creative commons
COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

행정학 석사 학위논문

패널데이터를 이용한 여성 관리자의 일-가정 갈등(WFC)과 정서적 조직몰입 간의 관계 연구

2022년 2월

서울대학교 행정대학원

행정학과 행정학 전공

김 도 혜

패널데이터를 이용한 여성 관리자의 일-가정 갈등(WFC)과 정서적 조직몰입 간의 관계 연구

지도 교수 김 병 조

이 논문을 행정학석사 학위논문으로 제출함
2021년 9월

서울대학교 행정대학원
행정학과 행정학 전공
김 도 혜

김도혜의 행정학석사 학위논문을 인준함
2021년 12월

위 원 장 엄 석 진 (인)

부위원장 이 진 수 (인)

위 원 김 병 조 (인)

초 록

최근 여성의 사회 진출과 노동 참여가 활발해지면서 개인이 겪는 일-가정 간 갈등(Work Family Conflict : WFC)이 늘어나고 있다. 산업사회 이전에는 가정 일은 주로 여성이, 직장 일은 주로 남성이 맡는 경향이 컸으나, 현재는 그러한 역할 분담이 명확히 구분되지 않기 때문이다.

따라서 본 연구는 여성 관리자가 겪는 일-가정 갈등을 작용 방향과 효과 유형에 따라 세분화하여 일-가정 방해(Work Interference with Family : WIF), 가정-일 방해(Family Interference with Work : FIW), 일-가정 도움(Work Enhancement with Family : WEF), 가정-일 도움(Family Enhancement with Work : FEW)의 네 가지로 보고, 각각이 여성 관리자의 정서적 조직몰입에 어떤 영향을 미치는지를 분석하는 것을 목적으로 한다. 연구 자료로는 한국여성정책연구원에서 진행하는 여성 관리자 패널조사 중 2012년의 4차 조사부터 2018년의 7차 조사까지 총 4개 차수, 8개년의 패널데이터를 이용하였다.

분석결과는 다음과 같다. 4개의 독립변수 중 부정적 효과 유형인 일-가정 방해와 가정-일 방해는 통계적으로 종속변수인 정서적 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 반면 긍정적 효과 유형인 일-가정 도움, 가정-일 도움은 모두 정서적 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향력을 가지는 것으로 나타났다. 특히 가정-일 도움(FEW)보다 일-가정 도움(WEF)이 정서적 조직몰입에 더욱 큰 영향력을 미치는 것으로 확인되었다.

이는 이론적으로 다음의 시사점을 지닌다. 첫째, 일-가정 갈등이론의 최신 연구 경향인 갈등 개념 다각화 필요성에 기여하였다. 둘째, 작용 효과를 기준으로 분류한 일-가정 갈등 유형 중 긍정적 유형이 통계

적으로 유의미한 정(+)의 영향력을 갖는다는 것을 확인함으로써, 일-가정 간 동학(dynamics)의 중요성을 부각하였다. 셋째, 패널 회귀분석을 이용하여 8년이라는 중장기적 기간 동안 전술한 분석 결과가 안정적으로 유지된다는 것을 확인함으로써 일-가정 갈등 이론을 지지하였다.

더하여 실천적으로는 다음의 시사점을 지닌다. 첫째, 직무 외적 요인인 일-가정 갈등이 직무 관련 요인인 정서적 조직몰입에 영향을 미칠 수 있음을 확인함으로써, 일-가정 양립 지원 정책의 효과를 지지한다. 둘째, 일-가정 갈등의 긍정적 유형이 더 강력한 효과를 가진다는 이 연구의 결과는 규제정책 보다는 지원정책을 개발하는 등의 정책 방향을 제시하는데 도움을 줄 수 있다. 셋째, 조직몰입 중 정서적 · 인지적 측면에 집중하는 정서적 조직몰입을 중점적으로 살펴봄으로써, 근로자에 대한 내재적 보상이나 인센티브가 효과적일 수 있다는 가능성을 제시하였다.

연구 한계와 후속 연구의 방향에 대해 정리하면 다음과 같다. 첫째, 이 연구는 실험설계 연구가 아니기 때문에 인과관계를 보지 않는다. 따라서 후속 연구에서는 최대한 인과관계를 검증할 수 있도록 해야 할 것이다. 둘째, 이 연구는 기존의 설문조사와 데이터를 이용하기 때문에 잠재 변수를 측정하는 관측변수 구성에 한계가 있고, 패널데이터의 상시적 문제인 패널 이탈과 결측의 문제를 가진다. 따라서 후속 연구에서는 연구의 목적에 맞게 연구자 스스로가 설문을 구성하고 데이터를 수집 · 관리해야 할 것이다. 셋째, 연구 대상인 여성 관리자가 가지는 집단의 특성이 연구의 일반화를 어렵게 할 수 있으므로 후속 연구에서는 연구 대상의 범위를 넓힐 필요가 있을 것이다.

주요어 : 일-가정 갈등, 정서적 조직몰입, 전이이론, 일-가정 양립, 패널 회귀분석, 패널데이터

학 번 : 2018-20547

차례

제 1 장 서 론 ····· 9

제 1 절 연구의 배경 및 목적 ····· 9

1. 연구 배경 ····· 9

2. 연구 목적 및 필요성 ····· 11

1) 조직몰입에 대한 시각 변화의 필요성 ····· 11

2) 일-가정 갈등(WFC)에 대한 종합적 시각의 필요성 ····· 12

3) 일-가정 양립 정책의 발전 필요성 ····· 13

제 2 절 연구의 대상과 방법 ····· 14

1. 연구 대상 및 범위 ····· 14

2. 연구 방법 ····· 14

제 2 장 선행연구 검토 및 연구 방향성 ····· 15

제 1 절 일-가정 갈등(Work-Family Conflict : WFC) ····· 15

1. 일-가정 갈등의 개념 ····· 15

2. 일-가정 갈등(WFC) 개념의 다각화 ····· 16

제 2 절 정서적 조직 몰입 ····· 21

1. 조직몰입의 개념 및 유형 ····· 21

1) 조직몰입의 개념 ····· 21

2) 조직몰입의 유형 ····· 22

2. 정서적 조직몰입의 중요성 ····· 24

3. 일-가정 갈등과 정서적 조직몰입 간의 관계 : 전이이론 중심으로 26

1) 전이이론(Spillover Theory) ····· 26

2) 전이이론의 중요성 ····· 26

제 3 장 연구 설계 ····· 29

제 1 절 연구 모형 설정 ····· 29

제 2 절 연구 대상 및 자료 수집 ····· 30

1. 자료 수집 ·····30
2. 연구 대상의 특성 ·····31
제 3 절 변수의 측정 ·····33
1. 종속변수 : 정서적 조직 몰입 ·····33
2. 독립변수 : 일-가정 갈등(WIF, FIW, WEF, FEW) ·····33
3. 통제변수 ·····35
제 4 절 분석 방법 ·····37
제 4 장 분석 결과 ·····39
제 1 절 기초통계 ·····39
1. T차 조사(2012년) ·····39
2. T+1차 조사(2014년) ·····41
3. T+2차 조사(2016년) ·····43
4. T+3차 조사(2018년) ·····45
5. 패널자료 (4개년도) ·····47
제 2 절 상관관계 분석 ·····50
1. T차 조사(2012년) ·····52
2. T+1차 조사(2014년) ·····54
3. T+2차 조사(2016년) ·····56
4. T+3차 조사(2018년) ·····58
5. 불균형 패널 (N = 3,326) ·····59
6. 균형 패널 (N = 533*4) ·····60
제 3 절 다중 회귀분석 ·····62
1. T차 조사(2012년) ·····62
2. T+1차 조사(2014년) ·····63
3. T+2차 조사(2016년) ·····64
4. T+3차 조사(2018년) ·····66
제 4 절 패널 회귀 분석 ·····67

1. 불균형 패널(N = 3,326) ·····67
2. 균형 패널 (N = 533*4) ·····69
제 5 장 논 의 ·····71
제 1 절 분석결과 요약 및 해석 ·····71
제 2 절 이론적 함의 ·····73
제 3 절 실천적 함의 ·····75
제 4 절 연구의 한계 ·····77
제 5 절 후속연구를 위한 제언 ·····79
제 6 절 결 론 ·····80
참고 문헌 ·····82

표 차례

<표 2-1> 일-가정 갈등(WFC)의 개념변화 ·····17
<표 2-2> 일-가정 갈등의 유형 ·····18
<표 2-3> 세분화 된 일-가정 갈등의 영향요인 ·····20
<표 2-4> 조직 몰입의 유형 ·····24
<표 3-1> 설문응답자의 특성 ·····32
<표 3-2> 변수의 구성 및 측정(2018년 7차 조사 기준) ·····35
<표 3-3> 연구의 분석방법 ·····38
<표 4-1> 2012년 T차 조사의 기술통계 (N = 959) ·····40
<표 4-2> 2014년 T+1차 조사의 기술통계 (N = 810) ·····42
<표 4-3> 2016년 T+2차 조사의 기술통계 (N = 763) ·····44
<표 4-4> 2018년 T+3차 조사의 기술통계 (N = 794) ·····45
<표 4-5> 불균형 패널과 균형 패널의 기술통계 ·····48

<표 4-6> T차 조사(2012년)의 변수 간 상관관계 ·····51
<표 4-7> T+1차 조사(2014년)의 변수 간 상관관계 ·····53
<표 4-8> T+2차 조사(2016년)의 변수 간 상관관계 ·····55
<표 4-9> T+3차 조사(2018년)의 변수 간 상관관계 ·····57
<표 4-10> 불균형 패널의 변수 간 상관관계 ·····59
<표 4-11> 균형 패널의 변수 간 상관관계 ·····61
<표 4-12> T차 조사(2012년)의 회귀분석 결과 ·····62
<표 4-13> T+1차 조사(2014년)의 회귀분석 결과 ·····63
<표 4-14> T+2차 조사(2016년)의 회귀분석 결과 ·····65
<표 4-15> T+3차 조사(2018년)의 회귀분석 결과 ·····66
<표 4-16> 불균형 패널의 회귀분석 결과 ·····68
<표 4-17> 균형 패널의 회귀분석 결과 ·····69
<표 5-1> 연도별 다중회귀 분석 결과 ·····71
<표 5-2> 패널 자료의 분석 결과 ·····72

그림 차례

<그림 3-1> 연구모형 ·····30

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 배경 및 목적

1. 연구 배경

인간이 삶을 살아가는데 가장 직접적인 영향을 미치는 두 가지 영역은 가정과 직장이라 할 수 있다(가영희, 2006). 대부분의 사람들은 일을 하며 자아실현을 하고, 재화를 얻는다. 일을 통해 얻은 재화로 자신을 포함한 가족 구성원의 삶을 지원하며 가정생활을 영위한다. 더하여 인간은 태어날 때부터 가정 내 가족 구성원들의 정서적 지지를 받으며 자라나고, 평생을 가족과 교감하며 살아간다.

전통적으로는 여성이 자녀양육 등의 가정의 영역에서 주 역할을 맡아 활동하고 남성은 직장에서 일하는 경우가 많아 개인의 역할은 단순하게 고정되어 있었다. 그러나 현대 산업과 과학기술의 발전으로 여성의 사회진출과 노동참여가 대폭적으로 늘어나면서(송유미 & 이재상, 2011), 두 영역 간 중첩과 갈등이 나타나기 시작했다. 대한민국 통계청의 지역별 고용조사에 따르면 2019년 10월 기준으로 배우자가 존재하는 가구 중 맞벌이 가구는 총 556만 2천 가구(46%)이며 이 중 18세 미만 자녀를 둔 맞벌이 가구는 51.4%를 차지한다. 일과 가정은 이제 분리되어 있는 영역이 아니라 조화와 공존이 필요한 영역이 된 것이다(김수정, 2015).

이처럼 개인이 서로 다른 영역에서 두 가지 이상의 역할을 요구받다 보니 일-가정 갈등(Work-Family Conflict)을 겪는 사례가 늘어나고 있다. 특히 한국 사회에서는 가사노동 및 자녀 돌봄을 여성의 역할로 인식하는 정도가 높으며, 고학력 여성이라 할지라도 가정에 대한 일차적 책임에서 해방되는 것은 쉽지 않다(문지선, 2017). 한국에서는 출산과

양육으로 인한 경력단절 여성의 비율이 2011년 이후 전체 기혼여성의 20% 정도를 유지하고 있으며 이는 여타 OECD 국가들과 비교했을 때 매우 높은 수준이다. 김이선 & 박경숙(2019)의 연구에 따르면, 한국 여성이 자신의 생애에서 일을 중심으로 하며 일-가정 양립을 이루고 있는 경우는 전체의 8.7%밖에 되지 않는다. 경력단절이 쉽게 일어나는 사회 안에서 여성들은 점점 자신의 일과 가정 간 무게를 비교하게 된다. 이러한 상충문제는 한국의 초저출산 문제를 야기하는 원인 중 하나로 볼 수 있다.

따라서 일하는 여성들에게 실제적으로 일-가정 양립을 이룰 수 있는 어떠한 조직적 · 사회적 지원이 필요한지 알아보고 이를 정책적으로 실현하는 것이 중요할 것이다. 이는 최근 부각되는 개념인 일과 삶 양립(Work-Life Balance)과도 맥을 같이한다. 일-가정 양립은 개인이 일-가정 간 갈등을 겪지 않고, 두 역할을 모두 조화롭게 수행할 수 있는 상태를 의미하고(Frone, 2003), 일명 '워라밸' 이라고도 하는 일과 삶 균형은 직업적인 요구와 개인의 삶의 요구가 균형을 이루는 것을 뜻한다(Lockwood, 2003).

이 연구는 이러한 사회 상황에 대응하여, 여성의 일-가정 갈등(WFC) 개념을 세분화 하여 살펴보고자 한다. 특히 직장과 가정 간의 부정적인 영향력 뿐 아니라 긍정적인 영향력을 살펴보고 이것이 정서적 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는지 확인해본다. 또한 대한민국의 초저출산 상황 해결하는데 이론적 정책적으로 기여 하려는 목적에서 조직적 지원으로서의 일-가정 양립정책을 그 목적에 따라 3가지로 나누어 대표적 정책의 조절효과를 분석하려고 한다. 이는 향후 일-가정 양립 정책의 수립에 방향성을 제시해줄 수 있을 것이다.

2. 연구 목적 및 필요성

이 연구의 목적은 일-가정 갈등(WFC) 이론과 전이이론(Spillover Theory)를 토대로 하여 일-가정 간 작용의 방향과 영향의 유형에 따른 네 가지 요인인 일-가정 방해(WIF), 가정-일 방해(FIW), 일-가정 도움(WEF), 가정-일 도움(FEW)이 여성 관리자의 정서적 조직몰입에 어떤 영향을 미치는지를 분석하고, 패널데이터를 활용하여 일-가정 갈등과 정서적 조직몰입이 시간의 흐름에 따라서 안정적인지 혹은 어떠한 형태로 변화하는지 분석해본다. 또한 가정과 일 사이에서 발생하는 개인의 역할갈등이라는 직무 외적인 영향력이, 직무에 대한 태도나 행태를 결정할 수 있는 직무 내적 요인인 조직몰입에 영향을 미칠 수 있다는 점을 확인한다는 데 이 연구의 의의가 있다. 또한 이론적으로는 종속변수인 조직몰입과 독립변수인 일-가정 갈등(WFC)에 대한 다각적 논의의 필요성과 정책적인 필요성으로 나누어 이하에서 보다 구체적으로 논의한다.

1) 조직몰입에 대한 시각 변화의 필요성

조직몰입을 연구한 상당수의 선행연구들은 성과지향적인 시각을 가지고 조직몰입이 구성원의 특정 행동을 유발하여 기업에 이득을 가져다 줄 것이라는 데 주안점을 두었다. 이는 근로자의 동기를 유발하여 실적을 올리거나, 조직에 충성하는 등의 조직 친화적 행태를 이끌어내기 위한 것과 맥을 같이 한다. 이는 구성원들의 조직몰입이 높아질수록 조직의 목표를 받아들이고 조직에 이익이 되는 행동은 많이, 부정적인 행동은 적게 하게 되어 조직의 생산성 제고에 긍정적 영향을 미치기 때문이다(윤병섭, 이영안 & 이홍재, 2010). 따라서 조직몰입이 가지는 결과요인 또한 수치로 측정가능한 성과나 실적에 치중되어 있었다. 그러나 최근에는 근로자 성과 제고를 위해서 단순히 외적 보상보다는 소속감, 정서적

친밀감 등 내재적인 요인을 고려할 필요가 있다는 것이 많은 연구들에서 증명되고 있다. 또한 조직몰입의 개념은 애착심, 소속감과 같은 조직 구성원의 감정, 정서, 인지적 측면이 중점이 되고, 정서적 조직몰입에 대한 신뢰도와 타당성은 많은 선행연구들을 통해 검증되어 왔기 때문에 조직몰입을 단순히 성과 지향적 시각으로만 바라봐서는 안된다.

따라서 이 연구에서는 기존에 중시되었던 성과 측정이 가진 한계점을 보완하는 차원에서 조직 몰입 중 정서적 조직몰입을 종속변수로 택해 연구를 진행하였다. 또한 조직몰입은 전통적으로 직무 내적 요인으로 판단되었기 때문에, 선행연구들은 조직몰입의 영향요인이나 결과요인 또한 직무 관련 요인으로 한정하여 연구하는 경향이 있었다. 이 연구에서는 영역의 경계를 뛰어넘을 수 있는 전이이론을 근거로 하여 직무 외적 요인이 직무 내적 요인인 조직몰입의 변화를 이끌어낼 수 있다는 점을 부각시키려고 한다.

2) 일-가정 갈등(WFC)에 대한 종합적 시각의 필요성

기존의 일-가정 갈등 연구들은 갈등의 표면적 개념에 착안하여 부정적인 부분에 집중하는 경향이 있었다. 그러나 이 연구는 직장생활과 가정생활이 서로에게 미칠 수 있는 긍정적 영향력이나 상호 협력 또한 중점적으로 고려해보려 한다. 이는 일-가정 갈등의 개념을 다각화하여 일-가정 간 작용 방향을 기준으로 세분화하거나 영향 유형을 분석하는 최근의 연구 경향과도 의견을 같이하고 있다. 그러나 일에서 가정 혹은 가정에서 일로의 긍정적 영향(도움이나 촉진)의 이점을 활용하려는 연구는 아직 미흡하다.

일-가정 갈등을 세분화 한 연구들도 일-가정 갈등을 종속변수, 혹은 매개변수로 하여 특정 정책의 효과를 평가하는 연구가 대부분이었다.

이 연구에서는 일-가정 갈등이 갖는 고유의 영향력이나 특징에 대해 좀 더 자세히 살펴보고, 일-가정 갈등의 영향력이 다른 측면으로 전이되는 과정과 세분화 된 일-가정 갈등의 개념에 대한 탐색에 더욱 집중하여 살펴보려고 한다.

3) 일-가정 양립 정책의 발전 필요성

현재 대한민국의 가장 큰 사회 문제 중 하나로 저출산 문제를 들 수 있다.(박보영, 2006) 문제의 원인에는 경제적인 어려움, 개인의 가치관 변화 등 다양한 이유가 있겠지만 여성의 출산·육아로 인한 경력단절 또한 분명한 이유 중 하나이다. 2019년 통계청 조사에 따르면 경력단절여성이 일을 그만둔 사유는 육아 38.2%, 결혼 30.7%, 임신·출산이 22.6%, 가족 돌봄 4.4%, 자녀교육 4.1%로 절반이 넘는 비율이 모두 자녀와 관련된 요인이었다. 이는 우리 사회가 여성들에게 결혼, 출산, 자녀 양육과 같은 가정생활과 경력 발전이라는 직장 생활 중 하나를 선택하도록 강요하는 것과 같다. 실제로 통계청이 발표한 2020년 상반기 지역별고용조사 경력단절 여성 현황에 따르면 그 숫자는 관련 통계가 작성된 이래 가장 적었으며, 이는 일-가정 양립을 지킨 것이라기보다는 결혼 기피와 저출산 현상으로 말미암은 것이라 판단되었다.

정부는 2006년부터 저출산에 대비한 계획 및 정책을 수립해 진행하였으나 막대한 예산을 투입했지만, 대한민국의 2020년 합계출산율은 0.84명으로 세계에서 가장 낮은 수준이다(통계청, 2021). 정책 실패의 원인이 무엇일지 고민해 볼 필요성이 있다. 특히 부정적인 요소를 제거하거나 금지하는 정책이 아니라, 일-가정 간 오고갈 수 있는 긍정적인 영향력을 제고하는 정책 방향을 생각해볼 수 있다.

제 2 절 연구의 대상과 방법

1. 연구 대상 및 범위

이 연구의 범위를 내용, 시간, 공간의 세 측면으로 분류해 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 내용 측면에서는 일-가정 갈등을 작용 방향과 효과 유형을 기준으로 네 가지로 나누어 일-가정 방해(WIF), 가정-일 방해(FIW), 일-가정 도움(WEF), 가정-일 도움(FEW)의 네 가지 유형이 정서적 조직 몰입에 어떠한 영향을 미치는지 여부를 분석한다. 둘째, 시간적 범위는 여성 관리자 패널조사의 4차 조사(2012년)부터 7차 조사(2018년)까지의 8년간이다. 마지막으로 공간적 범위와 관련해서, 전국·전 업종의 사업체 중 100인 이상 근로자가 일하는 기업의 여성 관리자(대리급 이상)가 연구대상이 된다.

2. 연구 방법

이 연구는 한국 여성정책연구원에서 진행한 여성 관리자 패널조사 데이터의 4차 조사(2012년)부터 7차 조사(2018년)까지의 근속자를 사용하여 분석을 진행하였다. 일-가정 갈등(WFC)의 네 가지 차원인 일-가정 방해(WFI), 가정-일 방해(FWI), 일-가정 도움(WFE), 가정-일 도움(FWE)을 독립변수로 하여, 종속변수인 여성 관리자의 정서적 조직 몰입에 미치는 영향을 살펴보기 위해 다중회귀분석을 실시한다. 또한 독립변수와 종속변수 간 관계가 조직적 지원인 일-가정 양립 정책으로 변화하는지 조절효과를 분석하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시한다.

이를 위해 먼저 WFC 이론, 전이이론, 이론과 조직 몰입 개념에 대한 선행연구 검토를 통해 각 변수의 개념과 정의를 정리하고 변수 간 관계를 정리하였다.

제 2 장 선행연구 검토 및 연구 방향성

제 1 절 일-가정 갈등(Work-Family Conflict : WFC)

1. 일-가정 갈등의 개념

일-가정 갈등(WFC)이란 일과 가정에서의 역할 요구가 충돌할 때 일어나는 역할 간 갈등의 일종이다(Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, Rosenthal, 1964). 이 때 역할 갈등은 한 사람이 동시에 두 가지 이상의 역할 요구를 받았을 때, 하나를 준수하는 것이 다른 하나를 준수하는 것을 더욱 어렵게 만드는 상황(Kahn et al., 1964), 그리고 자신에게 기대되는 다양한 역할이 서로 상충된다고 느낄 때 나타나는 부정적인 감정 상태(House & Rizzo, 1972)을 뜻한다. 인간의 시간과 에너지는 제한되어 있기 때문에, 여러 가지 역할을 요구받는 사람들은 자신의 자원을 적절히 배분해야 한다. 그렇지 않으면 자원 고갈로 인해 역할 갈등을 겪게 되기 때문이다(Haar & Bardoel, 2008).

최근 들어 여성의 사회 진출과 노동 참여가 늘어나고, 가정에서는 남성도 많은 역할을 요구받게 되면서 직장과 가정에서의 적절한 역할 배분 혹은 책임 분배의 문제가 생겨났다(Kinnunen & Mauno, 1998). 그러나 Pleck(1977), 문지선(2017)에 따를 때, 보통 가정생활의 우선적인 책임은 남성보다는 여성에게 더 있다고 여겨진다. 따라서 여성의 가정 영역은 남성보다 더 많이 직장 영역을 침범할 것이며 일-가정 갈등도 여성에서 더 높게 나타날 것이다.

Kossek & Ozeki(1998)와 같은 선행연구자들은 일-가정 갈등의 영향력이 단순히 개인적인 측면에 미칠 뿐 아니라 조직적 측면에도 미친다는 것을 경험적으로 확인하였다. 따라서 일-가정 갈등의 문제는 개인의

문제가 아닌 조직의 문제로 확대되었고, 그를 완화하여 일-가정 양립을 지킬 필요성이 커지고 있다. 이는 최근의 조직 관리에 있어서 경제적·비경제적 보상, 공적·사적 영역의 복지를 균형 있게 고려하는 통합적 복지 패러다임과 맥을 같이한다고 할 수 있다(김선희, 2010).

2. 일-가정 갈등(WFC) 개념의 다각화

일-가정 갈등(WFC)에 대한 초기 연구들은 대체로 역할 갈등과 갈등이론(Conflict Theory)를 근거로 하여, 일-가정 갈등을 단일차원 구조(unidemensional construct)로 보았다(Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005).

그러나 이후 연구들은 점차 일-가정 갈등을 다차원적 개념으로 발전시켰다. 일-가정 갈등의 내부에는 일과 가정이라는 두 가지 영역이 존재하므로 영향력의 작용 방향에 초점을 둔 Greenhaus & Beutell(1985)는 일-가정 갈등(work-to-family)은 직장역할 때문에 가족 역할을 수행하기 어려운 경우에 생기는 갈등이며, 가정-일 갈등(family-to-work)은 가족 역할 때문에 직장역할을 수행하기 어려운 경우 생기는 갈등이라고 분류했다. 일-가정 갈등을 단순히 단일차원으로 본다면, 일이 가정에 혹은 가정이 일에 방해되는 각각 다른 차원을 분리할 수 없고, 이는 일-가정 갈등으로 인해 유발되는 문제의 원인과 결과를 진단하기에 부족하기 때문이다. 이후 Gutek, Searle, & Klepa(1991)과 Frone, Russell, & Cooper,(1992a, 1992b)는 일-가정 갈등을 일이 가정에 방해되는 정도를 나타내는 WIF(Work Interference with Family)와 가정이 일에 방해되는 정도인 FIW(Family Interference With work)로 구분하여 정의했다.

Netemeyer, Boles, & McMurrian(1996)과 Ford, Heinen, &

Langkamer(2007)은 일-가정 방해(WIF)와 가정-일 방해(FWI)의 방향만 반대인 두 가지 갈등을 측정하는 문항들을 개발하여, 경험적으로 그 통계적 타당성을 검증하였다. 이외에 일-가정 갈등(WFC)에 대한 또 다른 기준의 다차원적 분류는 일-가정 갈등을 시간·긴장·행동에 기반한 갈등이라는 세 가지로 세분화하는 Greenhaus & Beutell(1985)의 연구를 예시로 들 수 있다.

더하여 최근에는 일-가정 사이의 방해(Interference) 뿐 아니라 도움(Enhancement) 혹은 강화(Enrichment)에 대해서도 연구가 진행되고 있다. 또한 일과 가정 간 긍정적인 전이가 나타날 수 있다는 점을 밝힌 연구들도 나타나고 있다(Adams, LA King, & DW King, 1996; Bryon, 2005; Grzywacz & Marks, 2000).

<표 2-1> 일-가정 갈등(WFC)의 개념변화

연구자	일-가정 갈등(WFC)의 개념
Kahn et al.(1964)	직장과 가정에서의 역할 갈등
Greenhaus & Beutell (1985)	작용 방향에 따라 개념을 두 가지로 세분화하여 일-가정 갈등(work-to-family)은 직장역할 때문에 가족 역할을 수행하기 어려운 경우에 생기는 갈등, 가정-일 갈등(family-to-work)은 그 반대를 의미
	시간·긴장·행동에 기반한 갈등
Gutek et al.(1991)	일이 가정에 방해되는 정도를 나타내는 WIF(Work Interference with Family), 가정이 일에 방해되는 정도인 FIW(Family Interference With work)로 구분
Grzywacz & Marks (2000)	WIF와 FIW에 일-가정 도움(Enhancement)의 개념을 포함시켜 WEF(Work Enhancement with Family), FEF(Family Enhancement with Work)를 추가

이 연구에서는 일-가정 갈등(WFC)의 부정적 효과 유형 뿐 아니라 긍정적 효과 유형을 통해 조직몰입에의 영향력을 확인하려 하므로, 아래 <표 2-2>에 제시된 일-가정 갈등의 네 가지 유형을 독립변수로 선택한다.

<표 2-2> 일-가정 갈등의 유형

작용 방향 / 효과 유형		일 -> 가정	가정 -> 일
부정적	방해 (Interference)	WIF(일-가정 방해)	FIW(가정-일 방해)
긍정적	도움, 강화 (Enhancement or Enrichment)	WEF(일-가정 도움)	FEW(가정-일 도움)

선행연구들은 대부분 일-가정 갈등의 영향요인에 대한 연구가 주를 이루고 있었으며, 일-가정 갈등의 부정적 전이의 측면에 집중하여 이를 해소하고 제거해야 하는 관점으로 바라보는 연구가 많았다. 또한 상당수는 일-가정 갈등을 종속변수로 하여 일-가정 양립 지원 정책의 효과성을 분석한 연구였다. 일-가정 갈등을 조절변수로 활용한 연구도 존재하였으나, 일-가정 갈등 자체를 독립변수로 채택하여 분석한 연구는 거의 존재하지 않았다. 반면에 이 연구에서는 일-가정 갈등을 독립변수로 채택하였다. 그러나 통제변수 채택에 있어 일-가정 갈등의 영향요인을 고려하기 위하여 일-가정 갈등을 독립변수 혹은 조절변수로 설정한 선행연구들을 검토하였다.

선행연구들을 검토·종합해보면, 일-가정 갈등에 영향을 주는 요인

들을 개인· 가정· 조직적 차원으로 구분해볼 수 있다. 각 차원에 해당하는 변수들과 그 영향력의 방향을 정리하면 아래의 <표 2-3>과 같다. 다만 최근의 연구는 일-가정 갈등(WFC)을 4가지로 세분화 하였으나, 이전의 연구들은 일-가정 갈등을 일차원적 개념으로서 단순히 부정적 차원으로 여기고 연구를 진행하였다는 것을 고려하여 정리하였다.

먼저 개인적 차원과 관련해서는 연령, 직급, 가구 소득이 주요 영향요인이라 할 수 있다. 대부분의 연구가 연령이 증가할 때 일-가정 갈등(WFC)이 감소한다는 결과를 보여주었다. 특히 Mallard & Lance(1998)는 나이가 증가한다면 일-가정 방해(WIF)와 가정-일 방해(FIW)가 감소한다고 하였다. 직급과 관련해서는 여성의 직급이 높을수록 일-가정 방해(WIF)가 높다는 장재윤 & 김혜숙(2000)의 연구가 존재하는 반면, 직급이 높아 의사결정권한이 클수록 일-가정 강화 혹은 도움(WEF)이 커진다는 Grzywacz & Marks(2000)의 연구 등 의견이 합치되지 않았다. 가구 소득에 대해서도 소득이 높아질수록 일-가정 방해(WIF)와 가정-일 방해(FIW)가 낮아진다는 연구 결과(Grzywacz, & Marks, 2000)가 존재하나, 반대로 소득이 높아질수록 일-가정 갈등(WFC)이 증가한다는 Allen(2001)의 연구도 존재한다.

조직적 차원에서는 조직의 후생복지, 사회적 지원, 업무의 강도, 근무시간 등의 영향요인이 존재한다. 먼저 업무의 강도와 관련하여 조직 구성원이 자신이 가능한 근무 시간이나 업무량을 넘어서는 요구를 받고 있다고 지각하는 개념인 업무 과부하를 느끼면 느낄수록 일-가정 갈등(WFC)이 높아진다는 연구 결과가 대부분이다(Frone, Yardley, & Markel, 1997; Aryee, Fields, & Luk, 1999). 근무시간도 마찬가지로 Frone et al.(1997), Ford et al.(2007)의 연구에서 일-가정 갈등(WFC)과 정(+)의 상관관계가 있음이 밝혀졌다. 반면 조직의 후생복지나 사회

적 지원 등은 일반적으로 일-가정 갈등(WFC)을 완화시킨다는 선행연구가 대다수이다(Carlson & Perrewe, 1999; Ford et al., 2007).

마지막으로 가정과 관련된 요인 중 일-가정 갈등(WFC)에 영향을 미치는 주 요인은 배우자, 어린 자녀 및 부양가족이며(Bohen & Viveros-Long, 1981; Netemeyer et al., 1996; Frye & Breaugh, 2004), Fox & Dwyer(1999)의 연구에 따르면 배우자의 지원이 없을 때, Carlson & Perrewe(1999)에 따르면 가족의 지원이 없을 때 일-가정 갈등(WFC)이 높아진다.

<표 2-3> 세분화 된 일-가정 갈등의 영향요인

	개인적 차원	조직적 차원	가정적 차원
일-가정 방해(WIF)	직급 소득 연령(-)	업무과부하(+) 직무상 스트레스(+) 근무시간(+) 조직복지(-) 사회적 지원(-)	배우자 지원(-) 가족 지원(-) 자녀 수(+)
가정-일 방해(FIW)	직급 소득 연령(-)	업무과부하 직무상 스트레스 근무시간(+) 조직복지(-) 사회적 지원(-)	배우자 지원(-) 가족 지원(-) 자녀 수(+)
일-가정 도움(WEF)	직급	동료지원(+)	
가정-일 도움(FEW)		동료지원(+)	가족 지원(+)

주 : 선행연구 검토 결과 영향력의 방향이 대립되는 경우는 표시하지 않음

제 2 절 정서적 조직 몰입

1. 조직몰입의 개념 및 유형

1) 조직몰입의 개념

조직몰입이란 조직을 구성하는 구성원들의 가치나 인식과 관련된 개념으로, 개인이 조직을 자신과 동일시(identification)하는 정도, 혹은 조직 문제에 대해 개인이 얼마나 관여(involvement)하는지 그 강도를 나타낸다(Anderson & Williams, 1991). 가치나 인식은 개인의 행태에 강력한 영향을 미칠 수 있기 때문에(Langton & Robbins, 2007) 조직 몰입은 전통적으로 조직 관리를 위한 주요 개념으로 연구되어 왔다(Brown 1996). 특히 March & Simon(1958)은 몰입이라는 개념을 조직에 처음 도입하였으며, 인간은 상대의 가치와 관련하여 자신을 평가하고 상대의 목표를 받아들인다고 주장했다. 따라서 조직몰입을 하게 된다면 인간은 그 조직의 요구를 자발적으로 받아들이며, 조직의 성공을 위해 노력하게 된다(조경호, 1993).

조직 관리를 위한 주요 개념으로써 오래도록 연구되어 온 조직몰입의 정의는 학자들마다 조금씩 상이하다. Buchanan(1974)은 조직 몰입을 조직의 목표와 가치, 조직원으로서의 역할, 조직에 대한 정서적 애착심이라 정의하였고, Bateman & Strasser(1984)는 조직에 대한 충성심, 조직을 위한 노력의 의향, 조직 목표와 가치의 수용, 조직에의 잔류욕구로 정의한다. Mathieu & Zajac(1990)은 조직과 구성원 간의 유대(linking) 혹은 결속(bond)라고 표현하였으며, 유대와 결속의 형성과 발전 과정에 대한 시각이 다르기 때문에 개념 정의가 다양한 것이라 주장했다. Allen & Meyer(1990)는 조직 몰입에 대해 조직에 대한 목표와 가치를 수용하고 조직에 대한 충성심과 조직을 위해 노력하는 의향을 가

지고 계속적으로 조직에 남으려는 욕구라고 하였다. 조직 몰입에 대한 다양한 개념 정의가 존재하나, 이를 종합해보면 조직 몰입은 조직 구성원이 조직에 느끼는 애착이나 충성심 등으로서, 조직과 조직 구성원 사이를 긍정적인 상태로 연결해주는 역할을 한다고 볼 수 있다.

2) 조직몰입의 유형

조직몰입에 대한 연구는 조직학의 전통적인 연구주제였기 때문에, 유형 분류 또한 다양하다. 우선 March & Simon(1958)은 타산적 조직 몰입(Calculative Organizational Commitment), 행위적 몰입(Behavioral Organizational Commitment), 태도적 몰입(Attitudinal Organizational Commitment)의 세 가지로 조직 몰입을 분류하였고, Brown(1996)과 Mowday, Steers, & Porter(1979)는 그 중 타산적 조직몰입을 제외한 나머지 두 가지로 조직몰입을 설명하려 했다. 이때 타산적 조직몰입이란 조직 구성원은 조직의 보상과 자신이 조직을 위해 사용하는 비용 간의 비교 등의 이해 타산적 이유에 기반하여 몰입하는 것을 의미하고, 행위적 조직몰입이란 조직 구성원이 조직과의 공언된 약속을 지키기 위해 몰입하는 것을, 태도적 조직몰입이란 구성원이 조직의 목적과 이념을 자신의 것과 동일시하고 내재화할 때 발생하는 몰입이다.

반면 Kanter(1968)는 조직 몰입을 지속적 몰입(Continuance Commitment), 응집 몰입(Cohesion Involvement), 통제 몰입(Control Involvement)의 세 가지로 구분했으며, 이에 따르면 지속적 몰입은 구성원이 비용과 수익을 비교하여 조직을 떠나는 것이 불가능해졌을 때 조직에 계속 남아 헌신하려 하는 것, 통제 몰입은 조직의 목표나 가치를 자신의 것과 일치시키려 하는 것, 응집 몰입은 집단의 응집력에 의해 생긴 조직 내 관계에 대한 구성원의 애착을 뜻한다. O’ Reilly &

Chatman(1986)는 조직몰입을 심리적 애착이라고 주장하면서, 추종(Compliance), 동일시(Identification), 내면화(Internalization)를 조직몰입의 세 가지 유형으로 분류하였다.

마지막으로 조직몰입의 분류 유형 중 오래도록 조직몰입 연구의 기준이 되었고(Cohen, 2007)가장 널리 받아들여져 있는(유효정, 2019) Meyer & Allen(1987)의 연구에 따르면, 조직몰입은 정서적 몰입(Affective Commitment), 지속적 몰입(Continuance Commitment), 규범적 몰입(Normative Commitment)라는 세 가지 하위차원으로 분류가능하다. 이 때 정서적 몰입은 구성원의 조직에 대한 정서적인 애착과 일체감, 지속적 몰입은 구성원이 조직에 계속하여 남아있으려는 것, 규범적 몰입은 구성원이 조직을 위해 책임감을 가지고 조직과 조직의 활동을 돕는 것이다. 이 세 가지 하위차원은 전술한 Brown(1996)과 Mowday, Steers, & Porter(1979)의 조직몰입 하위 요인 중 태도적 조직몰입에 해당한다(Meyer & Allen, 1987).

많은 선행연구들의 학자들은 정서적 조직몰입 개념에 대해서는 대체로 타당하다는 의견합치를 이루었으나, 규범적 조직몰입과 지속적 조직몰입에 대해서는 그 개념 타당성에 대해 아직 논의 중이므로 이 연구에서는 조직몰입 개념 중 공통적으로 언급되고, 의견합치가 이루어진 애착심이나 일체감 등의 측면에 방점을 두려고 한다. 따라서 이 연구에서는 조직몰입의 여러 개념·유형 정의 중 Allen & Meyer(1987)의 정의를 활용하여 조직에 대한 애착심, 일체감, 소속감 등을 나타내는 정서적 조직 몰입을 종속변수로 선택한다.

<표 2-4> 조직 몰입의 유형

연구자	유형	내용
March & Simon(1958)	타산적 몰입	이해득실에 따른 불가피한 몰입
	행위적 몰입	공언된 약속을 통한 몰입
	태도적 몰입	조직과의 일체감을 통한 몰입
Kanter(1968)	지속적 몰입	이득-비용 비교에 따른 몰입
	응집 몰입	집단 응집력에 따른 조직 내 관계에 대한 애착
	통제 몰입	조직 목표나 가치를 자신의 것으로 일체화
O' Reilly & Chatman (1986)	추종	조직의 보상을 받으려는 행동
	동일시	조직과의 일체감, 조직 내의 관계 형성과 유지에 대한 욕구
	내면화	조직의 관점 혹은 특성을 내면화함
Meyer & Allen(1991)	정서적 몰입	조직에 대한 애착과 소속감, 자부심 등 조직과의 동일시를 통한 자발적 몰입
	지속적 몰입	경제적 이유로 지속적으로 조직에 남아있으려는 몰입
	규범적 몰입	조직에 대한 의무감이나 신뢰에서 유발되며, 책임을 갖고 조직의 일에 임하려는 몰입

2. 정서적 조직몰입의 중요성

조직몰입은 전통적으로 성과 관리를 위해 조직에서 중점적으로 관리해오던 요소였다. 조직몰입이 높아지면 개인 차원에서는 조직 구성원들의 이직의도와 결근이나 근무 태만 등의 반생산적 업무행동이 낮아지며(Steers, 1977; Somers, 1995), 조직에 도움이 되는 직무태도를 갖추게 되고, 조직시민행동(Organizational Citizenship Behavior: OCB)이 높아지기 때문이다(O' Reilly & Chatman 1986; Meyer & Allen, 1991). 조직시민행동에 대해 최초로 연구한 Organ(1988)은 조직시민

행동을 자발적 · 공식적 보상에 의해 구성원 스스로 조직이 효과적으로 운영되도록 행동하는 것이라 정의했다. 이처럼 구성원 개개인의 조직몰입이 높아지면 구성원은 조직의 입장에서 행동하므로 개인의 성과 향상이 결국 조직 전체의 성과 향상과 경쟁력 강화로 이어질 수 있고(Katz & Kahn 1978)다는 점에서 조직몰입의 중요성은 더욱 커졌다. 더하여 그동안 많은 선행연구들이 실증적으로 조직몰입과 조직성과 사이에 정(+)의 영향이 존재한다는 것을 검증한 바 있다.

조직몰입의 중요성으로 인해 조직몰입에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 검증하려는 다양한 연구가 진행되었다. 선행연구들을 검토해보면, Steers(1977)는 개인적 특성(personal characteristic), 직무 특성(job characteristic), 직무 경험(work experience)이라는 세 가지 차원에 따라 조직몰입에 미치는 영향요인을 구분하였다. 또 Mathieu & Zajac(1990)는 여기에 직무 경험을 제외하고 역할 상황(role state), 관계의 특성(group/leader relation), 조직적 특성(organizational characteristic)의 다섯 개의 차원에 따라 조직몰입 영향요인을 정리하였다. 다른 학자들은 개인적 특성, 직무의 특성, 조직의 특성 등을 모두 고려하여 개인의 투자(Koch & Steers, 1978), 조직에 대한 인식으로서 욕구나 동기(Steers, 1977), 책임성(Hackman & Oldham, 1975), 조직 내적 직무와 역할(Morris, Steers & Koch, 1979), 조직의 분위기(Buchanan, 1974) 등의 변수를 제시한 바 있다.

이 연구에서는 정서적 조직몰입을 종속변수로 선택하였는데, 정서적 조직몰입이 강조하는 감정과 정서적 반응이 조직성과에 긍정적으로 작용한다는 다양한 선행연구들이 존재하기 때문이다(Weiss & Cropanzano, 1996; 김주엽 & 김명수 2011)

3. 일-가정 갈등과 정서적 조직몰입 간의 관계 : 전이이론 중심으로

1) 전이이론(Spillover Theory)

전이이론은 물리적, 시간적 경계가 있는 서로 다른 영역 사이에서도 한 영역의 감정, 태도, 행동이 다른 영역으로 전이되어 영향을 미치는 것을 나타낸다(Zedeck, 1992; Crouter, 1984). 전이이론에서의 전이는 긍정적 전이(positive spillover)와 부정적 전이(negative spillover)의 두 가지 형태가 있다. 그러나 Grzywacz & Marks(2000)는 긍정적인 전이와 부정적인 전이는 같은 차원에서의 양 극단에 있는 개념이 아니고, 서로 분리된 차원에 존재한다는 것을 요인분석을 통해 증명하였다.

또한 일과 가정 간 관계에서 긍정적인 전이는 최근에 역할강화(Enrichment), 역할 촉진(Facilitation), 역할도움(Enhancement) 등의 용어를 통해 부각되어 다양한 논의를 불러일으키고 있다(Haar & Bardoel, 2008). Kinnunen, Feldt, Geurts, & Pulkkinen(2006)은 일-가정 간 긍정적인 전이가 다양한 역할에 참여하는 개인 스스로에게 더 많은 자원과 경험의 기회를 제공함으로써 다른 영역에서의 역할을 잘 수행할 수 있도록 돕는다고 본다. 이 연구에서도 일과 가정 영역이 서로 상호작용을 할 수 있다는 점에 주안점을 두고 있으므로 이하에서 전이이론의 중요성에 대해 살펴본다.

2) 전이이론의 중요성

전이이론은 일과 가정이라는 서로 다른 영역에서의 개인의 행동이나 감정이 교차하여 영향력을 행사할 수 있도록 한다. 따라서 전이이론에 근거할 때, 독립변수인 일-가정 갈등(WIF), 가정-일 갈등(FWI), 일-가정 도움(WFE), 가정-일 도움(FWE) 각각은 일과 가정이라는 서로

다른 영역에서 영향을 주고받는 변수이므로 그 개념 타당성이 확보될 수 있다. 또한 가정과 일과의 관계에서 일어난 갈등은 직무 외적인 요소라고 할 수 있는데, 이러한 직무 외적 요소가 정서적 조직몰입이라는 직무 내적인 요소에 영향을 줄 수 있다는 이 연구의 가설을 뒷받침해줄 수 있다.

일-가정 관계에서 전이(work-family spillover)는 일이나 가정의 한 영역에 참여함으로 인해 발생하는 감정과 태도, 기술, 행동이 다른 영역의 참여에 방향성을 가지고 영향을 주는 것을 의미하며, 긍정적 혹은 부정적 영향을 주고받는 상호작용 과정을 말한다(Lambert, 1991). 따라서 직장과 가정은 서로 다른 영역으로서 서로에게 긍정적 또는 부정적 영향을 주고받을 수 있는 것이다(Staines, 1980; Lambert, 1990). 더하여 가정과 일의 경계에도 불구하고 개인이 직장과 가정에서 경험하는 감정이나 태도가 각각 다른 쪽으로 파급효과를 미친다(Kossek & Ozeki, 1998).

Grzywacz & Marks(2000)은 일-가정 간 전이의 유형을 작용 방향에 따라 가정에서 일 혹은 일에서 가정으로의 전이로 구분하고, 영향력의 효과에 따라 긍정적 전이와 부정적 전이로 제시하였으며, 요인분석을 통하여 네 가지의 전이 유형이 각각 구분되는 차원임을 증명했다. 네 가지 전이 유형은 다음과 같다. 일에서 가정으로의 긍정적 전이(positive spillover work to family), 가정에서 일로의 긍정적 전이(positive spillover family to work), 일에서 가정으로의 부정적 전이(negative spillover work to family), 가정에서 일로의 부정적 전이(negative spillover family to work)가 그것이다.

이는 전술한 일-가정 갈등(WFC) 이론에서도 확인할 수 있는 것이었다. 일-가정 갈등 이론은 일과 가정이라는 서로 다른 두 영역 간에

영향을 주고받는다는 것을 나타내므로 전이이론이 전제가 되어야 하는 것이다. 이 연구에서는 일-가정 간 갈등이 작용 방향과 효과에 따라서 정서적 조직몰입에 각각 어떠한 영향을 미치는지 분석하려 한다. 따라서 전이이론과 일-가정 갈등이론을 근거로 하여, 일-가정 갈등의 유형을 FIW(가정-일 방해), FEW(가정-일 도움), WIF(일-가정 방해), WEF(일-가정 도움)으로 분류하고 독립변수로 활용하고자 한다. 따라서 선행연구 검토를 통한 가설을 다음과 같이 제시한다.

가설1. 일-가정 방해(WIF)가 높을수록 정서적 조직몰입이 낮아질 것이다.

가설2. 가정-일 방해(FIW)가 높을수록 정서적 조직몰입이 낮아질 것이다.

가설3. 일-가정 도움(WEF)이 높을수록 정서적 조직몰입이 높아질 것이다.

가설4. 가정-일 도움(FEW)이 높을수록 정서적 조직몰입이 높아질 것이다.

제 3 장 연구 설계

제 1 절 연구 모형 설정

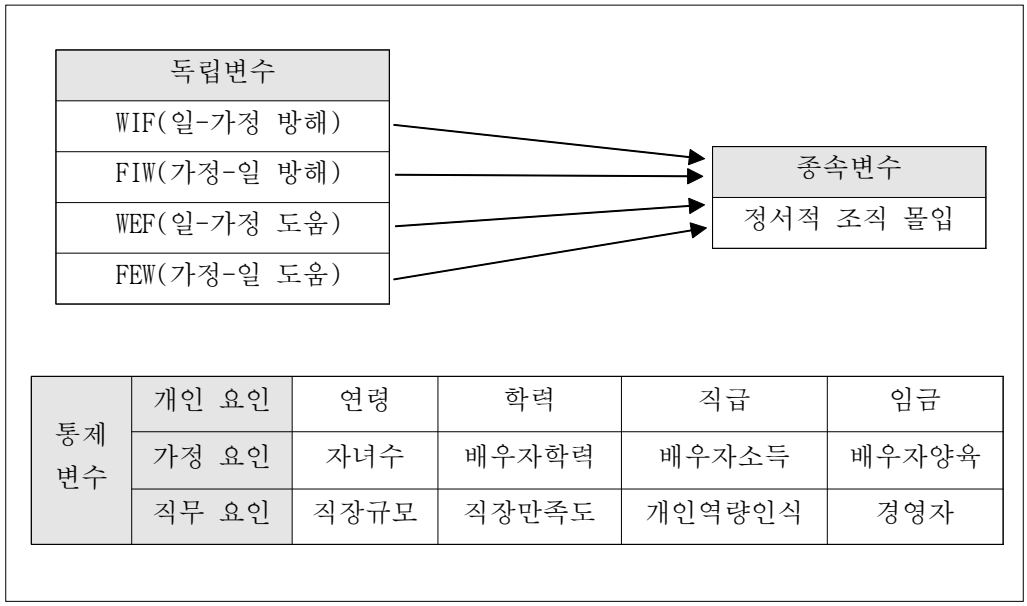
이 연구는 일-가정 간 관계를 이전의 일-가정 갈등(WFC)과 이의 부정적 영향력에 주목해온 이전 연구와는 달리, 일-가정 간 관계가 긍정적 영향력을 가질 수 있다는 점에도 착안한다. 또한 전이이론에 근거하면 다른 차원의 영역도 서로 교차하여 영향을 줄 수 있으므로, 일-가정 간 관계로 나타나는 직무 외적으로 개인이 느끼는 감정이나 영역 간 상호작용이 직무 내적 요인인 정서적 조직 몰입에 영향을 미칠 수 있다는 결과를 확인하려 한다. 선행연구들을 검토한 결과 정서적 조직 몰입의 향상은 근로자의 근무 태도, 직무 역량 등을 고취시켜 조직 성과에도 도움이 될 수 있다는 점에서 의미가 있다. 연구의 분석틀은 아래의 <그림 3-1>과 같다.

정서적 조직몰입을 종속변수로, WFI(일-가정 방해), FWI(가정-일 방해), WFE(일-가정 도움), FWE(가정-일 도움)의 네 가지 일-가정 갈등의 요소를 독립변수로 하는 연구 모형을 설계하였다. 통제변수로는 개인적 요인인 연령, 최종 학력, 직급, 월 평균 임금, 가정적 요인인 자녀의 수, 배우자의 최종 학력, 배우자의 연간 소득, 배우자의 양육 관여 정도, 그리고 직무 관련 요인인 직장의 규모, 직장에 대한 만족도, 직장의 최고 경영자에 대한 평가, 자신의 역량에 대한 평가를 통제변수로 포함하였다.

연구모형의 분석은 ⅰ) 일-가정 갈등, 혹은 가정-일 갈등의 부정적 영향(WFI, FWI)이 여성 관리자의 정서적 조직 몰입에 부정적인 영향을 미치는지 여부, ⅱ) 일-가정 갈등, 혹은 가정-일 갈등의 긍정적 영향(WFE, FWE)이 여성 관리자의 정서적 조직 몰입에 긍정적인 영향을 미

치는지 여부에 대해 분석해본다.

<그림 3-1> 연구모형



통제 변수	개인 요인	연령	학력	직급	임금
	가정 요인	자녀수	배우자학력	배우자소득	배우자양육
	직무 요인	직장규모	직장만족도	개인역량인식	경영자

제 2 절 연구 대상 및 자료 수집

1. 자료 수집

이 연구는 한국 여성정책연구원에서 진행하고 있는 여성 관리자 패널 조사 중 4차 조사(2012년)부터 7차 조사(2018년)까지를 분석 자료로 삼았다, 여성 관리자 패널조사는 전국 전 업종의 사업체 중 100인 이상이 근무하는 기업에서 종사하는 여성 관리자(대리급 이상)를 조사 대상으로 하며, 격년으로 패널조사를 해오고 있다. 이는 여성 관리자의 근로실태, 경력개발 등 노동시장 내 인적자본관리 현황 등을 추적·조사한 것으로, 한국의 여성이 노동시장 내에서 경력단절 없이 성장할 수 있도록 하는 정책 수립에 기여하려는데 그 목적이 있다. 2007년 1차 조사를

시작해 2018년까지 격년으로 총 7차 웨이브 조사를 완료하였으며, 10년 간의 시계열 자료 형태를 갖추었다.

표본 선택과 관련해서는 100인 이상 기업 중 여성 관리자가 있는 표본 기업을 임의로 추출하고 업종, 규모별 층화 후, 여성 관리자를 계통 추출하는 방식으로 패널을 구성하였다. 조사는 민감한 설문이 많기 때문에 주로 온라인(Web, E-Mail, Fax)로 이루어졌으나 필요시 우편 조사 및 방문조사도 이루어졌다.

2. 연구 대상의 특성

이 연구에서는 네 개의 조사 차수를 합쳐 패널데이터를 구축한다. 그러나 패널데이터에는 같은 사람이 반복하여 포함되어 있으므로 기술 통계분석 시에는 2018년 7차 조사 대상 중 근속자인 1,325명을 이용하였다. 연구 대상자의 인구통계학적 특성은 <표 3-1>과 같다. 먼저 연령분포의 경우 40대가 856명(64.6%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 30대 264명(19.92%), 50대 195명(14.72%), 60대 이상 8명(0.6%), 20대 이하 2명(0.15%) 순이었다. 혼인상태의 경우 결혼(배우자 존재)이 1001명(75.55%)으로 응답자의 대부분을 차지하였고, 미혼 278명(20.98%), 이혼 38명(2.87%), 사별 8명(0.6%)으로 나타났다. 교육수준은 4년제 대학 졸업이 735명(55.47%)으로 가장 많은 비중을 차지했고, 대학원 석사 졸업이 271명(20.45%), 전문대학 졸업이 188명(14.19%), 고등학교 졸업이 110명(8.3%)으로 뒤를 이었고, 대학원 박사졸업이 21명(1.58%)으로 가장 적었다. 직급 분포를 살펴보면 차장급이 446명(33.66%)으로 가장 많았고, 과장급 359명(27.09%)과, 대리급 284명(21.43%), 부장급 191명(14.42%)이 뒤를 이었으며, 임원급 45명(3.4%) 순으로 나타났다. 마지막으로 기업 규모는 2,000인 이상이

454명(34.26%)로 가장 많았고, 300~999인이 350명(26.42%), 100~299인이 293명(22.11%), 1,000~1,999인이 192명(14.49%) 순이었다.

<표 3-1> 설문응답자의 특성

항목	구분	빈도	비율(%)	항목	구분	빈도	비율(%)
연령	20대	2	0.15	직급	대리급	284	21.43
	30대	264	19.92		과장급	359	27.09
	40대	856	64.60		차장급	446	33.66
	50대	195	14.72		부장급	191	14.42
	60대이상	8	0.60		임원급	45	3.40
	총계	1,325	100.00		총계	1,325	100.00
학력	고졸	110	8.30	기업 규모	99인 이하	36	2.72
	전문대졸	188	14.19				
	4년제 대졸	735	55.47		100~ 299인	293	22.11
	대학원 석사졸	271	20.45				
	대학원 박사졸	21	1.58		300~ 999인	350	26.42
	총계	1,325	100.00				
결혼 여부	미혼	278	20.98		1000~ 1,999인	192	14.49
	결혼 (유배우)	1,001	75.55				
	이혼	38	2.87		2000인 이상	454	34.26
	사별	8	0.60				
	총계	1,325	100.00		총계	1,325	100.00

제 3 절 변수의 측정

1. 종속변수 : 정서적 조직 몰입

이 연구는 조직 몰입을 세 가지 하위 요인으로 분류한 Meyer & Allen(1991)의 조직 몰입 개념 중 정서적 조직 몰입을 종속변수로 한다. 선행연구 검토 결과 학자들 마다 조직 몰입의 정의가 서로 달랐으나 대부분의 조직 몰입 개념 정의에서 조직에 대한 일체감과 소속감이라는 정서적 애착(Buchanan, 1974)은 공통적으로 나타나며, 정서적 조직 몰입은 세 가지의 조직 몰입 하위 개념 중에서도 이론적, 그리고 실증적으로 그 타당성과 신뢰성이 충분히 검증되었기 때문이다(Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans, & May, 2004).

여성 관리자의 정서적 조직 몰입을 측정하기 위해 여성 관리자 패널 조사 설문지 중 나에게 현재 직장이 갖는 의미를 묻는 Likert의 5점 척도로 구성된 설문 6문항 중 4문항을 사용하였다. 이는 Meyer & Allen(1991)이 개발한 정서적 조직 몰입 개념 측정 방법에 해당하는 8개의 문항 중 조직에 대한 애착심과 소속감(com1), 조직에 대한 가족적인 친밀감(com2), 개인에게 많은 의미를 가지는 조직의 존재(com4), 조직의 문제를 개인의 문제로 여기는 것(com5) 등 5가지 문항을 근거로 선택한 것이다.

2. 독립변수 : 일-가정 갈등(WIF, FIW, WEF, FEW)

이 연구에서는 일-가정 갈등(WFC)의 부정적 차원인 방해(Interference)에 더 초점을 맞추어 온 기존 연구들에 대해 먼저 확인한 후, 일-가정 갈등의 긍정적 차원인 도움(Enhancement)혹은 강화(Enrichment)가 정서적 조직 몰입에 미치는 긍정적 영향력 또한 확인

하려한다. 따라서 그 작용 방향과 영향의 유형을 기준으로 가정-일 방해(FIW), 일-가정 방해(FIW), 가정-일 도움(FEW), 일-가정 도움(WEF)의 네 가지를 독립변수로 설정하였다.

가정과 일 사이의 방해(WIF, FIW)는 일-가정 갈등(WFC) 혹은 가정-일 갈등(FWC)의 측정문항을 개발한 Netemeyer & Boles(1996)의 연구를 근거로 하여, 설문지에서 그와 합치되는 문항을 선택하였다. 반면 가정과 일 사이의 도움(WEF, FEW)은 MacDermid & Richards & Donner & Bellamy & Roth(2000)이 개발한 측정 문항을 바탕으로 설문지에서 문항을 선택하였다.

직장생활이 가정생활에 미치는 영향을 묻는 질문들 중에서 일-가정 방해(WIF)는 일 때문에 결혼생활에 대한 회의를 느낀 적이 있는지, 자녀 출산을 미룬 적이 있는지, 자녀와 함께 하는 시간이 적은지를 묻는 설문 문항을 통해 측정하였고, 일-가정 도움(WEF)은 일을 함으로써 삶의 보람과 활력을 얻는지, 가족 구성원의 인정을 얻는지, 가정생활이 더욱 만족스러워지는지를 묻는 설문 문항을 통해 측정하였다. 반면 가정생활이 직장생활에 미치는 영향을 묻는 질문들 중에서 가정-일 방해(FIW)는 자녀 양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘든지, 집안일이 많아 일하기가 힘든지, 가족 일에 사용하는 시간이 길어 경력 도움 활동에 참여하지 못하는지를 묻는 설문문항을 통해 측정했으며, 가정-일 도움(FEW)은 가족들의 인정과 지지가 일을 더 열심히 하게 하는지, 직장에서의 성취를 가족들이 자랑스럽게 여기는지, 직장의 문제를 가족들과 함께 나누는지, 가족들이 집안일을 대신하거나 도와주는지를 묻는 설문문항을 통해 측정하였다.

3. 통제변수

이 연구에서는 선행연구를 통해 일-가정 갈등과 조직몰입에 영향을 미치는 독립변수 혹은 통제변수로 여겨지는 여러 가지 요인들을 통제변수로 채택하였다. 통제변수를 개인·가정·직장 관련 요인으로 분류해보면 개인요인은 연령과 학력, 직급과 월 평균 임금, 가정 요인은 자녀의 수와 배우자 학력, 배우자 연 소득, 배우자의 양육 관여 정도, 직무 관련 요인은 직장규모, 직장만족도, 개인역량인식, 최고 경영자에 대한 평가로 나눌 수 있다.

학력에 대해서는 고등학교 졸업, 전문대학 졸업, 4년제 대학 졸업, 대학원 석사 졸업, 대학원 박사 졸업으로, 직급은 대리·과장·차장·부장·임원급 5가지로 나누어 측정한다. 직장만족도는 동료직원, 임금, 직속상사, 직무 그 자체, 근무환경, 근무시간에 대한 만족도의 평균변수를 만들어 이용하였다. 개인역량인식은 조직 내 친화력, 업무 몰입도, 직장충성도, 외부 네트워크 능력, 추진력, 멀티태스킹 능력 등 스스로가 인식하는 자신의 직무 역량 6가지에 대한 평가를 평균 변수화 하였다. 최고경영자에 대한 평가는 회사 조직 분위기나 인사관리에 대해 여성 인력의 중요성을 강조하는지, 남녀 구성원 모두를 동등하게 대우하는지, 근로자를 인적자원으로 인식하여 신뢰하고 존중하는지를 묻는 세 가지 설문 문항의 평균변수로 측정하였다.

<표 3-2>변수의 구성 및 측정(2018년 7차 조사 기준)

변수		측정문항	척도 및 개념 신뢰도
종속	정서적 조직몰입	나는 우리 직장에 대해서 소속감 및 애착감을 느낀다.	5점 척도 (Cronbach's α = .89)
		나는 우리 직장에 근무하면서 가족적인 친밀	

		감을 느낀다.	
		우리 직장은 나에게 개인적으로 많은 의미를 가진다.	
		나는 우리 직장의 문제를 나의 문제로 생각한다.	
독립	일-가정 방해(WIF)	일 때문에 자녀출산을 미룬 적이 있다.	5점 척도 (Cronbach's α = .57)
		일 때문에 결혼을 후회해본 적이 있다.	
		일 때문에 자녀와 함께 하는 시간이 적다.	
	가정-일 방해(FIW)	자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다.	5점 척도 (Cronbach's α = 0.83)
		집안일이 많아서 직장에서 일을 할 때 힘들 때가 많다.	
		가족 일에 너무 많은 시간을 사용하여 직장에서 내 경력에 도움이 되는 활동에 참가하지 못하는 경우가 있다.	
		가정생활 때문에 일을 그만둘까 생각해본 적이 있다.	
	일-가정 도움(WEF)	일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워진다.	5점 척도 (Cronbach's α = 0.84)
		일을 함으로써 식구들한테 더 인정받을 수 있다고 생각한다.	
		일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다.	
	가정-일 도움(FEW)	내가 직장에서 성취를 경험할 때, 나의 가족들은 나를 자랑스럽게 여긴다.	5점 척도 (Cronbach's α = .74)
		식구들이 내가 하는 일을 인정해주어 일을 더 열심히 하게 된다.	
		직장에서 문제가 생겼을 때, 가족들은 그 문제에 대해 나와 이야기하고 조언해준다.	
		가족들은 내가 집안에서 해야 할 역할들을 대신하거나 도와준다.	
통제	연령	연령	-
	학력	1)고졸 2)전문대졸 3)4년제 대졸 4)대학원 석사 5)대학원 박사	5점 척도

	직급	1)대리 2)과장 3)차장 4)부장 5)임원급	5점 척도
	ln임금	월 평균 임금의 자연로그 값	-
	자녀 수	자녀 수	-
	ln배우자 소득	배우자 세전 연 소득(전년도)의 자연로그 값	-
	배우자 학력	1)고졸 2)전문대졸 3)4년제 대졸 4)대학원 석사 5)대학원 박사	5점 척도
	배우자 양육관여	1)전혀 관여 않음 2)대체로 관여 않는 편 3)반반 4)대체로 관여하는 편 5)전적으로 관여	5점 척도
	직장규모	1)99명이하 2)100-299명 3)300-999명 4)1000-1999명 5)2000명이상	5점 척도
	직장 만족도	동료직원, 임금, 직속상사, 직무 그 자체, 근무환경, 근무시간에 대한 만족도의 평균	5점 척도
	개인역량 인식	조직 내 친화력, 업무몰입도, 직장충성도, 외부 네트워크 능력, 추진력, 멀티태스킹 능력에 대한 인식의 평균	5점 척도
	경영자	최고경영자에 대한 평가 항목의 평균 '기회가 닿을 때마다 여성인력의 중요성을 강조하는 편이다, 남녀 구성원 모두 동등하게 대우한다, 근로자를 인적자원으로 인식하여 신뢰하고 존중한다.'	5점 척도

제 4 절 분석 방법

독립변수인 일-가정 갈등(WFC)가 종속변수인 정서적 조직 몰입에 어떠한 영향을 미치는지 확인하고, 조직적 지원의 조절효과를 알아보기 위해 다음과 같은 분석들을 실시하였다.

먼저 분석에 사용한 자료가 적합한지를 점검하기 위해서 주요 변수들의 기술통계량 및 상관관계를 확인해 표본 크기가 적정한지, 정규분포를 따르고 있는지, 다중공선성의 위험이 없는지를 판단하였다. 이후, 신뢰도

분석을 위해 종속변수와 독립변수를 측정하는 설문 문항들의 Cronbach′s α 값을 측정하였다. 척도의 타당성을 분석하기 위해 요인 분석(Factor Analysis)을 시행하였다. 독립변수와 종속변수 간 관계분석을 위해 먼저 단 년도 조사 차수마다 상관관계 분석을 실시하여 변수 간 관계를 파악하고, 다중 회귀분석(Multiple Regression)을 실시하였다.

패널 데이터와 관련해서는 불균형 패널, 균형 패널 모두 변수 간 관계 파악을 위해 상관관계 분석을 실시하였다. 다음으로 패널 회귀분석 관련하여 고정효과 모형(fixed effect model)과 확률효과 모형(random effect model) 중 어떤 것이 패널 회귀분석에 적합한 모델인지 판단하기 위해 Hausman test를 실시한다. Hausman test의 결과값에 따라서 적합한 모형을 선택하여 독립변수와 종속변수 간 관계를 확인하기 위하여 불균형 패널, 균형 패널 데이터에서 각각 패널 회귀분석을 실시하였다. 이 연구의 모든 자료 분석은 STATA 16.1 통계프로그램을 사용해 이루어졌다.

<표 3-3> 연구의 분석방법

분석내용	분석방법
응답자의 일반적 특성	빈도분석
변수의 타당성	요인분석
변수의 신뢰도	신뢰도 분석(Cronbach's α)
주요 변수들의 상관관계	상관관계분석
WFC와 정서적 조직몰입 간의 관계	다중회귀분석
고정효과 혹은 확률효과 모형의 선택	Hausman test
패널데이터의 WFC와 정서적 조직몰입 간의 관계	패널회귀분석

제 4 장 분석 결과

제 1 절 기초통계

이 연구의 분석 대상인 여성 관리자 패널데이터의 개체 특성을 살펴보기 위해 기술통계분석(descriptive analysis)을 실시하여, 주요 변수들의 관측치, 평균, 표준편차, 최소·최대값, 빈도 및 비율을 제시하였다. 변수마다 '무응답' 혹은 '해당없음'에 답한 관측치가 일정치 않았으므로, 이 연구의 모형을 검증할 수 있는 회귀 모형 분석에서 이용되는 관측치를 사용하였다. T차 조사(2012년), T+1차 조사(2014년), T+2차 조사(2016년), T+3차 조사(2018년)의 총 4개의 조사를 차수별로 분석하였으며, 4개 조사를 모두 합하여 만든 불균형 패널과 각 차수 별로 모든 관측치가 존재하는 균형 패널에 대해서도 기술통계 분석을 실시하였다.

1. T차 조사(2012년)

2012년 T차 조사의 경우 종속변수인 정서적 조직몰입은 평균이 3.86점으로 나타났다. 독립변수들 중에서는 방해(interference)를 나타내는 변수들이 도움(enhancement)을 나타내는 변수들보다 평균이 낮은 것으로 나타났다. '일->가정'의 경우 약 1정도, '가정->일'의 경우 약 0.6정도 차이가 났다. 통제변수와 관련하여, 연령의 평균은 39.56세 (표준편차 = 5.00), 자녀의 수는 평균 1.63명 (표준편차 = .56), 직장만족도와 개인역량인식의 평균은 3.5점 이상, 최고경영자에 대한 평가는 평균 3점 이상이었다. 배우자의 양육관여 평균은 3.49로 (표준편차 = 1.01) '반반이다(3점).'보다는 더 높은 수준으로 나타났다.

본인과 배우자의 최종 학력은 각각 4년제 대학이 50% 이상으로 가장 많았다. 직급은 대리급이 39.87%로 가장 많았고, 과장급이 34.34%로 그 뒤를 이었으며, 직장 규모는 2000명 이상(31.76%)이 가장 많은 것으로 나타났다.

<표 4-1> 2012년 T차 조사의 기술통계 (N = 959)

		평균	표준편차	최소값	최대값
정서적 조직 몰입		3.86	.74	1.5	5
일-가정 방해(WIF)		2.88	.84	1	5
일-가정 도움(WEF)		3.85	.72	1	5
가정-일 방해(FIW)		3.10	.80	1	5
가정-일 도움(FEW)		3.74	.64	1	5
연령		39.56	5.00	23	63
ln 월평균임금		6.28	1.73	4.61	13.82
ln 배우자연간소득		8.54	.42	6.91	9.90
자녀 수		1.63	.56	1	4
배우자양육관여		3.49	1.01	1	5
직장만족도		3.56	.59	1	5
개인역량인식		3.55	.56	1	5
최고경영자에 대한 평가		3.21	.89	1	5
		빈도(명)	비율(%)	최소값	최대값
최종 학력	고등학교	113	11.78	1	5
	전문대	166	17.31		
	4년제 대학	524	54.64		
	대학원 석사	145	15.12		
	대학원 박사	11	1.15		
배우자 학력	고등학교	44	4.59	1	5
	전문대	97	10.11		

	4년제 대학	499	52.03		
	대학원 석사	252	26.28		
	대학원 박사	67	6.99		
직급	대리급	330	34.41	1	5
	과장급	341	35.56		
	차장급	200	20.86		
	부장급	75	7.82		
	임원급	13	1.36		
직장 규모	99명 이하	28	2.92	1	5
	100~299명	202	21.06		
	300~999명	299	31.18		
	1000~1999명	136	14.18		
	2000명 이상	294	30.66		

2. T+1차 조사(2014년)

2014년 T+1차 조사의 경우 종속변수인 정서적 조직몰입은 평균이 3.87점으로 4차의 조사 중에서 가장 큰 값이었다. 독립변수들 중에서는 방해(interference)를 나타내는 변수들이 도움(enhancement)을 나타내는 변수들보다 평균이 약 0.8에서 1점 낮은 것으로 나타났다. 통제변수와 관련하여, 연령의 평균은 40.04세 (표준편차 = 5.10), 자녀의 수는 평균 1.63명 (표준편차 = .56), 직장만족도와 개인역량인식의 평균은 각각 3.5점, 최고경영자에 대한 평가는 평균 3점 이상으로 나타났다. 본인과 배우자의 최종 학력은 각각 4년제 대학이 55% 이상으로 가장 많았다. 배우자의 양육관여 정도의 평균점수는 3.5점 (표준편차 = 1)으로 '반반이다.(3점)' 와 '대체로 관여한다(4점).' 의 평균이었다. 직급 중에서는 과장급(35.19%)이 가장 많았고, 대리급(30.25%)이 그 뒤를

이었다. 직장 규모는 2000명 이상(34.69%)이 가장 많은 것으로 나타났다.

<표 4-2> 2014년 T+1차 조사의 기술통계 (N = 810)

		평균	표준편차	최소값	최대값
정서적 조직 몰입		3.87	.74	1.25	5
일-가정 방해(WIF)		2.85	.83	1	5
일-가정 도움(WEF)		3.88	.75	1	5
가정-일 방해(FIW)		3.05	.81	1	5
가정-일 도움(FEW)		3.84	.66	1	5
연령		41.41	5.10	30	60
ln 월평균임금		6.03	.43	4.38	9.21
ln 배우자연간소득		8.64	.45	5.45	10.6
자녀 수		1.63	.56	1	4
배우자양육관여		3.5	1	1	5
직장만족도		3.6	.59	1	5
개인역량인식		3.56	.52	1.33	5
최고경영자에 대한 평가		3.13	.84	1	5
		빈도(명)	비율(%)	최소값	최대값
최종 학력	고등학교	74	9.14	1	5
	전문대	114	14.07		
	4년제 대학	459	56.67		
	대학원 석사	154	19.01		
	대학원 박사	9	1.11		
배우자 학력	고등학교	44	5.43	1	5
	전문대	87	10.74		
	4년제 대학	478	59.01		
	대학원 석사	164	20.25		

	대학원 박사	37	4.57		
직급	대리급	245	30.25	1	5
	과장급	285	35.19		
	차장급	189	23.33		
	부장급	73	9.01		
	임원급	18	2.22		
직장 규모	99 명 이하	34	4.2	1	5
	100~299명	154	19.01		
	300~999명	228	28.15		
	1000~1999명	113	13.95		
	2000명 이상	281	34.69		

3. T+2차 조사(2016년)

2016년 T+2차 조사의 경우 종속변수인 정서적 조직몰입은 평균이 3.82점으로 나타났다. 독립변수들 중에서는 방해(interference)를 나타내는 변수들이 도움(enhancement)을 나타내는 변수들보다 평균이 약 0.8에서 1점 낮은 것으로 나타났다. 통제변수와 관련하여, 연령의 평균은 42.77세 (표준편차 = 5.13), 자녀의 수는 평균 1.67명 (표준편차 = .57), 직장만족도와 개인역량인식의 평균점수는 3.5 이상, 최고경영자에 대한 평가는 평균 3점 이상으로 나타났다. 본인과 배우자의 최종 학력은 각각 4년제 대학이 가장 많았는데, 본인의 학력은 50%이상, 배우자의 학력은 60%이상이 4년제 대학에 해당하였다. 배우자의 양육관여 정도의 평균점수는 3.48점 (표준편차 = 1.06)으로 '반반이다.(3점)'와 '대체로 관여한다(4점).'의 평균보다 조금 낮았다. 직급은 과장급이 31.32%로 가장 많았으며 차장급이 29.36%로 그 뒤를 이었다. 직장 규모는 2000명 이상(34.73%)이 가장 많은 것으로 나타났다.

<표 4-3> 2016년 T+2차 조사의 기술통계 (N = 763)

		평균	표준편차	최소값	최대값
정서적 조직 몰입		3.82	.75	1	5
일-가정 방해(WIF)		2.83	.80	1	5
일-가정 도움(WEF)		3.96	.72	1.67	5
가정-일 방해(FIW)		3.00	.81	1	5
가정-일 도움(FEW)		3.80	.66	1.50	5
연령		42.77	5.13	30	62
ln 월평균임금		6.06	.36	4.68	8.10
ln 배우자연간소득		8.67	.49	6.91	10.60
자녀 수		1.67	.57	1	4
배우자양육관여		3.48	1.06	1	5
직장만족도		3.60	.60	1	5
개인역량인식		3.57	.55	1	5
최고경영자에 대한 평가		3.10	.84	1	5
		빈도(명)	비율(%)	최소값	최대값
최종 학력	고등학교	65	8.52	1	5
	전문대	110	14.42		
	4 년제 대학	419	54.91		
	대학원 석사	148	19.40		
	대학원 박사	21	2.75		
배우자 학력	고등학교	39	5.11	1	5
	전문대	65	8.52		
	4 년제 대학	468	61.34		
	대학원 석사	149	19.53		
	대학원 박사	42	5.50		
직급	대리급	178	23.33	1	5
	과장급	239	31.32		
	차장급	224	29.36		

	부장급	105	13.76		
	임원급	17	2.23		
직장 규모	99 명 이하	42	5.50	1	5
	100~299명	153	20.05		
	300~999명	206	27.00		
	1000~1999명	97	12.71		
	2000명 이상	265	34.73		

4. T+3차 조사(2018년)

2018년 T+3차 조사의 경우 종속변수인 정서적 조직몰입은 평균이 3.86 점으로 나타났다. 독립변수들 중에서는 방해(interference)를 나타내는 변수들은 2점대로서, 도움(enhancement)을 나타내는 변수들보다 평균이 1이상 낮은 것으로 나타났다. 통제변수와 관련하여, 연령의 평균은 44.53세 (표준편차 = 5.13), 자녀의 수는 평균 1.71명 (표준편차 = .57), 직장만족도와 개인역량인식의 평균은 3.5점 이상, 최고경영자에 대한 평가는 평균 3점 이상으로 나타났다. 본인과 배우자의 최종 학력은 각각 4년제 대학이 55% 이상으로 가장 많았다. 배우자의 양육관여 정도의 평균점수는 3.53점 (표준편차 = 1.02)으로 '반반이다.(3점)'와 '대체로 관여한다(4점).'의 평균보다 조금 높았다. 직급 중에서는 차장급(34.51%)이 가장 많았고, 과장급(26.45%)가 그 뒤를 이었다. 직장규모는 2000명 이상(33.75%)이 가장 많았다.

<표 4-4> 2018년 T+3차 조사의 기술통계 (N = 794)

	평균	표준편차	최소값	최대값
정서적 조직 몰입	3.86	.77	1	5
일-가정 방해(WIF)	2.70	.81	1	5

일-가정 도움(WEF)		4.05	.73	1.33	5
가정-일 방해(FIW)		2.93	.87	1	5
가정-일 도움(FEW)		3.86	.66	1.75	5
연령		44.53	5.39	32	65
ln 월평균임금		6.07	.45	3.69	6.91
ln 배우자연간소득		8.70	.52	6.58	11.29
자녀 수		1.71	.56	1	4
배우자양육관여		3.53	1.02	1	5
직장만족도		3.69	.60	1	5
개인역량인식		3.64	.52	1.83	5
최고경영자에 대한 평가		3.20	.85	1	5
		빈도(명)	**비율(%)**	**최소값**	**최대값**
최종 학력	고등학교	64	8.06	1	5
	전문대	109	13.73		
	4 년제 대학	450	56.68		
	대학원 석사	155	19.52		
	대학원 박사	16	2.02		
배우자 학력	고등학교	41	5.16	1	5
	전문대	75	9.45		
	4 년제 대학	474	59.70		
	대학원 석사	162	20.40		
	대학원 박사	42	5.29		
직급	대리급	170	21.41	1	5
	과장급	210	26.45		
	차장급	274	34.51		
	부장급	116	14.61		
	임원급	24	3.02		
직장 규모	99 명 이하	24	3.02	1	5
	100~299명	155	19.52		
	300~999명	231	29.09		
	1000~1999명	116	14.61		
	2000명 이상	268	33.75		

5. 패널 자료 (4개년도)

종속변수인 정서적 조직몰입은 불균형 패널의 경우 평균이 3.86점, 균형 패널의 경우 평균 3.93점으로 나타났다. 독립변수들과 관련해서는 불균형 패널과 균형 패널 모두 방해(interference)를 나타내는 변수들이 2점대 후반에서 3점대 초반, 도움(enhancement)을 나타내는 변수들이 3점 후반대로 방해가 도움보다 평균이 약 1 정도 낮은 것으로 나타났다. 통제변수와 관련하여, 연령의 평균은 불균형 패널이 41.93세 (표준편차 = 5.47), 균형 패널이 42.76세 (표준편차 = 5.46)로 나타났다. 자녀수의 평균은 불균형 패널이 1.66명 (표준편차 = .56), 균형 패널이 1.70명 (표준편차 = .55)으로 확인되었다. 불균형 패널과 균형패널 모두 직장만족도와 개인역량인식은 3.5점 이상, 최고경영자에 대한 평가는 3.1점 이상으로 나타났다. 본인과 배우자의 최종 학력은 불균형 패널과 균형 패널 모두 4년제 대학이 55% 이상으로 가장 많았다. 배우자의 양육 관여 정도는 불균형 패널과 균형 패널 모두 3.5점으로 '반반이다.(3점)'와 '대체로 관여한다(4점).'의 평균이었다. 직급 중에서는 불균형 패널과 균형 패널 모두 과장급이 30% 이상으로 가장 많았으며, 직장 규모 또한 불균형 패널과 균형 패널 모두에서 2000명 이상이 30% 이상으로 가장 많은 것으로 나타났다.

<표 4-5> 불균형 패널과 균형 패널의 기술통계

	불균형 패널 (N = 3,326)		균형 패널 (N = 533*4)	
	평균	표준편차	평균	표준편차
정서적 조직 몰입	3.86	.75	3.93	.71
일-가정 방해(WIF)	2.82	.82	2.78	.81
일-가정 도움(WEF)	3.93	.73	4.01	.71

가정-일 방해(FIW)		3.03	.83	2.97	.82
가정-일 도움(FEW)		3.81	.66	3.85	.65
연령		41.93	5.47	42.76	5.46
ln 월평균임금		6.12	1.00	6.09	.79
ln 배우자연간소득		8.63	.47	8.62	.48
자녀 수		1.66	.56	1.70	.55
배우자양육관여		3.50	1.02	3.50	1.01
직장만족도		3.61	.60	3.65	.58
개인역량인식		3.58	.54	3.6	.53
최고경영자에 대한 평가		3.16	.86	3.19	.86
		불균형 패널 (N = 3,326)		**균형 패널 (N = 2,132)**	
		빈도(명)	**비율(%)**	**빈도(명)**	**비율(%)**
최종 학력	고등학교	316	9.50	225	10.55
	전문대	499	15.00	303	14.21
	4 년제 대학	1,852	55.68	1,176	55.16
	대학원 석사	602	18.10	394	18.48
	대학원 박사	57	1.71	34	1.59
배우자 학력	고등학교	168	5.05	138	6.47
	전문대	324	9.74	203	9.52
	4 년제 대학	1,919	57.70	1,237	58.02
	대학원 석사	727	21.86	441	20.68
	대학원 박사	188	5.65	113	5.30
직급	대리급	923	27.75	582	27.30
	과장급	1,075	32.32	663	31.10
	차장급	887	26.67	583	27.35
	부장급	369	11.09	263	12.34

	임원급	72	2.16	41	1.92
직장 규모	99 명 이하	128	3.85	54	2.53
	100~299명	664	19.96	408	19.14
	300~999명	964	28.98	673	31.57
	1000~1999명	462	13.89	320	15.01
	2000명 이상	1,108	33.31	677	31.75

제 2 절 상관관계 분석

실증분석에 사용한 변수들 간의 관계에 대해 알아보기 위해 상관관계 분석을 실시하였다. 각 조사차수마다, 불균형 패널과 균형 패널 모두를 대상으로 각각 상관관계 분석을 한 결과는 다음과 같다.

1. T차 조사(2012년)

2012년 T차 조사에서 통계적으로 유의미한 독립변수는 일-가정 방해(WIF)를 제외한 모든 독립변수로 나타났다. 종속변수와의 관계를 살펴보면, 일-가정 도움(WEF)과 가정-일 도움(FEW)은 정서적 조직몰입과 유의한 정(+)의 관계를, 가정-일 방해(FIW)는 유의한 부(-)의 관계를 가졌다. 도움 중에서는 일-가정 도움(r = .44; p < .05)이 가정-일 도움(r = .32; p < .05))보다 상관성이 높았다. 이는 아래의 <표 4-6>에서 확인할 수 있다.

<표 4-6> t차 조사(2012년)의 변수 간 상관관계

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
(1) 조직몰입																
(2) 일-가정 방해	-.02															
(3) 일-가정 도움	.44*	-.17*														
(4) 가정-일 방해	-.05*	.49*	-.16*													
(5) 가정-일 도움	.32*	-.16*	.48*	-.10*												
(6) 연령	.27*	.00	.15*	.10*	.04											
(7) 학력	.06*	.05	.07*	-.01	.11*	.02										
(8) ln임금	.05*	.05	-.02	.00	.01	.13*	.06*									
(9) 직급	.22*	.01	.13*	.04	.08*	.48*	.18*	.22*								
(10) 자녀수	.16*	.16*	.00	.26*	-.01	.44*	-.05	.01	.10*							
(11) ln배우자소득	.14*	.02	.03	.02	.09*	.18*	.24*	.16*	.25*	.09*						
(12) 배우자학력	.02	.06*	-.02	.00	.02	.03	.37*	.21*	.20*	.02	.27*					
(13) 배우자양육	.06*	-.13*	.10*	-.14*	.20*	-.11*	.02	.00	-.06*	-.09*	-.03	.03				
(14) 직장규모	.19*	.05	.11*	.01	.15*	.01	.14*	.06*	.04	.04	.22*	.14*	-.02			
(15) 직장만족도	.54*	-.17*	.34*	-.11*	.22*	.06*	.03	.00	.10*	.04	.05	.00	.06*	.17*		
(16) 개인역량인식	.43*	-.01	.31*	-.02	.27*	.16*	.11*	.09*	.17*	.11*	.21*	.09*	.05	.18*	.28*	
(17) 경영자	.43*	-.09*	.23*	-.07*	.21*	.14*	.05*	.04	.14*	.10*	.09*	.01	.03	.16*	.39*	.23*

* $p < .05$

2. T+1차 조사(2014년)

2014년 T+1차 조사에서 통계적으로 유의미한 독립변수는 가정-일 방해(FIW)를 제외한 모든 변수로 나타났다. 종속변수와의 관계를 살펴보면, 일-가정 방해(WIF)는 정서적 조직몰입과 유의한 부(-)의 관계를, 일-가정 도움(WEF)과 가정-일 도움(FEW)은 유의한 정(+)의 관계를 가졌다. 도움 중에서는 일-가정 도움(r = .45; p < .05)이 가정-일 도움(r = .25; p < .05)보다 더 상관성이 높았다. 이는 아래의 <표 4-7>에서 확인할 수 있다.

<표 4-7> t+1차 년도 조사(2014년)의 변수 간 상관관계

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
(1) 조직몰입																
(2) 일-가정 방해	-.06*															
(3) 일-가정 도움	.45*	-.18*														
(4) 가정-일 방해	-.04	.45*	-.20*													
(5) 가정-일 도움	.25*	-.14*	.39*	-.02												
(6) 연령	.28*	-.04	.18*	.01	.00											
(7) 학력	.07*	.04	.07*	.03	.07*	.04										
(8) ln임금	.25*	.04	.19*	.05	.14*	.39*	.20*									
(9) 직급	.22*	.02	.14*	-.02	.05*	.45*	.18*	.47*								
(10) 자녀수	.18*	.13*	.03	.24*	-.03	.41*	-.05	.15*	.09*							
(11) ln배우자소득	.09*	.08*	-.03	.01	.03	.13*	.19*	.33*	.22*	.07*						
(12) 배우자학력	.00	.06*	-.01	.06	.03	.02	.40*	.17*	.14*	.02	.29*					
(13) 배우자양육	.05	-.14*	.04	-.09*	.28*	-.10*	.02	-.02	-.03	-.04	-.01	.03				
(14) 직장규모	.17*	.04	.09*	.03	.11*	.01	.13*	.19*	-.04	.07*	.17*	.11*	.04			
(15) 직장만족도	.53*	-.18*	.32*	-.11*	.18*	.12*	.04	.18*	.12*	.08*	.02	-.01	.07*	.16*		
(16) 개인역량인식	.41*	-.01	.33*	-.03	.25*	.14*	.13*	.22*	.19*	.11*	.14*	.09*	.04	.15*	.24*	
(17) 경영자	.49*	-.13*	.26*	-.09*	.17*	.20*	.06*	.16*	.17*	.11*	.04	.01	.08*	.16*	.41*	.25*

* $p < .05$

3. T+2차 조사(2016년)

2016년 T+2차 조사에서 통계적으로 유의미한 독립변수는 가정-일 방해(FIW)를 제외한 모든 변수로 나타났다. 종속변수와의 관계를 살펴보면 가정-일 방해(FIW)는 유의한 부(-)의 관계를, 일-가정 도움(WEF)과 가정-일 도움(FEW)은 정서적 조직몰입과 유의한 정(+)의 관계를 가졌다. 도움 중에서는 일-가정 도움(r = .45; p < .05)이 가정-일 도움(r = .30; p < .05)보다 더 상관성이 높았다. 이는 아래의 <표 4-8>에서 확인할 수 있다.

<표 4-8> t+2차 조사(2016년)의 변수 간 상관관계

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
(1) 조직몰입																
(2) 일-가정 방해	-.08*															
(3) 일-가정 도움	.45*	-.19*														
(4) 가정-일 방해	-.06	.48*	−.19*													
(5) 가정-일 도움	.30*	-.14*	.49*	−.12*												
(6) 연령	.29*	-.08*	.18*	−.08*	.05											
(7) 학력	.03	.08*	.02	.04	.06*	.03										
(8) ln임금	.22*	.06	.14*	−.01	.10*	.37*	.19*									
(9) 직급	.16*	.03	.13*	−.06*	.04	.35*	.15*	.49*								
(10) 자녀수	.11*	.05	.01	.23*	−.04	.31*	−.09*	.09*	.00							
(11) ln배우자소득	.04	.05	.01	.03	.08*	.05	.17*	.32*	.22*	.01						
(12) 배우자학력	-.02	.04	−.04	.05	.03	.03	.41*	.21*	.13*	.02	.30*					
(13) 배우자양육	-.01	-.13*	.11*	−.09*	.27*	−.08*	.01	−.03	−.03	−.02	−.04	.04				
(14) 직장규모	.11*	.08*	.03	.03	.09*	−.01	.17*	.17*	−.07*	.03	.17*	.14*	.03			
(15) 직장만족도	.55*	−.20*	.36*	−.12*	.21*	.13*	.00	.17*	.08*	.02	.07*	−.03	.00	.09*		
(16) 개인역량인식	.43*	−.02	.34*	−.03	.30*	.13*	.07*	.18*	.15*	.08*	.11*	.06*	.04	.10*	.26*	
(17) 경영자	.43*	−.16*	.29*	−.11*	.23*	.16*	.06*	.12*	.13*	.04	.07*	.03	.08*	.11*	.42*	.29*

* $p < .05$

4. T+3차 조사(2018년)

2018년 T+3차 조사에서는 4개의 독립변수가 모두 통계적으로 유의미하였다. 종속변수와의 관계를 살펴보면, 일-가정 도움(WEF)과 가정-일 도움(FEW)은 정서적 조직몰입과 유의한 정(+)의 관계를, 일-가정 방해(WIF)와 가정-일 방해(FIW)는 유의한 부(-)의 관계를 가졌다. 도움 중에서는 일-가정 도움(r = .52; p < .05)이 가정-일 도움(r = .34; p < .05)보다 더 상관성이 높았으며, 방해 중에서는 가정-일 방해(r = -.16; p < .05)가 일-가정 방해(r = -.10; p < .05)보다 상관성이 높았다. 이는 아래의 <표 4-9>에서 확인할 수 있다.

<표 4-9> t+3차 조사(2018년)의 변수 간 상관관계

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
(1) 조직몰입																
(2) 일-가정 방해	-.10*															
(3) 일-가정 도움	.52*	-.24*														
(4) 가정-일 방해	-.16*	.51*	-.32*													
(5) 가정-일 도움	.34*	-.21*	.51*	-.26*												
(6) 연령	.22*	-.08*	.21*	-.22*	.08*											
(7) 학력	.05	.10*	.02	.08*	.13*	.01										
(8) ln임금	.09*	.04	.08*	.06	.09*	.10*	.19*									
(9) 직급	.13*	.01	.10*	-.02	.10*	.21*	.18*	.19*								
(10) 자녀수	.10*	-.16*	.10*	-.06	.03	.22*	-.04	.00	-.05							
(11) ln배우자소득	.02	.04	-.06	.11*	.04	-.09*	.17*	.21*	.12*	.03						
(12) 배우자학력	.00	.04	-.05	.03	.08*	.03	.46*	.08*	.15*	.00	.26*					
(13) 배우자양육	.05	-.16*	.12*	-.11*	.25*	-.11*	.01	-.02	-.02	.04	-.05	.02				
(14) 직장규모	.03	.07*	.03	.00	.12*	-.02	.11*	.13*	-.07	.02	.16*	.11*	.05			
(15) 직장만족도	.49*	-.20*	.38*	-.19*	.21*	.03	-.02	.06	.02	.05	.03	.00	.09*	.05		
(16) 개인역량인식	.41*	-.06	.36*	-.11*	.30*	.13*	.13*	.07*	.15*	.10*	.12*	.06	.04	.11*	.21*	
(17) 경영자	.44*	-.15*	.29*	-.19*	.22*	.17*	.08*	.01	.06	.07	.00	.01	.04	.08*	.37*	.24*

* $p < .05$

5. 불균형 패널 (N = 3,326)

불균형 패널에서는 4개의 독립변수가 모두 통계적으로 유의미하였다. 종속변수와의 관계를 살펴보면, 일-가정 도움(WEF)과 가정-일 도움(FEW)은 정서적 조직몰입과 유의한 정(+)의 관계를, 일-가정 방해(WIF)와 가정-일 방해(FIW)는 유의한 부(-)의 관계를 가졌다. 도움 중에서는 일-가정 도움(r = .45; p < .05) 이 가정-일 도움(r = .31; p < .05)보다 더 상관성이 높았으며, 방해 중에서는 가정-일 방해(r = -.15; p < .05)가 일-가정 방해(r = -.09; p < .05)보다 상관성이 높았다. 이는 아래의 <표 4-10>에서 확인할 수 있다.

<표 4-10> 불균형 패널의 변수 간 상관관계

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
(1) 조직몰입																
(2) 일-가정 방해	−.09*															
(3) 일-가정 도움	.45*	−.21*														
(4) 가정-일 방해	−.15*	.47*	−.28*													
(5) 가정-일 도움	.31*	−.18*	.48*	−.21*												
(6) 연령	.21*	−.14*	.19*	−.21*	.07*											
(7) 학력	.04*	.09*	.02	.04*	.07*	.05*										
(8) ln임금	.07*	.04*	.00	−.02	.02	.06*	.05*									
(9) 직급	.15*	.00	.13*	−.09*	.09*	.30*	.19*	.17*								
(10) 자녀수	.13*	−.14*	.10*	−.03	.02	.30*	−.04*	.01	.00							
(11) ln배우자소득	.06*	.02	.00	.02	.07*	.08*	.21*	.14*	.22*	.01						
(12) 배우자학력	−.01	.05*	−.03	.01	.05*	.01	.41*	.18*	.15*	.00	.27*					
(13) 배우자양육	.05*	−.16*	.10*	−.14*	.26*	−.09*	.01	.00	−.03	−.03	−.03	.05*				
(14) 직장규모	.13*	.07*	.06*	.01	.12*	.04*	.13*	.11*	−.01	.04*	.19*	.13*	.02			
(15) 직장만족도	.52*	−.20*	.35*	−.20*	.20*	.10*	.00	.02	.07*	.08*	.04*	−.02	.05*	.09*		
(16) 개인역량인식	.41*	−.04*	.34*	−.11*	.29*	.13*	.11*	.08*	.17*	.11*	.15*	.07*	.03	.14*	.25*	
(17) 경영자	.41*	−.14*	.25*	−.16*	.20*	.16*	.03	.05*	.10*	.07*	.03	.01	.06*	.12*	.37*	.25*

* $p < .05$

6. 균형 패널 (N = 533*4)

균형 패널에서는 4개의 독립변수가 모두 통계적으로 유의미하였다. 종속변수와의 관계를 살펴보면, 일-가정 도움(WEF)과 가정-일 도움(FEW)은 정서적 조직몰입과 유의한 정(+)의 관계를, 일-가정 방해(WIF)와 가정-일 방해(FIW)는 유의한 부(-)의 관계를 가졌다. 도움 중에서는 일-가정 도움(r = .46; p < .05)이 가정-일 도움(r = .33; p < .05)보다 더 상관성이 높았으며, 방해 중에서는 가정-일 방해(r = -.15; p < .05)가 일-가정 방해(r = -.10; p < .05)보다 상관성이 높았다. 이는 아래의 <표 4-11>에서 확인할 수 있다.

<표 4-11> 균형 패널의 변수 간 상관관계

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
(1) 조직몰입																
(2) 일-가정 방해	-.10*															
(3) 일-가정 도움	.46*	-.21*														
(4) 가정-일 방해	-.15*	.46*	-.29*													
(5) 가정-일 도움	.33*	-.18*	.47*	-.20*												
(6) 연령	.21*	-.11*	.20*	-.20*	.05*											
(7) 학력	.08*	.09*	.03	.06*	.09*	.09*										
(8) ln임금	.10*	.05*	.03	-.01	.03	.08*	.08*									
(9) 직급	.14*	.01	.12*	-.07*	.05*	.26*	.19*	.20*								
(10) 자녀수	.13*	-.10*	.13*	.02	.03	.28*	-.03	.01	-.05*							
(11) ln배우자소득	.06*	.05*	-.02	.04	.04*	.04	.22*	.16*	.21*	-.02						
(12) 배우자학력	.03	.03	-.02	.03	.06*	.03	.43*	.14*	.16*	-.03	.32*					
(13) 배우자양육	.06*	-.16*	.10*	-.14*	.29*	-.04	.00	.02	-.01	-.03	-.01	.06*				
(14) 직장규모	.16*	.07*	.10*	.01	.12*	.06*	.13*	.13*	-.01	.06*	.20*	.14*	.05*			
(15) 직장만족도	.48*	-.18*	.33*	-.19*	.17*	.08*	.01	.00	.05*	.07*	.02	-.01	.04*	.07*		
(16) 개인역량인식	.43*	-.06*	.35*	-.10*	.28*	.13*	.14*	.11*	.14*	.12*	.16*	.06*	.04	.17*	.26*	
(17) 경영자	.41*	-.15*	.24*	-.14*	.19*	.16*	.03	.07*	.06*	.07*	.02	.02	.07*	.13*	.33*	.24*

* $p < .05$

제 3 절 다중 회귀분석

일-가정 갈등의 4가지 유형이 정서적 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하기 위하여, 각 조사 차수마다 다중 회귀분석을 실시하였다. 독립변수들의 다중공선성 문제를 확인한 결과 모든 차수에서 VIF가 10을 넘지 않아 문제가 되지 않는 것으로 확인되었다.

1. T차 조사(2012년)

2012년 조사에서는 유의수준 5%하에서 가정-일 방해(FIW)를 제외한 독립변수들은 모두 통계적으로 유의미하였다. 일-가정 도움이 1단위 증가할 때, 정서적 조직몰입은 0.16만큼 증가하고, 가정-일 도움이 1단위 커질 때, 정서적 조직몰입은 0.11만큼 증가한다. 따라서 도움은 모두 정서적 조직몰입을 높이는 것으로 나타났으며, 도움 중에서는 일-가정 도움의 영향력이 더 높았다. 한 가지 특이한 점은 가정-일 방해가 1단위 증가할 때, 정서적 조직몰입 또한 0.08만큼 증가한다는 것이었다. 이는 아래의 <표 4-13>에서 확인할 수 있다.

<표 4-13> T차 조사(2012년)의 회귀분석 결과

정서적 조직 몰입	계수	표준 오차	t	p	[95% Conf	Interval]	Sig
일-가정 방해	.09	.02	3.43	.00	.04	.13	***
일-가정 도움	.15	.03	4.94	.00	.09	.21	***
가정-일 방해	.00	.03	-0.02	.98	-.05	.05	
가정-일 도움	.11	.03	3.22	.00	.04	.17	***
연령	.01	.00	3.52	.00	.01	.02	***
학력	.02	.02	.84	.40	-.02	.06	

ln임금	.01	.01	.75	.45	-.01	.03	
직급	.04	.02	1.97	.05	.00	.08	**
자녀수	.03	.03	.89	.37	-.04	.10	
ln배우자소득	.00	.05	.07	.94	-.09	.10	
배우자학력	-.03	.02	-1.29	.20	-.07	.02	
배우자양육	.02	.02	1.13	.26	-.02	.06	
직장규모	.02	.02	1.52	.13	-.01	.06	
직장만족도	.42	.04	11.98	.00	.35	.49	***
개인역량인식	.27	.04	7.46	.00	.20	.34	***
경영자	.11	.02	4.95	.00	.07	.15	***
Constant	-1.07	.43	-2.48	.01	-1.93	-.22	**

Number of obs	959
R-squared	0.44
F-test	44.17
Prob > F	0.00

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

2. T+1차 조사(2014년)

2012년 조사에서는 유의수준 5% 하에서 독립변수 중 가정-일 도움(FEW)만이 통계적으로 유의미하였다. 가정-일 도움이 1단위 증가할 때, 정서적 조직몰입은 0.21만큼 증가하였다. 이는 아래의 <표 4-14>에서 확인할 수 있다.

<표 4-14> T+1차 조사(2014년)의 회귀분석 결과

정서적 조직 몰입	계수	표준 오차	t	p	[95% Conf	Interval]	Sig
일-가정 방해	.04	.03	1.38	.17	-.02	.09	

일-가정 도움	.21	.03	6.79	.00	.15	.27	***
가정-일 방해	.02	.03	0.87	.38	-.03	.08	
가정-일 도움	.05	.03	1.39	.17	-.02	.11	
연령	.01	.00	2.32	.02	.00	.02	**
학력	.00	.02	.17	.86	-.04	.05	
ln임금	.02	.05	.37	.71	-.08	.12	
직급	.03	.02	1.34	.18	-.01	.07	
자녀수	.05	.04	1.46	.14	-.02	.13	
ln배우자소득	.01	.05	.27	.79	-.08	.10	
배우자학력	-.04	.03	-1.63	.10	-.09	.01	
배우자양육	.01	.02	.28	.78	-.03	.04	
직장규모	.02	.02	1.56	.12	-.01	.06	
직장만족도	.42	.04	11.63	.00	.35	.49	***
개인역량인식	.22	.04	5.46	.00	.14	.30	***
경영자	.19	.03	7.56	.00	.14	.24	***
Constant	-.97	.48	-2.02	.04	-1.91	-.03	**

Number of obs	810
R-squared	0.48
F-test	46.13
Prob > F	0.00

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

3. T+2차 조사(2016년)

2016년 조사에서는 유의수준 5% 하에서 독립변수 중 가정-일 도움(FEW)만이 통계적으로 유의미하였다. 가정-일 도움이 1단위 증가할 때, 정서적 조직몰입은 0.18 단위 증가한다. 이는 아래의 <표 4-15>에

서 확인할 수 있다.

<표 4-15> T+2차 조사(2016년)의 회귀분석 결과

정서적 조직 몰입	계수	표준 오차	t	p	[95% Conf	Interval]	Sig
일-가정 방해	.03	.03	1.00	.32	-.03	.09	
일-가정 도움	.18	.03	5.18	.00	.11	.25	***
가정-일 방해	.05	.03	1.79	.07	-.01	.11	
가정-일 도움	.05	.04	1.46	.14	-.02	.13	
연령	.02	.00	4.72	.00	.01	.03	***
학력	.01	.03	.24	.81	-.05	.06	
ln임금	.04	.07	.51	.61	-.10	.17	
직급	-.01	.02	-.40	.69	-.05	.04	
자녀수	.05	.04	1.34	.18	-.02	.13	
ln배우자소득	-.03	.05	-.67	.50	-.12	.06	
배우자학력	-.03	.03	-.91	.36	-.08	.03	
배우자양육	-.01	.02	-.35	.72	-.05	.03	
직장규모	.02	.02	1.46	.14	-.01	.06	
직장만족도	.46	.04	11.87	.00	.39	.54	***
개인역량인식	.24	.04	5.79	.00	.16	.32	***
경영자	.12	.03	4.29	.00	.06	.17	***
Constant	-1.10	.52	-2.12	.03	-2.13	-.08	**

Number of obs	763
R-squared	0.44
F-test	37.29
Prob > F	0.00

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

4. T+3차 조사(2018년)

2018년 조사에서는 유의수준 5% 하에서 4개의 독립변수 중 가정-일 방해(FIW)를 제외한 모든 독립변수가 통계적으로 유의미하였다. 일-가정 도움이 1단위 커질 때 정서적 조직몰입은 0.27만큼 커졌고, 가정-일 도움이 1단위 커질 때 정서적 조직몰입은 0.08만큼 커졌다. 그러나 특이한 점은 일-가정 방해가 1단위 커질 때 정서적 조직몰입 또한 약간 증가했다는 것이다. 이는 아래의 <표 4-16>에서 확인할 수 있다.

<표 4-16> T+3차 조사(2018년)의 회귀분석 결과

정서적 조직 몰입	Coef.	St.Err.	t-value	p-value	[95% Conf	Interval]	Sig
일-가정 방해	0.07	0.03	2.40	0.02	0.01	0.13	**
일-가정 도움	0.27	0.04	7.45	0.00	0.20	0.34	***
가정-일 방해	0.03	0.03	0.93	0.35	−0.03	0.08	
가정-일 도움	0.08	0.04	2.16	0.03	0.01	0.16	**
연령	0.01	0.00	3.23	0.00	0.01	0.02	***
학력	−0.01	0.03	−0.46	0.65	−0.07	0.04	
ln임금	0.03	0.05	0.64	0.52	−0.06	0.12	
직급	0.03	0.02	1.31	0.19	−0.01	0.07	
자녀수	0.03	0.04	0.68	0.50	−0.05	0.10	
ln배우자소득	0.01	0.04	0.34	0.73	−0.07	0.10	
배우자학력	−0.01	0.03	−0.48	0.63	−0.07	0.04	
배우자양육	−0.01	0.02	−0.40	0.69	−0.05	0.03	
직장규모	−0.02	0.02	−1.39	0.16	−0.06	0.01	
직장만족도	0.36	0.04	9.41	0.00	0.29	0.44	***
개인역량인식	0.27	0.04	6.20	0.00	0.18	0.36	***

경영자	0.18	0.03	6.85	0.00	0.13	0.23	***
Constant	−1.55	0.48	−3.22	0.00	−2.50	−0.61	***

R-squared	0.47
Number of obs	794
F-test	43.33
Prob >F	0.00

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

제 4 절 패널 회귀 분석

일−가정 갈등의 4가지 유형이 여성 관리자의 정서적 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하기 위하여, 불균형 패널과 균형 패널 모두를 분석하였다. 패널 회귀 모형을 선택할 때, 확률효과모형과 고정효과모형을 선택하기 위해 먼저 Hausman 검정을 실시하고, 그 결과 고정효과모형(fixed effect)을 패널회귀를 분석하였다. 그 결과는 다음과 같다.

1. 불균형 패널(N = 3,326)

불균형 패널에서는 유의수준 5% 하에서 독립변수 중 도움과 관련된 독립변수 2가지가 통계적으로 유의미하였다. 일−가정 도움이 1단위 증가할 때 정서적 조직몰입은 0.12 단위 증가하였고, 가정−일 도움이 1단위 증가할 때 정서적 조직몰입은 0.09만큼 증가했다. 이는 아래의 <표 4−17>에서 확인할 수 있다.

<표 4-17> 불균형 패널의 회귀분석 결과

정서적 조직 몰입	Coef.	St.Err	t-value	p-value	[95% Conf	Interval]	Sig
일-가정 방해	.00	.02	.10	.92	−.03	.04	
일-가정 도움	.12	.02	6.15	.00	.08	.16	***
가정-일 방해	.00	.02	−.17	.86	−.04	.03	
가정-일 도움	.08	.02	3.61	.00	.04	.13	***
연령	−.02	.00	−4.20	.00	−.03	−.01	***
학력	.07	.04	1.88	.06	.00	.14	
ln임금	.00	.01	.12	.91	−.02	.03	
직급	.04	.02	1.89	.06	.00	.08	
자녀수	.02	.05	.32	.75	−.08	.11	
ln배우자소득	.02	.03	.63	.53	−.04	.08	
배우자학력	.04	.03	1.53	.13	−.01	.10	
배우자양육	.00	.01	.23	.82	−.02	.03	
직장규모	.01	.03	.30	.76	−.05	.06	
직장만족도	.27	.02	12.83	.00	.23	.31	***
개인역량인식	.21	.03	6.92	.00	.15	.27	***
경영자	.11	.02	6.76	.00	.08	.14	***
Constant	1.13	.35	3.18	.00	.43	1.82	***

Mean dependent var	3.86	SD dependent var	0.75
R-squared	0.20	Number of obs	3326
F-test	30.65	Prob > F	0.00
Akaike crit. (AIC)	1657.92	Bayesian crit. (BIC)	1761.78

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

2. 균형 패널 (N = 533*4)

균형 패널에서는 유의수준 5% 하에서 독립변수 중 도움과 관련된 독립변수 2가지가 통계적으로 유의미하였다. 일-가정 도움이 1단위 커질 때 정서적 조직몰입은 0.11단위 증가하였고, 가정-일 도움이 1단위 커질 때 정서적 조직몰입은 0.1만큼 증가했다. 이는 아래의 <표 4-18>에서 확인할 수 있다.

<표 4-18> 균형 패널의 회귀분석 결과

정서적 조직 몰입	Coef.	St.Err.	t-value	p-value	[95% Conf	Interval]	Sig
일-가정 방해	.01	.02	.38	.71	-.03	.05	
일-가정 도움	.11	.02	4.93	.00	.07	.16	***
가정-일 방해	.00	.02	-.07	.94	-.04	.04	
가정-일 도움	.1	.03	3.95	.00	.05	.15	***
연령	-.01	.00	-2.73	.01	-.02	.00	***
학력	.06	.04	1.31	.19	-.03	.14	
ln임금	.00	.01	-.21	.84	-.03	.03	
직급	.03	.02	1.31	.19	-.02	.08	
자녀수	.01	.06	.09	.93	-.11	.12	
ln배우자소득	.02	.03	.68	.50	-.04	.09	
배우자학력	.03	.03	1.07	.29	-.03	.09	
배우자양육	.01	.01	.73	.46	-.02	.04	
직장규모	.04	.04	1.21	.23	-.03	.11	
직장만족도	.26	.02	11.01	.00	.21	.30	***

개인역량인식	.22	.03	6.55	.00	.16	.29	***
경영자	.09	.02	5.10	.00	.06	.13	***
Constant	.90	.39	2.28	.02	.13	1.67	**

Mean dependent var	3.93	SD dependent var	0.71
R-squared	0.19	Number of obs	2132
F-test	22.04	Prob > F	0.00
Akaike crit. (AIC)	1251.44	Bayesian crit. (BIC)	1347.74

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

제 5 장 논 의

제 1 절 분석결과 요약 및 해석

먼저 각 조사 년도마다의 결과를 살펴보면 다음과 같다. 우선 통계적 유의미성을 가지는 변수들이 각 조사 년도마다 모두 달랐다. 다음 <표 5-1>에서 단 년도 회귀분석에서 통계적으로 유의미한 독립변수들을 확인할 수 있다.

<표 5-1> 연도별 다중회귀 분석결과

	T차 년도 (2012년)	T+1차 년도 (2014년)	T+2차 년도 (2016년)	T+3차 년도 (2012년)
일-가정 방해(WIF)	.08***	-	-	.07**
일-가정 도움(WEF)	.16***	.21***	.18***	.27***
가정-일 방해(FIW)	-	-	-	-
가정-일 도움(FEW)	.11***	-	-	.08**

주: 통계적으로 유의미하지 않은 회귀 계수는 표시하지 않음

연구는 각 조사 년도 마다 횡단면 분석의 결과는 통계적으로 유의미한 독립변수가 T차 년도와 T+3차년도, 그리고 T+1차 년도와 T+2 차 년도끼리 같았으며 모든 년도에서 유의미한 변수는 일-가정 도움(WEF)이었다. 일-가정 도움은 유의수준 1% 하에서 .20 전후로 증가와 감소를 반복했으며 T+3차년도에 가장 높은 값을 가졌다. 시계열 데이터가 충분히 많지 않기 때문에 단언할 수 없지만, 시간이 지날수록 일-가정 도움의 영향력이 조금씩 커지는 경향을 보이는 것은 대개 시간이 지나면서 자녀가 자라는 등 가정 내의 상황이 안정되고 가정의 지지가 높아졌기 때문일 가능성이 있다. 결과적으로 단 년도 분석에서도 일-가정 도움(WEF)이라는 긍정적 영향력을 가진 변수가 통계적 의미도 가지고,

정서적 조직몰입에 미치는 영향력도 가장 크다. 따라서 단년도 다중회귀분석은 이 연구 모형의 '가설 3. 일-가정 도움(WEF)이 높을수록 정서적 조직몰입도 높아질 것이다.' 를 지지한다.

다음으로 모든 조사 년도를 합친 불균형 패널 자료와 그 중 모든 차수의 설문에 참여한 관측치만을 정제한 균형 패널 자료를 패널회귀모형으로 분석한 결과는 <표 5-2>와 같다.

<표 5-2> 패널 자료의 분석 결과

	불균형 패널 (N = 3,326)	균형 패널 (N = 2,132)
일-가정 방해(WIF)	-	-
일-가정 도움(WEF)	.12***	.11***
가정-일 방해(FIW)	-	-
가정-일 도움(FEW)	.09***	.10***

패널회귀모형을 고정효과 모형으로 분석한 결과 불균형 패널과 균형 패널 모두 일-가정 갈등(WFC)중 일-가정 도움(WEF)과 가정-일 도움(FEW)이 통계적으로 유의미 하였으며 각각 정서적 조직몰입에 정(+)의 영향력을 행사하였다. 따라서 연구 가설 중 '가설3. 일-가정 도움(WEF)이 높을수록 정서적 조직 몰입이 높아질 것이다.' 와 '가설4. 가정-일 도움(FEW)이 높을수록 정서적 조직 몰입이 높아질 것이다.' 를 지지할 수 있다.

또한 일-가정 방해(WIF)와 가정-일 방해(FIW)는 통계적으로 유의미하지 않으므로 '가설1. 일-가정 방해(WIF)가 높을수록 정서적 조직몰입이 낮아질 것이다.' 와 '가설2. 가정-일 방해(FIW)가 놓을수록 정서적 조직몰입이 낮아질 것이다.' 를 지지할 수 없다.

이러한 결과가 나온 이유에 대해서 다음의 가능성이 존재한다. 이 연구는 일반적인 근로자를 대상으로 한 연구가 아니며, 100인 이상이 근무하는 사업체이며 여성 관리자(대리급 이상)가 존재하는 기업을 대상으로 표본을 추출하였다. 따라서 이들은 선별된 집단이 가지는 특성에 의한 편의가 존재할 가능성이 있다. 또한 이 연구에서는 근속하는 여성 관리자들을 조사대상으로 하였기 때문에 그러한 편의가 더 커졌을 가능성이 있다. 대개 T차 년도 조사인 2012년에 이미 평균 연령이 37세 이상이었으며 조사 차수가 늘어날수록 자녀의 수 평균도 늘어난다. 결혼과 자녀 출산 및 양육과 동시에 직장에서 근속하고 있으므로 이미 일-가정 갈등으로 인한 부정적인 영향력을 겪어오면서 그에 대한 해결책을 마련했을 가능성이 있다. 따라서 일-가정 갈등의 부정적 측면에 대해 둔감한 특성을 가지고 방해(interference)에서는 통계적으로 의미가 없는 것처럼 보이는 것이다

제 2 절 이론적 함의

이 연구의 이론적 함의는 다음의 세 가지이다. 첫째, 이 연구는 일-가정 관계가 근로자의 직무몰입에 미칠 수 있는 긍정적 영향력을 확인했다는 점에서 의미가 있다. 기존의 일-가정 관계에 관한 연구들은 대개 상호 간 자원 배분을 둘러싼 대립의 관점에서 일-가정 양립 문제를 연구해왔다. 그러나 이 연구의 결과는 일-가정 간 방해(interference)가 미치는 부정적 영향력보다, 일-가정 간 상호 도움(enhancement)이 미치는 긍정적 영향력이 더 의미 있고 강력하다는 것을 발견하였다. 따라서 이 연구는 일-가정의 관계는 단순히 부정적 관계가 아니라 서로 도움을 줄 수 있는 관계라는 것을 발견했고, 그럼으로써 최근 논의되고 있

는 일-가정 갈등(WFC) 개념의 다각화 필요성을 지지하고 있다.

또한 패널 회귀 분석결과 일-가정 갈등 중 도움(enhancement)이 여성 관리자의 정서적 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 이는 일-가정 갈등이 조직 몰입이나 근로자의 성과 등을 저해한다는 기존 연구들의 결과와 대비되며, 일-가정 갈등의 긍정적 효과를 더욱 강조하는 데 기여했다. 기존의 선행 연구들은 일-가정 갈등(WFC)에 대해서 '갈등'이라는 단어에 초점을 맞춰 이를 부정적 차원으로 여긴 경우가 많았으며, 조직 몰입이나 근로자의 직무성과에도 부정적인 효과가 나타난다는 것을 강조하는 경향이 있었다. 따라서 일-가정 갈등을 단순히 없애거나 줄여야 하는 것으로 파악하여 이러한 이론적 논의와 실증적인 결과가 합치되지 않는 연구들도 있었다. 반면 이 연구에서는 일-가정 간 "긍정적 갈등"이 조직몰입에 기여하는 부분을 확인함으로써 기존의 시각에서 한 단계 더 나아갔다고 할 수 있다.

둘째, 이 연구는 근로자의 정서적 조직 몰입에 영향을 미치는 일-가정 간의 관계를 대상과 방향에 따라 네 가지 세부적인 관계로 구분하여 분석함으로써, 일-가정 갈등에 존재하는 동학(dynamics)의 중요성을 제시하였다. 일-가정 갈등은 작용 방향에 따라 '일->가정'과 '가정->일'으로 유형을 나눌 수 있다. 정적(static)변수와는 달리, 일-가정 갈등은 영향력을 미치는 주체와 영향력을 받는 대상이 달라진다면 그 의미와 영향력 또한 달라질 가능성이 있는 동적(dynamic)변수인 것이다. 이 연구의 분석결과 일-가정 도움과 가정-일 도움 중 일-가정 도움이 더 정서적 조직몰입에 큰 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 이를 통해 직무 내적 요인인 일과 정서적 조직 몰입, 그리고 직무 외적 요인인 가정 사이에 '일->가정->조직몰입'으로 계속하여 서로 다른 차원으로 연결되는 영향력이 '가정->일->조직몰입' 경로의 전이보다 더 큰 영

향력을 가진다는 것을 알 수 있다. 이러한 결론은 방향을 설정하지 않고, 단순히 서로 다른 두 영역 간 영향을 주고받는다는 선행연구들의 분석에서 한 단계 더 나아간 것이다.

셋째, 이 연구는 일-가정 관계가 근로자의 정서적 조직몰입이라는 직무 관련 태도와 감정, 인식에 미치는 중장기적 영향력을 확인한 소수의 연구 중 하나이다. 특히 이 연구는 8년의 기간 동안 4번의 조사를 거친 패널데이터를 분석함으로써 일-가정 갈등 관계의 정서적 조직몰입에 대한 영향력이 일시적인 것이 아니라 지속적으로도 영향을 미칠 수 있다는 점을 밝혔다. 이 연구에서 일-가정 갈등 중 도움과 관련된 긍정적인 영향력이 정서적 조직몰입과 안정적인 정(+)의 상관관계를 갖는다는 결과가 도출되었다. 특히 일-가정 도움(WEF)은 각각의 조사 연도 하에서도 모두 유의수준 5% 하에서 통계적으로 유의미하게 근로자의 정서적 조직몰입에 긍정적 영향을 미친다.

제 3 절 실천적 함의

이 연구의 정책적 함의는 다음의 세 가지이다. 첫째, 근로자의 정서적 조직몰입을 제고하기 위해 직무 외적 요소인 일-가정 양립 및 지원 정책이 효과를 가질 수 있다는 사실을 지지한다는 점에서 의의를 지닌다. 기존의 연구들은 조직 몰입을 높이기 위해서 직무와 관련된 요소들을 많이 고려해왔는데, 이 연구에서는 일-가정 갈등이라는 직무 외적인 요소가 정서적 조직몰입이라는 직무 관련 요소에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 점을 확인했기 때문이다. 근로자의 직무 태도 등을 향상시키기 위해서 직무와 직접적으로 관련이 없어 보이나, 영향을 주고받는 일-가정 갈등을 고려하여야 하는 것이다.

또한 이는 최근 부상하고 있는 개념인 일과 삶 양립정책(Work Life Balance, WLB)와도 결을 같이 하고 있다. 여성 인력의 사회진출이 더욱 더 활발해질 것으로 예상되는 상황에서 이 연구의 분석결과는 일-가정 양립을 정책적으로 잘 유지해야하는 이유를 지지할 수 있는 근거가 된다.

둘째, 부정적 전이 보다는 긍정적 전이가 더 강력한 효과를 지닌다는 것을 활용함으로써, 정책 설계 시 금지와 규제 보다는 인식 개선이나 지원에 대한 정책이 더욱 효과적일 수 있기에 시사점이 있다. 일-가정 방해와 가정-일 방해는 정서적 조직몰입에 유의미한 효과가 없는 반면, 일-가정 도움, 가정-일 도움의 정서적 조직몰입에의 정(+)의 영향력을 가진다는 분석결과가 도출되었기 때문이다, 결국 일-가정 사이의 긍정적인 전이가 결과적으로 조직몰입에 도움이 되는 것을 알 수 있다. 이는 부정적 전이를 측정한 설문문항들이 대부분 실질적인 부담들에 대해서 질문한 반면, 긍정적 전이를 측정한 설문문항들을 정서적 지지와 인식 등에 대해 주로 질문한 것에서도 알 수 있다.

셋째, 이 연구는 조직몰입 중 정서적 조직 몰입의 중요성에 대해 검토하고 이를 종속변수로 선택함으로써, 조직 몰입의 정서적 인지적 측면에 집중했다는 점에서 의의가 있다. 기존 조직 몰입 연구의 목적은 대부분 근로자의 조직 몰입을 높임으로써 성과 제고를 도모하려는 것이었다. 성과 제고를 위한 방안으로써, 근로자에게는 주로 외재적 보상이나 인센티브가 주어졌다. 그러나 이 연구에서의 결론을 고려할 때, 정서적 지지나 인정과 같은 측면의 내재적 보상이 조직몰입에 긍정적 영향력을 미칠 수 있다는 점을 도출할 수 있다. 따라서 조직의 궁극적 목적인 성과 제고를 위해서 외재적 측면의 보상 뿐 아니라 정서적 만족감이나 지지, 인정욕구의 충족 등 내재적 측면의 보상도 고려해볼 수 있다는 데 정책적

시사점이 있다.

제 4 절 연구의 한계

이 연구의 한계는 다음의 다섯 가지이다. 첫째, 이 연구는 4년간의 패널데이터를 활용하여 분석의 질을 높였지만 여전히 실험적 설계가 아닌 관계로, 연구대상 변수들 간의 인과관계는 주장하지 않는다. J. S. Mill은 인과관계의 추론을 위해서는 공동변화의 원칙, 시간적 선행성(temporal precedence)의 원칙, 경쟁가설(rival hypothesis) 배제의 원칙이라는 세 가지 조건이 만족되어야 한다고 제시했다(남궁근, 2010, pp.204-211). 공동변화의 원칙은 변수들의 변화가 연관성을 가지며 동시에 이루어져야 한다는 것이고, 시간적 선행성의 원칙은 원인이 되는 사건이나 현상이 결과보다 시간적으로 먼저 발생해야 한다는 것이며, 경쟁가설 배제의 원칙은 변수들 간 관계가 제 3의 변수의 개입에 의해 설명될 가능성이 없어야 한다는 것이다(남궁근, 2010. pp.204-211). 이 연구는 패널 회귀분석을 통해 독립변수인 일-가정 갈등 유형 중 일-가정 도움 및 가정-일 도움과 종속변수인 정서적 조직몰입 간의 공동변화를 확인하여 공동변화의 원칙을 만족시켰다. 시간적 선행성 원칙과 관련하여 일-가정 갈등이 정서적 조직몰입보다 시간적으로 우선하여 나타난다는 것은 단일 년도의 분석을 통해서는 확인이 어렵다. 이 연구는 패널데이터를 활용함으로써 독립변수가 종속변수에 대비하여 시간적 선행성을 갖출 수 있도록 하여 횡단면 자료(Cross-sectional data) 분석에 비해 높은 타당성을 확보하려 하였다. 그러나 시간적 선행성을 정확히 규명하려면 특정 조사 년도의 변수 A와 다음 조사 년도의 변수 B가 영향을 주거나 혹은 영향을 받는지 확인할 수 있어야 한다. 고정효과 모형을 이용해 패널 회귀모형을 분석한 결과 특정 조사 년도의 집단과 다음 조

사 년도의 집단의 시간의 흐름에 따른 값을 비교할 수 있으나, 특정 변수들 간의 교차 효과는 확인이 불가능하였다. 마지막으로 경쟁가설의 배제 원칙에 부합하도록 많은 관련 통제변수들을 채택하였으나 실험 설계가 아닌 이상, 누락한 통제변수가 존재하지 않는다고 단언하기 어렵다.

둘째, 잠재변수를 측정하는 관측변수들의 구성에 한계가 있다. 이는 분석 자료에 해당하는 데이터가 연구자 본인이 만든 설문지가 아니라 이미 특정 목적을 가지고 개발된 설문지였기 때문이다. 물론 기성의 설문 문항을 이용할 때, 선행연구의 검토를 통하여 개념의 측정 도구와 문항을 비교 · 분석하여 관측 변수를 선택하였으며, 요인분석과 신뢰도분석 등 통계적으로 측정 개념의 타당성과 신뢰성을 갖추려하였다. 그러나 이와 같이 기존에 존재하는 설문과 데이터를 활용하는 연구들은 변수의 측정에서 연구 목적에 완벽히 부합하는 변수를 활용하기 어렵다는 공통의 문제점을 가지고 있다. 후속 연구는 이러한 점을 고려하여 추가적인 변수를 모형에 포함하는 방안을 고민해야 할 것이다.

셋째, 패널데이터의 일반적인 문제점 중 하나인 시간에 따른 응답자 이탈현상은 이 데이터에서도 역시 나타나고 있다. 이 연구에서 사용한 변수 중 일부에서도 결측치가 발생하였다. 따라서 이 연구에서는 4개의 조사차수의 데이터를 각 차수별로 분석하는데 이어 결측치를 완전히 제거한 균형 패널데이터는 물론, 일부 결측치를 고려한 불균형 패널데이터까지 분석함으로써 결측치를 고려한 다양한 분석결과를 상호 비교하였다. 이를 통해 좀 더 안정적인 결과를 도출하고자 하였고, 앞서 살펴본 대로 독립변수의 효과는 안정적으로 일관성 있게 나타났다.

넷째, 더 많은 통제변수들을 고려하지 못했다는 한계가 있다. 이는 전술한 대로 연구자가 직접 만든 것이 아닌, 이미 특정 목적을 가지고 계발된 설문지를 근거로 하여 변수를 측정하였기 때문이다. 또한 패널데이

터가 구축되면서 조사 차수마다 설문이 달라지기도 하고, 없어지거나 새로 생기기도 하였기 때문에 분석에 사용할 수 없는 변수가 존재했다. 그러나 이 연구에서는 인구통계학적 요인 외에도 가정과 직장에 관한 통제변수들을 고려함으로써 모형의 엄밀성을 높이려 하였다.

다섯째, 여성 관리자는 근로자 중에서도 많은 특성을 공유하는 소규모 집단이기 때문에 동일방법편의의 문제가 존재할 수 있고, 이는 연구결과의 일반화를 어렵게 할 수 있다. 동일방법편의는 조사 대상이 하나의 원천일 때 발생할 수 있는 오류로 조사 대상들이 의식적 혹은 무의식적으로 독립변수와 종속변수를 같은 방향으로 응답하여 확증편향의 오류가 생기는 것이다. 이 연구의 조사 대상은 우선 100인 이상이 일하는 사업체의 여성 관리자(대리급)이고, 2000명 이상의 회사가 각 연도별로 가장 많았기 때문에, 대개 대기업에서 일하는 여성 관리자가 조사대상이 된다.

제 5 절 후속연구를 위한 제언

이 연구의 후속연구는 전술한 한계를 보완하는 차원에서 다음의 세 가지를 고려하여 연구해야 할 것이다. 첫째, 연구자의 연구 목적에 맞게 연구자 스스로 개발한 설문지를 이용하고, 직접 데이터를 수집해야 할 것이다. 기성 설문지에서는 자신이 측정하고자 하는 변수를 추출해내기 쉽지 않기 때문이다. 또한 이 연구에서 사용한 패널데이터는 패널 개체의 이탈이나 응답 거부로 인해 결측치가 많다는 문제점이 있었다. 따라서 후속 연구에서는 직접 데이터를 수집하고, 패널들의 무응답이나 이탈을 최대한 막기 위해 노력해야 할 것이다. 또한 일-가정 갈등과 관련된 통제변수들을 좀 더 세밀하게 선택하고 측정해야 할 것이다.

둘째, 연구의 일반화를 위해서 조사대상의 범위를 확대할 필요가 있다. 일-가정 갈등이 우선 여성에게 크게 작용하기 때문에 이 연구에서는 여성 관리자 패널 조사 데이터를 이용하였다. 그러나 조사대상인 여성 관리자는 100명 이상이 일하는 기업체의 대리급 이상의 여성 근로자를 말하고 있어, 전체 여성 근로자를 나타내기엔 대표성이 부족하다.

셋째, 정서적 조직 몰입이 성과 제고에 효과를 미칠 수 있다는 부분에 대한 연구가 필요할 것이다. 이 연구에서는 일-가정 갈등이라는 직무 외적 요인이 근로자의 정서적 조직몰입에 영향을 미칠 수 있다는 연구 가설을 설정하고 이를 검증하고 있다. 그러나 근로자 조직 몰입에 대한 연구 결과가 정책적 시사점을 얻으려면 결국 근로자의 성과 제고에도 영향을 미칠 수 있어야 한다. 따라서 후속 연구에서는 근로자의 조직 몰입과 성과 제고 사이에도 유의미한 영향 관계, 혹은 인과관계가 있다는 것을 검증한다면 더욱 의미 있는 연구가 될 것이다.

제 6 절 결　　론

이 연구는 여성 관리자의 일-가정 갈등(WFC)을 작용방향과 작용효과에 따라 네 가지로 분류하고, 각각의 갈등 유형이 여성 관리자의 정서적 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 연구 모형을 기반으로 분석을 진행하였다. 또한 패널데이터를 이용해 패널 회귀 모형으로 분석함으로써 시간의 흐름에 따른 중장기적 영향력을 비교하였다.

분석 결과 일-가정 방해(WIF)와 가정-일 방해(FIW)는 통계적으로 유의미한 효과를 갖지 못한 반면, 일-가정 도움(WEF)과 가정-일 도움(FEW)은 여성 관리자의 정서적 조직몰입에 정(+)의 영향력을 미친다는 것을 확인하였다. 이 결과는 이론적으로 일-가정 갈등(WFC)의 개념

다각화에 기여하였다. 또한 직무외적 요인인 가정의 일과 직무 요인인 정서적 조직몰입이 서로 영향력을 주고받고 있으므로 서로 다른 영역 간의 전이가 일어난다는 전이이론을 실증적으로 확인하였다. 실천적으로는 여성 근로자의 일-가정 양립을 지원함으로써 그들의 조직몰입을 높일 수 있다는 결론에 기여하여 앞으로의 조직 몰입과 일-가정 양립에 대한 정책적 방향성을 제시할 수 있었다. 그러나 이미 만들어진 설문 조사지를 이용한 데이터를 사용함으로써 이 연구에서 원하는 변수를 측정하는데 약간의 어려움이 있었고, 패널데이터의 패널 개체가 결측이나 이탈이 많은 특정 조건 하에서 나타난 결과일 수 있으므로 후속 연구에서 이를 보완해야 할 것이다.

참고 문헌

가영희. (2006). 성인의 직장-가정갈등이 영역별 만족도와 주관적 삶의 질에 미치는 영향. 한국심리학회지: 여성, 11(2), 163-186.

김선희. (2010). 공공조직에서 여성의 일-가정 (WFC) 결정요인 분석. 행정논총 (Korean Journal of Public Administration), 48.

김수정. (2015). 누가 맞벌이화를 주도하는가? 맞벌이 이행에서 시기, 연령, 코호트 효과 분석. 한국여성학, 31(4), 147-180.

김이선, & 박경숙. (2019). 한국 여성의 생애: 갈등적 성별화와 계층화. 경제와 사회, 138-170.

김주엽, & 김명수. (2011). 긍정심리자본이 조직구성원의 직무만족과 정서적 몰입에 미치는 영향. 경영교육연구, 26(3), 117-148.

류충렬, & 차종석. (2017). 일-가정 충실화와 개인, 직무, 조직 특성의 관계. 한국인사조직학회 발표논문집, 2017.

문지선. (2017). 부부의 성역할 태도로 본 기혼여성의 경제활동. 한국사회학, 51(2), 191-232.

박보영. (2006). 저출산・고령사회에서의 가족정책: 일-가족 양립지원정책. 비판사회정책, (22), 119-153.

송유미, & 이제상. (2011). 저출산의 원인에 관한 연구: 산업사회의 변화와 여성의 사회진출을 중심으로. 보건사회연구, 31(1), 27-61.

유효정. (2019). 가정친화정책과 가정친화조직 분위기가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 일-생활균형을 매개로. 한국사회와 행정연구, 30(1), 145-171.

윤병섭, 이영안, & 이홍재. (2010). 성과급에 대한 공정성 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 경찰공무원들의 인식을 중심으로. 한국정책연구, 10(3), 219-238.

이종찬. (2010). 조직지원인식이 정서적 몰입, 이직의도 및 조직시민행동에 미치는 영향. 대한경영학회지, 23(2), 893-908.

장재윤, & 김혜숙. (2003). 직장-가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무 태도에 미치는 효과에 있어서의 성차: 우리나라 관리직 공무원들을 대상으로. 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 9(1), 23-42.

조경호. (1993). 한국공무원의 조직몰입도 결정요인에 관한 연구: 선형구조 모형의 적용. 한국행정학보, 27(4), 1203-1226.

남궁근. (2010). 행정조사방법론. 서울: 법문사, 335.

Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. Journal of applied psychology, 81(4), 411.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. Academy of management journal, 33(4), 847-858.

Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. Journal of vocational behavior, 58(3), 414-435.

Aryee, S., Fields, D., & Luk, V. (1999). A cross-cultural test of a model of the work-family interface. Journal of management, 25(4), 491-511.

Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. Journal of applied psychology, 90(1), 132.

Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. The leadership quarterly, 15(6), 801-823.

Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 25(8), 951-968.

Bateman, T. S., & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. Academy of management journal, 27(1), 95-112.

Bohen, H. H., & Viveros-Long, A. (1981). Balancing jobs and family life. Temple University Press.

Brown, R. B. (1996). Organizational commitment: Clarifying the concept and simplifying the existing construct typology. Journal of vocational behavior, 49(3), 230-251.

Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. Administrative science quarterly, 533-546.

Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. Journal of vocational behavior, 67(2), 169-198.

Carlson, D. S., & Perrew□, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. Journal of management, 25(4), 513-540.

Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. Human resource management review, 17(3), 336-354.

Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. Human relations, 37(6), 425-441.

Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and

review of the literature (1980-2002). Journal of vocational behavior, 66(1), 124-197.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. Journal of Applied psychology, 71(3), 500.

Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. Journal of applied psychology, 83(2), 139.

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(1), 65.

Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. Journal of applied psychology, 92(1), 57.

Fox, M. L., & Dwyer, D. J. (1999). An investigation of the effects of time and involvement in the relationship between stressors and work-family conflict. Journal of occupational health psychology, 4(2), 164.

Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. Journal of vocational behavior, 50(2), 145-167.

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable?. Journal of organizational behavior, 13(7), 723-729.

Frone, M. R. (2003). Work-family balance.

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(2), 197-220.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. Academy of management review, 10(1), 76-88.

Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. Journal of occupational health psychology, 5(1), 111.

Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. Journal of applied psychology, 76(4), 560.

Haar, J. M., & Bardoel, E. A. (2008). Positive spillover from the work—family interface: A study of Australian employees. Asia Pacific Journal of Human Resources, 46(3), 275-287.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. Journal of Applied psychology, 60(2), 159.

House, R. J., & Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. Organizational behavior and human performance, 7(3), 467-505.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity.

Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. American sociological review, 499-517.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). The social psychology of organizations (Vol. 2, p. 528). New York: Wiley.

Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. Scandinavian journal of

psychology, 47(2), 149-162.

Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. Human Relations, 51(2), 157-177.

Koch, J. L., & Steers, R. M. (1978). Job attachment, satisfaction, and turnover among public sector employees. Journal of vocational behavior, 12(1), 119-128.

Lambert, J. D. (1991). Numerical methods for ordinary differential systems (Vol. 146). New York: Wiley.

Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. Human relations, 43(3), 239-257.

Langton, N., & Robbins, S. P. (2007). Organizational behaviour: Concepts, controversies, applications. Pearson Prentice Hall.

Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. Challenges and Solutions, SHRM Research, USA, 2-10.

MacDermid, J. C., Richards, R. S., Donner, A., Bellamy, N., & Roth, J. H. (2000). Responsiveness of the short form-36, disability of the arm, shoulder, and hand questionnaire, patient-rated wrist evaluation, and physical impairment measurements in evaluating recovery after a distal radius fracture. The Journal of hand surgery, 25(2), 330-340.

Mallard, A. G., & Lance, C. E. (1998). Development and evaluation of a parent-employee interrole conflict scale. Social Indicators Research, 45(1), 343-370.

March, J. G. and Simon, H. A. (1958). Organizations, Wiley, New York.

Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. Psychological bulletin, 108(2), 171.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the" side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. Journal of applied psychology, 69(3), 372.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1987). A longitudinal analysis of the early development and consequences of organizational commitment. Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement, 19(2), 199.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human resource management review, 1(1), 61-89.

Morris, J. H., Steers, R. M., & Koch, J. L. (1979). Influence of organization structure on role conflict and ambiguity for three occupational groupings. Academy of Management Journal, 22(1), 58-71.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. Journal of vocational behavior, 14(2), 224-247.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. Journal of applied psychology, 81(4), 400.

O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. Journal of applied psychology, 71(3), 492.

Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. Social problems, 24(4), 417-427.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. Journal of applied psychology, 87(4), 698.

Somers, M. J. (1995). Organizational commitment, turnover and

absenteeism: An examination of direct and interaction effects. Journal of organizational Behavior, 16(1), 49-58.

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.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative science quarterly, 46-56.

Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. Academy of management Journal, 37(4), 765-802.

Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. Journal of management, 17(3), 601-617.

Zedeck, S. E. (1992). Work, families, and organizations. Jossey-Bass.

Abstract

A study of the relationship between Work-Family Conflict(WFC) and Affective Organizational Commitment of female managers using panel data

Dohye Kim
Department of Public Administration
The Graduate School of Public Administration
(Master of Public Administration)
Seoul National University

Recently, as women enter society and participate in labor more actively, work-family conflicts(WFC) have been increasing. Before industrial society women mainly took on family chores and men

mainly took on work. This is because such role-sharing is not clearly distinguished at present. Therefore, this study classify work-family conflicts that female managers experience into four ways, Work Interference with Family : WIF, Family Interference with Work : FIW, Work Enhancement with Family : WEF, Family Enhancement with Work : FEW. And this study aim to analyze how these variables affect the affective organizational commitment of female managers. Four-order and eight-year panel data from the fourth survey in 2012 to the seventh survey in 2018 conducted by the Korea Women's Policy Institute were used in this study.

The analysis results are as follows. Among the four independent variables, the negative effect types, work-family disturbance and postulate-day disturbance, had no significant effect on the statistically dependent variables, emotional organizational immersion. On the other hand, positive effects types such as work-home help and home-work help all have significant positive effects (+) on emotional organizational immersion. In particular, work-home help (WEF) has been found to have a greater influence on emotional organizational immersion than home-work help (FEW).

This theoretically has the following implications. First, we contribute to the need for conflict concept diversification, the latest research trend in work-family conflict theory. Second, we highlight the importance of work-family dynamics by confirming that positive types of work-family conflict classified based on action effects have statistically significant positive (+) influence. Third, we support the theory of work-family conflict by using panel regression to confirm that the aforementioned analysis results remain stable over a mid- to long-term period of eight years.

In addition, practically, it has the following implications: First, we

support the effectiveness of work-family compatibility support policies by confirming that work-family conflicts, which are extrinsic factors, can affect emotional organizational immersion, which are task-related factors. Second, the findings of this study that positive types of work-family conflict have a stronger effect can help policy directions, such as developing support policies rather than regulatory policies. Third, the direction of effective compensation or incentives for workers was presented by focusing on the emotional and cognitive aspects of organizational immersion.

To summarize the limitations of the study and the direction of the subsequent study, the following is shown below. First, this study does not see causality because it is not an experimental design study. Consequently, subsequent studies should ensure that causal relationships can be verified as much as possible. Second, because this study utilizes existing surveys and data, there is a limit to the composition of observations that measure latent variables, and has problems with panel deviations and missing, which are permanent problems of panel data. Therefore, in subsequent studies, researchers themselves will have to organize surveys, collect and manage data according to the purpose of the study. Third, the characteristics of the group of female managers under study may make generalization of the study difficult, and subsequent studies will need to broaden the scope of the study.

Keywords : Work-family conflict, Affective organizational commitment, Spillover theory, work-family balance, panel regression, panel data

Student Number : 2018-20547