

# 중국 서비스 구성원의 직장-가정 갈등과 가정-직장 갈등이 조직몰입에 미치는 영향 - 직무자율성의 조절효과를 중심으로 -

지초<sup>1</sup>, 진춘화<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>호남대학교 경영학과 박사과정, <sup>2</sup>호남대학교 경영학부 조교수

## The Effects of Work-Family Conflicts and Family-Work Conflicts on Organizational Commitment of Service Industry Employees in China: Focused on the moderating effects of job autonomy

Chao Chi<sup>1</sup>, Chunhua Jin<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Ph.D. Student, Dept. of Business Administration, Honam University

<sup>2</sup>Assistant Professor, Dept. of Business Administration, Honam University

요약 본 연구의 목적은 직장-가정 갈등의 하위요인인 시간 근거, 긴장 근거, 행동 근거 갈등이 조직몰입에 미치는 영향에서 직무자율성의 조절효과를 검증하는 것이다. 이를 검증하기 위해 중국 내 서비스업의 조직구성원을 대상으로 실증분석을 실시하였으며 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 직장-가정 갈등의 하위요인인 행동 근거 갈등은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 시간-근거 갈등과 긴장 근거 갈등은 조직몰입에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 둘째, 가정-직장 갈등의 하위요인인 긴장-근거 갈등과 행동 근거 갈등은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나 시간-근거 갈등은 영향을 미치지 않는 것으로 검증되었다. 셋째, 직장-가정 갈등과 조직몰입 간의 관계에서 직무자율성의 조절효과를 검증한 결과, 직무자율성은 행동 근거 갈등과 조직몰입 간의 관계에서 조절효과를 가지는 것으로 나타났다. 넷째, 가정-직장 갈등과 조직몰입 간의 관계에서 직무자율성의 조절효과를 검증한 결과, 긴장 근거 갈등, 행동 근거 갈등과 조직몰입 간의 관계에서 직무자율성은 조절효과를 가진다는 것이 밝혀졌다. 이와 같은 연구결과를 통해 3개 하위요인 중에서 조직몰입에 가장 큰 영향력을 미치는 요소가 무엇인지 밝혔다.

주제어 : 직장-가정 갈등, 가정-직장 갈등, 직무자율성, 조직몰입, 행동 근거 갈등

Abstract This research emphasized that the importance of work-family conflict elements such as time-based conflict, strain-based conflict, behavior-based conflict and verify the effects of these three elements on organizational commitment through the moderating effects of Job autonomy. The research results are as follows. First, behavioral-based conflict, a element of work-family conflict, was found to have a negative effect on organizational commitment, but time-based conflict and strain-based conflict were verified to have no effect. Second, strain-based conflict and behavior-based conflict, which are elements of family-work conflict, were found to have a negative effect on organizational commitment, but time-based conflict was verified to have no effect. Third, job autonomy had a moderating effect in the relationship between behavior-based conflict and organizational commitment. Fourth, as a result of verifying the moderating effects of job autonomy in the relationship between family-work conflict and organizational commitment, it was found that job autonomy had moderating effects in the relationship between strain-based conflict, behavior-based conflict and organizational commitment.

Key Words : W-F Conflict, F-W Conflict, Job Autonomy, Organizational Commitment, Behavior-based Conflict

\*Corresponding Author : Chunhua Jin(chunhua517@honam.ac.kr)

Received January 28, 2022

Accepted March 20, 2022

Revised February 15, 2022

Published March 28, 2022

## 1. 서론

비대면 생활이 보편화된 생활방식으로 자리매김하는 가운데 기업은 조직구성원의 업무방식의 변화에 어려움을 겪고 있다. 재택근무의 필요성과 업무의 효율성에 대한 체계적인 접근과 해결법이 필요한 가운데 직무자율성의 중요성이 부각되고 있다. 직무자율성은 개인이 직무의 계획과 수행방법을 결정할 수 있는 실제적인 자유와 독립성을 주는 정도를 말하며[1], 조직몰입에 영향을 줄 뿐만 아니라 조직성과와 높은 관련성이 있다[2].

직장-가정 갈등은 직장생활이 가정생활의 질에 영향을 미침으로써 발생하는 역할 갈등의 한 형태이며[3], 조직몰입에 부정적인 영향을 미친다[4]. 가정-직장 갈등은 가정에서 발생하는 여러 가지 일로 인하여 직장에서의 역할에 몰두하기 어려운 경우에 발생하는 갈등을 말하며[5], 조직몰입에 부정적인 영향을 미친다[6]. 조직몰입을 통한 경영성과 향상을 위해서는 새로운 패러다임으로의 전환이 요구되며 이러한 의미에서 직장-가정 갈등, 가정-직장 갈등과 직무자율성에 관한 연구가 필요하다고 할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 Greenhaus & Beutell(1985)의 이론을 바탕으로 직장-가정 갈등과 가정-직장 갈등이 조직몰입에 미치는 영향을 파악하는 한편, 직장-가정 갈등, 가정-직장 갈등과 조직몰입 간의 관계에서 직무자율성의 조절효과를 실증하는 데 목적을 두고 있다.

## 2. 이론적 고찰 및 연구가설의 설정

### 2.1 Greenhaus & Beutell의 직장-가정 갈등 이론

직장-가정 갈등에 관한 초기의 연구에서는 가정-직장 갈등을 단일차원으로 보았으나, 최근 연구에서는 직장-가정 갈등과 가정-직장 갈등을 구분된 개념으로 사용하고 있다.

Greenhaus & Beutell(1985)의 이론에서는 직장-가정 갈등을 직장과 가정의 역할을 양립할 수 없는 경우에 발생하는 역할 갈등의 한 형태라고 하였고, 가정-직장 갈등을 가정에서 발생하는 여러 일로 인하여 직장에서의 일에 몰두하기 어려울 때 발생하는 갈등이라고 하였으며 하위요인을 시간 근거, 긴장 근거, 행동 근거 갈등으로 구분하였다[7].

시간 근거 갈등(Time-based Conflict)은 한 영역에서의 역할 수행에 투입되는 시간의 증가가 다른 영역에

서의 역할 수행에 투입되는 시간의 삭감으로 이어져 해당 영역의 역할 수행이 지장을 받을 때 발생하는 갈등을 말하며, 긴장 근거 갈등(Strain-based Conflict)은 한 영역의 역할을 수행할 때 받는 스트레스, 긴장, 피로감 등이 다른 영역까지 영향을 미쳐 역할 수행이 저해를 받는 경우를 말한다. 또한 행동 근거 갈등(Behavior-based Conflict)은 한 영역의 역할 수행 시의 인정받는 행동이 다른 역할 수행 시에는 적절치 않은 평가를 받게 되는 경우에 발생하는 갈등을 말한다.

### 2.2 직장-가정 갈등과 조직몰입

조직몰입은 조직구성원이 조직의 목표를 믿고 받아들이며 자신이 속한 조직에 남기를 원하는 것을 말하며[8], 조직몰입도가 높은 조직구성원은 혁신행동을 통해 궁극적으로 기업성과 향상에 기여한다[9-10].

이미라(2019)의 연구에서는 직장-가정 갈등의 하위요인인 시간으로 인한 갈등이 조직몰입에 부정적인 영향을 미친다는 것이 밝혀졌으며[11], 연지혜(2010)의 연구에서는 조직구성원이 지각하는 직장-가정 갈등의 하위요인인 긴장에 의한 갈등이 조직몰입에 부정적인 영향을 미친다는 것이 검증되었다[12].

따라서 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 도출하였다.

H1: 직장-가정 갈등은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H1-1: 시간 근거 갈등은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H1-2: 긴장 근거 갈등은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H1-3: 행동 근거 갈등은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

### 2.3 가정-직장 갈등과 조직몰입

Becker(1960)는 조직몰입을 조직의 투입에 대한 개인이 일방적으로 가지는 심리적인 애착으로 그 조직에 충성하는 정도라고 하였으며, 조직 몰입도가 높은 조직 구성원은 자신과 기업의 성공을 위해 보편적으로 요구되는 노력 수준보다 더 진력하여 업무를 수행한다고 하였다[13].

선행연구를 살펴보면 탕완처(2013)의 연구에서는 가정-직장 갈등이 조직몰입에 부정적인 영향을 미친다는 것이 검증되었으며[14], 왕립교(2017)의 연구에서는 가

정-직장 갈등의 하위요인인 시간 근거 갈등, 긴장 근거 갈등과 행동 근거 갈등은 모두 조직몰입에 부정적인 영향을 미친다는 것이 밝혀졌다[15].

따라서 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 도출하였다.

H2: 가정-직장 갈등은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H2-1: 시간 근거 갈등은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H2-2: 긴장 근거 갈등은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H2-3: 행동 근거 갈등은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

### 2.3 직무자율성의 조절효과

직무자율성은 개인의 업무를 처리하는 과정에서 업무 계획을 수립하거나 절차를 결정하는 데 있어 개인의 업무내용과 업무일정, 의사결정 권한에 실질적인 자율, 독립 및 자유재량을 주는 것을 말하며[16], 직무자율성이 강한 조직구성원은 조직목표 달성을 위해 노력하며 조직몰입하는 성향이 강하다[17].

김택진(2015)의 연구에서는 직무자율성이 학습민첩성과 조직몰입 간의 관계에서 긍정적인 조절효과를 가진다는 것이 밝혀졌으며[18], 정명선(2015)의 연구에서는 직무스트레스와 조직몰입 간의 관계에서 직무자율성은 조절효과를 가지지 않는다는 것이 밝혀졌다[19]. 또한 임도연(2018)의 연구에서는 직무자율성은 긍정심리자본이 창의성에 미치는 영향에서 조절효과를 가진다는 것이 밝혀졌다[20].

따라서 본 연구에서는 직무자율성을 조절변수로 설정하여 다음과 같은 가설을 도출하였다.

H3: 직무자율성은 직장-가정 갈등과 조직몰입 간의 관계에서 조절역할을 할 것이다.

H3-1: 직무자율성은 시간 근거 갈등과 조직몰입 간의 관계에서 조절역할을 할 것이다.

H3-2: 직무자율성은 긴장 근거 갈등과 조직몰입 간의 관계에서 조절역할을 할 것이다.

H3-3: 직무자율성은 행동 근거 갈등과 조직몰입 간의 관계에서 조절역할을 할 것이다.

H4: 직무자율성은 가정-직장 갈등과 조직몰입 간의 관계에서 조절역할을 할 것이다.

H4-1: 직무자율성은 시간 근거 갈등과 조직몰입 간의

관계를 조절 할 것이다.

H4-2: 직무자율성은 긴장 근거 갈등과 조직몰입 간의 관계를 조절 할 것이다.

H4-3: 직무자율성은 행동 근거 갈등과 조직몰입 간의 관계를 조절 할 것이다.

## 3. 연구모형 및 분석방법

### 3.1 변수의 측정

직장-가정 갈등과 가정-직장 갈등에 관한 측정지표는 김수정(2015)의 연구에서 사용된 18개 문항을 수정·보완하여 사용하였으며[21], 직무자율성에 관한 측정지표는 박노근(2010)의 연구에서 사용된 5개 문항을 사용하였다[22]. 또한 조직몰입에 관한 측정지표는 Saks(2006)의 연구에서 사용된 11개 문항을 사용하였으며[23], 설문 응답자의 주관적 인식도는 모두 리커트 5점 척도로 측정하였다.

### 3.2 분석방법

본 연구에서는 실증분석을 위해 SPSS 26.0을 사용하여 측정도구의 탐색적 요인분석을 실시하였다. 측정 대상의 인구통계학적 특성을 파악하기 위하여 기술통계분석을 실시하였고, 연구모형의 타당도와 신뢰성 검증은 위하여 요인분석 및 신뢰도 분석을 실시하였으며, 가설 검증을 위해 단순회귀분석과 위계적 회귀분석을 실시하였다.

## 4. 실증분석

### 4.1 인구통계학적 분석

본 연구에서는 중국 내 서비스 기업에 근무하는 조직구성원을 대상으로 설문을 진행하였고 유효한 설문지 최종 247부가 실증분석에 사용되었다. 성별 상황을 살펴보면 남성 65명(26.32%), 여성 182명(73.68%)인 것으로 나타났으며, 연령 상황은 20세 이하가 9명(3.64%), 20에서 29세가 35명(14.17%), 30에서 39세가 94명(38.06%), 40세 이상이 109명(44.13%)인 것으로 나타났다.

또한 근속연수와 관련하여 근무경력이 5년 미만인 조직구성원은 89명(36.03%), 6년에서 10년은 54명(21.86%), 11년에서 20년은 69명(27.94%), 21년부터 30년은 18

명(7.29%), 30년 이상은 17명(6.88%)인 것으로 나타나 근속 연수가 5년 미만의 비중이 가장 큰 것으로 나타났다.

### 4.2 신뢰성 및 타당도 분석

측정도구의 신뢰성과 타당도를 검증하기 위해 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다. 요인분석은 직각회전방식인 베리맥스 방법을 통해 고유값 1.0 이상, 요인적재량 0.5 이상인 요인을 추출하였다. 신뢰도 분석결과, Cronbach's  $\alpha$  값이 모두 0.8 이상으로 나타났기 때문에 신뢰도가 확보되었다고 할 수 있다.

Table 1의 제시와 같이 직장-가정 갈등, 직무자율성, 조직몰입의 탐색적 요인분석의 KMO 값은 0.900이며 유의수준 1%에서 통계적으로 유의한 값을 보이고 있어 모형의 타당성이 확보되었다고 할 수 있다.

Table 1. The Result of Factor Analysis(W-FC)

Varibales	Component					Cronbach's $\alpha$
	1	2	3	4	5	
T-BC1	-.057	-.054	.879	.122	.220	.883
T-BC2	-.090	.080	.799	.212	.219	
T-BC3	-.036	.019	.879	.149	.214	
S-BC1	-.064	.060	.248	.278	.844	.910
S-BC2	-.042	.035	.309	.307	.807	
S-BC3	-.044	.094	.334	.304	.728	
B-BC1	-.059	.081	.087	.810	.266	.855
B-BC2	-.077	.047	.148	.847	.217	
B-BC3	-.114	.081	.319	.776	.227	
JA1	.261	.798	.054	-.025	-.024	.902
JA2	.218	.845	.025	-.039	.026	
JA3	.173	.766	-.033	.099	.155	
JA4	.194	.842	.027	.093	.002	
JA5	.143	.861	-.005	.090	.021	
OC1	.726	.175	-.059	-.084	.189	.948
OC2	.697	.132	-.102	-.226	.191	
OC3	.783	.239	-.049	-.078	.078	
OC4	.880	.123	.013	-.025	.010	
OC5	.872	.125	-.027	.007	-.061	
OC6	.860	.077	-.059	.032	-.149	
OC7	.850	.201	-.020	-.036	-.186	
OC8	.863	.167	-.080	-.024	-.100	
OC9	.867	.177	.043	-.020	-.178	
eigenvalue	6.365	3.670	2.617	2.418	2.411	
Explained rate(%)	27.675	15.956	11.380	10.512	10.481	
Cumulative explained variance	27.675	43.631	55.010	65.522	76.003	
KMO	.900(sig=.000)					

가정-직장 갈등, 직무자율성, 조직몰입의 탐색적 요인 분석 결과는 Table 2의 제시와 같이 KMO 값은 0.891이며 유의수준 1%에서 통계적으로 유의한 값을 보이고 있기에 모형의 타당성이 확보되었다고 할 수 있다.

Table 2. The Result of Factor Analysis(F-WC)

Varibales	Component					Cronbach's $\alpha$
	1	2	3	4	5	
T-BC1	-.083	.027	.145	.857	.182	.864
T-BC2	-.073	.073	.243	.834	.216	
T-BC3	.016	.006	.196	.805	.257	
S-BC1	-.153	.031	.376	.247	.687	.891
S-BC2	-.041	.076	.205	.255	.886	
S-BC3	-.102	.078	.215	.257	.876	
B-BC1	-.122	.075	.821	.243	.141	.902
B-BC2	-.057	.078	.870	.181	.240	
B-BC3	-.060	.068	.881	.162	.265	
JA1	.265	.796	.035	-.063	.022	.902
JA2	.222	.845	-.034	.058	-.005	
JA3	.174	.771	.141	-.027	.029	
JA4	.200	.839	.027	.078	.066	
JA5	.154	.854	.066	.077	.075	
OC1	.730	.173	.040	-.003	-.009	.948
OC2	.702	.129	-.065	-.130	.002	
OC3	.786	.235	.002	-.040	-.019	
OC4	.874	.124	-.033	.062	-.084	
OC5	.871	.122	-.043	-.079	.001	
OC6	.859	.073	-.085	.037	-.084	
OC7	.852	.193	-.072	-.003	-.108	
OC8	.865	.161	-.045	-.106	-.040	
OC9	.864	.174	-.106	.001	-.071	
Eigenvalue	6.404	3.641	2.618	2.451	2.361	
Explained variance	27.844	15.832	11.380	10.656	10.267	
Cumulative explained variance	27.844	43.677	55.057	65.713	75.980	
KMO	.891(sig=.000)					

### 4.3 상관관계 분석

Table 3은 직장-가정 갈등과 조직몰입, 직무자율성의 상관관계 분석결과이다. 직장-가정 갈등의 하위요인인 행동 근거 갈등은 조직몰입과 부(-)의 상관관계를 보여주었으나, 시간 근거와 긴장 근거 갈등은 조직몰입과 상관관계를 가지지 않은 것으로 나타났으며 직무자율성은 조직몰입과 정(+)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 또한 직무자율성은 조직몰입과 정(+)의 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다.

Table 3. The Result of Correlation Analysis(W-FC)

Varibales	T-BC	S-BC	B-BC	JA	OC
T-BC	1				
S-BC	.559***	1			
B-BC	.446***	.580***	1		
JA	.035	.114	.117	1	
OC	-.122	-.104	-.148*	.402***	1

\*  $p < .05$ , \*\* $p < 0.1$ , \*\*\* $p < .001$

Table 4는 가정-직장 갈등과 조직몰입, 직무자율성의 상관관계 분석결과이다. 가정-직장 갈등의 하위요인인 긴장 근거 갈등, 행동 근거 갈등은 조직몰입과 부(-)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났으나, 시간 근거 갈등은 조직몰입과 상관관계를 가지지 않은 것으로 나타났다. 또한 직무자율성은 조직몰입과 정(+)의 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다.

Table 4. The Result of Correlation Analysis (F-WC)

Variables	T-BC	S-BC	B-BC	JA	OC
T-BC	1				
S-BC	.551***	1			
B-BC	.468***	.558***	1		
JA	.079	.107	.126*	1	
OC	-.103	-.169**	-.143*	.402***	1

\*  $p < .05$ , \*\* $p < 0.1$ , \*\*\* $p < .001$

#### 4.4 가설검증

본 연구의 가설검증을 위해 단순 회귀분석과 위계적 회귀분석을 실시하였다. 가설1의 단순 회귀분석의 결과는 Table 5의 제시와 같이 행동 근거 갈등( $\beta = -.148$ ,  $p < .05$ )은 직무몰입에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 시간 근거 갈등( $\beta = -.122$ ,  $p > .05$ )과 긴장 근거 갈등( $\beta = -.104$ ,  $p > .05$ )은 조직몰입에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 가설1-3은 채택, 가설1-1과 가설1-2는 기각되었다.

Table 5. Path Analysis(W-FC→OC)

Dependent variable: OC					
	Unstandardized		Standardized	t	p
	B	S.E	$\beta$		
T-BC	-.090	.047	-.122	-1.927	.055
$R^2 = .015$ Adjusted $R^2 = .011$ $F = 3.714$ Durbin-Watson = 1.756					
	Unstandardized		Standardized	t	p
	B	S.E	$\beta$		
S-BC	-.081	.050	-.104	-1.635	.103
$R^2 = .011$ Adjusted $R^2 = .007$ $F = 2.674$ Durbin-Watson = 1.801					
	Unstandardized		Standardized	t	p
	B	S.E	$\beta$		
B-BC	-.115	.049	-.148*	-2.349	.020
$R^2 = .022$ Adjusted $R^2 = .018$ $F = 5.519$ Durbin-Watson = 1.786					

\*  $p < .05$ , \*\* $p < 0.1$ , \*\*\* $p < .001$

가설2의 단순 회귀분석의 결과는 Table 6의 제시와 같이 가정-직장 갈등의 하위요인인 시간 근거 갈등( $\beta = -.103$ ,  $p > .05$ )은 조직몰입에 영향을 미치지 않는 것으

로 나타났지만, 긴장 근거 갈등( $\beta = -.169$ ,  $p < .05$ ), 행동 근거 갈등( $\beta = -.143$ ,  $p < .05$ )은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설2-1은 기각되었고, 가설2-2, 가설2-3은 지지된 것으로 나타났다.

Table 6. Path Analysis(FC-W→OC)

Dependent variable: OC					
	Unstandardized		Standardized	t	p
	B	S.E	$\beta$		
T-BC	-.080	.049	-.103	-1.625	.105
$R^2 = .011$ Adjusted $R^2 = .007$ $F = 2.641$ Durbin-Watson = 1.765					
	Unstandardized		Standardized	t	p
	B	S.E	$\beta$		
S-BC	-.134	.050	-.169**	-2.677	.008
$R^2 = .028$ Adjusted $R^2 = .024$ $F = 7.167$ Durbin-Watson = 1.822					
	Unstandardized		Standardized	t	p
	B	S.E	$\beta$		
B-BC	-.106	.047	-.143*	-2.259	.025
$R^2 = .020$ Adjusted $R^2 = .016$ $F = 5.104$ Durbin-Watson = 1.794					

\*  $p < .05$ , \*\* $p < 0.1$ , \*\*\* $p < .001$

직무자율성의 조절효과를 검증함에 있어서 상호작용항의 다중공선성 문제를 줄이기 위하여 평균중심화방법 [24]을 사용하였으며, 가설3의 검증 결과는 Table 7의 제시와 같다.

직장-가정 갈등의 하위요인인 시간 근거 갈등과 조직몰입 간의 관계에서 직무자율성의 조절효과를 검증한 결과,  $R^2$ 값은 모형1에서 1.5%, 시간 근거 갈등과 직무자율성을 포함한 모형2에서 18%, 시간 근거 갈등, 직무자율성, 시간 근거 갈등과 직무자율성의 상호작용항을 포함한 모형3에서 18.8%로 점점 증가하는 것으로 나타났으나, F 변화량 값은 모형1과 모형3에서 통계적으로 유의미한 값을 보이지 않고 있다. 이는 직무자율성은 시간 근거 갈등과 조직몰입과의 관계에서 조절효과를 갖지 않는다는 것을 의미한다. 따라서 가설3-1은 기각되었다.

직장-가정 갈등의 하위요인인 긴장 근거 갈등과 조직몰입 간의 관계에서 직무자율성의 조절효과를 검증한 결과,  $R^2$ 값은 모형1에서 1.1%, 긴장 근거 갈등과 직무자율성을 포함한 모형2에서 18.4%, 긴장 근거 갈등, 직무자율성, 긴장 근거 갈등과 직무자율성의 상호작용항을 포함한 모형3에서 21%로 점점 증가하는 것으로 나타났으나, F 변화량 값은 모형1에서 통계적으로 유의미한 값을 보이지 않고 있다. 이는 직무자율성이 긴장 근거 갈등과 조직몰입과의 관계에서 조절효과를 갖지 않는다는 것을 의미한다. 따라서 가설3-2는 기각되었다.

Table 7. The Result of Moderating Effects

Dependent variable: OC						
	Model 1		Model 2		Model 3	
	$\beta$	<i>t</i>	$\beta$	<i>t</i>	$\beta$	<i>t</i>
T-BC	-.122	-1.927	-.137*	-2.355	-.154**	-2.609
JA			.407***	7.008	.422***	7.190
A*B					.093	1.553
$R^2(Adj R^2)$	.015(.011)		.180(.173)		.188(.178)	
$R^2$ change	.015		.165		.008	
<i>F</i> for change	3.714		49.114***		2.410	
S-BC	-.104	-1.635	-.152**	-2.607	-.189**	-3.214
JA			.419***	7.198	.436***	7.550
A*B					.165**	2.814
$R^2(Adj R^2)$	.011(.007)		.184(.177)		.210(.200)	
$R^2$ change	.011		.173		.026	
<i>F</i> for change	2.674		51.818***		7.916**	
B-BC	-.148*	-2.349	-.198***	-3.438	-.243***	-4.109
JA			.425***	7.370	.445***	7.754
A*B					.162**	2.741
$R^2(Adj R^2)$	.022(.018)		.200(.194)		.224(.215)	
$R^2$ change	.022		.178		.024	
<i>F</i> for change	5.519*		54.320***		7.513**	

\*  $p < .05$ , \*\* $p < 0.1$ , \*\*\* $p < .001$

직장-가정 갈등의 하위요인인 행동 근거 갈등과 조직몰입 간의 관계에서 직무자율성의 조절효과를 검증한 결과,  $R^2$ 은 모형1에서 2.2%, 행동 근거 갈등과 직무자율성을 포함한 모형2에서 20%, 행동 근거 갈등, 직무자율성, 행동 근거 갈등과 직무자율성의 상호작용항을 포함한 모형3에서 22.4%로 점점 증가하는 것으로 나타났으며, 모형1의 F 변화량 값은 5.519, 모형2의 F 변화량 값은 54.320, 모형3의 F 변화량 값은 7.513으로 모두 통계적으로 유의미한 값을 보이고 있다. 이는 직무자율성은 행동 근거 갈등과 조직몰입과의 관계에서 조절효과를 갖는다는 것을 의미한다. 따라서 가설3-3은 지지되었다.

가설4의 검증결과는 Table 8의 제시와 같다. 가정-직장 갈등의 하위요인인 시간 근거 갈등과 조직몰입 간의 관계에서 직무자율성의 조절효과를 검증한 결과,  $R^2$ 값은 모형1에서 1.1%, 시간 근거 갈등과 직무자율성을 포함한 모형2에서 18%, 시간 근거 갈등, 직무자율성, 시간 근거 갈등과 직무자율성의 상호작용항을 포함한 모형3에서 19.1%로 증가하는 것으로 나타났으나, F 변화량 값은 모형1과 모형3에서 통계적으로 유의미한 값을 보이지 않고 있다. 이는 직무자율성이 시간 근거 갈등과 조직몰입과의 관계에서 조절효과를 갖지 않는다는 것을 의미한다. 따라서 가설4-1은 기각되었다.

Table 8. The Result of Moderating Effects

Dependent variable: OC						
	Model 1		Model 2		Model 3	
	$\beta$	<i>t</i>	$\beta$	<i>t</i>	$\beta$	<i>t</i>
T-BC	-.103	-1.625	-.136*	-2.339	-.159**	-2.681
JA			.413***	7.092	.431***	7.340
A*B					.110	1.849
$R^2(Adj R^2)$	.011(.007)		.180(.173)		.191(.181)	
$R^2$ change	.011		.169		.011	
<i>F</i> for change	2.641		50.296***		3.420	
S-BC	-.169**	-2.677	-.214***	-3.733	-.269***	-4.559
JA			.425***	7.404	.433***	7.682
A*B					.184**	3.142
$R^2(Adj R^2)$	.028(.024)		.207(.200)		.238(.228)	
$R^2$ change	.028		.178		.031	
<i>F</i> for change	7.167**		54.822***		9.872**	
B-BC	-.143*	-2.259	-.197**	-3.407	-.229***	-3.895
JA			.427***	7.387	.437***	7.625
A*B					.141*	2.418
$R^2(Adj R^2)$	.020(.016)		.199(.193)		.218(.209)	
$R^2$ change	.020		.179		.019	
<i>F</i> for change	5.104*		54.564***		5.845*	

\*  $p < .05$ , \*\* $p < 0.1$ , \*\*\* $p < .001$

가정-직장 갈등의 긴장 근거 갈등과 조직몰입 간의 관계에서 직무자율성의 조절효과를 검증한 결과,  $R^2$ 값은 모형1에서 2.8%, 긴장 근거 갈등과 직무자율성을 포함한 모형2에서 20.7%, 긴장 근거 갈등, 직무자율성, 긴장 근거 갈등과 직무자율성의 상호작용항을 포함한 모형3에서 23.8%로 증가하는 것으로 나타났다. 모형1의 F 변화량 값은 7.167, 모형2의 F 변화량 값은 54.822, 모형3의 F 변화량 값은 9.872로 모두 통계적으로 유의미한 값을 보이고 있다. 이는 직무자율성은 긴장 근거 갈등과 조직몰입과의 관계에서 조절효과를 갖는다는 것을 의미한다. 따라서 가설4-2는 지지 되었다.

가정-직장 갈등의 하위요인인 행동 근거 갈등과 조직몰입 간의 관계에서 직무자율성의 조절효과를 검증한 결과,  $R^2$ 값은 모형1에서 2%, 행동 근거 갈등과 직무자율성을 포함한 모형2에서 19.9%, 행동 근거 갈등, 직무자율성, 행동 근거 갈등과 직무자율성의 상호작용항을 포함한 모형3에서 21.8%로 증가하는 것으로 나타났으며, 모형1의 F 변화량 값은 5.104, 모형2의 F 변화량 값은 54.564, 모형3의 F 변화량 값은 5.845로 모두 통계적으로 유의미한 값을 보이고 있다. 이는 직무자율성이 행동 근거 갈등과 조직몰입과의 관계에서 조절효과를 갖는다는 것을 의미한다. 따라서 가설4-3은 지지 되었다.

## 5. 결론

## REFERENCES

## 5.1 결과 및 시사점

본 연구에서는 직장-가정 갈등이 조직몰입에 미치는 영향에서 직무자율성의 조절효과를 검증하였다. 실증분석을 통해 직장-가정 갈등의 하위요인인 행동 근거 갈등은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 시간 근거 갈등, 긴장 근거 갈등은 별다른 영향을 미치지 않는다는 것이 검증되었다.

또한 가정-직장 갈등의 하위요인인 긴장- 근거 갈등과 행동 근거 갈등은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 시간 근거 갈등은 별다른 영향을 미치지 않는다는 것이 검증되었다.

직장-가정 갈등과 조직몰입 간의 관계에서 직무자율성의 조절효과를 검증한 결과, 직무자율성은 행동 근거 갈등과 조직몰입 간의 관계에서 조절효과를 가지는 것으로 나타났으나, 시간 근거 및 긴장 근거 갈등과 조직몰입 간의 관계에서는 조절효과를 가지지 않는다는 것이 검증되었다.

한편, 가정-직장 갈등과 조직몰입 간의 관계에서 직무자율성의 조절효과를 검증한 결과, 직무자율성은 긴장 근거 갈등, 행동 근거 갈등과 조직몰입 간의 관계에서 조절효과를 가지는 것으로 나타났으나, 시간 근거 갈등과 조직몰입 간의 관계에서는 조절효과를 가지지 않는다는 것이 검증되었다.

본 연구를 통해 행동 근거 갈등은 3개 하위요인 중에서 유일하게 직장-가정 갈등, 가정-직장 갈등과 조직몰입 간의 관계에서 모두 영향을 미치는 요인임을 검증하였다. 이는 조직구성원의 조직몰입을 향상시키려면 3개 요인 중에서 행동 근거 갈등을 완화할 수 있는 시행책을 마련함과 동시에 직무자율성을 발휘할 수 있는 조직분위기 조성이 필요함을 시사한다.

## 5.2 한계점 및 향후 연구 방향

본 연구의 한계점은 설문조사 대상이 중국 산동성 지역의 기업에서 근무하고 있는 조직구성원에 한정되어 있다는 점이다. 향후의 연구에서는 표본 범위를 확대하여 연구를 진행함과 동시에 조직몰입을 강화할 수 있는 다양한 변수를 추가하여 검증할 필요가 있다.

- [1] J. R. Hackman & G. R. Oldman. (1975). Development of the job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.  
DOI: 10.1037/h0076546
- [2] J. A. Breugh & A. S. Becker. (1987). A Further Examination of the Work Autonomy Scales, Three Studies. *Human Relations*, 40(6), 381-399.
- [3] M. R. Frone, M. Russell & M. L. Cooper. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict; Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78
- [4] L. X. Wang. (2017). *The Influence of Work-Family Conflict on the Organizational Commitment and Job Burnout: Focused on the Mediating Effect of Psychological Capital and the Moderating Effect of Perceived Organizational Support*. Doctoral Dissertation. Wonkwang University, Iksan.
- [5] R. P. Tett & J. P. Meyer. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- [6] J. E. Lee. (2021). *The mediation impact of Organizational commitment between job autonomy and job performance of hotel employees*. Master's Dissertation. Sejong University, Seoul.
- [7] J. H. Greenhaus & N. J. Beutell. (1985). Source of Conflict between Work and Family Role. *Academy of Management Journal*, 1(10), 76-88.  
DOI: 10.5465/amr.1985.4277352
- [8] G. S. Lim, R. L. Mathis & J. H. Jackson. (2010). *Human resource management: An Asian edition*. Singapore: CengageLearning, Asia Pteltd.
- [9] D. Y. Roh, J. P. kim, S. B. Kong. (2019). The Moderating Effect of Organizational Commitment in Relation to Organizational Justice and Innovation Behavior of Sports Centers *Journal of Sport and Leisure Studies*, 78, 37-46.  
DOI : 10.51979/KSSLS.2019.10.78.37
- [10] Y. H. Kim, Y. S. Baek, J. G. Lee, S. H. Park. (2010). The Relationships Between Creative Management, Innovative Behaviors and Performance. *Korean Academy of Management*, 1-12.
- [11] M. R. Lee. (2019). A Study on the Effect of Married Female Social Workers' Work-Family Conflicts on Organizational Commitment: Focused on the Moderating Effect of Job Satisfaction. *The Journal of Welfare and Counselling Education*, 8(2), 25-45.
- [12] J. H. Yan. (2010). *A Study on the Effects of Social Support on Work-family Conflict, Organizational Commitment and Turnover Intention: Focused on the effects by types of work-family conflict*. Master's Dissertation. Korean University, Seoul.

- [13] H. S. Becker. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- [14] W. C. Tang. (2013). *A study on the relationship among time management Tendency, work-family conflict and organizational commitment of Telecom employees: A case study of Z City*. Master's Dissertation. Nanjing Normal University, Nanjing.
- [15] L. X. Wang. (2017). *The Influence of Work-Family Conflict on the Organizational Commitment and Job Burnout: Focused on the Mediating Effect of Psychological Capital and the Moderating Effect of Perceived Organizational Support*. Doctoral Dissertation. Wonkwang University, Iksan.
- [16] S. J. Kim. (2015). *The Relationship between Coaching Leadership and Organizational Effectiveness -Focusing on Mediating Effects of Individuality, Relatedness and Job Autonomy*. Doctoral dissertation. Korea University of Technology & Education, Gyeonggi Province.
- [17] R. D. Goffin, M. G. Rothstein & N. G. Johnston. (2007). Personality testing and the assessment center: Incremental validity for managerial selection. *Journal of Applied Psychology*, 81, 746-756. DOI: 10.1037/0021-9010.81.6.746
- [18] T. J. Kim. (2015). *A study on the influence of learning agility on commitment to organizational change and moderating effect of job autonomy*. Master's Dissertation. Chung-Ang University, Seoul.
- [19] M. S. Chung. (2015). Mediating Effects of Job Stress and Moderating Effects of Autonomy on the Relationship between Emotional Labor and Organizational Commitment, *Korean Journal of Counseling* 16(3), 121-138. DOI : 10.15703/kjc.16.3.201506.121
- [20] D Y. Yim. (2018). *The effects of TV & radio producers' positive psychological capital on their creativity : focused on the moderating effects of job autonomy*. Master's Dissertation. Hanyang University, Seoul.
- [21] S. J. Kim. (2015). *Mediation effect of work-family enrichment on the relationship between spousal support and job satisfaction in dual earner couples: actor effect and partner effect*. Doctoral Dissertation. Ewha Womans University, Seoul.
- [22] R. K. Park. (2010). Job Autonomy as a Predictor of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior: The Moderating Influence of Innovation. *Korean Academy Of Management*, 18(2), 67-96.
- [23] A. M. Saks. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. DOI : 10.1108/02683940610690169
- [24] J. Cohen., P. Cohen., S. G. West & L. S. Aiken.(2003).

*Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences(3rd ed.)*. Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

지 초 (Chi, Chao)

[정회원]



- 2011년 9월 : 중국 칭다오대학교 문학사
- 2014년 9월 : 중국 칭다오대학교 문학 석사
- 2019년 9월 ~ 현재 : 호남대학교 경영 학박사과정
- 관심분야 : 인사관리, 조직행동

· E-Mail : chi.chao19880723@gmail.com

진 춘 화 (Jin, Chun-Hua)

[정회원]



- 2006년 3월 : 일본 고마자와대학 경영 학사
- 2008년 3월 : 일본 고마자와대학대학 원 경영학석사
- 2019년 8월 : 호남대학교 경영학 박사
- 2008년 3월 ~ 2016년 3월 : 일본 무 사시노가쿠인대학교 전임강사

· 2016년 4월 ~ 현재 : 호남대학교 경영학부 조교수  
 · 관심분야 : 인사관리, 조직행동  
 · E-Mail : Chunhua517@honam.ac.kr