

## 중년여성 근로자의 자아탄력성과 감정노동이 직장-가정 갈등에 미치는 영향

전해옥<sup>1</sup>, 권유림<sup>2\*</sup>

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

### Effects of Ego-resilience and Emotional Labor on Work-family Conflict among Middle-aged Female Workers

Hae Ok Jeon<sup>1</sup>, Yoorim Kweon<sup>2\*</sup>

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

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

**요약** 본 연구의 목적은 중년여성 근로자의 자아탄력성과 감정노동이 직장-가정 갈등에 미치는 영향을 파악하기 위함이다. 자료 수집은 A, B, C시에 소재한 직장에 근무하는 정규직과 비정규직에 종사자하는 중년여성 148명을 대상으로 2013년 10월 2일부터 2014년 4월 10일까지 자가 보고식 설문조사로 시행되었다. 연구결과, 중년여성의 직장-가정 갈등은 25.59(SD=11.99) 점으로, 대상자의 직장-가정 갈등은 거주유형( $F=4.32, p=.015$ ), 생활비 지출( $r=.18, p=.028$ ), 직업만족도( $F=6.33, p<.001$ )에 따라 유의한 차이를 보였다. 직장-가정 갈등과 자아탄력성은 유의한 음의상관관계를 보였으며( $r=-.28, p=.001$ ), 부모, 자녀와 함께 사는 거주유형( $\beta=.29, p=.045$ ), 생활비 지출( $\beta=.22, p=.006$ ), 직업만족도( $\beta=-.20, p=.015$ ), 자아탄력성( $\beta=-.28, p<.001$ )이 직장-가정 갈등에 유의한 영향을 주는 요인으로 약 19%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다( $F=6.61, p<.001$ ). 그러므로 중년여성 근로자의 직장-가정 갈등의 수준을 감소하기 위한 전략으로, 직장-가정 갈등에 영향을 주는 거주유형 및 생활비 지출과 같은 사회경제적인 요인에 대한 고려가 필요하다. 또한 중년여성 근로자의 직업만족도 및 자아탄력성을 향상시킬 수 있는 직업 환경 내의 심리적인 중재의 적용이 중년여성의 직장-가정 갈등 감소에 도움이 될 것이다.

**Abstract** This study examined the effects of ego-resilience and emotional labor on work-family conflicts among middle-aged female workers. Data were collected through self-reported structured questionnaires of 148 middle-aged female workers from October 2, 2013 to April 10, 2014. The results suggest that the mean score of work-family conflict was 25.59 (SD=11.99) and there were significant differences in living arrangements ( $F=4.32, p=.015$ ), monthly living expenses ( $r=.18, p=.028$ ), and job satisfaction ( $F=6.33, p<.001$ ) by work-family conflict. Work-family conflict was negatively related to ego-resilience ( $r=-.28, p=.001$ ). Living arrangement (living with parents, children) ( $\beta=.29, p=.045$ ), monthly living expenses ( $\beta=.22, p=.006$ ), job satisfaction ( $\beta=-.20, p=.015$ ), and ego-resilience ( $\beta=-.28, p<.001$ ) were identified as significant predictors of work-family conflict. This model explained about 19.0% of work-family conflict in middle-aged female workers ( $F=6.61, p<.001$ ). Therefore, as a strategy to reduce the level of work-family conflict in middle-aged female workers, it is necessary to consider socioeconomic factors such as living arrangements and living expenses that affect work-family conflicts. Moreover, applying psychological intervention to improve job satisfaction and ego-resilience of middle-aged women in the working environment will help reduce work-family conflicts.

**Keywords** : Emotion, Family conflict, Middle aged, Psychological-resilience, Working-women

\*Corresponding Author : Yoorim Kweon (Ansan University)

Tel: +82-31-400-7130 email: kyr1016@ansan.ac.kr

Received August 7, 2017

Revised (1st August 31, 2017, 2nd September 18, 2017, 3rd October 18, 2017)

Accepted November 3, 2017

Published November 30, 2017

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

2017년 기준 여성 고용율은 50.2%로 사상 처음으로 50%를 넘어섰지만, 30대 후반의 고용률이 결혼·임신·출산·육아로 인해 낮아지면서 30대의 경력단절이 중년기 여성의 취업을 질에 영향을 주게 되었다. 40-50대 한국 중년여성의 비정규직 비율은 21.4~22.4%로 높았고, 여성 비정규직의 50.1%는 시간제 근로자인 것으로 나타나 [1], 취업의 불안정성이 높고, 소득의 수준이 낮음을 알 수 있다.

중년기에는 신체적 노화와 갱년기 증상, 자녀의 독립으로 인한 가족 구조의 재조직화로 인해 심리적 불안정성을 경험하게 된다[2]. 이 시기의 심리적 불안정성은 중년여성의 지나친 가정 지향적 태도와 관계가 있어, 사회·경제적인 역할로 직업을 갖는 것이 중년기 여성의 심리적 건강을 위해 도움이 되는 것으로 나타났는데, 45세 이상의 중·고령 취업여성은 전업주부보다 덜 우울하고 삶에 대해 만족하는 것으로 나타났고, 직업에 대한 만족도는 삶의 질에도 영향을 주는 것으로 나타났다[3].

중년여성 근로자의 취업동기, 근무시간, 업무 중요도 및 직업만족도는 우울 및 정신건강에 영향을 주는 요인이 되는 것으로 파악되었는데, 근무시간이 길고, 경제적 동기가 높은 경우 직업만족도가 낮아지면서 우울 수준이 높은 것으로 나타났다[4]. 또한 중년여성의 경우 취업동기에 따라 삶의 질의 수준에 차이가 있는 것으로 나타났는데, 비경제적인 이유로 인해 일을 하고 있는 경우 신체적, 경제적, 심리적 만족에서 삶의 질이 높게 분석되어 [5], 중년여성 근로자의 경제적인 요인의 취업동기가 직업만족도 및 정신적, 심리적 건강에 중요한 부분으로 작용하는 것을 알 수 있다.

중년기 기혼여성의 자아정체감 형성에 영향을 주는 주요 요인은 가정의 경제수준이었고, 중년여성 근로자는 직업역할에 대한 중요도 및 만족도에 따라 자아정체감 형성에 영향을 받는 것으로 보고되었다[6]. 이를 통해 중년여성 근로자의 직업은 가정의 경제수준을 밀접한 관련이 있으며, 경제적 수준이 중년기 여성의 삶의 질에 중요한 요인으로 작용하여 자아정체감 형성에 영향을 주는 것을 알 수 있다. 자아정체감과 비슷한 개념으로 자아탄력성은 역경을 꺾더라도 건강하게 적응해 가는 개인적 특성으로, 대인관계, 활력성, 감정통제, 낙관성을 포함하

는 개념이다[7]. 자아탄력성은 어려운 환경에서 적응력을 높이고, 문제해결을 위한 대처능력을 향상시키며 역경이나 위험한 상황의 영향을 완충하는 스스로의 능력을 의미한다[7]. 중년기 여성의 자아탄력성은 현재 삶의 의미 수준을 높게 인지하도록 하며[8], 위기와 역경을 이겨내는 긍정적인 힘인 회복탄력성은 중년여성의 우울 감소에 도움이 되는 것으로 나타났다[9]. 특히, 상황적인 문제 해결에 있어 효과적으로 대응하며 잘 적응하게 되는 것으로 나타나[7], 자아탄력성의 향상이 신체적, 정신적 건강 및 직장-가정 갈등과 같은 문제 해결에 효과적으로 대응할 수 있게 하는 요인이 될 수 있을 것으로 예측된다.

감정노동은 조직 내에서 실제 자신의 감정을 통제하려는 노력과 사회적으로 바람직해 보이는 특정한 외형적인 감정을 표현하려는 노력을 의미한다[10]. 한국의 중년여성은 돌봄이나 공감과 같은 여성성을 기반으로 한 직업에 종사하는 비중이 높아[11], 감정노동으로 인해 심리적인 긴장상태가 지속되고, 직장생활 및 가정생활에서 오는 이중의 역할 부담 속에서 갈등이 가중되고 있는 실정이다. 특히 여성의 경우 남성보다 일과 가정생활 사이의 균형감이 주요 스트레스원으로 작용하는 것으로 나타났고, 사회생활을 하는 여성에게 가해지는 이중노동의 부담이 감정노동을 악화시키고 업무 소진에 영향을 주는 것으로 나타났다[12]. 또한 남성과 여성의 직업의 특성과 관련하여 감정노동의 차이를 보고 한 외국의 연구에서 여성의 직업의 특성은 보살핌, 협상, 공감, 협력, 문제가 된 관계를 부드럽게 해결하는 것 등 여성이 감정적인 업무를 담당하기 때문에 남성보다 일을 통해 감정노동을 많이 느낄 수 있다고 보고하여[13], 여성 근로자의 감정노동이 중요한 건강문제가 될 수 있음을 알 수 있다.

직장-가정갈등은 직장과 가족 두 생활영역에서의 역할 압력이 여러 가지 이유로 상호 양립할 수 없는 경우에 발생하는 역할 간 갈등의 한 형태를 의미하는데[14], 직장-가정갈등은 직장생활 만족 및 전반적인 생활만족도에 영향을 주며, 우울이나 스트레스와 관련 있는 것으로 보고되고 있어[15], 중년여성이 직업을 유지하고, 직장 및 가정의 만족도를 향상시키기 위해, 직장-가정 갈등의 수준을 낮추고 문제를 해결하기는 것이 선행조건이 될 수 있음을 알 수 있다.

외국의 선행연구에서도 중년여성 근로자의 직장-가정갈등은 인구 사회적, 경제적 요인을 통제된 상태에서 남

성과 여성 모두에게 주관적 건강상태에 영향을 주며, 가정생활과 직장에서의 업무 간의 균형이 건강증진의 효과를 나타낼 수 있음을 보고하였다[16]. 중년기 성인의 직장환경 및 직장-가정갈등의 수준이 불면증과 같은 수면불편(Sleep complaints)에 미치는 영향을 파악한 연구에서, 근로조건 및 직장-가정 갈등은 수면불편에 강한 연관성이 있는 것으로 보고되었으며, 여성이 남성에 비해 이에 대한 영향을 더 많이 받는 것으로 보고되어[17], 직장-가정 갈등이 미치는 영향에 있어 여성이 더 취약함을 알 수 있다.

그러므로 직업적 특성과 관련하여 감정노동 및 직장-가정 갈등에 취약한 중년여성 근로자의 신체적, 심리적 건강의 향상을 위해, 이와 관련된 변수인 자아탄력성, 감정노동 및 직장-가정 갈등에 관심을 갖고 살펴볼 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 중년여성 근로자를 대상으로 자아탄력성, 감정노동과 관련하여 직장-가정 갈등에 영향을 주는 요인을 파악하여, 직장-가정 갈등 감소에 효과적인 직장 및 가정환경 조성을 위한 심리적 간호중재 개발의 기초자료로 활용하고자 한다.

## 1.2 연구 목적

- 1) 대상자의 일반적 특성 및 직업관련 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 자아탄력성, 감정노동과 직장-가정 갈등의 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 일반적, 직업적 특성에 따른 자아탄력성, 감정노동, 직장-가정 갈등의 차이를 파악한다.
- 4) 대상자의 자아탄력성, 감정노동 직장-가정 갈등 간의 관계를 파악한다.
- 5) 대상자의 자아탄력성과 감정노동이 직장-가정 갈등에 미치는 영향을 파악한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 중년여성 근로자를 대상으로 자아탄력성, 감정노동이 직장-가정 갈등에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2.2 연구대상

A시, B시, C시에 소재한 직장에 근무하는 정규직과

비정규직에 종사자 중 40세 이상 65세 미만 연령의 중년 여성을 대상으로 편의표집하였다. 본 연구에서 필요한 대상자 수는 Linear multiple regression에서 표본수를 구하기 위한 G\*power program[18]에 의해 유의수준 .05, 중간정도의 효과크기.15(medium)에서, 독립변수 6개(거주유형 dummy variable 1 & 2, 생활비 지출, 직업 만족도, 자아탄력성, 감정노동)를 포함하였을 때 검정력 .90을 유지하기 위한 표본수가 123명으로 나타나, 본 연구대상자인 148명은 충분한 것으로 파악되었다.

## 2.3 연구도구

### 2.3.1 직장-가정갈등

직장-가정 갈등을 측정하기 위해 Netemeyer, Boles과 McMurrian[19]에 의해 개발된 Work-family Conflict (WFC) scale과 Family-work Conflict (FWC) scale을 원저자의 동의하에 번역, 역번역하여 사용하였다. 총 10문항으로 1-7점까지로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 직장-가정 갈등이 높은 것을 의미한다. 도구개발당시 WFC scales의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.88$ , FWC scales의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha=.90$ 이었다. 본 연구에서 WFC scales의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.88$ , FWC scales 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.89$ 였다.

### 2.3.2 자아탄력성

자아탄력성을 측정하기 위해 Connor와 Davidson[20]이 개발한 25문항의 The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)을 근간으로 Campbell-Sills와 Stein[21]이 개발한 10-item CD-RISC를 저자의 동의하에 번역, 역번역하여 사용하였다. 이 도구는 총 10개 문항으로 구성되어 있으며, 5점 likert 척도로 0-4점을 부여한다. 점수가 높을수록 자아탄력성이 높은 것을 의미한다. 도구개발당시 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.85$ 였고, 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.90$ 이었다.

### 2.3.3 감정노동

감정노동을 측정하기 위하여 Mann[22]이 개발한 Mann's Emotional Labour Inventory를 원저자의 동의하에 번역, 역번역 하여 사용하였다. 이 도구는 총 17문항으로 구성되어 있으며, 감정표현을 억제하거나 만들어내는 정도, 특정한 감정표현이 요구되는 정도에 대한 질문으로 구성되어 있다. 1점에서 8점의 Likert 척도로 이루어져 있

며 점수가 낮을수록 감정노동의 정도가 심한 것을 의미한다. 도구개발당시 신뢰도는 Cronbach'  $\alpha=0.88$ 이었고, 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=0.87$ 이었다.

### 2.4 자료수집방법

본 연구의 자료수집기간은 2013년 10월 2일부터 2014년 4월 10일까지였으며, A시, B시, C시 소재의 직장에서 근무하는 정규직, 비정규직 중년여성 근로자를 편의표집하였다. 대상자의 직종에는 제한을 두지 않았으며, 지역사회와 사업장에서 자료수집은 본 연구자가 직접 방문하여 연구시행에 대해 허락을 받은 후, 설문에 참여하기를 동의한 자를 대상으로 하였다. 설문지는 자가 기입 방식으로 이루어졌으며, 약 15분 정도 소요되었다. 설문에 응답한 대상자에게는 소정의 답례품을 제공하였다. 수집된 총 150부 분석에 적합하지 않거나 설문내용이 미흡한 2부를 제외한 148부를 최종분석에 사용하였다.

### 2.5 연구의 윤리적 고려

본 연구는 자료수집 전 연구대상자의 윤리적 보호를 위하여 본 연구자의 소속대학의 생명윤리심의위원회의 심의를 거쳐 승인(IRB no. 61-17)받은 후 시행하였다. 본 연구에서는 자료수집 전, 서면으로 작성된 연구 설명서에 연구의 목적, 설문 소요시간, 설문의 익명성 보장, 설문 중 원치 않을 경우 본인의 의사에 따라 언제든지 철회할 수 있음과 어떠한 불이익이 없음에 대해 공지되었으며, 자발적으로 설문에 응하는 대상자에 한해 서면으로 참여 동의서를 받은 후 설문조사를 시행하였다. 작성된 설문의 내용은 코드화하여 연구자가 열람할 수 있는 곳에만 보관하였고, 익명으로 코드화한 자료와 설문 결과는 연구 종료와 함께 폐기될 것이다. 설문을 완성한 모든 대상자에게는 소정의 선물을 제공하여 답례를 하였다.

### 2.6 자료 분석 방법

수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 23을 사용하여 분석하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적, 직업관련 특성과 자아탄력성, 감정노동, 직장-가정 갈등의 정도를 파악하기 위해 실수, 백분율, 평균과 표준편차, 범위를 구하였다.
- 2) 대상자의 일반적, 직업적 특성에 따른 자아탄력성, 감정노동, 직장-가정 갈등 간의 차이를 파악하기 위하여 t-test, one way ANOVA로 분석하였으며,

Scheffe test로 사후분석을 시행하였다. 생활비 지출과 같은 연속변수의 경우 Pearson's correlation을 이용하여 주요변수와의 관련성을 파악했다.

- 3) 대상자의 자아탄력성, 감정노동과 직장-가정 갈등 간의 관계를 파악하기 위해 Pearson's correlation을 이용하여 분석하였다.
- 4) 대상자의 자아탄력성과 감정노동이 직장-가정 갈등에 미치는 영향을 파악하기 위해 Multiple regression으로 분석하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 대상자의 일반적 특성 및 직업관련 특성

본 연구 대상자의 평균연령은 49.34세로, 46-50세에 해당하는 경우가 73%로 다수를 차지하였다. 교육수준은 고졸 이하가 54.1%로 나타났으며, 종교가 있는 경우가 68.2%였다. 거주유형은 자녀와 함께 사는 경우가 81.1%로 가장 많았다. 자녀수는 2명이 68.2%였고, 3명 이상인 경우도 21.6%를 차지하였다. 한 달 생활비는 평균 316.52만원이었으며, 정규직이 66.2%를 차지하였고, 직업만족도는 '그저 그렇다'라고 응답한 비율이 65.5%로 가장 많았다[Table 1].

Table 1. Socio-demographic and Job related characteristics of the Subjects (N=148)

Characteristics/categories	M±SD/n(%)
Age(years)	49.34±2.46
46-50	108(73.0)
51-55	40(27.0)
Education	
≤High school	80(54.1)
≥University	68(45.9)
Religion	
Yes	101(68.2)
No	47(31.8)
Living arrangement	
Living only couple	7(4.7)
Living with children	120(81.1)
Living with parents, children	21(14.2)
Number of children	
≤1	15(10.2)
2	101(68.2)

≥3	32(21.6)
Living expenses (Monthly) (Ten thousand won)	316.52±206.28
Classification of occupation	
Regular workers	98(66.2)
Non-regular workers	50(33.8)
Job satisfaction	2.30±0.66
Not satisfied	7(4.7)
So-so	97(65.5)
Satisfied	37(25.0)
Very satisfied	7(4.7)

### 3.2 대상자의 자아탄력성, 감정노동, 직장-가정 갈등의 정도

대상자의 자아탄력성은 평균 27.09점(SD=6.57)이고, 감정노동은 평균 74.01점(SD=19.35)으로 나타났다. 대상자의 직장-가정 갈등은 평균 25.59점(SD=11.99)으로 나타났다[Table 2].

**Table 2.** Ego-resilience, Emotional Labor and Work-family Conflict of the Subjects (N=148)

Variables	M±SD	Possible Range	Obtained Range
Ego-resilience	27.09±6.57	0~40	9-40
Emotional labor	74.01±19.35	17~136	23-115
Work-family conflict	25.59±11.99	7~70	10-61

### 3.3 대상자의 일반적, 직업적 특성에 따른 자아탄력성, 감정노동, 직장 가정 갈등 간의 차이

대상자의 자아탄력성은 교육수준( $t=7.05, p=.009$ )과 직업만족도( $F=2.84, p=.040$ )에 따라 유의한 차이를 보였는데, 대졸이상인 경우, 직업에 대해 매우 만족하는 경우 자아탄력성이 높은 것으로 나타났다.

대상자의 감정노동은 일반적, 직업적 특성에 따라 유의한 차이를 보이지 않았으나, 직장-가정 갈등은 거주유

**Table 3.** Differences of Ego-resilience, Emotional Labor, and Work-family Conflict by Socio-demographic and Job related Characteristics (N=148)

Characteristics/ Categories	Ego-resilience		Emotional Labor		Work-Family Conflict	
	M±SD	t/F/r (p)	M±SD	t/F/r (p)	M±SD	t/F/r (p)
Age(years)						
46-50	27.06±6.50	0.01	72.56±19.60	2.26	25.25±12.67	0.32
51-55	27.20±6.82	(.906)	77.92±18.35	(.135)	26.50±9.98	(.575)
Education						
≤High school	25.80±6.56	7.05	73.89±18.99	0.01	26.00±12.26	0.21
≥University	28.62±6.29	(.009)	74.16±19.92	(.932)	25.10±11.72	(.652)
Religion						
Yes	27.25±6.29	0.17	73.79±20.16	0.04	25.81±12.07	0.11
No	26.77±7.18	(.679)	74.49±17.69	(.839)	25.11±11.91	(.740)
Living arrangement*						
Living only couple <sup>a</sup>	23.43±3.36	1.93	78.43±8.92	0.29	21.00±7.02	4.32
Living with children <sup>b</sup>	26.99±6.86	(.149)	74.10±20.13	(.750)	24.68±11.26	(.015)
Living with parents, children <sup>c</sup>	28.90±5.03		72.05±17.51		32.29±15.09	b<c
Number of children						
≤1	28.93±6.80	0.65	67.47±20.06	1.12	21.53±10.02	1.62
2	26.90±6.46	(.522)	74.22±19.75	(.330)	25.38±11.85	(.201)
≥3	26.84±6.87		76.44±17.60		28.16±12.96	
Living expenses (Monthly) (Ten thousand won)		.10		-.07		.18
		(.243)		(.372)		(.028)
Classification of occupation						
Regular workers	27.42±6.91	0.70	72.63±20.31	1.48	24.30±10.76	3.43
Non-regular workers	26.46±5.85	(.403)	76.72±17.20	(.226)	28.12±13.85	(.066)
Job Satisfaction*						
Not satisfied <sup>d</sup>	23.57±4.96	2.84	61.71±8.88	1.24	38.86±15.89	6.33
So-so <sup>b</sup>	25.11±5.84	(.040)	73.76±20.45	(.297)	23.05±10.86	(<.001)
Satisfied <sup>c</sup>	27.90±6.51		76.97±18.11		28.51±11.94	a>b
Very satisfied <sup>d</sup>	30.00±9.43		74.14±14.37		32.00±10.72	

\* Scheffé test

**Table 4.** Correlations among Ego-resilience, Emotional Labor and Work-family Conflict (N=148)

Variables	Work-family Conflict	Ego-resilience
	r(p)	r(p)
Ego-resilience	-.28(.001)	
Emotional Labor	-.06(.480)	-.04(.594)

**Table 5.** The Influencing Factor on Work-family Conflict of the Middle-aged Female Workers (N=148)

Variables	Work-family Conflict				
	B	SE	$\beta$	t	p
(Constant)	47.93	8.30		5.77	<.001
Living arrangement					
Living with children (dummy1)	3.43	4.29	.11	0.80	.426
Living with parents, children(dummy2)	10.02	4.97	.29	2.02	.045
Living expenses (Monthly) (Ten thousand won)	0.01	0.01	.22	2.79	.006
Job Satisfaction	-3.67	1.49	-.20	-2.47	.015
Ego-resilience	-0.52	0.14	-.28	-3.63	<.001
Emotional Labor	-0.04	0.05	-.06	-0.86	.392
Adj R <sup>2</sup>	0.19				
F(p)	6.61(<.001)				

형(F=4.32, p=.015), 생활비 지출(r=.18, p=.028), 직업만족도(F=6.33, p<.001)에 따라 유의한 차이를 보였다. 즉, 자녀와 거주하는 경우보다는 부모, 자녀와 함께 사는 경우 직장-가정 갈등이 높게 나타났고, 한 달 생활비 지출이 높은 경우 직장-가정 갈등 수준이 높았다. 직업만족도에 있어, ‘그저 그렇다’라고 응답한 경우보다 직업에 대해 ‘만족하지 않는다’라고 응답한 경우 직장-가정 갈등 수준이 높게 나타났다[Table 3].

### 3.4 대상자의 자아탄력성, 감정노동과 직장 가정 갈등 간의 관계

대상자의 직장-가정 갈등과 자아탄력성은 유의한 음의상관관계를 보였는데(r=-.28 p=.001), 자아탄력성이 높을수록 직장-가정 갈등이 낮은 것으로 나타났다[Table 4].

### 3.5 대상자의 자아탄력성과 감정노동이 직장-가정 갈등에 미치는 영향

본 연구에서 단변량 분석결과 중년여성 근로자의 직장-가정 갈등에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 확인된 변수인 거주유형, 월 생활비 지출, 직업만족도를 포함하여 주요변수인 자아탄력성, 감정노동을 독립변수로 직장-가정 갈등을 종속변수로 투입하여 다중회귀분석을

실시하였다. 거주유형은 명목척도로서 가변수(dummy variables)로 변경하여 분석하였다. 분석한 결과 부모, 자녀와 함께 사는 거주유형( $\beta=.29, p=.045$ ), 생활비 지출( $\beta=.22, p=.006$ ), 직업만족도( $\beta=-.20, p=.015$ ), 자아탄력성( $\beta=-.28, p<.001$ )이 직장-가정 갈등에 유의한 영향을 주는 요인으로 약 19%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다(F=6.61 p<.001)[Table 5].

## 4. 논의

본 연구는 중년여성 근로자의 직장-가정 갈등의 수준을 감소하기 위한 전략으로, 자아탄력성 및 감정노동과 관련하여 직장-가정 갈등에 미치는 영향을 파악하고자 시도되었다.

본 연구 대상자는 평균연령은 49.34세의 중년여성으로 정규직이 66.2%를 차지하여 비정규직 보다 높은 비율을 보였으나, 직업만족도는 ‘그저 그렇다’라고 응답한 비율이 65.5%로 가장 많았고, ‘매우 만족한다’고 응답한 비율은 4.7% 뿐이었다. 본 연구에서 대상자의 정규직 비율이 높았음에도 직업만족도가 낮은 것으로 조사되었는데, Kim과 Hong[3]의 연구에 의하면, 중·고령층 취업여

성의 직업만족도는 삶의 질에 영향을 주는 주요 요인이기 때문에 중년여성 근로자의 직업만족도 향상을 위한 전략마련이 필요함을 알 수 있다. Cho와 Kim[4]는 중년여성 근로자의 취업동기, 근무시간, 업무중요도 및 직업만족도는 우울 및 정신건강에 영향을 주는 요인이 된다고 보고하였다. 특히 출산, 육아 등의 이유로 경력이 단절된 재취업한 중년여성의 경우 비정규직, 서비스직, 일용직으로 일을 하게 되며, 2017년 통계청에서 발간된 자료에 의하면, 남성에 비해 근로 조건이 열악한 것으로 보고되고 있다[1]. 그러므로 중년여성 근로자의 직업만족도 향상을 위해 중년여성의 직업적 동기를 고려하여 직업만족도에 영향을 주는 요인을 파악하고, 이에 적합한 근로환경을 구축하려는 사회적 노력이 필요하다.

본 연구에서 대상자의 자아탄력성은 40점 만점에 평균 27.09점으로 중간 이상의 수준으로 나타났고, 중년여성의 자아탄력성은 교육수준과 직업만족도에 따라 유의한 차이를 보여 대졸이상인 경우와 직업에 대해 매우 만족하는 경우 자아탄력성이 높은 것으로 나타났다. 또한 본 연구에서 대상자의 자아탄력성이 높을수록 직장-가정 갈등이 낮은 것으로 나타났는데, 이를 통해 교육수준이 낮고, 직업만족도가 낮은 것으로 파악된 중년여성 근로자의 직장-가정 갈등 해결 및 심리적 건강을 위해 자아탄력성을 높여 줄 수 있는 사회-심리적 중재프로그램의 적용이 필요함을 알 수 있다.

본 연구에서 대상자의 감정노동은 136점 만점에 평균 74.01점으로 중간수준이었다. 그러나 한국의 중년여성은 돌봄이나 공감과 같은 여성성을 기반으로 한 직업에 종사하는 비중이 높고[11], 여성의 경우 남성보다 일과 가정생활 사이의 균형감이 주요 스트레스원으로 작용해, 사회생활을 하는 여성이 느끼는 이중노동의 부담이 감정노동을 악화시키는 것으로 나타나[12], 중년여성이 감정노동에 취약함을 알 수 있다. 이처럼 중년여성 근로자의 감정노동의 문제는 직장에만 국한되는 문제가 아니라 가정생활 내에 중년여성의 역할과 함께 고려되어야 하며, 직장-가정 갈등과 연관 지어 가정과 직장에서의 통합적인 관리가 요구됨을 알 수 있다.

대상자의 직장-가정 갈등은 70점 만점에 평균 25.59점으로 부모, 자녀와 함께 사는 경우, 한 달 생활비 지출이 높은 경우, 직업에 대해 만족하지 않는 경우 직장-가정 갈등 수준이 높게 나타났다. 거주유형에 따른 직장-가정 갈등의 차이는 부양 부담감과 관련이 있으며, 근로자

로서의 중년여성의 경우 부모와 자녀에 대한 부양 부담과 가사노동에 대한 책임으로 인해 직장-가정 갈등에 있어 어려움을 겪고 있음을 알 수 있다. Jeon과 Park[23]의 연구에서 기혼여성의 직장-가정 갈등은 직무스트레스와 함께 직무몰입에도 영향을 주는 것으로 보고되어, 중년여성의 직장-가정 갈등 해결이 조직의 생산성 감소에도 기여할 수 있음을 제시하였다. 그러므로 중년여성의 발달 단계적 특성을 고려해, 중년여성 근로자가 일과 가정 양립을 효율적으로 할 수 있는 근무환경을 조성하고 이를 지지해줄 수 있는 체계를 마련하는 것이 중년여성 근로자의 직업적 업무 몰입을 높이고 직장 생활 만족도를 높일 수 있을 것으로 보여진다.

직장-가정 갈등은 직장 및 가정에서의 생활만족도에 영향을 주며, 우울이나 스트레스와 관련 있는 것으로 보고되고 있어[15], 직업을 유지하고, 직장 및 가정생활의 양립을 위해서는 직장-가정 갈등에 영향을 주는 요인을 파악하고 이를 우선적으로 해결할 필요가 있다. 본 연구에서 중년여성 근로자의 직장-가정 갈등에 유의한 영향을 주는 요인으로 부모, 자녀와 함께 사는 거주유형, 생활비 지출, 직업만족도, 자아탄력성이 약 19%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 특히 중년여성 근로자의 생활비 지출 수준과 같은 경제적 요인이 직장-가정 갈등에 영향을 주는 유의한 요인으로 파악되었는데, 중년여성의 직업관련 특성 중에서 본인의 월수입이 신체적, 심리적, 경제적 측면의 삶의 질에 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타난 Han과 Park[5]의 연구와 연관 지어 파악해 볼 때, 중년여성에게 경제적 요인이 삶의 중요한 부분을 차지하고 있음을 알 수 있다. Lee 등[6]의 연구에서도 중년여성 근로자의 경우, 일을 하는 동기가 가정의 경제수준과 밀접한 관련이 있으며, 경제적 수준이 삶의 질에 중요한 요인으로 작용하며, 가정의 경제수준이 중년여성의 자아정체감 형성에 영향을 주고 있음을 보고하였다. Kim, Park과 Sok[24]의 연구에 의하면, 현재 한국의 중년층은 부모를 부양하는 마지막 세대이자 자녀에게 부양받지 못하는 첫 세대인 소위 '깁 세대'로 부모 부양과 자식 부양으로 이중 부담을 느끼고 있는 세대이며, 중년층의 경우 노후 생활 준비에 있어 경제적 준비 부분이 가장 취약한 것으로 나타났다. 이로 인해 중년기의 경제적 인 요인이 직업-만족도 및 자아정체감에도 중요한 영향을 주는 것으로 파악된다. 특히 중년여성이 일을 함에 있어, 경제적 동기는 직업만족도 향상 및 직장-가정 갈등과

도 관련이 있기 때문에, 경제적 동기를 충족시킬 수 있도록 경력단절을 보완하고 직업 능력을 향상할 수 있는 업무내용 및 근로조건이 뒷받침되어야 할 것이다.

Chung[25]의 연구에서 자아탄력성은 극복력이라는 개념 하에 긍정적 대처방식과 함께, 중년여성의 삶의 질에 유의한 영향을 주고 있으며, Kim과 Lee[26]는 중년여성의 회복탄력성은 자아정체감과 함께 우울에 유의미한 영향을 주는 것으로 보고하여 중년여성의 자아탄력성은 신체적, 심리적 건강을 위해 중요한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 본 연구에서도 자아탄력성이 중년여성 근로자의 직장-가정 갈등에 주요한 영향을 주는 요인으로 나타나, 중년여성의 자아탄력성 수준에 관심을 갖고, 이를 강화하기 위한 전략이 신체적, 정신적 건강향상을 위해 도움이 될 것으로 사료된다. 특히 Gulbrandsen과 Walsh[27]의 연구에서 노인 여성의 자아탄력성은 연령, 신체적, 정신적 건강, 결혼상태, 경제적 수준과 관련이 있으며, 특히 여성은 각 상황에 대한 환경, 변화 등과 같은 경험에 대한 주관적인 해석이 역경과 자아탄력성에 중요한 의미를 갖는 것으로 나타났다. 이에 중년여성의 자아탄력성 향상을 위한 중재프로그램을 계획할 때, 여성의 문제적 상황 해결을 위해 객관적 상황뿐만 아니라, 주관적인 측면에서의 상황적 해석에 관심을 갖고, 이를 긍정적인 방향으로 이끌 수 있는 중재전략을 포함하여 프로그램을 계획할 필요가 있다.

이상의 연구결과를 바탕으로 중년여성 근로자의 직장-가정 갈등의 수준을 감소하기 위한 전략으로, 직장-가정 갈등에 영향을 주는 거주유형 및 생활비 지출과 같은 사회·경제적인 요인에 대한 고려와 직업만족도 및 자아탄력성을 향상시킬 수 있는 직업 환경 내의 심리적인 중재가 필요함을 알 수 있다.

## 5. 결론

본 연구는 중년여성 근로자의 자아탄력성, 감정노동이 직장-가정 갈등에 미치는 영향을 파악하기 위해 시도된 연구로, 직장-가정 갈등에 유의한 영향을 주는 요인으로 부모, 자녀와 함께 사는 거주유형, 생활비 지출, 직업만족도, 자아탄력성이 유의한 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 그러므로 중년여성 근로자의 직장-가정 갈등의 수준을 감소하기 위한 전략으로 이에 영향을 주는 요인

을 고려하여 직업 환경 내의 심리적인 중재의 적용이 도움이 될 것으로 사료된다.

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

첫째, 중년여성 근로자의 직장-가정갈등 수준을 낮추고 관련 문제를 해결하기 위해 이와 관련 있는 자아탄력성 향상을 위한 직업 환경 내 중재프로그램을 개발할 필요가 있다. 감정노동자의 경우 휴식이나 일터 밖에서의 개인적 생활과의 균형이 스트레스 완화에 도움이 되는 것으로 보고되고 있는 바, 기업과 사회는 중년여성 근로자의 요구도를 반영한 여가활동을 지지해 줄 수 있는 환경을 구축할 필요가 있으며, 이는 중년여성 근로자의 삶의 질 향상에 도움이 될 것으로 사료된다.

둘째, 추후연구에서는 성별에 따른 직장-가정 갈등에 영향을 주는 요인을 파악하여, 가족단위로 직장-가정 갈등을 줄일 수 있는 사회·심리적 중재프로그램을 개발하고, 적용하여 심리적 건강에 미치는 효과를 파악하는 중재연구를 제언한다.

셋째, 추후연구에서는 중년여성 근로자의 직장-가정 갈등과 관련하여 직장과 가정 내의 다양한 사회·심리적 요인들에 대한 포괄적 이해와 탐색을 통해 이와 관련된 구조방정식 모델을 구축하는 연구를 제언한다.

## References

- [1] Statistics Korea. Women's Life in Statistics by 2017. Available From: <http://kostat.go.kr/portal/korea>
- [2] E. A. Lee, H. J. Chung, "Individual and Family Variables related to Middle-aged Men's Psychological Crisis", *Journal of Family Relations*, vol. 12, no. 2, pp. 301-329, 2007.
- [3] Y. J. Kim, H. Hong "Factors related to the Quality of Life of Mid-old Age (over 45 years old and over) Working Women and Housewives", *Korean Journal of Social Welfare Research*, vol. 21, pp. 93-118, 2009. DOI: <https://doi.org/10.13049/kfwa.2016.21.1.5>
- [4] O. H. Cho, K. S. Kim, "Psychological Well-being of Middle-aged Working Wives by relate Variables-focused on Personal, Family and Work relate Variables", *Journal of Family Relations*, vol. 10, no. 2, pp. 1-29, 2005.
- [5] Y. H. Han, K. S. Park, "A Study on the Effects of the Characteristics of Middle Aged Women's Employment on the Quality of Life", *Journal of Women Resources Development*, vol. 11, pp. 11-37 2008.
- [6] B. H. Lee, A. C. Park, K. H. Lee, "The Structural Relationships on the Family Income, Self-Esteem, Role Adaptations, and Identity Formation of the Married



- Mid-life Women; Focusing on Employed Women”, Korean Journal of Education Psychology, vol. 24, no. 1, pp. 103-120, 2010.
- [7] J. Block, A. M. Kremen, “IQ and Ego-resiliency: Conceptual and Empirical Connections and Separateness”, Journal of Personality and Social Psychology, vol. 70, no. 2, pp. 349-361, 1996. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.349>
- [8] J. H. Han, B. J. Park, “Impact of the Family of Origin Health and Ego-resilience of Empty Nest Middle-aged Women on the Meaning of Life”, The Study of Child-Family Therapy, vol. 15, pp. 103-118, 2017.
- [9] J. Kim, J. Lee, “The Effect of Ego Identity and Resilience on Depression of Middle-aged woman”, Social Science Review, vol. 35, no. 2, pp. 103-130, 2017.
- [10] A. R. Hochschild, “Emotion Work, Feeling Rules, and Social Structure”, American Journal Work Environment Health, vol. 24, no. 3, pp. 43-48, 1979. DOI: <https://doi.org/10.1086/227049>
- [11] M. E. Guy, M. A. Newman, “Women's Jobs, Men's Jobs: Sex Segregation and Emotional Labor”, Public Administration Review, vol. 64, no. 3, pp. 289-298, 2004. DOI: <http://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2004.00373.x>
- [12] W. Kim, K. Y. Rhee, G. Lee, “Work Environment and Stress of Emotional Laborers”, Korean Journal of Sociology, vol. 46, no. 2, pp. 123-149, 2012.
- [13] M. E. Guy, M. A. Newman “Women's Jobs, Men's Jobs: Sex Segregation and Emotional Labor”, Public Administration Review, vol. 64, no. 3, pp. 289-298, 2004. DOI: <http://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2004.00373.x>
- [14] J. H. Greenhaus, N. J. Beutell, “Sources of Conflict between Work and Family Role”, Academy of Management Journal, vol. 10, pp. 76-88, 1985. DOI: <https://doi.org/10.2307/258214>
- [15] M. R. Frone, M Russell, M. L. Cooper, “Antecedents and Outcomes of Work-family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface”, Journal of Applied Psychology, vol. 77, pp. 65-78, 1992. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- [16] T. Winter, E. Roos, O. Rahkonen, P. Martikainen, E. Lahelma, “Work-family Conflicts and Self-rated Health among Middle-aged Municipal Employees in Finland.”, International Journal of Behavioral Medicine, vol. 13, no. 4, pp. 276-285, 2006. DOI: [http://doi.org/10.1207/s15327558ijbm1304\\_2](http://doi.org/10.1207/s15327558ijbm1304_2)
- [17] T. Lallukka, O. Rahkonen, E. Lahelma, S. Arber, “Sleep Complaints in Middle-aged Women and Men: The Contribution of Working Conditions and Work-family Conflicts”, Journal of Sleep Research, vol. 19, pp. 466-477, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2869.2010.00821.x>
- [18] F. Faul, E. Erdfelder, A. G. Lang, A. Buchner, “G\*POWER 3: A Flexible Statistical Power Analysis Program for the Social, Behavioral, and Biomedical Sciences”, Behavior Research Methods, vol. 39, pp. 175-191, 2007. DOI: <https://doi.org/10.3758/BF03193146>
- [19] R. G. Netemeyer, J. S. Boles, R. McMurrian, “Development and Validation of Work-family Conflict and Family-work Conflict Scales”, Journal of Applied Psychology, vol. 81, no. 4, pp. 400-410, 1996. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- [20] K. M. Connor, J. R. T. Davidson, “Development of a New Resilience Scale: The Connor-Davidson Resilience Scale(CD-RISC)”, Depression and Anxiety, vol. 18, no. 2, pp. 76-82, 2003. DOI: <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- [21] L. Campbell-Sills, M. B. Stein, “Psychometric Analysis and Refinement of the Connor-Davidson Resilience Scale(CD-RISC): Validation of a 10item Measure of Resilience”, Journal of Traumatic Stress, vol. 20, no. 6, pp. 1019-1028, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1002/jts.20271>
- [22] Mann, S. “Achieving Frontline Communication Excellence: The Potential Cost to Health”, IEEE Transactions on Professional Communication, vol. 41, no. 4, pp. 254-265, 1998. DOI: <https://doi.org/10.1109/47.735367>
- [23] H. O. Jeon, M. H. Park, “Factors Influencing Job Involvement among Korean Female Office Workers by Marital Status”, Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, vol. 14, no. 10 pp. 4953-4961, 2013. DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.10.4953>
- [24] K. B. Kim, M. S. Park, S. Sok, “A Study on Middle-aged People's Preparation for Old Age Life and Their Perception of Long-term Care Facilities”, Journal of Korean Academy of Community Health Nursing, vol. 19, no. 3, pp. 480-494, 2008.
- [25] M. S. Chung, “Resilience, Coping Methods, and Quality of Life in Middle-aged Women”, Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing, vol. 20, no. 4, pp. 345-354, 2011. DOI: <https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2011.20.4.345>
- [26] J. Kim, J. Lee. “The Effect of Ego Identity and Resilience on Depression of Middle-aged Woman”, Social Science Review, vol. 35, no. 2, pp. 103-130, 2017.
- [27] C. L. Gulbrandsen, C. Walsh, “Aging and Resilience: Older Women's Responses to Change and Adversity”, Societies, vol. 5, pp. 760-777, 2015. DOI: <http://doi.org/10.3390/soc5040760>

전 해 옥(Hae Ok Jeon)

[정회원]



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

<관심분야>

만성질환, 교육 콘텐츠개발, 인터넷 기반 코칭프로그램

권 유 림(Yoorim Kweon)

[정회원]



- 2002년 2월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학사)
- 2008년 2월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학석사)
- 2013년 8월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학박사)
- 2014년 3월 : 안산대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

중년여성, 노화, 근거이론