

초등학생 자녀를 둔 취업모의 일-가정 균형의 잠재전이분석:
일-가정 균형의 유형 및 유형 간 전이의 예측요인 검증을 중심으로

홍예지

인하대학교 아동심리학과 초빙교수

Latent Transition Analysis of the Work-Family Balance of Working Mothers with a
Child in Elementary School: Focus on the Effect of Antecedents on both Work-Family
Balance Typology and Transition between Typologies

Yea-Ji Hong

Department of Child Studies, Inha University, Lecturer

Abstract

The purpose of the study was to apply latent transition analysis to the work-family balance of working mothers with a child in elementary school by focusing on the effect of antecedents on both work-family balance typology and the transition between typologies. Data from 400 working mothers who participated in the eighth and eleventh waves of the Panel Study on Korean Children were used. The results can be summarized as follows. First, the latent profile analysis of working mothers whose children were in the first grade classified the work-family balance types as 'contradictory' or 'beneficial' and of working mothers whose children were in the fourth grade as 'conflictual', 'contradictory', 'high beneficial', 'low beneficial' or 'beneficial'. Second, working mothers whose work-family balance was 'contradictory' or 'beneficial' when their children were in the first grade mostly had, respectively, a 'low beneficial' or a 'high beneficial' balance when their children were in the fourth grade. Third, the probability of being classified into each type differed according to subjective happiness and marital conflict in the first grade, and marital conflict and social support in the fourth grade. Moreover, marital conflict and social support were significant in the transition between the types of work-family balance. The study showed that the types of work-family balance differed for each time point for individual working mothers. The study also highlighted the importance of parenting-related personal, family and social factors in determining the work-family balance type and transition between types.

Keywords

working mothers, work-family balance, latent transition analysis, Panel Study on Korean Children

Received: March 9, 2021

Revised: April 6, 2021

Accepted: April 14, 2021

This article was presented as a paper session at the 11th Conference of Panel Study on Korean Children in 2020.

Corresponding Author:

Yea-Ji Hong

Department of Child Studies, College of Social Science, Inha University, 100 Inha-ro, Michuhol-gu, Incheon, 22212, Korea
E-mail: yjhong@inha.ac.kr

서론

‘2019년 일·가정 균형지표’에 따르면 전국의 유배우자 가구 중 맞벌이 가구의 비율은 전년 대비 1.7%포인트 상승해 2018년 기준 46.3%를 차지하였다(Stastics Korea, 2019). 맞벌이 가구의 비중이 점차 높아지면서 기혼 취업여성의 직장과 가정에서의 역할 확대 및 높은 역할 기대에 따른 부담은 이들의 적극적인 노동 시장 참여와 역량 발휘에 장애요인이 된다(Stastics Korea, 2019). 특히 2019년 데이터는 처음으로 기혼 취업여성이 일을 우선시한다는 응답(42.1%)보다 일과 가정생활을 비슷하게 여긴다는 응답(44.2%)이 더 높았다(Stastics Korea, 2019). 이러한 인식의 변화에 더하여 2019년 출생통계를 살펴보면 경제협력개발기구(OECD) 회원국 중 대한민국의 출산율은 0.92명으

로 OECD 평균 1.68명은 물론 초저출산 기준인 1.30명에도 미치지 못하는 가장 낮은 순위를 기록하였다(Stastics Korea, 2020). 우리 사회가 일을 우선시하던 사회에서 일과 가정생활의 균형을 중시하는 사회로 변화되고 있고, 현 시대의 가장 심각한 사회적 문제인 출산기피 현상이 특히 일과 가정생활의 균형의 어려움에 기인한다(Greenhaus & Beutell, 1985)는 점을 토대로 기혼 취업 여성의 일과 가정에서의 역할 균형을 도모하기 위한 지원의 노력이 필수적일 것이다.

자녀 양육과 교육에 일차적인 책임이 가정 내 어머니에게 집중된 한국의 사회적 맥락을 고려할 때(M.-K. Lee, 2002), 어머니가 경험하는 직장상과 가정에서의 역할 수행에 따른 스트레스는 개인의 삶의 질을 저하시키고, 직무불만족 또는 생산성 저하 등 소속 조직 내 성과에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다(Kim & Yang, 2012). 이처럼 한국 사회에서 자녀의 학령기 진입은 기혼 취업여성에게 일-가정 균형을 유지하기에 가장 취약한 시기이자 가족의 생활패턴과 가족구성원의 역할을 변화시키는 주요 가족 생활 사건이다(Jung et al., 2019). 나아가 초등돌봄 공백은 여성이 출산 이후 소득활동을 포기하는 두 번째 위기로까지 이어지며(Seoul Metropolitan Office of Education, 2020), 취업모가 지각하는 방과 후 또는 방학 중 양육의 어려움이나 학교생활 또는 학업지도에 대한 정보 등 추가적으로 요구되는 주 양육자와 교육자로서의 책임과 역할은 일-가정의 갈등을 높일 수 있다.

특히 핵가족화가 심화되고, 여성의 경제활동 인구 증가에 따른 양육환경의 변화에 발맞추어 정부에서 제공하고 있는 초등학교 돌봄교실은 2020년에 이르러서야 초등학교 1~3학년에서 1~4학년으로 확대를 추진하였다. 아동기에서 청소년기로 전이를 경험하는 대략 10세에서 13세의 초기청소년기(Hong & Yi, 2017)에 막 진입한 초등학교 4학년은 지금까지 초등돌봄교실 혜택으로부터도 취약함(Seoul Metropolitan Office of Education, 2020)을 알 수 있다. 따라서 초등학생 자녀를 둔 취업모에게 자녀 양육에 있어 취약한 두 시점 즉, 자녀가 초등학교에 입학한 시점과 고학년으로 접어들기 전인 초등학교 4학년 시점을 모두 고려하여 이들의 일-가정 균형의 유형 및 유형 간 전이를 살펴보는 것은 의의가 있을 것이다. 특히 이 연구에서는 일-가정 균형을 개인이 일과 가정에서 역할을 수행하면서 경험하는 강화와 갈등의 다면적 측면을 살펴보고자 한다. 지금까지 대부분의 연구가 일-가정 균형의 어려움과 갈등에 초점을 맞추어 횡단적 연구방법을 수행하였다는 데 한계가 있기 때문이다.

나아가 취업모의 일-가정 강화 및 갈등의 시점별 유형과 유형 간 전이에 미치는 다양한 주변의 맥락적 요인의 영향을 심층

적으로 이해할 필요가 있다. 취업모가 경험하는 일-가정 균형의 어려움은 그들이 처한 상황과 조건에 따라 다르기 때문이다. 따라서 학령초기 자녀를 둔 취업모의 개인, 가정 및 사회적 맥락에 존재하는 다양한 요인이 이들의 일-가정 균형의 유형에 미치는 영향도 달라질 것이라 예측할 수 있다. 그럼에도 불구하고 학령초기 자녀를 둔 기혼 취업여성의 일-가정 균형을 확인한 연구(Brisbois, 2002; Grzywacz et al., 2005; Jang & Jeong, 2014; Jeong et al., 2019)는 대부분 아동의 발달과의 관련에 초점을 두거나 미취학 자녀를 대상 또는 배우자와의 가정생활 또는 관계적 측면을 살펴보았다. 따라서 이 연구에서는 브론펜브레너의 생물생태학적 체계 이론(Bronfenbrenner & Morris, 2006)을 근거로 취업모의 일-가정 균형의 유형과 유형 간 전이에 미치는 다양한 예측요인의 영향을 검토하고자 한다.

종합하자면 이 연구에서는 자녀가 초등학교에 막 입학했을 때의 시점과 이후 시간이 지나 취업모가 직장상과 가정에서 비교적 안정적인 역할을 수행할 것이라 예상되는 초등학교 4학년 시점을 선택하여 취업모의 일-가정 균형의 유형을 확인하고, 유형 간 전이 양상을 검토하고자 한다. 나아가 개인, 가정, 사회의 맥락에 존재하는 다양한 요인이 초등학교 자녀를 둔 취업모의 일-가정 균형의 유형과 유형 간 전이에 미치는 영향을 확인하고자 한다. 이를 바탕으로 도출된 연구문제는 다음과 같다.

- 연구문제 1. 자녀가 초등학교 1학년과 4학년 시점에 취업모의 일-가정 균형은 각각 몇 개의 유형으로 구분되며, 유형별 특성은 어떠한가?
- 연구문제 2. 자녀가 초등학교 1학년 시점에 취업모의 일-가정 균형의 유형에서 초등학교 4학년 시점에 취업모의 일-가정 균형의 유형으로의 전이 양상은 어떠한가?
- 연구문제 3. 자녀가 초등학교 1학년과 4학년 시점에 취업모의 일-가정 균형의 각 유형 및 유형 간 전이에 영향을 미치는 예측요인은 무엇인가?

선행연구 고찰

1. 취업모의 일-가정 균형

일-가정 균형(work-family balance)은 직장상과 가정의 두 영역에서 역할에 따른 책임을 균형있게 수행하는 것으로, 두 영역에서의 역할 갈등이 최소한으로 존재하는 상태를 의미한다(Marks & MacDermind, 1996). 일과 가정은 분리된 영역으로 인식되어

왔으나 점차 일과 가정이 상호작용하여 개인 및 조직의 의사 결정에 영향을 미친다는 시각이 지배적이다(Michel et al., 2011). 관련하여 전이이론은 직장과 가정에서의 상호 유기적인 영향을 강조하며 한 영역의 참여로 인한 경험이나 활동이 다른 영역으로 전이(spill over)되기 때문에 영향을 주거나 받는다고 하였다(Michel et al., 2011). 특히 두 영역에서의 역할이 상충될 때 일과 가정에서의 갈등이 발생하는 데(Greenhaus & Beutell, 1985), 이는 개인이 다중 역할의 수행을 위해 활용할 수 있는 정신적, 물질적 또는 시간적 자원이 한정되기 때문에 필연적인 과부하, 긴장 및 갈등을 유발한다는 자원소모모형에 기반을 두고 있다(Edwards & Rothbard, 2000).

대부분 일과 가정 영역 내 역할이 상충하여 개인이 경험하는 어려움과 갈등 즉, 일-가정 갈등을 중심으로 일-가정 균형을 이해해 왔지만 일/가정 경계 이론(work/family border theory)은 개인이 서로 다른 영역인 일과 가정생활 내 서로 영향을 주고 받아 두 영역 간 경계를 관리하고 협상하면서(Clark, 2000), 갈등과 균형이 모두 일어난다고 보았다. 특히 Greenhaus 등(2003)은 일-가정 균형이 개인이 일과 가족 역할에 동등하게 참여하여 동등하게 만족하는 정도라 정의하여 두 영역 간 이점에 더욱 초점을 맞췄다. 이에 일과 가정 영역의 통합이 중요하다고 하였으며, 이에 두 영역 간 부정적 측면뿐만 아니라 긍정적 전이에 주목하였다(Bryon, 2005; Grzywacz & Mark, 2000; Kim & Yang, 2012). 다시 말해, 일-가정 갈등과 구분하여 일-가정 강화(enhancement or enrichment) 또는 촉진(facilitation)의 개념을 적용하였는데(Wadsworth & Owens, 2007), 특히 일-가정 갈등과 일-가정 강화 및 촉진은 연속선상의 양 극단에 존재하는 개념이 아니고, 독립된 구성개념(construct)으로 보았다(Wadsworth & Owens, 2007)는 데 논의의 중요성이 있다. 즉, 일-가정 갈등을 높게 경험할지라도 일-가정 강화 및 촉진이 높을 수 있다는 것이다. 따라서 이 연구에서는 같은 맥락에서 일-가정 강화를 일-가정 간 긍정적 전이를 다루는 개념으로, 일-가정 갈등을 부정적 전이를 다루는 개념으로 상정하여 이점과 갈등의 두 차원을 동시에 고려하여 종단적 관점에서 취업모의 일-가정 균형을 이해하고자 한다.

취업모의 일-가정 균형과 관련하여 장기적 경향성을 파악한 연구로 학령초기 자녀를 둔 취업모의 일-가정 갈등의 변화가 급감소집단, 하위유지집단 및 완만한 증가집단으로 구분된 연구(Hong & Lee, 2020), 미취학 자녀의 초등학교 입학으로 취업모의 일-가정 갈등이 일시적으로 높아졌다가 점차 감소 경향을 보이는 연구(So, 2019)가 있다. 나아가 취업모의 일-가정 균형과 관

련하여 잠재집단을 확인한 연구가 점차 축적되고 있는 상황이지만 잠재집단의 수에서는 차이를 보인다. 구체적으로 Rantanen (2008)는 강화가 높고, 갈등이 낮을 경우 이점형, 강화가 낮고, 갈등이 높을 경우 갈등형, 강화와 갈등이 모두 높을 경우 적극적 역할형 및 강화와 갈등이 모두 낮을 경우 소극적 역할형의 네 집단으로 구분하였으며, Carvalho & Chambel (2016)은 이점형, 갈등형, 소극적 역할형과 더불어 추가적으로 중간수준의 강화와 갈등을 의미하는 중간수준 역할형 및 중간수준 갈등형의 다섯 개의 집단으로 구분된다고 하였다. Rantanen (2008)을 토대로 진행한 후속연구(Rantanen et al., 2013)는 취업모의 일-가정 균형을 일-가정 갈등, 가정-일 갈등, 일-가정 이점, 가정-일 갈등으로 세분화하여 살펴본 결과 이점형, 혼재형 및 적극적 역할형의 세 집단으로 구분하였다. 그러나 연구마다 일-가정 균형을 구성하는 하위요인에 차이가 존재하고, 대부분 일-가정 갈등의 단일 차원을 중심으로 한다는 데 한계가 있다. 현재까지 종단적 관점에서 일-가정 갈등과 이점을 동시에 고려하여 일-가정 균형의 유형을 살펴보고, 이후 유형 간 전이를 확인한 연구는 전무한 실정으로 관련 연구가 점차 축적될 필요가 있다.

2. 취업모의 일-가정 균형과 미시체계적 변인과의 관계

1) 개인체계

취업모가 지각하는 일-가정 균형의 각 시점별 유형과 유형 간 전이에 미치는 개인 요인으로 심리·정서적 건강을 중점적으로 살펴보고자 한다. 특히 우울, 양육 스트레스, 자아존중감, 행복감 등으로 구성되는 개인의 심리적 안녕감이 긍정적일수록 이는 직장과 가정에서의 다중역할에 따른 어려움과 갈등으로부터 보호요인이 되고, 반대로 부정적일 경우에는 직장과 가정에서 요구되는 역할 간 어려움과 갈등을 높이는 추가적인 위험요인으로 작용할 수 있다. 구체적으로 학령초기 자녀를 둔 취업모의 일-가정 갈등의 변화에 개인 요인 중 양육스트레스와 우울이 이들의 잠재집단에 각각 유의한 영향을 미친 Hong과 Lee (2020)의 연구가 있다. 나아가 이 연구에서는 자아존중감과 주관적 행복감을 개인 요인으로 상정하여 초등학교 1학년과 4학년 시점의 취업모의 일-가정 균형의 유형과 유형 간 전이에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

자아존중감은 자신의 가치에 대해 스스로 내리는 평가로서 인지적, 행동적, 정서적 부분을 아우르는 광범위한 자아의 표상이다(Blascovich & Tomaka, 1991). 높은 수준의 자아존중감은 자신을 존중하고, 수용함으로써 스스로 가치 있다고 느끼는 것을 의미하며(Rosenberg, 1989), 기혼여성의 자아존중감은 결혼생활에서

느끼는 불만족(Culp & Beach, 1993), 직무스트레스(Lee et al., 2013)와 관련이 있다. 이처럼 자아존중감이 취업모가 경험하는 직장가정에서 마주하는 문제적, 스트레스적 상황과 밀접한 관련이 있음을 확인할 수 있지만 학령초기 자녀를 둔 취업모의 일-가정 갈등의 변화 유형에 자아존중감이 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않음을 확인한 연구(Hong & Lee, 2020)가 존재하는 등 혼재된 결과를 보인다.

또한 행복감은 자신의 삶을 어떻게 평가하며 무엇이 중요하다고 생각하는지 등에 대한 주관적인 문제로서 정서적, 인지적 활동의 산물이다(Koh & Lee, 2014). 즉, 행복감은 자신의 삶에 대한 만족으로 주관적 평가라 할 수 있다(Kim & Kye, 2018). 이에 취업모가 지각하는 주관적인 행복감은 직장가정에서 경험하는 일상의 어려움을 성공적으로 극복해야 도달 가능한 것으로 일-가정 균형을 확인할 수 있는 주요 지표가 될 수 있다. 관련하여 선행연구(Greenhaus et al., 2003; Lee & Lee, 2010)는 취업모의 일-가정 갈등이 주관적 행복감과 부적 관련이 있다고 하였다. 따라서 취업모의 자아존중감과 주관적 행복감이 높을수록 일과 가정에서 균형적인 상태에 이를 것이라 예측할 수 있다.

2) 가족체계

취업모가 직장가정, 두 영역에서의 균형을 이루기 위해서는 가장 일차적인 집단인 가정에서의 배려와 지지가 필수적일 것이다. 특히 가정 내 가족 구성원의 심리적 상태는 가족 체계와 관련이 깊다(Kanner et al., 1981). 가정 내 지원과 지지가 낮다고 인식될 때 취업모가 지각하는 일-가정 갈등의 수준이 높고, 직무만족도 역시 낮음을 알 수 있다(Aabendroth & den Dulk, 2011; Son & Choi, 2009). 구체적으로 맞벌이 가정에서 배우자의 지지는 직장가정에서의 다중역할로 인한 취업모의 어려움과 갈등을 완화해줌으로써 일-가정 균형에 긍정적인 영향을 미치며(Michel et al., 2011), 배우자의 만족스러운 가사 도움은 이들의 일-가정 갈등을 낮춘다(Chang et al., 2011). 또한 학령초기 자녀를 둔 취업모가 지각하는 부부 갈등이 높을수록 이들의 일-가정 갈등은 하위 유지 집단보다 완만한 증가 집단에 속할 가능성이 더 높다(Hong & Lee, 2020). 이에 학령초기 자녀를 둔 취업모에게 가정 내에서 지각하는 부부 갈등이 일과 가정의 균형을 방해하는 요인으로 작용할 것이라 예측할 수 있다.

3) 사회체계

가족친화적 사회 환경은 기혼 취업여성이 직장가정에서 조화로운 생활을 하는 데 중요한 역할을 한다. 특히 물질적, 정신

적, 인적 자원과 관련된 사회적 지원은 자녀를 양육하는 데 있어 느끼는 어려움과 스트레스를 완화하고 생활의 질을 결정하는 데 중요하며(Kim & Yang, 2012), 지역사회 내 양육환경 적절성, 교육서비스 제공 등과 같은 제도적 지원 역시 기혼 취업여성의 일-가정 갈등을 낮춘다(Kim, 2017, Kim & Yang, 2012; So, 2019; Song, Jang, & Kim, 2010). 그러나 사회적 지원이 학령초기 자녀를 둔 취업모의 일-가정 갈등 변화의 잠재집단 분류에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않은 Hong과 Lee (2020)의 연구도 존재한다. 이처럼 맞벌이 가정 내 자녀의 연령과 취업모가 지각하는 사회적 환경의 범위에 따른 지원이 이들의 일-가정 균형에 미치는 영향은 다를 수 있으므로 취학 자녀를 둔 취업모의 일-가정 균형에 미치는 사회적 지원과 지역 양육환경의 적절성의 영향을 함께 살펴볼 필요가 있다. 관련하여 Hong과 Lee (2019)는 취업모가 지각하는 지역사회 내 적절한 시설 제공 및 양육환경 적절성은 이들의 긍정적인 가족 기능과 유의한 관련이 없지만 정서적, 도구적, 사교적 및 정보적 지지를 포함하는 사회적 지원은 유의한 관련이 있다고 하였다. 따라서 이 연구에서는 사회적 지원과 더불어 이를 확장하여 지역 양육환경 적절성이 직장가정에서의 역할을 병행하는 기혼 취업여성의 일-가정 균형에 미치는 영향을 고려하고자 한다. 이는 취업모가 경험하는 일과 가정 영역에서의 역할 갈등에 기인한 심리적 역기능으로부터 보호하는 완충적 역할을 할 것이라 기대한다.

연구방법

1. 연구대상

이 연구는 육아정책연구소에서 수집한 한국아동패널연구(The Panel Study on Korean Children [PSKC])의 8차년도(2015년)와 11차년도(2018년) 자료를 활용하였다(Korea Institute of Child Care and Education, 2015, 2018). 이 연구에서는 8차년도부터 11년도까지 계속 취업 중이라고 응답하고, 결혼 상태를 사별(1명), 이혼(11명) 및 별거(1명)로 보고한 14명을 제외하여 초혼 또는 재혼으로 배우자가 있는 어머니 400명을 선택하여 분석하였다.

8차년도를 기준으로 연구대상의 주요 인구사회학적 특성을 간략하게 살펴보면 다음과 같다. 85-92개월에 해당하는 학령기 자녀의 평균 월령은 87.99($SD=1.53$)개월이며 성별은 남아가 197(49.3%)명, 여아가 203(50.7%)명이다. 자녀의 출생 순위는 둘째가 47.3%로 가장 높은 비율을 차지했으며, 첫째 42.1%, 셋

째 이후 10.6%순이다. 어머니의 평균 연령은 만 38.28($SD=3.50$)세이며, 교육수준은 대졸이 43.3%로 가장 많았고, 전문대졸이 28.0%, 고졸 19.0%, 대학원졸 9.0%, 중졸 이하 .8% 순이며, 결혼 상태는 초혼이 99.0%, 재혼이 1.0%다. 월 평균 가구 소득은 300만원 이하 7.0%, 300만원 초과 500만원 이하 51.6%, 500만원 초과 700만원 이하 27.8%, 700만원 초과 1000만원 이하 11.8%, 1000만원 초과 1.7%에 해당하였다.

2. 연구도구

1) 일-가정 균형

어머니가 지각한 일-가정 균형은 Marshall & Barnett (1993)의 척도를 한국아동패널 연구진이 번역한 것으로 이 연구에서는 일-가족 강화, 일-양육 강화, 일-가족 갈등 및 일-양육 갈등의 네 개의 하위요인으로 측정되었다. 일-가족 강화는 '일과 가정에 모두 책임감을 갖는다는 것은 나를 더 균형 잡힌 사람으로 만든다' 등 7문항, 일-양육 강화는 '일을 함으로써 내 자신도 좋아지고, 내 아이에게도 좋은 것 같다' 등 4문항, 일-가족 갈등은 '직장에서 해야 할 일들이 가족과 함께 보내는 시간을 방해한다' 9문항으로 구성되며, 일-양육 갈등은 '일하느라 힘들어서 내가 되고자 하는 부모가 되기 어렵다' 등 6문항으로 구성된다. 어머니의 자기보고로 5점 Likert 척도(전혀 그렇지 않다[1]~매우 그렇다[5])로 측정되었다. 각 하위요인별 문항의 평균점수를 사용하였으며, 점수가 높을수록 응답자가 일과 가정생활 및 양육에서 느끼는 강화와 갈등이 각각 높음을 의미한다. 일-가족 강화, 일-양육 강화, 일-가족 갈등 및 일-양육 갈등 각각의 신뢰도 계수 Cronbach's α 는 8차년도 .90, .83, .90, .87이며, 11차년도 .92, .84, .91, .88이다.

2) 자아존중감

어머니의 자아존중감은 Rosenberg (1989)의 자아존중감 척도(Rosenberg Self-Esteem Scale)를 사용하였다. '나는 좋은 장점을 많이 가지고 있다고 느낀다', '나 자신에 대해 긍정적인 태도를 지니고 있다' 등 총 10문항으로 구성되며, 어머니의 자기보고로 5점 Likert 척도(전혀 그렇지 않다[1]~매우 그렇다[5])로 측정되었다. 부정적으로 진술된 문항은 역채점하였고, 문항의 평균점수를 사용하여 점수가 높을수록 응답자가 긍정적 자아존중감을 가짐을 의미한다. 신뢰도 계수 Cronbach's α 는 8차년도 .90, 11차년도 .88이다.

3) 주관적 행복감

어머니의 주관적 행복감은 Lyubomirsky & Lepper (1999)

의 주관적 행복감 척도(Subjective Happiness Scale)를 한국아동패널 연구진이 번역한 것을 사용하였다. '전반적으로 나는...', '다른 사람과 비교했을 때 나는...' 등 총 4문항으로 구성되며, 어머니의 자기보고로 7점 Likert 척도(아주 불행한 사람이다/매우 행복하지 않다/전혀 그렇지 않다[1]~아주 행복한 사람이다/매우 행복하다/매우 그렇다[7])로 측정되었다. 부정적으로 진술된 문항은 역채점하였고, 문항의 평균 점수를 사용하여 점수가 높을수록 응답자의 행복감이 높음을 의미한다. 신뢰도 계수 Cronbach's α 는 8차년도 .88, 11차년도 .91이다.

4) 부부갈등

어머니가 지각한 부부갈등은 Markman, Stanley & Blumberg (1994)의 부부갈등 척도를 Chung (2004)이 수정한 척도를 사용하였다. '남편은 내 생각과 말을 내가 의도한 것보다도 더 부정적으로 보는 경향이 있다', '나는 지금 결혼생활에서 외로움을 느낀다' 등의 총 8문항으로 구성되며, 어머니의 자기보고로 5점 Likert 척도(전혀 그렇지 않다[1]~매우 그렇다[5])로 측정되었다. 문항의 평균점수를 사용하였으며, 점수가 높을수록 응답자가 지각하는 부부 갈등이 높음을 의미한다. 신뢰도 계수 Cronbach's α 는 8차년도 .92, 11차년도 .93이다.

5) 사회적 지원

어머니가 지각한 사회적 지원은 J. R. Lee (2001)의 척도를 사용하였다. 정서적지지, 도구적지지, 사교적지지 및 정보적 지지의 4개 하위요인, 총 13문항으로 구성되며, 각 하위요인별 문항의 예시는 '외로울 때 솔직히 털어놓고 의지할 수 있다', '갑자기 물품이 필요할 때 빌려준다', '특별한 일이 없어도 서로 자주 방문하거나 전화한다', '자녀양육과 교육에 필요한 정보를 준다'와 같다. 어머니의 자기보고로 5점 Likert 척도(전혀 그렇지 않다[1]~매우 그렇다[5])로 측정되었다. 문항의 평균점수를 사용하였으며, 점수가 높을수록 응답자가 지각하는 사회적 지원의 수준이 높음을 의미한다. 신뢰도 계수 Cronbach's α 는 8차년도 .93, 11차년도 .95다.

6) 지역 양육환경의 적절성

어머니가 지각하는 지역 양육환경의 적절성은 한국아동패널 연구진이 문항을 개발한 후 전문가의 검토를 거친 척도를 사용하였다. '이웃 간에 서로 도와주고 협조하는 분위기다', '아동성폭행, 강도, 절도 등의 범죄로부터 안전하다고 생각한다' 등 총 8문항으로 구성되며, 어머니의 자기보고로 5점 Likert 척도(전혀 그렇지 않다[1]~매우 그렇다[5])로 측정되었다. 점수가 높을수록 응답자

가 거주하는 해당 지역이 자녀를 양육하는데 적절함을 의미한다. 신뢰도 계수 Cronbach's α 는 8차년도 .71, 11차년도 .74다.

3. 분석방법

이 연구에서는 자녀가 초등학교 1학년과 4학년 시점에 취업모의 일-가정 균형 유형을 확인하고, 각 시점의 일-가정 균형 유형 및 전이에 미치는 예측요인을 확인하기 위해 잠재전이분석(latent transition analysis)을 실시하였다. 잠재전이분석은 잠재프로파일분석(latent profile analysis)을 두 시점 이상으로 확대한 것으로 서로 다른 두 시점에서 분석된 잠재집단이 어떻게 변화하는가에 초점을 둔 분석 방법이다(Collins & Lanza, 2010).

잠재전이분석에서는 시점에 따라 개인이 속하는 잠재집단이 달라질 수 있다고 보고, t 시점에서 특정 잠재집단에 속한 개인이 $t+1$ 시점에는 다른 잠재집단으로 전이될 확률을 추정할 수 있도록 설계된 방법이다. 이를 확인할 수 있는 여러 가지 방법이 있으나 이 연구에서는 공변인(covariates)을 포함한 혼합모형(mixture model) 분석에서 일반적으로 권장되는 3단계 추정방법(three-step approach)을 사용하였다. 이는 모든 시점의 측정변수와 공변인을 포함하여 잠재전이분석을 한 번에 실시할 경우, 공변인에 따라 잠재집단이 변화하여 측정변수의 응답으로부터

잠재집단이 적절히 도출되지 못하는 1단계 추정방법(one-step approach)을 보완한 것이다(Asparouhov & Muthén, 20014). 잠재전이분석의 3단계 추정 방법은 다음과 같다. 1단계에서는 잠재프로파일분석을 적용하여 각 시점에 가장 적절한 잠재집단의 수를 결정하고, 2단계에서는 계산된 사후확률에 따라 개인에게 속할 확률이 가장 높은 잠재집단을 할당하도록 한다. 이후 3단계에서는 2단계에서의 잠재집단 분류 시 생기는 오류를 고정한 상태에서 할당된 명목변수를 잠재집단에 대한 측정변수로 사용해 두 시점에서의 잠재프로파일분석을 결합하여 최종모형을 분석하게 된다. 나아가 공변인을 포함하는 잠재전이분석의 경우, 3단계의 결합된 모형에 공변인을 투입하여 효과를 검증한다.

각 시점에서 최적의 잠재집단의 수를 결정하기 위해 정보준거지수, 분류의 질 및 모형비교 검증의 통계적 기준과 더불어 해석의 가능성을 고려하여 최종모형을 선택한다. 정보준거지수로 AIC, BIC, sABIC는 세 개 모두 값이 작을수록 좋은 적합도를 의미한다. 분류의 질은 Entropy값을 통해 확인하여 대략 0.8이상이면 분류의 질이 양호하다고 할 수 있다(Muthén, 2004). 다음으로 경쟁모형과 상대적 적합의 모형비교 검증은 LMR(Lo-Mendell-Rubin adjusted Likelihood Ratio Test)과 BLRT(Bootstrap Likelihood Ratio Test)을 살펴보았다. 두 검증 모두 잠재집단이

Table 1. Descriptive Statistics

Variables	<i>n</i>	Range	<i>M</i>	<i>SD</i>	Skewness	Kurtosis
Work-family enrichment, 8th wave	400	1.86-5.00	3.78	.55	-.37	1.06
Work-parenting enrichment, 8th wave	400	1.50-5.00	3.48	.62	-.30	.27
Work-family conflict, 8th wave	400	1.00-4.78	2.69	.70	-.07	-.28
Work-parenting conflict, 8th wave	400	1.00-5.00	2.78	.69	-.07	-.13
Work-family enrichment, 11th wave	400	1.86-5.00	3.81	.61	-.41	.41
Work-parenting enrichment, 11th wave	400	1.75-5.00	3.65	.63	-.31	.30
Work-family conflict, 11th wave	400	1.00-4.22	2.36	.73	.31	-.44
Work-parenting conflict, 11th wave	400	1.00-4.50	2.51	.75	.15	-.51
Self-esteem, 8th wave	394	1.60-5.00	3.89	.57	-.40	.13
Self-esteem, 11th wave	391	2.20-5.00	3.85	.56	-.36	-.06
Subjective happiness, 8th wave	394	1.50-7.00	5.92	1.03	-.43	-.11
Subjective happiness, 11th wave	392	2.00-7.00	5.81	.97	-.44	-.06
Marital conflicts, 8th wave	394	1.00-4.88	2.09	.83	.75	.11
Marital conflicts, 11th wave	391	1.00-4.88	2.06	.83	.83	.51
Social support, 8th wave	400	1.85-5.00	3.91	.56	-.13	.35
Social support, 11th wave	400	1.00-5.00	3.94	.62	-.84	2.10
Properness of community environment for parenting, 8th wave	394	1.00-4.50	3.17	.52	-.33	1.44
Properness of community environment for parenting, 11th wave	400	1.00-4.75	3.41	.55	-.21	.62

k개인 모형을 지지하기 위해 잠재집단이 k-1개인 모형이 기각되는지 p값의 유의도를 통해 확인하는 방법이다. 공변인을 포함한 혼합모형분석에서 결측치가 존재하는 경우 이는 분석에 포함되지

못하고 제거된다는 한계에 따라 이 연구에서는 공변인에 존재하는 결측치를 다중대체법(multiple imputation)을 실시하여 보완하였다. 이는 원자료의 분포를 대표할 수 있는 분포를 바탕으로

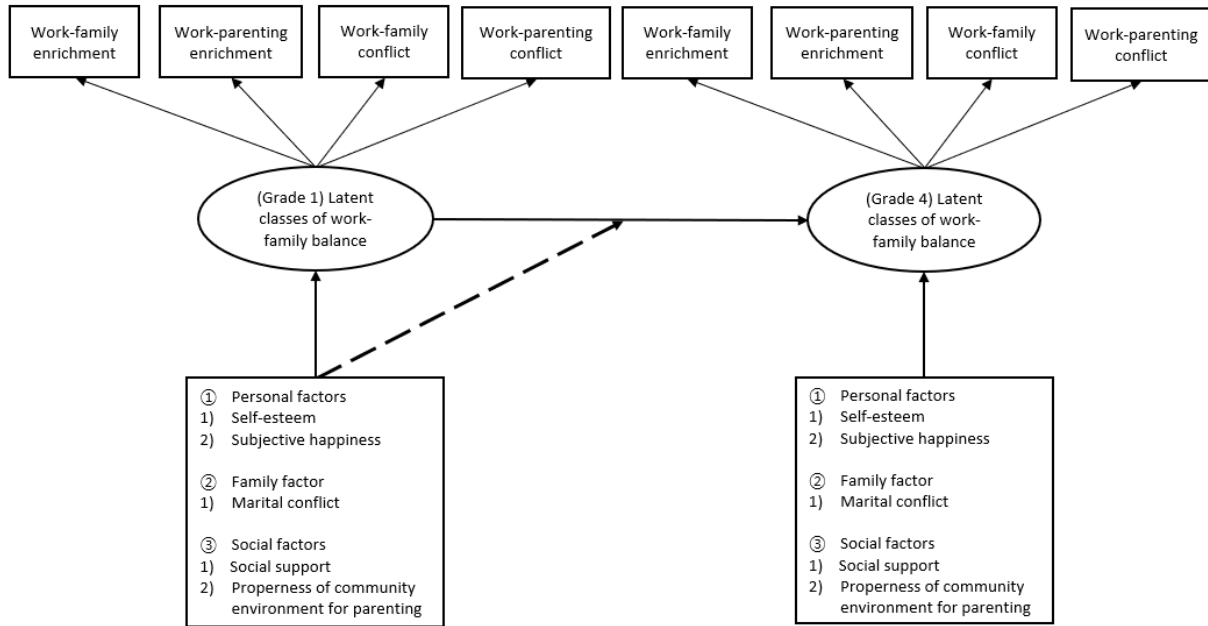


Figure 1. Study model.

Table 2. Pearson Correlation Analysis

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	-																		
2	.50***	-																	
3	-.32***	-.25***	-																
4	-.26***	-.21***	.65***	-															
5	.31***	.24***	-.18***	-.10*	-														
6	.24***	.26***	-.25***	-.20***	.57***	-													
7	-.09	-.12*	.34***	.22***	-.38***	-.35***	-												
8	-.07	-.12*	.29***	.29***	-.32***	-.35***	.61***	-											
9	.29***	.21***	-.27***	-.25***	.31***	.27***	-.26***	-.34***	-										
10	.28***	.18***	-.19***	-.16**	.36***	.26***	-.28***	-.33***	.68***	-									
11	.31***	.27***	-.24***	-.23***	.33***	.28***	.23***	-.27***	.66***	.48***	-								
12	.22***	.16**	-.19***	-.14**	.35***	.29***	-.31***	-.33***	.56***	.64***	.60***	-							
13	-.20***	-.15**	.24***	.22***	-.19***	-.18***	.21***	.19***	-.40***	-.29***	-.56***	-.43***	-						
14	-.16**	-.14**	.20***	.14**	-.26***	-.23***	.30***	.24***	-.28***	-.39***	-.40***	-.49***	.67***	-					
15	.32***	.29***	-.19***	-.10*	.18**	.19**	-.14**	-.12*	.17**	.17**	.29***	.15**	-.22***	-.12*	-				
16	.18***	.19***	-.12**	-.03	.31***	.30***	-.34***	-.26***	.26***	.36***	.28***	.27***	-.19***	-.23***	.30***	-			
17	.08	.03	-.03	-.08	.16**	.14**	-.14**	-.14**	.27***	.18***	.23***	.19***	-.14**	-.14**	.07	.12*	-		
18	.14**	.05	.01	-.03	.23***	.09	-.08	-.04	.18***	.24***	.18***	.15**	-.10*	-.15**	.00	.14**	.35***	-	

Note. N=400. 1=work-family enrichment, 8th wave; 2=work-parenting enrichment, 8th wave; 3=work-family conflict, 8th wave; 4=work-parenting conflict, 8th wave; 5=work-family enrichment, 11th wave; 6=work-parenting enrichment, 11th wave; 7=work-family conflict, 11th wave; 8=work-parenting conflict, 11th wave; 9=self-esteem, 8th wave; 10=self-esteem, 11th wave; 11=subjective happiness, 8th wave; 12=subjective happiness, 11th wave; 13=marital conflicts, 8th wave; 14=marital conflicts, 11th wave; 15=social support, 8th wave; 16=social support, 11th wave; 17=properness of community environment for parenting, 8th wave; 18=properness of community environment for parenting, 11th wave.

Table 3. Model Fit and Classification Ratio by the Number of Latent Profiles ($N=400$)

Model Number	AIC	BIC	sABIC	Entropy	LMR	BLRT
Grade 1						
2	2859.846	2911.735	2870.485	.813	$p < .001$	$p < .001$
3	2749.973	2821.820	2764.704	.817	$p < .05$	$p < .001$
Grade 4						
2	2870.898	2891.573	2856.689	.785	$p < .001$	$p < .001$
3	2815.672	2887.519	2830.404	.777	$p < .05$	$p < .001$
4	2781.856	2873.660	2800.679	.805	$p > .05$	$p < .001$
5	2673.677	2805.438	2746.592	.810	$p > .05$	$p < .001$
6	2664.486	2796.204	2691.493	.804	$p > .05$	$p < .001$

Note. AIC=Akaike information criterion; BIC=Bayesian information criterion; sABIC=sample-size adjusted Bayesian information criterion; LMR=Lo-Mendell-Rubin test; BLRT=bootstrap likelihood ratio test.

여러 개의 값을 산출하여 결측치를 대체하는 방법인데 하나의 값으로 대체했을 때 생기는 분산의 과소추정 문제를 보완하고, 추정 효율성을 높이는 데 장점이 있다(Schafer, 1997).

최종적으로 이 연구에서는 자녀가 초등학교 1학년과 4학년 시점일 때 취업모의 일-가정 균형의 유형을 구분하고, 유형 간 전이 양상을 확인하고자 한다. 또한 취업모의 개인, 가정 및 사회요인이 각 시점에서 구분된 일-가정 균형의 유형에 미치는 영향(실선)과 유형 간 전이에 미치는 영향(점선)을 살펴보고자 한다. 이 연구의 모형은 Figure 1과 같으며, 분석을 위해 Mplus 8.0을 사용하였다.

연구결과

1. 주요 변인의 기술통계 및 상관분석

주요 변인의 기술통계치는 Table 1과 같다. 자녀가 초등학교 4학년 시점에서는 초등학교 1학년 시점에서보다 취업모의 일-가정 이점은 높았고, 갈등은 낮았으며, 이 밖에 예측요인으로 상정한 취업모의 개인, 가정 및 사회요인 중 사회요인을 제외하고 나머지는 8차의 평균이 11차보다 높았다. 연구 변인의 왜도와 첨도는 적절한 값을 보여(왜도<2, 첨도<4), 본 자료가 다변량정규성을 충족시켰음을 확인할 수 있다(Hong, Malik, & Lee, 2003). 또한 주요 변인 간 상관분석 결과는 Table 2와 같다.

2. 시점별 취업모의 일-가정 균형의 유형화 및 유형별 특성

자녀가 초등학교 1학년과 4학년 시점에 취업모의 일-가정 균형을 유형화하기 위해 시점별 잠재집단의 수를 증가시키면서 모형을 검증한 결과는 Table 3과 같다. 자녀가 초등학교 1학년 시

점의 모형적합도 지수를 비교한 결과, 잠재집단의 수가 2개에서 3개로 증가할 때 AIC, BIC 및 sABIC값이 지속적으로 감소하였다. 잠재집단의 수가 2개보다 3개일 때 Entropy 값이 조금 더 높았고, 모형 간 비교검증 결과인 LMR과 BLRT는 잠재집단의 수를 3개까지 증가시켜도 계속 유의하였다. 이에 잠재집단의 수가 2개와 3개가 모두 가능하지만 3개일 때에는 이후 잠재전이분석을 실시할 경우 추정에 실패하였고, 해석의 가능성을 종합적으로 고려하여 이질적인 집단의 수를 선택해야 할 필요(McCrae, Chapman, & Christ, 2006)에 따라 자녀가 초등학교 1학년 시점일 때 잠재집단의 수는 2개가 가장 적절하다고 보았다.

또한 자녀가 초등학교 4학년 시점의 모형적합도 지수를 비교한 결과, 잠재집단의 수가 2개에서 하나씩 증가할 때 AIC, BIC 및 sABIC값이 지속적으로 감소하였다. 관련하여 요인분석에서 스크리도표의 기울기가 완만해지는 구간에서 요인의 수를 결정하는 방식을 활용하여 잠재집단의 수를 결정할 수 있는데(Nylund-Gibson, Grimm, Quirk, & Furlong, 2014), 4개에서 5개로 증가할 때 감소폭이 가장 컸고, 이후 기울기가 완만해짐을 알 수 있다. Entropy 값은 잠재집단의 수가 4개 이후부터 양호한 분류의 질을 보였다. 마지막으로 BLRT는 잠재집단의 수를 6개까지 증가시켜도 계속 유의하였으며, LMR은 4개일 경우부터는 유의하지 않아 BLRT와 LMR의 기준으로는 어떤 모형이 적합한지 판단하기 어려웠다. 그러나 잠재집단의 수 분류는 통계적 기준과 더불어 해석의 가능성을 종합적으로 고려해서 판단해야하며, AIC, BIC 및 sABIC값의 기준과 더불어 여기서는 각 잠재집단을 구성하는 개인의 수가 전체 표본 수의 1% 이상이 되어야 한다는 잠재집단 분류율 기준(Jung & Wickrama, 2008)을 추가적으로 확인하여 6개일 때 이를 충족하지 못해 자녀가 초등학교 4학년 시기일 때



Figure 2. Latent profiles of work-family balance for the first grade.

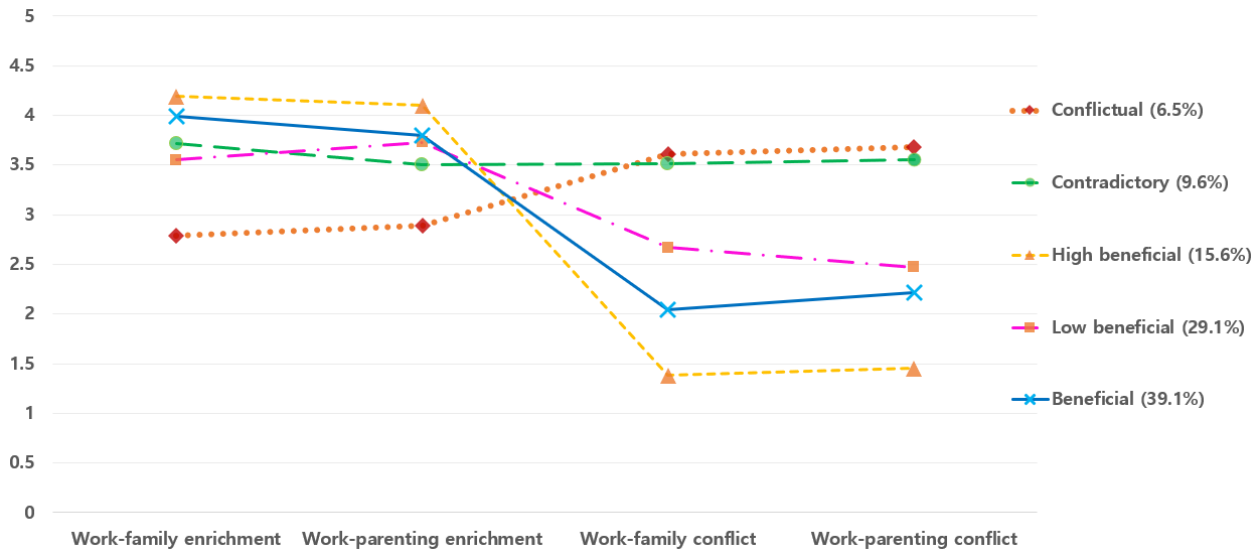


Figure 3. Latent profiles of work-family balance for the fourth grade.

잠재집단의 수는 5개가 가장 적절하다고 보았다.

자녀가 초등학교 1학년 시점 및 4학년 시점의 취업모의 일-가정 균형의 유형별 형태는 Figure 2와 Figure 3과 같으며, 각각 분류된 유형별 특성은 Table 4와 같다.

자녀가 초등학교 1학년 시점일 때 취업모의 일-가정 균형의 첫 번째 유형은 일-가족 이점과 일-양육 이점이 높고, 일-가족 갈등과 일-양육 갈등도 높아 '혼재형'이라 명명하였으며, 이는 전체의 56.2%를 차지하였다. 두 번째 유형은 일-가족 이점과 일-양육 이점이 높고, 일-가족 갈등과 일-양육 갈등이 낮아 '이점형'

이라 명명하였으며, 이는 전체의 43.8%를 차지하였다.

또한 자녀가 초등학교 4학년 시점일 때 취업모의 일-가정 균형의 첫 번째 유형은 일-가족 이점과 일-양육 이점이 다른 유형에 비해 가장 낮고, 일-가족 갈등과 일-양육 갈등이 다른 유형에 비해 가장 높아 '갈등형'이라 명명하였으며, 이는 전체의 6.5%를 차지하였다. 두 번째 유형은 일-가족 이점과 일-양육 이점이 높고, 일-가족 갈등과 일-양육 갈등도 높아 '혼재형'이라 명명하였으며, 이는 전체의 9.6%를 차지하였다. 세 번째 유형은 일-가족 이점과 일-양육 이점이 다른 유형에 비해 가장 높고, 일-가족 갈

Table 4. Estimates of Latent Profiles (N=400)

	Grade 1		Grade 4				
	Contradictory	Beneficial	Conflictual	Contradictory	High beneficial	Low beneficial	Beneficial
	n=224 (56.2%)	n=176 (43.8%)	n=24 (6.5%)	n=163 (9.6%)	n=57 (15.6%)	n=36 (29.1%)	n=120 (39.1%)
	M (SE)	M (SE)	M (SE)	M (SE)	M (SE)	M (SE)	M (SE)
Work-family enrichment	3.62 (.04)	3.98 (.07)	2.79 (.23)	3.72 (.18)	4.19 (.10)	3.55 (.08)	3.99 (.06)
Work-parenting enrichment	3.31 (.04)	3.71 (.10)	2.89 (.14)	3.50 (.18)	4.10 (.13)	3.73 (.08)	3.80 (.07)
Work-family conflict	3.14 (.07)	2.12 (.08)	3.61 (.08)	3.51 (.23)	1.38 (.04)	2.67 (.08)	2.04 (.05)
Work-parenting conflict	3.21 (.08)	2.22 (.06)	3.68 (.11)	3.55 (.13)	1.45 (.08)	2.87 (.10)	2.22 (.04)

Table 5. Transition Patterns of Working Mothers' Work-Family Balance

		Grade 4				
		Conflictual	Contradictory	High beneficial	Low beneficial	Beneficial
Grade 1	Contradictory	15.3%	1.4%	2.3%	55.2%	25.9%
	Beneficial	8.4%	3.3%	48.7%	38.6%	0.9%

등과 일-양육 갈등이 다른 유형에 비해 가장 낮아 '고이점형'이라 명명하였으며, 이는 전체의 15.6%를 차지하였다. 네 번째 유형은 일-가족 이점과 일-양육 이점이 높지만 다른 유형의 중간 수준이며, 일-가족 갈등과 일-양육 갈등도 낮지만 다른 유형의 중간 수준으로 이를 '저이점형'이라 명명하였고, 이는 전체의 29.1%를 차지하였다. 마지막으로 다섯 번째 유형은 일-가족 이점과 일-양육 이점이 높고, 일-가족 갈등과 일-양육 갈등이 낮아 '이점형'이라 명명하였으며, 이는 전체의 39.1%를 차지하였다.

3. 취업모의 일-가정 균형의 전이 양상

자녀가 초등학교 1학년 시점일 경우 취업모의 일-가정 균형 유형이 초등학교 4학년 시점의 유형으로 전이되는 양상을 살펴본 결과는 Table 5와 같다. 초등학교 1학년 시점의 '혼재형'의 55.2%가 '저이점형'으로 가장 많이 전이되었다. 다음으로 25.9%가 '이점형'으로, 15.3%가 '갈등형'으로, 2.3%가 '고이점형'으로 전이되었으며, 초등학교 4학년 시점에도 '혼재형'에 머무를 확률은 1.4%였다. 또한 초등학교 1학년 시점의 '이점형'의 48.7%가 '고이점형'으로 가장 많이 전이되었다. 다음으로 38.6%가 '저이점형'으로, 8.4%가 '갈등형', 3.3%가 '혼재형'으로 전이되었으며, 초등학교 4학년 시점에도 '이점형'에 머무를 확률은 0.9%였다.

4. 시점별 취업모의 일-가정 균형 유형 및 유형 간 전이에 미치는 예측요인

다음으로 자녀가 초등학교 1학년 및 4학년 각 시점에서 취업

모의 일-가정 균형의 유형과 유형 간 전이에 미치는 예측요인의 영향을 살펴보았다. 먼저 초등학교 1학년과 4학년 시점의 유형에 미치는 개인, 가정 및 사회 요인의 영향력을 검증한 결과는 Table 6과 같다. 모든 시점에서 '이점형'을 준거집단으로 해석하였다.

먼저 자녀가 초등학교 1학년 시점의 취업모의 일-가정 균형의 유형에는 개인 요인 중 자아존중감은 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았으나 주관적 행복감이 높을수록 '혼재형'보다 '이점형'에 속할 가능성이 높았다. 또한 가정요인 중 취업모의 부부 갈등이 높을수록 '이점형'보다 '혼재형'에 속할 가능성이 높았으며, 사회요인 중 지역 양육환경 적절성과 사회적 지원은 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다.

또한 자녀가 초등학교 4학년 시점의 취업모의 일-가정 균형 유형에 개인요인은 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다. 그러나 가정요인 중 취업모의 부부 갈등이 높을수록 '이점형'보다 '혼재형'에 속할 가능성이 높았다. 마지막으로 사회요인 중 사회적 지원이 높을수록 '갈등형'보다 '이점형'에, '이점형'보다 '고이점형'에 속할 가능성이 높았다.

마지막으로 자녀가 초등학교 1학년과 4학년일 때, 취업모의 일-가정 균형 유형 간 전이에 미치는 요인을 살펴본 결과는 Table 7과 같다. 자녀가 초등학교 1학년 시점에 취업모의 일-가정 균형이 '혼재형'일 경우에는 부부 갈등이 높을수록 '이점형'보다 '갈등형'으로 전이될 가능성이 높았다. 또한 자녀가 초등학교 1학년 시점에 취업모의 일-가정 균형이 '이점형'일 경우, 부부 갈등이 높을수록 '이점형'보다 '혼재형'으로 전이될 가능성이 높으

Table 6. Predictive Factors of the Latent Profile Classification for the First and Fourth Grade (N=400)

Predicting factors	Grade 1		Grade 4			
	Contradictory	Conflictual	Contradictory	High beneficial	Low beneficial	
	(Reference group: Beneficial)					
	B (SE)	B (SE)	B (SE)	B (SE)	B (SE)	
Personal	Self-esteem	-.12 (.26)	-.25 (.61)	-.19 (.28)	.44 (.19)	-.32 (.90)
	Subjective happiness	-.51 (.33)*	-.05 (.36)	-.08 (.17)	.04 (.33)	-.55 (.46)
Family	Marital conflict	.36 (.16)*	.26 (.37)	.43 (.28)**	-.12 (.33)	-.33 (.54)
Social	Social support	-.22 (.21)	-.45 (.88)*	-.29 (.11)	.87 (.73)**	-.38 (.59)
	Properness of community environment for parenting	-.33 (.22)	-.48 (.45)	-.27 (.22)	.18 (.09)	-.50 (.41)

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

Table 7. Predictive Factors Affecting the Transition Between Types (N=400)

Grade 1	Predicting factors	Grade 4				
		Conflictual	Contradictory	High beneficial	Low beneficial	
		(Reference group: Beneficial)				
		B (SE)	B (SE)	B (SE)	B (SE)	
Contradictory	Personal	Self-esteem	-.06 (.11)	.02 (.04)	.11 (.13)	.16 (.18)
		Subjective happiness	-.03 (.19)	.06 (.26)	.19 (.35)	.11 (.28)
	Family	Marital conflict	.50 (1.06)*	.38 (.30)	-.40 (.24)	.29 (.23)
	Social	Social support	.19 (.37)	.17 (.28)	.34 (.33)	.37 (.61)
		Properness of community environment for parenting	-.13 (.21)	.04 (.08)	.38 (.31)	.06 (.05)
Beneficial	Personal	Self-esteem	-.16 (.07)	-.23 (.24)	.51 (.44)	.26 (.24)
		Subjective happiness	-.05 (.12)	-.14 (.17)	.27 (.24)	.17 (.12)
	Family	Marital conflicts	.47 (.79)	.37 (.22)*	-.42 (.32)	.26 (.19)
	Social	Social support	-.46 (.61)	-.18 (.13)	1.85 (1.65)***	-1.01 (1.65)***
		Properness of community environment for parenting	-.06 (.33)	-.13 (.20)	.73 (.73)	-.37 (.20)

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

며, 사회적 지원이 높을수록 ‘이점형’보다 ‘고이점형’으로 ‘저이점형’보다 ‘이점형’으로 전이될 가능성이 높았다.

결론 및 논의

이 연구는 맞벌이 가구의 비중이 점차 높아짐에 따라 기혼 취업 여성의 일과 가정에서의 균형을 적절히 지원하기 위해 자녀가 초등학교에 입학한 후와 3년의 시점이 흐른 후 취업모의 일-가정 균형의 유형이 어떻게 구분되는지 확인하고자 하였다. 또한 일-가정 균형의 유형 및 유형 간 전이에 미치는 요인으로 취업모의 개인, 가정 및 사회 요인을 예측요인으로 상정하여 그 영향력을 확인하

고자 하였다. 분석을 통해 확인한 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 자녀가 초등학교 1학년 시점에 취업모의 일-가정 균형의 유형은 ‘혼재형’과 ‘이점형’으로, 4학년 시점에는 ‘갈등형’, ‘혼재형’, ‘고이점형’, ‘저이점형’ 및 ‘이점형’으로 구분되었다. 먼저 초등학교 1학년 자녀를 둔 취업모의 일-가정 균형은 ‘이점형’(43.8%)보다 ‘혼재형’(56.2%)의 비율이 높았다. 이는 취업모가 경험하는 직장과 가정에서의 역할 수행에 있어 부담은 스트레스를 발생시켜 개인의 삶의 질을 저하시킬뿐만 아니라 소속 조직 내 성과에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 Kim과 Yang (2012)과 맥을 같이하는 결과라 할 수 있다. 특히 자녀의 초등학교 입학이 가족의 생활 패턴과 구성원의 역할 변화에 영향을 미치는 주요 가족 생활 사건(Jung et al., 2019)임을 실증적으로 확인한 결과다. 그

러나 '이점형'이 전체 비율의 43.8%를 차지한 것은 초등학교 1학년 자녀를 둔 취업모가 경험하는 어려움이 우려할 만한 수준이 아님을 확인한 결과이기도 하다. 이 연구에서는 8차년도부터 11차년도까지 계속 취업 중이라고 응답한 취업모만을 선택하였고, 특히 8차년도 즉, 자녀가 초등학교 1학년에 입학한 시점에서 취업모의 직장/직위 변동을 확인한 결과, 지난 조사 시점(7차년도)과 비교하여 변동 없음이 90%, 직장이나 지위가 바뀐 경우가 10%로 이전 시점에도 미취업에 해당하는 자가 한 명도 없음을 확인할 수 있었다. 따라서 이들이 적어도 1년 전부터 취업환경에서 일과 가정에서의 역할을 모두 수행하였으며, 그때부터 자녀의 취학 시점에 양육에 도움이 되는 자녀의 초등돌봄이나 사교육 참여 및 주변 지인의 도움 등의 방안을 마련했기 때문이라 추론해 볼 수 있다. 이에 자녀의 취학을 경험하고도 일과 가정에서의 균형을 일정 수준 유지하였을 가능성이 있다. 또한 자녀가 초등학교 4학년 시점에 이르러서는 취업모의 일-가정 균형이 '이점형'(39.2%), '저이점형'(29.1%), '고이점형'(15.6%)순으로 상당수의 취업모가 일과 가정에서 균형적인 역할 수행을 보이며, '혼재형'(9.6%), '갈등형'(6.5%)의 비율이 1학년 시점보다 상대적으로 낮음을 확인할 수 있다. 이는 종단적 연구 방법을 적용하여 초등학교 1학년 시기뿐만 아니라 시간이 흐른 후 4학년 시점의 취업모의 일-가정 균형 유형의 이질성을 확인하였다는 데 의의가 있다.

둘째, 자녀의 초등학교 1학년 및 4학년의 시점 간 취업모의 일-가정 균형 유형의 전이 양상은 같은 유형에 머무를 확률보다 다른 유형으로 이동할 확률이 더 높았다. 초등학교 1학년 시점의 경우, '혼재형'이 '저이점형'(55.2%)으로 가장 많이 전이되었으며, '이점형', '갈등형', '고이점형'순이다. 또한 초등학교 1학년 시점의 '이점형'이 '고이점형'(48.7%)으로 가장 많이 전이되었으며, '저이점형', '갈등형', '혼재형'순이다. 초등학교 1학년 시점의 취업모의 일-가정 균형 유형이 초등학교 4학년 시점에는 보다 안정적으로 일-가정 균형의 균형을 이루는 유형으로 상당수 전이됨을 보여주는 이같은 결과는 기혼 취업여성의 일-가정 갈등의 지각 수준이 일시적으로 높아졌다가 이후 감소하는 양상을 보인 So (2019)와 유사한 맥락이라 할 수 있다. 즉, 자녀의 초등학교 입학에 따라 취업모에게는 아동의 학교적응을 돕는 것뿐만 아니라 자원봉사, 교육기부, 운영위원회 및 학부모회 활동 등 새롭게 부가된 학부모로서의 역할에 따른 참여가 요구된다(Kwon & Lee, 2019). 특히 학부모가 참여할 수 있는 학교 활동은 주로 평일 낮시간에 운영되고, 이에 유동적으로 시간을 활용하기 어려운 취업모에게 이런 활동의 자발적인 참여는 한정된 시간과 에너지를 추가적으로 필요로 한다. 특히 자녀가 1학년 시점일 때 학부모는 자녀의 학교적용

과 관련하여 불안과 걱정을 갖고 있기 때문에 무리해서라도 자녀의 교육과 관련된 활동에 참여하는 경향을 보일 수 있다는 Kwon과 Lee (2019)을 근거로 학교 활동의 비참여로 인한 심리적인 부담감 또는 죄책감을 느낄 가능성 역시 배제할 수 없다. 따라서 초등학교 1학년이 취업모에게 일과 가정을 균형하기에 가장 취약한 시점이며, 자녀가 고학년으로 접어들면서는 상황에 점차 적응하게 되면서 직장가 가정에서 안정적인 역할 수행을 보여 일-가정 갈등이 완화되고 균형의 상태에 이른 것이라 해석할 수 있다.

셋째, 자녀가 초등학교 1학년 시점에 취업모의 일-가정 균형의 유형 구분에 주관적 행복감과 부부 갈등이, 초등학교 4학년 시점에는 부부 갈등과 사회적 지원이 유의한 영향을 미쳤다. 즉, 초등학교 1학년 시점에 취업모의 주관적 행복감이 높을수록 '혼재형'보다 '이점형'에 속할 가능성이 높았고, 부부 갈등이 높을수록 '이점형'보다 '혼재형'에 속할 가능성이 높았다. 초등학교 4학년 시점에는 부부 갈등이 높을수록 '이점형'보다 '혼재형'에 속할 가능성이 높고, 사회적 지원이 높을수록 '갈등형'보다 '이점형'에, '이점형'보다 '고이점형'에 속할 가능성이 높았다.

개인 요인 중 자아존중감이 일-가정 균형의 두 시점에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않은 것은 Hong과 Lee (2020)를 지지하는 것이며, 취업모의 일-가정 갈등이 주관적 행복감과 부적 관련이 있다고 한 연구(Greenhaus et al., 2003; Lee & Lee, 2010)와 맥을 같이하는 것이다. 자녀가 학교에 입학한 후 취업모에게 새롭게 부가된 학부모로서의 역할에 따른 주관적 행복감이 낮을수록 일-가정 갈등의 혼재형에 속할 가능성이 높지만 자아존중감은 유의한 영향을 미치지 않음을 확인한 이러한 결과는 개인이 지각하는 주관적 행복감이 자신의 삶에 대한 만족인 주관적 평가인 반면, 자신을 유능하고 가치있는 사람으로 인식하는 자아존중감은 주관적 행복감보다 더 객관적인 자아의 표상이기 때문이라 추론할 수 있다. 특히 취업모가 전업모보다 높은 자아존중감을 갖는다는 M.-K. Lee (2002)의 논의에 근거하여 자아실현을 위해 취업을 하여 직장가 가정에서의 역할을 지속적으로 병행하고 있는 취업모에게 일-가정 균형의 유형에 미치는 자아존중감의 영향은 미미하였을 수 있다.

나아가 자녀가 초등학교 1학년과 4학년 시점에 취업모의 일-가정 균형 유형의 구분에 공통적으로 유의한 영향을 미친 변수는 부부 갈등이었다. 이는 가정 내 지원과 지지가 낮다고 인식될 때 취업모가 지각하는 일-가정 갈등의 수준이 높다는 연구(Abendroth & den Dulk, 2011; Son & Choi, 2009)뿐만 아니라, 맞벌이 가정에서 배우자의 지지는 취업모의 직장가 가정에서의 다중역할로 인한 갈등을 완화해줌으로써 일-가정 균형에 긍정적인 영향을 미친

다는 연구(Michel et al., 2011)와 일치하는 결과다. 이로써 취업모의 일-가정 균형의 유형 구분이 개인 수준에서 경험하는 스트레스적 상황보다 가정환경 내 배우자 또는 가용 자원의 활용 등 타인이거나 주변 환경의 영향에 따라 더욱 복잡한 양상으로 나타남(Hong & Lee, 2020)을 실증적으로 확인할 수 있으며, 이는 배우자와의 관계 및 상호작용의 중요성을 강조하는 결과라고 볼 수 있다. 가정 내 부모는 가족이 경험하는 삶의 어려움을 함께 고민하고 해결하기 위하여 적절한 합의점을 찾아야 하고(Hong & Yi, 2017), 특히 취업모의 일-가정 균형을 위해서 자녀 양육분담, 가사활동 지원 등의 돌봄과 지원에 가족 구성원 모두가 가족의 기능적 역할을 위해 적극적으로 참여할 필요가 있다. 따라서 서로의 고유한 역할을 지지할뿐만 아니라 가족 내 상호작용을 통해 정서적 유대감을 높일 수 있는 방안을 마련하기 위해 노력해야 할 것이다.

마지막으로 취업모의 일-가정 균형 유형 간 전이에 부부 갈등뿐만 아니라 사회적 지원이 유의한 영향을 미쳤다. 다시 말해 초등학교 1학년 시점에 취업모의 일-가정 균형이 '이점형'일 경우, 사회적 지원이 높을수록 '이점형'보다 '고이점형'으로, '저이점형'보다 '이점형'으로 전이될 가능성이 높았다. 이는 정서적, 도구적, 사교적 및 정보적 지지와 같은 사회적 지원이 취업모의 긍정적인 가족 기능과 관련이 있지만 지역사회 내 적절한 시설 제공 및 양육환경 적절성과는 유의한 관련이 없다는 Hong과 Lee (2019)를 지지하는 것으로 취업모가 지각하는 어려움과 갈등을 완화하고 직장가정에서의 균형을 높이는 데 사회적 지원이 중요함을 확인하였다는 데 의의가 있다. 그러나 초등학교 1학년 시점에서 취업모의 일-가정 균형이 '이점형'에서만 시점 간 전이에 미치는 사회적 지원의 영향이 유의하였고, '혼재형'에서는 유의하지 않았다. 이는 사회적 지원이 직장가정에서 역할 간 갈등에 취약한 '혼재형' 취업모에게는 이들의 일-가정 균형의 수준을 높이는 데 충분한 보호요인으로 작용하지 않은 반면, 전 시점에서 균형을 이루고 있는 '이점형'에서는 충분한 보호요인으로서 작용했음을 보여주는 결과다. 이를 통해 사회적 지원만이 취업모의 일-가정 균형의 어려움으로부터 보호하는 근본적인 요인이 되기는 어려울 수 있지만 이밖에 다른 영역 내 가용 자원 및 정서적 지지 등과 같은 추가적인 보호요인이 공존할 시 사회적 지원이 취업모의 일-가정 균형에 영향을 미치는 시너지 효과로 발휘될 수 있음을 추론할 수 있다. 관련하여 학령기 자녀를 둔 취업모를 대상으로 일-가정 균형 유형 간 전이에 미치는 사회적 요인의 영향에 대한 경험적 연구가 더 축적되어 추가적인 점검이 필요할 것이다.

이 연구는 학령초기 자녀를 둔 기혼 취업여성의 일과 가정에서의 균형의 유형과 유형 간 전이를 확인하고, 이에 미치는 개인, 가

정 및 사회 요인의 영향력을 살펴보았다는 데 의의가 있다. 그러나 다음과 같은 제한점이 존재한다. 첫째, 취업모의 일-가정 균형에 영향을 미칠 수 있는 정규직 여부, 직장 유형, 직업 유형과 같은 근로 특성을 고려하지 못했으며, 나아가 2차 자료를 활용하였기 때문에 취업모의 일-가정 균형 유형에 영향을 미칠 수 있는 이 밖의 다양한 변인을 살펴보지 못했다는 한계가 있다. 후속 연구에서는 취업모를 둘러싼 개인, 가정 및 사회 요인과 관련된 설문 항목을 보충하여 자료를 수집하고, 관찰이나 면담 등의 질적 자료를 추가한다면 취업모의 일과 가정의 균형을 위한 풍부한 논의를 제공하는 데 도움이 될 것이다. 셋째, 이 연구는 취업모의 특성만을 고려하여 이들의 일-가정 균형을 살펴보았으므로, 후속 연구에서는 아버지의 특성과 이를 확장하여 아동의 적응과 발달에 미치는 효과를 확인할 필요가 있다. 또한 이 연구의 결과를 맞벌이 가정으로 확장한다면 일-가정 균형을 위한 이해의 폭을 넓히는 데 기여할 것이라 기대한다.

Declaration of Conflicting Interests

The author declares no conflict of interest with respect to their authorship or the publication of this article.

References

- Abendroth, A. K., & den Dulk, L. (2011). Support for the work-family balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment and Society, 25*(2), 234-256. <https://doi.org/10.1177/0950017011398892>
- 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. <https://doi.org/10.1080/10705511.2014.915181>
- Blascovich, J., & Tomaka, J. (1991). Measures of self-esteem. In J. Robinson, P. Shaver & L. Wrightsman (Eds.), *Measures of personality and social psychological attitudes* (pp. 115-160). San Diego, CA: Academic Press.
- Brisbois, R. M. (2002). *A multidimensional assessment of work family spillover* (Unpublished doctoral dissertation). Carleton University, Ottawa, CA.
- Bronfenbrenner, U., & Morris, P. A. (2006). The bioecological model of human development. In R. M. Lerner (Ed.), *Handbook of child development: Theoretical models of human development* (pp. 793-

- 828). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- 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>
- 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. <https://doi.org/10.1017/sjp.2016.63>
- Chang, Y. E., Park, J. Y., Lee, S. M., & Kwon, B. R. (2011). A study on factors related to work-family balance of working women with children. *Journal of Korean Home Management Association, 29*(2), 63-72.
- Chung, H. (2004). A basic study for development the marriage preparation program. *Journal of Korean Home Management Association, 22*(1), 91-101.
- 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>
- Collins, L. M., & Lanza, S. T. (2010). *Latent class and latent transition analysis: With applications in the social, behavioral, and health sciences*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Culp, L. N., & Beach, S. R. H. (1993). *Marital discord, dysphoria, and thoughts of divorce: Examining the moderating role of self-esteem*. Paper presented at the 27th Annual Convention of the Association for Advancement of Behavior Therapy. Atlanta, USA.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review, 25*(1), 178-199. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609>
- 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/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., McDonald, D. A. (2005). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations, 51*(1), 28-36. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2002.00028.x>
- Grzywacz, J., & Marks, N. (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>
- Hong, S., Malik, M. L., & Lee, M. K. (2003). Testing configural, metric, scalar, and latent mean invariance across genders in sociotropy and autonomy using a non-western sample. *Educational and Psychological Measurement, 63*(4), 636-654. <https://doi.org/10.1177/0013164403251332>
- Hong, Y. J., & Lee, K. (2019). The effect of parenting stress on social interactive parenting with a focus on Korean employed mothers' parenting support from ecological context. *Children and Youth Services Review, 96*, 308-315. <https://doi.org/10.1016/j.chidyouth.2018.10.038>
- Hong, Y. J., & Lee, K. (2020). Identifying the typology of changes in work-family conflict among working mothers with an early school-age child and examining antecedents and consequences. *Korean Journal of Child Care and Education Policy, 14*(1), 97-120. <https://doi.org/10.5718/kcep.2020.14.1.97>
- Hong, Y. J., & Yi, S. (2017). Actor and partner effects of mothers' and fathers' parenting stress and family cohesion and flexibility on warm parenting behavior. *Korean Journal of Child Studies, 38*(2), 37-50. <https://doi.org/10.5723/kjcs.2017.38.2.37>
- Jang, Y. O., & Jeong, S. L. (2014). The differences in work-family spillover process and domains in dual-earner couples with children. *Journal of Korean Home Management Association, 32*(5), 145-161. <https://doi.org/10.7466/JKHMA.2014.32.5.145>
- Jeong, S. Y., Cha, S. E., Kim, S. D., & Park, M. H. (2019). Work/family negative spillover and marital quality among dual-earner couple: A role of marital conflict. *Journal of Family Relations, 23*(4), 3-20. <https://doi.org/10.21321/jfr.23.4.3>
- Jung, J. H., Hong, Y. J., & Lee, K. (2019). Identifying latent classes of the parenting efficacy changes among mothers having children in an elementary school transition and testing antecedents and consequences of the classes. *The Korean Journal of the Human Development, 26*(4), 115-138. <https://doi.org/10.15284/kjhd.2019.26.4.115>
- 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>
- Kanner, A. D., Coyne, J. C., Schaefer, C., & Lazarus, R. S. (1981). Comparison of two models of stress measurement: Daily hassles and uplifts versus major life events. *Journal of Behavioral Medicine, 4*(1), 1-39. <https://doi.org/10.1007/bf00844845>
- Kim, J., & Yang, J. (2012). Analysis of the factors influencing work-family balance: A focus on the impact of social support. *Korean Journal of Public Administration, 50*(4), 251-280.
- Kim, K., & Kye, S. (2018). A study on work-family balance and the happiness level of dual career families. *Journal of Korean Home Management Association, 36*(4), 103-119. <https://doi.org/10.7466/JKHMA.2018.36.4.103>
- Kim, S. (2017). Family-friendly community and work-family conflict of working mothers. *Journal of Korean Home Management Association,*

- 35(4), 157-172. <https://doi.org/10.7466/JKHMA.2017.35.4.157>
- Koh, E. H., & Lee, S. (2014). Study on happiness of lifelong learning and happiness of life for adults. *The Korean Journal of Educational Methodology Studies*, 26(4), 851-870. <https://doi.org/10.17927/tkjems.2014.26.4.851>
- Korea Institute of Child Care and Education. (2015). *The 8th wave of the panel study on Korean children* [Data file and code book]. Retrieved July 1st, 2020, from https://panel.kicce.re.kr/panel/module/rawDataManage/index.do?menu_idx=56
- Korea Institute of Child Care and Education. (2018). *The 11th wave of the panel study on Korean children* [Data file and code book]. Retrieved July 1st, 2020, from https://panel.kicce.re.kr/panel/module/rawDataManage/index.do?menu_idx=56
- Kwon, S., & Lee, J. (2019). Typology and changes of mothers' educational involvement in Korea during the first two years of elementary school: A latent transition analysis. *The Korean Journal of the Human Development*, 26(4), 1-25. <https://doi.org/10.15284/kjhd.2019.26.4.1>
- Lee, J. R. (2001). *Family life events, social support, support by children, and life satisfaction of low-income female earners* (Unpublished master thesis). Seoul National University, Seoul, Korea.
- Lee, J. S., Joo, E. J., & Choi, K. S. (2013). Perceived stress and self-esteem mediate the effects of work-related stress on depression. *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 29(1), 75-81. <https://doi.org/10.1002/smi.2428>
- Lee, M. K. (2002). *The marital satisfaction, self-esteem and depression of employed and unemployed mothers* (Unpublished master thesis). Sogang University, Seoul, Korea.
- Lee, S. M., & Lee, S. H. (2010). The quality of multiple roles and psychological health of employed mothers. *Journal of Family Relations*, 15(3), 67-90.
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46(2), 137-155. <https://doi.org/10.1023/A:1006824100041>
- Markman, H. J., Stanley, S., & Blumberg, S. L. (1994). *Fighting for your marriage: Positive steps for preventing divorce and preserving a lasting love*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and Family*, 58(2), 417-432. <https://doi.org/10.2307/353506>
- Marshall, M. 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)
- McCrae, J. S., Champman, M. V., & Christ, S. L. (2006). Profile of children investigated for sexual abuse: Association with psychopathology symptoms and services. *American Journal of Orthopsychiatry*, 76(4), 468-481. <https://doi.org/10.1037/0002-9432.76.4.468>
- Michel, J., Koraba, L., Mitchelson, J., Clark, M., & Baltés, 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. (2004). Latent variable analysis: Growth mixture modeling and related techniques for longitudinal data. In D. Kaplan (Ed.), *The SAGE handbook of quantitative methodology for the social science* (pp. 345-368). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nylund-Gibson, K., Grimm, R., Quirk, M., & Furlong, M. (2014). A latent transition mixture model using the three-step specification. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 21(3), 439-454. <https://doi.org/10.1080/10705511.2014.915375>
- Rantanen, J. (2008). *Work-family interface and psychological well-being: A personality and longitudinal perspective*. Jyväskylä, Finland: University of Jyväskylä.
- Rantanen, J., Mauno, S., Kinnunen, U., & Tement, S. (2013). Patterns of conflict and enrichment in work-family balance: A three-dimensional typology. *Work & Stress*, 27(2), 141-163. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.791074>
- Rosenberg, M. (1989). *Society and the adolescent self-image*. Revised edition. Middletown, CT: Wesleyan University Press.
- Schafer, J. L. (1997). *Analysis of incomplete multivariate data*. New York, USA: Chapman & Hall/CRC press.
- Seoul Metropolitan Office of Education. (2020). *2020 Seoul Elementary Care Class Operation Guide*. Retrieved April 1st, 2021, from Seoul Metropolitan Government website: https://icare.seoul.go.kr/icare/dolbomSVC/dolbomSVC_7.jsp
- So, H. (2019). *The changes in work-family conflict of married employed women by child's school admission* (Unpublished master thesis). Seoul National University, Seoul, Korea.
- Son, Y., & Choi, E. (2009). Mechanism of work-family conflicts, marital satisfaction, and job involvement of dual earner couples. *Journal of Family Relations*, 14(3), 29-60.
- Song, D. Y., Jang, S. J., & Kim, E. J. (2010). An analysis of factors affecting work-family conflict of Korean working people: Focusing the effect of workplace support and familial support. *Social Welfare Policy*, 37(3), 27-52.
- Statistics Korea. (2019). *2019 work and family balance indicators*. Retrieved July 1st, 2020, from Statistics Korea website: <http://kostat.go.kr>
- Statistics Korea. (2020). *Population trends for June, 2020*. Retrieved July 1st, 2020, from Statistics Korea website: <http://kostat.go.kr>
- Wadsworth, L., & Owens, B. (2007). The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, 67(1), 75-87. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00698.x>