

1. 서론

지난 10여 년 동안 국내에서는 일과 가정의 관계에 대한 연구가 많은 관심을 받으며 발전해왔다. 전이(spillover)의 개념 속에 긍정과 부정적 영향의 상호성을 전제하고 있었음에도 불구하고, 초기의 연구는 일과 가정 간 부정적 전이에 초점을 맞추어 진행되어온 경향이 높았다[1]. 이후 Frone[2]와 Greenhaus, Powell[3] 등의 연구자들이 촉진(facilitation)과 향상(enhancement), 비옥화(enrichment) 등 일과 가정 간 보다 긍정적인 상호작용의 가능성에 초점을 맞출 필요성을 강조하기 시작하였다. 그리고 후속 연구들은 일과 가정의 갈등과 촉진은 단일 스펙트럼의 양 극단에 있지 않고, 서로 다른 고유한 차원을 지닌 구성개념이며[4][5], 이들에 영향을 미치는 인과적 요인도 서로 다를 수 있음을 밝혀내고 있다[2][6][7].

초기 일-가정 갈등에 대한 학문적 논의 속에는 일-가정 갈등을 줄이면 근로자의 일과 가정의 양립이 가능해지고, 행복해지며, 생산성과 효율성이 높아질 것이라는 전제를 담고 있다. 실제 많은 연구들은 일-가정 갈등이 삶 만족도, 부부만족도를 낮추고[8][9], 이직의도를 높인다는 결과를 비교적 일관되게 보여주고 있다[10-12]. 그러나 이 결과를 일-가정 갈등을 낮추면 이들의 삶 만족도나 부부만족도가 높아지고, 직업적 삶의 질이 높아지는 것으로 해석하는 것에는 유의해야 할 필요가 있다. 부정적인 것을 줄인다고 해서 긍정적인 경험이 반드시 증가하는 것은 아닐 수 있다. 이것은 일-가정 갈등과 일-가정 촉진이 서로 다른 차원이라는 연구결과와도 맥을 같이 하는데[5], 근로자가 최상의 일-가정 균형을 이루기 위해서는 부정적인 경험을 줄이는 것과 함께 긍정적인 경험을 높이는 것이 필요하다[2].

결국, 근로자의 일-가정 균형을 위해서는 일-가정 갈등과 일-가정 촉진에 대한 개입 방안을 함께 마련해야 할 필요가 있고, 만일 둘 다를 함께 하기 어렵다면 무엇을 먼저 할 필요가 있는지에 대한 논의가 필요하다고 보여진다. 본 연구는 이러한 문제제기에서 출발하였다.

최근 들어 조직의 창의성 제고, 창의적이고 효율적인 업무문화의 도입에 대한 관심이 증대되고 있다. 예컨대,

포스코는 스마트워크플레이스 구축의 일환으로 자유롭게 사무실 좌석을 선택할 수 있는 스마트오피스를 운영하거나 TRIZ 경영(Teoriya Resheniya Izobretatelskikh Zadatch, '창의적 문제해결'을 뜻하는 러시아어의 약자) 등을 통해 업무효율성을 높이기 위한 시도를 지속하고 있다[13]. 그러나 이러한 시도는 대기업을 중심으로 진행되고 있을 뿐, 한국근로자의 근무시간은 OECD 국가들에 비해 여전히 과도하게 많고, 높은 업무량, 야근, 회식, 비효율적인 업무프로세스 등 양적이나 정서적으로 업무 부담을 높게 지각할 수밖에 없는 비효율적 업무문화를 지니고 있는 것이 현실이다. 이러한 업무 문화적 특성을 가정할 때, 이들 조건에서 일-가정 갈등과 일-가정 촉진 중 어느 것이 더 조직생산성 및 효율성에 중요한 변수임을 살펴보는 것은 향후 근로자의 일-가정 균형을 위한 방안을 모색하는데 중요한 근거가 될 수 있다. 따라서 본 연구는 비효율적 업무문화라 하더라도 일과 가정의 갈등 및 촉진에 따라 근로자의 직업적 삶의 질은 달라질 수 있을 것이라 가정한다. 구체적으로, 비효율적 업무문화가 경력단절의도에 영향을 미치는데 있어 일-가정 갈등과 일-가정 촉진의 매개효과가 어떠한지, 둘 중 어떤 전이가 더욱 경력단절의도의 영향력을 높일 것인가를 확인해보고자 한다.

한국 통계청[14]의 경제활동 인구조사에 따르면, 한국의 30-50대 중년층의 경제활동인구 총 18,842,000명(78.1%)중 남성은 11,318,000명(93.0%), 여성은 7,526,000명(62.9%)으로, 여성 경제활동 참가율이 점진적으로 증가하고 있음을 보여준다. 그러나 이러한 증가세에도 불구하고, 아직 한국 여성근로자들의 경제활동 참가비율(55.6%)은 OECD 32개 국가(국가 전체 평균 62.6%)중 하위권에 속한다[15]. 특히 통계청[14]에 따르면, 한국 여성근로자들의 고용률은 30대에 접어들어 하락하다가 40대에 다시금 증가하는 M자형 곡선으로, 30대 여성의 노동시장 이탈의 비율이 높은 특성을 보이고 있다. 이는 결혼, 출산, 육아 등을 경험하고 주로 전담해야 하는 발달단계에 있는 여성 근로자들이 남성근로자들에 비해 상대적으로 일과 가정 사이의 갈등문제로 인한 경력단절 또는 경력단절의 의도가 매우 높으며, 이들의 경력단절예방을 위한 노력이 필요함을 시사한다

[16].

그간의 선행연구[6][7][17][18]를 통해 여성 근로자들의 일-가정 간 부정적 전이나 경력단절 의도는 성역할, 자녀양육 갈등, 미취학 자녀수, 가사노동시간 및 가사분담 만족도와 같은 개인적, 가족적인 차원의 문제뿐 아니라 근무시간, 직무스트레스, 직무의 예측불가능성과 같은 비효율적인 업무문화에도 주요한 영향을 받는 것으로 드러나고 있다. 특히 한국의 여성 근로자들은 전통적인 유교적 가치관으로 인한 가사와 육아의 전담문제가 심각하기 때문에, 일과 가정 간의 역할 병행에 더 큰 어려움을 겪고 있는 실정이다. 특히 일-가정 갈등과 일-가정 축진은 직장 내 존재하는 비효율적인 업무문화로 인한 여성근로자들의 경력단절 의도에 대한 부적 또는 정적인 영향력을 보일 것이라 가정할 수 있다. 이에 본 연구에서는 전일제 기혼 여성 근로자들을 대상으로 비효율적 업무문화가 경력단절의도에 미치는 영향에 있어서 일-가정 갈등과 일-가정 축진의 매개효과를 검증하고자 한다.

II. 이론적 배경

일과 가정 전이에 관한 주요 연구동향 중 하나는 일-가정 갈등과 축진에 영향을 미치는 인과적 요인을 밝혀내는 것이었다. 그리고 수많은 연구들은 일과 가정 전이에 영향을 미치는 주요 조직변인들로 업무량, 업무시간, 초과근무시간, 회식 등의 문화, 상사의 일-가정 지원, 일-가정 지원제도, 일-가정 지원 조직문화 등의 영향력을 검증해왔다. 그리고 비교적 일관되게 업무시간, 업무량, 야근, 회식 등의 근무의 도입횟수 등과 같은 비효율적 업무문화가 일과 가정 전이를 설명하는 가장 강력한 변인임을 보여주고 있다[1][6][11][19][20]. 구체적으로 최화영과 정철영[6]은 여성근로자의 일-가정 전이 영향요인에 관한 국내문헌을 고찰한 결과, 전반적으로 하루 평균 근무시간, 근무시간에 대한 불만 등이 일-가정 부정적 전이와 일-가정 긍정적 전이에 영향을 미치며, 직무스트레스, 초과근무, 직무과부하, 회식 등의 조직문화는 일-가정 부정적 전이에 영향을 미친다고 하

였다. 이와 유사하게 손영미와 박정열[1]의 연구도 초과 근무시간과 과도한 업무량, 야근문화 등의 일중심적 업무문화가 일↔가정 갈등에 영향을 미치는 주요 변인이었으며, 일과 가정의 양립을 위한 상사의 지원은 일↔가정 축진에 영향을 미치는 변인임을 검증하였다.

또한 기존 연구들은 높은 수준의 일-가정 갈등을 경험하는 근로자들이 높은 수준의 직무스트레스를 보고하며, 이직의도가 높고, 심리적 건강의 어려움을 갖는 것으로 드러났다[10][12][21-23]. 또한 일-가정 간 축진은 조직몰입과 정적 상관성을, 이직의도와는 부적 상관성을 갖는다는 결과를 도출하고 있다[24]. 예컨대 이병재와 정태석[21]의 연구는 일→가정 갈등은 이직의도에 정적 영향을 미치는 반면 가정→일 갈등은 이직의도에 통계적으로 유의한 영향을 주지 않았다고 보고함으로써 이직의도에는 일→가정 갈등이 더 중요한 변수라고 언급하였으며, 최현정[25]은 일-가정 축진이 이직의도와 부적 상관관계가 있음을 보여주었다.

한편 선행연구는 비효율적 업무문화가 이직의도를 유의하게 예측하는 변수임을 보여주고 있다. 예컨대, 기존 연구들은 업무과부하[26][27], 업무량[28], 역할모호성[28], 역할갈등[26], 직무요구[29-31] 등과 같은 비효율적 업무문화일수록 이직의도가 높아지며, 정서적 소진이 심해진다는 결과를 보고하고 있다.

지금까지 비효율적 업무문화와 일-가정 전이, 일-가정 전이와 이직의도, 비효율적 업무문화와 이직의도에 관한 선행연구들을 간략히 살펴보았다. 서론에서 언급했듯이 한국의 조직문화는 높은 근무시간과 많은 근무량, 야근과 회식이 여전히 많은 비효율적 업무문화인 경우가 많다. 그렇다고 가정할 때, 비효율적 업무문화와 이직의도와의 관계를 매개하는 변수를 발견하는 것은 매우 의미 있는 작업이라 사료된다. 현재 비효율적 업무문화와 개인의 심리적 건강성(탈진, 웰빙, 생활스트레스, 부정정서 등) 및 조직의 생산성(이직의도, 직무만족 등)과의 관계에서 일-가정 전이의 매개효과를 살펴본 국내외 연구는 많지 않다. 비효율적 업무문화와 이들 종속변인 간 관계에서의 일-가정 전이의 매개효과를 살펴본 소수의 연구들을 살펴보면, 일-가정 갈등이 이들 관계를 유효하게 매개하고 있다는 결과를 발견할

수 있다. Geurts와 Demerouti[32]는 일-가정 갈등이 업무량과 우울 기분 등에 완전매개효과가 있으며, 업무량과 부정정서와의 관계에서는 부분매개효과가 있음을 보여주었으며, Janssen 등[30] 그리고 Montgomery 등[31]은 직무요구와 정서적 소진과의 관계에서 일-가정 갈등이 부분매개효과가 있음을 보여주고 있다. Hughes와 Parkes[33]는 업무시간과 웰빙과의 관계에 미치는 일-가정 갈등의 매개효과를 검증하였는데, 더 많은 시간을 근무하는 사람들이 가정으로의 부정적인 전이를 더 많이 경험하고, 이러한 전이가 웰빙에 부정적인 영향을 미친다는 결과를 도출하였다.

국내에서는 최근 들어 일-가정 전이의 매개효과에 대한 관심을 갖기 시작하였으나[34][35], 비효율적 업무문화와 이직의도/경력단절의 관계에 있어 일-가정 전이의 매개효과를 살펴본 국내 연구는 매우 부족한 상황이다. 더욱이 이들 변인에 있어 일-가정 축진의 매개효과에 대해 살펴본 연구는 국내외 모두 부족하다. 문영주[35]는 가족친화문화인식과 직무만족, 조직몰입간의 관계에 있어 일-가정갈등과 일-가정 축진이 완전매개효과가 있음을 밝혀내었는데, 이 연구는 매개변인으로서의 일-가정 축진의 영향력을 시사하는 것이라 사료된다. 이에 본 연구에서는 비효율적 업무문화와 경력단절의도와의 관계에서 일-가정 갈등과 일-가정 축진의 매개효과를 검증해보고자 하며, 이를 통해 전일제 기혼 여성근로자들의 경력유지를 위한 방안을 모색해보고자 한다.

III. 연구설계 및 방법

본 연구는 전일제 기혼 여성근로자의 비효율적 업무문화와 경력단절 의도의 관계에서 일-가정 전이의 매개효과를 검증하고자 하였다. 이때 매개효과 검증은 일-가정 전이를 이루는 하위요인인 일-가정 갈등과 일-가정 축진의 두 측면으로 구분하여 검증하였다.

1. 연구가설 및 연구모형

본 연구에서는 일-가정 갈등을 일-가정 갈등과 일-

가정 축진으로 구분지어 개념화한 연구를 바탕으로 비효율적 업무문화가 경력단절 의도에 미치는 영향을 검증하였다[36-38].

일-가정 전이의 예측변인과 준거변인을 살핀 관련 선행연구물들에 따르면, 전일제 기혼 여성근로자들이 체험하는 비효율적 업무문화는 이들의 경력단절 의도를 높이는 방향으로 작용할 것이다. 그런데 이때 경력단절 의도에 대한 비효율적 업무문화의 부적 영향관계는 일-가정 전이를 통해 상이한 양상을 보여줄 것이다. 즉, 일-가정 갈등은 비효율적 업무문화가 경력단절 의도에 미치는 부적 영향을 좀 더 강화시키는 반면, 일-가정 축진은 비효율적 업무문화가 경력단절의도에 미치는 부적 영향을 경감시킬 것이라는 가설을 설정하였다 [그림 1][그림 2].

가설 1. 전일제 기혼 여성근로자의 일-가정 갈등은 비효율적 업무문화와 경력단절 의도의 관계를 매개할 것이다.

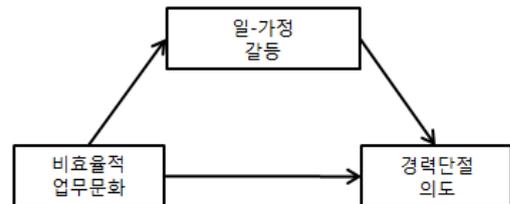


그림 1. 연구모형(가설1): 일-가정 갈등의 매개효과

가설 2. 전일제 기혼 여성근로자의 일-가정 축진은 비효율적 업무문화와 경력단절 의도의 관계를 매개할 것이다.



그림 2. 연구모형(가설2): 일-가정 축진의 매개효과

2. 자료수집 방법 및 조사대상자의 특성

본 연구의 설문조사는 온라인 설문 전문 대행업체에 의뢰하여 2014년 10월 6일~15일까지 10일간 해당 업체에 사전 등록된 패널들을 대상으로 인터넷 설문방식으로 수행되었다. 조사대상자들은 국내에 거주하는 30, 40, 50대의 전일제 기혼 여성 근로자를 대상으로 동일한 비율로 선정하였으며, 최종적인 분석에는 총 281명의 자료가 활용되었다. 조사대상자들의 연령은 30대(34.5%), 40대(34.2%), 50대(31.3%)로 비교적 균등하게 분배되어 있다. 학력은 대졸(48.8%)비율이 가장 높았으며, 고졸(23.1%), 전문대졸(18.9%)의 순으로 나타났다. 직업별로 보면 사무직(57.7%) 종사자가 가장 많았으며, 관리직(15.3%), 전문직(13.2%), 서비스 및 판매직(12.1%)의 순으로 나타났다. 조사대상자들의 거주 지역은 경기 및 인천(34.5%), 서울(29.5%), 대전, 세종 및 충청(11.0%)지역의 순으로 나타났다. 또한 미취학 자녀가 없는 집단(75.8%)이 있는 집단(24.2%)에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 대상자들의 월 평균 급여액은 약 242만원으로 나타났으며, 인구통계학적 특성은 다음의 [표 1]과 같다.

표 1. 조사대상자의 인구통계학적 특성

구분	빈도	비율(%)	
연령	30대	97	34.5
	40대	96	34.2
	50대	88	31.3
학력	고졸	65	23.1
	전문대졸	53	18.9
	대졸	137	48.8
	대학원졸	26	9.3
직업	전문직	37	13.2
	관리직	43	15.3
	사무직	162	57.7
	서비스직/판매직	34	12.1
	생산직/노무직	5	1.8
지역	서울	83	29.5
	경기/인천	97	34.5
	강원	6	2.1
	대전/세종/충청	31	11.0
	광주/전라/제주	12	4.3
	대구/경북	22	7.8
	부산/울산/경남	30	10.7
	미취학 자녀유무	없음	213
있음	68	24.2	
월 평균 급여	242만원		

3. 측정도구

본 연구에서는 비효율적 업무문화, 일-가정 갈등, 일-가정 촉진, 경력단절의도를 측정하기 위하여 척도를 활용하였다.

먼저, 일-가정 갈등과 일-가정 촉진은 Grzywacz와 Marks[40]의 연구에서 사용된 척도를 사용하였다. 본 연구에서 활용된 일-가정 갈등척도는 “직장에서의 스트레스 때문에 집에서 신경이 예민해 진다”와 같은 일-가정 갈등과 “개인적인 또는 가족에 대한 걱정이나 문제 때문에 회사에 있을 때 마음이 심란하고 집중이 잘 안 된다”와 같은 가정-일 갈등을 합한 총 8문항의 5점 리커트 척도방식으로 측정하였다. 한편 일-가정 촉진 척도는 “직무에 사용하는 기술들이 가정에서 해야 하는 일들에 유용하게 사용된다”와 같은 일-가정 촉진과 “나의 가정생활은 다음날 직장생활을 위한 휴식과 준비에 도움이 된다”와 같은 가정-일 촉진을 합한 총 8문항의 5점 리커트 척도방식으로 측정하였다.

다음으로 비효율적 업무문화는 김정운, 박정열, 손영미와 황기돈[39]이 개발한 ‘일과 삶의 조화 기업문화 척도’를 활용하였다. 이 척도는 총 25문항, 4개의 요인(WLB 기업인지, WLB리더십, WLB 커뮤니케이션, WLB 업무문화)으로 구성되어 있다. 본 연구는 이들 요인 중 조직 구성원의 일과 삶의 균형을 방해하는 비효율적 업무문화를 측정하고 있는 WLB 업무문화(5개 문항으로 구성)를 사용하였다. 각 문항은 과다한 업무량, 업무체계의 비효율성, 야근문화 등을 평가하고 있으며, 점수가 높을수록 비효율적 업무문화 수준이 높음을 의미한다.

마지막으로, 기혼 여성근로자의 경력단절에 대한 문제가 중요한 정책적·학문적 이슈가 되고 있음에도 불구하고 일과 가정의 양립의 어려움으로 인한 경력단절의도를 측정하는 도구의 개발이 미흡한 상황이었다. 이에 본 연구진은 Simmons, Cochran 그리고 Blount[41]가 개발한 이직의도 척도를 기반으로 경력단절에 대한 구체적 이유나 의지를 포함한 3개의 문항을 구성하였다. 구체적으로, “나는 지금보다 가정에 더 충실하기 위해 직장생활을 그만둘 계획을 하고 있다.”, “나는 일과 가정의 양립이 어려워 직장생활을 그만두고 싶다.”, “나

는 여건이 조금이라도 좋아지면 직장생활을 그만둘 것이다.”였으며, 5점 리커트 척도방식으로 측정하였다.

4. 측정도구의 타당성 및 신뢰성 분석

본 연구에서 사용된 변수들의 타당성과 내적 일관성을 확인하기 위하여 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다[표 2]. 요인분석 과정에서 요인 적재값이 낮고, 요인의 신뢰도를 낮추는 문항은 제외하였다. 요인분석 결과 KMO 지수는 .825로 값이 충분히 크고, Bartlett의 구형성 검증 역시 .001 수준에서 유의미한 것으로 나타나 요인분석을 수행하기에 적합한 것으로 나타났다[42]. 추출된 4개의 요인이 설명하는 총 분산은 60.2%였다. 모든 문항의 신뢰도 계수는 .76 이상으로서 내적 일관성을 갖춘 것으로 나타났다.

5. 연구 분석방법

본 연구에서는 전일제 기혼 여성근로자의 비효율적 업무문화와 경력단절의 관계에서 일-가정 전이의 매개효과를 검증하기 위하여 한국 전일제 직장여성 281명을 대상으로 설문조사를 실시한 후, SPSS 18.0을 활용하여 분석을 실시하였다. 구체적으로 조사대상자의 인구통계학적 특성파악을 위하여 빈도분석을 실시하였다. 또한 주요 측정도구의 타당성 및 신뢰도 검증을 위하여 Cronbach α 와 탐색적 요인분석을 실시하였다. 이후 각 요인별 척도에 대한 방향 및 관계성 파악을 위하여 상관관계를 분석하였다. 매개모형 검증을 하는 과정에서 경력단절의도와 상관이 있는 인구통계학적 변인(연령, 미취학자녀 유무, 주당초과근무시간)의 영향력을 통제한 후, 위계적 회귀분석을 실시하였다. Baron과 Kenny[43]의 매개모형 검증절차를 거쳐 실시하였으며, 이때 일-가정 전이의 하위 요인인 일-가정 갈등과 일-가정 촉진으로 나누어 분석하였다. 이후 각각의 매개효과에 대한 통계적 유의성 검증은 Sobel-Test를 통해 이루어졌다.

표 2. 측정문항의 요인분석 결과 및 신뢰도

요인	문항	component			
		1	2	3	4
일-가정 갈등	가정에서의 스트레스 때문에 직장에서 신경이 예민해진다	.87			
	집안일 때문에 직장에서 헌신하여 노력을 기울이기 어렵다	.84			
	개인적인 또는 가족에 대한 걱정이나 문제 때문에 회사에 있을 때 마음이 심란하고 집중이 잘 안된다	.78			
	집에서의 여러 활동과 가사일 때문에 일을 위해 필요한 수면시간이 부족하다	.75			
	일에 대한 걱정이나 문제 때문에 집에 있을 때 마음이 심란하고 집중이 잘 안된다	.65			
	직장에서의 스트레스 때문에 집에서 신경이 예민해진다	.65			
일-가정 촉진	직장에서의 문제들을 다루는데 있어 집에서 나누는 대화가 도움이 된다	.78			
	직무에 사용하는 기술들이 가정에서 해야 하는 일들에 유용하게 사용된다	.70			
	가정에서 받는 사랑과 존경은 직장에서 자신감을 갖도록 한다	.67			
	직장에서 하는 일들은 당신이 가정에 있을 때 더 재미있고 유쾌한 사람이 되도록 한다	.67			
	직장에서 수행하는 일들은 가정에서의 개인적이고 실제적인 문제들을 다루는데 도움이 된다	.67			
	나의 가정생활은 다음날 직장생활을 위한 휴식과 준비에 도움이 된다	.65			
비효율적 업무문화	우리 회사는 업무량이 많다			.68	
	우리 회사는 야근이 잦다			.66	
	우리 회사는 부서간 업무협조가 원활하지 못하다			.64	
	우리 회사는 전반적으로 업무체계가 비효율적인 편이다			.60	
경력단절의도	나는 지금보다 가정에 더 충실하기 위해 직장생활을 그만둘 계획을 하고 있다				.80
	나는 일과 가정의 양립이 어려워 직장생활을 그만두고 싶다				.79
	나는 여건이 조금이라도 좋아지면 직장생활을 그만둘 것이다				.57
고유치		3.8	3.3	2.7	2.2
변량 %		19.1	16.3	13.6	11.1
누적변량 %		19.1	35.4	49.0	60.2
Cronbach's α		.88	.81	.76	.83

IV. 연구결과

1. 연구 변수들에 대한 상관관계 분석

연구 변수들 간의 상관관계를 분석한 결과[표 3], 일-가정 갈등은 비효율적 업무문화 및 경력단절 의도와 .01 수준에서 정적인 상관관계를 보였다. 반면, 일-가정 축진은 비효율적 업무문화와 경력단절의도 간에 .01 수준에서 부적인 상관관계가 보여주었다. 또한 비효율적 업무문화는 경력단절 의도와 .01 수준에서 정적인 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

회귀분석에서 문제가 되는 독립변인들 간의 다중공선성에 있어서도 모든 변인들 간의 상관계수가 .80이하로 나타나, 다중공선성에는 특별한 문제가 없는 것으로 판단되었다.

표 3. 연구 변수들 간 상관관계 분석

	1	2	3	4
1. 일-가정 갈등	1			
2. 일-가정 축진	-.12	1		
3. 비효율적 업무문화	.41**	-.17**	1	
4. 경력단절의도	.44**	-.19**	.35**	1

** p<.01

2. 비효율적 업무문화와 경력단절과의 관계에서 일-가정 갈등의 매개효과

비효율적 업무문화와 경력단절 의도 간의 관계에 있어서 일-가정 갈등의 매개역할 검증은 위하여, Baron과 Kenny[43]의 3단계 회귀 검증법을 실시하였다. 3단계 회귀 검증법을 통해 매개효과가 검증되기 위해서는 다음의 조건들이 충족되어야 한다. 먼저 1단계에서는 예언변인은 매개변인에게 영향을 미쳐야 하며, 2단계에서 예언변인은 준거변인에 영향을 미쳐야 한다. 마지막

으로 3단계에서 매개변인은 준거변인에 영향을 미쳐야 한다. 마지막으로 이들 3개의 조건들이 모두 예측된 방향으로 나타나면, 준거변인에 대한 예언변인의 영향력이 2단계 회귀식에서 보다는 3단계 회귀식에서 더 적게 나타나야 된다. 매개변인이 통제되었을 때, 예언변인이 전혀 영향을 미치지 못하는 경우 매개조건은 완벽한 것이다[43]. 따라서 위의 3가지의 조건을 모두 만족하면서 3단계의 예언변인의 효과가 유의하지 못한 경우에는 완전매개라고 하며, 2단계의 예언변인이 3단계 회귀식의 예언변인에 비하여 크게 나오면 부분 매개효과가 있다고 판단한다.

본 연구에서는 경력단절의도에 영향을 미칠 것으로 예측되는 인구통계학적 변인(연령, 미취학 자녀 유무)의 영향력을 통제한 후, 3단계 회귀분석 결과를 통해 비효율적 업무문화와 경력단절 의도 간의 매개역할을 살펴보았다[표 4]. 1단계에서 비효율적 업무문화는 일-가정 갈등에 유의한 영향력이 있고($\beta = .385, p < .001$), 2단계 비효율적 업무문화는 경력단절 의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .340, p < .001$). 3단계에서 비효율적 업무문화(예언변인)와 함께 투입된 일-가정 갈등은 경력단절 의도에 유의한 영향($\beta = .342, p < .001$)을 미칠 뿐 아니라, 2단계에서 경력단절 의도에 유의한 영향을 미치던 비효율적 업무문화($\beta = .340, p < .001$)가 3단계에서는 경력단절 의도에 비해 회귀계수 값이 감소되었기 때문에($\beta = .209, p < .001$), 비효율적 업무문화와 경력단절 의도 간에 일-가정 갈등은 부분 매개 역할을 함을 알 수 있다.

3. 비효율적 업무문화와 경력단절과의 관계에서 일-가정 축진의 매개효과

3단계 회귀분석 결과를 통해 비효율적 업무문화와 경

표 4. 비효율적 업무문화와 경력단절과의 관계에서 일-가정 갈등의 매개효과

단계	준거변인	예언변인	B	SE	B	t	F	Sobel 검증
1	일-가정 갈등	비효율적 업무문화	.408	.058	.385	7.067***	22.475***	5.204***
2	경력단절 의도	비효율적 업무문화	.447	.074	.340	6.057***	15.751***	
3	경력단절 의도	비효율적 업무문화	.274	.076	.209	3.618***	21.738***	
		일-가정 갈등	.424	.073	.342	5.836***		

*** p<.001

경력단절 의도 간의 일-가정 축진의 매개역할을 살펴본 것이다[표 5].

그 결과, 1단계에서 비효율적 업무문화는 일-가정 축진에 유의한 부적 영향력이 있고($\beta = -.162, p < .01$), 2단계 비효율적 업무문화는 경력단절 의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .340, p < .001$). 3단계에서 비효율적 업무문화(예언변인)와 함께 투입된 일-가정 축진은 경력단절 의도에 유의한 부적 영향($\beta = -.119, p < .05$)을 미칠 뿐만 아니라, 2단계에서 경력단절 의도에 유의한 영향을 미치던 비효율적 업무문화($\beta = .340, p < .001$)가 3단계에서는 경력단절 의도에 대해 회귀계수 값이 감소되었기 때문에($\beta = .321, p < .001$), 비효율적 업무문화와 경력단절 의도 간에 일-가정 축진은 부분매개 역할을 함을 알 수 있다. 한편 이와 같은 매개효과의 통계적 유의성을 검증하기 위하여 Sobel-Test를 실시한 결과, 일-가정 갈등의 매개효과는 5.204($p < .001$), 일-가정 축진의 매개효과는 1.993($p < .05$)로 나타나, 검증된 매개효과는 통계적으로 유의한 것으로 검증되었다.

가설 1과 2에 대한 일-가정 갈등과 일-가정 축진의

매개효과를 살펴본 결과, 일-가정 갈등이 일-가정 축진에 비해 간접효과가 큰 것으로 드러났다. 즉, 전일제 기혼 여성근로자들의 비효율적 업무문화가 경력단절 의도에 미치는 직접효과는 .340이고, 일-가정 갈등을 통한 간접효과는 .132로 총 효과는 .472로 나타났다[표 6]. 한편 일-가정 축진이 매개된 경우에는, 직접효과는 .340으로 동일하고, 일-가정 축진을 통한 간접효과는 .019로 총 효과는 .359로 나타났다[표 6]. 이는 비효율적 업무문화가 경력단절의도에 미치는 영향에 있어 일-가정 갈등이 일-가정 축진보다 더 영향력이 큼을 의미한다. 이상과 같이 비효율적 업무문화와 경력단절의도와의 관계에서 일-가정 갈등, 일-가정 축진의 매개효과에 대한 최종 검증결과는 [그림 3]과 같다.

V. 논의 및 결론

2012년 통계청 조사에 따르면, 20대 여성의 경제활동 참가율이 사상 처음으로 20대 남성을 앞선 것으로 조사되었다. 2014년 통계청 조사는 전체의 43.6%가 맞벌이

표 5. 비효율적 업무문화와 경력단절과의 관계에서 일-가정 축진의 매개효과

단계	준거변인	예언변인	B	SE	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>F</i>	Sobel 검증
1	일-가정 축진	비효율적 업무문화	-.132	.048	-.162	-2.735**	4.746**	1.993*
2	경력단절 의도	비효율적 업무문화	.447	.074	.340	6.057***	15.751***	
3	경력단절 의도	비효율적 업무문화	.421	.074	.321	5.674***	13.056***	
		일-가정 축진	-.191	.091	-.119	-2.096*		

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

표 6. 비효율적 업무문화와 경력단절 의도간의 매개효과

가설	매개모델	가설 경로	직접효과	간접효과	총효과
가설 1	일-가정 갈등	경력단절 의도 ← 비효율적 업무문화	.340	.132	.472
가설 2	일-가정 축진	경력단절 의도 ← 비효율적 업무문화	.340	.019	.359

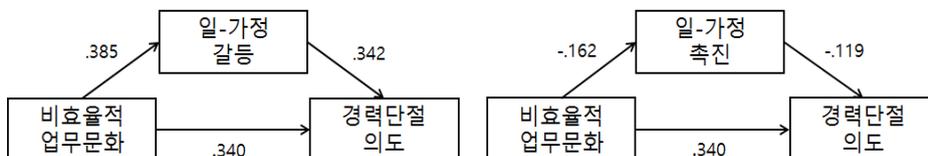


그림 3. 일-가정 갈등과 일-가정 축진의 매개모형 검증 결과

로, 외벌이 비율(42.2%)보다 높음을 보고하였으며, 향후 맞벌이 가구의 비율은 더욱 증가할 추세임을 밝혔다 [14]. 이러한 수치는 여성의 경제활동 참여는 이제 선택이 아니라 자연스러운, 당연한 일임을 증명하고 있다. 그러나 이러한 현실 속에서도 노동시장에서의 여성의 지위는 여전히 불안정한 모습을 보이는데, 여성은 30대 이후 급격하게 노동시장에서 이탈하는 경향이 있고, 남성과의 임금격차도 30대 이후 크게 벌어지는 것을 확인할 수 있다[16]. 이는 20대 경제활동에 참여했던 많은 여성들이 결혼과 출산의 가족발달주기에 다다르면 일을 포기하거나 가정과 병행하기가 수월한 비정규직으로 전환하는 경향이 높음을 함축하고 있으며, 이들의 일과 가정의 양립 지원을 통한 경력지원이 시급한 과제임을 보여주고 있다.

본 연구는 이러한 필요성에 기반 하여, 전일제 기혼 여성근로자들을 대상으로 비효율적 업무문화와 경력단절의도와와의 관계에서 일-가정 갈등과 일-가정 축진의 매개효과를 확인하는 것을 목적으로 수행되었다. 그 결과 몇 가지 의미 있는 결과를 발견할 수 있었는데, 우선 일-가정 갈등 및 축진의 매개효과가 유의하기는 하였으나, 여전히 비효율적 업무문화가 경력단절의도와 일-가정 갈등에 미치는 직접효과가 상당히 크게 유지되고 있다. 이는 업무과부하와 직무요구[27][29], 역할모호성과 업무량[26][28] 등의 비효율적 업무문화가 이직의도에 유의한 영향을 미친다는 연구결과와 맥을 같이 한다.

또한 근무시간, 업무량, 업무과부하, 비 자율적 퇴근 문화, 초과 근무시간 등이 일-가정 갈등을 높인다는 연구결과도 지지하고 있다[11][19][20]. 결국 이는 일-가정 갈등 및 축진의 매개효과가 유의하더라도 비효율적 업무문화 개선을 위한 개입이 매우 중요함을 보여주는 것이라 사료 된다.

다음으로 비효율적 업무문화는 일-가정 축진을 낮추는 경향이 있는 것으로 드러났다. 일-가정 갈등 및 축진에 영향을 미치는 인과적 요인의 탐색연구들은 갈등과 축진에 미치는 요인이 서로 구별될 수 있음에 대해 지적하였다[6][7]. 그럼에도 불구하고 일-가정 갈등과 일-가정 축진 모두에 주요하게 영향을 미치는 변수가 있는데, 국내 문헌을 고찰한 최화영과 정철영[6]은 업무

량, 근무시간 등이 이들에 해당한다고 하였다. 본 연구는 업무량과 근무시간 뿐 만 아니라 야근과 비효율적 업무처리과정까지 포괄하고 있기는 하나, 이 변인이 일-가정 축진에 유의하게 부적 영향을 미친다고 보고하고 있어 최화영과 정철영[6]의 연구를 부분적으로 지지하고 있다.

셋째, 일-가정 갈등은 경력단절의도와 유의한 정적 상관관이 있으며, 일-가정 축진은 경력단절의도와 유의한 부적 상관관이 있는 것으로 드러났다. 이는 일-가정 전이가 직장여성의 경력단절 및 경력유지에 주요한 개입변인이 될 수 있음을 시사하는 것으로, 일-가정 갈등이 이직의도에 부정적인 영향을 미친다는 김효선과 차운아[24], 이병재와 정태석[21], Pase wark과 Viator[12], Ahmad와 Omar[22]의 연구를 지지하며, 일-가정 축진이 직장만족, 생활만족, 결혼만족의 중재를 통해 이직의도에 긍정적인 영향을 미친다는 최현정[25]의 연구결과와도 부분적으로 맥을 같이 한다.

넷째, 비효율적 업무문화와 경력단절의도와와의 관계에 있어 일-가정 갈등과 일-가정 축진이 주요하게 매개효과를 갖는 것으로 드러났다. 이러한 연구결과는 업무량, 근무시간, 직무요구수준 등의 비효율적 업무문화와 정서적 소진 및 웰빙 간의 관계에서 일-가정 전이가 유효한 매개변인으로서의 역할을 한다는 것을 밝혀낸 Montgomery 등[31], Hughes와 Parkes[33], Janssen 등[30]의 연구결과와도 맥을 같이 하고 있다. 이 결과는 기혼 여성근로자들이 비효율적 업무문화가 지배적인 조직 속에서 경력을 지속하고 경력단절의도를 낮추는데 있어 일과 가정의 양립을 위한 개입이 유효하게 매개할 수 있음을 보여주는 것이다. 그리고 일에 투여하는 노력 후에는 회복의 기회를 갖는 것이 중요하다는 점을 지적하는 노력-회복 모델(effort-recovery model)에 따르면, 비효율적 업무문화로 인한 손실이 회복되지 못할 경우, 경력단절의도에 부정적인 영향을 미칠 수 있으며, 여기서 일-가정 갈등과 일-가정 축진은 비효율적 업무 후에 회복의 기회를 가졌느냐에 대한 주요한 지표가 될 수 있다[33].

마지막으로, 비효율적 업무문화와 경력단절의도 간 관계에서 일-가정 갈등이 일-가정 축진보다 간접효과

가 더욱 큰 것으로 드러났다. 근로자의 일-가정 균형을 위해서는 일-가정 갈등과 일-가정 축진에 대한 개입 방안을 함께 마련해야 할 필요가 있고, 만일 둘 다를 함께 하기 어렵다면 무엇을 먼저 할 필요가 있는지에 대한 논의가 필요하다. 본 연구결과는 비효율적 업무문화가 일-가정 축진을 매개할 때보다 일-가정 갈등을 매개할 때 경력단절의도가 더욱 높아짐을 증명하고 있다. 이는 비효율적 업무문화를 지닌 조직의 경우, 일-가정 축진과 일-가정 갈등에 대한 개입 모두 경력단절의도를 낮추는데 유의하게 영향을 미칠 수 있으나, 일-가정 갈등에 대한 개입이 더욱 효과가 클 수 있음을 시사한다.

본 연구는 비효율적 조직문화가 일반적인 한국사회의 현실 속에서, 경력단절의 가능성이 가장 높은 발달 단계에 속한 기혼 여성들이 어떻게 경력단절을 예방하고, 경력을 유지할 수 있을 것인가의 현실적인 문제를 다루었다는 점에서 의의가 있다. 더욱이 일-가정 갈등 뿐만 아니라 일-가정 축진을 연구의 주요 변인으로 삼음으로써 그동안 일-가정 균형에 대한 연구를 확장하였으며, 경력단절의도에 미치는 일-가정축진과 일-가정갈등의 매개효과를 비교함으로써 향후 개입의 기초 자료를 제공하였다는 점에서 그 의의를 갖는다.

본 연구의 독립변인인 비효율적 조직문화 속에는 업무량, 근무시간, 야근 및 회식 문화, 비효율적 업무체계 등 유사하면서도 질적으로 구별될 수 있는 변인들이 포괄적으로 측정되었다. Karasek[44]은 직무요구가 다면적인 특성을 지닌다고 지적하였으며, Montgomery 등[31]도 직무의 특성을 업무량과 근무시간 등의 양적 직무요구와 정서적 직무요구로 나누어 직무요구를 평가하였으며, 직무요구에 따라 종속변인에 미치는 영향력 및 일-가정 갈등의 매개효과가 다를 수 있음을 보여주었다. 비효율적 업무체계가 일과 가정의 양립과 경력단절 및 이직의도 등의 생산성 관련 변인에 매우 중요한 변인임을 감안할 때, 비효율적 업무체계의 질적으로 다른 특성을 고려해 연구할 필요가 있다고 판단된다.

또한 본 연구에서는 일→가정, 가정→일 상호작용을 합하여 일-가정 갈등, 일-가정 축진의 매개효과를 살펴 보았다. 그 이유는 본 연구의 주된 관심이 일과 가정의 영역 간 방향성보다는 갈등과 축진의 양에 따라 매개효

과가 어떻게 나타나는지를 보려는 것이었기 때문이다. 그러나 기존 연구들은 일이 가정에 초래하는 갈등 및 축진과 가정이 일에 초래하는 갈등 및 축진의 영향과 이들에 미치는 인과적 요인의 영향력이 다를 수 있음을 지적하고 있다[1][24]. 따라서 본 연구결과를 일-가정 간 상호작용의 방향성까지를 반영하여 과대하게 해석하지 않도록 유의해야 할 필요가 있으며, 추후 연구를 통해 일과 가정 간 방향성을 고려한 확장된 연구가 수행되기를 기대한다.

본 연구는 인터넷 설문조사 방법을 활용하여 30대-50대 전일제 기혼 여성근로자를 대상으로 연구를 수행하였다. 이러한 과정에서, 연령대별 취업률을 반영하지 못하였다. 특히 사무직의 응답률이 60%에 가까우며, 사무직과 관리직을 합치면 70%를 넘고 있다. 이는 본 연구의 결과가 사무관리를 맡고 있는 특정 직군의 특징을 과대하게 많이 반영하고 있을 가능성이 높아 결과의 일반화에 유의할 필요가 있음을 의미한다.

마지막으로, 기혼 여성근로자의 경력단절이 매우 중요한 정책적·학문적 주제임에도 불구하고, 일과 가정의 양립이 어려움이 반영된 경력단절의도를 측정하는 설문도구를 찾기 어려웠다. 따라서 본 연구진이 기존의 이직의도 척도에 일과 가정의 양립 어려움의 특성을 반영하여 3개의 문항을 개발하였다. 요인분석 및 신뢰도 분석을 실시하여 도구의 타당도를 어느 정도 확보하였다고는 하나, 추후 연구를 통해 타당도의 검증이 재확인될 필요가 있으며, 더 나아가 신뢰롭고, 타당도 높은 경력단절의도척도가 개발될 필요가 있다.

참고 문헌

- [1] 손영미, 박정열, “기혼여성근로자의 일-가족 전이에 미치는 조직문화와 지원제도의 영향력 비교”, 한국웰니스학회지, 제9권, 제4호, pp.111-124, 2014.
- [2] M. R. Frone, Work-Family Balance, In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), “Handbook of occupational health psychology,” pp.143-162,

- Washington, DC: American Psychological Association, 2003.
- [3] J. H. Greenhaus and G. N. Powell, "When work and family are allies: A theory of work-family enrichment," *Academy of Management Review*, Vol.31, No.1, pp.72-92, 2006.
- [4] J. G. Grzywacz and A. B. Butler, "The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct," *J. of Occupational Psychology*, Vol.10, pp.97-109, 2005.
- [5] L. Wadsworth and B. Owens, "The effect of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector," *PAR*, Vol.56, No.2, pp.75-87.
- [6] 최화영, 정철영, "국내 여성 근로자의 일-가정 진이 영향요인에 관한 통합적 문헌고찰", *산업교육연구*, 제28호, pp.65-92.
- [7] K. Byron, "A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents," *J. of Vocational Behavior*, Vol.67, No.2, pp.169-198, 2005.
- [8] 강혜련, 김태홍, "가정영역의 책임이 근로자의 노동성취에 미치는 영향 분석", *인사관리연구*, 제24권, pp.347-369, 2000.
- [9] 손영미, 박정열, "남녀의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인과 결과변인의 차이연구: 기혼직장인을 중심으로", *한국심리학회지: 여성*, 제19권, 제2호, pp.161-190, 2014.
- [10] 강혜련, 임희정, "성취동기와 가족친화제도가 기혼 여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인의 효과", *한국심리학회지: 여성*, 제5권, 제2호, pp.1-14, 2000.
- [11] 정우진, 김강식, "근로시간과 일-가정갈등 및 이직의향", *질서경제저널*, 제17권, 제2호, pp.69-87, 2014.
- [12] W. R. Pasewark and R. E. Viator, "Sources of work-family conflict in the accounting profession", *Behavioral Research in Accounting*, Vol.18, pp.147-165, 2006.
- [13] 박정열, 손영미, 김정운, "직장인의 일에 대한 재미각척도 개발 및 구성타당도 검증", *한국심리학회지: 사회문제*, 제17권, 제2호, pp.241-260, 2001.
- [14] 통계청, *경제활동 인구조사*, 통계청, 2014a.
- [15] OECD. *OECD employment outlook 2014*. OECD Publishing, 2014. DOI:10.1787/empl_outlook-2014-en.
- [16] 통계청, *2013 성별 고용률과 임금격차 조사*, 통계청, 2014b.
- [17] 장서영, "고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구", *여성연구*, 제74권, 제1호, pp.79-104, 2008.
- [18] 안은정, "일-가정 갈등에 영향을 미치는 선행요인 연구 : 가정친화조직, 직무특성, 역할관여 및 개인특성을 중심으로", *분쟁해결연구*, 제11권, 제2호, pp.75-120, 2013.
- [19] M. R. Frone, J. K. Yardley, and K. S. Markel, "Developing and testing an integrative model of the work-family interface," *J. of Vocational Behavior*, Vol.50, pp.145-167, 1997.
- [20] M. T. Ford, B. A. Heinen, and K. L. Langkamer, "Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations," *J. of Applied Psychology*, Vol.92, No.1, pp.57-80, 2007.
- [21] 이병재, 정태석, "직장-가정 갈등이 이직의도와 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구," *The J. of Digital Policy & Management*, 제11권, 제8호, pp.75-93, 2013.
- [22] A. Ahmad and Z. Omar, "Informal workplace family support and turnover intention: Testing a mediation model," *Social Behavior and Personality*, Vol.41, No.4, pp.555-556, 2013.
- [23] G. E. Kreiner, "Consequences of work-home segmentation or integration: A person-

- environment fit perspective,” *J. of Organizational Behavior*, Vol.27, pp.485-507, 2006.
- [24] 김효선, 차운아, “직장-가정 간 상호작용과 가족 친화적 조직지원이 근로자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 효과”, *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 제22권, 제4호, pp.515-540, 2009.
- [25] 최현정, “직장-가정 지원(WFF), 만족 그리고 이직의도의 관계연구”, *호텔경영학연구*, 제20권, 제2호, pp.157-174, 2011.
- [26] 정효수, “보상특성 및 직무특성이 이직의도에 미치는 영향”, *한국인사관리학회 추계학술대회 발표 논문집*, pp.1-22, 2010.
- [27] 최병권, “보상특성 및 직무특성이 이직의도에 미치는 영향”, *조직과 인사관리연구*, 제37권, 제4호, pp.145-170, 2013.
- [28] 조선희, 박현식, “요양보호사의 직무스트레스 요인이 이직의도에 미치는 영향: 조직몰입과 직무만족의 매개효과를 중심으로”, *한국노년학*, 제32권, 제1호, pp.323-340, 2012.
- [29] 연영란, “간호사의 직무스트레스, 소진, 간호조직문화 및 이직의도”, *한국산학기술학회논문지*, 제15권, 제8호, pp.4981-4986, 2014.
- [30] P. P. M. Janssen, M. C. W. Peeters, J. Jonge, I. Houkes, and G. E. R. Tummer, “Specific relations between job demands, job resources and psychological outcomes and the mediating role of negative work - home interference,” *J. of Vocational Behavior*, Vol.65, pp.411-429, 2004.
- [31] A. J. Montgomery, E. Panagopolou, and A. Benos, “Work-family interference as a mediator between job demands and job burnout among doctors,” *Stress and Health*, Vol.22, pp.203-212, 2006.
- [32] S. Geurts and E. Demerouti, “Work/non work interface: A review of theories and findings,” In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnbust, & C. L. Cooper (Eds.), *The handbook of work and health psychology*. Chichester: John Wiley & Sons, pp.279-312, 2003.
- [33] E. L. Hughes and K. R. Parkes, “Work hours and wellbeing: The roles of work-time control and work-family interference,” *Work & Stress*, Vol.21, No.3, pp.264-278, 2007.
- [34] 김대수, “조직지원인식, 직무만족 그리고 반생산적 업무행동 간의 관계: 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 매개 효과”, *경영교육연구*, 제28권, 제3호, pp.247-272, 2013.
- [35] 문영주, “사회복지사의 가족친화문화인식이 직무만족과 직무몰입에 미치는 영향: 일-가정 갈등과 일-가정 확충의 매개효과를 중심으로”, *인적자원관리연구*, 제21권, 제3호, pp.121-145.
- [36] M. E. Hambrick, J. M. Simmons, and T. Q. Mahoney, “An inquiry into the perceptions of leisure-work-family conflict among female ironman participants,” *International Journal of Sport Management and Marketing*, Vol.13, No.3, pp.173-199, 2013.
- [37] Y. Lau, C. M. J. Lai, P. San wan, T. Ka Ying Wong, and L. Yin Lai, “Work-family conflicts, family leisure activities, and family functioning in Hong Kong,” *International Employment Relations Review*, Vol.18, No.1, p.82, 2012.
- [38] S. J. Lambert, “Processes linking work and family: A critical review and research agenda,” *Human Relations*, Vol.43, No.3, pp.239-257, 1990.
- [39] 김정운, 박정열, 손영미, 황기돈, *일과 삶의 조화 (Work-Life Balance) 척도 개발*, 서울: 문화관광부, 2006.
- [40] J. G. Grzywacz and N. F. Marks, “Reconceptualizing the work - family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family,” *J. of Occupational Health Psychology*, Vol.5, No.1, pp.111-126, 2000.

- [41] C. Simmons, J. Cochran, and W. Blount, "The effects of job-related stress and job satisfaction on probation officers' inclinations to quit," *American Journal of Criminal Justice*, Vol.21, No.2, pp.213-229, 1997.
- [42] B. G. Tabachnick and L. S. Fidell, *Using multivariate statistics*, NY: Harper & Row, 2001.
- [43] R. M. Baron and D. A. Kenny, "The moderator - mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations," *J. of Personality and Social Psychology*, Vol.51, No.6, p.1173, 1986.
- [44] R. A. Karasek, "Job demands, job decision attitude and mental strain: Implications for job redesign," *Administrative Science Quarterly*, Vol.24, pp.285-308, 1979.

손 영 미(Young-Mi Sohn)

정회원



- 2005년 2월 : 중앙대학교 심리학 과(박사)
- 2013년 3월 ~ 현재 : 서울과학 종합대학원 전임연구원

<관심분야> : 일과 삶의 균형, 여성심리, 상담, 문화 및 사회심리

신 규 리(Kyu-Lee Shin)

정회원



- 2006년 2월 : 이화여자대학교 체육학부(박사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 한국여가 레크리에이션학회 상임이사
- 2015년 3월 ~ 현재 : 안양대학교 조교수

<관심분야> : 여가행동, 여가레크리에이션, 여가교육, 일과 삶의 균형

저 자 소 개

박 정 열(Cheong-Yeul Park)

정회원



- 2003년 8월 : 중앙대학교 심리학 과(박사)
- 2013년 3월 ~ 현재 : 한국여가 문화학회 총무이사
- 2013년 3월 ~ 현재 : 서울과학 종합대학원 조교수

<관심분야> : 일과 삶의 균형, 조직몰입, 여가행동, 문화심리