

한국 직장인의 일-가정양립이 분노와 조직몰입 간의 관계에 미치는 매개효과

김찬원¹, 주해원^{2*}

¹성균관대학교 신문방송학과 겸임교수, ²국립안동대학교 창의융합학부 조교수

Mediating Effect of Work-family Balance on the Relationship between Anger and Organizational Commitment

Chan-Won Kim¹, Haewon Ju^{2*}

¹Adjunct Professor, Journalism and Mass Communication, Sungkyunkwan University

²Assistant Professor, School of Convergence Studies, Andong National University

요 약 본 연구는 국내 직장인을 대상으로 분노와 일-가정양립, 조직몰입의 관계를 확인함으로써, 조직몰입을 증진할 수 있는 방안을 실증적으로 제안하고자 하였다. 이를 위해 서울에 거주하는 직장인 200명을 대상으로 분노, 일-가정양립, 조직몰입을 측정하는 질문지를 실시하였다. 구조방정식 모형분석을 실시한 결과, 직장인의 분노는 일-가정양립과 조직몰입에 부정적인 영향을 미쳤고, 일-가정양립은 조직몰입에 긍정적인 영향을 끼쳤는데, 분노와 조직몰입의 부적 관계는 일-가정양립에 의해 부분 매개되는 것으로 나타났다. 본 연구의 결과는 대부분의 직장인들이 가정을 가지고 있다는 점을 고려할 때, 매우 중요한 의미를 제공한다고 볼 수 있다. 즉 대부분의 직장인들에게 적용할 수 있는 효율적인 조직몰입 증진방안을 제안했다는 점에서 본 연구의 의의가 있다. 실무현장에서는 분노에만 초점을 두는 것보다 일-가정양립 기술을 제공함으로써 직장인들의 조직몰입의 향상을 기대할 수 있을 것이다.

주제어 : 분노, 일-가정양립, 일-가정 갈등, 조직몰입, 매개효과, 융복합연구

Abstract The current study is to examine the effects of anger and work-family balance on organizational commitment. Two-hundred workers attending the Institute of Lifelong Education at a University in Seoul completed the instruments assessing anger, work-family balance, and organizational commitment. The results from structural equation modeling analysis showed that anger was negatively related to work-family balance and organizational commitment, and work-family balance was positively related to organizational commitment. Moreover, the relationship between anger and organizational commitment was partially mediated by work-family balance. These findings suggest that a way to focus on both anger and work-family balance than only anger is more productive in order to boost organizational commitment.

Key Words : Anger, Work-family balance, Work-family conflict, Organizational commitment, Mediating effect, Convergence Studies

*Corresponding Author : Haewon Ju (haewonju@anu.ac.kr)

Received December 28, 2018

Accepted February 20, 2019

Revised January 30, 2019

Published February 28, 2019

1. 서론

한국은 ‘화병(hwa-byung)’이라는 용어가 제안되어 널리 사용될 만큼 전통적으로 분노라는 감정의 처리에 미숙하고 취약한 사회라고 할 수 있다. 특히, 현대사회를 살아가는 직장인들의 경우, 직장 내에서 받는 스트레스가 만만치 않고, 화나 분노를 스스로 삭일 수밖에 없는 상황에 종종 노출되어 있다는 점에서 여러 정서 중 분노라는 정서를 조절하는 방식에 주목할 필요가 있다. 더욱이 분노는 조직몰입에 부정적 영향을 미치는 요인이라는 점에서 의미가 있을 뿐만 아니라, 분노가 일-가정양립을 방해할 수 있다는 점에서도 시사점을 가진다[1]. 많은 직장인들은 직장생활을 하면서 어느 순간 일과 가정사이에서 갈등을 경험하게 되는데, 일-가정 갈등은 그가 속한 조직과 그의 직무에 전념하고 몰입하는 것을 어렵게 하기 때문이다[2]. 한국은 서구사회와 달리 개인주의문화가 아닌 집단주의문화권이기 때문에, 한국 직장인들은 직장생활과 상충될 수 있는 가정 내 역할압력이나 수행방식 등을 쉽사리 무시할 수 없을 것이다[3].

이에 본 연구에서는 한국 직장인들의 분노와 일-가정양립, 조직몰입의 관계를 확인하고자 한다. 구체적으로는, 분노와 조직몰입의 관계에서 일-가정양립이 미치는 매개효과를 살펴보고자 한다. 분노 수준이 높을 경우, 조직몰입이 감소한다는 유사결과들이 다수 존재하지만 [1,6-13], 두 변인 사이의 과정을 탐색한 연구는 드물다. 즉, 직장인의 분노 수준이 어떠한 과정을 거쳐서 조직몰입이 낮아지며, 분노 수준이 높지 않은 직장인은 어떠한 과정을 통해서 적절한 조직몰입 수준을 유지하는지에 대한 경로를 밝혀내는 것은 매우 의미 있는 접근이 될 것이다.

2. 이론적 배경

2.1 분노와 조직몰입

조직몰입이란 개인이 속한 조직에 목표와 가치에 전념하고 몰입하거나 조직에 애착심을 가지는 것이라고 할 수 있다[4,5]. 연구자들은 조직몰입에 영향을 미치는 변인으로써 분노, 일-가정양립, 리더십 등을 제안해왔는데 [1,6,7], 이 중에서 분노는 주변대상에게 적대적인 태도와 공격행동을 활성화시킨다는 점에서 조직몰입에 파괴적인 영향을 미치는 변인이 될 수 있다[8]. 이를 입증하듯이 수많은 선행연구가 조직 내 발생 가능한 충돌, 반사회적

인 행동, 보복 행위나 복수, 생산력 저하 등이 분노로 인해 나타나는 부정적인 결과를 보고하였으며[9-13], 분노 수준이 높으면 조직몰입이 줄어들고, 분노 수준이 낮으면 조직몰입이 양호하게 이루어질 수 있음을 제시하였다[1,14,15]. 따라서 분노 수준이 높은 직장인이 어떠한 과정을 거쳐서 조직몰입이 떨어지는지에 대해 탐색하는 것은 생산성 향상을 위해 의미 있는 정보를 제공할 수 있을 것이다.

2.2 일-가정양립과 조직몰입

일-가정양립은 말 그대로 일과 가정이 서로 조화를 이루고, 두 영역에서의 삶이 대등하게 균형을 이루고 있는 상태를 말한다[16]. 한국의 직장인들은 일반적으로 강한 업무강도와 가정에 대한 책임감을 모두 감수해야 하기 때문에 일과 가정이라는 두 영역에서의 역할을 적절하게 조화시키지 못하기도 한다[17,18]. 이 경우 일-가정양립에서 갈등을 경험한다고 보는데, 일과 가정에서 양립이 어려워지면 직장인들의 신체적, 심리적 자원이 고갈되며 근무태만, 업무과실이 유발되며, 양립 실패에서 비롯된 스트레스는 결근과 이직을 늘리고, 직무에 대한 불만족을 고조시킨다[18-21]. 실제로 일-가정양립 수준이 높은 직장인과 일-가정양립 수준이 낮은 직장인을 비교하였을 때 직장에서의 참여도나 몰입도, 성과에서 유의한 차이를 보이며, 일-가정양립 수준이 높은 직장인이 더 나은 성과를 보였다[2,13]. 따라서 직무에 잘 몰입하여 좋은 성과를 이루기 위해서는 일과 가정의 양립이 중요한 요소가 될 수 있을 것이다.

2.3 분노와 일-가정양립

직장인들의 조직몰입과 일-가정양립에 대한 근원적인 설명을 위해서 정서적인 부분을 간과할 수 없다. 직장과 가정 사이의 갈등이 고조되면 높은 스트레스가 발생하는데, 이는 여러 부정적 정서에 기인하기 때문이다. 부정적인 정서 중 강하게 작용하는 정서가 분노라고 할 수 있는데, 분노는 인지적, 생리적으로 다른 감정에 비해 강력하고, 판단과 대처에 영향을 주기 때문에 일과 가정 사이의 양립에도 작용을 하게 된다[8,23,24]. 분노 수준이 높은 개인은 이성적인 판단력 저하, 충동적이고 공격적인 대처로 인해 갈등상황에 빠지기 쉬우며 갈등해결에 어려움을 보인다고 알려져 있다[8,25]. 실제 선행연구결과에서도 분노 수준이 높은 직장인은 일과 가정을 유능하게 양립

시키는 데 어려움을 보였다[26,27].

따라서 종합적으로 살펴보면, 앞서 언급하였던 바와 같이 직장인의 분노수준은 일-가정양립과 조직몰입을 저해하고, 일-가정양립은 직장인들의 조직몰입을 촉진시킬 수 있다. 이에 본 연구는 분노와 조직몰입의 관계에서 일-가정양립의 매개적 역할을 검증하고자 한다. 이를 위해 첫째, 분노가 조직몰입에 미치는 부적 영향을, 둘째, 분노가 일-가정양립에 미치는 부적 영향을, 셋째, 일-가정양립이 조직몰입에 미치는 정적 영향을, 마지막으로 분노가 일-가정양립을 거쳐 조직몰입에 미치는 매개효과를 검증하고자 한다.

3. 연구방법

3.1 연구 참여자 및 절차

본 연구는 직장과 병행하면서 서울 소재 C대학교의 평생교육원에 재학 중인 직장인을 대상으로 연구의 목적과 개요, 참여자의 권리에 대해서 설명하고 연구 참여에 대한 동의를 구하고 실시하였다. 연구 참여에 동의한 응답자 총 200명의 자료를 분석에 사용하였으며(남 44명, 여 156명), 이들의 평균연령은 36.92세였다($SD= 10.76$, $range= 20\sim 59$ 세). 연령별 참여자의 비율을 살펴보면, 20대가 72명, 30대가 40명, 40대가 62명, 50대가 26명으로 20대가 36%정도로 가장 많았다. 그 밖의 참여자의 인구 사회학적 특징은 Table 1에 제시하였다.

3.2 측정도구

3.2.1 분노

직장인의 분노를 측정하기 위해 Novaco Anger Scale(NAS)[8]의 한국판[28]을 사용하였다. 한국판 NAS는 대규모 한국인 표본에 기반하여 표준화와 타당화가 완료된 척도이다. 한국판 NAS는 인지, 각성, 행동의 3요인, 44문항으로 구성되어 있으며, 각 문항에 대한 응답은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’부터 ‘항상 그렇다(3점)’까지의 3점 리커트 척도로 할 수 있으며, 점수가 높을수록 분노수준이 높음을 뜻한다. 한국판 표준화 표본에서 3요인 44문항의 NAS는 타당하게 구성되었음이 입증되었으며[28], 본 연구의 표본을 통한 신뢰도 분석결과 역시 양호한 수준이었는데, 각 하위척도에서 Cronbach’s α 는 .73~.86의 범위였고 전체척도에서는 .92였다.

Table 1. Demographic characteristics

Variables	Description	N	%
Sex	male	44	22
	female	156	78
Age	20's	72	36
	30's	40	20
	40's	62	31
	50's	26	13
Monthly income (non response=9)	less than 1 million won	3	1.5
	less than 3 million won	66	33
	less than 5 million won	58	29
	less than 7 million won	28	14
	More than 7 million won	37	18.5
Occupation (non response=17)	profession	48	24
	production worker	2	1
	sales	29	14.5
	planning, HR, management support	25	12.5
	research, education	32	16
Education (non response=2)	other	47	23
	high school graduation	36	18
	attending university	105	52.5
	university graduation	46	23
	more than graduate school	11	5.5

3.2.2 일-가정양립

일-가정양립을 측정하고자 Work-Family Conflict(WFC)[29]를 번안하여 사용하였다. WFC는 총 18개의 문항, 6개의 요인으로 구성되어 있다. 시간, 과중/부담, 행동(time, strain, behavior)의 3개 차원과 일이 가정에 방해되는 측면(일→가정 방해)과 가정이 일에 방해되는 측면(가정→일 방해)의 2개 영역으로 척도가 구성되어 있으므로 총 6개의 하위요인으로 이루어져 있다. 각 문항에 대한 응답은 ‘매우 동의함(1점)’부터 ‘매우 동의하지 않음(5점)’까지의 5점 리커트 이루어져 있어서, 점수가 낮을수록 일-가정양립의 어려움을 시사하는 반면 점수가 높을수록 일-가정양립을 잘하고 있음을 뜻한다. 원저자의 연구[29]에서 6개의 하위척도와 각 문항은 타당하게 구성되었음이 입증되었다.

하지만 본 척도는 한국 표본으로 타당화가 이루어지지 않아 본 연구에서 한국어로 번안한 질문지를 국내 표본에게 실시하였다. 그 결과, 원판과 마찬가지로 타당도가 양호한 것으로 나타났다. 확인적 요인분석 결과, Normed $X^2=1.94$, $RMR=.06$, $RMSEA=.06$, $IFI=.92$, $TLI=.90$, $CFI=.92$ 로 모든 적합지수가 적합기준[30]을 충족하였으며, 표준화 경로계수는 .57~.90의 범위로 나타났고 이러한 결과는 모두 신뢰수준 99.9%에서 통계적으로 유의하였다. 또한 각 하위척도에서 Cronbach’s α 는 .79~.87의

범위로 측정되었으며 전체 척도에서는 .88로 나타나, 신뢰도 역시 양호한 수준이었다.

3.2.3 조직몰입

직장인들의 조직몰입 수준을 측정하기 위해서 한국노동연구원이 1998년부터 실시해 오고 있는 한국노동패널의 조직몰입도 설문문항을 사용하였다. 이는 Organizational Commitment Questionnaires(OCQ)[4]에 기초하여 우수한 문항을 5가지 선별한 것이다. 각 문항의 응답은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’부터 ‘매우 그렇다(5점)’까지의 5점 리커트 척도 상에서 할 수 있으며, 점수가 높을수록 조직몰입을 잘함을 뜻한다. 국내 선행연구[31]에서 한국노동패널의 5문항으로 구성된 단일요인의 OCQ의 타당도는 양호한 것으로 입증되었으며, 본 연구의 신뢰도 분석결과, Cronbach’s α 는 .96로 우수하였다.

3.3 자료분석

본 연구에서는 IBM SPSS 21.0 프로그램과 IBM AMOS 21.0 프로그램을 활용하여 상관관계 분석과 신뢰도 분석을 실시하였다. 이후, 분노와 조직몰입 간의 관계에서 일-가정양립의 매개효과를 살펴보고자 구조모형분석(structural equation modeling analysis)을 수행하였고, 부트스트래핑(bootstrapping)을 통해 통계적 유의성을 확인하였다.

4. 결과

4.1 분노, 일-가정양립, 조직몰입의 기술통계 및 상호상관

본 연구의 주요 변수인 분노, 일-가정양립, 조직몰입에 대한 평균과 표준편차 그리고 상관관계 분석결과는 Table 2에서 제시한 바와 같다. 이들 변수들 간 상관관계를 살펴본 결과, 분노는 일-가정양립($r=-.26, p<.01$)과 조직몰입($r=-.20, p<.01$)에 각각 부적(-) 상관을 나타냈으며, 일-가정양립은 조직몰입($r=.21, p<.01$)과 정적(+) 상관을 나타낸 것으로 확인되었다. 이와 같이 각 변인 간에 상호상관이 유의하게 나타나, 구조모형분석을 실시하였다.

4.2 일-가정양립이 분노와 조직몰입 간의 관계에 미치는 매개효과

Table 3과 Fig. 1과 같이, 구조모형분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 분노가 조직몰입에 미치는 영향을 살펴본 결과, 분노는 조직몰입에 부적(-) 영향을 미치는 것으로 확인되었다($\beta=-.24, t=-2.95, p<.01$). 둘째, 분노가 일-가정양립에 미치는 영향을 살펴본 결과, 분노는 일-가정양립에 부적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=-.33, t=-3.57, p<.001$). 셋째, 일-가정양립이 조직몰입에 미치는 영향을 살펴본 결과, 일-가정양립은 조직몰입에 정적

Table 2. Means and standard deviations of measurement variables, inter-correlation coefficients(rs)

	M(SD)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Anger total	76.09(12.53)	-								
2. Cognitive	22.35(3.56)	.84**	-							
3. Arousal	28.88(5.64)	.92**	.71**	-						
4. Behavior	24.85(4.92)	.87**	.60**	.69**	-					
5. Work-family balance total	57.16(10.64)	-.26**	-.23**	-.26**	-.19**	-				
6. Time-based balance	19.93(4.74)	-.09	-.08	-.09	-.07	.78**	-			
7. Strain-based balance	18.10(4.63)	-.26**	-.22**	-.28**	-.17*	.80**	.44**	-		
8. Behavior-based balance	19.12(4.29)	-.25**	-.25**	-.24**	-.19**	.74**	.35**	.42**	-	
9. Organizational commitment	17.15(3.17)	-.20**	-.16*	-.19**	-.16*	.21**	.11	.16*	.22**	-

* $p<.05$ ** $p<.01$

Table 3. Results of structural equation modeling analysis

	β	S.E.	C.R(t)	Effects		
				Total	Direct	Indirect
Organizational commitment ← anger	-.24	.02	-2.95**	-.33	-.24	-.08
Work-family conflict ← anger	-.33	.03	-3.57***	-.33	-.33	-
Organizational commitment ← work-family balance	.24	.05	2.63**	.24	.24	-

** $p<.01$ *** $p<.001$

(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.24, t=2.63, p<.01$). 또한 분노가 일-가정양립을 거쳐 조직몰입에 미치는 효과는 $-.08$ 로 분노가 조직몰입에 미치는 효과($\beta=-.24, t=-2.95, p<.01$) 보다 유의하게 감소하였다. 이러한 매개효과는 부트스트래핑 분석결과, 유의한 것으로 나타났다(95% Confidence Interval: Lower $-.16$, Upper $-.02, p<.05$).

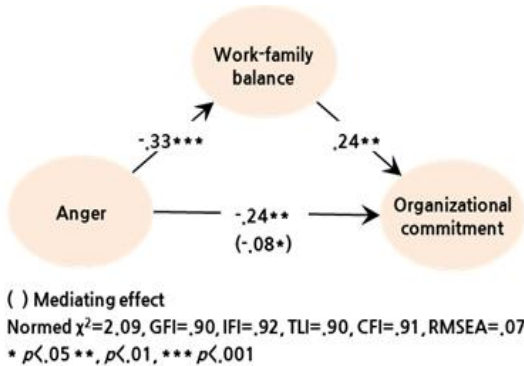


Fig. 1. Mediating effect of work-family balance on the relationship between anger and organizational commitment

5. 논의

한국 사회는 심각한 출산을 감소의 위기에 직면해 있고, 야근과 회식이 잦은 직장 문화라고 알려져 있다[32]. 이는 다른 문화권에 비해서 국내 직장인의 일-가정양립의 어려움을 대변하는 현상이라고 볼 수 있다. 이에 본 연구에서는 일-가정양립이 조직몰입에 미치는 영향과 분노가 일-가정양립과 조직몰입에 미치는 효과, 그리고 일-가정양립이 분노와 조직몰입 간의 관계에 미치는 매개효과를 살펴보았으며, 그 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 분노와 일-가정양립 간의 관계에서 분노 수준이 높을수록 일-가정양립에 어려움이 발생하는 것으로 나타났다는데, 이는 선행 연구와도 일치하는 결과이다[33]. 분노 수준이 높으면 그 영향으로 일과 가정의 역할에 전념하지 못하고, 두 역할이 충돌을 빚으며 갈등이 증가한다고 볼 수 있다. 정서의 분화가 성숙하게 이루어지지 않으면 합리적인 판단이나 목표지향적인 활동이 어렵고[8], 충동적인 반응을 주로 보일 수 있어서 개인 내외적인 갈등 발생 가능성이 높아지게 된다. 특히 주어진 역할과 의무가 분노와 같은 강한 정서에 압도당하게 되면, 더 부정

적인 결과를 유발하거나 문제를 회피하는 등의 부적절한 방식을 나타낼 수 있기 때문에 분노가 개인의 일-가정 갈등을 고조시키는 결과를 초래할 가능성이 있다.

둘째, 분노와 조직몰입 간의 관계에서도 분노 수준이 높으면 조직몰입이 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 선행연구들[6,14]과 일치하는 결과로, 조직몰입을 촉진하기 위해서는 분노를 조절하고 완화하는 것이 중요함을 시사한다.

셋째, 분노가 일-가정양립과 조직몰입에 영향을 미치고, 이러한 관계를 일-가정양립이 매개하여 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타나 매개효과가 입증되었다. 이상의 결과들은 분노와 구성개념(인지, 각성, 행위), 일-가정양립과 구성개념(시간, 과중/부담, 행동), 그리고 조직몰입 간의 유의한 상관이 있는 것으로 나타났고, 기존의 선행연구들의 결과와 유사하다는 점에서 그 근거를 확인할 수 있다[2,27]. 본 연구에서 확인한 이러한 구조적 관계는 선행연구가 밝히지 못한 결과로써 의의가 있다. 대부분의 직장인들은 일과 가정 모두를 구성하게 되는데, 분노 수준이 높은 사람은 감정을 통제하지 못하고 역할과 의무를 온전하게 수행하지 못할 수 있다. 역할수행의 문제로 일과 가정을 사이에 두고 갈등이 빚어지고, 이러한 갈등상태가 직무의 몰입을 방해할 가능성이 있다. 일반적으로 남성 직장인의 경우 한 가정의 가장으로서의 책임감과 부담감을 느끼면서 직무활동과 관련된 여러 역할과 감정을 함께 경험하고 있다. 또한 여성 직장인도 역시 자녀의 양육이나 집안일에 대한 역할과 직장 내에서의 역할을 함께 부담하고 있다. 미혼 직장인의 경우에도 경제적 책임감과 결혼준비, 부모에 대한 효 등 가정 내의 역할과 직장에서의 역할을 모두 수행해야 하기 때문에 대다수의 직장인들은 일-가정양립에 있어서 어려움을 어느 정도 경험하고 있다. 그런데 분노 수준이 높을 때는 일-가정양립이 더욱 어렵게 되고, 조직몰입을 감소시켜 효율적이고 만족스러운 직무활동이 곤란하게 될 수 있다 [14,19]. 이는 분노 수준이 높은 직장인의 조직몰입이 감소하는 과정에서, 일-가정양립의 역할이 중요함을 시사하는 결과이다.

따라서 본 연구의 결과는 직장인들의 조직몰입이나 직업동기 등에 중요한 의미를 제공할 수 있다. 본 연구에서 분노와 일-가정양립이 조직몰입에 미치는 효과를 검증함으로써, 분노 수준이 높거나 일-가정양립에 어려움을 겪고 있는 직장인의 조직몰입 향상을 위한 개입의 실

증적 근거를 제공하였다. 이를 토대로 실무현장에서는 분노조절과 일-가정양립을 위한 관리교육을 제공하여 직장인의 조직몰입을 촉진할 수 있을 것이다. 또한 일-가정양립을 촉진할 수 있는 심리 내적, 환경적 개선책이 마련된다면 이 역시 조직몰입에 긍정적인 기여를 할 것이다.

다음으로 본 연구의 제한점과 추후 연구를 위한 제언을 제시한다. 본 연구결과의 일반적 적용과 관련한 외적 타당도 문제이다. 본 연구에 참여한 참가자들은 평생교육원이라는 학업적 목표를 가지고 모인 집단이기 때문에 모든 직장인들을 대표한다고 보기 어렵다. 그리고 여성이 남성에 비해 많아서 성비가 균등하지 못하였다. 따라서 추후 연구에서는 실제 여러 직무현장에서 표집을 진행하고, 보다 많은 사례수를 보강, 균등한 성비로 연구를 진행하여 본 연구의 결과의 반복 생산을 확인하는 것이 필요할 것이다. 더불어 한국사회는 육아 및 가사 업무에 있어서 기혼여성의 부담이 크므로, 미래 연구에서는 성별, 기혼여부, 자녀의 수 등을 조사하여 이에 따른 일-가정 양립의 매개효과가 어떠한 양상으로 나타나는지 확인하는 것도 의미 있을 것이다.

최근 기업에서는 구성원들의 이직을 감소시키고 업무의 생산성이나 성과를 효과적으로 창출하기 위해 구성원들의 조직에 대한 전념 혹은 몰입이 주요 관심사로 떠오르고 있다. 개인이 조직에 몰입하여 효과적으로 직무를 수행한다면, 이는 직장인 한 개인을 넘어 조직의 경쟁력을 신장시키고, 국가와 사회의 발전동력으로 확대될 것이다. 본 연구의 결과가 직장인의 조직몰입을 촉진시키고 일과 가정생활의 균형을 찾음으로써 유능한 직장인으로 생활하는 데에 기여할 수 있기를 기대한다.

REFERENCES

- [1] D. Kabat-Farr, L. M. Cortina & L. A. Marchiondo. (2016). The emotional aftermath of incivility: Anger, guilt, and the role of organizational commitment. *International Journal of Stress Management*, 25(2), 109-128. <http://dx.doi.org/10.1037/str0000045>
- [2] R. Singh, Y. Zhang, M. Wan & N. A. Fouad. (2018). Why do women engineers leave the engineering profession? The roles of work-family conflict, occupational commitment, and perceived organizational support. *Human Resource Management*, 57(4), 901-914. DOI: 10.1002/hrm.21900
- [3] Y. S. Cho & M. S. Shin. (2015). An Exploratory Study for the Impact of Employees' Collectivistic Orientation for Supervisor, Colleague, and Subordinate on Organizational Commitment in Korea and Singapore. *Journal of Human Resource Management Research*, 22(3), 23-44.
- [4] R. T. Mowday, L. W. Porter & R. Steers. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- [5] N. H. A. Karim & N. H. N. M. Noor. (2017). Evaluating the psychometric properties of Allen and Meyer's organizational commitment scale: A cross cultural application among Malaysian academic librarians. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 11(1), 89-101.
- [6] M. Bönigk & G. Steffgen. (2013). Effects of habitual anger on employees' behavior during organizational change. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10(12), 6215-6234. DOI: 10.3390/ijerph10126215
- [7] A. Li, J. Bagger & R. Cropanzano. (2017). The impact of stereotypes and supervisor perceptions of employee work-family conflict on job performance ratings. *Human Relations*, 70(1), 119-145. <https://doi.org/10.1177/0018726716645660>
- [8] R. W. Novaco. (2012). *The Novaco anger scale and provocation inventory*. Los Angeles, CA: Western Psychological Services.
- [9] R. J. Bies & T. M. Tripp. (1998). *Revenge in organizations: The good, the bad, and the ugly*. Greenwich, CT: JAI Press.
- [10] P. Y. Chen & P. E. Spector. (1992). Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(3), 177-184. DOI: 10.1111/j.2044-8325.1992.tb00495.x
- [11] J. Fitness. (2000). Anger in the workplace: An emotion script approach to anger episodes between workers and their superiors, co-workers and subordinates. *Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 147-162.
- [12] D. P. Skarlicki & R. Folger. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434-443. DOI: 10.1037//0021-9010.82.3.434
- [13] P. E. Spector, S. Fox & T. Domagalski. (2006). Emotions, violence and counterproductive work behavior. In Kelloway, E. K., Barling, J., & Hurrell Jr,

- J. J. (Eds.), *Handbook of workplace violence* (pp. 29-46). Sage Publications.
- [14] C. Maslach & M. P. Leiter. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology, 93*(3), 498-512. DOI: 10.1037/0021-9010.93.3.498
- [15] M. Bönigk & G. Steffgen. (2013). Effects of habitual anger on employees' behavior during organizational change. *International journal of Environmental Research and Public Health, 10*(12), 6215-6234. doi: 10.3390/ijerph10126215
- [16] J. H. Wayne, M. M. Butts, W. J. Casper & T. D. Allen. (2017). In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work - family balance. *Personnel Psychology, 70*(1), 167-210. doi: 10.1111/peps.12132
- [17] G. R. Kim, G. Y. Cho, Y. Y. Han & J. Y. Kim. (2014). A Study on Female Employees' Work-Life Balance and Health Status: The Mediating Effect of Job Stress. *The Journal of Asian Women, 53*(1), 91-120.
- [18] S. C. Choi, J. S. Lee & E. H. Lee. (2015). The Impact of Job Stress and Work-Family Conflict among Married Workers in Small and Medium Sized Enterprises on Turnover Intention. *The Korea Contents Society, 15*(8), 271-279.
- [19] M. R. Frone, M. Russell & M. L. Cooper. (1997). Relation of work - family conflict to health outcomes: A four year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70*(4), 325-335. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x>
- [20] J. L. Glass & S. B. Estes. (1997). The family responsive workplace. *Annual Review of Sociology, 23*(1), 289-313.
- [21] S. J. Goff, M. K. Mount & R. L. Jamison. (1990). Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology, 43*(4), 793-809. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb00683.x>
- [22] E. Ernst Kossek & C. Ozeki. (1998). Work - family conflict, policies, and the job - life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior - human resources research. *Journal of Applied Psychology, 83*(2), 139-149. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- [23] R. T. Lee & B. E. Ashforth. (1993). A further examination of managerial burnout: Toward an integrated model. *Journal of Organizational Behavior, 14*(1), 3-20. <https://doi.org/10.1002/job.4030140103>
- [24] T. A. Wright & R. Cropanzano. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology, 83*(3), 486-493. DOI: 10.1037/0021-9010.83.3.486
- [25] J. L. Deffenbacher, E. R. Oetting, R. S. Lynch & C. D. Morris. (1996). The expression of anger and its consequences. *Behaviour Research and Therapy, 34*(7), 575-590. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(96\)00018-6](https://doi.org/10.1016/0005-7967(96)00018-6)
- [26] S. C. Chen. (2018). The relationships between multifoci workplace aggression and work - family conflict. *The International Journal of Human Resource Management, 29*(9), 1537-1564. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1255983>
- [27] W. B. Morgan, S. J. Perry & Y. Wang. (2018). The angry implications of work-to-family conflict: Examining effects of leadership on an emotion-based model of deviance. *Journal of Vocational Behavior, 108*, 13-27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.009>
- [28] H. Ju & D. Kim. (In press). *NAS-PI: Understanding and Evaluating Anger*. Seoul: Hakjisa.
- [29] D. S. Carlson, K. M. Kacmar & L. J. Williams. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work - family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56*(2), 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- [30] H. S. Lee & J. H. Lim. (2015). *Structural Equation Model Analysis and AMOS 22*. Seoul: JypHyunJae.
- [31] Y. M. Lee & S. K. Paek. (2010). The Effect of Leisure Satisfaction on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Korean Academy of Organization & Management, 34*(1), 25-62.
- [32] The Korea Herald (2016. 8. 5). http://khnews.kheraldm.com/view.php?ud=20160615000860&md=20160618004225_BL&tr=1.
- [33] E. J. Connolly & K. M. Beaver. (2015). Assessing the salience of gene - environment interplay in the development of anger, family conflict, and physical violence: A biosocial test of General Strain Theory. *Journal of Criminal Justice, 43*(6), 487-497. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2015.11.001>

김 찬 원(Kim, Chan Won)

[정회원]



- 2007년 2월 : 중앙대학교 신문방송학과(언론학박사)
- 2015년 9월 ~ 현재 : 성균관대학교 사회과학대학 신문방송학과 겸임교수
- 관심분야 : 헬스커뮤니케이션, 위험커뮤니케이션, 스마트미디어콘텐츠

· E-Mail : ares6357@naver.com

주 해 원(Ju, Hae Won)

[정회원]



- 2016년 8월 : 중앙대학교 문학박사(심리학과 임상심리학전공)
- 2018년 ~ 현재: 국립안동대학교 창의융합학부 심리학전공 조교수
- 관심분야 : Aging well, happiness
- E-Mail : haewonju@anu.ac.kr