한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2025. Vol. 38, No. 3, 279-311
https://doi.org/10.24230/kjiop.v38i3.279-311

재택근무가 일-가정 갈등에 미치는 효과: 일-가정 경계 특성 및 분리선호의 조절효과*

이 민 재　　박 형 인†
성균관대학교 심리학과

본 연구는 재택근무가 일-가정 갈등의 한 하위 유형인 일을 방해하는 가정과 갖는 관계에서 환경적 특성인 일-가정 경계 특성(유연성 및 침투성)과 개인적 특성인 분리선호의 개별적 조절효과(이원 상호작용)를 조사하고, 나아가 재택근무, 경계 특성, 그리고 분리선호의 삼원 상호작용을 통해 재택근무와 경계 특성의 이원 상호작용이 분리선호에 의해 조절되는지를 확인하였다. 이를 위해 주 1회 이상 재택근무를 수행하는 직장인 310명을 대상으로 설문조사를 시행하였다. 분석 결과, 분리선호가 재택근무와 일을 방해하는 가정의 관계를 약하게 조절하여, 개인이 통합을 선호할수록 재택근무와 일을 방해하는 가정이 부적 관계를 보였다. 또한, 경계 특성과 분리선호의 이원 상호작용 역시 유의하게 나타나, 유연성의 긍정적인 효과는 개인이 통합을 선호할 때만 나타났으며, 침투성의 부정적인 효과는 개인이 분리를 선호하는 경우에만 나타났다. 마지막으로 재택근무, 침투성, 그리고 분리선호의 삼원 상호작용이 한계적 수준에서 유의하여, 통합을 선호하는 개인이 침투성을 높게 지각할 때 재택근무와 일을 방해하는 가정 사이에 부적 관계가 나타나는 것을 확인하였다. 이러한 결과에 근거하여 이론적 및 실무적 시사점을 제시하였고, 연구의 한계점과 후속 연구에 대해 제언하였다.

주요어 : 재택근무, 일-가정 경계 특성, 분리선호, 일-가정 갈등, 경계 관리

---

* 본 연구는 2025 Association for Psychological Science Annual Convention에서 발표된 연구를 수정 및 보완한 것임.

† 교신저자 : 박형인, 성균관대학교 심리학과 교수, (03063) 서울특별시 종로구 성균관로 25-2 성균관대학교, Tel: 02-760-0485, E-mail: hi.park@skku.edu

Copyright ⓒ 2025, The Korean Society for Industrial and Organizational Psychology. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution –NonCommercial Licenses (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

서 론

전 세계적으로 확산한 코로나바이러스감염증(코로나19) 팬데믹으로 인해 재택근무(telework, telecommuting)의 시행 비율이 최근 몇 년 동안 큰 폭으로 증가하였다(Kniffin et al., 2021). 팬데믹이 종식된 현재에도 많은 근로자들이 재택근무를 지속적으로 수행하고 있으며(예: U.S. Bureau of Labor Statistics, 2024), 국내의 경우에도 2023년도 매출을 기준으로 정리한 상위 50대 기업 가운데 58.1%가 여전히 재택근무를 시행하고 있는 것으로 조사되었다(한국경영자총협회, 2023). 이러한 활용은 조직의 한정된 자원을 적절히 분배할 수 있게 하여 국내총생산(gross domestic product)에 기여할 뿐만 아니라(오삼일, 이종하, 2022), 조직 내 종업원의 웰빙에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(Beckel & Fisher, 2022; Urien, 2023)는 재택근무의 혜택에 기반한다. 재택근무의 웰빙 관련 결과변수로는 신체적 건강(physical health), 직무만족(job satisfaction), 그리고 일-가정 갈등(work-family conflict) 등이 다루어져 왔는데(Beckel & Fisher, 2022), 재택근무가 종업원의 일-가정 갈등에 미치는 효과에 대해서는 혼재된 결과가 보고되고 있어(Allen et al., 2015), 아직 그 관계가 불명확한 상태이다. 따라서 본 연구는 재택근무와 종업원의 일-가정 갈등 간 관계 및 그 효과를 결정짓는 요인을 더욱 명확하게 확인하고자 한다.

구체적으로, 본 연구의 목적은 두 가지로 정리될 수 있다. 첫째, 선행 연구에서 확인한 재택근무가 일-가정 갈등에 미치는 효과가 현재 시점에서도 그대로 적용될 수 있는지 조사할 것이다. 재택근무는 전통적인 사무실 근무에 비해 일과 가정을 구분 짓는 담장을 낮춰 가정과 직장 간 역할 전환을 수월하게 하여 일-가정 갈등을 감소시킬 수 있지만, 동시에 한 영역에서의 요구가 다른 영역에서의 역할을 방해하는 것 역시 쉽게 만들어 일-가정 갈등을 증가시킬 수도 있다(Delanoeije et al., 2019; Golden, 2021). 이와 같이 재택근무와 일-가정 갈등 간 관계에 대한 선행 연구 결과는 일관되지 않게 나타났고(Allen et al., 2015), 이러한 비일관적인 결과를 설명하기 위해 해당 관계에 영향을 줄 수 있는 조절변수가 연구되어 왔다(이승희, 박형인, 2022; Golden et al., 2006). 일례로, 일-가정 경계 특성(work-family border characteristics)이 재택근무와 일-가정 갈등 간 관계를 변화시키는 조절변수로 작용하였다(이승희, 박형인, 2022). 하지만 최근의 한 메타분석에 따르면, 팬데믹이 발생하기 전과 발생 중에 연구된 재택근무와 일-가정 갈등 간 관계에 대한 결과들 사이에 유의한 차이가 존재했다(Gajendran et al., 2024). 이는 재택근무가 시행된 환경과 시점에 따라 재택근무와 일-가정 갈등 간 관계가 달라질 수 있다는 것으로, 재택근무가 더 안정적으로 정착된 현재 다시 한번 두 변수 간 관계를 확인할 필요성을 제시한다. 둘째, 일-가정 경계 특성 외에도 추가적인 조절변수가 존재할 가능성이 있으므로 이를 확인하고자 한다. Ashforth 등(2000)이나 Clark(2000)의 경계이론(boundary theory, border theory)을 바탕으로 분리(segmentation)와 통합(integration)의 관점을 적용한 연구는(Kreiner, 2006), 경계와 관련된 환경적 특성(분리 혹은 통합적 환경)과 개인적 특성(분리 혹은 통합에 대한 개인의 선호)이 함께 상호작용하여 구성원의 일-가정 갈등에 영향을 준다는 증거를 제시하였다. 비슷하게, 두 특성의 상호작용은 재택근무와 일-가정 갈등의 관계

에도 영향을 줄 수 있다. 본 연구에서는 기존에 환경적 조절변수로 제안된 일-가정 경계 특성에 더해(이승희, 박형인, 2022), 개인적 조절변수로 분리선호(segmentation preference)를 사용하여, 이들이 재택근무와 일-가정 갈등의 관계를 어떻게 변화시키는지 확인하고자 한다. 요컨대, 본 연구는 선행 연구에서 살펴본 재택근무의 효과를 재조사하고, 분리-통합의 개념에 관한 추가적인 조절변수를 고려한다. 이를 통해 일-가정 경계 관리 문헌에 기여하고, 나아가 재택근무 시 종업원의 일-가정 갈등을 최소화하기 위해 고려해야 할 요소에 대한 통찰을 제공하고자 한다.

재택근무와 일-가정 갈등 간 관계

유연근무제(flexible work arrangements)는 시간에 대한 탄력성을 제공하는 시간 유연성(flextime)과 장소에 대한 탄력성을 제공하는 장소 유연성(flexplace)으로 구분된다(Shockley & Allen, 2007). 재택근무는 장소 유연성의 일종으로(Shockley & Allen, 2007; Thompson et al., 2015), 종업원이 전자기술 및 정보통신 기술을 활용하여 일부 혹은 전체 업무시간 동안 업무공간 이외의 장소에서 근무하는 것을 의미한다(Allen et al., 2015; International Labour Organization, 2020). 재택근무는 원격근무(remote work)와 혼용해서 사용되기도 하지만(예: Allen et al., 2021; Bailey & Kurland, 2002; Gajendran & Harrison, 2007), 엄밀하게는 구별된다. 즉, 재택근무는 노트북과 같은 전자기기의 사용이 필수적으로 포함되는 반면, 원격근무는 반드시 전자기기의 사용이 요구되지 않는다는 점에서 원격근무가 더 광의의 개념이다(International Labour Organization, 2020; Vartiainen, 2021). 팬데믹의 영향으로 시행된 대체근무는 전자기술과 정보통신 기술을 활용하기 때문에 원격근무보다 재택근무의 특성을 더욱 많이 지니고 있다(이승희, 박형인, 2022). 이에 본 연구에서는 장소 유연성을 제공하는 대체근무를 표현하는 용어로 재택근무를 채택할 것이다.

조작적 정의(operational definition)와 밀접하게 연관되는 재택근무의 측정과 관련하여서는, 일반적으로 재택근무의 사용 여부를 이분 변수(예: “네” 혹은 “아니오” 중 선택)로 측정하여 재택근무를 사용하는 종업원과 하지 않은 종업원을 비교하거나, 재택근무를 사용하는 종업원의 재택근무 수행 빈도를 측정하는 방법 등이 사용된다(Gajendran et al., 2024). 현재와 같이 재택근무의 사용이 광범위해진 시점에서는 종업원에 따라 재택근무를 수행하는 시간에 차이가 있을 수 있으므로, 단순히 재택근무의 사용 여부를 확인하는 것보다 수행 빈도를 측정하는 접근이 더 유용하다(Gajendran et al., 2024). 이는 재택근무를 하는 사람들 사이에서도 나타날 수 있는 차이, 즉, 개인 간 변산성(variability)을 고려하는 것이 가능하기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 재택근무자의 재택근무 수행 빈도를 확인하고자 한다. 재택근무의 수행 빈도는 주당 재택근무 수행 일수, 주당 재택근무 수행 시간, 혹은 주당 재택근무 수행 비율 등으로 측정할 수 있다(Gajendran et al., 2024). 국내 고용노동부에서 재택근무제도를 정의할 때 주당 재택근무 수행 일수를 기준으로 삼는다는 점을 고려하여(김민석, 2024), 본 연구에서는 일주일 평균 며칠간 재택근무를 했는지를 기준으로 재택근무의 빈도를 확인할 것이다.

재택근무에 대한 최근의 메타분석 연구에

따르면, 재택근무는 직무수행(job performance)을 높이고 이직의도(turnover intention)를 낮추는 등 종업원에게 긍정적으로 작용할 수 있으나 항상 긍정적인 효과를 도출하는 것은 아니다(Gajendran et al., 2024). 이 메타분석 연구는 재택근무와 직무수행 간 관계에 조절변수가 있을 가능성도 동시에 보여 주었다. 또한, 준거변수에 따라서는 재택근무가 긍정적인 효과를 보이지 않았다. 일례로, 재택근무와 조직시민행동(organizational citizenship behaviors) 간의 관계는 나타나지 않았다(Gajendran et al., 2024). 즉, 준거변수에 따라 재택근무의 효과가 다르게 나타나거나 같은 준거변수에 관하여서도 구체적인 조건이나 상황이 조절변수로 작용할 가능성이 있다. 나아가 일정 수준의 재택근무는 긍정적 직무태도를 높이지만 지나치게 많이 할 경우 긍정적 직무태도를 오히려 낮추는 비선형 관계가 나타날 수 있으며(Allen et al., 2015), 특정 조건에서는 재택근무가 소진(exhaustion)을 증가시킨다는 결과도 보고되었다(Perry et al., 2018). 특히, 일-가정 갈등을 결과변수로 활용할 때 재택근무와 일-가정 갈등 간 관계가 부적으로 나타나거나(Allen et al., 2013; Beckel et al., 2023; Gajendran & Harrison, 2007; Lapierre & Allen, 2006), 유의하지 않거나(Gajendran et al., 2024; Madsen, 2003), 혹은 정적으로 나타나는 등(Eddlestone & Mulki, 2017; Yucel & Chung, 2023) 결과가 혼재되었다. 일-가정 갈등은 직장과 가정에서의 역할이 서로 양립하지 않아 다른 생활을 저해할 때 발생하는 역할 간 갈등의 한 형태로, 방향에 따라 가정을 방해하는 일(work interfering family; WIF)과 일을 방해하는 가정(family interfering work; FIW)으로 구분된다(Frone et al., 1992; Greenhaus & Beutell, 1985). 재택근무는 가정 등 근무지 외 장소에서 업무를 수행하는 것이기 때문에, 사무실 근무에 비해 가정에서의 요구가 직장생활을 더욱 쉽게 침범할 수 있다(Perry et al., 2022). 메타분석 연구에 의하면 WIF와 FIW는 서로 다른 예측변수와 결과변수를 갖는 구별된 개념이며(Amstad et al., 2011; Byron, 2005), 실제로 국내외 선행 연구에서 두 하위 요인을 구분하여 연구 목적과 필요에 따라 하나의 요인만을 사용하기도 하였다(예: 장지원, 박형인, 2015; Lapierre et al., 2012; Major et al., 2002). 나아가 조직의 입장에서는 직무로 인해 구성원의 가정생활이 방해될 때 나타나는 WIF보다 가정생활로 인해 직무가 방해될 때 발생하는 FIW가 더욱 심각한 문제로 여겨질 가능성이 있다. 구성원의 근무 태만은 기업의 이익과 직결되므로 FIW의 부정적 결과가 조직에 더 직접적으로 작용할 수 있기 때문이다. 종합적으로, 재택근무의 특성과 일-가정 갈등의 하위요인이 조직에 갖는 함의에 기반하여, 본 연구에서는 WIF에 비해 재택근무와 더욱 밀접한 FIW에 초점을 맞추고자 한다.

재택근무와 일-가정 갈등 간 관계에 대한 비일관적인 결과는 조절변수의 존재 가능성을 시사하며, 실제로 국내외 연구에서 조절변수가 확인되었다. 재택근무와 일-가정 갈등 간 관계에서 조절변수를 살펴본 해외 연구에 따르면, 가정 환경적 요소인 가족 구성원의 수가 많을수록 재택근무와 FIW 간 정적 관계가 강화되었다(Golden et al., 2006). 개인이 지각한 또 다른 환경적 특성인 경계 특성의 조절효과를 확인한 국내 연구에서는, 업무 주변 경계에서의 유연성(border around work flexibility)이 재택근무와 FIW 간 관계를 조절하여, 유연성이 낮을 때는 재택근무와 FIW 간 정적 관계

가 나타났지만, 업무 주변 경계에서의 침투성(border around work permeability)의 조절효과는 나타나지 않았다(이승희, 박형인, 2022). 연구자들은 침투성은 개인적 특성인 경계에 대한 개인의 선호에 따라 긍정적인 전이효과가 있을 수 있기 때문에, 통합을 선호하는 개인은 침투성을 높게 지각하여도 부정적인 효과가 크지 않을 수 있다고 설명하였다(이승희, 박형인, 2022). 한편, 종업원의 개인적 특성으로 볼 수 있는 책임감(responsibility)의 조절효과를 살펴본 연구에서는 책임감이 낮을 때는 재택근무와 FIW 간 관계가 부적으로 나타난 반면, 높을 때는 정적으로 나타나기도 하였다(Solís, 2017). 이러한 결과는 재택근무와 일-가정 갈등 간 관계를 살펴볼 때, 환경적 특성과 개인적 특성을 함께 고려할 필요가 있음을 시사한다. 재택근무를 수행하면 집이 거주지인 동시에 근무지가 되어(Oakman et al., 2020), 일과 가정 간 경계가 모호하게 되고(Allen et al., 2021), 모호해진 경계는 구성원이 경험하는 일-가정 갈등에도 영향을 미칠 수 있다(Chambel et al., 2022). 따라서 본 연구는 재택근무와 일-가정 갈등 간 잠정적 조절변수로 일과 가정 간 경계와 관련된 요인을 조사하고자 한다. 특히, 환경적 특성으로 개인이 지각한 경계 특성을, 개인적 특성으로 경계 관리에 대한 개인의 태도인 분리선호를 사용하여, 재택근무, 경계 특성, 그리고 분리선호 간 삼원 상호작용이 일-가정 갈등에 미치는 영향을 살펴볼 것이다.

일-가정 경계 특성과 분리선호의 상호작용

경계이론에 의하면 개인은 일과 가정 영역을 구분 짓고 관리한다(Ashforth et al., 2000; Clark, 2000). 일과 가정의 두 영역 사이에 존재하는 경계의 환경적 특성은 크게 유연성과 침투성으로 구분되며, 가정 주변 경계와 업무 주변 경계 각각에서 서로 다른 수준의 유연성과 침투성이 존재할 수 있다(Clark, 2002). 유연성은 일과 가정 중 한 영역의 경계가 다른 영역의 요구에 따라 물리적, 시간적, 혹은 심리적으로 수축하거나 확장하는 정도를 의미한다(Clark, 2000). 업무 주변 경계에서의 유연성은 업무 영역에서 자유로운 정도를 의미하며, 가정 주변 경계에서의 유연성은 가정 영역에서 자유로운 정도를 의미한다(Clark, 2002). 반면, 침투성은 일과 가정 중 한 영역의 요소들이 다른 영역에 물리적, 시간적, 혹은 심리적으로 침범하는 정도를 의미한다(Clark, 2000). 업무 주변 경계에서의 침투성은 가정 영역에서의 요소들이 업무 영역을 침범하는 정도를 의미하며, 가정 주변 경계에서의 침투성은 업무 영역에서의 요소들이 가정 영역을 침범하는 정도를 의미한다(Clark, 2002). 재택근무 환경에서 경계 특성의 조절효과를 확인한 국내 연구는 가정 주변 경계 특성은 가정 환경에서 기인하기에 조직이 개입하는 데 어려움이 있고, 가정 주변 경계 특성을 측정하는 척도에도 재택근무 환경에는 적합하지 않은 문항들이 포함되어 있기 때문에, 업무 주변 경계 특성만을 사용하였다(이승희, 박형인, 2022). 본 연구 역시 재택근무 근로자들을 대상으로 진행하므로, 같은 맥락에서 재택근무자가 지각하는 업무 주변 경계에서의 유연성과 침투성에 초점을 두고자 한다.

경계 특성과 일-가정 전이(spillover) 간 관계를 살펴본 이전의 해외 연구에 따르면, 기본적으로 유연성은 긍정적으로 작용하여 긍정적인 전이를 증가시키고 부정적인 전이를 감

소시키는 반면, 침투성은 부정적인 전이를 증가시키는 부정적인 효과가 나타났다(Hyland & Prottas, 2017; Kim & Hollensbe, 2017). 재택근무가 일과 가정 간 경계에 영향을 줄 수 있음을 고려할 때(Allen et al., 2021), 일-가정 갈등에 미치는 재택근무의 효과는 개인이 지각한 경계의 환경적 특성인 유연성이나 침투성의 수준에 따라 달라질 수 있다. 그러나 일-가정 갈등에 대한 재택근무와 경계 특성 간 상호작용을 확인한 최근의 국내 연구(이승희, 박형인, 2022)에서는 침투성의 조절효과가 나타나지 않았는데, 연구자들은 이에 대한 대안적 설명으로 통합을 선호하는 개인에게는 침투성의 부정적인 효과가 감소하거나, 오히려 긍정적으로 작용했을 가능성이 있다고 하였다. 반대로 이러한 설명을 유연성에 적용한다면, 분리를 선호하는 개인에게는 유연성의 긍정적인 효과가 나타나지 않을 수 있다. 실제로 이승희와 박형인(2022)의 연구에서도 FIW에 대한 유연성의 주효과는 해로웠지만, 조절효과는 이롭게 작용하여 유연성이 낮을 때 재택근무와 FIW 간 관계가 정적으로 나타나는 이중적인 형태를 보였다. 이러한 결과는 유연성도 침투성과 같이 어떠한 특성과 상호작용하는지에 따라 긍정적 혹은 부정적으로 작용할 수 있음을 의미한다. 따라서 환경적 특성인 유연성과 침투성의 효과를 확인할 때, 일과 가정 간 경계 관리에 대한 개인의 태도 역시 함께 살펴보아야 할 필요성이 있다.

분리선호는 개인이 일과 가정을 분리하고자 하는 욕구를 의미하는 경계와 관련된 개인적 특성으로, 개인마다 분리 혹은 통합을 선호하는 수준에 차이가 있다(Kreiner, 2006). 외부 사건이나 시간의 경과에 따라 분리선호가 변화할 수 있다는 주장이 제기되기도 했으나(Allen et al., 2021), 일반적으로 분리선호는 쉽게 변하지 않는 기질적인 요인으로 여겨진다(Derks et al., 2016). 이는 여타 다른 개인차 변수와 비슷한 특징이다. 예를 들어, 대표적인 성격 변수 중 하나인 성실성도 기질에 의한 개인차 변수이면서 훈련이나 상황에 따라서 변화가 가능한 특성이다(이윤주, 박형인, 2022). 경계이론에 따르면, 직장 혹은 가정에서의 역할은 분리에서 통합까지 이어지는 연속선상에 놓일 수 있다(Ashforth et al., 2000). 즉, 분리와 통합은 반대되는 개념으로 하나의 연속선상에 있기 때문에, 낮은 분리선호는 곧 통합선호를 의미한다(Kreiner, 2006). 구체적으로, 높은 분리선호를 가진 개인은 일과 가정 사이의 경계를 유지하여 두 영역을 확실하게 구분 짓는 것을 선호한다(Ashforth et al., 2000). 예를 들어, 분리선호가 높은 개인은 업무용과 개인용 이메일 계정을 각각 별도로 관리하는 것을 선호하지만, 분리선호가 낮은 개인은 하나의 계정에서 두 영역의 메일을 송수신하는 행동을 보일 가능성이 높다(Kreiner, 2009). 분리선호의 효과에 대한 선행 연구를 살펴보면, 분리선호가 높을수록 일 관련 정보통신기술을 적게 사용하여 일-가정 갈등이 감소할 수 있다는 결과가 존재한다(Yang et al., 2019). 그러나 분리선호가 낮을수록 일-가정 확충(enrichment)이 증가하거나(McNall et al., 2015), 분리선호가 높을수록 근무시간 외 업무관련 스마트폰 사용이 정서적 반추(affective rumination)를 통해 소진을 증가시키는 간접효과가 더 강하게 나타나는 등(김다윤, 허창구, 2019), 분리를 선호하지 않는 것이 더욱 긍정적일 수 있다는 결과 또한 존재한다.

Kreiner(2006)는 경계이론에 개인-환경 부합(person-environment fit) 이론을 접목하여, 분리

와 통합의 관점에서 환경 혹은 개인 특성의 단독 효과보다는 이들 간의 상호작용이 더욱 중요하며, 두 특성이 일치할 때 더 긍정적으로 작용할 수 있다고 하였다. 즉, 개인이 분리 혹은 통합을 선호하는 것 자체는 본질적으로 긍정적이거나 부정적인 것이 아니며, 개인 주변의 환경적 특성이 개인의 특성과 일치하는지가 더욱 중요하다는 것이다(Kreiner, 2006). 이러한 맥락에서, 개인이 지각한 경계의 긍정적인 환경 특성인 유연성은 경계에 대한 개인의 태도인 분리(혹은 통합)선호와 상호작용하여 FIW를 예측할 수 있다. 경계이론에 따르면 분리-통합의 관점에서는 유연성의 수준이 높은 것은 통합적이고, 반대로 수준이 낮은 것은 분리적인 것으로 여겨진다(Ashforth et al., 2000; Bulger et al., 2007). 즉, 개인이 경계 특성의 한 종류인 유연성을 높게 지각한다는 것은 주변 환경의 특성이 통합적이라는 것을 의미한다. 따라서 분리선호가 낮은 개인이 유연성의 수준을 높게 지각한다면 개인적 특성과 환경적 특성이 일치하여 긍정적으로 작용할 수 있지만, 반대로 유연성의 수준을 낮게 지각한다면 두 특성이 불일치하는 것이기 때문에 부정적으로 작용할 수 있다. 비슷하게, 분리를 선호하는 개인이 유연성의 수준을 높게 지각하는 것도 개인과 환경이 부합하지 않는 경우이다. 이를 종합하면, 유연성이 갖는 긍정적인 효과는 일과 가정을 통합하고 싶어 하는 사람들에게서만 나타나, 낮은 분리선호(높은 통합선호)를 가진 사람들이 높은 경계 유연성을 지각할 때 FIW가 감소할 것이다.

가설 1-1. 분리선호가 업무 주변 경계에서의 유연성과 FIW 간 관계를 조절하여, 분리선호가 높을 때에 비해 낮을 때 유연성과 FIW 간 부적 관계가 더 강하게 나타날 것이다.

침투성은 유연성과 다르게 일반적으로 부정적인 경계 특성으로 여겨지지만, 분리-통합의 관점에서는 유연성과 마찬가지로 수준이 높은 것은 통합적이고 낮은 것은 분리적인 것으로 여겨진다(Ashforth et al., 2000; Bulger et al., 2007). 따라서 분리선호가 낮은 개인이 침투성의 수준을 높게 지각하는 상황은 두 특성이 일치하는 것이므로 긍정적인 효과를 보일 수 있는 반면, 분리선호가 높은 개인이 침투성을 높게 지각하는 경우에는 두 특성이 불일치하여 부정적으로 작용할 수 있다. 요컨대, 침투성이 갖는 부정적인 효과는 두 영역을 분리하고 싶어 하는 사람들에게서만 나타나, 높은 분리선호(낮은 통합선호)를 가진 사람들이 높은 경계 침투성을 지각할 때 FIW가 증가할 것이다.

가설 1-2. 분리선호가 업무 주변 경계에서의 침투성과 FIW 간 관계를 조절하여, 분리선호가 낮을 때에 비해 높을 때 침투성과 FIW 간 정적 관계가 더 강하게 나타날 것이다.

재택근무자에게는 개인이 지각하는 경계의 환경적 특성인 유연성과 침투성뿐만 아니라, 재택근무 자체도 개인이 실제로 경험하는 근무 환경이라는 점에서 중요한 환경적 특성 중 하나로 볼 수 있다. 일반적으로 재택근무는 직장과 가정이 물리적으로 분리되지 않게 만들기 때문에 통합적인 환경으로 여겨진다(Allen et al., 2021). 따라서 재택근무를 수행하는 상대적 빈도가 높은 것은 통합적인 환경으로, 반대로 낮은 빈도는 분리적인 환경으로 볼 수 있다. 분리-통합과 개인-환경 부합의 관

점에서, 환경적 특성인 재택근무는 개인적 특성인 분리선호와 상호작용하여 FIW를 예측할 수 있을 것이다. 일과 가정을 분리하고 싶어 하는 높은 분리선호를 가진 사람들에게는 재택근무가 부정적으로 작용하여, 재택근무를 많이 할수록 더 높은 FIW가 나타날 것이다. 반대로 두 영역을 통합하고 싶어 하는 낮은 분리선호를 가진 사람들에게는 재택근무가 긍정적으로 작용하여, 재택근무를 많이 할수록 FIW가 감소할 것이다. 요컨대, 본 연구는 경계 관리에 대한 개인의 선호인 분리선호에 따라 재택근무가 FIW에 미치는 효과가 다르게 나타날 것으로 예상한다.

가설 2. 분리선호가 재택근무와 FIW 간 관계를 조절하여, 분리선호가 높을 때는 재택근무와 일-가정 갈등 간 정적 관계가 나타나지만, 분리선호가 낮을 때는 재택근무와 FIW 간 부적 관계가 나타날 것이다.

삼원 상호작용효과

경계에 대한 개인의 태도인 분리선호는 환경적 요인인 재택근무 및 경계 특성 각각과 상호작용할 뿐만 아니라, 재택근무와 FIW의 관계를 조절하는 경계 특성의 효과를 추가로 조절하여 삼원 상호작용효과를 보일 수 있다. 재택근무와 FIW의 관계가 경계 특성에 의해 조절되는지를 조사한 선행 연구(이승희, 박형인, 2022)에서는 예상과는 다소 다른 상호작용의 양상이 관찰되었다. 이를 분리-통합과 개인-환경 부합의 관점에서 본다면, 해당 연구의 결과는 경계 관리에 대한 개인의 특성을 고려하지 않아 발생했을 가능성이 있다. 따라서 재택근무와 경계 특성에 더해 개인의 태도인 분리선호도 함께 생각해 본다면, 낮은 분리선호를 가진 개인이 경계 특성을 높게 지각하며 재택근무를 자주 수행하는 것은 환경적 특성과 개인적 특성이 모두 통합적인 것이므로 긍정적인 효과가 나타날 수 있다. 구체적으로, 낮은 분리선호를 가진 사람들이 재택근무를 많이 수행하고 업무 주변 경계에서의 유연성도 높게 지각한다면, 개인의 선호와 환경의 특성이 잘 맞아떨어지므로 FIW가 감소할 수 있을 것이다.

가설 3-1. 재택근무, 업무 주변 경계에서의 유연성, 그리고 분리선호 간 삼원 상호작용이 FIW를 예측하여, 분리선호가 높은 사람들에 비해 낮은 사람들이 유연성을 높게 지각할 때 재택근무와 FIW 간 부적 관계가 더 강하게 나타날 것이다.

한편, 개념적으로는 부정적인 요소로 여겨질 수 있는 침투성의 경우에도 측정 문항 자체는 중립적으로 해석될 수 있으므로(이승희, 박형인, 2022), 분리선호가 낮은 개인이 통합적인 환경에 놓여 있다면 긍정적인 요인으로 여겨져 유연성과 동일하게 작용할 수 있다. 따라서 낮은 분리선호를 가진 사람들이 재택근무를 많이 수행할 때 지각하는 업무 주변 경계에서의 침투성은 오히려 긍정적으로 작용하여 FIW가 감소할 가능성이 있다. 다시 말해, 재택근무, 경계 특성, 그리고 분리선호 간 삼원 상호작용이 FIW를 예측하여, 낮은 분리선호를 가진 사람들이 유연성 혹은 침투성을 높게 지각할 경우, 재택근무를 수행할수록 FIW가 낮게 나타날 것으로 예상한다.

가설 3-2. 재택근무, 업무 주변 경계에서의

침투성, 그리고 분리선호 간 삼원 상호작용이 FIW를 예측하여, 분리선호가 높은 사람들에 비해 낮은 사람들이 침투성을 높게 지각할 때 재택근무와 FIW 간 부적 관계가 더 강하게 나타날 것이다.

방 법

연구절차 및 대상

자료 수집 절차를 시작하기에 앞서 국내 대학 소속 생명윤리심의위원회(institutional review board)로부터 연구의 승인을 받았다. 국내 온라인 설문조사 회사의 패널을 통해 참가자를 모집하였으며, 선별 문항을 통과한 패널 중 연구 설명문을 읽고 동의한 경우에만 설문에 참여할 수 있도록 하였다. 본 연구는 재택근무자를 대상으로 하므로, 최근 평균적으로 주 1회 이상 재택근무를 한 만 19세 이상의 직장인을 선별 기준으로 설정하였다.

설문조사 회사를 통해 최종적으로 총 310명의 자료를 전달받았다. 참여자의 평균 연령은 40.10세(SD = 9.60)이고, 남성이 145명(46.8%), 여성이 165명(53.2%)이었다. 최종 학력은 4년제 대학교 졸업 216명(69.7%)이 가장 많았고, 이어서 대학원 졸업 이상 47명(15.2%), 2년제 대학 졸업 34명(11.0%), 고등학교 졸업 13명(4.2%)의 순서로 응답하였다. 근무 유형은 전일제 300명(96.8%), 시간제 10명(3.2%)으로 대부분이 전일제였으며, 직군은 사무직 243명(78.4%), 관리직 35명(11.3%), 전문직 22명(7.1%) 등의 순서로 나타났다. 직위는 하급부터 차례로 사원급 48명(15.5%), 대리급 62명(20.0%), 과장급 96명(31.0%), 차장급 47명(15.2%), 그리고 부장급 이상 57명(18.4%)으로 응답하였다. 평균 근속기간은 118.26개월(SD = 89.59), 주당 평균 근무시간은 32.74시간(SD = 15.46)이었다. 결혼 여부의 경우, 미혼 118명(38.1%), 기혼 191명(61.6%), 기타 1명(0.3%)으로 보고되었다. 현재 함께 거주하는 만 18세 이하 자녀의 수를 묻는 질문에는 한 명 75명(24.2%), 두 명 54명(17.4%), 세 명 이상 4명(1.3%)으로 응답하였고, 자녀가 없는 경우는 177명(57.1%)이었다. 평균 현재 함께 거주하는 총 가구원의 수는 2.95명(SD = 1.15)이었다. 마지막으로 전체 참여자 중 233명(75.2%)은 재택근무 전용 공간이 있다고 응답했으며, 나머지 77명(24.8%)은 없다고 응답하였다.

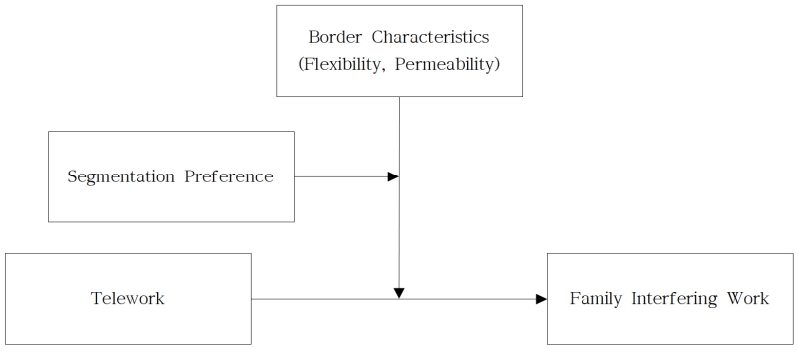


Figure 1. Research Model

측정도구

재택근무

재택근무는 이승희와 박형인(2022)이 재택근무 수행 빈도를 측정할 때 사용한 하나의 문항으로 측정하였다. 이는 최근 평균적으로 주당 재택근무를 한 요일의 횟수를 물은 것이다.

FIW

FIW는 홍선희 등(1998)이 번안 및 타당화한 Gutek 등(1991)의 일-가정 갈등 척도 중 FIW에 대한 세 문항을 사용하여 측정하였다. 예시 문항으로 “나는 집에서 해야 하는 일 때문에 직장에서 종종 피곤함을 느낀다”가 있으며, 각 문항은 1점(“전혀 그렇지 않다”)부터 5점(“항상 그렇다”)으로 평가되었다. 다만 세 문항을 모두 사용했을 때의 신뢰도가 .68로 다소 낮게 나타나, 일반적으로 연구에서 사용하는 척도의 신뢰도는 .70 이상이 권고된다는 점을 고려하여(Nunnally & Bernstein, 1994), 한 문항(“나는 때때로 업무시간을 개인적인 일을 처리하느라 보낸 적이 있다”)을 제거하였다. 확인적 요인분석의 결과, 이 문항의 요인부하량이 상대적으로 낮아서(.44), 세 문항을 모두 사용한 요인구조(AIC = 958.47, BIC = 1014.51, CFI = .91, SRMR = .05)보다 두 문항만 사용한 요인구조(AIC = 714.59, BIC = 763.17, CFI = .92, SRMR = .05)가 더 우수한 적합도 결과를 보였다. 이에 따라 최종적으로 두 문항이 사용되었다. 제거한 이후 두 문항의 신뢰도는 .71로 나타났다.

일-가정 경계 특성

일-가정 경계 특성은 이승희와 박형인(2022)이 번안 및 타당화한 Clark(2002)의 업무 주변 경계에서의 유연성과 침투성으로 측정하였다. 유연성에 대한 문항 네 개와 침투성에 대한 문항 여섯 개를 포함하여 총 열 개의 문항을 사용하였다. 각 문항은 1점(“전혀 그렇지 않다”)부터 5점(“항상 그렇다”)으로 측정되었다. 유연성의 예시 문항으로는 “나는 원하는 시간에 업무 장소를 오갈 수 있다”가 있으며, 침투성의 예시 문항으로는 “내 가족은 내가 근무하는 중에 나와 접촉한다” 등이 있다. 본 연구 자료에서 유연성의 신뢰도는 .75, 침투성의 신뢰도는 .85로 나타났다.

분리선호

분리선호는 노승훈(2020)이 번안한 Kreiner (2006)의 분리선호 척도를 사용하여 평가하였다. 총 네 문항으로 구성되어 있으며, 1점(“전혀 그렇지 않다”)부터 7점(“매우 그렇다”)까지의 범위로 측정되었다. 예시 문항에는 “나는 직장에 관한 이슈가 내 가정생활에 들어오는 것을 싫어한다”가 있다. 본 연구 대상에서의 신뢰도는 .70이었다.

통제변수

선행 연구에 의하면 성별, 연령 그리고 근속기간은 결과변수인 FIW를 예측할 가능성이 있다(Allen & Finkelstein, 2014; Huffman et al., 2013). 이에 본 연구에서는 해당 인구통계학적 변수를 통제변수로 고려하였다. 그러나 실제로 본 연구 자료에서 FIW와의 상관을 확인한 결과, 성별(r = -.10, p = .097), 연령(r = -.01, p = .880), 그리고 근속기간(r = .05, p = .423) 모두 FIW와 유의한 상관을 보이지 않았다(표 1). 이론적으로 결과변수와 관계가 나타날 가능성이 있는 변수라도 실제 자료에서 그 관계가 확인되는 경우에만 통제해야 한다는

권고를 반영하여(Becker et al., 2016), 모형을 검정하기 위해 시행한 회귀분석에서는 세 변수를 통제하지 않았다.

자료분석

모든 통계분석은 SPSS 27.0을 통해 실시하였다. 우선 연구 변수의 평균 및 표준편차, 그리고 내적일치도 계수를 산출하였고, 변수 간 상관분석을 시행하였다. 조절효과를 확인하기에 앞서, 결과의 의미 있는 해석을 위해 결과변수인 FIW를 제외한 모든 변수에 평균 중심화(mean-centering; Hayes, 2022)를 하였다. 조절변수 중 하나인 경계 특성은 유연성과 침투성이라는 두 개의 변수로 구성되기 때문에, 이를 구분하여 총 두 번의 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석의 첫 번째 단계에서는 예측변수인 재택근무를 투입하였고, 두 번째 단계에서는 조절변수인 경계 특성과 분리선호를 입력하였다. 세 번째 단계에는 이원 상호작용효과를 확인하기 위해 세 개의 상호작용항을 투입하였다. 투입된 이원 상호작용항은 각각 재택근무와 경계 특성, 재택근무와 분리선호, 그리고 경계 특성과 분리선호의 상호작용항이다. 마지막으로 네 번째 단계에서는 재택근무, 경계 특성, 그리고 분리선호 간의 상호작용항을 투입하여 삼원 상호작용효과를 확인하였다. 상호작용항이 유의하게 나타난 경우, 조절효과의 구체적인 양상을 확인하기 위해 단순 기울기 검정(simple slope test; Aiken & West, 1991)을 실시하였다.

한편, 본 연구와 같이 하나의 회귀분석에 여러 개의 항을 동시에 투입하면 통계적 검정력(statistical power)이 약해질 수 있는데(Cohen et al., 2003), G*Power 3.1(Faul et al., 2009)을 통해 확인한 결과 본 연구와 비슷한 조건의 회귀분석에서 .80 수준의 검정력에 필요한 최소한의 표본은 387명으로 산출되었다. 이는 본 연구의 표본 규모인 310명보다 웃도는 수치이다. 게다가 검정력 확인에 활용한 조건은 투입된 항들이 이원 상호작용 및 삼원 상호작용으로 서로 긴밀히 연결된 사례가 아니라, 각 항이 독립적인 변수로 간주되는 일반적인 사례에 해당한다. 그러나 회귀분석의 상호작용항은 함께 투입되는 주효과항에서 산출되기 때문에, 상호작용항이 포함되는 경우 보통 더 많은 표본이 필요하다. 특히 삼원 상호작용효과를 검정하기 위해서는 상대적으로 더욱 큰 크기의 표본이 요구될 수 있다(Dawson & Richter, 2006). 나아가 신뢰도가 낮으면 모수치 추정이 감소하고(Schmidt & Hunter, 2015), 본 연구에서 사용된 측정도구의 신뢰도가 모두 .90 미만으로 나타난 점을 감안했을 때, 삼원 상호작용효과를 안정적으로 검정하기 위해 특히 더 많은 표본의 확보가 필요하다. 본 연구에서는 이러한 점들을 고려하여, 적절한 수준의 검정력을 확보하기 위해 한계적 유의도(marginally significant) 수준($p < .10$)을 기준으로 가설 지지 여부를 판단하였으며(예: 조은솔, 박형인, 2024; Boivie et al., 2016; Matta et al., 2024), 이러한 경우 가설이 약하게 지지된 것으로 해석하였다. 또한, 표준오차를 고려한 효과크기의 범위를 안내하기 위해 본문에는 95% 신뢰구간(confidence interval, CI)을 함께 표기하였다.

결 과

표 1에 변수의 평균, 표준편차, 신뢰도 계

수, 그리고 변수 간 상관계수를 제시하였다. 먼저, 재택근무를 수행한 빈도 자체는 FIW와 유의한 상관을 보이지 않았다(r = -.07, p = .194). 경계 특성의 경우, 유연성은 FIW와 유의하지 않았으나(r = -.04, p = .529), 침투성은 FIW와 정적으로 유의하였다(r = .30, p < .001). 또한, 분리선호와 FIW의 관계는 나타나지 않았다(r = .03, p = .663).

표 2에는 가설 검정을 위한 위계적 회귀분석 결과를 제시하였다. 우선 세 번째 단계에서 유연성과 분리선호의 상호작용은 FIW를 유의하게 설명하였다, β = .15, p = .012, 95% CI [0.04, 0.33]. 그림 2의 좌측 그래프를 통해 상호작용 양상을 보면, 분리선호가 높을 때는 유연성과 FIW의 관계가 없었지만, β = .11, p = .128, 95% CI [-0.04, 0.31], 분리선호가 낮을 때는 유의한 부적 관계가 나타났다, β = -.25, p = .004, 95% CI [-0.51, -0.10]. 또한, 침투성과 분리선호 간 상호작용도 유의하였다, β = .14, p = .021, 95% CI [0.03, 0.34]. 그림 2의 우측 그래프를 살펴보면, 분리선호가 높을 때는 침투성과 FIW의 관계가 정적으로 유의했지만, β = .41, p < .001, 95% CI [0.38, 0.72], 분리선호가 낮을 때는 관계가 유의하지 않았다, β = .08, p = .364, 95% CI [-0.13, 0.34]. 종합하면, 예상과 같이 유연성과 FIW의 부적 관계는 분리선호가 낮을 때만 나타났고, 침투성과 FIW 간 정적 관계는 분리선호가 높을 때만 나타났기 때문에, 가설 1-1과 1-2가 지지되었다.

재택근무와 분리선호 간 상호작용의 경우, 경계 특성으로 유연성을 사용한 모형과, β = .12, p = .052, 95% CI [< 0.00, 0.19], 90% CI [0.01, 0.17], 침투성을 사용한 모형, β = .11, p = .050, 95% CI [0.00, 0.18], 90% CI [0.01, 0.16], 모두 한계적 수준에서 유의하게 나타났

Table 1. Descriptive Statistics and Correlations of Study Variables

Variables	*M*	*SD*	α	1	2	3	4	5	6	7
1. Gender	-	-	-							
2. Age	40.10	9.60	-	-.40***						
3. Tenure	118.26	89.59	-	-.35***	.60***					
4. Telework	1.88	1.24	-	.06	.02	-.09				
5. BAW Flexibility	3.15	0.75	.75	-.12*	.08	.03	.20***			
6. BAW Permeability	3.04	0.71	.85	-.09	.04	.11†	.09	.39***		
7. Segmentation Preference	5.14	0.95	.70	.10†	-.15**	-.01	-.09	-.01	-.03	
8. Family Interfering Work	2.86	0.93	.71	-.10†	-.01	.05	-.07	-.04	.30***	.03

Note. N = 310. BAW = border around work. Gender (female = 0, male = 1) was dummy coded. Tenure was measured in months. Telework (the average number of days per week) and items for segmentation preference were rated from 1.00 to 7.00. BAW flexibility, BAW permeability, and family interfering work were rated from 1.00 to 5.00.

†p < .10, *p < .05, **p < .01, ***p < .001

Table 2. Results of the Three-way Interaction Models

Criterion	Step	Predictor	Border Characteristic					
			BAW Flexibility			BAW Permeability		
			β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2
Family Interfering Work	1	Telework (A)	-.07	.01	-	-.07	.01	-
	2	(A)	-.07			-.10†		
		Border Characteristic (B)	-.02	.01	.00	.31***	.10***	.10***
		Segmentation Preference (C)	.02			.03		
	3	(A)	-.04			-.08		
		(B)	-.06			.26***		
		(C)	.01	.05*	.05**	.03	.14***	.04**
		(A) × (B)	-.05			-.05		
		(A) × (C)	.12†			.11†		
		(B) × (C)	.15*			.14*		
	4	(A)	-.05			-.09		
		(B)	-.06			.28***		
		(C)	-.01			.01		
		(A) × (B)	-.05	.06*	.00	-.06	.15***	.01†
		(A) × (C)	.10			.10†		
		(B) × (C)	.16**			.13*		
		(A) × (B) × (C)	.05			.10†		

Note. N = 310. β = standardized regression coefficient, BAW = border around work.
$^{\dagger}p < .10$, $^{*}p < .05$, $^{**}p < .01$, $^{***}p < .001$

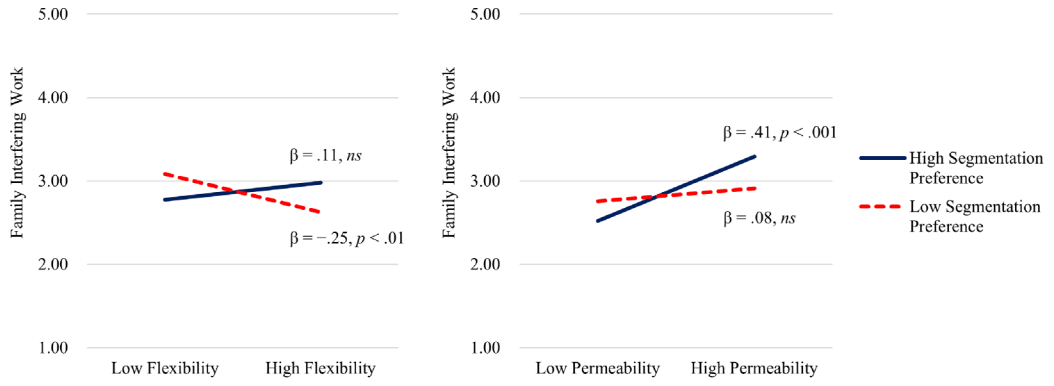


Figure 2. Interactions Between Border Characteristics and Segmentation Preference

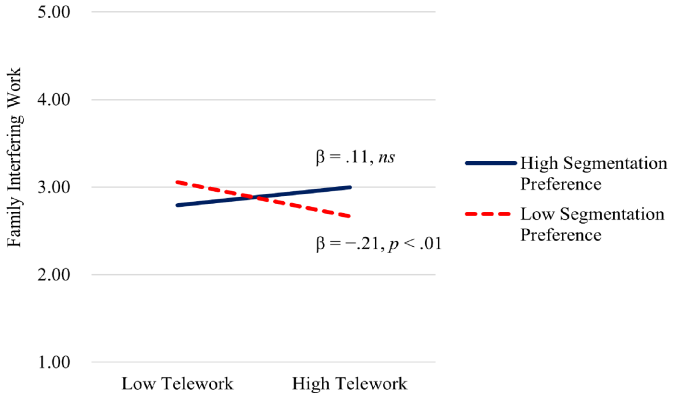


Figure 3. Interaction Between Telework and Segmentation Preference

다. 그림 3을 보면, 분리선호가 높을 때는 재택근무와 FIW 사이에 유의한 관계가 없었으나, β = .11, p = .219, 95% CI [-0.05, 0.21], 분리선호가 낮을 때는 부적으로 유의한 관계를 보였다, β = -.21, p = .006, 95% CI [-0.27, -0.05]. 즉, FIW에 대한 재택근무의 주효과는 없었지만, 분리선호가 낮은 경우에는 재택근무와 FIW 간 관계가 부적으로 유의했다는 것이다. 분리선호가 높은 경우, 비록 유의하지는 않았으나 재택근무와 FIW 간 관계의 방향이 가설과 동일하게 정적으로 나타났다. 종합적으로, 가설 2는 약하게 지지되었다.

다음으로 네 번째 단계에 투입된 삼원 상호작용에 관한 결과를 보면, 재택근무, 유연성, 그리고 분리선호 간의 상호작용은 유의하지 않게 나타나, β = .05, p = .432, 95% CI [-0.09, 0.20], 가설 3-1은 지지되지 않았다. 반면, 재택근무, 침투성, 그리고 분리선호 간의 상호작용은 한계적 수준에서 유의하게 나타났다, β = .10, p = .095, 95% CI [-0.02, 0.24], 90% CI [> 0.00, 0.15]. 그림 4를 보면, 분리선호가 높은 경우에는 침투성이 높을 때와, β = .05, p = .612, 95% CI [-0.12, 0.19], 낮을 때, β = -.04, p = .786, 95% CI [-0.22, 0.16],

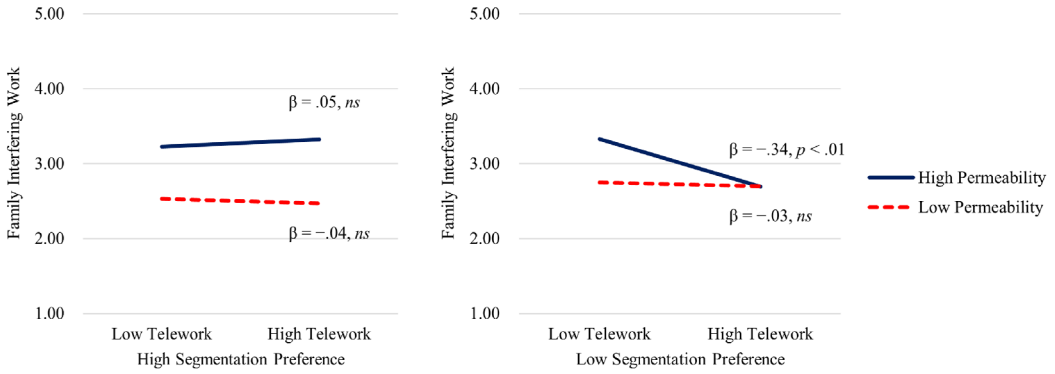


Figure 4. Three-way Interaction Between Telework, Permeability, and Segmentation Preference

모두 재택근무와 FIW의 관계는 유의하지 않았다. 즉, 침투성의 주효과만 관찰되고, 재택근무와 침투성의 상호작용은 관찰되지 않았다. 그러나 분리선호가 낮은 경우에는 재택근무와 침투성의 상호작용이 관찰되어서, 침투성이 낮을 때는 재택근무와 FIW 간 관계가 유의하지 않았으나, β = -.03, p = .803, 95% CI [-0.19, 0.15], 침투성이 높을 때는 재택근무와 FIW 사이에 유의한 부적 관계가 나타났다, β = -.34, p = .001, 95% CI [-0.41, -0.10]. 요컨대, 재택근무와 침투성 간 이원 상호작용의 효과가 분리선호의 수준에 의해 달라졌고, 예상과 같이 분리선호가 낮은 경우에는 오히려 침투성이 높을 때 재택근무와 FIW 간 부적 관계를 보였으므로, 가설 3-2는 약하게 지지되었다.

추가분석

가설과는 별도로, 참가자의 자녀 유무 및

Table 3. Results of the Three-way Interaction Models for Employees with Children

Criterion	Step	Predictor	Border Characteristic					
			BAW Flexibility			BAW Permeability		
			β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2
Family Interfering Work	1	Telework (A)	-.06	.00	-	-.06	.00	-
	2	(A)	-.03			-.08		
		Border Characteristic (B)	-.05	.03	.02	.20*	.06*	.06*
		Segmentation Preference (C)	.14			.14		
	3	(A)	-.05			-.08		
		(B)	-.10			.12		
		(C)	.14†	.17**	.14***	.08	.12*	.06*
		(A) × (B)	.04			.02		
		(A) × (C)	-.05			.05		
		(B) × (C)	.41***			.26**		
	4	(A)	-.11			-.10		
		(B)	-.05			.13		
		(C)	.08			.06		
		(A) × (B)	.09	.18**	.01	.01	.13*	.01
		(A) × (C)	-.14			.01		
		(B) × (C)	.46***			.27**		
		(A) × (B) × (C)	.15			.09		

Note. n = 133. β = standardized regression coefficient, BAW = border around work.
† p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

재택근무 전용 공간 유무에 따라 본 연구의 결과가 달라지는지를 추가로 확인해 보았다. 표 3과 표 4에는 자녀 유무에 따른 회귀분석 결과를 각각 제시하였다. 자녀가 있는 경우(표 3), 세 번째 단계에서 유연성과 분리선호, β = .41, p < .001, 95% CI [0.26, 0.71], 및 침투성과 분리선호, β = .26, p = .007, 95% CI [0.10, 0.64], 간의 상호작용만이 유의하게 나타났다. 반면, 자녀가 없는 경우에는 경계 특성으로 유연성을 사용했을 때와, β = .19, p = .016, 95% CI [0.03, 0.28], 침투성을 사용하였을 때, β = .15, p = .041, 95% CI [0.01, 0.24], 모두 세 번째 단계에서 재택근무와 분리선호 간의 상호작용만 유의하였다. 유의하게 나타난 상호작용의 양상은 그림 5와 그림 6에 각각 제시하였으며, 분리선호가 높을 때 유연성과 FIW 사이의 정적 관계가 유의하게 나타난 점을 제외하면, β = .23, p = .025,

Table 4. Results of the Three-way Interaction Models for Employees without Children

Criterion	Step	Predictor	Border Characteristic					
			BAW Flexibility			BAW Permeability		
			β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2
Family Interfering Work	1	Telework (A)	-.08	.01	-	-.08	.01	-
	2	(A)	-.08			-.09		
		Border Characteristic (B)	-.01	.01	.00	.31***	.10***	.10***
		Segmentation Preference (C)	-.02			-.02		
	3	(A)	-.05			-.10		
		(B)	-.04			.29***		
		(C)	-.02			.00		
		(A) × (B)	-.11	.06	.05*	-.12	.15***	.05*
		(A) × (C)	.19*			.15*		
		(B) × (C)	.04			.07		
	4	(A)	-.05			-.09		
		(B)	-.04			.32***		
		(C)	-.03			-.02		
		(A) × (B)	-.11	.06	.00	-.11	.17***	.01
		(A) × (C)	.19*			.16*		
		(B) × (C)	.04			.06		
		(A) × (B) × (C)	.00			.12		

Note. n = 177. β = standardized regression coefficient, BAW = border around work.
† p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Table 5. Results of the Three-way Interaction Models for Employees with Home Office

Criterion	Step	Predictor	Border Characteristic					
			BAW Flexibility			BAW Permeability		
			β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2
Family Interfering Work	1	Telework (A)	-.04	.00	-	-.04	.00	-
	2	(A)	-.05			-.08		
		Border Characteristic (B)	.08	.01	.01	.41***	.17***	.16***
		Segmentation Preference (C)	.00			.02		
	3	(A)	-.04			-.08		
		(B)	.03			.34***		
		(C)	-.01	.06*	.05**	.01	.20***	.03*
		(A) × (B)	-.05			-.01		
		(A) × (C)	.10			.07		
		(B) × (C)	.18*			.16*		
	4	(A)	-.05			-.11†		
		(B)	.04			.40***		
		(C)	-.04			-.03		
		(A) × (B)	-.05	.07*	.01	-.02	.23***	.03**
		(A) × (C)	.07			.05		
		(B) × (C)	.20**			.14*		
		(A) × (B) × (C)	.08			.19**		

Note. n = 233. β = standardized regression coefficient, BAW = border around work.
† p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

95% CI [0.04, 0.53], 기존의 결과와 동일한 양상을 보였다.

다음으로 표 5와 표 6에는 재택근무 전용 공간 유무에 따른 분석 결과를 각각 정리하였다. 전용 공간이 있는 경우(표 5), 세 번째 단계에서 유연성과 분리선호, β = .18, p = .011, 95% CI [0.05, 0.38], 침투성과 분리선호, β = .16, p = .020, 95% CI [0.03, 0.39], 간의 이원 상호작용이, 네 번째 단계에서 재택근무, 침투성, 그리고 분리선호, β = .19, p = .004, 95% CI [0.07, 0.35], 간의 삼원 상호작용이 유의하였다. 반대로, 전용 공간이 없는 경우에는 모든 상호작용이 유의하지 않았다. 그림 7과 그림 8을 보면, 앞서 살펴본 것과 유사하게 분리선호가 높을 때 유연성과 FIW의 관계가 추가로 정적으로 보인 것 외에는, β = .22, p = .007, 95% CI [0.08, 0.47], 상호작용의 양상이 기존 결과와 동일하게 나타났다.

Table 6. Results of the Three-way Interaction Models for Employees without Home Office

Criterion	Step	Predictor	Border Characteristic					
			BAW Flexibility			BAW Permeability		
			β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2
Family Interfering Work	1	Telework (A)	-.16	.03	-	-.16	.03	-
	2	(A)	-.10			-.16		
		Border Characteristic (B)	-.31**	.13*	.10*	.01	.04	.01
		Segmentation Preference (C)	.07			.10		
	3	(A)	-.06			-.11		
		(B)	-.35**			.03		
		(C)	.09	.16*	.04	.14	.08	.04
		(A) × (B)	-.12			-.12		
		(A) × (C)	.13			.16		
		(B) × (C)	.00			-.00		
	4	(A)	-.08			-.18		
		(B)	-.34**			.06		
		(C)	.12			.21		
		(A) × (B)	-.11	.17†	.00	-.06	.11	.03
		(A) × (C)	.16			.27†		
		(B) × (C)	-.03			-.08		
		(A) × (B) × (C)	-.06			-.22		

Note. n = 77. β = standardized regression coefficient, BAW = border around work.
† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

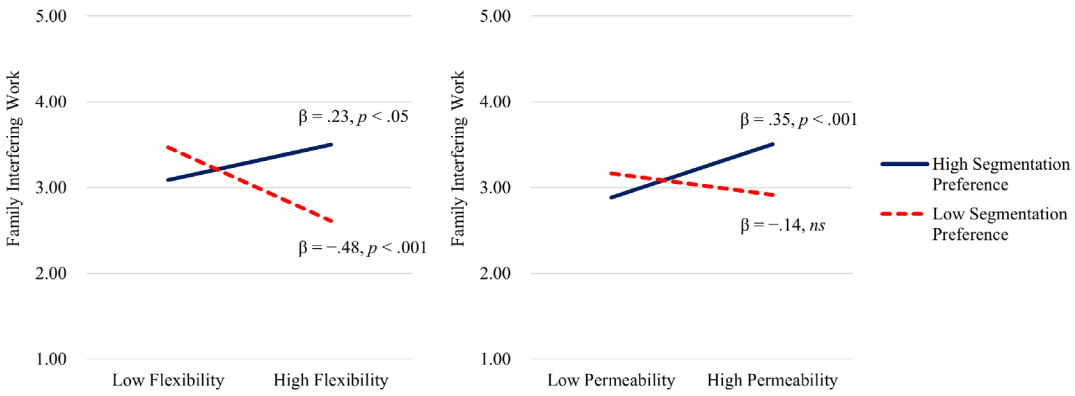


Figure 5. Interactions for Employees with Children

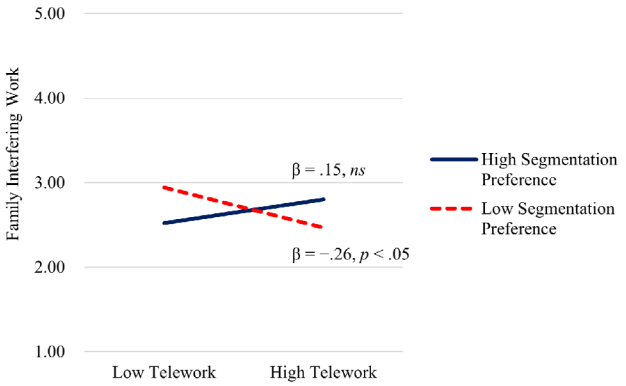


Figure 6. Interaction for Employees without Children

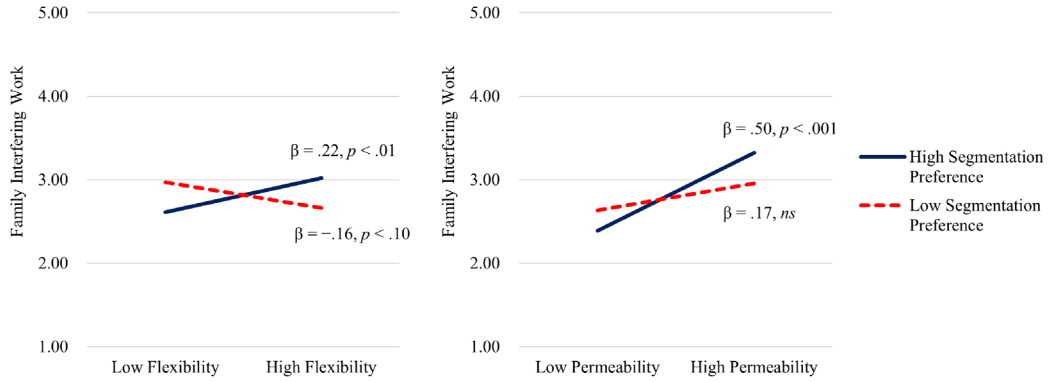


Figure 7. Interactions for Employees with Home Office

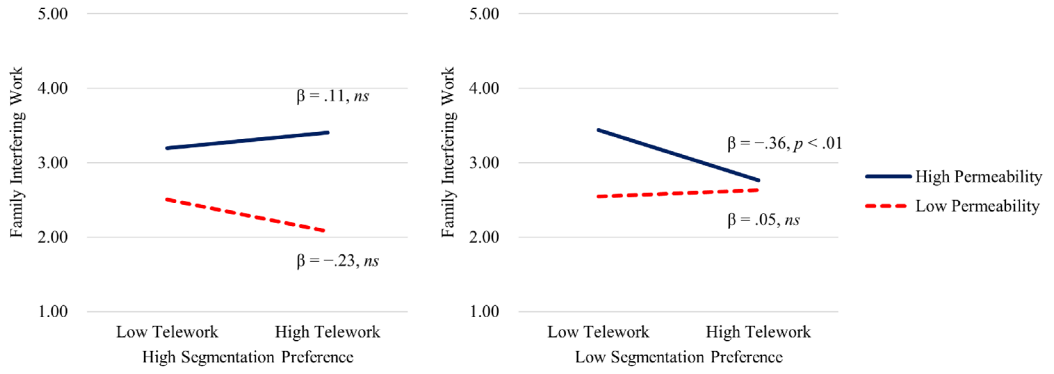


Figure 8. Three-way Interaction for Employees with Home Office

논 의

본 연구는 재택근무와 FIW의 관계를 팬데믹이 종식된 현재 시점에서 재확인하고, 해당 관계에 영향을 미칠 수 있는 환경 특성의 조절효과를 조사한 선행 연구에서 나아가 개인 특성 역시 고려해야 할 필요성을 제시하고 이를 조사하였다. 구체적으로, 환경적 특성으로는 유연성과 침투성으로 구성된 일-가정 경계 특성을, 개인적 특성으로는 분리선호를 설정하였고, 궁극적으로는 재택근무, 경계 특성, 그리고 분리선호의 삼원 상호작용이 FIW를 예측하는지 조사하고자 하였다. 이를 위해 최소 주 1회 이상 재택근무를 수행하는 만 19세 이상의 직장인 310명을 대상으로 온라인 설문조사를 시행하였다.

분석 결과, 재택근무와 FIW의 상관은 나타나지 않았다. 이는 재택근무와 FIW의 관계를 살펴본 최근의 국내외 선행 연구와도 일치하는 결과로(이승희, 박형인, 2022; Gajendran et al., 2024), 팬데믹이 종식된 시점에서도 국내 직장인에게 재택근무 자체는 FIW에 직접적인 영향을 미치지 않을 가능성을 시사한다. 따라서 재택근무와 FIW의 관계에 영향을 미칠 수 있는 특성들을 추가로 살펴볼 필요가 있다.

재택근무와 FIW 간 관계를 조절하는 요인을 확인하기 위한 회귀분석의 결과를 보면, 총 다섯 개의 이원 상호작용 중 개인 특성인 분리선호를 포함하고 있는 세 개의 이원 상호작용이 유의하게 나타났다. 우선 재택근무와 분리선호의 이원 상호작용이 한계적 수준에서 유의하여, 분리선호가 낮은 개인에게는 재택근무와 FIW의 관계가 부적으로 나타났지만, 분리를 선호하는 경우에는 유의하진 않았으나 재택근무와 FIW의 관계가 정적으로 나타났다. 즉, 분리선호가 낮은 개인에게는 재택근무가 긍정적으로 작용하여 재택근무를 할수록 FIW가 감소하였으며, 분리를 선호하는 개인에게는 유의하지는 않았으나 예상과 동일하게 재택근무와 FIW 간 관계의 방향이 정적으로 나타났다. 이는 본 연구의 예상을 부분적으로 지지하는 결과이며, 경계 관리에 대한 개인의 특성인 분리선호에 따라 재택근무가 긍정적 혹은 부정적으로 작용할 가능성을 시사한다. 또한, 환경적 요인인 경계 특성(유연성 및 침투성)과 개인적 요인인 분리선호 간 이원 상호작용을 보면, 가설과 같이 유연성이 FIW를 감소시키는 긍정적인 효과는 개인이 낮은 분리선호를 가진 경우에만 나타났고, 침투성이 FIW를 증가시키는 부정적인 효과는 개인이 분리를 선호할 때만 보였다. 이원 상호작용의 결과를 종합하면, 환경적 특성인 재택근무와 경계 특성은 모두 분리선호가 낮은 개인에게 긍정적으로 작용하였다. 이는 개인이나 환경 특성의 개별적인 효과보다, 이들이 분리-통합 연속선상에서 일치할수록 긍정적으로 작용할 수 있다는 개인-환경 부합을 접목한 경계이론의 관점(Kreiner, 2006)을 지지하는 결과이다.

나아가, FIW에 대한 재택근무와 경계 특성의 상호작용을 분리선호가 추가로 조절하는지를 삼원 상호작용을 통해 확인하였다. 분석 결과, 재택근무, 침투성, 그리고 분리선호의 삼원 상호작용이 한계적 수준에서 유의하였고, 예상과 같이 개인이 낮은 분리선호를 가진다면 침투성이 높을수록 재택근무와 FIW 간 부적 관계를 보였다. 비록 침투성이 개념적으로 부정적인 요인으로 여겨지고(Hyland & Prottas, 2017), 실제로 본 연구에서도 침투성과 FIW 간 단순 상관은 정적으로 나타났음(r = .30)에도 불구하고, 분리선호가 낮은 개인에게

는 오히려 긍정적으로 작용하는 이중적 특성을 보였다. 이러한 결과는 침투성이 경계 관리에 대한 개인의 선호에 따라 긍정적으로 작용할 수 있다는 선행 연구의 주장을 지지하며(이승희, 박형인, 2022), 개인과 환경의 상호작용을 강조하는 개인-환경 부합과 경계이론의 유용성을 다시 한번 뒷받침한다.

한편, 총 다섯 개의 이원 상호작용 중 남은 두 개의 이원 상호작용은 유의하지 않아서, 본 연구에서는 두 경계 특성 각각이 재택근무와 FIW 간 관계를 조절하지는 않는 것으로 나타났다. 선행 연구(이승희, 박형인, 2022)에서도 재택근무와 침투성의 상호작용은 나타나지 않았으나, 재택근무와 유연성의 상호작용은 유의하여 유연성이 낮을 때 재택근무와 FIW 간 정적 관계를 보였다. 본 연구의 결과가 선행 연구(이승희, 박형인, 2022)와 다르게 나타난 것은 연구가 진행된 시점의 차이에 기인했을 가능성이 있다. 이승희와 박형인(2022)의 연구는 팬데믹 기간에 자료를 수집하였으나, 본 연구는 팬데믹이 종식된 이후에 자료를 수집하였다. 적응이론(adaptation theory)에 의하면, 개인이 불행한 사건을 겪으면 단기적으로는 행복 수준이 낮아질 수 있지만, 시간이 지나게 되면 점차 적응하여 이전과 유사한 수준의 행복을 보이는 경향이 있다(Brickman et al., 1978). 이를 재택근무에 적용하면, 팬데믹 기간에 급격하게 도입된 재택근무의 확산은 유연성을 낮게 지각하는 직장인에게 부정적으로 작용하였을 수 있으나, 시간이 지나면서 그러한 부정적인 인식이나 효과가 감소했을 수 있다(Allen et al., 2021). 즉, 현재에는 종업원들이 재택근무라는 새로운 작업 방식에 적응하여, 유연성을 낮게 지각하여도 재택근무를 많이 하는 것이 반드시 FIW의 증가로 이어지지 않았을 수 있다. 따라서 선행 연구와는 달리 본 연구에서는 재택근무와 유연성의 상호작용이 나타나지 않았을 가능성이 있다.

추가로 삼원 상호작용의 경우, 경계 특성으로 침투성을 사용한 모형과 다르게 유연성을 사용한 모형에서는 삼원 상호작용이 유의하지 않았다. 즉, 재택근무와 유연성의 상호작용은 분리선호에 의해 추가로 조절되지 않았다. 이러한 결과는 유연성과 침투성이 기능적 측면 등 구체적인 역할에서 구분되기 때문일 수 있다. 비록 경계이론의 관점에서는 유연성과 침투성이 모두 높으면 통합적이고 낮으면 분리적으로 여겨지지만(Ashforth et al, 2000; Clark, 2000), 한편으로는 유연성은 긍정적인 요인으로, 침투성은 부정적인 요인으로 구분되기도 한다(Hyland & Prottas, 2017). 이렇게 두 경계 특성이 개념적 및 기능적으로 차별적이기 때문에 삼원 상호작용의 발생에 있어서도 차이가 나타났을 수 있다. 예를 들어, 부정적 요인인 침투성은 다른 개인 및 환경 특성과 분리-통합 연속선상에서 일치할 때 오히려 긍정적으로 작용하여 삼원 상호작용이 나타났을 수 있는 반면, 긍정적 요인인 유연성은 다른 특성들과 일치하더라도 긍정적 효과가 삼원 상호작용이 발견될 정도로 강하게 나타나지는 않았을 가능성이 있다. 두 번째 대안적 해석으로는, 침투성과 유연성의 측정도구가 갖는 차이로 인해 유연성을 사용한 삼원 상호작용이 보이지 않았을 수 있다. 경계 특성을 측정하기 위해 사용된 문항을 보면, 침투성은 “나는 근무 중에 가족으로부터 소식을 듣는다”와 같이 실제로 가정 영역이 업무 영역을 침범하는지를 측정한다. 반면, 유연성은 “나는 원하는 시간에 업무 장소를 오갈 수 있다”와 같이 업무 영역에서 자유로울 수 있는 정도를 측정

한다. 요컨대, 유연성을 높게 지각하는 것이 실제로 통합적인 환경으로 반드시 이어지지는 않을 수 있다. 앞선 예시와 같이 종업원이 원하는 시간에 업무 장소를 자유롭게 오갈 수 있다고 하여도, 종업원이 실제로 업무 장소에서 자주 이동하는 것이 아니라면 실질적인 업무 환경은 크게 통합적이지 않을 가능성이 있다는 것이다. 따라서 높은 유연성이 반드시 통합적인 환경을 의미하는 것이 아닐 수 있으며, 이러한 측정 내용의 차이 때문에 유연성을 사용한 삼원 상호작용이 나타나지 않았을 수 있다. 마지막으로, 재택근무, 경계 특성, 그리고 개인의 분리선호 간 삼원 상호작용의 효과는 자녀의 유무나 전용 공간의 유무와 같이 추가적인 요인에 의해 달라질 수 있다(Allen et al., 2021; Thompson et al., 1999). 이에 따라 추가적인 요인을 고려하여 추가분석을 진행하였다.

우선 자녀 유무에 따라 결과가 달라질 수 있는지를 확인한 결과, 삼원 상호작용은 자녀가 있는 조건(n = 133)과 없는 조건(n = 177) 모두에서 유의하지 않았다. 이는 조건별로 표본을 나누는 과정에서 표본의 수가 감소하여, 삼원 상호작용을 확인하기에 충분한 검정력이 확보되지 못하였기 때문일 수 있다. 이원 상호작용의 경우, 기존에는 재택근무와 경계 특성 각각이 분리선호와 유의한 이원 상호작용을 보였지만, 자녀가 있는 경우에는 경계 특성과 분리선호의 상호작용만이 유의하였고, 재택근무와 분리선호의 상호작용은 나타나지 않았다. 반면, 자녀가 없는 경우에는 재택근무와 분리선호의 상호작용만이 유의하고, 경계 특성과 분리선호의 상호작용을 보이지 않았다. 두 조건의 주요한 차이인 자녀 돌봄은 가정에서의 요구 중 하나로 볼 수 있으며(Byron, 2005), 자녀가 있다면 상대적으로 가정 내 요구가 많을 수 있다. 경계 관리의 관점에서 보면, 자녀가 있는 경우 이러한 요구에 유연하게 대처하기 위해서 경계를 허물고 통합적인 환경을 설정하는 것이 필요한데(Kangas et al., 2023), 재택근무가 그런 환경을 제공할 수 있다. 게다가 선행 연구에 의하면 자녀가 있을수록 조직이 제공하는 일-가정 관련 혜택을 더욱 잘 활용할 수 있는데(Thompson et al., 1999), 재택근무가 이러한 혜택 중 하나가 될 수 있다. 따라서 자녀가 있는 종업원은 개인의 선호와 무관하게 재택근무를 상황에 맞춰 적절히 활용하여, 분리를 선호하면서도 재택근무 수행 빈도가 높은 개인-환경 불일치의 경우에도 효과적으로 대처했을 가능성이 있다. 즉, 재택근무라는 통합 환경과 분리선호라는 개인적 성향의 불일치가 FIW의 증가라는 부정적인 효과로 이어지지 않았을 가능성이 있으며, 이에 따라 자녀가 있는 조건에서는 재택근무와 분리선호의 상호작용이 나타나지 않았을 수 있다. 반면에 자녀가 없다면 가정 내 요구가 상대적으로 적기 때문에, 통합적인 환경을 형성하는 것이 반드시 긍정적이지는 않을 가능성이 있다(Kangas et al., 2023). 요컨대, 자녀가 없는 경우에 한하여 재택근무와 분리선호의 일치 여부가 중요하게 작용하여 이 두 변수 간의 상호작용이 발생하고 개인의 선호에 따라 재택근무의 효과가 다르게 나타났을 가능성이 있다는 것이다. 재택근무와 분리선호의 상호작용과는 대조적으로, 경계 특성과 분리선호의 상호작용은 자녀가 있는 집단에서 유의하지 않고 자녀가 없는 집단에서 유의하였다. 경계 특성은 상대적으로 객관적인 환경 특성인 재택근무와 달리 개인이 지각한 주관적 특성을 포착한다. 이러한 차이로 인해 분리선호가 두 환경적 특성과 갖는 상호

작용이 다르게 나타날 수 있다. 특히 자녀가 있는 종업원이 재택근무를 적절히 활용하여 재택근무와 분리선호의 불일치가 크게 문제되지 않을 수 있더라도, 주관적으로 지각한 경계의 특성과 분리선호의 불일치는 여전히 부정적으로 작용했을 가능성이 있다. 즉, 자녀가 있다면 경계 특성과 분리선호의 불일치가 가정에서의 요구를 처리하는 데 어려움을 겪게 하여 두 변수 간의 상호작용이 나타났을 수 있다. 반면, 자녀가 없는 경우에는 애초에 자녀 돌봄과 같은 가정 내 요구가 상대적으로 적어, 주관적으로 지각한 경계 특성이라는 환경 요인과 분리선호라는 개인 특성 간 불일치가 문제 될 만한 상황 자체가 적기 때문에 이 두 변수의 상호작용이 나타나지 않았을 가능성이 있다.

자녀 유무에 더해 재택근무를 위한 전용 공간 유무에 따른 차이를 확인한 결과, 전용 공간이 있는 경우(n = 233)에는 재택근무와 분리선호의 이원 상호작용을 제외하고 기존에 유의하게 나타난 모든 이원 및 삼원 상호작용이 유의하였다. 재택근무를 수행하기 위한 전용 공간이 없는 경우에는 자녀 돌봄과 같은 가정 내 요구와 업무를 이어진 공간에서 함께 수행하게 될 뿐만 아니라, 근무 중 가족 구성원과도 장소나 도구를 공유하게 되어 일과 가정 간의 경계가 더욱 모호해질 수 있다(Vitória et al., 2022). 반면, 전용 공간은 재택근무에도 불구하고 일과 가정 사이에 물리적인 경계를 형성하므로, 전용 공간이 있는 경우에는 환경을 더욱 분리적으로 지각할 수 있다(Allen et al., 2021). 따라서 전용 공간이 있다면 재택근무로 인한 통합적인 환경이 두드러지게 영향을 주지 않기 때문에, 분리선호의 수준에 의하여 재택근무와 FIW 간 관계가 변화하지 않았을 가능성이 있다. 즉, 분리선호의 수준이 높더라도 재택근무를 하면서 물리적인 분리가 어느 정도 가능하여 상호작용이 나타나지 않았을 수 있다는 것이다. 전용 공간이 없는 경우(n = 77)에는 모든 상호작용이 유의하지 않았는데, 해당 조건의 표본 수가 상호작용을 검정하기에 매우 적어 직접적인 해석에는 한계가 있다. 전반적으로 기존에 유의하게 나타난 상호작용이 추가분석 집단의 조건(자녀와 전용 공간 유무)에 따라 더 이상 유의하지 않게 변하거나, 한계적 수준에서 유의했던 상호작용이 전통적 수준에서 유의하게 변한 경우는 있으나, 기존에 아예 유의하지 않았던 상호작용이 추가로 유의하게 나타난 경우는 없었다. 추가분석에서 유의한 상호작용의 구체적인 양상은 기존과 동일했다. 종합하면 자녀 유무나 전용 공간 유무에 따라 집단 간 결과가 달라졌으므로, 재택근무의 효과를 확인할 때 이러한 조건도 추가로 고려할 필요성이 있음을 확인하였다.

본 연구는 다음과 같은 이론적 시사점을 갖는다. 첫째, 팬데믹이 종식된 이후의 시점에서 재택근무와 FIW의 관계를 재확인하였다. 재택근무는 팬데믹과 함께 급격히 확산했기 때문에(Kniffin et al., 2021), 팬데믹 기간 중에 확인한 재택근무의 효과는 현재와 차이가 있을 수 있다. 실제로 최근의 메타분석에 따르면, 재택근무가 직무만족이나 자율성 등에 미치는 효과는 팬데믹 발생 이전과 이후에 차이가 있었다(Gajendran et al., 2024). 팬데믹이 종식된 현재 시점에는 재택근무의 유용성에 대한 종업원의 인식이 변했을 수도 있고, 그동안 재택근무에도 더 잘 적응했을 가능성도 있으며, 시간이 지난 만큼 기술의 발전으로 재택근무와 관련된 환경이 안정화되었을 수도 있으므

로, 팬데믹이 진행 중이던 시기와는 또 다른 결과를 보일 수 있다. 따라서 현재 시점에서 다시 한번 재택근무와 FIW의 관계를 확인하는 것 자체에 의의가 있다. 본 연구에서 재택근무와 일-가정 갈등 간 관계는 유의하지 않았는데, 이는 최근의 선행 연구(이승희, 박형인, 2022; Gajendran et al, 2024)와 같은 결과이며 재택근무 자체는 일-가정 갈등에 미치는 효과가 중립적일 수 있음을 다시 한번 보여준다. 반면, 팬데믹 기간에 나타났던 재택근무와 유연성의 이원 상호작용(이승희, 박형인, 2022)이 본 연구에서는 나타나지 않았다. 이는 재택근무와 FIW의 단순 상관은 팬데믹 기간 중과 종식 이후에 큰 차이가 없더라도, 재택근무가 다른 요인과 상호작용하여 FIW에 미치는 영향은 달라질 수 있음을 시사한다. 즉, 본 결과는 연구가 시행된 시점에 따라 재택근무의 효과가 다르게 나타날 수 있다는 점을 암시하였고, 이는 재택근무에 대한 종업원의 적응 시기도 고려할 필요성을 제시한다. 둘째, 재택근무의 효과를 설명하는 데 있어 개인-환경 부합의 관점을 적용한 경계이론이 유용한 이론적 틀임을 제시하였다. 선행 연구(Allen et al., 2015; Gajendran et al., 2024; Perry et al., 2018)의 결과를 살펴보면 재택근무의 효과는 일부 변수에서 긍정적으로 나타날 수 있으나, 그 효과는 결과변수에 따라 다르게 나타나거나 선형적이지 않을 가능성이 있다. 본 연구는 FIW에 대한 재택근무의 효과가 경계에 대한 개인의 태도인 분리선호에 의해 추가로 달라질 수 있음을 확인하였으며, 경계 특성인 유연성과 침투성 역시 낮은 분리선호를 가질수록 긍정적으로 작용할 수 있음을 보여주었다. 거기에 더해, 선행 연구(이승희, 박형인, 2022)에서 제안한 대로 부정적인 요인으로 여겨지던 침투성이 개인의 선호에 따라 긍정적으로도 작용할 수 있는지를 삼원 상호작용을 통해 검정하였고, 분석 결과 실제로 개인의 분리선호가 낮은 경우에는 침투성이 긍정적으로 작용할 수 있음을 확인하였다. 본 연구에서 관찰한 이원 상호작용의 양상은 선행 연구(이승희, 박형인, 2022)와 차이가 있었으나, 삼원 상호작용의 결과는 재택근무와 일-가정 갈등 간 관계에 있어 환경 요인뿐만 아니라 개인 요인도 조절변수로 고려해야 하며, 특히 두 요인이 함께 상호작용할 가능성을 제시했다는 점에서 의의가 있다. 종합하면, 본 연구의 결과는 분리-통합 연속선상에서 개인과 환경 특성이 상호작용하는 것이 중요하다는 경계이론 관점(Kreiner, 2006)을 뒷받침하며, 개인-환경 부합을 적용한 경계이론이 재택근무의 효과를 살펴보는 데 있어서 유용한 이론적 틀임을 시사한다.

이어서 본 연구의 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구의 결과에 따르면 재택근무가 모든 종업원에게 긍정적으로 작용하는 것이 아니므로, 조직은 다른 환경적 및 개인적 요인을 함께 고려해 재택근무 제도의 활용 여부를 결정할 필요가 있다. 본 연구에서 재택근무의 효과는 개인 선호와 어떻게 상호작용하는지에 따라 다르게 나타났으며, 분리선호가 낮은 경우에는 부정적인 요인인 침투성도 긍정적으로 작용할 수 있음을 보였다. 따라서 단순히 재택근무 자체의 긍정적 혹은 부정적 측면만을 고려하기보다, 경계 관리에 대한 종업원 개인의 선호와 업무 환경에서 기인하는 침투성을 함께 고려하여 제도의 시행 여부를 결정해야 한다. 예를 들어, 조직 내 구성원의 분리선호가 전반적으로 낮으면서 이미 침투성이 높은 환경에서 근무한다면, 재택근

무 제도를 적극적으로 도입하는 것이 효과적일 것이다. 반대로 분리선호가 높은 구성원이 많은 경우에는 재택근무의 도입이 기대한 효과를 도출하지 못할 가능성이 있다. 둘째, 재택근무를 시행한다면 개인에게 여러 가지 선택권을 부여하고 재택근무와 함께 사용할 수 있는 추가적인 지원을 제공해야 한다. 우선, 개인이 재택근무 제도의 활용 여부를 직접 결정할 수 있도록 하는 것이 바람직하다. 그러나 상황에 따라서는 개인이 재택근무 사용 여부를 결정할 수 없는 경우도 존재한다. 최근 재택근무가 필수적으로 요구되는 가상(virtual) 팀과 같은 새로운 업무 수행 방식을 활용하는 조직이 증가하고 있는 것이 그 예이다(Kimura, 2024; Michaud & Conceição, 2023). 이러한 상황에서는 구성원 개개인의 선호를 반영하여 재택근무 제도를 운영하는 데 어려움이 있을 수 있다. 그러나 개인의 분리선호는 잘 변하지 않는 개인의 특성이기 때문에(Derks et al., 2016), 개인의 분리선호에 개입을 하는 것은 어려울 수 있다. 따라서 조직은 분리를 선호하는 종업원이 재택근무를 할 때 경험할 수 있는 부정적인 효과를 감소시킬 수 있는 다른 요인을 고려하여 도움이 되는 자원을 제공할 필요가 있다. 본 연구에서 관찰된 전용 공간의 유무에 따른 결과를 고려하면, 독서실이나 스터디 카페 등 종업원의 거주지 근처에서 근무할 수 있는 개별 장소를 이용하는 데 필요한 바우처나 지원금을 제공하는 것이 권고된다.

이러한 시사점에도 불구하고 본 연구에는 일부 한계점이 존재한다. 첫째, 본 연구는 횡단 설계를 사용하여 모든 연구 변수를 단일 시점에 측정하였다. 따라서 변수 간 인과관계를 명확히 확인하는 데에 어려움이 있다. 따라서 종단설계를 사용하여 변수의 인과관계를 명확히 할 필요가 있다. 또한, 종업원이 재택근무에 적응한 정도에 따라 FIW에 미치는 영향이 다를 수 있다. 예를 들어, 재택근무에 익숙한 종업원은 이를 효과적으로 활용하여 FIW의 감소로 이어질 수 있으나, 그렇지 않은 종업원은 갑작스러운 작업 방식의 변화로 오히려 FIW가 증가할 수도 있다. 이를 통제하기 위해 개개인의 재택근무 제도 활용 기간에 대한 정보를 함께 수집하여 연구하거나 현장 실험 연구를 통해 재택근무의 도입 시점을 동일하게 한 후 동일한 효과를 확인해 볼 것을 제안한다. 둘째, 본 연구에서 사용된 측정도구의 신뢰도와 표본 크기의 문제로 적절한 수준의 검정력을 확보하지 못했을 가능성이 있다. 본 연구에서는 원래 FIW를 세 문항으로 측정하였으나 신뢰도가 다소 낮아 한 문항을 제거하여 사용하였다. 해당 문항을 제거하지 않고 모든 문항을 사용했을 경우(신뢰도 .68), 두 문항을 사용했을 경우(신뢰도 .71)에는 전통적 수준에서 유의하였던 침투성과 분리선호의 이원 상호작용이 한계적 수준에서 유의하게 나타났다. 게다가 두 문항의 신뢰도 역시 높은 수준이 아니었다. 신뢰도가 낮으면 낮은 만큼 모수치의 추정값인 표본값이 체계적으로 감소하게 된다(Schmidt & Hunter, 2015). 나아가 삼원 상호작용효과를 검정하기 위해서는 더욱 높은 수준의 신뢰도와 큰 크기의 표본이 요구된다(Dawson & Richter, 2006). 이러한 한계점을 보완하기 위해 한계적 유의도 수준까지 보고하는 방법을 사용했으나, 적절한 수준의 검정력을 확보하기 위해서는 더욱 큰 크기의 표본이 필요했을 수 있다. 셋째, 연구 방법론의 한계로 더욱 구체적인 상호작용의 양상을 확인하지 못하였다. 본 연구에서는 개인-환경 부합 이론을 적용한 경계이론으

로 변수 간의 상호작용을 설명하였으나, 개인-환경 부합 연구에서 자주 사용되는 차이점수나 다(차)항회귀분석(polynomial regression) 등의 방법(예: 김영일, 유태용, 2008; Park, 2019)으로 변수 간 부합을 확인하지는 않았다. 특히 다항회귀를 활용할 경우 더욱 구체적이고 입체적인 양상을 확인할 수 있으나, 이러한 분석을 위해서는 변수가 동일한 수치 척도로 측정되어야 한다는 등의 조건이 충족되어야 한다(Shanock et al., 2010, 2014). 본 연구에서는 재택근무의 빈도를 측정하였기 때문에 해당 조건을 충족시키기 어려웠으며, 이러한 한계로 다항회귀분석을 시행하는 데에 어려움이 있었다. 따라서 재택근무와 같은 유연근무제에 대한 개인의 선호와 조직의 공급을 측정하는 척도를 추가로 개발하여, 다항회귀를 통해 더욱 구체적인 상호작용의 양상을 확인하고 이론의 유용성을 재검정할 것을 제안한다. 마지막으로, FIW만을 분석함으로써 일-가정 갈등 전반에 대한 해석에 제한이 있을 수 있다. 본 연구는 조직에 갖는 함의와 재택근무의 특성과의 관련성을 고려하여 일-가정 갈등의 두 하위 요인 중 FIW에 초점을 맞추었다. 그러나 WIF와 FIW는 각각 다른 예측변수와 준거변수를 갖는 구별되는 개념인 만큼(Amstad et al., 2011; Byron, 2005), WIF를 준거변수로 설정할 경우 다른 결과가 나타날 가능성이 있다. 따라서 향후 연구에서는 재택근무가 일-가정 갈등에 미치는 효과에 관한 포괄적인 이해를 위해 WIF와 FIW를 모두 포함하여 연구할 것을 제안한다.

이와 같은 한계점에도 불구하고, 본 연구는 팬데믹이 종식된 시점에 재택근무와 FIW의 관계를 재확인하고 이러한 관계를 변화시킬 수 있는 추가적인 요인을 조사했다는 점에서 의의가 있다. 나아가 개인-환경 부합 이론을 접목한 경계이론이 재택근무의 효과를 이해하는 데 유용한 이론적 틀임을 발견하였다. 현재에도 재택근무와 같은 유연근무제도가 지속적으로 시행되고 있으므로, 본 연구의 결과는 조직이 재택근무 제도를 운영할 때 고려해야 할 요인들에 대한 통찰을 제공할 것으로 기대한다. 조직은 재택근무를 시행할 때, 구성원 개개인의 선호와 환경 특성을 고려함과 동시에, 재택근무가 부정적으로 작용하지 않을 수 있도록 다양한 형태의 지원을 제공할 필요가 있다.

참고문헌

김다윤, 허창구 (2019). 근무시간 외 업무관련 스마트폰 사용이 정서소진과 직무열의에 미치는 영향: 일 관련 반추와 분리선호의 조절된 매개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 32(2), 215-240. https://doi.org/10.24230/kjiop.v32i2.215-240

김영일, 유태용 (2008). 조직 구성원의 개인-환경 부합과 정직성이 직장 내 일탈행동에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21(1), 27-58. https://doi.org/10.24230/ksiop.21.1.200802.27

노승훈 (2020). 직장인의 경계 관리 특성에 따른 유형 분류. 연세대학교 대학원 석사학위논문.

김민석 (2024). 유연근무 활용 매뉴얼. 고용노동부. https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20241001018에서 2025, 2, 12 자료얻음.

오삼일, 이종하 (2022). 팬데믹 이후 재택근무 확산과 경기완충 효과. 한국은행. https://www.bok.or.kr/portal/bbs/P0002353/view.do?nttId=10068609&menuNo=200433에서 2024, 12, 11 자료얻음.

이승희, 박형인 (2022). 양날의 검으로 작용하는 재택근무: 일-가정 경계 특성의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 35(3), 415-446. https://doi.org/10.24230/kjiop.v35i3.415-446

이윤주, 박형인 (2022). 상태 성실성의 변산성이 특질 성실성과 개인수행 간 관계에 미치는 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 35(1), 1-27. https://doi.org/10.24230/kjiop.v35i1.1-27

장지원, 박형인 (2015). 조직몰입과 조직시민행동에 대한 일-가정 갈등, LMX 및 성별의 상호작용효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 28(2), 199-223. https://doi.org/10.24230/ksiop.28.2.201505.199

조은솔, 박형인 (2024). 가족친화적 상사행동과 조직시민행동의 관계: 일-가정 확충의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 37(3), 151-178. https://doi.org/10.24230/kjiop.v37i3.151-178

한국경영자총협회 (2023). 매출 50대 기업 재택근무 현황 조사 결과. https://kefplaza.com/web/pages/gc38139a.do?bbsFlag=View&bbsId=0009&nttId=155에서 2024, 12, 11 자료얻음.

홍선희, 양병화, 오세진 (1998). 관여, 기대 및 지지에 따른 직장-가정 갈등요인의 효과 모델 검증. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 11(2), 1-19.

Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage Publications.

Allen, T. D., & Finkelstein, L. M. (2014). Work–family conflict among members of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender, and age. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(3), 376-384. https://doi.org/10.1037/a0036941

Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest, 16*(2), 40-68. https://doi.org/10.1177/1529100615593273

Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology, 66*(2), 345-376. https://doi.org/10.1111/peps.12012

Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., & Gray, C. E. (2021). Boundary management and work-nonwork balance while working from home. *Applied Psychology: An International Review, 70*(1), 60-84. https://doi.org/10.1111/apps.12300

Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(2), 151-169. https://doi.org/10.1037/a0022170

Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and

micro role transitions. *The Academy of Management Review, 25*(3), 472-491. https://doi.org/10.2307/259305

Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior, 23* (SpecIssue), 383-400. https://doi.org/10.1002/job.144

Beckel, J. L. O., & Fisher, G. G. (2022). Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(7), 3879. https://doi.org/10.3390/ijerph19073879

Beckel, J. L. O., Kunz, J. J., Prasad, J. J., Finch, H. M., & Kaldahl, K. N. (2023). The impact of telework on conflict between work and family: A meta-analytic investigation. *Occupational Health Science, 7*(4), 681-706. https://doi.org/10.1007/s41542-023-00158-8

Becker, T. E., Atinc, G., Breaugh, J. A., Carlson, K. D., Edwards, J. R., & Spector, P. E. (2016). Statistical control in correlational studies: 10 essential recommendations for organizational researchers. *Journal of Organizational Behavior, 37*(2), 157-167. https://doi.org/10.1002/job.2053

Boivie, S., Graffin, S. D., Oliver, A. G., & Withers, M. C. (2016). Come aboard! Exploring the effects of directorships in the executive labor market. *Academy of Management Journal, 59*(5), 1681-1706. https://doi.org/10.5465/amj.2014.0840

Brickman, P., Coates, D., & Janoff-Bulman, R. (1978). Lottery winners and accident victims: Is happiness relative? *Journal of Personality and Social Psychology, 36*(8), 917-927. https://doi.org/10.1037/0022-3514.36.8.917

Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: Boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(4), 365-375. https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.4.365

Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*(2), 169-198. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009

Chambel, M. J., Carvalho, V. S., & Santos, A. (2022) Telework during COVID-19: Effects on the Work‐Family Relationship and Well-Being in a Quasi-Field Experiment. *Sustainability, 14*(24), 16462. https://doi.org/10.3390/su142416462

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations, 53*(6), 747-770. https://doi.org/10.1177/0018726700536001

Clark, S. C. (2002). Communicating across the work/home border. *Community, Work & Family, 5*(1), 23-48. https://doi.org/10.1080/13668800020006802

Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd edition). Lawrence Erlbaum Associates.

Dawson, J. F., & Richter, A. W. (2006). Probing

three-way interactions in moderated multiple regression: Development and application of a slope difference test. *Journal of Applied Psychology, 91*(4), 917-926. https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.917

Delanoeije, J., Verbruggen, M., & Germeys, L. (2019). Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations, 72*(12), 1843-1868. https://doi.org/10.1177/0018726718823071

Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P., & van Wingerden, P. (2016). Work-related smartphone use, work-family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. *Human Relations, 69*(5), 1045-1068. https://doi.org/10.1177/0018726715601890

Eddleston, K. A., & Mulki, J. (2017). Toward understanding remote workers' management of work-family boundaries: The complexity of workplace embeddedness. *Group & Organization Management, 42*(3), 346-387. https://doi.org/10.1177/1059601115619548

Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior research methods, 41*(4), 1149-1160. https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149

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), 65-78. https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology, 92*(6), 1524-1541. https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524

Gajendran, R. S., Ponnapalli, A. R., Wang, C., & Javalagi, A. A. (2024). A dual pathway model of remote work intensity: A meta-analysis of its simultaneous positive and negative effects. *Personnel Psychology*. Advance online publication. https://doi.org/10.1111/peps.12641

Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? *Journal of Applied Psychology, 91*(6), 1340-1350. https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1340

Golden, T. D. (2021). Telework and the navigation of work-home boundaries. *Organizational Dynamics, 50*(1), Article 100822. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100822

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review, 10*(1), 76-88. https://doi.org/10.2307/258214

Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*(4), 560-568. https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560

Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation,*

moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach (3rd ed.). The Guilford Press.

Huffman, A., Culbertson, S. S., Henning, J. B., & Goh, A. (2013). Work-family conflict across the lifespan. *Journal of Managerial Psychology, 28*(7-8), 761-780. https://doi.org/10.1108/JMP-07-2013-0220

Hyland, M., & Prottas, D. (2017). Looking at spillover from both sides: An examination of work and home flexibility and permeability. *Community, Work & Family, 20*(2), 181-200. https://doi.org/10.1080/13668803.2016.1166097

International Labour Organization. (2020, June 5). Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work. https://www.ilo.org/publications/defining-and-measuring-remote-work-telework-work-home-and-home-based-work

Kangas, H., Pensar, H., & Rousi, R. (2023). I wouldn't be working this way if I had a family - Differences in remote workers' needs for supervisor's family-supportiveness depending on the parental status. *Journal of Vocational Behavior, 147,* 1-20. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103939

Kim, S., & Hollensbe, E. (2017). Work interrupted: a closer look at work boundary permeability. *Management Research Review, 40*(12), 1280-1297. https://doi.org/10.1108/MRR-02-2017-0025

Kimura, T. (2024). Virtual Teams: A Smart Literature Review of Four Decades of Research. *Human Behavior and Emerging Technologies, 2024,* 1-20. https://doi.org/10.1155/2024/8373370

Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhave, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., . . . Vugt, M. v. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist, 76*(1), 63-77. https://doi.org/10.1037/amp0000716

Kreiner, G. E. (2006). Consequences of Work-Home Segmentation or Integration: A Person-Environment Fit Perspective. *Journal of Organizational Behavior, 27*(4), 485-507. https://doi.org/10.1002/job.386

Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal, 52*(4), 704-730. https://doi.org/10.5465/AMJ.2009.43669916

Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*(2), 169-181. https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.2.169

Lapierre, L. M., Hammer, L. B., Truxillo, D. M., & Murphy, L. A. (2012). Family interference with work and workplace cognitive failure:

The mitigating role of recovery experiences. *Journal of Vocational Behavior, 81*(2), 227-235. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.07.007

Madsen, S. R. (2003). The effects of home-based teleworking on work-family conflict. *Human Resource Development Quarterly, 14*(1), 35-58. https://doi.org/10.1002/hrdq.1049

Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work Time, Work Interference With Family, and Psychological Distress. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 427-436. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.427

Matta, F. K., Frank, E. L., Farh, C. I. C., & Lee, S. M. (2024). Do intelligent leaders differentiate exchange relationships intelligently? A functional leadership approach to leader-member exchange differentiation. *Journal of Applied Psychology, 109*(4), 490-512. https://doi.org/10.1037/apl0001164

McNall, L. A., Scott, L. D., & Nicklin, J. M. (2015). Do positive affectivity and boundary preferences matter for work-family enrichment? A study of human service workers. *Journal of Occupational Health Psychology, 20*(1), 93-104. https://doi.org/10.1037/a0038165

Michaud, D. C., & Conceição, S. C. O. (2023). Telecommuters Working Remotely in Interdependent Virtual Teams: The Lines Between Work and Home. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development, 35*(1), 32-45. https://doi.org/10.1177/19394225231171578

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.

Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., & Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? *BMC public health, 20*(1), 1825. https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z

Park, H. I. (2019). Three-dimensional relationships between demands-abilities fit and burnout among Koreans. *International Journal of Stress Management, 26*(4), 389-400. https://doi.org/10.1037/str0000123

Perry, S. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wan, M. (M.), & Thompson, M. J. (2022). Interruptions in remote work: A resource-based model of work and family stress. *Journal of Business and Psychology*. Advance online publication. https://doi.org/10.1007/s10869-022-09842-y

Perry, S. J., Rubino, C., & Hunter, E. M. (2018). Stress in remote work: Two studies testing the Demand-Control-Person model. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 27*(5), 577-593. https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1487402

Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (2015). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings* (3rd ed.). Sage.

Shanock, L. R., Baran, B. E., Gentry, W. A., Pattison, S. C., & Heggestad, E. D. (2010). Polynomial regression with response surface analysis: A powerful approach for examining moderation and overcoming limitations of difference scores. *Journal of Business and Psychology, 25*(4), 543-554. https://doi.org/10.1007/s10869-010-9183-4

Shanock, L. R., Baran, B. E., Gentry, W. A.,

Pattison, S. C., & Heggestad, E. D. (2014). Erratum to: Polynomial regression with response surface analysis: A powerful approach for examining moderation and overcoming limitations of difference scores. *Journal of Business and Psychology, 29*(1), 161. https://doi.org/10.1007/s10869-013-9317-6

Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 71*(3), 479-493. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.08.006

Solís, M. (2017). Moderators of telework effects on the work-family conflict and on worker performance. *European Journal of Management and Business Economics, 26*(1), 21-34. https://doi.org/10.1108/EJMBE-07-2017-002

Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 54*(3), 392-415. https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1681

Thompson, R. J., Payne, S. C., & Taylor, A. B. (2015). Applicant attraction to flexible work arrangements: Separating the influence of flextime and flexplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 88*(4), 726-749. https://doi.org/10.1111/joop.12095

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024, July 15). 35 percent of employed people did some or all of their work at home on days they worked in 2023. *The Economics Daily*. https://www.bls.gov/opub/ted/2024/35-percent-of-employed-people-did-some-or-all-of-their-work-at-home-on-days-they-worked-in-2023.htm

Urien, B. (2023). Teleworkability, Preferences for Telework, and Well-Being: A Systematic Review. *Sustainability, 15*(13), 10631. https://doi.org/10.3390/su151310631

Vartiainen, M. (2021). Telework and Remote Work. *In Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.850

Vitória, B. A., Ribeiro, M. T., & Carvalho, V. S. (2022). The work-family interface and the COVID-19 pandemic: A systematic review. *Frontiers in Psychology, 13,* 914474. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.914474

Yang, J., Zhang, Y., Shen, C., Liu, S., & Zhang, S. (2019). Work-family segmentation preferences and work-family conflict: Mediating effect of work-related ICT use at home and the multilevel moderating effect of group segmentation norms. *Frontiers in Psychology, 10*, Article 834. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00834

Yucel, D., & Chung, H. (2023). Working from home, work‐family conflict, and the role of gender and gender role attitudes. *Community, Work & Family, 26*(2), 190-221. https://doi.org/10.1080/13668803.2021.1993138

투고일자: 2025-04-29
수정일자: 2025-06-25
게재일자: 2025-07-20

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2025. Vol. 38, No. 3, 279-311
https://doi.org/10.24230/kjiop.v38i3.279-311

The Effects of Telework on Work-Family Conflict: The Moderating Effects of Work-Family Border Characteristics and Segmentation Preference

Min Jae Lee **Hyung In Park**

Department of Psychology, Sungkyunkwan University

This study examined the moderating effects of work-family border characteristics (flexibility and permeability) and the segmentation preference on the relationship between telework and one type of work-family conflict (family to work conflict, also known as family interfering work, FIW). Furthermore, we investigated whether the two-way interactions between telework and border characteristics would be moderated by segmentation preference (i.e., the three-way interactions among telework, border characteristics, and segmentation preference). An online survey was conducted with 310 teleworkers who engaged in telework at least once per week. The analysis revealed that segmentation preference had a weak moderating effect on the relationship between telework and FIW, such that telework was negatively associated with FIW among individuals with integration preference. In addition, the two-way interactions between border characteristics and segmentation preference were significant. The functional effect of flexibility emerged only among individuals with integration preference, whereas the dysfunctional effect of permeability was observed only among those with segmentation preference. Lastly, the three-way interaction among telework, permeability, and segmentation preference was marginally significant, indicating that when individuals with integration preference perceived high permeability, telework negatively predicted family interfering work. Based on these findings, theoretical and practical implications were discussed, along with limitations of the study and suggestions for future research.

Key words : telework, telecommuting, work-family border characteristics, segmentation preference, work-family conflict, boundary management