

가족친화적 프로그램이 조직몰입과 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구-ICT기업 중심으로

이원희^o

경남정보대학교 경영계열^o
e-mail: leewh@eagle.kit.ac.kr^o

A study on the Influence of Family-Friendly Program on Organizational Commitment and Job Performance -Focusing on ICT companies in Korea

Won-hee lee^o

Subdivision of Business Administration, Kyungnam College of Information & Technology^o

● 요약 ●

본 연구는 우리나라 ICT기업들을 대상으로 가족친화적 기업문화가 조직몰입 및 직무성과에 어떠한 영향을 주는지를 살펴보고자 하는 실증연구이다. 본 연구에서는 대표적 가족친화적 프로그램인 근무제도와 휴가 제도들이 조직몰입과 직무성과에 어떠한 유의한 영향을 미치며 또한, 한국 ICT 기업들만이 가지는 특징을 실증분석을 통하여 알아보고자 한다.

키워드: 가족친화적 프로그램(Family-friendly), 조직몰입(Organizational Commitment), 직무성과(Job Performance), 구조방정식모델(Structural Equation Model)

I. Introduction

가족친화적 조직문화는 근로자가 직장가정에서 균형을 이룰 수 있도록 조직이 정책과 서비스를 지원하는 것[1]이며, 그러한 가치와 신념을 공유하는 것이다. [2]는 가족친화적 조직문화를 가족 부양의 책임이 있는 근로자를 지원하기 위한 조직적인 노력이라고 정의하였다. 이는 일과 가정이라는 측면에서 정의한 것으로 근로자의 일외의 삶에 대한 조직의 지원도 포함하게 된다.

가족친화적 조직문화에 대해서는 다양한 정의가 존재하며 오늘날 사회가 점차 다원화되면서 근로자를 둘러싼 일과 가정의 갈등이 더욱 증가하고 있다. 이와 관련된 선행연구들을 보면 [3]의 실증연구에서는 일과 가정의 갈등이 개인과 가족, 직장 동료 및 조직성과에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며 이를 해결하기 위해 가족친화적 조직문화의 확대와 조직 내 가족친화적 프로그램 도입의 필요성이 제기 되고 있다. 그리고 [4]의 연구에서는 가족친화적 프로그램이 직무태도와 자기 효능감의 역할에 관한 연구에서 가족친화적 프로그램이 조직에 헌신적으로 종사하며 높은 동기부여 수준 즉, 자기 효능감을 가지는 것으로 실증분석 결과 나타났다.

본 연구에서는 가족친화적 프로그램 중 근무제도와 휴가제도들이 조직몰입과 직무성과의 관계를 인과관계 분석을 통해 알아보고자 한다.

II. Preliminaries

1. Related works

[5]는 중국, 인도, 케냐, 태국 등 4개 개발도상국의 은행업계종사자들을 대상으로 한 가족친화적 프로그램이 조직몰입과 직장가정 갈등에 미치는 영향에 관한 연구에서 실증분석결과 가족친화적 프로그램이 조직의 몰입에 유의한 영향을 미치며 직장가정의 갈등을 줄이는데 영향을 미치는 것으로 제시하고 있다. 특히, 4개국의 노동유연성에 관련된 프로그램이 조직몰입에 긍정적으로 나타났으며 4개국 중 케냐와 태국은 보육관련 가족친화프로그램이 조직몰입과 직장가정 갈등에 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다. 혜택의 관계적 교환으로서 제관계적 자본(relational capital), 교환 환경(exchange climate), 제휴 성과(alliance performance)라는 세 가지 측면이 고려되어야 한다고 제시하고 있다.

[6]은 가족친화 정책에 대한 인식 연구에서 가족휴가정책, 배우자고용지원제도, 보육제도 등의 직무몰입의 중요요인으로 제시하였다.

[7]은 가족친화적 근무 시간제에 관한 연구에서 국가별, 산업별, 기관별로 그 효과와 방향이 다양하게 나타남을 시사하지만 가족친화적 근무시간제도가 조직성과의 중요요인임을 제시하고 있다.

이러한 기존연구들을 기반으로 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하여 연구를 진행하고자 한다.

- 가설 1: 가족친화적 근무제도는 직무몰입에 긍정적인 영향을 줄 것이다.
- 가설 2: 가족친화적 휴가제도는 직무몰입에 긍정적인 영향을 줄 것이다.
- 가설 3: 직무몰입은 직무성과에 긍정적인 영향을 줄 것이다.
- 가설 4: 가족친화적 근무제도는 직무성과에 긍정적인 영향을 줄 것이다.
- 가설 5: 가족친화적 휴가제도는 직무성과에 긍정적인 영향을 줄 것이다.

990-1009, 2016.

- [7] W. Tobias, "Paths towards Family-friendly Working Time Arrangements: Comparing Workplaces in Different Countries and Industries," *Social Policy & Administration*, Vol. 51, No. 7, pp. 1406-1430, 2017.

III. Conclusions

본 연구의 목적은 한국 ICT기업의 가족친화적 프로그램인 근무제도와 휴가제도가 직무몰입과 직무성과에 영향을 미치는지를 실증적으로 밝히고자 한다.

REFERENCES

- [1] C. A. Thompson, L. L. Beauvais, and K. S. Lyness, "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*, Vol. 54, pp. 392-415, 1999.
- [2] L. T. Thomas, and D. C. Ganster, "Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective," *Journal of applied psychology*, Vol. 80, pp. 6-15, 1995.
- [3] G. Powell, "Determinants of Employee Participation in Organizations' Family-friendly Programs: A Multi-level Approach," *Journal of Business & Psychology*, Vol. 22, No. 2, pp. 111-122, 2007.
- [4] M. Mulvaney, "A Study of the Role of Family-Friendly Employee Benefits Programs, Job Attitudes, and Self-Efficacy among Public Park and Recreation Employees," *Journal of Park Administration*, Vol. 29, No. 1, pp. 58-79, 2011.
- [5] P. Wang, John. J. Lawler and K. Shi, "Implementing family-friendly employment practices in banking industry: Evidences from some African and Asian countries," *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, Vol. 84, No. 3, pp. 493-517, 2011.
- [6] S. Xuhong and B. Barry, "Family Friendly Policies in STEM Departments: Awareness and Determinants," *Research in Higher Education*, Vol. 57, No. 8, pp.