

## 다중역할에 대한 회사의 지지, 남편의 지지와 삶의 만족도의 관계에서 기본 심리적 욕구 충족의 매개효과: 30대 대졸 기혼 직장 여성을 중심으로

김 민 선<sup>†</sup>

상명대학교

본 연구에서는 자기결정성 이론(Self-Determination Theory)의 하위 이론인 Ryan과 Deci(2002)의 기본 심리적 욕구 이론(Basic Needs Theory)을 바탕으로 우리나라 30대 대졸 기혼 직장 여성들이 지각한 다중역할에 대한 회사의 지지, 남편의 지지와 삶의 만족도의 관계를 기본 심리적 욕구 충족이 매개하는지를 살펴보았다. 연구를 위해 30대 대졸 기혼 직장 여성 172명의 자료를 수집하고, 가설모형의 적합도와 변인들의 직접효과와 간접효과를 검증하였다. 연구결과, 회사의 지지와 남편의 지지가 기본 심리적 욕구 충족을 매개로 삶의 만족도에 영향을 미치는 매개모형은 자료를 양호하게 설명하는 것으로 나타났으며, 삶의 만족도 변량의 약 57%를 설명하였다. 구체적인 경로계수를 살펴보면, 회사의 지지와 남편의 지지를 높게 지각할수록 여성들의 기본 심리적 욕구 충족이 높아지는 것으로 나타났으며, 회사의 지지와 남편의 지지를 높게 지각할수록 삶의 만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 마지막으로 간접효과의 유의성을 검증한 결과, 회사의 지지가 기본 심리적 욕구 충족을 매개로 삶의 만족도에 영향을 미치는 간접효과와 남편의 지지가 기본 심리적 욕구 충족을 매개로 삶의 만족도에 영향을 미치는 간접효과가 모두 유의미한 것으로 나타났다. 연구결과를 바탕으로 상담실제에 대한 시사점과 후속연구를 위한 제언을 논하였다.

주요어 : 자기결정성 이론, 회사의 지지, 남편의 지지, 기본 심리적 욕구 충족, 삶의 만족도, 30대 대졸 기혼 직장 여성

---

<sup>†</sup> 교신저자: 김민선, 상명대학교 학생상담센터, 서울시 종로구 홍지문 2길  
Tel: 02-2287-5333, E-mail: kms82qwert@hanmail.net

지난 10년간 우리나라 여성들의 학력이 높아지면서 대학 졸업 후 각종 전문분야에 종사하는 비율이 증가하였으며, 여성들의 초혼 연령 또한 점차 늦춰지고 있다. 실제로 2013년 여성들의 초혼 연령은 29.06세로 24.08세인 1990년 보다 5년 정도 늦춰진 것으로 나타났으며, 이로 인해 30대 이후 첫 자녀를 출산하는 여성들이 늘어나고 있다(통계청, 2013). 이와 같이 결혼과 첫 자녀의 출산이 늦춰짐에 따라 많은 여성들이 숙련된 경험을 바탕으로 경력을 쌓아갈 시기인 30대에 출산과 자녀양육 등의 문제로 일을 지속하는데 어려움을 경험하고 있는 것으로 나타났다. 예를 들어, 우리나라 여성의 연령별 경제활동 참가율을 보면 2010년 25세-29세 여성의 경제활동이 70%로 매우 높게 나타나는 반면 30세에서 39세 사이에는 감소하고, 40세부터 다시 경제활동 참여율이 높게 나타나는 M자형 그래프를 보이고 있다(통계청, 2011). 특히 30세-39세 사이의 여성들의 경력단절은 대졸 이상의 고학력 여성들에게 더욱 심각한 문제로 나타나는데, 고학력 여성들의 경우 경력단절 이후 자신의 이전 경력과 기대 임금을 충족시키는 직업을 찾기 어렵기 때문에 30세-39세 사이에 경력단절을 경험한 후 다시 재취업을 하지 못하고 비경제활동 인구로 전환되거나 낮은 지위의 일자리로 재취업하는 양상을 보이고 있다(민무숙, 2006; 한국노동연구원, 2014). 이와 같이 30세-39세 사이에 발생하는 고학력 여성들의 빈번한 경력단절 현상은 노동 시장에서 여성들의 지위를 낮추고, 이전 경력을 활용하지 못하게 만들어 여성 개인의 능력사장 뿐만 아니라 국가적으로는 우수한 여성인력 누수를 초래하고 있다. 이렇듯 30대 고학력 기혼 여성들의 경력단절에 따른 문제들이 지속적으로 제기되고 있음에도 불구하고 아직까지 고학력 여성들의 경력단절을 최소화하기 위한 예방적인 개입에 대한 논의가 부족한 실정이다.

기혼 여성들을 대상으로 한 선행연구들에서는 기혼 여성들이 일과 가정에서의 다중역할로 인해 이중부담(double burden)을 경험하고 있

며, 이러한 이중부담은 여성들의 일과 가정에서의 역할갈등으로 인한 스트레스를 높이고, 삶의 만족도를 낮추는 것으로 나타났다(가영희, 2006; Gjerdingen, McGovern, Bekker, Lundberg, & Willemsen, 2000; Lennon, 1994). 특히 기혼 직장 여성들의 낮은 삶의 만족도는 우울, 불안 등 여러 심리적 어려움이나 경력중단으로 이어지는 것으로 나타났다(김현실, 2011; Windle & Dumenci, 1997). 한편, 선행연구들(김근식, 윤옥화, 2009; 김은경, 2013)에서는 가정, 직장 등에서의 사회적 지지가 기혼 직장 여성들의 삶의 만족도를 높이는데 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 아직까지 사회적 지지와 삶의 만족도의 관계를 설명하는데 있어 상담 및 교육 현장에서 활용할 수 있는 개인의 다양한 심리적인 특성들과의 관련성을 통합적으로 설명하지 못하는 한계가 있다. 따라서 본 연구에서는 Deci와 Ryan(2002)의 자기결정성 이론(Self-Determination Theory)을 이론적 틀로 활용하여 30대 고학력 기혼 여성들의 삶의 만족도를 설명하는 가설 모형을 설정하고 이를 검증하고자 하였다. 자기결정성 이론은 심리적 안녕감(psychological well-being)과 심리적 문제(ill-being)들이 사회적 맥락 안에서 어떻게 형성되는지를 설명하고, 개인의 심리적 안녕감을 높이는 중요한 심리적 매개변인들을 소개하고 있다(Mackinnon, Krull, & Lockwood, 2000). 이를 활용한다면, 30대 고학력 기혼 여성들의 삶의 만족도에 대한 통합적인 이해와 더불어 삶의 만족도를 높이는 심리적 매개변인을 중심으로 사회적 지지를 많이 받지 못한다고 느끼는 30대 고학력 기혼 여성들의 삶의 만족도를 높여주기 위한 상담 및 교육에서의 개입 방안에 대한 실제적인 논의가 가능할 것이다.

자기결정성 이론을 바탕으로 한 선행연구들에서 사회적 지지는 개인의 기본 심리적 욕구 충족과 삶의 만족도를 높이는데 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다(Deci & Ryan, 2002; Reinboth & Duda, 2006). 사회적 지지의 유형은

개인이 속한 맥락에 따라 달라질 수 있는데 기혼의 직장인들에게는 배우자의 지지와 회사의 지지가 기본 심리적 욕구 충족을 높이고, 일-가정에서의 갈등, 정서적 소진을 낮추는데 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다(Deci et al., 2001; Senecal, Vallerand, & Guay, 2001). 기혼 여성들만을 대상으로 한 연구에서 또한 회사의 지지는 일-가정 갈등(work-family conflict)을 낮추어 조직 몰입과 직장 만족도를 높이고 이직의도를 줄이고, 삶의 만족도를 높이는 것으로 나타났다(안세연, 김효신, 2009; 이요행, 방묘진, 오세진, 2005; 최윤정, 김계현, 2010; Mauno, Kiuru, & Kinnunen, 2011). 한편, 기혼 여성들이 지각한 남편의 지지는 기본 심리적 욕구 충족, 심리적 혹은 신체적 건강, 삶의 만족도를 높이는 것으로 나타났다(김은경, 2013; 박상희, 유금란, 2013; 정수인, 이기영, 2007; Vandewater, Ostrove, & Stewart, 1997; Wickrama, Lorenz, & Conger, 1997; Windle & Dumenci, 1997). 선행연구들에서 회사의 지지와 배우자의 지지가 성인 또는 기혼 여성들의 기본 심리적 욕구와 삶의 만족도를 일관적으로 높이는 것으로 나타났으나, 아직까지 30대 고학력 기혼의 직장 여성들만을 중심으로 회사의 지지, 남편의 지지, 기본 심리적 욕구 충족, 삶의 만족도의 관계를 함께 살펴본 연구가 없어 기본 심리적 욕구 이론의 가정을 30대 고학력 기혼 직장 여성들에게 적용하는 데는 한계가 있다. 따라서 본 연구에서는 선행연구들을 바탕으로 기혼 직장 여성들의 심리적 적응에 중요한 영향력을 미치는 것으로 나타난 회사의 지지(상사의 지지, 가족친화제도 이용의 자유로움, 근로시간에 대한 조직의 욕구)와 남편의 지지(도움행동, 정서적 지지)의 하위요인들을 포함하여 기본 심리적 욕구 충족, 삶의 만족과의 관계를 살펴보고자 하였다.

또한 자기결정성 이론에서는 개인의 삶의 만족도에 영향을 미치는 심리적 변인으로 기본 심리적 욕구 충족을 언급하였다(Deci & Ryan, 2002). 자기결정성 이론의 하위이론인 기본 심리

적 욕구이론에서는 인간의 잠재력이 최적으로 발휘되고, 효과적으로 발달하기 위해서는 핵심적인 심리적 자원인 세 가지 욕구가 충족되어야 한다고 가정하는데, 이 세 가지 기본 심리적 욕구는 자율성(autonomy), 유능성(competence), 관계성(relatedness)이다. 구체적으로, 자율성은 자유의지를 가지고 행동하는 정도로 특정 과업을 수행할 때 자신의 진정한 관심과 가치관과 일치하는 방향으로 행동을 하는 것을 의미하며(Deci & Ryan, 2000), 유능성은 사회적 환경과의 지속적인 상호작용에서 효율적인 것을 느끼고 자신의 능력을 실행하고 표현하는 기회를 경험하는 것으로 자신의 행동에서 자신감과 효능감을 느끼는 것을 의미한다(Deci & Ryan, 2002). 마지막으로, 관계성은 타인과 연결되어 있고 타인을 돌보고 돌봄 받는 느낌을 의미한다(Ryan, 1995). 기본 심리적 욕구 이론에서는 개인의 이러한 욕구가 충족되면 심리적 안녕감이 형성되고, 이러한 욕구가 제대로 충족되지 않으면 심리적 문제들을 경험하게 된다고 가정하고 있다(Ryan & Deci, 2000; Deci & Ryan, 2000). 실제로 선행연구들에서 이 세 가지 기본 심리적 욕구 충족은 삶의 만족도(Deci et al., 2001; La Guardia, Ryan, Couchman, & Deci, 2000; Patrick, Knee, Canevello, & Lonsbary, 2007; Sheldon & Elliot, 1999; Sheldon, Elliot, Kim, & Kasser, 2001; Sheldon & Niemiec, 2006; Tay & Diener, 2011; Wei, Shaffer, Young, & Zakalik, 2005)와 직장에서의 수행 또는 직무 만족도(Baard, Deci, & Ryan, 2004; Vansteenkiste, Neyrinck, Niemiec, Soenens, De Witte, & Van den Broeck, 2007)에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 예를 들어, Tay와 Diener(2011)는 전 세계 123개 국가의 사람들을 대상으로 기본 심리적 욕구 충족이 삶의 만족도에 미치는 영향을 살펴 보았는데 개인이 가지고 있는 기본적인 생리적 욕구와 더불어 안전, 사회적 관계 맺음, 존중, 성취, 자율성의 욕구 등의 충족이 높을수록 삶에 대한 만족감이 일관적으로 높게 나타났다. 이와 같이 기본 심리적 욕구 충족이 개인의 삶

의 만족도를 높이는데 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났으나 아직까지 30대 고학력 기혼 직장 여성들을 대상으로 이 두 변인의 관계를 살펴본 연구가 없는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서는 30대 고학력 기혼 직장 여성들을 대상으로 기본 심리적 욕구 충족이 고학력 기혼 여성들의 삶의 만족도를 높이는지를 살펴보고자 하였다.

한편, 선행연구들에서 기본 심리적 욕구 충족은 개인의 삶의 만족도를 높이는데 직접적인 영향을 미침과 동시에, 사회적인 지지와 삶의 만족도의 관계를 매개하는 것으로 나타났다(Balaguer & Castillo, 2007; Ryan & Deci, 2000). 즉, 사회적 맥락 안에서 사회적 지지를 많이 경험하면 삶에 대한 전반적인 만족감이 높아지는데 이는 자율성, 유능성, 관계성과 같은 주요한 기본 심리적 욕구가 충족되기 때문으로 이해할 수 있다. 우리나라에서는 박상희와 유금란(2013)이 기혼 여성들을 대상으로 배우자의 정서적 지지와 부부관계의 질에 기본 심리적 욕구 충족의 매개효과를 살펴보았는데, 배우자의 정서적 지지는 기본 심리적 욕구 충족을 높이고, 기본 심리적 욕구 충족은 다시 부부 관계의 질에 대한 만족을 높이는 것으로 나타났다. 이처럼 기혼

여성들이 지각한 사회적 지지는 여성들의 기본 심리적 욕구를 충족시켜 주고, 이는 다시 부부 관계 질과 같은 삶의 각 영역에서의 만족으로 이어질 수 있다. 그러나 위 연구들의 경우 30대 고학력 기혼 직장 여성을 대상으로 한 연구가 아니기 때문에 선행 연구결과를 일반화시키는 데는 한계가 있다. 따라서 본 연구에서는 회사의 지지와 남편의 지지가 기본 심리적 욕구 충족을 매개로 삶의 만족도에 영향을 미치는 매개 모형을 설정하고, 모형의 적합도와 각 변인들의 직접효과와 간접효과와 유의성을 검증하였다.

마지막으로, 본 연구의 주요 목적과 가설은 다음과 같다. 본 연구에서는 회사의 지지, 남편의 지지와 삶의 만족도의 관계를 기본 심리 욕구가 매개하는 연구모형을 설정하고 연구모형의 적절성, 각 변수의 직접효과와 간접효과와 유의성을 검증하는 것이다. 연구에서 검증한 가설모형은 그림 1과 같으며, 구체적인 연구가설은 다음과 같다. 첫째, 기본 심리 욕구 충족은 삶의 만족도에 유의미한 정적 영향을 미칠 것이다. 즉, 30대 고학력 기혼 직장 여성들의 기본 심리적 욕구 충족이 높으면 삶의 만족도가 높아질 것이다(가설 1). 둘째, 회사의 지지는 기본 심리 욕구 충족에 유의미한 정적 영향을 미칠 것이다

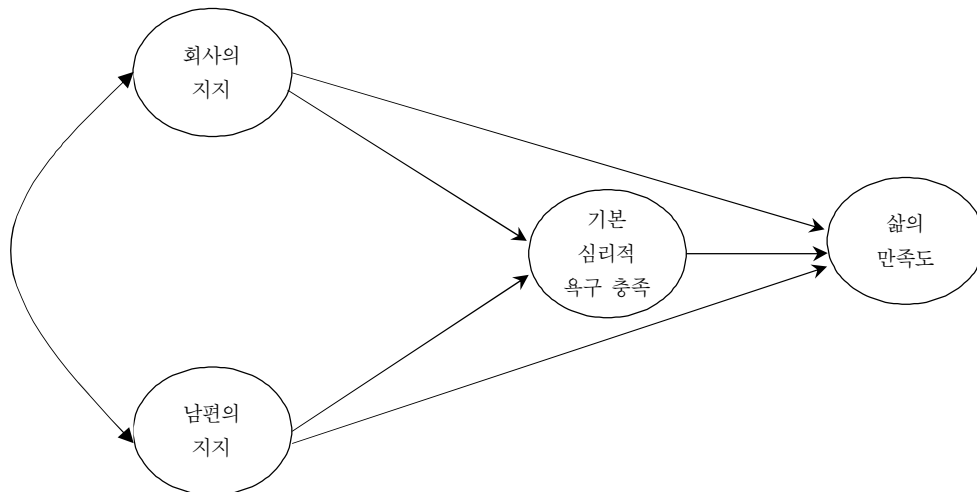


그림 1. 연구모형

(가설 2). 즉, 다중역할에 대한 회사의 지지를 많이 지각할수록 기본 심리적 욕구충족이 높을 것이다. 셋째, 남편의 지지는 기본 심리 욕구 충족에 유의미한 정적 영향을 미칠 것이다(가설 3). 즉, 다중역할에 대한 남편의 도구적, 정서적 지지를 많이 지각할수록 기본 심리적 욕구 충족이 높을 것이다. 넷째, 회사의 지지는 삶의 만족도에 유의미한 정적 영향을 미칠 것이다(가설 4). 즉, 회사의 지지에 대한 지각이 높을수록 30대 고학력 직장 여성들의 삶의 만족도가 높아질 것이다. 다섯째, 남편의 지지는 삶의 만족도에 유의미한 정적 영향을 미칠 것이다(가설 5). 즉, 남편의 지지에 대한 지각이 높을수록 30대 고학력 직장 여성들의 삶의 만족도가 높아질 것이다. 마지막으로, 회사의 지지, 남편의 지지와 삶의 만족도의 관계에서 기본 심리적 욕구 충족의 간접 효과는 유의미할 것이다(가설 6, 가설 7). 즉, 회사의 지지와 남편의 지지를 높게 지각할수록 기본 심리적 욕구 충족이 증가하고, 이어 기본 심리적 욕구 충족이 증가할수록 삶의 만족도가 증가할 것이다.

## 방 법

### 연구대상 및 절차

본 연구를 위해 설문에 참여한 기혼 직장 여성은 총 202명이었으며, 전국에 있는 30대 대졸 기혼 직장 여성들을 대상으로 설문을 실시하였다. 본 연구에서는 연속된 무응답 문항이 5개 이상인 18명의 자료와 고졸이거나 학력에 응답하지 않은 12명의 자료를 분석에서 제외하였다. 참여자들의 평균연령은 31.81세( $SD = 2.90$ )였으며, 학력은 대학졸업 130명(75.6%), 석사졸업 42명(24.4%)으로 나타났다. 자녀수는 1명 110명(64.0%), 2명 36명(20.9%), 3명 2명(1.2%), 기타 22명(12.8%), 무응답 2명(1.2%)로 나타났다. 소득은 2천만원 미만 16명(9.3%), 2천만원-3천만원 48명

(27.9%), 3천만원-4천만원 44명(25.6%), 4천만원-5천만원 36명(20.9%), 5천만원-6천만원 16명(9.3%), 6천만원 이상 12명(7.0%)으로 나타났다. 다음으로 참여자들의 평균 근속 기간은 6.31년( $SD = 3.29$ )이었다. 자료를 수집하기 위해 기혼 여성들이 자주 가는 온라인 사이트에 연구에 대해 홍보를 한 후 관심이 있는 사람들이 직접 온라인 사이트에서 설문조사를 하는 방식으로 진행하였다. 설문에 참여한 여성들에게는 핸드폰으로 3천원 상당의 모바일 커피상품권을 보내주었다.

그러나 본 연구에서는 편의상 온라인 설문조사 방식을 통해 제한된 연구 대상만을 표집하였기 때문에 본 연구 결과를 다른 연령, 학력, 임금 등을 가진 다른 집단에 일반화하는 데는 한계가 있다. 특히 온라인 커뮤니티를 자주 찾거나 육아, 가사, 맞벌이 등에 대한 정보에 관심이 많은 여성들이 설문에 참여했을 가능성이 높기 때문에 본 연구 참여자들이 대표하는 기혼 여성 집단과는 다른 특성을 가진 기혼 여성 집단이 존재할 수 있다는 사실을 염두 해 두고 연구결과를 다른 기혼 여성 집단에 적용하는데 주의할 기을일 필요가 있다.

### 측정 도구

#### 회사의 지지

본 연구에서는 가족 친화 조직 문화를 측정하기 위해서 Thompson, Beauvais와 Lyness(1999)이 개발하고 국내에서 최윤정(2010)이 번안한 일-가족 문화 척도를 사용하였다. Thompson 등(1999)의 일-가족 문화 척도는 3요인으로 구성되어 있으며 근로시간에 대한 조직의 요구 4문항(예를 들어, “내가 속한 조직은 직원들이 퇴근을 했거나 주말이더라도 집에서 일을 할 것을 기대한다”), 다중역할에 대한 상사의 지원 11문항(예를 들어, “일과 가족의 갈등이 있을 경우, 내가 속한 조직에서 관리자들은 직원들이 가족을 우선으로 해야만 할 때를 이해한다”), 가족친화제도 이용의 자유로움 5문항(예를 들어, “내가 속한

표 1. 참여자들의 인구통계학적 특성에 따른 분포(N = 172)

특성	구분	빈도	%
연령		31.81(SD = 2.90)	
교육수준	대학졸업	130	75.6
	대학원졸업	42	24.4
자녀의 수	1명	110	64.0
	2명	36	20.9
	3명	2	1.2
	4명	-	-
	기타	22	12.8
	무응답	2	1.2
	근속기간(년)		6.31(SD = 3.29)
종사분야	경영, 금융, 회계, 사무	48	27.9
	교육, 연구, 법률	30	17.4
	의료, 보건, 사회복지	28	16.3
	문화, 예술, 방송, 디자인	4	2.3
	영업, 판매	6	3.5
	건설, 기계, 환경, 안전	10	5.8
	전기, 전자	8	4.7
	화학, 섬유, 식품	6	3.5
	IT, 프로그램 개발, 웹, 통신장비	8	4.7
	기타	20	11.6
	무응답	4	2.3
임금	① 2천만원 미만	16	9.3
	② 2천만원-3천만원	48	27.9
	③ 3천만원-4천만원	44	25.6
	④ 4천만원-5천만원	36	20.9
	⑤ 5천만원 이상-6천만원	16	9.3
	⑥ 6천만원 이상	12	7.0

조직에서 많은 직원들은 여성이 장기간 육아 휴가를 사용할 때 불쾌해 한다”)으로 구성되어 있다. 총 문항은 20문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 7점 리커트 척도(1 = 전혀 동의하지 않

는다, 7 = 매우 동의한다)로 평정한다. 본 연구에서는 근로시간에 대한 회사의 요구를 역 채점하였으며 총점이 높을수록 다중역할에 대한 회사의 지지를 높게 지각하고 있는 것을 의미한

다. Thompson 등(1999)의 연구에서 총 문항의 내적합치도는 .92였으며, 최윤정(2010)의 연구에서 내적합치도는 .89로 나타났다. 본 연구에서 상사의 지지 문항의 내적합치도는 .85, 가족친화제도 이용의 자유로움은 .77, 근로시간은 .85로 나타났으며, 전체 문항의 내적합치도는 .89로 나타났다.

### 남편의 지지

본 연구에서는 남편의 지지를 측정하기 위해 최윤정(2010)이 개발한 배우자 지지 척도를 사용하였다. 배우자 지지 척도는 실제 남편들의 도움행동과 정서적 지지의 두 차원에서 측정하고 있으며 총 20문항으로 구성되어 있다. 남편의 도움행동은 “설거지를 한다”, “아이들의 준비물을 챙긴다” 등의 15문항으로 구성되어 있으며, 정서적 지지는 “내가 출장이나 야근이 있을 때, 남편은 내 입장을 이해하고 흔쾌히 수용한다”, “나의 일에 대해서 자랑스럽게 여긴다” 등 5문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 척도(1 = 전혀 안함, 2 = 한 달 1-2회, 3 = 일주일 1-2회, 4 = 일주일 3-5회, 5 = 일주일 6회 이상)로 평정한다. 총점이 높을수록 다중역할에 대한 남편의 지지를 높게 지각하고 있는 것을 의미한다. 최윤정(2010)의 연구에서 남편의 도움행동의 내적합치도는 .92, 정서적 지지의 내적합치도는 .93이었다. 본 연구에서 남편의 도움행동의 내적합치도는 .90, 정서적 지지의 내적합치도는 .93으로 나타났다.

### 기본 심리적 욕구 충족

본 연구에서는 기혼 여성들의 기본 심리적 욕구만족을 측정하기 위해 Ilardi, Leone, Kasser와 Ryan(1993)이 개발하고 우리나라에서 이명희와 김아영(2008)이 타당화한 기본 심리적 욕구 충족 척도(The Basic Psychological Needs Satisfaction: BPNS)를 사용하였다. BPNS는 총 18문항으로 이루어져 있으며 자율성(예를 들어, “나는 다른 사람에게 의해 통제 받고 억압 받는다고 느낀다”,

“내 일을 진행하는 방법을 스스로 결정할 기회가 많지 않다”), 유능성(예를 들어, “나는 내 자신이 매우 효율적이라고 느낀다”, “나는 대부분 내가 하는 일들로부터 성취감을 느낀다”), 관계성(예를 들어, “나는 주변 사람들로 부터 사랑과 관심을 받는 것을 느낀다”, “나는 내가 만나는 사람들과 잘 지낸다”)을 측정하는 문항들로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 리커트 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)로 평정한다. 총점이 높을수록 다중역할에 대한 기본 심리적 욕구가 높은 것을 의미한다. 이명희와 김아영(2008)의 연구에서 자율성, 유능성, 관계성의 내적합치도는 각각 .70, .75, .79로 나타났다. 본 연구에서 기혼 여성들의 대상으로 했을 때 내적합치도는 자율성 .78, 유능성 .89, 관계성 .82로 나타났으며, 총 문항의 내적합치도는 .90으로 나타났다.

### 삶의 만족도

주관적 안녕감은 Diener, Emmons, Larsen과 Griffin(1985)이 개발하고 조명환과 차경호(1998)가 한국판으로 번역한 삶의 만족도(The Satisfaction with Life Scale; SWLS) 척도를 사용하였다. 주관적 안녕감은 총 5문항이며, “나는 대체로 내가 바라는 바와 비슷하게 살고 있다”, “내 삶의 상황들은 아주 좋다” 등과 같이 개인이 주관적으로 평가한 자신의 삶에 대한 만족도를 묻는 질문들로 구성되어 있다. 삶의 만족도 척도는 7점 리커트 척도 (1 = 매우 동의하지 않는다, 7 = 매우 동의한다)로 평정한다. 총점이 높을수록 다중역할에 대한 삶의 만족도를 높게 지각하고 있는 것을 의미한다. 본 연구에서 전체 문항의 내적합치도는 .91로 나타났다.

### 자료분석

구조모형의 적합도와 기본 심리적 욕구의 간접효과가 유의한지를 검정하기 위해 AMOS 7.0 프로그램을 사용하였다. 본 연구에서는 각 변수

의 왜도(skewness)와 첨도(kurtosis)의 절대 값이 각각 2와 7을 넘지 않았기 때문에 자료가 정규분포 가정을 충족한다고 보고 모수치를 추정하는 방법 중 하나인 최대우도추정방법(ML: Maximum Likelihood)을 사용하였다(West, Finch, & Curran, 1995). 또한 본 연구에서는  $\chi^2$  검증의 경우 영가설의 내용이 엄격해서 모형이 쉽게 기각되고, 표본크기에 영향을 많이 받는 한계점 때문에  $\chi^2$ 뿐만 아니라 다음과 같은 적합도 지수를 함께 고려하여 모형의 적합도를 판단하였다: the Comparative Fit Index(CFI); Tucker-Lewis Index(TLI); the Root Mean Square Error of Approximation(RMSEA). 특히 TLI, RMSEA 지수의 경우 표본의 크기에 민감하게 영향을 받지 않고 모형의 간명성을 함께 고려하기 때문에 본 연구에서는 모형의 적절성을 평가하기 위해 위 적합도를 사용하였다(홍세희, 2000). TLI와 CFI의 경우 .90 이상일 때 양호한 모델이라고 평가하며(홍세희, 2000;

Schultz, Whitney, & Zickar, 2014), RMSEA의 경우 .05 이하일 경우 좋은 적합도(close fit), .05-.08일 경우 양호한 적합도(fair fit), .08-.10일 경우 보통 적합도(mediocre fit), .10이상이 경우 나쁜 적합도(poor fit)로 평가한다(Browne & Cudeck, 1993).

## 결 과

### 모형분석을 위한 기술통계

각 측정변인 간 상관계수와 변인들의 평균, 표준편차, 첨도, 왜도를 표 2에 제시하였다. 먼저 본 연구에서는 다중역할에 대한 회사의 지지 중 상사의 지지는 관계성( $r = .16$ ), 삶의 만족( $r = .33$ )과 유의미한 정적 상관관이 있는 것으로 나타났다으며, 가족친화제도 이용의 결과에 대한 긍

표 2. 변인들 간 상관, 평균값, 표준편차, 첨도, 왜도

변수	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	-								
2	.44**	-							
3	.38**	.69**	-						
4	.14	-.32**	-.23**	-					
5	.13	-.06	-.13	.53**	-				
6	.15	.09	.18*	-.01	.18*	-			
7	.06	.03	-.01	.15	.31**	.52**	-		
8	.16*	.10	.04	.03	.15	.59**	.54**	-	
9	.33**	.06	-.05	.31**	.46**	.32**	.44**	.44**	-
M	4.16	3.66	4.05	2.74	3.53	3.57	3.80	3.79	3.63
SD	.95	1.44	1.31	.73	1.01	.66	.64	.54	.77
첨도	.02	-.58	-.30	-.26	-.61	-.46	-.06	.23	2.17
왜도	-.54	.26	.43	.34	-.37	.10	-.29	.45	-1.27

주. N = 172. 1 = 상사의 지지, 2 = 가족친화제도 이용의 자유로움, 3 = 근로시간 요구, 4 = 남편 도움행동, 5 = 남편 정서적 지지, 6 = 자율성, 7 = 유능성, 8 = 관계성, 9 = 삶의 만족.

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



정적인 지각은 남편의 행동적 도움( $r = -.32$ )과는 유의미한 부적상관이 있는 것으로 나타났다. 또한 근로 시간 요구는 남편의 행동적 도움( $r = -.23$ )과는 유의미한 부적상관, 자율성( $r = .17$ )과 유의미한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 다음으로, 남편의 행동적 도움은 남편의 정서적 지지( $r = .53$ ), 삶의 만족( $r = .31$ )과 유의미한 정적 상관이 있는 것으로 나타났으며, 남편의 정서적 지지는 자율성( $r = .18$ ), 유능성( $r = .31$ ), 삶의 만족( $r = .46$ )과 모두 유의미한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 마지막으로 자율성( $r = .32$ ), 유능성( $r = .44$ ), 관계성( $r = .44$ )은 삶의 만족과 유의미한 정적상관이 있는 것으로 나타났다. 측정변수의 왜도(skewness)와 첨도(kurtosis)는 Curran, West, 그리고 Finch(1996)가 제안한 것과 같이, 2와 7을 넘지 않는 것으로 나타나 본

연구에서 정상 분포라는 것을 가정하고 분석을 실시하였다.

측정모형 검증

구조모형 검증에 앞서, 측정변수들이 해당 잠재변수를 적절하게 구인하는지를 확인하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 본 연구에서는 각 잠재변수를 측정하기 위해 다음과 같이 측정변수들을 설정하였다. 먼저, 회사의 지지를 측정하기 위해 근로 시간에 대한 조직의 욕구, 다중역할에 대한 상사의 지원, 가족친화 제도 이용의 자유로움 세 개의 측정변수를 사용하였으며, 남편의 지지를 측정하기 위해 도움행동, 정서적 지지 두 개의 측정변수를 사용하였다. 다음으로, 기본 심리적 욕구를 측정하기 위해 자율성, 유

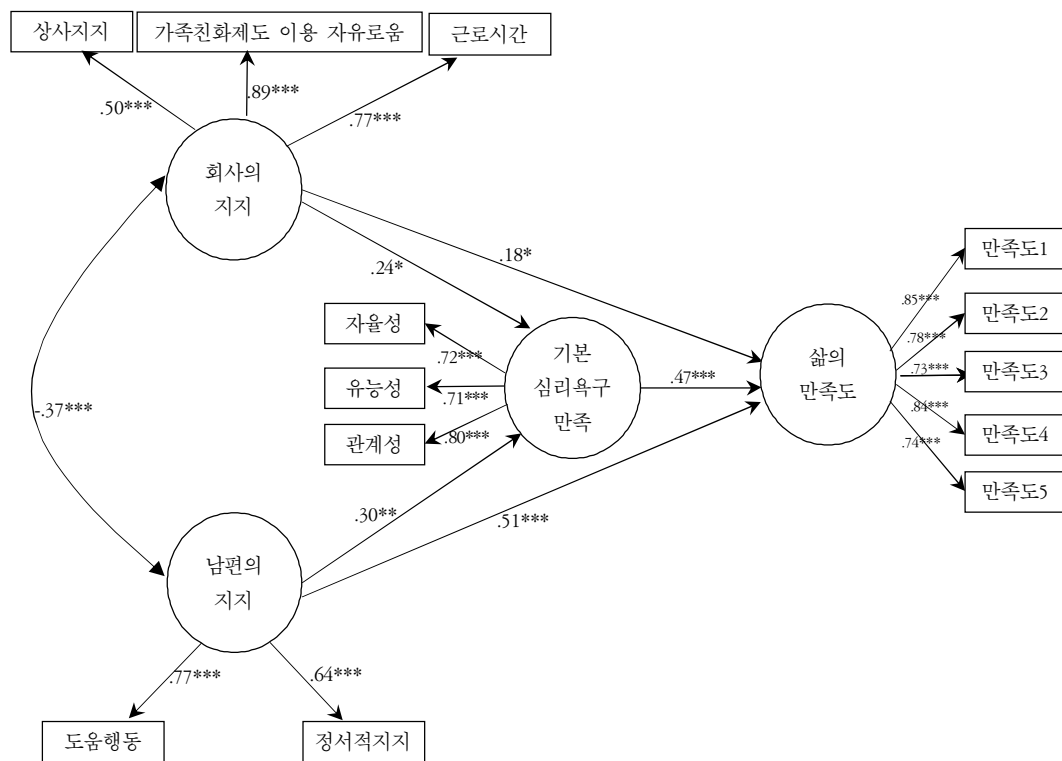


그림 2. 연구모형(N = 172)

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

능성, 관계성으로 구성된 세 개의 측정변인을 설정하였으며, 삶의 만족도의 경우 다섯 문항을 개별적인 측정변인으로 설정하였다. 그 결과, 측정모형이 자료를 양호하게 설명하는 것으로 나타났다:  $\chi^2(56, N = 172) = 143.26, p < .001$ ; CFI = .92; TLI = .89; RMSEA = .09(.078-.116). 또한 모든 요인부하량은  $p < .001$  수준에서 유의미한 것으로 나타났다. 따라서 13개의 측정변수로 4개의 잠재변수를 구인하는 것이 타당한 것으로 확인되었다.

구조모형 검증

구조모형을 분석한 결과, 모형이 자료를 양호하게 설명하는 것으로 나타났다:  $\chi^2(56, N = 172) = 140.671, p < .001$ ; CFI = .92; TLI = .90; RMSEA = .09(.075-.114). 한편, 회사의 지지, 남편의 지지, 기본 심리 욕구 충족은 삶의 만족도 변량의 57%를 설명하는 것으로 나타났다. 또한 그림 2와 같이 모든 경로가  $p < .05$  수준에서 유의미한 것으로 나타났다.

간접효과 검증

본 연구에서는 매개변수의 간접효과가 통계적으로 유의미한지를 확인하기 위하여 Shrout와 Bolger(2002)의 권유에 따라 부트스트랩(Bootstrap) 절차를 사용하였다. 부트스트랩 실행을 위해서

원 자료( $N = 172$ )에서 무선 표집으로 생성된 10,000개의 자료 표본이 모수 추정치에 사용되었으며, 신뢰구간은 95%에서 설정되었다. 표 3에 제시된 것처럼, 회사의 지지와 삶의 만족의 관계에서 기본 심리적 욕구 충족의 간접효과( $\beta = .10$ )와 남편의 지지와 삶의 만족의 관계에서 기본 심리적 욕구 충족의 간접효과( $\beta = .13$ )가 모두 유의미한 것으로 나타났다. 표 3에 나타난 변수들의 직접효과와 간접효과를 고려했을 때, 본 연구의 가설은 모두 지지되었다.

논 의

본 연구에서는 자기결정성 이론의 하위이론인 기본 심리적 욕구 이론과 선행연구 결과들을 토대로, 30대 고학력 기혼 직장 여성들이 지각한 회사의 지지와 남편의 지지가 기본 심리적 욕구 충족을 매개로 삶의 만족도에 영향을 미치는지를 살펴보았다. 연구결과를 중심으로 상담 실제 및 후속 연구에 대한 시사점을 논의하면 다음과 같다.

먼저, 구조방정식에서 사용된 측정변인들의 상관분석 결과 회사의 지지의 하위요인에 따라 각 변인들과의 상관분석 결과가 다소 차이가 있는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 30대 고학력 기혼 여성들이 다중역할에 대해서 상사의 지지나 일에 대한 시간 투자의 압박을 덜 느낄 경

표 3. 기본 심리욕구만족의 간접효과

경로	직접효과	간접효과 (95% 신뢰구간)	총효과
회사의 지지 → 기본 심리욕구 충족	.23***	-	.23***
회사의 지지 → 삶의 만족	.16***	.10*(.01, .49)	.26***
남편의 지지 → 기본 심리욕구 충족	.28***	-	.28***
남편의 지지 → 삶의 만족	.49***	.13*(.02, .29)	.62***
기본 심리욕구 충족 → 삶의 만족	.48***	-	.48***

주.  $N = 172$ . \* $p < .05$ . \*\*\* $p < .001$ .

우 자율성을 지지 받는다고 느끼며, 상사의 지지와 가족친화제도의 사용이 자유롭다고 지각하면 회사로부터 관계적으로 지지받고 있다고 느끼는 것으로 나타났다. 반면, 상사의 지지만이 삶의 만족을 유의미하게 높이는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 회사에서 동료나 상사의 지지가 기본 심리적 욕구 충족과 심리적 적응을 높이는 것으로 나타난 선행연구 결과들과 부분적으로 일치하는 것이다(Rashid, Nordin, Omar, & Ismail, 2011; Senecal, Vallerand, & Guay, 2001). 그러나 대부분의 연구들의 상사의 지지와 같은 정서적 지지를 중심으로 살펴보았기 때문에 후속 연구를 통해서 가족친화제도의 사용이나 시간적인 압박과 같은 회사의 실제적인 지지와 기본 심리적 욕구 충족, 삶의 만족도의 관계를 추가적으로 살펴볼 필요가 있다.

다음으로 남편의 정서적 지지는 자율성, 유능성, 관계성, 삶의 만족도와 모두 유의미한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 반면, 남편의 행동적 지지는 삶의 만족도와만 유의미한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 이는 남편의 행동적 지지가 여성들의 일-가정 갈등과 유의미한 상관이 없는 것으로 나타난 반면 정서적 지지의 경우 모두 유의미한 부적 상관이 있는 것으로 나타난 최윤정(2011)의 연구결과와 부분적으로 일치하는 것이다. 즉, 기혼 직장 여성들의 일-가정 다중역할로 인한 심리적인 스트레스나 심리적인 욕구 충족에는 남편의 지지적인 말이나 정서적인 이해가 더 중요한 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 반면, 전반적인 삶의 만족도에는 남편의 도움행동과 정서적 지지가 모두 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구 결과와 일치하게 황혜원과 신정미(2009)의 연구에서 또한 배우자의 사회적 지지는 삶의 질에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 30대 고학력 기혼 직장 여성들이 다중역할을 수행하는 과정에서 남편으로부터 정서적 지지를 많이 받고 있다고 지각하면 기본 심리적 욕구가 충족되고, 가사 및 육아와 같은 도구적 지지와 정서

적 지지를 많이 받고 있다고 지각할수록 삶에 대해 만족도가 높아짐을 알 수 있다. 이와 같은 결과는 여성들의 심리적 욕구와 삶의 만족도를 높이기 위해서는 남편의 도움 행동뿐만 아니라 정서적 지지도 함께 표현되어야 함을 나타내는 것이다. 따라서 앞으로 기업이나 지자체에서 맞벌이 부부들을 위한 프로그램을 기획함에 있어 가사 또는 육아에서의 역할 분담에 대한 의사소통 프로그램, 지지적인 대화법, 정서적인 상호작용을 위한 공감연습 등에 대한 상담 및 교육 프로그램들이 포함될 필요가 있다.

본 연구에서는 기본 심리적 욕구 충족의 하위요인인 자율성, 유능성, 관계성 모두 삶의 만족도와 유의미한 정적상관이 있는 것으로 나타났다. Ryan과 Deci(2000)는 자기결정성 이론에서 세 가지 기본 심리적 욕구가 충족되면 개인이 내재적인 목표를 가지게 되고, 이는 자신의 원하는 삶을 살 수 있도록 하는 원동력이 되기 때문에 기본 심리적 욕구 충족은 개인의 심리적 안녕감에 중요한 영향을 미친다고 언급하였다. 실제로 본 연구결과와 일치하게 대학생과 성인들을 대상으로 한 여러 연구들에서 기본 심리적 욕구 충족이 개인의 활력도, 삶에 대한 전반적인 만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(김유진, 2013; Sheldon, Ryan, & Reis, 1996; Ryan, 2000). 30대 고학력 기혼 직장 여성들 역시 다중역할을 수행함에 있어 주변의 기대나 상황에 따라서 행동하기 보다는 스스로 선택할 수 있는 자율성이 주어진다고 느낄 때, 수행에 대해서 인정을 받고 스스로 잘 하고 있다고 지각할 때 삶에 대해서 긍정적으로 평가함을 알 수 있다. 또한 회사나 남편과의 관계 안에서 지지를 통해 다중역할에 대한 충분히 이해를 받고 있다고 느낄 때 삶에 대한 만족도가 높아짐을 알 수 있다. 따라서 기혼 직장 여성들이 직장 및 가정에서의 다양한 상호작용과 성취 경험들을 통해 이러한 기본적인 심리적 욕구를 충족시킬 수 있는 기회를 지속적으로 가질 수 있도록 조력하는 것이 필요할 것이다.

한편, 가설모형의 적합도를 분석한 결과 회사의 지지와 남편의 지지, 삶의 만족도의 관계에서 기본 심리적 욕구 충족의 매개효과를 가정한 본 연구모형이 30대 고학력 기혼 여성들의 자료를 적합하게 설명하는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 중요한 타인들의 자율적 지지가 개인의 기본 심리적 욕구를 높이고, 기본 심리적 욕구 충족이 다시 삶의 만족을 높이는 자기결정성 이론의 가정과 일치하는 것이다(Deci & Ryan, 2001). 또한 본 연구의 결과는 30대 고학력 기혼 여성들은 아니지만 우리나라 기혼 여성들을 대상으로 한 박상희와 유금란(2013)의 연구결과와도 부분적으로 일치하는 것으로 남편의 정서적 지지는 기본 심리적 욕구 충족을 매개로 부부관계의 질에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구의 결과는 다양한 영역에서 타당성이 검증된 기본 심리적 욕구이론의 모형을 바탕으로 기혼 직장 여성들에게 제공되는 회사 또는 배우자의 지지가 삶의 만족도를 높이는 과정을 추가적으로 설명했다는데 의미가 있으며, 추후 기본 심리적 욕구이론을 바탕으로 한 기존의 상담 및 교육프로그램을 30대 고학력 기혼 직장 여성들을 대상으로 활용할 수 있을 것이다.

또한 연구모형에서 가정된 각 경로계수 역시 모두 유의미한 것으로 나타났다. 먼저 남편의 지지가 기본 심리적 욕구 충족과 삶의 만족에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타난 본 연구의 결과는 국내외 선행연구 결과들과 일치하는 것이다. 선행연구에서 자율성을 지지하는 환경적 지지는 기본 심리적 욕구를 충족시키는 것으로 나타났으며(Deci & Vansteenkiste, 2004), 부인의 취업에 대한 남편의 지지가 높을수록 부인의 스트레스가 낮아지며, 여성들의 결혼 및 주관적인 삶의 질을 높이는 것으로 나타났다(김혜신, 2003; 조지은, 2005). 즉, 남편의 다중역할에 대한 지지는 30대 고학력 기혼 여성들의 기본 심리적 욕구와 삶의 만족도를 높임을 알 수 있다. 또한 회사의 지지는 기본 심리적 욕구 충족과 삶의 만족도에 유의미한 정적 영향을 미치

는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 회사의 지지가 개인의 기본 심리적 욕구, 삶의 만족도나 직무만족도를 높이는 것으로 나타난 선행연구 결과들과 부분적으로 일치하는 것이다(김근식, 윤옥화, 2009; 조옥희, 2004; Deci, et al., 2001; Gange & Deci, 2005; Şener, 2011; Kim, 2006; Rashid, et al., 2011). 즉, 30대 고학력 기혼 여성들이 회사로부터 다중역할에 대해 지지를 받고 있다고 느끼면 여성들의 기본 심리적 욕구가 충족과 삶의 만족도가 높아짐을 알 수 있다. 따라서 30대 고학력 기혼 여성들의 삶의 만족도를 높여주기 위해서는 회사와 남편의 지지, 기본 심리적 욕구의 충족을 높여줄 수 있는 다양한 개입들이 필요가 있을 것이다.

다음으로, 회사의 지지와 남편의 지지, 삶의 만족도의 관계에서 기본 심리적 욕구 충족의 간접효과는 모두 유의미한 것으로 나타났다. 이는 기본 심리적 욕구이론을 바탕으로 한 선행연구 결과들과 일치하는 것이다. 먼저, 기혼 직장 여성들이 다중역할에 대한 회사의 지지를 높게 지각하면 기본 심리적 욕구가 충족되고 이를 통해 다시 삶의 만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 본 연구결과와 일치하게, Deci 등(2001)은 기본 심리적 욕구 충족이 조직 안에서 슈퍼바이저의 리더쉽 스타일과 구성원의 주관적 안녕감과 성과의 관계를 설명하는데 유용한 변수라고 언급하였다. 구체적으로, 조직 안에서 슈퍼바이저의 리더쉽 스타일은 기본 심리적 욕구 충족에 영향을 미치며, 기본 심리적 욕구는 구성원의 주관적인 안녕감과 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. Rashid 등(2011)의 연구에서 또한 회사의 지지를 높게 지각하면, 일이 가정에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 지각하며, 이는 다시 삶의 만족도를 높이는 것으로 나타났다. Rashid 등의 연구에서 역시 회사의 지지의 직접효과가 유의미하지 않는 반면 일-가정 축진의 간접효과는 유의미한 것으로 나타났다. 추가적인 후속 연구가 필요하겠지만, 위와 같은 결과들을 볼 때 회사의 지지는 개인의 삶의 만족

에 유의미한 영향을 미치지 않지만 직접적인 영향 보다는 개인의 심리적인 만족감 등을 높임으로써 간접적인 영향을 미칠 가능성이 있다. 다음으로, 남편의 지지와 삶의 만족도의 관계에서 기본 심리적 욕구의 간접효과는 유의미한 것으로 나타났다. 이는 박상희와 유금란(2013) 결과와 일부분 일치하는 것이다. 박상희와 유금란의 연구에서는 기혼 여성들이 느끼는 배우자에 대한 정서적 신뢰는 기본 심리적 욕구를 매개로 부부관계의 질에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로, 배우자에 대한 정서적인 신뢰를 높여 지각할수록 기본 심리적 욕구가 충족되며, 기본 심리적 욕구는 다시 부부 관계의 질을 높이는 것으로 이해할 수 있다. 그러나 아직까지 본 연구 이외에 30대 고학력 기혼 직장 여성들을 대상으로 배우자의 지지와 삶의 만족도의 관계에서 기본 심리적 욕구의 매개효과를 직접적으로 살펴본 연구가 없어 후속 연구를 통해 이를 추가적으로 확인해 볼 필요가 있다.

본 연구의 결과를 바탕으로 상담 및 교육에의 시사점을 논하면 다음과 같다. 본 연구에서는 30대 고학력 기혼 여성들의 다중역할에 대한 회사의 지지와 남편의 지지는 기본 심리적 욕구 충족과 삶의 만족을 직간접적으로 모두 높이는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기혼 직장 여성들에게 관계적 지지가 여성들이 개인의 심리적 욕구를 충족시켜줌과 동시에 삶의 만족감을 높여줄 수 있음을 의미하는 것이다. Broeck과 Vansteekiste, Witte, Soenens, Lens(2010)는 구성원들이 회사로부터 자율성을 지지 받고 있다고 느끼면 기본 심리적인 욕구가 충족되고, 일에 대한 내적동기, 삶의 만족 또한 높아진다고 언급하였다. 따라서 기업에서는 기혼 여성들 간의 멘토링 제도, 부서 안에서 기혼 여성들의 수행에 대한 지지적인 의사소통의 활성화, 일과 가정 양립을 지원하는 조직의 문화를 형성하기 위해 구성원들의 인식의 변화와 제도의 변화를 고려할 필요가 있을 것이다. 예를 들어, 여성들을 중심으로 하는 교육과 더불어 기업 안에서 각

지위에 있는 책임자들의 인식의 변화를 가져올 수 있는 일과 가정 양립의 중요성에 교육과 프로그램들을 활성화 시킬 필요가 있을 것이다. 또한 부서 단위의 교육을 더욱 활성화 시켜 조직의 구성원들이 여성들의 다중역할 어려움에 대해서 공유하고, 이러한 어려움을 도울 수 있는 방안에 대해서 생각해 볼 기회를 가질 필요가 있을 것이다.

다음으로, 가정에서 남편의 정서적 지지는 30대 고학력 기혼 여성들의 기본 심리적 욕구와 삶의 만족도를 직접적으로 높이는 것으로 나타났다. 즉, 남편들이 30대 고학력 기혼 여성들의 직장과 가정에서 다중역할을 수행하면서 경험하는 어려움들에 대해서 격려의 말을 해주거나 가사일이나 육아 등을 분담해 주었을 때 여성들의 기본 심리적인 욕구 충족과 삶의 만족도가 높아짐을 알 수 있다. 따라서 남편들은 기혼 직장 여성들에게 남편의 지지는 단순히 행동적인 조력의 차원을 넘어서 여성들의 심리적인 만족과 안녕감 등 정서적인 측면에서의 긍정적인 변화를 가져올 수 있다는 점을 인식할 필요가 있다. 이와 더불어, 안상수와 이수연(2008)이 언급한 바와 같이 일과 가정의 양립을 위한 개입이 여성들의 육아나 갈등 해결 등을 중심으로 이루어져 왔던 것을 넘어서 남성과 여성 모두를 대상으로 이루어질 필요가 있을 것이다. 예를 들어, 남편들을 대상으로 가사일의 분담과 의사소통 방법 등에 대한 교육을 시킬 필요가 있으며, 아내가 주로 맡게 되는 육아에 대해서 남편들도 효능감과 동기를 가질 수 있도록 남편들을 대상으로 한 부모교육이 직장과 지역사회에서 지속적으로 이루어질 필요가 있을 것이다. 특히 아내의 기본 심리적 욕구를 높일 수 있는 방법들에 초점을 두고 교육이나 상담에서 구체적인 방법들을 연습할 필요가 있다. 구체적으로, 일을 하는 아내에 대한 자부심을 표현하기, 아내의 일에 대해서 관심을 가져주고 회사 안에서 성취하고 있는 부분들에 대해서 지속적으로 물어봐 주기, 아내의 힘든 부분에 대해서 공감해 주기,

가사일과 육아 그리고 일을 하는 과정에서 나타나는 아내의 자율적인 의지나 주체적인 가치관 등에 대해서 인정해 주기 등에 대한 교육을 통해 남편의 지지가 정서적인 표현이나 행동을 넘어서 아내들의 기본 심리적 욕구를 충족시킬 수 있는 방향으로 나아갈 수 있도록 조력할 필요가 있을 것이다.

또한, 삶에 대한 만족감이 떨어지거나 심리적으로 어려움을 호소하는 30대 고학력 기혼 직장 여성 내담자들이 왔을 때 상담자들은 여성들의 기본 심리적 욕구 충족을 높여주기 위한 개입들을 할 필요가 있을 것이다. 구체적으로, 기혼 여성들이 스스로 심리적 욕구 충족에서의 문제와 삶의 만족감과 어떻게 연결되는지를 이해하고 상담자와 함께 기본 심리적 욕구를 충족의 문제를 다룰 필요가 있을 것이다. 예를 들어, 내담자의 자율성에 대한 충족이 떨어지는 것이 개인의 의존적 성격특성과 연결되어 있을 경우 내담자가 자신의 문제를 이해하고, 일과 가정에서 부딪히는 작은 문제들부터 스스로 해결하기 위한 적절한 대처 방법들을 함께 탐색해 볼 수 있을 것이다. 구체적으로 갈등이나 어려움들의 목록을 적어보고, 대안들에 대해서 상담자와 함께 이야기해 봄으로써 스스로 문제해결에 대한 효능감을 가질 수 있도록 도와줄 필요가 있다. 또한 유능감에 대한 지각이 부족한 내담자들의 경우 자신의 장점을 찾아보거나, 가정과 회사에서의 성취경험들을 할 수 있게 일과 가정에서의 현실적인 목표를 설정하고 이를 성취해 나가는 과정을 상담에서 조력할 수 있을 것이다. 마지막으로, 관계성에 대한 지각이 부족한 내담자들의 경우 상담자가 기혼 직장 여성들의 어려움에 대해서 충분히 공감하고 지지해줌으로써 여성들의 관계적인 욕구를 충족시켜 주는 지지체계로서의 역할을 수행할 수 있을 것이다. 또한 회사 안에서 여성들이 서로 유사한 어려움과 경험들을 공유할 수 있도록 멘토나 커뮤니티 활동들을 조력할 수 있을 것이다.

본 연구결과를 바탕으로 제한점 및 후속연구

에 대한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 30대 대졸 이상의 학력을 가진 고학력 여성을 대상으로 했기 때문에 나이나 학력이 다른 기혼 여성들의 집단에 본 연구의 결과를 일반화 시키는 데는 한계가 있다. 또한 경영, 금융, 회계, 사무 직군에 종사하는 여성들이 많은 반면 상대적으로 영업이나 이공계 직군에 종사하는 여성들의 비율이 낮아 본 연구결과를 다른 집단에 일반화하는 데는 한계가 있다. 특히 선행연구들에서 여성들의 직업의 종류에 따라서 삶의 만족도 등의 변인에서 차이가 있는 것으로 나타났기 때문에(강란혜, 2010), 후속연구에서는 좀 더 다양한 직업군에 속한 사람들을 다양하게 표집하여 평균의 차이를 살펴볼 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서는 여성들의 임금에 따른 차이를 살펴보지 않았지만 실제로 선행연구에서는 여성들의 임금에 따라 삶의 만족도 등에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다(강란혜, 2010; 손연정, 2007). 따라서 후속연구에서는 여성들의 임금에 따른 연구변인들의 차이를 구체적으로 살펴볼 필요가 있다. 셋째, 본 연구에서는 기혼 여성들이라는 집단의 특성 상 오프라인으로 다양한 대상들을 표집 하는데 한계가 있어 온라인 방법을 통해서 설문조사를 실시하였다. 따라서 연구에 참여한 기혼 여성들의 경우 컴퓨터 사용이 많거나 온라인 커뮤니티 활동을 활발히 하는 집단, 기혼 여성들의 문제에 관심이 상대적으로 많은 집단에 국한되어 있을 가능성이 높다. 따라서 본 연구 결과를 해석함에 있어 이 같은 표집방법에 따른 집단의 특성을 고려할 필요가 있다. 넷째, 본 연구에서는 기본 심리적 욕구의 세 개의 하위 요인에 따른 차이를 살펴보지 않았다는 한계가 있다. 일부 연구들에서 문화와 집단의 특성 등에 따라 세 개의 기본 심리적 욕구인 자율성, 관계성, 유능성과 다른 변인들과의 관계의 차이가 나타났기 때문에 후속 연구에서는 각 기본 심리적 욕구 충족을 나누어 살펴볼 필요가 있을 것이다. 예를 들어, 우리나라와 같이 타인과의 조화를 중요시 여기는 집단주의 문화

권 안에서는 자기결정성 이론에서 언급하는 자율성이 개인의 적응을 유의미하게 설명하지 못할 수도 있다(한소영, 신희친, 2009; Markus, Kitayama, & Heiman, 1996; Oishi & Diener, 2001). 실제로, 우리나라 기혼 여성들의 심리적 안녕감과 주관적 안녕감의 관계를 분석한 김혜원과 김명소(2000)의 개인의 자율성, 자기성장 등은 상대적으로 삶의 만족도와 상관이 낮은 것으로 나타났다. 후속연구에서 세 개의 기본 심리적 욕구들에 따라서 사회적 지지, 삶의 만족도의 관계가 다른 것으로 나타난다면 문화적 차이를 반영하여 이론에 대한 보다 폭 넓은 이해와 차별적인 개입이 가능해질 것이다. 또한 연구 대상에 따라 기본 심리적 욕구 충족과 다른 변인들의 관계성이 다소 다르게 나타날 수 있기 때문에 상관결과 등을 다른 대상에 적용하는데 한계가 있다. 예를 들어, 본 연구에서는 남편의 지지가 취업 여성들의 유능성에만 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 취업 여성들에게는 남편의 지지가 여성의 일에 대한 인정과 지지로 비춰질 수 있기 때문에 개인의 유능성에 대한 만족과 연관이 될 가능성이 높으며(김혜원, 김명소, 2000) 이를 비취업 여성 집단 등 다른 맥락과 대상에 일반화 하는 데는 한계가 있다. 이를 위해서는, 후속 연구에서는 기본 심리적 욕구를 개별 변수로 비취업 여성과 취업 여성들을 대상으로 본 연구 변인들의 관계 및 모형의 적용 가능성에 대한 추가적인 검토가 필요할 것이다.

### 참고문헌

가영희 (2006). 성인의 직장-가정갈등이 영역별 만족도와 주관적 삶의 질에 미치는 영향. 한국심리학회지: 여성, 11(2), 163-186.

강란혜 (2010). 유아기 자녀를 둔 취업여성의 심리적 복지에 관한 연구: 가족 및 사회지원 체계 변인을 중심으로. 한국보육지원학회지,

6(2), 155-173.

김근식, 윤옥화 (2009). 기혼취업여성의 삶의 질 결정요인에 관한 구조적 관계분석. 한국자치행정학보, 23(2), 167-188.

김미선 (2012). 20·30대 기혼여성의 일과 가정 양립 모색의 실제. 서울대학교 석사학위논문.

김혜원, 김명소 (2000). 우리나라 기혼여성들의 심리적 안녕감의 구조분석 및 주관적 안녕감과 관계분석. 한국심리학회: 여성, 5(1), 27-41.

김현실 (2011). 결혼이주여성의 사회적 지지, 생활만족도가 우울에 미치는 영향: 대구·경북 지역을 중심으로. 정신간호학회지, 20(2), 188-198.

김혜신 (2003). 맞벌이 부부의 부모역할갈등과 심리적 복지. 전남대학교 대학원 석사학위논문.

김은경 (2013). 부산, 경남지역 베이비붐 세대 기혼여성의 사회관계 및 가족관계가 생활만족도에 미치는 영향에 관한 연구. 한국생활과학학회지, 22(3), 437-453.

김유진 (2013). 삶의 의미추구 및 발견, 기본심리욕구와 안녕감의 관계. 이화여자대학교 석사학위논문.

조옥희 (2004). 중년기 기혼 취업 여성의 역할갈등, 대처 행동 및 심리적 복지. 전남대학교 박사학위논문

민무숙 (2006). 여성인력개발종합계획. 여대생커리어 개발센터 확대, 발전을 위한 전국대학 심포지엄, 3-68쪽.

박상희, 유금란 (2013). 기혼 여성이 느끼는 배우자에 대한 정서적 신뢰가 부부관계의 질에 미치는 영향: 기본 심리적 욕구 충족의 매개효과. 한국심리학회: 여성, 18(3), 459-475.

신희숙 (2007). 기혼여성의 능력개발을 위한 여성정책에 대한 연구. 연세대학교 석사학위논문.

손연정 (2007). 기혼 직장여성의 건강관련 삶의 질에 영향을 미치는 요인. 성인간호학회지, 19(3), 422-435.

정수인, 이기영 (2007). 기혼 직장인의 직장-가정

- 의 상호작용에 관한 연구. 한국가족자원 경영 학회지, 11(1), 83-107.
- 조지은 (2005). 기혼부부의 결혼만족도에 영향을 미치는 변인에 관한연구. 중앙대학교 대학원 석사 학위논문.
- 안상수, 이수연 (2008). 성평등 의식의 현주소. 한국여성정책연구원 개원 25주년 기념 국제 학술심포지엄.
- 안세연, 김효선 (2009). 기혼 여성 관리자의 이직 의도에 관한 통합적 고찰: 가족상황, 직무상황, 조직 상황을 중심으로. 한국정책연구원, 77, 5-48.
- 이명희, 김아영 (2008). 자기결정성이론에 근거한 한국형 기본 심리 욕구 척도 개발 및 타당화. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 22(4), 157-174.
- 이요행, 방묘진, 오세진 (2005). 가족친화적 조직 문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향: 직장-가정 갈등의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(3), 639-657.
- 한국노동연구원 (2014). 고학력 기혼여성(35~39세)의 일자리 변화. 월간노동 리뷰, 5, 97-99.
- 한소영, 신희천 (2009). 대학생이 지각한 부모-자녀 관계에서의 기본 심리적 욕구 만족감이 주관적 안녕감에 미치는 영향. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 21(2), 439-464.
- 황혜원, 신정미 (2009). 자녀를 둔 맞벌이 부부의 역할갈등과 삶의 질에 관한 연구. 한국가족복지학, 14(1), 45-71.
- 홍세희 (2000). 특별기고: 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. 한국심리학회지: 임상, 19(1), 161-177.
- 최윤정, 김계현 (2010). 대졸 기혼 직장여성의 개인특성, 환경적 지지 및 일-가족 다중역할 갈등 완화 간의 관계. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 22(4), 1049-1073.
- 최윤정 (2010). 대졸 기혼 직장 여성의 일-가족 다중 역할 갈등 완화 과정: 개인 특성과 환경적 지지와의 관계. 서울대학교 박사학위논문.
- 통계청 (2011). 통계로 보는 여성의 삶. 통계청
- 통계청 (2012). 2012년 혼인 및 이혼 통계. 통계청
- 통계청 (2013). 2013 사회통계 조사. 통계청
- Balaguer, I., & Castillo, I. (2007, June). *Relationship of coach provided autonomy support to need satisfaction and well-being in young elite female tennis players*. Paper presented at the 2007 Annual Meeting of the International Society for Behavioral Nutrition and Physical Activity. Oslo, Norway.
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology, 34*, 2045-2068.
- Browne, W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen and J. S. Long(Eds.), *Testing structural equation models*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Curran P. J., West S. G., & Finch G. F. The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods, 19*(1), 16-29.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska symposium on motivation: Vol. 38, Perspectives on motivation* (pp. 237-288). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self determination of behaviour. *Psychological Inquiry, 11*, 227-268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (Eds.) (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need



- satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern Bloc country. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 930-942.
- Deci, E. L., & Vansteenkiste, M. (2004). Self-determination theory and basic need satisfaction. Understanding human development in positive psychology. *Ricerche di psicologia*, 27, 23-40.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Gange, M., & Deci, E. (2005) Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior* 26, 331-362.
- Gjerdingen, D., McGovern, P., Bekker, M., Lundberg, U., & Willemsen, T. (2000). Women's work roles and their impact on health, well-being, and career: Comparisons between the United States, Sweden and the Netherlands. *Women & Health*, 31(4), 1-20.
- Hemmelgarn, B., & Laing, G. (1991). The Relationship between Situational Factors and Perceived Role Strain in Employed Mothers. *Family Community Health*, 14(1), 8-15.
- Houston, B. K., Cates, D. S., & Kelly, K. E. (1992). Job Stress, Psychological Strain, and Physical Health Problems in Women Employed Full-time Outside the Home and Homemakers. *Women and Health*, 19(1), 1-26.
- Ilardi, B. C., Leone, D., Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). Employee and supervisor ratings of motivation: main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting. *Journal of Applied Social Psychology*, 23, 1789-1805.
- La Guardia, J. G., Ryan, R. M., Couchman, C. E., & Deci, E. L. (2000). Within-person variation in security of attachment: A self-determination theory perspective on attachment, need fulfillment, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 367-384.
- Lennon, M. C. (1994). Women, Work, and Well-Being: The Importance of Work Conditions. *Journal of Health and Social Behavior*, 35, 235-247.
- MacKinnon, D. P., Krull, J. L., & Lockwood, C. M. (2000). Equivalence of the mediation, confounding, and suppression effect. *Prevention Science*, 1, 173-181.
- Markus, H. R., Kitayama, S., & Heiman, R. J. (1996). Culture and "basic" psychological principles. In E. T. Higgins & A. W. Kruglanski (Eds.), *Social psychology: Handbook of basic principles* (pp.857-915). NewYork: Guilford.
- Marshall, N. L., & Barnett, R. C. (1993). Work-family Strains and Gains among Two-earner Couples. *Journal of Community Psychology*, 21, 64-78.
- Mauno, S., Kiuru N., & Kinnunen, U. (2011). Relationships between work-family culture and work attitudes at both the individual and the departmental level. *Work & Stress*, 25, 147-166.
- Oishi, S., & Diener, E. (2001). Goals, culture, and subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 1674-1682.
- Patrick, H., Knee, C. R., Canevello, A., & Lonsbary, C. (2007). The role of need fulfillment in relationship functioning and well-being: A self-determination theory perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 434-457.
- Rashid, W. E. W., Nordin, M. S., Omar, A., & Ismail, I. (2011). Social support, work-family enrichment and life satisfaction among married nurses in health service. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(2), 150-155.
- Reinboth, M., & Duda, J. L. (2006). Perceived motivational climate, need satisfaction and indices of well-being in team sports: A

- longitudinal perspective. *Psychology of Sport and Exercise*, 7, 269-286.
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63, 397-427.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Shultz, K. S., Whitney, D. J., & Zickar, M. J. (2014). *Measurement theory in action: Case studies and exercises*(2<sup>nd</sup> edition). New York, NY: Routledge Press.
- Sheldon, K., & Niemiec, C. (2006). It's not just the amount that counts: Balanced need satisfaction also affects well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 331-341.
- Sheldon, K. M., Elliot, A. J., Kim, Y., & Kasser, T. (2001). What's satisfying about satisfying events? Comparing ten candidate psychological needs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 325-339.
- Sheldon, K. M., Ryan, R. M., & Reis, H. (1996). What makes for a good day? Competence and autonomy in the day and in the person. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 1270-1279.
- Şener, A. (2011). Emotional support exchange and life satisfaction. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(2), 79-88.
- Senecal, C., Vallerand, R. J., & Guay, F. (2001). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Toward a motivational model. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 172-186.
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need-satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 482-497.
- Sheldon, K. M., Ryan, R. M., Rawsthorne, L. J., & Ilardi, B. (1997). Trait self and true self: Cross-role variation in the Big-Five personality traits and its relations with psychological authenticity and subjective wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1380-1393.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422-445.
- Tay, L., & Diener, E. (2011). Needs and subjective well-being around the world. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(2), 354-365.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 981-1002.
- Vandewater, E. A., Ostrove, J. M., & Stewart, A. J. (1997). Predicting women's well-being in midlife: The importance of personality development and social role involvement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1147-1160.
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., De Witte, H., & Van Den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction, and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 251-277.
- Wei, M., Shaffer, P. A., Young, S. K., & Zakalik, R. A. (2005). Adult attachment, shame,

- depression, and loneliness: The mediation role of basic psychological needs satisfaction. *Journal of Counseling Psychology*, 52, 591-601.
- West, S .G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). *Structural equation models with nonnormal variables. Problems and remedies*. In R. H. Hoyle (Ed.). *Structural equation modeling: Concepts, issues and applications* (pp.56-75). Newbury Park, CA: Sage.
- Wickrama, K. A. S., Lorenz, F. O., & Conger, R. D. (1997). Parental support and adolescent physical health status: A latent growth curve analysis. *Journal of Health Social Behavior*, 38, 149-163.
- Windle, M., & Dumenci, L. (1997). Parental and occupational stress as predictors of depressive symptoms among dual-income couples: A multi-level modeling approach. *Journal of Marriage and the Family*, 59, 625-634.
- 1 차원고접수 : 2014. 03. 03.  
수정원고접수 : 2014. 06. 30.  
최종게재결정 : 2014. 07. 01.

**The Relation between Company Supports, Husband Supports,  
and Life Satisfaction among Highly Educated Married Working Women  
in their 30s: Testing the Mediating Effects  
of Basic Psychological Needs Satisfaction**

**Min Sun Kim**

Sang Myung University

This study examined the possible mediating effects of basic psychological needs satisfaction on the relation between perceived company and husband supports among highly educated married working women in their 30s. First, the measurement model yielded evidence of good fit. In addition, analyses of the structural model supported the indirect pathways of basic psychological needs satisfaction. Company and husband supports was positively related with basic psychological needs satisfaction. Also, husband supports and basic psychological needs satisfaction was positively relation with life satisfaction. Finally, company and husband supports was positively associated with basic psychological needs satisfaction, which in turn was related to life satisfaction. About 57% of variance in life satisfaction was explained by evaluative company and husband supports and basic psychological needs satisfaction. Implications for counseling practice and further research are discussed.

*Key words* : *self-determination theory, company supports, husband supports, basic psychological needs satisfaction, life satisfaction, highly educated married working women in their 30s*