

일-가족문화가 조직구성원의 태도와 이직의도에 미치는 영향

Effect of Work-Family Culture on Attitude and Turnover Intention of Organizational Members

송종한, 김용순
동양미래대학 경영학부

Jong-Han Song(dreamsong@dongyang.ac.kr), Yong-Soon Kim(kys152@dongyang.ac.kr)

요약

본 연구는 은행종업원을 대상으로 하여 일-가족 문화, 직무만족, 조직몰입 및 이직의도와 의 관계를 연구 하였다. 일-가족 균형에 대한 종사원들의 욕구에 기업은 어린이와 노인을 돌보는 프로그램, 유연근무시간 제, 직무공유제, 단축근무제, 그리고 재택근무의 채택 등의 다양한 프로그램을 시행하고 있다. 이러한 연구 영역은 조직의 성과와 종업원 개인의 생활에 영향을 주기에 현대조직에서 매우 중요하다. 이에 본 연구는 일-가족문화에 대한 인식이 종업원들의 태도와 이직의도에 미치는 영향관계를 실증적으로 규명하고자 문헌연구와 더불어 금융업의 종업원들을 대상으로 254부의 설문지를 최종분석에 사용하였다. 연구결과, 첫째, 일-가족문화에 대한 인식은 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 둘째, 직무만족과 조직몰입은 이직의도와 의 관계에서 모두 유의성이 검증되었다. 이러한 연구결과를 바탕으로 인력관리의 경제적 효용성을 위한 시사점과 연구의 한계점 및 향후 연구방향을 제시하였다.

■ 중심어 : | 일-가족문화 | 태도 | 이직의도 |

Abstract

The purpose of this study was to research the relationships among work-family culture, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention of employees in banking industry. In response to employees' need for work-family balance, employers have instituted a number of programs, such as assistant with child care and elder care, flex time, job sharing, shorter work weeks, and telecommuting were adopted. These areas of study are so important in modern organizations because of their influence on organizational success and on the personal lives of employees. To accomplish this study, it was determined that the analysis derived from a hypothesis and literature reviews and data collected from 254 employees in bank industry. The results of empirical analysis showed as follows.

First, Perceived work-family culture has a significant effect on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. Second, Job satisfaction and organizational commitment have a significant effect on turnover intention.

Based on these findings, the implications and limitations of the study were presented including some directions for future studies.

■ keyword : | Work-Family Culture | Attitude | Turnover Intention |

I. 서론

최근 기업은 여성인력의 증가로 인하여 맞벌이 가족이 증가하고 개인의 생활을 중시하는 가치관으로 바뀌고 있으며, 남성과 여성의 성에 따른 영역구분이 무너지고 있다. 그동안 장기간에 걸쳐 형성되어 온 남성중심의 조직관행과 제도적 환경은 가족보다는 직장을 우선시하는 인재상을 요구해 왔고, 이는 조직구성원들에게 많은 기대역할과 실제수행역할 사이의 갈등을 유발시켰으며, 조직유효성에도 영향을 주었다[1]. 이에 기업에서도 직장가 가정 간의 상호작용의 중요성을 인식하기 시작하였으며, ‘일’과 ‘가족’ 중 무게중심을 어디에 둘 것인가라는 새로운 화두를 던지고 있다. 실제로 1999~2005년 동안 33개국에서 표집된 9,627명의 매니저들을 대상으로 한 연구 결과를 살펴보면, 직장가 가정이 잘 조화된 사람이 그렇지 않은 사람들보다 직장 업무에서 훨씬 더 빨리 승진했고 성공할 가능성이 더 높은 것으로 평가됐으며, 가족과의 시간을 늘리면 상대적으로 직장 업무능력이 떨어질 것이라고 생각하지만 결과는 반대였다. 가족친화적 경영이란 일반적으로 경영주가 조직구성원들이 직장가 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 지원하는 것을 의미한다[3]. 가족친화적 경영의 일환으로 조직에서 실시하는 제도와 프로그램은 재택근무, 유연근무시간제, 집중근로시간제, 가족간호휴가제, 아버지 출산휴가제, 반일 휴가제, 직장 내 수유지원 프로그램, 직장내 보육시설운영, 보육서비스 지원제도, 자녀 학습지원 프로그램, 자녀 상담 프로그램, 가족이 일하는 동안 노인을 돌보는 탁노 프로그램, 가족친화적 문화조성을 위한 교육 및 연수프로그램, 가족참여프로그램, 가족휴가지원제도 등 가족친화제도와 가족친화 프로그램 등이 있다[3]. 가족친화적 경영은 조직구성원의 조직몰입을 증대시키고 이직의도를 줄이는데 있어 효과적인 방법이다[4]. 또한 이직의도는 직무만족과 조직몰입의 수준에 따라 결정된다. 그러나 아직도 많은 맞벌이 가족에서 남성들의 육아휴직 등 많은 프로그램의 이용이 극히 저조하고 육아 부담은 여성들에게 많은 것이 현실이다. 가족친화적 제도와 프로그램을 활용하

여 직장가 가족 간의 효율적인 시너지를 창출하기 위해서는 단순히 가족친화적 제도나 프로그램만으로는 한계가 주어지며 가족친화적 경영을 보다 효과적으로 실시하기 위해서는 조직문화의 변화가 반드시 수반되어야 한다는 것이다[5]. 즉 다양한 프로그램이 존재하더라도 이러한 프로그램의 사용이 개인에게 불이익을 주는 문화라면 종업원들은 사용을 주저할 것이다. 따라서 다양한 제도나 프로그램에 대한 지지가 공유되는 일-가족 문화가 아니라면 가족친화적인 제도의 효과는 기대할 수 없는 것이다. 이에 가족친화적인 일-가족문화가 조직구성원의 태도에 어떠한 영향을 미치는 가를 주의 깊게 살펴보는 것은 매우 중요하며 우수한 인재를 확보하는 동시에 경쟁력을 강화하는 매우 효과적인 수단일 수 있다. 본 연구는 일-가족문화의 구성이 조직에 얼마나 필요한 존재인가를 부각시키고, 조직관련 태도에 어떠한 시사적인 의미를 주는지 알아보려 한다.

이에 다음과 같은 구체적인 연구목적을 설정하였다.

첫째, 일-가족문화에 대한 이론적 접근을 통하여 개념을 정립하고 관련 모형을 설정하고자 한다.

둘째, 일-가족문화가 직무만족, 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는 지를 실증분석해 보고자 한다.

셋째, 직무만족, 조직몰입과 이직의도 사이의 관계를 검증해 보고자 한다.

넷째, 분석결과를 토대로 시사점을 도출하여 효율적인 인적자원관리의 기초자료로 활용하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 일-가족문화

조직문화란 외부적 적응이나 내부적 통합의 문제에 대처하는 과정에서 창조, 발견 및 개발되는 기본적인 패턴이며, 조직 구성원들에게 타당하게 여겨지고 받아들여지며, 새로운 구성원들에게는 그러한 문제를 올바르게 지각, 사고 및 느낄 수 있도록 학습되는 것이다[6].

조직구성원들이 공유하는 신념과 기대이며, 다른조직과 구별할 수 있는 기본적 특징을 가지고 있다[7]. 문화는 세가지 요소를 가지고 있다[6]. 첫째, 인위적 가공

물로 이는 심볼, 이야기, 언어, 의식 등이 있다, 둘째, 가치로 이는 규범, 이데올로기, 철학 등을 의미한다. 셋째, 기본가정으로 무의식적으로 존재하는 기본적인 믿음이다. 조직문화는 가족친화적 제도와 프로그램을 이용할지 하지 않을지에 대한 결정뿐만 아니라 조직에 대한 태도와 행동에도 영향을 미친다[8]. 조직문화의 다양한 차원 중에서 조직구성원이 경험하는 직장생활과 가정생활의 조화 등과 관련하여 공유하고 있는 기본적인 가정을 일-가족 문화라고 할 수 있다[3]. 이는 조직구성원들의 가족관련 욕구에 대한 조직의 후원이다. 즉 일-가족문화는 종업원의 일과 가족생활의 통합에 대한 조직적 후원과 가치의 정도에 관한 공유된 가정, 신념과 가치를 의미한다[9]. 따라서 일반적으로 일-가족문화는 종업원의 가족과 관계되는 욕구에 대한 조직의 후원과 민감한 반응을 의미한다. 이는 다음과 같은 세가지 구성요소로 이루어진다[9]. 첫 번째 요인은 근무시간에 대한 요구사항으로 조직이 조직구성원들에게 오랜 시간 일하기를 기대하는 정도를 의미한다. 근무시간의 양으로 조직에 대한 충성도와 공헌을 평가하는 문화는 개인적인 가정의 일에 할애하는 시간을 감소 시킨다. 두 번째 요인은 가족친화적 제도와 프로그램의 사용이나 가족역할 책임에 시간을 가짐으로 인하여 승진이나 경력 관리에 부정적인 영향을 받을 수 있다는 불이익에 대한 우려의 정도이다. 가족친화적 프로그램을 사용할 때 직장에 자주 나타나지 못함으로 인하여 그들의 경력 관리가 위협에 빠지거나 경력 관리에 부정적 영향을 미칠 수 있다는 것이다[1][10][11]. 기업이 가족친화적 경영을 시행한다 하더라도 종업원이 제도 이용에 따른 경력상의 불이익이나 급여의 감소를 우려하는 조직문화라면, 제도 이용률이 저조할 것이고, 기업은 시간, 비용, 노력의 낭비를 하게 됨으로써 노사 양측 모두가 이익을 얻지 못하는 결과를 초래 할 수 있다[12]. 끝으로 일-가족문화를 구성하는 요인은 종업원의 가정역할 책임에 대한 관리적 후원과 민감성이다. 일-가족문화를 구축하기 위해서는 경영진의 의지와 리더십이 요구되며, 일-가족문화로 변화하려는 경영진의 주도적 역할과 상사의 지원은 필수적이다[12]. 일과 가정에 대한 균형을 위한 노력을 후원하는 상사가 존재하는 환경에서는 종업

원들이 일-가정 갈등을 보다 덜 경험하는 것으로 나타났다. 상사는 문화 규범을 강화함으로써 가족친화적 제도와 프로그램을 적극적으로 사용하도록 고무할 수도 있고, 위촉시킬 수도 있어 조직문화에 중요한 영향을 미치는 키를 가지고 있다[13][14].

2. 조직구성원의 태도

우리가 사회에 대해 여러 가지 다양한 태도를 가지고 있듯이 조직구성원은 조직에 대해 다양한 태도를 가지고 있다. 이 가운데 가장 중요하게 생각되는 것은 직무 만족과 조직몰입이다[15]. 직무만족(job satisfaction)은 자기 자신의 직무에 대해 전반적인 면이나 특별한 측면에 관한 감정적 애정으로 이해할 수 있다[16]. 즉 직무를 경험함으로써 느끼는 다양한 단면에 대한 긍정적인 감정적 상태의 정도를 의미한다. 한 개인의 직무만족은 개별단면의 만족뿐만 아니라 전반적인 직무만족을 포함하는 것으로 보다 많은 개별단면들에 대해 만족할수록 전반적인 직무만족은 높아진다[15].

조직몰입(organizational commitment)은 조직의 목표를 달성하기 위해 개인이 조직을 동일시하는 상대적 정도와 조직 구성원으로서 계속 남으려는 강한 근속적 욕구를 말한다[17]. Meyer과 Allen은[18] 조직몰입은 조직과 조직구성원 간의 심리적 연계이며, 정서적 몰입(affective commitment), 유지적 몰입(continuance commitment), 규범적 몰입(normative commitment)의 세가지 구성요소로 나누었다. 정서적 몰입은 특정조직에 대한 개인의 일체성과 몰입의 강도를 의미한다[19].

유지적 몰입은 조직을 떠남으로 인해 잃어버리게 될 사이드 벳(side bets) 가치에 대한 인식이다. 따라서 조직에 계속해서 남고자 하는 상태를 말한다[20]. 규범적 몰입은 도덕적 의무감으로 조직에 기꺼이 남아 있으려는 내재적 규범을 의미한다[21].

3. 이직의도

이직은 조직의 경계를 뛰어넘는 영구적인 이동으로 협의의 이직만을 의미하며, 기업 간의 이동에 관심을 두고 있고, 일반적으로 이직(turnover)이라고 표현하고 있다[22]. 이직의도(turnover intention)란 구성원이 조

직을 떠날 성향으로 정의된다[23]. 즉 조직을 떠나려는 심사숙고한 의도로 대안적 고용을 찾으려는 의도나 직장을 그만두려는 생각을 말한다. 따라서 이직의도는 이직을 예측할 수 있는 중요변수이다[24].

III. 연구의 설계

1. 연구모형 및 가설의 설정

1.1 연구모형

본 연구는 금융업에 종사하는 종업원을 대상으로, 금융업의 일-가족문화와 직무만족, 조직몰입 및 이직의도의 관계를 통합적으로 검증하여 조직성과의 증대를 위한 인적관리측면에서의 효율적인 방안을 제시하고자 다음의 [그림 1]과 같은 연구모형을 설정하였다.

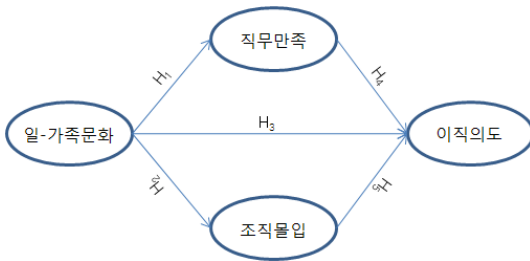


그림 1. 연구모형

1.2 연구가설의 설정

1.2.1 일-가족문화와 조직구성원의 태도 및 이직의도의 관계

일-가족문화는 종업원의 일과 가족생활의 통합에 대한 조직적 후원과 가치의 정도에 관한 공유된 가정, 신념과 가치를 의미한다[9]. 가족친화적 제도와 프로그램들은 직무만족과 조직몰입에 긍정적 유의미성을, 이직의도에 부정적 유의미한 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다[25]. 뿐만 아니라 여러 연구에서[26-28] 일-가족 갈등은 직무만족의 수준을 감소시키며, 조직몰입과도 부적인 관계가 전형적으로 나타난다[27]. 즉 일-가족문화가 일-가족 갈등을 감소시킴으로써 결과적으로 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에도 영향을 미칠

수 있을 것으로 가정해 볼 수 있다. 국내의 연구에서도 가족친화적 정책이 조직구성원의 조직몰입에 긍정적 영향이 있음을, 조직몰입과, 이직의도 그리고 가족생활 만족도와 관계가 있음을 규명하였다[29][30].

따라서 선행연구들의 이론적 근거와 연구결과에 따라 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- H₁: 일-가족문화를 추구하는 조직일수록 종업원이 지각하는 직무만족은 높아질 것이다.
- H₂: 일-가족문화를 추구하는 조직일수록 종업원이 지각하는 조직몰입은 높아질 것이다.
- H₃: 일-가족문화를 추구하는 조직일수록 종업원의 이직의도는 낮아질 것이다.

1.2.2 조직구성원의 태도와 이직의도의 관계

거의 대부분의 산업에서 일-가족 갈등과 직무만족 사이에는 부적인 관계가 형성이 되며, 직무만족은 또한 이직의도와 관계가 있다[27]. 또한 일-가족문화는 조직구성원으로 하여금 일-가족 역할 균형을 유지할 수 있도록 지원함으로써 일-가족 갈등을 감소시키며, 일-가족 문화로 인해 조직몰입은 증가되고 이직의도는 낮게 되는 것이다[29]. 즉 직무만족과 조직몰입의 수준은 이직의도의 중요한 선행변수이다[16].

이와 같이 기존 연구들의 이론적 근거와 연구결과에 따라 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- H₄: 종업원의 직무만족이 높을수록 이직의도는 낮을 것이다.
- H₅: 종업원의 조직몰입이 높을수록 이직의도는 낮을 것이다.

2. 조사 설계

본 연구의 모형을 분석하기 위해 이용된 조사 대상의 표본은 서울 시내의 주요 금융기관들을 대상으로 설문을 실시하였다. 일반은행 30개 지점을 대상으로 10부씩 배포하여 총 300부가 회수되었으며, 이중 불완전하거나 불성실한 설문 46부를 폐기하여 유효 표본은 254부의 설문지를 분석 자료로 이용하였다. 설문조사는 2010

년 7월 10일부터 8월 10일에 걸쳐 실행하였다.

3. 변수의 조작적 정의 및 측정

3.1 일-가족문화

일-가족문화는 조직구성원의 일과 가족생활을 조화시킬 수 있는 후원과 이에 대한 공유된 가정, 신념과 가치를 말한다[9]. 일-가족문화는 근무시간에 대한 요구사항, 가족친화적 제도나 프로그램 사용으로 인한 승진이나 경력관리상의 불이익에 대한 우려, 관리적 후원과 민감성의 세가지 개념으로 구성된다[9]. 본 연구에서는 Thompson[9] 등이 개발한 문항을 사용하여 하위개념인 근무시간에 대한 요구 정도(1문항), 불이익에 대한 우려정도(2문항), 조직의 관리적 후원의 정도(2문항)을 1점은 '전혀 그렇지 않다', 5점은 '매우 그렇다'로 측정하였다.

3.2 직무만족

직무만족은 자기 자신의 직무에 대해 전반적인 면이나 특별한 측면에 관한 호의적인 태도이다[16]. 본 연구는 직무만족을 Steers[31]가 개발한 설문지를 활용하여 측정하였다. 3개 문항에 관하여 1점은 '전혀 그렇지 않다', 5점은 '매우 그렇다'로 측정하였다.

3.3 조직몰입

조직몰입은 자신이 소속된 조직에 대한 일체감과 조직을 위해 몰입하려는 정도를 말한다. 특히 정서적 조직몰입은 이직의도에 의미가 있는 예측변수이다[16]. 따라서 Meyer와 Allen의 연구[32]에서 사용한 태도적 측면인 정서적 몰입의 5개 문항을 추출하여 정제한 후 1점은 '전혀 그렇지 않다', 5점은 '매우 그렇다'로 측정하였다.

3.4 이직의도

이직의도는 종업원이 조직 구성원이기를 포기하고 스스로 조직을 떠나려고 하는 의도의 정도이다[33]. Richard 등[34]의 연구에서 활용되었던 4문항을 1점은 '전혀 그렇지 않다', 5점은 '매우 그렇다'로 측정하였다.

IV. 연구결과

1. 표본의 특성

응답자의 특성을 살펴보면 성별분포는 남성이 131명(51.6%), 여성이 123명(48.4.0%)으로 남성과 여성이 비슷한 비율을 보이고 있다. 연령대별로는 20대가 43명(16.9%), 30대가 87명(34.3%), 40대가 121명(47.6%), 50대 이상이 3명(1.2%)으로 나타나 30대와 40대가 가장 많이 분포하는 것으로 나타났다. 30-40대가 많은 이유는 이들을 주 연구대상으로 하였기 때문이다. 교육수준에서는 고졸이 22(8.7%), 전문대졸이 10명(3.9%), 대졸이 199명(78.3%), 대학원졸 이상이 23명(9.1%)로 나타나, 대졸이 구성 비율에서 가장 높게 나타났다. 근무경력 5년 미만의 재직기간이 73명(28.7%), 5-10년 미만 44명(17.3%), 10-15년이 49명(19.3%), 15년 이상이 88(34.7%)명으로 15년 이상의 근무경력이 가장 많이 나타났다. 결혼여부는 기혼이 177명(69.7%), 미혼이 77명(30.3%)으로 나타났다.

2. 연구변수들의 신뢰성과 타당성

2.1 신뢰성검증

신뢰성 검증은 측정 항목에 대한 일관성과 안정성에 대한 개념이다. 본 연구에서는 내적 일관성을 측정하는 Chronbach's α 계수를 측정하였다. 일반적으로 .6이상이 되면 비교적 신뢰도가 높다고 한다. 본 연구에서 사용되는 변수에 대한 신뢰도는 모두 이 기준을 충족시켜 표에서 보는 바와 같이, 일-가족문화 .757, 직무만족 .915, 조직몰입 .931, 이직의도 .918로 나타났다. 따라서 신뢰도는 모든 요인이 .7이상의 α 값을 보여주어 신뢰할 만 하다고 할 수 있다.

각 변수들의 신뢰도를 검증한 결과는 [표 1]과 같다.

표 1. 변수들의 신뢰도

변수명	문항수	Chronbach's α
일-가족문화	5	.757
직무만족	3	.915
조직몰입	5	.931
이직의도	4	.918

2.2 타당성 검증

타당성 검증을 위해 요인분석을 실시하였다. 요인분석은 주성분분석을 사용하였고 직교회전 방식에 의해 고유치가 1이상인 요인만을 선택하였으며 요인적재량이 .5이상이면 유의한 것으로 보았다. 요인분석 결과는 [표 2]와 같다. 4개의 요인이 도출되었고 누적분산설명력은 73.9%로 나타났다.

표 2. 변수에 대한 타당성분석

측정항목	조직몰입	이직의도	일-가족문화	직무만족
회사에 대해 애착심을 느낌	.752	-	-	-
이 회사 선택한 것은 잘한 일	.845	-	-	-
우리 회사에 소속감 느낌	.826	-	-	-
우리 회사는 나에게 큰 의미	.845	-	-	-
조직에 소속이 자랑스럽다	.832	-	-	-
현재의 직장을 그만둘 생각	-	.840	-	-
현재의 직업바꾸기 위해 준비	-	.842	-	-
다른 직업에 종사를 희망	-	.826	-	-
취업기회에 대한 정보 노력	-	.828	-	-
상사는 나의 가정일에 관심	-	-	.644	-
주당40시간 이상 요구않음	-	-	.719	-
휴가사용시 눈치 보지 않음	-	-	.652	-
복지 사용시에 승진 이상없음	-	-	.681	-
가정생활의 조화위해 배려	-	-	.749	-
나의 일에 자부심을 느낌	-	-	-	.842
동료와의 관계에 만족	-	-	-	.731
현재의 직무에 오래종사 희망	-	-	-	.836
아이겐 값	7.530	2.230	1.719	1.089
분산설명	44.3	13.1	10.1	6.4

2.3 확인적 요인분석

측정항목에 대하여 확인적 요인분석을 실시한 결과, $\chi^2 = 153.683(p=0.013)$, $df = 113$, $GFI = .955$, $AGFI = .905$, $NFI = .969$, $RMR = .043$ 으로 나타났다. 확인적 요인분석결과 적합모형의 조건을 충족하고 있다고 판단하여 경로분석을 실시하게 되었다.

2.4 상관관계분석

요인분석 후 변수의 표면적 타당성을 이해하고 변수들 간의 기본 관계를 살펴보기 위하여 상관관계분석을 실시하였다. 상관관계분석 결과는 [표 3]과 같다.

표 3. 상관관계 분석

	1	2	3	4
1. 일-가족문화	-			
2. 직무만족	.326**	-		
3. 조직몰입	.287**	.657.**	-	
4. 이직의도	-.361.**	-.515.**	-.517**	-

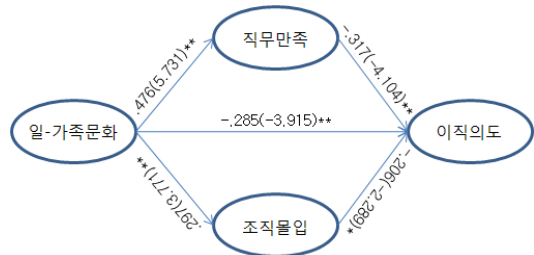
**p< .01

3. 가설검증

가설에 의한 전체구조모형에 대한 검증을 실시한 결과에 따르면, 적합도 지수 중 $\chi^2 = 170.872(p=0.007)$, $df = 114$, $GFI = .950$, $AGFI = .905$, $NFI = .966$, $RMR = .037$ 로 나타나 일반적인 평가 기준으로 보는 지표들과 비교해 볼 때 기본적인 적합도 지수를 대부분 만족시키는 것으로 나타났다. 결과는 [표 4]와 같으며, [그림 2]와 같은 모형이 도출되었다.

표 4. 연구모형의 적합도

항목	χ^2	df	p-value	GFI	AGFI	NFI	RMR
모형	170.872	114	.007	.950	.905	.966	.037



*표준화된 경로계수(t값), *p< .05, **p< .01

그림 2. 연구모형의 검증결과

첫째, 가설 1의 경우, 일-가족문화와 직무만족간의 경로계수가 .476(t=5.731)로 나타나 유의적인 것으로 나타났다. 따라서 가설1은 채택되었다.

둘째, 일-가족문화가 조직몰입에 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설2의 검증 결과 경로계수가 .297(t=3.771)로 유의성이 나타났다. 따라서 가설 2는 채택되었다.

셋째, 일-가족문화가 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설3의 검증결과 경로계수가 -.285(t=-3.915)

로 나타나 유의성이 검증되어 가설 3은 채택되었다.

넷째, 직무만족이 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설 4를 검증한 결과 경로계수가 $-0.317(t=-4.104)$ 로 유의한 것으로 나타났다. 따라서 가설 4는 채택되었다. 다섯째, 조직몰입이 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설 5의 검증결과 경로계수가 $-0.206(t=-2.829)$ 로 유의한 것으로 나타났다. 따라서 가설 5는 채택되었다.

이상과 같은 추정결과를 요약하면 [표 5]과 같이 정리할 수 있겠다.

표 5. 제안모형의 추정결과

가설	경로	검증결과
H1	일-가족문화 → 직무만족	채택
H2	일-가족문화 → 조직몰입	채택
H3	일-가족문화 → 이직의도	채택
H4	직무만족 → 이직의도	채택
H5	조직몰입 → 이직의도	채택

V. 결론 및 논의

오랜 기간 ‘회사와 일’을 우선시 하던 한국 근로자들의 가치관이 삶의 질을 회구하는 성향이 강화되면서 개인의 생활을 중시하는 방향으로 변화하고 있다[35]. 이에 기업들도 일과 가족 간의 상호작용의 중요성을 인식하게 되었고 일-가족문화의 중요성을 깨닫게 되었다. 따라서 본 연구는 일-가족문화가 종업원의 태도와 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴봄으로써 기업의 경쟁우위 확보에 기여하고자 한다.

이러한 연구목적 달성을 위하여 실증분석을 통해 얻어진 결과는 다음과 같다.

첫째, 조직구성원이 자신의 기업을 일-가족문화로 인식할수록 종업원의 직무만족과 조직몰입은 높아지며, 이직의도는 낮아진다는 긍정적인 효과를 알게되었다. 이는 가족친화적 제도과 프로그램, 그리고 정책들이 직무만족과 조직몰입에 긍정적 영향을 미치며, 이직의도에도 관계가 있다는 여러 선행연구들의 결과와 일치한다[25][27][29][30]. 둘째, 직무만족과 조직몰입은 이직

의도를 낮추는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 직무만족과 조직몰입이 이직의도의 선행변수라는 많은 연구들의 결과와 일치하고 있다[27][29].

이상과 같은 본 연구에서의 분석결과를 바탕으로 다음과 같은 시사점을 제시하고자 한다.

첫째, 일-가족문화에 대한 인식이 직무만족과 정서적 몰입에 유의한 것으로 나타났다. 이는 조직구성원들이 자신의 소속을 자랑스러워 하며, 스스로 참여하고 스스로 헌신하겠다는 의미로 볼 수 있다. 즉 기업이 일-가족문화를 지니고 있다고 인식하면 배려로 생각하게 되고, 이에 보답하기 위해 조직에 보다 감정적으로 몰입하게 된다는 것이다. 이직의도의 감소는 다양한 근무형태와 유연한 조직분위기 때문인 것으로 보인다. 따라서 가족친화적 제도나 프로그램을 단순히 다양화시키기 보다는 이들을 사용함으로써 불이익을 받는다는 우려를 불식시키는 것이 중요하다. 즉 다양한 프로그램이 존재하더라도 조직문화가 이를 지지하지 않는다면 전혀 효과를 기대할 수 없으므로, 일-가족문화를 적극적으로 형성해야 한다. 즉 다양한 직무제와 직무공유를 통하여 주인의식을 고취해야 하고, 가족대상 사보를 발행하고 정기적인 가족이벤트와 온라인 커뮤니티를 운영하여 가족 친화적인 일-가족 문화를 인식하도록 노력해야 한다. 또한 금융업에서 도입이 필요한 프로그램으로는 아버지의 출산휴가, 유연근무제, 열린상담센터, 보육서비스지원, 가족건강·교육·법률상담 등을 고려해 볼 수 있겠다.

둘째, 이직의도는 이직의 결정적인 선행변수이며, 본 연구에서 직무만족과 조직몰입은 이직의도의 중요한 결정요인으로 나타났다. 즉 직무만족과 정서적 조직몰입이 이직의도에 부의 영향 미치는 것으로 재확인 되었다. 따라서 조직은 조직구성원의 직무만족에 대한 관심과 관리가 절실하며, 또한 정서적 반응에 주의하여 정서적 유대감을 제고할 정책적 고려가 필요하다.

본 연구는 이러한 실무적, 이론적 시사점을 가지고 있지만, 다음과 같은 한계점을 지닌다. 본 연구는 국내 금융회사 종업원들을 대상으로 한 한정된 조직을 중심으로 하여 이루어진 결과라는 점에서 일반화하는데 주의하여야 할 것이다. 왜냐하면 여타의 다양한 산업분야

를 고려해야 일반화가 가능할 것으로 보이기 때문이다. 또한 연구모형과 관련하여 일-가족문화와 조직구성원의 태도에 있어서 다중차원의 개념을 적용해 볼 필요가 있을 것으로 사료된다.

참 고 문 헌

- [1] L. Bailyn, *Breaking the Mold: Women, Men and Time in the New Corporate World*, NY: Free Press, 1993.
- [2] 광금주, "가정경영 잘해야 기업도 잘 풀린다", 매경, p.55, 2010.
- [3] 이선희, 김문식, 박수경, "가족친화적 경영이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 대한 직장-가정 갈등의 매개효과 가설검증", 한국심리학회지, 제21권, 제3호, pp.383-410, 2008.
- [4] D. F. Halpern, "Psychology at the Intersection of Work and Family-Recommendations for Employers, Working Families and Policymakers." *American Psychologist*, Vol.60, No.5, pp.397-409, 2005.
- [5] L. Bailyn, *Breaking the mold: Redesigning Work for Productive and Satisfying Lives*, ILR Press, 2006.
- [6] E. H. Schein, "Organization Culture," *American Psychologist*, Vol.45, pp.109-119, 1990.
- [7] S. P. Robbins, *Essentials of Organizational Behavior*, Prentice-Hall, Inc., 1985.
- [8] H. M. Trice and J. M. Beyer, *The Cultures of Work Organizations*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1993.
- [9] 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.329-415, 1999.
- [10] S. K. Finkel, S. Olswang & N. She, "Childbirth, Tenure, and Promotion for Women Faculty," *Review of Higher Education*, Vol.17, pp.259-270, 1994.
- [11] S. Lewis and K. Taylor, *Evaluating the Impact of Family-Friendly Employer Policies: A Case Study*, London: Sage, 1996.
- [12] 유계숙, "일-가족문화가 근로자의 일-가족 조화와 삶의 질에 미치는 영향", 한국가정관리학회지, 제26권, 제5호, pp.27-37, 2008.
- [13] 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.
- [14] M. E. Starrels, "The Evolution of Workplace Family Policy Research," *Journal of Family Issues*, Vol.13, pp.259-278, 1992.
- [15] 황규대, 김형식, 박상진, 송교석, 양진환, 양훈모, 이광희, 이철기, *조직행위론*, 박영사, 1999.
- [16] R. P. Tett and J. P. Meyer, "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings," *Personal Psychology*, Vol.46, pp.259-293, 1993.
- [17] R. T. Mowday, L. W. Porter, and R. M. Steers, *Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, Academic Press, N. Y, 1982.
- [18] J. P. Meyer and N. J. Allen, "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment," *Human Resource Management Review*, Vol.1, pp.61-89, 1991.
- [19] L. W. Porter, R. M. Steers, R. T. Mowday, and P. V. Boulian, "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians," *Journal of Applied Psychology*, Vol.59, pp.603-6019, 1974.

- [20] H. S. Becker, "Notes on the Concept of Commitment," *American Journal of Sociology*, Vol.97, pp.15-22, 1960.
- [21] Y. Wiener, "Commitment in Organizations: A Normative View," *Academy of Management Review*, Vol.7, pp.418-428, 1982.
- [22] 진찬열, "기계산업의 직종별 이직성향에 관한 연구", *인사관리연구*, 제18권, pp.439-467, 1994.
- [23] 배성현, 김미선, "조직정치와 조직시민행동, 직무 긴장, 이직의도와 관계 및 조직지원 인식의 매개 효과", *조직과 인사관리연구*, 제34권, 제2호, pp.1-30, 2010.
- [24] R. P. Steel and N. K. Ovalle, "A Review and Meta Analysis of Research on the Relationship Between Behavior Intentions and Employee Turnover," *Journal of Applied Psychology*, Vol.69, No.4, pp.673-686, 1984.
- [25] T. D. Allen, "Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.58, pp.414-435, 2001.
- [26] G. A. Adams, L. A. King, and D. W. King, "Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction," *Journal of Applied Psychology*, Vol.81, pp.411-420, 1996.
- [27] E. Kossek and C. Ozeki, "Work-Family Conflict, Polices, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior Human Resources Research," *Journal of Applied Psychology*, Vol.82, No.2, pp.139-149, 1998.
- [28] S. Yogve and J. Brett, "Patterns of Work and Family Involvement Among Single and Dual-Earner Couples," *Journal of Applied Psychology*, Vol.70, pp.754-768, 1985.
- [29] 이요행, 방묘진, 오세진, "가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도, 그리고 가족만족에 미치는 영향: 직장-가정 갈등의 매개효과를 중심으로", *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 제18권, 제3호, pp.639-657, 2005.
- [30] 정기선, 장은미, "가족친화적 정책이 종업원들의 조직몰입에 미치는 효과," *가족과 문화*, 제17권, pp.59-84, 2005.
- [31] R. M. Steers, *Introduction to Organization Behavior*, 2nd ed. Illinois: Scott, Foreman and Company, 1984.
- [32] N. J. Allen and J. P. Meyer, "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment," *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, pp.1-18, 1990.
- [33] J. P. Meyer and N. J. Allen, "Testing the Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations," *Journal of Applied Psychology*, Vol.69, pp.372-378, 1984.
- [34] F. Richard, J. E. Ghiselli, and B. Bai, "Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Turnover Intent: Among Food-service Managers," *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, Vol.42, No.2, pp.28-37, 2001.
- [35] 강우란, 배노조, 정지영, "경영의 새 화두: 일과 생활의 균형", *삼성경영연구소 CEO Information*, 제558권 pp.1-21, 2006.

저 자 소 개

송 종 한(Jong-Han Song)

정희원



- 1980년 8월 : 영남대학교 경제학과(경제학사)
- 1984년 2월 : 고려대학교 경영대학원(경영학석사)
- 2005년 8월 : 건국대학교 국제무역학과(경제학박사)
- 2007년 3월 ~ 현재 : 동양미래대학 경영학부 교수 <관심분야> : 국제경영, 재무관리

김 용 순(Yong-Soon Kim)

정회원



- 1988년 2월 : 경북대학교 경영학과(경영학사)
- 1990년 2월 : 경기대학교 관광경영학과(경영학석사)
- 2001년 8월 : 충북대학교 경영학과(경영학박사)
- 2003년 3월 ~ 현재 : 동양미래대학 경영학부 교수
<관심분야> : 인사·조직, 관광서비스