

직장-가정 갈등이 이직의도와 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구

이병재*, 정태석**

세종대학교 경영전문대학원, 삼육대학교 경영학과**

An Effect of Work-Family Conflict on Turnover Intention and Organizational Commitment

Byung-Jae Lee*, Tae-Seok Jeong**

Graduate School at Sejong University*

Dept. of Business Administration at Sahmyook University**

요약 본 연구의 목적은 어떠한 요인들이 직장-가정 갈등에 영향을 미치며, 그것들이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향을 알아보고 성취욕구 및 권력욕구 그리고 조직지원인식의 조절효과를 통하여 직장-가정갈등이 조직몰입과 이직의도에 대하여 지각하는 수준이 어떠한 효과를 나타내는지 규명하는 것이다. 분석결과, 직장-가정갈등(일초래갈등, 가정초래갈등)은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미치며, 직장-가정갈등(일초래갈등, 가정초래갈등)은 이직의도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 성취욕구/권력욕구는 직장-가정갈등(일초래갈등, 가정초래갈등)과 조직몰입간의 관계를 부분적으로 조절하며 성취욕구/권력욕구는 직장-가정갈등(일초래갈등, 가정초래갈등)과 이직의도간의 관계를 부분적으로 조절하는 것으로 나타났다. 반면, 조직지원인식은 조절효과를 주지 못하는 것으로 나타났다.

주제어 : 직장-가정 갈등, 성취욕구, 권력욕구, 조직몰입, 이직의도

Abstract The primary objective of this study is to investigate the factors that influence work-family conflict and to identify the relationships between the factors and organizational commitment and turnover intention. In addition, we investigate the moderating effect of need for achievement, need for power, and perceived organizational support on the relationships. The research results show that work-family conflict has significant and negative effect on organizational commitment. On the other hand, work-family conflict has significant and positive effect on turnover intention. Need for achievement and need for power play a moderating role between work-family conflict and organizational commitment and work-family conflict and turnover intention. The conclusions and implications are discussed.

Key Words : Work-Family Conflict, Need for Achievement, Need for Power, Organizational Commitment, Turnover Intention

1. 서론

우리나라의 전통적인 가치는 남의 역할과 직장,

가정간의 경계를 명확하게 함으로써 두 영역간의 갈등의 소지는 별로 없었다. 그러나 현대 산업사회로 진입하면 서 전통적인 접근방식에 의문을 제기하고 있다. 라이프

Received 21 May 2013, Revised 10 June 2013

Accepted 20 August 2013

Corresponding Author: Tae-Seok Jeong(Sahmyook University)

Email: bigstone@syu.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.

ISSN: 1738-1916

스타일의 변화와 가족형태의 변화, 여성들의 경제활동 참여에 의한 노동력 구성의 변화, 조직구성원의 태도 및 가치관의 변화 등의 사회 환경 변화에 따라 가정생활 및 개인적 생활의 중요성이 부각되고 있기 때문이다. 이러한 현상은 남성도 가정에서의 역할이 중요하게 부각되어 직장영역과 가정영역을 양립시켜야 하는 이중 역할의 부담 속에서 생활하게 되었다. 하지만 가족 내의 역할 분담에 있어서 새로운 질서가 요구되고는 있지만 여전히 여성에게는 기존의 가사노동이나 자녀양육 등의 부담이 직장생활에 더 첨가되어 시간압박이나 역할갈등의 부담을 경험할 수밖에 없다. 특히 기혼여성들은 직업 활동으로 인한 가정생활의 불충실로 갈등이 더 많으며 이들은 이중 노동부담, 모성보호의 문제, 육아문제로 고민하고 있다[2]. 이러한 직장-가정갈등은 직장과 가정이라는 두 생활영역에서의 역할압력이 여러 가지로 상호 양립할 수 없는 경우에 발생하는 역할갈등의 한 형태로[33], 직장역할 때문에 가정역할의 수행이 어렵거나 가정역할 때문에 직장역할의 수행이 어려운 경우에 발생한다. 이렇게 유발된 직장가정갈등에 잘 대처하지 못하면 직장생활과 가정생활에 모두 부정적인 결과를 낳을 수 있다[9].

이러한 부정적인 직장-가정갈등 문제는 개인의 건강이나 삶의 질의 문제, 혹은 직무만족이나 조직몰입과 같은 전통적인 의미의 문제로만 그치지 않고 생산성 감소와 사기저하, 직장만족과 조직몰입의 감소, 이직의도의 증가 등의 직장생활의 질과 조직에 부정적인 영향을 미친다[41][62]. 그래서 최근에는 사회적으로 직장생활과 가정생활의 균형에 대한 관심이 증가하고 있다. 이것은 직장 가정 갈등이 초래하는 문제들이 미치는 파장의 범위가 넓고, 그 정도가 심각하기 때문이며, 이 두 영역 사이의 균형을 이루는 일은 주요한 삶의 문제이다[40].

또한, 직장과 가정에서의 역할 요구들 간의 균형 잡기는 개인뿐만 아니라 조직에게도 중요한 도전이며 인적자원 개발과 관련된 국가정책의 측면에서 그 중요성이 증대되고 있는 추세이며[10][42], 산업계를 중심으로 일과 가정생활의 갈등이 조직의 성과에 미치는 영향을 주목하면서, 이 둘의 생산적인 결합을 적극적으로 모색하고 있다[5]. 직장-가정갈등은 조직의 효율성과 관련된 조직몰입, 이직의도와 상관이 있다. 따라서 근로자의 의식 변화로 인하여 직장과 가정생활의 조화가 중요시 되는 최근 경향을 생각할 때, 직장-가정갈등을 완화시켜 궁극적으

로 직장 및 가정생활에 미치는 부정적인 영향을 줄일 수 있는 요인을 밝히는 노력이 필요하다[49].

따라서 본 연구는 이러한 사회적 환경들을 반영하여 어떠한 요인들이 직장과 가정에 갈등의 원천이며, 그것들이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향을 알아보고자 한다. 선행연구를 살펴보면 직장-가정 갈등과 조직 몰입 및 이직의도 간의 관계가 상충변수에 따라 변한다고 주장하였다. 예를 들어 Wayne et al. (1997)은 조직지원인식수준이 높을수록 종업원들은 직장-가정갈등을 낮게 지각한다고 제시하였다. 따라서 이러한 성취욕구 및 권력욕구 그리고 조직지원인식의 조절효과를 통하여 직장-가정갈등이 조직몰입과 이직의도에 대하여 지각하는 수준이 어떠한 효과를 나타내는지에 대하여 알아보는 것은 의미가 있으며 본 연구는 이를 탐색해보고자 한다.

2. 문헌연구

2.1 직장-가정 갈등

직장-가정갈등(Work-Family Conflict : WFC)은 직장에서의 역할로부터 나오는 요구가 가정에서의 역할로부터 나오는 요구와 갈등을 일으키는 일종의 역할 간 갈등이다[38]. Kahn et al.(1964)은 역할갈등을 두 개 혹은 그 이상의 역할압력이 존재하는 경우 하나의 압력에 순응하게 되면 다른 압력에 순응하는 것이 곤란하게 된 상태라고 정의하였다. Greenhaus and Beutell(1985)은 WFC를 직장과 가정영역으로 부터의 역할압력이 여러 측면에서 서로 양립하지 않을 때 나타나는 역할갈등의 한 형태라고 정의하였다. Repetti(1987)는 사람들이 가진 신체적, 정신적, 정서적 자원들은 제한되어 있고 직장과 가정영역 각각에서 이런 자원들을 조화롭게 사용하지 못함으로써 나타나는 역할갈등의 과정이라고 주장하였다.

직장-가정갈등은 한 개인이 물리적으로 분리된 장소에서 여러 가지 역할을 수행함으로써 발생한다. 직장-가정갈등은 직장에서 수행하는 일 역할이 가정의 역할 수행을 방해함으로써 초래되는 갈등인 일 초래갈등(work to family conflict)과 가정일이 직장에서의 일 역할 수행을 방해함으로써 초래되는 가정초래갈등(family to work conflict)의 두 가지 유형으로 구분된다. 일초래갈등은 주로 일과 관련된 특성이다. 예를 들어 과도한 작업량, 역할

모호성, 경력단계, 예기치 않은 출장, 예고되지 않은 잔업, 긴 출퇴근시간 등이 원인을 제공한다. 가정초래갈등은 가정과 관련된 특성, 예컨대 가족규모나 미취학 아동 유무, 맞벌이 유무 등의 가족 구조, 가족 구성원의 병환, 이혼, 출산 등이 주요 원인변수로 작용하고 있음을 밝혀 내었다.

Greenhouse and Beutell(1985)은 직장-가정갈등을 발생근거에 따라 시간근거갈등, 긴장근거갈등, 행동근거갈등, 세 가지 유형으로 구분하였다. 시간근거갈등(time-based conflict)은 개인이 쓸 수 있는 시간이 제한적이기 때문에 직장(또는 가정)영역에서 쓸 수 있는 시간이 많아지면 가정(또는 직장)영역에서 쓸 수 있는 시간이 줄어들어 그 역할을 수행하기 어렵게 되는 경우를 말한다. 대표적인 것이 장시간 근무, 초과근무의 빈도, 불규칙한 교대근무로 인해 시간 압력을 받음에 따라 가정역할 수행이 지장을 받는 경우이다. 긴장근거갈등(strain-based conflict)은 한 영역의 역할 수행에서 얻은 긴장이나 스트레스, 또는 피로 등이 다른 영역에까지 영향을 미치는 일출효과(spillover effect)로 인해 다른 영역의 역할수행이 지장을 받는 경우를 의미한다. 과업의 모호성, 과업 내 갈등, 상사의 낮은 지지, 업무환경의 변화, 경계활동 참가, 새로운 직무, 과업도전, 과업다양성, 과업중요성 등 직무 특성이나 대인관계 등 직장업무에서 오는 스트레스적 사건은 일영역내의 역할갈등을 낳고, 이로 인해 피로, 긴장, 걱정, 혼란, 마찰 등 부정적 정서를 만들며 이는 가족생활에 영향을 미친다. 행동근거갈등(behavior-based conflict)은 한 영역에서 역할수행에 효과적이었던 행동이 다른 영역에서 요구하는 행동에 적합하지 않음으로써 빚어지는 갈등을 일컫는다. 예를 들어, 직장에서는 권위적이고 지시적인 행동이 과업수행에 효과적일 수 있으나 가정에서는 그러한 행동이 적합하지 않을 수 있는 것이다.

직장-가정갈등은 직장이나 가정과 관련된 주요 결과에 영향을 미치며 정신 건강 및 심리적 안녕감에도 영향을 미친다. Burke(1988)는 경찰관들을 대상으로 한 연구에서 높은 수준의 직장-가정 갈등이 심리적 탈진감(burnout) 및 소외감과 관련이 있으며 그리고 직무만족 수준을 저하시킨다는 것을 보여주었다. Bacharach et al.(1991)은 간호사와 엔지니어들을 대상으로 한 연구에서 직장-가정 갈등이 탈진감 및 낮은 수준의 직무만족과도 관련이 있음을 밝혔다. Frone et al.(1992)은 직장-가

정 갈등이 직장이 가정에 영향을 미치는 직장-가정갈등(예를 들어, 야근으로 가사 일을 못하거나 아이들과 함께 하지 못하는 경우)과 가정이 직장에 영향을 미치는 가정-직장갈등(예를 들어, 아이 또는 배우자의 질병으로 결근을 하게 되는 경우)이라는 두 가지 갈등의 양방향적인 과정으로 어느 한 쪽이 일방적으로 다른 쪽에 갈등을 유발하기 보다는 상호 순환적이고 정적인 관계 특성을 지닌다고 하였다. 강혜련과 최서연(2001) 연구에서 직장-가정갈등은 조직몰입과 삶의 만족을 낮추고 이직의도를 높이는 것으로 밝혀졌다. 또한 이은희(2000)의 연구에서는 비록 성차는 발생하였지만 직무관련 변인(역할과부하, 역할갈등)이 직장-가정갈등에 영향을 미친다고 하였다. 또한, 직장-가정갈등은 이직의도, 조직몰입, 직무성고 등 태도 변수에 영향을 미치는 것으로 나타났다[51].

2.2 조직 몰입

조직몰입(Organizational commitment)의 정의는 학자들마다 다양하게 주장되어 왔다. Mowday et al.(1982)은 조직몰입을 한 개인이 특정한 조직에 대해 가지게 되는 동일시(identification)와 관여도(invovement)의 상대적 강도라고 정의하였다. Brown(1987)은 조직몰입을 구성원의 인식과 관련이 있고 개인의 현재 지위를 반영하는 것이며, 특별한 예측잠재력이 있어서 성과, 직무동기, 조직에 대한 공헌 등의 조직성과 변수의 예측을 가능하게 하며, 동기유발 요인들의 차별적인 적합성을 제시하는 것으로 정의하였다. Al-Meer(1989)는 조직에 대한 직원의 일체감, 몰입, 충성도의 상대적 강도로서 조직을 대신할 수 있는 직원의 상당한 노력과 조직에 잔류하려는 의지와 더불어 조직 목표를 열심히 수행하려는 의지와 더불어 조직 목표를 열심히 수행하려고 하는 강한 바람과 의도라고 정의하고 있다. 지금까지 나타내었던 정의를 참고하여 조직몰입에 대해 정의를 내리면 조직에 대해 동일시하려는 개인적인 태도로서 조직을 위해 노력하려는 자발성 뿐 만 아니라 조직에 대한 관여의 정도라고 정의를 도출 할 수 있다.

2.3 이직의도

선행 연구에서 이직(turnover)에 대한 개념정의는 다양하게 제시하고 있는데 크게 광의의 개념과 협의의 개

념으로 구분된다. 이직을 광의의 개념으로 설명한다면, 사회체계의 구성원이 경계를 넘나드는 개인의 이동경로라고 할 수 있으며, 취직(accesstion), 철회(withdrawal), 배치전환(transfer), 승진(promotion) 등이 포함된다[52]. 협의의 개념으로는 조직으로부터 금전적 보상을 받고 있는 개인이 조직 내에서 구성원으로서의 자격을 종결하는 것이다[50].

이직은 인적자원의 질을 증가시킴으로서 건전한 조직 상태를 유지하는 측면에서는 순기능적인 역할을 하지만, 조직 활동에 필수불가결하거나 양호한 작업능력과 인간 관계를 가진 개인의 이직은 조직에 역기능적인 역할을 하여 조직에 손실을 입힐 수도 있다.

2.4 성취욕구/권력욕구

McClelland에 의한 성취욕구란 뭔가 어려운 일을 달성하려는 욕구, 장애를 극복하여 높은 목표를 이룩하려는 욕구, 어떤 물건이나 인간·사상 등을 철저히 이해하고 조작 또는 조직화함에 있어 보다 빨리 독립적으로 하려는 욕구, 자신을 몰아붙여 다른 사람들과 경쟁하여 능가하고 싶은 욕구, 그리고 자신의 일정한 노력을 바친데 대한 즉각적인 인정과 보상을 받기를 원하는 욕구를 의미한다. McClelland의 연구에 의하면 성취욕구 훈련을 받은 실험집단의 CEO들은 이 같은 경험을 하지 않은 통제집단의 CEO들보다 경제적인 면에서 더 적극적이었다. 높은 성취동기의 사람들(high achiever)로 구성된 조직이나 사회가 경제발전이나 사회 발전이 빨랐으며, 성취동기가 높은 사람들은 보다 많은 기업에서 훌륭한 경영자로 성공하였다. 성취욕구가 높은 사람들 일수록 문제해결을 하거나 일을 추진함에 있어 스스로 책임지고 목표를 성공시키려는 자세를 갖추며, 목표달성 가능성이 중간 정도 일 때 가장 동기유발효과가 크고, 목표자체가 성취 불가능하면 포기하기가 쉽고 너무 가능성이 높으면 흥미를 잃는 것으로 나타났다. 따라서 McClelland는 목표가 도전적이지만 달성 불가능하지 않을 때 가장 동기부여 효과가 크다고 주장하였다. 지금까지의 연구들은 상이한 환경과 구조 속에서 상이한 성취욕구 측정방법을 택하면서 성취욕구에 대한 일관된 결과를 제시하였음을 알 수 있다.

권력욕구란 타인에게 영향을 미치는 수단의 통제에

의존하는 만족지향적 행동을 지휘하는 경향(disposition)으로 본다. Litwin, Stringer는 높은 권력욕구를 보유한 자의 특징을 행동의 제안, 의경의 제시와 평가, 리더십의 추구, 위력적, 요구적(demanding)인 것으로 파악한다. 그러므로 높은 권력욕구를 보유한 자는 타인에게 영향을 미칠 수 있는 수단의 통제를 획득하고 그것을 유지할 수 있는 상황을 선호한다고 하였다. Andrew의 연구에서 두 개의 멕시코 회사를 비교하였는데 역동적이고 급속히 성장하는 회사의 최고경영자는 높은 권력욕구와 적당한 성취욕구를 함께 보유하고 있었으며 정체적인 회사의 최고경영자는 높은 권력욕구와 권위주의적인 가치를 가지고 모두에게 군림하였으며 모든 의사결정을 독점하였다고 한다.

2.5 조직지원인식

조직지원인식은 조직이 직원들의 복지와 가치에 대한 관심의 정도와 관련된 직원들의 일반적인 지각을 의미한다[13][29]. 즉, 조직이나 개인, 개인과 그룹, 관계에서 형성되는 것으로 직원이 조직을 인간화 하여 조직도 개인에게 몰입할 수 있다는 개념이 바로 조직지원에 대한 인식이다[29]. 특히 직원들이 조직의 배려에 매력을 가지도록 하여 조직옹집성과 조직유효성을 달성할 수 있도록 하는 수단이 되게 하는데 조직지원인식의 강도와 범위는 직원들의 직무태도와 행동에 영향을 미치게 된다고 하였다[8].

Eisenberger et al.(1986)은 조직이 직원에게 몰입하는 정도에 대한 종업원의 지각을 나타내는 조직지원인식(Perceived Organization Support: POS)의 개념을 개발하였고 조직지원인식의 개념을 “조직이 개인의 공헌을 가치 있게 여기며, 복지에 관심을 보이는 정도에 대하여 직원은 일반적으로 믿음을 형성하게 되는데 이것을 지각된 조직지원인식”이라고 정의하고 있다

Wayne et al.(1997)과 김윤성(2002)은 조직지원인식을 사회적 교환이론에 의한 개념으로 조직으로부터 인정받고 있다는 믿음을 가질 때 조직구성원 개개인도 다시 조직에 몰입한다는 것이다. 즉, 조직이 직원을 배려하고 직원에 대한 관심을 가지고 있다는 직원의 지각은 조직이 직원의 바람직한 태도와 행동에 대하여 보상과 인정 등의 방법으로 교환의 의무를 이행할 것이라는 구성원의 신뢰를 강화한다고 주장하였다.

Shore, et al.(1995)은 사회적 교환이론에 기초를 두고

있는 조직지원인식은 조직구성원을 조직의 목표를 달성하려는 직무관련 행동으로 유인할 수 있으며, 조직에 보답하려는 조직구성원을 잘 대우하면, 다시 조직구성원은 조직의 목표를 충실히 이행하려는 의무감을 갖게 될 수 있다고 하였다.

Blau(1964)는 거래를 의미하는 경제적 교환(economic exchange)과 상호간의 신뢰를 근거하는 사회적 교환(social exchange)의 개념으로 구분하였다.

또한, 최근 많은 학자들은 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)과 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)을 통해서 조직지원인식이 정서적 몰입[28][55][57], 계속적 몰입[57]과는 실증적으로 구분되어지는 것이라는 개념적인 타당성을 증명하고 있다.

이처럼 조직지원인식은 조직의 보상과 배려가 직원에게 매력을 주게 되어 직무를 수행하는 데 성실성, 조직몰입에 영향을 주게 된다는 것을 말하고 있다[29].

Huthison et al.(1996)의 연구에서는 성과평가요소인 목표설정과 피드백이 조직지원인식을 매개로 하여 조직몰입에 영향을 미치는지 또 직접적으로 목표설정과 피드백이 조직몰입에 영향을 미치는지를 관찰하였고 또한, 이들은 남부 캘리포니아 지역의 서로 다른 3개의 조직에서 총 337명의 종업원을 대상으로 연구를 진행하였는데 이들의 연구결과 목표설정과 피드백이 조직몰입에 직접적인 영향력을 미치는지에 대한 모델은 유의하지 않은 반면, 조직지원인식을 매개로 하여 조직몰입에 영향을 미친다는 모델은 유의한 것으로 밝혀졌다.

이는 Eisenber et al.(1986)이 주장하는 조직이 조직구성원에게 몰입한다는 개념인 조직지원인식이 상호적 교환관점에서 중요하다는 것을 뒷받침하고 있다고 할 수 있다.

Hutchison and Garstka(1996)은 조직몰입을 결과변수로 사용한 효율적인 인사고과 시스템(performance appraisal system)의 구성요소인 목표설정에 있어서 종업원참여(participation in goal setting)와 피드백(feedback) 등이 조직지원인식의 선행변수로써의 기능을 하고 있음을 발견하였다.

또한, 조직지원의 결과변수로는 조직몰입과[37] 이직의도[60], 결근율[29]등이 존재한다.

3. 가설설정 및 연구모형

3.1 직장-가정 갈등과 조직몰입과의 관계

직장과 가정을 전통적인 가치관에서는 별도로 개체로 인식되어 왔다. 그래서 가정에는 충실하지만 직장에는 적극적이지 못한 구성원은 조직에서 성공하기 어려웠다. 또한, 일반적으로 직장은 남성이 가정은 여성이 감당하는 역할분배가 이루어 졌다. 하지만 최근 직장과의 경계가 완화되면서 직장에서의 갈등이 가정으로 가정에서의 갈등이 직장으로 전이되는 경우가 발생하게 되었다. 직장-가정갈등의 문제를 기존의 연구에서 볼 수 있는 결과는 역할 간 갈등의 수준이 높을수록 조직몰입의 수준이 낮아진다는 것이다[59].

이은희(2000)는 직장-가정갈등이 조직몰입 등에 영향을 미치는 관계를 규명하기 위해 구체적으로 혼자 일하는 남성과 맞벌이하는 남성, 여성의 세 가지로 구분하여 살펴 본 결과 직무과부하나 부부갈등 등은 일과 가정의 갈등을 매개로하여 탈진을 증가시키고 조직몰입을 감소시키는 것으로 조사되었다. 또한, 강혜련과 최서연(2001)은 기혼여성의 예측변수와 결과변수에 관한 연구를 통해 직장-가정갈등은 부정(-)영향을 미친다는 것을 보고하였다.

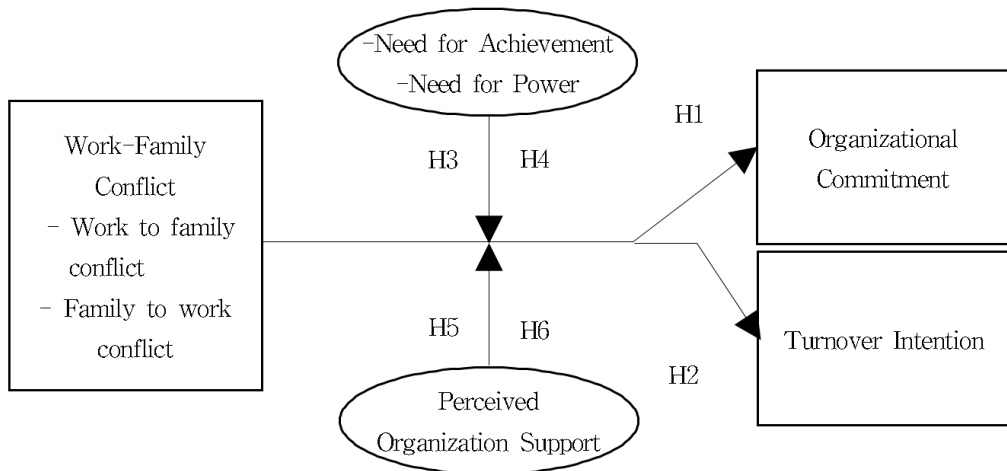
이외에도 직장-가정갈등은 여러 가지 부정적인 결과들을 초래하는 것으로 밝혀지고 있는데 결과변수들로는 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등과 같은 인적자원부외에 생애만족, 결혼만족, 삶의 질 등과 같은 다양한 변수들로 나타나고 있다[32][34].

Aryee, (1992)은 직장-가정갈등에 관한 연구에서 직장과 가정에 역할갈등이 높을수록 조직몰입이 감소된다는 결과를 보였다. 따라서 선행연구 결과를 토대로 가설을 제시하면 다음과 같다.

가설 1 : 직장-가정갈등(일초래갈등, 가정초래갈등)은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

3.2 직장-가정갈등과 이직의도와와의 관계

이직의도(turnover intention)란 조직구성원을 포기하고 현재 근무하는 직장을 떠나려고 의도하는 정도로 정의 된다[45]. Boles(2003)은 직장-가정갈등의 대표적인



[Fig. 1] Research Model

결과 변수를 이직의도로 보고했다. 또한, 여러 연구결과들이 직장-가정갈등이 이직의도와 정(+)의 상관이 있음을 밝혔는데 직장여성과 맞벌이부부의 경우 다중역할로 인한 이중부담으로 양립이 불가능 할 경우 대개 직장을 포기하도록 강요를 당하는 형편이고 이러한 상황은 직장-가정갈등이 더 크게 발생하게 된다고 보고되었다 [21][61]. 또한, 취업중인 여성이 직장을 그만두게 되는 원인이 이직의도라는 변수의 작용때문이라고 말하고 있고 [2], William and Livingston(1994) 역시 이직의도의 중요한 원인은 직장-가정갈등이라고 보고하였다. 이러한 선행연구를 토대로 가설을 제시하면 다음과 같다.

가설 2 : 직장-가정갈등(일초래갈등, 가정초래갈등)은 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.3 성취욕구/권력욕구와 직장-가정갈등 및 조직몰입과의 관계

권력욕구는 다른 사람에게 영향력을 행사하기를 좋아하고 그들을 통제하려는 욕구이다. 권력욕구가 강한 사람은 조직목표달성을 위해 영향력을 행사할 수 있는 작업환경이 되기를 바라고 자신의 리더십 발휘할 수 있는 위치에 도달하기위해 노력하며 조직에 몰입하는 성향이 강하다고 하였다[58].

반면, 성취욕구는 개인의 심리적 특성으로 3가지 욕구 형태로 나타나는데 첫 번째는 자신의 능력과 기량을 발

휘하고자 하는 욕구이고 두 번째는 자신의 경력을 최대한으로 개발하고 싶은 욕구이며 세 번째는 타인으로부터 인정받고 싶은 욕구로 정의된다[58]. McClelland, (1975)은 높은 성취욕구를 가진 사람은 직무를 잘 수행하고 성공적인 경력을 쌓는다는 결과를 기업현장에 적용하여 밝혔다.

일반적으로 직장-가정갈등이 조직몰입을 방해하지만 성취욕구가 높은 종업원은 낮은 종업원에 비해 조직몰입이 높다고 보고하였고[3], 권력욕구를 보유하는 사람의 특성에는 리더십의 추구하고 의견의 제시 평가, 성취하고자 하는 목표의 실현을 수반[1]하여 조직내 영향력을 가중시키게 된다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3 : 성취욕구/권력욕구는 직장-가정갈등(일초래갈등, 가정초래갈등)과 조직몰입간의 관계를 조절할 것이다.

3.4 성취욕구/권력욕구와 직장-가정갈등 및 이직의도와의 관계

지금까지 많은 연구들이 직장-가정 갈등이 이직의도와 정적인 상관이 있음을 밝혀졌고, Boles(2003)은 직장-가정 갈등이 직무불만족과 이직의도를 야기하는 것으로 보고하고 있다. 하지만, 성취, 권력욕구가 직장-가정갈등이 이직의도와의 관계에 대한 선행연구를 쉽게 찾아 볼 수가 없었다. 따라서 본 연구에서는 성취욕구/권력욕구가 직장-가정갈등이 이직의도와 정(+)의 상관관계를 조

절할 것이라는 가정하에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4 : 성취욕구, 권력욕구는 직장-가정갈등(일초래갈등, 가정초래갈등)과 이직의도간의 관계를 조절할 것이다.

3.5 조직지원인식과 직장-가정갈등 및 조직몰입과의 관계

조직지원인식이란, 개인, 그룹, 또는 조직과 개인적 관계를 포함하는 것으로 직원이 조직에 몰입하는 것이 조직몰입이라면 직원이 조직도 조직구성원 개개인에게 몰입할 수 있다는 것을 의미한다. Wayne et al. (1997)은 대기업에 5년 이상 종사한 직원들을 대상으로 한 연구에서 지각된 조직적 지원의 수준과 정서적 몰입과는 긍정적 관계가 있음을 알 수 있었다. 즉 조직지원인식은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다[53]. 또한, Karen(1999)은 자신이 속한 조직지원인식수준이 높을수록 종업원들은 직장-가정갈등을 낮게 지각한다고 보고하였으며, 전기홍(2004)은 조직이 가정지원을 잘 해준다고 인식할 때 직장-가정갈등을 더 적게 느낀다는 사실을 밝혔다. 이러한 선행연구를 토대로 가설을 제시하면 다음과 같다.

가설 5 : 조직지원인식은 직장-가정갈등(일초래갈등, 가정초래갈등)과 조직몰입 간의 관계를 조절할 것이다.

3.6 조직지원인식과 직장-가정갈등 및 이직의도와의 관계

Boles(2003)은 직장-가정갈등은 이직의도에 정적인 영향을 미치는 것으로 보고 하였는데, Greenhaus(1985)는 직장 내 지지가 직장-가정 간에 관계를 조화시키는데 도움을 준다고 밝히고 있다. 이런 조직으로부터의 지원을 지각하는 조직구성원은 이직을 함으로써 발생하는 손실을 비교하여 조직에 남는 것이 이익이 크다고 인식하게 됨으로 조직지원인식이 이직의도를 낮추는 결과를 낳게 된다고 하였다. 이러한 맥락에서 가설을 제시하면 다음과 같다.

가설 6 : 조직지원인식은 직장-가정갈등(일초래갈등,

가정초래갈등)과 이직의도 간의 관계를 조절할 것이다.

<그림 1>의 직장-가정갈등(일초래갈등, 가정초래갈등)이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향을 성취욕구/권력욕구의 조직지원인식조절효과를 알아보기 위해 제시하고 있다.

4. 연구방법

4.1 표본수집

본 연구에서는 20대~50대의 직장인들의 직장-가정갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 대한 성취욕구/권력욕구와 조직지원인식의 조절효과를 알아보는 데 목적이 있다.

본 연구는 전체적인 인구를 대상으로 하는 현실적인 표본수집에는 시간적, 장소적인 한계가 있음을 인식하여 20대~50대 이상 성인 204명을 표본으로 선정하였다. 조사대상 표본은 특정대상의 직장-가정갈등, 조직몰입, 이직의도에 대한 특정집단의 영향력을 알아보려 하는 것이 아니므로 직장인, 공무원, 전문직 등 남·녀 총 220명을 대상으로 하였다.

표본조사 기간은 2009년 4월 6일부터 6월 9일 까지 2대에서 50대 이상 대학교직원, 경영대학원생, 직장인을 대상으로 시행되었으며, 조사는 자기기입형 설문지법으로 대상을 임의 표본 추출하여 설문지를 의뢰하였다. 설문지의 적용은 총 220부를 배포하여 215부가 회수되었으며, 본 연구자의 주관적인 판단에 근거하여 불완전하거나 불성실하게 작성된 설문지 11부를 폐기하여 유효 표본 중 총 204부의 응답을 분석 자료로 이용하였다.

4.2 설문지의 구성 및 분석방법

본 연구의 조사도구는 인구조화학적 특성, 직장-가정갈등, 조직몰입, 이직의도, 성취욕구/권력욕구, 조직지원인식을 측정할 수 있는 설문항목을 수직화하여 리커트 5점 척도를 사용하였다.

직장-가정갈등(work-family conflict)은 직장가정에서 일어나는 역할기대를 상호 양립시키기 어려울 때

일어나는 역할 간 갈등의 한 형태로 정의된다[33]. 직장-가정갈등을 측정하기 위해 Gutek et al.(1991)의 8개의 문항을 참조하여 가정이 일에 지장을 초래하는 정도의 4개 문항을 수정 측정 하였다.

조직몰입은 자신이 속한 조직에 대한 일체감과 몰입 정도로 정의된다[16]. 조직몰입은 조직에 대한 정서적 애착과 일치감을 의미하는 정서적 몰입, 조직을 떠나면서 발생할 비용에 대한 지각에 기초하여 조직에 계속 머물러 있으려는 지속적 몰입, 조직에 남아야 할 의무감을 의미하는 규범적 몰입 등 세 가지 유형으로 구분된다. 본 연구에서는 조직몰입의 태도적 측면인 정서적 몰입을 Allen and Meyer(1990)가 개발하여 측정된 13개 문항을 사용하였다.

이직의도는 종업원이 조직구성원이기를 포기하고 자발적으로 조직을 떠나려고 하는 의도의 정도로 정의된다 [16]. Michael and Spector(1982)가 개발한 문항을 사용하였다. 이직은 조직으로부터 금전적인 보상을 받는 개인이 자의로 조직에서 구성원으로서의 역할을 포기하는 것이며[47], 이직의도는 이러한 이직행동의 전 단계로서 구성원의 자발적 이직을 예측할 수 있는 행위의도이다. 본 연구에서는 행위의도 변수로서의 이직의도를 보다 정확하게 예측하기 위하여 Mobley(1982)의 문항과 Walsh et al.(1985)의 문항을 수정하여 황은기(2007)의 선행연구에서 사용한 7개 문항으로 측정하였다.

권력욕구는 영향력을 행사하고 명령하는 위치가 되고자 하는 욕구이며 자신이 의도하고자 하는 방향으로 일이 이뤄지도록 하는 성향을 말한다.

성취욕구는 높은 성과를 내기위한 목표를 설정하고 달성하고자 하는 성향을 말한다. 이러한 개인욕구를 묻는 설문은 Steer(1977)의 욕구이론을 바탕으로 개발한 욕구설문지(Manifest Need Questionnaire)를 채택하여, 본 연구에서 필요한 권력욕구 및 성취욕구에 관한 설문문항을 유영민(2000)의 선행연구에서 사용한 각각 5개 문항으로 측정하였다.

조직지원인식은 사회적 교환이론을 기반으로 하여 조직이 조직구성원에 몰입하는 정도를 나타내는 조직지원 인식이라는 개념을 ‘조직이 조직구성원의 공헌을 가치 있게 생각하며, 조직이 조직구성원의 복지를 위하여 관심을 보이는 정도에 대해 조직구성원의 총체적으로 형성하는 믿음’ 이라고 정의한다[29]. 본 연구에서는 직장인의

조직지원인식을 측정하기 위해서 Eisenberger et al., (1986)이 제시한 척도를 정진택(2007)이 선행연구에서 사용한 문항을 13개 문항으로 수정 측정하였다.

인구통계학적 특성으로는 성별, 연령(나이), 혼인상태, 현 직장에서 근무한 기간, 현 직장에서의 직종, 현재의 직급으로 6개 문항 명목 척도로 구성하였다.

4.3 분석방법

본 연구에서 수집된 자료의 통계처리는 데이터 코딩과 데이터 크리닝을 걸쳐 SPSS Ver.16.0통계 패키지 프로그램을 활용하여 분석하였으며 앞에서 제시된 연구과제 및 가설을 실증적으로 검증하기 위하여 다음과 같은 방법으로 분석을 수행하였다.

첫째, 직장-가정갈등이 조직몰입 및 이직의도 구성요소에 대한 기초정보를 알아보고자 각 변수에 대하여 기초통계분석을 실시하였다. 기초통계분석은 빈도분석과 기술통계량을 통해 대한 전반적인 평가를 실시하였다. 또한 각 변수들간의 상관관계를 파악하기 위하여 상관관계분석을 실시하였다.

둘째, 본 연구에 사용된 연구 개념들의 신뢰도를 검증하기 위하여 신뢰성 분석이 실시되었다. 문항간의 내적 일치도를 보는 Cronbach' alpha값을 통해 신뢰성을 검증하였다. 측정의 신뢰성은 동일한 대상에 대하여 같거나 유사한 측정도구를 사용하여 반복측정 하였을 때 동일한 결과를 얻을 수 있는 정도를 말한다.

셋째, 직장-가정갈등과 조직몰입 및 이직의도 간에 각각 어떻게 영향을 미치는지 분석하기 위해 단순회귀분석을 실시하였고, 세부적으로 성취욕구/권력욕구와 조직지원인식이 각각에 대한 조절효과를 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

5. 분석결과

5.1 인구통계학적 특성

본 연구에 이용된 203명의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 성별은 남자가 55.7%, 여자가 44.3%의 순으로 남자가 많은 것을 알 수 있다. 연령은 20-29세가 29.1%, 30-39세가 56.2%, 40-49세가 11.8%, 50대 이상이 3%의 순으로 30대가 가장 많은 것으로 알 수 있다. 혼인상태는

결혼이 61.1%, 미혼이 37.9% 사별/이혼이 0.5% 기타 0.5%인 것을 알 수 있다. 현 직장에서의 근무한 기간은 1년 이하가 21.7% 2-5년 이하가 38.7% 6-10년 이하가 23.6% 11년 이상이 16%를 나타냈다. 현 직장에서의 직종을 보면 사무직이 관리직 전문직 기술직이 78.3%로 나타났고 서비스직 생산직 기타 순으로 나타났다. 현재의 직급은 사원이 37.9%로 가장 많이 나타났다.

<Table 1> Demographic Characteristics

		Frequency	Ratio
Gender	Male	113	55.7%
	Female	90	44.3%
Age	20-29y	59	29.1%
	30-39y	114	56.2%
	40-49y	24	11.8%
	more than 50y	6	3%
Work Experience	less than 1y	44	21.7%
	1-5y	79	38.7%
	6-1y	48	23.6%
Type of Occupation	11 above	32	16%
	managerial	36	17.7%
	professional	22	10.8%
	technological	19	9.4%
	clerical	82	40.4%
	service	32	15.8%
Position	sales	2	1%
	others	10	4.9%
	staff	77	37.9%
	section chief	7	3.5%
	section head	19	9.3%
	teacher	9	4.4%
	acting section chief	18	8.9%
	dept. head	2	1%
	CEO	3	1.5%
	director	2	1%
	Professor	1	0.5%
	manager	44	21.6%
	deputy head of dept.	7	3.4%
	team leader	6	3%
others	8	4%	

5.2 신뢰성 및 타당성 분석

내용 타당성(Content Validity)은 측정항목과 선행 연구 및 기존 이론과의 일관성을 확인함으로써 수립된다. 특히, 본 연구와 같이 기존에 제시된 측정 항목들을 사용하는 것이 아니라 새로운 항목을 개발하여야 하는 경우 내용 타당성이 매우 중요한데, 이를 위해 본 연구에서는

설문을 배포하기 전에 직장인들에게 3회에 걸쳐 설문 측정 문항에 대한 검토 및 feedback을 수행하였으며, 이를 통해 최종 설문 문항을 개발하였다.

또한, 연구 모형에서 제시된 개념(constructs)을 측정하는데 있어서 측정도구(instrument)의 적합성(appropriateness)을 검증하는 것은 제안된 연구 모형에 관한 결론을 도출시 매우 중요한데, 본 연구에서는 이를 위하여 측정 모형의 신뢰성(reliability)과 타당성(validity)을 검증하였다.

신뢰성(reliability)이란 동일한 개념(same concept)이 일관된 결과(consistent results)를 산출하는 정도라고 정의할 수 있다[23][27]. 그렇기 때문에 신뢰성은 무엇을 측정하였는가 보다는 변수를 어떻게 측정하였는가와 관련이 깊다. 본 연구는 신뢰성을 검증하기 위하여, 세 가지 분석을 수행하였다 : Cronbach's alpha, 복합 신뢰도(Composite Reliability or Composite Factor Reliability), 평균분산 추출(Average Variance Extracted). 각각의 개념을 살펴보면 첫째, 신뢰성 측정 시 가장 일반적으로 사용되는 Cronbach's alpha는 가능한 모든 반분 신뢰계수(split half reliability coefficients)를 계산하는 것이다. Cronbach's alpha는 0에서 1까지의 값을 가질 수 있으며, 일반적 기준(a rule of thumb)에 의하면 0.7이상의 값을 가지면 좋은 측정도구라고 할 수 있으나[23][27][30], 사회과학에서는 0.6이상도 이상적인 것으로 판단한다[14]. 둘째, 복합 신뢰도도 Cronbach's alpha와 마찬가지로 내적 일관성(internal consistency) 방법을 말하며, 집중 타당성(Convergent Validity)을 검증하는 방법이다. 셋째, 평균 분산 추출은 오차항(measurement error)에 포함된 분산과 비교하여 측정지표에서 개념이 차지하는 분산의 양을 측정하는 것이다[30].

또한 본 연구에서는 개념 타당성(Construct Validity)을 확보하기 위해 주요인 분석(PCA : principal component factor analysis)을 수행하였으며, 판별타당성(Discriminant Validity)을 확보하기 위해 개념들 간의 상관관계 계수와 설명분산을 비교하여 평가하였다.

<표 2>의 분석 결과에서 Cronbach's alpha값을 살펴보면 모든 값들이 일반적 기준치인 0.6이상의 값을 가지는 것으로 나타나 내적 일관성을 확보하였다고 볼 수 있다.

<Table 2> Reliability Test of Measurement Items

Constructs	Items	Cronbach's Alpha
FC Family to work conflict	4	.783
WC Work to family conflict	6	.841
OC Organizational commitment	7	.884
EX Turnover intention	4	.829
PO Need for power (1,3,5)	3	.674
PO Need for achievement (6,7,9)	3	.669
POS Perceived organization support	6	.832

다음으로 수렴타당성과 판별타당성을 검증하기 위해 탐색적 요인분석(EFA : Exploratory Factor Analysis)을 수행하였다. 요인 분석 결과 제시되는 요인 적재량(factor loading)은 각 변수와 요인간의 상관관계 정도를 나타내

어 주므로 각 변수들은 요인 적재량이 가장 높은 요인에 속하게 된다. 요인 적재량이 어느 정도가 되어야 유의한 변수로 채택할 수 있는지를 결정하는 절대적인 기준은 없으며, 일반적으로 요인 적재량이 0.4이상이면 유의한 변수로 간주하고, 0.5가 넘으면 아주 중요한 변수로 본다 (채서일 2008). 본 연구에서 요인분석을 수행한 결과 <표 3>과 같이 모든 항목이 0.5이상의 값을 갖는 것으로 나타나 모든 항목이 권장 기준치를 상회하였다.

본 연구의 가설 검증을 수행하기 전에 주요 변인들 간의 상관관계를 알아보고자 한다. 결과는 설정한 변수들 간에 유의한 정도가 <표 4>와 같이 나타났다.

<Table 3> Principal Factor Analysis

	1	2	3	4	5	6	7	8
FC_1	-0.113	0.282	0.000	0.598	-0.094	0.032	-0.018	0.487
FC_2	0.040	0.140	-0.083	0.785	0.174	-0.074	-0.098	-0.009
FC_3	-0.108	0.229	0.022	0.815	0.036	-0.021	-0.046	0.036
FC_4	-0.126	-0.008	0.060	0.771	-0.053	0.011	-0.151	-0.134
WC_1	-0.085	0.764	-0.110	0.038	-0.007	-0.005	-0.009	0.186
WC_2	-0.077	0.793	-0.082	-0.008	0.079	0.080	-0.012	-0.051
WC_3	-0.082	0.524	0.025	0.276	-0.120	0.093	-0.176	-0.010
WC_4	-0.102	0.847	-0.062	-0.001	-0.002	-0.031	0.003	-0.057
WC_5	-0.075	0.820	-0.034	0.183	0.121	-0.017	0.022	-0.091
WC_6	0.118	0.607	-0.030	0.199	0.155	-0.099	0.261	0.192
OC_1	0.753	-0.178	0.080	-0.009	-0.087	0.020	0.101	0.177
OC_2	0.754	-0.033	0.132	-0.106	-0.234	-0.056	0.135	0.168
OC_6	0.701	-0.031	0.155	-0.142	-0.198	0.059	0.097	0.039
OC_7	0.733	0.061	0.185	-0.195	-0.117	0.197	0.031	-0.024
OC_8	0.764	-0.066	0.208	-0.012	-0.106	0.114	-0.050	-0.070
OC_12	0.758	-0.097	0.105	-0.045	-0.262	0.068	0.077	-0.057
OC_13	0.636	-0.067	0.058	0.175	-0.076	-0.081	0.234	-0.196
EX_1	-0.274	0.019	-0.241	-0.029	0.690	-0.055	0.051	0.282
EX_2	-0.453	0.149	-0.237	0.092	0.528	0.018	-0.027	-0.110
EX_3	-0.391	0.120	-0.019	0.028	0.743	0.107	-0.149	-0.184
EX_4	-0.451	0.008	-0.041	0.069	0.735	0.078	-0.051	-0.096
PO_1	0.262	0.047	0.161	-0.089	-0.030	0.684	0.160	0.387
PO_3	-0.039	0.056	0.129	-0.043	0.051	0.819	0.063	-0.047
PO_5	0.057	-0.077	-0.072	0.120	0.072	0.624	0.360	-0.109
PO_6	0.002	-0.066	0.017	-0.146	-0.067	0.225	0.764	-0.122
PO_7	0.313	0.099	0.084	-0.170	0.154	-0.009	0.633	0.281
PO_9	0.199	0.038	0.030	-0.092	-0.155	0.119	0.667	0.029
POS_6	0.177	0.028	0.509	-0.133	-0.019	0.464	-0.129	0.067
POS_7	0.274	-0.109	0.683	-0.146	0.081	0.157	-0.099	0.143
POS_9	0.140	-0.057	0.619	-0.085	-0.235	0.136	0.059	0.478
POS_10	0.027	-0.132	0.781	0.054	-0.139	0.015	0.127	-0.103
POS_12	0.152	-0.078	0.795	0.159	-0.043	0.049	0.000	-0.215
POS_13	0.310	0.010	0.728	0.005	-0.140	-0.054	0.091	0.152

※ Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. Rotation converged in 8 iterations.

〈Table 4〉 Correlation Analysis

	FC	WC	OC	EXIT	POWER	ACHIV	POS
FC	1						
WC	0.349(**)	1					
OC	-0.186(**)	-0.170(*)	1				
EXIT	0.128	0.179(*)	-0.639(**)	1			
POWER	-0.067	-0.036	0.117	-0.060	1		
ACHIV	-0.190(**)	-0.017	0.299(**)	-0.123	0.139(*)	1	
POS	-0.068	-0.165(*)	0.438(**)	-0.368(**)	0.232(**)	0.137	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed), * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

〈Table 5〉 Hypothesis Test 1

Independent Variable	Organizational Commitment		F	Sig.
	β	R ²		
Work to family conflict	-0.054	0.230	8.801	0.000(***)
Family to work conflict	-0.144(*)			

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

〈Table 6〉 Hypothesis Test 2

Independent Variable	Organizational Commitment	
	Basic model	Moderating model 1
	β	β
Work to family conflict(WC)	-0.162(*)	-0.144(*)
Family to work conflict(FC)	-0.033	-0.054
Need for achievement(ACH)	0.262(***)	0.283(***)
WC X ACH		-0.212(**)
FC X ACH		0.042
R ²	0.230	0.270
F	9.549(***)	8.801(***)
ΔR ²	0.093(***)	0.041(**)

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

5.3 가설검정

먼저 가설 1의 “직장-가정갈등(일초래갈등, 가정초래갈등)은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.”를 검정하기 위해 직장-가정 갈등이 조직몰입에 직접적인 영향을 미치는 지를 살펴보았다. 따라서, 일초래갈등, 가정초래갈등을 독립변수로 하고, 조직몰입을 종속변수로 하는 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과는 다음과 같다.

〈표 5〉와 같이 일초래갈등, 가정초래갈등을 독립변수, 조직몰입을 종속변수로 한 다중회귀분석을 실시한 결과 가정초래갈등은 조직몰입에 부정적(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 일초래갈등은 조직몰입에 통계적으로 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는, 일초래갈등과 가정초래갈등간의 표준화 계수(β)를 비교하면 일초래갈등(0.054)보다 가정초래갈등(0.144)이 조직몰입에 더 중요하게 영향을 주는 변수인 것을 알 수 있다. 또한, 직장-가정갈등과 조직몰입과의

영향관계를 분석한 결과, 조직몰입에 대한 직장-가정갈등은 회귀식의 결정계수가 0.230으로 F값이 0.001수준에서 유의하다는 사실을 알아냈다. 이러한 결과는 “직장-가정갈등(일초래갈등, 가정초래갈등)은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다”라는 가설 1을 부분 채택하였다.

다음으로, 직장-가정갈등과 결과변수와의 관계에 있어서 성취욕구/권력욕구와의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 조절회귀분석을 실시하였다. 독립변수를 직장-가정갈등으로 설정하고, 조직몰입과의 관계를 살펴보았다. 분석한 결과는 〈표 6〉, 〈표 7〉과 같다.

각 모형의 검증을 위해 위계적 조절회귀분석을 실시한 결과, 조직몰입과의 관계에서 모형의 적합도를 증가시키면서 상호작용변수의 β 계수의 t값이 유의한 경우는 성취욕구와 일 초래갈등이었다. 즉, 성취욕구가 높으면 일을 통한 갈등이 낮아지고, 조직몰입은 높아지는 것을

<Table 7> Hypothesis Test 3

Independent Variable	Organizational Commitment	
	Basic model	Moderating model 1
	β	β
Work to family conflict(WC)	-0.137	-0.152(*)
Family to work conflict(FC)	-0.078	-0.048
Need for power(POW)	0.071	0.076
WC X POW		0.006
FC X POW		-0.108
R ²	0.173	0.183
F	6.705(***)	5.336(***)
ΔR^2	0.037(*)	0.010

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

<Table 8> Hypothesis Test 4

Independent Variable	Turnover Intention		F	Sig.
	β	R ²		
Work to family conflict	0.222(*)	0.171	6.652	0.000(***)
Family to work conflict	0.001			

알 수 있다. 또한, 조절효과 분석결과 권력욕구는 조직몰입에 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 성취욕구/권력욕구는 직장-가정갈등(일초래갈등, 가정초래갈등)과 조직몰입간의 관계를 조절할 것이다.” 라는 가설 3을 부분 채택한다.

가설 2의 “직장-가정갈등(일초래갈등, 가정초래갈등)은 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다”를 검증하기 위해 직장-가정 갈등이 이직의도에 직접적인 영향을 미치는 지를 살펴보았다. 따라서, 일초래갈등, 가정초래갈등을 독립변수로 하고, 이직의도를 종속변수로 하는 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과는 다음과 같다.

<표 8>에서와 같이 일초래갈등, 가정초래갈등을 독립변수, 이직의도를 종속변수로 한 다중회귀분석을 실시한 결과 일초래갈등은 이직의도에 긍정적(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 가정초래갈등은 이직의도에 통계적으로 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다.

이러한 결과는, 일초래갈등과 가정초래갈등간의 표준화 계수(β)를 비교하면 가정초래갈등(0.001)보다 일초래갈등(0.222)이 이직의도에 더 중요하게 영향을 주는 변수인 것을 알 수 있다. 또한, 직장-가정갈등과 이직의도와의 영향 관계를 분석한 결과, 이직의도에 대한 직장-가정갈등은 회귀식의 결정계수가 0.171으로 F값이 0.001수준에서 유의하다는 사실을 알아냈다. 이러한 결과는 “직장-가정갈등(일초래갈등, 가정초래갈등)은 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다”라는 가설 2를 부분 채택하였다.

본 연구에서 “성취욕구, 권력욕구는 직장-가정갈등(일초래갈등, 가정초래갈등)과 이직의도간의 관계를 조절할 것이다”라는 가설 4를 통해 성취욕구/권력욕구의 조절효과를 검증하기 위해서 위계적 조절회귀분석을 실시하였다. 독립변수를 직장-가정갈등으로 설정하고, 이직의도와의 관계를 살펴보았다. 분석한 결과는 <표 9>, <표 10>과 같다.

<Table 9> Hypothesis Test 5

Independent Variable	Turnover Intention	
	Basic model	Moderating model 1
	β	β
Work to family conflict(WC)	0.222(**)	0.208(**)
Family to work conflict(FC)	0.001	0.020
Need for achievement(ACH)	-0.124	-0.140(*)
WC X ACH		0.168(*)
FC X ACH		0.000
R ²	0.171	0.199
F	6.652(***)	5.918(***)
ΔR^2	0.060(**)	0.027(*)

〈Table 10〉 Hypothesis Test 6

Independent Variable	Turnover Intention	
	Basic model	Moderating model 1
	β	β
Work to family conflict(WC)	0.211(**)	0.216(**)
Family to work conflict(FC)	0.023	0.016
Need for power(POW)	-0.031	-0.034
WC X POW		0.016
FC X POW		0.025
R ²	0.158	0.160
F	6.056(***)	4.534(***)
ΔR ²	0.047(*)	0.001

〈Table 11〉 Hypothesis Test 7

Independent Variable	Organizational Commitment	
	Basic model	Moderating model 1
	β	β
Work to family conflict(WC)	-0.082	-0.089
Family to work conflict(FC)	-0.086	-0.095
Perceived Organization Support(POS)	0.384(***)	0.390(***)
WC X POS		0.003
FC X POS		-0.114
R ²	0.310	0.322
F	14.379(***)	11.295(***)
ΔR ²	0.174(***)	0.012

각 모형의 검증을 위해 위계적 조절회귀분석을 실시한 결과, <표 11>, <표 12>에서와 같이 이직의도와 의 관계에서 모형의 적합도를 증가시키면서 상호작용변수의 β 계수의 t값이 유의한 경우는 성취욕구와 일 초래갈등이었다. 즉, 성취욕구가 높으면 일을 통한 갈등이 낮아지고, 이직의도는 낮아지는 것을 알 수 있다. 또한, 조절효과 분석결과 권력욕구는 이직의도에 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 “성취욕구/권력욕구는 직장-가정갈등(일초래갈등, 가정초래갈등)과 이직의도간의 관계를 조절할 것이다.”라는 가설 4을 부분 채택한다.

다음으로, 직장-가정갈등 및 조직몰입과의 결과변수

와의 관계에 있어서 조직지원인식의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 조절회귀분석을 실시하였다. 독립변수를 직장-가정갈등으로 설정하고, 조직몰입과의 관계를 살펴 보았다. 분석한 결과는 다음과 같다.

각 모형의 검증을 위해 위계적 조절회귀분석을 실시한 결과, <표 11>에서와 같이 조직몰입과의 관계에서 모형의 적합도를 증가시키면서 상호작용변수의 β계수의 t값이 유의한 경우는 나타나지 않았다. 즉, 일초래갈등과 가정초래갈등은 조직몰입에 유의미한 영향을 주지않고, 조직지원인식은 조절효과를 주지 못하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 “조직지원인식은 직장-가정갈등(일초래갈등, 가정초래갈등)과 조직몰입간의 관계를 조절할

〈Table 12〉 Hypothesis Test 8

Independent Variable	Turnover Intention	
	Basic model	Moderating model 1
	β	β
Work to family conflict(WC)	0.160(*)	0.176(*)
Family to work conflict(FC)	0.029	0.036
Perceived Organization Support(POS)	-0.329(***)	-0.329(***)
WC X POS		0.056
FC X POS		0.064
R ²	0.261	0.272
F	11.379(***)	8.914(***)
ΔR ²	0.150(***)	0.011

〈Table 13〉 Summary of Research Results

	Hypotheses	Results
H1	Work-family conflict will have a significant and negative influence on organizational commitment.	Accept(partially)
H 2	Work-family conflict will have a significant and positive influence on turnover intention.	Accept(partially)
H 3	The influence of work-family conflict on organizational commitment will be moderated by need for achievement and need for power.	Accept(partially)
H 4	The influence of work-family conflict on turnover intention will be moderated by need for achievement and need for power.	Accept(partially)
H 5	The influence of work-family conflict on organizational commitment will be moderated by perceived organization support.	Reject
H 6	The influence of work-family conflict on turnover intention will be moderated by perceived organization support.	Reject

것이다”라는 가설 5을 기각한다.

다음으로, 직장-가정갈등 및 이직의도와외의 결과변수와의 관계에 있어서 조직지원인식의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 조절회귀분석을 실시하였다. 독립변수를 직장-가정갈등으로 설정하고, 이직의도와외의 관계를 살펴 보았다. 분석한 결과는 다음과 같다.

각 모형의 검증을 위해 위계적 조절회귀분석을 실시한 결과, <표5-8>에서와 같이 이직의도와외의 관계에서 모형의 적합도를 증가시키면서 상호작용변수의 β 계수의 t값이 유의한 경우는 나타나지 않았다. 즉, 일초래갈등과 가정초래갈등은 이직의도에 유의미한 영향을 주지 않고, 조직지원인식은 조절효과를 주지 못하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 “조직지원인식은 직장-가정갈등(일초래갈등, 가정초래갈등)과 이직의도간의 관계를 조절할 것이다”라는 가설 6을 기각한다.

직장-가정갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 대한 가설 1,2와 성취욕구/권력욕구 및 조직지원인식이 직장-가정갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 대한 조절효과를 알기위한 가설 3'6에 대한 검증 결과를 요약하면 <표 13>과 같다.

6. 결론 및 함의

산업사회로 진입하면서 라이프스타일의 변화와 가족 형태의 변화, 여성들의 경제참여에 의한 노동력 구성의 변화, 조직구성원의 태도 및 가치관의 변화 등의 사회 환경 변화에 따라서 가정생활 및 개인적 생활의 중요성이 부각되고 있다. 이러한 변화는 가정일 보다는 직장 일에

대하여 더 큰 가치를 부여하던 과거와 다르게 최근에는 가정생활과 직장생활을 양립시켜야 하는 다중역할의 책임이 두드러지게 나타나고 있다.

본 연구에서는 직장-가정갈등이 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향과 그 관계에서 성취/권력욕구, 조직지원인식의 조절 효과에 대해 검증하였다. 이 연구에 나타난 결과를 요약해 보면 다음과 같다.

첫째, 가정초래 갈등을 많이 겪는 사람일수록 조직몰입도가 떨어지고 일초래 갈등은 이직의도가 높게 나타나는 것을 알 수 있었다. 이것은 Kopelman and Higgins(1992)의 연구에서 직장-가정갈등이 조직몰입의 감소한다는 결과에서도 확인 될 수 있다. 둘째, 성취욕구가 높은 사람은 부정적인 효과가 떨어지는 것을 볼 수 있다. 즉, 직장-가정갈등으로 인한 조직몰입도가 떨어지는 것이 약해지고 이직의도가 높아지는 것을 낮추어 주는 조절효과가 있음을 볼 수 있다. 셋째, 조직지원인식이나 권력욕구는 조직몰입을 높여주거나 이직의도를 낮추어 주는 상호작용 효과는 본 연구에서는 유의한 정도가 약한 것으로 나타났다. 결과적으로 보면 성취욕구는 직장-가정갈등과 상호작용이 있고 유의적인 것으로 나타나고 이러한 연구결과는 우리나라 기업의 실무진에게 많은 것을 시사해주고 있다. 직장-가정갈등으로 인한 조직에서의 성과나 유능한 인재의 이직을 막기 위해서는 직장-가정 갈등을 줄이고 균형을 이루는 것은 매우 중요하다 할 수 있는데 생산성 향상이나 개인의 삶의 질과의 관계에서 성취욕구와 권력욕구, 조직지원인식의 이런 조절변수 등의 연구는 균형을 이루는데 중요한 방안을 강구하는데 긍정적인 역할을 할 것이다.

또한, 조직성과에 부정적인 영향을 미치는 원천이 직

장-가정갈등임을 고려했을 때, 여성의 사회적 진출이 증가할수록 더 이상 직장과 가정을 별개로 분리하여 볼 수 없는 문제라 할 수 있다. 이에 따라 좀 더 낮은 수준의 직장-가정갈등 관리방안이 필요함을 시사하고 있다.

이러한 관점에서 기업에서는 가정친화제도 도입에 관심을 가질 필요가 있다. 우수 인재의 확보와 유지를 위한 혁신적 차원에서의 정책과 제도로 접근할 필요가 있을 것이다.

직장-가정 갈등이 조직몰입과 이직의도에 부정적인 결과를 초래하는데 있어서 기업은 직장-가정균형으로 경쟁우위를 차지하기 위해서는 성취욕구를 불러 일으켜 주고 빠른 제도 도입이 필요하리라 시사된다.

본 연구의 결과 직장-가정갈등(일초래갈등, 가정초래갈등)은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미치며 직장-가정갈등(일초래갈등, 가정초래갈등)은 이직의도에 정(+)의 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 또한, 성취욕구/권력욕구는 직장-가정갈등(일초래갈등, 가정초래갈등)과 조직몰입간의 관계를 부분적으로 조절하며 성취욕구/권력욕구는 직장-가정갈등(일초래갈등, 가정초래갈등)과 이직의도간의 관계를 부분적으로 조절하는 것으로 나타났다. 반면, 조직지원인식은 조절효과를 주지 못하는 것으로 나타났다. 그러나 일관된 연구를 수행하였음에도 불구하고 다음과 같은 한계점이 있어 이에 따른 한계 및 향후 연구방향을 제시하려고 한다.

첫째, 연구의 공간적 범위가 서울지역과 경기도 일부 지역으로 지역적 한계가 있었다. 수도권 이외의 지역에서도 조직에 소속되어 있는 사람들이 많다. 따라서 직장인에 대한 조사가 우리나라 전체에 대한 조사라고 보긴 힘들다. 또한 조사 대상자가 미혼자가 많아서 직장-가정갈등에 대한 폭넓은 공감대 형성이 힘든 부분에서 연구가 진행되었고, 조사 시 대학 교직원과 대학원생 30대 중심의 조사로 인해 다양한 대상과 폭넓은 연령층의 소비자들을 대상으로 연구를 수행하지 못했다.

둘째, 직장-가정갈등에 대한 조사인데 대상에 대한 통제변인이 부족하였고, 가족 수나 맞벌이 등 가정환경과 직장환경에 대한 통제변인에 한계를 가지고 있다. 전체 연구라고 보기에는 다소 무리가 있었다. 이렇다 보니 명확한 회귀분석 결과가 나오기 힘들었다.

셋째, 조절변수에 대한 개념 자체가 명확히 정의되어 있지 않았다. 국외와는 달리 우리나라에서는 성취욕구/

권력욕구나 조직지원인식에 대한 연구가 부족한 실정이다. 이렇다 보니 국외의 연구문헌에 의존하게 되면서 우리나라의 실정에 맞는 연구들이 다소 협소한 상황이다. 따라서 직장-가정갈등에는 여러 유형이 있지만, 그 중에서도 직장-가정갈등의 해소방안에 대한 보다 다양하고 폭넓은 연구가 수행되어졌으면 한다.

넷째, 본 연구를 수행하면서 직장-가정갈등에 대한 답변자의 인식이 미흡하여 제대로 측정되어지지 못하였다. 물론 조사 시 자세한 설명과 함께 조사를 하였고, 분석하는 과정에서 제대로 측정되어지지 않은 것들은 제거하였다. 직장-가정갈등이나 조직지원인식등 직장인들이 폭넓은 인지를 하지 못해 정확한 측정이 다소 협소하였다. 따라서 소비자 조사 시 인지하기 쉬운 직장-가정갈등에 대한 내용과 전문가의 분석, 조사가 함께 인지되어진다면 보다 정확하고 깊이 있는 연구가 수행되어 질 것이다.

다섯째, 본 연구에서는 직장-가정갈등에 대한 조직몰입이나 이직의도를 개인적인 측면만 고려하였다. 성취욕구/권력욕구나 조직지원인식의 개념조차도 명확히 정의되기 어려웠다. 그리고 조직몰입과 이직의도에 미치는 변인은 직장환경이나 가정환경에 따른 다양한 변인이 존재한다. 그러나 이러한 변인들이 통제되어지지 않은 채 개인적인 특성만을 고려하여 영향관계를 살펴보았다. 따라서 직장-가정갈등에 대한 변수들을 조금 더 다양화하여 연구를 수행한다면 보다 정확하고 정교한 연구가 수행되어질 것이다.

따라서 향후 직장-가정갈등에 대한 연구과제에서는 이러한 점들을 보완하여 연구결과와 적절성과 심도의 깊이를 더하여 연구되어야 한다.

REFERENCES

- [1] Je Sang Kang, and Seong Bum Lim, A Study on Individual's Needs and Formation of Network in an Organization. Korean Public Administration Quarterly, Vol. 20, No. 1, pp. 77-107, 2008.
- [2] Hye Ryun Kang, and Suh Yeun Choi, Antecedents and Outcomes of Work - Family Conflict of Married Working Women. Korean Journal of Psychology: Women, Vol. 6, No. 1, pp. 23-42, 2001.

- [3] Hye Ryun Kang, and Hee Jung Lim, Work-Family Conflict and Career Commitment of Married Working Women. *Korean Journal of Psychology: Women*, Vol. 5, No. 2, pp. 1-14, 2000.
- [4] Yoon Sung Kim, Antecedents of Perceived Organizational Support, and it's Mediating Effect on Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment, Doctoral Dissertation, Yeungnam University, 2002.
- [5] Joo Yup Kim, Work-Family Balance : a Literature Review. *Korean Journal of Human Resource Development*, Vol. 8, No. 1, pp. 83-115, 2006.
- [6] In-Kyu Park, A Study on the Organizational Support effect of Job Stress and Between Work-family Conflict. *Journal of Culture & Tourism Research*, Vol. 6, No. 2, 2004.
- [7] Yeong Min Yoo, (The) relationship between transformational-transactional leadership and committment. Master's Thesis, Sogang University, 2000.
- [8] hee Jyung Yu, Mi Yon Kim, and Hee Kyung chung, Employees' Big 5 Personality, Perceived Organizational Support, and Customer Performance in Food Service Corporations. *Journal of Hotel Management*, Vol. 16, No. 5, pp. 201-219, 2007.
- [9] Yo Haeng Lee, Myo Jin Bang, and She Zeen Oah, The Effect of Family Supportive Organizational Culture on Organizational Commitment, Work Satisfaction, Turnover Intention, and Family Life Satisfaction: The Mediating Effect of Work-Family Conflict Focused. *Korean Journal of Psychology: Industry and Organization*, Vol. 18, pp. 639-657, 2005.
- [10] Eun Hee Lee, The Integrated Model of Conflict between Work and Family : relations of Work - Family Conflicts, Antecedents and Outcomes. *Korean Journal of Psychology: General*, Vol. 19, No. 2, pp. 1-42, 2000.
- [11] Ki Hong Jeon, (The) impact of family-friendly work culture on work-family conflict and job attitude. Master's Thesis, Seoul National University, 2004.
- [12] Jin Taek Jeong, Study on the difference of hotel employees in organizational commitment according to their perception of self-efficacy and perceived organizational support. Master's Thesis, Sejong University, 2007.
- [13] Hong Sul Jeong, Effects of Distributive, Procedural, and Interactional Justice on Trust in Supervisor, Perceived Organizational Support, and Organizational Citizenship Behavior. Doctoral Dissertation, Chonnam University, 2002.
- [14] Seoil Chiy, Methodology of Social Science, 3rd eds.. Seoul, B&M Books, 2008.
- [15] Eun Ki Hwang, Study on the Antecedents and Age Effects of IT Workers' Turnover Intentions. Master's Thesis, Ewha Womans University, 2007.
- [16] Allen, N. J., and Meyer. J. P., The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, pp. 1-18, 1990.
- [17] Al-Meer, A. A., Organizational Commitment: A Comparison of Westerners, Asians and Studies. *International Studies of Management and Organizations*, Vol. 19, No. 2, pp. 74-84, 1989.
- [18] Andrews, J. D., The Achievement Motive and Advancement in Two types of Organization. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 6, pp. 163-168, 1967.
- [19] Aryee, S., Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women; Evidence from Singapore. *Human Relations*, Vol. 45, pp. 813-837, 1992.
- [20] Bacharach, S. B., Bamberger, P., and Conley, S., work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 12, pp. 39-53, 1991.
- [21] Batt, R., and Valcour, P. M., Human Resources Practices and Predictors of Work-Family Outcomes and Employee Turnover. *Industrial Relations*, Vol. 42, pp. 189-220, 2003.

- [22] Blau, P., Exchange and power in social life. New York: John Wiley & Sons, 1964.
- [23] Bohmsted, G. W., and Knoke, D., Statistics for Social Data Analysis. F. E. Peacock Publishers, Inc., Itasca, IL, 1994.
- [24] Boles, J. S., Wood, J. A., and Johnson, J., Interrelationships of Role Conflict, Role Ambiguity and Work–Family Conflict , with Effects of Job Satisfaction and the Moderation Effect of Gender. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, Vol. 23, No. 2, pp. 99–113, 2003.
- [25] Brown, A., Is Ethics Good Business?. *The Personnel Administrator*, Vol. 32, No. 2, pp 67–68, 1987.
- [26] Burke, R. J., Some antecedents and consequences of work–family conflict. *Journal of Social Behavior and Personality*, Vol. 3, No. 4, pp. 287–302, 1988.
- [27] Carmines, E. G., and Zeller, R. A., Reliability and Validity Assessment, Sage Publications, Newbury Park, CA, 1979.
- [28] Eisenberger, R., Fasolo, P., and Davis–Lamastro, V., Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75, pp. 42–51, 1990.
- [29] Eisenberger, R., Huntingto, R., Hutchison, S. and Sowa, D., Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, pp. 500–507, 1986.
- [30] Fornell, C., and Larcker, D., Evaluating Structural Equation models with Unobservable Variables and Measurement Error, *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, pp. 39–50, 1981.
- [31] Frone, M. R. Russell, M., and Cooper, M. L., Antecedents and outcomes of work–family conflict: Testing a model of the work–family interface. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, No. 65–78, 1992.
- [32] Frone, M. R., Work–Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Commodity Survey. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, pp. 888–895, 2003.
- [33] Greenhaus, J. H., and Beutell, N. J., Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1, pp. 76–88, 1985.
- [34] Greenhaus, J. H., and Powell, G. N., When Work and Family Are Allies: A Theory of Work–Family Enrichment. *Academy of Management Review*, Vol. 31, pp. 72–92, 2006.
- [35] Gutek, B. A, Searle, S., and Klepa, L., Rational Versus Gender Role Explanations for Work–Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, pp. 560–568, 1991.
- [36] Higgins, C. A., Duxury, L. E., and Irving, R. H., Work–family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 51, pp. 51–75, 1992.
- [37] Hutchison, S., and Garstka, M. L., Sources Perceived organizational support: goal setting and feedback. *Journal of Applied psychology*, Vol. 26, pp. 1351–1366, 1996.
- [38] Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., and Rosenthal, R. A., *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley, pp. 20, 1964.
- [39] Karen, S. L., When Work Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work–family Culture on Benefit Utilization, Organization Attachment, and Work–family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, Vol 54, pp. 392–415, 1999.
- [40] Kemske, F., HR 2008: A forecast based on our exclusive study. *Workforce*, Vol. 77, pp. 46–60, 1998.
- [41] Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., and Connolly, T. F., A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 32, pp. 198–215, 1983.
- [42] Kosseck, E. E., and Ozeki, C., Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83, pp. 139–149,

- 1998.
- [43] Litwin, G. H., and Stringer, R. A. op. cit., pp. 18-19, 1968.
- [44] McClelland, D. C., and Burham, D. H., Power driven managers : Good Guys make Bum Bosses. *Psychology Today*, Vol. 8, pp. 68-70, 1975.
- [45] Meyer, J. P., and Allen, N. J., Testing the side-bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 69, pp. 372-378, 1984.
- [46] Michael, C. E., and Spector, P. E., Causes of employee turnover: a test of the mobility, Griffith, Hand and Meglino model. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 67, pp. 53-59, 1982.
- [47] Molbey, W. H., *Employee Turnover : Cause, Consequences, and Control*. M.A:Addision-Wesley, 1982.
- [48] Mowday, R. T., Porter, L. W., and Steers, R. M., *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press, 1982.
- [49] Muchinsky, P. M., *Psychology applied to work*. Brooks/Cole, ITP, 2000.
- [50] Mobley, W. H., Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 62, pp. 237-240, 1977.
- [51] Netemeyer, R. G., Brashear-Alejandro, T., and Boles, J. S., A cross-national model of job-related outcomes of work role and family role variable: A retail sales context, *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 32, No. 1, pp. 49-60, 2004.
- [52] Price, J. L., and Muller, C. W., A Casual of Turnover for Nurse. *Academy of Management Journal*, Vol. 24, 1977.
- [53] Randall, M. L., Cropanzano, R., Borrmann, C. A., and Birjuline, A., Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20, pp. 159-174, 1999.
- [54] Repetti, R. L., Linkage Between Work and Family Roles. *Applied Social Psychology Annual*, Vol. 7, pp. 88-127, 1987.
- [55] Setton, R. P., Bennett, N., and Liden, R. C., Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 5, pp. 774-780, 1996.
- [56] Shore, L. M., Barksdale, K., and Shore, T. H., Managerial Perceptions of Employee Commitment to the Organization. *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 6, pp. 1593-1615, 1995.
- [57] Shore, L. M., and Tetrick, L. E., A construct validity study of the survey of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, No. 5, pp. 637-643, 1991.
- [58] Steers, R. M., Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 22, pp. 46-56, 1977.
- [59] Van Sell, M., Brief, A. F., and Schuler, R. S., Role Conflict and Role Ambiguity: Integration of the Literature and Directions for Future Research. *Human Relations*, Vol. 34, pp. 43-71, 1981.
- [60] Wayne, S. J., Shore, L. M., and Liden, R. C., Perceived organizational support and leader-member exchange : A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, Vol. 40, pp. 82-111, 1997.
- [61] Wright, T., and Cropanzano, R., Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83, No. 3, pp. 486-493, 1998.
- [62] Yogev, S., and Brett, J., Pattern of work and family involvement among single- and dual-earner couples. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 70, pp. 754-768, 1985.

이 병 재(Lee, Byung Jae)



- 2013년 2월 : 세종대학교 경영전문대학원(경영학 석사)
- 관심분야 : 직장-가정 갈등, 조직몰입, 이직의도
- E-Mail : paper@policy.or.kr

정 태 석(Jeong, Tae Seok)



- 1990년 2월 : 삼육대학교 경영학과(경영학사)
- 2000년 2월 : 서강대학교 일반대학원(경영학 석사)
- 2011년 8월 : 서강대학교 일반대학원(경영학 박사)
- 관심분야 : 정보시스템 아웃소싱, 서비스 시스템, 서비스 사이언스

· E-Mail : bigstone@syu.ac.kr