

고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기에 따른 집단분류와 직무소진, 삶의 만족에 대한 집단 간 차이

김 민 선

세명대학교 교양과정부

서 영 석[†]

연세대학교 교육학과

본 연구는 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기(자아실현과 일에 대한 만족, 경제적 동기, 가족관련 동기, 가사와 육아에 대한 낮은 흥미, 경력단절의 두려움)에 따라 어떤 자연발생적인 군집이 형성되는지, 그리고 이 집단들이 직무소진과 삶의 만족 같은 심리적 특성에서 차이가 있는지를 살펴보았다. 이를 위해 총 480명의 대졸 이상의 고학력 기혼 직장 여성들을 대상으로 군집분석을 실시한 결과, 모든 동기가 높은 집단 1 “다중동기 집단(Multiple Motivation Group)”, 자아실현과 일에 대한 만족, 경제적 동기, 경력단절의 두려움이 높은 집단 2 “자율-접근동기 집단(Autonomous-Approaching Motivation Group)”, 가족관련 동기와 가사와 육아에 대한 낮은 흥미가 높은 집단 3 “관계-회피동기 집단(Relational-Avoidant Motivation Group)”과 같이 총 세 집단으로 분류되는 것으로 나타났다. 마지막으로 직무소진과 삶의 만족도에 따른 집단의 차이를 살펴본 결과 “관계-회피동기 집단”의 경우 다른 집단에 비해 직무소진이 높고, 삶의 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 본 연구결과를 바탕으로 각 군집의 특성을 바탕으로 한 상담에의 시사점을 논하였다.

주요어 : 고학력 기혼 여성, 진로지속 동기, 직무소진, 삶의 만족, 군집분석

[†] 교신저자 : 서영석, 연세대학교 교육학과, 서울시 서대문구 연세로 50

Tel : 02-2123-6171, E-mail : seox0004@yonsei.ac.kr

지난 10년간 우리나라 여성들의 학력이 지속적으로 높아지면서 2010년에는 4년제 대학 학사 학위자의 50.3%, 석사 학위자의 44.7%가 여성인 것으로 나타났다(통계청, 2010). 이렇듯 여성들의 교육수준이 높아지고 우수한 인력들이 배출되고 있지만, 대졸 이상 고학력 여성과 남성의 경제활동참여 비율의 격차는 좁혀지지 않고 있다. 대졸 이상 여성들의 경제활동참가율은 60.1%로, 89.1%인 남성 경제활동참여율과 비교했을 때 29% 정도의 차이를 보이고 있고, 이는 OECD 국가들의 평균(81.4%)에도 못 미치는 수치이다(통계청, 2010; OECD, 2010). 한편, 고학력 여성들의 경제활동참가율은 30대에 급격히 저하되는데, 결혼, 임신 및 출산, 육아, 자녀교육 등의 이유로 경력을 중단하는 여성들의 비율이 높다(통계청, 2013). 특히, 중간관리자급 여성들이 자녀양육 등의 문제로 퇴직을 결정하는 비율이 높아 고학력 여성들이 경력을 지속하는데 어려움을 겪음을 알 수 있다(경향신문, 2012, 7, 1). 고학력 여성들의 경우 교육과 일에서의 다양한 성취경험을 토대로 자신의 정체성을 형성해 왔기 때문에, 경력이 중단되었을 때 우울, 불안 등 다양한 심리적 어려움을 경험한다(김영예, 최청락, 양아름, 2008; 윤혜경, 2007; 장서영, 2008). 숙련된 인재로서 역량을 발휘할 시기에 경력을 중단할 경우 이는 기업의 경제적 손실로 이어지고, 양성평등의 기업문화나 일하는 여성들에 대한 사회적 인식에 부정적인 영향을 미칠 수밖에 없다(통계청, 2013; Bessina, Azzopardi, & Vella, 2013). 이처럼, 고학력 여성들의 경력중단으로 인해 발생하는 사회경제적 비용과 개인의 심리적 어려움이 크기 때문에, 이들의 경력중단을 예방하면서 일을 지속할 수 있도록 돕는 방안에 대한 논의가 필요하다(김영예,

2007).

지금까지 고학력 기혼 여성들의 경력지속을 위한 방안들은 주로 탄력근무제, 시간선택제, 육아시설 확충 등 정책적, 제도적 측면에 초점을 두고 논의되어 왔다(김강호, 임현선, 강옥희, 2013; 김영옥, 최숙희, 전기택, 이선행, 2007). 그러나 정책 및 제도적 장치가 마련된다고 하더라도 기혼여성들의 경우 가정이나 직장에서 어려움을 경험할 때 경력을 중단하는 경우가 많다(장서영, 2006; Kwon, 2002). 이는 기혼여성들의 경력지속을 논할 때 여성 당사자의 개인적 특성, 이들이 처한 환경적 맥락과 사회적 관계를 함께 고려해야 함을 의미한다(Marsh & Yeung, 1998). 이런 맥락에서, 개인의 심리적 특성이면서 환경적 맥락과 사회적 관계 안에서 형성되는 진로 동기가 기혼여성들의 경력지속에 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다(Bessina et al., 2013; Borg & Vella, 2007; Faisal & Khan, 2011). 진로 동기는 개인이 일과 관련된 특정 결과를 얻기 위해 사용하는 에너지의 방향과 힘, 지속성을 의미한다(Pinder, 1998). 구체적으로, 기혼 여성들은 가족의 삶의 질 향상, 개인적 성장 및 경제적 독립, 사회공헌 등 다양한 이유로 진로를 지속하는 것으로 나타났는데(Borg & Vella, 2007; Faisal & Khan, 2011), 이러한 동기들은 경력지속 기간, 직무만족, 조직몰입과 관련이 있는 것으로 나타났다(김영예, 2007; 원숙영, 전소영, 2010). 본 연구에서는 우리나라 기혼여성들이 경력을 지속하는 데 영향을 미치는 것으로 보고된 진로 관련 동기들을 살펴보고, 이러한 동기들에 따라 어떤 하위집단들이 존재하는지를 확인하고자 한다. 또한 집단에 따라 직무소진과 삶의 만족도에 차이가 있는지를 확인함으로써, 각 집단에 필요한 차별화되고 특성

화된 개입 방안을 논하고자 한다. 이를 위해, 본 연구에서는 고학력 기혼여성들이 여러 사회적 제약과 직장 및 가정에서의 역할 갈등에도 불구하고 진로를 지속하는데 영향을 미치는 진로지속 동기(career persistence motivation) (Blau, 1993; Miceli & Castelfranchi, 2000)의 조합에 따라 어떤 하위집단이 존재하는지를 확인하고 집단에 따라 직무소진과 삶의 만족도가 다른지를 확인하였다.

우리나라 기혼 여성들은 진로와 관련해서 ‘내적 동기’(예, 자기실현 욕구; 노성숙, 한영주, 유성경, 2012; 전예니, 2011; 정명혜, 2012; 조순일, 2009), ‘외적 동기’(예, 경제적 필요, 사회적 지위 성취; 엄경애, 2010; 정명혜, 2012; 조순일, 2009), ‘관계적 동기’(예, 가족의 목표 성취, 자녀 양육; 엄경애, 2010; 조순일, 2009) 등을 지닌 것으로 나타났다. 그러나 기존 선행연구들에서는 연구대상이 재취업을 원하는 여성(엄경애, 2010; 전예니, 2011; 조순일, 2009), 특정 직업군에 속한 여성(이현숙, 2004), 중고령 여성(정명혜, 2012)으로 제한되어 있기 때문에, 연구결과를 고학력 기혼여성에게로 일반화하기 어렵고 진로 관련 동기 또한 포괄적이지 않은 한계가 있다. 또한, 몇몇 연구에서 여성들의 진로 지속에 영향을 미친 사건들을 탐색했지만(조순일, 2009; 정명혜, 2012; 엄경애, 2010), 진로지속동기와 같이 구체적인 심리적 변인들에 대한 시사점을 도출해내기에는 한계가 있다. 한편, 김민선(2013)은 일을 지속하는 고학력 기혼여성들을 대상으로 이들의 진로지속동기를 측정하는 척도를 개발하였는데, 연구결과 총 5개의 하위요인이 도출되었다(자기실현과 일에 대한 만족, 경제적 동기, 가족관련 동기, 가사와 육아에 대한 낮은 흥미, 경력단절에 대한 두려움). 김민선(2013)의

연구를 통해 고학력 기혼여성들의 진로지속 동기가 구체적으로 드러났고 각 동기에 대한 개인차가 확인되었지만, 직장과 가정 등 삶의 주요 현장에서 어려움을 호소하고 있는 이들에게 어떤 내용과 방법으로 조력하고 개입해야 할지에 대해서는 구체적인 논의가 이루어지지 않았다. 경력 지속이라는 맥락에서 고학력 기혼여성들을 조력할 수 있는 효율적인 방법 중 하나는, 진로지속동기들의 조합으로 발생하는 하위집단을 확인하고 주요 심리적 변인에 대한 차이를 확인하는 것이다. 개별 변인들이 특정한 방식으로 조합되어 몇 개의 동질적인 집단으로 구분되는 것이 확인된다면, 하위집단에 따른 차별화된 개입 방안을 논할 수 있다(Borgen & Barnett, 1987). 본 연구를 통해 고학력 기혼여성들이 지닌 진로지속 동기에 따라 하위집단들이 도출되고 그 특성을 이해할 수 있다면, 각각의 하위집단에 필요한 개입 방안을 논할 수 있을 것이다. 예를 들어, 집단에 따라 삶의 만족도와 직무소진이 다르게 나타날 경우 특정 진로지속동기를 높이기 위한 방안을 논할 수 있을 것이다.

진로 관련 동기의 조합에 따라 동질적인 하위집단의 존재를 확인한 선행연구들에서는 주로 자율적 동기(autonomous motivation)와 통제적 동기(controlled motivation)를 가지고 집단을 구분하였다. ‘자율적 동기’는 과제나 일을 수행하는 이유가 흥미, 만족감, 자기성장에 있는 것을 의미하고, ‘통제적 동기’는 그 이유가 주로 외부 요인에 있음을 의미한다. 벨기에 사람들을 대상으로 한 연구에서는 자율적 동기와 통제적 동기의 조합에 따라 네 개 하위집단이 존재하는 것으로 나타났고(Broeck, Lens, Witte, & Coillie, 2013; Vansteenkiste, Sierens, Soenes, Luyckx, & Lens, 2009), 자율적 동기가

높은 두 집단(자율적 동기 상-통제적 동기 상, 자율적 동기 상-통제적 동기 하)의 직무만족도가 가장 높은 반면 직무소진은 가장 낮은 것으로 나타났다. 한편, Bessina 등(2013)은 기혼 여성들과의 인터뷰를 통해 16개 진로지속동기와 두 개 상위 차원(자기개발과 전문성 향상, 경제·사회적 안녕감)을 도출하였는데, 여성의 경우 다양한 생애 발달적 특성을 지니고 있기 때문에 자율적 동기와 통제적 동기만으로 진로지속동기를 이해하는 것은 한계가 있다고 주장하였다. 진로지속 관련 동기들을 토대로 하위집단을 분류한 선행연구 결과 및 학자들의 주장을 종합하면, 진로지속 동기 및 동기의 조합으로 도출되는 군집의 종류는 관심 대상의 개인차 변인(예, 성별), 문화 및 환경에 따라 다를 수 있다. 특히, 우리나라는 서열, 위계 등을 강조하는 수직적 집단주의 문화권에 속하고(Triandis & Gelfand, 1998), 여성들이 일하고 있는 직장의 조직문화 또한 다를 수 있기 때문에, 우리나라 고학력 기혼여성들을 대상으로 진로지속동기에 따라 집단을 구분할 경우 다른 문화권과는 상이한 집단이 존재하고 각 집단의 적응 수준 또한 다를 가능성이 있다. 이에 본 연구에서는 김민선(2013)의 연구를 통해 우리나라 고학력 기혼여성들의 진로지속동기로 도출된 5개 하위요인을 토대로, 이들의 조합에 따라 몇 개의 하위집단이 존재하고 집단에 따라 직무소진과 삶의 만족도가 다른지를 살펴보았다.

본 연구에서는 진로지속 동기의 조합에 따라 구분되는 하위집단들이 직무소진에서 차이가 있는지를 확인하였다. 기혼 직장여성들의 경우 회사나 가정에서 여러 역할을 수행해야 하기 때문에 쉽게 소진되는 경향이 있는데, 이 때 일에 대한 동기 수준이 소진에 영향을

미치는 것으로 나타났다(Pitt-Catsouphes, Kossek, & Sweet, 2006). 예를 들어, 일이나 학업에 대한 내재적 동기 수준이 낮고 통제적 동기가 높을수록 정서적으로 더 쉽게 소진되는 것으로 나타났다(이현아, 조한익, 2013; 임수진, 김해숙, 2011; Deci et al., 2001; Judge, Locke, Durham, & Kulger, 1998; Ryan & Deci, 2000; Schaufeli & Bakker, 2004). 이는 고학력 기혼여성들을 대상으로 진로지속동기 수준에 따라 집단을 구분할 경우 소진 수준에 차이가 있을 것이라는 추론을 가능케 한다. 다음으로, 본 연구에서는 진로지속 동기에 따라 집단을 구분한 후, 삶의 만족도에 차이가 있는지를 확인하였다. 윤미자(2008)는 여성들이 일을 통해 경험하는 긍정적인 측면들을 언급하면서, 여성들은 다양한 사회적 역할을 수행함으로써 스스로에게 내재된 자원들을 인식하게 되고 자기존중감 및 확신 등 긍정적인 정서들을 경험하게 되어 결국 심리적 안녕감이 높아진다고 주장하였다. 그러나 몇몇 연구에서는 기혼 직장여성들이 직장과 가정에서 많은 역할을 수행해야 하기 때문에 오히려 이중으로 부담을 느끼게 되고, 남성에 비해 가정생활 만족과 직장만족, 여가 만족 등이 낮은 것으로 나타났다(가영희, 2006; Gjerdingen, McGovern, Bekker, Lundberg, & Willemssen, 2000; Lennon, 1994). 한편, 일에 대한 동기 수준이 직장인들의 삶의 만족도와 심리적 안녕감에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 특히 일에 대한 내재적 동기 수준이 높을수록 삶의 만족도와 심리적 안녕감이 높은 것으로 나타났다(한은숙, 이희경, 2013; Haase, Heckhausen, & Silbereisen, 2012). 따라서 고학력 기혼여성들의 진로지속 동기 수준에 따라 집단을 구분할 경우 집단에 따라 삶의 만족도에 차이가 있을

것으로 예상할 수 있다.

종합하면, 본 연구에서는 고학력 기혼여성들을 대상으로 진로지속 동기 수준에 따라 서로 다른 특징을 지닌 하위집단이 존재하는지를 확인하고, 집단에 따라 직무소진과 삶의 만족도에 차이가 있는지를 살펴보았다. 본 연구에서 채택한 연구문제는 다음과 같다. 경력 단절 없이 일을 지속하는 고학력 기혼여성들의 경우 진로지속 동기로 구분되는 하위집단들이 존재하는가? 하위집단들은 직무소진과 삶의 만족에서 차이를 나타내는가?

방 법

연구대상 및 절차

본 연구를 위해 고학력 기혼 직장여성 480명이 설문에 참여하였다. 참여자들의 평균연령은 40.01세($SD = 19.58$)였으며, 학력은 4년제 대학을 졸업한 학사 399명(83.1%), 석사 78명(16.3%), 박사 3명(0.6%)으로 나타났다. 근무연수는 평균 3.94년($SD = 4.42$)이었으며, 자녀가 1명인 참여자는 402명(83.8%), 2명인 참여자는 71명(14.8%), 3명인 참여자는 6명(1.3%), 4명인 참여자는 1명(0.2%)이었다. 설문은 오프라인과 온라인으로 실시되었다. 우선, 오프라인의 경우 연구자의 지인들에게 연구를 안내한 후 연구 참여가 가능한 사람들을 소개받았는데, 10명 이상 집단으로 설문 실시가 가능할 경우 연구자가 직접 방문하여 설문을 실시하였고, 그 외의 경우에는 우편으로 설문조사를 실시하였다. 온라인의 경우 기혼 여성들이 많이 방문하는 온라인 사이트에서 연구를 홍보한 후 관심이 있는 사람들이 직접 온라인 사이트

에서 설문조사를 하는 방식으로 진행되었다. 오프라인으로는 390명(81.3%), 온라인상에서는 90명(18.7%)이 설문에 참여하였다. 오프라인 설문참여 집단과 온라인 설문참여 집단이 학력, 직업, 자녀수, 소득 등에서 차이가 있는지를 확인하기 위해 카이스퀘어 검증을 실시한 결과, 차이가 모두 유의하지 않은 것으로 나타났다.

측정도구

고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기

본 연구에서는 고학력 기혼여성들의 진로지속 동기를 측정하기 위해 김민선(2013)이 개발하고 타당화한 기혼 여성들의 진로지속 동기 척도(Married Women's Career Persistence Motivation Scale)를 사용하였다. 이 척도는 자아실현과 일에 대한 만족감, 경제적 동기, 관계적 동기, 가사와 육아에 대한 낮은 흥미, 경력 단절에 대한 두려움 등 총 5개 하위척도 29문항으로 구성되어 있으며, 7점 리커트 척도(1 = 전혀 일치하지 않는다, 7 = 매우 일치한다)로 평정한다. '자아실현과 일에 대한 만족감'은 일에 대한 자율적 동기를 묻는 10문항으로 구성되어 있고(예, "내가 회사에 필요한 사람이며 실질적으로 기여를 한다고 느끼기 때문이다"), '경제적 동기'는 일과 관련된 경제적 동기를 측정하는 5문항으로 구성되어 있다(예, "교육비, 집 장만, 생활비 등 경제적인 이유 때문이다"). '관계적 동기'는 주변의 요구나 관계적인 이유로 일을 지속하는 동기를 측정하는 4문항으로 구성되어 있는데, 문항의 예로는 "일을 그만 두었을 때 시댁 일에 더 많이 참여해야 할 것 같기 때문이다" 등이 있다. 김민선(2013)의 연구에서는 "육아 등 개인적인

사유로 회사를 그만두면 회사에 피해를 주는 것 같아 죄책감이 들기 때문이다”라는 문항이 포함되어 있었으나, 다른 문항들과 의미가 다소 차이가 있기 때문에 본 연구에서는 이를 제외하고 4문항만 포함시켰다. ‘육아와 가사에 대한 낮은 흥미’는 육아와 가사 스트레스로부터 회피하기 위한 동기를 나타내는 5문항으로 구성되어 있고(예, “직장이 가사와 육아로부터의 도피처가 되어주기 때문이다”), 마지막으로 ‘경력단절에 대한 두려움’은 경력이 중단되는 것에 대한 두려움을 나타내는 4문항으로 구성되어 있다(예, “지금까지 한 직장에서 쌓아온 경력을 포기하는 것이 아깝기 때문이다”). 김민선(2013)의 연구에서 경제적 동기를 제외한 모든 동기들이 삶의 만족도와 유의미한 정적 상관이 있는 것으로 나타났고, 자아실현과 일에 대한 만족감, 경제적 동기, 경력단절에 대한 두려움은 일에 대한 내적 동기와 유의미한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 김민선(2013)의 연구에서 전체 29문항의 내적일치도는 .92로 나타났으며, 본 연구에서는 자아실현과 일에 대한 만족감 .94, 경제적 동기 .92, 관계적 동기 .81, 가사와 육아에 대한 낮은 흥미 .83, 경력단절에 대한 두려움 .76, 전체 문항의 내적일치도는 .92였다.

직무소진

고학력 기혼여성들의 직무소진 정도를 측정하기 위하여 Schaufeli, Leiter, Maslach와 Jackson(1996)이 개발하고 신강현(2003)이 타당화한 한국판 직무소진 척도(Korean Version of the Maslach Burnout Inventory-General Survey: MBI-GS)를 사용하였다. 이 척도는 3개 하위요인(정서적 소진, 냉소성, 전문적 자기효능감) 15문항으로 구성되어 있고, 각 문항은 7점 리커트

척도로 평정한다(1 = 전혀 그렇지 않다, 7 = 매우 그렇다). 하위척도인 정서적 소진은 “나는 나의 업무를 수행하면서 왠지 모르게 긴장된다”, 냉소성은 “나는 이 일을 해야만 하기 때문에 할 뿐이다”, 전문적 자기효능감은 “나는 나의 업무를 수행하고 나면, 내가 매우 유능한 사람처럼 느껴진다” 등의 문항으로 각각 측정한다. 본 연구에서는 전문적 자기효능감 척도를 역채점하여 다른 하위척도와 합산한 후 전체 문항의 합을 변인으로 사용하였다. 선행연구에서 직무소진 세 하위요인들은 직무 스트레스와 유의미한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다(Rothmann, Steyn, & Mostert, 2005). 신강현(2003)의 연구에서 내적일치도는 정서적 소진 .90, 냉소성 .81, 전문적 자기효능감 .86으로 각각 나타났고, 본 연구에서는 전체문항 .86, 정서적 소진 .89, 냉소성 .83, 전문적 자기효능감 .89로 각각 나타났다.

삶의 만족

삶의 만족도를 측정하기 위해 Diener, Emmons, Larsen과 Griffin(1985)이 개발하고 한정원(1997)이 번안한 삶의 만족도 척도(Satisfaction With Life Scale: SWLS)를 사용하였다. 이 척도는 총 5문항으로 구성되어 있으며(예, “나는 대체로 내가 바라는 바와 비슷하게 살고 있다”, “내 삶의 상황들은 아주 좋다”), 7점 리커트 척도로 평정한다(1 = 매우 동의하지 않는다, 7 = 매우 동의한다). 선행연구에서 삶의 만족은 불안($r = -.54$), 우울($r = -.55$), 일반적인 심리적 스트레스($r = -.55$)와 유의미한 상관이 있는 것으로 나타났다(Arrindell, Meeuwesen, & Huyse, 1991). Deci와 Ryan(1985)의 연구에서 2주간 검사-재검사 신뢰도가 .82, 전체문항의 내적일치도는 .87로 나타났

으며, 본 연구에서의 내적일치도는 .93으로 나타났다.

자료분석

고학력 기혼여성들의 진로지속 동기 하위요인(자아실현과 일에 대한 만족, 경제적 동기, 가족관련 동기, 육아와 가사에 대한 낮은 흥미, 경력단절의 두려움)에 따라 몇 개의 동질적인 하위집단이 존재하는지를 확인하기 위해 군집분석을 실시하였다. 이때 Hair와 Black(2000)이 제안한 2단계 군집분석 절차를 따랐는데, Wards의 위계적 군집분석을 실시한 후 비위계적 군집분석인 K-평균분석을 실시하였다. 군집분석을 통해 도출된 집단들이 직무소진과 삶의 만족도에 차이가 있는지를 검증하기 위하여 분산분석을 실시하였다.

결 과

기술통계

측정변인들의 평균과 표준편차, 변인 간 상관계수를 표 1에 제시하였다. 상관분석 결과, 자아실현과 일에 대한 만족, 경제적 동기는 직무소진과 유의미한 부적 상관을 보인 반면, 가족 관련 동기와 가사와 육아에 대한 낮은 흥미는 직무소진과 유의미한 정적 상관을 나타냈다. 또한 경제적 동기를 제외한 모든 동기들은 삶의 만족도와 유의미한 정적 상관을 나타냈다.

군집분석

진로지속 동기 하위요인을 군집변인으로 설정하고 Hair와 Black(2000)이 제안한 2단계 군집분석을 실시하였다. 우선, 위계적 군집분석인 Wards 방법을 통해 도출된 군집화 일정표(agglomeration schedule)의 변화폭과 해석가능성을 바탕으로 군집의 수를 확인한 결과 2개 군집을 가정했을 때와 3개 군집을 가정했을 때

표 1. 측정변인들의 평균, 표준편차 및 상관

변인	1	2	3	4	5	6	7
1. 자아실현과 일에 대한 만족	-						
2. 경제적 동기	.39**	-					
3. 가족관련 동기	.23**	.21**	-				
4. 가사와 육아에 대한 낮은 흥미	.29**	.20**	.61**	-			
5. 경력단절의 두려움	.59**	.50**	.47**	.45**	-		
6. 직무소진	-.37**	-.11*	.38**	.24**	-.04	-	
7. 삶의 만족도	.45**	.05	.20**	.17**	.29**	-.20**	-
평균	5.07	5.54	4.07	4.28	4.94	2.71	4.62
표준편차	1.00	1.71	1.22	1.26	1.04	.55	1.34

주. N = 480. *p < .05. **p < .01.

계수의 차이가 919.504로 급격히 하락했으며, 4집단부터는 변화폭이 완만해져 3개 군집이 적절한 것으로 판단하였다.

1단계에서의 군집수를 기준으로 비위계적 군집분석인 K-means를 실시한 결과 최종적으로 3개 군집이 확인되었는데, 군집 1에는 218명(48.4%), 군집 2에는 116명(24.2%), 군집 3에는 146명(30.4%)이 포함된 것으로 나타났다(표 2 참조). 각 군집의 양상을 파악하고 군집 명을 정하기 위해 군집변인들의 점수를 표준화하였고(평균 = 0, 표준편차 = ±1), 그 결과를 그림 1에 제시하였다. 집단 1의 경우 모든 동기 점수가 평균 이상으로 높아 '다중동기 집단(multiple motivation group)'으로 명명하였다. 집단 2의 경우 자아실현과 일에 대한 만족, 경제적 동기 수준은 높은 반면 가족 관련 동기, 가사와 육아에 대한 낮은 흥미, 경력단절에 대한 두려움은 평균 이하로 나타나 이를 '자율-접근동기 집단(autonomous-approaching motivation group)'으로 명명하였다. 집단 3의 경우 모든 동기들이 평균 이하로 낮았지만 상대적으로 관계적 동기와 회피적 동기가 높아

'관계-회피동기 집단(relational-avoidant motivation group)'으로 명명하였다.

세 개 집단의 진로지속 동기 수준이 서로 차이가 있는지를 확인하기 위해 다변량분산분석(MANOVA)을 실시하였다. Box의 동일성 검증 결과 공분산행렬가정을 충족하지 못했기 때문에 Pillai의 트레이스 값을 살펴보았다. 그 결과, 전체 종속변인에 대해 집단 간 평균의 차이가 유의미한 것으로 나타났다, Pillai의 트레이스 = .17, $F(10, 946) = 134.80, p < .001$. 어느 종속변인에서 집단 간 차이가 발생했는지를 확인하기 위해 일원변량분석을 실시한 결과, 모든 종속변인에서 집단 간 차이가 유의미한 것으로 나타났다: 자아실현과 일에 대한 만족, $F(2, 477) = 132.16, p < .001$; 경제적 동기, $F(2, 477) = 116.37, p < .001$; 가족 관련 동기, $F(2, 477) = 214.05, p < .001$; 가사와 육아에 대한 낮은 흥미, $F(2, 477) = 283.02, p < .001$; 경력단절의 두려움, $F(2, 477) = 175.87, p < .001$ (표 2 참조). 마지막으로, 군집변인별로 어느 집단에서 차이가 발생했는지를 확인하기 위해 Scheffé의 사후검증을 실시하였다. 그 결

표 2. 진로지속 동기 하위요인에 대한 분산분석 및 사후검증 결과

군집변인	집단 1.	집단 2.	집단 3.	F (2, 477)	Scheffé
	다중동기 집단 (n = 218)	자율-접근 동기 집단 (n = 116)	관계-회피 동기 집단 (n = 146)		
자아실현과 일에 대한 만족	0.68(5.52)	0.47(5.37)	-1.15(4.17)	132.16	3 < 1, 2
경제적 동기	0.58(5.94)	0.58(5.94)	-1.15(4.61)	116.37	3 < 1, 2
가족관련 동기	1.05(4.92)	-0.93(2.89)	-0.12(3.72)	214.05	2 < 3 < 1
가사와 육아에 대한 낮은 흥미	1.04(5.21)	-0.96(2.95)	-0.08(3.95)	283.02	2 < 3 < 1
경력단절의 두려움	0.99(5.60)	0.03(4.84)	-1.01(4.02)	175.87	3 < 2 < 1

주. 최종군집별 중심점은 표준화된 점수임. M = 0, SD = ±1. 괄호 안은 비표준화된 평균 점수.

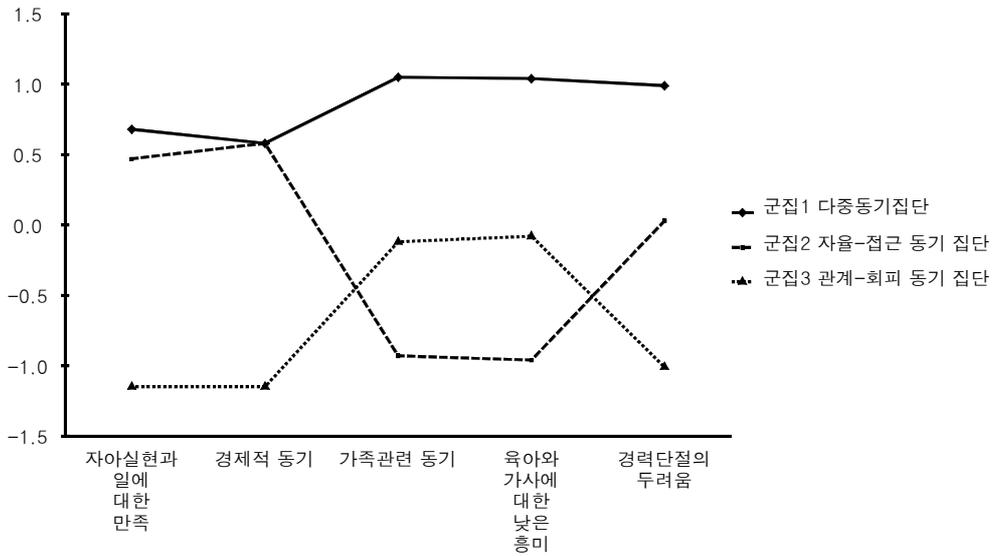


그림 1. 군집별 표준화된 진로지속 동기 점수

과, 자아실현과 일에 대한 만족, 경제적 동기의 경우 관계-회피동기 집단이 다른 두 집단에 비해 유의미하게 낮은 것으로 나타났다. 가족 관련 동기와 가사와 육아에 대한 낮은 흥미의 경우 다중동기 집단이 가장 높고, 자율-접근동기 집단이 가장 낮은 것으로 나타났다. 마지막으로, 경력단절에 대한 두려움은 다중동기 집단이 가장 높고, 관계-회피동기 집단이 가장 낮은 것으로 나타났다.

집단에 따른 심리적 특성 차이

군집분석을 통해 도출된 세 집단이 직무소진과 삶의 만족도에서 차이가 있는지를 확인하기 위해 일변량분산분석(ANOVA)을 실시하였다. 그 결과 모든 종속변인에서 집단 간 차이가 유의미한 것으로 나타났다: 직무소진, $F(2, 477) = 46.58, p < .001$; 삶의 만족도, $F(2, 477) = 22.45, p < .001$ (표 3 참조). 마지막으

표 3. 직무소진과 삶의 만족도에 대한 집단 간 차이 검증 결과

	집단 1. 다중동기 집단 (n = 218)		집단 2. 자율-접근 동기 집단 (n = 116)		집단 3. 관계-회피 동기 집단 (n = 146)		F (2, 477)	Scheffé
	M	SD	M	SD	M	SD		
직무소진	2.81	.49	2.31	.54	2.87	.50	46.58***	2 < 1, 3
삶의 만족도	4.95	1.24	4.71	1.45	4.04	1.21	22.45***	3 < 1, 2

주. N = 480. ***p < .001.

로, 어느 집단에서 차이가 발생했는지를 확인하기 위해 Scheffé 사후검증을 실시한 결과, 자율-접근동기 집단이 다른 두 집단에 비해 직무소진이 유의미하게 낮은 것으로 나타났고, 관계-회피동기 집단이 다른 두 집단에 비해 삶의 만족도가 유의미하게 낮은 것으로 나타났다.

논 의

본 연구에서는 고학력 기혼여성들의 진로지속 동기의 조합으로 발생하는 하위집단의 존재를 확인하고, 집단에 따라 직무소진과 삶의 만족도에 차이가 있는지를 살펴보았다. 연구결과, 진로지속 동기에 따라 세 개 하위집단이 존재하는 것으로 나타났다(다중동기 집단, 자율-접근동기 집단, 관계-회피동기 집단). 우선, 5가지 동기 수준이 모두 높은 다중동기 집단이 존재하는 것으로 나타났는데, 이는 경제적 독립, 자아실현과 전문가로서의 성장, 사회적 지위, 자아존중감 등 다양한 동기들을 지니고 있는 기혼여성들의 존재를 확인한 외국 선행연구 결과와 유사하다(Bessina et al., 2013; Borg & Vella, 2007). 또한 본 연구결과는 우리나라에도 경제적 필요, 자녀양육, 소명의식, 일에 대한 만족감 등 다양한 동기들을 함께 지니고 있는 고학력 여성들이 많고, 이들 중에는 비록 자녀교육, 생계, 남편의 실직 등의 이유로 일을 시작하지만 일을 지속하는 과정에서 일에 새로운 의미와 가치를 부여할 뿐만 아니라 소명의식을 갖고 일에서 성장하려는 욕구를 발전시키는 기혼여성들이 존재한다는 기존 연구결과와 유사하다(정명혜, 2012).

다음으로, 본 연구에서 다른 동기 수준은

낮지만 일에 대한 즐거움이나 만족감 등 자율적 동기 수준이 높고 동시에 자녀양육 등 가정에서의 경제적 필요를 충족시키려는 동기가 높은 여성들이 존재하는 것으로 나타났는데, '자율-접근동기 집단'으로 명명하였다. Elliot(1999)는 동기를 구분함에 있어서 긍정적이거나 이상적인 결과를 가져오려는 '접근적 동기'와 부정적이거나 원하지 않는 문제 또는 가능성들을 피하려는 '회피적 동기'로 구분하였다. 이에 본 연구에서는 고학력 기혼여성들이 자녀양육 등 가정에서의 경제적 필요를 충족시키기 위해 일을 지속하는 것은, 자신을 포함한 주요 타인들의 필요에 반응하고 이를 통해 이로움을 추구하려는 적극적 대처 행위로 이해하고 이를 '접근적 동기'로 간주하였다. 한편, 본 연구결과는 고학력 여성들 중에는 일하는 것 자체에 만족하고 의미를 부여하는 동시에 경제활동을 통해 육아와 가정경제에 도움을 주는 것을 가치롭게 여기는 여성들이 많다는 선행 연구결과와 유사하다(김현정, 2012; 전예니, 2011). 고학력 기혼여성들 중에는 이런 집단이 존재한다는 것은, 일을 통해 자신의 가치감을 확인하고 경제적 필요나 사회적 성공 등 원하는 목표를 얻기 위해 적극적으로 대처하는 고학력 기혼여성들의 특성이 반영된 결과로 이해할 수 있다.

마지막으로, 모든 동기 수준이 평균 이하로 낮지만 상대적으로 가족 관련 동기가 높고 가사와 육아에 대한 흥미가 낮아 일을 지속하는 고학력 기혼여성들이 존재하는 것으로 나타났는데, 본 연구에서는 '관계-회피동기 집단'으로 명명하였다. 이는 일을 그만두고 집에 있을 때 느끼는 무력감이나 가사와 육아를 전담하면서 느끼는 답답함 때문에 일을 하는 고학력 기혼여성들이 많다는 선행 연구결과와 유

사하다(Jang, 2002). 고학력 기혼여성 중에 이런 집단이 존재한다는 것은, 가족 내에서 여성이 담당해야 할 역할에 대한 사회문화적 고정관념과 이에 대한 여성들의 반응이 어우러져 나타난 현상으로 이해할 수 있다. 우리나라에서는 여성이 일을 하지 않을 경우 육아와 가사를 여성이 전적으로 담당해야 하고 가족 행사에도 여성들이 더 적극적으로 참여해야 한다고 생각하는 경향이 강하다(김은주, 서영희, 2012; 이정원, 이윤진, 2008). 지금까지 삶의 여러 궤적에서 다양한 성취를 이룬 고학력 여성들의 경우, 이런 상황에서 가사와 육아에 대한 환경적 압력이 부담으로 다가오고 심할 경우 인지·정서적 부조화를 경험하게 된다. 결국, 고학력 기혼여성 중에는 비록 일을 통해 의미와 만족을 추구하는 자율적 동기가 부족하지만, 가족을 포함한 관계에서의 압력과 육아 및 가사 관련 부담을 피하기 위한 목적으로 일을 지속하는 경우가 있음을 의미한다.

각 군집의 특성을 이해하기 위해 세 집단이 직무소진과 삶의 만족도에서 차이가 있는지를 살펴본 결과, '다중동기 집단'의 경우 '자율-접근동기 집단'에 비해 직무소진이 높고 '관계-회피동기 집단'과 비교했을 때 삶의 만족도가 높은 것으로 나타났다. 반면, '자율-접근동기 집단'의 경우 직무소진이 가장 낮은 반면 삶의 만족도는 가장 높은 것으로 나타났다. '자율-접근동기 집단'은 나머지 두 집단에 비해 가족 관련 동기 수준이 낮고 육아와 가사에 대한 흥미가 높았는데, 고학력 기혼여성들의 경우 가족 관련 동기나 육아와 가사에 대한 낮은 흥미 등 관계-회피적 동기가 낮을수록 직무소진이 낮은 것으로 이해할 수 있다. 또한 자아실현과 일에 대한 만족, 경제적 동기

가 높은 '자율-접근동기 집단'에서 삶의 만족도가 가장 높은 것으로 나타났다. 즉, 고학력 기혼여성들이 일 자체에 대한 흥미 등 자율적 동기와 경제적 독립, 가족의 경제적 안정과 같은 접근적 동기에 따라 일을 지속할 때 삶의 만족도가 높은 것으로 이해할 수 있다. 본 연구결과는 여성들의 경우 일에 대한 자율적 동기가 높을수록 삶이나 일에서 경험하는 만족도가 높다는 선행연구(Hutton, 2013) 결과와 유사하다.

다음으로, '관계-회피동기 집단'의 경우 다른 두 집단에 비해 직무소진이 상대적으로 높고, 삶의 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 관계-회피적 동기가 높을수록 직무소진이 높다는 선행연구와 유사하고(Connell & Wellborn, 1991; Vallerand, 2007), 회피적 동기 수준이 높을수록 자기통제감과 효능감이 낮아 업무수행의 질이 떨어진다는 선행연구 결과와 맥을 같이 한다(Middleton & Midgley, 1997). 즉, 관계-회피적 동기가 높은 고학력 기혼여성들의 경우 일에서의 통제감이나 효능감이 낮아 결국 낮은 업무수행과 높은 직무소진으로 이어지는 것으로 추론해 볼 수 있다. 다음으로, '관계-회피동기 집단'의 삶의 만족도가 유의미하게 낮은 것으로 나타났으며, '관계-회피동기 집단'은 나머지 두 집단에 비해 자아실현과 일에 대한 만족, 경제적 동기가 낮았다. 이는 일에 대한 자율-접근적 동기가 낮고 관계적 동기가 상대적으로 높을 경우 삶의 만족도가 낮은 것으로 나타난 선행연구 결과와 일부분 일치하는 것이다(Kasser & Ryan, 1996; Sheldon, Sheldon, & Osbaldiston, 2000).

본 연구결과 진로지속 동기에 따라 고학력 기혼여성들이 세 집단으로 구분되고 집단에 따라 직무소진과 삶의 만족도가 다르게 나타

났는데, 이는 고학력 기혼여성들의 직무소진을 낮추고 삶의 만족도를 높이는 개입 방안을 마련함에 있어서 다음과 같은 시사점들을 제공한다. 첫째, 본 연구를 통해 가족 관련 동기, 육아 및 가사에 대한 낮은 흥미 등 '관계-회피적 동기가 높을수록 고학력 기혼여성들의 직무소진이 높은 것으로 나타났다. 관계적 동기는 일을 지속하는 동기가 가족 등 외부에 있는 외재적 동기와 유사하며 본 연구결과는 외재적 동기가 높은 사람들이 일에 대한 스트레스나 부정적인 감정에 취약하다고 가정된 자기결정이론(Ryan & Deci, 2000)과 맥을 같이한다. 결국, 상담 초기 고학력 기혼여성들이 직접적으로 직무소진 증상을 호소하거나 상담의 주 호소문제가 직무소진에 의해 영향을 받는다고 판단될 경우, 상담자는 이들의 관계-회피적 동기 수준을 확인하고 이를 낮추는 방안을 고려할 필요가 있다. 우선, 내담자가 일을 지속하는 주된 이유가 주변 사람으로부터 인정받고 그들의 기대를 충족시키기 위한 것으로 확인될 경우, 상담자는 내담자로 하여금 일에 대한 이들의 관계적 동기가 과도한 스트레스와 부정적인 감정의 원인이 될 수 있음을 인식하도록 돕고, 내담자가 스스로의 변화와 성장에 초점을 맞출 수 있도록 피드백을 제공하는 것이 필요하다(예, "일을 하는 데는 여러 이유가 있겠지만 당신의 개인적인 목표를 이루면서 성취감을 느끼는 것도 중요합니다."). 또한 상담자는 직무소진이 높은 고학력 기혼여성들의 회피적 동기를 다룰 필요가 있다. 회피적 동기는 실패 또는 원하지 않는 결과와 관련된 창피함 또는 수치심을 피하려는 것으로서, 일을 포함한 주변 환경과 사회적 관계에 대해 통제감과 효능감이 낮을 때 발생한다(Covington, 1984). 실제로, 육아나 가사, 시댁과

의 문제 등을 피하기 위해 일을 하는 기혼여성들의 업무성과와 직무만족이 낮은 것으로 나타났다(Ferris et al., 2013). 결국, 고학력 기혼여성들의 회피적 동기를 낮추기 위해서는 육아나 가사, 가족의 문제를 대처하는 이들의 통제감과 효능감을 향상시킬 필요가 있다. 이를 위해, 상담자는 맞벌이 여성을 위한 양육 및 가사분담 관련 교육프로그램을 개설하거나, 직장 내 집단상담을 통해 고학력 기혼여성들이 일을 하면서 경험하는 육아나 가사분담의 어려움과 가족관계 안에서의 고충을 나누고 서로의 경험을 바탕으로 피드백이나 해결방안을 공유할 수 있는 기회를 갖도록 도와줄 필요가 있다. 이를 통해, 고학력 기혼여성들이 양육과 가사분담, 가족 안에서의 갈등을 회피하기 보다는 직면하고 해결할 수 있다는 통제감과 효능감이 향상될 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구에서는 자아실현과 일에 대한 만족, 경제적 동기가 낮은 '관계-회피동기 집단'의 삶의 만족도가 가장 낮은 것으로 나타났다. 이는 삶의 만족도가 낮은 고학력 기혼여성들을 상담할 때 일에 대한 자율-접근적 동기를 높여줄 필요가 있음을 시사한다. 자기결정이론에서는 자율적 동기를 높이기 위한 가지 방법으로, 환경적 지지를 제공해서 개인의 효능감과 긍정적 정서 등 심리적 자원을 고양시킬 것을 제안한다(Deci & Ryan, 1992). 일례로, 서비스직 종사자를 대상으로 직장 내에서 사회적 지지를 얻을 수 있는 대인관계기술(예, 건설적 피드백 제공하기, 주변 사람들에게 도와달라고 요청하기)을 훈련시켰을 때 팀 전체의 근무분위기가 향상될 뿐 아니라 개별 근로자가 지각하는 일에서의 자율성과 일에 대한 내재적 동기가 고양되는 것으로 나타났다(Heaney, Price, & Rafferty, 1995). 이

러한 연구결과를 상담 장면에 적용하면, 상담자는 내담자와 함께 내담자의 효능감 등 심리적 자원을 고양시킬 수 있는 지원시스템을 내담자의 주변 환경에서 찾거나 필요하다면 내담자가 활용할 수 있는 형태로 조직해줄 필요가 있다. 예를 들어, 상담자는 직장 내에 고학력 기혼여성들을 위한 멘토링 프로그램을 조직해서 이들이 직장과 가정에서 경험하는 어려움을 멘토와 공유할 수 있게 하고, 멘토로부터 실질적인 도움뿐만 아니라 심리정서적 지원을 얻을 수 있도록 노력할 수가 있을 것이다. 또한 중단 없이 일을 지속하고 있는 고학력 기혼여성들의 경력 관련 장단기적 목표 및 성취 전략들을 함께 탐색해 봄으로써, 이들이 효능감을 갖고 목표를 성취하는데 몰입할 수 있도록 노력할 수 있다(Ellis, 1999). 예를 들어, 중간관리자 층에 해당되는 고학력 기혼여성들을 대상으로 경력 관련 멘토링이나 리더십 교육을 주기적으로 실시한다면, 이들이 관리자로서 느끼는 효능감은 향상되고 일에 대한 성취감 등 긍정적인 감정 또한 고양되어(Hewlett, 2011), 결국 삶의 만족도 또한 향상될 것으로 예상해 볼 수 있다.

자율적 동기와 마찬가지로, 과제에 대한 지속적 도전, 성취를 통한 성장 욕구 등 접근적 동기들은 근로자가 자신의 일에 대해 자율성을 많이 지각할수록 높아지는데, 실제로 자신의 욕구를 인식하고 업무에 대한 자율성 및 경력 개발에 대한 책임의식을 높일 수 있도록 노력할 경우 직무에 대한 긍정적 정서와 조직에 대한 몰입도가 함께 높아지는 것으로 나타났다(Vandenbergh, 2009). 따라서 고학력 기혼여성들의 자율적 동기와 접근적 동기를 높여주기 위해서는, 작은 일이라도 자신이 하는 일의 가치를 인식할 수 있도록 돕고, 개인적

차원의 진로목표를 세우도록 노력하며, 업무나 시간활용의 자율성을 높여줄 필요가 있다(Parker & Wall, 1998; Van Yperen & Hagedoorn, 2003).

본 연구의 제한점 및 후속연구를 위한 제언을 논하면 다음과 같다. 첫째, 연구 참여자들이 사무직 고학력 기혼여성에 한정되어 있다는 점에서 본 연구결과를 다른 직종의 고학력 기혼여성들에게 일반화시키는 것은 한계가 있다. 군집분석은 표본의 특성이 결과에 많은 영향을 미치기 때문에, 본 연구결과를 일반화시키기 위해서는 좀 더 다양한 지역, 직군의 기혼여성들을 대상으로 후속연구를 실시할 필요가 있다. 관련해서, 본 연구에서는 연구 참여자들의 경력이나 나이를 고려하지 않았는데 경력이나 연령에 따라 동기의 유형이나 수준에 차이가 있을 수 있다. 예를 들어, 경력이 많고 연령이 높은 여성일수록 가사나 육아에 투자하는 시간이 상대적으로 적기 때문에 이들의 진로지속 동기의 내용 뿐 아니라 이러한 동기가 일어나 삶에 미치는 영향들이 다를 수 있다. 둘째, 일을 지속하는 고학력 여성들의 직무소진과 삶의 만족도에는 육아를 도와 줄 사람의 유무, 경제상황, 주변 가족들의 지지, 회사의 지지(김민선, 2014; Hodson, 1989) 등 맥락 변인들이 직무소진과 삶의 만족도에 영향을 미칠 수 있기 때문에 추후 연구에서는 이를 통제하여 동기에 따른 군집의 특성을 살펴볼 필요가 있다. 셋째, 후속 연구에서는 좀 더 다양한 심리적 특성(예, 일에 대한 만족도, 업무 성과, 다중 역할 갈등)을 준거변수로 채택하여, 진로지속 동기에 따라 구분되는 서로 다른 집단들이 이들 변인에서 차이가 있는지를 확인할 필요가 있다.

참고문헌

- 가영희 (2006). 성인의 직장-가정갈등이 영역별 만족도와 주관적 삶의 질에 미치는 영향. 한국심리학회: 여성, 11(2), 163-186.
- 경향신문 (2012, 7, 1). 한국기업 여성 고위직 비율 아시아 최저수준. http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201207011702001&code=940100에서 2014. 11. 26 자료 얻음.
- 김강호, 임현선, 강옥희 (2013). 여성경력단절 방지 지원 실태와 기업운영사례연구. 고용노동부.
- 김민선 (2013). Highly educated married Korean women's career persistence motivation: Scale development and validation. 연세대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김민선 (2014). 고학력 기혼 여성들이 지각한 회사의 지지와 경력몰입의 관계: 내재적 동기와 기본 심리적 욕구 충족의 매개효과. 한국심리학회: 상담 및 심리치료, 26(4), 1151-1176.
- 김영예 (2007). 기혼여성의 직장-가정 간의 갈등과 직무만족이 경력만족에 미치는 영향에 관한 연구 취업동기 조절효과를 중심으로. 직업능력개발연구, 10(2), 143-165.
- 김영예, 최청락, 양아름 (2008). 고학력 경력단절여성의 인적자원활용 연구. 부산여성가족개발원.
- 김영옥, 최숙희, 전기택, 이선행 (2007). 출산·육아로 인한 여성의 노동시장 이탈 방지를 위한 정책방안. 노동부.
- 김은주, 서영희 (2012). 영아기 자녀를 둔 전업주부의 육아 경험 연구. 육아지원연구, 7(1), 93-114.
- 김현정 (2012). 워킹맘의 삶과 평생학습 요구. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 노성숙, 한영주, 유성경 (2012). 한국에서 워킹맘으로 살아가기: 직장인 엄마의 다중역할 경험에 대한 현상학적 연구. 한국심리학회: 상담 및 심리치료, 24(2), 365-395.
- 신강현 (2003). 일반직 종사자를 위한 직무소진 척도(MBI-GS)에 대한 타당화 연구. 한국심리학회: 산업 및 조직, 16, 1-17.
- 엄경애 (2010). 고학력 여성의 경력단절 및 자녀양육 경험에 관한 연구. 인하대학교 대학원 석사학위논문.
- 윤미자 (2008). 미술치료가 주부 우울감과 직장여성 우울감에 미치는 효과. 배재대학교 대학원 석사학위논문.
- 윤혜경 (2007). 고학력 경력단절 여성의 직업진로 탐색 경험 분석: 직업교육 프로그램의 중장년 참여자를 중심으로. 이화대학교 대학원 박사학위논문.
- 이정원, 이윤진 (2008). 유치원과 보육시설 미이용 아동의 육아실태 분석. 서울: 육아정책개발센터.
- 이현숙 (2004). 기혼여성의 노동단절과 지속에 관한 연구: 여성경찰관의 노동경험을 중심으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 이현아, 조한익 (2013). 완벽주의와 학업열의 및 학업소진과의 관계: 동기와 목표과정의 매개효과 검증. 한국심리학회: 상담 및 심리치료, 25(3), 575-601.
- 임수진, 김해숙 (2011). 자기 효능감, 지각된 지지, 내재적 동기가 성폭력 상담소 종사자의 심리적 소진에 미치는 영향. 한국여성심리학회지, 16(4), 461-475.
- 원숙영, 전소영 (2010). 동기의 다차원적 구조

- 와 조직몰입: 성차를 중심으로 한 이론적 접근. *행정총론*, 48(2), 217-248.
- 장서영 (2006). 고등교육기관을 활용한 고학력 경력차단 여성의 직업기초능력 프로그램 개발. 교육인적자원부.
- 장서영 (2008). 고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구. *여성연구*, 74(1), 79-104.
- 전예니 (2011). 경력단절여성의 생활사건 경험이 경력계획에 미치는 영향. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 정명혜 (2012). 중년기 기혼여성의 취업경력 지속 과정에 관한 질적 연구. 호남대학교 대학원 박사학위논문.
- 조순일 (2009). 경력단절 여성의 노동시장 재진입에 관한 연구: 고학력여성을 중심으로. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 통계청 (2010). 통계로 보는 여성의 삶. 통계청
- 통계청 (2013). 2013 사회통계 조사. 통계청
- 한은숙, 이희경 (2013). 직장인의 성취목표지향성과 심리적 안녕감의 관계: 몰입의 매개효과. *한국심리학회: 상담 및 심리치료*, 25(2), 351-370.
- 한정원 (1997). 정서 표현성이 건강 및 주관적 안녕에 미치는 영향. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- Arrindell, W. A., Meeuwesen, L., & Huyse, F. J. (1991). The Satisfaction with life scale (SWLS): Psychometric properties in a non-psychiatric medical outpatients sample. *Personality and Individual Differences*, 12(2), 117-123.
- Bessina, F., Azzopardi, R. M., & Vella, G. (2013). Understanding and assessing the work motivations of employed women: Insights into increasing female participation rates in the maltese labor market. *Sage Open*, 3(3), 1-14.
- Blau, G. J. (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.
- Borg, A., & Vella, M. (2007). *Women and work: Findings from a study on the work aspirations of Maltese women*. Hal-Far, Malta: Employment and Training Corporation.
- Borgen, F. H., & Barnett, D. C. (1987). Applying cluster analysis in counseling research. *Journal of Counseling Psychology*, 34(4), 456-468.
- Broeck, A. V., Lens, W., Witte, H. D., & Coillie, H. V. (2013). Unraveling the importance of the quantity and the quality of workers' motivation for well-being: A person-centered perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 69-78.
- Connell, J., & Wellborn, J. (1991). Competence, autonomy, and relatedness: A motivational analysis of self-system processes. In M. Gunnar & L. Sroufe (Eds.), *Minnesota symposium on child psychology: Self processes in development* (Vol. 23, pp.43-77). Chicago: University of Chicago Press.
- Covington, M. V. (1984). The motive for self-worth. In R. Ames & C. Ames (Eds.), *Research on motivation in education: Student motivation* (pp.77-113). New York: Academic Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1992). The initiation and regulation of intrinsically motivated learning and achievement. In A. K. Boggiano

- & T. S. Pittman (Eds.), *Achievement and motivation: A social-developmental perspective* (pp. 9-35). New York: Cambridge University 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.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Ellis, A. (1999). Why rational emotive therapy to rational emotive behavior therapy. *Psychotherapy*, 36, 154-159.
- Elliot, A. J. (1999). Approach and avoidance motivations and achievement goals. *Educational Psychologist*, 34, 169-189.
- 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), 63-74.
- Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., Djurdjevic, E., Chang, C. H., & 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, 342-353.
- Gjerdingen, D. K., McGovern, P., Bekker, M. H. J., Lundberg, U., & Willemssen, T. M. (2000). Women's work roles and their impact on health, well-being, and career: Comparisons between the United States, Sweden, and the Netherlands. *Women and Health*, 31(4), 1-20.
- Haase, C. N., Heckhausen, J., & Silbereisen, R. K. (2012). The interplay of occupational motivation and well-being during the transition from university to work. *Developmental Psychology*, 48, 1739-1751.
- Hair, J. F., & Black, W. C. (2000). Cluster analysis. In L. G. Grimm & P. R. Yarnold (Eds.), *Reading and understanding more multivariate statistics* (pp.147-205). Washington, DC: American Psychological Association.
- Heaney, C. A., Price, R. H., & Rafferty, J. (1995). The caregiver support program: An intervention to increase employee coping resources and enhance mental health. In Puryear Keita, G., & Sauter, S. (Eds.), *Job Stress Intervention: Current Practice and Future Directions*. American Psychological Association, in press.
- Hewlett, S. A. (2011, December 11). *Japan's working-woman problem*. *Time*. Retrieved from <http://ideas.time.com/2011/12/11/japans-working-womanproblem/>
- Hodson, R. (1989). Gender differences in job satisfactions: Why aren't women more dissatisfied? *The Sociological Quarterly*, 30(3), 385-399.
- Hutton, S. M. (2013). *Examining job satisfaction and career motivating factors of female sport media professionals* (Unpublished doctoral dissertation). University of Tennessee, Knoxville, USA.
- Jang, S. Y. (2002). *How university attendance affects the personal development of highly educated middle*

- class Korean reentry women* (Unpublished doctoral dissertation). The University of Georgia, Georgia, USA.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology, 83*, 17-34.
- Kasser, T., & Ryan, R. M. (1996). Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin, 22*, 280-287.
- Kwon, Y. S. (2002). A process model of organizational commitment of Korean government employees: The effects of organizational practices, role ambiguity, and trust on altruism. *International Review of Public Administration, 7*(2), 81-97.
- Lennon, M. C. (1994). Women, work, and well-being: The importance of work conditions. *Journal of Health and Social Behavior, 35*, 235-247.
- Marsh, H. W., & Yeung, A. S. (1998). Longitudinal structural equation models of academic self-concept and achievement: Gender differences in the development of math and English constructs. *American Education Research Journal, 35*(4), 705-738.
- Miceli, M., & Castelfranchi, C. (2000). Further distinctions between coping and defence mechanisms? *Journal of Personality, 69*, 287-296.
- Middleton, M. J., & Midgley, C. (1997). Avoiding the demonstration of lack of ability: An underexplored aspect of goal theory. *Journal of Educational Psychology, 89*, 710-718.
- OECD (2010). *OECD Employment Outlook*. Paris: OECD Publishing.
- Parker, S. K., & Wall, T. D. (1998). *Job and work design: Organizing work to promote well-being and effectiveness*. CA: Sage
- Pinder, C. C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Pitt-Catsouphes, M., Kossek, E. E., & Sweet, S. (2006). *The work and family handbook: Multi-disciplinary perspectives and approaches*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Rothmann, S., Steyn, L. J., & Mostert, K. (2005). Job stress, sense of coherence and work wellness in an electricity supply organization. *South African Journal of Business Management, 36*(1), 1-9.
- 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.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293-315.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). The Maslach Burnout Inventory-general Survey. In C. Maslach, S. E. Jackson, & M. P. Leiter (Eds.), *Maslach Burnout Inventory* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- Sheldon, K. M., Sheldon, M. S., & Osbaldiston, R. (2000). Prosocial values and group-assortation within an N-person prisoner's dilemma. *Human Nature, 11*, 387-404.
- Triandis, H. C., & Gelfand, M. J. (1998). Converging measurement of horizontal and vertical individualism and collectivism. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*, 118-128.
- Vallerand, R. J. (2007). A hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation for sport and physical activity. In M. S. D. Hagger & N. L. D. Chatzisarantis (Eds.), *Self-determination theory in exercise and sport* (pp.255-279). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Van Yperen N. W., & Hagedoorn, M. (2003). Do high job demands increase intrinsic motivation or fatigue or both? The role of job control and job social support. *Academy of Management Journal, 46*(3), 339-348.
- Vandenberghe, C. (2009). Organizational Commitments. In H. J. Klein, T. E. Becker, & J. P. Meyer, (Eds.), *Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions* (pp.99-135). New York: Routledge/Taylor and Francis.
- Vansteenkiste, M., Sierens, E., Soenens, B., Luyckx, K., & Lens, W. (2009). Motivational profiles from a self-determination perspective: The quality of motivation matters. *Journal of Educational Psychology, 101*, 671-688.

원 고 접 수 일 : 2014. 10. 19

수정원고접수일 : 2014. 12. 25

게재결정일 : 2015. 02. 25

Clustering by Career Persistence Motivations and Group Differences in Work Burnout and Life Satisfaction among Highly Educated Married Working Women

Minsun Kim

Semyung University

Young Seok Seo

Yonsei University

The present study was aimed to examine clustering married working women using five sub-factors of career persistence motivations (i.e., self-actualization and work satisfaction, financial motivations, family related motivations, low interest in housework and childcare, and fear of career interruption). Results from a cluster analysis with a sample of married working women ($N = 480$) showed that three clusters would be appropriate. Group 1 'Multiple Motivation Group' was characterized by being the highest on five sub-factors of career persistence motivations. Group 2 'Autonomous-Approaching Motivation Group' was relatively high on self-actualization and work satisfaction, financial motivations, and fear of career interruption. Finally, Group 3 'Relational-Avoidant Motivation Group' scored relatively high on family related motivations and low interest in housework and childcare, while being the lowest on self-actualization and work satisfaction, financial motivations, and fear of career interruption. 'Relational-Avoidant Motivation Group' scored the highest on work burnout but the lowest on life satisfaction.

Key words : highly educated married women, career motivations, work burnout, life satisfaction, cluster analysis