

기혼직장인의 직장-가정갈등의 원인과 결과에 관한 연구

임효창

천안대학교 경영학부 조교수
(LHC6688@cheonan.ac.kr)

이봉세

서강대학교 경영학부 박사과정
(ebs917@hanmail.net)

박경규

서강대학교 경영학부 교수
(kyungkyu@sogang.ac.kr)

직장과 가정은 개인에 있어 매우 중요한 두 영역이다. 전통적으로 성 역할은 명확히 구분되어 있었으며, 이들 두 영역간의 갈등의 소지는 적었다. 하지만 기혼여성의 경제활동 증가와 가정에 대한 기혼남성의 역할이 증가함에 따라 가정과 직장 영역이 더 이상 구분하기 어려워지고 기혼직장인의 직장-가정갈등에 대한 관심이 연구자들의 주된 관심이 되고 있다.

직장-가정갈등은 서로 양립하기 어려운 역할갈등의 한 형태를 의미하며, 이전 연구들은 직장-가정갈등이 직무태도, 직무성과 등에 밀접한 영향관계가 있는 것으로 나타났다. 하지만 이전의 연구들에서는 직장-가정갈등의 선행요인과 결과에서의 성별차이에 대해서는 충분한 연구가 이루어지지 않았으므로 이에 대한 추가 연구가 이루어질 필요가 있다. 또한 이전의 연구들에 비추어 배우자의 취업여부가 직장-가정갈등에서의 영향력을 조절할 수 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 이는 기혼여성의 경제적 활동 증가와 더불어 기혼남성의 가정에서의 역할 증가로 인한 역할 모호성이 증가하기 때문이다. 본 연구에서는 직장-가정갈등의 선행요인이 직장-가정갈등에 미치는 영향에 있어 성(gender)과 배우자의 취업여부의 조절효과를 검증하고자 한다.

직장-가정갈등의 원인은 시간에 의한 갈등, 긴장에 의한 갈등, 행동에 의한 갈등 3가지로 구분된다. 시간에 의한 갈등은 직장-가정에서의 역할수행에 필요한 시간에 의해 유발되며, 긴장에 의한 갈등은 직장-가정에서 유발된 스트레스와 긴장이 가정에서의 역할수행에 방해할 때 발생한다. 마지막으로 행동에 의한 갈등은 직장-가정에서의 행동불일치에 의해 발생한다. 본 연구에서의 연구자들은 시간과 긴장에 근거한 갈등을 중심으로 연구를 수행하였다.

종업원들은 개인 시간을 가족과 함께하고자하지만, 한국의 기업에서의 근로시간은 여전히 OECD 국가중 가장 높다. 이로 인해 직장-가정갈등이 매우 높을 수 있으며 이는 종업원의 직무태도에 부정적인 영향을 줄 수 있다. 또한 최근 기업의 상시구조조정은 고용구조와 직무 변화를 유발하고 있다. 비정규직과 직무불안정성이 증가함에 따라 종업원의 역할갈등이 증가한다. 따라서 본 연구는 시간의 근무와 고용불안정성이 직장-가정갈등의 선행요인인지? 어떻게 관리해야 하는가를 규명하고자 한다.

본 연구는 직장-가정갈등에 근거하여 시간의 근무, 고용불안정성, 직장-가정갈등, 직무태도 및 조절변수인 성과배우자 취업여부에 대한 실증모형을 제시하였으며 연구목적은 (1) 시간의 근무, 고용불안정성, 직장-가정갈등간의 관계를 규명하고, (2) 이들 관계에서 개인의 특성인 성, 배우자의 취업여부의 조절효과를 검증하고자 한다. (3) 마지막으로 직장-가정갈등이 종업원의 직무태도에 어떠한 영향을 주는가를 알아보고자 한다.

이러한 가설을 검증하고자 기혼직장인 449명(남자 59.5%, 여자 40.5%)으로부터 설문자료를 수집하였으며, 다중 회귀분석과 계층회귀분석을 실시하였다.

연구결과는 다음과 같다.

- (1) 시간의 근무와 고용불안정성은 직장-가정갈등에 긍정적인 영향을 주었다. 즉 시간의 근무가 많을수록, 고용불안정성이 높을수록 직장-가정갈등이 높아졌다.
- (2) 직장-가정갈등은 종업원의 직무태도인 직무만족과 이직의도에 부정적인 영향을 주었다. 즉 종업원이 직장-가정갈등을 높게 지각할수록 직무만족과 이직의도가 높게 나타났다.
- (3) 성별 차이와 배우자의 취업여부의 조절효과가 부분적으로 검증되었다. 성별차이의 경우 시간의 근무와 직장-가정갈등간의 관계에서 성별차이의 조절효과가 유의하지 않았지만, 고용불안정성과 직장-가정갈등간의 관계에서는 유의한 조절효과가 나타났다. 마지막으로 배우자의 취업여부는 시간의 근무와 고용불안정성이 직장-가정갈등에 미치는 영향력 관계에서의 배우자의 취업여부가 조절효과를 하는 것으로 나타났다. 본문에서 연구의 한계와 향후 연구방향이 추가로 논의되었다.

주제어: 초과근무시간, 고용불안정성, 직장-가정 갈등, 직무만족, 이직의도, 성, 배우자의 취업, 기혼직장인

1. 서론

최근 여성의 경제활동 증가와 가족중심의 가치관 변화로 인해 성 역할중심의 전통적인 가족생활과 직장생활간의 균형관계가 재정립되고 있다. 미국의 경우 맞벌이 부부가 아내가 직업을 갖지 않는 전통적인 부부형태를 대체하고 있으며 이들 전통적인 부부는 전체 부부의 1/3이하인 것으로 나타났다(U.S. Council of Economic Advisers, 2000). 한국의 경우 국민은행이 실시한 '2003년 주택금융 실태조사'에 따르면 전체 부부에서 맞벌이부부의 비율이 31.7%인 것으로 나타났다. 부부관계에서의 상대적 지위는 부분적으로 배우자의 상대적 경제력에 의해 결정되는데(Hardesty & Betz, 1980), 기혼여성의 경제활동참여 확대로 인하여 가정경제에서 여성의 역할비중이 증가하고 부부관계에서의 상대적 지위가 변화함으로써 기혼남성들은 과거와 다른 가족중심의 역할 증가를 요구받고 있다. 즉 전통적인 성역할 변화와 가치관변화로 현대 남성들은 과거에 비해 보다 많은 시간과 에너지를 가정에 투여하여야 하는 성역할을 요구받고 있다

(Pleck, 1985; Michelson, 1983).

가정생활에서의 성역할 변화와 가정 중심의 가치관으로의 변화는 근로자의 가정문제가 단지 사생활에 머무르는 것이 아니라 궁극적으로 직장생활에도 영향을 미칠 수 있음을 의미한다(강혜련·최서연, 2001). 이러한 맥락에서 기업은 기업 구성원의 가정관련 욕구들에 대해 관심을 가져야 하며 직장-가정 갈등의 원인과 부정적 효과에 대하여 주목할 필요가 있다. 직장-가정 갈등의 부정적 효과에 대해서는 이미 여러 연구들에서 제시된 바 있는데, 직장-가정 갈등은 개인의 전반적 삶을 저하시킬 뿐만 아니라 직무수행 저하, 결근율 증가, 직무만족 등의 조직성과에도 부정적인 영향을 미치게 된다(Greenhaus & Beutell, 1985; Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; 장재윤·김혜숙, 2003).

이전의 연구에서 직장-가정간의 갈등은 과도한 직무수행시간에 따른 역할과중과 긴장에 의한 역할 등에 의해 유발되는 것으로 알려져 있다(Greenhaus & Beutell, 1985). 시간부족에 의한 직장-가정간의 갈등을 유발하는 요인으로 직장에서의 초과근무를 들 수 있다. 최근 한국기업에서 주 5

일 근무제가 확산되고 있지만 국내 근로자의 직장 근무시간은 비교 대상 국가들에 비해 높은 수준을 유지하고 있는데, 이로 인해 추가근무가 발생하고, 이는 개인의 여가시간과 가족과 함께 보낼 수 있는 시간의 감소로 이어진다. 서양 국가들의 실질 근로시간이 기준 근로시간에 근접하는 경우가 많은 반면, 국내기업 근로자의 실질 근로시간은 현행 기준 근로시간인 주 44시간을 넘어서는 48.4 시간이다(노동부, 2002). 높은 실질 근로시간은 가족과 함께 여가를 즐기거나 하는 구성원과 그 가족의 욕구와 상충되어 직장-가정간의 갈등을 유발한다. 실제로 맞벌이 가정의 경우 직장과 가족 의무를 동시에 수행함에 따라 시간 압박을 경험하고 이는 역할의 과중과 긴장을 초래하게 되며(Coverman, 1989), 이러한 시간부족이 역할 갈등의 주 원인으로 나타났다(O'Driscoll et al., 1992). 따라서 정규시간이외에 추가로 요구되는 직무관련 활동인 초과근무는 남성과 여성 모두에게 가정활동에 투입하여야 할 시간을 상쇄(trade-off)하는 것으로 시간에 근거한 직장-가정 갈등의 가장 직접적인 원인이 된다.

또한 산업의 구조변화와 기업의 구조조정 등에 의한 비정규직의 증가하고 이로 인한 고용불안은 새로운 직장-가정 갈등의 원인으로 등장하고 있다. 외환위기 이후 한국기업들은 조직의 효율화와 경쟁력강화를 위해 다운사이징, M&A 등의 많은 조직변화를 추구하였으며 이 과정에서 노동시장의 비정규직이 급속히 확산되었다. 노동시장의 비정규직은 전체임금근로시장에서 임시직과 일용직이 절반이상을 차지하는 것을 의미한다(안주엽·조준모·남재량, 2002). 실제로 한국노동시장의 경우 전체 임금근로자에서 임시직과 일용직 근로자를 포함한 비정규직 노동자의 비율이 1993년 41.2%,

1998년 47.0%, 2002년에는 52.4%를 차지하였으며(통계청, 2002), 이들 비정규직 근로자의 고용안정성이 상대적으로 미비하였다(안주엽, 조준모, 남재량, 2002). 조직구성원의 고용불안은 해고의 위협뿐만 아니라 직무배치, 직위의 강등, 승진기회의 상실 등과 같은 다차원적인 위협에 의해 영향을 받으며(Ashford, et al., 1989), 고용불안을 높게 지각할수록 스트레스 및 심리적 불안감(Jacobson, 1987; Lim, 1996; 박종훈·양효신, 2002)과 이직의도(Arnold & Feldman, 1982; Ashford, Lee, & Bobko, 1989; 이원행, 2001)가 높아지고, 직무만족(이원행, 2001), 조직시민행동(Van Dyne & Ang, 1996)과 조직몰입(Arnold & Feldman, 1982; 이원행, 2001; 박종훈·양효신, 2002)에 부정적인 영향을 주게 된다.

본 연구는 이와 같은 사회적 환경을 반영하는 직장-가정 갈등에 관한 조직차원의 노력과 연구가 충분하게 이루어지고 있지 않고, 이전의 대다수의 연구가 주로 서구 문화권을 중심으로 이루어지고 있다는 점, 그리고 국내의 연구들이 대체로 전업주부나 취업여성을 대상으로 가정을 중심으로 연구가 되어 왔으며, 일부에서 남성을 포함한 기혼직장인을 대상으로 한 연구(김홍규·가영희, 2005)가 이루어졌으나 직장-가정갈등을 유발하는 직무관련 요인들에 대한 연구접근이 제한적이었다는 점에서 추가적인 연구의 필요성을 인식하였다. 구체적으로 선행연구들 중에서 직장-가정갈등을 유발하는 시간근거 갈등원인인 초과근무와 긴장근거 갈등원인인 고용불안정성에 대한 연구가 특히 적다는 점과 사회가치관의 변화와 더불어 가정에서의 전통적인 남·여의 역할이 변화되고 있음에도 불구하고 남성을 포함한 기혼직장인에 대한 직장-가정간의 갈

등연구가 상대적으로 적다는 점에서 이러한 선행 연구의 부족부분을 보완하는 형태의 연구범위를 설정하였다.

본 연구의 목적은 다음과 같다. 첫째, 초과근무 시간과 고용불안정이 직장-가정 갈등에 어떠한 영향을 미치는가를 살펴보고자 한다. 둘째, 초과근무 시간과 고용불안정이 직장-가정 갈등에 영향을 미치는데 있어 성별차이와 배우자의 취업에 따라 어떻게 달라지는지를 살펴보고자 한다. 마지막으로 직장-가정 갈등이 종업원의 직무태도에 어떠한 영향을 미치는가를 살펴보고자 한다.

II. 선행연구 검토와 가설도출

2.1 직장-가정간의 갈등의 개념

직장-가정간의 갈등(work-family conflict: WFC)은 직장 영역과 가정 영역간의 갈등을 기술하기 위한 용어로 “직장과 가정 영역으로부터의 역할 압력이 여러 측면에서 서로 양립하지 않을 때 발생하는 역할 갈등의 한 형태”를 의미한다(Greenhaus & Beutell, 1985). 이러한 직장-가정간의 갈등은 사람이 가진 신체적, 정신적, 정서적 자원들이 제한되어 있고 직장과 가정 영역에서 이러한 자원들을 조화롭게 사용하지 못함으로써 발생하는 역할 갈등의 과정이며, 한 영역에서 적응하고 효과적으로 기능하기 위하여 학습된 기술과 가치들이 다른 영역에서는 효과적이지 못할 경우에 발생한다

(Repetti, 1987).

직장-가정간의 갈등(WFC)은 직장의 일이 가정의 일에 영향을 미치는 직장-가정 갈등(work interference with family: WIF)과 가정의 일이 직장의 일에 영향을 미치는 가정-직장 갈등(family interference with work: FIW)으로 구분될 수 있으나¹⁾ 이들은 양방향적인 관계로서 어느 한쪽이 일방적으로 다른 쪽에 갈등을 유발한다기보다는 상호 순환적인 특성을 지니는 정적인 영향관계로 보아야 할 것이다(Frone, Russell & Cooper, 1992).

이전의 연구들에 따르면 직장-가정간의 갈등(WFC)은 가정뿐만 아니라 직장과 관련된 주요 결과들에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직장-가정 갈등(WIF)의 경우 개인의 직무만족(Bacharach, Bamberger & Conley, 1991; Burke, 1988), 이직 의도(Wright & Cropanzano, 1998; Greenhaus et al., 1997; Burke, 1989), 직무스트레스(Frone, Russell & Cooper, 1992)에 영향을 주었으며, 가정-직장 갈등(FIW)의 경우 직무만족, 조직몰입에 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났다(Willey, 1987).

본 연구에서는 직장에서 유발된 가정갈등이 조직에서의 성과에 어떠한 영향을 주는가를 검증하고자 직장-가정갈등(WIF)을 중심으로 분석한다.

2.1.1 직장-가정갈등(WIF)의 유형

직장-가정갈등(WIF)은 직장에서의 역할에 의해 가정에서의 역할을 적절히 수행하지 못함을 의미하며, 개인이 경험하는 직장-가정갈등은 다양한 요

2) 직장-가정 갈등(WIF)은 야근으로 가정의 일에 부정적인 영향을 주는 경우이며, 가정-직장 갈등(FIW)은 가정의 일(가족의 병)이 직장에 영향(지각, 결근 등)을 주는 경우에 해당된다.

소들(시간, 긴장, 행동, 직장, 가정)의 영향을 받는다고 할 수 있다(Adams, King & King, 1996). 이러한 측면을 바탕으로 Greenhaus & Beutell (1985)은 직장-가정간의 역할갈등에 대한 연구들을 종합하여 갈등의 요소들을 크게 시간에 근거한 갈등, 긴장에 근거한 갈등, 행동에 근거한 갈등으로 분류하였다.

시간근거 갈등(time-based conflict)이란 많은 역할로 시간의 총 요구가 너무 많아 적절히 처리할 수 없거나 한 역할에 투자되는 시간에 동시에 다른 역할을 수행할 수 없어서 발생하는 시간 부족과 시간 제약에 대한 심리적인 느낌이나 반응을 포괄하는 개념이다(Staines & Pleck, 1983). 특히 맞벌이 가정의 경우 직장과 가족 의무를 동시에 수행함에 따라 시간 압박을 경험하고 이는 역할의 과중과 긴장을 초래하는 등(Coverman, 1989; Pleck, 1985) 시간 부족이 역할 갈등의 주요한 원천으로 나타났다(O'Driscoll et al., 1992).

긴장근거 갈등(strain-based conflict)은 한 역할에서 경험된 긴장과 피로가 다른 역할 수행까지 지속되어 그 역할수행을 방해하는 경우에 발생한다.

마지막으로 행동근거 갈등(behavior-based conflict)은 한 역할에서 기대되는 행동이 다른 역할에서의 기대와 불일치하는 경우에 발생한다(O'Driscoll et al., 1992). 즉 일찍 퇴근하여 가족과 함께 보내고자 하지만 직장에서의 업무로 인해 늦게 귀가하거나 조직의 가치관과 개인의 가치관이 불일치할 때 발생한다(강혜련·임희정, 2000). 이전의 연구에 의하면 시간갈등이 크면 긴장이 유발할 가능성이 크게 나타날 수 있으므로 시간근거 갈등과 긴장근거 갈등간에는 밀접한 관계가 있는 것으로 나타났다(Greenhaus et al. 1989).

본 연구에서는 초과근무시간에 의한 시간근거 갈

등과 고용불안정성에 의한 긴장근거 갈등을 중심으로 직장-가정 갈등의 원인을 분석하고자 한다.

2.2 직장-가정 갈등의 선행요인

2.2.1 초과근무시간과 직장-가정 갈등

직장과 관련된 요인들은 주로 조직차원의 변수들로서 주로 구조적 특성과 심리적 특성으로 구분된다. 심리적 특성으로는 직장 내에서의 사회적 지원(Beauvais & Kovalski, 1993)과 가족친화적인 조직문화(Karen, 1999; 강혜련·임희정, 2000; 강혜련·최서연, 2001; Lo et al., 2003) 등이 다루어져 왔다. 직무와 관련된 구조적 특성에는 근무시간, 초과근무, 출장 빈도, 업무과중 등이 포함되며 이것들은 가정활동 참여시간이나 심리적 지원의 이용 가능성을 제한한다. 따라서 직장-가정 갈등은 주당 근무시간, 주당 통근시간, 초과근무시간의 양과 빈도, 교대근무의 존재 및 불규칙성과 정(+)의 관계를 가지고 있다. 근무시간은 가정 생활에 참여하는 빈도와 시간을 결정하므로 근무시간이 길어지면 자신 뿐 아니라 가족구성원에게도 부정적 영향을 주며 그 결과 직, 간접적으로 직장-가정 갈등이 증대된다(Hughes & Galinsky, 1994; Voydanoff, 2002). 이전의 연구에서 근무시간이 증가함에 따라 직장-가정 갈등이 증가하는 것으로 나타났으며(Fredriksen-Goldsen, & Scharlach, 2001), 실제로 근무시간과 직장-가정 갈등간의 관계가 유의한 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타났(Frone, 2000; Netemeyer, Boles, & McMurrin, 1996; Judge, Boudreau, & Bretz, 1994). 특히, 어린자녀가 있는 기혼직장인들을 대상으로 한 Frye & Breugh(2004)의

연구에서 주당 평균 근로시간이 많을수록 직장-가정 갈등이 높게 나타났으며, 기혼남성 관리직을 대상으로 한 Judge, Boudreau, & Bretz(1994)의 경우에도 근로시간과 직장-가정 갈등의 상관관계가 유의하게 긍정적인 관계가 있는 것으로 나타났다.

초과근무 및 야간근무는 시간부족의 지각과 관련이 있으며 초과근무는 직무긴장과도 관련이 있다(Kelly & Voydanoff, 1985). 또한 근로자의 지각된 직무관련 직무과부하 등의 갈등원인들이 직장-가정갈등에 정적인 영향을 미치는 것을 나타냈다(Frone et al., 1992). 한편, 직장-가정 갈등을 직장의 가정역할 방해와 가정의 직장역할 방해로 분리한 Gutek et al.(1991)의 연구는 직장생활에서 사용하는 시간이 직장의 가정역할 방해와 높은 정(+)의 관계를 가지고 있다는 것을 보여주었다.

이상의 선행연구에서 나타나듯이 근무시간, 초과근무, 야간근무 등 직장에서 보내는 시간은 상대적으로 가정에서 보내는 시간을 직접적으로 줄어지게 한다. 기혼자의 경우 직장에서 보내는 시간이 많아질수록 가정에서 가족과 보내는 시간이 짧아지며, 미혼자의 경우 개인적인 일과 관심분야에 보낼 시간이 줄어들게 되는 일종의 상쇄(trade-off) 효과가 나타난다. 특히, 직장 생활 전반이나 업무 특성은 가정생활에 비해 개인 스스로 통제할 수 있는 가능성이 더 적기 때문에 직장에서 보내는 시간이 많을수록 가정 일에 쓸 수 있는 시간이나 심리적 자원을 제한하여 가정 활동을 제약한다. Staines(1980)는 이와 같은 직장 생활의 특성이 가정생활과의 양립적인 관계유지를 어렵게 하는 주요 원천임을 강조하였다.

이상의 선행연구를 토대로 초과근무시간과 직장-

가정 갈등간의 관계에 대하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1: 조직구성원의 초과근무시간이 많을수록 직장-가정 갈등수준은 높아질 것이다.

2.2.2 고용불안정성과 직장-가정 갈등

기업의 인사제도들과 직장-가정 갈등간의 관계를 검증한 연구는 부족하나 적어도 고용안정은 직장-가정 갈등에 관련한 주요 직무특성으로(Voydanoff, 2002) 구성원과 가족들에게 긍정적인 영향을 주는 것으로 알려져 있다(Raabe, 1990). 즉 기업이 높은 임금과 고용안정을 보장함으로써 구성원과 그 가족들은 기업에 대해 호의적으로 인식하여 직장-가정 갈등이 감소하게 된다. 실제로 중소도시의 맞벌이 부부들을 대상으로 한 연구에서 맞벌이 부부들은 고용안정을 중요한 요인으로 인식하였으며 기업의 구조조정 하에서 고용불안정을 높게 인식하였으며 이러한 고용불안정은 구성원들의 태도에 매우 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났다(Larson, Wilson & Beley, 1994; Voydanoff; 1990).

고용안정의 반대개념인 개인의 고용불안정성은 "위협적인 상황으로 인해 자신의 직무가 없어질 수 있는데도 불구하고 그 위협을 억제하지 못하기 때문에 느끼는 무력감(powerlessness)"를 의미한다(Greenhalgn & Rosenblatt, 1984). 조직구성원의 고용불안정은 해고의 위협뿐만 아니라 직무 배치, 직위의 강등, 승진기회의 상실 등과 같은 다차원적인 위협에 의해 영향을 받으며 크게 조직차원, 직무차원, 개인차원으로 구분된다(Ashford, et al., 1989). 고용불안을 유발하는 조직차원의

요인들로는 기업의 구조조정, 합병 등이 있으며(King, 2000), 직무차원에서 고용불안을 유발하는 요인으로는 역할모호성이 있다(Ashford et al., 1989). 마지막으로 개인차원에서 유발되는 고용불안 요인으로는 조직에의 경제적 의존성이 포함된다(Brockner et al., 1995). 실제로 박종훈·양효신(2002)의 연구에 따르면 조직변화가 클수록, 역할모호성이 클수록, 조직에의 경제적 의존성이 클수록 고용불안정성을 높게 지각하는 것으로 나타났다. 또한 고용불안정성은 직무상태에 따라 많은 영향을 받는데 정규직보다 비정규직종업원들이 지각하는 고용불안정성이 높은 것으로 알려져 있다(Feather & Rauter, 2004).

고용불안에 따른 구성원들의 결과요인으로는 인지, 태도, 행동차원에서 나타난다. 즉 고용불안정성은 구성원의 인지자원의 심리적 긴장(psychological strain), 태도차원의 조직몰입(organizational commitment), 행동차원의 작업노력(work effort)에 영향을 준다. 고용불안정성의 결과에 대해 선행연구에 의하면 고용불안정성을 높게 지각할수록 스트레스 및 심리적 불안감(Lim, 1996; 박종훈·양효신, 2002)과 이직의도(이원행, 2001)가 높아지고, 직무만족(이원행, 2001), 조직시민행동(Van Dyne & Ang, 1996)과 조직몰입(Arnold & Feldman, 1982; 이원행, 2001; 박종훈·양효신, 2002)이 낮게 나타났다. 또한 직무수행에 관한 구성원의 작업노력에도 부정적인 영향이 있는 것으로 나타났다(Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; 박종훈·양효신, 2002).

특히 미국의 맞벌이부부를 대상으로 한 직장-가정 갈등의 연구에서 조직구성원이 고용불안정성을 높게 지각할수록 직장-가정갈등뿐만 아니라 이직의도가 낮은 것으로 나타났다(Batt & Valcour,

2003). 하지만 심리적 긴장이 직장-가정 갈등을 유발하는 주요한 요인이고 심리적 긴장을 유발하는 비정규직이 증가하는 한국 상황에서 구성원의 심리적 긴장을 유발하는 고용불안이 직장-가정간의 갈등에 어떠한 영향을 주는가에 대한 충분한 실증연구가 필요하다.

따라서 이상의 선행연구를 토대로 심리적 긴장을 유발하는 원인으로 고용불안정성과 그 결과로 나타나는 직장-가정갈등의 관계에 대하여 다음과 같은 가설을 설정하였다

가설 2: 조직구성원이 고용불안정성을 높게 지각할수록 직장-가정 갈등이 높아질 것이다.

2.3 성별의 조절효과

초과근무시간과 고용불안정성이 직장-가정갈등에 미치는 영향관계에서 개인차원의 상황적 요인들에 따라 어떻게 달라지는지를 검증할 필요가 있는데 특히 성별에 따른 차이에 주목할 필요가 있다.

변호사를 대상으로 한 근무시간에 관한 Wallace의 연구(1997)에 따르면 전문직에 대한 몰입이 높은 사람일수록 보다 많은 근무시간을 가진다는 사실과 자신의 일과 경력에 대한 몰입도가 낮은 사람일수록 과다한 근무시간에 대해 부정적인 태도를 더 많이 갖는다는 연구결과를 제시하였다. 일에 대한 몰입과 직장-가정 갈등간의 관계는 남성보다 여성에게 더 크게 나타난다(Duxbury & Higgins, 1991; Greenhaus et al., 1989). 이는 여성이 남성에 비해 성 역할을 부여받고 있기 때문으로 볼 수 있으나(Burke & McKeen, 1988; Holahan & Gilbert, 1979), 한국의 기혼 공무

원을 대상으로 한 장재윤·김혜숙의 연구(2003)에서는 가정-직장갈등(FIW)에서의 남·여 차이가 유의하게 나타났으나 직장-가정갈등(WIF)에서의 남·여 차이는 유의하게 나타나지 않았다.

또한 고용불안정성이 직장-가정 갈등에 미치는 영향은 성별에 따라 달라질 수 있다. 이는 여성에 비해 남성이 주로 생계책임자로서의 역할을 수행하거나 생계책임자로서의 그 비중이 크기 때문이다. 실제로 이원행의 연구(2001)에 의하면 미혼자에 비해 기혼자가, 여성에 비해 남성이 고용불안을 높게 지각하였다. 하지만 미국의 맞벌이 부부를 대상으로 한 고용안정성과 직장-가정갈등간의 관계에 관한 연구에 따르면 고용안정성이 높을수록 직장-가정갈등이 낮게 나타났으며, 그 영향력이 성별차이는 나타나지 않았다(Batt & Valcour, 2003). 유교문화권인 한국의 경우 기혼여성에 비해 기혼남성이 생계책임자의 역할을 더 많이 수행함으로 고용불안정성에 의한 직장-가정갈등을 보다 크게 경험할 수 있다.

성별에 따라 초과근무시간과 고용불안성이 직장-가정 갈등에 어떠한 영향을 주는가를 본 연구에 검증하기 위해 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 3: 성별에 따라 초과근무시간과 고용불안정성이 직장-가정 갈등에 미치는 영향이 달라질 것이다.

가설 3-1: 남성보다 여성의 집단에서 초과근무시간이 직장-가정 갈등에 미치는 영향력이 더 클 것이다.

가설 3-2: 여성보다 남성의 집단에서 고용불안정성이 직장-가정 갈등에 미치는 영향이 더 클 것이다.

2.4 배우자 취업여부의 조절효과

직장-가정갈등은 개인의 상황적 요인들에 따라 달라질 수 있다. 성별뿐만 아니라 배우자의 취업여부 역시 직장-가정갈등연구의 상황변수가 될 수 있다. 특히 기혼여성의 경우 남편의 소득 및 재산 소득, 자녀의 수나 어린자녀의 존재 등이 기혼여성의 취업에 부정적인 영향을 주는 것으로 알려져 있다(Mincer, 1962). 먼저 가정과 관련된 요인으로서 어린 자녀가 존재하면 가정 일에 보다 많은 시간 투입이 요구되고 자녀 양육에 많은 관심이 쏠리게 되어 가정에서의 과중한 역할을 요구받는다(Barnett et al., 1985). 이러한 상황에서 고용불안정과 추가 소득을 위한 여성배우자의 취업은 남성배우자에게 직장-가정갈등에 영향을 주는 중요한 요인이 될 수 있다.

맞벌이 부부의 상호역할관계는 한국의 전통적인 사회적 기대에 반하고, 가정일과 자녀양육에 대한 책임공유가 크다는 점에서 직장-가정 갈등의 여지가 크다고 할 수 있다. 특히 최근 산업의 구조변화와 여성 노동력의 활용증가로 기혼여성의 취업이 증가하고 있으며 이러한 변화로 인해 직장 중심적이었던 전통적인 기혼남성의 역할이 가족중심적인 성역할의 변화로 바뀌고 있다.

선행연구에 의하면 배우자의 취업여부가 직장-가정갈등과 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Frone et al., 1992). 배우자의 취업과 직장-가정 갈등간의 연구에서 맞벌이 남성(dual-earner men)과 외벌이 남성(single-earner men)을 대상으로 하거나 혹은 맞벌이 부부의 상대적 급여차이를 대상으로 연구가 이루어졌다. 일부 연구들에서는 맞벌이 남편들이 외벌이 남편에 비해 직장-가정 갈등이 높게 나타났으나(Higgins &

Duxbury, 1992) 한국 직장인들의 경우 배우자의 취업여부에 관계없이 초과근무시간 등의 직무과부하가 높을수록 구성원의 직장-가정갈등을 높게 지각하였다(이은희, 2000). 이러한 기혼여성의 경제활동 참여는 기혼남성의 심리적 상태에 영향을 미치는데, 실제로 맞벌이 남성이 심리적 우울증과 자신감 결여로 인한 심리적 피로감이 증가하는 현상이 나타났다(Kessler & McRae, 1982).

본 연구는 이상의 선행연구를 토대로 배우자의 취업여부가 구성원의 직무태도에 어떠한 영향을 주는지를 살펴보기 위하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4: 초과근무시간과 고용불안정성이 직장-가정 갈등에 미치는 영향이 배우자 취업여부에 따라 다를 것이다.

가설 4-1: 배우자 취업 집단에서 초과근무시간이 직장-가정 갈등에 미치는 영향력이 더 클 것이다.

가설 4-2: 배우자 취업 집단에서 고용불안정성이 직장-가정 갈등에 미치는 영향이 더 클 것이다.

2.5 직장-가정 갈등의 결과요인

직장-가정 갈등이 결과변수에 어떠한 영향을 주는가를 다룬 선행연구들은 결과요인들을 크게 두 가지로 구분하고 있다. 첫째는 신체적 증상과 관련된 변수들이며 두 번째는 심리적인 반응 변수들이다.

신체적 증상과 관련된 변수들로는 신체적 건강의 수치를 나타내는 혈압상승 등을 포함하는데 직장-가정 갈등이 신체적 건강상태를 악화시킨다는 연구결과들이 발표되었다(Thomas et al., 1995;

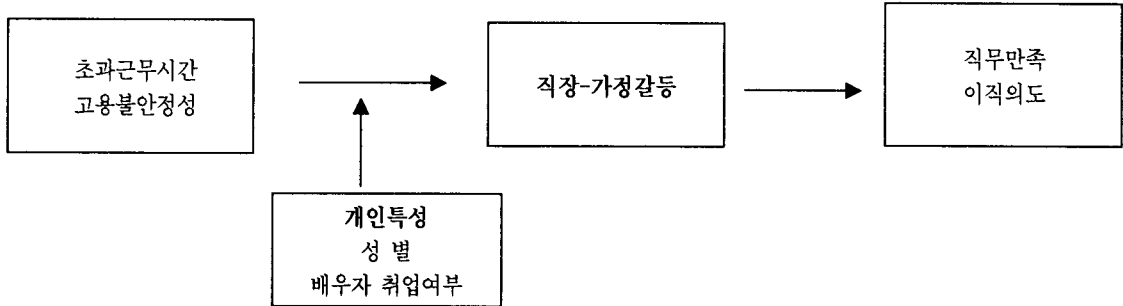
Grandey & Cropanzano, 1999).

개인의 심리적인 반응 변수들로는 주로 직장만족이나 생활만족과 관련한 연구들이 활발히 진행되었으며, 직장-가정 갈등이 조직유효성에 미치는 영향에 관해서는 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등이 연구되었다. 본 연구는 이 중에서 구성원 태도변수로 채택된 직무만족 및 이직의도와 직장-가정 갈등간의 관계를 중심으로 살펴보고자 한다.

직장-가정 갈등과 직무만족간의 관계에 관련된 연구를 살펴보면 32개의 선행연구를 정리한 Kossek & Ozeki(1998)는 대부분의 연구에서 직장-가정 갈등과 직무만족 간에 부(-)의 상관관계가 나타나고 있음을 주장하였다. 또한 직무만족에 근무조건 등의 객관적인 측면을 포함한 직장생활의 만족에 관한 연구도 진행되었는데, 직장-가정 갈등은 직장생활의 만족과 부정적인 상관관계가 있는 것으로 알려져 있다(Higgins et al., 1991; 김홍규·가영희, 2004)

이직의도(turnover intention)란 종업원이 조직구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나려고 의도하는 정도로 정의된다(Meyer & Allen, 1984). 여러 연구결과들이 직장-가정 갈등이 이직의도와 정(+)의 상관관계를 밝혔는데, 근로여성과 맞벌이 부부의 경우 가정주부 역할의 이중부담으로 양립이 불가능할 경우 대개 직장의 포기를 강요당하는 형편이라 직장-가정 갈등의 정도가 비교적 크다고 할 수 있다(Batt & Valcour, 2003; Wright & Cropanzano, 1988). 강혜련·최서연(2001)도 직장-가정 갈등에 대한 예측변수와 결과변수에 대한 연구에서 직장-가정 갈등은 이직의도의 선행변수로 작용하여 취업중인 여성 직장인으로 하여금 직장을 떠나게 하는 주요한 원인이 된다고 하였다. 이상의 선행연구에서 나타난 직장-가정 갈등

〈그림 1〉 연구모형



과 구성원태도간의 관계에 대해 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 5: 직장-가정 갈등에 따라 종업원의 직무태도가 달라질 것이다.

가설 5-1: 직장-가정 갈등을 높게 지각할수록 구성원의 직무만족은 낮을 것이다.

가설 5-2: 직장-가정 갈등을 높게 지각할수록 구성원의 이직의도가 높을 것이다.

위에서 언급한 연구 가설들을 그림으로 표현하면 위의 〈그림 1〉과 같다.

III. 연구방법

3.1 변수의 조작적 정의

초과근무시간: 본 연구에서 초과근무시간은 “정규근무시간 이외에 추가로 이루어지는 근무”를 말한다. 초과근무는 시간외 근무, 연장근무 등으로 사용되고 있으며, 노동부는 근로기준법에서 1일 8시간, 주 44시간을 초과하는 근로를 초과근무로

정의하고 있다. 본 연구에서는 조직에서 요구하는 근로시간 이외의 모든 근로시간을 초과근무로 정의하고, 측정의 방법은 설문지에 주당 초과근무시간 항목을 단일항목으로 구성하여 이에 응답하게 하였다.

고용불안정성: 본 연구에서는 고용불안정성(job insecurity)을 “위협적인 상황으로 인해 자신의 직위가 없어질 수 있는데도 불구하고 그 위협을 억제하지 못하기 때문에 느끼는 무력감(powerlessness)”으로 정의하고 이를 측정하고자 Ashford, Lee, & Bobko(1989)이 개발한 직무불안정 척도(Job Insecurity Scale: JIS)중 4개 항목을 사용하였다.

직장-가정 갈등: 본 연구에서는 직장-가정 갈등(work interference with family: WIF)을 “직장역할에 참여함으로 직장생활과 가정생활의 병행을 수행하는 것이 어려운 경우에 발생하는 역할갈등”으로 정의하고 이를 측정하고자 Gutek et al. (1991)이 개발한 4개의 항목으로 측정하였다.

직무만족: 본 연구에서 직무만족(job satisfaction)이란 “자신의 직무에 대해 전체적으로 느끼는 만족의 주관적인 평가”로 정의하여 직무에 대해 느끼는

단일지표로 접근한다. 이를 측정하고자 Brayfield & Rothe(1951), Saunders(1981)가 개발한 설문항목중 5개 항목을 발췌하여 사용하였다.

이직의도: 본 연구에서 이직의도(turnover intention)란 “조직구성원이 자신이 소속된 부서에서 직무를 계속 수행하면 개인의 목표달성에 이르기 어렵다고 지각되어 직무를 이탈하려하거나 전직을 고려하는 심리적 상태”로 정의하고, Becker (1992)에 개발된 설문항목들 중 4개 문항을 이용하였다.

성별 차이: 본 연구에서 성별차이를 “남성” 혹은 “여성”을 의미하며 이를 명목척도로 측정하였다.

배우자 취업여부: 본 연구에서 배우자 취업여부는 남성 혹은 여성 배우자의 “취업” 혹은 “미취업”을 의미하며 이를 명목척도로 측정하였다.

3.2 측정도구의 신뢰성 및 타당성

본 연구에서는 Nunnally(1978)가 제시한 측정 타당화 과정(measure validation process)을 바탕으로 측정도구의 신뢰성과 타당성을 검증하였다. 즉 측정항목과 항목모집단간 상관계수 값과 항목을 제거하였을 때 신뢰도 계수 값이 상승하는 항목을 제거하는 정화절차를 실시하였고, 그 결과 고용불안정성 3개 항목(“우리 조직이 나에게 계속 일 자리를 제공해 줄 것이라고 생각한다(R),” “나는

〈표 1〉 요인분석 결과

문 항	요인 1 (직무만족)	요인 2 (이직의도)	요인 3 (고용 불안정성)	요인 4 (직장-가정 갈등)
나는 현재의 업무를 수행하는 데 있어 기쁨과 보람을 느낀다.	.881	-.099	.040	-.036
나는 나의 일을 다른 사람들보다 더 많이 좋아한다.	.855	-.249	-.043	-.031
나는 전반적으로 나의 업무에 만족하고 있다.	.853	-.249	.010	-.019
현재보다 조금이라도 여건이 나빠진다면 이 직장을 떠날 것이다.	-.061	.771	.065	.032
종종 이 직장을 그만 두고 싶은 생각이 든다.	-.299	.767	.089	.088
만일 다시 직장을 선택한다면 이 직장을 선택하지 않을 것이다.	-.208	.747	.067	.214
나는 이 직장의 구성원으로서 계속 남아있기를 희망한다(R).	-.129	.574	.162	.111
나는 우리 조직에서 해고당하는 불명예는 없을 것이다(R).	-.024	.123	.932	.111
나는 현재 근무하고 있는 조직에서 해고당하지 않을 것이다(R).	.032	.201	.924	.086
나는 직장일 때문에 가족, 친구들과 함께 보낼 시간을 빼앗기고 있다.	.029	.201	.033	.843
나는 퇴근 후에 너무 피곤해서 집에서 하고자 하는 일들을 할 수가 없다.	-.102	.238	.061	.794
나의 가족은 내가 집에서 업무와 관련된 일에 열중하는 것을 좋아하지 않는다.	-.006	.248	.395	.597
아이겐 값	3.852	2.219	1.365	1.080
설명비율	32.097	18.495	11.371	9.003
누적설명비율	32.097	50.593	61.964	70.967

* R: 역(Reverse) 척도를 의미함.

장차 이 조직으로부터 해고당하지 않을까 하는 불안한 마음을 가지고 있다.” “나는 열심히 일을 하면 해고당하지 않을 것이라고 생각한다.”), 직장-가정갈등 1개 항목(“직장에서 해야 할 일이 많기 때문에 개인적으로 관심 있는 일을 할 수가 없다.”), 직무만족 2개 항목(“대부분 나의 업무를 수행하는 동안에 정열을 쏟는다.”, “나는 대부분의 시간을 열심히 일을 하는데 소비한다.”), 이 제거되었다. 제거되지 않은 측정항목에 대해서 Varimax를 활용하여 탐색적 요인분석을 실시하였으며 제거된 문항은 없었다. 다음으로 측정도구로서 사용된 설문항목들이 얼마만큼 일관성을 지니고 있는지를 밝혀내기 위해 내적 일관성을 측정된 결과, Cronbach's α 는 직장-가정 갈등이 .8945, 직무만족이 .8146, 이직의도가 .7695, 고용불안정성 .9185로 나타남으로써 전체 신뢰도 계수가 비교적 높은 것으로 나타났다. 이어서 요인분석을 실시하였으며 설문문항과 요인분석결과 나타난 요인적재량, 요인별 아이겐값, 분산비율을 정리하면 앞의 <표 1>과 같다.

3.3 표본의 선정과 자료수집방법

본 연구의 대상조직은 공공조직, 국내기업, 국내 외국기업에 종사하는 기혼직장인을 대상으로 하였는데, 기혼직장인들을 대상으로 700부(정부조직 150부, 국내 기업 300부, 국내 외국기업 250부)의 설문지를 배포하였으며, 이중 490부를 회수하였다. 회수된 설문지 중 무응답 혹은 불성실한 응답을 하였거나, 미혼자 응답 설문지 등 본 연구의 목적과 범위에 적합하지 않은 설문지를 제외하였다. 최종 분석에 포함된 설문지는 공공조직 대상 101부, 국내기업 182부, 국내 외국기업 166부

등 총 449부로서 유효 응답률은 74.8%이다.

실증분석에 사용된 설문대상의 인구통계학적 특성을 정리하면 성별로는 남성 57.2%, 여성 42.8%였으며, 배우자의 취업여부는 취업 51.9%, 미취업 48.1%, 미취학 자녀의 수는 “없다”40.2%, “1명”33.7%, “2명” 11.2%, 3명이상이 .4%를 차지하였다.

설문응답자들의 연령대는 20대가 33.1%, 30대가 52.8%, 40대 이상이 14.1%였으며, 근속년수는 1년미만이 5.3%, 1-3년미만이 17.0%, 3-5년이 20.8%, 5-10년이 37.5%, 10년 이상이 16.7%로, 설문응답자 대부분이 30대 이하, 근속년수가 5-10년인 경우가 많았다. 또한 설문응답자들의 집단별 특성으로는 공공조직이 20.5%, 국내기업이 43.1%, 국내 외국기업이 36.4%로 나타났다.

IV. 연구결과

가설 검증에 앞서 본 연구에서 다루고 있는 제 변수들의 평균 및 표준편차와 각 변수간 상관관계를 파악하기 위하여 기술통계량 분석과 상관관계 분석을 실시하였는데, 분석의 결과는 <표 2>와 같다.

<표 2>에서 보는 바와 같이 초과근무시간과 고용불안정성이 직장-가정 갈등에 유의한 정(+)의 상관관계가 있었으며 직장-가정 갈등은 직무만족에 유의한 부(-)의 상관관계를, 이직의도에는 유의한 정(+)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 그리고 초과근무시간과 고용불안정성은 직무만족에는 유의하지 않았으나 이직의도에는 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

〈표 2〉 변수의 평균, 표준편차 및 변수들간의 상관관계 분석 결과

변수	평균	표준 편차	초과 근무 시간	고용 불안정	직장-가정 갈등	직무 만족	이직 의도	성별	연령	미취학 자녀수	배우자 취업 여부	근속 년수	조직 구분
초과근무시간	10.66	7.84	-										
고용불안정성	2.80	.939	-.145**	(.9173)									
직장-가정갈등	3.76	.733	.225**	.233**	(.8228)								
직무만족	3.22	.750	.026	-.056	-.189**	(.8678)							
이직의도	3.09	.689	-.043	.264**	.416**	-.456**	(.7545)						
성별	.572	.496	.171**	.132*	-.146**	.223**	-.222**	-					
연령	.815	.676	.066	.259**	.221**	.106	.009	.193**	-				
미취학자녀수	.639	.691	.019	.355**	.238**	.137*	.077	.273**	.384**	-			
배우자취업여부	.519	.500	-.019	.112*	.094	.136*	.011	-.097	.223*	.033	-		
근속년수	2.45	1.13	-.068	.154**	.130*	.062	.000	.001	.584**	.398**	.172**	-	
집단구분	1.16	.739	-.260**	.045	.253**	-.357**	.330**	-.594**	.053	-.197**	-.104	.189**	-

주1) *는 $p < .05$, **는 $p < .01$ 을 의미함.

주2) () 안의 값은 Cronbach's α 값을 의미함.

주3) 인구통계학적 변수와 초과근무시간을 제외한 모든 변수는 5점 척도로 측정함.

주4) 주당 초과근무시간은 최소 0, 최대 48시간이었으며 0시간 6.2%, 1-5시간이 16.4%, 6-10시간이 39.3%, 11-20시간이 30.5%, 21시간이상이 7.6%로 나타났다.

주5) 코딩 정보

- 성별 - 여: 0, 남: 1
- 연령 - 20대: 0, 30대: 1, 40대: 2, 50대 이상: 3
- 미취학자녀수 - 0명: 0, 1명: 1, 2명: 2, 3명 이상: 3
- 배우자 취업여부 -미 취업중: 0, 취업중: 1
- 근속년수 - 1년 미만: 0, 1-3년: 1, 3-5년: 2, 5-10년: 3, 10년 이상: 4
- 집단구분 - 공공조직: 0, 국내기업: 1, 국내 외국기업: 2

가설검증에 앞서 독립변수들간의 다중공선성(multicollinearity)이 존재하는지를 알아보기 위해 독립변수인 초과근무시간과 고용불안정성간의 VIF (Variable inflation factor)를 추정하였으며 VIF 값이 1.022로 5보다 적었기 때문에 회귀분석을 실시함에 있어 독립변수들간의 다중공선성이 문제 되지 않는다고 판단하였다(이근희, 2002).

또한 인구통계적인 특성들과 연구모형에 포함된

변수들간의 상관관계분석을 실시하였으며, 인구통계적인 특성 중에서 모형에 포함된 변수와 통계적으로 유의적인 상관관계 값이 나타난 특성들(연령, 미취학자녀수, 근속년수, 조직구분)과 유의하지 않지만 이전의 연구에서 주요한 상황요인이었던 배우자의 취업여부를 가설 검증시 통제변수로 설정하였다.

4.1 초과근무시간, 고용불안정성과 직장-가정 갈등간의 관계

가설 1은 초과근무시간이 직장-가정 갈등에 어떠한 영향을 미치는가에 관한 것이고 가설 2는 고용불안정성이 직장-가정 갈등에 어떠한 영향을 미치는가에 관한 것으로 이를 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 본 연구에서 직장-가정 갈등의 선행요인을 초과근무시간과 고용불안정성으로 설정하였으며, 분석결과는 <표 3>에 제시되어 있다.

위의 결과에서 인구통계적인 특성들을 통제변수로 설정하여 초과근무시간과 고용불안정성이 직장-가정 갈등에 어떠한 영향력을 미치는가를 검증하고자 직장-가정 갈등을 종속변수로 3단계 과정을 거쳐 회귀식을 검증하였다. 1단계에서 종속변수와 통제변수들간의 관계를 검증하였으며, 2단계에서는 종속변수와 통제변수들간의 관계에서 초과근무

시간을 추가하였다. 마지막 3단계에서 종속변수, 통제변수들과 초과근무시간의 관계에서 고용불안정성을 추가하여 각 회귀식에서의 계수 값과 유의성을 검증하였다. <표 3>에서 나타나 것처럼 초과근무시간과 고용불안정성이 직장-가정 갈등에 미치는 영향관계에서 표준회귀계수 값(β)이 각각 .330 ($t=5.757$), .189($t=3.184$)으로 유의수준 .01에서 유의하게 나타났다. 이는 초과근무시간이 많아질수록, 고용불안정성이 높아질수록 직장-가정 갈등이 커짐을 의미한다. 따라서 가설1, 2는 모두 지지되었다. 본 연구에서는 회귀분석에 의하여 초과근무시간과 직장-가정 갈등간의 유의한 정(+)의 관계를 발견하였는데, 구체적으로 몇 시간의 초과근무시간이 직장-가정 갈등을 가져오는지에 대한 정보를 제공하지 못하고 있다. 따라서 직장-가정 갈등에 악영향을 미칠 수 있는 초과근무시간의 범위(range)를 규명하기 위하여 일원분산분석(one-

<표 3> 초과근무시간 및 고용불안정성과 직장-가정 갈등간의 관계에 대한 회귀분석 결과

모형	종속변수: 직장-가정갈등					
	모델 1		모델 2		모델 3	
	β	t	β	t	β	t
통제변수:						
연령	.198	2.712**	.154	2.274*	.110	1.622
미취학자녀수	.266	3.874**	.264	4.159**	.206	3.169**
근속년수	-.146	-1.947	-.090	-1.286	-.069	-1.002
집단구분	.184	2.964**	.276	4.606**	.285	4.828**
독립변수:						
초과근무시간			.292	5.122**	.330	5.757**
고용불안정성					.189	3.184**
	$R^2 = .112$ $F = 8.746**$		$R^2 = .190$ $\Delta R^2 = .077$ $\Delta F = 26.237**$		$R^2 = .219$ $\Delta R^2 = .029$ $\Delta F = 10.139**$	

주 1) *는 $p < .05$, **는 $p < .01$ 을 의미함.

way ANOVA)을 실시하였다. 초과근무시간의 범위를 주당 10시간 이하(1집단), 11시간-20시간(2집단), 21시간 이상(3집단)으로 구분한 뒤 직장-가정 갈등의 평균값을 구한 결과 10시간 이하인 경우 5점 만점에 3.65점(표본수=211, 표준편차=.75), 11시간-20시간인 경우 3.92점(표본수=104, 표준편차=.68), 21시간 이상인 경우 3.99점(표본수=26, 표준편차=.68)으로 나타났다. 집단간 평균차이는 통계적으로 유의하였으며, Duncan Test에 의한 사후검증 결과 10시간 이하의 집단과 나머지 두 집단(11-20시간, 21시간 이상)이 서로 이질적인 집단으로 나타났다. 이상의 연구결과를 정리하면 초과근무시간이 길어질수록 직장-가정 갈등의 정도는 높아지며, 특히 11시간 이상 초과근무를 할수록 직장-가정 갈등의 정도는 크게 높아지는 것으로 나타났다.

4.2. 성별차이의 조절효과 검증

본 연구의 가설 3은 직무특성과 직장-가정 갈등간의 관계에서 성별차이와 배우자 취업의 조절효과가 있는가에 관한 것이다. 즉 초과근무시간과 고용불안정성이 직장-가정 갈등에 미치는 영향에 있어 남·여에 따라, 혹은 배우자의 취업여부에 따라

그 강도가 달라지는가를 검증하는 것이다. 계층회귀분석(hierarchical regression analysis)이 통계적 강도(statistical power)가 높다고 제안한 Stone & Anderson(1994)의 주장을 받아들여 계층회귀분석을 사용하여 조절효과를 검증하였다. 분석의 결과가 <표 4>에 나타나 있다.

<표 4>에서 보는 바와 같이 조절효과는 초과근무시간 및 고용불안정성과 성별간의 상호작용 항을 이용하여 검증한다. 독립변수(초과근무시간, 고용불안정성)와 종속변수(직장-가정 갈등)간 관계에 있어 성별의 조절효과를 분석하기 위해서 직장-가정 갈등에 대하여 인구통계적인 변수를 통제변수로 1단계 회귀식에 투입한 뒤, 여기에 초과근무시간 혹은 고용불안정성(독립변수)을 2단계로 투입하고, 성별차이(조절변수)를 직장-가정 갈등에 대해 3단계로 투입하고, 초과근무시간 혹은 고용불안정성과 성별의 상호작용 항을 4단계 회귀식에 투입하였다. 4단계 회귀식에서 초과근무시간과 성별, 고용불안정성과 성별간의 상호작용항의 표준회귀계수 값은 각각 -.071, 120이었으나, 통계적으로 유의하지 않았다. 이는 기혼 직장인의 경우 초과근무시간 및 고용불안정과 직장-가정 갈등간의 관계에 있어 남·여에 관계없음을 의미한다. 따라서 가설 3-1, -2는 기각되었다.

<표 4> 성별의 조절효과 분석 결과

독립변수: 초과근무시간, 고용불안정성 조절변수: 성별						
종속변수	변수명(독립변수*조절변수)	β ¹⁾	R ² ²⁾	ΔR^2 ³⁾	ΔF	p
직장-가정 갈등	초과근무시간 * 성별	-.071	.184	.001	.277	.599
	고용불안정성 * 성별	.120	.132	.001	.267	.606

(*: p < .05, **: p < .01)

1) 독립변수와 조절변수의 곱으로 이루어진 상호작용항의 표준회귀계수

2) 계층회귀분석에서 상호작용 항을 투입한 회귀식($Y = a + b_1X + b_2Z + b_3X \cdot Z$, 단 X는 독립변수, Z는 조절변수)의 설명력

3) 계층회귀분석에서 상호작용 항(X·Z)이 투입됨으로써 증가된 설명력의 증분

4.3 배우자 취업의 조절효과 검증

본 연구의 가설 4는 배우자의 취업여부에 따라 초과근무시간과 고용불안정성이 직장-가정 갈등에 미치는 영향력이 어떻게 달라지는가를 살펴보는 것이다. 이를 검증하기 위해 가설 3과 같은 계층적 회귀 분석을 하였으며, 분석결과를 <표 5>에 제시하였다.

<표 5>에서 보는 바와 같이 조절효과는 초과근무시간 및 고용불안정성과 배우자의 취업여부간의 상호작용 항을 이용하여 검증하였다. 초과근무시간과 배우자의 취업간의 상호작용 항의 표준회귀계수 값은 -.061이었으나, 통계적으로 유의하지 않았다. 하지만 고용불안정성과 배우자의 취업여부간

의 상호작용 항의 표준회귀계수 값은 .414이고, 유의수준 .05에서 유의하게 나타났다. 이는 배우자의 취업의 조절효과는 초과근무시간과 직장-가정 갈등간의 관계에서는 유의하게 나타나지 않으나, 고용불안정성과 직장-가정 갈등간의 관계에서는 유의하게 나타남을 의미한다. 따라서 가설 4-1은 기각되었고, 가설 4-2는 지지되었다.

고용불안정과 직장-가정 갈등간의 관계에서 배우자 취업의 조절효과를 보다 구체적으로 확인하기 위해 배우자 취업여부를 두 집단으로 구분하여 각각의 집단에서 고용불안정성과 직장-가정 갈등간의 회귀식을 도출하였으며, 그림으로 표시하면 <그림 2>와 같다. 그림에서 보는 바와 같이 배우자가

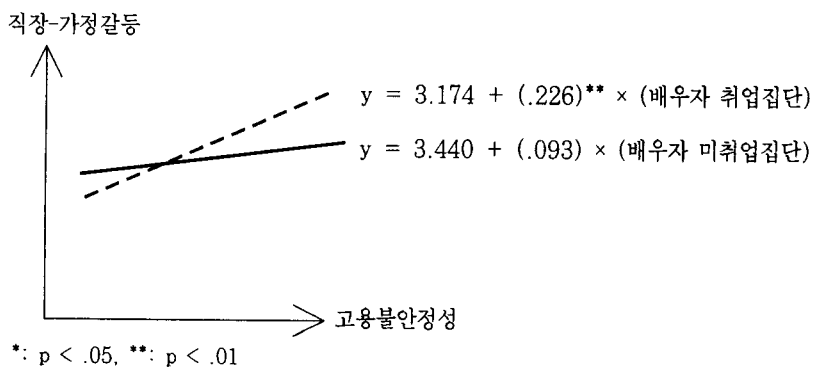
<표 5> 배우자 취업의 조절효과 분석 결과

독립변수: 초과근무시간, 고용불안정성 조절변수: 배우자 취업여부						
종속변수	변수명(독립변수 * 조절변수)	β ¹⁾	R^2 ²⁾	ΔR^2 ³⁾	ΔF	p
직장-가정 갈등	초과근무시간 * 배우자 취업여부	-.061	.185	.001	.259	.611
	고용불안정성 * 배우자 취업여부	.414*	.140	.013	4.218	.041

(*: $p < .05$, **: $p < .01$)

- 1) 독립변수와 조절변수의 곱으로 이루어진 상호작용항의 표준회귀계수
- 2) 계층회귀분석에서 상호작용 항을 투입한 회귀식($Y = a + b_1X + b_2Z + b_3X \cdot Z$, 단 X는 독립변수, Z는 조절변수)의 설명력
- 3) 계층회귀분석에서 상호작용 항($X \cdot Z$)이 투입됨으로써 증가된 설명력의 증분

<그림 2> 고용불안정성과 직장-가정 갈등간의 관계에 대한 배우자 취업의 조절효과



미취업한 집단에서는 고용불안정성이 직장-가정갈등에 미치는 영향이 유의하지 않게 나타났으나, 배우자가 취업한 집단에서는 고용불안정성과 직장-가정 갈등간의 회귀계수(β)가 .226이고 유의수준 .01에서 통계적으로 유의하게 나타났다. 이러한 결과는 맞벌이부부의 상대적 수입차이가 남성의 직장-가정갈등에 영향을 준다는 이전의 연구들과 유사하다(Crowley, 1998). 즉 외벌이 가장보다 맞벌이 가장, 특히 여성배우자보다 벌이가 적은 남성가장이 직장-가정 갈등을 높게 지각하였는데 이는 여성보다 남성의 벌이가 적을 경우 남성은 전통적인 생계책임자로서의 역할 갈등을 경험하기 때문이다. 이에 대한 구체적 내용은 결론 및 토론 부분에서 논의하고자 한다.

4.4 직장-가정 갈등과 직무태도간의 관계

가설 5는 직장-가정갈등이 구성원의 직무태도

에 어떠한 영향을 미치는가에 관한 것으로 이를 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 본 연구에서 구성원의 직무태도는 직무만족과 이직의도로 설정하였으며, 분석결과를 <표 6>에 제시하였다.

<표 6>의 결과에서 인구통계적인 특성들을 통제변수로 설정하여 직장-가정 갈등이 직무태도에 어떠한 영향력을 미치는가를 검증하고자 하였다. 먼저 직장-가정 갈등과 기혼 직장인의 직무만족간의 관계에서 표준회귀계수 값(β)이 -.139($t=-2.360$)로서 이는 .05의 유의수준에서 유의하였고, 기혼 직장인의 직장-가정갈등과 이직의도간의 관계에서는 표준회귀계수 값(β)이 .347($t=6.175$)로 유의수준 .01에서 유의하게 나타났다. 이는 직장-가정갈등이 높아질수록 기혼직장인의 직무만족이 낮아지고, 이직의도가 높아짐을 의미한다. 따라서 가설 5-1과 5-2는 지지되었다.

<표 6> 직장-가정 갈등과 구성원의 직무태도간의 관계에 대한 회귀분석 결과

모형	종속변수: 직무만족				종속변수: 이직의도			
	모델 1		모델 2		모델 1		모델 2	
	β	t	β	t	β	t	β	t
통제변수:								
연령	-.006	-.094	.018	.264	.062	.888	.000	-.002
미취학자녀수	.016	.243	.050	.765	.194	2.964**	.107	1.702
근속년수	.124	1.723	.109	1.531	-.181	-2.485*	-.145	-2.113*
집단구분	-.361	-6.113**	-.335	-5.607**	.342	5.713**	.275	4.809**
독립변수:								
직장-가정 갈등			-.139	-2.360*			.347	6.175**
	$R^2 = .134$ $F = 10.780^{**}$		$R^2 = .151$ $\Delta R^2 = .017$ $\Delta F = 5.571^*$		$R^2 = .114$ $F = 8.962^{**}$		$R^2 = .221$ $\Delta R^2 = .107$ $\Delta F = 38.132^{**}$	

주) *는 $p < .05$, **는 $p < .01$ 을 의미함.

V. 토론 및 결론

본 연구는 공공조직, 국내기업과 외국계 기업에 종사하는 기혼직장인 449명을 대상으로 얻은 설문 데이터를 바탕으로 첫째, 초과근무시간과 고용불안정성이 직장-가정갈등에 어떠한 영향을 주는가, 둘째, 초과근무시간 및 고용불안정과 직장-가정 갈등 간의 관계에서 성별차이, 배우자 취업여부가 어떻게 조절되는가, 마지막으로 직장-가정 갈등이 구성원의 직무태도에 어떻게 영향을 주는가를 검증하고자 하였다. 실증분석을 통해 얻은 연구의 결과를 해석하면 다음과 같다.

첫째, 조직구성원의 초과근무시간과 고용불안정성이 높을수록 직장-가정 갈등이 높아지는 것으로 나타났다. 초과근무 시간의 경우 정규근무시간 이외 추가적인 직무수행으로 인해 구성원들은 가정생활을 위한 시간을 직접적으로 줄일 수밖에 없으며, 이로 인해 직장-가정 갈등을 증가한다. 이러한 결과는 Gutek et al.(1991), Staines(1980), 이은희(2000) 등의 연구결과와 일치하는 것으로서 초과근무로 인해 가정에서 소비할 수 있는 시간이 줄어들어 역할갈등을 경험하게 되고, 이로 인해 직장-가정 갈등의 수준이 높아지는 것으로 판단된다.

또한 고용불안정성의 경우 종업원이 고용불안정성을 높게 지각할수록 직장-가정갈등이 높게 나타났다. 이러한 결과는 Batt & Valcour(2003)의 연구결과와 일치하였다. 고용불안정성은 조직구성원이 위협적인 상황으로 인해 자신의 직무가 없어질 수 있는데도 불구하고 그 위협을 억제하지 못하기 때문에 느끼는 무력감으로서 해고위협뿐만 아니라 직무배치, 직위의 강등, 승진기회의 상실,

조직변화 등과 같은 다차원적인 위협에 의해 영향을 받는다(Ashford, et al., 1989). 또한 고용불안정성은 직무상태에 의해 영향을 받는데 정규직 종업원보다 비정규직 종업원에서 높게 나타나고 있다(Feather & Rauter, 2004). 최근 한국에서 경쟁력강화를 위한 조직변화차원의 변화, 정보기술의 발전에 의한 직무숙성의 변화와 이에 따른 역할모호성 증가, 노동력의 유연성을 위한 기업의 비정규직 선호로 인해 조직구성원이 느끼는 고용불안정성이 더욱 높아지고 직장-가정갈등 또한 증가할 것으로 예상된다.

둘째, 성별차이의 조절효과가 나타나지 않았다. 즉 초과근무시간과 고용불안정성이 직장-가정 갈등에 미치는 영향력관계에서 성별차이의 조절효과는 나타나지 않는 것으로, 초과근무시간의 증가에 따른 역할과중과 이에 따른 직장-가정 갈등의 증가, 고용불안정에 의한 긴장(strain)의 증가와 이에 따른 직장-가정 갈등의 증가는 기혼직장인 모두의 문제임을 확인할 수 있었다.

본 연구의 결과중 초과근무시간과 직장-가정 갈등 간의 관계에서 성별차이가 나타나지 않은 것은 이전의 연구와 다른 것이다. Duxbury & Higgis(1991)의 연구에서 직장-가정갈등이 남성보다 여성에서 높게 나타났다. 하지만 본 연구의 결과가 Duxbury & Higgins(1991)의 연구결과와 다르게 나타난 것은 여성뿐만 아니라 남성 역시 전통적인 성역할의 변화가 요구되고 있기 때문이다. 전통적으로 기혼남성은 일 중심적이며 이것은 사회적 규범으로 인정되었다(Pleck, 1977). 하지만 최근 여성의 경제활동이 증가하고 가정중심의 사회가치관이 변화됨에 따라 기존의 가치관과 불일치가 발생하게 되고 이로 인해 남성 직장인의 직장-가정 갈등이 증가하는 것으로 판단된다. 실제로

가정에서의 역할증가요구는 여성보다 남성에게 더 큰 직장-가정 갈등을 유발하였다(Duxbury & Higgns, 1991). 이러한 결과는 장재운·김혜숙의 연구(2003) 결과와 일치하였다. 따라서 직장-가정갈등에 있어 성별차이가 없는 것은 여성의 경제활동참여와 남성의 가정역할의 증가와 밀접한 관계가 있는 것으로 맞벌이 가정의 경우처럼 전통적인 성 역할이 변화하고 있기 때문으로 해석할 수 있다.

셋째, 배우자 취업여부에 의한 조절효과가 서로 다르게 나타났다. 즉 초과근무시간과 직장-가정 갈등간의 관계에서는 배우자의 조절효과가 나타나지 않았으나, 고용불안정성이 직장-가정갈등에 미치는 영향관계에서는 배우자 취업의 조절효과가 유의하게 나타났다.

먼저 가설과 달리 초과근무시간이 직장-가정갈등에 미치는 영향력은 배우자 취업여부와 관계없이 나타났으며, 이러한 결과는 이은희의 연구(2000)와 일치하였다. 배우자 취업의 조절효과가 나타나지 않은 이유는 최근의 가정중심적인 사회가치관의 변화에서 비롯된 것으로 여겨진다. 즉 사회가치에 대한 전반적인 인식조사에서 현대인의 65.4%가 "직장에서 성공하는 것보다 가정이 중요하다"라는 인식하였다(한국소비자보호원, 1999). 이러한 가정중심적인 사회가치관의 변화는 과거에 비해 가정에서의 보다 많은 시간과 역할수행을 요구한다. 특히 기혼남성의 가정역할을 증가시키는 요인들에는 개인의 참여도, 연령, 수입, 직업특성, 가정참여에 대한 사회적지지 등이 있는 것으로 나타났다(홍성래·유영주, 1997).

한편 고용불안정성이 직장-가정 갈등에 미치는 영향력이 배우자의 취업집단에서 높게 나타났다. 이러한 연구결과에 대해 다음과 같은 해석이 가능

하다. 먼저 Duxbury & Higgns(1991)의 연구에서 제안된 것처럼 외벌이 남편의 가정이 맞벌이 가정보다 축적된 부가 상대적으로 많다면 고용불안에 따른 소득감소의 우려가 직장-가정갈등으로 이어질 가능성은 외벌이 남편 집단 더 낮다고 볼 수 있다. 또한 외벌이 가정보다 맞벌이 가정에서 성역할의 갈등이 높다고 알려져 있는데(Crowley, 1998; Stainley et al., 1986), 고용불안정성으로 인해 심리적 충격이 가정생활의 긴장과 갈등으로 전이(transfer)될 가능성은 배우자 취업집단에서 더 높다고 볼 수 있다. 배우자 취업에 따른 고용불안정성과 직장-가정갈등간의 관계에 대한 본 연구의 결과는 후속연구를 통해 타당화 과정을 거칠 필요가 있다고 생각한다.

마지막으로 조직구성원의 직장-가정 갈등수준이 높을수록 구성원의 직무만족과 이직의도 등에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 직장-가정 갈등을 높게 지각하는 구성원은 상대적으로 직무만족도가 낮고 이직의도가 높음을 의미하는 것으로 직장-가정 갈등이 직무만족에 부정적인 영향을 미치고(Kossek & Ozeki, 1998; Higgins et al., 1991), 이직의도에 긍정적인 영향을 미친다(Wright & Cropanzano, 1998; Greenhaus et al., 1997; 강혜련·최서연, 2001)는 이전의 연구결과와 일치하였다.

이러한 결과를 토대로 조직은 직장과 가정간의 유기적인 관계를 이해하고 나아가 적극적으로 관리할 필요가 있는데, 최근 기업들은 종업원들이 일과 가정의 의무를 잘 수행할 수 있도록 다양한 프로그램을 도입하고 있는데 바람직한 관리적 조치라고 판단된다. 이러한 기업의 지원프로그램들은 종업원의 근로의욕과 직무만족을 증가(Sher & Brown, 1989; 이은희, 2000)시키기 때문에 기

업과 종업원 모두에 유의할 수 있다. 종업원들의 직장-가정 갈등을 감소시켜주는 기업제도들로는 가족지향적인 고용정책과 프로그램(Voydanoff, 2002), 탄력적 근무제도 및 작업통제권(Lo, 2003), 멘토제도(Nielson, 2001) 등이 제시되었다. 특히 Nielson(2001)의 연구에서 경력지원과 더불어 직장 가정의 조화로운 생활을 위한 심리적 지원을 해주는 멘토가 있다고 답한 종업원이 그렇지 않는 종업원보다 직장-가정 갈등이 낮게 지각하였다. 또한 직장-가정 갈등과 직무몰입에 관한 강혜련·임희정(2000)의 연구에서도 기업이 육아휴직제도, 탄력근무제, 자녀양육관련프로그램 등의 가족 친화적인 복지제도를 운영할 경우 직장-가정 갈등에 따른 경력몰입이 높게 나타났다.

본 연구의 가설관계에서 밝혀진 바와 같이 초과근무시간의 증가는 직장-가정 갈등을 높이는 원인이 되기 때문에 기업 입장에서는 적절한 초과근무시간관리가 필요할 것이다. 왜냐하면 직장-가정 갈등이 구성원의 직무태도에 직접적인 부정적 영향을 줄 수 있기 때문이다. 그러나 기업상황에 따라 초과근무시간이 불가피할 수 있으며, 이 경우 초과근무시간의 직장-가정 갈등에 대한 부정적 영향을 감소시킬 수 있는 수단을 강구하여야 할 것이다. 초과근무에 따른 보상의 강화 혹은 탄력적 근무시간제의 운영 등이 하나의 관리 수단이 될 수 있을 것이다. 또한 고용불안정성이 직장-가정 갈등의 원인이 될 수 있다는 본 연구결과를 고려할 때, 고용불안정성을 줄일 수 있는 정보의 제공이나 커뮤니케이션의 활성화, 조직에 대한 신뢰감 형성 등을 위해 기업이 노력함으로써 고용불안정성에 따른 직장-가정갈등의 증가, 나아가 그로 인한 부정적 직무태도의 형성을 방지할 수 있을 것이다.

또한 본 연구결과를 통해 직장-가정 갈등이 여성

만의 문제 혹은 남성만의 문제가 아니며 개인의 성과뿐만 아니라 조직의 성과와 직접적으로 영향을 줄 수 있음으로 직장-가정갈등에 대한 기업의 보다 많은 관심과 관리가 요구된다.

마지막으로 본 연구의 한계점과 향후 연구방향에 대한 제언은 다음과 같다.

첫째, 직장-가정 갈등의 원인으로 초과근무시간과 직무불안정성으로 제한하였다. 향후 연구에서는 직장-가정 갈등에 대한 다양한 원인변수들을 규명할 필요가 있다. 이전의 여러 연구들에서 밝힌 가정요인, 개인요인, 조직요인 등을 고려한 원인변수들을 탐색하고 이들이 성별에 따라 어떻게 달라지는지를 규명할 필요가 있다. 또한 본 연구에서는 직무의 특성을 직장-가정 갈등의 원인변수로 설정하였으나 성취욕구, 가족구성원들의 태도 등 개인 차원의 원인들이 직장-가정갈등에 미치는 영향을 규명할 필요가 있다. 특히 가족중심적인 조직문화 혹은 제도들에 따라 직장-가정 갈등이 어떻게 달라지는가에 대한 추가 연구가 필요하다. 이는 가족 친화적인 기업문화일 경우 직장-가정갈등에 미치는 요인들의 영향력이 달라질 수 있기 때문이다.

둘째, 본 연구는 종업원의 직무태도에 미치는 요인으로서 가정-직장 갈등(FIW)에 대한 고려가 부족하였다. 이전의 선행연구들에서 종업원의 직무태도에 영향을 미치는 중요한 요인으로서 직장-가정 갈등(WIF)뿐만 아니라 가정-직장 갈등(FIW)도 제시되었으며, 가정-직장 갈등(FIW)은 직무만족(Frye & Breugh, 2004), 직무관여(장재운·김혜숙, 2003; Thompson & Blau, 1993; 이은희, 2000), 지각 및 결근(Hammer, Bauer, & Grandey, 2003), 생활만족(Frye & Breugh, 2004; 장재운·김혜숙, 2003; Duxbury & Higgins, 1991) 등에 직접적으로 유의한 영향을

주는 것으로 나타났다. 따라서 향후 연구에서 직장-가정 갈등(WIF)과 가정-직장 갈등(FIW) 모두를 고려한 연구가 이루어질 필요가 있다.

셋째, 본 연구는 직장-가정갈등을 중심으로 그 원인과 결과를 탐색하였으나, 직장-가정갈등의 원인변수와 결과변수간의 직접적 관계에 대해서는 다루지 않고 있다. 따라서 다양한 변수들간의 인과관계와 통합연구모형에 대한 타당성 검증 등을 위해서 구조방정식 모델링(SEM)을 이용한 연구가 향후에 이루어질 필요가 있다고 생각한다.

마지막으로 본 연구는 직장-가정갈등과 구성원 태도의 측정을 동일인에 의한 자기보고 형태로 함으로써 측정상의 한계를 가지고 있기 때문에 이러한 점에 유의하여 연구결과를 해석해야 하며 이러한 연구한계를 극복할 수 있는 향후 연구를 기대한다.

참고문헌

- 강혜련 · 임희정(2000), "성취동기와 가족친화제도가 기혼 여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 미치는 조절 변인의 효과," *한국심리학회지: 여성*, 5(2), 1-14.
- 강혜련 · 최서연(2001), "기혼여성 직장-가정갈등의 예측 변수와 결과변수에 관한 연구," *한국심리학회지: 여성*, 6(1), 23-42.
- 국민은행, "2003년 주택금융실태조사"
- 김홍규 · 가영희(2004), "성인의 직장-가정에서의 갈등과 만족도에 관한 연구," *한국가정관리학회*, 23, 85-98.
- 노동부, 『노동백서』, 2002
- 박종훈 · 양효신(2002), "고용불안의 선행요인과 결과: 구조조정기업의 종업원 대상," *한국인사관리연구*, 20(2), 25-60.
- 안주엽 · 조준모 · 남재량(2002), 비정규근로의 실태와 정책과제 [Ⅱ], *한국노동연구원. 연구보고서*.
- 이근희(2002), "사회과학 연구방법론," 법문사.
- 이원행(2001), "한국에서의 측면고용불안에 관한 연구," *한국인사관리학회*, 25(4), 287-315.
- 이은희(2000), "일과 가족 갈등의 통합모형: 선행변인, 결과변인과의 관계," *한국심리학회지: 일반*, 19(2), 1~42.
- 장재운 · 김혜숙(2003), "직장-가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무태도에 미치는 효과에 있어서의 상차: 우리나라 관리직 공무원들을 대상으로," *한국심리학회지: 사회문제*, 2003, 9(1), 23~42.
- 차은영 · 유옥란(2001), "경제발전이 여성노동의 유형과 공급결정에 미치는 영향," *사회과학연구논총*, 6, 47-64.
- 통계청(2002), 2002년 6월 고용동향.
- 홍성례 · 유영주(1997), "남편의 가족역할수행에 영향을 미치는 관련변인 연구," *생활과학논집*, 1, 63-76.
- 한국소비자보호원(1999), 국민 소비행태 및 의식구조 조사.
- 황수경(2002), "기혼여성의 경제활동참여에 관한 연구," *한국노동패널연구2002-01*, 노동연구소.
- Adams G. A., King L. A., & King, D. A.(1996), "Relationships of job and family involvement, family social support and work-family conflict with job and life satisfaction," *Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420.
- Allen, T. D., Herst, D., Bruck, C. S., & Sutton, M.(2000), "Consequences associated with work to family conflict: A review and agenda for future research," *Journal of Occupational Health and Psychology*, 5, 278-308.
- Arnold, H. J. & Feldman, D. C.(1982), "A multivariate analysis of the determinants of job turnover," *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 350-360.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P.(1989), "Content, Causes and Consequences of Job Insecurity."

- 1989, *Academy of Management Journal*, Vol.32, No.4, pp.803-829.
- 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.
- Barnett, R. C., & Baruch, G. K.(1985), "Woman's involvement in multiple roles, and psychological distress," *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 143-174.
- Batt, R. & Valcour, P. M.(2003), "Human Resource Practices as Predictors of Work-Family Outcomes and Employee Turnover," *Industrial Relations*, 42, 189-220.
- Beauvais, L. L., and Kowalski, K. B.(1993), "Predicting Work/Family Conflict and Participation in Family-Supportive Work Behaviors: A Test of Two Competing Theories, Paper presented at the Academy of Management," Atlanta, GA.
- Becker, T, E.(1992), "Foci and bases of Commitment: Are they distinctions worth making?," *Academy of Management Journal*, 32, 232-244.
- Brayfield, A. H. & Rothe, H. F.(1951), "An index of job satisfaction," *Journal of the Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Burke, R. J. & McKeen, C.(1988), "Work and Family What we know and what we need to know," *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 5, 30-40.
- Burke, R. J.(1988), "Some antecedents and consequences of work-family conflict," *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, 287-302.
- Burke, R. J.(1989), "Occupational and life stress and the family: Conceptual frameworks and research finding," *International Review of Applied Psychology*, 35, 347-367.
- Coverman, S.(1989), "Role overload, role conflict, and stress: Addressing consequences of multiple role demands," *Social Forces*, 67, 965-982.
- Crowley, M. S.(1998), "Men's Self-Perceived Adequacy as the Family-Breadwinner: Implication for Their Psychological, Marital, and Work-Family Well-Being," *Journal of Family and Economic Issues*, 19(1), pp. 7-23.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A.(1991), "Gender Differences in Work-Family Conflict," *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60-74.
- Feather N. T. and Katrin A. Rauter(2004), "Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81-94.
- Fredriksen-Goldsen, K. I., & Scharlach, A. E. (2001), *Families and Work: New Direction in the Twenty-First Century*, New York: Oxford University Press.
- Frone, M. R.(2000), "Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey," *Journal of Applied Psychology*, 85, 888-895.
- 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, 65-78.
- Frye, N. K., & Breaugh, J. A.(2004), "Family-

- Friendly Policies, Supervisor Support, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, and Satisfaction: A Test of a Conceptual Model," *Journal of Business and Psychology*, 19, 197-220.
- Grandey, A. A. & R. Cropenzano(1999), "The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain," *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350-370.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z.(1984), "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity," *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448
- Greenhaus, J. H. and Beutell, N. J.(1985), "Sources of Conflict between Work and Family Roles," *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Singh, R. & Parasuraman, S.(1997), "Work and family influences on departure from public accounting," *Journal of Vocational Behavior*, 50, 249-270.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S. and Beutell, N. J. (1989), "Sources of work-family conflict among two-career couples," *Journal of Vocational Behavior*, 34, 133-153.
- Gutek, B. A., S. Searle, & L. Klepa.(1991), "Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict," *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Hammer, L. B., Bauer, T., & Grandey, A. A. (2003), "Work-Family Conflict and Work-Related Withdrawal Behaviors," *Journal of Business and Psychology*, 17, 419-436.
- Hardesty, S. A., & Betz, N. E.(1980), "The relationships of career salience, attitudes toward women, and demographic and family characteristics to marital adjustment in dual-career couples," *Journal of Vocational Behavior*, 17, 242-250.
- Higgins, C. A., Duxury, L. E., & Irving, R. H. (1991), "Work-family conflict in the Dual-career Family," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51, 51-75.
- Higgins, W. A., & Duxbury, L. E.(1992), "work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men," *Journal of Organizational Behavior*, 13, 389-411.
- Holahan, C., & Gilbert, L.(1979), "Interrole conflict for working women: Careers versus jobs," *Journal of Applied Psychology*, 64, 86-90.
- Hughes, D., and Galinsky, F.(1994), "Work Experiences and Marital Interaction: elaborating the complexity of Work," *Journal of Organizational Behavior*, 15, 423-438.
- Jacobson, S.(1987), "A personology study of the job insecurity experience," *Social Behavior*, 2, 143-155.
- Jones, A. P., & Butler, M. C.(1980), "A role transition approach to the stresses of organizationally-induced family role disruption," *Journal of Marriage and the Family*, 42, 367-376.
- Judge, T. A., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1994), "Job and life attitudes of male executives," *Journal of Applied Psychology*, 79, 767-782.
- Kanungo, R.(1982), "Measurement of job and work involvement," *Journal of Applied Psychology*, 72, 638-642.
- Karen S. Lyness(1999), "When Work Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work-family Culture on Benefit Utilization, Organization Attachment, and Work-

- family Conflict," *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-411
- Kelly, R. F., and Voydanoff, P.(1985), "Work/Family Role Strain among employed Parents," *Family Relations*, 34, 367-374.
- Kessler, R. C., & McRae, J. A., Jr.(1982), "The effects of wife's employment on the mental health of married men and women," *American Sociological Review*, 47(2), 216- 227.
- King, J. E. (2000), "White-collar reactions to job insecurity and the role of the psychological contract: Implications for human resource management," *Human Resource Management*, 39, 79-92.
- Kosseck, E. E., & Ozeki, C.(1998), "Work-Family conflict, policies and the job-life satisfaction relationship: A review and direction for organizational behavior-human resources research," *Journal of Psychology*, 83, 139-149.
- Larson, J. H., S. M. Wilson, & R. Beley(1994), "The Impact of Job Insecurity on Marital and Family Relationships," *Family Relationship*, 43, 138-143.
- Lim, V.K. G.(1996),"Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support," *Human Relations*, 49, 171-194.
- Lo, S., & Raymond S., and Catherine W. Ng (2003), "Work-Family conflict and coping strategies adopted by female married professionals in Hong Kong," *Women in Management Review*, 18(4), 182-190.
- Lo, S.(2003), "Perceptions of work-family conflict among married female professionals in Hong Kong," *Personal Review*, 32(3), 376-390.
- Meyer, J. P., and Allen, N. J.(1984), "Testing the Side-bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological considerations," *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Meyer, J. P., and allen, N. J.(1984), "Testing the Side-bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological considerations," *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Michelson, W.(1983), "*The logistics of maternal employment: Implications for women and their families* [Child in the City Report No.18] ," Toronto, Ontario, Canada: University of Toronto, Center for Urban and Community Studies.
- Mincer, J.(1962), "Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply," H. G.. Lewis, *Aspects of Labor Economics*. Princeton: National Bureau of Economic Research and Princeton University Press.
- Nelson, T. R.(2001), "The supportive Mentor as a Means of Reducing Work-Family Conflict," *Journal of Vocational Behavior*, 59, 364-381.
- Netemeyer, R. G., Boles, J., & McMurrian, R. (1996), "Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales" *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-409.
- Nunnally, J. C.(1978), *Psychometric Theory*, NY: Holt Rinehart & Winston.
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R. & Hildreth, K. (1992), "Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences," *Journal of Applied Psychology*, 77, 272-279.
- Piotrkowski, C. S., Rapoport, R. N., & Rapoport, R.(1987), "Women's job and family adjustment," *Journal of Family Issues*, 2, 126-147.
- Pleck, J. H.(1977), "The work-family role system,"

- Social Problem, 24, 417-428.
- Pleck, J. H.(1983), "Husband's paid work and family roles: Current research issues". In H. Lopata & J. Pleck(Eds.), *Research in the interweave of social roles: Families and jobs*(Vol. 3, pp. 251-333). Greenwich, CT: JAI Press.
- Pleck, J. H.(1985), *Working wives/ working husband*, Beverly Hills, CA: Sage.
- Raabe, P. H.(1990), "The Organizational Effects of Workplace Family Policies," *Journal of Family Issues*, 11(4), 477-491.
- Repetti, R.(1987), "Linkages between work and family roles," In S. Oskamp(Ed.), *Family process and problems: Social psychological aspects*(pp. 98-127). Beverly Hills, CA: Sage.
- Saunders. L. E.(1981), "Exploration of the usefulness of important work related needs a tool for studies in job satisfaction(working paper)," university of Minnesota.
- Sher, M. L., & Brown, G.(1989) "What to do with Jenny," *Personal Administrator*, 34, 31-41.
- Staines, G. L.(1980), "Spillover versus Compensation: A review of the Literature on the Relationship between Work and Nonwork," *Human Relations*, 1980, Vol. 33, pp. 111-129
- Staines, G. L., and J. H. Pleck(1983), *The Impact of Work schedules on the Family*, Ann Arbor, MI: Institute for Social Research.
- Stanley, S. C., Hunt, J. G., & Hunt, L. L. (1986), "The relative deprivation of husbands in dual-earner households," *Journal of Family Issues*, 7, 3-20.
- Stone-Romero, E. F. & L. E. Anderson(1994), "Relative Power of Moderated Multiple Regression and the Comparison of Subgroup Correlation Coefficients for Detecting Moderating Effects," *Journal of Applied Psychology*, 79, 354-359.
- Thomas, L. T., and Ganster, D. C.(1995), "Impact of Family-supportive Work Variables on work-family conflict and strain: A control Perspective," *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.
- Thompson, C. A., & Blau, G.(1993), "Moving beyond traditional predictors of job involvement: Exploring the impact of work-family conflict and overload," *Journal of Social Behavior and Personality*, 8, 635-646.
- U.S. Council of Economic Advisers 2000
- Van Dyne L., & Ang, S.(1996), "Organizational citizenship behavior of contingent workers in Singapore," *Academy of Management Journal*, 41, 692-703.
- Voydanoff, P.(1990), "Economic Distress and Family Relations: A Review of the Eighties," *Journal of Marriage and the Family*, 52, 1099-1115.
- Voydanoff, P.(2002), "Linkage Between the Work-Family Interface and Work, Family, and Individual Outcomes: An Integrative Model," *Journal of Family Issues*, 23, 130-164.
- 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.
- Willey, D. L.(1987), "The relationship between work/non-work role conflict and job-related outcomes: Some unanticipated finding," *Journal of Management*, 13, 467-479.
- Wright, T., and Cropanzano, R.(1988), "Emotional Exhaustion as a Predictor of Job Performance and Voluntary Turnover," *Journal of Applied Psychology*, 83, 486-493.

The Causes and Effects of Job-Family Conflict of Married Employee

Hyochang Lim* · Bongsei Lee** · Kyungkyu Park***

Abstract

Work and family are two major fields of one's life. In the past, the role of each gender has been separated in the family, and there was a comparative low conflict between two fields. However, the percentage of married women who participate in the workforce is increasing and the family demands of married men are also. These changes make us consider work-family fields as a whole and role conflicts between family and work in the married employees are receiving interests by researchers recently.

Work-family conflict is a form of the inter-role conflict in which in compliance with one of the role pressures from either the work or family field makes it more difficult to compliance with one of the other. According to studies on work-family conflict, it may be caused by work-related stressors and characteristics and predict family-related affective and behavioral outcomes, ultimately affect employee's job performance outcomes negatively such as job attitudes and work performance.

One important issue that is not well studied is gender differences in the antecedents and consequences of work-family conflict. Thus far, only modest attention has been paid to the role of gender as a moderator of antecedents-conflict relationships. It is a reasonable assumption, given the literature on work-family conflict, that dual-career couples are most affected by work-family conflict. This research was to study gender differences and dual earner family as a moderate variables in work-family conflict and its antecedents.

Sources of work-family conflict may be classified according to time-based conflict, strain-based conflict, and behavior-based conflict. Time-based conflict is caused by lack of time to play a given role in work or family. Strain-based conflict is that fatigue and conflict in work(or family)

* Assistant Professor, Department of Business Administration, Cheonan University.

** A Ph.D. Candidate, Department of Business Administration, Sogang University.

*** Professor, Department of Business Administration, Sogang University.

obstruct another role in family(or work). finally Behavior-based conflict is cause by discordance in role with work and family. Researchers studied this paper based on time and strain.

Although employees want to spend their free time with their family(or their children), the working hour of employees in Korean is still high comparing to OECD countries yet. So, there are a lot of conflicts between organizations and members because of deficient time with their family, and it affects on members work attitude negatively.

Ordinary restructuring of corporate make employment structure and job to be changing. As part-time job and job insecurity is increasing. this make role conflict of employees based on strain. Therefore, this research tried to find that overwork and job insecurity are the antecedents of work-family conflict and how these negative effects can be managed.

This study described the work interference with family(WIF) and proposed a empirical model that links overwork, job insecurity, work-family conflict, job attitudes(job satisfaction, intension to turnover), and two moderating variables(gender, dual earner family). The purposes of this study were (1) to understand the relationships between overwork, and job insecurity, work-family conflict on the married employees, (2) to analyze the moderating effects of personal characteristics on these relationships. (3) to understand relationships between work-family conflict and employee's job attitudes.

For testing the hypotheses, Multiple regression and hierarchical regression analysis were undertaken using data from 449 married employees(male 59.5%, female 40.4%).

Results indicate that (1) an overwork and job insecurity effects positively work-family conflict of the married employees. namely the more overwork and job insecurity, the more work-family conflict, (2) work-family conflict affects negatively employee's job satisfaction and turnover. (3) gender difference and dual earner family are partially moderating effects between overwork, job insecurity and work-family conflict. namely gender is not moderating relationship between overwork and work-family conflict, but moderating relationship between job insecurity and work-family conflict. in addition to dual earner family , dual earner family is moderating variable among overwork and job insecurity effects work-family conflicts. The limitations of this research are also discussed with future studies.

Key words: overwork, job insecurity, work-family conflict, job satisfaction, turnover, gender, dual earner family.