

# 초등학생 자녀를 둔 취업모의 일-가족·양육 갈등 및 향상 유형: 다양한 예측 요인과 심리적 결과

Profiles of Work-Family/Parenting Conflict and Enrichment  
Among Korean Employed Mothers of Children in Elementary School:  
Various Antecedents and Psychological Outcomes

서울대학교 아동가족학과  
박사과정 박인숙\*  
서울대학교 아동가족학과 및 생활과학연구소  
교수 및 겸무연구원 이재림\*\*

Dept. of Child Development & Family Studies, Seoul National University  
*Ph.D. student* Park, In-Sook  
Dept. of Child Development & Family Studies, Seoul National University  
*Professor* Lee, Jaerim

## 〈목 차〉

I. 서론	IV. 연구결과
II. 선행연구 고찰	V. 논의 및 제언
III. 연구방법	참고문헌

## 〈초록〉

본 연구의 목적은 (1) 초등학교 3학년 자녀를 둔 취업모의 일-가족 갈등, 일-가족 향상, 일-양육 갈등, 일-양육 향상을 분류지표로 하는 유형을 도출하고, (2) 각 유형을 예측하는 개인, 가족, 직장, 지역사회 특성을 규명하며, (3) 유형별로 심리적 결과에 차이가 있는지를 살펴보는 것이다. 이를 위해, 한국아동패널 10차년도(2017년, 초등학교 3학년 시기) 보호자 용과 어머니용 자료 중 기혼이면서 상용직으로 근무하고 있는 여성 451명의 응답을 사용하였다. 잠재프로파일분석 결과, 일-가족·양육 (1) 향상형(11.91%), (2) 중간형(47.85%), (3) 혼재형(40.24%)의 세 가지 유형으로 구분되었다. 유형분류를 예측하는 요인은 주관적 건강상태, 자녀의 학교적응, 근무시간, 양육환경 적절성 및 지역사회 서비스인프라 만족도였다. 유형별 심리적 결과는 삶의 만족도, 결혼만족도, 직장만족도의 경우 향상형, 중간형, 혼재형의 순서였고, 세 집단의 차이가 유의하였다. 우울은 혼재형, 중간형, 향상형의 순서였고, 역시 세 집단의 차이가 유의하였다. 본 연구는 일-가족 갈등과 향상, 일-양육 갈등과 향상을 기반으로 발견한 유형별 차이를 알아봄에 있어 다양한 예측요인과 심리적 결과를 살펴봄으로써, 일-가족·양육 유형화에 관한 종합적인 이해를 도모했다는 의의가 있다.

**주제어:** 일-가족 갈등, 일-가족 향상, 일-양육 갈등, 일-양육 향상, 심리적 복지, 취업모

## 〈Abstract〉

The purpose of this study was (a) to identify latent profiles among employed Korean mothers of third graders based on work-family conflict, work-family enrichment, work-parenting conflict, and work-parenting enrichment, (b) to examine the antecedents of profile membership at the individual, family, work, and community levels, and (c) to investigate the differences in the various psychological outcomes across the profiles. The sample of 451 married employed mothers was a subset of data from the 10th Wave of the Panel Study of Korean Children,

\*주저자: 박인숙(issmaggob@snu.ac.kr), <https://orcid.org/0000-0001-7650-6786>

\*\*교신저자: 이재림(jilee@snu.ac.kr), <https://orcid.org/0000-0002-3328-9117>

which was collected in 2017 when the focal child was in the third grade. Our latent profile analysis suggested a three-profile model that comprised enriched (11.91%), moderate (47.85%), and mixed (40.24%) profiles. The significant antecedents of profile membership were subjective health status, the child's adjustment to school, working hours, the community's suitability for childrearing, and satisfaction with community service facilities. Regarding psychological outcomes, the levels of life satisfaction, marital satisfaction, and job satisfaction were higher in the following order: enriched, moderate, and mixed profiles. The levels of depressive symptoms were in the reverse order: mixed, moderate, and enriched profiles. This study contributes to a comprehensive understanding of the literature on work-family interactions by considering various predictors and outcomes at multiple levels.

**Key words:** work-family conflict, work-family enrichment, work-parenting conflict, work-parenting enrichment, psychological well-being, employed mothers

## I. 서론

일-가족 경험에 관한 초기 연구는 주로 갈등적 측면에 초점을 맞추었다(강혜련·최서연, 2001; 이은희, 2000; 정영금, 2005; Greenhaus & Beutell, 1985; Frone, Russell & Cooper, 1992). 하지만 다양한 역할을 수행하는 것이 개인의 정신적, 신체적, 관계적 측면에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 주장(Barnett & Hyde, 2001)에 따라, 직장과 가족 영역 사이에 발생하는 긍정적인 영향(Barnett, 2008; Bhargava & Baral, 2009)에 대한 관심도 증가하였다. 이로 인해, 근래에는 일-가족 갈등과 일-가족 향상을 함께 살펴보는 추세이다(양은선·김연하, 2021; 조윤주, 2018; Carvalho & Chambel, 2018). 이에 본 연구에서는 일-가족 갈등과 일-가족 향상 모두에 주목하고자 한다. 여기서 일-가족 갈등은 직장과 가족생활을 병행하면서 시간과 에너지 부족, 부담 등으로 인해 경험하게 되는 어려움, 역할수행 성과의 저하 등과 같은 부정적인 영향을 겪는 것을 의미한다(Poelmans, Stepanova & Masuda, 2008). 또한, 일-가족 향상은 두 영역의 역할을 동시에 수행하면서 일과 가족 역할수행의 질이 향상되거나 에너지, 기술, 심리적 보상을 얻는 등 긍정적인 영향을 경험하는 것(Poelmans et al., 2008)이라고 정의할 수 있다.

이러한 일-가족 갈등과 일-가족 향상은 단일 차원의 양극의 개념이 아니라 서로 다른 원인과 결과를 가진 독립적인 개념이라는 점에 많은 학자들이 동의하고 있다(Aryee, Srinivas & Tan, 2005; Demerouti & Geurts, 2004; Grzywacz & Marks, 2000). 이는 일-가족 갈등과 일-가족 향상을 별도의 차원으로 살펴볼 필요가 있음을 의미한다. 또한, 갈등과 향상 수준이 모두 높거나 모두 낮게 나타나는 등 다양한 유형이 나타날 수 있다는 것을 시사한다. 따라서 비교적 최근에는 일-가족 갈등이나 일-가족 향상의 다양성에 주목하고 유형화한 연구가 발표되고 있다(연은모·최효식, 2018; 이유리·이성훈·박은정, 2020; 이정은, 2012; 임한려·홍성표, 2021; Carvalho & Chambel,

2016; Rantane et al., 2013; Yucel, 2021).

최근에 시작된 일-가족 갈등과 향상의 유형화 연구는 아직 양적으로나 질적으로 확장이 필요한 주제이다. 예를 들면, 지금까지 이루어진 연구는 유형별 예측요인 검증이나 결과의 차이 분석 중 하나에만 중점을 두고 단편적으로 이루어져, 유형별 특성에 대한 종합적인 이해는 미비한 실정이다. 특히, 취업모에게 있어 자녀양육은 단지 가족생활의 일부분이 아니라 별도로 고려해야 할 정도의 핵심적인 영역이다. 초등학교 입학 이후에는 영유아기부터 이루어지던 돌봄에 학부모로서의 역할과 자녀의 교육적 성취에 대한 부담이 가중(박새롬·홍예지·이강이, 2020)된다는 점에서 일-가족 맥락과 함께 일-양육 맥락에 동시에 초점을 둘 필요가 있다.

한편, 생태학적 관점을 일-가족 접점에 적용한 선행연구에 따르면(Hill, 2005; Voydanoff, 2008), 일-가족과 관련한 개인, 가족, 직장의 특성은 일-가족 갈등과 향상 중간체계에 직접적인 영향을 미치며, 일-가족 갈등과 향상은 개인 및 가족과 직장 등의 미시체계 역할수행의 질과 복지에 영향을 미친다. 즉, 개인의 특성, 가족과 직장영역의 요구나 자원 요인은 일-가족 갈등 및 향상의 유형 구분을 예측할 수 있으며, 동시에 유형별로서의 만족도와 같은 개인 내적 결과, 결혼만족도 및 직장만족도와 같은 가족영역과 직장영역의 결과에서 차이를 가져올 수 있다(Hill, 2005; Voydanoff, 2002).

특히, Voynadoff(2004b)는 개인과 가족이 가족과 직장의 책임을 수행하는 데 영향을 미치는 요구와 자원의 범위를 온전히 이해하기 위해서는, 직장과 가족의 특성을 넘어서 지역사회 특성을 고려해야 한다고 주장하였다. 가족과 직장은 지역사회에 내재(embedded)되기 때문이다(Voydanoff, 2005b). 따라서 일-가족 갈등과 향상의 유형을 예측하는 요인을 살펴볼 때는 개인, 가족 및 직장 뿐 아니라 지역사회 등 더 거시적인 환경체계의 특성을 고려할 필요가 있다. 그러나 선행연구에서는 특정 영역과 관련된 예측요인에만 초점을 둔 경향이 있다. 선행연구에서 살펴본 예측요인으로는 직장 관련(이유리 외, 2020), 자녀

관련(허문선, 2018), 가족과 사회적 지원 관련(홍예지, 2021), 직장과의 가족 관련(임한려·홍성표, 2021) 특성이 있다. 하지만 특정 영역에 국한된 예측요인을 선택할 경우, 해당 연구에서는 유의한 요인으로 나타났으나, 다른 환경체계의 변수들을 종합적으로 고려할 경우 유의성이 사라질 가능성이 있다. 즉, 특정 변수의 영향력을 과대 추정하게 되고 실제 유의한 영향을 미치는 요인을 규명하지 못하는 오류가 발생할 수 있으므로 다양한 예측요인을 하나의 모형에 투입하여 분석하는 것이 도움이 된다.

또한, 일-가족 갈등 및 항상 유형의 유형에 따른 심리적 결과를 살펴본 국내 연구는 매우 부족하다. 이는 해외 근로자의 유형별 주관적 복지감, 삶의 만족도, 우울, 번아웃, 이직 등 심리적 결과에서의 차이를 검증한 연구(Carvalho & Chambel, 2016; Moazami-Goodarzi et al., 2019; Rantanen et al., 2013; Robinson, Magee & Caputi, 2016)가 다수인 것과 대조적이다. 물론 이론적으로 일-가족 갈등이 높고 일-가족 향상이 낮은 유형이 다른 유형에 비해 더 취약할 것이라고 예측할 수 있다. 하지만 이론적 가설에 의한 추론이므로, 구체적으로 어떤 측면의 결과에서 차이가 나타나는지 살펴볼 필요가 있다.

본 연구에서는 초등학교 3학년 자녀를 둔 취업모의 일-가족 갈등과 항상에 초점을 맞추고자 한다. 일-가족 분야의 선행연구에서는 자녀의 신체적, 물리적 돌봄에 절대적인 시간이 필요한 영유아기 자녀가 있는 취업모를 대상으로 많은 연구가 이루어졌다(박예은 외, 2016; 이정은, 2012; 이재림·손서희, 2013; 정영금·한영선, 2016). 하지만 학령기 자녀돌봄 부담 역시 상당하다. 초등학교를 저학년과 고학년으로 구분할 경우, 저학년에 해당하는 1-3학년은 신체적·정서적 돌봄과 초등학교 적응에 중요한 학업 돌봄과 사회적 돌봄도 필요로 한다(김동희·정선아, 2019; 박주희, 2018). 이에 최근에는 초등학교의 방과후 돌봄공백이 사회적, 정책적 이슈가 되고 있다. 특히, 초등학교 3학년은 1·2학년군, 3·4학년군, 5·6학년군으로 분류하는 초등학교 교육과정 학년군제(교육부, 2018)에 따라 1-2학년에 비해 교과목 수와 수업시수가 증가한다. 부모의 입장에서 초등학교 3학년 시기는 학습에 대한 부담이 증가하는 한편, 자녀를 신체적, 정서적으로 여전히 돌보아야 하는 시기인 것이다.

이상의 논의를 토대로 본 연구는 (1) 초등학교 3학년 자녀를 둔 취업모의 일-가족 갈등, 일-가족 항상, 일-양육 갈등, 일-양육 향상을 분류지표로 유형을 도출하고, (2) 각 유형을 예측하는 개인, 가족, 직장, 지역사회 특성을 규명하며, (3) 유형별 심리적 결과의 차이를 살펴보는 것을 목적으로 한다. 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 초등학교 3학년 자녀를 둔 기혼 취업모의 일-가족 갈등, 일-가족 항상, 일-양육 갈등, 일-양육 항상은 몇 개의 유형으로 구분되며, 유형별 특성은 어떠한가?

연구문제 2. 취업모의 일-가족 갈등, 일-가족 항상, 일-양육 갈등, 일-양육 항상 유형을 예측하는 개인, 가족, 직장, 지역사회 특성은 무엇인가?

연구문제 3. 취업모의 일-가족 갈등, 일-가족 항상, 일-양육 갈등, 일-양육 항상 유형에 따라 심리적 결과(우울, 삶의 만족도, 결혼 만족도, 직장만족도)에 차이가 있는가?

이 연구는 일-가족 유형화의 선행적 측면과 결과적 측면을 동시에 살펴봄으로써, 일-가족 유형화에 대한 종합적인 이해에 도움이 될 것이다. 특히, 기존 일-가족 및 일-양육 연구에서 주목하지 않은 초등학교 3학년을 둔 취업모의 일-가족 및 양육 유형에 주목하여, 어떤 특성을 가진 개인이 각각의 유형에 속하는지 확인할 수 있다. 이를 통해, 일-가족 또는 일-양육 맥락에 실질적인 지원이 필요한 집단을 확인하고, 나아가 부정적 또는 긍정적 집단을 예측하는 요인들을 기반으로 각 집단에게 더 세분화된 지원을 제공하고자 한다.

## II. 선행연구 고찰

### 1. 일-가족·양육 갈등과 일-가족·양육 항상 유형

일-가족 경험에 관한 다수의 선행연구는 희소성 가설(scarcity hypothesis; Goode, 1960)을 토대로 일-가족 갈등에 관심을 두었다. 이러한 접근에서는 직장과의 가족 두 생활영역에서의 역할 긴장이 양립할 수 없기 때문에, 한 영역의 역할에 참여하는 것이 다른 영역의 역할 수행을 어렵게 하여 일-가족 갈등을 경험한다고 보았다(Greenhaus & Beutell, 1985). 하지만 다른 일-가족에서는 개인이 참여하는 활동과 역할의 특성에 따라 역할이 증가하는 것이 반드시 자원 고갈, 역할 과부하, 역할 긴장 등 부정적인 결과를 초래한다고 볼 수 없다는 확장 가설(expansion hypothesis; Marks, 1977)을 제안하였다. 이 가설에 따르면, 다중역할을 수행하는 것은 다양한 지식과 기술, 심리적 보상 등 개인의 삶에 미치는 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고 있다(Barnett & Hyde, 2001; Ruderman et al., 2002). 일과 가족의 다양한 역할을 수행하면서 경험할 수 있는 긍정적인 효과 또는 경험은 이후 일-가족 항상(Greenhaus & Powell, 2006), 축진(Hill, 2005; Wayne et al., 2007), 긍정적 전이(Grzywacz & Marks, 2000) 등의 개념으로 연구되었다.

일-가족 갈등과 항상 구조를 분석한 선행연구에 따르면, 두 개념 간에 어느 정도 상관이 있지만 독립적인 개념이라고 볼 수 있다(Demerouti & Geurts, 2004; Grzywacz & Marks, 2000). 일-가족 갈등을 경험할 때 일-가족 향상을 경험하지 않거나 낮은 수준으로 경험하는 경우와 함께 일-가족 갈등과 향

상을 모두 높은 수준으로 경험할 수도 있다는 것이다. 이처럼 일-가족 갈등과 향상은 한 개인의 일상에서 공존하는 현상(이윤석, 2010; Grzywacz & Marks, 2000)이기 때문에, 동시에 살펴볼 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 사람 중심 접근(person-centered approach)을 통해, 취업모의 일-가족 갈등과 향상을 유형화하고자 한다. 사람 중심 접근은 개인 단위에서 개별 특성들이 다양한 방식으로 결합되어 있고, 전체 모집단에서 유사한 결합 형태를 보이는 개인의 하위집단이 존재할 수 있다고 보는 관점이다(Marsh et al., 2009).

일-가족 갈등 및 향상을 지표로 유형화를 시도한 선행연구를 국내 자료를 사용한 연구와 국외 자료를 사용한 연구로 나누어서 고찰하면 다음과 같다. 먼저, 국내 자료를 사용한 유형화 연구에서는 갈등이 상대적으로 낮으면서 향상 수준이 높은 유형의 비중이 높게 나타난다(임한려·홍성표, 2021; 조수진·손서희, 2021; 홍예지, 2021). 일-가족 향상은 유형 간에 큰 차이를 보이지 않고 전반적으로 높은 수준을 보이는 경향이 있다(조수진·손서희, 2021). 예를 들어, 한국아동패널 8차년도와 11차년도의 자료를 활용한 홍예지(2021)의 연구에서는 8차년도(초등학교 1학년 시기)의 경우 일-가족 갈등 및 향상, 일-양육 갈등 및 향상 모두 중간 수준인 '상충형'이 일-가족 갈등 및 일-양육 갈등 수준은 낮고 일-가족 향상 및 일-양육 향상은 높은 '이점형' 보다 많았다. 그러나, 11차년도(초등학교 4학년 시기)에는 갈등 수준이 낮고 향상 수준은 높은 '고이점형', '이점형', '저이점형'의 비율이 높게 나타났다. 여성가족패널 7차년도 자료(2019)를 사용하여 유자녀 취업여성의 일-가족 갈등 및 향상을 유형화한 조수진과 손서희(2021)의 연구에서도 일-가족 향상 수준은 높으면서 갈등 수준은 상대적으로 낮은 유형들의 비중이 높았다.

국외 자료를 사용한 연구에서는 좀 더 다양한 유형이 발견되었다. 핀란드와 슬로베니아와 근로자를 대상으로 일-가족 갈등과 향상의 유형을 도출한 연구(Rantanen et al., 2013)에서는 일-가족 갈등이 낮고 일-가족 향상은 높은 '유익형', 일-가족 및 가족-일 갈등과 향상 모두가 높은 '적극형'이 나타났다. 특히, 일-가족 갈등은 높지만 가족-일 갈등은 낮고, 일-가족 향상은 낮지만 가족-일 향상은 높은 '모순형'이 발견된 것이 주목할 만하다. 포르투갈의 일-가족 갈등과 향상의 유형을 분석한 연구(Carvalho & Chambel, 2016)에서는 일-가족 갈등이 두드러지게 높고 향상은 낮은 '위험형', 둘 다 낮은 '소극형', 일-가족 향상이 두드러지게 높고 일-가족 갈등은 낮은 '유익형', '유익형'에 비해 일-가족 갈등은 높으면서 일-가족 향상은 더 낮은 '중도적 위험형', 갈등과 향상 모두 평균수준인 '중도적 적극형' 등 총 5가지 유형이 도출되었다. Yucel(2021)의 연구에서는 일-가족 및 가족-일 향상은 높고 일-가족 및 가족-일 갈등은 낮은 '유익형', '유익형'에 비해 두 향상수준이 더 낮고 두 갈등수준 역시 더 낮은 '중도적 유익형' 및 중간정도의 일-가족 및 가족-일 갈등과 향상 수준을 보이는 집단인 '중도적 적극형' 등 세 유형이

나타났다.

한편, 취업모에게 자녀양육 영역은 일 영역과 병행하면서 갈등과 향상을 모두 경험할 수 있는 핵심영역이기 때문에 일-가족 분야의 유형화 연구에서도 별도의 분류지표로 주목할 필요가 있다. Marshall & Barnett(1993) 역시 유자녀 근로자의 일-가족을 연구할 때 일-가족 긴장과 이익뿐만 아니라 일-양육 긴장과 이익을 구분하여 살펴본 바 있다. 특히 초등학교 저학년 시기는 돌봄에 대한 요구가 지속되면서 학습지원에 대한 요구는 확대되므로, 이 시기의 자녀를 둔 취업모의 일-가족을 연구할 때 일 영역과 상호접점에 있는 영역으로 자녀양육을 설정하는 것이 효과적일 수 있다. 초등학교 3학년 시기의 경우 육아 휴직제도의 신청자격조건이 초등학교 2학년 이하로 제한되고 초등돌봄교실이 1-2학년을 중심으로 운영되고 있어서, 자녀양육에 대한 공적 지원이 감소하는 시기라는 점에서 더욱 그렇다. 이에 본 연구에서는 초등학교 3학년 시기 취업모의 일-가족 갈등 및 향상과 일-양육 갈등 및 향상을 함께 고려하여 유형화를 시도하고자 한다.

## 2. 일-가족·양육 갈등 및 향상 유형의 예측요인

생태학적 관점에서 일-가족을 연구한 Voydanoff(2008)에 따르면, 일-가족·양육 갈등과 향상을 예측하는 요인은 개인, 가족, 직장, 지역사회 수준에서 다양하다. 그럼에도 일-가족 갈등과 향상을 분류지표로 유형을 도출하고 예측요인을 살펴본 선행연구에서는 가족, 직장 등 한 가지 영역의 예측요인에만 초점을 둔 경향이 있다. 그러나 일 영역과 가족·양육 영역의 경계 사이를 넘나드는 행위자로서의 취업모에 관심을 두는 유형화 연구에서는 두 체계와 관련된 예측요인을 모두 살펴볼 필요가 있다. 본 연구에서는 개인, 가족, 직장, 지역사회 수준의 다양한 예측요인을 종합적으로 살펴보고 동시에 각 요인의 고유한 효과를 좀 더 정확하게 알아보려고 한다.

본 연구에서는 선행연구에서 거의 다루지 않은 지역사회 요인을 개인, 가족, 직장 요인과 함께 일-가족·양육 갈등 및 향상 유형의 예측요인에 포함할 것이다. 취업모의 일-가족·양육 영역에서 가족친화 지역사회의 중요성은 잘 알려져 있다. 이웃 등 지역사회 관계망의 지원이나 생활SOC 등 지역사회 인프라의 효용에 대한 학문적, 정책적 관심이 증가하고 있다. 특히 자녀양육에서 이웃의 돌봄공동체 역할 강화, 양육에 적절한 지역사회 환경 조성, 육아 관련 서비스시설 확충 등은 정책적으로 꾸준히 논의되고 있다. 하지만 지역사회 요인을 일-가족 유형의 예측변수로 포함한 연구는 극히 드물다. 국내 연구에서는 홍예지(2021)가 거의 유일하게 사회적 지지, 양육환경 적절성이 일-가족 유형을 유의하게 예측하는지 살펴보았다.

일-가족·양육 갈등 및 향상 유형을 예측하는 요인에 관한 선행연구를 개인, 가족, 직장, 지역사회 수준별로 고찰하면 다음과 같다. 먼저, 개인 수준 예측요인으로는 연령, 교육수준,

가구소득, 건강상태 등이 있다. **연령**이 증가하면서 쌓이게 되는 다양한 인생경험은 개인에게 하나의 자원이 될 수 있다(이세인·이숙현·권영인, 2007). 하지만 선행연구에서 연령과 일-가족 갈등 및 향상의 관계는 일관되지 않다. 연령이 일-가족 갈등과 유의한 부적 관계가 있고 향상과는 정적 관계가 있다는 연구(Grzywacz & Marks, 2000), 연령이 갈등과는 관계가 없고 향상과만 정적 관계가 있다는 연구(김성경, 2011), 연령이 갈등과 향상 모두와 부적 관계가 있거나(Voydanoff, 2005a) 관계가 없는 것으로 나타난 연구(이윤석, 2010) 등이 있다. **교육**은 개인의 인적자본으로, 일-가족 갈등을 낮추거나 일-가족 향상을 향상시킬 수 있다. 하지만 교육수준과 일-가족 갈등 또는 향상의 관계를 조사한 연구들에서는 교육수준이 일-가족 갈등을 증가시키거나(류임량, 2009; Voydanoff, 2004a) 일-가족 향상수준을 감소시키거나(Voydanoff, 2004a), 두 변인 모두에 정적 관계(Grzywacz & Marks, 2000; Voydanoff, 2005a)를 보이기도 하고 모두 유의한 관련성이 없는 것으로 나타나는(김성경, 2011) 등 결과가 매우 복잡하다. 다음으로 **가구소득**은 가정의 재정적 자원으로, 소득이 증가하면 역할과부하나 역할갈등에 대처할 수 있는 방안으로 고려할 수 있는 대안들이 다양해질 것을 예상할 수 있다. 하지만 소득과 일-가족 갈등 간에 오히려 정적 관계가 밝혀지기도 하였다(김성경, 2011; Grzywacz & Marks, 2000; Michel et al., 2011). 마지막으로 **건강상태**는 취업모의 심리적, 신체적 에너지와 밀접한 관련이 있다. 건강상태와 일-가족 갈등과 향상 간의 관계를 살펴본 연구에서 건강상태가 높을수록 일-가족 갈등은 유의하게 낮고 향상은 유의하게 높은 것으로 나타났다(김성경, 2011; 김준기·양지숙, 2012). 특히, 본 연구에서 주목한 초등학교 저학년 취업모는 자녀양육과 돌봄에 더 많은 시간과 에너지를 할애해야 함으로, 건강상태를 예측요인으로 고려하였다.

가족 수준에서는 자녀수, 자녀 학교적응, 사회적 지원가능 친인척의 수 등이 일-가족·양육 갈등 및 향상 유형을 예측할 수 있다. 우선, 자녀 관련 예측요인으로 **자녀수**를 고려하고자 한다. 기존 연구들은 자녀의 발달단계나 연령에 따라 요구되는 양육역할 부담에 차이가 있는 것을 감안하여, 자녀 연령이나 미취학 자녀 유무(김성경, 2011; 김필숙·이윤석, 2015; 조수진·손서희, 2021; Grzywacz & Marks, 2000)를 살펴본 연구들이 많이 이루어졌다. 그러나 이미 초기학령기 자녀를 둔 취업모에 초점을 맞춘 본 연구에서는 자녀의 발달단계에 관한 영향을 어느 정도 통제하고 있으므로, 자녀 관련 변인으로 자녀수에 주목하였다. 다음으로 **아동의 학교적응**이다. 자녀가 초등학교 생이 된 이후에는 취업모의 역할에 학부모로서의 역할이 추가된다. 하지만 일-가족 유형 연구 뿐 아니라 일-가족 갈등 또는 향상의 예측요인으로 아동의 학교적응수준을 살펴본 연구는 드물다. 아동의 학업성적이 낮고 정서행동문제 수준이 높을수록 일-가족 향상 우수집단이나 일-가족 향상집단 대신 일-가족 갈등집단에 속할 가능성이 높았다는 하문선(2018)의 연구 정도

가 있다. 이는 자녀의 학교적응 어려움도 일-가족 갈등 및 향상 유형의 예측요인으로 작용할 수 있음을 의미한다. 마지막으로 사회적 지원을 제공할 수 있는 **지원가능 친인척** 수이다. 가족들로부터 받는 사회적 지지는 직장과 가족생활을 보다 조화롭게 유지하는데 도움을 주는 주요 자원이다. 배우자 등 가족 구성원으로부터 받게 되는 사회적 지지와 일-가족 갈등 또는 향상과의 연계를 살펴본 연구에서 두 변수 간의 유의한 관련성을 발견하였다(박정열·손영미·신규리, 2016; 송다영·장수정·김은지, 2010; 유성경·한영주·조윤진, 2011; 최윤정, 2011). 홍예지(2021)에서도 사회적 지지가 일-가족 갈등 및 향상, 일-양육 갈등 및 향상의 유형을 예측하는 변수로 살펴보았다. 그 결과 사회적 지지 수준이 높을수록 이점형보다 고이점형에 소할 가능성을 높였다. 하지만 해당 연구에서 사용한 사회적 지지 척도 특성 상 가족, 친구, 이웃 등의 구분이 없이 받고 있는 전반적 사회적 지원수준을 측정하고 있다. 이로 인해 가족체계와 지역사회 중 어떠한 체계로부터 받은 지지에 의해 유형이 구분되는지를 명확히 해석하는 데 한계가 있다.

직장 수준에서는 근무시간, 사무종사자 여부, 가족친화제도 이용경험 여부 등이 일-가족·양육 갈등 및 향상 유형을 예측할 가능성이 있다. **근무시간**은 시간-기반 갈등 유형으로서(Greenhaus & Beutell, 1985) 많은 연구에서 일-가족 갈등과 유의한 정적 관계를 보였다(진미정·성미애, 2012; 이윤석, 2010; Frone et al., 1992; Voydanoff, 2004a). 이는 일부 유형화 연구에서도 확인할 수 있다. 일-가족 갈등 및 향상의 유형을 예측하는 요인으로 규명되었고 전반적으로 근무시간이 길수록 갈등수준이 높은 유형에 속할 가능성이 높았다(임한려·홍성표, 2021; 조수진·손서희, 2021). 두 번째 직장관련 변수로 **사무종사자 여부**를 살펴보고자 한다. 유형화 선행연구에서는 취업모를 대상으로 하고 있음에도 그들의 직업형태를 거의 고려하지 않았다. 하지만 어떠한 종사상 지위나 일자리 형태를 가지는지, 그들이 하는 주된 업무가 무엇인지에 따라 일-가족·양육 경계가 질적으로 달라질 수 있다. 따라서 사무직, 전문직, 서비스나 판매직 등 직업형태 특성을 사무직 종사자 여부로 살펴보고자 한다. 이는 본 연구에서 근무시간과 장소가 가지는 경직성과 직무자율성을 고려하여 상용직 근로자를 대상으로 한 것과 유사한 선상에 있다. 다른 직업형태에 비해, 사무자로 종사하는 근로자들이 근무시간이나 장소, 직무수행 등에서 유연함이 덜한 점을 감안하여 사무직 종사자 여부에 따른 유형화 차이를 조사하고자 한다. 세 번째 직장 관련 변수로는 **가족친화제도 이용경험**을 고려할 수 있다. 선행연구에서 가족친화제도의 제공 또는 이용 수준과 일-가족 갈등이나 향상의 관계는 혼재된 양상이다(김준기·양지숙, 2012; 장윤옥·정서린, 2012; 이진숙·이슬기, 2015; 최성일·유계숙, 2007; Hill, 2005). 이는 유형화 연구에서도 유사하게 나타나, 가족친화제도 관련 변인에 대한 심층적 연구가 요구된다. 예로 이유리 외(2020)의 연구에서 유급휴가, 출산휴가, 육아휴직 등의 제공여

부별 일-생활 만족유형의 차이를 살펴본 결과, 제도가 제공될 경우 제공이 되지 않은 경우보다 일-생활 불만족형의 비중이 낮은 반면 일-생활 만족형의 비중이 높았다. 하지만 임한려와 홍성표(2021)에서는 모성보호제도가 일-가족 갈등 및 향상 유형을 유의하게 예측하는 변수로 나타나지 않았다. 또한, 두 연구 모두 제도 제공만을 측정하고 있어 가족친화제도 이용수준에 대한 연구가 필요하다.

마지막으로 지역사회 수준에서는 **사회적 지원가능 이웃 수, 양육환경 적절성, 지역사회 서비스인프라 만족도** 등을 일-가족·양육 갈등 및 향상 유형을 예측하는 요인으로 고려할 수 있다. 많은 연구가 이루어진 것은 아니지만 지역사회 요인과 일-가족 갈등 또는 향상의 관계를 살펴본 일부 연구에 따르면, 지역사회가 가족을 지원하는 시설 인프라나 안전성 측면에서 가족친화성이 높을수록 취업모가 경험하는 가족→일 갈등이 낮은 것으로 나타났다(김소영, 2018). 또한, 양육환경 적절성과 밀접한 관련이 있는 거주환경 안전성에 대한 만족도와 가족지원시설 만족도는 다중역할 수행의 역할 만족도 및 역할긴장과 유의한 관계가 있었다(박주희, 2010). 이와 같은 결과에 기반하여, 양육환경 적절성과 지역사회 서비스인프라 만족도를 일-가족·양육 맥락의 지역사회 예측요인으로 포함하였다. 한편, 홍예지(2021)는 일-가족 갈등과 향상 등의 유형화 예측변수로 사회적 지지를 포함하였지만, 어떤 체계로부터 받은 사회적 지원인지를 파악하기 어렵다는 제한점이 있다. 따라서 본 연구에서는 지원가능 이웃 수, 양육환경 적절성, 지역사회 서비스인프라 만족도를 예측요인으로 고려하고자 한다.

### 3. 일-가족·양육 갈등 및 향상 유형과 심리적 결과

일과 가족·양육을 병행하는 것은 개인이나 가족 및 직장 등 특정 영역의 역할수행 만족도 등 심리적 결과에 영향을 미칠 수 있다(Voydanoff, 2008). 본 연구에서는 일-가족·양육 갈등 및 향상 유형별 심리적 결과의 차이를 살펴보기 위해, 현재 삶에 대한 전반적인 평가인 삶의 만족도, 심리적 디스트레스의 대표적 지표인 우울, 가족 영역 중 결혼생활에 대한 전반적인 평가인 결혼만족도, 직장 영역에 대한 주관적 평가인 직장만족도를 포괄적으로 고려하고자 한다.

일-가족·양육 갈등 및 향상 각각과 심리적 결과의 관련성을 살펴본 선행연구에 따르면, 일-가족 갈등이 높을수록 삶의 만족도, 결혼만족도, 직장만족도가 유의하게 낮았고, 우울은 유의하게 높았다(Amstad et al., 2011; Hill, 2005). 반면, 일-가족 향상은 삶의 만족도, 결혼만족도 및 직장만족도와 유의한 정적 관련이 있었고 우울과는 부적 관련이 있었다(Hill, 2005; McNall, Nicklin & Masuda, 2010; Zhang et al., 2018).

일-가족·양육 갈등 및 향상 등의 유형에 따른 심리적 결과의 차이를 살펴본 연구는 소수이지만, 유사한 경향이 나타난다. 상대적으로 일-가족 향상 수준이 높고 갈등 수준이 낮은

유형에 속할 때, 삶의 만족도(Rantanen et al., 2013), 주관적인 복지감(Carvalho & Chambel, 2016), 행복감(조수진·손서희, 2021)이 높게 나타났다. 반면, 전반적으로 일-가족 향상 수준이 낮고 갈등 수준이 높은 유형은 우울이나 심리적 긴장 등이 높았다(조수진·손서희, 2021; Rantanen et al., 2013). 특히, 조수진과 손서희(2021)의 연구에서는 고갈등-고향상 집단의 우울이 중간갈등-고향상과 저갈등-고향상 집단의 우울 수준에 비해 높게 나타났다. 김연하, 장욱과 서홍우(2019)의 연구에서도 갈등우세 집단에 비해, 갈등과 이점이 둘 다 낮은 집단, 둘 다 높은 집단 및 이점우세 집단의 결혼만족도가 유의하게 높게 나타나, 전반적으로 갈등수준이 높고 향상수준이 낮은 유형에 속할수록 결혼만족도가 낮은 경향이 있었다.

한편, 일-가족·양육 유형에 따른 심리적 결과의 차이를 살펴본 해외의 선행연구는 직무요구, 직장만족도, 번아웃 및 이직 등 직장 관련 결과에서의 차이에 초점을 두었다(Moazami-Goodarzi et al., 2019; Rantanen et al., 2013; Robinson et al., 2016; Yucel, 2021). 예를 들어, Yucel(2021)의 연구에서는 일-가족 갈등과 향상 수준이 모두 높은 혼재형에 비해 향상형과 향상 우수형에서 직장만족도가 유의하게 높았다. 그러나 국내데이터를 사용하여 일-가족 유형별 직장만족도에서의 차이를 규명한 연구는 거의 없는 실정이다.

또한, 일-가족·양육 갈등 및 향상의 유형별 심리적 결과에서의 차이를 살펴봄에 있어 결혼만족도 등 가족 관련 결과요인을 살펴본 연구는 국내외 모두에서 매우 부족하다. 국내 연구에서 취업여성의 일-가족 갈등 및 향상을 잠재계층 분석을 통해 유형화하고 심리적 결과에서 나타나는 차이를 직접적으로 확인한 연구는 조수진과 손서희(2021)에 불과하다. 하지만 이 연구 역시 우울 및 행복과 같이 개인 차원의 결과요인만을 살펴봐왔다. 김연하 외(2019)의 연구에서 유형별 결혼만족도, 부부갈등 등의 차이를 분석하였지만, 유형분류가 잠재계층분석이 아닌 군집분석으로 이루어졌다는 아쉬움이 있다. 본 연구에서는 일-가족 갈등·양육 및 향상을 잠재계층분석을 사용하여 유형화하고, 유형에 따른 삶의 만족도, 우울, 결혼만족도 및 직장만족도에서의 차이를 살펴봄으로써 선행연구의 제한점을 보완하고자 한다.

## III. 연구방법

### 1. 연구자료

한국아동패널조사 10차년도(2017년) 자료 중 보호자용과 어머니용 자료를 사용하였다. 한국아동패널은 2006년도 기준 연간 분만건수가 500건 이상인 의료기관에서 2008년 4월부터 7월 사이에 출생한 총 2,150명의 신생아 가구를 표본으로 추출

하여(육아정책연구소, 2022), 이 표본을 추적하는 조사를 매년 실시하고 있다. 본 연구는 초등학교 3학년 자녀를 둔 취업모에 관심을 두므로 조사 시점에 아동의 연령이 초등학교 3학년인 10차년도(2017년) 자료를 이용하였다. 본 연구의 주요 결과변수 중 결혼만족도와 우울은 격년으로 조사가 이루어지고 있다.

본 연구에서는 10차년도 보호자용 및 어머니용 설문지 응답자 중 결혼상태가 유배우-초혼이면서, 일을 하고 있고, 일자리 형태가 임금근로자 중 상용직(휴직 포함)인 여성의 응답을 추출하여 분석하였다. 이는 가족구조와 종사상 지위에 따라 일-가족의 접점에서 발생하는 경험이 질적으로 상이할 가능성을 통제하고, 주요 예측변수가 가족친화제도 이용수준이기 때문에 현실적으로 가족친화제도를 이용할 수 있는 여건에 있는 상용직 근로자로 한정하는 것이 적합하다고 판단했기 때문이다.

본 연구의 분석에 사용된 자료는 기혼 여성근로자 총 451명의 응답이었다. 이들의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 연구참가자의 평균 연령은 39.78세이었으며, 교육수준은 4년제(5년제 포함) 대학졸업(40.3%)의 비율이 가장 높았고 다음이 2-3년제 대학졸업(28.2%)으로 나타났다. 주관적 건강상태에 대해서는 보통을 상회하는 수준으로 나타났다. 월평균 가구소득은 약 600만원으로 나타났으나 표준편차가 컸다. 가족 차원 특성에 대해 살펴보면, 가구당 평균 자녀수는 2.2명 정도로 나타났고 아동의 학교적응수준은 4.41점으로 척도의 보통 수준(3점)을 크게 상회하였다. 이를 통해, 연구대상이 자신의 자녀들이 학교에 적응을 잘 하고 있는 것으로 인식하는 경향을 확인하였다. 사회적 지원을 제공할 수 있는 친가 및 외가 인원은 평균 약 5명 정도로 나타났다.

직장 차원 특성 중 주당 근무시간은 평균 약 42시간이었다. 연구대상이 현재 종사하고 있는 직업을 분류한 결과 전문가 및 관련 종사자(46.3%)가 가장 많은 분포를 차지하였고 그 다음이 사무종사자(35.5%)로 나타났다. 가족친화제도 이용에 관해서는 적어도 한 개 이상의 제도를 이용한 적이 있는 경우가 16.6%였고 대부분(83.4%)은 조사한 가족친화제도를 이용한 적이 없다고 보고하였다. 또한, 지역사회 차원 특성으로 사회적 지원을 제공할 수 있는 이웃 수는 평균 1.98명으로 대략 2명 정도였다. 양육환경 적절성 평균값은 3.69점으로 보통을 상회하고 대체로 그렇다(4점)에 조금 더 가까운 수준을 보였다. 지역사회에 있는 서비스인프라 만족도도 보통임(3점)을 조금 상회하는 것으로 나타났다. 마지막으로 삶의 만족도, 직장만족도, 결혼만족도는 중간 점수를 상회하여 비교적 만족하고 있었다. 우울의 경우 평균이 약 2점으로 다소 낮은 수준이었다.

## 2. 변수측정

### 1) 분류지표: 일-가족 갈등 및 향상, 일-양육 갈등 및 향상

일-가족 갈등과 일-가족 향상은 Marshall & Barnett(1993)의 일-가족 긴장 및 이익(work-family strains and gains) 측정도구를 한국아동패널 연구진이 번역한 문항을 사용하였다. 해당 척도는 총 26문항으로 구성되어 있으며 일-가족 긴장(work-family strains) 9문항, 일-가족 이익(work-family gains) 7문항, 일-양육 긴장(work-parenting strains) 6문항, 일-양육 이익(work-parenting gains) 4문항 등 4가지 하위요인으로 구성되어 있다 (Marshall & Barnett, 1993). 본 연구에서는 긴장과 이익이라는

<표 1> 연구참가자의 일반적 특성(N = 451)

변수	n (%)	변수(응답범위)	M (SD)	왜도	첨도
교육수준		연령	39.782(3.314)	0.221	0.280
고등학교 이하	97(21.5)	월평균 가구소득	600,581(417,480)	10.069	138,664
2-3년제 대학교	127(28.2)	월평균 가구소득(ln)	6.307(0.384)	0.898	7.073
4년제 대학교	182(40.3)	주관적 건강상태	3.409(0.740)	-0.200	-0.232
대학원	45(10.0)	자녀수	2.188(0.631)	0.576	1.243
직업분류		학교적응	4.413(0.666)	-1.066	1.701
관리자	12( 2.7)	지원가능 친인척수	5.242(3.209)	1.599	4.368
전문가 및 관련 종사자	209(46.3)	주당 근무시간	42.200(10.144)	0.238	3.175
사무 종사자	160(35.5)	지원가능 이웃수	1.982(2.043)	2.786	15.918
서비스 및 판매 종사자	46(10.2)	지원가능 이웃수(ln)	0.900(0.626)	-0.022	-0.530
단순노무 종사자 등	24( 5.3)	양육환경 적절성	3.695(0.622)	-0.275	0.365
가족친화제도 이용여부		서비스인프라 만족도	3.364(0.709)	-0.472	0.466
이용한 적 없음	376(83.4)	삶의 만족도(1-5)	3.490(0.733)	-0.460	-0.310
이용한 적 있음	75(16.6)	우울(1-5)	1.903(0.762)	0.631	-0.178
		직장만족도(1-5)	3.840(0.654)	-0.542	1.101
		결혼만족도(1-5)	3.760(0.751)	0.687	0.700

용어 대신 선행연구에서 보편적으로 활용되는 갈등과 항상이라는 용어를 사용하였다.

일-가족 갈등 하위척도는 ‘직장에서 해야 할 일들이 가족과 함께 보내는 시간을 방해한다’ 등 두 영역의 역할을 동시에 수행하면서 발생하는 부정적인 감정이나 영향에 대한 것이다. 반대로 일-가족 항상 하위척도는 직장과 가족생활을 동시에 유지함에 따라 발생하는 긍정적인 영향이나 경험에 관한 것으로, ‘일과 가정에 모두 책임을 갖는 것이 내 삶의 더 다양하게 해준다’ 등의 문항을 포함한다. 일-양육 갈등 하위척도는 ‘일을 하느라 시간이 없어서 내가 되고자 했던 부모가 되기 어렵다’ 등과 같이 일과 자녀양육의 역할을 모두 수행하는 것에 따른 부정적인 영향이나 인식에 대해 질문하였다. 마지막으로 일-양육 항상 하위척도는 ‘내가 일을 하는 것은 내 아이에게 긍정적인 영향을 준다’와 같이 일과 양육을 동시에 수행하는 것이 자신과 아이에게 미치는 긍정적인 영향을 질문하였다. 이러한 네 하위영역 모든 문항에 대해 5점 리커트 척도(1 = 전혀 그렇지 않다; 5 = 매우 그렇다)로 측정하였다. 점수가 높을수록 일-가족·양육 갈등과 향상을 높은 수준으로 인식함을 의미한다.

한편, 초등학교 3학년 자녀를 둔 취업모에게 양육이라는 영역은 일에 대응하는 삶의 핵심 영역으로 의미가 있지만, 일-가족과 일-양육은 개념적으로 중복의 소지가 있다. 본 연구에서는 한국아동패널에 사용된 Marshall & Barnett(1993)의 원척도와 같이 일-가족 갈등과 일-양육 갈등, 일-가족 항상과 일-양육 항상 차원을 독립적인 유형화 지표로 사용하는 것이 타당한지 확인적 요인분석을 통해 확인하였다. 원척도에 충실하게 전체 26문항을 일-가족 갈등(9문항), 일-가족 항상(7문항), 일-양육 갈등(6문항), 일-양육 항상(4문항)의 4개 잠재변수로 하는 측정모형의 합치도 지수를 먼저 살펴보고, 일-가족·양육 갈등(15문항), 일-가족·양육 항상(11문항)의 2개 잠재변수로 하는 모형의 합치도 지수를 이어서 살펴보았다. 또한 잠재변수가 2개인 모형과 4개의 모형을 카이제곱 값의 증가량을 토대로 비교하였다. 분석 결과, <표 2>와 같이 전반적으로 4개 잠재변수로 구성된 모형의 합치도가 2개인 경우에 비해 우수하였고, 두 모형을 비교한  $\chi^2$  값의 증가량이 통계적으로 유의하였다. 이를 토대로 일-가족 갈등과 일-양육 갈등, 일-가족 항상과 일-양육 향상을 별도의 유형화 지표로 분석하였다. 내적 일관성

Cronbach's  $\alpha$  값은 일-가족 갈등 .901, 일-가족 항상 .912, 일-양육 갈등 .880, 일-양육 항상 .821이었다.

## 2) 유형의 예측변수

### (1) 개인 차원 예측변수

유형분류의 개인 차원 예측요인은 연령, 교육수준, 주관적 건강상태, 가구소득이었다. 연령은 만 연령을 연속변수로 사용하였다. 교육수준에 대해서는 어머니의 최종학력에 대해 묻는 질문을 사용하였다. 해당 질문은 무학, 초등학교 졸업, 중학교 졸업, 고등학교 졸업, 2-3년제 대학교 졸업, 4년제 대학교 졸업(5년제 포함), 대학원 졸업의 총 7가지 응답보기 중에서 선택하도록 하였으며, 1-7점으로 코딩하여 사용하였다. 주관적 건강상태는 ‘귀하의 건강상태는 어떻다고 생각하십니까?’의 단일 문항을 사용하였다. 5점 리커트 척도(1 = 매우 건강하지 않음; 5 = 매우 건강함) 형식을 취하고 있으며, 점수가 높을수록 건강상태를 긍정적으로 인식하는 것을 의미한다. 마지막으로 가구소득에 대해서는 월 평균 가구소득에 대해 만원 단위로 기입하도록 한 단답형 문항을 사용하였다. 변인의 정규성 분포를 유지하기 위해 가구소득 변수는 로그치리한 후 최종 분석에 포함하였다.

### (2) 가족 차원 예측변수

가족 차원 예측변수로는 자녀수, 지원가능 친인척 수, 자녀의 학교적응을 포함하였다. 자녀수에 대해서는 응답자의 가구 구성원에 대해 묻는 질문 중 총 자녀수를 기입하도록 한 문항을 사용하였다.

지원가능 친인척 수는 응답자가 받을 수 있는 이재림과 옥선화(2001)의 사회적 지원 척도와 조병은 외(1998)의 사회적 지원 척도를 기초로 패널 연구진이 자체 제작한 사회적 지원 정도에 대해, 제공처를 아동의 친가식구 수, 외가식구 수, 응답자의 친구 및 동료 수, 응답자의 이웃 수로 4가지로 구분하여 답하도록 한 문항을 이용하였다. 본 연구에서 사회적 지원이 아닌 제공자별 인원수를 사용한 이유는 유형을 예측하는 변수가 속한 체계를 보다 명확하게 구분하기 위함이다. 본 연구에서는 예측변수를 개인, 가족, 직장, 지역사회 등 크게 네 가지 차원으로 구분하고 있다. 하지만 한국아동패널에서 사회적 지원을

<표 2> 일-가족·양육 측정도구(Marshall & Barnett, 1993) 확인적 요인분석 결과

모형	$\chi^2$	$\Delta\chi^2$	$\Delta df$	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
잠재변수 2개 (일-가족·양육 갈등, 일-가족·양육 항상)	1287.785 <sup>***</sup>	-	-	.855	.842	.086	.067
잠재변수 4개 (일-가족 갈등, 일-가족 항상, 일-양육 갈등, 일-양육 항상)	791.332 <sup>***</sup>	189.693 <sup>***</sup>	5	.927	.919	.061	.049

주) CFI: Comparative fit index, TLI: Tucker Lewis index, RMSEA: Root mean square error of approximation, SRMR: Standardized root mean square residual.  
<sup>\*\*\*</sup>  $p < .001$ .



측정하는 13문항은 한 개인이 아니라 가구전체의 차원에서 고려한 사회적 지원수준이며 지원을 받은 제공처는 가정 내외부의 구분 없이 이루어졌다. 따라서 사회적 지원을 제공받는 인원을 친가 식구, 외가 식수, 친구 및 동료, 이웃으로 구분하여 기입하도록 한 문항을 사용하였다. 특히, 가족체계 수준에서 받을 수 있는 사회적 지원제공 정도를 살펴보고자 하는 바, 아동의 친가와 외가 식구의 응답을 사용하여 합산한 후 지원가능 친인척 수 변수로 사용하였다.

자녀의 학교적응 수준은 초등학교 자녀가 학교에 적응을 잘 하는지에 대해 단일문항으로 측정하였다. 응답범주는 '전혀 적응하지 못함' (1)부터 '매우 적응을 잘함' (5)까지였으며 점수가 높을수록 학교적응 수준이 높음을 의미한다.

### (3) 직장 차원 예측변수

직장 차원 예측변수로 근무시간, 사무직 종사자 여부, 가족친화제도 이용여부를 포함하였다. 근무시간은 주당 총 근무시간을 시간 단위로 기입한 문항을 연속변수로 사용하였다.

사무직 종사자 여부를 어머니의 직업유형 9가지(관리자, 전문가 및 관련 종사자, 사무 종사자, 서비스 종사자, 판매 종사자, 기능원 및 관련기능 종사자, 장치·기계 조작 및 조립 종사자) 중 '사무종사자'라고 응답한 경우를 1로, 나머지 직업유형을 0으로 코딩하여 사용하였다. 사무종사자의 경우 다른 직업유형에 비해 근무시간과 장소, 직무자율성이 제한적인 점을 고려하여 사무종사자를 준거변수로 하였다.

마지막으로 가족친화제도 이용여부를 측정하기 위해, '지난 1년간 다음의 항목 중 이용한 지원 제도/방식을 골라주세요'라는 문항의 응답을 이용하였다. 해당 질문은 출산휴가, 육아휴직, 유연근무제(시차출퇴근, 재택근무, 스마트 워크 등), 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴직 등 총 5가지 정책을 사용한 경우와 그렇지 않은 경우를 선택하도록 하고 있다. 5가지 중 적어도 한 개 이상을 이용한 경우는 1, 그렇지 않은 경우는 0으로 코딩하여 가족친화제도 이용여부 변수로 사용하였다.

### (4) 지역사회 차원 예측변수

지역사회 차원 예측변수로 양육환경 적절성, 지원가능 이웃 수 및 지역사회 서비스인프라 만족도를 포함하였다. 양육환경 적절성은 응답자가 살고 있는 동네가 아동을 양육하는 데 얼마나 적절하다고 생각하는지를 8문항으로 질문하였다. 문항의 예로는 '아동성폭행, 강도, 절도 등의 범죄로부터 안전하다고 생각한다', '유해 시설(유형가, 유평가 등)로부터 떨어져있다', '이웃 간에 서로 도와주고 협조하는 분위기이다', '아이들이 잘못된 행동을 하면 동네 사람들은 바로 잡아준다' 등이다. 5점 리커트 척도(1 = 전혀 그렇지 않음; 5 = 매우 그러함)로 측정하였으나, '잘 모름(6)'을 선택사항으로 제공하였다. '술 취한 사람이나 사람을 쉽게 볼 수 있다'의 문항은 측정의 일관성을

위해 역코딩 처리하였다. 8문항의 평균점수를 산출한 값을 사용하였고, '잘 모름'을 선택한 문항의 경우에는 해당 문항만을 제외하고 산술평균을 산출하였다. 8문항의 내적 일관성 Cronbach's  $\alpha$  는 .801이었다.

지원가능 이웃 수는 앞서 가족 관련 변수의 지원가능 친인척 수와 같은 방식으로 측정되었다. 변수의 왜도와 첨도를 확인한 결과 정상성 분포에서 벗어나 최종분석에는 로그치환하여 사용하였다. 마지막으로 지역사회 서비스인프라 만족도는 놀이터, 공원, 도서관, 의료기관, 공공복지시설 등 13가지 지역 사회 서비스인프라 시설들의 이용만족도에 대해 5점 리커트 척도로 측정하였다. 해당 문항들은 이용 후 만족도 수준을 측정함과 동시에 '이용 안함' (0점)은 경우에 대해서도 선택지로 제시하였다. '이용 안 함'으로 응답한 경우에 대해서는 결측값으로 처리하고, 13문항의 산술평균값을 산출하여 지역사회 서비스인프라 만족도 변수로 최종분석에 사용하였다. 13문항의 Cronbach's  $\alpha$  는 .930이었다.

### 3) 심리적 결과 변수

유형별 심리적 결과의 차이를 살펴보기 위해 우울, 삶의 만족도, 결혼만족도, 직장만족도를 분석에 포함하였다. 직장만족도는 '귀하는 자신의 (주된) 일자리에 대해 전반적으로 얼마나 만족하고 계십니까?'의 단일문항을 사용하였다. '전혀 만족하지 않음' (1점)에서부터 '매우 만족함'(5점)까지의 5점 리커트 척도로 측정되었으며, 점수가 높을수록 직장만족도가 높은 것을 의미한다. 결혼만족도는 한국판 Kansas Marital Satisfaction 척도 (Chung, 2004)를 사용하였다. 해당 척도는 '귀하는 배우자로서의 남편에 대하여 얼마나 만족하십니까?', '귀하는 결혼생활에 얼마나 만족하십니까?' 등 총 4개의 문항으로 구성되었으며, 5점 리커트 척도(1 = 매우 불만족; 5 = 매우 만족)로 측정되었다. 4문항의 평균을 산출하여 사용하였으며, 점수가 높을수록 결혼만족도가 높은 것을 의미한다. 4문항의 Cronbach's  $\alpha$  는 .925이었다. 우울은 Kessler et al.(2002)의 심리적 디스트레스 척도(Kessler Psychological Distress Scale; K6)를 사용하여 측정하였다. 해당 질문은 '지난 30일 동안 불안하십니까?', '지난 30일 동안 무기력하십니까?' 등 총 6문항으로 구성되어 있으며, '전혀 그렇지 않다' (1)에서 '매우 그렇다' (5)의 5점 리커트 척도로 측정하였다. 6문항의 평균값을 산출한 결과를 우울 변수로 사용하여, 점수가 높을수록 우울 수준이 높은 것을 나타낸다. 6문항의 Cronbach's  $\alpha$  는 .923이었다. 마지막으로 삶의 만족도는 '귀하는 현재의 삶에 어느 정도 만족하십니까?'라는 단일문항을 사용하였다. '전혀 만족하지 못함' (1)에서부터 '매우 만족함' (5점)의 5점 리커트 형식으로 측정되었고, 점수가 높을수록 자신의 삶에 더 만족하는 것을 의미한다.

### 3. 분석방법

일-가족 갈등, 일-가족 향상, 일-양육 갈등, 일-양육 향상을 분류지표로 잠재유형을 도출하기 위해 Mplus 프로그램을 사용하여 잠재프로파일분석(latent profile analysis, LPA)을 실시하였다. LPA는 모집단 내에서 관찰되지 않은 이질성(heterogeneity)인 특성을 가진 하위집단을 발견하는데 유용한 방법이기 때문에 본 연구에 적합하다(Nylund-Gibson & Choi, 2018). 잠재프로파일의 수는 정보기준지수(AIC, BIC, sBIC), 정보의 질 점수(Entropy), 모형비교 검증 결과(LMR-LRT와 BLRT p 값)를 종합적으로 고려하여 결정하였다. 잠재프로파일의 예측요인과 심리적 결과에서의 차이를 검증하기 위해 3단계 접근법을 사용하였다. 3단계 접근법은 잠재프로파일분석에서 독립변수나 결과변수가 지표변수와 함께 모형에 포함될 경우, 잠재집단 분류 자체에 영향을 줄 수 있는 것을 통제하고자 개발된 방법이다(Asparouhov & Muthen, 2014; Vermunt, 2010). 예측변수 검증에 있어서는 r3step 명령어를 사용하였고, 예측변수의 결측치는 다중대체(multiple imputation)로 자료의 손실을 최소화하고자 하였다. 다음으로 BCH 명령어를 활용하여 유형에 따른 심리적 결과변수에서의 차이를 분석하였다

## IV. 연구결과

### 1. 일-가족 갈등과 향상, 일-양육 갈등과 향상의 잠재프로파일 분석 결과

잠재프로파일의 수를 늘려감에 따라, 분류의 질 지표, 정보지수, 모형비교 검증 결과의 변화를 살펴보았다. 세 개의 정보지수에 해당하는 AIC, BIC, SABIC는 모두 값이 작을수록 적합도가 좋은 것을 의미하며, Entropy는 .8 이상일 때, 분류의 질이 양호하다고 할 수 있다. LMR-LRT와 BLRT는 경쟁모형과 상대적 적합을 통계적 검증으로 확인하는 조정된 차이검증으로, 두 검증 모두 잠재집단이 k개인 모형을 지지하기 위해 잠재집

단이 k-1개인 모형이 기각되는지 검증하는 방법이다. 이는 p 값의 유의도를 통해 확인하는데, p 값이 유의하지 않으면 k-1개의 잠재집단 모형을 선택하고, 유의하다면 k개의 잠재집단 모형을 선택하는 것이다(Lo, Mendell & Rubin, 2001).

일-가족 갈등과 향상, 일-양육 갈등과 향상의 4가지 분류지표를 활용하여 잠재프로파일분석을 실시한 결과는 다음과 같다. 잠재프로파일의 수를 한 개씩 늘려가면서 모형의 합치도 변화를 살펴본 결과, <표 3>에서와 같이 잠재프로파일 수가 4개로 증가할 때까지 AIC, BIC 및 SABIC의 값은 감소하고, Entropy 모두 .8 이상으로 양호한 것으로 나타났다. 하지만 잠재프로파일 수가 4개일 경우, 특정 집단이 차지하는 비율이 2.01%로 전체의 5% 미만인 집단이 나타났다. 이에 분류의 질, 정보지수 결과, 모형비교 검증 결과 지수들을 종합해 볼 때, 잠재프로파일이 3개로 구분하는 것이 가장 적합한 것으로 사료되어 이를 최종모형으로 결정하였다.

각 잠재프로파일 전체 표본의 일-가족 갈등, 일-가족 향상, 일-양육 갈등 및 일-향상의 평균과 표준편차는 <표 4> 및 <그림 1>과 같다. 먼저, 전체 표본의 평균을 살펴보면, 일-가족 향상(M = 3.769)과 일-가족 양육(M = 3.627)은 보통 수준(3점)보다 높았던 반면, 일-가족 갈등(M = 2.464)과 일-양육 갈등(M = 2.654)은 모두 보통 수준보다 낮았다. 세부적으로 살펴보면, 갈등 수준에 있어서는 미비한 차이이기는 하나 일-가족 갈등에 비해 일-양육 갈등이 상대적으로 높게 나타났고, 향상은 일-가족 향상이 일-양육 향상에 비해 높았다.

프로파일 1(47.85%)은 일-가족 향상(M = 3.836)과 일-양육 향상(M = 3.721)은 척도의 중간점수(3점)를 상회하면서, 표본의 전체 평균에 비해 미비하게 높은 수준이었다. 반면, 일-가족 갈등(M = 2.139)과 일-양육 갈등(M = 2.338)은 표본 전체의 평균 점수보다 약간 낮았다. 이 집단은 나머지 두 집단과 비교할 때 갈등과 향상 모두에서 중간 수준이라는 점에서 '중간형'이라 명명하였다.

프로파일 2(11.91%)는 다른 두 집단과 비교할 때 향상 수준이 가장 높게 나타났고 갈등 수준은 가장 낮았다. 일-가족 갈등(M = 1.461)과 일-양육 갈등(M = 1.517) 수준은 전체 평균보다도 상당히 낮았고, 일-가족 향상(M = 4.298)과 일-양육 향

<표 3> 일-가족 갈등 및 향상, 일-양육 및 향상의 잠재프로파일분석 통계량

k	정보지수			분류의 질 Entropy	모형비교검정			잠재프로파일별 비율(%)			
	AIC	BIC	SABIC		LMR	LRT	BLRT	1	2	3	4
1	3710.754	3743.644	3718.255	-	-	-	-	-	-	-	
2	3281.964	3335.413	3294.156	.825	.000	.000	46.08	53.92	-	-	
3	3185.101	3259.107	3201.982	.824	.000	.000	47.85	11.91	40.24	-	
4	3100.947	3195.511	3122.517	.857	.002	.000	2.01	46.50	39.49	12.00	

주) k = 잠재프로파일의 수. AIC = Akaike's information criterion, BIC = Bayesian information criterion, LRT = Lo-Mendell-Rubin adjusted likelihood ratio test, BLRT = bootstrapped likelihood ratio tests compared with a (k-1) class model.

상( $M = 4.288$ ) 수준은 반대로 상당히 높았다. 이와 같은 특성을 고려하여 해당 집단은 ‘향상형’이라 하였다.

프로파일 3(40.24%)은 일-가족 향상( $M = 3.533$ )과 일-양육 향상( $M = 3.321$ )은 척도의 보통 수준이지만 나머지 두 집단에 비해 낮은 경향이었다. 반면, 일-가족 갈등( $M = 3.146$ )과 일-양육 갈등( $M = 3.365$ )은 프로파일 1과 2에 비해 상당히 높았다. 더불어 갈등 점수가 전체 척도의 중간점수와 전체 평균을 상회하였다. 즉, 다른 집단에 비해 일-가족 갈등과 일-양육 갈등을 경험하는 것이 두드러지는 바, ‘혼재형’이라고 명명하였다.

## 2. 유형별 예측변수 분석결과

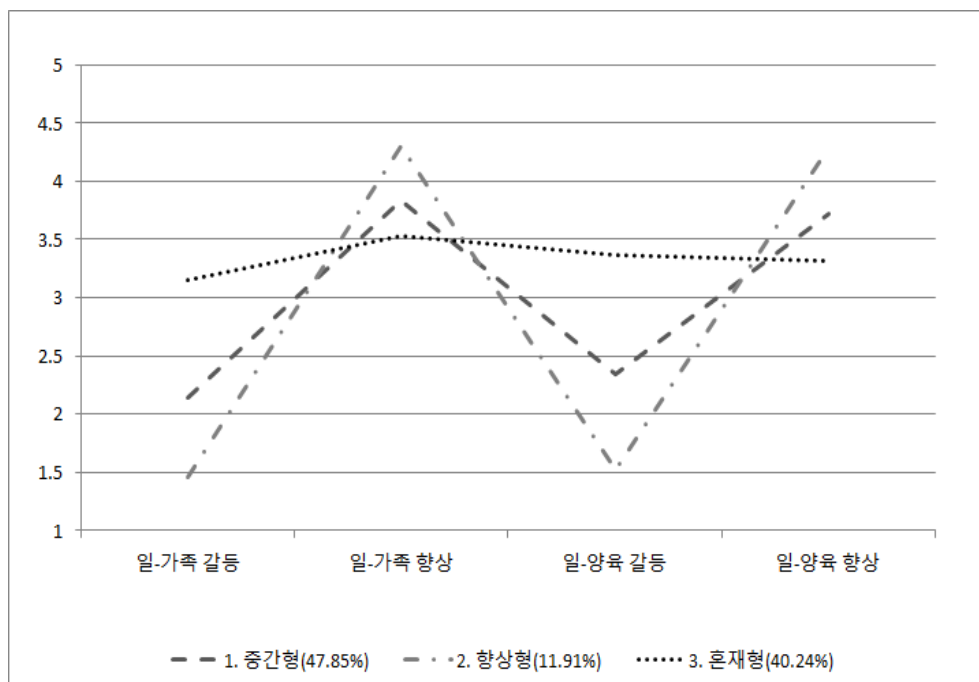
취업모의 개인, 가족, 직장, 지역사회 변수 중 잠재프로파일 구분을 예측하는 변수를 검증한 결과는 <표 5>와 같다. 우선, 혼재형을 준거집단으로 한 결과를 살펴보면, 주관적 건강상태를 좋게 인식할수록 혼재형에 비해 중간형과 향상형에 속할

가능성이 유의하게 높았다. 또한, 자녀의 학교적응 수준이 높을수록 혼재형에 비해 중간형과 향상형에 속할 가능성이 높았다. 또한, 양육환경 적절성 수준과 지역사회 서비스인프라 만족도가 높을수록 혼재형에 비해 향상형에 속할 가능성이 높았다. 반면, 월평균 가구소득 수준이 높을수록 향상형에 비해 혼재형에 속할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 또한, 근무시간이 길수록 중간형과 향상형에 비해 혼재형에 속할 가능성이 높은 것을 확인하였다. 마지막으로 가족친화제도를 이용한 경우는 중간형에 비해 혼재형에 속할 가능성이 높은 것으로 나타났다.

다음으로 중간형을 준거집단으로 한 경우를 살펴보면, 자녀가 학교적응을 잘 한다고 인식할수록 중간형에 비해 향상형에 속할 가능성이 유의하게 높았다. 다음으로 양육환경이 적절한수록, 지역사회 서비스인프라에 만족할수록 중간형에 비해 향상형에 속할 가능성이 높았다.

<표 4> 잠재프로파일별 분류지표의 평균 및 표준편차

프로파일(%)	일-가족 갈등	일-가족 향상	일-양육 갈등	일-양육 향상
	$M(SE)$	$M(SE)$	$M(SE)$	$M(SE)$
1. 중간형(47.85%)	2,139(0,043)	3,836(0,038)	2,338(0,050)	3,721(0,042)
2. 향상형(11.91%)	1,461(0,078)	4,298(0,082)	1,517(0,089)	4,288(0,110)
3. 혼재형(40.24%)	3,146(0,040)	3,533(0,051)	3,365(0,045)	3,321(0,048)
전체( $N = 451$ )	2,464(0,717)	3,769(0,592)	2,654(0,777)	3,627(0,627)



<그림 1> 잠재프로파일별 일-가족 갈등 및 향상, 일-양육 갈등 및 향상의 양상

〈표 5〉 잠재프로파일의 예측요인 분석결과(N = 451)

	1. 중간형 (Ref: 3. 혼재형)		2. 향상형 (Ref: 3. 혼재형)		2. 향상형 (Ref: 1. 중간형)	
	계수	표준편차	계수	표준편차	계수	표준편차
<b>개인 요인</b>						
연령	-.032	.041	-.011	.079	.021	.079
교육수준	-.021	.152	-.076	.311	-.055	.314
월평균 가구소득	-.189	.340	-2.152**	.749	-1.964**	.766
주관적 건강상태	.518**	.181	.869 <sup>†</sup>	.433	.352	.446
<b>가족 요인</b>						
자녀수	.082	.208	.081	.390	-.001	.414
자녀 학교적응	.516**	.191	1.370***	.376	.854 <sup>†</sup>	.396
지원가능 친인척 수	.072	.048	.074	.073	.002	.064
<b>직장 요인</b>						
사무종사자 여부	.103	.262	-.662	.665	-.765	.695
근무시간	-.030 <sup>†</sup>	.013	-.117**	.034	-.086 <sup>†</sup>	.035
<b>지역사회 요인</b>						
가족친화제도 이용여부	-1.019**	.386	-.087	.661	.932	.686
지원가능 이웃 수	-.138	.225	-.597	.410	-.459	.418
양육환경 적절성	-.061	.233	1.066 <sup>†</sup>	.544	1.127 <sup>†</sup>	.567
서비스인프라 만족도	.245	.200	1.230**	.432	.984 <sup>†</sup>	.422

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , <sup>†</sup>  $p < .05$ .

〈표 6〉 잠재프로파일에 따른 결과변수 차이 분석결과(N = 451)

변수(범위)	중간형	향상형	혼재형
	M (SE)	M (SE)	M (SE)
삶의 만족도(1-5)	3.517 <sub>b</sub> (.055)	3.883 <sub>c</sub> (.127)	3.333 <sub>a</sub> (.057)
우울(1-5)	1.865 <sub>b</sub> (.053)	1.467 <sub>a</sub> (.132)	2.087 <sub>c</sub> (.064)
결혼만족도(1-5)	3.828 <sub>b</sub> (.048)	4.153 <sub>c</sub> (.131)	3.552 <sub>a</sub> (.067)
직장만족도(1-5)	3.878 <sub>b</sub> (.044)	4.384 <sub>c</sub> (.101)	3.634 <sub>a</sub> (.053)

주: 아랫첨자 알파벳은 Mplus 프로그램에서 잠재계층분석을 실시할 때 BCH 명령문을 사용하여 유형에 따라 차이가 있는지 검증한 결과임.

### 3. 유형별 심리적 결과 변수 차이 검증

도출된 3가지 유형에 따라 삶의 만족도, 우울, 결혼만족도, 직장만족도에 유의한 차이가 있는지 분석한 결과는 〈표 6〉과 같다. 삶의 만족도, 결혼만족도, 직장만족도 모두 혼재형( $M_{\text{삶의만족}} = 3.333$ ;  $M_{\text{결혼만족}} = 3.552$ ;  $M_{\text{직장만족}} = 3.634$ )에 비해 중간형( $M_{\text{삶의만족}} = 3.517$ ;  $M_{\text{결혼만족}} = 3.828$ ;  $M_{\text{직장만족}} = 3.878$ )과 향상형( $M_{\text{삶의만족}} = 3.883$ ;  $M_{\text{결혼만족}} = 4.153$ ;  $M_{\text{직장만족}} = 4.384$ )의 수준이 유의하게 높았고, 중간형에 비해서는 향상형이 유의하게 높았다. 반대로, 우울의 경우 향상형( $M = 1.467$ )에 비해 중간형( $M = 1.865$ )과 혼재형( $M = 2.087$ )의 우울 수준이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 또한, 중간형에 비해서도 혼재형의 우울수준이 유의하게 높았다. 즉, 혼재형에 비해 중간형, 중간형에 비해 향상형의 우울수준이 유의하게 낮았다. 다만 전반적으로 다른 유형에 비해 심리적으로 취약하게 나타난 혼재형의 경우에도 삶의 만족도, 결혼만족도, 직장만족도의 평균이 3점 이

상으로 보통보다 높은 편이고, 우울도 약 2점으로 높지 않은 수준이라는 점은 연구결과의 해석에서 고려할 필요가 있다.

## V. 논의 및 제언

본 연구에서는 초등학교 3학년 자녀가 있는 기혼 취업모의 일-가족 갈등, 일-가족 향상, 일-양육 갈등 및 일-양육 향상을 지표로 유형을 분류하였다. 또한, 도출된 유형을 예측하는 개인, 가족, 직장, 지역사회 수준의 요인을 규명하고, 유형에 따른 삶의 만족도, 우울, 결혼만족도 및 직장만족도에서의 차이를 살펴보고자 하였다. 이를 위해 한국이동패널 10차년도 자료를 사용하였고 주요 연구결과를 연구문제별로 요약하고 논의하면 다음과 같다.

## 1. 일-가족·양육 갈등 및 향상 유형화

잠재프로파일분석 결과, 취업모의 일-가족 갈등 및 향상, 일-양육 갈등 및 향상은 혼재형(40.24%), 중간형(47.85%), 향상형(11.89%)의 세 가지 유형으로 분류되었다. 이러한 결과는 선행연구에서 갈등 수준이 높은 유형이 전체 표본에서 차지하는 비중이 낮은 반면, 향상 수준이 높은 유형이 상대적으로 높은 비중을 차지한 결과와 맥을 같이한다(조수진·손서희, 2021; 홍예지, 2021; Rantanen et al., 2013; Yucel, 2021). 또한, 유자녀 취업여성의 일-가족 향상 수준은 유형과 관계없이 비슷한 반면, 일-가족 갈등 수준의 차이가 유형구분을 예측하는 것으로 나타난 조수진과 손서희(2021)의 결과와 유사하다. 한국아동패널 8차년도(2015년, 초등학교 1학년 시기) 자료를 사용하여 딸들이 남성의 일-가족 갈등 및 향상, 일-양육 갈등 및 향상의 유형화를 시도한 하문선(2018)에서도 일-가정 갈등집단(35.3%), 향상집단(51.6%), 향상 우수집단(13.1%)의 세 유형이 도출되어, 본 연구의 결과와 비슷하였다. 하지만 본 연구의 결과는 하문선(2018)에 비해 중간형과 향상형 비중이 약간 낮은 반면 갈등형 비중은 조금 더 높았다. 향후 연구에서 자녀의 학년이 동일한 시기의 취업부와 취업모 각각의 일-가족·양육 갈등 및 향상 유형 간에 실질적으로 차이가 존재하는지 확인하는 작업이 필요할 것으로 보인다.

한편, 본 연구의 유형과 결과는 자녀연령을 구분하지 않고 기혼 유자녀 여성근로자 전체의 일-가족 갈등 및 향상의 유형화를 시도한 연구(조수진·손서희, 2021; 임한려·홍성표, 2021)와 비교할 때 혼재형의 비중이 상대적으로 높게 나타났다. 특히, 초등학교 입학 전이 시기에 주목한 홍예지(2021)는 한국아동패널 8차년도를 사용하여 일-가족 갈등 및 향상, 일-양육 가족 및 향상의 잠재프로파일을 도출하였다. 그 결과 본 연구의 혼재형에 해당하는 상충형의 일-가족 갈등은 혼재형과 매우 유사한 수준이었고 일-양육 갈등은 오히려 혼재형이 높게 나타났다. 이러한 결과는 초등학교 3학년 자녀가 있는 취업모 역시 다른 초등학교 저학년 자녀를 둔 취업모만큼 직장가 가족생활 병행에 어려움을 겪을 가능성을 시사한다. 따라서 일-가족 요인을 토대로 유형화하는 후속연구에서는 가족생활주기나 자녀의 발달단계별 차이를 살펴보기나, 잠재전이분석 등을 활용하여 자녀의 성장에 따라 취업모나 취업모의 일-가족 유형이 어떻게 변화하는지 살펴볼 필요가 있다.

## 2. 일-가족·양육 갈등 및 향상 유형의 예측요인

중간형, 향상형, 혼재형을 각각 예측하는 개인, 가족, 직장, 지역사회 요인을 살펴본 결과, 주관적 건강상태, 자녀의 학교 적응 수준, 근무시간, 양육환경 적절성, 지역사회 서비스인프라 만족도 등이 유형 구분에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

첫째, 개인 수준 예측요인 중 주관적 건강상태와 월평균 가

구소득은 유형구분에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 건강상태가 좋을수록 긍정적인 양육행동-일-가족에 속할 가능성이 높은 것으로 나타난 성미애와 기쁘다(2021)를 일부 지지한다. 건강과 일-가족 갈등 또는 일-가족 향상 간에 유의한 관계가 밝힌 선행연구(김성경, 2011; 김준기·양지숙, 2012)의 결과와 유사 맥락이라고 할 수 있다. 한편, 건강상태를 좋게 인식할수록 향상형에 속할 가능성이 높게 나타난 것은 초등학교 자녀를 둔 취업모의 건강수준을 증진시키기 위한 여러 차원의 지원과 개입이 취업모가 조화롭게 직장가 가족생활을 영유하게 하고 궁극적으로 그들의 삶의 질을 향상시키는 결과를 가져올 수 있음을 의미한다. 다음으로 월평균 가구소득 수준이 높을수록 향상형보다 중간형과 혼재형에 속할 확률이 높은 것으로 나타났다. 높은 수준의 가구소득이 일-가족 갈등을 낮추고 향상 수준을 높이는 재정적 자원으로 활용되지는 않았다. 본 연구에서 상관분석 결과 가구소득과 임금, 임금과 근무시간이 일정 수준 이상으로 정적 상관이 있었다. 높은 수준의 월평균 가구소득이 장시간의 근무, 높은 업무과부하의 결과일 가능성이 있으며, 이 때문에 높은 수준의 소득이 오히려 일-가족 갈등을 수반(김준기·양지숙, 2012)한 것으로 보인다.

둘째, 가족 수준 예측요인 중에서는 자녀의 학교적응 수준이 본 연구에서 도출된 세 가지 유형을 모두 예측하는 변수로 나타났다. 초등학교 3학년 자녀를 둔 취업모의 일-가족·양육 갈등 및 향상의 유형 구분에 있어 자녀의 학교적응이 주요한 예측변수임을 의미한다. 이는 아동의 정서행동문제와 학업성적이 초등학교 1학년 자녀를 둔 딸들이 남성의 일-가족 갈등과 향상의 유형 구분을 유의하게 예측한 하문선(2018)의 연구결과와 맥을 같이 한다.

셋째, 직장 수준 예측요인 중에서는 근무시간이 세 유형의 구분을 유의하게 예측하는 변수였다. 이는 직장요인 중 근무시간이 유형구분에 유의한 예측요인으로 나타나 기존 연구 결과(임한려·홍성표, 2021; 조수진·손서희, 2021)와 일치한다. 장시간 근로는 취업모, 특히 가족생활 및 자녀양육 역할을 중요하게 인식할 가능성이 높은 초등학교 3학년 자녀를 둔 여성근로자의 일-가족 갈등과 향상에 유의한 영향을 미칠 수 있는 스트레스원임을 시사한다. 따라서 근무시간 단축이나 근무시간을 유연하게 운용할 수 있도록 하는 지원 등에 관한 기업과 정부 차원의 노력이 지속될 필요가 있다.

한편, 가족친화제도를 이용한 여성이 그렇지 않은 여성에 비해 혼재형에 속할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이는 가족친화제도 이용이 취업모의 일과 가족 및 양육의 양립에 자원으로 작용할 것이라는 예상과는 반대되는 결과이다. 일과 가족을 병행하기 어려운 상황일 때 가족친화제도를 이용할 가능성이 높은 것을 감안할 때, 제도 이용집단이 그렇지 않은 집단에 비해 혼재형에 속할 가능성이 높게 나타난 것일 수 있다. 반대로 가족친화제도의 이용이 당초 목표와는 반대로 일과 가족 및 양육의 양립에 부정적인 영향을 미쳤을 가능성 역시 배제할 수

없다. 선행연구에서도 채택근무제나 유연근무제의 경우, 직장  
과 가족의 경계가 불명확해지면서 일-가족 갈등을 높인다고 지  
적한 바 있다(Kim et al., 2020). 추후 잠재전이분석 등 종단적  
인 접근을 통해 가족친화제도 이용과 일-가족·양육 갈등 및  
향상의 선후관계를 명확히 할 필요가 있다.

마지막으로, 지역사회 수준의 예측요인 중에서는 양육환경  
적절성과 지역사회 서비스인프라 만족도가 높을수록 혼재형과  
중간형보다 향상형에 속할 가능성이 높았다. 이는 거주환경 안  
정성과 가족시설 만족도가 높을수록 역할긴장 수준이 낮고 역  
할만족도는 높게 나타난 박주희(2010)의 연구결과와 유사하다.  
또한, 지역사회 인프라나 안전성 측면에서 가족친화성이 높을  
수록 가족으로부터 일로의 갈등이 낮게 나타난 선행연구의 결  
과(김소영, 2018)와 연결된다. 이러한 결과는 취업모 특히, 초  
등학교 저학년 자녀를 둔 취업모의 일-가족·양육 유형을 예측  
하는 데 있어, 가족이나 직장영역 이외에도 지역사회 요인에  
주목할 필요가 있음을 시사한다.

### 3. 일-가족·양육 갈등 및 향상 유형별 심리적 결과

잠재프로파일 유형에 따라 삶의 만족도, 우울, 결혼만족도,  
직장만족도 모두에서 유의한 차이가 나타났다. 긍정적인 측면  
인 삶의 만족도, 결혼만족도 및 직장만족도는 향상형, 중간형,  
혼재형의 순서였고, 부정적인 측면인 우울은 반대인 혼재형,  
중간형, 향상형의 순서였다. 이러한 결과는 갈등 수준이 낮고  
향상 수준이 높은 유형에 속할수록 삶의 만족도, 결혼만족도,  
직장만족도가 유의하게 높은 것으로 나타난 반면, 일-가족 갈  
등 수준이 높고 향상 수준이 낮은 유형에 속할수록 우울 수  
준이 높은 것으로 밝혀진 기존 연구의 결과(김연하 외, 2019; 조  
수진·손서희, 2021; Rantanen et al., 2013; Yucel, 2021)를 지  
지한다. 특히 혼재형은 나머지 두 유형에 비해 모든 심리적 결  
과에서 상대적으로 취약한 양상을 보였다. 혼재형에 속하는 여  
성의 일-가족 갈등과 일-양육 갈등의 수준이 척도의 절대적인  
수치로는 보통 수준에 가까웠지만, 다른 두 집단에 비해 갈등  
수준이 높았던 집단이며, 이러한 특성이 심리적 결과 변수에서  
의 유의한 차이로 이어진 것으로 보인다.

이상의 연구결과를 종합했을 때 본 연구의 핵심적인 성과는  
일-가족·양육 갈등과 향상을 모두 경험하는 혼재형의 발견에  
있다. 또한 갈등과 향상의 혼재형이 개인, 가족, 직장 관련 모  
든 심리적 결과에서 가장 취약하다는 점, 이러한 혼재형을 예  
측하는 요인은 근무시간, 자녀의 학교적응, 양육환경 적절성  
및 지역사회 서비스인프라 만족도라는 점이 본 연구에서 실  
천적으로 매우 중요한 결과라고 볼 수 있다. 이를 토대로 정책적  
제언을 도출하면 다음과 같다.

첫째, 근무시간을 단축하기 위한 기업과 정부의 노력이 지  
속될 필요가 있다. 2018년 근로기준법 개정안이 통과되어 주  
52시간 근무제를 시행하는 등 근무시간을 줄이기 위한 노력이

이루어지고 있다. 하지만 2020년 OECD 국가 기준 한국의 연  
간 노동시간은 1,908시간으로 OECD 회원국의 평균(1,687시  
간)에 비해 연간 221시간을 더 일하는 것으로 나타났다(OECD  
Statistics, 2020). 순위로 봐도 총 38개 회원국 중 3번째로 길게  
일하고 있다. 따라서 근무시간을 단축하기 위한 노력이 지속될  
필요가 있다.

둘째, 취업모가 자녀의 학교적응 수준에 대한 정보에 쉽게  
접근할 수 있도록 하는 지원이 필요하다. 자녀가 학교생활을  
잘 하고 있는지를 파악할 수 있는 주요한 경로는 학부모 상담  
이나 교육이다. 이에 학부모 상담이나 교육행사에 참여할 경우  
휴가이나 근로시간 단축을 가능하게 하는 지원이 필요하다. 현  
재 근로자의 가족돌봄을 위한 휴가나 근로시간 단축을 시행하  
고 있으나, 가족돌봄휴가 범위를 조부모, 부모, 배우자, 배우자  
의 부모, 자녀 또는 손자녀의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양  
육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 것으로 하고  
있어, 학부모 상담이나 교육행사로 이를 사용하기에는 어려움  
이 있다. 따라서 가족돌봄의 범위에 학부모로서의 역할수행을  
포함하는 노력을 통해, 학부모 역할수행으로 인한 휴가나 근로  
시간 단축을 보다 부담 없이 사용할 수 있도록 하고 조직에서  
는 이를 자연스럽게 받아들일 수 있는 문화가 더 확산될 수 있  
도록 해야 한다.

셋째, 초기학령기 자녀를 양육하기 적합한 지역사회 특성을  
향상시키고자 하는 정부의 지원이 지속되어야 한다. 초기학령  
기 자녀를 둔 취업모에게 있어 양육환경 적절성과 지역사회 서  
비스인프라 이용의 만족은 긍정적인 일-가족 유형화 구분에 속  
할 가능성을 높이는 것으로 나타났다. 이는 최근 가족친화적  
지역사회 환경 조성을 위한 학문적, 정책적 차원의 노력이 어  
느 정도 긍정적인 효과를 나타내고 있음을 실증적으로 입증한  
것이다. 따라서 현재 이루어지고 있는 가족친화적 지역사회환  
경 구축을 위한 노력을 확대할 필요가 있다.

### 4. 한계와 의의

본 연구는 다음과 같은 한계점이 있다. 첫째, 본 연구는 어  
머니만을 대상으로 하였다. 그러나 자녀가 있는 기혼남성의 일  
-가족 양립이 중요한 이슈로 부각되고 있는 것을 고려할 때, 초  
기학령기 자녀를 둔 취업부의 일-가족·양육 갈등 및 향상 유  
형화 연구도 필요하다. 둘째, 초등학교 3학년 자녀를 둔 경우  
만을 고려하였다. 초등학교 저학년이지만 상대적으로 돌봄에  
대한 외부적 지원이 부족한 초등학교 3학년에 주목한 점은 본  
연구의 강점이지만, 본 연구의 결과가 초등학교 3학년 자녀를  
둔 취업모의 특성에 따른 결과인지를 명확하게 확인하기 위해,  
다른 초등학교 집단과의 비교가 요구된다. 셋째, 횡단 설계로  
유형과 관련 변수 사이의 인과관계를 제시하지 못했다. 넷째,  
패널조사에 활용한 척도의 한계로 인해 가족·양육과 직장영  
역 사이 전이의 방향을 고려하지 못했다. 또한, 확인적 요인분

석을 통해, 일-가족 갈등·항상과 일-양육 갈등·항상이 구분됨을 확인하였지만, 개념적으로는 두 요인이 중복될 가능성이 남아 있다.

이러한 한계점에도 본 연구는 다음의 의의와 시사점이 있다. 먼저, 초기학령기인 초등학교 3학년 자녀를 둔 취업모들 대상으로 이들의 일-가족 갈등·양육 및 항상 사이에 발생할 수 있는 유형을 확인하였다는 점이다. 이를 통해 일과 가족생활 병행에 여전히 취약할 가능성이 높고 자녀돌봄에 대한 외부적 접근이 더욱 제한적임에도 상대적으로 일-가족 연구 대상으로 주목을 받지 못했던 취업모의 일-가족과 일-양육 맥락의 이해를 도모할 수 있었다. 또한, 자녀의 연령이나 가족생활주기를 고려하지 않은 선행연구에 비해 초등학교 3학년 시기에 초점을 맞추으로써 갈등과 축진이 공존하는 혼재형을 도출할 수 있었다. 둘째, 일-가족·양육 갈등 및 항상 유형의 예측변인을 선정함에 있어, 생태학적 관점을 적용한 일-가족 선행연구에 근거하였다는 점이다. 기존 유형화 연구에서 한 두 가지 특정 영역의 예측요인만을 고려한 것에 반해, 본 연구에서는 가족, 직장, 지역사회 수준의 다양한 예측요인을 종합적으로 고려하였다. 특히, 지역사회 예측요인을 살펴본 연구가 거의 이루어지지 않은 상황에서 양육환경 적절성과 지역사회 서비스 인프라 만족도와 같은 지역사회 변수의 유의성을 검증한 것 역시 본 연구의 의의라고 할 수 있다. 셋째, 잠재집단별 심리적 결과의 차이를 실증적으로 확인하였다. 특히, 심리적 복지에 있어서도 다양한 측면을 고려하여 유형별 차이를 규명함으로써, 근로자의 일-가족·양육 유형화의 결과 측면에 대한 종합적인 이해를 도모하였다.

## 참고문헌

- 1) 강혜련·최서연(2001). 기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구. *한국심리학회지: 여성*, 6(1), 23-42.
- 2) 교육부(2018). 초·중등학교 교육과정 총론.
- 3) 김동희·정선아(2019). 영유아와 초등학교 자녀를 둔 여성 근로자의 직장-가정 갈등이 가정 및 직장생활만족에 미치는 영향: 가족친화제도의 조절효과를 중심으로. *한국콘텐츠학회논문지*, 19(12), 101-112. DOI : 10.5392/JKCA.2019.19.12.10.
- 4) 김성경(2011). 기혼 취업여성의 특성이 일-가족의 긍정적 전이 및 부정적 전이에 미치는 영향 연구. *한국가족복지학*, 33, 69-94. DOI : 10.16975/kjfs.2011.33.003.
- 5) 김소영(2018). 가족, 일, 지역사회의 자원과 유자녀 취업 여성이 경험하는 가족에서 일로의 갈등과 축진. *Family and Environment Research*, 56(1), 55-69. DOI : 10.6115/fer.2018.004.
- 6) 김연하·장옥·서홍우(2019). 아버지의 일-가정 양립 군집 유형에 따른 결혼만족도, 부부갈등 및 양육스트레스. *육아정책연구*, 13(3), 81-98. DOI : 10.5718/kcep.2019.13.3.81.
- 7) 김준기·양지숙(2012). 기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석: 사회적 지원의 효과를 중심으로. *행정논총*, 50(4), 251-280.
- 8) 김필숙·이윤석(2015). 맞벌이 기혼 남녀 관리자들의 일-가족 갈등: 성별 비교를 중심으로. *한국인구학*, 38(4), 63-88.
- 9) 류임량(2009). 기혼 취업 여성의 일-가족 전이(work-to-family spillover)에 대한 연령계층별 차이 연구. *페미니즘 연구*, 9(2), 119-156.
- 10) 박예은·윤미·이예슬·이효진·정익중(2016). 시간빈곤이 일가족양립 만족도에 미치는 영향: 미취학자녀를 둔 기혼 취업여성을 중심으로. *사회과학연구*, 32(2), 35-56. DOI : 10.18859/ssr.2016.05.32.2.35.
- 11) 박새롬·홍예지·이강이(2020). 초등학교 2학년 자녀를 둔 취업모의 일-자녀교육 갈등이 아동의 학교적응에 미치는 영향: 양육역량과 가정에서의 교육지원 활동의 매개효과. *인간발달연구*, 27(3), 165-184. DOI : 10.15284/kjhd.2020.27.3.165.
- 12) 박정열·손영미·신규리(2016). 기혼 직장여성의 사회적 지지가 일과 삶의 균형에 미치는 영향. *한국웰니스학회지*, 11(1), 69-81. DOI : 10.21097/ksw.2016.02.11.1.69.
- 13) 박주희(2010). 취업주부의 일-가족 이중역할수행의 효과-역할 만족도와 역할 긴장도를 중심으로. *한국가족관계학회지*, 15(2), 133-154.
- 14) 박주희(2018). 취업모의 일-가정 갈등이 심리적 복지감에 미치는 영향에서 배우자지지 및 일-가정양립지원제도의 조절효과. *한국가족자원경영학회지*, 22(3), 43-59. DOI : 10.22626/jkfrma.2018.22.3.003.
- 15) 성미애·기쁘다(2021). 잠재프로파일분석을 활용한 취업모의 양육행동과 일-가족 균형 유형에 따른 아동의 전반적 행복감과 집행기능 곤란. *가정과삶의질연구*, 39(1), 63-80. DOI : 10.7466/JFBL.2021.39.1.63.
- 16) 송다영·장수정·김은지(2010). 일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로. *사회복지정책*, 37(3), 27-52. DOI : 10.15855/swp.2010.37.3.27.
- 17) 양은선·김연하(2021). 영유아기 자녀를 둔 맞벌이 부부의 일-가정 양립 갈등이 우울 및 양육 스트레스에 미치는 영향: 성별의 조절 효과. *가정과삶의질연구*, 39(3), 1-14. DOI : 10.7466/JFBL.2021.39.3.1.
- 18) 연은모·최효식(2018). 일-가정 갈등의 잠재프로파일분석: 양부모 가정과 한부모 가정 비교를 중심으로. *학습자중심교과교육연구*, 18, 253-271. DOI : 10.22251/jlcci.2018.18.

- 24, 253.
- 19) 유성경 · 한영주 · 조윤진(2011). 기혼 직장 여성의 개인 특성 및 사회적 지지가 일-가족 갈등 및 향상에 미치는 영향. *상담학연구*, 12(6), 1955-1975. DOI : 10.15703/kjc.12.6.201112.1955.
  - 20) 이세인 · 이숙현 · 권영인(2007). 가족의 지원 및 가족친화적 조직 문화가 사무직 취업모의 일-가족 갈등에 미치는 영향. *한국가족관계학회지*, 12(3), 29-57.
  - 21) 이유리 · 이성훈 · 박은정(2020). 기혼남녀근로자의 일-생활 만족유형화 연구: 직장 내 휴가관련 가족친화제도를 중심으로. *한국가족자원경영학회지*, 24(2), 1-21. DOI : 10.22626/jkfma.2020.24.2.001.
  - 22) 이운석(2010). 취업한 기혼 남녀의 일과 가족 전이: 부정적 전이와 긍정적 전이의 통합적 접근. *한국인구학*, 33(2), 1-31.
  - 23) 이은희(2000). 일과 가족 갈등의 통합모형: 선행변인, 결과변인과의 관계. *한국심리학회지: 일반*, 19(2), 1-42.
  - 24) 이재립 · 손서희(2013). 미취학 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등: 직장 및 자녀양육 관련 자원과 지각을 중심으로. *한국가족관계학회지*, 18(1), 93-114.
  - 25) 이재립 · 옥선화(2001). 저소득층 여성가장의 가족생활사건, 사회적 지원, 자녀의 지원과 생활만족도. *대한가정학회지*, 39(5), 49-63.
  - 26) 이정은(2012). 미취학 자녀를 둔 여성근로자의 직장-가정 적합성: 잠재프로파일분석을 통한 유형분류. *가족과 문화*, 24(1), 72-105.
  - 27) 이진숙 · 이슬기(2015). 일-가족 양립정책 이용이 일-가족 양립 인식에 미치는 영향에 관한 연구. *공공사회연구*, 5(1), 103-138.
  - 28) 임한려 · 홍성표(2021). 잠재전이분석을 활용한 여성 근로자의 일-가정 전이 잠재계층 및 영향요인 분석. *여성연구*, 67-97.
  - 29) 장윤옥 · 정서린(2012). 가족 및 직업관련 변수가 유자녀 취업주부의 일 · 가족 전이에 미치는 영향. *가정과삶의질연구*, 30(5), 75-88.
  - 30) 정영금(2005). 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구. *가정과삶의질연구*, 23(4), 113-122.
  - 31) 정영금 · 한영선(2016). 기업의 자녀돌봄지원제도가 미취학자녀를 둔 기혼여성의 이직의향 및 일-가정 상호작용에 미치는 영향. *한국가족자원경영학회지*, 20(1), 61-87.
  - 32) 조병은 · 서동인 · 신화용 · 정현숙(1998). 편모가족의 어머니와 자녀의 긍정적 변화에 미치는 자원의 영향. *대한가정학회지*, 36(1), 13-21.
  - 33) 조수진 · 손서희(2021). 유자녀 취업여성의 일-가족 전이 유형과 유형별 특성 및 심리적 복지감 비교: 잠재프로파일분석. *가정과삶의질연구*, 39(2), 15-28. DOI : 10.7466/JFBL.2021.39.2.15.
  - 34) 조윤주(2018). 일-가족 및 일-양육의 이점과 갈등이 사무직에 종사하는 기혼남녀의 자아 존중감에 미치는 영향. *한국생활과학회지*, 27(5), 335-347. DOI : 10.5934/kjhe.2018.27.5.335.
  - 35) 진미정 · 성미애(2012). 직장 유형에 따른 취업주부의 일-가족 균형 지각: 가족친화제도를 중심으로. *가정과삶의질연구*, 30(4), 13-24. DOI : 10.7466/JKHMA.2012.30.4.013.
  - 36) 최성일 · 유계숙(2007). 가족친화적 기업정책이 근로자의 일-가족 조화, 인적자원성과, 삶의 질에 미치는 효과에 관한 경로모형 검증. *한국가족관계학회지*, 12(2), 1-26.
  - 37) 최윤정(2011). 대졸기혼직장 여성이 지각한 사회적 지지와 다중역할 현실성에 따른 집단 분류와 일-가족 갈등의 차이. *한국심리학회지: 여성*, 16(2), 219-241. DOI : 10.18205/kpa.2011.16.2.005.
  - 38) 육아정책연구소(2022). *한국아동패널(PSKC) 제8차-12차 조사데이터 지침서*.
  - 39) 하문선(2018). 아동기 자녀를 둔 맞벌이가정 아버지의 일-가정 갈등과 일-가정 향상에 대한 잠재프로파일과 아동의 정서행동문제, 학업성적의 관계. *학습자중심교과교육연구*, 18, 127-147. DOI : 10.22251/jlcci.2018.18.19.127.
  - 40) 홍예지(2021). 초등학교 자녀를 둔 취업모의 일-가정 균형의 잠재전이분석: 일-가정 균형의 유형 및 유형 간 전이의 예측 요인 검증을 중심으로. *Family and Environment Research*, 59(2), 199-213. DOI : 10.6115/fer.2021.015.
  - 41) Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A. & Semmer, N. K.(2011). A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes with a Special Emphasis on Cross-Domain versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169. DOI : 10.1037/a0022170.
  - 42) Aryee, S., Srinivas, E. S. & Tan, H. H.(2005). Rhythms of Life: Antecedents and Outcomes of Work-Family Balance in Employed Parents, *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132-146. DOI : 10.1037/0021-9010.90.1.132.
  - 43) Asparouhov, T. & Muthén, B.(2014). Auxiliary Variables in Mixture Modeling: Three-step Approaches using Mplus. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 21(3), 329-341. DOI : 10.1080/10705511.2014.915181.
  - 44) Barnett, R. C.(2008). On Multiple Roles: Past, Present, and Future, In K. Korabik, D. S. Leno, & D. L. Whitehead(Eds.). *Handbook of Work-Family Integration: Research Theory, and Best Practices*, 75-94. CA: Elsevier.
  - 45) Barnett, R. C. & Hyde, J. S.(2001). Women, Men, Work, and Family: An Expansionist Theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796. DOI : 10.1037/0003-066X.56.10.781.



- 46) Bhargava, S. & Baral, R. (2009). Antecedents and Consequences of Work-Family Enrichment among Indian Managers. *Psychological Studies*, 54(3), 213-225. DOI : 10.1007/s12646-009-0028-z.
- 47) Carvalho, V. S. & Chambel, M. J. (2016). Work-to-Family Enrichment and Conflict Profiles: Job Characteristics and Employees' Well-being. *The Spanish Journal of Psychology*, 19, e65, 1-15. DOI : DOI: 10.1017/sjp.2016.63.
- 48) Carvalho, V. S. & Chambel, M. J. (2018). Work-Family Conflict and Enrichment Mediates the Relationship between Job Characteristics and Well-being at Work with Portuguese Marine Corps. *Armed Forces & Society*, 44(2), 301-321. DOI : 10.1177/0095327X17698121.
- 49) Chung, H. (2004). Application and Revision of the Kansas Marital Satisfaction Scale for use of Korean couples. *Psychological Reports*, 95, 1015-1022. DOI : 10.2466/PR0.95.7.1015-1022.
- 50) Demerouti, E. & Geurts, S. (2004). Towards a Typology of Work-Home Interaction. *Community. Work & Family*, 7(3), 285-309. DOI : 10.1080/1366880042000295727.
- 51) 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. DOI : 10.1037/0021-9010.77.1.65.
- 52) Goode, W. J. (1960). A Theory of Role Strain. *American Sociological Review*, 25(1), 483-496. DOI : 10.2307/2092933.
- 53) Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. DOI : 10.2307/258214.
- 54) 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. DOI : 10.5465/AMR.2006.19379625.
- 55) 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(1), 111-126. DOI : 10.1037/1076-8998.5.1.111.
- 56) Hill, E. J. (2005). Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support. *Journal of Family Issues*, 26(6), 79-819. DOI : 10.1177/0192513X05277542.
- 57) Kessler, R. C., Andrew, G., Cople, L. J., Hiripi, E., Mroczek, D. K., Normand, S.-L. T., Walters, E. E & Zaslavsky, A. M. (2002). Short Screening Scales to Monitor Population Prevalences and Trends in Nonspecific Psychological Distress. *Psychological Medicine*, 32(6), 959-976. DOI : 10.1017/S0033291702006074.
- 58) Kim, J., Henly, J. R., Golden, L. M., & Lambert, S. J. (2020). Workplace Flexibility and Worker Well-Being by Gender. *Journal of Marriage and Family*, 82(3), 892-910. DOI : 10.1111/jomf.12633.
- 59) Lo, Y., Mendell, N. R. & Rubin, D. B. (2001). Testing the Number of Components in a Normal Mixture. *Biometrika*, 88(3), 767-778. DOI : 10.1093/biomet/88.3.767.
- 60) Marks, S. R. (1977). Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human Energy, Time and Commitment. *American Sociological Review*, 921-936. DOI : 10.2307/2094577.
- 61) Marsh, H. W., Lüdtke, O., Trautwein, U. & Morin, A. J. (2009). Classical Latent Profile Analysis of Academic Self-concept Dimensions: Synergy of Person-and Variable-centered Approaches to Theoretical Models of Self-concept. *Structural Equation Modeling*, 16(2), 191-225. DOI : 10.1080/10705510902751010.
- 62) Marshall, N. L. & Barnett, R. C. (1993). Work-Family Strains and Gains among Two-earner Couples. *Journal of Community Psychology*, 21(1), 64-78. DOI : 10.1002/1520-6629(199301)21:1<64::AID-JCOP2290210108>3.0.CO;2-P.
- 63) 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 and Psychology*, 25(3), 381-396. DOI : 10.1007/s10869-009-9141-1.
- 64) Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A. & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of Work-Family Conflict: A Meta-Analytic Review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725. DOI : 10.1002/job.695.
- 65) Moazami-Goodarzi, A., Nurmi, J. E., Mauno, S., Aunola, K. & Rantanen, J. (2019). Longitudinal Latent Profiles of Work-Family Balance: Examination of Antecedents and Outcomes. *International Journal of Stress Management*, 26(1), 65-77. DOI : 10.1037/str0000093.
- 66) Nylund-Gibson, K. & Choi, A. Y. (2018). Ten Frequently Asked Questions about Class Analysis. *Translational Issues in Psychological Science*, 4(4), 440-461. DOI : 10.1037/tps0000176.
- 67) OECD Statistics (2020). Average Annual Hours actually Worked per Worker. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS> 예서 2022.05 인출.
- 68) Poelmans, S., Stepanova, O. & Masuda, A. (2008). Positive

- Spillover between Personal and Professional Life: Definitions, Antecedents, Consequences, and Strategies, In Korabik, K, Leno, D. S., & Whitehead, D. L.(Eds), Handbook of Work-Family Integration: Research Theory, and Best Practices, 141-156. Elsevier.
- 69) Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S. & Tement, S. (2013). Patterns of Conflict and Enrichment in Work-Family Balance: A Three-Dimensional Typology. *Work & Stress*, 27(2), 141-163. DOI : 10.1080/02678373.2013.791074.
- 70) Robinson, L. D., Magee, C. A, & Caputi, P. (2016). Work-to-Family Profiles, Family Structure and Burnout in Mothers. *Journal of Managerial Psychology*. 31(7), 1167-1181. DOI : 0.1108/JMP-03-2015-0102.
- 71) Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K. & King, S. N.(2002). Benefits of Multiple Roles for Managerial Women. *Academy of Management Journal*, 45(2), 369-386. DOI : 10.2307/3069352.
- 72) Vermunt, J. K.(2010). Latent Class Modeling with Covariates: Two Improved Three-Step Approaches. *Political Analysis*, 18(4), 450-469. DOI : 10.1093/pan/mpq025.
- 73) Voydanoff, P. (2002). Linkages between the Work-Family Interface and Work, Family, and Individual Outcomes: An Integrative Model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138-164. DOI : 10.1177/0192513X02023001007.
- 74) Voydanoff, P. (2004a). The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 398-412. DOI : 10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x.
- 75) Voydanoff, P. (2004b). Implications of Work and Community Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4), 275-285. DOI : 10.1037/1076-8998.9.4.275.
- 76) Voydanoff, P. (2005a). The Differential Salience of Family and Community Demands and Resources for Family-to-Work Conflict and Facilitation. *Journal of Family and Economic Issues*, 26(3), 395-417. DOI : 10.1007/s10834-005-5904-7.
- 77) Voydanoff, P. (2005b). The Effects of Community Demands, Resources and Strategies on the Nature and Consequences of the Work-Family Interface: An Agenda for Future Research. *Family Relations*, 54(5), 583-595. DOI : 10.1111/j.1741-3729.2005.00343.x.
- 78) Voydanoff, P. (2008). A Conceptual Model of the Work-Family Interface, In Korabik, K, Leno, D. S. & Whitehead, D. L.(Eds). Handbook of Work-Family Integration: Research Theory, and Best Practices, 37-55. Elsevier.
- 79) Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S. & Kacmar, K. M.(2007). Work-Family Facilitation: A Theoretical Explanation and Model of Primary Antecedents and Consequences. *Human Resource Management Review*, 17(1), 63-76. DOI : 10.1016/j.hrmr.2007.01.002.
- 80) Yucel, D. (2021). Different Types of Work-Family Balance, Social Support, and Job Satisfaction: A Latent Class Analysis. *Applied Research in Quality of Life*, 16(3), 1-26. DOI : 10.1007/s11482-020-09812-7.
- 81) Zhang, Y., Xu, S., Jin, J. & Ford, M. T. (2018). The Within and Cross Domain Effects of Work-Family Enrichment: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 210-227. DOI : 10.1016/j.jvb.2017.11.003.

■ 투 고 일 : 2022년 03월 23일  
■ 심 사 일 : 2022년 04월 01일  
■ 계 재 확정 일 : 2022년 05월 02일