

직무관련 변인이 일-가정 갈등에 미치는 영향과 조직몰입 및 직무열의에 대한 일-가정 갈등의 효과*

김 현 욱

유 태 용†

광운대학교 산업심리학과

본 연구의 목적은 일-가정 갈등의 구성개념을 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’과 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’으로 구분하여, 직무관련 변인들이 두 가지 개념의 일-가정 갈등에 미치는 영향을 알아보고 이러한 일-가정 갈등이 조직몰입과 직무열의에 어떤 영향을 미치는지를 밝히는 데 있었다. 부가적으로, 일-가정 갈등과 직무열의 간의 관계에서 경력계획의 조절효과를 검증하였다. 본 연구를 위해 국내 다양한 조직에서 근무하고 있는 기혼남녀 318명에게 설문조사를 실시하여 자료를 수집하였다. 먼저, 일-가정 갈등의 두 구성개념이 서로 변별되는지 확인하기 위해 318명의 자료를 무선적으로 반으로 나누어 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 실시한 결과, 일-가정 갈등의 두 구성개념은 서로 변별되는 것으로 나타났다. 이를 바탕으로 직무관련 변인들과 두 가지 일-가정 갈등 간의 관계를 검증한 결과, 양적 직무과부하와 같은 양적(물리적) 특성을 지닌 직무관련 변인들은 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’보다 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’에 정적으로 더 큰 영향을 미쳤다. 반면에 직장 내 대인갈등과 같은 질적(심리적) 특성을 지닌 직무관련 변인들은 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’보다 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’에 정적으로 더 큰 영향을 미쳤다. 또한 일-가정 갈등의 두 구성개념 중 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’이 조직몰입과 직무열의에 부적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 경력계획은 일-가정 갈등과 직무열의 간의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 마지막으로 본 연구의 시사점, 제한점 및 미래연구 과제에 대해 논의하였다.

주요어 : 시간에 의한 일-가정 갈등, 긴장에 의한 일-가정 갈등, 직무관련 변인, 조직몰입, 직무열의, 경력계획

* 더 나은 논문이 되도록 귀중한 조언을 해주신 심사위원들께 감사드립니다.

† 교신저자 : 유태용, 광운대학교 산업심리학과, tyoo@kw.ac.kr, 02-940-5422

직장에서 대부분의 시간을 보내거나 혹은 직장에서 과도한 스트레스와 긴장 때문에 가정에서 자신의 역할을 다하지 못해서 갈등을 겪는 사람들이 있다. 이와 같이 일과 가정에서의 역할을 모두 감당해야하는 상황에서 사람들은 양립할 수 없는 두 영역에서의 역할 압력으로 인해 갈등을 경험할 수 있는데, 이를 일-가정 갈등(work-family conflict)이라고 한다. 과거에 비해 우리나라 국민들의 삶의 질이 크게 향상됨에 따라 구성원들은 점차 삶의 여러 영역 간에 균형을 맞추으로써 삶을 여유롭게 누리하고자 하는 경향이 늘어가고 있다. 이와 같은 종업원들의 의식 변화에 맞추어 최근 들어 국내 기업들도 일과 가정 간의 갈등을 적극적으로 관리하여 핵심인재를 확보하고, 조직의 생산성을 향상시키고자 하는 움직임이 늘고 있다. 이러한 맥락에서 일-가정 갈등 연구는 개인의 일과 가정에서의 역할에 균형을 맞추으로써 조직의 생산성과 개인의 웰빙이라는 두 마리 토끼를 모두 잡는 것에 가장 큰 목적을 두고 있다.

지난 20년간 일-가정 갈등에 대한 연구는 북미와 유럽 등의 선진국을 중심으로 활발하게 이루어져 왔지만 국내에서 연구되기 시작한 것은 불과 얼마 되지 않았다. 지금까지 일-가정 갈등에 관한 연구들은 일-가정 갈등에 영향을 미치는 원인들을 규명하고, 일-가정 갈등으로 인해 야기되는 부정적인 결과들을 밝히는 데 주력해왔다. 아울러 일-가정 갈등이 발생하는 메커니즘을 규명하기 위해 힘써왔으며, 여러 학자들에 의해 일-가정 갈등의 구성개념이 방향성 차원(일→가정 갈등, 가정→일 갈등)과 유형 차원(시간에 의한 갈등, 긴장에 의한 갈등, 행동에 의한 갈등)으로 이루어진다고 제안되어 왔다(예, Carlson, Kacmar, &

Williams, 2000). 그러나 지금까지는 주로 방향성에 따라 일-가정 갈등의 구성개념을 구분하여 연구를 진행해왔기 때문에 유형에 따라 구성개념을 구분하여 실증적으로 수행한 연구가 극히 드물다. 따라서 일-가정 갈등의 유형에 따른 구성개념을 실증적으로 확인하여 일-가정 갈등의 개념에 대해 보다 정확한 지식을 가질 필요가 있다.

또한 일-가정 갈등의 원인과 결과에 대해 여전히 밝혀지지 않은 영역이 존재하며, 특히 국내 직무환경에서 어떤 원인들에 의해 일-가정 갈등이 발생하고, 어떻게 구성원들의 조직에 대한 몰입이나 직무에 대한 열의 저하로 이어지는지를 실증적으로 밝힌 연구가 매우 부족한 실정이다. 그러므로 일-가정 갈등에 대한 연구가 국내에서도 더욱 활발히 이루어져야 할 필요가 있다. 따라서 본 연구는 다음과 같은 목적을 지니고 있다.

첫째, 일-가정 갈등이 유형에 따라 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’과 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’으로 구성개념이 서로 변별된다는 것을 확인함으로써, 일-가정 갈등의 연구에 있어 보다 구체적이고 정교한 이론적 틀을 제시하고자 하였다. 둘째, 일-가정 갈등의 구성개념을 유형에 따라 구분하여 각각의 유형에 미치는 직무관련 선행변인들을 파악한 연구는 지금까지 없었다. 따라서 일-가정 갈등에 영향을 미치는 직무특성들을 규명함에 있어 어떤 직무관련 변인들이 일-가정 갈등의 두 유형(시간에 의한 갈등, 긴장에 의한 갈등)에 서로 다른 영향을 미치는지 검증하고자 하였다. 셋째, 일-가정 갈등의 두 유형이 조직몰입과 직무열의에 대해 각각 어떤 영향을 미치는지를 파악하고자 하였다. 일-가정 갈등의 두 유형이 조직몰입과 직무열의에 미치는 영향을 검

증한 연구는 지금까지 거의 이루어지지 않았다. 넷째, 개인의 경력계획이 직무열의에 대한 일-가정 갈등의 부적인 효과를 완화하는 조절 효과를 지니는지 처음으로 검증하고자 하였다.

일-가정 갈등

일-가정 갈등에 대한 개념은 역할갈등에 대한 개념에서부터 확장되었다. Kahn, Wolfe, Quinn, Snook 및 Rosenthal(1964)은 역할 갈등에 대해서 ‘역할에 대한 압력이 두 개 이상의 장면에서 동시에 발생할 경우에 한 역할에 대한 압력에 순응하는 것이 다른 역할에 대한 압력에 순응하는 것을 어렵게 만드는 것’이라고 정의하였다(Greenhaus & Beutell, 1985에서 재인용). 이를 바탕으로 Greenhaus와 Beutell(1985)은 일-가정 갈등을 ‘직장과 가정 영역으로부터의 역할 압력이 여러 측면에서 서로 양립하지 못할 때 발생하는 역할갈등의 한 형태’라고 정의했다.

지금까지 일-가정 갈등을 설명하는 가장 대표적인 이론은 파급모델(spillover model)이다. 파급모델은 직장에서 일어나는 경험과 가정에서 일어나는 경험은 서로 정적인 영향을 미친다고 주장한다. 즉 파급모델은 일에서의 경험이나 태도가 가정생활에까지 연결되어 영향을 주게 되면서 자기와 가족구성원들에게 파급효과를 가져오거나, 가정에서의 경험이나 태도가 직장생활에까지 연결되어 영향을 주게 되면서 업무수행에 파급효과를 가져올 것이라고 가정한다(유태용 역, 2006).

일-가정 갈등의 구성개념

방향성에 따른 일-가정 갈등의 구분.
Gutek, Searle 및 Klepa(1991)가 일-가정 갈등의

구성개념이 직장 일이 가정의 일에 영향을 미침으로써 발생하는 역할 갈등인 ‘일→가정 갈등(work to family conflict; WFC)’과 가정 일이 직장의 일에 영향을 미침으로써 발생하는 역할 갈등인 ‘가정→일 갈등(family to work conflict; FWC)’으로 구분된다고 제안한 이후, 최근에는 일-가정 갈등을 완전히 이해하기 위해서는 두 방향성을 고려하여 연구하는 것이 보다 적절하다는 주장이 학자들 사이에서 일반적으로 받아들여지고 있다(Byron, 2005; Carlson et al., 2000; Frone, Russell, & Cooper, 1992; Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996). 예컨대, 너무 많은 시간을 직장에서 보내게 되어 가정에서의 의무를 하지 못함으로써 일어나는 역할 갈등은 ‘일→가정 갈등’에 속하고, 자녀가 아파서 직장에 결근을 해야 할 때 겪게 되는 역할 갈등은 ‘가정→일 갈등’에 해당한다.

Byron(2005)은 일-가정 갈등의 선행변인을 다룬 60개 이상의 연구에 대한 메타분석을 통해 직무와 관련된 변인들(work-domain variables)은 ‘가정→일 갈등’보다는 ‘일→가정 갈등’에 더 큰 영향력을 미치고, 직무와 관련되지 않은 변인들(nonwork-domain variables)은 ‘일→가정 갈등’보다는 ‘가정→일 갈등’에 더 큰 영향력을 미친다는 것을 밝힘으로써, 일-가정 갈등의 두 방향성에 따라 영향을 미치는 선행변인이 서로 다르다는 것을 확인했다. 이러한 선행연구들을 바탕으로 본 연구에서는 ‘일→가정 갈등’의 선행변인으로 직무와 관련된 변인들만을 선정하여 그 관계성을 규명하고자 하였다.

유형에 따른 일-가정 갈등의 구분.
Greenhaus와 Beutell(1985)은 문헌 검토를 통

해서 일-가정 갈등이 (1) 시간에 의한 갈등 (time-based conflict), (2) 긴장에 의한 갈등 (strain-based conflict), (3) 행동에 의한 갈등 (behavior-based conflict)의 세 가지 주요한 유형으로 구분된다고 제안하였다. 첫째, ‘시간에 의한 갈등’이란 한정된 자원인 시간을 어느 한 역할에 쏟음으로써 다른 역할에 참여하는 것이 어려울 때 발생하는 갈등을 의미한다. 시간은 모든 사람에게 한정된 자원이므로 개인에게 여러 영역에서의 역할이 요구될 경우 한 영역에서의 역할에 시간을 사용하는 동안 동시에 다른 영역에서의 역할에 동일하게 시간을 사용할 수 없다. 따라서 시간에 의한 갈등은 여러 영역에서의 역할이 동시에 요구되는 상황에서 개인이 제한된 시간 안에서 모든 역할을 감당할 수 없을 때 발생한다.

둘째, ‘긴장에 의한 갈등’이란 한 역할을 수행할 때 생기는 긴장으로 인해 다른 역할을 수행하는데 지장을 겪게 됨으로써 발생하는 갈등을 의미한다. 긴장에 의한 갈등은 한 영역에서의 역할을 수행하는 데 발생한 긴장과 피로가 다른 영역에서의 역할을 수행하는 데까지 영향을 미쳐 다른 영역에서 요구되는 역할을 다하지 못하는 경우에 나타난다. 마지막으로 ‘행동에 의한 갈등’이란 한 역할에서 요구되는 행동이 다른 역할에서 요구되는 행동과 상충되는 경우에 발생하는 갈등을 의미한다. 행동에 의한 갈등은 직무역할에서 기대되는 행동과 가족역할에서 기대되는 행동이 다를 경우에 발생할 수 있다.

Carlson 등(2000)은 일-가정 갈등의 척도를 개발하는 연구에서 일-가정 갈등의 구성개념이 앞서 설명한 2개의 방향성과 3개의 유형 차원으로 구분될 수 있음을 실증적으로 검증하였다. 그러나 지금까지 일-가정 갈등의 차

원을 구분하여 수행되었던 연구들은 거의 대부분 ‘일-가정 갈등’과 ‘가정-일 갈등’의 방향성 차원만을 구분하여 실시해왔을 뿐, 일-가정 갈등의 유형에 따라 차원을 구분하여 관련된 여러 변인과의 관계를 밝힌 연구는 없었다. 따라서 본 연구에서는 일-가정 갈등을 유형에 따라 구분하여 관련 변인들과의 관계를 검증하고자 했다. Carlson 등(2000)은 일-가정 갈등의 3개 유형 중 ‘행동에 의한 일-가정 갈등’에 대해서는 더 많은 연구들을 통해 개념을 보다 명확하게 한 후에 사용하는 것이 바람직하다고 언급하였다. 실제 이들의 연구에서도 확인적 요인분석에서 ‘행동에 의한 일-가정 갈등’은 방향성에 따른 두 차원(행동에 의한 일-가정 갈등, 행동에 의한 가정-일 갈등) 간에 매우 높은 상관(.83)이 존재했다. 또한 직장에서 요구되는 행동과 가정에서 요구되는 행동 간에 차이가 곧 갈등을 의미하는지에 대한 논란이 있어왔다(Carlson et al., 2000). 따라서 ‘행동에 의한 일-가정 갈등’은 아직까지 그 구성개념이 명확하다고 볼 수 없기 때문에 본 연구에서는 ‘행동에 의한 일-가정 갈등’을 제외하고, ‘시간에 의한 일-가정 갈등’과 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’만을 다루었다.

일-가정 갈등의 두 유형이 본 연구에 포함된 직무관련 변인들과의 어떠한 관계를 나타내는지 검증하기에 앞서 우선, 일-가정 갈등의 구성개념이 Carlson 등(2000)의 연구에서의 결과와 마찬가지로 우리나라에서도 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’과 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’으로 서로 변별되는지를 확인할 필요가 있다. Greenhaus와 Beutell(1985)처럼 일-가정 갈등의 유형이 구분될 수 있다는 것을 제안한 학자들은 있지만, 이를 실증적으로 검증한 연구는 Carlson 등(2000)을 제외하고는 국내외 모

두에서 없는 실정이다. 따라서 본 연구에서는 Carlson 등(2000)의 연구를 토대로 '시간에 의한 일-가정 갈등'과 '긴장에 의한 일-가정 갈등'이 서로 구분되는 개념이라고 가정하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 시간에 의한 일-가정 갈등과 긴장에 의한 일-가정 갈등은 서로 구분되는 개념일 것이다.

직무관련 변인들과 일-가정 갈등 간의 관계

본 연구에서는 일-가정 갈등에 영향을 미치는 직무관련 변인으로서 양적 직무과부하, 근무시간의 경직성, 비자율적 퇴근문화, 질적 직무과부하, 역할갈등, 직장 내 대인갈등을 선정하였다. 이 중 양적 직무과부하, 근무시간의 경직성, 비자율적 퇴근문화는 가정에서의 역할을 수행하기 위한 시간을 부족하게 만드는 양적(물리적)인 특성을 지니고 있다. 반면에 질적 직무과부하, 역할갈등, 직장 내 대인갈등은 구성원들의 심리적 긴장이나 불안 등을 야기하는 질적(심리적)인 특성을 지닌다. 따라서 양적 직무과부하, 근무시간의 경직성, 비자율적 퇴근문화는 '긴장에 의한 일-가정 갈등'보다는 '시간에 의한 일-가정 갈등'과 더 높은 관련성이 있을 것이고, 질적 직무과부하, 역할갈등, 직장 내 대인갈등은 '시간에 의한 일-가정 갈등'보다는 '긴장에 의한 일-가정 갈등'과 더 깊은 관련성을 지닐 것이다.

직무과부하

직무과부하(work overload)란 종업원들이 자신의 능력에 비해 너무 많거나 또는 너무 어려운 직무를 완수하도록 요구받고 있다고 지각

하는 상황을 말하며, 양적 직무과부하와 질적 직무과부하로 구분된다. 양적 직무과부하는 한정된 시간 동안에 수행할 수 있는 것보다 더 많은 양의 직무를 완수하도록 요구할 때 발생하며, 질적 직무과부하는 개인의 능력과 지식의 한계를 넘어선 어려운 역할을 하도록 요구할 때 발생한다(French & Caplan, 1973).

Frone, Russel 및 Cooper(1992)는 직무과부하가 일-가정 갈등에 정적으로 영향을 미친다는 것을 발견하였으며, 이은희(2000)의 연구에서도 직무과부하는 일-가정 갈등에 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 양적 직무과부하와 질적 직무과부하를 구분하여 두 가지 유형의 일-가정 갈등에 미치는 효과를 검증한 연구는 지금까지 없었다. 양적 직무과부하를 경험하는 종업원은 주로 주어진 직무를 완수하는 동안 시간이라는 한정된 자원의 부족을 경험하게 된다. 국내 근로풍토에서 종업원들은 맡겨진 직무역할을 완수하기 위해 정해진 업무시간 외에 초과근무를 하는 경우도 많이 있는데, 이러한 경우에 가정에서의 역할에는 상대적으로 적은 시간을 쓸 수밖에 없다. 시간의 부족으로 인해 직장에서의 역할과 가정에서의 역할을 모두 수행하지 못할 때 발생하는 것이 '시간에 의한 일-가정 갈등'이므로, 양적 직무과부하를 경험하는 개인은 '긴장에 의한 일-가정 갈등'보다는 한정된 자원의 양적인 부족으로 인해 발생하는 '시간에 의한 일-가정 갈등'을 더 강하게 느낄 것이다.

한편 질적 직무과부하를 경험하는 종업원은 주로 자신이 보유한 능력과 지식보다 어려운 역할을 수행해야 하는 상황에서 심리적 긴장과 스트레스 등을 경험할 가능성이 많으며, 극심한 심리적 긴장과 스트레스는 심리적 소진 등의 질적인 자원의 결핍으로 이어질 수

있다. 따라서 질적 직무과부하로 인한 질적인 자원의 결핍은 가정에서의 역할을 수행하는 데까지 영향을 미쳐 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’보다는 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’에 더 강한 영향을 미칠 가능성이 크다. 이러한 추론을 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 양적 직무과부하는 긴장에 의한 일-가정 갈등보다 시간에 의한 일-가정 갈등에 정적으로 더 큰 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 질적 직무과부하는 시간에 의한 일-가정 갈등보다 긴장에 의한 일-가정 갈등에 정적으로 더 큰 영향을 미칠 것이다.

근무시간의 경직성

근무시간의 경직성(work schedule rigidity)은 근무시간의 유연성(work schedule flexibility)과 대비되는 개념이다. 근무시간의 유연성은 총 근무시간은 동일하더라도 개인이 근무시간을 조정할 수 있는 유연성을 의미한다. 따라서 본 연구에 포함된 근무시간의 경직성은 개인적인 일이나 가족을 위해서 기본적인 근무시간을 유동적으로 조정하거나 업무일정을 스스로 조절할 수 없는 직무의 구조적 특성을 의미한다. 근무시간의 경직성과 대비되는 개념으로서 근무시간의 유연성은 일-가정 갈등과 부적적으로 유의하게 관련되어 있다(Major, Klein, & Ehrhart, 2002). 경직된 근무시간은 구성원들이 중요한 가정활동에 참여하기 위한 시간의 사용을 제한할 수 있다. 일-가정 갈등이 발생하는 중요한 원인 중 하나가 직장에서의 역할에 시간을 쏟음으로써 가정에서의 역할에 참여하지 못하게 되는 것이라는 점을 고려할 때, 근무시간의 경직성은 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’보다는 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’에 정

적으로 더 강한 영향을 미칠 가능성이 클 것이라고 추론해볼 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4. 근무시간의 경직성은 긴장에 의한 일-가정 갈등보다 시간에 의한 일-가정 갈등에 정적으로 더 큰 영향을 미칠 것이다.

비자율적 퇴근문화

비자율적 퇴근문화란 상사나 동료 등의 압력이나 방해로 인해 정해진 근무시간이 끝난 후에도 자유롭게 퇴근하지 못하는 조직문화를 의미한다. 정해진 근무시간이 끝났음에도 불구하고 상사에게 회사에 대한 충성심이 부족한 사람으로 취급되거나, 이로 인해 경력 상의 불이익이 발생할 것이라고 여겨 퇴근을 하지 못하는 개인은 일-가정 갈등을 보다 많이 경험할 가능성이 있다. 이와 같이 조직문화가 일-가정 갈등에 영향을 미친다는 연구 결과들이 있는데, Mesmer-Magnus와 Viswesvaran(2006)은 일-가정 갈등에 관한 논문 35개에서 일-가정 갈등과 가족친화제도 간의 105개 상관관계를 메타분석한 결과, 일-가정 갈등에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 조직분위기에 대한 인식, 상사 및 배우자 지원에 대한 인식이라는 것을 밝혔다.

이러한 결과들은 정해진 근무시간이 지나도 퇴근을 자유롭게 할 수 없다고 여기는 조직문화에서는 일-가정 갈등이 보다 빈번하게 발생할 수 있음을 시사한다. 정시 퇴근을 하지 못하는 경우 가정에서의 역할을 이행하기 위한 시간은 상대적으로 줄어들 수밖에 없다. Voydanoff(1988)는 직장에서 오랜 시간 근무하는 것은 가족 또는 다른 활동을 위한 시간 자체를 감소시키기 때문에 시간 갈등의 주요인

이 된다고 하였다. 따라서 비자율적인 퇴근문화를 강하게 지각하는 사람들은 일에서의 역할과 가정에서의 역할을 동시에 수행하기에 시간의 부족을 더 많이 경험하게 될 것이고, 일-가정 갈등 중 ‘긴장으로 인한 일-가정 갈등’보다는 시간의 양적인 부족으로 인해 경험하게 되는 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’을 보다 강하게 느낄 것이라고 가정할 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 5. 비자율적 퇴근문화는 긴장에 의한 일-가정 갈등보다 시간에 의한 일-가정 갈등에 정적으로 더 큰 영향을 미칠 것이다.

역할갈등

역할갈등이란 개인의 욕구와 역할의 요구가 불일치하는 상태로써(Rizzo, House, & Lirtzman, 1970), 작업 환경에서 개인이 갈등을 일으키거나 모순적인 기대에 당면했을 때, 두 사람이 상이 모순되는 기대행동을 요구할 때, 개인의 가치 혹은 신념이 다른 사람의 기대행동과 모순되어 나타날 때, 한 역할에 대한 요구사항이 또 다른 역할에 대한 요구사항과 모순될 때 발생한다(Nicholson & Goh, 1983). 역할갈등과 일-가정 갈등의 관계는 지금까지 여러 연구들에서 정적으로 유의하게 관련이 있는 것으로 나타났다(Bacharach, Bamberger & Conley, 1991; Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996). 한편 Revicki와 May(1989)는 역할갈등, 역할모호성이 종업원의 긴장에 유의한 영향을 미친다고 보고하였으며, House와 Rizzo(1972)는 제조업에 종사하는 구성원들을 대상으로 역할갈등과 직무만족, 조직의 효과성, 개인의 심리상태와의 관계를 연구한 결과, 역할갈등이 직무에 대한 불안, 긴장, 피로 등과 정적인 관계가 있음을

확인하였다. 즉, 직무상에서 역할갈등을 많이 지각할수록 이로 인해 발생한 정신적인 긴장, 불안 등이 가정에 돌아와서도 지속되어 가정에서의 역할을 이행하는 데 지장을 초래할 가능성이 크다. 따라서 직무에서 역할갈등을 많이 경험할수록 일-가정 갈등 중 ‘시간으로 인한 일-가정 갈등’보다는 ‘긴장으로 인한 일-가정 갈등’을 더 많이 경험하게 될 것이기 때문에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 6. 역할갈등은 시간에 의한 일-가정 갈등보다 긴장에 의한 일-가정 갈등에 정적으로 더 큰 영향을 미칠 것이다.

직장 내 대인갈등

직장 내에서 가장 흔히 일어나는 상호작용은 상사, 동료, 부하 및 고객들 간의 대인관계에서 발생한다. 이러한 직장 내 대인관계는 긍정적인 측면과 부정적인 측면이 함께 양존하는 개념으로서 조직 구성원들과의 원만한 대인관계는 도구적·정서적·정보적 지원을 제공하는 중요한 사회적 지원의 원천이 되는 반면, 이들 간에 발생할 수 있는 여러 형태의 갈등으로 인해 직무 스트레스, 심리적 갈등을 경험하는 스트레스의 원천이 되기도 한다. 직장 내 대인갈등으로 인한 부정적인 효과에 대해 검증한 연구들을 살펴보면, Gaines와 Jermier(1983)는 조직 구성원들 간의 대인관계가 스트레스, 심리적 좌절감, 갈등 등을 발생시킬 수 있으며, 상사 및 동료와의 사회적 상호작용이 직무 스트레스 및 직무 탈진의 중요한 원천이 된다고 하였다. Spector, Dwyer 및 Jex(1988)는 직장 내 대인갈등이 불안, 좌절, 직무불만족과 정적으로 유의한 상관관계가 있다고 밝혔다. Leiter와 Maslach(1988)는

상사 및 동료와의 대인관계 유형이 정서적, 정신적 문제에 미치는 효과를 검증하였는데, 함께 일하고 싶지 않은 상사나 동료와 함께 일하는 것은 중요한 스트레스 원인이 된다는 것을 확인했다. 이러한 점들을 고려할 때 직장 내 대인갈등은 주로 심리적 긴장이나 스트레스 등의 부정적인 심리적 기제들을 야기함으로써 가정에 돌아와서도 가정에서의 역할을 이행하는 데 지장을 초래할 가능성이 크다. 따라서 직장에서 대인갈등을 많이 경험할수록 일-가정 갈등 중 ‘시간으로 인한 일-가정 갈등’보다는 ‘긴장으로 인한 일-가정 갈등’을 더 많이 경험하게 될 것이기 때문에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 7. 직장 내 대인갈등은 시간에 의한 일-가정 갈등보다 긴장에 의한 일-가정 갈등에 정적으로 더 큰 영향을 미칠 것이다.

일-가정 갈등과 조직몰입 및 직무열의 간의 관계

일-가정 갈등과 조직몰입 간의 관계

Tett와 Meyer(1993)는 조직몰입을 자신이 속한 조직에 대해 느끼는 동일시, 충성심, 애착 등과 같은 정서적 반응으로 정의하였다. 조직몰입에 관한 많은 연구들은 정서적 몰입을 조직몰입의 핵심 구성개념으로 여기고 연구를 수행하였다. 일-가정 갈등과 조직몰입 간의 관계를 다룬 대부분의 연구들도 이러한 관점을 수용하여 정서적 조직몰입에 대한 일-가정 갈등의 효과를 다루었다. 따라서 본 연구 역시 조직몰입의 구성개념 중 정서적 몰입만을 측정하여 일-가정 갈등과의 관계를 검증하였다. Netemeyer, Boles 및 McMurrian(1996)의 일-

가정 갈등 척도연구에서 일-가정 갈등과 조직몰입은 부적의 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 국내 연구에서도 일-가정 갈등이 조직몰입에 부적의 영향을 미치는 것으로 나타났다(이은희, 2000). 일-가정 갈등은 여러 연구들에서 일관되게 조직몰입에 부적의 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 일-가정 갈등을 경험한 개인은 시간으로 인해 일-가정 갈등을 경험하든지 긴장에 의해 일-가정 갈등을 경험하든지 결과적으로 일과 가정 사이에서의 역할 갈등이라는 동일한 심리적 반응을 경험할 가능성이 높다. 예컨대, 일-가정 갈등을 경험하는 개인은 일-가정 갈등을 경험하게 된 원인에 상관없이 자신이 속한 조직에 대해 불만을 갖고 조직에 대한 몰입이 낮아질 가능성이 크다. 따라서 본 연구에서는 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’과 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’은 모두 조직몰입에 부적으로 영향을 미칠 것이라고 가정하고 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 8-1. 시간에 의한 일-가정 갈등은 조직몰입에 부적의 영향을 미칠 것이다.

가설 8-2. 긴장에 의한 일-가정 갈등은 조직몰입에 부적의 영향을 미칠 것이다.

일-가정 갈등과 직무열의 간의 관계

Schaufeli, Salanove, Gonzalez-Roma 및 Bakker (2002)는 직무열의를 업무에 대하여 긍정적이고 활력적이며 헌신하고 몰두하는 마음가짐으로 정의하고, 하위 구성요인은 활력(vigor), 헌신(dedication), 몰두(absorption)로 이루어진다고 하였다. 직무열의에 대한 개념은 긍정 심리학에 대한 관심이 높아지면서 최근 들어 주목을 받기 시작하였다. 직무열의 개념이 등장한지 얼마 되지 않아 직무탈진과 반대되는 속성을

지닌 동일한 개념이라는 주장도 존재하지만, 직무탈진과 하위 구성개념이 동일하지 않기 때문에 서로 다른 개념으로 볼 수 있다. Mauno, Kinnunen 및 Ruokolainen(2007)은 직무열의에 대한 선행변인으로 직무요구(직무 불안감, 시간 요구량, 일-가정 갈등)가 직무열의의 각 하위 구성개념에 미치는 영향을 검증하였다. 이들의 연구에서 직무 불안감, 시간 요구량, 일-가정 갈등을 위계적 회귀분석의 한 단계에서 함께 투입하였을 때 직무열의에 대해 유의한 설명량을 갖는 것으로 나타났으며, 특히 본 연구의 관심 변인인 일-가정 갈등은 직무열의의 하위요인 중 활력에 부적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 직무열의에 대한 일-가정 갈등의 독립적인 영향을 검증한 연구는 없었다. 직무열의의 구성요인을 살펴볼 때 직무열의가 높은 사람들은 자신의 업무를 통해 활력을 느끼고, 업무에 열정과 헌신을 가지고 임하며, 업무를 하는 동안 몰두하고 업무를 통해 행복을 느끼는 성향이 높다. 따라서 일-가정 갈등을 경험할 경우 업무에서 느끼는 활력, 헌신, 몰두 등이 떨어질 것이라고 예상할 수 있다. 이러한 선행연구와 추론을 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 9-1. 시간에 의한 일-가정 갈등은 직무열의에 부적인 영향을 미칠 것이다.

가설 9-2. 긴장에 의한 일-가정 갈등은 직무열의에 부적인 영향을 미칠 것이다.

일-가정 갈등과 직무열의 간의 관계에서 경력계획의 조절효과

경력계획은 한 개인이 목표를 설정하고 설

정된 목표를 성취하기 위해 수립하는 행동 과정이나 수단을 의미한다(이동하, 탁진국, 2008). Gould(1979)에 의하면 경력계획은 일종의 목표 설정 과정이고 경력유효성을 촉진시켜 줄 수 있는 변인으로서 개인이 주체가 되어 자신의 경력목표 달성을 위해 준비하는 것을 의미한다. 경력계획이 개인과 조직에 미치는 효과에 관한 여러 연구들에서 경력계획은 경력몰입, 경력만족, 경력성공, 낮은 이직의도 등과 정적으로 관련된다는 것이 일관되게 보고되고 있다. Steffy와 Jones(1988)는 경력계획을 구체적으로 가지고 있는 사람들이 자신의 경력에 더 몰입한다는 것을 밝혔으며, Aryee와 Debrah(1993)은 경력계획모델의 비교문화 연구에서 경력계획이 경력 행동, 경력 만족, 일에 대한 자기 효능감, 경력 몰입에 정적으로 영향을 미친다고 밝혔다. 경력계획 수준이 높은 사람들이 자신의 경력에 더 많이 몰입하게 된다는 특성을 고려할 때, 경력계획을 성공적으로 수립한 사람들은 경력성공을 이루기 위해 자신의 직무에 깊이 몰두하며, 경력계획을 수립하지 않은 사람들보다 적극적으로 자신의 직무에 임할 것이라고 짐작할 수 있다. 그러므로 경력계획을 적극적으로 수립하는 사람들은 일-가정 갈등으로 인해 직무수행에 어려움을 경험하더라도 지속적으로 자신의 경력계획을 실행하기 위해 노력함으로써 경력계획 수준이 낮은 사람들에 비해 높은 직무열의를 나타낼 것이다.

임효창, 김오현, 이봉세(2005)는 이직의도에 대한 일-가정 갈등과 경력계획의 상호작용효과를 검증한 결과, 일-가정 갈등이 이직의도에 영향을 미치는 데 있어서 경력계획이 일-가정 갈등의 부정적인 효과를 감소시키는 조절효과를 보이는 것으로 나타났다. 이와 같이

경력계획이 일-가정 갈등의 부정적인 영향력을 완화시키는 효과는 직무열의에 대한 일-가정 갈등의 부정적인 영향에서도 나타날 것이라고 추측할 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 10-1 경력계획은 시간에 의한 일-가정 갈등과 직무열의 간의 관계를 조절할 것이다. 구체적으로, 경력계획 수준이 낮을 때보다 높을 때 시간에 의한 일-가정 갈등이 직무열의에 미치는 부적 효과는 감소할 것이다.

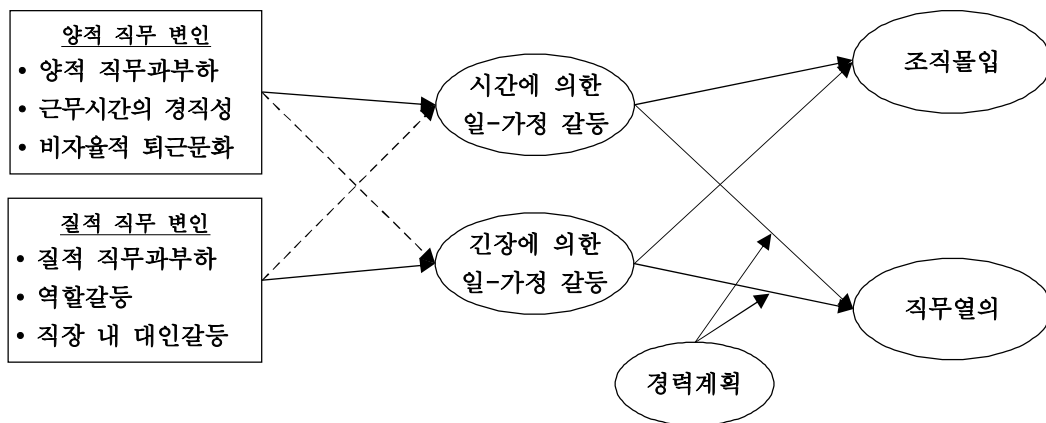
가설 10-2. 경력계획은 긴장에 의한 일-가정 갈등과 직무열의 간의 관계를 조절할 것이다. 구체적으로, 경력계획 수준이 낮을 때보다 높을 때 긴장에 의한 일-가정 갈등이 직무열의에 미치는 부적 효과는 감소할 것이다.

이상의 가설들에서 제시한 변인들 간의 관계를 그림 1에 제시하였다.

조사대상자 및 자료수집 절차

본 연구를 위해 다양한 조직에서 근무하고 있는 기혼남녀 324명으로부터 설문조사를 통해 자료를 수집하였다. 수집된 자료 중 미혼자가 응답을 하였거나 불성실하게 응답한 6명의 응답 자료를 제외하고, 총 318명의 응답 자료를 분석에 사용하였다. 318명의 응답자들 중 남성이 184명(57.9%), 여성이 134명(42.1%)이었으며, 평균 연령은 34.9세(표준편차 6.0세)였다. 직무는 사무직 146명(45.9%), 서비스직 34명(10.7%), 영업직 81명(25.5%), 전문직(교육직, 연구직, 기술직) 51명(16%), 기타(생산직, 운송직) 6명(1.9%)이었고, 현재 직장에서의 근속년수는 평균 6년 1개월(표준편차 4년 5개월)이었다. 평균 결혼기간은 6년 5개월(표준편차 6년 2개월)이었으며, 평균 1명(표준편차 0.8명)의 자녀를 두고 있었다. 응답자들이 양육하고 있는 막내자녀는 미취학 아동이 159명(50%)으로 가장 많았다.

방 법



측정도구

본 연구에 사용된 모든 문항에 대해 응답자들은 리커트식 5점 척도 상에 평정하였다.

일-가정 갈등

본 연구에서는 일-가정 갈등을 두 가지 유형(시간, 긴장)으로 측정하기 위해 일-가정 갈등, 직장 내 스트레스 및 부부갈등과 관련된 국내외 문헌들을 검토하여 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’과 관련된 8개 문항, ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’과 관련된 9개 문항을 수집하거나 직접 제작하였다. 기존에 일-가정 갈등의 유형을 구분한 척도로는 Carlson 등(2000)이 개발한 척도가 있는데, 이들이 개발한 일-가정 갈등 척도는 6개 차원(방향성 2개 차원 × 유형 3개 차원)마다 각각 3개씩의 문항을 포함하고 있다. 방향성 2개 차원은 일→가정 갈등과 가정→일 갈등이고, 유형 3개 차원은 시간, 긴장, 행동에 의한 갈등이었다. 본 연구에서는 이 중 ‘시간에 의한 일→가정’과 ‘긴장에 의한 일→가정 갈등’의 두 유형에만 초점을 두었기 때문에 각 유형당 3개 문항만을 포함하는 Carlson 등(2000)의 척도만으로는 문항이 충분하지 않다고 판단하였다. 따라서 문헌검토를 통해 중복되지 않는 11개의 문항을 추가하여 총 17개의 문항을 설문지에 포함하였다.

17개의 문항들 중 결과에서 제시한 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석 절차를 통해 6개 문항을 제거하고 최종적으로 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’을 5개 문항, ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’을 6개 문항으로 측정하였다. ‘시간에 의한 일-가정 갈등’의 문항 예로는 “나는 가족과 더 많은 시간을 보내고 싶지만 직장일로 인해서 그러지 못한다.” 등이 있으며, ‘긴장에

의한 일-가정 갈등’의 문항 예로는 “나는 직장에서 받은 긴장이나 화를 다스리지 못해 종종 가족에게 평소와 다르게 행동한다.” 등이 있다. 5개 문항으로 측정된 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’과 6개 문항으로 측정된 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’의 내적일관성 신뢰도 계수는 각각 .89와 .93이었다.

양적 직무과부하

양적 직무과부하를 측정하기 위해서 Spector와 Jex(1998)가 개발한 양적 직무과부하에 대한 5개 문항 중 구성개념에 대한 대표성이 높다고 판단한 3개 문항을 사용하였다. 문항의 예로는 “나의 직무는 주어지는 시간에 비해 처리해야 할 업무량이 너무 많다.”, “나는 너무 많은 업무를 처리해야 한다.” 등이 있다. 3개 문항으로 측정된 양적 직무과부하의 내적 일관성 신뢰도 계수는 .87이었다.

근무시간의 경직성

근무시간의 경직성을 측정하기 위해 문헌검토를 통해 연구자들이 자체적으로 작성한 3개의 문항을 사용하였으며, 문항의 예로는 “나는 출퇴근 시간을 유동적으로 조정할 수 있다.(역문항)”, “나는 근무 중 시간을 조정하여 몇 시간의 개인적인 시간을 낼 수 있다.(역문항)” 등이 있다. 3개 문항으로 측정된 근무시간의 경직성의 내적일관성 신뢰도 계수는 .71이었다.

비자율적 퇴근문화

비자율적 퇴근문화를 측정하기 위해 문헌검토를 통해 연구자들이 자체적으로 작성한 3개의 문항을 사용하였으며, 문항의 예로는 “나는 오늘 해야 할 과업을 끝낸 후에도 상사보다

먼저 퇴근하는 것이 어렵다.”, “나는 직장 분위기 때문에 정시 퇴근을 하지 못하는 때가 많다.” 등이 있다. 3개 문항으로 측정된 비자율적 퇴근문화의 내적일관성 신뢰도 계수는 .86이었다.

질적 직무과부하

질적 직무과부하를 측정하기 위해 Ivancevich와 Matteson(1980)이 개발한 질적 직무과부하에 대한 3개의 문항을 사용하였다. 문항의 예로는 “나의 직무는 내가 가진 업무 지식에 비해 너무 어려운 것을 요구한다.”, “나의 직무는 내 능력으로 감당하기에는 너무 어려운 일을 요구한다.” 등이 있다. 3개 문항으로 측정된 질적 직무과부하의 내적일관성 신뢰도 계수는 .72였다.

역할갈등

역할갈등을 측정하기 위해 Rizzo, House 및 Lirtzman(1970)이 개발한 6개의 역할갈등 문항 중 구성개념에 대한 대표성이 높다고 판단한 4개의 문항을 사용하였다. 문항의 예로는 “나는 여러 명의 상사로부터 서로 상반된 지시를 받는다.”, “나는 임무를 수행하기 위해서 규칙이나 정책들을 어겨야 한다.” 등이 있다. 4개 문항으로 측정된 역할갈등의 내적일관성 신뢰도 계수는 .74였다.

직장 내 대인갈등

직장 내 대인갈등을 측정하기 위해 Spector와 Jex(1998)가 개발한 직장 내 대인갈등 4개 문항을 사용하였다. 문항의 예로는 “나는 직장에서 다른 사람들과 자주 언쟁을 벌인다.”, “나는 직장에서 만나는 사람들로 부터 자주 불쾌함을 느낀다.” 등이 있다. 4개 문항으로 측

정한 직장 내 대인갈등의 내적일관성 신뢰도 계수는 .85였다.

조직몰입

조직몰입을 측정하기 위해 Mowday, Steers 및 Porter(1979)에 의해 개발된 조직몰입척도(OCQ) 중 유대용, 현희정(2003)의 연구에 사용된 7개 문항을 사용하였다. 조직몰입척도 문항의 예는 “이 조직의 성장과 발전이 곧 나의 성장과 발전이라고 느낀다.”, “이 조직을 위해서라면 기꺼이 나의 시간과 노력을 쏟을 의사가 있다.” 등이 있다. 7개 문항으로 측정된 조직몰입의 내적일관성 신뢰도 계수는 .89였다.

직무열의

직무열의를 측정하기 위해 Schaufeli, Salanove, Gonzalez-Roma 및 Bakker(2002)에 의해 개발된 문항을 이랑, 김완석, 신강현(2006)이 번안한 것을 사용하였다. Schaufeli 등(2002)의 직무열의 문항은 세 개의 하위차원으로 구성된 총 17개 문항으로 이루어져 있는데, 본 연구에서는 각 하위차원에 대한 대표성이 높다고 판단한 7개 문항을 사용하였다. 문항의 예로는 “일을 할 때, 나는 넘치는 힘을 느낀다.”, “직무를 수행할 때 나는 직무 이외의 주변의 모든 것을 잊는다.” 등이 있다. 7개 문항으로 측정된 직무열의의 내적일관성 신뢰도 계수는 .78이었다.

경력계획

경력계획을 측정하기 위해 Gould(1979)의 척도를 임범식, 탁진국(2002)이 번역하여 사용한 3개의 문항을 사용하였다. 문항의 예로는 “나는 앞으로의 경력에 대한 계획을 가지고 있다.”, “나의 경력목표가 무엇인지 아직 결정하지 못했다.(역문항)” 등이 있다. 3개 문항으로

측정한 경력계획의 내적일관성 신뢰도 계수는 .74였다.

결 과

시간에 의한 일-가정 갈등과 긴장에 의한 일-가정 갈등의 구성개념 간 변별성 검증

탐색적 요인분석 결과

일-가정 갈등의 개념이 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’과 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’으로 구분될 수 있는지를 알아보기 위하여 먼저 일-가정 갈등, 직무스트레스, 부부갈등과 관련된 국내외 문헌을 검토하여 총 17개 문항을 수집하거나 본 연구자들이 직접 작성하였다. 이러한 17개의 일-가정 갈등 문항에 대해 다양한 조직에서 근무하고 있는 기혼남녀 318명으로부터 응답을 얻었다. 이 자료를 무선적으로 반으로 나누어 159명의 응답에 대해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인추출방법은 주축분해법을 사용하였고, 고유값 1.0을 기준으로 하고, 베리맥스 회전방식을 통한 직교회전을 사용하여 요인분석을 실시한 결과, 17개 문항은 3개의 요인으로 나타났다. 그러나 이 문항들 중 .40 이하의 요인부하량을 지니거나 둘 이상의 요인에서 .30 이상의 요인부하량을 지니는 6개 문항을 제거한 후, 나머지 11개 문항들을 사용하여 다시 한 번 동일한 방법으로 요인분석을 실시하였다. 그 결과, 일-가정 갈등 문항들은 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’과 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’의 요인구조를 지니는 것으로 나타났다. ‘시간에 의한 일-가정 갈등’ 요인에는 5개 문항이 포함되었으며, ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’에는 6개 문항이 포함

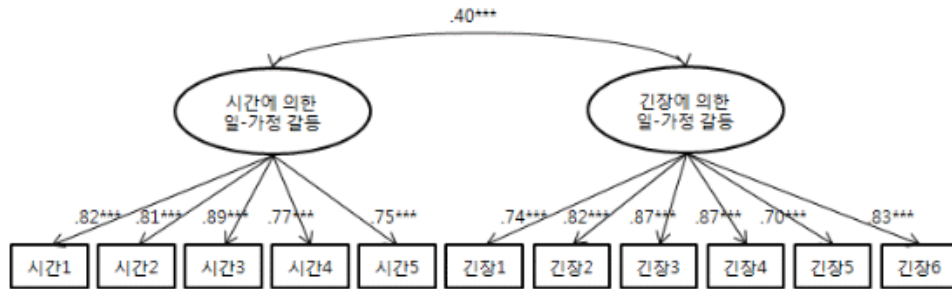
되었고, 각 문항은 모두 .70 이상의 높은 요인부하량을 보였다. 이들 요인이 갖는 설명량을 살펴보면, ‘시간에 의한 일-가정 갈등’ 요인이 29.1%, ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’ 요인이 41.3%를 설명하는 것으로 나타나 일-가정 갈등의 총 70.4%를 설명하는 것으로 나타났다.

확인적 요인분석 결과

탐색적 요인분석을 통해 얻어진 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’ 5개 문항과 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’ 6개 문항이 각각 서로 다른 구성개념을 나타내는 것인지를 확인하기 위하여 탐색적 요인분석에서 사용한 자료와 다른 나머지 159명의 자료를 사용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석의 결과로부터 얻어진 측정변인들이 일-가정 갈등의 2개 요인을 잘 나타내는지 알아보기 위해 잠재변인을 2개로 설정하고 각각에 해당되는 측정변인에만 부하되도록 하고, 두 잠재변인 간에는 상관이 존재하는 2요인 모형을 설정하였다. 2요인 모형에 대한 경쟁모형으로 일-가정 갈등을 하나의 구성개념으로 가정하는 1요인 모형을 채택하여 2요인 모형과 1요인 모형 간의 부합지수를 비교하였다. 모형에 대한 χ^2 , GFI, AGFI, NNFI, RMSEA, CFI의 부합도 지수를 확인한 결과, 표 1에 제시된 바와 같이 2요인 모형은 GFI=.90, AGFI=.84, NNFI=.96, RMSEA=.09, CFI=.97로 나타나 전반적으로 양호한 모형이라고 판단할 수 있다. 이에 비해 경쟁모형으로 채택한 1요인 모형의 부합도 지수는 GFI=.55, AGFI=.32, NNFI=.74, RMSEA=.31, CFI=.79로 나타나 모든 부합도 지수에서 좋은 모형의 일반적 준거를 충족시키지 못했다. 이러한 결과는 2요인 모형이 1요인 모형보다 전반적으로 더 적절하다는 것을 의미하므로, ‘시

표 1. 일-가정 갈등의 2요인 모형과 1요인 모형에 대한 부합도 지수

| 모형 | 부합지수 | χ^2 | df | GFI | AGFI | NNFI | RMSEA | CFI |
|--------------|------|----------|----|-----|------|------|-------|-----|
| 2요인 모형(연구모형) | | 102.2 | 43 | .90 | .84 | .96 | .09 | .97 |
| 1요인 모형(경쟁모형) | | 470.5 | 44 | .55 | .32 | .74 | .31 | .79 |



주. 각 문항의 요인계수는 표준화된 계수(standardized solution)임. N=159, *** $p < .001$

그림 2. 일-가정 갈등의 2요인 구조 및 문항들의 요인계수

간에 의한 일-가정 갈등'과 '긴장에 의한 일-가정 갈등'은 서로 구분되는 개념일 것이라는 가설 1은 지지되었다. 확인적 요인분석을 통해 밝혀진 일-가정 갈등의 2요인 구조와 각 요인에 포함된 문항들의 표준화된 요인계수가 그림 2에 제시되어 있다. 두 요인간의 상관은 .40이었다.

측정 변인들의 기술 통계치 및 상호상관

표 2는 본 연구에 사용된 변인들의 평균, 표준편차 및 상관관계를 보여준다. 표 2에서 보는 바와 같이, 일-가정 갈등의 직무관련 선행변인들은 '시간에 의한 일-가정 갈등' 및 '긴장에 의한 일-가정 갈등'과 모두 정적으로 유의한 상관관계를 보였다. '시간에 의한 일-가정 갈등'은 양적 직무과부하($r=.63, p<.01$), 비자율적 퇴근문화($r=.44, p<.01$), 질적 직무과부하($r=.25, p<.01$), 근무시간의 경직성($r=.23,$

$p<.01$), 역할갈등($r=.22, p<.01$), 직장 내 대인 갈등($r=.17, p<.01$) 순으로 높은 상관관계를 보였다. '긴장에 의한 일-가정 갈등'은 직장 내 대인갈등($r=.56, p<.01$), 역할갈등($r=.47, p<.01$), 질적 직무과부하($r=.46, p<.01$), 양적 직무과부하($r=.32, p<.01$), 비자율적 퇴근문화($r=.30, p<.01$), 근무시간의 경직성($r=.15, p<.01$) 순으로 높은 상관관계를 나타냈다. 전반적으로 '시간에 의한 일-가정 갈등'은 주로 가정에서의 역할을 수행하는 데 필요한 양적(물리적)인 요소의 결핍과 관련된 직무 변인들과 높은 상관관계를 보였고, '긴장에 의한 일-가정 갈등'은 가정에서의 역할을 수행하는 데 필요한 질적(심리적)인 요소의 결핍과 관련된 직무 변인들과 높은 상관관계를 나타냈다.

일-가정 갈등과 조직몰입 및 직무열의 간의 상관관계에서 '긴장에 의한 일-가정 갈등'은 조직몰입 및 직무열의와 부적으로 유의한 상관관계(조직몰입 $r=-.24, p<.01$, 직무열의 $r=$

표 2

-.16, $p < .01$)를 보인 반면, ‘시간에 의한 일-가정 갈등’은 이 둘과의 상관이 모두 유의하지 않았다(조직몰입 $r = .09$, 직무열의 $r = .05$). 마지막으로 경력계획은 조직몰입($r = .16$, $p < .01$) 및 직무열의($r = .25$, $p < .01$)와 정적으로 유의한 상관관계를 나타냈으며, 일-가정 갈등의 두 구성개념과는 부적으로 유의한 상관관계를 보였다(시간에 의한 일-가정 갈등 $r = -.11$, $p < .05$, 긴장에 의한 일-가정 갈등 $r = -.24$, $p < .01$).

직무관련 변인들이 일-가정 갈등에 미치는 영향 검증

상관계수 간 차이에 대한 유의성 검증

표 2에서 보듯이 직무관련 변인들은 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’과 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’에 모두 정적으로 유의한 상관관계를 보였다. 양적 직무관련 변인들과 질적 직무관련 변인들 각각이 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’과 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’에 대해 보인 상관계수의 차이가 유의한지를 검증하기 위해 Hotelling's T검증을 실시하였다.

분석 결과, 양적 직무과부하와 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’ 간 상관계수(.63)와 양적 직무과부하와 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’ 간 상관계수(.32)의 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($t = 6.22$, $p < .001$). 따라서 양적 직무과부하는 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’보다 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’에 정적으로 더 큰 영향을 미칠 것이라는 가설 2가 지지되었다. 또한 질적 직무과부하와 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’ 간 상관계수(.46)와 질적 직무과부하와 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’ 간 상관계수(.25)의 차이도 통계적으로 유의하였다($t = 3.73$, $p < .001$). 따라서 질적 직무과부하는 ‘시간에 의한

일-가정 갈등’보다 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’에 정적으로 더 큰 영향을 미칠 것이라는 가설 3이 지지되었다.

하지만 근무시간의 경직성과 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’ 간 상관계수(.23)와 근무시간의 경직성과 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’ 간 상관계수(.15)의 차이는 통계적으로 유의하지 않았다($t = 1.36$, $p > .05$). 따라서 근무시간의 경직성은 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’보다 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’에 정적으로 더 큰 영향을 미칠 것이라는 가설 4는 지지되지 않았다. 비자율적 퇴근문화와 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’ 간 상관계수(.44)와 비자율적 퇴근문화와 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’ 간 상관계수(.30)의 차이는 통계적으로 유의하였다($t = 2.48$, $p < .05$). 따라서 비자율적 퇴근문화는 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’보다 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’에 정적으로 더 큰 영향을 미칠 것이라는 가설 5가 지지되었다.

역할갈등과 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’ 간 상관계수(.47)와 역할갈등과 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’ 간 상관계수(.22)의 차이는 통계적으로 유의하였다($t = 4.28$, $p < .001$). 따라서 역할갈등은 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’보다 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’에 정적으로 더 큰 영향을 미칠 것이라는 가설 6이 지지되었다. 또한 직장 내 대인갈등과 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’ 간 상관계수(.56)와 직장 내 대인갈등과 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’ 간 상관계수(.17)의 차이도 통계적으로 유의하였다($t = 7.18$, $p < .001$). 따라서 직장 내 대인갈등은 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’보다 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’에 정적으로 더 큰 영향을 미칠 것이라는 가설 7이 지지되었다.

이러한 결과는 주로 시간 부족을 야기하는

양적 특성을 지닌 직무관련 변인인 양적 직무 과부하, 비자율적 퇴근문화는 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’과 더욱 정적으로 높은 관련이 있으며, 주로 심리적 긴장을 유발하는 질적 특성을 지닌 직무관련 변인인 질적 직무과부하, 역할갈등, 직장 내 대인갈등은 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’과 더욱 정적으로 높은 관련이 있다는 것을 의미한다.

직무관련 변인들이 일-가정 갈등에 미치는 영향에 대한 위계적 회귀분석 결과

앞에서 기술한 상관계수 간 차이검증에 대한 보완적 분석으로서, 6개의 직무관련 변인들을 동시에 투입하여 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’에 미치는 영향과 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 이 때 인구통계학적 변인의 영향력을 통제하기 위해서 성별, 나이, 근무기간, 결혼기간, 자녀수, 막내자녀의 연령을 다중회귀분석의 1단계에 투입하였고, 6개의 직무관련 변인들을 2단계에 투입하여 직무관련 변인들 각각이 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’과 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’에 미치는 영향력을 검증하였다.

위계적 다중회귀분석의 결과가 표 3에 제시되어 있다. ‘시간에 의한 일-가정 갈등’에 대한 양적 직무과부하의 표준화 회귀계수($\beta = .591, p < .001$)는 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’에 대한 양적 직무과부하의 표준화 회귀계수($\beta = .118, p < .05$)보다 상대적으로 더 컸다. 이는 가설 2를 지지하는 결과이다. 하지만 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’과 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’ 각각에 대한 근무시간 경직성의 표준화 회귀계수는 둘 다 음(-)의 값을 지녀서 가설 3이 지지되지 않았다. ‘시간에 의한 일-가정 갈

등’에 대한 비자율적 퇴근문화의 표준화 회귀계수($\beta = .359, p < .001$)는 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’에 대한 비자율적 퇴근문화의 표준화 회귀계수($\beta = .156, p < .01$)보다 상대적으로 더 커서 가설 4가 지지되었다.

‘긴장에 의한 일-가정 갈등’에 대한 질적 직무과부하의 표준화 회귀계수($\beta = .170, p < .05$)는 정적으로 유의하였지만, ‘시간에 의한 일-가정 갈등’에 대한 질적 직무과부하의 표준화 회귀계수($\beta = -.159, p < .05$)는 부적으로 유의하였다. 따라서 가설 5를 지지하는 결과로 해석할 수 있다. 하지만 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’과 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’ 각각에 대한 역할갈등의 표준화 회귀계수는 둘 다 유의하지 않아서 가설 6이 지지되지 않았다. 끝으로, ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’에 대한 직장 내 대인갈등의 표준화 회귀계수($\beta = .346, p < .001$)는 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’에 대한 직장 내 대인갈등의 표준화 회귀계수($\beta = .026, p > .05$)보다 상대적으로 더 커서 가설 7이 지지되었다.

상관계수 간 차이검증 결과와 위계적 회귀분석에서 표준화 회귀계수 간 크기 비교 결과를 종합해 볼 때, 공통적으로 가설 2, 가설 4, 가설 5, 가설 7은 지지되었지만, 가설 3과 가설 6은 지지되지 않았다. 두 가지 분석에서 차이가 난 한 가지 이유로서 직무관련 변인들 간의 공변량을 생각해 볼 수 있다. 상관계수 분석은 예측변인들 간의 공변량을 고려하지 않지만, 다중회귀분석에서는 하나의 예측변인이 준거변인에 미치는 영향을 알아볼 때 다른 예측변인들의 효과를 통제하기 때문이다. 두 가지 분석에서 나온 공통적인 결과를 토대로, 양적 직무과부하와 비자율적 퇴근문화는 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’보다는 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’에 정적으로 더 큰 영향을 미치

표 3. 직무관련 변인들이 일-가정 갈등에 미치는 영향에 대한 위계적 다중회귀분석 결과

| 예측변인 | 준거변인 | 시간에 의한 일-가정 갈등 | | | 긴장에 의한 일-가정 갈등 | | |
|-----------------|------|----------------|---------|--------------|----------------|---------|--------------|
| | | β | R^2 | ΔR^2 | β | R^2 | ΔR^2 |
| <u>인구통계적 변인</u> | | | | | | | |
| 성별(남자1, 여자2) | | -.073 | | | .017 | | |
| 나이 | | .010 | | | -.112 | | |
| 근속년수 | | .200** | .083*** | | -.072 | .020 | |
| 결혼기간 | | -.198 | | | .214 | | |
| 자녀수 | | .109 | | | .110 | | |
| 막내자녀의 연령 | | .208 | | | .120 | | |
| <u>직무관련 변인</u> | | | | | | | |
| 양적 직무과부하 | | .591*** | | | .118* | | |
| 근무시간의 경직성 | | -.123* | | | -.079 | | |
| 비자율적 퇴근문화 | | .359*** | .504*** | .421*** | .156** | .414*** | .394*** |
| 질적 직무과부하 | | -.159* | | | .170* | | |
| 역할갈등 | | -.018 | | | .068 | | |
| 직장 내 대인갈등 | | .026 | | | .346*** | | |

N=318, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

고, 질적 직무과부하와 직장 내 대인갈등은 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’보다는 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’에 정적으로 더 큰 영향을 미친다고 결론내릴 수 있다.

조직몰입 및 직무열의에 대한 일-가정 갈등의 효과 검증

‘시간에 의한 일-가정 갈등’과 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’이 조직몰입과 직무열의에 대해 각각 어떠한 영향을 미치는지 알아보기 위해

인구통계학적 변인을 위계적 회귀분석의 1단계에 투입하고, 두 가지 유형의 일-가정 갈등을 2단계에 투입하여 영향력을 검증하였다. 그 결과를 표 4에 제시하였다. 일-가정 갈등 변인은 조직몰입에 대해 약 7%의 설명량을 보였으며, 직무열의에 대해서는 약 3%의 설명량을 갖는 것으로 나타났다. ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’은 조직몰입에 부적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 반면에($\beta = -.282, p < .001$), ‘시간에 의한 일-가정 갈등’은 가설과는 달리 정적으로 유의한 영향을 미치는 것

표 4. 일-가정 갈등이 조직몰입과 직무열의에 미치는 영향에 대한 위계적 다중회귀분석 결과

| 예측변인 | 준거변인 | 조직몰입 | | | 직무열의 | | |
|-----------------|------|----------|---------|--------------|---------|---------|--------------|
| | | β | R^2 | ΔR^2 | β | R^2 | ΔR^2 |
| <u>인구통계적 변인</u> | | | | | | | |
| 성별(남자1, 여자2) | | -.247*** | | | -.129* | | |
| 나이 | | -.311** | | | -.276* | | |
| 근속년수 | | .269*** | | | .173** | | |
| 결혼기간 | | .137 | .099*** | | .219 | .088*** | |
| 자녀수 | | -.166* | | | -.065 | | |
| 막내자녀의 연령 | | .242* | | | .239* | | |
| <u>일-가정 갈등</u> | | | | | | | |
| 시간에 의한 일-가정 갈등 | | .145* | | | .059 | | |
| 긴장에 의한 일-가정 갈등 | | -.282*** | | | -.192** | | |
| | | | .167*** | .068*** | | .120*** | .031** |

N=318, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

으로 나타났다($\beta=.145$, $p<.05$). 따라서 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’이 조직몰입에 부정적인 영향을 미칠 것이라는 가설 8-2는 지지되었지만, ‘시간에 의한 일-가정 갈등’이 조직몰입에 부정적인 영향을 미칠 것이라는 가설 8-1은 기각되었다.

또한 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’ 역시 직무열의에 부적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났지만($\beta=-.192$, $p<.01$), ‘시간에 의한 일-가정 갈등’은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다($\beta=.059$, $p>.05$). 따라서 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’이 직무열의에 부정적인 영향을 미칠 것이라는 가설 9-2는 지지되었지만, ‘시간에 의한 일-가정 갈등’이 직무열

의에 부정적인 영향을 미칠 것이라는 가설 9-1은 기각되었다. 이러한 결과는 개인이 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’을 많이 경험할수록 조직몰입과 직무열의가 낮아지는 반면, 개인이 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’을 많이 경험할수록 오히려 조직몰입이 증가한다는 것을 의미한다. 예상과 다르게 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’이 조직몰입과 정적인 관계를 보인 것에 대한 해석은 본 연구의 논의에 기술하였다.

일-가정 갈등이 직무열의에 미치는 영향에서 경력계획의 조절효과 검증

직무열의에 대한 일-가정 갈등의 효과에서

경력계획의 조절효과를 검증하기 위해서 1단계에 인구통계학적 변인을 투입하고, 2단계에 일-가정 갈등과 경력계획을 투입하고, 3단계에 일-가정 갈등과 경력계획 간의 상호작용항을 투입하여 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 이에 대한 결과를 표 5에 제시하였다.

그 결과, 3단계에서 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’과 경력계획 간의 상호작용항을 투입했을 때 직무열의에 대한 증분 설명량이 유의한 것으로 나타났다($\Delta R^2=.055, p<.001$). 또한 3단계에서 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’과 경력계획 간의 상호작용항을 투입했을 때도 직무열의에 대한 증분 설명량이 유의한 것으로 나타

났다($\Delta R^2=.034, p<.001$). 직무열의에 대한 일-가정 갈등과 경력계획 간의 상호작용효과를 구체적으로 살펴보기 위하여 경력계획 값을 평균 ± 1 표준편차를 기준으로 높은 수준과 낮은 수준으로 구분하고 일-가정 갈등 수준 역시 평균 ± 1 표준편차로 높고 낮은 수준으로 구분하여 그래프로 나타내었다.

그림 3에서 보듯이, 경력계획 수준이 낮은 사람들은 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’과 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’을 많이 겪을수록 직무열의가 감소하는 것으로 나타났다. 반면에 경력계획 수준이 높은 사람들은 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’과 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’

표 5. 일-가정 갈등이 직무열의에 미치는 영향에서 경력계획의 조절효과

| 예측변인 | 준거변인 | | | 예측변인 | 준거변인 | | |
|-------------------|---------|---------|--------------|-------------------|---------|---------|--------------|
| | β | R^2 | ΔR^2 | | β | R^2 | ΔR^2 |
| <u>1단계</u> | | | | <u>1단계</u> | | | |
| 성별(남1, 여2) | -.129* | | | 성별(남1, 여2) | -.129* | | |
| 나이 | -.276* | | | 나이 | -.276* | | |
| 근속년수 | .173** | .088*** | | 근속년수 | .173** | .088*** | |
| 결혼기간 | .219 | | | 결혼기간 | .219 | | |
| 자녀수 | -.065 | | | 자녀수 | -.065 | | |
| 막내연령 | .239* | | | 막내연령 | .239* | | |
| <u>2단계</u> | | | | <u>2단계</u> | | | |
| 시간에 의한 일-가정 갈등(A) | .010 | .158*** | .070*** | 긴장에 의한 일-가정 갈등(A) | -.116* | .170*** | .082*** |
| 경력계획(B) | .270*** | | | 경력계획(B) | .242*** | | |
| <u>3단계</u> | | | | <u>3단계</u> | | | |
| A×B | .238*** | .213*** | .055*** | A×B | .193*** | .204*** | .034*** |

N=318, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

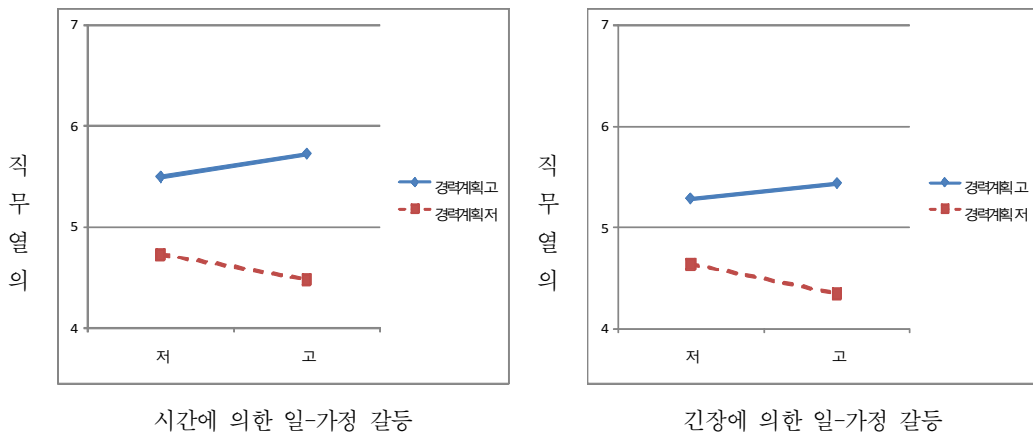


그림 3. 직무열의에 대한 일-가정 갈등의 효과에서 경력계획의 조절효과

을 경험하더라도 직무열의가 낮아지지 않았으며 오히려 다소 증가하는 것으로 나타났다. 따라서 경력계획 수준이 낮을 때보다 높을 때 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’과 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’이 직무열의에 미치는 부정적 효과는 감소할 것이라는 가설 10-1과 가설 10-2는 지지되었다. 또한 그림 3에서 보듯이, 경력계획 수준이 높은 사람들은 경력계획 수준이 낮은 사람들에 비해 상대적으로 직무열의가 높은 것으로 나타났으며, 이러한 직무열의의 차이는 일-가정 갈등의 수준이 낮을 때보다 높을 때 더욱 커진다는 것을 알 수 있다.

논 의

본 연구에서는 일-가정 갈등의 구성개념을 유형에 따라 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’과 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’으로 구분하여 일-가정 갈등의 두 구성개념이 변별되는지 실증적으로 확인하고, 이를 바탕으로 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’과 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’

의 직무관련 선행변인들의 영향력을 알아보았다. 그리고 일-가정 갈등의 두 유형이 조직몰입과 직무열의에 미치는 효과를 검증하였으며, 마지막으로 경력계획이 직무열의에 대한 일-가정 갈등의 부정적 효과를 완화하는지를 검증하였다.

그 결과, 일-가정 갈등의 두 구성개념은 변별되는 것으로 나타났으며, 주로 시간 부족을 초래하여 일-가정 갈등을 유발하는 특성을 지닌 양적 직무관련 변인들은 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’과 깊은 관련이 있었고, 주로 심리적 긴장이나 불안 등의 부정적인 심리적 기제를 통해 일-가정 갈등을 유발하는 특성을 지닌 질적 직무관련 변인들은 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’과 깊은 관련이 있었다. 구체적으로, 양적 직무과부하와 비자율적 퇴근문화는 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’보다 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’에 정적으로 더 큰 영향을 미쳤고, 질적 직무과부하와 직장 내 대인갈등은 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’보다 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’에 정적으로 더 큰 영향을 미쳤다.

일-가정 갈등과 조직몰입, 직무열의의 관계에서는 흥미로운 결과가 나타났다. 본 연구에서는 일-가정 갈등의 두 유형이 조직몰입과 직무열의에 대해 모두 부적인 관계를 나타낼 것이라고 예상하였다. 그러나 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’은 조직몰입과 직무열의에 대해 예상대로 부적으로 유의한 영향을 미쳤던 반면에, ‘시간에 의한 일-가정 갈등’은 조직몰입에 대해서 정적으로 영향을 미쳤으며, 직무열의에 대해서는 유의한 영향력을 나타내지 못했다. 이러한 결과는 기존의 일-가정 갈등과 결과변인들 간의 관계에 대한 해석과는 다른 관점에서 설명이 필요함을 시사한다.

본 연구에서 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’이 조직몰입에 정적으로 유의한 영향을 미치며, 직무열의에 대해서도 유의하지는 않았지만 정적인 방향성을 갖는 것으로 나타난 결과는 일중독자들의 특성과 관련지어 해석해볼 수 있다. 일중독자들은 자신에게 무언가를 할 수 있는 재량이 주어졌을 때 일을 하는 것에 너무 많은 시간을 쏟음으로써 자신들의 중요한 사회적, 가정적 활동 혹은 여가활동을 포기하거나, 퇴근 후에도 끊임없이 일에 대해 생각하거나, 또는 의무적인 직무요구나 기본적인 경제적 필요를 초과하여 일하는 등의 행동을 보인다(Scott, Moore & Miceli, 1997). 일중독자들의 전형적인 특성을 고려할 때, 그들은 일하는 데 시간을 쏟느라 가정에서의 활동을 포기하게 됨으로써 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’을 경험하게 될 가능성이 높다.

한편 일중독자는 강박-의존적 일중독자, 완벽주의적 일중독자, 성취지향적 일중독자로 구분될 수 있는데(Scott, Moore, & Miceli, 1997), 강박적인 성향이 높은 일중독자들과는 다르게 성취지향적 성향이 높은 일중독자들은 경력목

표가 뚜렷하여 장시간 업무에 몰두하고, 조직에 오래 머물며, 자신의 업무나 업무 외적인 일에도 헌신적인 특징을 지니기 때문에 조직에 긍정적인 결과를 가져올 수 있다(London, 1983). 이러한 특징은 조직몰입과 직무열의가 높은 사람들이 나타내는 대표적인 행동패턴이라고 볼 수 있다. Scott 등(1997)은 성취지향적 성향이 높은 일중독자들은 조직몰입이 높을 것이라고 제안하였고, 한광현(2006)은 성취지향적 성향이 높은 일중독자들은 정서적 조직몰입이 증가한다는 것을 실증적으로 확인하였다. 또한 Wallace(1997)의 연구에서 일에 많은 시간을 보내는 것은 작업 몰입과 정적으로 유의한 상관성이 있었다. 결과적으로 일중독 성향이 높은 사람들은 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’을 보다 자주 경험할 가능성이 높고, 따라서 조직몰입과 직무열의가 오히려 증가한 것이라고 해석해 볼 수 있다.

일-가정 갈등이 직무열의에 미치는 효과에서 경력계획은 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’과 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’이 직무열의에 미치는 부정적인 효과를 완화하는 것으로 나타났다. 경력계획 수준이 낮은 사람들은 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’과 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’을 많이 겪을수록 직무열의가 감소하는 것으로 나타났다. 반면에 경력계획 수준이 높은 사람들은 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’과 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’을 경험하더라도 직무열의가 낮아지지 않았으며 오히려 다소 증가하는 것으로 나타났다.

이 연구는 학문적으로 몇 가지 의의를 지닌다. 첫째, 일-가정 갈등의 두 가지 유형(시간에 의한 일-가정 갈등, 긴장에 의한 일-가정 갈등)이 개념적으로 서로 변별된다는 것을 실증적으로 검증했다는 데 의의가 있다. 지금까지

지의 일-가정 갈등 연구들은 대부분 일-가정 갈등을 하나의 개념으로 다루어왔지만, 이 연구를 통해 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’과 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’이 구분되는 개념이라는 것을 밝힘으로써 향후 이 분야의 연구에 새로운 이론적 틀을 제공하였다. 둘째, 이 연구에서는 기존에 일-가정 갈등을 하나의 구성 개념으로 간주하여 실시된 연구들에서는 확인할 수 없었던 직무관련 선행변인들과 두 가지 유형의 일-가정 갈등 간의 구체적인 관계를 파악하였다. 따라서 일-가정 갈등의 두 가지 유형을 예측하는 직무관련 선행변인들이 서로 다르다는 것을 실증적으로 밝혔다는 데 의의가 있다.

셋째, 일-가정 갈등의 두 가지 유형이 조직몰입과 직무열의에 미치는 영향력을 처음으로 검증하였다는 데 의의가 있다. 이 연구에서는 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’과 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’이 조직몰입과 직무열의에 서로 다른 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 이는 일-가정 갈등의 유형을 구분하여 결과변인들과의 관계를 검증할 경우, 기존에 밝혀졌던 연구결과들과는 다른 결과가 나타날 수 있다는 것을 의미하며, 향후 연구에서 일-가정 갈등의 유형을 구분할 필요가 있음을 시사한다. 또한 이 연구에서 결과변인으로 포함한 직무열의는 등장한지 얼마 되지 않은 개념이라서 직무열의에 영향을 미치는 변인들에 대해 아직 많은 연구가 이루어지지 않았다. 따라서 이 연구에서 지금까지의 선행연구들에서 다루지 않았던 일-가정 갈등과 직무열의와의 관계에서 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’이 직무열의에 부적인 영향을 미친다는 것을 실증적으로 확인하였다는 데 의의가 있다. 넷째, 경력계획 수준에 따라 일-가정 갈등이 직무열의

에 미치는 부정적인 효과가 완화될 수 있다는 것을 처음으로 밝혔다는 데 의의가 있다.

이 연구가 지니는 몇 가지 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 조직에 대한 몰입도와 직무에 대한 열의를 향상시키기 위해서는 조직 내에서 일-가정 갈등을 경험하고 있는 구성원들을 관리하고 지원하는 것이 필요하다는 것이다. 조직에 대한 몰입은 이직을 예측하는 중요한 요인으로 일관되게 밝혀져 왔으며, 직무에 대한 열의는 곧 조직 생산성과 직결된다. 따라서 종업원의 조직몰입과 직무열의를 향상시키기 위하여 조직이 다양한 시도를 할 필요가 있는데, 본 연구의 결과에 따르면 조직 구성원들의 일-가정 간 균형을 이룸으로써 조직몰입과 직무열의를 향상시킬 수 있다.

둘째, 조직몰입과 직무열의에 대한 일-가정 갈등의 영향에서 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’보다 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’이 보다 심각한 영향을 미친다는 것이 밝혀졌다. 이것은 조직 구성원들의 일-가정 갈등을 관리하여 종업원의 조직몰입과 업무 생산성을 향상시키고자 하는 조직은 종업원들의 긴장과 불안, 스트레스, 분노 등의 부정적인 심리적 요인들을 관리하는 것에 중점을 두는 것이 보다 효과적임을 시사한다. 예를 들어, 최근 들어 국내에서도 대기업을 중심으로 활발히 운영되고 있는 종업원 지원 프로그램(Employee Assistance Program; EAP)은 심리 상담이나 교육 등을 통해 종업원들이 스트레스, 정서적 문제, 부부 및 가족생활의 문제 등의 해결을 도움으로써 ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’을 관리할 수 있는 좋은 방법이 될 수 있다.

한편, ‘시간에 의한 일-가정 갈등’이 조직몰입과 직무열의에 부정적인 영향을 미치지 않는다 하더라도 과도한 업무시간으로 인해 개

인의 신체적·심리적 건강에 부정적인 영향을 미칠 수 있으며, 가정에서의 책임을 다하지 못해 다양한 불이익을 초래할 수 있다. 따라서 조직 구성원들의 삶의 질을 향상시키고 일과 가정생활 간의 균형을 맞추기 위한 일환으로 구성원들이 ‘시간에 의한 일-가정 갈등’을 경험하지 않도록 지원하는 일도 중요하다. Konrad와 Mangel(2000)은 탄력적 근무시간제가 조직몰입과 직무만족 등에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 밝혔으며, 이요행, 방묘진 및 오세진(2005)은 가족 친화적 조직문화가 맞벌이 남녀의 일-가정 갈등을 낮춤으로써 직장생활만족, 가족생활만족 등을 높여준다는 결과를 보고하였다. 하지만 종업원 지원 프로그램이나 가족 친화적 프로그램 등이 일-가정 갈등에 미치는 효과를 실증적으로 검증한 연구는 지금까지 많이 이루어지지 않았다. 따라서 앞으로 이에 대한 연구가 보다 많이 이루어질 필요가 있다.

셋째, ‘긴장에 의한 일-가정 갈등’을 예측하는 변인들 중에서 직장 내 대인갈등이 가장 큰 영향력을 나타냈다. 이러한 결과는 일-가정 갈등으로 인한 조직 생산성의 저하와 여러 가지 부정적인 결과들을 예방하기 위해서 조직은 직장 내에서 일어나는 조직 구성원들 간의 갈등이나 업무상 만나게 되는 고객과의 갈등을 줄이기 위해 다양한 방안을 마련하는 것이 매우 중요하다는 것을 시사한다.

본 연구가 지니는 제한점과 향후 연구과제를 제안하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 일-가정 갈등의 두 가지 방향성 차원 중 일로 인해 가정에서의 역할에 지장을 초래하는 ‘일-가정 갈등(Work to Family Conflict)’의 차원만을 고려하였다. 그러나 지금까지 선행 연구들에서 ‘일-가정 갈등’과 ‘가정-일 갈등’

이 서로 변별되며, 각각의 선행변인과 결과변인이 서로 다름을 실증적으로 밝혀왔다. 따라서 앞으로의 연구에서는 본 연구에서 제안한 일-가정 갈등의 두 가지 유형(시간에 의한 일-가정 갈등, 긴장에 의한 일-가정 갈등)이 ‘가정-일 갈등(Family to Work Conflict)’의 차원에서 변별되는지를 검증하고, 이를 바탕으로 선행변인 및 결과변인들과의 관계를 검증할 필요가 있다.

둘째, 본 연구의 자료는 다양한 조직에서 다양한 직무를 수행하고 있는 사람들로부터 수집되었다. 그런데 맡고 있는 직무에 따라 일-가정 갈등 수준의 차이가 존재하는지를 변량분석에 의해 알아본 결과, 영업직과 사무직, 영업직과 서비스직 간에 유의한 차이가 존재하였다. 이러한 결과는 직종에 따른 직무스트레스원과 직무스트레스에서의 차이에 대해 알아본 탁진국(2002)의 연구결과와 유사하다. 탁진국(2002)은 사무직, 생산직, 그리고 연구직에 종사하는 사람들을 대상으로 자료를 수집하여 직종 간에 직무 스트레스원과 직무스트레스에서의 차이가 존재하는지 확인하였는데, 역할 모호, 역할과다, 역할과소, 부서갈등, 상사관계, 의사결정참여, 직무불안정, 승진문제, 임금문제, 환경문제, 그리고 일-가정 갈등에 있어 직종별 차이가 존재하는 것으로 나타났다. 따라서 앞으로의 연구에서는 조사 대상자의 직종을 고려하여 직종 간의 비교 연구를 실시하는 것도 필요하다.

셋째, 본 연구의 목적은 두 가지 유형의 일-가정 갈등의 직무관련 선행변인들이 무엇이고 일-가정 갈등이 결과변인에 어떤 영향을 미치는지를 알아보는 것이었기 때문에 일-가정 갈등의 매개효과를 가설로 설정하지 않았다. 따라서 일-가정 갈등의 매개효과 검증이

나 구조방정식모델을 통한 모형검증을 실시하지 않았다. 이는 본 연구의 관심이 일-가정 갈등이 매개효과를 갖는지에 있었던 것이 아니라, 일-가정 갈등 유형에 따른 선행변인들을 확인하고, 일-가정 갈등의 두 유형이 결과변인에 대해 어떤 효과를 나타내는지 확인하는 것이었기 때문이었다. 이 연구에서 두 가지 유형의 일-가정 갈등의 직무관련 선행변인들과 결과변인들 간의 관계가 밝혀졌기 때문에 앞으로의 연구에서는 이러한 직무관련 선행변인들과 결과변인들 간의 관계에서 일-가정 갈등이 매개효과를 보이는지 검증해볼 필요가 있다. 이러한 매개효과 검증을 목적으로 하는 연구는 연구모형을 보다 단순하게 설정할 필요가 있을 것이다.

끝으로, 본 연구에서는 조사대상자들로부터 동일시점에서 자료를 수집하였다. 직무관련 변인들이 일-가정 갈등에 영향을 미치고 일-가정 갈등은 구성원들의 조직몰입과 직무열의에 부정적인 영향을 미친다는 것을 보다 엄격하게 검증하기 위해서는 동일한 조사대상자들로부터 여러 시점에서 자료를 수집하는 종단적인 연구를 수행할 필요가 있다.

참고문헌

유태용 역 (2006). 산업 및 조직심리학(8판). 시그마프레스.
유태용, 현희정 (2003). 개인과 조직성격간 부합, 개인과 직무특성간 부합이 조직과 직무에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(3), 201-222.
이동하, 탁진국 (2008). 주도성과 핵심자기평가

가 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21(1), 83-103.
이랑, 김완석, 신강현 (2006). 직무탈진과 직무열의의 요구-자원 모델에서 정서노동전략의 역할-콜센터 상담원을 대상으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 19(4), 573-596.
이요행, 방묘진, 오세진 (2005). 가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향: 직장-가정 갈등의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(3), 639-657.
이은희 (2000). 일과 가족 갈등의 통합모형: 선행변인, 결과변인과의 관계. 한국심리학회지: 일반, 19(2), 1-42.
임법식, 탁진국 (2002). 경력몰입의 선행변인. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(2), 67-82.
임효창, 김오현, 이봉세 (2005). 기혼 직장인의 직장-가정갈등이 직무태도에 미치는 영향. 대한경영학회지, 48, 421-442.
탁진국 (2002). 직종에 따른 직무스트레스원과 직무스트레스에서의 차이. 한국심리학회지: 건강, 1, 125-141.
한광현 (2006). 일중독이 개인과 조직에 미치는 영향. 인사관리연구, 30(1), 121-148.
Aryee, S., & Debrah, Y. A. (1993). A cross-cultural application of a career planning model. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 119-127.
Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 39-53.

- Byron, K. (2005). A meta-analytic of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- French, J. R. R., & Caplan, R. D. (1973). Organizational stress and industrial strain. In Marrow, A. J. (Eds), *The failure of success*(pp. 54-58). AMACOM, New York.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work - family conflict: Testing a model of the work - family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65 - 75.
- Gaines, J., & Jermier, J. M. (1983). Emotional exhaustion in a high stress organization. *Academy of Management Journal*, 26, 567-586.
- Gould, S. (1979) Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal*, 22, 539-550.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 74, 560-568.
- House, R. J., & Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7, 467-505.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). Optimizing human resources: A case for preventive health and stress management. *Organizational Dynamics*, 9, 5-25.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress*. New York: Wiley.
- Konrad, A. M., & Mangel, R. (2000). The impact of work-life programs on firm productivity. *Strategic Management Journal*, 21, 1225-1237.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297-308.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8, 620-630.
- Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87, 427 - 436.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 149-171.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2006). How family-friendly work environments affect work/family conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Labor Research*, 27, 555-574.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 4, 224-247.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R.

- (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*, 400-410.
- Nicholson, P. T., & Goh, S. C. (1983). The relationship of organization structure and interpersonal attitude to role conflict and ambiguity in different work environment. *Academy of Management Journal, 26*, 148-155.
- Revicki D. A., & May, H. J. (1989). Organizational characteristics, occupational stress, and mental health in nurses. *Journal of Behavior Medicine, 15*, 6-30.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly, 15*, 150-163.
- Schaufeli, W. B., Salanove, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of Engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*, 71-92.
- Scott, K. S, Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations, 50*, 287-314.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory, *Journal of Occupational Health Psychology, 3*, 356-367.
- Spector, P. E., Dwyer, D. J., & Jex, S. M. (1988). Relations of job stressor to affective, health, and performance outcomes: A comparison of multiple data sources. *Journal of Applied Psychology, 73*, 11-19.
- Steffy, B. D., & Jones, J. W. (1988). The impact of family and career planning variables on the organizational, career, and community commitment of professional women. *Journal of Vocational Behavior, 32*, 196-212.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology, 46*, 259-293.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family, 50*, 749-761.
- Wallace, J. E. (1997). It's about time: A study of hours worked and work spillover among law firm lawyers. *Journal of Vocational Behavior, 50*, 227 - 248.
- 1차 원고접수 : 2009. 03. 23
수정 원고접수 : 2009. 05. 09
최종 게재 결정 : 2009. 05. 13

The Effects of Job-Related Variables on Work-Family Conflict and The Influences of Work-Family Conflict on Organizational Commitment and Job Engagement

Hyun-Wook Kim

Tae-Yong Yoo

Kwangwoon University

The purpose of this study was to examine whether work-family conflict(WFC) is distinguished into time-based WFC and strain-based WFC, and to investigate the effects of job-related variables on work-family conflict and the influences of work-family conflict on organizational commitment and job engagement. In addition, it was tested whether career planning moderates the relationship between WFC and job engagement. Data were collected from 318 married employees who are working in various organizations. The data from 159 employees were used in exploratory factor analysis and another data from 159 employees were used in confirmatory factor analysis to test discrimination between time-based WFC and strain-based WFC. The result showed that time-based WFC and strain-based WFC were discriminated from each other. And the data from total 318 employees were used to examine the relationships between job-related variables and WFC, and WFC and outcome variables(organizational commitment and job engagement). The results indicated that while quantitative job-related variables were more strongly related with time-based WFC than strain-based WFC, qualitative job-related variables were more strongly related with strain-based WFC than time-based WFC. Only strain-based WFC negatively influenced on organizational commitment and job engagement. And career planning moderated the relationship between two forms of WFC and job engagement. Finally, the implications and limitations of this study and the directions for future research were discussed.

Key words : Work-Family Conflict, Job-Related Variables, Organizational Commitment, Job Engagement, Career Planning