

유자녀 직장여성의 다중역할로 인한 긍정적·부정적 효과 척도 개발 및 타당화*

양 현 정

고려대학교

이 기 학†

연세대학교

본 연구의 목적은 유자녀 직장여성의 다중역할로 인한 긍정적·부정적 효과를 살펴보기 위한 측정도구를 개발하는 데 있다. 이를 위하여 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 실시하였고, 준거 타당도 분석과 검사-재검사 신뢰도 분석을 하였다. 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석 결과, 다중역할로 인한 긍정적 효과는 총 28문항으로 5개의 요인으로 구성된 척도가 제작되었다. 각 요인명과 문항구성을 살펴보면, 요인 1은 '일-가족 이점(7문항)', 요인 2는 '다중역할 효능감(8문항)', 요인 3은 '가족-일 이점(6문항)', 요인 4는 '경제적 이점(4문항)', 요인 5는 '가정스트레스 분리(3문항)'이었다. 다중역할로 인한 부정적 효과는 총 30문항, 5개의 요인으로 구성된 척도가 완성되었다. 5개 요인들의 요인명과 문항구성을 살펴보면, 요인 1은 '소진 및 과부하(7문항)', 요인 2는 '가족-일 갈등(9문항)', 요인 3은 '일-가족 물리적 갈등(7문항)', 요인 4는 '전업주부와외 교류 갈등(4문항)', 요인 5는 '일-가족 심리적 갈등(3문항)'이었다. 끝으로 타당도 분석과 검사-재검사 신뢰도 분석을 통해 척도의 타당성과 시간적 안정성을 검증하였다. 본 연구 결과를 바탕으로 척도의 의의와 한계점에 대하여 논의하였다.

주요어 : 유자녀 직장여성, 다중역할 긍정 효과, 다중역할 부정 효과, 탐색적 요인분석, 확인적 요인 분석

* 본 연구는 양현정(2014)의 박사학위논문의 일부를 수정한 것임.

† 교신저자 : 이기학, 연세대학교 문과대학 심리학과, (120-749) 서울시 서대문구 연세 50로 연세대학교 유억겸기념관 208 / Tel : 02-2123-2445, E-mail : khlee2445@yonsei.ac.kr

진로상담분야에서 다중역할이란 일반적으로 일(work)의 영역과 가족(family)의 영역에서 수행하는 이중역할을 의미한다(최윤정, 김계현, 2009). 이러한 다중역할은 남성보다 여성의 진로발달 과정에서 더 중요하게 다뤄져왔다. 역사적으로 볼 때, 산업화와 더불어 생산적인 노동이 집밖에서 주로 이루어지게 되면서 가정은 자녀의 출산과 양육을 담당하는 여성의 영역으로 여겨지게 되었다(정진경, 1989). 그러나 이후 여성의 교육 참여가 늘고, 전통적인 성 역할 고정관념에서 진보적 관점으로의 이행이 시작되면서 결혼한 여성의 노동시장 진입이 지속적으로 증가하였다(Kim, 2005). 실제로 미국은 이미 2010년, 18세 이하의 자녀를 둔 직장 여성이 72%로 조사되었으며(Ganginis, 2011), 우리나라의 경우에도 2011년에 들어서면서 맞벌이 부부(43.6%, 507만 가구)가 홑벌이 부부(42.3%, 491만 가구)보다 많은 것으로 나타났다(통계청, 2011). 그러나 가사 및 양육과 같은 가족에 대한 책임이 여성에게 있다는 역사적인 고정관념은 여전히 남아있어, 다중역할은 남성보다 여성의 진로발달 과정에서 더 중요하게 부각되고 있다. 최윤정과 김계현(2007)은 다중역할 갈등 수준이 고학력 기혼여성의 경력 지속 여부에 중요한 기준이라고 밝혔으며, 2013년 통계청에 따르면 30대 여성 3명 중 1명은 결혼과 육아 때문에 직장을 그만두는 것으로 조사되었다(매일경제, 2014년 1월 14일).

이와 같이 다중역할이 여성의 진로에 있어서 중요한 문제로 확인되면서 선행연구들은 다중역할 수행으로 인해 여성들이 경험하게 되는 다양한 내용들에 관심을 가졌다(Greenhaus & Powell, 2006; Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983). 초기에는 한정된 물리적·

심리적 자원으로 다중역할을 수행하는 데서 오는 갈등이나 긴장감, 물리적 한계 등 부정적인 내용에 더 초점이 맞춰졌다(Greenhaus & Beutell, 1985). 그러나 최근에 와서는 다중역할이 일과 가족 영역에서의 수행을 향상시키거나 긍정적 정서, 긍정적 영향을 준다는 견해들 또한 활발하게 나오고 있다(Greenhaus & Powell, 2006). 그 결과 직장여성들의 다중역할로 인한 물리적·심리적 경험을 측정하는 많은 척도들이 개발되고 사용되었으나, 측정도구의 개발절차와 내용 등에 있어서 다음과 같이 몇 가지 제한점이 있다.

첫째, 기존 척도들은 심리측정 문헌에 기술된 체계적인 개발과정을 거치지 않은 경우들이 많다. 몇몇 도구들은 타당화 작업을 통해 척도 개발이 이루어졌지만(Carlson, Kacmar, & Wyane., 2000), 많은 연구들에서 사용된 척도들은 타당도를 확인하는 객관적인 절차가 생략된 채 선행 연구들에서 사용한 척도를 연구자의 의도에 따라 조합하여 사용한 경우가 대부분이다(Cinamon & Rich, 2002; Frone & Yardley, 1996; Gutek, Searle, & Klepa, 1991). 따라서 적절한 타당화 작업 및 시간적 안정성 등이 검증된 척도의 개발이 필요하다고 하겠다.

둘째, 선행연구들에서 사용하고 있는 척도들은 주로 일에서 가족, 가족에서 일이라는 방향성을 주요한 차원으로 가정하고 있다(Cinamon & Rich, 2002; Sumer & Knight, 2001). 이러한 방향성은 많은 연구들에서 반복적으로 확인되었으나, 국내의 질적 연구를 비롯한 몇몇 연구들에서는 방향성에 근거한 내용 뿐 만 아니라 일과 가족, 두 영역의 책임을 동시에 수행하는 것으로 인한 어려움과 장점을 전체적으로 지각하는 경향이 나타났다. 최정숙

(2011)은 기존의 양적 연구들에서 다중역할로 인한 부정적인 영향을 방향성에 근거하여 일에서 가족, 가족에서 일로 구분한 것은 문제의 원인이 어느 영역에 있는지 진단하기 위해 시도되었으나, 일방향적인 차원만으로 범주화하는 것은 제한적이라고 하였다. 최정숙(2011)의 연구결과를 살펴보면, 다중역할로 인한 어려움은 ‘과부담 긴장과 혼돈’으로 표현할 수 있으며, 하위범주로 ‘과중한 역할요구로 인한 압박감’과 ‘육체적 탈진’, ‘심리적 부대낌’ 등이 추출되었다. 이는 일에서 가족 영역으로, 가족에서 일의 영역으로 일방향적인 지각이 이루어지는 것이 아니라, 다중역할 병행 자체에서 오는 심리적, 물리적 한계에 대한 전체적인 지각이라고 할 수 있다. 워킹맘으로서 살아가는 경험을 질적 분석한 노성숙, 한영주와 유성경(2012)의 연구에서도 다중역할 병행 경험은 ‘두 세계의 긴장 속에 전력질주하기’로 요약되었는데, 이는 모래주머니를 달고 일과 가족의 양 트랙을 동시에 밟으면서 뛰는 상황으로 묘사될 만큼 치열하게 살아가는 워킹맘의 모습을 반영한 것이다. 이러한 국내의 질적 연구결과는 Marshall과 Barnett(1993), Stephens과 Sommer(1996)의 연구에서 나타난 다중역할 과부하 및 갈등의 내용과도 유사하다. 또한 다중역할 수행으로 인한 어려움은 일과 가족 중 어느 한 쪽이 일방적으로 다른 쪽에 원인을 제공하기보다는 양방향적으로 상호순환적인 특성이 있다고 한 Frone 등(1992)의 주장과도 일치한다. 한편, 다중역할로 인한 긍정적인 효과의 측면에서도 방향성에 대한 구체적인 지각보다는 두 영역에서 책임을 병행하는 것 자체에서 오는 만족감과 유능감이 중요한 내용들로 밝혀지고 있다(노성숙 등, 2012). 따라서 다중역할로 인한 물리적 · 심리적 경험

을 측정할 때 방향성의 차원을 넘어서 다중역할 수행 자체에서 오는 경험에 대한 고려가 필요할 것으로 보인다.

셋째, 다중역할 수행으로 인한 부정적인 경험과 관련한 선행연구들은 시간의 부족이나 육체적 에너지의 한계, 직장일이나 가정일이 방해받는 수준 등 주로 물리적인 어려움에만 초점을 맞추어왔다(Cinamon & Rich, 2002; Sumer & Knight, 2001). 반면 질적 연구에서는 직장여성들이 경험하는 어려움의 내용으로 물리적 한계 뿐 만 아니라 미안함과 죄책감, 불안감, 무능감, 정체성의 혼란 등이 주요하게 나타났다(노성숙 등, 2012). 특히 직장인 여성, 혹은 어머니로서 자신의 정체성을 위협하는 사회적 시선과 편견, 그리고 그것이 내재화되어 자신 스스로를 평가하는 비판적 시선으로 작용하고 있다는 질적 연구결과 내용들은 기존의 양적 연구들에서는 확인할 수 없었던 내용들이다. 몇몇 척도들에서 다중역할 수행 관련 긴장감 등으로 이러한 측면을 측정하고자 했으나, 질적 연구에서 드러난 다양한 내용들을 충분히 반영하지는 못하고 있다. 따라서 다중역할로 인한 경험을 살펴볼 때 물리적 측면 뿐 만 아니라 심리적 차원에서 경험하는 것이 구체적으로 무엇인지에 대한 탐색도 고려할 필요가 있다고 하겠다.

넷째, 다중역할 관련 척도를 한국인 직장여성을 대상으로 적용할 때 문화적 차이에 대한 고려를 할 수 없다. 지금까지 이루어진 국내 연구들을 보면, 유성경 등(2012)과 김수정 등(2012)만이 한국판 척도의 타당화 과정을 거쳤을 뿐, 다른 연구들은 국외연구에서 개발한 척도를 단순 번안 작업만을 한 후 사용한 경우가 대부분이다. 그러나 다중역할로 인한 물리적 · 심리적 경험을 살펴볼 때 문화적 특수

성에 대한 고려는 간과할 수 없는 부분이다. O'Brien(2011)은 서구사회에 비해 한국사회는 어머니가 지각하는 자녀에 대한 책임감이 상당히 높아 자녀 때문에 진로를 타협하는 경우가 많이 나타난다고 하였다. 뿐만 아니라 한국은 일본과 함께 아시아 문화권에서도 여성 임원의 비율이 가장 낮은 1-2%로 아시아의 평균 수치인 8%에도 못 미치는 것으로 나타났다(Sussmuth-Dyckerhoff, Wang & Chen, 2012). 유성경 등(2012)도 오랜 과정을 통해 전근대에서 후기 근대로 서서히 변화 진행되어온 서구사회와는 달리 한국사회는 급속한 이동 때문에 전통적, 근대적 가치가 혼재되어 있다고 지적하면서 한국 여성의 다중역할 경험의 내용은 서구사회와는 상이할 것이라고 제안하였다. 한국 여성들의 일과 자녀양육 간의 균형을 역사적으로 분석한 Kim(2005)은 한국사회의 자녀양육 구조와 환경은 아직 과도기의 불안정한 상태이며, 이런 상황에서 자녀가 있는 직장여성이 경험하는 다중역할은 여전히 해결하기 어려운 과제로 남아있다고 하였다. 이처럼 한국사회에서 직장여성이 경험하는 다중역할의 내용이나 강도는 서구사회와 다를 수 있는데 기존 연구들은 이러한 한국문화의 특수성을 충분히 반영하지 못하고 있다. 따라서 한국 직장여성의 다중역할로 인한 물리적·심리적 경험의 특성을 파악하기 위해서는 문헌연구와 다중역할 관련 측정도구 분석뿐만 아니라 개방형 질문 형식의 설문 등을 통해 경험적으로 문화적 요인을 탐색하고 이에 기초하여 척도개발을 할 필요가 있다.

이에 본 연구에서는 위에서 언급한 기존 측정도구들의 한계를 극복하고, 한국 직장여성이 지각하는 다중역할에 따른 물리적·심리적 경험 내용과 수준을 정확하게 평가할 수 있는

측정도구를 개발하고자 한다. 측정도구 개발 과정에 참여하는 연구대상은 자녀가 있는 직장여성으로 제한하는데, 이는 다중역할 수행이 모든 직장여성에게 해당되지만, 자녀의 유·무(有·無) 여부가 다중역할로 인한 경험의 내용과 수준에 큰 차이를 가져올 수 있을 것으로 예상되기 때문이다. 실제로 Grsywacs과 Marks(2000)의 연구에서 일이 가족의 영역에 미치는 영향은 자녀 양육이 시작되는 30-40대 초반에 가장 큰 것으로 나타났으며, 국내 연구에서도 육아가 시작되는 시기에 일과 가족의 다중역할로 인한 어려움이 가장 극대화되며, 60대 이후에 유의미하게 감소되는 것으로 나타났다(이주일, 유경, 2010). 따라서 본 연구에서는 자녀가 있는 직장여성을 대상으로 다중역할로 인한 긍정적·부정적 효과의 구체적인 내용을 확인해 보고자 한다. 이를 위해 다중역할 관련 문헌과 기존 척도 분석, 개방형 설문을 통해 예비문항을 개발한 후, 탐색적 및 확인적 요인분석을 실시하여 다중역할로 인한 긍정적·부정적 효과 척도를 제작하고, 마지막으로 척도의 타당성과 시간적 안정성을 검증하도록 하겠다. 본 연구에서 개발된 척도는 한국 유자녀 직장여성들의 다중역할로 인한 물리적·심리적 경험을 살펴보는 실질적인 자료로 활용될 수 있을 것이며, 더 나아가 여성의 적응적인 진로발달을 돕기 위한 기초 자료로서도 의미가 있을 것이다.

연구 1: 탐색적 요인분석

연구 1에서는 다중역할 관련 문헌과 기존척도 분석, 개방형 설문을 통해 예비문항들을 개발하였고, 이 문항들을 대상으로 탐색적 요

인분석을 실시하여 다중역할로 인한 긍정적 · 부정적 효과 척도의 구성요인을 확인하였다.

방 법

연구대상

예비문항 개발 단계의 개방형 설문은 자녀가 있으며 기업체 및 학교에 근무하는 대졸 이상 학력의 직장인 여성 83명을 대상으로 하였다. 참여자들의 평균연령은 38.7($SD=6.01$)세였으며, 평균 결혼기간은 7.8($SD=6.89$)년이었다. 자녀의 수는 1명(48.2%) 또는 2명(47.0%)이 대부분이었으며, 근무경력은 10년 이상(60.2%)이 가장 많았다.

탐색적 요인분석은 만 18세 이하의 자녀가 적어도 한 명 이상 있는 직장여성 259명을 대상으로 실시하였다. 참여자의 평균 연령은 37.0($SD=6.07$)세였으며, 결혼기간은 평균 8.9($SD=6.07$)년, 자녀의 수는 대부분 1명(56.8%) 또는 2명(39.0%)이었다. 근무경력은 10년 이상(52.1%)이 가장 많았고, 대졸 이상 학력(93.0%)의 전일제(90.0%) 직장여성이 대부분이었다.

연구절차

예비문항 개발

문항 개발의 첫 번째 단계에서는 관련 문헌 및 기존 척도 검토를 통해 내용을 추출하였다. 우선 선행연구에서 다중역할로 인한 긍정적인 경험 내용과 부정적인 경험 내용이 독립적으로 공존한다는 연구결과가 반복적으로 확인되었기 때문에(유성경 등, 2012; Ganginis, 2011)

본 연구에서도 동일하게 긍정적인 효과와 부정적인 효과를 구분하여 살펴보았다. 다중역할로 인한 긍정적인 효과의 경우, 19개의 국내 · 외 문헌에서 사용된 척도들을 검토하고 동일한 내용을 통합하여 82개 항목을 완성하였다. 다중역할로 인한 부정적인 효과의 경우, 23개의 국내 · 외 문헌을 검토하여 98개 항목이 추출되었다.

문항 개발 두 번째 단계에서는 개방형 설문을 실시하였다. 긍정적 효과의 내용 수집을 위한 질문은 “당신은 현재 자녀가 있는 직장여성으로서 ‘직장인’, ‘주부’, ‘어머니’라는 다중역할을 수행하고 있습니다. 이렇게 여러 역할을 동시에 수행함으로써 경험하는 긍정적인 점은 무엇입니까?(최소 10개 이상)”, 부정적 효과의 내용 수집을 위한 질문은 “당신은 현재 자녀가 있는 직장여성으로서 ‘직장인’, ‘주부’, ‘어머니’라는 다중역할을 수행하고 있습니다. 이렇게 여러 역할을 동시에 수행하면서 직장 과 가정에서 경험하는 힘든 점은 무엇입니까?(최소 10개 이상)”이었다. 응답내용에 대해 25% 이상의 사람들이 유사하게 보고한 내용을 원자료로 추출하여 동일한 내용을 통합하고, 다중역할과 관련 없는 내용들을 삭제하여 긍정적 효과 41개, 부정적 효과 48개의 항목을 완성하였다.

세 번째 단계에서는 앞의 두 단계에서 추출된 내용을 서로 비교하여 유사한 내용을 통합하거나 삭제하는 절차를 진행하였다. 그 결과 다중역할로 인한 긍정적 효과의 경우, 문헌 및 척도 결과에서 62개, 설문 결과에서 23개로 총 85개의 문항이 구성되었고, 부정적 효과의 경우, 문헌 및 척도 결과에서 76개, 설문 결과에서 17개로 총 93개의 문항이 완성되었다. 이렇게 개발된 문항들은 추가적인 문항

이해도 및 적절성 평가 과정을 거쳐 최종적으로 긍정적 효과 74문항, 부정적 효과 81문항으로 확정되었다.

탐색적 요인분석을 위한 설문 실시

문항 개발 과정을 통해 완성된 문항들과 인구통계학적 자료가 포함된 설문지를 제작하였다. 설문은 연구심의위원회의 승인 후, 온라인과 지필을 통해 이루어졌다. 참여자들에게는 소정의 답례품이 지급되었다. 설문에 소요되는 시간은 약 20분 정도였다.

자료분석

최대우도법(maximum likelihood estimation)과 직접 오블리민 회전(direct oblimin rotation)을 이용한 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인구조의 적절성 검증을 위해 고유값(eigenvalue), 스크리 도표(scree plot), 요인 부하량 및 설명량, 해석 가능성 등을 고려하였고, 요인의 개수에 대한 통계적인 검증은 적합도 지수인 RMSEA를 계산하여 비교하였다. 요인의 문항을 선정할 때는 Pett, Lackey와 Sullivan(2003)의 제안에 따라 요인 부하량(factor loadings)이 .40 이하, 교차 부하량 .30 이상인 경우 문항을 제외시켰다.

또한 상관분석을 실시하여 하위요인들 간의 관계, 문항들의 단일 차원 평가 여부 등을 확인하였고, 전체 결과와 각 하위요인별로 내적 일관성 계수(Cronbach α)를 산출하여 신뢰도를 검증하였다.

통계 프로그램은 SPSS 21.0을 이용하였다.

결 과

탐색적 요인분석 결과

다중역할로 인한 긍정적 효과

문항의 평균과 표준편차에 근거한 문항분석 과정(탁진국, 2007)을 통해 한 문항을 삭제한 후, 총 73문항에 대해 요인분석을 실시한 결과, KMO(Kaiser-Meyer-Olkin Measure)가 .930, Bartlett의 구형성 검증 결과는 16311.039 ($p < .001$)로 요인분석을 하기에 적합한 자료인 것으로 나타났다.

고유값(eigenvalue)과 스크리 도표(scree plot)를 참고하여 요인의 수를 3개에서 7개로 지정한 후 요인구조를 비교하였다. 요인구조를 비교하는 과정에서 해석가능성과 함께 모형의 적합도 지수를 고려하였다. 일반적으로 최대우도법에서는 적합도 지수가 급격히 감소하는 시점이 요인의 수를 결정하는 시점이다(김주환, 김민규, 홍세희, 2009). 표 1에 제시한 RMSEA 값을 살펴보면, 5요인 모형부터 적합도 지수가 적절한 것으로 나타났으며, 요인의 수가 증가할수록 그 값이 떨어지지만 값의 변화가 .01보다 작은 것으로 나타났다. 통상적으로 모형의 적합도 차이가 .01 이하이면 모형 적합도의 변화가 거의 없다고 판단하며, 이 경우 적은 수의 요인으로 모형을 설명하는 것이 바람직하다(김주환 등, 2009). 이에 본 연구에서는 다중역할로 인한 긍정적 효과에 대해 5요인 구조가 가장 적절한 것으로 판단하였다.

5요인 모형을 확정하고 Pett 등(2003)이 제안한 기준에 따라 문항을 선정한 결과, 전체 변량의 52.8%를 설명하는 5요인, 34문항이 확정되었다. 각 요인별로 문항수를 살펴보면, 요인 1과 요인 2에 각각 9문항, 요인 3은 8문항, 요인 4와 요인 5에 각각 4문항이 포함되었다. 5개 요인에 대한 고유치, 설명변량, 누적변량

표 1. 다중역할로 인한 긍정적 효과 요인모형의 적합도

요인모형	χ^2	df	p	RMSEA
3요인 모형	7528.843	2412	.000	.092
4요인 모형	6253.456	2273	.000	.082
5요인 모형 (채택모형)	5448.929	2205	.000	.076
6요인 모형	4919.171	2138	.000	.071
7요인 모형	4500.228	2072	.000	.067

과 요인분석을 통해 선정된 문항 및 그 문항의 요인부하량과 공통분은 부록 1에 제시하였다.

요인명을 정함에 있어서 먼저 요인 1의 문항들을 살펴보면, 직장생활을 통한 성취감이나 만족감 등으로 인해 가정생활이 향상되거나 직장생활에 필요한 지식 및 행동이 가정생활에 도움이 되는 내용들을 포함하고 있다. 따라서 요인 1을 ‘일-가족 이점(Work-to-Family Gains)’이라고 명명하였다. 이 요인의 점수가 높은 사람은 직장에서 만족감과 성취감을 얻게 되면 가정에서도 긍정적인 상태일 가능성이 높으며, 업무수행에 필요한 지식과 행동을 통해 가정생활도 향상된다고 지각할 것이다.

요인 2는 ‘다중역할 효능감(Multiple-Role Self-Efficacy)’이라고 명명하였는데, 이 요인의 문항들은 직장인, 주부, 아내, 어머니 등의 다중역할을 동시에 수행하고 있다는 사실 자체에 의미를 두고 이로 인한 뿌듯함과 자신감, 유능감 등을 지각하는 내용들이다. 따라서 이 요인의 점수가 높은 사람은 직장일과 가정일을 병행하는 자신의 모습을 스스로 높게 평가하며 긍정적으로 지각할 가능성이 높다.

요인 3에 속하는 문항들은 가족의 정서적 지지나 가정생활의 즐거움 등을 통해 직장생

활의 어려움을 극복하고 직장생활이 향상되는 내용들을 포함하고 있다. 따라서 요인 3을 ‘가족-일 이점(Family-to-Work Gains)’이라고 명명하였다. 이 요인의 점수가 높은 사람은 가정에서 만족감, 심리적 안정감을 얻게 되면 직장에서도 긍정적인 상태일 가능성이 높으며, 가족의 정서적 지지를 통해 직장생활의 어려움을 극복하고자 할 것이다.

요인 4의 문항들은 직장생활을 함으로써 가정경제에 도움이 되고 경제적 독립이 가능한 것에 대한 긍정적 지각을 포함하고 있기 때문에 ‘경제적 이점(Financial Gains)’이라고 명명하였다. 이것은 Barnett과 Hyde(2001)가 다중역할이 여성에게 도움이 될 수 있는 가능성을 탐색하면서 밝힌 경제적 이득의 차원과 일치한다. 이 요인의 점수가 높은 사람은 실질적인 경제적 수입의 증가 뿐 만 아니라 배우자와 함께 가정경제에 공동책임을 갖는 것으로 인한 심리적 이점들을 높게 평가할 것이다.

끝으로 요인 5는 직장생활이 가정스트레스(가사, 육아 및 자녀교육, 가족 간 갈등 등)로부터 물리적 분리를 가능하게 하기 때문에 오히려 스트레스 대처에 도움이 된다는 문항들을 포함하고 있다. 따라서 요인 5를 ‘가정스트레스 분리(Separation from Family Stress)’라고 명명하였다. 이 요인에 속하는 내용들

은 Barnett와 Hyde(2001)가 제안한 바와 같이, 분리된 두 개 이상의 영역에서 역할을 수행할 때, 한 영역의 스트레스가 다른 영역의 경험으로 인해 완충될 수 있다는 다중역할 수행의 이점을 반영하는 것이다. 요인 5의 점수가 높은 사람은 가정스트레스로부터 분리할 수 있는 시·공간을 직장에서 확보함으로써 심리적 긴장감을 낮추고 스트레스로부터 회복하고자 할 가능성이 높다.

다중역할로 인한 부정적 효과

문항분석 과정(탁진국, 2007)을 통해 81문항 중 7문항을 삭제한 후, 총 74문항에 대해 요인분석을 실시하였다. 그 결과, KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure)가 .926이었고, Bartlett의 구형성 검증 결과는 13911.392 ($p < .001$)로 요인분석을 하기에 적합한 자료인 것으로 나타났다.

다중역할로 인한 긍정적 효과의 요인구조 확인방법과 동일하게 고유값(eigenvalue), 스크리 도표(scree plot), RMSEA 값을 비교한 결과 5요인 모형을 확정하였다. 문항선정기준에 따라 해당 기준에 적합하지 않은 문항들을 삭제하고 전체 변량의 50.3%를 설명하는 5요인, 34문항을 확정하였다. 각 요인별로 문항수를 살펴보면, 요인 1에는 8문항, 요인 2는 10문항, 요인 3은 9문항, 요인 4는 4문항, 요인 5에는 3문항이 포함되었다. 5개 요인에 대한 고유치, 설명변량, 누적변량과 선정 문항 및 그 문항의 요인부하량과 공통분은 부록 2에 제시하였다.

구체적으로 각각의 요인의 내용을 살펴보면 다음과 같다.

요인 1에 속하는 문항들은 직장인, 주부, 아내, 어머니 등과 같은 여러 역할을 동시에 병

행하는 것과 관련하여 시간과 체력의 한계, 심리적 부담감을 반영하는 문항들로 구성되어 있다. 따라서 요인 1을 ‘소진 및 과부하(Burnout and Overload)’라고 명명하였다. 이 요인에 속하는 내용들은 최정숙(2011)과 노성숙 등(2012)의 질적 연구에서 밝혀진 바와 같이, 자녀가 있는 직장인 여성들이 어머니, 직장인 등의 다중 정체성을 가짐으로써 경험하는 물리적 한계와 심리적 불편감을 나타내고 있다. 요인 1의 점수가 높은 사람은 다중역할로 인한 어려움을 방향(일에서 가족, 가족에서 일)이나 유형(시간, 긴장, 행동)으로 지각하기보다는 여러 역할을 동시에 병행하는 것 자체에서 비롯된 심리적 압박감과 물리적 한계를 크게 지각할 가능성이 높을 것이다.

요인 2는 가족이나 가정생활과 관련된 책임을 수행하느라 직장에서 시간과 육체적 에너지의 한계, 심리적 스트레스를 경험하는 것과 관련되어 있기 때문에 ‘가족-일 갈등(Family-to-Work Conflict)’으로 명명하였다. 이 요인의 점수가 높은 사람은 가족에 대한 걱정 때문에 직장에서 업무를 수행하는 데 어려움을 겪거나 가사일과 육아로 인해 업무시간 부족, 육체적인 한계 등을 호소할 가능성이 높다.

요인 3에 속하는 문항들은 직장에서의 업무량이나 직장에 할애해야만 하는 시간 등으로 인해 가정생활에 방해를 받는 내용들을 포함하고 있다. 따라서 요인 3을 ‘일-가족 물리적 갈등(Work-to-Family Physical Conflict)’으로 명명하였다. 이 요인의 점수가 높은 사람은 직장 일 때문에 가사나 육아에 대한 책임을 수행하는 데 어려움을 경험할 가능성이 높을 것이다.

요인 4는 직장인 여성으로서 전업주부와외 상대적 비교나 관계 맺기 등의 어려움과 관련

되어 있기 때문에 ‘전업주부와의 교류 갈등 (Discomfort in Relationships with Homemakers)’이라고 명명하였다. 요인 4는 한국의 문화적 특수성으로서, 노성숙 등(2012)이 지적한 ‘직장인 여성과 전업주부 여성 사이의 불편한 관계 현상’이 반영된 것이라고 할 수 있다. 특히 한국의 여성들은 자녀의 교육 문제가 어머니 역할

의 핵심이라고 지각하고 있기 때문에(최윤정, 문상호, 신충식, 2009) 자녀가 있는 직장인 여성은 전업주부들이 갖는 자녀교육에 대한 정보와 노력에 대해 소외감, 관계 맺기의 불편함 등을 경험할 것이다. 따라서 요인 4가 높은 사람은 전업주부와의 상대적 비교를 통해 어머니 혹은 주부 역할에 대한 책임을 충분히

표 2. 다중역할로 인한 부정적 효과 요인모형의 적합도

요인모형	χ^2	df	p	RMSEA
3요인 모형	7314.915	2554	.000	.085
4요인 모형	5933.242	2482	.000	.073
5요인 모형 (채택모형)	4585.224	2341	.000	.061
6요인 모형	4048.874	2272	.000	.055
7요인 모형	3749.355	2204	.000	.052

표 3. 다중역할로 인한 긍정적 · 부정적 효과의 요인 간 상관 및 평균, 표준편차, 내적일관성 계수

구분	1	2	3	4	5	M	SD	α
다중역할로 인한 긍정적 효과								
1 일-가족 이점	-					3.81	.53	.93
2 다중역할 효능감	.59**	-				3.70	.62	.92
3 가족-일 이점	.54**	.48**	-			3.96	.58	.94
4 경제적 이점	.31**	.32**	.34**	-		4.20	.75	.93
5 가정스트레스 분리	.52**	.47**	.39**	.26**	-	3.80	.71	.88
6 긍정적 효과 총점	.83**	.83**	.77**	.55**	.67**	3.86	.46	.96
다중역할로 인한 부정적 효과								
1 소진 및 과부하	-					3.48	.81	.89
2 가족-일 갈등	.50**	-				2.86	.85	.93
3 일-가족 물리적 갈등	.47**	.35**	-			3.43	.82	.91
4 전업주부와의 교류 갈등	.39**	.30**	.30**	-		3.56	.91	.87
5 일-가족 심리적 갈등	.44**	.37**	.44**	.27**	-	2.90	.88	.78
6 부정적 효과 총점	.80**	.78**	.75**	.56**	.61**	3.21	.62	.94

** p < .01

못 하고 있다고 지각할 가능성이 높으며 전업 주부와외의 관계에서 심리적 불편감을 호소할 것이다.

마지막으로 요인 5는 ‘일-가족 심리적 갈등 (Work-to-Family Psychological Conflict)’으로 명명하였는데, 구체적인 내용은 직장문제로 인해 가정에서 걱정하거나 집중하지 못하고 가족에게 부정적 정서를 표현하는 것과 관련되어 있다. 이 요인의 점수가 높은 사람은 직장문제로 가정에서도 걱정하거나 심리적 긴장감을 경험하며, 이로 인해 가족들에게 짜증이나 화를 표현할 가능성이 높다(표 2 참조).

상관분석 및 신뢰도 검증

다중역할로 인한 긍정적 효과는 각각의 하위요인들과 .55에서 .83의 상관을 보였으며, 하위요인들 간에도 .26에서 .59의 정적 상관을 나타냈다. 부정적 효과의 경우, 각각의 하위요인들은 총점과 .56부터 .80까지의 높은 정적 상관을 보였으며, 하위요인들 간에도 .27에서 .50까지의 정적 상관이 나타났다. 또한 각각의 문항들과 전체 상관을 살펴본 결과, 모든 문항이 .40 이상의 상관을 나타냈다.

각 하위요인 및 전체 신뢰도 검증 결과, 긍정적 효과의 내적 신뢰도는 .88에서 .96, 부정적 효과의 내적 신뢰도는 .78에서 .94로 비교적 높게 나타났다(표 3 참조).

연구 1의 논의

연구 1에서는 탐색적 요인분석을 통해 한국 유자녀 직장여성의 다중역할로 인한 긍정적·부정적 효과가 어떤 요인으로 구성되었는지

확인할 수 있었다.

다중역할로 인한 긍정적 효과 척도의 탐색적 요인분석 결과를 종합하면, 요인 1과 3은 기존 척도들과 유사하게 일에서 가족, 가족에서 일로의 방향성을 바탕으로 문항들이 구성되었다. 그러나 선행연구들에서 긍정적 효과가 방향성에 따라 개발, 정서, 자원, 효율성, 인성발달, 행동, 가치 등 세부 유형으로 구분되는 것(Carlson et al., 2006; Hanson, Hammer, & Colton, 2006; Kirchmeyer, 1992)과 달리 본 연구에서는 방향성에만 근거하여 요인이 추출되었다. 특히 각 요인에 포함된 문항들을 구체적으로 살펴보면, 대부분 정서적인 면에서 긍정적 영향을 미치는 것과 관련되어 있음을 확인할 수 있다. 요인 1에서는 7문항 중 5문항이 직장생활에서의 만족감이나 성취감 등으로 인해 가정생활에 도움이 된다는 내용들이며, 요인 3은 6문항 모두 가정생활에서 얻은 정서적 지지, 위로, 심리적 안정감 등이 직장생활에 도움이 된다는 내용으로 이루어졌다. 이는 다중역할을 수행하는 한국의 직장여성들은 일의 영역과 가정의 영역에서 획득한 정보나 기술, 행동과 같은 물리적 자원보다 정서적인 면에서 획득한 만족감, 성취감, 안정감 등의 심리적 자원들을 더욱 의미 있는 긍정경험으로 활용하고 있음을 보여주는 것이다.

요인 2는 부정적 효과에서도 유사하게 추출된 것으로서, 방향성과 상관없이 다중역할을 동시에 병행하고 있다는 것 자체를 의미 있게 지각하는 것이다. 이는 Marshall과 Barnett(1991)의 연구에서도 일과 가정의 책임 모두를 갖는 것이 더욱 다재다능한 사람이 되도록 돕고, 자신의 능력을 최대한 발휘하도록 한다는 결과와 유사하다. 또한 노성숙 등(2012)도 다중역할로 인한 긍정적 전이는 일에서 가족, 가

족에서 일이라는 차원을 넘어서서 두 영역을 통합하는 시너지 효과를 언급한 바 있다. 따라서 요인 2는 기존척도에서는 측정하기 힘들었던 다중역할 책임을 병행하는 것 자체에서 오는 긍정적 효과를 반영하고 있다는 데 의미가 있다고 하겠다.

마지막으로, 요인 4와 5의 내용은 직장생활 때문에 가정생활에 도움이 되는 측면으로 해석할 수 있다. 즉, 가족영역에서 일의 영역으로 긍정적인 영향을 미치는 것은 정서적인 면에서 지각하는 단일요인(요인 3)으로 추출되었지만, 일에서 가족 영역으로는 심리적 차원 뿐 만 아니라 경제적 차원, 영역 간 분리로 인한 스트레스 회복 등 보다 세분화되어 지각되는 경향이 나타났다. 이는 다중역할로 인한 부정적 효과에서 가족에서 일로의 갈등보다 일에서 가족으로의 갈등이 더 다양한 차원으로 분류되었던 것과 일관성 있는 결과라고 하겠다. 여성의 사회진출 확대로 남성 영역의 직장과 여성 영역의 가정이라는 전통적 경계가 없어지고 있지만, 여전히 한국사회의 여성들은 가정에 우선순위가 있기 때문에 다중역할로 인한 부정적 효과 뿐 아니라 긍정적 효과에서도 직장생활이 가정생활에 미치는 영향에 대해 더 많은 가중치를 두고 있는 것으로 판단된다.

다중역할로 인한 부정적 결과 척도의 분석 결과를 종합하면, 요인 2, 3, 5는 기존 척도들과 유사하게 일에서 가족, 가족에서 일로의 방향성을 바탕으로 문항들이 구성되었다. 그러나 가족에서 일로의 갈등은 시간 및 육체적 에너지의 한계와 심리적 긴장감이 한 요인으로 묶인 반면, 일에서 가족으로의 갈등은 물리적 차원과 심리적 차원의 두 개의 요인으로 분리되었다. 이는 가정생활 때문에 직장생활

이 방해받는 경우에는 그 내용이 물리적인 심리적인 단일 차원으로 지각하지만, 직장생활 때문에 가정생활이 방해받는 경우에는 물리적 차원과 심리적 차원을 세분화하고 구체화하여 지각한다는 것을 의미한다. 더욱이 요인 4의 ‘전업주부와의 교류 갈등’도 직장일 때문에 어머니 역할에 어려움을 경험하는 것으로 일에서 가족으로의 갈등에 해당된다고 할 수 있다. 이러한 비대칭성 즉, 가족에서 일로의 갈등은 단일차원으로 인식되지만 일에서 가족으로의 갈등은 다양한 차원으로 인식되는 것은 각각의 부정적 효과에 대해 지각하는 빈도나 강도가 다르기 때문인 것으로 보인다. 선행연구들을 보면, Gutek 등(1991)은 일-가족 갈등을 가족-일 갈등보다 더 많이 지각한다고 하였고, Frone 등(1992)도 일-가족 갈등이 가족-일 갈등보다 세 배 정도 더 자주 발생한다고 하였다. 유성경 등(2012)의 연구에서도 일-가족 갈등은 가족-일 갈등보다 평균값이 더 높게 나왔다. 따라서 가족생활이 일 영역에 미치는 영향보다 일이 가족의 영역에 미치는 영향이 더 크다고 할 수 있는데, 이는 대부분의 여성들에게 가족에 대한 우선순위가 여전히 높기 때문인 것으로 간주된다. 가족의 영역에 가중치를 더 두기 때문에 가족에서 일로 미치는 부정적 효과보다 일에서 가족으로의 부정적 효과의 빈도와 강도가 더 높을 것이고, 그로 인해 본 연구에서도 단일차원으로 지각되는 가족-일 갈등에 비해 일-가족 갈등은 다양한 차원으로 세분화되고 구체화되어 지각된 것으로 유추된다.

요인 1과 요인 4는 방향성에 근거한 내용이 라기보다는 한국 직장여성의 생활세계를 그대로 반영해 주는 요인들로 보인다. 요인 1은 여러 역할을 동시에 병행하는 것 자체에서 오

는 육체적, 심리적 부담감의 문항들인데, 노성숙 등(2012)의 질적 연구에서도 방향성에 근거한 어려움 외에도 다중역할 병행 자체에서 오는 어려움을 지적한 바 있다. 또한 최정숙(2011)도 학령기 자녀를 둔 직장인 여성들은 일에서 가족으로의 갈등의 방향성에 대한 지각보다 과중한 역할 요구 자체에서 비롯되는 압박감을 더 많이 호소한다고 하였다. 이들의 연구에서는 ‘양쪽 발에 모래주머니를 달고 뛰는 전력질주’, ‘쉽 없는 일의 연속(월화수목금금금)’ 등으로 생활세계를 표현할 정도로 직장인과 주부, 어머니 역할을 동시에 병행하는 스트레스를 주요한 주제로 언급하였다. 따라서 요인 1은 이러한 다중역할 병행 자체에서 비롯된 소진감과 과부하를 측정하는 것으로 의미 있다고 하겠다. 요인 4는 전업주부의 자녀교육 정보로부터 배제되고, 관계 맺기의 불편함을 경험하는 내용들로 구성되어 있다. 이는 국내 질적 연구에서 언급한 바와 같이(노성숙 등, 2012; 최정숙, 2011), ‘일하는 엄마’에 대한 불편한 시선 및 평가적 시선으로 인해 학부모 네트워크에서 배제되고, 육아 및 자녀교육 정보공유에서도 소외되는 현상을 반영하는 것이다. 직장인 여성들은 이러한 현상에 대해 불편함을 지각하고 있는데, 특히 한국은 서구사회에 비해 어머니가 지각하는 자녀에 대한 책임감이 상당히 높아(O'Brien, 2011), 어머니 역할에 대한 부담감이 민감한 것으로 판단된다. 더욱이 한국의 교육현실은 과열경쟁구도로, 학교에서 이루어지는 공교육보다 다양한 사교육에 의해 자녀의 학업성취가 결정된다는 담론이 형성되어 있다. 또한 과도한 학업량과 복잡한 입시제도로 인해 부모의 지원이 절대적으로 필요한 실정이다. 이러한 현실에서 직장여성들은 전업주부들이 갖

는 자녀교육에 대한 정보와 노력에 대해 소외감을 경험하며, 불편한 시선을 인식하는 것으로 보인다. 따라서 요인 4는 한국 문화의 특수성을 반영하는 요인으로서 의의가 있다고 하겠다.

연구 2: 확인적 요인분석 및 준거타당도 분석

연구 2에서는 다중역할로 인한 긍정적·부정적 효과 척도의 요인구조의 적절성을 검증하기 위하여 확인적 요인분석을 실시하였고, 준거관련 타당도 및 변별 타당도, 검사-재검사 신뢰도 분석을 하였다.

방 법

연구대상

확인적 요인분석 및 타당도 분석을 위하여 전일제 또는 시간제로 근무하는 직장여성 338명을 연구대상으로 하였다. 참여자들은 만 18세 이하의 자녀가 적어도 한 명 이상 있는 여성으로 제한하였다. 참여자들의 연령은 24세에서 53세 사이로 평균 연령은 36.4($SD=6.81$)세였으며, 결혼기간은 평균 8.7($SD=6.44$)년이었고, 자녀의 수는 대부분 1명(52.1%) 또는 2명(42.3%)이었다. 근무경력 10년 이상(53.3%)이 가장 많았고, 대졸 이상 학력(94.1%)의 전일제(92.6%) 직장여성이 대부분이었다.

검사-재검사 신뢰도 분석을 위하여 서울 및 수도권권의 학교와 일반 기업체에 근무하는 대졸 이상 학력의 직장여성 62명을 대상으로 하

였다. 참여자들의 평균 연령은 38.2($SD=5.87$)세였으며, 평균 결혼기간은 9.0($SD=5.03$)년이였다. 자녀의 수는 1명이 57.3%로 가장 많았으며, 근무경력은 대부분 10년 이상(58.2%)이였다.

측정도구

다중역할로 인한 긍정적 · 부정적 효과

탐색적 요인분석을 통해 선정된 문항을 자녀가 있으며 다중역할을 수행하고 있는 3인의 심리학 박사학위 소지자 여성이 검토하여 중복되는 의미의 문항을 제거하거나 일부 문항의 표현을 수정하였다. 그 결과, 다중역할로 인한 긍정적 효과 29문항, 부정적 효과 30문항이 선정되었다. 제거하거나 수정된 문항의 내용들은 부록 1과 부록 2에 표시되어 있다.

직무 만족

직무 만족 정도를 측정하기 위하여 박아린(2005)이 미네소타 직무만족 설문지(Minnesota Satisfaction Questionnaire)를 한국형으로 타당화한 척도를 사용하였다. 이 척도는 내재적 만족, 외재적 만족, 전반적인 만족의 정도를 평가하는 20문항으로 구성되어 있으며, Likert 5점 척도로 응답하도록 되어있다. 내재적 만족은 일 자체에서 오는 만족으로 개인적인 성장과 성취와 관련된 것이며, 외재적 만족은 일 자체보다는 승진, 보수 등과 같은 외적 환경에 관련된 것이다. 점수가 높을수록 직무에 대한 만족 수준이 높은 것을 의미한다. 박아린(2005)의 연구에서 내적신뢰도 계수는 내재적 만족 .79, 외재적 만족 .81, 전반적인 만족 .87로 나타났다. 본 연구에서는 내재적 만족 .88, 외재적 만족 .82, 전반적인 만족 .91로

나타났다.

직무 소진

직무 소진 정도를 측정하기 위하여 Schaufeli, Leiter, Maslach와 Jackson(1996)이 개발한 직무만족 척도(MBI-GS: Maslach Burnout Inventory-General Survey)를 신강현(2003)이 번역하여 타당화한 것을 사용하였다. 이 척도는 15개 문항으로 7점으로 구성된 Likert 척도이며, 소진 5문항, 냉소 4문항, 직업자신감 6문항을 포함하고 있다. 하위요인을 구체적으로 살펴보면, 소진은 과도한 심리적 부담감 또는 요구들에 기인한 개인의 정서적 자원들이 고갈되었다고 느끼는 에너지 결핍을 의미한다. 냉소는 직무에 대해서 거리감을 느끼고, 직무 전반에 대하여 부적절한 태도를 경험하는 것이다. 직업자신감은 낮은 자기효능감, 성취감의 부재, 성과의 부재, 무력감으로 정의된다. 따라서 점수가 높을수록 직무를 수행할 에너지가 결핍되어 있고, 냉소적이며, 자신감이 저하되었음을 의미한다. 신강현(2003)의 연구에서 내적신뢰도 계수는 소진 .90, 냉소 .81, 직업자신감 .86이었으며, 본 연구에서는 소진 .91, 냉소 .88, 직업자신감 .89, 전체 직무 소진은 .82로 나타났다.

삶의 만족

삶에 대한 만족도를 측정하기 위하여 Diener, Emmons, Larson과 Griffin(1985)이 개발한 삶의 만족도 척도(SWLS: Satisfaction With Life Scale)를 김수정 등(2012)이 번안한 것을 사용하였다. 이 척도는 총 5문항으로 개인이 자신의 전반적인 삶에 대해 얼마나 만족하고 있는가 하는 인지적인 안녕감을 측정하는 문항으로 구성되어 있으며, Likert 7점 척도로 응답

하도록 되어있다. 각 문항에 대한 점수들을 합산하여 총점이 높을수록 삶에 대한 만족도가 높은 것을 의미한다. 김수정 등(2012)의 연구에서 내적신뢰도 계수는 .91로 나타났으며, 본 연구에서는 .90으로 나타났다.

우울

현 상태에서 경험하고 있는 우울 증상 척도를 측정하기 위하여 미국 정신보건 연구원에서 개발한 우울증 척도(CES-D Scale: Center for Epidemiological Studies-Depression Scale)를 전경구와 이민규(1992)가 번역한 것을 사용하였다. 이 척도는 총 20문항으로 Likert 4점 척도로 응답하도록 되어있다. 점수가 높을수록 우울 수준이 높은 것을 의미한다. 전경구와 이민규(1992)의 연구에서 내적신뢰도 계수는 .89로 나타났으며, 본 연구에서는 .92로 나타났다.

사회적 바람직성

사회적 바람직성을 측정하기 위하여 김용석(2010)이 성인을 대상으로 개발한 사회적 바람직성 척도(SDS-24: Social Desirability Scale)를 사용하였다. 이 척도는 자기기만 16문항, 인상관리 8문항의 총 24문항으로 구성되어 있으며, Likert 5점 척도로 응답하도록 되어있다. 자기기만은 자신을 실제보다 더 좋은 기술과 태도를 소유한 인물로 평가하는 무의식적인 성향을 측정하며, 인상관리는 자신에 대한 이미지를 호의적으로 만들어내려는 의식적인 성향을 측정한다. 채점은 이항적 점수화 방식을 따르는데, 이는 각 문항에 대한 응답 중 극단적인 응답만을 점수화하는 방식으로, 5점 척도일 경우 각 문항에 4 또는 5로 응답한 경우 1점을 부여하고 나머지 응답에는 0점을 부여한다. 점수가 높을수록 사회적 승인을 높이는 방식

으로 응답하려는 성향이 높은 것을 의미한다.

사회적 바람직성 척도는 자기 자신을 좋은 방향으로 보이게끔 응답하는 경향을 나타내주기 때문에, 각종 도구의 변별타당도를 검증하기 위해 널리 사용되고 있다(Crowne & Marlowe, 1964, 이동귀, 양난미, 박현주, 2013에서 재인용). 김용석(2010)의 연구에서 내적신뢰도 계수는 자기기만 .84, 인상관리 .71이었으며, 본 연구에서는 자기기만 .84, 인상관리 .75, 전체 사회적 바람직성 .83으로 나타났다.

연구절차

연구 승인 및 설문 실시 방법과 참여자들에 대한 보상은 연구 1과 동일하게 진행하였다. 확인적 요인분석을 위한 설문 소요 시간은 약 25분 정도였다. 검사-재검사 신뢰도 분석을 위한 설문은 2주 간격으로 2회 실시하였다. 1차 설문에 참여한 98명 중 2차 설문에 재참여한 62명의 자료가 최종적으로 분석에 사용되었다. 설문 소요된 시간은 10분 이내였다.

자료분석

다중역할로 인한 긍정적·부정적 효과의 5요인 구조가 지지되는지를 검토하기 위해 AMOS 18.0을 사용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 본 연구에서는 긍정적 효과 29문항과 부정적 효과 30문항 간의 관계를 설명하는 5개 요인에 대한 측정뿐만 아니라 위계적 2차 요인모형도 설정하여 비교하였다. 위계적 2차 모형은 각각의 5개 하위요인들에 대해 1개의 상위요인으로 묶일 수 있다고 가정한 모형으로서, 다중역할로 인한 긍정적 효과와 부정적 효과를 각각 상위요인인 2차 요인으로 설정하

였다.

또한 상관분석을 실시하여 하위요인들 간의 관계, 문항들의 단일 차원 평가 여부 등을 확인하였고, 전체 결과와 각 하위요인별로 내적 일관성 계수(Cronbach α)를 산출하여 신뢰도를 검증하였다. 척도의 시간적 안정성을 확인하기 위하여 2회 반복 측정한 긍정적 효과 및 부정적 효과 총점과 하위요인 점수들 간의 상관분석을 실시하여 검사-재검사 신뢰도 계수를 산출하였다. 준거관련 타당도와 변별 타당도 검증을 위해 다중역할로 인한 긍정적·부정적 효과 척도의 총점과 하위요인 각각에 대하여 직무 만족, 직무 소진, 삶의 만족, 우울, 사회적 바람직성과의 상관분석을 실시하였다.

통계 프로그램은 SPSS 21.0을 이용하였다.

결 과

확인적 요인분석 결과

다중역할로 인한 긍정적 효과의 경우, 5 요인 모형의 적합도 지수는 양호하였다(TLI=.881, CFI=.892, RMSEA=.077, 90%CI=.072-.082). 각각의 측정문항과 하위요인 간의 표준화된 회귀계수는 14번 문항(“가족과 떨어져 있는 시간이 적당히 있게 때문에 오히려 더 좋은 관계를 유지할 수 있다”)을 제외하고는 .52에서 .92로 $p < .001$ 수준에서 모두 유의한 관련성이 있음을 보여주었다. 위계적 2차 요인모형의 경우에도 적합도는 양호하게 나타났다(TLI=.881, CFI=.891, RMSEA=.077,

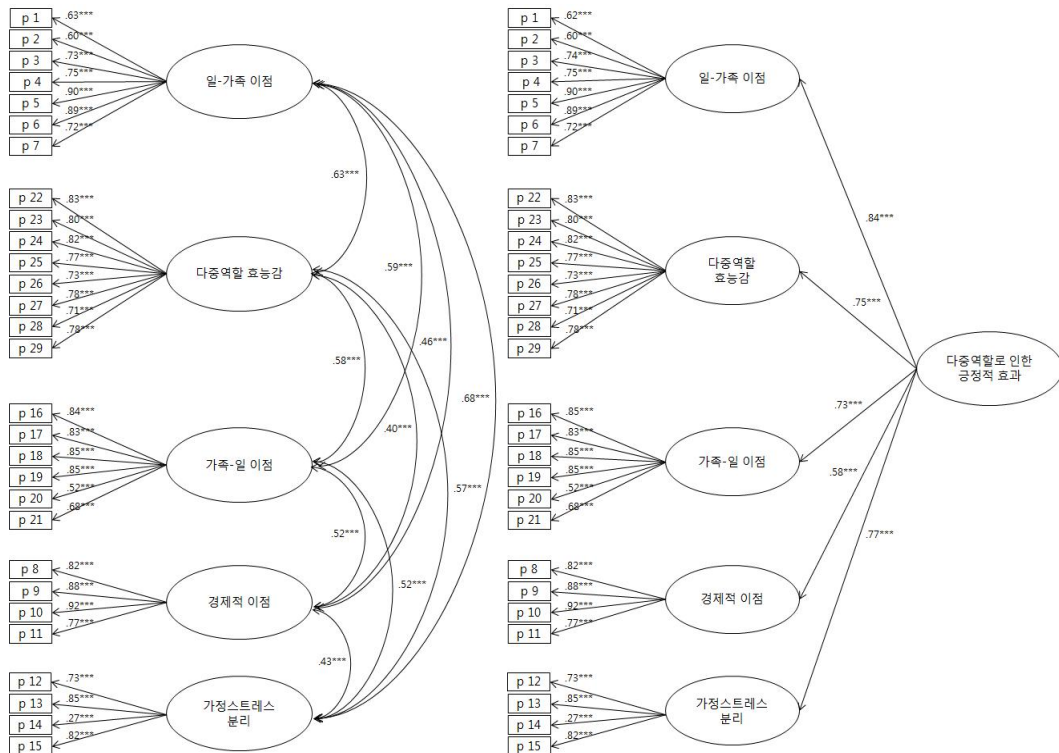


그림 1. 다중역할로 인한 긍정적 효과 5요인 모형(좌)과 위계적 2차 요인모형(우)

90%CI=.072-.082). 1차 5개 요인에 대한 29문항의 요인 부하량은 14번 문항을 제외하면 .52에서 .92로 나타났고, 2차 요인에 대한 5개의 요인 부하량은 .58에서 .84로 나타났다. 5요인 모형과 위계적 2차 요인모형을 비교해보면, 모형의 적합도 차이는 거의 없는 것으로 나타나($\Delta TLI=.000$, $\Delta CFI=-.001$, $\Delta RMSEA=.000$), 위계적 2차 요인모형은 기각되지 않았다. 따라서 탐색적 요인분석을 통해 추출한 5개의 요인들이 1개의 2차 요인인 긍정적 효과에 의하여 잘 설명될 수 있음을 확인하였다. 한편, 5요인 모형과 위계적 2차 요인모형 모두에서 14번 문항은 .27의 낮은 요인부하량을 나타냈다. 이 문항은 탐색적 요인분석에서는 .63의 양호한 요인부하량을 보였으나, 확인적 요인

분석의 독립표본에서는 요인과의 관련성이 매우 낮은 것으로 나타났다. 따라서 문항내용이 부적절하다고 판단하여 문항-전체 간 상관분석과 신뢰도 검증의 추가적인 분석 절차를 종합하여 문항의 삭제 여부를 결정하기로 하였다(그림 1 참조).

다중역할로 인한 부정적 효과의 경우, 5요인 모형의 적합도 지수는 만족할만한 수준으로 나타났다($TLI=.866$, $CFI=.879$, $RMSEA=.075$, $90\%CI=.069-.080$). 또한 각 문항들의 요인 부하량인 측정문항과 잠재요인 간 표준화된 회귀계수를 살펴보면, 최소 .57에서 최대 .87로 모두 $p < .001$ 수준에서 유의미하였다. 위계적 2차 요인모형의 적합도 역시 만족할만한 수준이었다($TLI=.864$, $CFI=.875$, $RMSEA=$

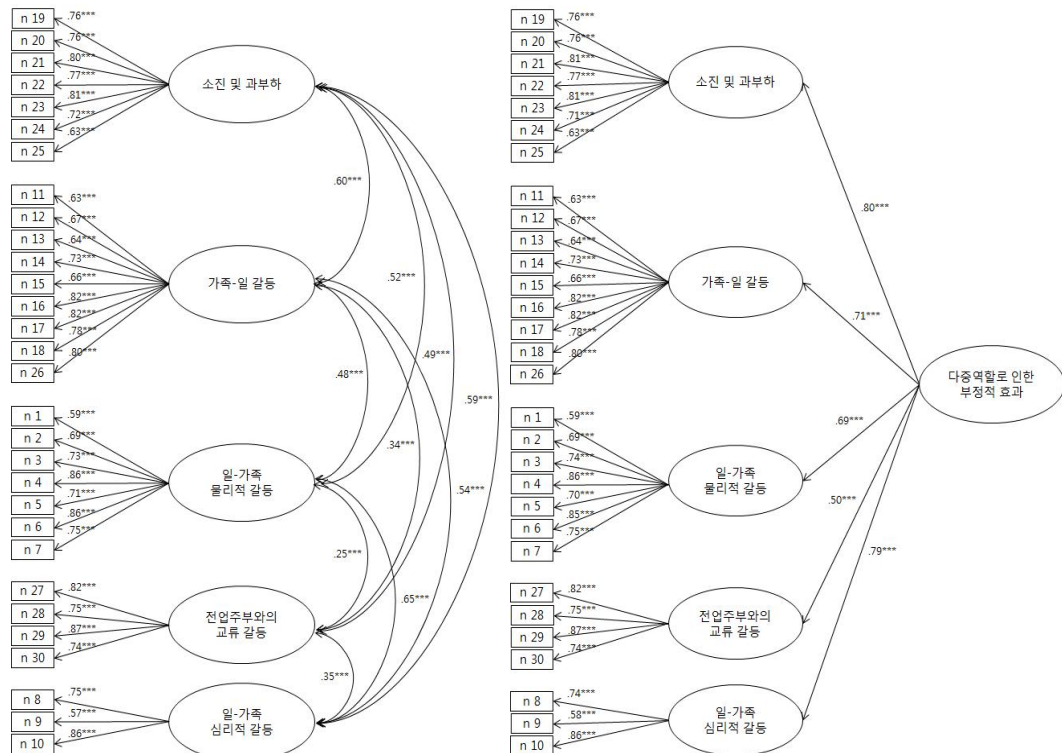


그림 2. 다중역할로 인한 부정적 효과 5요인 모형(좌)과 위계적 2차 요인모형(우)

.075, 90%CI=.070-.080). 1차 5개 요인에 대한 30문항의 요인 적재치는 .58에서 .85였으며, 2차 요인에 대한 5개의 요인 적재치는 .50에서 .80으로 나타났다. 5요인 모형과 위계적 2차 요인모형을 비교해보면, 모형의 적합도 차이는 매우 미미한 것으로 나타났다($\Delta\text{TLI}=-.002$, $\Delta\text{CFI}=-.004$, $\Delta\text{RMSEA}=.000$). 따라서 위계적 2차 요인모형은 기각되지 않았으며, 5개의 1차 요인들의 관계는 1개의 2차 요인에 의하여 잘 설명되는 것을 의미한다. 이러한 결과를 통해 탐색적 요인분석에서 추출한 5개의 요인들이 다중역할로 인한 부정적 효과에 묶일 수 있음을 확인하였다(그림 2 참조).

상관분석 및 신뢰도 검증

다중역할로 인한 긍정적 효과는 각각의 하위요인들과 .63에서 .83의 상관을 보였으며, 하위요인들 간에도 .30에서 .61의 정적 상관을 나타냈다. 부정적 효과의 경우, 각각의 하위요인들은 .57부터 .83까지의 정적 상관을 보였으며, 하위요인들 간에도 .25에서 .57까지의 정적 상관이 나타났다.

긍정적 효과 5개의 하위요인에 속하는 각각의 문항들과 전체 상관을 살펴본 결과, .30 이상의 상관을 나타냈다. 각 하위요인의 신뢰도 검증 결과에서는 요인 5의 ‘가정스트레스 분리’를 제외하고는 .89에서 .92의 높은 신뢰도 계수가 산출되었다. ‘가정스트레스 분리’ 요인의 경우 .48의 낮은 신뢰도가 나타났는데, 이는 확인적 요인분석에서 요인 부하량이 .27로 낮게 나타난 14번 문항이 포함되었기 때문인 것으로 판단하여, 이 문항을 삭제하고 다시 신뢰도를 검증하였다. 그 결과 신뢰도 계수가 .84로 양호하게 나타났다. 긍정적 효과 총점에

대해서도 이 문항을 삭제할 경우 신뢰도가 .92에서 .95로 상승함을 확인하였다. 따라서 최종적으로 14번 문항을 삭제하기로 결정하였다.

부정적 효과의 경우, 문항-전체 상관은 .40 이상으로 나타났다. 또한 각 하위요인 및 전체 신뢰도 검증 결과, .75에서 .94까지 비교적 높은 내적 신뢰도를 보여주었다.

위의 과정을 거쳐 최종 선정된 긍정적 효과 28문항과 부정적 효과 30문항의 검사-재검사 신뢰도를 확인하기 위하여 2주 간격으로 2회 반복 측정한 긍정적 · 부정적 효과 총점 및 하위요인들의 점수들 간 상관분석을 실시하였다. 그 결과, 긍정적 효과 총점의 검사-재검사 신뢰도 계수는 .92, 하위요인별 검사-재검사 신뢰도 계수는 .83에서 .91로 나타났다($p < .001$). 부정적 효과의 경우, 전체 검사-재검사 신뢰도 계수는 .89였으며, 하위요인별 검사-재검사 신뢰도 계수는 .74에서 .89로($p < .001$), 모두 적절한 수준의 신뢰도 계수가 산출되었다. 이를 통해 본 연구에서 개발한 척도의 시간적 안정성이 확인되었다(표 4 참조).

준거타당도 분석 결과

다중역할로 인한 긍정적 · 부정적 효과의 준거관련 타당도는 직무 만족, 직무 소진, 삶의 만족, 우울과의 상관분석을 통해 검증하였다. 상관분석 결과는 표 5와 같다.

긍정적 효과의 경우, 직무 만족과 삶의 만족은 모두 총점 및 각각의 하위요인들과 유의미한 정적상관을 보였고, 우울은 ‘일-가족 이점’ 및 ‘가족-일 이점’과 총점 간에 유의미한 부적상관을 보였다. 이는 다중역할 수행을 통한 긍정적 효과를 많이 지각할수록 직무에 대

표 4. 다중역할로 인한 긍정적·부정적 효과의 요인 간 상관 및 평균, 표준편차, 내적일관성 계수

구분	1	2	3	4	5	M	SD	α
다중역할로 인한 긍정적 효과								
1 일-가족 이점	-					3.79	.59	.90
2 다중역할 효능감	.61**	-				3.67	.70	.92
3 가족일 이점	.55**	.55**	-			3.96	.60	.89
4 경제적 이점	.45**	.39**	.48**	-		4.24	.67	.91
5 가정스트레스 분리	.44**	.39**	.37**	.30**	-	3.75	.75	.48(.84*)
6 긍정적 효과 총점	.82**	.83**	.76**	.63**	.67**	3.85	.52	.92(.95*)
다중역할로 인한 부정적 효과								
1 소진 및 과부하	-					3.57	.82	.90
2 가족일 갈등	.57**	-				2.52	.71	.91
3 일-가족 물리적 갈등	.49**	.48**	-			2.95	.77	.89
4 전업주부와의 교류 갈등	.44**	.31**	.25**	-		3.45	.90	.87
5 일-가족 심리적 갈등	.53**	.48**	.57**	.30**	-	3.06	.84	.75
6 부정적 효과 총점	.83**	.81**	.76**	.57**	.71**	3.05	.60	.94

** $p < .01$

주. *는 확인적 요인분석에서 요인부하량이 .27로 나타난 14번 문항을 제외한 경우의 내적일관성 계수이다.

한 만족 수준이 높아지고, 삶의 만족도가 높으며, 우울감을 덜 호소함을 의미한다. 이러한 결과는 선행연구와 유사한 결과로서(김수정 등, 2012; Carlson et al., 2006; Ganginis, 2011), 다중역할로 인한 긍정적 효과의 준거관련 타당도를 지지하는 증거로 판단할 수 있다. 그러나 직무 소진은 긍정적 효과와 유의미한 상관이 나타나지 않거나 매우 약한 상관을 나타냈다. 이는 다중역할 수행에 대한 긍정적인 지각과 직무 소진과는 독립적인 관계임을 보여주는 결과라고 할 수 있다.

부정적 효과의 경우, 직무 만족은 '전업주부의 교류 갈등' 요인을 제외한 모든 하위요인 및 총점과 유의미한 부적 상관을 보였고,

직무 소진은 모든 하위요인 및 총점과 유의미한 정적 상관을 나타냈다. 이는 선행연구와 유사한 결과로(유성경 등 2012; Carlson et al., 2000; Ganginis, 2011), 직장일과 가정일을 병행하면서 경험하는 어려움이 클수록 직무에 대한 만족 수준은 낮아지고, 직무를 수행할 에너지가 고갈되었음을 의미한다. 또한 삶의 만족은 부정적 효과 전체 및 대부분의 하위요인들과 유의미한 부적상관을 보였으나, '전업주부와의 교류 갈등'은 상관이 통계적으로 유의미하지 않았다. 우울은 총점 및 모든 하위요인들과 비교적 높은 정적상관을 나타냈다. 이를 통해 다중역할로 인한 부정적 효과의 준거관련 타당도가 입증되었다고 볼 수 있다.

표 5. 다중역할로 인한 긍정적 · 부정적 효과와 직무 만족, 직무 소진, 삶의 만족, 우울, 사회적 바람직성간의 상관

	직무만족	직무소진	삶의만족	우울	사회적 바람직성
일-가족 이점	.44**	-.06	.30**	-.14*	.04
다중역할 효능감	.30**	.02	.29**	-.08	.11*
가족-일 이점	.36**	.04	.29**	-.16**	.07
경제적 이점	.30**	.11*	.11*	-.08	.14*
가정스트레스 분리	.33**	-.00	.18**	-.05	.05
다중역할로 인한 긍정적 효과	.45**	.02	.32**	-.13*	.09
소진 및 과부하	-.15**	.56**	-.22**	.40**	-.09
가족-일 갈등	-.21**	.40**	-.16**	.42**	-.13*
일-가족 물리적 갈등	-.20**	.42**	-.13*	.30**	-.06
전업주부와의 교류 갈등	-.05	.30**	-.03	.14**	-.03
일-가족 심리적 갈등	-.18**	.47**	-.14*	.39**	-.07
다중역할로 인한 부정적 효과	-.21**	.57**	-.19**	.45**	-.09
평균	69.49	52.63	21.25	36.5	10.23
표준편차	11.05	10.63	6.26	10.41	4.85

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

다중역할로 인한 긍정적 · 부정적 효과의 변별 타당도는 사회적 바람직성과의 상관분석을 통해 검증하였다. 상관분석 결과는 표 5와 같다. 긍정적 · 부정적 효과 총점과 대부분의 하위요인들은 사회적 바람직성과 유의미한 상관이 없었다. 긍정적 효과 중 ‘다중역할 효능감’ 요인, ‘경제적 이점’ 요인과 부정적 효과의 ‘가족-일 갈등’ 요인은 유의미한 상관이 나타났다. 그러나, .11에서 .14의 매우 낮은 상관을 보였다. 따라서 다중역할로 인한 긍정적 · 부정적 효과는 사회적으로 바람직하고 정상적인 대답이라고 믿고 응답을 하는 경향과는 변별되는 개념임이 확인되었다.

연구 2의 논의

연구 2에서는 연구 1에서 개발한 척도의 요인구조의 적절성 및 타당도와 신뢰도를 확인하였다.

구체적으로 기술하면, 확인적 요인분석을 통해 요인구조의 적절성을 검증하였고, 요인간 상관분석 및 문항-전체 상관분석, 신뢰도 계수 산출을 통해 척도의 최종문항을 확인하였다. 다중역할로 인한 긍정적 효과의 경우, 5 요인 모형의 적합성은 검증되었지만, 경로계수가 .27로 낮은 한 개의 문항이 발견되어 상관분석과 신뢰도 계수를 비교하는 추가적 검

증 절차를 거쳐 삭제하였다. 그 결과, 5요인 구조의 28문항이 최종적으로 선정되었고, 내적 신뢰도는 .84에서 .95로 나타나 만족할만한 수준을 보였다. 다중역할로 인한 부정적 효과의 경우에는 총 30문항, 5요인 모형의 적합성이 검증되었고, 상관분석을 통해 하위요인의 적절성, 문항들의 단일 차원 평가 수준이 모두 확인되었다. 내적 신뢰도는 .75에서 .94로 최종문항들이 다중역할에 따른 부정적인 효과를 파악하는 데 좋은 자료로 활용될 수 있음을 보여주었다. 또한 연구 2의 연구대상자는 연구 1과는 독립된 표본임에도 불구하고 연구 1에서 가정한 5요인 모형의 적합도가 적절한 것으로 나타나 긍정적·부정적 효과 척도의 교차 타당성도 확인할 수 있었다.

추가적으로 연구 2에서는 검사-재검사 신뢰도 분석과 준거 및 변별 타당도 분석을 통해 척도의 안정성과 효용성을 확인할 수 있었다. 다중역할로 인한 긍정적 효과는 직무 만족 및 삶의 만족과 정적상관을, 우울과는 약한 부적상관을 보였는데, 이는 선행연구와 일치하는 결과로서(김수정 등, 2012; Carlson et al., 2006; Ganginis, 2011), 준거관련 타당도를 지지하는 증거로 판단하였다. 또한 사회적 바람직성과의 상관분석을 통해 다중역할로 인한 긍정적·부정적 효과의 변별타당도를 확보하였다. 다중역할로 인한 부정적 효과는 직무 만족 및 삶의 만족과 부적상관을 나타냈고, 직무 소진 및 우울과는 정적상관을 나타냈다. 이것은 일-가족 갈등이 직무 만족, 삶의 만족과 부적으로 상관이 있으며, 직무 스트레스, 직무 소진, 우울과 정적으로 상관이 있다는 선행연구(유성경 등, 2012; Carlson et al., 2001; Frone et al., 1992; Ganginis, 2011)와 일치한다. 따라서 다중역할로 인한 부정적 효과 척도의 준거관련 타

당도를 확인하였다. 끝으로 검사-재검사 신뢰도 분석을 통해 시간적 안정성을 검증함으로써 본 연구에서 개발한 척도의 활용 가치를 확인할 수 있었다.

종합 논의

본 연구는 한국 문화를 기반으로 유자녀 직장여성들의 다중역할로 인한 긍정적·부정적 효과의 구성요인을 확인하고, 측정도구를 개발하는 데 그 목적이 있다. 따라서 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 거쳐 척도를 제작하였고, 신뢰도 및 타당도 분석을 통해 척도의 타당성과 시간적 안정성을 검증하였다.

본 연구에서 체계적으로 개발하고 타당화한 척도는 기존의 척도가 지닌 한계와 더불어 서구사회에서 개발한 척도를 한국의 직장여성에게 그대로 적용할 때 나타날 수 있는 문제점들을 극복할 수 있다는 점에서 중요한 의의가 있다. 보다 구체적으로 본 척도의 의의를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 개발한 척도를 통해 다중역할에 따른 물리적·심리적 경험 내용의 다차원 구조를 확인함으로써, 방향성의 차원 외에도 다양한 내용들을 살펴보는 것이 가능하게 되었다. 다중역할 관련 선행 연구들은 ‘일에서 가족’, ‘가족에서 일’이라는 방향성을 중요한 차원으로 언급해왔는데(Ganginis, 2011), 이것은 다중역할 수행으로 인한 갈등이나 향상의 원인이 어디에 있는지 진단하는 데에는 유용하지만(최정숙, 2011), 방향성에 근거하지 않은 내용들을 밝혀내는 데는 제한적이다. 이에 본 연구에서는 다중역할로 인한 긍정적·

부정적 효과의 요인구조를 탐색적으로 살펴본 결과 방향성에 근거한 내용뿐만 아니라, 과중한 역할부담으로 인한 소진 및 과부하, 일의 영역과 가족 영역의 이중역할을 모두 해 내는 것에 대한 유능감을 반영하는 다중역할 효능감 등 다차원적인 구조를 밝혀냈다. 이는 최정숙(2011)과 노성숙 등(2012)의 질적 연구에서 드러난 다중 역할 요구 자체에서 비롯된 압박감과 일치하는 내용이며, Marshall과 Barnett(1991)이 다중역할 동시 수행으로 획득하게 된다고 주장하는 긍정적인 효과와 유사한 결과이다. 이와 같이 방향성에 근거한 경험 외에도 다중역할을 수행하며 경험하는 추가적인 내용들을 확인함으로써 유자녀 직장여성의 삶을 다양한 차원에서 이해하는 것이 가능해졌다.

둘째, 한국 문화를 기반으로 다중역할로 인한 긍정적 효과와 부정적 효과의 요인을 탐색함으로써 한국의 유자녀 직장여성들의 생활세계를 보다 정확하게 반영할 수 있는 척도를 제작하였다. 지금까지 다중역할과 관련된 국내연구에서는 외국 척도를 번안하여 사용하거나 체계적인 개발 절차 없이 연구자가 임의로 문항을 개발하여 척도를 제작한 경우가 많았다. 그러나 본 연구에서는 국내·외 문헌연구 및 기존척도 분석과 개발설문을 통해 문화적 요인을 탐색하였고, 이를 바탕으로 척도를 개발하고 추가적인 검증 절차를 거쳐 척도의 효용성과 시간적 안정성을 확인하였다. 한국 문화의 특수성이 반영된 내용들로써 긍정적 효과의 ‘일-가족 이점’과 ‘가족-일 이점’에서 나타난 정서적 경험을 중요하게 지각하는 경향성, 부정적 효과 중 ‘전업주부와의 교류 갈등’ 등을 언급할 수 있다. 앞서서도 이미 설명한 바와 같이 한국사회는 서구사회에 비해 자녀

에 대해 지각하는 어머니의 책임감이 매우 높으며(O'Brien, 2011), 자녀의 교육 문제를 어머니 역할의 핵심이라고 생각한다(최윤정, 김계현, 2009). 따라서 ‘전업주부와의 교류 갈등’은 이러한 한국 사회의 특징인 자녀 교육에 대한 어머니로서의 책임감과 부담감이 반영된 내용으로 주목할 만한 요인이다. 또한 긍정적 효과의 하위요인 중 ‘일-가족 이점’과 ‘가족-일 이점’의 문항들은 주로 정서적 차원에서 긍정적인 영향을 미치는 내용들을 포함하고 있다. 이는 기존 서구사회의 척도들에서 정보나 기술, 행동과 같은 물리적 자원을 통한 긍정적 효과를 중요하게 다루고 있는 것과는 구별되는 것이다(Carlson et al., 2006; Hanson et al., 2006). 즉, 한국의 직장여성들은 성취감, 안정감, 가족의 지지와 위로 등 정서적 자원들을 보다 의미 있는 긍정적 효과로 지각하고 있다고 하겠다. 이와 같이 본 척도를 통해 기존의 서구 사회에서 개발한 척도들로는 측정할 수 없었던 내용들을 확인할 수 있게 되었다. 따라서 본 연구에서 개발한 척도는 한국 문화의 특수성에 기반하여 유자녀 직장여성의 일과 가족 영역의 다중역할을 분석하는 데 중요한 측정도구가 될 것으로 기대한다.

셋째, 다중역할 관련 기존 척도들의 한계에서 이미 지적한 바와 같이, 많은 척도들이 체계적인 개발 과정이나 타당화 작업을 생략한 채 사용되어졌다(Cinamon & Rich, 2002; Gutek et al., 1991). 그러나 본 연구에서 개발한 척도는 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석, 타당도 분석과 신뢰도 분석 등 척도 개발과 타당화에 필요한 여러 절차를 거쳐 문항들을 구성하였다. 따라서 본 연구에서 개발된 척도는 향후 다중역할 관련 연구에서 측정도구로서 활용가치가 높을 것으로 예상된다.

넷째, 본 연구에서 확인한 다중역할로 인한 긍정적·부정적 효과를 바탕으로 유자녀 직장 여성의 진로상담에 대한 개입방안들을 모색할 수 있다. 여성의 교육 수준 향상과 사회 진출 확대 등으로 인해 전통적인 가치관의 변화가 급속히 진행되고 있지만, 일은 남성의 영역, 가정은 여성의 영역이라는 경계는 여전히 강하게 작동하고 있으며, 본 연구의 탐색적 요인분석 결과에서도 이러한 경향을 확인할 수 있었다. 요인구조를 살펴보면, 일에서 가족 영역으로의 긍정적 및 부정적 영향과 관련된 내용들이 보다 다차원적이고 세분화되어 지각되기 때문에 더 많은 하위요인이 추출되었다. 이는 대부분의 여성들이 가족의 영역에 우선순위를 두기 때문인 것으로 보인다. 선행연구들에서도 가족에서 일의 영역으로 미치는 영향보다 일에서 가족으로 미치는 영향이 더 높은 빈도와 강도를 보인다는 일관된 결과가 확인되고 있다(유성경 등, 2012; Frone et al., 1992; Gutek et al., 1991). 따라서 직장여성들이 다중역할로 인한 어려움을 호소하는 경우, 가족 영역에서의 문제점들을 우선적으로 파악하여 개입하는 것이 내담자의 심리적 긴장감과 부담감을 감소시키는 데 더 효과적일 것으로 예상할 수 있다.

이와 같은 연구의 의의에도 불구하고 동시에 본 연구는 몇 가지 제한점도 가지고 있다. 먼저, 연구대상이 서울 및 경기도에 거주하는 대졸 이상 학력의 전일제 직장여성으로 매우 편포되었다는 한계가 있다. 이들은 고학력 취업여성으로 강한 직업인 정체성을 가지고 있을 가능성이 높다. 따라서 연구결과들을 해석하고 일반화하는 데 주의가 필요하며, 후속연구에서는 다양한 학력과 직업군, 고용형태 등에 따라 같은 결과가 나타나는지를 확인할 필

요가 있다. 둘째, 타당도 분석 과정에서 다중역할로 인한 긍정적 효과는 직무 만족 및 삶의 만족과는 유의미한 상관을 나타냈지만, 우울이나 직무 소진과는 상관이 나타나지 않거나 약한 상관을 보였다. 이는 부정적 효과가 직무 만족 및 삶의 만족과는 부적상관을, 직무 소진 및 우울과는 정적상관을 뚜렷하게 나타낸 것과 대비되는 결과이다. 이러한 결과를 통해 다중역할 수행으로 경험하게 되는 긍정적인 내용보다 부정적인 내용들이 직장여성들의 생활세계에 보다 직접적인 영향을 미친다고 유추할 수 있는데, 이에 대한 추가적인 연구가 보완될 필요가 있다. 끝으로 본 연구는 다중역할로 인한 긍정적·부정적 효과를 측정하기 위한 척도의 개발 및 타당화가 주요한 목적이었으므로, 이것과 관련된 선행변인 및 결과변인 간의 관계나, 긍정적·부정적 효과를 매개하거나 조절하는 변인들에 대해서는 확인하지 못했다. 따라서 향후 연구에서는 다중역할로 인한 긍정적·부정적 효과에 영향을 미치는 다양한 변인들에 대한 탐색이 필요할 것으로 보인다.

참고문헌

- 김수정, 이해진, 김유진, 박지은, 유성경 (2012). 한국 여성의 일-가족 향상 척도 타당화 연구. *상담학연구*, 13(2), 561-583.
- 김용석 (2010). 사회적 바람직성 척도의 개발. *한국사회복지행정학*, 12(3), 1-39.
- 김주환, 김민규, 홍세희 (2009). 구조방정식모형으로 논문 쓰기. 서울: 커뮤니케이션북스.
- 노성숙, 한영주, 유성경 (2012). 한국에서 '워킹맘'으로 살아가기: 직장인엄마의 다중역할

- 경험에 대한 현상학적 연구. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 24, 365-395.
- 박아이린 (2005). MSQ 직무만족도 검사의 문항 및 척도 타당성 분석. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 신강현 (2003). 일반직 종사자를 위한 직무 소진 척도(MBI-GS)에 대한 타당화 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 16(3), 1-17.
- 유성경, 홍세희, 박지아, 김수정 (2012). 한국 여성의 일-가족 갈등 척도 타당화 연구. *한국심리학회지: 여성*, 17, 1-29.
- 이동귀, 양난미, 박현주 (2013). 한국형 자존감 평가영역 척도 개발 및 타당화. *한국심리학회지: 일반*, 32(1), 271-298.
- 이주일, 유경 (2010). 직장-가정 갈등의 세대 차이와 직장-가정 갈등이 행복에 미치는 영향: 직장 여성의 경우. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 23(3), 471-501.
- 전경구, 이민규 (1992). 한국판 CES-D 개발 연구 I. *한국심리학회지: 임상*, 11(1), 65-76.
- 정진경 (1989). 성역할 고정관념 및 특성이 기혼여성의 취업에 따르는 적응문제에 미치는 영향: 저소득층의 경우. *한국심리학회지: 사회*, 4(2), 169-184.
- 최윤정, 김계현 (2007). 고학력 기혼여성의 진로단절 위기 경험에 대한 개념도 연구: 진로지속 여성과 중단 여성 간의 비교. *상담학연구*, 8(3), 1031-1045.
- 최윤정, 김계현 (2009). 여성 진로 상담 관점에서 본 다중역할(일-가족) 균형의 구성개념 및 측정에 관한 경험적 연구 고찰. *상담학연구*, 10, 365-384.
- 최윤정, 문상호, 신충식 (2009). 교육 양극화 해소를 위한 정부의 역할: 워킹맘의 공공육체제 인식에 대한 근거이론적 접근. *한국행정학회 하계학술대회*, 1-20.
- 최정숙 (2011). 일-가족 역할갈등에 관한 근거이론 연구. *정신보건과 사회사업*, 39, 214-247.
- 탁진국 (2007). 심리검사: 개발과 평가방법의 이해. 서울: 학지사.
- 통계청 (2011). 2011년 맞벌이 가구 및 경력단절 여성 통계 집계 결과.
- “경력단절 여성 10명 중 8명 다시 일하고 싶어” (매일경제, 2014년 1월 14일)
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56, 781-796.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 212-220.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied*

- Psychology*, 77, 65-78.
- Frone, M. R., & Yardley, J. K. (1996). Workplace family-supportive programmes: Predictors of employed parents' importance ratings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 351-366.
- Ganginis, H. V. (2011). *Work-family experiences among employed mothers*. Unpublished doctoral dissertation. University of Maryland, College Park.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Source of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 249-265.
- Kim, Y. (2005). *Reconciling work and motherhood: the experience of Korean working mothers*. Unpublished doctoral dissertation. University of Bath, Bath, UK.
- Kirchmeyer, C. (1992). Perceptions of nonwork-to-work spillover: Challenging the common view of conflict-ridden domain relationships. *Basic and Applied Social Psychology*, 13, 231-249.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Marshall, N. L., & Barnett, R. C. (1993). Work-family strains and gains among two-earner couples. *Journal of Community Psychology*, 21, 64-78.
- O'Brien, K. M. (2011). *Women's management of a meaningful life through work and life integration*. 이화여대 심리학과 여성진로 연구팀.
- Pett, M. A., Lackey, N. R., & Sullivan, J. J. (2003). *Making sense of factor analysis: The use of factor analysis for instrument development in health care research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). *The Maslach Burnout Inventory-Test Manual (3rd ed.)*. Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA.
- Stephens, G. K., & Sommer, S. M. (1996). The measurement of work to family conflict. *Educational and Psychological Measurement*, 56, 475-486.
- Sumer, H. C., & Knight, P. A. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on work-family linkage. *Journal of Applied Psychology*, 86, 653-663.

Sussmuth-Dyckerhoff, C., Wang, J., & Chen, J.
(2012). *Women matter: An Asian perspective*.
McKinsey & Company.

1차원고접수 : 2014. 07. 28.
심사통과접수 : 2015. 01. 26.
최종원고접수 : 2015. 03. 03.

Development and Validation of the Scale for Measuring Positive and Negative Effects of Multiple Roles on Employed Mothers

Hyunjung Yang

Korea University

Ki-Hak Lee

Yonsei University

The purpose of this study was to develop and validate the scale for measuring positive and negative effects of multiple roles on employed mothers. This scale was developed based on the literature review, the examination of existing scales and the responses of open-ended questionnaires. The optimal structure of the scale was examined using exploratory factor analysis. The scale for measuring positive effects of multiple roles consisted of factor 1 of Work-to-Family Gains(7 items), factor 2 of Multiple-Role Self-Efficacy(8 items), factor 3 of Family-to-Work Gains(6 items), factor 4 of Financial Gains(4 items), and factor 5 of Separation from Family Stress(3 items). The scale for measuring negative effects consisted of factor 1 of Burnout and Overload(7 items), factor 2 of Family-to-Work Conflict(9 items), factor 3 of Work-to-Family Physical Conflict(7 items), factor 4 of Discomfort in Relationships with Homemakers(4 items), and factor 5 of Work-to-Family Psychological Conflict(3 items). Confirmatory factor analysis confirmed the hierarchical 2-level factor model of these scales, respectively. The validity and reliability of the scales were verified through validity analysis and test-retest reliability analysis. Finally, the implications and limitations of these findings and recommendable topics for further study were discussed.

Key words : employed mothers, positive effects of multiple roles, negative effects of multiple roles, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis

부록 1. 다중역할로 인한 긍정적 효과의 탐색적 요인분석 결과

문항	요인부하량					h^2	M	SD
	1	2	3	4	5			
요인 1: 일-가족 이점 (9문항)								
직장일에 만족하면 가정생활도 향상된다	.82	-.06	-.00	.08	-.08	.59	3.83	.71
직장에서 기분 좋은 일이 있으면 가정에서도 기분이 좋아진다	.78	-.17	.10	.18	-.06	.61	4.05	.61
직장생활하면서 느끼는 성취감을 통해 더 나은 가족구성원이 될 수 있다	.73	-.09	.14	-.06	.04	.58	3.91	.69
직장에서 보람을 느끼면 가정에서도 더 잘하게 된다*	.71	-.17	.12	.10	.05	.55	3.98	.69
나의 직장생활은 나를 좋은 기분 상태에 있게 하고, 이를 통해 더 나은 가족구성원이 될 수 있다*	.70	.19	-.16	-.07	-.07	.49	3.47	.83
직장생활하면서 느끼는 개인적 만족감을 통해 더 나은 가족구성원이 될 수 있다	.70	-.13	.16	.08	.05	.59	3.98	.66
직장에 다니는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다	.62	.07	-.10	-.03	.15	.47	3.80	.75
직장생활하면서 얻은 지식을 통해 더 나은 가족구성원이 될 수 있다	.59	.19	-.07	-.10	.07	.49	3.72	.74
직장생활에 필요한 행동이 가정생활에도 도움이 되는 행동으로 이어진다	.49	.13	.04	-.11	.08	.40	3.55	.75
요인 2: 다중역할 효능감 (9문항)								
직장일과 가정일을 병행하는 것은 나를 더 다재다능한 사람으로 만들어준다	.02	.75	-.04	.08	.04	.59	3.67	.84
직장일과 가정일을 병행하느라 시간관리를 더 잘하게 된다	-.04	.74	-.02	.12	-.06	.50	3.69	.85
여러 역할을 해 내는 것에 대한 뿌듯함이 있다	.06	.72	-.11	.13	-.03	.53	3.66	.84
직장일과 가정일을 병행하는 것은 내가 최선을 다하도록 하여 도전 의식을 북돋아준다	.06	.69	-.04	.06	.01	.52	3.61	.79
직장일과 가정일을 병행하느라 일의 우선순위를 정하는 일에 익숙해지고 효율적으로 행동하게 된다*	.00	.67	.00	.12	-.03	.46	3.81	.76
직장일과 가정일을 모두 해야 하기에 집중적으로 일을 하게 된다	-.04	.66	-.06	.17	-.03	.40	3.73	.76
직장일과 가정일을 병행하는 내 자신을 보면서 스스로 유능한 사람이라고 느껴진다	.07	.66	-.04	.08	-.08	.44	3.57	.87
직장일과 가정일을 병행하느라 일의 우선순위를 더 명확하게 하게 된다	.02	.65	-.04	.12	-.09	.39	3.81	.75
직장일과 가정일을 병행하는 것은 나의 삶을 더 다양하게 한다	.17	.48	.10	-.06	.12	.54	3.77	.80
요인 3: 가족-일 이점 (8문항)								
가정생활을 통해 직장생활의 어려움을 극복할 수 있는 기운을 얻는다	-.12	.16	.84	-.04	-.14	.67	3.83	.71
가족들과 기분 좋게 지내면 직장에서도 더 긍정적이 된다	.14	-.21	.83	.07	.05	.72	4.15	.68
가정생활에서의 즐거움이 직장생활에서 긍정적인 기분을 갖게 한다*	-.05	-.04	.82	-.00	.09	.64	3.91	.69
가정생활에 만족하면 직장에서의 업무성기도 좋아진다	.17	-.20	.79	.03	.06	.69	4.09	.69

(계속)

문항	요인부하량					h^2	M	SD
	1	2	3	4	5			
가족들로부터 받은 정서적 지지로 인해 직장에서 더 자신감을 가질 수 있다	.08	-.08	.78	-.02	.07	.65	4.00	.72
가정생활에서 얻은 심리적 안정감이 직장생활을 하는 데 도움이 된다	.10	-.08	.76	-.00	.01	.62	4.02	.72
가정이 있어서 힘든 직장생활을 버티는 힘이 된다*	-.19	.16	.72	.11	-.08	.53	3.95	.79
가정생활은 직장에서의 문제를 잊도록 도와준다	-.19	.21	.54	.04	.08	.38	3.71	.87
요인 4: 경제적 이점 (4문항)								
나의 경제활동을 통해 남편의 부담감을 덜어줄 수 있다	-.04	.13	-.02	.84	.08	.73	4.23	.80
가정에서 경제적으로 남편에게 덜 의존하게 되며, 경제적 독립이 가능하다	-.04	.13	.00	.81	.12	.71	4.17	.84
가정경제에 기여하는만큼 내 자신이 떳떳하고 당당하게 느껴진다	.08	.12	-.03	.75	.13	.66	4.15	.81
직장생활이 가정에 경제적으로 보탬이 된다	.00	.12	-.01	.75	.10	.62	4.25	.77
요인 5: 가정스트레스 분리 (4문항)								
육아 및 자녀교육 스트레스를 직장에 나감으로써 거리두기를 할 수 있다	.08	-.10	-.03	.18	.73	.54	3.80	.91
가족 간에 갈등이 있을 때 직장에 나와서 일을 하다보면 기분도 전환되고 다른 관점에서 생각하게 된다	.08	.10	.01	.09	.67	.61	3.89	.78
가족과 떨어져 있는 시간이 적당히 있기 때문에 오히려 더 좋은 관계를 유지할 수 있다*	.19	.11	-.05	-.04	.63	.60	3.72	.81
가사와 육아(자녀교육 문제)에 치일 때도 직장에 나가서 몰입할 수 있는 '나만의 일'이 있어 도움이 된다	.14	.16	-.07	.16	.60	.59	3.82	.79
고유치	26.44	4.38	3.64	3.24	3.01			
설명변량 (%)	35.59	5.43	4.35	3.93	3.46			
누적변량 (%)	35.59	41.02	45.37	49.30	52.76			

주. $N=259$. h^2 =공통성(communality)지수. 요인부하량은 직접 오블리민 회전을 사용한 최대우도법 요인추출의 패턴행렬을 통해 산출되었다.

* 문항은 최종 문항에서 제거된 문항이다.

부록 2. 이중역할로 인한 부정적 효과의 탐색적 요인분석 결과

문항	요인부하량					h ²	M	SD
	1	2	3	4	5			
요인 1: 소진 및 과부하 (8문항)								
육아 및 가사에 대한 압박으로 퇴근 후에도 충전의 시간을 가질 수 없다	.73	.04	-.10	-.02	.10	.59	3.78	1.03
직장과 가정에서 책임을 다 하느라 시간과 체력의 한계를 느낀다	.67	.05	-.08	-.06	-.01	.56	3.65	1.07
직장일과 가정일을 병행하느라 개인적인 시간(휴식, 친구 만나기, 취미생활 등이 거의 없다	.64	.01	-.06	-.02	.03	.44	3.92	1.08
직장일과 가정일을 병행하느라 늘 허덕대는 내 자신을 보며 불쌍하다는 생각이 든다	.63	.08	-.11	.04	-.20	.61	3.33	1.18
직장일과 가정일을 병행하느라 해야 할 일이 계속해서 많이 쌓인다	.59	.11	-.11	-.05	-.04	.53	3.50	1.03
직장에서도 가정에서도 최선을 다 하지 못한다는 자책감을 느낀다	.50	.16	-.04	-.07	-.17	.49	3.16	1.08
제한된 시간에 여러 가지 일(직장일, 가사일, 자녀교육 등)을 하다 보면 실수하는 경우가 종종 있다	.48	.22	.01	-.10	-.03	.42	3.28	.91
직장인, 주부, 아내, 엄마라는 여러 역할 중 하나도 제대로 하지 못하는 것 같아 압박감을 느낀다*	.47	.09	-.11	-.15	-.19	.54	3.14	1.10
요인 2: 가족-일 갈등 (10문항)								
가정생활에 할애해야만 하는 시간 때문에 업무수행에 방해받을 받는다	-.05	.82	-.07	.07	-.01	.66	2.44	.95
가정생활에 할애해야만 하는 시간 때문에 직장에서의 책임을 다 하기가 어렵다*	-.07	.82	-.13	-.03	.15	.64	2.37	.94
집안일 때문에 업무에 집중할 수가 없다	-.17	.81	-.02	-.10	-.12	.70	2.11	.87
직장에서도 집안문제에 정신이 팔려있다	.05	.76	.08	-.01	-.11	.64	2.26	.90
가정생활에서 비롯된 걱정이 업무수행능력을 떨어뜨린다	.02	.76	.10	.01	-.07	.58	2.42	.97
집에서 해야 할 일들 때문에 직장일에 헌신할 여력이 없다	-.04	.74	.03	-.12	.02	.57	2.42	.87
집안일로 업무시간을 뺏기는 경우가 있다	-.14	.72	-.08	.01	.08	.46	2.41	.92
가정생활은 직장일을 방해한다	.01	.68	.02	-.07	-.01	.49	2.34	1.02
집안일 때문에 수면이 부족해서 직장일을 잘 하기가 힘들다**	.09	.61	-.06	-.04	.02	.45	2.67	.99
육아나 자녀교육에 대한 생각으로 인해 업무수행에 방해가 된다	.06	.59	-.03	-.09	-.10	.48	2.57	.92
요인 3: 일-가족 물리적 갈등 (9문항)								
일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다	-.03	.07	-.86	-.04	.15	.70	2.96	1.07
직장일 때문에 가족과 함께 할 시간이 없다	-.05	.12	-.80	.05	.01	.65	2.70	.92
직장일 때문에 가족과 함께 할 수 있는 일들을 줄여야 한다	.09	-.01	-.78	-.02	.12	.60	3.23	.97
일하는 시간이 불규칙해서 가정생활에 지장을 준다	-.09	.01	-.73	.06	.03	.45	2.54	1.12

(계속)

문항	요인부하량					h^2	M	SD
	1	2	3	4	5			
직장일에 쏠아야 하는 시간 때문에 가족에 대한 책임을 다 하기가 어렵다*	.08	-.01	-.67	-.11	-.07	.60	3.32	.96
직장일에 할애해야만 하는 시간 때문에 가족행사나 활동에 참석하지 못한다	.04	.11	-.66	-.02	.05	.45	2.79	.95
직장일 때문에 가족과의 활동이나 행사 계획을 종종 바꿔야 한다*	.03	.06	-.60	.05	-.06	.41	3.16	1.01
직장일 하는 데 너무 바빠서 집안일을 할 시간이 없다	.06	-.07	-.59	-.07	-.10	.45	3.43	.90
직장일은 가정생활을 방해한다	.09	.20	-.49	-.02	-.12	.49	2.70	.92
요인 4: 전업주부와의 교류 갈등 (4문항)								
전업주부들과 관계맺는 것이 부담스럽다	-.16	.04	.07	-.87	-.11	.71	3.46	1.14
전업주부 엄마들이 직장다니는 나에 대해 경계하는 것 같아 관계 맺는 게 어렵다	-.20	.15	-.05	-.86	-.02	.76	3.21	1.13
직장일을 하느라 전업주부들과의 결속 및 정보교환 등을 잘 하지 못한다	-.01	.03	.02	-.82	.12	.62	3.76	1.03
전업주부에 비해 육아 및 자녀 교육 정보가 어렵다	.07	-.06	-.03	-.67	.08	.46	3.75	.99
요인 5: 일-가족 심리적 갈등 (3문항)								
직장문제로 짜증이 나서 가족들에게 화풀이할 때가 있다	.06	.07	.12	-.02	-.77	.60	3.02	1.13
직장문제로 집에 있을 때도 집중이 안 된다	-.08	.02	-.17	.01	-.74	.64	2.57	.93
집에 있을 때에도 직장일에 대해서 걱정한다	.14	-.02	-.16	-.03	-.55	.47	3.10	1.07
고유치	23.96	5.89	4.14	2.89	2.63			
설명변량 (%)	31.67	7.33	4.91	3.27	3.10			
누적변량 (%)	31.67	39.00	43.91	47.18	50.28			

주. N=259. h^2 =공통성(communality)지수. 요인부하량은 직접 오블리민 회전을 사용한 최대우도법 요인추출의 패턴행렬을 통해 산출되었다.

* 문항은 최종 문항에서 제거된 문항이다.

** 문항은 최종 문항에서 일부 내용을 수정('수면이 부족해서' → '피곤해서')한 문항이다.