

잠재전이분석을 활용한 여성 근로자의 일-가정 전이 잠재계층 및 영향요인 분석*

임한려**·홍성표***

초 록

이 연구는 잠재전이분석을 활용하여, 여성 근로자의 일-가정 전이유형에 대한 변화 양상을 확인하고, 전이 영향요인을 분석하는데 목적이 있었다. 분석자료는 한국여성정책연구원의 『여성가족패널』 5차, 7차년도 자료를 활용했으며, 여성 근로자 1,022명의 자료를 사용하였다.

주요 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 일과 가정의 관계에서 여성 근로자는 전반적으로 일→가정, 가정→일 긍정적 전이 수준이 부정적 전이 수준보다 높은 것으로 나타났다. 둘째, 여성 근로자의 일-가정 전이유형에 따른 5차년도 표본의 잠재집단은 3개, 7차년도의 잠재집단은 4개가 도출되었다. 셋째, 일-가정 전이유형에 영향을 미치는 요인은 근무시간, 직장 차별인식, 가족의 일 지지인 것으로 나타났다. 넷째, 일-가정 유형의 종단적 변화에 영향을 미치는 요인으로서는 임금, 근무시간, 직장 차별 인식인 것으로 확인되었다.

연구 결과를 바탕으로 제시한 결론 및 제언은 다음과 같다. 첫째, 여성 근로자의 일-가정 전이는 시간의 흐름에 따라 변화할 수 있지만 전체적인 유형은 유지되는 경향이 있었다. 둘째, 일-가정 전이 유형의 변화에 객관적인 근무 요인(임금, 근무시간)이 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 셋째, 직장에서의 차별적 인식은 횡단, 종단적 전이 변화에 중요한 요인이다. 넷째, 모성보호제도의 효과성과 발전 방향에 대한 논의가 필요하다.

이 연구는 여성 근로자의 일-가정 전이 양상을 종단적으로 분석하여, 일-가정 전이에 관한 심층적 이해를 도모하고, 여성의 일과 삶의 질 향상을 위한 정책 및 제도를 마련하는 데 활용할 수 있다는 점에서 의의가 있었다.

주제어 : 여성 경력개발, 일-가정 전이, 잠재계층 전이분석, 일-가정 양립

*이 논문은 한국여성정책연구원 여성관리자패널조사 학술대회(2020)에서 발표된 논문을 수정한 것임.

**제1저자: 이화여자대학교 인재개발원 초빙교수 (hrcareer@ewha.ac.kr)

***교신저자: 서울시50플러스재단 정책연구센터 PM (hsp880@50plus.or.kr)

I. 서론

“노동시장 내 근로자로서 살아가는 여성의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?” 근로자로서 여성의 삶의 만족에 대해 연구한 선행연구에서는 일-가정 관계가 여성의 삶의 만족에 영향을 미친다고 주장해왔다(김효진·김지원·홍세희, 2019; 박경환, 2012; 최하영·이소민·이호택, 2017). 이를 설명하는 이론적 토대는 여성의 일과 가정에서의 만족은 상호영향을 주고받는다라는 전이이론(Greenhaus & Beutell, 1985; Reppetti, 1989; 김효선·차운아, 2010)이다. 전이이론에 따르면 여성근로자의 삶은 일과 가정 양쪽 모두에 의해 각각 영향을 받을 뿐만 아니라, 일과 가정은 상호 간에 서로 영향을 주고받는다.

일-가정 전이(Work-Family Transfer)란 일과 가정의 역할을 수행하는 과정에서 경험하는 심리, 태도, 행동 등이 다른 영역에 영향을 주는 것을 의미한다(Grzywacz & Marks, 2000). 일-가정 전이는 방향과 내용에 따라 세분화할 수 있는데 일과 가정의 양방향으로 전이가 발생할 수 있으며, 전이 효과는 긍정적, 부정적으로 구분할 수 있다(Grzywacz & Marks, 2000; Wadsworth & Owens, 2007; 임한려·홍성표, 2020). 그런데 일-가정 전이에 대한 선행연구에서는 부정적 전이 또는 긍정적 전이 중 한 유형에 초점을 맞춘 경우가 많았으며, 특히 부정적 전이에 대한 연구가 많았다. 이에 대한 문제의식을 바탕으로 최근 선행연구에서는 여성 근로자의 일-가정 전이 유형을 부정적, 긍정적 측면을 모두 고려하여 분석하기도 하였다(임한려·홍성표, 2020; 하여진, 2017).

기혼 여성근로자의 일-가정 전이에 관한 최근의 연구는 네 가지 전이유형을 모두 고려하여 일-가정 전이유형과 관련 변인의 영향력을 검증했다는 의의가 있으나, 횡단자료만을 활용하여 전이유형이 시간이나 상황에 따라 변화의 가능성이 있음에도 불구하고 전이유형의 변화가능성과 변화양상을 확인하지 못했다는 한계가 있었다. 한편, 전이이론에서는 현재까지 일-가정이 긍정적 또는 부정적으로 영향을 주고받는다라는 주장만 제시할 뿐, 시간의 흐름에 따라 발생하는 일련의 사건과 환경의 변화에 따라 일-가정 전이가 어떻게 변화하는지에 대한 설명은 제시하지 못하고 있다는 한계도 있었다. 이러한 인식을 바탕으로 이 연구에서는 시간의 흐름에 따라 여성 근로자의 일-가정 전이 유형의 종단적 변화를 살펴보고, 이러한 유형 변화에 미치는 변인을 탐색함으로써 여성근로자의 삶과 일-가정에 관한 심층적인 이해를 도모하고자 하였다.

이를 위해 제5차, 제7차 『여성가족패널조사』 두 시점의 종단자료를 활용하여 일과 가정 간의 상호영향이 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화하는지 분석하였다. 세부적인 연구문제는 크게 두 가지로 설정하였다. 첫째, 기혼 여성근로자의 일-가정 전이유형은 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화하는가? 둘째, 기혼 여성근로자의 일-가정 전이유형 변화에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

이러한 연구를 통해 국내 여성 근로자의 일-가정 전이의 변화양상을 확인하고 특히 변화양상에 영향을 미치는 요인을 분석함으로써 일-가정 전이 이론에 대한 심층적인 설명이 가능할 것으로 기대한다. 또한 실천적으로도 기혼 여성 근로자의 일-가정 양립을 촉진하기 위한 정책에도 의미 있는 시사점을 제공할 수 있다.

II. 이론적 배경

1. 일-가정 전이 개념 및 이론

일-가정 전이의 개념은 일과 가정의 역할 수행 과정에서 발생하는 정서, 행동, 태도 등이 가정과 일의 다른 영역에 영향을 주는 것으로 설명할 수 있다(임한려·홍성표, 2020). 이때 일-가정 전이는 방향과 내용에 따라 세부적으로 구분할 수 있다. 일-가정 전이에 대한 선행연구에서도 일-가정 전이를 일-가족, 직장-가정 등 여러 유사한 용어로 사용하고 있지만 대부분 일-가정의 상호작용을 강조하는 전이이론에 기초하여 설명하고 있다(김현동, 2015; 김효선·차운아, 2009; 손영미·박정열, 2014; 장운옥·정서린, 2016; 진미정, 2015; Demerouti, Geurts & Kompier, 2004; Greenhaus & Powell, 2006).

일-가정 전이의 유형을 보다 심층적으로 살펴보면, 전이의 내용에 기초하여 부정적·긍정적 전이로 구분할 수 있으며, 전이 방향에 따라 일에서 가정으로, 가정에서 일로의 2가지 방향으로 구분할 수 있다(Grzywacz & Marks, 2000: 114-117)

Wadsworth & Owens(2007: 75-76)도 Grzywacz & Marks(2000)의 논의와 유사하게 긍정적 전이의 명칭을 도움, 부정적 전이를 방해로 재명명하고 일-가정 전이에 대한 4가지 유형(일의 가정 방해, 가정의 일 방해, 일의 가정 도움, 가정의 일 도움)으로 구분하였다.

이러한 여성의 일-가정 전이를 설명하는 이론으로는 대표적으로 분리이론,

보상이론, 전이이론의 세 가지가 있다(Lambert, 1990: 241-242).

분리이론은 일과 가정을 별개의 영역으로 바라보고 이들은 서로 영향을 주고 받지 않다는 관점을 가지고 있다. 이러한 분리이론에서는 일과 가정이 뚜렷하게 구분되기 때문에 일-가정 전이에 대한 개념을 설명할 수 없으며, 여성의 노동시장 진출이 확대됨에 따라 타당성을 잃고 있다(안은정, 2013).

보상이론은 일과 가정의 관계에서 한 영역에서 잃게 된 것을 다른 영역을 통해 보상받고자 한다는 관점으로 일 또는 가정에서 발생하는 불만족을 다른 영역에서의 만족으로 보상받고자 한다(Greenglass & Burke, 1988). 기본적으로 보상이론의 관점에서는 일과 가정이 역의 관계를 가지고 있기 때문에 상호간의 긍정적 효과가 순환되는 현상을 설명하는데 한계가 있다. 실제 선행연구에서도 일과 가정은 항상 부적인 관계를 갖고 있는 것은 아니며, 한 영역에서의 긍정적 또는 부정적 효과가 다른 영역에서의 긍정적, 부정적 효과로 이어지는 정적인 관계를 나타내기도 한다(김효선·차운아, 2009: 533; 최보라, 2014: 114). 그렇지만 보상이론은 과거 분리이론처럼 일과 가정의 관계가 철저히 구분되었다고 바라보지 않으며, 상호작용이 존재하는 관계임을 가정한다는 점에서 차별화 된다(임한려·홍성표, 2020: 42).

전이이론은 일과 가정이 서로 연계되어 있으며 상호작용한다는 관점으로 한 영역에서의 만족이나 갈등 등의 현상이 다른 영역에서의 역할 수행 등에 영향을 미치는 심리적 이월 현상이 존재한다고 설명한다(Greenhaus & Beutell, 1985). 여성 근로자의 일과 가정의 맥락에서 전이이론을 적용해 보면, 일 또는 가정에서 발생하는 만족, 갈등 등의 다양한 심리적 상태가 가정 또는 일에 영향을 미치며, 이는 상호간에 영향을 주는 관계를 형성한다고 볼 수 있다.

특히 전이이론은 일에서 가정으로, 가정에서 일로 상호작용을 고려했으며, 전이의 내용 측면에서 부정적 전이와 긍정적 전이를 모두 포함한다는 점이 특징적이다. 결과적으로 전이이론은 일과 가정에 대한 통합적인 관점으로 이들의 상호관계를 분석하는데 유용하며, 최근 연구에서 주요 이론으로 활용되고 있다(임한려·홍성표, 2020: 42).

2. 여성의 일-가정 전이 관련 선행연구

일-가정 전이에 대한 선행연구는 크게 일-가정 전이에 대한 영향요인을 탐색하는 연구와 일-가정 전이 수준이 종속변인에 미치는 영향을 탐색하는 연구 그리고 일-가정 전이 유형을 분석하는 연구로 구분할 수 있다.

일-가정 전이에 대한 영향요인을 분석하는 연구에서 제시된 영향요인들은 개인, 가정, 직장 3가지 차원으로 구분할 수 있다.

우선 일-가정 전이와 영향관계에 있는 개인 차원의 변인으로는 연령, 교육 수준, 소득, 경제적 갈등, 건강상태, 네트워크 크기, 여가활동 참여정도, 성역할(여성성), 성역할가치관, 전통적 가족가치관, 비전통적 가족가치관, 자기효능감, 경력계획, 대면접촉 빈도, 비대면 접촉빈도, 사회적 지원(정서적), 사회적 지원(도구적), 사회적 지원(경제적), 결혼생활 만족도 등이 있다(최화영·정철영, 2014: 80).

일-가정 전이와 영향관계에 있는 가정 요인으로는 가사분담만족도, 가사참여정도, 가사노동시간, 주말 가사노동시간, 배우자고용상태, 배우자근로시간, 배우자가사참여 정도, 배우자 주말 가사노동시간, 배우자소득, 배우자의 지원, 배우자 직장생활 지지, 배우자 성역할갈등, 자녀수, 미취학 자녀수, 미취학 자녀유무, 자녀양육갈등, 부모동거여부, 부모지원, 가족의 지원, 보조자유무, 보조시간 등이 있다(최화영·정철영, 2014: 80).

일-가정 전이와 직장 요인 간의 관계는 가장 많은 연구가 수행된 분야인데, 일-가정 양립 지원 정책이 확대되는 상황에서 여성의 일-가정 양립과 직장 변인의 관계가 관련 정책에 대한 시사점을 제공할 수 있기 때문인 것으로 보인다(임한려·홍성표, 2020). 직장 요인은 직업, 정규직여부, 직급, 직장경력, 업무량, 직무과부하, 시간제여부, 하루평균근무시간, 근무시간불만, 초과근무시간, 직업안정성, 직무자율성, 직무통제력, 직무적합성, 직무스트레스, 직무만족도, 업무상발전가능성, 역할갈등, 상사의 지원, 상사-부하교환관계, 직속상사 성별, 상사의 심리적·사회적지원, 조직복지지원, 조직후원지각, 직장 내 평등, 가족 친화적 조직문화, 조직문화_부정적 경력영향, 조직문화_시간요구 및 기대, 출산휴가 이용용이성, 육아휴직 이용용이성 등이 있다(임한려·홍성표, 2020: 44).

위 연구들이 여성의 일-가정 전이에 영향을 미치는 요인들을 탐색했다면, 반대로 여성의 일-가정 전이 수준이 여성의 삶의 만족, 이직의도, 경력개발에 미치는 영향을 분석한 선행연구도 다수 존재한다. 여성이 일과 가정에서의 생활을 균형적으로 양립할 수 있는지에 따라 전반적인 삶의 만족도에 차이가 있을 수 있다(김효진·김지원·홍세희, 2019). 최화영·이소민·이호택(2017: 179)은 기혼 여성관리자를 대상으로 이들의 일-가정 부정전이는 자녀양육만족도와 삶의 만족도에 부정적인 영향을 미치며, 일-가정 긍정전이는 자녀양육만족도와 삶의 만족에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 박경환(2012)은 기혼 여성 관리자의 일-가정 관계가 관리능력, 직무만족, 조직몰입, 삶의 만족

에 미치는 효과를 검증하였는데, 개인 심리차원으로서 삶의 만족에 일-가정 관계의 4가지 유형이 모두 유의미한 영향을 미친다는 사실을 확인하였다.

김지영·구유정(2018: 133)은 유자녀 기혼 여성관리자에 대한 사회적 지원 체제로서 가족지원, 직속상사지원, 수평적 조직문화가 조직몰입과 경력만족에 유의한 영향을 미치며, 일-가정 상호전이의 매개효과로서 일-가정 긍정전이가 유의한 매개효과가 있음을 밝혔다.

안세연·김효선(2009: 39)은 기혼 여성관리자의 이직의도에 관한 통합적 고찰에서 일-가정 전이 중 일에서 직장으로의 부정적 전이가 여성관리자의 이직 의도에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 김은주·한인수(2015: 439)는 여성관리자의 일-가정 상호관계가 삶의 질과 직무만족, 조직몰입 등의 직무성과에 영향을 미친다는 가정을 바탕으로 연구모형을 설정하고, 가족친화적 조직문화는 일-가정 긍정전이와의 상호작용을 통하여 구성원의 직무만족과 조직몰입에 유의한 변화를 가져옴을 검증하였다. 엄혜경·성상현(2017: 58)은 일-가정 갈등 상호전이가 여성관리자의 주관적 경력성공에 부정적 영향을 미친다는 사실을 밝힘으로써, 조직 내 여성인력의 유지와 활용을 위해서 여성이 겪는 일-가정 이중역할로 인한 갈등을 줄일 수 있도록 정책적 개입이 필요하며, 일-가정 전이가 여성의 삶의 만족에 영향을 미칠 수 있음을 주장하였다.

이처럼 여성의 일-가정 전이의 영향요인에 대한 연구와 함께 최근에는 일-가정 전이의 유형을 구분함으로써 세부적으로 여성의 일-가정 전이 양상을 심층적으로 분석하고자 하는 연구가 있었다. 하여진(2017: 23)은 기혼 취업여성의 일-가정 전이 수준을 유형화하고 정신건강과의 관계를 분석하였는데, 이 연구에서 전이 수준의 높음과 낮음의 형태로 유형이 도출되었다. 임한려·홍성표(2020: 60)는 군집분석을 활용하여 여성 관리자의 일-가정 전이 유형을 분석하였는데, 연구를 통해 4개 유형(이상형, 긍정적 전이 촉진 필요형, 부정적 전이 감소 필요형, 긍정-부정적 전이 중간형)이 도출되었다. 그러나 이러한 유형화 연구들은 횡단적으로 일-가정 전이 형태를 분석함으로써 종단적으로 개인의 일-가정 전이에 대한 변화 형태를 분석하지 못했다는 한계가 있었다. 따라서 이 연구에서는 종단적인 관점에서 여성 근로자의 일-가정 전이 유형의 변화를 확인하고 선행연구에서 검토된 변인들을 참고하여 일-가정 전이 유형의 변화에 영향을 미치는 요인을 도출하고자 하였다. 구체적으로 전이 유형의 변화에 영향을 미치는 요인은 가정요인으로 배우자의 가사 도움, 가족의 일 지지를 선정하였고, 객관적 직무 특성으로는 정규직 여부, 임금, 근무시간, 모성보호 제도를 선정하였다. 주관적 직무인식으로는 직업만족도와 직장 내 차별 인식을 선정하였다.

III. 연구방법

1. 연구 대상

이 연구는 기혼 여성근로자의 일-가정 전이에 대한 잠재계층의 종단적 변화를 분석하기 위해 여성의 생애주기에 따른 가치관, 가족관계, 경제활동 등을 종합적으로 조사하는 ‘여성가족패널(KLoWK)’의 5차, 7차 자료를 활용하였다. 연구조사 당시 최신자료인 7차년도 자료와 여성근로자의 일-가정 전이 상태 변화를 충분히 반영할 수 있도록 5차년도 자료를 분석에 활용하였다. 여성가족패널은 1차년도인 2007년 이후 7차년도(2018년)까지 조사가 이루어졌으며, 패널 규모는 9,068가구에 거주하는 만 19세 이상 만 64세 이하인 여성 9,997명이다.

구체적인 연구 대상은 기혼 여성근로자로서 배우자가 존재하는 기혼 상태이며, 임금 근로자로 종사하고 있는 여성이다. 자영업 등을 포함하는 비임금근로도 연구의 대상으로 포함될 수 있지만, 임금 근로자에게만 조사되는 모성보호제도, 직장내 차별 등 직업적 특성에 대한 효과를 함께 분석하기 위해 임금 근로자로 대상을 제한하였다. 또한 유형 변화의 기간을 2차년도로 설정함으로써 시간에 따른 변화를 충분히 살펴볼 수 있도록 하였다. 결과적으로 표본의 규모는 5차년도와 7차년도 임금 근로 상태를 유지한 기혼 여성으로 결측치를 제외한 1,022명이다.

2. 측정 도구

이 연구에서는 기혼 여성근로자의 일-가정 전이에 대한 잠재계층 및 전이 분석을 수행하기 위해 Grzywacz & Marks(2000)의 일-가정 전이 분류와 하여진(2017), 임한려·홍성표(2020), 곽현주·최은영(2014) 등의 연구에서 활용한 여성패널의 일-가정 전이 문항들을 사용하였다. 구체적으로 일→가정 긍정적 전이, 일→가정 부정적 전이, 가정→일 긍정적 전이, 가정→일 부정적 전이에 대한 문항들을 활용했으며, 일→가정 긍정적 전이는 4문항, 일→가정 부정적 전이와 가정→일 긍정적 전이는 2문항, 가정→일 부정적 전이는 3문항으로 구성되어 있다. 응답 범위는 1=매우 그렇다부터 4=전혀 그렇지 않다 4점이다. 이 연구에서는 해석상의 편의를 위해 관련 문항들을 역코딩하여 점수가 높아

질수록 전이 수준이 높다는 방향으로 해석할 수 있도록 하였다. 도구의 신뢰도는 Cronbach alpha 기준 일→가정 긍정적 전이 5차년도 0.778, 7차년도 0.703, 일→가정 부정적 전이 5차년도 0.796, 7차년도 0.842, 가정→일 긍정적 전이 5차년도 0.617, 7차년도 0.652, 가정→일 부정적 전이 5차년도 0.706, 7차년도 0.795로 적절한 신뢰도를 확보한 것으로 나타났다.

〈표 1〉 5, 7차년도 일-가정 전이 측정 문항 및 영역

| 영역 | 문항 | 척도 |
|----------------|---|--|
| 일→가정 긍정적 전이 | <ul style="list-style-type: none"> • 일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다. • 일을 함으로써 식구들에게 더 인정받을 수 있다고 생각한다. • 일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워 진다. • 일을 하는 것은 자녀들에게 긍정적인 영향을 준다. | 1. 매우 그렇다 2. 약간 그렇다 3. 별로 그렇지 않다 4. 전혀 그렇지 않다 |
| 일→가정 부정적 전이 | <ul style="list-style-type: none"> • 일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다. • 일하는 시간이 불규칙해서 가정생활에 지장을 준다. | |
| 가정→일 긍정적 전이 | <ul style="list-style-type: none"> • 가족부양에 대한 책임감 때문에 더 열심히 일을 하게 된다. • 식구들이 내가 하는 일을 인정해 주어 일을 더 열심히 하게 된다. | |
| 가정→일 부정적 전이 | <ul style="list-style-type: none"> • 자녀 양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다. • 집안일이 많아서 직장일을 할 때도 힘들 때가 많다. • 식구 중 환자가 생겨서 일을 그만 둘 생각을 해본적이 있다. | |

기혼 여성근로자의 일-가정 전이 잠재계층 및 전이에 유의미한 영향을 미치는 변인을 분석하기 위해 선행연구를 바탕으로 가정 특성, 객관적 직무 특성, 주관적 직무 인식 영역에 해당되는 변인들을 독립변인으로 투입하였다. 가정 특성 변인으로서는 배우자의 가사 도움(남편 가사 노동 분담에 대한 만족도: 남편이 설거지, 청소 등 가사노동을 분담하는 정도에 대해 만족하시는 편입니까. 1: 매우 만족한다 ~ 5: 전혀 만족하지 않는다), 가족의 일 지지(일하는 것에 대한 남편의 인식)를 선정하였으며, 5점 척도 단일 문항으로 배우자 가사 도움 정도는 역코딩하였다. 객관적 직무 특성은 개인의 직업 및 직장에 대한 객관적 상황을 의미하는 변인으로 정규직 여부, 월 평균 임금(로그 값을 활용), 주당 평균 근무시간, 모성보호 제도 존재 여부를 활용하였다. 모성보호 제도의 경우 출산휴가, 당사자 육아휴직, 남편 육아휴직, 보육비 지원, 직장 보육시설, 육아 근로단축 중 최소 1개 이상의 제도가 존재하는 경우를 1, 그렇지 않은 경우를 0으로 코딩하였다. 다음으로 주관적 직무 인식은 직업 또는 직무 상황에 대한 개인의 주관적 인식을 의미하는 변인으로 직업만족도와 직장 차별 인식 변인을 투입하였다. 직업만족도는 직업에 대한 개인의 전반적인 만족도 수준을 의미하며, 5점 척도 단일 문항으로 구성되었다(일만족도: 현재 하고 있는 일에

대한 만족도를 여쭙겠습니다/전반적 만족. 1:매우만족~5:매우불만족). 직장 차별 인식은 채용, 승진, 임금, 업무분장, 교육, 구조조정에 대한 개인의 차별 인식 수준을 평균한 값을 활용하였으며, 4점 척도로 구성되어 있다(예시. 사람을 뽑을 때 비슷한 조건이면 여자보다 남자를 더 선호하는 편이다 1:정말 그렇다~4:전혀그렇지 않다). 5차년도, 7차년도 잠재집단에 대한 영향요인을 분석하는 모형에서는 각 연도별 자료를 활용하였으며, 5차년도에서 7차년도로 전이되는 모형에서는 5차년도 변인을 독립변인으로 투입하였다.

〈표 2〉 5, 7차년도 일-가정 전이 관련 독립변인

| 영역 | 문항 | 척도 |
|--------------|---|---------------|
| 배우자 가사 도움 | • 남편 가사노동 분담에 대한 만족도 | 5점척도 (역코딩) |
| 가족의 일지지 | • 일하는 것에 대한 남편의 인식 | 5점척도 |
| 정규직 여부 | • 정규직 = 1 • 비정규직 = 0 | 명목형 |
| 임금 | • ln(월평균 임금) | 연속형 |
| 근무시간 | • 주당 평균 근로시간 | 연속형 |
| 모성보호 제도 | • 출산휴가, 육아휴직, 남편 육아휴직, 보육비 지원, 직장 보육시설, 육아근로단축 항목 중 1개 이상 제도를 운영 하는 경우 =1 • 운영하는 제도가 없는 경우 = 0 | 명목형 |
| 직업만족도 | • 전반적인 일만족도 수준 | 5점척도 (역코딩) |
| 직장 차별 인식 | • 채용, 승진, 임금, 업무분장, 교육, 구조조정에 대한 주 관적 차별 인식 수준의 평균 | 4점척도 (역코딩) |

3. 분석 방법 및 연구모형

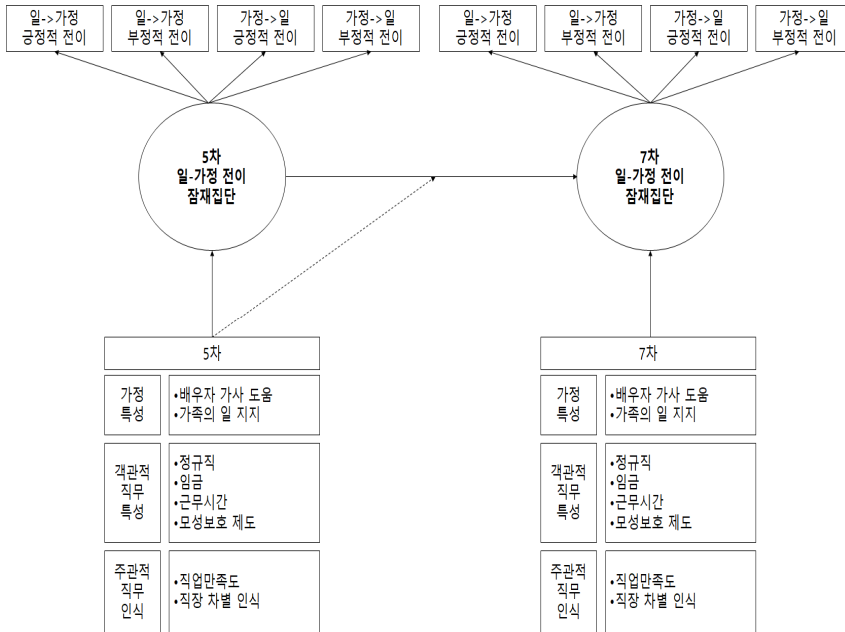
이 연구에서는 기혼 여성근로자의 일-가정 전이에 대한 잠재계층 및 전이 분석을 수행하기 위해 잠재전이분석(Latent Transition Analysis, LTA)을 활용하였다. 잠재전이분석은 두 시점 이상에서 도출된 잠재계층의 종단적 변화를 분석할 수 있는 방법으로 시점에 따른 잠재집단의 이동과 이들의 전이확률을 확인할 수 있다는 점이 특징적이다. Asparouhov와 Muthén(2014)는 공변량이 포함된 잠재전이분석을 시행할 경우 3단계(3-steps) 접근법을 사용할 것을 제안하고 있는데, 이러한 단계 없이 공변량이 포함된 잠재전이분석을 실시할 경우 이전 시점의 잠재계층과 공변량이 이후 시점의 잠재계층 형성에 영향을 줄 수 있다는 문제가 발생할 수 있다(양준영 외, 2019). 따라서 이 연구

에서는 3단계 접근법을 활용하여 잠재전이분석을 실시하였다. 3단계 접근법은 첫째, 개별 시점에서 잠재계층 분석을 실시하여 가장 적합한 잠재계층 수를 도출하고, 둘째, 개별 시점에 대한 잠재계층 분석에서 도출된 사후확률에 기초하여 개인에게 잠재계층을 할당한다. 셋째, 잠재계층 분석에서 발생한 측정오차를 고정하여 잠재전이분석을 실시한다(강윤경·김지원·홍세희, 2019).

적정 수의 잠재계층을 결정하기 위해서는 정보지수인 AIC, BIC, SABIC와 Entropy, LMR, BLRT, 분류율을 종합적으로 활용했는데 정보지수인 AIC, BIC, SABIC는 값이 작아질수록 더 적합한 모형으로 판단한다(Akaike, 1974; Schwartz, 1978). Entropy는 분류의 정확도를 의미하는데 0과 1사이의 값을 가지게 되며, 일반적으로 0.8 이상인 경우 적절한 분류가 이루어졌다고 판단한다. LMR, BLRT는 모형의 비교 검증이 가능한 지표로써 잠재집단의 수가 1개 작은 모형과 비교하여 현재 모형의 적절성을 p값을 활용하여 제시한다. 따라서 p값이 0.05이하인 경우 잠재집단의 수가 1개 작은 모형보다 현재 모형이 더 적절함을 의미한다(Lo, Mendell, & Rubin, 2001)

마지막으로 분류율은 도출된 잠재집단의 해석 가능성 등을 고려하여 지나치게 적은 표본으로 구성된 잠재집단이 도출된 모형은 제외하는 것을 의미하는데, 표본의 전체 규모에 따라 차이는 있지만 일반적으로 5% 이내의 표본이 포함된 집단이 도출될 경우 해석에 유의할 필요가 있다. 분석에는 Mplus 8.3을 사용하였다.

이러한 과정을 통해 기혼 여성근로자의 일-가정 잠재전이 분석의 모형을 제시하면 다음과 같다. 5차년도 일-가정 전이 잠재집단과 7차년도 일-가정 전이 잠재집단을 도출하고 각 년도의 가정특성, 객관적 직무 특성, 주관적 직무 인식 변인들을 잠재집단의 영향요인 분석에 활용하며, 5차년도에서 7차년도로의 잠재전이 과정에서 5차년도 독립변인들을 투입하여 관련 변인들의 영향력을 분석하였다.



[그림 1] 연구 모형

IV. 연구결과

1. 인구통계적 특성

연구 대상의 시점별 일-가정 전이 수준과 독립변인의 평균 및 표준편차를 살펴보면 다음과 같다. 일→가정 긍정적 전이 수준은 5차년도 평균 3.07 (0.478), 7차년도 평균 3.02(0.443)이었으며, 일→가정 부정적 전이는 5차년도 평균 2.07(0.655), 7차년도 평균 2.02(0.686)이었다. 가정→일 긍정적 전이는 5차년도 평균 2.90(0.576), 7차년도 평균 2.87(0.577)이었으며, 가정→일 부정적 전이는 5차년도 평균 2.20(0.683), 7차년도 평균 2.04(0.717)이었다. 전반적으로 시점에 따른 평균 값은 유사한 수준이었으며, 상대적으로 가정→일 부정적 전이에서 5차년도에 비해 7차년도의 값이 감소한 것을 확인할 수 있었다. 전반적으로 일과 가정의 관계에서 여성 근로자의 긍정적 전이 수준이 부정적 전이보다 높은 것으로 확인되었다. 이는 노동시장에 있는 여성 근로자는 일과 가정의 관계에서 상호 긍정적인 영향을 주고 받는다는 점을 의미하지

만, 부정적 전이로 인해 노동시장에서 이탈한 근로자는 표본에 포함되지 못한다는 점에서 해석에 제한이 있다.

〈표 3〉 5, 7차년도 일-가정 전이 평균 및 표준편차

| 구분 | 5차 | | 7차 | |
|-------------|------|-------|------|-------|
| | 평균 | 표준편차 | 평균 | 표준편차 |
| 일→가정 긍정적 전이 | 3.07 | 0.478 | 3.02 | 0.443 |
| 일→가정 부정적 전이 | 2.07 | 0.655 | 2.02 | 0.686 |
| 가정→일 긍정적 전이 | 2.90 | 0.576 | 2.87 | 0.577 |
| 가정→일 부정적 전이 | 2.20 | 0.683 | 2.04 | 0.717 |

다음으로 시점별 독립변인의 평균 및 표준편차를 살펴보면, 연령은 5차년도 기준 평균 45.80세였다. 배우자의 가사 도움은 5차년도 평균 3.22, 7차년도 3.15로 유사한 수준이었으며, 가족의 일 지지는 5차년도 3.88, 7차년도 3.87로 거의 동일한 수준임을 확인할 수 있었다. 객관적 직무 특성에 해당되는 정규직 여부는 5차년도 42%, 7차년도 48%로 7차년도에 정규직에 포함된 표본의 비율이 높아졌으며, 로그 임금은 5차년도 4.90, 7차년도 5.13으로 7차년도에 평균 임금이 상승한 것으로 나타났다. 근무시간은 5차년도 40.09시간, 7차년도 38.93시간으로 5차년도에 비해 7차년도에 약간 감소했다. 모성보호 제도는 실시하고 있는 기업이 5차년도 29%, 7차년도 31%였다. 직업 만족도는 5차년도 3.36, 7차년도 2.56으로 7차년도에 상당히 감소한 것으로 나타났으며, 직장 차별 인식은 5차년도 1.83, 7차년도 1.91로 5차년도에 비해 7차년도에 차별 인식 수준이 약간 높아진 것으로 확인되었다.

〈표 4〉 5, 7차년도 독립변인 평균 및 표준편차

| 구분 | 5차 | | 7차 | |
|-----------|-------|--------|-------|--------|
| | 평균 | 표준편차 | 평균 | 표준편차 |
| 연령 | 45.80 | 8.105 | 49.80 | 8.101 |
| 배우자 가사 도움 | 3.22 | 0.886 | 3.15 | 0.915 |
| 가족의 일지지 | 3.88 | 0.802 | 3.87 | 0.773 |
| 정규직 여부 | 0.42 | 0.493 | 0.48 | 0.500 |
| ln임금 | 4.90 | 0.589 | 5.13 | 0.546 |
| 근무시간 | 40.09 | 12.157 | 38.93 | 10.401 |
| 모성보호 제도 | 0.29 | 0.455 | 0.31 | 0.463 |
| 직업만족도 | 3.36 | 0.652 | 2.56 | 0.641 |
| 직장 차별 인식 | 1.83 | 0.624 | 1.91 | 0.624 |

2. 일-가정 전이 잠재계층 수 결정

기혼 여성근로자의 일-가정 전이유형에 대한 잠재계층의 종단적 변화 모형을 결정하기 위해 잠재계층의 수를 변화시키며, AIC, BIC, SABIC, Entropy 지수를 검토하였다. 5차년도는 2개 집단에서 5개 집단까지 집단 수가 증가할수록 AIC, BIC, SABIC 정보지수가 지속적으로 감소했으며, 3개 집단~5개 집단에서는 Entropy 8 이상, LMR, BLRT 모두 0.05이하로 집단 분류가 적절하게 이루어진 것으로 확인되었다. 그러나 4개 집단에서부터 집단 내 표본 비율이 2.25%인 매우 적은 표본이 할당된 것으로 나타나 해석과 분석에 한계가 있었다. 따라서 이 연구에서는 5차년도 표본의 잠재집단을 3개로 선정하였다.

〈표 5〉 5차년도 잠재집단 분류 결과

| 구분 | | 집단수=2 | 집단수=3 | 집단수=4 | 집단수=5 |
|----------|-------|----------|----------|----------|----------|
| 정보 지수 | AIC | 7058.339 | 6785.567 | 6575.148 | 6405.698 |
| | BIC | 7122.423 | 6874.298 | 6688.527 | 6543.725 |
| | SABIC | 7081.134 | 6817.128 | 6615.476 | 6454.794 |
| Entropy | | 0.705 | 0.885 | 0.919 | 0.917 |
| 모형 비교 | LMR | 0.0005 | 0.0000 | 0.0000 | 0.0000 |
| | BLRT | 0.0000 | 0.0000 | 0.0000 | 0.0000 |
| 분류율 | 집단1 | 20.45% | 19.08% | 18.00% | 10.67% |
| | 집단2 | 79.55% | 17.12% | 30.72% | 49.71% |
| | 집단3 | - | 63.80% | 49.02% | 6.65% |
| | 집단4 | - | - | 2.25% | 30.74% |
| | 집단5 | - | - | - | 2.25% |

동일한 방법으로 7차년도의 잠재계층을 분석한 결과 잠재계층이 증가할수록 AIC, BIC, SABIC 지수는 감소했으며, Entropy 8 이상, LMR, BLRT 모두 0.05 이하였지만 5개 집단으로 분류한 경우 표본의 비율이 1%인 잠재집단이 도출되었다. 따라서 최종적으로 7차년도 잠재집단의 수를 4개로 확정하였다.

〈표 6〉 7차년도 잠재집단 분류 결과

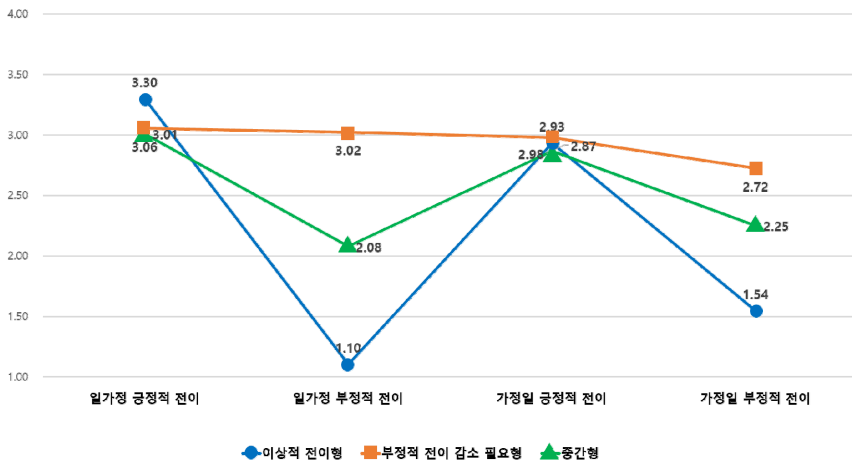
| 구분 | | 집단수=2 | 집단수=3 | 집단수=4 | 집단수=5 |
|----------|-------|----------|----------|----------|----------|
| 정보 지수 | AIC | 6960.768 | 6571.621 | 6403.735 | 6236.208 |
| | BIC | 7024.852 | 6660.352 | 6517.114 | 6374.235 |
| | SABIC | 6983.563 | 6603.182 | 6444.064 | 6285.304 |
| Entropy | | 0.674 | 0.889 | 0.881 | 0.907 |
| 모형 비교 | LMR | 0.0000 | 0.0000 | 0.0002 | 0.0008 |
| | BLRT | 0.0000 | 0.0000 | 0.0000 | 0.0000 |
| 분류율 | 집단1 | 35.32% | 24.17% | 23.09% | 8.22% |
| | 집단2 | 64.68% | 52.45% | 16.54% | 44.62% |
| | 집단3 | - | 23.39% | 8.22% | 16.34% |
| | 집단4 | - | - | 52.15% | 1.08% |
| | 집단5 | - | - | - | 29.75% |

3. 일-가정 전이 잠재계층별 특징

도출된 기혼 여성근로자의 일-가정 전이 잠재계층을 바탕으로 집단별 일-가정 전이 수준과 이들이 특징을 나타낼 수 있는 명칭을 부여했다. 먼저 5차년도 잠재집단을 살펴보면, 첫 번째 집단은 일→가정 긍정적 전이 3.30, 일→가정 부정적 전이 1.10, 가정→일 긍정적 전이 2.93, 가정→일 부정적 전이 1.54로 전이의 방향과 관계없이 긍정적 전이가 가장 높고 부정적 전이는 가장 낮았다. 이는 일과 가정 사이에서 상호 긍정적인 영향력은 크게 작용하지만 부정적인 영향은 그 효과가 미비하다는 점에서 ‘이상적 전이형’으로 명명하였다.

다음으로 두 번째 집단은 일→가정 긍정적 전이 3.06, 일→가정 부정적 전이 3.02, 가정→일 긍정적 전이 2.98, 가정→일 부정적 전이 2.72로 일과 가정 사이에 긍정적인 전이 효과가 높게 형성되고 있지만, 부정적인 영향력도 크게 작용한다는 특징이 있었다. 따라서 이 연구에서는 두 번째 집단을 ‘부정적 전이 감소 필요형’으로 명명하였다.

마지막 세 번째 집단은 일→가정 긍정적 전이 3.01, 일→가정 부정적 전이 2.08, 가정→일 긍정적 전이 2.87, 가정→일 부정적 전이 2.25로 첫 번째 집단인 ‘이상적 전이형’ 보다 전이의 강도는 약하지만 일-가정의 긍정적, 부정적 전이가 보통 수준에서 유지되는 특징을 보였다. 이러한 특징을 바탕으로 이 연구에서는 세 번째 집단을 ‘중간형’으로 명명하였다.



[그림 2] 5차년도 잠재계층별 일-가정 전이 수준

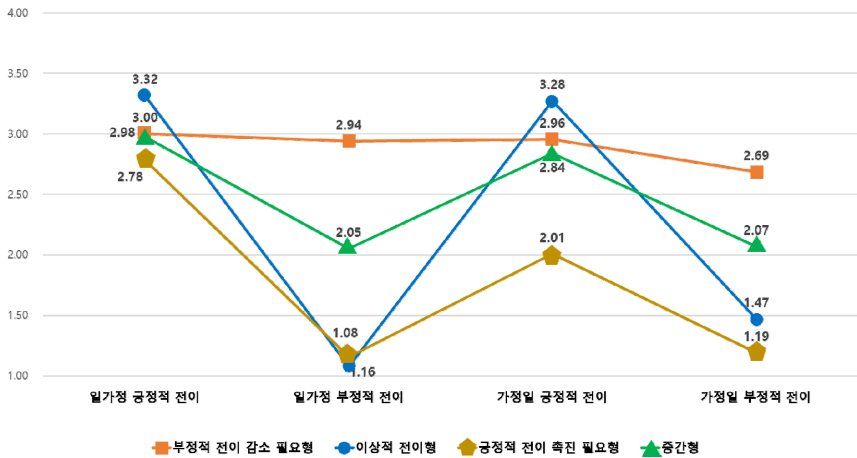
7차년도 기혼 여성근로자의 일-가정 전이 잠재계층의 특징을 살펴보면, 첫 번째 집단은 일→가정 긍정적 전이 3.00, 일→가정 부정적 전이 2.94, 가정→일 긍정적 전이 2.96, 가정→일 부정적 전이 2.69로 일과 가정의 긍정적 전이 수준은 높은 편이지만 동시에 부정적 전이도 높은 수준을 유지하는 특징을 보였다. 따라서 5차년도와 동일하게 해당 집단을 ‘부정적 전이 감소 필요형’으로 명명하였다.

두 번째 집단은 일→가정 긍정적 전이 3.32, 일→가정 부정적 전이 1.08, 가정→일 긍정적 전이 3.28, 가정→일 부정적 전이 1.47로 일과 가정 사이에 긍정적 전이 수준이 높고 부정적 전이는 매우 낮은 특징을 보였다. 이는 일과 가정 사이에 긍정적인 영향력은 강하게 촉진되는 반면, 부정적인 영향은 일과 가정에 큰 영향을 미치지 않는다는 것으로 5차년도와 동일하게 이 집단을 ‘이상적 전이형’으로 명명하였다.

세 번째 집단은 일→가정 긍정적 전이 2.78, 일→가정 부정적 전이 1.16, 가정→일 긍정적 전이 2.01, 가정→일 부정적 전이 1.19로 일과 가정에서 부정적 전이의 영향력은 낮지만 긍정적 전이도 타 집단에 비해 낮은 특징을 보였다. 이러한 특징을 바탕으로 이 집단을 ‘긍정적 전이 촉진 필요형’으로 명명하였다.

마지막으로 네 번째 집단은 일→가정 긍정적 전이 2.98, 일→가정 부정적 전이 2.05, 가정→일 긍정적 전이 2.84, 가정→일 부정적 전이 2.07로 5차년도와 비슷하게 일과 가정의 긍정적, 부정적 전이가 보통 수준에서 유지된다는

점에서 ‘중간형’으로 명명하였다.



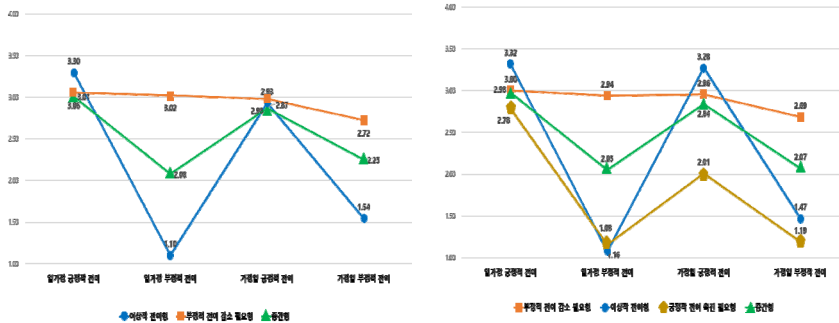
[그림 3] 7차년도 잠재계층별 일-가정 전이 수준

5차년도와 7차년도 잠재계층의 특징을 비교해보면, 공통적으로 긍정적 전이의 수준이 높고 부정적 전이의 수준이 낮은 이상적 전이형, 중간형, 부정적 전이감소 필요형이 도출되었다. 반면 7차년도에는 5차년도에 비해 긍정적 전이(특히 가정에서 일로의 전이) 수준이 낮은 집단이 추가적으로 확인되었는데 이를 긍정적 전이 촉진 필요형으로 명명하였다는 점이 특징적이다. 이는 일→가정, 가정→일 부정적 전이는 다소 감소하였으나, 긍정적 전이가 촉진되지 않고 있는 현실의 문제를 보여준다.

<표 7> 잠재계층별 일-가정 전이 수준과 표본 비율

| 구분 | 5차년도 | | | 7차년도 | | | |
|-------------|---------|---------------|------|---------------|---------|---------------|------|
| | 이상적 전이형 | 부정적 전이 감소 필요형 | 중간형 | 부정적 전이 감소 필요형 | 이상적 전이형 | 긍정적 전이 촉진 필요형 | 중간형 |
| 일→가정 긍정적 전이 | 3.30 | 3.06 | 3.01 | 3.00 | 3.32 | 2.78 | 2.98 |
| 일→가정 부정적 전이 | 1.10 | 3.02 | 2.08 | 2.94 | 1.08 | 1.16 | 2.05 |
| 가정→일 긍정적 전이 | 2.93 | 2.98 | 2.87 | 2.96 | 3.28 | 2.01 | 2.84 |

| 구분 | 5차년도 | | | 7차년도 | | | |
|-------------|---------|---------------|--------|---------------|---------|---------------|--------|
| | 이상적 전이형 | 부정적 전이 감소 필요형 | 중간형 | 부정적 전이 감소 필요형 | 이상적 전이형 | 긍정적 전이 촉진 필요형 | 중간형 |
| 가정→일 부정적 전이 | 1.54 | 2.72 | 2.25 | 2.69 | 1.47 | 1.19 | 2.07 |
| 표본 수(명) | 195 | 175 | 652 | 236 | 169 | 84 | 533 |
| 표본 비율(%) | 19.08% | 17.12% | 63.80% | 23.09% | 16.54% | 8.22% | 52.15% |



[그림 4] 5차, 7차년도 잠재계층 프로파일 비교

4. 일-가정 전이 잠재계층의 종단적 전이확률

기혼 여성근로자의 일-가정 전이 잠재계층이 5차, 7차 시점을 기준으로 어떻게 전이되는지 집단간 전이확률을 제시한 결과는 다음과 같다. 5차년도에서 이상적 전이형에 포함된 표본들은 7차년도에 중간형으로 전환된 비율이 39.49%로 가장 많았으며, 다음으로 이상적 전이형을 유지한 비율은 35.38%였다. 또한 이상적 전이형에서 긍정적 전이 촉진 필요형으로 전환된 비율은 11.79%, 부정적 전이 감소 필요형으로 전환된 비율은 13.33%로 5차년도와 7차년도에 지속적으로 이상적 전이형을 유지한 표본은 1/3에 그쳤다.

다음으로 5차년도에 부정적 전이 감소 필요형에 포함된 표본들은 47.43%가 중간형으로 전환된 것으로 나타나 부정적 전이 수준이 상당수 낮아진 것으로 확인되었다. 그러나 지속적으로 부정적 전이 감소 필요형을 유지한 비율이 37.71%로 부정적 전이가 높은 상태를 벗어나지 못한 표본도 약 40%를 차지했다. 또한 이상적 전이형으로 전환된 비율은 8.00%로 부정적 전이 상태에서 이상적 전이로의 전환이 쉽지 않음을 보여주었다.

5차년도에 중간형에 포함되었던 여성 근로자 중 7차년도에도 중간형을 유지한 비율은 57.21%로 대부분의 중간형 여성 근로자들은 지속적으로 평균적인 전이 상태를 유지하고 있었다. 부정적 전이 감소 필요형으로 전환된 비율은 22.09%였으며, 이상적 전이형으로 전환된 비율은 13.19%였다.

전반적으로 5차년도 대비 7차년도에 중간형을 유지하거나 전환되는 비율이 높았으며, 부정적 전이 감소 필요형과 중간형에서 이상적 전이형으로 전환되는 비율은 높지 않았다. 또한 이상적 전이형, 중간형에서 부정적 전이가 높은 부정적 전이 감소 필요형으로 전환되는 비율도 상당수 존재하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 전이이론의 기본 가정을 증명하기도 하는데, 일-가정은 상호 영향을 주고 받으며, 시간 및 환경에 따라 변화할 수 있다는 점을 종단적으로 확인했다는 점에서 의미가 있다. 그러나 동시에 전이확률의 패턴을 살펴보면, 일-가정의 전이유형이 변화할 수는 있지만 실제 이러한 상태가 변화하도록 접근하는 것은 쉽지 않음을 의미한다.

〈표 8〉 5, 7차년도 잠재계층별 일-가정 전이확률

| 구분 | | 7차년도 | | | | |
|----------|------------------|--------------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------------|--------------|
| | | 긍정적 전이 촉진 필요형 | 부정적 전이 감소 필요형 | 중간형 | 이상적 전이형 | 합계 |
| 5차 년도 | 이상적 전이형 | 23명 11.79% (2.25%) | 26명 13.33% (2.54%) | 77명 39.49% (7.53%) | 69명 35.38% (6.75%) | 195명 100% |
| | 부정적 전이 감소 필요형 | 12명 6.86% (1.17%) | 66명 37.71% (6.46%) | 83명 47.43% (8.12%) | 14명 8.00% (1.37%) | 175명 100% |
| | 중간형 | 49명 7.52% (4.80%) | 144명 22.09% (14.09%) | 373명 57.21% (36.50%) | 86명 13.19% (8.42%) | 652명 100% |

주) 괄호안의 수치는 전체 표본에서 전이확률을 의미하며, 괄호가 없는 비율 값은 5차년도 집단별 표본의 7차년도 전이확률을 의미함.

5. 일-가정 전이 잠재집단의 전환에 대한 영향요인

기혼 여성근로자의 일-가정 전이 잠재집단에 대한 영향요인을 분석하기 위해 5차년도, 7차년도 잠재집단에 대한 로지스틱 회귀분석과 5차년도에서 7차년도 전이에 대한 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 독립 변인은 가정특성 변

인으로 배우자의 가사 도움 정도, 가족의 일 지지를 투입했으며, 객관적 직무 특성으로 정규직 여부, 임금, 근무시간, 모성보호 제도 여부를 활용하였다. 주관적 직무인식에 대한 변인으로 직업만족도와 직장내 차별인식을 투입하였다.

먼저 5차년도 일-가정 전이 잠재계층에 대한 영향요인을 분석하기 위해, 중간형을 참조집단으로 설정하고 이상적 전이형을 비교한 결과, 근무시간과 직장 차별인식이 유의미한 변인으로 제시되었다. 근무시간이 1단위 증가할수록 이상적 전이형에 포함될 가능성이 0.963배로 감소했으며, 직장내 차별을 인식할수록 이상적 전이형에 포함될 가능성은 0.462배 감소하였다. 다음으로 중간형과 부정적 전이 감소 필요형을 비교한 결과 동일하게 근무시간과 직장내 차별 인식이 유의미한 변인으로 제시되었으며, 근무시간이 1단위 증가할수록 부정적 전이 감소 필요형에 포함될 가능성이 1.020배 증가하는 것으로 확인되었다. 직장내 차별 인식은 1단위 증가할수록 부정적 전이 감소 필요형에 포함될 가능성이 1.662배 증가하는 것으로 나타났다.

〈표 9〉 5차년도 일-가정 전이 잠재계층 영향요인(ref. 중간형)

| 구분 | | 이상적 전이형 | | | 부정적 전이 감소 필요형 | | |
|--------------|-----------|-----------|-------|--------|---------------|-------|--------|
| | | B | S.E. | Exp(B) | B | S.E. | Exp(B) |
| 가정 특성 | 배우자 가사 도움 | 0.108 | 0.107 | 1.114 | 0.021 | 0.113 | 1.021 |
| | 가족의 일 지지 | 0.219 | 0.154 | 1.245 | -0.058 | 0.126 | 0.944 |
| 객관적 직무 특성 | 정규직 여부 | 0.368 | 0.238 | 1.445 | -0.111 | 0.219 | 0.895 |
| | 임금 | -0.441 | 0.253 | 0.643 | 0.055 | 0.266 | 1.056 |
| | 근무시간 | -0.038*** | 0.011 | 0.963 | 0.020* | 0.009 | 1.020 |
| | 모성보호 제도 | -0.023 | 0.266 | 0.977 | 0.428 | 0.253 | 1.535 |
| 주관적 직무 인식 | 직업만족도 | 0.267 | 0.169 | 1.306 | -0.224 | 0.172 | 0.799 |
| | 직장 차별 인식 | -0.772*** | 0.189 | 0.462 | 0.508** | 0.164 | 1.662 |

주) * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

다음으로 7차년도 일-가정 전이 잠재계층에 영향을 미치는 요인들을 도출하기 위해 이상적 전이형을 참조집단으로 설정하고 긍정적 전이 촉진 필요형과 부정적 전이 감소 필요형, 중간형을 비교 분석하였다. 그 결과 부정적 전이 감소 필요형과 중간형과의 비교 분석에서 유의미한 변인이 도출되었는데 먼저, 이상적 전이형과 부정적 전이 감소 필요형에 대한 로지스틱 회귀분석 결과 가족의 일 지지와 근무시간, 직장 차별인식이 유의미한 변인으로 나타났다. 가족의 일지지가 1단위 높아질수록 이상적 전이형이 아닌 부정적 전이 감소 필요형에 포함될 가능성이 0.539배 감소했으며, 근무시간이 1단위 증가할수록

이상적 전이형이 아닌 부정적 전이 감소 필요형에 포함될 가능성이 1.064배 증가하는 것으로 나타났다. 또한 직장내 차별인식이 1단위 증가할수록 부정적 전이 감소 필요형에 포함될 가능성이 5.331배 증가하는 것으로 확인되었다.

참조집단으로 이상적 전이형을 설정하고 중간형에 대한 분석을 실시한 결과에서는 근무시간과 직장내 차별 인식이 유의미한 변인으로 도출되었는데 근무시간 1단위 증가할수록 이상적 전이형이 아닌 중간형에 포함될 가능성이 1.040배 증가했으며, 직장내 차별을 1단위 더 인식할수록 이상적 전이형이 아닌 중간형에 포함될 가능성이 2.328배 증가하는 것으로 나타났다.

〈표 10〉 7차년도 일-가정 전이 잠재계층 영향요인(ref. 이상적 전이형)

| 구분 | | 긍정적 전이 촉진 필요형 | | | 부정적 전이 감소 필요형 | | | 중간형 | | |
|-------|-----------|---------------|-------|--------|---------------|-------|--------|---------|-------|--------|
| | | B | S.E. | Exp(B) | B | S.E. | Exp(B) | B | S.E. | Exp(B) |
| 가정 특성 | 배우자 가사 도움 | -0.170 | 0.296 | 0.844 | -0.040 | 0.175 | 0.961 | 0.169 | 0.149 | 1.184 |
| | 가족의 일 지지 | -0.501 | 0.377 | 0.606 | -0.618** | 0.230 | 0.539 | -0.227 | 0.208 | 0.797 |
| 직무 특성 | 정규직 여부 | -0.590 | 0.638 | 0.554 | -0.322 | 0.438 | 0.725 | -0.539 | 0.355 | 0.584 |
| | 임금 | -0.987 | 0.606 | 0.373 | 0.130 | 0.673 | 1.138 | -0.276 | 0.325 | 0.759 |
| | 근무시간 | 0.038 | 0.024 | 1.039 | 0.062* | 0.026 | 1.064 | 0.039* | 0.016 | 1.040 |
| | 모성보호 제도 | -0.590 | 0.606 | 0.555 | -0.439 | 0.384 | 0.645 | -0.298 | 0.314 | 0.742 |
| 직무 인식 | 직업만족도 | 0.434 | 0.420 | 1.543 | 0.408 | 0.272 | 1.503 | 0.167 | 0.244 | 1.182 |
| | 직장차별 인식 | -0.228 | 0.579 | 0.796 | 1.673*** | 0.391 | 5.331 | 0.845** | 0.250 | 2.328 |

주) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

5차년도 잠재집단과 7차년도 잠재집단의 전환에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 5차년도 잠재집단으로 도출된 이상적 전이형, 부정적 전이 감소 필요형, 중간형이 7차년도 잠재집단(참조집단을 이상적 전이형으로 설정함)으로 전환되는데 유의미한 영향을 미치는 요인들을 로지스틱 분석을 통해 확인하였다.

유의미한 변인이 도출된 모형은 5차년도 부정적 전이 감소 필요형에서 7차년도 긍정적 전이 촉진 필요형과 부정적 전이 감소 필요형으로 전환되는 경우였다. 5차년도에 부정적 전이 감소 필요형에 포함된 기혼 여성근로자가 근무시간이 1단위 증가하면, 이후 이상적 전이형이 아닌 긍정적 전이 촉진 필요형에 포함될 가능성이 1.100배 증가하며, 직장내 차별을 1단위 더 인식할 경우

에도 이후 이상적 전이형이 아닌 긍정적 전이 촉진 필요형에 포함될 가능성이 20.611배 증가하는 것으로 나타났다.

다음으로 5차년도 부정적 전이 감소 필요형에 포함된 기혼 여성근로자가 임금 1단위 증가한 경우에는 7차년도에서 이상적 전이형이 아닌 부정적 전이 감소 필요형에 포함될 가능성이 0.127배로 감소하는 것으로 나타났으며, 근무시간이 1단위 증가한 경우에는 이후 이상적 전이형이 아닌 부정적 전이 감소 필요형에 포함될 가능성이 1.090배 증가하는 것으로 확인되었다. 결과적으로 객관적인 근무시간과 직장 내 차별 인식이 일-가정 전이에 유의미한 영향요인이며, 그 중에서도 직장 내 차별 인식의 영향력이 상대적으로 높게 나타났다. 이는 직장 내 차별 경험은 여전히 부정적인 영향을 미치고 있음을 보여주며 직장 내 유리천장과 성고정관념 등으로 인한 차별을 감소하기 위한 방안의 모색이 필요하다는 점을 시사한다.

〈표 11〉 5-7차년도 일-가정 전이 잠재계층 영향요인(ref. 7차년도 이상적 전이형)

| 5차년도 집단 | 구분 | | 7차년도 긍정적 전이 촉진 필요형 | | | 7차년도 부정적 전이 감소 필요형 | | | 7차년도 중간형 | | |
|---------------|-----------|-----------|--------------------|-------|--------|--------------------|-------|--------|----------|-------|--------|
| | | | B | S.E. | Exp(B) | B | S.E. | Exp(B) | B | S.E. | Exp(B) |
| 이상적 전이형 | 가정특성 | 배우자 가사 도움 | -0.182 | 0.546 | 0.833 | 0.060 | 0.912 | 1.062 | -0.045 | 0.312 | 0.956 |
| | | 가족의 일 지지 | 0.339 | 0.432 | 1.404 | 0.181 | 0.629 | 1.198 | -0.067 | 0.304 | 0.935 |
| | 객관적 직무 특성 | 정규직 여부 | 0.362 | 1.580 | 1.436 | 0.847 | 1.012 | 2.334 | 0.112 | 0.633 | 1.118 |
| | | 임금 | -1.065 | 1.985 | 0.345 | 2.106 | 1.729 | 8.213 | -0.287 | 0.593 | 0.750 |
| | | 근무시간 | 0.043 | 0.072 | 1.044 | -0.131 | 0.083 | 0.877 | -0.018 | 0.027 | 0.982 |
| | | 모성보호 제도 | 1.455 | 1.103 | 4.284 | -0.131 | 2.574 | 0.877 | 0.925 | 0.689 | 2.522 |
| | 주관적 직무 인식 | 직업만족도 | 0.704 | 0.697 | 2.022 | 0.154 | 1.233 | 1.166 | 0.624 | 0.455 | 1.867 |
| | | 직장 차별 인식 | 0.166 | 0.912 | 1.180 | -0.573 | 1.217 | 0.564 | -0.098 | 0.488 | 0.906 |
| 부정적 전이 감소 필요형 | 가정특성 | 배우자 가사 도움 | 0.437 | 0.549 | 1.549 | 0.883 | 0.447 | 2.418 | 0.690 | 0.404 | 1.994 |
| | | 가족의 일 지지 | 0.898 | 0.627 | 2.454 | 0.214 | 0.491 | 1.239 | 0.589 | 0.469 | 1.802 |
| | 객관적 직무 특성 | 정규직 여부 | 1.988 | 1.412 | 7.298 | 2.434 | 1.287 | 11.410 | 1.064 | 1.275 | 2.898 |
| | | 임금 | -0.542 | 1.076 | 0.582 | -2.065* | 0.871 | 0.127 | -0.961 | 0.745 | 0.383 |
| | | 근무시간 | 0.095* | 0.045 | 1.100 | 0.086* | 0.041 | 1.090 | 0.062 | 0.041 | 1.064 |
| | | 모성보호 제도 | -1.304 | 1.270 | 0.271 | -1.316 | 1.060 | 0.268 | -0.863 | 1.086 | 0.422 |
| | 주관적 직무 인식 | 직업만족도 | 0.144 | 0.904 | 1.155 | 0.585 | 0.755 | 1.795 | 0.589 | 0.762 | 1.802 |
| | | 직장 차별 인식 | 3.026*** | 0.793 | 20.611 | 0.677 | 0.735 | 1.967 | 1.316 | 0.688 | 3.729 |
| 중간형 | 가정특성 | 배우자 가사 도움 | 0.098 | 0.403 | 1.103 | 0.123 | 0.227 | 1.131 | -0.042 | 0.199 | 0.959 |
| | | 가족의 일 지지 | 0.300 | 0.431 | 1.350 | 0.072 | 0.288 | 1.075 | 0.023 | 0.255 | 1.024 |
| | 객관적 직무 특성 | 정규직 여부 | -1.061 | 0.879 | 0.346 | 0.808 | 0.533 | 2.244 | 0.312 | 0.443 | 1.366 |
| | | 임금 | 0.573 | 0.819 | 1.773 | -0.352 | 0.597 | 0.703 | -0.180 | 0.436 | 0.835 |
| | | 근무시간 | -0.002 | 0.026 | 0.998 | -0.014 | 0.028 | 0.986 | 0.013 | 0.018 | 1.013 |
| | | 모성보호 제도 | 0.571 | 0.921 | 1.770 | -0.080 | 0.532 | 0.923 | -0.103 | 0.505 | 0.902 |
| | 주관적 직무 인식 | 직업만족도 | 0.264 | 0.641 | 1.302 | -0.213 | 0.412 | 0.808 | 0.147 | 0.371 | 1.159 |
| | | 직장 차별 인식 | -0.624 | 0.652 | 0.536 | -0.482 | 0.375 | 0.617 | -0.513 | 0.338 | 0.598 |

주) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

V. 결론 및 제언

1. 결론

연구의 결과를 바탕으로 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 일과 가정의 관계에서 여성근로자는 전반적으로 일→가정, 가정→일 긍정적 전이 수준이 부정적 전이 수준보다 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직업활동을 통해 경험한 성취감이 가정생활에 긍정적인 영향을 미침에 따라 생활의 질을 높일 수 있다는 Steenbergen, Ellermers, & Mooijaart (2007: 595-598)의 선행연구와 유사한 맥락에서 설명할 수 있다. 5차년도, 7차년도 모두 여성근로자의 일-가정 전이의 수준이 일-가정, 가정-일에서 모두 부정적 전이 보다 긍정적 전이 수준이 높게 나타났다는 점은 노동시장에 있는 여성 근로자는 일과 가정의 관계에서 상대적으로 상호 긍정적인 영향을 받고 있음을 유추할 수 있다. 그러나 이러한 결과가 여성 근로자의 일-가정 양립이 원활하게 이루어진다고 해석할 수는 없는데, 부정적 전이를 경험한 여성들은 이미 일자리에서 이탈하고 기존 노동시장에 적응할 수 있었던 여성들이 표본에 주로 포함되었을 가능성이 존재하기 때문이다.

둘째, 기혼 여성근로자의 일-가정 전이유형에 대한 잠재계층의 종단적 변화 모형의 결정하기 위해 잠재계층의 수를 변화시키며, 검토한 결과 5차년도 표본의 잠재집단은 3개, 7차년도의 잠재계층은 4개의 유형이 도출되었다. 5차년도 3개의 잠재집단은 ‘이상적 전이형’, ‘부정적 전이 감소 필요형’, ‘중간형’으로 명명하였고, 7차년도 4개의 잠재집단은 ‘부정적 전이 감소 필요형’, ‘이상적 전이형’, ‘긍정적 전이 촉진 필요형’, ‘중간형’으로 명명하였다. 이는 2016년도 『여성 관리자 패널』을 활용하여 군집분석을 실시한 임한려·홍성표(2020)의 연구와 비교해볼 수 있다. 임한려·홍성표(2020)의 연구에서는 ‘긍정적 전이 촉진 필요형’, ‘부정적 전이 감소 필요형’, ‘이상적 전이형’, ‘중간형’ 4개 유형이 도출되었는데, 7차년도 잠재집단은 동일하게 일-가정 유형에 따른 집단 분류가 이루어진 반면, 5차년도에서는 ‘긍정적 전이 촉진 필요형’ 집단이 도출되지 않았다는 점이 특징적이다. 이는 일→가정, 가정→일 부정적 전이는 다소 감소하였으나, 긍정적 전이가 촉진되지는 않고 있는 현실의 문제를 보여준다. 이는 일-가정 양립을 위한 각종 제도가 일-가정 전이의 부정적 전이를 감소하는 데는 영향을 미치나 긍정적인 전이를 촉진하는 수준으로까지는 영향을 미치지 못하는 것인지에 대한 의문을 낳는다. 또한 5차년도와 7차년도의

일-가정 잠재집단별 일-가정 전이 수준과 표본 비율을 비교분석한 결과, '부정적 전이 감소 필요형'의 경우 5차년도와 비교하여 7차년도 표본 비율이 증가하고 있어, 그동안 실시된 일-가정 양립에 관한 제도의 효과를 검증할 필요가 있음을 시사한다.

셋째, 전이이론을 확장하여 일-가정 전이 잠재계층의 종단적 전이확률을 검증한 결과 일-가정 전이 유형은 변화함을 확인할 수 있었다. 이를 통해 전이이론의 기본 가정에 따라 일-가정은 상호 영향을 주고받는다라는 사실에서 나아가 일-가정 전이는 시간의 흐름에 따라 그 유형의 변화를 검증하였다. 즉, 일-가정 전이유형은 시간 및 환경의 변화나 일-가정 전이에 영향을 미치는 어떤 요인의 변화로 인해 변화할 수 있다는 것이다. 따라서 일-가정 전이에 영향을 미치는 요인을 분석하여, 일-가정 전이가 긍정적으로 이루어지는데 필요한 정책과 제도의 개입이 효과가 있을 수 있음을 보여준다. 다만 일-가정 긍정적 전이를 촉진하는 것 외에도 이미 일-가정 긍정적 전이 상태에 있는 여성근로자가 부정적 전이로 변화하지 않게 하기 위해서도 정책적, 제도적 개입이 지속적으로 이루어져야 할 것이다. 이러한 내용은 기존 횡단분석에서는 전이유형의 변화가능성과 패턴을 제시하는데 한계가 있었지만 이 연구는 종단자료를 활용하여 일-가정 전이의 변화를 제시했다는 점이 차별화된다.

넷째, 일-가정 전이의 종단적 전이확률을 살펴본 결과, 5차년도와 7차년도에 지속적으로 이상적 전이형을 유지한 표본은 1/3에 그쳤으며, 부정적 전이 감소 필요형에서 중간형으로 전환된 표본은 47.3%로 상당 수 부정적 전이 수준이 낮아진 것으로 확인되었다. 그러나 동시에 부정적 전이 감소 필요형에 머무른 비율도 약 40%였으며, 이상적 전이형으로 전환된 비율은 8.0%로 나타나 부정적 전이 상태에서 이상적 전이로의 전환이 쉽지 않은 것으로 나타났다. 이는 일-가정 전이유형의 변화는 가능하지만, 실제로 변화하도록 하는 것은 쉽지 않음을 시사한다. 특히 중간형에서 긍정적 전이로 변화시키는 것은 부정적 전이 상태에서 중간으로 전환하는 것보다 어렵다는 연구 결과에 따라, 앞으로는 부정적인 전이를 감소하거나 제거하는 것에서 나아가 긍정적인 전이를 촉진하는 요소를 탐색하고, 이를 활용하여 정책을 수립하고 시행하는 것이 필요함을 보여준다.

다섯째, 일-가정 전이 잠재집단의 전환에 대한 영향요인을 분석한 결과 5차년도에서는 근무시간과 직장 차별 인식이 7차년도에서는 근무시간, 직장 차별 인식 및 가족의 일 지지가 유의미한 영향요인으로 분석되었다. 이는 잠재계층의 영향을 미치는 영향요인 또한 시간과 환경의 변화에 따라 변화할 수 있음을 보여준다. 국내 여성근로자의 일-가정 전이 영향요인에 관한 통합적 문헌고찰

을 실시한 최화영·정철영(2014)의 연구에서는 가정요인으로서 가사분담도(가사노동시간, 배우자 가사 도움 등)는 일-가정 전이에 중요한 영향요인으로 나타났다으나 5차년도 패널을 분석한 결과 가정 요인은 유의미한 영향을 나타내지 못하는 것으로 나타난 반면, 객관적 직무특성과 주관적 직무인식 요인이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일-가정 전이와 가정-일 전이에서 모두 일과 관련된 요인이 중요한 영향요인임을 보여주었다. 그러나 7차년도 패널을 분석한 결과 가정 요인으로서 가족의 일 지지가 ‘부정적 전이 감소 필요형’에서 유의미한 영향요인으로 분석되어, 일-가정 부정적 전이를 감소하는 데는 가족의 일 지지가 중요한 것으로 분석되었다. 따라서 여성의 근로가 일과 가정에 상호 긍정적인 영향을 미칠 수 있으며, 이를 위해 가족의 지지가 중요한 역할을 한다는 점을 널리 알리고 확산하여 사회문화적으로 정착할 수 있도록 하는 것이 필요하다.

여섯째, 객관적 직무특성으로서 정규직 여부, 임금 및 주관적 직무특성으로서 직업만족도가 5차년도, 7차년도에서 모두 잠재계층 영향요인으로서 유의미한 영향을 미치지 않았다. 여성근로자의 경우 객관적인 근무시간과 직장 내 차별 인식이 일-가정 전이에 유의미한 영향요인이며, 그 중에서도 직장 내 차별 인식의 영향력이 상대적으로 높게 나타났다. 이는 직장 내 차별 경험은 여전히 부정적인 영향을 미치고 있음을 보여준다. 따라서 직장 내 유리천장과 성고정관념 등으로 인한 차별을 감소하기 위한 방안의 모색이 필요하다.

한편, 모성보호 제도는 잠재계층에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다는데, 모성보호 제도가 여성의 일-가정 양립을 위해 중요한 제도로 시행되고 있다는 점에서 이와 같은 여성의 경력개발을 위한 제도 또는 프로그램이 실제로 근로현장에서 기혼 여성근로자의 일-가정 전이에 어떤 영향을 미치고 있는지 그 효과성을 검증할 필요가 있음을 보여준다.

2. 제언

1) 실천적, 정책적 제언

첫째, 이 연구에서 분석한 집단별 특성을 바탕으로 일-가정 전이 잠재집단 별로 필요한 지원 전략을 수립하여 일-가정 긍정적 전이를 촉진하고 부정적 전이를 감소하는 데 활용할 수 있다. 5차년도와 7차년도 모두 ‘중간형’에 속하는 표본의 비율이 가장 높았는데, 이와 같은 ‘중간형’에 속하는 여성근로자의 경우 일-가정 전이의 긍정적 전이를 촉진하고 부정적 전이를 감소하는 데 필

요한 전략을 수립하고 지원할 수 있다.

둘째, 일-가정 양립을 위해 실시하고 있는 제도와 프로그램의 효과성 검증이 필요하다. 모성보호 제도의 경우 5차년도, 7차년도 분석에서 모두 그 영향이 유의미하지 않았다. 모성보호 제도는 일-가정 양립을 위해 실시하는 가장 일반적인 제도로 알려져 있다. 그러나 이와 같은 제도가 영향을 미치지 못하고 있다는 연구 결과는 일-가정 양립을 위해 마련된 제도와 프로그램이 과연 얼마나 일-가정 양립에 실효성이 있는지 검증할 필요가 있음을 시사한다. 따라서 모성보호 제도 이외에도 정부와 기업 차원에서 운영하고 있는 일-가정 양립 제도와 프로그램별로 어떠한 효과를 갖는지 검증하여, 향후 일-가정 양립 발전을 위한 실효성 있는 정책을 마련하고 실시하는 것이 필요하다.

셋째, 여성근로자의 일-가정 긍정적 전이를 높이는 데 가족의 일 지지가 중요하다라는 연구 결과에 따라, 배우자와 자녀 등 가족이 여성의 경제활동을 이해하고 지지할 수 있도록 여성의 경제활동에 대한 긍정적 인식을 사회문화적으로 확산하는 정책을 수립하고 실시해야 한다. 이를 위해 여성가족부 외에도 교육부, 고용노동부 등 각종 부처가 협력하여 여성의 경제활동에 대한 긍정적인 인식을 고취하는 방안을 모색해야 한다.

넷째, 직장 내 성차별을 제거하는 정책이 강화되어야 한다. 현재도 직장 내 성차별을 제거하기 위해 다양한 정책이 수립되고 시행되고 있지만 여전히 유리천장을 비롯한 여성에 대한 성차별은 존재하고 있다. 여성의 일-가정 긍정적 전이는 여성의 일 뿐만 아니라 가정에도 긍정적인 영향을 미치며, 나아가 여성의 삶의 만족과도 직접적인 관련이 있다는 점에서 직장 내 성차별을 제거하여 여성근로자가 일-가정 부정적 전이를 감소하고, 긍정적인 전이의 방향으로 나아갈 수 있도록 돕고 지원하는 것이 필요하다.

2) 후속 연구를 위한 제언

후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 일-가정 전이이론의 적용 대상을 확대한 연구가 필요하다. 이 연구에서는 기혼 여성근로자를 대상으로 전이이론을 적용하여 연구를 수행하였고, 전이유형이 시간의 흐름에 따라 변화할 수 있다는 점을 밝혔다. 그러나 이와 같은 연구 결과가 남성근로자를 포함한 다른 대상에게도 일반화하여 적용할 수 있는지 대상을 확대한 연구를 수행하여 이론을 검증해야 한다.

둘째, 이 연구에서는 『여성가족패널』에서 조사한 내용을 바탕으로 분석을 실시하였으므로, 설문조사에 포함되지 않은 다른 영향요인의 잠재계층별 영향

력은 밝히지 못했다. 향후 일-가정 전이에 영향을 미친다고 알려진 다른 요인들이 시간의 흐름에 따라 어떠한 영향을 미치는지 검증함으로써, 여성의 일-가정 전이에 관한 통합적인 이론모형을 구축하는 데 활용할 수 있다.

참고문헌

- 강윤경·김지원·홍세희(2019). “산재근로자의 일자리 만족도에 따른 프로파일의 잠재전이분석과 영향요인 검증”. *장애와 고용*. 제29권 제1호. 35-60.
- 곽현주·최은영. (2014). “일-가정 전이, 직장 내 공정성 및 시간당 임금이 여성관리자의 경력전망에 미치는 영향”. *여성연구*. 제86권 제1호. 175-210.
- 김은주·한인수(2015). “여성근로자의 일-가정 상호관계와 조직성과: 가족친화적 조직문화의 조절효과 분석”. *한국콘텐츠학회논문지*. 제15권 제10호. 436-446.
- 김지영·구유정(2018). “유자녀 기혼여성에 대한 사회적 지원체제가 일-가정간의 상호전이를 매개로 조직유효성에 미치는 영향”. *HRD 연구(구 인력개발연구)*. 제20권 제2호. 113-140.
- 김현동(2015). “멘토링 기능이 여성근로자의 직장-가정생활 부정적 상호전이과정과 이직의도에 미치는 영향”. *여성연구*. 제88권 제1호. 403-427.
- 김효선·차운아(2009). “직장-가정 간 상호작용과 가족 친화적 조직지원이 근로자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 효과”. *한국심리학회지: 산업 및 조직*. 제22권 제4호. 515-540.
- 김효선·차운아(2010). “여성 근로자의 개인 및 직장 상황이 일-가족 전이에 미치는 영향”. *조직과 인사관리연구*. 제34권. 69-104.
- 김효진·김지원·홍세희(2019). “기혼 여성근로자의 출산에 따른 잠재계층 분류와 일-가정균형만족 변화 연구”. *조사연구*. 제20권 제2호. 85-113.
- 박경환. (2012). “기혼 여성근로자의 일-가정 관계가 관리능력, 직무만족, 조직몰입, 그리고 삶의 만족에 미치는 영향”. *대한경영학회지*. 제25권 제2호. 879-905.
- 손영미·박정열(2014). “기혼여성근로자의 일-가족 전이에 미치는 조직문화와 지원제도의 영향력 비교”. *한국웰니스학회지*. 제9권 제4호. 111-125.
- 안세연·김효선(2009). “기혼 여성 관리자의 이직의도에 관한 통합적 고찰”. *여성연구*. 제79권 제2호. 5-48.
- 안은정(2013). “일-가정 갈등에 영향을 미치는 선행요인 연구: 가정친화조직, 직무특성, 역할관여 및 개인특성을 중심으로”. *분쟁해결연구*. 제11권 제2호. 75-120.
- 양준영·김지원·김수영·홍세희(2019). “잠재전이분석을 적용한 청소년 사이버비행의 잠재계층 분류 및 전이 영향요인 검증”. *청소년학연구*. 26(2).

101-130.

- 엄혜경·성상현(2017). “일-가정 갈등 그리고 가정-일 갈등이 기혼여성근로자의 주관적 경력성공에 미치는 영향”. *여성연구*. 제93권 제2호. 35-70.
- 임한려·홍성표(2020). “기혼 여성근로자의 일-가정 전이 유형 및 영향요인 분석”. *여성연구*. 105(2) 39-68.
- 장윤옥·정서린(2016). “맞벌이 부부의 일-가족 부정적 전이에 영향을 미치는 가족 및 직업관련 변수”. *한국가정관리학회지*. 제34권 제2호. 65-83.
- 진미정(2015). “기혼 취업여성의 종사상 지위에 따른 일·가족 전이: 자영업자, 무급가족종사자, 임금근로자의 비교”. *한국가정관리학회지*. 제33권 제5호. 25-35.
- 최보라(2014). “영유아 자녀를 둔 여성근로자의 직장-가정전이가 우울과 양육태도에 미치는 영향에 관한 연구”. *한국사회복지교육*. 제25권. 99-121.
- 최하영·이소민·이호택(2017). “미취학 자녀를 둔 여성근로자의 직장-가정 간 전이가 삶의 만족도에 미치는 영향”. *여성연구*. 제95권 제4호. 151-191.
- 최화영·정철영(2014). “국내 여성 근로자의 일-가정 전이 영향요인에 관한 통합적 문헌 고찰”. *산업교육연구*. 제28권. 65-92.
- 하여진(2017). “기혼취업여성 일-가족 양립에 따른 전이유형과 정신건강에 관한 연구”. *Family and Environment Research*. 55(1). 13-26.
- Akaike, H. (1974). A new Look at the Statistical Model Identification. *IEEE Transactions on Automatic Control*, 19(6), 716-723.
- Asparouhov, T., & Muthén, B. (2014). Auxiliary variables in mixture modeling: Three-step approaches using M plus. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 21(3), 329-341.
- Demerouti, E., Geurts, S. A., & Kompier, M.(2004). *Positive and negative work-home interaction: prevalence and correlates*. Equal Opportunities International.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J.(1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Greenglass, E. R., & Burke, R. J.(1988). Work and family precursors of burnout in teachers: Sex differences. *Sex roles*, 18(3-4), 215-229.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N.(2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management*

- review*, 31(1), 72-92.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F.(2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Lambert, S. J(1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human relations*, 43(3), 239-257.
- Lo, Y., Mendell, N., & Rubin, D. (2001). Testing the number of components in a normal mixture. *Biometrika*, 88(3), 767-778.
- Repetti, R. L.(1989). Effects of daily workload on subsequent behavior during marital interaction: The roles of social withdrawal and spouse support. *Journal of personality and social psychology*, 57(4), 651.
- Schwartz, G. (1978). Estimating dimensions of a model. *Annals of Statistics*, 6(2), 461-464.
- Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 279-300.
- Wadsworth, L. L., & Owens, B. P.(2007). The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, 67(1), 75-87.

Abstract

Analysis of Latent classes and influencing factors of work-family transition of female workers using Latent Transition Analysis

Hanryeo Lim*·Sungpyo Hong**

The purpose of this study was to identify the patterns of change in the type of work-family transition among female workers using latent transition analysis, and to analyze the factors influencing transition. For the analysis data, data from the 5th and 7th years of the 『Korean Longitudinal Survey of Women and Families』 of the Korea Women's Development Institute were used, and data of 1,022 female workers were used.

The main findings were as follows. First, in the relationship between work and family, female workers generally showed higher levels of positive transition from work to family and family to work than negative transition levels. Second, 3 latent classes in the 5th year samples and 4 latent classes in the 7th year were derived according to the type of work-family transition of female workers. Third, the factors influencing the type of work-family transition were found to be working hours, perception of workplace discrimination, and family support for work. Fourth, it was confirmed that the factors affecting the longitudinal change of work-family type were wage, working hours, and perception of workplace discrimination.

The conclusions and suggestions presented based on the research results were as follows. First, the female worker's work-family transition may change over time, but the overall pattern tended to be maintained. Second, it was confirmed that objective work factors (wage, working hours) had a significant effect on the change in the type of work-family transition. Third, perception of workplace discrimination was important factor in the change in longitudinal transition. Fourth, it was necessary to discuss the effectiveness and development direction of the maternity protection system.

Keywords : Women's career development, Work-family transition, Latent transition analysis, work-family balance

* First Author: Hanryeo Lim, Invited Professor, Ewha Womans University Career Development Center, hrcareer@ewha.ac.kr

** Corresponding Author: Sungpyo Hong, PM, Seoul 50 Plus Foundation, hsp880@59plus.or.kr