

일-가정 병행 여성의 '괜찮은 일' 및 '의미 있는 일' 경험의 잠재프로파일 분석: 일의 심리학 이론을 중심으로*

Latent Profiles Based on the Experiences of Decent Work and Meaningful Work of Working Women with Children: The Psychology of Working Theory

1차원고접수: 2023.10.10. 수정원고접수: 2024.02.22. 최종게재결정: 2024.03.18.

김지민¹ · 양은주²

¹고려대학교 심리학부, 석사

²고려대학교 심리학부, 교수

Kim, Jimin¹

Yang, Eunjoo²

^{1,2}School of Psychology, Korea University

국문초록 본 연구는 일의 심리학 이론(PWT)을 바탕으로 일-가정 병행 여성의 '괜찮은 일'과 '의미 있는 일' 경험이 어떠한 잠재프로파일 양상으로 나타나며, 이에 영향을 미치는 요인은 무엇인지 분석하고자 하였다. 이를 위해 다양한 맥락의 유자녀 직장 여성 791명을 모집하여 설문조사를 실시하였다. 잠재프로파일 분석 결과, 모든 하위요인이 전체집단의 평균에 미치지 못하면서 특히 의미 있는 일 경험이 미비한 '의미가 제한적인 일' 집단, 모든 요인이 전체집단의 평균에 가까운 '적절한 일' 집단, 괜찮은 일과 의미 있는 일의 경험이 모두 높은 '충족감을 주는 일' 집단의 3집단 모형이 도출되었다. 각 집단을 예측하는 심리적 과정을 다항 로지스틱 회귀분석으로 검증한 결과, 월평균 가계소득을 통제한 상태에서도 일 자의의지, 진로적응성, 비판적 행동, 문제중심대처, 인지적 재구조화가 유의한 예측 변인으로 나타났다. 본 연구는 의미 있는 일을 경험하기 위해서는 괜찮은 일의 충족이 선행되어야 할 수 있으며, 심리적 과정이 긍정적인 일 경험을 촉진할 수 있음을 보여주고 현재 일 경험 수준에 따른 개입 방안을 제시했다는 함의가 있다.

주요어 일의 심리학, 괜찮은 일, 의미 있는 일, 일-가정 병행 여성, 잠재프로파일 분석

Abstract The study examines the patterns in the experiences of decent work and meaningful work of working women with children as well as the psychological processes predicting these patterns based on the Psychology of Working Theory. The survey was completed by 791 working women with children. The latent profile analysis identified three subtypes: highly meaningless work, which was characterized by the low level of all factors below the mean of the whole group and the particular lower level of meaningful work factors; adequate work, where all factors were close to the mean of the whole group; and a fulfilling work, where both decent and meaningful work experiences were at a high level. Multinomial logistic regression analyses were used to examine psychological processes that predicted the probability to belong to these groups, and found that work volition, career adaptability, critical behavior, problem-focused coping, and cognitive reappraisal were significant predictors, after controlling for average household income per month. The findings imply that decent work may be prerequisites for meaningful work and psychological processes can facilitate more positive work experiences and suggest interventions based on the levels of work experience.

Keywords *psychology of working theory, decent work, meaningful work, working mother, latent profile analysis*

* 이 논문은 김지민(2023)의 석사학위 논문을 수정·보완한 것임.

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

Corresponding to 양은주 (Yang, Eunjoo)

고려대학교 심리학부, 교수 (School of Psychology, Korea University) E-mail. yange@korea.ac.kr

Copyright © 2024 The Korean Association of Human Development. All rights reserved.

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

일은 삶의 핵심적인 부분이며, 심리적 건강의 주된 요소인 동시에 인간 행동을 이해하기 위한 실마리이다 (Blustein, Kenna, Gill, & DeVoy, 2008). 지난 60년간 상담심리학 분야에서는 개인이 어떻게 진로결정을 내리고 궁극적으로 일에 만족하는지를 설명하려는 다양한 중요한 시도들이 있었으나, 대체로 개인내적인 요소(자기효능감, 흥미 등)를 중심으로 하고 구조적·맥락적 요소(경제적 제약, 인종차별 혹은 성차별, 사회적 소외 등)는 이론의 부수적인 부분으로만 다루었다. 이는 모든 사람이 자기를 실현할 수 있는 진로를 자유롭게 선택할 수 있다는 가정에 기초한 것으로, 구조적 제약으로 인해 진로의 선택권이 제한되는 사회적 소수자들의 진로 선택을 적절하게 반영하지 못했다는 한계가 있었다(Duffy, Blustein, Diemer, & Autin, 2016).

일과 자녀 양육을 병행하는 여성들은 사회구조적 제약의 영향으로 진로 선택권이 제한되는 대표적인 집단이다. 이들은 유능하지 못하다는 편견과 차별, 여성에게는 일보다는 가정에서의 역할이 더 중요하다는 고정관념으로 인해 일-가정 갈등을 경험한다(Bobbitt-Zeher, 2011). 특히 한국의 여성들은 가부장주의의 사회문화적 특성에 의해 가정에서의 돌봄의 역할이 강조되고, 스스로 자신이 할 수 있는 일의 한계를 설정하기도 하는 것으로 나타났다(이현진, 김명찬, 2021). 선행연구에 의하면 일-가정 병행 여성들은 직장 여성으로서 업무 배치, 업무 관련 의사결정, 승진 등에서 차별을 경험할 수 있고(김은하, 김지수, 박한솔, 김도연, 김수용, 2017; 윤자영, 2020), 가정에서는 다중역할로 인한 과중한 부담과 일과 자녀 양육 어느 것에도 전념하지 못하는 것에 대한 죄책감을 경험할 수 있다(노성숙, 한영주, 유성경, 2012; 이정진, 유금란, 2019). 이러한 차별과 다중역할로 인한 과부하는 결국 일에 대한 태도, 업무 성과, 신체적·심리적 건강 등 다양한 영역에서의 부정적인 결과로 이어질 위험이 있었다(Triana, Jayasinghe,

Pieper, Delgado, & Li, 2019).

한편, 여성이 일-가정 병행의 어려움을 감수하면서도 이를 유지하는 것은 일이 첫째로 기본적인 필요를 충족시키면서 둘째로 심리적 성장을 도모하는 의미가 있기 때문에 보인다. 선행연구에 의하면, 빈곤 한부모 여성에게 있어 일은 복지의존으로부터의 경제적 자립을 도우면서, 성취감을 경험하게 하고 자녀와 상호 존중하는 관계를 형성하는 계기를 제공하는 것으로 나타났다(정혜숙, 2015). 생계로 인한 불안과 미래의 삶에 대한 걱정으로 직장을 다니기 시작한 여성들은 경제소득의 증가로 인한 삶의 풍요로움에 만족할 수 있었다(장서연, 김영근, 2019). 최윤정과 김계현의 연구(2007)에서는 출산, 양육 등으로 인해 진로단절 위기에 처할 때 진로를 지속하는 여성이 진로를 중단하는 여성에 비해 자아성취의 의지가 뚜렷하고 자신이 설정한 진로 목표를 실현하고자 하는 것으로 나타났으며, ‘일하는 여성의 길을 선택하기 위한 타당한 이유와 의미를 찾았다’는 진술문에 높은 공감을 보였다.

그러므로 일-가정 양립을 촉진하기 위해서는, 일-가정 병행 여성들이 자신의 일을 어떻게 경험하고 있으며, 특히 일을 통해 기본적인 욕구를 충족하고 더 나아가 일을 통해 의미를 창출하도록 돕는 심리적 과정이 무엇인지 밝힐 필요가 있다. 본 연구는 일-가정 병행 여성들의 일 경험을 일의 심리학 이론에서 제안한 ‘괜찮은 일’과 ‘의미 있는 일’ 개념을 포함하여 포괄적으로 분석하고, 이에 관여하는 심리적 과정을 탐색하고자 하였다.

일의 심리학 이론(Psychology of Working Theory; PWT)(Duffy et al., 2016)은 여성을 포함한 소외된 개인들이 어떻게 경제적 제약과 사회적 소외에도 불구하고 괜찮은 일(decent work)을 획득하고, 이에 더하여 의미 있는 일(meaningful work)을 경험할 수 있는지 설명하는 틀이다. PWT에서 괜찮은 일이란 생존, 사회적 연결, 자기결정이라는 인간의 기본 욕구를 충족할 수 있는 일을 의미하며, 구체적으로는 신체적, 정신적으로 안전한 근무환경(예를 들어, 신체적, 정신적, 혹은 정서적 학대의 부재), 자유시간과 충분한 휴식의 보장, 가족과 공동체의 가치에 상응하는 조직 가치, 적절한 보상, 그리고

적절한 건강관리 지원을 제공하는 일이라고 할 수 있다(Duffy et al., 2016). 괜찮은 일의 획득은 욕구 충족을 매개로 일과 삶에서 느끼는 충만감을 향상시키는데(Blustein, Lysova, & Duffy, 2023), 이것이 바로 의미 있는 일의 경험에 해당한다. 의미 있는 일을 획득한 사람은 자신이 하는 일을 개인적으로 중요하고 의미 있다고 여길 뿐만 아니라, 일을 통해 자신과 세상에 대한 이해를 증진할 수 있다고 믿으며 삶의 의미를 경험한다. 또한 일을 통해 사회적으로 긍정적인 영향을 미치려는 열망을 실현할 수 있다(Steger, Dik, & Duffy, 2012).

선행연구들은 PWT 모델에서 제안한 괜찮은 일과 의미 있는 일의 관계를 경험적으로 지지하고 있다. 성소수자들을 대상으로 한 Allan, Tebbe, Bouchard 그리고 Duffy의 연구(2019)에서 괜찮은 일은 의미 있는 일 경험을 예측하였으며, Allan, Autin, Duffy 그리고 Sterling(2020)은 종단연구를 통하여 괜찮은 일이 의미 있는 일에 선행한다는 추가적인 증거를 제시하였다. 이러한 결과들은 괜찮은 일이 의미 있는 일을 경험하기 위해 넘어야 하는 일종의 문턱의 역할을 한다는 것을 시사한다(Blustein et al., 2023). 반면 일부 연구자들은 일이 괜찮지 않음에도 불구하고 의미 있는 것으로 경험되는 상황이 존재할 수 있다고 제안하였다(Blustein et al., 2023; Lysova, Allan, Dik, Duffy, & Steger, 2019) 비록 아직까지 이를 지지하는 경험적 연구는 이루어지지 않았으나, 때로는 일이 안전하지 않고, 적절한 보상을 주지 않거나 지나치게 긴 노동시간을 요구함에도 불구하고 중요한 의미를 주기 때문에 유지될 수 있다는 것이다. 이처럼 괜찮은 일과 의미 있는 일의 관계에 대한 상이한 주장이 존재하는 가운데, 일-가정 병행 여성 집단에서는 두 유형의 일 경험이 어떠한 양상으로 나타나는지 검증하는 연구가 필요할 것이다.

괜찮은 일과 의미 있는 일의 관계를 연구할 때, 잠재프로파일 분석(Latent Profile Analysis; LPA)은 이 두 유형의 경험이 서로 연결되고 교차되는 다양한 양상을 파악할 수 있다는 점에서 유용할 수 있다. 잠재프로파일 분석은 사람 중심 분석(person-centered analysis)의 한 방법으로, 특정 변수들에 대한 개개인의 응답 패턴

의 유사성 및 이질성을 분석하고 이에 근거하여 하위 집단을 유형화하는 특성이 있다(Spurk, Hirschi, Wang, Valero, & Kauffeld, 2020).

최근 몇몇 연구들은 PWT 모델을 배경으로 잠재프로파일 분석을 사용하여 괜찮은 일과 의미 있는 일 및 이들 요인의 관계를 살펴보았다. 괜찮은 일의 하위요인들에 대한 잠재프로파일 분석 결과 국내와 국외 연구 모두에서 다섯 가지의 유형이 관찰되었으며, 전반적으로 낮은, 중간인, 높은 수준인 세 집단이 공통적으로 나타났다(안진아, 2022b; Kim, Duffy, & Allan, 2021). 미국 근로자를 대상으로 한 국외 연구에서는 다른 조건에 비해 건강관리 지원만이 높거나 낮은 두 유형이 추가로 나타난 반면(Kim et al., 2021), 국내 연구에서는 안전한 근무환경, 건강관리 지원, 조직 가치가 상대적으로 높은 집단과 보수와 조직 가치가 상대적으로 낮은 집단이 추가로 나타났다(안진아, 2022b). 이와 같은 차이는 사회적 맥락의 차이에서 기인하는 것으로 추측할 수 있다. 예컨대 미국의 경우 사적 건강 보험 제도가 운영되기 때문에 건강관리 지원에 따른 변별이 중요하게 작용한 반면, 국내에서는 공적 건강 보험 제도가 운영되어 이에 따른 차이가 크지 않을 수 있다.

가장 최근에는 괜찮은 일의 다섯 가지 하위요인들과 의미 있는 일의 단일요인을 중심으로 잠재프로파일 분석을 실시한 연구가 수행되었다(Duffy, Gerdell, Kim, & Choi, 2023). 미국 근로자들을 대상으로 한 이 연구에서는 일곱 가지의 유형이 관찰되었다. 그중 두 가지는 괜찮은 일과 의미 있는 일의 경험이 모두 낮은 유형으로, 모든 요인이 전반적으로 낮으면서 특히 안전한 근무환경이 보장되지 않는 유형과 특히 가치와 관련된 요인(의미 있는 일 및 괜찮은 일에서 조직 가치)이 낮은 유형으로 구분되었다. 이에 더해 괜찮은 일과 의미 있는 일이 모두 중간 수준인 유형, 그리고 괜찮은 일과 의미 있는 일이 모두 잘 충족된 유형이 나타났다. 나머지 세 유형은 주로 건강관리 지원과 관련하여 구분되었는데, 다른 모든 요인이 충족되지 않지만 건강관리 지원만 중간 수준인 유형, 건강관리 지원이 특히 낮지만 안전한 근무환경과 휴식시간은 보장되는 유형, 그리고 다

른 모든 요인은 평균 이상이지만 매우 낮은 건강관리 지원을 보이는 유형이었다. 이러한 결과는 앞서 기술된 미국 근로자를 대상으로 한 괜찮은 일 잠재프로파일 연구 결과(Kim et al., 2021)와 유사하다고 할 수 있다.

이와 같이 국내외 선행연구들은 잠재프로파일 분석을 사용하여 괜찮은 일과 의미 있는 일의 다양한 양상에 대한 이해를 제공하고 있으나, 이러한 결과들이 국내 일-가정 여성에게 적용될 수 있을지에 대해서는 검증이 필요하다. PWT 모델의 관점에서 괜찮은 일과 의미 있는 일을 함께 검증한 연구는 국외 남녀 직장인을 대상으로 한 Duffy 등의 연구(2023)가 유일하다. 국내 직장 여성 대상의 PWT 연구들은 괜찮은 일 경험과 이에 관여하는 요인들의 관계를 중심으로 다루고 있기 때문에(박지선, 이은설, 2022; 안진아, 2022a; 이세란, 이기학, 2021; 전소영, 심예린, 2022), 여성 집단 내에 존재하는 하위 유형을 파악하기에는 제한적이다. 국내 일-가정 병행 여성을 대상으로 잠재프로파일 분석을 실시하는 것은 이들의 일 경험 양상이 가지는 특수성을 이해하는데 도움이 될 수 있다. 앞서 언급된 국내외 선행 연구의 차이를 고려하면, 우리 사회의 구조적이고 문화적인 특징은 국내 일-가정 병행 여성의 괜찮은 일과 의미 있는 일 경험에 차별성을 가져올 것으로 생각된다. 예를 들어, 성차별 경험(박지선, 이은설, 2022; 안진아, 2022a; 이세란, 이기학, 2021; 전소영, 심예린, 2022)이나 일-가정 갈등(노성숙 등, 2012; 이경진, 유금란, 2019)이 국내 일-가정 병행 여성들에게 중요한 요인이라는 선행연구들을 볼 때, 안전한 근무환경이나 휴식시간의 보장이 일 경험에 따른 유형을 구분하는데 두드러진 특성으로 나타날 수 있다. 또한 공적 건강 보험 제도가 운영되는 국내 상황을 고려하면, 국외 연구(Duffy et al., 2023)와 달리 건강관리 지원은 유형을 변별하는데 기여하지 않을 수 있다. 따라서 국내 일-가정 병행 여성들의 일 경험 양상이 가지는 독특성을 이해하고 이에 기초한 지원을 마련하기 위해, 이들의 일 경험에 있어서 주요하게 구분되는 괜찮은 일과 의미 있는 일의 요인들을 확인하는 것이 필요하다.

한편, 일의 심리학 이론에서는 괜찮은 일과 의미 있

는 일 경험에 일 자유의지, 진로적응성, 적극적 성격, 비판적 의식과 같은 심리적 과정이 관여한다고 상정한다. 그중 일 자유의지와 진로적응성은 PWT 모델에서 구조적 제약과 괜찮은 일을 매개하는 과정이다. 일 자유의지란 현실적인 제약에도 불구하고 스스로 진로를 선택할 수 있다는 개인의 인식을 의미하며(Duffy et al., 2016), 진로적응성은 직업적 발달에서의 과제에 대처하기 위한 개인의 준비도와 자원을 반영한다(Savickas, 2002). 구체적으로, 진로적응성은 자신의 직업적 미래에 대한 관심, 자신의 삶과 주변 환경에 대한 통제감, 자신과 직업적 기회에 대한 호기심, 그리고 과제를 완수하고 장애물을 극복할 수 있다는 자신감의 네 가지 하위요인으로 구성된다(Savickas & Porfeli, 2012). 여성을 대상으로 한 선행연구들은 일 자유의지와 진로적응성을 괜찮은 일을 예측하는 중요한 요인으로 보고하고 있다(박지선, 이은설, 2022; Autin et al., 2022a; England et al., 2020; Kim, McNeil-Young, Wang, Duffy, & Underhill, 2022). 의미 있는 일의 경우 일 자유의지와 진로적응성과의 관계를 여성을 대상으로 살펴본 연구는 아직까지 이루어지지 않았으나, 일 자유의지가 괜찮은 일과 의미 있는 일 모두를 예측한다는 성소수자 대상 연구 결과(Allan et al., 2019)와 진로적응성이 의미 있는 일과 유사한 개념인 소명을 예측한다는 메타분석 결과(Rudolph, Lavigne, Katz, & Zacher, 2017)를 통해 여성의 의미 있는 일에 있어서도 이들 요인이 중요한 역할을 할 것으로 유추할 수 있다.

다음으로, PWT 모델에서는 괜찮은 일과 의미 있는 일에 대한 사회구조적 제약의 부정적 영향을 적극적 성격과 비판적 의식이 조절요인으로서 완화할 수 있다고 간주한다(Duffy et al., 2016). 적극적 성격은 자신을 둘러싼 환경에 영향을 미치기 위해 주도성을 발휘하는 성향을 의미하며(Li, Liang, & Crant, 2010). 비판적 의식은 사회적 불평등에 대한 구조적 인식인 비판적 성찰, 사회적 변화의 중요성과 이에 대한 책임의 지각인 비판적 동기, 그리고 불평등을 바로잡기 위한 사회정치적 행동인 비판적 행동을 반영한다(Diemer et al., 2022; Rapa, Bolding, & Jamil, 2020). 직장 여성을 대상으로

한 안진아의 연구(2022a)에 따르면, 적극적 성격과 비판적 의식은 모두 괜찮은 일 경험을 직접적으로 예측하는 중요 변인이었다. 일반 직장인을 대상으로 한 다른 선행연구에서는 적극적 성격(Kim, Kim, & Lee, 2020)이나 비판적 의식(Autin, Williams, Allan, & Herdt, 2022)이 괜찮은 일에 대한 사회구조적 제약의 부정적 영향을 완화시키는 조절효과를 가진다고 보고했다. 앞서 논의된 바와 유사하게, 이들 요인과 관련하여 여성의 의미 있는 일 경험을 살펴본 연구는 아직까지 이루어지지 않았다. 단 일반 직장인을 대상으로 한 연구에서 적극적 성격이 의미 있는 일과 정적인 관계가 있다는 보고(Vermooten, Boonzaier, & Kidd, 2019)나 비판적 의식이 자신의 진로를 명확하고 의미 있게 지각하는 진로정체성과 관련된다는 선행연구 결과(Diemer & Blustein, 2006)는 이러한 요인들이 여성의 의미 있는 일 경험에도 기여할 수 있음을 단편적으로 시사한다.

비록 PWT 모델에서 직접 언급되지 않았으나, 일-가정 병행 여성에 관한 선행연구들은 스트레스 대처 역시 이들의 일 경험에 있어서 중요한 요인이라고 제시하고 있다. Kersh(2018)는 일-가정 병행 여성들이 인지적 재구조화와 같은 대처 방식을 사용하여 다중역할의 수행, 리더십 이슈, 차별과 사회적 소외 등으로 인해 일터에서 경험하는 스트레스를 다루고 있다고 보고하였다. 국내 일-가정 병행 여성들은 구조적 역할 재정립, 자녀 양육 및 교육과 같은 일과 가정에서의 문제중심 대처 전략과 함께 인지적 재구조화, 사회적 지지추구 전략을 주로 사용하는 것으로 나타났다(우영지, 이기

학, 2016). 일-가정 병행 여성들이 적극적인 대처, 시간 관리 행동과 같은 좋은 대처 양식이나 기술을 사용하는 것은 적은 일-가정 갈등을 경험(Byron, 2005)할 수 있도록 함으로써 안녕감을 높이고 우울과 같은 정신건강 문제를 낮춘다(Ganginis, 2011). 이러한 선행연구들을 고려할 때, 적절한 스트레스 대처 방식의 사용은 일-가정 병행 여성의 괜찮은 일이나 의미 있는 일의 경험에 긍정적인 기능을 할 것이라고 예상된다.

요약하면, PWT 모델과 선행연구들은 일-가정 병행 여성들의 괜찮은 일과 의미 있는 일의 경험에 있어서 일 자유의지, 진로적응성, 적극적 성격, 비판적 의식, 스트레스 대처가 관여할 수 있음을 시사한다. 그러나 일-가정 병행 여성을 대상으로 해당 요인들의 역할을 살펴본 연구는 극히 일부에 불과하며, 기존 연구들은 대체로 이러한 요인들과 괜찮은 일의 관계를 다루고 의미 있는 일을 직접적으로 포함하여 살펴보고 있지 않다는 한계점이 있어 연구가 필요하다.

2. 연구문제

본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

- 연구문제 1. 일-가정 병행 여성이 지각하는 괜찮은 일과 의미 있는 일에 따라 어떤 잠재프로파일 유형이 나타나며, 각 집단의 특성은 어떠한가?
- 연구문제 2. 잠재프로파일의 분류를 예측하는 심리적 과정은 무엇인가?

이를 바탕으로 한 연구모형은 그림 1과 같다.

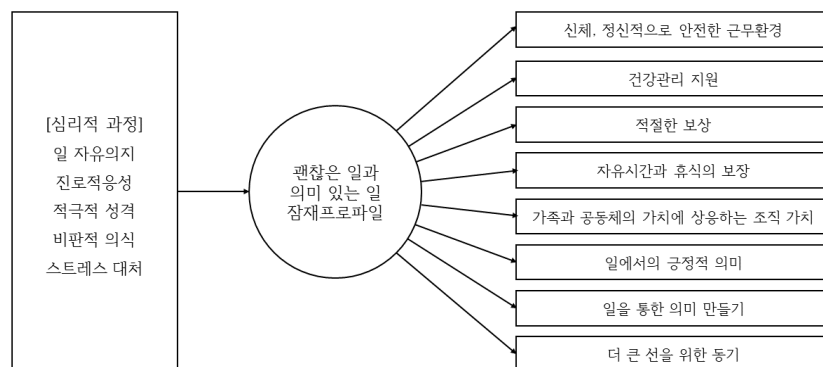


그림 1. 연구모형

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 유급 노동에 종사하고 있으면서 초등학교 이하의 자녀가 있는 여성 791명을 대상으로 하였다. 미취학 혹은 학령기 자녀가 있는 경우 일-가정 병행으로 인한 어려움이 심화될 수 있으므로, 자녀 연령을 연구대상 선정 기준에 포함한 선행연구(박은주, 유성경, 2020)를 참고하여 본 연구에서도 초등학교 이하의 어린 자녀가 있는 직장 여성으로 대상자를 선정하였다. 또한 여성의 진로 발달에 대한 연구가 중산층과 같은 주류 집단이 중심이라는 비판(Fouad et al., 2023)을 반영하여 가능한 다양한 맥락의 여성들을 모집하고자 하였다.

연구참여자의 평균 연령은 37.5세($SD = 5.36$)이다. 학력은 대학교 졸업(345명, 43.6%)과 대학원 졸업 이상(245명, 31.0%)이 주를 이루었으며, 그 외 고등학교 졸업(103명, 13.0%), 전문대 졸업(77명, 9.7%), 중학교 졸업 이하(13명, 1.6%), 기타(8명, 1.0%)의 순으로 높았다. 월평균 가계소득은 200만원 이하 135명(17.1%), 200 ~ 400만원 188명(23.8%), 400 ~ 600만원 158명(20.0%), 600 ~ 800만원 129명(16.3%), 800 ~ 1000만원 100명(12.6%), 1000만원 이상 81명(10.2%)으로 나타났다. 직업 유형은 사무/기술직 216명(27.3%), 연구직 184명(23.3%), 전문직 133명(16.8%), 판매/서비스직 127명(16.1%) 등으로 나타났다. 고용 상태는 정규직이 431명(54.5%)로 과반수를 차지했고, 대다수가 전일제(607명, 76.7%)로 근무했다. 현재 결혼한 상태라고 보고한 응답자는 644명(81.4%)이었으며, 자녀 수는 한 명인 경우(486명, 61.4%)가 가장 많았고, 두 명(267명, 33.8%), 세 명 이상(38명, 4.8%)이 뒤를 이었다. 국적은 내국인이 663명(83.8%), 외국인 혹은 이주민이 128명(16.2%)로 나타났다.

2. 측정도구

1) 괜찮은 일

괜찮은 일을 측정하기 위해 Duffy 등(2017)이 개발하고 Nam과 Kim(2019)이 한국 직장인을 대상으로 번안, 타당화한 한국판 괜찮은 일 척도(Korean Decent Work Scale; K-DWS)를 사용하였다. 척도는 5요인(신체·정신적으로 안전한 근무환경, 건강관리 지원, 적절한 보상, 자유시간과 휴식의 보장, 가족과 공동체의 가치에 상응하는 조직 가치)으로 구성되어 있으며, 요인별 3문항으로 총 15문항이다. 측정은 7점 Likert 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 7 = 매우 그렇다)로 이루어지며, 총 점수가 높을수록 괜찮은 일을 달성했다고 평가할 수 있다. 문항의 예시는 다음과 같다. ‘나는 일을 하면서 사람들과 상호작용할 때 감정적으로 안전하다고 느낀다(신체·정신적으로 안전한 근무 환경)’, ‘나는 만족스러운 의료 서비스 옵션을 제공받고 있다(건강관리 지원)’, ‘나는 내 일에 대해 적절한 보상을 받고 있다(적절한 보상)’, ‘근무일 중에 나는 여가시간을 가질 수 있다(자유시간과 휴식의 보장)’, ‘내가 속해있는 조직의 가치는 나의 가족의 가치관과 부합한다(가족과 공동체의 가치에 상응하는 조직 가치)’. 한국인을 대상으로 한 Nam과 Kim의 연구(2019)에서 전체 내적합치도(Cronbach's alpha)는 .80이었으며, 하위요인들의 내적합치도는 신체·정신적으로 안전한 근무환경 .80, 건강관리 지원 .94, 적절한 보상 .85, 자유시간과 휴식의 보장 .58, 가족과 공동체의 가치에 상응하는 조직 가치 .91로 나타났다. 본 연구에서의 전체 내적합치도는 .85이며, 하위요인의 내적합치도는 각각 .72, .87, .72, .65, .82로 선행연구와 유사하게 자유시간과 휴식의 보장의 신뢰도가 상대적으로 낮게 나타났다.

2) 의미 있는 일

의미 있는 일을 측정하기 위해 Steger 등(2012)이 개발한 Working as Meaningful Inventory(WAMI)를 최한규와 이정미(2017)가 한국의 직장인을 대상으로 타당화한 한국판 일의 의미 척도(K-WAMI)를 사용하였다.

척도는 3요인(일에서의 긍정적 의미, 일을 통한 의미 만들기, 더 큰 선을 위한 동기) 10문항, 5점 Likert 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 자신이 종사하는 일이 의미 있다고 지각하고 있음을 뜻한다. 하위요인별 문항의 예시로는, '나는 의미 있는 일(직업)을 찾았다(일에서의 긍정적 의미)', '나는 내가 하는 일이 나의 개인적 성장에 기여한다고 본다(일을 통한 의미 만들기)', '나는 내가 하는 일이 세상에 긍정적인 변화를 일으킨다는 것을 안다(더 큰 선을 위한 동기)'가 있다.

최환규와 이정미의 연구(2017)에서 전체 내적합치도는 .91이었으며, 하위요인의 내적합치도는 각각 .85, .78, .81로 나타났다. 본 연구에서의 전체 내적합치도는 .92이며, 하위요인의 내적합치도는 각각 .86, .84, .70이다.

3) 일 자유의지

일 자유의지를 측정하기 위해 Duffy, Diemer, Perry, Laurenzi와 Torrey(2012)가 개발하고 김나래(2019)가 한국의 직장인을 대상으로 번안·타당화한 일 자유의지 척도(Work Volition Scale; WVS)를 사용하였다. 원 척도는 3요인(의지, 재정적 제약, 구조적 제약) 11문항, 7점 Likert 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 7 = 매우 그렇다)로 구성되어 있으며, 본 연구에서는 그중 의지에 해당하는 4문항만을 사용하였다. 높은 점수는 다양한 제약에도 불구하고 스스로 직업적 선택을 내릴 수 있는 능력이 있다고 지각하는 것을 의미한다. 문항은 다음과 같다. '내가 원했던 직업(들)을 선택할 수 있었다', '나는 외적장벽에도 불구하고, 내가 원하는 종류의 일을 할 수 있다', '나는 내가 원한다면, 직업을 바꿀 수 있다고 생각한다', '나는 나의 직업선택에 있어서 완전한 통제감을 느낀다'. Duffy 등의 연구(2012)에서 의지 4문항의 내적합치도는 .78로, 김나래(2019)의 마지막 시점에서는 .83으로 나타났다. 그러나 본 연구에서 의지 4문항의 내적합치도를 산출한 결과는 .68로 다소 낮았으며, '나는 나의 직업선택에 있어서 완전한 통제감을 느낀다' 문항이 다른 문항들과 상관이 낮은 것으로 나타

났다. 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis; CFA) 결과에서도 해당 문항의 요인부하량(factor loading)은 .10으로, Hair, Black, Babin, 그리고 Anderson (2010)이 제시한 기준인 .40보다 낮았다. 이에 해당 문항을 제외한 세 문항만을 분석에 사용하였으며, 이들 세 문항의 내적합치도는 .81이다.

4) 진로적응성

진로적응성을 측정하기 위해 Savickas와 Porfeli(2012)가 개발한 Career Adapt-Abilities Scale(CAAS)을 탁진국, 이은주와 임그린(2015)이 한국의 직장인을 대상으로 타당화한 경력적응성 척도를 사용하였다. 경력적응성 척도는 4요인(호기심, 관심, 통제, 확신)으로 구성되어 있으며, 요인별 4문항으로 총 16문항이다. 측정은 5점 Likert 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)로 이루어지며, 높은 점수는 직업 영역에서의 발달과업이나 전환, 그리고 예기치 못한 상황이나 외상에 잘 대처할 수 있음을 의미한다. 문항의 예시로는, '선택을 하기 전 대안들을 탐색한다(호기심)', '내 진로에 대해 관심을 갖는다(관심)', '내 스스로 결정을 내린다(통제)', '일을 잘 처리한다(확신)'가 있다. 탁진국 등(2015)의 연구(2015)에서 내적합치도는 하위요인별로 .83에서 .91 사이로 나타났으며, 본 연구에서의 내적합치도는 .89이다.

5) 적극적 성격

적극적 성격을 측정하기 위해 Bateman과 Crant(1993)가 개발한 Proactive Personality Scale을 황애영의 연구(2010)에서 번안한 것을 사용하였으며, Parker와 Sprigg (1999)의 방식을 채택하여 원척도에서 가장 높은 요인 부하량을 보인 4개 문항을 추출하였다. 측정은 5점 Likert 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)로 이루어지며, 높은 점수는 자신이 속한 환경을 주도적으로 변화시키려는 성향이 있음을 의미한다. 연구에 사용된 문항은 다음과 같다. '가능성이 낮다 하더라도 내가 믿는 것이 있으면 그것을 실현시키기 위해 노력할 것이다', '타인의 반대가 있더라도 내 아이디어를 관철시키는 것을

좋아한다’, ‘내 생각이 옳다고 믿으면 어떤 장애물도 내가 추진하는 것을 막지 못한다’, ‘나는 기회를 파악하는 능력이 탁월하다’. Parker와 Sprigg의 연구(1999)에서 4문항의 내적합치도는 .85로 나타났고, 본 연구에서의 내적합치도는 .70이다.

6) 비판적 의식

비판적 의식을 측정하기 위해 Diemer 등(2022)이 개발한 비판적 의식 척도 축약형(Short Critical Consciousness Scale; ShoCCS)을 사용하였다. 척도는 3요인(비판적 성찰, 비판적 동기, 비판적 행동) 13문항으로 구성되어 있으며, 비판적 성찰과 비판적 동기는 6점 Likert 척도(1 = 전혀 아니다, 6 = 아주 그렇다)로 측정되고, 비판적 행동은 5점 Likert 척도(1 = 전혀 아니다, 5 = 적어도 일주일에 한 번은 그렇다)로 측정된다. 높은 점수는 각각 사회적 불평등에 대한 비판적 분석과 이에 도전하려는 동기, 그리고 행동을 반영한다. 문항의 예시는 다음과 같다. ‘여성/가난한 사람/특정 인종·민족은 성공할 기회가 더 적다(비판적 성찰)’, ‘더 좋은 사회를 만드는 데 참여하는 것이 나의 책임이라고 생각한다(비판적 동기)’, ‘나는 시민 인권 단체나 조직에 참여했다(비판적 행동)’. Diemer 등의 연구(2022)에서 하위요인의 내적합치도는 각각 .93, .80, .82로 나타났으며, 본 연구에서의 내적합치도는 각각 .83, .76, .91이다.

7) 스트레스 대처

스트레스 대처 방식을 측정하기 위해, 김정희(1995)가 구성한 척도를 임인혜와 유성경(2020)이 3요인 12문항으로 수정한 것을 사용하였다. 하위요인은 문제 중심 대처, 사회적 지지추구, 긍정화(인지적 재구조화)이며, 요인별로 요인부하량이 높은 4문항이 선별되었다. 측정은 4점 Likert 척도(1 = 거의 그렇지 않다, 4 = 매우 그렇다)로 이루어지고, 높은 점수는 해당 대처전략을 많이 사용하고 있음을 의미한다. 하위요인별 문항의 예시로는 ‘문제의 해결책을 찾으려고 적극적으로 노력한다(문제중심대처)’, ‘다른 사람들의 도움을 받아들이

다(사회적 지지추구)’, ‘가능하면 모든 일을 기분 좋게 받아들이려고 마음먹는다(인지적 재구조화)’가 있다. 임인혜와 유성경의 연구(2020)에서 일-가정 병행 여성의 응답을 바탕으로 한 내적합치도는 문제중심대처 .82, 사회적 지지추구 .85, 긍정화(인지적 재구조화) .88이었으며, 본 연구에서의 내적합치도는 문제중심대처 .79, 사회적 지지추구 .82, 인지적 재구조화 .84이다.

3. 자료수집

연구참여자는 일반 기업의 사내 온라인 게시판, 한국한부모연합, 다문화가족지원센터, 한국여성과학기술인지원센터 등에 온·오프라인으로 공고문을 게시하여 모집하였다. 자료수집은 2022년 4월 20일부터 2022년 8월 사이에 온라인과 오프라인 설문을 통해 이루어졌다. 온라인 설문조사의 경우 공고문에 포함된 링크에 접속하여 쉐트릭스(Qualtrics)로 제작된 온라인 설문을 작성하도록 하였으며, 총 763명의 자료가 수집되었다. 이후 연구참여자의 다양성을 확장하고 보완하기 오프라인 설문 조사를 추가하였고, 연구진이 기관을 방문하여 참여자에게 지필 설문을 제공하는 방식으로 28명의 자료를 수집하였다. 온라인과 오프라인 설문 모두 설문 시작 전 연구에 대한 설명을 제공하고 동의를 취득하였으며, 보상으로는 소정의 상품권을 지급하였다. 본 연구는 연구자 소속 기관의 생명윤리위원회의 승인(KUIRB-2022-0083-02)을 받아 수행되었다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS 26과 Mplus 8.7을 통해 분석하였다. 먼저 변인들의 분포와 관계를 기술통계 및 상관분석을 통해 알아보고, 3단계 접근법(3-step approach)을 활용한 잠재프로파일 분석을 통해 유형을 분류하여 이를 예측하는 요인들을 검증하였다. 3단계 접근법은 개체가 각 잠재프로파일에 속한 확률을 고정한 후 영향요인을 투입하는 방법론으로, 1단계 접근법(1-step approach)과 비교했을 때 영향요인에 의해 잠재프로파일의 분류가

달라지지 않는다는 이점이 있다(Asparouhov & Muthén, 2014). 잠재프로파일의 분류에는 '괜찮은 일'과 '의미 있는 일' 변인이 사용되었으며, 괜찮은 일의 하위 구성 요소가 서로 동질적인 패턴을 보이지 않을 수 있다는 선행연구 결과를 고려하여(안진아, 2022b; Duffy et al., 2023; Kim et al., 2021) 괜찮은 일과 의미 있는 일을 각각 5개와 3개의 하위요인으로 나누어 분석하였다. 또한 괜찮은 일과 의미 있는 일 척도의 점수체계가 균일하지 않으므로, 하위요인 간 비교의 용이성을 위해 해당 변인들의 값을 표준점수(Z score)로 변환하였다.

잠재프로파일의 수는 선행연구를 참조하여(Spurk et al., 2020; Weller, Bowen, & Faubert, 2020), 통계적 준거로서 정보지수(information criteria)인 Akaike Information Criterion(AIC)(Akaike, 1974), Bayesian Information Criterion(BIC)(Schwarz, 1978), Sample-Size Adjusted Bayesian Information Criterion(SABIC)(Sclove, 1987)와 분류의 질을 나타내는 Entropy 값(Ramaswamy, DeSarbo, Reibstein, & Robinson, 1993), 모형비교 검증인 Parametric Bootstrapped Likelihood Ratio Test(BLRT)(Peel & McLachlan, 2000)와 Lo-Mendell-Rubin adjusted Likelihood Ratio Test(LMR-LRT)(Lo, Mendell, & Rubin, 2001)의 유의확률을 고려하고자 결정하였다. 구체적으로, 정보지수인 AIC, BIC, SABIC는 최대우도추정치(maximum likelihood estimates)에 기반하며, 값이 작을수록 적합한 모델임을 의미한다(Nylund, Asparouhov, & Muthén, 2007). Entropy는 잠재집단의 구분 정도와 개인의 집단 분류 정확도를 요약하며(Petras & Masyn, 2010), 1에 가까울수록 이상적인 분류이다(Celeux & Soromenho, 1996). BLRT와 LMR-LRT는 잠재집단의 수가 k개인 모형이 k-1개인 모형에 비해 적합한지 비교하여 제시하며, $p < .05$ 일 때 k-1(영가설)을 기각하고 k(대립가설)를 지지하여 잠재집단의 수가 k개인 모형을 채택할 수 있다(Nylund et al., 2007).

다음으로, 잠재프로파일을 심리적 과정이 예측하는지 알아보기 위하여 다항 로지스틱 분석을 실시하였으며, 이를 위해 Mplus의 Auxiliary 옵션인 R3STEP을 사용하였다. 예측 변인인 심리적 과정으로는 이론적 배경

과 선행연구 결과에 기초하여 일 자의의지, 진로적응성, 적극적 성격, 비판적 의식, 스트레스 대처 변인을 포함하였으며, 경제적 제약이 괜찮은 일의 획득에 영향을 미친다는 PWT 모델의 가정에 따라 인구통계학적 변인인 월평균 가계소득을 통제변인으로 분석에 포함하였다.

III. 결과 및 해석

1. 잠재프로파일 유형과 각 집단의 특성

본 분석에 앞서, 수집된 자료의 경향성을 파악하기 위해 주요 변인들의 평균과 표준편차를 산출하고 변인 간 상관관계를 구한 결과를 표 1에 제시하였다. 상관분석 결과 괜찮은 일과 의미 있는 일의 총점은 정적 상관($r = .47, p < .001$)이 있는 것으로 나타났다. 두 변인의 하위요인들 역시 정적 상관을 보였으나, 괜찮은 일의 하위요인인 적절한 보상 및 자유시간과 휴식의 보장은 의미 있는 일의 하위요인인 더 큰 선을 위한 동기와 유의한 상관관계가 나타나지 않았다. 괜찮은 일과 의미 있는 일의 총점 및 하위요인들은 일 자의의지, 진로적응성, 적극적 성격, 문제중심대처, 사회적 지지추구, 인지적 재구조화와 모두 정적인 상관 관계를 보였다. 반면 비판적 의식인 하위요인 중 비판적 성찰은 괜찮은 일과 의미 있는 일 총점과 부적 상관(각 $r = -.29, r = -.14, p < .001$)이 있었다. 비판적 동기와 비판적 행동의 경우 괜찮은 일과 상관관계가 유의하지 않았으며, 의미 있는 일과는 정적 상관(비판적 동기 $r = .20, p < .001$, 비판적 행동 $r = .08, p < .05$)을 나타냈다. 비판적 행동은 비판적 성찰, 비판적 동기와 유의한 상관이 나타나지 않아 비판적 의식의 하위요인들 간 이질성이 유추되었다.

다음으로 잠재프로파일의 유형과 집단별 특징을 살펴보기 위해 잠재프로파일 분석을 실시하였다. 먼저 잠재프로파일의 수를 결정하기 위해 프로파일을 1개씩 늘려가며 모형 적합도를 비교하였다(표 2 참조). 분석 결과 BLRT는 검토한 모든 모형에서 유의하게 나타났으나, LMR-LRT가 잠재프로파일의 수가 4개, 5개일 때

.05 수준에서 유의하지 않아 해당 모형을 고려대상에서 제외하였다. 잠재프로파일의 수가 2개, 3개, 6개인 모형은 Entropy 값이 모두 .8 이상으로 분류의 질 측면에서도 우수했다. 한편 정보지수인 AIC, BIC, SABIC는 잠재프로파일의 수가 증가할수록 값이 감소하는 양상을 보였는데, 이는 잠재집단 수의 증가로 인해 모형이 복잡해지며 나타나는 현상일 수 있다. 이로 인해

정보지수의 최솟값이 존재하지 않을 경우 도표를 그려 감소폭이 완만해지는 지점의 모형을 선택할 수 있으며 (Nylund-Gibson & Choi, 2018), 잠재프로파일의 수가 3개인 모형에서 기울기가 완만해지는 것을 확인하였다. 잠재프로파일의 수가 3개인 모형은 집단별 분류비율 또한 적절하게 나타났으므로, 해당 모형이 가장 적합하다고 판단하여 이후 분석을 진행하였다.

표 1. 주요 변인의 기술통계 및 상관분석

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	1																		
2	.75***	1																	
3	.72***	.51***	1																
4	.65***	.27***	.34***	1															
5	.64***	.30***	.24***	.39***	1														
6	.72***	.56***	.40***	.27***	.26***	1													
7	.47***	.46***	.39***	.18***	.17***	.49***	1												
8	.49***	.46***	.34***	.23***	.19***	.49***	.95***	1											
9	.45***	.42***	.32***	.20***	.18***	.47***	.92***	.86***	1										
10	.26***	.25***	.16***	.05	.05	.35***	.63***	.61***	.58***	1									
11	.46***	.45***	.31***	.24***	.24***	.37***	.52***	.52***	.49***	.30***	1								
12	.40***	.49***	.36***	.14***	.09*	.32***	.56***	.54***	.50***	.27***	.45***	1							
13	.25***	.29***	.18***	.10**	.07	.24***	.37***	.39***	.34***	.30***	.31***	.46***	1						
14	-.29***	-.20***	-.13***	-.24***	-.26***	-.17***	-.14***	-.16***	-.13***	-.09*	-.20***	-.07*	-.10**	1					
15	.05	.12**	.11**	-.05	-.02	.02	.20***	.17***	.16***	.07*	.01	.27***	.11**	.29***	1				
16	-.05	-.03	-.06	-.10**	-.05	.08*	.08*	.09*	.09**	.24***	.00	-.14***	.12**	.05	.02	1			
17	.34***	.38***	.30***	.16***	.12**	.25***	.50***	.48***	.45***	.27***	.31***	.62***	.34***	-.02	.27***	-.12**	1		
18	.28***	.31***	.25***	.12**	.09*	.19***	.35***	.32***	.31***	.20***	.22***	.47***	.27***	-.01	.28***	-.10**	.56***	1	
19	.33***	.36***	.23***	.19***	.14***	.23***	.43***	.42***	.38***	.26***	.35***	.46***	.28***	-.10**	.16***	-.07*	.47***	.46***	1
M	4.39	4.89	4.94	3.92	3.89	4.29	3.56	3.45	3.52	3.12	4.30	3.89	3.38	4.20	4.69	1.87	3.18	3.17	3.09
SD	0.85	1.14	1.28	1.17	1.28	1.23	0.78	0.85	0.88	0.65	1.40	0.47	0.67	1.08	0.88	0.95	0.54	0.57	0.62

주. 1/2/3/4/5/6 = 괜찮은 일(전체/신체, 정신적으로 안전한 근무환경/건강관리 지원/적절한 보상/자유시간과 휴식의 보장/가족과 공동체의 가치에 상응하는 조직 가치), 7/8/9/10 = 의미 있는 일(전체/일에서의 긍정적 의미/일을 통한 의미 만들기/더 큰 선을 위한 동기), 11 = 일 자유의지, 12 = 진로 적응성, 13 = 적극적 성격, 14/15/16 = 비판적 의식(비판적 성찰/동기/행동) 17/18/19 = 스트레스 대처(문제중심대처/사회적 지지추구/인지적 재구조화).

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

표 2. 잠재프로파일의 수에 따른 모형 적합도

분류기준	잠재프로파일 수				
	2	3	4	5	6
AIC	16706.195	16151.178	16009.107	15842.539	15725.498
BIC	16823.027	16310.071	16210.059	16085.55	16010.57
SABIC	16743.639	16202.103	16073.511	15920.423	15816.862
Entropy	.803	.839	.794	.812	.818
BLRT	.0000	.0000	.0000	.0000	.0000
LMR-LRT	.0001	.0000	.2074	.1513	.0251
n(%)	1 = 307(38.8) 2 = 484(61.2)	1 = 129(16.3) 2 = 387(48.9) 3 = 275(34.8)	1 = 114(14.4) 2 = 267(33.8) 3 = 141(17.8) 4 = 269(34.0)	1 = 94(11.9) 2 = 149(18.8) 3 = 238(30.1) 4 = 236(29.8) 5 = 74(9.4)	1 = 70(8.9) 2 = 222(28.1) 3 = 142(18.0) 4 = 64(8.1) 5 = 73(9.2) 6 = 220(27.8)

각 집단의 특성을 파악하기 위해 그림 2에 잠재프로파일의 형태를 시각적으로 제시하였다. 집단1은 전체의 16.3%를 차지하는 집단으로, 모든 요인에서 가장 좋지 못한 일 경험을 하는 것으로 나타났고, 특히 괜찮은 일 5요인보다 의미 있는 일 3요인에서 다른 집단과의 차이가 더욱 큰 경향이 있었다. 집단2는 모든 요인이 중간 수준으로 나타나 대체로 괜찮으면서도 의미 있는 일 경험을 하고 있는 것으로 나타났으며, 전체의 48.9%를 차지했다. 집단3에는 전체의 34.8%가 속했으며, 이들은 자신이 하는 일을 가장 괜찮으면서도 의미 있다고 여기는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 괜찮은 일과 의미 있는 일의 잠재프로파일 분석을 실시한 선행연구(Duffy et al., 2023)의 집단명을 고려하여, 집단1을 의미가 제한적인 일 집단, 집단2를 적절한 일 집단, 집단3을 충족감을 주는 일 집단으로 명명하였다.

각 잠재프로파일에 속한 연구대상의 인구통계학적 특징을 추가적으로 살펴보았다(표 3 참조). 학력 측면에서, 대학교 졸업 혹은 그 이상의 학력을 가진 여성의 비율은 충족감을 주는 일 집단, 적절한 일 집단, 의미가 제한적인 일 집단 순으로 높았고, 반대로 전문대 졸업 혹은 그 이하의 학력을 가진 사람의 비율은 의미가 제한적인 일 집단, 적절한 일 집단, 충족감을 주는 일 집단 순으로 높게 나타났다. 월평균 가계소득의 측면에서는 월평균 가계소득 200만원 이하, 200 ~ 400만원이

차지하는 비율은 의미가 제한적인 일 집단에서 가장 높았고, 400 ~ 600만원, 600 ~ 800만원이 차지하는 비율은 적절한 일 집단에서 가장 높았으며, 800 ~ 1000만원, 1000만원 이상의 경우에는 충족감을 주는 일 집단이 차지하는 비율이 가장 높았다. 직업 유형의 측면에서는 전문직, 연구직이 차지하는 비율이 충족감을 주는 일 집단에서 가장 높은 점이 두드러졌다. 고용 상태의 측면에서는 충족감을 주는 일 집단에서 정규직 비율이 가장 높았고, 의미가 제한적인 일 집단에서 계약직 비율이 가장 높았다. 근무 유형과 관련해서는 전일제는 충족감을 주는 일 집단에서, 시간제는 의미가 제한적인 일 집단에서 가장 높은 비율로 분포하였다.

2. 잠재프로파일의 분류를 예측하는 심리적 과정

마지막으로, 잠재프로파일 분류를 예측하는 심리적 과정을 검증하기 위해 월평균 가계소득을 통제한 상태에서 다항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다(표 4 참조). 먼저 의미가 제한적인 일 집단을 기준 집단으로 설정하여 적절한 일 집단과 비교하였을 때, 일 자유의지(OR = 1.544, 95%CI[1.209, 1.973])가 높고 비판적 행동(OR = 2.010, 95%CI[1.428, 2.827])과 인지적 재구조화(OR = 2.344, 95%CI[1.385, 3.967])를 많이 할수록 중간 수준의 균형 집단에 속할 확률이 높았다. 의미가 제

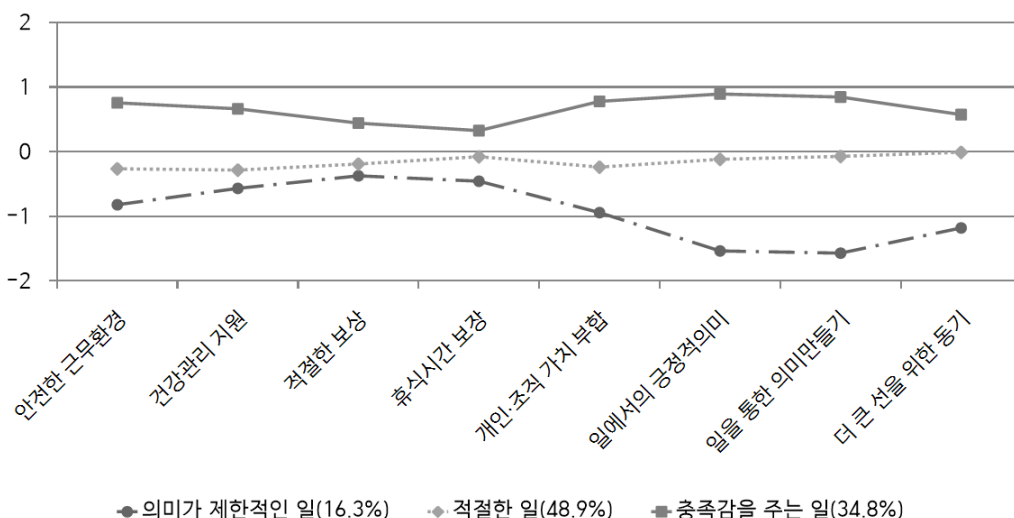


그림 2. 잠재프로파일의 형태

한적인 일 집단을 기준 집단으로 설정하여 충족감을 95%CI[2.137, 4.695])와 진로적응성(OR = 13.361, 95%CI 주는 일 집단과 비교했을 때, 일 자유의지(OR = 3.168, [3.676, 48.564])이 높고, 성격이 적극적이고(OR = 2.109,

표 3. 잠재프로파일 별 인구통계학적 특징

(N = 791)

구분		의미가 제한적인 일 집단 (n = 129)		적절한 일 집단 (n = 387)		충족감을 주는 일 집단 (n = 275)	
		빈도	%	빈도	%	빈도	%
학력	중학교 졸업 이하	5	3.9	7	1.8	1	0.4
	고등학교 졸업	26	20.2	64	16.5	13	4.7
	전문대 졸업	26	20.2	37	9.6	14	5.1
	대학교 졸업	50	38.8	162	41.9	133	48.4
	대학원 졸업 이상	19	14.7	113	29.2	113	31.0
	기타	3	2.3	4	1.0	1	0.4
월평균 가계소득	200만원 이하	45	34.9	75	19.4	15	5.5
	200 ~ 400만원	36	27.9	83	21.4	69	25.1
	400 ~ 600만원	25	19.4	78	20.2	55	20.0
	600 ~ 800만원	12	9.3	73	18.9	44	16.0
	800 ~ 1000만원	6	4.7	45	11.6	49	17.8
	1000만원 이상	5	3.9	33	8.5	43	15.6
직업 유형	전문직	5	3.9	62	16.0	66	24.0
	연구직	18	14.0	87	22.5	79	28.7
	경영/관리직	10	7.8	25	6.5	32	11.6
	사무/기술직	45	34.9	108	27.9	63	22.9
	판매/서비스직	28	21.7	74	19.1	25	9.1
	기능/노무직	12	9.3	14	3.6	3	1.1
	농/림/축산/어업	3	2.3	4	1.0	0	0.0
	자영업	8	6.2	13	3.4	7	2.5
고용 상태	정규직	58	45.0	193	49.9	180	65.5
	계약직	51	39.5	139	35.9	70	25.5
	자영업자/프리랜서	20	15.5	55	14.2	25	9.1
근무 유형	전일제	88	68.2	287	74.2	232	84.4
	시간제	41	31.8	100	25.8	43	15.6

표 4. 잠재프로파일 분류의 영향요인

기준집단	의미가 제한적인 일 집단				적절한 일	
	적절한 일		충족감을 주는 일		충족감을 주는 일	
비교집단	계수	표준오차	계수	표준오차	계수	표준오차
월평균 가계소득	0.301**	0.114	0.433**	0.145	0.133	0.094
일 자유의지	0.435**	0.125	1.153***	0.201	0.718***	0.153
진로적응성	0.745	0.408	2.592***	0.658	1.847**	0.537
적극적 성격	0.443	0.246	0.746*	0.315	0.304	0.209
비판적 성찰	-0.290	0.156	-0.873***	0.205	-0.583***	0.143
비판적 동기	0.123	0.163	0.308	0.217	0.184	0.158
비판적 행동	0.698***	0.174	1.227***	0.222	0.529***	0.146
문제중심대처	0.546	0.377	1.713**	0.512	1.168**	0.356
사회적 지지추구	-0.180	0.298	0.001	0.437	0.180	0.328
인지적 재구조화	0.852**	0.268	1.312***	0.359	0.460	0.248

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

95%CI[1.136, 3.913]), 비판적 행동(OR = 3.412, 95%CI [2.209, 5.270]), 문제중심대처(OR = 5.548, 95%CI[2.036, 15.120]), 인지적 재구조화(OR = 3.712, 95%CI[1.838, 7.498])를 많이 할수록 충족감을 주는 일 집단에 속할 확률이 높았다. 반면 비판적 성찰(OR = 0.418, 95%CI [0.279, 0.624])을 많이 할수록 충족감을 주는 일 집단보다 의미가 제한적인 일 집단에 속할 확률이 높았다.

다음으로 기준 집단을 적절한 일 집단으로 설정하여 충족감을 주는 일 집단과 비교한 결과, 일 자유의지(OR = 2.051, 95%CI[1.519, 2.771])와 진로적응성(OR = 6.341, 95%CI[2.214, 18.160])이 높고, 비판적 행동(OR = 1.698, 95%CI[1.275, 2.262])과 문제중심대처(OR = 3.215, 95%CI[1.601, 6.455])를 많이 할수록 적절한 일 집단보다는 충족감을 주는 일 집단에 속할 확률이 높았다. 반면 비판적 성찰(OR = 0.558, 95%CI[0.421, 0.739])을 많이 할수록 충족감을 주는 일 집단보다는 적절한 일 집단에 속할 확률이 높았다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 일-가정 병행 여성이 경험하는 괜찮은 일과 의미 있는 일의 하위요인에 따른 잠재프로파일을 분류하고, 이에 관여하는 심리적 과정을 검증하였다. 심리적 과정 요인으로는 일 자유의지, 진로적응성, 적극적 성격, 비판적 의식(비판적 성찰·동기·행동), 스트레스 대처(문제중심대처, 사회적 지지추구, 인지적 재구조화)를 고려하였으며, 인구통계학적 변인인 월평균 가계소득을 분석에 포함하여 경제적 요인이 일 경험에 미치는 영향을 통제된 상태에서 심리적 과정의 역할을 검증하고자 하였다. 분석 결과 의미가 제한적인 일 집단, 적절한 일 집단, 그리고 충족감을 주는 일 집단의 3집단 모형이 도출되었으며, 일 자유의지, 진로적응성, 비판적 행동, 문제중심대처, 인지적 재구조화 등이 집단 분류에 영향력이 있는 것으로 나타났다.

먼저, 일-가정 병행 여성의 일 경험에 따른 잠재프로파일을 분류하고 그 특성을 살펴보았다. 첫째로, 의미

가 제한적인 일 집단은 괜찮은 일과 의미 있는 일의 모든 측면에서 가장 부정적인 경험을 하는 것으로 나타났다. 이 집단은 모든 하위요인이 전체집단의 평균에 미치지 못했으나, 특히 의미 있는 일 경험이 다른 집단보다 낮게 나타났다. 의미가 제한적인 일 집단에서 비교적 평균에 가까운 수준을 보이는 괜찮은 일의 하위요인들은 적절한 보상, 건강관리 지원, 자유시간과 휴식의 보장이었으며, 따라서 이 집단에 속한 사람들에게 일이란 가장 우선적으로 생존 욕구를 충족하는 수단일 것이라고 추측된다. 인구통계학적으로, 이들은 다른 집단에 속하는 사람들에 비해 학력과 월평균 가계소득이 낮은 경향이 있었으며, 다른 집단보다 계약직과 시간제 일자리에 종사하는 비율이 높아서 사회경제적 제약과 직업적 불안정성을 상대적으로 많이 경험하고 있는 것으로 보였다. 둘째로, 적절한 일 집단은 모든 요인이 전체집단의 평균에 가까운 집단으로, 자신이 하는 일이 괜찮으면서도 어느 정도 의미를 수반한다고 경험하는 집단이었다. 이들은 학력이나 월평균 가계소득의 측면을 고려할 때 중간 정도의 사회경제적 제약을 경험하고 있는 것으로 나타났다. 마지막으로, 충족감을 주는 일 집단은 자신의 일이 매우 괜찮으면서도 의미 있다고 경험하는 집단이었다. 이들은 안전한 환경에서 기본적인 욕구를 충족할 수 있고, 일이 개인적으로 중요한 의미를 가지며 자신을 성장시키는 동시에 사회적으로도 도움이 된다고 경험하고 있는 것으로 보였다. 인구통계학적으로, 충족감을 주는 일 집단에 속한 사람들은 다른 집단에 비해 학력과 월평균 가계소득이 높은 경향이 있었고, 정규직과 전일제 일자리에 종사하는 비율이 높았다.

이처럼 괜찮은 일과 의미 있는 일의 경험이 모두 낮거나, 중간 수준이거나, 높은 유형이 존재한 것은 기존 잠재프로파일 분석 연구와 유사한 결과이다(안진아, 2022b; Duffy et al., 2023; Kim et al., 2021). 국내 근로자를 대상으로 한 안진아의 연구(2022b)에서는 보통 집단의 분류 비율이 53.3%로 나타나, 본 연구의 적절한 일 집단 분류비율인 48.9%와도 유사성이 있었다. Duffy 등의 연구(2023)에서는 괜찮은 일과 의미 있는 일의 수준이 모두 낮은 두 유형이 나타났는데, 이는 둘 중 괜찮은

일의 조건이 더 낮게 나타난 ‘충족되지 못한(unfulfilling)’ 집단과 의미 있는 일 경험이 더 낮게 나타난 ‘매우 의미 없는(highly meaningless)’ 집단이었다. 이중 ‘매우 의미 없는’ 집단은 본 연구에서 나타난 의미가 제한적인 일 집단과 유사한 양상을 나타내므로, 국내 일-가정 병행 여성에게 있어서 부정적인 일 경험은 괜찮은 일 조건의 부재보다 일의 의미 부재를 더 반영하는 것으로 보인다. 단, 선행연구에서는 특정 유형에서 괜찮은 일의 일부 요인이 다른 요인에 비해 높거나 낮게 나타나 교차되는 양상도 관찰되었으나(안진아, 2022b; Duffy et al., 2023; Kim et al., 2021), 본 연구에서는 이러한 유형은 나타나지 않았다. 이는 일-가정 병행 여성 집단이 선행연구의 일반적인 직장인 집단보다 동질적이기 때문일 수 있다. 또한 사적 의료 보험이 주를 이루는 미국과 달리 한국은 국민건강보험제도라는 공공 의료 보험의 의한 지원을 받기 때문에, 미국 직장인을 대상으로 한 선행연구보다 건강관리 지원과 같은 하위요인에 있어서 이질성이 낮을 수 있을 것이다.

괜찮은 일과 의미 있는 일의 경험이 함께 높거나 낮은 양상으로 나타난 것은 괜찮은 일이 의미 있는 일을 예측한다는 Allan 등의 연구(2019, 2020)와도 연결지어 생각할 수 있다. 특히 Allan 등(2020)은 종단연구를 통해, 개인이 일을 더 괜찮다고 경험할 때 자신의 일이 타인에게 도움을 준다는 긍정적인 시각이 향상되어 사회적 연결 욕구가 충족되고 궁극적으로 일을 더 의미 있게 느낄 수 있음을 검증하였다. 자신의 일이 괜찮지 못하다고 느끼는 집단에서 의미 있는 일의 경험도 적고, 자신의 일이 괜찮다고 느끼는 집단에서 의미 있는 일의 경험도 높게 나타난 본 연구 결과는 괜찮은 일이 의미 있는 일의 전제조건이라는 주장을 지지하는 것으로 볼 수 있다. 흥미로운 점은 의미가 제한적인 일 집단의 경우 괜찮은 일의 물리적 조건들(안전한 환경, 건강관리 지원, 적절한 보상, 휴식 보장)은 평균보다 낮은 수준이면서, 괜찮은 일의 심리적 조건(조직 가치)과 의미 있는 일의 요소들이 유난히 낮게 나타났다는 점이다. 반면 충족감을 주는 일 집단의 경우에는 괜찮은 일의 모든 하위요인이 평균 이상이면서 조직 가치가 가장 높은

수준이었으며, 매우 의미 있는 일을 경험하는 것으로 나타났다. 이는 조직의 가치가 개인 및 공동체의 가치에 부합하지 않을 때 특히 의미 있는 일을 경험하기 힘들다는 것을 시사한다. 한편 Blustein 등(2023)이 주장한 바와 같이 괜찮은 일이 아니더라도 의미 있는 일로 경험하는 유형은 본 연구에서는 관찰되지 않았는데, 이는 이러한 양상이 나타나는 조건이 매우 특수하기 때문일 수 있다.

다음으로, 잠재프로파일 분류에 영향을 미치는 심리적 과정을 확인하기 위해 다항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 일 자유의지와 비판적 행동은 경제적 요인인 월평균 가계소득을 통제한 상태에서도 모든 집단의 분류에 유의한 영향력이 있었으며, 진로적응성은 의미가 제한적인 일과 충족감을 주는 일 및 적절한 일과 충족감을 주는 일의 분류에 가장 큰 영향력이 있었다. 다시 말해, 자신의 진로를 자율적으로 선택할 수 있다고 인식하고 진로 과업에 대한 적응 능력이 높으며, 불평등에 저항하는 사회정치적 행동에 많이 참여할수록 더 괜찮은 일과 더 많은 의미 있는 일을 경험하는 집단에 속할 확률이 높았다. 이는 일 자유의지, 진로적응성, 비판적 의식이 괜찮은 일의 경험에 관여하고 괜찮은 일의 경험이 다시 일 충만감으로 이어진다는 PWT 모델의 가정을 지지하는 결과이다(Duffy et al., 2016). 선행연구들은 일 자유의지나 진로적응성이 괜찮은 일 또는 의미 있는 일을 예측한다고 보고하고 있으며(김나래, 이기학, 2019; Allan, Autin, & Duffy, 2016; Allan et al., 2019; Duffy, Autin, & Bott, 2015; Haenggli & Hirschi, 2020), 직장 여성만을 대상으로 한 연구에서도 일치하는 결과가 나타났다(박지선, 이은설, 2022; Autin et al., 2022a; England et al., 2020; Kim et al., 2022). 본 연구에서도 선행연구에 부합하는 결과가 나타난 것은 일 자유의지나 진로적응성이 일-가정 병행의 부담이 큰 직장 여성들에게도 긍정적으로 작용하며, 특히 괜찮은 일을 넘어 의미 있는 일을 경험하도록 하는 데 중요하게 기여하고 있음을 보여준다.

비판적 행동이 괜찮은 일과 의미 있는 일 경험을 긍정적으로 예측한다는 연구 결과 역시 기존 선행연구에

부합한다. 선행연구에 의하면, 비판적 행동은 경제적 제약 및 사회적 소외가 일 자유의지, 진로적응성, 괜찮은 일의 경험에 미치는 부정적인 영향을 악화시키는 것으로 나타났다(Autin et al., 2022b; Kim & Allan, 2021). 즉, 사회구조적 제약을 변화시키기 위해 적극적으로 행동하는 것은 일-가정 병행 여성들에게 임파워먼트(empowerment)를 제공하고, 괜찮은 일과 의미 있는 일 경험을 촉진하는 것으로 보인다. 다만 비판적 의식 중 비판적 동기는 어떤 집단의 분류에도 유의한 영향력이 없었고, 비판적 성찰 단독으로는 오히려 더 부정적인 역할을 하는 것으로 나타났다. 구체적으로, 비판적 성찰은 사회적 불평등과 이러한 불평등이 지속되어 온 과정을 구조적으로 인식하는 것을 의미한다(Diemer et al., 2022). 이에 비판적 성찰이 낮은 사람은 사회적 불평등을 개인에 귀인하게 되고, 비판적 성찰이 높은 사람은 구조와 체계에 귀인하게 된다. 비판적 성찰은 실제로 사회적 불평등을 완화하기 위한 비판적 행동으로 이어질 수 있으나, 사회적 불평등을 완화하는 실천적인 방안을 모색하는 것이 아니라 구조적으로 인식하는 것에 그치는 경우에는 오히려 더 많은 현실적인 제약을 의식하게 되고 그로 인해 자기효능감이나 통제감이 약화될 수 있다(Autin, et al., 2022b; Kim & Allan, 2021). 그러므로 결과적으로는 덜 괜찮은 일에 종사하고 일로부터 의미를 찾기 어려워질 수 있다. 또한 비판적 행동이 사회적 불평등의 지각으로 인한 학습된 무기력을 완화하고 내적 통제감을 증진하여 긍정적인 일을 획득하도록 돕는 것과 달리, 불평등을 바로잡기 위한 실제적인 행동보다는 그렇게 행동해야 한다는 책임감 영역을 강조하는 비판적 동기(Rapa et al., 2020)는 일 경험에 직접적인 영향력이 없을 수 있다. 선행연구에서 비판적 의식은 하위요인별로 다른 완충 효과를 나타냈고(Kim & Allan, 2021), 비판적 성찰이 낮은 경우보다 중간이나 높은 수준일 때 경제적 제약의 부정적 영향이 더 강하게 나타나기도 하였다(Autin et al., 2022b).

스트레스 대처 방식과 관련하여서는, 문제중심대처를 많이 사용하는 것이 의미가 제한적인 일 집단과 적절한 일 집단보다 충족감을 주는 일 집단에 속할 가능성을

높였다. 이는 다른 대처에 비해 문제를 적극적으로 해결하려는 행동전략이 높은 수준의 긍정적인 일 경험을 하는 데 효과적임을 시사한다. 선행연구에서도 문제중심대처는 일-가정 병행이 주는 상호보완적인 효과인 일-가정 향상을 증가시킨다고 보고한 바 있다(조운진, 유성경, 2012). 또한 스트레스 대처 방식 중 인지적 재구조화를 많이 사용할수록 의미가 제한적인 일 집단보다는 적절한 일 집단과 충족감을 주는 일 집단에 속할 확률이 높았다. 인지적 재구조화는 일-가정 병행으로 인한 부정적 정서를 낮추고 인지적 왜곡을 수정하여 일-가정 균형을 촉진하는 기능을 할 수 있다(Chittenden & Ritchie, 2011). 본 연구의 결과를 고려하면, 인지적 재구조화는 의미가 제한적인 일 집단과 같이 일 경험이 상대적으로 더 부정적인 경우에 효과적인 것으로 보인다. PWT 모형에 의하면 이들의 부정적 일 경험의 기저에는 높은 수준의 사회구조적 제약이 존재하므로, 개인의 노력을 통해 문제를 해결할 수 있는 정도가 제한적일 수 있다. 이런 경우 인지적인 전략을 통해 조망을 달리하고 부정적 정서를 관리하는 것이 도움이 될 것이다.

적극적 성격은 의미가 제한적인 일 집단과 충족감을 주는 일 집단의 분류에 영향력이 있었다. 그러므로 원하는 바를 관철하고 이를 가로막는 주변 환경을 적극적으로 변화시키는 것은 매우 좋지 않은 일 경험을 하는 사람들이 좋은 일을 획득하도록 돕는 심리적 과정일 수 있다. 이는 적극적 성격이 사회구조적 제약의 부정적 영향을 완화하고(Kim et al., 2020), 괜찮은 일 경험을 촉진한다는 선행연구(안진아, 2022a) 결과와 일치한다. 다만 적극적 성격은 중간 수준의 균형 집단과 높은 수준의 자아실현 집단의 분류를 예측하지는 못하였다. 이는 보다 높은 수준의 괜찮으면서 의미 있는 일을 경험하기 위해서는 적극적 성격과 같은 개인적 성향을 넘어서 이를 통해 발현되는 행동적 노력, 즉 비판적 행동이나 문제해결적 대처가 필요하기 때문인 것으로 생각된다.

본 연구의 함의는 다음과 같다. 첫째, 그동안 제한적으로 다루어진 괜찮은 일과 의미 있는 일의 패턴을 잠재프로파일 분석을 사용하여 연구하였다. PWT 모델을 배경으로 잠재프로파일 분석을 수행한 선행연구들은

대부분 팬찮은 일의 하위요인의 양상(안진아, 2022b; Kim et al., 2021)과 같이 비교적 동질적인 차원의 양상을 살펴보았다. 팬찮은 일과 의미 있는 일을 함께 살펴본 연구는 아직까지 제한적으로만 이루어졌을 뿐 아니라 팬찮은 일과 의미 있는 일을 하위요인의 수준이 아닌 단일요인으로 살펴보고 있다는 제한점이 있었다(Allan et al., 2019, 2020; Duffy et al., 2023; Lysova et al., 2019). 본 연구는 팬찮은 일과 의미 있는 일이라는 서로 구분되는 개념이 세부 하위요인의 수준에서 어떻게 함께 경험되고 있는지 양상을 살펴보았다. 본 연구는 일-가정 병행 여성에 있어서 팬찮은 일이 의미 있는 일의 전제조건이라는 주장(Allan et al., 2020)을 사람-중심적 접근으로 검증함으로써 상보적인 지지 증거를 제시하였을 뿐 아니라, 특히 팬찮은 일의 하위요인 중 조직 가치의 충족이 의미 있는 일 경험의 전제조건으로 더 중요하게 작용할 수 있음을 보여주었다. 즉, 팬찮은 일의 모든 하위요인들이 동등하게 작용하지 않을 수 있으며, 조직의 가치가 개인적인 삶의 영역에서의 가치에 부합한다고 인식하는 것은 안전이나 경제적 보상과 같은 물리적 조건의 충족과 구분되는 요인임을 알 수 있었다.

둘째, 중요한 맥락적 요소인 경제적 요인을 통제한 상태에서 일-가정 병행 여성의 일 경험에 영향을 미치는 심리적 과정을 확인하였다. 연구 결과는 일-가정 병행 여성이 사회구조적 제약에도 불구하고, 팬찮으면서 의미 있는 일을 경험하는 데 어떤 태도와 능력을 함양하는 것이 도움이 되는지 시사한다. 기존 연구에서 제시한 바와 같이 일-가정 병행 여성들에게 있어서도 진로를 스스로 탐색하여 선택할 수 있다고 느끼고, 적극적인 태도로 사회구조적 제약을 변화하고자 노력하며, 일과 가정에서의 문제에 기능적으로 대처할 때 일로부터 기본 욕구를 충족시키면서 의미를 경험할 가능성이 크다. 따라서 이들을 지원하는 실무자들은 흥미와 가치, 기술을 고려하여 진로 목표를 설정하기 이전에, 내담자가 목표를 향해 나아갈 수 있는 힘이 있는지를 파악하고 문제해결과 변화를 위한 행동적인 전략을 사용할 수 있도록 지원해야 할 것이다(김나래, 이기학, 2014). 특히 비판적 행동의 촉진은 기존 심리지원 서비스에서는 간과

되었던 영역으로, 최근 대두되고 있는 사회정의 접근(social justice approach)에서 중요하게 거론되고 있다. 사회정의 접근은 상담자들이 사회변화와 사회정의를 위한 적극적인 행위자로서 기능해야 한다고 주장하며, 여성들이 경험하는 사회구조적인 차별에 맞서 옹호자로서의 역할을 수행하고 나아가 지역사회 및 직장에서의 심리교육 등을 통해 변화를 도모하는 것이 필요하다고 본다(최가희, 2018). 상담자들은 이들에게 임파워먼트 중심의 개입과 비판적 의식의 모델을 제공함으로써, 자신의 진로를 둘러싼 환경을 변화시키는 데 기여하고 내적 통제감을 증진하도록 도울 수 있다.

이에 더하여 일-가정 병행 여성이 자신의 일을 어떻게 경험하고 있는가에 따라 차별적인 개입이 필요할 것으로 생각된다. 개인의 일 자유의지나 비판적 행동을 높이기 위해 내적 통제감과 임파워먼트를 촉진하는 개입은 모든 여성들에게 도움이 될 수 있다. 반면 현재 하고 있는 일이 적절하다고 지각하나 의미 있다고 느끼지는 못하는 여성들에 있어서는 진로적응성이나 문제해결 대처와 같이 일-가정 병행을 위한 과업을 효과적으로 다룰 수 있는 구체적인 대처 전략 자원을 향상시키는 것이 효과적일 수 있다. 반면 현재의 일이 팬찮은 일의 조건조차 충족하지 못한다고 느끼는 일-가정 병행 여성들은 현실적인 제약에 압도되어 이를 변화시키는 것이 어려울 수 있으므로, 인지적 재구조화를 통해 현재 상황에 대한 인식을 변화시키고 정서적 반응을 조절할 수 있도록 돕는 것이 우선적일 수 있다.

본 연구의 제한점과 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 표집 과정에서의 제한점으로, 본 연구는 눈덩이 표집방법을 사용하여 연구참여자를 모집하였으며, 학력이 대학교 졸업 이상인 참여자, 직업 유형이 연구직, 전문직 혹은 사무/기술직인 참여자, 정규직, 전일제 일자리에 종사하는 참여자가 과반수를 차지하였다. 다만 18세 미만 자녀와 동거하는 일-가정 병행 여성을 대상으로 한 통계청(2022)의 조사에서도 대학교 이상 졸업자, 전문가 및 관련 종사자와 사무종사자, 상용근로자는 각각 전체 조사대상의 과반수를 차지했다. 이러한 인구통계학적 특성에서의 쏠림 현상은 가정에서

아내와 어머니의 역할을 수행하면서도 직업을 유지할 수 있는 일-가정 병행 여성의 특성에 기인한 것일 수 있으나, 상대적으로 더 취약한 업무환경에 처해있을 수 있는 블루칼라(blue-collar) 및 저임금 단순노동직 여성 노동자, 계약직 및 시간제 일자리 종사 여성 노동자의 일 경험을 적절하게 반영하지 못할 수 있다. 또한 윤자영(2020)은 여성 근로자들이 재직하는 사업장의 규모가 직장 내 성차별 인식에 영향을 미친다고 보고했는데, 이에 후속 연구에서는 사회경제적 제약을 유발하는 인구통계학적 특성을 더욱 다양하게 고려하고 표본을 세분화하여 모집 및 분석을 수행할 수 있겠다. 둘째, 본 연구는 일-가정 병행의 역할 요구가 두드러지는 초등학생 이하의 자녀가 있는 직장 여성을 대상으로 하였으나, 자녀의 수나 연령 등에 따른 차이는 조사하지 않았다. 후속 연구에서는 일-가정 갈등을 심화할 수 있는 다양한 인구통계학적 요인을 분석에 포함하여 일 경험의 차이를 살펴볼 것을 제안할 수 있다. 셋째, 본 연구는 국내에 존재하는 다양한 맥락의 사회적 소외집단 중 일-가정 병행 여성을 대상으로 하여 괜찮은 일과 의미 있는 일의 유형을 분석하였다. 따라서 이러한 결과가 전체 근로자 집단이나 다른 특성을 가진 근로자 집단에 적용될 수 있을지는 추가적인 연구가 필요하다. 예를 들어 기존 PWT 연구에서 다루어진 성소수자(Allan et al., 2019; Douglass, Velez, Conlin, Duffy, & England, 2017)나 인종적 소수자(Duffy et al., 2018)를 대상으로 한다면 서로 다른 하위 유형 및 심리적 과정이 나타날 수 있다. 이에 추후 연구에서는 보다 다양한 집단을 대상으로 괜찮은 일과 의미 있는 일의 양상을 살펴보는 것이 필요할 것으로 사료된다. 넷째, 본 연구에서는 PWT 모델에서 제안한 심리적 과정 변인들과 함께 일-가정 병행 여성 대상의 선행연구에서 중요하게 다루어진 스트레스 대처 방식을 고려하였으나, 그 외에도 이들에게 중요한 요인들이 존재할 수 있다. 예컨대 부부 친밀감(한혜림, 이지민, 2017)이나 부부 갈등(송진영, 황치정, 2013)이 일-가정 병행 여성의 직무 만족과 관련이 있다는 선행연구들을 고려할 때, 이러한 부부 관련 요인들도 후속 연구에서 고려할 수 있을 것으로 사료된다.

다. 마지막으로, 본 연구는 자기보고식 검사로 수집된 자료를 사용하였으므로 공통방법편의(common method bias) (박원우, 김미숙, 정상명, 허규만, 2007)의 문제가 있다. 개인이 주관적으로 인식하고 있는 일 경험과 함께 연봉이나 복리후생제도 등과 같은 보다 객관적인 조건들이 고려된다면, 개인의 일 경험을 다각적인 관점에서 이해하는데 도움이 될 수 있을 것으로 생각된다.

참고문헌

- 김나래 (2019). Social status and meaningful work. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 김나래, 이기학 (2014). 대학생의 일 자의의지: Work Volition Scale (WVS)의 타당화 연구. *직업교육연구*, 33(2), 41-58.
- 김나래, 이기학 (2019). 일 자의의지와 일의 의미의 관계: 자기회귀교차지연 모형을 적용한 종단관계. *상담학연구*, 20(5), 155-174.
<https://doi.org/10.15703/kjc.20.5.201910.155>
- 김은하, 김지수, 박한솔, 김도연, 김수용 (2017). 직장 내 성차별 경험, 정당한 세상에 대한 믿음, 우울에 대한 연구: 척도 개발 및 매개효과 분석. *한국심리학회지: 여성*, 22(4), 643-667.
<https://doi.org/10.18205/kpa.2017.22.4.009>
- 김정희 (1995). 스트레스 평가와 대처의 정서적 경험에 대한 관계. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 7(1), 44-69.
- 노성숙, 한영주, 유성경 (2012). 한국에서 '워킹맘'으로 살아가기: 직장인엄마의 다중역할 경험에 대한 현상학적 연구. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 24(2), 365-395.
- 박원우, 김미숙, 정상명, 허규만 (2007). 동일방법편의(Common Method Bias)의 원인과 해결방안. *인사조직연구*, 15(1), 89-133.
- 박은주, 유성경 (2020). 워킹맘의 일-가정 갈등과 우울의 관계에서 마음챙김, 탈중심화, 경험회피의 매개효과. *상담학연구*, 21(3), 67-85.
<https://doi.org/10.15703/kjc.21.3.202006.6>
- 박지선, 이은설 (2022). 직장 여성의 미묘한 성차별 경험이 괜찮은 일의 지각에 미치는 영향: 일의 심리학 이론의 적용. *상담학연구*, 23(1), 187-213.
<https://doi.org/10.15703/kjc.23.1.202202.187>
- 송진영, 황치정 (2013). 직장기혼여성의 부부갈등이 직무만족도에 미치는 영향: 가사노동분담만족도의 조절효과 검증. *비판사회정책*, (40), 118-148.
- 안진아 (2022a). 여성 근로자의 미묘한 성차별 경험, 괜찮은

- 일, 그리고 이직의도: 일의 심리학 이론의 적용. *진로교육연구*, 35(2), 89-111.
<https://doi.org/10.32341/JCER.2022.6.35.2.89>
- 안진아 (2022b). 한국 성인 근로자의 팬찮은 일(DWS) 잠재 프로파일 분류: 직무관련 결과지표 및 삶 만족 차이. *교육치료연구*, 14(3), 353-371.
<https://doi.org/10.35185/KJET.14.3.2>
- 우영지, 이기학 (2016). 유자녀 직장 여성의 다중역할 수행 대처전략에 대한 개념도 연구. *한국심리학회지: 여성*, 21(2), 173-194.
<https://doi.org/10.18205/kpa.2016.21.2.001>
- 윤자영 (2020). 여성 임금 근로자의 직장 내 성차별 인식에 관한 연구-기업 특성과 고용형태를 중심으로. *페미니즘 연구*, 20(1), 37-81.
<https://doi.org/10.21287/iif.2020.4.20.1.37>
- 이경진, 유금란 (2019). 워킹맘들이 경험하고 있는 심리적 어려움 및 대처방안에 관한 질적 연구. *한국콘텐츠학회 논문지*, 19(6), 587-604.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.06.587>
- 이세란, 이기학 (2021). 직장여성의 성차별 경험과 직무 및 삶의 만족의 구조 관계: '일 자유의지'와 '팬찮은 일'의 매개효과. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 33(1), 539-560.
- 이현진, 김명찬 (2021). 지방대학 출신 여성의 사회적 자리매김 경험에 대한 자문화기술지. *인간발달연구*, 28(3), 295-316.
<https://doi.org/10.15284/kjhd.2021.28.3.295>
- 임인혜, 유성경 (2020). 맞벌이 부부의 일-가정 갈등이 결혼 만족에 미치는 영향에서 스트레스 대처의 조절효과. *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*, 26(4), 551-578.
<http://doi.org/10.20406/kjcs.2020.11.26.4.551>
- 장서연, 김영근 (2019). 생계형 워킹맘의 일-가족 다중역할 경험에 관한 현상학적 연구. *한국심리학회지: 여성*, 24(3), 315-336.
- 전소영, 심예린 (2022). 여성 직장인의 직장 내 미묘한 성차별 경험과 팬찮은 일의 관계: 조직의 성차별 문화로 조절된 진로적응성의 매개효과. *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*, 28(3), 353-372.
<https://doi.org/10.20406/kjcs.2022.8.28.3.353>
- 정혜숙 (2015). 빈곤 여성 한부모 자활 경험의 재구성-자활, 복지이존, 일의 의미-. *한국사회복지학*, 67(4), 251-277.
<https://doi.org/10.20970/kasw.2015.67.4.011>
- 조운진, 유성경 (2012). 기혼 취업 여성의 사회적 지지와 일-가족 갈등 및 향상의 관계에서 문제-중심 대처와 우울정서의 매개효과. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 24(2), 441-463.
- 최가희 (2018). 사회정의와 상담심리의 역할. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 30(2), 249-271.
<https://doi.org/10.23844/kjcp.2018.05.30.2.249>
- 최윤정, 김계현 (2007). 고학력 기혼여성의 진로단절 위기 경험에 대한 개념도 (Concept Mapping) 연구 -진로지속 여성과 중단 여성 간의 비교-. *상담학연구*, 8(3), 1031-1045.
- 최환규, 이정미 (2017). 한국판 일의 의미 척도(K-WAMI)의 타당화 연구. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 31(4), 1-25.
<https://doi.org/10.21193/kjspp.2017.31.4.001>
- 탁진국, 이은주, 임그린 (2015). 경력적응성 척도의 타당화 검증. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 28(4), 591-608.
<https://doi.org/10.24230/ksiop.28.4.201511.591>
- 통계청 (2022. 11. 22). 2022년 상반기 지역별고용조사 기혼 여성의 고용 현황. https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301030300&bid=211&act=view&list_no=421921&tag=&nPage=1&ref_bid=에서 2023년 6월 30일 인출
- 한혜림, 이지민 (2017). 기혼여성이 지각한 가족 내 역할 인식 및 부부친밀감과직무만족도의 관계에서 일-가정 양립 인식의 매개효과: 잠재성장모형 및 자기회귀교차 지연모형 연구. *Family and Environment Research*, 55(3), 263-274.
<https://doi.org/10.6115/fer.2017.020>
- 황애영 (2010). 주도성이 주관적 경력성공에 미치는 영향. *광운대학교 대학원 석사학위논문*.
- Akaike, H. (1974). A new look at the statistical model identification. *IEEE Transactions On Automatic Control*, 19(6), 716-723.
<https://doi.org/10.1109/TAC.1974.1100705>
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2016). Self-determination and meaningful work: Exploring socioeconomic constraints. *Frontiers in Psychology*, 7, 71.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00071>
- Allan, B. A., Autin, K. L., Duffy, R. D., & Sterling, H. M. (2020). Decent and meaningful work: A longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology*, 67(6), 669-679.
<https://doi.org/10.1037/cou0000432>
- Allan, B. A., Tebbe, E. A., Bouchard, L. M., & Duffy, R. D. (2019). Access to decent and meaningful work in a sexual minority population. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 408-421.
<https://doi.org/10.1177/106907271875806>
- 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.
<https://doi.org/10.1080/10705511.2014.915181>
- Autin, K. L., Herdt, M. E., Allan, B. A., Zhu, L., Abdullah, M., & Garcia, R. G. (2022a). Decent work among women workers: An intersectional approach. *Journal of Counseling Psychology*, 69(6), 775-785.
<https://doi.org/10.1037/cou0000634>

- Autin, K. L., Williams, T. R., Allan, B. A., & Herdt, M. E. (2022b). Decent work among people of color: The moderating role of critical consciousness. *Journal of Career Assessment*, 30(3), 455-473.
<https://doi.org/10.1177/10690727211039811>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
<https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N., & DeVoy, J. E. (2008). The psychology of working: A new framework for counseling practice and public policy. *The Career Development Quarterly*, 56(4), 294-308.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00095.x>
- Blustein, D. L., Lysova, E. I., & Duffy, R. D. (2023). Understanding decent work and meaningful work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 289-314.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031921-024847>
- Bobbitt-Zeher, D. (2011). Gender discrimination at work: Connecting gender stereotypes, institutional policies, and gender composition of workplace. *Gender & Society*, 25(6), 764-786.
<https://doi.org/10.1177/0891243211424741>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Celeux, G., & Soromenho, G. (1996). An entropy criterion for assessing the number of clusters in a mixture model. *Journal of Classification*, 13, 195-212.
- Chittenden, E. H., & Ritchie, C. S. (2011). Work-life balancing: challenges and strategies. *Journal of Palliative Medicine*, 14(7), 870-874.
<https://doi.org/10.1089/jpm.2011.0095>
- Diemer, M. A., & Blustein, D. L. (2006). Critical consciousness and career development among urban youth. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 220-232.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.001>
- Diemer, M. A., Frisby, M. B., Pinedo, A., Bardelli, E., Elliot, E., Harris, E., McAlister, S., & Voight, A. M. (2022). Development of the short critical consciousness scale (ShoCCS). *Applied Developmental Science*, 26(3), 409-425.
<https://doi.org/10.1080/10888691.2020.1834394>
- Douglass, R. P., Velez, B. L., Conlin, S. E., Duffy, R. D., & England, J. W. (2017). Examining the psychology of working theory: Decent work among sexual minorities. *Journal of Counseling Psychology*, 64(5), 550-559.
<https://doi.org/10.1037/cou0000212>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J., & Santos, E. J. (2017). The development and initial validation of the decent work scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206-221.
<https://doi.org/10.1037/cou0000191>
- Duffy, R. D., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2015). Work volition and job satisfaction: Examining the role of work meaning and person-environment fit. *The Career Development Quarterly*, 63(2), 126-140.
<https://doi.org/10.1002/cdq.12009>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148.
<https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., Perry, J. C., Laurenzi, C., & Torrey, C. L. (2012). The construction and initial validation of the Work Volition Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 400-411.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.002>
- Duffy, R. D., Gerdell, S., Kim, H. J., & Choi, Y. (2023). Experiencing work as decent, meaningful, neither, or both: A latent profile analysis. *The Journal of Positive Psychology*. Advance online publication.
<https://doi.org/10.1080/17439760.2023.2257631>
- Duffy, R. D., Velez, B. L., England, J. W., Autin, K. L., Douglass, R. P., Allan, B. A., & Blustein, D. L. (2018). An examination of the psychology of working theory with racially and ethnically diverse employed adults. *Journal of Counseling Psychology*, 65(3), 280-293.
<https://doi.org/10.1037/cou0000247>
- England, J. W., Duffy, R. D., Gensmer, N. P., Kim, H. J., Buyukgoze-Kavas, A., & Larson-Konar, D. M. (2020). Women attaining decent work: The important role of workplace climate in psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 67(2), 251-264.
<https://doi.org/10.1037/cou0000411>
- Fouad, N. A., Kozlowski, M. B., Schams, S. S., Weber, K. N., Tapia, W. D., & Burrows, S. G. (2023). Why aren't we there yet? The status of research in women's career development. *The Counseling Psychologist*, 51(6), 786-848.
<https://doi.org/10.1177/00110000231178539>
- Ganginis, H. V. (2011). *Work-family experiences among employed mothers* (Unpublished doctoral dissertation). University of Maryland, College Park.
- Haenggli, M., & Hirschi, A. (2020). Career adaptability and career success in the context of a broader career

- resources framework. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103414.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103414>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). New York: Pearson.
- Kersh, R. (2018). Women in higher education: Exploring stressful workplace factors and coping strategies. *NASPA Journal About Women in Higher Education*, 11(1), 56-73.
<https://doi.org/10.1080/19407882.2017.1372295>
- Kim, T., & Allan, B. A. (2021). Examining classism and critical consciousness within psychology of working theory. *Journal of Career Assessment*, 29(4), 644-660.
<https://doi.org/10.1177/1069072721998418>
- Kim, H. J., Duffy, R. D., & Allan, B. A. (2021). Profiles of decent work: General trends and group differences. *Journal of Counseling Psychology*, 68(1), 54-66.
<https://doi.org/10.1037/cou0000434>
- Kim, N. R., Kim, H. J., & Lee, K. H. (2020). Social status and decent work: Test of a moderated mediation model. *The Career Development Quarterly*, 68(3), 208-221.
<https://doi.org/10.1002/cdq.12232>
- Kim, H. J., McNeil-Young, V. A., Wang, D., Duffy, R. D., & Underhill, B. D. (2022). Women of color and decent work: An examination of psychology of working theory. *The Career Development Quarterly*, 70(2), 125-137.
<https://doi.org/10.1002/cdq.12291>
- Li, N., Liang, J., & Crant, J. M. (2010). The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behavior: A relational perspective. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 395-404.
<https://doi.org/10.1037/a0018079>
- Lo, Y., Mendell, N. R., & Rubin, D. B. (2001). Testing the number of components in a normal mixture. *Biometrika*, 88(3), 767-778.
<https://doi.org/10.1093/biomet/88.3.767>
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374-389.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>
- Nam, J. S., & Kim, S. Y. (2019). Decent work in South Korea: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103309.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.006>
- Nylund, K. L., Asparouhov, T., & Muthén, B. O. (2007). Deciding on the number of classes in latent class analysis and growth mixture modeling: A Monte Carlo simulation study. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 14(4), 535-569.
<https://doi.org/10.1080/10705510701575396>
- Nylund-Gibson, K., & Choi, A. Y. (2018). Ten frequently asked questions about latent class analysis. *Translational Issues in Psychological Science*, 4(4), 440-461.
<https://doi.org/10.1037/tps0000176>
- Parker, S. K., & Sprigg, C. A. (1999). Minimizing strain and maximizing learning: The role of job demands, job control, and proactive personality. *Journal of Applied Psychology*, 84(6), 925-939.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.6.925>
- Peel, D., & McLachlan, G. J. (2000). Robust mixture modeling using the t distribution. *Statistics and Computing*, 10, 339-348.
<https://doi.org/10.1023/A:1008981510081>
- Petrus, H., & Masyn, K. (2010). General growth mixture analysis with antecedents and consequences of change. In A. R. Piquero, & D. Weisburd (Eds.), *Handbook of quantitative criminology* (pp. 69-100). New York: Springer.
- Ramaswamy, V., DeSarbo, W. S., Reibstein, D. J., & Robinson, W. T. (1993). An empirical pooling approach for estimating marketing mix elasticities with PIMS data. *Marketing Science*, 12(1), 103-124.
<https://doi.org/10.1287/mksc.12.1.103>
- Rapa, L. J., Bolding, C. W., & Jamil, F. M. (2020). Development and initial validation of the short critical consciousness scale (CCS-S). *Journal of Applied Developmental Psychology*, 70, 101164.
<https://doi.org/10.1016/j.appdev.2020.101164>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149-205). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Schwarz, G. (1978). Estimating the dimension of a model. *The Annals of Statistics*, 6(2), 461-464.
<https://doi.org/10.1214/aos/1176344136>
- Sclove, S. L. (1987). Application of model-selection criteria

- to some problems in multivariate analysis. *Psychometrika*, 52, 333-343.
<https://doi.org/10.1007/BF02294360>
- Spurk, D., Hirschi, A., Wang, M., Valero, D., & Kauffeld, S. (2020). Latent profile analysis: A review and “how to” guide of its application within vocational behavior research. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103445.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103445>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
<https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Triana, M. d. C., Jayasinghe, M., Pieper, J. R., Delgado, D. M., & Li, M. (2019). Perceived workplace gender discrimination and employee consequences: A meta-analysis and complementary studies considering country context. *Journal of Management*, 45(6), 2419-2447.
<https://doi.org/10.1177/014920631877677>
- Vermooten, N., Boonzaier, B., & Kidd, M. (2019). Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(1), 1-13.
<http://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1567>
- Weller, B. E., Bowen, N. K., & Faubert, S. J. (2020). Latent class analysis: A guide to best practice. *Journal of Black Psychology*, 46(4), 287-311.
<https://doi.org/10.1177/0095798420930932>