

일-가정 촉진과 지각된 팀성과 간의 관계: 웰니스 분위기의 조절효과

최서현, 차윤석*
동아대학교 경영학과

The Relationship between Work-Family Facilitation and Perceived Team Performance: Moderating Effect of Wellness Climate

Seo-Hyun Choi, Yunsuk Cha*

Dept. of Business Administration, Dong-A University*

요약 본 연구에서는 조직 내 신세대의 가치관 등장 및 일-가정에 대한 인식의 변화로 인해 일과 가정은 분리된 것이 아닌 긍정적 상호작용 한다는 일-가정 촉진(work-family facilitation)(Grzywacz & Marks, 2000)과 팀성과 간의 관계를 실증분석 하였다. 또한 일-가정 촉진을 지원하는 조직분위기라 할 수 있는 웰니스 분위기의 일-가정 촉진과 지각된 팀성과 간의 조절효과도 실증분석 하였다. 분석은 위계적회귀분석(Hierarchical Linear Regression)을 실시하였다. 분석 결과 일-가정 촉진은 팀성과와 정(+)의 관계를 가질 가지는 것으로 나타났으며, 웰니스 리더십은 일-가정 촉진과 팀성과 간의 관계를 정(+)의 방향으로 조절 하는 것으로 나타났다. 이는 일-가정 촉진이 팀성과에 긍정적 영향을 줌으로써 향후 조직 내 직무설계시 직무 그 자체뿐만 아니라 개인의 가정에도 직간접적 긍정적 영향을 줄 수 있도록 설계를 해야 됨을 시사 한다고 할 수 있다. 또한 웰니스 분위기의 조절효과를 입증함으로써 일-가정 촉진을 지원하는 분위기를 조성하고 유지 발전시키는 활동도 수반 되어야 함을 시사 한다고 할 수 있다.

주제어 : 일-가정 촉진, 팀성과, 웰니스 분위기

Abstract I have empirically investigated the relationship between work-family facilitation and perceived team performance and the moderating effect of wellness climate between work-family facilitation and perceived team performance. For testing hypothesis, hierarchical linear regression was conducted. The results of analysis are followings; hypothesis 1, work-family facilitation is positively related to perceived team performance, was significantly supported. Hypothesis 2, wellness climate moderates the association between work-family facilitation and perceived team performance. The results imply that when the HR practitioners design job and welfare program of employees should consider work-family facilitation. Additionally, to improve the performance of organization should consider not only work-family facilitation but also climate of organization supporting work-family facilitation, wellness climate.

Key Words : work-family facilitation, team performance, wellness climate

* 본 논문은 동아대학교 교내연구비 지원에 의하여 연구 되었음.

Received 5 July 2013, Revised 26 July 2013

Accepted 20 September 2013

Corresponding Author: Yunsuk Cha(Dong-A University)

Email: yschaa@dau.ac.kr

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

Fortune지는 해마다 ‘일하고 싶은 회사(100 best companies to work for)’를 발표해 오고 있다. 여기서 선정된 회사들은 뛰어난 기업 및 개인성과 뿐만 아니라 다양한 형태의 최상의 복지프로그램 제공(Fulmer Gerhart, & Scott, 2003)과 구성원들의 높은 직무만족, 조직몰입, 일-가정 에 대만 만족, 및 체계적인 가족친화적 프로그램을 제공하는 특징을 갖고 있다(Kaplan, 2010). 조직구성원들은 가족친화적 프로그램을 통해 직무만족, 조직몰입, 일-가정 균형에서 오는 안정감과 만족감을 느끼며, 이는 개인 삶 및 직장에서의 생활에 대한 전반적 만족 및 긍정적인 정서로 나타난다(Parks & Steelman, 2008). 최근 기업들은 조직 구성원들의 일-가정 균형에서 오는 심리적 안정과 긍정적 인식이 개인 및 조직의 성과에 긍정적 영향을 미친다는 믿음(Arnold & Spell, 2006; Patterson, Warr, & West, 2004)으로 일-가정의 균형을 제공할 수 있는 각종 프로그램의 도입 및 운영을 통해 ‘즐겁고 신나게 일하고 싶은 회사’를 만드는 노력을 해 오고 있다(Kaplan, 2010). 특히 Fulmer et al.(2003)은 제한적이기는 하지만 일하고 싶은 직장(GWP: great workplace to work)지수와 회사의 재무성과 간 긍정적 상관관계가 있음을 실증연구를 통해 주장하면서 조직 내 가족친화적 제도 도입 및 운영의 필요성을 제기하였다.

경영학내 인사조직 분야에서 가족친화적 제도 도입 및 운영과 일-가정 균형 간의 연구는 새로운 시도는 아니다. 그러나 최근 사회 및 시대적 흐름의 영향으로 조직 내 구성원들의 삶의 가치를 다루는 연구(Adams, Bezner, Drabbs, Zambarano, & Steinhardt, 2000), 영성(spirituality)(유규창·서재현·김종인, 2010), 또는 영성경영(soul management)(하인호, 2008, 2009) 등에 대한 연구의 필요성이 제기되고 있다. 이러한 연구 흐름의 사회적 필요성을 구체적으로 정리하면 다음과 같다.

첫째, 조직 내 신세대의 가치관의 등장이다. Hira(2007)는 신세대의 특징을 ‘정당한 이유 없는 야근을 싫어하며, 모든 것의 1순위는 항상 자기 자신’이라 정의하였고, Deloitte는 ‘인터넷 등 IT 기술사용에 능하고, 낙관적이며 자신감이 강하다’고 정의 하였다. 삼성경제연구소(2010)는 신세대의 특징을 넓은 인간관계, 평가와 보상

에 높은 민감성, 새로운 것에 대한 강한 적응력, 솔직한 감정과 생각의 표현, 그리고 회사보다 개인생활의 중시를 그 특징으로 제시하였다. 특히 신세대는 조직 구성원으로서의 가치관은 회사는 인생의 전부가 아닌 자기 생활의 일부분이며, 열심히 일하다 보면 보상을 받는다는 평생직장 개념보다는 받은 만큼 일을 하고 회사를 위해 자신을 희생하던 기성세대와는 달리 ‘나 자신’이 가장 소중한 존재이며, 그 결과 회사보다 개인생활을 더 중시하는 행동특성을 보이고 있다. 이러한 신세대들의 자아(self)에 대한 긍정적 인식과 개인생활에 대한 높은 가치 인식은 조직의 새로운 패러다임을 필요로 하고 있다.

둘째, 일-가정에 대한 인식의 변화이다. 핵가족화로 인해 이웃과의 소통과 관계유지가 점점 제한되는 가운데 사람들의 기본적인 욕구 중의 하나인 사회적 욕구의 실현이 직장으로 옮겨있다(유규창·서재현·김종인, 2010). 그 결과 일과 가정은 이분화된 삶의 영역이 아닌 긍정적 상호작용을 하는 단일화된 개념(Grzywacz & Marks, 2000)으로 인식되기 시작하였다. 이러한 개념은 최근 국내 몇몇 대기업들의 일-가정 균형(work-family balance)을 통한 구성원 삶의 질 향상 및 조직성과 제고를 위한 여러 활동들(예: KT의 스마트 워킹 제도, LG전자 Fun 경영 등)로 이어지고 있다. 이러한 행동들은 일-가정 관계가 서로 독립적이고 제로섬 게임으로 생각되던 과거(Guetk, Searles, & Klepa, 1991)와는 달리 상호작용 및 시너지를 통한 구성원들의 삶의 질 향상(Greenhaus & Powell, 2006)을 위한 관계로 인식되고 있음을 의미한다. 이러한 현실을 고려해 볼 때, 일-가정이 분리가 아닌 통합 및 상호작용 관점에서 연구(Caudron, 1997)되고 있는 점은 매우 자연스러운 현상이라 할 수 있다. 따라서 조직 관리는 조직 내 일과 사람뿐만 아니라 개인적 삶 및 구성원들의 가족까지도 포함 할 수 있는 새로운 조직지원 패러다임이 필요하다. 따라서 본 연구에서는 기존의 일-가정의 균형 혹은 갈등과는 달리 가정과 직장에서의 일의 긍정적 상호작용을 의미하는 일-가정 촉진(work-family facilitation)이 팀성과에 미치는 관계를 조직 내 웰니스 지원 분위기의 조절효과를 중심으로 실증연구 하였다. 이러한 실증 결과를 통해 실무적으로는 가족친화적 제도 도입의 전략과 방향을 확립할 수 있을 것으로 기대 된다.

2. 이론적 배경

2.1 일-가정 축진

일-가정 간 관계연구에서 과거에는 일-가정 균형의 부정적 측면 연구(Greenhaus & Beutell, 1985; Frone, Yardley, & Markel, 1997)가 주류(예: 일-가정 갈등)를 이루었다. 그러나 최근에는 일-가정 균형을 넘어 일-가정의 상호작용 시너지를 통한 개인 및 조직 내 긍정적 효과에 대한 연구(Kirchmeyer, 1992)가 진행되고 있다. 일과 그 이외의 삶을 서로 독립적인 현상으로 접근했던 전통적인 접근방식과는 달리 일-가정은 상호작용을 하는 하나의 개념이며, 일-가정의 긍정적 상호작용 및 시너지는 개인 삶의 질과 건강뿐만 아니라, 가족, 직장 동료와 긍정적 관계와 조직성과까지 영향을 미친다(Allen, 2001; Quick, Henry, & Quick, 2004)는 관점이다. 이는 어떤 한 역할에서의 개인적 경험이 다른 역할에서의 경험에 영향을 미치며, 결국 직장에서의 일 관련 경험이 가정에서의 주어진 역할에 긍정적 또는 부정적 영향을 미친다는 것을 의미한다(Frone, 2002).

Grzywacz & Marks(2000)와 Kirchmeyer(1992)는 일과 가정의 역할을 동시에 존재하며 상호작용을 통해 조직에 긍정적인 영향을 미친다는 일-가정 축진 개념을 제시하였다. 이 개념은 직장에서의 직무경험이 가정생활에 긍정적 도움이 된다는 일-가정 축진과 가정생활이 직장의 업무에 도움이 된다는 가정-일 축진으로 구성된다.

일과 개인의 삶에 대한 안정감은 가정 및 직장에서의 행복감 지각으로 나타나며, 일-가정 축진을 통한 긍정적 성과로 나타난다(차윤석, 2012). 이러한 관계는 긍정적 정서 및 행복감 지각이 어떻게 바람직한 결과(혹은 성과)를 유발하는가를 보다 정교하게 설명하는 Fredrickson(1998, 2001)의 확장-구축이론(broaden-and-build of positive emotions)에 의해 설명될 수 있다. 이 이론은 즐거움, 만족, 흥미 등과 같은 긍정적 정서들은 비록 현상적으로는 다르게 경험될지라도 모두 일시적으로 사고와 활동의 레퍼토리(repertory)를 확장(broaden)시키는 기능을 한다고 주장하였다. 특히, 긍정적 정서는 지속가능한 개인의 자산을 형성하기 때문에 이렇게 형성된 자산은 개인 혹은 팀의 성과로 연결될 수 있다. 이러한 이론적 틀을 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

[가설 1] 일-가정 축진은 팀성과와 정(+)의 관계를 가질 것이다.

2.2 웰니스 분위기

일-가정 축진은 일-가정의 긍정적 상호작용을 통해 조직 내 구성원들이 안정감과 행복감을 느끼고 삶에 대한 전반적 만족 및 긍정적 정서를 느끼게 된다. 이러한 긍정적 정서는 구성원들의 심리적 안정과 긍정적 사고를 유발하며 이는 조직 내 개인 및 조직의 성과 향상을 가져다 준다(McGillivray, 2005; Parks & Steelman, 2008). 이러한 일-가정 축진은 Fortune지에서 매년 발표해 오고 있는 '일하고 싶은 회사(100 best companies to work for)'의 핵심 개념이라 할 수 있는 웰니스(wellness)와 같은 의미를 갖고 있다.

일-가정 축진의 의미를 포함하고 있는 웰니스 정책은 조직 내 제도뿐만 아니라 보이지 않는 무형의 문화 혹은 분위기로써 그 표출 될 수 있다. 조직분위기와 행동 간의 관계연구는 작업장 안전관리 분위기(Griffin & Neal, 2000; Zohar & Luria, 2004) 및 서비스 분위기(Liao & Chung, 2004)를 중심으로 이루어졌다. 이 연구들은 집단 수준의 분위기가(예: 작업장 안전관리 분위기, 레스토랑의 서비스 분위기 등) 개인수준의 행동에 직접 영향을 줄 수 있음을 실증연구를 통해 제시하였다. 특히, Zohar & Luria(2004)는 조직문화가 집단수준의 안전관리 분위기 및 개인들의 안전관리 행동에 긍정적 효과를 주고 있음을 입증하면서 상위집단이 분위기가 그 조직의 하위 분위기 및 개인행동에까지 영향을 주는 위계적 과정을 제시하기도 하였다. 따라서 본 연구에서는 일-가정 축진과 팀성과 간 조직수준의 분위기 즉, 웰니스 분위기의 조절 효과를 실증하기 위해 다음과 같은 가설을 설정 하였다.

[가설 2] 웰니스 분위기는 일-가정 축진과 팀성과 간의 관계를 정(+)의 방향으로 조절 할 것이다.

3. 연구설계 및 분석

3.1 표본

가설검증을 위한 자료수집은 설문조사를 통해 이루어졌으며, IT, 제조, 서비스업 기업을 대상으로 실시되었다.

본 연구의 종속변수인 지각된 팀성과는 팀원 및 해당 팀장이 인식하는 자기 팀의 성과 및 역량에 대한 인식을 파악하였다. 이를 위해 설문은 각 회사의 인사팀을 통해 팀 단위로 배포 및 회수 되었다. 원활한 설문 배포 및 회수를 위해 각 회사의 인사팀장과 사전미팅을 통해 설문의 취지를 충분히 설명한 후 설문을 실시하였다.

표본의 샘플링 방법은 확률적 샘플링(probability sampling)과 비확률적 샘플링(nonprobability sampling)으로 구분할 수 있다. 연구결과의 외적타당도를 확보하기 위해서는 샘플링 과정에서 연구자의 의도가 개입되지 않은 확률에 의한 무작위화 표본의 확보가 필요하다. 그러나 본 연구의 핵심변수인 지각된 팀성과를 확보하기 위해서는 팀장에게 연구배경 및 목적의 사전 설명뿐만 아니라 팀 단위로 설문 배포 및 회수 되어야 하기 때문에 현실적으로 확률적 샘플링은 한계가 있다. 따라서 본 연구에서는 연구자의 주관적인 판단에 의해 설문의뢰가 가능한 조직을 대상으로 연구대상을 설정하였고, 각 회사의 팀장들을 통해 팀 단위로 설문을 배포하고 회수하는 임의샘플링 방법을 사용하였다. 설문조사는 11개 회사, 90개 팀, 팀장 90명, 팀원 590명을 대상으로 이루어졌으며, 회수된 설문 중 불성실한 응답자료와 무응답 자료를 제거 한 후 최종적으로 11개 회사, 81개 팀, 팀장을 포함한 495명의 설문응답자료가 분석에 사용되었다.

(Table 1) Demographic data

| | | Frequency | Ratio(%) |
|----------|--------------|-----------|----------|
| Gender | Male | 74 | 93.7 |
| | Female | 5 | 6.3 |
| Marriage | Marriage | 74 | 91.4 |
| | Non-Marriage | 5 | 6.3 |
| Age | 20-25 yrs | - | - |
| | 26-30 yrs | - | - |
| | 31-40 yrs | 26 | 32.1 |
| | 41-50 yrs | 52 | 64.2 |
| | 51 yrs - | 1 | 1.2 |
| Edu | High | - | - |
| | College | 2 | 2.5 |
| | Univ. | 58 | 71.6 |
| | Grad. | 19 | 23.5 |

3.2 변수의 조작적 정의 및 측정도구

일-가정 촉진은 직장가정과 가정의 역할이 서로 긍정적인 영향을 주며, 이를 통해 각각의 영역에서 풍요로운 생활

이 가능하도록 하는 것으로 정의하고 Grzywacz & Marks(2000)가 개발한 6문항을 사용하였으며 응답에 대한 측정은 Likert 7점 척도를 활용 하였다. 팀성과는 조직 내 다른 팀과 비교한 자기 팀에 대한 지각된 팀성과(효율성, 생산성, 혁신의 질, 그리고 전반적 성취)로 측정하였으며, Kearney & Gebert(2009)의 4문항을 사용하였다. 웰니스 분위기는 Zohar(2000)의 작업장 안전관리 분위기를 측정하기 위해 개발된 집단안전분위기 진단도구(group safety climate scale)를 토대로 Rutgers 대학원 Stanely M. Gully 교수가 개발한 측정항 11문항을 사용하였다. 이 설문도구를 사용한 연구는 아직 학계에 많이 보고되지는 않았으나, 차은석(2012)의 연구에서는 .95의 Cronbach's alpha값을 제시하였다.

3.3 타당성 및 신뢰성 검증

가설검증에 앞서 연구에서 사용된 변수들의 구성개념 타당성을 확인하기 위하여 탐색적 요인분석(EPA: exploratory factor analysis)을 실시하였다. 요인추출을 위해 주성분분석(PCA: principal component analysis)을 사용하였으며, 회전방법으로는 직교회전(varimax)을 사용하였다. 요인수를 결정하기 위한 방법으로 고유값(eigen value)이 1이상의 요인을 채택하는 방식을 주로 사용하였다. 웰니스 분위기는 총 8문항, 지각된 팀성과는 총 4문항 이었으며, 이 변수들의 요인분석 결과 연구의 도대로 2개의 요인으로 구분되었다. 또한 측정문항의 신뢰도를 파악하기 위하여 본 연구에서는 Cronbach's alpha를 기준으로 판단하였는데 웰니스 분위기는 .920, 지각된 팀성과는 .870으로 사회과학에서 판단하는 .7보다 높은 값으로 신뢰도에 문제가 없다고 판단하였다.

일-가정 촉진은 일-가정 촉진 관련 3문항, 가정-일 촉진 관련 3문항 총 6문항에 대해 요인분석을 실시하였다. 실시 결과 연구의도대로 3문항씩 2개의 요인으로 분류되었다. 일-가정 촉진의 설문 문항 3문항의 신뢰도는 Cronbach's alpha 값이 .860, 가정-일 촉진의 설문 문항 3문항의 신뢰도는 Cronbach's alpha 값이 .806으로 분석에는 무리가 없는 수준의 신뢰도를 보여 주어 그대로 실증분석에 사용하였다.

<Table 2> Factor analysis of wellness climate and perceived team performance

| | Factor | | Cronbach's alpha |
|------------------------------|-------------|-------------|------------------|
| | Factor1 | Factor2 | |
| wellness climate 1 | .728 | .282 | .920 |
| wellness climate 2 | .752 | .243 | |
| wellness climate 3 | .794 | .211 | |
| wellness climate 4 | .787 | .079 | |
| wellness climate 5 | .816 | .081 | |
| wellness climate 6 | .838 | .179 | |
| wellness climate 7 | .750 | .084 | |
| wellness climate 8 | .808 | .158 | |
| Perceived Team Performance 1 | .123 | .853 | .870 |
| Perceived Team Performance 2 | .212 | .765 | |
| Perceived Team Performance 3 | .128 | .846 | |
| Perceived Team Performance 4 | .183 | .857 | |
| Eigen value | 5.885 | 2.176 | - |
| % of variance | 41.983 | 25.184 | |
| Cumulative % of variance | 41.983 | 67.168 | |

<Table 3> Factor analysis of work-family facilitation

| | | Factor | | Cronbach's alpha |
|--------------------------|------|-------------|-------------|------------------|
| | | Factor1 | Factor2 | |
| Work-Family Facilitation | WFF1 | .891 | .107 | .860 |
| | WFF2 | .787 | .147 | |
| | WFF3 | .901 | .322 | |
| Family-Work Facilitation | FWF1 | .216 | .744 | .806 |
| | FWF2 | .031 | .869 | |
| | FWF3 | .372 | .851 | |
| Eigen value | | 3.268 | 1.311 | - |
| % of variance | | 40.158 | 36.150 | |
| Cumulative % of variance | | 40.158 | 76.308 | |

3.4 가설검증

본 연구에서는 가설검증을 위해 위계적회귀분석을 실시하였다. 위계적회귀분석에 앞서 각 변수들 간의 다중공선성을 확인하기 위하여 variance inflation factor(VIF)와 자기상관정도를 파악하기 위하여 Durbin watson값을 사전에 파악하였다. 분석결과 본 실증연구에 사용된 자료는 VIF는 한계값인 10보다 훨씬 적은 1.2에서 2.0 정도의 값을 보임으로써 다중공선성의 문제는 없는 것으로 파악되었다. 또한 Durbin-watson값도 2.0에 근접하는 값을(1.7) 보임으로써 자기상관이 없는 것으로 판단하였다.

위계적회귀분석을 실시하되 본 연구의 핵심 변수인 일-가정 축진에 직간접 영향을 미칠 수 있는 개인변수들을 사전에 측정하여 통제변수로 사용하였다. 따라서 실

증분석에서는 결혼여부(marriage), 성별(gender), 근속년수(tenure), 기혼자의 경우 맞벌이 유무(double), 그리고 직장에서의 직급(grade)을 통제변수로 사용하였다.

위계적회귀분석을 위해 1단계에서는 지각된 팀성과를 종속변수, 결혼여부, 성별, 근속년수, 맞벌이 유무, 그리고 직급변수를 통제변수로 사용하였으며, 2 단계에서는 본 연구의 독립변수인 일-가정 축진변수를 우선적으로 투입하였으며, 조절변수인 웰니스 분위기도 투입하였다. 2 단계에 통제변수의 종속변수에 미치는 영향을 통계적으로 통제 한 후 분석한 결과는 일-가정 축진은 지각된 팀 성과에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다($\beta = .217, p < .01$). 이로서 가설 1: 일-가정 축진은 팀성과와 정(+)의 관계를 가질 것이다 라는 가설은 지지되었다. 웰니스 분위기가 지각된 팀성과에 미치는 영향도 통계적으로 유의미한 값을 제시해 줌으로써($\beta = .325, p < .01$) 정(+)의 관계가 있음을 알 수 있었다.

위계적회귀분석 3단계에서는 통제변수, 독립변수를 투입 후 독립변수인 일-가정 축진 변수와 조절변수인 웰니스 분위기의 상호작용 변수를 투입하여 조절효과를 실증분석 하였다. 분석결과 일-가정 축진과 지각된 팀성과 간의 관계에서 웰니스 분위기는 통계적으로 유의미하게 조절하고 있는 것으로 밝혀졌다($\beta = .426, p < .01$). 이로서 가설 2: 웰니스 분위기는 일-가정 축진과 지각된 팀성과 간의 관계를 조절할 것이다 는 지지되었다.

<Table 4> Hierarchical Linear Regression for Hypothesis 1 and 2

| | Perceived Team Performance | | |
|-------------------------------|----------------------------|---------|---------|
| | Model 1 | Model 2 | Model 3 |
| Step 1 | | | |
| Marriage | .027 | .045 | .044 |
| Gender | -.078 | -.055 | -.041 |
| Tenure | .060 | .054 | .043 |
| Double | .011 | .005 | -.006 |
| Grade | .035 | .020 | .038 |
| Step 2 | | | |
| Work- Family Facilitation (A) | | .217** | .056 |
| Wellness Climate (B) | | .325** | .019 |
| Step 3 | | | |
| Interaction (A) × (B) | | | .426** |
| F | 12.21** | 18.30** | 17.82** |
| R ² | .154 | .241 | .262 |
| ΔF | 12.21** | 46.54** | 11.25** |
| ΔR ² | .154 | .088 | .021 |

주) * p<.05, ** p<.01

4. 결론 및 논의

본 연구에서는 일-가정 촉진이 지각된 팀성과 간의 관계 및 이들 관계에서 웰니스 분위기의 조절효과가 통계적으로 유의미함을 확인 하였다. 이는 기존의 일-가정 갈등, 일-가정 균형이 성과에 긍정적 영향을 주고 있음을 보고한 연구와는 크게 다르지 않다. 다만, 일-가정 간의 관계에서 부정적 요인을 제거하거나(일-가정 갈등) 혹은 적어도 균형(일-가정 균형)을 추구함으로써 성과를 예측할 수 있었다고 보고한 기존 연구들과는 달리 본 연구는 긍정심리학의 확장-구축이론을 토대로 구성원들의 가정과 직장에서의 긍정적 정서가 성과로 이어질 수 있음을 확인함으로써 긍정심리학의 이론이 조직 내 성과를 설명하는데 중요한 이론이 될 수 있음을 입증하였는데 그 의의가 있다고 할 수 있다. 이러한 결과는 특히 인사관리자가 조직 내 구성원 지원 프로그램을 설계 및 도입 시 개인의 직무와 가정에 긍정적 효과를 줄 수 있는 요소들을 사전에 고려해야 됨을 시사 한다고 할 수 있다.

또한 조직 내 분위기가 개인행동에 영향을 줄 수 있다는 Zohar & Luria(2004)를 토대로 웰니스 분위기의 일-가정 촉진과 팀성과 간의 조절효과를 입증하였다. 이는 과거 웰니스 분위기가 개인행동(혹은 팀성과)에 직접적인 정(+)의 효과를 줄 수 있다는 선행연구가 매우 제한적이었던 점을 고려해 볼 때, 일-가정 촉진과 성과 간의 관계에 보다 정교한 메커니즘을 연구할 수 있는 토대를 마련하였다. 이러한 연구의 의미에도 불구하고 보다 정교한 연구를 위한 향후 연구 방향을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 다수준분석에 대한 시도가 필요하다. 본 연구에서 사용된 웰니스 분위기는 집단수준의 변수로서 개인수준 변수인 일-가정 촉진과 수준(level)이 차이가 있다. 이러한 변수 특성을 고려하여 향후 본 연구는 다수준분석이 이루어져야 할 것이다.

둘째, 성과변수의 다양화가 필요하다. 본 연구에서는 성과변수를 팀장과 팀원이 지각하는 본인 팀들의 상대적인 역량으로 측정하였다. 개인이 지각하는 팀성과는 인식정도에 따라 주관적일 수 있기 때문에, 보다 객관적인 팀성과 자료를 확보하기 위해서는 팀성과 그 자체를 확보하여 연구에 활용하여야 할 것이다.

셋째, 일-가정 촉진과 성과 간의 관계에 보다 다양한 조절 혹은 매개변수를 통한 연구가 필요하다. 본 연구에

서는 웰니스 분위기의 조절효과를 분석하였다. 그러나 분위기는 리더십 혹은 개인특성, 제도 등이 반영되어 형성되므로, 향후 리더십 등을 포함한 다양한 매개 혹은 조절변수 연구가 동반되어야 할 것이다.

ACKNOWLEDGMENTS

This work was supported by the Dong-A University research fund.

REFERENCES

- [1] K. C. Rhuy, J. H. Seo, & J. I. Kim, Workplace Spirituality's conceptual definition and model, *Korean Journal of Management*, Vol. 18, No. 4, pp. 153-199, 2010.
- [2] I. H. Ha, *Soul Management*. Seoul: Ilsong Book, 2008,
- [3] I. H. Ha. *Inspiring Soul Management*, Seoul: Ilsong Book, 2009.
- [4] B. Guetk, S. Searle, & L. Klepa, Rational versus gender role-explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, pp. 560-568, 1991.
- [5] B. L. Fredrickson, The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, Vol. 56, No. 3, pp. 218-226, 2001.
- [6] B. L. Fredrickson, What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, Vol. 2, pp. 300-319, 1988.
- [7] C. Kirchmeyer, C. Perceptions of nonwork-to-work spillover: Challenging the common view of conflict-ridden domain relationships. *Basic and Applied Social Psychology*, Vol. 13, pp. 231-249, 1992.
- [8] D. A. Kaplan, The best company to work for. *Fortune*, Vol. 161, No. 2, pp. 56-64, 2010.
- [9] D. McGillivray, Fitter, happier, more productive:

- governing working bodies through wellness. *Culture & Organization*, Vol. 11, pp. 125–138, 2005.
- [10] D. Zohar, & G. Luria, Climate as a social-cognitive construction of supervisory safety practices: Scripts as proxy of behavior patterns. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, pp. 322–333, 2004.
- [11] D. Zohar, A Group-Level Model of Safety Climate: Testing the Effect of Group Climate on Microaccidents in Manufacturing Jobs. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, pp. 587–596, 2000.
- [12] E. Kearney, & D. Gebert, Managing diversity and enhancing team outcomes: The promise of transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94, No. 1, pp. 77–89, 2009.
- [13] H. Liao, & A. Chuang, A multilevel investigation of factors influencing employee service performance and customer outcomes. *Academy of Management Journal*, Vol. 47, pp. 41–58, 2004.
- [14] I. S. Fulmer, B. Gerhart, & S. K. Scott. Are the 100 best better? An empirical investigation of the relationship between being a “Great place to work” and firm performance. *Personnel Psychology*, Vol. 56, No. 4, pp. 965–993, 2003.
- [15] J. D. Quick, A. B. Henry, & L. C. Quick, The balancing act: At work and at home. *Organizational Dynamics*, Vol. 33, pp. 426–438, 2004.
- [16] J. G. Grzywacz, & N. F. Marks, Reconceptualizing the work - family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5, No. 1, pp. 111–126, 2000.
- [17] J. H. Greenhaus, & G. N. Powell, When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. *Academy of Management Review*, Vol. 31, No. 1, pp. 72–92, 2006.
- [18] J. H. Greenhaus, & N. J. Beutell, Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, Vol. 10, pp. 76–88, 1985.
- [19] K. M. Parks, & L. A. Steelman, Organizational Wellness Programs: A Meta-Analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 13, NO. 1, 58–68, 2008.
- [20] M. A. Griffin, & A. Neal, Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5, No. 3, pp. 347–358, 2000.
- [21] M. Patterson, P. Warr, & M. West, Organizational climate and company productivity: The role of employee affect and employee level. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, Vol. 77, pp. 193–216, 2004.
- [22] M. R. Frone, J. K. Yardley, & K. S. Markel, Developing and testing an integrative model of the work–family interface. *Journal of Vocational behavior*, Vol. 50, pp. 145–167, 1997.
- [23] M. R. Frone, Work–Family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association, 2002.
- [24] S. Caudron, Surveys illustrate the business case for work/life programs. *Workforce*, pp. 1–2, 1997.
- [25] T. Adams, J. Bezner, M. Drabbs, R. Zambarano, & M. Steinhardt, Conceptualization and measurement of the spiritual and psychological dimensions of wellness in a college population. *Journal of American College Health*, Vol. 48, No. 4, pp. 165–173, 2000.
- [26] T. Arnold & C. S. Spell, The relationship between justice and benefits satisfaction. *Journal of Business & Psychology*, Vol. 20, pp. 599–620, 2006.

최 서 현(Choi, Seo-Hyun)



- 2002년 2월 : 동의대학교 경영학과 (경영학사)
- 2004년 2월 : 동아대학교 경영학과 (경영학 석사)
- 2010년 2월 : 동아대학교 경영학과 (경영학 박사)
- 2013년 2월 ~ 현재 : 동아대학교 경영학과 시간강사

· 관심분야 : 인적자원관리

· E-Mail : seohyun_choi@naver.com

차 윤 석(Cha, Yunsuk)



- 1994년 2월 : 중앙대학교 경영학과 (경영학사)
- 1996년 2월 : 서울대학교 경영학과 (경영학 석사)
- 2012년 2월 : 서울대학교 경영학과 (경영학 박사)
- 2012년 9월 ~ 현재 : 동아대학교 경영학과 조교수

· 관심분야 : 웰니스, 심리적 웰빙, 조직문화, 리더십

· E-Mail : yschaa@dau.ac.kr