



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

이 정 윤 교수 지도
석사학위 청구논문

유자녀 기혼직장여성들의
진로지속동기와 사회적 지지에 기초한
군집유형과 일-가정 균형감,
삶의 만족도의 차이

2017

성신여자대학교 대학원
심리학과
문 재 선

유자녀 기혼직장여성들의
진로지속동기와 사회적 지지에 기초한
군집유형과 일-가정 균형감,
삶의 만족도의 차이

이 정 윤 교수 지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2016년 11월

성신여자대학교 대학원

심리학과

문재선

인 준 서

문재선의 석사학위 논문으로 인준함

2016년 11월

심사위원장 (인)

심 사 위 원 (인)

심 사 위 원 (인)

성신여자대학교 대학원

논문개요

본 연구는 기혼직장여성들을 대상으로 진로지속동기와 사회적 지지(배우자 지지, 회사 지지)에 따른 군집유형을 파악하고, 각 군집들 간 일-가정 균형감과 삶의 만족도에서 차이를 보이는지 확인하였다. 첫째 아이가 12세(초등학생) 이하이며, 동시에 전일제로 근무하는 기혼직장여성 492명을 대상으로 진로지속동기 척도, 배우자 지지 척도, 회사 지지 척도, 일-가정 균형감 척도, 삶의 만족도 척도로 구성된 설문을 실시하였다. 주요 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 진로지속동기와 사회적 지지에 따라 여섯 개의 군집이 도출되었다. 군집 1은 진로지속동기와 사회적 지지의 모든 하위유형이 평균 수준으로 나타난 ‘불특정동기-평균사회적지지형’, 군집 2는 경제적 동기, 경력단절에 대한 두려움이 높고, 사회적 지지가 낮은 수준으로 나타난 ‘경제적동기-낮은사회적지지형’, 군집 3은 경제적 동기가 높은 반면, 자아실현과 일에 대한 만족감, 배우자 지지가 낮은 특성을 보이는 ‘생계추구형동기-낮은배우자지지형’, 군집 4는 진로지속동기가 전반적으로 평균 이상이고, 사회적 지지가 낮은 수준을 보이는 ‘다중동기-사회적지지부족형’, 군집 5는 관계적 동기가 낮은 반면, 자아실현과 일에 대한 만족감, 경제적 동기, 회사 지지가 매우 높은 수준으로 나타났으며, 배우자의 지지도 다소 높게 나타나 ‘자율/내재동기-높은사회적지지형’, 군집 6은 자아실현과 일에 대한 만족감, 경제적 동기, 경력단절에 대한 두려움이 매우 높고, 회사의 지지도 다소 높은 반면, 관계적 동기와 배우자의 지지가 다소 낮은 ‘자율/가사회피동기-낮은배우자지지형’으로 각각 다른 특성을 나타냈다. 둘째, 각 군집별 일-가정 균형감, 삶의 만족도 차이를 확인한 결과, 일-가정 균형감에서는 군집 5(자율/내재동기-높은사회적지지형)가 다른 집단에 비해 높은 수준을 보였으며, 군집 2(경제적동기-낮은사회적지지형)와 군집 4(다

중동기-사회적지지부족형)가 유의하게 낮은 수준을 나타냈다. 그리고 삶의 만족도에서는 군집 5(자율/내재동기-높은사회적지지형)가 유의하게 높았고, 군집 2(경제적 동기-낮은사회적지지형), 군집 3(생계추구형동기-낮은배우자지지형)이 유의하게 낮음을 확인하였다. 이를 토대로 각 군집의 특성에 대한 해석과 연구의 의의 및 제한점에 대해 논의하였다.

주요어 : 진로지속동기, 사회적 지지, 배우자 지지, 회사 지지, 일-가정 균형감, 삶의 만족도, 군집분석

목 차

논문개요

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구문제 및 가설	6
II. 이론적 배경	8
1. 기혼직장여성들의 진로발달양상	8
2. 진로지속동기와 기혼직장여성의 진로	10
1) 진로지속동기의 정의와 하위유형	10
2) 진로지속동기가 기혼직장여성의 진로에 미치는 영향	13
3. 사회적 지지와 기혼직장여성의 진로	15
1) 사회적 지지의 정의와 하위유형	15
2) 사회적 지지가 기혼직장여성의 진로에 미치는 영향	18
4. 기혼직장여성의 일-가정 균형감과 삶의 만족도	20
1) 진로지속동기 및 사회적 지지와 일-가정 균형감의 관계	20
2) 진로지속동기 및 사회적 지지와 삶의 만족도 관계	23
III. 연구방법	26
1. 연구대상 및 절차	26
2. 측정도구	27
1) 진로지속동기 척도	27
2) 배우자 지지 척도	28
3) 회사 지지 척도	29

4) 일-가족 균형감 척도	30
5) 삶의 만족도 척도	31
3. 자료분석	32
IV. 연구결과	33
1. 연구대상의 인구통계학적 특성	33
2. 주요 변인들의 기술통계	35
3. 각 변인들 간의 상관	37
1) 일-가정 균형감과 진로지속동기, 사회적 지지의 관계	37
2) 삶의 만족도와 진로지속동기, 사회적 지지의 관계	38
4. 진로지속동기와 사회적 지지에 따른 군집유형	41
5. 군집유형별 인구통계학적 특성의 차이	48
6. 군집유형별 일-가정 균형감, 삶의 만족도 차이	51
1) 군집유형에 따른 일-가정 균형감 차이	51
2) 군집유형에 따른 삶의 만족도 차이	52
V. 논의	54
1. 결과에 대한 논의	54
2. 연구의 의의 및 제한점과 제언	66

참고문헌

ABSTRACT

부록

표 목 차

<표 1> 진로지속동기 척도의 문항구성 및 Cronbach's α 값	28
<표 2> 배우자 지지 척도의 문항구성 및 Cronbach's α 값	29
<표 3> 회사 지지 척도의 문항구성 및 Cronbach's α 값	30
<표 4> 인구통계학적 특성들의 평균, 표준편차, 최소값 및 최대값	33
<표 5> 연구대상의 인구통계학적 특성	34
<표 6> 주요 변인들의 평균, 표준편차, 최소값 및 최대값	36
<표 7> 변인 간의 상관계수	40
<표 8> 군집화 일정표	42
<표 9> 최종 군집별 중심점	43
<표 10> 군집유형별 인구통계학적 차이검증	49
<표 11> 군집유형별 일-가정 균형감 차이검증	52
<표 12> 군집유형별 삶의 만족도 차이검증	53

그림 목 차

[그림 1] 진로지속동기와 사회적 지지에 따른 군집유형	47
--------------------------------------	----

I. 서론

1. 연구의 필요성

오늘날 여성의 사회진출은 지속적으로 증가하고 있음에도 불구하고 여전히 성 고정관념, 임금 차별, 낮은 사회적 지위, 직업선택의 제약과 같은 진로장벽들이 존재하고 있다(홍지선, 계은경, 2016; Hodson, 1989; Jang & Merriam, 2004). 2016년 여성의 고용률은 49.9%로 전체 여성의 절반이 경제활동에 참여하고 있으나 직장여성의 59.7%만이 정규직으로 근무하고 있으며, 심지어 나머지 비정규직 근로자의 47.7%는 시간제 근로자로 보고되었다(통계청, 2016). 또한 모든 연령대에서 여성이 남성보다 비정규직 비율이 높고, 특히 40대의 비정규직 고용률이 여성 60.1%, 남성 39.9%로 가장 큰 격차를 보인 결과(통계청, 2016)로 미뤄 볼 때, 여성들이 진로활동을 지속하는데 어려움을 겪고 있음을 예측할 수 있다.

우리나라 여성들은 결혼 이후 직장과 가정에서 요구하는 역할 간 갈등으로 인해 경력활동을 중단하거나 이중노동부담을 경험하고 있으며(김은주, 서영희, 2012; 김진욱, 2005; 성지미, 2006; 엄경애, 2010; 최윤정, 김계현, 2007), 경력단절 이후 이전에 경험한 자신의 기대 수준에 부합하는 일자리를 찾기 어려워 하향취업하거나 재취업에 실패하는 경우가 많다(김민선, 2014b; 박정열, 손영미, 2016; 박정열, 손영미, 오세숙, 2014; 송혜림, 2014; 장서영, 2008; 조순일, 2009). 이로 인해 여성의 취업구조는 25-29세 사이에 활발하게 경제 활동을 하다가 30-39세 사이에 급격하게 감소하고, 다시 40세부터 경제활동 참여율이 올라가는 M자형 그래프를 그리고 있다(통계청, 2016). 특히 30-39세 사이의 여성들의 경력활동이 급

격하게 감소하는 현상은 학력이 높을수록 더 두드러지게 나타나는 것으로 보고되고 있다(김민선, 2014b). 이처럼 여성의 사회진출 증가와 고학력화에도 불구하고 일-가정 다중역할 갈등으로 인한 경력단절 문제는 사회적 측면에서 여성인력의 손실을 의미하며, 개인적 측면에서도 여러 가지 갈등과 고민을 불러일으키게 한다(이자명, 2013).

우리나라에서는 아직까지 가정의 일차적 책임을 여성이 지니고 있으므로(김은주 외, 2012; 김진욱, 2005; 이자명, 2013), 기혼직장여성들은 일-가정 다중역할 갈등을 극복하고 적응적으로 대처하기 위해 하향취업, 근무환경 조정과 같은 방식들을 사용하기도 한다(조순일, 2009; 최윤정 외, 2007; 한경혜, 장미나, 2009). 이와 관련하여 대부분의 연구는 역할 간 갈등이 스트레스를 유발하고(김보령, 2016; 윤지원, 황라일, 조현하, 2009), 삶의 질을 떨어뜨리며(가영희, 2006; Greenhaus, Collins & Shaw, 2003; Noor, 2004), 직무만족 수준(이희정, 2010; Ferris, Johnson, Djurdjevic, Chang & Tan, 2013)이 저하됨을 보고하고 있다.

이와 같이 다중역할과 관련하여 일-가정 균형감에 관한 초기 연구들은 역할갈등과 역할부담(김명자, 1981; Hodson, 1989; Marks & MacDermid, 1996)과 같이 두 역할 간 갈등적 측면에 초점을 두었으나, 일과 가정은 어느 하나만 선택할 수 있는 것이 아니므로(김정운, 박정열, 손영미, 장훈, 2005) 최근에는 두 영역 간 균형과 조화적 측면(강유진, 2014; 유사맹, 2014; Beauregard & Henry, 2009)에 더 비중을 두고 있다. 이에 대한 연구로 최은영, 장준호, 장석주(2012)는 여성근로자들의 일-가정 간 조화 관계는 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 미치며, 비업무적 지원제도가 이를 유의하게 조절하고 있음을 입증하였다. 또한 손영미와 박정열(2014)은 기혼직장인을 대상으로 남녀의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인과 결과변인의 차이 연구에서, 일-가족 균형감은 비효

울적 업무문화에 부적 영향, 가사분담 만족도에 정적 영향을 받고, 삶의 질과 결혼만족도에 정적 영향을 미친다고 보고하였다. 이는 다중역할을 수행하는 상황에서도 환경적 요인에 따라 결과에 차이가 나타날 수 있음을 의미한다.

이러한 결과는 아직까지 여성들이 가사 일에 대해 일차적 책임을 지고 있기 때문으로 볼 수 있으며, 여러 선행연구에서 다양한 사회적 지지 요인에 따라 기혼 여성들의 심리적 변인에 차이가 있음을 밝혀왔다. Clark(2001)은 자신의 업무에 대한 유연성을 높게 지각할수록 직무 만족감과 생활 만족감이 높아지고, 상사의 지지는 직장에 대한 소속감을 증진시킨다는 연구 결과를 보고하였으며, 국내 연구에서도 조직문화가 가족친화적이고, 가족 구성원이 다중역할에 대해 지지적일수록 삶의 만족, 이직의도, 조직 몰입 등에 영향을 미침을 확인하였다(강혜련, 최서연, 2001; 강유진, 2014; 박경환, 2012; 송혜림, 2014).

이처럼 지금까지 일-가정 다중역할의 결과를 예측하는 연구들은 배우자의 지지(김민선, 2014b; 이미영, 2012; Hodson, 1989), 근무유형(성지미, 2006; 한경혜, 장미나, 2009; Clark, 2001), 가족친화제도(김보령, 2016; 송혜림, 2014; 진미정, 성미애, 2012; 최은영 외, 2012; Clark, 2001), 상사의 지지(박정열, 손영미, 신규리, 2016; 최윤정, 2011)와 같이 환경적인 요인에 관한 것이 주를 이루었다. 그러나 다중역할을 수행하는 기혼직장여성들의 갈등 양상을 이해하고 적응적으로 대처하여 진로활동을 지속할 수 있도록 하기 위해서는, 배우자의 지지나 근무환경, 제도적 요인뿐만 아니라 개인 내적 특성에 대한 이해 또한 필요하다.

이에 대한 연구로 고경희, 정상희, 김양재, 이정윤(2015)은 취업모의 개인특성에 따른 군집분석에서 개인의 성격과 인지적 유연성에 따라 ‘건강형’, ‘성실-외향형’, ‘불성실-대안부족형’, ‘신경증-통제부족형’,

‘내향-통제형’ 과 같이 군집이 구분된다고 보고하고, 이들 군집간에 다중역할의 질이나 일-가정 균형감, 삶의 만족도가 차이를 입증하였다. 이는 동일한 환경에서도 개인특성들의 조합에 따라 개인차가 나타날 가능성을 의미하며, 환경적 요인 못지않게 개인특성이 균형 잡힌 일-가정 다중역할 수행에 기여함을 뜻한다. 그러나 개인의 성격 특성만 살펴보는 것은 기혼여성들의 일-가정 다중역할 특성을 이해하는 데 어려움이 있다. 한편, 김민선과 서영석(2015)은 고학력 기혼여성들의 진로지속동기에 따른 군집분석에서 ‘다중동기집단’, ‘자율-접근동기 집단’, ‘관계-회피동기 집단’ 을 보고하여, 개인의 진로지속동기에 따라 직무소진과 삶의 만족도가 차이를 밝혔으나, 이는 고학력 기혼직장 여성을 대상으로 연구를 진행한 것으로 일반적인 기혼직장 여성들에게 결과를 일반화 하는 데 한계가 있다. 또한 이들은 환경적 요인 통제에 관한 후속연구를 제안하였는데, 국내에서는 아직 이에 대한 연구가 부족한 상태이다.

한편, 기혼직장여성들의 진로와 관련한 연구들을 살펴보면 자아실현과 같은 개인적 성장(전예니, 2011; 조순일, 2009; Marks et al., 1996), 재정 독립(이수분, 이정희, 2014; Bezzina, Azzopardi, Vella, 2013), 가족의 삶의 질 향상(김보령, 2016; 엄경애, 2010; Clark, 2001), 경력유지(김민선 외, 2016; Jang et al., 2004)와 같은 다양한 동기로 진로활동을 지속함을 알 수 있다. 그러나 기존의 선행연구들에서는 연구대상이 전문직(손진희, 2013), 고학력 여성(엄경애, 2010), 재취업을 준비하는 경력단절 여성(김선화, 2010; 전예니, 2011; 조순일, 2009), 중고령 여성(박인조, 이주일, 2015)등으로 제한되어 있기 때문에 일반화하기 어렵다는 한계가 있다. 또한 진로동기와 관련한 연구에서도 연구방법이 대부분 질적 분석으로 이루어져(엄경애, 2010; 이수분 외, 2014; Jang et al., 2004) 연구 결과를 명확한 변인으로 설명하기 어려우며, 이를 통해 다중역할 갈등을 경험하는 기혼

직장여성들에게 어떠한 방식과 내용으로 접근해야 진로활동을 지속하는데 도움을 줄 수 있는지 구체적인 논의가 이루어지지 않았다.

진로지속동기는 여성들이 다중역할로 인한 어려움과 환경적 제약이 있음에도 불구하고 진로활동을 유지하고자 하는 의지를 뜻하며(Blau, 1993; Miceli & Castelfranchi, 2001), 하위유형의 조합에 따라 삶의 만족도와 직무소진 수준에 차이를 나타내는 변인이다. 김민선 등(2015)은 기혼직장여성의 직무소진과 삶의 만족도에는 개인 내적 요인 뿐 만 아니라 가정경제, 가족들의 지지, 회사의 지지 등 개인 외적 요인 또한 주요한 영향력을 미치므로, 이 둘 간의 상호작용 효과를 연구할 필요가 있음을 제언하였다.

이처럼 기혼직장여성들은 일-가정 다중역할 수행과정에서 균형감을 유지하고 진로발달과업을 달성하기 위해 여러가지 진로지속동기를 가지고 진로활동을 수행한다. 그럼에도 불구하고 이에 대한 연구는 아직까지 많이 진행되지 않았으며, 진행된 연구들도 대부분 환경적 요인에 중점을 두고 있다. 따라서 다중역할을 수행하는 기혼직장여성들의 진로발달을 이해하기 위해서는 환경적 요인뿐만 아니라 개인 내적특성에 대한 이해가 함께 이루어져야 할 것이다. 이를 위해 본 연구에서는 군집분석을 사용하여 개인적 요인인 진로지속동기와 환경적 요인인 사회적 지지(배우자 지지, 회사 지지)에 따라 기혼직장여성들의 하위유형이 어떻게 나누어지는지 살펴보고자 하였다.

이에 본 연구에서는 유자녀 기혼 직장여성들을 대상으로 진로지속동기와 사회적 지지(배우자 지지, 회사 지지)정도에 따라 어떤 유형의 하위집단을 형성하는지 알아보고, 도출된 군집 간에 일-가정 균형감과 삶의 만족도 수준에서 차이가 나타나는지 확인하고자 하였다. 이는 다중역할 갈등을 경험하는 기혼여성들을 위한 진로상담에 기초자료를 제공해줄 수 있을 것이다.

2. 연구문제 및 가설

본 연구에서는 앞서 논의한 연구의 필요성과 선행연구결과에 근거하여 다음과 같은 연구문제와 가설을 설정하였다.

【연구문제 1】 진로지속동기와 사회적 지지는 일-가정 균형감, 삶의 만족도와 어떠한 관계를 나타내는가?

가설 1-1. 자아실현과 일에 대한 만족과 사회적 지지(배우자 지지, 회사 지지)는 일-가정 균형감과 정적 상관관계를 나타낼 것이다.

가설 1-2. 육아와 가사에 대한 낮은 흥미는 일-가정 균형감과 부적 상관관계를 나타낼 것이다.

가설 1-3. 자아실현과 일에 대한 만족과 사회적 지지(배우자 지지, 회사 지지)는 삶의 만족도와 정적 상관관계를 나타낼 것이다.

가설 1-4. 가족생활 지원 및 경제적 독립, 가족 및 주변의 기대, 경력 단절에 대한 두려움은 삶의 만족도와 부적 상관관계를 나타낼 것이다.

【연구문제 2】 진로지속동기와 사회적 지지의 하위요인에 따른 군집이 존재하는가?

가설 2. 진로지속동기와 사회적 지지의 하위요인에 따라 유의한 차이를 지닌 군집을 이룰 것이다.

【연구문제 3】 진로지속동기와 사회적 지지에 기초하여 도출된 군집유형 간에 일-가정 균형감과 삶의 만족도에서 차이가 있는가?

가설 3-1. 진로지속동기, 사회적 지지에 따라 도출된 군집유형 간에 일-가정 균형감에 있어서 유의한 차이를 보일 것이다.

가설 3-2. 진로지속동기, 사회적 지지에 따라 도출된 군집유형 간에 삶의 만족도에 있어서 유의한 차이를 보일 것이다.

II. 이론적 배경

1. 기혼직장여성들의 진로발달양상

기존의 전통적인 진로발달 연구들은 주로 남성을 대상으로 이루어져 왔기 때문에 성 고정관념, 사회적 배경, 생애주기 사건 등 다양한 요인들의 영향을 받는 여성의 진로발달을 이해하기에는 한계를 가지고 있다(최윤정, 안후남, 이지은, 최정순, 박선주, 2013). 진로활동에 전념할 수 있는 남성과 달리 여성들은 결혼, 출산과 같은 생애주기 사건에 영향을 받으므로 개인의 상황에 따라 진로발달에서 다양한 유형을 보이게 된다(이현림, 김영숙, 박혜경, 1999). 여성의 진로에 대한 연구를 살펴보면 여성들은 일-가정 다중역할수행에 대한 사회적 요구로 인해 역할갈등을 경험하고(최윤정 외, 2007; Dubey & Tiwari, 2014), 결혼, 임신, 출산과 같은 이유로 경력이 단절되거나(김경례, 2014; 김선화, 2010), 재취업에 성공하더라도 사회적 편견과 가사 및 육아 부담, 직무능력 부족 등으로 인해 하향 취업하는 경향이 있음을 알 수 있다(하애란, 2010; Dubey et al., 2014; Faisal et al., 2011).

이처럼 여성들은 여전히 일-가정 다중역할 수행에 대한 일차적 책임을 갖고 있으므로(김은주 외, 2012; 김진옥, 2005; 이자명, 2013), 진로발달 과업을 달성하는데 어려움을 겪고 있다(임은경, 1998). 여성들의 진로장애 요인을 살펴보면 결혼과 출산이 가장 큰 비중을 차지하며, 자녀 양육 기간에 따라 경력단절 기간도 함께 영향 받음을 알 수 있다(권희경, 2010; 이수분, 이정희, 2010; 하애란, 2010). 그리고 기혼여성들은 다중역할 수행을 위해 자신의 진로를 결정할 때 자신의 적성이나, 능력, 흥미보다 가정과 자녀양육을 더 고려하고(엄경애, 2010; 이수분 외, 2014), 이로 인해 진로목표나 진로기대를 변경하기도 한다(손진희, 2013; Jang et al., 2004). 한국

여성의 경력단절요인이 재취업욕구에 미치는 영향을 분석한 하애란(2010)의 연구는 재취업 준비를 하는 여성들이 대부분 출산 및 육아와 같은 비자발적 선택으로 인해 경력단절을 경험하였고, 과거의 경력이나 학력과 무관하게 자녀양육에 용이한 시간제 단순직종을 희망하고 있음을 보여주고 있다. 또한 나이에 대한 사회적 편견과 가사 및 육아, 경력부족 등이 재취업 장애요인임을 밝혀, 기혼여성들의 진로는 개인적 요인보다 사회, 가정과 같은 환경적 요인에 더 많은 영향을 받음을 알 수 있다(손영미, 박정열, 2016).

한편, 여성들의 학력수준은 지속적으로 높아지고 있지만 고학력일수록 재취업 시 가능한 진로활동과 이전의 진로활동의 차이가 크다고 느껴 하향취업을 포기하고 비경제활동 인구로 전환하는 경향을 보인다(이현림 외, 1999; 임은경, 1998; 장서영, 2008). 그리고 동일한 교육수준일 경우에도 여성들은 남성들보다 낮은 임금을 받는 경향이 있으며(신선미, 김종숙, 임후남, 2010), 정규직의 비율도 전반적으로 모든 연령대에서 낮다(통계청, 2016). 여성들이 진로장벽을 느끼는 요인 중에는 결혼과 출산과 같은 가정요인 이외에도 불성실하다는 인식(엄경애, 2010), 직무능력부족(장서영, 2008), 고용불안정(김경례, 2014), 가족 간 의논과 합의의 어려움(이수분 외, 2014) 등이 있는 것으로 나타나, 여성 근로자에 대한 사회적 인식 개선과 가족의 지지가 지속적으로 이루어져야 함을 시사한다.

이러한 이유들로 인해 여성들은 남성에 비해 노동시장의 진입과 탈퇴가 빈번한 양상을 나타낸다(McMahon, Waston & Bimrose, 2012). 따라서 여성들의 진로특성을 이해하고 일-가정 다중역할을 수행해야 하는 환경에서도 안정적으로 노동시장에 재진입 할 수 있도록 이에 대한 연구와 관심이 필요하다(손영미 외, 2016).

2. 진로지속동기와 기혼직장여성의 진로

1) 진로지속동기의 정의와 하위유형

진로지속동기(career persistence motivation)는 여성들이 다중역할로 인한 어려움과 환경적 제약이 있음에도 불구하고 진로활동을 유지하고자 하는 의지를 뜻한다(Blau, 1993; Miceli et al., 2001). 진로지속동기는 진로 동기에서 파생된 변인이며, 진로 동기는 경력활동을 지속시키고 직무만족, 조직몰입, 경력계획, 재취업에 영향을 미치는 요인으로(김영예, 2007; 전예니, 2011; 조순일, 2009), 여성의 진로발달에 있어 중요한 변인이다. 진로 동기가 직장인들이 조직 내에서 높은 성과를 내고 직무 몰입을 유발하는 개인 내적 상태를 의미한다면(안운정, 문윤경, 2014; 조규판, 장은영, 2010), 진로지속동기는 기혼직장여성들의 구체적인 진로 동기를 설명한다는 점에서 진로동기와 구별된다.

Bezzina와 그의 동료들(2013)은 기혼 여성 400명을 대상으로 진로활동을 지속하는 동기에 대해 연구를 진행한 결과, 기술/능력 활용, 성공/성취감, 직업발달, 창의성, 인식, 자아존중감의 증진, 책임감, 사회계층 향상, 경제적 독립, 사람을 만나거나 새로운 친구 사귀기, 일 지속, 회피(보호), 기본적 생활비 마련, 안정적인 삶을 즐기기 위한 돈, 가사로부터 변화가 많은 생활 등 16가지의 주요한 동기가 있음을 확인하였으며, 이는 자기개발과 전문성 향상, 경제/사회적 안녕감 두 상위 차원으로 묶일 수 있음을 밝혔다. 이러한 연구 결과는 문화적 측면에서 차이가 있을 수 있으므로 우리나라 기혼 여성들에게 일반화하기에 어려움이 있음에도 불구하고, 여성들의 진로지속동기를 다차원적으로 이해해야 하는 근거가 된다. 우리나라에서는 이에 진, 이기학(2010)의 연구에서 자율성(진로성취목표), 유능성(진로결정 자기

효능감), 관계성(진로관련 사회적지지)에 따라 진로동기수준을 유형별로 나누어 각 집단마다 진로준비행동에 어떠한 차이가 있는지를 밝혔으나, 이는 연구 대상이 취업을 준비하는 대학생이라는 점에서 연구 결과를 기혼 여성들에게 일반화하기 어렵다. 또한 기존의 진로 동기 이론은 진로정체감, 진로통찰력, 진로탄력성 세 가지 영역으로 개인의 진로 동기를 이해하기 때문에(London, 1983), 기혼여성의 진로 지속에 영향을 미치는 다양한 진로 동기를 이해하기 어렵다(Bezzina et al., 2013).

김민선 등(2016)은 기혼여성들이 진로를 지속하는데 있어 다양한 동기를 가지고 있을 것이라 가정하였으며, 타당화 작업을 통해 ‘자아실현과 일에 대한 만족’, ‘가족생활 지원 및 경제적 독립’, ‘가족 및 주변의 기대’, ‘육아와 가사에 대한 낮은 흥미’, ‘경력단절에 대한 두려움’ 등 5가지의 동기의 하위유형을 구분하였다. 각 유형의 특징은 다음과 같다.

먼저, ‘자아실현과 일에 대한 만족’은 일을 통해서 성취감, 자기개발을 이루며, 일 자체에서 오는 만족감과 즐거움, 흥미를 느끼기 때문에 일을 지속하는 것을 의미한다. 이러한 동기는 내재적 동기의 맥락에서 볼 수 있으며(강혜련 외, 2001), 직업을 통해 개인 내적으로 발전하고자 하는 욕구와 수행에 대한 목표가 높을수록 자신의 진로와 관련한 활동에 많은 노력을 기울이게 된다(이예진 외, 2010). 또한 자아실현과 일에 만족이 높은 사람일수록 자율적이고 자신의 능력에 대한 효능감이 높으며(Faisal et al., 2011; Schaefer, Epperson & Nauta, 1997), 타인과의 관계에서도 유대감을 느껴 업무 상황에서도 그렇지 않은 이들에 비해 긍정정서를 더 많이 느끼는 특징을 나타낸다(김민선, 2014a).

‘가족생활 지원 및 경제적 독립’은 가정과 자녀양육에 필요한 비용을 마련하고, 남편으로부터 경제적으로 독립하기 위해 일을 지속하는 것을 의미한다. 이는 기존의 생활보다 조금 더 여유로운 생활을 지향하고(권희경,

2010), 자녀들에게 풍요로운 교육과 환경을 제공하며(하애란, 2010), 남편과 시댁으로부터 경제적 자율성을 보장받기 위함(손영미, 박정열, 전은선, 2015; Bezzina et al., 2013)등을 의미한다. 엄경애(2010)는 기혼 여성들이 진로활동을 유지하고 싶은 이유 중 하나로 자녀 교육비를 제시하였으며, 본 하위유형은 다른 하위유형들과는 다르게 자녀 양육비, 생활비 보조와 같이 타인을 위한 동기가 있는 것이 특징이다(김민선 외, 2016).

‘가족 및 주변의 기대’는 남편이나 시댁 및 가족으로부터 받는 기대 때문에 일을 지속하는 것을 의미한다. 이는 일을 그만 두었을 경우 예측되는 시댁으로부터의 수행 기대나, 직장 생활을 지속하길 원하는 남편의 기대(손진희, 2013)와 같이 타인에 의한 동기로 인해 일을 지속하는 것을 나타낸다(Dubey et al., 2014). 경력단절을 경험하는 기혼 여성들의 재취업 동기를 살펴본 엄경애(2010)의 연구에서도 ‘가족들에게 일하는 엄마가 되고 싶기 때문’이 주요한 동기 중 하나로 언급되었다. 이는 내재적 동기 측면인 ‘자아실현과 일에 대한 만족’과 다르게 외재적 동기 측면으로 볼 수 있으며(조규관 외, 2010), 김민선 등(2016)은 일을 지속하는 동기에 가족의 기대가 주요하게 포함되는 것이 집단주의 문화에서 나타나는 독특한 현상으로 보았다.

‘육아와 가사에 대한 낮은 흥미’는 육아와 가사활동에 대한 낮은 흥미로 인해 경험하는 답답함과 스트레스로 인해 일을 지속하는 것을 의미한다. 이는 육아와 가사가 적성에 맞지 않는다고 느껴 직장생활을 가사업무와 육아로부터의 도피처로 인식하거나, 사적 생활시간에 대한 경계가 모호한 돌봄 노동으로 인해 답답함과 스트레스를 경험할 경우 높아질 수 있다(김진옥, 2005; 성지미, 2006). 이는 개인적 특성 뿐 만 아니라 사회적으로 육아와 가사활동에 대한 낮은 인식과(Gjerdingen, McGovern, Bekker, Lundberg & Willemsen, 2001; Jang et al., 2004), 여성이 일을 하지 않

을 경우 오롯이 가사 일은 여성의 몫으로 여겨지는 문화에 기인한 것으로 볼 수 있다(김민선 외, 2016; 김은주 외, 2012; 김진옥, 2005). 또한 진로를 중단한 여성은 진로지속 여성보다 자아실현과 사회가치 사이에서 더 높은 수준의 갈등을 경험하며 전통적인 엄마 역할 수행에 더 높은 가치를 두기 때문에 진로를 중단하는 특징을 보여준다는 점에서도 확인할 수 있다(최윤정 외, 2007).

마지막으로, ‘경력단절에 대한 두려움’은 일을 중단할 경우 발생하는 경력단절 혹은 하향취업에 대한 두려움으로 인해 일을 지속하는 것을 의미한다. 경력단절 이후 재취업을 시도할 때 기존의 경력보다 낮은 수준의 임금과 업무환경(김선화, 2010; 하애란, 2010), 제한적인 고용기회에 대한 불안감과 실망감에 대한 것으로 이러한 경향은 학력이 높을수록 더 두드러지게 나타난다(장서영, 2008). 또한 최윤정 등(2007)은 고학력 기혼 여성들이 진로단절 위기에서 타협하기 위해 하향취업하는 경향이 있음을 확인하였는데, 이는 여성에게서만 발견할 수 있는 독특한 진로 양상이라고 설명하였다.

2) 진로지속동기가 기혼직장여성의 진로에 미치는 영향

기혼직장여성들은 진로와 관련하여 다양한 동기를 가지고 있다(김민선 외, 2016; Bezzina, et al., 2013). 이는 여성들이 남성들에 비해 생애발달 사건으로부터 받는 영향이 크기 때문이라고 볼 수 있다(이현림 외, 1999).

이와 관련된 외국 연구들을 살펴보면 여성들은 경력단절이후 사회적으로 터부시 되는 전업주부에 대한 인식과 개인의 발전을 위해 재취업을 하기도 하며(Jang et al., 2004), 경쟁력을 유지하고 삶의 목표를 이루기 위해 진로활동을 지속하기도 한다(Hakim, 2006). Gjerdingen와 그의 동료들

(2001)은 미국, 스웨덴, 네덜란드 여성을 대상으로 여성의 역할 수행과 건강, 안녕감, 경력의 관계를 확인한 연구에서 책임감이 높은 여성일수록 직장 과 가정 모두에서 많은 노동을 하기 때문에 남성들보다 노동시간이 훨씬 높고 이로 인해 낮은 보상감을 느낀다고 하였다. 이는 여성들이 자신의 자아 실현과 성취감을 위해 일을 하지만 가정에서 요구하는 여성의 역할기대로 인해 진로성취에 지장이 있음을 의미한다. 기혼직장여성들이 일-가정 다중 역할 간 역할 수행에 방해받지 않으려고 유연한 근무시간을 선호함을 밝힌 Byron(2005)의 연구도 이를 뒷받침하는 근거이다.

국내에서는 강혜련 등(2000)이 성취동기와 가족친화제도가 기혼 여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 미치는 조절효과 연구에서, 성취동기는 직장-가정 갈등과 경력몰입의 관계에서 유의한 조절효과가 있음을 밝혔다. 또한 수행목표가 높고 진로활동이 자신의 성장에 기여한다고 여길수록 진로준비행동 수준이 높으며(손진희, 2013; 이예진 외, 2010), 내재적 동기(자아 실현)와 외재적 동기(생활비 보탬, 일상생활로부터 탈피) 모두 일-가정 갈등을 감소시키고 직무만족, 경력만족을 높이는 역할을 한다(김영예, 2007).

한편, 여성들은 가정과 양육에 필요한 비용 보조(엄경애, 2010; 하애란, 2010), 경제적 독립(김은주 외, 2012; 이미영, 2012; Bezzina et al., 2013)과 같은 동기로 진로활동을 하기도 하는데, 이러한 동기가 높을수록 시간제 근무나 유연한 근무환경을 선호하는 경향이 있으며 충족수준에 따라 직무만족에도 영향을 미친다(박정열 외, 2014; Beaugard et al., 2009; Clark, 2001; Dubey et al., 2014; Faisal et al. 2011). 즉 여성들이 진로활동을 지속하는 동기유형에 따라 추구하는 목표가 다르나, 동기 유형에 관계없이 직무만족이나 경력몰입에 있어서는 동일하게 영향을 미침을 알 수 있다.

3. 사회적 지지와 기혼직장여성의 진로

1) 사회적 지지의 정의와 하위유형

사회적 지지(social support)란 정서적 지지와 관심, 수단적 도움, 정보제공, 평가를 기반으로 개인 간 이루어지는 상호작용을 의미하며(House, 1981; 강혜련, 최서연, 2001 재인용), 기혼직장여성의 일-가정 다중역할의 갈등을 완화시키고 균형감을 유지하는데 긍정적인 영향을 준다는 점에서 주요한 변인이다(Greenhaus & Beutell, 1985; Hodson, 1989). 사회적 지지는 개인이 속한 맥락 속에서 다양한 하위 요인들로 나뉠 수 있는데, 여러 하위요인들 중 기혼 여성에게 유의하게 영향을 미치는 하위요인은 배우자와 회사의 지지이다(정은영, 강민주, 2015; 최윤정, 2010; 박주희, 2015).

먼저, 배우자 지지에 대해 살펴보면 박상희, 유금란(2013)은 배우자 지지를 남편이나 아내가 상대방의 필요에 반응하는 것이라 정의했으며, 부부관계 내에서 일차적으로 경험할 수 있는 지지차원이라고 하였다. 이러한 배우자의 지지는 정서적 고통을 완충하는데 기여하며(한영주, 박지아, 손난희, 2013), 일-가정 다중역할과 관련하여 중요한 변인으로 연구되어왔다(최윤정, 2010; Byron, 2005). 나아가 배우자 지지는 기혼직장여성의 양육스트레스(김윤미, 이지연, 박미란, 2013; 윤지원 외, 2009), 직무만족도(가영희, 2006; 정은영 외, 2015), 일-가정 역할 갈등/균형(강혜련 외, 2000; 박정열 외, 2016; 박주희, 2015), 결혼만족도(손영미 외, 2014; 이지민, 2015), 부부간 친밀도(박상희 외, 2013)등에도 주요한 영향을 미친다.

이러한 배우자 지지는 가사일 도움, 자녀양육 등 실제 눈으로 확인할 수 있는 도구적 지지와, 배우자에게 관심을 갖고 이해하며 애정과 신뢰를 보여주는 정서적 지지로 나뉠 수 있다(Greenhaus & Parasuraman, 1994). 박

주희(2015)는 미취학 자녀를 둔 취업모를 대상으로 일-가정 역할갈등, 배우자 지지 자원과 양육스트레스의 관계에서, 배우자 지지가 높을수록 일-가정 역할갈등이 줄어드는 것을 밝혔으며, 자녀수가 많을수록 배우자의 도구적 지지 정도에 따라 양육스트레스 수준이 유의하게 차이를 보이는 것으로 나타났다. 이는 이중노동부담을 갖고 있는 여성들에게 배우자의 실질적인 가사 도움이 필요함을 의미한다(김진옥, 2005). 또한 기혼직장인을 대상으로 배우자의 정서적 지지와 결혼만족도 관계에서 자아존중감과 부부의사소통의 매개효과를 확인한 이지민(2015)의 연구에서도, 배우자의 정서적 지지가 자아존중감과 부부의사소통, 결혼만족도에 유의한 영향을 미침을 밝혔으며, 특히 여성의 경우 더 높은 유의도를 보여 이는 여성들에게 배우자의 정서적 지지가 보다 주요한 자원임을 입증하였다.

회사의 지지는 조직차원에서 이루어지는 사회적 지지의 유형으로, 다중역할을 경험하는 기혼 여성들이 진로활동을 지속하는데 매우 주요한 사회적 지지요인이라고 볼 수 있다(김민선, 2014a; Beaugard et al., 2009; Clark, 2001). 선행연구에서 기혼직장여성들이 회사의 지지를 높게 지각할수록 직무만족(Beaugard et al., 2009), 삶의 만족도(가영희, 2006; 김민선, 2014b), 경력몰입(강혜련 외, 2000; 김민선, 2014a), 일-가정 균형감이 높아짐을 확인하였다(박정열 외, 2016; 유계숙, 2008; 유사맹, 2014; Clark, 2001).

한편, Thompson, Beauvais, Lyness (1999)는 회사의 지지를 보다 세부적으로 근로시간에 대한 조직의 요구, 가족친화제도 이용의 자유로움, 근로자에 대한 상사의 지원 세 가지 요인으로 나누어 보았다. 근로시간에 대한 조직의 요구는 업무시간 이외에 추가적인 근무를 요구하는 것으로(최윤정, 2011), 자녀의 등하교 시간에 맞추어 생활해야 하는 기혼직장여성들에게 이러한 요구는 일-가정 다중역할 갈등을 유발한다(김선화, 2010; 엄경

에, 2010). 때문에 여성들은 고용유형에 관계없이 업무시간의 안정을 중요하게 여기며(김경례, 2014), 자신의 의사에 따라 시간을 맞출 수 있는 직종을 선호하는 경향이 있다(엄경애, 2010; Byron, 2005; Clark, 2001).

가족 친화적 조직문화란 근로자들이 조화로운 직장-가정생활을 할 수 있도록 직장에서 육아휴직제도, 탄력근무제, 자녀 양육 관련 프로그램, 부양가족을 위한 프로그램과 같은 다양한 제도적 지원을 제공하는 것을 의미하는데(진미정 외, 2012), 강혜련 등(2001)의 연구에서 가족 친화적 조직문화가 강한 기업에 근무할수록 직장-가정간 갈등을 낮게 지각하고 조직몰입과 삶의 만족도가 높아지고 이직의도가 낮아짐을 확인하였다. 또한 최윤정, 김계현(2010)은 가족 친화적 조직문화 수준이 높을수록 다중역할 현실성이 높아져 결과적으로 일-가족 다중역할 갈등이 감소한다고 주장하였다. 이외에도 가족친화제도는 직장유형에 관계없이 일-가정 균형에 영향을 미치며(진미정 외, 2012), 미취학 아동을 양육하는 여성일수록 이에 대한 요구도가 높다(정영금, 2006). 이는 자녀의 나이가 어릴수록 부모의 도움이 많이 필요하기 때문에 이로 인한 양육스트레스에서 기인한 것으로 볼 수 있다(김보령, 2016; 윤지원 외, 2009)

상사의 지원은 근로자가 일과 가정의 조화를 이룰 수 있도록 상사가 지지하고 배려하는 것으로(최윤정, 2011), 상사의 지원을 높게 지각하는 직장 여성은 그렇지 않은 집단에 비해 다중역할에 대한 이해가 높고 일-가정 갈등도 덜 경험하여(최윤정, 2011), 일-가정 균형감이 높은 경향이 있다(유사맹, 2014; Beaugard et al., 2009). 그리고 직무만족감이 높고(Beaugard et al., 2009). 진로활동을 보다 적극적으로 추구하는 양상을 나타낸다(김민선, 2014a; 이기은, 2008). 또한 공식적으로 직장 내에 가족친화 제도가 존재하더라도 고용주가 제도사용을 불허하거나 지원을 받을 경우 인사에 불이익을 받을 것을 우려해 스스로 가족친화제도 이용을 꺼리는

경우가 빈번하므로 적극적인 상사의 지지가 필요하다(정영금, 2006; 진미정 외, 2012).

2) 사회적 지지가 기혼직장여성의 진로에 미치는 영향

일-가정 다중역할을 수행하는 여성들이 진로활동을 지속하기 위해서는 사회적 지지가 매우 중요하다(이미영, 2012). 따라서 적응적으로 다중역할을 수행하고 진로발달 과업을 달성하기 위해서 가정에서는 배우자의 지지, 직장에서는 회사의 지지가 필요하다.

여성들이 경력단절을 경험하는 가장 큰 이유는 결혼과 출산이지만, 경력단절 기간은 자녀의 양육여부에 많은 영향을 받는다(이수분 외, 2010; 하애란, 2010). 기혼직장여성들은 좋은 엄마와 일하는 여성이라는 두 가지 역할 사이에서 심리적 갈등과 스트레스를 경험하고(김희진, 장영은, 2013), 자녀를 잘 돌보지 못하고 있다는 생각에 양육죄책감을 느끼기도 한다(정태연, 노현정, 2005). 이로 인해 여성들은 후속출산을 꺼리거나(최항준, 2015), 진로활동을 포기하는 양상을 보인다(이현림 외, 1999; 임은경, 1998).

그리고 기혼여성들은 직장을 선택할 때 주로 시간제 근무나 유연한 업무환경을 선호하는 경향이 있다(김선화, 2010; 엄경애, 2010; Clark, 2001). 한경혜 등(2009)은 기혼남녀근로자의 일-가정 균형수준과 관련요인을 탐색한 연구에서 여성이 남성에게 비해 직무통제감과 일-가정 균형감의 관계가 더 높은 것을 확인하였다. 이러한 양상은 가정에서 여성들은 자녀돌보기, 가사일과 같은 고정적으로 긴 참여시간이 필요한 일과 가족들의 병간호와 같은 예측하기 어려운 가정문제에도 책임을 지고 있으나, 남성들은 주로 자녀와 놀아주기, 여가활동하기와 같은 단편적이고 조정 가능한 일들을 수행하

므로(성지미, 2006; 손영미 외, 2014; 한경혜 외, 2009), 기혼여성들이 이와 같은 현상에 적응적으로 대처하기 위한 노력의 일환이라고 볼 수 있다.

또한 여성들은 지속적으로 출산 휴가나 육아 휴직과 같은 가족친화제도의 활성화를 요구해왔다(정영금, 2006). 기혼여성들은 상대적으로 타인의 돌봄이 가장 필요한 영유아기에 자녀를 양육하기 위해 자발적으로 진로활동을 중단하기도 하지만, 직장 내 가족친화제도가 없거나, 있더라도 상사의 압박이나 주변의 부정적인 인식으로 인해 비자발적으로 진로활동을 중단하는 경우가 많다(이현림 외, 1999; 임은경, 1998; 조순일, 2009). 그리고 최항준(2009)은 취업모의 심리변인, 사회적 지원변인, 경제변인 및 영아기 자녀의 기질변인이 후속출산계획에 미치는 영향 연구에서 여성들에게 출산 후에도 경제활동과 자녀양육의 지속 여부는 후속출산계획에 중요한 영향을 미치는 것을 밝혔다. 이는 기혼여성들을 위한 사회의 경제적, 제도적 지원의 필요성을 시사한다.

손영미 등(2016)은 경력단절여성의 재취업 예측요인에 대한 질적 분석에서, 기혼여성들은 재취업을 시도할 경우 여성과, 여성의 능력에 대한 직장 동료들과 직장상사의 편견, 직장 내 차별과 사회적으로 여성에게 어울리는 직장에 대한 인식으로 인해 재취업에 어려움을 겪는다고 하였다. 이는 재취업을 준비하는 기혼여성들에게만 국한되지 않고 모든 기혼직장여성들이 겪는 어려움이라고 볼 수 있다(임은경, 1998; 최윤정 외, 2013). 따라서 기혼직장여성에 대한 제도적 지원과 더불어 이를 사용하는 여성들에게 허용적이고 지지적인 업무 문화를 형성할 필요성이 있다(강혜련 외, 2000; 강혜련, 최서연, 2001; 정영금, 2006; 최은영 외, 2012).

종합하면, 여성들이 진로활동을 지속하기 위해서는 배우자 지지와 회사 지지가 함께 이루어져야 한다. 배우자의 지지를 통해 여성들이 일-가정 다중역할 수행으로 인한 갈등 수준을 낮추고, 진로활동에 적극적인 태도를 보

이며, 다중역할 수행에 허용적인 근무환경과 제도이용을 통해 경력단절을 줄이고 적응적으로 진로발달과업을 수행할 것으로 예상된다.

4. 기혼직장여성의 일-가정 균형감과 삶의 만족도

1) 진로지속동기 및 사회적 지지와 일-가정 균형감의 관계

일-가정 균형감은 일과 일 이외의 영역의 조화를 이루기 위해 시간과 심리적 에너지의 적절한 분배를 통해 균형감을 유지하고 결과적으로 전반적인 삶의 영역에서 만족감을 경험하는 일과 삶의 균형감에서 파생된 개념이다 (Greenhaus et al., 2003). 이는 일-가정 양립(김보령, 2016), 일과 삶의 조화(박정열, 손영미, 2005), 일-가족 균형감(정영금, 2006; 한경혜 외, 2009), 일-가정 관계(박경환, 2012; 최은영 외, 2012) 등 다양한 명칭으로 사용되고 있다. 그러나 이에 대한 정의들을 살펴보면 가정과 직장에 자신의 자원을 골고루 분배하는 것(정영금, 2006), 일과 가정이 서로 조화롭게 기능하는 것(강유진, 2014)으로, 공통적으로 가정과 직장에서 요구하는 역할을 균형감 있게 지각하는 것에 초점을 두고 있다는 점에서 유사하다고 볼 수 있다.

일-가정 다중역할과 관련하여 초기에는 두 역할이 대립되는 갈등적 측면에 초점을 두고 연구가 진행되었다(강혜련 외, 2000; 최은영 외, 2012). 이후 일-가정 다중역할이 서로 상호작용하므로 갈등을 줄이고 긍정적 전이를 높이는 것에 대한 연구가 이루어졌으며(김정운 외, 2005; 정영금, 2004), 더 나아가 최근에는 개인이 지각하는 균형과 조화적 측면에 더 비중을 두고 있다(고경희 외, 2015; 박정열 외, 2016; Beaugard et al.,

2009).

일-가정 균형감에 앞서 일과 삶의 균형감을 이루기 위한 조건을 살펴보면, 각각의 영역에 시간을 고르게 분배함으로써 효율성을 추구하고 각 영역에서 경험하는 긍정적, 부정적 에너지를 다른 영역에 전이시키지 않도록 심리적 에너지의 질적 배분이 필요하며, 자신의 삶은 스스로 통제할 수 있음을 자각함으로써 결과적으로 삶의 질과 삶의 만족감 향상이 이루어져야 한다(김정운 외, 2005). 손영미 등(2014)은 기혼직장인을 대상으로 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인과 결과변인의 차이연구에서, 성별에 관계없이 비효율적 업무문화와 가사분담만족도가 일-가정 균형의 가장 강력한 설명변인임을 확인하였다. 또한 유자녀 직장여성을 대상으로 다중역할 경험의 질에 따라 군집 간 차이를 본 김신희 등(2012)의 연구에서 가사와 양육에 대한 본인 부담 비율이 적을수록 일-가정 균형감이 높아져 다중역할을 수행하는데 있어서 이득을 느끼는 경향이 있음을 밝혔다. 이는 기혼직장여성에게 안정적인 근무시간은 양육과 가사노동을 위한 시간 분배에 효율성을 높이고, 가사노동시간의 감소는 에너지의 질적 배분에 영향을 미쳐 일-가정 균형감의 향상을 의미한다. 이처럼 일-가정 균형감은 행동적 측면으로부터 받는 영향이 크며, 정서적 측면에서는 자율성의 보장, 내재적 동기와 관련이 있을 것으로 예상된다.

진로지속동기와 일-가정 균형감의 관계에 대해 살펴보면, 이와 관련된 대부분의 연구들은 일-가정 균형/갈등이 동기에 선행하는 연구모형을 나타내고 있는데(강혜련 외, 2000; 김영예, 2007; 추원준, 황호영, 최인태, 박정일, 2014), 이는 연구자들이 다중역할 수행 상황을 환경적 맥락으로 보고 이를 통해 형성되는 동기가 무엇인지에 초점을 두었기 때문이라고 볼 수 있다. 그러나 일-가정 간 갈등을 경험하더라도 취업동기(김영예, 2007), 성취목표(이예진 외, 2010), 자아실현과 일에 대한 만족(김민선, 2014a)이

높을수록 직무와 경력에 만족감이 높아져(김민선, 2014a; 김영예, 2007) 적극적으로 진로활동을 수행하게 되는데(이수분 외, 2010), 이러한 현상은 결과적으로 수행에 대한 만족감을 높여 일-가정 균형감을 높일 것으로 예상된다.

한편, 사회적 지지가 다중역할 갈등을 경험하는 기혼 여성들의 일-가정 간 균형감을 유지하는데 기여한다는 것은 여러 선행연구들을 통해 검증되어 왔다(박정열 외, 2016; 유사맹, 2014; 최윤정 외, 2010). 먼저 배우자의 지지는 기혼여성들이 일차적으로 경험할 수 있는 지지차원으로(박상희 외, 2013), 지지적인 배우자는 여성의 일-가정 다중역할 갈등을 감소시키고(박주희, 2015; 최윤정, 2010; Byron, 2005) 균형감을 높인다(이희정, 2010; 한경혜 외, 2009). 기혼직장여성들은 다중역할로 인해 이중노동부담(김진옥, 2005; 성지미, 2006)과 양육스트레스(김보령, 2016; 윤지원 외, 2009)등을 경험하고 있으며, 이는 배우자의 가사도움 부족이 주요한 원인이다(송혜림, 2014; 유사맹, 2014; 이희정, 2010). 이수분 등(2014)은 취업준비 기혼여성의 진로선택에 관한 질적 연구에서, 기혼여성들이 직장생활을 하는 것이 남편과 자녀들에게 지장을 주는 행위이며, 남편과 자녀들을 설득하는 과정을 거쳐야 가능하다는 인식을 갖고 있음을 밝혔다. 이는 기혼여성들이 진로활동을 재개하고 일-가정 균형감을 갖기 위해선 가족들의 지지가 필수임을 의미한다.

가정에서 배우자의 지지가 중요한 요인이라면 직장에서 경험하는 회사의 지지 또한 못지않게 중요하다(김민선, 2014b; Beauregard et al., 2009; Clark, 2001). 기혼여성들은 출산과 양육과 같은 이유로 불가피하게 일시적으로 경력단절을 경험하게 되는데(권희경, 2010; 엄경애, 2010), 가족친화제도가 없거나 활성화되지 않은 직장에 근무할 경우 어쩔 수 없이 퇴사하여 비경제활동 인구로 남게 된다(진미정 외, 2012; 하애란, 2010). 그러나

출산휴가나 육아휴직을 사용할 수 있더라도 직장 내에서 이에 대한 부정적으로 인식하거나 허용적이지 않을 경우(정영금, 2006) 인사에 대한 불이익이나 회사 내 눈치로 인해 사용에 어려움을 겪게 된다(김보령, 2016). 이로 인해 여성들은 다중역할을 수행하기 위해 자신의 경력을 포기하거나 진로목표를 수정하게 되며(손진희, 2013; Jang et al, 2004), 이전의 경력과 무관한 단순직종이나 시간제 근로를 희망하게 된다(하애란, 2010). 이러한 현상은 여성들이 진로발달과업 수행을 통해 일-가정 균형감을 유지하는데 회사의 지지가 필요함을 시사한다.

2) 진로지속동기 및 사회적 지지와 삶의 만족도 관계

삶의 만족도는 주관적 안녕감의 인지적 측면으로 개인이 자신의 전반적인 삶에 대해 만족하는 수준을 의미하며(Diener, 1994; 임남연, 이화령, 서은국 2010, 재인용), 자신이 설정한 삶의 기준과 지각되는 삶이 부합할수록 삶의 만족도는 높아진다(박경환, 2012). 삶의 만족도는 주관적 안녕감과 혼용되며 다양한 변인과 함께 사용되는 긍정변인이다(임남연, 이화령, 서은국, 2010). 기혼직장여성들의 일-가정 다중역할 수행은 삶의 만족(강혜련 외, 2001; 고경희 외, 2015; Marks et al., 1996), 삶의 질(가영희, 2006; Greenhaus et al., 2003; Noor, 2004), 직무만족(박경환, 2012; 이희정, 2010; Ferris et al., 2013; Hodson, 1989), 결혼만족(윤지원 외, 2009; 이희정, 2010)등에 영향을 미친다. 이처럼 일-가정 다중역할 수행은 다양한 경로를 통해 삶의 만족에 영향을 미치므로, 진로지속동기와 사회적지지 또한 삶의 만족에 영향을 미칠 것으로 예상된다.

우선, 진로지속동기와 삶의 만족도의 관계를 살펴보면, 진로동기는 개인이 진로나 일과 관련된 일에 대한 특정한 목표를 달성하는데 사용하는 에너지

의 방향과 힘, 지속성을 의미하며(Pinder, 1998), 충족 수준이 높을수록 성취감, 자율성, 자존감 등이 높아져(박인조 외, 2015; 이예진 외, 2010; 한은숙 외, 2013) 삶의 만족도를 높인다. 또한 기혼직장여성들은 남성들과 다르게 업무시간의 유연성이 높을수록 직무와 생활의 만족이 높았는데(Clark, 2001), 이는 자녀 양육을 위한 동기로부터 기인한 것으로 볼 수 있다(조순일, 2009; 하애란, 2010). 다차원적인 관점에서 기혼 여성들이 진로활동을 지속하는 동기를 설명하는 진로지속동기와 삶의 만족도의 관계를 살펴본 김민선 등(2015)의 연구에서는 진로동기수준에 따라 집단을 나누어 직무소진과 삶의 만족도에 어떤 차이가 있는지 확인하였는데, 전반적으로 동기 수준이 모두 높은 ‘다중동기 집단’ 과 일에 대한 즐거움과 만족 수준이 높고, 자율적이며 가정의 경제적 필요를 채우기 위한 동기가 높은 ‘자율-접근동기 집단’ 은 나머지 집단에 비해 삶의 만족도가 높았다. 이는 진로지속동기의 하위요인에 따라 삶의 만족도 수준이 다를 수 있음을 의미한다.

사회적 지지는 앞서 언급하였듯 삶의 만족도와 매우 밀접한 관련성을 지니고 있는 변인이다. 먼저, 배우자의 지지는 스트레스 상황에서 완충역할을 하여 만족감을 향상시키는 역할을 하므로(한영주 외, 2013), 기혼직장여성의 주요한 스트레스 원인인 다중역할 상황에서 배우자의 지지는 매우 강력한 완충역할을 하게 된다(정은영 외, 2015). 따라서 배우자의 지지가 높을수록 기혼직장여성들의 양육스트레스가 낮아져 삶의 만족도가 높아지게 된다(박주희, 2015; 정은영 외, 2015). 또한 직무만족도(박영신 외, 2014; Hodson, 1989)와 결혼만족도(이희정, 2010)에도 긍정적인 영향을 미치며(박영신 외, 2014), 강혜련 등(2001)은 기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구에서 가족구성원의 사회적 지지가 삶의 만족에 미치는 영향에 대해 밝혔다. 그리고 김신희 등(2012)도 유자녀 직장여성의 다중역할 경험의 질에 따른 군집분석에서 가사를 배우자와 균등하게 나누어

담당하고 있다고 지각할수록 삶의 만족도가 높음을 밝혔다.

그리고 회사의 지지는 일-가정 다중역할을 수행하는 기혼직장여성들이 안정적으로 진로발달과업을 수행하는데 기여한다(김민선, 2014a). 이와 관련하여 가장 두드러지게 나타나는 점은 기혼직장여성들은 가족친화제도에 대해 높은 필요성을 느끼지만(강유진, 2014; 김보령, 2016; 유사맹, 2014), 제도의 이용여부는 직장 상사나 동료의 지지여부에 많은 영향을 받는다는 것이다(정영금, 2006; 진미정 외, 2012). 이는 가족친화제도의 이용이 삶의 만족에 유의한 영향을 끼치는 요인임에도 불구하고(강혜련 외, 2001), 부족한 지지적 환경으로 인해 삶의 만족도에 영향을 미친다고 볼 수 있다. 뿐만 아니라 회사의 지지는 일-가정 갈등을 낮추어 조직몰입, 직장 만족도를 높이고 이직의도를 낮추는 것으로 나타났다(이요행, 방묘진, 오세진, 2005; 최윤정 외, 2010). 또한 Clark(2001)는 직장문화와 일-가정 균형감에 대한 연구에서 기혼직장여성들은 상사의 지지가 높을수록 소속감도 높아지고, 업무시간이 유연하고 재택근무와 같이 자기 스스로 일에 대한 유연성을 가질수록 직무와 가족생활에 대한 만족감이 높아짐을 입증하였다. 이는 일-가정 다중역할을 수행하는 기혼직장여성들의 삶의 만족도는 가정에서 요구하는 역할 기대에 부응할 수 있는 근무환경일 때 높아진다고 볼 수 있다.

III. 연구방법

1. 연구대상 및 절차

본 연구의 대상자를 선정할 때 선행연구들에 따르면 자녀의 나이, 직업유형, 가계소득, 경력, 고용형태, 근무시간, 경력단절 기간 등 인구통계학적 특성에 따라 다중역할 갈등 지각에 차이가 있음을 확인할 수 있었다. 따라서 인구통계학적 특성에 따라 다양한 양상을 나타낼 수 있을 것이라 판단하고 다음과 같은 기준으로 연구대상을 제한하였다. 첫째, 다중역할 갈등은 자녀의 나이가 어릴수록 높아지며, 특히 돌봄 양육이 가장 많이 필요한 미취학 아동을 양육할 때 갈등 수준 또한 함께 높아지므로(윤지원 외, 2009), 첫째 아이의 나이를 초등학교 이하로 제한하였다. 둘째, 근무시간이나 고용형태에 따라 다중역할 갈등 수준의 차이가 나타날 수 있으므로(장영은, 박정윤, 이승미, 권보라, 2011), 전일제로 근무하는 기혼직장여성으로 제한하였다.

본 연구의 자료수집을 위해 전국의 기혼직장여성 총 525명을 대상으로 온라인과 오프라인 설문조사를 실시하였다. 온라인 설문지는 기혼 여성들이 많이 방문하는 온라인 사이트에 배포하였으며, 418명이 응답하였다. 오프라인의 경우 개별접촉과 연구자의 지인을 통해 배부된 213부의 설문지 중 107부가 수거되었다. 연구 분석 자료에 포함되기 위해서는 첫째 아이가 만 12세(초등학교) 이하이며, 동시에 전일제로 근무하고 있어야 하므로, 첫째 아이의 나이가 만 12세(초등학교) 이상으로 응답하거나, 또는 문항에 불성실하게 응답한 자료 33부를 제외한 후 총 492명(평균연령 32.48세)의 자료를 연구 분석에 사용하였다.

2. 측정도구

1) 진로지속동기 척도

김민선(2013)이 개발하고 타당화한 기혼 여성들의 진로지속동기 척도 (Married Women's Career Persistence Motivation Scale)를 사용하였다. 자아 실현과 일에 대한 만족감 10문항(내가 회사에 필요한 사람이며 실질적으로 기여를 한다고 느끼기 때문이다), 경제적 동기 5문항(교육비, 집장만, 생활비 등 경제적인 이유 때문이다), 관계적 동기 4문항(일을 그만두었을 때 시댁 일에 더 많이 참여해야 할 것 같기 때문이다), 육아와 가사에 대한 낮은 흥미 5문항(직장이 가사와 육아로부터의 도피처가 되어주기 때문이다), 경력단절에 대한 두려움 4문항(지금까지 한 직장에서 쌓아온 경력을 포기하는 것이 아깝기 때문이다)으로 총 29문항 7점 리커트 척도로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 진로지속동기가 높은 것을 의미한다. 김민선(2013)의 연구에서 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 자아실현과 일에 대한 만족감 .94, 경제적 동기 .92, 관계적 동기 .81, 가사와 육아에 대한 낮은 흥미 .83, 경력단절에 대한 두려움 .76으로 각각 나타났다. 본 연구에서 보고된 각각의 하위 요인별 Cronbach's α 는 <표 1>과 같다.

<표 1> 진로지속동기 척도의 문항구성 및 Cronbach's α 값

진로지속동기 하위요인	문항번호	문항 수	Cronbach's α
자아실현과 일에 대한 만족감	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	10	.94
경제적 동기	11, 12, 13, 14, 15, 16	6	.84
관계적 동기	17, 18, 19, 20	4	.76
가사와 육아에 대한 낮은 흥미	21, 22, 23, 24, 25	5	.88
경력단절에 대한 두려움	26, 27, 28, 29	4	.85
	전체	29	.88

2) 배우자 지지 척도

최윤정(2010)이 개발한 배우자 지지 척도를 사용하였다. 배우자 지지 척도는 실제 남편들의 도움행동과 정서적 지지의 두 차원에서 측정하고 있다. 남편의 도움 행동 15문항(설거지를 한다, 아이들의 준비물을 챙긴다), 정서적 지지는 5문항(내가 출장이나 야근이 있을 때, 남편은 내 입장을 이해하고 흔쾌히 수용한다, 나의 일에 대해서 자랑스럽게 여긴다)으로 총 20문항 5점 리커트 척도로 구성되어 있다. 총점이 높을수록 다중역할에 대한 남편의 지지를 높게 지각하고 있는 것을 의미한다. 최윤정(2010)의 연구에서 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 남편의 도움행동 .92, 정서적 지지 .93으로 각각 나타났다. 본 연구에서 보고된 각각의 하위 요인별 Cronbach's α 는 <표 2>와 같다.

<표 2> 배우자 지지 척도의 문항구성 및 Cronbach's α 값

배우자 지지 하위요인	문항번호	문항 수	Cronbach's α
남편의 도움행동	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	15	.92
정서적 지지	16, 17, 18, 19, 20	5	.89
	전체	20	.92

3) 회사 지지 척도

가족친화 조직문화를 측정하기 위해서 Thomsom, Beauvais와 Lyness (1999)이 개발하고 국내에서 최윤정(2010)이 번안한 일-가족문화 척도를 사용하였다. 근로시간에 대한 조직의 요구 4문항(내가 속한 조직은 직원들이 퇴근을 했거나 주말이더라도 집에서 일을 할 것을 기대한다), 가족친화제도 이용의 자유로움 5문항(내가 속한 조직에서 많은 직원들은 여성이 장기간 육아 휴가를 사용할 때 불쾌해한다), 다중역할에 대한 상사의 지원 11문항(일과 가족의 갈등이 있을 경우, 내가 속한 조직에서 관리자들은 직원들이 가족을 우선으로 해야만 할 때를 이해한다)으로 총 세 가지 하위요인, 20문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 7점 리커트 척도로 구성되어 있다. 원 척도에서는 근로시간에 대한 회사의 요구 4문항과 가족친화제도 이용의 자유로움 5문항, 상사의지지 1문항은 점수가 낮을수록 회사의 지지를 높게 지각하는 것을 의미하고 있으나 본 연구에서는 해석의 편의를 위해 해당하는 항목을 역채점 하여 총점이 높을수록 다중역할에 대한 회사의 지지를 높게 지각하는 것으로 전환하였다. 최윤정(2010)의 연구에서 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 근로시간에 대한 조직의 요구 .72, 가족친화제도 이용의

자유로움 .68, 상사의 지지 .87로 각각 나타났다. 본 연구에서 보고된 각각의 하위 요인별 Cronbach's α 는 <표 3>과 같다.

<표 3> 회사 지지 척도의 문항구성 및 Cronbach's α 값

회사 지지 척도 하위요인	문항번호	문항 수	Cronbach's α
근로시간에 대한 조직의 요구	4*, 6*, 10*, 11*	4	.82
가족친화제도 이용의 자유로움	7*, 9*, 12*, 13*, 19*	5	.79
상사의 지지	1, 2, 3, 5, 8, 14*, 15, 16, 17, 18, 20	11	.87
	전체	20	.91

*역 채점 문항

4) 일-가족 균형감 척도

김정운과 박정열(2008)이 개발한 일과 삶의 균형 척도를 사용하였다. 일-가족, 일-여가, 일-성장간의 균형과 전반적인 균형감 등 4개 하위영역으로 구성되어 있으나 본 연구에서는 일-가족 간의 균형감 영역만 측정할 것이다. 일-가족 간의 균형감은 총 8문항, 7점 리커트 척도로 구성되어 있으며 '나는 가족에게 신경을 많이 쓰지 못하는 편이다' 와 같은 내용으로 이루어져있다. 원 척도에서는 점수가 높을수록 균형 수준이 낮음을 의미하고 있으나, 본 연구에서는 해석의 편의를 위해 코딩과정에서 각 문항을 역채점하여 점수가 높을수록 균형 수준이 높은 것으로 전환하였다. 손영미, 박정열(2014)의 연구에서 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .81로 나타났다. 본 연구에서 Cronbach's α 는 .79으로 나타났다.

5) 삶의 만족도 척도

Diener, Emmons, Larsen과 Griffin(1985)이 개발하고 안신능(2006)이 한국판으로 번역한 삶의 만족도(The Satisfaction with Life Scale; SWLS) 척도를 사용하였다. 총 5문항으로 ‘나는 대체로 내가 바라는 바와 비슷하게 살고 있다’ 와 같은 문항으로 7점 리커트 척도로 구성되어있다. 총점이 높을수록 삶의 만족도를 높게 지각하고 있는 것을 의미하며, 안신능(2006)의 연구에서 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .82로 나타났다. 본 연구에서 Cronbach's α 는 .89로 나타났다.

3. 자료분석

본 연구에서는 PASW Statistics 20을 사용하여 다음과 같이 자료를 분석하였다.

첫째, 연구 참여자들의 인구통계학적 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하고, 각 척도별 신뢰도 검증을 통해 Cronbach's α 를 산출하였다.

둘째, 주요 변인인 진로지속동기와 사회적지지, 일-가정 균형감, 삶의 만족도의 관계성을 살펴보기 위해 Pearson의 상관관계 분석을 실시하였다.

셋째, 기혼직장여성들의 진로지속동기와 사회적지지에 따라 몇 개의 하위 집단이 존재하는지 살펴보기 위해 Hair와 Black(2000)이 제안한 2단계 군집분석을 실시하였다. 첫 단계에서 Ward의 방법으로 계층적 군집분석을 실시하여 군집의 수를 정하고, 그 다음 단계에서 K-평균 군집분석을 통해 최종군집을 확정하였다.

넷째, 군집분석을 통해 도출된 군집별 인구통계학적 차이검증을 위해 교차분석(χ^2)을 실시하였다.

다섯째, 군집분석을 통해 도출된 군집들 간에 일-가정 균형감과 삶의 만족도의 차이를 알아보기 위해 일원변량분석(one-way ANOVA)을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 연구대상의 인구통계학적 특성

연구 대상자들의 인구통계학적 특성을 살펴보기 위해 기술통계분석을 실시한 결과는 <표 4>와 같다. 연령분포는 22세부터 47세까지로 평균 나이가 32.48세(SD=4.58)로 나타났고, 현재 직장 뿐 아니라 이전 회사의 경력까지 모두 포함한 기간을 측정한 경력기간은 1년부터 23년 8개월까지로 평균 9.68년(SD=4.51)으로 나타났다. 결혼기간으로는 6개월부터 29년까지로 평균 7.22년(SD=4.22)으로 나타났고, 막내아이의 연령으로는 1개월에서 12세까지로 평균 4.32세(SD=3.17)로 나타났다.

<표 4> 인구통계학적 특성들의 평균, 표준편차, 최소값 및 최대값 (n=492)

구분	평균	SD	최소값	최대값
연령	32.48세	4.58	22세	47세
경력기간	9.68년	4.51	1년	23년 8개월
결혼기간	7.22년	4.22	6개월	29년
막내아이연령	4.32세	3.17	1개월	12세

연구대상의 직업, 배우자의 직업, 자녀 수, 최종학력, 가계 월평균 소득을 살펴보기 위해 빈도분석을 실시한 결과는 <표 5>와 같다. 본인 직업에 대한 분포는 사무직 179명(36.4%), 전문직 165명(33.5%), 서비스직 61명(12.4%), 기타 36명(7.3%), 영업직 20명(4.1%), 기술직 13명(2.6%), 생산직 10명(2.0%), 관리직 8명(1.6%)순으로 나타났다. 배우자 직업에 대한 분포는 사무직 157명(31.9%), 전문직 88명(17.9%), 기술직 79명(16.1%), 서비스직 43명(8.7%), 기타 42명(8.5%), 관리직 35명(7.1%),

영업직 27명(5.5%), 생산직 21명(4.3%)순으로 나타났다. 자녀 수에 대한 분포는 1명 248명(50.4%), 2명 222명(45.1%), 3명 21명(4.3%), 4명 이상 1명(0.2%)순으로 나타났다.

최종 학력에 대한 분포는 대학교 졸업 288명(58.5%), 전문대 졸업 85명(17.3%), 대학원 졸업 79명(16.1%), 고등학교 졸업 40명(8.1%), 중학교 졸업이하 0명(0.0%)순으로 나타났다. 월 수입에 대한 분포는 400만원-500만원 116명(23.6%), 500만원-600만원 104명(21.1%), 300만원-400만원 71명(14.4%), 600만원-700만원 71명(14.4%), 200만원-300만원 42명(8.5%), 700만원-800만원 42명(8.5%), 800만원 이상 40명(8.1%), 200만원 이하 6명(1.2%)순으로 나타났다.

<표 5> 연구대상의 인구통계학적 특성 (n=492)

구분	항목	빈도(명)	백분율(%)
본인 직업	전문직	165	33.5
	관리직	8	1.6
	사무직	179	36.4
	기술직	13	2.6
	영업직	20	4.1
	생산직	10	2.0
	서비스직	61	12.4
	기타	36	7.3
배우자 직업	전문직	88	17.9
	관리직	35	7.1
	사무직	157	31.9
	기술직	79	16.1
	영업직	27	5.5
	생산직	21	4.3
	서비스직	43	8.7
	기타	42	8.5

자녀 수	1명	248	50.4
	2명	222	45.1
	3명	21	4.3
	4명 이상	1	0.2
최종 학력	중학교 졸업 이하	0	0
	고등학교 졸업	40	8.1
	전문대 졸업	85	17.3
	대학교 졸업	288	58.5
	대학원 졸업	79	16.1
월수입	200만원 이하	6	1.2
	200만원-300만원	42	8.5
	300만원-400만원	71	14.4
	400만원-500만원	116	23.6
	500만원-600만원	104	21.1
	600만원-700만원	71	14.4
	700만원-800만원	42	8.5
	800만원 이상	40	8.1

2. 주요 변인들의 기술통계

본 연구에서 측정한 진로지속동기, 배우자 지지, 회사 지지, 일-가정 균형감, 삶의 만족도의 기술통계량을 알아보고자 평균, 표준편차, 최소값 및 최대값을 <표 6>에 제시하였다. 본 연구대상자들의 진로지속동기는 7점 기준으로 자아실현과 일에 대한 만족감 평균이 4.71, 경제적 동기 5.36, 관계적 동기 3.85, 가사와 육아에 대한 낮은 흥미 4.05, 경력단절에 대한 두려움 4.72로 경제적 동기가 가장 높게 나타났고, 관계적 동기가 가장 낮게 나타났다. 배우자 지지는 5점 기준으로 남편의 도움 행동 2.90, 정서적지지 2.92로 두 하위요인 모두 중간 이하로 나타났다. 회사 지지는 7점 기준으로 근로시간에 대한 조직의 요구 4.36, 가족친화제도 이용의 자유로움 3.99,

상사의지지 4.10으로 나타났다. 일-가정 균형감은 7점 기준에 3.76으로 나타났고, 삶의 만족도는 7점 기준에 4.28로 나타났다.

〈표 6〉 주요 변인들의 평균, 표준편차, 최소값 및 최대값 (n=492)

		평균	표준편차	최소값	최대값
진로지속동기	자아실현과 일에 대한 만족감	4.71	1.12	1.00	7.00
	경제적 동기	5.36	1.05	1.50	7.00
	관계적 동기	3.85	1.31	1.00	7.00
	가사와 육아에 대한 낮은 흥미	4.05	1.38	1.00	7.00
	경력단절에 대한 두려움	4.72	1.32	1.00	7.00
배우자 지지	남편의 도움 행동	2.90	.84	1.00	5.00
	정서적 지지	2.92	.98	1.00	5.00
회사 지지	근로시간에 대한 조직의 요구	4.36	1.36	1.00	7.00
	가족친화제도 이용의 자유로움	3.99	1.24	1.00	7.00
	상사의 지지	4.10	.96	1.00	6.73
일-가정 균형감		4.23	1.06	1.00	7.00
삶의 만족도		4.28	1.27	1.00	7.00

3. 각 변인들 간의 상관

수집된 492명의 자료를 대상으로 본 연구의 주요 측정변인인 진로지속동기, 사회적 지지(배우자 지지, 회사지지), 일-가정 균형감, 삶의 만족도 간의 관련성을 알아보기 위해 Pearson의 적률상관분석을 실시한 결과는 <표 7>과 같다. 상관계수는 .10보다 작을 때 거의 상관이 없고, .10-.30일 때 작은 정도의 상관, .30-.50일 때 중간 정도의 상관, .50이상일 때 강한 정도의 상관을 갖고 있다고 본다(Cohen, 1988).

1) 일-가정 균형감과 진로지속동기, 사회적 지지의 관계

먼저 일-가정 균형감과 진로지속동기와의 관계를 살펴보면, 일-가정 균형감은 진로지속동기의 하위요인 중 자아실현과 일에 대한 만족감($r=.19$ $p<.01$)과 정적 상관을, 관계적 동기($r=-.39$ $p<.01$), 가사와 육아에 대한 낮은 흥미($r=-.21$ $p<.01$), 경력단절에 대한 두려움($r=-.16$ $p<.01$)과 부적 상관을 나타냈다. 즉 일을 통해 성취감을 느끼고, 자기 가치감을 경험하며, 일 자체에서 만족감을 얻기 위해 일을 지속할수록, 일-가정 균형감을 높게 지각함을 의미한다. 반면, 가족이나 주변에서 일을 하길 원하고, 본인 스스로가 육아와 가사활동에 대한 흥미가 낮고 적성에 맞지 않다고 여기거나, 일을 그만두게 될 경우 재취업을 하기 어려울 것이라고 생각하여 일을 지속할수록, 일-가정 균형감을 낮게 지각하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 자아실현과 일에 대한 만족이 일-가정 균형감과 정적 관계를 나타낼 것이라는 가설 1-1과, 육아와 가사에 대한 낮은 흥미가 일-가정 균형감과 부적 상관관계를 나타낼 것이라는 가설 1-2을 지지하는 결과이다.

다음으로 일-가정 균형감과 사회적 지지와의 관계를 살펴보면, 일-가정

균형감은 배우자의 정서적 지지($r=.16$ $p<.01$), 근로시간에 대한 조직의 요구($r=.49$ $p<.01$), 가족친화제도 이용의 자유로움($r=.41$ $p<.01$), 상사의 지지($r=.25$ $p<.01$)와 정적상관을 나타냈다. 즉 배우자와 상사가 다중역할을 수행하는 상황에 대해 정서적으로 지지적인 반응을 많이 해주고, 시간적으로 일과 가정의 경계가 명확하며, 가족친화제도 이용이 자유로울수록 일-가정 균형감을 높게 지각함을 의미한다. 이러한 결과는 사회적 지지가 일-가정 균형감과 정적 상관을 나타낼 것이라는 가설 1-1을 지지하는 결과이다.

2) 삶의 만족도와 진로지속동기, 사회적 지지의 관계

먼저 삶의 만족도와 진로지속동기와의 관계를 살펴보면, 삶의 만족도는 진로지속동기의 하위요인 중 자아실현과 일에 대한 만족감($r=.44$ $p<.01$)과 정적 상관을, 경제적 동기($r=-.20$ $p<.01$), 관계적 동기($r=-.11$ $p<.05$)와 부적 상관을 나타냈다. 즉 일을 통해 자신의 능력을 발휘하고 목표를 이루거나, 성취감을 경험하기 위해서 일을 지속할수록, 삶의 만족도가 높아지는 반면 가정과 자녀양육에 필요한 비용을 마련하고, 남편으로부터 경제적 독립을 이루기 위해 일을 지속하거나, 가족과 주변인들의 기대로 인해 일을 지속할수록 삶의 만족도가 낮아짐을 의미한다. 이러한 결과는 자아실현과 일에 대한 만족이 삶의 만족도와 정적 상관을 나타낼 것이라는 가설 1-3을 지지하고, 가족생활 지원 및 경제적 독립, 가족 및 주변의 기대, 경력단절에 대한 두려움이 삶의 만족도와 부적 상관을 나타낼 것이라는 가설 1-4을 부분적으로 지지하는 결과이다.

다음으로 삶의 만족도와 사회적 지지와의 관계를 살펴보면, 삶의 만족도는 모든 하위요인(남편의 도움행동 : $r=.29$ $p<.01$, 정서적지지 : $r=.43$

$p < .01$, 근로시간에 대한 조직의 요구 : $r = .22$ $p < .01$, 가족친화제도 이용의 자유로움 : $r = .28$ $p < .01$, 상사의지지 : $r = .49$ $p < .01$)과 정적 상관을 나타냈다. 즉 배우자의 행동적, 정서적 지지가 높고, 직장 내에서 업무 시간 이외의 추가적인 근무를 요구하지 않고, 육아휴직, 탄력근무제와 같은 가족친화제도 이용이 자유로우며, 상사가 다중역할을 수행하는데 지지적일수록 삶의 만족도가 높음을 의미한다. 이러한 결과는 사회적 지지가 삶의 만족도와 정적 상관을 나타낼 것이라는 가설 1-3을 지지하는 결과이다.

<표 7> 변인 간의 상관계수

(n=492)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1											
2	.07	1										
3	-.10*	.29**	1									
4	.17	.07	.35**	1								
5	.34	.25**	.24**	.28**	1							
6	.14**	-.11*	.02	.02	.03	1						
7	.30**	-.14**	-.15**	-.01	.03	.52**	1					
8	.17**	-.04	-.33**	-.12**	-.19**	-.05	.17**	1				
9	.20**	-.16**	-.31**	-.20**	-.24**	.02	.14**	.75**	1			
10	.38**	-.12**	-.10*	.05	.06	.22**	.35**	.48**	.50**	1		
11	.19**	-.06	-.39**	-.21**	-.16**	.05	.16**	.49**	.41**	.25**	1	
12	.44**	-.20**	-.11*	.01	.02	.29**	.43**	.22**	.28**	.49**	.33**	1

주) 1=자아실현과 일에 대한 만족감, 2=경제적 동기, 3=관계적 동기, 4=가사와 육아에 대한 낮은 흥미, 5= 경력단절에 대한 두려움, 6=남편의 도움행동, 7=정서적지지, 8=근로시간에 대한 조직의 요구, 9=가족친화제도 이용의 자유로움, 10=상사의지지, 11=일-가정 균형감, 12=삶의 만족도 (1-5:진로지속동기, 6-7:배우자지지, 8-10:회사지지)

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

4. 진로지속동기와 사회적 지지에 따른 군집유형

개인 내적 변인인 진로지속동기와 환경적 변인인 사회적지지(배우자 지지, 회사 지지)에 따라 동질적인 성향을 가진 군집이 어떻게 도출되는지를 파악하기 위해 Hair와 Black(2000)이 제안한 2단계 군집분석을 실시하였다. 이는 모든 대상들이 군집으로 묶일 때 까지 가장 가까이 있는 대상들부터 결합해 나가는 ‘계층적 군집분석’ 과 군집을 정한 상태에서 설정된 군집의 중심에서부터 가장 가까운 대상을 하나씩 포함해 집단을 형성하는 ‘비계층적 군집분석’ 을 함께 사용하는 방식이다.

먼저 1단계에서 Ward(1963)의 방법으로 표준화한 점수를 가지고 계층적 군집분석을 실시하여 군집화 일정표(agglomeration schedule)를 통해 적절한 군집의 수를 정하였다. 군집화 일정표에는 집단 간 평균 연결법으로 분류한 ‘단계’ 와 각 단계별 집단에 속한 대상간의 거리를 나타내는 ‘군집화 계수’ 를 나타내었다. 군집화 계수가 클수록 분류 대상간의 거리가 멀다는 것을 의미하며, 인접한 단계 간 제시된 군집화 계수 차이가 급격하게 커지면 서로 이질적인 집단으로 분류됨을 의미하며, 이 때 발견된 집단을 적절한 군집의 수로 결정할 수 있다(최현철, 2013). 1단계에서 군집화 일정표를 통해 살펴본 결과는 <표 8>과 같으며, 제 491단계와 490단계의 차이가 1,230.372로 매우 크기 때문에 6개의 군집이 제안되었음을 알 수 있다.

<표 8> 군집화 일정표

단계	군집화 계수	계수 차이
•	•	•
•	•	•
485	4138.162	166.997
486	4305.159	182.398
487	4487.557	275.899
488	4763.456	294.348
489	5057.804	483.778
490	5541.582	1,230.372
491	6771.954	

제안된 군집의 수를 기준으로 하여, 각 군집에 해당되는 군집측정 변인들의 평균점수를 중심으로 K-평균 군집분석을 실시하였다. 그 결과 6개의 군집으로 분류할 때 가장 군집의 차이를 명확하게 나타내고 비교적 개체의 수가 고르게 나누어지므로 군집의 개수를 6개로 확정하였다. 이는 진로지속동기와 사회적 지지의 하위요인에 따라 유의한 차이를 지닌 군집을 이룰 것이라는 가설 2를 지지하는 결과이다. 각 군집별 분포를 살펴보면 군집 1이 101명(20.5%), 군집 2가 43명(8.7%), 군집 3이 66명(13.4%), 군집 4가 92명(18.7%), 군집 5가 91명(18.5%), 군집 6이 99명(20.1%)으로 군집 2가 다른 군집에 비해 가장 적은 분포를 나타냈다. 각 군집의 특성을 파악하고 군집간 차이를 확인하기 위해 변인들을 표준화하여 <표 9>에 나타내었고, 진로지속동기와 사회적 지지에 따른 군집별 차이를 쉽게 알아볼 수 있도록 [그림 1]을 제시하였다.

<표 9> 최종 군집별 중심점

	군집1 불특정 동기- 평균사회적 지지형	군집2 경제적 동기- 낮은사회적 지지형	군집3 생계추구형 동기- 낮은배우자 지지형	군집4 다중동기- 사회적지지 부족형	군집5 자율 /내재동기- 높은사회적 지지형	군집6 자율/가사 회피동기- 낮은배우자 지지형
자아실현과 일에 대한 만족감	0.58	0.56	0.19	1.39	2.19	1.75
경제적 동기	0.59	2.38	2.46	2.33	1.69	2.25
관계적 동기	-0.05	0.20	0.61	1.54	-0.96	0.75
가사와 육아에 대한 낮은 흥미	0.35	-0.60	-0.29	1.65	-0.20	1.48
경력 단절에 대한 두려움	0.38	1.08	0.67	2.18	0.85	2.00
남편의 도움 행동	-0.52	-0.91	-0.84	-0.36	-0.36	-0.80
정서적 지지	-0.52	-1.07	-1.31	-0.57	0.16	-0.61
근로시간에 대한 조직의 요구	0.67	-1.03	1.31	-0.37	2.40	1.32
가족친화제도 이용의 자유로움	0.67	-1.03	0.73	-0.78	1.86	0.74
상사의 지지	0.42	-0.76	0.36	0.52	1.54	0.76

군집변인은 표준화된 점수. $M=0$, $SD=1$

군집 1은 진로지속동기와 사회적지지의 모든 하위유형이 평균수준으로 나타나 다른 군집에 비해 명확한 특징을 나타내지 않는다. 이들은 일을 하고 있으나 구체적인 동기가 명확하지 않으며, 가족이나 주변에서도 경력활동을 지속하도록 크게 부담을 주거나 기대하지 않는다. 또한, 배우자의 지지가 다른 하위유형에 비해 낮은 편이나 평균수준에 속하며, 회사 내에서도 다중역할을 수행하는데 평균보다 다소 높은 수준으로 지지적인 양상을 보인다. 따라서, 경력활동을 지속하는데 뚜렷한 목표가 없고, 다중역할을 수행하는데 큰 갈등을 경험하지 않을 가능성이 있으며, 경제적인 어려움도 다른 집단에

비해 적을 것으로 예상하여, 군집 1을 ‘불특정동기-평균사회적지지형’으로 명명하였다.

군집 2는 경제적 동기가 매우 높고, 경력단절에 대한 두려움이 다소 높으며, 사회적 지지의 모든 하위요인이 다른 집단에 비해 낮은 것이 특징이다. 이들은 일을 하는 이유가 생활비, 자녀양육비와 같은 비용을 마련하여 가정경제에 보탬이 되고, 남편으로부터 경제적으로 독립하기 위한 것이며, 일을 그만 두었을 경우 다시 현재 직장 수준과 유사하게 재취업하지 못할 것이라는 두려움이 높다. 또한, 남편이 가사일이나 자녀양육에 잘 참여하지 않아 가정 내에서 가사노동 비율이 높으며, 다중역할 갈등을 경험할 때 남편으로부터 공감적인 반응을 받기 어렵다. 그리고 다른 집단보다 직장에서의 근무시간이 일정하지 않으며, 근무환경이 가정에 급한 일이 생겼을 때에도 쉽게 업무를 조정하기 어렵고, 직장 동료와 상사들로부터 다중역할 수행에 대한 배려와 이해를 받기 어렵다. 따라서 이들은 배우자와 회사로부터 지지를 받지 못하지만, 가정생계에 기여하고 현재의 생활 수준을 유지해야하기 때문에 일을 지속하고 있을 가능성이 있으므로 군집 2를 ‘경제적동기-낮은사회적지지형’으로 명명하였다.

군집 3은 다른 집단에 비해 진로지속동기의 하위유형 중 자아실현과 일에 대한 만족감이 가장 낮고, 경제적 동기가 가장 높으며, 배우자 지지의 하위유형 중 정서적 지지도 가장 낮다. 전반적으로 진로지속동기와 배우자 지지의 하위유형은 군집 2와 유사한 양상을 나타내고 있으나, 회사 지지가 상대적으로 높은 것이 군집 2와의 차이점이다. 이 집단은 가정경제에 기여하기 위한 동기가 가장 높으며, 군집 2보다 상대적으로 관계적 동기가 높은 반면, 경력단절에 대한 두려움은 낮아 타인을 위한 동기로 인해 일을 지속함을 알 수 있다. 그리고 배우자가 가사일이나 양육에 동참하거나, 일을 하는 것에 대한 정서적 지지는 부족하지만, 회사에서 안정적인 근무시간이 보장

되며, 유연하게 근무시간을 조정할 수 있다. 또한, 회사 내에 제도적으로 이를 보장할 수 있는 장치가 마련되어있으며, 직장 동료나 상사로부터 다중역할 수행에 대해 이해받는 근무환경에 속해있다. 즉, 이들은 가정경제에 도움을 주고, 주변의 기대와 요구로 인해 일을 지속하고 있을 가능성이 있다. 또한 가정 내에서 차지하는 가사노동 비율이 높지만 이를 감당할 수 있도록 지지적인 근무환경에 속해있기 때문에 다중역할을 수행하는데 군집 2보다 훨씬 적게 갈등을 경험할 것으로 예상된다. 따라서 군집 3을 ‘생계추구형 동기-낮은배우자지지형’으로 명명하였다.

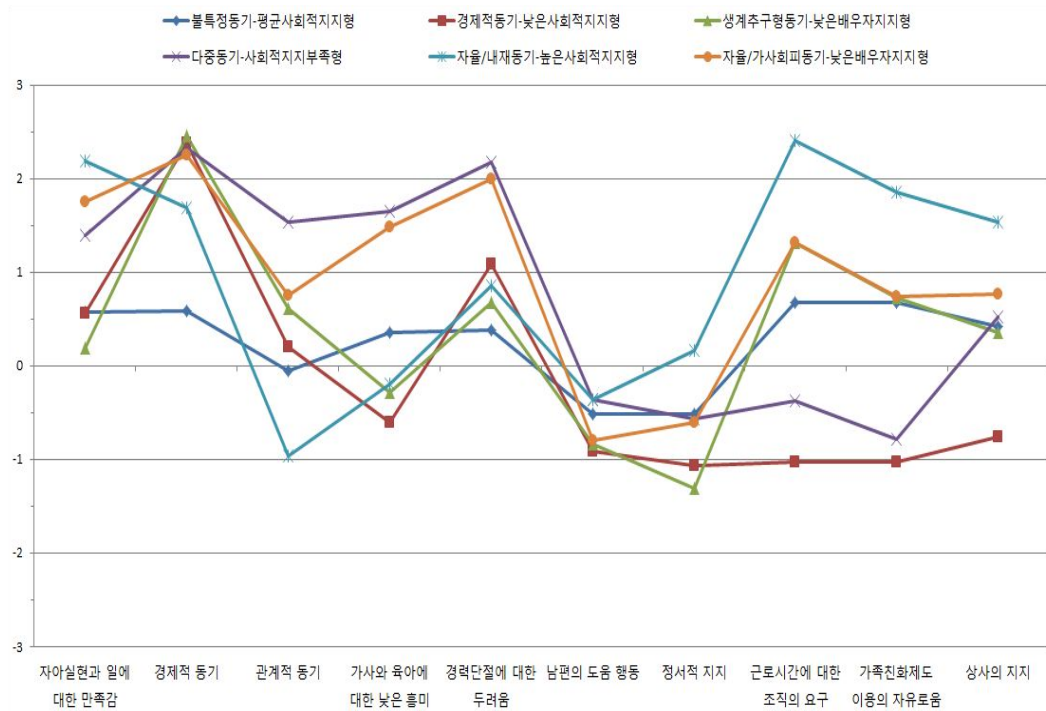
군집 4는 진로지속동기가 전반적으로 평균 이상이며, 특히 경제적 동기와 경력단절에 대한 두려움이 가장 높은 반면 사회적 지지는 상사의 지지를 제외하고 모두 평균 이하인 것이 특징이다. 이들은 일을 통해 성취감과 만족감을 느끼며, 가정 경제에 도움을 주고, 가족들의 기대에 부응하려는 경향이 있다. 또한 가사일이나 육아보다는 회사에 나가 일을 하고 경제활동을 하는 게 더 적성에 맞으며, 자기 스스로 가치감을 더 높게 느끼므로 동시에 경력단절에 대한 두려움도 높다. 그러나 가정 내에서 남편이 가사일이나 자녀양육을 잘 도와주지 않으며, 일하는 것에 대해 무관심하거나 일보다는 가정에 더 신경쓰기를 요구한다. 근무환경도 고정적인 업무 시간을 보장받거나, 제도적 장치가 마련되어있지는 않으나, 상사나 동료들이 다중역할을 수행하는 상황을 어느정도 이해하고 수용하는 편이다. 따라서 이들은 가정이나 회사에서 대체로 지지가 부족하나 진로활동을 지속하겠다는 동기가 전반적으로 높다는 점에서 군집 4를 ‘다중동기-사회적지지부족형’으로 명명하였다.

군집 5는 진로지속동기의 하위유형 중 자아실현과 일에 대한 만족감이 다른 집단에 비해 가장 높으며, 경제적 동기 또한 높은 반면, 관계적 동기는 다른 집단에 비해 가장 낮은 것이 특징이다. 그리고 배우자의 지지도 상대적으로 다른 집단보다 다소 높은 편이며, 회사 지지는 현저하게 높은 양상

을 나타낸다. 이들은 일을 하는 이유가 온전히 자신의 성장과 만족, 즐거움을 위한 것이며, 관계적 동기가 매우 낮다는 점에서 볼 때, 높은 경제적 동기도 가정의 생활비에 도움을 주거나, 자녀의 양육비를 벌기 위해서라기보다는 스스로 독립된 경제활동을 유지하고, 보다 나은 삶의 질을 추구하기위함으로 볼 수 있다. 또한 남편이 가사일이나 자녀양육에 전폭적으로 도움을 주지는 않지만, 정서적으로 신뢰를 보여주며, 일을 지속할 수 있도록 지지적인 태도를 가지고 있다. 그리고 근무환경이 다중역할을 원활하게 수행할 수 있도록 근무시간이 안정적이며, 가정에 일이 생기면 언제든지 탄력적으로 근무시간을 조정할 수 있고, 제도적인 장치 또한 마련되어있다. 육아휴직을 하거나 출산휴가로 인해 직장에서 불이익을 당하거나 부정적인 평가를 받지 않으며, 직장 상사와 동료들도 지지적이고 공감적인 태도를 보인다. 따라서 이들은 다른 집단에 비해 자발적으로 자신을 위해 일을 지속하고 있으며, 배우자와 회사로부터 전폭적인 지지를 받고 있다는 점에서, 가장 이상적이고 안정적으로 진로활동을 수행하고 있을 것으로 예상하여, 군집 5를 ‘자율/내재동기-높은사회적지지형’으로 명명하였다.

군집 6은 진로지속동기의 하위유형 중 자아실현과 일에 대한 만족감, 경제적 동기, 경력단절에 대한 두려움이 매우 높은 반면, 관계적 동기는 낮은 것이 특징이다. 그리고 배우자의 지지는 낮으나 회사 지지가 다소 높은 양상을 보인다. 이 집단은 경제적 동기와 경력단절에 대한 두려움이 높지만 동시에 자아실현과 일에 대한 높은 만족감과 가사와 육아에 대한 낮은 관심을 보인다는 점에서 군집 2, 3과 차이를 나타낸다. 이들은 일을 통해 생활비와 자녀양육비에 도움을 주고자 하며, 일 자체에서 즐거움을 느끼고 만족감과 흥미를 느낀다. 또한 일을 할 때 보다 가사일이나 돌봄노동을 할 때 더 많은 스트레스를 받고, 답답함을 경험하기 때문에 더 일에 몰두하고 경력활동을 지속하려는 것으로 볼 수 있다. 남편이 가사 일이나 자녀 양육에

많이 참여하지 않기 때문에 가사 일을 책임지고 수행하는 편이고, 근로시간이 안정적이며 가족친화제도를 이용하는데 큰 어려움을 겪지 않으며, 직장 상사나 동료들의 태도 또한 공감적이고 지지적이다. 따라서 이들은 일 자체에서 즐거움을 경험하기도 하지만, 가정에서 요구하는 역할을 수행할 때 우울감과 무력감을 느끼기 때문에 일을 그만둘 경우 예상되는 역할 기대에서 벗어나려고 경력활동을 지속하고 있는 것으로 보이며, 회사에서도 다소 높은 지지를 받고 있을 것으로 예상하여 ‘자율/가사회피동기-낮은배우자지 지형’으로 명명하였다.



[그림 1] 진로지속동기와 사회적 지지에 따른 군집유형

5. 군집유형별 인구통계학적 특성의 차이

진로지속동기와 사회적지지 유형에 따라 도출된 군집들의 특성을 보다 정확하고 구체적으로 알아보기 위해 <표 10>에 나타난 바와 같이 군집별 인구통계학적 특성에 따라 차이를 확인하기 위해 교차분석(χ^2)을 실시하였다. 그 결과 본인 직업, 최종학력에서 군집유형 간 유의한 차이가 있음을 확인하였다[본인직업 : $\chi^2(df=35, n=457)=75.74, p=.001$, 최종학력 : $\chi^2(df=15, n=477)=66.03, p=.001$]. 먼저, 본인 직업 항목을 살펴보면, 군집 1(불특정동기-평균사회적지지형)은 다른 집단에 비해 서비스직(16.8%)의 비율이 가장 높았으며, 군집 3(생계추구형동기-낮은배우자지지형)은 사무직(48.5%)과 기타(12.1%)의 비율이 가장 높았고, 군집 5(자율/내재동기-높은사회적지지형)는 전문직(56.0%)의 비율이 가장 높게 나타나, 이 세 집단에서 본인 직업의 특성차이가 유의함을 확인할 수 있었다.

최종학력에서는 군집 1(불특정동기-평균사회적지지형)이 대학교 졸업(73.3%)의 비율이 가장 높았으며, 군집 3(생계추구형동기-낮은배우자지지형)이 고등학교(13.6%)와 전문대 졸업(24.2%)의 비율이 가장 높았고, 군집 5(자율/내재동기-높은사회적지지형)는 대학원 졸업이 36.3%로 가장 높게 나타나, 이 세 집단에서 최종학력 차이가 유의함을 확인할 수 있었다.

한편, 배우자의 직업, 자녀수, 월 수입에서는 군집유형 간 유의한 차이는 존재하지 않았다[배우자 직업 : $\chi^2(df=35, n=457)=37.39, p=.36$, 자녀수 : $\chi^2(df=15, n=477)=24.88, p=.052$, 월 수입 : $\chi^2(df=35, n=457)=39.92, p=.026$].

<표 10> 군집유형별 인구통계학적 차이검증

		군집1	군집2	군집3	군집4	군집5	군집6	$\chi^2(df)$
		빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	
본인 직업	전문직	26(25.7%)	12(27.9%)	16(24.2%)	16(17.4%)	51(56.0%)	44(44.4%)	75.74***(35)
	관리직	1(1.0%)	1(2.3%)	0(0.0%)	4(4.3%)	1(1.1%)	1(1.0%)	
	사무직	40(39.6%)	17(39.5%)	32(48.5%)	43(46.7%)	20(22.0%)	28(28.3%)	
	기술직	1(1.0%)	4(9.3%)	0(0.0%)	3(3.3%)	2(2.2%)	3(3.0%)	
	영업직	7(6.9%)	2(4.7%)	1(1.5%)	5(5.4%)	1(1.1%)	4(4.0%)	
	생산직	3(3.0%)	1(2.3%)	2(3.0%)	3(3.3%)	0(0.0%)	1(1.0%)	
	서비스직	17(16.8%)	4(9.3%)	7(10.6%)	11(12.0%)	7(7.7%)	14(14.1%)	
	기타	6(5.9%)	2(4.7%)	8(12.1%)	7(7.6%)	9(9.9%)	4(4.0%)	
배우자 직업	전문직	16(15.8%)	6(14.0%)	9(13.6%)	13(14.1%)	26(28.6%)	18(18.2%)	37.39(35)
	관리직	5(5.0%)	5(11.6%)	4(6.1%)	8(8.7%)	10(11.0%)	3(3.0%)	
	사무직	34(33.7%)	13(30.2%)	25(37.9%)	31(33.7%)	29(31.9%)	25(25.3%)	
	기술직	15(14.9%)	8(18.6%)	10(15.2%)	19(20.7%)	10(11.0%)	17(17.2%)	
	영업직	9(8.9%)	1(2.3%)	3(4.5%)	1(1.1%)	5(5.5%)	8(8.1%)	
	생산직	3(3.0%)	3(7.0%)	3(4.5%)	4(4.3%)	2(2.2%)	6(6.1%)	
	서비스직	10(9.9%)	3(7.0%)	4(6.1%)	7(7.6%)	5(5.5%)	13(13.1%)	
	기타	9(8.9%)	4(9.3%)	8(12.1%)	9(9.8%)	4(4.4%)	9(9.1%)	

자녀 수	1명	57(56.4%)	24(55.8%)	32(48.5%)	56(60.9%)	29(31.9%)	49(49.5%)	24.88(15)
	2명	39(38.6%)	17(39.5%)	32(48.5%)	32(34.8%)	58(63.7%)	45(45.5%)	
	3명	5(5.0%)	2(4.7%)	2(3.0%)	3(3.3%)	4(4.4%)	5(5.1%)	
	4명 이상	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(1.1%)	0(0.0%)	0(0.0%)	
최종 학력	중학교 졸업 이하	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	66.03***(15)
	고등학교 졸업	3(3.0%)	3(7.0%)	9(13.6%)	5(5.4%)	12(13.2%)	8(8.1%)	
	전문대 졸업	17(16.8%)	9(20.9%)	16(24.2%)	19(20.7%)	7(7.7%)	17(17.2%)	
	대학교 졸업	74(73.3%)	23(53.5%)	38(57.6%)	61(66.3%)	39(42.9%)	53(53.5%)	
	대학원 졸업	7(6.9%)	8(18.6%)	3(4.5%)	7(7.6%)	33(36.3%)	21(21.2%)	
월수입	200만원 이하	3(3.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	2(2.2%)	0(0.0%)	1(1.0%)	39.92(35)
	200만원-300만원	9(8.9%)	3(7.0%)	6(9.1%)	9(9.8%)	5(5.5%)	10(10.1%)	
	300만원-400만원	16(15.8%)	8(18.6%)	15(22.7%)	15(16.3%)	5(5.5%)	12(12.1%)	
	400만원-500만원	22(21.8%)	12(27.9%)	21(31.8%)	20(21.7%)	18(19.8%)	23(23.2%)	
	500만원-600만원	25(24.8%)	9(20.9%)	11(16.7%)	12(13.0%)	22(24.2%)	25(25.3%)	
	600만원-700만원	13(12.9%)	6(14.0%)	5(7.6%)	17(18.5%)	16(17.6%)	14(14.1%)	
	700만원-800만원	6(5.9%)	2(4.7%)	3(4.5%)	10(10.9%)	14(15.4%)	7(7.1%)	
	800만원 이상	7(6.9%)	3(7.0%)	5(7.6%)	7(7.6%)	11(12.1%)	7(7.1%)	

주) 군집 1=불특정동기-평균사회적지지형, 군집 2=경제적동기-낮은사회적지지형, 군집 3=생계추구형동기-낮은배우자지지형, 군집 4=다중동기-사회적지지부족형, 군집 5=자율/내재동기-높은사회적지지형, 군집 6=자율/가사회피동기-낮은배우자지지형

*** $p < .001$

6. 군집유형별 일-가정 균형감, 삶의 만족도의 차이

진로지속동기와 사회적지지 유형에 따라 도출된 6개의 군집에서 일-가정 균형감과 삶의 만족도간에 어떤 차이를 나타내는지 확인하기 위해 6개의 군집을 독립변인으로, 일-가정 균형감과, 삶의 만족도를 종속변인으로 설정하여 일원변량분석(one-way ANOVA)을 실시하였다. 먼저, 분산의 동질성에 대해 Levene 검정을 실시한 결과 분산의 등분산 가정을 충족하지 못하였다(일-가정 균형감 : $p=.01$, 삶의 만족도 : $p=.001$). 따라서 사후검증을 위해 등분산 가정을 충족하지 못할 경우 사용하는 Dunnett의 T3을 사용하여 집단 간 차이를 살펴보았다.

1) 군집유형에 따른 일-가정 균형감 차이

먼저, 일원변량분석을 실시한 결과 군집유형에 따라 일-가정 균형감에 차이가 있음을 확인하였다. 이는 진로지속동기, 사회적 지지에 따라 도출된 군집유형 간에 일-가정 균형감에 있어서 유의한 차이를 보일 것이라는 가설 3-1을 지지하는 결과로, <표 11>에 이를 제시하였다($F=28.12$, $p<.001$). 군집별 일-가정 균형감의 평균은 군집 5(자율/내재동기-높은사회적지지형), 군집 6(자율/가사회피동기-낮은배우자지지형), 군집 3(생계추구형동기-낮은배우자지지형), 군집 1(불특정동기-평균사회적지지형), 군집 2(경제적동기-낮은사회적지지형), 군집 4(다중동기-사회적지지부족형)순으로 높았다. 그리고 사후검정결과, 유의도 .001 수준에서 군집 5(자율/내재동기-높은사회적지지형)은 나머지 군집들 보다 유의하게 일-가정 균형감 수준이 높았으며, 군집 4(다중동기-사회적지지부족형)는 군집 1(불특정동기-평균사회적지지형), 군집 3(생계추구형동기-낮은배우자지지형), 군집 6(자율/가

사회피동기-낮은배우자지지형)보다 유의하게 일-가정 균형감 수준이 낮은 것으로 나타났다. 또한 군집 2(경제적동기-낮은사회적지지형)가 군집 5(자율/내재동기-높은사회적지지형)보다 일-가정 균형감 수준이 유의하게 낮은 것으로 나타났다.

<표 11> 군집유형별 일-가정 균형감 차이검증

종속변인	군집	평균	표준편차	F(5, 486)	사후검증 (Dunnnett T3)
일-가정 균형감	군집1	4.17	.77	28.12***	4<1,3,6<5 2<5
	군집2	3.82	1.05		
	군집3	4.27	.86		
	군집4	3.51	1.06		
	군집5	5.09	.92		
	군집6	4.33	.99		

주) 군집 1=불특정동기-평균사회적지지형, 군집 2=경제적동기-낮은사회적지지형, 군집 3=생계추구형동기-낮은배우자지지형, 군집 4=다중동기-사회적지지부족형, 군집 5=자율/내재동기-높은사회적지지형, 군집 6=자율/가사회피동기-낮은배우자지지형

*** $p < .001$

2) 군집유형에 따른 삶의 만족도의 차이

다음으로 군집유형에 따라 삶의 만족도의 차이가 있는지 확인한 결과 유의한 차이를 보였다. 이는 진로지속동기, 사회적 지지에 따라 도출된 군집유형 간에 삶의 만족도에 있어서 유의한 차이를 보일 것이라는 가설 3-2를 지지하는 결과로, <표 12>에 이를 제시하였다($F=23.20$, $p<.001$). 군집별 삶의 만족도 평균은 군집 5(자율/내재동기-높은사회적지지형), 군집 6(자율/가사회피동기-낮은배우자지지형), 군집 1(불특정동기-평균사회적지지형), 군집 4(다중동기-사회적지지부족형), 군집 3(생계추구형동기-낮은배우자지지형), 군집 2(경제적동기-낮은사회적지지형)순으로 높았다. 그리고

사후검정결과 유의도 .001 수준에서 군집 5(자율/내재동기-높은사회적지지형)가 군집 1(불특정동기-평균사회적지지형), 군집 4(다중동기-사회적지지부족형), 군집 6(자율/가사회피동기-낮은배우자지지형)보다 유의하게 높은 삶의 만족도를 가지고 있음을 확인하였으며, 군집 2(경제적동기-낮은사회적지지형)과 군집 3(생계추구형동기-낮은배우자지지형)은 다른 군집보다 유의하게 낮은 삶의 만족도를 가지고 있음을 확인하였다.

<표 12> 군집유형별 삶의 만족도 차이검증

종속변인	군집	평균	표준편차	F(5, 486)	사후검증 (Dunnett T3)
삶의 만족도	군집1	4.24	.82	23.20***	2,3<1,4,6<5
	군집2	3.32	1.26		
	군집3	3.57	1.22		
	군집4	4.24	1.20		
	군집5	5.21	1.20		
	군집6	4.37	1.23		

주) 군집 1=불특정동기-평균사회적지지형, 군집 2=경제적동기-낮은사회적지지형, 군집 3=생계추구형동기-낮은배우자지지형, 군집 4=다중동기-사회적지지부족형, 군집 5=자율/내재동기-높은사회적지지형, 군집 6=자율/가사회피동기-낮은배우자지지형

*** $p < .001$

V. 논의

1. 결과에 대한 논의

본 연구에서는 유자녀 기혼직장 여성들의 진로지속동기 유형과 사회적 지지 수준(배우자 지지, 회사 지지)에 따라 군집유형을 도출하고, 군집유형별 일-가정 균형감과 삶의 만족도 수준의 차이를 살펴보고자 하였다. 이를 통해 다중역할 갈등을 경험하는 기혼직장여성들의 개인 내적특성과 환경적 요인에 따라 나타나는 다양한 양상을 파악하여, 상담 장면에서 각 특성에 따라 차별적으로 접근할 수 있도록 도움을 주는 기초자료를 제공하고자 하였다. 본 연구의 주요결과를 살펴보고 논의하면 다음과 같다.

진로지속동기, 사회적 지지와 일-가정 균형감의 관계에서 먼저, 진로지속동기와 일-가정 균형감과의 관계를 살펴보면, 자아실현과 일에 대한 만족감은 일-가정 균형감과 정적 상관을 갖는 것으로 나타났다. 이는 자신의 진로를 개발하려는 의지가 부족할수록 더 높은 다중역할 갈등을 경험하여 진로를 중단하게 된다는 선행연구를 지지하는 결과이다(최윤정 외, 2007). 성취동기가 높은 사람일수록 자신의 경력에 애착을 가지고, 일에 대한 몰입도가 높아지기 때문에 갈등 상황을 극복하고자 하는 의지가 더 높아지며(강혜련 외, 2000), 일을 하면서 얻게 되는 만족감, 즐거움, 활력과 같은 긍정적 요인들이 갈등상황에서 경험하게 되는 부정적 정서를 낮춰 일-가정 균형감을 높이는데 도움을 준다고 볼 수 있다. 반면, 일-가정 균형감은 관계적 동기, 가사와 육아에 대한 낮은 흥미, 경력단절에 대한 두려움과 부적 상관을 나타냈다. 특히 관계적 동기는 진로지속동기의 하위유형 중 가장 높은 부적 상관을 보였다. 이러한 결과는 전통적 성역할을 강조하고, 가정 내에서 시부모가 미치는 영향력이 큰 우리나라 고유의 문화적 특징이 여성들의 진

로활동과 일-가정 균형감에 영향을 미친다는 선행연구 결과와 일치한다(엄경애, 2010; 장영은 외, 2011; Bezzina et al., 2013; Dubey et al., 2014; Jang et al., 2004). 그리고 부모역할에 대한 부담감이나 속박감을 느낄수록 양육스트레스가 높아지고(윤지원 외, 2009), 전업주부로 전향할 경우 사회와의 단절을 경험하거나(김은주, 2012), 재취업에 실패하거나 자신이 보유하고 있는 경력에 맞지 않는 일을 하게 될 까봐 일을 지속하는 기혼 여성들이 많다는 선행 연구결과와 유사하다(하애란, 2010). 즉, 주변의 요구나 기대로 인해 비자발적으로 일을 하거나, 일을 그만두게 되는 상황에서 원치 않는 역할 수행을 해야 한다는 생각에 일을 회피수단으로 사용할수록 일-가정 균형감 수준이 낮아진다고 해석할 수 있다.

다음으로 사회적 지지와 일-가정 균형감의 관계를 살펴보면, 일-가정 균형감은 배우자의 정서적 지지와 근로시간에 대한 조직의 요구, 가족친화제도 이용의 자유로움, 상사의 지지와 정적 상관을 갖는 것으로 나타났다. 이는 남편이 부인의 취업을 반대하거나 부정적으로 생각하고, 회사에서 다중역할을 수행하는 것에 부정적으로 대하거나 도움을 주지 않을수록 일-가정 균형감에 부정적 영향을 미친다는 선행연구 결과를 지지하는 결과이다(송혜림, 2014; 장영은 외, 2011; 진미정 외, 2012; 한경혜 외, 2009; Clark, 2001). 즉, 기혼 여성들에게 남편은 가장 가까운 지지 대상이므로(박상희 외, 2013), 다중역할을 수행할 때 남편이 응원의 말이나 다중역할 갈등 상황에서 이해하는 태도를 보여주길 원한다고 볼 수 있다. 또한 다중역할을 수행하는데 있어서 중요한 것은 시간활용이므로(강유진, 2014; 박정열 외, 2014; 유사맹, 2014; 진미정 외, 2012), 회사에서 근무시간 조정이 자유롭거나 일과 가정의 경계가 명확하길 원하며, 오랜 시간 근무하는 것을 원치 않는다고 볼 수 있다. 그리고 근무환경이 가족친화제도를 이용하는데 어려움이 없고, 수용적인 분위기일수록 일-가정 균형을 유지하는데 도움을 준

다고 해석할 수 있다. 이는 가족친화제도의 유무와 관계없이 활용의 여부가 중요하다는 선행연구 결과와 유사하다(진미정 외, 2012).

요약하면, 본 연구결과는 자아실현과 일에 대한 만족과 사회적 지지는 일-가정 균형감과 정적 상관관계를 나타낼 것이라는 가설 1-1을 지지하고, 육아와 가사에 대한 낮은 흥미는 일-가정 균형감과 부적 상관관계를 나타낼 것이라는 가설 1-2를 지지하였다.

한편, 진로지속동기, 사회적 지지와 삶의 만족도의 관계에서 먼저, 진로지속동기와 삶의 만족도의 관계를 살펴보면, 삶의 만족도는 자아실현과 일에 대한 만족감과 정적 상관을 갖는 것으로 나타났다. 이는 일 자체에서 즐거움을 느끼는 몰입경험을 할수록 심리적 안녕감과 만족감이 높다는 선행연구 결과를 지지하는 결과이다(김민선 외, 2015; 박인조 외, 2015; 한은숙 외, 2013; Haase & Heckhausen, 2012). 자신의 업무 능력에 대한 확신 정도는 직무 소진에 영향을 미치므로(서정민, 2012), 일을 하면서 얻게 되는 긍정적 에너지가 다중역할 상황에서 오는 부정적 에너지를 감소시켜 삶의 만족도가 높아지는 데 기여하는 것으로 볼 수 있다. 반면, 삶의 만족도는 경제적 동기, 관계적 동기와 부적 상관을 갖는 것으로 나타났다. 이는 월 평균 가구 소득이 낮을수록, 외재적 동기가 높을수록 삶의 만족도를 낮춘다는 연구 결과를 지지하는 결과이다(김민선 외, 2015, 이희정, 2010). 즉, 직장 생활 자체를 원하지 않거나, 기존의 경력보다 낮게 취업해야 하거나 만족스럽지 않은 근무환경에서 일해야 하는 상황에도 불구하고 생계유지나 비자발적으로 경력활동을 하게 되어 삶의 만족도를 낮춘다고 해석할 수 있다. 종합하면, 자신을 위한 내재적 동기가 높을수록 삶의 만족도는 높아지고, 타인을 위한 외재적 동기가 높을수록 삶의 만족도는 낮아진다고 볼 수 있다.

다음으로 사회적 지지와 삶의 만족도의 관계를 살펴보면, 삶의 만족도는 사회적 지지의 모든 하위요인과 정적 상관을 갖는 것으로 나타났다. 이러한

결과는 사회적 지지가 삶의 만족도에 주요한 영향을 미친다는 여러 선행연구 결과와 일치하는 결과이며(가영희, 2006; 강혜련 외, 2001; 김민선, 2014; 최은영 외, 2012; Hodson, 1989), 다중역할을 수행하는 기혼 여성이 높은 삶의 만족도를 유지하는데 배우자와 회사의 지지가 매우 중요함을 다시 한 번 입증하였다. 전통적으로 가사 일은 여성의 몫이라고 여겨왔기 때문에 여전히 여성들은 직장생활을 하는 것과 상관없이 가사일을 도맡아 하는 경우가 많다(김진옥, 2005). 이러한 이중노동부담은 여성들의 삶의 질을 낮추고, 양육스트레스를 높이는 결과를 야기한다(가영희, 2006). 때문에 여성들은 퇴근 후에도 또 다시 새로운 일과를 시작하게 되므로 개인의 시간을 갖기 어려우며, 신체적, 정신적으로 소진이 더 빨리 이루어질 수 있다. 따라서 남편의 가사분담 비율이 높아질수록 소진이 적게 일어나 삶의 만족도를 높인다고 볼 수 있다. 그리고 남편의 정서적 지지는 삶의 만족도와 높은 상관관계를 보였는데, 이는 기혼 여성들에게 배우자로부터 행동적 도움보다 정서적으로 지지하는 태도를 더 원하고, 삶의 만족도에도 더 많은 영향을 미친다고 해석할 수 있다. 이와 더불어 기혼 여성들은 직장을 선택할 때 가장 우선으로 고려하는 요인 중 하나가 안정적인 근무시간 보장과 지지적이고 유연한 근무환경이다(김선화, 2010). 여전히 가정 내에서 여성이 주 양육자로서의 역할을 수행하는 경우가 많아, 자녀들의 등하교 시간과 근무시간이 겹치거나, 갑작스럽게 가정의 경조사, 자녀의 병치레가 발생할 경우 대신 자녀를 돌봐줄 사람이 없기 때문으로 볼 수 있다. 한편, 회사 지지 중 상사의 지지가 삶의 만족도와 가장 높은 상관관계를 보였는데, 이는 상사나 직장동료가 다중역할을 수행하는 것에 우호적이지 않고, 가족친화제도 이용에 불만을 표시할 경우 근무시간이 안정적이더라도 추가 근무를 할 수 있으며, 인사고과에 반영이 될까봐 마음 놓고 육아휴직이나, 출산휴가를 쓰지 못할 가능성이 높기 때문으로 해석할 수 있다.

요약하면, 본 연구결과는 자아실현과 일에 대한 만족감과 사회적 지지는 삶의 만족도와 정적 상관관계를 나타낼 것이라는 가설 1-3을 지지하고, 가족생활 지원 및 경제적 독립, 가족 및 주변의 기대, 경력단절에 대한 두려움은 삶의 만족도와 부적 상관관계를 나타낼 것이라는 가설 1-4를 부분적으로 지지하였다.

이어서, 진로지속동기 유형과 사회적지지 수준에 따른 군집유형별 특징과 일-가정 균형감의 차이를 살펴보면, 총 6개의 군집이 도출되었으며, 각 군집은 ‘불특정동기-평균사회적지지형’, ‘경제적동기-낮은사회적지지형’, ‘생계추구형동기-낮은배우자지지형’, ‘다중동기-사회적지지부족형’, ‘자율/내재동기-높은사회적지지형’, ‘자율/가사회피동기-낮은배우자지지형’으로 명명하였다. 각 군집별 특징은 다음과 같다.

첫 번째 군집 유형인 군집 1- ‘불특정동기-평균사회적지지형’은 전체 응답자의 20.5%를 차지하는 유형으로, 모든 하위요인이 평균 수준으로 다른 군집에 비해 명확한 특징을 갖고 있지 않다. 이 유형의 사람들은 일하는 이유가 명확하게 두드러지지 않으나, 전반적인 동기 수준이 평균이나 평균보다 다소 높아 동기가 전혀 없다고는 보기 어렵다. 가정에서 남편의 가사분담 비율이 높지 않아도, 회사에서 비교적 안정적으로 지지를 받고 있어 다중역할을 수행하는데 큰 어려움이 없다. 이는 회사의 지지가 높을수록 일-가정 균형감이 높다는 연구(유사맹, 2014; 진미정 외, 2012)와 맥락을 같이한다. 그리고 일-가정 균형감을 유지하기 위해서는 시간과 심리적 에너지의 적절한 분배가 적절하게 이루어져야 하기 때문에(Greenhaus et al., 2003), 안정적인 근무시간의 보장과 가사노동에 대한 낮은 부담은 시간 활용과 에너지의 질적 배분에 영향을 미쳐 일-가정 균형감을 높이는데 기여함을 밝힌 선행 연구(김신희 외, 2012)와 유사하다. 이 집단은 특별하게 높게 나타난 하위요인이 없음에도 불구하고 군집 4(다중동기-사회적지지부족

형)보다 일-가정 균형감이 유의하게 높게 나타났다. 이는 사회적 지지가 진로지속동기보다 행동적 측면에서 더 밀접한 관계를 맺고 있고, 시간과 에너지 활용에 실질적 도움을 많이 줄 수 있다는 점을 고려할 때, 일-가정 균형감에 더 많은 영향을 미치는 변인이라고 예측할 수 있는 근거이다. 따라서 해당 집단원들의 자율적 동기가 향상된다면 더 높은 일-가정 균형감을 경험할 것으로 예상하되, 상담자는 일과 관련된 자원을 발견하고, 작은 것부터 성취감을 경험할 수 있도록 독려하는 것이 자율적 동기 향상에 도움을 줄 것으로 예상된다.

군집 2- ‘경제적동기-낮은사회적지지형’은 전체 응답자의 8.7%를 차지하는 유형으로 직장생활보다는 가사일이나 자녀를 양육하는 것이 훨씬 적성에 맞아 전업주부로서의 생활을 더 선호하지만, 현실적으로 가정 경제에 도움을 주고 자녀 양육비에 보태기 위해 일을 지속하기 때문에 경력 단절에 대한 걱정과 두려움이 크다. 또한, 가정에서 남편의 가사분담 비율이 낮아 자녀 양육과 가사 일을 책임지고 있으나, 근무환경도 이를 원활하게 할 수 있도록 구성되어있지 않은 편이기 때문에, 다중역할 수행에 대한 갈등정도나 부담 수준이 높은 편이다. 이들은 일을 하는 동기가 자아실현을 이루고 성취감을 위해서가 아니라, 생활을 유지하기 위해서이므로 수행에 대한 만족감 수준이 낮다(김민선, 2014a; 김영예, 2007). 그리고 배우자의 가사도움이나, 정서적 지지의 부족은 해당 집단원들에게 직장 생활이 가정에 지장을 주는 행위로 인식될 수 있으며(송혜림, 2014; 유사명, 2014), 회사 내에서도 다중역할 수행에 대해 수용적인 태도가 부족하고 제도의 이용에도 어려움이 있을 경우 다중역할 갈등 수준이 높아져(박정열 외, 2014; 진미정 외, 2014), 결과적으로 일-가정 균형감 수준을 저하시킬 수 있다.

군집 3- ‘생계추구형동기-낮은배우자지지형’은 전체 응답자의 13.4%를 차지하는 유형으로 군집 2(경제적동기-낮은사회적지지형)와 진로지속동

기와 배우자 지지에서 유사한 양상을 나타내고 있으나, 회사 지지 수준이 상대적으로 높게 나타난 것이 대조적 특징이다. 이러한 특징은 다중역할 갈등 상황에서 가족친화적 조직문화는 직장과 가정 사이의 갈등을 감소시키는 역할을 하며(강혜련 외, 2001), 근무시간이 탄력적일수록 일-가정 균형감이 높아진다는 선행연구 결과들과 유사하다(강유진, 2014). 이 집단은 군집 2(경제적동기-낮은사회적지지형)보다 일-가정 균형감 수준이 높게 나타남을 확인할 수 있는데, 이는 상대적으로 높은 회사 지지에서 비롯된 것으로 볼 수 있다. 선행 연구들을 살펴보면, 기혼 여성들은 직장을 선택할 때 시간 활용의 용이성을 매우 중요하게 여김을 알 수 있다(김선화, 2010; 엄경애, 2010; 이수분 외, 2014; Gjerdingen et al., 2008). 이는 자녀의 등하교를 돕고, 가정의 경조사에 참여해야 한다는 책임감에서 비롯된 것으로 볼 수 있다. 해당 군집에서도 근로시간에 대한 조직의 요구가 상대적으로 높게 나타난 것을 확인할 수 있는데, 안정적인 근무시간의 보장이 기혼여성들의 필요와 욕구를 충족시켜 일-가정 균형감을 유지하는데 기여한 것으로 추론할 수 있다. 따라서 배우자 지지가 부족한 군집 2(경제적동기-낮은사회적지지형)와 군집 3(생계추구형동기-낮은배우자지지형) 유형의 사람들에게는 우선적으로 배우자 지지 수준을 향상시킬 수 있는 부부를 대상으로 진행하는 집단 프로그램을 제공하는 것이 도움 될 것으로 예상된다. 서로의 입장을 이해하고, 다중역할 수행의 어려움과 역할 분담이 필요성에 대한 인식 변화가 일어난다면, 가정 내에서 배우자 지지를 높이는데 기여할 것이다.

군집 4- ‘다중동기-사회적지지부족형’은 전체 응답자의 18.7%를 차지하는 유형으로 진로지속동기의 모든 하위요인이 전반적으로 높은 반면, 사회적 지지는 낮게 나타난 것이 특징이다. 이들은 진로활동을 지속하고자 하는 욕구는 높지만 사회적 지지기반이 적으므로 양육 스트레스나(윤지원 외, 2009), 다중역할 갈등을 겪을 가능성이 높다(최윤정 외, 2007). 본 연구

결과에서도 해당 집단이 일-가정 균형감이 다른 집단 보다 가장 낮아 선행 연구 결과를 뒷받침 한다고 볼 수 있다. 해당 집단의 진로지속동기 양상은 진로지속동기 하위요인으로 군집분석을 실시한 김민선 등(2015)의 연구에서도 동일하게 나타났다. 김민선 등(2015)의 연구에서의 ‘다중동기집단’은 다양한 동기를 가지고 일을 하고 있지만, 직무 소진이 높은 특징을 갖고 있다. 이러한 연구 결과를 근거로 해당 집단을 살펴보면, 높은 동기 수준과 낮은 사회적 지지가 상호작용하여 심리적 에너지 고갈을 촉진시키고 직무 소진을 유발하여 일-가정 균형감 저하를 일으키는 것으로 추론할 수 있다. 그러므로 이 유형의 사람들에게는 심리상담을 통해 가장 소진이 많이 일어나는 영역을 파악하여 우선순위를 조정할 필요가 있다. 그리고 내담자가 스스로 건강한 방향으로 변화할 수 있도록 피드백과 지지가 필요하다. 예를 들면, 일을 하는 이유가 오직 돈을 벌기위해서가 아니라 일을 통해서 성취감과 즐거움을 느끼는 것도 중요함을 알아차릴 수 있도록 도울 필요가 있다.

군집 5- ‘자율/내재동기-높은사회적지지형’은 전체 응답자의 18.5%를 차지하는 유형으로 기혼 여성들에게 가장 이상적인 집단이라고 볼 수 있다. 이들은 다른 집단보다 일-가정 균형감도 가장 높게 나타나, 내재적 동기가 충족되고, 사회적 지지가 높을수록 다중역할 갈등이 감소하여 균형감이 높아진다는 선행연구 결과와 일치한다(박정열 외, 2005; 송혜림, 2014; 장영은 외, 2011; 정영금, 2004). 해당 군집은 김민선 등(2015)의 연구에서 ‘자율-접근동기 집단’과 유사한 유형으로, 일에 대한 애착이나 즐거움 등 자율적 동기 수준이 높고 동시에 자녀를 돌보고 가정의 경제에 도움을 주고자 하는 동기가 높아 직무 소진이 낮다는 연구 결과와 유사하다. 즉, 자율적으로 진로활동을 지속하기 때문에 적극적으로 진로활동에 참여하고, 상사나 배우자로부터 지속적인 지지를 얻으려 노력할 가능성이 높다. 또한 해당 집단에 고학력이고, 전문직에 종사하는 집단원 비율이 높아 보다 기능적

으로 사회적지지 기반을 마련하고, 자신의 삶을 누리며 경제활동을 지속할 확률이 높으며, 결과적으로 일-가정 균형감 향상에도 긍정적인 역할을 하는 것으로 예측할 수 있다.

마지막으로, 군집 6- ‘자율/가사회피동기-낮은배우자지지형’은 전체 응답자의 20.1%를 차지하는 유형으로 일을 하지 않을 경우 기대되는 전통적 여성의 역할을 선호하지 않으며, 스스로 적성에 맞지 않다고 여기므로 가정으로부터 받는 역할 기대를 피하기 위해 지속적으로 경력활동을 하고 싶어 한다. 이와 같은 이유로 경력단절에 대한 두려움이 높으며, 일을 자신의 욕구를 채움과 동시에 가사일로부터 회피하는 수단으로 여길 가능성이 있다. 반면, 배우자의 행동적, 정서적 지지가 부족하지만, 회사로부터 받는 지지가 높아 다중역할 갈등 상황을 해결할 것으로 예상된다. 이러한 집단의 특징은 다중역할 갈등 상황에서도 성취동기가 높고, 가족친화제도 이용 수준이 높을수록 경력몰입에 영향을 미쳐 일-가정 균형감 수준을 높이는데 기여한다는 연구 결과들과 유사하다(강혜련 외, 2001; 김민선, 2014b; Beaugard et al., 2009). 해당 집단은 김민선 등(2015)의 연구에서 ‘관계-회피동기 집단’과 유사하다고 볼 수 있는데, 일을 그만 둘 경우 예상되는 무력감이나 육아에 대한 책임을 피하기 위해 일을 하며, 직무소진 수준이 높은 것이 특징이다. 이러한 결과를 바탕으로 해당 집단을 살펴보면, 사회적 지지요인 수준은 비교해볼 수 없으나 ‘관계-회피동기 집단’보다 자율적 동기 수준이 높게 나타나, 일-가정 균형감을 유지하는데 자율적 동기가 보호요인임을 추론할 수 있다. 그리고 자율적, 내재적 동기 수준이 높은 군집 5(자율/내재동기-높은사회적지지형)와 비교해볼 때, 해당 집단은 상대적으로 일회피수단으로 사용하고 있어 사회적 지지를 얻기 위한 적극성이 다소 떨어질 가능성이 있다. 특히, 해당 집단 역시 고학력이고, 전문직의 비율이 군집 5(자율/내재동기-높은사회적지지형) 다음으로 높게 나타나 회사로부터 제

도적으로 지지기반이 보장되어있을 가능성이 높다. 또한, 일을 회피수단으로 사용하는 해당 집단의 특징과 일을 강요하지 않는 배우자의 요구가 부딪혀 배우자로부터 상대적으로 낮은 지지를 얻고 있을 것으로 예상된다. 따라서 상담 장면에서 의사소통 훈련을 통해 배우자와 서로의 입장에 대한 이해도를 높이고, 결과적으로 지지기반이 형성되어 일-가정 균형감을 높이는 데 도움이 될 것으로 본다.

마지막으로, 본 연구의 군집유형에 따른 삶의 만족도 차이를 알아보기 위해 일원변량분석(one-way ANOVA)을 실시한 결과 군집유형 간에 삶의 만족도 수준에서 유의한 차이가 나타났다. 이를 자세히 살펴보면, 군집 2(경제적동기-낮은사회적지지형)와 군집 3(생계추구형동기-낮은배우자지지형)이 다른 군집 유형들 보다 유의하게 낮은 삶의 만족도를 보였고, 군집 5(자율/내재동기-높은사회적지지형)는 전체 군집 유형 중 가장 높은 삶의 만족도를 나타냈다.

먼저, 군집 2(경제적동기-낮은사회적지지형)와 군집 3(생계추구형동기-낮은배우자지지형)은 회사 지지의 하위유형을 제외한 진로지속동기와, 배우자 지지의 하위유형들이 거의 유사한 그래프를 나타내고 있다는 점이 주목할 만한 특징이다. 이 두 집단은 공통적으로 진로활동을 지속하는 동기가 외부로부터 유발되며, 자신의 적성이나 선호와는 무관하게 경제활동을 하고 있는 이들로 구성되어 있다. 또한 배우자로부터 적절한 지지도 받지 못한 채, 주로 생계 유지를 위해 일을 지속하고 있을 것으로 예상된다. Haase와 그의 동료들(2012)은 직무상황에서 자율성을 보장받지 못하고, 긍정적인 대인관계를 형성하지 못할 경우 배우자와 직무에 대한 만족감이 떨어질 수 있고, 결과적으로 삶의 만족 저하를 유발한다고 주장하였다. 또한, 일에 대한 외재적 동기 수준이 높을수록 정서적 소진이 더 많이 일어나며(이현아, 조한익, 2013; Ryan & Deci, 2000), 직무 만족과 삶의 만족에도 부정적

인 영향을 미치게 된다(한은숙 외, 2013; Ferris et al. 2013). 그리고 또 다른 선행연구들에서 일에 대한 시간적 압박이 적고 가족친화제도 이용이 자유로울수록 자율성과 안녕감을 느끼고, 회사에 대해 지지적으로 지각하여 삶의 만족도 수준의 저하를 완화시킴을 확인하였다(강혜련 외, 2001; 김민선, 2014a; 김신희 외, 2012). 따라서 군집 2(경제적동기-낮은사회적지지형)보다 상대적으로 회사의 지지가 높은 군집 3(생계추구형동기-낮은배우자지지형)이 삶의 만족도 수준에서 다소 높다는 점이 이를 설명하는 결과라고 볼 수 있다. 따라서 이 두 유형에 속하는 사람들의 삶의 만족도 수준을 높이기 위해서는 스스로가 일을 하는 이유가 타인을 위한 동기가 높음을 인식하고 이로 인해 발생하는 부정적 감정들을 자각 및 해소할 수 있어야 한다. 예를들면, 집단 프로그램을 통해 사람들의 다양한 동기를 경험하고, 상호작용 과정에서 갈등을 직면하고 해소하는 작업을 할 수 있도록 도울 필요가 있다. 또한, 가능하다면 자신의 적성과 선호가 무엇인지 재탐색하고 개인의 욕구를 충족시킬 수 있는 방안을 모색하여 진로를 재설정 한다면, 삶의 만족도 수준 향상에 도움을 줄 수 있을 것으로 예상된다. 또한, 군집 2(경제적동기-낮은사회적지지형)와 군집 3(생계추구형동기-낮은배우자지지형)을 합하면 22.1%를 차지한다. 즉, 유자녀 기혼직장여성 5명 중 1명꼴로 이 두 집단중 하나에 해당하여 삶의 만족도 수준이 낮은 것으로 볼 수 있으므로, 개인/사회적 차원의 도움이 필요함을 시사한다.

한편, 군집 5(자율/내재동기-높은사회적지지형)가 가장 높은 삶의 만족도 수준을 나타내었는데, 해당 집단은 다른 집단과 다르게 일을 하는 동기가 자율성에서 비롯되었으며, 타인보다 자신을 위한 동기가 두드러지게 높은 것이 특징이다. 또한, 상대적으로 배우자의 도움 행동이나 정서적지지 수준도 높은 편이며, 특히 회사 내에서 받는 지지 수준이 매우 높음을 확인할 수 있다. 이 집단에 비추어 다른 집단을 살펴보았을 때, 군집 1(불특정동기

-평균사회적지지형)은 모든 하위요인이 전반적으로 평균 수준이거나 다소 높은 것을 확인할 수 있다. 그리고 군집 4(다중동기-사회적지지부족형)은 진로지속동기 수준이 전반적으로 높은 반면, 사회적지지 수준이 매우 낮은 것이 특징이며, 군집 6(자율/가사회피동기-낮은배우자지지형)은 내재적 동기 수준이 높지만, 동시에 일을 회피수단으로 사용하고 있으며, 배우자의 지지도 낮다는 점이 군집 5(자율/내재동기-높은사회적지지형)와의 차이점이다. 군집 5(자율/내재동기-높은사회적지지형)는 김민선 등(2015)의 연구에서 ‘자율-접근동기 집단’과 유사한 유형으로, 자율적 동기 수준이 높고 육아와 가사에 대한 흥미가 높아 삶에 대한 만족감도 높다는 결과와 유사하다. 다중역할 갈등을 느끼는 상황에서 배우자 지지는 친밀감과 시간적 여유를 제공하므로, 갈등 수준을 완화시켜 직무몰입도를 높이고(강혜련 외, 2000; 한영주 외, 2013), 회사 지지는 직장에 대한 소속감과 직무 만족감을 향상시켜(Clark, 2001), 결과적으로 삶의 만족도를 높인다. 한편, 자신의 목표를 달성하고 내재적 동기를 충족시키고자 하는 욕구가 높을수록 보다 적극적으로 진로활동을 수행하며(전예니, 2011; 최유진, 손은정, 2015; 하애란, 2010), 삶의 만족도 수준도 높은 경향이 있다(김민선 외, 2015) 즉, 자율적 동기와 사회적 지지가 상호작용하여 삶의 만족도를 높인다고 볼 수 있다.

요약하면, 기혼직장여성들의 삶의 만족도는 진로지속동기의 하위 유형과 사회적지지 수준에 따라 다양한 양상을 나타냄을 확인할 수 있다. 따라서 다중역할을 수행하면서 갈등을 경험하거나 부적 정서를 느끼는 기혼직장여성들을 본 연구에서 도출된 군집 유형을 바탕으로 구별하여, 각 군집에 맞는 차별화된 개입방법으로 접근할 수 있을 것이다. 이를 통해 유자녀 기혼 직장여성들이 보다 적응적으로 다중역할을 수행하고, 진로발달 과업을 달성하는데 기여할 것으로 예상된다.

2. 연구의 의의 및 제한점과 제언

본 연구의 결과를 토대로 살펴본 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 기혼 직장여성을 대상으로 개발된 진로지속동기 척도를 측정도구로 사용함으로써, 보다 심층적으로 기혼 여성들의 다양한 진로지속동기 양상을 확인할 수 있었다. 기존의 연구들은 양육 스트레스나, 성격, 다중역할 현실성과 같은 변인들을 사용하여 여성의 진로와 다중역할을 이해했다면, 본 연구에서는 여성의 진로를 동기적 측면에서 살펴보고 이들의 집단 차이를 확인하였다. 이를 통해 보다 구체적으로 여성들이 어떤 이유로 진로활동을 지속하고 있는지 확인할 수 있었으며, 이러한 결과를 기반으로 추가적인 연구들이 진행될 가능성을 제시하였다는 점에서 의의가 있다. 더 나아가 여성의 진로동기는 개인이 처한 환경과 상황에 따라 다양하다는 외국의 선행 연구 결과들을 뒷받침 하는 자료가 될 수 있다는 점에서도 의의가 있다.

둘째, 본 연구에서는 개인 내적 변인인 진로지속동기와 환경적 변인인 배우자 지지, 회사 지지를 동시에 살펴봄으로써 다중역할을 수행하고 있는 기혼 여성들을 다각도로 접근하였다는 점에서 의의가 있다. 기혼 여성들에게 배우자 지지와 회사 지지는 매우 중요한 변인이며, 각각 변인을 사용하여 다중역할 갈등을 이해한 연구는 많지만, 이를 함께 살펴본 연구는 부족한 상황이다. 이러한 시점에서 본 연구 결과 중 진로지속동기에서 유사한 양상을 나타내었으나 사회적 지지의 양상에 따라 일-가정 균형감과 삶의 만족도 수준에 차이를 보인 결과는 사회적 지지가 기혼 여성들의 일-가정 균형감과 삶의 만족도에 주요한 영향을 미치는 변인임을 다시 한 번 입증하였다. 따라서 보다 더 다양하고 차별적으로 개입방안을 고안하는데 도움을 줄 수 있을 것이다.

셋째, 본 연구에서 진로지속동기와 회사 지지의 하위요인들은 군집 유형

에 따라 다양한 양상을 나타냈지만, 배우자 지지의 하위요인들은 미세한 차이를 보이긴 했으나 모든 유형에서 배우자 지지 척도의 중심점보다 낮게 나타났다. 즉, 이러한 결과는 기혼직장여성들이 가정에서 배우자로부터 행동적, 정서적으로 충분한 지지를 받고 있지 못함을 확인하였다는데 의의가 있다. 선행연구들에서 지속적으로 배우자의 지지가 매우 중요함을 일관되게 밝혔으며, 본 연구에서도 미세하게 배우자의 지지 수준에 따라 일-가정 균형감과 삶의 만족도에 차이가 있음을 확인하였다.

마지막으로, 본 연구의 대상자를 첫째아이가 만 12세(초등학생)이하이며 동시에 전일제로 근무하는 기혼직장여성으로 제한하여 연구를 진행하여, 해당 집단의 설명력을 높였다는 점에서 의의가 있다. 여성의 진로는 다양한 환경적 요인과 상황에 따라 달라질 수 있으며, 특히, 여러 선행연구들에서 일관되게 인구통계학적 특성에 따라 다중역할 갈등 지각에 차이가 있음을 확인하였다. 때문에 본 연구에서는 오염변인을 최소화하기 위해, 연구대상을 기혼직장여성 전체를 대상으로 하지 않고, 선행연구 결과들을 고려하여 가장 다중역할 갈등에 영향을 많이 미치는 변인들을 선별하여 연구대상자 기준을 설정하였다. 따라서 해당 집단의 심리 내적인 상태와 환경적 어려움을 이해하는데 도움을 줄 수 있는 의미 있는 자료를 제공하였다는 점에서 의의가 있다.

본 연구의 제한점 및 추후 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 진로지속동기 척도가 개발 되고 사용 된지 오래 되지 않아, 해당 척도를 사용한 선행연구들이 매우 부족한 시점에서 연구를 진행하였다. 때문에 추후 지속적으로 해당척도를 사용한 연구 진행을 통해 척도의 타당화 검증 작업이 이루어진다면, 진로지속동기에 대해 심층적으로 연구하는데 큰 기여가 될 것으로 사료된다.

둘째, 본 연구 대상자의 직업군이 주로 전문직과 사무직에 몰려있어 다양

한 직종에서 종사하는 기혼여성들을 설명하는데 한계가 있다. 이는 연구 대상자의 대부분이 온라인에서 모집이 되었으며, 상대적으로 전문직과 사무직에 종사할수록 커뮤니티 활동에 용이하기 때문이라고 여겨진다. 따라서 추후 연구에서는 보다 다양한 직종에 종사하는 기혼여성들을 대상으로 교차타당화 할 필요성이 있다.

셋째, 본 연구 대상자의 연령, 경력기간, 결혼기간의 범위가 넓어 이에 따라 경험하는 다중역할 갈등 수준에 차이가 있을 가능성이 있음에도 불구하고 이를 확인하지 않았다. 따라서 추후 연구에서는 이러한 인구통계학적 변인을 통제하여 연구를 진행할 필요성이 있다.

참 고 문 헌

- 가영희 (2006). 성인의 직장-가정갈등이 영역별 만족도와 주관적 삶의 질에 미치는 영향. 한국심리학회지 : 여성, 11(2), 163-186.
- 강유진 (2014). 기혼취업남녀가 지각한 일-가족균형에 영향을 미치는 요인. 총신대논총, 34, 348-372.
- 강혜련, 임희정 (2000). 성취동기와 가족친화제도가 기혼 여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인의 효과. 한국심리학회지 : 여성, 5(2), 1-14.
- 강혜련, 최서연 (2001). 기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구. 한국심리학회지 : 여성, 6(1), 23-42.
- 고경희, 정상희, 김양재, 이정운 (2015). 취업모의 개인 특성에 기초한 군집유형과 일-가족 다중역할에서의 차이. 상담학연구, 16(4), 503-521.
- 권희경 (2010). 경력 단절 기혼 여성의 재취업 욕구 관련 요인. 한국가정관리학회지, 28(1), 87-98.
- 김경례 (2014). 광주지역 경력단절 여성의 취업욕구와 취업활성화 방안 연구. 현대사회과학연구, 18, 35-50.
- 김명자 (1981). 주부의 직업유무에 따른 가정내 역할수행에 관한 비교연구. 대한가정학회, 19(3), 69-81.
- 김민선 (2014a). 고학력 기혼 여성들이 지각한 회사의 지지와 경력몰입의 관계. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 26(4), 1151-1176.
- 김민선 (2014b). 다중역할에 대한 회사의지지, 남편의 지지와 삶의 만족도

의 관계에서 기본 심리적 욕구 충족의 매개효과 : 30대 대졸 기혼 직장 여성을 중심으로. 한국심리학회지 : 사회 및 성격, 28(3), 1-20.

김민선, 서영석 (2015). 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기에 따른 집단 분류와 직무소진, 삶의 만족에 대한 집단 간 차이. 한국심리학회지 : 상담 및 심리치료, 27(2), 425-443.

김민선, 서영석 (2016). 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기 척도 개발 및 타당화 연구. 한국심리학회지 : 상담 및 심리치료, 28(1), 63-88.

김보령 (2016). 워킹맘의 스트레스와 일-가정 양립 지원 서비스. 경상대학교 대학원 석사학위논문.

김선화 (2010). 부산지역 경력단절 여성의 취업욕구에 관한 연구. 여성연구 논집, 21, 95-131.

김영예 (2007). 기혼여성의 직장-가정 간의 갈등과 직무만족이 경력만족에 미치는 영향에 관한 연구 : 취업동기 조절효과를 중심으로. 고용직업능력개발연구, 10(2), 143-165.

김윤미, 이지연, 박미란 (2013). 기혼 여교사의 배우자지지, 다중역할 현실성에 따른 양육스트레스와 교사 효능감. 상담학연구, 14(1), 305-322.

김정운, 박정열, 손영미, 장훈 (2005). '일과 삶의 조화(Work-Life Balance)'에 대한 개념적 이해와 효과성. 여가학연구, 2(3), 29-48.

김진욱 (2005). 근로기혼여성의 이중노동부담에 관한 실증연구. 한국사회복지학, 57(3), 51-72.

김은주, 서영희 (2012). 영아기 자녀를 둔 전업주부의 육아 경험 연구. 육아지원연구, 7(1), 93-114.

- 김희진, 장영은. (2013). 초등학교 저학년 자녀를 둔 취업모의 다중역할의 질과 심리적 안녕감이 양육행동에 미치는 영향. 한국생활과학회지, 22(4), 593-607.
- 박경환 (2012). 기혼 여성관리자의 일-가정 관계가 관리능력, 직무만족, 조직몰입, 그리고 삶의 만족에 미치는 영향. 대한경영학회지, 25(2), 879-905.
- 박상희, 유금란 (2013). 기혼여성이 느끼는 배우자에 대한 정서적 신뢰가 부부관계의 질에 미치는 영향 : 기본 심리적 욕구 충족의 매개효과. 한국심리학회지 : 여성, 18(3), 459-475.
- 박영신, 이경란 (2014). 직장인의 직무만족도 형성에 대한 연구 : 정서적 지원, 어려움극복효능감, 스트레스 및 직무성취도의 영향. 한국심리학회지 : 문화 및 사회문제, 20(4), 469-491.
- 박인조, 이주일 (2015). 활동적 노인의 성격, 직무동기 및 직무만족 사이의 관계. 한국심리학회지 : 문화 및 사회문제, 21(3), 395-417.
- 박정열, 손영미 (2016). 경력단절여성의 진로적응성, 진로장벽 및 재취업 이득/손실의 지각이 재취업욕구에 미치는 영향. 진로교육연구, 29(1), 101-121.
- 박정열, 손영미, 신규리 (2016). 기혼 직장여성의 사회적 지지가 일과 삶의 균형에 미치는 영향. 한국웰니스학회지, 11(1), 69-81.
- 박정열, 손영미, 오세숙 (2014). 시간제 여성 임금 근로자의 일과 삶의 균형 유형에 따른 시간 사용과 심리적 특성. 여가학연구, 12(1), 79-105.
- 박주희 (2015). 미취학 자녀를 둔 취업모의 일-가정 역할갈등, 배우자지지 자원이 양육스트레스에 미치는 영향. 한국가족자원경영학회지,

19(3), 41-62.

서정민 (2012). R&D 연구원의 완벽주의가 소진에 미치는 영향 : 자기효능감의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지 : 사회문제, 18(2), 261-278.

성지미 (2006). 맞벌이 여성의 시간 분배 결정요인. 노동정책연구, 6(4), 1-29.

손영미, 박정열 (2014). 남녀의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인과 결과변인의 차이연구 : 기혼직장인을 대상으로. 한국심리학회지 : 여성, 19(2), 161-190.

손영미, 박정열 (2016). 경력단절여성의 재취업 예측요인. 한국가족자원경영학회지, 20(2), 165-184.

손영미, 박정열, 전은선 (2015). 한국, 일본, 영국 기혼여성근로자의 일과 가족 양립 관련 가치관에 대한 비교연구. 한국심리학회지 : 문화 및 사회문제, 21(2), 253-277.

손진희 (2013). 고학력 전문직 여성들의 진로경험 : 직장 경력 5-10년 여성을 중심으로. 상담학연구, 14(1), 501-522.

송혜림 (2014). 기혼취업여성의 일-가정 균형 실태 : 초등학교 저학년생 자녀를 둔 가정을 중심으로. 한국가족자원경영학회지, 18(3), 41-59.

신선미, 김종숙, 임후남 (2010). 여성 박사인력의 교육-고용 불일치 실태와 과제 - 녹색성장 관련 전공과 기타 전공 간 비교-. 한국여성정책연구원 연구 보고서.

신수영 (2015). 취업모의 일-가족 갈등 및 축진과 관련된 개인 및 직장 변인. 성신여자대학교 대학원 석사학위논문.

- 엄경애 (2010). 고학력 여성의 경력단절 및 자녀양육 경험에 관한 연구. 인하대학교 대학원 석사학위논문.
- 안윤정, 문윤경 (2014). 대학생의 진로동기와 변화인식이 역량에 미치는 영향. 진로교육연구, 27(3), 135-161.
- 유계숙 (2008). 가족친화적 조직문화가 근로자의 일-가족 조화와 삶의 질에 미치는 영향. 한국가정관리학회지, 26(5), 27-37.
- 유사맹 (2014). 일-가족 균형에 관한 선행변수에 대한 연구. 건국대학교 대학원 석사학위논문.
- 윤지원, 황라일, 조현하 (2009). 미취학 자녀를 둔 어머니의 취업여부에 따른 양육스트레스와 관련요인. 여성건강간호학회지, 15(4), 294-302.
- 이기은 (2008). 경력계획의 영향요인과 결과에 관한 연구. 산업경제연구, 21(2), 783-803.
- 이미영 (2012). 고학력 경력단절 여성의 재취업 욕구에 영향을 미치는 요인. 남부대학교 대학원 석사학위논문.
- 이수분, 이정희 (2010). 미취업 기혼여성이 지각하는 진로장벽이 진로준비 행동에 미치는 영향. 직업교육연구, 29(3), 187-208.
- 이수분, 이정희 (2014). 취업준비 기혼여성의 진로선택에 관한 질적 연구. 인적자원관리연구, 21(5), 165-185.
- 이예진, 이기학 (2010). 진로동기수준에 따른 군집 유형과 진로준비행동과의 관계 : 자기결정성 이론을 바탕으로. 한국직업교육학회, 29(2), 267-287.
- 이요행, 방묘진, 오세진 (2005). 가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향 : 직장가정 갈등의 매

개효과를 중심으로. 한국심리학회지 : 산업 및 조직, 18(3), 639-657.

이자명 (2013). 워킹맘의 일-가족 다중역할갈등 상황에서 심리적 거리 조절에 따른 대안적 사고 차이. 서울대학교 대학원 박사학위논문.

이지민 (2015). 배우자의 정서적 지지가 결혼만족도에 미치는 영향 : 자아 존중감과 부부의사소통의 매개효과. 가족과 문화, 27(4), 112-136.

이현림, 김영숙, 박혜경 (1999). 여성 진로상담에 대한 이론적 고찰. 한국 진로상담학회지, 4(1), 1-19.

이현아, & 조한익. (2013). 완벽주의와 학업열의 및 학업소진과의 관계. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 25(3), 575-601.

이희정 (2010). 수입, 가사분담, 일가족 균형과 결혼만족도가 취업모의 일만족도에 미치는 영향. 21세기사회복지연구, 7(1), 77-102.

임남연, 이화령, 서은국 (2010). 한국에서의 Diener 의 삶의 만족 척도 (Satisfaction With Life Scale : SWLS) 사용 연구 개관. 한국심리학회지 : 일반, 29(1), 21-47.

임은경 (1998). 여성의 진로장애요인에 대한 고찰. 한국진로상담학회지, 3(1), 79-97.

장서영. (2008). 고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구. 여성연구, 74, 79-104.

장영은, 박정윤, 이승미, 권보라 (2011). 유자녀 취업여성이 경험하는 일-가정 균형에 관련된 변인에 대한 연구. 한국가정관리학회지, 29(2), 63-72.

전예니 (2011). 경력단절여성의 생활사건 경험이 경력계획에 미치는 영향. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 정영금 (2006). 기혼취업여성의 일-가족 균형감과 지원용이도/요구도에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 24(2), 107-118.
- 정은영, 강민주 (2015). 맞벌이 가정 어머니의 양육지식과 직무만족도 및 배우자의 지지가 양육스트레스에 미치는 영향. 육아정책연구, 9(1), 201-226.
- 정태연, 노현정 (2005). 어머니의 취업유무에 따른 양육죄책감과 양육행동의 차이. 한국심리학회 : 여성, 10(2), 211-231.
- 조규판, 장은영 (2010). 대학생의 내·외 동기, 전공몰입, 지연행동이 진로 탐색행동에 미치는 영향. 진로교육연구, 23(4), 211-228.
- 조순일 (2009). 경력단절 여성의 노동시장 재진입에 관한 연구 : 고학력여성을 중심으로. 연세대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 진미정, 성미애 (2012). 직장 유형에 따른 취업주부의 일-가족 균형 지각 : 가족친화제도를 중심으로. 한국가정관리학회지, 30(4), 13-24.
- 최유진, 손은정 (2015). 경력단절여성의 배우자 지지와 진로탄력성이 진로 준비행동에 미치는 영향 : 진로자기효능감의 매개효과. 계명대학교 대학원 석사학위논문.
- 최윤정 (2010). 대졸 기혼 직장 여성의 일-가족 다중역할 갈등 완화 과정 : 개인 특성과 환경적 지지와의 관계. 서울대학교 박사학위논문.
- 최윤정 (2011). 대졸기혼직장 여성이 지각한 사회적 지지와 다중역할 현실성에 따른 집단 분류와 일-가족 갈등의 차이. 한국심리학회지 : 여성, 16(2), 219-241.
- 최윤정, 김계현 (2007). 진로상담: 고학력 기혼여성의 진로단절 위기 경험에 대한 개념도 (Concept Mapping) 연구-진로지속 여성과 중단 여성 간의 비교. 상담학연구, 8(3), 1031-1045.

- 최윤정, 김계현 (2010). 대졸 기혼 직장여성의 개인특성, 환경적지지 및 일-가족 다중역할 갈등 완화 간의 관계. 한국심리학회지 : 상담 및 심리치료, 22(4), 1049-1073.
- 최윤정, 안후남, 이지은, 최정순, 박선주 (2013). 여성 진로 발달 및 상담에 관한 국내 연구 동향. 상담학연구, 14(2), 1285-1308.
- 최은영, 장준호, 장석주 (2012). 여성근로자의 일-가정 관계가 성과에 미치는 영향 : 비업무적 지원제도의 조절효과를 중심으로. 벤처창업연구, 7(1), 233-244.
- 최항준 (2015). 취업모의 심리변인, 사회적 지원변인, 경제변인 및 자녀(영아)의 기질변인이 후속출산계획에 미치는 영향. 한국영유아보육학, 93, 89-114.
- 추원준, 황호영, 최인태, 박정일 (2014). 일과 생활의 균형이 조직몰입에 미치는 영향 : 동기의 매개효과를 중심으로. 한국산업경제저널, 6(1), 53-78.
- 통계청, 여성가족부 (2016). 2016 통계로 보는 여성의 삶. 통계청
- 하에란 (2010). 한국 여성의 경력단절요인이 재취업욕구에 미치는 영향 분석. 인제대학교 대학원 박사학위논문.
- 한경혜, 장미나 (2009). 기혼남녀근로자의 일-가족 균형과 관련요인 : 남녀 차이를 중심으로. 가족과 문화, 21(1), 85-115.
- 한영주, 박지아, 손난희 (2013). 기혼 취업모의 일-가족 갈등과 일-가족 향상의 관계 : 대처 방식과 배우자 지지의 조절효과. 상담학연구, 14(2), 1443-1468.
- 홍지선, 계은경 (2016). 여성 진로장벽에 관한 국내 연구동향과 향후 과제 : 진로발달단계를 중심으로. 상담학연구, 17(3), 225-250.

- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work–life balance practices and organizational performance. *Human resource management review, 19*(1), 9–22.
- Bezzina, F., Azzopardi, R. M., & Vella, G. (2013). Understanding and Assessing the Work Motivations of Employed Women. *Sage open, 3*(3), 1–13.
- Blau, G. (1993). Operationalizing direction and level of effort and testing their relationships to individual job performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 55*(1), 152–170.
- Byron, K. (2005). A meta–analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior, 67*(2), 169–198.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior, 58*(3), 348–365.
- Dubey, N., & Tiwari, V. (2014). Factors affecting career aspirations among married women. *Indian Journal of Health and Wellbeing, 5*(7), 59.
- Faisal, F., & Khan, M. M. (2011). Individual and structural determinants of intrinsic work preference among female public servants in Pakistan. *Australian Journal of Business and Management Research, 1*(3), 63.
- Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., Djurdjevic, E., Chang, C. H. D., & Tan, J. A. (2013). When is success not satisfying?

Integrating regulatory focus and approach/avoidance motivation theories to explain the relation between core self-evaluation and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, *98*(2), 342.

Gjerdingen, D., McGovern, P., Bekker, M., Lundberg, U., & Willemsen, T. (2001). 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.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, *10*(1), 76–88.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, *63*(3), 510–531.

Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1994). Work-family conflict, social support and well-being. *Women in management: Current research issues*, 213–229.

Haase, C. M., Heckhausen, J., & Silbereisen, R. K. (2012). The interplay of occupational motivation and well-being during the transition from university to work. *Developmental psychology*, *48*(6), 1739.

Hakim, C. (2006). Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*, *34*(3), 279–294.

- Hodson, R. (1989). Gender differences in job satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 30(3), 385–399.
- Jang, S. Y., & Merriam, S. (2004). Korean culture and the reentry motivations of university-graduated women. *Adult Education Quarterly*, 54(4), 273–290.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of management review*, 8(4), 620–630.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 417–432.
- McMahon, M., Watson, M., & Bimrose, J. (2012). Career adaptability: A qualitative understanding from the stories of older women. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 762–768.
- Miceli, M., & Castelfranchi, C. (2001). Further distinctions between coping and defense mechanisms?. *Journal of Personality*, 69(2), 287–296.
- Noor, N. M. (2004). Work-family conflict, work-and family-role salience, and women's well-being. *The Journal of social psychology*, 144(4), 389–406.
- Pinder, C. C. (1998). Motivation in work organizations. *Upper Saddle River, NJ*.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.

Schaefers, K. G., Epperson, D. L., & Nauta, M. M. (1997). Women's career development: Can theoretically derived variables predict persistence in engineering majors?. *Journal of Counseling Psychology*, 44(2) , 173.

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(3), 392-415.

ABSTRACT

Career Persistence Motivations and Social Supports of Married Working Women with Children by Cluster Types Based on Work–Family Balance and Life Satisfaction

JaeSun Moon

Department of Psychology

The Graduate School of

Sungshin Women's University

This study examined cluster types based on career persistence motivations and social supports of married working women who experience multiple role conflict in order to understand career development aspects and provide indicator for differential diagnosis about career counseling. This study identified the types of clusters according to career persistence motivations and social supports, and

confirmed that showed differences in work – family balance and life satisfaction among the clusters. The presence of six clusters is revealed by the result from a cluster analysis with 492 female married women whose first child is under 12 years old and who work full time at the same time. The main results are as follows. First, Career persistence motivation and social support were significantly correlated with work – family balance and life satisfaction. Second, conducting cluster analysis of two variable. Finally, through one–way ANOVA, there was significant difference of work–family balance and life satisfaction among six groups. Cluster 1 'Unspecified motivation – average social support type' is characterized by all sub–types of career persistence motivation and social support are average. Cluster 2 'Economic motivation – low social support type' shows the high economic motivation and fear of career interruption and low social support. This cluster shows significantly low work–family balance and life satisfaction. Cluster 3 'livelihood–seeking motivation – low spouse support type' was typified by the high economic motivation and low satisfaction with self–realization and work and spouse support. This cluster shows significantly low life satisfaction. Cluster 4 'Multiple motivation – low social support type' exhibited the high career persistence motivation and low social support. This cluster features significantly low life satisfaction. Cluster 5 'Autonomy/intrinsic motivation – high social support type' features low relational movement and high satisfaction with self–realization and work, economic motivation and

social support. This cluster features significantly high work–family balance and life satisfaction. Cluster 6 'Autonomy/housework avoidance motivation – low spouse support type' exhibited the high satisfaction with self–realization and work, economic motivation and fear of career interruption and low relational movement and spouse support.

Keyword : career persistence motivation, social support, work–family balance, life satisfaction, spouse support, company support, cluster analysis

부 록

부록 1. 설문지 표지 및 동의서

부록 2. 진로지속동기 척도(Married Women's Career Persistence Motivation Scale)

부록 3. 일-가정 균형감

부록 4. 배우자 지지 척도

부록 5. 회사 지지 척도

부록 6. 삶의 만족도 척도(The satisfaction with Life Scale : SWLS)

부록 7. 기초 정보 설문지

부록 1.

설문지

안녕하세요?

본 설문을 위해 소중한 시간을 내주신 점 진심으로 감사드립니다.

여러분께 나누어드린 본 설문지는 유자녀 기혼직장 여성들의 진로지속동기와 사회적 지지유형을 통해 일-가정 균형감과 삶의 만족도 차이를 알아보기 위한 것입니다. 이 설문지는 첫째아이가 만 12세(초등학생)이하이며, 동시에 전일제로 근무하는 기혼직장여성들만 응답해주시기 바랍니다. 실시시간은 약 15분 정도가 소요됩니다.

여러분의 응답이 연구를 위해 소중하게 사용될 수 있도록 질문내용을 잘 읽고 한 문항도 빠짐없이 응답하여 주시기를 부탁드립니다. 또한 설문지의 문항들에는 절대로 정답이나 좋은답이 있는 것이 아니므로 솔직하게 답해주시기 바랍니다. 이 설문지에 응답해주신 분들께는 감사의 마음으로 1,000원 상당의 기프티콘을 발송해드릴 예정입니다. 작성하신 연락처는 오직 기프티콘 발송을 위해서만 사용되며, 연락처 공개를 원하지 않으실 경우 생략하셔도 됩니다.

조사에서 얻어진 결과는 컴퓨터로 처리되며, 학문적인 연구 이외의 다른 목적으로는 결코 사용되지 않을 것입니다. 또한 여러분이 응답한 내용은 비밀이 보장됨을 약속드립니다. 만약 연구조사에 관련하여 궁금한 점이 있으시거나, 추가적인 정보를 원할 경우 아래 연구담당자 이메일로 언제든지 연락해주시고.

이 설문 조사에 참여해주셔서 진심으로 감사드리며, 참여에 동의하시면 아래 서명란에 서명을 해주시고, 시작하시면 되겠습니다.

2016년 9월
성신여자대학교 대학원 심리학과
석사과정 문재선 드림
(연구 담당자: noa137@hanmail.net)

지도교수: 이 정 윤

연구 참여 동의서

본인은 위의 내용에 대해 전달받고 숙지하였으며 응답한 내용들이 연구자에 의해 사용되는 것에 대해서 동의합니다.

날 짜 : 2016년 월 일
서 명 :
연락처 :

부록 2.

다음은 귀하가 일을 지속하는 이유에 관한 문항들입니다. 각 문항마다 귀하의 생각이나 느낌을 잘 나타내는 것을 **하나만 선택**하여 해당되는 숫자에 표시(√)하여 주시기 바랍니다.

문 항		전혀 일치 하지 않다			보통 이다			매우 일치 한다
1	능력을 발휘하고 목표를 이루기 위해서이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2	일에 대한 애착과 자부심 때문이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3	일에 대한 목표가 명확하며 성취 할 수 있다는 확신이 있기 때문이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4	일을 하면서 내가 얼마나 가치 있는 사람인지를 돌아볼 수 있는 시간을 가질 수 있기 때문이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5	내 일을 좋아하기 때문이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6	원하는 방식으로 정체성을 구성하고 자아를 실현하기 위해서이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7	일을 통해 나 자신의 존재감과 가치를 느낄 수 있기 때문이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8	일을 하는 것 자체가 즐겁기 때문이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9	일을 할 때 살아 있는 것처럼 느끼기 때문이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10	일을 통해서 성취감과 보람을 느끼기 때문이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
11	가정의 경제적인 여유를 위해서이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
12	교육비, 집장만, 생활비 등 경제적인 이유 때문이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
13	아이들이 어릴 때 돈을 빨리 모아서 더 좋은 환경과 여건에서 자랄 수 있도록 지원해 주기 위해서이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
14	스스로 경제력을 갖추기 위해서이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
15	가정 경제에 동등하게 보탬이 되어 남편과 시댁에 더 당당해 질 수 있기 때문이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
16	경제적인 어려움 때문이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
17	일을 그만 두었을 때 살림에 대한 시부모님의 기대가 커질 것 같기 때문이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
18	일을 그만 두었을 때 시댁 일에 더 많이 참여해야 할 것 같기 때문이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

19	시어머니가 일하는 며느리를 자랑스러워하시기 때문이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
20	남편이 일하는 아내를 원하기 때문이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
21	육아와 가사 일이 적성에 맞지 않기 때문이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
22	일을 할 때보다 육아에서 더 스트레스를 많이 받기 때문이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
23	일을 할 때보다 가사와 육아 때문에 집에만 있을 때 더 답답하고 힘들기 때문이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
24	직장이 가사와 육아로부터의 도피처가 되어주기 때문이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
25	아이를 돌볼 때 보다 내 시간이 많아져 오히려 휴식처럼 느껴지기 때문이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
26	일을 중단했을 때 내 분야에서 경쟁력이 떨어질 것 같기 때문이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
27	경력이 단절되는 것에 대한 두려움 때문이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
28	일을 다시 시작하고자 할 때 빠르게 변화한 환경에 적응하기 어려울 것 같기 때문이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
29	지금까지 한 직장에서 쌓아 온 경력을 포기하는 것이 아깝기 때문이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

부록 3.

다음은 **일과 가정의 균형수준**에 관한 문항들입니다. 각 문항마다 귀하의 생각이나 느낌을 가장 잘 나타내는 것을 **하나만 선택**하여 해당되는 숫자에 표시(✓)하여 주시기 바랍니다.

문 항		전혀 그렇지 않다			보통이다			매우 그렇다
1	나는 가족에게 신경을 많이 쓰지 못하는 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2	회사 일을 집에 가지고 가는 경우가 많다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3	퇴근 후에도 회사 일에 대한 걱정을 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4	일에서 받은 스트레스를 가족에게 푼 적이 종종 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5	일 때문에 가족의 중요한 기념일(생일, 결혼 기념일 등)을 잊고 지나치는 경우가 많다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

6	나는 나의 가정생활이 지금보다 더 행복했으면 좋겠다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7	나는 나의 가정생활이 불만족스럽다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8	나는 일과 가정생활을 서로 조화시키는 것이 어렵다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

부록 4.

다음은 배우자의 지지에 관한 문항들입니다. 각 문항마다 평소 귀하의 남편께서 가정에서 수행하는 행동들에 대해서 하나만 선택하여 해당되는 숫자에 표시(√)하여 주시기 바랍니다.

문 항		전혀 안함	한 달에 1-2회	일주일에 1-2회	일주일에 3-5회	일주일에 6회이상
1	설거지를 한다.	①	②	③	④	⑤
2	빨래를 한다(세탁기 돌리기/ 널기/ 개기 중의 하나).	①	②	③	④	⑤
3	아이들 밥을 챙겨 먹인다.	①	②	③	④	⑤
4	청소를 한다.	①	②	③	④	⑤
5	아이들 공부를 봐주거나 책을 읽어 준다.	①	②	③	④	⑤
6	아이들 교육과 관련해서 나와 함께 의논한다.	①	②	③	④	⑤
7	아이들의 학교에서 보내 준 가정 통신문과 알림장을 점검한다.	①	②	③	④	⑤
8	아이들 준비물을 챙긴다.	①	②	③	④	⑤
9	각종 공과금, 학원비 등을 낸다.	①	②	③	④	⑤
10	아침에 아이들 등원이나 등교 준비를 도와준다.	①	②	③	④	⑤
11	장을 본다.	①	②	③	④	⑤
12	힘들지, 고생한다고 격려의 말을 한다.	①	②	③	④	⑤
13	나의 직장에서 있었던 일을 함께 대화한다.	①	②	③	④	⑤
14	비록 다른 일을 하더라도 내가 직장생활을 하는데 있어서 멘토의 역할을 해준다.	①	②	③	④	⑤

15	아이들 교육을 위해서 이벤트나 교육시설(현장 체험 등)에 아이들을 데리고 간다.	①	②	③	④	⑤
16	내가 출장이나 야근이 있을 때, 남편은 내 입장을 이해하고 흔쾌히 수용한다.	①	②	③	④	⑤
17	내가 집에서 어쩔 수 없이 업무와 관련된 일을 할 때, 남편은 나를 이해해 주고 그런 상황을 수용한다.	①	②	③	④	⑤
18	내가 회식이 있어 늦게 갈 경우, 남편은 내 일의 중요성을 인정하고 그런 상황을 수용한다.	①	②	③	④	⑤
19	나의 일에 대해서 자랑스럽게 여긴다.	①	②	③	④	⑤
20	일-가족 두 가지 모두 잘 할 수 있고 능력도 된다고 긍정적인 말을 해준다.	①	②	③	④	⑤

부록 5.

다음은 회사의 지지에 관한 문항들입니다. 각 문항마다 귀하가 소속된 조직의 문화를 설명하는데 가장 잘 나타내는 것을 **하나만 선택**하여 해당되는 숫자에 표시(√)하여 주시기 바랍니다.

문 항		전혀 그렇지 않다			보통이다			매우 그렇다
1	내가 속한 조직에서 직원들은 일과 가족생활의 균형을 쉽게 이룰 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2	일과 가족의 갈등이 있을 경우, 내가 속한 조직에서 관리자(과장, 차장, 부장)들은 직원들이 가족을 우선으로 해야만 할 때를 이해한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3	일반적으로 내가 속한 조직에서 가족에 대한 이야기를 업무 중에 하는 것은 괜찮다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4	내가 속한 조직은 직원들이 퇴근을 했거나 주말이더라도 집에서 일을 할 것을 기대한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5	내가 속한 조직에서 임원들은 상사들이 부하 직원의 가족과 개인적 관심사에 민감하도록 격려한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

6	내가 속한 조직은 직원들이 통상적으로 가족 보다는 일을 우선할 것을 기대한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7	내가 속한 조직에서 가족과 관련된 이유로 승진을 포기하거나 부서를 이동하는 것은 개인의 경력 향상에 심각하게 해가 될 것이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8	일반적으로, 내가 속한 조직에서 상사들은 가족과 관련된 요구를 잘 받아들인다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9	내가 속한 조직에서 많은 직원들은 여성이 장기간 육아 휴가를 할 때 불쾌해한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10	내가 속한 조직은 남보다 앞서기 위해서 직원들이 직장이든 가정에서든 주당 50시간 이상 일할 것을 기대한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
11	내가 속한 조직의 경우, 최고 경영진에게 호의적으로 보이기 위해서 직원들은 끊임없이 자신들의 개인적인 삶이나 자족생활 보다 일을 우선해야만 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
12	내가 속한 조직은 이용 가능한 일-가족 프로그램(분담 노동, 시간제 일)에 참여하는 직원들을 그렇지 않은 직원들에 비해서 자신의 경력에 대하여 덜 진지한 것으로 간주한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
13	내가 속한 조직에서 많은 직원들은 남성이 장기간 육아 휴가를 할 때 불쾌해 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
14	내가 속한 조직에서 개인적이거나 가족의 문제를 보살피기 위해 주중에 쉬는 것은 매우 어려운 일이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
15	내가 속한 조직은 직원들이 어디서 일을 멈추고 가정생활을 시작할 지에 대한 한계를 정하도록 격려한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
16	내가 속한 조직에서 경영 간부들과 중간 관리자는 직원들의 육아 돌봄 책임에 대해 공감적이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
17	내가 속한 조직은 가족의 이유로 업무가 적은 부서로 변경하고자 하는 직원에게 지지적이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
18	내가 속한 조직에서 경영 간부들과 중관 관리자는 직원들의 부모님 돌봄 책임에 대해 공감적이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

19	내가 속한 조직에서 탄력근무제를 이용하는 직원들은 그렇지 않은 직원들보다 자신들의 경력을 향상시키지 못할 것 같다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
20	내가 속한 조직에서 직원들은 그들의 일과 가족 사이의 조화를 이룰 수 있도록 격려 받는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

부록 6.

다음은 삶의 만족도에 관한 문항들입니다. 각 문항마다 귀하의 생각이나 느낌을 가장 잘 나타내는 것을 하나만 선택하여 해당되는 숫자에 표시(✓)하여 주시기 바랍니다.

문 항		전혀 그렇지 않다			보통이다			매우 그렇다
1	전반적으로 나의 인생은 내가 이상적으로 여기는 모습에 가깝다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2	내 인생의 여건은 아주 좋은 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3	나는 나의 삶에 만족한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4	지금까지 나는 내 인생에서 원하는 중요한 것들을 이루어냈다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5	다시 태어난다 해도, 나는 지금처럼 살아갈 것이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

부록 7.

다음은 기초정보를 위한 문항들입니다. 각 문항마다 귀하에게 해당되는 것을 **하나만 선택**하여 해당되는 숫자에 표시(√)하거나, 빈칸에 기입해 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까? 만 ()세

2. 귀하와 남편의 직업에 해당하는 번호를 각각 기입하여 주십시오.

본인 () 남편 ()

- ① 전문직(의료인, 교사, 연구원 등)
- ② 관리직(5급 이상 공무원, 부장급 이상 회사원)
- ③ 사무직(6급 이하 공무원, 과장급 이하 회사원)
- ④ 기술직 ⑤ 영업직 ⑥ 생산직 ⑦ 서비스직 ⑧ 기타

3. 귀하의 총 경력기간은? ()년 ()개월

* 현재 직장 뿐 아니라 이전 회사의 경력까지 모두 포함한 기간

4. 귀하의 경력단절 기간은? ()년 ()개월

5. 귀하의 결혼기간은? ()년 ()개월

6. 귀하의 자녀 수는 몇 명입니까?

- ① 1명 ② 2명 ③ 3명 ④ 4명이상

7. 귀하의 막내아이 연령은? 만 ()세

8. 귀하의 학력은?

- ① 중학교 졸업 이하 ② 고등학교 졸업 ③ 전문대 졸업 ④ 대학교 졸업
- ⑤ 대학원 졸업

9. 귀하와 배우자의 한 달 총 수입은?

- ① 200만원 이하 ② 200만원-300만원 ③ 300만원-400만원
- ④ 400만원-500만원 ⑤ 500만원-600만원 ⑥ 600만원-700만원
- ⑦ 700만원-800만원 ⑧ 800만원 이상

- 설문에 응답해주셔서 감사합니다. -

감사의 글

먼저 제가 원하는 주제를 지지해주시고 끝까지 연구를 진행할 수 있도록 아낌없이 지도해주신 이정운 교수님과 저의 주제를 관심 있게 보시고 꼼꼼하게 살펴봐주신 김명선 교수님, 박혜경 교수님께 감사드립니다. 그리고 대학원에 오기까지 많은 도움과 가르침을 주신 김명식 교수님, 이해원 선생님께 감사드립니다.

처음 입학할 때는 2년이라는 시간이 정말 길다고 생각했는데, 정신차리고 보니 벌써 졸업을 앞두고 되어 감회가 새롭습니다. 저에게 있어서 가장 치열하게 공부하고 생활했던 시간으로 기억될 것 같습니다. 시작부터 끝까지 함께하며 좋은 에너지를 나누어준 은애 언니, 전주애로 뭉치고, 다르기 때문에 더 소중한 보람이, 함께하는 모든 순간 늘 최고의 팀플을 보여준 노부부 혜정이에게 감사의 마음을 전합니다. 그동안 고생했으니 우리 이제 꽃길만 걸어요. 그리고 자주 물어봐서 힘드셨을 텐데 항상 응원해주시고 친절하게 알려주신 수모아 선생님과 매주 의미 있는 만남을 경험할 수 있도록 도와주신 유정미 선생님께도 감사드립니다. 덕분에 건강한 등껍질이 생긴 것 같아 든든합니다. 한편으로는 에너지가 부족해서 2년 동안 함께 수업 들었던 다른 학기 선생님들과 더 많은 시간을 보내지 못해 아쉬운 마음도 듭니다. 늘 에너지가 넘쳐 보기 좋았습니다. 부디 무리하지마시고 건강하게 졸업했으면 좋겠습니다.

낮선 서울 생활에 1년 동안 함께 살면서 정신적으로 큰 힘을 나누어주었던 인옥이, 잘 표현은 안하지만 조용하게 늘 응원해준 경진이, 항상 생존여부를 걱정해준 윤진이, 멀리있지만 늘 옆에 있는 것처럼 힘이 되어주고 기도로 응원해준 귀한 동역자 유나, 하나님을 만날 수 있게 해주고, 나이가 먹어도 여전히 사랑스럽게 봐주고 귀하게 아껴주는 자영간사님 감사합니다. 여기에 다 적지 못하지만 제가 힘든 순간에 늘 제 편에 서서 저와 함께해준 소중한 사람들에게 고맙고 사랑한다는 말을 전하고 싶습니다.

처음부터 마지막 순간까지 늘 노심초사하는 마음으로 멀리서 지켜보고 제가 무사히 석사 생활을 마무리할 수 있도록 도와주고 마음씨준 아빠, 엄마, 오빠에게 정말 감사합니다. 결혼을 앞두고 보니, 그동안 공부한다는 핑계로 자주 보지 못하고 함께 많은 시간을 보내지 못한게 아쉽게 느껴집니다. 평소에 잘 내색하지 않는 딸이라 여러모로 많이 힘들었을 가족들, 항상 감사하다는 말을 전하고 싶었습니다. 그리고 늘 저를 아껴주시고 예쁘게 봐주시는 아버님, 어머님, 또 하나의 다정하고 따뜻한 부모님을 얻게 된 것 같아 기쁘고 감사합니다. 마지막으로 제 옆에서 매 순간 아낌없는 지지와 위로를 해주어 저의 가장 큰 힘이 되어준 자존감 지킴이, 곧 있으면 평생을 함께 할 사랑하는 예비남편에게 감사의 마음을 전합니다. 늘 옆에서 조용하게 저의 부족한 점을 보완해주고 아끼는 마음으로 기다려줘서 고맙습니다.

부족하기만 한 제가 여기까지 올 수 있었던 이유는 귀한 만남들을 허락하시고, 인도해주신 하나님 덕분이라고 생각합니다. 지혜와 능력을 부어주시고 지켜주신 하나님께 가장 감사하고, 모든 영광을 주님께 돌립니다.

문재선 드림