

일(가정)-가정(일)갈등과 개인몰입 간의 관계: 지각된 조직 건강지원 분위기의 조절효과

The Relationship between Work-Family Conflict and Individual Engagement: Moderating Effect of Perceived Wellness Climate

왕 동, 차윤석, 남윤성
동아대학교 경영학과

Dong Wang(cdwangd2@naver.com), Yunsuk Cha(yschaa@dau.ac.kr),
Yoonsung Nam(neomave@hanmail.net)

요약

본 연구는 조직 구성원의 일-가정 간의 갈등이 개인몰입에 미치는 관계에서 지각된 조직 건강지원 분위기의 조절효과를 검증하였다. 일-가정 갈등은 일영역에서의 부정적 효과가 가정영역에 미치게 되는 일방적인 단방향의 문제가 아니라 부정적 영향을 받은 가정영역에서의 효과가 다시 일영역에 부정적으로 나타나는 이슈이다.

본 연구는 IT, 서비스, 제조업 등 총 11 개 기업의 직원들을 대상으로 설문조사를 실시하여 실증 분석하였다. 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 일-가정(가정-일) 갈등이 개인몰입에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 일-가정 갈등과 개인몰입 간의 관계에 있어 조직 건강지원 분위기의 조절효과는 한계적인 수준에서 유의한 것으로 나타났고, 가정-일 갈등과 개인몰입 간의 관계에 있어서 조직 건강지원 분위기의 조절효과가 통계적으로 유의한 결과가 나타났다.

결론 부분에 이 연구의 시사점과 한계점, 그리고 향후 연구 방향을 제시하였다.

■ 중심어 : | 일-가정 간의 갈등 | 개인몰입 | 지각된 조직 건강지원 분위기 |

Abstract

The purpose of this study is to verify the moderating effect of perceived wellness climate in the relationship where work-family conflict influences individual engagement. For this, survey was executed on employees of 11 companies including IT, service, manufacturing and etc. After the survey was executed, statistical analysis was executed.

This study executed validity test, credibility test, and Hierarchical Linear Regression. The analysis result is as follows. First, work-family (family-work) conflict gives negative (-) influence on individual engagement. Second, perceived wellness climate was marginally significant in the relationship between work-family conflict and individual engagement. And the control effect of perceived wellness climate in the relationship between family-work conflict and individual engagement was significant according to statistics.

The conclusion states the implications and limitations of this study, and suggests directions on future studies.

■ keyword : | Work-Family Conflict | Individual Engagement | Perceived Wellness Climate |

* 본 논문은 동아대학교 교내연구비 지원에 의하여 연구 되었음

접수일자 : 2015년 07월 28일

수정일자 : 2015년 08월 20일

심사완료일 : 2015년 08월 20일

교신저자 : 차윤석, e-mail : yschaa@dau.ac.kr

1. 서론

조직의 핵심은 사람이다[1]. 조직구성원의 건강은 조직건강의 기초인 것이다. 즉, 조직건강과 조직구성원의 건강은 일맥상통하는 관계로, 조직구성원의 건강이 담보되지 않으면 조직건강 또한 없다[2]. 글로벌 건설링 회사인 타워스와슨(Towers Wastson)이 150여 개의 다국적 기업들을 대상으로 실시한 설문조사(2011년도)결과를 보면, 응답기업의 약 75%는 2012년까지 조직구성원의 건강과 관련 된 각종 프로그램들을 더욱 강화할 것이라고 하였으며, 약 87%의 기업은 조직구성원의 건강이 앞으로 더 중요한 경영상 이슈로 부각될 것이라고 응답하였다[3].

주로 가정-직장 두 영역에서 각각의 생활패턴을 가지는 현대인들은 가정에서의 부모, 배우자, 혹은 직장에서의 근로자, 동료와 같은 다수의 역할을 수행하고 있고, 각각의 역할은 시간, 에너지, 몰입을 필요로 한다. 따라서, 신체적 뿐만 아니라 정신적 그리고 사회적 건강이나 스트레스를 제대로 조절할 수 없으면 가정 및 직장생활에서의 갈등이 발생하게 된다. 직장생활이 가족생활에 지장을 주면 그것은 가족생활에서의 문제로 단순하게 끝나는 것이 아니라, 직장생활에 역으로 문제를 야기하게 된다[4][5]. 이러한 현상은 직장에서의 역할이 가정의 역할에 영향을 주는 일-가정간의 갈등(WFC: work-family conflict)과 가정에서의 역할이 직장에서의 업무수행에 영향을 주는 가정-일간의 갈등(FWC: family-work conflict)이라는 두 가지 갈등의 쌍방향적인 과정으로 어느 한쪽이 다른 한쪽에 일방적으로 갈등을 유발하는 것이 아니라 상호 순환적인 과정이다[6]. 일-가정 갈등이 여러 가지 부정적인 결과를 초래한다는 연구 결과들이 진행되고 있으며 일과 가정간의 갈등은 조직연구자들에게 매우 중요한 주제가 되어 왔다[7].

일-가정의 갈등에 대한 연구는 주로 다음과 같은 두 가지 측면에서 부각되고 있다:

첫째, 개인의 측면에서 사람들이 ‘일-가정의 갈등’의 부정적인 결과를 의식하게 되었다는 것이다. 현대로 접어들면서 개인의 정신적, 물질적 생활과 행복을 추구하

기 위하여 더 많은 시간과 노력을 업무에 쏟게 하였다. 이에 따라 가정에서 보내는 시간은 상대적으로 적어져 일과 가정간의 갈등에서 오는 스트레스를 제대로 조절하지 못하게 되었고, 이런 갈등은 사람의 생활의 질과 개인몰입에 큰 영향을 미치게 되었다[7].

둘째, 조직의 측면에서 보았을 때, 사람들이 ‘일-가정간의 갈등’에 대한 연구의 필요성을 의식하게 되었다[8]. 업무속도의 가속화, 업무스트레스의 다원화, 자아실현 욕구수준의 상승으로 인해 일-가정간의 갈등이 한층 더 격화되는 추세를 보이고 있다. 일-가정간의 갈등은 스트레스의 원인으로 직원들이 감당해야 하는 것이지만, 갈등의 심화는 결국 기업 생산효율성의 저하로도 이어질 수 있다[7]. 심지어 우수한 직원들을 잃게 될 수도 있다. 그러므로 일-가정갈등에 대한 연구의 필요성 높다고 볼 수 있다. 이직률을 낮추고 생산효율성을 높이려고 조직에서는 끊임없이 추구해온 과제이다.

한편, 개인몰입(individual engagement)에 대한 연구가 최근 많이 진행되고 있다[9]. 대부분의 조직에서는 개인몰입을 경쟁우위의 주요원천으로 보고 있으며 기존 연구에서도 개인 몰입이 조직성과에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 실증하고 있다[10]. 다만, 선행연구에서는 일-가정 갈등과 개인몰입 간에 관계를 간과하고 있으므로, 본 연구에서는 이 부분에 초점을 두고자 한다.

직장과 가정간의 관계에 대한 연구는 여성의 사회적 진출이 많아진 1980년대부터 증가하기 시작하였다. 이에 조직행위연구자들은 직장-가정의 조화를 꾀하는 대책이나 친가정적인 정책 같은 해결 대책 및 조치를 제시하였고 이러한 정책들을 지원하고 실행하였을 때 조직 내에서 상당히 긍정적으로 작용하는 것으로 증명되었다[11]. 또한, 기업의 입장에서도 이러한 지원 정책들을 실행하여 직원들의 직장과 가정의 균형을 잡는 것이 기업과 직원들에게 모두 win-win이 되는 것으로 받아들여지고 있다. 업무효율의 상승과 결근율의 하락이라고 하는 기업 입장에서의 이익이 해당 정책을 실행하는 데에 들어가는 비용보다 훨씬 더 클 것으로 판단한 것이다. 조직구성원 입장에서는 조직의 지원을 지각하고 있는 구성원들은 호혜성의 원칙을 따라 자신이 받은 만

کم 다시 조직에 도움이 되어야 한다는 의무감을 느끼게 되고 이로 인해 조직몰입의 제고나 조직 목표 달성에 더 많은 노력을 쏟아 붓는 등, 조직성과에 기여할 수 있는 행동을 하게 된다[12]. 최근 기업들은 구성원의 심리적 안정과 긍정적 사고가 개인 및 조직의 성과를 향상시킨다는 차원[13]에서 건강지원 프로그램을 실시하고 있다. 이와 같은 맥락에서, 본 연구의 두 번째 목적은 일-가정간의 갈등과 개인몰입의 관계에 대하여 지각된 건강지원 분위기의 조절효과를 고찰하고자 한다.

II. 이론적 배경과 가설

1. 일-가정 갈등

1.1 일과 가정의 개념

최초로 일-가정의 갈등에 대한 연구는 Kahn, Wolf, Quinn, & Snoek(1964) [14]의 연구이다. 그는 일-가정의 갈등은 일과 가정 두 영역은 서로 어우러질 수 없다고 보았기 때문에, 역할 상의 스트레스와 갈등이 일어난다고 보았다. 즉, 두 영역이 조화를 이루지 못한다는 것이 일-가정 갈등의 원인이라는 것이다. 이러한 기초 위에 Greenhaus & Beutell(1985)[15]는 일의 영역과 가정 영역 상의 역할이 어우러지지 못하고, 개인 스스로가 자신의 역할을 확실히 인식하지 못할 때 역할 상의 갈등이 일어난다고 보았다. 사람의 활력과 지혜는 한정되어 있기 때문에 한 역할에 집중하고 있을 때에는 다른 역할을 제대로 해내기 어렵고 이로 인해 심리적으로나 행동 상 갈등이 생겨난다. 이를 통해 일-가정의 갈등의 개념이 등장하였다.

일-가정 갈등의 구조문제에 관해서 학자들은 주로 '일-가정 갈등방향'과 '일-가정 갈등유형' 이렇게 두 가지 각도에서 연구를 진행하였다.

우선 일-가정 갈등의 방향문제에 관한 초기 연구는 단지 일이 가정에 간섭한다는 한 가지 방향에 대해서만 진행되었다. 즉, 일-가정 갈등은 한쪽에 일방적으로 가동을 유발한다는 것이다. 그러나 1990년대 초 연구들은 양자 간의 순환적인 과정에 주목하고 일-가정 갈등을 일-가정 갈등(Work interference family, WIF) 과 가

정-일 갈등(Family interference work, FIW)의 두 측면을 가진 이원적 성격을 제시하였다. WIF와 FIW는 같은 개념을 공유하지만 방향이 전혀 다른 갈등이다. 전자는 일과 관련된 요소로 인해 생성된 스트레스가 가정의 역할에 영향을 주어 개인 스스로가 가정의 책임을 다하지 못하는 것을 의미한다. 예컨대 직장인이 야근을 하게 되어 편찮으신 부모를 돌보지 못하는 것이 일-가정 갈등이다. FIW는 가정의 역할로 인해 일의 역할을 다하지 못함을 의미한다. 예컨대 직장인이 자신의 아이의 수능신청 문제 때문에 중요한 고객과의 미팅에 나가지 못하게 되는 것을 가정-일 갈등이라 부른다. 이 양자는 서로 호환되면서도 서로 다른 관계를 갖고 있다. Kossek & Oaeki(1999)[16]의 메타분석에 의하면 이 양자는 양의 상관관계를 갖고 있다고 한다. 즉 영향을 주는 동시에 반대로도 영향을 받는다는 것이다. 이후 Frone(1992)[14]의 연구에 의해 일-가정 갈등이 가정-일 갈등의 3배나 크다는 것을 알 수 있었다. 이로써 이후의 연구들은 모두 일-가정 갈등에 더욱 집중하여 진행되었다.

1.2 일과 가정 갈등의 유형

일과 가정 간의 갈등은 발생근거에 따라 다양한 유형으로 나타날 수 있다. Greenhaus & Beutell(1985) [15]은 선행연구를 바탕으로 일과 가정 간의 갈등을 긴장에 기초한 갈등(strain-based conflict), 시간에 기초한 갈등(time-based conflict), 그리고 행동에 기초한 갈등(behavior-based conflict)의 세 차원으로 구분했다.

그 이후 Carlson & Kacmar(2000)[17]은 일과 가정 갈등의 구성개념을 2개의 방향성과 3개의 유형 차원을 조합하여 시간에 기초한 일과 가정의 갈등, 시간에 기초한 가정과 일의 갈등, 긴장에 기초한 일과 가정의 갈등, 기장에 기초한 가정과 일의 갈등, 행동에 기초한 일과 가정의 갈등, 행동에 기초한 가정과 일의 갈등 6가지로 구분했다. 이상의 내용으로 알 수 있듯이, 일-가정 갈등의 구조분석에 대해 학자들이 내놓은 결과는 비교적 일치한다. 주로 방향성과 유형 두 측면으로 분석을 진행했다.

1.3 자원보존이론

자원보존이론(conservation of resource, COR)은 일-가정 간의 갈등에서 비롯된 스트레스가 어떻게 조직원 복지와 연관되는지를 ‘자원’의 관점에서 설명하는 이론이다[18]. 자원보존이론에 따르면, 역할 간의 갈등이 일과 가정역할과 충돌하는 과정에서 자원 손실이 발생해서 역할 간의 갈등이 스트레스를 초래한다고 보고 있다.

자원은 일과 가정영역에서 볼 때, 개인자원, 가족자원, 조직자원 세 차원으로 구분할 수 있다. 개인자원은 개인의 조직 내 지위와 관련이 있으며 가족자원은 가족의 지지, 가구소득 등이 해당된다. 그리고 조직자원은 상사 및 동료의 지원, 일-가정 균형에 대한 조직의 분위기 등이 해당된다.

2. 개인몰입

Kahn(1990)[20]은 최초로 개인몰입(individual engagement)이라는 개념을 학문적 관점에서 제시하였다. Kahn(1990)[13]의 연구에서 16 명의 여름 캠프 고문, 32 명 건축디자인 회사원 그리고 16 명 금융회사원을 대상으로 인터뷰를 했으며 이를 통하여 “조직원들이 직무 수행과정에 자기 자신과 직무역할을 결합하는 과정이고 이는 직무와의 연계와 타인과의 연계를 촉진하며 직무역할을 충분히 수행하게 된다(p.700)”고 정의하였다[19]. 그는 개인몰입(individual engagement)을 신체적(physical), 인지적(cognitive), 정서적(emotional)이라는 3 가지 차원으로 주장하였다. 신체적 몰입은 조직 구성원이 직무역할을 수행할 때 신체적인 관여 정도 그리고 인지적 몰입은 조직 구성원이 인지적인 측면에서의 활성화 정도와 자신이 직무환경 중에서의 역할 및 임무를 명확히 인식하는 정도를 말하며, 정서적 몰입은 조직원이 상사나 동료와의 연계 및 타인의 정서에 대한 민감성을 의미한다.

또한 Kahn(1990)[20]은 의미성(meaningfulness), 안전성(safety), 가용성(availability)은 조직구성원들이 왜 그들의 직무에 몰입하는 가를 이해하는 중요한 요소라고 밝혔다. 의미성(meaningfulness)을 업무역할을 수행할 때 얻는 투자수익에 대한 긍정적 감각이라고 의미하

고, 안전성 (safety)은 개인의 이미지, 경력의 결과에 대한 소극적 또는 두려움이 없음을 나타내는 능력이라고 정의하였으며 가용성(availability)은 직무를 완성하는데 필요한 신체적, 정서적, 심리적 자원에 대한 장악 정도라고 정의하였다[16]. Kahn(1990)[20]의 연구에 따르면, 몰입의 3 차원이 다 충족되었다면 (예를 들어, 나의 업무는 의미성이 풍요롭고, 나는 안전성을 느끼며, 직무를 수행하는데 필요한 자원을 충분히 가지고 있다), 그것은 직무 중에 신체적, 사회적, 심리적인 측면에서 표현된다[10].

Kahn(1990)[20]이 개인몰입 개념을 제시한 뒤에, 많은 연구자들은 다양한 관점에서 개인몰입이라는 개념의 정의에 대한 지속적인 접근을 시도하였다. 대표적인 정의는 Kanungo & Mendonca(1982)[21]가 제시한 정의로서, 직원의 심리상태에서 자신의 업무에 대한 인정이라는 일종의 인지적 접근이다. 또한, Thoits & Hewitt(2001)[22]는 직무몰입(work engagement)은 조직구성원이 기업에 남기를 원하는 자와 기업을 위해 얼마나 노력하는지에 대하여 주로 언어(say), 머무름(stay), 노력(strive)으로 평가하였다. 언어는 조직구성원들이 지금 일하는 직장, 같이 일하는 동료들 그리고 수행하는 업무에 관한 적극적인 언어로 묘사한다. 머무름은 조직구성원들이 지금 일하는 직장에 영원히 남기고 싶어 하며, 현재의 직장을 임시적으로 일하는 곳으로 보지 않음을 의미 한다. 노력은 조직구성원들이 별도의 시간을 이용하여 직장의 성공을 촉진할 수 있는 업무를 스스로 하는 것을 바라는 것이다.

개인몰입에 대한 또 다른 접근으로 Maslach, Schaufeli, & Leiter(2001)[23]은 개인몰입을 직무소진(job burnout)과 반대되는 개념으로 보고 “긍정적 심리상태(Positive Psychology)이며 높은 수준의 활성화(energize)와 즐거움(happiness)을 특징으로 한다”고 정의를 내렸다. Maslach & Leiter(1997)[24]의 직무소진 측정도구(Maslach Burnout Inventory, MBI-GS)에서 개인몰입을 직무소진의 역(reverse) 점수로 볼 수 있다. 이 연구에 따르면 직무소진을 나타내지 않은 조직구성원이 몰입된 조직구성원이라는 것을 의미한다.

3. 지각된 조직 건강지원 분위기

최근 기업들은 조직구성원의 심리적 안정과 긍정적 사고가 개인 및 조직의 성과를 향상시킨다는 생각[13]으로 건강지원 정책을 도입하여 실시하고 있다. 건강지원 정책을 좁은 의미로는 조직구성원들의 건강 향상을 위하여 기업이 지원하는 체육시설 등을 의미하며[25], 넓은 의미로는 조직구성원의 신체적, 심리적 건강증진을 위해 조직에서 제공되는 다양한 선행적 프로그램들을 말한다. 건강지원 정책은 조직 내 제도뿐만 아니라 보이지 않는 무형의 분위기 혹은 문화로서도 표출될 수 있다[26]. 조직 건강지원을 통하여 조직구성원들이 행복감과 안정감을 느끼고 삶에 대한 만족과 긍정적 정서를 느끼게 된다. 이러한 긍정적 정서는 조직구성원의 심리적 안정과 긍정적 사고를 유발할 수 있으며 이는 조직의 성과 향상을 가져올 수 있다[27].

4. 일-가정 갈등과 개인몰입의 관계

전술한 바와 같이 일-가정 갈등과 개인몰입 간의 관계에 대한 선행연구 거의 없다. 다만, Maslach et al.(2001)[22]은 개인몰입이 직무소진(job burnout)과 반대되는 개념으로 보고, Maslach & Leiter(1997)[23]의 직무소진 측정도구(Maslach Burnout Inventory, MBI-GS)에서 개인몰입을 직무소진의 역(reverse) 점수로 측정하고 있다. 이 연구에 따르면 직무소진을 나타내지 않은 조직구성원이 몰입된 조직구성원이라는 것을 의미한다. 이에 따라 그 간의 연구를 통하여 일-가정의 갈등은 직무 권태감, 직무소진, 이직 의향 등 개인의 직무 관련 태도에는 물론, 실제 성과에도 정(+)'의 영향을 미친다는 결과가 지배적이라고 할 수 있다[4]. 또한 이와 비슷한 변수를 차용해서 측정한 한·중 양국의 연구들 역시 전반적으로 유사한 결과를 제시하고 있다[28].

이상의 관점에서 다음의 가설을 도출한다.

가설1: 조직구성원들이 지각하는 일-가정 갈등은 개인몰입에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

가설1-1: 일-가정 갈등(일초래갈등, WFC)은 개인몰입에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

가설1-2: 가정-일 갈등(가정초래갈등, FWC)은 개인몰입에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

5. 조직 건강지원 분위기의 조절효과

자원보존이론에 따르면 일-가정 갈등은 조직구성원이 가진 '자원 상실'의 결과이다. 조직구성원이 가지고 있는 에너지나 시간 등은 유한할 수밖에 없기 때문이다. 한편, 조직구성원은 자신이 현재 갖고 있는 자원을 소모할 뿐만 아니라, 가정, 상사, 조직 등의 지원을 통하여 자원을 보충 또는 획득하기도 한다. 이에 따라 조직은 갈등관리, 건강지원 정책 등 가정에서 필요한 프로그램을 조직구성원에게 제공하고, 다양한 참가 프로그램을 통하여 조직구성원들로 하여금 동기부여하고 몰입을 증대시키려고 한다[29].

지각된 조직 지원 인식에 근거하여 지각된 조직건강지원과 관련된 주요 이론은 사회적 교환이론이다. 이 이론은 조직의 건강지원을 지각한 구성원들은 호혜성의 원칙을 따라 자신이 받은 만큼 다시 조직에 도움이 되어야 한다는 의무감을 느끼게 되고 이로 인하여 결론을 줄인다거나 조직 목표 달성을 위해 더 많은 노력을 기울이는 등과 같이 조직에 이바지할 수 있는 행동들을 하게 되는 것이라고 설명한다. 또한 Lyness(1999)[30]는 자신이 속한 조직의 지원에 대한 인식의 수준이 높을수록 조직구성원은 일-가정 갈등을 낮게 지각한다고 보고 있으며, 차윤석(2013)[26]은 일-가정간의 상호작용과 팀 성과의 관계에 있어 조직 건강지원 분위기의 조절효과를 입증하였다. 이런 점에서, 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 도출한다.

가설2: 조직 건강지원 분위기는 일-가정 갈등이 개인몰입에 미치는 영향을 조절할 것이다.

가설2-1: 조직 건강지원 분위기는 일-가정 갈등이 개

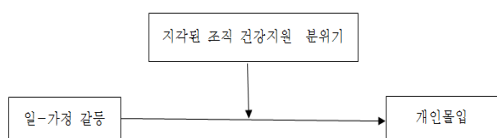


그림 1. 연구모형

인몰입에 미치는 영향을 조절할 것이다.
 가설2-2: 조직 건강지원 분위기는 가정-일 갈등이 개인몰입에 미치는 영향을 조절할 것이다.

III. 연구방법

1. 자료수집 방법 및 표본 특성

본 연구는 연구모형 및 가설의 검증에 위하여 설문조사 방법으로 자료를 수집하였다. 조사대상은 IT, 서비스업, 제조업 등 총 11개 기업의 직원들이다. 설문지는 총 500 부를 배포하였는데, 그 중 미 회수된 설문지와 불성실하게 응답한 설문지를 제외한 495부를 최종 표본으로 사용하였다.

2. 측정도구 및 분석방법

본 연구에서는 일-가정 갈등, 개인몰입, 그리고 조직 건강지원 분위기를 측정하기 위해 각 Brett & Stroh(2003)[31], Salanova, Agut, & Peiro(2005)[32], 그리고 Allen(2001)[33]의 설문지를 사용하여 응답은 Likert 형식의 7점 척도로 하였다.

조사대상의 인구·사회적 특성을 파악하기 위하여 기술통계분석을 실시하였으며, 측정도구의 신뢰도 검증을 위하여 내적 일관성 검증(Cronbach's Alpha)을 실행하였으며 타당도를 검증하기 위해 탐색적 요인분석을 진행하였다. 연구가설을 검증하기 위해 위계적 회귀 분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 측정도구의 타당도 및 신뢰도

본 연구에서 사용된 변수들의 타당도 및 신뢰도를 검증한 결과 모두 .90 이상으로 높은 신뢰도를 보이고 있다. 그리고 요인분석 결과, 본 연구의 독립변수인 일-가정 갈등과 조절변수인 조직 건강지원 분위기, 그리고 종속변수인 개인몰입은 상호 독립적인 구조를 갖는 것으로 나타나 적절한 타당성을 갖는 것으로 판단할 수

있다. 다음 표 1과 같다.

2. 기술통계와 상관관계 분석

기술통계 분석을 통해 각 변수의 평균값과 표준편차를 구하였다. 먼저 각 변수의 평균값을 살펴보면, 일-가정갈등의 평균값은 3.17, 가정-일 갈등 평균값은 2.27, 조직 건강지원 분위기와 개인몰입의 평균값은 각각 4.21 4.84로 나타나고 있다. 그리고 상관관계 계수를 보면 일-가정(가정-일) 갈등은 조직 건강지원 분위기, 개인몰입과 각각 유의한 부(-)의 상관관계 $r=-.216$ ($p=.000$), $r=-.365$ ($p=.000$), $r=-.139$ ($p=.000$), $r=-.243$ ($p=.000$))를 가지고 있다. 또한 상관관계수의 절대값이 크지 않아 변수들 간 다중공선성의 문제는 없는 것으로 판단된다[34].

표 1. 측정모형의 타당도/신뢰도 분석결과

항목	성분	Cronbach 알파	항목	성분	Cronbach 알파		
개인 몰입	IE16	.832	일-가정갈등	WF C4	.907		
	IE9	.824		WFC2	.904		
	IE10	.801			WFC3	.901	
	IE13	.794				WFC5	.866
	IE12	.778					WFC1
	IE6	.761			.942	.965	
	IE14	.744					
	IE7	.743					
	IE4	.736					
	IE11	.718					
IE15	.660						
IE8	.658						
지각된 조직 건강 지원 분위기	WC6	.824	가정-일갈등	FWC5			.902
	WC5	.816		FWC3	.901		
	WC8	.793			FWC2	.877	
	WC3	.790		FWC4		.865	
	WC4	.780				FWC1	.845
	WC2	.759		.920	.949		
	WC1	.737					
WC7	.722						

3. 가설 검증

독립변수인 일-가정(가정-일) 갈등과 종속변수인 개인몰입의 관계에 대한 가설1-1과 가설1-2를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였는데, 그 결과는 [표 2]와 같다.

먼저 가설1-1(일-가정갈등(일초래갈등, WFC)은 개인몰입에 부정적인 영향을 미칠 것이다.)은 해당 회귀계수가 통계적으로 유의한 부(-)의 방향을 가지는 것으로 나타나 지지되었다($\beta = -.362, p < .001$). 그리고 가설 1-2(가정-일 갈등(가정초래갈등, FWC)은 개인몰입에 부정적인 영향을 미칠 것이다.)도 해당 회귀계수가 통계적으로 유의한 부(-)의 방향을 가지는 것으로 나타나 지지되었다($\beta = -.242, p < .001$).

분위기는 일-가정 갈등이 개인몰입에 미치는 영향을 조절할 것이다.)은 한계적인 수준($p < .10$)에서 유의한 것으로 나타났다($p = .061$). 가설2-2(조직 건강지원 분위기는 가정-일 갈등이 개인몰입에 미치는 영향을 조절할 것이다.)는 통계적으로 유의한 결과를 보였다. 따라서 가설 2는 부분적으로 지지되어 조직 건강지원 분위기가 일-가정과 가정-일 갈등이 개인몰입에 미치는 효과를 조절한다는 것이 확인되었다.

표 2. 개인몰입에 대한 위계적 회귀분석 결과

종속변수		개인 몰입	종속변수		개인 몰입		
1 단계	통제 변수	남성	.139**	1 단계	통제 변수	남성	.155*
		미혼	-.091			미혼	-.087*
		팀원	-.208***			팀원	-.169***
		맞벌이	.053			맞벌이	.036
	독립 변수	나이	-.029	독립 변수	나이	.008	
	일-가정 갈등	-.362***		가정-일 갈등	-.242***		
2 단계	R ² (F)		.23 (24.13***)	R ² (F)		.28 (32.30***)	
	일-가정 갈등 x 조직건강지원 분위기		-.076+	가정-일 갈등 x 조직건강지원 분위기		-.369***	
	ΔR ² (ΔF)		.00 (3.44+)	ΔR ² (ΔF)		.13 (8.90**)	

+p<.10 *p<.05 **p<.01 ***p<.001 a: 표준화계수(베타)

지각된 조직 건강지원 분위기가 일-가정 갈등과 개인몰입 변수 사이에서 조절변수로 작용할 것이라는 가설을 검증하기 위하여 통제변수와 독립변수를 위계적 회귀분석 1단계에 투입하고, 일-가정(가정-일)갈등과 지각된 조직지원인식 변수의 곱으로 표현한 상호작용항을 2단계에 투입하였다.

상호작용 변수를 구성하여 조절효과를 검증할 때 주의해야 할 것은 다중공선성(multicollinearity)의 문제이다. 본 연구에서는 상호작용항을 구성함으로써 발생할 수 있는 다중공선성의 문제를 제거하기 위하여 Cronbach(1987)[35]와 Jaccard, Turrisi, & Wan(1990)[36]이 제시하는 바와 같이 원자료를 평균으로 중심화시키고 이후 변수를 곱하여 상호작용항을 도출하였다. 다음의 [표 2]는 상호작용항을 포함한 계층회귀분석 결과를 보여준다.

[표 2]에 나타난 바와 같이, 가설2-1(조직 건강지원

V. 결론 및 제언

본 연구에서의 실증분석 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째 일(가정)초래 갈등을 많이 겪는 사람일수록 개인몰입도가 떨어지는 것을 알 수 있었다. 즉, 일-가정(가정-일) 간의 갈등이 개인몰입에 부(-)의 영향을 미친다는 가설이 지지되었기 때문이다. 둘째, 일-가정 갈등과 개인몰입 간의 관계에 있어 조직 건강지원 분위기가 조절효과를 가진다는 것을 확인하였다.

이론적으로 보면 직장생활이 가정생활에 지장을 주면 그것은 가정에서의 문제만으로 끝나는 것이 아니라, 다시 직장에도 문제를 야기하게 된다. 이에 따라 조직의 지원, 일과 가정에서의 역할요구들 간의 균형을 잡는 것, 개인몰입의 제고와 직장가정에서 더 행복한 생활을 하는 것은 조직구성원과 조직에게 모두 동일하게 중요한 문제임을 알 수 있다.

실무적으로 보면 조직은 일-가정 균형으로 경쟁우위를 차지하기 위한 각종 제도 도입이 개인몰입을 위해 필요하다는 시사점을 갖는다. 다만, 지각된 분위기로써의 지원제도라는 측면을 고려해보면, 조직이 다양한 지원정책을 실시할 때 아무리 좋은 프로그램이라고 하더라도 조직구성원들이 그 보상이나 서비스가 실제 도움이 된다고 지각하도록 하는 것이 중요하겠다. 다시 말하자면 일-가정의 조화를 지원하기 위한 조직 정책과 프로그램을 갖추고 이를 조직구성원에게 유효하다고 공유되어야 개인몰입을 높이는 효과를 기대할 수 있는 것이다.

본 연구는 일-가정 간의 관계를 단지 일-가정 간의 갈등이라고 하는 부정적인 측면만을 고찰하고 있다. 최근의 연구들은 일-가정 간의 관계가 단지 부정적인 영향만을 미치는 것이 아니라 긍정적 효과가 있음이 확인하여 일-가정 향상(work family enrichment)의 개념으로 발전시키고 있으나 본 연구에서는 이를 반영하지 못했다. 특히 최근의 연구에서는 일-가정 갈등과 일-가정 친화적 경영 및 일-가정 간의 축진의 관계 등이 연구되고 있으므로 향후의 연구는 일-가정간의 갈등이 미치는 부정적 측면뿐만 아니라 긍정적인 측면을 포함하는 총체적인 연구가 필요하다 하겠다. 그리고 조직이 제시하는 각종 지원제도에 대한 '지각'에 관한 측정뿐 아니라 제도나 정책의 활용도에 대한 정확한 측정도구의 연구나 개발도 이뤄져야 하겠다.

참 고 문 헌

- [1] 백기복, *조직행동연구*, 법문사, p.56, 1994.
- [2] 왕해연(王海燕), *組織與健康*, pp.30-45, 2003.
- [3] 원지현, "웰니스 프로그램 기업과 구성원을 건강하게," *LB Business Insight*, pp.29-32, 2011.
- [4] M. R. Fron, M. Russell, and M. L. Cooper, "Antecedents and Outcomes of Work-family Conflict: Testing A Model of the Work-family Conflict Interface," *Journal of Applied Psychology*, Vol.77, No.1, pp.65-78, 1992.
- [5] 이요행, 방묘진, 오세진, "가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향: 직장-가정 갈등의 매개효과를 중심으로," *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 제18권, 제3호, pp.639-657, 2005.
- [6] 이병재, *직장-가정갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 성취욕구 및 권력욕구 그리고 조직지원인식의 조절효과*, 세종대학교, 경영학박사학위논문, pp.58-73, 2009.
- [7] 홍여(洪茹), *組織研究-工作家庭糾紛研究*, p.3, 2009.
- [8] R. G. Netemeyer, J. S. Boles, and R. Mcmurrin, "Development and Validation of Work-family and Family-work Conflict Scales," *Journal of Applied Psychology*, Vol.81, pp.400-410, 1996.
- [9] N. Chalofsky, *Meaningful Workplaces*, San Francisco, CA: ossey-Bass, 2010.
- [10] S. Kular, M. Gatenby, C. Rees, E. Soane, and K. Truss, *Employee engagement: A literature review*, Kingston Universtiy, Kingston Business School, Retrieved from <http://eprint.kingston.ac.uk/4192/1/19wemopen.fdf>
- [11] L. T. Thomas and D. C. Ganster, "Impact of Family-supportive Work Variables Oil Work-family Conflict and Strain: A Control Perspective," *Journal of Applied Psychology*, Vol.80, pp.6-15, 1995.
- [12] R. Eisenberger, S. Hytchinson, and D. Sowa, "Perceived Organizational Support," *Journal of Applied Psychology*, Vol.71, pp.500-507, 1986.
- [13] T. Arnold and C. S. Spell, "The Relationship between Justice and Benefits Satisfaction," *Journal of Business & Psychology*, Vol.20, No.4, pp.599-620, 2006
- [14] R. I. Kahn, D. M. Wolf, R. Quinn, and J. D. Snoek, "Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity," New York: Wiley, 1964.
- [15] J. H. Greenhaus and N. J. Beutell, "Sources of Conflict between Work-Family Roles," *Academy of Management Review*, Vol.10, No.1, pp.76-88.
- [16] Kossek and Oaeki, "Bridging the Work-family Policy and Productivity Gap: A Literature Review," *Community, work and family*, Vol.2, No.1, pp.7-32, 1999.
- [17] D. S. Carlson and K. M. Kacmar, "Work-family Conflict in the Organization: Do Life Role Values Make a Difference?," *Journal*

- of Management, Vol.26, pp.1031-1054, 2000.
- [18] 김인선, *조직의 지원환경이 일-가족갈등에 미치는 영향*, 한국항공대학교, 경영학박사학위, pp.23-26, 2008.
- [19] 정미숙, “리더십, 조직문화와 조직몰입과의 관계,” 한국콘텐츠학회논문지, 제12권, 제12호, pp.201-211, 2012.
- [20] W. A. Kahn, “Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work,” *Academy of management journal*, Vol.33, No.4, pp.692-724, 1990.
- [21] R. N. Kanungo and M. Mendonca, *Ethical Dimension of Leadership*, Sage Publications, Thousands Oak, CA, 1996.
- [22] P. A. Thoits and L. N. Hewitt, “Volunteer Work and Well-being,” *Journal of Health and Social Behavior*, pp.115-131, 2001.
- [23] C. Maslach, W. B. Schaufeli, and M. P. Leiter, “Job Burnout,” *Annual Review of Psychology*, Vol.52, pp.397-422, 2001.
- [24] C. Maslach and M. P. Leiter, *The Truth about Burnout: How Organization Cause, Personal Stress and What to Do about It*, San Francisco: Jossey-Bass, 1997.
- [25] R. Wolfe, D. Parker, and N. Napier, “Employee Health Management,” *Journal of Applied Behavioral Science*, Vol.20, No.1, pp.22-42, 1994.
- [26] 차운석, “경영학적 관점의 웰니스 연구 필요성,” 한국웰니스학회지, 제7권, pp.5-7, 2012.
- [27] D. McGillivray, “Happier, More Productive: Governing Working Bodies Through Wellness,” *Cultrue& Organization*, Vol.11, No.2, pp.125-138, 2005.
- [28] 권수진, 배성권, “부산권치과위생사의 정서적 조직몰입 영향요인분석,” 한국콘텐츠학회논문지, 제9권, 제5호, pp.156-165, 2009.
- [29] C. R. Hochschild, “When Work Becomes Home and Home Becomes Work,” *California Management Review*, Vol.39, pp.79-97, 1997.
- [30] S. Karen, Lyness, “When Work Family Benefits Are Not Eonough: 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.
- [31] J. M. Brett and L. K. Stroh, “Working 61 Plus Hours a Week: Why Do Managers Do It?,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.88, pp.67-78, 2003.
- [32] M. Salanova, S. Agut, and J. M. Peiro, “Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.90, pp.1217-1227, 2005.
- [33] T. D. Allen, “Family-supportive Work Environment: The Role of Organizational Perceptions,” *Journal of Vocational Behavior*, Vol.58, pp.414-435, 2001.
- [34] 문수백, *구조방정식모델링의 이해와 적용*, 서울: 학지사, 2009.
- [35] L. Cronbach, “Statistical Tests for Moderator Variables: Flaws in Analysis Recently Proposed,” *Psychological Bulletin*, Vol.102, pp.414-417, 1987.
- [36] J. Jaccard, C. K. Wan, and R. Turrissi, “The Detection and Interpretation of Interaction Effects between Continuous Variables in Multiple Regression,” *Multivariate Behavioral Research*, Vol.25, No.4, pp.467-478, 1990.

저 자 소 개

왕 동(Dong Wang)

정회원



- 현재 : 동아대학교 대학원 경영학과 박사과정(인사조직 전공)

<관심분야> : 조직행동

차 윤 석(Yunsuk Cha)

정회원



- 2012년 2월 : 서울대학교 대학원 (경영학 박사)
- 2012년 9월 ~ 현재 : 동아대학교 경영학과 조교수

<관심분야> : 조직행동, 리더십

남 윤 성(Yoonsung Nam)

정회원



- 2002년 2월 : 연세대학교 경영학과(경영학사)
 - 2004년 8월 : 서울대학교 경영학과(경영학석사)
 - 2011년 2월 : 서울대학교 경영학과(경영학박사)
 - 2012년 3월 ~ 2014년 2월 : 세명대학교 경영학과 조교수
 - 2014년 3월 ~ 현재 : 동아대학교 경영학과 조교수
- <관심분야> : 기업지배구조, 최고경영자, 최고경영진