

고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기 척도 개발 및 타당화 연구

김민선[†]

세명대학교 교양과정부

서영석

연세대학교 교육학과

본 연구에서는 고학력 기혼 여성들을 대상으로 진로지속 동기를 측정하기 위한 척도를 개발하고, 이를 타당화하였다. 연구 1에서는 설문문항을 개발하기 위해 경력중단 경험이 없는 고학력 기혼 여성 30명을 대상으로 인터뷰를 실시하고 도출된 진술문과 선행연구들을 바탕으로 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기 척도 예비문항들을 제작하였다. 또한 척도의 하위요인을 탐색하기 위하여 고학력 기혼 여성 208명을 대상으로 탐색적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석 결과 자아실현과 일에 대한 만족(10문항), 가족생활 지원 및 경제적 독립(6문항), 가족 및 주변의 기대(5문항), 육아와 가사에 대한 낮은 흥미(5문항), 경력단절의 두려움(4문항) 총 5요인 30문항이 도출되었다. 마지막으로, 연구 2에서는 연구 1에서 도출된 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기 척도 문항들이 다른 고학력 기혼 여성들의 자료를 적절히 설명하는지를 확인하기 위해, 고학력 기혼 여성 480명을 대상으로 확인적 요인분석을 실시하였다. 연구 2에서 도출된 하위요인과 문항들이 고학력 기혼 여성들의 자료를 적합하게 설명하는 것으로 나타났다. 본 연구결과를 바탕으로 상담에서의 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기의 이해와 활용에의 시사점을 논하였다.

주요어 : 진로지속 동기 척도, 고학력 기혼 여성, 척도개발

[†] 교신저자 : 김민선, 세명대학교 교양과정부, 충청북도 제천시 세명로 65

Tel : 043-649-1591, E-mail : kms0108@semyung.ac.kr

우리나라 여성들의 4년제 대학 입학률은 47.7%로 44.9%인 남성들보다 높은 반면 4년제 대졸 이상의 고학력 여성들의 경제활동 참여율은 64.0%로 88.4%인 남성들에 비해 현저히 낮은 것으로 나타났다(통계청, 2014). 특히 고학력 여성들의 경제활동 참여율은 OECD 평균인 78.4%에도 미치지 못하는 60.5%로 최하위 수준이었으며(OECD, 2011), 35-39세 대졸 이상 여성들 중 육아나 가사 부담으로 인해 경력을 중단하는 여성들은 2008년 21.8%에서 2013년 39.9%로 오히려 증가하였다(통계청, 2013). 또한 경력이 중단된 여성들이 재취업 시 이전과 같은 직군이나 지위를 보장받지 못해 경제활동을 아예 그만두는 비율도 높았다(조호정, 2012). 구체적으로, 전문대졸 이하의 여성들의 경우 30대 때 50% 이하의 취업률을 유지하다 35세 이후부터는 지속적으로 상승하고 50대부터 감소하는 'M자형' 분포를 보였다. 반면, 대졸 이상의 고학력 여성들의 경우 30대 때 60%에 가까운 취업률을 유지하다 40대 이후부터는 불안정하게 상승과 하강을 반복하면서 50% 이하의 취업률로 하강하는 'L자형' 분포를 보였다(통계청, 2013). 이는 35세 이후부터 지속적으로 상승하는 전문대졸 이하 여성들의 경제활동 참여율과 차이가 있는 것이다.

고학력 기혼 여성들의 경력중단으로 인한 사회적 비용은 연간 13조원을 넘으며(박수범, 김난주, 권희정, 2014) 여성들의 경력중단은 임금, 지위 등에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김복순(2014)의 연구에서는 경력중단 경험이 있는 고학력 기혼 여성들과 경력을 지속한 여성들을 비교 했는데 직장에서 10년 이상 장기 근속한 고학력 기혼 여성들의 일자리 10개 중 7개는 임금이 높은 상위권 일자리로 나타난 반면 경력중단 경험이 있는 여

성들은 임금과 직장에서의 지위는 확연히 낮았다. 또한 고학력 여성들의 경우 취업에 대한 욕구가 높기 때문에 일을 지속하지 못할 때 정체성 갈등과 우울, 불안 등 심리적인 어려움을 경험할 수 있음을 시사하는 연구결과들이 보고되었다(민현주, 2012; 박수미, 2003; 윤혜경, 2007; 장서영, 2008; 장서영, 오민홍, 은혜경, 최미정, 2007; 조순일, 2009). 고학력 여성들의 경력중단이 사회문제로까지 대두되면서 현재는 여성들의 경력중단을 예방하기 위한 시간 선택제 일자리, 보육시설 확충 등의 정책들이 시행되고 있다(김강호, 임현선, 강옥희, 2013; 김영옥, 최숙희, 전기택, 이선행, 2007). 이처럼 고학력 여성들의 경력지속을 돕기 위한 여러 정책들에 대한 논의가 진행되고 있지만 일을 지속하는데 도움이 되는 심리적 특성들에 대한 이해와 상담 및 교육 프로그램에서 초점을 두어야 할 변인이나 개입전략을 탐색하는 체계적인 연구가 부족한 실정이다(김민선, 2014b).

고학력 기혼 여성들이 경험하는 현실적인 어려움들은 여성들이 일을 지속해야 하는 이유를 갈등하게 만들고 동기를 낮출 수 있다. 실제로 최근 연구들에서 고학력 기혼 여성들이 직장, 육아, 가사 등 다중역할을 수행함에 있어 현실적인 어려움을 많이 직면하며, 과도한 노동, 시간적 제약, 경제적 비용 등의 물리적 어려움을 직면할 때 일에 대한 불만족감과 회의, 진로지속에 대한 갈등 등을 경험하는 것으로 나타났다(이수분, 이정희, 2010; 이희정, 김금미, 2010; 최영숙, 2004; 최윤정, 김계현, 2007). 한편, 사회적 지원 및 정책만으로 여성들의 경력지속을 돕는 데는 한계가 있으며 여성 개인이 가지고 있는 동기와 같은 심리적인 특성에도 초점을 맞춰야 한다는 주장들이 제

기되고 있다. 고학력 기혼 여성들은 직업에 대한 정체성이나 직업선택의 동기가 낮을 경우 정책 및 제도적인 지원이 있더라도 가정에서 요구되는 주양육자로서의 역할에 직면하거나 직장에서 어려움을 경험할 때 경력중단을 고민하였다(장서영, 2006). 또한 일부 선행연구들에서는 전문가로서의 정체성, 자기개발, 일을 통해 느끼는 즐거움 등 일에 대한 동기가 높은 여성들은 일을 지속하거나 경력 중단 후에도 재취업을 원하는 것으로 나타났다(엄경애, 2010; 이현숙, 2004; 전예니, 2011; 조순일, 2009). 이상의 연구 결과들을 볼 때 진로지속 동기를 여성들이 일을 지속할 수 있도록 돕는 주요한 심리적 변인으로 이해할 수 있으며, 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기에 초점을 둔 다양한 연구 및 프로그램의 확대가 필요할 것이다. 또한 고학력 기혼 여성들이 처한 상황적 맥락이 여성들의 일에 대한 동기에 미치는 영향과 동기가 다시 일에 대한 만족, 진로지속을 결정하는 과정을 통합적으로 이해할 필요가 있다(김민선, 2014a; 이수분, 이정희, 2014; 최윤정, 김계현, 2007). 그러나 아직까지 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기의 구성 개념을 파악하고, 측정할 수 있는 신뢰성 있는 척도가 부재하기 때문에 양적인 연구를 통해 여성들의 진로지속 동기와 관련 변인들의 연관성을 검증하기가 어렵다. 본 연구에서는 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기 수준 및 개념을 타당하게 평가하고, 여성들이 진로를 지속할 수 있도록 돕기 위해 고학력 여성들의 진로지속 동기를 측정할 수 있는 척도를 개발하고자 하였다. 이를 통해 고학력 여성들의 진로지속 동기에 대한 연구의 활성화와 동기에 초점을 둔 상담 및 교육 프로그램에서 동기 수준의 평가 및 성과측정 등에 활용할 수

있을 것으로 기대한다.

본 연구에서는 학력에 따라 진로를 지속하고자 하는 동기가 다를 수 있다고 가정을 하고 다음과 같은 이유로 연구대상을 고학력 기혼 여성으로 제한하였다. 첫째, 고학력 여성일수록 일을 지속하거나 재취업을 고려할 때 자신의 전공 및 적성과의 일치성, 하는 일의 종류, 안정성, 근로조건 등 일의 질적인 측면들을 더 많이 고려하기 때문에 일을 지속하는 이유나 기준이 학력에 따라 차이가 있을 수 있다(이수분, 이정희, 2010; 조호정, 2012; 최효미, 2014). 둘째, 고학력 기혼 여성일수록 배우자 역시 학력이 높고, 안정적인 직업을 가지고 있을 가능성이 높기 때문에 일을 지속함으로써 얻는 보상이 보육을 위한 기회비용을 초과하지 못할 경우 경력중단을 고려할 가능성이 높다(최효미, 2014). 이처럼 기혼 여성들의 학력에 따라 직업선택의 기준, 일의 여건, 처한 환경 등이 다를 수 있기 때문에 고학력 여성과 저학력 여성을 함께 참여시켜 진로지속 동기척도를 개발하는 것이 적절하지 않을 수 있다. 따라서 본 연구에서는 고학력 여성을 표적집단으로 하여 척도를 개발하였다.

기혼 여성들의 진로지속 동기란 여성들이 사회적인 제약과 다중역할의 어려움에도 불구하고 일을 지속하고자 하는 의지를 의미한다(Blau, 1993; Miceli & Castelfranchi, 2000). 기혼 여성들의 진로지속 경험을 탐색한 일부 연구들에서는 여성들의 경우 경제적인 필요 및 독립, 자녀양육을 위한 비용, 일을 통한 즐거움, 사회에의 공헌, 자존감, 가치관 확인, 일을 통한 성취, 성공을 위한 목표, 일에 대한 애착, 육아에 대한 회피 등 다양한 동기를 가지고 일을 지속하고 있는 것으로 나타났다(엄경애, 2010; 윤혜경, 2007; 장서영, 2008; 조순일,

2009; Jang & Merriam, 2004). 그러나 대부분이 질적 연구를 통해서 기혼 여성들의 경험을 살펴본 연구들이며, 특수 직군이나 중고령 여성들을 대상으로 한 연구들이기 때문에 고학력 기혼 여성들의 경험으로 일반화시키는 데는 한계가 있다. 실제로 고학력 기혼 여성들이 진로를 지속할 수 있도록 돕기 위해서는 중요한 심리적 변인인 진로지속 동기를 정확히 개념화 하고, 보다 많은 고학력 기혼 여성들을 대상으로 동기에 초점을 둔 연구들을 실시할 필요가 있다.

기혼 여성들의 진로지속 동기를 개념화하고 척도를 개발하기 위한 선행연구(Bezzina, Azzopardi, & Vella, 2013)를 보면, 몰타에 사는 기혼 여성 400명을 대상으로 설문조사를 한 결과 기술/능력 활용, 성공/성취감, 직업발달, 창의성, 인식, 자아존중감의 증진, 책임감, 사회계층 향상, 경제적 독립, 사람을 만나거나 새로운 친구를 사귀기, 일을 계속하기 위해, 회피(보호), 기본적인 생활을 위한 생활비, 안정적인 삶의 방식을 즐기기 위한 돈, 가사로부터 변화가 많은 생활과 같이 16가지 주요한 동기, 두 개 상위 차원(자기개발과 전문성 향상, 경제·사회적 안녕감)이 나타났다. 이러한 연구결과는 기혼 여성의 경우 다양한 생애 발달적 특성을 반영한 동기들을 가지고 있으며, 기존의 동기 이론에서 언급하는 내재적/외재적 동기(Kasser & Ryan, 1996)의 차원에서 기혼 여성들의 진로지속 동기를 이해하는 것이 한계가 있음을 의미한다. 그러나 Bezzina 등(2013)의 연구는 몰타 지역 여성들만을 대상으로 한 연구이기 때문에 우리나라 고학력 기혼 여성들의 생애단계와 삶의 맥락을 반영하지 못할 수 있다. Marsh와 Yeung(1998)은 동기가 사회문화적 맥락에 따라 다를 수 있다고 주장하였는

데, 우리나라는 집단주의 문화 국가이며, 가정 안에서의 여성의 역할을 강조하기 때문에 관계적인 측면(예, 가정경제, 자녀교육, 전업주부 역할에 대한 부담감, 시댁과의 관계 등)이 여성들이 일을 지속하는데 중요한 영향을 미칠 수 있다(Jang & Merriam, 2004). 따라서 본 연구는 우리나라 고학력 기혼 여성들을 대상으로 진로지속 동기 척도를 개발하고 타당화하고자 하였다.

본 연구에서는 2개의 개별적인 연구를 통해 개발 및 타당화 과정을 진행하였다. 먼저, 연구 1에서는 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기를 측정하는 예비 문항들을 제작하고, 하위요인을 탐색하였다. 이를 위해, 고학력 기혼 여성 30명을 대상으로 인터뷰를 실시하고 이를 바탕으로 예비 문항들을 도출하였으며, 고학력 기혼 여성 208명을 새로 모집하여 탐색적 요인분석을 통해 하위요인을 확인하였다. 연구 2에서는 탐색적 요인분석 결과를 통해 확인한 요인구조가 다른 고학력 기혼 여성들의 자료를 적절하게 설명하는지를 재확인하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 또한 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기 척도의 수렴 및 변별, 준거 관련 타당도를 확인하기 위해 내재적 일 동기, 직무소진, 삶의 만족도와 의 상관을 살펴보았다.

연구 1

연구 1에서는 고학력 기혼 여성 30명을 대상으로 한 인터뷰를 통해 도출된 진술문과 선행연구들을 바탕으로 76개의 예비문항들을 만들었다. 이후, 고학력 기혼 여성 208명을 대상으로 탐색적 요인분석을 통해 요인구조를 확

인하였다.

방 법

고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기 척도 문항 개발

연구 대상

연구 1에서 문항개발을 위해 서울, 경기, 거제도, 부산 지역에 거주하는 고학력 기혼 직장여성 30명이 인터뷰에 참여하였다. 여성들의 평균 연령은 35.03세($SD = 5.14$)였으며, 학력은 4년제 대학을 졸업한 학사 25명(80.0%), 석사 5명(20.0%)이었다. 인터뷰를 실시할 당시 2년에서 25년 사이의 경력을 가지고 있었으며 평균 연수는 11.25년($SD = 5.29$)으로 나타났다. 여성들의 직업이나 근무하는 환경에 따라 경험에 차이가 있을 수 있기 때문에 본 연구에서는 가능한 다양한 직군의 참여자들을 모집하고자 하였다. 참여자들의 직업을 보면 공무원 3명(10.0%), 디자인, 공학, 사무직 등의 직군에 있는 일반 회사원 11명(36.7%), 연구원 7명(23.3%), 사회복지사 2명(6.7%), 간호사 2명(6.7%)이었다. 문항개발은 1단계 초점질문의 개발, 2단계 고학력 기혼여성 인터뷰, 3단계 예비문항 도출 및 수정, 4단계 최종 문항 선정, 5단계 탐색적 요인분석 총 5단계를 통해 진행되었다.

문항개발 절차 및 결과

문항개발 1단계에서는 제1저자가 선행연구들을 통해 진로지속 동기의 정의를 살펴보고, 이를 바탕으로 세 개의 대안적인 초점질문을(focus question) 작성하였으며 각 질문을 기혼

여성과 관련된 연구경험이 있는 전문가 세 명에게 보내어 질문의 적절성을 평가하였다. 세 명 모두 40대 이상의 기혼 여성이었으며 기혼 여성들을 대상으로 한 진로연구 및 개념도 방법을 사용한 적이 있는 전문가들로 선정하였다. 질문의 적절성은 세 영역(예, 기혼 여성들이 경력을 지속적으로 유지하고자 하는 이유를 끌어낼 수 있는 정도, 자신의 의견에 대해서 "옳고", "그름"을 평가하지 않고 자유롭게 이야기하게 하는 정도, 학력이나 직업에 상관없이 쉽게 이해할 수 있는 정도)으로 나누어 평정(1점 = 매우 적합하지 않음, 5 = 매우 적합)하였다. 또한 평정자들에게 초점질문으로 적절한 다른 질문들이 있을 경우 추가해 줄 것을 요청하였다. 평정결과 첫 번째 초점질문이 평점 4.7점으로 가장 적절한 것으로 나타났다. 평정자들의 피드백을 반영하여 최종적으로 다음과 같이 초점질문을 결정하였다: "우리나라 기혼 여성이 일을 하는 과정에서 직장과 가정에서 다양한 어려움(직장에서 승진제약, 여성의 일에 대한 사회적 인식, 주부-어머니 역할에 대한 요구 등)을 경험할 수 있습니다. 만약 당신이 직장과 가정에서 어려움을 겪고 있거나 혹은 겪었던 적이 있다면 그러한 경험들을 떠올리시면서, 그럼에도 불구하고 일을 중단하지 않고 지속하고 있는 이유를 말씀해 주십시오."

2단계에서는 문항개발을 위해 30명의 고학력 기혼 여성들을 인터뷰하였다. 다양한 참여자들을 모집하기 위하여 일반 회사, 교사, 간호사, 사회복지사 등 전문 직군에 종사 중인 제1저자의 지인들에게 연구 목적을 설명하고 기준에 부합하는 참여자들을 소개받은 후 참여자들을 통해 다른 참여자를 소개받는 눈덩이 표집(snowball sampling)방법을 사용해 30명

을 선정하였다. 서울 및 경기 지역에 거주하는 25명의 경우 점심시간이나 퇴근 후 시간을 활용해 제1저자가 면대면 인터뷰를 하였다. 인터뷰는 50-60분 동안 실시되었으며, 초점질문을 주고 참여자들이 자유롭게 자신의 생각을 얘기하는 형식으로 진행되었다. 이후, 인터뷰가 끝나기 전 연구자가 인터뷰 내용을 요약해 주고 길잡이 질문(leading question)(예, 나는 일을 지속하는 과정에서 일과 가정에서 _____ 어려움을 겪었고, 그럼에도 불구하고 _____ 이유 때문에 일을 지속하고자 했다 혹은 지속하고 있다)을 제시한 후 질문의 양식에 맞게 인터뷰 내용을 요약해 줄 것을 요청하였다. 거제도, 부산 등 지방에 거주하는 5명의 참여자들의 경우 전화로 연구목적 및 방법에 대해서 30분 정도 설명한 후 이메일로 초점질문과 길잡이 질문으로 구성되어 있는 설문지를 보내 이메일 인터뷰를 진행하였다. 참여자들의 설문지를 받은 후 이메일 내용을 구체적으로 확인하기 위해서 30분 정도 전화로 2차 인터뷰를 진행하였다. 2차 인터뷰 시간은 참여자들이 정하도록 하였으며 점심시간에 주로 진행되었다. 참여자들은 5-20개의 진로지속 동기로 볼 수 있는 진술문(statements)들을 완성하였으며, 최종적으로 30명의 참여자들에게서 308개의 진술문이 도출되었다.

3단계에서는 의미가 유사한 진술문들을 추려내기 위하여 308개의 진술문 리스트를 만들어 연구에 참가한 참여자 10명에게 의미가 유사한 진술문을 추려줄 것을 요청하였다. Kane와 Trochim(2007)은 최종 진술문을 100개 혹은 그 이하로 할 것을 제안하였으며 연구에 참여한 모든 사람들이 각 단계에 모두 참여할 필요가 없다고 언급하였다. 예를 들어, 여러 사

람들이 진술문을 도출하는 과정에 참여하였다면 그 중 소수의 사람들이 그룹을 이루어 진술문을 분류하거나 최종 진술문 내용을 결정하는 과정에 참여할 수 있다. 10명의 참여자들은 인터뷰 과정에서 도출된 진술문을 추려주겠다고 승낙한 참여자들이었다. 구체적으로, 한 회사에 다니는 4명의 참여자들은 점심시간을 이용해 60분 정도 진술문 리스트를 보고 의미가 유사한 문항들을 뽑아냈으며 나머지 참여자들은 연구자가 개인적으로 약속을 잡고 일대일로 만나 진술문을 추리는 작업을 진행하였다. 이 과정을 통해 최종적으로 67개의 진술문이 도출되었다. 도출된 진술문들을 설문문에 맞게 연구자가 수정하였으며, 적절하지 못한 문항들이 있거나 문장들이 있을 경우 가능한 원 진술문의 내용과 일치하도록 수정하였다. 또한 수정된 문항들의 경우 참여자들에게 따로 보내 인터뷰 과정에서 도출된 진술문과 수정된 문항의 내용이 일치하는지를 평가해 달라고 요청하였다. 두 개의 문장을 포함한 진술문의 경우 각기 다른 문항으로 나누어 분석하고 이를 참여자들에게 검토를 받았다.

4단계에서는 최종 67개의 진술문과 더불어 제1저자가 선행연구들을 바탕으로 기혼 여성들의 진로지속 동기로 볼 수 있는 추가 문항들(예, “일에 대한 애착과 자부심 때문이다”, “일에 대한 목표가 명확하고 확신이 있기 때문이다”)을 만들어 설문 문항에 포함시켰으며 76개의 예비문항이 도출되었다. 각 문항의 평정을 위해 기존의 일 동기 척도(Fernet, 2011; Gagné, Chemolli, Forest, & Koestner, 2008)을 참고하여 7점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 7 = 매우 그렇다)로 응답하도록 하였다.

탐색적 요인분석

연구대상 및 절차

본 연구에서는 최종 선정된 76개의 예비문항들의 신뢰도 및 하위요인 구조를 확인하기 위해 신뢰도 분석과 탐색적 요인분석을 실시하였다. 이를 위해 고학력 기혼 여성 208명이 설문조사에 참여하였다. 참여자들의 평균연령은 36.49세($SD = 8.11$)였으며, 임금을 받고 일한 기간은 평균 8.17년($SD = 3.26$)으로 나타났다. 학력은 4년제 대학을 졸업한 학사 157명(75.5%), 석사 51명(24.5%)이었으며, 자녀가 1명인 참여자는 130명(62.5%), 2명인 참여자는 71명(34.1%), 3명인 참여자는 6명(2.9%), 기타로 응답한 참여자는 4명(0.5%)이었다. 참여자들의 직업을 보면 경영분야 33명(15.9%), 교육, 연구, 법 141명(67.8%), 의료, 건강, 사회복지 11명(5.3%), 문화, 예술 2명(1.0%), 판매 3명(1.4%), 건설, 기계 7명(3.4%), 전자 1명(0.5%), 화학 5명(2.4%), IT 5명(2.4%)으로 나타났다. 본 연구에서는 고학력 기혼 여성들을 모집하기 위해 온라인과 오프라인 방법을 함께 사용하였다. 온라인 설문조사는 기혼 여성들이 자주 가는 사이트에 연구에 대한 설명을 한 후 참여하길 원할 경우 주소를 링크해 설문을 바로 실시할 수 있도록 하였으며, 오프라인의 경우 서울 및 경기 소재 회사에서 일하는 지인들에게 연구목적이 포함되어 있는 설문지를 우편으로 전달하고 2주일 이내 되돌려 받는 방식으로 진행하였다. 온라인 설문 참여자는 108명(51.9%), 오프라인 설문 참여자는 100명(48.1%)이었으며 온라인과 오프라인 설문참여 집단이 학력, 직업, 자녀수, 소득 등에서 차이가 있는지를 확인하기 위해 카이스퀘어 검증을 실시한 결과, 차이가 모두 유의하지 않은 것으로 나타났다. 설문은 총 20분 정도 소요되었으며, 설문조사에 참여한 여성들에게는 3천원

상당의 기프트콘을 지급하였다.

자료분석

76문항으로 구성된 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기 예비척도의 하위 요인구조를 탐색하기 위해 SPSS 18.0 프로그램을 사용하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인추출은 Yong과 Pearce(2013)의 제언에 따라 각 요인에 속하는 문항 수에 대한 구체적인 정보와 자료가 정규분포를 이룬다는 가정이 없어도 되는 주축요인분석을 실시하였으며, 요인간의 상관관계가 .32 이상이었기 때문에 Tabachnick과 Fidell(2007)의 제언에 따라 사각회전방식(oblique rotation) 중 하나인 프로맥스(Promax) 방법을 통해 요인 회전을 실시하였다.

결 과

탐색적 요인분석에 앞서 본 연구에서는 Nunnally와 Berstein(1994)의 제언에 따라 개별 문항과 문항 전체의 합 간의 상관관계를 살펴본 결과 상관관계가 Nunnally와 Berstein(1994)가 제시한 기준인 .30이하인 문항들은 없는 것으로 나타났다. 다음으로, 전체 신뢰도를 저해시키는 문항이 있는지를 탐색하기 위해 문항 제거 시 전체신뢰도를 살펴본 결과 전체 신뢰도를 낮추는 문항이 없는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 본 연구에서는 76개의 문항을 모두 탐색적 요인분석에 포함시켰다.

다음으로 탐색적 요인분석 결과 Kaiser 기준(Eigenvalue > 1)을 충족시키는 요인이 총 5개인 것으로 나타났으며, 본 연구에서는 요인의 해석 가능성 등을 고려하여 최종 5요인으로 결정하였다. 5요인은 전체 변량의 54.93%를

표 1. 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기 최종문항 (N = 208)

문항	요인부하량					M	SD
	1	2	3	4	5		
요인 1(자아실현과 일에 대한 만족, 10문항)							
51. 능력을 발휘하고 목표를 이루기 위해서이다.	0.85					5.00	1.38
15. 일에 대한 애착과 자부심 때문이다.	0.85					5.02	1.30
10. 일에 대한 목표가 명확하며 성취 할 수 있다는 확신이 있기 때문이다.	0.82					4.88	1.37
31. 일을 하면서 내가 얼마나 가치 있는 사람인지를 돌아볼 수 있는 시간을 가질 수 있기 때문이다.	0.81					5.11	1.30
24. 내 일을 좋아하기 때문이다.	0.80					5.24	1.34
45. 원하는 방식으로 정체성을 구성하고 자아를 실현하기 위해서이다.	0.79					5.20	1.27
16. 일을 통해 나 자신의 존재감과 가치를 느낄 수 있기 때문이다.	0.79					5.28	1.33
50. 일을 하는 것 자체가 즐겁기 때문이다.	0.78					4.81	1.39
14. 일을 할 때 살아 있는 것처럼 느끼기 때문이다.	0.78					4.99	1.41
8. 일을 통해서 성취감과 보람을 느끼기 때문이다.	0.77					5.36	1.31
요인 2(가족생활 지원 및 경제적 독립, 6문항)							
29. 가정의 경제적인 여유를 위해서이다.		0.90				5.66	1.43
19. 교육비, 집장만, 생활비 등 경제적인 이유 때문이다.		0.81				5.48	1.45
75. 아이들이 어릴 때 돈을 빨리 모아서 더 좋은 환경과 여건에서 자랄 수 있도록 지원해 주기 위해서이다.		0.80				5.63	1.36
41. 스스로 경제력을 갖추기 위해서이다.		0.79				5.75	1.27
57. 가정 경제에 동등하게 보탬이 되어 남편과 시댁에 더 당당해 질 수 있기 때문이다.		0.71				5.30	1.50
76. 경제적인 어려움 때문이다.		0.65				4.68	1.68
요인 3(가족 및 주변의 기대, 5문항)							
64. 일을 그만 두었을 때 살림에 대한 시부모님의 기대가 커질 것 같기 때문이다.			0.73			4.69	1.51
59. 일을 그만두었을 때 시댁 일에 더 많이 참여해야 할 것 같기 때문이다.			0.73			3.81	1.75

표 1. 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기 최종문항 (N = 208) (계속)

문항	요인부하량					M	SD
	1	2	3	4	5		
58. 육아 등 개인적인 사유로 회사를 그만두면 회사에 피해를 주는 것 같아 죄책감이 들기 때문이다.			0.66			3.45	1.65
61. 시어머니가 일하는 며느리를 자랑스러워하시기 때문이다.			0.59			3.90	1.79
20. 남편이 일하는 아내를 원하기 때문이다.			0.48			3.99	1.76
요인 4(육아와 가사에 대한 낮은 흥미, 5문항)							
43. 육아와 가사 일이 적성에 맞지 않기 때문이다.				0.76		3.72	1.66
72. 일을 할 때 보다 육아에서 더 스트레스를 많이 받기 때문이다.				0.75		3.95	1.64
9. 일을 할 때 보다 가사와 육아 때문에 집에만 있을 때 더 답답하고 힘들기 때문이다.				0.69		4.62	1.63
3. 직장이 가사와 육아로부터의 도피처가 되어 주기 때문이다.				0.66		3.90	1.52
17. 아이를 돌볼 때보다 내 시간이 많아져 오히려 휴식처럼 느껴지기 때문이다.				0.63		4.17	1.57
요인 5(경력단절에 대한 두려움, 4문항)							
73. 일을 중단했을 때 내 분야에서 경쟁력이 떨어질 것 같기 때문이다.					0.83	4.84	1.48
68. 경력이 단절되는 것에 대한 두려움 때문이다.					0.79	4.69	1.51
22. 일을 다시 시작하고자 할 때 빠르게 변화한 환경에 적응하기 어려울 것 같기 때문이다.					0.60	4.67	1.62
12. 지금까지 한 직장에서 쌓아 온 경력을 포기하는 것이 아깝기 때문이다.					0.58	5.34	1.37

설명하는 것으로 나타났다. 요인의 수를 결정할 때 최종 선택된 요인들이 전체 변량의 70-90% 정도를 설명해야 한다는 주장이 우세하나, 사회과학 연구에서는 전체 변량의 50-60% 정도를 설명하는 경우가 많은 것으로 나타났다(Beavers et al., 2013; Hair, Anderson, Tatham, & Balck, 1995; Pett, Lackey, & Sullivan,

2003). 따라서 본 연구에서는 5요인을 선택했을 때 전체 설명 변량이 다소 낮았지만 수용 가능하다고 판단하였다.

본 연구에서는 최종 문항들을 선정하기 위해 통계적 방법과 개념적 방법을 함께 사용하였다. 먼저, 선행연구들에서는 한 요인에 대한 요인부하량이 .32 이하일 경우(Tabachnick &

Fidell, 2001) 혹은 .30과 .40 사이의 경우(Floyd & Widaman, 1995) 문항을 삭제할 것을 제안하였으며, 분석결과 요인부하량이 .40 이하인 문항이 없는 것으로 나타났다. 다음으로, 두 요인 이상에 대해서 요인부하량의 차이가 .10 이하인 20문항을 삭제하였다(Tabachnick & Fidell, 2001). 각 요인들의 문항수를 비교한 결과 요인 1의 문항의 수가 다른 요인의 문항들보다 확연히 많은 것으로 나타났다. 척도 사용의 편의성과 요인별 문항 수 차이 등을 고려하여 문항의 수를 조절한 기존 척도개발 선행연구들(양난미, 2015; 이수연, 김인순, 김지현, 김진아, 2012)을 참고로 본 연구에서는 요인 1에서 요인부하량이 가장 높은 10문항만을 선택하였다. 최종적으로 다섯 개의 하위요인이 도출되었으며, 요인 1(자아실현과 일에 대한 만족) 10문항, 요인 2(가족생활 지원 및 경제적 독립) 6문항, 요인 3(가족 및 주변의 기대) 5문항, 요인 4(육아와 가사에 대한 낮은 흥미) 5문항, 요인 5(경력단절에 대한 두려움) 4문항으로 구성되었다.

각 요인에 속한 문항들을 살펴본 결과 요인 1의 경우 일에 대한 즐거움, 성취에 대한 동기를 반영한 문항들이 포함되어 '자아실현과 일에 대한 만족'이라 명명하였으며, 요인 2는 가정의 경제적 여유, 남편으로부터의 경제적 독립 등 경제적인 이유들이 주요하게 나타나 '가족생활 지원 및 경제적 독립'으로 명명하였다. 요인 3은 시댁이나 남편의 기대, 회사에 대한 책임감, 일을 그만 둘 경우 시댁 일에 대한 기대가 커질 것 같은 부담감 등의 이유로 일을 지속한다는 문항들이었기 때문에 '가족 및 주변의 기대'라 명명하였으며, 요인 4는 육아나 가정 일만 전념했을 때의 스트레스, 육아나 가사에 대한 낮은 흥미를 나타내는 문

항들이 포함돼 '육아와 가사에 대한 낮은 흥미'로 요인명을 정하였다. 마지막 요인의 경우 일을 중단했을 때 경쟁에서 뒤처지거나 경력이 영구적으로 중단되는 것에 대한 두려움이 포함되어 있어 요인명을 '경력단절에 대한 두려움'으로 명명하였다. 최종 요인과 전체 문항의 신뢰도를 살펴보면, 자아실현과 일에 대한 만족의 경우 .95, 가족생활 지원 및 경제적 독립 .87, 가족 및 주변의 기대 .79, 육아와 가사에 대한 낮은 흥미 .85, 경력단절에 대한 두려움 .76, 전체 30문항의 신뢰도는 .92로 나타났다.

연구 2

연구 2에서는 연구 1의 탐색적 요인분석 결과를 바탕으로 척도의 요인구조가 다른 고학력 기혼 여성 집단의 자료를 타당하게 설명하는지를 검증하기 위하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 또한 척도의 수렴 및 변별타당도, 준거관련 타당도를 확인하기 위해 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기와 관련 변인들의 상관을 살펴보았다. 먼저, 수렴 및 변별타당도를 확인하기 위해 내재적 일 동기와 상관을 살펴보았으며, 본 연구에서는 고학력 기혼 여성들의 동기의 하위요인이 내재적 일 동기와 유사할수록 상관이 높고 다른 특성을 측정할 경우 상관이 낮거나 없을 것이라 가정하였다. 다음으로, 준거관련 타당도를 확인하기 위해 직무소진과 삶의 만족과의 상관을 살펴보았는데, 선행연구에서 일이나 학업에서 동기 수준이 낮을수록 정서적으로 쉽게 소진(이현아, 조한익, 2013; 임수진, 김해숙, 2011; Ryan & Deci, 2000)되는 반면 동기가 높을수록 삶의 만족도가 높은 것으로 나타났다(한은숙, 이희경,

2013; Kasser & Ryan, 1996; Sheldon, Sheldon, & Osbaldiston, 2000). 따라서 본 연구에서는 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기가 직무소진, 삶의 만족도와 유의미한 부적 또는 정적 상관을 보일 것이라 가정하였다.

방 법

연구 대상 및 절차

연구 2를 위해 고학력 기혼 직장여성 480명이 설문에 참여하였다. 고학력 기혼 여성들을 모집하기 위해 온라인 설문조사를 실시하였으며, 기혼 여성들이 이용하는 사이트에 연구에 대한 설명을 한 후 참여하길 원할 경우 주소를 링크해 온라인 설문을 바로 실시할 수 있도록 하였다. 연구 1과 동일한 참여자들이 설문에 응답할 수 있어 기혼 여성들이 자주 가는 커뮤니티가 아닌 서울 및 경기 지역 맞벌이 여성들 커뮤니티를 중심으로 설문조사를 실시하였다. 여성들의 평균 연령은 40.01세 ($SD=19.58$)였으며, 학력은 4년제 대학을 졸업한 학사 399명(83.1%), 석사 78명(16.3%), 박사 3명(0.6%)으로 나타났다. 경력 지속기간을 보면 평균 3.94년($SD = 4.42$)으로 나타났으며, 경력단절은 1.05년($SD = 1.46$)이었다. 자녀가 1명인 참여자는 402명(0.2%), 2명인 참여자는 71명(14.8%), 3명인 참여자는 6명(1.3%), 4명인 참여자는 1명(0.2%)이었다.

측정도구

내재적 일 동기

내재적 일 동기를 측정하기 위해 Ryan(1982)

이 개발하고 최진훈(2008)이 타당화한 한국판 내재적 동기 척도(Intrinsic Motivation Inventory)를 사용하였다. 이 척도는 4개의 하위요인에 해당하는 22문항으로 구성되어 있고, 각 문항은 7점 리커트 척도로 평정한다(1 = 전혀 그렇지 않다, 7 = 매우 그렇다). 하위척도인 재미와 즐거움은 “나의 일은 재미있다”, 유능감 “나는 나의 업무에 매우 능숙하다”, 자기선택감 “내가 나의 일을 하는 것은 오직 나의 선택에 의한 것이다”, 압박과 긴장 “나는 나의 업무를 수행하면서 웬지 모르게 긴장한다” 등의 문항으로 각각 측정한다. 내재적 일 동기는 근로자들의 업무 몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(최진훈, 2008). 최진훈(2008)의 연구에서 전체 문항의 내적 합치도는 .93, 본 연구에서는 전체문항의 내적 합치도가 .86이었다.

직무소진

본 연구에서는 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 웬지 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 낮은

전문적 자기효능감 문항을 역채점하여 사용하였다. 선행연구에서 직무소진 세 하위요인들은 직무스트레스와 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). Diener 등(1985)의 연구에서 2주간 검사-재검사 신뢰도가 .82, 전체문항의 내적일치도는 .87로 나타났으며, 본 연구에서의 내적일치도는 .93으로 나타났다.

자료분석

탐색적 요인분석을 통해 도출된 요인 구조의 타당성을 확인하기 위해 AMOS 18.0 프로그램을 활용해 확인적 요인분석을 실시하였다. 모수추정방식으로 최대우도법(Maximum Likelihood Method)를 이용하였으며 모형의 적

합도를 판단하기 위하여 CFI, RMSEA, SRMR 지수를 확인하였다. 상대적 적합도 지수인 CFI는 .90이상 이면 좋은 적합도로 해석하며, 절대적 적합도 지수인 RMSEA, SRMR은 .05이하 일 때 좋은 적합도, .08이하이면 보통 적합도, .10이상이면 나쁜 적합도라고 판정한다(Hu & Bentler, 1999). 마지막으로 척도의 타당도를 확인하기 위하여 SPSS 18.0 프로그램을 활용하여 관련 변인들과의 상관분석을 실시하였다.

결 과

확인적 요인분석 결과

고학력 기혼 여성들의 자료를 더 잘 설명하는 모델을 찾기 위해 본 연구에서는 탐색적인 방법을 통해 5개의 하위요인 간의 상관을 가정한 모델 1과 5개의 하위요인이 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기 하위에 있는 2차 요인모형(second-order factor)을 모델 2로 비교하였다. 먼저 5요인의 상관을 가정한 1수준 모델의 경우 모형의 적합도는 $\chi^2(367)=1237.62$, CFI=.89, RMSEA=.070(.066-.075), SRMR=.080로 나타났다. 잠재변수에서 측정변수로 가는 모든 표준화 회귀계수는 .001 수준에서 유의미한 것으로 나타났다. 다음으로 2차 요인모형의 경우 모형의 적합도가 $\chi^2(372)=1404.2$, CFI=.87, RMSEA=.076(.072-.080), SRMR=.119로 나타났다. 이상의 결과를 볼 때 5요인의 상관을 가정한 1수준 모델이 자료를 더 적절히 설명하는 것으로 나타나 이를 최종모형으로 선택하였다. 비록 적합도가 좋은 수준은 아니었지만, 본 연구에서는 개별 문항을 토대로 잠재변인을 구인했고 잠재변인을 구인하는 측정

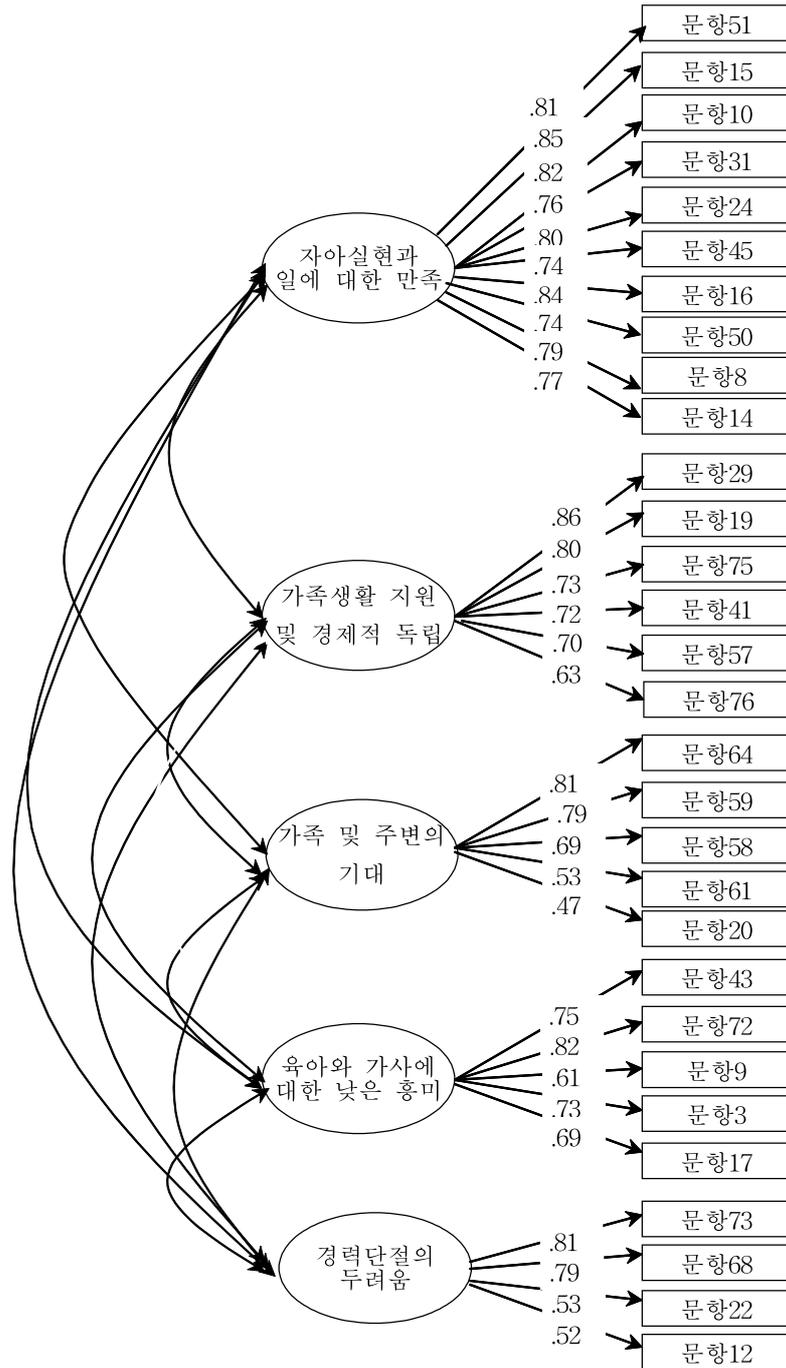


그림 1. 최종모형(N = 480). 문항 개발 및 탐색적 요인분석에서 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기 척도 타당도분석 결과

변수가 증가할수록 적합도 지수가 작아진다는 선행연구(Nasser & Takahashi, 2003; Tanaka, 1993)를 고려했을 때 다섯 가지 차원으로 자료를 설명하는 것이 수용가능하다고 판단하였다. 요인간 상관을 보면 자아실현과 일에 대한 만족은 다른 요인들과 .23-.55, 가족생활 지원 및 경제적 독립은 .22-.46, 가족 및 주변의 기대는 .22-.77, 육아와 가사에 대한 낮은 흥미 .22-.77, 경력단절의 두려움 .45-.58의 정적상관을 보이는 것으로 나타났다.

고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기 척도 타당도 분석 결과 자아실현과 일에 대한 만족, 경력단절의 두려움은 내재적 일 동기와 유의미한 정적 상관을 보이는 것으로 나타났다.

하위요인에 따라서 내재적 일 동기와의 상관이 다소 차이가 있었지만 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기 중 내재적 동기로 볼 수 있는 두 하위요인과 내재적 일 동기의 상관이 유의미한 것으로 나타나 수렴타당도가 검증되었다. 다음으로 진로지속 동기와 직무소진의 상관을 살펴본 결과 진로지속 동기 하위요인들과 직무소진의 하위요인들 사이에 유의미한 정적 또는 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 마지막으로, 가족생활 지원 및 경제적 독립을 제외한 모든 진로지속 동기가 삶의 만족도와 유의미한 정적상관을 보였다. 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기 하위요인과 직무소진, 삶의 만족도 사이에 상관이 유의미한 것으로

표 2. 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기 타당도

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	-									
2	.37**	-								
3	.20**	.25**	-							
4	.31**	.23**	.61**	-						
5	.53**	.45**	.47**	.45**	-					
6	.66**	.08	-.06	.05	.22**	-				
7	-.44**	-.22**	.03	.00	-.26**	-.46**	-			
8	-.29**	-.12*	.44**	.35**	.05	-.51**	.60**	-		
9	-.44**	-.26**	.03	-.01	-.28**	-.48**	.01	.32**	-	
10	.40**	.00	.20**	.17**	.27**	.51**	-.05	-.09	-.33**	-
<i>M</i>	5.14	5.44	4.07	4.28	4.89	4.52	16.44	13.46	10.74	4.62
<i>SD</i>	1.04	1.07	1.22	1.25	1.10	0.77	4.11	3.69	3.41	1.34

주. 1 = 자아실현과 일에 대한 만족, 2 = 가족생활 지원 및 경제적 독립, 3 = 가족 및 주변의 기대, 4 = 육아와 가사에 대한 낮은 흥미, 5 = 경력단절의 두려움, 6 = 내재적 일 동기, 7 = 정서적 직무소진, 8 = 냉소 직무소진, 9 = 개인적 성취감 직무소진, 10 = 삶의 만족.

N = 480.
** *p* < .01.

나타나 준거타당도가 검증되었다.

종합논의

본 연구는 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기를 측정할 수 있는 신뢰롭고 타당한 측정 도구를 개발하려는 목적으로 수행되었다. 연구 1에서는 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기 척도 문항들을 도출하기 위해 실제 고학력 기혼 여성들이 진로지속 동기를 어떻게 인식하고 있는지를 살펴보고 인터뷰 결과 도출된 진술문과 선행연구를 바탕으로 최종문항들을 구성하였다. 다음으로, 최종 도출된 76개 문항을 바탕으로 탐색적 요인분석을 실시하여 척도의 신뢰도 및 요인구조를 확인하였다. 연구 2에서는 연구 1을 통해 선별된 30개 문항을 가지고 다른 고학력 기혼 여성 표본을 대상으로 확인적 요인분석을 실시하여 요인구조의 적절성을 재차 확인하였으며, 내재적 일 동기 척도 및 직무소진, 삶의 만족과의 상관 분석을 통해 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기 척도의 수렴 및 변별타당도와 준거관련 타당도를 확인하였다. 연구 1과 연구 2에서 도출된 주요 연구결과를 토대로 선행연구와 척도에 대한 시사점, 후속 연구에 대한 제언을 논하면 다음과 같다.

고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기 척도는 ‘자아실현과 일에 대한 만족’, ‘가족생활 지원 및 경제적 독립’, ‘가족 및 주변의 기대’, ‘육아와 가사에 대한 낮은 흥미’, ‘경력단절에 대한 두려움’ 등 총 5개의 하위요인으로 구성되어 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 경제적 독립, 자아실현과 전문가로서의 성장, 사회적 지위, 자아존중감 등의 진로지속 동기

가 나타난 외국의 선행연구 결과와도 부분적으로 일치하는 것이다(Bezzina et al., 2013; Borg & Vella, 2007).

한편, Bezzina 등(2013)의 연구와는 달리 본 연구에서는 가족 및 주변의 기대와 같은 관계적 동기가 도출되었다. 이는 우리나라의 문화적 특성을 반영한 것으로 우리나라와 같은 수직적 집단주의 문화권에서는 가족관계 안에서의 타인의 요구에 민감할 수밖에 없고 상대방의 욕구를 충족시켜야 한다고 느낄 수 있다. 이러한 연구결과는 집단주의 문화권에 속하는 인도에서도 유사하게 나타났다. Dubey와 Tiwari(2014)는 결혼 후 일을 지속하고 있는 인도 기혼 여성 30명을 대상으로 여성들의 진로 동기를 살펴보았는데 연구결과 40%에 가까운 여성들이 독립적으로 살기 위해서라고 응답했으며, 지식의 확장과 사회적 성공, 남편이 일을 지속하는 것을 원하기 때문의 순으로 나타났다. 특히 인도의 기혼 여성들은 일을 지속할 수 있도록 해주는 가장 중요한 요인으로 남편과 가족들의 지지와 인정을 언급하였다. 즉, 집단주의 문화권에서 기혼 여성들이 일을 지속하는 동기로 개인적인 독립과 성공도 중요하지만 가족들의 요구와 같은 관계적 동기가 공존함을 알 수 있다. 특히 본 연구에서는 ‘일을 그만두었을 때 시댁 일에 더 많이 참여해야 할 것 같기 때문이다’와 같은 문항들이 고학력 기혼 여성들의 동기로 도출되었다. 우리나라와 같이 가족주의적 전통이 강한 동아시아 문화권에서는 가족 및 확대가족의 복지와 보살핌을 여성의 일차적인 역할로 규정하고 있기 때문에(원숙연, 2015) 직장을 그만 둘 경우 가족 내에서의 여성의 역할에 대한 기대가 자연스럽게 높아지고 여성의 돌봄 노동을 당연한 의무로 간주하는 경향이 있다. 이러한

이유로 고학력 기혼 여성들은 시대과의 관계에서 역할에 대한 부담을 많이 느끼며, 이를 회피하기 위한 수단으로 일을 지속하는 것으로 추론할 수 있다. 또한 육아와 가사에 대한 낮은 흥미가 진로지속 동기로 나타났는데 성취지향적인 특성의 고학력 기혼 여성들이 육아 및 가사노동과 같은 돌봄 노동이 적성에 잘 맞지 않는다고 느끼거나, 돌봄 노동의 가치를 인정해주지 않는 사회문화적 환경 속에서 자신만의 정체성을 형성하고 경제적으로 독립하기 위해 일을 지속하는 것으로 볼 수 있다(장서영, 2008; Jang & Merriam, 2004). 가족 및 주변의 기대, 육아와 가사에 대한 낮은 흥미가 고학력 기혼 여성의 진로지속 동기로 나타난 것은 우리나라의 문화적 배경을 반영한 것이며 이러한 결과는 지금까지의 선행연구들과 차별화 되는 것이다.

각 하위요인의 내용과 특성을 구체적으로 살펴보면, 요인 1(자아실현과 일에 대한 만족)은 총 10문항으로 구성되어 있으며, 일을 통한 능력 발휘, 자기개발, 일 자체에 대한 흥미와 만족감, 일에 대한 애착을 측정하는 문항들을 포함한다. 이러한 동기는 기혼 여성 내부에서 나오는 즐거움, 흥미, 성취욕구 등과 관련된 동기이며, 자기실현 욕구, 일에 대한 즐거움 등 내재적 동기가 기혼 여성들의 진로지속 동기로 나타난 선행연구와 부합되는 결과이다(전예니, 2011; 정명혜, 2012; 조순일, 2009; Bezzina et al., 2013). 이는 일을 통해서 능력을 발휘하고, 성장하는 경험과 일 자체에 대한 즐거움 및 흥미가 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기를 평가하는 중요한 영역임을 의미한다.

요인 2(가족생활 지원 및 경제적 독립)는 총 6문항으로 구성되어 있으며, 고학력 기혼 여

성들이 가족들을 위한 생활비, 자녀들을 위한 교육비, 남편으로부터의 경제적 독립 등 다양한 경제적인 이유 때문에 일을 지속하는 것을 의미한다. 이러한 결과는 자녀 교육, 경제적 여유, 노후 생활, 남편으로부터의 경제적 독립 등의 다양한 이유 때문에 일을 지속하는 것으로 나타난 선행연구와도 일치하는 것이다(전예니, 2011; Ismail, 2012; Kim & Siegfried, 2001). 특히, 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기에는 가족의 생활비나 자녀의 교육비, 남편으로부터의 경제적인 독립 등 관계적인 이유가 함께 포함되어 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 고학력 기혼 여성들의 경제적 동기에는 가족이나 자녀양육 등의 타인을 위한 동기가 반영되어 있음을 시사한다.

다음으로, 요인 3(가족 및 주변의 기대)은 5문항으로 구성되어 있는데, 고학력 기혼 여성들은 남편이나 시댁의 기대 등 가족 및 주변의 기대 때문에 일을 지속함을 나타낸다. 비록 고학력 기혼 여성들이 일을 지속하는 동기로 관계 안에서의 요구나 기대 등이 직접적으로 언급된 연구는 없지만, 이수분과 이정희(2014)의 연구에서 재취업을 원하는 기혼 여성들을 대상으로 진로지속 동기를 살펴본 결과 '사회적으로 능력을 발휘하는 엄마가 되기 위해 일을 지속한다'라는 관계적인 이유가 주요하게 언급되었다. 인도의 고학력 기혼 여성들을 대상으로 한 Dubey와 Tiwari(2014)의 연구에서도 '남편이 일을 지속하기를 바라기 때문에 일을 한다'가 주요한 동기 중 하나로 도출되었다. 즉, 집단주의 문화권에서 고학력 기혼 여성들이 일을 지속하는 동기에는 남편, 시댁, 자녀 등의 기대가 주요하게 포함될 수 있다.

요인 4(육아와 가사에 대한 낮은 흥미)는 5문항으로, 가사와 육아를 할 때 느끼는 답답

함이나 가사와 육아에 대한 낮은 흥미로 인해 일을 지속한다는 문항들을 포함한다. 한편으로, 이러한 결과는 고학력 여성들이 육아와 가사 보다는 자신의 일에서 느끼는 흥미, 만족감이 높기 때문에 일을 지속하고자 하는 것(엄경애, 양성은, 2011)으로 나타난 선행연구로도 설명할 수 있다. 고학력 기혼 여성들은 어려서부터 학업이나 직업에서의 성취를 통해 자신의 가치를 인정받고(정영숙, 2004), 일에서 효능감을 느끼기 때문에 타인에 대한 돌봄에만 초점이 맞춰져있는 가사 노동이나 육아가 상대적으로 익숙하지 않거나 힘들게 느껴질 수 있다. 특히, 한국사회에 내재되어 있는 전업주부에 대한 경시와 가사노동에 대한 폄하가 고학력 기혼 여성들이 전업주부로서의 역할에 만족하지 못하게 하고, 일을 지속하고자 하는 회피적 동기로 연결될 수 있을 것이다. Jang과 Marriam(2004)은 대학에 재입학 한 기혼 여성들을 대상으로 재입학 동기를 살펴보았는데 ‘가정주부로서의 역할에서 벗어나기 위해’가 주요한 동기 중 하나로 나타났다. 연구에 참여한 여성들은 가정주부로서의 여성들의 노동을 인정해 주지 않는 문화와 가정주부로서 살 경우 여성 개인으로서의 시간, 자신만의 가치와 정체성을 확인할 수 있는 기회들이 거의 없기 때문에 안정된 직업을 찾기 위해 공부를 다시 시작하였다고 언급하였다. 즉, 고학력 기혼 여성들이 육아와 가사에 대한 흥미나 적성이 잘 맞지 않는다고 느끼는 데는 개인적인 특성도 있겠지만 사회적으로 여성들의 돌봄 노동에 대한 폄하와 여성이 일을 안 할 경우 집안일과 육아 등이 전적으로 여성의 역할이라고 인식하는 문화적 상황 때문에 진로를 지속하려는 것으로 이해할 수 있다.

마지막으로, 요인 5(경력단절에 대한 두려

움)는 4문항으로 구성되어 있는데, 일을 중단했을 경우 경력이 단절되는 것에 대한 두려움과 이전에 했던 일과 같은 종류의 일을 하지 못할 것에 대한 걱정 등을 반영하고 있다. 이러한 결과는 고학력 기혼 여성들이 경력단절 후 이전 경력을 살리지 못하고 전보다 낮은 임금 수준 및 직책의 직장을 가지는 것에 대한 두려움이 높음을 의미한다(김지경, 2004). 실제 연구에서도 고학력 여성들의 경우 상대적으로 이전의 경력을 살려 일을 할 수 있는 기회가 부족하고 하향취업이나 실망취업으로 이어질 가능성이 높은 것으로 나타났는데(이유진, 김의준, 2014), 본 연구결과는 여성들이 지각하고 있는 이러한 현실적 제약을 반영한다고 볼 수 있다.

확인적 요인분석 결과 30문항으로 구성된 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기 5요인은 고학력 기혼 여성들의 자료를 적절하게 설명하였다. 본 연구에서는 진로지속 동기 5요인간의 상관을 가정한 모형과 2차 요인모형을 비교한 결과 진로지속 동기 5요인의 상관만을 가정한 모형이 고학력 기혼 여성들의 자료를 더 적절히 설명하는 것으로 나타났다. 이는 진로지속 동기에 속하는 각 하위요인의 특성이 다를 수 있음을 시사하는 것이다. 본 연구결과와 유사하게, Tremblay, Blanchard, Taylor, Pelletier와 Villeneuve(2009)가 개발한 일 동기 척도의 5개의 하위요인들이 내재적 동기와 외재적 동기로 구분되는 다른 특성을 가지고 있었으며, 하위요인들이 직업몰입, 직무소진 등에 다른 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구에서도 타당도 분석에서 고학력 여성들의 진로지속 동기 하위 5요인과 내재적 동기, 직무소진, 삶의 만족도와의 관계를 살펴본 결과 하위요인의 특성들이 다른 것으로 나타났으며

이러한 이유 때문에 2차 요인모형보다 5개의 하위요인 간 상관을 가정한 모형이 더 적합하게 나온 것으로 해석할 수 있다. 예를 들어, 자아실현과 일에 대한 만족, 경제적 동기는 직무소진을 낮췄지만 가족 및 주변의 기대, 육아와 가사에 대한 낮은 흥미는 직무소진의 일부 하위요인들과는 관련이 없거나 냉소를 높이는 것으로 나타났다. 따라서 각 하위요인의 점수를 합산해서 사용할 경우 개별 동기의 특성과 영향을 이해하기가 어려우며 이후 척도를 사용할 때 각 하위요인의 점수를 합산하기 보다는 개별 하위요인의 점수들을 사용할 필요가 있다.

셋째, 고학력 기혼 여성들 진로지속 척도의 수렴 및 변별타당도와 준거관련 타당도를 확인하기 위해, 내재적 일 동기, 직무소진, 삶의 만족과 고학력 기혼 여성들 진로지속 척도의 하위요인들의 상관을 살펴보았다. 그 결과, 자아실현과 일에 대한 만족, 가족생활 지원 및 경제적 독립, 경력단절의 두려움은 내재적 일 동기와 유의미한 정적 상관을 나타냈다. 본 연구에서 각 하위요인에 속하는 동기의 내용을 보면, 자아실현과 일에 대한 만족 요인은 행동의 동기가 일 자체에 대한 즐거움, 만족 등에 있는 내재적 동기(Tremblay et al., 2009)이며, 가족생활 지원 및 경제적 독립, 경력단절의 두려움 요인은 긍정적이고 이상적인 결과를 가져오려는 접근적 동기(Elliot, 1999)와 유사한 것으로 이해할 수 있다. 선행연구에서 내재적 동기는 접근적 동기와 유사한 특성을 가지고 있고 접근적 동기를 불러일으키는 선행동기로 나타났기 때문에(Heyman & Dweck, 1992), 내재적 일 동기와 유의미한 정적 상관이 있을 것이라 추정할 수 있다. 따라서 자아실현과 일에 대한 만족, 가족생활 지원 및 경

제적 독립, 경력단절의 두려움이 내재적 일 동기와 유의미한 정적상관을 보인 본 연구 결과는 고학력 기혼 여성들의 진로지속 척도의 수렴타당도를 뒷받침해 주는 것이다. 한편, 가족 및 주변의 기대와 육아와 가사에 대한 낮은 흥미는 내재적 일 동기와 유의미한 상관을 보이지 않았다. 이는 가족 및 주변의 기대, 육아와 가사에 대한 낮은 흥미는 내재적 일 동기가 측정하는 개념과 다른 특성의 동기를 측정하고 있음을 의미한다. 가족 및 주변의 기대, 육아와 가사에 대한 낮은 흥미는 일을 지속하는 동기가 부정적인 결과를 피하기 위한 회피적 동기로 볼 수 있으며, 선행연구에서는 내재적 동기와 유의미한 부적 상관을 보이거나 상관이 없는 것으로 나타났다(Elliot, 1999). 이러한 결과는 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기를 측정하는 가족 및 주변의 기대, 육아와 가사에 대한 낮은 흥미 요인의 변별타당도를 뒷받침해 주는 것이다.

또한, 본 연구에서는 고학력 기혼 여성들의 진로지속 척도의 준거관련 타당도를 확인하기 위해 진로지속 동기와 직무소진의 상관을 살펴보았다. 그 결과, 자아실현과 일에 대한 만족은 직무소진 하위요인 모두와 부적 상관을 지닌 것으로 나타났다. 본 연구 결과는 직장의 장래성, 일을 통한 성취감, 업무의 즐거움, 직무에 대한 자긍심 등 내재적 동기가 높을수록 정서적 소진, 낮은 성취감, 비인간화 등 소진의 하위요인의 점수가 낮게 나타난 선행연구와 일치하는 것이다(김정인, 2014; 이소연, 박남숙, 2014). 반면, 가족생활 지원 및 경제적 독립은 정서적 소진, 냉소, 낮은 성취감과는 부적 상관을 지닌 것으로 나타났다. 가족생활 지원 및 경제적 독립이 높을수록 정서적 소진, 냉소, 낮은 성취는 낮아지는 것으로 나타났다

데, 경제적인 동기가 이상적인 목표를 성취하고자 하는 접근적 동기의 특성을 가지고 있기 때문에 경제적 보상이 목표의 성취로 인식이 되어 일에 대한 회의감이나 성취에 대한 만족감을 상대적으로 높이는 것으로 이해할 수 있다. 반면, 가족 및 주변의 기대와 육아와 가사에 대한 낮은 흥미는 냉소와 유의미한 정적상관을 지닌 것으로 나타났다. 본 연구에서 가족 및 주변의 기대는 일을 지속하는 이유가 타인에게 향해있는 관계적 동기, 육아와 가사에 대한 낮은 흥미는 특정 결과를 회피하기 위한 회피적 동기의 특성과 유사하며, 관계나 회피적 동기가 높을수록 직무소진이 높게 나타난 선행연구 결과와도 일치하는 것이다 (Connell & Wellborn, 1991; Vallerand, 2007). 마지막으로, 경력단절에 대한 두려움은 정서적 소진, 낮은 개인적 성취감과는 정적 상관을 지닌 것으로 나타났다. 이러한 결과는 일에 대한 성취 목표가 높은 여성들일수록 경력이 단절되는 것에 대한 두려움이 있기 때문에 상대적으로 일을 하면서 스트레스를 많이 느끼지만 일에서의 성취에 대한 만족감은 높을 수 있기 때문에 경력단절에 대한 두려움이 정서적 소진을 높이고, 성취감은 낮추는 것으로 이해할 수 있다.

마지막으로, 가족생활 지원 및 경제적 독립을 제외한 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기 모두 삶의 만족도와 유의미한 정적상관을 보였다. 이러한 결과는 일에 대한 내재적 동기가 높을수록 삶의 만족도가 높게 나타난 선행연구결과(Gagné et al., 2010)와 유사한 것이다. 정명혜(2012)의 질적 연구에서 경력중단 경험이 없는 중년여성들은 사회 및 회사에 대한 공헌, 동료들과의 관계형성, 자녀들에게 일하는 엄마로서의 역할모델 등 다양한 동기를

가지고 있었고, 대부분의 참여자들이 자신의 현재 직무와 삶에 만족하는 것으로 나타났다. 즉, 일 자체에서 느끼는 고학력 기혼 여성들의 만족감이 높으면, 이러한 직무만족이 삶의 만족도로 이어짐을 의미한다. 반면 가족생활 지원 및 경제적 독립은 삶의 만족도와 유의미한 상관을 보이지 않았다. 이는 경제적인 이유로 일을 지속한다는 내용을 포함한 외재적 동기가 삶의 만족도와 유의미한 상관이 없는 것으로 나타난 선행연구 결과와도 일치하는 것이다(Gagné et al., 2010). 이는 가족생활 비용, 자녀양육, 남편으로부터의 경제적 독립 등 경제적인 이유 때문에 일을 지속하는 것이 삶에 대한 만족을 높여주지 못하는 것으로 이해할 수 있다.

척도 활용에 대한 시사점을 논하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 척도의 문항을 개발하기 위해 실제 고학력 기혼 여성들을 대상으로 한 인터뷰를 통해 여성들이 진로지속 동기를 어떻게 인식하고 있는지를 살펴보았으며 연구결과 진로지속 동기 척도의 신뢰도와 관련 변인들과의 타당도가 적절한 것으로 나타났다. 따라서 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기에 초점을 두고 연구를 할 때 본 척도를 활용한다면 진로지속 동기를 보다 신뢰롭고 타당하게 측정할 수 있을 것이다. 예를 들어, 결혼, 출산, 육아 등의 생애사건을 통해서 진로지속 동기가 어떻게 변화되는지에 대한 중단 연구를 통해 여성들의 진로지속 동기 변화 패턴을 보다 더 구체적으로 이해할 수 있을 것이다. 또한 특정 생애단계에서 높아지거나 중요하게 인식되는 동기를 강화시켜 줄 수 있는 사회·환경적인 지원 및 정책과 심리상담 및 교육 프로그램들을 확대시켜나갈 수 있다. 또한 여성들의 직업과 직무, 경력, 교육수준

등과 같은 인구통계학적 특성에 따라서 어떠한 동기가 중요하게 나타나는지를 이해하고 각기 다른 환경에서 여성들이 일을 통해서 충족시키고자 하는 주요한 욕구 및 가치를 높이기 위한 개입 방안들을 도출할 수 있을 것이다.

또한 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기를 높이는 상담 및 교육 프로그램을 개발하고 동기의 변화를 평가할 때 본 척도를 활용할 수 있을 것이다. 예를 들어, 김민선(2014a)의 연구에서는 고학력 기혼 여성들에게 회사나 가정에서의 지지 등과 같은 환경적인 지지는 일에 대한 내재적 동기를 높여 경력지속 목표에 긍정적인 영향을 미치는 나타났다. 본 연구에서도 자아실현과 일에 대한 만족과 같은 내재적 동기가 고학력 기혼 여성들의 주요한 동기 중 하나로 나타났기 때문에 이를 높일 수 있는 직장 내 멘토링 프로그램을 구성하고 멘토링 안에서의 지속적인 상호작용이나 사회적 지지가 여성들의 진로지속 동기를 높이는지 효과성을 평가할 때 본 척도를 활용할 수 있을 것이다. 둘째, 개인 상담에서 진로를 지속할지 고민하는 고학력 여성들이 찾아 왔을 때, 상담자가 여성들의 동기가 진로지속에 대한 갈등 및 확신의 부족 등에 영향을 미친다고 판단되면 본 척도를 활용하여 내담자의 진로지속 동기를 평가해 볼 수 있을 것이다. 더불어, 상담자가 여성들의 진로지속 동기가 다양한 하위요인으로 구성될 수 있음을 이해하고, 내담자에게 각 동기가 진로지속에 어떻게 영향을 미치는지를 설명한 후 연구들을 통해 긍정적인 영향을 미치는 것으로 드러난 하위 동기를 높일 수 있는 개입을 할 수 있을 것이다. 예를 들어, 자아실현과 일에 대한 만족, 경력단절의 두려움과 같은 내재, 접근적 동기

가 낮을 경우 여성들이 일의 가치를 인식할 수 있도록 돕고, 현실적인 경력관리를 위해서 장단기적 경력목표를 세우도록 조력 할 필요가 있다(Parker & Wall, 1998; Van Yperen & Hagedoorn, 2003). 또한 가족 등 관계적 동기, 가사와 육아에 대한 낮은 흥미와 같은 외재, 회피적 동기가 높은 내담자들의 경우 회피적 동기 기저에 있는 관계에서의 실패에 대한 두려움(Elliott, 2005) 등과 같은 정서를 다룰 수 있다. 더불어, 회피적 동기가 정서적 긴장, 스트레스, 일에서의 소진, 낮은 성과 등에 영향을 미칠 수 있음(Ferris et al., 2013)을 이해하고 일을 지속하는데 보다 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 내재-접근적 동기(김민선, 서영석, 2015)를 높일 필요가 있을 것이다.

본 연구의 제한점 및 후속연구를 위한 제언을 논하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구 참여자들의 평균 연령은 35세로 연령대가 낮았으며, 자녀가 한 명인 여성이 과반수 이상이었기 때문에 인구통계학적 특성이 여성들의 진로지속 동기에 영향을 미쳤을 수 있다. 따라서 후속 연구에서는 보다 다양한 연령대와 인구통계학적 특성을 가진 고학력 기혼 여성들을 대상으로 척도의 추가 타당화가 이루어질 필요가 있을 것이다. 다음으로, 척도 타당화 과정에서 문항내적 합치도를 중심으로 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기의 신뢰도를 살펴보았으나 후속 연구에서는 검사-재검사 신뢰도 등 보다 다양한 방법을 통해 척도의 신뢰도를 검증할 필요가 있다.

참고문헌

김강호, 임현선, 강옥희 (2013). 여성 경력단절

- 방지 지원 실태와 기업 운영 사례연구. 서울: 고용노동부.
- 김민선 (2014a). 고학력 기혼 여성들이 지각한 회사의 지지와 경력몰입의 관계: 내재적 동기와 기본 심리적 욕구 충족의 매개효과. 한국심리학회: 상담 및 심리치료, 26(3), 1151-1176.
- 김민선 (2014b). 다중역할에 대한 회사의 지지, 남편의 지지와 삶의 만족도의 관계에서 기본 심리적 욕구 충족의 매개효과: 30대 대졸 기혼 직장 여성을 중심으로. 한국심리학회: 사회 및 성격, 28(3), 1-20.
- 김민선, 서영석 (2015). 고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기에 따른 집단분류와 직무소진, 삶의 만족에 대한 집단 간 차이. 한국심리학회: 상담 및 심리치료, 27(2), 425-443.
- 김복순 (2014). 고학력 기혼 여성(35-39세)의 일 자리 변화. 노동리뷰, 108, 97-99.
- 김영옥, 최숙희, 전기택, 이선행 (2007). 출산·육아로 인한 여성의 노동시장 이탈방지를 위한 정책 방안. 서울: 고용노동부.
- 김지경 (2004). 젊은 기혼여성의 출산 후 취업 연속성 결정요인. 대한가정학회지, 42(3), 91-104.
- 김정인 (2014). 남을 것인가? 떠날 것인가?: 직무동기와 직무소진이 이직의도에 미치는 영향 연구. 행정총론, 52(2), 257-286.
- 민현주 (2012). 여성의 경력단절 기간별 생애사건 효과 분석. 한국인구학, 34(1), 53-72.
- 박수미 (2003). 한국 여성들의 두 번째 노동시장 이행에 대한 종단적 연구. 한국여성학, 19(1), 43-80.
- 박수범, 김난주, 권희정 (2014). 여성 경력단절 예방 재정사업의 성인지적 분석. 한국여성정책 연구원.
- 신강현 (2003). 일반직 종사자를 위한 직무소진척도(MBI-GS)에 대한 타당화 연구. 한국심리학회: 산업 및 조직, 16, 1-17.
- 양난미 (2015). 한국판 대학생활 음주 중요성 인식 척도 개발과 타당화 연구. 한국심리학회: 상담 및 심리치료, 27(1), 41-61.
- 엄경애 (2010). 고학력 여성의 경력단절 및 자녀 양육 경험에 관한 연구. 인하대학교 석사학위 논문.
- 엄경애, 양성은 (2011). 기혼 여성의 경력단절 및 자녀 양육 경험에 관한 질적연구. 한국가정관리학회지, 29, 1-138.
- 윤혜경 (2007). 고학력 경력단절 여성의 직업진로 탐색 경험 분석: 직업교육 프로그램의 중장년 참여자를 중심으로. 이화여자대학교 박사학위 논문.
- 이소연, 박남숙 (2014). 상담자의 직무스트레스와 심리적 소진의 관계에서 내재적 동기의 조절효과: 청소년상담자와 대학 상담자를 중심으로. 인간이해, 35(1), 73-92.
- 이수분, 이정희 (2010). 미취업 기혼여성이 지각하는 진로장벽이 진로준비행동에 미치는 영향. 직업교육연구, 29(3), 187-208.
- 이수분, 이정희 (2014). 취업준비 기혼여성의 진로선택에 관한 질적 연구. 인적자원관리연구, 16, 165-185.
- 이수연, 김인순, 김지현, 김진아 (2012). 한국형 남성 성역할 갈등 검사 개발 및 타당화. 여성연구, 82(1), 5-33.
- 이유진, 김의준 (2014). 기혼 여성 재취업의 동태적 분석: 고학력 집단을 중심으로. 경제연구, 32(4), 87-114.
- 이현숙 (2004). 기혼 여성의 노동단절과 지속에 관한 연구: 여성 경찰관의 노동 경험을 중심

- 으로. 이화여자 대학교대학원 석사학위 논문.
- 이현아, 조한익 (2013). 완벽주의와 학업열의 및 학업소진과의 관계: 동기와 목표과정의 매개효과 검증. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 25(3), 575-601.
- 이희정, 김금미 (2010). 경력단절 여성의 진로장벽이 진로준비행동에 미치는 영향. *상담학연구*, 11(2), 623-640.
- 임수진, 김해숙 (2011). 자기 효능감, 지각된 지지, 내재적 동기가 성폭력 상담소 종사자의 심리적 소진에 미치는 영향. *한국여성심리학회지*, 16(4), 461-475.
- 원숙연 (2015). 이질동형? 동질이형? 한국-미국-스웨덴의 여성노동에 대한 고정관념적 인식 구조와 함의. *정부학연구*, 21(2), 171-199.
- 장서영 (2006). 고학력 경력차단 여성의 경력개발프로그램 운영자매뉴얼. *교육인적자원부 정책연구과제*.
- 장서영 (2008). 고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구. *여성연구*, 74(1), 79-104.
- 장서영, 오민홍, 은혜경, 최미정 (2007). 경력단절 여성 취업 지원 프로그램 개발 연구보고서. 서울: 한국고용정보원.
- 전예니 (2011). 경력 단절 여성의 생활사건 경험이 경력계획에 미치는 영향. *고려대학교 대학원 석사학위 논문*.
- 정명혜 (2012). 중년 기혼 여성의 취업경력 지속 과정에 관한 질적연구. *호남대학교 박사학위 논문*.
- 정영숙 (2004). 여성의 정체감과 직업의식: 여성과 직업. 서울: 시그마프레스.
- 조순일 (2009). 경력단절 여성의 노동시장 재진입에 관한 연구: 고학력 여성을 중심으로. 연세대학교 대학원 석사학위 논문.
- 조호정 (2012). 배워서 남 안 주는 대한민국 고학력 여성들. *현대경제연구원*.
- 최영숙 (2004). 진로장벽에 직면한 직업복귀 여성의 진로타협 유형 분석. *경기대학교 행정대학원 석사학위 논문*.
- 최윤정, 김계현 (2007). 고학력 기혼여성의 진로단절 위기 경험에 대한 개념도(Concept Mapping)연구: 진로지속 여성과 중단 여성간의 비교. *상담학연구*, 8(3), 1031-1045.
- 최진훈 (2008). 근로자의 놀이성이 일에 대한 내재적 동기와 업무 몰입에 미치는 영향. *연세대학교 석사학위 논문*.
- 최효미 (2014). 기혼 여성의 노동시장참여와 저임금근로의 상태의존성. *한국노동연구원*.
- 통계청 (2013). 통계로 보는 여성의 삶. *통계청*.
- 통계청 (2014). 2014 사회통계 조사. *통계청*.
- 한정원 (1997). 정서표현성이 건강 및 주관적 안녕에 미치는 영향. *서울대학교 대학원 석사학위 논문*.
- 한은숙, 이희경 (2013). 직장인의 성취목표지향성과 심리적 안녕감의 관계: 몰입의 매개효과. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 25(2), 351-370.
- 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.
- Beavers, A. S., Lounsbury, J. W., Richards, J. K., Huck, S. W., Skolits, G. J., & Esquivel, S. L. (2013). Practical considerations for using exploratory factor analysis in educational

- research. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 18(6), 1-13.
- Bezzina, 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.
- 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.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Dubey, N., & Tiwari, V. (2014). Factors affecting career aspiration among married women. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 5(7), 59-63.
- Elliot, A. J. (1999). Approach and avoidance motivations and achievement goals. *Educational Psychologist*, 34, 169-189.
- Elliot, A. J. (2005). A conceptual history of the achievement goal construct. In A. Elliot & C. Dweck (Eds.), *Handbook of competence and motivation* (pp. 52-72). New York, NY: Guilford.
- Fernet, C. (2011). Development and validation of the Work Role Motivation Scale for School Principals (WRMS-SDP). *Educational Administration Quarterly*, 47(2), 307-331.
- 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.
- Floyd, F. J., & Widaman, K. F. (1995). Factor analysis in the development and refinement of clinical assessment instruments. *Psychological Assessment*, 7, 286-299.
- Gagné, M., Chemolli, E., Forest, J., & Koestner, R. (2008). A temporal analysis of the relation between organizational commitment and work motivation. *Psychological Belgica*, 48, 219-241.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E. M., & Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70, 628-646.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1995). *Multivariate Data Analysis with Readings* (4th ed.). New Jersey: Prentice Hall Publishers.
- Heyman, G. D., & Dweck, C. S. (1992). Achievement goals and intrinsic motivation:

- Their relation and their role in adaptive motivation. *Motivation and Emotion*, 16(3), 231-247.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Ismail, H. C. (2012). An exploratory study of motivational factors on women entrepreneurship venturing in Malaysia. *Business and Economic Research*, 2(1), 282-297.
- Jang, S. Y., & Merriam, S. (2004). Korean culture and the reentry motivations of university women. *Adult Education Quarterly*, 54(4), 23-51.
- Kane, M., & Trochim, W. M. K. (2007). *Concept mapping for planning and evaluation*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- 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.
- Kim, H. O., & Siegfried, H. G. (2001). Mothers Roles in Traditional and Modern Korean Families: The Consequences for Parental Practices and Adolescent Socialization. *Asia Pacific Education Review*, 2(1), 85-93.
- 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 Educational Research Journal*, 35(4), 705-738.
- Miceli, M., & Castelfranchi, C. (2000). Further distinctions between coping and defence mechanisms? *Journal of Personality*, 69, 287-296.
- Nasser, F., & Takahashi, T. (2003). The effect of using item parcels on goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: An example using Sarason's reactions to tests. *Applied Measurement in Education*, 16(1), 75-97.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGrawHill.
- OECD (2011). *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.
- Pett, M. A., Lackey, N. R., & Sullivan, J. J. (2003). *Making sense of factor analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ryan, R. M. (1982). Control and information in the intrapersonal sphere: An extension of cognitive evaluation theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 450-461.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- 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, 55-63.
- 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*. 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.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics* (4th ed.). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Tanaka, S. J. (1993). Multifaceted conceptions of fit in structural equation models. In K. A. Bollen & S. J. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 10-39). Newbury Park, CA: Sage.
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science, 41*, 213-226.
- 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.
- Yong, A. G., & Pearce, S. (2013). A beginner's guide to factor analysis: Focusing on exploratory factor analysis. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology, 9*(2), 79-94.

원 고 접 수 일 : 2015. 08. 10

수정원고접수일 : 2016. 02. 01

게재결정일 : 2016. 02. 16

Highly Educated Married Korean Women's Career Persistence Motivation: Scale Development and Validation

Minsun Kim

Semyung University

Young Seok Seo

Yonsei University

The purpose of the present study was to develop and validate the Married Korean Women's Career Persistence Motivation Scale (KWCPMS). Study 1 addressed procedures to identify items used to measure the motivational aspects of married women's career persistence and explore the underlying dimensions of items via exploratory factor analysis (EFA). Study 2 tested the construct validity via confirmatory factor analysis; results showed the 5-factor solution identified via the EFA to be acceptable. Convergent, discriminant, and concurrent validities were also examined via correlation studies with measures of intrinsic motivation, burnout and life satisfaction. Results indicate that the psychometric properties, including internal consistency reliability, of KWCPMS are satisfactory.

Key words : career persistence motivation, scale development and validation, highly educated married Korean women