

가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향: 직장-가정 갈등의 매개효과를 중심으로

이 요 행[†] 방 묘 진 오 세 진
중앙대학교 심리학과

본 연구에서는 맞벌이 남성, 맞벌이 여성, 외벌이 등 세 집단을 대상으로 가족친화적 조직문화와 직장-가정 갈등, 조직몰입, 직장생활만족, 이직의도, 가정생활만족의 관계성에 대해 살펴보았다. 연구를 위해 251명의 기혼 직장인 남녀를 대상으로 가족친화적 조직문화, 직장-가정 갈등, 직장생활 변인과 가정생활 변인에 관한 설문을 실시하였다. 가족친화적 조직문화가 직장-가정 갈등과 조직유효성 및 가정생활 만족에 미치는 영향력과 가족친화적 조직문화와 조직유효성 및 가정생활 만족간의 관계에 직장-가정 갈등이 매개효과를 갖는지를 검증하기 위해 회귀 분석을 실시하였다. 분석 결과, 가족 친화적 조직 문화는 직장-가정 갈등, 조직몰입, 직장생활만족, 이직의도, 가정생활 만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 맞벌이 집단의 경우, 직장-가정 갈등은 가족 친화적 조직 문화가 조직유효성 변인 및 가정생활만족에 미치는 영향을 매개하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직차원에서 직장생활과 가정생활의 균형 유지를 지지해 주는 인사관리 정책 수립 및 가족친화적 조직문화 형성의 중요성을 시사한다.

주요어 : 가족친화적 조직문화, 직장-가정 갈등, 조직몰입, 직장생활만족, 이직의도, 가정생활만족

† 교신저자 : 이요행, 중앙대학교 심리학과, 019-653-1326, yoh116@work.go.kr

직장-가정 갈등은 직장과 가정이라는 두 생활영역에서의 역할 압력이 여러 가지 이유로 상호양립할 수 없는 경우에 발생하는 역할간 갈등의 한 형태로(Greenhaus & Beutell, 1985), 직장 역할 때문에 가정역할의 수행이 어렵거나 가정역할 때문에 직장역할의 수행이 어려운 경우에 발생한다. 직장-가정 갈등은 상호순환적인 과정으로 이해된다(Frone, Russell & Cooper, 1992). 즉, 직장-가정 갈등은 직장→가정 갈등(직장일이 가정일에 지장을 초래하는 갈등)과 가정→직장 갈등(가정일이 직장일에 지장을 초래하는 갈등)이라는 두 가지 갈등의 양방향적인 과정으로 어느 한쪽이 다른 한쪽에 일방적으로 갈등을 유발하는 것이 아닌 상호 순환적 과정이다. 따라서, 직장생활이 가정생활에 지장을 주면 그것은 가정에서의 문제만으로 끝나는 것이 아니라, 다시 일에도 문제를 야기하게 되는 것이다. 이렇게 유발된 직장-가정 갈등에 잘 대처하지 못하면 직장생활과 가정생활에 모두 부정적인 결과를 낳을 수 있다.

직장-가정 갈등의 부정적인 영향은 주로 직장생활과 관련하여 연구되었다. 직장-가정 갈등은 생산성 감소와 사기저하, 직장 만족과 조직 몰입의 감소 등의 직장생활의 질에 부정적인 영향을 미친다고 보고되었다(Kopelman, Greenhaus & Connolly, 1983; Yogev & Brett, 1985). 직장생활의 질로서 다루어진 변인은 연구마다 다양하다. 그 중 주로 연구되었고, 이미 밀접한 관계성이 밝혀진 변인이 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등이다. 직장-가정 갈등과 관련하여 조직몰입, 직무만족, 이직의도 등의 변인들을 주로 연구하는 이유는 이들이 조직의 효율성과 밀접한 관련이 있기 때문이다.

직장-가정 갈등과 조직몰입의 관계성에 대

한 연구들의 일반적인 결과는 직장-가정 갈등이 높을수록 조직몰입이 감소된다는 것이었다(Anderson-Kulman & Paludi, 1986; Aryee, 1992; Good, Sisler & Gentry, 1988; Burke, 1988; Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996; Thompson & Werner, 1997; Kossek & Ozeki, 1999). 특히, 몰입의 하위차원 중에서도 정서적 몰입과 부적 상관을 가지는 것으로 나타났는데(Thompson & Werner, 1997), 이러한 결과는 다중 역할 몰입이 개인에게 심리적인 갈등을 만들어내고 그 결과 조직몰입을 감소시키는 것이라고 해석된다. 또한, 직장-가정 갈등 정도가 클수록 직장 만족도가 낮아진다고 보고되었다(Kossek & Ozeki, 1998). Higgins, Duxury 및 Irving(1992)의 연구에서도 직장-가정 갈등이 직장생활 만족과 부적 상관이 있는 것으로 나타났는데, 이는 직장-가정 갈등을 야기하는 요인들인 초과근무시간, 엄격한 작업스케줄 등이 직장생활도를 낮추는 원인이 될 수 있기 때문으로 해석된다. 직장-가정 갈등과 이직 의도는 정적 상관관계를 가지고 있음이 많은 연구를 통해 밝혀졌다(Good, Sisler & Gentry, 1988; Greenhaus, Collins, Singh & Parasuraman, 1997; Wright & Cropanzano, 1998). 직장과 가정의 이중 부담으로 인한 갈등은 현실적으로 직장생활의 지속을 불가능하게 할 것이므로, 직장-가정 갈등이 이직의도의 원인이 되는 것으로 볼 수 있다.

직장-가정 갈등은 또한 직장에서의 중요 변인 뿐만 아니라 가정생활의 영역에도 영향을 미치는 것으로 보고되었다. 직장-가정 갈등은 가정 역할의 수행을 저하시키고 가정생활의 질에 부적 영향력을 미치는 것으로 나타났다(Holahan & Gilbert, 1979; Duxbury & Higgins, 1991; Higgins, Duxbury & Irving, 1992; Hugges & Galinsky, 1994). 예를 들면 Duxbury와 Higgins

(1991)는 직장-가정 갈등이 가정생활의 질에 부정적인 영향을 주며 특히 여성의 경우 그 정도가 더 심하다고 하였다. 따라서 직장 갈등은 직장생활과 가정생활 영역 전반에 걸쳐 부정적인 영향을 끼친다는 사실을 알 수 있다.

종합해 보면, 직장-가정 갈등은 조직의 효율성과 관련된 직무만족, 조직몰입, 이직의도와 상관성이 있으며, 가정생활만족과도 상관성이 있는 것으로 볼 수 있다. 조직의 인적자원 관리 측면에서 볼 때, 직장-가정 갈등으로 인해 직장생활에 미치는 부정적인 영향은 큰 손실이 아닐 수 없다. 따라서 근로자의 의식 변화로 인하여 직장-가정생활의 조화를 중요시 여기는 최근의 경향을 생각할 때, 직장-가정 갈등을 완화시켜 궁극적으로 직장 및 가정생활에 미치는 부정적인 영향을 줄일 수 있는 요인을 밝히는 노력이 필요하다. Muchinsky(2000)는 기업은 일과 가정 사이에서 발생하는 갈등을 감소시킬 수 있도록 배려해야 하며, 만일 이에 신경을 쓰지 않는다면 종업원들의 태만, 결근, 이직이 늘어나고 직무수행이 저하되기 때문에 결국은 직장에서의 효율성이 낮아진다고 제안한 바 있다.

선행연구에서, 성격유형, 스트레스 해결성향과 같은 근로자의 개인적 특성과 자녀 유무, 배우자의 취업 여부, 배우자의 지지 등과 같은 근로자의 가정적 특성이 직장-가정 갈등과 관련이 있다고 밝혀진 바 있다(Greenhaus & Beutell, 1985; Voydanoff, 1988; Wiersma, 1994). 그러나 이러한 변인은 조직차원에서 조작할 수 있는 변인이 아니다. 조직의 인적자원관리 측면에서는 개선 가능한 변인의 확인이 더 유용할 것이다. 따라서 직장-가정 갈등이 미치는 부정적인 영향력을 완화시키기 위해 조직이 제공할 수 있는 조직차원의 변인이 무엇인지

에 대해 확인하는 작업이 수반되어야 한다.

직장-가정 갈등에 영향을 미치는 조직차원의 변인으로 가정 할 수 있는 것이 근로자가 소속된 기업이 공유하고 있는 조직 문화이다. 조직문화는 종업원의 행동양식을 결정해 주며, 조직효율성 변인과 유의미한 관계가 있음이 여러 연구자에 의해 밝혀진 바 있다. 예를 들어, Chatman(1991)의 연구에서는 조직이 추구하는 가치와 유사한 가치체계를 가진 신입사원일수록 높은 직무만족도를 보여주며, 그 직장에서 오래 근무하려는 강한 동기를 가졌으며, Sheridan(1992)의 연구에서는 여성성이 높은 조직 문화를 가진 기업의 직원들이 남성성이 높은 조직 문화를 가진 기업의 직원들보다 평균 근무연한이 14개월 더 많았음이 밝혀졌다. 이러한 맥락에서 Starrel(1992)은 조직 문화와 직장-가정 갈등간의 관계에 대한 시사점을 던져주었다. 그는 조직이 종업원에게 제공하는 복지제도는 그 조직의 문화에 따라 효과적으로 활용될 수도 있고 그렇지 않을 수도 있다고 하였다. 즉, 종업원의 가정 역할 수행을 돕는 공식적인 복지제도가 존재하더라도, 그러한 프로그램의 사용이 종업원 개인에게 불이익으로 작용하는 조직 문화라면 종업원은 실질적으로 이를 활용할 수 없게 될 것이고, 따라서 가정 역할 수행의 부담감은 여전할 것이다. Finkel, Olswang 및 She(1994)의 연구에서, 응답자의 77%가 육아 휴직의 사용이 자신의 경력에 타격을 입힐 것이라고 생각했으며, 출산을 한 응답자의 30%만이 정책적으로 허용된 육아 휴가를 완전히 사용했다고 보고하였다. 또 다른 연구에서도, 근로자들이 경력에 미칠 부정적인 결과 때문에 복지 프로그램의 이용을 꺼려하는 것으로 나타났다(Perlow, 1995; Hammond, 1997).

더구나 프로그램의 사용이 실제로 개인에게 불이익으로 이어졌다는 연구 결과들은 이러한 종업원들의 우려가 과장된 것이 아님을 보여 준다. 복지프로그램의 사용이 개인의 경력관리에 부정적 효과를 가져올 수 있다는 결과를 보였으며, 가족휴가를 사용하는 것이 여성관리자의 승진과 부적인 상관관계가 있음이 보고되었다(Finkel, Olswang & She, 1994; Lewis & Taylor, 1996; Perlow, 1995). 즉, 종업원이 직장 가정에서 균형을 잡을 수 있도록 도움을 주는 공식적인 복지 제도가 존재 하더라도, 조직 문화가 그에 대해 지지적이지 못하다면, 제도의 효과는 기대할 수 없는 것이다. 따라서 근로자가 소속된 조직이 공유하고 있는 문화는 종업원이 가정과 직장생활 영역의 균형을 잡는데 지대한 영향을 미칠 것이다. 이러한 가정과 직장의 양립문제에 있어 조직 환경의 영향력에 관심을 갖게 되면서 등장한 것이 가족 친화적 조직문화라는 개념이다.

가족친화적 조직문화는 종업원의 가정과 직장생활을 조화시킬수 있도록 지원하고 이에 대한 가치를 공유하는 믿음으로 정의할 수 있다(Thompson, Beauvais & Lyness, 1999). 가족친화적 조직문화를 구성하는 요인은 3가지로 나뉘는데(Thompson 등, 1999), 직장-가정 갈등과의 관련성은 다음과 같다. 첫째, 종업원의 근무시간에 대한 조직의 기대 정도이다. 즉, 조직이 종업원에게 얼마나 오랜 시간동안 일하기를 기대하느냐를 의미한다. 종업원에게 기대하는 근무시간에 대한 규범은 조직 문화의 중요한 측면이다. 근무 시간 길이로 종업원의 공헌과 헌신을 판별하는 조직문화는 근로자로 하여금 가정에 대한 책임을 위해 근무시간을 줄이는 것을 꺼리도록 만들며 이는 직장-가정 갈등에 영향을 미친다(Thompson 등, 1999). 실

증연구에 의하면, 종업원이 오랜 시간 직장에서 일하는 것을 기대하는 조직일수록 근로자의 직장-가정 갈등이 증가하는 것으로 나타났다 (Frone, Yardley & Markel, 1997; Parasuraman, Purohit, Godshalk & Beutell, 1996). 또 근무시간은 가정생활에 참여하는 빈도와 시간을 결정하므로 근무 시간이 길수록 종업원 자신 뿐 아니라 가족 구성원의 안녕감에도 부정적 영향을 주며, 그 결과 직장-가정 갈등이 증대되는 것으로 나타났다(Burke, Weir & Duwors, 1980; Gutek, Seale & Klepa, 1991)

둘째, 근로자가 가정 일에 소비하는 시간이나 사내 복지프로그램 사용이 자신의 경력에 부정적 영향을 미칠지 모른다는 우려 정도이다. 기업이 근로자가 직장가정 생활을 병행할 수 있도록 육아휴직제, 탄력근무제 등의 제도적인 장치를 마련하는 경향이 최근 나타나고 있다. 이러한 복지제도가 실시되면서 조직몰입의 증가, 결근율 및 이직율 감소, 생산성 향상과 같은 긍정적인 효과를 기대할 수 있으나 (Gonyea & Googins 1992; 강혜련과 임희정, 2000), 이러한 제도가 있어도 이를 활용하기 어렵다면 그 효과는 나타나지 않을 것이다.

셋째는 종업원의 가정역할 책임에 대한 조직의 관리적 분위기이다. 직장가정간의 균형을 이루도록 지원하는 관리자나 조직분위기의 종업원은 직장-가정 갈등을 덜 경험하는 것으로 나타났다(Thomas & Ganster, 1995). 왜냐하면 관리자는 종업원이 복지프로그램을 적극 사용하도록 격려할 수도 혹은 위촉시킬 수도 있으며, 이는 조직문화에 영향을 미치기 때문이다(Perlow, 1995; Starrels, 1992). 그리고 Greenhaus 등(1985)은 유의미한 타인으로부터의 사회적 지지는 직장역할과 가정역할을 조화시키는 데 중요한 역할을 담당한다고 하였다. 따

라서 하루 중 가장 긴 시간을 같이 보내는 직장 동료와 상사의 지지는 일과 가정 사이에서 오는 상충에 중요한 영향을 미칠 수 있다.

이상에서 살펴본 결과, 가족 친화적 조직문화는 근로자의 직장역할 기대와 가정역할 기대간 균형을 쉽게 이루도록 하여 결과적으로 직장-가정 갈등을 감소시킬 수 있는 하나의 변인이 될 수 있다. Hall(1990)은 기존의 기업문화가 가정생활에 신경을 쓰는 종업원을 직장에 충실하지 못한 사람으로 간주하는 경향이 있다고 지적하면서, 직장-가정 갈등 관리를 위해서는 기업의 가치관과 기본가정에 대한 검토를 통해 직장-가정 균형을 위한 노력이 바람직한 것으로 받아들여지는 기업문화를 정립해야 한다고 제안한 바 있다. 강혜련과 최서연(2001)도 가족 친화적 조직문화 정도가 높을수록 직장-가정 갈등이 낮아지는 것으로 보고한 바 있다. 따라서 직장-가정 갈등이 조직몰입, 이직의도, 직장생활 만족에 부정적인 영향을 미친다면, 가족친화적 조직문화는 직장-가정 갈등을 감소시킴으로써 궁극적으로 그 결과변인인 조직몰입, 직장생활만족, 이직의도, 등에도 영향을 미칠 수 있을 것으로 가정할 수 있다.

본 연구에서는 가족 친화적 조직 문화가 직장-가정 갈등과 그 결과 변인인 조직효율성 변인들 및 가정생활 변인에 미치는 영향에 대해 검증해 보고자 한다. 가족 친화적 조직문화와 조직효율성 변인간의 관계에 대해서는 선행연구자들의 연구가 수행되었으나(예를 들면, 강혜련 등, 2000, 2001), 본 연구에서는 가족친화적 조직문화와 조직효율성 변인간의 관계성이 가족친화적 조직문화의 독립적인 효과인지, 직장-가정 갈등이 두 관계를 매개하여 그 결과변인에 영향을 미치는 연쇄적인 인과

과정인지를 살펴봄으로써, 가족친화적 조직문화와 조직효율성 변인간의 관계 모형을 보다 더 상세화하고자 한다.

또한 본 연구에서는 선행 연구의 대상이었던 맞벌이 여성 근로자 뿐 아니라, 맞벌이 남성 근로자 및 외벌이도 분석의 대상으로 삼고자 한다. 맞벌이 비율이 증가하고 있는 최근 까지도 맞벌이 남성과 맞벌이 여성의 가정내 역할 분담은 전통적인 가부장적 문화에서 크게 벗어나 보이지 않는다. Lasswell과 Lasswell(1982)에 의하면, 맞벌이 부부는 아내보다 남편의 경력에 더 비중을 두며, 아내의 높은 작업 몰입은 남편의 높은 작업몰입보다 더 많은 부부간 불화의 원인이 된다. 장재윤과 김혜숙(2003)의 연구에서도, 기혼 여성공무원이 기혼 남성공무원보다 가정일로 인해 직장생활에 방해받는 정도가 더 큰 것으로 나타났다. 그러나 여성의 사회진출 및 남성세에 대한 가사분담 요구가 꾸준히 증가함에 따라 맞벌이 남성 근로자의 직장-가정 갈등 또한 증가할 것으로 예상되며, 이는 맞벌이 여성 근로자의 경우와 마찬가지로 조직효율성에 영향을 줄 수 있을 것이다. 외벌이 근로자의 경우에는 직장-가정 갈등이 맞벌이 근로자의 경우와 다소 다른 패턴을 가질 것으로 예상된다. 이들의 경우에는 부부간에 가사와 직장활동의 역할이 비교적 명료하게 분담되어 있을 것이기 때문이다.

한편, 결과변인으로서 조직효율성 변인 뿐 아니라 가정생활만족도에 대해서도 고려해 볼 필요가 있다. 기업은 조직의 효율성과 관련하여 직장-가정 갈등이 직장생활에 미치는 부작용에만 초점을 맞춰 왔다. 그러나 직장생활과 가정생활의 영향이 상호 순환적이라는 점을 고려할 때 직장-가정 갈등이 가정생활에 미치는 부정적인 영향력에 대해서도 간과해서는

안 될 것이다. 또한 가정에서의 만족은 전반적인 삶의 만족을 비롯하여 직장과 같은 삶의 다른 영역과도 밀접한 관련성을 가지고 있는 것으로 보고되었다(Cambell, 1981). 따라서 본 연구에서는 가족친화적 조직문화가 직장-가정 갈등을 거쳐 가정생활만족에 미치는 영향 또한 검증해 볼 것이다.

연구모형

지금까지 살펴본 이론적 배경을 토대로 본 연구에서는 가족 친화적 조직 문화가 직장-가정 갈등에 영향을 미치고, 직장-가정 갈등은 조직몰입, 직장생활만족, 이직의도 및 가정생활만족에 영향을 미친다는 연쇄적인 인과 과정을 가정하여 그림 1과 같은 연구 모형을 제안하였다.

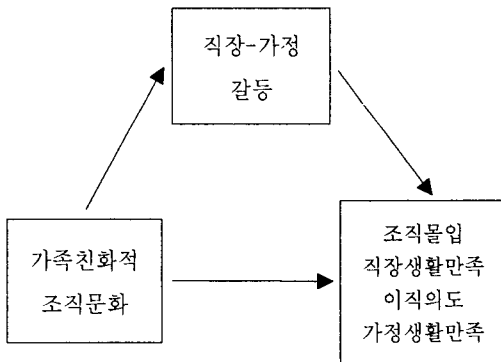


그림 1. 연구 모형

연구방법

조사대상

기혼 남녀 근로자 300명을 대상으로 설문지

를 배포하여 277부를 회수하였다(회수율 92%). 이중 172부는 인터넷 설문조사기관인 리서치 앤 폴에 등록되어있는 회원을 대상으로 하여 인터넷상에서 설문조사를 실시하였으며, 105부는 5개의 회사에 직접 배포, 회수된 것이다. 회수된 277부 중 불성실한 응답을 한 26부를 제외하고, 총 251부를 분석에 사용하였다. 응답자의 평균연령은 36.7(SD=6.69)세, 평균 근무년수는 6.96(SD=6.53)년이었다. 응답자중 맞벌이 부부는 166명(66%), 외벌이 부부는 85명(34%)이었다. 응답자들의 표본특성은 표 1과 같다.

변인의 조작적 정의 및 측정

직장-가정 갈등

직장-가정 갈등(work-family conflict)은 직장가정에서 일어나는 역할 기대를 상호 양립시키기 어려울 때 일어나는 역할간 갈등의 한 형태로 정의된다(Greenhaus & Beutell, 1985). 직장-가정 갈등을 측정하기 위해 Frone, Russell 및 Cooper(1992)의 문항과 Gutek, Searle 및 Klepa(1991)의 문항을 참조하여 박광배(1993)가 제작한 8문항을 사용하였다. 본 연구에서의 Cronbach α 값은 .85이었다.

가족친화적 조직문화

가족친화적 조직문화는 종업원의 가정과 직장생활을 조화시킬수 있도록 지원하고 이에 대한 가치를 공유하는 믿음으로 정의된다(Thompson, Beauvais & Lyness, 1999). 가족친화적 조직문화는 '근무시간에 대한 기대', '복지 프로그램 사용으로 인한 불이익에 대한 우려', '조직의 관리적 지원'의 3가지 개념으로 구성된다(Thompson et al., 1999). 본 연구에서는 가

표 1. 응답자들의 표본특성(명(%))

성 별		연 령	
남	152 (60.9)	20대	21 (12.4)
여	99 (39.4)	30대	150 (59.8)
		40대	60 (23.9)
		50대	8 (3.2)
		60대	2 (.8)
재직기간		학 령	
1년 미만	21 (8.4)	고 졸	31 (12.4)
1년이상 5년미만	107 (42.6)	전문대졸	28 (11.2)
5년이상 10년미만	59 (23.5)	대 졸	158 (62.9)
10년 이상	64 (25.5)	대학원졸	34 (13.5)
직 위		직 종	
사원	97 (38.6)	공무원	14 (5.6)
대리	45 (17.9)	생산직	6 (2.4)
과장	52 (20.7)	서비스	20 (8.0)
차장	20 (8.0)	사무직	137 (54.6)
부장	30 (12.0)	영업직	4 (1.6)
기타	7 (2.8)	전문직	23 (9.2)
		교 사	39 (15.5)
		기 타	8 (3.2)
맞벌이 여부			
맞벌이 남성	72 (28.7)		
맞벌이 여성	94 (37.5)		
외벌이 남성	80 (31.9)		
외벌이 여성	5 (2.0)		

족친화적 조직문화의 하위 개념인 근무시간에 대한 기대정도(3문항), 불이익에 대한 우려정도(4문항), 조직의 관리적 지원(7문항)을 측정하기 위해 Thompson 등(1999)이 개발한 문항을 사용하여 Likert 7점 척도로 측정하였다. 본 연구에서의 Cronbach α 는 각각 .76, .80, .80이었다.

조직몰입

조직몰입은 자신이 속한 조직에 대한 일체감과 몰입정도로 정의된다(Allen & Meyer, 1990). 조직 몰입은 조직에 대한 정서적 애착과 일치감을 의미하는 정서적 몰입, 조직을 떠나면서 발생할 비용에 대한 지각에 기초하여 조직에 계속 머물러 있으려는 지속적 몰입, 조직에 남아야 할 의무감을 의미하는 규범적

몰입 등 세가지 유형으로 구분된다. 본 연구에서는 조직몰입의 태도적 측면인 정서적 몰입을 Allen과 Meyer(1990)가 개발한 문항을 사용하여 Likert 7점 척도로 측정하였다. 본 연구에서의 Cronbach α 는 .94 였다.

직장생활만족

직장생활만족은 종업원이 전반적 직장생활 및 자신의 직무에 대해 느끼고 있는 만족으로서 직장생활 및 직무 경험 평가시 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태를 의미한다. 이는 자신의 직무로부터 얻는 즐거움의 정도로 정의되는 직무만족을 포함한 보다 넓은 개념을 의미한다(Muchinsky, 2000). 직장생활만족을 측정하기 위해 이동열(1995)이 연구에서 사용한 5문항을 사용하여 Likert 7점 척도 측정하였다. 본 연구에서의 Cronbach α 는 .90 이었다.

이직의도

이직의도는 종업원이 조직 구성원이기를 포기하고 자발적으로 조직을 떠나려고 하는 의도의 정도로 정의된다(Meyer & Allen, 1984) Michael 과 Spector(1982)가 개발한 3문항을 사용하여 Likert 7점 척도로 측정한다. 본 연구에서의 Cronbach α 는 .89 였다.

가정생활만족

가정생활 만족은 개인이 자신의 전반적 가정생활 및 가족관계와 관련하여 경험하는 만족의 상태로서 가정생활과 관련된 긍정적이고 유쾌한 정서상태를 의미한다(이동열, 1995), 가정생활에 대한 전반적 만족 정도, '가족관계에 대한 만족정도', '가족의무로부터의 이탈의향', '가족으로부터의 소외정도' 등에 대한 구성원의 지각을 측정한다. 본 연구에서는 이동

열(1995)이 선행연구에서 사용한 척도를 사용하여 Likert 7점 척도로 측정하였다(4문항). 본 연구에서의 Cronbach α 는 .77 이었다.

자료분석

가족친화적 조직문화가 직장-가정 갈등과 조직몰입, 직장생활만족, 이직의도, 가정생활만족에 미치는 영향을 검증하기 위해 회귀분석을 실시하였다. 그리고 독립변인인 가족친화적 조직문화와 종속변인인 조직몰입, 직장생활만족, 이직의도, 가정생활 만족간의 관계에 직장-가정 갈등이 매개역할을 하는지 검증하기 위해 중다회귀분석을 실시하였다. 매개효과 검증은 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 방식을 사용하였다. 자료 분석은 윈도우용 SPSS PC 10.0을 이용하였다.

결 과

상관분석

표 2에 변인간 상관관계가 제시되었다. 직장-가정갈등은 조직몰입(-.322), 직장생활만족(-.343), 이직의도(.378) 및 가정생활만족(-.492)과 유의미한 상관관계를 나타내었다. 가족친화적 조직문화 역시 위의 변인들과 유의미한 상관관계를 나타내었으며(각각 .423, .403, -.415, .284), 직장-가정 갈등과도 유의미한 상관(-.556)을 보였다. 개인특성 변인들 중 성별은 직장생활만족(-.149) 및 직장-가정갈등(-.135)과, 재직기간은 조직몰입(.178), 직장생활만족(.208), 이직의도(-.183), 직장-가정갈등(-.172)과 유의미한 상관을 나타내었다.

표 2. 변인간 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.성별	1.00									
2.연령	.122	1.00								
3.재직기간	-.084	.518**	1.00							
4.맞벌이여부	-.491**	-.086	-.016	1.00						
5.조직몰입	-.077	.031	.178**	-.025	1.00					
6.직장생활만족	-.149*	.098	.208**	.008	.777**	1.00				
7.이직의도	.081	-.053	-.183**	-.043	-.618**	-.738**	1.00			
8.가정생활만족	.043	-.047	.020	.032	.314**	.287**	-.248**	1.00		
9.직장가정갈등	-.135*	-.034	-.172**	.103	-.322**	-.343**	.378**	-.492**	1.00	
10.가족친화문화	.058	-.059	-.001	-.111	.423**	.403**	-.415**	.284**	-.556**	1.00
평균	.61	36.71	6.96	.66	34.96	23.16	11.87	21.30	19.64	54.96
표준편차	.49	6.69	6.54	.47	8.42	6.23	4.82	4.41	6.27	11.96

1) * : $p < .05$, ** : $p < .01$

2) 여성=0, 남성=1, 외벌이=0, 맞벌이=1로 코딩되었음.

회귀분석

가족친화적 조직문화가 직장-가정갈등, 가정생활만족 및 조직효율성 변인에 미치는 영향을 검증하기 위하여 맞벌이 남성, 맞벌이 여성, 외벌이 등 집단별로 회귀분석을 시행하였다.¹⁾

표 3은 맞벌이 여성의 경우, 가족친화적 조직문화가 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과를 나타내고 있다. 가족 친화적 조직문화는 직장-가정갈등($\beta = -.595$), 이직의도($\beta = -.337$)에는

유의미한 부적 영향을 미쳤으며 조직몰입($\beta = .301$), 직장생활만족($\beta = .298$), 가정생활만족($\beta = .469$)에는 유의미한 정적 영향을 미쳤다.

표 4는 맞벌이 남성의 경우, 가족친화적 조직문화가 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과를 나타내고 있다. 가족 친화적 조직문화는 직장-가정갈등($\beta = -.557$), 이직의도($\beta = -.548$)에는 유의미한 부적 영향을 미쳤으며, 조직몰입($\beta = .518$), 직장생활만족($\beta = .457$)에는 유의미한 정적 영향을 미쳤다. 반면 가정생활만족에는 유의미한 영향이 나타나지 않았다.

표 5는 외벌이 근로자의 경우, 가족친화적 조직문화가 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과를 나타내고 있다. 가족 친화적 조직문화는 직장-가정갈등($\beta = -.516$), 이직의도($\beta = -.376$)에는

1) 재직기간이 전체 표본에 있어서 조직유효성 변인들과 유의미한 상관을 나타내었지만, 집단별 분석시에는 대부분 유의미한 상관을 나타내지 않았기 때문에 그 효과를 통제하지 않았다.

표 3. 가족친화적 조직문화와 종속변인의 회귀분석 결과 (맞벌이 여성 집단)

독립변수	종속변수	표준B	R ²	F
가족친화적 조직문화	직장가정갈등	-.595**	.354	50.37**
	조직몰입	.301**	.090	9.14**
	직장생활만족	.298**	.089	8.95**
	이직의도	-.337**	.114	11.78**
	가정생활만족	.469**	.220	25.96**

* : p < .05, ** : p < .01

표 4. 가족친화적 조직문화와 종속변인의 회귀분석 결과 (맞벌이 남성 집단)

독립변수	종속변수	표준B	R ²	F
가족친화적 조직문화	직장가정갈등	-.557**	.310	31.46**
	조직몰입	.518**	.268	25.68**
	직장생활만족	.457**	.209	18.49**
	이직의도	-.548**	.301	30.11**
	가정생활만족	.216	.047	3.44

* : p < .05, ** : p < .01

표 5. 가족친화적 조직문화와 종속변인의 회귀분석 결과 (외벌이 집단)

독립변수	종속변수	표준B	R ²	F
가족친화적 조직문화	직장가정갈등	-.516**	.266	30.05**
	조직몰입	.414**	.171	17.14**
	직장생활만족	.489**	.239	26.13**
	이직의도	-.376**	.141	13.64**
	가정생활만족	.196	.038	3.31

* : p < .05, ** : p < .01

유의미한 부적 영향을 미쳤으며 조직몰입($\beta = .414$), 직장생활만족($\beta = .489$)에는 유의미한 정적 영향을 미쳤다. 반면 가정생활만족에는 유의미한 영향이 나타나지 않았다.

매개효과 검증

Baron과 Kenny(1986)에 의하면, 매개 효과의 검증은 다음과 같은 세 조건을 만족시켜야 한다. 즉, 독립변인이 X_1 이고, 잠정적인 매개변

인이 X_2 , 종속변인 Y , 상수 a , 표준화된 회귀 계수가 β 일 때,

조건 ① : 독립변인이 매개변인에 통계적으로 유의한 영향을 미쳐야 한다. 즉, 회귀식 $X_2 = a_1 + \beta_1 X_1$ 에서 β_1 이 유의해야 한다.

조건 ② : 독립변인이 종속변인에 통계적으로 유의한 영향을 미쳐야 한다. 즉, 회귀식 $Y = a_2 + \beta_2 X_1$ 에서 β_2 가 유의해야 한다.

조건 ③ : 매개변인이 종속변인에 통계적으로 유의한 영향을 미쳐야 한다. 즉, 회귀식 $Y = a_3 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2$ 에서 β_4 가 유의해야 한다.

이러한 절차에 따라 가족친화적 조직문화와

종속변인들과의 관계에서 직장-가정 갈등의 매개효과를 검증한 결과가 표 6에 제시되었다. 조직몰입을 종속변인으로 한 분석에서, 맞벌이 여성의 경우, 매개효과 검증을 위한 조건 ①, ②를 만족하고 있으나, ③에서 직장-가정 갈등이 조직몰입에 미치는 영향이 유의하지 않으므로, 직장-가정 갈등의 매개효과는 나타나지 않았다. 맞벌이 남성의 경우, 가족친화적 조직문화는 통계적으로 유의한 독립변인($\beta_1 = -.557, p < .01$)인 것으로 나타나서 매개효과 검증을 위한 조건 ①을 만족시켰다. 또한 조직몰입을 종속변인으로 한 회귀분석에서 가족친화적 조직문화는 유의한 영향($\beta_2 = .518, p < .01$)을 미치는 것으로 나타나 조건 ②를 만족시키는 것으로 나타났다. 직장-가정 갈등을 추가하여 독립변인으로 투입하고, 조직몰입을

표 6. 직장-가정 갈등의 매개효과 분석 결과

종속변인	집 단	β_1	β_2	β_3	β_4	매개효과
조직몰입	맞벌이 여성	-.595**	.301**	.235	-.110	×
	맞벌이 남성	-.557**	.518**	.374**	-.258*	○
	외벌이	-.516**	.414**	.370**	-.084	×
직장생활만족	맞벌이 여성	-.595**	.298**	.146	-.255*	◎
	맞벌이 남성	-.557**	.457**	.308**	-.267*	○
	외벌이	-.516**	.489**	.440**	-.096	×
이직의도	맞벌이 여성	-.595**	-.337**	-.113	.377**	◎
	맞벌이 남성	-.557**	-.548**	-.486**	.112	×
	외벌이	-.516**	-.376**	-.273*	.200	×
가정생활만족	맞벌이 여성	-.595**	.469**	.259*	-.353**	○
	맞벌이 남성	-.557**	.216**	-.070	-.515**	◎
	외벌이	-.516**	.196	-.089	-.552**	×

1. * : $p < .05$, ** : $p < .01$

2. ◎ : 완전매개, ○ : 부분매개, × : 매개효과없음

종속변인으로 한 Full 모형에서 직장-가정 갈등은 조직몰입에 대하여 통계적으로 유의한 영향력($\beta_4 = -.258, p < .05$)을 갖는 것으로 나타나 조건 ③을 만족시켰다. 반면, 직장-가정 갈등을 추가하여 독립변인으로 투입하고, 조직몰입을 종속변인으로 한 Full 모형에서 조직몰입에 대한 가족친화적 조직문화의 영향력($\beta_3 = .374, p < .05$)이 감소하였다. 따라서 가족친화적 조직문화와 조직몰입의 관계에서 직장-가정 갈등이 부분 매개효과가 있음을 알 수 있었다. 외별이는 맞벌이 여성의 경우와 마찬가지로, 매개효과 검증을 위한 조건 ①, ②를 만족하고 있으나, ③에서 직장-가정 갈등이 조직몰입에 미치는 영향이 유의하지 않으므로, 직장-가정 갈등의 매개효과는 나타나지 않았다.

직장생활만족을 종속변인으로 한 분석에서 맞벌이 여성의 경우, 매개효과 검증을 위한 조건 ①, ②, ③을 만족하고 있으며, 조건 ②에서의 가족친화적 조직문화의 β_2 값(.298, $p < .01$)이 통계적으로 유의했던 것에 반해, 조건 ③에서의 β_3 값(.146)은 통계적으로 유의하지 않았다. 따라서 직장-가정 갈등은 완전 매개효과가 있음을 알 수 있었다. 맞벌이 남성의 경우, 매개효과 검증을 위한 조건 ①, ②, ③을 만족하였으며, 조건 ③에서의 가족친화적 조직문화의 β_3 값(.308, $p < .01$)이 조건 ②에서의 β_2 값(.457, $p < .01$)보다 영향력의 정도가 감소하였다. 따라서 직장-가정 갈등이 부분 매개효과가 있음을 알 수 있었다. 외별이의 경우, 매개효과 검증을 위한 조건 ①, ②를 만족하고 있으나, ③에서 직장-가정 갈등이 직장생활 만족에 미치는 영향이 유의하지 않으므로, 직장-가정 갈등의 매개효과는 나타나지 않았다.

이직의도에 대한 분석에서 맞벌이 여성의 경우, 매개효과 검증을 위한 조건 ①, ②, ③

을 만족하고 있으며, 조건 ②에서의 가족친화적 조직문화의 β_2 값(-.337, $p < .01$)이 통계적으로 유의했던 것에 반해, 조건 ③에서의 β_3 (-.113)은 통계적으로 유의하지 않았다. 따라서 직장-가정 갈등은 완전 매개효과가 있음을 알 수 있었다. 맞벌이 남성은 매개효과 검증을 위한 조건 ①, ②를 만족하였으나, ③에서 직장-가정 갈등이 이직의도에 미치는 영향이 유의하지 않으므로, 직장-가정 갈등의 매개효과는 없는 것으로 해석되었다. 외별이의 경우, 매개효과 검증을 위한 조건 ①, ②를 만족하고 있으나, ③에서 직장-가정 갈등이 이직의도에 미치는 영향이 유의하지 않으므로, 직장-가정 갈등의 매개효과는 나타나지 않았다.

가정생활만족에 대한 분석 결과, 맞벌이 여성의 경우, 매개효과 검증을 위한 조건 ①, ②, ③을 만족하고 있으며, 조건 ③에서의 가족친화적 조직문화의 β_3 값(.259, $p < .05$)이 조건 ②에서의 β_2 값(.469, $p < .01$)보다 영향력의 정도가 떨어졌음을 알 수 있었다. 따라서 직장-가정 갈등이 부분 매개효과가 있음을 알 수 있었다. 맞벌이 남성은 매개효과 검증을 위한 조건 ①, ②, ③을 만족하고 있으며, 조건 ②에서의 가족친화적 조직문화의 β_2 값(.216, $p < .01$)이 통계적으로 유의했던 것에 반해, 조건 ③에서의 β_3 값(-.070)은 통계적으로 유의하지 않았다. 따라서 직장-가정 갈등은 완전 매개효과가 있는 것으로 해석되었다. 외별이의 경우, 매개효과 검증을 위한 조건 ①, ③을 만족하고 있으나, 조건 ②에서 가족친화적 조직 문화가 가정생활만족에 미치는 영향이 유의하지 않으므로, 직장-가정 갈등의 매개효과는 나타나지 않았다.

논 의

본 연구에서는 맞벌이 남성, 맞벌이 여성, 외벌이 등 세 집단을 대상으로 가족친화적 조직문화가 직장-가정 갈등 및 조직몰입, 직장생활만족, 이직의도, 가정생활만족에 미치는 영향과 그러한 관계에서 직장-가정 갈등의 매개 효과에 대해 검증하였다. 먼저 가족친화적 조직문화가 조직효율성 변인 및 가정생활만족에 미치는 영향을 검증한 결과는 다음과 같다. 가족친화적 조직문화는 맞벌이 여성, 맞벌이 남성, 외벌이 집단에서 모두 직장-가정 갈등을 감소시켰다. 이는 근로자가 가정 역할 책임에 대한 조직의 배려를 높게 지각하고, 복지 프로그램을 사용함으로써 인해 경력에 미치는 불이익에 대한 우려가 적고, 근무시간에 대한 요구를 적게 느낄수록 직장-가정 갈등이 낮아진다는 것을 의미한다. 맞벌이 여성을 대상으로 한 강혜련 등(2001)의 연구에서도 가족친화적 조직문화는 직장-가정 갈등을 감소시켰는데, 이 연구에서는 특히 조직과 상사의 지지가 강한 효과를 나타내었다.

가족친화적 조직 문화 수준은 또한 조직몰입과 직장생활만족에 정적 영향을, 이직의도에는 부적 영향을 나타내었다. 그러나 가정생활 만족의 경우, 맞벌이 여성 집단에서는 가족친화적 조직문화가 유의미한 정적 영향을 미쳤으나, 맞벌이 남성 집단과 외벌이 집단에서는 유의미하지 않았다. 가족친화적 조직문화가 맞벌이 여성만의 가정생활 만족도를 증가시킨다는 사실은 이들이 맞벌이 남성이나 외벌이에 비해 직장생활로 인한 가정생활의 어려움을 현실적으로 경험한다는 반증일 것이다.

직장가정 갈등의 매개효과를 검증한 결과는

세 집단에서 서로 다르게 나타났다. 맞벌이 여성의 경우, 직장-가정 갈등은 가족친화적 조직문화와 직장생활만족간의 관계 및 가족친화적 조직문화와 이직의도간의 관계에서 완전 매개 효과를 나타내었다. 또 가족친화적 조직문화와 가정생활만족간의 관계에서는 직장-가정갈등이 부분 매개효과를 나타내었으나, 조직몰입과의 관계에서는 매개효과가 나타나지 않았다. 맞벌이 남성의 경우, 직장-가정 갈등은 가족친화적 조직문화와 조직몰입의 관계에서, 그리고 가족친화적 조직문화와 직장생활만족의 관계에서 부분 매개 효과를 나타내었다. 또 가족친화적 조직문화와 가정생활만족간의 관계에서는 직장-가정갈등이 완전 매개 효과를 나타내었으며, 반면 가족친화적 조직문화와 이직의도와 관계에서는 매개효과를 나타내지 않았다. 한편 외벌이의 경우에는 조직몰입, 직장생활만족, 이직의도, 가정생활만족 모두 가족친화적 조직문화와의 관계에서 직장가정갈등의 매개효과가 나타나지 않았다.

요약하면, 직장-가정 갈등은 맞벌이 여성의 조직몰입과 맞벌이 남성의 이직의도를 제외하고는, 맞벌이 집단의 조직몰입, 직장생활만족, 이직의도, 가정생활만족에 미치는 가족친화적 조직문화의 영향을 매개하였다. 다시 말해서, 가족친화적 조직문화 수준이 높을수록 직장-가정 갈등이 낮아지고, 직장-가정 갈등이 낮을수록 조직몰입, 직장생활만족, 가정생활만족이 높으며 이직의도는 낮아졌다. 즉, 가족친화적인 조직문화는 근로자로 하여금 직장가정 역할 요구에서 균형을 잡을 수 있도록 지원함으로써 직장-가정 갈등을 감소시키며, 가족친화적 조직문화로 인해 감소된 직장-가정 갈등은 조직몰입, 직장생활만족, 가정생활만족을 증가시키고 이직의도를 낮추게 되는 것으

로 해석된다.

특히 직장가정 사이의 역할 갈등을 가장 심하게 경험하는 것으로 알려진 맞벌이 여성의 경우, 직장-가정 갈등은 가족친화적 조직문화가 직장만족 및 이직의도에 미치는 영향을 완전 매개하였는데, 이것은 직장-가정 갈등의 감소 없이 가족친화적 조직문화만으로는 직장만족도의 증가와 이직의도의 감소가 일어나지 않는다는 것을 의미한다. 반면 가정생활만족은 가족친화적 조직문화만으로도 어느 정도 증가할 수 있었고, 조직몰입은 직장-가정 갈등의 감소와 관련없이 가족친화적 조직문화만으로 증가하였다. 여성의 조직몰입과 직장-가정 갈등간의 관계에 대해서는 직장-가정 갈등이 직무몰입에 직접 영향을 미친다는 선행 연구들이 있지만(강혜련 등, 2001; 장재운 등, 2003), 본 연구의 결과는 직장-가정 갈등의 감소 이전에 가족친화적인 조직문화의 형성만으로도 여성의 직무몰입이 증가함을 보여주고 있다. 가족친화적 조직문화가 주는 정서적 지지와 심리적 안정감이, 직장-가정 갈등의 현실적 감소 없이도 여성 근로자의 몰입을 증가시킬 수 있는 것으로 해석된다.

여성의 사회진출 증가에 따라 가사노동의 분담 요구에 직면하고 있는 맞벌이 남성 또한 가족친화적 조직문화로 인한 조직효율성 및 가정생활 만족의 증가를 보여주었다. 이들의 가족친화적 조직문화와 직장-가정 갈등의 감소는 각각 조직몰입과 직장만족의 증가에 기여하였다. 그러나 가정생활 만족도는 가족친화적 조직문화만으로는 효과가 없었고, 직장-가정 갈등의 감소의 매개로 인해서만이 증가하는 것으로 나타났다. 한편 가족친화적 조직문화는 직장-가정 갈등 감소의 매개없이 독립적으로 이직의도를 감소시켰는데, 그것은 가

족친화적 조직문화의 특징, 예컨대 근무시간 요구의 감소와 같은 융통성있는 조직분위기로 인한 것으로 보인다. 역으로 말하면, 맞벌이 남성의 이직의도는 직장-가정 갈등보다는 다른 이유(예컨대, 개인의 발전, 급여수준 등)에 있을 것으로 추측된다. 이직의도에 대한 이러한 결과를 가족친화적 조직문화로 인한 직장-가정갈등의 감소가 이직의도를 감소시키는 연쇄적 관계를 보인(즉, 직장-가정 갈등이 완전 매개 효과를 보인) 맞벌이 여성의 경우와 비교해보면, 맞벌이 남성과 달리 맞벌이 여성의 이직 사유는 직장-가정 갈등에 있을 것이라는 추정이 가능하다.

한편, 외벌이의 경우에 가족친화적 조직문화가 조직효율성 변인에 영향을 미치지만 직장-가정 갈등이 가족친화적 조직문화와 조직효율성 변인간의 관계에 매개 역할을 하지 못하는 것은 가족친화적 조직문화로 인한 직장-가정 갈등의 감소가 원인이 된다고 보다는 가족친화적 조직문화가 주는 배려(복지제도의 자유로운 사용, 근무시간 요구 감소 등)가 원인이 되는 것으로 해석된다.

본 연구의 결과는 맞벌이 여성들이 가정 경제의 한 축을 담당하면서도 여전히 맞벌이 남성근로자들에 비해 직장생활의 지속까지 위협받을 정도로 직장 생활과 가정 생활에서의 역할에 갈등을 느끼고 있다는 사실을 확인해 주고 있다. 이러한 결과는 선행연구에서도 일관되게 밝혀진 바 있는데, 장재운 등(2003)은 직장생활로 인해 가정생활이 방해받는 정도는 남성 공무원과 여성 공무원간에 유의미한 차이가 없지만, 가정에서의 역할로 인해 직장생활이 방해받는 정도는 여성 공무원이 남성 공무원보다 유의미하게 높았음을 보고하였다. 가족친화적 조직문화가 맞벌이 남성에게도 의

미있는 영향을 미친다는 본 연구의 결과는 직장-가정 갈등이 단지 맞벌이 여성 근로자의 문제만은 아니라는 사실을 보여주었고, 따라서 직장-가정 갈등이 조직효율성에 영향을 준다는 가설은 맞벌이 남녀 모두에게 일반화할 수 있겠으나, 기업의 가치관과 기본가정에 대한 재검토를 통해 직장-가정간 균형을 획득하기 위한 노력이 바람직한 것으로 받아들여지는 기업문화를 정립해야 한다는 Hall(1990)의 제안은 특히 여성근로자를 위해 더 필요한 것으로 보인다.

마지막으로, 본 연구에서는 가족 친화적 조직문화로 인한 직장-가정 갈등의 감소가 가정생활만족을 증가시킨다는 사실을 밝힘으로써, 기업의 특성이 맞벌이 근로자의 가정생활에도 영향을 미칠 수 있음을 확인하였다. 궁극적으로, 근로자가 속한 기업의 특성은 직장생활과 가정생활이라는 개인의 중요한 삶의 두 영역에 모두 영향을 미치게 된다고 볼 수 있다. 가족친화적 조직문화의 이러한 중요성 때문에 이미 일본 노동부는 가족친화적인 기업의 확산을 위해서 다양한 지표를 이용하여 기업을 평가하고 이를 기초로 1999년부터 가족친화적 기업에 대한 표창제도를 실시하고 있다. 우리나라에서도 최근 정부차원에서 가족친화적 문화 조성을 위하여 여성가족부를 중심으로 정책마련에 나서고 있는 바, 매우 고무적인 현상으로 보인다.

본 연구의 제한점인 동시에 향후 연구에 대한 제안은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 외벌이를 남녀로 구분하지 않았다. 외벌이 기혼 여성을 표집하기 어려웠던 현실적인 이유 때문이다. 그러나 가정 경제를 전적으로 책임지고 있는 외벌이 기혼 여성의 직장-가정 갈등을 조사하여 외벌이 남성과 비교해 보는 것

은 의미있는 연구가 될 수 있을 것이다. 왜냐하면, 여전히 남성의 가사 담당이 자연스러운 문화로 정착되지 못하고 있는 우리 사회에서, 여성이 가정 경제를 책임진다고 해서 가사노동으로부터 자유로우리라는 예상을 하기 어렵기 때문이다. 그렇다면 이들은 맞벌이 여성보다도 더 심한 직장-가정 갈등을 경험할 수도 있을 것이다. 둘째는, 피험자가 종사하고 있는 직종의 효과를 고려하지 않았다. 본 연구에서는 다양한 직업을 가진 표본을 통합 분석하였다. 그러나 공조직/사조직, 또는 사무직/서비스직/전문직 등 요구되는 업무량과 직무의 특징에 따라 직종을 체계적으로 구분하여 분석한다면 보다 더 현실적인 함의를 얻을 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강혜련, 임희정 (2000). 성취동기와 가족친화제도가 기혼 여성의 직장-가정갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인의 효과. 한국심리학회지: 여성, 5(3), 1-14.
- 강혜련, 최서연 (2001). 기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구. 한국심리학회지: 여성, 6(1), 23-42.
- 박광배 (1993). 사랑과 일에 대한 일-가정의 상충효과: 남성들의 경우. 한국심리학회지: 사회, 7(1), 212-225.
- 이동렬 (1995). 직장-가정 갈등이 구성원의 생활만족에 미치는 영향에 대한 연구. 서울대학교 일반대학원 석사학위 논문.
- 장재운, 김혜숙 (2003). 직장-가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무 태도에 미치는 효과에 있어서의 성차: 우리나라 관리직 공무원

- 들을 대상으로. 한국심리학회지: 사회문제, 9(1), 23-42.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Anderson-Kulman, R. E., & Paludi, M. A. (1986). Working mothers and the family context: Predicting positive coping. *Journal of Vocational Behavior*, 28, 241-253.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women; Evidence from Singapore, *Human relations*, 45, 813-837.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1177.
- Burke, R. J. (1988). Some antecedents and consequences of work-family conflict, *Journal of Social Behavior and Personality*, 3(4), 287-302.
- Burke, R. J., Weir, T., & Duwors, R. E. (1980). Work demands on administrators and spouse well-being, *Human Relations*, 33, 253-278.
- Campbell, A. (1981). *The sense of well-being in America*. New York: McGraw-Hill.
- Chatman J. A. (1991). Matching people and organizations: selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36, 459-484.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender difference in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74.
- Finkel, S. K., Olswang, S., & She, N (1994). Childbirth, tenure, and promotion for women faculty, *Review of Higher Education*, 17, 259-270.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcome of work-family conflict; Testing a model of the work-family Interface, *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Gonyea, J. G., & Googins. B. K. (1992). Linking the worlds of work and family; Beyond the productivity trap. *Human Resource Management*, 31(3), 209-206.
- Good, L. K., Sisler, G. F., & Gentry, J. W.(1988). Antecedents of turnover intentions among retail management personnel. *Journal of Retailing* 64, 295-314.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between Work and Family Roles; *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Singh, R., & Parasuraman, S. (1997). Work and family influences on departure from public accounting. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 249-270.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, J. (1991). Rational versus gender role explanation for work-family conflict, *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568.
- Hall, D. T. (1990). Promotion Work/Family Balance: An Organization-Change Approach,

- Organizational Dynamics*, 18, winter, 5-18.
- Hammonds, K. H. (1997). Work and family; Business Week's second survey of family-friendly corporate policies, *Business Week*, 96-99, 102-104.
- Higgins, C. A., Duxury, L. E. & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51, 51-75.
- Holahan, C. K., & Gilbert, L. A. (1979). Conflict between major life roles; Women and men in dual career couples. *Human Relations*, 32, 451-467
- Hughes, D., & Galinsky, F. (1994). Work experiences and marital interactions; Elaborating the complexity of work. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 423-438.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict; A construct validation study, *Organizational Behavior & Human Performance*, 32, 198-215.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship; A review and directions for organizational behavior-human resource research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1999). Bridging the work-family policy and productivity gap: A literature review. *Community, Work & Family*, 2, 7-32.
- Lasswell, M. & Lasswell, T. (1982). *Marriage and the Family*. New York, D.C. Health Co.
- Lewis, S., & Taylor, K. (1996). Evaluationg the impact of family-friendly employer policies; A case study. In S. Lewis & J. Lewis(Eds.), *The work family challenge; Rethinking employment*(pp. 112-127). London; Sage.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the side-bet theory of organizational commitment; Some methodological considerations, *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Michael, C. E., & Spector, P. E. (1982). Causes of employee turnover: a test of the mobley, Griffeth, Hand and Meglino model. *Journal of Applied Psychology*, 67, 53-59.
- Muchinsky, P. M. (2000). *Psychology applied to work*. Brooks/Cole, ITP.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales, *Journal of Applied Psychology*, 81, 169-183.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshlk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variable enterpreneurial career success, and psychological well-being, *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275-300.
- Perlow, L. A. (1995). Putting the work back into work/family, *Group and Organization Management*, 20, 227-239.
- Sheridan, J. E. (1992). Organizational culture and employee retention. *Academy of Management Journal*, 35, 1036-1056.
- Starrels, M. E. (1992). The evolution of workplace family policy research, *Journal of family Issues*, 13, 259-278.
- 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, 392-415.
- Thompson, H. B., & Werner, J. M. (1997). The impact of role conflict/facilitation on core and discretionary behaviors; testing a mediated model, *Journal of Management*, 23(4), 583-603.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family* 50, 749-761.
- Wiersma, U. J. (1994). A taxonomy of behavioral strategies for coping with work-home conflict, *Human Relations*, 47(9), 211-223
- Wright, T., & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover, *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 486-493.
- Yogev, S., & Brett, J. (1985). Pattern of work and family involvement among single- and dual-earner couples, *Journal of Applied Psychology*, 70, 754-768.
- 1 차 원고접수 : 2005. 2. 28
2 차 원고접수 : 2005. 8. 30
2 차 원고접수 : 2005. 11. 2
최종 게재결정 : 2005. 11. 8

The Effect of Family Supportive Organizational Culture on Organizational Commitment, Work Satisfaction, Turnover Intention, and Family Life Satisfaction: The Mediating Effect of Work-Family Conflict Focused

Yohaeng Lee

Myojin Bang

Sheezen Oah

Chung-Ang University

Work-family conflict has been known to have negative effects on organizational outcomes such as organizational commitment, work satisfaction and turnover intention, and family life satisfaction. It is necessary, therefore, to identify organizational variables that could decrease work-family conflict for better human resource management in organizations. Based on the results of existing studies indicating that family supportive organizational culture could decrease the work-family conflict, the present study examined the relationship between family supportive organizational culture and several important organizational effectiveness variables such as organizational commitment, work satisfaction, turnover intention, work-family conflict, and family life satisfaction. 251 male and female married employees were asked to respond to the questionnaires that measured the variables mentioned above. In order to find out the relationship among the variables, and mediating effect of work-family conflict, regression analysis was conducted. The analysis was conducted on group of men in dual-earner family, group of women in dual-earner family and group of men and women in a single-earner family. The results indicated that family supportive organizational culture had positive relationships with organizational commitment, work satisfaction, and family life satisfaction and negative relationships with work-family conflict and turnover intention. Also, work-family conflict mediated the relationship between family supportive organizational culture and organizational effectiveness variables and family life satisfaction on group of men and women in dual-earner family.

key words : work-family conflict, family supportive organizational culture, organizational commitment, work satisfaction, turnover intention, family life satisfaction