

## 맞벌이 여성 근로자의 일자리 중단에 대한 영향요인 검증: 비연속시간 생존분석의 적용

유 성 경

김 은 석<sup>†</sup>

이화여자대학교 심리학과

본 연구에서는 한국 맞벌이 여성의 일과 가족의 양립 경험이 일자리 중단에 어떠한 영향을 미치는지를 탐색하기 위해 일-가족 갈등, 가족-일 갈등, 일-가족 향상, 가족-일 향상 수준이 직장을 그만둘 가능성에 미치는 영향력을 검증하였다. 이를 위해, 한국여성정책연구원에서 실시하는 여성가족패널조사 2007년부터 2012년까지의 자료를 분석에 사용하였다. 조사 첫째에 새로운 직장에 다니기 시작하였다고 응답한 20대에서 40대까지의 여성 임금 근로자를 분석대상으로 삼았으며, 그 중 성실하게 응답한 259명의 자료에 대해 비연속시간 생존분석을 실시하였다. 일자리 중단 실태에 대한 분석 결과, 입사 초기일수록 직장을 그만둘 가능성이 높았으며 시간이 흐름에 따라 점차 이러한 위험성이 감소하는 추세가 나타났다. 독립변수의 영향력을 검증한 결과에서는 변인들 중 일-가족 향상만이 직장을 그만둘 가능성에 영향을 주어, 일-가족 향상의 수준이 높을수록 매년 직장을 그만둘 가능성이 유의하게 낮아짐을 확인하였다. 그 밖에 일-가족 갈등, 가족-일 갈등, 가족-일 향상은 직장을 그만둘 가능성에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 끝으로 본 연구의 결과를 바탕으로 주요 시사점 및 후속연구를 위한 제안점을 논의하였다.

주요어 : 일과 가족의 양립, 여성 진로, 일자리 중단, 생존 분석

<sup>†</sup> 교신저자 : 김은석, 이화여자대학교 심리학과 박사 과정,  
Tel : 010-7434-2422, E-mail : being.eskim@gmail.com

세계적으로 일하는 여성의 비율이 점진적으로 증가하는 추세에 있으며, 한국의 경우도 1960년대에 38.61%였던 경제활동참가율이 1985년에는 45.27%로 상승하였다가 2010년에는 56.70%로 증가하여 성인 여성의 절반 이상이 일을 하고 있는 것으로 확인되었다(OECD, 2012). 그러나 취업률의 산술적 증가가 곧 취업연속성의 증가나 진로 양상의 질적 향상을 의미하지는 않는다. 여전히 여성의 진로는 임신, 결혼, 출산, 자녀양육과 같은 생애사건을 기점으로 진입과 이탈이 나타나는 특성을 보이고 있다(민현주, 2012; 최수정, 정철영, 2010; Hynes&Clarkberg, 2005). 생애사건들을 경험할 때마다 여성은 선택의 순간에 놓이게 되고, 각 개인에게 주어진 다양한 현실들을 고려하여 자신의 취업을 지속적으로 유지하거나 이탈하게 되며, 그 결과 여성의 취업은 전반적으로 낮은 연속성을 보이게 된다. 고용노동부(2014)에 따르면, 남성의 평균 근속 연수는 6.9년인데 반해, 여성의 경우 상대적으로 짧은 4.5년간 한 직장에 머무는 것으로 나타났다. 게다가 직장을 그만둔 여성 중 51.0%가 1개월 후에 실업자 또는 비경제활동 상태로 이동한다는 연구결과(이병희, 정재호, 2005)는 여성에게 취업 중단은 노동시장 밖으로 이탈하는 경력 단절로 이어질 위험성이 크다는 것을 보여준다.

이와 같은 여성들의 단속적 취업 양상은 성 인기에 집약적으로 이루어져야 할 직업적 발달 과정을 저해함에 따라 여성의 직업적 삶에 여러 가지 손실이 발생할 수 있다. 경제적인 측면에서 남성의 월급여는 여성의 약 1.5배 수준으로 나타나는데(고용노동부, 2014), 금재호(2011)는 이와 같은 성별 임금 격차에 대한 가능한 설명 중 하나로 남녀 간 근속기간의

차이를 제안하였다. 일자리의 질적 측면에서도 여성이 직장이동을 통해 더 나은 일자리로 이동할 가능성은 15%에 불과한 것으로 나타나(박진희, 2007), 취업 여성들의 비효율적인 경력 이동이 주요하게 발생하고 있음을 보여주었다. 여성들의 이러한 비효율적인 경력 이동은 여성 개인의 경력 상의 손실 뿐 만 아니라 더 나아가 기업과 국가적 측면에서도 중요한 문제로 대두되고 있다. 기업 입장에서는 근로자의 이직 및 퇴직 시 채용 비용이나 교육 훈련비와 같은 단기적이고 금전적으로 계산이 가능한 비용과 함께, 성장률 저하, 다른 직원의 동요 및 사기 저하와 같은 간접적이고 장기적인 손실 등이 함께 발생할 수 있다(The Conference Board of Canada, 2000; 김기태, 2003에서 재인용). 또한, 고학력 여성의 경우 재취업의사는 있으나 희망 직종으로의 취업기회가 제한되어 실망 노동자의 형태로 경제활동을 포기하는 비율이 높아(정진화, 2002; 안세연, 김효선, 2009에서 재인용) 국가 차원에서 경쟁력을 하락시키는 요인이 된다는 점 역시 주목할 만한 부분이다.

그렇다면 여성이 안정적으로 직업적 삶을 영위해나가기 어렵게 만드는 요인은 무엇인가? 그 동안 많은 연구들에서 결혼, 임신, 출산, 미취학 아동의 양육, 총 자녀수와 같은 생애주기 관련 변인들이 여성의 낮은 취업연속성을 설명하는 주요한 변인으로 주목을 받아왔다(김영옥, 2002; 김유경, 2013; 박수미, 2002; 오은진, 이한나, 2013; 이진경, 옥선화, 2009). 실제로 결혼, 육아, 임신과 출산, 가족 돌봄, 자녀교육을 사유로 직장을 그만둔 여성의 수는 2014년 213만 9천여명에 이르며, 이는 15세에서 54세까지의 기혼여성 956만 1천명 중 약 22.4%에 해당하는 규모이다(고용노동부, 2014).

최근 5년 이내에 결혼한 20, 30대 취업여성을 대상으로 한 이진경, 옥선화(2009)의 연구에서는 결혼 후 첫 취업중단이 나타나기까지 평균 29.6개월이 소요되며, 첫 자녀 임신으로부터는 13.25개월 후 첫 취업 중단을 경험하는 것으로 나타났다. 이렇듯 젊은 여성들에게서 나타나는 단속적 취업 경향성은 일자리 참가율의 증가와는 상반되는 되는 현상으로 세대와 무관하게 여성들의 취업 단속 경향이 나타났으며, 심지어는 젊은 세대일수록 취업 연속성이 더 감소하는 결과가 나타나고 있어(김영옥, 2002; 박수미, 2002; 은기수, 박수미, 2002; 이진경, 옥선화, 2009) 이에 대한 집중된 분석이 요구된다.

여성의 취업 중단의 위기가 결혼, 출산의 생애사건을 기점으로 주로 나타나게 되는 것은 이러한 주요 생애 사건이 일과 가족 두 영역의 복잡한 역동을 드러내는 시기이기 때문이다. 일-가족 두 영역을 바라보는 가장 전통적인 입장은 이 둘의 관계를 갈등의 관계로 바라보는 입장이다. 일-가족을 갈등관계로 보는 입장에 따르면 개인에게 있어 어떠한 역할을 수행하는 데 요구되는 시간, 에너지 등의 자원은 한정되어 있기 때문에 일과 가족 두 영역에서 다중역할을 수행할 경우 한 영역에서의 경험이 다른 영역에서의 스트레스, 시간적 제한, 역기능적 행동을 야기하며 삶의 질을 떨어뜨리는 어려움을 가져온다는 것이다(Powell & Greenhaus, 2006). 이는 여성의 기본적인 정체성을 가정의 관리자로 자리매김하는 사회 지배적인 인식과 더해져 두 영역 간의 갈등적 상황 속에서 여성은 직업적 삶을 추구하는데 있어 남성에 비해 보다 많은 제약을 경험하게 된다. 특히, 가정에서의 요구가 더욱 증가하는 주요한 생애주기는 이러한 압력이

증가하는 시기로 볼 수 있으며, 이러한 맥락에서 생애 주기별 특성에 주목하여 여성의 취업 중단 경향에 대한 연구들이 이루어져 왔다.

그러나 동일한 생애주기의 조건 속에서도 일하는 여성들은 서로 다른 진로 관련 선택을 한다. 특히 진로 선택과 관련하여 이직의도를 살핀 연구가 많이 이루어졌는데, 이는 근로자가 조직의 구성원이기를 포기하고 현재의 조직을 떠나고자 하는 의도(Meyer & Allen, 1991)를 의미한다. 일하는 여성들을 대상으로 한 연구에서는 대체로 일 영역과 가족 영역 간의 갈등을 높게 경험할수록 현재의 일자리로부터 떠나고자 하는 이직 의도가 높은 것으로 나타났다(강혜련, 최서연, 2001; 이요행, 방묘진, 오세진, 2005; Boyar et al., 2003). 그러나 일부 연구에서는 두 영역간의 갈등적 관계가 이직 의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나고 있는데(안세연, 김효선, 2009; 정영순, 어윤경, 최인선, 2012), 이처럼 혼재된 결과가 나타나는 이유 중 하나는 일과 가족의 두 가지 영역이 상호 영향을 주고받는 방향에 따라 서로 다른 영향력을 갖는다는 것이다. Frone, Russell과 Cooper(1992)는 일과 가족 간의 갈등이 보이는 양방향적 특성을 제시하며 일이 가족에 영향을 미치는 일-가족 갈등(work-to-family conflict)과 가족이 일에 영향을 미치는 가족-일 갈등(family-to-work conflict)으로 분류하고 이들이 서로 다른 구성개념임을 제안하였다. 따라서 본 연구에서는 일과 가족 영역간의 갈등을 방향성에 따라 일-가족 갈등과 가족-일 갈등으로 나누어 이들 변인이 여성의 일자리 중단에 미치는 영향력을 살펴보고자 한다.

이와 같은 일과 가정 영역 간의 갈등적 관계에 대한 논의에서 그치지 않고, 최근에는

일에서의 역할과 가족에서의 역할을 양립함으로써 얻을 수 있는 긍정적 측면에 대한 관심이 대두되고 있다. 초기의 연구들은 대체로 시간과 에너지와 같은 한정된 자원을 중심으로 여러 가지 역할 간에 갈등을 경험하는 자원으로 소모 모형(Edwards & Rothbard, 2000)에 기반을 두었다. 그러나 다중 역할을 통해 자원이 소모되기보다는 오히려 물리적, 심리적 차원에서 증대되어 다른 영역에서의 역할 수행에 긍정적 영향을 주는 상호향상 효과가 일어난다는 새로운 관점이 제시되었다(Greenhaus & Powell, 2006). Barnett과 Hyde(2001)는 문헌적 검토를 통해 다중 역할의 수행이 상황에 따라 자원의 확충을 통해 역할 간 향상이나 긍정적 효과를 가져 올 수 있음을 제안하였다. 일-가족 향상 연구 초기에는 일과 가족 간의 향상을 일-가족 갈등과 단일선상의 양 극단에 있는 경험으로 보았으나(Goode, 1960; Marks, 1977; Sieber, 1974), 이들이 서로 반대되는 개념이 아니라 독립된 구성개념이라는 것이 여러 경험적 연구들을 통해 확인되고 있다(문영주, 2013; Carlson et al., 2000; Grzywacz & Marks, 2000; Wadsworth & Owens, 2007; Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004).

남녀 직장인을 대상으로 한 연구에서 일로부터 가정 영역으로의 축진이나 가정으로부터 일 영역으로의 축진은 조직에 전념하는데 정적으로 유의한 영향을 미치거나(Wayne, Randel, & Stevens, 2006) 이직 의도와 부적으로 유의한 상관을 보이는 것으로 나타났다(Balmforth & Gardner, 2006). 다중역할의 긍정적 측면이 일과 관련된 변인들에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 메타 연구(McNall, Nicklin, & Masuda, 2010)에서는 이직 의도와 상관이 없는 것으로 나타나고 있으나, 연구자들이 밝히고 있듯이

분석에 포함된 연구 자체의 수가 매우 적고 50세 이상의 여성만을 대상으로 한 연구가 포함되어 있는 등의 방법론상의 한계가 결과에 영향을 미쳤을 가능성을 고려할 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 비교적 넓은 범위의 연령대 취업 여성들을 대상으로 일과 가족을 양립함으로써 얻을 수 있는 긍정적 측면이 일자리 중단에 어떠한 영향을 미치는지에 대해서 살펴보고자 하였다. 특히, 일과 가족 간의 갈등만을 가지고 일과 관련된 결과변인들을 설명하는 것보다 갈등과 향상이 함께 설명하는 것이 여성 진로 현상에 대한 설명력을 유의하게 높일 수 있다는 선행연구(Van Steenberg, Ellemers, & Mooijaart, 2007)를 고려할 때, 여성 진로에 있어 일과 가족 간의 갈등과 더불어 일과 가족 간의 향상을 동시에 고려하는 것이 더욱 의미 있을 것이다.

이와 같이 여성들이 일-가족과 가족-일의 두 가지 방향에서 경험하는 갈등과 축진이 일자리 중단에 어떠한 영향을 미치는지를 분석함으로써 여성 경력 단절과 관련된 보다 종합적인 이해가 가능하게 될 것이다. 또한 선행 연구들과는 차별적으로 결과변인으로 이직 의도가 아닌 실제 일자리 중단 행동을 분석함으로써 여성 단속적 취업 실태에 보다 근접한 결과 해석이 가능할 것으로 기대된다. 이직에 대한 개인의 심리적 반응상태를 나타내는 이직 의도가 실제 이직 행동을 높게 예측할 것이라 기대되는 동시에 이직 행동 자체를 연구하는 것에 비해 용이하다는 측면에서 선행연구에서 주로 사용하였으나(Harris, Kacmar, & Witt, 2005), 이직에 대한 태도와 행동은 서로 구별되는 개념으로 연구 목적에 맞춰 이를 구분하여 사용하는 것이 필요하다(Cho & Lewis, 2012; Cohen, Blake, & Goodman, 2015). 더불어

본 연구에서는 생존분석을 통해 중단 자료를 분석함으로써 실제 일자리 중단의 발생 여부 뿐만 아니라 실제 일자리 중단 사건이 발생하기까지의 기간의 정보를 함께 고려하여 일과 가족 간의 상호작용이 여성의 일자리 중단에 미치는 중단적 효과를 보다 동태적으로 분석하였다.

한국의 취업 여성들이 일과 가정을 양립함으로써 경험하게 되는 갈등적 측면과 향상적 측면이 일자리 중단에 어떠한 영향을 미치는지를 중단적으로 분석하고자 하는 본 연구의 목적을 달성하기 위해 설정한 연구 문제는 다음과 같다. 첫째, 한국 맞벌이 여성이 어떠한 일자리를 시작하여 그 일을 그만둘 가능성은 시간에 따라 어떻게 변화하는가? 둘째, 일-가족 갈등, 가족-일 갈등, 일-가족 향상, 가족-일 향상은 한국 맞벌이 여성의 일자리 중단 시점에 영향을 미치는가?

## 방 법

### 연구대상 및 절차

본 연구는 한국여성정책연구원에서 실시하는 여성가족패널조사(Korean Longitudinal Survey of Women and Families)의 1차(2007년), 2차(2008년), 3차(2010년), 4차(2012년) 자료를 사용하였다. 첫 번째 조사 시점인 2007년도에 전국 대표성을 갖춘 9,069 가구에 거주하는 만 19세 이상 만 64세 이하 여성 9,997명이 패널로 구축되었으며, 해당 년도에 새로운 직장에 다니기 시작했다고 응답한 20대~40대 여성 임금 근로자는 261명이었다. 이들 중, 다수의 문항을 빠뜨리고 응답한 2개 사례를 제외하고 직

장을 시작하는 시점에 있는 총 259명의 자료가 분석에 사용되었다. 분석에 포함된 응답자의 연령 평균은 37.81세(SD=5.9)였으며, 20대가 21명(8.1%), 30대가 135명(52.1%), 40대가 103명(39.8%)였다. 학력은 고졸 이하 20명(7.7%), 고졸 143명(55.2%), 대졸 88명(34%), 대학원졸 8명(3.1%)으로 나타났으며, 직종은 무응답 2명을 제외하고 전문직 64명(24.7%), 사무직 47명(18.1%), 서비스직 45명(17.4%), 판매직 38명(14.7%), 기타 63명(24.3%)로 나타났다. 이들의 주당 평균 근로 시간은 약 42.5시간(SD=14.9)로 나타났으며, 결혼 기간은 평균 21.5년(SD=6.6)으로 나타났다.

### 측정 도구

본 연구에서 사용될 패널자료의 회고적 특성을 고려하여 일과 가족 간 상호작용을 나타내는 태도 변수는 1차년도 응답 자료를 사용하였으며, 진로 연속성 변수는 이후 관측 시점마다 응답한 자료들을 추적하여 사용하였다.

### 일자리 중단

본 연구에서는 일자리 중단을 조사 첫해에 시작한 직업을 그만두는 사건이 발생하는 것으로 정의하고, 이러한 사건이 발생하기까지의 기간의 정보를 분석에 사용하였다. 이를 측정하기 위해 1차년도 조사 시 시작한 일자리를 지금도 갖고 있는지 여부를 묻는 문항을 사용하였다. 만약 이 문항에 일자리를 그만두었다고 응답하였다면 그 시기는 언제인지를 묻는 문항을 통해 퇴직 시점을 확인하였다.

### 일-가족 갈등

일-가족 갈등의 수준을 측정하기 위해 '일하

는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다, '일하는 시간이 불규칙해서 가정생활에 지장을 준다'의 2개 문항이 사용되었다. 문항은 '1=매우 그렇다'부터 '4=전혀 그렇지 않다'까지 4점 척도로 응답하도록 되어 있으며, 점수가 높을수록 일-가족 갈등의 수준이 높음을 나타내게 하였다. 또한, 해석의 용이함을 위해 평균중심화(mean centering)하여 분석에 사용하였다. 신뢰도 계수는 .848였고, 두 개 문항 간 상관은 .74로 나타났으며 .01 수준에서 유의하였다.

#### 가족-일 갈등

가족-일 갈등의 수준은 '자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다', '집안일이 많아서 직장 일을 할 때도 힘들 때가 있다', '식구 중 환자가 생겨서 일을 그만둘 생각을 해본 적이 있다'의 3개 문항으로 측정되었다. '1=매우 그렇다'부터 '4=전혀 그렇지 않다'의 4점 척도로 응답하도록 되어 있으나, '해당 없음'을 선택할 수도 있어 이 경우 해당 문항을 제외한 나머지 문항들을 역채점한 후 평균중심화 하여 분석에 사용하였다. 신뢰도 계수는 .698였으며, 문항1과 문항2간의 상관은 .61, 문항2와 문항3간의 상관은 .32, 문항1과 문항3간의 상관은 .29로 나타났으며 .01 수준에서 모두 유의하였다.

#### 일-가족 향상

일-가족 향상을 측정하기 위해서 '일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다', '일 함으로써 식구들한테 더 인정받을 수 있다고 생각한다', '일 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워 진다'의 3개 문항을 사용하였다. '1=매우 그렇다'부터 '4=전혀 그렇지 않다'까

지 4점 척도로 응답한 내용을 역채점하여 점수가 높을수록 일-가족 향상의 수준이 높음을 의미하며, 이를 평균중심화하여 분석하였다. 신뢰도 계수는 .782였고, 문항1과 문항2간의 상관은 .59, 문항 2와 문항 3은 .53, 문항 1과 문항 3은 .51로 .01 수준에서 모두 유의하였다.

#### 가족-일 향상

가족-일 향상은 '가족 부양에 대한 책임감 때문에 더 열심히 일을 하게 된다', '식구들이 내가 하는 일을 인정해주어 일을 더 열심히 하게 된다'의 2개 문항을 사용하였으며, '1=매우 그렇다'부터 '4=전혀 그렇지 않다'의 4점 척도로 응답한 내용을 역채점하였다. '해당 없음'에 응답한 경우는 제외하고 평균중심화하여 분석하였다. 신뢰도 계수는 .728였고, 두 문항간 상관은 .43으로 .01 수준에서 유의하였다.

#### 분석 방법

본 연구에서는 비연속시간 생존분석(discrete-time survival analysis)를 적용하여 일자리를 그만두는 시점에 미치는 영향을 일과 가족의 양립의 관점에서 검증하였다. 생존분석은 사건(event)의 발생 여부와 사건 발생의 시점을 예측하고 설명하는 데 적용하는 통계방법으로, 여기서 사건의 발생이란 특정 상태에서 다른 상태로 변하는 질적인 변화를 의미한다(노연경, 홍세희, 2010). 퇴직 시점은 회고적으로 응답되었으며 1년 단위로 분석되어 연속시간이 아닌 비연속시간(discrete-time) 자료이다. 비연속시간 생존분석은 특정한 기간(time period)  $j$ 에서 개인  $i$ 에게 사건이 일어날 확률인 위험(hazard)을 종속변수로 하며, 위험확률  $h(t_{ij})$ 는

특정 기간  $j$  이전에 개인  $i$ 가 사건을 경험하지 않은 경우 그 개인이 기간  $j$  동안 사건을 경험할 조건확률(conditional probability)으로 정의한다(노언경, 홍세희, 2010). 확률과 독립변수의 관계가 비선형으로 나타나므로 위험확률을 로짓(logit)으로 변환하여 적용한 방법을 이용한다(Singer & Willett, 1993).

분석의 첫 번째 단계는 매 시점에 대한 위험확률을 추정하여 함수로 표현하는 것이며, 다음으로 이 기저위험함수에 영향을 주는 요인이 무엇인지를 검증하게 된다. 이러한 절차에 따라 본 연구에서도 근무기간에 따른 위험확률을 먼저 추정한 후, 위험확률로 표현된 함수에 대한 독립변수들의 영향력을 검증하였다.

생존분석은 독립변수의 값이 개인에 따라 달라지기도 하지만, 시점에 따라서 달라지는 시간의존적 변수(time-dependent variable)를 사용하는 것이 가능하다는 장점을 갖고 있다. 그러나 본 연구에서 사용된 것 패널 자료와 같이 회고적 자료의 경우 독립변수에 해당하는 자료를 매 시점마다 수집하는 것이 불가능하기 때문에 1차년도 응답을 기준으로 하여 시간독립적 변수(time-independent variable)로 사용하였다. 조건모형에서 추정치는 모형 내 다른 독립변수들의 효과를 통제하였을 때 특정한 변수  $X$ 가 1 증가함에 따른 기저 위험함수의 변이(shift)의 양을 나타낸다.

## 결 과

### 일자리 중단 시점 실태

생존분석에 앞서 한국 맞벌이 여성들이 특

표 1. 일자리를 그만두는 시점

근속 기간	빈도(명)	비율(%)
1년	93	62.0
2년	30	20.0
3년	10	6.7
4년	14	9.3
5년	3	2.0
합계	150	100.0

정한 일자리를 시작한 이후 이를 그만두는 사건이 발생하는 시점의 실태를 살펴보았다. 전체 259명 중 150명(57.9%)이 관찰기간인 2007년부터 2012년 사이에 일자리를 그만두었다고 응답하였다. 표 1을 살펴보면, 각각 1년 만에 93명(62%), 2년 만에 30명(20%), 3년 만에 10명(6.7%), 4년 만에 14명(9.3%), 5년 만에 3명(2%)으로 나타나, 입사 직후 직장을 그만두는 경우가 가장 많았고, 이후 시간이 흐름에 따라 일자리를 그만두는 여성의 수가 점차 줄어가고 있음을 알 수 있다.

### 무조건 포화모형의 기저위험함수 결과

독립변수를 투입하지 않은 모형으로 여성 근로자의 일자리 중단 발생 시점을 바탕으로 추정한 기저위험함수의 결과를 표 2에 제시하였다.

기저 위험함수는 최대 우도법(maximum likelihood)으로 추정되었고, 추정치에 대한 Wald 검증은 자유도가 1인  $\chi^2$ 검증을 의미한다. 추정된 결과는 해석을 용이하게 하기 위해 로짓을 위험확률로 변환해야 하며, 이를 이용하여 특정한 일자리를 갖게 된 이후 매 해 그만둘 위험확률을 구하여 그림 1과 같이 그래프로 나

표 2. 무조건 포화모형의 기저위험함수 결과

근속 기간	추정치(B)	표준오차(S.E.)	Wald
1년	-.579 <sup>***</sup>	.130	20.009
2년	-1.174 <sup>***</sup>	.209	31.555
3년	-1.974 <sup>***</sup>	.337	34.218
4년	-1.421 <sup>***</sup>	.298	22.785
5년	-2.686 <sup>***</sup>	.597	20.256

\*\*\* p<.001

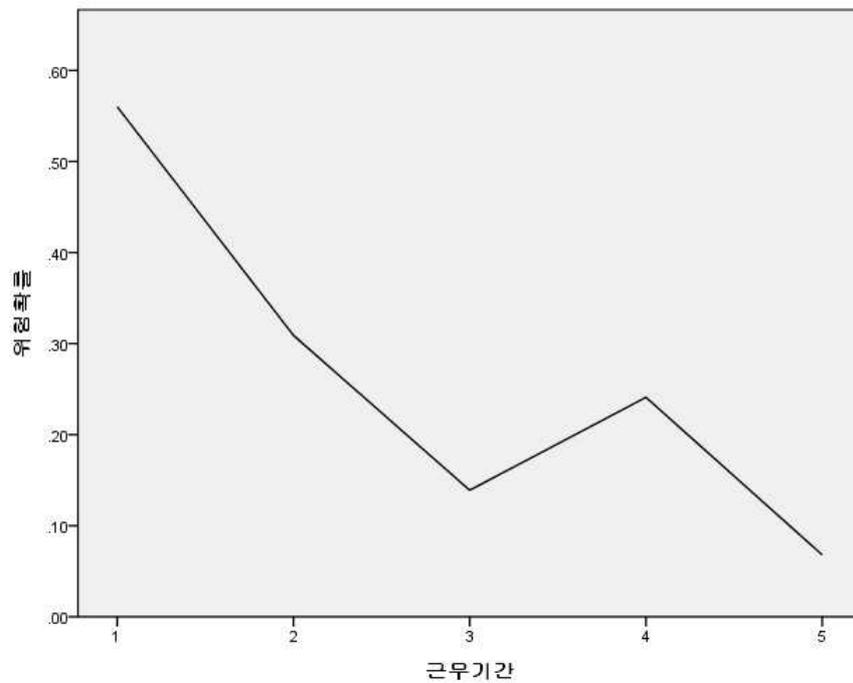


그림 1. 매 해 일자리를 그만둘 위험확률: 무조건 포화모형

타내었다. 그래프를 보면 전반적으로 입직 후 시간이 흐름에 따라 일자리를 그만둘 위험확률이 점차 감소하는데, 초반에는 급격히 감소하다가 그 이후 약간 상승하는 것을 볼 수 있으므로 3년차를 중심으로 위험확률의 감소 추세가 달라질 가능성이 있으며, 이러한 경우 다

양한 분할함수 모형을 고려할 필요가 있다(홍세희, 노언경, 2010).

다양한 분할함수의 적용 및 모형비교

기저위험함수를 간명한 모형으로 적용하기

위해 앞서 제시한 무조건 포화모형의 변화 형태를 고려하여 두 가지 모형을 적용하였다. 모형 1은 선형함수 모형이고, 모형2는 이차함수 모형이며, 이들을 식으로 표현하면 다음과 같다.

모형 1:  $logit h(t_j) = \alpha_0 + \alpha_1 T$

모형 2:  $logit h(t_j) = \alpha_0 + \alpha_1 T + \alpha_2 T^2$

세 번째 시점을 기준 시점으로 하였으므로, 더미변수벡터의 코딩은  $D=[0, 0, 1, 1, 1]$ 과 같으며, 시간벡터 코딩은  $T=[0, 1, 2, 3, 4]$ ,  $T^2=[0, 1, 4, 9, 16]$ 과 같다. 분석 결과는 표 3에 제시하였다.

다양한 모형 중 설명력과 간명성 측면에서 어떠한 모형이 가장 적절할지 AIC와 BIC를 사용하여 평가하였다. BIC는 설명력과 간명성과 함께 표본크기까지 고려한 지수인데, 표본 크

기를 연구대상의 수(259)로 하는 것이 적당한지, 분석 시 사용한 데이터의 라인 수(587)로 하는 것이 적당한지에 대해 논란이 있다(Hox, 2010). 따라서 본 연구에서는 두 가지 표본 크기에 따른 BIC를 모두 제시하였다(표 4).

모형비교 결과, 무조건 포화모형의 AIC, BIC가 641.110, 658.91(N=259), 663.01(N=587)로 가장 높은 값을 보였으므로 가장 적합하지 않은 모형으로 나타났으며, 이는 모형의 간명성이 부족하기 때문으로 보여진다. 전체 모형들 중 모형1(선형함수 모형)의 AIC, BIC가 640.72, 647.84(N=259), 649.48(N=587)로 가장 낮은 값으로 나와 가장 적합한 모형이라고 할 수 있다. 최종모형으로 선택된 모형1(선형함수 모형)의 기저위험함수를 해석하기 위해  $h(t_j)$ 로 변환하여 그래프를 그린 결과는 그림 2와 같다.

표 3. 다양한 분할함수를 적용한 기저위험함수

모형	변수	추정치(B)	표준오차(S.E.)	Wald
모형1 (선형함수 모형)	절편	-.628***	.120	27.332
	T	-.445***	.088	25.751
모형 2 (이차함수 모형)	절편	-.591***	.128	21.407
	T	-.635*	.250	6.456
	T <sup>2</sup>	.061	.075	.673

\* p<.05, \*\*\* p<.001

표 4. 다양한 분할함수를 적용한 모형비교 결과

	q	-2LL	AIC	BIC	
				N=259	N=587
무조건 포화 모형	5	631.110	641.110	658.91	663.01
선형함수 모형	2	636.720	640.72	647.84	649.48
이차함수 모형	3	636.059	642.059	652.739	655.199

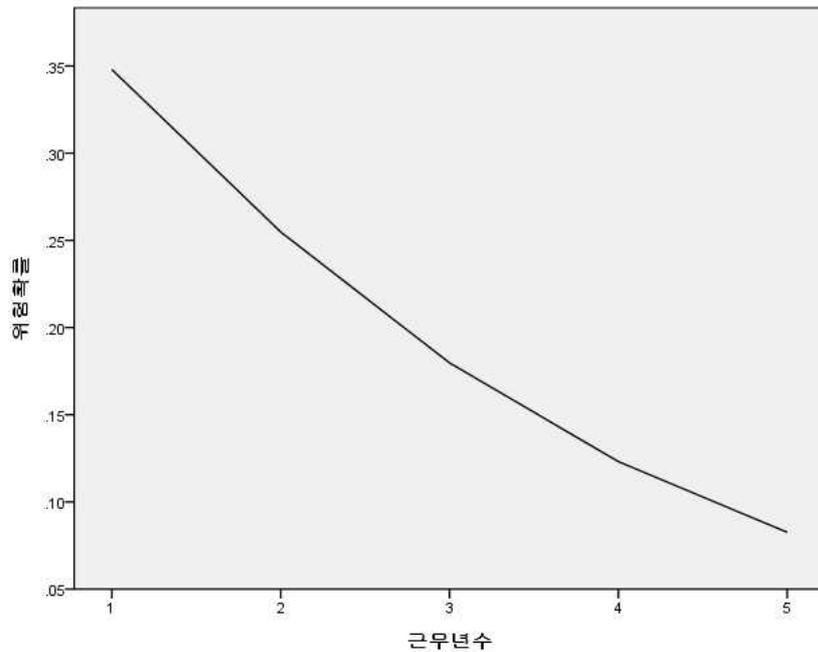


그림 2. 매 해 일자리를 그만둘 위험확률: 선형함수 모형

독립변수를 투입한 조건모형 결과

다양한 모형을 비교한 결과 선형함수 모형이 가장 적합한 모형으로 나타났기 때문에 이를 기저위험함수의 최종모형으로 하고, 여기에 독립변수(일-가족 갈등, 가족-일 갈등, 일-가족 향상, 가족-일 향상)을 투입하여 조건모형을 설정하였다. 이를 식으로 나타내면 다음과 같다.

$$\text{logit } h(t_i) = [\alpha_0 + \alpha_1 T] + [\beta_1(\text{일-가족 갈등}) + \beta_2(\text{가족-일 갈등}) + \beta_3(\text{일-가족 향상}) + \beta_4(\text{가족-일 향상})]$$

조건모형에서 추정되는 계수들은 독립변수의 값이 모두 0일 때의 기저위험 가능성을 나타내는데, 이를 해석하기 위해 독립변수들을

평균중심화 하여 조건모형에 투입하였다. 그 결과 각 독립변수는 평균값일 때 0의 값을 갖게 되며, 위의 식에서  $\alpha_0, \alpha_1$ 의 값은 각 독립변수의 값이 평균일 때 위험 가능성을 의미한다.

맞벌이 여성 근로자의 일자리 중단 시점에 대한 영향요인을 검증하기 위해 독립변수들을 투입한 조건모형의 결과는 표 5에 제시하였다.

독립변수들을 투입한 조건모형 분석 결과, 일-가족 향상이 맞벌이 여성 근로자가 일자리를 중단하는 시점에 영향을 주는 것으로 나타났다. 일-가족 향상의 효과는 부적으로 유의하였는데, 이는 일-가족 향상의 수준이 낮을수록 매년 일자리를 그만 둘 가능성이 유의하게 높아진다는 것을 의미한다. 해석을 위해 추정치를 변환한  $\exp(B)$ , 즉 승산비를 이용하였을 때 일-가족 향상이 평균에서 한 단위 높아질수록 여성 근로자가 일자리를 그만 두는 사건이 발

표 5. 독립변수가 투입된 조건모형 결과

	요인	추정치(B)	표준오차(S.E.)	Wald	exp(B)
갈등	일-가족 갈등	.149	.174	.733	1.160
	가족-일 갈등	-.047	.176	.072	.954
향상	일-가족 향상	-.456*	.227	4.021	.634
	가족-일 향상	.139	.183	.581	1.150
	T	-.433***	.088	.088	.649
	절편	-.632***	.121	.121	.532

\* p<.05, \*\*\* p<.001

생활 승산이 0.634배가 된다는 것으로, 이는 일자리 중단이 발생할 승산이 36.6% 낮아지는 것으로 해석할 수 있다.

### 논 의

본 연구에서는 한국의 취업 여성들의 일자리 중단의 형태가 어떻게 나타나는지, 그리고 일자리 중단에 일-가족 갈등과 향상의 경험이 어떠한 영향을 미치는지를 여성 패널 자료를 생존분석을 사용하여 분석하였다. 구체적으로 여성들의 취업 단절 추세가 시간의 흐름에 따라 어떻게 나타나는지를 분석하였으며, 일-가족 갈등, 가족-일 갈등, 일-가족 향상, 가족-일 향상 변인이 일자리 중단 시점에 각각 어떠한 영향을 미치는지를 검증하였다. 구체적인 연구 결과와 이에 대한 논의 및 시사점은 다음과 같다.

첫째, 입사 후 5년간 일자리 중단의 변화를 살펴본 결과 초기에는 일자리를 그만 둘 가능성이 가장 높았다가 시간이 흐름에 따라 점차 그 위험이 감소하는 것을 살펴볼 수 있었다. 이는 여성이 특히 입사 초기에 많은 어려움을

경험하며, 이 시기에 대한 개입이 지속적인 직업 유지에 중요할 수 있음을 시사한다.

두 번째로, 일-가족 향상의 수준이 높을수록 맞벌이 여성이 매년 일을 그만둘 위험성을 낮추는 것으로 나타났다. 일은 실제로 가족에서의 역할을 향상시킬 수 있고(Dunn & O'Brien, 2013), 이는 경제적 보상과 마찬가지로 일이 줄 수 있는 또 하나의 보상으로써 작용하여 여성이 일을 지속할 동기를 부여할 수 있을 것이다. 다시 말해서, 일에서의 역할이 가족에서의 역할을 촉진하는 것은 경제적 보상과 더불어 일을 통해 얻을 수 있는 추가적인 효용으로 다가올 수 있으며, 이는 경제 활동이 중단되는 것을 방지하는 예방적 효과를 줄 가능성이 있다. 기존에 국가와 조직에서 지원했던 육아휴직, 회사 내 보육 시설 등의 제도는 여성 인력이 일과 가족에서의 역할을 병행하는데 겪는 어려움을 저감하는 접근으로, 일과 가족 간의 갈등적 관점에서 만들어졌다. 그러나 일에서 가족으로의 향상이 일자리 중단을 낮춘다는 본 연구 결과를 기반 할 때, 오히려 일자리의 자원을 풍부하게 함으로써 이를 가족으로 끌어올 수 있게 하는 것이 또 하나의 유효한 접근이 될 것이다. Demerouti(2012)는

한 영역에서의 일에서의 자원이 개인의 에너지 수준을 높여 가족 영역으로 전이될 수 있음을 보여주었다. 이처럼 일과 가족 간의 자원이 풍부하게 전이될 수 있도록 개입하는 것이 요구되며, 여성 개인이 왜 일을 선택하였는지를 질문하는 과정을 통해 여성 근로자의 일이 그 자신과 삶의 다른 영역에 대해 갖는 의미에 대해 성찰해보도록 촉진하는 것 역시 도움이 될 것이라 기대된다. 이러한 새로운 개입들이 실제로 여성의 진로에 영향을 미치는지에 대한 실증적 연구가 이루어진다면 더욱 의미있을 것이다.

세 번째로, 일과 가족의 향상적 관계에서 향상시키는 방향 즉, 일이 가족을 향상시키는가, 혹은 가족이 일을 향상시키는가에 따라 여성들의 일자리 중단에 다른 영향을 미치는 결과는 한국 취업 여성들의 특성을 이해할 수 있는 또 하나의 흥미로운 결과이다. 본 연구의 결과 한국 취업 여성들은 일로 인한 가족의 역할이 향상된다고 지각할 때 직장을 그만둘 가능성이 유의하게 낮아졌다. 그러나 반대로 가족으로 인해 일의 역할이 향상된다고 지각할 때는 직장을 그만둘 확률에 영향을 유의한 영향을 미치지 않았다. 이러한 결과는 한국 취업 여성들의 우선순위가 가족이라는 사실을 간접적으로 암시한다고 볼 수 있다. 이는 가족에서 일로의 향상이 이직 의도에 부정적으로 영향을 주는 것으로 나타난 Wayne 등(2006)의 결과와는 다른 결과인데, 이 연구는 남녀 모두를 대상으로 한 결과인 반면 본 연구는 한국 여성들만을 대상으로 하여 연구 참여자의 차이로 인한 연구 결과의 차이로 해석할 수 있을 것이다. 즉, 서구의 취업 남녀의 경우는 가족이 일에 긍정적인 영향을 미칠 때 직장을 유지하는 것으로 볼 수 있으나 한국의

취업의 여성의 경우 그 영향력은 실제 일자리 중단 가능성에는 유의한 영향을 미치지 못한다는 것이다. 추후 연구를 통해 남녀 간에 혹은 동양과 서양의 취업 여성들 간에 일과 가족 향상의 방향성에 따라 진로 이직에 미치는 영향력이 달라지는지에 대한 보다 구체적인 탐색이 필요하다.

마지막으로 일과 가족의 양립 경험이 여성의 일자리 중단에 미치는 영향에 대해 검증한 결과, 일과 가족 간의 갈등 경험은 갈등의 방향(일-가족, 가족-일)과 상관없이 모두 취업 중단에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 일-가족 갈등 수준이 높을수록 직장을 떠나려는 이직 의도가 일관적으로 높아진다는 Allen 등(2000)의 메타 연구와는 다른 결과이다. 이 메타 연구에서는 본 연구와는 달리 실제 일자리 중단 행동이 아닌 이직 의도를 결과 변인을 측정했는데서 다른 결과가 나타난 것으로 해석할 수 있다. 즉, 취업 여성들은 일과 가족으로 인한 갈등 경험이 생길 때 여성들이 일자리 중단을 고려하기는 하지만 그것이 바로 행동으로 연결되지는 않을 수 있음을 시사한다. 또 하나의 가능성은 본 연구에 포함된 취업 여성들의 연령, 직장 경력 등의 특성들이 영향을 주었을 수 있다. 본 연구의 연구 대상자들의 평균 연령은 37.81세로 이들은 일과 가족을 병행하는 축적된 경험을 통해 갈등에 대처할 수 있는 나름대로의 자원을 지니고 있을 가능성이 있다. 만약 상대적으로 양립의 경험이 적은 집단에 국한하여 연구가 이루어진다면, 일과 가족 간의 갈등 경험이 일자리 중단 위험을 높힐 가능성이 있으며 양립 기간에 따라 일-가족 갈등 경험이 실제 일자리 중단에 미치는 영향의 차이가 나타나는지에 대한 분석은 추후 연구에서 다

루어 볼 것으로 제안한다. 추후 연구를 통해 실제 취업 경력이 높을수록 일자리 중단의 위험성이 줄어든다는 것을 확인하게 된다면 경력이 높은 여성들이 직장을 그만둘 것을 고려는 하였으나 실제 중단을 하지 않을 수 있도록 도움을 주었던 개인적, 관계적, 사회적 요인은 무엇이었는지에 대한 분석도 추가적으로 이루어질 수 있을 것이다.

이상의 결과들을 종합하여 본 연구의 의의를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 여성의 일자리 중단을 높이는 것이 무엇인가에 대해 기존의 갈등적 입장에서 벗어나 새로운 관점에서 접근하고자 시도하였다. 본 연구에서는 일-가족, 가족-일의 두 가지 방향과 갈등과 향상이라는 질적으로 서로 다른 특성을 함께 고려함으로써 보다 종합적인 접근이 이루어질 수 있도록 하였다. 일과 가족 간의 갈등은 일자리 중단 위험성에 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 반면에, 일-가족 향상이 이러한 위험성을 낮추는 것으로 나타난 결과는 두 영역 간의 긍정적 관계성에 주목하는 것이 필요함을 강조한다. 다시 말해서, 자원소모 모형(Edwards & Rothbard, 2000)에 기반하여 다중 역할 과정에서 한정된 자원의 갈등적 관계를 해소하고 구조적으로 주어지는 긴장 상태를 낮추고자 제도적으로 지원하는 것 외에도 취업 여성들의 각 삶의 영역에서 발생하는 풍부한 자원들이 다른 삶의 영역으로 유연하게 넘나들이 일어나도록 촉진하는 접근 방식을 취하는 것이 보다 효과적이라 기대된다.

두 번째로, 본 연구에서는 여성 근로자들이 공통적으로 경험할 수 있는 임신, 출산, 자녀 양육과 같은 생애 사건이라는 객관적인 변인에서 더 나아가 각 개인이 지각하는 일과 가

족 간의 부정적 혹은 긍정적 상호작용이 진로 중단에 미치는 영향을 분석하였다는 점에서 기존 연구에서 진일보하였다. 본 연구 결과를 바탕으로 일 영역 또는 가족 영역의 환경적 조건의 향상을 목표로 개입하는 기존의 제도적 노력에 더하여 일 영역과 가족 영역간의 다양한 요구들을 조율하고 자원을 관리하는 개인의 역량을 향상시키기 위한 접근이 요구될 것이다.

세 번째로, 본 연구에서 여성의 일자리 중단을 새로운 구성개념으로 설명하고자 시도하였다. 선행연구와 같이 일자리를 그만두고자 하는 의도를 사용하여 연구하는 것은 여성이 경험하는 심리적 차원에 접근하도록 하는 반면에, 실제 행동으로 이어질 것인 것인지에 대해서는 명확한 결론을 내리기 어렵다. 그러나 본 연구에서 실제로 일을 그만두는 사건이 발생하는지의 여부를 가지고 일자리 중단을 확인하는 것은 행동적 차원에서 변인들의 실질적인 영향력을 확인할 수 있도록 한다는 점에서 무엇을 예방하고자 하는지에 대한 보다 분명한 초점을 유지하게 한다.

마지막으로, 본 연구에서는 생존분석을 사용함으로써 일자리를 그만두기까지의 시간에 대한 정보를 포함함에 따라 일자리 중단 위험성의 변화 추이에 대한 정보를 제공하고 보다 역동적인 관점으로 변인들의 영향력을 검증할 수 있었다. 이를 통해 일과 가족을 양립하는 과정에서의 경험이 장기간에 걸쳐 여성의 진로 선택에 어떠한 결과를 가져올 수 있는지를 살펴볼 수 있었다는 점에서 본 연구의 의의가 있다. 추후 연구에서도 다양한 요인들의 영향력에 대해 중단적 차원으로서의 접근을 시도하는 것은 여성의 진로 양상을 이해하는데 새로운 관점을 제공해줄 수 있을 것이라

기대한다.

마지막으로 본 연구의 제한점을 살펴보고, 후속 연구를 위한 몇 가지 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 일-가족 향상이 여성의 일자리 지속성에 영향을 미치는 것으로 나타났으나 구체적으로 어떠한 경로를 통해 이러한 긍정적 전이가 일어날 것인지에 대해서는 설명하지 못하였다. 따라서 추후 연구에서는 일에서의 역할이 어떻게 가족에서의 역할을 향상시키는가에 대한 연구가 필요하다. Van Steenbergen 등(2007)은 일과 가족 영역간의 긍정적인 전이가 일, 가족, 스트레스와 관련된 결과 변인에 영향을 미치는 과정에서 시간, 에너지, 긴장, 심리적 기제가 각각 어떠한 역할을 하는지를 검증하였다. 그 결과 여성 집단에서 에너지와 심리적 기제를 매개로 이루어지는 일-가족 향상이 업무에서의 수행을 높이고 일 만족도를 높이는 것으로 나타났는데 (Van Steenbergen et al., 2007), 추후 연구를 통해 이러한 경로가 일자리 중단이라는 행동의 발생을 예측하는지에 대해 확인하는 것도 의미 있을 것이라 기대된다. 이처럼 전이의 경로를 밝히는 것은 무엇에 대한 접근이 여성의 일자리 중단 위험성을 낮추는가와 관련하여 본 연구가 밝혀낸 것을 넘어서서 그러한 변인에 어떠한 방식으로 개입해야 하는가에 대한 중요한 시사점을 제공해줄 것이다.

둘째, 본 연구에서는 패널 자료를 사용하였기 때문에 분석에 포함된 연구 대상의 특성 및 변인의 사용에 있어 제약이 있다. 연령대, 직장 경력 등이 동질적이지 않은 집단을 대상으로 분석이 이루어졌기 때문에 이러한 집단 특성이 야기할 수 있는 차이가 충분히 고려되지 않았을 수 있다. 특히 여성의 경우 어떤

삶의 단계에 있느냐에 따라 경험하는 역할과 진로 양상이 달라질 수 있으므로, 집단을 보다 세분화하여 연구가 이루어질 필요가 있다. 연구에 포함된 변인에 있어서도 2차년도와 3차년도, 3차년도와 4차년도의 측정이 2년 간격으로 이루어짐에 따라 일과 가족의 양립 경험과 관련된 독립 변인들을 1차년도를 기준으로 하여 시간고정적으로 볼 수밖에 없었다는 한계점이 있었다. 그러나 생존분석의 경우 시간에 따라 변화하는 독립변수들의 영향력을 시간의존적 변수를 사용함으로써 다룰 수 있다는 강점을 가지고 있다는 측면에서 추후 변화하는 경험의 영향력을 반영하는 연구가 이루어진다면 변인들의 영향력을 보다 선명하게 드러낼 수 있을 것이라 기대된다. 또한, 일-가정 갈등, 가정-일 갈등, 일-가정 향상, 가정-일 향상을 측정하기 위해 사용된 문항의 수가 적고 문항 내용이 측정하고자 하는 바를 대표적으로 잘 반영하고 있는가에 대한 충분한 검증이 이루어진 척도를 사용하지 않았다는 점에서 패널 자료가 갖는 한계점이 있다. 문항 간 상관관계를 살펴보았을 때, 각 측정도구 내의 문항들끼리 유의한 상관이 있는 것으로 나타났으나( $p < .01$ ), 상관의 크기가 작은 문항이 포함되어 있어 측정하고자 하는 변인을 타당하게 나타내고 있는지에 대한 의문이 제기될 수 있다. 이에 대한 가능한 설명으로는 가족-일 갈등 문항 중 '식구 중 환자가 생겨서 일을 그만 둘 생각을 해본 적이 있다'와 같은 문항의 경우 해당없음의 범주에 응답할 수 있었다고 할지라도 특수한 상황을 다루고 있기 때문에 다른 문항들과 낮은 상관관을 보이고 있을 가능성이 있다. 추후 연구에서는 적절한 타당화를 거친 척도를 이용하여 살펴보는 것이 필요할 것이다.

마지막으로, 본 연구에서 비록 실제로 일자리를 그만두는 사건이 발생하였는가를 살펴봄으로써 행동적 차원에서 새롭게 접근할 수 있었으나, 이러한 행동이 갖는 의미가 서로 다를 수 있는 지점까지는 충분히 고려되지 못하였다. 일자리를 그만두는 사건이 동일하게 발생된다고 하더라도 그것이 자발적으로 이루어진 행동인지 아니면 비자발적으로 외부 원인에 의해 이루어진 행동인지가 다를 수 있으며, 이에 따라 변수의 영향력 역시 달라질 수도 있을 것이다. 또한, 일자리를 그만 둔 이후 이것이 경제 활동으로부터의 완전한 이탈을 의미하는지 아니면 일시적인 중단을 의미하는지에서도 차이가 있을 것이며, 이는 질적으로 서로 다른 사건의 발생을 나타낼 수 있다. 따라서 추후 연구에서는 사건 발생의 다양한 의미를 구별하여 살펴보는 것이 필요함을 제안하고자 한다.

### 참고문헌

- 강혜련, 최서연 (2001). 기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구. 한국심리학회지:여성, 6(1), 23-42.
- 고용노동부 (2014). 2014년 상반기 지역별고용조사 경력단절여성 통계. <http://laborstat.moel.go.kr>
- 금재호 (2011). 성별 임금격차의 현상과 원인에 대한 연구. 국제경제연구, 17(3), 161-183.
- 김기태 (2003.5.21). 인재 유지, 이직 관리로부터 시작하라. LG주간경제, 20-24.
- 김영옥 (2002). 여성의 동태적 노동공급 - 취업 연속성과 첫 노동시장 퇴출행태를 중심으로. 한국인구학, 25(2), 5-40.
- 김유경 (2013). 생애단계별 여성의 취업행태와 정책과제. 보건복지포럼, 5, 39-56.
- 김주엽, 박종찬, 김찬중 (2009). 일과 생활의 균형, 만족 및 이직의도의 관계. 인사관리연구, 33(4), 121-153.
- 노언경, 홍세희 (2010). 비연속시간 생존분석을 적용한 청소년의 최초 폭력 발생시점에 대한 영향요인 검증. 조사연구, 11(3), 81-101.
- 문영주 (2013). 기혼 맞벌이 여성의 일-가족양립에 관한 연구- 일-가족양립의 긍정적 전이, 비대칭성, 차별적 기능 검증을 중심으로. 한국가족자원경영학회지, 17(1), 81-102.
- 민현주 (2012). 자녀출산과 양육시기동안의 여성취업 유형화 - 집단중심추세모형의 적용. 한국사회학, 46(2), 61-87.
- 박수미 (2002). 한국여성들의 첫 취업 진입·퇴장에 미치는 생애사건의 역동적 영향. 한국사회학, 36(2), 145-174.
- 박진희 (2007). 여성 직장이동의 특성. 여성경제연구, 4(2), 25-44.
- 안세연, 김효선 (2009). 기혼 여성 관리자의 이직의도에 관한 통합적 고찰: 가족상황, 직무상황, 조직상황을 중심으로. 여성연구, 77(2), 5-48.
- 오은진, 이한나 (2013). 기혼여성의 직업 이동에 관한 연구. 아시아여성연구, 52(1), 133-161.
- 은기수, 박수미 (2002). 여성취업이행 경로의 생애과정 씨퀀스 분석. 한국인구학, 25(2), 107-138.
- 이병희, 정재호 (2005). 노동이동과 인력개발 연구. 서울: 한국노동연구원.
- 이요행, 방묘진, 오세진 (2005). 가족친화적 조

- 직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향: 직장-가정 갈등의 매개효과를 중심으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 18(3), 639-657.
- 이진경, 옥선화 (2009). 첫 자녀 출산 여부와 가족친화제도에 따른 유배우 기혼 여성의 취업 중단에 관한 연구. *조사연구*, 10(3), 59-83.
- 정영순, 어윤경, 최인선 (2012). 전일제와 시간제 기혼 취업여성의 이직의사에 영향을 미치는 요인 분석. *사회복지정책*, 39(3), 91-115.
- 최수정, 정철영 (2010). 기혼여성의 경력패턴 유형 연구. *농업교육과 인적자원개발*, 42(2), 193-223.
- 홍세희, 노연경 (2010). 비연속시간 사건사 분석을 위한 분할함수 모형화 방법의 제시 및 적용. *교육평가연구*, 23(4), 953-973.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Balmforth, K., & Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: Realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 69-76.
- Barnett, R. C. & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.
- Boyar, S. L., Maertz, C. P., Pearson, A. W., & Keough, S. (2003). Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues*, 15(2), 175-190.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2012). Turnover intention and turnover behavior: Implications for retaining federal employees. *Review of Public Personnel Administration*, 32(1), 4-23.
- Cohen, G., Blake, R. S., & Goodman, D. (2015). Does turnover intention matter? evaluating the usefulness of turnover intention rate as a predictor of actual turnover rate. *Review of Public Personnel Administration*, 1-24.
- Demerouti, E. (2012). The spillover and crossover of resources among partners: The role of work-self and family self facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 184-195.
- Dunn, M. G., & O'Brien, K. M. (2013). Work-family enrichment among dual-earner couples: Can work improve our family life? *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 634-640.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Specifying the relationships between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25(4), 483-496.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Singh, R., &

- Parasuraman, S. (1997). Work and family influences on departure from public accounting. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 249-270.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Harris, K. J., Kacmar, K. M., & Witt, L. A. (2005). An examination of the curvilinear relationship between leader-member exchange and intent to turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 363-378.
- Hynes, K., & Clarkberg, M. (2005). Women's employment patterns during early parenthood: a group-based trajectory analysis. *Journal of Marriage and Family*, 67(1), 222-239.
- Iverson, R. D., & Currivan, D. B. (2003). Union participation, job satisfaction, and employee turnover: An event-history analysis of the exit-voice hypothesis. *Industrial Relations*, 42, 101-105.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of business Psychology*, 25, 381-396.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- OECD (2012). *OECD stat: Population and labour force*. <http://dx.doi.org/10.1787/888932758112>
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2006). Is the opposite of positive negative?: Untangling the complex relationship between work-family enrichment and conflict. *Career Development International*, 11, 650-659.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.
- Singer, J. D., & Willett, J. B. (1993). It's about time: Using discrete-time survival analysis to study duration and the timing of event. *Journal of Educational Statistics*, 18, 155-195.
- Van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijaart, 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 effect of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, 67, 75-87.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and

한국심리학회지 : 여성

- facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.
- Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 445-461.

1차원고접수 : 2015. 10. 13.  
심사통과접수 : 2015. 12. 05.  
최종원고접수 : 2015. 12. 20.

## Testing the Determinants on Dual-Earner Women's Resignation from job: Applying Discrete-Time Survival Analysis

Sung-Kyung Yoo

Eun-Seok Kim

Ewha Womans University

This study was designed to gain more insight in the relationship between the reconciliation of work and family and dual-earner women's resignation from job. We investigated the effects of work-to-family conflict, family-to-work conflict, work-to-family enhancement, family-to-work enhancement on possibility to resign from a job. The panel data from the Korean Longitudinal Survey of Women and Families in 2007, 2008, 2010, and 2012 were used. Participants were 259 female paid workers in their 20s-40s, who started their current job at the first year of survey. The discrete-time survival analysis was conducted. The likelihood of resignation from job gradually decreases over time. Concerning the change around the third year, piecewise functions were considered. The result suggested that only the work-to-family enhancement had an effect on possibility to resign from job. The lower the work-to-family enhancement people experienced, the greater the increase in the yearly likelihood of resignation was. Work-to-family conflict, family-to-work conflict, family-to-work enhancement had no significant effect on the possibility to resign from job. Finally, on the basis of the findings of the present study, implications and suggestions for future research were addressed.

*Key word* : work-family reconciliation, career of women, turnover, survival analysis