

한국보육지원학회지, 제6권 2호, 2010, 한국보육지원학회  
Journal of Korean Child Care and Education  
Vol. 6, No. 2, 2010, pp.155-173  
Korean Association of Child Care and Education

## 유아기 자녀를 둔 취업여성의 심리적 복지에 관한 연구 -가족 및 사회지원체제 변인을 중심으로-

Study on the Psychological Well-Being of Employed Married  
Women with Children in Early Childhood  
- Focused on family and social support system variables-

강란혜(Kang, Ran-Hye)\*

본 연구는 유아기 자녀를 둔 취업기혼여성을 대상으로 사회 인구학적 변인, 가족변인, 사회지원체제 변인이 취업기혼여성의 심리적 복지에 영향을 주는 관련변수들을 파악하고자 하였다. 연구대상은 서울시에 거주하는 취업기혼여성 332명으로 설문조사를 통해 이루어졌다. 조사내용은 일반적인 사항과 독립변인으로 가족관련 변인, 보육관련 변인, 직장관련 변인, 사회지원체제 변인을 측정하였고 종속변인으로는 심리적 복지(well-being)를 측정하였다. 본 연구의 결과 첫째, 취업모의 심리적 복지수준은 36.14점(중간값 32점)으로 나타나 대체로 생활에 만족하는 것으로 나타났다. 개인배경변인 중 취업기혼여성의 학력, 배우자 지원, 가계총소득 등이 심리적복지에 유의한 영향을 미쳤다. 둘째, 취업기혼여성의 심리적복지에는 직업만족도, 보육서비스만족도, 사회지원체제, 배우자의 가사노동 변인 순으로 영향을 주는 것으로 나타났다. 셋째, 취업기혼여성의 심리적 복지에 가장 영향력을 미치는 변인은 직업만족도로 나타났다.

주제어: 취업기혼여성, 심리적 복지, 사회지원체제, 보육서비스만족도, 직업만족도

\* 제1저자(교신저자): 충신대학교 아동학과 교수, kangrh@chongshin.ac.kr

## I. 서 론

우리나라 경제활동인구 가운데 기혼여성은 2008년 현재 764만 명이다. 기혼여성의 경제활동참가율은 1980년에 40.0%, 80년대 후반에 큰 폭으로 증가해 1990년 46.8%에 도달한 뒤 2008년에는 49.8%이다. 우선 기혼여성의 취업을 둘러싼 인식은 크게 바뀌고 있다. 통계청의 <사회통계조사>를 보면 여성이 취업하는 것이 바람직하다"는 응답은 2006년 조사에서는 여성 50.8%, 남성 43.3%로 높아졌다. 그렇다면 가사노동 분담에서도 극적인 변화가 나타나고 있는 것인가를 살펴보면 2007년 9월부터 2008년 2월까지 한국여성정책연구원이 실시한 '여성가족패널 1차 조사'(전국 성인여성 1만31명 면접 설문조사) 결과에서 "평일에 남편이 가사노동을 전혀 하지 않는다"가 69.8%로 나타났으며 평일 가사노동 시간은 평균적으로 여성 4시간21분, 남성은 21.6분에 불과했다. 결국 기혼여성이 노동인구로 대거 이동하고 있지만, 다른 조건들은 별로 바뀌지 않은 채 기혼여성만 홀로 변화하고 있어 가정 내 역할에 대한 공평성 인식에 대한 변화속도는 매우 뒤쳐지고 있다. 대부분의 취업기혼여성들은 직업역할과 가정역할을 동시에 양립시켜야 하는 무거운 부담감을 지니고 있고, 특히 양육부담이 있는 경우는 더욱 심각하다. 대체로 육아의 책임이 우리나라의 경우 여성의 몫이 되는 경우가 일반적이다, 이로 인해 취업기혼여성들은 특히 아이가 어릴때에 투입되는 많은 육아시간 때문에 직업 갈등을 겪게 된다. 이러한 갈등은 여성의 직업역할 뿐만 아니라 어머니로서의 역할 수행에 있어서도 제대로 기능할 수 있다고 볼 수 없다. 이로 인해 주부 자신에게 요구되는 역할기대와 실제수행 사이에 많은 갈등을 경험하고 있으며 이러한 다중역할은 취업기혼여성의 삶의 질과 심리적 복지감에 부정적 영향을 미칠 뿐만 아니라 가족 전체의 삶의 질과 심리적 복지감에도 부정적 영향을 미친다(Voydanoff & donnelly, 1998).

최근에 오면서 주관적인 평가와 인지가 객관적인 조건보다 삶의 질을 더 많이 예측한다는 연구 보고가 잇따르면서, 삶에 대한 주관적인 평가는 그 어느 때 보다도 학계의 관심과 주목을 받고 있다. 이는 취업모의 삶의 질에 대해 연구하는 학자에게도 관심의 대상이 되었다(Greenhaus & Kopelman, 1981; Lai, 1995). 심리적복지감은 한 개인이 느끼는 인생 전반 혹은 인생 전체에 대한 행복이나 만족 정도를 의미한다(Andrews & Robinson, 1991). 또한 복지감은 개인이 주관적인 행복감 또는 총체적인 감정으로 정의되며 주관적인 측면이 강조된다(McDowell & Newell, 1990). 즉, 개인의 심리적 복지감은 그들이 처해있는 상황과 현재의 삶에서 어떤 측면을 강조하느냐에 따라 달라진다고 볼 수 있다. 삶의 질이 높다는 것은 사회의 구

성원으로서의 한 개인이 얼마나 잘 기능하고 (well functioning) 있는가를 기준으로 삼아야 한다고 주장한다. 결국 심리학적 개념에 비추어 판단된 안녕감이다.

본 연구는 주관적인 삶의 질을 측정하는 방법 중 하나인 심리적 복지(Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995)에 초점을 맞추고자 한다. 결혼한 여성은 자녀양육만을 전담하는 주부의 역할만을 하는 것이 아니라 일하는 여성의 역할도 함께 수행한다. 이러한 어머니 역할에 대해 어머니 개인의 전반적인 심리적 복지감에 주목해 보는 것도 필요하다. 지금까지 주로 중년기, 노년기의 심리적 복지에 관한 연구가 꾸준히 연구되어왔다. 그러나 유아기 자녀를 둔 어머니의 심리적 복지에 관한 연구도 보육서비스와의 관계만을 다루었고, 심리적 복지에 영향을 미치는 요인에 대한 가족과 직장 과 사회지원에 관한 총체적인 연구는 거의 이루어지고 있지 않은 실정이다. 이와 관련된 선행연구를 바탕으로 변인들을 가정내 변인, 직장변인, 사회지원체제변인(주변의 가족, 보육서비스)으로 분류하였다.

취업기혼여성은 가사, 육아와 취업으로 인한 높은 역할긴장과 역할갈등을 겪으며, 이는 낮은 결혼만족도나 심리적 복지와 관련이 있고, 또한 가정/직장간의 역할과중은 정신적, 신체적 피로를 증가시킬 뿐 아니라, 건강에 부정적 영향을 미치고 (Frone, Russel & Cooper, 1992; Greenhaus et al, 1989), 직장과 일상생활에 불만족하게 되며 가정의 안녕과 직장의 안녕을 해친다(Higgins, Duxbury & Irving, 1992)고 하였다. 이와 같이 취업기혼여성의 다중역할 과중으로 인한 스트레스가 심리적 복지에 부정적인 영향을 미치는 다수의 연구결과들이 있으나(Marks, 1996) 이를 보다 정확하게 이해하기 위해서는 사회인구학적 특성 및 직업관련 변인에 따라 기혼 취업여성의 심리적 복지에 미치는 영향을 살펴볼 필요가 있다. 선행연구에 의하면 주부의 취업여부, 즉 현재 취업을 하고 있느냐 아니면 전업주부로 생활하고 있느냐의 여부가 중요한 것이 아니라, 대신 주부들과 그 가족을 둘러싸고 있는 제반 요인들이 주부의 취업여부와 상호작용하여 심리적, 신체적 복지 안녕감에 영향을 준다고 주장한다(Barnett, Dauison & Marshall, 1991). 취업기혼여성의 심리적 복지감을 저해하는 요인에 대한 다각적이고 체계적인 접근의 연구는 취업기혼여성을 위한 사회정책 및 복지정책 수립에 중요한 자료를 제공하는데 매우 의미 있는 일이다.

선행연구들(김은경, 2001; 김혜신, 김정신, 2003)에서는 기혼취업여성의 교육수준과 가계총소득이 사회경제적 지위를 측정하는 대표적인 지표로 사용되고 있는데, 교육수준과 소득수준, 근무시간, 직업만족도에 따라 심리적 복지가 다르다고 하였다. 직장 근무시간의 양이 많을수록 취업여성은 가족 내에서 역할과중을 경험하고 우울증이 증가하며(Greenhaus & Kopelman, 1981), 생활만족도가 감소하는 경향을 보인다고 하였다(이명신, 2001). 특히 지나치게 긴 근무시간은 정신건강의 저하가

나타날 수 있다(Higgins, Duxbury & Irving, 1992). 특히, 어머니의 손이 많이 필요한 6세 미만의 자녀를 둔 기혼여성을 위한 사회적 지원과 제도는 여전히 이들의 요구를 충족시켜주기엔 미흡한 실정이어서 자녀를 양육하면서 일을 해야 하는 취업모는 일과 자녀양육을 양립시키는 과정에서 많은 어려움을 겪고 있으며(김혜신, 김경신, 2003), 여성이 일을 하는 동안에 어린 자녀가 안전하게 양육되는지의 여부는 취업모의 생활만족에 큰 기여를 하는 요인으로 나타나고 있다. 공식적인 영유아기 보육체계가 미흡한 상황에서 적절한 자녀양육 대안을 찾지 못한 취업모의 심리적 부담은 매우 높아질 수 있다. 이러한 심리적 부담은 역할긴장을 초래하거나 직무만족도 및 업무의 효율성에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 따라서 사회의 보육서비스는 취업모의 심리적 복지에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다.

그리고 맞벌이 가정에서 가사노동 및 자녀양육의 조력자의 존재와 친구 등의 정서적지지 및 사회지원체제(보육서비스, 직장후생제도) 등도 기혼취업여성의 심리적 복지에 강한 영향을 미칠 것으로 예상된다. McLoyd (1994)은 사회적 지원은 어머니의 고립감을 줄이고 그의 자녀와 좀 더 만족스러운 관계를 갖는데 도움을 준다는 것을 밝혔다. Suarez와 Baker(1997)는 아동의 외현적 행동문제와 부모의 심리적 복지와의 관계에 있어 사회적 지원(부부간의 적응, 배우자지원, 전체적 지원)의 역할을 연구하였는데, 배우자의 지원이 가장 중요한 자원으로 부각되었다.

기혼 취업여성의 심리적 복지에 관한 연구들은 일관되지 않은 결과들을 보고하고 있다. 취업주부는 비취업주부에 비해 결혼만족도 및 생활만족도가 높고 우울을 적게 경험하며(Hughes, & Galinsky, 1994), 심리적 건강과 자아존중감이 높고 자신의 삶에 더 만족하는 것으로 나타났다(Baruch & Barnett, 1986). 기혼취업여성의 경우 직장인으로서의 역할과 배우자, 어머니로서의 역할이 서로 연결되면서 보상과 만족의 원천이 더욱 다양해질 수 있으므로 이들의 심리적 복지에 긍정적 요소로 작용한다고 보는 것이다. Colemam 등(1987)은 다중역할이 남성, 여성 모두에게 정신 건강에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고하면서 직업을 가지지 않았다는 것이 남녀 모두에게 스트레스로 작용하는 것으로 결론지었다. 즉, 전업주부보다 취업 주부의 정신건강이 좋다는 것이다(Gove & Gecrkin; Gore & Mangione, 1983). 반면 심리적 복지가 낮다고 보고하는 연구들도 있다. 맞벌이 부인은 남편에 비해 우울증을 더 많이 경험하고 심리적 복지가 낮다(Keith & Schafer, 1983). 이와 같이 맞벌이 부부의 심리적 복지에 대한 선행연구들의 결과가 일관되게 나타나지 않고 있어 이에 대한 분석이 필요하다. 특히 유아기 자녀를 둔 취업모의 직업생활과 자녀양육의 양립으로 어려움이 더욱 클 것으로 예상된다. 그러나 이들 변인들을 함께 고려하여 총체적이고 다각적인 차원(개인, 가정, 직장, 보육서비스, 사회지원체제)에서 맞벌이

가정의 문제점이나 그 대안 책을 모색한 연구는 부족하다.

본 연구는 취업기혼여성을 대상으로 그들의 심리적 복지에 영향을 주는 관련변수들을 살펴보고자 한다. 취업기혼여성의 심리적 복지를 알아보기 위해서 사회 인구학적 변인, 사회지원체제 변인에 따른 취업기혼여성의 심리적 복지 수준을 분석하여, 취업기혼여성의 심리적 복지에 영향을 미치는 요인을 탐색함으로써 취업여성에 대한 긍정적 인식을 높이고, 동시에 가정과 직장차원에서 가족전반의 생활의 질을 향상시키는데 도움을 줄 수 있는 방안을 제시하고자 한다.

연구문제 1. 취업기혼여성의 개인배경변인에 따라 심리적 복지수준은 차이가 있는가?

연구문제 2. 취업기혼여성의 가족 및 직업 변인과 사회지원체제에 따른 심리적 복지수준은 어떠한가?

연구문제 3. 취업기혼여성의 심리적 복지에 미치는 상대적 영향력은 어떠한가?

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구의 목적인 취업기혼여성의 심리적 복지에 영향을 미치는 관련변수들을 파악하기 위하여 서울시 거주 취업기혼여성을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 어린이집 원장에게 소개받아 취업기혼여성들에게 본 연구의 설문조사의 목적과 설문내용을 설명한 후 설문을 작성하도록 하였다. 응답자의 자료와 응답이 불성실하거나 남편이 없이 혼자 사는 여성 등을 제외한 332부가 최종적으로 분석에 사용되었다.

조사에 응답한 취업기혼여성의 평균 연령은 34세(SD=4.8)로 나타났다. 학력은 대졸학력이 187명 56.3%로 가장 많았으며, 다음으로 고졸(31.9%), 대학원이상(11.7%)순이었다. 배우자의 최종학력은 대졸이 59.3%로 가장 많으며 고졸이하가 23.8%를 차지한다. 가사 및 자녀양육의 조력자가 없는 경우가 40.5%, 친정어머니의 경우가 22.4%, 시어머니 19.3%, 파출부인 경우가 2.1%순으로 나타났다. 즉 조사 대상자의 59.0%가 조력자가 있는 것으로 나타났다. 자녀수는 2명이 70%로 가장 많았으며 가계총소득은 300만원 이하가 24.4%, 200만원 수입의 가정이 16.6%를 차지하였다.

취업기혼여성의 직업은 판매/서비스직이 27%로 가장 높게 나타났고, 다음으로

전문직이 20.5%, 사무직이 18.9%, 자영업 9%, 생산직이 6.5% 순으로 나타났다. 근무시간은 7-8시간이 32%로 가장 높았고, 9-10시간이 22.8%, 5-6시간이 12.6%였고, 막내자녀 연령은 평균 5.37세로 나타났다.

## 2. 측정도구

본 연구를 위하여 사용된 측정도구는 연구의 목적에 맞도록 일반적인 사항과 독립변인으로 가정관련 변인, 보육관련 변인, 직장관련 변인을 측정하였고 종속변인으로 심리적 복지(well-being) 관련 변인을 측정하였다.

### 1) 가사노동 및 자녀양육 척도

가사노동과 관련된 척도는 Windebank(2001)의 척도를 변안하여 사용하였다. 가사노동과 관련된 사항은 본인의 가사노동수행정도, 남편의 가사노동수행정도, 부부간 가사노동 공평성 인지, 상대적 본인의 가사노동수행정도, 가사노동에 대한 태도로 총 18문항으로 구성되었다. 척도의 점수 범위는 18점에서 72점까지의 범위를 가진다. 육아관련 영역으로 자녀와 놀아주기, 그리고 자녀모임, 병원 등 방문하기로 총 13문항으로 구성되어 있으며 점수 범위는 13점에서 52점까지의 범위를 가진다. 가사노동과 자녀양육척도의 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(4점)' 까지로 점수가 높을수록 가사노동 수행정도가 높음을 나타낸다. 척도의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=0.85$ 이었고 자녀양육척도의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=0.88$ 이었다.

### 2) 직장내 변인

#### ① 초과근무시간

'귀하의 주 평균 초과근무시간은 어느 정도입니까?'라는 단일문항으로 구성하였다.

#### ② 직업만족도

Yankelovich와 White(1977)의 연구에서 문항을 선택하였고, 한성현 외(2002)에서 사용한 척도를 활용하였다. '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(4점)'의 4점 리커트 척도로 측정하였다. 척도의 문항 수는 19문항으로 점수범위는 19점에서 76점까지의 범위를 가지며 점수가 높을수록 자신의 직업에 만족하고 있음을 나타낸다. 척도의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=0.80$  이었다.

#### ③ 직무스트레스

'귀하가 평소 직장에서 느끼는 스트레스는 어느 정도입니까?'라는 단일문항으로 구성하였다.

### 3) 사회지원체제 관련 사항

사회지원체제 척도는 장진경 외(2004)가 사용한 척도를 수정, 보완하여 사용하였다. 사회지원체제는 직장 복지후생 시설 및 제도(시행여부, 이용여부, 만족 정도)의 지원에 관한 9문항, 취업기혼여성의 인적 지원체제(남편, 자녀, 부모, 친척, 친구)의 지원에 관한 5문항, 보육만족도(보육시설의 문제점, 보육시설을 이용하지 않는 이유, 보육시설 활용시간), 보육료부담, 보육유형의 보육지원에 관한 5개 문항으로 총 19개 문항으로 이루어졌다. 이 척도는 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '아주 많이 그렇다(4점)까지 4점 Likert 척도를 이용하였고 척도의 점수 범위는 19점에서 76점까지의 범위를 가지며 점수가 높을수록 사회지원 정도가 높은 것을 의미한다. 사회지원체제 척도의 전체 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.79$ 로 나타났으며 각 하위영역별로 신뢰도 계수 Cronbach's  $\alpha$ 는 복지후생 시설 및 제도 척도가 .76, 인적지원체제 척도가 .79, 보육지원 척도가 .83이었다.

### 4) 취업기혼여성의 심리적 복지에 관한 사항

심리적 복지는 생활경험에 대한 반응과 정신건강에 대한 자기 지각으로서, 생활에 대한 주관적 평가(Bryant & Verloff, 1982)를 의미한다. 취업기혼여성의 심리적 복지 정도를 알아보기 위하여 Bradburn(1969)의 The Structure of Psychological Well-being과 Olson과 Barnes(1982)의 생활의 질(Quality of Life)척도를 수정한 김오남(1998)의 척도와 한성현 외(2002)가 사용한 척도를 수정하여 측정하였다. 총 16문항으로 구성되어있으며 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '아주 많이 그렇다(4점)까지 4점 Likert 척도를 이용하였고 점수 범위는 16점에서 64점까지의 범위를 가지며 점수가 높을수록 심리적 복지가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 측정된 척도의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.81$ 로 나타났다.

## 2. 자료처리 및 분석

수집된 자료는 SPSS 통계패키지(version 12.0)를 이용하여 처리하였고, 조사대상자의 현황을 전반적으로 알아보기 위해서 기술통계 분석(빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등)을 활용하였고, 독립변수의 집단 간 차이검증을 위해 일원변량분석을 실시하였다. 또한 독립변수와 종속변수간의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson상관계수를 알아보았다. 취업기혼여성의 심리적 복지에 미치는 영향력을 알아보기 위해 다변량 회귀분석 등을 사용하였다.

### Ⅲ. 결과 및 분석

#### 1. 취업기혼여성의 개인배경 변인에 따른 심리적 복지

우선, 취업기혼여성의 가사노동 평균 점수는 58.71점으로 중간점수인 36점보다 매우 높게 나타나 높은 수준으로 수행하고 있었고 자녀양육 또한 평균 38.9점(중간값 26점)으로 높은 수준으로 수행하고 있었다. 직업만족도는 30.11점(중간값 38점), 사회지원체제만족도는 36.87점(중간값 38점)으로 약간 낮게 나타났다. 취업모의 심리적 복지수준은 36.14점(중간값 32점)으로 나타나 대체로 생활에 만족하는 것으로 나타났다<표1>.

<표1> 가사노동과 자녀양육, 사회지원체제 및 심리적 복지의 일반적 경향

	가사노동	자녀양육	직장만족도	지원체제만족도	심리적 복지
평균 (SD)	58.71(8.97)	38.9(538)	30.11(4.47)	36.87(6.62)	36.14(8.65)

다음으로, 개인배경변인에 따른 심리적 복지수준의 차이를 알아보기 위해서 일원변량분석을 실시한 결과 다음과 같은 차이가 있었다<표 2>.

중졸 이하의 집단보다 고졸, 대학교 졸, 대학원 이상 순으로 심리적 복지 수준이 점차 높아져 학력수준이 높을수록 심리적 복지감이 높아졌다( $F=1.97, p<.05$ ). 월수입이 높을수록, 생활형편이 넉넉할수록 심리적인 복지감은 큰 것으로 나타났는데, 가계총소득은 월 100만원 이하 집단이 가장 낮고 500만원 이상의 집단이 심리적 복지수준이 높다는 응답을 보였다( $F=2.07, p<.01$ ). 조력자 유무에 따라 심리적 복지감은 유의미한 차이가 있었다. 조력자가 없는 경우보다 친정어머니, 시어머니, 파출부, 기타 등의 조력자가 있을 때 심리적 복지 수준이 높았다( $t=6.87, p<.01$ ). 직업관련 변인에 따른 심리적 복지수준의 차이를 살펴본 결과, 직업 유형에 따라 차이가 있는 것으로 나타나 단순직과 자영업인 경우가 심리적 복지감 수준이 낮고 전문직이 경우는 비교적 높게 나타났다( $F=3.17, p<.05$ ).

직장생활만족도도 응답자의 심리적 복지에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직장생활이 만족스러울수록 복지감이 높은 것으로 나타났다( $F=5.21, p<.001$ ). 이는 통계적으로도 유의미한 차이이다.



<표 2> 인구사회학적변인에 따른 심리적 복지감의 차이

		평균	SD	F값	Scheffe
학력	중졸	39.05	8.61	1.97*	a
	고졸	36.26	9.78		b
	대졸	35.18	8.44		b
	대학원 이상	33.89	7.77		c
연령	20대	33.18	8.48	1.29	b
	30대	35.93	8.79		a
	40대	34.38	8.95		a
가계총소득	100만원 이하	43.15	10.85	2.07*	c
	101-200만원	46.71	9.42		b
	201-300만원	47.98	6.82		b
	301-400만원	48.06	7.08		b
	401-500만원	51.73	8.71		a
	500만원 이상	52.77	7.09		a
조력자	유	36.46	8.46	6.87**	b
	무	42.59	9.26		a
직업	단순/생산/기술직	35.25	7.69	3.17*	b
	판매/서비스직	36.46	8.34		b
	자영업	35.99	8.26		b
	사무직	30.27	7.06		c
	전문직	37.09	8.89		a
직장만족도	매우 만족스럽다	52.03	9.77	5.21***	a
	어느 정도 만족한다	49.33	8.66		a
	조금 불만족스럽다	46.24	8.67		b
	매우 불만족스럽다	40.53	8.11		b

## 2. 가족, 직장, 사회지원체제에 따른 심리적 복지 수준 정도

가족, 직장, 사회지원변인의 독립변수군들이 심리적 복지에 미치는 복지 수준의 정도를 살펴본 결과는 <표 3> 과 같다. 가정내 변인에서는 남편의 가사노동 수행정도( $\beta=.23, p<.05$ ), 직장내 변인에서는 직업만족도( $\beta=.39, p<.05$ ), 사회지원체제 변인에서는 남편으로부터 받은 지원( $\beta=.30, p<.05$ )과 보육만족도지원( $\beta=.32, p<.01$ )이 취업기혼여성의 심리적 복지 수준에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 남편이 가정에

서 가사노동을 하는 정도가 높을수록 취업여성이 직업에 대한 만족도가 높을수록 그리고 자녀를 맡기고 있는 보육서비스 제도에 만족할수록 심리적 복지가 높은 것으로 나타났다.

<표 3> 가족, 직장, 사회지원체제와 심리적 복지

	변인	B	S.E.	Beta	t-값
가정 내 변인	취업주부친구와 비교한 가사량	.374	.244	.164	1.296
	남편의 가사노동 수행정도	.561	.206	.231*	1.091
	남편의 육아 수행정도	.065	.530	.130	.154
직장 내 변인	육아분담 공평성	.628	.270	.237	226
	가사노동에 대한 태도	.404	.316	.020	.257
	주 평균 초과근무시간	.073	.210	.04	.305
사회 지원	직업만족도	.695	.323	.399*	2.33
	직무스트레스	-.224	.255	-.182	-1.14
	이용하는 복지후생서비스	.052	.068	.015	.62
	남편으로부터 받는 지원	.268	.135	.306*	2.35
	자녀로부터 받는 지원	.050	.058	.021	.184
	부모로부터 받는 지원	.064	.089	.079	.736
보육 지원	친척으로부터 받는 지원	.147	.089	.193	1.55
	친구로부터 받는 지원	-.310	.118	-.320	-2.67*
	보육료부담	-.076	.726	-.001	-.105
	보육유형	.437	.263	.271	.360
	보육만족도	.46	.039	.32***	4.02
	상수	1.314	14.498		.091

\*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

### 3. 취업기혼여성의 심리적 복지에 영향을 미치는 요인

취업기혼여성의 심리적 복지에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위한 단계적 회귀 분석에 앞서, 주요 변인들이 선형적 독립성을 유지하는지를 알아보기 위해 주요 변인 간의 상관관계를 실시한 결과는 <표 4>에서 보는 바와 같다. 취업기혼여성의 심리적 복지와 유의한 상관을 가지는 것으로 나타나 변인들 간의 상관계수가 모두 0.5이하로 나타났기 때문에 다중공선성의 문제를 염려하지 않아도 되는 것으로 판단되어, 이를 토대로 각 변인들의 설명력을 파악하기 위해서, 취업기혼여성의 심리적 복지감에 영향을 미치는 변인은 무엇인가를 알아보기 위해 회귀분석을 실시하였

다. <표 4>에서 보는 바와 같이 독립변인들 간에 가장 높은 상관관계를 보인 변인은 직업만족도( $r=.43$ )으로 나타났다. 취업기혼여성의 심리적 복지와 유의한 상관을 가지는 것으로 나타난 개인배경변인으로 학력, 조력자 유무, 가계총소득, 가정내 변인으로 가사노동, 자녀양육, 직업관련 변인으로 직업만족도, 지원체제변인으로 사회적지원 변인과 보육서비스만족도의 변인으로 나타나 이들 변인을 독립변인으로 중회귀분석을 하였다.

<표 4> 가족 및 직업, 사회지원체제변인과 심리적 복지와 상관계수 N=322

독립변인	심리적 복지
1. 학력	.14*
2. 가계총소득	.23**
3. 직업	.16**
4. 조력자유무	.21*
5. 근무시간	-.18
6. 가사노동	-.19*
7. 자녀양육	-.17*
8. 직업만족	.43***
9. 사회적지원	.39**
10. 보육서비스만족도	.42**

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

독립변수군이 심리적 복지에 미치는 영향력을 파악하기 위해 심리적 복지를 종속 변수로 하여 독립변수를 순차적으로 회귀모형에 투입하는 위계적 다중회귀분석(Hierarchical Logistic Regression Analysis)을 실시하였다<표 5>. 상관분석결과 다중공선성이 있는 변인( $r>.70$ )은 제외하였다. 독립변인 중 어떠한 변인이 취업기혼여성의 심리적 복지감에 영향을 주는지 파악하기 위하여 총 3개의 모델로 분석하였다.

모델 1에서는 개인배경변인을 독립변인으로 하여 분석하였고, 모델 2에서는 개인내 변인과 직업내 변인을 추가하였고 모델 3에서는 사회적지원변인을 추가하여 심리적 복지수준에 미치는 영향의 변화를 조사하였다.

<표 5> 심리적 복지에 대한 변인들의 영향력

종속변인	독립변인	모델 1	모델 2	모델 3
		$\beta$	$\beta$	$\beta$
심리적복지	학력	.15*	.13	.13
	조력자유무	.18*	.13*	.13*
	가계총소득	.26*	.27*	.26*
	남편가사노동		.32*	.31*
	본인가사노동		-.37**	-.24**
	직업만족도		.39**	.37**
	남편지원			.25*
	친구지원			-.20
	보육서비스만족도			.33*
	F		11.98**	10.25**
R2		.43	.47	.58

\*p<.05 \*\*p<.01

<표 5>에서 보듯이 모델 1에서는 투입된 개인배경변인 중 취업기혼여성의 심리적 복지감에 가장 큰 영향을 미치는 변인은 가계총소득( $\beta=.26$ ,  $p<.05$ ), 조력자 유무( $\beta=.18$ ,  $p<.05$ ), 학력( $\beta=.15$ ,  $p<.05$ ) 순으로 나타났다. 즉, 소득수준이 높을수록, 가사양육을 도와주는 조력자가 있을 때, 학력이 높을수록 심리적 복지감이 높은 것으로 나타났다. 이들 변인들은 심리적복지감을 43% 설명해 주는 것으로 나타났다. 모델 2에서 심리적 복지감에 가장 유의한 영향을 미치는 요인은 직업만족도 ( $\beta=.39$ ,  $p<.01$ )이고, 다음으로 본인가사노동( $\beta=-.37$ ,  $p<.01$ ), 남편가사노동( $\beta=.32$ ,  $p<.05$ ), 그 다음으로 가계총소득, 조력자의 유무임을 알 수 있다. 즉, 직업만족도가 높을수록, 본인가사노동수행을 적게 할수록, 남편가사노동수행이 많을수록, 소득수준이 높을수록, 조력자가 있을 때 심리적 복지수준이 높음을 알 수 있다. 그러나 모델 2에서는 학력은 심리적복지에 유의한 영향력을 미치지 않는 것으로 나타났다. 독립변인에 대한 심리적복지의 설명력이 47%로 모델 1보다 4% 향상되었다.

모델 3에서 심리적 복지에 가장 유의한 영향을 미치는 요인은 직업만족도( $\beta=.37$ ,  $p<.01$ )이고, 다음으로 보육서비스 만족도( $\beta=.33$ ,  $p<.01$ ), 남편의 가사노동수행( $\beta=.25$ ,  $p<.05$ ) 순이었다. 즉, 직업에 만족할수록, 보육서비스에 만족할수록, 남편의 가사노동을 많이 할수록 심리적 복지수준이 높다는 것을 알 수 있다. 개인배경변인, 가정내 변인 및 직장변인, 사회지원체제변인에 대한 심리적복지감의 설명력이 58%로 모델 2에서보다 향상되었다. 따라서 <표 5>을 종합해보면, 심리적 복지에 가장 큰 영향을 미치는 변인은 직업만족도로서 기혼취업여성이 직업에 어느 정도 만족하는

지가 심리적 복지수준에 영향을 미치는 변인임을 잘 설명하고 있다. 취업기혼여성의 직업에 대한 불만족은 심리적복지에 부정적인 영향을 미친다. 그리고 취업기혼 여성의 보육서비스에 대한 만족도와 남편의 가사노동수행정도 변인은 심리적 복지에 영향을 미치는 중요한 변인임을 알 수 있다.

#### IV. 논의 및 결론

본 연구에서는 취업기혼여성의 심리적 복지에 미치는 개인배경변인, 가정내변인 및 직업관련변인 그리고 지원체제변인이 심리적 복지에 미치는 영향을 연구함으로써 이들의 심리적 복지를 향상시킬 수 있는 기초자료를 제공하고자 하였다. 본 연구에서 중요한 시사점은 심리적 복지에 미치는 총체적인 변인들을 포함하여 취업기혼여성의 심리적 복지를 살펴보았다는데 있다. 본 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 개인배경변인 중 취업기혼여성의 학력, 조력자유무, 가계총소득이 심리적복지감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 학력수준이 높을수록 심리적 복지감이 높아지는 것으로 나타나 이는 취업기혼여성의 학력은 사회경제적 지위의 대체적인 지표로서 선행연구에서도 많이 조사되어온 변인으로 그 결과가 보고되고 있다. 즉, 학력수준에 따라 심리적 복지수준이 높아진다는 선행연구들(유영주·김나비, 1999; 이명신, 2001; Demo & Acock, 1996)과 일치된 결과를 보였다. 즉, 직업으로 인한 보상감으로 인해 가정/직장간의 역할갈등 수준이 낮아지고 교육을 받은 사람은 자아정체감 확립으로 일과 가정의 다중역할에 긍정적 평가를 하기 때문인 것으로 사료된다. 가계총소득에 따른 심리적 복지수준을 비교해 본 결과, 소득 수준이 높을수록 심리적 복지수준이 높아지는 것으로 나타난 것은 소득은 생활형편을 넉넉하게 해주며 인적자원의 도움을 받을 수 있는 자원으로 다중역할의 갈등을 감소시킬 수 있는 것으로 생각된다. 직업유형에 있어서는 단순직과 자영업인 경우가 생활만족도 수준이 낮고 전문직인 경우는 비교적 높게 나타났다. 이는 문숙재, 윤소영(2003)의 의견과 일치된 결과로 경제적, 인적자원이 전문직 여성이 더 많기 때문인 것으로 해석된다. 조력자가 없는 경우보다 친정어머니, 시어머니, 파출부, 기타 등의 조력자가 있을 때 심리적 복지 수준이 높았다. 이는 우리나라의 경우 대체로 가사와 양육에 대한 직업유형에 적절한 맞춤형 보육서비스 등의 공적 지원체계의 제한으로 가족에 대한 친정 내지 시부모의 도움은 취업기혼여성의 심리적 복지수준을 높이는 중요한 변인으로 생각된다.

둘째, 직장내 변인과 사회지원체계에 따라 심리적 복지수준을 비교해 본 결과 직업관련변인 중 근무시간에 따른 생활만족도의 차이는 없는 것으로 나타났으며 직장

생활이 만족스러울수록 복지감이 높은 것으로 나타났다. 이는 직장생활에서의 만족도는 가정생활에서도 긍정적인 영향을 미쳐 심리적 복지수준이 높다고 볼 수 있다. 또한 남편으로부터 지원이 높을수록 심리적 복지수준은 높은 것으로 나타났다. 취업기혼여성의 심리적 복지와의 관계에 있어 배우자지원의 역할이 중요한 변인으로 부각되었다. 이는 Simons와 그의 동료들(1997) 그리고 McBride(1989)의 사회적 지원이 심리적 복지에 영향을 준다는 연구 결과와 일치한다. 남편이 가사노동과 자녀양육을 수행하는 것 보다 정서적 지지를 하는 것이 취업기혼여성의 심리적 복지의 수준을 높이는 것으로 볼 수 있다(Erickson, 1993; Marks, 1995; Simons et al, 1993). 즉, 아내나 남편이 다른 가족원들에게 정서적 지원을 제공하는 것은 많은 에너지를 소모하는 것이고, 그 역할은 육체적 노동을 수행하는 것 보다 더 어렵다. 또한 남편의 지지로 인해 어머니는 자녀양육 스트레스를 덜 느끼므로 심리적 복지감이 높은 것으로 설명하고 있다(Duxbury & Higgins, 1991). 그러므로 맞벌이 가족을 위해 남편이 적극적으로 가사노동과 자녀양육의 역할뿐만 아니라 정서적 역할 지원을 할 수 있도록 교육적 접근이 필요하다.

한편, 보육지원 서비스 변인도 취업기혼여성의 심리적 복지 수준을 높이는 변인으로 나타나 취업기혼여성들에 대한 사회적 보육지원 서비스는 좀 더 확대되고 질적인 수준으로 그들에게 지원해 주어야 할 것이다.

셋째, 취업기혼여성의 심리적 복지에 가장 영향력을 미치는 변수는 통제변수 중에서는 직업만족도가 유의한 영향을 미쳤다. 보육관련변수를 추가한 결과 직업만족도는 계속 유의한 영향을 미쳤다. 즉 직업만족도가 높을수록, 보육만족도가 높을수록 취업모의 심리적 복지 수준은 높다. 이는 취업모 자신의 직업생활에 방해(Cooke & Rousseau, 1984)를 받게 되고, 직무불만족, 직무소진, 직무긴장(Bedeian et al, 1988; Baron & Kenny, 1986; Frone et al, 1992)은 취업모에게 스트레스를 유발할 수 있고 직장을 떠나고자 하는 의도를 높이며 전반적인 생활에 대해 부정적으로 인지하기 때문인 것과 관련된다. 이러한 문제로 인해 고용주는 여성의 고용을 꺼리게 되고 취업을 시킨다 하더라도 경력이 중요시되는 전문업무 보다 단순업무나 임시직에 배치할 가능성이 커지게 되어 여성의 경제활동에 여러 가지 불이익을 초래하기도 한다(정유진, 2004).

이상의 연구결과를 통해 가정이나 직장, 그리고 사회 모두에서 취업기혼여성을 이해하려는 노력이 절실히 필요하다. 이를 위해 좀 더 구체적이고 실질적으로 취업기혼여성들에게 도움을 주기 위해서는 취업기혼여성의 심리적 복지수준에 영향을 미치는 요인을 직접적인 영향을 미치는 요인뿐만 아니라 간접적으로 영향을 미치는 요인까지도 살펴볼 필요가 있다. 이를 위해 맞벌이 부부를 대상으로 보다 포괄적이고 심층면접을 통한 질적 연구 방안을 모색하여 후속연구로 수행될 필요가 있다.

## 참 고 문 헌

- 김오남(1998). 편모가족의 가족스트레스와 심리적 복지. 전남대 박사학위논문.
- 유영주, 김나비 (1999). 기혼 취업여성의 결혼생활 공평성 인지도와 결혼만족도와의 관계 연구, **한국가족관계학회지**, 4(2), 81-106
- 김은경(2001). 사회적 지원이 맞벌이 주말 부부의 역할갈등과 결혼만족도에 미치는 영향에 관한 연구. **한국가정관리학회지**, 19(3), p1-16
- 김혜신, 김경신(2003). 맞벌이 부부의 부모역할 갈등과 심리적 복지. **한국가정관리학회지**, 21(4), p117-131
- 문숙재, 윤소영(2003). 맞벌이 주말부부의 생활시간 분석. **한국가정관리학회지**, 21(2), p213-220.
- 이명신(2001). 전문직 맞벌이 부부의 권력구조와 가사분담. **사회과학연구**, 19(1), pp43-78.
- 장진경, 강란혜, 신혜중(2004). 서울시 취업기혼여성의 심리적 복지감에 미치는 영향 요인 연구, 서울시정개발원 연구과제 보고서.
- 장혜경, 김영란(1999). 취업주부의 역할분담과 갈등요인에 관한 연구. **여성연구**, pp151-178.
- 정유진(2004). 기혼취업여성의 가정역할 수행에 따른 심리적 복지, 석사학위논문.
- 통계청 <http://www.nso.go.kr/>
- 한국여성정책연구원 <http://www.kwdi.re.kr/>
- 한성현, 이경재, 신혜중, 김중임(2002). 여성근로자의 건강 보호 대책을 위한 기초연구, 산업안전보건연구원
- Andrews, F. N., & Robinson, J P. (1991). Measures of subjective well-being. In J.P. Robinson, Shaver, & L. S. Wrightsman(Eds.), Measures of personality and social psychological attitudes. Vol.. 1 in Measures of social psychological attitudes Series San Diego; Academic Press.
- Barnett, R. C. Davison, H., & Marshall, N. I., (1991). Physical symptoms and the interplay of work and family roles. *Health Psychology*, 10(2), 94-101.
- Baruch, G. K., & Barnett, R. C. (1986). Consequences of fathers' participation in family work: Parents' role strain and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 983-992.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). the moderator-mediator variable distinction

- in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bedeian, A. g., Burke, B. G., Moffett, R. G. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14, 475-491.
- Bradburn, N. M. (1969). *The Structure of psychological well-being*, Chicago Aldine Press
- Bryant, F. B & Veroff, J. (1982). The structure of psychological well-being: A Sociohistorical analysis. *JPSP*, 43(4), 653-673.
- Coleman L. M., Antonucci, T & Adelman, P. K(1987). Role involvement, gender, wellbeing in F.J. Crosby(ed.) *Spouse, parent, worker: On gender and mutiple roles*. New haven: Yale University Press.
- Cooke, R. A., & Rousseau, D. M. (1984). Stress and strain from family roles and work-role expectations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 252-260.
- Demo, D. H. and Acock, A. C. (1996). "Singlehood, marriage, and remarriage-The effects of family structure and family relationships on mothers' well-being." *Journal of Family Issues*, 17(3), 388-407.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal Applied Psychology*, 76, 60-73.
- Frone, M. R., & Rice, R. W. (1987). Work-family conflict: The effect of job and family involvement. *Journal of Occupational Behaviour*, 8, 45-53.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Greenhaus, J. H., & Kopelman, R. E. (1981). Conflict between work and non-work roles: Implications for the career planning process. *Human Resorce Planning*, 4, 1-10.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N.(1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 133-153.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.



- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51, 51-75.
- Hughes, D. L., & Galinsky, E. (1994) Gender, job and family conditions, and psychological symptoms. *Psychology of Women Quarterly*, 18, 251-270.
- Kessler, R. C., & McRae, J. (1982) The effects of wife's employment on the mental health of married men and women. *American Sociological Review*, 47, 216-227.
- Kopelman, R., Greenhouse, J., & Connolly, T. (1983). A model of work, family and interrole conflict: A construct varidation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 38, 198-215.
- Erickson. R. J. (1993). Reconceptualizing Family Work: The Effect of Emotion Work on Perceptions of Marital Quality, *Journal of Marriage and Family* 55, 888-900.
- Lai, G. (1995). work and family roles and psychological well-being in urban China. *Journal of Health & Social Behavior*, 36, 11-37.
- Lewis, S., & Cooper, C. L. (1983). The stress of combining occupational and parental roles: A review of the literature. *Bulletin of The British Psychological Society*, 36, 341-345.
- Marks, N. F. (1995). "Midlife marital status differenoos in social support relationships with adult children and psychological well-being." *Journal of Family Issues*, 16(1), 5-28.
- Marks, S. (1996). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42(4), 921-936.
- McBride, B. A. (1989). Stress and fathers' parental competence: Implications for family life and parent educators. *Family Relations*, 38(4), 385-389.
- McDowel, I. & Newell, Co., (1990). Neasuring health: A Guide to Rating Scales and Questionnaires. Oxford.
- McLoyd, V. C. (1994). The impact of economic hardship on black families children: Psychological distress, parenting, and socioeconomic development. *Child Development*, 61, 311-346.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality & Social*

- Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104.
- Ryff, C. D. & Keyes, C. M. (1996). The structure of Psychological well-being revisited. *JPSP*, 69(4), 719-727.
- Simons, R. L., Whitebeck, L. B., Bearman, J., and Conger, R. E. (1994). "The impact of mothers' parenting involvement by nonresidential fathers and parental conflict on the adjustment of adolescent" *Journal of Marriage and Family*, 56(2), 356-374.
- Voydanoff, P., & donnelly, b. w. (1998). Parents' risk and protective factors as prediction of parental well-being and behavior, *Journal of Marriage and the Family*, 60(2), 344-355.
- Voydanoff, P. (1988c). Work role characteristics, family structure demand and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 749-761.
- Windebank, J. (2001). Dual-Earner couples in Britain and France: Gender divisions of domestic labour and parenting work in different welfare states. *Work, Employment & Society*, 15, part 2. 269-290.
- Yankelovich, S. & White P. (1977). Raising children in a changing society. The general mills American family report: 1976-1977 Minneapolis: General Mills.

## ABSTRACT

The purpose of this study was to find factors affecting the psychological well-being of married working women in Seoul.

For this purpose, survey data from 332 employed married women residing in Seoul are used to evaluate the relative effects of Psychological well-being of married working women. Survey questions included demographic information, housework and child-rearing related variables, work related variables, variables related with social support systems, items on child care services for the preschoolers, and psychological well-being of married working women.

The major findings were as follows:

1) The psychological well-being of married working women score is 36.14(mean score is 32). The difference between the psychological well-being of married working women varied this according to socio-demographic variables: educational level, income level, spouse's support, occupation, and job satisfaction. 2) The factors that affected psychological well-being were amount of household labor by husband, job satisfaction, socio-support systems, and educare service satisfaction. 3) The factor that had the most significant impact on the psychological well-being of married working women is job satisfaction. It is suggested to utilize the Employment Assistant Program to establish friendly working environment for married women.

**Key words:** psychological well-being, employed married women, socio-support systems, educare service satisfaction, job satisfaction,