한국심리학회지 : 여성
The Korean Journal of Woman Psychology
2023, Vol. 28, No. 3, 329-359

OPEN ACCESS

소수자 정체성을 가진 직장 여성의 맥락적 제약에 따른 심리사회적 적응: 잠재프로파일 분석*

장 애 경 성 벼 리 양 은 주†

고려대학교

본 연구는 일-가정을 병행하며 소수자 정체성을 가진 직장 여성의 맥락적 제약들의 양상에 따른 유형을 살펴보고, 이들 유형이 가지는 특성과 이에 따른 심리사회적 적응의 차이를 살펴보고자 하였다. 직장 여성 중 초등학생 이하의 자녀를 양육하고 있으며 여성 이외의 소수자 정체성을 보고한 512명을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였다. 사회경제적 지위, 경제적 제약, 직장내 성차별, COVID-19로 인한 부정적 영향, 소외화 경험을 맥락적 제약으로 하여 이들에 대한 잠재 프로파일 분석을 실시하여 5개의 프로파일 유형을 확인하고 '낮은 수준의 제약 집단', '경제적 제약 중심 집단', '소외화 제약 중심 집단', '중간 수준의 제약 집단', '높은 수준의 제약 집단'으로 명명하였다. 여성과학기술인 정체성을 보고한 여성들은 낮은 수준의 제약 집단과 소외화제약 중심 집단에 더 분포하였으며, 한부모 정체성을 보고한 여성들은 높은 수준의 제약 집단에, 외국인/이주민 정체성을 보고한 여성은 중간 수준의 제약 집단에 더 많이 분포하였다. 또한 정규직 보다 비정규직 혹은 자영업에 종사하는 여성들이 높은 수준의 제약 집단에 속하는 비율이 높았다. 심리사회적 적응 수준에 있어서는 높은 수준의 제약 집단이 가장 큰 적응적 어려움을 보고하였다. 본 연구는 소수자 정체성을 가진 직장 여성들의 맥락적 제약의 상호교차성을 확인하였다는 함의가 있다.

주요어 : 직장 여성, 일-가정 병행, 맥락적 제약, 진로발달, 심리사회적 적응, 잠재프로파일 분석

* 이 논문은 2020년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 인문사회분야 중견연구자지원사업의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2020S1A5A2A01044829).

† 교신저자: 양은주, 고려대학교 심리학부 교수, (02841) 서울시 성북구 안암로 145
Tel: 02-3290-2865, E-mail: yange@korea.ac.kr

Copyright © 2023, The Korean Society for Woman Psychology. This is an Open Access article This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution –NonCommercial Licenses (https://creativecommons.org/licenses by-nc/4.0) which permits unrestricted non-commercial use, distribution and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

www.kci.go.kr

보다 많은 여성이 일자리를 취득하고 유지함으로써 기본적인 심리적 욕구를 충족하고 나아가 자아 실현을 할 수 있도록 돕기 위해서는 여성의 진로 발달에 대한 이해가 필수적이다. 국내 여성 근로자의 비율은 꾸준히 증가하여 2023년 여성 취업자 수는 56.4%로, 10년 전 51.3%와 비교하여 꾸준히 증가하고 있다(통계청, 2023). 이러한 양적 증가에도 불구하고, 일과 가정을 병행하는 다수의 여성들은 여전히 다양한 어려움을 경험한다. 출산과 양육으로 인한 경력 관리의 어려움(은희경, 김창대, 2011; 최유진, 손은정, 2016), 일과 가정의 다중 역할에서 오는 갈등(김신희, 양은주, 2012; 박은주, 유성경, 2020), 직장 내 차별과 성적 괴롭힘(박지선, 이은설, 2022) 등은 여성이 일을 지속하고 이를 통해 긍정적인 경험을 획득하는 것을 어렵게 한다. 실제로 한국보건사회연구원의 2022년 전국 일-생활 균형 실태 조사에 따르면, 일-가정 병행의 어려움으로 직업을 그만두는 것을 고려한 적이 있다고 보고한 비율이 직장 남성의 경우 37.9%였던 반면, 여성은 58.2%에 달하는 것으로 나타났다(변수정 외, 2022).

이에 여성의 진로발달 연구는 남성과는 구분되는 다양한 어려움에 초점을 두어 왔다. 성역할 고정관념에 기반한 편견은 전생애 진로 발달 과정에 있어서 성차를 야기한다. 구체적으로, 청소년 시기에는 여성이 비전통적인 진로에 대한 흥미와 포부를 발달시키는 것을 저해하며(Fouad et al., 2023), 이후 직업을 선택할 때 더 많은 장벽을 지각하고 제한적인 직업 선택의 범위만을 고려하도록 한다(Duffy et al., 2012). 성인기 직장을 가진 이후에도 많은 여성들이 일-가정을 병행하는 과정에서 역할 갈등을 경험하고(Richard & Lee, 2019), 남성보다 더 높은 수준의 업무적 성취를 보여야 한다는 압박감을 느낀다고 보고되고 있다(Lapour & Heppner, 2009). 이러한 진로발달 과정의 도전들은 여성의 진로적응에 영향을 미친다(Savickas & Porfeli, 2012).

이와 같이 여성을 대상으로 한 기존 진로 연구들이 남성과의 비교를 중심으로 이루어지고 있으나, 최근에는 여성 집단 내에 존재하는 차이에 대해 주목할 필요성이 제기되고 있다. 특히 여성 중에서도 소수자 정체성을 가지는 여성들에 대한 연구는 상대적으로 제한적이다. Fouad 등(2023)은 여성의 진로 발달에 대한 국외 연구 동향에서 대부분의 연구가 백인, 중산층, 이성애자를 대상으로 이루어져 있다는 비판을 제기하였다. Blustein 등(2019)은 여성, 인종적 소수자와 같은 소수자 정체성이 중첩되는 상호교차성(intersectionality)에 주목하면서, 이러한 상호교차성은 맥락적 제약을 증가시켜 직업 선택을 제한하게 된다고 주장하였다. 따라서 여성이면서 동시에 추가적인 소수자 정체성을 가지는 직장 여성들의 일 경험은 그렇지 않은 여성들의 경험과 구분될 수 있다. 상호교차적 정체성을 가지는 직장 여성들이 당면한 다중 제약의 양상과 그 영향을 포괄적으로 이해하는 것은 여성의 진로 발달에 있어서 집단 내 차이를 심도 있게 이해하고, 보다 다양한 제약을 경험하는 직장 여성들에게 필요한 심리적 지원을 고안하는데 필요한 정보를 제공할 수 있다. 이에 본 연구에서는 소수자 정체성을 가진 직장 여성들을 대상으로 이들이 경험하는 맥락적 제약들이 어떠한 방식으로 서로 연계되어 나타날 수 있는지 그 하위 유형을 살펴보고 유형별 특징과 심리사회적 적응과의 관계를 검증하고자 한다.

www.kci.go.kr

사회적 소수자의 진로발달: 맥락적 제약의 역할

최근의 진로 이론들은 맥락적 제약의 역할을 주목하고 있다. 전통적인 진로 이론의 경우 흥미나 가치와 같은 개인적 특성을 중심으로 진로 발달을 설명하였으나(Spokane et al., 2000), 보다 최근의 이론들은 맥락적 영향력을 강조하고 있다. 대표적으로, 사회인지진로모형(Lent & Brown, 2013)의 경우 맥락적 지지와 장벽이 진로와 관련된 효능감 발달을 촉진하거나 저해함으로써 진로 선택이나 진로 전환과 같은 다양한 진로발달 과업의 성취를 어렵게 한다고 보고 있다. 일의 심리학 이론(Blustein et al., 2019; Duffy et al., 2016) 역시 경제적 제약이나 소외화와 같은 맥락적 요인들이 일을 선택할 자유와 진로적응성의 발달을 제한하고, 이로 인해 기본적 욕구를 충족시켜 줄 수 있는 괜찮은 일을 획득할 가능성이 낮아지며, 궁극적으로 진로 만족이나 안녕감과 심리사회적 적응에 어려움을 야기한다고 제시하고 있다. 이러한 맥락적 제약들을 강조하는 이론들은 '모두가 진로를 자유롭게 선택할 수 있다'는 전통적 진로 이론의 가정에 대한 비판으로부터 발전되었다.

맥락적 요인에 초점을 둔 진로 이론들은 여성과 같은 사회적 소수자들의 진로 발달을 설명하는데 유용하다. 사회인지진로모형은 여성이 남성에 비해 과학기술 분야(science, technology engineering, and mathematics: STEM)에서 소외되고 이탈하게 되는 현상을 설명하는데 활발하게 사용되어 왔는데(Fouad et al., 2017), 선행 연구들은 멘토링의 부재나 지지적이지 않은 조직 분위기와 같은 맥락적 요인이 중요한 요인임을 보고하고 있다(Fouad et al., 2016; Nolan et al., 2008). 유사하게 사회적 지지는 한부모 여성이 일-가정 갈등을 다루고 일자리를 유지하는데에도 중요한 요인으로 드러났는데(Ciabattari, 2007), 가정과 지역사회의 지지 자원이 부족한 한부모 여성들은 일-가정 갈등을 더 크게 경험하고 더 낮은 삶의 질을 경험하는 것으로 보고하였다(김미숙, 나임순, 2010). 한편 경제적 제약과 소외화를 중요한 사회구조적 장벽으로 간주하는 일의 심리학 이론(Duffy et al., 2016)에 근거한 연구들에 따르면, 여성에 대한 차별적인 직장 분위기는 직장 여성의 부정적인 일 경험에 기여하며(England et al., 2020), 특히 여성이면서 인종적 소수자인 경우 인종적 차별이 더해 지면서 부정적인 영향을 강화하는 것으로 나타났다(Autin et al., 2022; Choi et al., 2022). 이러한 직장내 차별적 분위기의 부정적 영향은 성소수자에게도 적용되는데(Douglas et al., 2017), 레즈비언을 대상으로 한 연구에 의하면 이들은 예상되는 차별을 피하기 위해 특정한 직업을 기피하거나 동료에게 정체성을 숨기고, 관계 맺는 것을 회피하는 등의 어려움을 경험하는 것으로 나타났다(House, 2004). 그 외에도 일의 심리학 이론은 장애인(Tokar & Kaut, 2018), 이민자(Kim et al., 2023) 등 다양한 소수자 정체성을 가진 사람들의 진로 발달에 있어서 맥락적 장벽의 역할을 이해하는데 활용되고 있다.

이와 같이 소수자 정체성을 가진 사람들의 진로 발달에 있어서 맥락적 요인은 중요한 역할을 한다. 본 연구에서는 선행연구에 기초하여 여성들 중 STEM 분야 종사자, 한부모 여성, 이주 여성, 성소수자 여성, 장애 여성을 중심으로 소수자 정체성을 살펴보고자 하였다. 일-가정을 병행하는 여성으로서 일과 가족 영역에서 경험하는 소수자로서의 역할은 이들에

www.kci.go.kr

게 특히 중요할 수 있다. 이에 본 연구에서는 일 영역과 관련하여서는 남성중심적이며 여성의 소외가 특히 두드러지는 STEM 분야 여성이, 가족 영역에 있어서는 전통적인 가족 규범에서 벗어난다는 편견의 대상이 되는 한부모 여성이 더 소외화에 취약할 것으로 생각하여 이들에 주목하였다. 또한 여성과 소수자 정체성의 상호교차성을 개관한 Fouad 등(2023)의 연구에서 제시한 인종, 성정체성, 장애 요인을 참고하여 이주 여성, 성소수자 여성, 장애를 가진 여성 또한 포함하였다.

소수자 정체성을 가진 직장 여성이 경험하는 맥락적 제약

억압적인 사회 구조에서 기인하는 맥락적 제약은 여성의 진로 발달에 영향을 미치는 중요한 개인 외적 요인이다(Flores et al., 2021). Fouad 등의 동향연구(2023)에 따르면 부적절한 임금, 직장에서의 성적 괴롭힘과 차별, 그리고 인종, 성정체성, 건강 상태 등으로 인한 상호교차성과 관련된 제약 등은 기존 연구에서 직장 여성들이 경험하는 맥락적 제약으로 주목한 요인들이다. 이러한 제약에 더하여 최근 일부 연구들은 COVID-19로 인한 부정적 영향이 여성들의 취약성을 강화하는 상황적 요인임을 시사하고 있다(Conner et al., 2020). 이와 같은 선행연구들에 기초하여, 본 연구에서는 여성의 진로발달과 관련하여 다수의 연구가 진행되어 온 경제적 제약, 차별과 성적 괴롭힘, COVID-19로 인한 제약, 여성 이외의 소수자 정체성의 상호교차성으로 인해 가중된 소외화 요인을 주요 맥락적 제약으로 살펴보고자 하였다.

먼저, 여성은 남성에 비해 더 많은 경제적 제약을 경험하는 것으로 알려져 있다(Shaefer et al., 2018). 선행연구들에 의하면 여성은 남성과 직위 격차를 경험하며(Blau & Kahn, 2017), 그로 인해 더 적은 임금을 받는 지위에 더 많이 분포한다(Stamarski & Son Hing, 2015). 특히 2021년 기준 한국 여성의 근로 임금은 남성의 60%에 불과하며 OCED 국가들 중 남녀의 임금 격차가 가장 큰 것으로 나타났다는 국내 보도(박채영, 2023. 8. 8)를 고려하면, 이러한 경제적 제약은 우리 사회에서 더욱 두드러질 수 있다. 이와 같이 여성들이 경험하는 경제적 제약은 여성들을 더 소극적으로 만들고(Adler et al., 2000), 더 많은 심리적 문제들을 야기할 수 있다(Simons et al., 2018; Tebbe et al., 2019).

경제적 제약은 소수자 정체성을 가진 여성들에게서 더 두드러질 수 있다. STEM 여성의 경우 동일한 분야의 남성들보다 더 낮은 임금을 받을 뿐 아니라, 임금에 있어서의 성차가 더욱 커지고 있는 것으로 나타났다(O'Neill, 2019). 양육과 생계를 홀로 감당해야 하는 한부모 여성들 역시 많은 수가 빈곤의 문제에 노출되어 있으며(Damaske et al., 2017), 이주 여성들 역시 낮은 임금을 받는 일에 종사하는 경우가 많아(김영란, 2007) 경제적 제약에 취약한 것으로 드러났다.

직장에서 경험되는 성차별 역시 일하는 여성들이 지각하는 중요한 제약이다. 직무 현장에서 여성들은 동료로서 존중받지 못할 뿐 아니라(Leskinen et al., 2015), 성별에 의해 차별을 받고 있다고 지각하였다(Triana et al., 2019). 여성을 대상으로 한 직장 내 성희롱(McLaughlin et al., 2017)과 성폭력(Shaw et al., 2018) 역시 여성들이 직장에서 안전하게 느끼지 못하도록 한다. 김수한과 안리라(2020)에 따르면 국내 일-가정 병행 여성들의 경우 가사노동 시간과

www.kci.go.kr

유급노동 시간이 길수록 더 많은 차별 경험을 보고하는 것으로 나타나 일-가정 역할의 갈등이 직장내 차별 경험과 밀접한 관련이 있음을 보여주었다. 이러한 성차별 경험은 여성이 자유로운 직업 선택이 어렵다고 느끼도록 하고 안녕감을 저해할 수 있다(박지선, 이은설, 2022; 이세란, 이기학, 2021).

특히 이러한 직장내 성차별은 소수자 정체성을 가진 여성들에게 가중되는 경향성이 있다. STEM 분야는 전통적으로 남성 중심의 분야로 알려져 있으며, 여성들은 이러한 남성 중심의 문화 속에서 성희롱과 성폭력에 더 많이 노출되어 있으며, 이는 직업적인 측면 뿐 아니라 신체적 건강에도 부정적인 영향을 미친다(Johnson, 2018; Minnotte, & Pedersen, 2023). 한부모 여성들의 경우, 전통적인 성역할 규범을 위협하는 존재로 여겨지며, 덜 보호받고 있고 성적인 관계를 가지는 것이 가능한 대상으로 여겨지는 경우가 많아 빈번하게 성희롱의 대상이 된다(김희주 외, 2012; De Coster et al. 1999). 이주남성들에 비해 이주여성들은 직장에서의 성폭력과 성희롱에 노출될 가능성이 높으며(김영란, 2007), 특히 이들은 직장에서의 차별을 상점이나 공공기관과 같은 다른 일상적 맥락에서의 차별보다 더 크게 지각하고 있었다(윤자호, 2022). 성소수자들 역시 이성애자들보다 직장에서 성정체성과 관련된 비난이나 조롱, 성희롱, 성폭력 등을 보다 많이 경험한다(Vargas et al., 2021). 국내 실태조사에 따르면 약 42%의 성소수자가 이러한 성희롱 및 성폭력 경험을 보고하였으며, 특히 여성 성소수자의 경우 남성 성소수자보다 이러한 경험을 보고한 비율이 높았다(장서연 외, 2014).

경제적 제약이나 성차별이 사회구조적 제약이라고 한다면, 최근 직업 세계에 큰 변화를 가지온 COVID-19는 이러한 사회구조적 제약을 악화시키는 상황적 제약이다. COVID-19로 인한 경제적 위축은 실직 등과 같은 문제를 야기하였으며, 특히 소수자 정체성을 가진 사회적 취약 계층에 더 큰 부정적 영향을 끼쳐 사회적 불평등을 가속화하였다(Blustein et al., 2020). 구체적으로, 요식업, 숙박업, 서비스업의 경우 다른 분야보다 COVID-19로 인해 더 부정적인 영향을 받은 것으로 나타났는데(Vavra, 2020), 이들 업종은 여성의 분포가 많은 직종이다. 또한 COVID-19로 인해 가사와 자녀 돌봄을 위한 시간과 노력이 증가하면서 일-가정 병행 여성의 역할 갈등 역시 증가하였다(Adisa et al., 2021). 한국 조사에서도, 여성의 42.6%가 COVID-19로 인해 자녀 양육 부담이 증가하였다고 보고한 반면, 같은 응답을 한 남성은 28.4%에 그쳤으며, 자녀 양육과 돌봄 부담으로 인해 경력 유지가 위태롭다고 보고한 비율도 여성(9.6%)이 남성(5.7%)보다 더 많은 것으로 나타났다(이승현 외, 2021). 이와 같이 일-가정을 병행하는 여성들에게 있어서 COVID-19로 인한 경제적 상황의 악화와 자녀 양육 부담의 증가는 심리적 소진을 야기하는 중요한 제약으로 작용한다(석소원, 김서현, 2021).

COVID-19로 인한 부정적 영향은 한부모 여성과 이주 여성들에게 더 부정적으로 작용하였을 수 있다. 한부모 여성들은 COVID-19로 인해 일자리를 잃는 등 경제적 어려움이 증가하였을 뿐 아니라, 재택 교육을 실시하는 시기가 길어지면서 양육의 부담도 함께 증가하여 스트레스가 증가하였다(성정현, 2023). 또한 이주 여성들의 경우 많은 수가 통번역업에 종사하고 있는데(김경희, 허영숙, 2014), COVID-19로 인한 국제 교류 및 관광업의 위

www.kci.go.kr

축은 실직과 취업난을 야기하였다. COVID-19와 관련하여 증가한 외국인에 대한 사회적 편견 역시 이들의 불안감을 증폭시킨 것으로 나타났다(장임숙, 2023).

이에 더하여, 여성 내의 소수자 집단은 광범위한 삶의 영역에서 더 높은 수준의 소외화를 경험한다. 최근 연구들은 여성 이외의 소수자 정체성의 상호교차성(intersectionality)으로 인한 가중된 소외화에 대해서도 주목하고 있다(Fouad et al., 2023). 남성이 다수를 차지하는 STEM 분야 여성의 경우 냉담한 분위기와 소외를 경험하고 이로 인해 직업적 및 심리적 적응에 어려움을 경험한다(Archie et al., 2015; Bond et al., 2004). 한부모 여성들은 앞서 언급된 경제적 어려움(배호중 외, 2021) 이외에도 일-가정 병행으로 인한 스트레스(고은주, 김진욱, 2009; 김안나 외, 2010)나 '버림받은 여자' 혹은 '쉬운 여자'와 같은 낙인(김희주 외, 2012) 또한 경험한다. 국내 이주 여성의 경우에도 자국에서 쌓은 교육이나 경력을 활용하기 어렵고, 한국어 능력이 제한적인 경우가 많아 시간제 계약직이나 단순 노동직 이외의 직업을 가지기 어려운 경우가 많고(김승권 외, 2010; 장서영 외, 2009), 이주민으로서 직장 내 차별에 노출되는 경우도 빈번하다(윤자호, 2022; 전기택 외, 2013). 성소수자 여성에 대한 연구 역시 이들이 성정체성과 관련된 낙인(Feinstein et al., 2012; Hatzenbuehler, 2009) 뿐 아니라 성별과 관련된 편견(Budge et al., 2013; Hendricks et al., 2012; Scandurra et al., 2017)으로 인해 심리적 적응에 어려움을 경험한다고 보고하고 있다. 그 외에도 장애를 가진 여성의 경우 직장에서 장애인 차별을 경험할 뿐 아니라 장애인과 여성이라는 두 정체성이 상호작용을 하여 어려움이 가중될 수 있다고 보고하였다(Lindstrom et al., 2012). 이처럼 다양한 여성 소수자 집단은 소수자 정체성으로 인한 소외화 제약을 경험한다.

소수자 정체성의 상호교차성

소수자 정체성으로 인한 맥락적 제약들은 독립적으로 존재하기보다는 상호 연계되어 있을 가능성이 크며 중첩된 제약은 심리사회적 적응에 더 큰 어려움을 가져올 수 있다. 상호교차성 이론은 하나의 소수자 정체성만을 고려하는 것은 다수의 소수자 정체성을 가진 개인들의 현실을 정확하게 반영할 수 없다고 주장한다(Cole, 2009). 소수자 정체성의 중첩으로 인해 경험되는 다중 제약들은 다양한 방식으로 작용한다. 예를 들어 여성 성소수자를 대상으로 한 Lewis 등(2016)의 연구에 따르면, 사회경제적 지위가 낮을수록 성정체성으로 인한 차별에 더 노출되고 이로 인해 정신건강 문제 및 음주행동 수준이 심각해지는 것으로 나타났다. 한편, 성소수자이면서 동시에 인종적 소수자인 경우 각각의 영향이 더해지면서 일상생활에서 더 큰 차별을 경험하고 이것이 다시 더 심각한 정신건강 문제로 이어진다고 보고한 연구도 있다(Sattler & Zeyen, 2021). 진로발달의 영역에서도 이러한 상호교차성은 중요한 역할을 한다. 여성을 대상으로 한 Autin 등(2022)의 연구 결과, 성차별 경험은 일 자유의지(원하는 일을 선택할 수 있는 자유)에 부정적인 영향을 미쳤으며, 특히 인종차별 경험을 크게 지각하는 여성들에게서 부정적 영향이 크게 나타나는 상호작용 효과가 나타났다. 이러한 선행연구들은 다양한 소수자 집단들이 경험하는 맥락적 제약들이 다양한 방식으로 함께 작용하여 심리사회적 적응에 영향을 줄 수 있음을 지지한다.

www.kci.go.kr

연구문제

요약하면, 선행연구들은 소수자 정체성을 가진 여성들의 진로 발달에 다양한 맥락적 제약들이 서로 얽혀, 함께 부정적인 영향을 미치고 있다는 것을 시사한다. 그럼에도 불구하고, 기존 연구들은 대부분 단일한 맥락적 제약에 초점을 두고 있다는 제한점이 있으며, 다중 제약을 살펴본 연구도 성차별과 인종차별에 국한되고 있다(Autin et al., 2022). 맥락적 제약의 상호교차성에 대한 진로 연구가 이제 시작 단계에 있으므로(Blustein et al., 2019), 보다 포괄적으로 다양한 맥락적 제약 경험을 살펴보고 그로 인한 결과를 살펴보는 것이 필요하다. 이러한 다중적 제약의 영향을 이해하는 데 잠재 프로파일 분석이 유용할 수 있다. 잠재 프로파일 분석은 사람 중심 분석(person-centered analysis)으로, 변인들과의 관계를 살펴보는 변인 중심 분석(variable-centered analysis)과 구분된다. 이 분석은 다수의 요인들을 유사한 방식으로 경험하는 개인들을 유형화할 수 있도록 하기 때문에(Spurk et al., 2020), 상호 연결되어 함께 작용하는 맥락적 제약들의 양상을 포괄적으로 살펴보는 것을 가능하게 한다.

이에 본 연구에서는 직장 여성을 대상으로 앞서 언급된 경제적 어려움, 직장내 성차별, COVID-19로 인한 부정적 영향, 여성 이외의 소수자 정체성으로 인한 소외화 경험을 중심으로 이러한 맥락적 제약이 어떠한 양상으로 유형화되는지 잠재 프로파일 분석을 사용하여 살펴보고자 하였다. 이에 더하여 각 유형에 속한 여성들이 어떠한 특성을 가지고 있으며, 이들 유형에 따른 심리사회적 적응에는 어떠한 차이가 있는지도 함께 살펴보고자 하였다. 각 유형에 속한 여성들의 특성으로는 소수자 정체성의 유형과 함께 선행 연구에서 일-가정 병행에 있어서 중요하다고 언급된 자녀의 수(Clark, 2001)와 계약 형태(Bonet et al., 2013)를 살펴봄으로써 다양한 장면에서 드러나는 특징을 포함하고자 하였다. 심리사회적 적응은 일-가정을 병행하는 직장 여성에 대한 선행연구들(김신희, 양은주, 2012; 박은주, 유성경, 2020) 및 사회인지진로모형(Lent & Brown, 2013)과 일의 심리학 이론(Blustein et al., 2019; Duffy et al., 2016)에서 상정하고 있는 진로발달의 결과변인에 기초하여 일-가정 균형, 직업 만족, 정신건강(우울과 안녕감)으로 정의하여 살펴보았다. 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 국내 일-가정 병행 여성이 경험하는 맥락적 제약들의 유형은 어떠한가?

연구문제 2. 맥락적 제약에 근거한 유형에 속한 여성들의 특징은 무엇인가?

연구문제 3. 맥락적 제약에 근거한 유형에 따라 심리사회적 적응 수준에 차이가 있는가?

방 법

연구참여자 및 절차

연구참여자는 현재 일-가정을 병행하고 있으며 여성 이외의 소수자 정체성을 보고한 직장 여성 512명이었다. 연구참여자는 한국여성과학기술인 육성재단, 한부모여성 지원단체, 가족센터, 일반 기업 등 관련 기관의 온라인 및 오프라인 게시판 공고를 통해 모집하였으며, 자료는 2022년 4월에서 8월 사이에 온라인 설문으로 수집되었다. 일-가정의 병행 여성은 유급노동에 종사하고, 현재 초등학생 이하인 자녀를 한 명 이상 양육하고 있는 여성으로

www.kci.go.kr

정의하여 모집하였다. 이렇게 모집된 791명 중 여성 이외의 소수자 정체성을 하나 이상 보고한 512명이 본 연구에 포함되었다.

연구참여자의 평균 연령은 37.6세(표준편차 5.69)이었으며, 자녀의 수는 한 명이 311명으로 가장 많았고, 두 명 175명, 세 명 이상인 26명의 순이었다. 학력은 중졸 12명, 고졸 97명, 대졸, 191명, 대학원 졸업 이상 145명이었으며, 평균 월 가계소득은 200만원 미만 127명, 200만원~400만원 127명, 400만원~600만원 102명, 600만원~800만원 71명, 800만원~1000만원 52명, 1000만원 이상 33명으로 나타났다. 현재 직장의 고용형태별로는 정규직 종사자가 244명이었고, 비정규직 종사자 207명, 자영업자/프리랜서는 61명이었고, 직종에 따라서는 전문직 68명, 연구직은 144명, 경영관리직 30명, 사무기술직 119명, 판매서비스직 101명, 기능노무직 25명, 농림축산어업 6명, 자영업 19명이었다. 소수자 정체성은 해당되는 항목을 모두 표기하도록 하였으며, STEM 분야 종사자 175명, 한부모 199명, 외국인/이민자 142명, 장애인 40명, 성소수자 19명, 기타 53명이 있었다. 이 중 2개의 중복되는 소수자 정체성을 보고한 사람은 165명, 3개는 13명, 4개 이상은 9명이었다. 본 연구는 기관생명윤리위원회의 심의를 받아 진행되었다.

측정도구

주관적 사회경제적 지위 척도

경제적 어려움을 측정하기 위하여 일의 심리학 이론에 기초한 선행연구(안진아, 2019; Douglass et al., 2017)에서 사용된 주관적 사회경제적 지위를 묻는 두 개의 질문을 사용하였다. 첫 번째 질문은 '당신의 현재 사회 경제적 수준은 어느 정도라고 생각하십니까?'라는 질문에 5점(1=최하, 5=최상)로 응답하도록 되어 있으며, 두 번째 질문은 MacArthur 척도(MacArthur Scale of Subjective Social Status, Adler et al., 2000)로, 사다리 10개의 층을 사회계층으로 비유하여 자신이 속한다고 생각하는 층의 숫자를 기입하도록 하였다. 경제적 어려움을 반영하기 위해 역채점 되었으며, 점수가 클수록 사회경제적 지위가 낮은 것을 나타낸다. 본 연구에서 두 문항의 신뢰도는 .72이었다.

전생애 경제적 제약 척도

경제적 어려움을 측정하는 또 다른 도구로 일의 심리학 이론에 기반한 연구(Duffy et al., 2019)에서 전 생애에 걸친 경제적 제약의 정도를 측정하기 위해 사용한 경제적 제약 척도(Economic Constraints Scale)를 번안하여 사용하였다. 척도의 번안을 위해 한국어와 영어에 능통한 2인의 상담심리학 전공 대학원생이 독립적으로 번역한 후 비교 검토하여 번안 문항을 결정하였다. 다음으로 영문교정업체에 역번역을 의뢰한 후 역번역된 문항과 원 문항을 상담심리학 교수가 검토하였다. 최종적으로 역번역 문항과 원 문항의 의미에 차이가 없다고 판단되면 최종 번안 문항으로 확정하였다. 이 척도는 총 5문항으로 구성되어 있으며 7점 척도(1=매우 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)로 응답하도록 되어 있다. 예로는 '내 삶의 대부분, 나는 재정적으로 어려움을 겪었다', '내가 기억하는 한, 나는 먹고 살 만큼 버는 것이 어려웠다' 등이 있다. Duffy 등(2019)의 연구에서 내적 합치도는 .94였으며, 본 연구에서는 .88이었다.

www.kci.go.kr

직장 분위기 척도

직장내 성차별은 England 등(2020)이 여성 직장인을 대상으로 일의 심리학 이론을 검증하기 위하여 기존 성소수자 직장 분위기 척도(Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgendered Climate Inventory, Liddle et al., 2004)를 수정하여 사용한 척도를 번안하여 사용하였다. 번안 절차는 역시 다른 척도 번안과 동일한 방식으로 이루어졌다. 이 척도는 4점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 4=매우 그렇다)를 사용하는 14문항으로 이뤄져 있으며, 여성 근로자들은 존중받는다', '여성 근로자들은 일하기 편안한 곳이라고 느낀다'등이 포함되어 있다. 선행 연구(England et al., 2020)에서 신뢰도 계수는 .93이었으며, 본 연구에서는 .88이었다.

COVID-19 영향 척도

COVID-19로 인한 제약은 단축형 코로나 바이러스 영향 질문지(The Coronavirus Impacts Questionnaire-Short, Conway et al., 2020)를 앞서 언급된 방식으로 번안하여 사용하였다. 이 척도는 6개 문항, 3개의 소척도(재정, 자원, 심리)로 구성되어 있으며, 7점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)를 사용하였다. COVID-19 영향 척도의 경우 경제적인 어려움을 포함한다는 면에서 앞서 사용된 경제적 제약의 척도들과 유사하나, COVID-19로 인한 재정적 감소나 위축에 국한되어 측정한다는 점에서 구분된다. 문항의 예로 '나는 코로나 바이러스(COVID-19)로 인해 직업에서 나오는 수입을 잃었다', '코로나 바이러스(COVID-19) 때문에 내가 필요한 물건을 얻는 것이 어려웠다' 등이 있다. 선행연구(Conway et al., 2020)에서 신뢰도는 각 소척도별로 .76, .93, .89였이었고, 본 연구에서 신뢰도는 소척도별로 .80, .91, .92, 전체 .89이었다.

전 생애 소외화 경험 척도

여성 이외의 소수자 정체성으로 인한 소외화 경험을 측정하기 위하여 Duffy 등(2019)이 일의 심리학 이론을 검증하기 위해 개발한 전 생애 소외 경험 척도(Lifetime Experiences of Marginalization Scale)를 앞서 설명된 것과 동일한 절차를 사용하여 번안한 후 사용하였다. 이 척도는 소수자 정체성 집단의 소외화 경험에 대한 설명을 먼저 제시하고 자신이 어떤 소수자 정체성 집단에 속한다고 생각하는지 모두 표시한 후, 이로 인한 소외화 경험을 3개의 문항, 7점 척도(1=매우 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)로 응답하도록 되어 있다. 본 척도에 제시된 소수자 정체성 집단으로는 '여성', '여성과학기술분야 종사자', '한부모', '외국인/이민자', '장애인', '성소수자', '기타(직접 기입)', '해당사항 없음'이 있었다. 소외화 경험에 대한 3개 문항의 신뢰도는 Duffy 등(2019)의 연구에서 .93, 본 연구에서 .89이었다.

일-가정 균형 척도

직장 여성의 심리사회적 적응의 일부로 일-가정 균형을 측정하기 위해 일-가정 균형 척도(김신희, 양은주, 2012; Carlson et al., 2009)를 사용하였다. 이 척도는 일과 가정의 영역에서 자신에게 기대되는 역할을 스스로가 어느 정도 충족시키고 있다고 생각하는지를 평가하도록 한다. '나의 동료들과 가족들은 내가 그들의 기대에 부응하고 있다고 말한다.'등을 포함하는 6 문항, 5점 척도(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)이다. 선행 연구(김신희, 양은주, 2012)에서의 신뢰도는 .89, 본 연구에서는 .88이었다.

www.kci.go.kr

직업만족도 척도

심리사회적 적응의 또 다른 측면으로 직업만족도를 측정하였다. 직업만족도의 측정은 Duffy 등의 선행연구(2015)에서 사용된 세 문항을 사용하였다. 이 문항들은 Judge 등(1998)의 직무만족도 척도(Job Satisfaction Scale, 5문항)의 일부로, 신뢰도가 낮은 두 개의 역채점 문항을 제외한 것이다. 예로는 '현재 직업에 대해 상당히 만족한다', '나는 내 일에서 진정한 즐거움을 찾는다' 등이 있으며, 참여자는 7점 척도(1=전혀 동의하지 않는다, 7=매우 동의한다)를 사용하여 응답한다. 척도의 신뢰도는 선행연구(Duffy 등, 2015)에서 .92, 본 연구에서는 .78이었다.

우울 척도

심리사회적 적응의 정신건강 측면을 살펴보기 위하여 우울을 측정하는 척도로 Radolff (1977)이 개발한 Center for Epidemiological Studies-Depression Scale(CES-D)를 Anderson 등(1994)이 축약한 CES-D-10을 사용하였다. 이 척도는 지난 일주일간 경험했던 우울 증상을 0점(1일 미만)에서 3점(5일 이상)으로 점수를 매기는 4점 척도를 사용하며, '우울하다고 생각했다', '모든 일들이 힘들게 느껴졌다'와 같은 문항이 있다. 국내 고령화연구패널조사 연구에서 보고한 신뢰도는 .82이었으며, 본 연구에서는 .78이었다.

정신적 웰빙 척도

정신건강의 긍정적 측면은 정신적 웰빙 척도를 사용하여 측정하였다. 이 척도는 Keyes 등(2008)이 개발하고 임영진 등(2012)에 의해 한국판으로 타당화 되었으며, 정서적 웰빙(3문항), 심리적 웰빙(6문항), 사회적 웰빙(5문항)의 세 가지 하위요인을 6점 척도(0점=전혀 없음, 5점=매일)로 측정한다. 정서적, 심리적, 사회적 웰빙의 예시로는 각각 '행복감을 느꼈다', '매일의 생활에서 내가 해야 할 책임들을 잘 해내고 있다고 느꼈다', '공동체에 소속되어 있다고 느꼈다'가 있다. 임영진 등(2012)의 연구에서 정서적, 심리적, 사회적 웰빙 소척도의 신뢰도는 각각 .88, .81, .90이었으며 전체는 .93이었다. 본 연구에서 신뢰도는 각 소척도별로 .91, .87, .91, 전체 .95이었다.

분석방법

본 연구는 다양한 제약에 근거한 유형을 탐색하고, 각 유형에 따른 특징과 심리사회적 적응수준을 비교하는 것을 목적으로 하였다. 이를 위해 사람을 중심으로 잠재 하위집단을 분류하는(Bergman & Magnusson, 1997), 잠재프로파일분석(Latent Profile Analysis; LPA)을 실시하였다. 잠재프로파일분석은 잠재계층분석(Latent Class Analysis)의 한 유형으로 잠재집단을 분류하고자 하는 변수가 범주형 변수가 아닌 연속형 변수일 때 활용되는 모형이다. 분석을 위해 Mplus 8(Muthen & Muthen, 2019) 프로그램을 사용하였다.

잠재프로파일의 수를 결정하기 위해 1개부터 6개까지 순차적으로 집단 간 수를 늘려가며 AIC(Akaike Information Criterion, Akaike, 1974), BIC(Bayesian Information Criterion, Schwarz, 1978), SABIC(Sample size Adjusted BIC, Sclove, 1987)을 사용하여 정보지수를 비교하였다. 정보지수가 낮을수록 모형이 적합함을 의미하지만, 일반적으로 정보지수는 잠재계층 수가 증가하면 감소하는 경향을 보인다. 다음으로, 엔트로피(Entropy)를 사용하여 분류의 질과 정확

www.kci.go.kr

성을 판단하였다. 엔트로피는 하나의 잠재프로파일에 속할 확률을 나타내는 값을 표준화한 것으로, 1에 가까울수록 분류의 정확도가 높음을 의미하고 일반적으로 0.7 이상의 값을 가질 경우 비교적 정확히 분류되었다고 간주된다(Nagin, 2005). 이에 더해, 조정된 차이검증 LMR-LRT(Lo-Mendell-Rubin adjusted Liklihood Ration Test)와 모수적 붓스트랩 우도비 검증 BLRT(Parametric Bootstrap Likelihood Ration Test)를 통해 잠재계층이 *k*개인 모형과 *k-1*개인 모형의 차이를 검증하였다(Lo et al., 2001). *p*값이 유의하다면 *k*개 잠재 프로파일 모형을 채택하고, 그렇지 않으면 *k-1*개인 모형을 채택하게 된다. 채택된 프로파일의 분류가 얼마나 정확하게 이루어졌는지 확인하기 위하여 사후계층 소속확률을 확인하였다. 사후계층 소속확률은 0.7 이상일 때 비교적 정확한 분류가 이루어졌다고 본다(Nagin, 2005).

잠재 프로파일 분석에 근거한 유형별 특징은 교차분석을 사용하여 검증하였다. 유형과 각각의 소수자 정체성, 자녀 수, 근무 형태를 중심으로 교차분석과 카이제곱 검증을 실시하였다. 마지막으로, 잠재 프로파일 유형에 따라 일-가정 균형, 직업만족도, 우울 및 정신적 웰빙으로 구성된 심리사회적 적응에 차이가 있는지를 비교하기 위해 Mplus의 Auxiliary 옵션을 활용하고 DU3STEP 방법을 사용하여 분석하였다.

결 과

기술통계 및 상관분석

본 연구에 사용된 변인들의 평균, 표준편차, 왜도 및 첨도, 상관관계를 분석하였으며, 분석 결과는 표 1과 같다. 경제적 어려움을 반영하는 사회경제적 지위와 경제적 제약은 r = .61(p < .01)로 정적 상관을 보였다. 또한 맥락적 제약을 나타내는 변인들 사이에는 모두 정적인 관계가 있었으며, 특히 상대적으로 높은 상관은 소외화 경험과 경제적 제약(r = .51, p < .01) 및 직장내 성차별(r = .50, p < .01) 사이에서, 낮은 상관은 직장내 성차별과 사회경제적 지위(r = .25, p < .01) 및 경제적 제약(r = .27, p < .01)의 관계에서 나타났다. 한편 심리사회적 적응을 반영하는 변인들의 상관을 살펴보면, 우울을 제외한 모든 변인 간에는 정적 상관이, 우울과 다른 변인 간에는 부적 상관이 관찰되었다.

맥락적 제약들의 경우 우울을 제외한 심리사회적 적응 변인 간에는 부적 상관이, 우울과는 정적 상관이 나타났다. 그 중에서도 직장내 성차별은 일-가정 균형(r = -.50, p < .01) 및 직업 만족도(r = -.44, p < .01)와 상대적으로 높은 부적 상관을 보였다. 한편 소외화 경험은 우울(r = .48, p < .01) 및 정신적 웰빙 총점(r = -.46, p < .01)과 더 높은 관련성을 보였다.

맥락적 제약에 근거한 잠재 프로파일 분석

사회경제적 지위, 경제적 제약, 직장내 성차별, COVID-19 영향, 소외화 경험의 맥락적 제약을 중심으로 잠재 프로파일 분석을 실시하였다. 먼저 프로파일의 수를 결정하기 위하여 프로파일 수를 증가시키면서 정보지수, 분류의 질 등을 살펴보았다(표 2). 정보지수인 AIC, BIC, SABIC는 값이 작을수록 모형이 적합하다고 판단하는데, 분석 결과 잠재프로파일의 수

www.kci.go.kr

표 1. 변인들의 상관관계와 기술통계치

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	1										
2	.61**	1									
3	.25**	.27**	1								
4	.38**	.45**	.45**	1							
5	.40**	.51**	.50**	.43**	1						
6	-.32**	-.28**	-.50**	-.27**	-.42**	1					
7	-.38**	-.29**	-.44**	-.26**	-.35**	.57**	1				
8	.35**	.42**	.36**	.38**	.48**	-.46**	-.48**	1			
9	-.40**	-.39**	-.35**	-.32**	-.45**	.47**	.49**	-.60**	1		
10	-.41**	-.29**	-.37**	-.25**	-.39**	.47**	.46**	-.47**	.73**	1	
11	-.43**	-.36**	-.37**	-.28**	-.45**	.54**	.54**	-.54**	.75**	.79**	1
12	-.45**	-.37**	-.40**	-.30**	-.46**	.54**	.55**	-.57**	.87**	.93**	.94**
M	7.10	3.93	2.31	3.83	4.15	3.42	4.84	1.98	3.51	2.89	3.33
SD	2.79	1.43	0.56	1.48	1.40	0.74	1.18	0.72	1.05	1.07	1.03

$N = 512$, $^{**}p < .01$.

주: 1. 사회경제적 지위, 2. 경제적 제약, 3. 직장내 성차별, 4. 코로나19 영향, 5. 소외화 경험, 6. 일-가정 균형, 7. 직업 만족도, 8. 우울, 9. 정서적웰빙, 10. 사회적웰빙 11. 심리적웰빙, 12. 정신적 웰빙 총점

표 2. 제약에 따른 잠재프로파일 분류기준

잠재계층 수		2	3	4	5	6
AIC		8337.594	8177.179	8116.844	8083.758	8068.360
BIC		8405.407	8270.422	8235.517	8227.861	8237.893
SABIC		8354.621	8200.591	8146.641	8119.939	8110.927
Entropy		0.736	0.775	0.747	0.769	0.777
LMR LRT		0	0.008	0.196	0.015	0.671
BLRT		0	0	0	0	0
분류율	집단1	0.539	0.193	0.184	0.113	0.119
	집단2	0.461	0.549	0.184	0.109	0.365
	집단3		0.258	0.426	0.225	0.213
	집단4			0.207	0.363	0.104
	집단5				0.189	0.168
	집단6					0.031

www.kci.go.kr

가 증가할수록 AIC, SABIC는 값이 작아지는 것으로 나타났으나, BIC의 값은 5집단 모형까지 감소하다가 6집단 모형에서는 증가하였다. 모형비교 검증인 LMR, LRT와 BLRT 분석을 실시한 결과 LMR, LRT는 잠재프로파일 수가 4개인 경우와 6개인 경우 p = .05 수준에서 유의하지 않은 것으로 나타났고, BLRT는 모든 모형에서 p = .001 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 모형이 집단을 정확하게 분류하는 정도를 나타내는 Entropy 값의 경우, 가장 양호하게 도출된 프로파일은 6집단 모형(Entropy=0.777)이었고, 가장 값이 낮은 프로파일은 2집단 모형(Entropy=0.733)이었다. 다만 일반적으로 0.7 이상의 값을 가질 경우, 비교적 정확히 분류되었다고 간주하므로 본 연구의 모든 프로파일은 적절히 분류된 것으로 판단할 수 있다. 도출된 집단들의 비율을 살펴본 결과, 6집단 모형은 전체 표본의 5% 미만인 3.1%에 그치는 집단이 있어 프로파일 채택이 부적합하였다. 이상의 통계적 기준들과 모형의 간결성, 해석가능성 등을 전반적으로 고려하여 본 연구에서는 5개의 프로파일로 분류하는 것이 가장 적합한 것으로 판단하였다. 마지막으로 사후계층 소속확률을 확인한 결과 모든 집단의 사후계층 소속확률이 0.7보다 크고 1에 가까운 값을 가지므로, 채택된 프로파일의 분류가 정확하게 이루어진 것으로 판단하였다(표 3).

잠재 프로파일 분석을 통해 도출된 5개 프로파일 집단의 맥락적 제약 평균의 추정치는 표 4에 제시되어 있으며, 이를 보다 쉽게 파악할 수 있도록 표준점수로 재구성한 프로파일 그래프를 그림 1에 제시하였다. 각 집단의 맥락적 제약 평균 추정치를 기초로, '낮은 수준의 제약 집단', '경제적 제약 중심 집단', '소외화 제약 중심 집단', '중간 수준의 제약 집단', '높은 수준의 제약 집단'으로 명명하였다.

첫 번째 잠재계층 집단은 모든 맥락적 제약들의 점수가 가장 낮은 집단으로 '낮은 수준의 제약 집단'으로 명명하였으며 전체 집단의 11.3%를 차지였다. 두 번째 집단은 사회경제적 지위와 경제적 제약이 소수자 정체성을 가진 여성 집단의 평균 수준이며, 직장내 성차별이나 소외화 경험이 평균 이하인 집단으므로 '경제적 제약 중심 집단'으로 명명하였으며 전체 표본의 10.9%를 차지하였다. 세 번째 집단은 직장내 성차별과 소외화 경험이 평균 수준이면서 사회경제적 지위나 경제적 제약이 평균 이하로 나타나 '소외화 제약 중심 집단'으로 명명하였고, 전체의 22.5%가 이에 포함되었다. 네 번째 집단은 모든 맥락적 제약이 평균에 가까운 집단으로 '중간 수준의 제약 집단'으로 명명하였으며 이 집단이 잠재프로

표 3. 사후계층 소속확률

	집단1	집단2	집단3	집단4	집단5
집단1	0.895	0.081	0.024	0	0
집단2	0.099	0.767	0.046	0.088	0
집단3	0.029	0.030	0.836	0.106	0
집단4	0	0.031	0.066	0.844	0.058
집단5	0	0	0	0.088	0.911

www.kci.go.kr

표 4. 잠재 프로파일 집단의 맥락적 제약 평균과 표준편차

변인	낮은 수준의 제약 집단		경제적 제약 중심 집단		소외화 제약 중심 집단		중간 수준의 제약 집단		높은 수준의 제약 집단	
	n = 58 (11.3%)		*n* = 56 (10.9%)		*n* = 115 (22.5%)		*n* = 186 (36.3%)		*n* = 97 (18.9%)	
	M	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*
사회경제적지위	4.71	0.49	7.19	0.35	4.96	0.27	7.32	0.20	10.54	0.36
경제적 제약	2.16	0.18	3.91	0.32	2.61	0.12	4.45	0.13	5.563	0.10
직장내 성차별	1.71	0.06	1.97	0.13	2.35	0.07	2.39	0.05	2.70	0.05
코로나19	2.39	0.15	3.17	0.29	3.26	0.16	4.13	0.11	5.17	0.18
소외화 경험	1.94	0.12	2.48	0.19	4.27	0.10	4.47	0.11	5.74	0.10

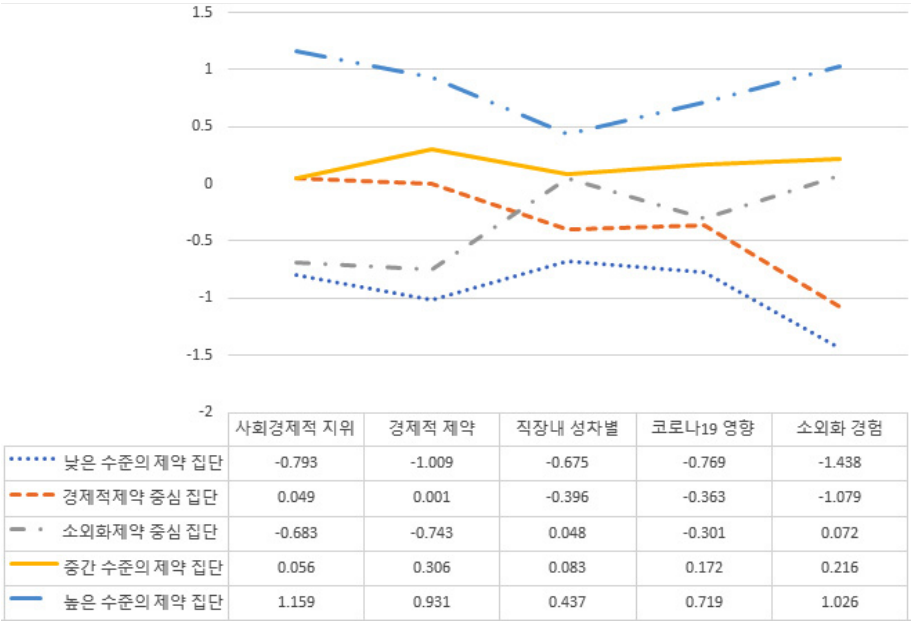

그림 1. 맥락적 제약에 따른 잠재프로파일

파일 집단 중 가장 많은 표본 수인 전체 표본의 36.3%를 차지하였다. 마지막으로 다섯 번째 집단은 전체의 18.9%를 차지하는 집단으로, 모든 맥락적 제약이 평균 이상으로 나타나 '높은 수준의 제약 집단'으로 명명하였다.

잠재 프로파일 집단의 특성: 소수자 정체성, 자녀수, 고용형태를 중심으로

다음으로 각 잠재 프로파일 집단에 분류된 응답자의 소수자 정체성, 자녀의 수, 고용형태

www.kci.go.kr

표 5. 잠재 프로파일 집단별 특성: 소수자 정체성, 자녀 수, 고용형태 (단위: 명)

구분			낮은 수준의 제약 집단	경제적 제약 중심 집단	소외화 제약 중심 집단	중간 수준의 제약 집단	높은 수준의 제약 집단	전체	χ^2
			n = 58, (11.3%)	n = 56, (10.9%)	n = 115 (22.5%)	n = 186 (36.3%)	n = 97 (18.9%)		
정체성	여성 과학기술 분야 종사자	예	33 (18.9%)	20 (11.4%)	64 (36.6%)	54 (30.9%)	4 (2.3%)	175 (100.0%)	78.07***
		아니오	25 (7.4%)	36 (10.7%)	51 (15.1%)	132 (39.2%)	93 (27.6%)	337 (100.0%)	
	한부모	예	8 (4.0%)	16 (8.0%)	24 (12.1%)	77 (38.7%)	74 (37.2%)	199 (100.0%)	91.19***
		아니오	50 (16.0%)	40 (12.8%)	91 (29.1%)	109 (34.8%)	23 (7.3%)	313 (100.0%)	
	외국인/ 이민자	예	17 (12.0%)	18 (12.7%)	27 (19.0%)	63 (44.4%)	17 (12.0%)	142 (100.0%)	10.19*
		아니오	41 (11.1%)	38 (10.3%)	88 (23.8%)	123 (33.2%)	80 (21.6%)	370 (100.0%)	
	장애인	예	4 (10.0%)	5 (12.5%)	6 (15.0%)	17 (42.5%)	8 (20.0%)	40 (100.0%)	1.72
		아니오	54 (11.4%)	51 (10.8%)	109 (23.1%)	169 (35.8%)	89 (18.9%)	472 (100.0%)	
	성소수자	예	3 (15.8%)	3 (15.8%)	4 (21.1%)	8 (42.1%)	1 (5.3%)	19 (100.0%)	2.92
		아니오	55 (11.2%)	53 (10.8%)	111 (22.5%)	178 (36.1%)	96 (19.5%)	493 (100.0%)	
	기타	예	7 (13.2%)	4 (7.5%)	15 (28.3%)	13 (24.5%)	14 (26.4%)	53 (100.0%)	5.71
		아니오	51 (11.1%)	52 (11.3%)	100 (21.8%)	173 (37.7%)	83 (18.1%)	459 (100.0%)	
자녀의 수	1명		24 (7.7%)	36 (11.6%)	68 (21.9%)	120 (38.6%)	63 (20.3%)	311 (100.0%)	15.49
	2명		32 (18.3%)	18 (10.3%)	38 (21.7%)	57 (32.6%)	30 (17.1%)	175 (100.0%)	
	3명 이상		2 (7.7%)	2 (7.7%)	9 (34.6%)	9 (34.6%)	4 (15.4%)	26 (100.0%)	
고용형태	정규직		34 (13.9%)	27 (11.1%)	69 (28.3%)	86 (35.2%)	28 (11.5%)	244 (100.0%)	26.60**
	비정규직		19 (9.2%)	20 (9.7%)	34 (16.4%)	82 (39.6%)	52 (25.1%)	207 (100.0%)	
	자영업자		5 (8.2%)	9 (14.8%)	12 (19.7%)	18 (29.5%)	17 (27.9%)	61 (100.0%)	

*p < .05. **p < .01. ***p < .001.

www.kci.go.kr

의 분포를 분석하고 표 5에 제시하였다. '낮은 수준이 제약 집단'의 정체성은 여성과학기술 분야 종사자의 비율이 18.9%로 가장 높았으며, 성소수자가 15.8%, 기타 정체성이 13.2%, 외국인 이민자가 12.0%, 한부모 여성이 4.0% 순으로 높았다. 자녀 수는 2명인 경우가 18.3%로 가장 많았고, 1명과 3명인 경우가 동일하게 7.7%였다. 고용형태는 정규직이 13.9%로 가장 높았고 비정규직이 9.2%, 자영업자가 8.2% 순으로 높게 나타났다.

'경제적 제약 중심 집단'의 정체성은 성소수자가 15.8%로 가장 높았고, 외국인/이민자가 12.7%, 장애인이 12.5%, 여성과학기술분야 종사자가 11.4%, 한부모가 8.0%, 기타가 7.5%로 높았다. 자녀수는 1명인 경우가 11.6%로 많은 비율이 포함되었고, 이어 2명이 10.3%, 3명 이상은 7.7% 순으로 높게 나타났다. 소속감상 집단의 고용형태는 자영업자의 포함비율이 14.8%로 가장 높고, 정규직이 11.1%, 비정규직이 9.7%였다.

'소외화 제약 중심 집단'의 정체성은 여성과학기술분야종사자가 36.6%로 현저하게 가장 높은 비율을 보였고, 기타가 28.5%, 성소수자가 21.1%, 외국인/이민자가 19.0%, 장애인이 15.0%그 다음 한부모가 12.2%로 포함 비율이 가장 낮았다. 이 집단의 자녀수는 3명 이상이 34.6%로 가장 높은 비율을 보였고, 이어 1명이 21.9%, 2명이 21.7%로 나타났다. 소득지위상 집단의 고용형태는 정규직의 포함 비율이 28.3%로 가장 높았으며, 다음으로 자영업자가 19.7%, 비정규직이 16.4% 순으로 높았다.

'중간 수준의 제약 집단'의 정체성은 외국인/이민자가 44.4%로 가장 포함비율이 높았으며, 이어서 장애인이 42.5%, 성소수자가 42.1%, 한부모가 38.7%, 여성과학기술분야 종사자가 30.9%기타가 24.5%의 순으로 높았다. 이 집단의 자녀의 수는 1명인 경우가 38.6%로 가장 높고 다음은 3명 이상인 경우가 34.2%, 2명인 경우가 32.6%로 가장 낮았다. 평균집단의 고용형태는 비정규직이 39.6%로 가장 높은 비율을 보였고, 정규직이 35.2%, 자영업자가 29.5% 순으로 높았다.

'높은 수준의 제약 집단'은 한부모의 포함비율이 37.2%로 가장 높았고 다음 기타가 26.4%, 장애인 20.0%, 외국인/이민자가 12.0%였으며 성소수자는 5.3%, 여성과학기술분야 종사자는 2.3%로 매우 낮은 비율이 포함되어 있었다. 자녀의 수는 1명인 경우가 20.3%로 가장 높았고, 2명인 경우가 17.1%, 3명 이상인 경우가 15.4%로 나타났다. 고용형태는 자영업자가 27.9%로 가장 많았으며, 이어서 비정규직이 25.1%, 정규직은 11.5% 순으로 높았다.

집단에 따라 소수자정체성 유무, 자녀 수, 고용형태가 차이가 있는지 카이제곱검증을 실시한 결과, 여성과학기술분야 종사자(χ^2 = 78.07, df = 4, p < .001), 한부모(χ^2 = 91.19, df = 4, p < .001), 외국인/이민자(χ^2 = 10.19, df = 4, p < .001) 여부는 차이가 유의했으나, 장애인(χ^2 = 1.72, df = 4, p > .05), 성소수자(χ^2 = 2.92, df = 4, p > .05), 기타 소수자(χ^2 = 5.71, df = 4, p > .05) 정체성 여부에 따른 차이는 유의하지 않았다. 집단에 따른 자녀 수의 차이는 유의하지 않았으며(χ^2 = 15.492, df = 8, p > .05), 고용형태의 집단별 차이는 유의한 것으로 나타났다(χ^2 = 26.60, df = 8, p < .01).

잠재 프로파일 집단에 따른 심리사회적 적응 비교

잠재계층분석을 기반하여 도출된 잠재프로

www.kci.go.kr

표 6. 잠재 프로파일 집단의 심리사회적 적응 차이

변인		낮은 수준의 제약 집단		경제적 제약 중심 집단		소외화 제약 중심 집단		중간 수준의 제약 집단		높은 수준의 제약 집단		χ^2	사후검증
		M	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*		
일-가정균형		4.17	0.09	3.50	0.08	3.62	0.13	3.35	0.05	2.91	0.10	114.69***	5<2,3,4<1
직업적만족		5.88	0.09	5.13	0.12	5.16	0.20	4.67	0.09	4.02	0.15	154.44***	5<4<2,3<1
우울		1.25	0.04	1.74	0.09	1.87	0.13	1.98	0.06	2.76	0.10	291.65***	1<2,3,4,<5
정신적 웰빙	전체	4.50	0.13	3.81	0.09	3.86	0.18	3.40	0.08	2.55	0.13	151.60***	5<2,3,4<1
	정서적 웰빙	3.82	0.17	3.05	0.11	3.09	0.19	2.98	0.07	1.77	0.13	119.64***	5<4<2,3<1
	사회적 웰빙	4.44	0.17	3.54	0.10	3.64	0.19	3.30	0.07	2.32	0.12	143.75***	5<2,3,4<1
	심리적 웰빙	4.21	0.14	3.43	0.10	3.51	0.17	3.20	0.06	2.20	0.09	199.16***	5<2,3,4<1

***$p < .001$

파일 집단별 일-가정 균형, 직업 만족도, 우울, 정신적 웰빙과 그 하위요인인 정서적 웰빙, 사회적 웰빙, 심리적 웰빙의 차이가 있는지를 검증하고 그 결과를 표 6에 제시하였다. 차이 검증 결과 5개 잠재프로파일 집단에 따라 일-가정균형(χ^2= 114.69, $p < .001$), 직업 만족도(χ^2 = 154.44, $p < .001$), 우울(χ^2 = 291.65, $p < .001$), 정신적 웰빙(χ^2 = 151.60, $p < .001$)과 하위요인인 정서적 웰빙(χ^2 = 119.64, $p < .001$), 사회적 웰빙(χ^2 = 143.75, $p < .001$), 심리적 웰빙(χ^2 = 199.16, $p < .001$)의 차이는 모두 유의하였다. 일-가정균형, 정신적 웰빙, 사회적 웰빙, 심리적 웰빙은 모두 '낮은 수준의 제약 집단'이 가장 높았고, 그 다음 '경제적 제약 중심 집단', '소외화 제약 중심 집단', '중간 수준의 제약 집단'이 높았으며 '높은 수준의 제약 집단'이 가장 낮았다. 우울은 반대로 '높은 수준의 제약 집단'이 가장 높고 그 다음 '경제적 제약 중심 집단', '소외화 제약 중심 집단', '중간 수준의 제약 집단'이 높았으며 '낮은 수준의 제약 집단'이 가장 낮았다. 직업 만족도와 정서적 웰빙은 '낮은 수준의 제약 집단'이 가장 높았고, 그다음으로 '경제적 제약 중심 집단', '소외화 제약 중심 집단'이 '중간 수준의 제약 집단'보다 유의하게 높았으며, '높은 수준의 제약 집단'은 가장 낮은 점수를 보였다.

논 의

본 연구에서는 직장 여성들이 경험하는 다양한 제약들의 상호작용을 이해하기 위하여 잠재 프로파일 분석을 통해 제약에 따른 유형을 파악하고 각 유형들의 특징과 심리사회적 적응에 대한 차이를 알아보았다. 사회경제적 지위, 경제적 제약, 직장내 성차별, COVID-19로 인한 영향, 소수자 정체성과 관련된 소외

www.kci.go.kr

화 경험을 주요 제약으로 분석한 결과, 다섯 유형이 확인되었으며, 각 유형에 속한 여성들이 가지는 특징과 심리사회적 적응 수준에 차이가 있었다.

첫째, 다중 제약에 근거한 잠재 프로파일 유형은 다섯 집단으로 분류되었다. 그중 세 유형은 제약들의 수준이 모두 낮은 '낮은 수준의 제약 집단(11.3%)'과 모든 제약의 수준이 유사하면서 중간 수준으로 나타난 '중간 수준의 제약 집단(36.3%)' 그리고 모두 높게 나타난 '높은 수준의 제약 집단(18.9%)'이었다. 세 유형을 합하면 약 75% 이상이 이들 유형에 해당되는데, 즉 대부분의 직장 여성들이 경험하는 맥락적 제약들은 상호 연결되어 있음을 알 수 있다. 상호교차성에 대한 기존 선행연구들(Autin et al., 2022; Lewis et al., 2016)에서도 서로 구분되는 맥락적 제약들이 관련되어 있음을 보고하였는데, 본 연구의 결과 역시 이를 지지하는 것으로 볼 수 있다. 한편 다른 두 집단의 경우 특정 맥락적 제약이 더 두드러지는 것으로 나타났다. 먼저 '소외화 제약 중심 집단(22.5%)'의 경우 경제적 어려움을 반영하는 사회경제적 지위나 경제적 제약은 상대적으로 낮은 반면 직장내 성차별 및 소외화 경험은 중간 수준으로 나타났는데, 이들 집단의 경우 여성 및 추가적인 소수자 정체성으로 경험하는 차별과 소외화 경험이 경제적 제약보다는 더 크게 지각되고 있는 것으로 보인다. 반면 '경제적 제약 중심 집단(10.9%)'은 직장내 성차별이나 소외화 경험은 적으나 경제적 어려움(사회경제적 지위, 경제적 제약)은 중간 수준으로 보고한 집단으로, 경제적 문제를 더 두드러진 제약으로 지각하고 있는 집단이다. 이 두 집단은 비록 맥락적 제약이 상호 연결되어 있으나, 개인이 처한 상황에 따라 특정 제약으로 인한 어려움을 더 많이 경험할 수 있음을 나타낸다. 또한 '소외화 제약 중심 집단'의 비율이 '경제적 제약 중심 집단'의 비율보다 약 두 배정도 많은 것으로 나타났는데, 이는 본 연구의 참여자를 여성이면서 동시에 다른 소수자 정체성을 함께 보고하는 사람들로 국한하였기 때문일 수 있을 것으로 생각된다.

본 연구 결과를 살펴보면 다양한 제약들 중 경제적 제약과 소외화가 유형별로 가장 두드러지는 차이를 나타내고 있어, 직장 내 성차별이나 COVID-19로 인한 제약에 비해 유형을 구분하는 데 더 중요한 기여를 하고 있는 것으로 보인다. 또한 전반적인 제약들이 유사한 수준으로 나타나나 경제적 제약과 소외화가 각기 두드러지는 유형이 존재하는 것으로 나타나 이들 제약은 서로 연결되어 있으나 동시에 구분되는 역할을 함을 알 수 있다. 이는 일의 심리학 이론에 부합하는 것으로(Blustein et al., 2019; Duffy et al., 2016), 사회적 소수자의 진로 발달에서 경제적 제약과 소외화가 핵심적인 사회구조적 제약이며, 소수자 정체성에 따라 상대적 영향력이 달라질 수 있음을 의미하는 것으로 보인다(Douglass et al., 2017; Tokar & Kaut, 2018).

둘째, 맥락적 제약에 따른 프로파일 유형들의 특징을 살펴보기 위하여 이들 집단에 소속된 여성들이 어떤 소수자 정체성을 보고하고, 가정과 직장 장면에서 어떠한 특성을 가지는지 비교하였다. 먼저 소수자 정체성을 기준으로 살펴보면, 한부모 여성의 비율이 '높은 수준의 제약 집단'에서 두드러지게 높은 것으로 나타났다. 한부모 가정은 이혼, 사별, 미혼 등의 이유로 부모 중 한 명이 자녀를 양육하게 되는 가정으로, 국내 선행연구에 따르면 한부

www.kci.go.kr

모 여성 가구는 한부모 남성 가구에 비해 소득이 더 낮아 경제적 어려움에 취약한 것으로 나타났다(배호중 외, 2021; 김영정, 김성희, 2017). 또한 많은 한부모 여성들이 이로 인한 낙인과 사회적 차별을 경험하며(김혜영, 2013; 김희주 외 2012), 이로 인해 한부모인 사실을 주변에 알리기를 꺼려하여 고립되기도 한다(황은숙, 2006). 이와 같이 한부모 여성들이 당면하고 있는 가중된 어려움들로 인하여 보다 많은 한부모 여성들이 '높은 수준의 제약 집단'에 속할 가능성이 높은 것으로 보인다.

한편, STEM 분야 여성들의 경우 그렇지 않은 여성들과 비교하여 '높은 수준의 제약 집단'에는 거의 분포하지 않았으며, 오히려 '소외화 제약 중심 집단'과 '낮은 수준의 제약 집단'에 속하는 비율이 높았다. 이는 과학기술 분야의 직업이 다른 분야에 비해 비교적 경제적 보상 수준이 높으나, 여성에게 호의적이지 않은 직무 환경(Blustein et al., 2022)인 경우가 많기 때문인 것으로 보인다. 선행연구에 의하면 STEM 분야 여성들은 남성 중심의 직무 환경에서 환영받지 못하고, 차가운 직무 분위기(Chilly climate)를 경험한다고 보고한다(Archie et al., 2015). 과학기술 분야의 차가운 직무 분위기는 여성의 과학 및 수학 능력이 남성보다 낮다는 사회적 고정관념(Donovan et al., 2019)이나 여성은 일보다 자녀 양육을 더 중시한다는 편견(Correll et al., 2007)에 기반한다. 이와 같은 과학기술분야의 분위기는 여성과학기술인 정체성을 가진 사람들이 더 소외화 중심의 제약을 경험하도록 하는 것으로 보인다.

외국인 혹은 이주민의 정체성을 보고한 여성들의 경우에는 상대적으로 '높은 수준의 제약 집단'의 분포가 낮고 '중간 수준의 제약 집단'에 속한 비율이 높았다. 이주 여성들은 한국어 능력이 제한적이고 자국에서 쌓은 직무 역량을 바로 활용하기 어려워 불안정한 직업에 종사하게 되고 경제적인 어려움을 경험할 수 있다(김승권 외, 2010; 장서영 외, 2009). 또한 여성이면서 동시에 이주민이라는 정체성에서 기인하는 차별과 소외화 역시 빈번하게 경험한다(김영란, 2007; 오적, 2014; 윤자호, 2022; 전기택 외, 2013). 따라서 이주배경을 가진 여성들의 경우 경제적 제약부터 소외화 제약까지 다양한 제약에 노출되는 것으로 보인다. 다만, 한부모 여성과 달리 그 수준이 중간에 가까운 것으로 나타났는데 이는 본 구의 참여자 특성일 수 있다. 본 연구의 경우 한국어 설문을 통해 자료를 수집하였으므로 일정 수준 이상의 한국어 사용이 가능한 여성들만 참여할 수 있었다. 따라서 본 연구의 참여자보다 한국어 사용에 어려움을 경험하고 문화적 응과정의 초기에 있는 외국인/이주민 여성의 경우 이러한 제약들을 더 많이 경험할 가능성도 있다. 관련하여, 소수자 정체성 중 장애인 및 성소수자 정체성과 맥락적 제약 유형 집단의 관계에 유의하게 나타나지 않았는데, 다른 정체성 집단보다 이들 정체성 집단을 보고한 수가 적었기 때문에 이러한 결과가 나왔을 수 있으므로, 추후 보완 연구가 필요하다.

가정에서의 양육 자녀 수와 직장에서의 계약 형태에 따른 비교 결과를 보면, 계약 형태에 따라서 차이가 있는 것으로 나타났으며, 비정규직이나 자영업자인 여성들은 정규직 여성들보다'높은 수준의 제약 집단'에 더 많이 분포하고 있었다. 이는 비정규직과 자영업이 가지는 직업적 불안정성이 맥락적 제약과 밀접한 관련이 있을 수 있음을 시사한다(Blustein et al., 2023). 반면 자녀의 수와 맥락적 제약 유형의 관계는 유의하지 않았는데, 이는 절대

www.kci.go.kr

적인 자녀 수보다는 자녀의 발달수준이 더 양육 부담과 관련되기 때문일 것으로 추측된다(김나현 외, 2013). 본 연구에 참여한 여성들이 가장 어린 자녀가 초등학생 이하라는 점에서 동질적이므로, 자녀 수로 인한 차이가 나타나지 않았을 수 있다.

마지막으로, 맥락적 제약에 근거한 유형에 따라 심리사회적 적응에 어떠한 차이가 있는지 살펴본 결과, 일-가정 균형, 직업 만족도, 우울, 정신적 웰빙 모두에 있어서 차이가 나타났다. 전반적인 양상을 살펴보면 우울을 제외한 다른 요인들의 경우 '높은 수준의 제약 집단'이 가장 낮은 수준을, '낮은 수준의 제약 집단'이 가장 높은 수준을 보였으며, 다른 유형의 집단들은 중간 수준을 보였고, 우울은 그 반대 양상을 보였다. 지각하는 맥락적 제약이 다양하고 그 수준이 높을수록 심리사회적 적응에 어려움을 경험한다는 것은 중복되는 상호교차성에 대한 기존 연구들과 일치하는 결과이다(Autin, et al., 2022; Cole, 2009; Lewis et al., 2016; Sattler & Zeyen, 2021). 높은 수준의 다중 제약은 직장 여성들이 일과 가정에서 자신이 수행하는 역할에 대해 부정적으로 평가하도록 하고 정신 건강의 문제를 경험하게 할 수 있다.

한편, '소외화 제약 중심 집단', '경제적 제약 중심 집단', '중간 수준의 제약 집단'의 경우에는 대부분의 심리사회적 적응 요인에서 차이가 나타나지 않았으나, 직업 만족도와 정신적 웰빙의 하위요인인 정서적 웰빙에 있어서는 '중간 수준의 제약 집단'이 다른 두 집단에 비해 낮게 나타났다. 이 두 심리사회적 요인이 다른 요인들과 구분되는 공통점은 직업과 삶에 있어서의 만족감, 즉 긍정적 정서 경험을 반영한다는 점이다. 즉, 맥락적 제약의 중첩은 정서적 차원 중에서도 긍정적 정서 차원에 민감하게 반영될 수 있음을 추론할 수 있다. 직업 만족도와 정신적 웰빙의 또 다른 특징은 일의 심리학 이론에서 결과 변인으로 상정된 요인이라는 점이다. 일의 심리학 이론에서는 경제적 제약과 소외화를 주요 제약으로 간주하고 있는데(Blustein et al., 2019; Duffy et al., 2016), 둘 중 하나의 제약이라도 상대적으로 낮은 경우 두 제약이 모두 중간 수준일 때보다 직업적 만족과 정서적 웰빙이 높았다는 것은 적어도 이들 결과 변인에 있어서 경제적 제약과 소외화의 가산 효과가 보다 명확하게 나타나는 것으로 보인다. 따라서 맥락적 제약들의 상호교차성 효과를 연구할 때에는 이들 제약에 보다 밀접한 관련성을 가지는 심리사회적 적응 요인을 선택하는 것이 중요할 수 있다.

연구의 제한점과 후속연구를 위한 제언

본 연구의 제한점으로, 첫째 연구참여자가 다양한 소수자 정체성을 반영하지 못하였다는 점이다. 본 연구에서는 여러 관련 기관의 협조를 얻어 여성이면서 동시에 다른 소수자 정체성을 가진 참여자를 모집하고자 노력하였으나, 상대적으로 특정 정체성(장애인, 성소수자)를 가진 참여자가 상대적으로 표본에 적게 반영되어 이로 인해 결과에 영향이 있었을 수 있다. 또한 소수자 정체성들이 중첩되는 참여자 수가 많지 않아 이에 대한 분석(예: 보고한 소수자 정체성의 수에 따른 분석) 역시 진행되지 못하였다. 추후에는 가능하다면 모집 방법을 보다 다각화하여 다양한 소수자 정체성을 가진 여성들의 경험을 이해하는 것이 필요할 것이다. 둘째, 본 연구는 이질적인 소수자 정체성을 가진 직장 여성이 경험하는 다중 제

www.kci.go.kr

약들의 하위 양상을 탐색하는 것을 주요 주제로 다루었기 때문에, 소수자 정체성을 가지지 않은 여성과의 비교는 포함되지 않았다. 소수자 정체성을 보고하지 않는 여성과의 비교는 특정 정체성으로 인한 제약의 영향력을 더욱 명료하게 할 수 있다. 이에 추후 연구에서는 다집단 잠재 프로파일 분석(Morin et al., 2016)과 같은 방법론을 활용하여 특정 소수자 정체성을 가지는 여성과 그렇지 않은 여성의 제약 경험 양상을 비교할 수 있을 것으로 생각된다. 셋째, 본 연구의 자료는 모두 자기보고식 검사로 수집되었으므로 공통방법편의(common method bias, 박원우 외 2007)의 문제가 있다. 특히 심리사회적 적응 요인의 경우 이로 인해 개인이 주관적으로 지각하는 적응 수준이 중요한 지표이기는 하나, 타인의 평가나 보다 객관적인 지표 역시 고려될 필요가 있다. 예를 들어 본 연구에서는 직무 만족도를 일 영역에서의 적응을 반영하는 요인으로 사용하였는데, 실제 수행에 대한 수퍼바이저 평가 등도 고려될 수 있을 것으로 사료된다. 마지막으로, 본 연구에서는 맥락적 제약들의 유형과 기능에 초점을 두었기 때문에, 이들 제약을 다루는데 중요한 개인 내적 및 외적 자원은 연구에 포함되지 못하였다. 비록 여성 소수자 집단이 맥락적 제약들로 어려움을 경험하나, 선행연구들은 이와 동시에 이들이 다양한 자원도 가지고 있음을 보고하고 있다. 예를 들어 Duffy 등(2016)은 적극적 성격, 비판적 의식, 사회적 지지와 같은 내외적 요인들이 소수자들이 경험하는 제약들에 대처하는데 도움이 된다고 주장하였다. 비록 본 연구가 맥락적 제약으로 인한 어려움에 초점을 두고 있으나 이를 이들 집단을 취약하게 간주하는 것으로 해석되어서는 안 되며, 후속 연구에서는 이들이 가진 자원에 대해 조망하는 것이 반드시 필요할 것으로 생각된다.

연구의 함의

이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 직장 여성들 중 특히 소수자 정체성을 가진 사람들을 대상으로 하여 다양한 맥락적 제약들이 중첩되는 양상을 경험적으로 검증하였다는 함의가 있다. 기존 연구들의 경우 성차별이나 경제적 제약과 같이 특정 제약을 중심으로 진행되어 왔는데, 본 연구는 상호교차성의 관점에서 보다 포괄적인 다중 제약들을 함께 살펴봄으로써 이들의 상호연계성에 대한 이해를 높였다. 특히 소수자 정체성을 가지는 여성들의 경우에 일반적인 직장내 성차별이나 COVID-19와 같은 상황적 제약보다 경제적 제약이나 소수자 정체성에 수반되는 소외화가 제약의 유형을 구분하는데 중요한 역할을 한다는 점을 경험적으로 제시하였다. 이에 더하여 STEM 여성들의 경우, 소외화 제약이 더 두드러지게 나타난 결과는 소수자 정체성에 따라 주요한 제약이 달라질 수 있음을 보여줌으로써, 추후 소수자 정체성을 가진 여성들에 대한 연구에서 어떠한 제약들에 무게를 둘지 가늠할 수 있는 근거를 제시하였다. 이러한 결과는 실무적으로 소수자 정체성을 가진 여성들이 경험하는 맥락적 제약의 양상에 따라 차별화된 개입을 개발하기 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다. 구체적으로, 소수자 정체성을 가진 여성들에 대한 진로 서비스 개발 시에는 자기 이해나 직무 역량 향상과 같은 개인적인 강점을 강화하는 일반적인 접근은 그 효과가 제한적일 수 있다. 이에 더하여, 경제적 제약이나 소외화와 같은 환경적인 제약을 인지하고 대처할 수 있도록, 사회구조적

www.kci.go.kr

불공정성과 내면화된 고정관념을 직접적으로 다루고 가족과 지역사회의 역할을 함께 고려하는 것이 필요하다(Pope, 2011). 또한 소수자 정체성과 제약의 유형에 따라 차별화된 접근도 고려할 수 있다. 예를 들어 STEM 여성의 경우 성차별이나 소외화 경험이 두드러지는 제약을 더 크게 지각하므로, 이들에게는 편견과 차별을 인식하고 대처할 수 있도록 돕는 비판적 의식의 향상이나 비슷한 상황에 있는 여성들과의 연대 형성이 도움이 될 수 있다. 반면 경제적 제약을 중심으로 제약을 경험하는 여성들에게는 보다 양질의 직업으로 이직할 수 있는 직무 역량 교육이나 사회적 지원 제도의 연계가 도움이 될 수 있을 것이다. 한부모 여성의 경우 다양한 제약을 높은 수준으로 경험할 가능성이 높음으로, 적응을 돕기 위한 심리 및 진로 서비스와 함께 제도적 지원도 연계할 수 있는 다학제적 지원 체계가 필요할 것으로 생각된다.

참고문헌

고은주, 김진욱 (2009). 저소득 여성 한부모가족 사례관리 실천 경험 연구. 한국기독교사회복지학, 24, 7-38.

김경희, 허영숙 (2014). 결혼이주여성 통번역사를 중심으로 본 한국의 에스닉(ethnic) 노동에 관한 연구. 아시아여성연구, 53(2), 75-110.

김나현, 이은주, 곽수영, 박미라 (2013). 어린 아동을 둔 취업모의 양육부담감 경험에 대한 현상학적 연구. 여성건강간호학회지, 19(3), 188-200.

김미숙, 나임순 (2010). 한부모가족시설 여성의 일-가정 양립과 삶의 질에 관한 연구. 한국비영리연구, 9(2), 103-138.

김수한, 안리라 (2020). 맞벌이 직장여성의 직장 내 차별 경험: 가사노동, 장시간 노동, 성역할 인식의 효과를 중심으로. 한국여성정책연구원 세미나자료, 2020(9), 205-230.

김승권, 김현식, 김형석, 이삼식 (2010). 혼인이주자가족과 한국인가족의 출산력 비교 연구. 한국사회복지정책, 35(1), 427-453.

김신희, 양은주 (2012). 유자녀 직장여성의 다중역할 경험의 질에 따른 군집별 심리적 및 환경적 특성의 차이. 한국심리학회지: 여성, 17(1), 73-93

김안나, 한정원, 김양미 (2010). 성인지적 예산 분석 사례. 한국여성정책연구원.

김영란 (2007). 이주여성노동자의 사회문화적 적응에 관한 경험적 연구. 아시아여성연구, 46(1), 43-95.

김영정, 김성희 (2017). 서울시 한부모 가구의 일·가족 양립 지원방안. 서울시 여성가족재단.

김혜영 (2013). 미혼모에 대한 사회적 차별과 배제: 차별의 기제와 특징을 중심으로. 젠더와 문화, 6(1), 7-41.

김희주, 권종희, 최형숙 (2012). 양육미혼모들의 차별경험에 관한 질적사례연구, 한국가족사회복지학, 36(6), 121.

박은주, 유성경 (2020). 워킹맘의 일-가정 갈등과 우울의 관계에서 마음챙김, 탈중심화, 경험회피의 매개효과. 상담학연구, 21(3), 67-85.

박원우, 김미숙, 정상명, 허규만 (2007). 동일방법편의(Common Method Bias)의 원인과 해결방안. 인사조직연구, 15(1), 89-133.

박지선, 이은설 (2022). 직작 여성의 미묘한 성

www.kci.go.kr

차별 경험이 괜찮은 일의 지각에 미치는 영향: 일의 심리학 이론의 적용. 상담학연구, 23(1), 187-213.

박채영 (2023. 8. 8). 여성근로자 급여, 남성의 60% 수준…연평균 2000만원 덜 받아. 경향신문. https://www.khan.co.kr/economy/finance/article/202308080738001

변수정, 오신휘, 조성호, 김은정, 이혜정 (2022). 2022년 전국 일-생활 균형 실태조사. 한국보건사회연구원.

배호중, 정가원, 박미진, 신보영, 성 경 (2021). 2021년 한부모 가족 실태조사. 여성가족부.

석소원, 김서현 (2021). 코로나 팬데믹 상황에서 초등학생 자녀를 둔 맞벌이가정 여성의 양육 환경 인식. 사회과학연구, 33(4), 185-215.

성정현 (2023). 저소득 한부모가족의 코로나19와 재난기본소득 경험이 삶의 질에 미친 영향. 한국가족복지학, 70(2), 103-132.

안진아 (2019). 사회계층 및 학벌에 따른 제약과 괜찮은 일간 관계: 일 자유의지와 진로적응성의 매개효과. 상담학연구, 20(5), 133-153.

오 적 (2014). 조선족 결혼이주여성의 취업경험에 관한 사례연구: 전문직 취업여성을 중심으로. 계명대학교 대학원 석사학위논문.

윤자호 (2022). 결혼이주여성 노동실태와 현황 - 결혼이민자(F-6)를 중심으로 - 한국노동사회연구소 이슈페이퍼, 2022(5), 1-30.

은혜경, 김창대 (2011). 경력단절 기혼여성의 재취업을 위한 진로유연성 탐색: 재취업 성공 기혼여성의 인식을 중심으로. 상담학연구, 12(2), 651-171.

이세란, 이기학 (2021). 직장여성의 성차별 경험과 직무 및 삶의 만족의 구조관계: '일 자유의지'와 '괜찮은 일'의 매개효과. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 33(1), 539-560.

이승현, 강민정, 홍지현, 권소영, 노우리, 심혜빈, 임희정, 김근태 (2021). 2020년 여성관리자패널조사. 한국여성정책연구원.

임영진, 고영건, 신희천, 조용래 (2012). 정신적 웰빙 척도(MHC-SF)의 한국어판 타당화 연구. 한국심리학회지: 일반, 31(2), 369-386.

장서영, 김이선, 이로미, 장인자, 유지영 (2009). 여성결혼이민자 취업지원 프로그램 개발을 위한 기초연구. 한국고용정보원.

장서연, 김정혜, 김현경, 나영정, 정현희, 류민희, 조혜인, 한가람 (2014). 성적지향 · 성별정체성에 따른 차별 실태조사. 국가인권위원회.

장임숙 (2023). 코로나19 팬데믹으로 변화된 결혼이주여성의 삶. 민족연구, 81, 212-240.

전기택, 정해숙, 김이선, 김영란, 주재선, 김혜영, 손창균, 이재분, 정기선, 황정미, 강민정, 선보영, 최윤정, 주유선, 박건표, 동제연 (2013). 전국 다문화가족 실태조사 연구. 여성가족부.

최유진, 손은정 (2016). 경력단절여성의 배우자 지지와 진로탄력성이 진로준비행동에 미치는 영향: 진로자기효능감의 매개효과. 한국심리학회지: 여성, 21(4), 749-768.

통계청 (2023). 2023년 7월 고용동향. 통계청.

황은숙 (2006). 서울시 한부모 가정 실태조사 연구. 한부모 가정연구, 1(1), 1-34.

Adisa, T. A., Aiyenitaju, O., & Adekoya, O. D. (2021). The work-family balance of British working women during the COVID-19

www.kci.go.kr

pandemic. *Journal of Work-Applied Management, 13*, 241-260. https://doi.org/10.1108/JWAM-07-2020-0036

Adler, N. E., Epel, E. S., Castellazzo, G., & Ickovics, J. R. (2000). Relationship of subjective and objective social status with psychological and physiological functioning: Preliminary data in healthy white women. *Health Psychology, 19*, 586-592. http://dx.doi.org/10.1037/0278-6133.19.6.586

Akaike, H. (1974). A new look at the statistical model identification. *IEEE transactions on automatic control, 19*, 716-723.

Andresen, E. M., Malmgren, J. A., Carter, W. B., & Patrick, D. L. (1994). Screening for depression in well older adults: Evaluation of a short form of the CES-D. American *journal of preventive medicine, 10*, 77-84. https://doi.org/10.1016/S0749-3797(18)30622-6

Archie, T., Kogan, M., & Laursen, S. L. (2015). Do labmates matter? The relative importance of workplace climate and work-life satisfaction in women scientists' job satisfaction. *International Journal of Gender, Science and Technology,* 7, 343-368. Retrieved from http://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/369

Autin, K. L., Herdt, M. E., Allan, B. A., Zhu, L., Abdullah, M., & Garcia, R. G. (2022). Decent work among women workers: An intersectional approach. *Journal of Counseling Psychology, 69*, 775-785. https://doi.org/10.1037/cou0000634

Bergman, L. R., & Magnusson, D. (1997). A person-oriented approach in research on developmental psychopathology. *Development and Psychopathology, 9*, 291-319. http://doi.org/10.1017/s095457949700206x

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature, 55*, 789-865. http://doi.org/10.1257/jel.20160995

Blustein, D. L., Ali, S. R., & Flores, L. Y. (2019). Vocational psychology: Expanding the vision and enhancing the impact. *The Counseling Psychologist, 47*, 166-221. https://doi.org/10.1177/0011000019861213

Blustein, D. L., Allan, B. A., Davila, A., Smith, C. M., Gordon, M., Wu, X., Milo, L., & Whitson, N. (2023). Profiles of Decent Work and Precarious Work: Exploring Macro-Level Predictors and Mental Health Outcomes. *Journal of Career Assessment, 31*, 423-441. https://doi.org/10.1177/10690727221119473

Blustein, D. L., Duffy, R., Ferreira, J. A., Cohen-Scali, V., Cinamon, R. G., & Allan, B. A. (2020). Unemployment in the time of COVID-19: A research agenda [Editorial]. *Journal of Vocational Behavior, 119*, 103436. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103436

Blustein, D. L., Erby, W., Meerkins, T., Soldz, I., & Ezema, G. N. (2022). A critical exploration of assumptions underlying STEM career development. *Journal of Career Development, 49*, 471-487. https://doi.org/10.1177/0894845320974449.

Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work

www.kci.go.kr

and human rights. *Journal of Career Assessment, 27*, 3-28. https://doi.org/10.1177/1069072718774002

Bond, M. A., Punnett, L., Pyle, J. L., Cazeca, D., & Cooperman, M. (2004). Gendered work conditions, health, and work outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology, 9*, 28-45. http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.9.1.28

Bonet, R., Cruz, C., Kranz, D. F., & Justo, R. (2013). Temporary contracts and work-family balance in a dual labor market. *ILR Review, 66*, 55-87. https://doi.org/10.1177/001979391306600103

Budge, S. L., Adelson, J. L., & Howard, K. A. S. (2013). Anxiety and depression in transgender individuals: The roles of transition status, loss, social support, and coping. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 81,* 545-557. https://doi.org/10.1037/a0031774

Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations, 62*, 1459-1486. https://doi.org/10.1177/0018726709336500

Choi, N.-Y., Kim, Y. H., & Evans, C. A. (2022). An examination of the psychology of working theory with employed Asian American women. *The Counseling Psychologist, 50*, 1074-1095. https://doi.org/10.1177/00110000221116885

Ciabattari, T. (2007). Single Mothers, social capital, and work-family conflict. *Journal of Family Issues, 28*, 34-60. https://doi.org/10.1177/0192513X06292809

Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/ family balance. *Journal of Vocational behavior, 58*, 348-365. https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1759

Cole, E. R. (2009). Intersectionality and research in psychology. *American Psychologist, 64*, 170-180. https://doi.org/10.1037/a0014564

Connor, J., Madhavan, S., Mokashi, M., Amanuel, H., Johnson, N. R., Pace, L. E., & Bartz, D. (2020). Health risks and outcomes that disproportionately affect women during the Covid-19 pandemic: A review. *Social Science & Medicine, 266,* 113364. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113364

Conway, L. G., III, Woodard, S. R., & Zubrod, A. (2020). *Social Psychological Measurements of COVID-19: Coronavirus Perceived Threat, Government Response, Impacts, and Experiences Questionnaires.* PsyArXiv. https://doi.org/10.31234/osf.io/z2x9a

Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty?. *American journal of sociology, 112*, 1297-1338. https://doi.org/10.1086/511799

Damaske, S., Bratter, J. L., & Frech, A. (2017). Single mother families and employment, race, and poverty in changing economic times. *Social Science Research, 62,* 120-133. https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2016.08.008

De Coster, S., Estes, S. B., & Mueller, C. W. (1999). Routine activities and sexual harassment in the workplace. *Work and Occupations, 26*, 21-49. https://doi.org/10.1177/0730888499026001

Donovan, B. M., Stuhlsatz, M. A., Edelson, D. C., & Buck Bracey, Z. E. (2019). Gendered genetics: How reading about the genetic basis

www.kci.go.kr

of sex differences in biology textbooks could affect beliefs associated with science gender disparities. *Science Education, 103*, 719-749. https://doi.org/10.1002/sce.21502

Douglass, R. P., Velez, B. L., Conlin, S. E., Duffy, R. D., & England, J. W. (2017). Examining the psychology of working theory: Decent work among sexual minorities. *Journal of Counseling Psychology, 64*, 550-559. https://doi.org/10.1037/cou0000212

Duffy, R. D., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2015). Work volition and job satisfaction: Examining the role of work meaning and person-environment fit. *The Career Development Quarterly, 63*, 126-140. https://doi.org/10.1002/cdq.12009

Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology, 63*, 127-148. https://doi.org/10.1037/cou0000140

Duffy, R. D., Diemer, M. A., Perry, J. C., Laurenzi, C., & Torrey, C. L. (2012). The construction and initial validation of the Work Volition Scale. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 400-411. http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.002

Duffy, R. D., Gensmer, N. P., Allan, B.A., Kim, H. J., Douglass, R. P., England, J. W., Autin, K. L., & Blustein, D. L. (2019). Developing, validating, and testing improved measures within the Psychology of Working Theory. *Journal of Vocational Behavior, 112*, 199-215. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.012

England, J. W., Duffy, R. D., Nicholas, Gensmer, P., Kim, H. J., Ondokuz Mayıs, A. B., Larson-Konar, M. (2020). Women Attaining Decent Work: The Important role of workplace climate in psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology 67*, 251-264. https://doi.org/10.1037/cou0000411

Feinstein, B. A., Goldfried, M. R., & Davila, J. (2012). The relationship between experiences of discrimination and mental health among lesbians and gay men: An examination of internalized homonegativity and rejection sensitivity as potential mechanisms. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 80*, 917-927. http://doi.org/10.1037/a0029425

Flores, L. Y., Settles, I., McGillen, G. G., & Davis, T. M. (2021). Critical contributions to scholarship on women and work: Celebrating 50 years of progress and looking ahead to a new decade. *Journal of Vocational Behavior, 126*, 103490. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103490

Fouad N. A., Singh R., Cappaert K., Chang W.-H, Wan M. (2016). Comparison of women engineers who persist in or depart from engineering. *Journal of Vocational Behavior, 92,* 79-93. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.002

Fouad, N. A., & Santana, M. C. (2017). SCCT and Underrepresented Populations in STEM Fields: Moving the Needle. *Journal of Career Assessment, 25*, 24-39. https://doi.org/10.1177/1069072716658324

Fouad, N. A., Kozlowski, M. B., Schams, S. S., Weber, K. N., Tapia, W. D., & Burrows, S.

www.kci.go.kr

G. (2023). Why aren't we there yet? The status of research in women's career development. *The Counseling Psychologist, 51*, 786-848. https://doi.org/10.1177/00110000231178539

Hatzenbuehler, M. L. (2009). How does sexual minority stigma "get under the skin"? A psychological mediation framework. *Psychological Bulletin, 135,* 707-730. https://doi.org/10.1037/a0016441

Hendricks, M. L., & Testa, R. J. (2012). A conceptual framework for clinical work with transgender and gender nonconforming clients: An adaptation of the Minority Stress Model. *Professional Psychology: Research and Practice, 43*, 460-467. https://doi.org/10.1037/a0029597

House, C. J. C. (2004). Integrating barriers to Caucasian lesbians' career development and Super's life-span, life-space approach. *The Career Development Quarterly, 52*, 246-255. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2004.tb00646.x

Johnson, P. A., Widnall, S. E., & Benya, F. F. (Eds.). (2018). *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. The National Academies Press

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. https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17

Keyes, C. L., Wissing, M., Potgieter, J. P., Temane, M., Kruger, A., & Van Rooy, S. (2008). Evaluation of the mental health continuum-short form (MHC-SF) in setswana speaking South Africans. *Clinical psychology & psychotherapy, 15*, 181-192. https://doi.org/10.1002/cpp.572

Kim, T., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2023). An examination of psychology of working theory with immigrant workers in the United States. *Journal of Career Assessment, 31*, 190-206. https://doi.org/10.1177/10690727221105023

Lapour, A. S., & Heppner, M. J. (2009). Social class privilege and adolescent women's perceived career options. *Journal of Counseling Psychology, 56*, 477-494. https://doi.org/10.1037/a0017268

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology, 60*, 557-568. https://doi.org/10.1037/a0033446

Leskinen, E. A., Rabelo, V. C., & Cortina, L. M. (2015). Gender stereotyping and harassment: A "catch-22" for women in the workplace. *Psychology, Public Policy, and Law, 21*, 192-204. http://dx.doi.org/10.1037/law0000040

Lewis, R. J., Mason, T. B., Winstead, B. A., Gaskins, M., & Irons, L. B. (2016). Pathways to hazardous drinking among racially and socioeconomically diverse lesbian women: Sexual minority stress, rumination, social isolation, and drinking to cope. *Psychology of Women Quarterly, 40*, 564-581. https://doi.org/10.1177/0361684316662603

Liddle, B. J., Luzzo, D. A., Hauenstein, A. L., &

www.kci.go.kr

Schuck, K. (2004). Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgendered Climate Inventory (LGBTCI) [Database record]. APA PsycTests. https://doi.org/10.1037/t07100-000

Lindstrom, L., Harwick, R. M., Poppen, M., & Doren, B. (2012). Gender gaps: Career development for young women with disabilities. *Career development and transition for exceptional individuals, 35*, 108-117. https://doi.org/10.1177/0885728812437737

Lo, Y., Mendell, N. R., & Rubin, D. B. (2001). Testing the number of components in a normal mixture. *Biometrika, 88*, 767-778. https://doi.org/10.1093/biomet/88.3.767

McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2017). The economic and career effects of sexual harassment on working women. *Gender & Society, 31*, 333-358. http://dx.doi.org/10.1177/0891243217704631

Minnotte, K. L., & Pedersen, D. E. (2023). Sexual harassment, sexual harassment climate, and the well-being of STEM faculty members. *Innovative Higher Education, 48,* 601-618. https://doi.org/10.1007/s10755-023-09645-w

Morin, A. J., Meyer, J. P., Creusier, J., & Biétry, F. (2016). Multiple-group analysis of similarity in latent profile solutions. *Organizational Research Methods, 19*, 231-254. https://doi.org/10.1177/1094428115621

Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2019). *Mplus.* Muthén & Muthén

Nagin, D. (2005). *Group-based modeling of development.* Harvard University Press.

Nolan S. A., Buckner J. P., Marzabadi C. H., Kuck V. J. (2008). Training and mentoring of chemists: A study of gender disparity. *Sex Roles, 58,* 235-250. https://doi.org/10.1007/s11199-007-9310-5

O'Neill, S. (2019). Gender pay gap grows. *New Scientist, 241,* 45. https://dx.doi.org/10.1016/S0262-4079(19)30563-9

Pope, M. (2011). The career counseling with underserved populations model. *Journal of Employment Counseling, 48*, 153-155. https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01100.x

Radloff, L. S. (1977). The CES-D Scale: A self-report depression scale for research in the general population. *Applied Psychological Measurement, 1*, 385-401. https://doi.org/10.1177/014662167700100306

Richard, J. Y., & Lee, H.-S. (2019). A qualitative study of racial minority single mothers' work experiences. *Journal of Counseling Psychology, 66*, 143-157. https://doi.org/10.1037/cou0000315

Sattler, F. A., & Zeyen, J. (2021). Intersecting identities, minority stress, and mental health problems in different sexual and ethnic groups. *Stigma and Health, 6*, 457-466. https://doi.org/10.1037/sah0000340

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 661-673. http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011

Scandurra, C., Amodeo, A. L., Valerio, P., Bochicchio, V., & Frost, D. M. (2017). Minority stress, resilience, and mental health:

www.kci.go.kr

A study of Italian transgender people. *Journal of Social Issues, 73*, 563-585. https://doi.org/10.1111/josi.12232

Schwarz, G. (1978). Estimating the dimension of a model. *The Annals of Statistics, 6,* 461-464. https://dx.doi.org/10.1214/aos/1176344136. 1978.

Sclove, S. L. (1987). Application of model-selection criteria to some problems in multivariate analysis. *Psychometrika, 52*, 333-343. https://doi.org/10.1007/BF02294360

Shaw, E., Hegewisch, A., & Hess, C. (2018). Shaw, E., Hegewisch, A., & Hess, C. (2018). Sexual harassment and assault at work: Understanding the costs. *Institute for Women's Policy Research Publication, IWPR B, 376.* Retrieved from https://iwpr.org/wp-content/uploads/2020/09/IWPR-sexual-harassment-brief_FINAL.pdf

Simons, R. L., Lei, M. K., Beach, S. R. H., Barr, A. B., Simons, L. G., Gibbons, F. X., & Philibert, R. A. (2018). Discrimination, segregation, and chronic inflammation: Testing the weathering explanation for the poor health of Black Americans. *Developmental Psychology, 54*, 1993-2006. http://dx.doi.org/10.1037/dev0000511

Spokane, A. R., Meir, E. I., & Catalano, M. (2000). Person-environment congruence and Holland's theory: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior, 57*, 137-187. https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1771

Spurk, D., Hirschi, A., Wang, M., Valero, D., & Kauffeld, S. (2020). Latent profile analysis: A review and "how to" guide of its application within vocational behavior research. *Journal of Vocational Behavior, 120,* 103445. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103445

Stamarski, C. S., & Son Hing, L. S. (2015). Gender inequalities in the workplace: The effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers in Psychology, 6*, 1400. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01400

Tebbe, E. A., Allan, B. A., & Bell, H. L. (2019). Work and well-being in TGNC adults: The moderating effect of workplace protections. *Journal of Counseling Psychology, 66*, 1-13. http://dx.doi.org/10.1037/cou0000308

Tokar, D. M., & Kaut, K. P. (2018). Predictors of decent work among workers with Chiari malformation: An empirical test of the psychology of working theory. *Journal of Vocational Behavior, 106,* 126-137. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.002

Triana, M. D. C., Jayasinghe, M., Pieper, J. R., Delgado, D. M., & Li, M. (2019). Perceived workplace gender discrimination and employee consequences: A meta-analysis and complementary studies considering country context. *Journal of management, 45*, 2419-2447. https://doi.org/10.1177/0149206318776772

Vargas, E. A., Brassel, S. T., Perumalswami, C. R., Johnson, T. R., Jagsi, R., Cortina, L. M., & Settles, I. H. (2021). Incidence and group comparisons of harassment based on gender, LGBTQ+ identity, and race at an academic medical center. *Journal of women's health, 30*, 789-798. https://doi.org/10.1089/jwh.2020.8553

Vavra, J. (2020). The impact of COVID-19 on

www.kci.go.kr

small business outcomes and expectations. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 117*, 17656-17666.
https://doi.org/10.1073/pnas.200699111

1차원고접수 : 2023. 08. 12.
심사통과접수 : 2023. 09. 18.
최종원고접수 : 2023. 10. 15.

www.kci.go.kr

한국심리학회지 : 여성
The Korean Journal of Woman Psychology
2023, Vol. 28, No. 3, 329-359

The Role of Contextual Constraints on the Psychosocial Adjustment of Working Women with Minority Identity: Latent Profile Analysis*

Aekyung Jang **Byeori Seong** **Eunjoo Yang**

Korea University

The current study examined the different types of contextual constraints faced by working women with a minority identity and work-family responsibilities, and explored the differences in their characteristics and resulting psychosocial adjustment. An online survey was completed by 512 working women who cared for a at least one young chid and identified with a minority identity other than woman. A latent profile analysis on socioeconomic status, economic constraints, workplace sexism, negative effects of COVID-19, and marginalized experiences as contextual constraints resulted in five profile types: low-level constraint, economic-constraint focused, marginalization-constraint focused, moderate-level constraint, and high-level constraint groups. Those who identified as women in science and technology were more likely to be in the low-level and marginalization-constraint focused groups, women who identified as single parents in the high-level constraint group, and women who identified as foreigners/migrants in the moderate-level constraint group. In addition, women employed in temporary or self-employed positions than in full-time jobs were more represented in the high-level constraint group. In terms of psychosocial adjustment, the high-level constraint group reported the greatest adjustment difficulties. The findings supported the intersectionality of contextual constraints among working women with minority identities.

Key words : Working women, work-family balance, contextual barriers, career development, psychosocial adjustment, latent profile analysis

* This work was supported by the Ministry of Education of the Republic of Korea and the National Research Foundation of Korea(NRF-2020S1A5A2A01044829).

www.kci.go.kr