일하는 부모들의 일생활 균형을 위한 연구
(원제목: The Relationships of Flexible Work Schedules, Workplace Support, Supervisory Support, Work-Life Balance, and the Well-Being of Working Parents)

2008년 11월 20일

장 수 정

최근 미국 근로형태 경향

- 근로자의 78% 맞벌이 가족(Families and Work Institute, 2002)
- 맞벌이 가족의 43%: 18세 이하 아이가 있음(Families and Work Institute, 2005) -> 비자발적 직장 이탈이 많음 (Barnett, 2004; Hochschild, 1989)

현황

- 자녀가 있는 많은 일하는 부모들이 자녀 양육과 돌봄에 어려움을 겪음.
- 일-생활 갈등으로 인해 우울증이나 스트레스와 같은 정신적인/심리적인 문제에 직면함 (Emslie, Kate & Sally, 2004; Rosenfield, 1989)

현황

- 가족친화정책(직장보육시설, 유연한 시간제, 상사의 지지, 모성휴가, 부성휴가 등) -> 접근성에 있어 제한적인 근로자들
- 무급가족간호휴가(Family Medical Leave Act) -> 많은 근로자들이 사용하기에 한계가 있음(Dorman, 2001; Ruhm, 1997; Waldfogel, 2001)

기존 연구

- 공식적/가시적인 정책: 직장내 보육시설, 휴가제도, 돌봄 연계기관 정보 제공 서비스, 유연한 시간제 등
- 비공식적/비가시적 정책: 조직문화, 상사의 지지 등
- 비공식적 지지에 대한 긍정적인 영향 (Behson, 2005; Mennino et al., 2005; Secret & Sprang, 2001)
- 유연한 시간제에 대한 긍정적, 부정적 결과

Theoretical Rationale

- Border Theory (Clark, 2000)
- Boundary-spanning Resources—조직내 지원, 상사의 지지, 부모휴가, 가족휴가: 일과 가족 영역 사이를 조정해 줌 -> 일과 가족 책임 수행에 효과적 (Voydanoff, 2004)

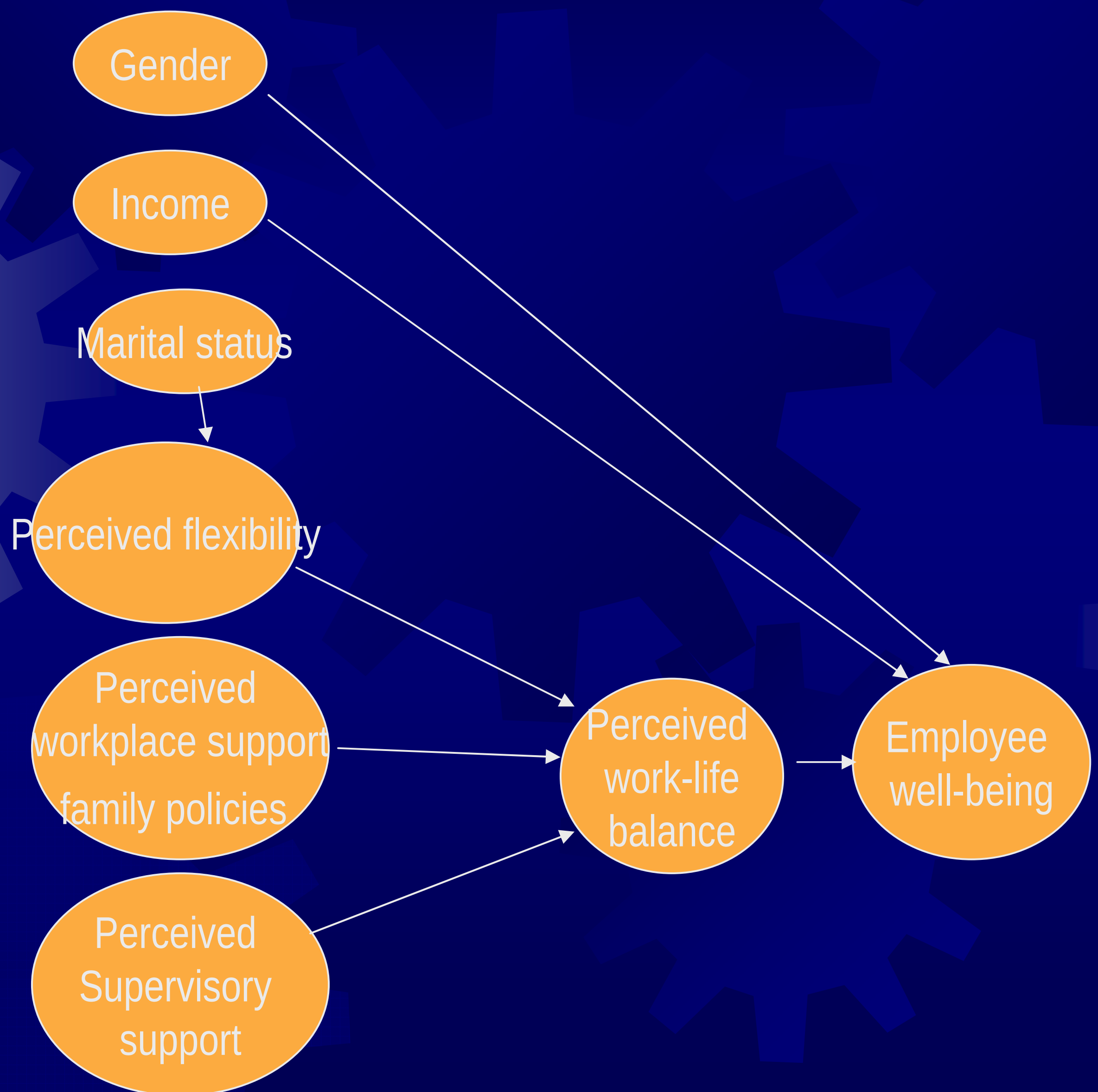
연구과제

- 직장내 일-생활 지원을 위한 자원에 대한 인식(스케줄의 유연성, 조직내 지지, 상사의 지지)이 일하는 부모들의 일-생활 균형과 복지(well-being)에 대한 인식에 어떤 관련이 있는가?

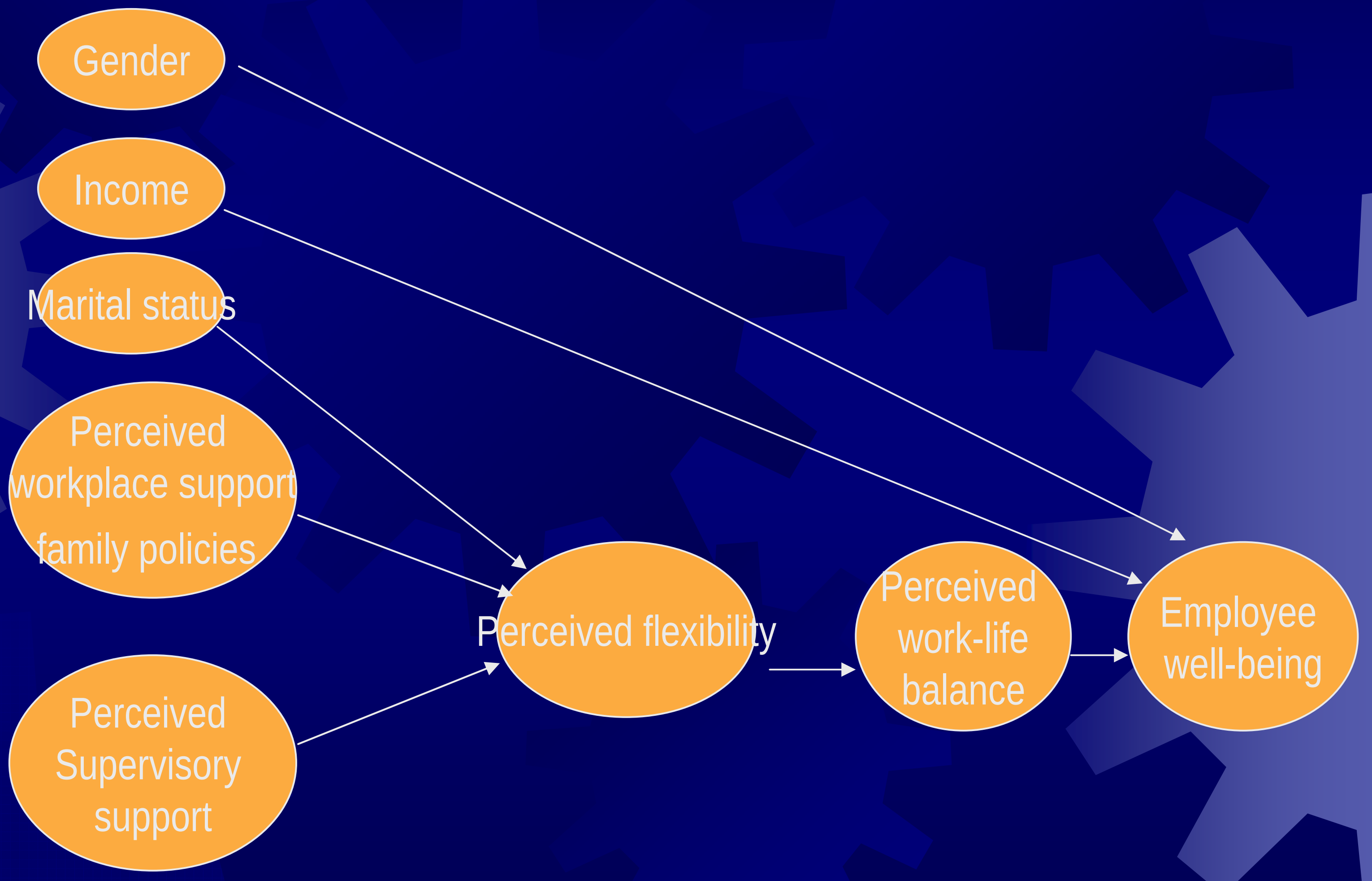
데이타

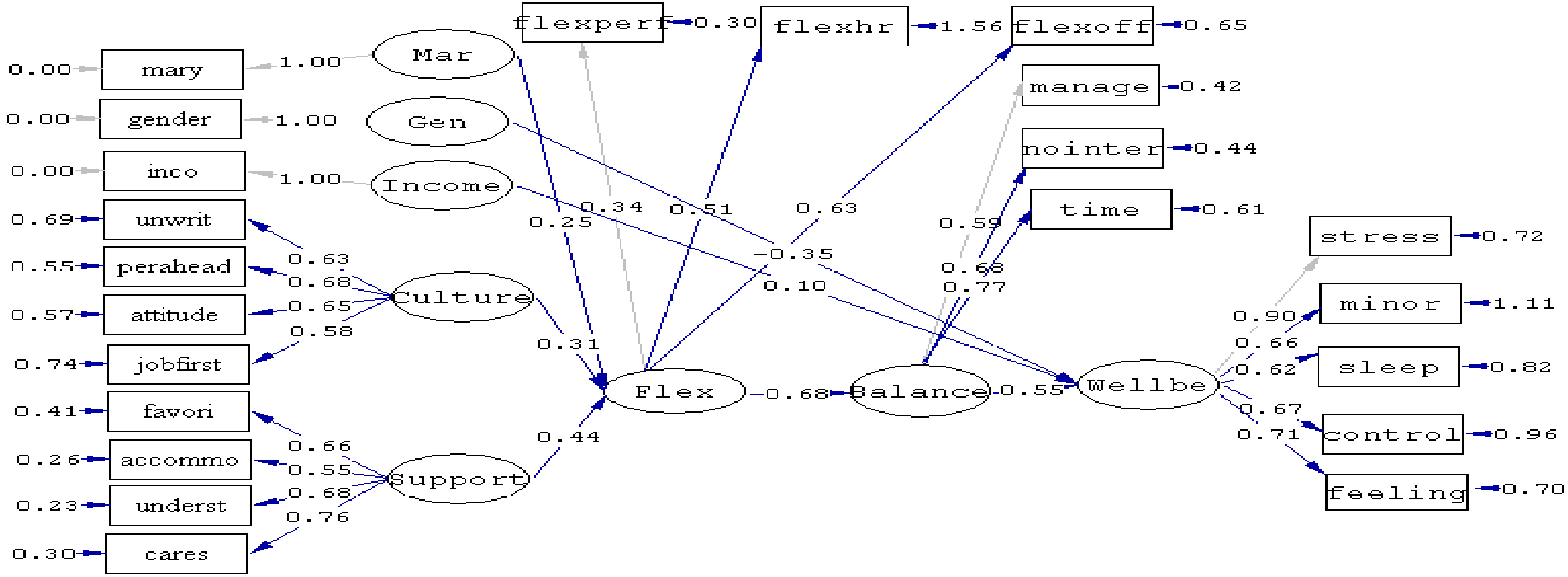
- 샘플: 2002 National Study of the Changing Workforce (NSCW)
- NSCW: 일과 개인 및 가족 생활에 대한 연구; Families and Work Institute에서 주관
- 전체 샘플: 3,500명의 근로자.
- 연구 샘플: 18세 이하 자녀를 둔 임금 근로자 (n=1,200)

Hypothesized Model



Modified Model





Chi-Square=546.41, df=195, P-value=0.00000, RMSEA=0.043

데이터 분석

- Confirmatory factor analysis (CFA): 잠재 구성변인의 적합성을 평가
- 분석: Structural Equation Model (SEM) (LISREL 8.50 사용)

Indices for Goodness of Fit for the CFA

Index	Model Tested Five Factor
X^2	365.48*(df=142)
CFI	0.96
NNFI	0.95
RMSEA	0.040(0.035-0.045)a

*p<0.001
a 90% population confidence interval. χ^2, Chi-square; CFI, Comparative Fit Index; NNFI, Non-Normed Fit Index; RMSEA, Root mean squared error of approximation.

Indices for Goodness of Fit for the SEM

Index	Values	
	Hypothesized	Modified
90% for RMSEA	(0.050-0.058)	(0.039-0.047)
Standardized RMR	0.085	0.040
NFI	0.87	0.91
NNFI	0.88	0.93
CFI	0.90	0.94
IFI	0.90	0.94
GFI	0.93	0.95
AGFI	0.92	0.94

Note: RMSEA is root-mean-square of approximation, RMR is root mean residual, NFI is non-normed fit index, NNFI is non-normed fit index, CFI is comparative fit index, IFI is incremental fit index, GFI is goodness-of-fit

Direct Effects of Construct Variables

From	to	coefficient	t-value
Culture	Flexibility	0.31	4.83
Support	Flexibility	0.44	6.92
Flexibility	Balance	0.68	10.71
Balance	Well-being	0.55	11.82
Marital	Flexibility	0.25	2.91
Gender	Well-being	-0.35	-5.00
Income	Well-being	0.10	2.51

Note: If $t > 2.00$, the path is significant

한국에서의 정책적 함의

- 개발 회사의 경우: EAPs, WLB 프로그램 개발과 확장을 통해 개입: 직장내 스트레스 매니지먼트 트레이닝
- 국가 차원: 비공식적인 지지, 조직문화에 대한 평가, 인센티브; 조직내 일생활 양립 인식도 조사(ex., 일가족양립인식조사)를 통한 조직환경 개선 방안 모색 ; 성별, 근로형태별 등