

▶ 가족

기업의 가족친화 제도가 기혼직장인의 직장-가정간 갈등 및 가족건강성에 미치는 영향에 관한 연구

전 서 영* (중앙대학교 가족복지·주거환경학과 아동·가족학전공 석사과정)

김 양 희 (중앙대학교 생활과학대학 가족복지학과 교수)

박 정 윤 (중앙대학교 생활과학대학 가족복지학과 조교수)

최근 여성의 경제활동참가율은 2010년에 약 55%까지 증가(통계청, 2001)할 것으로 전망되면서 여성의 노동시장 참가율이 남성과 비슷한 수준으로 증가하게 되고, 직장-가정 양립은 이제 일부에 한정된 문제가 아닌, 전체 남녀 취업자가 직면하게 되는 보편적인 문제로 변화되어 갈 것이다. 그러나 출산과 양육을 장려하는 직장문화가 부족하여 직장생활을 양립하기 어려운 실정이다. 지금까지 선행연구들은 이러한 가족친화 제도의 시행정도 와 이용정도가 실제적으로 어떠한 효과를 나타내는지에 대해 연구한 바가 적고, 연구되었다고 할지라도 대부분이 직장-가정간 갈등이나 기업의 효율성 측면에서 어떠한 영향을 미치는지를 살펴 본 연구가 대부분이었다. 이에 본 연구에서는 기존 연구들과 차별성을 두어, 기업에서 실시하고 있는 가족친화 제도 및 직장-가정간 갈등이 가족영역으로 미치는 영향력에 중점을 두어 알아보려고 하였다. 따라서 기혼직장인을 대상으로 가족친화 제도의 시행정도나 이용정도가 근로자의 직장-가정간 갈등 및 가족건강성에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 하였다. 또한 직장-가정간 갈등이 가족건강성에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 하였으며, 갈등을 방향별, 유형별로 구분하여 구체적으로 파악하고자 하였다. 이를 통해 근로자가 경험하고 있는 직장-가정 갈등에 대해 이해하고 직장-가정 양립을 위한 대안 모색에 기여하고자 하며, 더 나아가 국내 기업에 가족친화 제도의 도입 및 활성화를 위한 현실적인 근거를 제시하고자 하였다.

본 연구대상은 기업의 기혼직장인 500부의 설문지를 무작위로 배포, 회수하였고, 총 379부의 자료가 분석에 사용되었다. 측정도구로는 Morgan & Milliken(1992)이 사용한 항목을 기초하여 임희정(2001)이 사용한 15개의 가족친화 제도를 사용하였고, 직장-가정갈등은 Carson, Kacmar, & Williams(2000)의 'Multidimensional Measure of Work-Family Conflict' 척도를 이다운(2001)이 번안하여 수정·보완한 것을 사용하였다. 마지막으로 가족건강성 척도는 어은주·유영주(1995)의 가족 건강성 척도를 사용하였다. 수집된 자료는 SPSS WIN 12.0을 이용하여 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 산출하였고, t-test, 일원변량분석을 실시하였다. 또한 집단간 차이분석을 위해 Scheffe 사후검증을 실시하였다.

본 연구에 나타난 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 가족친화 제도의 시행정도 및 이용정도에 따라 직장-가정간 갈등 정도에 차이가 있는지를 분석한 결과, 가족친화 제도의 시행정도에 따라 직장-가정갈등(WIF), 시간갈등(WIF), 긴장갈등(WIF) 그리고 시간갈등(FIW)에서 유의미한 차이가 나타났다. 다음으로 가족친화 제도의 이용정도에 따라 긴장갈등(FIW)에서만 유의미한 차이가 나타났다. 둘째, 가족친화 제도의 시행정도 및 이용정도에 따라 가족건강성에 차이가 있는지를 분석한 결과 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 셋째, 직장-가정간 갈등 정도에 따라 가족건강성에 차이가 있는지를 분석한 결과, 직장-가정간 갈등(WFC), 가정-직장갈등(FIW), 긴장갈등(FIW), 행동갈등(FIW)정도에 따라 가족건강성에 유의미한 차이가 나타났다.