

일·가정생활의 갈등과 몰입의 관계: 자기효능감의 조절효과

Work-Family Conflict and Engagement: Moderating Effect of Self-Efficacy

이정언
배재대학교 경영학과

Jeong Eon Lee(hr1st@naver.com)

요약

본 연구는 일과 가정생활의 갈등이 개인몰입에 미치는 영향을 실증적으로 분석함으로써 이론적 차원뿐만 아니라 기업경영의 실무적인 측면에서 시사점 발견을 목적으로 하였다. 본 연구에서는 실증연구를 위해 일과 삶의 갈등을 독립변수로 몰입을 종속변수로 설정하였다. 또한 자기효능감이 두 변수의 관계에서 의미 있는 조절역할을 하는지 실증적으로 검증하였다. 실증자료의 분석 결과, 일과 가정생활의 갈등은 개인의 일과 조직의 몰입에 의미 있는 영향을 미치고 있는 것이 확인되었다. 자기효능감은 일·삶의 갈등과 개인의 몰입과의 관계를 조절하는 효과를 나타내었다. 본 연구의 결과는 일과 가정생활 갈등 분야의 이론적인 기여와 기업의 성과향상과 유지를 위한 관리자의 실질적인 역할에 대한 지침으로 활용될 수 있을 것이다.

■ 중심어 : | 일-가정생활 갈등 | 개인몰입 | 자기효능감 | 조직몰입 |

Abstract

This study discusses the relationships among work-family conflict, workers' individual engagement and self-efficacy. The empirical analysis shows that work-life conflict has a great importance on workers' individual engagement. The results highlight the role of work-family conflict in helping to enhance the workers' individual engagement. This study contributes to the work-family conflict in literature by reporting the findings of empirical research, which examine the attitudes relating work-family conflict. It is identified in the study that the substantial impact of work-family conflict on workers' individual engagement is crucial, and the policy implications for employers suggested.

■ keyword : | Work-Family Conflict | Engagement | Self-Efficacy | Organizational Commitment |

I. 서론

기업의 역량과 성과를 높이기 위해서는 적합한 인적 자원을 유인하여 장기적으로 유지하는 인사관리 측면의 노력이 필수적이다. 이에 따라 다수의 기업은 경쟁력 있는 인적자원관리시스템을 운용하고 있으며, 기업의 특성에 따라 상이한 개별적 인사제도를 선별적으로 적용함으로써 성과극대화를 꾀하고 있다. 특정 기업에

서 다년간 숙련을 축적하였거나 경력이 상대적으로 많은 근로자는 업무수행능력뿐만 아니라 리더십 스킬 등 다양한 능력을 보유하게 된다. 기업은 이들을 지속적으로 조직 내에 유지시킴으로써 성과와 연속성을 확보할 수 있다[1]. 한편 조직구성원이 조직에 잔류하고자 하는 의도와 몰입의 정도는 업무 그 자체뿐만 아니라 업무 외적인 일상생활 요인에 의해서도 영향을 받는다. 업무 외적인 요인은 사회적 욕구·기술 및 개인 기대의 변화

로 인해 과거와 비교하여 영향력의 크기가 증대되었다. 따라서 기업의 경영자들은 인사제도 운영의 대상이 되는 조직구성원의 업무영역뿐만 아니라 직장생활과 간접적으로 연계되어 있는 일상생활에 대한 관심과 투자를 비례적으로 확대시키고 있다[2].

과거 근로자들은 직장에서 성과를 내기 위해서는 개인적인 생활이 희생되어야 하며 자신의 삶이 일과 직장에 종속된다는 것을 큰 거부감 없이 받아들였다. 그러나 가정·직장생활 사이의 균형 획득이 중요하게 부각되면서 근로자들은 자신들만의 라이프 스타일을 찾고자 하는 인식이 확대되었다. 현재 직장생활은 업무의 성취뿐만 아니라 개인·가족이 가진 욕구를 찾아내고 이를 균형적으로 결합시키는 양상으로 나타나고 있다[2-4]. 특히 기업에 새로이 유입되는 젊은 구성원은 기성세대에 비하여 일과 생활의 균형을 보다 중요시 여기는 경향을 보이고 있다[3-5]. 기업조직에서 '일과 삶의 조화'라는 주제는 전략적이고 적극적인 개입이 요구되는 필수불가결한 인적자원관리의 요건이 되었다[3]. 특히 직업 및 직장에 대한 사회적 태도의 변화와 여성인력의 유입 증가에 따라 그 중요성은 점차 강조되고 있다[6][7]. 여성의 사회진출이 활발해지고 범위가 확대됨에 따라 가사분담을 포함한 가정에서 남성의 역할이 확대되었다. 전통적인 남성 직장인의 역할이 직무 중심에서 가정생활을 포함하는 삶의 다양한 측면으로 넓어졌다. 이에 따라 기업구성원들의 기대와 우선순위가 변화하고 있다[2][3][8].

일과 생활의 균형 및 가족관계는 그 특성상 서로 양립되기 어렵다는 특징으로 인해 기업 현장에서는 매우 다루기 어려운 주제이다[4][9]. 왜냐하면 일과 생활의 균형 및 가족관계에서 역할의 상호 간섭으로 인해 갈등이 부수적으로 발생할 수 있기 때문이다. 일과 가정생활의 갈등은 기업 구성원의 직무몰입뿐만 아니라 조직 전체의 성과에 영향을 미친다. 따라서 기업조직의 관리자는 일·가정생활의 불균형과 직장·가족관계의 갈등으로 발생할 수 있는 다양한 결과에 관심을 가지고 조직성과에 미치게 될 가능성에 체계적으로 대응하여야 한다. 이러한 맥락에서 국내 기업은 일과 가정생활을 양립시키기 위한 다양한 지원제도를 정착시키고 있는

것으로 나타났다. 특히 중소기업의 모성보호 및 일·가정 양립제도 역시 확산 추세에 있는 가운데, 중소기업의 일·가정양립 사각지대가 점차적으로 해소될 전망이다[3][7][10][11].

본 연구는 일과 삶의 균형이 개인의 몰입에 어떠한 영향을 미치게 될 것인가를 분석하는 것을 목적으로 하였다. 일과 생활의 균형을 나타내는 대표적인 영역은 일과 가정생활의 갈등이다. 따라서 본 연구에서는 개인 몰입에 영향을 미치는 일과 가정의 갈등의 영향을 실증적으로 분석함으로써 이론적 차원뿐만 아니라 실무적인 측면에서 실질적인 시사점 발견을 목적으로 하였다. 구체적으로, 본 연구에서는 관련 선행연구를 바탕으로 일과 가정생활 갈등의 발생 메커니즘을 규명하고, 일·가정생활의 갈등에 따른 인과적 관계와 자기효능감의 조절효과를 제시하여 일과 가정생활의 갈등으로 인해 발생하는 성과에 대한 효과를 확인하였다. 본 연구는 자기효능감이 일과 가정생활로 인해 발생하는 갈등과 개인성과의 관계를 변화시킨다는 가정 아래 실증연구 모형을 설정하여 검증하는 내용으로 구성되었다. 본 연구에서는 도출된 연구결과를 통해 이론적 시사점과 관리적 차원의 의미를 확인하고 해당 분야의 기여방안이 구체적으로 제시되었다.

II. 연구의 이론적 배경

1. 일·가정생활 갈등관련 논의

일·가정생활 또는 가정생활·일과 관련된 논의는 해당 두 영역에서 나타날 수 있는 갈등과 균형(wok-life conflict/balance)을 중심으로 논의되어 왔다. 일·가정생활의 균형은 '직장과 가정생활의 역할 병행에 의해 나타나는 갈등상태를 최소로 유지하는 가운데 만족과 성과를 유지하는 것'을 의미한다[2][4]. 또한 일과 생활의 균형은 '직장에서의 일과 일상생활 간의 갈등이 상호 받아들여질 수 있는 정도'[3]와 일에 대한 전반적인 통제가능성을 나타낸다[6]. 따라서 일과 삶의 균형은 조직 자원의 확보와 함께 이를 효과적으로 배분함으로써 실현될 수 있다[3]. 이와 유사한 개념으로 일·가

정생활의 갈등(work-family conflict)이며, 일과 가정생활이 병립하지 못하여 발생하는 상호역할의 갈등을 말한다[12].

일·가정생활의 균형, 일·가족 갈등과 관련된 기존 연구의 대부분은 특정의 갈등과 일·가족의 역할을 중심으로 논의가 이루어져 왔다. 일·가정 갈등 및 균형에 관련된 개념이 확장되면서 연구의 포괄영역 역시 점차 넓어지고 있다. 이에 따라 일·가정생활의 균형 및 갈등의 연구는 전통적인 가족생활의 영역뿐만 아니라 직무영역과 구체적으로 관련되지 않는 업무 이외의 영역까지 내용을 포함한다[13][14]. 일·가정생활의 균형 및 갈등과 관련된 주요 관심 연구영역은 일·가정생활의 균형 및 갈등에 영향을 미치는 요인을 파악하는 연구를 중심으로 이루어진다. Parasuraman et al.(1996)와 Frone & Yardley(1996)의 실증연구에 따르면 업무시간은 일·가정생활의 균형 및 일·가정 갈등을 지각하는데에 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다[13][14]. 또한 Guest(1998)는 심리적 계약, 즉 개인과 조직간 묵시적인 합의에 의해 형성되는 개인의 믿음 역시 갈등에 영향을 미칠 수 있음을 확인하였다. 개인과 조직의 묵시적인 교환관계로 형성된 심리적 계약의 균형적 교환관계에 대한 기대가 깨지게 될 경우 일과 삶의 갈등은 증폭된다는 것이다[15].

한편 직무몰입은 선행변수에 의해 영향을 받는 종속 변수일 뿐만 아니라 일·가정생활의 균형 및 갈등의 수준에 변화를 가져오는 독립변수가 된다. Carlson & Perrewe(1999)는 직무에 몰입한 구성원일수록 일과 가정생활의 갈등이 낮다는 사실을 지적하였고, 일과 전반적인 삶의 갈등이 줄어드는 결과도 확인하였다[16]. 또한 조직의 지원적 문화는 일과 가정생활에서 빚어지는 개인적인 갈등을 낮춘다[16]. Lambert(2000)는 조직의 지원적 문화가 소속 개인의 조직에 대한 긍정적인 지각을 향상시키고 이에 따라 일·가정생활의 균형과 갈등의 수준에 변화를 일으키는 요인임을 확인하였다[17]. 이밖에도 일·직장생활 갈등에 영향을 미치는 요인으로서 유연적 근로시간, 연장근로, 직무공유, 재택근무, 근로시간 등이 확인되었다[9][18].

2. 일·가정생활 갈등과 성과

일과 가정생활은 상호의존적이며 개인경력 성공과 역할만족을 결정짓는 주요 요소이다[2][19]. 일과 삶의 균형은 본질적으로 구성된 친화적 특성을 바탕으로 하므로 조직구성원의 만족스러운 직무수행과도 밀접한 관련을 맺고 있다[6]. 일·가정생활의 균형과 관련하여 과거에는 일과 가정생활 사이에 발생하는 독립적인 영향관계를 탐색하는 것이 연구 경향이였다. 그러나 최근에는 두 영역이 상호작용을 통해 특정의 결과로 이어진다는 연구경향을 나타내고 있다. 이러한 가운데 직장가정간의 관계가 기업 성과에 긍정 또는 부정적인 영향을 미친다는 주장이 일반적인 경향이다. 일과 삶의 갈등이 직무만족에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 것이 전반적인 연구결과이지만 관련된 구체적인 메커니즘이 명확히 규명된 것이 아니라는 주장도 있다[13].

일·가정생활의 갈등은 직무만족, 가정생활만족, 개인의 육체적 건강에 부정적인 영향을 미치며[25], 성과저하 및 스트레스를 유발하는 것으로 확인되었다[2][20]. 일·가정생활의 갈등과 관련된 대부분의 선행 연구에서는 조직의 규율에 얽매인 하위직 구성원을 연구의 대상으로 하였다. 왜냐하면 복무규정과 규율은 개인의 업무 이외의 영역에 영향을 미칠 수 있는 재량권의 일정 부분을 제약하기 때문이다. 한편 일과 가정생활의 관계는 조직 내 하위 근로자뿐만 아니라 상층부를 구성하는 경영진의 성과에도 영향을 미친다. 즉 일과 가정생활의 문제는 상대적으로 개인적인 재량의 폭이 넓은 경영진에게도 해당되는 것이며, 이러한 의미에서 일과 가정생활의 문제는 조직 구성원 전체를 포괄하는 중요한 영역이 된다[13]. Fleetwood(2007)의 연구에 따르면, 일과 가정생활의 균형을 실현토록 하는 유연적 업무환경이 구성원의 동기부여를 향상시키며 높은 생산성과 낮은 이직률을 나타냈다는 긍정적인 결과가 확인되었다[6]. 실제로 기업의 현장에서는 일·가정생활의 균형을 위한 가족친화적 경영 방식이 점차적으로 확대되고 있으며, 기업의 성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 가족친화적 경영은 인재의 유지와 획득, 직무만족도 향상, 이직률 감소 및 건강관리의 강화를 통한 비용절감 등에 영향을 미치는 것으로 확인되었

다[21].

3. 일·가정생활 갈등과 자기효능감

자기효능감(self-efficacy)은 개인이 목표를 달성하기 위해 특정의 방법을 활용할 수 있는 능력보유에 대한 확신을 의미한다. 또한 자신의 영향력을 행사하여 일정 수준의 성과를 획득할 수 있는 가능성에 대한 믿음을 나타낸다[22]. 자기능력에 대한 평가인 자기효능감은 목표달성과 성취에 대한 절대적인 기준이며, 타인 능력과의 비교를 통한 상대적인 개념은 아니다[23]. 따라서 자기효능감은 특정 개인에게 주어진 임무를 성공적으로 실행할 수 있다는 믿음을 의미한다[22].

자기효능감이 높은 사람은 자신이 맡은 다양한 역할 사이에서 발생하는 갈등을 보다 효과적으로 인식하며 이를 관리하는 능력이 상대적으로 뛰어나다. 즉 자신에게 처한 역할 갈등을 잘 처리할 수 있는 확신을 가진 개인은 일과 가정생활로부터 발생하는 갈등의 수준 역시 낮을 수 있다. 이에 따라 개인이 지각하는 스트레스의 수준 역시 낮기 때문에 일과 가정생활의 만족도가 높아진다[2]. 높은 수준의 자기효능감을 보유한 개인은 업무에 대해 적극성을 보이며, 업무수행에 따른 난관에도 이를 극복하여 성과를 창출하는 능력이 우월하다.

QWL(Quality of Work Life: 삶의 질)은 일을 통해 획득되는 개인의 총체적인 가치관을 의미하며, 조직구성원의 만족과 동기부여 향상에 중요한 영향을 미친다. 자기효능감은 만족의 포괄적인 개념으로 정의되기 때문에 자기효능감과 QWL의 관계는 의미 있는 긍정적인 결과를 시사한다. 자기효능감과 연계된 직무 및 조직성과와 관련된 선행연구들은 자기효능감이 심리적 안정을 가져옴으로써 성과를 유발한다는 긍정적 인과관계를 제시해 왔다. Mensah & Lebbaeus(2013)의 연구에 따르면, 자기효능감은 QWL, 직무 및 전반적인 삶의 만족에 긍정적인 영향이 있는 것으로 확인되었다[23]. 실제로, 자기효능감은 난해한 직무나 직무수행에 부정적인 영향을 미치는 요인에 대응할 수 있는 긍정적인 요인이 되며, 그 수준이 높아질수록 성과에 긍정적인 영향을 미친다. Prilleltensky & Prilleltensky(2007)는 자기효능감이 업무 및 비업무적 역할과 상호작용함으로써

써 개인적 성장, QWL, 전반적인 조직성과 등에 유의미한 영향을 미친다는 사실을 제시하였다[24].

III. 연구방법

1. 연구모형 및 가설설정

일·가정생활의 갈등은 일이 가정생활에 영향을 미치는 것과 동시에 가정생활의 경험이 직장생활의 성과에 영향을 주는 쌍방향적인 특성을 가진다[12]. 이러한 의미에서 본 연구에서는 일과 삶의 갈등을 일·가정생활 갈등 및 가정생활·일 갈등이라는 두 가지 하위차원으로 구성하였다. 일·가정생활의 갈등은 개인과 조직에 긍정 또는 부정적인 영향을 미치게 된다. Mesmer-Magnus & Viswesvaran(2005)의 연구결과에 따르면, 직장생활과 가정생활의 양립으로 인해 개인이 경험하게 되는 갈등은 직무만족 및 가정생활의 만족을 저하시키며, 심지어 개인의 육체적 건강에 부정적인 영향을 미치는 사실이 확인되었다[25]. 또한 Bellavia & Frone(2005)의 연구에서도 일과 가정생활의 갈등이 성과저하와 스트레스를 유발하는 것으로 밝혀졌다[20]. 본 연구에서는 일과 가정생활이 상호의존적이며 개인의 일과 조직에 대한 만족과 몰입을 결정짓는 주요 요소[19]라는 의미에서 일·가정생활의 갈등을 독립변수로 몰입을 종속변수로 설정하였다.

H1: 일과 가정생활의 갈등은 몰입에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H1-1: 일·가정생활의 갈등은 조직몰입에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H1-2: 일·가정생활의 갈등은 업무몰입에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H1-3: 가정생활·일의 갈등은 조직몰입에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H1-4: 가정생활·일의 갈등은 업무몰입에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

자기효능감은 개인의 직무 및 전반적인 삶의 만족에

긍정적인 영향을 미친다. 특히 자기효능감은 개인이 직면하는 직무수행 상황에서 뿐만 아니라 비공식적인 가정생활에서 갈등을 조절하고 성과수준을 바꾸는 의미 있는 역할을 한다[23]. 왜냐하면 자기효능감은 개인의 업무 및 비업무적 역할과 상호작용하기 때문이다. 이러한 의미에서 자기효능감은 일과 삶의 관계에서 발생하는 갈등과 성과와의 관계에 변화를 가져올 수 있는 역할을 한다[24]. 본 연구에서는 자기효능감의 상호작용 기능에 주목하여 일·가정생활의 균형과 몰입간의 관계를 조절하는 변수로 설정하였다.

H2: 자기효능감은 일과 가정생활의 갈등과 몰입간의 관계를 조절할 것이다.

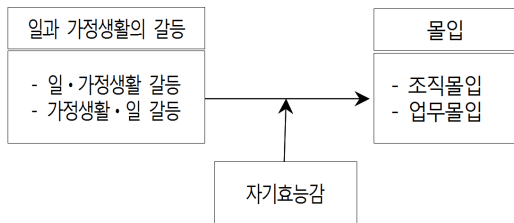


그림 1. 연구모형

2. 변수의 측정

본 연구의 독립변수인 일과 삶의 갈등 영역은 두 가지 하위차원으로 구성되었다. 첫 번째 하위차원으로서 일·가정 갈등은 다섯 개의 문항으로 구성되었으며, 업무로 인하여 가정생활이 지장을 받는 정도로 측정되었다. 가정·일 갈등 역시 총 다섯 문항으로 구성되었으며, 가정생활이 직장에서의 업무에 지장을 주는 정도로 측정되었다. 일·가정생활의 갈등 영역의 측정은 Matthews et al.(2010)의 연구에서 제시된 측정도구와 관련내용을 참조하여 구성하였다[26]. 본 연구의 종속 변수인 몰입은 조직에 대한 몰입과 업무 그 자체에 대한 몰입으로 구분하여 측정하였다. 조직에 대한 몰입은 총 네 문항으로 구성되었으며, 개인과 조직에 대한 일체감을 지각하는 정도로 측정되었다. 업무에 대한 몰입은 일곱 문항으로 구성되었으며, 일에 대한 열의와 자부심을 느끼는 정도로 측정되었다. 조직과 업무에 대한

몰입은 Allen & Meyer(1990)의 연구를 참조하여 측정 도구를 활용하였다[27]. 자기효능감은 여덟 문항으로 구성되었으며[22], 업무수행에 대한 자신감과 성과에 대한 확신의 정도로 측정되었다.

IV. 실증분석

1. 자료

본 연구에서는 실증분석을 위해 기업구성원을 대상으로 설문지를 활용하여 자료를 수집하였다. 표본의 선택은 편의표본추출방식에 의해 이루어졌다. 자료는 업종과 지역적 구분 없이 수집되었으며, 총 250개의 사례 가운데 227개의 사례가 분석에 포함되었다.

표 1. 표본의 구성

변수	구분	빈도(명)	비율(%)
성별	남	171	74.0
	여	56	24.2
혼인 여부	미혼	89	38.5
	기혼	138	59.7
학력	고졸 이하	8	3.5
	대졸 이하	175	75.8
	대학원졸 이상	44	19.0
직급	사원	60	26.0
	대리	61	26.4
	과장, 차장	69	29.9
	부장급 이상	23	10.0
직종	사무직	132	57.1
	영업직	51	22.1
	기술직	13	5.6
	연구개발직	22	9.5
맞벌이 여부	맞벌이	71	30.7
	맞벌이 아님	156	67.5
근속년수	1~3년 미만	77	33.9
	3~5년 미만	36	15.9
	5~8년 미만	41	19.8
	8년 이상	69	30.4

2. 신뢰성 및 타당성

본 연구에서는 각 측정변수의 내적 일관성과 개념구성의 적정성을 확인하기 위하여 신뢰도와 타당도 검증을 실시하였다. 신뢰도의 검증은 Cronbach's α 값을 확인하여 이루어졌으며, 타당도는 주성분분석을 통한 타

당성검증의 과정을 거쳤다. 이와 더불어 Kaiser-Meyer-Olkin(KMO)의 표본적합성 측도(measure of sampling adequacy)와 Bartlett의 구형성(sphericity) 검정을 통해 타당성의 검증을 실시하였다. KMO는 관측된 상관관계수들의 값과 편상관관계수들의 값을 비교하는 지수이다. KMO 측도의 값이 0.90 보다 큰 경우는 요인분석을 위한 변수들의 선정이 매우 적절함을 나타낸다[28]. 또한 Bartlett 검정은 p-값이 유의수준보다 작아서 귀무가설이 기각되어야 그 자료에 요인분석을 실시할 가치가 있음을 나타낸다[29].

표 2. 신뢰성과 타당성 분석

요인 항목	요인적재량		Cronbach's α	
IE11	.817	.304	.901 (업무몰입)	
IE8	.805	.246		
IE7	.766	.401		
IE5	.750	.225		
IE10	.744	.168		
IE6	.700	.198		
IE9	.681	.267		
IE2	.301	.859		.895 (조직몰입)
IE3	.337	.830		
IE1	.127	.803		
IE4	.381	.794		
Variance	55,900	12,656	68,556	
KMO=.905, Bartlett's Test of Sphericity: p=.000				
WFC4	.936	.234	.966 (일·가정 갈등)	
WFC2	.920	.227		
WFC3	.912	.236		
WFC5	.898	.236		
WFC1	.881	.228		
FWC3	.213	.911	.956 (가정·일 갈등)	
FWC5	.186	.905		
FWC2	.229	.902		
FWC4	.237	.881		
FWC1	.288	.874		
Variance	64,260	22,528	86,788	
KMO=.920, Bartlett's Test of Sphericity: p=.000				
SE6	.818		.911 (자기효능감)	
SE4	.789			
SE5	.788			
SE8	.785			
SE3	.780			
SE7	.779			
SE2	.777			
SE1	.765			
Variance	61,655			61,655
KMO=.911, Bartlett's Test of Sphericity: p=.000				

본 연구에서 실시한 신뢰성과 타당성 검증을 위한 구체적인 분석 결과는 [표 2]에 제시되었다. 연구모형에 포함된 각 변수의 개념은 이론적 가설과 일치하는 구성

을 보여주었다. 이와 더불어 각 변수의 신뢰성은 제시된 바와 같은 Cronbach's α값을 보여줌으로써 그 적정성이 확인되었다.

3. 가설의 검증

일과 삶의 갈등이 개인의 몰입에 미치는 영향을 분석하기 위하여 독립변수와 종속변수를 투입하여 회귀분석을 실시하였다. 일·가정생활 갈등의 하위변수를 조직몰입과 업무몰입에 미치는 영향을 순차적으로 분석한 결과는 다음에 제시된 바와 같다(표 3). 일·가정생활 갈등은 조직몰입에 유의한 영향을 미치나($\beta=-.219$, $p=.003$), 가정생활·일 갈등은 통계적으로 유의한 영향이 확인되지 않았다($\beta=-.031$, $p=.674$). 일과 삶의 갈등이 업무몰입에 미치는 영향 역시 이와 유사한 결과를 나타내었다. 일·가정생활 갈등은 업무몰입에 유의한 영향이 확인되었으나($\beta=-.263$, $p=.000$), 가정생활·일 갈등은 업무몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다($\beta=-.046$, $p=.524$). 따라서 본 연구에서 제시된 일·가정생활 갈등이 몰입에 미치는 가설1은 부분적으로 채택되었다.

표 3. 일과 삶의 갈등이 몰입에 미치는 영향

조직몰입	B	SE	β	t	p
상수	18,026	1,403		12,848	.000
일·가정생활 갈등	-.123	.042	-.219	2,973	.003
가정생활·일 갈등	-.023	.054	-.031	.422	.674
Adj R ² =.047, F=6.667, p=.002					
업무몰입	B	SE	β	t	p
상수	26,196	2,238		11,708	.000
일·가정생활 갈등	-.241	.066	-.263	3,632	.000
가정생활·일 갈등	-.055	.087	-.046	.638	.524
Adj R ² =.075, F=10.323, p=.000					

자기효능감이 일·가정생활의 갈등과 몰입의 관계를 조절하는지 알아보기 위하여 독립변수, 조절변수 및 상호작용항을 순차적으로 투입하여 회귀분석을 실시하였다. 이는 조절변수의 효과는 독립변수와 조절변수의 상호작용항이 종속변수에 미치는 영향이 통계적으로 유의함을 판단함으로써 검증될 수 있기 때문이다[30].

첫 번째 회귀모형에서 일·가정생활의 갈등은 몰입에 통계적으로 의미 있는 영향을 미치고 있으며(β

=.281, p=.000), 자기효능감을 포함시킨 모형에서도 동일한 영향관계가 확인되었다($\beta=.210$; $\beta=.435$, p=.000). 세 번째 분석에서는 일·가정생활의 갈등, 자기효능감, 두 변수의 상호작용항이 투입되었는데, 회귀식은 통계적으로 유의하였으나 설명력의 크기는 줄어드는 결과가 나타났다. 이는 자기효능감이 조절변수로서의 역할은 의미가 있으나, 그 효과는 크지 않음을 의미한다.

표 4. 자기효능감의 조절효과 분석

몰입 (종속변수)	F	Adj R ²	p
일·가정생활의 갈등	19.582	.075	.000
일·가정생활의 갈등, 자기효능감	40.678	.257	.000
일·가정생활의 갈등, 자기효능감, 일·가정생활의 갈등*자기효능감	27.009	.253	.000

V. 결론 및 시사점

본 연구에서는 기업 구성원의 일과 가정생활의 병립으로 발생하는 갈등이 조직과 일에 대한 몰입에 어떠한 영향을 미치는지 실증적으로 검증하였다. 이와 더불어 두 변수 사이의 관계에서 자기효능감이 의미 있는 조절 역할을 하는지 이론적인 차원뿐만 아니라 실증적인 방법으로 검증함으로써 관련된 인사제도의 적용여부와 필요성에 대한 유의미한 기반을 제공하였다. 실증분석 결과, 일과 가정생활의 갈등은 몰입에 의미 있는 영향을 미치고 있다는 사실이 확인되었다. 이와 함께 자기효능감은 일·가정생활의 갈등과 개인의 몰입과의 관계를 조절하는 효과를 발휘하였다. 본 연구의 결과는 일과 가정생활의 갈등 연구 분야의 이론적인 기여를 할 수 있을 뿐만 아니라 기업의 성과 향상과 유지를 위한 기업 관리자의 실질적인 역할에 대한 지침으로 활용될 수 있을 것이다.

일·가정생활의 균형 및 갈등에 대한 중요성이 점차 확대됨에 따라 영국, 독일 등은 기업뿐만 아니라 정부 차원의 제도화된 노력이 이루어지고 있는 실정이다 [21]. 따라서 선진 기업들이 적용하고 있는 가족 친화적 경영이 갈등관리의 중요한 대안이 될 수 있을 것이다. 예를 들어, 가정생활과 직장생활의 효과적인 조화라는

주제는 독일 기업의 인적자원관리와 관련된 주요 연구 대상이다. 실제로 독일 기업들은 구성원들의 직장 생활과 가정생활의 조화 측면에서 다양한 제도적 배려와 과감한 투자를 아끼지 않을 만큼 가족 친화적 경영방식은 인적자원관리의 의미 있는 연구 영역으로 자리 잡았다. 독일 기업들은 가족 친화적 경영방식이 구성원의 동기 부여, 직장생활의 만족도 증가는 물론 기업성과에도 긍정적인 영향을 미치기 때문이라고 그 이유를 보고하였다[21].

개인자원의 증가는 일과 삶의 관계에서 발생할 수 있는 갈등을 줄여주며 개인몰입에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 여기에서 개인자원은 육체적, 정신적, 인지적, 사회적 자원 네 가지의 핵심적인 요소로 구성된다. 따라서 기업의 인적자원관리자는 구성원들의 개인자원 향상을 위한 다각적인 방안을 마련하여 제도화하는 노력이 필요할 것이다. 한편 일·가정생활의 균형 및 갈등과 관련된 논의와 대안의 탐색은 단순한 이분법적 접근이 아닌 입체적인 측면에서 접근하여야 할 것이다[3]. 또한 본 연구에서 발견된 일·가정생활의 균형 및 갈등이 조직의 성과와 개인의 몰입에 미치는 영향을 심도 있게 구체적으로 파악하기 위해서는 시계열적인 자료의 수집과 분석이 요구된다. 특히 일과 생활의 균형이 개인몰입뿐만 아니라 다양한 조직의 성과에 미치는 영향을 밝혀내기 위해서는 연구의 대상조직과 응답자 계층을 다양화하여 일반화의 가능성을 높이는 후속적인 노력이 요구된다.

참고 문헌

- [1] H. De Cheri, B. Holmes, J. Abbott, and T. Pettit, "Achievements and Challenges for Work/Life Balance Strategies in Australian Organizations," *International Journal of Human Resource Management*, Vol.16, No.1, pp.90-103, 2005.
- [2] 김주엽, 박상연, 지혜정, "일-생활 균형(Work-Life Balance)과 직무만족 및 이직의도 간의 관계에 관한 실증연구," *인적자원개발연구*, 제14권, 제

- 1호, pp.1-29, 2011.
- [3] E. Greenblatt, "Work/Life Balance: Wisdom or Whining," *Organizational Dynamics*, Vol.31, No.2, pp.177-193, 2002.
- [4] J. Sturges and D. Guest, "Working to Live or Living to Work? Work/Life Balance Early in the Career," *Human Resource Management Journal*, Vol.14, No.4, pp.5-20, 2004.
- [5] C. Loughlin and J. Barling, "Young Workers' Work Values, Attitudes, and Behaviours," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.74, No.4, pp.543-558, 2001.
- [6] S. Fleetwood, "Why Work-Life Balance Now?" *International Journal of Human Resource Management*, Vol.18, No.4, pp.387-400, 2007.
- [7] 임효창, 김오현, 이봉세, "기혼 직장인의 직장-가정갈등이 직무태도에 미치는 영향: 경력계획과 성별의 조절효과를 중심으로", 제18권, 제1호, pp.421-442, 2005.
- [8] C. Sullivan and J. Smithson, "Perspectives of Homeworkers and Their Partners on Working Flexibility and Gender Equity," *International Journal of Human Resource Management*, Vol.18, No.3, pp.448-461, 2007.
- [9] M. R. Frone and J. K. Yardley, "Workplace Family-Supportive Programmes: Predictors of Employed Parents' Importance Ratings," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.69, No.4, pp.351-366, 1996.
- [10] 고용노동부, "2016년도 일·가정양립 실태조사 결과 발표," 보도자료, 2016.
- [11] 박상연, 최민오, "가정친화제도의 효과성과 직장-가정 상호작용의 매개효과," *경영학연구*, 제42권, 제2호, pp.355-381, 2013.
- [12] 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.
- [13] S. Parasuraman, Y. S. Purohit, and V. M. Godshalk, "Work and Family Variables, Entrepreneurial Career Success, and Psychological Well-Being," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.48, No.3, pp.275-300, 1996.
- [14] M. R. Frone, M. Russell, and M. L. Cooper, "Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable?," *Journal of Organizational Behavior*, Vol.13, No.7, pp.723-729, 1992.
- [15] D. E. Guest, "Is the Psychological Contract Worth Taking Seriously?," *Journal of Organizational Behavior*, Vol.19, No.5, pp.649-669, 1998.
- [16] D. Carlson and P. Perrewe, "The Role of Social Support in the Stressor-Strain Relationship: An Examination of Work-Family Conflict," *Journal of Management*, Vol.8, No.4, pp.411-420, 1999.
- [17] S. J. Lambert, "Added Benefits: The Link between Work-Life Benefits and Organizational Citizenship," *Academy of Management Journal*, Vol.43, No.5, pp.801-815, 2000.
- [18] J. D. Goodstein, "Institutional Pressures and Strategic Responsiveness: Employer Involvement in Work-Family Issues," *Academy of Management Journal*, Vol.37, No.2, pp.350-382, 1994.
- [19] M. P. O'Driscoll, D. R. Ilgen, and K. Hildreth, "Time Devoted to Job and Off-Job Activities, Interrole Conflict, and Affective Experiences," *Journal of Applied Psychology*, Vol.77, No.3, pp.272-279, 1992.
- [20] G. M. Bellavia and M. R. Frone, *Work-family Conflict*. In J. Barling, E. K. Kelloway, and M. R. Frone(Eds.), *Handbook of Work Stress* (pp.113-147), Thousand Oaks, CA: Sage, 2005.
- [21] 이정연, 스펠 노이만, "가족 친화적 경영을 위한 유연적 근로시간제도," *인재경영*, 제25호, pp.70-71,

2007.

[22] A. Bandura, "Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change," *Psychological Review*, Vol.84, No.2, pp.191-215, 1977.

[23] A. O. Mensah and A. Lebbaeus, "The Influence of Employees' Self-Efficacy on Their Quality of Work Life: The Case of Cape Coast, Ghana," *International Journal of Business and Social Science*, Vol.4, No.2, pp.195-205, 2013.

[24] I. Prilleltensky and O. Prilleltensky, *Promoting Well-being: Linking Personal, Organizational, and Community Change*, John Wiley & Sons, 2007.

[25] A. O. Mensah and A. Lebbaeus, "The Influence of Employees' Self-Efficacy on Their Quality of Work Life: The Case of Cape Coast, Ghana," *International Journal of Business and Social Science*, Vol.4, No.2, pp.195-205, 2013.

[26] R. A. Matthews, L. M. Kath, and J. L. Barnes-Farrell, "A Short, Valid, Predictive Measure of Work - Family Conflict: Item Selection and Scale Validation," *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.15, No.1, pp.75-90, 2010.

[27] N. J. Allen and J. P. Meyer, "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, Normative Commitment," *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, No.1, pp.1-18, 1990.

[28] H. F. Kaiser, "An Index of Factorial Simplicity," *Psychometrika*, Vol.39, No.1, pp.31-36, 1974.

[29] 강현철, "구성타당성 평가에 있어서 요인분석의 활용," *대한간호학회지*, 제43권, 제5호, pp.587-594, 2013.

[30] R. M. Baron and D. A. Kenny, "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations,"

Journal of Personality and Social Psychology, Vol.51, No.6, pp.1173-1182, 1986.

저 자 소 개

이 정 언(Jeong Eon Lee)

종신회원



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

<관심분야> : 일 · 가정갈등, 역량관리, 인재선발