

성인의 직장-가정에서의 갈등과 만족도에 관한 연구

A Study on the conflicts and satisfaction at the adults' places of work - family

인하대학교 교육학과

교수 김 흥 규*

안양대학교 교양학부

강사 가 영 희**

Dept. of Education, Inha University

Professor : Kim, Heung-Gyu

Dept. of Liberal Arts, Anyang University

Lecturer : Ka, Yong-Hee

〈Abstract〉

The purpose of this study is to make it clear that the influence the adults' work-family conflicts affect the family life satisfaction and the work life satisfaction of theirs, according to the personal backgrounds (sex, age, monthly income and whether the person works 5 days a week or not). The target group of this study is the selected 754 adults who are married with children that are in the employ of the various companies in Seoul and Incheon.

The picked data are analyzed to factor analysis, frequencies, means, One-way ANOVA and multiple regression analysis etc.using Spss 11.5 version statistical program.

Following is the result of the study:

First, the level of work-family conflicts have been shown to be different as the result of verification by sex, age, monthly income and the type of duty(whether working 5days a week or not) out of the personal variables. The study shows that the level of work-family conflicts is different by the subordinate variables of work-family conflicts as the results of male and female comparison. And the older the age, the higher the level of family conflicts. The study shows that The level of the places of work conflicts is the highest in the 30s. The smaller monthly income, the higher the level of work-family conflicts. The study shows that the level of family conflicts is high in working 6days a week and the level of work conflicts is high in working 5days a week. Second, such factors for conflicts at home as family support, family expectations and financial difficulties affect the level of satisfaction at work, while such personal backgrounds as monthly pay, kinds of work and age level also play a role.

At the same time, satisfaction in family life is influenced by such factors for conflicts at the places of work as support, involvement, expectations and work-overload at the places of work, with such personal backgrounds as monthly pay, age and sex compounding the impact. On the point how much conflicts at work and home affect the satisfaction at home, work and leisure, the study shows that family life does not have noticeable influence in the level of satisfaction at the places of work, whereas situations at the place of work have significant impact on the level of satisfaction in family lives. In other words, the lesser conflicts the work situations cause to family lives, the greater the level of satisfaction at work, home and at leisure.

△주요어(Key Words) : 직장-가정갈등(work-family conflict), 가정생활만족도(family life satisfaction), 직장생활만족도(work life satisfaction), 여가생활만족도(leisure life satisfaction)

* 주 저 자 : 김흥규 (E-mail : khk4401@hanmail.net)

** 교신저자 : 가영희 (E-mail : k-yh-@hanmail.net)

1. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

우리나라는 1960년대 초부터 경제적 빈곤과 국가사회적인 후진성을 탈피하고자 장·단기 경제발전정책을 강력히 추진함으로써 눈부신 경제성장을 이룩했으며, 그 경제성장은 우리나라를 산업사회로 변모시키는데 긍정적으로 기여하였다. 한편, 갑작스런 근대화·도시화·산업화 과정에서 역기능적인 병리현상으로서의 다양한 사회문제가 발생하기도 하였으나 21세기의 급속한 정보화, 과학화의 이동 그리고 경제적 발전에 따른 물질적 풍요와 삶의 편이성, 그로 인한 삶의 질 향상은 개인과 가정, 직장과 사회의 라이프스타일을 파격적으로 바꾸어 놓았다(김홍규, 2003). 직장과 가정은 개인의 삶에 직접적인 영향을 미치는 가장 중심적인 조직체라 할 수 있는데, 주5일 근무제가 시작되면서 근로자의 여가생활이 자기계발과 사회참여, 봉사활동 등으로 다양해지고, 가족중심 여가문화가 확산되어 가족 간에 친밀감이 증대되고 건전한 소비풍토를 조성하는데도 기여할 것으로 예상된다. 직장과 가정의 관계는 산업화 및 근대화에 따라서 대략 3 단계로 나누어 볼 수 있다. 첫 번째 단계는 산업화 이전으로 직장과 가정이 하나의 생활터전으로서 분리되지 않은 시기이다. 두 번째 단계는 산업화에 의해서 직장과 가정이 서로 다른 사회시스템으로 분리된 시기이다. 세 번째 단계는 직장-가정 관계가 분리되어있기는 하지만 가치관의 변화와 여성의 노동시장 진출 등으로 인해서 직장과 가정의 유기적 관계가 중요시되는 시기이다(Bohen & Viveros-Long, 1981). 선진국에서는 채택근무자의 비율이 높고 있고, 근무시간이나 근무형태에 있어서도 다양한 형태의 시간제 근무나 교대제 근무, 자유시간제, 2인 1조 1직업 근무제나 자유직의 개발이 이루어지고 있다. 이와 같이 산업과 기업체의 근무형태가 신속성있게 변화한다면 가정과 일터가 통합되고, 남성들은 직업역할과 가족역할간에 균형을 가질 수 있게 된다(유영주, 2001).

오늘날 직장-가정간의 공유영역에 대한 관심이 증가하고 있으며, 노동시장에서 차지하는 여성비율의 증가와 주5일 근무제 실시는 가족중심의 여가문화확산과 자기계발을 위한 여가시간의 선용 등의 새로운 형태의 생활패턴이 출현될 것임을 예상케 한다. 그리고 하나의 영역(가정이나 직장)에서 생긴 사건은 다른 영역의 사건에 영향을 주고받을 수 있다는 인식증가에 의해 이러한 경향은 더욱 가속화되고 있다(Burke & Greenglass, 1987). 최근 여성인력의 노동시장 참여증가로 직장생활과 가정생활의 양립에 대한 관심이 높아졌고 남성들도 직장을 가진 여성을 배우자로 선택하는 경향이 높아져서 맞벌이 부부가 보편화되고 있으며, 남편들이 배우자와 가사를 분담하며 과거와 다른 가족문화를 형성하고 있는 것이 단적인 예이다. 또한 가사노동의 변화에서 주 5일 근무는 가족 내 남성과 여성의 역할변화에 영향을 줄 것이며, 남성들은 가족과 함께 하는 시간이 늘어

나면서 자연스럽게 가사노동 참여율이 늘어날 것이라는 예측(한국문화정책개발원, 2001)이 일반적이다.

직장-가정갈등은 직무에서의 요구와 가족에서의 역할이 비양립적이어서 일이나 가족역할에의 참여를 어렵게하는 역할갈등의 형태이다(Greenhaus & Bautell, 1985). 많은 연구자들이 직장생활이 가정생활에 영향을 미치는 것에 더 많은 관심을 가지게 된 이유는 전통적으로 직장이 경제적 수입의 원천으로서 가정에 대해 주요계약으로 작용하므로 가정생활이 직장생활에 미치는 영향력 보다 훨씬 더 큰 영향력을 행사할 것으로 가정했기 때문이었는데, 선행 연구에서 직장생활이 가정생활을 방해하는 정도가 가정생활이 직장생활을 방해하는 정도보다 더 많이 있다고 보고 되고 있다(Frone et al., 1992; Gutek et al., 1991; Williams & Aliger, 1994). 그동안 선행논문들에서는 기혼남녀를 대상으로 하여 주로 직장-가정갈등관련 변인들과 결과변인들의 관계와 직장-가족갈등 개념의 양방향 검증의 연구들이 주로 이루어졌으나(윤창영, 2001; Frone et al, 1992; Gutek et al, 1991) 직장-가정갈등변인들의 갈등수준정도를 알아보는 것도 의의가 있다고 본다. 또한 주5일 근무제 실시가 되면서 각 개인의 생활패턴이 크게 바뀐에 따라 직장-가정갈등이 가정생활, 직장생활 및 여가생활의 만족정도를 결정할 것으로 간주되므로 직장-가정갈등이 여가생활만족도를 포함한 영역별 만족도에 미치는 영향과 주5일제 근무여부에 따른 비교분석을 해보는 것이 필요하다고 본다. 따라서 본 연구에서 성인의 직장-가정갈등관련 변인들이 개인특성에 따라 갈등수준의 차이를 알아보고, 직장-가정갈등이 가정생활만족도, 직장생활만족도 및 여가생활만족도에 미치는 영향을 밝히므로써 직장-가정갈등수준을 감소시키고 영역별 만족도를 증진시킬 수 있는 교육방안 및 프로그램 개발에 대해 생각해보자 한다.

본 연구에서는 성인의 직장-가정에서의 갈등수준이 개인특성(성별, 연령, 월수입, 근무형태-주5일 근무 여부)에 따라 차이가 있는지를 알아보고, 직장-가정갈등이 가정생활만족도, 직장생활만족도 및 여가생활만족도에 미치는 영향을 밝히기 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

1. 가정갈등의 수준은 개인특성(성별, 연령별, 월수입, 근무형태)에 따라 차이가 있는가?
2. 직장갈등의 수준은 개인특성(성별, 연령별, 월수입, 근무형태)에 따라 차이가 있는가?
3. 직장생활만족도에 영향을 미치는 가정갈등변인 및 개인특성은 무엇인가?
4. 가정생활만족도에 영향을 미치는 직장갈등변인 및 개인특성은 무엇인가?
5. 직장-가정갈등 수준에 따라 가정생활만족도, 직장생활만족도, 그리고 여가생활만족도에 각각 어떠한 차이가 있는가?

II. 이론적 배경

1. 직장-가정갈등 관련변인

기존의 연구들에서 직장영역과 가정영역의 변인들이 서로 다른 관점으로 다루어져 왔다. Higgins 등(1992)은 직장기대와 직무관여를 직장갈등의 변인으로, 가족기대와 가정관여를 가정갈등의 변인으로 다루고 있고, 홍선희(1996)는 직장갈등의 변인으로 직장관여, 직장기대, 직장지지를, 가정갈등의 변인으로 가정관여, 가정기대, 가정지지를 들고 있다. 그러나 직장과 가정갈등의 변인들이 다름을 밝혀낸 연구들이 있다. Greenhaus와 Parasuraman (1986)은 직무갈등의 변인으로 직무과부하와 직무역할갈등을, 가정갈등의 변인으로 부부불공평성, 정서적 거리, 자녀문제 등을 들고 있으며, 이은희(2000)는 직무관련 갈등변인으로 직무과부하, 역할갈등, 역할모호성을, 가족관련 갈등변인으로 부부갈등, 경제적 갈등, 가족몰입 등을 들고 있으며, 윤창영(2001)은 직장→가정갈등의 선행변수로 직무과부하, 직무통제성, 상사지원, 동료지원, 직장기대, 직장관여로 들고 있고, 가정→직장갈등의 선행변수로 자녀양육갈등, 경제적 갈등, 부부의사소통갈등, 배우자 지원, 시부모지원, 친정부모지원, 가족기대, 가정관여를 들고 있다.

따라서 본 연구에서는 직장-가정갈등의 변인들이 서로 다르고 규정하고 주로 Greenhaus와 Parasuraman(1986), 이은희(2000) 및 윤창영(2001)의 연구에서 밝힌 변인들을 사용하여 가정갈등변인으로 부부갈등, 자녀양육갈등, 경제적 갈등, 가족지원, 가족기대, 가정관여 등으로 하고, 직장갈등변인으로 직무과부하, 직무통제성, 직장지원, 직장기대, 직장관여 등으로 선정하였다.

가정갈등의 원인은 결혼생활, 자녀유무, 배우자의 취업여부, 부모의 동거여부, 경제문제 및 가족 적응문제 등은 가정갈등과 직장갈등에 영향을 미치는 것으로 밝혀진 연구들이 있다. Herman과 Gyllstrom(1977)은 기혼자가 미혼자보다 더 많은 직장-가정갈등을 느낀다는 것을 밝혔다. 배우자와 가족의 높은 지원수준은 직장-가정갈등의 경험을 감소시키나(Adams et al, 1995), 이은희(2000)의 연구에서는 맞벌이 부부에서 가족의 도구적 지원(과제를 실행하는데 실제적 도움을 주는 것)은 일-가정갈등에 변화가 없고 정서적 지원(근로자에 대한 동정적이고 봉사적인 행동들)은 맞벌이 남편에게는 일-가정갈등을 증가시키는 것으로 밝혀졌다. 가정역할에 대한 부부의 의견불일치는 직장-가정갈등의 경험을 증가시킨다. 전반적으로 가족의 경제적인 어려움은 개인의 안정 및 가족관계에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Voydanoff, 1991). 정민자(1984)의 연구에서 부부관계에서 갈등을 야기시키는 문제점으로 생활비 지출문제가 가장 높게 나타났다. 또한 Greenhaus와 Beutell(1985)은 가정이나 직장에 대한 높은 수준의 심리적 관여는 가정-직장갈등을 증가시킨다고 보았다. 즉, 하나의 역할에 부과된 높은 수준의 관여는 그 역할에 투입되는 시간과 노력의 양을 증가시켜서 다

른 역할과 관련된 압력을 해결하기 어렵게 만들고, 정신적으로도 특정한 역할에 사로잡히게 되어 갈등을 유발할 수 있다. Higgins 등(1992)은 직장과 가정의 역할과 관련된 기대들은 신체적, 정신적 긴장을 유발시킨다고 하였다. 즉, 직장기대나 가족기대가 높으면 기대와 역할간에 갈등이 생겨서 직장갈등과 가정갈등을 많이 느끼게 된다는 것이다.

직장갈등 변인의 영향은 크게 직장업무의 구조적 특성과 심리적 특성에서 연구되어 왔다. 구조적 특성에는 근무시간, 초과근무, 출장근무 등을 말하고, 심리적 특성에는 직무특성, 업무과중, 재량권 상사특성 등이 포함되는데, 이것들은 신체적, 정신적으로 지치게 함으로써 가정역할 기대의 충족을 어렵게하는 부정 영향을 주는 것으로 밝혔다(Hughes & Galinsky, 1994; Voydanoff, 1988). Frone, Russell 과 Cooper(1992)는 근로자의 직각된 직무관련 갈등원들(직무과부하, 자율성 부족, 직무모호성)이 직장생활에 부정적인 영향을 미친다고 보고하였다. Herman과 Gyllstrom(1977)은 작업계획의 통제가 직장-가정갈등을 줄인다는 것을 밝혔다. 자율성과 갈등의 관계는 만족차원과 연계되어 있어서 설명하기 곤란하나 지나친 자율성은 질적인 역할과다와 피로를 가져오기 때문에 직장-가정갈등과 정(+)의 관계가 있다고 볼 수 있다(Greenhaus et al., 1985).

2. 직장-가정갈등과 만족도

직장-가정갈등은 직장과 가정 두 영역 모두를 공통의 원인으로 하면서 동시에 두 영역 모두에 영향을 주는 것으로 대부분의 연구들은 직장-가정갈등을 역할 간 갈등의 한 유형으로 파악하고 있다(Duxbury & Higgins, 1991; Frone et al., 1992; Higgins et al., 1992). 즉, 직장-가정갈등은 직장-가정갈등에 대한 양방향성에 의한 개념화를 보여주고 있다(Greenhaus & Beutell, 1985). 직장의 가정역할 방해(work interference with family: WIF)와 가정의 직장역할방해(family interference with work: FIW)로 구분하고 있다. Greenhaus와 Beutell(1985)은 직장-가정 갈등은 “직장과 가정 두 생활영역에서 역할압력이 여러 가지 이유로 상호양립할 수 없는 경우에 발생하는 역할 간 갈등의 한 형태이다.”라고 하였다. 즉, 과중한 직장 일 때문에 가정역할수행이 어려운 경우와 가정 일 때문에 직장역할수행이 어려운 경우에 발생하는 역할갈등이다.

이러한 직장-가정갈등은 직장과 가정 양 영역의 스트레스에 대한 연구를 통합하기 위한 것으로 볼 수 있다. 특히 직장-가정갈등은 직장생활과 가정생활의 적합성을 반영하는 것으로서 직장에서 유발된 갈등이 가정만족에 그리고 가정에서의 갈등이 직장만족에 부정적인 영향을 미친다는 연구결과들이 있다(Hart, 1999; Higgins, Duxbury, & Irving, 1992; Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983). Kopelman 등(1983)은 직장생활과 직장 외 생활의 관계에 대한 연구에서 주로 관심대상이 되어온 직장생활과 가정생활 및 여가생활로 나누어서 연구하였으나 직장 외 생

활에 대한 관심은 가정생활이 매우 중요한 부분을 차지하고 있다. 특히 직장역할과 가정역할간에 유발된 갈등은 상호의존성이 커서 두 가지 역할을 잘 수행하려는 과정에서 직장-가정갈등을 경험하게 된다(Duxbury & Higgins, 1991). 직장생활로 인한 가정생활갈등은 가정생활만족에 부적 영향을 미치고(Holahan & Gilbert, 1979; Hughes & Galinsky, 1994) 직장생활만족에 감소를 보였다(Yogev & Brett, 1985). 한편 가정생활로 인한 직장생활갈등은 직장생활만족에 부적 영향을 미치고 가정생활에 있어서 스트레스를 초래한다(Frone, Searle & Klepa, 1992).

또한 직장생활이 가정생활에 미치는 영향은 주로 전이이론이 적용되었다. 긍정적 전이가 일어나는 경우 직장에서의 경험한 만족과 자극은 가정에서 높은 수준의 활력과 만족으로 확산되며, 이러한 느낌은 가족구성원들에게도 전달된다. 그러나 부정적 전이가 일어나는 경우 직장에서의 문제 또는 갈등상황은 개인을 탈진하도록 함으로써 가정생활에 적절히 대처하는 것을 곤란하게 만든다(Higgins, Duxbury & Irving, 1992).

생활의 주요 영역인 일과 여가는 개인적으로 의미있는 활동으로 생활만족의 주요 근원이다. 개인은 주로 일과 여가생활을 통하여 의식적, 무의식적 욕구를 충족함으로써 자신의 전반적인 생활만족을 하게 된다(Iso-Ahola, 1980). London et al.(1977)이 직무만족과 여가만족의 관계에 대해 연구한 결과 직무만족과 여가만족의 관계는 상호8% 정도의 변량을 설명하는 것으로 나타나서 두 변수가 상호독립적으로 기능하는 것으로 나타났다. 주5일 근무제 실시는 주2일간의 휴무로 인해 직장인들이 피로와 스트레스가 경감됨에 따라 가정생활에 긍정적 전이가 일어날 것이다. 주5일 근무제실시는 가족과 함께 보내는 시간이 증가할 것이라는 실태조사들이 있다(노동부, 2002; 삼성경제연구소, 2001; 여가문화학회와 MBC, 2002; 중앙일보, 2004). 주5일 근무제에 대한 변화실태 연구에서 가장 긍정적인 효과는 가족관계의 개선과 여가활동의 증가로 나타났고, 가사노동의 변화는 남성들이 가족과 함께 하는 시간이 늘어나면서 가사노동 참여율이 늘어날 것으로 나타났다(윤소영, 2002; 한국문화정책개발원, 2001). 따라서 주5일제 근무는 직장-가정갈등의 경험을 감소시키고 가정생활만족, 직장생활만족 및 여가생활만족의 정도를 높여줄 것이다.

III. 연구방법

1. 조사대상 및 자료수집

조사대상자 선정은 서울과 경인지역에 있는 각종 직종에서 근무하고 있는 자녀가 있고 배우자가 있는 기혼성인 남녀로 선정하였다. 500명(주6일 근무제 집단)을 2004년 1-2월에 1차 조사 실시를 하였고, 400명(주5일제 근무제 실시집단)을 2004년 9월에 2차 조사를 실시하여 총900부 중 845부를 회수하였고, 회수된 검사지 845부 중 문항이 누락되어 응답내용이 불충

분한 검사지와 자녀가 없거나 배우자가 없는(이혼, 사별, 별거) 대상자 등의 91명을 제외한 754부의 자료를 최종분석에 사용하였다.

2. 조사도구

측정도구는 질문지로서, 선행연구에 기초하여 갈등척도와 영역별 만족도 측정으로 구분하였다. 갈등척도는 가정갈등척도, 직장갈등 척도, 직장-가정갈등 척도의 3개 척도로 구분하여 측정하였고, 영역별 만족도 측정은 가정생활만족도, 직장생활만족도, 여가생활만족도의 3개 척도로 구분하여 측정하였다. 요인분석과 타당도 검사를 종합한 결과, 가정갈등척도의 하위요인은 부부갈등, 자녀양육갈등, 경제적 갈등, 가족지원, 가족기대 및 가정관여 등으로 하고, 직장갈등척도의 하위요인은 직무과부하, 직장지원, 직무통제성, 직장기대 및 직장관여 등으로 구성되었다. 또한 연구에 사용되는 측정도구들이 자료분석을 하는데 충분한 수준의 내적 일관성을 지니고 있는 지를 확인하기 위해 각 척도별로 Cronbach's α 계수를 계산하였다. 질문지에 대한 반응방법은 전혀 그렇지 않다 1점, 그렇지 않다 2점, 보통이다 3점, 그렇다 4점, 매우 그렇다 5점 척도로 평정하도록 하였다. 본 연구에서 사용된 조사도구의 문항내용과 신뢰도 계수는 다음과 같다.

1) 가정갈등척도

본 연구에서 사용된 가정갈등의 측정도구는 부부갈등: 김영자(1992)의 연구에서 7문항과 박선미(1987) 연구에서 5문항을 수정하여 총 12문항, 자녀양육갈등: Nevill 과 Damico(1974) 및 김영자(1992)의 연구에서 6문항, 경제적 갈등: Catherine 과 Mariekev(1996)의 연구에서 8문항, 가족지원: Ray와 Miller(1994) 및 윤창영(2001)의 연구에서 12문항, 가족기대: Cooke와 Rousseau(1984)의 연구에서 4문항, 가정관여: Kanungo(1982)의 연구에서 5문항 등을 각각 수정하여 사용하였고, 각 신뢰도 계수는 부부갈등(.92), 자녀양육갈등(.75), 경제적 갈등(.87), 가족지원(.90), 가족기대(.73) 및 가정관여(.77)로 신뢰도가 높은 것으로 검증되었다.

2) 직장갈등척도

본 연구에서 사용한 직장갈등의 측정도구는 직무과부하: Matteson(1980) 및 김정인(1988)의 연구에서 5문항, 직무통제성: Ganster(1995)의 연구에서 5문항, 직장지원: Ray 와 Miller(1994)의 연구에서 4문항, 직장기대: Cooke와 Rousseau(1984)의 연구에서 4문항 및 직장관여: Kanungo(1982)의 연구에서 5문항 등으로 수정하여 사용하였다. 각 신뢰도 계수는 직무과부하(.86), 직장지원(.81), 직무통제성(.63), 직장기대(.82) 및 직장관여(.76)로 신뢰도가 대체로 높게 검증되었다.

3) 직장-가정갈등 척도

직장생활로 인한 가정생활 갈등(직장→가정갈등)의 측정문항과 가정생활로 인한 직장생활 갈등(가정→직장갈등)의 측정문항은 Gutek et al.(1991), Frone et al.(1992), O'Driscoll et al.(1992) 등의 연구에서 사용되었던 문항들 중에서 각각 5문항씩을 수정하여 사용하였고, 문항내용은 두 생활의 일정이 상충되는 문제, 한 역할에 의해 다른 역할이 방해받는 정도 및 두 역할 수행시 시간의 부족을 지각하는 정도 등에 관한 것이다. 본 연구에서 사용된 직장→가정갈등 문항의 신뢰도 계수는 .83으로, 가정→직장갈등 문항의 신뢰도 계수는 .85로 신뢰도가 높은 것으로 검증되었다.

4) 만족도 척도

(1) 직장생활만족도

직장생활만족은 개인이 전반적 직장생활 및 직무에서의 감정적, 정서적 만족정도에 대한 평가를 의미하며 개인적 반응일 뿐만 아니라 과업 또는 직무에 대한 감정적 반응으로 정의한다 (James & Tetrick, 1986). 본 연구에서는 직장생활 만족도 측정에는 김준근(1992)의 연구와 Davison과 Cooler(1983)의 연구에서 사용한 직무만족도의 측정문항으로 9문항을 수정하여 사용하였고, 문항내용은 전반적인 직무만족, 자신의 일에 대한 적합성에 대한 만족, 소득수준의 만족, 직장에서의 인간관계에 대한 만족, 일을 통한 성장기회의 만족 및 상사의 인정이나 승진에 대한 만족에 관련된 것이다. 본 연구에서 사용된 검사도구의 신뢰도 계수는 .79로 신뢰도가 높은 것으로 검증되었다.

(2) 가정생활만족도

가정생활만족은 개인이 자신의 전반적 가정생활 및 가족관계와 관련해서 경험하는 만족의 상태로서, 가정생활과 관련된 긍정적이고 유쾌한 상태를 말한다. 가정생활만족도의 측정문항은 이철화(1995)의 연구에서 8문항을 수정하여 사용하였고, 문항내용은 가정에서의 화목도, 가족의 건강정도, 가족 간 의사소통만족정도, 가족관계에 대한 만족정도 및 가족의 소득수준 만족정도에 관한 것이다. 본 연구에서 사용된 검사도구의 신뢰도 계수는 .87로 신뢰도가 높은 것으로 검증되었다.

(3) 여가생활만족도

여가생활만족이란 여가만족 및 여가활동을 통하여 나타나는 욕구의 충족 또는 만족에 대한 개인의 인식정도(임변장 외 1995), 또는 여가활동 선택과 참가의 결과로서 개인이 형성·유도하거나 획득하는 긍정적 인식 또는 감정이라 할 수 있다 (Beard 외, 1980). 여가만족을 측정하는 문항은 김영호(1995)에 의해 번안된 Beard와 Ragheb(1980)의 여가만족척도(Leisure Satisfaction Scale: LSS)의 24문항 중 12문항을 사용하였고, 문항내용은 심리적, 교육적, 사회적, 휴식적, 생리적 및 환경적 여가만족에 관한 것이다. 본 연구에서 사용된 검사도구의 신뢰도

계수는 .93으로 신뢰도가 매우 높은 것으로 검증되었다.

3. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS for Windows v.11.5 통계 패키지 프로그램을 이용하여 다음과 같은 절차로 분석하였다. 첫째, 수집된 자료의 일반적 실태를 조사하기 위해 각 척도별 평균과 표준편차를 계산하고 유목변수에 대해서는 빈도분석을 통해 빈도와 백분율을 계산하였다. 둘째, 성별, 연령, 월수입, 주5일 근무여부 등에 따라 가정갈등 및 직장갈등 수준에 차이가 있는가를 알아보기 위해 독립표본 t-test와 일원변량분석(one-way ANOVA)을 적용하였다. 일원변량분석 후 집단간의 평균치에 통계적으로 유의미한 차이가 존재할 경우, Scheffe의 사후검증 방법을 사용하여 하위집단간의 차이를 검증하였다. 셋째, 직무만족도에 영향을 미치는 가정갈등 요인 및 인구학적 특성과 가정생활만족도에 영향을 미치는 직장갈등 요인 및 개인특성을 알아보기 위해 중다회귀분석(multiple regression analysis)을 적용하되, 투입방식은 가장 중요한 독립변인부터 차례로 회귀식에 투입되는 stepwise 방식을 적용하였다. 넷째, 직장→가정갈등수준과 가정→직장갈등수준에 따라 가정생활만족도, 직장생활만족도, 그리고 여가생활만족도 수준의 차이를 검증하기 위해 일원변량분석(one-way ANOVA)을 적용하였다. 분석에 앞서 직장→가정갈등과 가정→직장갈등 점수를 독립변인으로 설정하기 위해 척도로부터 얻어진 점수에 따라 각각 상(33.3%), 중(33.3%), 하위집단(33.3%)으로 구분하여 유목변수로 변환하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 조사대상자의 개인특성

조사대상자의 개인특성은 <표 1>과 같다.

<표 1>에서 볼 수 있듯이 성별로 볼 때, 남자가 475명(63%)명 이고 여자는 279명(37%)이었다. 연령집단은 30대가 50.1%로 가장 많았고, 40대(34.5%), 20대(8%), 50대(6.5%), 60대(0.9%)의 순이었다. 근무형태별로 보면, 주5일 근무집단은 42.2%이고 주6일 근무집단은 57.8%이었다. 교육수준의 경우, 대학졸업자가 60.2%로 가장 많았고, 고졸(24.9%), 대학원 졸업(13%), 중졸미만(1.9%)의 순으로 교육수준이 높았다. 월수입별로 보면, 200-300만원인 집단이 31.4%로 가장 많았고, 300-400만원(22.5%), 200만원미만(20.4%), 400-500만원(18%), 500만원 이상(7.8%) 순이었다. 직업별로 볼 때, 사무직이 42.2%로 가장 많았고, 전문직(16.3%), 공무원(13.7%), 서비스직(11.4%), 기술직(10.3%), 생산노무직(4.0%), 기타(2.1%) 순으로, 사무직 대상자가 다수 표집되었다.

<표 1> 조사 대상자의 개인특성

(N=754)

상황변인	구 분	사례수	비율(%)
성별	남	475	63
	여	279	37
연령별	20대	60	8.0
	30대	378	50.1
	40대	260	34.5
	50대 이상	56	6.5
근무형태	주5일제	318	42.2
	주6일제	436	57.8
교육정도	중졸미만	14	1.8
	고졸미만	188	24.9
	대졸	454	60.2
	대학원졸	98	13.1
월수입	200만원미만	154	20.4
	200-300만원	237	31.4
	300-400만원	170	22.5
	400-500만원	136	18.0
	500만원 이상	57	7.6
자녀수	1명	195	29.4
	2명	379	57.1
	3명 이상	63	9.6
직업별	공무원	103	13.7
	생산노무직	30	4.0
	기술직	78	10.3
	서비스직	86	11.4
	사무직	318	42.2
	전문직	123	16.3
	기타	16	2.1
근무연수	5년 미만	168	22.5
	5-10년	229	30.7
	10-15년	159	21.3
	15-20년	122	16.4
	20-25년	34	4.6
	25-30년	24	3.2
	31년 이상	10	1.3

2. 가정갈등변인과 가정갈등의 수준

1) 가정갈등변인 하위척도에 있어 남녀간의 차이

가정갈등변인의 6개 하위 척도별로 남녀간에 평균치 차이를 검증한 결과는 <표 2>와 같다. 가정관여를 제외한 5개 하위 척도에서 모두 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈다. 경제적 갈등 수준에서는 남자가 여자보다 더 높게 인식하는 것으로 나타났다, 자녀양육갈등과 부부갈등에서는 여자의 평균이 남자보다 통계적으로 유의미하게 더 높게 나타났다. 한편, 가족기대와 가족지원에서도 남자의 평균이 여자보다 더 높았다.

이 같은 결과에 비추어 볼 때, 남자들은 여자들에 비해 경제적 갈등과 가족기대로 인한 갈등이 더 심하고, 반면에 가족들로부터의 지원을 더 많이 받고 있는 것으로 나타났다. 한편, 여자들은 자녀양육갈등과 부부관계에서의 갈등수준을 보다 심각하게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

2) 가정갈등변인 하위척도에 있어 연령 집단 간 차이

가정갈등변인의 6개 하위 척도별로 연령집단간에 평균치 차이를 일원변량분석을 이용하여 검증한 결과는 <표 3>과 같다.

가족기대와 가족지원에서만 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈다. 가족기대에서는 40대의 평균이 가장 높았으며 20대의

평균이 가장 낮았다.

Scheffe의 사후검증을 통해 분석한 결과에서는 가족기대는 20대의 평균이 40-50대의 평균에 비해 통계적으로 유의미하게 낮았고, 가족지원에서는 유의미하게 높았다. 따라서 20대가 가정갈등이 낮은 것으로 해석된다.

3) 가정갈등변인 하위척도에 있어 월수입의 차이

가정갈등변인의 6개 하위 척도별로 월수입 평균치 차이를 일원변량분석을 이용하여 검증한 결과 <표 4>와 같다. 가족기대와 가정관여를 제외한 4개 하위척도에서 유의미한 차이를 나타냈다. 경제적 갈등, 자녀양육갈등, 부부갈등에서는 월수입이 200만원이하의 평균이 가장 높았으며 500만원이상의 평균이 가장 낮았다. 가족지원에서는 400-500만원에서 평균이 가장 높았고 200만원이하에서 평균이 가장 낮았다. Scheffe의 사후검증을 통해 분석한 결과에서는 경제적 갈등, 자녀양육갈등 및 부부갈등에서는 500만원이상의 평균이 200만원이하와 200-300만원의 평균에 비해 통계적으로 유의미하게 낮았고 가족지원은 높게 나타났다. 따라서 월수입이 높을수록 경제적 갈등, 자녀양육갈등 및 부부갈등이 적고 가족들로부터 받는 지원의 정도를 높게 인식하고 있어서 가정갈등수준이 낮은 것으로 해석된다.

<표 2> 가정 갈등변인 하위척도에 있어 남녀간의 평균치 차이 검증 결과

	남(n=475)		여(n=279)		t	p
	M	SD	M	SD		
경제갈등	20.59	5.23	19.56	5.96	2.40	.017
양육갈등	11.81	3.47	12.48	3.92	-2.35	.019
부부갈등	22.23	7.17	23.97	7.93	-3.09	.002
가족기대	14.20	2.47	13.57	2.91	3.05	.002
가족지원	43.40	7.24	40.68	8.60	4.44	.000
가정관여	18.31	2.77	18.59	2.90	-1.32	.188

<표 3> 가정 갈등변인 하위척도에 있어 연령집단간의 평균치 차이 검증 결과

	20대(n=60)		30대(n=378)		40대(n=260)		50대이상(n=56)		F	p
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
경제갈등	20.28	5.89	19.83	5.41	20.45	5.66	21.54	5.18	1.85	.137
양육갈등	12.27	5.10	11.82	3.64	12.14	3.21	13.07	3.79	2.08	.102
부부갈등	22.77	9.32	22.34	7.24	23.28	7.25	24.75	7.97	2.08	.102
가족기대	12.92a	2.67	14.05b	2.58	14.16b	2.67	13.59ab	2.88	4.15	.006
가족지원	43.50a	9.01	43.48a	6.92	41.28ab	8.43	39.09b	8.58	8.03	.000
가정관여	18.27	3.27	18.53	2.73	18.28	2.74	18.29	3.28	.48	.698

<표 4> 가정 갈등변인 하위척도에 있어 월수입의 평균치 차이 검증결과

	-200만원 (n=154)		-300만원 (n=237)		-400만원 (n=170)		-500만원 (n=136)		500만원이상 (n=57)		F	p
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
경제갈등	22.73a	5.13	21.16ab	5.34	19.23bc	5.26	18.86c	5.15	15.60a	4.60	26.08	.000
양육갈등	13.11a	4.27	12.09ab	3.79	11.59b	3.45	11.75ab	2.94	11.26b	2.84	4.91	.001
부부갈등	25.23	8.64	22.52ab	6.91	21.92b	6.74	22.49ab	7.51	21.77b	7.63	5.12	.000
가족기대	13.80	2.76	14.13	2.56	13.79	2.73	14.29	2.54	13.47	2.77	1.55	.186
가족지원	40.87a	8.12	41.81ab	7.89	43.30ab	7.73	44.05ab	7.68	42.35b	7.29	3.90	.004
가정관여	18.30	3.15	18.43	2.79	18.43	2.59	18.52	2.80	18.37	2.77	.12	.975

4) 가정갈등변인 하위척도에 있어 근무형태의 차이

가정갈등변인의 6개 하위 척도별로 주5일제 근무여부의 집단별 평균치 차이를 검증한 결과는 <표 5>와 같다. 부부갈등과 가족지원에서만 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈다. 주6일제 근무가 주5일제보다 부부갈등에서는 평균이 높게 나타났고, 가족지원에서는 평균이 낮게 나타났다. 따라서 주5일제 근무를 하는 경우에 부부갈등 정도를 적게 인식하고 있으며 가족으로 받는 지원의 정도를 높게 인식하고 있어서 가정갈등수준이 낮은 것으로 해석된다.

3. 직장갈등변인과 직장갈등의 수준

1) 직장갈등변인 하위척도에 있어 남녀간의 차이

직장갈등변인의 5개 하위 척도별로 남녀간에 평균치 차이를 검증한 결과는 <표 6>과 같다. 직장관여를 제외한 4개 하위 척도에서 모두 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈다. 직무과부하, 직무통제성, 직장지원, 직장기대 등의 평균이 남자가 여자보다 더 높게 나타났다. 이 같은 결과에 비추어 볼 때, 남자들은 여자들에 비해 직장에서의 업무에 대한 과부하와 직장기대를 더 높게 인식하는 반면 직장에서의 동료나 상사들로부터의 지원을 더 받고 있고, 직장에서 자율성이 더 있는 것으로 인식하고 있음을 알 수 있다.

<표 5> 가정 갈등변인 하위척도에 있어 주5일과 주6일의 평균치 차이 검증 결과

	주5일제(n=318)		주6일제(n=436)		t	p
	M	SD	M	SD		
경제갈등	20.58	5.42	19.94	5.59	1.56	.119
양육갈등	11.88	3.63	12.19	3.67	-1.16	.247
부부갈등	22.15	7.11	23.40	7.74	-2.26	.024
가족기대	14.13	2.59	13.85	2.70	1.42	.157
가족지원	43.20	7.54	41.82	8.08	2.38	.018
가정관여	18.31	2.71	18.50	2.90	-0.915	.360

<표 6> 직장 갈등변인 하위척도에 있어 남녀간의 평균치 차이 검증 결과

	남(n=475)		여(n=279)		t	p
	M	SD	M	SD		
직무과부하	15.37	3.71	13.95	3.68	5.07	.000
직무통제성	15.31	3.14	14.37	3.12	3.98	.000
직장지원	14.68	2.40	14.16	2.33	2.85	.005
직장기대	14.05	2.74	12.97	2.83	5.16	.000
직장관여	15.65	3.26	15.54	3.16	4.58	.000

2) 직장갈등변인 하위척도에 있어 연령집단간의 차이

일원변량분석을 이용하여 직장갈등변인의 5개 하위 척도별로 연령집단간에 평균치 차이를 검증한 결과 <표 7>과 같다. 직장기대를 제외한 4개 하위 척도에서 모두 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈다. 집단 간의 차이를 Scheffe의 사후검증을 통해 분석한 결과에서는 직무과부하에서는 30대의 평균이 가장 높았으며 50대 이상의 평균이 가장 낮았고, 직무통제성에서는 50대 이상의 평균이 가장 높았으며 20대의 평균이 가장 낮았다. 직장지원은 40대의 평균 가장 높았으며 50대 이상의 평균이 가장 낮았고, 직장관여는 50대 이상이 가장 높았으며 30대의 평균이 가장 낮았다. 즉, 이와 같은 결과를 볼 때, 50대 이상은 직무 과부하를 낮게 인식하고 있고 직장에서 자율성이 더 있는 것으로 인식하고 있으며 직장이나 직무에 대한 가치의 중요성을 가장 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 한편 40대는 직장에서의 지원정도를 가장 높게 인식하는 것으로 나타났고, 30대는 직장에서의 업무에 대한 과부하를 가장 높게 인식하고 있으나 직장이나 직무에 대한 가치의 중요성은 가장 낮게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 20대는 직장에서의 자율성을 가장 낮게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 50대 이상은 직장에서의 갈등수준을 가장 낮게 인식하고 30대는 직장갈등수준이 가장 높게 인식하는 것으로 해석된다.

3) 직장갈등변인 하위척도에 있어 월수입의 차이

일원변량분석을 이용하여 직장갈등변인의 5개 하위 척도별로 월수입 평균치 차이를 검증한 결과는 <표 8>과 같다. 직장지원만 유의미한 차이를 나타냈다. 직장지원, 직무과부하와 직장기대는 월수입이 400-500만원의 평균이 가장 높았고, 200만원이하의 평균이 가장 낮았다. 직장관여는 월수입 500만원이상의 평균이 가장 높았고 300-400만원의 평균이 가장 낮았다. 집단간의 차이를 Scheffe의 사후검증을 통해 분석한 결과 직장지원에서는 500만원이상의 평균이 200만원이하의 평균에 비해 통계적으로 유의미하게 높았다. 즉, 월수입이 높을수록 상사나 동료들로부터 받는 직장지원의 정도를 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

4) 직장갈등변인 하위척도에 있어 근무형태의 차이

직장갈등변인의 5개 하위 척도별로 주5일제 근무여부의 평균치 차이를 검증한 결과는 <표 9>와 같다. 직무통제성을 제외한 4개 하위척도에서 모두 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈다. 직무과부하는 주5일제의 평균이 주6일제의 평균보다 유의하게 높게 나타나서 주5일 근무가 주6일 근무보다 제한된 시간 동안에 직무과부하를 느끼고 있는 것으로 나타났다. 또한 직장지원, 직장기대 및 직장관여도 주5일제의 평균이 주6일제의 평균보다 높게 나타났다. 따라서 주5일제 근무가 주6일제 보다 직장갈등수준을 더 높게 인식하는 것으로 해석된다.

<표 7> 직장 갈등변인 하위척도에 있어 연령집단간의 평균치 차이 검증 결과

	20대(n=60)		30대(n=378)		40대(n=260)		50대이상(n=56)		F	p
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
과부하	14.80ab	3.73	15.43b	3.67	14.33ab	3.70	13.32a	3.92	7.98	.000
직무통제	14.32a	2.70	14.65ab	3.09	15.39ab	3.30	15.77b	3.14	4.92	.002
직장지원	13.87ab	3.01	14.60ab	2.33	14.63b	2.23	13.68a	2.51	4.17	.006
직장기대	13.01	2.93	13.80b	2.80	13.70b	2.77	13.05ab	2.96	2.25	.081
직장관여	15.45a	3.30	15.21a	3.16	16.05ab	3.26	16.46b	2.99	5.07	.002

<표 8> 직장 갈등변인 하위척도에 있어 월수입 평균치 차이 검증결과

	-200만원 (n=154)		-300만원 (n=237)		-400만원 (n=170)		-500만원 (n=136)		500만원이상 (n=57)		F	p
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
과부하	14.40	3.54	15.06	5.34	14.44	3.92	15.40	3.69	15.05	3.74	2.02	.090
직무통제	15.01	2.93	15.01	3.18	14.61	3.12	15.04	3.34	15.49	3.34	.965	.415
직장지원	13.98a	2.47	14.34ab	2.29	14.72ab	2.54	14.99ab	2.14	14.58b	2.45	3.91	.004
직장기대	13.10	2.97	13.56	2.78	13.74	2.75	14.15	2.67	14.07	2.95	2.95	.019
직장관여	15.44	3.37	15.53	3.19	15.33	3.37	16.02	3.05	16.30	2.87	1.69	.151

<표 9> 직장갈등변인 하위척도에 있어 주5일과 주6일의 평균치 차이 검증 결과

	주5일제(n=318)		주6일제(n=436)		t	p
	M	SD	M	SD		
직무과부하	15.81	3.42	14.14	3.84	6.25	.000
직무통제성	15.00	3.01	14.93	3.27	.29	.776
직장지원	14.75	2.36	14.30	2.40	2.55	.011
직장기대	14.41	2.65	13.10	2.81	6.47	.000
직장관여	15.94	3.22	15.37	3.27	2.43	.016

4. 직장생활만족도에 영향을 미치는 가정갈등변인 및 개인특성

직장생활만족도에 영향을 미치는 가정갈등변인 및 연구대상의 개인특성은 어떤 것들인지를 밝히기 위해 단계적 중다회귀 분석을 실시한 결과는 <표 10>과 같다. 분석을 위해 독립변인으로 부부갈등, 자녀양육갈등, 경제적 갈등, 가족기대, 가족지원, 직장관여 등 6개의 가정갈등 하위변인과 성별, 연령, 월수입, 주 5일 근무 여부 등 4개의 개인특성 변인이 투입되었다. 중다회귀 분석을 실시한 결과 <표 10>에서 보는 바와 같이 중다회귀계수는 .351로 비교적 낮은 상관을 보였으며, R²는 .123으로서 6개의 독립변인이 직장생활만족도에 대해 12.3%가량의 예측력을 지니고 있는 것으로 나타났다.

투입된 10개의 변인 중 직장생활만족도에 통계적으로 유의미하게 영향을 미치는 변인으로는 가족지원, 월수입, 근무형태, 연령, 가족기대, 경제적 갈등 순으로 직장생활만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 성별과 자녀양육갈등, 가정관여, 부부갈등은 직장생활만족도에 대해 유의미한 영향을 미치지 않았다.

5. 가정생활만족도에 영향을 미치는 직장갈등변인 및 개인특성

가정생활만족도에 영향을 미치는 직장갈등변인 및 연구대상의 개인특성은 어떤 것들인지를 밝히기 위해 단계적 중다회귀 분석을 실시한 결과는 <표 11>과 같다. 분석을 위해 독립변인으로 직무과부하, 직무통제성, 직장지원, 직장기대, 직장관여 등 5개 직장갈등 하위변인과 성별, 연령, 월수입, 주5일 근무 여부 등 4개의 개인특성 변인이 투입되었다. 중다회귀분석을 실시한 결과 <표 11>에서 보는 바와 같이 중다회귀계수는 .440로 비교적 낮은 상관을 보였으며, R²는 .193으로서 5개의 독립변인이 가정만족도에 대해 19.3%가량의 예측력을 지니고 있는 것으로 나타났다. 투입된 9개의 변수 중 가정생활만족도에 통계적으로 유의미하게 영향을 미치는 변인으로는 직장지원, 직장관여, 연령, 월수입, 직장기대, 직무과부하, 성별 순으로 가정생활만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 직무통제성과 근무형태는 가정생활만족도에 대해 유의미한 영향을 미치지 않았다.

<표 10> 직장생활만족도에 영향을 주는 가정갈등요인에 대한 단계적 다중회귀분석 결과

독립변인	비표준화 계수(B)	표준화 계수(β)	R ² 변화량	t	F	R	R ²
가족지원	.135	.242	.072	6.648***			
월수입	.377	.104	.024	2.751**			
근무형태	-.899	-.101	.008	-2.901**	.17.453***	.351	.123
연령	.588	.100	.008	2.769**			
가족기대	.139	.084	.005	2.420*			
경제갈등	-.065	-.082	.005	-2.114*			

근무형태 : 0=주 5일제, 1=주 6일제

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

<표 11> 가정생활만족도에 영향을 주는 직장갈등변인에 대한 단계적 다중회귀분석 결과

독립변인	비표준화 계수(B)	표준화 계수(β)	R ² 변화량	t	F	R	R ²
직장지원	.365	.199	.067	5.716***			
직장관여	.243	.178	.096	5.009***			
월수입	.487	.137	.109	3.923***	.22.337***	.440	.193
연령	-.937	-.159	.126	-4.442***			
직장기대	.139	.084	.005	2.420**			
과부하	-.138	-.118	.142	-3.109**			
성별	-.817	-.090	.149	-2.543*			

근무형태 : 0=주 5일제, 1=주 6일제

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

6. 직장-가정 갈등 수준에 따른 가정생활 만족도, 직장 생활만족도, 그리고 여가생활만족도의 차이

직장생활만족도, 가정생활만족도, 그리고 여가생활만족도가 직장생활로 인한 가정갈등 수준과 가정생활로 인한 직장갈등수준에 따라 유의한 차이를 보이는지 일원변량분석을 실시한 결과, 가정생활로 인한 직장갈등 수준에 따른 만족도에는 차이가 없는 것으로 나타났다. 반면, 직장생활로 인한 가정갈등 수준에 따른 만족도에는 유의한 차이를 나타냈는데 그 결과는 <표 12>와 같다. 직장생활로 인한 가정 갈등의 수준을 상, 중, 하 세 집단으로 나누고 집단 간 평균치 차이를 검증한 결과 직장 생활만족, 가정생활만족, 그리고 여가생활만족 모두 직장→가정갈등 수준이 가장 낮은 집단의 평균이 가장 높았으며 가장 높은 수준의 평균이 가장 낮았다. 즉, 직장생활로 인한 가정갈등수준이 낮을수록 직장생활만족도, 가정생활만족도, 여가생활만족도가 높게 나타났다.

V. 요약 및 결론

1. 요약 및 논의

본 연구는 성인의 직장갈등과 가정갈등의 수준정도와 직장-

가정갈등이 영역별 만족도에 미치는 영향을 알아보고자 하였다. 기존의 선행연구들은 주로 취업기혼여성을 대상으로 하고 여가 생활만족도를 제외한, 주로 가정생활만족도와 직장생활만족도에 대한 연구들이었으나 본 연구에서는 직장인 기혼남녀를 대상으로 하였고, 여가생활만족도를 포함하였으며, 특히 주5일제 실시 여부에 따른 차이가 있는지를 비교분석 하였다. 본 연구를 통해 얻어진 연구결과를 기초로 다음과 같이 요약 및 논의를 하고자 한다.

첫째, 가정갈등수준과 직장갈등수준이 개인특성 중 성별, 연령별, 월수입별, 그리고 근무형태별(주5일제 여부)로 차이검증한 결과 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 이은희(2000)의 연구에서 일-가족갈등의 효과가 성별에 차이가 있음을 밝힌 견해와 일치한다. 가정갈등과 직장갈등수준은 남녀 비교결과 가정갈등과 직장갈등의 하위변인에 따라 차이가 다르게 나타났다. 남자는 여자보다 경제적 갈등과 가족의 지나친 기대로 인한 갈등이 더 높고, 여자는 자녀양육갈등과 부부갈등수준이 더 높은 것으로 나타났다. 이는 부인의 양육할 자녀수가 증가할 때 부부갈등수준이 높다(Rogers, 1996)는 견해와 일치한다. 또한 가정에서의 경제적인 어려움과 자녀양육 책임감이 맞벌이 부부에서 남편보다 부인의 분노를 증가시킨다는 연구(Ross & Willigen, 1996)에서 경제적 어려움에 대해 남성에 대한 견해는 대치되거나 자녀양육에 대한 견해와 일치한다. 연령별 가정갈등수준은 별

<표 12> 직장으로 인한 가정갈등 수준에 따른 가정만족도의 평균치 차이검증

	하(n=203)		중(n=269)		상(n=282)		F	P
	M	SD	M	SD	M	SD		
직장생활만족	28.67 _b	4.65	27.44 _a	3.73	26.50 _a	4.55	15.06	.000
가정생활만족	30.39 _c	4.10	29.64 _b	4.08	28.04 _a	4.48	27.68	.000
여가생활만족	40.75 _b	7.46	39.83 _{ab}	6.00	38.46 _a	8.04	6.20	.002

별 차이가 없는 것으로 나타났고, 직장갈등 수준은 30대가 가장 높게 나타났다. 이러한 결과는 30대가 직장에 대한 중요성 인식은 40대나 50대 이상보다 낮는데 반해 직무의 부담과 과중을 가장 높게 인식하기 때문으로 보인다. 한편 연령별 대상자수가 20대와 50대 이상이 적은 이유는 20대의 경우 미취업자와 아직 미혼이거나 자녀가 없기 때문이고, 50대 이상은 우리나라 산업 구조상 퇴직한 경우가 많은 것으로 분석되므로 이에 대한 시사점이 있다.

가정갈등수준은 월수입이 적을수록 높게 나타났고, 월수입에 따른 직장갈등수준은 별 차이가 없는 것으로 나타났다. 이런 결과는 월수입에 따라 직장갈등수준에 차이가 있을 것이라는 일반적 통념과 상충된다. 또한 근무형태별에서는 주5일제 근무가 주6일제 보다 가정갈등수준은 낮고, 직장갈등수준이 높은 것을 알 수 있다. 이는 주5일 근무에 대한 여러 조사결과에서 가족관계 개선으로 인한 가정생활향상과 한국패널리서치(2002)에서 조사분석한 결과에서의 노동시간의 과다, 고용창출의 효과 등으로 응답한 것에 주의를 해볼 수 있다.

둘째, 직장생활만족도에 영향을 미치는 가정갈등변인 및 개인특성 중에서 가족지원, 월수입, 근무형태, 연령, 가족기대, 경제적 갈등 등의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났고, 가정생활만족도에 영향을 미치는 직장갈등변인 및 개인특성 중에서 직장지원, 직장관여, 월수입, 연령, 직장기대, 직무과부하, 성별 등의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직장환경이 가정생활의 질에 영향을 주는 관계와 가정환경이 직장생활의 질에 영향을 준다(Frone, Russell & Cooper, 1992)는 견해와 일치한다. 또한 가족기대와 직장기대는 이동열(1995)의 연구에서 직장생활만족에 가정역할기대, 가정생활만족에는 직장역할기대가 직접적으로 정(+의 영향을 주는 것으로 나타난 것과는 일치한다.

셋째, 직장 - 가정갈등 수준에 따른 영역별 만족도에 대한 차이검증결과 가정생활로 인한 직장갈등 수준에 따른 만족도 차이는 유의미하지 않았고, 직장생활로 인한 가정갈등 수준에 따른 만족도에 유의미한 차이가 있었다. 직장생활로 인한 가정갈등수준에 대한 인식이 낮을수록 가정만족도, 직무만족도 그리고 여가만족도를 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

이는 직장생활이 가정생활에 미치는 전이이론이 지지된다. 직장생활이 가정생활에 대한 영향에 더 큰 관심을 가지고 있는 이유는 직장이 경제적 수입의 원천으로서 가정생활이 직장생활에 미치는 영향력보다 더 크다는 연구들(Frone et al., 1992; Gutek et al., 1992; Williams & Alliger, 1994)과도 일치한다. 긍정적 전이가 일어나는 경우 직장에서 경험한 만족과 자극은 가정에서 높은 수준의 활력과 만족으로 확산되며, 이러한 느낌은 가족구성원들에게도 전달된다. 그러나 부정적 전이가 일어나는 경우 직장에서의 문제 또는 갈등상황은 개인을 탈진하도록 함으로써 가정생활에 적절히 대처하는 것을 곤란하게 만든다(Higgins, Duxbury & Irving, 1992)는 견해와 일치한다.

2. 결 론

이상과 같은 연구결과를 통해서 다음과 같이 결론을 맺고자 한다.

첫째, 가정갈등수준을 낮추고 갈등의 예방과 대책에 대한 프로그램이 개발되어야 하겠다. 성별, 연령별, 월수입별 등, 개인 특성에 따라 가정갈등이 있는 것으로 밝혀졌기 때문에 가족치료 및 집단상담프로그램을 활용하는 방안과 가족간, 부부간의 의사소통기법이나 화목한 가정환경 조성을 위한 사회교육적, 평생교육적 접근도 생각해볼 수 있다.

둘째, 직장갈등의 경우 개인특성에 따라 갈등수준에 차이가 있는 것으로 밝혀졌으므로, 개인차원에서 갈등예방과 해소에 대한 대책이 마련되어야 하겠으나 기업차원에서 전문적이고 종합적인 대책이 요구된다. 예컨대, 신입사원 교육이나 전체 사내 교육을 통해서 직무특성연수, 직장 내서의 원만한 인간관계 형성, 직장이나 일의 중요성에 대한 철저한 교육이 시행되어야 하겠다. 특히 30대의 경우 직장이나 일의 중요성과 직장지원은 적게 인식하고 있으며 직무과부하를 높게 인식함으로써 직장갈등수준이 가장 높게 나타났기 때문에 철저한 프로다운 직업의식과 전문성 함양 교육이 요구된다.

셋째, 직장 - 가정갈등에 따른 만족도에 미치는 영향에 대한 연구결과에서 가정으로 인한 직장갈등보다 직장으로 인한 가정갈등이 만족도에 더 영향을 미치는 것으로 나타났으므로, 기업측에서 직장갈등수준을 감소시킬 수 있는 대책이 마련되어야 할 것이다.

직장과 가정은 개인의 삶에 직접적인 영향을 미치는 가장 중심적인 조직체이다. 따라서 직장 - 가정갈등수준을 낮게 할 방안을 찾아보는 것은 중요한 일이다. 또한 각 영역별 만족수준을 높일 수 있는 프로그램개발이나 교육방안이 마련되어야 할 것이다. 유영주(2001)의 견해처럼 재택근무나 다양한 형태의 시간제 근무, 교대제 근무, 자유시간제 등을 잘 활용할 수 있는 방안이나 기업에서 근로자들이 취미생활이나 자기계발을 할 수 있도록 지원하는 프로그램개발 및 기업 내의 탁아소 운영 등은 직장-가정갈등수준을 낮추어서 영역별 만족도 수준을 높일 수 있으리라 본다. Lobel(1992b)은 직장과 가정이 유사한 가치관을 가지고 있을 때 직장 - 가정갈등이 감소될 수 있다고 주장하면서, 직장 - 가정갈등 감소를 위한 전략은 개인과 조직의 가치관 변화에 대한 것으로 조직문화적 측면에서 다루어져야 한다고 제안하였다.

마지막으로 본 연구의 제한점 및 제언을 한다면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 조사대상의 개인특성으로 성별, 연령별, 월수입, 그리고 근무형태로 한정하였으나 그 외 교육수준, 직업별, 근무년수 등에 따른 차이도 비교하고, 서울과 경인지역만을 대상으로 하였으나 지역을 더 확대하여 연구하는 것이 필요하다고 본다.

둘째, 본 연구에서 주5일제 근무여부에 따른 비교연구를 하

였으나, 대기업 위주로 주5일제를 실시하고 있어서 본 연구의 결과에 대한 일반화가 어려우며, 주5일 근무에 따른 2일간 연휴에 대한 여러 조사결과에서 영역별 만족도가 높아져서 개인의 삶의 질 향상이 될 것으로 나타났으나, 실제로 주5일제 실시가 되면서 효과적인 휴일을 보내는데 도움을 줄 수 있는 프로그램 개발이 필요하다고 본다.

셋째, 후속연구에서는 직장-가정갈등을 감소시키고 만족도를 향상시킬 수 있는 실제적인 대책이나 프로그램개발이 이루어져야 한다고 본다.

- 접수일 : 2004년 11월 12일
- 심사일 : 2004년 11월 22일
- 심사완료일 : 2005년 02월 07일

【참 고 문 헌】

- 김영자(1992). 도시 지역주민이 경험한 부부간의 갈등요인·갈등정도·정신 건강상태와의 관계. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 김준근(1992). 직무만족과 리더행동이 노조몰입에 미치는 영향. 성균관대학교 박사학위논문.
- 김홍규(2003). 최신 교육사회학. 서울: 형설출판사.
- 노동부(2002). 근로시간 단축의 영향.
- 박선미(1987). 부부간의 갈등요인에 관한 고찰. 효성여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 삼성경제 연구소(2001). 주5일제 근무와 여가에 대한 인식조사.
- 여가문화학회·MBC(2002). 주5일 근무제 실시이후 직장인 생활 변화에 대한 조사.
- 유영주(2001). 건강가족연구. 서울: 교문사.
- 윤소영(2002). 주5일 근무제와 가족차원의 변화. 한국가족자원경영학회지, 14-25.
- 윤창영(2001). 기혼 직장여성의 주관적 삶의 질에 대한 연구. 성균관 대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 이동열(1995). 직장-가정갈등이 구성원의 생활만족에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 이철화(1995). 도시 기혼여성의 스포츠 참여동기에 관한 연구. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 이은희(2000). 일-가족갈등의 통합적 모형: 유입, 교차, 조절효과와의 공변량구조분석. 전남대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 중앙일보(2004). 주5일 근무시 좋은 점과 나쁜 점에 대한 여론조사.
- 한국문화정책개발원(2001). 주5일 근무제에 따른 가사노동변화.
- 한남제(1984). 현대가족의 이해. 서울: 일지사.
- 홍선희(1996). 관여, 기대 및 지지가 직장-가정갈등에 미치는 영향: 맞벌이 부부를 중심으로-. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- Bartolome' F.(1983). The Work Alibi: When It's Harder to Go Home. *Harvard Business Review*, March-April, 67-74.
- Bohen, H. H. & Viveros-Long, A.(1981). *Balancing Jobs and Family Life: Do Flexible Work Schedules Help?*. Temple University Press.
- Cooke, R. A. & Rousseau, D. M.(1984). Stress and Strain from family roles and work-role expectations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 252-260.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R.(1987). Work and family. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*.
- Crouter, A. C.(1984). *Spillover from Family to Work: The Neglected Side of the Work-Family Interface*. Human Relations.
- Duxbury, L. E. & Higgins, C. A.(1991). Gender difference in Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74.
- Frone, M. R., Russell M., & Cooper M. L.(1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model Work-Family. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J.(1985). *Source of Conflict between Work and Family roles*. Academy of Management Review.
- Greenhaus, J. H. & Parasuraman, S.(1986). A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8, 37-60.
- Gutek, B. A., Searle, S. & Klepa, L.(1991). Rational versus gender role explanation for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 17, 471-486.
- Hart, P. M.(1999). Predicting employee life satisfaction: A coherent model of personality, work and nonwork experience, and domain satisfactions. *Journal of Applied Psychology*, 84, 564-584.
- Higgins C. A. & Duxbury, L. E.(1991). Gender Difference in Work-Family Conflict in the Dual-Career family. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 51, 51-75.
- Higgins, C. A. & Duxbury, L. E. & Irving, R.(1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organization Behavior and Human Decision Processes*, 51, 51-75.
- Hughes, D., & Galinsky, E.(1994). Work experience and material interactions: Elaborating the complexity of work. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 423-438.

- Iso-Ahola, S. E.(1980). *The Social Psychology of Leisure and Recreation*. dubuque, Iowa : Wm. C. Brown Company.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, F. H. & Connolly, T. F.(1983). A Model of Work, Family, and Interrole Conflict: A Construct Validity study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Label, S. A.(1992b). "Editor's Note: Introduction to Special Issue on work and family". *Human Resource Management*, 31, 153-155.
- London, M., Crandall, R. & Seals, G.(1977). The Contribution of Job and Leisure Satisfaction to Quality of Life. *Journal of Applied Psychology*, 62(3), 328-334.
- Orthner, D. K. & Pittman, J. F.(1986). Family Contribution to Work Commitment. *Journal of Marriage and the Family*.
- Pleck, J. H.(1977). The Work- Family Role System. *Social Problem* 24(4), 417-427.
- Ray, E. L. & Miller, K. I.(1994). Support, Stress Burnout : Who can help?. *Journal of Applied Behavioral Science*, 30, 257-373.
- Rogers, S. J.(1996). Mothers' working hours and marital quality: Variation by family structure and family size. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 606-617.
- Voydanoff, P.(1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of marriage and the family*, 50, 749-761.
- Williams, K., & Alliger, G.(1994). Role stressors, mood spillover and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37, 837-868.
- Yogey, S. & Brett, J.(1985). Patterns of Work and Family Involvement among single-and Dual-Earner Couples. *Journal of Applied Psychology*, 70(4), 754-768.