

일-가정생활의 갈등이 조직구성원의 성과에 미치는 영향

Work-Family Conflict and Employees' Performance

투멘쿠 셀렌지, 이정언
배재대학교 경영학과

Selenge Tumenkhuu(svetka247@naver.com), Jeong Eon Lee(jelee@pcu.ac.kr)

요약

일-가정생활 갈등은 구성원의 직무만족과 이직 등 조직성과에 영향을 미친다. 이에 따라 근로자들의 일과 가정생활의 병행으로 인한 갈등을 해소할 수 있는 인사제도의 적용이 필요하다. 한편 기업의 가족친화제도는 일-가정생활 갈등의 부정적인 영향을 감소시킨다. 이러한 의미에서 본 연구는 가족친화제도를 일-가정생활에서 발생하는 갈등 완화의 메커니즘으로 파악하여 그 구체적인 영향관계를 규명하였다. 본 연구에서는 가족친화제도가 일-가정생활 갈등과 조직성과 간의 관계를 유의미하게 변화시킨다는 가정 아래 연구모형을 설정하여 실증적으로 검증하였다. 연구 결과 일-가정생활 갈등 가운데 행동근거 갈등은 직무만족 및 이직의도에 유의한 영향을 미치는 사실을 확인하였다. 일-가정생활 갈등은 가족친화제도와 상호작용을 통해 이직의도에 변화를 가져왔다. 특히 시간근거·긴장근거 갈등은 탄력적 근무제도, 보육 및 육아 지원제도와 상호작용을 통해 이직의도를 낮추는 것으로 나타났다.

■ 중심어 : | 일-가정생활 갈등 | 가족친화제도 | 직무만족 | 이직의도 |

Abstract

This empirical research mainly investigates the relationship between work-family conflict and organizational performance. Three key variables apply for the empirical research; work-family conflict, organizational performance, and family-friendly HR practices. A total of 230 questionnaires is collected from mid-sized companies for hypothesis testing. The empirical analysis shows that work-life balance has a great importance on workers' job satisfaction and intention to leave. The family-friendly HR practices play a moderating role between work-family conflict and organizational performance. The findings support the fact that achieving work-life balance enhances organizational performance and using family-friendly HR practices is an ideal for balancing between work- and family life.

■ keyword : | Work-Family Conflict | Family-Friendly HR Practices | Job Satisfaction | Turnover |

1. 서론

일과 가정생활은 삶의 대부분을 구성하며 양자택일

이 아닌 조화의 대상이기 때문에 그 중요성과 역할이 서로 나뉘질 수 없다. 특히 여성의 경제활동 참여에 대한 사회적 인식의 변화로 인해 일과 가정생활의 균형적

접수일자 : 2014년 11월 12일

수정일자 : 2014년 12월 12일

심사완료일 : 2014년 12월 12일

교신저자 : 이정언, e-mail : jelee@pcu.ac.kr

인 결합은 기업 경영의 핵심적 고려요소가 되었다. 이는 전통적으로 가정생활의 중심적인 역할을 담당한 여성의 교육 수준 및 능력 향상이 이루어지면서 이들의 경제활동 참여가 지속적으로 확대된 결과이다.

한편 여성이 가사와 육아의 주요한 역할을 담당해야 한다는 전통적인 인식은 일과 가정생활을 동시에 수행하는 여성의 실질적 부담으로 이어지고 있다. 실제로 여성의 경제활동 참여에 따라 맞벌이 가구가 늘어났으나 여성의 성 역할에 따른 가사 및 육아에 대한 역할부담은 변함없이 유지되어 왔다[8]. 이에 따라 기업의 근로자들은 일과 가정생활의 병행으로 인한 갈등을 해소할 수 있는 인사제도를 필요로 하고 있다.

일-가정생활의 갈등으로 인해 나타나는 문제들은 여러 가지 부정적인 결과를 초래한다. 일-가정생활 갈등은 구성원의 이직 증가, 직무불만족 초래, 조직몰입 저하 등 전반적인 조직성과에 영향을 미친다[8][13][14][28]. 일-가정생활 갈등의 발생은 조직생활의 불가피한 현실이기 때문에 일-가정생활의 갈등의 부정적 영향을 줄이기 위한 다양한 노력이 요구된다. 특히 일과 가정생활을 병행하는 상황에서 발생하는 문제가 최소화되기 위해서는 일-가정생활 갈등의 원인을 찾아내고 그 결과를 의미 있게 예측하는 것이 중요하다. 특히 기업에서 시행하는 가족친화제도는 일-가정생활 갈등의 발생 가능성을 낮추고, 일-가정생활 갈등이 발생하더라도 그 부정적인 영향을 최소화시킨다[5][6][9][26][28].

본 연구는 가족친화제도를 일-가정생활에서 발생하는 갈등 완화의 주요 메커니즘으로 파악하여 그 구체적인 내용과 영향관계를 규명하고자 한다. 이에 따라 본 연구의 목적은 일-가정생활의 갈등을 이해하고 이를 해결하기 위한 현실적인 방안을 제시하는 것이다.

II. 이론적 배경

1. 일-가정생활 갈등의 의미

일과 가정생활의 갈등(work-family conflicts)은 직장과 가정에서의 의무와 역할을 상호 조화시키는 상황에서 발생하는 역할 충돌을 의미한다[25]. 해당 유형의

갈등은 각 개인이 활용할 수 있는 다양한 자원들이 제한되어 있는 가운데 이를 조화롭게 사용하지 못하는 상황에서 발생한다[13]. 즉 일-가정생활의 갈등은 일과 가정 영역에서의 각 역할이 서로 양립하지 못할 경우 발생하는 갈등의 한 형태이다[13][25].

일-가정생활 갈등과 관련된 이론적 논점은 크게 세 가지로 구분된다. 첫째, 합리적 관점(rational view)은 일-가정생활 갈등을 선형관계로 해석한다. 선형관계의 양상은 일과 가사에 사용되는 총시간의 양에 따라 달라진다[26]. 합리적 관점에 따르면 갈등의 지각수준은 조직의 구성원이 일 또는 가정생활 어느 한 쪽에 일방적으로 많은 시간을 투여할 경우 높아지게 된다[17][26]. 둘째, 성역할 관점(gender-role view)의 해석에 따르면 성별이 일-가정생활의 갈등에 영향을 준다는 것이다. 즉 해당 갈등은 성별이 조절변수의 역할을 하는 가운데 그 관계가 변하게 된다[19][26]. 셋째, 일-가정생활의 갈등 수준은 역할이전의 용이성에 따라 그 지각 정도가 달라진다는 것이 가치기반 관점(value-driven approach)의 해석이다. 따라서 업무와 가정생활에서의 역할이 각각 얼마나 용이하게 이전될 수 있는가에 따라 개인의 일-가정생활 갈등에 대한 경험은 상이한 양상으로 전개된다[19][26].

한편 일-가정생활 갈등은 시간근거 갈등(time-based conflict), 긴장근거 갈등(strain-based conflict), 행동근거 갈등(behavior-based conflict) 세 가지 원인에 의해 나타난다[25]. 시간근거 갈등은 한정된 시간 내 개인의 역할이 동시에 요구되는 상황에서 발생한다[8]. 왜냐하면 개인이 특정 역할 수행을 위해 시간을 사용할 때 타 영역에서 동일한 시간을 사용하는 것은 물리적으로 어렵기 때문이다. 긴장근거 갈등은 한 역할에서 수행시간이 늘어남에 따라 피로와 긴장이 다른 역할의 수행을 방해함으로써 발생한다. 행동근거 갈등은 한 역할 내 특정 행동유형이 다른 역할에서의 행동에 대한 기대와 불일치하는 경우 경험하는 갈등을 의미한다[3][18][22]. 일-가정생활 갈등은 이와 같은 세 가지 원인뿐만 아니라 다양한 요인에 의해 발생되며, 해당 원인 요인들은 육체적 긴장 증상뿐만 아니라 가정생활의 어려움을 유발할 수 있다[19][25].

2. 일-가정생활 갈등과 조직성과의 관계

일과 가정생활은 개인에게 모두 중요한 영역이지만 두 영역이 서로 동떨어져 있으며, 남성은 일에 대해 여성은 가정의 주요한 역할을 맡고 있다고 여겨져 왔다. 그러나 해당 영역은 서로 순환적이며 상호인과적(dual causality relationship) 영향관계를 가진다. 따라서 두 영역이 균형적인 비중으로 다루어지는 것이 필요하다.

조직구성원은 일과 가정생활에서의 요구와 지원이 서로 균형을 이룰 때 일-가정생활 갈등을 상대적으로 적게 경험한다[21]. 이러한 맥락에서 일-가정생활 갈등과 그로 인한 결과를 분석한 선행연구들은 심리적 요인인 직장-가정생활의 질적 측면에 중점을 두거나 직무-가정생활의 만족도에 영향을 미치는 관련 요소의 탐색에 초점을 맞추었다[2][18][23].

선행연구에 따르면 일-가정생활 갈등이 높아질수록 구성원의 만족은 낮아지며[17], 이직의도는 일-가정생활 갈등과 정(正)의 상관관계를 가진다[27]. 특히 여성은 남성에 비하여 가정 일에 상대적으로 많은 시간을 소비하므로 일-가정생활 갈등에 대한 지각의 정도가 상대적으로 높다[26]. 또한 일-가정생활의 갈등 요인이 되는 초과근무시간과 고용불안정은 일-가정생활의 갈등을 높이며 직무만족과 조직몰입에 부정적인 영향을 미친다[14][19][23].

3. 가족친화제도와 조직성과의 관계

기업은 구성원의 일-가정생활과 관련된 욕구를 충족시켜주기 위해 다양한 인사제도를 활용한다. 일반적으로 자녀와 노인부양 지원, 유연근로시간제, 가족휴가제 등의 인사제도가 가족친화제도라고 통칭된다[4][24]. 유사 개념인 직장-가정 복리후생(work-family benefits)은 자녀가 있는 구성원의 갈등을 감소시켜주는 복리후생, 작업조건, 인사정책을 의미한다[16]. 가족친화제도는 탄력적 근무제도, 자녀양육 및 교육지원제도, 부양가족 지원제도, 가족친화 문화조성 등의 영역으로 세분화된다[7].

가족친화제도는 직장-가정생활 갈등 감소, 직무수행성과 및 직무만족 향상, 이직 및 결근을 감소 등에 지대한 영향을 미친다. 특히 기업 내 가족친화적인 제도의

시행여부는 금전적 급부와 더불어 근로자 개인의 만족과 동기부여에 영향을 미치는 실질적인 요인이다[1][4]. 실제로 기업 내 여성근로자가 직장의 보육시설을 이용하는 경우 시간외 근무의 가능성이 높아지며, 직무만족의 경험, 근태 및 이직 감소에 긍정적인 영향을 미칠 가능성이 역시 높아진다[1][11][17].

실증연구에 따르면 일-가정생활 갈등은 직무만족과 유의미한 관계를 맺으며, 육아휴직제도, 직장보육시설, 고용형태는 두 영역 간의 관계를 유의미하게 조절하는 것으로 확인되었다[10]. 또한 일-가정생활 갈등은 유연근무제의 만족도가 증가할수록 이직의도에 미치는 영향은 감소된다는 연구결과 역시 보고된 바 있다[11][12]. 이와 같이 가족친화제도와 조직성과와의 관계를 검증한 다수의 선행연구의 결과는 가족친화제도가 조직성과를 창출하고 지속적으로 유지하는 데 있어서 긍정적인 역할을 한다는 사실을 뒷받침한다[1][4][7][11][17][22].

III. 연구모형 및 가설설정

1. 연구모형

본 연구는 일-가정생활 갈등이 조직성과에 미치는 결과와 가족친화제도의 조절역할을 규명하는 데 목적이 있다. 일-가정생활 갈등은 시간근거 갈등, 긴장근거 갈등, 행동근거 갈등 세 가지 원인으로 인해 발생한다는 이론적 배경을 근거로 독립변수를 설정하였다[25]. 이와 함께 가족친화제도가 일-가정생활 갈등과 조직성과 간의 관계를 유의미하게 변화시키며, 구성원의 성과를 이끈다는 의미에서 조절변수로 설정되었다. 본 연구의 목적 및 이론적 배경을 바탕으로 다음과 같은 연구모형이 제시될 수 있다.

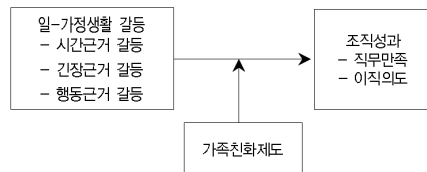


그림 1. 연구모형

2. 가설의 설정

일-가정생활 갈등은 해당 개인의 육체적인 문제뿐만 아니라 가정생활의 어려움을 가져온다. 또한 기업조직의 일원인 근로자는 일-가정생활 갈등으로 인해 역할 불일치와 전반적인 성과의 감소를 경험하게 된다 [3][16][25]. 본 연구에서는 이와 같은 이론적 근거를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H1: 일-가정생활 갈등(시간, 긴장, 행동)은 조직성공에 유의미한 부(負)의 영향을 미칠 것이다.

일과 원만한 가정생활의 병행을 위한 가족친화제도는 개인의 만족과 동기부여뿐만 아니라 직접적이고 전반적인 직무수행 성과에 영향을 미친다[1][4]. 선행연구에 따르면, 가족친화제도는 근로자의 이직 감소 [4][11][12][17], 직무만족 및 조직몰입의 향상에 영향을 미친다[10][11]. 본 연구에서는 선행연구의 결과에 따라 가족친화제도와 관련된 가설을 설정하였다.

H2: 가족친화제도의 시행수준이 높을수록 일-가정생활 갈등에 따른 조직성공의 감소는 낮아질 것이다.

3. 변수의 조작적 정의와 측정 항목

본 연구에서는 일-가정생활 갈등을 측정하기 위하여 Carlson et al.(2000)의 척도를 바탕으로 [20] 연지혜 (2010)와 전지현(2004)이 활용한 내용을 수정·보완한 후 15개 문항을 선택하여 측정하였다[8][17]. 일-가정생활간의 갈등을 해소하기 위한 가족친화제도는 탄력적 근무와 보육 및 육아 지원의 두 가지 요인으로 설정하였다. 본 연구에서는 Morgan/Milliken(1992)의 측정 도구를 참고하고 임희정(2000)이 사용한 항목을 수정하여 총 7개의 문항으로 측정하였다[15].

본 연구에서는 개인성과의 측정에 일반적으로 사용되는 직무만족과 이직의도를 종속변수로 설정하였다. 직무만족은 Brayfield/Rothe(1951)와 Curry et al.(1993)의 척도를 수정하여 활용한 전지현(2004)의 연구를 참고하여 4문항으로 측정하였다[17]. 이직의도의 측정은 Moore(2000)의 연구를 적용한 이선경(2013)의 연구를

참고하여 4문항을 활용하였다[12].

표 1. 변수의 조작적 정의

변수	조작적 정의
시간근거 갈등(TB_CON)	여러 영역에서의 역할이 동시에 요구되는 상황에서 개인이 제한된 시간 안에서 모든 역할을 감당할 수 없는 정도
긴장근거 갈등(SB_CON)	한 역할에서 경험된 긴장과 피로가 타 역할수행까지 지속되 그 역할 수행을 방해하는 경우 생기는 갈등의 정도
행동근거 갈등(BB_CON)	역할 내 행동의 특성이 다른 역할에서의 행동에 대한 기대와 불일치하는 경우에 생기는 갈등의 정도
가족친화제도(FF_PRA)	일-가정간의 갈등을 해소하고 두 영역 사이에서 균형 있는 삶을 누릴 수 있도록 지원하는 제도
직무만족(JS)	직무와 직무경험에 대한 평가의 결과로 인해 즐겁거나 긍정적인 감정의 경험 정도
이직의도(IR)	조직구성원이 자발적인 이유에서 조직 경계 안에서 바깥쪽으로 이동하고자 하는 의지의 정도

표 2. 변수의 측정 항목

변수	설문 구성
일-가정생활갈등	TB_CON_1~5 업무로 인한 가족 시간 할애 어려움 업무로 인한 개인 시간 할애 어려움 업무로 인한 주변인 시간 할애 어려움 업무로 인한 가정 시간 할애 어려움 업무로 인한 가정생활 책임 수행 어려움
	SB_CON_1~5 퇴근 후 피곤으로 인해 책임 수행 어려움 직장의 긴장과 불안으로 가정생활 어려움 직장의 책임이 가정으로 연속 직장 스트레스가 가정 스트레스로 연결 집안일 압박이 업무 수행능력 저하
	BB_CON_1~5 직장과 가정의 문제해결 방식의 문제 지각 직장 행동과 가정에서의 행동 괴리 직장 행동과 가정 구성원에 대한 행동 괴리 직장과 가정생활의 성과 괴리 가정생활과 직장 성과의 괴리
가족친화제도	FF_PRA_1~7 육아휴직제, 가족간호휴가, 직장 보육시설 보육비용 지원, 학자금 지원, 탁노제도 시차출퇴근 및 시간제 근무
직무만족	JS_1~4 일에 대한 즐거움, 일의 지루함(R), 직장 생활 전반 만족, 상대적 만족 지각
이직의도	IR_1~4 퇴사 생각, 타 직장 탐색, 보수 수준에 따른 이 직 의도, 바람직한 대안 존재시 이직

IV. 실증분석

1. 조사설계

본 연구에서는 제시된 연구모형을 검증하기 위해 상이한 기업 조직에서 재직 중인 20세 이상의 사무직 남녀를 대상으로 자료를 수집하였다. 특히 일-가정생활의

갈등이라는 주제에 부합하는 표본을 획득하기 위해 기존 남녀만을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

표 3. 표본의 인구통계적 특성

변수	구분	빈도(명)	비율(%)
성별	남	142	61.7
	여	88	38.3
연령	20대	70	30.4
	30대	126	54.8
	40대 이상	34	14.8
학력	고졸 이하	23	10.0
	대졸 이하	182	79.1
	대학원졸 이상	25	10.9
근속 연수	1~3년 미만	77	33.5
	3~5년 미만	59	25.7
	5~8년 미만	56	24.3
	8년 이상	38	16.5
일평균 가사노동 시간	1시간 미만	131	57.0
	1~3 시간 미만	51	22.2
	3~6 시간 미만	30	13.0
	6시간 미만	18	7.8

설문조사는 2014년 3월 28일부터 4월 11일까지 2주에 걸쳐 서울, 경기, 대전 지역 소재 기업을 중심으로 이루어졌다. 설문지는 총 300부가 배포되었으며 이 가운데 총 285부가 회수되었다. 전체 설문지 가운데 불성실 응답과 미혼자 응답 65부를 제외하여 총 230 사례가 실증 분석에 포함되었다.

2. 측정도구의 신뢰성 및 타당성

본 연구에서는 Cronbach's α 값을 기준으로 변수의 내적 일관성을 검증하였다. 연구모형에 포함된 각 요인의 추출은 주성분분석(Principle Component Analysis), 요인회전은 베리맥스(Varimax) 방식을 통해 이루어졌다. 각 변수와 요인과의 상관관계 정도를 나타내는 요인적재량은 .40 이상이면 유의한 항목으로 판단하였으며, 유효 요인의 추출은 고유값(Eigen Value)이 1보다 큰 것을 기준으로 하였다.

일-가정생활 갈등의 요인분석 결과 선행연구에서 나타난 바와 동일한 세 개의 요인이 추출되었으며, 전체 분산의 64.71%를 설명하였다. 일-가정생활 갈등을 구성하는 하위요인인 시간근거 갈등($\alpha=.89$), 긴장근거 갈등($\alpha=.83$), 행동근거 갈등($\alpha=.77$)의 각 Cronbach's α 값

은 기준치인 .70 이상으로 신뢰도가 충분히 확보되었다. 선행연구에 따르면 가족친화제도는 두 개의 하위 요인으로 구성되어 있으며, 본 연구의 요인분석 결과 이론적인 구성과 같은 두 개의 요인이 추출되었다. 추출된 요인은 선행연구와 같이 탄력적 근무제도와 보육·육아 지원 제도로 명명되었다. 해당 요인의 개별 측정문항들은 요인적재량이 기준치인 .40 이상으로 나타났다. 보육·육아지원 제도의 Cronbach's α 값은 .76, 탄력적 근무제도는 .91로 나타나 신뢰도 역시 확보되었다고 판단되었다. 조직성과 변수인 직무만족과 이직의도는 모든 측정문항들의 요인적재량이 타당한 기준치인 .40 이상으로 나타났다. 각각의 Cronbach's α 값은 .68(직무만족), .73(이직의도)으로 나타나 신뢰도에 문제가 없음을 확인되었다.

표 4. 신뢰성 및 타당성 분석

요인	요인적재량	분산설명력	Cronbach's α
시간근거 갈등 (TB_CON)	.84	25.46	.89
	.84		
	.82		
	.80		
	.74		
긴장근거 갈등 (SB_CON)	.83	20.66	.83
	.72		
	.72		
	.66		
	.63		
행동근거 갈등 (BB_CON)	.78	18.59	.77
	.76		
	.71		
	.69		
	.69		
가족친화제도1 (FF_PRA1)	.82	38.26	.76
	.79		
	.68		
	.68		
	.68		
가족친화제도2 (FF_PRA2)	.94	31.63	.91
	.93		
직무만족 (JS)	.79	19.27	.68
	.74		
	.69		
	.61		
	.61		
이직의도 (IR)	.82	20.11	.73
	.82		
	.65		
	.65		
	.59		

3. 가설의 검증

본 연구에서는 일-가정생활 갈등이 조직성과에 유의미한 영향을 미칠 것이라는 가설을 검증하기 위하여 일-가정생활 갈등을 독립변수로 조직성과를 종속변수로

설정하여 다중회귀분석을 실시하였다. 회귀모형은 독립변수들의 공차한계 값이 모두 .10 이상으로 나타나 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다.

일-가정생활 갈등이 구성원의 직무만족에 미치는 영향을 검증한 결과 행동근거 갈등이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($R^2=.062$, $F=6.079$; $\beta=-.232$, $p=.003$). 그러나 시간근거 갈등($\beta=.147$, $p=.064$)과 긴장근거 갈등($\beta=-.134$, $p=.109$)은 직무만족에 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 기 설정된 가설은 기각되었다. 이러한 결과는 우수현(2012)의 선행연구의 내용과 일치하며[10], 기존 근로자들은 행동근거 갈등을 높게 지각할수록 직무만족이 낮아지는 것으로 판단된다. 일-가정생활 갈등은 구성원의 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다($R^2=.143$, $F=13.705$). 시간근거 갈등($\beta=.249$, $p=.000$), 긴장근거 갈등($\beta=.339$, $p=.000$), 행동근거 갈등($\beta=.197$, $p=.004$)은 통계적으로 유의한 수준에서 이직의도에 역의 영향을 미치며, 이에 따라 제시된 가설은 채택되었다.

표 5. 일-가정생활 갈등이 조직성과에 대한 영향

변 수	β	R^2	F	Sig. F
TB_CON → JS	.147	.062	6.079	.064
SB_CON → JS	-.134			.109
BB_CON → JS	-.232			.003
TB_CON → IR	.249	.143	13.705	.000
SB_CON → IR	.339			.000
BB_CON → IR	.197			.004

본 연구에서는 일-가정생활 갈등과 조직성과인 직무만족 및 이직의도의 관계에서 가족친화제도가 조절 역할을 하는지를 위계적 회귀분석(Hierarchical Regression)을 통해 분석하였다. 조절효과는 회귀식에 상호작용항을 투입하였을 때 R^2 값이 증가하고 F값이 통계적으로 유의한 경우에 확인된다[12].

[표 6]에 제시된 바와 같이 일-가정생활 갈등(유형별)과 직무만족 간의 영향관계에서 보육 및 육아 지원제도는 통계적으로 모두 유의하지 않는 결과를 나타내어 가설은 기각되었다. 반면 일-가정생활 갈등과 이직의도 간의 관계에서 보육 및 육아 지원제도는 통계적으로 유의한 조절효과를 나타내었다. 즉 시간근거 갈등(Δ

$R^2=.043$, $p=.001$), 긴장근거 갈등($\Delta R^2=.033$, $p=.004$), 행동근거 갈등($\Delta R^2=.016$, $p=.047$)은 가족친화제도와 상호작용을 통해 이직의도에 변화를 가져오는 것으로 해석된다.

표 6. 가족친화제도의 조절효과 분석 결과

변 수	ΔR^2	F	Sig. F
TB_CON × FF_PRA1 → JS	.009	2.006	.159
SB_CON × FF_PRA1 → JS	.001	.0920	.762
BB_CON × FF_PRA1 → JS	.002	.0160	.899
TB_CON × FF_PRA1 → IR	.043	10.521	.001
SB_CON × FF_PRA1 → IR	.033	8.607	.004
BB_CON × FF_PRA1 → IR	.016	3.972	.047
TB_CON × FF_PRA2 → JS	.032	6.240	.013
SB_CON × FF_PRA2 → JS	.021	4.064	.045
BB_CON × FF_PRA2 → JS	.006	.0080	.929
TB_CON × FF_PRA2 → IR	.027	5.938	.016
SB_CON × FF_PRA2 → IR	.058	15.027	.000
BB_CON × FF_PRA2 → IR	.032	5.608	.019

한편 일-가정생활 갈등과 직무만족간의 관계에서 탄력적 근무제도의 조절효과는 부분적으로 나타났다. 시간근거 갈등($\Delta R^2=.032$, $p=.013$)과 긴장근거 갈등($\Delta R^2=.021$, $p=.045$)은 탄력적 근무제도와 상호작용을 통해 이직의도를 낮추는 것으로 나타나 제시된 가설이 부분적으로 채택되었다. 이와 함께 일-가정생활 갈등과 이직의도 사이에 보육 및 육아 지원제도는 통계적으로 유의한 조절효과를 나타내어 가설이 채택되었다. 이는 시간근거 갈등($\Delta R^2=.027$, $p=.016$), 긴장근거 갈등($\Delta R^2=.058$, $p=.000$), 행동근거 갈등($\Delta R^2=.032$, $p=.019$)이 보육 및 육아 지원제도를 통해 달라질 수 있다는 것을 의미한다.

V. 결론 및 시사점

본 연구는 기업 구성원의 일-가정생활 갈등이 조직성과에 미치는 영향, 일-가정생활 갈등과 조직성과와의 관계에서 가족친화제도의 조절역할 여부를 실증적으로 분석하였다. 연구 결과 일-가정생활 갈등 가운데 행동

근거 갈등은 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 행동근거 갈등의 지각수준이 높아질수록 직무만족은 낮아지는 것으로 해석되었다. 이와 유사하게 일-가정생활 갈등은 구성원의 이직의도에 유의한 영향을 미치고 있었다. 한편 일-가정생활 갈등은 가족친화제도와 상호작용을 통해 이직의도에 변화를 가져왔다. 특히 시간근거·긴장근거 갈등은 탄력적 근무제도와 상호작용을 통해 이직의도를 낮추는 것으로 나타났다. 이와 함께 일-가정생활 갈등과 이직의도 사이에 보육 및 육아 지원제도가 조절역할을 함으로써 조직구성원의 성과를 좌우하는 중요한 요인임이 밝혀졌다.

본 연구는 학술적 차원에서 세 가지 유형의 일-가정생활 갈등이 개념적으로 서로 구별된다는 것을 실제적으로 확인하였으며, 각 유형별로 조직성과의 하위요인에 미치는 영향을 검증하였다는데 의의가 있다. 본 연구에서는 근로자의 일-가정생활 갈등으로 인한 조직성과의 변화를 가족친화제도가 조절하는지 실증적으로 검증함으로써 관련 인사제도의 시행여부 및 필요성에 대한 논의의 기반을 제공하였다. 본 연구에서 가족친화제도의 조절효과가 실증적으로 검증되었는바, 해당 제도가 효과적으로 운영되기 위해서는 기업과 경영자의 실질적인 지원이 요구된다.

본 연구는 특정 기업 사무직 남녀 근로자만을 대상으로 자료를 수집하였기 때문에 결과의 일반화에 일정 부분 한계가 존재한다. 일-가정생활 갈등은 직종, 고용형태, 가정 및 직장의 여건에 따라 다르게 나타나기 때문에 후속연구에서는 조사대상을 다양화함으로써 연구의 한계가 극복될 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

- [1] 강정희, “가족친화적 기업복지제도 이용가능 정도가 기혼여성근로자의 직무만족에 미치는 영향”, 대한가정학회지, 제47권, 제4호, pp.83-98, 2009.
- [2] 구혜진, *맞벌이 부부의 역할갈등과 부부의사소통이 직무성공에 미치는 영향에 관한 연구*, 연세대학교 대학원, 2002.
- [3] 권혜립, *경찰공무원의 직장-가정 갈등 영향요인에 관한 연구*, 동국대학교 대학원, 2010.
- [4] 김태홍, 고인아, *가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안*, 서울: 한국여성개발원, 2001.
- [5] 송광선, 이유덕, “직무관련 특성 및 조직지원과 직장-가정 갈등 간의 관계”, 인적자원개발연구, 제11권, 제2호, pp.57-78, 2009.
- [6] 안병철, 이숙현, 장은미, 정기선, 최은정, 김수영, 임인숙, *가족과 기업: 미국·영국·일본·한국 기업의 가족친화정책*, 서울: 신정, 2005.
- [7] 여성가족부, *가족친화제도 도입*, 보도자료, 2006.
- [8] 연지혜, *사회적 지원이 일-가정 갈등, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구*, 고려대학교 대학원, 2010.
- [9] 유계숙, “가족친화제도의 시행에 영향을 미치는 기업의 특징”, 한국가족관계학회지, 제13권, 제1호, pp.249-270, 2008.
- [10] 유수현, *기혼여성 근로자의 일-가정갈등이 직무만족에 미치는 영향분석*, 서울대학교 행정대학원, 2012.
- [11] 이병훈, 김종성, “가족친화경영의 조직성과에 관한 연구”, 산업관계연구, 제19권, 제2호, pp.153-175, 2009.
- [12] 이선경, *일과 가정의 갈등이 이직의도에 미치는 영향*, 서울시립대학교 대학원, 2013.
- [13] 이유덕, *종업원의 직장-가정 갈등에 관한 연구: 조직 및 가족지원에 따른 조절효과를 중심으로*, 순천향대학교 대학원, 2009.
- [14] 이정연, 조신, “보상시스템의 유형이 조직몰입에 미치는 영향: 중국 기업구성원을 대상으로”, 한국콘텐츠학회논문지, 제14권, 제3호, pp.393-400, 2014.
- [15] 임희정, *기혼여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 관한 연구*, 이화여자대학교 대학원, 2000.
- [16] 전서영, *기업의 가족친화제도가 기혼직장인의 직장-가정간 갈등 및 가족건강성에 미치는 영향에 관한 연구*, 중앙대학교 대학원, 2007.
- [17] 전지현, *취업모의 직장-가정 갈등이 조직성과에*

미치는 영향: 기업의 가족지원제도의 조절효과를 중심으로, 연세대학교 사회복지대학원, 2004.

- [18] 최서연, *기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구*, 이화여자대학교 대학원, 2000.
- [19] 최은영, *여성근로자의 일-가정 관계가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향*, 호남대학교 대학원, 2009.
- [20] D. S. Carlson, K. M. Kacmar, and L. J. Williams, "Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.6, No.2, pp.249-276, 2000.
- [21] S. C. Clark, "Work Cultures and Work/Family Balance," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.58, No.3, pp.348-365, 2001.
- [22] P. T. Davies and E. M. Cummings, "Marital Conflict and Child Adjustment: An Emotional Security Hypothesis," *Psychological Bulletin*, Vol.116, No.3, pp.387-411, 1994.
- [23] L. E. Duxbury and C. A. Higgins, "Gender Differences in Work-Family Conflict," *Journal of Applied Psychology*, Vol.76, No.1, pp.60-74, 1991.
- [24] D. E. Friedman, "Work and Family: The New Strategic Plan," *Human Resource Planning*, Vol.13, No.2, pp.79-89, 1990.
- [25] J. H. Greenhaus and N. J. Beutell, "Sources of Conflict between Work and Family Roles," *Academy of Management Review*, Vol.10, No.1, pp.76-88, 1985.
- [26] B. A. Gutek, S. Searle, and L. Klepa, "Rational Versus Gender Role Explanation for Work-Family Conflict," *Journal of Applied Psychology*, Vol.76, No.4, pp.560-568, 1991.
- [27] R. G. Netemeyer, J. S. Boles, and R. McMurrin, "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales,"

Journal of Applied Psychology, Vol.81, No.4, pp.400-410, 1996.

- [28] S. Parasuraman, J. H. Greenhaus, and C. S. Granrose, "Role Stressors, Social Support, and Well-Being among Two-Career Couples," *Journal of Organizational Behavior*, Vol.13, No.4, pp.339-356, 1992.

저 자 소 개

투멘쿠 셀렌지(Tumenkhuu Selenge) 준회원



- 2011년 3월 ~ 현재 : 배재대학교 대학원 경영학과 석사

<관심분야> : 일-가정생활 갈등, QOWL, 조직성과

이 정 언(Jeong Eon Lee) 종신회원



- 2008년 4월 : 독일 하노버대학교 경영학부(경영학박사)
- 1996년 3월 ~ 2001년 4월 : 한국국방연구원 연구원
- 2010년 9월 ~ 현재 : 배재대학교 경영학과 교수

<관심분야> : 인사전략, 고용관계, 고용유연성