



직장 중년여성의 긍정심리자본, 직무 스트레스와 직무만족이 심리적 웰빙에 미치는 예측 요인

김 자 숙

군산대학교 간호학과 조교수

Middle-aged Female Workers' Predictors of Psychological Well-Being Based on the Relationship between Positive Psychological Capital, Job Stress, and Job Satisfaction

Kim, Ja-Sook

Assistant Professor, Department of Nursing, Kunsan National University, Gunsan, Korea

Purpose: This study aimed to identify the predictors of psychological well-being in middle-aged female workers by examining the relationship between positive psychological capital, job stress, and job satisfaction. **Methods:** Data were collected from 145 middle-aged female workers. A self-report questionnaire was used to assess the level of positive psychological capital, job stress, job satisfaction, and psychological well-being. SPSS/WIN version 23.0 was employed for data analysis. The data were analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression. **Results:** The most significant predictors of psychological well-being in the participants were positive psychological capital, living standards, and hobby. These explained 39% of the variance for psychological well-being. **Conclusion:** We found that positive psychological capital, living standards, and hobby influenced the participants' psychological well-being. Therefore, to improve middle-aged female workers' psychological well-being, developing a program based on positive psychological capital management is necessary.

Key Words: Middle-aged; Worker; Job stress; Job satisfaction; Mental health

서 론

1. 연구의 필요성

우리나라 행정안전부 2021년 6월 30일 주민등록 연령별 인

구 통계 발표에 의하면 50대가 8,590,314명(16.6%)으로 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 2008년부터 2021년까지 연령대별 인구통계 추세를 보면, 40대 이하는 감소하였으며, 50대 이상은 큰 폭으로 증가하였다. 그중에서 40~49세 여성은 4,039,649명(7.82%), 50~59세 여성은 4,247,730명(8.22%)으로 조사되

주요어: 중년, 직장인, 직무 스트레스, 직무만족, 정신건강

Corresponding author: Kim, Ja-Sook <https://orcid.org/0000-0002-2082-6817>
Department of Nursing, Kunsan National University, 558 Daehak-ro, Gunsan 54150, Korea.
Tel: +82-63-469-1997, Fax: +82-63-469-7429, E-mail: jskim-98@kunsan.ac.kr

- 이 논문은 2021학년도 군산대학교 신입교수 연구비 지원에 의하여 연구되었음.
- This paper was supported by research funds of Kunsan National University.

Received: Apr 4, 2022 | Revised: Apr 29, 2022 | Accepted: May 15, 2022

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

었다(Ministry of the Interior and Safety, 2021). 중년기는 일반적으로 40~60세까지로 사회나 가정에서 중추적인 역할을 담당하고 있으며 생의 전환과정으로서 생물학적·심리적·사회적 역할 변화의 시기이다. 따라서 성공적 노화로 이행하기 위한 중년여성의 정신적 건강은 개인적 측면과 아울러 사회적 측면에서도 중요성이 커지고 있다(Kwon et al., 2014).

직장 중년여성은 직장과 가정의 두 영역에서 각각 요구되는 역할에 대한 높은 기대감과 책임으로 인해 심리적 어려움을 경험하게 된다(Yoo, Han, & Cho, 2011). 그러면서 직장 중년여성의 자기효능감, 회복력, 낙관주의, 희망의 긍정심리수용력을 통합하는 상위개념이고 인간의 부정적인 측면이나 약점보다는 긍정적인 측면과 강점의 개발에 중점을 두며 개인의 발전을 추구하는 긍정적 심리상태인 긍정심리자본(Luthans, Youssef, & Avolio, 2007)에 대한 관심이 대두되었다. 긍정심리자본은 개인의 삶에 행복과 만족을 제공하며 조직의 성과 향상에도 기여한다(Shin, 2021). 긍정심리자본은 조직 생활의 스트레스를 완화하고 직무만족을 향상시키는 원동력으로 심리적 웰빙의 중요한 설명력을 보였다(Kim & Wang, 2015). 이에 직장 중년여성의 긍정심리자본과 직무만족을 향상시키고 직무 스트레스를 감소시켜서 심리적 웰빙을 증대시킬 연구가 요구된다.

직무 스트레스란 특정 직무와 관련된 부정적 환경 요인과 개인 자신의 욕구나 능력 및 성격이 환경적 요구와 일치하지 않을 때 상호작용의 결과로 발생하여 심리적·신체적 요인을 변화시키며 신체적, 정신적 건강에 부정적 영향을 끼쳐 직무만족을 방해하는 요인으로 작용한다(Bong, So, & You, 2009). 우리나라 여성의 스트레스 정도는 전반적인 생활 57.3%, 가정생활 49.4%, 직장생활 72.6%로 직장생활에서 가장 많은 스트레스를 느끼는 것으로 나타났다(Korean Statistical Informations Service [KOSIS], 2016). 그리고 직무만족은 구성원이 지각하는 직무에 대한 태도로서 자신의 직무나 직무 관련 상황에 대한 긍정적인 정서적 상태로 정의되며(Weiss, 2002), 직무 스트레스는 근무 태만, 이직, 결근, 직무성과 저하를 유발하여 낮은 직무만족을 초래하였다(Ham, 2018). 따라서 직장여성의 직무 스트레스와 직무만족 관리의 중요성이 대두되었다. 직무 스트레스는 직무만족에 영향을 주는 변인으로 확인되었고(Yun & Uhm, 2011), Hong과 Kim (2019)은 직무만족에 영향력 있는 변수로 직무 스트레스, 긍정심리자본, 총 임상 실무경력으로 설명된바 직장 중년여성의 긍정심리자본, 직무 스트레스와 직무만족 간의 관계를 밝혀보고자 한다.

심리적 웰빙(psychological well-being)은 개인의 진정한 잠재력의 실현과 완벽함의 추구로부터 개발된 것으로 하위요

소는 자율성, 자아수용, 삶의 목적, 개인의 성장, 긍정적 대인관계, 환경에 대한 통제력이다(Ryff & Singer, 2000). Menard와 Brunet (2011)는 심리적 웰빙을 사람들이 일상적인 즐거움과 행복을 넘어서 사회적 존재로서 느끼는 행복이라고 하였다. Ryff와 Singer (2000)는 삶의 어려움을 피하기보다는 어려움에서 삶의 의미를 찾아내고, 개인의 효능성을 확장하며 자신의 내적 신념에 맞게 살려고 노력하면서 문제를 해결하기 위해 자신의 재능을 찾는 것을 심리적 웰빙으로 간주하였다. 심리적 웰빙은 삶의 질, 행복, 생활 만족이며 개인의 삶에서 자아실현을 측정한다. 따라서 직장 중년여성이 인생의 주기 중 직장 가정에서 가장 힘든 위치에 직면하고 있는 현실에서도 일상적인 즐거움과 행복을 넘어 직장 생활을 계속하면서 개인의 성장과 삶의 목적을 추구하고 사회적 존재로서 느끼는 행복인 심리적 웰빙에 대한 연구가 필요하다.

그러나 가장 최근 직장 중년여성과 관련된 선행연구를 살펴보면 주관적 행복감과 관련요인(Park & Kang, 2022), 직무 스트레스와 삶의 질의 관계에 대한 갱년기 증상의 매개효과(Cho & Lim, 2021) 등으로 직장 중년여성의 긍정심리자본, 직무 스트레스, 직무만족 및 심리적 웰빙 정도를 조사한 연구는 미흡한 실정이다. 이에 본 연구는 직장 중년여성의 긍정심리자본, 직무 스트레스, 직무만족 및 심리적 웰빙 정도를 확인하고 이들 변인 간의 상관관계와 심리적 웰빙에 영향을 미치는 요인을 확인함으로써 직장 중년여성의 심리적 웰빙을 증진하기 위한 다학제적 중재 프로그램과 맞춤형 인력관리의 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

- 대상자의 긍정심리자본, 직무 스트레스, 직무만족 및 심리적 웰빙 정도를 확인한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 심리적 웰빙 차이를 확인한다.
- 대상자의 긍정심리자본, 직무 스트레스, 직무만족 및 심리적 웰빙 간의 관계를 확인한다.
- 대상자의 심리적 웰빙에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 직장 중년여성의 긍정심리자본, 직무 스트레스,

직무만족 및 심리적 웰빙 정도를 규명하고 심리적 웰빙에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 5개 사업장 관리자에게 협조를 구한 후 공고를 통하여 광주광역시, 전라도, 경상도와 충청도의 직장 중년여성 145명을 대상으로 편의표집하였다.

본 연구의 대상자 구체적인 선정기준은 1) 40세 이상 60세 이하의 임금근로자인 직장여성, 2) 본 연구에 대한 설명을 듣고 자발적 참여를 서면으로 동의한 자, 3) 설문지의 내용을 이해하고 작성할 수 있는 자이다.

표본의 크기는 G*Power 3.1.2 프로그램을 이용하여 다중회귀분석에 필요한 최소 표본 크기를 구한 결과 유의수준 .05, 검정력 .90, 효과크기 .15, 회귀분석에 이용한 독립변수 7개를 기준으로 했을 때 표본 수가 130명이었다. 탈락률을 고려하여 총 150명을 모집하였으며, 이 중 응답이 불성실하거나 나이에서 중년여성이 아닌 설문지 5명을 제외한 145명(96.7%)을 최종 분석에 사용하였다.

3. 연구도구

1) 인구학적 특성과 건강 관련 특성

인구학적 특성은 연령, 배우자 유무, 종교, 교육정도, 직업형태, 근무유형, 직장 근무기간, 하루 근무시간, 월평균 수입, 생활수준, 주거 소유 형태, 자녀 동거, 취미를 조사하였다. 건강 관련 특성은 주당 30분 이상 운동 횟수, 만성질환 유무, 월경상태, 음주, 흡연, 수면시간을 조사하였다.

2) 긍정심리자본

긍정심리자본은 Luthans 등(2007)이 개발하고 Lee와 Choi(2010)가 변안한 도구를 직장 중년여성을 고려한 어휘로 수정하여 사용하였다. 이 도구는 4개의 하위개념인 자기효능감 6문항, 희망 6문항, 회복력 6문항, 낙관주의 6문항 총 24문항의 5점 척도로 구성되었다. 긍정심리자본의 점수 범위는 최소 24점에서 최대 120점으로 점수가 높을수록 긍정심리자본이 높음을 의미한다. 도구 개발 당시의 신뢰도 Cronbach's α 는 .89였으며, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 는 .94였다.

3) 직무 스트레스

직무 스트레스는 Chang 등(2005)이 개발한 한국인 직무 스

트레스 측정도구 단축형(Korean Occupational Stress Scale Short-Form, KOSS-SF)의 4점 척도를 간호학 박사 3인이 5점 척도로 수정하여 사용하였다. KOSS기본형은 43문항, 하위 8개 영역이며 본 연구에서 사용한 KOSS-SF는 7개의 하위영역으로 직무요구 4문항, 직무자율 4문항, 관계갈등 3문항, 직무불안정 2문항, 조직체계 4문항, 보상부적절 3문항, 직장문화 4문항의 총 24문항으로 구성되었다. 도구 개발 당시 각 영역을 100점으로 환산하여 평가하였으며 각 영역별 환산 점수는(실제점수-문항수)*100 / (예상 가능 최고점-문항수), 직무 스트레스 총 점수는 각 8개 영역의 환산점수 총합 / 8이었다. 한국인 직무 스트레스 기본형 여자용 평가지침서에서 기본형 총점이 49.5 이하이면 매우 낮은 점수, 49.6 - 51.1이면 낮은 점수, 41.7 - 50.0은 높은 점수, 56.7은 매우 높은 점수를 의미한다. 본 연구에서는 점수가 높을수록 직무 스트레스 요인이 낮은 문항은 역 환산하여 재 코딩하였으며, 직무 스트레스의 점수 범위는 최소 24점에서 최대 120점으로 점수가 높을수록 직무 스트레스가 높다는 것을 의미한다. 직무 스트레스 요인 점수는 도구 개발 당시의 신뢰도 Cronbach's α 는 .51~.82였으며, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 는 .79였다.

4) 직무만족

직무만족은 Weiss, Dawis와 England (1967)가 개발한 미네소타 직무만족도 설문지(Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)를 Park (2005)이 번역한 도구를 사용하였다. 이 도구는 6개의 하위개념인 성취감 2문항, 안정성 6문항, 지위 4문항, 이타성 3문항, 안전 3문항, 자율성 2문항 총 20문항의 5점 척도로 구성되었다. 직무만족의 점수 범위는 최소 20점에서 최대 100점으로 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 도구 개발 당시의 신뢰도 Cronbach's α 는 .77~.92였으며, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 는 .89였다.

5) 심리적 웰빙

심리적 웰빙은 Ryff (1989)가 개발한 Psychological Well-Being Scale를 Kim, Kim과 Cha (2001)가 변안하였고 Jung (2015)이 수정한 도구를 사용하였다. 이 도구는 4개의 하위개념인 자아수용 4문항, 개인적 성장 4문항, 삶의 목적 4문항, 자율성 4문항 총 16문항의 5점 척도로 구성되었다. 심리적 웰빙의 점수 범위는 최소 16점에서 최대 80점으로 점수가 높을수록 심리적 웰빙이 높다는 것을 의미한다. 도구 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 는 .89였으며, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 는 .88이었다.

4. 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구는 연구자가 소속된 기관 생명윤리위원회의 승인(1040117-202105-HR-010-02)을 받은 후, 2021년 10월 1일부터 2022년 1월 15일까지 광주광역시, 전라도, 경상도, 충청도 지역에 있는 5개 사업장 중년여성을 대상으로 자료수집을 실시하였다. 코로나19 감염 위험성으로 인하여 연구자가 사업장을 직접 방문하는 것이 허락되지 않아 각각의 사업장에 있는 지인을 통하여 서면화된 설문지를 배부하였다. 대상자에게는 구체적 연구목적을 지면으로 설명하였으며 서면동의를 구하였다. 설문자료는 익명으로 처리되며, 연구목적외로 이용되고 설문조사를 원하지 않는 경우 언제든지 설문지 작성을 철회할 수 있음을 안내하였다. 구조화된 설문지는 대상자가 직접 작성하였으며, 소요시간은 약 20분 이내로 소정의 답례품을 제공하였다. 코로나19 감염 위험성으로 인하여 설문지는 사업장에 있는 지인을 통하여 우편으로 수거하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 사용하여 유의 수준 $p < .05$ 로 하여 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성은 평균과 표준편차, 빈도, 백분율로 제시하였다.
- 대상자의 긍정심리자본, 직무 스트레스, 직무만족 및 심리적 웰빙 정도는 평균과 표준편차, 최솟값, 최댓값으로 제시하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 긍정심리자본, 직무 스트레스, 직무만족 및 심리적 웰빙 정도의 차이분석은 one-way ANOVA, independent t-test로 분석하였으며, 사후 검정은 sheffe test로 분석하였다.
- 대상자의 긍정심리자본, 직무 스트레스, 직무만족 및 심리적 웰빙 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 대상자의 심리적 웰빙에 영향을 미치는 요인은 다중공선성 진단 후 stepwise regression으로 분석하였다.

(55.9%), 평균 연령은 50.61 ± 6.29 세이었으며, 성별에서는 여성이 145명(100%)이었다. 배우자 유무는 유 116명(80.0%), 무 29명(20.0%)이고, 종교는 있다 97명(66.9%), 없다 48명(33.1%)이고, 학력은 고등학교 졸업 50명(34.5%), 대학교졸업 이상은 95명(65.5%)이었다. 직업의 형태는 화이트칼라 110명(75.9%), 블루칼라 35명(24.1%), 고용형태는 계약직 33명(22.8%), 정규직 112명(77.2%), 근무경력은 10년 미만 84명(57.9%), 10년 이상 61명(42.1%) 평균 근무경력은 10.84 ± 9.21 년이며, 하루 근무시간은 8시간 이하 133명(91.7%), 8시간 초과 12명(8.3%) 하루 평균 근무시간은 7.92 ± 0.88 시간이었다. 월수입은 250만원 미만 64명(44.1%), 250만원 이상 81명(55.9%)으로 나타났고, 생활수준은 좋다 34명(23.4%), 보통이다 88명(60.7%), 나쁘다 23명(15.9%)로 나타났다. 주택 소유는 예 114명(78.6%), 아니오 31명(21.4%)이고, 자녀 유무는 예 99명(68.3%), 아니오 46명(31.7%)이며, 1주 동안 운동횟수는 0회 41명(28.3%), 1~3회 80명(55.2%), 4회 이상 24명(16.6%), 질병 유무는 예 29명(80.0%), 아니오 116명(20.0%), 월경은 예 73명(49.7%), 아니오 73명(50.3%)이었다. 취미생활은 예 83명(57.2%), 아니오 62명(42.8%)이며, 음주는 예 52명(35.9%), 아니오 93명(64.1%), 흡연은 아니오 145명(100%)으로 나타났다. 잠자는 시간은 6시간 미만 40명(27.6%), 6시간 이상 105명(72.4%)으로 나타났다 (Table 1).

2. 대상자의 긍정심리자본, 직무 스트레스, 직무만족 및 심리적 웰빙 정도

대상자의 긍정심리자본은 평균 3.77 ± 0.45 (범위: 1~5점)이었고, 하위개념인 자기효능감 3.74 ± 0.55 점, 희망 3.90 ± 0.50 점, 회복력 3.77 ± 0.47 점, 낙관주의 3.69 ± 0.57 점이었다. 직무 스트레스는 평균 2.72 ± 0.35 (범위: 1~5점)이었으며, 하위개념인 직무요구 3.10 ± 0.64 점, 직무자율 2.78 ± 0.71 점, 관계갈등 2.68 ± 0.33 점, 직무불안정 2.37 ± 0.81 점, 조직체제 2.79 ± 0.61 점, 보상부적절 2.62 ± 0.63 점, 직장문화 2.48 ± 0.65 점이었다. 직무만족은 평균 3.65 ± 0.41 (범위: 1~5점)이었고 하위개념인 성취감 3.68 ± 0.60 점, 안정성 3.65 ± 0.40 점, 지위 3.51 ± 0.53 점, 이타성 3.82 ± 0.48 점, 안전 3.66 ± 0.58 점, 자율성 3.61 ± 0.58 점이었다. 대상자의 심리적 웰빙은 평균 3.64 ± 0.43 (범위: 1~5점)이며, 하위개념인 자아수용 3.53 ± 0.52 점, 개인적 성장 3.67 ± 0.61 점, 삶의 목적 3.73 ± 0.53 점, 자율성 3.62 ± 0.46 점으로 나타났다 (Table 2).

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 연령은 50세 미만 64명(44.1%), 50세 이상 81명

Table 1. General Characteristics (N=145)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Age (year)	< 50	64 (44.1)
	≥ 50	81 (55.9)
		50.61±6.29
Existence of spouse	Yes	116 (80.0)
	No	29 (20.0)
Religion	Yes	97 (66.9)
	No	48 (33.1)
Education	≤ High school graduate	50 (34.5)
	≥ University graduate	95 (65.5)
Occupational type	White color	110 (75.9)
	Blue color	35 (24.1)
Employment status	Temporary employment	33 (22.8)
	Permanent employment	112 (77.2)
Duration of working (year)	< 10	84 (57.9)
	≥ 10	61 (42.1)
		10.84±9.21
Average working time (hour per day)	≤ 8	133 (91.7)
	> 8	12 (8.3)
		7.92±.88
Monthly income (10,000 won)	< 250	64 (44.1)
	≥ 250	81 (55.9)
Living standards	Good	34 (23.4)
	Moderate	88 (60.7)
	Bad	23 (15.9)
Housing ownership	Yes	114 (78.6)
	No	31 (21.4)
Presence of children	Yes	99 (68.3)
	No	46 (31.7)
Exercise (times per week)	0	41 (28.3)
	1~3	80 (55.2)
	≥ 4	24 (16.6)
Presence of chronic disease	Yes	29 (80.0)
	No	116 (20.0)
Menstruation	Yes	72 (49.7)
	No	73 (50.3)
Hobby	Yes	83 (57.2)
	No	62 (42.8)
Drinking	Yes	52 (35.9)
	No	93 (64.1)
Smoking	Yes	0 (0.0)
	No	145 (100.0)
Sleep duration	< 6	40 (27.6)
	≥ 6	105 (72.4)

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 긍정심리자본, 직무 스트레스, 직무만족 및 심리적 웰빙의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 긍정심리자본은 배우자 유무 ($t=2.10, p=.037$), 생활수준($F=7.79, p=.001$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 유의한 변수에 대해 사후 검정한 결과, 생활수준에서는 생활수준이 ‘좋다’ 집단이 ‘보통이다’ 집단과 ‘나쁘다’ 집단보다 유의하게 긍정심리자본이 높았다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스는 연령($t=-2.08, p=.040$), 생활수준($F=6.12, p=.003$), 월경유무($t=-2.17, p=.032$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 유의한 변수에 대해 사후 검정한 결과, 생활수준에서는 생활수준이 ‘좋다’ 집단이 ‘나쁘다’ 집단보다 유의하게 직무스트레스가 낮았다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족은 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

대상자의 일반적 특성에 따른 심리적 웰빙은 생활수준($F=10.14, p<.001$), 취미생활($t=-2.55, p=.011$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 유의한 변수에 대해 사후 검정한 결과, 생활수준에서는 생활수준이 ‘좋다’ 집단이 ‘보통이다’ 집단과 ‘나쁘다’ 집단보다 심리적 웰빙이 높았고, ‘보통이다’ 집단이 ‘나쁘다’ 집단보다 유의하게 심리적 웰빙이 높았다(Table 3).

4. 대상자의 긍정심리자본, 직무 스트레스, 직무만족 및 심리적 웰빙 간의 상관관계

대상자의 긍정심리자본, 직무 스트레스, 직무만족 및 심리적 웰빙 간의 상관관계는 다음과 같다. 대상자의 긍정심리자본과 직무 스트레스($r=-.37, p<.001$), 직무 스트레스와 심리적 웰빙($r=-.30, p<.001$)은 유의한 음의 상관관계를 보였고, 직무 스트레스와 직무만족($r=-.66, p<.001$)는 강한 음의 상관관계를 나타냈다. 따라서 긍정심리자본이 낮을수록 직무 스트레스는 높아졌고, 직무 스트레스가 낮을수록 심리적 웰빙은 높아졌으며 직무만족이 낮을수록 직무 스트레스는 증가하였다.

대상자의 긍정심리자본과 직무만족($r=.54, p<.001$), 긍정심리자본과 심리적 웰빙($r=.60, p<.001$)과는 유의한 강한 양의 상관관계를 보였고 직무만족과 심리적 웰빙($r=.35, p<.001$)은 유의한 양의 상관관계를 나타냈다. 따라서 긍정심리자본이 높을수록 직무만족과 심리적 웰빙은 높아졌고, 직무만족이 높을수록 심리적 웰빙도 높아졌다(Table 4).

Table 2. Degree of Positive Psychological Capital, Job Stress, Job Satisfaction and Psychological Well-Being (N=145)

Variables	Categories	M±SD	Min	Max	Scale range
Positive psychological capital	Total	3.77±0.45	2.29	5.00	1~5
	Self-efficacy	3.74±0.55	2.17	5.00	
	Hope	3.90±0.50	2.83	5.00	
	Resilience	3.77±0.47	2.00	5.00	
	Optimism	3.69±0.57	2.17	5.00	
Job stress	Total	2.72±0.35	1.50	3.38	1~5
	Job demand	3.10±0.64	1.50	4.50	
	Insufficient job control	2.78±0.71	1.00	4.50	
	Interpersonal conflict	2.68±0.33	1.33	3.67	
	Job insecurity	2.37±0.81	1.00	5.00	
	Occupational system	2.79±0.61	1.00	4.50	
	Lack of reward	2.62±0.63	1.00	4.33	
	Organizational climate	2.48±0.65	1.00	4.00	
Job satisfaction	Total	3.65±0.41	2.75	4.95	1~5
	Achievement	3.68±0.60	1.50	5.00	
	Comfort	3.65±0.40	2.67	5.00	
	Status	3.51±0.53	1.75	5.00	
	Altruism	3.82±0.48	2.00	5.00	
	Safety	3.66±0.58	2.00	5.00	
	Autonomy	3.61±0.58	2.50	5.00	
Psychological well-being	Total	3.64±0.43	2.44	4.88	1~5
	Self acceptance	3.53±0.52	2.00	5.00	
	Personal growth	3.67±0.61	1.75	5.00	
	Purpose of life	3.73±0.53	2.25	5.00	
	Autonomy	3.62±0.46	2.50	5.00	

5. 대상자의 심리적 웰빙에 영향을 미치는 요인

단별량분석에서 심리적 웰빙에 통계적으로 유의한 차이를 보였던 긍정심리자본, 직무만족, 직무 스트레스, 생활수준(dummy)과 취미생활(dummy)을 독립변수로 투입하였고, 심리적 웰빙을 종속변수로 투입하여 단계별 회귀분석을 실시하였다.

직장 중년여성의 심리적 웰빙의 회귀모형은 유의하였고(F=32.14, p<.001), 독립변수에 대한 회귀분석의 가정을 검증하기 위하여 정규분포성, 잔차의 등분산성, 다중공선성을 분석한 결과, 공차한계(tolerance)의 범위가 0.897~.987으로서 0.1 이상이었으며, 분산팽창인자(variation inflation factor, VIF)는 1.014~1.115으로 기준치인 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제가 존재하지 않았다. 잔차 분석 결과, Dubin Watson 검정 결과 1.784으로 2에 가까워 모형의 오차항 간에 자기상관성이 없는 것으로 나타나 잔차와 등분산성과 정규분포성 가정을 만족하였다.

직장 중년여성의 심리적 웰빙에 영향을 미치는 요인은 긍정심리자본(β=.53, p<.001), 생활수준(β=-.18, p=.011)과 취미

생활(β=.14, p=.034)로 이들 변인의 설명력은 39%였다(F=32.14, p<.001)(Table 5).

논 의

본 연구에서는 직장 중년여성의 긍정심리자본, 직무 스트레스, 직무만족 및 심리적 웰빙 정도를 파악하고 변인 간의 상관관계를 분석하며 심리적 웰빙에 영향을 주는 주요 변인들을 파악하여 심리적 웰빙을 증가시키기 위한 다학제적 중재 프로그램 개발과 맞춤형 인력 관리를 위한 기초자료를 제공하고 자 한다.

직장 중년여성의 긍정심리자본은 5점 만점에 평균 3.77점으로 중간보다 높았으며, 이런 연구결과는 연구의 대상자가 본 연구와 유사한 대부분이 여성 집단인 지역 종합병원 간호사를 대상으로 연구한(Jang & Park, 2018) 3.72점과는 유사하였다. 본 연구에서는 배우자 유무와 생활수준에서 유의한 차이를 보였는데 생활수준이 좋은 집단이 보통이나 나쁜 집단보다 긍정심리자본이 높은 이유는 삶에 대한 안정감, 희망과 기대감이 더 나은 결과로 사료된다. 따라서 긍정심리자본을 증진하기 위해

Table 3. Difference in Psychological Well-Being according to Characteristics of Participants

(N=145)

Characteristics	Categories	Psychological Well-Being	
		M±SD	t or F (p) Scheffé'
Age (year)	< 50	3.70±0.44	1.57 (.118)
	≥ 50	3.59±0.41	
Existence of spouse	Yes	3.67±0.43	1.51 (.134)
	No	3.53±0.42	
Religion	Yes	3.66±0.44	1.02 (.308)
	No	3.59±0.40	
Education	≤ High school graduate	3.60±0.45	-0.82 (.414)
	≥ University graduate	3.66±0.41	
Occupational type	White color	3.65±0.41	0.33 (.740)
	Blue color	3.62±0.48	
Employment status	Temporary employment	3.66±0.46	0.40 (.692)
	Permanent employment	3.63±0.42	
Duration of working (year)	< 10	3.66±0.41	0.63 (.532)
	≥ 10	3.61±0.45	
Average working time (hour per day)	≤ 8	3.64±0.43	0.12 (.907)
	> 8	3.63±0.35	
Monthly income (10,000 won)	< 250	3.59±0.39	-1.16 (.250)
	≥ 250	3.68±0.45	
Living standards	Good ^a	3.85±0.43	10.14 (< .001) a > b, c b > c
	Moderate ^b	3.63±0.38	
	Bad ^c	3.36±0.45	
Housing ownership	Yes	3.63±0.42	-0.51 (.612)
	No	3.67±0.46	
Presence of children	Yes	3.65±0.42	0.37 (.713)
	No	3.62±0.44	
Exercise (times per week)	0	3.63±0.51	0.01 (.990)
	1~3	3.64±0.37	
	≥ 4	3.65±0.45	
Presence of chronic disease	Yes	3.72±0.43	-1.08 (.281)
	No	3.62±0.42	
Menstruation	Yes	3.68±0.44	1.12 (.263)
	No	3.60±0.41	
Hobby	Yes	3.72±0.43	-2.55 (.012)
	No	3.54±0.40	
Drinking	Yes	3.63±0.42	0.14 (.890)
	No	3.64±0.43	
Sleep duration	< 6	3.58±0.53	-1.11 (.268)
	≥ 6	3.66±0.38	

서는 무엇보다도 대상자가 스스로 지각하는 생활수준을 높이기 위해서 부부가 함께 공동의 취미생활을 하거나 직장 중년여성 혼자서 즐겁게 할 수 있는 취미생활이나 직장에서 받은 직

무 스트레스를 감소시킬 수 있는 산책, 가벼운 운동, 다양한 이완요법을 모색할 필요가 있다. 그리고 직장 내에서 적절한 휴식공간과 휴식시간이 확보되어야 하고 학령기 아동, 청소년기,

Table 4. Correlation among Main Variables

(N=145)

Variables	Positive psychological capital	Job stress	Job satisfaction	Psychological well-being
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Positive psychological capital	1	-.37 (<.001)	.54 (<.001)	.60 (<.001)
Job stress		1	-.66 (<.001)	-.30 (<.001)
Job satisfaction			1	.35 (<.001)
Psychological well-being				1

Table 5. Influencing Factors on Psychological Well-Being of Middle-aged Female Workers

(N=145)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	1.81	0.30		6.14	<.001
Positive psychological capital	0.50	0.07	.53	7.70	<.001
Living standards (ref.=Bad)	-0.12	0.05	-.18	-2.58	.011
Hobby (ref.=No)	0.12	0.06	.14	2.14	.034

Adjusted R²=.39, F=43.15, p<.001

대학생 자녀를 둔 직장 중년여성에게는 직장에서 제공하는 다양한 가족부양 복지정책의 수혜를 통해서도 긍정심리자본을 높일 수 있을 것이다. 직장 중년여성이 직장과 가정의 중추적 역할을 수행하고 있기 때문에 필요시 유연한 출퇴근 시간, 원할 때 자유로운 휴가신청, 현재보다는 확장된 육아휴직, 현재 국가 공공기관에서는 추진되고 있는 본인의 병가뿐만 아니라 가족이 질환에 노출되었을 때 병간호를 위한 휴가제도, 안식년, 대학생 자녀의 학자금, 배우자가 외국으로 근무지를 이동할 때 함께 갈 수 있는 동반 휴직제도 등이 사회적 제도로 좀 더 정착된다면 생활수준이 향상될 것으로 사료된다. 추후 연구에서는 직장 중년여성의 직장 내 복지정책에 관하여 확인해 볼 필요가 있다.

대상자의 직무 스트레스는 5점 만점에 평균 2.72점으로 보통보다 약간 높았다. Cho와 Lim (2021)의 직장 중년여성의 직무 스트레스는 100점 만점에 평균 54.70점으로 본 연구를 100점으로 환산했을 때 54.4점과 거의 유사하였다. 본 연구결과 연령, 생활수준, 월경유무에서 직무 스트레스 차이가 있었는데 Cho와 Lim (2021)의 연구결과에서도 직무 스트레스와 갱년기 증상이 양의 상관관계 나타냈다. 연령에서는 40대는 폐경 전으로 폐경기 우울증이나 신체적 증상이 동반되지 않고 50대는 폐경으로 인한 갱년기 우울이나 신체적 폐경 증상이 나타나면서 직무 스트레스를 가중하는 결과로 사료된다. 생활수준에서는 좋은 집단이 나쁜 집단보다 직무 스트레스가 낮은 이유는 Cho

와 Lim (2021)의 연구결과에서 보이듯이 직장 중년여성의 삶의 질은 주관적 경제상태, 직업종류, 근무경력, 월경상태, 교육정도, 고용형태에 따라 차이가 있으며 삶의 질은 직무 스트레스, 갱년기 증상과 음의 상관성을 보인 결과로 판단된다. 따라서 직장 중년여성의 제2의 사춘기인 폐경 후 갱년기 증상을 건강하게 잘 보낼 수 있도록 직장이나 가정에서 세심한 배려가 필요하며 본인 스스로가 열린 마음으로 직장 내 각종 동호회 활동을 하면서 동료들과 인간관계를 원활히 하고 인문학 교육 프로그램을 통해서 성장할 기회를 갖는 것도 중요하다.

대상자의 직무만족은 5점 만점에 평균 3.65점으로 보통보다 높았다. 이는 취업여성을 대상으로 연구한(Shon & Jeon, 2016)의 3.21점보다 높았다. 이러한 결과는 본 연구의 대상자 중에 출퇴근을 자유롭게 할 수 있는 전문직군의 여교수나 출퇴근 시간을 유연하게 변동할 수 있는 공기업의 여성 사무직군이 포함되어 있어서 직무만족이 높게 나타난 것으로 사료된다. Park과 Kang (2022)의 연구에 따르면 일에 대한 만족이 주관적 행복감을 증가시키는 강한 관련 요인으로 근무시간이 길고 급여가 적더라도 일이 만족스럽다면 주관적 행복감이 증가하였으며 자신의 적성과 흥미에 맞는 직업의 선택이 직무만족을 높게 하였다. 그러나 현실적으로 직장 중년여성은 빠르게 변모하는 사회에서 변화된 직무를 수행하기 위해 여러 가지 직무교육을 받아야 하고 직장 구조상 승진을 위해서는 선후배, 동료와 경쟁하면서 받게 되는 스트레스, 직장과 가정의 이중적 업무로 인하여

직무만족은 감소 될 수밖에 없는 실정이다. 그러므로 직장 중년 여성의 근무부서 배치 시 본인의 적성과 업무역량을 고려하여 희망하는 부서에 배치, 직장 내 코칭, 변화된 업무와 관련된 교육을 제공, 직장 내 멘토-멘티 제도를 활성화할 필요가 있겠다.

대상자의 심리적 웰빙은 5점 만점에 평균 3.64점으로 나타났다. 간호사를 대상으로 연구한 Cho, Yu와 Seo (2018)는 4점 만점에 2.81점으로 이를 5점 만점으로 환산하면 3.51점으로 본 연구와 유사하였다. 본 연구에서 심리적 웰빙은 생활수준과 취미생활에서 유의한 차이를 나타냈다. Park과 Kang (2022)의 연구에서도 여가활동과 경제적으로 여유가 있는 것이 주관적 행복감에 유의한 차이를 나타내서 본 연구와 유사하였으며 일반인을 대상으로 한 Shin (2021)의 연구에서는 여가만족이 직무만족과 심리적 웰빙 간의 유의미한 조절효과를 나타냈다. Cho, Yu와 Seo (2018)의 연구에서는 연령에서 심리적 웰빙의 차이가 나타났으나 본

연구에서는 40대와 50대의 연령 구분에서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 이는 Cho, Yu와 Seo (2018)의 연구는 20대 30대 40대의 연령 구분으로 20대와 30대는 중년기가 아니고 40대만 중년기로 구분될 수 있으며 본 연구에서는 모든 연구대상자가 40대와 50대로 동일한 생의 중년기에 포함되어 있기 때문에 연령에서 차이가 없는 것으로 사료된다. 따라서 심리적 웰빙을 증진하기 위해서는 다양한 스포츠 활동이나 취미생활 등을 통해서 삶의 안정 즉 생활수준을 향상할 필요가 있다.

대상자의 긍정심리자본, 직무 스트레스, 직무만족 및 심리적 웰빙간의 상관관계에서는 긍정심리자본과 직무만족이 높을수록 심리적 웰빙이 높아지고, 직무 스트레스가 낮을수록 심리적 웰빙이 높아지는 것으로 나타났다. 본 연구처럼 동일한 매개의 변수를 함께 한 연구가 없어서 직접적인 비교는 힘들지만, 직장 중년여성을 대상으로 연구한 Cho와 Lim (2021)는 심리적 웰빙과 유사한 개념인 삶의 질은 직무 스트레스와 음의 상관관계, Shin (2021)는 직무만족과 심리적 웰빙 간의 양의 상관관계, 중소병원 간호사를 대상으로 연구한 Kang과 Kwon (2017)은 긍정심리자본과 심리적 웰빙이 양의 상관관계를 보여 본 연구와 유사하였다. 따라서 직장 중년여성의 심리적 웰빙을 증가시키기 위해서는 긍정심리자본과 직무만족을 증가시키고 직무 스트레스를 감소시키기 위한 직장에서나 지역사회에서 다양한 다학제적 중재 프로그램이 필요하다.

대상자의 일반적 특성과 긍정심리자본, 직무 스트레스 및 직무만족이 심리적 웰빙 정도에 미치는 영향을 단계별 회귀분석을 한 결과 심리적 웰빙에 가장 유의하게 설명한 변인은 긍정심리자본 35.2%였고 생활만족과 취미생활로 나타났으며, 이들

변인에 의한 설명력은 39%였다. 병원행정직원을 대상으로 한 Jeun과 Kim (2018)의 연구에서도 긍정심리자본이 심리적 웰빙에 50.7%의 높은 설명력을 보여 본 연구결과와 유사하였다. Lee와 Kim (2017)의 긍정심리자본의 개념 분석 결과 첫째, 개발 가능한 잠재력으로 훈련과 학습을 통해 향상될 수 있었다. 둘째, 긍정적인지로 긍정심리학의 영향을 받아서 조직 구성원의 긍정성을 강화해 조직의 장기발전과 개인의 성장에 기여하였다. 셋째, 감정으로 표현이 되는 것이며 즐거움과 행복의 긍정적인 표현으로 대인관계를 향상했다. 넷째, 복합적인 심리역량으로 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력으로 구성되었다. 이러한 긍정심리자본의 Lee와 Kim (2017)의 개념 분석을 통해서 알 수 있듯이 긍정심리자본은 직장 중년여성에게 직장에서의 타인과 대인관계를 원활하게 유지해 주었고 직장을 통한 개인의 자아실현, 긍정적인 감정을 통하여 정신적, 신체적 건강을 향상해 궁극적으로 심리적 웰빙에 설명력을 나타낸 것으로 사료된다. 따라서 직장 중년여성의 심리적 웰빙에 가장 높은 설명력을 보인 긍정심리자본을 훈련과 학습을 통하여 향상해 직장 중년여성의 심리적 웰빙을 증진할 필요가 있다. 긍정심리자본은 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력을 구성요소로 이루어진 복합적인 심리역량이므로 이러한 심리개념을 높일 수 있는 다학제적 중재 프로그램을 직장이나 지역사회에서 개발하여 적용할 필요가 있다. Kim과 Park (2013)의 연구결과 조직 내 인간관계, 구성원들 간의 신뢰, 팀워크를 강조하는 관계문화가 긍정심리자본에 통계적으로 유의한 정적영향을 주었다. 따라서 직장 내에서는 수직적 직장문화보다는 수평적 직장문화를 지향하고 폐쇄적 의사전달 방식보다는 개방적인 의사전달을 통하여 유연하고 합리적인 직장 조직문화가 형성되어야 할 것이다. 또한 직장 중년여성이 생활수준 향상을 실제로 체감할 수 있도록 직장 복지정책과 사회적인 제도가 함께 동반될 때 직장 중년여성의 심리적 웰빙은 고취될 것이다. 마지막으로 긍정심리자본을 향상하기 위해서는 희망적이고 긍정적인 직장 조직 문화형성과 함께 자신의 즐거움을 위한 취미생활, 심리적 웰빙을 위한 자아성찰과 통찰이 기반 되어야 할 것으로 판단된다. 본 연구에서는 5개 직장의 서로 다른 직군의 직장 중년여성의 심리적 웰빙 예측요인을 연구한 결과 직무 스트레스 및 직무만족이 상관성을 보였으나 예측요인으로는 설명력을 나타내지 않아서 추후 연구에서는 동일 직군의 직장중년여성을 대상으로 반복연구를 제언하고자 한다.

이상의 연구결과 기초로 하여 직장 중년여성의 심리적 웰빙을 극대화시키기 위해서는 긍정심리자본을 향상시킬 수 있는 다학제적인 중재 프로그램과 직무에 맞는 맞춤형 직장 내 인력

관리 방안이 필요하다. 본 연구는 근접 표본 집단의 직장 중년 여성을 눈덩이 표집으로 임의표출 하였고, 연구대상자의 지역적·사회적·환경적·경제적 차이로 인해 발생 될 수 있는 문제점을 통제할 수 없었으므로 연구결과를 일반화하는데 다소 제한점이 있다. 그러나 본 연구는 사회·심리적 변수인 긍정심리자본이 직장 중년여성의 심리적 웰빙에 가장 설명력이 있는 변수임을 재확인하여 직장 중년여성의 심리적 웰빙을 증진하기 위한 다학제적 중재 프로그램과 맞춤형 인력관리의 기초자료 제공을 위한 근거를 제시하였다는 데 의의가 있다.

결론 및 제언

본 연구는 직장 중년여성의 긍정심리자본, 직무 스트레스, 직무만족 및 심리적 웰빙 정도를 규명하고 변수 간의 관계를 분석하며 심리적 웰빙에 영향을 미치는 요인을 확인하여 심리적 웰빙을 증진하기 위한 중재 프로그램 개발과 맞춤형 인력관리의 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

광주광역시, 전라도, 경상도와 충청도의 40세 이상 60세 이하 직장 중년여성 145명을 대상으로 2021년 10월 1일부터 2022년 1월 15일까지 설문조사를 실시하였다. 수집된 자료는 SPSS 23.0 version 프로그램을 사용하였다. 연구결과 직장 중년여성의 긍정심리자본과 직무만족, 긍정심리자본과 심리적 웰빙은 강한 양의 상관성, 직무만족과 심리적 웰빙은 중등도의 양의 상관성을 보였으며, 직무 스트레스와 직무만족은 강한 음의 상관성, 긍정심리자본과 직무 스트레스, 직무 스트레스와 심리적 웰빙은 중등도의 음의 상관성을 나타냈다. 긍정심리자본, 생활수준과 취미가 심리적 웰빙을 39% 설명하고 있음을 알 수 있었다. 따라서 직장 중년여성의 심리적 웰빙을 증진하기 위해서는 직장이나 지역사회에서 긍정심리자본 강화를 위한 다학제적인 중재 프로그램이 개발과 직무에 맞는 맞춤형 인력관리가 필요하겠다.

본 연구는 직장 중년여성을 눈덩이 접근방식으로 표본추출 하였으므로 일반화하기에는 다소 제한점이 있으며 이상의 결과에 기초하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 직장 중년여성의 심리적 웰빙 증진을 위해 다학제적 접근을 통한 긍정심리자본 관리 프로그램 개발과 효과검정을 위한 실험연구를 제언한다. 둘째, 직장 중년여성의 긍정심리자본에 영향을 미치는 요인을 규명하는 연구는 제언한다. 셋째, 양적연구로 구체적으로 확인될 수 없는 직장 중년여성의 심리적 웰빙에 영향을 미치는 다양한 사회심리적 요인을 파악하기 위한 질적연구를 제언한다.

REFERENCES

- Bong, Y. S., So, H. S., & You, H. S. (2009). A study on the relationship between job stress, self-efficacy job satisfaction in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(3), 425-433.
- Chang, S. J., Koh, S. B., Kang, D. M., Kim, S. A., Kang, M. G., Lee, C. G., et al. (2005). Developing an occupational stress scale for Korean employees. *Korean Journal of Occupational Environmental Medicine*, 17(4), 297-317.
<https://doi.org/10.35371/kjoem.2005.17.4.297>
- Cho, J. H., Yu, J. H., & Seo, K. W. (2018). Influence of authentic leadership and coworker support on the psychological well-being of staff nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 27(2), 89-98. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2018.27.2.89>
- Cho, O. H., & Lim, J. M. (2021). Mediation effect of menopausal symptoms between occupational stress and quality of life among middle-aged working women. *Korean Academy Society Home Care Nursing*, 28(3), 266-275.
<https://doi.org/10.22705/jkashcn.2021.28.3.266>
- Ham, C. H. (2018). The effect of job stress on job satisfaction of voucher service providers - Stress · coping · adaptation model -. *Journal of Community Welfare*, 64, 81-114.
<https://doi.org/10.15300/jcw.2018.64.1.81>
- Hong, B. R., & Kim, K. M. (2019). Effect of job stress, emotional labor, and positive psychological capital on the job satisfaction of physician assistants. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 28(3), 176-185.
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2019.28.3.176>
- Jang, Y. M., & Park, J. Y. (2018). The effect of job stress on health promotion behaviors of nurses in a regional general hospital: the mediating effects of positive psychological capital and nursing work environment. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 27(3), 160-170.
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2018.27.3.160>
- Jeun, Y. J., & Kim, J. S. (2018). The effect of hospital administrative staff's positive psychological capital on psychological well-being. *Journal of The Korea Society of Computer and Information*, 23(22), 93-98. <https://doi.org/10.9708/jksci.2018.23.02.093>
- Jung, D. B. (2015). *Effects of emotional laborers incentive travel experience on psychological well-being, resilience & organizational effectiveness*. Unpublished doctoral dissertation, Kyonggi University, Suwon.
- Kang, J. M., & Kwon, J. O. (2017). A convergence effect of positive psychological capital and psychological well-being on work engagement of medium and small hospitals nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*, 8(4), 89-99.
<https://doi.org/10.15207/JKCS.2017.8.4.089>
- Kim, J. S., & Park, J. C. (2013). The multi-level analysis on the causal relationship among organizational culture, psychological

- capital, and organizational commitment. *Journal of Human Resource Management Research*, 20(3), 51-74.
- Kim, M. S., Kim, H. W., & Cha, K. H. (2001). Analysis on the construct of psychological well-being (PWB) of Korean male and female adults. *Korean Journal of Social and Personality Psychology*, 15(2), 19-39.
- Kim, S. O., & Wang, M. S. (2015). A study on emotional labor, positive resources and job burnout in clinical nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 16(2), 1273-1283. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.2.1273>
- Korean Statistical Informations Service. (2016). Social survey results (family, education, health, safety, environment) Retrieved November 15, 2016, from https://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/6/1/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=357457&pageNo=7&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=&sTarget=title&sTxt=
- Kwon, E. J., Kim, H. K., Joe, S. H., Ko, S. D., & Cho, H. I. (2014). Association of menopausal status, psychological factors, health behaviors and depressive symptoms of middle aged Korean women. *Health and Social Science*, 35, 25-54.
- Lee, D. S., & Choi, Y. D. (2010). Study on antecedents and consequences of positive psychological capital in organizations. *Korean Management Review*, 39(1), 1-28.
- Lee, S. N., & Kim, J. A. (2017). Concept Analysis of positive psychological capital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(2), 181-190. <https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.2.181>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Menard, J., & Brunet, L. (2011). Authenticity and well-being in the workplace: A mediation model. *Journal of Managerial Psychology*, 26(4), 331-346. <https://doi.org/10.1108/02683941111124854>
- Ministry of the Interior and Safety. (2021). *Announcement of demographic statistics by age of resident registration at the end of June 2021*. Retrieved July 06, 2021, from https://www.mois.go.kr/frt/bbs/type010/commonSelectBoardArticle.do?bbsId=BBSMSTR_000000000008&nttId=85494
- Park, I. J. (2005). *Validation study of the Minnesota satisfaction questionnaire (MSQ)*. Unpublished master's dissertation, Seoul National University, Seoul.
- Park, J. H., & Kang, S. W. (2022). Factors related to subjective well-being by age group of working women: Young and middle-aged people. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 24(1), 165-178. <https://doi.org/10.37727/jkdas.2022.24.1.165>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it?: Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2000). Interpersonal flourishing: A positive health agenda for the new millennium. *Personality and Social Psychology Review*, 4(1), 30-44. https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0401_4
- Shin, Y. S. (2021). A study on moderating effects of leisure satisfaction on emotional labor, job satisfaction and psychological well-being. *Journal of CEO and Management Studies*, 24(2), 89-110. <https://doi.org/10.37674/CEOMS.24.2.5>
- Shon, K. S., & Jeong, S. M. (2016). The effects of employed women's non-adoptive cognitive emotion regulation on job satisfaction: moderating effects of self-expression. *The Korean Journal of Woman Psychology*, 21(2), 173-191.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 1, 1-119.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173-194.
- Yoo, S. K., Han, Y. J., & Cho, Y. J. (2011). Relationships of individual characteristics, social support, and work-family conflict/enhancement among Korean working mothers. *Korean Journal of Counseling*, 12(6), 1955-1975. <https://doi.org/10.15703/kjc.12.6.201112.1955>
- Yun, S. Y., & Uhm, D. C. (2011). Impact on job satisfaction to job stress of physician assistant nurses. *Journal of Academia Industrial Technology*, 12(11), 4914-4923. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2011.12.11.4914>