

일-가정 촉진과 조직몰입 간의 관계: 조직지원인식의 조절효과

정세희, 손아진, 차윤석
동아대학교 경영학과

The Relationship between Work-Family Facilitation and Organizational Commitment: Moderating Effect of Perceived Organizational Support

Se-Hee Jung, Ah-Jin Son, Yunsuk Cha

Dept. of Business Administration, Dong-A University*

요약 본 연구에서는 일(work)-가정(family)은 대립적 관계가 아닌 서로 보완적 관계이며, 이들 간의 긍정적 상호작용이 조직 및 개인 성과에 긍정적 영향을 주는 일-가정 촉진(work-family facilitation)이 조직몰입에 긍정적 영향이 있음을 실증적으로 파악함으로써 스마트워킹시대 인사 관리자들에게 조직관리의 새로운 시사점을 제공하고자 진행되었다. 이를 위해 부산경남지역의 일반 기업체 근무자를 대상으로 설문 조사 후 위계적회귀분석을 실시 하였다. 연구결과 일-가정 촉진은 조직몰입에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 일-가정 촉진과 조직몰입 간의 조직지원인식의 조절효과는 지속적 몰입을 제외한 정서적 및 규범적 몰입에는 통계적으로 유의한 정(+)의 효과는 없는 것으로 나타났다. 학술적으로는 조직지원인식이 구성원들의 지속적 몰입에 긍정적 관계가 있음을 확인 하였을 뿐만 아니라 더 나아가 일-가정 촉진과 정서적 및 규범적 몰입 간의 긍정적 관계를 설명할 수 있는 추가 메커니즘 연구의 필요성을 제시하였고, 실무적으로는 일-가정 균형 뿐만 아니라 일-가정 촉진, 즉 일과 가정 간의 긍정적 상호작용이 조직 및 개인의 성과에 긍정적 영향을 미친다는 것을 확인함으로써 직무설계시 직무 뿐만 아니라 개인의 가족 상황을 고려한 설계 필요성을 제시하였다.

주제어 : 일-가정 촉진, 조직몰입, 조직지원인식

Abstract This study defined that the construct of work-family is not the opposite meaning but the construct having positive synergy effects each other. For more meaningful implications to HR practitioner in the era of smart working, Data collection was done from the manufacturing companies in Kyung-sangnam-do and hierarchical regression was conducted. We investigated the relationship between work-family facilitation and organizational commitment and moderating effect of perceived organizational support between work-family facilitation and organizational commitment. Based on the result, we have proposed some implications. First, we should study more detail processes between work-family facilitation and organizational commitment not only continuous commitment but also affective and normative commitment. Second, we could know that not only work-family balance but also work-family facilitation could positively impact on organizational commitment, there when we design the job of employees, we should consider the family issues of job holder.

Key Words : work-family facilitation, organizational commitment, perceived organizational support

* 본 논문은 동아대학교 교내연구비 지원에 의하여 연구되었음.

Received 11 November 2013, Revised 5 December 2013

Accepted 20 December 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

최근 몇몇 대기업을 중심으로 일-가정 균형(work-family balance)을 통한 구성원 삶의 질 향상 및 조직성과 제고를 위한 여러 활동들(예: KT의 스마트워킹 제도(황인혁 & 손재권, 2010), LG전자의 Fun 경영 등)이 이루어지고 있다. 이러한 활동들은 일-가정 관계가 서로 독립적이고 제로섬(zero-sum)게임으로 생각되던 과거(Guetk, Searles, & Klepa, 1991)와는 달리 상호작용 및 시너지를 통한 구성원들의 삶의 질 향상(Greenhaus & Powell, 2006) 및 성과(Frone, 2003)를 위한 관계로 인식되고 있음을 의미한다. 조직 내 구성원들은 하루의 1/3 이상의 시간을 회사에서 보내고 있으며 퇴근 후에도 그 일로부터 자유롭지 않다(Conrad, 1988a). 이러한 현실을 고려해 볼 때, 일-가정이 분리가 아닌 통합 및 상호작용 관점에서 연구(Caudron, 1997)되고 있는 점은 매우 자연스러운 현상이다. 따라서 최근에는 기존의 일과 사람 중심의 조직관리에서 일과 사람 뿐만 아니라 조직내 구성원들의 개인적 삶 및 구성원들의 가족까지도 포함할 수 있는 새로운 조직지원 패러다임이 필요하게 되었다. 본 연구에서는 이러한 일-가정 연구의 개념적 변화를 토대로 일-가정의 긍정적 상호작용이라 할 수 있는 일-가정 축진(work-family facilitation)과 성과 간의 관계를 살펴 보고, 이들 간의 관계에서 조직차원의 조직지원인식의 조절효과를 파악해 봄으로써 스마트 워킹 시대에 인사관리 실무자들에게 보다 의미있는 시사점을 제시하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 일-가정 축진

일-가정 축진과 관련한 연구들이 증가하고 있는데, 김효선·차운아(2010)는 기혼 직장여성들을 대상으로 한 연구에서 직장의 심리 신체적 자원과 일부의 물질적 그리고 유연성 자원이 가족-일 긍정적 전이에 영향을 주고 있음을 보여 주었다. Greenhaus & Powell(2006)은 일-가정의 긍정적인 전환과정에 대해 세 가지로 정리하였는데 첫째는 일과 가정 또는 개인의 영역에서 각각의 경험은 개인의 안녕감(well-being)에 서로 누적효과를 가져오며, 둘째, 일과 가정에 모두 참여하는 사람의 경우 그 역할

중 한 가지의 역할에서 오는 스트레스가 완화되는 현상이 나타나는데 이는 직장에서의 만족경험이 가정의 스트레스 정도를 약화시켜 줄 뿐만 아니라, 만족스러운 가정 생활에 의해서도 직장생활로 인한 스트레스와 갈등이 약화된다는 것을 의미한다. 셋째, 한 역할에서의 경험은 다른 역할에서의 긍정적 경험과 결과를 가져 온다. 즉, 한 역할의 다른 역할로 긍정적 경험의 전이로서 한 역할에서 획득되어진 에너지나 자원들이 다른 역할에서의 질적 향상을 나타내는 데 사용된다는 것이다. 이 이외에도 Aryee et al.(2005)은 개인의 성격이 일-가정 갈등 및 비옥화(enrichment)와 상관관계가 있음을 주장하는 등 일-가정 축진을 결정하는 요소들에 대한 연구를 진행하기도 하였다. 일에서 가족으로의 긍정적 전이에 영향을 주는 선행요인들로는 일-가족 조화를 위한 조직의 지원, 직장에서의 심리적 몰입, 성격, 대인관계 스타일 등 다양하게 제시 되었다 (Barnett & Hyde, 2001).

따라서 본 연구에서는 일-가정 축진(일-가정 축진, 가정-일 축진)은 직장과 가족의 역할이 서로 긍정적인 영향을 미친다는 것을 확인하고, 이를 통해 각각의 영역에서 보다 풍요로운 생활이 가능하도록 하는 것이라고 정의하며, 조직성과를 향상시키기 위한 일-가정 축진의 결과요인을 규명하고자 하였다.

2.2 조직지원인식

조직지원인식(POS: Perceived Organizational Support)은 구성원들이 조직에 기여하는 공헌을 인정하고 이들의 복지를 증진하기 위해 조직이 노력하는 정도에 대한 구성원들의 포괄적 믿음이다(Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). 즉, 조직지원인식은 조직이 구성원의 공헌을 가치있게 여기며 이들을 배려하는 정도에 대한 구성원이 가지는 믿음을 의미한다(오아라·박경규·용현주, 2013). 조직지원인식은 공정성, 상사의 지원, 조직의 보상과 직무 조건의 세 영역으로 구분된다(Rhoades et al., 2001). 이에 대하여 Shore & Shore(1995)는 자원의 분배에 있어서 공정한 결정의 사례를 반복적으로 보여주는 것은 조직이 구성원들의 복지에 신경을 쓰고 있다는 것을 나타내 주기 때문에 조직지원인식을 강화하는 효과를 가져 온다고 주장하였다. Shore & Wayne(1993)의 연구에서는 조직지원인식과 전통적인 몰입의 개념인 정서적 몰입, 지속적 몰입이 조직

시민행동을 더 잘 예측하는 변수임을 확인하였으며, 조직 구성원이 조직의 목표를 달성하려는 의무감을 갖게 할 수 있다고 하였다. Chen et al.(2009)은 기존 연구들이 가지는 측정에서의 한계점을 극복하고 조직지원인식의 효과에 대하여 입지를 굳히고자 역할 외 활동(extra-role performance)과 조직지원인식과의 시간적 선행성에 대하여 종단적 연구를 실시한 결과, 조직지원인식의 후속되는 역할 외 행동에 미치는 영향은 유의하였지만 역할 외 행동이 조직지원인식을 예측하는 것은 유의하지 않은 것으로 보고하였다. 이로써 조직지원인식은 분명히 조직에서 구성원들의 추가적인 노력과 긍정적 행동들에 영향을 주는 변수라고 말할 수 있다고 주장하였다.

한편, 조직지원인식과 리더-부하 교환(Leader-member exchange: LMX)간의 관계를 밝힌 Wayne et al.(1997)의 연구에서는 조직지원인식과 LMX가 모두 사회적 교환이론을 바탕으로 하여 개념의 유사성을 지니고 있지만 각각 독자적인 선행 변인과 차별적인 결과를 가지고 있음을 발견하였다. 국내 연구들에서도 조직지원인식과 조직몰입, 결근율 등, 태도 및 조직의 성과와의 관계가 다양하게 확인하였는데, 이동선(2011)은 조직 동일시의 선행변수로서 조직지원인식의 강력한 효과를 확인하였고 냉소주의가 낮을수록 조직 동일시는 강하게 나타남을 보고하였다.

3. 연구설계 및 분석

3.1 가설 설정

가치이익사슬모델(value profit chain model)(Rucci et al., 1998)에 따르면 내부 구성원이 만족하면 구성원의 충성도가 높아지고, 이는 조직의 서비스 품질 향상으로 이어지며, 그 결과 고객은 회사의 서비스에 만족하고, 만족한 고객은 회사의 서비스 품질에 대한 충성도가 높아지며, 회사는 수익을 내고 성장을 하게 된다. 특히 Heskett et al.(1994)은 조직성과 향상을 위해 경영자가 시장을 이해하고 고객의 니즈를 우선적으로 파악하는 것이 중요하던 과거와는 달리, 고객의 니즈를 파악하기 이전에 내부 구성원들의 니즈를 파악하고 이들을 만족시키는 것이 궁극적으로 조직의 성과를 가져온다고 주장하였다. 이런 주장은 Yee et al.(2010)과 Hays & Hill(2006)의 직원 충

성도가 서비스 품질 및 회사성과에 영향을 준다는 실증 연구를 통해서도 지지되었다. 과거 행동심리학자들(Becker et al., 1996)은 주로 개인 속성과 직무성과와의 관계를 연구 하였으며, 개인 속성이 조직의 성과로 연결되는 메커니즘에 대한 연구는 매우 제한적 이었다.

가치이익사슬모델은 조직성과 향상의 출발점이 조직 내부의 구성원 만족에 있다는 새로운 관점을 제시했다는 데 그 의의가 있다. 조직내 구성원들이 일과 가정의 상호작용을 통해 긍정적 정서를 느끼게 된다면 구성원들이 행복을 느끼고 즐겁게 일함으로써 성과를 향상시킬 수 있다는 점에서 일-가정 촉진과 성과 간의 관계는 가치이익사슬모델과 그 맥락을 같이 하고 있다고 할 수 있다. 따라서 기존선행 연구 및 이론을 토대로 다음과 같은 가설을 설정 하였다.

[가설1] 일-가정 촉진은 조직몰입에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

[가설2] 조직지원인식은 일-가정 촉진과 조직몰입 간의 관계를 조절 할 것이다.

3.2 변수의 조작적 정의 및 측정도구

일-가정 촉진(일-가정 촉진, 가정-일 촉진)은 직장과 가정의 역할이 서로 긍정적인 영향을 주며, 이를 통해 각각의 영역에서 보다 풍요로운 생활이 가능하도록 하는 것이라고 정의한다. 본 연구에서는 일-가정 촉진을 측정하기 위해 Grzywacz & Marks (2000)가 개발한 6문항을 사용하였으며, 응답에 대한 측정은 Likert 7점 척도를 활용 하였다.

조직몰입이란 개인이 특정한 조직이나 그 조직의 목표, 조직구성원에게 바라는 기대 등 얼마나 일체감을 가지고 몰두하느냐의 정도, 즉 한 조직에 대한 개인의 동일시와 몰입의 상대적 정도라고 정의 할 수 있다. 본 연구에서는 조직몰입을 Allen & Meyer(1990)가 제시한 조직에 감정적으로 느끼는 심리적 애착감인 감정적(affective) 몰입, 조직에 머무름으로써 얻게 되는 이익과 조직을 떠남으로써 얻게 되는 손실을 고려하는 경제적인 측면의 지속적(continuous) 몰입, 조직의 목표달성을 위하여 행동하도록 압력을 가하는 내적규범체계인 규범적(normative)몰입을 구분하고 이들이 개발한 23문항을 사용하였으며, 응답에 대한 측정은 Likert 7점 척도를 활용

하였다.

조직지원인식(Perceived Organizational Support: POS)은 “개인이 보여준 노력을 조직이 중요시하며 조직이 종업원의 복지증진을 위하여 노력하고 있다는 것에 대하여 종업원 개개인이 형성하고 있는 전반적인 믿음”으로 정의된다. 본 연구에서는 Eisenberger et al.(1986)이 개발한 17문항을 사용하였으며, 응답에 대한 측정은 Likert 7점 척도를 활용 하였다.

3.3 자료분석 방법

분석에 사용된 변수들의 타당도와 신뢰도를 우선적으로 검증하였다. 타당도를 검증하기 위하여 요인분석(factor analysis)을 실시하였으며, 신뢰도 분석은 같은 요인을 구성하는 항목 간의 내적일관성을 평가하는데 사용되는 Cronbach's α 계수를 이용하여 측정지표의 신뢰성을 확인하였다. 또한 각 항목과 전체항목 간의 상관관계와 각 변수간의 상관관계를 파악하기 위하여 Pearson 상관관계를 사용하여 분석하였으며, 변수간의 다중공선성이 분석결과에 영향을 미칠 수 있는가를 판단하기 하기 위하여 Variance Inflation Factor(VIF)를 확인하였다. 제시한 가설 검증을 위하여 위계적 다중회귀분석을 사용하였다.

4. 실증분석

본 연구는 가설 검증을 위해 설문조사 방법을 이용하였으며, 자료 수집은 2013년 3월20일부터 2013년 3월 29일 까지 실시하였다. 설문조사의 조사대상은 일반 기업을 대상으로 선정하여 자기 기입식으로 조사하였다. 실증연구를 위한 조사대상은 부산·경남 지역 13개 제조 및 금융 서비스업에 근무하는 직원을 대상으로 선정하였으며, 설문지는 총 250부를 배포, 미회수 20부, 불성실한 응답 20부를 제외한 210부를 최종표본으로 분석에 사용하였다. 응답자의 인구통계적 특성을 보면 남자가 117명(55.7%), 여자가 93명(44.3%)이고, 연령은 20대 113명(53.8%), 30대 79명(37.6%), 40대 이상이 18명(8.6%)이다. 학력은 대졸이 166명(79.0%)로 가장 많았으며, 결혼 여부에서는 미혼이 119명(56.7%)였다. 20대의 비중이 다소 높

은 자료임을 감안하여 분석시 결혼여부를 통제하여 분석하였다. 배우자의 직장 유무에는 136명(64.8%)이 배우자의 직장이 없었으며, 18세 이하의 자녀 유무에서는 163명(77.6%)이 자녀가 없다고 응답하였다. 직급별로는 사원이 154명(73.3%), 대리급이 2명(13.3%), 과장급이 16명(7.6%)이며 근무연수를 보면 1년 이하가 48명(22.9%), 2년 이하가 42명(20.0%), 3년 이하가 32명(15.2%), 4년 이하가 43명(20.5%), 4년 초과가 45명(21.4%)이었다.

4.1 신뢰도 및 타당도 분석

독립변수로 사용된 일-가정 촉진에 관한 요인의 추출 방법은 주성분분석을 이용하였고, 요인의 회전방식은 요인 간의 독립성을 가정한 상태에서 해를 구하는 Varimax 방법에 따른 직각 회전방식을 사용하였다<표 1>. 여기서는 이론적인 차원을 고유값이 1.0 이상인 요인만 선정하였고, 요인적재치가 0.6 이상이면 유의한 변수로 판단하고 0.6 미만인 항목은 제외하고 동시에 개념적으로 관련이 없는 항목은 제외하였다. 일-가정 촉진에 관해서는 각 요인변수에 적재된 측정지표들은 선행연구에서 이루어진 변수들과 일치하고 있다.

신뢰도 분석은 같은 요인을 구성하는 항목 간의 내적 일관성을 평가하는 데 사용되는 Cronbach's α 계수를 이용하였으며 Cronbach's α 계수가 0.6이상이면 신뢰도가 높다. 신뢰도 분석결과 일-가정 촉진은 0.852, 가정-일 촉진은 0.783으로 연구변수에 대한 신뢰도가 확보되었다.

<Table 1> Reliability and Validity for work-family facilitation

		Factor		Cronbach's alpha
		Factor1	Factor2	
Work-family Facilitation	WFF1	.898	.129	.852
	WFF2	.846	.287	
	WFF3	.819	.150	
Family-work Facilitation	FWF1	.005	.848	.783
	FWF2	.287	.827	
	FWF3	.316	.755	
Eigen value		2.376	2.094	
Cumulative % of variacne		39.596	74.503	

4.2 가설검증 결과

본 연구에서는 연구 가설들의 검증을 위한 위계적 회귀분석을 실시 하였다<표 2>, <표 3>, <표 4>. 가설 1: 일-가정 축진은 직무만족에 정(+의 영향을 미칠 것이다를 검증하기 위해 직무만족을 정서적, 지속적, 그리고 규범적 몰입으로 구분하여 분석하였다. 또한 보다 정확한 가설검증을 위해 성별, 결혼여부, 직급, 연령, 학력, 배우자 직장, 및 근무년수는 통제변수로 사용하였다.

일-가정 축진과 정서적 몰입과의 관계는 정(+의 관계가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(일-가정 축진: $\beta=0.16, p<.01$, 가정-일 축진: $\beta=0.33, p<.001$)<표 2>. 일-가정 축진과 지속적 몰입과의 관계는 가정-일 축진이 지속적 몰입과 통계적으로 유의미한 정(+의 관계가 있는 것으로 나타난($\beta=0.23, p<.01$) 반면, 일-가정 축진은 지속적 몰입과 통계적으로 유의미하지만 그 관계 방향은 부(-)로 나타났다<표 3>. 일-가정 축진과 규범적 몰입의 관계는 일-가정 축진이 규범적 몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타난($\beta=0.27, p<.01$) 반면, 가정-일 축진과 규범적 관계는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다($\beta=0.03, p>.01$)<표 4>.

조직지원인식은 일-가정 축진과 조직몰입 간의 관계를 조절할 것이다 라는 가설 2 역시 조직몰입을 규범적, 정서적, 그리고 지속적 몰입으로 구분하여 조직지원인식의 조절효과를 검증하였다. 일-가정 축진 및 가정-일 축진과 정서적 몰입 간의 관계<표 4>에서 조직지원인식의 조절효과는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다(일-가정 축진: $\beta=-0.13$, 가정-일 축진: $\beta=.001$).

일-가정 축진과 지속적 몰입 간의 관계에서 조직지원인식의 조절효과는 통계적으로 유의미한 조절을 하는 것으로 나타났다($\beta=0.37, p<.001$). 다만, 가정-일 축진과 지속적 몰입 간의 관계에서 조직지원인식의 조절효과($\beta=-0.37$)는 통계적으로 유의미성은 확보 되었으나 ($p<.001$) 방향이 (-)로 나오으로써 기각되었다. 일-가정 축진과 규범적 몰입 간의 조직지원인식의 조절효과는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 일-가정 축진: $\beta=-0.12$, 가정-일 축진: $\beta=.011$ <표 4>.

(Table 2) Moderating effect of perceived organization support between work-family facilitation and affective commitment

	Model1	Model2	Model3	Model4	VIF
(Constant)	2.62*	-1.77	-2.78*	-2.76*	
Gender	0.41*	-0.03	-0.15	-0.17	1.58
Marriage	-0.35	-0.35	-0.52	-0.49	4.61
Child	-0.43	-0.03	0.09	0.0	2.85
Sawon	-0.85	-0.57	-0.41	-0.47	5.94
Daeri	-1.32**	-0.55	-0.31	-0.4	4.24
Kwajang	-0.38	-0.20	0.04	-0.02	3.76
Age	0.09***	0.08***	0.06**	0.07**	4.43
Education	0.01	0.11	0.13	0.13	1.13
Spouse's job	-0.0	0.49	0.58*	0.59*	3.23
Tenure	0.00	0.00	0.00	0.00	2.62
WFF		0.2***	0.16**	0.16**	1.53
FWF		0.46***	0.33***	0.29***	1.9
POS			0.54***	0.59***	2.02
WFF*POS				-0.13	2.78
FWF*POS				0.01	2.94
F-value	7.60***	16.64***	18.16***	16.16***	
R ²	0.28	0.50	0.55	0.56	
adj-R ²	0.24	0.47	0.52	0.52	
ΔR^2	0.28***	0.23***	0.04***	0.01	
Durbin-Watson	2.30				

***: p<0.001, **: p<0.01, *:p<0.05

Dummy:Gender, Marriage, Child, Sawon, Daeri, Kwajang

(Table 3) Moderating effect of perceived organization support between work-family facilitation and continuous commitment

	Model1	Model2	Model3	Model4	VIF
(Constant)	3.49*	1.62	0.61	1.97)	
Gender	0.24	0.01	-0.12	0.07	1.58
Marriage	0.72	0.71*	0.53	0.38	4.61
Child	0.39	0.46	0.58	0.37	2.85
Sawon	-0.94*	-0.92*	-0.75	-0.83	5.94
Daeri	-0.93	-0.69	-0.44	-0.39	4.24
Kwajang	-0.38	-0.53	-0.29	-0.40	3.76
Age	0.02	0.03	0.01	0.00	4.43
Education	-0.18	-0.23	-0.21	-0.21	1.13
Spouse's Job	0.29	0.48	0.57	0.55	3.23
Tenure	0.01***	0.01***	0.01***	0.01***	2.62
WFF		-0.09	-0.13	-0.16*	1.53
FWF		0.36***	0.23**	0.24**	1.9
POS			0.55***	0.32	2.02
WFF*POS				0.37***	2.78
FWF*POS				-0.37***	2.94
F-value	5.51***	6.47***	7.27***	7.78***	
R ²	0.22	0.28	0.33	0.38	
adj-R ²	0.18	0.24	0.28	0.33	
ΔR^2	0.22***	0.07***	0.04***	0.05***	
Durbin-Watson	2.06				

***: p<0.001, **: p<0.01, *:p<0.05

Dummy:Gender, Marriage, Child, Sawon, Daeri, Kwajang

<Table 4> Moderating effect of perceived organization support between work-family facilitation and normative commitment

	Model1	Model2	Model3	Model	VIF
(Constant)	5.02***	1.32	-0.30	-0.69	
Gender	0.4*	0.08	-0.12	-0.18	1.58
Marriage	0.12	0.13	-0.15	-0.10	4.61
Child	0.04	0.47	0.66**	0.72**	2.85
Sawon	-1.52***	-1.19**	-0.92**	-0.9**	5.94
Daeri	-1.88***	-1.15**	-0.76*	-0.78*	4.24
Gwajang	-0.74	-0.37	0.02	0.04	3.76
Age	0.03	0.02	-0.01	-0.01	4.43
Education	-0.14	0.03	0.08	0.08	1.13
Spouse's Job	-0.19	0.34	0.47*	0.48*	3.23
Tenure	0.00	0.00	0.00	0.00	2.62
WFF		0.34***	0.27**	0.28***	1.53
FWF		0.23**	0.03	0.02	1.9
POS			0.88***	0.95***	2.02
WFF*POS				-0.12	2.78
FFW*POS				0.11	2.94
F-value	5.01***	12.71***	20.34***	17.87***	
R ²	0.20	0.44	0.57	0.58	
adj-R ²	0.16	0.40	0.55	0.55	
ΔR ²	0.20***	0.24***	0.14***	0.01	
Durbin-Watson	2.28				

***: p<0.001, **: p<0.01, *p<0.05

Dummy:Gender, Marriage, Child, Sawon, Daeri, Gwajang

이는 기존연구와 달리 조직몰입을 Allen & Meyer(1990)가 분류한 정서적, 지속적, 그리고 규범적 몰입으로 구분하여 실증분석을 함으로써 보다 실무적으로 활용가치가 높은 결과를 얻을 수 있었다. 본 연구결과와 가장 큰 특징 중의 하나는 일-가정 축진이 조직몰입 중 특히 지속적 몰입에만 통계적으로 유의미한 관계를 보여준 것인데, 이는 구성원들의 회사의 가족친화적 제도에 대해 정서적 혹은 규범적으로 이해하고 받아 들인다고 보다는 지극히 경제적인 측면에서 이해하고 받아들인다는 것을 의미한다고 할 수 있다.

지속적 몰입의 경우 경제적 측면의 몰입이기 때문에 그 지속성이 정서적 및 규범적 몰입에 비해 매우 낮으며, 특정 몇몇 제도의 변화에 따라 그 변화 폭이 매우 크다고 할 수 있다. 따라서 조직의 지속적인 성장 및 발전을 위해서는 구성원들의 조직에 대한 몰입도 지속성을 갖고 유지되어야 할 것이다. 결국 실무적 관점에서 보면, 일-가정 축진을 통한 조직몰입은 그 지속성이 상대적으로 짧으며, 제도의 변화에 따라 언제든 조직몰입 수준이 낮아지고 또 높아질 수 있는 가변성이 높은 관계라 할 수 있다. 또한 이러한 관점을 토대로 학술적 및 실무적 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 일-가정 축진은 조직몰입에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과는 과거 Boyar & Mosley(2007)의 연구와 일치하는 결과로, 직장에서 하는 일들이 가정에서 개인적이고 실질적인 문제를 다루는 데 도움이 되며, 직장과 가족 영역 간에 긍정적인 전이를 경험 할수록, 일-가정 축진의 경험을 많을수록 조직에 대한 만족도가 증가하는 것을 의미한다. 또한 직장에서의 업무가 집안의 여러 가지 일을 해결하는 데 도움을 준다든지, 행복한 가족생활을 하는 것에 도움을 주거나 직장에서의 업무 기술이 집안일에 도움을 주는 등 직무에 대한 만족도를 상승시키며 조직몰입에 긍정적인 영향을 준다는 점을 시사한다. 따라서 조직내 직무설계를 할 경우 직무의 본질 뿐만 아니라 직무를 수행하는 구성원들의 가족 및 가정생활까지 포함할 수 있는 설계가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 조직지원인식의 조절효과 또한 지속적 몰입과 직무만족을 제외한 나머지 변수들에 대해 정(+)의 유의한 영향이 없는 것으로 나타났다. 이 결과는 기존 연구인 Barocas(2005)의 연구와 반대되는 결과인데, 이는 조직

5. 결론 및 논의

본 연구에서는 일-가정 축진과 조직몰입 간의 관계를 검증하고 더 나아가 조직지원인식의 조절효과를 실증연구를 통해 확인하고자 하였다. 실증결과 일-가정 축진과 조직몰입 간의 정(+)의 관계가 통계적으로 유의미한 결과를 제시하였고, 조직지원인식도 통계적으로 유의미한 조절관계를 제시하였다. 다만, 본 연구에서 특이한 점은 조직몰입을 정서적, 지속적, 규범적 몰입으로 구분하여 분석한 결과 조직몰입의 형태에 따라 그 분석 결과가 다르다는 것을 확인 할 수 있었다.

즉, 일-가정 축진과 관련된 제반 제도적 접근이 구성원들의 조직몰입을 높이는 역할을 하고 있으며, 특히 지속적 몰입(즉, 조직에 머무름으로써 얻게 되는 이익과 조직을 떠남으로써 얻게 되는 손실을 고려하는 경제적 측면의 몰입)에만 유의미한 관계를 보여주었으며, 정서적 및 규범적 몰입에는 통계적으로 유의미한 관계를 보여주지 못하였다.

의 제도적 지원이나 정책에 대한 근로자의 ‘인식’의 정도와 ‘활용도’는 다르기 때문으로 보여진다. 정기선·장은미(2005)의 연구에서는 국내 11개 기업의 조직구성원들을 대상으로 하여 가족친화적 기업정책의 활용과 이들 정책에 대한 인지가 조직구성원들의 조직몰입에 미치는 영향을 분석하였는데 분석결과 기업차원에서 가족친화적 기업정책의 활용과 이들 정책에 대한 인지가 조직구성원들의 조직몰입에 직접적으로 유의미한 영향을 주지 않는다는 연구결과를 보였으나 조직구성원들이 직장의 가족친화적 기업정책 활용에 대한 인지도가 높을수록 조직몰입도 높아진다는 점을 발견하였다. 특히, 조직지원인식은 보다 구체적으로 일-가정 축진 혹은 가정-일 축진에 직접적인 영향을 줄 수 있는 관점의 제도들로 재설계되고 운영되어야 할 필요가 있다.

ACKNOWLEDGMENTS

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

REFERENCES

- [1] N. Allen & J. Meyer (1990), "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization," *Journal of Occupational Psychology*, 63, pp. 1-18.
- [2] S. Aryee, E. S. Srinivas., & H. H. Tan (2005), "Rhythms of Life: Antecedents and outcomes of work-family alance in employed parents," *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132-146.
- [3] R. C. Barnett & J. S. Hyde (2001), "Women, men, work, and family: An expansionist theory," *American Psychologist*, 56, 781-796.
- [4] B. Barocas (2005). "The role of information and communication technology in balancing work and family: Individual and organizational effects and implications," Unpublished doctoral dissertation, *Columbia University*, NY.
- [5] T. E. Becker, R. S. Billings, D. M. Eveleth, & N. Gilbert (1996). "Foci and bases of employee commitment: Implications for job performance," *Academy of Management Journal*, 39, 464-482.
- [6] S. Boyer & Jr. D. Mosley (2007), "The relationship between core-self-evaluations and work-family conflict and facilitation," *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 265-281.
- [7] S. Caudron (1997). "Surveys illustrate the business case for work/life programs," *Workforce*, 1-2.
- [8] Z. Chen, R. Eisenberger, K. Johnson, I. Sucharski, & J. Aselage (2009), "Perceived organizational support and extra-role performance: which leads to which?," *Journal of social Psychology*, 149(1), 119-124.
- [9] R. Eisenberger, R. Huntington, S. Huchison, & D. Sowa (1986). "Perceived organizational support," *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- [10] M. Frone (2003). "Work-family balance," In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*,. Washington: American Pyschological Association, 142-163.
- [11] J. Greenhaus & G. Powell (2006), "When work and family are allies: A theory of work-family enrichment," *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- [12] J. Grzywacz (2000). "Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything?," *American Journal of Health Promotion*, 14, 236-243.
- [13] B. Guetk, S. Searle, & L. Klepa (1991). "Rational versus gender role-explanations for work-family conflict," *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- [14] J. Hays & A. Hill (2006). "Service guarantee strength: The key to service quality," *Journal of Operations Management*, 24, 753-764.
- [15] I. Hwang & J. Son (2010) "KT's workplace revolution 'Smart Work,'" *Daily Economic Newspaper*, August 24, A15.
- [16] T. Heskett, L. James, Jones, Thomas O., Loveman, Gary W., Sasser Jr, W. Earl, & Schlesinger,

Leonard A. (1994). "Putting the service-profit chain to work," *Harvard Business Review*, 72(2), 164-170.

[17] K. Jung & E. Jang (2005), "A study on the work-family balance based on the family friendly policy," Korean Home Management Association, 22(5), 91-100.

[18] H. Kim & W. Cha (2010), "The effect of work-family interaction and family-friendly organizational support on organizational commitment and turnover intention," Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology, 22(4), 515-540.

[19] D. Lee & Y. Yoo (2011), "The effect of delegation and perceived organizational support on organizational identification and contextual performance," Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology, 24(1), 183-206.

[20] A. Oh, K. Park, & H. Ong (2013). "The relationship of perceived organizational support and deviant behavior in the workplace: The mediating effect of affective commitment and the moderating effect of organization-based self-esteem," Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology, 26(1), 119-147.

[21] L. Rhoades, R. Eisenberger, & S. Armeli (2001), "Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support," *Journal of Applied psychology*, 86(5), 825-836.

[22] S. Rucci, J. Anthony, & Quinn, Richard T. (1998). "The employee-customer-profit chain at sears," *Harvard Business Review*, 76, 82-97.

[23] L. Shore & T. Shore (1995), "Perceived Organization support and organization justice," In R. S. Cropanzano & K. M. Kacmar(Eds.), *Organizational politics, justice, and support: Managing the social climate of the workplace*, Westport, CT.: Quorum, 149-164.

[24] L. Shore & S. Wayne (1993), "Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with

perceived organizational support," *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774-780.

[25] S. Wayne, L. Shore, & R. Liden (1997), "Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective," *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111. 6, 108-130.

[26] R. Yee, W. Y., Yeung, A. C. L., & Edwin, C. T. C. (2010). "An empirical study of employee loyalty, service quality and firm performance in the service industry," *International Journal of Production Economics*, 124, 109-120.

정 세 희(Jung, Se-Hee)



- 1988년 8월 : 한양대학교 대학원 법학과 (법학 박사)
- 1997년 2월 ~ 현재 : 동아대학교 경영학과 교수
- 관심분야 : 상법, 기업법
- E-Mail : shchung@dau.ac.kr

손 아 진(Son, Ah-Jin)



- 2013년 8월 : 동아대학교 경영대학원(경영학 석사)
- 관심분야 : 일-가정 균형, 리더십
- E-Mail : ahjinyi@naver.com

차 윤 석(Cha, Yunsuk)



- 2012년 2월 : 서울대학교 대학원(경영학 박사)
- 2012년 9월 ~ 현재 : 동아대학교 경영학과 조교수
- 관심분야 : 조직행동, 리더십, 인사관리
- E-Mail : yschaa@dau.ac.kr