가정생활 영역에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

6) 배우자지원

배우자는 가정에서의 역할 분담을 규정하는 결정적인 존재이다(최희경, 1995). Gutek, Repetti와 Silver(1988)는 성 역할에 대한 배우자의 태도가 직장과 가정의 역할 요구를 조화시키는데 중요한 영향을 미치는 요소임을 지적했다. 배우자의 성 역할관은 상대방의 직장 역할과 가정 역할 수행에 대한 기대를 나타내기 때문이다. 주요 타인으로부터 사회적 지지가 직장 역할과 가정 역할을 조화시키는데 중요함을 강조했다(Greenhaus & Beutell, 1985). 이는 사회적 지지가 스트레스 원의 강도를 줄여주거나 스트레스 원과 그 부적

결과의 관계에 완충작용을 하기 때문이다(House, 1981). 이러한 논리로 볼 때, 가정내 주요 타인인 배우자의 지지는 가정에서의 심리적 부담요인을 줄여주고 직장 요인이 가정생활에 미칠 수 있는 부정 영향을 완화시켜주는 역할을 할 수 있다.

7) 시부모지원과 친정부모지원

박지원(1985)은 사회적 지원을 '개인이 다양한 대인관계로부터 받을 수 있는 모든 긍정적인 도움'이라고 정의했다. 박지원의 사회적 지원에 대한 정의에 근거해서 본 연구에서는 시부모지원을 '개인이 시부모로부터 받을 수 있는 긍정적 도움'으로, 친정부모지원을 '개인이 친정부모로부터 받을 수 있는 긍정적 도움'으로 정의하였다. 가족이나 친지의 지원은 직장 여성의 삶의 질을 결정하는 중요한 구성요소들이다. Cohen과 Wills(1985)는 가정의 지원이 개인에게 스트레스를 완화시켜 주고, 자신들의 건강에 많은 도움이 되도록 대처 전략으로 활용된다는 결과를 얻었다. 많은 지원을 받은 개인은 그렇지 않은 개인에 비해 역할을 덜 느끼고(Hemmelgarn & Laing, 1991), 좋은 심리적 건강을 경험하였다(Marshall & Barnett, 1993). 또한 가정에서 사회적 지원을 받는 집단은 지원을 받지 않은 집단에 비해 결혼과 직업 생활에 더 만족하고 있는 것으로 나타나 결혼 만족도(Houston, Cates, & Kelly, 1992)와 직업 만족도(Kissman, 1990)에 정적인 영향을 미치고 있음이 밝혀졌다.

기혼 여성의 노동시장 참여가 크게 증가하고 있음에도 불구하고 한국사회에서 가사노동은 아직도 여성의 몫으로 남아있다. 집안 일은 여자가 해야된다는 뿌리깊은 관념이 동서양을 막론하고 남아있기 때문이다(박민자, 1999). 여성 자신들도

이러한 고정관념에서 벗어나고 있지 못하므로 기혼 여성이 직장에 나가있는 시간과 공간은 다른 여성인 시어머니나 친정어머니의 도움으로 메워진다.

가족주의적인 우리 문화에서 친정어머니와 시어머니의 도움은 가정에서 여성의 부채를 자연스럽게 만회할 수 있는 하나의 방법이 될 수 있다. 특히 직장여성의 삶의 질에 중요한 영향을 미치는 자녀양육 문제는 친정부모와 시부모의 도움이 가능하다면 해결될 수 있는 여지가 크다. 그러므로 친정부모와 시부모, 특히 친정어머니와 시어머니의 도움이 중요하다. 따라서 가정에서 친정부모와 시부모의 지지가 가정생활만족에 중요한 정적 영향을 미치리라고 예측된다.

영역별 삶의 질과 주관적 삶의 질

이 절에서는 직장생활의 질과 가정생활의 질 및 주관적 삶의 질에 대한 내용과 측정변수들을 살펴보고자 한다.

1. 직장생활의 질

본 연구에서는 기존의 연구들(이명신, 1997; Howard, 1992; Kopelman et al., 1983)에 근거하여 직무 만족과 대인관계 스트레스를 직장생활의 질의 측정변수로 구성하였다.

1) 직무만족

직무만족은 종업원이 자신의 직무로부터 얻는 즐거움의 정도를 말한다(Muchinsky, 2000). Howard(1992)는 자신의 연구에서 직장 영역의

만족 측정치로 직무만족을 사용하였다. 여기서 직장 영역의 만족이 생활 만족에 유의하게 영향을 미침을 보였다. Kopelman 등(1983)의 모형에서 나타난 문제점을 지적하면서, Higgins 등(1992)은 자신의 대안 모형에서 직무만족을 직장생활의 질로 확장하였다. 이는 직장생활의 질에 직무만족 등의 구성개념이 포함되어 있음을 의미한다. 이에 더하여 윤창영(1999)도 직무만족이 직장생활의 질을 구성하는 중요한 요소로 분류하고 추가로 스트레스나 작업장 위험에 대한 지각이 측정변수로 포함되어야 한다고 주장한 바 있다. 이러한 경험적 연구결과와 이론적 근거를 토대로 직무만족을 직장생활의 질의 측정변수로 선정하였다.

2) 대인관계 스트레스

직장생활을 하는 사람들에게 스트레스는 피할 수 없는 요소로 간주되어 왔다. 스트레스는 반드시 부정적인 영향을 미치는 것은 아니지만 여러 가지 요인으로 인해 긴장감이 더욱 커질 때 부정적인 결과를 초래한다. 스트레스에 대한 기존 연구들(Carayon, 1992; Quick, Murphy, Hurrell, & Orman, 1992)은 주로 작업장에서의 스트레스에 초점을 두고 있으며, 직무와 관련하여 연구되어 왔다(Ivanceich, Matteson, & Preston, 1982; Kelly & Voydanoff, 1985). 그러나 작업장에서 겪게 되는 스트레스는 직무와 관련된 스트레스보다는 인간관계에서 일어나는 스트레스이기 쉬우나 인간관계의 측면을 측정변수로 다룬 연구는 거의 없다(이명신, 1997). Kahn과 Byosiere(1993)는 스트레스를 다룬 100여 편의 개관연구에서 인간관계를 다룬 연구는 Mossholder, Bedeian과 Armenakis(1982)의 단 한 가지 연구뿐이라고 주장했다. 또한 Howard(1992)는 직장 영역의 연구

에서 대인관계 만족을 직장영역의 측정변수로 사용하였다. 이명신(1997)도 자신의 연구에서 직장생활의 질을 평가하기 위해서 대인관계 스트레스를 측정하여 대인관계 스트레스가 생활 만족에 유의미한 정적인 상관이 있음을 보고했다. 이는 대인관계 스트레스가 직장생활의 질의 측정변수로서 적절한 것임을 보여주는 연구결과이다. 따라서 대인관계 스트레스를 직장생활의 질의 측정변수로 사용한다.

2. 가정생활의 질

일반적으로 가정생활은 사람들의 전체 생활 가운데 큰 부분을 차지하고 있다. Campbell(1981)은 가정에서의 만족이 전반적인 삶의 만족에 미치는 영향이 다른 영역에 비해서 매우 크다고 밝혔다. 이는 가정생활 만족이 사람들의 전반적인 만족에 중요한 영향을 미침을 의미한다. 따라서 본 연구에서는 가정생활의 질이 가정생활에서 중요한 측면인 결혼 만족과 배우자 가족과의 갈등으로 구성되어 있다고 간주한다. 그러므로 결혼만족과 배우자 가족과의 갈등을 가정생활의 질의 측정변수로 선택하였다.

1) 결혼만족

가정의 영역에서 결혼생활에 대한 만족은 매우 중요한 구성요소이다. 결혼만족은 가정생활에서 가장 광범위하게 연구되는 가족 변수들 중의 하나이다(Kamo, 1993). 또한 결혼만족은 결혼과 가족관계의 연구에서 중요한 위치를 차지한다. 특히, 결혼만족과 관련된 개념들에 관한 많은 비평(Spanier & Cole, 1974)에도 불구하고 그 분야에서 가장 자주 연구되어 온 측정변수이다(Spanier,

1995). 이런 관점에서 보면 결혼만족은 가정생활의 질에서 중요한 측정변수로 고려될 수 있다.

2) 배우자 가족과의 갈등

배우자 가족과의 갈등은 배우자의 가족 때문에 생겨난 부부간의 갈등이다. 배우자 가족과의 갈등은 배우자가 배우자의 부모 대우를 지나치게 요구하는 것, 배우자 가족 문제에 대한 부부간의 의견 불일치, 배우자 부모와의 갈등을 포함하고 있다(권정혜, 채규만, 인쇄중).

한국 사회의 전통에서 기혼 여성들의 가정생활 영역에서 가장 중요한 부분을 차지하는 것이 배우자 가족간의 관계이다. 특히 배우자 가족 중에서도 시어머니와 며느리는 가족 관계를 이해하는데 매우 중요한 요소라 할 수 있다. 또한 시어머니와 며느리간의 가족의식 불일치, 가족 형태 변화, 가정생활양식의 변화로 인해 전통적 고부관계를 변화시킴으로써 갈등을 초래하고 있다. 배우자 가족 가운데 특히 시어머니와 며느리의 갈등은 당사자들에게만 국한되는 것이 아니라 전체 가족관계에 영향을 미쳐 가족기능의 약화, 자녀 양육 문제 등 여러 가지 복잡한 문제를 발생시킨다(고정자, 1988). 즉 배우자 가족과의 갈등이 적다는 것은 가정생활의 질이 높음을 의미하는 것으로 볼 수 있다. 이러한 갈등의 요소들은 가정생활 영역의 중요한 측면이다. 따라서 여기서는 배우자 가족과의 갈등을 가정생활의 질의 측정변수로 사용하였다.

3. 주관적 삶의 질

일반적으로 기존의 많은 연구들(Hart, 1999; Higgins et al., 1992; Howard, 1992; Kopelman et

al., 1983)에서 삶의 질을 측정할 경우 생활 만족도를 측정하였다. 그러나 생활만족도만으로 전반적 생활을 측정할 수 없다는 문제점이 지적되면서 정서 상태가 함께 측정되어야 한다는 주장이 제기되었다(Lucas, Diener, & Suh, 1996). 이러한 근거에 의해서 현재 주관적 삶의 질의 측정변수로 사용되고 있는 기존 연구들(Diener, 1984; Diener & Suh, 1997)을 바탕으로 하여 본 연구에서도 생활만족, 정적 정서 및 부정 정서를 주관적 삶의 질의 측정변수로 사용한다.

1) 생활 만족

삶의 질과 관련된 연구들 중에서 가장 많이 언급되는 준거변수가 생활 만족도이다(참고, Hart, 1999; Higgins et al., 1992; Howard, 1992; Kopelman et al., 1983). Hart(1999)는 직무 만족과 직장외 만족을 중개변수로 하고 생활 만족을 결과변수로 한 연구에서 삶의 질의 측정변수로 생활 만족을 측정하였다. Adams 등(1996)의 연구에서도 생활 만족이 삶의 질을 구성하는 측정변수로 사용되었다. 이런 연구결과들을 토대로 본 연구에서도 주관적 삶의 질의 측정변수로 생활 만족을 사용하였다.

2) 정적 정서

삶의 질에 대한 과거의 전통은 생활 만족 측정치로서 삶의 질을 측정하였다(참고, Hart, 1999; Higgins et al., 1992; Kopelman et al., 1983). 그러나 Diener(1984), Myers와 Diener(1995)는 안녕을 이해하기 위해서는 생활만족도만으로는 전반적 생활을 측정할 수 없으며 따라서 개인에 대한 정서의 측면이 파악되어야 한다고 제안했다. 이런 연구결과들을 토대로 본 연구에서는 정적 정서를

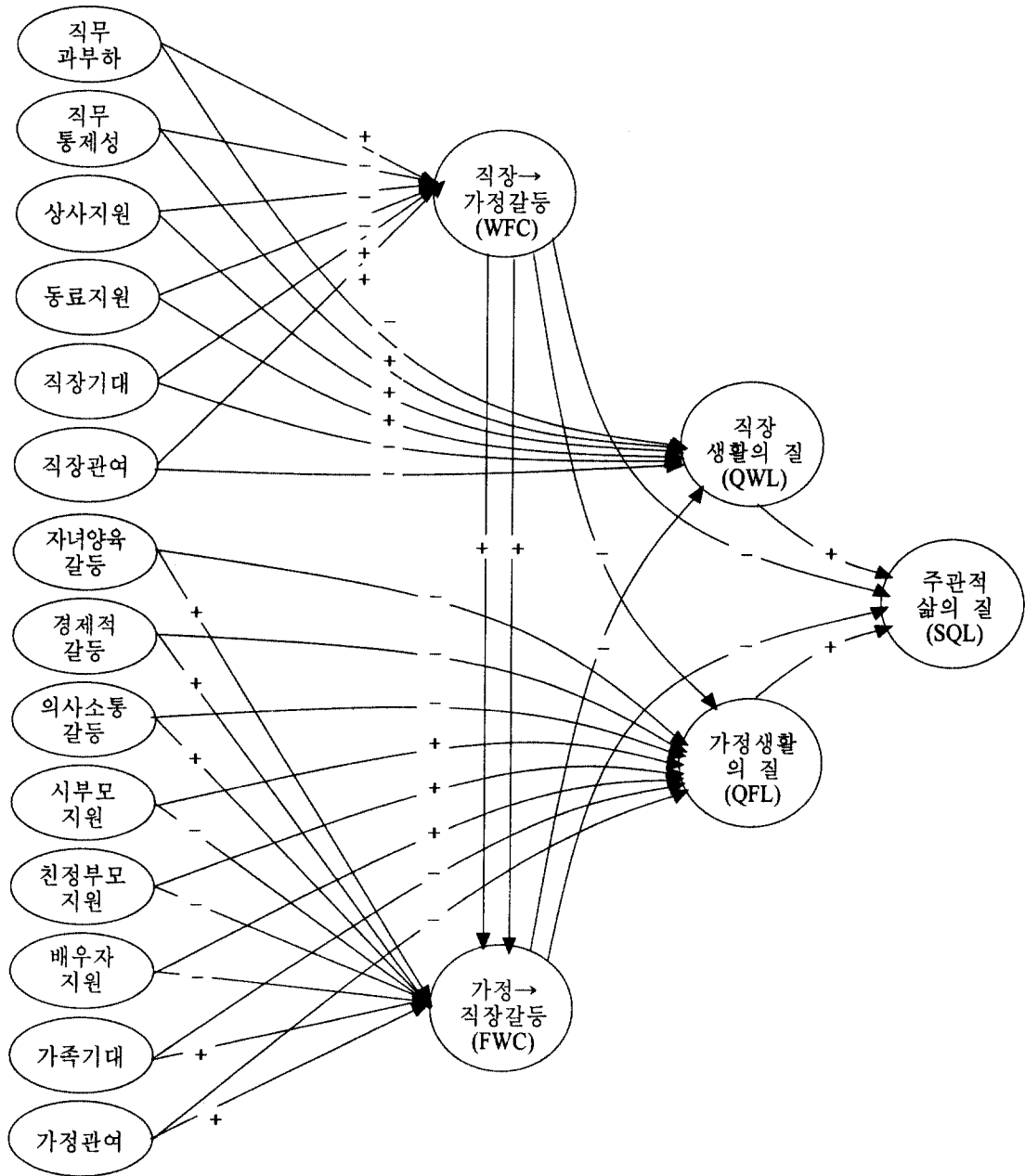


그림 1. 주관적 삶의 질의 가설모형

주관적 삶의 질을 측정하기 위한 한 가지 측정변 3) 부정적 정서

수로 사용하였다.

기존의 연구들에서 삶의 질을 측정하기 위해

서 일반적으로 생활만족을 측정해 왔다(Hart, 1999; Higgins et al., 1992; Howard, 1992; Kopelman et al., 1983). 그러나 Diener와 Emmons(1985)는 부정 정서와 정적 정서간의 비교적 독립적인 관계를 밝히는 많은 연구에서 주관적 안녕은 개인에 대한 정적 정서의 측면과 부정 정서의 측면 두 가지 모두를 포함하고 있다고 주장했다. 즉, 주관적 안녕의 요소 중 한 가지에서 측정 점수가 높은 사람이 다른 영역에서는 낮을 수 있기 때문에, 이 두 가지 요소들이 독립적으로 평가되어야 한다는 것이다(Diener & Suh, 1997). 이는 주관적 안녕이 단순히 부정 정서의 부재를 의미하지는 않음을 의미한다.

이와 관련하여, Lucas 등(1996)은 경험적 연구를 통하여 삶의 질의 구조에 대한 이론적인 구성 개념을 검증하였다. 그들은 심리적 안녕감과 관련이 있는 구성개념들(정적 정서와 부정 정서)이 서로 구별되는 개념임을 보였다. 국내에서도 주관적 삶의 질의 개념이 생활 만족, 정적 정서

및 부정 정서를 측정변수로 하여 연구된 결과들에 의하면 부정 정서가 주관적 삶의 질의 한 가지 구성요소로 이루어져 있음이 많은 연구들에서 검증된 바 있다(김명소, 성은현, 김혜원, 1999; 조명한, 차경호, 1998). 따라서 부정 정서를 주관적 삶의 질의 측정변수로 사용하는 것이 적절한 것으로 판단된다.

위에서 설명한 내용을 토대로 다음과 같이 주관적 삶의 질에 대한 가설 모형을 설정하였다(그림 1 참조).

방 법

1. 조사대상

본 연구의 조사대상은 일반기업과 공공조직에 근무하는 기혼여성 605명을 대상으로 실시되었다. 전체 응답자들 중 서울지역에 거주하는 여성들이

표 1. 측정 문항 개발 연구의 조사 대상자 분포

거주지	연령	평균자녀수	학력
서울 229(37.9%)	20대 194(32.1%)	20대 1.13명	초졸 3(0.6%)
경기 170(28.1%)	30대 313(51.7%)	30대 1.54명	중졸 9(1.5%)
충청 41(6.8%)	40대이상 98(16.2%)	40대이상 2.10명	고졸 183(30.2%)
전라 43(7.1%)			대재 8(1.3%)
경상 102(16.9%)			대졸 351(58.0%)
강원 15(2.5%)			대학원재 13(2.1%)
기타 5(0.8%)			대학원졸 38(6.3%)
본인수입(단위: 만)	본인 직업	종교	
100미만 111(18.3%)	공무원 78(12.9%)	기독교 181(29.9%)	
101-150 197(32.5%)	생산직 17(2.8%)	불교 97(16.0%)	
151-200 133(22.0%)	서비스 95(15.7%)	천주교 86(14.2%)	
201-250 70(11.6%)	사무직 259(42.8%)	무교 231(38.2%)	
251-300 49(8.1%)	기술직 20(3.3%)	기타 10(1.7%)	
301-350 21(3.5%)	전문직 108(17.9%)		
351이상 24(4.0%)	기타 28(4.6%)		

전체의 37.9%, 30대가 58.3%를 차지하였으며, 평균 재직기간은 7년 2개월이었다. 조사 대상자들의 인구 통계적 특성은 위의 표 1에 제시하였다.

2. 조사절차

자료 수집은 조사 전문 기관인 (주)한국패널리서치의 인터넷을 통한 웹(Web)상에서 이루어졌다. 불성실하게 응답한 응답자의 자료는 자동 삭제되도록 하여 목표한 표본크기인 600명 정도가 되도록 하였다.

3. 조사도구

측정 문항의 개발을 위하여 「삶의 질에 대한 설문지」를 제작하였다. 이 조사도구는 주관적 삶의 질, 직장생활 영역의 선행 변수들(직장관여, 동료지원, 상사지원, 직무과부하, 직장기대, 직무통제성, 가정→직장 갈등)과 가정생활 영역의 선행 변수들(자녀양육갈등, 부부의사소통갈등, 가족기대, 가정관여, 경제적갈등, 배우자지원, 시부모지원, 친정부모지원, 직장→가정 갈등)을 측정하는

문항들 및 조사 대상자의 인구 통계적 특성을 측정하는 문항들로 구성되었다. 이러한 문항들은 문헌 조사를 토대로 하고 실제 직장에 근무하는 여성 종업원들과의 면접을 통해 얻어진 자료를 참고하여 측정용 문항들로 사용하였다.

면접은 전일제로 근무하는 기혼 직장여성들을 대상으로 직장→가정 갈등과 가정→직장 갈등을 일으키는 변수들을 면접을 통해서 수집하였다. 면접에 필요한 시간은 대체로 1시간 정도였으며, 총 면접대상자는 21명이었고, 평균연령이 35세 정도였다. 이들을 직장 영역과 가정 영역으로 분류하면 표 2와 같다.

1) 직장생활의 질의 선행변수 측정

직장생활의 질의 선행변수를 측정하기 위한 직무과부하 문항은 Barnett와 Marshall(1991), Voydanoff(1988) 및 이종목(1988)의 연구에서 5문항, 상사지원과 동료지원은 Ray와 Miller(1994)의 연구에서 상사지원 6문항과 동료지원 6문항을 수정하여 사용하였다. 또한 직장관여 문항은 Kanungo(1982)와 Quinn과 Staines(1979)의 연구에서 4문항, 직무통제성 문항은 Thomas와

표 2 직장-가정 갈등의 선행변수에 대한 면접 결과 요약

	직장→가정 갈등	가정→직장 갈등
내용	1. 육아문제	1. 육아와 가사부담을 남편이 이해하지 못할 때
	2. 과로로 인한 부부생활의 저하	2. 부부 가사분담의 불공정
	3. 자녀에게 소홀해짐	3. 직장보다 가사의 우선 순위를 요구받을 때
	4. 괜한 짜증으로 가정의 분위기를 어렵게 만들 수 있음	4. 자녀교육
	5. 시간부족	5. 자녀양육
	6. 업무과다로 인한 피곤함	6. 부모의 기대에 미치지 못할 때
	7. 과도한 직장일 때문에 가족과의 소원	7. 부모님의 통제
	8. 직장에서 보내는 시간이 많아서 가족들과의 시간이 줄어들음	8. 가족과 대화 부족
	9. 직장동료와 인간관계가 잘 안될 때	9. 출근시 시간에 쫓김
		10. 가족들과 인간관계가 잘 안될 때

Ganster(1995)의 연구에서 5문항, 직장기대 문항은 Cooke와 Rousseau(1984)의 연구에서 4개 문항, 그리고 가정→직장 갈등 문항은 Gutek 등(1991), Netemeyer 등(1996) 및 박광배(1993)의 연구에서 사용된 7문항을 수정하여 사용하였다.

2) 가정생활의 질의 선행변수 측정

자녀양육갈등 문항은 Snyder(1997)의 결혼만족도 검사 항목표(inventory)에서 사용된 7문항, 경제적 갈등 문항은 Catherine과 Mariekev(1996)와 Snyder(1997)의 연구에서 사용된 7문항을 수정하여 사용하였다. 그리고 시부모지원, 친정부모지원, 배우자지원 문항들은 Ray와 Miller(1994)의 연구에서 시부모지원 6문항, 친정부모지원 5문항, 배우자지원 7문항, 가족 기대 문항은 Cooke와 Rousseau(1984) 및 Kopelman 등(1983)의 연구에서 사용된 질문 중 4문항, 가정관여 문항은 Yogev와 Brett(1985)의 연구에서 사용된 질문 중 4문항을 수정하여 사용하였다. 또한 부부의사소통갈등 문항은 이경성(1998)과 이주희(1999)의 연구에서 사용된 질문 중 5문항, 직장→가정 갈등 문항은 Netemeyer, Boles와 McMurrian(1996)과 Thomas와 Ganster(1995)의 연구에서 사용된 6문항을 본 연구의 내용에 맞게 수정하여 사용하였다.

3) 직장생활의 질과 가정생활의 질의 측정

직장생활의 질을 측정하는 직무만족 문항은 Davison과 Cooper(1983) 및 Hazan과 Shaver(1990)의 연구에서 사용된 6문항, 대인관계 스트레스 문항은 이명신(1997)의 연구에서 사용된 5문항을, 그리고 가정생활의 질을 측정하는 결혼만족 문항은 이경성(1998)의 연구에서 사용된 10문항, 배우자 가족과의 갈등은 Snyder(1997)의 연구에

서 사용된 7문항을 수정하여 사용하였다.

4) 주관적 삶의 질의 측정

생활만족을 측정하는 문항들은 Diener 등(1985) 및 Kozma와 Stones(1980)의 연구에서 사용된 12문항, 정적 정서와 부적 정서는 이홍철(1993)과 Diener(1994)의 연구에서 사용된 22개 중 정적 정서 9문항, 부적 정서 13문항을 수정하여 사용하였다. 이들 문항들 중 생활만족을 측정하는 문항들은 7점 척도를 이용하였으며, 정적 정서와 부적 정서에 대한 문항들은 5점 척도상에서 평정하게 하였다.

4. 분석방법

먼저 각 변수들을 측정하기 위해서 사용한 측정문항들이 일차원성을 갖는지 알아보기 위하여 탐색적 요인분석과 측정문항들간의 내적일치도를 알아보았다. 이를 위하여 전체 605명의 자료 중 무선으로 403명의 자료를 추출하였다. 탐색적 요인분석은 공통요인분석을 이용하였으며, 이를 위하여 공통분(communality)의 시초값을 SMC(다중상관제곱치)로 설정하였고, 기초해 추정방식은 단일주축분해법을 이용하였다. 각 변수별로 요인분석을 실시하였으며, 요인수를 지정하지 않고 각 변수에 대한 문항들에서 1요인 구조가 나오는지 살펴보았다.

삶의 질에 대한 갈등모형(conflict model)의 연구들과 영역모형(domain model)을 통합한 삶의 질 통합모형을 그림 1과 같이 가설모형으로 설정한 뒤, 구조방정식 모형 분석을 이용하여 검증하였다. 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석은 SAS 6.12를 이용하였으며, 확인적 요인분석은 LISREL

8.12 원도우용을 이용하였다.

결 과

1. 탐색적 요인분석 결과

각 척도들에 대하여 요인 수를 1로 지정하여

(NFACT=1) 요인분석을 실시하였으며, 그 결과는 부록 1에 제시하였다. 부록 1을 통해 볼 수 있듯이, 각 문항들의 요인부하량이 모두 .40 이상의 높은 부하량을 보이고 있었다. 또한 각 요인별로 내적 일치도를 알아보기 위하여 신뢰도 분석을 실시한 결과, 대부분의 척도가 .80 이상의 좋은 신뢰도를 보이고 있었으며, 일부 척도들만이 .80 미만의 신뢰도를 보이고 있었다. 특히 직무통제성

표 3. 구성개념들의 신뢰도(α)와 평균 및 표준편차

구 성 개 념	문항수	신뢰도(α)	평균	표준편차
직 무 과 부 하	4	0.726	3.362	1.141
직 무 통 제 성	5	0.662	4.011	1.059
상 사 지 원	3	0.881	4.082	1.335
동 료 지 원	3	0.837	4.630	1.023
직 장 기 대	3	0.682	4.653	1.050
직 장 관 여	4	0.771	4.410	1.007
자 녀 양 육 갈 등	3	0.791	3.580	1.586
경 제 적 갈 등	6	0.804	3.124	1.302
의 사 소 통 갈 등	4	0.906	3.562	1.517
시 부 모 지 원	4	0.888	3.861	1.486
친 정 부 모 지 원	4	0.880	5.371	1.294
배 우 자 지 원	4	0.862	4.353	1.298
가 족 기 대	3	0.766	4.694	1.182
가 정 관 여	3	0.874	5.576	1.160
가 정 - 직 장 갈 등	6	0.852	3.066	1.169
직 장 - 가 정 갈 등	6	0.883	3.951	1.295
직 무 만 족	6	0.842	4.757	1.039
대 인 관 계 스트 레 스	5	0.828	2.641	1.021
결 혼 생 활 만 족	7	0.932	4.943	1.476
배 우 자 가 족 갈 등	6	0.831	3.468	1.197
생 활 만 족	9	0.857	3.952	1.033
부 적 정 서	7	0.871	2.093	0.751
정 적 정 서	8	0.900	3.030	0.727

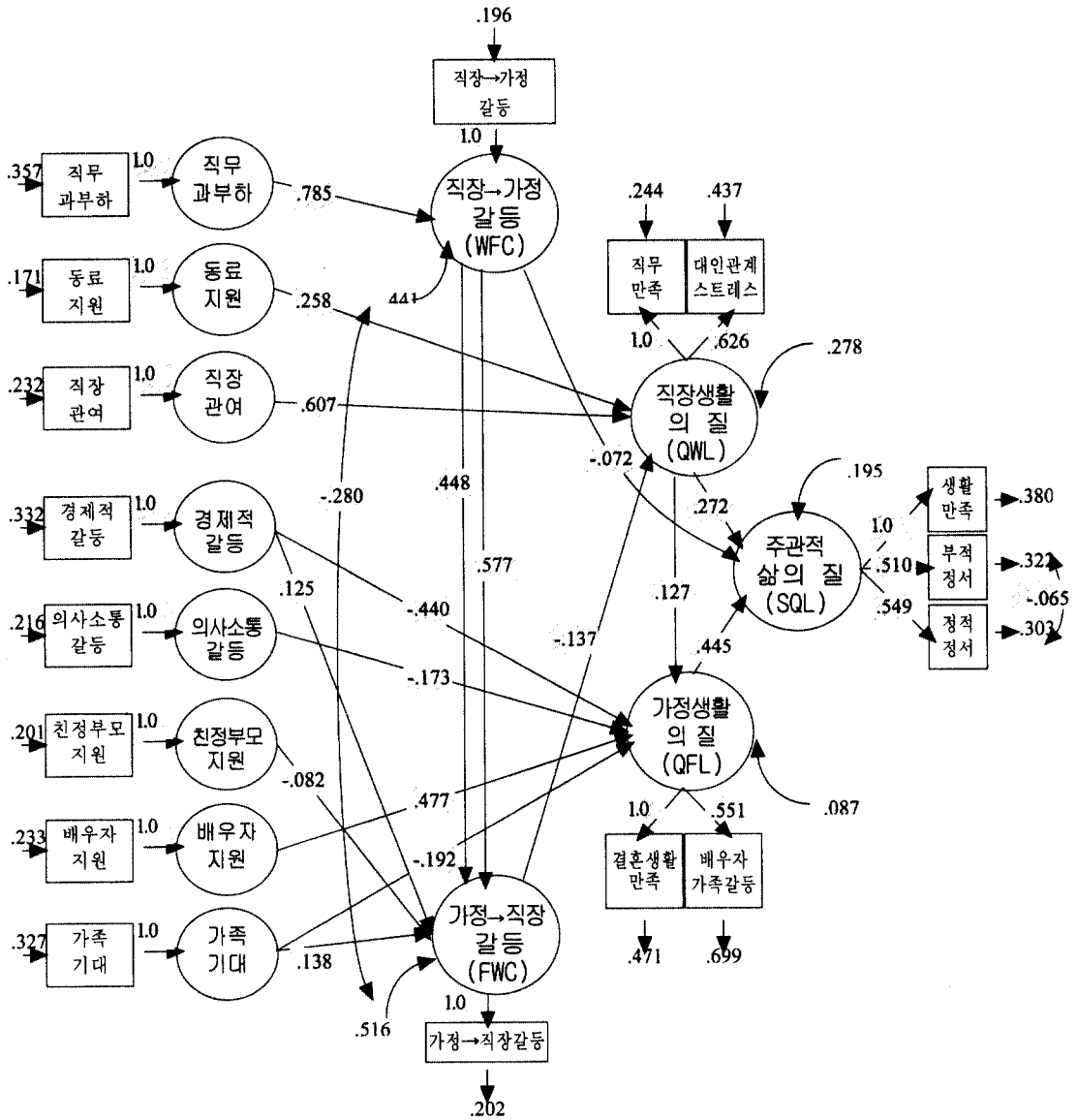
주. 부적 정서와 정적 정서에 대한 문항들만 5점 척도이며, 다른 모든 문항들은 7점 척도로 이루어져 있음

표 4. 가설모형의 전반적 합치도 지수들

모형	χ^2 (df)	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	NNFI	CFI	ECVI
가설모형(M1)	306.825 (82)	.0674	.940	.888	.971	.965	.979	.743

과 직장기대 척도의 경우는 각각 .66과 .68의 비교적 좋지 않은 신뢰도를 보이고 있었으나, 문항 수가 적다는 점과 요인부하량이 모두 .40을 넘고

있었다는 점 등을 고려하여 이들 척도의 신뢰도가 수용할 만하다고 판단하였다. 각 구성개념들의 신뢰도와 평균 등은 표 3에 제시하였다.



주. 외생변수간 상관은 모형에 표시하지 않았음

그림 2 삶의 질 통합모형

2. 모형검증

모형찾기 과정을 통해 찾아낸 최종모형에 대한 전반적 합치도 지수들은 표 4에 제시하였으며, 검증결과 얻어진 경로계수는 그림 2에 제시하였다. 또한, 최종모형의 외생변수간 상관은 부록 2에 따로 제시하였다.

모형을 보다 구체적으로 살펴보면, 직장관련 변수들 중에는 직무과부하만이 직장→가정 갈등에 정적인 영향을 미치는 반면에, 동료지원과 직장관여는 직장생활의 질에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 가정관련 변수들 중에는 경제적 갈등과 가족기대가 가정→직장 갈등에 정적인 영향을 미치고 친정부모지원은 가정→직장 갈등에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 가정생활의 질에 대해서는 경제적 갈등, 부부의사소통갈등, 가족기대가 부적인 영향을 미치는 반면에 배우자의 지원은 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

내생변수들 간의 관계를 살펴보면, 가정→직장 갈등과 직장→가정 갈등간에는 서로 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 가정→직장 갈등은 직장생활의 질에 부적인 영향을 미치지만 주관적 삶의 질에는 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 반면에 직장→가정 갈등은 가정생활의 질에는 유의미한 영향을 미치지 않지만, 주관적 삶의 질에는 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 가정생활의 질과 직장생활의 질 모두는 주관적 삶의 질에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 특히 가정생활의 질은 직장생활의 질에도 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과들은 직장생활의 질에

영향을 미치는 변수들이 직장생활 관련 변수들 외에도 가정생활에서 발생하는 가정→직장 갈등과 가정생활의 영향 또한 매우 중요한 반면에, 가정생활의 질을 결정하는 것은 가정생활 관련 변수들임을 의미하는 것이라고 할 수 있다.

논 의

주관적 삶의 질과 직장생활의 질 및 가정생활의 질의 선행요인들을 측정하기 위하여 기존의 연구들에서 개발된 문항들을 중심으로, 여기에 현재 직장에 근무하는 기혼여성들과의 면접을 통해 개발된 문항들을 일부 포함하여 설문지를 구성하였다. 이렇게 구성된 변수 척도들이 각각 일차원성을 갖는지 알아보기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 이를 통해 선정된 변수의 척도들이 서로 변별되는지를 알아보기 위하여 확인적 요인분석을 실시하였다.

먼저 탐색적 요인분석 결과, 각 변수를 측정하기 위해 이용된 문항들이 1요인만으로도 전체 설명분산의 100% 또는 그 이상을 설명하는 것으로 나타났으며, 각 문항들 또한 1요인으로 산출한 최종해에서 모두가 .40 이상의 높은 요인부하량을 보이고 있었고, 이들 척도의 신뢰도 분석 결과 α 계수가 대부분 .80 이상의 값을 나타내고 있었다. 이러한 결과를 통해 각 변수 측정 문항들이 일차원성을 갖는 것으로 판단하였다.

척도개발 과정을 통해 밝혀진 요인들을 구체적으로 살펴보면, 직장 영역과 가정 영역의 선행 변수로 밝혀진 요인들 즉, 직장기대와 직장관여, 가족기대와 가정관여, 그리고 직장지지(상사지원, 동료지원)와 가정지지(시부모지원, 친정부모지원, 배우자지원)는 기존의 대칭모형 연구들(최희경,

1996; 홍선희, 1996; Higgins et al., 1992; Howard, 1992)에서 밝혀진 내용들과 일치하는 것이다. 또한 직장 영역에서의 직무과부하와 직무통제성 그리고 가정 영역에서의 부부의사소통갈등과 경제적 갈등 등은 이은희(2000)의 연구와 자녀양육갈등은 이주희(1999)의 연구와 일치하는 것이다.

주관적 삶의 질을 구성하는 요인들은 생활 만족, 정적 정서 및 부정 정서로 구성되어 있음이 밝혀졌다. 이는 기존의 연구들(김명소 등, 1999; 장창호 등, 2001; 조명환, 차경호, 1998; Diener, 1984; Lucas et al., 1996; Myers & Diener, 1995)에서 밝혀진 결과들과 일치하는 것이다. 이런 결과에 의하면 본 연구에서 선정한 주관적 삶의 질의 측정변수는 적절한 것으로 판단된다.

직장영역과 가정영역의 선행요인에 대한 기존의 연구들은 대부분 대칭 모형, 즉 직장영역과 가정영역에 각각 직장기대와 가정기대, 직장지지와 가정지지와 같은 요인을 서로 다른 차원에서 다루어 왔다. 홍선희(1996)는 직장영역으로 직장관여, 직장기대 및 직장지원을 그리고 가정영역에서는 가정관여, 가정기대 및 가정지원을 선행요인으로 다루었고, Howard(1992)도 책임감, 지원(직장/가정), 스트레스를 직장영역과 가정영역에서 모두 동일한 선행요인으로 다루었다.

그러나 직장영역과 가정영역이 서로 다름에도 불구하고 같은 요소들을 대칭 모형에서 두 영역 모두에서 똑같이 선행요소로 다루어 온 점은 문제점으로 지적될 수 있다. 이를테면, 직장영역에서의 중요한 요소들이 가정영역에서도 중요한 영향을 미친다고는 볼 수는 없다. 예를 들어 가정영역의 선행요소로 다룬 자녀양육갈등을 직장영역에서 동일한 요인으로 설명하는 데는 문제의 여지가 있다. 특히 우리 나라에서 자녀 양육의 문제

가 여성의 몫이라는 전통적인 사고방식을 고려하면 직장생활을 하는 여성에게는 가정에서 겪게 되는 큰 갈등요소일 수 있기 때문이다.

또한 직장지원 요인의 측면에서도 상사와의 관계, 동료와의 관계가 분명히 다른 요인임에도 불구하고 기존의 연구에서는 직장지원의 요인을 한 가지 요인으로 묶어서 지나치게 포괄적으로 다루어왔다. 이런 점을 감안하여 본 연구에서는 직장지원을 상사지원과 동료지원으로 구분하여 별개의 요인으로 다루었다. 여기서 주목할 점은 전통적으로 직장생활에서 상사와의 관계가 중요한 요인으로 설명되어온 과거와는 달리 동료와의 관계가 중요한 요소로 바뀌고 있는 부분이다. 이러한 측면은 비록 직장이라 하더라도, 상사보다 동료를 더 중요하게 여기는 젊은 세대의 수평적 사고방식이 반영된 결과라고 볼 수 있을 것이다. 또한 가정지원의 요인도 시부모지원, 친정부모지원 및 배우자지원으로 구체적으로 분류하였다. 이렇게 '지원' 요인을 구체적으로 구분함으로써 우리 문화에 독특하다고 볼 수 있는 시가와 친가의 요인이 삶의 질에 서로 다르게 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다.

검증 모형은 그림 2와 같았다. 직장 영역에서는 직무과부하만이 직장→가정 갈등을 통해 주관적 삶의 질에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 동료지원과 직장관여는 직장생활의 질을 통해 주관적 삶의 질에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 가정 영역에서는 경제적 갈등, 친정부모지원, 가족기대 등이 가정→직장 갈등에 영향을 미치지만 이것이 직접적으로 주관적 삶의 질에 영향을 미치기보다는 가정→직장 갈등이 다시 직장생활의 질을 통해 주관적 삶의 질에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 경제적 갈등, 부부의사소통갈등,

배우자지원, 가족기대 등은 가정생활의 질을 통해 주관적 삶의 질에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

또한 직장→가정 갈등과 가정→직장 갈등간에는 서로 정적인 영향을 미칠 뿐 아니라 방정식 오차간에도 부적인 상관이 있는 것으로 나타났다. 이는 직장→가정 갈등이 높을수록 가정→직장 갈등도 높아진다는 것을 의미하지만, 두 구성개념의 개념적 관련성으로 인하여 어느 한 쪽에서 측정 오차가 높게 되면 다른 쪽의 측정오차는 오히려 작아지게 된 것으로 판단되었다. 마지막으로, 직장생활의 질과 가정생활의 질은 주관적 삶의 질에 모두 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 상대적으로 가정생활의 질이 보다 큰 영향을 미치는 것으로 보여지며, 가정생활의 질은 직장생활의 질에도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 기존 직장여성들의 주관적 삶의 질을 결정하는데 있어서 가정생활에서의 질이 보다 더 중요하다는 것을 의미하는 것이며, 가정생활이 만족스럽고 행복한 여성들은 직장생활 또한 만족스럽고 대인관계도 원만할 수 있다는 것을 의미한다는 점에서, 기존 직장여성들에게 있어서 가정이 차지하는 중요성을 잘 나타낸 것이라 할 수 있다. 그러나 직장→가정 갈등은 가정생활의 질에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데, 이는 가정생활의 질에 대한 측정문항들이 결혼생활에 대한 만족(특히 결혼생활만족 중 배우자에 대한 만족)과 배우자 가족과의 갈등에 제한적이었기 때문일 수 있다고 판단된다. 즉 가정생활의 만족을 보다 포괄적으로 아이들과의 관계(시간공유, 교육)나, 스트레스, 가정내 역할에 대한 만족 등이 포함되었다면, 직장→가정 갈등이 가정생활의 질에 미치는 영향도 유의했을 것으로 여겨진다.

이러한 결과는 직장관련 변수들 중 일부가 각각 직장생활의 질과 가정생활의 질을 통해 주관적 삶의 질에 영향을 미치는 대칭구조를 보임으로써, 삶의 질을 직장생활의 질과 가정생활의 질의 영역으로 구분하여 연구해 온 기존의 연구 결과들과 일치하는 것이다. 또한 직장관련 변수들 중 일부가 직장→가정 갈등을 통해 주관적 삶의 질에 영향을 미치고 가정관련 변수들 중 일부는 가정→직장 갈등을 통해 주관적 삶의 질에 영향을 미친다는 본 연구의 결과는 기존의 갈등모형에서의 연구 결과들과 일치하는 것이다. 영역모형과 갈등모형에서 일부의 선행요소들이 대칭구조를 보였지만, 본 연구를 통해서 그 이외의 대부분의 요소들이 영역별로 서로 다른 요인임이 밝혀졌다. 또한 삶의 질을 영역모형과 갈등모형으로 설명해 온 기존의 연구들과는 달리 본 연구에서는 두 가지 모형간에 중요한 관련성이 있음을 보임으로써 통합된 한 가지 모형으로 설명될 수 있음이 밝혀졌다. 즉 가정→직장 갈등이 직장생활의 질에 영향을 미치고, 그것이 주관적 삶의 질에 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 기존의 갈등모형에서는 모형 내에 직장생활의 질이 포함되어 있지 않았기 때문에 가정→직장 갈등이 주관적 삶의 질에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타나게 되었던 것으로 보인다.

따라서 본 연구를 통해 개발된 최종모형이 기존의 영역모형과 갈등모형에서의 변수간 관련성을 포괄해서 설명해 줄 수 있을 뿐 아니라, 영역모형에서 간과하기 쉬운 직장과 가정 사이의 갈등적 측면을 설명해 줄 수 있고, 또 갈등모형에서 간과하기 쉬운 직장생활의 질과 가정생활의 질이 갖는 중요성을 추가하여 설명해 줄 수 있다는 점에서 큰 의미가 있다.

본 연구의 제한점으로는 연구의 목적상 조사 대상자를 기혼 직장 여성으로 제한하였으나, 남성을 포함하여 척도를 개발하면 더 보편적인 설명이 가능할 것이고 적용가능성이 높을 것이다.

또한 기존 연구들이 객관적 요인들을 많이 다루어 온 문제점을 지적하면서 본 연구에서는 주관적 요인들을 주로 다루었기 때문에 삶의 질의 객관적 지표가 설명하는 부분이 빠져 있다. 주관적 요소들과 객관적 요소들을 함께 다룸으로써 삶의 질의 설명력을 더 높일 수 있을 것이다.

참고문헌

- 고은숙 (1992). 취업부인의 스트레스, 내외 통제성 및 디스트레스에 관한 연구. 숙명여자대학교 일반대학원 석사학위 논문.
- 고정자 (1988). 변화하는 한국사회에 있어서 고부갈등에 관한 연구. 대한가정학회지, 26, 129-160.
- 권정혜, 채규만 (2002). 결혼만족도 검사. 서울: 학지사
- 김명소, 성은현, 김혜원 (1999). 한국 기혼 여성(아줌마)들의 성격 특성과 주관적 삶의 질. 한국심리학회지: 여성, 4(1), 41-55.
- 김혜원 (1997). 취업주부와 전업주부의 심리적 안녕: 사회구조적 변인, 성역할태도, 역할의 질을 중심으로. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 11(2), 111-127.
- 박경자 (1981). 부부상호간의 의사소통과 가정생활 행복도와와의 관계. 이화여자대학교 일반대학원 석사학위 논문.
- 박광배 (1993). 사랑과 일에 대한 일-가정의 갈등효과: 남성들의 경우. 한국심리학회지: 사회, 7(1), 212-225.
- 박민자 (1999). 가족과 여성. 여성한국사회연구소(편). 새로쓰는 여성과 한국사회(pp. 163-191). 서울: 사회문화연구소.
- 박지원 (1985). 사회적 지지척도 개발을 위한 일 연구. 연세대학교 일반대학원 박사학위 논문.
- 양승주 (1993). 기혼여성의 경제활동 참가 요인 분석. 여성 연구, 11(3), 133-156.
- 윤창영 (1999). 직장생활의 질에 대한 영향변수들의 고찰. 1999년 산업 및 조직심리학회 춘계 학술발표대회 논문집, 209-236.
- 윤창영 (2001). 기혼 직장 여성의 주관적 삶의 질에 대한 연구: 직장-가정 갈등 모형과 영역별 삶의 질 모형의 통합. 성균관대학교 일반대학원 박사학위 논문.
- 이경성 (1998). 결혼관계에서 귀인이 만족과 이혼의도에 미치는 영향. 성균관대학교 일반대학원 박사학위 논문.
- 이명신 (1997). 근로자의 주관적 삶의 질과 그 영향요인. 연세대학교 일반대학원 박사학위 논문.
- 이은희 (2000). 일-가족 갈등의 통합적인 모형: 유입, 교차, 조절효과의 공변량구조분석. 전남대학교 일반대학원 박사학위 논문.

- 이종목 (1988). 직무스트레스 척도 제작에 관한 연구(I). *사회심리학 연구*, 4(1), 241-262.
- 이주희 (1999). 취업부부의 역할갈등과 심리적 디스트레스에 대한 대처방식, 자아존중감 및 성역할정체감의 중재효과. *숙명여자대학교 일반대학원 박사학위 논문*.
- 이훈구 (1997). 행복의 심리학 -주관적 안녕감-. 서울: 법문사.
- 이홍철 (1993). 정서상태가 기억수행 및 주의편향에 미치는 효과. *고려대학교 일반대학원 박사학위논문*.
- 임승락, 권정혜 (1998). 부부간 의사소통 행동과 결혼생활 만족: 성차, 요구 입장 차이 및 성격특성의 영향. *한국심리학회 연차대회 학술발표 논문집*, 109-123.
- 임정빈, 정혜정 (1986). 취업주부의 역할갈등과 결혼 만족도에 관한 연구. *한국가정관리학회지*, 4(1), 71-94.
- 조명한, 차경호 (1998). 삶의 질에 대한 국가간 비교. 서울: 집문당.
- 최희경 (1995). 직장생활과 가정생활의 관계: 직장-가정갈등과 개인차변인, 가정변인, 직장변인의 관계. *서울대학교 일반대학원 석사학위 논문*.
- 한국여성개발원 (1994). 1994 여성통계연보. 서울: 한국여성개발원.
- 한국여성개발원 (1996). 1996 여성통계연보. 서울: 한국여성개발원.
- 홍선희 (1996). 관여, 기대 및 지지가 직장-가정 갈등에 미치는 영향: 맞벌이 부부를 중심으로. *중앙대학교 일반대학원 석사학위 논문*.
- 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.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness and growth human need in organizational settings*. New York: Free Press.
- Barnett, R. C., & Marshall, N. L. (1991). The relationship between women's work and family roles and subjective well-being and psychological distress. In M. Frankenhaeuser, U. Lundberg, & M. Chesney (Eds.), *Women, work and health: Stress and opportunities* (pp. 111-136). New York: Plenum Press.
- Campbell, A. (1976). Subjective measures of well-being. *American Psychologist*, 2, 117-124.
- Campbell, A. (1981). *The sense of well-being in America*. New York: McGraw-Hill.
- Carayon, P. (1992). A longitudinal study of design and worker strain: Preliminary results. In J. C. Quick, L. R. Murphy, & J. J. Hurrell, Jr(Eds.), *Stress and well-being at work*. Washington, DC: American Psychological

- Association.
- Carlson, H. C. (1981). Improving the quality of work life. In P. Mali(Ed.). *Management Handbook*. (pp. 1111-1162). John Wiley and Sons.
- Cartherine, E. R., & Mariekev, V. W. (1996). Gender, parenthood, and anger. *Journal of Marriage and the Family*, *58*, 572-584.
- Cohen, s., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bullitin*, *98*, 310-357.
- Cooke, R. A., & Rousseau, D. M. (1984). Stress and Strain from family roles and work-role expectations. *Journal of Applied Psychology*, *69*, 252-260.
- Coverman, S. (1989). Women's work is never done: The division of domestic labor. In J. Freeman (Ed.), *Women: A feminist perspective* (pp.356-368). Mayfield.
- Davison, M., & Cooper, 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. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, *31*, 103-157.
- Diener, E., & Suh. E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research*, *40*, 189-216.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, *49*, 71-75.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, *76*, 60-74.
- French, J. R. P., & Caplan, R. D. (1973). Organizational stress and industrial strain. In A. J. Marrow(Eds.), *The failure of success*. New York: AMACON.
- Frone, M. R., Russel, M., & Cooper, M. L. (1992a). Antecedents and outcomes of work-family work: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, *77*, 65-78.
- Frone, M. R., Russel, M., & Cooper, M. L. (1992b). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, *13*, 723-729.
- Ganster, D. C., & Fusilier, M. R. (1989).

- Control in the workplace. In C. L. Cooper & I. Robertson(Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*(pp. 235-280). London: Wiley.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88.
- Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W. (1987). Work experience, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior, 31*, 200-215.
- Gutek, B. A., Nakamura, C. Y., & Nieva, V. F. (1981). The interdependence of work and family roles. *Journal of Occupational Behavior, 2*, 1-16.
- Gutek, B. A., Repetti, R., & Silver, D. (1988). Nonwork roles and stress at work. In C. L. Cooper & R. Payne (Eds.), *Causes, coping, and consequences of stress at work* (pp. 141-174). New York: Wiley.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations 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 experiences, and domain satisfactions. *Journal of Applied Psychology, 84*, 564-584.
- Hazen, C., & Shaver, P. R. (1990). Love and work: An attachment theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*, 270-280.
- Hemmelgarn, B., & Laing, G. (1991). The relationship between situational factors and perceived role strain in employed mothers. *Family Community Health, 14(1)*, 8-15.
- Higgins, C. A., & Duxbury, L. E. (1992). Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational Behavior, 13*, 389-411.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Irving, R. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 51*, 51-75.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Massachusetts: Addison Wesley.
- Houston, B. K., Cates, D. S., & Kelly, K. E. (1992). Job stress, psychological strain, and

- physical health problems in women employed full-time outside the home and homemakers. *Women and Health*, 19(1), 1-26.
- Howard, A. (1992). Work and family crossroads spanning the career. In Zedeck(Ed.), *Work, family, and organization* (pp. 70-137). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Ivanceich, J., Matteson, M., & Preston, C. (1982). Occupational stress, Type A behavior, and physical well-being. *Academy of Management Journal*, 25(2), 373-391.
- Kahn, R. L., & Byosiere, P. (1993). Stress in organizations. *Handbook of Industrial and Organization(2nd ed.)*, 571-650.
- Kamo, Y. (1993). Determinants of marital satisfaction: A comparison of the United States and Japan. *Journal of Social and Personal Relationships*, 10, 551-568.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Kelly, R. F., & Voydanoff, P. (1985). Work/family role strain among employed parents. *Family Relation*, 34, 367-374.
- Kissman, K. (1990). Women in blue-collar occupations: An exploration of constraints and facilitators. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 17(3), 139-149.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, F. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validity study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Kozma, A., & Stones, M. J. (1980). The measurement of happiness: Development of the Memorial University of Newfoundland Scale of Happiness (MUNSH). *Journal of Gerontology*, 35, 906-912.
- Lee, M. D., & Kanungo, R. (1984). Work and personal-life coordination in a changing society. In M. D. Lee & R. N. Kanungo(Eds.), *Management of work and personal life: Problems and opportunities* (pp. 1-9). New York: Praeger.
- Lorenz, F., Conger, R., Simon, R., & Whitebeck, L. (1991). Economic pressure and marital quality: An illustration of method variance problem in causal modeling of family process. *Journal of Marriage and Family*, 53, 375-388.

- Lucas, R. E., Diener, E., & Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology, 71*, 616-628.
- Marshall, N. L., & Barnett, R. C. (1993). Work-family strains and gains among two-earner couples. *Journal of Community Psychology, 21*, 64-78.
- Michelson, W. (1983). *The logistics of maternal employment: Implications for women and their families*, *Child in the City Report, 18*, Report for Minister of National Health and Welfare, Center for Urban and Community Studies, University of Toronto.
- Mossholder, K. W., Bedeian, A. G., & Armenakis, A. A. (1982). Group process-work outcome relationship: A note on moderating impact of self-esteem. *Academy of Management Journal, 25*(3), 575-585.
- Muchinsky, P. M. (2000). *Psychology applied to work*. Brooks/Cole, ITP.
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy?. *Psychological Science, 6*, 10-19.
- Near, J. P., Smith, C. A., Rice, R. W., & Hunt, R. G. (1983). Job satisfaction and nonwork satisfaction as components of life satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology, 13*, 126-144.
- Netemeyer, R. G., & Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*, 400-410.
- Pleck, J. (1979). Men's family work: Three perspectives and some new data. *The Family Coordinator, 28*, 481-488.
- Pleck, J. H. (1985). *Working wives/working husbands*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Pleck, J., Staines, G., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labour Review, March*, 29-32.
- Quick, J. C., Murphy, L. R., Hurrell, J. J., & Orman, D. (1992). The value of work, risk of distress, and the power of prevention. In J. C. Quick, L. R. Murphy, & J. J. Hurrell, Jr(Eds.). *Stress and well-being at work* (pp. 3-13). Washington, DC: American Psychological Association.
- Quinn, R. P., & Staines, G. L. (1979). *The 1977 quality of employment survey*. Michigan: ISR.
- Ray, E. L., & Miller, K. I. (1994). Support, stress, and burnout:

- Who can help? *Journal of Applied Behavioral Science*, 30, 257-373.
- Rescher, N. (1972). *Welfare: The Social Issues in Philosophical Perspective*. Pittsburgh Press.
- Ross, C. E., & Willigen, M. V. (1996). Gender, parenthood, and anger. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 572-584.
- Smith, C., Tisak, J., Hahn, S., & Schmieder, R. (1997). The measurement of job control. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 225-237.
- Szalai, A. (1980). The meaning of comparative research on the quality of life. In A. Szalai & F. M. Andrews(Eds.), *The quality of life: Comparative studies (7-21)*. Beverly Hills, California: SAGE Publication.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.
- Voydanoff (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 749-761.
- Warr, P. B. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Clarendon Press.
- Yogev, S., & Brett, J. (1985). Patterns of work and family involvement among single- and dual-earner couples. *Journal of Applied Psychology*, 70, 754-768.

Structural Model of Subjective Quality of Life: Married Career Women

Youn, Chang-Young

Institute of Applied Psychology, Daegu University

Lee, Soon-Mook

Department of Psychology, Sungkyunkwan University

The purpose of this research was to develop comprehensive model which explained the relationship between the predictors of the subjective quality of life among married Korean career women. A sample of 605 married Korean career women completed a questionnaire survey. The results revealed that the quality of work life was predicted by job involvement, peer support, supervisory support, job overload, job expectation, job control, and family-work conflict. In contrast, the quality of family life was predicted by child care conflicts, conflicts due to the problems in the communication with one's spouse(i.e., communication conflicts), family expectation, family involvement, financial conflicts, support from one's spouse, supports from one's parents in law, supports from one's parents, and work-family conflicts. In the comprehensive model, the quality of work life was predicted by peer support, job involvement, and family-work conflict. In contrast, the quality of family work was predicted by financial conflicts, communication conflicts, support from one's spouse, and family expectation. Also, subjective quality of life was predicted by work-family conflict, quality of work life, and quality of family work. The implication, some possible limits, and the directions of future research were discussed.

Key words: Subjective quality of life, Quality of work life, Quality of family life, Work-family conflict

부록 1. 각 구성개념에 대한 요인분석 결과

요인명	문항	요인 부하량	고유치 (a)
직무과부하	B3 맡고 있는 업무는 내가 감당하기에 너무 복잡함	0.777	1.617
	B4 직장에서 해내기 어려운 과제들이 많음	0.718	(.726)
	B1 직장에서 해야할 일이 너무 많음	0.534	
	B5 직장 일을 근무시간에 끝내지 못할 때가 많음	0.459	
직무통제성	B6 근무 중 개인적인 시간을 낼 수 있음	0.604	1.388
	B8 직장일과 부모역할을 균형있게 조정할 수 있음	0.544	(.662)
	B10 출퇴근 시간을 내 마음대로 조정할 수 있음	0.541	
	B9 휴일이나 휴가를 내 의사에 따라 선택할 수 있음	0.466	
	B7 근무 중 사적인 업무로 전화 가능	0.463	
상사지원	H2 상사는 나에게 집안 사정이 있을 때 기꺼이 도와줌	0.883	2.066
	H1 상사는 개인사정으로 어려움을 겪을 때 심적 도움을 줌	0.860	(.881)
	H6 상사는 업무상 어려움을 겪을 때 많은 도움을 줌	0.738	
동료지원	H7 동료는 개인 어려움을 겪을 때 심적 격려	0.825	1.792
	H11 동료는 업무 수행 상 어려움을 겪을 때 많은 도움	0.809	(.837)
	H8 동료는 집안 사정이 있을 때 도와 줌	0.675	
직장기대	I7 직장동료나 상사는 내가 직장 일을 중요시하길 기대	0.684	1.119
	I9 사적 시간을 이용해서라도 당일 업무를 끝마치기 원함	0.582	(.682)
	I8 직장동료나 상사는 내가 직장에서의 책임을 다하기를 기대	0.557	
직장관여	I15 직장 일은 나에게 무엇보다도 중요	0.739	1.818
	I16 업무를 보다 잘 처리하기 위해서 많은 노력을 함	0.725	(.771)
	I18 내 인생에서 큰 만족을 직장 일에서 느낌	0.647	
	I17 퇴근 후에도 직장 일에 대해 생각함	0.569	
자녀양육 갈등	F2 남편은 아이들과 충분한 시간을 보내지 않음	0.717	1.521
	F5 아이를 돌보는 것은 주로 내 책임	0.709	(.791)
	F4 남편은 아이들에게 애정을 충분히 표현안함	0.709	
경제적 갈등	F17 남편과 경제적 문제를 의논할 때 감정이 상함	0.746	2.470
	F18 돈 문제에 관해서 남편을 신뢰함(R)	0.678	(.804)
	F16 생활비가 충분치 못해서 속상함	0.618	
	F20 남편은 의논하지 않고 큰돈을 소비해서 속상함	0.612	
	F15 공과금을 지불하기 어려울 때가 있음	0.601	
	F14 남편과 자녀 양육비 문제로 다툼	0.576	
의사소통갈등	F9 부부는 서로를 이해함(R)	0.903	2.837
	F8 부부는 마음이 서로 통합(R)	0.882	(.906)
	F10 남편과 많은 이야기를 나누는 편임(R)	0.802	
	F11 부부는 속마음을 터놓고 이야기하는 편임(R)	0.772	
시부모지원	H17 시부모님은 직장에서 문제 발생시 도움주려고 애씀	0.883	2.669
	H18 시부모님은 가족간 문제 발생시 도움주려고 애씀	0.885	(.888)
	H15 시부모님으로부터 가정을 위한 나의 노력 인정받음	0.745	
	H14 시부모님을 믿고 직장생활 할 수 있음	0.727	

부록 1 계속

요인명	문항	요인 부하량	고유치 (a)
친정부모지원	H22 친정부모님으로부터 가정을 위해 기울인 노력을 인정받음	0.819	2.554
	H21 친정부모님은 어려운 일 발생시 내 입장 이해해줌	0.805	(.880)
	H19 친정부모님은 가족간 문제 발생시 도움을 줌	0.793	
	H20 친정부모님은 직장에서 문제 발생시 도움을 줌	0.776	
배우자지원	H30 남편은 가정문제에 대해 나의 편에서 해결하려고 노력함	0.852	2.410
	H25 어려운 일이 있을 때 남편은 내 입장을 잘 이해해 줌	0.822	(.862)
	H28 남편은 시부모님과 문제 발생시 해결 노력	0.747	
	H27 남편은 가정을 위한 나의 노력을 인정해 줌	0.669	
가족기대	I13 가정 일을 하다보면 하고싶은 일을 할 시간없음	0.734	1.417
	I11 가족에 대한 책임 때문에 하기싫은 일할 때가 있음	0.665	(.766)
	I14 가족들은 내가 가족관련된 일을 먼저 해야한다고 생각함	0.659	
가정관여	I22 나에게 가장 중요한 일들은 가족과 관련되어 있음	0.879	2.025
	I24 시간을 가족들과 함께 하려고 애씀	0.815	(.874)
	I21 가족보다 중요한 것은 아무 것도 없음	0.765	
생활만족	D3 내 생활에 대하여 만족함	0.821	3.794
	D2 지금 내 생활의 여건들은 최상임	0.769	(.857)
	D5 삶을 돌아볼 때 만족함	0.768	
	D1 나의 생활은 대체로 나의 이상(ideal)에 가까움	0.700	
	D10 내 삶에서 내가 원하는 것들을 소유함	0.587	
	D11 내 삶을 다시 살더라도, 그대로이고 싶음	0.540	
	D7 젊었을 때나 지금이나 행복에는 큰 차이 없음	0.536	
	D4 나의 생활은 비참함(R)	0.534	
D12 내 자신에 대한 기대에 미치지 못해 불만족함(R)	0.483		
부적정서	E22 괴로움	0.784	3.476
	E21 무서움	0.746	(.871)
	E16 우울함	0.728	
	E2 슬픔	0.714	
	E20 외로움	0.670	
	E19 불안함	0.663	
	E1 공포	0.610	
정적정서	E8 자부심	0.805	4.283
	E9 보람	0.800	(.900)
	E18 즐거움	0.767	
	E7 기쁨	0.746	
	E10 상쾌함	0.730	
	E6 만족감	0.711	
	E17 자신감	0.686	
E12 편안함	0.581		

부록 1 계속

요인명	문항	요인 부하량	고유치 (a)
직무만족	G18 직장에서 하는 일을 자랑스럽게 여김	0.822	2.899
	G19 직장의 일은 사회에 기여함	0.808	(.842)
	G20 직업은 새로운 지식과 기술을 습득할 기회부여	0.723	
	G21 직장에서 업무를 자율적으로 수행함	0.632	
	G22 직장 일은 도전감을 불러일으킴	0.595	
	G25 직장의 일에 대해서 인정받음	0.540	
대인관계 스트레스	I26 직장 사람들과 관계가 좋지 않음	0.769	2.429
	I27 직장동료들은 나에 대해 관심 없음	0.703	(.828)
	I28 직장 사람들은 내가 하는 일을 고마워하지 않음	0.692	
	I29 직장 사람들과 갈등이 있음	0.683	
	I25 직장에서 해야할 일을 하면서도 존경받지 못함	0.629	
결혼생활 만족	G5 마지못해 남편과 함께 삶(R)	0.895	4.664
	G6 결혼 생활은 불행함(R)	0.882	(.932)
	G4 남편이 지겨움(R)	0.869	
	G1 남편과 결혼한 것을 후회함(R)	0.816	
	G3 남편에게 불만이 많음(R)	0.777	
	G8 결혼생활은 권태로움(R)	0.744	
	G2 남편에 대해서 만족함	0.709	
배우자 가족 갈등	G15 남편은 시부모님이 무리한 요구해도 들어주기바람	0.797	2.715
	G13 남편은 시댁과 갈등 있을 때 자기 집안 편들	0.758	(.831)
	G14 남편은 시부모님께 지나치게 잘 하기를 바람	0.661	
	G16 남편은 시댁식구들이 나에게 험담해도 그냥있거나 같이 함	0.645	
	G17 남편은 시댁식구들간의 갈등을 이해하고 도와줌(R)	0.572	
	G12 부부는 시댁의 일로 싸움	0.566	
가정→직장 갈등	A8 가족 관련 사적인 일 때문에 직장 일에 전념할 수 없음	0.821	3.017
	A12 가족의 요구 때문에 직장 업무를 하기 어려움	0.807	(.852)
	A7 가정생활 때문에 직장 업무를 수행하기 어려움	0.772	
	A9 가족관련 사적인 일 때문에 근무시간을 할애할 때 있음	0.621	
	A10 가정에서 보내야 하는 시간 때문에 업무지연	0.607	
	A13 자녀양육의 문제들 때문에 직장생활하기 어려움	0.582	
직장→가정 갈등	A5 직장업무 때문에 가정 일을 제대로 할 수 없음	0.850	3.348
	A2 업무 과중해서 가족에 대한 의무를 수행하기 어려움	0.822	(.883)
	A1 직장일이 많아서 가정생활을 방해받음	0.733	
	A3 직장일로 인해 가족과 지낼 시간 부족함	0.695	
	A4 회사일 때문에 집안 일을 하기 힘들	0.682	
	A6 직장 업무 때문에, 가족관련 계획을 변경할 때 있음	0.677	

주. reverse 문항들은 문항 끝에 (R)로 표시하였음

부록 2 가설모형의 외생변수간 상관

	LISREL 추정치							
	직무 과부하	동료 지원	직장 관여	경제적 갈등	의사소통 갈등	친정부모 지원	배우자 지원	가족 기대
직무과부하	1.000							
동료지원	0.049	1.000						
직장관여	0.245	0.438	1.000					
경제적갈등	-0.035	-0.145	-0.003	1.000				
의사소통갈등	-0.045	-0.238	-0.067	0.597	1.000			
친정부모지원	0.037	0.381	0.331	-0.168	-0.189	1.000		
배우자지원	0.089	0.297	0.138	-0.624	-0.828	0.312	1.000	
가족기대	0.194	0.123	0.317	0.280	0.133	0.227	-0.112	1.000