

서론

코로나바이러스감염증(코로나19)의 범유행으로 인해 재택근무(telework, telecommuting, 혹은 mobile work; Aamodt, 2015)가 전 세계적으로 가속화되는 계기가 되었다(Ker et al., 2021). 재택근무는 정보통신 기술을 사용해 업무 공간에서 떨어져 직무를 수행하는 유연근무제(flextime)의 한 형태를 뜻한다(Bailey & Kurland, 2002; Di Martino & Wirth, 1990; Gajendran & Harrison, 2007). 이는 직장에 출근하거나 개인 전자기기를 사용할 필요가 전혀 없어도 가능한 원격근무(remote work)와는 구별된다(Vartiainen, 2021). 일부 연구는 재택근무와 원격근무를 동일한 개념으로 사용하고 있고(Allen et al., 2021), 재택근무와 원격근무는 모두 물리적으로 사무실을 벗어난 공간에서 근무를 한다는 점에서는 동일하다(Vartiainen, 2021). 하지만 원격근무는 전자기기의 사용이 반드시 요구되지 않고 사무실을 전혀 방문하지 않고도 가능하다는 점에서 재택근무와 차이가 있다(Vartiainen, 2021). 코로나19의 방역지침에 기인하여 사회적 거리두기의 일환으로 시행된 대체근무는 전자메일, 온라인 회의 등을 통해 동료들과 소통하고, 요일을 정해 사무실 근무와 병행하기도 하므로 원격근무보다는 재택근무의 개념에 가깝다. 영문용어와는 다르게 국문용어에는 “재택”이라는 단어가 포함되어 있으나, 인터넷 연결망 등을 통해 전자기기를 사용하는 것이 가능하다면 집이 아닌 주변 공간에서 업무를 수행하는 것 역시 재택근무에 포함된다.

코로나19로 인한 재택근무의 확산으로 인해 재택근무자들을 대상으로 한 연구 또한 급증하였다. 예를 들어, 재택근무가 근로자의 정신

건강에 미치는 영향(Chong et al., 2020), 재택근무로 인한 업무 방해 및 사생활 방해(Leroy et al., 2021), 그리고 코로나19 관련 스트레스가 다음 날 업무 장소(사무실 혹은 자택) 선택에 미치는 영향(Shao et al., 2021)에 관한 연구가 있다. 그렇지만 아직까지는 코로나19와 연관된 재택근무 연구의 대부분은 해외에서 조사된 것이다.

국내에서도 코로나19의 범유행 이후 거리두기 조치에 따라 지난 2년간 재택근무자가 12배나 증가했다(통계청, 2020, 2021). 또한, 많은 기업들이 코로나 종식 이후에도 화상회의를 지속해서 사용할 것이라는 결과가 여러 설문에서 나타났다(조혜인, 2021; Forbes, 2021; Media Site, 2021). 포스트 코로나 시대에도 화상회의가 보편적으로 사용된다면, 장소에 상관없이 보다 자유롭게 업무를 수행할 수 있을 것이며 재택근무 역시 코로나19 이전에 비해 더 많이 사용될 가능성이 있다. 이러한 가운데 재택근무를 위한 준비가 미흡하여 여건이 충분히 마련되어 있지 않기 때문에 오히려 생산성이 떨어지는 문제 또한 보고되었다(오삼일, 이종하, 2022; 이상훈, 정보영, 2021). 이에 따라 재택근무의 긍정적 효과를 위한 최적의 조건이나 환경에 대한 연구 또한 그 필요성이 대두되었다.

한편, 코로나19 이전부터 재택근무가 일-가정 갈등(work-family conflict)에 미치는 영향에 대한 조사는 종종 이루어졌는데(Charalampous et al., 2019; Martin & MacDonnell, 2012), 재택근무와 일-가정 갈등의 관계를 살펴본 연구들은 재택근무가 일-가정 갈등을 감소시키기도 하지만 증가시키기도 하는 등 혼재된 결과를 나타냈다(Allen et al., 2015). 이러한 결과는 재택근무의 긍정적 효과가 나타날 수 있는 특정

조건이 존재할 수도 있다는 가능성을 제시한다. 재택근무가 일-가정 갈등에 미치는 영향을 조사한 선행연구에서 밝혀진 조절변수로는 가우크기(Golden et al., 2006)와 재택근무 수행 기간에 따른 적응(Gajendran & Harrison, 2007)이 있다. 하지만 이외에도 다른 조건이 존재할 수 있으며, 특히 국내 직업인구를 대상으로 조절효과를 조사하는 것이 필요하다. 따라서 본 연구의 목적은 국내 직업인구를 대상으로 재택근무가 일-가정 갈등에 미치는 효과가 혼재되는 이유를 밝히는 것이다. 구체적으로, 일-가정 경계 특성(work-family border characteristics)의 침투성(permeability)과 유연성(flexibility)이 재택근무와 일-가정 갈등 간 관계를 조절하는지 확인하고자 하였다. 이를 위해 연구 1과 연구 2로 나누어 순차적으로 연구를 진행하였다. 연구 1에서는 일-가정 경계이론(work-family border theory)의 침투성 및 유연성 척도(Clark, 2000, 2002)를 한국어판으로 번안하고 타당화하고자 하였다. 연구 2에서는 연구 1의 척도를 활용하여 재택근무와 일-가정 갈등 간 관계에서의 조절효과를 조사하였다.

일-가정 경계이론(Clark, 2000, 2002)의 침투성 및 유연성 척도가 국내에서 소개된 경우가 있었으나(Lin, 2018), 척도 자체는 중국에 소개한 기업의 직장인들을 대상으로 중국어로 조사된 후 논문 작성을 위해 한국어로 번역되었기 때문에 표현이 자연스럽지 않았다. 따라서 본 연구는 국내 직장인을 대상으로 적용하고자 일-가정 경계 특성 척도를 한글로 번역 후 타당화하여 업무 및 가정 경계 각각에서의 침투성 및 유연성을 측정하는 도구를 국내에 도입하고자 하였다. 연구 1은 일과 가정의 접점(interface)에서 서로 영향을 줄 수 있는 특성을 평가할 수 있는 한국어 도구를 제공한다는 점

에서 기여점이 있다. 연구 2에서는 재택근무 상황에서의 업무로 한정하여 업무 주변 경계의 침투성 및 유연성을 측정하여 이 특성들이 재택근무와 일-가정 갈등 간 관계를 조절하는지 살펴보았다. 이러한 조절효과의 확인은 조직이 재택근무자들이 겪는 어려움을 이해하고 이를 완화할 수 있는 체계적인 방안을 마련하는 데 도움이 될 것이다. 연구 1과 연구 2 모두 일반화 가능성을 높이기 위해 업무 특성은 한정하지 않고 전체 직군을 대상으로 조사하였다.

연구 1

연구 1의 목적은 일-가정 경계이론(Clark, 2002)의 업무와 가정 주변 경계에서의 침투성 및 유연성 척도를 번안하고 타당화하는 것이다. 이를 위해 척도의 요인구조를 조사하고, 업무 주변 경계와 가정 주변 경계의 침투성 및 유연성의 예측변수와 준거변수를 활용하여 규범적 연계망(nomological network)을 확인할 것이다. 규범적 연계망은 연구자가 관심을 가진 현상이나 개념의 구성타당도를 확인하기 위해 처음 소개되었으며(Cronbach & Meehl, 1955), 이론적 틀(theoretical framework)에 근거하여 주요 구성개념과 다른 변수 간 존재하는 관계를 확인하는 것을 의미한다.

일-가정 경계의 침투성 및 유연성 개념과 요인구조

일-가정 경계이론은 일과 가정의 복잡한 상호작용에 대한 이해를 심화시키고자 개발된 이론이다(Clark, 2000). 일-가정 경계이론의 핵

심은 일과 가정이 각각 다른 영역에 해당하지만, 서로에게 영향을 미친다는 것이다(Clark, 2000). 이때, 업무와 가정 주변 경계는 각 영역을 외부의 영향으로부터 보호하여 영역 내 고유한 특성을 강화하고 영역 간 교류를 통제하는 역할을 한다(Clark, 2000, 2002). 경계는 시간적 혹은 공간적 차원만 존재하는 것이 아니라 심리적 차원도 있다(Clark, 2002). 시간적 경계의 예시로는 정해진 근무시간이 있고, 공간적 경계는 사무실 벽이나 문이 될 수 있다. 마지막으로 심리적 경계는 한 영역에서만 적절한 사고, 행동, 정서 등에 대한 규정에 의해 정해질 수 있다(Clark, 2002).

또한, 일-가정 경계 이론은 사람들이 일-가정의 균형에 이르는 단계에서 반응적(reactive)으로 행동하는 것보다 주도적(proactive)으로 행동하며 협상과 소통을 통해서 일-가정 균형에 이르는 삶을 만들어 나간다고 제안한다(Clark, 2000). 여기에서 다루는 일-가정 경계 특성은 두 가지로 나뉜다. 첫째, 침투성은 일과 가정에서 한 영역의 심리적 또는 행동적 측면이 다른 영역을 침범하는 정도이다(Clark, 2000). 즉, 업무 주변 경계에서의 침투성은 가정생활이 직장 일에 영향을 끼치는 것을 말하고, 가정 주변 경계에서의 침투성은 업무가 사적 영역으로 침범하는 것을 말한다. 둘째로, 유연성은 한 영역의 요구를 수용하기 위해 다른 영역을 자유롭게 수축하거나 확장하는 정도를 뜻한다(Clark, 2000). 즉, 업무 주변 경계에서의 유연성은 업무 영역에서 물리적, 시간적, 그리고 심리적으로 자유롭게 행동할 수 있는 정도를 의미하며, 가정 주변 경계에서의 유연성은 가정 영역에서 자유롭게 행동할 수 있는 것을 의미한다. 한 경계에서의 유연성은 다른 영역에서의 의무를 이행하는 데 도움이 된다는 점

에서 긍정적인 반면, 침투성은 다른 영역에 의해 방해받을 수 있어서 잠정적으로 해로울 수 있다(Clark, 2000; Eagle et al., 1997). 따라서 이 두 특성은 서로 개념적으로 구분되며, 경험적으로도 각각 다른 요인으로 구분되는 결과를 나타냈다(Clark, 2000, 2002).

Clark(2002)는 일-가정 경계이론을 바탕으로 각 영역에서 침투성과 유연성을 측정할 수 있는 척도를 개발하여 타당화하였다. 일-가정 경계 특성을 측정하는 척도는 업무 주변 경계와 가정 주변 경계의 두 척도로 나뉘며, 각 척도 내에 여섯 개의 침투성 문항과 네 개의 유연성 문항을 포함한다(Clark, 2002). 따라서 한 영역에 대한 척도는 각 총 열 문항으로 구성되고, Clark(2002)의 원 연구에서 각 영역의 요인 구조는 따로 분석되었다. 요컨대, 근로자들은 한 영역 경계 내 침투성과 유연성을 서로 구별되는 특성으로 지각할 것이다.

가설 1. a) 업무 주변 경계 및 b) 가정 주변 경계의 특성은 각각 침투성 및 유연성으로 구분된 요인구조를 보일 것이다.

일-가정 경계 특성의 선행요인

대표적인 직장 내 스트레스원(stressor)인 직무요구(job demands)는 물리적, 사회적, 그리고 조직적인 방면에서 한 직자가 구성원에게 부과하는 임무로, 구성원은 이로 인해 신체적 혹은 정신적 노력을 들이게 된다(Demerouti et al., 2001). Cooke와 Rousseau(1984)에 따르면, 직무요구가 높을수록 직무 역할기대(role expectation)가 증가하며, 이러한 직무 역할기대의 증가는 가정생활을 방해할 수 있다(이동렬, 1995). 직무에서의 높아진 역할기대를 충족시

키기 위해서 야근을 하는 등 사생활에 영향을 줄 수 있기 때문이다. 이에 더해, 역할양립불가능(role incompatibility) 주장에 의하면, 개인은 한 영역에서의 역할 참여로 인해 다른 영역에서의 역할에 참여하는 것이 제한된다(Kopelman et al., 1983). 따라서 직무요구가 높을수록 업무가 가정 영역을 침투할 가능성이 높아지는 반면에, 업무 영역에서의 유연성은 낮게 지각될 것이다.

가설 2. 직무요구는 a) 가정 주변 경계에서의 침투성을 높이는 반면, b) 업무 주변 경계에서의 유연성을 낮출 것이다.

가정요구(family demands)는 직무요구와 비슷한 맥락에서 가사노동이나 자녀양육 등으로 인한 시간적 압박이다(Yang et al., 2000). 직무요구와 마찬가지로, 가정요구는 가정으로부터의 역할기대로 인해 긴장을 유발한다(Cooke & Rousseau, 1984). 또한, 가정요구가 높을수록 가정 내에서 심리적인 압박을 경험할 수 있고, 나아가 업무를 수행할 때 가정 관련 일로부터 방해받을 수 있다(이동렬, 1995; Higgins & Duxbury, 1992). 예를 들어, 치매를 앓는 가족이 갑자기 행방불명됐다는 연락을 받으면 직장 업무를 제대로 하기 어려울 것이다. 따라서 가정요구가 높을수록 가정이 일 영역을 침투하는 것이 높게 지각되는 반면, 가정 영역에서 주어지는 유연성은 낮게 지각될 것이다.

가설 3. 가정요구는 a) 업무 주변 경계에서의 침투성을 높이는 반면, b) 가정 주변 경계에서의 유연성은 낮출 것이다.

일-가정 경계 특성의 결과요인

기본적으로, 직무 관련 스트레스원은 업무 측면에 부정적인 영향을 끼치며, 가정 관련 스트레스원은 가정 측면에 부정적인 영향을 끼칠 수 있다(Liu et al., 2019). 나아가 기존 연구에 따르면, 영역 간 침투가 높을수록 심리적 부담이 되어 역할 간 갈등(inter-role conflict)이나 일-가정 역할부담 비양립성(work-family role pressure incompatibility)으로 이어질 수 있다(Greenhaus & Beutell, 1985). 반대로, 한 영역에서의 유연성은 개인이 그 영역뿐 아니라 다른 영역에서의 요구를 능동적으로 해결할 수 있게끔 하여(Allen et al., 2013), 해당 영역에서의 만족으로 이를 것이라고 기대한다.

직무만족(job satisfaction)과 관련된 연구는 산업 및 조직심리 분야에서 긴 역사를 지닌 만큼(Judge et al., 2017), 직무만족에 대한 정의는 학자마다 다소의 차이가 있다(김준곤, 1988; Bowling & Hammond, 2008). 직무만족의 하위 차원 역시 다양한데, 전반적 직무만족(global job satisfaction)이 가장 포괄적이기 때문에 결과 변수로 많이 사용된다(Iaffaldano & Muchinsky, 1985). 전반적 직무만족은 개인이 직무에 대한 전반적인 차원에서 느끼는 정서를 아우르는 개념이다(Bowling & Hammond, 2008). 직무만족은 또한 일-가정 갈등의 주요 결과변수 중 하나로, 가정을 방해하는 일(work interfering with family, WIF)이나 일을 방해하는 가정(family interfering with work, FIW) 모두와 부적 상관을 보였다(Amstad et al., 2011). 특히, WIF의 경우 갈등의 원천이 업무 영역에서 시작되는 것이므로 FIW보다 더 높은 상관이 있었다(Amstad et al., 2011).

침투성이 항상 부정적이기만 한 것은 아닐

수 있으나 대부분 방해로 지각되고(Clark, 2000), 가정 주변 경계의 침투성은 업무가 가정 영역으로 침범하는 것을 뜻한다. 이는 WIF와 비슷하게 가정생활을 방해하여 궁극적으로 그 원인이 되는 직무에 불만을 갖게 될 수 있다. 반대로, 업무에서의 유연성은 개인이 업무 영역과 가정 영역에서의 요구를 능동적으로 해결할 수 있도록 하여, 이러한 유연성을 제공한 원천인 직무에 대한 만족이 높아질 수 있다.

가설 4. a) 가정 주변 경계에서의 침투성은 직무만족을 낮추는 반면, b) 업무 주변 경계에서의 유연성은 직무만족을 높일 것이다.

가정생활만족(family-life satisfaction)은 개인의 전반적인 가정생활과 가족관계에 대한 긍정적이고 유쾌한 정서 상태이다(이동렬, 1995). 본 연구는 이동렬(1995)의 연구에서 사용된 전반적 가정생활만족을 측정할 것이며, 이는 개인의 가정생활에 대한 행복과 즐거움 등의 정서를 포괄한다(이동렬, 1995). 업무 주변 경계의 침투성은 가정이 일 영역으로 침범할 때를 뜻하므로, 업무 주변 경계의 침투성을 높게 지각할수록 가정요구가 직무를 방해한다고 지각하여 가정생활만족이 낮을 것이라고 예상한다. 반대로, 가정으로부터의 유연성은 직무 및 가정요구에 따라 업무 및 가정 영역 사이를 능동적으로 드나들 수 있게끔 하여 가정생활만족과 정적인 관계를 보일 것이다.

가설 5. a) 업무 주변 경계에서의 침투성은 가정생활만족을 낮추는 반면, b) 가정 주변 경계에서의 유연성은 가정생활만족을 높일 것이다.

방 법

연구대상 및 절차

연구 1의 대상은 만 19세 이상인 국내 공공기관 혹은 민간 기업의 일반 근무자이다. 본 연구는 국내 대학 소속의 기관생명윤리위원회(institutional review board [IRB])의 승인을 받은 후 온라인 설문조사회사를 통해 일회의 자료 수집이 진행됐다. 온라인 설문조사회사에 등록된 패널 참가자들은 자발적으로 설문에 참여했으며, 연구 설명문을 읽고 동의서를 제출했다. 설문조사가 완료된 후에는 설문조사회사로부터 일정의 적립금을 지급받았다.

온라인 설문조사의 결과로 총 219명이 수집되었다. 평균 연령은 38.3세($SD = 8.9$)였으며, 이들 중 남성이 78명(35.6%), 여성이 141명(64.4%)이었다. 또한, 185명(84.5%)은 전일제로 근무하고 있었으며, 34명(15.5%)은 시간제로 근무하고 있었다. 주당 평균 근무시간은 35.60($SD = 16.27$)이었으며, 평균 근무기간은 7.47년($SD = 6.57$)이었다. 직위는 사원급이 85명(38.8%)으로 가장 많았으며, 대리급 49명(22.4%), 과장급 41명(18.7%), 차장급 15명(6.8%), 그리고 부장급 이상이 29명(13.2%)이었다. 직군은 사무직이 114명(52.1%)으로 가장 많았으며, 사무직 다음으로는 전문직 35명(16.0%), 서비스직 29명(13.2%), 그리고 관리직 15명(6.8%)의 순서로 이어졌다. 최종학력은 4년제 대학교 졸업 122명(55.7%), 2년제 대학 졸업 35명(16.0%), 고등학교 졸업 31명(14.2%), 그리고 대학원 졸업 이상 30명(13.7%)의 분포를 나타냈다. 결혼 여부는 미혼이 111명(50.7%), 기혼 102명(46.6%), 그리고 기타가 6명(2.7%)이었다. 기혼 102명 중 72명(70.6%)이 만

18세 이하인 자녀가 있었으며, 그중 42명은 한 명의 자녀가, 26명은 두 명의 자녀, 그리고 네 명은 세 명 이상의 자녀가 있었다.

측정도구

직무요구

직무요구 측정을 위해 박량희와 유태용(2007)이 사용한 Karasek(1979)의 여섯 문항 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)를 활용했다. 본 연구에서 측정된 직무요구는 업무를 수행할 때 겪는 시간적 압박과 과도한 업무량이 주어질 때를 측정한다. 예시 문항으로는 “과도하게 많은 양의 일이 주어진 다”가 포함된다. 직무요구 척도의 내적일치도(Cronbach α)는 .895였다.

가정요구

가정요구 측정을 위해 허창구 등(2010)이 사용한 Peeters 등(2005)의 가정 시간 요구 세 문항 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)를 사용했다. 문항의 예시로 “나는 집에서 해야 할 일(가사/양육 등)들이 항상 많은 편이다” 등이 있다. 본 연구에서 가정요구의 신뢰도는 .938이었다.

일-가정 경계 특성

본 연구를 위해 Clark(2002)가 개발한 일-가정 경계 특성의 침투성 및 유연성 척도의 원 문항을 번안하고 번역-역번역 과정을 거쳤다(Brislin, 1970). 두 연구자가 한글로 번안한 뒤, 번안된 한글 문항을 영어와 한국어에 능통한 석사생이 다시 영어로 역번역 하였다. 그런 후에 역번역된 문항을 원 문항과 비교하여 일치하는지 평가하고자 산업 및 조직심리학 분

야의 교수 두 명에게 문항일치도 검사를 의뢰 하였다. 두 평가자 모두 영어권 국가에서 15년 이상 거주했으며 미국에서 산업 및 조직심리학으로 박사학위를 취득했다. 문항일치도 검사는 5점 리커트 척도(1 = 매우 상이, 5 = 매우 유사)를 사용하여 역번역된 문항과 원 문항이 얼마나 일치하는지 평가했다. 첫 번째로 받은 평가 의견을 바탕으로 문항일치도 평정이 다소 낮았던 세 문항을 수정한 후 두 평가자에게 재평가를 의뢰했으며, 결과적으로 5.000점 만점에서 4.750의 평균 일치도 점수가 나타났다. 문항일치도 검사가 완료된 척도로 자료수집을 실시하였다.

직무만족

전반적 직무만족을 측정하기 위해 박노운(2010)이 번안한 미시간 조직진단 설문지(Michigan Organizational Assessment Questionnaire; Cammann et al., 1979)를 활용했다. 이는 두 문항으로 구성되어 있으며, 7점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 7 = 매우 그렇다)로 측정했다. 문항은 “전반적으로 나는 지금 하는 일에 만족한다”와 역문항 “일반적으로 나는 내 직무를 좋아하지 않는다.”로 구성되었으며, 신뢰도는 본 연구에서 .720으로 나타났다.

가정생활만족

가정생활만족을 측정하기 위해 이동렬(1995)이 개발한 여섯 문항 7점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 7 = 매우 그렇다)를 사용했다. 문항의 예시로 “대체로 나는 현재 가정생활이 매우 행복하다고 느낀다”와 “대체로 나는 현재 가족들과의 관계에 대해서 매우 만족한다” 등이 있다. 본 연구에서 사용한 가정생활만족 척도의 신뢰도는 .865로 나타났다.

자료분석

모든 통계분석은 IBM SPSS Statistics 프로그램을 사용하여 실시하였다. 가설 1은 탐색적 요인분석으로 검정하였다. 이전 연구를 참고하여(Clark, 2002), 업무 주변 경계와 가정 주변 경계 두 요인을 구분하여 두 경계 각각이 침투성과 유연성 두 가지 요인으로 나누는지 확인하였다. 침투성과 유연성이 구분되기는 하지만, 어느 정도 상관이 예상되기 때문에(Bulger et al., 2007), 사각회전(oblique rotation)인 오블리민(direct oblimin) 방법을 선택하였다.

일-가정 경계의 업무 및 가정 주변 경계 척도가 최종적으로 구성된 후에는 연구 변수들의 기술통계분석을 위해 평균, 표준편차, 신뢰도, 그리고 변수 간 상관을 구했다. 그런 후 각 경계에서의 침투성 및 유연성과 관련 변수들 간의 관계를 확인하는 가설 검정을 위해 회귀분석을 시행하였다. 예를 들어, 가설 2-a를 검정하기 위해 종속변수를 가정 주변 경계에서의 침투성으로 놓고 예측변수로 가정요구와 직무요구를 투입했다. 예측변수에 가정요구와 직무요구 둘 다 투입한 이유는 가정요구를 통제하고 직무요구의 효과를 분석하기 위해서이다. 비슷한 방식으로 가설 3-a를 검정하기 위해 종속변수로 업무 주변 경계에서의 침투성을 입력하고 예측변수로 가정요구와 직무요구를 투입했다. 가설 4를 검정하기 위해서는 종속변수로 직무만족을 설정한 뒤, 회귀분석 첫 번째 단계에서는 통제변수로 직무요구를 입력하고¹⁾, 두 번째 단계에서는 예측변수

인 가정 주변 경계에서의 침투성과 업무 주변 경계에서의 유연성을 입력했다. 비슷한 방식으로 가설 5를 검정하기 위해서는 종속변수로 가정생활만족을 설정한 뒤, 회귀분석 첫 단계에서는 통제변수인 가정요구를 입력하고, 두 번째 단계에서는 예측변수인 업무 주변 경계에서의 침투성과 가정 주변 경계에서의 유연성을 입력했다.

결 과

본 연구에서 측정된 변수들의 평균, 표준편차, 내적일치도, 그리고 상관계수를 표 1에 제시하였다. 표 2와 표 3에는 가설 1을 검정하기 위한 탐색적 요인분석 결과를 제시하였다. 표 2와 같이 업무 주변 경계에서의 특성은 두 가지 요인으로 구분되었다. 첫 번째 요인은 전체 변량의 35.70%를 설명하였고, 두 번째 요인은 14.49%를 설명하여 두 요인은 합하여 전체 50.18%를 설명하였다. 비슷하게, 가정 주변 경계에서의 특성 역시 두 가지 요인으로 구분되었다(표 3). 첫 번째 요인은 전체 변량의 37.68%를 설명하였고, 두 번째 요인은 14.62%를 설명하여, 이 두 요인은 전체 52.30%의 변량을 설명하였다. 업무 주변 경계에서 침투성 척도의 첫 문항은 두 요인 모두

있으므로 상관을 분석하였으나 유의하지 않았다, $r = .080$, *ns*. 가정생활만족의 경우, 미성년 자녀의 숫자가 영향을 미칠 수 있을 것으로 고려하여 두 변수 간 상관을 확인하였으나 역시 유의하지 않았다, $r = -.001$, *ns*. 이론적으로 관련이 있을지라도 실제 자료에서 관계가 없다면 통제를 하지 않는 것이 바람직하다는 권고에 따라(Becker et al., 2016), 이 두 회귀모형에서 따로 인공통계학적 변수를 통제하지 않았다.

1) 추가 통제변수의 선정을 위해, 준거변수인 직무만족 및 가정생활만족과의 이론적 관계를 바탕으로 인구통계학적 정보를 검토하였다. 직무만족의 경우, 근속연수에 의해 영향을 받을 가능성이

Table 1. Descriptive Statistics and Correlations between Study 1 Variables

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Job Demands								
2. Family Demands	.350 ^{***}							
3. BAW Permeability	.040	.236 ^{***}						
4. BAW Flexibility	-.198 ^{**}	-.063	.383 ^{***}					
5. BAF Permeability	.484 ^{***}	.236 ^{***}	.294 ^{***}	.029				
6. BAF Flexibility	.021	.014	.328 ^{***}	.594 ^{***}	.287 ^{***}			
7. Job Satisfaction	-.260 ^{***}	.032	.141 [*]	.263 ^{***}	.121	.170 [*]		
8. Family-Life Satisfaction	-.011	-.133 [*]	.276 ^{***}	.096	.146 [*]	.220 ^{**}	.221 ^{**}	
<i>M</i>	3.372	2.823	2.843	2.716	2.300	2.958	4.489	4.878
<i>SD</i>	0.709	0.985	0.763	0.922	0.861	0.806	1.241	1.043
α	.859	.938	.833	.788	.883	.727	.720	.865

Note. $N_i = 219$; BAW = border around work, BAF = border around family; Items for job demand, family demand, BAW permeability, BAW flexibility, BAF permeability, and BAF flexibility were rated from 1.00 to 5.00. Items for job satisfaction and family-life satisfaction were rated from 1.00 to 7.00.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Table 2. Exploratory Factor Analysis Results of the Border Around Work

Items	Factor	
	1	2
업무 주변 경계에서의 침투성		
1. 내 가족은 내가 근무하는 중에 나와 접촉한다.	.364	.279
2. 나는 업무 장소에 가족과 관련된 물건을 둔다.	.511	.198
3. 나는 근무 중에 가족 구성원들에 대해 생각한다.	.616	.078
4. 나는 근무 중에 가족으로부터 소식을 듣는다.	.860	-.108
5. 나는 가족 문제를 다루기 위해 업무를 하는 도중 멈춘다.	.818	-.098
6. 나는 근무 중에 가족 일을 챙긴다.	.800	-.029
업무 주변 경계에서의 유연성		
1. 나는 원하는 시간에 업무 장소를 오갈 수 있다.	.032	.714
2. 나는 내 일정에 최적인 시간에 자유롭게 일한다.	-.115	.909
3. 내가 원한다면 쉽게 하루 휴가를 낼 수 있을 것이다.	.056	.530
4. 내 고용주는 근무 중 여유시간에 업무 외 프로젝트를 수행하도록 허용한다.	.009	.641

Note. $N_i = 219$. Oblimin was used for rotation; the highest factor loadings for each item are in bold.

Table 3. Exploratory Factor Analysis Results of the Border Around Family

Items	Factor	
	1	2
가정 주변 경계에서의 침투성		
1. 내가 집에 있는 동안 업무 관련 전화가 온다.	.683	.036
2. 나는 집에 업무와 관련된 물건을 둔다.	.655	.088
3. 나는 집에 있는 동안 업무 관련 문제에 대해 생각한다.	.758	-.079
4. 내가 집에 있는 동안 업무 관련자들로부터 소식을 듣는다.	.794	-.132
5. 나는 업무 문제를 다루기 위해 집안 활동을 하는 도중 멈춘다.	.797	.085
6. 나는 집에 있는 동안 업무 관련 일을 챙긴다.	.808	.014
가정 주변 경계에서의 유연성		
1. 나는 원하는 시간에 집을 오갈 수 있다.	-.074	.828
2. 나는 내 일정에 최적의 시간에 자유롭게 가족 책무를 수행한다.	-.128	.681
3. 내가 원한다면 하루 추가 근무를 쉽게 할 수 있을 것이다.	.159	.552
4. 내 가족은 집에서 여유시간 중에 업무 프로젝트를 수행하도록 해준다.	.298	.424

Note. $N_1 = 219$. Oblimin was used for rotation; the highest factor loadings for each item are in bold.

에 대한 부하량이 다소 비슷하여 교차요인부하량(cross-factor loading)이 나타났다. 그러나 나머지 일-가정 경계 특성 척도의 모든 문항들은 .400 이상의 요인부하량을 보였으며, 업무와 가정 주변 경계 각각에서 침투성과 유연성이 두 개의 독립적인 변수로 나타났다. 따라서 가설 1이 지지되었다. 이에 따라 각 하위요인별 내적일치도를 계산하였으며, 업무 주변 경계에서의 침투성 척도의 신뢰도 값은 .833이었고, 유연성은 .788이었다. 가정 주변 경계에서의 침투성은 .883이었으며, 유연성은 .727이었다(표 1).

탐색적 요인분석을 통해 모든 문항을 그대로 유지하는 것이 적절하다고 판단하였으므로 나아가 상관분석 결과를 살펴보면, 직무요구는 가정 주변 경계에서의 침투성과 유의한 정

적 상관을 보였으며, $r = .484, p < .001$, 업무 주변 경계에서의 유연성과는 부적 상관을 보였다, $r = -.198, p = .003$. 가정요구는 업무 주변 경계에서의 침투성과 정적 상관을 보였으며, $r = .236, p < .001$, 가정 주변 경계에서의 유연성과는 유의하지 않은 상관을 보였다, $r = .014, p = .835$. 가정 주변 경계에서의 침투성과 직무만족의 관계는 유의하지 않았으나, $r = .121, p = .073$, 업무 주변 경계에서의 유연성은 직무만족과 정적 상관을 보였다, $r = .263, p < .001$. 업무 주변 경계에서의 침투성은 가정생활만족과 정적인 상관을 보였으며, $r = .276, p < .001$. 가정 주변 경계에서의 유연성 또한 가정생활만족과 정적인 관계를 보였다, $r = .220, p = .001$.

표 4에는 일-가정 경계 특성의 예측변수로

Table 4. Predictors of Border Characteristics

Predictor	Criterion							
	BAW Permeability		BAW Flexibility		BAF Permeability		BAF Flexibility	
	<i>b</i>	<i>R</i> ²	<i>b</i>	<i>R</i> ²	<i>b</i>	<i>R</i> ²	<i>b</i>	<i>R</i> ²
1. Job Demands	-0.048	.058**	-0.200**	.039*	0.457***	.239***	0.018	.000
2. Family Demands	0.253***		0.007		0.076		0.008	

Note. *N*_{*i*} = 219; BAW = border around work, BAF = border around family.

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

직무요구 및 가정요구를 동시에 투입한 회귀 모형의 결과를 제시했다. 직무요구는 가정 주변 경계에서의 침투성을 유의하게 설명했으며, *b* = 0.457, *p* < .001, 업무 주변 경계에서의 유연성 또한 유의하게 설명했다, *b* = -0.200, *p* = .005. 따라서 가설 2-a와 2-b 모두 지지되었다. 가정요구는 업무 주변 경계에서의 침투성을 유의하게 설명하였으나, *b* = 0.253, *p* < .001, 가정 주변 경계에서의 유연성은 유의하게 설명하지 않았다, *b* = 0.008, *p* = .915. 따라서 가설 3-a는 지지된 반면, 3-b는 지지되지 않았다.

표 5에는 일-가정 경계 특성과 직무만족 및

가정생활만족 간의 관계를 나타낸 회귀분석 결과를 제시했다. 직무요구를 통제하고 가정 주변 경계의 침투성은 직무만족을 유의하게 설명했으나, *b* = 0.293, *p* < .001, 가설과는 반대 방향이었다. 따라서 가설 4-a는 지지되지 않았다. 반면, 업무 주변 경계에서의 유연성은 직무만족을 유의하게 설명하였다, *b* = 0.183, *p* = .005. 따라서 가설 4-b는 지지되었다.

업무 주변 경계의 침투성 역시 가정요구를 통제하고 가정생활만족을 유의하게 설명했으나, 가설과는 반대 방향이었다, *b* = 0.281, *p* < .001. 나아가, 가정 주변 경계의 유연성은 가정생활만족을 유의하게 설명하지 않았다.

Table 5. Outcomes of Border Characteristics

Step	Predictor	Criterion						
		Job Satisfaction			Family-Life Satisfaction			
		<i>b</i>	<i>R</i> ²	ΔR^2	Predictor	<i>b</i>	<i>R</i> ²	ΔR^2
1	Job Demands	-0.260***	.067***	-	Family Demands	-0.133*	.018*	-
	Job Demands	-0.365***			Family Demands	-0.201**		
2	BAF Permeability	0.293***	.178***	.111**	BAW Permeability	0.281***	.133***	.116***
	BAW Flexibility	0.183**			BAF Flexibility	0.131		

Note. *N*_{*i*} = 219; BAW = border around work, BAF = border around family.

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

따라서 가설 5는 둘 다 지지되지 않았다.

논 의

본 연구는 Clark(2002)의 일-가정 경계 특성을 측정하기 위해 업무 및 가정 주변 경계에서의 침투성과 유연성 척도를 한국판으로 타당화하였다. 영문 척도를 한글로 번안한 뒤 원 영문 척도에 노출되지 않은 제삼자가 이를 다시 영어로 역번역 하였다. 이후 두 명의 외부 전문가에게 문항일치도 검사를 의뢰하였으며 5.000점 만점에서 4.750의 평균 일치도 점수를 받았다.

탐색적 요인분석을 실시한 결과, 업무와 가정 주변에서의 경계는 각각 침투성과 유연성의 두 가지 독립적인 요인으로 구분되었다. 그러므로 첫 번째 가설이 지지되었다. 다만, 대부분의 문항은 .400 이상의 요인부하량을 보였지만, 업무 주변 경계에서 침투성 하위요인의 첫 두 문항은 유연성에도 비교적 높게 연결되는 교차요인부하량을 나타냈다. 각 요인별 내적일치도의 경우, 업무 주변 경계에서의 침투성은 .833, 유연성은 .788, 가정 주변 경계에서의 침투성은 .883, 유연성은 .727의 신뢰도 값을 보였다.

다음으로 일-가정 경계 특성의 규범적 연계망을 확인한 결과, 직장 내 스트레스원인 직무요구는 가정 주변 경계에서의 침투성과 정적인 관계를 보였으며, 반대로 업무 주변 경계에서의 유연성과는 부적인 관계를 보였다. 이는 두 번째 가설을 지지하는 것으로, 직무요구가 높을수록 직무 역할기대 및 역할양립 불가능이 증가하여 가정으로의 침투성이 높아지는 동시에, 업무 영역에서의 역할 참여로

인해 가정 영역에서의 참여가 제한되어 업무에서의 유연성은 낮게 지각된다는 것을 시사한다(Cooke & Rousseau, 1984; Kopelman et al., 1983).

가정요구는 직무요구와 비슷한 맥락에서 가정이 일을 침범하는 정도인 업무 주변 경계에서의 침투성을 높였으나, 가정 주변 경계에서의 유연성과는 유의한 관계를 갖지 않았다. 즉, 세 번째 가설은 부분적으로 지지된 것으로, 가설 3-b가 지지되지 않은 이유로는 다음의 두 가지를 추정해볼 수 있다. 첫째, 가정요구가 원래 가정에서의 물리적, 시간적, 그리고 심리적 자유에는 크게 방해가 되지 않을 수 있다. 가정요구가 분명히 완료해야 할 의무임에도 틀림이 없으나, 가정의 특성상 언제 어떻게 처리해야 하는지에 대한 원칙이 없을 가능성이 있다. 즉, 밤에 처리할 수 있는 요구도 있을 수 있으며, 처리방식도 다양하다면 가정요구로 인해 가정 주변 경계에서의 유연성이 크게 제약받지 않을 것이다. 둘째, 가정요구로 인한 역할 간 갈등을 겪는 근로자들은 이미 그에 대응하기 위해 자원을 활용하고 있을 가능성이 있다. 예를 들어, 육아나 가사를 위해 부모님이나 전문기관의 도움을 받는 것이다. 특히, 가정요구에 장기간 영향받는 직장인들은 이러한 대처방안을 사용하고 있을 확률이 높는데, 횡단연구로는 이를 명확히 구분할 수 없다(Allen et al., 2013, 2015).

일로부터 오는 가정 주변 경계 침투성은 근로자의 가정생활이 방해되어 궁극적으로 그 원인이 되는 직무에 불만을 가지고 직무만족을 낮출 것이라고 예상하였으나, 예상과는 반대로 직무만족과 정적 관계를 보였다. 한 가지 주목해야 할 사실은, 가정 주변 경계 침투성과 직무만족 간 상관은 정적 방향이기는 하

였으나 유의하지 않았다는 것이다. 즉, 회귀 분석에서 유의한 정적 관계가 나타난 것은 같이 투입된 다른 변수들에 의한 억제효과(suppression)의 결과일 수 있다(Paulhus et al., 2004). 그렇지만 가설이 지지되지 않았다는 결론은 변함이 없다. 가설 4-a가 지지되지 않은 이유로 다음을 추정해볼 수 있다. 우선, 가정 주변 경계에 대한 척도의 준거타당도가 제대로 확립되지 않았을 가능성이 있다. 하지만 같은 방식으로 번역한 업무 주변 경계에서의 유연성은 동일한 준거인 직무만족에 대해 예상과 같은 결과를 보였기에 가정 주변 경계에서의 침투성만 타당도의 문제가 있다고 보기는 어렵다. 보다 근본적으로, Clark(2002)의 연구에서도 가정 주변 경계 침투성이 업무만족(work satisfaction)과 유의한 정적 상관을 갖는다고 보고되었다. 비록 Clark(2002)가 가정 주변 경계 침투성과 업무만족 간 관계에 대한 가설을 만들고 확인하지는 않았으나, 이전 연구와 비슷한 결과이므로 한글 번안본의 타당도가 문제일 가능성이 낮다. 그렇다면 개념적으로는 대체로 방해로 지각될 수 있다는 가정 주변 경계의 침투성(Clark, 2000)이 직무만족과 오히려 정적 관계를 갖는 근본적인 이유에 대해 자원의 전이(transmission of resources)나 전이이론(spillover theory)을 적용해서 해석해 볼 수 있다. 자원의 전이에 따르면, 일이 가정으로 침투할 때 일 영역으로부터의 자원 역시 가정 영역으로 전이되어 직무만족과 정적으로 연관될 가능성이 있다(Carlson et al., 2006; Daniel & Sonnetag, 2016; Greenhaus & Powell, 2006; Halbesleben et al., 2010). 예를 들어, 집에 있는 동안 업무로부터 침투성이 가정생활이나 개인에게 도움이 되는 기술과 지식 등 심리적 및 물질적 자원 역시 동반한다면 직무만족이 높

아질 수 있다. 이는 전이이론(Greenhaus & Beutell, 1985)으로도 설명할 수 있으며, 기존 연구에서도 업무에서 가정으로 향한 긍정적 전이가 직무만족과 정적 상관을 나타냈다(Sumer & Knight, 2001). 이는 특히, 가정 주변 경계의 침투성을 측정하는 문항들이 집에 있는 동안 업무 관련 연락을 받는 등 직무의 연장선에 있는 행동을 하는지를 중립적으로 평가하기 때문에, 부정적 전이뿐만 아니라 긍정적 전이까지도 포함될 가능성이 있다. 비슷하게, 만약 일이 고된 가사로부터 벗어날 수 있는 합리적 핑계가 된다면 가정 주변 경계의 침투성이 그 개인에게는 장점이 될 가능성이 있다. 마지막으로, 가정 주변 경계에서의 침투성과 직무만족 간 정적 관계는, 직무만족이 높은 사람들이 가정에서도 업무를 보는 등 가정 주변 경계를 낮췄기 때문에 일어난 결과일 수 있다. 그러나 전술한 것과 같이 본 연구는 횡단설계를 바탕으로 하기 때문에 둘 중 무엇이 선행하는지와 같은 방향성의 차이를 구별할 수는 없다.

반면, 업무 주변 경계에서의 유연성은 가설과 같이 직무만족을 높이는 결과를 나타냈다. 즉, 업무 주변 경계에서의 유연성은 직무만족과 정적 관계를 보였으므로, 가설 4-b가 지지되었다. 연구마다 유연성의 구체적 개념은 다양하였으나, 이와 같은 결과는 여러 선행 연구와도 일맥상통한다(서정모 등, 2020; 양정윤, 2020; Baltes et al., 1999; Masuda et al., 2012; McNall et al., 2009). 본 연구에서의 유연성은 특히 업무를 수행하는 방식에서 공간적으로나 시간상으로 자유로울 때를 의미하며, 이로 인해 개인이 두 영역에서의 요구를 능동적으로 해결할 수 있기 때문에 직무만족으로 이어졌을 수 있다.

예상과는 반대로 업무 주변 경계에서의 침투성이 가정생활만족을 낮춘 것이 아니라 높였으므로, 가설 5-a가 지지되지 않았다. 이는 서양과 우리나라가 일-가정 분리에 대한 규범이 다를 가능성 때문에 나타난 결과일 수도 있다. 집단 분리 규범(group segmentation norms)은 작업 집단의 일-가정 분리 수준에 대한 구성원들의 합의 의식 정도인데, 이에 따라 업무 주변 경계의 침투성을 다르게 지각할 수 있다. 예를 들어, 일-가정 영역 간 침투가 일어나는 환경에서 개인의 일-가정 분리 선호뿐만 아니라 집단 수준의 규범적인 일-가정 분리 선호에 따라 영역 간 침투성이 긍정적이거나 부정적으로 받아들여지는 경향이 달라질 수 있다(Yang et al., 2019). 즉, 사회적 영향에 따라 일-가정 분리 선호에 따른 차이가 존재할 수 있으며, 이로 인해 업무 주변 경계에서의 침투가 긍정적으로 받아들여지는 효과가 나타난 결과일 수도 있다.

마지막으로, 가정 주변 경계에서의 유연성은 가정생활만족을 높일 것이라고 가정했지만 유의한 결과를 나타내지 않았으므로, 가설 5-b가 지지되지 않았다. 그렇지만 회귀분석 이전에 단순 상관에서는 가정 주변 경계에서의 유연성이 가정생활만족과 유의한 정적 상관을 보였다. 따라서 이러한 결과는 회귀분석에서 통제변수로 사용된 가정요구나 함께 투입된 다른 예측변수인 업무 주변 경계에서의 침투성의 영향일 확률이 크다. 특히, 업무 주변 경계에서의 침투성과 가정 주변 경계에서의 유연성은 상관이 비교적 높게 나타났다. 가정 주변 경계에서의 유연성이 가정생활만족과 갖는 상관이 업무 주변 경계에서의 침투성과 중첩되는 변량에 의한 것이라면, 이러한 결과가 충분히 나타날 수 있다.

연구 1의 의의는 다음과 같다. 먼저 학문적으로, 일-가정 경계 특성을 만 19세 이상의 국내 직업인구를 대상으로 타당화하고 측정 변수의 규범적 연계망 또한 확인함으로써 해외뿐만 아니라 국내에서도 많이 이루어지는 일-가정 상호관계 연구분야에 기여했다. 구체적으로, 재택근무의 특성과 업무 환경을 조사할 때 활용할 수 있는 척도를 제공하여 국내 연구자들이 재택근무 연구를 확장할 수 있는 도구를 마련했다는 점에서 학문적인 함의가 있다. 조직이 자원을 제공하더라도 조직원이 인식하지 못한다면 소용이 없을 수 있는데, 본 척도는 실제로 지각하는 일-가정 경계에서의 침투성이나 유연성의 정도를 측정하므로 조직 환경에서 기인한 인지의 효과를 조사하는 연구에 유용하다. 실무적으로, 조직은 본 연구의 일-가정 경계 특성 척도를 활용하여 국내 근로자의 업무 및 가정 주변 경계에서의 침투성과 유연성에 대한 지각을 측정할 수 있다. 이를 활용하여 일-가정 균형과 관련된 조직 환경의 효과를 구체적으로 진단할 수 있고, 조직은 이러한 진단을 바탕으로 조직과 개인의 특성에 맞는 유연근무제나 재택근무제도를 도입할 수 있다.

연구 1의 가장 큰 한계점은 탐색적 요인분석을 실시했을 때 관찰된 교차요인부하량이다. 전술한 것과 같이 업무 주변 경계에서의 침투성 첫 두 문항이 업무 주변 경계에서의 유연성에도 어느 정도 관련이 있었다. 이와 같은 한계에도 불구하고, 일-가정 경계 특성인 침투성과 유연성 척도를 한국에서 사용할 수 있는 발판을 마련하여 일-가정 상호작용 연구의 범위를 확장하였다는 것이 연구 1의 의의이다.

연구 2

연구 2의 목적은 연구 1의 척도를 활용하여 재택근무와 일-가정 갈등 간 관계에서 업무 주변 경계의 침투성 및 유연성의 조절효과를 확인하는 것이다. 덧붙여, 연구 1에서 관찰된 교차요인부하량을 보완하기 위해 연구 2에서 추가적인 검토 및 분석을 실시하였다.

재택근무와 일-가정 갈등 간 관계에서의 일-가정 경계 특성의 조절효과

코로나19로 인한 재택근무의 확산 이후 포스트 코로나 시대에서도 재택근무가 지속될 가능성이 높아졌다(고용노동부, 2021a, 2021b). 구체적으로, 한국노동연구원의 2021년도 고용영향평가 결과에 따르면, 코로나 종식 후에도 재택근무를 지속하려는 사업체가 75.29%에 이르렀다(고용노동부, 2021a). 또한, 세계적인 사무 가구 디자인 업체 스틸케이스가 10개국의 32,000 명을 대상으로 포스트 코로나 시대의 기대치 및 미래의 모습을 조사한 보고서에 따르면, 통근을 안 해도 되는 점이 재택근무의 가장 큰 장점으로 뽑혔다(Steelcase, 2021). 이에 더해, 10개국 모두의 근로자들이 일주일에 최소 하루에서 3일 동안 재택근무를 할 것으로 예상한다고 응답했다. 이어서 대부분 기업들은 사무실 근무 및 재택근무가 혼합하여 하이브리드(hybrid) 근무 방식으로 채택될 것이라고 응답했다(Steelcase, 2021). 또한, 재택근무가 지속될 가능성이 높은 이유 중 하나는 업무 유연성(work flexibility)이 직장인에게 미치는 긍정적인 효과 때문이다(Allen et al., 2015; Gajendran & Harrison, 2007). 이러한 재택근무의 장점에도 불구하고, 전술한 것과 같이 재

택근무가 일-가정 갈등에 미치는 영향에 대해서는 효과의 크기나 방향이 일관되지 않은 결과가 보고되었다(Allen et al., 2015). 본 연구는 재택근무의 비일관적인 효과가 재택근무 대상자가 지각하는 업무 주변 경계에서의 침투성과 유연성에서의 차이에 기반할지 모른다는 가정하에 그 가능성을 확인해 보고자 한다.

업무 주변 경계로만 한정된 이유는 두 가지이다. 첫째, 가정 주변 경계 특성 척도는 재택근무자들에게 해당하지 않는 문항들이 있다(예시: “내가 집에 있는 동안 업무 관련 전화가 온다” 혹은 “나는 원하는 시간에 집을 오갈 수 있다” 등). 둘째, 본 연구는 조직 수준에서 직장인의 안녕감에 관여할 수 있는 방법과 관련한 함의점을 제시하는 것이 목표이기 때문이다. 가정 주변 경계 특성은 가정의 환경에서 기인하기 때문에 기업의 입장에서 개입을 하기 어려울 수 있다. 즉, 조직적 관점에서 재택근무자의 일-가정 갈등에 대해 개입할 수 있는 방안을 찾기 위해서 업무 주변 경계로 한정하여 재택근무가 일-가정 갈등에 대해 갖는 효과에서의 침투성 및 유연성의 조절효과를 확인하고자 한다.

재택근무와 일-가정 갈등의 관계

일-가정 갈등(work-family conflict)은 직장 내 역할과 가정 내 역할을 동시에 수행하는 데 발생하는 비양립성이며, 일과 가정 영역에서의 요구가 서로 양방향적으로 부정적인 영향을 미친다는 개념이다(Greenhaus & Beutell, 1985). 일-가정 갈등은 영향의 방향에 따라 WIF와 FIW의 두 가지 하위요인으로 구성된다(Cinamon & Rich, 2002). Allen 등(2015)에 따르면, 재택근무와 같은 유연근무는 개인이 자신

의 일과 비직장 생활을 효과적으로 관리할 수 있도록 하는 수단으로 오랫동안 지지되어 왔지만, 재택근무가 일-가정 갈등을 완화하는 방법임을 시사하는 경험적 증거는 거의 없다고 주장했다. 재택근무와 일-가정 갈등의 부적 관계를 바탕으로 재택근무가 일-가정 갈등을 낮춘다는 결과를 보고한 연구도 일부 있었으나 (Gajendran & Harrison, 2007; Golden, 2006), WIF 혹은 FIW 하위요인에 따라 유의하지 않거나 (Allen et al., 2013), 재택근무와 일-가정 갈등의 정적 관계를 나타낸 연구 역시 존재하였다 (Leung & Zhang, 2017). 또한, 재택근무의 주요 특성인 업무 유연성은 일과 가정 영역을 쉽게 드나들게끔 한다는 장점도 있지만(Allen et al., 2015), 동시에 역효과도 있을 수 있다. 즉, 재택근무 시 자주 활용되는 정보통신기술 (information communication technology [ICT])의 사용이 일-가정 경계를 낮추어 잦은 역할변화를 요구해서 일과 가정 사이의 갈등을 더 높이는 단점도 있을 수 있다(Leung & Zhang, 2017). 이에 따라, 재택근무의 구체적인 효과는 재택근무자가 재택근무의 핵심 장점인 유연성을 지각하는지, 아니면 오히려 침투성을 더 지각하는지에 의해 결정될 가능성이 있다. 따라서 본 연구는 일-가정 경계이론(Clark, 2000)을 기반으로 재택근무가 일-가정 갈등에 미치는 혼합된 결과를 일-가정 경계 특성인

침투성과 유연성의 조절효과를 통해 설명하고자 한다.

한편, 일-가정 갈등의 두 하위요인인 WIF와 FIW는 보통 갈등의 원천이 되는 영역이 다르기 때문에 각기 다른 예측변수를 갖기도 한다 (Frone et al., 1992). 그렇지만 본 연구는 재택근무로 상황을 한정하였기 때문에 WIF와 FIW의 구별이 상대적으로 불분명하다. 사적 장소에서 업무가 이루어지므로 WIF와 FIW가 동시에 경험될 수도 있을 것이다. 그러므로 기존에는 다르게 나타난 선행요인과의 관계가 재택근무자들에게는 크게 다르지 않을 가능성이 있고, 이에 따라 본 연구에서는 두 하위요인에 대한 가설을 동일하게 설정하였다. 종합적으로, 본 연구의 모형이 그림 1에 제시되어 있다.

침투성의 조절효과

일-가정 경계이론(Clark, 2000)에 따르면, 개인은 일과 가정 영역 간에서 일어나는 상호작용을 방해로 인지할 수 있으며, 이를 침투성이라고 한다. 재택근무를 수행할 때는 일과 가정의 요구가 한 공간에서 발생하기 때문에 잦은 역할변환이 필요하며, 일과 가정 영역의 경계를 흐리게 할 수 있다. 이로써 재택근무는 일-가정 갈등과 불안을 높이고(Leung &

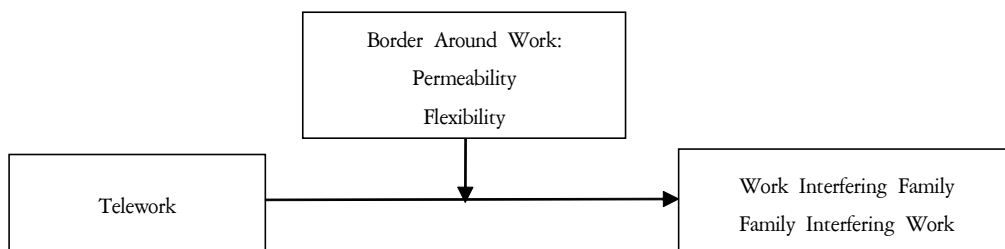


Figure 1. Hypothesized Moderation Model of Study 2

Zhang, 2017; Rubenstein et al., 2020), 역할기대 (Cooke & Rousseau, 1984) 및 역할양립불가능 (Kopelman et al., 1983) 또한 높일 수 있다.

특히, 업무 주변 경계에서의 침투성은 가정이 일 영역을 침투하여 가정 영역에서의 요구 때문에 일 영역이 방해받거나 일과 삶의 균형을 이루지 못하는 것을 뜻한다(Clark, 2002). 재택근무를 수행하는 도중 가족이 잦은 접촉을 하거나 가정사로 인해 업무를 중단해야 한다면, 개인은 그것을 부정적인 방해로 지각할 수 있다. 재택근무를 할 때 이러한 침투성을 높게 지각할수록 재택근무가 일-가정 갈등을 증가시키는 해로운 효과가 더 강화될 것이다. 반면, 침투성을 낮게 지각한다면 재택근무가 일-가정 갈등을 높이는 해로운 효과가 감소할 것이다.

가설 1. 재택근무와 일-가정 갈등 간의 관계를 업무 주변 경계에서의 침투성이 조절하여, 침투성을 낮게 지각할수록 재택근무와 일-가정 갈등(a. WIF, b. FIW) 간 부적 관계가 나타날 것이다.

유연성의 조절효과

업무 유연성이 개인과 조직에 미치는 긍정적인 영향은 지속해서 연구되었다(Allen et al., 2013, 2015). 업무 유연성은 일과 삶의 균형을 향상하는 효과가 있으며(Putnam et al., 2014), 일-가정 경계 특성 중 하나인 업무 경계에서의 유연성 역시 이러한 긍정적 효과를 보일 것이다. 업무 경계의 유연성은 업무 영역에서의 자율성이며, 이러한 자율성이 높다면 업무 영역을 자유롭게 수축하거나 확장할 수 있다(Clark, 2000). 따라서 업무 주변 경계에서의 유

연성이 높다면, 개인이 가정 영역에서의 요구에 따라서도 재택근무 중 심리적, 시간적, 그리고 공간적으로 자유롭게 문제 해결할 수 있도록 할 것이다. 그러므로 재택근무가 일-가정 갈등에 해롭다고 할지라도, 업무 주변 경계의 유연성을 높게 지각할 경우 재택근무가 일-가정 갈등을 높이는 유해한 효과가 완화될 것이다. 반대로, 업무 영역에서의 유연성을 낮게 지각할수록 재택근무가 일-가정 갈등을 증가시키는 효과가 더욱 강화될 것이라고 가정한다.

가설 2. 재택근무와 일-가정 갈등 간의 관계를 업무 주변 경계에서의 유연성이 조절하여, 유연성을 낮게 지각할수록 재택근무와 일-가정 갈등(a. WIF, b. FIW) 간 정적 관계가 나타날 것이다.

방 법

연구대상 및 절차

연구 2에서는 연구 1과 독립적인 표본을 수집하였다. 연구 2의 대상은 주 일회 이상 재택근무를 수행하는 만 19세 이상인 국내 근무자이다. 연구 1과 동일하게 국내 대학 소속 IRB의 승인을 받은 후 온라인 설문조사사회사를 통해 일회의 자료수집이 진행됐다. 온라인 설문조사사회사에 등록된 패널 참가자들은 설문에 자발적으로 참여했으며 동의서를 제출한 뒤 설문응답을 완료했다. 그 후 설문조사사회사로부터 일정의 적립금을 지급받았다.

온라인 설문조사의 결과로 총 250명이 수집되었으며, 응답자의 평균 연령은 39.3세($SD =$

9.6)였으며, 남성이 141명(56.4%), 여성이 109명(43.6%)이었다. 또한, 250명 중 209명(83.6%)은 전일제 근무자였으며, 41명(16.4%)은 시간제 근무자였다. 코로나19 범유행 이전의 재택근무일은 주당 평균 0.9일($SD = 1.5$)이었으며, 250명의 대상자 중 158명(63.2%)이 재택근무를 하지 않았고, 33명(13.2%)이 일주일에 하루 동안 재택근무를 했었다. 코로나19 범유행으로 인한 재택근무일은 주당 평균 2.4일($SD = 1.4$)이었다. 본 연구의 표본인 250명의 재택근무자 중 주 이틀 동안 재택근무하는 사람이 80명(32.0%)으로 제일 많았으며, 그다음으로는 76명(30.4%)이 주 1일, 46명(18.4%)이 주 3일, 22명(8.8%)이 주 5일, 14명(5.6%)이 주 4일, 그리고 12명(4.8%)이 주 6일 동안 재택근무를 했다. 주당 평균 근무시간은 41.7시간($SD = 8.3$)이었으며, 평균 근속기간은 8.4년($SD = 6.9$)이었다. 직위는 사원급이 96명(38.4%)으로 가장 많았으며, 그다음으로는 대리급 54명(21.6%), 과장급 50명(20.0%), 부장급 이상 32명(12.8%), 그리고 차장급 18명(7.2%) 순서로 이어졌다. 직군은 사무직이 115명(46.0%)으로 가장 많았으며, 사무직 다음으로는 서비스직 36명(14.4%), 전문직 35명(14.0%), 그리고 관리직 28명(11.2%) 순서로 이어졌다. 설문 응답자의 최종학력은 4년제 대학교 졸업 143명(57.2%)으로 가장 많았으며, 2년제 대학 졸업 41명(16.4%), 대학원 졸업 이상 38명(15.2%), 그리고 고등학교 졸업 28명(11.2%) 순이었다. 결혼 여부에 대한 응답은 기혼이 147명(58.8%), 미혼이 99명(39.6%), 그리고 기타가 4명(1.6%)이었다. 기혼 147명 중 112명(76.2%)은 만 18세 이하인 자녀가 있었으며, 112명 중 71명은 한 명의 자녀가, 40명은 두 명의 자녀, 그리고 한 명은 세 명 이상의 자녀가 있었다.

측정도구

재택근무

재택근무를 측정하기 위해 Andel 등(2021)의 방법을 사용하였다. 이는 지난 일주일 동안 직장이나 거래처가 아닌 장소(예: 집, 카페 등)에서 원격(온라인)으로 수행한 업무의 비율은 평균적으로 몇 퍼센트인지 묻은 것이다²⁾.

일-가정 갈등

일-가정 갈등 척도를 측정하기 위해 유성경 등(2012)이 번안하고 타당화한 Cinamon과 Rich(2002)의 척도를 사용했다. 이는 WIF와 FIW의 두 하위요인으로 나뉘며, 각 일곱 문항씩 5점 척도(1 = 전혀 동의하지 않음, 5 = 매우 동의함)로 측정하여 총 14개의 문항으로 구성된다. WIF 문항의 예시로 “직장 일에 투자하는 시간으로 인해 나는 가족에 대한 책임을 다하기가 어렵다.”가 있으며, FIW 문항의 예시로 “나의 가족과 개인적인 일은 직장 일을 방해한다.”가 있다. 본 연구에서 WIF의 신뢰도는 .872로 나타났으며, FIW의 신뢰도는 .866으로 나타났다.

일-가정 경계 특성

일-가정 경계 특성을 측정하기 위해 연구 1의 한국어판 일-가정 경계 특성 척도 중 업무 주변 경계에서의 침투성과 유연성 특성을 5점

2) 주당 평균 재택근무일은 재택근무 비율과 높은 상관이 있었다, $r = .546, p < .001$. 서로 관련이 높은 변수를 동시에 모형에 투입하는 것은 바람직하지 않고(Paulhus et al., 2004), 총 근무를 기준으로 재택근무의 비율을 고려하는 것이 절대적인 재택근무일보다 더 정교하므로 재택근무 비율만을 예측변수로 선정하였다.

척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 항상 그렇다)로 측정했다. 또한, 연구 1에서 실행한 탐색적 요인분석에서 업무 주변 경계에서의 침투성 척도의 첫 두 문항에서 교차요인부하량이 나타났기 때문에, 그 두 문항을 대체할 수 있는 대안문항을 하나씩 추가하여 자료수집을 했다. 대안문항은 “내 가족은 내가 근무하는 중에 나와 연락 혹은 접촉한다.”(문항 1)와 “나는 업무 장소에 가족과 관련된 물건이 있다.”(문항 2)가 사용되었다. 먼저, 연구 1과 동일한 문항들을 바탕으로 업무 주변 경계에서의 두 요인을 구분하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 두 개의 하위요인으로 구성된 요인모형이 좋은 수치를 보였다, $\chi^2(34) = 77.40, p < .001, CFI = .96, RMSEA = .07, SRMR = .05$. 각 문항의 요인부하량도 최소 .57 이상이었다. 또한, 모든 문항을 단일 잠재요인으로 묶은 모형은 이보다 훨씬 나쁜 적합도를 보였고, $\chi^2(35) = 339.16, p < .001, CFI = .70, RMSEA = .19, SRMR = .13$, 두 모형 간 차이는 통계적으로 유의했다, $\Delta\chi^2(1) = 261.76, p < .001$. 침투성의 첫 번째 문항을 대안문항으로 사용한 모형도 두 개의 하위요인으로 구분된 모형이 괜찮은 수치를 보였다, $\chi^2(34) = 100.86, p < .001, CFI = .94, RMSEA = .09, SRMR = .05$. 그렇지만 기존 문항을 사용한 결과가 더 좋아서 최종적으로 연구 1과 동일한 문항을 유지하기로 하였다. 업무 주변 경계에서의 침투성은 총 여섯 문항으로 구성되며, 문항의 예시로 “나는 가족 문제를 다루기 위해 업무를 하는 도중 멈춘다.”가 있다. 업무 주변 경계에서의 유연성은 네 문항으로 구성되며, 문항의 예시로 “내 고용주는 근무 중 여유시간에 업무 외 프로젝트를 수행하도록 허용한다.”가 있다. 최종적으로 연구 2에서의 신뢰도는 침투성이

.807로 나타났으며, 유연성이 .817로 나타났다.

자료분석

모든 통계분석은 IBM SPSS Statistics 프로그램을 사용하여 실시하였다. 우선 연구 변수들의 기술통계분석을 위해 평균, 표준편차, 신뢰도, 그리고 변수 간 상관을 구했다. 그 후 가설 1과 2를 검증하기 위해 회귀분석을 시행했다. 조절효과 분석에 앞서 모든 예측변수들은 저차항 비표준화계수의 의미있는 해석을 위해 평균중심화를 하였다(mean-centering; Hayes, 2018). 구체적으로, 가설 1-a를 검증하기 위해 WIF를 종속변수로 놓고 회귀분석의 첫 단계에는 예측변수인 재택근무와 조절변수인 업무 주변 경계에서의 침투성을 입력했다³⁾. 회귀분석의 두 번째 단계에서는 재택근무와 침투성의 상호작용항을 투입했다. 가설 2 또한 비슷한 방식으로 분석했다. 예를 들어, 가설 2-b를 검증하기 위해 FIW를 종속변수로 설정하고, 회귀분석 첫 단계에 예측변수인 재택근무와 조절변수인 업무 주변 경계에서의 유연성을 입력했다. 그 후, 회귀분석 두 번째 단계에서는 재택근무와 유연성의 상호작용항을 투입했다. 유의한 상호작용은 단순 기울기(simple slopes; Aiken & West, 1991)를 확인한 그래프를 그려 조절효과의 구체적인 양상을 살펴보았다.

결 과

표 6에는 기술통계 및 상관분석 결과를 제

3) 연령, 성별, 미성년 자녀의 숫자가 WIF나 FIW에 관련이 있는지 살펴본 결과, 유의한 상관이 없었다.

Table 6. Descriptive Statistics and Correlations between Study 2 Variables

Variables	<i>M</i>	<i>SD</i>	α	1	2	3	4
1. Telework	40.288	28.882	-				
2. BAW Permeability	3.068	0.842	.807	.037			
3. BAW Flexibility	3.129	0.675	.817	.083	.394 ^{***}		
4. Work Interfering Family	3.022	0.738	.872	.029	.183 ^{**}	-.061	
5. Family Interfering Work	2.677	0.718	.866	.095	.396 ^{***}	.183 ^{**}	.732 ^{***}

Note. $N_2 = 250$; BAW = border around work. Telework was rated as percentage during the past week. Items for work interfering family, family interfering work, BAW permeability, and BAW flexibility were rated from 1.00 to 5.00.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

시하였다. 재택근무 비율 자체는 WIF와 유의한 상관을 보이지 않았으며, $r = .029$, $p = .648$, FIW와의 상관관계도 유의하지 않았다, $r = .095$, $p = .135$. 업무 주변 경계에서의 침투

성은 WIF와 유의한 정적 상관을 보였으며, $r = .183$, $p = .004$, FIW와도 유의한 정적 상관을 보였다, $r = .396$, $p < .001$. 이에 더해 업무 주변 경계에서의 유연성은 WIF와 유의하

Table 7. Results of Moderated Regression

Criterion	Step	Predictor	Moderator					
			BAW Permeability			BAW Flexibility		
			<i>b</i>	R^2	ΔR^2	<i>b</i>	R^2	ΔR^2
Work Interfering Family	1	1. Telework	0.001	.034 [*]	-	0.001	.005	-
		2. Moderator	0.199 ^{**}			-0.056		
Family Interfering Work	2	1. Telework	0.000			0.001		
		2. Moderator	0.205 ^{**}	.036 [*]	.002	-0.057	.007	.002
		3. (1) × (2)	0.002			-0.001		
Family Interfering Work	1	1. Telework	0.002	.163 ^{***}	-	0.002	.040 ^{**}	-
		2. Moderator	0.418 ^{***}			0.150 ^{**}		
Work Interfering Family	2	1. Telework	0.002			0.002		
		2. Moderator	0.412 ^{***}	.165 ^{***}	.001	0.146 ^{**}	.055 ^{**}	.016 [*]
		3. (1) × (2)	-0.001			-0.004 [*]		

Note. $N_2 = 250$; BAW = border around work.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

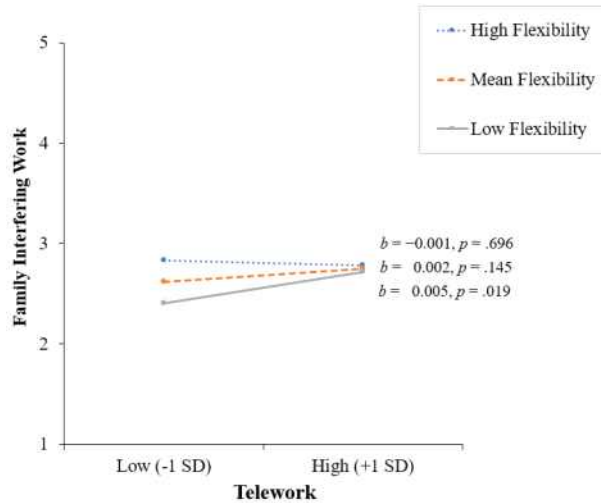


Figure 2. The Moderating Effect of Border Around Work Flexibility

지 않은 상관을 보였으며, $r = -.016$, $p = .340$, FIW와는 정적으로 유의한 상관을 보였다, $r = .183$, $p = .004$.

표 7에는 가설 1과 2의 검정을 위한 회귀분석 결과를 제시하였다. 재택근무와 WIF의 관계는 침투성에 의해 조절되지 않았으며, $b = 0.002$, $p = .509$, FIW와의 관계 역시 침투성에 의해 조절되지 않았다, $b = -0.001$, $p = .507$. 따라서 가설 1은 지지되지 않았다.

업무 주변 경계에서의 유연성 또한 재택근무와 WIF의 관계를 유의하게 설명하지 못했다, $b = -0.001$, $p = .479$. 그러므로 가설 2-a는 지지되지 않았다. 하지만 유연성은 재택근무와 FIW의 관계를 유의하게 설명하였다, $b = -0.004$, $p = .045$. 그림 2를 보면, 업무 주변 경계에서의 유연성이 높을 때는 재택근무와 FIW 간 관계가 유의하지 않았으나, $b = -0.001$, $p = .696$, 유연성이 낮을 때는 재택근무와 FIW 간 관계가 유의한 정적 관계를 보였다, $b = 0.005$, $p = .019$. 즉, 유연성이 높을 때보다 낮을 때, 재택근무가 FIW를 높이는 효

과가 강화되는 것으로 나타났다. 따라서 유연성이 가설과 일치하는 방향으로 재택근무와 FIW 간 관계를 조절하였기에 가설 2-b가 지지되었다.

논 의

연구 2는 연구 1에서 번역하고 타당화한 일-가정 경계 특성 척도를 활용하여 업무 주변 경계에서의 침투성 및 유연성이 재택근무와 일-가정 갈등 간 관계를 조절하는지 확인하는 것을 목적으로 했다. 그에 앞서, 연구 1에서 업무 주변 경계에서의 침투성 문항 1과 2의 요인분석 결과가 좋지 않았기 때문에 대체문항을 추가하여 자료수집 후 확인적 요인분석을 통해 문항 비교를 하였다. 그 결과, 연구 2의 자료에서는 기존 문항을 사용하였을 때 요인부하량이 교차되지 않았고, 대체문항보다 연구 1에 사용했던 기존 문항의 결과가 더 좋았다. 따라서 연구 1에서 번역하고 타당화한

문향을 그대로 유지하였다.

본 연구의 회귀분석 결과는 다음과 같다. 먼저, 가정 영역이 업무 영역을 침범하는 업무 주변 경계에서의 침투성이 높을수록 재택근무가 WIF 혹은 FIW을 높이는 부정적 효과가 강화될 것이라고 주장했으나, 상호작용이 유의하지 않았다. 따라서 가설 1-a와 1-b가 지지되지 않았다. 이는 가정이 일을 침투하더라도 이를 상쇄할 수 있는 다른 자원이 존재할 수 있기 때문에 나타난 결과일 수도 있다. 예를 들어, Andrade와 Lousã(2021)는 재택근무와 일-가정 갈등 간의 정적 관계에서 상사지원과 동료지원이 그 관계를 약화시키는 조절효과를 보고했다. 또한, Allen 등(2021)은 코로나19로 인해 재택근무를 하는 근무자 중 업무/비업무 간 경계를 의도적으로 분절(segment)시키고자 하는 사람일수록 일-가정 접점이 불리하게 변화할 가능성이 커질 것이라고 주장했다. 반대로 통합(integration)을 선호하는 사람일수록 영역 간 침투성이 긍정적인 효과를 줄 가능성이 있다(Daniel & Sonnentag, 2016; Kreiner, 2006; Yang et al., 2019). 즉, 연구 1의 논의에서도 언급한 것과 같이, 개인의 일-가정 분리 선호에 따라 침투성의 효과가 달라질 가능성이 존재한다. 이에 따라 재택근무와 WFC 간 관계를 조절하는 침투성의 영향을 상쇄할 수 있는 다른 요인이 있는데, 본 연구에서는 이를 고려하지 않아서 상호작용이 관찰되지 않았을 수 있다.

업무 주변 경계에서의 유연성은 재택근무와 WIF 간 관계를 조절하지 않았으므로, 가설 2-a가 지지되지 않았다. 반면, 업무 주변 경계에서의 유연성이 낮을 때 재택근무와 FIW 간 정적 관계를 강화시켰으므로, 가설 2-b가 지지되었다. 이는 업무에서의 유연성의 완충효과

가 WIF에는 작용하지 않지만, FIW에는 작용한다는 것이다. 즉, 재택근무가 WIF나 FIW에 미치는 관계에 있어 업무 주변 경계에서의 유연성의 조절효과가 각각 다르게 나타났다. 이러한 결과는 직무자율성이나 일정계획의 유연성과 같은 다른 자원의 조절효과를 관찰했을 때도 WIF와 FIW에 따라 다른 결과를 나타낸 선행 연구(Golden et al., 2006)와도 일치하는 것으로, WIF와 FIW의 방향성에 따른 차이로 인한 결과일 가능성이 크다. 재택근무를 하면서 가정생활이 업무에 방해되어 갈등을 겪고 있을 때 업무 주변 경계의 유연성을 높게 지각한다면 부정적인 효과가 완화될 수 있다. 근무자에게 맞춰 시간과 공간을 자유롭게 변경할 가능성이 높기 때문이다. 반면에 재택근무로 인해 업무가 가정생활을 방해하는 갈등을 겪고 있을 시에는 업무 수행에서의 유연성을 높게 지각하더라도 가정생활에 별로 도움이 되지 못하여 재택근무가 WIF에 미치는 부정적인 효과가 완화되지 못할 수 있다.

연구 2는 재택근무의 정도를 직접적으로 측정하여 고려하였다는 데 첫 번째 학문적 함의가 있다. Allen 등(2015)의 연구에서는 재택근무가 직장인에게 미치는 효과를 조사한 기존 연구의 혼란 한계점으로 재택근무의 양을 고려하지 않는 것이라고 언급하였다. 본 연구는 이러한 한계점을 극복하기 위해 재택근무를 계량적으로 측정하여 지난주 재택근무를 수행한 비율을 사용했다. 나아가, 본 연구는 재택근무가 양날의 검으로 작용한다는 것을 밝혔다. 재택근무는 자율성을 기반으로 하기 때문에 보통 긍정적인 효과가 예상된다(Allen et al., 2013, 2015; Menezes & Kelliher, 2017). 그렇지만 연구 2에서는 재택근무 자체가 일-가정 갈등과 갖는 단순 상관은 매우 낮다는 것을 보여

켰다. 반면, 업무 주변 경계에서의 유연성이 낮게 지각될수록 재택근무가 FIW에 미치는 부정적인 영향이 증가하였다. 즉, 재택근무 자체는 중립적인 효과를 가질 수 있으며, 재택근무와 관련된 다른 일-가정 경계 특성에 따라 그 효과가 결정될 수 있음을 밝혔다. 셋째, 재택근무와 일-가정 갈등의 관계에서 WIF와 FIW 중 FIW와의 관계에서만 해당 조절효과가 나타났다. 이는 일-가정 갈등을 연구할 때는 방향에 따라 WIF와 FIW 각 변수의 규범적 연계망이 다르다는 선행연구의 결과(Allen et al., 2020; Michel et al., 2009; Shockley & Singla, 2011)를 재현한 것이다. 재택근무 상황에서는 WIF와 FIW의 구별이 어려울 수도 있을 것이라는 가정으로 두 하위요인에 대해 동일한 가설을 세웠는데, 이러한 결과는 재택근무와 관련해서도 일-가정 갈등의 양방향성을 구별하여 조사해야 할 중요성을 강조하였다. 이와 같이 본 연구는 재택근무가 일-가정 갈등에 미치는 혼재된 결과를 일-가정 경계 특성으로 설명하였다. 마지막으로, 일-가정 경계이론(Clark, 2000)의 적용 가능성을 확대했다는 데 또 다른 학문적 의의가 있다. 연구 2는 일-가정 경계이론의 주요 구성요소인 업무 주변 경계의 유연성이 일-가정 갈등을 설명하는 데 제공하는 역할을 추가하였다. 이로써 연구 2는 관련 이론의 유용성에 대한 근거를 더했다.

연구 2의 실무적 의의는 다음과 같다. 첫째, 재택근무가 일-가정 상호관계에 있어서 양날의 검으로 작용한다는 결과를 바탕으로 재택근무제의 운영에 있어 주의사항을 제시할 수 있다. 재택근무의 효과성이나 효율성을 따지기 위해서는 단순히 재택근무 시행 여부보다는 조직의 특성과 개인이 속한 가정환경 등이 고려되어야 한다는 실용적 의의를 제공하였다.

둘째, 포스트 코로나 시대에서 재택근무를 지속할 시에 재택근무의 장점을 부각시키기 위해서는 근무자들이 지각하는 업무에서의 유연성이 중요하다는 것을 나타냈으므로, 실무자들은 유연성을 높이기 위해 재택근무자들에게 공간 외 자율성을 제공해야 한다. 다시 말해, 단순히 재택근무의 가능성을 제공하는 것에서 멈추는 것보다, 조직 구성원이 재택근무를 하면서 업무 시간 등을 자유롭게 선택할 수 있도록 추가적인 자원 및 체계를 마련할 필요가 있다.

연구 2의 한계는 다음과 같다. 첫째, 재택근무자들의 실질적 환경을 고려하지 않았기 때문에 경계 간 침투성 및 유연성에 잠재적 영향을 준 요인이 존재할 수 있다. 예를 들어, 집 안에서 업무를 수행하기 위한 공간이 가정 역할을 수행하기 위한 공간과 분리되었는지, 혹은 재택근무를 집이 아닌 카페 등 다른 장소에서 했는지 등이 고려되지 않았다. 둘째, 재택근무를 수행한 기간에 따라 재택근무에 적용한 정도가 다를 수 있으나(Gajendran & Harrison, 2007), 본 연구에서는 이러한 개인의 경험적 특징이 고려되지 않았다. Gajendran과 Harrison(2007)에 따르면 재택근무를 일 년 이상 동안 수행한 집단이 일 년 이하 수행한 집단보다 재택근무가 일-가정 갈등에 미치는 부정적인 영향이 약했으므로, 재택근무에 대한 개인의 사전 경험에 따른 차이가 존재할 수 있음을 고려해야 한다. 마지막으로, 횡단적 설문연구의 특성으로 인해 인과관계를 확실히 조사하지 못하였다. 또한 시차가 존재하지 않는 횡단설계는 동일방법편향(common method bias)의 관점에서도 문제가 될 수 있다(Podsakoff et al., 2003). 이를 확인하기 위해 Harmon의 단일요인검사(single-factor test)를 진행하였다. 보

수적이고 엄격한 조사를 위해 가설과 관련된 25개 모든 문항을 대상으로 단일요인에 의해 설명되는 변량을 확인한 결과, 기준보다 훨씬 낮은 28.3%로 나타났다. 이에 따라 연구 2의 결과가 동일방법편향에 의해 왜곡되었을 가능성은 낮지만, 횡단설계의 사용으로 내적타당도가 낮다는 단점은 여전히 존재한다.

본 연구의 후속연구 제안은 다음과 같다. 우선, 횡단연구의 특성으로 인해 재택근무가 일-가정 갈등에 미치는 인과관계 효과를 확실하게 조사하지 못했으므로, 이를 극복하기 위해 종단연구 설계를 사용하여 재택근무와 일-가정 갈등 간의 인과관계를 더 면밀히 조사할 수 있다. 또한, 재택근무자가 지각하는 업무 주변 경계에서의 침투성과 유연성에 잠재적인 영향을 줄 수 있는 요인을 살펴보기 위해 개인의 일-가정 분리 선호나 재택근무를 수행하는 실질적인 환경을 고려할 수 있다. 이에 더해, 후속연구에서 통제할 수 있는 변수로는 가구 크기나 업무 자율성(Golden et al., 2006), 재택근무 수행 기간에 따른 적응 기간(Bailey & Kurland, 2002; Gajendran & Harrison, 2007), 그리고 집단 분리 규범(Yang et al., 2019) 등이 있다. 특히 집단 분리 규범은 개인의 일-가정 분리 선호도가 집에서 사용하는 업무 관련 정보통신기술을 통해 일-가정 갈등으로 가는 매개효과를 약화시켰다. 이와 같은 요인들을 후속연구에 포함하여 재택근무와 일-가정 갈등 간 관계의 통제변수나 추가 조절변수로 조사하면 좋을 것이다.

본 연구는 재택근무가 일-가정 갈등에 미치는 효과에 있어서 선행연구들이 혼재된 결과를 보고하고 있는 데서 착안하여, 업무 주변의 경계 특성에 따라 재택근무의 효과가 달라지는지 조사하였다. 업무 주변 경계에서의 유

연성에 따라 재택근무의 효과가 달라질 수 있다는 것을 밝힘으로써, 재택근무가 일-가정 갈등에 미치는 혼재된 효과를 일부 설명하였다. 포스트 코로나 시대에서 재택근무의 활용은 지속될 가능성이 높다. 재택근무를 포함하여 대면과 비대면이 혼합된 업무환경에 처한 누구든지 일-가정 갈등을 겪을 수 있다. 본 연구의 결과는 양면적 특성을 가진 재택근무의 장점을 부각하기 위해서 업무 주변 경계의 유연성을 고려해야 한다는 시사점을 제공한다. 이에 따라 일-가정 갈등을 겪는 재택근무자들을 위해 일-가정 경계 간 침투성과 유연성의 정도를 파악하고 이를 반영하여 모두에게 유익한 유연근무제를 도입해야 한다.

참고문헌

- 고용노동부 (2021a, 12, 16). 2021년 고용영향평가 결과발표회 개최.
https://www.moel.go.kr/news/eneews/report/eneewsView.do?news_seq=13050
- 고용노동부 (2021b, 12, 30). 우리 시도의 일·생활 균형 수준은? 2020년 기준 지역별 일·생활 균형 지수 발표.
https://www.moel.go.kr/news/eneews/report/eneewsView.do?news_seq=13129
- 김준곤 (1988). 직무만족의 측정과 관련변인들의 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 1(1), 55-78.
- 박노운 (2010). 직무요구, 직무통제, 직무불안정성 및 사회적 지원이 은행원의 직무만족에 미치는 영향. *경영관리연구*, 3(2), 1-24.
- 박랑희, 유태용 (2007). 개인의 성격, 직무 요

- 구, 직무 통제가 직무 스트레스에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 20(1), 1-20.
<http://dx.doi.org/10.24230/ksiop.20.1.200702.1>
- 서정모, 김경수, 김광용 (2020). 유연근무제가 직무만족과 직무몰입에 미치는 영향. *호텔경영학연구*, 29(2), 199-207.
<https://dx.doi.org/10.24992/KJHT.2020.02.29.02.199>
- 양정윤 (2020). 유연근무제가 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향. *호텔경영학연구*, 29(4), 9-15.
<https://dx.doi.org/10.24992/KJHT.2020.06.29.04.09>
- 오삼일, 이종하 (2022). 팬데믹 이후 재택근무 확산과 경기완충 효과. *한국은행, BOK 이슈노트 No.2022-4*, 1-13.
<https://www.bok.or.kr/portal/bbs/P0002353/list.do?menuNo=200433>에서 2022, 7, 15 자료 얻음.
- 유성경, 홍세희, 박지아, 김수정 (2012). 한국 여성의 일-가족 갈등 척도 타당화 연구. *한국심리학회지: 여성*, 17(1), 1-29.
<https://dx.doi.org/10.18205/kpa.2012.17.1.001>
- 이동렬 (1995). 직장-가정갈등이 구성원의 생활만족에 미치는 영향에 관한 연구. *서울대학교 일반대학원 석사학위논문*.
- 이상훈, 정보영 (2021). 코로나19와 일터환경: 재택근무에 대한 국내언론보도기사 분석. *한국인력개발학회*, 23(1), 145-175.
<https://www.doi.org/10.18211/kjhrdq.2021.23.1.006>
- 조혜인 (2021). 포스트 코로나 시대 중장년의 비대면 교육 경험을 통한 인식 변화와 사회참여 역할의 실천과제. *서울시50플러스재단*, 12.
- 통계청 (2020). 2020년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과.
https://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/3/1/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=385785&pageNo=6&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=&sTarget=title&sTxt=
- 통계청 (2021). 2021년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과.
https://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/3/1/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=414714&pageNo=2&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=&sTarget=title&sTxt=
- 허창구, 신강현, 양수현 (2010). 직장-가정 갈등이 직무탈진 및 가정만족에 미치는 영향: 성차에 따른 다집단 분석. *한국심리학회지: 여성*, 15(1), 103-128.
<http://doi.org/10.18205/kpa.2010.15.1.006>
- Aamodt, M. G. (2015). *Industrial/organizational psychology: An applied approach* (8th ed.). Cengage Learning.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage Publications, Inc.
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work - family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539-576. <https://doi.org/10.1037/apl0000442>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.

- <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology, 66*(2), 345-376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., & Gray, C. E. (2021). Boundary management and work-nonwork balance while working from home. *Applied Psychology: An International Review, 70*(1), 60-84. <https://doi.org/10.1111/apps.12300>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(2), 151-169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Andel, S. A., Shen, W., & Arvan, M. L. (2021). Depending on your own kindness: The moderating role of self-compassion on the within-person consequences of work loneliness during the COVID-19 pandemic. *Journal of Occupational Health Psychology, 26*(4), 276-290. <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000271>
- Andrade, C., & Petiz Lousã, E. (2021). Telework and Work - Family Conflict during COVID-19 Lockdown in Portugal: The Influence of Job-Related Factors. *Administrative Sciences, 11*(3), 1-14. <https://doi.org/10.3390/admsci11030103>
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior, 23*(Special Issue), 383-400. <https://doi.org/10.1002/job.144>
- Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J. A., & Neuman, G. A. (1999). Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology, 84*(4), 496-513. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.4.496>
- Becker, T. E., Atinc, G., Breaugh, J. A., Carlson, K. D., Edwards, J. R., & Spector, P. E. (2016). Statistical control in correlational studies: 10 essential recommendations for organizational researchers. *Journal of Organizational Behavior, 37*(2), 157-167. <https://doi.org/10.1002/job.2053>
- Bowling, N. A., & Hammond, G. D. (2008). A meta-analytic examination of the construct validity of the Michigan Organizational Assessment Questionnaire Job Satisfaction Subscale. *Journal of Vocational Behavior, 73*(1), 63-77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.004>
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 1*(3), 185-216. <https://doi.org/10.1177/135910457000100301>
- Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: Boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(4), 365-375. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.4.365>
- Camman, C., Fichman, M., Jenkins, G. D., & Klesh, J. R. (1979). *The Michigan organizational*

- assessment questionnaire*. Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Chong, S., Huang, Y., & Chang, C.-H. (2020). Supporting interdependent telework employees: A moderated-mediation model linking daily COVID-19 task setbacks to next-day work withdrawal. *Journal of Applied Psychology*, 105(12), 1408-1422.
<http://dx.doi.org/10.1037/apl0000843>
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49(2), 212-220.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.49.2.212>
- 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>
- Clark, S. C. (2002). Communicating across the work/home border. *Community, Work & Family*, 5(1), 23-48.
<https://doi.org/10.1080/13668800220006802>
- Cooke, R. A., & Rousseau, D. M. (1984). Stress and strain from family roles and work-role expectations. *Journal of Applied Psychology*, 69(2), 252-260.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.2.252>
- Cronbach, L. J., & Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52(4), 281-302.
<https://doi.org/10.1037/h0040957>
- Daniel, S., & Sonnentag, S. (2016). Crossing the borders: The relationship between boundary management, work - family enrichment and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(4), 407-426.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1020826>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Di Martino, V., & Wirth, L. (1990). Telework: New Way of Working and Living. *International Labour Review*, 129(5), 529-554.
- Eagle, B. W., Miles, E. W., & Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 168-184.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1569>
- Forbes. (2021, October 18). *The Secret To A Successful Hybrid Office*.
<https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2021/10/18/the-secret-to-a-successful-hybrid-office/?sh=35788a6d703e>

- Frone, M. R., Rusell, 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*(1), 65-78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology, 92*(6), 1524-1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Golden, T. D. (2006). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior, 27*(3), 319-340. <https://doi.org/10.1002/job.369>
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? *Journal of Applied Psychology, 91*(6), 1340-1350. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1340>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review, 10*(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review, 31*(1), 72-92. <https://doi.org/10.2307/20159186>
- Halbesleben, J. R. B., Zellars, K. L., Carlson, D. S., Perrewé, P. L., & Rotondo, D. (2010). The moderating effect of work-linked couple relationships and work-family integration on the spouse instrumental support-emotional exhaustion relationship. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(4), 371-387. <https://doi.org/10.1037/a0020521>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd ed.). Guilford Press.
- Higgins, C. A., & Duxbury, L. E. (1992). Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational Behavior, 13*(4), 389-411. <https://doi.org/10.1002/job.4030130407>
- Iaffaldano, M. T., & Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 97*(2), 251-273. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.97.2.251>
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 356-374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Karasek Jr., R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*(2), 285-308. <http://dx.doi.org/10.2307/2392498>
- Ker, D., Montagnier, P., & Spiezia, V. (2021). Measuring telework in the COVID-19 pandemic. *OECD Digital Economy Papers*, No. 314. <https://doi.org/10.1787/0a76109f-en>
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and

- interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior & Human Performance*, 32(2), 198-215.
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90147-2](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90147-2)
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of Work-Home Segmentation or Integration: A Person-Environment Fit Perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 485-507.
<https://doi.org/10.1002/job.386>
- Leroy, S., Schmidt, A. M., & Madjar, N. (2021). Working from home during COVID-19: A study of the interruption landscape. *Journal of Applied Psychology*, 106(10), 1448-1465.
<https://doi.org/10.1037/apl0000972>
- Leung, L., & Zhang, R. (2017). Mapping ICT use at home and telecommuting practices: A perspective from work/family border theory. *Telematics and Informatics*, 34(1), 385-396.
<https://doi.org/10.1016/j.tele.2016.06.001>
- Lin, Q. (2018). The Relationship Between Job Overload And Job Involvement And Work Family Balance. [Master's Thesis]. Kyunghee University.
- Liu, T., Zeng, X., Chen, M., & Lan, T. (2019). The harder you work, the higher your satisfaction with life? The influence of police work engagement on life satisfaction: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 10(826), 1-11.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00826>
- Martin, B. H., & MacDonnell, R. (2012). Is telework effective for organizations?: A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. *Management Research Review*, 35(7), 602-616.
<https://doi.org/10.1108/01409171211238820>
- Masuda, A. D., Poelmans, S. A. Y., Allen, T. D., Spector, P. E., Lapiere, L. M., Cooper, C. L., Abarca, N., Brough, P., Ferreiro, P., Fraile, G., Lu, L., Lu, C. Q., Siu, O. L., O'Driscoll, M. P., Simoni, A. S., Shima, S., & Moreno Velazquez, I. (2012). Flexible work arrangements availability and their relationship with work to family conflict, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison of three country clusters. *Applied Psychology: An International Review*, 61(1), 1-29.
<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00453.x>
- McNall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M. (2009). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 144(1), 61-81.
<https://doi.org/10.1080/00223980903356073>
- Media Site. (2021, April 06). *New National Survey: Video Conferencing's Role in Enterprise Now and in a Post-COVID World*.
<https://mediasite.com/blog/new-national-survey-video-conferencings-role-in-enterprise-now-and-in-a-post-covid-world/>
- Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2017). Flexible Working, Individual Performance, and Employee Attitudes: Comparing Formal and Informal Arrangements. *Human Resource Management*, 56(6), 1051-1070.
<https://doi.org/10.1002/hrm.21822>
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Kotrba, L. M., LeBreton, J. M., & Baltes, B. B. (2009). A

- comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 199-218.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.005>
- Paulhus, D. L., Robins, R. W., Trzesniewski, K. H., & Tracy, J. L. (2004). Two replicable suppressor situations in personality research. *Multivariate Behavioral Research*, 39(2), 303-328.
https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3902_7
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: how job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43-61.
<https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.43>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Putnam, L. L., Myers, K. K., & Gailliard, B. M. (2014). Examining the tensions in workplace flexibility and exploring options for new directions. *Human Relations*, 67(4), 413-440.
<https://doi.org/10.1177/0018726713495704>
- Rubenstein, A. L., Peltokorpi, V., & Allen, D. G. (2020). Work-home and home-work conflict and voluntary turnover: A conservation of resources explanation for contrasting moderation effects of on- and off-the-job embeddedness. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 1-17.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103413>
- Shao, Y., Fang, Y., Wang, M., Chang, C.-H., & Wang, L. (2021). Making daily decisions to work from home or to work in the office: The impacts of daily work- and COVID-related stressors on next-day work location. *Journal of Applied Psychology*, 106(6), 825-838. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000929>
- Shockley, K. M., & Singla, N. (2011). Reconsidering work-family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management*, 37(3), 861-886.
<https://doi.org/10.1177/0149206310394864>
- Steelcase (2021). Changing Expectations and the Future of Work: Insights from the pandemic to create a better work experience. In *Steelcase Global Report*.
<https://www.steelcase.com/research/articles/topics/work-better/changing-expectations-future-work/>
- Sumer, H. C., & Knight, P. A. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on work-family linkage. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 653-663.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.4.653>
- Vartiainen, M. Telework and Remote Work. In *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.850>
- Yang, J., Zhang, Y., Shen, C., Liu, S., & Zhang, S. (2019). Work-family segmentation preferences and work-family conflict: Mediating effect of work-related ICT use at home and the multilevel moderating effect of group segmentation norms. *Frontiers in Psychology*,

11(834).

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00834>

Yang, N., Chen, C., Choi, J., & Zou, Y. (2000).

Sources of work family conflict: A Sino-U.S. comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal*, 43(1), 113-123.

<https://doi.org/10.5465/1556390>

투고일자 : 2022. 06. 08

수정일자 : 2022. 07. 22

확정일자 : 2022. 08. 16

Telework as a Double-Edged Sword: The Moderating Effects of Work-Home Boundary Characteristics

Seunghye Lee

Hyung In Park

Department of Psychology, Sungkyunkwan University

Due to the global spread of infectious diseases, telework has become increasingly prevalent. However, the reported results have been mixed regarding the effectiveness of telework. This study examined whether the relationship between telework and work-family conflict would be changed by the permeability and flexibility of the border around work. Study 1 validated Clark's (2002) scales of permeability and flexibility characteristics of each work-family border. The scales were first translated into Korean, then back-translated into English to examine item-consistency of the scales. The results of exploratory factor analyses based on 219 Korean working adults showed that the border around work and the border around family each consisted of two factors: permeability and flexibility. Additionally, correlation and regression analyses were conducted to examine the nomological network of the scales using the theoretically relevant predictors and criteria. Study 2 examined border characteristics around work to investigate whether permeability and flexibility moderates the relationship between telework and work-family conflict. A survey was conducted on 250 teleworking Korean adults which showed that flexibility did not moderate the relationship between telework and work-interfering-family. However, the positive relationship between telework and family-interfering-work increased when flexibility was low. This study suggests that organizations should provide flexibility in the border around work, to alleviate the negative impact of work-family conflict on teleworkers during the post COVID-19 period.

Key words : telework, work-family conflict, work-home boundary, scale validation, moderation