한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2014. Vol. 27, No. 3, 543-563

중소기업 근로자들의 직장-가정 간 전이가 조직몰입에 미치는 영향: 복리후생제도의 조절효과

최 수 찬† 이 희 종‡ 정 선 아 이 지 선

연세대학교 사회복지대학원

본 연구는 직장생활과 가정생활 사이에서 조화로운 삶을 위해 제공되는 복리후생 제도가 대기업에 비해 상대적으로 열악한 중소기업의 근로자들을 대상으로 직장-가정 간 전이(직장-가정 부정적 전이: WFN, 직장-가정 긍정적 전이: WFP, 가정-직장 부정적 전이: FWN, 가정-직장 긍정적 전이: FWP)가 조직몰입(OC)에 미치는 영향 관계를 확인하고, 직장에서 제공되는 복리후생제도(EB)의 조절효과를 알아본 연구이다. 본 연구는 수도권 소재의 중소기업 근로자들을 대상으로 조사되어 총 269부가 분석되었다. 연구결과, 조직몰입에 직장-가정 부정적 전이(WFN), 직장-가정 긍정적 전이(FWP), 복리후생제도가 유의미한 영향을 끼쳤으며 복리후생제도는 직장-가정 부정적 전이(WFN)가 조직몰입에 끼치는 영향만을 조절하는 효과가 있는 것으로 나타났다. 따라서 중소기업 근로자들의 부정적 정서를 관리하고, 긍정적 정서를 보다 강화시킴으로써 조직의 성과 향상을 기대할 수 있으며, 이 때 복리후생 제도를 적극적으로 활용할 것을 제안하였다.

주요어 : 작장-가정갈등, 조직몰입, 복리후생제도, 중소기업, 근로자

† 제1저자 : 최수찬, 연세대학교 사회복지대학원 교수, choisc@yonsei.ac.kr
‡ 교신저자 : 이희종, 연세대학교 사회복지연구소 연구원, ilhlam@hanmail.net, 02-2123-3536

www.kci.go.kr

급속한 경제성장의 산업화 시대에서 조직만이 강조되었던 시기를 벗어나 이제는 근로자들의 삶에 관심을 갖고 개인적 영역에 대해 관심을 갖는 기업들이 늘어나고 있다. 또한 근로자들의 개인적 영역과 직무 영역은 상호 영향을 주고받기 때문에 양쪽 모두에 관심을 가짐으로써 조직의 성과를 향상시키는 동시에, 개인의 삶의 질 제고를 가져올 수 있다는 인식이 확대되고 있다(Loscocco & Rochelle, 1991; Glaser, 1996; Powell & Eddleston, 2013; Vanaki & Vagharseyyedin, 2009)

직무 영역 및 가정 영역 간의 상호 작용에서 긍정적인 전이와 부정적인 전이가 수행하는 역할의 차이는 여전히 관심의 대상이 되고 있다. 직장-가정 간의 갈등(Work-Family Conflict)이라는 개념으로 부정적 측면들이 영향을 끼치게 된다는 주장(Kossek & Ozeki, 1998)은 다양한 논의를 통해 어느 정도 자리를 잡아가고 있는 반면, 긍정적 측면들의 영향에 관해서는 최근에 들어서야 개념 정립과 관련 논의가 진행되고 있다(Greenhaus & Powell, 2006). 이러한 가운데 우리나라 근로자들을 대상으로 한 논의에서 양쪽 영역 간 긍정적 측면이 조직차원에 영향을 끼치는지에 대한 연구는 찾아보기 어렵다.

결국 기업은 각 근로자의 삶의 질을 담보하면서도 동시에 조직성과를 극대화시킬 수 있는 새로운 대안을 찾는데 노력을 기울이게 되었다. 이와 관련하여 최근 기업이 제공하는 복리후생제도는 근로자들의 다양한 욕구와 그들이 가진 직장-가정 간 문제를 지원하고 조직성과를 높이는 실질적 방안으로 주목받고 있으며(최수찬, 박해웅, 2007), 기업의 경쟁력을 높이기 위한 차별화된 전략으로 인식되고 있다. 그러나 복리후생제도의 경우 대기업 근로자에 비해 중소기업근로자는 매우 낮은 수준의 서비스를 제공받고 있는 상황이므로(고용노동부, 2013) 직장-가정 간 전이의 영향과 낮은 수준의 복리후생제도가 조직성과에 미치는 영향 정도를 확인할 필요가 있다. 그 간의 연구들은 기업 규모에 따라 복리후생제도의 내용과 수준의 차이가 존재한다는 것을 밝혔으나(최수찬, 2009, 2011), 대기업에 비해 상대적으로 열악한 수준을 보이는 중소기업 복리후생제도의 효과성을 살펴 본 연구는 거의 찾을 수 없다. 따라서 이러한 중소기업의 복리후생제도가 조직몰입 향상 과정에서 어떤 역할을 하고 있는지 살펴보는 것은 근로자의 85%(중소기업청, 2012)[1] 이상을 중소기업이 고용하고 있는 우리나라에서는 더욱 의미 있는 일이 될 것이다.

특히 우리나라에서 제공되고 있는 복리후생의 내용들을 살펴보면 직무와 관련된 것들 보다는 주거비 지원, 근로자 휴양, 학비보조 등을 비롯하여 근로자들의 일상적인 생활과 관련이 있는 내용들이 대부분을 차지하고 있다(고용노동부, 2013). 이는 복리후생제도들이 근로자들의 가정생활을 지원함으로써 직장-가정 간 역할 수행을 보다 잘 할 수 있도록 돕는 역할을 하게 됨을 의미한다(Wayne, Randel, & Stevens, 2006). 뿐만 아니라 이러한 복리후생제도를 통해 제공된 자원들을 활용하여 영역 간 역할 수행에서 발생할 수 있는 갈등을 줄이는 역할을 하도록 기대되기도 한다(Skinner & Chapman, 2013).

기업의 복리후생제도는 개별적인 서비스의 효과뿐만 아니라 기업이 근로자를 지원하고 배려하는 정도를 보여주는 지표 중 하나라는

1) http://stat2.smba.go.kr/ss_html/5_index/index_list2.jsp?op=search&l_cd=01

www.kci.go.kr

측면에서 중요한 의미를 갖는다. 근로자는 어떠한 특정 서비스를 통해 기업의 복리후생 수준을 인식하기보다는 전반적인 복리후생제도들을 포괄하여 복리후생 수준을 인식하게 된다. 따라서 전체적인 복리후생제도 이용 수준이 높다면 조직이 근로자를 위하고 배려한다는 생각을 갖게 될 것이다. 이러한 인식은 또한 근로자들이 경험하는 직장-가정 간 전이에 영향을 줌으로써 직장-가정 간 전이가 조직몰입에 끼치는 영향을 조절할 수 있다. 이 과정에서 복리후생제도 이용 수준은 긍정적 전이를 통해 그 영향을 강화하는지, 부정적 전이를 통해 그 영향을 조절하는지에 관해 살펴봄으로써 복리후생제도가 조직몰입에 끼치는 메커니즘을 보다 명확히 밝힐 수 있을 것이다.

따라서 본 연구는 중소기업 근로자들을 대상으로 하여 직장-가정 간 전이가 조직몰입에 끼치는 영향을 파악해 보고, 중소기업에 제공되고 있는 복리후생제도의 효과성을 검증하고자 한다. 그리고 복리후생제도가 직장-가정 간 전이를 조절하는 효과가 있는지를 파악하여 우리나라 중소기업 근로자들의 조직몰입 향상을 위한 방안을 모색하는데 필요한 길잡이가 될 것이다.

직장-가정 간 전이와 조직몰입

직장-가정 간 전이는 갈등(conflict)으로 대변되는 부정적 전이와 향상(enrichment)인 긍정적 전이로 나뉠 수 있다. 가정과 직장에 대한 가치관의 변화, 맞벌이 가정의 증가와 그에 따른 성역할의 변화로 현대인들은 가정과 직장 내에서 다양한 역할을 수행하게 되면서 근로자들은 가정과 직장에서 각각 기대되는 역할을 수행해야 하는 압력을 받고, 이 역할들이 양립할 수 없는 상황에서 직장-가정 갈등을 경험하게 된다(Greenhaus & Beutell, 1985). 결국 직장-가정 갈등은 다중역할 압력으로 인한 스트레스나 직무스트레스를 통해(Netemeyer, Maxham, & Pulling, 2005) 개인의 삶과 가정, 직장에 심각한 영향을 미치게 된다. 그러나 최근 다중역할 압력이 갈등을 초래한다는 기존의 관점에 더해 다중역할을 수행함으로써 긍정적 경험이 추가되고 이는 다른 영역에 대한 재투자 자원이 되는 긍정적 전이에 대한 관심이 커지고 있다.

사실 작장-가정 갈등에 대한 실증적 연구는 주로 부정적 전이에 근거하여 이루어져 왔다. 부정적 전이는 근로자의 삶의 질은 물론 조직 차원에도 부정적인 영향을 미치는 것으로 보고된다(고재원, 남기덕, 2009; Bacharach, Peter, & Sharon, 1991; James, John, & Julie, 2003). 그러나 최근 긍정적 전이에 대한 관심이 늘어나고 있어서 직장-가정 간 전이의 역할에 균형을 찾아 가고 있다.

Greenhaus와 Powell(2006)은 “직장-가정 간 향상(work-family enrichment)”을 긍정적 전이(positive spillover), 증진(enhancement), 촉진(facilitation)과 유사어로 명명하면서, 이는 한 영역에서의 역할을 통해 경험한 것이 다른 영역의 역할을 개선시키게 된다고 하였다. 이러한 향상, 즉 긍정적 전이는 양방향적인 것으로 직장-가정 전이, 가정-직장 전이가 모두 가능한 것으로 보고 있다. 직장-가정 긍정적 전이는 직장에서의 긍정적인 경험들이 가정에서의 역할 수행에서도 긍정적인 영향을 끼치는 것을 말하며, 가정-직장 긍정적 전이는 가정에서 경험한 긍정적인 결과들이 직장에서의 역할 수행에도 긍정적인 영향을 끼치는 것을 의미한다.

www.kci.go.kr

전이는 도구적 경로(instrumental path)와 정서적 경로(affective path)를 통해 발생한다. 도구적 경로는 한 영역에서 익히게 된 실질적인 기술(skill)들이 다른 영역에서 활용됨으로써 전이가 발생하게 되는 것이고 정서적 경로는 한 영역에서 긍정적인 기분이나 감정, 태도들을 갖게 됨으로써 다른 영역의 기능 수행에 도움을 준다는 것이다(Wayne et al., 2006).

직장-가정 간 전이를 통해 근로자들이 긍정적 경험을 하게 된다면 이는 신체적, 심리적으로 웰빙(well-being)을 가져올 뿐 아니라, 이런 경험을 통해 얻게 된 자원이 재투자되기 때문에 직장-가정 간 전이가 조직몰입을 높이는데 기여할 수 있다(Greenhaus & Powell, 2006). 이와는 반대로 직장-가정 간 전이가 부정적 경험이 된다면 조직유효성이 낮아지는 경향을 보인다. 이러한 논의는 선행연구들에서도 잘 나타나고 있다. 직장-가정 갈등은 근로자의 삶의 질은 물론 조직차원에도 영향을 미치는데(이은희, 2000; Bacharach et al., 1991; James et al., 2003) 특히 조직몰입(이요행, 방묘진, 오세진, 2005; Netemeyer, Boles, & McMurrian., 1996) 등 조직성과에 부정적 영향을 주는 것으로 보고되고 있다. 그러나 직장에서 가정으로의 긍정적 전이가 조직성과에 끼치는 영향에 관해서는 부정적 전이와 비교할 때 관련 연구가 흔치 않다(Powell & Eddleston, 2012; Wayne et al., 2006). 우리나라 역시 근로자의 직장-가정 간 향상(enrichment)에 대한 연구는 이제 막 시작된 단계라고 할 수 있다(김성경, 2011; 김효선, 김옥선, 2010). 가정에서 직장으로의 전이가 끼치는 영향에 관해서는 그 결과가 다양하게 제시되고 있으나(최수찬, 우종민, 윤영미, 김상아, 박웅섭, 2006; Powell & Eddleston, 2012; Wayne et al. 2006), 가정에서 직장으로의 부정적 전이와 긍정적 전이의 영향을 모두 고려하여 살펴보지 못함으로써(Wayne et al.. 2006), 기업들이 효과적인 전략을 수립하는데 별다른 기여를 하지 못하고 있다. 따라서 본 연구에서는 직장-가정 간 전이가 조직몰입에 끼치는 영향을 각 영역별로 나누어 살펴봄으로써 조직몰입을 높이기 위해 초점을 두어야 할 직장-가정 간 전이의 영역을 밝혀 보고자 한다.

예컨대 직장에서 경험한 부정적인 정서나 감정, 기술들로 가정의 생활도 부정적인 영향을 받았다면, 근로자들은 부정적 정서 상태로 조직을 대하게 될 것이며 이는 조직몰입을 저하시키는 결과를 가져오게 될 것이다. 또한 가정에서 부정적인 경험들을 하게 된 근로자들은 직장에서도 이러한 부정적 감정 및 행태가 유지되어 조직몰입을 향상시키는데 장애요인이 될 것이다.

반면, 직장에서 긍정적인 경험을 하거나 정서 상태를 경험하고 긍정적인 행태나 기술을 통하여 가정에서도 긍정적인 정서 상태와 태도를 갖게 된 근로자들은 조직을 대할 때도 긍정적이고 기쁜 상태로 대함으로써 조직몰입이 높아질 것이다. 뿐만 아니라 가정에서 기쁘고 즐거운 상태를 경험한 근로자들이 직장에서도 긍정적인 정서 및 태도를 유지하게 됨으로써 조직몰입을 향상시키는 역할을 할 것이다. 따라서 다음과 같은 가설 1이 설정되었다.

가설 1. 직장-가정 간 전이는 조직몰입(Organizational Commitment: OC)에 영향을 끼칠 것이다.

1-1) 직장-가정 부정적 전이(work-family negative spillover: WFN)는 조직몰입

www.kci.go.kr

(OC)에 부적 영향을 끼칠 것이다.

1-2) 직장-가정 긍정적 전이(work-family positive spillover: WFP)는 조직몰입(OC)에 정적 영향을 끼칠 것이다.

1-3) 가정-직장 부정적 전이(family-work negative spillover: FWN)는 조직몰입(OC)에 부적 영향을 끼칠 것이다.

1-4) 가정-직장 긍정적 전이(family-work positive spillover: FWP)는 조직몰입(OC)에 정적 영향을 끼칠 것이다.

복리후생제도(Employee benefits: EB)와 조직몰입

복리후생의 범위는 광의와 협의로 나뉘는데 광의적 복리후생의 개념은 기업이 부담하는 각종 법정복리를 모두 포함하는 반면 협의의 복리후생제도는 각 기업에서 제공하는 다양한 부가급여나 서비스들을 의미하며 법정복리는 포함시키지 않는다. 본 연구에서는 순수한 의미에서의 기업복지를 가리키는 법정 외 복리후생제도만을 변수로서 산정하였다.

우리나라 중소기업의 경우 법정 외 복리비는 상당히 낮은 수준이다. 고용노동부의 기업체 노동비용조사 보고서에 따르면, 2010년의 경우 중소기업의 법정 외 복리비는 기업규모에 따른 차이가 있으나 월 11만 8천원-14만 3천원 수준이며 300인 이상 대기업의 50-65%에 불과하다. 특히 절대 금액이 15만원도 채 되지 않는다는 것은 법정 외 복리후생제도의 수준이 매우 낮음을 시사하고 있다. 이는 10인 이상 사업장의 법정 외 복리후생 비용을 살펴본 것인데, 전산업 종사자 중 10인 미만 사업체에 근무하는 근로자들이 48%(중소기업현황, 2014)[2]에 달해 실제 중소기업 근로자들의 법정 외 복리후생제도의 수준은 이보다 훨씬 열악할 것으로 짐작된다. 복리후생제도가 임금 보충적인 역할을 하는 우리나라에서 질적, 양적 측면의 낮은 복리후생 수준은 근로자들의 생활의 질을 떨어뜨리는 결과로 이어지게 된다.

우리나라 법정 외 복리후생제도는 식사 및 교통비 지원이 중심이 되어 왔다. 2012년도 기업체노동비용조사결과에 따르면(고용노동부, 2013), 법정 외 복리비용 중 식사비 보조가 40.5%를 차지하여 가장 높은 비중을 보였다. 이와 유사하게 한국노동연구원(1990)의 기업복지 실태와 과제보고서에서도 전 기업의 80% 이상이 식사비를 보조하고 있는 것으로 나타났는데, 이러한 기업복지 제공 방식은 조직의 지불능력 내에서 일방적으로 종업원들에게 시혜적 성격으로 주어진 것으로써 그 동안 개인 특성에 따른 필요를 반영하지 못했다는 지적이 지속적으로 제기되어 왔다(김종관, 이윤경, 송지용, 2008). 우리나라 뿐만 아니라 복리후생제도에 관해서 고용주들의 인식은 커지고 있지만 이와 관련된 학문적 연구는 상당히 제한적으로 이루어지고 있는 실정이다 (Dulebohn, Molly, Pichler, & Murray, 2009).

한편, 조직몰입은 근로자가 조직에 대해 갖는 태도 변인 중 하나이지만 실질적인 성과와 밀접한 관련이 있는 변인이기 때문에 많은 연구들이 이에 주목하고 있다. 조직몰입에 대해 Mowday, Steer와 Porter(1979)는 조직의 가치와 목표에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직의 성원으로 남으려는 구성원의 욕구, 조직을 위해 애쓰려는 의지를 조직몰입으로 정의하였다. 특히 조직몰입은 정서적인 몰입, 규범적 몰입,

2) http://www.kbiz.or.kr/user/nd7728.do

www.kci.go.kr

지속적 몰입의 하위차원으로 나뉘기도 하는데 정서적 몰입은 근로자들이 조직에 대해 갖는 감정적이고 정서적인 느낌으로 상당히 많은 연구들에서 중요하게 다뤄지고 있다. 복리후생의 제공을 통해 조직이 근로자를 배려하고 위한다는 정서적인 측면의 중요성(Rhoades & Eisenberger, 2002)과 직장-가정 간 전이 역시 정서적 측면을 강조하는 중요 변인임을 고려할 때 실제 조직의 성과와도 밀접한 관련(Wayne et al., 2006)이 있는 조직몰입을 종속변수로 산정하는 것이 타당할 것이다.

복리후생제도와 조직성과 간의 관계는 사회교환이론(social exchange theory) 및 상호호혜성 규범(norm of reciprocity)의 관점에서 다수 연구되었다(Lambert, 2000; Muse, Harris, Giles, & Feild, 2008; Muse & Wadsworth, 2012). 조직이 근로자와 가족들에게 유익한 자원과 환경을 제공하고 근로자들이 이러한 과정이 적절하다고 인식할 때 이에 보답하기 위하여 직장에 대한 우호적 행동을 유지하려고 한다는 것이다. 이는 기업이 제공하는 복리후생제도는 조직몰입에 긍정적 영향을 끼칠 것임을 의미한다. Muse 외(2008)는 조직이 제공하는 복리후생(work-life benefits)과 기업 내에서 근로자들이 갖는 긍정적인 행태들과의 관계를 살펴보면서, 복리후생의 이용, 복리후생의 중요성 인식과 조직지원인식, 조직몰입 등을 주요 변수로 하여 2개의 집단을 대상으로 분석을 실시하였다. 연구대상이 된 의료서비스업과 제조업 집단 모두 복리후생의 이용이 정서적 조직몰입에 정적인 영향을 끼치는 것으로 나타나 복리후생의 이용이 많을수록 조직몰입이 높아짐을 확인하였다. 이 외에도 복리후생제도가 조직유효성에 정적인 영향을 끼친다는 선행 연구 결과들이 다수 제시되고 있다(김경희, 정은주, 2006: 이선희, 김문석, 박수경, 2008; 이현정, 정하윤, 2008: 최민호, 2010; Casper & Harris, 2008; Farrell & Rusbult, 1981; Namasivayam, Miao, & Zhao, 2007; Tsai & Wang, 2005). 비록 우리나라 중소기업 근로자들이 이용하고 있는 복리후생제도의 수준이 낮다고 하더라도 조직이 근로자를 지원한다는 인식을 형성하는데 기여할 뿐만 아니라 실제로 급여 수준이 낮은 근로자들의 생활을 보완해 주는 역할을 할 수 있는 것이다.

이러한 선행 연구들의 특성을 종합할 때, 기업의 복리후생제도는 근로자들에게 필요한 다양한 서비스를 제공하는 것으로써 기업의 복리후생제도 제공과 이용이 많으면 근로자들은 조직으로부터 받은 것들에 대하여 그에 상응하는 보상을 하고자 함으로써 조직에 대한 몰입도를 높이게 될 것이다. 중소기업의 경우 복리후생제도의 수준이 낮지만 이러한 서비스를 제공받고 이용한 근로자들은 조직몰입이 높아질 것이라는 가설을 설정하였다.

가설 2. 중소기업의 복리후생제도(EB)는 조직몰입(OC)에 정적인 영향을 끼칠 것이다.

직장-가정 간 전이와 조직몰입 간의 관계에서 복리후생제도의 조절효과

본 연구에서 주안점으로 두고 있는 다른 하나는 직장-가정 간 전이가 조직유효성에 영향을 끼칠 때 복리후생제도가 이 관계를 조절하는가에 관한 것이다. 이는 직장-가정 간 전이가 복리후생제도의 수준이 높을 때와 낮을 때 각기 다른 크기로 조직몰입에 영향을 미칠 것인가를 의미한다. 기업의 복리후생제도는 근로자들이 직장 및 가정생활을 영위하는데 도

www.kci.go.kr

움을 주는 자원인 동시에 조직이 근로자를 위한다는 인식을 형성하게 함으로써 복리후생제도의 수준이 높으면 직장-가정 간 부정적 전이는 완화되고 긍정적 전이는 강화될 수 있으며, 복리후생제도 이용 수준이 낮은 경우는 부정적 전이를 완화하거나 긍정적 전이를 강화하지 못할 것이다.

이와 관련된 선행 연구들 중 전지현(2004)은 직장-가정 간 갈등이 조직성과에 미치는 영향을 분석하였는데, 기업 지원제도의 조절효과를 분석하면서 직장-가정 간 갈등이 조직성과에 영향을 끼침을 검증하고, 직장-가정 간 갈등이 높은 경우 기업의 지원제도 수준에 따라 조직성과에 차이가 있음을 보고하였다. 이를 좀 더 자세히 살펴보면, 직장-가정 갈등이 높은 대상들을 2차 표본으로 구성하여 기업의 지원제도를 높음, 낮음으로 나누어 조직성과에 차이가 있는지를 검증하였다. 즉, 직장-가정 간 갈등이 높은 집단을 대상으로 하여 조직성과의 차이를 확인하였으며 기업의 지원제도 수준 역시 높음, 낮음으로 나누어 조직성과의 차이가 있는지를 살펴 본 결과 기업의 지원제도 수준이 높은 경우 조직성과가 높았다. 그러나 이 연구는 직장-가정 간 갈등이 높은 경우에서만 기업지원 제도 차이에 따른 조직성과의 차이를 살펴봄으로써 부분적인 검증만을 하고 있는 한계가 있다. 또한 대상을 취업모로 한정하고 있어서 이러한 관계를 일반 근로자들로 확장하여 적용하는 데는 무리가 따른다. 따라서 본 연구에서는 남녀 구분 없이 대상 근로자 전체가 인식하는 복리후생 수준에 따라 직장-가정 간 갈등이 조직몰입에 미치는 영향의 차이를 보다 면밀히 검증하고자 한다.

Wayne 외(2006)는 직장-가정 향상(enrichment)은 조직몰입에는 정(+)적인 영향을, 이직의도에는 부(-)적인 영향을 끼쳤음을 검증하였다. 이 때, 복리후생 제도를 더 자주 이용할수록 향상(enrichment)을 더 많이 경험하게 될 것이라고 하였다. 즉, 복리후생 제도를 더 많이 이용한다면 직장-가정 간 향상을 가져 오고 이는 조직몰입이나 이직의도에 영향을 끼치는 역할을 한다고 본 것이다. 그러나 복리후생 제도 이용 수준이 낮을 경우는 어떠할 것인지에 관한 관심이 부족하다. 따라서 복리후생 제도 이용 수준이 낮을 경우도 같은 결과가 나타날 것인지 여부를 확인해 볼 필요가 있다. 정진철과 김성만(2008)은 중소기업의 종업원을 대상으로 한 실증적인 분석을 통하여 일-가정의 균형을 이루기 위한 지원 분위기는 일-가정 갈등에 영향을 끼치지 않았다고 보고함으로써 복리후생제도와 직장-가정 간 전이의 관계가 일률적이지 않을 가능성을 제시하였다.

본 연구에서는 전지현(2004)의 연구나 Wayne 외(2006)의 연구에서 통제되지 못한 기업의 규모를 중소기업으로 한정하여 중소기업 복리후생제도의 조절효과를 검증하고자 하였다. 또한 이전의 연구들이 갈등이나 향상의 한 쪽 측면에서만 복리후생 수준에 따라 조직몰입에 영향력의 차이가 있을 것임을 검증한 한계를 벗어나, 본 연구에서는 갈등 및 향상의 어떤 영역들이 조절효과를 가져 오는지 검증함으로써 보다 효과적인 방안을 모색하였다.

근로자들이 부정적 전이를 경험한 경우 기업의 복리후생 이용 수준이 높다면 역할 수행에 따른 갈등을 완화할 수 있는 자원의 확보와 조직이 근로자를 배려한다는 긍정적인 인식을 통해 부정적 전이의 정서가 조직몰입에 끼치는 영향이 낮아지지만, 가정-직장 간 부정적 전이를 경험하고 있음에도 불구하고 기업

www.kci.go.kr

의 복리후생 수준이 낮은 경우 이를 완화하는 역할은 부족하여 여전히 조직몰입에 부정적인 영향을 크게 끼치게 될 것이다. 따라서 기업이 제공하는 복리후생제도는 근로자들의 부정적 전이가 조직몰입에 끼치는 영향을 조절하게 될 것이다.

근로자들이 긍정적인 전이를 경험하고 있는 경우 기업의 복리후생 수준이 높다면 더 많은 역할을 원활히 수행할 수 있는 자원을 제공할 뿐만 아니라 정서적인 지원이 됨으로써 긍정적 전이가 조직몰입에 더 큰 영향을 끼칠 수 있게 될 것이나 복리후생 수준이 낮다면 긍정적 전이가 끼치는 역할을 강화하지 못할 것이다. 따라서 기업이 제공하는 복리후생제도는 근로자들의 긍정적 전이를 강화함으로써 조직몰입에 끼치는 영향을 조절할 것이다.

가설 3. 복리후생 이용 수준(EB)은 직장-가정 간 전이가 조직몰입(OC)에 끼치는 영향을 조절할 것이다.

3-1) EB에 따라 WFN가 OC에 끼치는 영향이 다를 것이다.

3-2) EB에 따라 WFP가 OC에 끼치는 영향이 다를 것이다

3-3) EB에 따라 FWN가 OC에 끼치는 영향이 다를 것이다

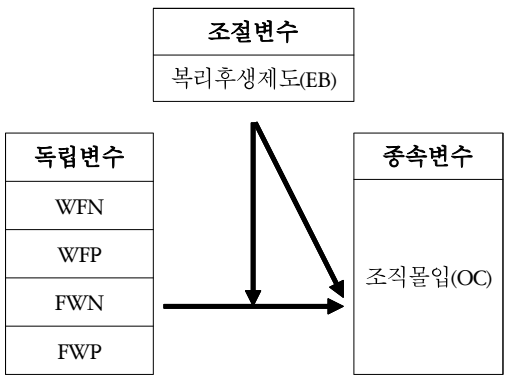
3-4) EB에 따라 FWP가 OC에 끼치는 영향이 다를 것이다

직장-가정 간 전이, 복리후생제도, 조직유효성 간의 관계에 영향을 끼치는 것으로 선행연구들에서 제시하고 있는 성별, 연령, 학력, 결혼여부(백승규, 이영면, 2010; 이규만, 2005; Powell & Eddleston, 2012; Qu & Zhao, 2012; Vanaki & Vagharseyyedin, 2009; Wayne et al. 2006) 등의 인구사회적 특성과 함께 정규직 여부, 교대제 여부, 기업규모, 임금(방하남, 2000; 백승규, 이영면, 2010; 최수찬 외, 2006; Loscocco & Rochelle, 1991)과 같은 직업적 특성들을 통제변수로 설정하였다.

방 법

연구모형

본 연구의 목적은 중소기업 근로자들이 경험하는 직장-가정 간 전이가 조직몰입에 미치는 영향을 파악하고 두 변수간의 관계에서 복리후생제도가 조절효과를 나타내는지 검증하는 것이다. 이와 같은 목적과 앞서 살펴본 이론적 논의에 근거하여 설정한 본 연구의 모형은 그림 1과 같다.



통제변수	
인구적 특성	성별, 연령, 최종학력, 결혼여부
직업 특성	정규직, 교대제, 기업규모, 임금

그림 1. 연구모형

www.kci.go.kr

조사대상

본 연구는 중소기업의 근로자들 가운데 종업원에 대한 조사를 허용하고 협조한 중소기업의 근로자들을 대상으로 조사를 실시하였다. 이에 따라 사전에 해당업체의 복지업무 담당자에게 연구목적을 설명하고 참여여부를 확인받은 후, 설문가능 일자를 조정하여 기업을 직접 방문하고 조사 설문지를 전달한 후 수일 이내에 다시 수거해 오는 방식으로 조사를 진행하였다. 직접방문의 방식으로 인해 수도권 소재의 중소기업 근로자만이 조사대상에 포함되었다. 조사는 2011년 10월부터 12월까지 실시되었으며 총 400부의 설문을 배포했으나 비응답자를 제외한 총 269개의 설문지가 최종적으로 분석에 사용되었다.

주요변수의 측정

직장-가정 간 전이

직장-가정 간 전이를 측정하기 위해서 미국의 MIDUS(National Survey of Middle Development in the United States)에서 사용한 척도를 번안하여 사용하였다(Grzywacz & Marks, 2000; 한경혜, 김진희, 2003). 본 척도는 직장에서 가정으로의 부정적 전이(WFN), 긍정적 전이(WFP), 가정에서 직장으로의 부정적 전이(FWN), 긍정적 전이(FWP)의 총 4가지 차원으로 구성되어 있으며 각 항목 당 4문항씩 총 16개 문항으로 구성되어 있다. 5점 리커트 척도이며 Cronbach's α는 각각 .821, .700, .771, .718로 나타났다. 직장-가정 부정적 전이(FWN), 가정-직장 부정적 전이(FWN)는 점수가 높을수록 부정적 전이 수준이 높다. 직장-가정 긍정적 전이(WFP), 가정-직장 긍정적 전이(FWP) 역시 점수가 높을수록 긍정적 전이 수준이 높다.

조직몰입

조직몰입을 측정하기 위해 Mowday, Steers 그리고 Porter(1979)가 개발한 조직몰입척도를 사용하였으며 총 15개 항목으로 구성되어 있다. 5점 리커트 척도이며 Cronbach's α는 .919로

표 1. 지난 1년간 기업의 복리후생제도 이용 현황

구분	이용함		구분	이용함	
	빈도(명)	비율(%)		빈도(명)	비율(%)
① 주거비보조	33	12.3	⑩ 보육지원	5	1.9
② 건강보건에 관한 비용지출	174	64.7	⑪ 근로자휴양	58	21.6
③ 식사비보조	205	76.2	⑫ 종업원지주제	16	5.9
④ 문화·체육오락비용 보조	73	27.1	⑬ 통근비용	75	27.9
⑤ 보험료지원	80	29.7	⑭ 자기계발 지원	69	25.7
⑥ 경조비	140	52.0	⑮ 근로자 상담	24	8.9
⑦ 저축장려금	11	4.1	⑯ 휴가 및 근무시간 조정	132	49.1
⑧ 자녀학비보조	15	5.6	⑰ 가족 캠프 등 프로그램	8	3.0
⑨ 사내복지기금	15	5.6	⑱ 기타	2	0.7

www.kci.go.kr

나타났다. 점수가 높을수록 직무만족이 높아진다.

복리후생제도

복리후생제도를 측정하기 위해 2007년 여성가족패널데이터에서 측정한 복리후생제도항목에 최근 도입이 이루어지고 있는 선진기업복지제도항목을 더해 총 18가지 항목을 통해 복리후생제도를 측정하였다. 본인의 이용여부에 따라 '있음'은 1로, '없음'은 0으로 설정하여 각 항목의 이용유무를 합하였다.

지난 1년간 중소기업 근로자가 가장 많이 이용한 기업복지 서비스는 식사비 보조(76.2%), 건강보건에 관한 비용지출(64.7%), 경조비(52.0%), 휴가 및 근무시간 조정(49.1%)의 순으로 나타났다. 이에 반해, 사내근로복지기금(5.6%), 종업원지주제(5.9%), 자녀학비보조(5.6%), 저축장려금(4.1%), 가족 캠프 등 프로그램(3.0%), 보육지원(1.9%) 등은 전체 대상 근로자의 10% 수준에 못 미치는 것으로 나타났다. 이는 생계를 중심으로 하는 복리후생 항목이 중심이 되고 있는 중소기업의 현실을 반영하고 있다.

그러나 문화·체육오락비용 보조(27.1%), 근로자휴양(21.6%), 자기계발 지원(25.7%)등과 같이 삶의 질을 향상시킬 수 있는 프로그램의 이용이 어느 정도 이루어지고 있는 것으로 나타나 향후 삶의 질 관련 프로그램의 활성화 가능성을 가늠해 볼 수 있다.

자료분석방법

SPSS 17.0 Package를 이용하여 분석되었다. 각 변수들을 측정하는 척도의 신뢰도를 검정

표 2. 인구사회적 특성 및 직업적 특성

구분	항목	빈도(명)	비율(%)	구분	항목	빈도(명)	비율(%)
성	남성	166	61.7	교대제	교대제	5	1.9
	여성	99	36.8		비교대제	241	98.0
연령	20대	73	30.3	기업 규모	30인 미만	46	17.1
	30대	120	49.8		30-100인 미만	137	50.9
	40대	48	19.9		100-300인 미만	86	32.0
최종 학력	고졸미만	3	1.2	직종	사무/관리	160	62.5
	고졸	44	17.8		생산/기술	23	9.0
	2년제 대졸	54	21.9		연구/전문	19	7.4
	4년제 대졸	132	53.4		영업/서비스	38	14.8
	대학원 재학/졸업	14	5.7		현장노무직	3	1.2
					기타	13	5.1
결혼 상태	미혼	132	50.8	월급여 (세전)	100만원 미만	2	0.9
	기혼	128	49.2		100-200만원 미만	132	61.7
정규직	비정규직	12	4.7		200-300만원 미만	56	26.2
	정규직	245	95.3		300만원 이상	24	11.2

www.kci.go.kr

하기 위한 신뢰도 분석, 기초통계량 확인을 위한 빈도분석 및 기술분석을 실시하였으며, 다중회귀분석으로 가설을 검증하였다.

결 과

조사대상의 인구적 특성 및 직업관련 특성

조사대상자의 인구사회학적 특성 및 직업관련 특성을 살펴보면 다음과 같다. 남성이 166명(61.7%), 여성이 99명(36.8%)으로 남성이 더 많았다. 연령은 30대가 가장 많아 약 절반을 차지하였으며, 미혼과 기혼은 비율이 비슷하였다. 최종학력의 경우 4년제 대졸이 53.4%를 차지하여 가장 많았으며 다음으로는 2년제 대학졸업인 경우가 21.9%를 차지하였다.

본 연구 대상자들은 95.3%가 정규직이라고 응답하였고 교대근무를 하는 응답자는 1.9%에 불과하였다. 직종은 사무관리직이 가장 많은 비율을 차지하여 62.5%를 차지하였으며 다음으로는 영업서비스직이 14.9%로 뒤를 이었다. 월급여의 경우 100-200만원 사이가 가장 많았으며 조사 대상자의 61.7%였다.

주요 변수의 상관관계 및 기술분석

작장-가정 간 부정적 전이(WFN)는 가정-직장 간 부정적 전이(FWN)와 .303의 상관을 보였으며 조직몰입과는 -.308의 상관을 보이는 것으로 나타났다. 직장-가정 간 긍정전이(WFP)는 가정-직장 간 긍정전이(FWP)와 .425의 유의미한 상관을 보였으며 이는 조직몰입과도 정적인 상관을 갖는 것으로 나타났다. 복리후생제도 이용 수준의 경우 조직몰입과 .292의 유의미한 상관을 보였다. 다음으로 주요 변수들의 평균과 표준편차를 살펴보았다. 직장-가정의 부정적 전이(WFN)는 평균이 2.98로 보통보다 약간 낮았으며 표준편차는 .85로 나타났다.

표 3. 주요 변수 간 상관관계 및 평균, 표준편차

	1. WFN	2. WFP	3. FWN	4. FWP	5. EB	6. OC
1	1					
2	-.104	1				
3	.303**	.111	1			
4	.127*	.425**	.026	1		
5	-.139*	.265**	.038	.150*	1	
6	-.308**	.458**	-.139*	.284**	.292**	1
평균	2.98	2.85	2.32	3.48	4.22	3.39
표준편차	0.85	0.69	0.69	0.66	2.53	0.59

a. WFN: 직장-가정 부정적 전이, WFP: 직장-가정 긍정적 전이, FWN: 가정-직장 부정적 전이, FWP: 가정-직장 긍정적 전이, EB: 복리후생제도, OC: 조직몰입

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

www.kci.go.kr

직장-가정 간 긍정적 전이(WFP)의 평균은 2.85로 보통보다 조금 낮았으며 가정-직장 간 긍정적 전이는 3.48로 보통을 약간 넘는 수준이었다. 복리후생제도의 이용 수준은 평균 4.22개였고 표준편차는 2.53이었다. 조직몰입의 경우 평균은 3.39로 나타났다.

연구가설의 검증

가설 검증을 위하여 조직몰입을 종속변수로 하여 위계적 다중회귀분석을 실시하였다.

조직몰입에 대한 직장-가정 전이의 영향력을 살펴 본 결과, 통제변수만을 투입한 모델 1의 경우 전체 설명력은 9.8%로 나타났고, $p<.05$ 수준에서 통계적으로 유의하였다. 독립변수를 투입한 모델 2는 설명력이 36.6%로 높아졌다. 모델 2에서 유의미한 영향을 끼치는 변수로 나타난 것은 직장-가정 부정적 전이(WFN), 직장-가정 긍정적 전이(WFP)와 복리후생제도(EB)였다. 즉, 직장에서의 부정적 경험이 가정에 부정적 영향을 많이 끼칠수록 조직몰입이 낮아지는 것으로 나타났고, 반대로 직장에서 긍정적 경험을 하여 가정에서도 긍정적 영향을 받게 되면 조직몰입 역시 높아졌다. 가정-직장 부정적 전이(FWN)와 가정-직장 긍정적 전이(FWP)는 통계적으로 유의하지 못한 것으로 나타나 조직몰입에 영향을 끼치지 못하였다. 다시 말해 직장-가정 전이는 부정적, 긍정적 특성에 상관없이 조직몰입에 유의한 영향을 끼친 반면, 가정-직장으로의 전이는 부정적, 긍정적 전이가 모두 유의하지 못한 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 우리나라 근로자들이 가정 보다는 직장에 비중을 많이 두고 있기 때문으로 분석한 선행 연구들(최수찬 외, 2006, 최수찬, 박해웅, 2007)과 일치하는 결과이다. 다만 앞서 기술한 선행 연구들에서는 가정-직장 부정적 전이(FWN)에서만 그 유의성을 확인하였으나, 본 연구에서 긍정적 전이(FWP)의 경우도 유의미한 영향을 미치지 못함이 검증되었다. 따라서 양방향적인 직장-가정 전이가 조직몰입에 유의한 영향을 끼칠 것이라는 가설 1은 부분적으로만 지지되었다.

복리후생제도가 조직몰입에 영향을 끼칠 것이라는 가설 2 역시 통계적으로 유의하여 지지되었으며 정(+)적인 관계를 보였다. 즉 복리후생제도 이용 수준이 높을수록 조직몰입은 높아지는 것으로 나타났다.

복리후생제도 이용이 직장-가정 간 전이가 조직몰입에 끼치는 영향을 조절할 것이라는 상호작용 효과를 검증한 결과는 모델 3에 제시되었다. 모델 3의 경우 전체 설명력은 38.9%로 나타났으며 조직몰입에 유의한 영향을 끼치는 변수는 직장-가정 부정적, 긍정적 전이(WFN, WFP)와, 복리후생제도(EB), 직장-가정 부정적 전이(WFN)와 복리후생제도의 상호작용항(WFN*EB)인 것으로 나타났다. 즉, 복리후생제도는 직장-가정 부정적 전이(WFN)만을 조절하는 효과가 있는 것으로 나타났다. 따라서 직장-가정 부정적 전이(WFN)는 복리후생 이용 수준에 따라 조직몰입에 끼치는 영향이 달라지는 것으로 확인되었다. 복리후생제도와 직장-가정 전이 간에 조절효과가 있을 것이라는 가설 3은 부분적으로 지지되었다.

이러한 차이를 보다 명확히 살펴보기 위하여 직장-가정 부정적 전이(WFN)와 복리후생제도(EB)의 두 변수 각각의 중위수(Median)를 기준으로 응답자들을 4개의 하위집단으로 분류하여 조직몰입에 대해 집단 간 차이 분석을 실시하였다. 그 결과 집단 간 차이가 있는 것으로 확인되었으며 이를 그림으로 살펴 본 결

www.kci.go.kr

표 4. 직장-가정 전이, 복리후생이 조직몰입에 끼치는 영향

		모델 1			모델 2			모델 3		
		B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β
통제 변수	(상수)	3.474	.463		3.373	.402		3.294	.410	
	성별	-.044	.086	-.038	.025	.075	.022	.025	.077	.022
	연령	.012	.007	.163	.001	.006	.007	.001	.007	.018
	결혼[a)]	.148	.101	.132	.083	.088	.074	.058	.089	.052
	학력[b)]	.074	.088	.065	.108	.076	.095	.106	.077	.093
	정규직[c)]	-.298	.193	-.112	-.089	.168	-.033	-.036	.168	-.013
	교대제[d)]	-.095	.156	-.044	-.058	.134	-.027	-.062	.133	-.029
	월급여	.000	.001	-.054	.000	.001	-.023	7.963E-7	.001	.000
	30인 미만	.203	.123	.145	.258*	.106	.184	.254*	.106	.182
	30인 ~ 100인 미만	.046	.097	.041	.083	.084	.073	.081	.084	.072
예측 변수	작장-가정 부정전이(WFN)				-.134**	.047	-.196	-.120*	.049	-.175
	작장-가정 긍정전이(WFP)				.331***	.060	.401	.336***	.060	.407
	가정-직장 부정전이(FWN)				-.068	.055	-.082	-.076	.056	-.090
	가정-직장 긍정전이(FWP)				.045	.064	.051	.061	.065	.068
	복리후생제도(EB)				.034*	.015	.152	.037*	.015	.165
상호 작용 변수	WFN * EB							.046*	.019	.166
	WFP * EB							-.001	.025	.003
	FWN * EB							-.040	.025	-.113
	FWP * EB							-.028	.028	-.073
	R^2	0.098			0.366			0.389		
	R^2 change	0.054			0.316			0.327		
	F	2.228*			15.116***			1.685		

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

a) 기혼 b) 4년제 대학 졸업 이상 c) 1: 정규직, 2: 비정규직 d) 1: 교대제, 2: 비교대제

과는 그림 2와 같다.

복리후생제도 이용 수준이 높은 경우 직장-가정 부정적 전이(WFN)가 낮은 집단의 조직몰입은 3.67이었으나 부정적 전이가 높아지면 조직몰입이 3.39로 0.28 정도 낮아지는 것으로 나타났다.

반면, 복리후생제도 이용 수준이 낮은 경우, 직장-가정 부정적 전이(WFN)가 낮은 경우 조직에 몰입하는 정도는 3.39이었으나 부정적 전이가 높아지면 조직몰입은 3.04로 0.35정도

www.kci.go.kr

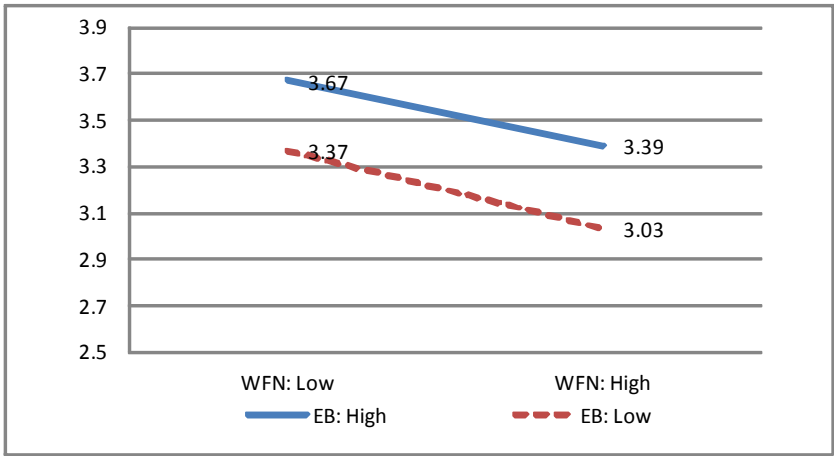


그림 2. 조직몰입에 대한 작장-가정 간 부정적 전이(WFN)와 복리후생(EB)의 상호작용

낮아졌다. 즉, 복리후생제도 이용 수준이 낮은 경우 직장-가정 부정적 전이(WFN) 증가에 따른 조직몰입 감소폭이 더 크게 나타났다.

이에서 알 수 있듯이 복리후생제도 이용 수준이 높은 경우와 낮은 경우 모두 직장에서 가정으로 이어지는 부정적 전이가 높아질수록 조직몰입이 낮아지는 것으로 나타났고, 복리후생제도 이용 수준이 낮은 경우는 복리후생 서비스 이용 수준이 높은 경우에 비해 기울기가 좀 더 크게 나타나 직장에서 가정으로 이어지는 부정적 전이(WFN)가 높아질수록 조직몰입에 끼치는 부(-)적인 영향이 더 커지는 것으로 나타나 근로자들의 부정적인 정서 완화에 복리후생제도가 중요한 역할을 하고 있음이 확인되었다. 통계적으로 유의미한 차이가 있긴 하였으나 실질적인 차이가 크지 않다는 점에도 주의를 기울일 필요는 있다.

또한 모델 3에서 유의미한 영향을 끼친 변수들의 표준화된 계수를 보면 직장-가정 긍정적 전이(WFP)가 부정적 전이(WFN)보다 훨씬 더 크게 나타나고 있다는 것을 알 수 있다. 즉, 근로자들이 경험하는 전이 중에서 긍정적

표 5. 직장-가정 간 부정적 전이(WFN)와 복리후생제도(EB)에 따른 조직몰입의 집단 간 차이분석

하위집단	N	mean	SD	사후검정 (Dunnett T3)
WFN(Low), EB(High): A	75	3.67	.05	
WFN(High), EB(High): B	84	3.39	.56	A > B > D
WFN(Low), EB(Low): C	47	3.37	.48	A > C > D
WFN(High), EB(Low): D	61	3.04	.58	

F=15.78, p<.001

a. p<.05에서 하위집단 간 유의미한 차이를 보이는 경우 부등호로 표시함

www.kci.go.kr

전이(WFP)가 조직몰입에 더 큰 영향을 끼치는 것이 확인되었다.

논 의

본 연구는 우리나라 산업 구조에서 중요한 역할을 담당하고 있는 중소기업의 근로자들을 대상으로 직장-가정 간 전이, 복리후생서비스가 조직몰입에 미치는 영향 정도를 살펴보았다. 특히 근로자들의 직장 및 가정 생활이 상호 간에 영향을 끼치고 있음은 널리 알려져 왔으나 복리후생 수준이 낮은 중소기업 근로자들을 대상으로 복리후생제도의 역할을 살펴본 실증적 연구는 거의 전무한 실정이었다.

분석 결과, 직장-가정 간 전이가 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 중소기업의 조직성과 향상을 위해서는 근로자들의 직장-가정 전이 관리가 반드시 선행되어야 함을 충분히 보여주었다. 이는 기존의 선행 연구들을(이은희, 2000; Boles & Barry, 1996; Good, Sisler, & Gentry, 1988; Netemeyer et al., 1996) 지지하는 결과이다. 특히 본 연구 결과, 중소기업 근로자들의 직장-가정 간 긍정적 전이(WFP)는 부정적 전이(WFN) 보다 그 영향이 크게 나타났다. 이러한 결과는 긍정적 전이(enrichment)가 갖는 특성과 관련이 있을 것이다. 긍정적 전이를 경험한 경우 정신적 신체적으로 더 건강함을 보고하는 경향이 있고(Hammer, Gullen, Neal, Sinclair, & Shafiro, 2005: Wayne et al., 2006 재인용), 이로 인해 긍정적인 사건과 요소들을 더 많이 기억하는 특성이 있음을 보고하고 있다. 또한 긍정적 전이로 이한 지지적 인식, 직장-가정 간 문제를 잘 통제하고 관리할 수 있다는 생각(Allen, 2001)들이 조직몰입과 보다 강한 관계를 맺게 한 것으로 풀이될 수 있다.

중소기업 근로자의 복리후생제도 이용은 생계지원적인 서비스들을 중심으로 이루어지고 있었으며 실질적으로 근로자들의 삶의 질을 향상시키기 위한 서비스들의 이용률은 상당히 낮았다. 식사비 보조와 건강보건에 관한 비용지출, 경조비, 휴가 및 근무시간의 조정 등이 주로 이용되는 서비스였으며 자기계발 지원이나 근로자 휴양, 근로자 상담, 보육지원 등의 서비스는 이용 수준이 낮았다.

결국 중소기업의 복리후생 수준은 대기업과 비교할 때 낮은 수준이긴 하나 조직몰입에 유의한 영향을 미치고 있었다. 그리고 직장에서 가정으로 이어지는 부정적 경험(WFN)은 복리후생제도 이용 수준에 따라 조직몰입에 끼치는 영향에 차이가 있었다.

복리후생제도의 이용 수준이 낮은 경우 근로자들이 경험하는 직장에서 가정으로의 부정적 전이(WFN)가 높아질수록 조직몰입은 낮아졌으며, 복리후생제도 이용 수준이 높은 경우에는 직장에서 가정으로의 부정적 전이(WFN)가 높아져도 조직몰입의 감소폭이 적었다.

이는 복리후생제도 이용이 직장-가정 전이 중 긍정적인 전이를 확대시키는 효과 보다는 부정적인 전이를 약화시키는데 효과가 있음을 보여 주는 것으로 복리후생제도가 근로자들의 부정적 정서를 조절하는데 효과가 있음을 나타내는 결과이다. 일반적으로 중소기업 근로자들은 대기업 근로자들에 비해 임금이 적고, 근무 환경이 열악한 것으로 알려져 있다. 또 낮은 임금으로 인한 직장-가정 간 갈등이 더욱 심화될 수 있다고 본다(Megnahan & Parcel, 1990). 즉, 더 많은 임금 보완적 복리후생 및 지원이 필요하고 이에 대한 욕구가 큰 것이

www.kci.go.kr

현실이다. 우리나라 중소기업 근로자들의 경우도 대기업에 비해 임금 수준은 약 67% 수준에 불과하며 인력 부족으로 인한 근무 환경도 열악하다(고용노동부, 2013). 이렇게 직장-가정 간 부정적 전이를 완화하기 위한 자원이 부족한 상황에서 복리후생의 제공은 부족한 자원에 대한 욕구 충족의 방안이 될 수 있으므로 복리후생이 직장-가정 간 부정적 전이를 조절하는 효과가 나타난 것으로 해석된다.

이를 통해 중소기업 근로자들이 복리후생제도를 적극적으로 이용하게 함으로써 직접적인 조직몰입 향상을 기대할 수 있을 뿐만 아니라, 직장-가정 간 부정적 전이(WFN)가 끼치는 영향력을 완화시킬 수 있다는 것을 알 수 있다. 결국 중소기업에도 복리후생제도를 적극적으로 확충해야 하는 것이다. 특히 일부 산업에서 복리후생 서비스의 효과가 중소기업에서 더 크게 나타나므로(Tsai & Wang, 2005) 중소기업의 복리후생 서비스를 잘 관리한다면 더 큰 효과를 기대할 수 있을 것이다.

특히 근로자들의 부정적 정서 측면의 문제에 도움을 주기 위해 대규모 기업에서는 근로자지원프로그램(EAP)을 도입하여 운영하고 있으므로, 중소기업에서도 이러한 서비스를 벤치마킹하여 해당 기업의 상황에 맞게 변형, 적용할 수 있도록 하는 것이 필요하다. 다만, 중소기업은 이러한 사업 및 서비스를 기획, 운영하는데 필요한 자원들을 충분히 확보하기 어려울 수 있으므로 관련 지자체에서 이를 지원할 수 있는 체계를 갖추어야 할 것이다.

그러나 직장-가정 간 긍정적 전이(WFP) 및 가정에서 직장으로 이어지는 긍정적, 부정적 전이(FWN, FWP)가 조직몰입에 끼치는 영향에 대해서는 복리후생제도가 상호작용 효과를 가지지 못하는 것으로 나타났다. 이는 현재 우리나라 중소기업의 복리후생제도가 긍정적 전이의 영향을 촉진시킬 수 있는 다양하고 적극적인 프로그램들이 실시되지 못하고 있기 때문인 것으로 볼 수 있다. 또한 가정에서 직장으로 이어지는 전이의 경우, 일반적으로 우리나라 근로자들이 가정 보다는 직장을 중시하는 특성으로 인한 결과일 수 있으나 가정생활이 점차 큰 비중을 차지해 가는 추세를 고려할 때 가정-직장 전이의 영향은 더욱 커질 것으로 보이며 이에 따라 복리후생제도의 중요성이 더욱 커질 것으로 기대된다.

본 연구는 법정 외 복리후생제도가 미약하게 제공하고 있는 중소기업 근로자들을 대상으로 복리후생제도의 이용현황을 점검하고 그 효과를 실질적으로 검증해 보았다는 측면에서 의의가 있다. 복리후생제도의 이용 수준이 낮아도 조직몰입에 영향을 끼칠 수 있음을 검증해 보았을 뿐만 아니라, 직장-가정 간 긍정적 전이(FWP)가 부정적 전이(FWN) 보다 큰 영향을 끼치는 요인임을 확인함으로써 부정적 영향을 줄이는 전략 보다는 긍정적 영향을 강화하는 전략이 효과적임을 보여 주었다는 것에서 연구의 또 다른 의의를 찾을 수 있다.

한편, 다양한 복리후생제도들이 존재하고 있음에도 불구하고 그 이용률이 상이한 것으로 나타났는데, 기업에서 보다 적극적인 홍보를 통해 근로자들이 다양한 복리후생제도를 이용할 수 있도록 장려해야 할 것이다. 또한 근로자들이 필요로 하는 복리후생제도에 대한 욕구조사를 근거로 한 다양한 복리후생제도를 마련하거나, 선택적 복지제도(카페테리아 플랜)를 도입하는 등 제도정비에 대한 노력이 함께 이루어져야 할 것이다.

본 연구의 한계로는 그 표본이 지역적으로 수도권에 한정된 것을 들 수 있다. 후속 연구

www.kci.go.kr

에서는 중소기업 근로자 전체를 대상으로 하거나 중소기업 근로자 가운데에서도 해당 분야에 따라 그 특성을 면밀히 살펴보는 작업이 필요하다. 또한 본 연구에서는 복리후생제도의 수준을 이용 수준 차원으로만 분석했으므로 후속 연구에서는 복리후생제도의 질과 제공 수준을 고려한 보다 정교한 분석이 요구된다. 끝으로 본 연구는 횡단적으로 조사, 분석되었기 때문에 향후 종단적 연구를 통해 복리후생제도의 지속적인 영향과 효과를 파악해 봄으로써 보다 의미 있는 결과를 도출할 수 있을 것이다. 이외에도 복리후생제도의 종류와 수준에 있어서 주요 영향 변수인 기업 규모를 고려하여 검증해 보는 연구가 이루어진다면 중소기업에 특화된 복리후생제도를 개발하는데 일조할 것이다.

참고문헌

중소기업청 (http://www.smba.go.kr/)

2011년도 중소기업현황 (http://kobiz.or.kr/bbs/)

고용노동부 (2013). 기업체노동비용조사보고서, 서울: 고용노동부.

고재원, 남기덕 (2009). 시간-기반적 직장-가정 갈등경험에 미치는 성역할 고정관념의 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 22(3), 373-397.

김경희, 정은주 (2006). 사회복지관 일선사회복지사의 직무만족 결정변인에 관한 연구 - 서울지역 사회복지관 중심으로. 사회연구, 12(2), 107-131.

김성경 (2011). 기혼취업 여성의 특성이 일-가족의 긍정적 전이 및 부정적 전이에 미치는 영향에 관한 연구. 한국가족사회복지학, 33, 69-94.

김종관, 이윤경, 송지용 (2008). 맞춤형 복지제도가 복리후생만족도와 조직효과성에 미치는 영향-부산광역시 공무원을 중심으로. 경영사학, 23(3), 283-316.

김효선, 김옥선 (2010). 다중역할의 상호향상효과: 일-가정 영역 간 자원의 긍정적 전이에 관한 분석. 경영학연구, 39(2), 375-407.

방하남 (2000). 직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관한 연구. 노동경제논집, 23, 133-154.

백승규, 이영면 (2010). 직무만족과 조직몰입의 관계에서 생활만족이 미치는 조절효과. 인적자원관리연구, 17(4), 349-371.

이규만 (2005). 직장-가정 갈등이 구성원의 태도에 미치는 영향. 대한경영학회지, 18(3), 1369-1389.

이선희, 김문석, 박수경 (2008). 가족친화적 경영이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 대한 직장-가정 갈등의 매개효과 가설 검증. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21(3), 383-410.

이요행, 방묘진, 오세진 (2005). 가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향: 직장-가정 갈등의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(3), 639-657.

이은희 (2000). 일과 가족갈등의 통합모형: 선행변인, 결과변인과의 관계. 한국심리학회지: 일반, 19(2), 1-42.

이현정, 정하윤 (2008). 호텔기업의 복리후생제도와 조직유효성에 관한 연구. 한국한국생활과학회지, 17(1), 89-122.

전지현 (2004). 취업모의 직장-가정 갈등이 조직

www.kci.go.kr

성과에 미치는 영향: 기업의 가족지원제도의 조절효과를 중심으로. 연세대학교 석사학위 논문.

정진철, 김성만 (2008). 가정친화 분위기가 일, 가정 갈등 및 조직몰입에 미치는 영향. 산업경제연구, 21(6), 2931-2950.

최민호 (2010). 보상제도가 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구: 협력적 노사관계와 고용안정성의 조절효과를 중심으로. 단국대학교 석사학위논문.

최수찬 (2009). 선택적복지제도의 합리적 도입, 운영모델 연구. 서울: 근로복지공단.

최수찬 (2011). 선택적복지 도입의 장애요인 분석을 통한 효과적 도입 방안 연구. 서울: 근로복지공단.

최수찬, 우종민, 윤영미, 김상아, 박웅섭 (2006). 남녀근로자의 직장-가정 간 갈등과 직무만족도에 관한 연구. 한국가족복지학, 17, 143-171.

최수찬, 박해웅 (2007). 기업근로자의 사회정서적 문제와 조직몰입 및 조직성과 간의 관계에 관한 연구. 한국사회복지행정학, 9(3), 1-31.

한경혜, 김진희 (2003). 일-가족 상호작용에서의 성별차이: 전이개념을 중심으로. 한국사회학, 37(3), 57-81.

한국노동연구원 (1990). 기업복지 실태와 과제. 서울: 한국노동연구원.

Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, *58*, 414-435.

Bacharach, S. B., Peter B., & Sharon C. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior, 12(1),* 39-54.

Boles, J. S., & Barry, J. B. (1996). On the front-lines: stress, conflict, and the customer service provider. *Journal of Business Research, 37(September),* 41-50.

Casper, W. J., & Harris, C. M. (2008). Work-life benefits and organizational attachment: self-interest utility and signaling theory models. *Journal of Vocational Behavior, 72*, 95-109.

Dulebohn, J. H., Molly, J. C., Pichler, S. M., & Murray, B. (2009). Employee benefits: literature review and emerging issues. *Human Resources Management Review, 19*, 86-103.

Farrell, D., & Rusbult, C. E. (1981). Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment, and turnover: The impact of rewards, costs, alternatives, and investment. *Organizational Behavior and Human Performance, 27,* 78-95.

Glaser, D. N. (1996). *The effects of quality of life factors on turnover and performance in the private sector: A literature review.* Navy Personnel Research and Development Center.

Good, L. K., Sisler, G, F., & Gentry, J. W. (1988). Antecedents of turnover intentions among retail management personnel. *Journal of Retailing, 64(Fall),* 295-314.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Source of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10(10),* 76-88.

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies? A theory of work-family enrichment. *Academy of Management*

www.kci.go.kr

Review, 31, 72-92.

Grzywacz, J. G. & N. F. Marks. (2000). Reconeptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Marriage and the Family 52,* 1079-1098.

James, S. B., John, A. W., Julie, J. (2003). Interrelationships of role conflict, role ambiguity, and work-family conflict with different facets of job satisfaction and the moderating effects of gender. *Journal of Personal Selling and Sales Management, 23(2),* 99-113.

Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology, 83(2),* 139-149.

Lambert, S. (2000). Added benefits: the link between work-life benefits and organizational citizenship behavior. *Academy Management Journal, 43(5),* 801-815.

Loscocco, K. A., & Roschelle, A. R. (1991). Influences on the quality of work and nonwork life: Two decades in review. *Journal of Vocational Behavior, 39*, 182-225.

Megnahan, E. G., & Parcel, T. I. (1990). Parental employment and family life: Research in the 1980s. *Journal of Marriage and Family*, 52, 1079-1098.

Mowday, R. T., Steer, R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal or Vocational Behavior, 14,* 224-247.

Muse, L., Harris, S., Files, W. F., & Feild, H. S. (2008). Work-life benefits and positive organizational behavior: Is there a connection?. *Journal of Organizational Behavior, 29,* 171-192.

Muse, L. A., & Wadsworth, L. L. (2012). An examination of traditional versus non-traditional benefits. *Journal of Managerial Psychology, 27(2),* 112-131.

Namasivayam, K., Miao, L., & Zhao, X. (2007). An investigation of the relationship between compensation practices and firm performance in the US hotel industry. *International Journal of hospitality and management, 26(3),* 574-587.

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*, 400-410.

Netemeyer, R. G., Maxham Ⅲ, J. G., & Pullig, C. (2005). Conflict in the work-family interface: links to the job stress, customer service employee performance, and customer purchase internet. *Journal of Marketing, 69(2),* 130-143.

Powell, G. N., & Eddleston, K. A. (2013). Linking family-to-business enrichment and support to entrepreneurial success: Do female and male entrepreneurs experience different outcomes?. *Journal of business venturing, 28(2)*, 1-20.

Qu, H., & Zhao, X. (2012). Employee's work-family conflict moderating life and job satisfaction. *Journal of business research, 65,*

www.kci.go.kr

22-28.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.

Skinner, N.., & Chapman, J. (2013). Work-life balance and family friendly policies. *Evidence Base*, 4, 1-25.

Tsai, K., & Wang, J. (2005). Benefits offer no advantage on firm productivity?: An empirical examination. *Personnel Review*, 34(4), 393-405.

Vanaki, Z., and Vagharseyyedin, S. A. (2009). Organizational commitment, work environment conditions, and life satisfaction among iranian nurses. *Nursing and Health Sciences,* 11, 404-409.

Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of vocational behavior, 69,* 445-461.

1 차원고접수 : 2014. 03. 27
2 차원고접수 : 2014. 06. 30
최종게재결정 : 2014. 08. 18

www.kci.go.kr

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2014. Vol. 27, No. 3, 543-563

Work-Family Conflict and Organizational Commitment Workers in Small and Medium Sized Enterprises: The moderate Variable Effects of Employee Benefits

Soo Chan Choi Hee Jong Lee Sun A Chung Ji Sun Lee

Yonsei University

The purposes of this study were to confirm the effect of work-family spillover toward organizational commitment of workers in small and medium sized enterprises, who offered less benefits for maintaining balanced life between workplace and household than major company, and to verify moderate effects of benefits. This study carried out 269 workers in small and medium sized enterprises located in metropolitan area. The major findings were summarized as follows: First, work-family negative spillover, work-family positive spillover, employee benefits showed effects on organizational commitment. Second, the moderating effect of benefits was shown on the relationship between work-family negative spillover and organizational commitment.

Key words : work-family conflict, work-family enrichment, employee benefits, organizational commitment, small and medium sized enterprise

www.kci.go.kr