

일-가정 갈등 및 가정-일 갈등과 근로자의 직무몰입과 삶의 만족간의 관계와 성별 및 자녀수의 조절효과[†]

- 몽골 중소기업 사례를 중심으로 -

김동철* · 우광토야** · 김정원***

<요 약>

본 연구는 몽골 중소기업 조직을 대상으로 한 실증연구를 통해 일-가정 갈등이 직무몰입과 삶의 만족에 미치는 영향과 이들 관계에서 인구특성의 조절효과를 분석하였다. 이를 위해 일-가정 갈등(직장→가정 갈등, 가정→직장 갈등), 직무몰입, 삶의 만족에 대한 이론적 논의를 하였고, 이를 바탕으로 연구모형과 가설을 도출하였다. 가설검증 결과 직장→가정 갈등은 삶의 만족에 부정적 영향을 미치며, 가정→직장 갈등은 직무몰입과 삶의 만족 모두에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 인구특성의 조절효과는 유의하지 않은 것으로 분석되었다. 이러한 연구결과를 통해 도출된 시사점은 일-가정 갈등에 대한 리더의 인식 변화와 적극적 대응, 유연근무제도의 도입, 선별적 출산휴가와 육아휴직 지원, 관련 평가체계 수립 등이 있다.

핵심주제어: 일-가정 갈등, 직장→가정 갈등, 가정→직장 갈등, 직무몰입, 삶의 만족

논문접수일: 2017년 04월 03일 수정일: 2017년 05월 17일 게재확정일: 2017년 05월 19일

[†] 본 논문은 2016년도 강원대학교 대학회계 학술연구조성비일부지원으로 연구되었음(관리번호-520160330)

* 강원대학교 행정학과 시간강사, (제1저자), kdch87@hanmail.net

** 강원대학교 경영학과 석사

*** 강원대학교 경영학과 교수, (교신저자), jwkim25@kangwon.ac.kr

I. 서 론

현대 사회에서 기업조직은 다양한 불안정성으로 인해 높은 수준의 성과를 창출하고 유지하는데 어려움이 있다. 또한 조직성과 창출의 전제가 되는 우수한 인적자원의 확보나 조직구성원들의 다양한 욕구를 충족시켜야 하는 어려움에 직면해 있다. 특히 많은 국가나 사회에서 조직구성원 개인의 일과 삶의 균형이 중요하게 여겨지면서, 일과 가정생활에서 역할 갈등으로 인해 발생하는 다양한 문제들이 기업조직과 조직구성원 개인 모두에게 중요한 이슈가 되고 있다. 또한 조직구성원 개인의 직장 생활이 개인의 삶에 영향을 미칠 뿐만 아니라, 가정생활의 질이나 안녕이 조직생활이나 조직성과에도 영향을 미친다는 점들이 많은 연구를 통해 밝혀지고 있다. 따라서 최근 관련 연구로서 일-가정 갈등에 대한 연구가 많은 관심을 받고 있다.

지금까지 다수의 일-가정 관련 연구들이 선진국을 중심으로 활발하게 진행되어 왔으며, 우리나라의 경우에도 다양한 분야에서 연구가 이루어지고 있다. 특히 이들 연구들은 일-가정 갈등에 영향을 미치는 선행요인들을 규명하거나, 일-가정 갈등으로 인해 기업조직에서 발생하는 부정적 문제들과 그 해결방안을 찾는데 초점이 있었다. 그러나 아직까지 저개발 국가로 볼 수 있는 몽골의 경우 일-가정 갈등에 대한 많은 연구가 이루어지지 않았으며, 일-가정 갈등으로 인한 다양한 문제를 해결 할 수 있는 방안에 대한 모색이 부족한 실정이다. 이로 인해 몽골 기업들이 우수한 인적자원을 확보하고 발전시키는데 어려움을 겪고 있다.

특히 일-가정 갈등은 직장과 가정에서의 역할이 상충되거나 양립할 수 없는 상태에서 발생한다는 점이 핵심이다(Greenhaus & Beutell, 1985). 이는 직장이나 가정 중 어느 한쪽이 갈등을 유

발시키는 원인이 되기보다는, 양쪽 모두 원인의 시작점이 될 수 있다. 즉, 일-가정 갈등은 직장 과 가정이라는 서로 상이하면서도 관련성이 높은 주체들의 결합으로 발생한다고 볼 수 있다. 따라서 일-가정 갈등을 단일 차원으로 인식하기 보다는 갈등의 원인이 직장 과 가정 중 어느 쪽에서 시작되는가를 파악하고, 이에 따른 결과를 분석하는 것 역시 의미가 있다. 이에 본 연구는 일-가정 갈등의 방향성을 고려하여 직장→가정 갈등과 가정→직장 갈등으로 구분한 연구를 하는 것이 의미가 있다고 본다.

또한 조직구성원 개인들 역시 일-가정 갈등으로 인해 직장에서만 아니라 가정생활의 영역에도 많은 어려움을 겪고 있는 상태이다. 즉, 일-가정 갈등은 단순히 조직의 생산성이나 조직효과성의 문제뿐만 아니라 개인의 삶의 질이나 만족에 대한 차원과 관련되어 있다는 점이 중요하다. 이에 일-가정 갈등이 개인의 삶에 어떠한 영향을 미치며, 이러한 영향력 속에서 개인의 특성들이 어떤 의미가 있는지를 파악할 필요가 있다. 특히 개인의 특성에 따른 차이의 유무를 분석함으로써 일-가정 갈등을 해소하기 위한 차별적 대안을 도입해야 하는 가에 대한 대안을 모색할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 일-가정 갈등의 결과로서 기업에 대한 측면에서 직무몰입을, 개인의 가정에 대한 측면에서 삶의 만족을 종속변수로 설정한 연구를 하고자 하며, 이들 관계에서 성별과 자녀수와 같은 개인의 인구특성이 갖는 효과를 파악하고자 한다.

이러한 일-가정 갈등에 대한 논의는 한국을 포함한 선진국을 중심으로 다양한 사례에 대한 연구들이 이루어졌으며, 본 연구의 사례인 몽골의 경우 관련 연구가 매우 부족한 실정이다(김정원 외, 2016). 몽골의 경우 경제성장에 따른 여성 경제활동 인구의 지속적인 증가로 인해 일-가정 갈등이 증가하고 있는 실정이다. 1990년대 초반

정치적 민주화 이후 경제가 개방되고 도시화가 이루어지 시작하면서 가정에서 여성과 남성의 역할의 변화가 나타나기 시작하였다. 전통적으로 가사에 대한 역할이 컸던 여성들이 경제활동에 참여하기 시작하면서, 성별에 따른 역할 차이가 줄어들었으며, 이로 인해 일-가정 갈등의 문제가 중요한 사회적 이슈로 등장하였다. 또한 몽골 내에서도 대기업과 같이 조직규모가 크고, GWP나 WLB와 같은 조직문화에 대한 일정 수준의 관리 가능성이 있는 기업들의 경우 상대적으로 몽골 사회의 일-가정 갈등에 대한 상대적으로 명확한 인과관계나 시사점을 도출하는데 제약이 있다고 할 수 있다. 반면, 중소기업의 경우 조직차원에서의 관련 조직관리 가능성이 높지 않고, 개인 차원에서도 소득수준 등을 고려하였을 때, 일-가정 갈등으로 인한 어려움을 많이 겪을 수 있다고 본다. 아울러 몽골 중소기업과 같은 사례에 대한 연구는 국내 기업들이 중국을 비롯한 아시아권역에서 상대적으로 인건비가 저렴한 국가나 지역으로 생산공장 등을 이전하고 있는 현상을 고려하였을 때, 저개발 국가의 중소기업 수준에서 생산성을 높이기 위해, 종업원들의 일-가정 갈등과 관련한 어려움을 파악하고 관련 대응을 위한 시사점을 도출할 수 있다. 이러한 관점에서 본 연구의 사례인 몽골 중소기업에 대한 연구의 의의를 부여할 수 있다.

이와 같은 논의를 바탕으로 본 연구는 몽골 중소기업 조직을 대상으로 한 실증연구를 통해 일-가정 갈등이 직무몰입과 삶의 만족에 미치는 영향을 분석하고, 이들 관계에서 인구특성으로서 성별과 자녀수의 조절효과를 분석하고자 한다. 이를 위해 직장→가정 갈등과 가정→직장 갈등을 중심으로 한 일-가정 갈등, 직무몰입, 삶의 만족 등에 대한 이론적 논의를 통해 연구모형과 가설을 도출하고, 몽골 수도 소재 중소기업 재직자를 대상으로 한 설문조사 자료를 통해 요인

간 인과관계와 인구특성의 조절효과를 분석한다. 그리고 이러한 분석을 통해 방향성에 따른 일-가정 갈등이 조직이라는 공간에서 직무몰입에, 가정이라는 공간에서 삶의 질에 미치는 영향을 살펴보고, 이를 조직과 개인 차원에서 관리할 수 있는 시사점을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 일-가정 갈등

1.1 일-가정 갈등 관련 이론

일-가정 갈등 관련 선행연구들에 나타난 관련 개념들을 정리해보면, 일-가정 갈등이란 ‘일과 가정에서 일어나는 역할 요구를 상호 양립시키기 어려울 때 일어나는 역할 간 갈등’을 의미한다(Kahn et al., 1964; Greenhaus & Beutell, 1985; 김정원 외, 2016).

일-가정 갈등에 대한 이론적 논의는 역할 갈등이라는 관점에서 전이이론(spillover theory), 보상이론(compensation theory), 분리이론(segmentation theory) 등과 같은 이론적 배경을 가지고 있다. 개별 이론적 관점들에 대해서 정리해보면 다음과 같다(Champoux, 1980; Staines, 1980; 이수광, 2007; 최현정·김영화, 2009). 첫째, 전이이론(spillover theory)이란 개인이 직장에서 경험하거나 느낀 감정, 태도, 행동 등이 가정에 영향을 미치며, 또한 반대로 가정에서의 갈등이 직무태도에 영향을 미치는 관점을 말하며 대부분의 연구가 이 전이의 관점에서 직장-가정 갈등을 설명하고 있다(최현정·김영화, 2009). 전이이론은 사람들의 태도나 행동들이 한 영역에서 다른 영역으로 전이된다는 것이다. 즉 한 영역에서의 역할긴장이나 만족이 다른 영역에서의 역할긴장이나 만족으로 심리적 이월현상이 생긴다

는 관점이다. 전이이론은 두 가지 형태를 가질 수 있다. 하나는 긍정적인 전이이고 다른 하나는 부정적인 전이이며 직장이나 가정의 긍정적인 측면이 다른 영역에 정적으로 영향을 미칠 수도 있고 반대로 직장이나 가정의 부정적인 측면이 다른 영역에 부적인 영향을 미칠 수도 있다. 전이이론은 직장환경과 가정환경에서 발생하는 일들 사이에 유사성이 있다고 본다(강정원, 2006). 다시 말해 이는 직장에서 만족하고 행복하면 가정에서도 만족감과 행복이 유발되지만, 가정에서의 불화 또는 나쁜 감정 등이 생기면 직장으로 그대로 반영되어 나타날 수 있다는 것이다. 전이를 협의의 개념으로 보았을 때 형성된 태도, 정서, 기술, 행동이 다른 영역에 그대로 전달되는 것을 의미하며, 부정적 전이는 한 영역에서 부정적 태도, 정서, 기술, 행동이 다른 영역에 그대로 전달되는 것을 의미한다.

둘째, 보상이론은 직장이나 가정에서 불만이 생기면 다른 영역에서 보다 많은 만족을 찾으려고 시도하여 보상 받으려고 한다는 관점이다(Kossek & Ozeki, 1998; 이수광, 2007). 보상은 구성요소에 따라서 두 가지로 구분할 수 있는데, 그 중 하나는 보충적 보상(supplemental compensation)으로서 한 영역에서 결핍된 바람직한 경험, 행동, 심리상태를 다른 영역에서 의도적으로 추구하는 것을 의미한다. 다른 하나는 반응적 보상(reactive compensation)으로서 한 영역에서 경험한 박탈감이 다른 영역에 의해서 무의식적으로 보상되는 것을 의미한다. 이를 구체적으로 살펴보면 직장에서 소외되고 스트레스를 받은 개인이 직장 밖에서 만족과 의미 있는 관계와 가치를 추구하려 하고 이와 같이 과정에서 결국 가족과 더 만족하게 되고, 따라서 가족과 직장간의 관계는 표면적으로 부적관계를 보이게 된다. 이 관점은 조직에 순응하기 위해 혹은 가정이나 직장에서의 불만족, 스트레스 등으

로부터 자신을 보호하기 위해 인위적으로 사용한 일종의 분리와 보상이라는 대처방식을 보여준 것이라고 파악된다.

셋째, 분리이론은 직장환경과 가정환경이 상호 개별적인 것이고, 개인은 다른 영역의 영향 없이 한 영역에서 성공적으로 기능할 수 있다고 주장한다(Casper, Martin, Buffardi & Erdwins, 2002; 장재운·김효선, 2008; 조주은·신성원, 2014). 분리이론은 직장과 가정의 시간, 공간, 기능성의 분리로 인해서 개인이 다른 영역의 영향을 받지 않고 한 영역에서 성공적으로 기능할 수 있다고 본다. 다시 말해 가정은 사랑, 친밀감, 중요관계의 영역으로 파악되는 반면, 직장은 몰개성, 경쟁성, 수단성의 장소인 것으로 생각된다. 이 관점은 산업혁명에서 그 기원을 찾고 있는데, 많은 사람들이 공장에 취업을 하면서 직장과 가정의 영역이 분리되었으며, 그 결과 성(gender)의 분리도 이루어지게 되었다. 즉, 직장이 남성의 의무가 되고 가정은 여성의 의무가 되었다.

1.2 일-가정 갈등 유형

일-가정 갈등에 대한 이론적 논의는 유형 관점에서도 설명할 수 있다. 선행연구들에 나타난 일-가정 갈등 유형은 시간, 긴장, 행동 등의 근거를 바탕으로 한 유형화와 방향성을 기준으로 한 유형화가 구분된다(Greenhaus & Beutell, 1985; Gutek, Searle & Klepa, 1991). 첫째, 시간, 긴장 및 행동 등에 근거를 기준으로 한 일-가정 갈등은 시간근거갈등, 긴장근거갈등, 행동근거갈등으로 구분된다. 우선 시간근거갈등(time-based conflict)은 시간을 기준으로 한 관점은 일-가정 갈등을 개인이 쓸 수 있는 시간이 제한적이기 때문에 직장(또는 가정)영역에서 쓸 수 있는 시간이 많아지면 가정(또는 직장)영역에서 쓸 수 있는 시간이 줄어들어 그 역할을 수행하기 어렵게 되어 발생하는 갈등으로 이해하는 관점이다

(O'Reilly & Chatman, 1986). 긴장근거갈등(strain-based conflict)은 한 영역의 역할 수행에서 얻은 긴장이나 스트레스 또는 피로 등이 다른 영역에까지 영향을 미치는 일출효과로 인해 다른 영역의 역할 수행이 지장을 받는 경우 발생하는 갈등을 설명하는 관점이다(Voydanoff & Donnelly, 1999). 또한 행동근거갈등(Behavior-based conflict)은 한 영역에서 역할수행에 효과적이었던 행동이 다른 영역에서 요구하는 행동에 적합하지 않음으로써 발생하는 갈등을 설명하는 관점이다(Greenhaus & Beutell, 1985).

둘째, 방향성에 따른 갈등 유형은 갈등의 원인이 직장과 가정 중 어느 곳에서 시작되는 가를 구분하는 관점이다(Gutek, Searle, & Klepa, 1991; Frone, Russel & Cooper, 1997). 일-가정 갈등은 한 개인이 물리적으로 분리된 장소에서 여러 개의 역할을 수행해야 하는데서 발생한다. Gutek, Searle 및 Klepa(1991)가 직장 가정 갈등을 방향성에 따라 직장역할에 참여함으로써 가정역할 수행이 어려운 경우에 발생하는 직장→가정 갈등(work interference with family: WIF)과 반대로 가정역할에 참여함으로써 직장 역할 수행이 어려운 경우에 발생하는 가정→직장 갈등(family interference work: FIW)으로 분류하였다. 예를 들면, 직장 가정 갈등은 출장이나 야근 등으로 집안일을 못하거나 생일과 같은 기념일에 참석을 하지 못하는 경우를 말하며, 가정 직장 갈등은 배우자나 가족과의 문제로 업무에 집중하지 못하는 경우나 결근이나 지각 등을 하게 되는 경우에 해당된다. 또한 직장 가정 갈등(WIF)의 경우 주로 업무과부하나 예기치 않은 출장, 긴 출퇴근 소요시간 등과 같이 일과 관련된 특성과 관련이 있고, 가정 직장 갈등(FIW)은 맞벌이 유무나 자녀의 수 등과 같이 가정과 관련된 특성이 주요 원인변수이다.

이와 같이 일-가정 갈등에 대한 이론적 논의

를 바탕으로 본 연구는 일-가정 갈등의 방향성에 대한 초점을 갖고자 한다. 일-가정 갈등에 대한 국내의 최근 주요 선행연구들의 경우 방향성을 고려하지 않고 일-가정 갈등을 단일 차원으로 인식하고 다양한 조직효과성 변수들과의 인과관계를 규명하는 연구들(이수광, 2007; 정진철·김성만, 2008; 조주은·신성원, 2014)과 방향성을 고려한 연구들(김효선·차운아, 2009; 최현정·김영화, 2009; 오지경·노용휘·김은규, 2014; 진종순, 2015)이 다양하게 이루어졌다. 그러나 본 연구의 사례인 몽골과 같이 저개발국가의 기업조직에 대한 일-가정 연구의 경우 아직 관련 연구가 활발하게 이루어지지 못하였으며, 방향성을 고려한 연구가 거의 없다는 점에서 관점을 설정하고자 한다(김정원 외, 2016).

2. 가설 설정

2.1 일-가정 갈등과 직무몰입 및 삶의 만족 관계

일-가정 갈등이 조직효과성 관점에서 직무몰입과 개인의 관점에서 삶의 만족에 미치는 영향에 대한 논의는 부정적 인과관계가 존재한다는 것이 일반적이다(김정원 외, 2016). 특히 일-가정 갈등을 방향성을 기준으로 직장→가정 갈등과 가정→직장 갈등으로 구분하였을 때, 개인이 느끼는 직장 측면에서 직무몰입과 개인의 가정이나 사적 영역 측면에서의 삶의 만족에도 지속적으로 부정적 영향을 미칠 것으로 예상된다. 직장→가정 갈등의 경우 과도한 잔업, 야근이나 주말근무와 같이 격무로 인한 시간부족과 직장에서의 스트레스가 가정으로 연결되는 심리적 문제가 직무몰입과 삶의 만족에 부정적 영향을 미치게 될 것이다(진종순, 2015). 가정→직장 갈등의 경우 가사노동의 과도나 지원 부족, 역할분담 문제 등으로 인해서 발생하는 문제와 가정 내 불

화로 인한 심리적 불안정성이 직장에서의 업무 수행에 부정적 영향을 줄 때 직무몰입과 삶의 질을 낮추게 될 것이다.

관련 선행연구들을 중심으로 내용을 정리해보면, Jones와 Butler(1980)는 직장-가정 갈등과 직무몰입에 대한 연구에서 이들 사이에 통계적으로 유의한 부정적(-) 관계가 존재한다는 연구결과를 제시하였다(박인규, 2004). 이은희 (2000)의 연구에서도 직장-가정 갈등이 직무몰입과 관련하여 부적으로 영향을 미치고 있다는 연구결과를 제시하였다. 또한 이영지(2010)는 기혼여성의 직장-가정 갈등요인이 근로자의 태도 및 행위에 미치는 영향에 대한 연구에서 조직구성원이 인식하는 일-가정 갈등은 근무태도나 직무만족 등에 부정적 영향을 미치며, 이러한 현상이 심화되거나 누적될 경우 조직성과의 저하로 연결된다고 하였다. 오지경 외(2014)는 항공사 기혼 여성 승무원들의 일-가정 갈등에 대한 연구에서 일-가정 갈등이 서비스 품질과 같은 직무행태에 부정적 영향을 미친다고 하였다. 진중순(2015)은 일과 가정의 갈등이 직무스트레스에 미치는 영향에 대한 연구에서 일→가정 갈등과 가정→일 갈등 모두 직무스트레스를 높이는 원인이 된다고 하였다. 이러한 일-가정 갈등은 개인 관점에서 삶의 질을 취약하게 만들게 된다.

이러한 논의를 바탕으로 일-가정 갈등이 직무몰입과 삶의 만족에 미치는 영향을 분석하기 위해 설정된 가설1, 가설2, 가설3, 가설4는 다음과 같다.

가설1: 직장→가정 갈등은 직무몰입에 부정적 영향을 미칠 것이다.

가설2: 직장→가정 갈등은 삶의 만족에 부정적 영향을 미칠 것이다.

가설3: 가정→직장 갈등은 직무몰입에 부정적 영향을 미칠 것이다.

가설4: 가정→직장 갈등은 삶의 만족에 부정적 영향을 미칠 것이다.

2.2 인구특성 조절효과

일-가정 갈등과 관련한 다수의 연구들이 성별, 학력, 결혼여부, 자녀수, 근무부서, 근무기간 등과 같은 응답자의 개인적 특성에 대한 논의들을 하고 있다(Steyl & Koekemoer, 2011; 조주은·신성원, 2014). 본 연구 역시 이러한 일-가정 갈등이 직무몰입과 삶의 만족에 미치는 영향이 인구특성에 따라 달라지는가에 대한 논의를 위해 관련 가설을 설정·분석하고자 한다. 특히 연구사례인 몽골 중소기업에서 근로자들의 일-가정 갈등에 차이를 만들어 낼 수 있는 요인을 살펴 보았을 때, 성별과 자녀수가 핵심적이라고 판단하였다. 반면, 인구통계학적 특성으로서 통제변수들 중 연령, 학력, 결혼유무, 월평균소득의 경우 그 영향력이 상대적으로 미비하거나 성별과 자녀수에 대한 분석을 통해 설명할 수 있다고 보았다. 성별의 경우 여성의 경제활동 참여 수준이 높은 몽골의 상황과 일-가정 갈등에 대한 성별에 따른 지각차이가 존재하는가를 고려하였다. 몽골의 경우 전체 경제활동인구를 기준으로 남성과 여성의 경제활동 참여의 차이가 적은 편이다. 또한 성별에 따른 조절효과에 대한 분석은 일-가정 양립 정책이나 제도수립에서 성별의 차이를 고려해야하는가? 고려해야 한다면 여성과 남성에 대해 각각 어떤 고려를 해야하는가?를 판단할 수 있는 논리를 제시해준다. 이러한 여성들의 경제활동 참여의 증대와 일-가정에서의 역할의 변화로 인한 갈등과 아울러 자녀 양육 문제는 몽골에서 중요한 이슈로 등장하고 있다. 자녀수는 급작스런 도시화 현상으로 인해 소규모 가족이 늘어나고 있는 몽골 상황에서 일-가정 갈등에서 자녀 양육의 어려움이 역할 충돌이나 시간 부족의 핵심적 원인일 것이라는 가정을 바

탕으로 하였다. 전통적으로 대가족을 형성하고 자녀의 양육을 가족 전체가 하던 과거와는 달리, 도심지역으로 취업을 위해 이주하면서 나타난 소가족 형태의 증가는 여성 취업의 증가로 인한 맞벌이 가구의 증가와 함께 자녀양육 문제를 심화시켰으며, 일-가정 갈등의 중요한 원인이 될 수 있다고 볼 수 있다. 실제 국내의 선행연구들에서도 자녀의 양육이 일-가정 갈등의 주요 원인으로 나타나고 있다. 특히 자녀수에 따라 일-가정 갈등의 정도나 직무몰입 및 삶의 만족과 같은 결과변수에 미치는 영향력이 달라질 수 있다.

관련 선행연구들에 나타난 인구특성에 대한 논의들을 살펴보면 인구특성에 따라 일-가정 갈등 문제에 대해 차이가 있다는 연구들(Duxbury & Higgins, 1991; 장재운·김혜숙, 2003; 김유선·김명소·한영석, 2013)과 차이가 없다는 연구 결과들(Carlson, Kacmar & Williams, 2000; Hammer, Cullen, Neal, Sinclair & Shafiro, 2005; Bakker, Demerouti & Dollard, 2008)이 다양하게 나타나고 있다. 이러한 인구특성에 대한 관련 연구들의 결과들이 다르게 나타나는 것은

개별 연구들의 연구대상에 따른 기업문화나 사회적 환경의 차이에 따른 것으로 볼 수 있다(조주은·신성원, 2014). 이러한 점에서 몽골의 사회적 상황을 고려한 연구결과를 탐색하는 것이 의미가 있다고 본다.

이러한 논의를 바탕으로 일-가정 갈등과 직무몰입 및 삶의 만족의 관계에서 인구특성의 조절효과를 분석하기 위해 설정된 가설5와 가설6은 다음과 같다.

가설5-1: 직장→가정 갈등이 직무몰입에 미치는 영향은 성별에 따라 달라질 것이다.

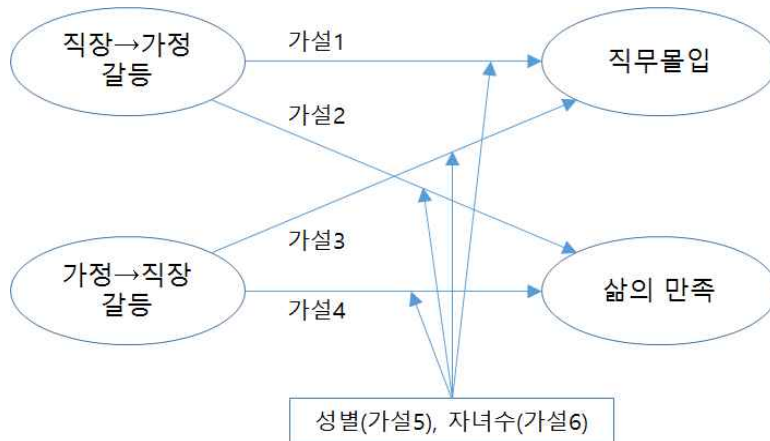
가설5-2: 직장→가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향은 성별에 따라 달라질 것이다.

가설5-3: 가정→직장 갈등이 직무몰입에 미치는 영향은 성별에 따라 달라질 것이다.

가설5-4: 가정→직장 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향은 성별에 따라 달라질 것이다.

가설6-1: 직장→가정 갈등이 직무몰입에 미치는 영향은 자녀수에 따라 달라질 것이다.

가설6-2: 직장→가정 갈등이 삶의 만족에 미



<그림 1> 연구모형

치는 영향은 자녀수에 따라 달라질 것이다.

가설6-3: 가정→직장 갈등이 직무몰입에 미치는 영향은 자녀수에 따라 달라질 것이다.

가설6-4: 가정→직장 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향은 자녀수에 따라 달라질 것이다.

III. 연구 설계

1 연구모형

일-가정 갈등(직장→가정 갈등과 가정→직장 갈등)이 직무몰입과 삶의 만족에 미치는 영향과 이들 이들 관계에서 인구특성의 조절효과를 분석하기 위한 연구모형은 다음 <그림 1>과 같다.

독립변수는 방향성을 고려한 일-가정 갈등으로서 직장→가정 갈등과 가정→직장 갈등을 설정하였으며, 종속변수는 직무몰입과 삶의 만족을 설정하였다. 독립변수와 종속변수의 관계에서 조절변수는 인구특성 중 성별과 자녀수를 설정하였다. 연구모형에 따른 연구가설은 앞장의 논의와 같으며, 연구가설 검증의 의의는 다음과 같다. 가설1~가설4는 조직구성원이 인식하는 일-가정 갈등이 조직이라는 공간에서는 직무몰입에, 가정이라는 공간에서는 삶의 질에 얼마나 부정적 영향을 미치는가를 분석하기 위한 것이다. 특히 일-가정 갈등을 단일 차원이 아닌 방향성을 고려하여 직장과 가정 각각으로부터 비롯되는 갈등의 영향을 분석하고자 하였다는 점에서 의의가 있다. 가설5와 가설6은 일-가정 갈등이 직무몰입과 삶의 만족에 미치는 영향이 인구특성에 따라 달라지는 가를 분석하기 위한 것이다. 인구특성 중 여성의 사회참여의 영향력을 판단하기 위한 성별과 일-가정 갈등에서 자녀양육이 영향력을 갖고 있는가를 분석하기 위해 자녀수를 조절변

수로 설정하였다.

2 조사 설계

2.1 변수의 조작적 정의 및 측정

본 연구에서 논의되는 변수들의 조작적 정의와 측정에 대한 사항들을 정리하면 다음 <표 1>과 같다. 첫째, 일-가정 갈등의 경우 직장→가정 갈등과 가정→직장 갈등으로 구분하였다. 직장→가정 갈등이란 '직장에서 수행하는 일 역할이 가정의 역할 수행에 방해가 됨으로써 나타나는 일-가정 갈등'을 의미한다. 반대로 가정→직장 갈등이란 '가정에서의 역할이 직장에서 수행하는 역할에 방해가 됨으로써 나타나는 일-가정 갈등'을 의미한다. 이들을 측정하기 위한 문항은 Greenhaus 등(1989)과 Gutek 등(1991)의 연구에서 개발된 사항을 수정하여 적용하였다. 직장→가정 갈등을 측정하기 위한 문항은 '나는 업무수행을 위해 늦게까지 일해야 되기 때문에 가족 구성원의 책임을 다하지 못할 때가 있다', '나는 퇴근 후에 너무 피곤해서 가정일(육아, 요리, 청소, 세탁 등)을 할 수 없을 때가 있다', '나는 회사 일 때문에 가족과 관련된 계획을 바꾸어야 할 때가 있다', '나의 가족은 집에서 내가 업무와 관련된 일에 열중하는 것을 별로 좋아하지 않는다', '나는 직장일 때문에 가족 친구들과 함께 보낼 시간을 빼앗기고 있다', '나는 직장에서 해야 할 일이 많아서 취미생활을 전혀 할 수가 없다', '나는 직장과 가정에서 해야 할 일을 모두 잘하기에는 시간이 부족하다' 등이다. 또한 가정→직장 갈등을 측정하기 위한 문항은 '나는 가족이나 배우자를 위한 일 때문에 회사업무에 집중하지 못한 적이 있다', '나는 가족과 시간을 보내기 위하여 직장 내 활동(출근, 회식, 참석 등)을 미루어야 할 때가 있다', '나는 집안일에 책임을 다하

기 위하여 직장의 일을 잘하지 못할 때가 있다', '나는 내 가족의 일 때문에 제때 맞춰 일하기, 일상업무, 초기근무 등이 어려울 때가 있다', '나는 집안일로 인한 스트레스 때문에 직장 내 업무수행능력이 떨어진다', '나는 집안일 때문에 직장에서 피곤함을 자주 느낀다', '나는 가족이나 배우자가 요구하는 것이 너무 많아 종종 업무와 관련된 활동을 제대로 수행하지 못한다' 등이다. 척도는 직장→가정 갈등과 가정→직장 갈등 모두 5점 척도를 사용하였다.

둘째, 직무몰입은 '조직구성원 개인이 조직에 소속감을 느끼고 지속적으로 근무하고자 하는 상태'를 의미한다. 조직몰입을 측정하기 위한 설문문항은 Kanungo(1982)의 연구를 수정인용하였다. 구체적인 문항은 '나는 업무를 할 때 활력이 넘치는 느낌을 받는다', '나는 때로는 하는 일에 집중해서 나도 모르게 정말 오랜 시간 일하게 될 때도 있다', '나는 내가 하는 일에 열정을 가

지고 있다', '나는 내가 하는 일에 자부심을 갖는다', '나는 현재의 업무를 수행하면서 기쁨과 보람을 느낀다', '나는 전반적으로 현재 직장생활에 만족한다' 등이며, 척도는 5점 척도이다.

셋째, 삶의 만족은 '일상생활과 가정생활 등에서 느끼는 정신적·신체적·사회적 만족과 행복'을 의미한다. 이를 측정하기 위한 문항은 선행연구 중 박재규(2001)에서 활용된 6개 문항을 사용하였다. 구체적인 설문문항은 '나는 정신적, 신체적 건강상태에 만족한다', '나는 가정생활에서 진정한 행복을 느낀다', '나는 가정생활에 대해 만족한다', '나는 가족을 신뢰하고 자랑스럽게 여긴다', '나는 현재 행복하다', '나는 현재 내 삶에 만족하다' 등이며, 척도는 5점 척도이다.

마지막으로 인구통계학적 특성은 성별, 연령, 학력, 자녀수, 결혼여부, 월평균 소득 등을 측정하였다.

<표 1> 설문구성

변수		문항수		출처
		전	후	
일-가정 갈등	직장 →가정 갈등	7	7	Greenhaus et al.(1989) Gutek et al.(1991)
	가정 →직장 갈등	7	6	
직무 몰입		6	6	Kanungo(1982)
삶의 만족		6	6	박재규(2001)
인구통계학적 특성		6	6	성별, 연령, 학력, 결혼유무 자녀수, 월평균 소득

2.2 자료수집 및 분석방법

본 연구의 분석수준은 개인이며, 설문조사는 몽골의 수도인 울란바타르에 소재하고 있는 중소기업에 근무하고 있는 20대~60대 조직구성원을 대상으로 실시하였다. 울란바타르에 위치한

중소기업을 선정 이유의 몽골 산업분야 기업의 대부분이 수도에 집중되었다는 점을 고려하였다. 설문조사에 적용된 문항은 앞에서 설명한 것과 같으며, 조사대상이 몽골이라는 점을 고려하여 몽골어로 번역하여 조사를 실시하였다. 설

문조사는 전체 350명을 대상으로 이루어졌으며, 응답된 설문지 중 불성실한 케이스를 제외하고 313부가 분석에 사용되었다. 313명의 구체적인 인구통계학적 특성은 다음 <표 2>와 같다. 성별은 남자109명(34.8%), 여자204명(65.2%), 연령은 20대 162명(51.8%), 30대 100명(31.9%), 40대 36명(11.5%), 50대 13명(4.2%), 60대 이상 2명(0.6%) 등이다. 학력은 고졸 21명(6.7%), 전문대졸 10명(3.2%), 대졸 197명(62.9%), 대학원졸 85명(27.2%)이며, 결혼여부는 미혼 103명(32.8%), 기혼 210명(67.1%) 등이다. 자녀수는 없음 104명(33.2%), 1명 86명(27.5%), 2명 84명(26.8%), 3명 이상 39명(12.5%)이며, 월평균 소득은 30-50만원 48명(15.3%), 50-80만원 96명(30.7%), 80-110만

원 72명(23.0%), 110-150만원 49명(15.7%), 150-200만원 33명(10.5%), 200만원이상 15명(4.8%) 등이다.

연구가설의 검증은 통계패키지 SPSS 23.0v를 활용하였다. 분석에 적용된 방법을 살펴보면, 첫째, 표본의 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 하였다. 둘째, 사전 분석 차원에서 측정문항의 타당성과 신뢰도 분석을 위해 요인분석과 신뢰도 분석을 하였다. 또한 변수 사이의 상관관계를 파악하기 위해 상관관계분석을 하였다. 셋째, 독립변수와 종속변수의 인과관계를 분석하기 위해 다중회귀분석을 하였으며, 성별과 자녀수의 조절효과를 분석하기 위해 위계적 회귀분석을 하였다.

<표 2> 응답자의 인구통계학적 특성

구분		빈도	퍼센트
성별	남자	109	34.8
	여자	204	65.2
연령	20대	162	51.8
	30대	100	31.9
	40대	36	11.5
	50대	13	4.2
	60대 이상	2	0.6
학력	고졸	21	6.7
	전문대졸	10	3.2
	대졸	197	62.9
	대학원졸	85	27.2
결혼 여부	미혼	103	32.8
	기혼	210	67.1
자녀수	없음	104	33.2
	1명	86	27.5
	2명	84	26.8
	3명 이상	39	12.5
월평균 소득	30-50만원	48	15.3
	50-80만원	96	30.7
	80-110만원	72	23.0
	110-150만원	49	15.7
	150-200만원	33	10.5
	200만원 이상	15	4.8
전체		313	100.0

<표 3> 요인분석 및 신뢰도 분석

구분	직무몰입	직장→가정 갈등	가정→직장 갈등	삶의 만족
직장→가정 갈등1	0.055	0.497	0.219	-0.256
직장→가정 갈등2	-0.061	0.681	0.089	-0.072
직장→가정 갈등3	-0.066	0.596	0.195	-0.128
직장→가정 갈등4	-0.139	0.642	0.138	0.006
직장→가정 갈등5	0.002	0.525	0.211	0.017
직장→가정 갈등6	-0.041	0.709	0.154	-0.050
직장→가정 갈등7	-0.110	0.584	0.240	-0.085
가정→직장 갈등2	-0.053	0.374	0.548	-0.071
가정→직장 갈등3	-0.116	0.300	0.507	0.070
가정→직장 갈등4	-0.052	0.192	0.768	-0.037
가정→직장 갈등5	-0.066	0.222	0.704	-0.095
가정→직장 갈등6	-0.029	0.152	0.785	-0.121
가정→직장 갈등7	-0.139	0.134	0.545	-0.130
직무몰입1	0.526	-0.145	-0.075	-0.011
직무몰입2	0.688	-0.209	-0.109	0.097
직무몰입3	0.483	0.132	-0.092	0.219
직무몰입4	0.822	-0.084	-0.036	0.131
직무몰입5	0.829	0.024	-0.092	0.008
직무몰입6	0.834	-0.090	0.003	0.089
삶의 만족1	0.282	0.123	-0.103	0.494
삶의 만족2	-0.028	0.059	-0.071	0.558
삶의 만족3	0.142	-0.098	0.004	0.551
삶의 만족4	0.091	-0.214	0.003	0.629
삶의 만족5	-0.061	-0.121	-0.237	0.656
삶의 만족6	0.125	-0.153	0.008	0.636
고유값(Eigen Value)	3.259	3.166	2.902	2.322
분산비율(% of variation)	13.034	12.663	11.606	9.287
누적분산비율(Cumulative %)	13.034	25.697	37.303	46.590
신뢰도(Cronbach's alpha)	0.803	0.765	0.786	0.655

IV. 실증분석

1. 사전분석

1.1 요인분석 및 신뢰도 분석

가설검증을 위한 통계분석에 적용된 설문문항

들의 타당도 및 신뢰도 분석을 위하여 우선 베리맥스 회전방법을 적용한 요인분석을 실시하였다. 요인분석 및 신뢰도 분석 결과는 다음 <표 3>과 같다. 요인분석 결과 가정→직장 갈등 1 문항(나는 가족이나 배우자를 위한 일 때문에 회사업무에 집중하지 못한 적이 있다)의 요인적재량이 0.4 미만으로 나타나 제거하였으며, 다른

요인의 경우 모든 문항들이 요인적재량이 0.4 이상으로 나타나 포함되었다. 추출된 요인 수의 적절여부를 판단하는 고유값(Eigen Value)도 최소값이 2.322로 1.0보다 커 타당한 것으로 나타났다. 신뢰도 분석결과 Cronbach's alpha값이 직장→가정 갈등 0.765, 가정→직장 갈등 0.786, 직무몰입 0.803, 삶의 만족 0.655로 모든 요인이 0.6 이상으로 나타났다. 요인분석과 신뢰도 분석을 통해 타당도와 신뢰도를 확인한 문항들은 각 요인별로 평균을 산출하여 이후 상관관계분석과 가설검증을 위한 분석에 적용되었다. 정리하면 기존 선행연구들에서 충분히 검증되고, 본 연구의 요인분석과 신뢰도 분석의 결과에서도 문제가 없다는 점을 고려하였을 때 수렴타당성에 문제가 없는 것으로 판단된다.

2.2 상관관계 분석

개별 변수들 사이의 상관관계 분석결과 통계적으로 유의한 상관관계가 존재하는 것으로 나타났다. 구체적인 변수 간 상관관계는 다음 <표 4>와 같다. 독립변수인 일-가정 갈등의 경우 직장→가정 갈등과 가정→직장 갈등 모두 직무몰입과 삶의 만족 변수와 통계적으로 유의한 음(-)의 상관관계를 보였다. 직무몰입과 삶의 만족의 경우 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 분석되었다. 일-가정 갈등으로서 직장→가정 갈등과 가정→직장 갈등 변수는 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 즉, 주요 변수들의 상관관계가 보통 수준으로 높지 않다는 점에서 요인들의 판별타당성에 따른 문제가 없는 것으로 분석되었다. 아울러 성별, 연령, 학력, 결혼여부, 자녀수, 소득 등의 통제변수에 대한 상관관계 분석의 경우 주요 변수와의 관계를 파악하는데 참고하기

<표 4> 상관관계 분석

구분	직장 →가정 갈등	가정 →직장 갈등	직무 몰입	삶의 만족	성별	연령	학력	결혼 여부	자녀수	소득
직장 →가정 갈등	1.000									
가정 →직장 갈등	0.568**	1.000								
직무 몰입	-0.200**	-0.222**	1.000							
삶의 만족	-0.251**	-0.245**	0.256**	1.000						
성별	-0.057	0.02	0.048	-0.033	1.000					
연령	-0.145*	-0.142*	0.064	0.034	-0.086	1.000				
학력	0.055	0.032	0.018	0.093	-0.049	-0.030	1.000			
결혼 여부	-0.051	-0.146**	0.086	0.097	0.002	-0.389**	0.019	1.000		
자녀 수	0.026	0.053	-0.088	-0.097	0.031	0.596**	-0.075	-0.692**	1.000	
소득	-0.041	0.008	-0.060	0.087	0.160**	0.257**	0.260**	-0.356**	0.357**	1.000

* p<0.05, ** p<0.01

위해 실시하였으며, 해당 결과를 포함하여 제시하였다.

2. 가설검증

2.1 가설1·가설2·가설3·가설4 검증

독립변수인 일-가정 갈등으로서 직장→가정 갈등과 가정→직장 갈등이 각각 종속변수인 직무몰입과 삶의 만족에 미치는 영향을 분석하기 위한 가설1부터 가설4까지의 검증은 다중회귀분석을 통해 이루어졌으며, 인구통계학적 특성은 통제변수로서 투입되었다. 구체적인 결과는 다음 <표 5>과 같다. 첫째, 직장→가정 갈등이 직무몰입에 미치는 영향에 대한 가설1에 대한 분석결과 기울기(B)가 -0.089로 음(-)으로 나타났으나

통계적으로 유의하지 않아 기각되었다. 둘째, 직장→가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향에 대한 가설2에 대한 분석결과 기울기(B)가 -0.141로 음(-)으로 나타났으며, $p < 0.05$ 수준에서 통계적으로 유의하여 채택되었다. 셋째, 가정→직장 갈등이 직무몰입에 미치는 영향에 대한 가설3에 대한 분석결과 기울기(B)가 -0.138로 음(-)으로 나타났으며, $p < 0.05$ 수준에서 통계적으로 유의하여 채택되었다. 넷째, 가정→직장 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향에 대한 가설4에 대한 분석결과 기울기(B)가 -0.121로 음(-)으로 나타났으며, $p < 0.05$ 수준에서 통계적으로 유의하여 채택되었다.

이러한 직장→가정 갈등과 가정→직장 갈등이 각각 종속변수인 직무몰입과 삶의 만족에 미치

<표 5> 가설1·가설2·가설3·가설4 검증

구분	변수		B	p	통계량
	독립/통제	종속			
가설1 가설3	(상수)	직무 몰입	4.041	0.000***	R ² =0.080 수정된 R ² =0.056 F=3.323(8)**
	성별		0.082	0.185	
	연령		0.079	0.060	
	학력		0.031	0.439	
	결혼여부		-0.011	0.897	
	자녀수		-0.068	0.128	
	월평균 소득		-0.028	0.234	
	직장→가정 갈등		-0.089	0.152	
	가정→직장 갈등		-0.138	0.035*	
가설2 가설4	(상수)	삶의 만족	3.955	0.000***	R ² =0.109 수정된 R ² =0.086 F=4.655(8)***
	성별		-0.048	0.397	
	연령		0.026	0.509	
	학력		0.042	0.259	
	결혼여부		0.049	0.534	
	자녀수		-0.054	0.190	
	월평균 소득		0.041	0.062	
	직장→가정 갈등		-0.141	0.014*	
	가정→직장 갈등		-0.121	0.048*	

주) 성별과 결혼여부는 더미변수임

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

<표 6> 가설5 검증

가설	구분		모형1			모형2			모형3			
	독립	종속	β	t	p	β	t	p	β	t	p	
가설 5-1	직장→가정 갈등	직무 몰입	-0.200	27.170	0.000***	-0.198	-3.561	0.000***	-0.229	-3.381	0.001**	
	성별					0.037	0.659	0.510	-0.192	-0.661	0.509	
	직장→가정 갈등 × 성별								0.233	0.803	0.423	
	R ²			0.040			0.042($\Delta R^2=0.002$)			0.044($\Delta R^2=0.002$)		
	수정된 R ²			0.037			0.035			0.034		
	F변화량			-			0.435(p=0.510)			0.645(p=0.423)		
가설 5-2	직장→가정 갈등	삶의 만족	-0.251	-4.568	0.000***	-0.253	-4.608	0.000***	-0.270	-4.030	0.000***	
	성별					-0.047	-0.855	0.393	-0.171	-0.596	0.552	
	직장→가정 갈등 × 성별								0.126	0.440	0.660	
	R ²			0.063			0.065($\Delta R^2=0.002$)			0.066($\Delta R^2=0.001$)		
	수정된 R ²			0.060			0.059			0.057		
	F변화량			-			0.731(p=0.393)			0.194(p=0.660)		
가설 5-3	가정→직장 갈등	직무 몰입	-0.222	-4.018	0.000***	-0.223	-4.035	0.000***	-0.220	-3.185	0.002**	
	성별					0.052	0.946	0.345	0.071	0.277	0.782	
	가정→직장 갈등 × 성별								-0.020	-0.076	0.940	
	R ²			0.049			0.052($\Delta R^2=0.003$)			0.052($\Delta R^2=0.000$)		
	수정된 R ²			0.046			0.046			0.043		
	F변화량			-			0.895(p=0.345)			0.006(p=0.940)		
가설 5-4	가정→직장 갈등	삶의 만족	-0.245	-4.447	0.000***	-0.244	-4.431	0.000***	-0.269	-3.920	0.000***	
	성별					-0.028	-0.506	0.613	-0.183	-0.714	0.476	
	가정→직장 갈등 × 성별								0.162	0.620	0.536	
	R ²			0.060			0.061($\Delta R^2=0.001$)			0.062($\Delta R^2=0.001$)		
	수정된 R ²			0.057			0.054			0.053		
	F변화량			-			0.256(p=0.613)			0.385(p=0.536)		

** p<0.01, *** p<0.001

는 영향을 분석하기 위한 가설1부터 가설4까지의 검증 결과를 정리해보면 다음과 같다. 우선 직장→가정 갈등이 직무몰입에 유의한 영향을 미치지 못해 기각된 가설1은 직장에서의 문제로 인해 발생하는 일-가정 갈등은 직장 차원의 직무몰입에는 영향을 미치지 못한다는 것으로 볼 수 있다. 이는 직장에서의 문제는 가정을 통해서 직무몰입으로 연결되는 것이 아니라, 직접

적으로 직무몰입에 영향을 준다는 측면으로 해석할 수 있다. 직장→가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향인 가설3의 경우 직장에서 발생하는 시간부족이나 심리적 스트레스와 같은 다양한 문제가 가정에서의 갈등을 유발하고 이는 개인 차원에서 삶의 만족에 부정적 영향을 만들어 내는 것으로 볼 수 있으며, 관련 선행연구들의 결과들과 동일한 결과이다(진중순, 2015). 가정→직

<표 7> 가설6 검증

가설	구분		모형1			모형2			모형3		
	독립	종속	β	t	p	β	t	p	β	t	p
가설 6-1	직장→가정 갈등 자녀수 직장→가정 갈등 × 자녀수	직무 몰입	-0.200	-3.608	0.000***	-0.198	-3.575	0.000***	-0.243	-1.924	0.055
						-0.083	-1.495	0.136	-0.187	-0.695	0.488
										0.116	0.395
	R ²		0.040			0.047($\Delta R^2=0.007$)			0.048($\Delta R^2=0.001$)		
	수정된 R ²		0.037			0.041			0.038		
	F변화량		-			2.234(p=0.136)			0.156(p=0.693)		
가설 6-2	직장→가정 갈등 자녀수 직장→가정 갈등 × 자녀수	삶의 만족	-0.251	-4.568	0.000***	-0.248	-4.537	0.000***	-0.218	-1.748	0.081
						-0.090	-1.650	0.100	-0.020	-0.077	0.939
										-0.078	-0.269
	R ²		0.063			0.071($\Delta R^2=0.008$)			0.071($\Delta R^2=0.000$)		
	수정된 R ²		0.060			0.065			0.062		
	F변화량		-			2.722(p=0.100)			0.073(p=0.788)		
가설 6-3	가정→직장 갈등 자녀수 가정→직장 갈등 × 자녀수	직무 몰입	-0.222	-4.018	0.000***	-0.218	-3.945	0.000***	-0.046	-0.369	0.712
						-0.076	-1.383	0.168	0.285	1.171	0.242
										-0.417	-1.526
	R ²		0.049			0.055($\Delta R^2=0.006$)			0.062($\Delta R^2=0.007$)		
	수정된 R ²		0.046			0.049			0.053		
	F변화량		-			1.912(p=0.168)			2.328(p=0.128)		
가설 6-4	가정→직장 갈등 자녀수 가정→직장 갈등 × 자녀수	삶의 만족	-0.245	-4.447	0.000***	-0.240	-4.369	0.000***	-0.124	-0.995	0.320
						-0.084	-1.529	0.127	0.160	0.659	0.510
										-0.281	-1.033
	R ²		0.060			0.067($\Delta R^2=0.007$)			0.070($\Delta R^2=0.003$)		
	수정된 R ²		0.057			0.061			0.061		
	F변화량		-			2.338(p=0.127)			1.067(p=0.302)		

*** p<0.001

장 갈등이 직무몰입과 삶의 만족에 미치는 영향인 가설2와 가설4는 모두 채택되었다. 이는 가정에서의 불화나 심리적 불안감은 직장에서의 활동에 부정적 영향을 미치며, 이는 조직효과성으로 직무몰입을 낮추고, 개인의 삶의 만족 역시 더욱 나쁘게 만들게 된다고 해석할 수 있다. 이러한 가설1~가설4의 검증결과를 살펴볼 때, 가정에서 발생하는 문제가 보다 높은 영향력을 갖는다고 볼 수 있다. 따라서 가정에서 다양한 문

제나 불안정 요인이 발생하지 않도록 하는 조직 차원의 노력이나 제도적 지원이 필요하다.

2.2 가설5 및 가설6 검증

인구특성인 성별과 자녀수의 조절효과에 대한 분석인 가설 5-1부터 6-4까지의 검증은 상호작용항(독립변수×조절변수)을 투입하는 위계적 회귀분석을 통해서 이루어졌다. 위계적 회귀분석을 통한 조절효과 분석을 보면, 모형1에서는 독립변

수를 투입하고, 모형2에서는 조절변수를 추가 투입하고, 모형3에서는 상호작용항(독립변수×조절변수)을 추가 투입하게 된다. 조절효과의 유의성은 모형2와 비교하였을 때 모형3의 R²값의 증가 정도가 유의한지를 F변화량의 유의도를 기준으로 판단한다.

일-가정 갈등으로서 직장→가정 갈등과 가정→직장 갈등이 직무몰입과 삶의 만족에 미치는 영향에서 성별과 자녀수 등의 인구특성이 갖는 조절효과를 분석한 검증결과는 다음 <표 6>, <표 7>과 같다. 첫째, 직장→가정 갈등이 직무몰입에 미치는 영향에서 성별의 조절효과를 분석한 가설 5-1의 검증결과 모형2의 R²값이 0.042에서 조절변수 상호작용항이 포함된 모형3에서는 0.044로 0.002 증가하였으며, F변화량(F변화량=0.645/p=0.423)의 경우에도 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 즉, 직장→가정 갈등이 직무몰입에 대한 인과관계에서 성별의 조절효과가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나 가설 5-1은 기각되었다.

둘째, 직장→가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향에서 성별의 조절효과를 분석한 가설 5-2의 검증결과 모형2의 R²값이 0.065에서 조절변수 상호작용항이 포함된 모형3에서는 0.066으로 0.001 증가하였으며, F변화량(F변화량=0.194/p=0.660)의 경우에도 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 즉, 직장→가정 갈등이 삶의 만족에 대한 인과관계에서 성별의 조절효과가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나 가설 5-2는 기각되었다.

셋째, 가정→직장 갈등이 직무몰입에 미치는 영향에서 성별의 조절효과를 분석한 가설 5-3의 검증결과 모형2의 R²값이 0.052에서 조절변수 상호작용항이 포함된 모형3에서는 0.052로 증가되지 않았으며, F변화량(F변화량=0.006/p=0.940)의 경우에도 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나

타났다. 즉, 가정→직장 갈등이 직무몰입에 대한 인과관계에서 성별의 조절효과가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나 가설 5-3은 기각되었다.

넷째, 가정→직장 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향에서 성별의 조절효과를 분석한 가설 5-4의 검증결과 모형2의 R²값이 0.061에서 조절변수 상호작용항이 포함된 모형3에서는 0.062로 0.001 증가하였으며, F변화량(F변화량=0.385/p=0.536)의 경우에도 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 즉, 가정→직장 갈등이 삶의 만족에 대한 인과관계에서 성별의 조절효과가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나 가설 5-4는 기각되었다.

다섯째, 직장→가정 갈등이 직무몰입에 미치는 영향에서 자녀수의 조절효과를 분석한 가설 6-1의 검증결과 모형2의 R²값이 0.047에서 조절변수 상호작용항이 포함된 모형3에서는 0.048로 0.004 증가하였으며, F변화량(F변화량=0.156/p=0.693)의 경우에도 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 즉, 직장→가정 갈등이 직무몰입에 대한 인과관계에서 자녀수의 조절효과가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나 가설 6-1은 기각되었다.

여섯째, 직장→가정 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향에서 자녀수의 조절효과를 분석한 가설 6-2의 검증결과 모형2의 R²값이 0.071에서 조절변수 상호작용항이 포함된 모형3에서는 0.071로 증가되지 않았으며, F변화량(F변화량=0.073/p=0.788)의 경우에도 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 즉, 직장→가정 갈등이 삶의 만족에 대한 인과관계에서 자녀수의 조절효과가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나 가설 6-2는 기각되었다.

일곱째, 가정→직장 갈등이 직무몰입에 미치는 영향에서 자녀수의 조절효과를 분석한 가설 6-3

의 검증결과 모형2의 R^2 값이 0.055에서 조절변수 상호작용항이 포함된 모형3에서는 0.062로 0.007 증가하였으며, F변화량(F변화량=2.328/p=0.128)의 경우에도 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 즉, 가정→직장 갈등이 직무몰입에 대한 인과관계에서 자녀수의 조절효과가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나 가설 6-3은 기각되었다.

여덟째, 가정→직장 갈등이 삶의 만족에 미치는 영향에서 자녀수의 조절효과를 분석한 가설 6-4의 검증결과 모형2의 R^2 값이 0.067에서 조절변수 상호작용항이 포함된 모형3에서는 0.070로 0.003 증가하였으며, F변화량(F변화량=1.607/p=0.302)의 경우에도 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 즉, 가정→직장 갈등이 삶의 만족에 대한 인과관계에서 자녀수의 조절효과가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나 가설 6-4는 기각되었다.

인구특성인 성별과 자녀수가 일-가정 갈등과 직무몰입 및 삶의 만족 관계에서 조절효과를 보이는가에 대한 가설인 가설 5와 가설6에 대한 검증결과를 정리해보면, 성별과 자녀수에 따른 차이는 없는 것으로 나타났다. 이는 이론적 배경에서도 논의하였듯이 연구대상에 따른 기업문화나 사회적 환경의 차이에 따른 것으로 해석할 수 있다(조주은·신성원, 2014). 특히 성별의 경우 몽골의 사회적 환경에서 원인을 찾을 수 있다고 본다. 몽골의 경우 1990년대 개방화와 산업화가 시작되면서 남성과 여성이 동시에 사회경제활동에 참여하였다는 점을 고려할 필요가 있다(김정원 외, 2016). 이러한 사회환경 변화가 현재 몽골 기업의 노동력의 많은 부분을 여성이 담당하고 있으며, 조직 내에서도 성별에 따른 역할 차이가 적다는 점에서 성별이 조절효과를 갖지 못하는 점을 설명한다. 또한 자녀수의 경우에도 개방화 이전부터 사회주의적 특성을 가진 몽

골 사회의 특성이 반영되었다고 볼 수 있다. 즉, 자녀의 양육이 사회구성원들의 사회경제활동 참여나 성과를 결정하는 요인이 되지 않을 정도로 일정 수준 제도적 지원 속에서 양육을 할 수 있다는 점과 다른 국가에 비해 여전히 전통적 가족의 가치가 강하게 남아있어 경제활동에 참여하지 않는 가족구성원의 양육에 대한 협조가 존재한다는 점 역시 자녀수의 조절효과가 나타나지 않는 점을 설명한다고 볼 수 있다.

V. 결 론

본 연구는 몽골 중소기업 조직을 대상으로 한 실증연구를 통해 일-가정 갈등(직장→가정 갈등, 가정→직장 갈등)이 직무몰입과 삶의 만족에 미치는 영향을 분석하고, 이들 관계에서 인구특성으로서 성별과 자녀수의 조절효과를 분석하였다. 이를 위해 직장→가정 갈등과 가정→직장 갈등을 중심으로 한 일-가정 갈등, 직무몰입, 삶의 만족 등에 대한 이론적 논의를 통해 연구모형과 가설을 도출하였다. 또한 몽골 수도 소재 중소기업 재직자를 대상으로 한 설문조사 자료를 통해 요인 간 인과관계와 인구특성의 조절효과를 분석하였다.

이러한 연구목적에 따른 연구의 결과 및 의의를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 몽골 중소기업 사례에 대해 일-가정 갈등의 방향성을 고려하여 독립변수를 직장→가정 갈등과 가정→직장 갈등으로 구분한 연구를 수행하였다는 점에서 의의가 있다. 일-가정 갈등에 대한 국내 선행연구들의 경우 방향성을 고려한 연구모형의 구성과 실증분석이 이루어지고 있으나(김효선·차운아, 2009; 최현정·김영화, 2009; 오지경·노용휘·김은규, 2014; 진종순, 2015), 저개발국가로서 몽골 사례에서는 이러한 연구가 활발하지 못하였다(김

정원 외, 2016). 또한 방향성에 따른 일-가정 갈등이 미치는 영향을 조직이라는 공간에서는 직무몰입을, 가정이라는 공간에서는 삶의 만족을 분석하였으며, 이를 통해 일-가정 갈등에 따른 인과관계를 보다 구체적으로 파악할 수 있었다. 일-가정 갈등의 방향성을 구분한 독립변수의 설정에 따른 분석결과 가정→직장 갈등의 경우 직무몰입과 삶의 만족 모두에 유의한 부정적 영향을 미쳤으며, 직장→가정 갈등의 경우 삶의 만족에만 유의한 부정적 영향을 미쳤다. 이러한 분석결과는 가정에서부터 발생하여 직장으로 연결되는 갈등과 스트레스를 원활히 해소하거나 예방할 수 있는 대안의 모색이 중요하다는 것을 의미한다.

둘째, 일-가정 갈등과 관련하여 개인의 인구특성이 갖는 조절효과를 분석하였다는 점이다. 이는 다수의 선행연구들이 인구특성을 독립변수나 통제변수로서 연구했던 경향이 있었다는 점에서 보다 구체적인 연구결과를 탐색한다는 점에서 의의가 있다. 특히 이론적 배경에서 논의한 것과 같이 인구특성의 조절효과가 관련 사례의 사회와 조직의 환경에 따라 달라진다는 점에서 본 연구의 사례인 몽골의 사회환경과 중소기업의 조직문화 등이 반영된 분석결과를 도출할 수 있다는 점은 중요한 의의를 가진다. 실제 성별과 자녀수를 중심으로 일-가정 갈등과 직무몰입 및 삶의 만족 관계에서의 조절효과를 분석한 결과 유의한 조절효과가 없는 것으로 나타났다. 이는 선행연구들의 논의와 같이 몽골의 사회환경이 반영된 결과로 볼 수 있다. 특히 개방화와 산업화가 시작되면서 여성과 남성의 경제활동 참여가 동시에 활성화되었다는 점과 기업의 인력비중에서 여성이 남성과 비슷한 수준을 보인다는 점이 성별에 따른 조절효과가 없다는 것을 설명한다고 볼 수 있다. 또한 일반적으로 일-가정 갈등에서 핵심적인 원인으로 논의되는 자녀양육의

관련함을 반영하기 위한 자녀수의 조절효과 분석결과 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 사회주의적 특성이 있는 몽골 사회의 문화와 특성이 반영된 것이라고 볼 수 있다. 이러한 분석결과를 통해 몽골 중소기업의 일-가정 갈등 해소 및 예방을 위한 시사점 도출에서 성별 등과 같은 개인적 특성을 반영한 지원 프로그램이나 제도적 노력보다는 전체 일-가정 갈등 수준을 낮추는 방향의 논의가 중요하다는 결론을 내릴 수 있다. 다만 이러한 조절효과 분석 결과에 대해 후속 연구를 통해 추가적인 검증은 함으로써 보다 정확한 조절효과에 대한 분석이 필요하다고 판단된다.

이러한 분석결과를 바탕으로 하여 몽골 중소기업의 일-가정 갈등 해소 및 예방을 위한 대안과 경영상의 시사점을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 인적자원관리 측면에서 리더 또는 관리자 등의 일과 가정의 양립에 대한 이해를 높일 필요가 있다(진중순, 2015). 리더와 관리자 등의 일과 가정의 양립에 대한 이해의 향상에서 특히 직장에서의 문제가 가정으로 이어짐에 따라 조직구성원 개인 삶의 질이 낮아지는 것뿐만 아니라, 가정에서의 갈등이 조직으로 이어질 때 조직효과성이나 조직성과에 부정적 영향을 미친다는 점을 인식해야 한다. 이에 조직내부에서의 조직구성원에 대한 지원 및 관리적 노력뿐만 아니라 조직구성원의 가족에 대한 전반적 지원제도와 가족구성원들이 기업조직에 대해서 보다 많은 정보를 얻고 참여할 수 있는 기회의 확대가 필요하다.

둘째, 지속적으로 몽골사회가 도시화와 기업들이 규모의 성장을 보일 것이라는 관점에서 근무제도의 유연성을 확보할 필요가 있다. 아직까지 몽골의 시장경계와 기업 수준에서 논의가 활발하지는 않지만 유연근무제, 재택근무제도 등에 대한 논의가 필요하다. 이러한 근무제도의 유연성은 단순히 일-가정 갈등에 대한 관리차원을

넘어 기업조직의 생산 효율성과 성과를 높일 수 있는 방안이기도 하다. 다만 개인의 특성이 반영될 수 있는 출산휴가와 육아휴직의 경우 개별 기업 구성원들의 욕구에 따라 선별적인 시행이 적절하다고 판단된다.

셋째, 일-가정 갈등을 관리하기 위해 일과 가정의 균형(WLB), 유연근무제 및 GWP 조직문화와 같은 다양한 관리적·제도적 노력에 대한 적절한 평가체계의 수립이 요구된다. 조직구성원의 조직에서의 만족과 몰입 및 개인 영역에서 삶의 만족을 높이기 위한 수많은 제도적 노력들이 만들어지고 있으나, 실제 이러한 노력들이 기업문화 속에 내재화되고 구성원들에게 영향력을 발휘하는 것에 대한 논의는 부족한 실정이다. 특히 몽골과 같이 아직까지 양적 성장을 중심으로 한 기업문화를 고려했을 때, 이러한 일-가정 갈등과 관련한 지원 제도들의 수립이 시작된다고 본다. 따라서 제도 수립 단계에서부터 성과에 대한 평가체계를 함께 수립하여 관리함으로써 효율성을 높일 수 있는 노력이 요구된다.

넷째, 본 연구의 경영상 시사점은 서론에서 논의한 것과 같이 몽골과 같은 저개발 국가의 중소기업들에 대한 연구를 통한 기여 가능성을 들 수 있다. 오랫동안 다수의 기업들이 중국을 포함하여 인건비가 저렴하고 노동력 수급이 수월한 국가로 생산 공장 등을 이전하는 현상이 지속되고 있다. 그러나 저개발 국가의 경우 해당 국가의 사회문화적 특성이나 상황에 대한 이해부족으로 저임금-저효율 생산 문제를 보이는 경우가 많다. 이러한 측면에서 본 연구의 사례인 몽골과 같이 저개발 국가의 중소기업의 특성에 대한 연구를 통해 이들 국가로 진출한 기업들에게 조직 관리 상의 시사점을 제공할 수 있다.

본 연구의 한계점 및 향후과제를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 실증분석을 위한 자료의 수집 과정에서 모든 변수에 대해 동일한

대상자의 응답을 활용하였다는 점에서 동일방법 편이에 따른 오류가능성이 존재한다. 향후 연구에서는 이러한 한계점을 보완하기 위해 설문조사의 다원화 및 FGI 등과 같은 다양한 방법론적 접근이 요구된다. 둘째, 응답자의 인구특성에 대한 연구를 하였으나, 수도권 지역 소재 중소기업에 대한 사례에 국한된다는 점에서 일반화의 한계가 있다. 또한 이러한 인구특성에 대한 논의는 몽골의 사회 문화 및 환경, 조직문화 등과 관련성이 존재한다. 이에 향후에서는 관련 사회문화와 기업조직문화에 대한 내용을 포함하는 연구가 필요하다.

참고문헌

1. 강정원(2006), “호텔종사원의 직무특성이 직장-가정 갈등과 조직 및 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구,” 명지대학교 박사학위논문.
2. 김유선·김명소·한영석(2013), “직장인의 직무소진에 대한 남녀 차이 분석,” *한국심리학회지: 여성*, 제18권 제2호, pp.317-337.
3. 김정원·우랑토야·김동철(2016), “삶의 만족의 매개를 통한 일-가정 갈등이 조직몰입과 직무몰입에 미치는 영향: 몽골 중소기업을 대상으로,” *조직과 인사관리연구*, 제40권 제3호, pp.159-183.
4. 김효선·차운아(2009), “직장-가정 간 상호작용과 가족친화적 조직지원이 근로자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 효과,” *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 제22권 제4호, pp.515-540.
5. 박인규(2004), “직무스트레스와 직장-가정 갈등 사이에서의 조직지원의 조절효과: 관광호텔종사원들을 중심으로,” *문화관광연구*, 제6권 제2호, pp.211-222.

6. 박재규(2001), “노동자의 직무만족과 삶의 질 변화에 관한 경험적 연구,” 제3회 한국노동패널 학술대회 자료집.
7. 오지경·노용휘·김은규(2014), “기혼 여성 승무원의 일-가정 갈등이 항공사의 서비스 품질에 미치는 영향,” *관광레저연구*, 제26권 제3호, p.243-262.
8. 이수광(2007), “호텔종업원의 직장-가정갈등이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구,” *관광연구*, 제22권 제3호, pp.205-218.
9. 이영지(2010), “기혼여성의 직장-가정 갈등요인이 근로자의 태도 및 행위에 미치는 영향,” 숙명여자대학교 대학원 경영학박사논문.
10. 이은희(2000), “일과 가족 갈등의 통합모형: 선행변인, 결과변인과의 관계,” *한국심리학회지*, 제19권 제2호, pp.1-42.
11. 장재윤·김혜숙(2003), “직장-가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무 태도에 미치는 효과에 있어서의 성차,” *한국심리학회지*, 제9권 제1호, pp.23-42.
12. 장재윤·김효선(2008), “직장 및 가정에서의 성역할 행동특성의 차이, 행동 전이 및 직장-가정 양립간의 관계: 맞벌이 여성공무원들을 대상으로,” *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 제21권 제2호, pp.265-283.
13. 정진철·김성만(2008), “가정친화 분위기가 일·가정 갈등 및 조직몰입에 미치는 영향,” *산업경제연구*, 제21권 제6호, pp.2931-2950.
14. 조주은·신성원(2014), “항공사 서비스 직원의 일-가정 갈등에 대한 인식 차이분석,” *관광연구저널*, 제28권 제6호, pp.243-253.
15. 진종순(2015), “일과 가정의 갈등이 직무스트레스에 미치는 영향,” *한국정책과학학회보*, 제19권 제4호, pp.217-239.
16. 최현정·김영화(2009), “전이이론에 입각한 일-가족 갈등과 서비스회복 및 직무만족의 관계에 관한 연구,” *관광학연구*, 제33권 제1호, pp.345-364.
17. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Dollard, M. F. (2008), How Job Demands Affect Partner' Experience of Exhaustion: Integrating Work-Family Conflict and Crossover Theory, *Journal of Applied Psychology*, 93(4). 901-911.
18. Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000), Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict, *Journal of Vocational Behavior*, 56. 249-276.
19. Casper, W. J., Martin, J. A., Buffardi, L. C., & Erdwins, C. J.(2002), Work-family Conflict, Perceived Organizational Support, and Organizational Commitment Among Employed Mothers, *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(2). 99-108.
20. Champoux, J. E. (1980). The world of nonwork: Some implication for job redesign efforts, *Personnel Psychology*, 33(1), 61-75.
21. Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991), Gender differences in work-family conflict, *Journal of applied psychology*, 76(1), 60.
22. Frone. M. R., Russel. M. & Cooper. M. L (1997), Relation of work-family conflict to health outcomes; A four-year longitudinal study of employed parents, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 325-355.
23. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985), Sources of conflict between work and family roles, *Academy of management*

- review, 10(1), 76-88.
24. Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N. J.(1989), Sources of work-family conflict among two-career couples, *Journal of Vocational Behavior*, 34(2), 133-153.
 25. Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L.(1991), Rational versus gender role explanations for work-family conflict, *Journal of applied psychology*, 76(4), 560.
 26. Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L.(1991), Rational versus gender role explanations for work-family conflict, *Journal of applied psychology*, 76(4), 560.
 27. O'Reilly, C. & Chatman, J.(1986), Organizational Commitment and Psychological Attachment: The effect of compliance, Identification and Internalization on Procedure Behavior, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
 28. Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B., Sinclair, R. R., & Shafiro, M. V. (2005), The Longitudinal Effects of Work-Family Conflict and Positive Spillover on Depressive Symptoms Among Dual-Earner Couples, *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 138-154.
 29. Jones, A.P., & Butler, M.C.(1980), A Role Transition Approach to the Stress of Organizationally Introduced Family Role Disruption, *Journal of Manage and Family*, 42, 37-376.
 30. Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek. J. D. & Rosenthal. R. A(1964), *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*, New York: Wiley.
 31. Kanungo, R. N.(1982), Measurement of job and work involvement, *Journal of applied psychology*, 67(3), 341-349.
 32. 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.
 33. Staines, G. L. (1980), Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork, *Human relations*, 33(2), 111-129.
 34. Steyl, B., & Koekemoer, E. (2011), Conflict Between work and Nonwork Roles of Employees in the Mining Industry: Prevalence and Differences Between Demographic Group: Original research, *Journal of Human resource Management*, 9(1), 1-14.
 35. Voydanoff. P. & Donnelly. B. W. (1999), Multiple role sand psychological distress: The intersection of paid worker, spouse, and parent role with the role of the adult child, *Journal of Marriage and Family*, 61, 725-738.

Abstract

A study on the influence of work-family conflict on job involvement and life satisfaction and the moderating effects of demographic characteristics
- Focused on Mongolia SMEs -

Kim, Dong-Chul* · Urantuya, P** · Kim, Jung-Won***

This study analyzed the effect of how much work-family conflict affect on job involvement and life satisfaction and the effect of moderating effect of demographic characteristics in Mongolia SMEs. For these, this study explores theoretical background about work-family conflict(work interference with family conflict, family interference work conflict), job involvement and life satisfaction, then derived research framework and hypotheses from exploration of theoretical background. According to hypothesis testing result, first, work interference with family conflict has negative effect on life satisfaction. Second, family interference work conflict has negative effect on job involvement and life satisfaction. Third, there is not significance of moderating effect of demographic characteristics between work-family conflict and job involvement/life satisfaction. The main implication of this study is to promote leader's change of awareness about work-family conflict management, to institute flexible work arrangements and selective implementation of a maternity leave and a parental leave and to establish an evaluation system.

Key Words: work-family conflict, work interference with family conflict, family interference work conflict, job involvement, life satisfaction

* Lecturer, Dept. of Public Administration, Kangwon National University, (First Author), kdch87@hanmail.net

** Master's Degree, Dept. of Business Administration, Kangwon National University

*** Professor, Dept. of Business Administration, Kangwon National University, (Corresponding Author),
jwkim25@kangwon.ac.kr