

직장인의 직장-가정갈등과 분노조절 및 조직몰입의 관계

김찬원¹, 주해원^{2*}

¹성균관대학교 미디어커뮤니케이션학과 겸임교수, ²국립안동대학교 창의융합학부 조교수

Relationship among Work-family Conflict, Anger Regulation, and Organizational Commitment

Chan-Won Kim¹, Haewon Ju^{2*}

¹Adjunct Professor, Department of Journalism and Mass Communication, Sungkyunkwan University

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

요약 본 연구는 직장인들을 대상으로 직장-가정갈등과 분노조절 및 조직몰입의 관계를 규명하고자 하였다. 이를 위해 직장인 180명을 대상으로 직장-가정갈등, 분노조절, 조직몰입을 측정하는 질문지를 실시하였다. 구조모형 분석을 통해 결과를 분석하였으며, 그 결과, 직장-가정갈등은 분노조절에 유의한 영향을 미치지 못하였으나, 조직몰입에는 유의한 부정적 영향을 미치고, 분노조절은 조직몰입에 유의한 정적 영향을 끼쳤다. 본 연구는 직장-가정갈등이 조직몰입에 미치는 효과를 규명한 것 외에, 조직성공에 분노가 영향을 미친다는 선행연구의 결과를 한 단계 발전시켜, 조직몰입에 미치는 분노조절의 효과를 검증함으로써 조직성공을 촉진하기 위한 한 가지 실질적인 개입방법으로서 분노조절을 실증하였다는 점에서 의의가 있다.

주제어 : 직장-가정갈등, 분노, 분노조절, 조직몰입, 조직개발

Abstract The present study was to examine the relationship among work-family conflict, anger regulation, and organizational commitment. Four-hundred and eighty-seven workers completed the instruments assessing work-family conflict, anger regulation, and organizational commitment. The results showed that work-family conflict was negatively related to organizational commitment, but not significantly linked to anger regulation, and anger regulation was positively related to organizational commitment. It might be possible to address clearly the relationship among work-family conflict, anger regulation, and organizational commitment, especially the mediation effect of anger regulation, using a large sample.

Key Words : Work-family conflict, Anger, Anger regulation, Organizational commitment, Organizational development

1. 서론

현대사회를 살아가는 많은 직장인들은 직장과 가정이라는 두 가지의 상반된 영역에서 양립적인 역할을 요구 받는다. 직장과 가정에서 '역할'에 대한 상호 균형과 조화

를 이루는 일은 쉽지 않기 때문에 직장인들은 그 자체로 일정한 부담을 안고 살아갈 수밖에 없다. 이는 단편적으로 직장보다 가정에 큰 비중을 두거나, 가정보다 직장에 큰 비중을 두기란 쉽지 않기 때문이다. 이를 입증하듯이 최근 한 조사결과에 의하면, 전 세계 48개국 18세 이하

*This work was supported by a Research Grant of Andong National University

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

Received December 24, 2019

Accepted February 20, 2020

Revised January 26, 2020

Published February 28, 2020

의 자녀를 둔 직장인들 중 남성의 87%, 여성의 88%가 각각 직장과 가정 사이에서 갈등이 있는 것으로 나타나, 조직개발을 위한 하나의 요인으로서 직장-가정갈등의 현상을 이해하고, 직장-가정갈등을 완화할 수 있는 방법에 대한 연구가 필요하다고 할 수 있다[1,2].

이러한 직장-가정갈등은 직장 내 직무 전반의 효율성을 떨어뜨리며, 불안정성을 증가시킨다고 알려져 있다[3]. 여러 연구들에 의하면, 직장-가정갈등은 개인의 심리적 갈등을 유발함으로써 결과적으로 조직몰입을 감소시킨다[5, 6]. 또한 직장-가정갈등은 직장과 가정 내에서 요구받는 역할 자체가 다르고, 한 사람이 동시에 여러 역할을 수행해야 하는 상호 모순되거나 상반된 역할로 인해 심리적 부담감, 불안, 분노와 같은 부정적인 감정을 유발할 수 있다[4]. 특히 분노와 같은 감정은 갈등과 좌절 상황이 지속될 때 필연적으로 수반되고, 개인뿐만 아니라 조직이나 사회적인 차원에서도 파괴적인 영향력을 가지는 감정이라는 점에서[7], 직장과 가정이라는 상반된 역할을 수행해야 하는 직장인이라면, 분노를 조절 통제할 수 있을 때 직장과 가정 내에서의 갈등을 최소화하고 양립되는 역할을 원만하게 수행해낼 수 있을 것이다.

이상에서 살펴본 바와 같이 직장-가정갈등은 직장인이나 조직 모두에게 있어서 중요한 이슈이며, 인적자원개발에 대한 관심이 증가하고 있는 현 시점에서 직장과 가정의 균형과 조화는 조직의 발전을 위해서 반드시 해결해야 할 문제이기도 하다. 이에 본 연구는 국내 직장인들의 직장-가정갈등과 분노조절 및 조직몰입의 관계를 규명함으로써, 조직의 성과를 증대시키고 조직구성원과 조직 모두 일과 가정의 균형과 조화를 통한 만족스러운 삶을 살아가는데 있어 요구되는 시사점을 제안하고자 하였다.

2. 이론적 배경

2.1 직장-가정갈등과 분노조절

직장-가정갈등은 직장과 가정이라는 상반된 영역에서 양립하기 어렵거나 조정 불가능한 역할을 요구받을 때 발생하는 역할 간 갈등을 의미한다[8,9]. 예컨대, 직장 내에서의 과중한 업무나 역할수행은 가정에서의 역할수행을 어렵게 하고, 직장에서의 요구와 압력은 가정에서의 역할수행의 질을 떨어뜨린다[3]. 직장과 가족의 역할 관련 압박이 증가하면 두 역할의 책임 이행에 대한 스트레스와 좌절, 긴장감 등이 상승함으로써[9], 분노의 촉발 상

황으로 작용하게 된다[7]. 분노란 환경적 스트레스에 기인하는 주관적인 감정으로, 주변으로부터의 어떠한 위협이나 갈등상황에 의해 개인의 욕구가 침해되거나 좌절될 때 발생한다[10-12]. 즉 직장-가정갈등 역시 개인의 정서적 긴장감과 분노를 촉발하는 요인으로 작용함으로써[7,13-15]. 가정생활을 병행하는 직장인들은 적절한 분노조절능력이 요구된다.

분노 및 분노조절 연구자인 Novaco에 의하면, 분노는 크게 세 가지방식으로 조절될 수 있다[7]. 첫째는 인지적 대처(cognitive coping)로, 이는 갈등상황을 다른 관점에서 분석하고, 분노를 심화시키고 갈등상황을 반추하는 사고방식을 놓아버리는 능력이자 방식이다. 둘째는, 각성 완화(arousal calming)로 분노촉발상황에서 망가진 심리적 신체적 항상성을 되찾거나 긴장을 낮추고 이완하는 것이다. 마지막으로, 행동 통제(behavioral control)란, 협상, 전략적 후퇴, 그리고 해결방안 모색과 같이 건설적인 갈등해결 행동을 취하는 것이다. 물론 개인마다 효과적인 분노조절전략을 (비효과적인 전략에 비해) 얼마나 자주 사용하는 지에 관해서는 차이가 있으며, 개개인 모두 분노촉발상황에서 주로 사용하는 분노조절 방식을 저마다 다르게 가지고 있다[16-17]. 하지만 여기서 중요한 점은, 갈등 및 좌절 수준이 높을수록 적응적인 분노조절전략을 인지하거나 사용하는 것이 어렵다는 점이다[7]. 즉 직장-가정갈등의 경우에도 그 수준이 심각하다면 효과적인 분노조절방법을 인지하고 사용하는 것이 쉽지 않을 것이며 그 여파로 인한 부정적인 효과가 유발될 수 있다. 이에 본 연구에서는 다음과 같은 연구가설을 상정하였다.

H1. 직장인들의 직장-가정갈등은 분노조절에 유의한 영향을 미칠 것이다.

2.2 직장-가정갈등과 조직몰입

여러 연구자들은 직장-가정갈등이 높아질 경우에 직장을 포함한 일상생활 전반에 걸쳐 스트레스와 피로, 불안, 긴장감이 고조되며, 직무만족과 직무수행이 현저하게 낮게 나타나고[18-20], 나아가 삶의 질에도 부정적인 영향을 미친다고 보고하였다[21,22]. 특히, 직장-가정갈등은 직무수행과 관련된 변인들에 큰 영향을 미치는 것으로 평가되고 있는데[13,18,19]. 대표적인 것으로 조직몰입을 들 수 있다. 조직몰입은 조직성과를 평가하고 판단할 수 있는 핵심 지표로써, 조직 내 개인에게는 조직으로부터의 보상과 심리적 만족을 높일 수 있는 요인이며, 조

직은 조직의 목표추구와 성과를 높이는데 중요한 영향을 미치는 요인이 된다[23]. 여러 연구들은 직장-가정갈등이 조직몰입뿐만 아니라 근무태만, 이직, 업무과실을 고조시키는 요인임을 확인하였다[24,35-37]. 이상의 논의에 기초하여 본 연구에서는 다음과 같은 연구가설을 상정하였다.

H2. 직장인들의 직장-가정갈등은 조직몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.

2.3 분노조절과 조직몰입

분노가 발생할 경우에 이는 필연적으로 분노표현으로 이어지는데, 분노표현은 분노억제, 분노표현, 분노조절로 구성된다. 이 중에서 분노억제와 분노표현은 비통제적이고 부적응적인 것과 관련되며, 분노조절은 통제적이고 적응적인 방법으로 간주된다[10]. 분노를 적절하게 통제하지 못하거나 관리하지 못할 경우에는 신체적 건강에 부정적 영향을 미치며, 낮은 자기효능감이나 대인간 문제를 포함한 심리적 문제의 원인으로 작용하기도 한다. 그러므로 분노의 적절한 통제는 신체적, 심리적, 정신적 건강을 유지할 수 있는 필수적 요인이라고 할 수 있다[10,25,26]. 즉, 분노조절이 제대로 이루어지지 않을 경우에는 그 부정적 효과로써 집단의 효율성이나 전체 조직의 성과에 부정적 영향을 미칠 수 있으며[27], 상황에 적절한 표현이나 분노조절은 직무만족이나 조직몰입에 긍정적 영향을 미친 것으로 보고되었다[28]. 하지만 다수의 연구가 조직 내의 충돌, 반사회적인 행위, 보복이 분노로 인해 유발되는 부정적인 결과임을 밝히는 데에 그치고 있다[38-40]. 실제 직원들을 대상으로 분노조절 개입을 하기 위해서는, 분노보다는 분노조절이 조직성과에 직접적으로 미치는 효과를 실증적으로 연구할 필요가 있다. 이상의 논의에 기초하여 본 연구에서는 다음과 같은 연구가설을 상정하였다.

H3. 직장인들의 분노조절은 조직몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3. 연구방법

3.1 연구 참여자 및 절차

본 연구의 모집단은 직장인으로, 수도권의 한 대학교 부설 평생교육원의 심리학과에 재학 중인 직장인 남녀를 대상으로 편의표본추출을 적용하여 설문조사를 실시하였

다. 설문 실시 전에 연구의 목적을 설명한 후 동의를 거쳐 이루어졌으며, 설문조사에 동의하지 않는 조사대상자는 제외하였다. 이러한 과정을 통해 총 186명에 대한 설문 자료를 수거하였고, 데이터를 코딩하는 과정에서 불성실하게 응답하였다고 판단되는 설문지 6부를 제외한 총 180부를 최종 분석에 활용하였다. 인구통계학적 특성을 살펴보면, 성별은 남성이 44명(24.4%), 여성이 136명(75.6%)이었으며, 평균 연령은 36.68($SD=10.86$, $range=19\sim 61$)세였다. 구체적으로 20대(미만 포함)는 67명(37.2%), 30대 36명(20.2%), 40대 53명(29.4%), 50대 이상 24명(13.3%)이었다. 직장경력은 3년 미만 58명(32.2%), 3-5년 미만 25명(13.9%), 5년 이상 97명(53.9%)으로 나타났다.

3.2 측정도구

3.2.1 직장-가정갈등

직장-가정갈등의 수준을 측정하기 위해, Work-Family Conflict[29]를 번역하여 사용하였다. Work-Family Conflict(WFC)는 총 18개의 문항으로 구성되어 있다. 시간, 부담(strain), 행동의 세 가지 하위요인이 직장이 가정에 방해되는 방향(직장->가정)과 가정이 직장에 방해되는 방향(가정->직장)의 두 가지 영역에서 존재한다. 응답은 '매우 동의함(1점)'부터 '매우 동의하지 않음(5점)'까지의 5점 리커트 척도 상에서 할 수 있다. 점수가 낮을수록 직장-가정갈등이 높고, 점수가 높을수록 일-가정균형이 이루어져 있음을 뜻한다. 따라서 결과 해석이 용이하도록 역채점의 과정을 거쳐 결과를 분석하였고, 그 결과, 직장-가정갈등 척도 상에서 점수가 높을수록 직장-가정갈등 수준이 높음을 뜻한다. 선행 연구에서 내적합치도(Cronbach's α)는 하위척도에서 .79~.87의 범위로 나타났다. 본 연구에서 내적합치도는 하위척도에서 .79~.83의 범위로 나타났으며, 전체 .87이었다.

3.2.2 분노조절

분노조절 수준을 측정하고자 Novaco Anger Scale[7]을 한글로 번역한 척도를 사용하였다[30]. Novaco Anger Scale(NAS)는 인지(COG: Cognitive), 각성(ARO: Arousal), 행동(BEH: Behavioral), 분노조절(REG: Regulation)의 4요인, 60문항으로 구성되어 있으며, 각 문항에 대한 응답은 '전혀 그렇지 않다(1점)'부터 '항상 그렇다(3점)'까지의 3점 리커트 척도로 할 수 있다. NAS를 사용하여 분노 수준을 측정할 경우에는

COG, ARO, BEH 하위척도들의 응답값의 총점을 구하고, 분노조절 수준을 측정할 때에는 REG 하위척도의 응답값의 총점을 산출한다. 본 연구에서는 분노조절 수준을 측정하기 위해서, NAS 중 REG 척도를 사용하였다. REG 척도는 총 12문항으로 이루어져 있으며, 분노조절의 인지적 대처, 각성 완화, 행동 통제의 내용을 다루고 있지만 하위척도로 세분화되어 있지는 않다. 선행 연구에서 내적합치도(Cronbach's α)는 .76이었으며[7], 본 연구에서는 .66이었다.

3.2.3 조직몰입

조직몰입 수준을 측정하기 위해 Porter, Steers, Mowday와 Boulian[31]의 OCQ(Organizational Commitment Questionnaires)를 기초로 Kim과 Lah[32]가 전반적 조직몰입도를 측정하기 위해 타당화하고 한국노동패널에서 사용되는 5문항을 이용하였다. 각 문항에 대한 응답은 '전혀 그렇지 않다(1점)'부터 '매우 그렇다(5점)'까지의 5점 리커트 척도로 구성하였다. 선행 연구에서 내적합치도(Cronbach's α)는 .92이었으며[34], 본 연구에서는 .64로 나타났다.

3.3 자료분석

본 연구에서는 SPSS 21.0 프로그램과 AMOS 21.0 프로그램을 이용하여 신뢰도분석, 상관관계분석, 구조모형분석(structural equation modeling analysis)을 수행하였다.

4. 결과

4.1 직장-가정갈등, 분노조절, 조직몰입의 기술통계 및 상호상관

본 연구의 주요 변수인 직장-가정갈등, 분노조절, 조직몰입에 대한 평균 및 표준편차, 상관관계 분석결과를 Table 1에서 제시하였다. 이들 변수들 간 상관관계를 살펴본 결과, 직장-가정갈등은 조직몰입($r=-.18, p<.05$)에 부적상관을 보였으며, 분노조절은 조직몰입($r=.27, p<.01$)과 정적상관을 나타낸 것으로 확인되었다.

4.2 구조모형분석 결과

직장-가정갈등과 분노조절, 조직몰입의 관계를 규명하기 위하여 구조모형분석을 실시하였으며, 주요 결과는

Table 1. Means and standard deviations of measurement variables, inter-correlation coefficients(rs)

	M	SD	Work-family conflict	Anger regulation
Work-family conflict	51.21	10.76	-	-
Anger regulation	26.52	3.37	-.11	-
Organizational commitment	17.08	3.19	-.18*	.27**

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

Table 2와 Fig.1에서 제시한 바와 같다. 가설을 중심으로 살펴보면, 우선 가설 1과 관련하여 직장-가정갈등은 분노조절에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하였다($\beta=-.20, p>.05$). 가설 2와 관련하여 직장-가정갈등은 조직몰입에 통계적으로 유의한 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=-.27, p<.01$). 이에 직장-가정갈등이 높을수록 조직몰입은 낮아지는 것으로 볼 수 있다. 가설 3과 관련하여 분노조절은 조직몰입에 통계적으로 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.26, p<.05$). 그러므로 직장인들의 분노조절이 효과적으로 이루어질 때 조직몰입이 높아지는 것으로 평가할 수 있다.

Table 2. Results of structural equation modeling analysis

	β	S.E.	C.R(t)
H1. Work-family conflict \rightarrow anger regulation	-.20	.02	-1.71
H2. Work-family conflict \rightarrow organizational commitment	-.27	.03	-2.86**
H3. Anger regulation \rightarrow organizational commitment	.26	.19	2.34*

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

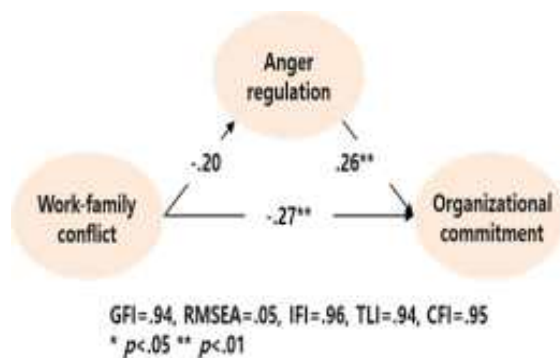


Fig. 1. Relationship among work-family conflict, anger regulation, and organizational commitment

5. 논의

본 연구는 직장인들을 대상으로 직장-가정갈등과 분노조절 및 조직몰입의 관계를 살펴보았으며, 주요 결과를 중심으로 논의를 하면 다음과 같다. 첫째, 직장인들의 직장-가정갈등이 분노조절에 미치는 영향을 살펴본 결과, 직장-가정갈등은 분노조절에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하였다. 하지만 통계적 유의도가 $p=.087$ 이었고, 90% 수준에서는 유의한 것으로 나타났다는 점을 고려할 때, 직장-가정갈등과 조직몰입에 있어서 분노조절의 매개효과의 가능성을 조심스럽게 생각해볼 수 있으며, 이러한 가능성을 검증할 후속연구가 이루어질 필요성이 있다.

둘째, 직장인들의 직장-가정갈등이 조직몰입에 미치는 영향을 살펴본 결과, 직장-가정갈등은 조직몰입에 통계적으로 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여러 연구들은 직장-가정갈등이 높을 경우에 피로감이나 긴장감, 불안 등을 유발함으로써 전반적인 직무수행 능력을 크게 약화시킨다고 하였고[20,33], 직장인들의 조직몰입을 방해하는 전형적인 요인으로, 직장-가정갈등이 조직몰입을 유의하게 예측하였다고 보고된 바 있다[18,19]. 이러한 결과들은 직장-가정갈등이 조직몰입에 부적 영향을 미쳤다는 본 연구의 결과를 뒷받침하며, 직장-가정갈등이 조직몰입을 현저하게 방해할 수 있는 요인이라는 사실을 보여준다. 조직몰입은 조직의 전반적인 목표와 성과[23], 직장이나 직무만족도, 효율성, 생산성 등[6] 결과적 측면에서 중요한 영향을 미치는 변인이기 때문에 직장인 개인이나 조직 모두가 바람직한 방향으로 동반성장할 수 있는 기반이 된다. 따라서 조직은 직장생활과 가정생활의 균형이 유지될 수 있도록 하고, 두 영역 간의 충돌로 인한 문제를 사전에 예방하기 위한 차원에서 가정친화적인 분위기 역시 기업의 복지적 차원에서 고려할 필요가 있을 것이다.

셋째, 직장인의 분노조절이 조직몰입에 미치는 영향을 살펴본 결과, 분노조절은 조직몰입에 통계적으로 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 선행연구들에 의하면, 분노와 불안 등을 조절하는 것은 직무만족이나 조직몰입에 긍정적 영향을 미치며[28], 적절한 수준의 분노조절은 조직의 성과와도 밀접한 관련이 있다고 보고하였다[27]. 이러한 결과는 분노조절이 조직몰입에 정적 영향을 미친 것으로 나타난 본 연구의 결과를 뒷받침한다. 분노조절이 제대로 이루어지지 않을 경우에 직장인 개인에게는 자기효능감의 저하, 대인관계의 축소나 훼손, 심리적 건강 등에 부정적 문제를 유발시킴으로써 결과적으로 조

직 내의 좋지 못한 성과로 이어질 수 있다[10,26]. 그러므로 조직 내에서 구성원의 조직몰입을 높이기 위해서는 조직구성원이 자신의 분노와 같은 정서에 적절하게 대처하고 활용할 수 있는 방법들을 학습할 수 있는 여건을 마련할 필요가 있을 것이다.

다음으로 본 연구는 한계와 미래연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 직장인들의 업무량이나 직종, 직무의 특징, 연봉 등 직장 관련 변인들을 고려하지 않았다는 한계를 지닌다. 따라서 후속연구에서는 진술한 직장 관련 변인들을 충분히 고려할 필요가 있다. 둘째, 본 연구는 표본을 서울로만 국한하였고 여성이 남성보다 25% 더 많이 포함되어, 연구결과를 일반화하기에 다소 제한적이다. 후속연구에서는 표본을 지방으로 확대하고 남성을 더 많이 포함하여 연구할 필요가 있을 것이다. 셋째, 분노조절의 세 가지 대처방식 각각이 조직몰입에 미치는 영향력을 직종과 성별, 연령에 따라 차별적으로 살펴본다면 실질적인 개입에 상당한 기여를 할 수 있을 것이다. 이를 위해 분노조절의 세 가지 대처방식이 세 가지 하위요인으로 포함된 분노조절척도가 개발되어야 할 것이다. 마지막으로 첫 번째 가설과 관련하여, 그 결과의 통계적 유의도가 $p=.087$ 이었고, 90% 수준에서는 유의한 것으로 나타났다는 점을 숙고해볼 때, 후속연구에서는 성별과 연령, 직종, 연봉 등의 적절한 비율을 고려하고, 그에 맞춰 더 많은 사례수로 샘플을 보강, 직장-가정갈등과 조직몰입에 있어서 분노조절의 매개효과를 살펴볼 필요성이 있을 것이다.

본 연구는 조직성과를 향상시키고 조직 및 그 구성원 모두 일과 가정의 균형과 조화를 바탕으로 만족스러운 삶을 만들어가기 위한 시사점을 제안하고자 하였다. 본 연구의 결과가 개인의 성장뿐만이 아니라, 가정 기업, 국가의 발전에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있기를 희망한다.

REFERENCES

- [1] R. Ilies, I. E. De Pater, S. Lim, & C. Binnewies. (2012). Attributed causes for work-family conflict: Emotional and behavioral outcomes. *Organizational Psychology Review*, 2, 293-310. DOI: 10.1177/2041386612452288
- [2] A. Vahedi, I. Krug, & E. M. Westrupp. (2019). Crossover of parents' work-family conflict to family functioning and child mental health. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 62, 38-49.
- [3] J. H. Greenhaus & G. N. Powell. (2003). When work

- and family collided: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, 291–303.
- [4] L. E. Duxbury & C. A. Higgins. (1991). Gender differences in work–family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60–74.
https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.60
- [5] H. B. Thompson & J. M. Werner. (1997). The impact of role conflict/facilitation on core and discretionary behavior. Testing a mediated model. *Journal of Management*, 23, 583–601.
https://doi.org/10.1016/S0149-2063(97)90049-0
- [6] J. W. Woo & H. Y. Hong. (2011). The influence of family–friendly atmosphere in the organization, work–family conflict and psychological well–being on organizational commitment. *The Korean Journal of Psychology: General*, 30, 933–957.
- [7] R. W. Novaco. (2012). *The Novaco anger scale and provocation inventory*. Los Angeles, CA: Western Psychological Services.
- [8] K. Byron. (2005). A meta–analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169–198.
https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009
- [9] A. D. Masuda, F. M. Sortheix, B. Beham, & L. J. Naidoo. (2019). Cultural value orientations and work–family conflict: The mediating role of work and family demands. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 294–310. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.04.001
- [10] Y. R. Kim, H. G. Choi, & H. A. Yeom. (2019). Relationships between exercise behavior and anger control of hospital nurses. *Asian Nursing Research*, 13, 86–91. https://orcid.org/0000-0003-4400-716X
- [11] C. D. Spielberger & E. C. Reheiser. (2009). Assessment of emotions: Anxiety, anger, depression, and curiosity. *Applied Psychology: Health and Well–Being*, 1, 271–302.
https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01017.x
- [12] S. Zilioli, L. Imami, A. D. Ong, M. A. Lumley, & T. Gruenewald. (2017). Discrimination and anger control as pathways linking socioeconomic disadvantage to allostatic load in midlife. *Journal of Psychosomatic Research*, 103, 83–90.
http://dx.doi.org/10.1016/j.jpsychores.2017.10.002
- [13] L. T. Eby, C. P. Maher, & M. M. Butts. (2010). The intersection of work and family life: The role of affect. *Annual Review of Psychology*, 61, 599–622.
https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100422
- [14] E. E. 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, 139–149.
http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139
- [15] R. Ilies, K. M. Schwind, D. T. Wagner, M. Johnson, D. S. DeRue, & D. R. Ilgen. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work–family conflict and social activities at home. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1368–1379.
DOI: 10.1037/0021-9010.92.5.1368
- [16] T. D. Allen, R. C. Johnson, K. N. Saboe, E. Cho, S. Dumani, & S. Evans. (2012). Dispositional variables and work–family conflict: A meta–analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 17–26.
- [17] J. R. B. Halbesleben, J. Harvey, & M. C. Bolino. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interfere with family. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1452–1465.
- [18] T. D. Allen, D. Herst, C. S. Bruck, & M. Sutton. (2000). Consequences associated with work to family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health and Psychology*, 5, 278–308.
http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278
- [19] O. M. Karatepe & A. Sokman. (2006). The effect of work role and family role variable on psychological and behavioral outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 27, 255–268.
https://doi.org/10.1016/j.tourman.2004.10.001
- [20] M. P. O’Driscoll, P. Brough, & T. J. Kalliath. (2004). Work/family conflict, psychological well–being, satisfaction and social support: A longitudinal study in New Zealand. *Equal Opportunities International*, 23, 36–56.
https://doi.org/10.1108/02610150410787846
- [21] F. T. Amstad, L. L. Meier, U. Fasel, A. Elfering, & N. K. Semmer. (2011). A meta–analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross–domain versus matching–domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 151–169. doi: 10.1037/a0022170
- [22] K. A. French, S. Dumani, T. D. Allen, & K. M. Shockley. (2018). A meta–analysis of work–family conflict and social support. *Psychologist Bulletin*, 144, 284.
- [23] E. N. Kim. (2006). *The effects on emotional dissonance, service salesperson performance, job satisfaction and organizational commitment by service salesperson’s work–family conflict*. Master’s Thesis, Chonnam National University.
- [24] R. G. Netemeyer, J. S. Boles, & R. McMurrian. (1996). Development and validation of work–family and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400–410.
DOI:10.1037/0021-9010.81.4.400
- [25] B. E. Booth. (2010). Anger management for nurses. *The Journal of Practical Nursing*, 60, 9–12.
- [26] A. Clarey, A. Hokoda, & E. C. Ulloa. (2010). Anger control and acceptance of violence as mediators in the relationship between exposure to interparental conflict and dating violence perpetration in Mexican

adolescents. *Journal of Family Violence*, 25, 619-625.
<https://doi.org/10.1007/s10896-010-9315-7>

[27] D. H. Shin. (2010). *The effect of emotional labor on the burnout: Focus on the control of emotional dissonance and work family conflict*. Master's Thesis, Chungbuk National University.

[28] J. I. Rie. (2003). Anger, anxiety, depression in the workplace—differences of evoking causes and coping methods among emotions, relationships of emotion regulation and psychological well-being, job effectiveness. *The Korean Journal of Industry and Organizational Psychology*, 16, 19-58.

[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, 249-276.

[30] H. Ju & D. Kim. (In press). *NAS-PI: Understanding and evaluating anger*. Seoul: Hakjisa.

[31] L. W. Porter, R. M. Steers, R. T. Mowday, & P. V. Boulian. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.

[32] D. Y. Kim & T. J. Lah. (2015). A comparative study on organizational commitment in public and private organization: Moderating effect of merit pay system. *Korea Public Administration Journal*, 24, 197-222.

[33] L. T. Eby, W. J. Casper, A. Lockwood, C. Bordeaux, & A. Brinley. (2005). Work and family research in IO/BO: Content analysis and review of the literature(1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
 DOI: 10.1016/j.jvb.2003.11.003.

[34] 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.

[35] 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>

[36] J. L. Glass & S. B. Estes. (1997). The family responsive workplace. *Annual Review of Sociology*, 23(1), 289-313.

[37] 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>

[38] R. J. Bies & T. M. Tripp. (1998). *Revenge in organizations: The good, the bad, and the ugly*. Greenwich, CT: JAI Press.

[39] 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.

[40] 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.

김 찬 원(Chan-Won Kim)

[정회원]



· 2007년 2월 : 중앙대학교 신문방송학과(인문학박사)
 · 2015년 9월 ~ 현재 : 성균관대학교 미디어커뮤니케이션학과 겸임교수
 · 관심분야 : 헬스커뮤니케이션, 위험커뮤니케이션, 스마트미디어콘텐츠
 · E-Mail : ares6357@naver.com

주 해 원(Haewon Ju)

[정회원]



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