

가족 친화적 조직분위기, 직장-가정갈등과 심리적 안녕감이 조직몰입에 미치는 영향

우 정 원

홍 혜 영[†]

명지대학교

본 연구는 직장인이 지각하는 가족 친화적 조직분위기, 직장-가정 갈등, 심리적 안녕감, 조직몰입과의 관계와 가족 친화적 조직분위기와 조직몰입과의 관계에서 직장-가정 갈등과 심리적 안녕감의 매개효과를 살펴보았다. 연구대상은 서울과 경기 지역의 직장인 총 337명을 대상으로 하였다. 자료분석을 위해 상관분석, 회귀분석, 구조방정식 모형 검증을 실시하였고 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 가족 친화적 조직분위기와 직장-가정 갈등은 유의미한 부적상관이 있는 것으로 나타났으며, 가족 친화적 조직분위기와 조직몰입은 유의미한 관계가 설명되지 않았다. 또한 직장-가정 갈등과 심리적 안녕감, 직장-가정 갈등과 조직몰입은 유의미한 부적상관이, 심리적 안녕감과 조직몰입은 유의미한 정적상관이 나타났다. 둘째, 가족 친화적 조직분위기, 직장-가정 갈등, 심리적 안녕감이 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 가족 친화적 조직분위기와 조직몰입의 관계에서 직장-가정 갈등과 심리적 안녕감이 완전매개 하는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 직장인이 직장생활과 가정생활을 양립하는데 있어서 균형을 유지하기 위해 조직이 가족 친화적 조직분위기를 조성하는 것이 우선시 되어야 하며, 조직과 가정에서의 지원으로 직장인들이 심리적인 안녕감을 높이고 조직몰입을 향상시킬 수 있음을 제안하는 것에 연구의 의의가 있다.

주요어 : 가족 친화적 조직분위기, 직장-가정 갈등, 심리적 안녕감, 조직몰입

[†] 교신저자 : 홍혜영, 명지대학교 사회교육대학원 상담심리학과, E-mail : hyhong@mju.ac.kr

세상을 살아가면서 어떤 대상을 대할 때 호의적이거나 적의적인 태도, 그 외의 태도로 그 대상을 대하는 것은 다른 사람들과 구별되는 개인적인 성질이다. 이러한 태도는 직장인들이 조직에서 보이는 여러 가지 태도에서도 찾아 볼 수 있다. 그 중에서도 조직몰입은 조직구성원이 조직자체와 조직가치, 그리고 조직목표에 대하여 갖는 태도로서(조국행, 2007), 어떤 대상을 대하는 개개인의 태도와도 깊은 연관성이 있다. 직장인이 조직에 몰입하고 헌신한다면 직무성능이 개인과 조직 모두에게 바람직한 방향으로 나타난다. 반면에, 직장가정에서 과도한 역할부담과 갈등을 겪게 된다면 에너지가 고갈되고 직무수행 능력에 악영향을 끼쳐 직무성능이 저하될 가능성이 높다. 결과적으로 이러한 악영향은 결국, 근무태만, 이직 등의 결과로 이어질 위험이 높다.

이러한 악조건 속에서 조직이 직장인에게 더 많은 직무를 요구하게 되면 직장인들은 조직에 대해 갈등을 느끼게 되고 조직에 몰입하지 못하게 되어 정서적·육체적으로 에너지가 고갈되게 되므로 조직 안에서 대인관계에 있어 비인간화 되고, 심리적 거리감을 두어 고통을 겪게 된다(이규만, 2005, Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001). 선진국에서는 불만족스러운 조직분위기를 완화하기 위해 가족 친화적 조직분위기를 조성하려 노력하였다. 그 결과 가족 친화적 조직분위기는 직장인의 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치고, 직장가정의 역할 균형에도 중요한 수단으로 인식되어 졌다(Saltzstein, Ting, Saltzstein, 2001).

앞서 언급한 ‘가족 친화적 조직분위기’란 직장인이 직장가정생활 모두를 조화시켜 나갈 수 있도록 조직이 지원하고 가치를 두는 범위 내에서 공유되는 총체적인 믿음을 말한

다(이세인, 이숙현, 권영인, 2007). 이러한 가족 친화적 조직분위기는 남녀평등의 실현과 초과근무시간에 대한 부담감, 출산, 육아에 대한 지원 대책에 근간이 된다. 그러므로 인해, 여성의 사회진출에 대한 욕구를 좌절시키지 않고 출산과 자녀양육의 병행이 가능하도록 하기 위하여 직장가정을 양립하는 방법을 꾸준히 모색해 오고 있다(장은미와 정기선, 2005).

가족 친화적 조직분위기에 초점을 맞춘 연구의 경향(Perry-Smith & Blum, 2000; Roehling & Moen, 2001)을 살펴보면, 대부분의 연구들은 조직이 제공하는 정책의 존재와 사용이 직업만족도, 결근율, 조직몰입, 생산성 등의 결과적 행동에 미치는 영향에 대해 중점으로 다루어 왔다. 다시 말해 조직이 제공한 지원의 영향평가 차원에서 연구가 진행되었다고 할 수 있다. 그러나 최근 들어서는 조직의 지원이 직장인의 가정생활에 미치는 영향에 대해 직접적인 연구가 진행되어 지고 있다(Allen, 2001; Ozeki, 2003). 예를 들면 직장인의 행동에 직접적인 영향을 미칠 수 있는 직장상사나 부하직원이 직장가정에서 제공하는 복지정책을 사용하는데 있어 심적 부담없이 자유로울 수 있도록 조직차원에서 가족 친화적인 조직분위기를 조성하여 주고 부하직원의 가정문제에 관심을 가지며 함께 해결하려는 태도를 지닌 직장상사의 지원이 직장인의 가정생활에 영향을 미친다는 연구가 있다(이유덕, 2008).

가족형태의 변화와 라이프스타일의 변화, 조직구성원의 태도 및 가치관의 변화 등과 같은 사회적 변화에 의해 직장인들은 직장가정이라는 두 영역사이의 역할갈등을 겪게 되었다. 또한 직장가정에서의 시간부족 및 자녀양육의 문제와 갈등, 스트레스 등으로 인

해 사기저하 및 직무성과의 저하 등의 결과를 나타내었다(강혜련, 2002).

무엇보다 직장-가정 갈등은 직장인과 조직 모두에게 중요한 이슈이며, 인적자원 성과분야에서도 그 중요성이 날로 증가하고 있다. 그렇기 때문에 조직은 직장인의 직장과 가정생활의 균형에 대한 요구를 만족시키기 위해 가족 친화적 조직분위기를 조성해 주는 것이 시급한 과제라 할 수 있다. 그러므로 직장인이 속한 조직에서 가족 친화적 조직분위기를 조성하고 그것을 지각하게 되면 직장과 가정생활의 갈등이 완화될 것이다. 직장인은 이 둘이 조화를 이룰 때 직장과 가정생활의 양립 문제 등에서 겪게 되는 갈등과 그로 인한 스트레스와 심리적 안녕감도 당연히 영향을 받을 것이라 판단된다. 특히 과도한 업무로 인한 직장에서의 스트레스와 자녀양육 등의 가정생활로 인한 시간적 부족 현상은 심리적 압박 등 역할수행에서 오는 긴장과 갈등을 높게 지각하게 됨을 알 수 있다(장수정, 송다영, 김은지, 2009).

온라인 리크루팅 업체 잡코리아(2007)가 직장인을 대상으로 한 심리상태에 대한 연구조사를 살펴보면 예전과 견주어 볼 때 심리적 안녕감이 낮아졌고 스트레스와 우울이 심각한 것으로 나타났다. 이러한 현상은 해를 거듭할수록 직장인의 심리적 상태가 심각한 상황임을 말해주고 있다. 따라서 직장인에게 있어 직장-가정 갈등과 심리적 안녕감은 중요한 과제임이 틀림없기에 직장-가정 갈등과 심리적 안녕감을 간과해서는 안 될 것이라 생각된다. 조직에서 직장인이 가족 친화적 조직분위기를 지각하게 되면 직장-가정 갈등이 해소되고 심리적 안녕감을 느낌으로 인해 조직에 몰입할 수 있을 것이라 판단된다.

따라서, 본 연구에서는 가족 친화적 조직분위기가 직장-가정 갈등, 심리적 안녕감을 매개로 하여 직장인의 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 하였다.

가족 친화적 조직분위기와 직장-가정 갈등과의 관계

가족 친화적 조직분위기가 직장-가정 갈등에 미치는 영향에 대해 기존의 연구를 통해 살펴보면 다음과 같다.

Thomas와 Beauvais, Lyness(1999)의 연구에서는 가족 친화적 조직분위기가 직장인들의 정책 이용을 높일 뿐 아니라, 직장-가정 갈등을 감소시키고 있음을 규명하였다. Karen(1999)은 자신이 속한 조직분위기가 가족 친화적이라고 지각하는 직장인 일수록 직장-가정 갈등을 낮게 지각함을 밝혔다. Barocas(2005)도 조직이 가족을 지원해 주는 가족 친화적 조직분위기가 형성되어 있을수록 일로 인해 가정에 부정적인 전이가 감소되어 직장-가정 갈등을 낮춘다는 연구결과를 보고하고 있다. 즉, 조직분위기를 지속시키거나 새로운 조직분위기를 형성해야 할 것인가에 대한 관심과 노력은 조직차원에서 매우 중요하다 할 수 있다.

국내 연구에서도 강혜련과 최서연(2001)이 기혼여성의 직장-가정 갈등에 관한 예측변인과 결과변인에 관한 연구를 시행하였다. 그 결과 가족 친화적인 조직문화가 직장-가정 갈등과 부(-)적인 관계가 있다고 밝혔는데 이는 가족 친화적 조직문화가 조성되기 위해서는 그 밑바탕에 먼저 가족 친화적 조직분위기가 조성되어야 하기 때문에 맥을 같이한다 할 수 있다. 또한 이선희, 김문식, 박수경(2008)의 연구에서는 조직이 가족 친화적 조직분위기 일

때 직장인에게 미치는 영향은 직장-가정 갈등을 감소시키고, 조직몰입을 향상시키며, 이직의도를 낮추는 것으로 나타났다. 신우철(1998)은 조직이 조직분위기의 변화를 필요로 할 때 기존의 조직분위기를 바꾸어야 한다고 강조하였다. 과거 국내의 기업 조직분위기는 권력 지향적이고 역할 지향적인 조직분위기의 특성이 강하였으나 요즘 직장인들은 성취적이고 지원적인 조직분위기를 선호한다. 조직분위기를 통해 직장인들에게 동기를 부여하고, 협력적이며 자발적인 조직행동으로 이끌기 위해서는 기업에서 직장인들이 원하는 성취적이고 지원적인 조직분위기를 강화하고, 권력적인 조직분위기를 완화하는 노력이 필요하다.

이러한 노력은 직장인들에게 조직에 대한 긍지와 자부심을 체고시키며 이직의도 감소 및 업무태도와 창의성을 고취시키는 효과를 가져왔다(김은환, 진현, 예지은, 이상우, 2007).

위의 연구결과를 보면 조직차원에서 직장생활과 가정생활의 균형유지를 지지해 주는 정책수립 및 가족 친화적 조직분위기 형성이 중요하다라는 것을 시사한다.

직장-가정 갈등과 심리적 안녕감과의 관계

직장생활과 가정생활의 균형유지로 인해 발생할 수 있는 직장-가정 갈등은 개인적인 측면이나 심리적 안녕감에 부정적인 결과를 초래하게 된다.

먼저 직장-가정 갈등을 개인적인 측면에서 보면 스트레스 요인뿐 만 아니라 신체적, 정신적인 측면에서도 부정적인 결과를 초래할 수 있다. 신체적 측면으로는 혈압을 상승시키거나 건강상태에 이상이 있음을 보고하며 (Frone, Russell & Cooper, 1997; Geurts, Rutte &

Peeters, 1999), 정서적인 측면에서도 개인의 심리상태를 불안정하게 만들어, 심리적인 좌절감을 비롯하여 물질남용과 같은 정서적인 장애를 야기할 수 있다. 일례로 직장-가정 갈등과 질병 간의 관계를 다룬 Frone(2000)의 연구에서 직장-가정 갈등을 겪고 있는 직장인이 그렇지 않은 직장인보다 정신 병리적인 문제를 더 많이 경험한다고 보고하였다.

직장-가정 갈등은 직장이나 가정과 관련된 주요 결과에 영향을 미치며 개인의 정신건강과 심리적 안녕감에도 영향을 미친다. Burke (1988)는 경찰관들을 대상으로 한 연구에서 높은 수준의 직장-가정 갈등은 심리적 탈진감 및 소외감과 관련이 있으며 조직몰입 수준을 저하시킨다는 것을 보여주었다. 그리고 Bacharach, Bamverger 및 Conley(1991)도 간호사와 엔지니어들을 대상으로 한 연구에서 직장-가정 갈등은 유의미하게 심리적 탈진감과 관련이 있었고 낮은 수준의 조직몰입과도 관련이 있음을 밝혔다. Thomas와 Ganster(1995)의 연구에서는 직장-가정 갈등이 우울증과도 관련이 있다고 하였으며, Higgins와 Duxbury 및 Irving(1992)은 220명의 맞벌이 부부를 대상으로 한 연구에서 직장-가정 갈등이 가정생활의 질의 저하와 관련이 있고 이것은 낮은 수준의 삶의 만족, 심리적 안녕감과도 연관되어 있음을 보여주고 있다.

Schwartzberg와 Dytell(1988)의 선행연구에서도 뉴욕의 맞벌이 부부를 대상으로 직장-가정 갈등, 가정-직장 갈등, 가족 스트레스, 직무 스트레스와 심리적 안녕감에 대한 연구를 실시하였다. 그 결과 동일하게 높은 수준의 직장-가정 갈등, 가정-직장 갈등, 직무스트레스를 가지고 있는 것으로 나타났다.

특히 아내는 가정에서 가사부담이 제대로

이루어지지 않아 남편보다 더 많은 가사 일을 하면서 자기 존중감이 낮아졌으며, 그로인해 외로움을 느꼈다.

반면, 남성은 스트레스로 인해 직장에서도 도전정신의 부족이 크게 나타났으며 심리적 안녕감의 6가지 척도(자아수용, 긍정적인 대인관계, 자율성, 환경에 대한 통제력, 삶의 목적, 개인적 성장) 중 삶의 목적에 해당하는 부분이 높은 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. Ling와 Powell(2001)은 미국에서의 직장-가정 갈등, 가정-직장 갈등이 직장과 가정의 영역에서 각각의 스트레스원을 만들어 두 영역 간 갈등을 심화시키고 그것은 직접적으로 심리적 안녕감에 부(-)의 영향을 준다는 모델을 중국의 직장과 가정에 적용해 보기로 하였다.

미국에서는 직장에서의 고용 불안정, 직무 불안, 지속적인 근무(non-day shift)가 스트레스의 주요인으로 직장-가정 갈등의 수준을 높였고 그로인해 심리적 안녕감 수준을 낮추는 관계를 보였다. 또한 가정에서의 많은 자녀수, 유아, 직장인인 동시에 배우자의 역할을 수행, 경제적 부담감의 요인이 가정-직장 갈등의 주요인으로 작용해 역시 심리적 안녕감과 부(-)적 상관관계를 보였다. 이에 비해, 중국은 큰 차이를 보이지 않았다. 서구보다 직장과 가정 두 영역에서의 인간관계를 중시하는 경향으로 인해, 인간관계의 갈등이 스트레스원으로 작용하였으며, 이는 심리적 안녕감의 한 척도인 긍정적인 인간관계의 점수를 낮추는 결과를 나타낸다고 하였다.

위의 연구결과를 통해서도 알 수 있듯이 직장-가정 갈등 문제가 비단 개인의 건강이나 심리적 안녕감에만 영향을 미치는 것으로 그치는 것이 아니라 가정에서 직장에 이르기까지 상당한 영향을 미치는 사회적인 문제로

인식할 필요가 있다고 하겠다(김주엽, 2006).

직장-가정 갈등과 조직몰입과의 관계

직장인이 지각하는 직장-가정 갈등은 조직몰입에 부정적인 영향을 미친다고 하였다. 그러나 직장 내 직장-가정 갈등과 조직몰입 간의 관계에 대한 연구결과는 많으나 직장-가정 갈등이 조직몰입에 미치는 영향력을 살펴 본 실증적인 연구는 미흡한 편이다. Reichers(1986)는 직장-가정 갈등이 개인에게 심리적인 역할 갈등을 만들어내고 그 결과 조직몰입을 감소시킨다고 주장하였다. 현대사회에서는 여성의 노동시장 참여는 보편화되고 직장역할과 가정역할을 완벽히 소화해 내고자 하는 수퍼우먼의 욕구가 심화되어 역할갈등이 조직성과 즉, 조직몰입과 개인의 정서적, 행위적 결과에 어떤 영향을 미치는지 조직차원에서 살펴 볼 필요성이 있음이 제기되었다(Thompson & Werner, 1997).

최근 몇 년 동안 우리나라에서도 여성의 사회진출 빈도와 맞벌이 부부의 수가 눈에 띄게 증가하면서 직장-가정을 따로 분리하여 생각할 수 없는 삶의 중요한 두 영역이 되어 직장-가정 갈등에 대한 연구가 이루어지고 있다. 실제로 기혼 여성을 대상으로 한 강혜련과 최서연(2001)의 연구에서 직장-가정 갈등과 조직몰입의 관계성에 대한 연구결과를 제시 하였는데 그 결과 직장-가정 갈등이 높을수록 조직몰입이 감소된다고 하였다. 또한 맞벌이 부부를 대상으로 연구한 이요행, 방묘진, 오세진(2005)의 연구에서도 직장-가정 갈등과 조직몰입은 직장-가정 갈등이 높을수록 조직몰입이 감소된다고 하였다. 임효창과 김오현, 이봉세(2005)가 기혼 남녀 직장인을 대상으로 하여

연구한 결과에서도 직장-가정 간 갈등을 많이 느낄수록 조직몰입과 삶의 만족도 및 직무만족과의 관계는 감소하고 이직의도는 높아진다는 연구결과를 보고하였다.

Thompson et al.(1997)은 직장-가정 갈등과 조직몰입과의 관계를 MBA 학생을 대상으로 하여 살펴보았는데, 직장-가정 갈등 중 직장에서의 갈등과 가정에서의 갈등이 조직몰입에 부적인 영향을 미치고 특히 정서적 몰입에 부정적인 상관계수가 있다는 결과를 보고하였다. Jones와 Butler(1980)도 직장-가정 갈등과 조직몰입의 유의미한 부적인 관계를 발견하였고, Thompson과 Balu(1993)도 직장-가정 갈등과 조직몰입의 유의미한 부적인 상관과 직장-가정 갈등이 조직몰입의 유의미한 예측변인임을 확인하였다. 반면에 Greenhaus와 Kopelman(1981)의 연구, Staines와 O'Connor(1980)의 연구에서는 유의미한 정적인 관계를 발견하였다. 맞벌이 부부를 대상으로 한 Tenbrunsel 등(1995)도 맞벌이 여성과 맞벌이 남성 모두에게서 직장-가정 갈등이 조직몰입에 정적으로 영향을 미치는 것을 발견하였고, Adams 등(1996)은 직장-가정 갈등과 조직몰입에의 정적인 상관계수가 있음을 발견하였다. 이에 대한 해석으로 Terbrunsel 등(1995)은 직장의 일이 가정을 방해한다고 생각하는 직장인 일수록 자신의 시간이 직장가정으로 나누어져 있으며, 자신의 내적기준이나 사회적인 수용기준에서 마땅히 수행하여야 할 노력을 기울이지 않았다는 죄책감을 느끼게 된다고 하였다.

심리적 안녕감과 조직몰입과의 관계

직장인에게 있어 직장생활은 매우 중요하며 행복감의 지표가 되기도 한다. 직장은 인간이

현실 속에서 살아가는데 있어 안전한 위치를 제공해 줄 뿐만 아니라 변화하고 발전하는 기회를 준다는 측면에서 개인의 행복감과 밀접한 관련이 되는 요소임에 틀림없다. 선행연구에서도 높은 직무만족은 조직몰입, 향상된 육체적·정신적 건강 그리고 직무와 관련되거나 관련되지 않거나 높은 생활의 질에 영향을 주며, 반면에 직무 불만족은 결근, 이직, 노사문제, 근로불만, 심리적 안녕감 등의 부정적 조직분위기에 기여한다고 하였다(Cherringtons, 1989).

이성희(2002)의 연구에서는 조직과 직무환경에서 오는 심리적 안녕감과 직무스트레스에 관한 연구를 통해 조직차원에서 직장인의 심리적 안녕감과 직무스트레스를 관리해야 한다고 하였다. 그 이유는 직장인의 심리적 안녕감과 직무스트레스는 직장생활을 지속해 나가는 데 있어 중요한 요소가 되며, 신체적·정신적으로 피해를 끼칠 수 있게 되어 조직에 몰입하지 못하게 된다고 하였다. 또한 심리적 안녕감과 직무스트레스는 직장의 조직 및 인적자원에도 피해를 끼치며 직장인의 결근율과 이직률을 증가시켜 조직성과와 조직몰입 및 생산성 향상을 기대할 수 없게 한다고 하였다.

박종흡과 신남철(2002)은 조직몰입에 있어 어떤 일을 할 때 자기 스스로의 원칙에 따라 자기를 통제하고자 하는 성질이 있는 직장인은 직장상사에게 인정을 받기 힘들기 때문에 조직몰입을 하지 못한다고 하였다. 또한 자기 일에 책임을 다하는 직장인은 자기 발전에 도움이 되는 일에 적극적이며 자신의 삶에 대해 끊임없이 배우고 변화하여 성장해 나가는 사람이라고 하였으며 이러한 직장인은 전문성 신장을 위해 열심히 일 할 것이라고 하였다.

김왕배(1995)의 연구에서는 한국 직장인들의

삶의 질에서 직장생활에 대한 만족이 삶의 질에 가장 많은 영향을 준다고 하였다. 이는 직무만족과 조직몰입이 높을수록 심리적 안녕감이 높아진다고 할 수 있을 것이다.

Michalos(1986)에 의하면 직업이 있는 사람은 직업이 없는 사람보다 자신의 삶에 더 만족하며, 직장생활에 만족할수록 전반적인 심리적 안녕감이 높아진다고 하였다. 그 이유는 많은 사람들에게 일은 한 집단에 대한 소속감과 긍지를 줌으로써 사회적 정체감을 형성하는데 도움이 되기 때문일 것이다(Myers & Diener, 1995).

따라서 심리적 안녕감은 조직몰입에 영향을 미치며, 성취 면에서도 보다 높은 수준의 수행을 하는데 도움을 주기도 한다(Wright et al., 2004). 그러므로 심리적 안녕감과 조직몰입은 밀접한 관계가 있음을 예측할 수 있다.

가족 친화적 조직분위기와 조직몰입과의 관계

조직몰입은 1960년대 이후 사회학, 산업심리학, 행동과학 등 여러 분야에서 폭넓게 연구되어 왔으며 1970년대 중반 이후 선행변인 및 결과변인을 찾으려는 많은 연구들로 인해 선행연구가 이루어졌다. 특히, 조직몰입은 기존의 직무만족이나 기타 다른 직무태도보다 결근이나 이직 등과 같은 행동을 더 잘 예언하는 것으로 인정되어 왔다. 조직몰입에 관한 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

먼저 조직 안에서의 분위기는 조직구성원의 행동과 태도를 바람직한 방향으로 변화시킬 수 있는 가치기준으로 이해되고 있으며 조직 분위기 속에는 조직몰입을 증대시키는 조직 분위기 특성이 존재하고 이러한 조직 분위기 특성에 따라 조직몰입에 미치는 영향이 다르게

나타나기 때문에 조직분위기가 어떠한지를 알아야 하는 것이다.

서인덕(1986)의 연구에서 가족 친화적 조직 분위기가 비가족 친화적 조직 분위기에 비해 조직몰입이 높게 나타난다고 하였다. 김원석(1990)의 연구에서도 인간중심적인 가족 친화적 조직 분위기인 집단에서 조직몰입이 높게 나타난다고 하였다. 또한 민승기와 고종석(1994)의 연구에서는 친밀성이 강조되는 가족 친화적 조직 분위기가 조직몰입을 높이는 것으로 나타났다. 이는 조직의 우호성과 상호 협조성 등의 집단적 행동 특성 속에서 직장인의 응집력을 높이는 요소가 포함되어 있음을 시사한다.

조직몰입을 증대시키는 조직 분위기는 어떠한 특정한 조직 분위기일 수도 있지만 조직 구성원이 조직 분위기를 어떻게 지각하느냐와 관련되어 있으며 조직몰입은 조직 구성원이 느끼는 애착심이고 그 조직에 계속 남고자 하는 의지이며, 충성심이다. 즉, 조직몰입은 조직 구성원의 지각에 의존한다고 할 수 있다.

Roy와 Ghose(1997)의 연구에서는 조직몰입의 전제로서 내적·외적 환경 지각에 대한 연구가 부족함을 지적하고 조직 구성원들이 조직의 내적·외적 환경에 대한 지각의 차이와 조직몰입과의 관계를 연구하였는데, 그 결과는 조직몰입이 조직 구성원들의 환경에 관한 지각과 유의한 것으로 나타났다.

Abraham(1999)의 연구에서도 조직 구성원들이 인지하는 작업장 환경에 대한 감정적 부조화는 조직몰입과 관련이 있는 것으로 설명되고 있으며 국내의 연구에서도 조직 구성원이 조직 분위기를 어떻게 지각하고 있는가에 따라 조직에 몰입하게 되는 동기가 될 수 있음을 검증하였다. 그 결과 개별 및 집단의 두 특성이

공유하는 가치인 조직 유연성에 대한 조직구성원의 지각이 감정적 몰입에 영향을 미치며, 위계 및 합리적 조직분위기 특성이 공유되는 가치인 조직 안전성에 대한 조직구성원의 지각이 거래적 몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 조직구성원이 지각하기에 자신이 속한 조직의 분위기가 유연성이 높으면 조직에 대한 애착심이 높아진다는 것이다.

위와 같은 연구결과를 살펴보면 직장인은 조직의 구성원으로서 하루 중 가장 많은 시간을 직장에서 보내기 때문에 조직분위기가 미치는 영향력이 직장인에게 클 수밖에 없다. 선행연구에서 보듯이 조직분위기가 가족 친화적일 때 직장인들이 가족 친화적 기업정책을 많이 이용하고 직장-가정 갈등을 감소시키며 조직성과에 긍정적인 결과를 가져온다는 것을 알 수 있다. 이러한 가족 친화적인 조직분위기로 인한 직장-가정 갈등이 완화되면 심리적 안녕감이 높아지고 조직몰입 또한 높아질 것으로 판단된다.

따라서 본 연구에서 설정한 연구모형은 그림 1과 같으며 연구가설은 다음과 같다. 첫째, 직장이 지각하는 가족 친화적 조직분위기, 직장-가정 갈등, 심리적 안녕감, 조직몰입 간의 유의미한 상관관계가 있을 것이다. 둘째, 가족 친화적 조직분위기와 직장-가정 갈등, 심리적

안녕감이 조직몰입에 유의미한 영향을 미칠 것이다. 셋째, 직장-가정 갈등과 심리적 안녕감은 가족 친화적 조직분위기와 조직몰입 사이에서 매개역할을 할 것이다.

방 법

연구대상

본 연구에서는 서울 및 경기지역의 대·중·소기업의 직장에 근무하는 직장인을 대상으로 설문을 실시하였다. 이 중 한 가지 이상의 척도에 응답이 누락되었거나 중복응답 및 무응답과 불성실한 응답을 한 설문지 33부를 제외하고 총 337부를 본 연구에서 분석 자료로 사용하였다. 연구대상의 성별 구성은 전체 응답자 337명의 직장인 중 남성이 218명(64.7%), 여성이 119명(35.3%)이며, 결혼여부에 있어서는 미혼이 139명(41.2%), 기혼이 198명(58.8%)으로 나타났다. 직종별로는 사무직이 79명(23.4%), 생산직 76명(22.6%), 기술직 103명(30.6%), 서비스직 79명(23.4%)으로 나타났고, 마지막으로 직급별에 있어서는 사원급이 190명(56.4%), 대리급 53명(15.7%), 과장급 42명(12.8%), 차장급 이상이 51명(15.1%)으로 나타났다.

측정도구

가족 친화적 조직분위기

Allen(2001)은 가족 친화적 조직분위기의 기업들이 기업의 효과성 및 성과와 어떤 관계를 갖는가를 알아보기 위해서 기존의 직장-가정 균형에 관한 문헌을 종합하여 14문항으로 된

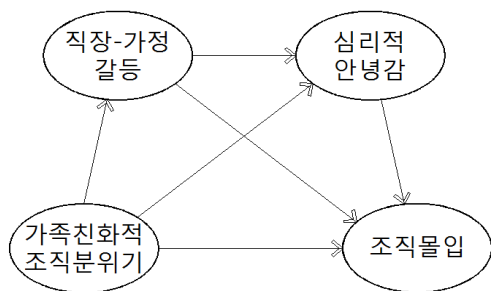


그림 1. 연구모형

가족 친화적 조직분위기 척도를 개발하였다. 이 척도는 조직의 분위기가 얼마나 직장인들에게 가족보다는 직장의 일을 우선시 할 것을 요구하는가, 혹은 직장이 장시간 근무를 하는 것을 얼마나 긍정적으로 평가하는가, 24시간 대기 태세로 있을 것을 요구 하는가 등의 내용으로 이루어져 있다. 본 연구는 척도 14문항 중 국내에서 번역하여 사용하면서 주로 활용되는 5개 문항을 사용하였다. 또한 직장에서 휴가를 쓰는 어려움에 대한 지각을 추가하여 총 6개 문항으로 구성하였다. 가족 친화적 조직분위기에 관련된 척도는 모든 문항을 부정적으로 물었기 때문에 역산(reverse)하여 처리하여 점수가 높을수록 가족 친화적 조직분위기가 높은 것으로 나타나도록 하였으며, 사용된 도구는 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'까지의 Likert식 5단계 평정 척도로 구성되어 있다. 박보람(2006)이 보고한 가족 친화적 조직분위기에 대한 신뢰도 계수 Cronbach's α 는 .85로 나타났으며, 본 연구에서 측정된 신뢰도 계수 Cronbach's α 는 .83으로 나타났다.

직장-가정 갈등

직장-가정 갈등은 Frone, Russel과 Cooper가 사용한 문항들과 Gutek, Searle와 Klepa(1991)가 제작한 척도를 사용하였다. Frone, Russel과 Cooper(1992)는 4개의 문항들로 직장-가정 갈등을 측정하였는데 그 중 두 개는 직장생활이 가정생활에 지장을 초래하는 정도를 측정하고 (Work Family Conflict : WFC1) 나머지 두 개는 가정생활이 직장생활에 지장을 초래하는 정도를 측정하였다(Family Work Conflict: FWC1). Gutek, Seale와 Klea(1991)의 척도는 모두 8개의 문항으로 구성되었는데 그 중 4개는 직장생활이 가정생활에 지장을 초래하는 정도를(Work

Family Conflict: WFC2), 나머지 4개는 가정생활이 직장생활에 지장을 초래하는 정도를(Family Work Conflict: FWC2) 측정하였다. 장보정(2004)의 연구에서는 WFC1과 WFC2를 합하여 직장생활이 가정생활에 지장을 초래하는 정도를 나타내는 변인 WFC(Work Family Conflict)를 구성하였고, FWC1과 FWC2의 점수를 합하여 가정생활이 직장생활에 지장을 초래하는 정도를 나타내는 변인 FWC(Family Work Conflict)를 구성하였다. 또한, WFC와 FWC의 점수들을 합하여 직장영역과 가정영역간의 역할 간 갈등을 나타내는 직장-가정 갈등 변인을 구성하였다. 이 척도는 1점 '전혀 그렇지 않다', 2점 '그렇지 않다', 3점 '보통이다' 4점 '그렇다', 5점 '매우 그렇다'의 Likert식 5단계 평정 척도를 사용하고 있으며 점수가 높을수록 직장-가정 갈등이 높음을 의미한다. 장보정(2004)의 연구에서의 신뢰도 계수 Cronbach's α 는 .77 이었다. 본 연구에서 측정된 전체 신뢰도 계수 Cronbach's α 는 .87로 나타났으며, 각각의 하위 차원의 신뢰도 계수 Cronbach's α 는 WFC(Work Family Conflict) .88, FWC(Family Work Conflict) .84로 나타났다.

심리적 안녕감

개인의 심리적 안녕감을 측정하기 위해 Ryff (1989)에 의하여 개발된 심리적 안녕감 척도 (Psychological Well-Being Scale: PWBS)를 김명소, 김혜원, 차경호(2001)가 한국판으로 번안하고 요인분석 하여 46문항을 선별한 척도를 사용하였다. 심리적 안녕감 척도는 자율성, 환경통제성, 개인적 성장, 긍정적 대인관계, 삶의 목적, 자아수용의 6가지 요인으로 구성되어 있으며, 자아수용성 8문항, 긍정적 대인관계 7문항, 자율성 8문항, 환경에 대한 통제력 8문항,

삶의 목적 7문항, 개인적 성장 8문항의 총 46 문항으로 이루어져 있다. 사용된 척도는 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 Likert식 5단계 평정 척도를 사용하고 있으며 점수가 높을수록 심리적 안녕감이 높음을 의미한다. 김명소, 김혜원, 차경호(2001)의 연구에서 나타난 전체 신뢰도 계수 Cronbach's α 는 .92로 측정되었으며 이윤희(2009)의 연구에서 전체 신뢰도 계수 Cronbach's α 는 .86이었다. 각각의 하위차원의 신뢰도 계수 Cronbach's α 는 자아수용 .67, 긍정적 대인관계 .71, 자율성 .75, 환경에 대한 통제력 .63, 삶의 목적 .73, 개인적 성장 .70으로 나타났으며, 본 연구에서의 심리적 안녕감 척도의 전체 신뢰도 계수 Cronbach's α 는 .88로 나타났다.

조직몰입

본 연구에서는 조직몰입을 Mowday Porter와 Steers(1979)의 OCQ(Organizational Commitment Questionnaire) 설문지를 기초로 구혜진(2002)이 사용한 15문항의 척도를 사용하였다. 이 척도에서는 조직몰입을 첫째, 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 애착 둘째, 조직을 위해 열심히 노력하고자 하는 헌신과 희생의지 셋째, 직장인으로 남고자 하는 욕구 등의 세 가지 측면을 측정하고 있다. 사용된 도구는 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 Likert식 5단계 평정 척도를 사용하고 있으며 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다. 구혜진(2002)의 연구에서의 신뢰도 계수 Cronbach's α 는 .88로 나타났다.

본 연구에서의 조직몰입 척도의 각각 하위차원의 신뢰도 계수 Cronbach's α 는 신뢰와 애착 .66, 헌신과 희생 .68, 남고자 하는 욕구 .68로 나타났으며 전체 신뢰도 계수 Cronbach's α

는 .85로 나타났다.

연구절차

본 연구는 설문조사를 통해 이루어졌으며, 직장에 근무하는 직장인을 대상으로 연구취지에 대하여 설명하고 설문지를 배분한 후에 설문지를 완성하면 회수하도록 하였다. 설문지 작성에 소요된 시간은 15~20분 가량이었으며 연구 참여에 동의한 참가자들은 가족 친화적 조직분위기 척도, 직장-가정 갈등 척도, 심리적 안녕감 척도, 조직몰입 척도와 개인정보를 묻는 질문들로 이루어진 자기보고식 설문을 작성하여 달라는 요청을 받아 실시하였고, 참가자들이 응답한 설문지는 연구자에 의해 수거되었다.

자료분석

본 연구의 자료분석은 SPSS 17.0과 AMOS 18.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 자료를 분석하였다. 자료의 전반적인 기술통계량을 분석하기 위하여 빈도분석(Frequency Analysis) 등의 기술통계분석을 사용하였으며, 본 연구에 사용된 측정도구의 신뢰도 검증에 위하여 요인별 문항 간 내적 일관도를 측정하는 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 각 변인간의 관계를 알아보기 위하여 가족 친화적 조직분위기, 직장-가정 갈등, 심리적 안녕감, 조직몰입에 대한 상관분석(Pearson Correlation Analysis)을 실시하였다. 또한 가족 친화적 조직분위가 직장-가정 갈등과 심리적 안녕감, 조직몰입에 미치는 직·간접적인 영향을 규명하기 위하여 구조방정식 모형 분석을 실시하였다. 각 변인간 정규분포를 따르는지를 알아보기 위해

왜도와 첨도를 살펴보고 변인간 다중공선성의 문제를 확인하기 위해 분산확대지수(VIF: Variance Inflation Factor) 값을 살펴보았다. VIF 값은 가족 친화적 조직분위기 1.20, 직장-가정 갈등이 1.27, 심리적 안녕감이 1.08으로 나타났으며 VIF의 기준($0.1 < VIF < 10$)을 만족하고 있어 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타나 이에 본 연구에서는 최대우도법을 적용하여 분석하였다. 각 구조방정식 모형의 적합도 평가시, 상대적 적합도 지수(Relative fit index)인 TLI(Tucker Lewis Index)와 CFI(Comparative Fit Index), 그리고 절대적 적합도 지수(Absolute fit index)인 RMSEA(Root mean square error of approximation)를 이용하였다. 여러 적합도 지수 중에서 위의 지수들을 사용한 이유는 위의 지수들이 표본크기에 민감하게 영향을 많이 받지 않고, 특히 TLI와 RMSEA는 모형의 설명력 뿐만 아니라 간명성도 고려하기 때문이다(홍세희, 2000). TLI와 CFI는 0.9 이상이면 모형의 적합도가 좋은 것으로 해석되고(홍세희, 2001), RMSEA의 경우 $RMSEA < .05$ 이면 좋은 적합도, $RMSEA < .08$ 이면 괜찮은 적합도, $RMSEA < .10$ 이면 보통 적합도, $RMSEA > .10$ 이면 나쁜 적합도를 나타낸다(Browns & Cudeck, 1993). 그리고 매개효과 크기를 산출하기 위해서 Sobel 검증 방법을 사용하였다.

결 과

가족 친화적 조직분위기, 직장-가정 갈등, 심리적 안녕감, 조직몰입 간의 상관분석

본 연구에서는 가족 친화적 조직분위기와 직장-가정 갈등, 심리적 안녕감, 조직몰입 간

의 상관관계를 살펴보았다. 표 1에 모형검증에 사용된 각 변인간의 상관, 표준 값, 표준편차가 제시되어 있다. 변인 전체의 상관관계를 살펴보면, 가족 친화적 조직분위기와 직장-가정 갈등과의 관계에서는 유의미한 부적상관으로 나타났으며($r = -.39, **p < .01$), 가족 친화적 조직분위기와 조직몰입과의 상관관계는 유의미한 영향이 없는 것으로 밝혀졌다. 직장-가정 갈등과 심리적 안녕감과의 관계에서는 유의미한 부적상관을 가지는 것으로 나타났으며($r = -.24, **p < .01$), 직장-가정 갈등과 조직몰입도 유의미한 부적상관을 가지는 것으로 나타났다($r = -.28, **p < .01$). 마지막으로 심리적 안녕감과 조직몰입과의 상관관계를 살펴 본 결과 유의미한 정적상관을 가지는 것으로 나타났다($r = .44, **p < .01$). 각 변인들이 정규분포를 따르는지를 보기 위해 첨도와 왜도를 살펴보았는데 대부분의 변인은 Curran, West와 Finch (1996)가 제시한 정규분포의 기준(왜도 < 2 , 첨도 < 7)을 충족하고 있으나 심리적 안녕감의 하위요인인 자율성이 왜도와 첨도의 기준을 충족시키지 못하는 것으로 나타났다.

가족 친화적 조직분위기, 직장-가정 갈등, 심리적 안녕감, 조직몰입에 미치는 영향

가족 친화적 조직분위기, 직장-가정 갈등, 심리적 안녕감이 조직몰입에 미치는 영향을 검증하기 위해 회귀분석을 실시하였다. 실시한 결과는 표 2와 같다. 가족 친화적 조직분위기, 직장-가정 갈등, 심리적 안녕감을 독립변인으로 조직몰입을 종속변인으로 지정하여 실시한 회귀분석 결과 F 통계 값은 33.23이고 $p < .001$ 수준에서 유의하였으며 조직몰입의 총 변화량의 23%가 모형에 포함된 독립변인에

표 1. 주요변인 간의 상관관계, 평균 및 표준편차, 왜도, 첨도

	F	C	C1	C2	W	W1	W2	W3	W4	W5	W6	Q	Q1	Q2	Q3
F	-														
C	-.39**	-													
C1	-.47**	.87**	-												
C2	-.14*	.80**	.38**	-											
W	-.04	-.24**	-.18**	-.22**	-										
W1	-.05	-.16**	-.15**	-.12*	.81**	-									
W2	-.03	-.16**	-.13*	-.15*	.71**	.46**	-								
W3	.00	-.10	-.06	-.11*	.43**	.20**	.21**	-							
W4	.02	-.27**	-.24**	-.21**	.79**	.66**	.44**	.19**	-						
W5	-.03	-.17**	-.11*	-.17**	.82**	.63**	.50**	.17**	.62**	-					
W6	-.11	-.19**	-.10	-.22**	.79**	.55**	.47**	.27**	.52**	.63**	-				
Q	.10	-.28**	-.24**	-.22**	.44**	.49**	.21**	.06	.42**	.40**	.33**	-			
Q1	.00	-.18**	-.15**	-.14**	.48**	.49**	.23**	.10	.45**	.43**	.36**	.82**	-		
Q2	.08	-.20**	-.19**	-.14**	.33**	.41**	.15**	.01	.34**	.27**	.23**	.90**	.61**	-	
Q3	.17**	-.34**	-.29**	-.27**	.35**	.37**	.17**	.06	.29**	.34**	.26**	.87**	.55**	.70**	-
평균	2.80	2.66	3.00	2.33	3.29	3.13	3.45	3.17	3.27	3.38	3.37	3.08	3.14	3.02	3.09
표준편차	.82	.63	.83	.68	.36	.53	.55	.37	.43	.54	.48	.50	.55	.61	.59
왜도	.06	.60	.15	.96	.19	-.16	-.27	2.72	.25	-.05	-.09	-.19	-.26	-.20	-.23
첨도	-.40	1.24	-.51	2.08	.68	.04	.35	21.9	.18	.34	.75	.41	.82	.06	.42

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

주. F=가족친화적 조직분위기 전체, C=직장-가정갈등 전체, C1=Work Family Conflict, C2=Family Work Conflict, W=심리적안녕감 전체, W1=자아수용, W2=긍정적 대인관계, W3=자율성, W4=환경에 대한 통제력, W5=삶의 목적, W6=개인적 성장, Q=조직몰입, Q1=신뢰와 애착, Q2=헌신과 희생, Q3=욕구

표 2. 조직몰입에 대한 가족 친화적 조직분위기, 직장-가정 갈등, 심리적 안녕감의 회귀분석 결과

종속변인	독립변인	B	β	t	
조직몰입	가족 친화적 조직분위기	.03	.05	.97	R = .48
	직장-가정 갈등	-.13	-.16	-2.97**	R ² = .23
	심리적 안녕감	.57	.41	8.15***	F = 33.23***

p<.01, *p<.001

의해 설명되고 있다. 개별 독립변인의 종속변인 조직몰입에 대한 기여도를 살펴보면 가족 친화적 조직분위기는 표준회귀계수(β) .97로 나타났으며 이는 유의미한 관계가 설명되지 않았다. 그러

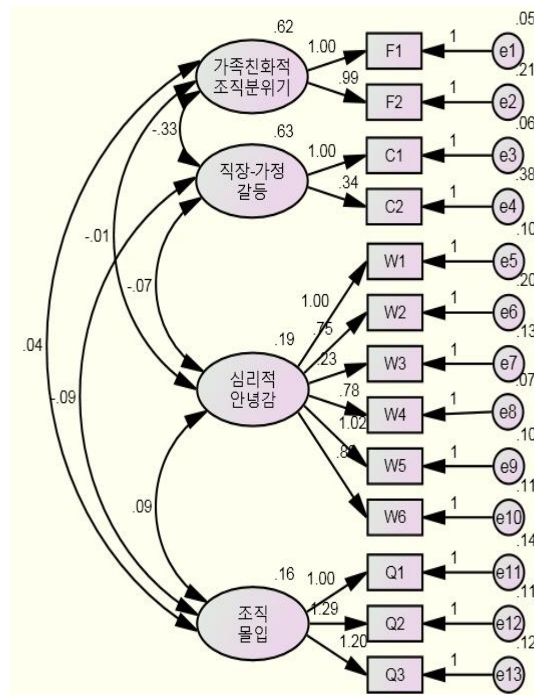
나 직장-가정 갈등과 조직몰입간의 관계를 분석한 결과, 조직몰입에 대해 직장-가정 갈등의 표준회귀계수(β)는 $-.16(p < .01)$ 으로서 유의미한 것으로 나타났으며 심리적 안녕감과 조직몰입간의 관계를 분석한 결과 조직몰입에 대한 심리적 안녕감의 표준회귀계수(β)는 $.41(p < .001)$ 로서 유의미한 관계를 설명하고 있다.

가족 친화적 조직분위기, 직장-가정 갈등, 심리적 안녕감, 조직몰입의 측정모형 검증

가족 친화적 조직분위기, 직장-가정 갈등, 심리적 안녕감, 조직몰입의 측정변인 간의 관

계구조가 경험적 자료와 얼마나 일치하는지를 살펴보기 위해 수집된 자료를 대상으로 확인적 요인분석(CAF: Confirmatory Factor Analysis)을 실시하였다. 분석결과, 측정모형의 적합도는 유의도 .001수준에서 $TLI=.923$, $CFI=.941$, $RMSEA=.074$ 로 나타났다. 따라서 본 연구의 측정모형은 연구의 자료를 잘 설명하도록 적합하게 설계되었다고 판단 할 수 있다.

또한 연구모형의 측정변인은 척도의 하위요인으로 구성하였다. 가족 친화적 조직분위기의 하위요인은 조직의 근무실태와 근무시간요구로 분류하였으며 직장-가정 갈등의 하위요인은 직장 일이 가정 일에 초래하는 갈등과



주. F=가족친화적 조직분위기 전체, F1=조직의 근무실태, F2=근무시간요구, C=직장-가정갈등 전체, C1=Work Family Conflict, C2=Family Work Cnflct, W=심리적안녕감 전체, W1=자아수용, W2=긍정적 대인관계, W3=자율성, W4=환경에 대한 통제력, W5=삶의 목적, W6=개인적 성장, Q=조직몰입, Q1=신뢰와 애착, Q2=헌신과 희생, Q3=욕구

그림 2. 가족 친화적 조직분위기, 직장-가정 갈등, 심리적 안녕감, 조직몰입의 측정모형 결과

표 3. 연구모형과 수정모형에 대한 적합도 지수

모형	χ^2	df	p	CFI	TLI	RMSEA(90% 신뢰구간)
연구모형	166.1	59	.000	.943	.924	.073 (.060~.087)
수정모형	166.8	60	.000	.943	.926	.073 (.060~.086)

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

가정 일이 직장 일에 초래하는 갈등으로 나누어 분류하였다. 심리적 안녕감의 하위요인은 자아수용, 긍정적 대인관계, 자율성, 환경에 대한 통제성, 삶의 목적, 개인적 성장 6가지 요인으로 구성되었으며, 조직몰입은 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 애착, 조직을 위해 열심히 노력하고자 하는 헌신과 희생의지, 직장인으로 남고자 하는 욕구 등의 3가지 하위요인으로 구성되어 있다.

가족 친화적 조직분위기와 조직몰입의 관계에서 직장-가정 갈등과 심리적 안녕감의 구조모형 검증

연구모형은 이론적 배경을 바탕으로 하여, 가족 친화적 조직분위기가 직장-가정 갈등에 미치는 영향과 직장-가정 갈등이 심리적 안녕감, 심리적 안녕감이 조직몰입에 미치는 영향

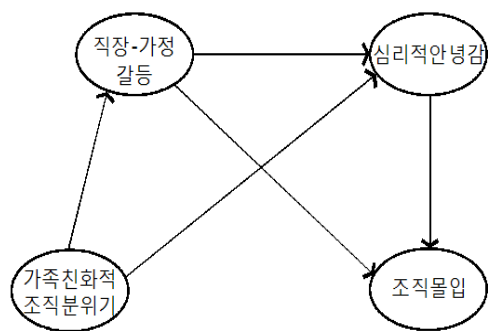
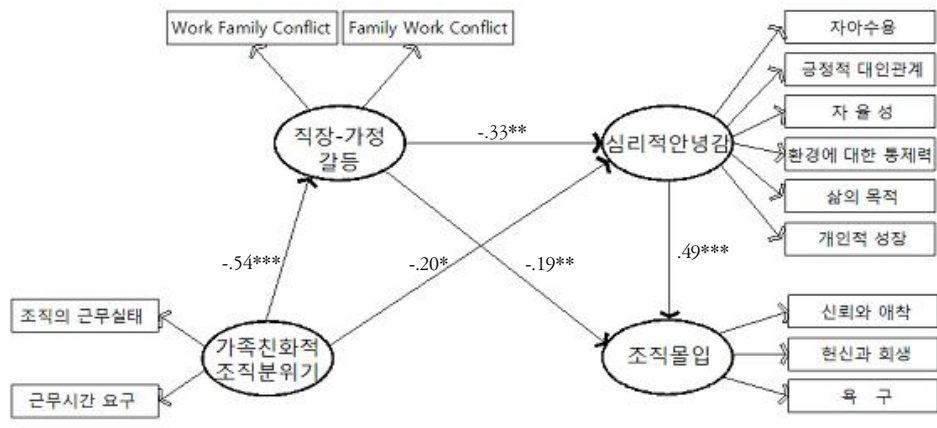


그림 3. 수정모형

에 대한 모든 경로를 고려하였다. 그러나 연구모형에서 가족 친화적 조직분위기가 조직몰입과 관계가 있을 것으로 판단하여 직접경로를 지정하여 구조모형을 분석하여 실시한 결과 그림 3과 같이 가족 친화적 조직분위기는 조직몰입과의 직접경로에서 유의미한 효과가 나타나지 않았다. 따라서 가족 친화적 조직분위기와 조직몰입의 직접경로를 제거하여 모형을 수정하게 되었다.

본 연구에서 설정한 본 연구에서 설정한 수정모형은 그림 3과 같다. 연구모형의 적합도 지수를 살펴보면 상대적 적합도 지수인 CFI=.943, TLI=.924로서 .90이상의 좋은 적합도를 보이고 있고 RMSEA도.073으로 괜찮은 적합도를 보이고 있다.

수정모형의 경우 상대적 적합도 지수인 CFI=.943, TLI=.926으로 좋은 적합도를 보이고 있으며, RMSEA도 .073로 괜찮은 적합도를 보이고 있어 양호하다고 볼 수 있다. 위의 두 모형 중에서 최적의 모형을 찾기 위해 비교해 본 결과 χ^2 검증은 표본크기에 민감하므로, 이와 함께 RMSEA와 TLI 등의 적합도 지수를 살펴보았다. 연구모형과 수정모형의 χ^2 검증 ($\Delta\chi^2 = 0.7$)이 낮다. 유의수준 .001에서 자유도 차이가 1일 때 χ^2 검증의 차이 임계값이 3.84보다 작으므로 수정모형이 보다 좋은 모형으로 볼 수 있다. 따라서 연구모형보다 수정모형이 좋은 적합도를 보이고 자료를 잘 설



* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$
 제시된 모수치는 표준화 계수임.

그림 4. 최종모형 분석결과

명하는 모형으로 판단하여 수정모형을 채택하였다. 수정모형의 경로계수는 가족 친화적 조직분위기와 직장-가정 갈등의 표준화 계수는 -.54로 분위기와 직장-가정 갈등의 표준화 계수는 -.54로 조직이 가족 친화적 조직분위기가 조성되면 직장-가정 갈등이 감소하는 것을 알 수 있으며($p < .001$), 가족 친화적 조직분위기와 심리적 안녕감의 표준화 계수는 -.20으로 조직이 가족 친화적인 분위기 일수록 심리적 안녕감에도 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 또한 직장-가정 갈등과 심리적 안녕감의 표준화 계수는 -.33으로 직장-가정 갈등이 높을수록 심리적인 안녕감이 낮아지는 것을 알 수 있고

($p < .01$), 직장-가정 갈등과 조직몰입의 표준화 계수는 -.19로 직장-가정 갈등이 심하면 조직몰입을 감소시키는 것으로 나타났다($p < .01$). 심리적 안녕감과 조직몰입($\beta = .49$, $p < .001$)과의 관계는 심리적 안녕감이 높을수록 조직몰입이 증가하는 것으로 나타났다. 최종모형으로 선택된 수정모형의 모수 추정치의 결과는 그림 4에 제시되어 있다.

본 연구의 매개를 검증한 결과는 표 4에 제시하였다. 가족 친화적조직분위기와 조직몰입과의 관계에서 직장-가정 갈등의 Sobel 검증결과, Z 값은 3.39($p < .05$)로 임계치가 1.96보다 크므로 매개변인의 효과가 통계적으로 유의미

표 4. 매개효과 검증

경로	Z
가족친화적조직분위기 → 직장-가정 갈등 → 조직몰입	3.39
가족친화적조직분위기 → 직장-가정 갈등 → 심리적 안녕감	2.84
가족친화적조직분위기 → 직장-가정 갈등 → 심리적 안녕감 → 조직몰입	2.67
직장-가정 갈등 → 심리적 안녕감 → 조직몰입	-2.79

하게 나타났으며, 직장-가정 갈등은 가족 친화적 조직분위기와 조직몰입의 관계에서 유의미한 매개효과를 보이는 것으로 확인되었다.

가족 친화적 조직분위기와 심리적 안녕감과 의 관계에서 직장-가정 갈등의 Sobel 검증결과, Z 값은 2.84($p < .05$)로 매개변인의 효과가 통계적으로 유의미하게 나타났으며, 이는 직장-가정 갈등은 가족 친화적 조직분위기와 심리적 안녕감의 관계에서 매개효과를 보이는 것을 알 수 있다. 또한 가족 친화적 조직분위기와 조직몰입과의 관계에서 직장-가정 갈등과 심리적 안녕감의 이중매개 효과를 Sobel 검증한 결과 Z 값 2.67($p < .05$)로 이중매개의 효과가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 직장-가정 갈등과 조직몰입과의 관계에서 심리적 안녕감의 Sobel 검증 결과 Z 값은 -2.79($p < .05$)로 매개변인의 효과가 유의미하게 나타났으며 심리적 안녕감은 조직몰입에 유의미한 매개효과를 보이는 것으로 확인 되었다.

가족 친화적 조직분위기, 직장-가정 갈등, 심리적 안녕감, 조직몰입의 모형 전체효과분해

최종모형의 효과분석을 한 결과 전체효과는

표 5와 같이 나타났다. 직접효과란 독립적인 종속변인에 직접 영향을 미치는 경로계수를 의미하며, 간접효과는 하나 이상의 매개변인의 효과를 거쳐 독립변인에 영향을 미치는 경로계수를 의미한다. 전체효과는 직접효과와 간접효과를 모두 합한 값이 된다. 본 연구에서는 가족 친화적 조직분위기와 직장-가정 갈등으로 가는 전체효과는 -.53이고, 직접적인 효과만 나타났으며, 심리적 안녕감과 조직몰입은 간접적인 효과를 나타내고 있으나 유의미하지 않으며, 직장-가정 갈등은 심리적 안녕감에는 전체효과가 -.18로 직접효과만 나타나고 있으며, 조직몰입에는 전체효과가 -.18로 직접효과에 미치는 효과는 -.10, 직장-가정 갈등에서 심리적 안녕감을 거쳐 조직몰입에 가는 간접효과 -.08을 나타내고 있다. 심리적 안녕감에서 조직몰입으로 가는 전체효과는 .45로 직접효과만 나타내고 있다.

논 의

본 연구에서는 소속된 직장에 근무하는 직장인들을 대상으로 가족 친화적 조직분위기가

표 5. 최종모형의 경로계수 효과 분해

독립변인	종속변인	직접효과	간접효과	전체효과
가족 친화적 조직분위기	직장-가정 갈등	-.53***	-	-.53***
	심리적 안녕감	-.11*	.10	.01*
	조직몰입	-	.05	.05
직장-가정 갈등	심리적 안녕감	-.18*	-	-.08*
	조직몰입	-.10*	-.08	-.18*
심리적 안녕감	조직몰입	.45***	-	.45***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

직장-가정 갈등과 심리적 안녕감, 조직몰입에 어떠한 관계가 있는지 파악하고 가족 친화적 조직분위기와 조직몰입과의 관계에서 직장-가정 갈등과 심리적 안녕감의 매개효과를 알아보고자 하였다. 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 가설 1에서 제시한 바와 같이 가족 친화적 조직분위기, 직장-가정 갈등, 심리적 안녕감, 조직몰입 간의 상관관계를 살펴보았다. 그 결과, 가족 친화적 조직분위기와 직장-가정 갈등은 유의미한 부적 상관관계를 보였으나, 가족 친화적 조직분위기와 조직몰입은 유의미하게 설명하지 못하였으며, 직장-가정 갈등과 심리적 안녕감은 유의미한 부적상관을, 직장-가정 갈등과 조직몰입 또한 유의미한 부적상관을 보였다. 마지막으로 심리적 안녕감과 조직몰입은 유의미한 정적상관으로 나타났다. 이는 조직분위기가 가족 친화적일수록 직장-가정 갈등은 낮아진다고 인식하는 것을 의미한다. 맞벌이 여성을 대상으로 한 강혜련 등(2001)의 연구에서도 가족 친화적 조직분위기는 직장-가정 갈등을 감소시켰는데 이러한 결과는 본 연구와 맥을 같이 하고 있다.

반면 가족 친화적 조직분위기와 조직몰입은 유의미한 상관관계를 보이지 않았다. 실제로 박보람, 김효선, 구자숙, 박찬희(2007)는 국내의 한 지방 자치단체에서 부서의 가족 친화적 조직분위기가 조직몰입에 미치는 영향에 대해 연구한 결과 아무 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

본 연구에서 측정도구로 사용한 가족 친화적 조직분위기의 척도 문항의 구성을 살펴보면 “우리 조직(직장)에서는 가정생활보다 일을 우선으로 생각하는 사람을 바람직하게 여긴다.” “우리 조직(직장)에서는 24시간 언제라도

업무에 임할 준비가 되어 있는 사람을 바람직하게 여긴다.” “우리 조직(직장)에서는 휴가(연차, 월차)를 쓰는 것이 어렵다.” 등의 가정생활과 갈등을 일으킬 수 있는 부분들이 명시되어 있으며, 우리나라의 직장인들은 직장생활을 위해서 상당 부분 직장의 권력 지향적이고 역할 지향적인 조직분위기의 특성을 당연하게 받아들이지 않으면 안 되는 것으로 여겨지는 부분이기도 해 조직몰입에 유의미하게 예측하지 못한 것으로 생각된다.

이와 같은 결과는 우리나라에서의 가족 친화적 조직분위기가 어떤 효과를 갖는지에 대해 더 많은 조직에 관한 체계적인 연구의 필요성을 제기한다.

직장-가정 갈등과 심리적 안녕감은 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

Froned(2000)은 직장-가정 갈등이 심해지면 직장인들의 우울증이 심해지고, 정신분열까지 일으키는 등, 심각한 직장스트레스를 일으킬 수 있다는 결과를 뉴욕의 기혼 직장인들을 대상으로 조사한 연구에서 제시한 바 있다. 또한 앞에서 살펴 본 바와 같이 Burke(1988)는 경찰관들을 대상으로 한 연구에서 높은 수준의 직장-가정 갈등은 심리적 탈진감 및 소외감과 관련이 있으며 조직몰입 수준을 저하시킨다는 것을 보여주었고 Bacharach, Bamverger 및 Conley(1991)도 간호사와 엔지니어들을 대상으로 한 연구에서 직장-가정 갈등은 심리적 탈진감과 관련이 있었고 낮은 수준의 조직몰입과 관련이 있음을 밝혔다. Thomas와 Ganster(1995)의 연구에서도 직장-가정 갈등이 우울증과도 관련이 있다고 하였으며, Higgins, Duxbury 및 Irving(1992)은 220명의 맞벌이 부부를 대상으로 한 연구에서 직장-가정 갈등이 가정생활의 질의 저하와 관련이 있고 이것은 낮은 수

준의 삶의 만족과 연관되어 있음을 보여주고 있다. 직장생활과 가정생활을 병행하는 현대인에게는 직장생활에서 느끼는 갈등과 개인의 심리적 안녕감은 밀접한 관련이 있다. 즉, 직장인이 개인의 심리적 상태에 따른 부적응을 호소할 시에 개인의 심리적 안녕감 뿐 만 아니라 그 개인을 둘러싼 주변 환경적, 배경적 요인들도 함께 탐색해 보아야 한다.

한 예로 기혼 취업 여성이 직장에서의 스트레스를 가정에서의 배우자나 가족들의 지원에 따라 심리적 안녕감을 높게 경험하는 것을 알 수 있다. 이는, 기혼 취업 여성에게 있어 배우자의 지지와 역할균형은 직장에서의 스트레스를 감소시키고 심리적 안녕감을 높게 지각하는 것이라 할 수 있다.

직장-가정 갈등과 조직몰입 또한 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났는데 이는 직장인이 직장-가정 갈등을 높게 지각할수록 조직몰입은 감소한다는 것을 증명하는 것이다. 이러한 연구결과는 선행연구(강혜련, 최서연, 2001; 이요행 등, 2005; Kopelman & Higgins, 1992; Kossek & Ozeki, 1999)의 연구결과와 일치하며, 이는 직장인들이 직장 내에서의 조직분위기가 직장인들로 하여금 조직에 몰입할 수 없도록 하는 만족스럽지 못한 분위기 조성 때문이라고 볼 수 있지만, 본 연구의 결과는 단지 조직분위기 외에 직장인들 각자가 지각하는 직장에서의 역할과 가정에서의 역할을 충실히 수행하지 못함으로 인해 역할 간의 갈등이 결국은 조직몰입을 감소시킬 수 있다는 것을 보여준 결과이므로 기업의 조직에서는 직장인이 직장-가정 갈등을 경험하지 않도록 배려할 필요가 있음을 시사한다.

둘째, 가설 2의 경우 가족 친화적 조직분위기와 직장-가정 갈등, 심리적 안녕감이 조직몰

입에 유의미한 영향을 미칠 것이라고 하였는데 이에 대하여 검증한 결과, 가족 친화적 조직분위기를 제외하고, 직장-가정 갈등, 심리적 안녕감은 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 강정원(2007)의 연구에서는 직장-가정 갈등은 조직몰입에 대해 부적방향으로 영향을 미쳤으며 직장-가정 갈등의 회귀계수에 대한 t 값은 -1.628 로서 $.05$ 의 수준에서 유의미하게 나타났다고 하였다. 이는 곧 직장-가정 갈등이 높을수록 조직몰입이 감소한다는 것을 증명하는 것이다. 또한 조정인(2007)의 연구에서는 직장-가정 갈등이 심리적 안녕감과 조직몰입에 어떠한 관계를 가지고 있는가를 살펴보았는데 직장-가정 갈등이 높을수록 심리적 안녕감이 낮아짐을 보고하였다.

직장인이 직장이나 가정영역 중 한 영역에서 경험한 만족 또는 불만족이 다른 영역으로 전이되고, 부정적인 전이가 일어나는 경우 직장에서의 문제 또는 갈등상황은 개인의 심리적 상태에도 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 김왕배(1995)의 연구에서도 국내 직장인들의 심리적 안녕감에서 직장생활에 대한 만족이 심리적 안녕감에 가장 많은 영향을 준다고 하였다. 직장에서 과로를 유발하는 직무환경과 긴장감은 가정으로 이어져 직장-가정 갈등을 발생시킬 수 있고, 이러한 직장-가정 갈등은 직장인들의 신체적인 피로와 정신적인 스트레스를 가중시키므로 심리적 안녕감에 영향을 주는 원인으로 예측할 수 있다(Thompson & Balu, 1993).

이는 직장인들의 심리적 안녕감을 유발시키는 직장과 가정 간의 역할갈등을 기업적인 측면에서 바라봐야 할 문제로 인식해야 함을 시사한다. 또한 직장인이 조직에 적응하는 문제에서 조직몰입이 중요한 이유는 결근 및 이직

그리고 육체적, 정신건강과 관련이 있기 때문이다. 따라서 심리적 안녕감이 조직몰입에 유의미한 영향을 미친다는 것은 직업 및 조직상단에 있어서 상담자가 살펴보아야 할 문제가 될 수 있을 것이다.

셋째, 가설 3은 직장인이 지각하는 가족 친화적 조직분위기와 조직몰입 사이에서 직장-가정 갈등과 심리적 안녕감은 매개역할을 할 것이라고 가정하였는데 연구결과 가족 친화적 조직분위기와 조직몰입 사이에서 직장-가정 갈등과 심리적 안녕감은 이중매개 하는 것으로 나타났다. 가족 친화적 조직분위기가 직장-가정 갈등과 심리적 안녕감을 거쳐 조직몰입으로 갈 때 유의미한 영향을 미치는 것을 볼 수 있다. 이는 가족 친화적 조직분위기 조직몰입에 직접적인 영향을 주기 보다는 직장-가정 갈등과 심리적 안녕감을 통해 간접적으로 조직몰입에 영향을 미치는 이중매개효과를 갖는 것으로 설명 할 수 있다.

또한 가족 친화적 조직분위기가 조직몰입의 상관관계에서 상관이 없는 것으로 밝혀졌으며 직접적인 경로에서도 조직몰입에 유의미한 영향을 주지 못하는 것으로 밝혀졌다. 국내 직장에서는 특히 장시간 근로가 당연시 되는 분위기가 만연해 있다고 해도 과언이 아닐 것이다. 또한 서구에 비해서 가족 친화적 조직분위기를 조성하지 못하는 측면도 강하다. 예를 들어, 근로시간 안에 모두 완료할 수 있는 업무량임에도 단지 회사에 보다 오랜 시간 자리를 지키고 있는 직원을 충성심 있고 성실한 직원으로 칭찬하는 조직관행(Perlow, 1997)이나 정시에 주어진 업무를 효율적으로 수행하고 퇴근하는 직원이 유능한 조직구성원으로 평가 받는 대신 오히려 눈치를 봐야하는 조직분위기가 형성돼 있다. 또한 우리나라의 기업들은

1997년 외환위기 이후 비정규직의 확대와 새로운 경제위기 등, 조직구성원들로 하여금 임금 등의 보상 수준보다 조직에서의 안정적인 고용관계를 가장 중요하게 여기는 것으로 보인다. 즉, 임금수준과 가족 친화적인 조직분위기가 조성되어 있지 않는 조직일지라도 안정적인 고용관계가 유지되는 조직이라면 기꺼이 조직에 남아있고자 하는 사회적인 풍토가 반영된 것이라 할 수 있다.

전통적인 종신고용 관행이 약화되면서 조직구성원은 고용관계의 불안과 실직에 대한 두려움이 커졌고 직업선택의 기준 역시 고용안정성이 높은 기업과 직종을 선호한다는 점을 고려할 때 고용안정성은 조직이 조직구성원의 조직몰입을 유도하는 가장 중요한 요인인 것으로 볼 수 있다(김진희, 2009).

그러므로 조직이 가족 친화적인 조직분위기일지라도 조직이 고용관계가 안정적이지 못하게 되면 조직몰입을 지각하지 못하는 것을 알 수 있다.

그러나 본 연구와는 달리 가족 친화적 조직분위기와 조직몰입과의 경로는 선행연구들의 경험적 연구에서는 일관되게 입증되어 오고 있다.

가족 친화적 조직분위기와 조직몰입의 관계에서 직장-가정 갈등이 부분매개 하고, 직장-가정 갈등과 조직몰입의 관계에서 심리적 안녕감이 부분매개하며, 가족 친화적 조직분위기가 심리적 안녕감과 관계에서 직장-가정 갈등이 부분매개 하는 것으로 나타났다. 즉 직장-가정 갈등의 특성은 직장-가정 갈등을 높게 지각하면 심리적 안녕감과 조직몰입이 감소하고 심리적 안녕감은 조직몰입을 증가시키는 것을 알 수 있다. 이선희 등 (2008)의 연구에서도 가족 친화적 조직분위기는 기대했던

바와 같이 직장의 조직분위기가 가족 친화적이라고 지각할수록, 직장 일 때문에 가정생활에 방해를 받는다고 느끼면 직장-가정 갈등이 낮게 지각되고, 조직몰입에 대한 정서적 애착이 높아지며, 이직의도가 낮아지는 긍정적인 효과를 발견하였다. 또한 직장-가정 갈등은 개인의 정신건강과 심리적 안녕감에도 영향을 미치며 심리적 안녕감과 직무스트레스는 조직 및 인적자원에도 많은 피해를 끼치며 직장인의 결근율과 이직률을 증가시켜 조직성과와 조직몰입을 기대할 수 없게 한다.

이상의 연구결과를 종합해보면, 조직에서 가족 친화적 조직분위기가 조성 될 경우 기대한 바와 같이 직장-가정 갈등을 감소시키는 것을 알 수 있었으며, 심리적 안녕감을 통하여 조직몰입에 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 가족 친화적 제도 및 프로그램을 도입하여 이를 직장인들이 이용하도록 하는 것도 중요하지만, 더욱 중요한 것은 가족 친화적 조직분위기의 조성 및 관리자들의 행동이라는 사실을 선행연구들과 본 연구를 통해 보여주고 있다.

따라서 가족 친화적 제도와 프로그램을 도입하는 기업과 조직에서는 가족 친화적 조직분위기를 조성하지 않으면, 그 효과성이 한정적일 수 있다는 점을 반드시 인식해야 할 것이다. 또한 가족 친화적 조직분위기가 더 이상 여성인력의 노동시장 진출과 유지만을 위한 전제가 아니며, 다양한 인력이 자신의 잠재력을 발휘하며 만족할 수 있는 환경을 만들어 궁극적으로 기업의 성과 증진에 기여하게 하는 것임을 인식하는데 도움을 주기를 기대한다.

마지막으로 조직의 핵심역량인 직장인의 세심한 관리를 통해 직장-가정 갈등으로 인한

직장인들이 겪게 되는 직무스트레스 감소와 심리적 안녕감에 도움을 주어야 하며, 더 나아가 직장-가정 갈등과 심리적 안녕감에 대한 효과적인 대처를 위한 시스템을 마련하고 이를 적극적으로 관리한다면, 직장인들의 심리적 안녕감을 높여줄 수 있을 것이며 이로 인해 직장인들은 조직에 몰입하게 되어 건강하고 활기찬 조직생활을 할 수 있을 것이다. 정신적, 신체적으로 건강한 직장인은 건강한 조직을 만들며 이는 건강한 사회를 만들 수 있는 바탕이 될 것이다.

본 연구는 다음과 같은 제한점을 가진다.

첫째, 본 연구를 통해 조직몰입과 심리적 안녕감의 유의미한 상관 및 영향력이 확인되었고 직장-가정 갈등과 심리적 안녕감, 조직몰입에 미치는 영향 또한 살펴 볼 수 있었다. 이에 덧붙여 성인의 스트레스 및 삶의 질과 관련된 변인에 미치는 조직몰입과의 상호작용 효과에 대한 연구가 이루어진다면 직장인을 대상으로 하는 성인상대에 의미 있는 자료가 될 것이라고 기대한다.

둘째, 직장인이 종사하고 있는 직종의 효과를 고려하지 않았다. 본 연구에서는 다양한 직업을 가진 표본을 통합 분석하였다. 그러나 공조직, 사조직, 또는 사무직, 서비스직, 전문직 등이 요구되는 업무량과 직무의 특징 그리고 연봉 등에 따라 직종을 체계적으로 구분하여 분석하였다면 보다 현실적인 함의를 얻을 수 있을 것이다.

참고문헌

강정원 (2007). 직장-가정 갈등의 결정요인과 효과에 관한 연구: 호텔종업원을 중심으로. 명

- 지대학교 대학원 박사학위 논문.
- 강혜련 (2002). 기업의 가족친화적 복지정책과 여성인력의 생산성, 생산성논집, 16(1).
- 강혜련, 김태홍 (2000). 가정영역의 책임이 근로자의 노동성장에 미치는 영향분석. 인사관리연구, 348-350.
- 강혜련, 최서연 (2001). 기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변인과 결과변인에 관한 연구. 한국 심리학회지: 여성, 6(1), 23-42
- 고재원, 남기덕 (2009). 시간-기반적 직장-가정 갈등경험에 미치는 성역할 고정관념의 영향. 한국 심리학회지: 산업 및 조직, 22(3), 373-397.
- 구혜진 (2002). 맞벌이 부부의 역할갈등과 부부 의사소통이 직무성장에 미치는 영향에 관한 연구. 연세대학교 대학원 사회복지학과 석사학위논문.
- 김명소, 김혜원, 차경호 (2001). 심리적 안녕감의 구성개념 분석. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 15(2), 19-39.
- 김왕배 (1995). 자본주의 도시와 근대성. 한울아카데미.
- 김원석 (1990). 기업문화와 기업전략이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 서강대학교 박사학위 논문.
- 김은환, 진현, 예지은, 이상우 (2007). 좋은 기업 문화 만들기. CEO Information. 603, 1-21.
- 김주엽 (2006). 일과 가정의 균형에 관한 문헌적 검토. 인적자원개발연구, 8(1), 83-117.
- 김희진 (2009). 고성과 인적자원관리요인이 종업원의 조직몰입을 통해 조직성장에 미치는 효과. 고용과 직업연구, 3(2), 1-32.
- 민승기, 고종식 (1994). 기업문화 특성에 따른 조직성장에 관한 연구. 인사관리연구, 18, 65-90.
- 박보람, 김효신, 구자숙, 박찬희 (2007). 부서의 업무과정 특성과 가족친화 분위기가 듀얼 아젠다에 미치는 영향. 인사조직연구, 15(2), 71-101.
- 박종흡, 신남철 (2002) 교사들의 심리적 안녕감과 직무만족간의 관계연구. 인문논총 9, 91-111. 창원대학교 인문과학 연구소
- 서인덕 (1986). 한국기업의 조직문화유형과 조직 특성간의 관련성 연구. 서울대학교 박사학위논문.
- 이규만 (2005). 직장-가정 갈등이 구성원의 태도에 미치는 영향. 대한경영학회지, 18(3), 1369-1389.
- 이선희, 김문식, 박수경 (2008). 가족 친화적 경영이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 대한 직장-가정 갈등의 매개효과 가설 검증, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21(3), 383-410.
- 이성희 (2002). 관광호텔 종사원의 직무스트레스에 관한 연구. 경기대학교 대학원 관광경영학과 박사학위논문.
- 이세인, 이숙현, 권영인 (2007). 가족지원 및 가족 친화적 조직문화가 사무직 취업모의 일-가족 갈등에 미치는 영향. 한국가족관계학회지, 12(3), 29-57.
- 이요행, 방묘진, 오세진 (2005). 가족 친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도, 가정만족에 미치는 영향. 한국 심리학회: 산업 및 조직, 18(3), 639-657.
- 이유덕 (2008). 종업원의 직장-가정 갈등에 관한 연구. 순천향대학교 박사학위 논문.
- 임효창, 김오현, 이봉세 (2005). 기혼 직장인의 직장 가정 갈등이 직무태도에 미치는 영향 경력계획과 성별의 조절효과를 중심으로

- 로. 대한 경영학회지, 18(1), 421-442.
- 온라인 리크루팅 업체 잡코리아 (2007). 직장인 우울증 조사
- 장보정 (2004). 직장-가정 갈등과 직무만족 및 결혼만족간의 관계. 한양대학교 대학원, 석사학위논문.
- 장수정, 송다영, 김은지 (2009). 일가족 양립 정도에 대한 인식: 집단 간 비교분석을 중심으로. 한국사회복지학회, 60(2), 349-370.
- 장재운, 김혜숙 (2003). 직장-가정 갈등이 삶이 만족 및 직무태도에 미치는 효과에 있어서의 성차. 한국 심리학회지: 사회문제, 9(1), 23-42.
- 전기홍 (2003). 가정 친화적 조직문화가 직장-가정 갈등과 직무태도에 미치는 영향. 서울대학교 대학원 석사학위 논문.
- 정기선, 장은미 (2005). 가족친화적 정책이 종업원들의 조직몰입에 미치는 효과, 가족과 문화, 17, 59-84.
- 조국행 (2000). 공정성이 조직몰입, 직무만족, 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증연구, 경희대학교 박사학위 논문.
- 조정인 (2007). 맞벌이·비맞벌이 부부의 성취동기와 직장-가정 갈등이 조직몰입과 심리적 안녕감에 미치는 영향. 한양대학교 대학원 석사학위 논문
- 홍세희 (2000). 구조방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. 한국심리학회지: 임상, 19(1), 161-177.
- 홍세희 (2001). 임상심리학 이론의 경험적 검증을 위한 최신 연구방법론: 구조방정식 모형을 이용한 매개모형과 잠재평균 모형의 분석. 한국심리학회 산하 한국임상심리학회 워크샵 자료집.
- Adams, G., L. King and D. King. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of applied psychology*, 81, 211-420.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions, *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurse and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of organizational Behavior*, 12, 39-53.
- Barocas, B. (2005). *The role of information and communication technology in balancing work and family: Individual and organizational effects and implications*. Unpublished doctoral dissertation, Columbia University, NY.
- Brown, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing Structural equation models* (pp.136-162). Newbury Park, CA: Sage.
- Burke, R. J. (1988). Some antecedents and consequences of work-family conflict, *Journal of social behavior and personality*, 3(4), 287-302.
- Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods*, 1, 16-29.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey, *Journal of Applied Psychology*, 85, 888-895.

- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface, *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Grant, L., Simpson, L. A., & Rong, W. L., (1990). Gender, parenthood, and work hours of physicians. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 39-49.
- Geurts, S., Rutte, C., Peeters, M. (1999). Antecedents and consequences of work-home interference among medical residents, *Social science & medicine*, 48(9), 1135-1148.
- Greenhaus J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles, *Academy of Management review*, 10, 76-88.
- Greenhaus J. H. & Kopelman, R. (1981). Conflict between work and nonwork roles: Implication for the career planning process, *Human resource planning*, 4, 1-10.
- Gutek, B. A., Searle, S. & Klepa (1991), Rational versus Gender role Explanations for Work-family Conflict, *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 52, 51-75.
- Jones, A. P. & Butler, M. C., (1980). A Role Transition Approach to the Stress of Organizationally Induced Family Role Disruption. *Journal of Marriage and the Family*, 42(2). 367-376.
- Karen S. Lyness (1999), 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*, 54, 392-411.
- Keith, P. M. & Shafer, R. B. (1984). Role behavior and psychological well-being: A comparison of men in one-job and two-job family, *American journal of orthopsychiatry*, 54, 137-154.
- Kossek, E. E. & Ozeki, C. (1999). 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.
- Ling, Y. & Powell, G. N. (2001). Work- Family Conflictin Contemporary China: Beyond an American-based Model, *Cross Cultural Management*, 1(3), 357-373.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. and Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology* 52, 394-422.
- Michalos, Alex C. (1986). *Global report on student well-being*, Spring-Verlag.
- Mone, P., Roehling, P. V., Sweet, S., Townsend, B., Lee, S., Harris-Abbott, D., O'Brien, L., & Campbell, K. (2003). Methodological Notes on The Cornell Couples and Careers Study. In It's about time: couple and careers by Mone, P. (Eds). New York: Cornell University Press.
- Mowday, R. & Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14.
- Osman, M. Karatepe & Lulu Baddar. (2006). An empirical study of the selected consequences of

- frontline employees' Work-family conflict and family-work conflict, *Tourism Management*.
- Ozeki, C. (2003). *The effects of a family-supportive work environment on work-to-family conflict, family-to-work conflict, and emotional exhaustion: Does income level matter?*, Michigan state University.
- Perlow, L. A. (1997). *Finding time: How corporations, individuals, and families can benefit from new work practia*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Perry-Smith, J. E., & Blum, T. C (2000). Work-family human resource bundles and perceived organizational performance, *Academy of Management Journal*, 43, 1107-1117.
- Roehling, P. V., Roehling, M. V., Moen, P. (2001). The Relationship Between Work-Life Policies and Practices and Employee Loyalty: A Life Course Perspective, *Journal of family and economic issues*, 22(2), 141-170.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Saltzstein, A. L., Ting, Y., Saltzstein, G. H. (2001). Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees. *Public Administration Review*, 61(4), 452-467.
- Schwartzberg, N. S. & Dytell, R. S. (1988). Family stress and psychological well-being among employed and none-employed mothers. *Journal of social behavior and personality*, 3(4), 175-190..
- Stains, G. L. (1980). Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship between Work and Nonwork. *Human Relations*, 33, 111-129.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough; The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 329-415.
- Thompson, C. A. & Blau, G. (1993). Moving beyond traditional predictors of job involvement: Exploring the impact of work-family conflict and overload, *Journal of Social Behavior and personality*, 8, 635-646.
- Thompson, H. B. & Werner, J. M., (1997) The impact of role conflict /facilitation on core and discretionary behavior. Testing a mediated model, *Journal of Management*, 23(4), 583-601.
- Veenhoven, R. (1991). Is happiness relative?, *Social Indicators Research*, 24, 1-34.
- 1차원고접수 : 2011. 5. 11.
수정원고접수 : 2011. 10. 10.
최종게재결정 : 2011. 11. 27.

The Influence of family-friendly atmosphere in the organization, work-family conflict and psychological well-being on organizational commitment

Jeong-Won Woo

Hye Young Hong

Myongji University

The purpose of this study was to examine the relationship among family-friendly atmosphere in the organization, work-family conflict, psychological well-being, and organizational commitment perceived by employees. This research was conducted through surveys from 397 persons who work for large, medium and small company who's living in Seoul and Gyeonggi-Do. The results are summarized as follows. First, as a result of the correlation analysis regarding family-friendly atmosphere in the organization, work-family conflict, psychological well-being, and organizational commitment, there was a significant positive correlation between family-friendly atmosphere in the organization and work-family conflict, and there was no significant relationship between family-friendly atmosphere in the organization and organizational commitment. Significant negative correlation was shown between work-family conflict and psychological well-being, and between work-family conflict and organizational commitment. On the other hand, there was significant positive correlation between psychological well-being and organizational commitment. Second, family-friendly atmosphere in the organization, work-family conflict, and psychological well-being, work-family conflict and psychological well-being had significant effects on organizational commitment. Third, in relationship between family-friendly atmosphere in organization and organizational commitment, work-family conflict and psychological well-being had mediating effect. These results indicated that making family-friendly atmosphere in the organization should be preceded in order to maintain the balance between work and family life. Therefore, this research was meaningful in that supportive organizations and families can improve the organizational commitment by inducing a state of psychological well-being among the employees.

Key words : Family-friendly atmosphere in the organization, work-family conflict, psychological well-being, organizational commitment.