Journal of Convergence for Information Technology
Vol. 8. No. 1, pp. 281-290, 2018

ISSN 2586-1816
e-ISSN 2586-4440
DOI : https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2018.8.1.281

융·복합시대 청년들의 대인관계가 조직몰입에 미치는 영향
-업무환경의 매개효과 및 성별의 조절효과를 중심으로-

이재봉[1], 조옥선[2*]
[1]한세대학교 사회복지행정학과, [2]나사렛대학교 외래교수

The Influence of Interpersonal Relationship of Fusion•Integrated Generation of Youths on the Organizational Commitment
- Focusing on the Mediating Effects of the Work Environment and the Moderating Effects of Gender -

Jae-Bong Lee[1], Ouk-Sun Cho[2*]
[1]Department of Social Welfare Administration, Hansei University
[2]Outpatient Professor, Nazarene University

요 약 연구의 목적은 융·복합시대 청년들의 대인관계가 조직몰입에 미치는 영향에서 업무환경의 매개효과 및 성별의 조절효과에 대해 분석하였다. 이를 위해 한국노동패널조사 KLIPS 19차년도 데이터을 이용하였으며 본 연구에 부합되는 540명의 대상으로 청년들의 대인관계가 조직몰입에 미치는 영향을 보고 업무환경의 매개효과 및 성별의 조절효과를 중심으로 모형을 살펴보았다. 주요 분석 결과를 보면 다음과 같다. 첫째, 청년들의 대인관계와 업무환경은 조직몰입에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 청년들의 대인관계와 업무환경 및 조직몰입도 간의 관계에 있어 업무환경이 완전 매개한 것으로 확인되었다. 셋째, 청년들의 대인관계와 조직몰입도 간에 관계에 있어 성별 조절효과가 있는 것으로 나타났다.

주제어 : 융·복합, 청년, 대인관계, 업무환경, 조직몰입, 성별

Abstract The purpose of this study was to analyze the mediating effect of work environment and the moderating effect of gender on the influence of interpersonal relationship of fusion • integrated generation of youths on organizational commitment. For this purpose, Korean Labor and Income Panel Study KLIPS 19th year data was used and the effect of interpersonal relationship of youths on the organizational commitment of 540 subjects in accordance with the study was examined and explored focusing on the model in relation to the mediating effects of the work environment and the control effects of gender. The main results are as follows. First, the interpersonal relationship and working environment of youths showed a positive effect on organizational commitment. Second, the working environment was found to be mediated completely in the relationship between the interpersonal relationship of youths and work environment and organizational commitment. Third, in the relationship between interpersonal relationship and organizational commitment of youths, it appeared that there was moderating effects of gender.

Key Words : Fusion · Integrated, Youth, Interpersonal Relationship, Working Environment, Organizational Commitment, Gender

*Corresponding Author : Ouk-Sun Cho(sun16070@naver.com)
Received December 28, 2017 Revised January 12, 2018
Accepted February 20, 2018 Published February 28, 2018

1. 서론

최근 우리사회에서 경제침체와 청년실업률의 증가는 청년들을 정규직에 진입토록 하는 문턱을 높이고, 이로 인해 취업 준비생인 청년들을 '88만원 세대'라고 하는 신종언어를 만들었다. 청년들은 어려운 취업난을 뚫고 정규직에 입성하지만, 그 조직에 적응하지 못하고 이직과 퇴사를 하는 일들이 발생되고 있다.

이 시점에서 발표한 자료에 따르면 청년실업률은 2017년 8월 현재 9.4%로 1년 전보다 0.1% 증가하였다[1]. 이처럼 실업률이 높은 상황에서 현재 직장에 취업한 입사 초년생인 청년들의 이직 사유를 살펴보면 1위가 조직・직무 적응실패가 49.0%, 2위 급여・복리후생 불만 20.0%, 3위 근무지역 환경 불만 15.9%, 4위 공무원 취업준비 4.4%, 5위 진학문제 4.1%, 6위 기타 6.6% 순으로 나타났다[2]. 또한 통계청 경계활동인구조사 청년층 및 고령층 부가조사 자료에 따르면 청년들의 첫 직장 근속기간은 2015년 1년 6.4개월, 2016년에 1년 6.7개월을 보여주고 있다[3]. 본 연구에서는 이직의 원인 중에서 1위를 차지한 조직・업무(직무), 적응실패 중에서 조직과 업무(직무)에 대해 분석하고 그 대안을 찾아보고자 한다.

조직이 만들어지고 발전하는 현대사회에서 개인은 조직을 통해 생활의 질을 높이고 조직은 구성원 개인의 노력을 통해 나아가자고 하는 목표를 달성해 간다. 조직몰입의 초기연구에서 조직 구성원은 조직에 대한 충성과 일체감으로 인식되었지만, 최근 들어 조직몰입은 조직 구성원이 가야하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직에 헌신하려는 의지, 조직 구성원으로 있고자 하는 강한 의지를 가지고 있다[4].

선행연구에서 조직몰입은 독립변수와 종속변수로 분류하여 각각 연구를 진행하였다. 독립변수로 하는 조직몰입의 수준은 직무성과, 이직, 결근, 근무태도 등에 미치는 연구들을 의미하며, 조직몰입을 종속변수로 하는 연구는 조직몰입에 영향을 주는 요인을 찾는데 중점을 두었다. 최근에는 조직몰입에 영향을 미치는 변인을 탐색하여 청년들의 조직몰입에 어떤 영향이 있는지에 대한 요인을 분석하고 있다. 또한 Steers(1977)는 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 개인적 특성, 직무 및 역할특성, 조직특성 등을 제시였으며, Mathieu와 Zajac(1990)는 개인특성, 직무 및 역할특성, 집단 및 리더 특성, 조직특성에 등을 제시하였다. 이것을 정리하면 개인특성, 직무 및 역할특성과 조직특성으로 구분하여 연구가 진행 되었지만, 청년들의 직무수행 과정에서 만족이나 조직에 대한 몰입을 높이기 위해서는 상사와의 상호작용에 대한 연구가 필요하다.

대인관계는 사람이 살아가는데 있어 차지하는 비중은 매우 크며, 타인과의 효율적이고 친밀한 관계는 행복과 불행, 만족과 불만족을 결정하는 핵심적인 요소로서 인간의 삶의 질을 좌우하게 된다[5]. 대인관계는 한 개인이 다른 사람을 어떤 감정과 생각으로 반응하고 타인에게 무엇을 기대하며 지각하여 행동하는가에 대한 심리적 지향성이라고 할 수 있다. 대인관계는 사람을 어떻게 대하는가에 대해 각각의 보편적・심리적 지향성이라는 측면에서 소수, 특히 두 사람 사이의 일대일적인 관계에 보다 중점을 두고 있다는 점에서 인간관계와 다르게 구별하고 있다[6].

조직구성원들은 대부분 조직 내에서 대인관계를 통해 직무를 수행하게 되며, 대인관계는 개인의 정체성 형성에 영향을 미칠 뿐만 아니라 여러 성격 변인들의 상호작용 과제인 갈등의 원천이 되기도 하여 대인관계에 대한 낮은 신뢰 및 지지, 낮은 흥미, 권력의 불균형 등으로 나타나게 하여 대인관계 스트레스를 증가시킨다고 하였다[7,8].

업무란 한 개인의 직무경험에 대한 평가에서 나타나는 유쾌하고 긍정적인 정서적 상태로서 한 사람이 업무에서 바라고 있는 것을 실제로 제공해 준다고 믿는 정도를 반영하는 것이다[9]. 업무는 조직의 직원들에게 개인의 직급에 따라 주어지는 업무로서 지속해서 수행하게 되는 개인의 임무이며, 업무만족은 개인 별 특성간의 상호작용으로 생기는 개인 업무에 대한 적응을 말한다[10]. 업무만족은 조직 구성원이 담당하는 직무가치가 어느 정도 충족되는가에 따라 결정된다. 다시 말해서 업무만족은 조직 구성원 자신이 맡은 업무에 대해 판단한 후 느끼게 되는 긍정적인 감정 상태를 말한다[11]. 직무에 있어 업무환경이 중요한 것은 삶의 질과 관련 있으며, 경제적·물질적 성장과 함께 사람의 정서적 반응을 통해 사람의 삶의 질을 높인다는 점에서 매우 중요하다[12].

직무만족은 조직구성원들이 직무에 대해 가지는 태도의 한 가지 형태로서, 직무에 대해 가지고 있는 감성적이고 정서적인 선호도를 의미한다[13]. 이러한 종사원의 직무만족은 태도, 가치, 욕구, 신념 등과 밀접한 관계가 있다[14]. 직무만족과 조직몰입의 관계에 있어서 상반된 두

가지 견해가 존재하고 있다. 먼저 조직몰입이 직무만족에 선행한다는 의견[15-17]과 직무만족이 조직몰입에 선행한다는 의견이다[18-20]. 전자의 경우 사람은 누구나 한번 선택한 조직이 최선이었다고 믿는 성향을 가지고 있어서 조직을 선택하는 시점에서 몰입이 발동되며 이는 곧바로 직무만족과 같은 태도를 형성하게 된다는 것이고, 후자는 태도적 차원에서 조직몰입을 이해하는 학자들은 직무만족이 조직몰입의 결과 변인이기보다는 선행변인이 될 수밖에 없다고 한다[21]. 이러한 직무만족과 조직몰입의 인과관계에 대한 상반된 주장 속에 연구자는 직무만족이 조직몰입의 선행변수라는 견해를 따르고자 한다. 이러한 이유는 이 연구의 대상과 같은 비정규직에 관한 최근 연구[13,22]에서 직무만족이 직무몰입에 선행한다는 견해를 밝히고 있기 때문이다.

뿐만 아니라 업무환경(직무만족)과 조직몰입에 관한 대다수의 연구들은 업무환경 및 조직몰입에 영향을 미치는 선행변수를 파악하거나 두 변수와 다양한 인구통계학적 변인과의 상관관계를 살펴보는 것에 초점을 두고 있다[23]. 반면 조직 구성원의 대인관계가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 체계적 분석과정에서 나타나는 성별의 차이 등을 검증한 연구는 상대적으로 부족하다.

이에 본 연구에서는 대인관계 요인(가족관계, 친인척관계, 사회적 친분관계)과 조직몰입 요인이 어떻게 작용하며, 또한 업무환경이 대인관계(가족관계, 친인척관계, 사회적 친분관계)와 조직몰입 간에 있어 어떻게 매개하며, 성별에 따라 대인관계와 조직몰입 간에 영향력에 차이가 있는지를 살펴봄으로써 청년 근무자들의 성과를 향상 시킬 수 있는 방안을 찾아보고자 한다.

첫째 대인관계는 조직몰입에 영향을 미칠 것인가?

둘째 대인관계와 조직몰입과의 관계에서 업무환경이 매개효과가 있을 것인가?

셋째 대인관계와 조직몰입과의 관계에서 성별이 따른 조절효과가 있는가?

2. 연구방법

2.1 연구대상 및 연구 방법

본 연구는 한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study: 이하 KLIPS)로 국내유일의 노동관련 가구패널조사로 횡단면적 자료와 시계열적 자료의 장점을 모두 포함하고 있는 자료이다. KLIPS의 데이터 중 연령이 21세부터 30세까지 취업한 청년들 중 540명을 표본으로 선정하였다. 조사대상자인 청년들의 인구사회학적 특성을 살펴보면 청년들의 성별은 남자 249명(46.1%), 여자 291명(53.9%)으로 여자 비율로 조금 많으며, 학력의 경우는 4년 대학졸업 228명(42.2%)으로 가장 많았으며, 다음으로 전문대학졸업 207명(38.3%), 고졸이하 85명(15.7%), 대학원이상 20명(3.7%) 순으로 나타났다. 연령을 살펴보면, 26~27세 158명(29.3%)으로 가장 많이 분포하고 있으며, '28~29세' 131명(24.3%), 24~25세 125명(23.1%), 22~23세 85명(15.7%), 20~21세 41명(7.6%) 순으로 나타나고 있다. 조사대상자의 건강상태를 살펴보면 건강한편 374명(69.3%) 가장 많았으며, 보통 138명(25.6%), 아주 건강 23명(4.3%), 건강하지 않음 5명(0.9%) 순으로 나타나고 있다. 응답자의 경제적 수준은 상, 중, 하로 구분하여 조사하였으며 '중' 376명(69.6%)으로 가장 높고, '하'161명(29.8%), '상' 3명(0.6%) 순으로 나타나고 있다.

2.2 주요변수 및 측정도구

2.2.1 종속변수 조직몰입

조직몰입도에 대한 측정은 5차년도 조사부터 이루어지기 시작했다. 이 척도는 Porter et al. (1974)의 OCQ(Organizational Commitment Questionnaires)을 토대로 하여 개발한 문항들 중 우수한 것만 선별해서 구성한 KLIPS을 활용하였다. 질문 문항은 '지금 근무하고 있는 직장(일자리)은 다닐만한 좋은 직장', '직장에 들어 온 것을 기쁘게 생각함', '구직자에게 추천해 주고 싶은 직장', '내가 소속된 직장을 다른 사람들에게 자랑함', '직장을 계속 다니고 싶음'등 총 5문항으로 구성되어 있다. 이와 같은 내용을 담고 있는 척도를 조직몰입도라 정의한다. 각 문항의 응답범주는 리커트 5점 척도로 이루어졌으며, 1점 매우 만족'부터 5점 매우 불만족'으로 역 문항 이루어져 역 변환하여 분석에 적용하였다. 응답한 점수가 높을수록 조직몰입도가 직장 내에서 조직몰입도 높은 것으로 볼 수 있다. 본 척도의 Cronbach's alpha 값은 .906으로 아주 높게 나타났다.

2.2.2 독립변수 대인관계

대인관계 척도는 생활만족도 문항 중 '가족관계', '친인척 관계', '사회적 친분 관계'등 3문항으로 이루어졌다. 척

도는 노동패널 19차 년도 자료를 활용하였다. 이와 같은 내용을 담고 있는 대인관계라 정의한다. 각 문항의 응답 범주는 리커트 5점 척도로 이루어졌으며, 1점 매우 불만족'부터 5점 매우 만족'으로 이루어졌다. 응답한 점수가 높을수록 대인관계가 원활하다고 볼 수 있다. 본 척도의 Cronbach's alpha 값은 .827로 높게 나타났다.

2.2.3 매개변수 업무환경

본 연구의 척도는 미네소타대학교의 직업심리연구소(Vocational Psychology Research) 미네소타만족지수(Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)와 Smith et al.(1969) 등이 개발한 직무기술지표(Job Description Index: JDI) 등에 근거로 한국의 실정에 맞게 수정하여 축약형(Reduced form)으로 작성된 것을 활용하였다. 업무환경 척도는 취업자의 요인별 직무만족도 문항 중 '취업의 안정성', '하고 있는 일의 내용', '근로환경', '근로시간', '개인의 발전가능성', '인사고과의 공정성(비임금 제외)'등 총 7문항을 업무환경이라고 정의하였다. 이와 같은 내용을 담고 있는 척도를 업무환경이라 정의한다. 각 문항의 응답범주는 리커트 5점 척도로 이루어졌으며, 1점 매우 불만족'부터 5점 매우 만족'으로 이루어져 분석에 적용하였다. 응답한 점수가 높을수록 조직 내 업무환경이 좋은 것으로 볼 수 있다. 본 척도의 Cronbach's alpha 값은 .866으로 높게 나타났다.

2.2.4 조절변수 성별

인구사회적 특성인 성별은 '1 남자', '2 여자'로 이루어졌다. 이는 명목변수이므로 더비변수로 처리하여 위계적 회귀분석에 적용하였다. 성별은 남자=1, 여자=0으로 변환하여 사용하였다.

2.3 자료 분석방법

본 연구의 연구방법으로는 SPSS WIN 21.0 프로그램을 이용하여 청년들의 조직몰입과 관련된 변인 간의 관계를 알아보기 위해 통계분석을 실시했다.

첫째, 연구대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보기 위해 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 기술통계량 분석으로 왜도와 첨도 값을 통해 정규분포를 이루고 있는지 살펴보았다. 셋째, 조직몰입과 주요 변수간의 관련성을 알아보기 위해 상관관계분석을 실시하였다. 넷째, 청년들의 대인관계와 조직몰입 간에 있어 업무환경의 매개효과를 검증하기 위해 경로분석을 하였다. 다섯째, 대인관계와 조직몰입 관계에 있어 성별의 조절효과를 검증하였다.

3. 연구결과 분석

3.1 주요 변수의 기술통계량

취업한 청년들의 대인관계, 업무환경, 복리후생, 조직몰입도 변인들 간의 기술통계 분석결과는 Table 1과 같다. 주요 변인들의 평균값과 표준편차(sd)를 분석한 결과를 풀이해 보면, 대인관계에 대한 평균값과 표준편차는 3.53(sd .467), 업무환경 요인의 평균값과 표준편차는 3.38(sd .46), 조직몰입도 요인의 평균값과 표준편차는 3.35(sd .58), 복리후생 요인의 평균값과 표준편차는 3.03(sd .72)을 보여주고 있다. 이와 같이 주요변인들의 평균값은 모두 5점 척도의 중앙값인 3점을 초과하는 것으로 나타났다.

Table 1. Characteristics of Major Variables

Variables	N	Min.	Max.	Mean	S.D.	Skewness	Kurtosis
Interpersonal Relationship	540	2.00	4.33	3.53	.47	-.40	-.87
Work Environment	540	2.00	4.17	3.38	.46	-.30	-.57
Organizational Commitment	540	2.00	5.00	3.35	.58	-.09	.03
Welfare Benefits	540	1.00	5.00	3.03	.72	-.20	-.23

3.2 주요 변수들 간의 상관관계

취업한 청년들의 대인관계, 업무환경, 복리후생, 조직몰입도 변인들 간의 상관관계를 검증하기 위해 pearson의 적률상관관계를 분석한 결과는 Table 2와 같다. 대인관계는 업무환경($r=.38$, $p<.01$)과 조직몰입도($r=.29$, $p<.01$) 및 복리후생($r=.25$, $p<.01$)과 부적인 상관관계를 보여주고 있으며 이는 통계적으로 유의미하게 나타났다. 업무환경은 조직몰입도($r=.65$, $p<.01$)와 복리후생($r=.59$, $p<.01$)과의 정적인 상관관계를 보여주고 있으며 이는 통계적으로 유의미하게 나타났다. 그리고 조직몰입도는 복리후생($r=.49$, $p<.01$)과 정적인 상관관계를 보여주고 있으며 또한 통계적으로 유의미한 것으로 설명된다. 따라서 업무환경과 조직몰입도는 약간 높은 상관관계를 이루고 있으며 대인관계와 복리후생은 낮은 상관관계를 보여주고 있다.

Table 2. Correlation among Major Variables

Variable	Coefficient			
	Interpersonal Relationship	Work Environment	Organizational Commitment	Welfare Benefits
Interpersonal Relationship	1			
Work Environment	.38**	1		
Organizational Commitment	.29**	.65**	1	
Welfare Benefits	.25**	.59**	.49**	1

**p<.01,

3.3 연구모형분석

3.3.1 조직몰입도에 미치는 영향 요인분석

본 연구는 청년들의 대인관계와 업무환경 및 복리후생이 조직몰입에 미치는 영향 요인의 상대적 영향력을 살펴보기 위해 위계적 회귀분석을 실행했으며 그 결과는 Table 3과 같다. 먼저 Model 1에서 조사대상자의 일반적 특성인 성별, 연령, 학력, 경제수준, 건강상태를 통제변수로 삽입하였다. Model 2는 Model 1에 통제하고 업무환경 변수를 투입하여 조직몰입의 영향을 살펴보았으며, Model 3에서는 Model 2를 통제하고 대인관계 변수를 투입해 상대적인 영향력의 차이를 분석하였다.

연구모형의 영향력을 파악하기에 앞서 독립변수 간에 발생할 수 있는 다중공선성이 존재하는지 파악하기 위해 공차한계를 산출하였다. 그 결과 공차한계 값이 0.1이상을 보여줘 다중공선성의 문제는 발생하지 않는 것으로 확인되었다.

청년들의 조직몰입에 미치는 영향을 분석하기 위해 실시한 각 Model 1의 분석결과를 살펴보면, 먼저 Model 1에서 일반적 특성인 성별은 조직몰입도에 영향을 미치며(ß=-.102, p<.01, t=-2.353), 연령이 높을수록 조직몰입(ß=.104, p<.01, t=2.341)에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 나머지 통제변수인 학력과 경제적수준, 건강상태 등은 조직몰입에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 전반적으로 청년들의 인구사회학적 변수가 조직몰입에 미치는 설명력은 5.1%이며, 모형의 F값은 4.118 으로 유의확률 p<.001에서 통계적으로 유의미하게 나타났다.

Model 2에서 대인관계가 추가되면서 Model 1에서 유의미한 영향력을 보였던 성별(ß=-0.095. p<.05, t=-2.276)과 연령(ß=0.110. p<.05, t=2.544)은 조직몰입에 여전히 영향이 있는 것을 확인할 수 있다. 대인관계가 조직몰입과의 관련성을 살펴보면, 청년들의 소속된 직장에서의 대인관계가 좋을수록 조직에 대한 몰입도가 높아지는 것으로 해석할 수 있으며(ß=0.279. p<.05, t=6.348), 이는 통계적으로도 유의미한 것으로 설명된다. 즉 취업 한 이후에도 조직몰입에 영향을 주는 것은 가족관계와 친인척 및 사회적 친분관계가 좋은 사람일수록 조직에 더 몰입하는 것으로 나타났다. 조직몰입에 대한 설명력은 11.8로서 Model 1에 비해 6.7% 증가하였다. 이를 통해 대인관계가 조직몰입에 중요한 영향을 미치고 있음이 확인되었다. 모형의 F값은 8.907로 유의확률 p<.001에서 통계적으

Table 3. Analysis of influential factors on organizational commitment

Variable	Model 1			Model 2			Model 3		
	B	β	t	B	β	t	B	β	t
Gender	-.118*	-.102	-2.353	-.110*	-.095	-2.276	-.034	-.029	-.867
Age	.049*	.104	2.341	.052*	.110	2.544	.008	.016	.465
Education Level 1	-.335*	-.210	-2.28	-.303*	-.190	-2.135	-.151	-.095	-1.330
Education Level 2	-.262	-.220	-1.942	-.253	-.212	-1.942	-.187	-.157	-1.791
Education Level 3	-.180	-.153	-1.345	-.214	-.182	-1.658	-.184	-.157	-1.780
Economic Level	-.032	-.026	-.602	.050	.040	.932	.073	.059	1.706
Health Condition	.073	.067	1.564	.014	.013	.303	-.022	-.020	-.591
Interpersonal Relationship				.345***	.279	6.348	.087	.071	1.894
Work Environment							.795***	.632	17.271
F	4.118 ***			8.907 ***			45.495 ***		
R^2	.051			.118			.436		
Adjusted R^2	.039			.105			.426		
R^2 Variation	.051			.067			.318		
Durbin- watson	1.923								

*p<.05, **p<.01, ***p<.001, Sex(Male:1,Female:0), Education Level 1(Below high school graduate; 1, 2 year college graduate/4 year college graduate/Above graduate school graduate; 0), Education Level 2(2 year college graduate; 1, Below high school graduate/4 year college graduate/Above graduate school graduate; 0), Education Level 3(4 year college graduate; 1, Below high school graduate/2 year college graduate/Above graduate school graduate; 0)

로 유의미하게 나타났다.

Model 3에서는 업무환경이 추가로 투입되자 인구사회학적 변수는 조직몰입도에 영향이 없는 것으로 나타났다. 또한 대인관계도 조직몰입도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(ß=0.071. p>.05, t=1.894). 청년들은 소속된 직장에서 업무환경이 좋을수록 조직에 대한 몰입도가 높아지는 것으로 확인할 수 있으며(ß=0.632. p<.05, t=17.271), 이는 통계적으로도 유의미한 것으로 설명된다. 즉 소속된 기관에서 일의 내용에 만족과 근로환경이 좋을수록 조직몰입이 높은 것으로 보인다. 이처럼 청년들이 소속되어 있는 직장의 업무환경이 좋으면 그 직장에 장기근속과 다른 사람에게 추천해 주고 싶을 정도로 조직몰입도가 높은 것을 볼 수 있다. 조직몰입에 대한 설명력은 43.6%로서 Model 2에 비해 31.8% 증가하였다. 이를 통해 업무환경이 조직몰입에 중요한 영향을 미치고 있음이 확인되었다. 모형의 F값은 45.495로 유의확률 p<.001에서 통계적으로 유의미하게 나타났다. 이를 통해 청년들의 업무환경은 조직몰입도를 향상시킬 수 있는 중요한 긍정요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다.

3.3.2 매개효과 검증

본 연구모형은 청년들의 대인관계가 조직몰입에 미치는 영향에 있어 업무환경의 매개효과를 분석하고자 한다. 이를 좀 더 정밀하게 분석하기 위해 Baron & Kenny(1986)가 제안한 과정에 따라 회귀분석을 진행하였다. 첫째, 독립변인이 종속변인에 미치는 영향을 살펴보기 위해 회귀분석을 실시하였다. 둘째, 독립변인과 매개변인을 동시에 투입하여 매개변인이 종속변인에 유의미한 관련성이 있는지 검토한 후, 독립변인이 종속변인에 영향을 미치는 결과가 유의미하게 산출되었는지 살펴보았다. 셋째, 독립변인이 매개변인에 미치는 영향을 살펴보았다.

독립변인인 대인관계가 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 업무환경의 매개효과를 검증 결과는 Table 4에 기록하였다. 1단계는 대인관계와 조직몰입의 영향 관계를, 2단계는 대인관계와 업무환경이 조직몰입에 어떻게 영향을 미치는지 검토하기 위해 다중회귀분석으로 진행하였다. 3단계에서는 대인관계와 업무환경의 관계 흐름을 분석하였다. Table 4의 1단계에서 대인관계(β=.290, t=7.019, p<.001)는 조직몰입에 유의미한 정(+)적인 영향을 미치고, 종속변인에 대한 독립변인의 설명력은 8.4%로 나타났다.

2단계에서 독립변인인 대인관계는 종속변인인 조직몰입에 영향을 미치지 않는 것으로 설명되었다(β=.048, t=1.367, p>.05). 하지만 매개변인 업무환경은 종속변인인 조직몰입에 높은 영향을 미치는 것으로 나타났다(β=.634, t=17.954, p<.001). 즉 청년들의 직장 내에서의 업무환경이 좋을수록 현재 다니고 있는 직장에 지속적으로 근무하고자하는 욕구가 강하게 나타났다. 또한 종속변인에 대한 독립변인의 설명력은 42.8%로 나타났다. 3단계에서는 독립변인인 대인관계는 매개변인인 업무환경이 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 설명되었다(β=.381, t=9.552, p<.001). 또한 업무환경에 대한 대인관계의 설명력은 14.5%로 나타났다.

Table 4. Verifying the mediating effect of work environment

Variable	B	β	*t*	F	R^2	adjusted R^2
①→③	.358***	.290	7.019	49.272***	.084	.082
①, ② → ③	.060	.048	1.367	200.529***	.428	.425
	.798***	.634	17.954			
①→②	.374***	.381	9.552	91.234***	.145	.143

*p<.05, **p<.01, ***p<.001, Interpersonal relationship=①, Work environment=②, Organizational commitment=③

이처럼 청년들의 대인관계와 조직몰입 간에 관계에 있어 업무환경이 완전매개 역할을 하고 있는 것으로 분석되었다.

위에서 분석한 결과를 토대로 업무환경의 매개효과 유의성 검증을 살펴보기 위해 Sobel test를 실시하였다. Sobel test 검증결과, 업무환경은 대인관계와 조직몰입 간에 있어 통계적으로 유의미한 것을 Table 5에서 볼 수 있다 . 즉 업무환경이 완전매개 하는 것으로 검증되었다.

Table 5. Significance of work environment mediated effect of youths

Variable	Sobel test	*p*
Interpersonal relationship→ Work environment→ Organizational commitment	8.478	.000

3.3.3 성별의 조절효과 분석

본 연구는 청년들의 대인관계가 조직몰입간의 관계에

Table 6. Analysis of Gender Adjustment Effects

variable	Male				Female			
	B	Beta	t	Allowance	B	Beta	t	Allowance
Age	.060	.123	1.925	.899	.055*	.119	2.025	.884
Education level 1	-.654***	-.467	-3.039	.156	.010	.005	.051	.281
Education level 2	-.507**	-.425	-2.469	.124	-.071	-.060	-.421	.152
Education level 3	-.504**	-.429	-2.468	.122	-.025	-.021	-.149	.150
Economic level	.103	.085	1.264	.821	.009	.007	.123	.944
Health condition	.031	.029	.459	.936	.002	.002	.034	.921
Interpersonal relationship	.257***	.218	3.282	.837	.446***	.348	5.852	.862
F	4.357***				6.381***			
R^2	.112				.136			
adj. R^2	.087				.115			

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001, Sex(Male:1,Female:0), Education level 1(Below highschool graduate:1, 2 year college graduate/4 year college graduate/Above graduate school graduate:0), Education level 2(2 year college graduate:1, Below highschool graduate/4 year college graduate/Above graduate school graduate:0), Education level 3(44 year college graduate:1, Below highschool/2 year college graduate/Above graduate school graduate:0)

있어 성별에 따른 영향력의 차이를 분석한 결과는 Table 6과 같다.

먼저 남자의 경우를 살펴보면 학력1, 2, 3의 공통부분인 대학원졸 이상이 조직몰입과 관계가 있는 것으로 나타났다. 독립변수인 대인관계는 조직몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(ß=.218, p<.001, t=3.282). 먼저 남자집단의 경우를 살펴보면 또한 종속변수에 대한 독립변수의 설명력은 11.2%로 나타났다. 연구모형의 독립변수 간에 발생할 수 있는 다중공선성이 존재하는지 살펴본 결과 공차한계 값이 0.1이상을 보여줘 다중공선성의 문제는 발생하지 않는 것으로 확인되었다.

여자의 경우를 살펴보면 연령의 높을수록 조직몰입과 관계가 높은 것으로 나타났다. 독립변수인 대인관계는 조직몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(ß=.348, p<.001, t=5.852). 또한 종속변수에 대한 독립변수의 설명력은 13.6%로 나타났다. 연구모형의 독립변수 간에 발생할 수 있는 다중공선성이 존재하는지 살펴본 결과 공차한계 값이 0.1이상을 보여줘 다중공선성의 문제는 발생하지 않는 것으로 확인되었다. 위의 결과를 종합해 보면 성별의 따라 대인관계가 조직몰입에 미치는 영향의 차이를 보여줘 성별의 보호요인으로 작용함을 알 수 있다. 즉 성별의 조절효과가 검증되었다.

4. 결론 및 제언

본 연구는 청년들의 대인관계와 조직몰입간의 관계를 살펴보고 그 경로를 분석함으로써, 업무환경이 어떻게 매개역할을 하고 있는지와 성별의 조절효과를 살펴보았다. 구체적인 분석결과를 요약하여 그에 따른 논의를 제안하면 다음과 같다.

첫째, 청년들의 대인관계와 업무환경은 조직몰입에 정적인 영향을 미칠 것이다.'을 검증한 결과, 소속된 직장에서의 대인관계가 좋을수록 조직에 대한 몰입도가 높아지는 것으로 나타났다(ß=0.279. p<.05, t=6.348).

즉 청년들의 대인관계는 직장생활에 도움이 되고 있음을 알 수 있다. 선행연구에서 동료들과의 관계에 만족할수록 조직몰입도가 높아진다고 하여 본 연구와 상통함을 알 수 있다[23]. 해양 경찰공무원에 대한 선행연구에서는 동료 관계가 좋을수록 조직몰입(정서적 몰입)의 긍정적인 요인으로 작용하여 본 연구가 이를 뒷받침 하고 있다[24]. 이처럼 대인관계는 조직몰입에 영향을 주는 변인으로 조직에 대한 애착을 향상시킨다. 한편, 조직몰입도를 높이기 위한 방안은 직장 내 동아리 활동을 적극적으로 참여할 것을 권장하는 것이다. 청년들이 동아리활동에 참여함으로 인해 서로간의 우애가 돈독해지고, 직장에 대한 만족도도 높여 줄 것이다. 또한 소속된 부서간 MT을 정기적으로 참여할 수 있도록 조성하여 부서간의 벽을 허물고 이를 통해 조직에 적극 동참할 수 있게 할 것을 제안한다. 그럼에도 불구하고, 대인관계, 조직몰입의 인과관계를 규명한 국내외 연구는 아직까지 극히 드물다[25]. 또한 소속된 직장에서 업무환경이 좋을수록 조직에 대한 몰입도가 높아졌다(ß=0.632. p<.05, t=17.271). 즉, 청년들이 다니는 직장과 부서의 환경이 조직몰입에 영향을 준다고 할 수 있다. 이처럼 기관에서 취업의 안정성이 높고 일에 만족하고, 좋은 근무환경이

자신의 발전성과 인사고과에 공정성이 높아질수록 조직에 대한 몰입이 좋은 것으로 볼 수 있다. 이를 통해 청년들의 업무환경은 조직몰입을 향상시킬 수 있는 중요한 긍정요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다.

둘째, 청년들의 대인관계와 조직몰입도 간의 관계에 있어 업무환경이 매개할 것이다.'를 검증한 결과, 먼저 대인관계가 업무환경에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 업무환경도 조직몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 대인관계는 종속변인인 조직몰입에 통계적으로 영향을 미치지 않는 것으로 설명되었다. 즉 대인관계와 조직몰입도 간에 관계에 있어 업무환경은 완전 매개하는 것을 보여주고 있다.

따라서 청년들의 조직몰입을 높이기 위해서는 일에 대한 만족감, 미래에 대한 안정감, 동료와의 신뢰, 상사와의 좋은 관계가 유지되도록 대인관계 향상 프로그램을 적극 개발하고 실천할 필요성이 있다. 구체적으로 살펴보면, 서로의 장점을 찾아 칭찬해 주는 프로그램, 조직의 좋은 점 찾기, 멘토멘티 운영프로그램 등을 들 수 있으며, 이와 같은 프로그램에 적극 참여한 직원은 포상휴가나 해외연수 프로그램에 참가할 수 있는 기회를 제공하는 것이다.

위와 같은 결과를 토대로 기업체 등에서는 적정 수준의 임금과 직장에 대한 안정성을 보장해 주고, 정부나 지자체에서는 기업에 세금감면 등의 혜택을 부여해야 할 것이다.

셋째, 청년들의 대인관계와 조직몰입도 간의 관계에 있어 성별이 조절할 것이다.'를 검증한 결과 가설 3은 채택되었다. 서론에서 언급한 바와 같이 청년들의 대인관계가 조직몰입에 미치는 영향에서 성별의 조절효과를 검증한 연구는 매우 부족한 상태이다. 성별에 따라 조직몰입에 미치는 영향의 차이를 분석한 선행연구에서는 남성이 여성보다는 높다고 하였지만[26], 본 연구 결과에서는 여성이 남성보다 더 높게 나타났다. 또 다른 선행연구에서는 호텔 여성 종사원이 다른 직종에 비해 조직몰입이 높다고 하여[27], 본 연구와 동일함을 알 수 있다. 기업체의 남녀 관리자의 직무만족 구성요소가 조직몰입에 관한 연구에서는 동료만족과 조직몰입간의 영향력에 있어 성별에 따라 차이를 볼수 있으며 여성이 남성보다 더 높게 나타났다[23].

하지만 호텔 식음료 종사원의 조직커뮤니케이션, 조직지원, 조직몰입, 직무만족 관계에서 성별의 따른 영향력의 차이를 살펴본 결과 조절효과가 없는 것으로 나타나, 본 연구와 상이한 결과를 보여주고 있다[15]. 또 다른 선행연구인 특급 호텔 조리사의 역할 스트레스가 직무만족도 및 조직몰입 간의 관계에 있어 성별 조절효과를 살펴본 결과 역시 조절효과는 존재하지 않아 본 연구와 다름이 확인 되었다[28]. 따라서 성별에 대한 조직몰입의 접근방법은 다양한 관점에서 접근해야 할 것이다.

본 연구는 청년들이 취업난에 허덕이면서도 잦은 이직과 퇴사로 인해 조직에 몰입하는데 다양한 고초를 겪고 있는 취업 청년들을 대상으로 대인관계가 조직몰입에 미치는 영향을 확인하였다는데 의의가 있다. 본 연구는 청년들의 대인관계가 조직몰입에 미치는 영향에서 청년기에 이루어야 할 중요한 과업인 근무처를 선택하는데 있어 중요한 요인인 업무환경의 매개효과에 초점을 두고 성별에 따른 조절효과를 분석하였으며, 조직몰입에 미치는 경로를 파악함으로써 취업 청년들의 조직몰입을 위한 전략을 제시하였다는 부분에서 의미를 갖는다. 대인관계에 만족하는 청년들의 조직몰입도를 이해하고 업무(직무)환경이 중요하다는 사실을 확인하였다.

이러한 의의에도 불구하고 본 연구는 20대 청년의 자료를 사용하였기 때문에 전체 청년들로 일반화하기는 어려운 점이 있다. 또한 2차 자료를 사용하였기 때문에 변수를 측정에 한계가 있다. 뿐만 아니라 횡단연구로 인해 인과관계를 확인하는데 어려움이 뒤따른다. 추후 연구에서는 결혼을 하지 않은 청년, 즉, 에릭슨의 발달단계에 따른 성인초기(청년)를 대상으로 종단연구를 실시하여 업무환경의 변화 등을 살펴봄으로써 보다 심층적인 분석을 시도해 볼 필요성이 있다. 또한 조직몰입에 영향을 주는 요인이 다양함에도 불구하고 대인관계와 업무환경만 설정하여 분석하였기 때문에 이후 연구에서는 여러 변수들의 관계도 살펴볼 필요가 있다.

REFERENCES

[1] K. R. Min. & S. H. Kim. (2017). *The worst level of employment for young people In August, the number of employed was 21.2 million, the lowest in four and a half. years.* Yonhap News. http://www.yonhapnews.co.kr

[2] S. Y. Jang. (2017). *Abandon a living salary Stretching Back to the Cohort.* Asia Times. htpp://www.asiatime.co.kr.

[3] Statistical Office. (2017). *Boundary Activity Census.* Statistical Office. http://www.kostat.go.kr

[4] D. U. Jeong & H. J. Mun. (2009). The Effects of Teachers Personal Characteristics and Organizational Characteristics on their Organizational Conflict and/or Organization. *The Korean Society for Early Childhood Education, 29(5),* 169-183.

[5] J. C. Baik. (2007). *Possible Effects of Interpersonal Relationship Stress on Working Mindset and Turnover Intention : Focusing on Satisfaction with In-House Communication as a Moderating Variable.* Doctoral thesis Graduate School of Education. Uiduk University, Gyeongju.

[6] G. H. Han. (1986). *A study on the Psychological Environment and Turnover orientation of Family Perceived by Adolescents.* Master Thesis. Sookmyung Women's School Graduate School, Seoul.

[7] M. S. Li. (2008). *A Study on the Improvement of Interpersonal Skills at Work.* Master Thesis. Dong-A University Graduate School, Pusan.

[8] R. B. Dunham. (1984). *Organizational Behavior : People and Process in Management.* Homewood, IL : Richard D. Irwin.

[9] Y. G. Shin. (1995). *Organizational behavior theory.* Seoul : Dasan Books.

[10] M. S. Yang, S. Y. Oh & K. H. Yoon. (2009). A Study on Special Guards that Interpersonal Skills to Communicate your Organization's Job Satisfaction and Job Commitment Through the Effect Parameter Impact. *Korean Security Science Association, 45,* 87-106.

[11] E. A. Locke. (1976). The nature and causes of Job Satisfaction'. In : M.D. Dunnette (ed). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology.* Chicago : Rand-McNally.

[12] J. G. Koo. (1997). *A Study on Job Satisfaction of Social Workers.* Master thesis. Graduate School of Hanyang University, Seoul.

[13] S. H. Lee. (2005). *The Effects of Empowerment of Non-Regular Employees of Restaurant Business on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention.* Doctoral Thesis. Kyungwon University Graduate school, Seongnam.

[14] G. H. Park. (2002). *Study on the Internal Customer Satisfaction in Hotel Through internal marketing.* Doctoral thesis. Graduate School of Kyonggi University, Kyonggi.

[15] J. S. Lee. (2005). The Relationships among Organization Communication, Organizational Support, Organizational Commitment and Job Satisfaction in the Hotel F&B Employee. *Korea Academic Society of Tourism Managment, 19(1),* 35-53.

[16] H. S. Joo, H. S. Yun, & H. G. Kim. (2007). The Impact of Convention Center Employee Job Characteristics on Organization Committment, Job Satisfaction, and Citizenship Behavior. *Korea Academic Society of Tourism Managment, 21(4),* 43-60.

[17] T. S. Bateman & S. Strasser. (1984). A longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment. *Academy of Management Journal, 27(1),* 95-112.
DOI : 10.2307/255959

[18] G. W. Kong, C. S. Jang & B. J. Jang. (2007). The Relationship among Service Orientation. *Job Satisfaction and Organizational Commitment in Hotel, 21(4),* 139-154.

[19] K. H. Min. (2007). A Study on Effects of Organization Value on Job Satisfaction and Organization Loyalty in the Foodservice Business. *Korean Society of Food & Cookery Science, 23(1),* 62-69.

[20] A. M. Susskind, C. P. Borchgrevink, K. K. Michele & R. A. Brymer. (2000). Customer Service Employees' Behavioral Intentions Validity and a Path Model. *International Journal of Hospitality Management, 19(1),* 53-77.
DOI : 10.1016/s0278-4319(99)00030-4

[21] B. H. Cho. (1998). Correlation analysis of the Relationship Between Organizational Commitment and Job Satisfaction applying Hunter's Meta Methodology. *Korea Public Administration Forum, 32(2),* 147-164.

[22] J. W. Kim. (2007). The Effect of Job Characteristics and Employment Relationships Characteristics on Organizational Commitment of Contingent Workers: Focused on Moderating Effect of Job Satisfaction. *Korean Academy of Human Resource Management, 14(1),* 23-35

[23] J. Y. Son. (2011). *The Effect of Gender on the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment of Male and Female Managers working at Private Companies in Korea.* Korean Women's Development Institute. http://eng.kwdi.re.kr

[24] J. D. Yu. (2017). A Study on the Relationship Between Trust and Peer Relations and Emotional Commitment of Maritime Police Officers. *Korean Police Studies Association, 16(2),* 57-72.

[25] J. C. Park. (2017). The Relationships among Job

Satisfaction, Life Satisfaction, and Organizational Commitment : Focused on the Mediating Effects of Life Satisfaction and Moderating Effects of Employment Status(Permanent/Contingent Worker. *Korean Labor & Income Panel Study, 17(1),* 27-54.

[26] S. K. Park. (2000). The Effects of Communication on Organizational Effectiveness in Sports Centers. *Korean Journal of Physical Education, 39(1),* 718-728.

[27] J. S. Jeong. (2001). A study on Job Satisfaction of Hotel Women Employee -Focused on the Super Deluxe Hotel in Seoul. *Gender Studies and Policy Review, 13,* 99-118.

[28] Y. J. Kim, H. S. Jung & H. H. Yoon. (2011). The Influence of Deluxe Hotel Culinary Staff's Roll Stress in Job Satisfaction and Organizational Commitmen t: Focus on Moderating Effects on Staff's Career and Gender. *Journal of Hospitality and Tourism Studies, 20(1),* 31-48.
DOI : 10.20878/cshr.2011.17.2.008

이 재 봉(Lee, Jae-Bong) [정회원]

- 1997년 2월 : 성공회대학교 인문학 학사
- 2008년 2월 : 중앙대학교 행정학 석사
- 2017년 11월 ~ 현재 : 한세대학교 사회복지행정학과
- 관심분야 : 청소년, 청년, 노인, 아동
- E-Mail : skhu2007@hanmail.net

조 옥 선(Cho, Ok-Sun) [정회원]

- 1987년 2월 : 충남대학교 수학과 (이학사)
- 2013년 2월 : 한세대학교 사회복지학과(사회복지학석사)
- 2016년 월 : 한세대학교 사회복지학과 박사
- 2017년 3월 ~ 현재 : 한세대학교 간호복지학부 사회복지행정학과 겸임교수
- 관심분야 : 가족, 청소년, 여성, 장애
- E-Mail : sun16070@naver.com