

성인 취업자의 성별에 따른 생활만족도와 자아존중감의 관계: 인구사회학적인 변인 및 자원봉사활동 여부 상호작용효과

Relations between Life Satisfaction and Self-Esteem according to Gender of Employed Adults: Correlation with Demographic Variables and Volunteer Activity

염주란, 문재우
한세대학교

Joo-Ran Eom(jreom01@naver.com), Jae-Woo Moon(moon1229@hansei.ac.kr)

요약

본 연구 목적은 성인 취업자의 성별에 따른 생활만족도와 자아존중감에 관해 살펴보고, 인구사회학적인 변인과 자원봉사활동 여부 상호작용 효과까지 영향을 검증하는데 있다. 자료는 한국복지패널 12차 자료를 사용하였으며, 분석대상은 남성 2,776명 여성 2,175명으로 하였다. 분석방법으로는 SPSS 프로그램을 사용하여 상호작용 효과까지 검증하였다. 연구결과 성인 취업자의 자아존중감은 생활만족도와 관계가 있는 것으로 나타났으며, 상호작용 효과는 성별에 따라 다르게 나타났다. 이를 토대로 성인 취업자의 성별에 따른 생활만족도와 자아존중감 높일 수 있는 차별적 개입 및 정책지원 방안을 제안하였다.

■ 중심어 : | 성인 취업자 | 생활만족도 | 자아존중감 | 자원봉사활동 |

Abstract

The purpose of this study is to examine the life satisfaction and self-esteem according to the gender of the adult employees, and to verify the impact of the interaction effects of demographic factors and volunteer activities. The data were used as the 12th data of the Korea Welfare Panel and 2,776 men and 2,175 women for analysis. The analysis method even validated the interaction effects by applying the SPSS program. The major result of this study was that self-esteem of adult employee was related to their life satisfaction. Since the effects of interactions was different according to gender, the research suggests measures to support policies and practice in order to enhance their life satisfaction and self-esteem according to the gender of adult employee.

■ keyword : | Adult Employees | Life Satisfaction | Self-esteem | Volunteer Activity |

1. 서론

최근에 우리나라의 경제상황은 악화되고 있으며, OECD 가입국에서도 장시간의 노동시간 등 노동환경

측면에서도 여전히 열악한 수준에 머물고 있다.

통계청은 2018년 11월 취업자 고용률은 20대, 60세 이상에서 전년 동월대비 상승하였으나 50대, 40대, 30대에서 하락하였다. 성별로 보면 남자는 50대, 30대, 40대

접수일자 : 2018년 12월 21일
수정일자 : 2019년 01월 07일

심사완료일 : 2019년 01월 07일
교신저자 : 문재우, e-mail : moon1229@hansei.ac.kr

에서 하락하고, 여자는 20대, 50대, 30대, 60세 이상에서 상승하였다[1]. 2018년 기준 전체 취업자 중에서 근로기간이 한시적인 경우가 19.1%로 가장 많고 시간제와 비전형 취업자가 각각 13.5%와 10.3%를 차지하고 있다. 최근에는 시간제 취업자가 증가하고 있으며 한시적인 취업자는 감소하는 추세이다[2].

어려운 경제상황에서 취업을 하여도, 취업자들은 장시간의 근로시간과 정규직과 비정규직 간의 근로조건의 격차도 크다. 각자 다른 고용지위 및 근무환경에서 일하면서 자아존중감을 상실할 수 있다. 자아존중감은 우리가 하는 말, 행동, 감정 및 선택 등 모든 것에 영향을 미친다.

자아존중감과 직업만족의 관계는 자아존중감이 자신에 존재와 자신의 가치에 대해 확인하는 것이라면, 직업만족은 일에서 얻는 즐거움과 일에 대한 평가이며 상호 관련성이 높다고 볼 수 있다[3]. 자아존중감(self-esteem) 또한 사회적 자원 그리고 심리적 자원 모두 개인이 관계하는 사회 환경, 사회 구조와 밀접한 관련이 있다. 고용 불안정, 직무자율성 그리고 물리적 유해인자 등 비정규직이 경험할 수 있는 차별적인 직업환경 등은 정신건강에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 것이다[4]. 우리는 직장생활을 하면서 나와 성격이 맞지 않는 사람이 있다면, 스트레스도 받고 그로 인해 직장에서 아쉬움, 분노 등과 같은 다양한 부정적인 감정을 경험하며, 직무만족, 업무성과 등에 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

직장인들은 퇴근 후에도 직장에서 경험했던 무례로 인한 부정적인 감정으로 다른 가족에게 영향을 미칠 수도 있다[5]. 일-가족 전이이론(spillover theory)은 고용 불안정성으로 일중독에 영향을 미칠 수 있다. 일-가족 전이이론에 따르면 일에서의 스트레스가 가족 관련 스트레스로 다시 일 스트레스 및 태도 등에 영향을 미칠 수 있다. 고용 불안정성이라는 일 관련 스트레스는 가족관계에 영향을 준다[6][7].

그리고 직장에서 경쟁관계 등 각박한 근무환경에서 여가생활만족도의 중요성이 부각되고 있다. 최근에는 여가생활만족도도 단순히 개인의 선호와 선택의 문제만이 아니며 사회계층 요인에 의하여 차이를 가져올 수

있는 사회구조적 문제로 접근할 필요가 있음을 제시하였다[8]. 그러나 무엇보다 중요한 것은 내적인 동기에 의한 여가가 이루어졌을 때 최적의 여가이며, 특정 개인이 자신을 위하여 어떤 활동에 참여할 때는 피동적 존재가 아니라 선택할 수 있는 자유가 수반되어야 한다[9].

주거환경은 개인의 생활에 많은 부분에 영향을 미치고, 개인의 생활만족 및 건강에 중요한 요소이다. 많은 선행연구들은 주거환경이 개인의 신체적·정신적으로 건강에 영향을 준다고 밝히고 있다[10].

직장에서 업무 등 다양한 문제들로 인하여 취업자가 스트레스에 노출되지만, 사회적 친분관계를 통해서 이를 극복한다고 나타났다[11]. 사회적 친분이 긍정적이면, 사회적 지지 가운데 물질적 지지나 주위사람의 정서적 지지가 많거나, 직업을 통한 역할과 감사와 사회적 친분이 매개하거나 완충하였을 때 행복의 수준이 높다[12]. 이는 사회적 친분관계는 사회적, 감정적 및 심신의 건강상태와 관련 있어 외로움과 스트레스에 대하여 완충역할을 제공하며 자신감이나 자아존중감과 관련 있다[13]. 한편으로 직장이라는 경쟁 사회에서 취업자들은 대인관계 등으로 상당 수준의 스트레스를 경험한다[14].

선행연구 결과, 생활만족도와 자아존중감은 남성이 다소 조금 높을 수 있다[15][16]. 아울러, 자아존중감 성차에 대한 연구를 살펴보면, 여성들의 경우에는 타인들과의 관계 및 조화를 중시하며, 남성들의 경우에는 타인들과 구별되고, 독립적일수록 자아존중감이 높다고 밝혔다. 이는 어린 시절부터 어른이 되어 성인이 될 때까지 남성과 여성의 사회적 상호작용과 대인관계 경험 패턴이 다를 수 있다[17]. 성인 취업자 대상으로 성별에 따른 자아존중감 연구는 전무한 실정이며, 성인 대학생 중심으로, 고용형태가 실직자들에 대한 자아존중감 차이를 규명한 연구는 있으나[18], 생활만족도와 자아존중감의 관계를 심도 깊게 다룬 연구는 거의 없다.

성별에 따른 자아존중감의 차이는 '생물학적 성' 차이라기보다는 고용지위 성에 따라 다르게 배분될 수 있는 '사회문화적 성'의 차이에서 기인할 수 있다[19]. 또한 시간제 취업자와 한시적 취업자가 많은 우리나라의 각

박한 고용 현실에서, 자원봉사활동은 상호보완일 수 있다. 자기결정이론에 의해 자원봉사는 우선 모든 인간은 내적 동기에 기초해야 한다. 즉, 자유롭고 객관적인 행동, 능력, 다른 사람과의 연결 관련성과 관련 있다. 업무 자체에 내재된 흥미와 즐거움으로 자원봉사를 하며, 개인의 내부 가치의 자기 표현이라 할 수 있다[20][21]. 동기 부여는 이타주의에 의해 내재되어 있는 개인적 가치를 표현하는 것이 중요하다. 또한, 사회통합가설에 의해 자원봉사는 또한 통합을 촉진하는 사회적 참여의 한 형태로 보여 질 수 있다. 자원 봉사자, 서비스 수혜자 등 상호보완적인 관계를 구축할 수 있는 기회를 제공한다 [22][23]. 선행연구에 의하면, 남성, 여성 및 연령 등 자원봉사 행동에 있어 영향요인이 다를 수 있다[24]. 예를 들면, 자원봉사 참여는 여성은 주관적 행복, 내적 동기에 의해, 남성은 사회적 신뢰 등 사회적 참여에 의해 할 수 있다.

따라서, 성인 취업자 대상으로 성별에 따라 생활만족도와 자아존중감에 있어서, 인구사회학적인 변인과 자원봉사활동 여부에 따라서 상승효과는 다른지 살펴보고자 한다.

이와 같이, 성인 취업자의 생활만족도와 자아존중감은 밀접한 영향을 받는 것으로 보인다. 인구사회학적 변인은 자아존중감에 영향을 미칠 수 있다. 그렇다면 성인 취업자의 생활만족도는 어떠한 과정을 통해 자아존중감 수준에 영향을 미치는가? 성인 취업자가 일을 하면서 대부분 시간을 보내는 직업만족과 가족관계, 여가활동을 통하여 주거환경과, 사회적 친분관계만족도, 건강만족도, 가족수입만족도 등 직장생활을 잘하고 더 나아가 삶의 전환을 용이하게 하며[25]. 정신적 외로움을 감소시키고, 자아존중감에 영향을 미칠 수 있다[26]. 따라서 본 연구 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 성별에 따른 성인취업자의 생활만족도와 자아존중감에서 유의미한 관계를 갖는가?

[가설 1] 남성 여성 모두 생활만족도는 자아존중감에 유의미한 (+)영향을 미칠 것이다.

[가설 2] 남성이 여성보다 생활만족도와 자아존중감이 높을 것이다.

둘째, 이러한 관계는 인구사회학적 변인과 자원봉사

활동여부에 따라 차이가 있는가?

[가설 3] 인구사회학적 변인은 생활만족도와 자아존중감 관계를 더 밀접하게 할 것이다.

[가설 4] 자원봉사활동 여부는 생활만족도와 자아존중감 관계에 있어 상승효과가 있을 것이다.

[가설 5] 성별에 따라 생활만족도와 자아존중감 상승효과는 차이가 있을 것이다.

따라서 본 연구는 성인 취업자의 성별에 따른 생활만족도와 자아존중감 관계에 대해서 살펴본다. 성인 취업자의 성별에 따른 자아존중감에서 중요한 변인으로 작용하는 생활만족도, 인구사회학적 변인 및 자원봉사활동 여부를 살펴보고 상호작용 효과를 살펴보고자 한다. 성인 취업자의 자아존중감은 남성과 여성이 생활 패턴이 다르고 고용지위 등에 있어서 서로 다를 수 있기 때문에 성인 취업자들의 생활만족을 제고시키고 자아존중감 증진을 위한 성별 차별적 개입방안과 정책 기초자료를 제공하는 데 목적이 있다.

II. 관련연구

1. 성인 취업자의 특성

인적자본이론은 일반적으로 정규 교육에서의 학교 교육을 통해서, 그 이외 직업 및 기술훈련, 취업교육 및 창업을 위한 교육 등으로 습득되고 보유한 특성이다. 선행연구를 살펴보면, 교육, 성, 연령, 소득, 교육경험 등과 같은 개인특성이 취업이나 성과에 영향을 미친다 [27][28]. 즉, 여성이 남성보다 실업에서 취업으로 이동할 확률은 낮다. 소득이 많을수록, 교육경험이 많을수록 취업에 영향을 미치고 기업의 생산성 및 개인의 근로소득에 영향을 미친다. 인적자본이론에 의하면 개인은 높은 생산성 및 임금 등을 창출하기 위하여 인적자본투자를 한다.

통계적 차별이론은 정보의 비대칭 또는 이전의 통계경험으로 인적자본 이외 개인특성에 의해 노동 생산성이나 성과가 달라질 수 있다는 것이다[29]. 예를 들면, 여성이 남성보다 신뢰성, 장기성, 적격성 등이 낮다고 생각하며, 가능성 우위에 대한 것도 경험 이전에 주관

적 형식에 의해 비롯될 수 있다는 것이다.

2. 생활만족도

취업자는 직업적응을 잘하고 생활에서 가장 기본이 되는 전제는, 각 개인은 자신을 둘러싼 환경에서 긍정적으로 관계 맺기를 추구한다는 것이다[30]. 직업 만족도 관련 요소에는 지각된 지위(perceived status), 일에 대한 중요성 및 가치, 개인적인 만족이나 즐거움, 성취감 등이 있다[31]. 자기직업과 관련된 경험 평가에서 만족스러운 정서상의 태도가 직업 만족도이며, 직업 자체를 강조하며, 개인의 가치와 직무 및 환경에 대한 지각 사이에서 이루어지는 상호작용이 직업만족도를 형성한다[32]. 직장에 대하여 만족하는 기준은 남성과 여성이 다를 수 있으며, 여성이 남성에 비해 내재적 직업가치 예를 들면, 본인 적성, 흥미 등을 더욱 중요시하는 경향이 있다[33].

직장에서 만족하지 않으면, 전이효과(spillover effect)를 가져와 가정생활, 여가생활 더 나아가 생활 만족도에 대해 불만을 느낄 수가 있다. 그리고 이런 불만은 스트레스로 연결되고 자아존중감과 같은 정신건강 뿐 아니라 신체적 건강도 해칠 수 있다. 고용의 안전성은 생활만족에 매우 밀접한 관계에 있다[34]. 정규직과 비정규직 남성과 여성의 인적자본과 노동시장 지위, 그리고 고용환경과 생활만족 변화를 살펴본 결과, 비정규직 여성이 고용환경과 생활만족도에 있어서 취약한 것으로 나타났다[35].

생활환경은 여가활동과 매우 밀접한 관련이 있다. 고용에 따른 스트레스에 대처방식이 여가활동으로 이루어질 수 있다. 그러나 여성은 여가에 있어서도 만족하지 않을 수 있다. 즉, 가족여가는 가족구성원 모두에게 즐겁고 만족스러운 시간이 되기 어려울 수 있다[36]. 여성의 경제활동 참여가 높아지고 있어도, 여전히 가사노동 및 가족역할은 여성의 일로 간주하여 여가시간에 영향을 미친다[37].

일과 가족의 관련성을 설명하면, 전이이론에 의하면 전이의 방향에 따라 일에서 가족으로의 전이, 가족에서 일로의 전이로 구분할 수 있다. 한편, 보상이론에 의하면 한 영역의 생활에서 부족한 부분을 다른 영역에서

반대되는 경험과 만족을 통해 보충 하는 것이다. 고용 불안정성과 일중독 관련 선행연구를 살펴보면, 고용 불안정은 자신의 고용 경쟁력을 강화하기 위하여 노력을 하게 되며, 불안감을 감소하기 위하여 자신의 직무에 과도하게 몰입하게 된다. 즉, 미래에 대한 불안으로 노동에 몰입하게 되고 일하지 않을 때 불안감을 느끼게 된다[38]. 성별의 차이를 살펴보면, 전반적으로 여성에 비해 남성이 결혼만족도가 높다[39].

주거환경 만족도 및 주거입지특성에 대한 연구에서는 주택자체만족도가 가장 중요 하였고, 치안, 문화시설 및 교육환경 등 중요하다고 하였다[40]. 성별에 대한 차이를 살펴보면, 주거만족도의 경우 여성이 남성보다 집을 소유하는 것에 대해 더 큰 가치를 두는 것으로 나타났다[41]. 거주환경이나 주민 교류 정도 등은 성별 및 거주기간에 따라서도 차이를 보이며, 특히 남성보다는 여성이 거주기간에 따른 인지 차이가 큰 것으로 보고되었다. 이와 같이 주택의 난방, 빛, 소음, 주거의 과도한 밀집 및 커뮤니티 시설의 부족 등도 역시 개인의 자아존중감 등과 같은 정신건강에 영향을 주는 것으로 나타났다[42].

또한 취업자가 경험하는 업무와 직장 및 생활환경의 문제와 관련하여 취업자는 정신건강에 상당한 영향을 받을 수 있다. 일반적으로 직장에서 경험할 수 있는 대인관계에 있어서 문제 또는 조직 변화로 인한 부적응 등의 문제는 스트레스의 주요 원인 중 하나이다. 직장이라는 경쟁 사회에서 취업자들은 상당 수준의 스트레스를 경험한다[22]. 직장인 편견의 원인, 유형 및 직무 스트레스에 대한 연구를 살펴보면, 상사와의 관계, 대인관계 및 성 관련 대화에서 내재될 수 있다는 것이다[43]. 건강만족도와 관련하여, 비정규직은 정규직 취업자에 비해 초기 주관적 건강과 우울상태는 나쁘나, 그 차이가 시간의 경과에 따라 다소 감소하는 것으로 나타났다[44]. 여성 취업자를 대상으로 고용 형태에 따른 건강수준을 비교한 결과, 성향점수 매칭 전에는 정규직과 비정규직 여성들 간 차이가 미미하였으며 매칭 후에는 건강상태가 확연하게 나쁘다는 것을 알 수 있다[45].

취업자는 고용계약에 의해 보호되며 임금, 수수료 또는 개별 요금과 같은 금전적 보상을 위해 일한다. 고용

주는 인종, 성별, 가족 상태, 연령, 종교, 정치적 의견 등으로 차별해서는 안 된다. 남성과 여성은 업무가 동일하거나 실질적으로 유사하면 동일한 급여를 받아야 한다[46]. 또한 취업자는 직장이나 가족과 관련된 특정한 계획을 세우며, 태도와 행동이 소득증가, 직업성취 등에 영향을 미친다. 자신이 태도와 행동에 긍정적인 영향을 초래하게 된다[47].

3. 자아존중감

자아존중감이란 자신의 가치에 대하여 주관적인 판단과 평가의 개념으로, 일반적으로 자아에 대하여 개인의 총체적인 긍정적인 평가로 정의된다[48].

선행연구에서는 자아존중감에 있어서 성별 차이는 없는 것으로 보고되고 있지만[49], 성별 차이를 규명한 연구도 있다[50]. 성인기의 전 연령대에서 남성의 자아존중감이 여성에 비해 높은 것으로 알려져 있다[36]. 또한 성별로 자아존중감을 볼 때 남성과 여성의 기준이 다를 수 있다. 예를 들면 남성의 경우는 성공, 여성의 경우는 가족에 대한 책임 등에 따라 인식할 수 있다[51].

연령별로 살펴보면, 성인 초기에는 남성이 여성보다 자아존중감이 높으며, 중년기와 노년기에는 정반대로 남성보다 여성이 자아존중감이 높다[15].

4. 생활만족도, 자아존중감 및 자원봉사활동

생산직 취업자 대상으로 건강증진 행위는 직업생활 만족도와 자아존중감, 직업생활만족도가 자아존중감과도 유의한 상관관계를 보였다[52]. 정규직이 비정규직보다 생활만족도, 자아존중감이 높은 것으로 나타났다[52]. 중년층 여성 대상으로, 자아존중감과 삶의 만족도 제고에 있어서 자원봉사활동 참여가 중요한 변인이었다[35]. 젠더별 자원봉사행동에 대한 영향요인 탐색요인 연구결과, 여성은 주관적 행복감 수준, 남성은 사회적 기관 신뢰 수준 등이 유의미하게 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다[24]. 대학생의 자원봉사활동 참여 전과 후 자아존중감, 자아통제감 및 생활만족도는 모두 긍정적인 방향으로 변화하였으며, 자원봉사활동 특성 중 자원봉사의 참여강도는 자아존중감, 생활만족도 모두 영향을 미치는 주요 변인으로 나타났다[53].

자신의 평가를 내릴 때, 남성과 여성의 사회적 비교 기준이 다를 수 있으며, 생활만족도와 자원봉사활동 관련성도 있다[38], 본 연구는 성인 취업자 대상 자아존중감에 있어서 성별 생활만족도와 자아존중감 차이를 규명하고 인구사회학적인 변인과 자원봉사활동 여부에 따른 상호작용 효과까지 살펴보는 데 차별성이 있다.

III. 연구방법

1. 연구대상

연구 대상 본 연구의 분석 자료는 한국복지패널(Korea Welfare Panel Study) 12차(2017년) 자료를 사용하였다. 고용지위는 2016년 조사 기준으로 고용상태를 주된 경제활동 상태에서 구성하였다.

2. 척도

종속변인 자아존중감은 Rosenbeng의 자아존중감 척도이며, "나는 다른 사람들과 같이 일을 잘 할 수 있다", "나는 가치 있는 사람이다", "자랑할 것이 별로 없다" 등 5개의 긍정적 자아존중감 문항과 "자랑할 것이 별로 없다" 등 5개의 부정적 자아존중감 5개 문항으로 구성되어 있다. 부정적 자아존중감 5문항은 역코딩 하였으며 평균을 사용한다. 점수범위는 최소 1점에서 최대 4점으로 분포되며, 점수가 높을수록 자아존중감이 높은 것을 의미한다. 척도의 신뢰도 계수는 Cronbach's α 는 0.714로 나타났다.

독립변인 생활만족도로 직업 만족도, 여가생활만족도, 가족관계만족도, 주거환경만족도, 사회적 친분관계만족도, 건강만족도, 가족수입만족도로 설정하고자 한다. 직업만족도 5점 척도(매우 불만족① ~ 매우 만족⑤)로 구성되어 있다.

생활만족(life satisfaction)은 생활 전반에 걸쳐 총체적인 감정 반응을 의미하는 것으로 "일부 마음에 안드는 것도 있지만 전체적으로 내 생활에 만족한다"는 것을 뜻한다.

인구사회학적인 변인 본 연구에서 사용된 통제변수는 선행연구를 고려하여, 구성된 통제변수는 배우자 유

무, 연령, 교육수준이다. 배우자 유무는 사별, 미혼 등 배우자가 없는 경우를 '0' 으로 유배우를 '1'로 한다. 연령은 연속변수이며, 교육수준은 중졸 이하 '1', 고졸'2', 전문대졸'3', 대졸 이상을 '4'로 한다. 지역은 서울 '1', 광역시·시 '2', 군·도농군 '3'으로 한다.

고용지위는 성인 취업자 고용지위의 경우는 2016년 주된 경제활동 참여 상태를 기준으로 각 집단의 특성 그리고 자아존중감 수준의 유사성에 기반하며 4개 범주로 구분하고 3개 더미(dummy) 변수로 재구성한다. 일용직, 임시직, 고용주·자영업자, 상용직의 4개 범주로 구분하며 준거집단은 일용직이다. 일용직은 근로계약 기간이 1개월 미만인 자, 또는 매일 고용되어서 일당으로 임금을 지급받는 경우를 의미한다. 임시직은 근로계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 취업자이며, 또는 예를 들면, 일정기간 프로젝트 사업 완료의 필요성에 의해서 고용된 자이다. 고용주는 한 사람이상 피고용인을 두며, 기업을 경영하거나 또는 농장을 경영 하는자를 뜻한다. 자영업자는 혼자서 또는 무급가족종사자들과 함께 일을 하거나 전문적인 일을 수행하거나 사업체를 운영하는 자이다. 상용직은 근로계약기간이 1년 이상으로 설정된 취업자이며 본인이 원하면 계속 일을 할 수 있고, 회사내규에 의해서 채용되어 인사관리 규정의 적용을 받으며 상여금, 수당 및 퇴직금 등의 수혜를 받는 사람 등을 뜻한다.

3. 분석방법

본 연구는 다중회귀분석으로 분석하였다. 이때 자아존중감은 회귀분석에 종속변수로 사용하여 성별 취업자의 생활만족도와 자아존중감의 관계에 대해서 살펴 보았다. 또한 성별에 따른 인구사회학적인 변인과 상호작용 효과를 확인하였다. 이때 다중공선성의 문제를 해결하기 위해 전방적 생활만족도 평균값을 이용해 중심화하였다. 다중회귀분석을 사용하여, 연구 대상자 성인 20세 이상 65세 미만 취업자만 과대표집은 결과에 편의(bias)를 발생시키지 않는다[54]. 또한 모형들에 상호작용항을 추가하여 생활만족도 변인과 인구사회학적 변인 요인들과 교차 곱하여 상호작용을 살펴보았다. 상호작용에 있어서 상승효과 또는 강화효과라고 한다

[55].

IV. 분석결과

정규성 검증을 위하여 왜도와 첨도 기준값이 각각 2 이하, 첨도 4 이하로 나타나서 기준 충족함에 따라 정규 분포를 이루고 있으며, [표 1]은 상관관계를 분석한 결과이다. 자아존중감은 배우자 유무($r=.147, p<.01$), 교육수준($r=.227, p<.01$), 건강상태($r=.203, p<.01$), 자원봉사($r=.142, p<.01$), 생활만족도($r=.489, p<.01$) 정적 상관관계를 보였고, 고용지위($r=-.109, p<.01$)와 부적 상관관계를 보였으며, 지역과는 관련성이 없었다. 그리고 모든 상관계수가 0.800 이하로 나타나 구성개념 간 판별타당성도 확인되었다[56].

표 1. 상관분석

	배우자 유무	연령	교육수준	지역	건강상태	고용지위	자원봉사 여부	생활만족도	자아존중감
배우자 유무	1								
연령	.386**	1							
교육수준	-.011	-.427**	1						
지역	.075**	.102**	-.137**	1					
건강상태	.043**	-.249**	.218**	-.031*	1				
고용지위	.044**	.295**	-.313**	.138**	-.114**	1			
자원봉사 활동여부	.088**	.000	.192**	-.022	.035*	-.097*	1		
생활만족도	.143**	-.125**	.262**	.035*	.306**	-.153**	.134*	1	
자아존중감	.147**	-.119**	.227**	.028	.203**	-.109**	.142**	.489**	1

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

[표 2]는 생활만족도와 자아존중감의 평균과 표준편차, 사후분석을 살펴보았다.

생활만족도와 자아존중감은 자원봉사 활동하는 남성, 여성이 가장 높았다. 남성 생활만족도 평균은 3.79, 여성은 3.69, 남성 자아존중감의 평균은 3.32, 여성은 평균 3.29로 나타났다. 주관적 건강상태가 나쁜 경우 생활만족도와 자아존중감이 가장 낮은 것으로 나타났다. 남성 생활만족도는 평균 3.15, 여성은 평균 3.10으로 가장 낮았으며, 자아존중감도 주관적 건강상태가 나쁜 경우 남

성은 평균 2.99, 여성은 평균 2.88로 낮았다. 남성이 여성보다 생활만족도와 자아존중감이 높은 것으로 나타났다.

표 2. 성인취업자의 성별에 따른 생활만족도와 자아존중감 기술통계치

독립변수		생활만족도 M(SD)	생활만족도 [T/F]	자아존중감 M(SD)	자아존중감 [T/F]	응답 자수
배우자 유무	배우자 있음	남성	3.66(.45)	10,163***	3.23(.31)	2,020
		여성	3.61(.46)		3.22(.32)	1,335
	배우자 없음 (준거집단)	남성	3.49(.49)		3.12(.37)	756
		여성	3.51(.46)		3.12(.38)	840
연령	20대 이하(a)	남성	3.69(.44)	25,257*** b,a)c)d,e [Turkey]	3.25(.33)	240
		여성	3.61(.46)		3.19(.37)	374
	30대(b)	남성	3.68(.44)		3.25(.33)	579
		여성	3.69(.43)		3.24(.32)	425
	40대(c)	남성	3.65(.46)		3.22(.34)	917
		여성	3.58(.47)		3.22(.32)	626
	50대(d)	남성	3.54(.49)		3.14(.33)	753
		여성	3.49(.46)		3.13(.36)	533
	60대 이상(e)	남성	3.53(.46)		3.13(.31)	287
		여성	3.46(.48)		3.09(.35)	217
교육 수준	중졸 이하(a) (준거집단)	남성	3.41(.44)	122,482*** d)c)b)a [Turkey]	3.05(.34)	333
		여성	3.37(.44)		3.05(.33)	357
	고졸(b)	남성	3.54(.46)		3.16(.32)	1,071
		여성	3.52(.47)		3.15(.34)	835
	전문대졸(c)	남성	3.65(.43)		3.24(.33)	524
		여성	3.63(.45)		3.23(.35)	439
	대졸이상(d)	남성	3.77(.46)		3.29(.32)	848
		여성	3.74(.42)		3.28(.33)	544
지역	서울(a)	남성	3.56(.48)	3,481* c)b,a [Turkey]	3.19(.33)	437
		여성	3.56(.44)		3.16(.35)	386
	광역시·시(b)	남성	3.63(.46)		3.20(.34)	1,963
		여성	3.57(.47)		3.19(.35)	1,546
	군·도농(c) (준거집단)	남성	3.63(.46)		3.22(.32)	376
		여성	3.60(.46)		3.20(.35)	243
건강상태	나쁨(a) (준거집단)	남성	3.15(.49)	256,737*** c)b)a [Turkey]	2.99(.42)	99
		여성	3.10(.47)		2.88(.46)	109
	보통(b)	남성	3.38(.43)		3.12(.32)	405
		여성	3.36(.45)		3.09(.34)	350
	좋음(c)	남성	3.68(.45)		3.22(.32)	2,272
		여성	3.64(.44)		3.22(.33)	1,716
고용 지위	상용직(a)	남성	3.72(.45)	108,560*** a)d)c)b [Turkey]	3.25(.32)	1,480
		여성	3.67(.42)		3.23(.33)	912
	임시직(b)	남성	3.51(.46)		3.16(.34)	442
		여성	3.51(.47)		3.16(.34)	781
	일용직(c) (준거집단)	남성	3.28(.47)		3.00(.38)	233
		여성	3.38(.50)		3.10(.37)	215
	고용주· 자영업(d)	남성	3.58(.43)		3.18(.31)	621
		여성	3.56(.49)		3.18(.35)	267
자원봉사 활동여부	예	남성	3.79(.45)	9,488***	3.32(.31)	381
		여성	3.69(.47)		3.29(.33)	346
	아니오	남성	3.59(.46)		3.18(.33)	2,395
		여성	3.55(.46)		3.16(.35)	1,829
M(SD)			3.60(.47)		3.19(.34)	
응답자수			4,951		4,951	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001(양측검정)

표 3. 성인 취업자의 생활만족도와 자아존중감과 관계

	종속변인: 자아존중감					
	남성			여성		
	B(SE)	β	t	B(SE)	β	t
constant	2,241(.083)		26,991***	1,899(.091)		20,856***
배우자 있음	.087(.014)	.117	6,204***	.064(.015)	.089	4,240***
연령	-.046(.009)	-.113	-5,361***	-.003(.009)	-.008	-.320
고졸1	.033(.019)	.048	1,739	-.033(.021)	-.046	1,569
전문대졸1	.056(.023)	.066	2,474*	.085(.026)	.098	3,241**
대졸 이상1	.062(.021)	.086	2,895**	.093(.025)	.116	3,664***
서울2	-.025(.020)	-.028	-1,241	-.040(.025)	-.044	-1,571
광역시·시2	-.041(.016)	-.056	-2,496*	-.018(.021)	-.024	-.862
건강상태 보통3	.043(.032)	.045	1,331	.107(.033)	.113	3,217**
건강상태 좋음3	.027(.030)	.031	.899	.130(.031)	.153	4,137***
임시직4	.056(.023)	.062	2,392*	-.003(.023)	-.004	-.127
고용주·자영업4	.052(.023)	.065	2,299*	.007(.028)	.007	.252
상용직4	.050(.022)	.075	2,315*	-.010(.024)	-.014	-.409
자원봉사활동여부	.057(.016)	.059	3,531***	.058(.018)	.061	3,219**
생활만족도	.308(.013)	.431	23,908***	.310(.015)	.415	20,505***
R2(adj-R2)	.278(.274)			.263(.258)		
F	75,940***			55,008***		
N	2,776			2,175		
Dubin-Watson	1,875			1,890		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001(양측검정)

표 4. 성인 취업자의 생활만족도와 자아존중감 상호작용

	자아존중감					
	남성			여성		
	생활만족도			생활만족도		
	B(SE)	β	t	B(SE)	β	t
constant	3,194(.006)		539,282***	3,197(.007)		457,817***
배우자있음	-.136(.029)	-.087	-4,610***	-.109(.032)	-.072	-3,435**
연령	.095(.018)	.106	5,316***	.062(.019)	.078	3,248**
고졸1	.133(.042)	.114	3,148**	.112(.041)	.095	2,722**
전문대졸1	.170(.052)	.096	3,269**	.123(.055)	.071	2,243*
대졸 이상1	.169(.048)	.135	3,480**	.132(.054)	.083	2,447*
서울2	.124(.041)	.071	3,032**	.165(.053)	.090	3,102**
광역시·시2	.111(.032)	.131	3,436**	.149(.042)	.170	3,564***
건강상태 보통3	.107(.051)	.058	2,097*	.060(.050)	.035	1,208
건강상태 좋음3	.142(.045)	.173	3,131**	-.011(.044)	-.013	-.257
임시직4	-.041(.047)	-.023	.868	.118(.042)	.097	2,839**
고용주·자영업4	-.068(.045)	-.042	-1,524	.166(.051)	.082	3,238**
상용직4	-.055(.043)	-.054	-1,266	.102(.046)	.081	2,249*
자원봉사활동여부	.081(.035)	.043	2,331*	-.021(.040)	-.012	-.529

*p<.05, **p<.01, ***p<.001(양측검정)

연령은 루트 변형되었음, 1로 표시된 변수의 준거집단은 중졸이하, 2로 표시된 변수의 준거집단 군·도농, 3으로 변수된 준거집단 주관적 건강상태 나쁨, 4로 표시된 변수의 준거집단은 일용직

[표 3]은 성인 취업자의 생활만족도와 자아존중감의 관계를 갖는지 회귀분석으로 검토한 결과이다. 남성, 여성 모두 생활만족도는 유의미한 영향관계를 미치는 것으로 나타났다($\beta=.431$ $p<.001$ $R^2=.278$, $\beta=.415$ $p<.001$ $R^2=.263$). 자원봉사활동 여부도 남성 여성 모두 유의미한 영향을 미쳤다($\beta=.059$ $p<.001$, $\beta=.061$, $p<.01$).

즉, 생활만족도는 자아존중감에 영향을 미치는 중요한 변인임을 알 수 있으며, 남성이 조금 더 영향이 큰 것으로 나타났으며 자원봉사활동 여부는 여성이 조금 더 영향이 큰 것으로 나타났다. 통제변수는 남성은 배우자 유무, 연령, 교육수준(전문대졸, 대졸 이상), 지역(광역시·시), 고용지위(임시직, 고용주·자영업, 상용직), 자원봉사활동 여부에서 영향을 미쳤으며, 주관적 건강상태 변인에서는 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 여성은 배우자 유무, 교육수준(전문대졸, 대졸 이상), 주관적 건강상태, 자원봉사활동 여부, 생활만족도에서 영향을 미치며, 연령, 지역과 고용지위에서 영향을 미치지 않았다.

[표 4]는 상호작용항을 추가하여 생활만족도, 인구사회학적 변인 및 자원봉사활동 여부를 교차 곱하여 상호작용을 살펴보았다.

첫째, 남성, 여성 모두 배우자 유무, 연령, 교육수준, 지역에서 모두 유의미하게 상호작용 효과가 있는 것으로 나타났다. 준거집단인 배우자 없는 집단에 비해 배우자가 있는 집단에서 부적 상호작용 효과가 있는 것으로 나타났다. 이는 배우자가 없는 집단이 배우자가 있는 집단에 비해 자아존중감에 더 미치는 영향이 더 클 가능성이 있다. 연령은 정적 상호작용 효과가 있는데 이는 연령이 높은 집단일수록 생활만족도와 자아존중감 관계가 더 유의미하게 밀접한 것을 의미한다. 교육수준과 생활만족도에서 여성, 남성은 중졸 이하보다 고졸, 전문대졸, 대졸에서 변인 모두 유의미하게 생활만족도와 자아존중감이 더 밀접한 관계가 있는 것으로 나타났다.

둘째, 여성은 상호작용 분석결과, 주관적 건강상태는 유의미하지 않았으며, 또한 자원봉사활동 여부에서도 유의미하지 않았다. 이는 생활만족도와 자아존중감 관계에 상관없이 유사함을 의미한다.

셋째, 남성은 고용지위에서 유의하지 않았다. 이는 생활만족도와 자아존중감의 관계에 상관없이 유사함을 의미한다.

V. 결론 및 논의

우리는 취업하기 어려운 저성장 시대에 취업을 하더라도 고용의 질이 낮고 근무환경도 취약할 수 있다.

예를 들면, 자원봉사활동을 통해 비교적 연령이 젊은 사람과 여성은 경험을 통해 새로운 것을 배우고, 더 나아가 고용지위가 달라질 수 있다. 또한 자원봉사를 통해 자아실현 할 수도 있다. 우리나라는 비정규직 취업자가 한시적 또는 시간제 취업자가 많은 근무환경에서 자원봉사는 상호보완일 수 밖에 없는 현실일 수 있다. 따라서 성인 취업자의 생활만족도와 자아존중감 관계를 인구사회학적인 변인과 자원봉사활동 여부로 살펴 보았다.

주요연구 결과를 살펴보면, 첫째, 기술통계 분석한 결과는 자원봉사활동 하는 남성, 여성이 생활만족도와 자아존중감이 가장 높았다. 또한 주관적 건강상태가 나쁜 경우 생활만족도와 자아존중감이 가장 낮은 것으로 나타났다. 사후분석 결과, 자아존중감에서 지역을 제외하고, 인구사회학적인 변인에서 모두 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

남성이 여성보다 생활만족도와 자아존중감이 높은 것으로 나타났다. 이는 선행연구 남성이 생활만족도와 자아존중감이 다소 조금 높다는 선행연구와 맥을 같이 한다[15][16]. 본 연구는 성인 취업자 대상으로도 생활만족도와 자아존중감이 남성이 여성보다 더 높은 것으로 나타났다.

둘째, 성인 취업자 남성 여성 모두 생활만족도는 자아존중감에서 가장 큰 영향을 미치는 변인으로 나타났다. 이러한 결과는 기존 선행연구[57][58]와 [가설1]을 지지한다. 남성($\beta=.431$, $p<.001$), 여성($\beta=.415$, $p<.001$)으로 남성이 조금 영향력이 큰 것으로 나타났으며 [가설2]를 지지한다. 자원봉사활동 여부도 자아존중감에 유의미한 영향을 미쳤다는 연구결과와 일치한다[53].

본 연구를 통해, 성인 취업자 대상 남성 여성 모두 생활만족도가 자아존중감에 있어서 생활만족도가 중요한 요인인 것으로 나타났다. 선행연구 결과, 젠더별 자원봉사행동에 대한 영향요인 연구는 있으나[24], 본 연구는 성인 취업자를 대상으로 성별에 따른 자아존중감에 있어서 자원봉사활동이 남성 여성 모두 유의미하게 미치는 영향인 것을 확인하였기에 의의가 있다.

셋째, 상호작용 효과 분석결과 남성과 여성 모두 배우자 유무, 연령, 교육수준, 지역(광역시·시)에서 유의미한 영향을 미치며, 따라서 [가설 3]은 지지되었다. 그러나, 남성에서 주관적 건강상태, 자원봉사활동 여부에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 생활만족도와 자아존중감을 상승시키는 것으로 나타났다. 여성에서는 고용지위에서 유의미한 영향을 미쳐 고용지위가 보장되거나 상승되면 생활만족도와 자아존중감이 상승 효과가 있는 것으로 나타났다. 따라서 [가설 4]는 부분적으로 지지되었다. 건강상태와 자원봉사활동 여부는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 성별에 따라 상승효과도 다르게 나타나 [가설 5]도 지지한다.

우리나라는 비정규직이 증가하는 추세이고, 자원봉사활동은 시간제 취업자가 자원봉사 참여율이 높고, 자원봉사가 사회통합 및 사회적 자본의 제고에 일부 일조할 수 있다[59][60]. 본 연구는 생활만족도와 자아존중가 상호작용 효과에 있어서 인구사회학적인 변인과 자원봉사활동 여부에 있어서 성별에 따라 다른 것으로 나타나 의의가 있다. 이는 나이 및 교육수준과 같은 다른 변수 이외 성별 차이는 자원봉사자의 전반적인 공급뿐만 아니라 여성의 기회에도 영향을 미칠 수 있으며, 즉, 커뮤니티 및 소셜 네트워크를 배양하며, 개인적인 성장을 달성하고, 생활 만족하며 자아존중감에 영향을 줄 수 있다고 할 수 있다[59].

이러한 연구결과를 바탕으로 제언과 한계점 및 후속 연구를 제언하면 다음과 같다. 첫째, 전문직 자원봉사의 활동이 좀 더 체계적으로 활성화되고 조직으로부터 존중을 받기 위해서는 직무에 따라서, 자원봉사활동 경험 및 노력이 인정되어야 한다. 그러기 위해서는 자원봉사활동의 교육을 근무경력, 봉사유형 등에 따라 체계적으

로 특성화할 필요가 있다. 여성들은 자원봉사를 통하여, 새로운 기술을 개발하고 점차적으로 정규직으로 전환할 수 있는 방안이 체계적으로 모색 및 연구되어야 한다. 예를 들면, 남성은 사회 과학 및 정치 등에서, 여성은 교육, 사회복지 및 보건 계열에서 자원봉사 활동할 가능성이 있다[59]. 여성들도 자원봉사를 통하여, 새로운 기술을 개발하고 네트워크, 사회활동 범위를 활성화 및 확대 하며 점차적으로 정규직으로 전환할 수 있도록 해야 한다.

둘째, 자원봉사를 통해 여성과 남성이 각자 유형에 맞는 리더십을 발휘하여 직무충실, 역량을 발휘할 수 있는 조직문화 조성이 필요하다. 생활 속에서 진정성 있게 조원, 지원할 수 있는 리더 역량을 키울 수 있는 체계적이며 전문적인 교육 및 연구가 필요하다.

셋째, 기술통계 결과 주관적 건강상태가 나쁠수록 남성과 여성 생활만족도와 자아존중감이 낮았는데, 성인 취업자 남성 여성 모두 건강할 수 있는 프로그램이 개발되어야 한다. 또한 오래 같이 일하다 보면 적응인식 등으로 주관적 건강상태가 좋아질 수 있어서 새내기 입사 직원이나 이직한 경력 직원에게 상사 및 동료는 좀 더 세심하게 배려할 수 있어야 한다.

상호작용 효과를 살펴본 결과, 남성이 주관적 건강상태가 유의미한 영향을 미쳐 차별적인 건강 프로그램이 개발되어, 생활만족하여 자아존중감을 상승할 수 있도록 해야 한다.

넷째, 여성의 자원봉사활동 여부가 고용지위 안정 및 정규직으로 전환할 수 있는 방안이 모색되어야 한다. 예를 들면, 여성들도 여러 분야에서 자원봉사 할 수 있고 전문적 자원과 교육 및 연구 등을 통하여 고용이 안정되도록 체계적으로 모색되어야 할 것이다. 예를 들면, 여성도 현재 직장에서 자신의 강점을 살려 더욱 자신의 능력과 리더십을 발휘하고, 전 직장에서의 네트워크 인적, 물적 자원 등도 잘 활용하여 고용이 안정된 직장생활을 할 수 있어야 한다.

다섯째, 기업자원봉사자에 대한 반응은 가족의 지지는 영향이 거의 없지만 회사의 자원봉사 지원 제도는 의미 있는 영향을 미치는 것으로 나타난 선행연구 결과와 같듯이[61], 성별에 따라 가족의 지지와 회사의 지원

봉사 지원제도가 서로 의미있는 영향을 미칠 수 있는 정책지원제도가 필요하다. 예를 들면, 일과자원봉사가 휴식에 있어서 서로 긍정적 효과를 내어 일과 가족생활이 균형 잡힐 수 있도록 지원할 수 있는 제도가 필요하다. 취업자가 자원봉사를 통해 일에 있어서 성과를 내고 가족생활에서도 균형 잡힐 수 있도록 지원할 수 있는 정책지원제도 개발과 조직문화가 필요하다.

또한, 각자 자신의 부족한 부분과 강점에 대해서 충분히 알고, 부족한 부분을 개발하여 잠재력을 발휘해야 한다. 예를 들면, 여성이 생활, 업무, 자원봉사 등에 있어 강점인 도덕적 의무, 친사회적, 정체성 측면, 남성이 자원, 사회적 자본에서 강점이라면 서로 영향을 받아서 사회문화적으로 남성이 더욱 친사회적 행동에 참여하게 하고, 자원과 사회적 자본에서 남성의 강점이 여성과 서로 이익과 균형을 이뤄 서로 성장할 수 있는 발판이 되어야 한다.

여섯째, 어린 시절부터 지역사회에 자원봉사 활동을 통하여[62], 생활만족과 자아존중감을 향상시키고, 다양한 경험으로 사회적 영향력을 키워 인력 양성 방안도 함께 모색되어야 할 것이다.

본 연구는 분석 대상이 전국적으로 조사하고 대표성 있는 2차 패널자료를 이용하여 자원봉사활동 여부와 생활만족도를 제시했으나 자료에서 제공하는 변수의 제약으로 인한 한계점이 존재한다. 그러나 성인 취업자 대상으로 패널자료를 활용하여 성별에 따른 자아존중감 관계를 생활만족도, 인구사회학적 및 자원봉사활동 여부를 체계적으로 살펴보고, 상호작용 효과까지 살펴본다는 데 의의가 있다. 후속연구는 성인 취업자의 연령 등 구체화하여 더욱 심도 깊은 연구를 기대해 본다.

참 고 문 헌

[1] http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&aSeq=372001, 2018.12.17.
 [2] <http://www.index.go.kr/unify/idx-info.do?idxCd=4015> 최근 갱신일 : 2018-10-30 (입력 예정일 : 2019-11-29), 2019.1.5.
 [3] 조성연, “보육교사의 직무만족도와 소진,” 한국생

활과학지, 제14권, 제1호, pp.69-79, 2005.
 [4] 고상백, 장세진, “비정규직 근로자들의 직업적 특성과 사회 심리적 스트레스,” 대한산업의학회지, 제16권, 제1호, pp.102-113, 2004.
 [5] Ferguson, Kristen, Lorraine Frost, and David Hall, “Predicting teacher anxiety, depression, and job satisfaction,” *Journal of teaching and learning*, Vol.8, No.1, pp.28-42, 2012.
 [6] Mauno, Saija and Ulla Kinnunen, “Job insecurity and well-being: A longitudinal study among male and female employees in Finland,” *Community, Work & Family*, Vol.2, No.2, pp.147-171, 1999.
 [7] Dyk, Patricia Hyjer, “Complexity of family life among the low income and working poor: Introduction to the special issue,” *Family Relations*, Vol.53, No.2, pp.122-126, 2004.
 [8] 김진영, 송예리아, “고용형태와 주관적 경제수준에 따른 대인갈등의 차이와 심리적 안녕,” *한국사회학*, 제46권, 제1호, pp.101-129, 2002.
 [9] De Charms, Richard, *Personal causation: The internal affective determinants of behavior*, Routledge, 2013.
 [10] Ineichen, Bernard, *Homes and Health: How housing and health interact*, Routledge, 2003.
 [11] 정혜욱, 이옥형, “초임 유아교사와 경력 유아교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향,” *유아교육연구*, 제31권, 제3호, pp.31-53, 2011.
 [12] 신연하, 이동명, “사회적 지지가 경력 단절여성의 노동시장 재진입만족도에 미치는 영향요인 분석,” *한국콘텐츠학회논문지*, 제18권, 제7호, pp.138-152, 2018.
 [13] I. G. Sarson and B. R. Sarson, Social Support Mapping construct, *Journal of Social Personal Relationship*, Vol.26, pp.113-120, 2009.
 [14] 김태연, 김옥진, “유급노동과 무급자원봉사의 관계,” *한국지역사회복지학*, 제57권, pp.31-56,

- 2016.
- [15] 유창민, “이원적 자아존중감의 10년간의 변화과정: 성인초기, 중년기, 노년기를 중심으로,” 보건사회연구, 제38권, 제3호, pp.7-44, 2018.
- [16] 한숙정, 권명순, 윤오순, “중년 여성과 남성의 삶의 질 비교,” 가정간호학회지, 제19권, 제2호, pp.183-194, 2012.
- [17] R. A. Josephs, H. R. Markus, and R. W. Tafarodi, “Gender and self-esteem,” *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.63, No.3, p.391, 1992.
- [18] 하유진, *자아존중감 및 내외통제 성과심리적 안정감의 관계*, 연세대학교, 석사학위논문, 2007.
- [19] 정은석, 강상경, “실직이 자아존중감에 미치는 영향: 성별 차이를 중심으로,” 보건사회연구, 제35권, 제1호, pp.84-109, 2015.
- [20] R. Ryan and E. Deci, “Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation,” *Social development and well being, American Psychologist*, Vol.55, pp.68-78, 2000.
- [21] Kwok, Yan Yuen, Wing Hong Chui, and Lok Ping Wong, “Need satisfaction mechanism linking “volunteer motivation and life satisfaction: A mediation study of volunteers subjective well-being,” *Social indicators research*, Vol.114, No.3, pp.1315-1329, 2013.
- [22] 전기홍, *가정 친화적 조직문화가 직장-갈등과 직무태도에 미치는 영향*, 서울대학교, 석사학위논문, 2004.
- [23] J. Wilson and M. Musick, “The effects of volunteering on volunteer,” *Law and Contemporary Problems*, Vol.62, pp.141-168, 1999.
- [24] 이경혜, 황지민. “젠더별 자원봉사행동에 대한 영향요인 탐색연구,” *한국사회복지행정학*, 제15권, 제4호, pp.173-200, 2013.
- [25] Barrera, Manuel, “Distinctions between social support concepts, measures, and models,” *American Journal of Community Psychology* Vol.14, No.4, pp.413-445, 1986.
- [26] P. A. Thoits, “Conceptual, Methodological, and Theoretical Problems in Studying Social Support as a Buffer Against Life Stress,” *Journal of Health and Social Behavior*, Vol.23, No.2, pp.145-159, 1982.
- [27] 박환보, “대졸자 취업에 미치는 개인배경과 대학 특성의 영향,” *직업능력개발연구*, 제4권, pp.1-26, 2011.
- [28] 조희숙, 김안나, “대졸자의 첫 직장 임금에 영향을 미치는 개인과 대학특성 요인,” *교육종합연구*, 제12권, 제4호, pp.263-289, 2014.
- [29] E. S. Phelps, “The Statistical Theory of Racism and Sexism,” *The American Economic Review*, Vol.62, No.4, pp.659-661, 1972.
- [30] A. Young, “Learning by doing and the dynamic effects of international trade,” *The Quarterly Journal of Economics*, Vol.106, No.2, pp.369-405, 1991.
- [31] Glen M. Broom and David M. Dozier. “Advancement for public relations role models,” *Public Relations Review*, Vol.12, No.1, pp.37-56, 1986.
- [32] Edwin A. Locke, “The nature and causes of job satisfaction,” *Handbook of industrial and organizational psychology*, *Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago, IL: Rand McNally, 1976.
- [33] Jeff W. Johnson, “The relative importance of task and contextual performance dimensions to supervisor judgments of overall performance,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.86, No.5, pp.984-996, 2001.
- [34] Dasgupta, Partha, *Human well-being and the natural environment*, Oxford University Press, 2001.
- [35] 이순행, “자원봉사 참여가 자아존중감과 삶의 만족도에 미치는 영향,” *인권복지연구*, 제17권,

- pp.57-88, 2015.
- [36] Susan M. Shaw, "Controversies and contradictions in family leisure: An analysis of conflicting paradigms," *Journal of Leisure Research*, Vol.29, No.1, pp.98-112, 1997.
- [37] S. M. Bianchi, M. A. Millie, L. C. Sayer, and J. P. Robinson, "Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor," *Social Forces*, Vol.79, No.1, pp.191-228, 2000.
- [38] 한광현, "개인-집단주의 가치성향이 직무요구-자원과 직무소진 과정에 미치는 영향," *한국경영교육학회*, 제63권, pp.287-310, 2010.
- [39] 구혜경, 유영달, "기혼부부의 결혼만족도, 이혼 고려정도 및 이혼장애요인에 관한연구," *가족과 문화*, 제20권, 제4호, pp.1-34, 2008.
- [40] 권세연, 박환용, "서울시 1인 가구의 주거환경만족 영향요인 연구," *주택연구*, 제22권, 제1호, pp.77-104, 2014.
- [41] F. Hu, "Homeownership and subjective wellbeing in urban China: Does owning a house make you happier?," *Social Indicators Research*, Vol.110, No.3, pp.951-971, 2013.
- [42] A. Chu, A. Thorne, and H. Guite, "The impact on mental well-being of the urban and physical environment: an assessment of the evidence," *Journal of Public Mental Health*, Vol.3, No.2, pp.17-32, 2004.
- [43] 김찬석, "직장인 편견의 원인, 유형, 직무 스트레스에 대한 탐색적 연구," *한국광고홍보학보*, 제18권, 제4호, pp.181-205, 2016.
- [44] 김진현, "다차원적 사회적 배제가 비정규직 근로자의 주관적 건강 및 우울상태에 미치는 영향: 정규직 근로자와의 비교분석," *보건사회연구*, 제37권, 제3호, pp.398-432, 2017.
- [45] 신희주, "성향점수 매칭법(propensity score matching methods)을 이용한 여성노동자들의 고용형태와 건강수준간의 연관성에 대한 연구," *보건과 사회과학*, 제46권, pp.111-133, 2017.
- [46] <https://www.employment.govt.nz/hours-and-wages/pay/minimum-wage/>, 2019. 1.5. 검색.
- [47] G. N. Yadama and M. Sherraden, "Effects of assets on attitudes and behaviors: Advance test of a social policy proposal," *Social Work Research*, Vol.20, No.1, pp.3-11, 1996.
- [48] R. Wylie, *The Self-concept*, Lincoln University of Nebraska, 1974.
- [49] 조준범, 김동기, "청소년의 우울과 자아존중감의 자기회귀 교차지연효과검증 : 성별간 다집단분석을 중심으로," *청소년복지연구*, 제12권, 제4호, pp.207-229, 2010.
- [50] 김정미, "아동 및 청소년의 부적응적 완벽주의와 우울의 관계에서 자기 존중감의 역할," *청소년학연구*, 제17권, 제8호, pp.79-104, 2010.
- [51] A. H. Tinker, *Developmental psychology today*. 1975.
- [52] 최연희, "생산직 근로자의 건강증진 행위, 생활만족도 및 자아존중감과 관계연구," *채활간호학회지*, 제6권, 제2호, pp.192-200, 2003.
- [53] 김옥, "대학생의 자원봉사 교육경험과 자원봉사의 중요성 인식 및 참여태도의 관계," *청소년학연구*, 제18권, 제3호, pp.301-329, 2011.
- [54] 김진영, "개인이 인지한 지역특성과 주관적 건강 및 우울의 관계: 사회인구학적 변인과의 상호작용효과," *보건사회연구*, 제38권, 제2호, pp.290-315, 2018.
- [55] 민기, "외국인 직접투자 유치에 영향을 미치는 요인간의 상호작용 효과," *한국행정학보*, 제36권, 제4호, pp.145-166, 2002.
- [56] R. B. Klein, *Principles and practice of structural equation modeling*, New York: The Guilford Press, 1998.
- [57] G. M. Broom and D. M. Dozier, "Advancement for public relations role models," *Public Relations Review*, Vol.12, pp.37-56, 1986.
- [58] 박은희, 김혜숙, "근로자의 삶의 질 영향요인 연

구,” 디지털정책학회, 제15권, 제11호, pp.581-589, 2017.

[59] Christopher J. Einolf, “Gender differences in the correlates of volunteering and charitable giving,” Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, Vol.40, No.6, pp.1092-1112, 2011.

[60] 강철희, 김유나, 조주희, “기부충성도를 지닌 인구집단 특성에 관한 탐색적 연구,” 한국사회복지행정학, 제12권, 제1호, pp.205-234, 2010.

[61] H. Taniguchi, “Men’s and women’s volunteering: Gender differences in the effects of employment and family characteristics,” Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, Vol.35, No.1, pp.83-101, 2006.

[61] 황창순, “기업자원봉사자의 자원봉사반응에 영향을 미치는 요인에 대한 연구,” 한국콘텐츠학회논문지, 제16권, 제12호, pp.492-506, 2016.

[62] 문재우, 강유진, 하희주, “초등학생 자원봉사활동 실태 및 참여에 영향을 미치는 요인-경기도 내 초등학교 학생들을 중심으로,” 한국청소년연구, 통권, 제40호, pp.215-245, 2004.

문재우(Jae-Woo Moon)

정회원



- 1995년 8월 : 서울대학교 대학원 박사
- 2003 ~ 현재 : 한세대 사회복지학 교수

<관심분야> : 우울, 노인

저자소개

엄주란(Joo-Ran Eom)

정회원



- 2011년 8월 : 성균관대 대학원 (사회복지학 석사)
- 2018년 2월 : 한세대 대학원(사회복지학 박사)
- 현재 : 한세대 시간강사

<관심분야> : 고용, 빈곤, 청소년, 정신건강, 통계