

직장 기혼 여성의 일-가정 갈등이 우울에 미치는 영향

김성국*, 박수연*, 이현실**

*고려대학교 대학원 보건학과 BK21 플러스 인간생명-상호작용 융복합 사업단, **보건과학대학 보건정책관리학부

The effect of work-family conflict on depression in married working women.

Sung Kuk Kim*, Suyeon Park*, Hyunsill Rhee**

Department of Public Health Science, Graduate School BK21 Plus Program in Public Health Science,
Korea University*,
School of Health Policy and Management, College of Health Science, Korea University**

요약 이 연구는 우리나라 직장 기혼 여성의 일-가정 갈등 요소가 정신건강의 대표적 지표인 우울에 미치는 영향을 살펴보기 위해 갈등 요인들을 개인단위, 조직단위에서 파악하여 어떤 요소들을 중심으로 접근해야 할지 고찰하였다. 여성가족패널조사 5차년도 자료 중 현재 남편과 동거 중인 기혼 유배우 여성이며 임금근로자인 1,299명을 대상으로 분석하였다. 위계적 회귀분석을 통해 모형검증을 실시하였고, 일-가정 갈등 특성이 포함된 4번째 위계 모형에서 설명력은 12.5%($p<0.001$)로 일반적 특성들을 통제된 상태에서 직장 기혼 여성의 일-가정 갈등은 우울에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 특히, 가정에서 일에 대한 갈등($\beta = .150, p<0.01$)이 우울에 가장 높은 영향을 주는 것으로 나타났다. 직장 기혼 여성은 성역할 고정관념에서 자유롭지 못하여 가정 내 역할 갈등이 심화되면 이러한 문제가 직장 내 업무수행의 어려움으로 이어지게 된다. 이는 직장 여성의 정신건강에 부정적인 영향을 미칠 뿐 아니라 장기적으로 가정의 건강과 국가 생산력의 손실을 불러일으키는 원인이 되므로 이들의 일-가정 갈등을 덜어줄만한 적절한 사회 정책적 대처가 필요하다.

주제어 : 일-가정 갈등, 직장 기혼 여성, 우울, 성역할, 역할 갈등

Abstract The purpose of this study is to examine the effects of work-family conflict factors on depression in Korean married women. For the analysis of the research, we were used in the 5th year data of Korean Longitudinal Survey of Women and Families. The subjects of this study were married women who were living with their husbands and wage workers, and the final analysis was 1,299. As a hierarchical regression analysis result, the work-family conflict of the working married women had a significant effect on depression. Especially, conflict from family to work has the highest effect on depression($\beta = .150, p<0.01$). This study suggests that traditional gender role pressures can have a negative impact on the mental health of working women. Therefore, it is necessary to take appropriate social policy measures to alleviate work-family conflicts of married working women.

Key Words : Work-family conflict, Married working women, Depression, Gender roles, Role conflict.

Received 19 January 2017, Revised 23 February 2017

Accepted 20 March 2017, Published 28 March 2017

Corresponding Author: Hyunsill Rhee(Department of Public Health Science, Graduate School BK21 Plus Program in Public Health Science, Korea University)

Email: pridehyun@korea.ac.kr

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

우리나라 여성의 경제활동 참가율은 52.9%로 2016년 6월 기준으로 총 11,706천명이 이에 해당한다. 여성의 경제활동 참가율은 조사가 처음 시작되는 시점인 2000년 48.8%에서 비약적으로 증가하지는 않았으나 꾸준히 상승하는 추세이다. 여성의 경제활동 참가율이 상승함에 따라 맞벌이 가구의 비율도 증가해야 하지만, 맞벌이 가구의 추세는 지난 5년 간 큰 변동이 없는 상황이다. 여성의 경제활동 참가율은 2011년 기준 49.7%에서 2015년 51.8%로 증가하였으나, 맞벌이 가구의 비율은 2011년 43.6%에서 2015년 43.9%로 변동이 거의 없음을 인구 주택 총 조사 결과가 보여주고 있다[1].

우리나라는 OECD 국가 중 중 남성의 가사노동 참여 시간이 가장 낮은 나라이며, 남성은 하루 평균 53분의 가사노동을 수행하고 있는 반면 여성은 237분을 가사 노동에 투자하고 있다[24]. 맞벌이 가구도 가사가 전적으로 여성의 몫인 상황은 동일하여 맞벌이 가구의 남성의 가사노동시간은 40분, 비맞벌이 남성의 가사노동시간은 47분에 불과하다. 반면, 맞벌이 여성은 194분, 비맞벌이 여성은 376분을 하루 평균 가사 노동에 투자하고 있다[1]. 이러한 통계에 따르면 직장에 다니고 있는 기혼 여성들은 일과 가정 사이를 오가는 동안 가정에서 충분한 휴식 없이 직장에서도 가정에서도 노동이 지속되는 환경에 노출되고 있음을 알 수 있다.

통계적으로 성별에 따른 고등학교 이후의 대학 진학 비율에 큰 차이가 없으나 대졸 이상의 학력을 가진 집단에서 성별에 따른 임금 근로자의 비율을 살펴보면 남성이 여성에 비해 1.5배가량 높은 것으로 나타나고 있다[1]. 이는 많은 여성들이 일과 가정의 양립의 어려움으로 인해 쉽게 취업전선에 뛰어들지 못하거나 또는 다수의 기혼여성이 경력단절을 겪고 있음을 알게 한다. 증가하는 여성의 경제활동 참가율에 비해 맞벌이 가구가 증가하지 않는 것은 노동환경 변화를 통해 기혼 여성 집단의 노동 공급 상승을 위한 정책적 노력들이 사회진반에 별로 영향을 미치지 못하고 있는 것으로 해석 할 수 있다.

많은 여성들이 경력 유지를 포기하고 있는 상황에서 일과 가정을 병행하는 여성들은 일과 가정 양쪽에서 주어진 일을 모두 해내기 위해 노력하고 있으며, 그 과정에서 과도한 업무량과 상충되는 환경으로 인해 다수의 갈

등을 겪게 된다[2]. 기혼 여성 근로자들이 겪는 일과 가정의 갈등은 여성 경제활동 인구가 증가하지 못하는 가장 주요한 장벽이라 할 수 있다. 이 연구는 직장 여성 근로자의 직장상과 가정의 양립에 영향을 미치는 갈등 요인들을 개인단위, 조직단위에서 파악하여 어떤 요소들을 중심으로 접근해야 할지 고찰하였다.

2. 이론적 배경 및 선행연구 고찰

일-가정 갈등에 관한 이론 중 2000년대 이후 가장 지지받고 있는 전이이론은 개인이 일과 가정의 영역을 분리할 수 없다고 바라본다. 일과 가정의 각 영역은 개인의 삶에 있어 다른 영역에도 지속적으로 영향을 미치게 되며 긍정적 전이와 부정적 전이로 각각 동질적인 형태로 영향을 미친다고 주장한다[3].

수많은 학자들은 일-가정의 갈등을 일이 가정에 영향을 미치는 일-가정 갈등(work to family), 가정이 일에 영향을 미치는 가정-일 갈등(family to work)으로 개념적인 구분을 하고 있으나 이 갈등을 뚜렷하게 구분하기는 어려우나 최근에 들어서 두 영역을 구분하여 연구가 진행이 되었다.

일-가정 갈등(Work-family Conflict)이란 직장에서 발생하는 역할 갈등으로 인하여 가정 내 역할 수행을 하는데 어려움을 겪는 것을 의미한다[4]. 직장에서 장시간 근무를 하여 퇴근시간이 늦어지거나, 과도한 업무로 피로가 누적되어 있는 상황, 회사 내의 대인 갈등이 해결되지 않은 채로 귀가한다거나, 가정생활을 하는데 있어서 도움이 되는 회사 내 가족친화제도의 부재 등 다양한 직장 내 갈등 유발상황이 존재한다. 그리고 이러한 문제는 가정 내 개인의 역할 수행을 하는데 있어 부정적 상태를 유발하기 마련이다[5].

가정-일 갈등(Family-work Conflict)이란 가정에서 발생하는 역할 수행 갈등으로 인하여 직장 내 역할을 제대로 이행하지 못하는 상태를 의미한다[6]. 예를 들어, 과도한 가사노동이나 양육에 대한 부담, 자녀의 질병으로 인한 결근으로 업무의 공백이 발생하는 경우 등 가정에서 발생한 다양한 요인으로 인해 직장에서도 본인의 업무를 수행하는데 있어 어려움을 겪는 상황을 가리킨다. 가족지지가 부족한 경우 회사 내에서 관계 갈등이 높고, 직

무 불안정성을 높게 인식한다는 연구결과는 가정의 갈등이 직장으로 이어지는 관계를 뒷받침 한다[7].

이처럼 일-가정 갈등은 한 개인이 다양한 역할을 원하는 수준만큼 수행하지 못함으로써 발생하는데, 결국 이는 한 개인에게 부여된 시간과 신체적, 정신적, 정서적 역할에 비해 너무나 많은 역할을 부여받아 개인이 가진 자원을 조화롭게 사용하지 못하는에서 발생하는 문제라고 할 수 있다. 따라서 일 가정 갈등의 원인은 상충되는 상황에 직면하게 된 역할 갈등이며[8], 이러한 상황에 직면하도록 하는 갈등 발생 원인을 시간근거 갈등, 긴장근거 갈등, 행동근거 갈등으로 구분 할 수 있다.

시간근거 갈등은 한정된 개인의 시간으로 인해 한 영역의 역할을 수행 하는 시간이 늘어날수록 다른 영역의 역할에 지장을 줄 수 있기 때문에 발생하는 갈등이며 [9,10], 긴장근거 갈등은 한 영역의 역할 수행에서 발생한 긴장과 스트레스 등이 다른 역할로 옮겨간 상황에서도 지속할 때 발생하는 갈등이다. 행동근거 갈등은 한 영역의 행동에 대한 평가가 다른 영역에서의 평가와 충돌될 때 발생하는 갈등이다. 대표적으로 직장과 가정에서 기대되는 행동이 다르고 이에 대한 평가가 상충되는 경우에 발생하는 갈등을 가리킨다[11]. 이 연구는 직장 기혼 여성을 둘러싼 개인, 가족, 직장의 다양한 환경적 요소들을 통해 갈등의 원인이 될 수 있는 다양한 요소들에 대해 살펴볼 예정이다.

다수의 연구들은 일과 가정의 갈등을 특히 여성 근로자가 직장과 가정 일을 조화롭게 수행하지 못 하는 상황, 그 제도 및 정책으로 부분적 또는 혼용하여 이해하는 경우가 많다. 그러나 이는 성별과 무관하게 모든 근로자가 자신의 직업관과 인생관에 상응하는 방향으로 생활 하는 것이며 또한 일-가정 양립 정책은 이를 지원하는 제도 및 정책으로 바라봐야한다[12].

우리나라 역시 기혼여성들의 고용을 예측하는 주요 변수는 일-가정 양립이 가능한가에 대한 문제로 자녀가 있는 경우 모든 직업적 취업 조건이 적절하다 하더라도 양육의 문제 때문에 망설이는 경우가 많다[13] 이러한 상황에서 기혼 여성의 취업률을 높이기 위해 가장 중요한 정책적 제도적 지원은 양육 보조가 될 수밖에 없다.

육아 및 가사 노동과 직장 업무를 오가야 하는 기혼 여성의 경우 매우 높은 수준의 일-가정 갈등 상황에 직면하고 있으며, 앞서 제시한 OECD 지표들에서 보다시피

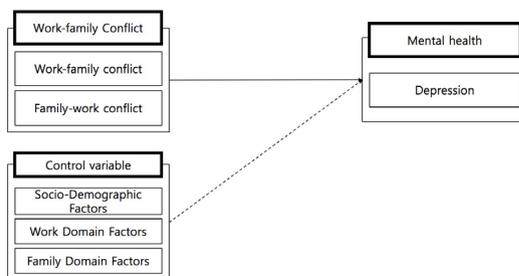
한국 사회의 가정 내 지원은 아주 미미한 수준이다. 따라서 여성들의 일-가정 갈등을 유발하는 요소들은 직장 뿐 아니라 가정에서도 매우 높은 수준으로 존재할 것이며, 일-가정 갈등 또는 가정-일 갈등을 살펴 이러한 갈등이 현재 기혼여성의 정신적 건강에 영향을 미치는 지 파악할 필요가 있다.

직장 기혼 여성이 겪는 가장 주요한 갈등 문제인 일-가정 갈등은 필연적으로 그들의 정신건강에 영향을 미치기 마련이다. 일-가정 갈등은 근로자의 우울에 상관이 있으며 여성 집단의 경우 직장-가정 간 갈등 수준에 따라 삶의 만족 수준이 달라지며, 여성에게 주어진 가정 내 성 역할은 가정-직장 갈등으로 인한 우울 경향을 높이는 것으로 나타난다[14]. 또한, 기혼 여성 근로자는 남성보다 직장-가정 갈등과 우울 간 상관이 깊은 것으로 드러난다 [15,16,17]. 따라서 본 연구는 대표적인 정신건강의 지표로서 우울을 결과 변인으로 두고 기혼여성의 어떠한 일-가정 갈등 요소가 우울에 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

3. 연구방법

3.1 연구모형

본 연구는 직장 기혼 여성의 직장과 가정생활에서 이 중역할로 인한 역할 갈등이 개인의 우울에 미치는 영향을 규명하여 이들의 건강과 생활에 대한 권리에 대한 함의를 찾아 여성복지에 기여하고자 한다. 본 연구의 모형은 다음과 같다.



[Fig. 1] Research Model

이를 위한 주요 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 직장 기혼 여성의 일반적 특성(개인, 가정, 직장

특성)과 직장-가정 양립 갈등과 우울 정도는 어떠한가?

둘째, 직장-가정 양립 갈등이 우울에 미치는 영향을 어떠한 영향을 미치는가?

3.2 분석자료 및 분석대상

현재 경제활동을 하고 있는 기혼 여성을 대상으로 이들의 직장-가정 양립 갈등이 개인의 우울에 미치는 영향을 분석하기 위하여 한국여성정책연구에서 조사한 여성가족패널조사(Korean Longitudinal Survey of Woman & Families: KLoWF) 5차년도(2014) 자료 중 기준가구용 만을 이용하였다. 여성가족패널조사는 전국 대표성을 갖춘 만 19세 이상 만 64세 이하 여성을 대상으로 구축한 패널자료이며, 인구주택총조사 결과의 약 260,000개의 일반조사구에서 확률비례계통추출법을 통하여 2차체에 걸쳐 표본을 추출하였다. 자료의 경우 여성의 전반적인 생애주기에 초점을 맞춰 조사가 구성되어 있다. 연구의 주요 변수인 직장-가정 양립 갈등과 정신건강에 대한 정보를 충분히 포함하고 있다는 점에서 본 연구목적에 따른 분석 자료로서 적합하다. 또한 연구 대상자가 직장 기혼 여성인 관계로 남편과 현재 동거 중인 기혼 유배우 여성이면서 임금근로자인 여성을 분석 대상으로 한정하였다. 연구에서 다루지는 변수에 결측치가 있는 사례는 분석에서 제외하였으며, 최종 분석대상은 1,299명으로 집계되었다.

3.3 연구변수의 선정

3.3.1 종속변수

본 연구에서는 여성가족패널조사 5차년도 자료에 포함되어 있는 CES-D 10(Center for Epidemiologic Studies-Depressed Mood Scale 10) 측정문항을 이용하여 우울을 정의하였다. CES-D 10은 우울을 측정하기 위하여 Radloff(1977)이 개발한 20문항에서 10문항만을 이용하여 측정된 축약형 척도로, 지난 일주일간 개인이 느낀 감정이나 태도, 행동의 변화에 대한 내용으로 구성되어 있다. 본 문항은 4점 척도를 활용하여 1점 '매우 그렇다'에서 4점 '전혀 그렇지 않다'로 되어 있다. 그 중 5번과 8번 문항을 제외하고 역코딩을 실시하였으며, 합산한 점수는 10점에서 40점으로 점수가 높을수록 더 우울함을 나타내고 있다. 본 연구에서 CESD-10의 내적 신뢰도 Cronbach's alpha값은 0.835로 신뢰할 수 있는 수준이었다.

3.3.2 독립변수

본 연구의 독립변수인 직장-가정 양립 갈등을 살펴보기 위하여 방향성을 고려해 직장-가정 갈등(WFC)과 가정-직장 갈등(FWC)로 구분하였다. 변수의 측정은 일자리용 설문지에 있는 직장생활이 가정생활에 미치는 영향과 가정생활이 직장생활에 미치는 영향을 조사한 문항을 활용하였다. 직장-가정 갈등은 직장 업무가 가정생활에 미치는 영향에 관한 6개 문항 중 하나의 개념으로 묶이는 4문항을 요인으로 확인하여 사용하였다. 가정-직장 갈등은 가정생활이 직장 업무에 미치는 영향에 관한 5가지 문항이 하나의 요인으로 확인되어 사용하였다. 두 변수 모두 4점 척도(1='전혀 그렇지 않다', 4='매우 그렇다')로 측정하였으며, 점수가 높을수록 양립 갈등 수준이 높은 것을 의미한다. 문항 간 신뢰도는 각각 .775와 .738 이었다.

3.3.3 통제변수

통제변수는 선행연구검토를 통해 3가지 일반적 특성으로 구성하였다. 먼저, 개인적 특성으로는 연령과 학력, 본인소득과 주관적 건강상태로 구성하였다. 가정 특성으로는 자녀여부와 남편소득, 남편가사만족도와 성역할태도로 구성하였다. 마지막으로 직장특성으로는 근무위치, 평균근무시간, 근무환경만족도, 일반족도, 직장내차별 등으로 구성하였다.

3.3.4 분석방법

직장 기혼 여성의 일반적 특성과 직장-가정 양립 갈등 및 우울에 대한 관계를 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 이후 직장 기혼 여성의 직장-가정 양립이 우울에 미치는 영향에 있어 일반적 특성들을 통제변수로 설정하여 단계적으로 회귀분석에 투입하는 위계적 다중회귀분석(hierarchical multiple regression)을 실시하였다. 본 연구의 분석을 위해 SPSS 21.0을 이용하였다.

4. 연구결과

4.1 연구대상자의 일반적 특성

본 연구의 통계분석에서 사용된 총 1,299명의 일반적 특성(인구사회학적 특성, 가정특성, 직장특성)을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시하였으며, 결과는 <Table 1>

에 제시하였다.

일반적 특성 중 인구사회학적 특성에서는 직장 기혼 여성의 연령과 학력 및 개인소득, 주관적 건강상태가 포함되어 있으며, 가정 특성에는 가족형태와 자녀여부 및 남편소득, 남편가사 만족도와 성역할태도 등이 포함되어 있다. 마지막으로 직장 특성에는 근무위치, 평균근무시간, 근무환경만족도, 일만족도와 직장내차별 등이 포함되어 있다.

<Table 1> Demographic Characteristics of married working women

Variables (n=217)	Division	N	%
Age	30<	313	24.1
	40-49	633	48.7
	50≥	353	27.2
Edu	Less Than High school	741	57.0
	More Than College	558	43.0
Having children	Yes	912	70.2
	No	387	29.8
Working position	Regular worker	522	40.2
	Non-regular worker	777	59.8
Variables	Mean	SD	
Income	154.67	99.19	
Subjective health status	2.25	.70	
Husband income	266.87	181.97	
Husband housework satisfaction	2.79	.87	
Gender Role Attitude	2.72	.40	
Working hours	7.77	1.91	
Work environment satisfaction	2.72	.40	
Work satisfaction	2.32	.55	
Workplace discrimination	1.86	.63	

먼저 인구사회학적 특성을 살펴보면, 연령은 30대 이하 313명(24.1%), 40대 633명(48.7%), 50대 이상 353명(27.2%)에 해당하며, 평균연령이 45.27세로 나타났다. 학력은 고졸 이하가 741명(57.0%), 전문대졸 이상이 558명(43.0%)으로 나타났다. 다음으로 본인소득의 경우 평균 154.67만원으로 나타났으며, 주관적 건강상태는 2.25점(SD=.70)으로 나타났다.

가정 특성의 경우, 자녀여부는 자녀가 있는 경우가(N=912, 70.2%) 없는 경우(N=387, 29.8%)보다 많았으며, 남편소득은 평균 266.87만원(SD=181.97)로 나타났다. 남

편가사만족도의 경우 평균 2.79점(SD=.87)으로 대다수 만족하는 것으로 나타났으며, 성역할태도의 경우 평균 2.72점(SD=.40)으로 나타났다.

마지막으로 직장 특성을 살펴보면, 근무위치는 비정규직(N=777, 59.8%)이 정규직(N=522, 40.2%)보다 높은 비율을 차지하고 있으며, 평균근무시간은 7.77시간(SD=1.91)으로 나타났다. 근무환경만족도는 평균 2.72점(SD=.40)이며, 일만족도는 평균 2.32점(SD=.55), 그리고 직장내차별은 평균 1.86점(SD=.63)으로 나타났다.

4.2 주요변수에 대한 기술통계

직장 기혼 여성의 직장-가정 양립 갈등은 직장-가정 갈등과 가정-직장 갈등으로 2가지 방향성을 가지고 있으며, 이에 대한 분석 결과는 다음 <Table 2>와 같다.

본 연구에서 직장 기혼 여성의 직장-가정 양립 갈등을 측정하는데 있어 각 4점 만점으로 하였다. 먼저 직장-가정 갈등을 살펴보면 평균 1.96점으로 나타났다. 이는 직장 기혼 여성들이 직장에서 느끼는 부정적 갈등이 가정에 미치는 영향이 크지 않은 것으로 해석할 수 있다. 다음으로 가정-직장 갈등은 평균 2.23점으로 직장 기혼 여성이 직장-가정 갈등보다 더 많은 갈등을 느끼는 것으로 나타났다.

다음으로 직장 기혼 여성의 정신적 건강 상태를 살펴보기 위해서 CES-D 10을 이용하여 개인의 우울정도를 측정하였다. 각 문항은 4점을 기준으로 총 40점 만점을 기준으로 평균을 구했으며, 이들의 우울 정도는 평균 1.36점으로 나타났다. 이를 통해 대부분의 직장 기혼 여성의 우울 정도가 높지 않은 수준인 것을 확인 할 수 있다.

<Table 2> Descriptive statistics for main variables

Variables	Mean	SD
Work-family conflict	1.96	.48
Family-work conflict	2.23	.68
Depression	1.36	.42

4.3 직장 기혼 여성의 직장-가정 양립 갈등이 우울에 미치는 영향

본 연구는 직장 기혼 여성들이 직장과 가정 두 영역에

〈Table 3〉 Hierarchical multiple regression of married working women's work-family conflict on mental health

Variables(n=1,299)	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	B	β	B	β	B	β	B	β
Constant	1.047		1.590		1.805		1.238	
Age	.033	.049	-.001	-.022	-.001	-.019	.001	.019
Edu(R=low high school)	-.026	-.031	.001	.002	.021	.026	.016	.019
Monthly average wage	-.018	-.026	.002	.002	.034	.050	.025	.036
Subjective health status	.126	.202**	.114	.182**	.103	.165**	.102	.163**
Having children			-.051	-.054	-.045	-.048	-.050	-.053
Husband income			-.092	-.129**	-.091	-.128**	-.087	-.121**
Husband housework satisfaction			.049	.103**	.044	.093**	.038	.079**
Gender Role Attitude			-.015	-.014	.003	.003	.037	.036
Working position					.003	.003	.006	.007
Working hours					-.012	-.056	-.014	-.062
Work environment satisfaction					-.122	-.118**	-.090	-.086*
Work satisfaction					-.017	-.022	-.005	-.006
Workplace discrimination					.032	.048	.017	.026
Work-family conflict							.072	.084**
Family-work conflict							.091	.150**
R ² (Δ R ²)	.054		.080(.026**)		.098(.017**)		.125(.027**)	
F	16.125**		12.256**		9.313**		10.564**	

서 느끼는 양립 갈등이 이들의 정신적 건강에 미치는 영향을 파악하고자 한다. 이에 개인 및 가정, 그리고 직장 특성 등 직장 기혼 여성들의 일반적 특성을 통제한 상태에서 직장-가정 갈등과 가정-직장 갈등이 우울에 미치는 영향에 대해서 1단계 위계에서는 개인 특성을, 2단계 위계에서는 가정 특성을, 3단계에서는 직장 특성을, 그리고 마지막으로 4단계 위계에서는 직장-가정 양립 갈등을 투입하는 위계적 회귀분석을 실시하였다.

통제변수 중 개인 특성을 투입한 1단계 위계에서 주관적 건강상태($p < 0.001$)는 우울에 유의한 영향을 주었으며, 개인특성이 우울을 설명하는 설명력은 5.4%로 나타났다. 다음으로 가정 특성을 투입한 2단계 위계를 살펴보면, 남편의 월평균 소득($p < 0.001$)과 남편의 가사만족도가 개인의 우울에 유의한 영향을 주고 있으며, 주관적 건강상태($p < 0.001$) 역시 계속해서 유의한 영향을 미치고 있다. 이에 대한 설명력은 8.0%로 나타났다. 3단계 위계의 경우 통제변수로 투입된 일반적 특성 중 직장 특성을 투입하였으며, 우울에 유의한 영향을 미치는 변수로 근무환경만족도($p < 0.001$)가 있었으며, 이외에 주관적 건강상태($p < 0.001$)와 남편의 월평균 소득($p < 0.001$), 그리고 남편 가사만족도($p < 0.001$)는 지속적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직장특성까지 포함한 3단계 위계의 설명력은 9.8%로 나타났다.

마지막으로 독립변수인 직장-가정 특성이 포함된 4번

째 위계 모형에서 설명력은 12.5%($p < 0.001$)로 유의하게 증가한 것으로 나타났으며, 일반적 특성들을 통제한 상태에서 직장 기혼 여성의 직장-가정 양립 갈등은 우울에 유의한 영향을 주었다. 직장-가정 갈등($p < 0.001$)과 가정-직장 갈등($p < 0.001$) 모두 개인의 우울에 유의한 영향을 주었으며, 직장-가정 갈등이 높을수록($B = .072$), 가정-직장 갈등이 높을수록($B = .091$) 우울 정도가 높아지는 것으로 나타났다. 두 독립변수 중 가정-직장 갈등($\beta = .150$)이 우울에 가장 높은 영향을 주었으며, 직장-가정 갈등($\beta = .084$)이 그 다음으로 기혼 근로 여성의 우울에 영향을 주는 것으로 나타났다.

5. 결론 및 논의

본 연구는 직장 기혼 여성들이 직장가정 양쪽의 영역을 오가며 경험하게 되는 양립의 어려움과 갈등이 이들의 정신적 건강이라 할 수 있는 우울에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다. 분석 결과 직장 기혼 여성에게 있어서 개인특성 중 가장 영향을 미치는 변수는 주관적 건강상태로 나타났다. 주관적 건강상태가 나쁠수록 개인이 더 우울한 경향이 있음을 알려주고 있으며, 다수의 연구들이 이를 뒷받침 한다[18,19]. 이는 개인의 건강에 대한 지각이 실질적으로 정신건강에 영향을 미칠 수 있음을 나타낸다.

가정의 수준에서 대표적으로 영향을 미치는 요소는 남편 월 소득으로, 남편의 월 소득 수준이 높을수록 직장 기혼 여성은 덜 우울한 것으로 나타난다. 남편의 월 소득이 낮다면 직장 기혼 여성은 직장에서 업무에 대한 압박을 더 크게 느끼거나, 반드시 직장생활을 유지해야만 한다는 정신적 압박감을 느끼기 때문에 이와 같은 결과가 나왔다고 볼 수 있다[20].

남편이 가사에 대해 더 불만족 할수록 기혼 직장여성의 우울 정도가 높아지고 있다는 결과는 직장 기혼 여성에게 있어서 가사분담 갈등이 우울과 가장 큰 관련이 있는 요소임을 알려준다[21, 22]. 남편이 직장 기혼 여성의 가사에 불만족한 피드백을 자주 줄수록 직장 기혼 여성은 가정에서 받는 심리적 압박감의 수준이 더 높아질 것이고, 이러한 문제가 정신 건강 수준에 반영되고 있음을 보여준다[23].

직장 기혼 여성의 정신 건강에 남편의 가사만족도가 영향을 미치는 관계는 현실적으로 남편의 가사 참여 수준은 매우 낮지만 그런 와중에 가사에 대한 평가를 받는 것이 얼마나 정신적으로 큰 충격이 되는지를 보여주는 결과라 볼 수 있다. 이러한 상황에 처한 여성들은 이미 존재하는 업무에 대한 압박과 함께 가사에 대한 압박이 증가할 것이며 충분한 여가도 가질 수 없으며 생활에 대한 지지도 받기 어려울 것으로 보인다. 이는 장기적으로 우울의 정도를 더 높이는 원인이 되기도 한다[24].

직장의 요소로서 가장 큰 영향을 미치는 것은 근무환경에 대한 만족도로 나타났으며, 직장 기혼 여성은 자신이 근무하는 직장의 환경에 대해 만족할수록 우울이 낮아지는 것으로 드러난다. 직업 환경은 근로자의 만족을 결정하는 중요한 요소 중 하나로서, 직업 환경이 직장 기혼 여성에게 더 지지적일수록 정신적으로 더 건강한 상태에 머물게 되는 것이라 할 수 있다[5].

근무환경 만족도는 직장 내 제도가 얼마나 직장 기혼 여성들에게 우호적인지를 나타내는 대표적인 지표라 볼 수 있다. 이는 기업과 국가가 어떤 방향으로 직장 내 기혼 여성들의 업무 능력을 향상시키고 삶의 질을 높일 수 있을지에 대해 어느 정도 답을 주는 결과라고도 볼 수 있다. 직장과 가족 간 긍정적인 전이를 경험할수록 조직에 대한 만족도가 증가하고 직장에서 긍정적인 경험이 가정에도 긍정적인 영향을 준다는 결과와 가정초래 갈등을 많이 겪는 사람일수록 조직몰입이 감소하고 이직의도가

증가한다는 연구 결과 역시 이를 뒷받침 한다[4,25].

이러한 개인, 가정, 직장에 대한 요소들을 모두 모델에 포함하여 통제된 뒤 직장-가정 갈등과 가정-직장 갈등이 우울에 미치는 유의성에 대해 살펴본 결과 직장-가정 갈등, 가정-직장 갈등 양방향 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 직장-가정 갈등보다 가정-직장 갈등의 요소가 더 크게 나타나, 가정의 불안정함이 직장의 수행에 부정적인 영향을 미칠 경우 정서적으로 더 우울할 가능성이 있음을 시사하고 있다.

직장 기혼 여성들의 정신 건강은 직장생활과 가정생활 양쪽을 지탱하는 요소로서 이에 대한 관리는 직장의 생산력을 유지하고 나아가 국가 전체의 노동력 질 향상을 위해서도 중요한 문제이다. 현재 한국의 직장 기혼 여성은 전통적으로 부여된 여성에게 부여된 성역할의 사회적 고정관념에서 자유롭지 못함과 더불어 직장 내에서도 한 사람의 근로자로서 업무를 수행해 내도록 요구받는다. 직장과 가정 양쪽에서 주어지는 업무와 책임의 강도가 모두 높을 경우 심각한 갈등 상황에 직면할 수밖에 없으며, 한명의 근로자가 이를 모두 완벽하게 해내기란 매우 어려운 일이다. 직장 기혼 여성이 직장과 가정 양쪽에서 모두 완벽해야 한다고 인식하고 있다면, 이는 갈등 수준을 더 높이는 사회적인 압박으로도 작용한다. 직장 기혼 여성에게 있어 중요한 것은 두 영역 모두 완벽하게 해내는 것이 아니라 자신이 직장과 가정을 통해 무엇을 얻고 어떠한 삶을 살아야 하는지에 대한 고민일 것이다.

본 연구는 직장과 가정에서 발생하는 갈등이 여성의 정신적 건강에 미치는 부정적 영향에 대해 알아보았으며, 이후의 연구는 정신적인 영역 뿐 아니라 신체적인 건강에 미치는 영향도 살펴보아야 할 것이다. 또한 직장 기혼 여성의 일과 가정 사이에서 발생하는 갈등요소들을 효과적으로 감소할만한 방안을 직장과 가정에 접목시키기 위한 노력이 필요하다.

REFERENCES

- [1] KOSIS: <http://kosis.kr/>
- [2] J. H. Lee, "A Study on the Chronological Change of Work-Family Balance Issue", *The Women's Studies*, Vol. 86, No. 1, pp. 281-324, 2014.

- [3] J. G. Grzywacz, D. M. Almeida, D. A. McDonald, "Work - family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force", *Family relations*, Vol. 51, No. 1, pp. 28-36. 2002.
- [4] B. J. Lee, T. S. Jeong, "An Effect of Work-Family Conflict on Turnover Intention and Organizational Commitment", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 11, No. 8, pp. 75-93, 2013.
- [5] H. R. Kang, S. Y. Choi, "Antecedents and outcomes of work-family conflict of married working women", *The Korean Journal of Women Psychology*, Vol. 6, No. 1, pp. 23-42, 2001.
- [6] J. Y. Chang, H. S. Kim, "The Gender Differences in the Effects of Work-Family Conflict on the Life Satisfaction and Job Attitudes", *Korean journal of culture and social issues*, Vol. 9, No. 1, pp. 23-42, 2003.
- [7] E. K. Lee, J. H. Park. "Converged Study of Influencing Factors on Occupational Stress in Workers", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 7, No. 3, pp. 15-24, 2016.
- [8] J. H. Greenhaus, N. J. Beutell, "Sources of Conflict between Work and Family Roles", *The Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1, pp. 76-88, 1985
- [9] C. Leineweber, M. Baltzer, L. L. M. Hanson, H. Westerland, "Work - family conflict and health in Swedish working women and men: a 2-year prospective analysis (the SLOSH study)", *The European Journal of Public Health*, Vol. 23, No. 4, pp. 710-716. 2013.
- [10] G. S. Yoo, "Work-family balance policies responding to low fertility", *Korean Journal of Psychological and Social Issues*, Vol. 18, No. 1, pp. 111-125. 2012.
- [11] J. H. Greenhaus, N. J. Beutell, "Sources of Conflict between Work and Family Roles", *The Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1, pp. 76-88, 1985
- [12] J. K. Kim, J. S. Yang, "Analysis of the Factors Influencing Work-Family Balance", *A Focus on the Impact of Social Support*, *Korean Journal of Public Administration*, Vol. 50, No. 4, pp. 251-280, 2012.
- [13] J. H. Shon, K. S. Lee, "Research on Actual Conditions of Unemployed Women in Gangwon Province for Development and Utilization of Womanpower", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 6, No. 4, pp. 1-11, 2008.
- [14] J. Y. Chang, H. S. Kim, "The Gender Differences in the Effects of Work-Family Conflict on the Life Satisfaction and Job Attitudes", *Korean journal of culture and social issues*, Vol. 9, No. 1, pp. 23-42, 2003.
- [15] M. R. Frone, Russell, M., & Barnes, G. M., "Work - family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples", *Journal of occupational health psychology*, Vol. 1, No. 1, pp. 57-69. 1996.
- [16] 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, No. 1, pp. 65-78, 1992.
- [17] O. R. Ha, J. H. Kwon, "Mental Health and Role Satisfaction of Working Mothers: Role conflict, Perfectionism, and Family/Spouse Support", *The Korean journal of clinical psychology*, Vol. 25, No. 3, pp. 675-696, 2006.
- [18] K. R. Kim, G. Y. Cho, Y. Y. Han, J. Y. Kim, "A Study on Female Employees' Work-Life Balance and Health Status: The Mediating Effect of Job Stress", *The Journal of Asian Women*. Vol. 53, No. 1, pp. 91-120, 2014.
- [19] R. H. Griep, S. Toivanen, C. Diepen, J. M. Guimarães, L. V. Camelo, L. L. Juvanhol, M. Estela, D. Chor, "Work - family conflict and self-rated health: the role of gender and educational level. Baseline data from the Brazilian Longitudinal Study of Adult Health (ELSA-Brasil)", *International journal of behavioral medicine*, Vol. 23, No. 3, pp. 372-382. 2016.
- [20] S. M. Park, S. H. Han, "Influences of Work and Family on the Married Female Workers' Health", *Korea Journal of Population Studies*, Vol. 27, No. 2, pp. 155-175, 2004.
- [21] J. H. Lee, E. H. Lee, "The Moderating Effect of Coping Strategies upon Multiple Role Conflicts and Depression within Dual Employed Couples", *The*

Korean journal of health psychology, Vol. 5, No. 2, pp. 287-303, 2000.

- [22] Y. J. Son, "The Influencing Factors on Health Related Quality of Life(HRQOL) in Married Working Women", Korean Journal of Adult Nursing, Vol. 19, No. 3, pp. 422-435, 2007.
- [23] Y. S. An, H. J. Kim, H. J. Lee, Y. J. Ha, "The Factors influencing Mental Health of Married Career Women", The Journal of Humanities and Social Sciences 21, Vol.7, No. 1, pp. 157-185, 2016.
- [24] Hye-Jung Choi, Soon-Gi Back. "A Study on Depressive disposition by Convergence approach of Leisure History and Family situation in Elderly Women", Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 6, No. 5, pp. 295-302, 2015.
- [25] S. H. Jung, A. J. Son, Y. S. Cha, the "The Relationship between Work-Family Facilitation and Organizational Commitment : Moderating Effect of Perceived Organizational Support", Journal of Digital Convergence, Vol. 11, No. 12, pp. 229-236, 2013.

김 성 국(Sung Kuk Kim)



- 2015년 2월 : 고려대학교 보건행정학과 (보건학사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 고려대학교 일반대학원 보건과학과 보건정책관리학 전공 석사과정
- 관심분야 : 보건학, 직장-가정 양립, 여성건강
- E-Mail : kimsk109@naver.com

박 수 연(Park Su yeon)



- 2008년 2월 : 광운대학교 산업 및 조직심리학 학사(심리학사)
- 2010년 2월 : 광운대학교 산업 및 조직심리학 석사(심리학 석사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 고려대학교 일반대학원 보건과학과 보건정책관리학 전공 박사 수료
- 관심분야 : 보건조직관리, 근로자 건강
- E-Mail : suyeon@korea.ac.kr

이 현 실(Rhee, Hyun sill)



- 1990년 2월 : 서울대학교 보건대학원 (보건학 석사)
- 2005년 2월 : 경상대학교 보건대학원 (보건학 박사)
- 1994년 3월 ~ 현재 : 고려대학교 보건과학대학 보건행정학 교수
- 관심분야 : 보건정보관리, 의료 질 관리
- E-Mail : pridehyun@korea.ac.kr