

초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등의 변화 유형과 변화 유형의 영향요인 분석

Analysis of Change Types and Influencing Factors of Change Types in Work-Family Conflict of Dual Income Women with Children in the Transition between Elementary and Middle School Age

임아리¹(A Ri Lim) <https://orcid.org/0000-0003-2975-866X>

¹Department of Social Welfare, Konyang University, Assistant Professor

<초 록>

본 연구는 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성의 시간에 따른 일-가족 갈등 변화 유형을 도출하고 변화유형의 영향요인을 발견하고자 한다. 이를 통해 본 연구는 일-가족 갈등을 완화하기 위한 정책적, 실천적 제언을 제시하는데 목적이 있다. 이를 위해 본 연구는 성장혼합모형을 활용해 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등의 변화유형을 분석하고, 도출된 변화유형의 영향요인 검증을 위해 다항로지스틱 회귀분석을 활용하였다. 본 연구의 분석자료는 한국아동패널의 12, 13, 14차의 자료를 활용하였으며, 최종 분석대상은 476명이다. 본 연구의 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 일-가족 갈등 변화 유형은 네 개의 집단으로 분류되었다. 일-가족 갈등 변화 수준에 따라 ‘고수준 유지 집단(23.3%)’, ‘저수준 유지 집단(59.2%)’, ‘저수준 증가 집단(7.8%)’, ‘고수준 감소 집단(9.7%)’으로 구분하였다. 둘째, 일-가족 갈등 변화 유형의 영향 요인으로는 여성의 주관적 건강상태, 자녀 수, 배우자 연령, 근무시간, 출산 및 육아지원 제도 사용여부, 아동돌봄서비스 이용여부, 종사지위가 도출되었다. 본 연구결과를 바탕으로 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등을 완화할 수 있는 정책적, 실천적 제언을 논의하였다.

▲주제어: 일-가족 갈등, 맞벌이 여성, 성장혼합모형, 일-가족갈등 유형, 초중등학령 전환기 자녀

I. 서론

경제활동에 참여하는 여성의 수가 증가하며, 과거 일인 생계부양자모델에서 주로 가사와 자녀 양육 등의 가족 역할을 담당하던 여성의 역할이 빠르게 변화되었다. 실제 일-가족 갈등 담론의 확대는 후기 산업시대, 맞벌이 가구가 증가하는 이인생계부양자모델의 확산이 그 중심에 있었다(이진숙, 최원석, 2011; Allen et al., 2000). 특히 여성의 사회적 진출이 증가함에 따라 남성과 여성의 성별 분

업적 노동특성이 약화 되었고, 동시에 가정 내 돌봄의 공백이 발생하게 되었다. 이는 남성과 여성 모두에게 일과 가족영역에서의 역할과 책임의 증가를 가져왔다. 2022년 기준 우리나라의 맞벌이 가구 비율은 46.1%로 2020년과 2021년 대비 각각 1.1%, 0.2% 증가하였으며(통계청, 2023a), 2023년 상반기 기준, 18세 미만의 자녀를 양육하고 있는 기혼 여성의 고용률은 60.0%로, 2016년 조사가 시작된 이래 약 5%가량 증가하였다(통계청, 2023b). 이처럼 경제활동에 직접 참여하고 있는 유자녀 맞벌이 여성의 비율은

• This paper was supported by the Konyang University Research Fund in 2023.

* Corresponding Author: A Ri Lim, Department of Social Welfare, Konyang University, 121 Daehak-ro, Nonsan-si, Chungcheongnam-do, (32992), Rep. of Korea. Tel: +82-41-730-5339, E-mail: 1030ari@konynag.ac.kr
[Received] October 14, 2024; [Revised] November 07, 2024; [Accepted] December 26, 2024

계속 증가하고 있으나, 여성을 가사 및 자녀 돌봄의 일차적 책임자로 인식하는 현상은 해결되지 않아 유자녀 맞벌이 여성이 일-가족 영역의 조화를 이루기 어려운 현실이 이어지고 있다(박인숙, 2022; 허수연, 2017). 이렇게 후기 산업시대부터 꾸준히 논의되어온 일-가족 갈등의 담론은 최근 한국 사회의 급격한 인구구조 변화와 함께 다시금 강조되고 있다. 2020년 한국의 합계출산율은 0.78명으로 OECD 회원국의 평균 합계출산율 1.51명과 비교해 매우 낮은 것을 알 수 있다(OECD, 2024). 저출생의 원인으로 일과 육아 병행의 어려움(김영재, 2023), 가사와 경제활동 병행의 어려움(민연경, 2015), 출산휴가 및 육아휴직 등 제도의 낮은 실효성(류연규, 2024), 여성의 경력단절(윤미례, 김태일, 2016) 등으로 분석된다. 이를 종합하면, 사실상 일-가족 양립의 갈등으로 귀결된다. 경제활동인구로서의 여성과 자녀를 양육하는 엄마로서의 역할 중 어떤 역할이 더 중요한지를 사회에서 부여하는 것은 적절하지 않으며, 이는 개인의 가치에 따라 다를 수 있다. 하지만 위의 내용을 살펴보면, 여성들이 어떤 이유로든 일과 가족 사이에서 어려움과 부담을 경험하고 있다는 것을 짐작할 수 있다. 실제 우리나라의 여성 고용률은 장기간 M자형을 유지하고 있었으며, 이는 OECD 국가 중 일본과 한국에서 유일하게 목격되었던 현상이다(OECD, 2017). M자형 고용률은 출산 및 양육으로 경제활동을 포기하는 여성들이 여전히 많음과 자녀의 성장과 함께 경제활동에 참여하는 여성의 비율이 다시 증가함을 시사한다. 최근 M자형 커브가 완화되며 30대 초반 여성 고용률이 가장 높고, 30대 후반부터 40대 초반의 여성 고용률이 가장 낮아지는 형태로 꼭지점의 변화가 나타나고 있는데, 이는 여성들의 일-가족 갈등이 완화된 것이 아니라 만혼과 저출생 현상이 반영된 것으로 이해할 수 있다. Brinton과 Oh(2019)는 한국과 일본이 일-가족 관련 정책을 수십년 간 정착시키기 위해 노력했지만, 실질적으로 고학력층을 포함한 여성들의 혼인 및 출산 의지, 고용전략 등과 관련한 의사결정에 의미 있는 변화를 가져오지 못한 점에서 실패한 대표적 국가임을 지적하고 있다. 또한, 이 같은 배경에는 양국의 장시간 근로의 노동시장 구조와 성별 역할 이데올로기로 인한 가사노동 참여 차이 및 관련 제도 활용의 제한을 언급하고 있다(Brinton & Oh, 2019). 최근에는 남성의 육아휴직 사용률도 증가하고 있다. 2023년 남성육아휴직 급여 수급율은 28.0%로 2015년과 비교해 5배나 증가해(여성가족부, 2024), 남성과 여성 모두 일과 가족 영역에서의 책임이 증가하고 있음을 알 수 있다. 또한, 일과 가

족생활의 균형이 필요하다는 의견에 여성은 51.9%, 남성은 43.9%가 동의하며 점점 그 격차가 줄어들고 있다(여성가족부, 2024). 하지만 여전히 부부 중 일-가족 갈등 완화를 위한 제도 사용, 그리고 일-가족 균형의 필요성 등은 여성에게 조금 더 집중되는 경향을 보인다. 앞서 살펴본 육아휴직급여 수급율의 72%는 여전히 여성이 차지하고 있음을 알 수 있다. 또한, 성별에 따라 육아휴직을 사용한 노동자의 경험은 매우 다르게 나타나는데 특히 여성의 경우, 돌봄 시설 이용만으로는 직장 복귀가 불가능하고, 돌봄을 대신해줄 인적 자원이 없을 경우, 육아휴직은 유자녀 여성에게 피할 수 없는 선택으로 사용하게 되었다는 연구결과도 있다(양현아 외, 2021). 이에 본 연구는 맞벌이 여성의 일-가족 갈등을 다층적으로 분석하고자 한다. 한편, 일-가족 갈등은 일-가족 양립(김경미, 계선자, 2018; 유자영, 권혁주, 2020), 일-생활균형(권소영, 이재림, 2019) 등으로 점차 개념을 발달시켜왔다. 하지만 일-가족과 관련한 개념 중 최근까지도 일-가족 갈등을 주제로 한 연구가 가장 활발하게 이루어지고 있음을 고려할 때(이예운 외, 2023), 한국 사회에서는 일-가족 양립이나 균형보다는 갈등을 더 많이 경험하고 있는 것으로 판단되어 일-가족 갈등에 주목해 분석하고자 한다.

개인의 삶에 가장 중요한 부분을 차지하는 일-가족 영역에서 경험하는 갈등은 스트레스로 작용할 수 있으며, 개인과 가족에게 부정적 영향을 미칠 수 있다. 일-가족 갈등과 관련한 선행연구를 살펴보면, 일-가족 갈등의 영향요인을 분석한 연구(안은정 2013; Greenhaus & Beutell, 1985), 직장 특성 및 종사상 지위에 따른 일-가족 갈등을 살펴본 연구(김선희, 2010; 최혜진, 2019), 성역할 태도와 일-가족 갈등의 관계성을 살펴본 연구(김은경, 심준섭, 2016; 이진숙, 최원석, 2011), 성별에 따른 일-가족 갈등을 살펴본 연구(김경화, 2013; 김희경, 신지민, 2023; Duxbury & Higgins, 1991) 등이 이루어졌다. 선행연구들을 정리하면, 일-가족 갈등과 관련해 여러 주제로 연구되어 오고 있으나, 대부분 횡단적 선행분석으로 이루어졌고 미취학 자녀를 둔 맞벌이 여성을 대상(김경화, 2013; 최혜진, 2019)으로 이루어졌다. 하지만, 직업을 가지고 일을 하는 것과 자녀를 양육하는 것은 특정 시기에 국한된 것이 아니라 개인이 삶에서 연속적으로 나타나는 현상이다. 특히 학령 전환기를 맞이하는 시점은 부모와 자녀 모두 진학, 새로운 환경의 적응, 학업 등의 스트레스를 경험하는 시기라 할 수 있다. 그중에서 특히 초등학교 고학년에서 중학교 저학년에 해당하는 시기는 신체적, 정서적, 사회적 변화

를 모두 경험하는 시기이다. 특히 초등학교에서 중학교로의 학령전환기는 진학에 따른 변화와 함께 사춘기가 본격화되는 시기로 급격한 생리적, 정서적 변화를 경험하는 시기이다. 또한, 우리나라의 교육환경 특성상 입시를 위한 준비가 본격적으로 시작되는 시기로, 이 시기의 자녀와 부모가 경험하는 스트레스는 이전에 경험하지 못한 큰 스트레스로 다가올 수 있다(소수연 외, 2014). 이 시기 부모에게 요구되는 자녀의 사춘기 발달 지도, 교육과정의 졸업 및 입학 준비, 교육 등의 다양한 역할은 자연스럽게 여성에게 맡겨진다. 선행연구에 따르면, 초등학교 고학년 자녀를 둔 부모의 경우 일과 자녀 양육을 병행하는 데 여성이 더 많은 갈등을 경험하고 있음을 보고한다(김지현 외, 2021). 이러한 내용을 살펴볼 때, 유자녀 맞벌이 여성의 일-가족 갈등은 미취학 자녀에게만 국한된 것이 아니라, 근로와 가족생활을 유지하는 모든 기간에 걸쳐 발생하는 갈등임을 알 수 있다. 특히, 본 연구는 자녀의 신체적, 정서적 변화가 급격하게 나타나고, 한국의 입시교육이 본격적으로 시작되는 초등학교 고학년에서 중학교로의 학령전환기에 경험하는 맞벌이 여성의 일-가족 갈등에 주목하고자 한다. 이에 본 연구는 일-가족 갈등에 대한 기존의 횡단적 연구와 미취학 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등에 집중됐던 것에서 벗어나 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성의 종단적 일-가족 갈등 변화유형을 분석하고, 이를 통해 일-가족 갈등을 완화할 수 있는 정책적, 실천적 제언을 하고자 한다. 이를 위한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성의 시간 흐름에 따른 일-가족 갈등 변화 유형은 어떠한가?

연구문제 2. 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등 변화 유형의 영향 요인은 무엇인가?

II. 선행연구 고찰

1. 일-가족 갈등의 이론 유형

일-가족 갈등(Work-Family Conflict)은 일과 가족 영역에서 개인 역할의 양립 불가능으로 인해 발생한 갈등을 말한다(Greenhaus & Beute, 1985). Marshall과 Barnett(1993)은 일-가족 영역에서의 양립 어려움으로 인한 스트레스와

역할 갈등을 일-가족 갈등으로 설명하고 있다. 일-가족 갈등의 이론적 배경은 대표적으로 갈등이론(Conflict Theory)과 경계이론(Border Theory), 전이이론(Spillover Theory)을 들 수 있다.

첫째, 갈등이론은 일-가족 갈등에 대해 개인에게 요구되는 일과 가족 영역의 요구가 서로 양립할 수 없어 둘 중 하나의 역할은 희생될 수밖에 없음을 가정한다(Greenhaus & Beutell, 1985; Zedeck & Moiser, 1990). 갈등이론은 일과 가족영역에서 한 개인에게 동시에 요구되는 역할과 책임은 개인이 가지고 있는 시간, 신체, 정서 등과 같은 한정된 자원으로 수행되기 때문에 일과 가족의 두 영역이 서로 한정된 자원을 두고 갈등할 수밖에 없다고 설명한다(Greenhaus & Beutell, 1985). 즉, 한정된 자원을 활용해 두 영역에서 요구되는 역할을 수행해야 하는 개인은 둘 중 하나의 역할을 결정해야 하며, 그 과정에서 갈등을 경험할 수 있음을 지적한다(Guest, 2002). 종합하면, 갈등이론의 기본 전제는 일-가족에서 개인에게 요구되는 역할 기대와 책임이 양립될 수 없으며, 그 과정에서 개인이 갈등을 경험함을 강조한다. 갈등이론은 일과 가족 영역에서 발생하는 다양한 갈등을 분석하는데 기초가 되는 역할을 하였다. Greenhaus와 Beutell(1985)은 갈등이론을 기반으로 개인이 가진 유한한 시간에서 두 영역의 역할을 수행해야 하는 과부화에 대한 '시간 기반 갈등'과 두 영역 중 한 영역에서 역할 수행 긴장을 경험하면, 다른 영역의 역할 수행에도 지장이 있을 수 있음을 지적하는 '긴장 기반 갈등', 일과 가족 중 하나의 영역에서 요구되는 역할 행동이 다른 영역에서 요구되는 역할 행동과 병립되지 않을 때 발생하는 '역할 기반 갈등'을 도출하였다.

둘째, Clark(2000)의 경계이론은 일-가족 균형과 갈등을 정의하는 새로운 이론으로 등장하였다. 경계이론은 일과 가족의 가장 중요한 매개체를 개인으로 전제한다(Clark, 2000). 경계이론은 개인을 매일 일과 가족의 경계(border)를 오가는 존재로 규정하며, 일과 가족 사이의 복잡한 관계를 설명한다. '일'과 '가족'은 별개의 영역이지만, 서로 끊임없이 영향을 주고받는다라는 것이 바로 경계이론의 핵심이다(Clark, 2000). Clark(2000)는 일과 가족영역에서의 균형은 개인이 경험하는 두 영역에서의 원활한 기능 수행과 갈등의 최소화로 정의한다. 경계이론의 주요 개념은 일-가족의 두 영역, 경계, 그리고 두 경계를 오가는 개인, 일과 가족에 속한 사람들로 구성된다. 그리고 경계이론에서의 경계는 물리적, 시간적, 심리적으로 구분되며, 물리적 경계는 장소를 의미하고, 시간적 경계는 일과

가족의 역할을 언제 수행할지 시간을 설정하는 것을 이야기한다. 마지막으로 심리적 경계란 개인이 일과 가족의 영역에서 적절하게 반응하고 표현하였는지를 의미하며, 경계는 투과성 및 유연성을 내포한다(Clark, 2000). 본 연구는 앞서 설명한 것처럼 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등을 다차원적으로 살펴보고자 한다. 경계이론에서 정의하고 있는 매일 일과 가족의 경계를 오가는 개인이란 관점이 일 영역의 '경제활동의 주체로서 나'와 가정 영역의 '엄마와 아내로서의 나'의 경계를 매일 넘나드는 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성을 연구하는데 적합한 이론적 근거라 할 수 있다.

셋째, 전이이론은 갈등 중심으로 설명되던 초기 이론들과 달리 일-가족 양립을 논하는 대표적 이론이다(Kumer & Janakiram, 2017). 일-가족 갈등에 대한 연구가 확장되며 두 영역에서 나타나는 긍정적 상호작용을 탐색하는 연구들이 등장하기 시작하였다(Edwards & Rothbard, 2000; Byron, 2005). 그리고 두 영역 간의 상호작용을 잘 설명할 수 있는 것이 바로 전이 이론이다. 전이이론의 핵심은 일과 가족이 서로 긍정적이거나 부정적인 영향을 줄 수 있음을 발견한 것이다(Repetti, 1989). 전이이론에서 설명하는 전이는 일과 가족 사이에서 경험하는 만족감 등으로 설명되는 긍정적 전이(Zedeck, 1992)와 두 영역 사이에서 개인이 경험한 부정적 감정이 다른 영역의 역할 수행을 저해하는 부정적 전이로 구분된다(Repetti, 1989). 또한, 전이이론은 수평적 전이와 수직적 전이도 구분하는데(Sirgy et al., 2001), 수평적 전이란 두 영역이 상호 영향을 주고받는 것을 말한다. 수직적 전이 또한 두 영역의 상호 교류를 인정하나, 수평적 전이와 다르게 일과 가정의 영역 중 개인에게 더 주요하게 인식되는 영역이나 가치가 있다고 정의한다(Sirgy et al., 2001). 종합해보면, 전이이론은 일-가족 영역에 존재하는 긍정적, 부정적 전이를 모두 발견했다는 점에서 다른 이론과의 차별성이 대두되며 현대사회의 일-가족 담론에 있어서도 대표적으로 활용되는 이론이다(김유경, 구혜령, 2016; Keene & Reynolds, 2005; Mennino et al., 2005).

2. 일-가족 갈등 선행연구

초기의 일-가족 갈등 연구는 두 영역의 갈등 예측요인을 밝히는 연구(Higgins et al., 1992; Kelly & Voydanoff, 1985)들이 서구사회에서 시작되었으며, 이후 맞벌이 부모의 일-가족 갈등의 인과관계를 밝히는 연구(Byron, 2005)

까지 확장되었다. 또한, 성별에 따른 일-가족 갈등 차이에 관한 연구(Duxbury & Higgins, 1991; Gutek et al., 1991)도 진행되었다. 최근 들어서는 일-가족 갈등 메타분석 연구(French et al., 2018; Michel et al., 2011)와 배우자와의 관계, 국가(문화권)에 따른 일-가족 갈등의 차이점을 밝히는 연구(Fellows et al., 2016; French et al., 2018; Nohe et al., 2015) 등 다양한 연구들이 활발히 이루어지고 있다.

국내의 일-가족 갈등 관련 초기 연구들은 전통적 성역할의 가치에 근거한 여성과 산업사회에서 경제활동 주체로서의 여성으로서 개인이 경험하는 일-가족 영역에서의 역할 갈등을 살펴보았다(임정빈, 정혜정, 1986; 홍승아, 1991). 이후 본격적으로 여성의 학력수준과 경제활동 참여가 빠르게 증가하며 일-가족 갈등을 주제로 한 연구가 다양하게 확대되었다. 그 가운데서도 가장 활발히 이루어진 연구는 일-가족 갈등의 영향요인을 발견하는 연구로, 국내외에서 모두 활발하게 진행되었다.

먼저, 일-가족 갈등과 관련한 개인 요인으로는 교육수준, 주관적 건강상태, 연령 등이 논의된다. 교육수준은 그 결과가 연구마다 조금씩 상이하다. 교육수준이 높을수록 일-가족 갈등이 증가할 수 있다는 연구결과(Zhang & Liu, 2011)와 반대로 교육수준이 높을수록 일-가족 갈등이 낮아지거나 긍정적 전이의 영향을 준다는 연구(류임량, 2009; 박효진, 은선경, 2012)가 함께 나타난다. 다음으로, 개인의 주관적 건강상태와 일-가족 갈등의 관계성은 일관된 결과들이 보고된다. 최유정 외(2018)에 의하면 주관적 건강상태가 안 좋을수록 일-가족 갈등이 높아진다고 하였다. 김성경(2011)에 따르면, 건강상태가 좋지 않을수록 일-가족의 부정적 전이가 높아지며, 건강상태가 좋을 경우 가족-일의 긍정적 전이가 높아진다고 하였다. 김현동과 김명희(2011)의 연구에서도 여성의 주관적 건강상태가 좋을수록 일-가족 갈등을 낮게 인식한다고 하였다. 개인의 연령과 일-가족 갈등의 관계는 연구에 따라 서로 다르게 보고되고 있다. 먼저, 송다영 외(2010)에 의하면 연령이 낮을수록 일-가족 갈등이 높아진다고 하였으나, Yang et al.(2000)는 연령이 높을수록 일-가족 갈등이 높아진다고 하였다. 임아리(2020)에 따르면, 연령은 일-가족 갈등과 크게 관련이 없는 것으로 나타났다. 이렇듯 연령과 일-가족 갈등의 관계에 대해 다양한 연구결과가 존재하는 것은 응답자의 연령과 자녀 연령의 관계가 반영되는(원숙연, 2015) 것이 가장 큰 원인으로 이해할 수 있다. 특히 여전히 여성의 경제활동참가율이 M자형 그래프를 나타내는 한국사회 현실을 고려할 때 여성의 연령과 일-가족 갈등

은 지속적으로 분석될 필요가 있다.

다음으로, 가족 관련 요인으로 자녀 수와 가구 소득이 일-가족 갈등 및 양립에 대한 주요 변수로 분석된다. 선행 연구들은 자녀의 수가 증가할수록 일-가족 갈등의 수준이 높아지고(최유정 외, 2018), 일-가족 양립 수준은 낮아짐을(Byron, 2005; Michel et al., 2011) 밝히고 있다. 가구소득과 일-가족 갈등에 관한 연구결과는 다양하게 나타난다. 먼저 가구소득이 높을수록 일-가족 갈등이 증가한다는 연구(박주희, 2020; 이정은, 2012; Kirchmeyer & Cohen, 1999)와 감소한다는 연구(Grzywacz & Mark, 2000), 소득과 일-가족 갈등은 관련성이 없다는 연구(Byron, 2005)가 모두 존재한다. 소득에 관한 연구가 이렇듯 상이하게 나타나는 이유는 소득이 높으면 일-가족 갈등을 감소시킬 자원 활용력이 증가할 수도 있지만, 동시에 높은 소득에 대한 업무 책임 및 부담이 클 경우 일-가족 갈등을 심화시킬 수 있기 때문이다(박주희, 2020; Byron, 2005; Grzywacz & Mark, 2000; Kirchmeyer & Cohen, 1999). 이와 함께 자녀 교육비용은 일-가족 갈등에 영향을 미칠 것으로 기대된다. 특히 대한민국의 높은 교육열과 함께 사실상 돌봄의 대체자원으로 교육기관이 활용되고 있는 현실(류연규, 2024; 신호정 2016)을 고려할 때, 가족 관련 변수로 자녀 교육비용에 대한 탐색이 요구된다. 또한, 자녀 돌봄과 관련한 서비스의 이용 여부도 유자녀 맞벌이 여성의 일-가족 갈등에 주요한 변수가 될 수 있다. 실제 일-가족 갈등을 완화하기 위한 대응책으로 자녀 돌봄관련 제도를 강조한 선행연구들도 있다(김준기, 양지숙, 2012). 특히 자녀 관련 요인이 남성의 일-가족 양립에는 유의한 영향을 미치지 않았으나, 여성에게는 영향이 있음을(김희경, 신지민, 2023) 고려할 때 유자녀 맞벌이 여성의 일-가족 갈등을 탐색할 때 자녀 관련 다양한 요소들이 탐색될 필요성이 있다. 한편, 일-가족 갈등에 대한 배우자의 영향 또한 성별에 따라 다르게 나타났다. 남성은 일-가족 갈등에 있어 배우자의 영향을 크게 받지 않았지만, 여성은 배우자의 영향을 받는 것으로 나타났다(김현동, 김명희, 2011; 박기남, 2009; Maume, 2006). 또한, 가족과 관련해 부모-자녀 외 다른 가족과의 동거 여부 특히 친정 또는 시부모와의 동거는 가족 영역과 관련한 지원을 받을 수 있는 대체자원의 역할을 수행해, 일-가족 갈등에 주요한 영향을 미칠 수 있다(박효진, 은선경, 2012; Zhang & Liu, 2011). 따라서 본 연구는 위의 논의들을 바탕으로, 일-가족 갈등과 관련해 영향을 줄 수 있을 것으로 생각되는 변수들로 가족 변인을 구성한다. 본 연구에서는 아동돌봄서비스 이

용 여부의 경우 가족 내부 요인이 아님을 고려해 사회적 요인으로 인식하여 분석하고자 한다.

다음으로 직장 및 사회적 요인을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 근로시간이 많을수록 일-가족 갈등이 높아진다는 일관된 결과가 보고되고 있다(김준기, 양지숙, 2012; 김희경, 신지민, 2023; Byron, 2005; Ford et al., 2007). 이는 Greenhaus와 Beutell(1985)의 개인의 한정된 시간을 일-가족 영역에 나누어 사용해야 하는 것과 관련한 ‘시간 기반 갈등’의 개념과도 함께 이해할 수 있다. 종사지위 또한 일-가족 갈등에서 빠지지 않고 등장하는 요인 중 하나이다. 특히 종사지위는 근로 시간, 소득, 개인의 교육수준과도 관련성이 있을 수 있다. 종사지위에 관한 연구 결과는 상이하게 보고된다. 상용직 종사자가 그렇지 않은 경우보다 일-가족 갈등이 높다는 연구(원숙연, 2015; 임아리 2020)와 비정규직 종사자가 정규직 종사자보다 일-가족 갈등이 높게 나타난다는 연구(이진숙, 최원석, 2011)가 모두 존재한다. 다음으로 직장 및 사회적 요인으로 가족 관련 제도와 일-가족 갈등과의 관계를 탐색하는 연구들도 진행되었다. 특히 유연근무제, 출산휴가, 육아휴직, 가족돌봄휴가 등의 제도는 일-가족 갈등을 완화하기 위해 고안된 제도로(유자영, 권혁주, 2020), 유자녀 맞벌이 여성의 일-가족 갈등에 영향을 미치는 주요한 요인으로 예상된다. 많은 선행 연구들은 관련 제도의 사용이 일-가족 갈등을 완화시킴을 발견하였다(문지선, 권현지, 2019; 홍승아, 2012; Kelly et al., 2011). 한편, 유연근무제, 재택근무제도 등과 같은 제도는 근무시간과 장소의 유연함을 제공하는데, 이것이 오히려 일-가족 갈등에 부정적 영향을 미칠 수 있다는 연구(김지현, 2022)도 있다. 또한, 이러한 제도를 실제 사용할 수 있는 노동 환경 및 일자리가 제한적이기 때문에, 제도의 실효성에 더 주목할 필요가 있음이 강조되기도 한다(송다영 외, 2010). 본 연구는 이러한 논의를 모두 종합하여, 독립변수를 구성하였으며, 최종적으로 본 연구는 개인요인, 가족요인, 직장 및 사회적 요인의 세 차원으로 구분하여 분석하였다.

III. 연구방법

1. 연구 대상

본 연구는 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등의 변화 유형과 변화 유형에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 한국아동패널(Panel Study on

Korean Children)을 분석자료로 활용하였다. 한국아동패널은 2008년 4월부터 7월 사이에 출생한 신생아 가구들 대상으로 층화다단계 표본추출법을 적용하였으며 설문지를 활용해 조사하였다. 1단계에서는 제주도를 제외한 전국의료기관 중 2006년 기준 500건 이상의 분만이 이루어진 의료기관 명부를 활용해 1차 추출단위의 의료기관을 추출하였다. 2단계에서는 해당 기관에서 출생한 신생아 가구 2,562 가구를 예비표본으로 추출하였다. 3단계에는

추출된 예비표본 가구 중 패널 참여의사가 있는 2,150 가구를 최종 표본으로 구축하였다. 한국아동패널의 12차 자료 기준 원표본 유지율은 67.9%이며, 본 연구에서 활용된 자료에 대한 표본유지율은 12차(1,412 가구)에서 13차(1,397가구)로 전환시 98.9%, 13차에서 14차(1,348가구)로 전환시 96.5%이다. 본 연구는 한국아동패널 중 2019년부터 2021년까지 3년간 조사된 12차, 13차, 14차 자료를 활용하였고, 패널의 차수는 아동의 연령과 동일하다. 한국

표 1. 연구대상의 일반적 특성

(N=476)

종속변수	구분	N(mean)	%(SD)
연령	30대	99	20.8
	40대	361	75.8
	50대 이상	16	3.4
교육수준	고졸 이하	95	20.0
	대졸 이상	381	80.0
종사지위	상용직	319	67.0
	임시일용직	56	11.8
	고용주 및 자영업자	101	21.2
주관적 건강상태	매우 건강하지 않음	2	0.4
	건강하지 않은 편임	38	8.0
	보통임	217	45.6
	건강한 편임	206	43.3
자녀 성별	매우 건강함	13	2.7
	남아	237	49.8
자녀 수	여아	239	50.2
	1명	53	11.1
	2명	297	62.4
	3명	114	23.9
	4명	11	2.3
배우자 연령	5명	1	0.2
	30대	38	8.0
	40대	392	82.4
배우자 교육수준	50대 이상	46	9.7
	고졸 이하	115	24.2
배우자 출산 및 육아지원제도 이용여부	대졸 이상	361	75.8
	이용하지 않음	447	93.9
모 출산 및 육아지원제도 이용여부	이용함	29	6.1
	이용하지 않음	448	94.1
아동돌봄서비스 이용여부	이용함	28	5.9
	이용하지 않음	377	79.2
가구 형태	이용함	99	20.8
	부모-자녀 동거	409	85.9
가구 월 평균소득	부모-자녀 외 가족 동거	67	14.1
	가구 월 평균소득	652.25	581.22
모 근무시간		39.27	11.04
사교육비용		40.26	27.12

아동패널의 연도별 조사 실시 계획에 따르면 12, 13차에 해당하는 2020년까지는 초등학교 학령기, 14차에 해당하는 2021년부터는 중등학교 학령기의 시작으로 학령전환기가 이루어지는 시점이다. 한국아동패널은 아동을 포함한 아버지와 어머니, 가구, 학교, 그 외 돌봄기관 등 다양한 요인에 대한 정보를 수집한 자료이며, 특히 일-가족 갈등에 대한 자세한 내용을 포함하고 있어 본 연구 분석에 적합한 자료라 할 수 있다. 본 연구는 구체적으로 조사에 참여한 2,150명 중 맞벌이를 하고 있는 여성 중 일-가족 갈등 문항에 12차, 13차, 14차 조사에 모두 응답한 476명을 최종 분석대상으로 하였다.

연구참여자의 연령은 30대가 99명(20.8%), 40대가 361명(75.8%), 50대 이상 16명(3.4%)로 나타났다. 교육수준은 고졸 이하가 95명(20.0%), 대졸 이상 381명(80.0%)이며, 종사지위는 상용직 319명(67.0%), 임시일용직 56명(11.8%), 고용주 및 자영업자 101명(21.2%)로 나타났다. 연구참여자의 주관적 건강상태는 '보통'이 217명(45.6%), '건강한 편임' 206명(43.3%), '건강하지 않은 편임' 38명(8.0%), '매우 건강함' 13명(2.7%), '매우 건강하지 않음' 2명(0.4%)로 나타났다. 자녀 성별은 남아 237명(49.8%), 여아 239명(50.2%), 자녀 수는 '1명'이 53명(11.1%), '2명'이 297명(62.4%), '3명'이 114명(23.9%), '4명'이 11명(2.3%), '5명'이 1명(0.2%)으로 나타났다. 배우자 연령은 30대 38명(8.0%), 40대 392명(82.4%), 50대 이상 46명(9.7%)로 나타났다. 배우자 교육수준은 고졸 이하 115명(24.2%), 대졸 이상 361명(75.8%)이다. 다음으로, 출산 및 육아지원제도 이용 여부에 대한 일반적 특성은 배우자의 경우 '이용하지 않음'이 447명(93.9%), '이용함'이 29명(6.1%)로 나타났다. 모의 경우, '이용하지 않음'이 448명(94.1%), '이용함' 28명(5.9%)으로 나타났다. 출산 및 육아지원제도의 이용 여부는 여성의 경우 서로 다른 제도의 중복 이용자 수를 제외하고 본 연구에서 활용된 제도 이용의 경험을 빈도분석 하면 28명(5.9%)인 것으로 나타났다. 아동의 돌봄서비스 이용 여부는 '이용하지 않음' 377명(79.2%), '이용함'은 99명(20.8%)로 나타났다. 가구 형태는 '부모-자녀 동거'가 409명(85.9%), '부모-자녀 외 가족 동거' 67명(14.1%)로 나타났으며, 가구 월평균 소득은 평균 652.25만원, 표준편차는 581.22로 나타났다. 모 근무시간은 평균 39.27, 표준편차 11.04, 사교육 비용은 평균 40.26만원, 표준편차는 27.12로 나타났다. 연구대상의 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

2. 주요변수

1) 종속변수: 일-가족 갈등

본 연구는 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등을 분석하기 위해 한국아동패널의 12차, 13차, 14차년도에 조사된 '일-가정 양립시 이점과 갈등 변수'로 총 26문항 중 일-가족 갈등에 해당하는 15문항을 최종 분석에 활용하였다. 분석에 활용된 문항의 내용은 '직장에서 해야 할 일들이 가족과 함께 보내는 시간을 방해한다', '가족에 대한 책임감 때문에 내가 맡고 싶었던 업무상 제안이나 활동을 거절할 적이 있다', '가족에 대한 책임감 때문에 일하는 시간이 덜 즐겁고, 부담스럽다', '일을 할 때, 가족에 관한 일이나 집에서 해야 할 일로 인해 방해받는다', '일 때문에 나는 참여하고 싶었던 가족 행사나 활동에 빠진 적이 있다', '일 때문에 가족과 함께 하는 시간이 덜 즐겁고, 부담스럽다', '일하던 중 차라리 가족과 함께 하는 게 낫겠다는 생각이 들어 화난 적이 있다', '일과 가정에서 요구되는 상충하는 역할을 양립하기 위해 고군분투하는 것으로부터 벗어나고 싶다는 생각을 한다', '내가 할 일이 과도하게 많아진다', '직장에서 해야 할 일들이 가족과 함께 보내는 시간을 방해한다', '일을 하는 것이 자녀에게 부담을 주는 것 같다', '일을 하는 동안 내 아이에게 무슨 일이 있는지 걱정된다.', '일을 하느라 시간이 없어서 내가 되고자 했던 부모가 되기 어렵다', '내 아이에 대해 신경 쓰느라 직장에서 업무가 방해된다', '일을 하면서 부모로서 받는 보상을 일부 놓치게 된다', '일하느라 힘들어서 내가 되고자 하는 부모가 되기 어렵다'이다. 조사 도구는 5점 척도로 점수가 높을수록 일-가정 갈등이 높은 것을 의미한다(Marshall & Barnett, 1993). 사용된 조사 도구의 Cronbach's α 값은 12차는 .936, 13차는 .941, 14차는 .937로 나타났다.

2) 독립변수: 개인 요인, 가족 요인, 직장 및 사회적 요인

본 연구는 독립변수를 개인 요인, 가족 요인, 직장 및 사회적 요인으로 세 차원으로 구분하여 분석에 적용하였다. 개인 요인은 연령, 교육수준, 주관적 건강상태를 설정하였다. 연령은 '30대=1', '40대=2', '50대 이상=3'으로 변환해 분석하였다. 교육수준은 '고졸 이하=1', '대졸 이상=2'로 변환하였고, 주관적 건강상태는 5점 Likert 단일 문항을 사용하고 점수가 높을수록 건강한 것으로 해석한다.

가족 요인은 자녀 성별, 자녀 수, 배우자 연령, 배우자 교육수준, 가구 형태, 가구 월 평균소득(만원), 사교육비

용(만원)을 활용하였다. 자녀 성별은 ‘남아=1’, ‘여아=2’로 변환하였고, 자녀 수는 연구대상자가 작성한 내용을 그대로 활용하였다. 배우자 연령은 ‘30대=1’, ‘40대=2’, ‘50대 이상=3’으로 변환해 분석하였고, 배우자 교육수준은 ‘고졸 이하=1’, ‘대졸 이상=2’로 변환하였다. 가구 형태는 ‘부모-자녀 동거=0’, ‘부모-자녀 외 가족 동거=1’로 변환해 분석하였다. 가구 월 평균소득(만원)과 사교육비용(만원)은 연구대상자가 작성한 내용을 활용하였다.

마지막으로 직장 및 사회적 요인은 근무시간, 종사지위, 맞벌이 여성과 배우자의 출산 및 육아지원제도 이용 여부, 아동돌봄서비스 이용 여부를 활용하였고, 근무시간은 연구대상자가 작성한 근무시간을 사용하였다. 종사지위는 ‘상용직=1’, ‘임시일용직=2’, ‘고용주 및 자영업자=3’으로 변환하였고, 출산 및 육아지원제도 이용 여부는 ‘출산휴가’, ‘육아휴직’, ‘유연근무제’, ‘육아기 단축근로’, ‘가족돌봄휴가’를 포함하며, 이용하지 않음=0, ‘이용함=1’로 변환하여 사용하였다. 아동돌봄서비스 이용 여부는 ‘초등돌봄교실’, ‘방과 후 돌봄 서비스’, ‘지역아동센터’ 등이 포함되며, ‘이용하지 않음=0’, ‘이용함=1’로 변환하여 사용하였다.

3. 자료분석

본 연구는 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등의 변화 유형과 변화 유형에 영향을 미치는 요인을 탐색하는데 목적이 있다. 이를 위해 본 연구는 성장혼합모형(Growth Mixture Model:GMM)을 활용해 맞벌이 여성의 일-가족 갈등의 변화 유형을 탐색하였고, 분석 도구로 M-plus 8.0을 활용하였다. 성장혼합모형은 잠재계층분석(Latent Class Analysis)과 잠재성장모형(Latent Growth Mode)이 합쳐진 모형으로, 종단적 변화에 따른 다양한 잠재계층을 도출할 수 있다(김지원 외, 2019). 잠재성장모형은 표본을 동질성을 가진 하나의 모집단으로 가정하지만, 성장혼합모형은 집단 내 이질적 특성을 가진 다양한 모집단이 존재할 수 있음을 인정한다(Muthén, 2004). 따라서 성장혼합모형은 집단 내 서로 다른 특성을 추척할 수 있으며, 도출된 잠재계층별로 성장요인을 도출할 수 있다(Muthén & Muthén, 2000).

본 연구는 성장혼합모형을 활용하여 잠재계층의 수를

파악하였다. 가장 적합한 잠재계층의 수를 도출하기 위하여 정보지수(Information Criterion: IC), 모형 비교 검증, 엔트로피(Entropy)값, 분류된 집단의 비율의 다양한 정보를 종합해 검토하였다. 정보지수는 AIC(Akaike Information Criterion),¹⁾ BIC(Baysian Information Criterion),²⁾ SSABIC (Sample-Size Adjusted BIC)³⁾를 사용하였고(Nylund et al., 2007), 일반적으로 정보지수는 모두 그 값이 작을수록 모형 적합도가 높음을 의미한다. 모형 비교 검증 방법으로는 LMR LMRT(Lo-Mendell-Rubin Adjusted Likelihood Ratio Test; Lo et al., 2001), BLRT(Parametric Bootstrap likelihood ratio test; McLachlan & Peel, 2000)를 활용하여 p 값을 확인하였다. 분석된 p값이 유의하면, k개의 모형을 선택하며, p 값이 유의하지 않으면, k-1개의 모형을 선택한다(Lo et al., 2001). 엔트로피(Entropy)값은 1에 가까울수록 분류의 정확도가 높음을 의미한다(Muthén et al., 2002). 마지막으로 분류된 각 잠재집단이 전체 표본 대비 모두 최소 5% 이상인지를 확인하였다(Jung & Wickrama, 2008). 본 연구는 위 지표들을 모두 고려하여 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등의 변화 유형에 대한 가장 적합한 잠재집단의 수를 결정하였다. 다음으로, 다항 로지스틱 회귀분석을 활용하여 위에서 도출된 일-가족 갈등 변화 유형에 영향을 미치는 요인을 확인하며, 이를 위한 분석 도구로 SPSS 24.0을 활용하였다.

IV. 연구결과

1. 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등 변화 유형 분석

초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등의 변화 유형을 확인하기 위해 성장혼합모형을 통해 분석한 결과는 다음 <표 2>와 같다. 먼저 정보지수의 경우, AIC, BIC 값은 잠재집단의 수가 증가할수록 그 값이 감소하였으나, 다섯 집단의 경우는 네 집단에 비해 지수가 높아졌다. SSABIC의 값은 잠재집단의 수와 값의 변화에 특별히 관찰된 흐름이 없었다. 종합해 볼 때 정보지수는 모두 네 집단 분류에서 그 값이 가장 작게 나타남을 알 수 있다. 또한, 모형 비교 검증 중 LMR LRT의 값은 두 집

1) $AIC = -2 \log L + 2P$

2) $BIC = -2 \log L + P \times \log(n)$

3) $Adjusted\ BIC = -2 \log L + P[\log(n+2)/24]$

단에서는 유의하였으나, 세 집단에서는 유의하지 않았다. 하지만 네 집단에서는 다시 유의하게 나타났고, BLRT 값은 두 집단부터 네 집단까지 모두 유의하였다. 모형 비교 검증을 통해 적합한 잠재집단의 수를 결정할 때 혼합모형에서는 일반적으로 BLRT가 LMR LRT보다 정확도가 높은

것으로 보고된다(Nylund et al., 2007; Jung & Wickrama, 2008). 본 연구는 선행연구들을 근거로 네 집단이 가장 적합한 것으로 판단하였다. 다음으로 엔트로피 값은 모든 집단 분류에서 0.6 이상으로 나타나 분류의 질에 문제가 없음을 확인하였다(Muthén, 2004; Bowers & Sprott, 2012).

표 2. 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등 변화 유형 잠재집단 적합도

집단 수	모형적합도				LMR-LRT <i>p</i> -value	BLRT <i>p</i> -value	집단 N (%)
	AIC	BIC	SSABIC	Entropy			
1	2490.914	2524.237	24798.846	-	-	-	476(100.0)
2	2475.422	2521.241	2486.329	0.898	0.0143	0.000	456(95.8) 20(4.2)
3	2461.143	2519.459	2475.025	0.837	0.0984	0.000	32(6.7) 414(87.0)
4	2444.977	2515.790	2461.834	0.679	0.0209	0.000	30(6.3) 111(23.3) 282(59.2) 37(7.8)
5	2448.912	2532.220	2468.743	0.701	0.4268	1.000	46(9.7) 56(11.8) 268(56.3) 4(0.8) 109(22.9) 39(8.2)

표 3. 하위 집단별 사례 수 및 모수 추정치

(N=476)

잠재집단	사례 수	비율(%)	초기값		변화율	
			M	SE	M	SE
1집단	111	23.3	2.756***	0.110	0.046	0.043
2집단	282	59.2	2.007***	0.078	-0.051*	0.027
3집단	37	7.8	1.675***	0.110	0.647***	0.080
4집단	46	9.7	2.992***	0.110	-0.530***	0.064

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

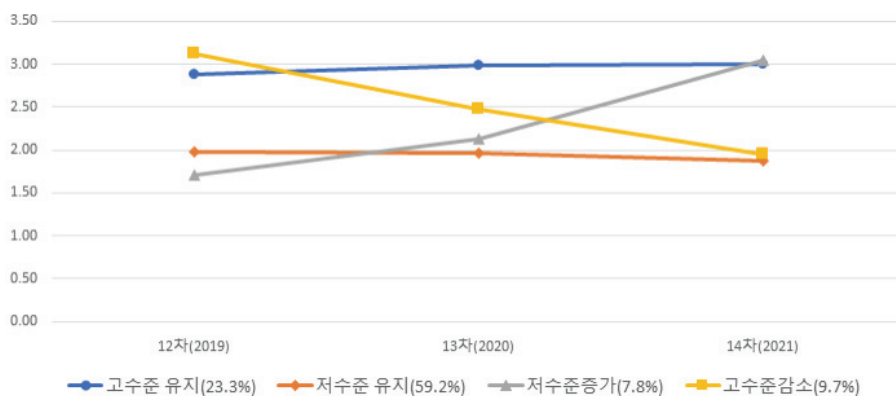


그림 1. 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성 일-가족 갈등 변화 유형 분류

또한, 분류된 잠재집단의 비율을 비교해 볼 때, 전체 표본 대비 모든 집단이 최소 5% 이상으로 분류된 집단은 세, 네 집단이었고, 잠재집단의 비율이 네 집단에서 더 다양하게 분포하는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구는 다양한 지표들과 선행연구에 근거해 네 집단 분류가 가장 적합한 것으로 판단하였다.

분류된 네 집단에 대한 각 잠재집단별 종단적 변화 특성을 살펴보면, 집단 1이 전체의 23.3%를 차지하고 있으며, 일-가족 갈등 초기값의 평균이 2.756으로 높은 편이고, 시간이 흘러도 변화 수준에 큰 변화가 없었다. 이같은 특성을 반영해 집단 1은 ‘고수준 유지집단’으로 명명하였다. 집단 2는 전체의 59.2%로, 일-가족 갈등 초기값의 평균이 2.007로 낮은 편이었고, 이후에도 낮은 수준을 유지하는 형태를 보여 ‘저수준 유지집단’으로 명명하였다. 또

한, 집단 3은 전체의 7.8%로 초기값이 1.675로 매우 낮은 수준이었으나 이후 일-가족 갈등이 높아지는 것으로 나타나 ‘저수준 증가집단’으로, 집단 4는 전체의 9.7%로 초기값이 2.756으로 높은 편이었으나, 시간의 흐름에 따라 감소하는 형태를 나타내 ‘고수준 감소집단’으로 명명하였다. 하위 집단별 사례 수 및 모수 추정치는 <표 3>과 같고, 명명한 집단에 대한 분류 그래프는 [그림 1]과 같다.

2. 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등 변화 유형의 영향요인

도출된 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등 변화 유형에 영향을 미치는 요인을 탐색하기 위해 다항 로지스틱 회귀분석을 실시하였고 해당 모형

표 4. 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등 변화 유형에 영향을 미치는 요인

변 수	저수준 유지				저수준 증가				고수준 감소				
	고수준 유지		저수준 증가		고수준 감소		고수준 유지		고수준 감소		고수준 유지		
	OR	p	OR	p	OR	p	OR	p	OR	p	OR	p	
교육수준	1.053	0.887	0.937	0.901	0.928	0.887	1.124	0.839	0.990	0.989	1.134	0.828	
주관적건강	0.622	0.006**	1.134	0.641	0.809	0.376	0.548	0.041†	0.713	0.315	0.768	0.321	
자녀성별	1.096	0.700	1.145	0.714	0.782	0.469	0.957	0.913	0.683	0.418	1.400	0.369	
자녀수	0.956	0.809	0.886	0.674	0.535	0.020†	1.079	0.811	0.604	0.172	1.785	0.053+	
배우자 교육수준	0.725	0.344	0.683	0.427	1.015	0.976	1.062	0.910	1.485	0.536	0.715	0.538	
가구형태	0.735	0.380	0.827	0.747	1.470	0.430	0.897	0.864	1.777	0.426	0.500	0.203	
가구월평균소득	1.000	0.523	1.000	0.679	1.000	0.642	1.000	0.940	1.000	0.849	1.000	0.871	
근무시간	1.026	0.021*	0.994	0.759	0.992	0.586	1.032	0.106	0.997	0.897	1.035	0.043†	
출산 및 육아지원제도 이용여부	1.512	0.384	1.759	1	2.252	0.175	116276253.4	0.000***	173240332.6	1	0.671	0.548	
배우자 출산 및 육아지원제도 이용여부	1.367	0.496	0.436	0.436	1.092	0.899	3.134	0.301	2.504	0.449	1.252	0.764	
아동돌봄서비스 이용여부	1.338	0.304	0.509	0.241	0.530	0.203	2.627	0.109	1.040	0.957	2.525	0.080+	
자녀 사교육비용	1.008	0.100	1.004	0.592	1.008	0.189	1.003	0.705	1.004	0.692	0.999	0.936	
연령	30대	0.676	0.277	0.334	0.133	1.061	0.907	2.023	0.364	3.173	0.175	0.638	0.426
	50대 이상	1.334	0.758	1.934	0.501	1.317	0.748	0.690	0.761	0.681	0.745	1.013	0.991
	40대	reference											
배우자 연령	30대	1.329	0.596	4.690	0.070+	1.791	0.394	0.283	0.117	0.382	0.345	0.743	0.701
	50대 이상	0.338	0.072+	0.824	0.787	2.789	0.072+	0.410	0.304	3.384	0.153	0.121	0.005**
	40대	reference											
종사 지위	고용주 및 자영업자	1.234	0.471	0.418	0.128	1.615	0.234	0.283	0.177	3.863	0.042†	0.764	0.548
	임시일용직	1.215	0.629	1.389	0.531	1.415	0.507	0.410	0.304	1.018	0.979	0.859	0.769
	상용직	reference											
Nagelkerke R ²								0.151					

†p < .10, ††p < .05, †††p < .01, ††††p < .001

4) Shreffler & Huecker (2023)에 따르면, 유의수준은 90프로, 95프로 중 연구자의 판단으로 그 기준을 상정할 수 있으며, 본 연구는 90프로 기준으로 유의한 영향을 검증하였다.

의 Nagelkerke R^2 은 0.158로 독립변수들의 설명력이 약 15.8% 정도로 나타났다. 분석된 결과는 아래 <표 4>와 같다. 먼저, 저수준 유지집단을 참조변수로 한 분석에서는 고수준 유지에 속할 가능성을 높이는 변수로 근무시간($OR=1.026, p<.05$)이 나타났다. 한편, 여성의 주관적 건강상태($OR=0.622, p<.01$)와 배우자 연령은 고수준 유지집단에 속할 가능성을 감소시켰다. 배우자 연령은 40대보다 50대 이상($OR=0.338, p<.1$)일 경우, 저수준 유지집단보다 고수준 유지집단의 속할 가능성을 감소시키는 것으로 나타났다. 저수준 증가집단에 속할 가능성을 높이는 변수로는 배우자 연령이 나타났다. 배우자가 40대보다 30대($OR=4.690, p<.1$)일 경우, 저수준 유지집단에 비해 저수준 증가집단에 속할 가능성을 높이는 것으로 나타났다. 자녀수($OR=0.535, p<.05$)는 저수준 유지집단에 비해 고수준 감소집단에 속할 가능성을 감소시켰다. 저수준 유지집단에 비해 고수준 감소집단에 속할 가능성은 배우자 연령이 40대보다 50대 이상($OR=2.789, p<.1$)일 때 높은 것으로 나타났다.

다음으로 저수준 증가집단을 참조변수로 설정하고 분석한 결과, 고수준 유지에 속할 가능성을 높이는 변수로 여성의 출산 및 육아지원제도 이용여부($OR=116276253.4, p<.001$)가 도출되었다. 여성의 주관적 건강상태($OR=0.548, p<.05$)는 고수준 유지집단에 속할 가능성을 감소시켰다. 또한, 상용직에 비해 고용주 및 자영업자($OR=3.863, p<.05$)는 저수준 증가 집단에 비해 고수준 감소집단에 속할 가능성을 높였다.

마지막으로 고수준 감소집단을 참조변수로 설정하고 분석한 결과, 고수준 유지에 속할 가능성을 높이는 변수로 자녀수($OR=1.785, p<.1$), 근무시간($OR=1.035, p<.05$), 아동돌봄서비스 이용여부($OR=2.525, p<.1$)가 나타났다. 한편, 배우자 연령이 40대보다 50대 이상($OR=0.121, p<.01$)일 경우, 고수준 유지 집단에 속할 가능성을 감소시키는 것으로 나타났다.

V. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등 변화 유형을 도출하고, 변화 유형에 영향을 미치는 요인을 밝히는 데 있다. 이에 따른 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 성장혼합모형을 통해 도출한 초중등 학령전환기

자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등의 변화 유형은 총 네 개의 집단으로 분류되었다. 먼저, 첫 번째 집단은 일-가족 갈등이 높은 수준에서 계속 유지 되는 특징을 나타내 ‘고수준 유지집단’으로 명명하였고, 전체의 23.3%로 나타났다. 두 번째 집단은 일-가족 갈등이 낮은 수준에서 시간이 지나도 계속 낮게 유지되어 ‘저수준 유지집단’으로 명명하였고, 전체의 59.2%로 나타났다. 세 번째 집단은 일-가족 갈등이 낮은 수준에서 시작되었으나, 시간의 흐름에 따라 높아지는 경향의 ‘저수준 증가집단’이 있고, 전체의 7.8%를 차지하였다. 네 번째 집단은 일-가족 갈등이 높은 수준에서 출발하여 낮아지는 경향을 보이는 ‘고수준 감소집단’으로 9.7%를 차지하는 것으로 나타났다.

둘째, 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등 변화 유형의 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 개인 요인 중에서는 주관적 건강이 영향요인으로 분석되었다. 여성 스스로 건강하다고 인식할수록 저수준 유지집단과 저수준 증가집단보다 고수준 유지집단에 속할 가능성이 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 여성의 주관적 건강상태가 좋을수록 일-가족 갈등을 낮게 인식된다(김현동, 김명희, 2011)는 연구와 일치함을 알 수 있다.

다음으로 가족 요인으로는 자녀 수, 배우자 연령이 유의한 영향 요인으로 나타났다. 먼저, 자녀 수가 많을수록 저수준 유지집단보다 고수준 감소집단에 속할 가능성이 낮아지며, 고수준 감소집단보다 고수준 유지집단에 속할 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 이는 자녀 수가 많을수록 일-가족 갈등이 높아진다는 선행연구(최유정 외, 2018; Byron, 2005; Michel et al., 2011)와 일맥상통하는 것으로 나타났다. 또한, 이 결과는 자녀 수가 많으면 여성의 일-가족 영역에서의 역할 부담은 증가하며 갈등을 유발할 수 있다. 일-가족 갈등에 관한 갈등이론을 바탕으로 도출된 ‘역할 기반 갈등’가설(Greenhaus & Beutell, 1985)을 지지한다.

가족 요인 중 배우자의 연령은 40대보다 50대 이상일 때 저수준 유지집단과 고수준 감소집단에 비해 고수준 유지집단에 속할 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 또한, 배우자 연령이 40대보다 50대 이상일 경우, 저수준 유지집단에 비해 고수준 감소집단에 속할 가능성이 높게 나타났다. 배우자 연령이 40대보다 30대일 때, 저수준 유지집단에 비해 저수준 증가집단에 속할 가능성을 높이는 것으로 나타났다. 종합하면, 배우자가 50대 이상이면 40대의 배우자보다 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등 감소에 영향을 미치는 것으로 해석된다. 또한,

40대 배우자보다 30대 배우자의 경우, 여성 배우자의 일-가족 갈등이 증가 될 수 있음을 시사한다. 이는 인간의 생애주기적 특성과 한국사회의 노동시장 특성이 반영된 결과로 해석할 수 있다. 30-40대 남성은 직장 내 가장 바쁜 연령대로, 사회적 활동이 활발히 이루어질 연령대이다. 남성 배우자의 직장 및 사회활동이 증가하고 집중되며, 여성 배우자의 일과 가족의 이중 부담이 가중되는 현상이 나타나기 때문으로 이해할 수 있다. 특히 30대는 40대보다 사회생활 경험이 적어, 일 영역에 적응을 위해 더 많은 시간을 할애할 수 있다는 점도 본 연구결과를 이해 하는데 도움이 될 것이다. 일반적으로 연령이 더 높은 사람들은 일의 경력적인 면에서 더 많은 안정성을 갖추고 있을 수 있으며, 경제적 안정성도 높을 수 있다. 이러한 연령적 특성이 본 연구결과에 반영되었을 가능성이 있다. 또한, 일-가족 갈등을 분석한 연구에서 일반적으로 활용되는 연령 변수는 연구대상 및 자녀의 연령이 주로 활용된다. 본 연구는 배우자의 연령을 분석에 포함했다는 특징을 가진다. 본 연구결과 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등 변화유형에 영향을 미치는 요인으로 배우자의 연령이 분석된 것은 일-가족 갈등에 있어 남성은 배우자의 영향을 크게 받지 않으나, 여성은 배우자 및 가족 관련 요인이 큰 영향을 미친다는 선행연구(김현동, 김명희, 2011; 최하영, 진미정, 2020) 결과와도 그 맥락을 같이 한다.

마지막으로 직장 및 사회적 요인에서는 근무시간, 출산 및 육아지원제도 사용 여부, 아동돌봄서비스 이용 여부, 종사지위가 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등 변화 유형에 영향을 미치는 요인으로 도출되었다. 근무시간이 길수록 저수준 유지집단 및 고수준 감소집단에 비해 고수준 유지집단에 속할 가능성이 높아졌다. 이같은 본 연구 결과는 근로시간의 증가가 여성의 일-가족 갈등을 높인다는 선행연구들(김소정, 2016; 정우진, 김강식, 2014; Zhang & Liu, 2011)의 결과와 일치함을 알 수 있다. 또한, 본 연구결과를 통해 갈등이론의 '시간 기반 갈등'에 관한 논의(Greenhaus & Beutell, 1985)를 지지한다. 즉, 맞벌이 여성의 유한한 시간을 일-가족 두 영역의 역할 수행에 분배하는 과정에서 근로시간이 높을수록 일 영역에 시간이 집중되며, 일-가족 갈등에 영향을 줄 수 있음을 알 수 있다.

저수준 증가집단보다 고수준 유지집단에 속할 확률은 여성이 출산 및 육아지원제도를 이용한 경우 더 높은 것으로 나타났다. 본 연구에서 활용된 출산 및 육아지원제

도 변수는 출산휴가, 육아휴직, 유연근무제, 가족돌봄휴가 등을 포함한다. 위의 제도들은 일반적으로 상용직과 같이 고정적으로 근무하는 일자리에 종사할 때 주로 사용할 수 있는 제도이다 이러한 일자리의 특성상 시간활용의 제한, 업무스트레스 등이 높을 수 있다. 본 연구결과는 일-가족 갈등이 근로시간, 직무요구 등에 영향을 받으며, 이러한 요인들이 일-가족 갈등을 높일 수 있다는 연구(Nordenmark et al., 2012)와도 일맥상통한다. 본 연구결과는 유연근무제, 재택근무제도 등과 같은 제도의 근무시간 및 공간적 유연함이 오히려 일-가족 갈등에 부정적 영향을 미칠 수 있음(김지현, 2022)을 발견한 연구와 일치한다. 또한, 유연근무제 또는 육아휴직제도와 같은 정책이 오히려 가정 내 역할 부담을 증가시킴에 따라 일-가족 갈등이 촉진될 수 있다는 측면(김희경, 신지민, 2023)도 본 연구결과와 흐름을 같이 한다. 이와 함께 이론적 측면에서 살펴보면, 해당 연구결과는 경계이론에서 이야기하는 공간으로 대표되는 물리적 경계와 일과 가족영역의 역할 수행의 시간 설정에 관한 시간적 경계에 대한 가설을 지지한다. 하지만, 본 연구결과만으로 출산 및 육아지원제도의 일-가족 갈등에 대한 효과성을 단정 짓기는 한계가 있다. 그 이유로 먼저, 전체 연구대상 중 약 6% 정도만 관련 제도를 이용하는 것으로 나타나 이용률 자체가 낮은 비율로 나타났다. 동시에 일-가족 갈등이 상대적으로 높은 대상자들이 해당 제도를 이용하고 있을 가능성도 존재하기 때문에 추후 후속연구를 통해 지속적인 관찰이 필요하다.

다음으로, 고수준 감소집단보다 고수준 유지집단에 속할 확률은 아동돌봄서비스 이용 경험이 있을 때 더 높은 것으로 나타났다. 아동돌봄서비스를 이용한 경우, 일-가족 갈등이 완화되어야 하는 것이 일반적인데, 본 연구결과는 그와 반대되는 결과가 나타났다. 이러한 결과가 나타난 배경을 유추해볼 때, 먼저 본 연구의 분석대상 중 아동돌봄서비스를 '이용하지 않음'으로 응답한 비율이 전체의 응답자의 79.2%를 차지해 약 80% 정도가 이용하지 않고 있어, 선행연구들과 다른 결과가 도출되었을 수 있다. 아동돌봄은 크게 공적 돌봄과 사적 돌봄으로 구성되는데, 아동돌봄서비스는 주로 공적 돌봄을 이야기한다. 고소득 맞벌이 여성들이 학원과 같은 사교육시설을 돌봄 자원으로 활용한다는 점(김은정, 2018; 류연규, 2024; 신희정, 2016)과 본 연구대상의 평균 가구소득(약 652만원)을 고려했을 때, 본 연구에서 공적 아동돌봄서비스의 이용률 비율이 낮게 나타난 배경을 이해할 수 있다. 본 연구에서 활용한 아동돌봄서비스 변수는 '초등돌봄교실', '방과후돌

봄서비스’, ‘지역아동센터’등을 포함한다. 또한, 해당 서비스나 기관의 이용기준 자체가 저소득, 다자녀 등 상대적으로 일-가족 갈등이 더 취약할 수 있는 집단을 대상으로 제한적으로 운영되고 있다는 점도 본 연구결과에 반영되었을 가능성이 있다.

마지막으로 종사지위의 경우 상용직보다 고용주 및 자영업자가 저수준 증가집단에 비해 고수준 감소집단에 속할 가능성이 더 높은 것으로 나타났다. 본 연구 결과는 업무와 가사를 유연하게 선택할 수 있는 고용주 및 자영업자의 특성이 일-가족 갈등을 완화시킨다(김상하, 진미정, 2016)는 선행연구의 결과와도 그 맥을 같이 한다. 한편, 임시일용직은 고용시장에서 취약한 집단으로 알려져 있으나, 본 연구결과에서 임시일용직에 대한 유의한 결과가 나타나지 않았다. 이같은 결과는 전체 연구대상자 중 임시일용직이 56명(11.8%)로 가장 적었다는 점도 영향을 미쳤을 가능성이 있다.

연구결과를 바탕으로 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등 완화에 대한 몇 가지 정책적, 실천적 제언을 하고자 한다. 첫째, 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등 완화를 위해서는 가정 내 돌봄 부담을 감소시키기 위한 노력이 필요하다. 본 연구결과 아동돌봄서비스를 이용한 경험이 있을 때, 일-가족 갈등 고수준 유지집단에 속할 가능성이 더 높은 것으로 나타났다. 우선 초중등 학령전환기 자녀들 중 돌봄서비스를 이용할 수 있는 조건을 충족하는 대상이 매우 적기 때문에 실제 공적 돌봄이 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등 변화 유형에 미친 영향이 정확히 분석되었는지를 확인하기 어렵다. 현재의 일-가족 갈등 완화를 위한 돌봄 관련 제도는 대부분 미취학 영유아 자녀, 초등저학년의 초기학령기 아동을 주 대상으로 하고 있다. 하지만 자녀 돌봄 제도 이용이 필요 없어지는 시기가 정확히 정해진 것은 없으며, 각 가족의 환경에 따라 저마다 다를 수 있다. 실제 김은정(2018)에 따르면, 초등 고학년 학부모들도 돌봄서비스가 필요함을 호소하고 있다. 또한, 공적체계에서 제공되는 아동돌봄서비스가 일-가족 갈등에 관한 대표적 제도로 활용되어 왔음을 고려할 때, 아동돌봄서비스의 대상 및 이용기준을 확대할 필요가 있다. 구체적으로 아동의 연령과 관계없이 돌봄서비스를 필요로 할 경우, 이용할 수 있도록 학령기 전체로 확대할 필요가 있다. 현재의 아동돌봄서비스는 보편적 서비스로 제공되기보다 돌봄 취약 아동을 주 대상으로 운영되고 있다. 실제 초등학교 고학년을 포함한 방향으로 아동

돌봄서비스를 확대하고 있지만, 제한적인 이용기준으로 인해 여전히 초등학교 특히 고학년의 돌봄 공백과 그로 인한 문제들이 지속적으로 나타나고 있다(장수정, 2020). 맞벌이 가구의 상당수가 돌봄의 어려움을 경험하고 있으며, 이같은 문제가 해결되지 않을 시 결국 맞벌이 여성의 휴직 또는 경력단절로 이어질 수 밖에 없다. 따라서, 맞벌이 여성의 일-가족 갈등 완화를 위해서 아동돌봄서비스의 이용기준을 확대할 필요가 있다.

이와 함께 공적체계의 아동돌봄서비스의 질을 향상시킬 필요가 있다. 일반적으로 사교육기관은 공적 돌봄서비스에 비해 더 많은 비용을 필요로 한다. 고소득 맞벌이 여성이 사교육기관을 돌봄자원으로 활용한다(김은정, 2018; 류연규, 2024; 신호정, 2016)는 선행연구결과는 결국 더 많은 비용을 지불하고서라도 이용을 한다는 것인데, 이는 서비스에 대한 만족도가 높다는 점과 또는 선택지가 그것 밖에 없음이 모두 반영된 것이라 할 수 있다. 특히 초중등 학령전환기라는 시기를 고려할 때, 영유아 또는 초등학교 저학년과는 다른 체계적이고 학업에도 도움이 될 수 있는 돌봄서비스가 필요하다. 이러한 이용자의 욕구를 반영해 공적체계의 아동돌봄서비스의 질적 향상이 요구된다. 자녀의 학년이 올라가도 믿을 수 있는 공적체계의 돌봄서비스가 제공된다면, 맞벌이 부모는 안정적으로 학교와 지역사회 내 돌봄서비스를 이용하며 일-가족 갈등 완화에 도움을 받을 수 있을 것으로 기대된다. 사실상 돌봄서비스의 확충은 남성과 여성 모두의 부모권과 노동권을 보장하는 방법이다(장수정, 2020). 또한, 공적 돌봄의 연속성 유지의 아동의 기본 권리임(김은정, 장수정, 2020)을 인식할 필요가 있다.

둘째, 본 연구의 결과를 종합해 볼 때, 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등 완화를 위해서는 ‘시간’이 주요한 요인으로 나타났다. 사실상 모든 맞벌이 여성의 일-가족 갈등 해결의 핵심은 ‘엄마로서의 시간’과 ‘근로자로서의 시간’전환이 수월한 사회환경을 만드는 데 있다. 이를 위해 개인이 일-가족 갈등 완화를 위한 제도를 필요할 때 사용할 수 있는 유연성 있는 노동 환경이 필요하다. 이를 위해 제도의 실효성을 높이기 위한 정부의 지속적 홍보와 기업 내 홍보 및 제도 이용 독려 등의 적극적 노력이 필요하다. 또한, 한국의 긴 ‘노동시간’에 대한 개선이 필요하다. 긴 노동시간이 생산성을 더 높이는 것이 아님에도 불구하고, 한국의 개인별 노동시간이 높다는 것은 자명한 사실이다. 특히 이렇게 긴 노동시간은 갈등이론의 ‘시간 기반 갈등’에서 지적하는 개인의 유한한

시간을 두 영역에서 분배하며 경험하는 갈등을 증폭시킬 수 있다. 실제 여러 학자는 한국의 긴 노동시간은 남성과 여성 모두의 일-가족 양립을 방해하는 대표 요인으로 지적하고 있다(류연규, 2024; Brinton & Oh, 2019). 다시 말해, 한국의 긴 노동시간은 개인의 일-가족 영역에서의 역할 전환에 방해가 되며, 일-가족 갈등을 높이는 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다. 따라서 개인의 긴 노동시간 개선을 위한 기업과 정부의 적극적 노력이 필요하다. 특히 본 연구결과에서 나타났듯이 임시일용직의 취약한 노동시장 지위를 고려해, 다양한 종사 지위에서 실제 제도를 필요로 하는 여성과 남성이 모두 사용할 수 있도록 제도를 수정해야 한다.

셋째, 근본적으로는 가사와 돌봄의 역할이 여전히 여성을 일차적 책임자로 바라보는 인식이 달라져야 할 것이며, 이를 위한 거시적 차원의 정부와 기업의 인식개선, 홍보 등 적극적 개입이 필요하다. 또한, 미시적으로 일-가족 갈등의 지속으로 어려움을 겪는 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성에게는 심리·정서적 문제를 완화할 수 있도록 지역사회 내 상담 등의 전문적 서비스를 제공할 필요성이 있다. 이와 함께 초중등 학령전환기 자녀와 가족을 대상으로 하는 사춘기자녀교육, 가족관계향상 프로그램 등 직접실천 서비스 제공을 통해 가족영역의 스트레스를 완화할 수 있는 개입도 필요하다.

본 연구는 이러한 의미 있는 발견에도 불구하고 몇 가지 한계점을 가지고 있다. 본 연구는 한국아동패널이라는 이차자료를 활용해 변수 구성에 대한 한계를 가지고 있다. 첫째, 가족 요인의 변수 활용에 있어 배우자의 근로소득, 배우자 종사지위, 직업 및 직장 유형 등 배우자 관련 직장 요인이 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등에 주요한 영향을 미칠 것으로 예상하나 이차자료의 특성상 활용되지 못하였다. 특히 직업 및 직장 유형은 일-가족 갈등 관련 제도에 대한 접근 및 사용 여부에 차이를 가져올 수 있으나, 본 연구에서 활용되지 못하였다. 또한, 여성의 일-가족 갈등은 남성과 다르게 배우자 및 가족 관련 요인과 관련성이 있다는 선행연구(김현동, 김명희, 2011; 최하영, 진미정, 2020)들을 고려할 때 후속 연구에서는 이러한 변수들을 활용할 수 있는 연구 모형을 제안한다. 둘째, 본 연구는 관련 제도에 대한 제한적 탐색이 이루어졌다. 자료로 활용된 패널에는 출산 및 육아지원제도, 아동돌봄서비스 등 다양한 제도가 포함되어 있었으나, 제도 이용 경험 여부를 중심으로 조사되었기 때문에, 다차원적인 분석에는 한계가 있었다. 이에 추후 제도

의 이용 경험뿐만 아니라, 이용 기간, 이용 만족도 등을 포함한 변수가 분석될 필요가 있다. 셋째, 본 연구는 종단 분석으로 자녀가 초등학교 고학년에 재학중인 시기인 12차(2019) 조사자료를 독립변수로 활용해 일-가족 갈등 변화 유형에 따른 영향요인을 도출하였다. 이에 기존 선행 연구들과 일정 부분 일치하는 연구결과가 도출되었을 것으로 판단된다. 이후에 발표되는 패널데이터를 통해 자녀가 중학교에 진입한 시기를 독립변수로 하는 연구를 진행해 기존의 일-가족 갈등 연구와 비교분석이 필요하다. 마지막으로 본 연구에서 활용된 자료중 13, 14차 자료는 코로나19의 영향을 받는 시기와 관련이 있으나, 코로나19라는 외부환경 변화에 대한 분석이 이루어지지 않은 한계점이 있다. 이런 점들을 바탕으로 후속연구에서는 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등에 관한 제도적 측면의 실효성 및 관계성을 심도 있게 분석할 것을 제안한다. 또한, 일-가족 갈등과 일-가족 양립은 그 차원이 서로 다를 수 있다. 그 차원을 규명할 수 있는 후속 연구가 요구된다. 본 연구와 함께 다양한 후속연구들이 진행되어 초중등 학령전환기 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등 완화에 도움이 되는 연구들이 많이 진행되길 기대하며, 이를 바탕으로 일과 가족 영역의 삶 모두에서 향상된 삶의 질을 경험하는 맞벌이 가정들이 많아지길 기대한다.

참고문헌

- 권소영, 이재림(2019). 맞벌이 부부의 근로시간 유형화와 유형별 일·생활 균형: 근로시간의 양, 근로시간대, 근로시간 유연성을 중심으로. *가정과삶의질연구*, 37(4), 1-25. <https://doi.org/10.7466/JKHMA.2019.37.4.1>
- 김경미, 계선자(2018). 맞벌이 가정의 일·가정양립과 행복 수준에 관한 연구. *가정과삶의질연구*, 36(4), 103-119. <https://doi.org/10.7466/JKHMA.2018.36.4.103>
- 김경화(2013). 영유아와 초등학생 자녀를 둔 남녀취업자의 일/가족 갈등 인식: 성별과 관련 변인의 상호작용효과를 중심으로. *가족과 문화*, 25(4), 60-90.
- 김상하, 진미정(2016). 기혼 취업여성의 종사상 지위에 따른 일·가족갈등 완화요인. *가정과삶의질학회 춘계공동 학술발표대회 자료집*, 238-238.
- 김선희(2010). 공공조직에서 여성의 일-가정 갈등(WFC) 결정요인 분석. *행정논叢*, 48(1), 171-196.
- 김성경(2011). 기혼 취업여성의 특성이 일-가족의 긍정적 전

- 이 및 부정적 전이에 미치는 영향 연구. *한국가족복지학*, 33, 69-94. <https://doi.org/10.16975/kjfs.2011..33.003>
- 김소정(2016). 기혼 직장인들의 일가족갈등이 결혼만족도에 미치는 영향: 성 차이를 중심으로. *사회복지연구*, 47(2), 201-226. <https://doi.org/10.16999/kasws.2016.47.2.201>
- 김영재(2023). 초저출산 현상의 주요 원인과 정책 방향: 유럽과 일본의 사례를 중심으로. *한국인사행정학회보*, 22(4), 173-190.
- 김유경, 구혜령(2016). 일-가정 균형의 개념과 일-가정 갈등 및 향상과의 관계: 기혼 남성의 일 및 가정생활 만족도에 대한 영향을 중심으로. *가족과 문화*, 28(3), 1-31. <https://doi.org/10.21478/family.28.3.201609.001>
- 김은경, 심준섭(2016). 성역할 태도가 일-가정 양립 갈등에 미치는 효과. *국가정책연구*, 30(4), 323-347. <https://doi.org/10.17327/IPPA.2016.30.4.013>
- 김은정(2018). 자녀 돌봄 실태와 정책 함의. *보건복지포럼*, 268, 47-58.
- 김은정, 장수정(2020). 초등 대상의 공적 돌봄 서비스 이용 분석 -보편적 서비스 관점에서-. *한국가족복지학*, 67(2), 31-59. <https://doi.org/10.16975/kjfs.67.2.2>
- 김준기, 양지숙(2012). 기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석: 사회적 지원의 효과를 중심으로. *행정논총*, 50(4), 251-280.
- 김지원, 양준영, 이청아, 홍세희(2019). 성장혼합모형(Growth Mixture Model)을 적용한 은퇴자 우울의 잠재계층 분류 및 영향요인 검증. *조사연구*, 20(1), 45-72. <https://doi.org/10.20997/SR.20.1.3>
- 김지현(2022). 재택근무제도 사용이 근로자의 시간사용에 미치는 성별효과 연구. *여성연구*, 113(2), 5-32. <https://doi.org/10.33949/tws.2022.113.2.001>
- 김지현, 김동훈, 조미라, 배운진, 김혜진, 박은영(2021). **한국 아동 성장발달 종단연구 2021 : 한국아동패널II**. 서울: 육아정책연구소.
- 김현동, 김명희(2011). 기혼여성직장인의 가치관에 따른 직장 가정의 긍정적 전이과정 탐색. *여성연구*, 81(2), 33-67. <https://doi.org/10.33949/tws.2011..2.002>
- 김희경, 신지민(2023). 일가정 양립 갈등 및 영향요인에 대한 성별 비교연구. *한국사회와 행정연구*, 34(1), 223-250. <https://doi.org/10.53865/KSPA.2023.5.34.1.223>
- 류연규(2024). 저출생 정책에서 인간 중심 패러다임 전환은 가능한가? - 자녀돌봄정책의 다차원적 평가를 중심으로 -. *한국사회복지학*, 76(1), 7-37. <https://doi.org/10.20970/kasw.2024.76.1.001>
- 류임량(2009). 기혼 취업여성의 일-가족 전이(work-to-family spillover)에 대한 연령 계층별 차이 연구. *페미니즘연구*, 9(2), 119-156.
- 문지선, 권현지(2019). 관리직 기혼여성의 장시간 노동과 경제활동 열망: 직무만족도, 일생활 갈등, 일지향성의 관계를 중심으로. *산업관계연구*, 29(4), 1-37. <https://doi.org/10.37926/KJIR.2019.12.29.4.1>
- 민연경(2015). 노동시장 내 여성고용평등과 출산율의 관계 연구-OECD 18개 국가를 대상으로. *국정관리연구*, 10(3), 1-32. <https://doi.org/10.16973/jgs.2015.10.3.001>
- 박기남(2009). 기혼 취업 여성의 일·가족 양립을 위한 시간 갈등 연구: 연령계층별, 성역할 태도별 차이를 중심으로. *한국여성학*, 25(2), 37-71.
- 박인숙(2022). 생태학적 관점에 기반한 유자녀 맞벌이 여성의 일-가족 갈등 및 축진의 다양한 관련 변인: 차별적 현저성과 상대적 현저성을 중심으로. *가정과삶의질연구*, 40(4), 35-58. <https://doi.org/10.7466/JFBL.2022.40.4.35>
- 박주희(2020). 가족주의 가치관, 직장지지가 취업모의 일·가정 양립 갈등수준에 미치는 영향. *한국가족관계학회지*, 25(2), 63-81. <https://doi.org/10.21321/jfr.25.2.63>
- 박효진, 은선경(2012). 경력단절 경험을 가진 여성의 노동시장 재진입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 미취학 자녀를 둔 여성의 일-가족양립 정책과 서비스를 중심으로. *한국가족복지학*, 17(1), 5-29.
- 소수연, 안지영, 양대회, 김경민(2014). 초기 청소년기의 변화에 대한 부모-자녀의 인식에 관한 연구 : 청소년·부모 FGI를 중심으로. *청소년상담연구*, 22(1), 247-279. <https://doi.org/10.35151/kyci.2014.22.1.011>
- 송다영, 장수정, 김은지(2010). 일가족 양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로. *사회복지정책*, 37(3), 27-52. <https://doi.org/10.15855/swp.2010.37.3.27>
- 신호정(2016). 초등학교 자녀의 방과후 시간이 가지는 의미. *아동중심실천연구*, 13(2), 25-43.
- 안은정(2013). 일-가정 갈등에 영향을 미치는 선행요인 연구: 가정친화조직, 직무특성, 역할관여 및 개인특성을 중심으로. *분쟁해결연구*, 11(2), 75-120. <https://doi.org/10.16958/dsr.2013.11.2.75>
- 양현아, 황정미, 권현지, 전윤정, 김정혜(2021). 육아 휴직 이후 무슨 일이 있었을까?: 젠더효과와 고용유지를 중심으로 본 심층면접 분석. *여성연구*, 109(2), 69-99. <https://doi.org/10.33949/tws.2021.109.2.003>
- 양혜원, 박소정, 박윤조(2020). 고학력 전문직 기혼 여성의 일: 그 분투와 의미에 대한 협력적 자문화기술지. *교류인류학연구*, 23(4), 31-62. <https://doi.org/10.17318/jae>

- 2020.23.4.002
- 여성가족부(2024). 2024 통계로 보는 남녀의 삶. 서울: 여성가족부.
- 원숙연(2015). 기혼 취업여성이 인식하는 일-가정 상호작용과 영향요인의 차별성-정책적 함의를 중심으로. *한국정책학회보*, 24(2), 309-334.
- 유자영, 권혁주(2020). 한국 일·가정 양립 지원정책의 확대와 정책 정합성에 관한 연구. *한국행정학보*, 54(3), 253-280. <https://doi.org/10.18333/KPAR.54.3.253>
- 윤미례, 김태일(2016). 출산 여성의 노동시장 참여 상황, 유형과 영향 요인 분석. *정책분석평가학회보*, 26(2), 153-185. <https://doi.org/10.23036/kapae.2016.26.2.006>
- 이예운, 이승미, 박경순(2023). 일·가정양립의 최근 동향연구 : 국내 가족과 관련된 학회지를 중심으로. *가족자원경영과 정책* 27(2), 63-77. <https://doi.org/10.22626/jkfrma.2023.27.2.005>
- 이정은(2012). 미취학 자녀를 둔 여성근로자의 직장-가정 적합성: 잠재프로파일분석을 통한 유형 분류. *가족과문화* 24(1), 71-105. <https://doi.org/10.21478/family.24.1.201203.003>
- 이진숙, 최원석(2011). 기혼 직장여성의 일-가족양립갈등 경로에 관한 연구. *아시아여성연구*, 50(1), 169-198.
- 임아리(2020). 초기학령기 자녀를 둔 기혼여성의 일-가족 갈등 변화 유형화와 영향요인에 관한 연구. *한국가족복지학* 67(4), 221-247. <https://doi.org/10.16975/kjfs.67.4.7>
- 임정빈, 정혜정(1986). 취업주부의 역할 갈등과 결혼 만족도에 관한 연구. *한국가정관리학회지*, 4(1), 71-93.
- 장수정(2020). 초등돌봄 서비스에 대한 분석-돌봄 민주주의 관점을 중심으로. *한국가족복지학* 67(1), 125-152. <https://doi.org/10.16975/kjfs.67.1.5>
- 정우진, 김강식(2014). 근로시간과 일-가정 갈등 및 이직의향. *질서경제저널*, 17(2), 69-87.
- 최유정, 최미라, 최선훈(2018). 맞벌이 부부의 역할분담이 일-가정 갈등과 가정생활만족도 및 우울에 미치는 영향. *한국사회* 19(1), 47-93. <https://doi.org/10.22862/kjsr.2018.19.1.002>
- 최하영, 진미정(2020). 맞벌이 부부 남녀의 일-생활 갈등 영향요인: 일·생활 갈등 수준이 높은 집단의 특성을 중심으로. *人間發達研究* 27(3), 79-107. <https://doi.org/10.15284/kjhd.2020.27.3.79>
- 최혜진(2019). 영유아 자녀를 둔 취업모의 종사상 지위와 일-가족 갈등: 주중근로시간의 조절효과를 중심으로. *한국사회복지학* 71(1), 201-224. <https://doi.org/10.20970/kasw.2019.71.1.009>
- 통계청(2023a). 지역별고용조사. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1ES4F01S&conn_path=I2에서 인출.
- 통계청(2023b). 2023년 상반기 지역별 고용조사: 기혼여성의 고용 현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1ES4J003S&conn_path=I2에서 인출.
- 허수연(2017). 직무부담과 일-가족갈등이 우울에 미치는 영향: 한부모가구 여성과 유배우자 여성의 비교. *사회보장연구* 33(4), 347-370.
- 홍승아(1991). 성역할을 통해서 본 여성의 경험세계 : 일과 결혼을 중심으로. *연구논문집*, 16, 147-162.
- 홍승아(2012). 일·가정양립의 관점에서 본 유연근무제: 전략적 선택인가, 젠더합정인가? *가족과 문화*, 24(4), 135-165. <https://doi.org/10.21478/family.24.4.201212.005>
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Bowers, A. J., & Sprott, R. (2012). Examining the multiple trajectories associated with dropping out of high school: A growth mixture model analysis. *The Journal of Educational Research*, 105(3), 176-195. <https://doi.org/10.1080/00220671.2011.552075>
- 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>
- Brinton, M. C., & Oh, E. (2019). Babies, Work, or Both? Highly Educated Women's Employment and Fertility in East Asia. *American Journal of Sociology*, 125(1), 105-140. <https://doi.org/10.1086/704369>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60-74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.60>
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178-199. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609>
- Fellows, K. J., Chiu, H.-Y., Hill, E. J., & Hawkins, A. J.

- (2016). Work-family conflict and couple relationship quality: A meta-analytic study. *Journal of Family and Economic Issues*, 37(4), 509-518. <https://doi.org/10.1007/s10834-015-9450-7>
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work-family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284-314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- 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. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560>
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51(1), 51-75. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(92\)90004-Q](https://doi.org/10.1016/0749-5978(92)90004-Q)
- Jung, T., & Wickrama, K. A. S. (2008). An introduction to latent class growth analysis and growth mixture modeling. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(1), 302-317. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00054.x>Citations: 2,114
- Kelly, R. F., & Voydanoff, P. (1985). Work/family role strain among employed parents. *Family Relations: An Interdisciplinary Journal of Applied Family Studies*, 34(3), 367-374. <https://doi.org/10.2307/583575>
- Kelly, E. L., Moen, P., & Tranby, E. (2011). Changing workplaces to reduce work-family conflict: Schedule control in a white-collar organization. *American sociological review*, 76(2), 265-290. <https://doi.org/10.1177/0003122411400056>
- Keene, J. R., & Reynolds, J. R. (2005). The job costs of family demands: Gender differences in negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, 26(3), 275-299. <https://doi.org/10.1177/0192513X04270219>
- Kirchmeyer, C., & Cohen, A. (1999). Different strategies for managing the work /non-work interface: A test for unique pathways to work outcomes. *Work and Stress*, 13(1), 59-73. <https://doi.org/10.1080/026783799296192>
- Kumer, G. V., & Janakiram, B. (2017). Theories of work life balance-a conceptual review. *International Research Journal of Management and Commerce*, 4(9), 184-192.
- Lo, Y., Mendell, N. R., & Rubin, D. B. (2001). Testing the number of components in a normal mixture. *Biometrika*, 88(3), 767-778.
- McLachlan, G., & Peel, D. (2000). Mixtures of factor analyzers. In *Proceedings of the Seventeenth International Conference on Machine Learning*, 599-606.
- Marshall, N. L., & Barnett, R. C. (1993). Work family strains and gains among two-earner couples. *Journal of Community Psychology*, 21(1), 64-78. [https://doi.org/10.1002/1520-6629\(199301\)21:1<64::AID-JCOP2290210108>3.0.CO;2-P](https://doi.org/10.1002/1520-6629(199301)21:1<64::AID-JCOP2290210108>3.0.CO;2-P)
- Maume, D. J. (2006). Gender differences in restricting work efforts because of family responsibilities. *Journal of Marriage and Family*, 68(4), 859-869. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2006.00300.x>
- Mennino, S. F., Rubin, B. A., & Brayfield, A. (2005). Home-to-job and job-to-home spillover: The impact of company policies and workplace culture. *The Sociological Quarterly*, 46(1), 107-135. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.2005.00006.x>
- 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. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Muthén, B., Brown, C. H., Masyn, K., Jo, B., Khoo, S., Yang, C., ... & Liao, J. (2002). General growth mixture modeling for randomized preventive interventions. *Biostatistics*, 3(4), 459-475. <https://doi.org/10.1093/biostatistics/3.4.459>
- Muthén, B. O. (2004). Latent Variable Analysis: Growth Mixture Modeling and Related Techniques for

- Longitudinal Data. In D. Kaplan (Ed.), *Handbook of Quantitative Methodology for the Social Sciences*, 345-370. Thousand Oaks, CA: Sage. <https://doi.org/10.4135/9781412986311.n197>
- Muthén, B., & Muthén, L. K. (2000). Integrating person-centered and variable-centered analyses: Growth mixture modeling with latent trajectory classes. *Alcoholism: Clinical and Experimental Research*, 24(6), 882-891. <https://doi.org/10.1111/j.1530-0277.2000.tb02070.x>
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., & Michel, A. (2015). The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work-family conflict and strain. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 522-536. <https://doi.org/10.1037/a0038012>
- Nordenmark, M., Vinberg, S., & Strandh, M. (2012). Job control and demands, work-life balance and wellbeing among self-employed men and women in Europe. *Vulnerable Groups and Inclusion*, 3(1), Article: 18896. <https://doi.org/10.3402/vgi.v3i0.18896>
- 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*, 14(4), 535-569. <https://doi.org/10.1080/10705510701575396>
- OECD. (2017). *OECD. stat. Paris: OECD*, Retrieved from https://www.oecd.org/en/publications/society-at-a-glance-2024_918d8db3-en.html.
- OECD. (2024). *Society at a Glance 2024: OECD Social Indicators*, OECD Publishing, Paris. Retrieved from https://www.oecd.org/en/publications/society-at-a-glance-2024_918d8db3-en.html.
- Repetti, R. L. (1989). Effects of daily workload on subsequent behavior during marital interaction: The roles of social withdrawal and spouse support. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(4), 651-659. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.4.651>
- Shreffler J., & Huecker M. R. (2023). *Hypothesis Testing, P Values, Confidence Intervals, and Significance*. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK557421/>.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55, 241-302. <https://doi.org/10.1023/A:1010986923468>
- Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, Y. (2000). Sources of work-family conflict: A sino-U.S. comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal*, 43(1), 113-123. <https://doi.org/10.2307/1556390>
- Zhang, J., & Liu, Y. (2011). Antecedents of work-family conflict: Review and Prospect. *International Journal of Business and Management*. 6(1), 89-103. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n1p89>
- Zedeck, S. (1992). Introduction: Exploring the domain of work and family concerns. In S. Zedeck (Ed.), *Work, families, and organizations*, 1-32. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240-251. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.45.2.240>

<Abstract>

This study analyzes the types of work-family conflict changes in the time flow among dual income women with children in the transition between elementary and middle school age. The purpose of this study is to derive the influence factors of the types of work-family conflict changes and to suggest implications for policy and practice. For this purpose, this study analyzed the change type of work-family conflict using the Growth Mixture Model and used Multinomial Logistic Regression to verify the influence factors of change the analysis was conducted on 476 dual income women using data from the 12th, 13th, 14th year of the Panel Study of Korean Children. The main results of this study are as follows. First, the types of change in work-family conflict were classified into four potential groups, and they were divided into 'high-level maintenance group(23.3%)', 'low-level maintenance group(59.2%)', 'low-level increase group(7.8%)', and 'high-level reduction group(9.7%)' according to the level of work-family conflict change. Second, the factors influencing the types of changes in work-family conflict of dual-income women were subjective health, number of children, spouse age, working hours, use of maternity leave & parental leave, use of care services, and employment status. Based on the analyzed results, this study suggests to alleviate work-family conflicts of dual-income women with children in the transition between elementary and middle school age.

▲Keywords : work-family conflict, dual income women, Growth Mixture Model(GMM), types of work-family conflict, children in the transition between elementary and middle school age