

## 워킹맘 심리적 어려움 척도 개발 및 타당화: 대졸이상 고학력 워킹맘 중심으로

정 현 탁 진 국<sup>†</sup>

광운대학교 산업심리학과

본 연구의 목적은 4년제 대졸 워킹맘이 겪는 심리적 어려움을 측정할 수 있는 척도를 개발하고 타당화를 검증하는 것이다. 연구 1에서는 문헌연구와 함께 경력의 단절이 없으며 학력이 4년제 대졸이상이고 미성년 자녀가 있는 맞벌이 워킹맘을 대상으로 인터뷰, 개방형 설문을 실시하였으며, 17개요인 69문항을 개발하였다. 연구 2에서는 워킹맘 306명에게 예비 조사를 실시하여 12개요인 64문항을 추출하였다. 연구 3에서는 638명에게 본조사를 실시하였으며 교차타당도 검증을 위해 638명을 임의로 두 집단으로 나누어 한 집단(G1)의 319명은 탐색적 요인분석을 실시하고 다른 집단(G2)의 319명은 확인적 요인분석을 실시하였다. G1으로 탐색적 요인 분석을 실시한 결과, 가족에 대한 미안함, 업무평가에서의 차별, 몸과 마음의 탈진, 불공평한 육아와 가사 부담, 도우미와의 갈등, 역량개발의 한계, 사회적 편견, 근태의 어려움 총 8개요인 48문항이 추출되었다. G2를 대상으로 확인적 요인분석을 실시한 결과 8개 요인구조의 부합도가 높게 나타나서 워킹맘 심리적 어려움 척도의 구성타당도가 입증되었다. 수렴타당도 검증을 위한 워킹맘 심리적 어려움과 다중 역할 부정경험의 상관이 유의미해 수렴타당도가 검증되었고 워킹맘 심리적 어려움과 준거변인인 삶의 만족, 조직몰입, 직무열의 모두와 유의미한 상관을 보여 준거관련타당도도 검증되었다. 이러한 결과를 토대로 본 연구 의의, 이론·실무적 시사점, 제한점과 향후 연구 방향 등에 관해 논의하였다.

주요어 : 워킹맘, 워킹맘 심리적 어려움, 4년제 대졸

---

<sup>†</sup> 교신저자 : 탁진국, 광운대학교 산업심리학과, 서울시 노원구 광운로20, tak@kw.ac.kr, 02-940-5424

2018년 10월 17일 유엔인구기금(UNFPA)과 인구보건복지협회가 같이 출판한 '2017 세계 인구 현황 보고서' 한국어판에서 우리나라 인구성장률은 0.4%로 전년보다 0.1%하락했으며 여성 1명당 출산율은 1.3명으로 전 세계에서 최하위 수준인 것으로 나타났다. 우리나라 출산율이 점점 낮아져서 이제는 국가적으로 시급하고 중대한 문제가 되었다. 여성들의 출산기피는 우리나라 여성의 낮은 경제활동 참여율과 따로 생각할 수 없으며 그만큼 우리나라 여성들이 아이를 키우며 사회생활을 하는 것이 어렵다는 것을 의미한다. 전 세계에서 가장 빠른 속도로 고령화, 저출산 사회를 맞이하고 있는 한국에서 여성 인력을 충분히 활용하지 못할 경우 앞으로 국제 사회에서 경쟁력을 잃을 수 있다는 점에서 여성의 경력개발과 여성 인력 활용은 국가적으로 매우 중요한 사안이다.

우리나라 여성 고용률의 가장 큰 특징은 고용률이 20대 후반에 정점을 찍고 난 이후 30세 후반까지 지속적으로 낮아지다가 40세 이후부터 후반까지 꾸준히 상승하는 전형적인 M자 형태를 그린다는 것이다. 20대 후반부터 30대 후반까지 계속적으로 노동시장을 이탈하는 이유는 여성이 출산과 육아에 집중하는 시기와 맞물려 있기 때문이다. 우리나라 여성 고용률의 더욱 큰 문제는 이러한 M자 패턴이 대졸이상 여성들 중심으로 나타난다는 점이다. 우리나라 여성들의 4년제 대학 입학률은 47.7%로 44.9%인 남성들보다 높은 반면 4년제 대졸 이상의 고학력 여성들의 경제활동 참여율은 64.0%로 88.4%인 남성들에 비해 현저히 낮은 것으로 나타났다(통계청, 2014). 우리나라 성인 여성의 교육 수준은 다른 OECD 국가들의 평균과 유사하나, 고학력 여성들의 경

제활동 참여율은 OECD 평균인 78.4%에도 미치지 못하는 60.5%로 최하위 수준이었으며(OECD, 2011) 2016년에도 여전히 하위권으로 고학력 여성 인력을 제대로 활용하지 못하고 있다.

4년제 대졸이상 고학력 여성들은 취업에 대한 욕구가 높기 때문에 일을 지속적으로 하지 못할 경우 정체성 혼란과 우울, 불안 등 심리적인 어려움을 경험할 수 있다(민현주, 2012; 장서영, 2008). 김유경(2013)에 따르면 결혼 직전 취업률은 교육수준이 높을수록 높고, 결혼 직후 취업률도 이와 유사하여 고학력이 저학력보다 취업 지속성이 높았다. 그러나 경력단절 후, 복귀 양상은 다르게 나타났다. 기본적으로 결혼 및 출산으로 인한 여성의 경력단절은 직무능력 및 지식 축적을 방해해 노동시장에서의 경쟁력을 낮추어 재취업을 어렵게 하는데 그러한 경향은 고학력 여성에게 더 크게 나타난다(곽윤숙, 2003). 고학력 여성들이 일을 계속하지 않을 경우 경제적 손실이 더 크고, 재취업을 고려할 때 자신의 전공이나 적성과의 일치성, 안정성, 근로 조건 등 일의 질적인 면을 많이 고려하기 때문에 재취업이 더 어렵다. 또한 고학력 여성들의 배우자들 역시 학력이 높고 안정적인 직업으로 인해 소득수준이 높기 때문에 일을 지속함으로써 얻는 보상이 자녀 양육을 위한 기회비용보다 높지 않으면 경력 중단을 고려할 가능성이 높다(최효미, 2014).

이제 경력단절여성들의 문제는 여성들만의 문제가 아니라 가정과 사회가 함께 해결해야 하는 과제이다. 경력단절여성의 경력단절 이유 중 가장 높은 비율을 차지하는 것은 일과 자녀양육의 양립으로 인한 부담과 어려움으로 다음 세대의 비혼, 만혼의 증가, 저 출산, 출

산기피, 이혼율 증가 등의 문제들로 이어졌다. 또한 육아와 교육의 부담을 우려한 출산기피와 자녀 양육으로 인한 경력단절은 자아실현 욕구 충족의 기회 상실과 경제적인 부담이 가중되는 결과를 낳기도 하였다(최운정, 김계현, 2007). 고학력 여성들의 경력 단절은 개인의지가 아닌 환경에 의한 것이므로(조일원, 강혜영, 2016) 국가적으로도 엄청난 손실이다.

따라서 처음부터 4년제 대졸 이상 고학력 여성들의 경력단절이 일어나지 않도록 하는 것이 중요하고 그러기 위해서는 워킹맘들의 고충을 미리 알아보고 해결에 도움을 줄 수 있는 연구가 필요하다. 본 연구에서는 4년제 대졸이상 워킹맘을 연구대상으로 워킹맘들이 겪는 심리적 어려움을 측정할 수 있는 척도를 개발하고자 한다. 본 연구에서 의미하는 심리적 어려움은 일과 가정을 병행하면서 겪는 역할갈등, 죄책감, 우울, 불안, 스트레스 등을 포괄하는 내적 갈등상태이다.

상당을 비롯한 여러 분야에서 직장에서 근무하는 여성에 대한 연구를 진행해왔지만, 주로 자녀양육과 직장을 병행하는 워킹맘보다는 전체 여성을 대상으로 하거나 연구자의 가정 아래 선택한 변인들 간의 관계를 고찰한 경우가 많아(천혜정, 이지선, 2010; 최운정, 2011) 워킹맘 개개인의 경험과 그 안에 숨은 의미를

탐색하는 연구는 미흡했다고 할 수 있다. 고학력 워킹맘 관련해서도 몇몇 연구가 진행되어 왔지만 그 대상이 현재 직장을 다니고 있는 워킹맘이기 보다는 주로 경력단절 여성을 대상으로 하고 있다. 워킹맘이 겪는 심리적 어려움에 대한 양적연구는 주로 일과 가정을 병행하면서 겪는 스트레스나 우울에 대한 것이 주를 이루고 있다(O'Brien, Ganginis Del Pino, Yoo, Cinamon, & Han, 2014). 지금까지 워킹맘들이 가정과 일을 병행하면서 겪는 다양한 심리내적 경험을 연구한 것은 양적 연구보다는 질적연구가 많았다.

일가족 갈등 관련 연구에 많이 쓰이는 척도는 Carlson, Kacmar, Wayn과 Crzywacz(2006)가 개발한 일-가족 향상 척도(Work-Family Enrichment; WFE)와 Cinamon과 Rich(2002)가 개발한 일-가족 갈등 척도(Work-Family Conflict Scale; WFC)이며, 외국에서 개발된 척도이기에 우리나라 실정에 맞지 않는 부분이 있다.

기존의 몇몇 질적 연구들의 내용을 토대로 워킹맘들이 겪는 심리적 어려움을 카테고리별로 표 1에 정리하였다. 워킹맘들이 겪는 심리적 어려움을 범주별로 나누어 보면 '자기 자신에 대한 어려움', '가족 및 주변인 관련 어려움', '경력관련 어려움', 그리고 '조직관련 어려움' 4가지로 정리할 수 있다. '자기 자신

표 1. 대졸 워킹맘이 겪는 심리적 어려움

심리적 어려움 구분	구성요소
자기 자신에 대한 어려움	역할갈등, 심리내적 정체성, 성역할, 무능함, 자신감 부족, 심리적 소진
가족 및 주변인 관련 어려움	자녀에 대한 죄책감 및 불안감, 타인 편견, 육아 도우미와의 마찰
경력 관련 어려움	경력 단절에 대한 두려움, 승진 누락, 능력을 인정받기 힘들, 경력 중단에 대한 유혹
조직 관련 어려움	휴가 낼 때나 퇴근 시 보는 눈치, 남성중심 조직문화, 출산휴가 육아 휴직 등으로 인한 부재 시 직장 동료에게 가는 업무 부담에 대한 미안함.

에 대한 어려움은 자녀 양육과 가사를 전통적인 여성의 성역할로 여기는 것으로 인한 혼란, 직장인 그리고 한 가정의 주부, 어머니, 아내의 역할을 병행하면서 겪는 역할 갈등, 시간에 쫓기며 팽팽한 긴장 속에서 가정과 일을 병행함으로써 인한 심리적 소진, 자신이 제대로 역할을 잘하고 있지 못하다고 스스로 생각하는 자신에 대한 무능감 등이 포함될 수 있다. '가족 및 주변인 관련 어려움'은 자녀가 잘못된 행동을 하거나 주변에서 좋지 않은 평가를 받는 것은 본인이 일을 하는 엄마이기 때문이라고 자신을 탓하고 미안해하는 자녀에 대한 죄책감, 일하는 엄마에 대한 사람들의 편견, 그리고 양육 도우미들과 여러 마찰이 포함될 수 있다. '경력관련 어려움'은 이렇게 힘들게 버티며 계속 회사를 다녀야 하나 그만 두어야 하나를 계속해서 고민하는 경력 중단에 대한 유혹, 육아 휴직 등으로 인한 승진 누락, 한창 일해야 할 시기에 육아도 해야 함으로 일에만 집중하기 힘들어서 능력을 인정받기 힘든 어려움이 포함될 수 있다.

마지막으로 '조직관련 어려움'은 자녀 때문에 칼퇴근이나 휴가를 내야할 때 주변의 시선이 따갑고 출산이나 육아 휴직을 갈 때 후임자를 뽑아주지 않는 경우 본인이 하던 일을 주변 동료들이 나눠서 해야 해서 미안하고 불편한 마음 등이 포함될 수 있다. 양적연구에서는 알 수 없는 심리내적 어려움들을 질적 연구를 통해 알 수 있게 되었으나 그 내용들을 측정할 수 있는 도구가 없기에 다수의 워킹맘들에게 적용하기에는 질적연구가 지니는 한계가 있다. 따라서 대졸이상 고학력 워킹맘들이 결혼과 출산 후 자녀 양육과 직장을 병행하면서 공통적으로 어떠한 내적 경험을 하고 심리적 어려움을 겪고 있는지 알아보고 구

체적으로 현실적인 도움을 줄 수 있는 양적 연구가 절실하다.

지금까지 살펴본 연구들의 한계점을 종합해 보면 첫째, 워킹맘들이 결혼과 출산 후 자녀 양육과 직장을 병행하면서 공통적으로 어떠한 심리적 어려움을 겪고 있는지 알아볼 수 있는 양적연구가 부족하고 둘째, 많은 연구들이 워킹맘을 대상으로 하기보다는 여성 전체나 경력의 단절된 여성을 대상으로 하는 연구가 많아 경력의 단절 없이 계속 일해 온 여성들이 겪고 있는 실질적인 어려움을 알기 어렵다(최윤정, 2011). 셋째, 가정과 일을 병행하면서 겪는 갈등에 대한 선행 연구는 주로 방향성을 주요하게 다루고 있어(Ganginis, 2011) 가정과 일을 병행하면서 일어나는 다차원적인 어려움에 대한 고려가 부족하다. 넷째, 가정과 일을 병행하면서 겪는 시간 부족과 같은 물리적인 어려움에 대한 연구가 주로 이루어져서 워킹맘으로써 겪는 편견이나 미안함, 자신감 부족 등 심리내적 경험을 측정하기 어렵다. 다섯째, 기존 척도들이 서구사회에서 개발된 것이고 한국의 문화적 특수성을 반영하지 못하고 있다. 본 연구의 목적은 대졸이상 워킹맘들이 겪는 자녀에 대한 죄책감이나 심리내적으로 겪는 정체성 혼란, 경력 단절에 대한 두려움 등과 같은 심리적 어려움에 대한 구성요인을 도출하여 척도를 개발하고 타당성을 검증하는 것이다. 아울러 이전 연구들의 한계점들을 보완하기 위해서 문헌연구 뿐만 아니라 한국에서 경력의 단절 없이 계속 일하고 있는 대졸 이상 워킹맘을 대상으로 인터뷰와 개방형 설문문을 통해 경험적으로 문화적 요인을 탐색하고 이를 기반으로 척도를 개발하고 타당도를 검증하고자 한다.

### 일-가정 역할 갈등

워킹맘 관련 선행 연구를 살펴보면 가장 많이 연구되어 온 영역은 일-가정 역할 갈등이다. 역할 갈등은 ‘둘 이상의 역할을 동시에 수행하도록 요구 받았을 때, 하나의 역할에 응하는 것이 다른 역할의 수행을 어렵게 하는 것’으로 정의할 수 있다(Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964). 연구 입장과 방향에 따라 가족이 일에 미치는 영향을 의미하는 가족→일 갈등(FWC: family-work conflict or family interfering with work)과 직장이 가정이 미치는 영향을 의미하는 일→가족 갈등(work-family conflict or work interfering with family), 일-가족 조화(work-family reconciliation), 일-가족 균형(work-life balance) 등이 있으며 최근에는 일-가족 간의 상호 긍정적 방향에 초점을 둔 일-가족 촉진(work-family facilitation), 일-가족 향상(work-family enrichment), 일장-가족 증진(work-family enhancement) 등으로 연구 영역이 확대되고 있다(이영지, 2010). 일과 가정을 병행하고 있는 여성들을 대상으로 다중역할 갈등으로 인한 부정적인 측면들(Adams, King, & King, 1996; Frone, Yardley & Markel, 1997; Hammer & Allen, 1997; Perrewe & Hochwarter, 1999)에 대한 연구와 일-가족 다중역할로 인한 긍정적인 측면(Barnett, 2008에서 재인용; Greenhaus, Collins & Shaw, 2003)에 관한 많은 연구가 이루어지고 있다. 고학력 워킹맘의 일-가족 갈등에 관한 연구는 1980년대는 역할과중이나 역할갈등에 연구 초점을 두었다면, 1990년대는 일-가족 갈등요인의 예측요인에 대한 연구가 주를 이루었다. 2000년 이후의 연구에서는 역할갈등의 영향요인을 개인의 특성이나 가족 특성(자녀수, 가사분담, 가족가치관 등)을 통해

규명하는 연구들이 주류를 이루고 있다(이진숙, 최원석, 2011). Wattis, Standing과 Yerkes (2013)은 일과 삶의 균형을 위해서 어려움들을 극복해가는 과정, Grady와 McCarthy(2008)은 워킹맘들이 자신의 일과 가족의 역할을 어떻게 인지하고 경험하는지와 일과 가족을 어떻게 통합하는지에 대한 질적연구를 하였다.

노성숙, 한영주, 유성경(2012)과 최정숙(2011)은 워킹맘들이 일과 가정을 병행하며 겪는 어려움들을 질적연구하였다. 이스라엘(105명), 한국(298명), 미국(305명) 워킹맘을 대상으로 연구한 O'Brien, Ganginis Del Pino, Yoo, Cinamon과 Han(2014)의 연구에서는 한국여성들이 일-가족 갈등이 가장 많고, 일-가족 향상(work-family enrichment)은 가장 낮으며 남편과 직장동료들로부터 가장 적은 지원을 받고 우울은 가장 높은 것으로 나타났다.

### 경력 관련

김홍국(2005)의 여성인력개발 방안에 대한 연구에 따르면 기업에서 여성의 경력개발을 방해하는 문제의 핵심이, 남성 중심적 차별의식이 조직의 인적자원관리 과정에서 차별로 이어지는 것으로 나타났다. Thinnam(2011)은 워킹맘이 자신의 경력 개발을 위해 파트타임 박사과정에 들어간 이유와 이것이 일과 가족에 끼치는 영향, 그리고 박사수업에 참가하기 위해 발생하는 어려움을 어떻게 극복하는지에 대해 질적 연구했고 Dolet(2003)은 중간경력단계의 워킹맘들이 일과 삶의 균형을 유지해나가는 과정을 질적 연구했다. 유선미(2018)는 다국적 기업 여성 임원들을 대상으로 한 연구에서 경력개발에서의 어려움을 질적 연구하였다. 23명의 고학력 전문직 여성을 대상으로

한 Grant-Vallone과 Ensher(2011)의 연구에서는 워킹맘들이 회사를 계속 다닐 것인지 말 것인지를 고민하기 보다는 탄력근무시간이나 파트타임으로 일하며 일과 가정의 사이에서 균형을 이루기 위해 노력하고 있고 무경계 경력 개념에 대해 알고 있으며 자신들이 왜 일하는지에 대한 명확한 소신과 자신들의 경력 유지를 위해 무엇을 해야 하는지 알고 있었다.

#### 국내 워킹맘 관련 척도 개발 및 타당화 연구

그동안 국내에서 이루어진 워킹맘을 대상으로 한 척도 개발 및 타당화 연구들을 살펴보면 김민선(2013)은 고학력 워킹맘들을 대상으로 '진로지속 동기' 척도를 개발하고 타당화 하였는데 하위 요인으로는 '자아실현과 일에 대한 만족', '가족생활 지원 및 경제적 독립', '가족 및 주변의 기대', '육아와 가사에 대한 낮은 흥미', '경력단절에 대한 두려움'으로 총 5가지이다. 양현정(2014)은 만 18세 이하의 자녀가 1명 이상 있는 워킹맘들의 다중 역할로 인한 긍정적·부정적 효과를 알아보기 위한 '다중 역할 부정경험 및 긍정경험' 척도를 개발하고 타당화 검증하였다. 박현남(2016)은 만 0-5세 자녀를 둔 워킹맘을 대상으로 양육부담감을 측정하는 척도를 개발하고 타당화 검증하였다.

지금 까지 국내에서 워킹맘을 대상으로 개발된 '진로지속 동기 척도'는 진로를 지속하는 이유의 동기측면을, '양육 부담감 척도'는 0-5세의 어린 자녀를 둔 워킹맘들이 자녀를 양육하면서 느끼는 부담감을 측정하였다. '다중 역할 부정경험 및 긍정경험' 척도는 오랫동안 여성들의 다중역할을 연구한 개념인 일-가족 갈등이나 긴장, 부정적 전이 등의 개념으

로 연구되던 것을 '다중역할 부정경험'으로 묶고 일-가족 향상, 촉진, 이득, 긍정적 전이, 균형 등의 개념으로 연구되던 것을 '다중역할 긍정경험'으로 묶어 연구하였다(양현정, 2014). 그동안 연구되던 여성들의 다중역할에 관한 전반적인 부분을 하나의 척도로 알아보는 것에 대한 의의는 있지만 많은 부분을 다루다 보니 가정과 일을 병행하면서 겪는 구체적이고 세부적인 심리적 어려움을 온전히 다루지는 못한 한계점이 있다.

김수정, 이혜진, 김유진, 박지은, 유성경(2012)은 Carlson, Kacmar, Wayne과 Crzywacz(2006)은 대학생을 대상으로 개발한 일-가족 향상 척도(Work-Family Enrichment; WFE)를 연령이 18세 이상이고 자녀의 나이가 만 16세 이하인 한국 워킹맘을 대상으로 타당화 연구를 하였다. 또한 유성경, 홍세희, 박지아, 김수정(2012)은 Cinamon과 Rich(2002)가 성인 직장남녀를 대상으로 수정·개발한 총 14개 문항으로 구성된 일-가족 갈등 척도(Work-Family Conflict Scale; WFC)를 연령이 18세 이상이고 자녀의 나이가 만 16세 이하인 한국 워킹맘을 대상으로 타당화 연구를 하였다.

따라서 본 연구에서는 선행연구에서 나타난 제한점을 고려하여 워킹맘들이 겪는 정체성 혼란, 역할갈등, 경력 단절에 대한 두려움 등 공통적으로 어떠한 내적 경험을 하는지 알아보고, 좀 더 구체적으로 워킹맘의 심리적 어려움을 측정할 수 있는 척도를 개발하고자 한다. 앞으로 본 척도를 워킹맘 코칭에 활용한다면 어떤 부분에서 심리적 어려움을 겪고 있는지 파악할 수 있어 코칭의 방향을 잡는데 도움이 될 수 있을 것이다.

## 연구1: 예비 문항 개발

연구 1은 워킹맘 심리적 어려움 척도 예비 문항 개발을 위해 관련 문헌을 검토하고 워킹맘을 대상으로 인터뷰와 개방형 설문을 실시하였다. 이를 통해 예비문항을 개발하고 내용 타당도를 검증하였다.

## 방 법

### 조사대상

본 연구의 대상자는 다음과 같은 조건을 갖추어야 한다. 첫째, 대졸이상의 학력을 가진 워킹맘들의 심리적 어려움을 알아보고자 하므로 최종학력이 4년제 대졸이상이어야 한다. 둘째, 한국에서의 자녀교육 문제가 어머니의 역할의 주요부분을 차지하고 있기 때문에(최윤정, 문상호, 신충식, 2009) 대학입시까지의 미성년 학령기 자녀가 1명 이상이어야 한다. 셋째, 남성중심 문화 등 우리나라만의 조직문화가 반영될 수 있도록 하기 위해 개인사업자는 연구에서 제외하고 조직에서 임금을 받으며 주 40시간 이상 전일제로 근무하고, 출산, 육아 휴직을 제외한 경력의 단절이 없어야 한다. 마지막으로 한 부모 또는 외벌이 가구와 같이 특수한 맥락에 있는 경우는 배제하고 맞벌이를 하고 있는 여성을 대상으로 한다.

인터뷰는 위와 같은 조건을 충족하는 워킹맘 10명에게 일과 가정을 병행하면서 어떤 어려움이 있고 심리적으로 가장 힘든 것이 무엇인지 개별적으로 직접 만나 한 시간 정도 인터뷰를 진행하였다. 인터뷰 대상자는 40대가 9명(90%), 30대가 1명(10%)이었고 자녀 연령은

미취학이 5명(25%), 초등학교 11명(55%), 중/고등학교 4(20%)이었다.

개방형 설문 역시 같은 조건을 갖춘 워킹맘 37명에게 다음과 같은 초점 질문을 주고 4가지 이상의 답변을 기재해달라고 하였다. 첫 번째 질문은 “우리나라에서 자녀가 있는 기혼 여성이 직장 생활을 유지해 나가는 데에는 다양한 어려움이 있을 수 있습니다. 직장에서 심리적으로 어려움을 겪고 있거나 겪은 적이 있다면 그 경험들을 떠올리시면서 구체적으로 어떤 일들이었는지 말씀해주시기 바랍니다.” 두 번째 질문은 “우리나라에서 자녀가 있는 기혼 여성이 직장 생활을 유지해 나가는 데에는 다양한 어려움이 있을 수 있습니다. 가정에서 심리적으로 어려움을 겪고 있거나 겪은 적이 있다면 그 경험들을 떠올리시면서 구체적으로 어떤 일들이었는지 말씀해주시기 바랍니다.”였으며 각각의 어려움에 대한 대처를 함께 작성해주길 부탁했다. 개방형 설문은 2019년 2월 한 달 간 진행되었으며 인터뷰 대상과 같은 조건을 충족하는 워킹맘들에게 설문을 의뢰한 결과 37명이 응답하였다. 설문 대상은 주변 지인과 온라인 워킹맘 카페에 공개모집을 통해서 이루어졌으며 설문에 응한 사람에게는 커피 쿠폰을 제공했다.

개방형 설문 응답자는 20대가 1명(3%), 30대가 21명(57%), 40대가 15명(41%)이었다. 자녀 연령은 미취학이 29명(51%), 초등학교 20명(35%), 중/고등학교 8명(14%)이었다.

## 결 과

유선미(2018) 등의 질적 연구 등의 문헌들을

검토하여 워킹맘 심리적 어려움을 성역할이나 다중역할 등으로 인한 '자기 자신에 대한 어려움', 자녀에 대한 죄책감, 남편이나 다른 가족들의 지지 부족 등으로 인한 '가족 및 주변인 관련 어려움', 경력단절에 대한 두려움 등 자신의 '경력 관련 어려움', 그리고 승진 누락, 휴가 낼 때 눈치 보기, 많은 업무시간 등 '조직 관련 어려움'까지 총 4개의 범주로 나누었다. 이를 바탕으로 요인을 정리해나갔다. 인터뷰와 개방형 설문을 토대로 전체 245개 문항을 추출하여 문항카드를 제작하였으며 내용이 유사하거나 동일한 문항들을 그룹으로 묶거나 분류하는 작업을 반복하였다. 245개 문항 중 어느 항목에도 포함되지 어렵고 의미가 명확하지 않은 11개 문항은 제거하였다.

1차 분류작업에서는 24개의 요인이 추출되었다. 2차에서 심리학 교수이며 심리검사 개발 관련 책을 출간하고 다수의 척도를 개발하신 문항개발 전문가와 함께한 분류 작업에서는 17개의 요인이 추출되었다.

17개 요인은 5개의 카테고리로 묶을 수 있다. 먼저 '가족 및 주변인 관련 어려움'의 범주에는 '근태관리의 어려움', '아이에 대한 미안함과 걱정', '양육도우미와의 갈등', '남편의 지원과 배려 부족'요인이 포함된다. 두 번째 '자기 자신' 범주에는 '소진', '자신이 통제할 수 없는 상황에 대한 암담함', '자신감 부족', '가치관 혼란'이 포함된다. 세 번째 '조직' 범주는 '능력 인정에 대한 불만', '불합리한 인사제도', '남성중심 조직문화', '상사의 편견'이 포함된다. '사회적 환경'의 범주에는 '성역할', '사회적 편견'이 포함된다. 마지막으로 '경력' 범주에는 '자기 개발의 어려움', '일가정 양립의 어려움', '업무 집종의 한계'가 포함된다.

1차 타당도를 거친 문항을 토대로 자녀가 있으면서 다중역할을 수행하고 있는 심리학 박사과정에 있는 3인과 인터뷰 때 도출된 문항들을 분류하는데 도움을 주겠다고 승낙한 참여자 3명에게 각 문항들이 워킹맘들의 심리적 어려움을 알아보는데 적합한 문항인지를 평정하게 하여 2차 내용 타당도를 검증하였다. 문항의 적합성을 매우 적합하다는 7점, 전혀 적합하지 않다 1점으로 Likert 7점 척도로 측정하였다. 인터뷰와 개방형 설문을 통해 구성된 문항들을 평정한 결과 평균이 4.0이 넘는 문항들만 예비 문항을 구성하였다. 내용타당도와 안면타당도를 거쳐 최종적으로 17개요인 69문항이 추출되었다.

## 연구 2: 예비조사

연구 1에서 개발된 17개요인 69개 문항의 구성타당도를 검증하기 위해 예비 조사를 실시하였다.

## 방 법

### 조사 대상 및 절차

연구 1과 동일한 조건에 맞는 표본을 모집하기 위해 전문 조사기관에 의뢰하여 표집하였으며 306명의 응답 결과를 회수하였다. 예비조사에 참여한 응답자들의 인구통계학적 특성을 살펴보면 연령은 20대가 5명(1.6%), 30대 143명(46.7%), 40대 151명(49.3%), 50대 7명(2.3%)이었으며 학력의 경우 4년제 대졸자가 239명(78.1%)으로 가장 많았으며, 석사 48명



(19%), 그리고 박사는 9명(2.9%)이었다. 결혼 기간은 5년 미만인 54명(17.6%), 5년-10년미만이 82명(26.8%), 10년-15년 미만 80명(26.1%), 15년-20년 미만 78명(25.5%) 그리고 20년 이상은 12명(3.9%)이었다. 근무 기간은 5년 미만인 13명(4.2%), 5년-10년미만이 42명(13.7%), 10년-15년 미만 96명(31.4%), 15년-20년 미만 79명(25.8%) 그리고 20년 이상은 76명(24.8%)이었다.

자녀수는 1명이 150명(49%), 2명 145명(47.4%), 3명은 11명(3.6%)이고 첫째 자녀의 나이를 기준으로 자녀가 미취학인 경우는 104명(34%), 초등학교 102명(33.3%), 중/고등학교는 100명(32.7%)이었다. 조부모를 포함한 양육 도우미가 있는 경우는 181명(59.2%), 없는 경우는 125명(40.8%)이었다.

#### 측정도구

연구 1에서 도출한 69예비 문항을 사용하여 본인의 심리상태와 유사하거나 비슷한 정도를 Likert 7점 척도(1점:전혀 동의하지 않는다, 7점: 매우 동의한다)로 평정하게 하였다.

#### 분석방법

조사 대상자들의 인구통계학적 특성 및 예비 문항 평균, 표준편차, 문항전체상관, 신뢰도 분석을 위해 통계 프로그램인 SPSS 21.0을 이용하여 기술통계와 신뢰도 분석을 실시하였다. 아울러 SPSS 21.0을 이용하여 탐색적 요인 분석을 실시하여 척도의 구성타당도를 분석하였다.

## 결 과

내용분석을 통해 드러난 17개 요인이 동일하게 나타나는지 확인하기 위해 요인수를 17개로 지정하여 직접 오블리민 회전을 통해 주축요인분석을 실시하였다. 요인분석 결과 몇몇 문항들이 여러 요인에 중복되어 일부 요인들의 해석이 명확하지 않았다. 요인수를 결정함에 있어 해석의 용이성을 기준으로 하여(탁진국, 2007), 해당 요인에 속하는 문항의 요인계수 값이 .20보다 낮거나 해석이 모호한 문항은 제거하며 처음 예상했던 17개 요인에서 9개 요인까지 차례대로 요인수를 줄여가면서 가장 해석이 용이하게 되는 요인 구조를 반복 탐색하였다. 그 결과 63문항 12개 요인구조에 대한 해석이 가장 적합하였고 요인별 신뢰도계수는 .79에서 .95까지로 전반적으로 신뢰도가 높았다. 본 조사에서는 자신감 부족 한 문항과 성역할 한 문항의 일부 내용을 수정하고, 성역할 문항을 하나 더 추가하여 총 12개 요인 64문항을 본 조사에 반영하기로 하였다.

12개 요인 중 요인 1은 '업무집중의 한계'라고 명명하였고 추가 근무가 필요하지만 아이 때문에 빨리 퇴근해야 하고 기회가 와도 육아 때문에 충분한 시간을 내기가 어려움을 의미한다. 요인 2는 '능력인정에 대한 불만'으로 명명하였고 워킹맘이라는 이유로 공정하게 평가받지 못하고 있는 것을 의미한다. 요인 3은 '주변인에 대한 미안함'으로 명명하였고 자녀와 자녀를 보살펴주는 주변인에 대한 미안함을 의미한다. 요인 4는 '성역할'이라고 명명하였고 사회적으로 육아는 당연히 엄마의 몫이라고 생각하고 남자는 육아를 돕는 것이고 여자가 하는 것은 해야 할 일을 하는 것이라고 생각하는 것을 의미한다. 요인 5는 '도

우미와의 갈등'이라고 명명하였고 조부모를 포함한 육아 도우미와의 갈등을 의미한다. 요인 6은 '사회적 편견'이라고 명명하였고 똑같은 엄마임에도 전업맘, 워킹맘이라는 용어로 구분 짓고, 워킹맘에 대한 사회적 편견이 있음을 의미한다. 요인 7은 '근태의 어려움'이라고 명명하였고 아이 때문에 휴가나 조퇴하는 것이 주변에 눈치가 보이고 갑작스러운 회식이나 야근은 하기가 힘든 것을 의미한다. 요인 8은 '소진'이라고 명명하였으며 직장과 가정에서 스트레스를 받고 있지만 풀 곳이 없고 지친 자신의 몸과 마음을 돌볼 여유가 없음을 의미한다. 요인 9는 '가치관의 혼란'이라고 명명하였고 무엇을 위해서 가정과 회사를 병행하며 힘들게 살고 있는지 모르겠고 자신이 하고 있는 일이 얼마나 가치 있는 것인지 혼란스러워 하는 것을 의미한다. 요인 10은 '부족한 남편의 지원'이라고 명명하였으며 똑같이 일하고 있지만 남편보다 본인이 더 많은 육아와 가사 부담을 지는 것을 의미한다. 요인 11은 '남성중심 조직문화'라고 명명하였으며 남자에게 더 많은 업무 기회가 주어지고 휴가를 내거나 칼퇴근 할 때 상사 눈치가 보이는 것을 의미한다. 마지막으로 요인 12는 '자신감 부족'이라고 명명하였으며 일도 육아도 제대로 잘하고 있지 못하고 있는 것 같고 잘할 자신도 없는 것을 의미한다.

### 연구 3: 본조사

예비조사를 통해 도출된 12요인 64문항으로 워킹맘 심리적 어려움 척도의 구성타당도와 수렴타당도, 준거관련타당도를 검증하기 위해 본조사를 실시하였다.

## 방 법

### 조사대상 및 절차

본조사는 검사 조건에 맞는 표본을 모집하기 위해 전문 조사기관에 의뢰하였으며 638명의 응답 결과를 회수하였다. 인구통계학적 특성을 살펴보면, 응답자 연령은 20대가 11명(1.7%)이고 30대 313명(49.1%), 40대 297명(46.6%), 50대 17명(2.7%)이었으며 학력의 경우 4년제 대졸자가 540명(84.6%)으로 가장 많았으며, 석사 87명(13.6%), 그리고 박사는 11명(1.7%)이었다. 결혼 기간은 5년 미만이 91명(14.3%), 5년-10년미만이 205명(32.1%), 10년-15년 미만 161명(25.2%), 15년-20년 미만 151명(23.7%) 그리고 20년 이상은 30명(4.7%)이었다. 근무 기간은 5년 미만이 16명(2.5%), 5년-10년 미만이 107명(16.8%), 10년-15년 미만 211명(33.1%), 15년-20년 미만 164명(25.7%) 그리고 20년 이상은 140명(21.9%)이었다. 자녀수는 1명이 278명(43.6%), 2명 325명(50.9%), 3명은 33명(5.2%), 4명은 2명(0.3%)이고 첫째 자녀의 나이를 기준으로 자녀가 미취학인 경우는 220명(34.5%), 초등학교 220명(34.5%), 중/고등학교는 198명(31%)이었다. 조부모를 포함한 양육 도우미가 있는 경우는 370명(58%), 없는 경우는 268명(42%)이었다.

### 측정 도구

연구 1과 연구 2을 거쳐서 개발된 워킹맘 심리적 어려움 척도를 사용하였다. 총 12요인 64문항으로 구성되어 있으며, 본인의 심리상태와 유사하거나 비슷한 정도를 Likert 7점 척도(1점:전혀 동의하지 않는다, 7점: 매우 동의

한다)로 평정하게 하였다.

#### 부정경험 척도

본 연구에서는 수렴타당도 분석을 위해 양현정(2014)이 개발한 워킹맘들의 다중 역할로 인한 긍정적·부정적 효과를 알아보기 위한 '다중 역할 부정경험 및 긍정경험'척도에서 부정경험 척도를 사용하였다. 본 연구에서는 부정경험 척도 5개요인 중 '소진 및 과부하' 7문항을 사용하였고 Likert 7점 척도를 사용하여 측정하였다. 문항의 예로는 "직장과 가정에서 책임을 다 하느라 시간과 체력의 한계를 느낀다"가 있다. 본 연구에서 사용한 '소진 및 과부하' 7문항의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 .89이었다.

#### 삶의 만족

준거 변인 척도로 삶의 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 구성되어 있으며 개인이 자신의 전반적인 삶에 대해 얼마나 만족하고 있는지 인지적인 안녕감을 측정하는 문항으로 구성되어 있으며 문항의 예는 "나는 대체로 내가 바라는 바와 비슷하게 살고 있다" 이며 Likert 7점 척도로 평정하였다. 본 연구에서의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 .90이었다.

#### 조직몰입

준거 변인 척도로 Allen과 Meyer(1990)가 개발한 조직 몰입 척도 중에서 조직 구성원이 조직에게 느끼는 심리적 애착으로 조직에 대한 일체감을 의미하는 정서적 조직 몰입 8개

문항을 사용해서 조직몰입을 측정하였다. 조은현과 탁진국(2011)이 번안한 문항 중 신뢰도를 감소시키고 해석이 애매한 역문항 1문항을 제외한 7문항을 Likert 7점 척도로 측정하였다. 문항의 예에는 "나는 우리 조직의 문제를 나의 문제인 것처럼 걱정한다"이다. 본 연구에서의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 .93이었다.

#### 직무열의

준거 변인 척도로 Schaufeli, Bakker와 Salanova(2006)가 개발한 단축형 직무열의 척도(Utrecht Work Engagement Scale, UWES-9)를 장성희(2009)가 번역하여 사용한 직무열의 척도를 사용하였다. 활력, 헌신, 몰두 요인별 3문항으로 구성되어 총 9문항을 Likert 7점 척도로 측정하였다. 문항의 예는 '직무상에서 나는 넘치는 힘을 느낀다' 이다. 본 연구에서의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 .95이었다.

#### 분석방법

워킹맘 심리적 어려움 척도의 타당도를 검증하기 위하여 통계 프로그램 SPSS 21.0과 AMOS 21.0을 이용하여 모든 변인들의 빈도분석, 기술통계, 상관분석, 신뢰도 분석 그리고 요인분석을 실시하였다. 교차타당도 분석을 위해 전체 응답자 638명을 홀수와 짝수로 임의로 나누어 두 집단으로 구분하였다. 그룹 1(G1)집단을 대상으로 탐색적 요인분석을 실시하여 문항을 최종적으로 추출하였다. 탐색적 요인분석은 주축 요인분석을 실시하였고 회전은 직접 오블리민을 실시하였다. 그룹 2(G2)집단을 대상으로 워킹맘 심리적 어려움의 구성개념을 검증하기 위해 AMOS 21.0을

이용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 이후 전체 표집을 통해 워킹맘 심리적 어려움의 요인 및 총점과 인구통계학적 변인, 부정경험 척도, 준거 변인과의 상관분석을 실시하여 수렴타당도와 준거관련 타당도를 검증하였다.

## 결 과

### 탐색적 요인분석과 결과

문항들의 요인구조가 적절한지 알아보기 위해 주축요인분석을 실시하였고 회전은 직접 오블리민으로 분석하였다. 예비분석에서 도출된 요인 수 12개 요인을 지정하고 요인분석을 실시한 결과 요인 구조가 명확하지 않아 8개까지 순차적으로 요인수를 줄여가면서 해석이 가장 적절한 요인수를 찾기 위해 탐색적 요인분석을 반복 실시하였다. 그 결과 48문항으로 구성된 8개요인 구조의 해석이 가장 의미 있는 것으로 나타났다. 탐색적 요인 분석 결과는 표 2와 같다.

요인분석결과 요인계수가 낮거나(예, 아이 때문에 갑작스러운 회식이나 야근을 할 수 없어 눈치가 보인다.29), 다른 요인에 더 높게 관련된(예, '육아 도우미(조부모 포함)의 개인 사정으로 갑자기 못 온다고 하거나 그만둔다고 할 때 난감하다'의 경우 도우미와의 갈등 .33보다 가족에 대한 미안함이 .37로 더 높게 관련됨)경우가 있었다. 연구자와 척도개발 전문가가 함께 문항의 내용을 고려할 때 현재의 요인으로 구분하는 것이 더 바람직하다고 판단하였다.

요인 1은 '가족에 대한 미안함'이라고 명명하였다. 자신이 회사에 다녀서 아이와 함께하

는 시간이 적어 아이에게 미안한 마음과 아이를 돌봐주시는 부모님이나 남편에 대한 미안함을 나타내는 문항들로 구성되어 있다. 이 요인의 신뢰도 계수는 .88로 나타났다.

요인 2는 '업무평가에서의 차별'이라고 명명하였다. 출산, 육아휴직으로 인해 인사평가에서 불이익을 받고 본인이 워킹맘이라는 이유로 자신의 역량과 상관없이 불공정한 평가를 받고 남자에게 더 많은 기회가 주어진다라는 문항들로 구성되어 있다. 이 요인의 신뢰도 계수는 .93으로 나타났다.

요인 3은 '몸과 마음의 탈진'이라고 명명하였다. 자신의 일에 대한 자신감이 부족하고 좋은 엄마도 되지 못하는 것 같아 마음이 힘들고 육체적으로도 지치고 힘들어하는 문항들로 구성되어 있다. 이 요인의 신뢰도 계수는 .92로 나타났다.

요인 4는 '불공평한 육아와 가사 부담'이라고 명명하였다. 남편과 똑같이 직장을 다니고 있지만 퇴근하고 집에 돌아왔을 때 남편보다 본인이 더 분주하고 할 일이 많으며, 육아와 가사에 더 많은 책임을 지고 있고 육아관련 휴가도 본인이 남편보다 많이 내는 것에 대한 불만을 담고 있는 문항들로 구성되어 있다. 이 요인의 신뢰도 계수는 .85로 나타났다.

요인 5는 '도우미와의 갈등'이라고 명명하였다. 조부모를 포함한 육아 도우미의 양육방식이 마음에 들지 않거나 불만이 있어서 제대로 말하기 힘든 것에 대한 문항들로 구성되어 있다. 이 요인의 신뢰도 계수는 .75로 나타났다.

요인 6은 '역량개발의 한계' 라고 명명하였다. 육아의 황금시기가 본인 경력에서도 황금 시기라서 어느 쪽에도 집중하기 힘들고, 퇴근 후에도 육아 때문에 자신의 경력 개발을 위한

표 2. 워킹맘 심리적 어려움 척도 탐색적 결과

문항	요인	요인	요인	요인	요인	요인	요인	요인
	1	2	3	4	5	6	7	8
아이가 다니고 있는 기관(어린이집, 유치원, 학교)에서 잘 생활하고 있는지 걱정된다.	.69	.00	-.11	.06	.02	-.02	.02	.02
아이와 함께할 수 있는 시간이 부족한 것 같아 미안하다.	.66	.04	-.06	-.04	.09	-.08	.09	-.06
아이와 함께하는 시간이 적어서 아이 관련해 중요한 것을 놓칠 것 같아 불안하다.	.60	-.04	-.08	.04	.05	-.19	.05	-.02
아이들이 학교, 하원 후 집에 잘 있을지 걱정된다.	.54	-.14	-.14	.19	.06	.12	-.03	.05
아이가 회사에 가지 말고 자신과 함께 있자고 하면 마음이 무겁다.	.52	-.03	.01	.13	.13	-.19	-.06	-.04
부모님, 남편 등 아이를 봐주는 사람들에게 미안함과 고마움으로 항상 마음이 무겁다.	.48	.09	-.18	-.01	-.18	-.19	.15	.13
회사 일로 인해 아이 관련행사에 참석하지 못할 때 아이에게 미안하다.	.44	.04	.08	.04	.18	-.14	.04	.18
내 자신의 경력을 위해 아이들을 희생하는 것 같아 고민이다	.42	-.32	-.14	-.01	-.05	.04	.14	-.07
출산, 육아휴직기간으로 인해 승진하는데 불이익을 받는다.	-.02	-.89	.05	-.01	.07	-.02	-.06	.02
육아 휴직 당시의 인사평가가 지속적으로 영향을 주어 불이익을 받는다.	-.05	-.86	-.03	.00	.05	-.04	-.07	-.03
남자보다 더 좋은 업무 성과를 보여도 워킹맘인 나는 평가절하 되는 것 같다.	-.06	-.85	.03	.01	.02	-.11	-.03	-.01
워킹맘이란 이유로 차별 받는 때가 있다.	.05	-.72	-.02	-.02	.02	.00	.12	.04
남자에게 더 많은 업무 기회가 주어진다.	.06	-.70	.01	.06	.01	.04	.07	.08
워킹맘이라는 이유로 업무평가나 승진에서 불이익을 받을 것 같아 불안하다.	.04	-.67	-.24	-.05	-.04	-.01	.10	.03
동일한 직급의 남자 직원이 역량과 상관없이 업무 평가를 더 잘 받는다.	.00	-.56	-.02	.08	-.01	-.08	.15	-.02
워킹맘이라서 직장 내 다른 동료들과 똑같은 잣대로 평가 받지 못하는 것 같다.	.00	-.56	-.34	.00	.09	.06	.08	.00
일도 육아도 제대로 하지 못하는 것 같다.	.11	-.02	-.82	-.09	.00	.02	.08	.00
좋은 엄마도 멋진 워킹맘도 될 자신이 없다.	-.09	-.03	-.75	-.01	.05	-.11	.14	-.01
무엇을 위해서 가정과 회사를 병행하며 힘들게 살고 있는지 모르겠다.	.03	-.12	-.72	-.07	.09	-.03	.03	.06
내가 지금 하고 있는 일이 아이를 제대로 돌보지 않아도 될만큼 가치 있는 것인지 확신이 없다.	.09	-.12	-.69	-.02	.03	-.02	.06	-.10
몸과 마음이 힘들고 기운이 없다.	.11	.00	-.65	.09	.10	-.10	-.07	-.02
낮에는 직장에서 스트레스 저녁에는 아이들 양육 스트레스를 받는다.	.07	.09	-.63	.25	.09	-.03	-.05	.07
직장과 가정에서 받는 스트레스를 풀 곳이나 시간이 없다.	-.07	.00	-.44	.31	-.05	-.19	-.10	.18
힘들어서 정년까지 계속 일할 자신이 없다	.14	-.11	-.43	.18	.01	-.05	-.05	-.01
퇴근 후 집에서 남편보다 내가 더 분주하고 할일이 많다.	.12	.09	-.05	.75	-.02	.02	.05	.00
남편보다 내가 더 많은 것을 포기하고 사는 것 같다.	-.14	.01	-.13	.68	-.02	-.19	.06	.01
똑같이 일하는데 내가 육아와 가사를 더 많이 하는 것은 불공평하다.	.05	-.05	-.02	.67	-.01	-.12	-.07	-.06

표 2. 워킹맘 심리적 어려움 척도 탐색적 결과

(계속)

문항	요인	요인	요인	요인	요인	요인	요인	요인
	1	2	3	4	5	6	7	8
아이 관련해 갑작스런 일이 생길 때 남편보다 내가 휴가나 조퇴를 더 많이 하게 된다.	.04	-.07	.09	.58	-.01	.01	.13	.03
남편과 집안일 배분으로 자주 다툰다.	-.20	-.06	-.29	.44	.18	.02	.15	.04
남자는 육아와 가사를 돕는 것이고 여자가 하는 것은 해야할 일을 하는 것이라는 사회적 인식이 강하다.	.20	-.09	.10	.41	.18	-.14	-.06	-.01
육아 관련 휴가 사용이 필요할 때 남편과의 조율이 힘들다.	.01	-.13	-.11	.38	.29	.11	.09	.13
육아 도우미(조부모 포함)가 아이에게 하는 것이 마음에 들지 않아도 아이들 때문에 참고 넘어간다.	.04	-.04	-.05	-.06	.81	-.01	.04	-.10
육아 도우미(조부모 포함)의 잘못된 육아방식을 말하기 힘들고 어렵다.	.04	-.02	-.10	.01	.69	-.07	.07	.02
육아 도우미(조부모 포함)의 개인사정으로 갑자기 못 온다고 하거나 그만둔다고 할 때 난감하다.	.37	-.06	.05	.10	.33	-.04	-.02	.17
나 자신을 위한 자기개발을 할 시간적 심리적 여유가 없다.	-.02	.03	-.03	.08	.04	-.82	-.01	-.02
퇴근후에도나자신의개발을위한시간을가질 수 없다.	.03	-.04	.04	-.01	-.02	-.75	.06	.15
내 역량을 지속적으로 개발하기가 어렵다	.06	-.14	-.17	.03	.05	-.65	.04	-.16
육아의 황금 시기는 워킹맘에게는 일의 황금시기이기도 해서 둘 다 집중하기 힘들다.	.23	-.17	-.16	.08	.11	-.44	.03	-.27
추가 근무가 필요하지만 아이 때문에 퇴근해야 할 때 능력의 한계를 느낀다.	.15	-.29	-.04	.07	.03	-.33	.08	.07
전업맘이 워킹맘보다 아이를 더 사랑한다는 편견이 있는 것 같다.	-.05	.00	-.04	-.05	.09	-.09	.68	.06
워킹맘은 전업맘보다 아이들에게 관심이 적을 것이라는 편견이 있는 것 같다.	.10	-.18	-.01	.21	-.03	.03	.53	-.14
사회적으로 육아는 당연히 엄마의 몫이라고 생각한다.	-.05	.06	-.05	.06	.17	-.02	.44	.21
똑같은 엄마인데 워킹맘과 전업맘이라는 용어로 구분 짓는 것 자체가 사회적 편견이다.	.16	-.11	.00	.12	-.09	-.01	.33	-.14
상사에 따라 휴가를 내거나 칼퇴근 하는 것이 눈치 보인다.	.10	-.38	.07	.04	.08	-.11	.04	.51
칼퇴근하고 아이에게 가야하는데 상사가 퇴근전이라 눈치 보인다.	.06	-.48	-.08	.11	-.08	-.01	-.01	.47
아이로 인해 다른 동료들보다 늦게 출근, 일찍 퇴근하는 것이 눈치가 보인다.	.22	-.15	-.06	-.02	-.07	-.15	.24	.44
아이 때문에 갑작스러운 회식이나 야근을 할 수 없어 눈치가 보인다.	.29	-.19	-.23	.04	.03	-.09	-.05	.29
아이가 아파서 갑자기 휴가를 내야 할 때 주변에 눈치가 보인다.	.36	-.11	-.12	.05	.16	.04	-.06	.23
고유값	18.09	3.05	2.33	2.04	1.68	1.49	1.38	1.32
누적변량	37.68	44.05	48.91	53.14	56.63	59.73	62.61	65.35
내적일치 신뢰도(alpha)	.88	.93	.92	.85	.75	.87	.66	.85

주. 요인분석방법: 주축요인분석, 회전방법: 직각오블리민, N=319

시간을 낼 수 없다는 문항들로 구성되어 있다. 이 요인의 신뢰도 계수는 .87로 나타났다.

요인 7은 '사회적 편견'이라고 명명하였다. 사회적으로 육아는 당연히 엄마의 몫이라고 생각하고 전업맘, 워킹맘이라는 용어로 구분 짓고 워킹맘은 육아를 잘 못할 것이라는 편견 문항들로 구성되어 있다. 이 요인의 신뢰도 계수는 .66으로 나타났다.

요인 8은 '근태의 어려움'이라고 명명하였다. 아이 때문에 갑자기 휴가나 조퇴를 하는 것이 쉽지 않고, 할 일을 다 했지만 칼퇴근 하는 것도 눈치가 보이며, 갑작스러운 회식이나 야근은 할 수 없는 것에 대한 문항들로 구성되어 있다. 이 요인의 신뢰도 계수는 .85로 나타났다.

확인적 요인분석 결과

워킹맘 심리적 어려움 척도의 교차 타당도 분석을 위해 그룹 2를 대상으로 확인적 요인분석을 실시하였다. 문항이 3개 이상인 요인은 요인계수를 고려하여 문항결합(item parceling)을 실시해서 요인별로 3개의 문항으로 재구성한 뒤 분석하였다. 그 이유는 확인적 요인분석 시 문항이 많을수록 모형 내에서 추정해야 하는 오차의 크기가 증가하기 때문이다. 임의로 문항을 선택하여 묶는 것은 척도의 신뢰도에 좋지 않은 영향을 미치므로 문항의 요인 계수가 가장 높은 것과 가장 낮은 것을 묶는 방식으로 세 묶음을 만들고 각 묶음들의 평균을 내어 분석하였다. 가족에 대한 미안함의 경우 문항26번, 58번, 14번이 첫 번

표 3. 워킹맘 심리적 어려움 모형의 적합도 (N=319)

구분	$\chi^2$	df	CFI	GFI	NFI	RMSEA
연구모형	381.441	214	.97	.91	.93	.05

\*\*\* $p < .001$

표 4. 요인들간의 상관계수(N= 638)

	미안함	업무평가 차별	탈진	육아부담	도우미 갈등	역량개발 한계	사회적 편견	근태의 어려움
미안함								
업무평가 차별	.55**							
탈진	.63**	.60**						
육아 부담	.53**	.48**	.58**					
도우미 갈등	.57**	.45**	.48**	.46**				
역량개발 한계	.69**	.56**	.65**	.57**	.46**			
사회적 편견	.46**	.46**	.48**	.46**	.36**	.44**		
근태의 어려움	.68**	.69**	.59**	.50**	.52**	.60**	.47**	

\*\* $p < .01$

째 묶음, 2번,31번,41번이 두 번째 묶음 그리고 52번,38번이 세 번째 묶음으로 나뉘어져서 분석에 사용되었다.

모형의 적합도를 판단하기 위하여 CFI, GFI, NFI 그리고 RMSEA 지수를 알아보았다. CFI, GFI, NFI는 .90 이상이면 좋은 적합도로 해석되며, RMSEA는 .05 이하일 때 좋은 적합도로 판정된다(Hu & Bender, 1999) 워킹맘 심리적 어려움 척도의 구성요인에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과  $\chi^2$ 은 유의하였다 ( $\chi^2 = 381.441, p=.000$ ). CFI = .97, GFI = .91, NFI = .93 그리고 RMSEA = .05로 나타나 좋은 적합도를 나타내었다. 따라서 워킹맘 심리적 어려움의 구성요인들의 연구 모형 적합도는 수용할 수 있다고 할 수 있다. 모형의 적합도 지수는 표 3과 같다. 요인들간의 상관은 표 4와 같다. 가족에 대한 미안함이 역량개발의 한계( $r=.69$ )와 근태의 어려움( $r=.68$ )과 높은 상관을 보였다. 가족에 대한 미안함이 클

수록 역량개발의 한계를 많이 느끼고 근태의 어려움도 많이 겪고 있다고 볼 수 있다.

#### 수렴타당도 분석

탐색적 요인분석 및 확인적 요인분석을 통해 도출된 워킹맘 심리적 어려움 및 그 하위 요인들이 실제로 워킹맘들의 심리적 어려움을 측정하는지 검증할 필요가 있다. 이를 검증하기 위해 본 연구에서는 양현정(2014)이 개발한 워킹맘들의 '다중 역할 부정경험'척도에서 '소진 및 과부하' 요인이 심리적 어려움을 묻고 있기 때문에 그 7문항을 사용하여 수렴타당도를 검증하고자 한다. 이를 검증하기 위해 요인들 간의 상관분석 결과를 표 5에 제시하였다.

워킹맘 심리적 어려움 하위 8개 요인들과 양현정(2014)이 개발한 워킹맘들의 '다중 역할 부정경험'척도에서 '소진 및 과부하'요인 간의

표 5. 수렴타당도와 준거관련타당도 검증을 위한 워킹맘 심리적 어려움과의 상관분석 결과 (N=638)

구분	소진 및 과부하	삶의 만족	조직 몰입	직무 열의
가족에 대한 미안함	.61**	-.23**	-.08*	-.06
업무평가 차별	.45**	-.19**	-.14**	-.09*
몸과 마음의 탈진	.66**	-.42**	-.24**	-.24**
불공평한 육아와 가사 부담	.52**	-.27**	-.07	-.05
도우미와의 갈등	.42**	-.10**	-.01	.02
역량개발의 한계	.67**	-.29**	-.09*	-.10*
사회적 편견	.38**	-.09	.02	.03
근태의 어려움	.47**	-.20**	-.08	-.06
워킹맘 심리적 어려움	.67**	-.30**	-.12**	-.09**
M	5.16	4.18	4.42	4.42
SD	1.06	1.23	1.20	1.17

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



상관 계수는 .38(사회적 편견)에서 .67(역량개발의 한계)까지 모든 요인과 심리적 어려움 총점에서도 통계적으로 유의한 상관을 보여 본 검사의 수렴타당도는 높다고 볼 수 있다.

#### 준거관련타당도 분석

본 연구에서는 삶의 만족, 조직몰입, 직무열의의 변인들을 준거변인으로 사용하여 워킹맘 심리적 어려움 척도의 준거관련타당도(criterion-related validity)를 검증하고자 한다. 기혼직장 여성들의 낮은 삶의 만족도는 우울, 불안 등 여러 심리적 어려움이나 경력중단으로 이어지는 것으로 나타났고(Windle & Dumenci, 1997)직무 과부하로 인해 발생한 일-가정 갈등이 탈진을 매개로 조직 몰입을 떨어뜨렸다(이은희,2000). 맞벌이 부부를 대상으로 연구한 이요행, 방묘진, 오세진(2005)의 연구에서는 일-가정 갈등과 조직 몰입 간에 부적 상관이 있었다. 역할과부하 등과 같은 직무요구는 직무열의를 부적적으로 예측한다고 한다(Crawford, LePine & Rich, 2010). 따라서 워킹맘들이 심리적 어려움을 많이 느낄수록 삶의 만족도, 조직몰입 그리고 직무 열의는 낮아질 가능성이 높다.

준거변인인 삶의 만족, 조직몰입, 직무열의와 워킹맘 심리적 어려움의 상관관계는 표 3과 같다. 삶의 만족, 조직 몰입, 직무 열의 모두 워킹맘 심리적 어려움과 부적 상관을 보여 준거관련 타당도는 검증 되었다. 심리적 어려움을 많이 느낄수록 삶의 만족, 조직몰입, 직무 열의 모두 떨어진다고 볼 수 있다.

워킹맘 심리적 어려움 8개 하위 요인과 준거 변인과의 상관을 살펴본 결과 삶의 만족( $r=-.42$ ), 조직 몰입( $r=-.24$ ), 직무 열의( $r=-.24$ )

모두 몸과 마음의 탈진과 가장 높은 상관을 보였다. 따라서 워킹맘이 삶의 만족을 느끼고 조직에 몰입하고 직무 열의를 가지기 위해서는 일과 육아를 잘 병행 할 수 있을 거라는 자신감과 신체적 정신적 휴식을 가지는 것이 중요하다고 할 수 있다.

## 논 의

본 연구의 목적은 4년제 대졸이상의 학력을 가진 워킹맘들의 정체성 혼란, 주변인에 대한 미안함 등과 같은 심리적 어려움을 측정할 수 있는 척도를 개발하고 타당도를 검증하는 것이다. 연구 1에서는 문헌연구, 인터뷰 그리고 개방형 설문을 통해 17개요인, 69문항을 개발하였다. 연구 2에서는 워킹맘 306명을 대상으로 예비 조사를 실시하였으며 탐색적 요인 분석을 통해 12개요인 63문항이 도출 되었고 1 문항을 추가하여 전체 64문항이 본설문에 이용되었다. 마지막으로 연구 3에서는 워킹맘 638명을 대상으로 본조사를 실시하였고 최종적으로 가족에 대한 미안함(8문항), 업무평가에서의 차별(8문항), 몸과 마음의 탈진(8문항), 불공평한 육아와 가사부담(7문항), 도우미와의 갈등(3문항), 역량개발의 한계(5문항), 사회적 편견(4문항), 근태의 어려움(5문항) 총 8개요인 48문항이 추출되었다. 확인적 요인분석을 통해 8요인의 모형 적합성이 검증되었고, 양현정(2014)의 '다중역할 부정경험'척도와와의 수렴타당도와 삶의 만족, 조직 몰입, 직무 열의와의 준거관련 타당도도 검증되었다.

8가지 요인의 평균을 살펴보면 가족에 대한 미안함이 5.63 그 다음으로 역량개발의 한계가 5.57로 높았고 평균이 가장 낮은 것은 4.57

로 업무평가에서의 차별이었다. 이를 통해 워킹맘들이 느끼는 많은 어려움들 중에 특히 가족에 대한 미안함과 역량개발의 한계가 가장 크다고 유추해 볼 수 있다.

가족에 대한 미안함이나 몸과 마음의 탈진은 일-가정 갈등 척도나 기존의 타 척도에서 많이 나온 내용이지만 역량개발의 한계와 도우미와의 갈등 등과 같은 요인은 타 척도에 없던 내용이다. 그리고 업무평가의 차별, 불공평한 육아와 가사 부담, 근태의 어려움, 사회적 편견과 같은 요인들의 내용은 노성숙 등(2012), 최정숙(2011)등의 질적 연구에서 논의되던 내용이 워킹맘 심리적 어려움 척도의 요인으로 정리가 되었다고 할 수 있을 것이다. 사회적 편견의 경우 양현정(2014)의 전업주부와의 교류 갈등과 유사하지만, 전업주부의 교류 갈등은 전업주부와의 관계에만 국한되어 있지만 본 연구에서 개발된 워킹맘 심리적 어려움 척도에서는 “사회적으로 육아는 당연히 엄마의 몫이라고 생각한다.”는 문항과 같이 편견의 범위가 좀 더 넓게 다루어졌다고 할 수 있다.

본 연구를 통해서 새롭게 도출된 요인인 도우미와 갈등은 맞벌이를 하며 조부모 등 기타 양육도우미의 도움을 받으면서 양육 방식의 마찰 등 이들과의 갈등이 새롭게 부각된 것으로 보인다. 최근 조부모들이 손자 손녀를 양육하는 가정이 늘어나면서 조부모들이 겪는 신체적 부담감이나 심리적 고통, 자녀와의 갈등과 같은 문제들이 다양한 측면에서 조명되어 연구가 이루어지고 있다(김문정, 2009; 김은정, 정순달, 2011). 이에 비해 자녀를 맡긴 워킹맘에 대한 연구는 미흡한 실정이다.

본 연구의 학문적 의의는 다음과 같다. 첫째, 그동안 워킹맘들이 가정과 일을 병행하면

서 겪는 많은 심리내적 경험은 양적 연구보다는 주로 질적 연구에서 다루어져 왔기 때문에 다수의 워킹맘들에게 적용하기에는 한계가 있었다. 본 연구는 그동안 워킹맘을 대상으로 한 문헌들을 조사하여 질적 연구에서 주로 다루어지던 심리적 어려움들을 포함하고 있으며, 워킹맘에게 인터뷰와 개방형 설문을 실시하여 척도를 만들고 워킹맘을 대상으로 타당화 검증을 하였기 때문에 앞으로 워킹맘 관련한 다양한 양적 연구에 활용될 수 있을 것이다.

둘째, 기존 선행연구들은 대부분 경력 단절 여성이나 여성 전체를 대상으로 많은 연구가 이루어져왔지만 본 연구는 4년제 대졸이상의 학력을 가지고 있으며 경력의 단절 없이 계속해서 전일제로 일해 온 맞벌이 워킹맘들을 대상으로 하였다. 본 척도에서는 전일제로 근무하는 워킹맘을 대상으로 했기 때문에 근태의 어려움과 같은 요인이 도출되고, 맞벌이를 대상으로 했기에 불공평한 육아와 가사 부담이라는 요인이 도출 될 수 있었다. 따라서 본 척도는 전일제로 맞벌이를 하고 있는 워킹맘들이 그동안 가정과 일을 병행하면서 겪은 다양하고 현실적인 어려움들을 반영했다고 할 수 있다.

셋째, 본 연구에서 개발한 워킹맘 심리적 어려움 척도는 가정과 일을 병행하며 겪는 다양한 심리적 어려움을 확인함으로써, 기존에 많이 연구되어 온 방향성 차원 외에도 다양한 내용들을 살펴 볼 수 있었다. 기존 선행연구들은 ‘일에서 가족’, ‘가족에서 일’로 방향성을 중요한 차원으로 언급해 왔는데(Ganginis, 2011), 이는 다중역할 수행으로 인한 갈등이나 항상 원인을 진단하는 데에는 유용하지만(최정숙, 2011) 방향성에 근거하지 않은 내용들을

밝혀내는 것에는 제한적이다. 이에 본 연구는 편견과 같은 다차원적인 요인을 밝혀냈다.

넷째, 한국 문화를 기반으로 일-가정 병행으로 인한 워킹맘들의 심리적 어려움을 탐색함으로써 한국 워킹맘들의 현실을 반영할 수 있는 척도를 제작하였다. 본 연구에서는 국내외 문헌 연구 및 기존 척도 분석과 함께 워킹맘 인터뷰와 개방형 설문문을 통해 문화적 요인을 탐색했고, 이를 바탕으로 척도를 개발하고 타당도를 검증하였다. ‘사회적 편견’이나 ‘불공평한 육아와 가사 부담’ 같은 요인이 한국 사회의 특징적인 요소를 담고 있다고 할 수 있다. 따라서 양성 평등 교육이 필요하고 워킹맘 혹은 어머니에 대한 지나친 기대와 책임은 지양해야 할 것이다.

본 연구의 실무적 의의는 다음과 같다.

첫째, 코칭이나 상담 장면에서 워킹맘들이 구체적으로 어떤 부분이 힘든지 파악하여 실질적인 개입 방안을 모색하는데 도움을 줄 수 있을 것이다. 4년제 대졸이상 워킹맘들의 경우 경력이 단절된 후 다시 이전의 경력으로 복귀하는 것이 현실적으로 쉽지 않으므로(황수경, 권혜자, 김인선, 2006; 최효미, 2014) 이들이 처음부터 경력이 단절되지 않도록 하는 것이 중요하다. 힘들어하는 워킹맘이 코칭이나 상담에 왔을 때 본 척도를 활용해서 어떤 부분에서 어려움을 더 많이 겪고 있는지 파악하고 이를 도와줄 수 있는 개입방법을 생각해 볼 수 있을 것이다. 예를 들어 코칭 장면에서 가족에 대한 미안함이 크다면, 우영지, 이기학(2016)이 연구한 다중역할 수행 대처 전략 중 ‘인지적 재구조화 전략을 통해 미안함이나 죄책감이 올라올 때 이에 집중하기 보다는 상황의 긍정적인 면을 살펴보거나, 다중역할을 수행하는 자신의 노력을 인정하고 격려할 수

있을 것이다.

또한 본 척도를 통해 워킹맘의 심리적 어려움을 측정된 결과 양육 도우미와 갈등 정도가 가장 높다면, 코치나 상담자가 먼저 이 부분에 우선순위를 두고 구체적으로 양육 도우미와 어떤 상황에서 갈등을 겪고 있는지 알아보고 이를 해결하기 위한 방안을 피코치나 내담자와 함께 찾아 볼 수 있을 것이다.

둘째, 워킹맘 심리적 어려움 8가지 요인 중 업무평가에서의 차별, 역량 개발의 한계, 근태의 어려움 같은 요인들은 조직 차원에서 우수한 여성인력 확보 및 유지를 위해 활용 할 수 있을 것이다. 업무평가에서의 차별이나 근태의 어려움 경우 조직 내에서 시스템이나 정책적으로 문제가 있는 부분이 있다면 개선해야 할 것이고, 그런 것이 아니라 조직 내 문화에 의한 것이라면 앞으로의 성장을 위해서 교육이나 홍보를 통해 바뀌어나가야 할 것이다. 역량 개발의 한계 역시 조직차원에서 기업교육 프로그램 등을 통해 경감시켜 나갈 수 있다. 근태의 어려움의 경우, 평상시 출퇴근부터 아이가 갑자기 아프거나 일이 생겨서 예상치 않게 휴가를 내야하는 경우 주변에 눈치가 보이는 것이 현실이다. 이는 2012년 한국보건사회연구원에서 워킹맘 1000명을 대상으로 한 연구에서도 워킹맘들이 평소 출퇴근으로 인한 어려움이 존재했으며, 다양한 유연근무제를 활성화하거나 맞벌이 부부에게는 시차출근제 등의 관련 제도 개선이 필요함을 시사했다.

Ng, Eby, Sorensen & Feldman(2005)는 조직의 지원이 여성들의 경력만족과 조직 내 경력 성공을 촉진하는 요인이라고 하였다. 특히 상사의 양성평등인식은 여성들에게 조직에 대한 만족감을 갖게 하는데(원숙연, 박지원, 2009) 직접적으로 항상 대면해야 하는 상사들이 위

킹맘에 대한 배려와 이해 수준이 높다면 근태의 어려움 등 심리적 어려움을 덜 느끼며 직장생활을 할 수 있을 것이다. 이와 같이 조직이 워킹맘을 위해 노력한다면 이는 현재 워킹맘인 여성인력뿐만 아니라 앞으로 워킹맘이 될 여성들의 충성도까지 높이는 파급효과를 가져올 수 있을 것이다.

셋째, 워킹맘들이 겪는 심리적 어려움으로 불공평한 육아와 가사 부담이 있었는데 이것을 해결하기 위해서는 남편의 이해와 배려가 있어야 하고 그러기 위해서는 남성들에게 이와 관련한 교육이 필요하다.

2014년 10월 통계청 자료에 따르면 배우자가 있는 1,182만 5천 가구 가운데에서 맞벌이는 518만 5천 가구(43.%)로 조사되었으며 부부 10쌍 중 4쌍 이상이 맞벌이를 하고 있다. 한 해 전인 2013년의 505만 5천 가구보다 13만 1천 가구가 늘어났고 여성의 고용률은 2013년에 49.5%에서 2014년에는 51.3%로 증가 추세를 보이고 있다(통계청, 2015). 점차 맞벌이 부부가 늘어나면서 일과 가족의 역할을 동시에 병행함으로써 과거에 비해 각각의 개인들은 일과 가족의 역할 간 갈등을 더 많이 경험하고 있다(정영금, 2005; 최윤정, 2011; 한지숙, 유계숙, 2007). 또한 점차 더 많은 여성들이 노동시장에 진입함에 따라 역할 기대가 변화되어야 함에도 불구하고, 전일제로 일하고 있는 여성들은 여전히 가정의 일의 70% 내지 80%를 떠맡고 있는 것으로 나타나고 있다(통계청, 2009). 남편이 자녀양육에 많이 참여할수록 어머니의 양육스트레스가 낮은 반면(이용이, 2007), 남편의 도움과 지원이 부족하면 스트레스가 증가하는 것으로 나타난다(이정순, 2003). 맞벌이 부부를 대상으로 한 Cohen & Rosenbaum(1999)의 연구에서도 남편의 지지가

일-가족 갈등을 줄이고 여성의 피로나 고통을 감소시켰다.

넷째, 사회적 편견은 여성의 사회진출과 교육수준이 높아졌음에도 불구하고 우리사회 속에 만연히 퍼져있는 “아이는 엄마가 키워야 한다.”와 같은 전통적인 가치관이 자녀 양육의 책임을 남성보다는 여성에게 두어 워킹맘을 더욱 힘들게 한다. 여성의 경력단절을 완화할 수 있는 핵심적 역할은 남성이 함께 가정을 돌 볼 수 있는 사회분위기이고, 이를 완성하기 위해서는 남녀의 성역할 고정관념, 직장에서의 성차별, 가정에서의 가사분담 등 사회전반에서 인식개선이 우선되어야 한다(오은진, 2017). 또한 전업맘, 워킹맘이라는 용어로서를 구분 짓고 워킹맘은 독하고 “전업맘이 워킹맘보다 아이를 더 사랑한다는 편견이 있는 것 같다.”는 문항과 같은 편견은 없어져야 할 것이다. 워킹맘에 대한 사회적 편견은 사회구성원들의 인식전환 없이 가시적인 성과를 내기는 힘들다. 이에 범국가적인 노력이 필요하다.

본 연구는 위와 같은 의의가 있음에도 불구하고 제한점을 가지고 있으며 이러한 제한점을 토대로 미래 연구에 대한 방향을 제시하고자 한다.

첫째, 비정규직 여성에 대한 추가적인 연구가 필요하다. 본 연구에서는 고용의 안정성이 상대적으로 보장된 정규직 여성이 대부분(95%)이었다. 2017년 통계청 조가 결과에 따르면 국내 여성 근로자의 40% 이상이 비정규직이라고 한다. 아울러 워킹맘들의 심리적 어려움에 대한 폭넓은 이해를 위해 정규직, 비정규직 이외에 프리랜서, 개인사업을 운영하는 오너 등 다양한 근로 형태로 일하고 있는 여성들에 대한 추가적인 연구가 필요하다. 이

를 통해 변화하는 환경 속에서 여성들이 경력의 단절 없이 지속적으로 일하고 일과 가정의 균형을 이루어나가는 데 가이드라인을 제공할 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구에서는 양육 도우미를 조부모와 따로 고용해서 이용하는 양육도우미를 구분하지 않고 통합해서 연구 했는데 조부모는 가족이기 때문에 고용한 양육 도우미와 다를 수 있고 또 시부모인지 친정부모인지에 따라서도 느끼는 어려움이 다를 수 있다. 시어머니에게 자녀양육을 맡기는 경우 양육방식 차이 등에 대한 의견피력이나 조정이 친정어머니에 비해 잘 이루어지지 못해 갈등을 경험하는 확률이 높으며(육아정책연구소, 2012; Lee and Bauer, 2014), 시어머니에 비해 친정어머니의 양육에 대해 큰 만족감을 보이고 있는 것으로 보고되고 있다(이재림, 2013). 따라서 후속 연구에서는 양육도우미가 구체적으로 누구 인지를 구분해서 연구해볼 필요가 있다.

셋째, 본 연구는 워킹맘들의 심리적 어려움을 측정하기 위한 척도 개발과 타당화가 주요한 목적이었으므로 관련 선행변인 및 결과 변인간의 관계나, 어려움을 조절하거나 매개하는 변인들에 대해서는 확인하지 못했다. 긍정 정서나 회복탄력성과 같은 긍정 변인들이 워킹맘 심리적 어려움에 어떻게 영향을 주는지 등 향후 연구에서는 심리적 어려움과 관련한 다양한 변인들에 대한 탐색이 필요하다.

넷째, 척도 개발을 위한 개방형 설문에서 워킹맘들에게 일과 가정을 병행하면서 힘들었던 점과 함께 어떻게 대처 했었는지도 함께 물었다. 긍정적으로 생각하려고 노력하고 스스로 마인드 컨트롤도 하고 지인들과 이야기 하며 스트레스를 풀려고 한다는 답변도 있었지만, 친정에게 이야기 한다 등 그 힘든 상황

을 모면하기 위한 행동적인 대처가 대부분이었다. 자신의 힘든 마음이나 스트레스를 어루만지거나 바라보기 보다는 무시하거나 회피하고 어떻게 해야 할지 모르겠다는 답변도 많았다. 추후 연구에서는 워킹맘들의 심리적 어려움 대처를 위한 코칭 프로그램 개발 등 심리적 어려움 대처 방안에 대한 연구가 필요하다.

## 참고문헌

- 곽윤숙 (2003). 여성 인력의 양성 및 활용에 관한 분석. *교육사회학연구*, 13(2), 1-20.
- 김문정 (2009). 손자녀 양육조모의 생활만족도 구조모형. *서울대학교 일반대학원 간호학과 박사학위*.
- 김민선 (2013). *Highly educated married Korean women's career persistence motivation: Scale development and validation*. 연세대학교 대학원 박사논문.
- 김수정, 이혜진, 김유진, 박지은, 유성경 (2012). 한국 여성의 일-가족 향상척도 타당화 연구. *상담학연구*, 13(2), 561-583.
- 김유경 (2013). 생애단계별 여성의 취업행태와 정책과제. *보건복지포럼*, 199, 39-56.
- 김은정, 정순달 (2011). 손자녀 대리양육 조모의 적응경험에 관한 연구: 취업모 중심으로. *한국가족복지학*, 31, 177-213.
- 김홍국 (2005). 여성의 경력개발 방안. *인적자원개발연구*, 7(2), 1-33.
- 노성숙, 한영주, 유성경 (2012). 한국에서 '워킹맘'으로 살아가기: 직장인 엄마의 다중역할 경험에 대한 현상학적 연구. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 24(2), 365-

- 395.
- 민현주 (2012). 자녀출산과 양육시기동안의 여성취업 유형화. 집단중심추세모형(Group-based Trajectory Model)의 적용. 한국사회학, 64(2), 61-87.
- 박현남 (2016). 취업모의 양육부담감 척도 개발 및 타당화 연구. 중앙대학교 아동청소년학과 박사학위논문.
- 양현정 (2014). 유자녀 직장여성의 생애주기 단계에 따른 다중역할 경험과 진로포부의 관계 연구. 연세대학교 심리학과 박사학위논문.
- 오은진 (2017). 여성 경력단절 예방과 경제활동 참여 확대. 한국지역사회연구소, 76, 83-86
- 우영지, 이기학 (2016). 유자녀 직장 여성의 다중역할 수행 대처전략에 대한 개념도 연구. 한국심리학회지: 여성 21(2), 173-194.
- 원숙연, 박지원 (2009). 사회적 지원이 일-가족 갈등 및 일-가족 측진에 미치는 영향. 여성학논집, 26, 3-32.
- 유선미 (2018). 다국적 기업 여성임원의 경력개발 과정에 나타난 전환학습 경험. 한국기술교육대학교, 박사학위논문.
- 유성경, 홍세희, 박지아, 김수정 (2012). 한국 여성의 일-가족 갈등 척도 타당화 연구. 한국심리학회지: 여성, 17(1), 1-29.
- 육아정책연구소 (2012). 출산수준 제고와 일 가정 양립을 위한 육아지원 내실화 방안: 가정 내 영아 양육 실태와 지원 방안을 중심으로. 서울: 육아정책연구소, 28
- 이요행, 방묘진, 오세진 (2005). 가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직 의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(3), 639-657.
- 이용이 (2007). 아버지의 양육참여도와 어머니의 양육스트레스가 부부관계에 미치는 영향. 숙명여자대학교 석사학위 논문.
- 이은희 (2000). 일과 가족 갈등의 통합모형: 선행변인, 결과변인과의 관계. 한국심리학회지: 일반, 19(2), 1-42.
- 이재림 (2013). 손자녀 양육지원에 따른 조모와 취업모의 관계경험: 세대간 지원 제공 및 수혜의 의미. 한국가정관리학회지, 31(2), 1-24.
- 이진숙, 최원석 (2011). 기혼 직장여성의 일-아시아여성연구, 50(1), 169-198.
- 장서영 (2008). 고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구. 여성연구, 11(3), 105-138
- 장성희 (2009). 서비스종업원의 정서특성이 직무탈진과 업무열의에 미치는 영향: 정서 노동전략의 매개효과. 아주대학교 석사학위논문.
- 정영금 (2005). 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구. 한국가정관리 학회지, 2(4), 1-10.
- 조일원, 강혜영 (2016). 고학력 사무직 기혼여성의 취업지속에 영향을 미치는 요인. 가족과 문화, 28(1), 126-161.
- 조은현, 탁진국 (2011). 코칭리더십 척도 개발 및 타당화. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(1), 127-155
- 천혜정, 이지선 (2010). 취업여성의 일과 삶의 조화에 관한 연구: 경험과 의미를 중심으로. 한국가족관계학회지, 15, 25-41.
- 최윤정 (2011). 대졸기혼직장 여성이 지각한 사회적 지지와 다중역할 현실성에 따른 집단 분류와 일-가족 갈등의 차이. 한국심리학회지: 여성 16(2), 219-241.

- 최윤정, 김계현 (2007). 고학력 기혼여성의 진로단절 위기 경험에 대한 개념도(Concept Mapping)연구: 진로지속 여성과 중단 여성 간의 비교. *상담학연구*, 8(3), 1031-1045.
- 최윤정, 문상호, 신충식 (2009). 교육 양극화 해소를 위한 정부의 역할: 워킹맘의 공교육 체계 인식에 대한 근거이론적 접근. *한국행정학회 하계학술대회*, 1-20.
- 최정숙 (2011). 일-가족 역할갈등에 관한 근거이론 연구. *정신보건과 사회사업*, 39, 214-247.
- 최효미 (2014). 기혼 여성의 노동시장 참여에 관한 연구. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 황수경, 권혜자, 김인선 (2006). 고학력 경력단절여성의 재취업을 위한 맞춤형 직업 훈련 연구. 서울: 교육인적자원부.
- 탁진국 (2007). 심리검사: 개발과 평가방법의 이해. 서울: 학지사.
- 통계청 (2009). 통계로 보는 여성의 삶.
- 통계청 (2014). 경제활동인구조사.
- 통계청 (2015). 통계로 보는 여성의 삶
- Abidin R. R. (1990). *Parental Alliance Scale*. unpublished scale. University of Virginia, Charlottesville.
- Adams, G. A., King, L. A. & King, D. W. (1996). Relationship of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-17.
- Barnett, R. C. (2008). On multiple roles: past, present, and future. In Korabik, K. & Lero, D. S. & Whitehead, D. L. (1st Eds.) *Handbook of work-family integration*(pp. 75-93). London: Elsevier.
- 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 work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- Chang, E. Chin, H. & Ye, J. (2014). Organizational work-family culture and working mothers' affective commitment: How career expectations matter. *Human Resource Management*, 53(5), 683-700.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Profiles of attribution of importance to life roles: Implications for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 212-220
- Cohen, E. & Rosenbaum, E.(1999). Equalitarian marriage, spousal support, resourcefulness & psychological distress among Israeli working women. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 102-113.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010) Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95, 834-848.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Dolet, P.(2003). *An exploration of the meaning of work and life: as described by professional*

- midcareer mothers*. Doctoral dissertation, The George Washington University, Washington, DC.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Ganginis, H. V. (2011). *Work-Family experiences among employed mothers*. Doctoral dissertation. University of Maryland.
- Grady, G., & McCarthy, A. M. (2008). Work-life integration: experiences of mid-career professional working mothers. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 599-622.
- Grant-Vallone, E., & Ensher, E. (2011). Opting in between: strategies used by professional women with children to balance work and family. *Journal of Career Development*, 38(4), 331-348.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Hammer, L. B. & Allen, E. (1997). Work-family conflict in dual-career couples: within individual and crossover effect of work and family. *Journal of Feminist Family Therapy*, 13, 91-120.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Im, H. S., Kim, E. J. Sung, K. S. (2014). Korean working mothers' parenting style in Korea and in the United States: A qualitative comparative study. *Journal of Culture Diversity*, 21(1), 36-43.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress*. New York: Wiley
- Ladge, J. J. & Greenberg, D. N. (2015). Becoming a working mother: managing identity and efficacy uncertainties during resocialization. *Human Resource Management*, 54(6), 977-998.
- Lee, J., and Bauer, J. W. 2014. "Motivations for Providing and Utilizing Child Care by Grandmothers in South Korea". *Journal of Marriage and Family* 75, 381-402.
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel psychology*, 58(2), 367-408.
- O'Brien, K. M. (2011). *Women's management of a meaningful life through work and life integration*. 이화여대 심리학과 여성진로 연구팀.
- O'Brien, K. M., Ganginis Del Pino, H. V., Yoo, S.-K, Cinamon, R. G., & Han, Y.-J. (2014). Work, family, support, and depression: Employed mothers in Israel, South Korea, and the United States. *Journal of Counseling Psychology*, 61(3), 461-472.
- Perrewe, P. L. & Hochwarter, W. A. (1999). Value attainment: an explanation for the negative effects of work-family conflict on job and life satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 318-326.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M.



- (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Thinnam, T. (2011). Married Thai working mothers: Coping with initial part-time doctoral study. *Human Resource Development Quarterly*, 22(3), 297-322.
- Wattis, L., Standing, K., & Yerkes, M. (2013). Mothers and work - life balance: Exploring the contradictions and complexities involved in work - family negotiation. *Community, Work & Family*, 16(1), 1-19.
- Windle, M., & Dumenci, L. (1997). Parental and occupational stress as predictors of depressive symptoms among dual-income couples: A multi-level modeling approach. *Journal of Marriage and the Family*, 59, 625-634.

투고일자 : 2020. 10. 02.

수정일자 : 2020. 11. 11.

게재확정일자 : 2020. 12. 03.

## Development and Validation of Psychological Difficulties Scale of Working Moms

Hyun Jung

Jinkook Tak

Department of Industrial Psychology, Kwangwoon University

The purpose of this study was to develop and validate the Psychological Difficulties Scale of Working Moms(PDSWM). In the first study, 69 items and 17 factors of the inventory were obtained based on interview, open-ended questionnaires. In the second study, the on-line surveys from 306 working mom was carried to analyze factor structure of the PDSWM. The final result showed that the 12 factor model with 64 items was appropriate. The third study was collected from 638 working mom and in order to make certain the cross-validity of the inventory, the group was divided into two groups (each group with 319 employees). The results of exploratory factor analyses using data of group 1 showed that the 8 factor structure with 48 items was appropriate. Also the results of confirmatory factor analysis using data of group 2 showed that the 8 factor structure indicated a satisfactory fit. Final 8 factors were as follows: 1) Feeling Apologetic to family members 2) Discrimination at workplace 3) burnt-out: both body and mind 4) Unequal distribution of child-rearing and house chore labor 5) Conflict with the babysitter/grandparents 6) Limit in further strengthening work competency 7) Social prejudice 8) Difficulty being on time for work. The PDSWM was significantly correlated with various criteria such as organizational commitment, life satisfaction, and work engagement. Based on such findings, implications, limitations, and the suggestions for future study were discussed.

*Key words* : *working mom, psychological difficulties, university graduate working moms*