

박사학위논문

일-가정 충실화와 개인, 직무,
조직특성의 관계에 관한 연구

2017년

한 성 대 학 교 대 학 원

경 영 학 과

인 사 . 조 직 관 리 전 공

류 충 렬

박사학위논문
지도교수 차종석

일-가정 충실화와 개인, 직무, 조직특성의 관계에 관한 연구

A Study on the Relationship between
Work-to-Family Enrichment and Personal, Job,
Organizational Characteristics

2017년 6월 일

한 성 대 학 교 대 학 원

경 영 학 과

인 사 . 조 직 관 리 전 공

류 충 렬

박사학위논문
지도교수 차종석

일-가정 충실화와 개인, 직무, 조직특성의 관계에 관한 연구

A Study on the Relationship between
Work-to-Family Enrichment and Personal, Job,
and Organizational Characteristics

위 논문을 경영학 박사학위 논문으로 제출함

2017년 6월 일

한 성 대 학 교 대 학 원

경 영 학 과

인 사 . 조 직 관 리 전 공

류 충 렬

류충렬의 경영학 박사학위 논문을 인준함

2017년 6월 일

심사위원장 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

국 문 초 록

일-가정 충실화와 개인, 직무, 조직특성의 관계에 관한 연구

한 성 대 학 교 대 학 원
경 영 학 과
인 사 . 조 직 관 리 전 공
류 충 렬

최근 기업의 경영환경과 일자리 지형의 변화에 따라 종업원의 일-가정 균형을 위한 기업의 가정친화적인 경영에 대한 관심이 높아지고 있다. 이와 같은 일-가정 균형은 일-가정 갈등의 해소보다는 일-가정 충실화를 통해 달성하는 것이 좀 더 바람직하다는 주장이 제기되고 있다. 이와 같은 주장에 부응하여 본 연구에서는 일-가정 충실화(work-to-family enrichment)에 영향을 미치는 선행요인들을 개인, 직무, 조직특성 요인으로 구분하고, 이 선행요인들과 일-가정 충실화의 관계, 일-가정 충실화가 개인의 삶의 만족과 이직의도에 미치는 영향, 그리고 이 선행요인들과 삶의 만족 및 이직의도의 관계에 있어서 일-가정 충실화의 매개효과를 실증적으로 검증하였다. 일-가정 충실화에 영향을 주는 요인들로는 개인특성 요인으로 긍정정서, 직무특성 요인으로 자율성, 다양성과 피드백, 그리고 조직특성 요인으로 가정친화적분위기와 상사의 지원을 고려하였다. 이를 위해서 정보통신 분야 13개 기업의 종업원 563명을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

실증분석결과, 첫째, 직무특성 요인의 피드백과 조직특성 요인의 가정친화적분위기를 제외하고 긍정정서, 자율성, 다양성, 상사의 지원이 일-가정 충실화에 모두 유의하게 정의 영향을 주는 것으로 나타났다. 둘째, 일-가정 충실화는 결과요인인 삶의 만족과 이직의도에 유의하게 정의 영향을 주고 있음을 발견하였다. 셋째, 일-가정 충실화는 자율성, 다양성과 삶의 만족 간의 관계를 완전매개하고, 상사의 지원, 긍정정서와 삶의 만족 간의 관계를 부분적으로 매개하는 것으로 나타났다. 넷째, 일-가정 충실화는 긍정정서, 다양성과 이직의도 간의 관계를 완전매개하고, 자율성, 상사의 지원과 이직의도 간의 관계는 부분적으로 매개하는 것으로 나타났다. 마지막으로, 일-가정 충실화는 피드백, 가정친화적분위기와 삶의 만족 및 이직의도 간의 관계에서는 매개효과가 없음이 나타났다.

이러한 연구결과는 종업원의 긍정정서, 자율성, 다양성, 상사의 지원이 일-가정 충실화를 높이는데 중요하며, 일-가정 충실화를 통해 삶의 만족도가 향상되며, 이직의도가 낮아질 수 있음을 의미한다. 따라서 기업에서는 이들 요인을 고려하여 일-가정 충실화 수준을 향상시킬 수 있는 직무 재설계, 관리자 및 종업원의 교육프로그램의 개발 필요성이 있음을 말해준다. 이러한 논의를 포함한 본 연구의 시사점과 향후 연구방향을 제시하였다.

키워드 : 일-가정 충실화, 직무특성, 가정친화적분위기, 상사의 지원, 긍정정서, 삶의 만족, 이직의도.

목 차

제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구의 배경 및 목적	1
1) 연구의 배경	1
2) 연구의 목적	4
제 2 절 연구의 방법과 구성	8
1) 연구의 방법	8
2) 연구의 구성	9
제 2 장 이론적 배경	11
제 1 절 일-가정 인터페이스	11
1) 일과 삶에 대한 관점	11
2) 일과 가정의 인터페이스에 관한 관점	12
3) 일과 가정 균형에 관한 이슈	16
제 2 절 일-가정 충실화 관련 이론	20
1) 역할축적이론	20
2) 긍정심리학과 확장축적이론	22
3) 자원보존이론	25
4) 일-가정 충실화의 이론적 모형	26
5) 일-가정 충실화의 선행연구	30
제 3 절 직무특성이론	34
1) 직무특성 모형	34
2) 직무요구-자원 모형	37
제 4 절 가정친화적분위기와 상사의 지원	42
1) 가정친화적분위기	42
2) 상사의 지원	43
제 5 절 긍정정서	46
제 6 절 삶의 만족과 이직의도	48
1) 삶의 만족	48
2) 이직의도	48

제 3 장 연구설계 및 연구방법	50
제 1 절 연구모형과 가설	50
1) 연구모형	50
2) 연구가설의 설정	53
3) 연구가설(종합)	62
제 2 절 연구방법	63
1) 표본	63
2) 변수의 조작적 정의	64
3) 설문지 구성	70
4) 분석방법	72
제 4 장 분석 결과	73
제 1 절 기술통계량	73
1) 표본의 특성	73
2) 표본의 기술통계량	76
제 2 절 타당도 및 신뢰도 분석	78
1) 타당도 분석	78
2) 신뢰도 분석	84
제 3 절 기술통계 및 상관관계 분석	86
제 4 절 가설의 검증	88
1) 선행요인들과 일-가정 충실화(WFE)의 관계(H.1~3)	88
2) 일-가정 충실화(WFE)와 삶의 만족의 관계(H.4)	89
3) 일-가정 충실화(WFE)와 이직의도의 관계(H.5)	91
4) 일-가정 충실화의 매개효과 검증	92
5) 가설검증 결과의 요약	100
제 5 절 사후분석 : 인구통계학적 특성별 차이분석	101
1) 성별	101
2) 맞벌이 여부	101
3) 자녀수	103
4) 나이	103
5) 근무연수	104
6) 근무시간	105
7) 연봉수준	105

8) 직급	106
9) 회사규모	106
10) 직종(근무분야)	107
11) 자녀수와 성별	108
 제 5 장 결 론	 112
제 1 절 연구결과의 요약	112
제 2 절 연구의 의의 및 시사점	114
제 3 절 한계점 및 향후 연구방향	116
 참 고 문 헌	 119
 부 록	 142
 ABSTRACT	 149

표 목 차

[표 2-1] 가족친화인증기업·기관 현황	17
[표 2-2] 가족친화지수 연도별 추이	18
[표 2-3] 일-가정 충실화의 주요 선행요인과 결과요인	33
[표 3-1] 연구의 가설	62
[표 3-2] 설문지 구성 및 출처	71
[표 3-3] 자료의 분석방법	72
[표 4-1] 표본의 인구통계학적 특성	74
[표 4-2] 주요 변인의 기술통계량	76
[표 4-3] KMO와 Bartlett의 검정	79
[표 4-4] 연구변수들의 탐색적 요인분석(EFA) 결과	80
[표 4-5] 연구모형의 적합도	81
[표 4-6] 확인적 요인분석(CFA) 결과	82
[표 4-7] 판별타당도 분석	84
[표 4-8] 신뢰도 분석 결과	85
[표 4-9] 확정된 측정 변수 및 문항 수	85
[표 4-10] 기술통계 및 상관관계 분석	87
[표 4-11] 선행요인과 일-가정 충실화의 관계에 대한 회귀분석 결과	89
[표 4-12] 일-가정 충실화와 삶의 만족의 관계에 대한 회귀분석 결과	90
[표 4-13] 일-가정 충실화와 이직의도의 관계에 대한 회귀분석 결과	91
[표 4-14] 선행요인들과 삶의 만족의 관계에서 일-가정 충실화의 매개효과	93
[표 4-15] 선행요인들이 삶의 만족에 미치는 영향	94
[표 4-16] 선행요인들과 이직의도의 관계에서 일-가정 충실화의 매개효과	97
[표 4-17] 선행요인들이 이직의도에 미치는 영향	98
[표 4-18] 일-가정 충실화의 매개작용의 분석 결과	99
[표 4-19] 가설검증 결과의 요약	100
[표 4-20] 성별에 따른 일-가정 충실화의 차이에 대한 t검정 결과	101

[표 4-21] 맞벌이 여부에 따른 일-가정 충실화의 비교분석 결과	102
[표 4-22] 성별 및 맞벌이에 여부에 따른 평균값 비교	102
[표 4-23] 자녀수에 따른 일-가정 충실화의 비교분석 결과	103
[표 4-24] 나이에 따른 일-가정 충실화의 비교분석 결과	104
[표 4-25] 근무연수에 따른 일-가정 충실화의 비교분석 결과	104
[표 4-26] 근무시간에 따른 일-가정 충실화의 비교분석 결과	105
[표 4-27] 연봉수준에 따른 일-가정 충실화의 비교분석 결과	106
[표 4-28] 직급에 따른 일-가정 충실화의 비교분석 결과	106
[표 4-29] 회사규모에 따른 일-가정 충실화의 비교분석 결과	107
[표 4-30] 근무분야별 일-가정 충실화의 비교분석 결과	108
[표 4-31] 고객접촉 대 고객 비접촉 분야의 일-가정 충실화의 비교분석 결과	108
[표 4-32] 자녀수와 성별에 따른 일-가정 충실화에 대한 기술통계	109
[표 4-33] 자녀수와 성별에 따른 일-가정 충실화에 대한 분산분석 결과	110
[표 4-34] 자녀수에 따른 사후 일-가정 충실화의 사후 비교분석	110

그 립 목 차

[그림 2-1] 긍정정서의 확장축적이론	24
[그림 2-2] 일-가정 충실화 모형	27
[그림 2-3] 직무특성 모형	35
[그림 2-4] 직무요구-자원 모형	39
[그림 3-1] 연구모형	51
[그림 4-1] 선행요인들과 삶의 만족의 관계에서 일-가정 충실화의 매개 작용	95
[그림 4-2] 선행요인들과 이직의도의 관계에서 일-가정 충실화의 매개 작용	99
[그림 4-5] 일-가정 충실화에 대한 자녀수와 성별의 상호작용 효과	111

제1장 서론

제1절 연구의 배경 및 목적

1) 연구의 배경

최근 국내에서 불고 있는 “일-가정 양립” 또는 “가정친화적인 경영”으로 직장인, 기업 및 정부와 연구자들의 일-가정 갈등 및 일-가정 충실화에 대한 관심이 증가하고 있다¹⁾. 정부에서는 가정친화적인 경영을 정착시키기 위해 2008년도부터 가족친화인증 제도를 도입하여 운영하고 있고²⁾, 국내 대부분의 대기업들은 일하는 방식의 혁신의 중의 하나로 가정친화적인 경영의 시행을 통해서 종업원의 삶의 질과 기업의 생산성 향상 등 두 마리 토끼를 잡기 위해 새로운 시도를 하고 있다.

미국과 유럽에서는 1970년대 이후 40여 년 간 심리학, 경영학, 경영학 등 다양한 학문분야에서 일-가정과 관련된 이슈 및 문제에 관한 연구가 지속적으로 증가하고 있는 반면, 국내에서의 연구는 주로 가정 관리학의 영역에서 다루어 왔고, 경영학 측면의 연구는 많지 않았음이 사실이다. 그동안 몇몇 연구자들에 의한 서구의 연구동향 소개와 관련 연구, 그리고 몇 편의 학위 논문에 의해 미약하지만 간간이 이어져 오고 있다.

우리나라에서도 여성의 사회진출이 급격한 증가와 함께 맞벌이 부부, 홀부모 수가 급증하고 있으며, 이에 따라 가정 일에 무관심하던 남성들의 가사에 대한 관심이 증가하고 있고, 일-가정 이슈는 여성들만의 문제가 아니라 남성

1) 국내에서는 학계 및 실무에서 ‘일’과 ‘직장’, ‘가정’과 ‘가족’을 혼용하여 사용되고 있지만, 본 연구에서는 구미 학계에서 보편적으로 사용하는 ‘work’와 ‘family’의 개념에 보다 충실하게 ‘일’과 ‘가정’을 주로 사용한다. 하지만, 정부에서 사용하는 ‘가족친화인증 제도, 가족친화지수’ 등은 ‘가족’을 그대로 사용하고, 설문지에서도 응답자의 이해를 돕기 위하여 ‘일’을 ‘직장(생활)’로 표현하였다.

2) 여성가족부에서는 2008년부터 가족친화인증 제도를 운영하고 있고, 고용부에서도 2016년부터 “일-가정 양립 민관협의회”를 구성하여 전환형 시간 선택제, 남성육아휴직, 대체인력 채용 지원의 활성화를 민관이 협력하여 추진하고 있으며, 통계청에서는 매년 일-가정 양립 지표를 발표하고 있다.

들의 문제로 대두되고 있다. 일에만 전적으로 신경을 써 온 베이비붐 세대와는 달리 40대 이하의 젊은 세대는 일뿐만 아니라 가정에서의 역할을 잘 관리하는 것이 개인적인 성공 및 삶의 질 향상과 직접적인 관계가 있는 것으로 보고, 일-가정의 균형을 중요하게 여기고 있다.

그 간의 일-가정에 관한 연구는 일과 가정은 별도의 독립적인 영역으로 간주하고, 상호 영향을 주지 않는다는 가정 하에 별도로 연구되어 왔다. 하지만 '90년대 이후 두 영역은 서로 영향을 주고받는다라는 양방향적인 관점이 대두되었고, 두 영역간의 인터페이스를 부정적인 관계와 긍정적인 관계로 구분하여 연구가 진행되고 있다.

여기서, 부정적인 관계는 일-가정 갈등, 긍정적인 관계는 일-가정 충실화로 불린다. Kahn et al.(1964)의 역할 스트레스 개념에 뿌리를 둔 일-가정 갈등은 역할 희소성 관점에서 인간은 한정된 시간과 자원을 가지고 있기 때문에 한 역할에 자원과 시간을 투입하면, 다른 역할에서 이를 활용할 수 없으므로 갈등이 발생한다는 논리이다. Greenhaus & Beutell(1985)은 일-가정 갈등을 “일과 가정 영역으로부터의 역할 압력이 어떤 점에서는 상호 양립할 수 없을 때 나타나는 역할 간 갈등의 형태”라고 정의하였다.

이와는 반대로, 개인이 다중역할(multiple role)에 참여함으로써 역할 특권, 긴장감소, 높은 지위 획득과 같은 보상을 얻게 된다는 역할축적이론(Siebert, 1974)과 어떤 역할을 하게 되면 자원과 에너지가 증가한다는 확장이론(Mark, 1977)에 기반을 두고 긍정심리학과 긍정조직행동을 적용한 일-가정 충실화 개념이 대두되었다. Greenhaus & Powell(2006)은 일-가정 충실화를 “일 역할에서의 경험이 가정 역할에서의 삶의 질을 향상시키는 정도”라고 정의하고 일-가정 충실화 모형을 제시하였다. 이들이 충실화 모형을 제시한 이후 일-가정 긍정적 전이(positive spillover), 촉진(facilitation), 증진(enhancement) 등의 개념으로 연구되어 오던 일-가정 인터페이스의 긍정적 측면이 일-가정 충실화로 정리되어 연구되는 추세이다. 긍정 심리학(Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), 긍정 조직 행동(Luthans, 2002) 및 긍정정서의 확장축적이론(Fredrickson, 2001)의 영향도 일-가정 충실화가 부각되는 계기가 되었다.

이러한 흐름에 따라 초기에는 일-가정 인터페이스에 관한 대부분의 연구들이 일과 가정 역할의 갈등에 초점을 두었지만(Eby et al., 2005), 최근에는 일-가정 충실화 관점의 연구들이 증가하고 있다(McNall, Nicklin, & Masuda, 2010; Crain & Hammer, 2013). 하지만 일-가정 충실화 연구들은 주로 일-가정 충실화가 성과(van Steenbergen & Ellemers, 2009, Carlson, Ferguson, Kacmar, Grzywacz, & Whitten, 2011), 만족(Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz 2006; McNall, Nicklin, & Masuda, 2010), 그리고 안녕과 건강(Allis & O'Driscoll, 2008; Carlson et al., 2006) 등의 결과에 미치는 직접적인 영향에 대해서 집중되어 있고, 매개효과 또는 조절효과를 검증하는 실증적 연구는 증가하고는 있지만 아직 부족한 실정이다(McNall, 2010; 윤숙경, 2016).

또한, 미국과 유럽 학계는 일-가정 충실화의 영향요인으로 직무특성, 조직 특성뿐만 아니라 개인의 특성까지 다양하게 고려하고 있지만, 국내의 대부분의 연구는 일-가정 상호 관련성 및 일-가정 갈등에 초점을 맞추고 있는 수준이며, 기업 및 정부의 가정친화적인 프로그램의 개발에서도 일에 대한 가정의 부정적인 영향을 줄이려는 노력에만 힘을 기울이고 있는 형편이다(김주엽, 2006).

기술의 급격한 변화를 반영한 제4차 산업혁명의 대두에 따른 일자리 유형의 변화, 일과 가정의 균형적 삶을 추구하는 신세대들의 성향에 맞추어 기업에서도 유능한 인재를 확보하고 유지하는데 인적자원 관리에 초점을 맞추고 있는 상황이다. 기업 및 정부의 가정친화적인 경영의 추진 및 장려도 이러한 추세를 반영하고 있다고 볼 수 있다. 최근 국내 경영학계에서도 충실화 관점의 연구도 관심이 증가하고 있어(김주엽, 2008; 김주엽 등, 2009; 2015, 윤숙경, 2016; 이명신, 2013), 정부에서 추진하고 있는 가정친화적인 정책이나 기업의 일-가정 양립제도 등에 이론적 토대가 되고 있다고 본다. 기업의 궁극적인 목적인 이윤창출과 지속가능한 경영을 위해서는 기업의 중요 자산인 인적자원의 확보 및 이들의 효율적인 관리를 통한 개인의 삶의 만족, 이직의도 감소 및 성과 향상에 있다고 볼 때, 가정친화적인 조직이 인재의 유치 및 유지에 기업의 전략적 요소임이 분명하다. 인적자원의 적극적인 관리를 위해

추진되고 있는 가정친화적인 제도가 일-가정 갈등 관리의 차원을 넘어 일-가정 충실화 차원의 적극적인 시도가 중요하다고 볼 때, 개인, 직무, 조직 차원의 접근이 절실히 요구되고 있는 시점이다.

2) 연구의 목적

일-가정 충실화에 관한 선행연구들을 분석한 결과를 종합하면, 충실화에 미치는 영향요인들은 일 관련 변수, 일 이외(가정)의 변수 및 개인적 특성으로 구분된다(Michel et al., 2011; Crain & Hammer, 2013).

일-가정 충실화는 일-가정 갈등과 마찬가지로 양방향적이고 다차원적인 특성을 가지고 있다. 하지만, 선행연구들의 결과에 따르면 일 관련 선행요인들은 가정-일 충실화(FWE: family-to-work enrichment)보다는 일-가정 충실화(WFE: work-to-family enrichment)와 관계가 있고, 가정 관련 선행요인들은 일-가정 충실화(WFE)보다는 가정-일 충실화(FWE)와 관계, 즉 영역 특수성(domain specific)이 있음을 보여 준다. 개인변수들은 보편적으로 충실화에서 양방향성을 보여주고 있다.

일 측면에서 주로 고려되는 선행요인으로는 직무특성 요인으로는 직무요구-자원 모형(Bakker & Demerouti; 2007, Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001)과 Hackman & Oldham(1976)의 직무특성 모형에서 제시된 요인들 중 자율성, 다양성, 상사의 지원 등이 많이 활용되고 있다. 특히, Friedman & Greenhaus(2000)는 직무특성 모형의 핵심직무차원(기술다양성, 직무정체성, 직무 중요도, 자율성, 피드백)이 성취감, 에너지 획득과 동기부여, 새로운 기술 및 태도를 습득을 지원함으로써 가정 영역에서 역할을 더 잘 할 수 있음을 주장하였다. 조직특성 요인으로는 가정친화적인 조직분위기, 조직의 지원, 상사의 지원 및 동료의 지원들이고, 가정 요인으로는 가족의 지원과 배우자의 지원이다. 개인특성요인으로는 빅5요인, 핵심자기평가 및 정서적 요인 등이 고려되고 있다. 결과 요인으로는 많은 연구들이 직무만족, 삶의 만족, 이직의도, 신체적/정신적 건강, 긍정적 몰입에 초점을 두고 있다.

본 연구는 일-가정 충실화와 개인, 직무, 조직특성과의 관계에 관한 연구

로서 일-가정 충실화의 선행요인으로 직무특성 요인(자율성, 다양성, 피드백), 조직특성 요인(가정친화적분위기, 상사의 지원), 그리고 개인특성 요인(긍정정서)을 고려하였다. 또한, 일-가정 충실화가 개인의 삶의 만족과 이직의도에 미치는 영향을 검증하고, 선행요인들과 결과요인들 간의 관계에서 일-가정 충실화의 매개효과를 규명하고자 한다. 이를 좀 더 구체적으로 기술하면 다음과 같다.

먼저, 일과 삶에 대한 관점, 일과 가정의 인터페이스에 관한 흐름으로 부정적 관점과 긍정적 관점, 그리고 일과 가정 균형에 대한 이슈를 살펴보고, 이론적 배경으로써 역할축적이론, 긍정심리학과 확장축적이론, 자원보존이론과 일-가정 충실화의 이론적 모형과 직무특성이론, 직무요구-자원 모형, 가정친화적분위기와 상사의 지원, 그리고 긍정정서와 선행연구들에 대해서 고찰하고자 한다.

둘째, 본 연구에서는 일-가정 충실화의 영향요인을 개인특성, 직무특성, 조직특성 요인으로 구분하고, Hackman & Oldham(1976)과 Bakker & Demerouti(2007)의 직무요구-자원 모형에서 공통적으로 제시하고 있는 직무특성 요인인 자율성, 다양성과 피드백, 조직특성 요인으로 가정친화적분위기와 상사의 지원, 그리고 개인특성 요인으로 긍정정서가 일-가정 충실화에 미치는 영향을 확인하고자 한다.

셋째, 일-가정 충실화가 높으면 삶의 만족 수준이 높아지고, 이직의도가 감소한다는 가설을 검증을 통해서 일-가정 충실화와 삶의 만족 및 이직의도 간의 관계를 확인하고자 한다.

넷째, 선행요인인 직무특성, 조직특성 및 개인특성요인과 삶의 만족 및 이직의도의 관계에서 일-가정 충실화의 매개효과를 검증하고자 한다.

다섯째, 인구통계학적 특성 요인인 성별, 자녀수, 근무연수 등이 일-가정 충실화에 미치는 영향을 좀 더 명확히 하고자 한다.

마지막으로, 본 연구의 결과를 통해서 얻은 시사점을 바탕으로 최근 국내에서 활발하게 논의되고 있는 가정친화적인 경영과 일-가정의 균형적인 조화를 위한 HRM 및 HRD 관점의 정책 및 실천 방향과 연구방향을 제시하고자 한다.

위와 같은 목적을 갖는 본 연구는 기존연구와 비교하여 다음과 같은 특성을 갖는다.

첫째, 본 연구는 개인의 일-가정 충실화에 영향을 미치는 요인으로서 직무, 조직 및 개인의 세 차원을 통합적으로 고려하였다. 기존의 연구에서는 일-가정 충실화의 영향요인으로 직무특성, 조직특성, 개인특성 중 어느 하나 또는 두 개를 선행요인으로 고려한 것과는 달리 세 요인을 통합적으로 고려한 연구로서는 최초라고 생각된다.

둘째, 본 연구는 일-가정 충실화의 영향요인으로 개인특성 요인 중 긍정정서를 고려하였다. 일-가정 충실화 모형(Greenhaus & Powell, 2006)에서는 충실화가 일어나는 과정에서 개인의 긍정적 정서 경험을 중시함에도 불구하고, 기존의 연구에서는 이를 변수로 활용하는 것에 소홀히 하여왔다. 또한, 개인특성요인으로 빅5, 핵심자기평가는 자주 활용되었으나 긍정정서를 활용한 경우는 Nicklin et al.(2015)이외에는 아직 보고되지 않았다. 긍정심리학(Seligman, 1998)이나 긍정서의 확장축적이론(Fredrickson, 2001)에 따르면 긍정정서는 축적과 확장의 과정을 통해 충실화에 미치는 영향이 크다고 볼 수 있다.

셋째, 본 연구에서는 일-가정 충실화의 결과요인으로 개인 차원의 변수인 삶의 만족과 이직의도를 고려하였다. Diener et al.(1984)에 의하면, 삶의 만족은 특정한 영역에 한정되지 않는 개인의 전반적인 삶의 만족에 대한 주관적인 생각이라고 한다. 그간의 연구는 일-가정 충실화의 결과요인으로 조직 및 환경요인인 직무 만족의 향상, 직무스트레스의 감소 또는 조직몰입 향상을 다루었으나, 본 연구에서는 일에서 가정으로의 충실화의 특성 상 보다 개인적인 차원의 접근을 하였다.

넷째, 본 연구에서는 직무특성, 조직특성 및 개인특성과 개인의 삶의 만족 및 이직의도 간의 통합적인 차원에서 일-가정 충실화의 매개효과를 측정하였다. 지금까지의 매개효과에 관한 연구는 주로 직무특성, 직무자원, 또는 조직 분위기와 개인의 직무성과 또는 개인결과(이직의도, 조직몰입, 조직시민행동, 직무만족 등)과 같이 일차원 또는 이차원적인 매개효과를 측정해왔다면, 본 연구에서는 개인, 직무 및 조직특성의 선행요인들(자율성, 다양성, 피드백, 가

정신화적분위기, 상사의 지원, 긍정정서)과 개인차원의 결과요인들(삶의 만족, 이직의도) 간의 관계에서 일-가정 충실화의 매개효과를 측정한다는 측면에서 새로운 시도라고 할 수 있다.

제2절 연구의 방법과 구성

1) 연구의 방법

본 연구는 앞에서 제시한 연구의 목적을 달성하기 위해 문헌 및 선행연구에 대한 고찰을 통해 이론적 근거를 먼저 살펴보았고, 이를 바탕으로 국내 정보통신 분야에 근무하는 대기업 및 중소기업에 종사하는 직장인 563명을 대상으로 한 설문조사 분석을 통한 실증적 연구를 실시하였다.

먼저, 문헌고찰을 통하여 본 연구의 핵심 개념인 일-가정 충실화의 이론적 배경과 관련 이론을 정리하였고, 선행요인과 관련된 직무특성이론과 직무요구-자원 모형, 상사의 지원과 관련된 사회적 지원, 조직의 특성을 나타내는 가정친화적분위기에 대한 정의와 구성개념을 정리하였다. 다음으로 이론적 배경과 국내외 선행연구에 대한 검토를 바탕으로 연구모형을 제시하고, 가설을 설정하였다.

본 연구모형에 포함된 가설은 총 7개로서 직무특성, 조직특성 및 개인특성과 일-가정 충실화의 관계, 일-가정 충실화와 삶의 만족 및 이직의도와의 관계, 그리고 선행요인인 직무특성, 조직특성 및 개인특성과 결과요인인 삶의 만족 및 이직의도와의 관계에 있어서 일-가정 충실화의 매개역할을 규명하는 것이다.

연구가설을 실증적으로 검증하기 위해 국내 정보통신 분야의 대기업 및 관련 중소기업의 남녀 직장인들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문 문항은 그 동안 국내외 선행연구에서 사용된 설문과 척도를 분석하여 만들었고, 인구통계학적인 설문을 제외한 설문 문항은 리커트 5점 척도로 구성하였다.

연구에 필요한 자료의 수집은 국내 정보통신 분야의 대기업과 관련 협력기업 13개를 대상으로 우편조사와 방문조사를 병행하여 실시하였다. 먼저 대상기업의 내부 협력자를 섭외하고 전화 연락 또는 방문을 통해 연구의 목적과 협조사항을 안내하였다. 해당 기업의 응답가능 인원, 기간 및 방법 등을 협의하여 설문지를 배포하고, 회수기한을 설정하여 우편 또는 직접 방문을 통해 설문지를 회수 하였다. 설문지는 총 985부를 배포하였으며, 이중 815개가

회수 되어 약 82.7%의 회수율을 보였다. 회수된 815개의 설문 중 불성실 응답, 중복응답 자료를 제거하고, 각 측정변인 중에서 이상치로 판단되는 자료도 분석에서 제외하는 등 정제과정을 거쳐 총 563부가 분석에 사용되어 약 57.2%의 자료 유효율을 보였다.

수집된 자료는 PASW Statistics 18.0과 MPLUS 7.0 프로그램을 사용하여 통계처리를 하였다. 먼저 일반적 특성에 대한 빈도분석과 기술통계 분석하였고, 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 통해 구성개념의 타당성을 검증하고, 신뢰도 검증을 통해 설문 문항들의 내적 일관성을 확보하였다. 가설검증은 다중 회귀분석을 통해 실시하였다.

2) 연구의 구성

본 논문에서는 연구의 배경과 목적을 먼저 기술하고, 관련된 이론적 배경과 선행연구를 고찰하였다. 그 다음으로 연구모형과 연구가설을 설정하고, 가설을 검증하기 위하여 실증분석을 하였으며, 그 연구결과를 요약하였다. 마지막으로 이론적, 정책 및 제도적, 실무적 관점의 시사점을 언급하고, 본 연구의 한계점과 향후 연구방향을 제시하였다. 본 연구의 구성은 다음과 같다.

제1장 서론에서는 연구의 배경과 목적, 그리고 연구의 방법과 연구의 구성을 제시하였다.

제2장 이론적 배경과 선행연구에서는 먼저 일-가정 인터페이스에 관하여 언급하고, 일-가정 충실화와 관련된 이론으로 역할축적이론(Sieber, 1974), 긍정심리학과 확장축적이론(Fredrickson, 2001)을 정리하였고, 선행요인과 관련하여 직무특성이론으로 Hackman & Oldham(1976)의 직무특성모형과 Bakker & Demerouti(2007)의 직무요구-자원 모형, 조직특성과 관련하여 가정친화적분위기와 상사의 지원, 그리고 개인특성요인인 긍정정서에 관한 이론적 배경과 선행연구들을 고찰하였다.

제3장에서는 제2장에서 고찰한 내용을 바탕으로 연구모형과 연구가설을 설정하였고, 본 연구에서 사용된 변수들에 대한 조작적 정의와 측정 문항의 구성 및 설문의 내용을 제시하였다.

제4장 실증분석에서는 연구모형의 타당성과 신뢰도를 검증한 다음, 가설검증을 실시하고 그 결과를 해석하였다.

제5장 결론에서는 연구결과를 정리하고, 본 연구결과의 시사점을 정책적, 실무적으로 구분하여 기술하였고, 끝으로 연구의 한계점과 향후 연구방향을 제시하였다.

제2장 이론적 배경

제1절 일-가정 인터페이스

1) 일과 삶에 대한 관점

일과 일이외의 영역의 의미와 관계에 대한 논쟁이 상당한 기간 있어 왔지만 최근까지도 학술적으로, 실무적으로 명확하게 구분되지 않고 필요에 따라 일과 가정, 일과 삶, 일(work)과 일이외의 삶(nonwork) 등이 혼재되어 사용되고 있다. 산업혁명으로 두 영역은 공간적, 시간적, 사회적으로 명확히 분리되었고, 일은 주로 임금 노동의 형태로 표현되어 개인이 조직에 속하여 수행하는 일련의 과업으로 정의되지만, 일 이외의 영역에 대해서는 일치된 견해가 없다.

전통적으로 일 이외의 영역으로는 가사노동, 자녀양육, 가족의 부양과 노부모 돌봄 등을 활동을 포함하는 가정에 관련된 책임을 주로 지칭해 왔으나, 가정과 자신(self), 공동체(communitiy)로 구분하기도 한다(Morris and Madsen, 2007, Friedman, 2008). Greenhaus and Beutell(1985)은 일 이외의 영역을 삶(life), 즉 “가정, 공동체, 종교, 사회적 책임과 개인이 일 이외 영역에 시간을 투입하는 보다 광범위한 활동”으로 표현하였다. 하지만, 최근에는 근무형태의 다양화(이동근무, 재택근무, 교대근무 등)와 정보통신기술의 발달(스마트 폰, 태블릿PC, 노트북PC 등)로 인하여 일과 일 이외의 영역의 경계가 모호해지고 있다.

이와 같이 일 이외의 영역에 대한 다양한 관점에도 불구하고 본 연구에서는 다음과 같은 이유로 일과 가정으로 논의를 한정하고자 한다. 첫째, 아직까지는 일 이외의 삶의 대부분은 일과 가정 영역에 한정되고 있다는 점이다. OECD국가 중 거의 최장시간 노동을 하고 있고³⁾ 맞벌이 부부가 증가하고 있

3) OECD의 ‘2016 고용동향(2016.8.15.)’에 따르면 한국의 2015년 기준 국내 취업자 1인당 평균 노동시간은 2,113시간으로 OECD 회원국 34개국 중 2위이며, OECD평균(1,766시간)보다 347시

는⁴⁾ 우리의 실정에 비추어 볼 때 일과 가정 영역의 중요성이 매우 크기 때문이다. 둘째, 일 이외의 영역이 가정, 지역사회, 종교, 사회적 의무 및 취미 활동 등 그 범위가 광범위한 반면 개인의 삶에서 차지하는 비중이 미약하고 일과의 관련성도 크다고 볼 수 없다. 마지막으로, 기존의 대부분의 연구들이 일과 가정을 대상으로 한 연구에 초점을 두고 있어 논의의 쟁점을 정리하기가 용이한 측면도 있다.

2) 일과 가정의 인터페이스에 관한 관점

일과 가정의 인터페이스는 복잡한 시스템이며, 연구자들은 수십 년 동안 여기에서 발생하는 결과들에 대한 메커니즘과 프로세스를 규명하기 노력해왔다. Pleck(1977)은 이 인터페이스를 “일-가정 역할 시스템”이라고 칭하고, 남성의 일 역할, 여성의 일 역할, 여성의 가정 역할 및 남성의 가정 역할로 구성된다고 하였다. Edward & Rothbard(2000)은 이를 일과 가정 역할에서 일 개념과 가정 개념 사이의 “연결 메커니즘”이며, 일과 가정이 개념적으로 차이가 있을 때 인터페이스가 존재한다고 하였다. 일과 가정의 인터페이스에 대한 연구는 1990년대까지는 주로 인간이 한정된 시간과 에너지를 가지고 있다는 희소성 가설 관점에서 갈등을 주로 다루어 왔다. 그 이후 다중 역할을 함으로써 갈등을 극복할 수 있다는 확장 가설 관점이 제시되었고, 일과 가정은 “적”이라기보다는 “동지”라고 주장하는 균형관점도 제시되었다(Friedman et al., 2002). 대부분의 문헌들에서는 일과 가정 간의 인터페이스를 부정적 측면인 갈등관점과 긍정적 측면인 충실화 관점으로 구분된다고 주장하고 있다.

가) 부정적 관점 : 일-가정 갈등

간 많았다. 이를 하루 법정 노동 시간(8시간)으로 나누면 한국 취업자는 OECD 평균보다 43일 더 일한 셈이 된다.

- 4) ‘2015년 하반기 지역별 고용조사 부가항목 조사결과(통계청)’에 따르면, 2015년 10월 유배우 가구는 1,185만 8천 가구이며, 이 중 맞벌이 가구는 520만 6천 가구로 유배우 가구의 43.9%를 차지하고 있어, 맞벌이의 비중이 거의 절반에 육박하고 있다(2015년 하반기 지역별고용조사 부가항목 조사결과, kostat.go.kr).

일-가정 갈등은 Kahn et al.(1964)의 역할 스트레스 개념과 역할 희소성 관점에서 인간은 한정된 시간과 자원을 가지고 있기 때문에 한 역할에 자원과 시간을 투입하면, 다른 역할에서 이를 활용할 수 없으므로 갈등이 발생한다는 논리이다.

갈등이론의 주장에 의하면, 일과 삶은 기준과 요구사항이 명백하게 차이가 있기 때문에 양립할 수 없다고 한다. Greenhaus & Beutell(1985)은 갈등을 “일과 가정 영역에서의 역할 압력이 어떤 점에서는 상호 양립할 수 없는 역할 간 갈등의 형태, 즉 가정(일) 역할에 참여함으로써 일(가정) 역할의 참여가 어려워지는 것”으로 정의하였다.

일-가정 갈등은 시간기반 갈등, 긴장기반 갈등 및 행동기반 갈등의 세 가지로 구분된다. 시간기반 갈등은 가장 흔한 형태의 갈등으로(Hammer & Thompson, 2003), (1) 하나의 역할에 투입된 시간이 다른 역할을 위한 시간을 써버릴 때, (2) 하나의 역할에 몰두함으로써 다른 역할을 할 수 없을 때의 두 가지 형태로 발생한다. 긴장기반 갈등은 하나의 역할에서 느끼는 긴장(또는 스트레스)으로 다른 역할에서 업무 수행이 어려울 때 발생(Greenhaus & Beutell, 1985)하며, 피로감과 짜증에 근거한다. 행동기반 갈등은 하나의 역할에서 요구되는 행동들과 다른 역할에서 요구되는 행동이 불일치할 때 발생한다(Greenhaus & Beutell, 1985). 예를 들면, 가정에서는 표현성, 감수성이 요구되는 반면 직장에서는 적극성과 민첩성이 요구된다.

일-가정 갈등은 양방향성을 갖는다. 즉 일이 가정의 영역을 방해할 수 있고(일에서 가정으로의 갈등), 가정이 일의 영역을 방해할 수 있다(가정에서 일로의 갈등)(Greenhaus and Beutell, 1985). 예를 들면, 종업원이 늦게까지 야근을 할 경우 가사에 대한 부담으로 긴장기반 가정-일 갈등을 겪을 수도 있고, 시간기반 일-가정 갈등을 겪을 수도 있다.

실증연구들에 의하면 일-가정 갈등은 조직, 가정 및 개인에게 부정적인 결과를 초래할 수 있음을 알 수 있다. Allen et al.,(2000)은 일-가정 갈등으로 초래되는 일 관련 결과 요인들은 직무만족, 조직몰입, 이직의도, 결근, 직무성과 및 경력만족이 있음을 발견하였고, 수많은 연구들이 이를 지지하고 있다(Allen et al., 2000; Boyar, Maertz, Pearson and Keough, 2003; Frone,

Yardley and Markel, 1997; Goff, Mount and Jamison, 1990; Kossek and Ozeki, 1998; Martins, Eddleston and Veiga, 2002; Netemeyer et al., 1996). 가정 관련 결과요인으로는 결혼 및 가정 만족, 가정 긴장 및 가정 관련 성과 등이 있으며, 개인 관련 결과요인으로는 삶의 만족, 심리적 긴장, 정신적·육체적 건강, 우울증, 약물남용 등이 있다(Amstad et al., 2011).

나) 긍정적 관점 : 일-가정 충실화

일-가정 충실화는 역할축적이론(Sieber, 1974)과 확장가설(Marks, 1977)에 그 뿌리를 두고, 심리학에서 “건강(wellness)”과 “질병(illness)”(Bakker & Schaufeli, 2008)에 관한 문제를 다루는 긍정심리학과 이의 영향을 받은 긍정 조직행동, 그리고 직무자원-요구 모형(Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007) 등의 영향으로 제시되었다. Lutans(2002)는 긍정조직행동(POB: Positive organizational behavior)을 “오늘날 직장에서 성과 향상을 위해 측정, 개발 및 효과적인 관리가 가능한 긍정 지향의 인적자원 강점과 심리적 능력에 대한 연구 및 적용”이라고 정의한다.

Greenhaus & Powell(2006)은 일-가정 충실화를 일과 가정의 인터페이스에서 발생하는 긍정적인 관점, 편익과 질에 초점을 두며 “일(가정) 역할에서의 경험이 가정(일) 역할에서의 질, 성과 또는 정서를 향상시키는 정도”(Greenhaus & Powell, 2006, p.72)라고 정의한다. 일-가정 충실화도 일-가정 갈등과 마찬가지로 양방향성이 있다. 즉 일-가정 충실화(WFE: work-to-family enrichment)는 일 경험을 통해 가정생활의 질이 향상될 때 일어나며, 가정-일 충실화(FWE: family-to-work enrichment)는 가정에서의 역할 경험을 통해 직장 생활의 질이 향상될 때 일어난다. Greenhaus & Powell(2006)은 충실화 과정에서 발생하는 자원들로 기술 및 관점, 심리적·신체적 자원, 사회적 자본 자원, 융통성 및 물질 자원 등 다섯 가지를 제시하였다. 충실화 과정은 또한 도구적 경로와 정서적 경로가 있으며, 도구적 경로는 직접적인 효과를, 정서적 경로는 간접적인 효과를 보인다. 충실화 경로에서 중요한 조절변수들로는 역할 중요성과 관련성 및 각 역할 요구와의 일치성

등이 있다(Greenhaus & Powell, 2006).

선행연구들에서 사용하는 충실화와 유사한 개념으로는 긍정적 전이(positive spillover: Grzywacz & Marks, 2000; Hanson & Hammer, 2006; Voydanoff, 2001), 증진(enhancement: Barnett, 1998; Voydanoff, 2002)과 촉진(facilitation: Frone, 2003; Wayne, Grzywacz, Carlson, & Kacmar, 2007)이 있다. 긍정적 전이(positive spillover)는 정서, 기술, 행동 및 가치가 하나의 역할에서 다른 역할로 이전되는 것이다(Edward & Rothbard, 2000). 즉, 충실화(enrichment)는 긍정정서나 자원들이 하나의 역할에서 다른 역할로 전이되어 다른 역할에서의 삶의 질이 향상될 때 발생한다. 촉진(facilitation)은 시스템 기능화에 초점을 둔 개념으로서, 한 영역에서의 역할 참여로 발전적, 정서적, 효율적 이득(자원)이 생기고 이러한 이득이 다른 영역의 시스템적인 기능 향상에 기여할 때 발생한다. 촉진과 충실화의 차이점은 분석 차원이다. 충실화는 개인의 역할 성과나 삶의 질에 초점을 두지만, 촉진은 시스템 기능의 향상에 초점을 둔다(Wayne et al., 2007). 마지막으로, 증진(enhancement)은 삶의 도전에 직면한 개인에게 유익한 자원과 경험을 나타내며(Sieber, 1974), 개인이 획득하는 편익(benefits)과 그 편익이 삶의 영역에 중요한 영향을 미칠 가능성에 초점을 둔다(Carlson et al, 2006). 종합하면, 일-가정 충실화는 긍정적 전이의 확장이고, 일-가정 촉진은 일-가정 충실화가 시스템적인 수준으로 확장된 것이라고 할 수 있다. 즉 긍정적 전이과정을 통해서 충실화가 발생하고, 시스템적인 기능 향상인 촉진으로 귀결된다고 볼 수 있다. 최근의 연구 경향은 긍정적 전이나 촉진, 증진 보다는 일-가정 충실화가 보편화되고 있다.

다) 시사점

일과 가정 간의 인터페이스는 일 영역과 가정 영역간의 연결 메커니즘이며, 두 영역 상호간에 미치는 영향이 부정적인지, 긍정적인지에 따라 갈등과 충실화로 구분이 된다. 갈등은 역할 희소성 이론에 기반을 두고 있는데, 가용한 시간과 에너지 자원은 한정되어 있고 다중역할을 수행하게 되면 자원이

고갈될 가능성이 있기 때문에 갈등이 발생한다. 이러한 갈등을 줄이거나 없애려면 개인들은 한정된 자원을 긴장이 적절한 수준으로 유지되도록 양쪽 영역에 잘 배분해야 한다. 충실화는 역할확장 이론(Sieber, 1974), 직무요구-자원 모형(Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007) 등에 그 기반을 두고 있다.

일-가정 갈등과 일-가정 충실화의 공통점으로는 세 가지를 들 수 있다. 첫째, 한 영역에서 일어난 경험이 다른 영역의 결과에 영향을 줄 수 있는 영역교차효과(cross-domain effect)가 있는데, 이는 일과 가정이 양방향적인 경향이 있음을 보여준다. 둘째, 양방향성은 긍정적이거나 부정적인 유의성을 가지며, 네 가지 가능성(일 긍정-가정 긍정, 일 긍정-가정 부정, 일 부정-가정 긍정, 일 부정-가정 부정)을 나타낸다. 셋째, 일과 가정 간의 인터페이스는 인지적, 정서적, 사회적, 그리고 행동적 차원을 갖는 동적이고 복잡한 인터페이스이다.

결론적으로 일-가정 갈등과 일-가정 충실화는 일과 가정 간의 인터페이스에서 개인이 일과 가정 간의 균형을 이루기 위해서 어떻게 상호작용을 하느냐의 문제라고 할 수 있으며 부정적인 상호작용은 일-가정 갈등의 형태로 나타나며, 긍정적인 상호작용은 일-가정 충실화의 형태로 나타난다.

3) 일과 가정 균형에 관한 이슈

주로 일-가정 양립이란 용어로 많이 사용되고 있지만, 최근 우리나라에서도 일-가정 균형을 위한 제도를 도입하는 기업이 증가하고 있다. 일-가정 균형을 위한 제도는 크게 유연근무제나 육아휴직제 등의 ‘가족친화제도’와 직장 탁아소나 자녀관련 상담소 운영 등의 서비스를 제공하는 ‘가족친화 프로그램’ 등으로 분류된다. 대기업들은 유연근무제도의 형태인 자율출퇴근제, 스마트워크 등의 프로그램을 선도적으로 도입하여 실시하고 있거나 도입을 확산하고 있는 중이며, 기업문화 혁신 프로그램 중의 하나로 확대하고 있다. 최근 이와 같은 추세로 일-가정 균형 문제가 여성만의 문제가 아니라 남녀, 즉 전 사회적 문제라는 인식이 확산되면서 가정친화 경영에 대한 관심이 높아지고 있다.

정부에서도 여성가족부 주관으로 2008년도부터 가족친화인증 제도를 시행하고 있고 대기업, 공공기관뿐만 아니라 중소기업까지 가족친화경영을 확산하고 있다. 인증분야는 가족친화제도 실행실적, 최고경영자의 의지, 직원만족도 등을 종합적으로 평가하여 결정하며, 인증된 기업에게는 정부, 지자체, 금융기관 등에서 제공하는 기업경영에 관련된 각종 혜택을 부여한다.⁵⁾ 2008년도 18개 기관으로 시작한 인증기관의 수는 2016년 말 기준 1,828 개로 2008년 시작 당시에 비해 급증하였으며, 인증기관 중 대기업 15.6%, 중소기업 53.8%, 공공기관의 30.6%로 중소기업의 가정친화경영에 관한 관심이 증가하고 있음을 볼 수 있다. 이는 초기에는 인증사업이 공공부문에 집중되었지만 민간부문 중 중소기업에 대한 유인책으로 인센티브를 강화한 것도 중소기업의 참여가 증가한 요인 중의 하나로 보인다. 가족친화인증기업 및 기관 현황은 <표 2-1>와 같다.

<표 2-1> 가족친화인증기업·기관 현황

연도	계	대기업	중소기업	공공기관
계	1,828	285	983	560
2016	523	53	314	156
2015	427	35	292	100
2008~2014	936	197	377	304

<출처> : 여성가족부 자료(2016. 12월 기준)

여성가족부에서는 가족친화 인증제도와 더불어 인증기업을 대상으로 2007년부터 2012년까지 가족친화지수(FFI : Family-Friendly Index)⁶⁾를 조사한

5) 가족친화인증기업에 대해서는 출입국심사 이용편의 제공, 정부 물품구매 적격심사 시 가점부여, 주요 은행 대출금리 우대 등 '17년 5월 기준 143 개의 가족친화인증기업 인센티브 제도(중앙부처 34개, 지자체 99개, 은행, 기타 기관 10개)가 운영 중에 있다.

6) 가족친화지수(FFI)는 탄력적근무제도, 자녀출산양육 및 교육지원제도, 부양가족지원제도, 근로자 지원제도, 가족친화문화조성 등 5개영역에 주요지표 12개, 보조지표 8개 등 총 20개 지표로 구성되어 있다.

바 있으며, 그 결과는 <표 2-2>와 같다. 2007년의 41.7점이었던 점수는 2012년 58.9 점으로 상당부분으로 개선된 결과를 보여주고 있다.

<표 2-2> 가족친화지수 연도별 추이(2007~2012)



<출처>: 정영금 등, 2014, 가족친화지수 추세분석에 관한 연구, 한국가족자원경영학회지, 18권 2호. p.23에서 인용.

이와 같이 정부의 적극적인 가족친화인증제도의 추진에 힘입어 가정친화 경영 인증기업의 숫자는 증가하고 있어 가정친화경영에 대한 인식과 기업의 참여는 늘고 있는 반면, 가족친화지수가 2012년 이후로는 발표가 되지 않고 있어 그 효과성을 판단하기가 어렵다. 또한, 참여기업의 경영성이나 종업원 만족도에 대한 측정도 보고된 바가 없다. 이와 같은 정부주도의 일-가정 균형제도의 문제와 과제는 다음과 같이 정리해 볼 수 있다.

첫째, 일-가정 균형의 제도와 정책이 지나치게 여성위주로 되어 있어 종사원의 대부분을 차지하고 있는 남성 대상의 제도나 정책개발이 필요하다고 본다. 최근 여성인력의 진출이 늘고 있기는 하지만, 남성의 가정에서의 역할 요구가 증가하고 있다. 남성의 역할이 일에서 뿐만 아니라 가정에서도 중요해지고 있기 때문에 일에서 충실화가 가정의 충실화로 이어져 두 영역에서 긍정적인 역할을 유도할 필요가 있다.

둘째, 기업 및 정부의 일방향적인 정책과 제도의 개발이 아니라, 실질적인 수혜자인 근로자의 니즈 파악이 필요하다. 이러한 제도들은 개인의 차이를 고

려하지 않고 주로 조직관리나 직무설계 차원에서 단편적으로 접근하고 있어 보편타당성이 부족하다고 볼 수 있다. 직무, 조직 및 개인 특성을 종합적으로 고려한 설계가 필요하다고 본다.

셋째, 정부주도의 정책 및 제도 추진으로 기업에서는 정부가 제공하는 인센티브 획득에 주목적을 둔 제도를 위주로 정책의 추종자 역할만을 하려고 했을 때 근로자가 받는 혜택이 적을 수도 있다. 따라서 기업과 종업원이 필요로 하는 제도의 개발 및 시행이 중요하다고 본다.

마지막으로, 지금 시행되고 있는 제도들은 일과 가정간의 갈등 해결 차원에 초점이 주어지고 있으므로, 앞으로는 일-가정 간 충실화 관점의 발전적인 측면을 고려할 필요가 있다.

제2절 일-가정 충실화 관련 이론

1) 역할축적이론(Role accumulation theory)

Siebert(1974)는 Merton(1957)과 Gross et al.(1958)의 정의를 참고하여 역할을 “특정한 사회적 지위에 적용되어, 그 지위를 차지하고 있는 성격들과는 독립적으로 존재하는 기대의 유형”이라고 정의하였다. 역할축적의 이점은 개인이 다중역할에 관여함으로써 스트레스 보다는 훨씬 큰 만족감을 얻을 수 있다는 점이다. Siebert(1974)는 확장가설 관점에서 역할축적으로 개인이 얻을 수 있는 네 가지 형태의 보상, 즉 (1) 역할특권, (2) 전반적인 지위 보장, (3) 지위 향상과 역할 수행을 위한 자원, 그리고 (4) 성격 충실화와 자아 만족감을 제시하였다.

가) 역할특권

모든 역할은 의무와 함께 권리를 수반한다. 역할에 내재된 고유권리가 있고, 파트너와의 일상적인 상호작용으로 생기는 표출된 권리가 있다. 고유권리는 먼저 역할 선택의 유인으로 작용하고, 다음으로 지속적인 역할 수행 기능을 한다. 표출된 권리는 역할 요구가 특히 증가할 때 역할 준수를 보증하는 보다 구체적인 기능을 한다. 따라서 권리의 배분은 어느 정도의 의무 수준과 수행의 적절성에 수렴하는 것으로 보인다. 즉 역할의 수가 더 많아질수록 개인이 향유할 수 있는 특권의 수도 많아질 수 있다.

나) 전반적인 지위보장

다수의 역할 수행은 어떤 행동의 도구적, 표현적 영역의 실패에 대한 완충제 역할이 된다. 광범위한 역할 파트너가 있는 개인은 다른 관계들에서의 지지를 획득함으로써 어떤 사회적 영역이나 관계에서의 실패에 대한 보상을 받을 수 있다. 이러한 대안적인 관계들은 보상적인 애정, 도덕적 지지, 긴급자

원, 본래 역할의 회복 노력에 대한 지원의 원천이 된다. 개인은 다중 역할을 수행함으로써 생기되는 완충제에 의해서 심리적, 사회적 이점들을 얻을 수 있다.

다) 지위 향상과 역할 수행을 위한 자원

역할 파트너들은 다양한 특권이나 혜택을 줄 수 있다. 이러한 사회적 관계의 혜택들로서 개인의 경력향상, 좋은 평판, 사교모임 초대, 다양한 선물 등을 들 수 있다. 이러한 혜택들은 다른 역할에 재투자가 가능하다. 역할축적의 또 다른 이점은 사회에서 권력 기반을 강화할 수 있다는 점이다. 게다가 다른 역할에 편익을 재투자함으로써 다중 역할을 수행하기 때문에 발생할 수도 있는 스트레스나 긴장을 상쇄시킬 수 있다. 다중역할을 통한 자원축적의 또 다른 이점으로는 개인이 자신의 역할 파트너에게 소중한 존재로 인식된다는 점이다.

라) 성격 충실화와 자아 만족감

특권, 완충제 및 자원의 제공 이외에도, 역할축적은 성격을 충실화하고 자아인식을 강화할 수 있다. 다중역할을 수행하며, 동료와 좋은 관계를 갖는 개인은 관점의 차이를 수용하고, 많은 정보원을 접하며, 다양한 역할 파트너의 요구에 유연하게 대응한다. Cummings & ElSalmi(1970)는 역할축적이 성격에 긍정적인 효과를 미친다는 결과를 제시하고 있다. 이들은 다중역할을 가진 관리자들이 그렇지 않은 관리자들보다 욕구 충족의 결핍을 적게 인식함을 발견하였다. 높은 수준의 자아실현, 정보 및 자율성은 역할 다양성과 충족감의 관계가 매우 중요한 것으로 나타났다. 다중역할은 우울증을 야기할 수 있지만, 사회적 특권으로 전환되어, 일정량의 심리적 보상을 가져올 수 있다.

일 영역에서 가정 영역으로, 또한 가정 영역에서 일 영역으로 긍정적인 전이가 일어난다면 두 영역에서 충실화가 발생할 수도 있다는 것을 예상할 수 있다는 점에서 역할축적이론은 일-가정 충실화의 이론적 토대가 되었다.

2) 긍정심리학과 확장축적이론(Positive psychology and broaden and build theory)

긍정심리학(positive psychology)은 조직행동 분야의 연구에 미친 영향이 크다고 볼 수 있다. 조직행동 분야의 연구는 긍정조직학(positive organizational scholarship: POS)과 긍정조직행동(positive organizational behavior: POB)의 두 가지 흐름으로 발전되고 있다(이동섭 등, 2009; 이명신, 2013). 이와 같은 흐름에 따라 주로 갈등 관점에서만 다루어지던 일-가정 인터페이스에서의 연구도 긍정적 관점을 다루기 시작했고 ‘일-가정 충실화 모형(Greenhaus & Powell, 2006)’의 등장으로 활성화되기 시작하였다.

긍정심리학은 1998년 마틴 셀리그먼(Martin Seligman)이 처음으로 명명하면서 대두되었다. 긍정심리학은 약점만큼 강점에, 인생에 있어 최악의 것을 회복하는 것만큼 최고의 것을 설계하는 것에, 불행한 이들의 삶을 치유하는 것만큼 건강한 사람들의 삶을 충만하게 하는 것에 관심을 가지라고 말한다(Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). 긍정심리학은 긍정 상태(positive state), 긍정 특질(positive trait) 및 긍정 기관(positive institution)의 세 가지 주제에 초점을 둔다. 즉, 긍정 상태는 인간이 주관적으로 경험하는 다양한 긍정적 심리상태로서, 행복감, 안락감, 만족감, 사랑, 친밀감 등과 같은 긍정정서를 비롯하여 자신과 미래에 대한 낙관적 생각과 희망, 열정, 활기, 확신 등을 포함하며, 긍정 특질은 개인의 일시적인 심리상태가 아니라 지속적으로 나타내는 긍정적인 행동양식이나 탁월한 성품과 덕목을 의미하며, 창의성, 지혜, 끈기, 용기, 열정 등을 포함한다. 긍정 기관은 구성원의 행복과 자기실현을 지원하며, 조직이 구성원이 행복과 능력 발휘를 효과적으로 지원할 수 있어야 개인이 행복할 수 있고 또한 조직도 발전하게 된다(권석만, 2008). 이러한 긍정심리학의 연구 초점은 궁극적으로 진정으로 의미있고 충만한 삶, 즉 행복한 삶에 두고 있다(Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

감정(emotion)과 정서(affect)에 관한 논쟁이 오랫동안 있어 왔지만, 대체

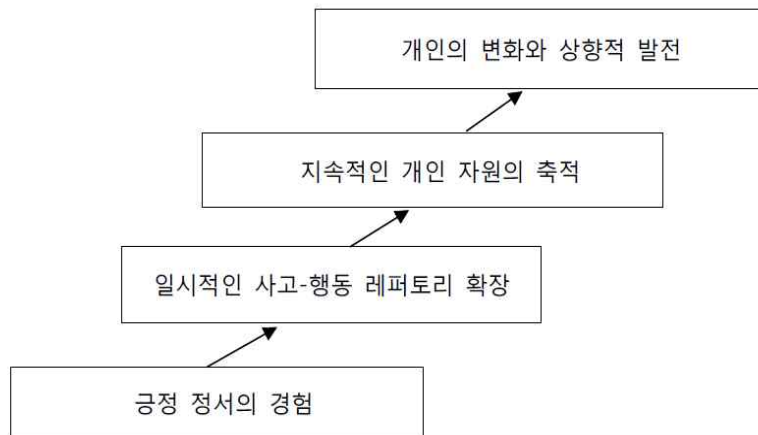
적으로 수렴된 의견은 감정은 비교적 짧은 시간 동안 나타나는 다중 요소적인 반응의 개념을 가지며, 선행적인 사건에 대한 개인의 평가에서 시작된다. 반면에, 정서는 분위기(mood)와 감정을 포함하는 보다 일반적인 개념으로, 자유롭고 목적이 없으며, 지속성이 있으며, 주관적인 경험을 반영한다. 정서는 긍정정서(PA: positive affect)와 부정정서(NA: negative affect)의 두 가지 차원을 갖는다(Fredrickson, 2001).

긍정정서는 접근행동(Cacioppo et al., 1999; Davidson, 1993; Waston et al., 1999) 또는 지속된 행동(Carver & Scheir, 1990; Clore, 1994)을 촉진한다. 긍정정서를 경험한 개인은 자신의 주변 환경에 관여하고, 자신과 같은 부류에 적합한 활동에 참여한다. 긍정정서와 활동 간의 관계로 해서 개인들은 새로운 사물, 사람 또는 상황에 접근하여 탐구하고자 하는 적응적 성향을 보여주기도 한다.

긍정정서의 발전적 가치를 설명하기 위해서 Fredrickson(2001)은 확장축적이론(broaden and build theory)을 제시하였다. 확장축적이론은 긍정정서를 확장된 사고-행동 레퍼토리(thought-action repertoires) 관점에서 묘사하고, 그 기능을 지속적인 개인의 자원을 구축한다는 관점에서 설명한다. 이 이론에 따르면, 긍정정서 경험은 이후에 다른 상황에서 사용할 수 있는 개인적 자원을 확장하고 축적하는 기능을 가진다. 즉 긍정정서(기쁨, 관심, 만족, 사랑)는 사람들의 순간적인 사고-행동 레퍼토리를 확장하고, 마음속에 떠오르는 생각과 행동의 범위를 확대한다. 기쁨(joy)은 한계를 극복하고, 창의적이게 하며, 사회적, 물리적 행동과 지적, 예술적 행동을 가능하게 하고, 새로운 정보와 경험의 탐구 및 수용 욕구를 생성하고, 자아를 확장하게 해준다. 만족감(contentment)은 기존 환경과 생활을 관조하면서 자아와 세계를 통합하여 새로운 시각을 갖도록 해주며, 사랑(love)은 사랑하는 사람과 탐색하고 즐기고자 하는 욕구를 지속적으로 생성하게 한다. 긍정적 감정에 의해 확장된 마음가짐을 통해서 개인의 자원이 지속적으로 구축되기 때문에 간접적이며 장기적으로 적용되는 이득이 생긴다.

또한, 긍정적 감정은 개인의 순간적인 사고-확장 레퍼토리를 확장함으로써 새롭고 창의적인 행동, 아이디어와 사회적 결속을 촉진하고, 결과적으로

개인의 자원을 구축한다. 개인의 자원은 신체적·지적 자원에서부터 사회적·심리적 자원까지 그 범위가 다양하다. 즉, 긍정정서는 광범위한 시각적 탐색 유형을 생성하고, 창의성과 유연성 향상을 통해서 사고-행동 레퍼토리를 효과적으로 확장한다(Fredrickson & Cohen, 2008). 그리고 개인들은 확장된 사고-행동 레퍼토리를 통해 마음가짐의 확장, 사회적 지원 및 건강과 같은 개인의 자원을 탐색하고 구축해서 만족감이 증가하게 된다(Fredrickson, Cohn, Coffey, Pek, & Finkel, 2008). 긍정정서의 확장 및 축적이 일어나는 과정은 <그림 2-1>에 표현되어 있다.



<그림 2-1> 긍정정서의 확장축적이론

<출처> : 권석만(2008). 긍정심리학: 행복의 과학적 탐구. 학지사. p.81에서 인용

Fredrickson(2001)은 또한 긍정정서가 부정정서의 유해한 영향에 대해서 해독제 역할을 한다는 원상복구가설(undoing hypothesis)을 제시하였다. 즉 긍정정서는 부정정서나 스트레스의 신체적·심리적 후유증으로부터 안정된 평정상태로의 회복을 돕는다. 이밖에도 긍정정서는 이타주의 성향과 의사결정의 효율성을 높이고, 창의력을 증진시키며(Amabile, Barsade, Mueller, & Staw,

2005), 공격성을 줄이는 경향이 있으며(Isen, 2002), 인간관계의 질을 향상시키며 직무만족 향상에 도움이 된다는 것이다(Isen, 2001; Wright & Cropanzano, 2004). 또한, 긍정 정서의 경험은 개인의 창의성을 향상하고 스트레스에 대한 반응과 회복을 조절함고, 좌절에서의 복원력을 강화시켜 준다(Fredrickson et al., 2003; Ong et al., 2006).

3) 자원보존이론(COR: Conservation of resources theory)

Hobfoll(1989)이 제시한 자원보존이론은 자원의 보존과 획득에 초점을 두며, 자원들에는 사물, 조건, 개인적인 특성, 에너지 및 사회적 지원이 포함된다. 자원보존이론에 따르면 사람들은 누구나 자신의 자원을 보존하고, 보호하며, 확대하기 위해서 노력한다. 자원의 손실에 대한 위협 또는 자원의 실질적인 손실이 발생하는 환경 또는 자원의 투입에 대하여 원하는 결과를 얻지 못한 상황에 대한 반작용으로 스트레스가 발생한다. 자원보존이론의 ‘자원 손실’ 개념은 조직행동 연구에서 사람들의 스트레스와 긴장 상태를 야기하는 중요한 요인으로 설명되어져 왔다(Halbesleben & Buckley, 2004; Hobfoll, 2001). 또한 사람들은 스트레스와 긴장 등 심리적 안녕이 저해되는 상태에 처하게 될 경우, 원래 가진 자원을 보존하고 또 미래에 예상되는 자원의 손실을 가급적 줄이기 위해, 기존의 가용 자원을 재안배하거나 혹은 자원의 활용을 줄여가는 선택을 할 수도 있다(Wright & Hobfoll, 2004; 박상언, 2016).

자원보존이론의 이러한 특성으로 일-가정 갈등에 대한 이론적 토대를 제공해 왔다. 일과 가정 역할을 곡예 하듯이 수행하는 개인은 자신이 소모하는 만큼 자원(시간, 장소, 행동 등)이 보충되지 않으면 스트레스를 경험하고 이로 인하여 일-가정 갈등으로 이어진다. 개인이 확보한 자원은 제한되어 있는 반면, 일이나 가정의 역할 요구사항이 증가하거나 상충되면 이에 대처하기 위한 자신의 자원이 부족하게 되고 자원의 불균형이 발생하고, 스트레스가 증가하며, 결국은 일-가정 갈등을 경험하게 된다.

이와는 반대로, 자원보존이론에 따르면 자원을 가진 개인은 다른 자원을 획득하기가 좀 더 쉬운데, Hobfoll(2002)은 이를 ‘강력한 자원 창고(strong

resource reservoir)'라고 칭한다. 이러한 창고를 가진 개인은 자신의 자원을 보존하고, 보호하며, 확대하여 갈등을 감소하고 충실화를 가져오는 경향이 있다. 자원보존이론의 이러한 특성은 오히려 다중역할을 수행하는 개인이 자원을 좀 더 많이 확보하게 된다는 역할축적이론(Sieber, 1974)과 결합하여 일-가정 충실화 모형(Greenhaus & Powell, 2006)의 탄생에 기여하게 되었다.

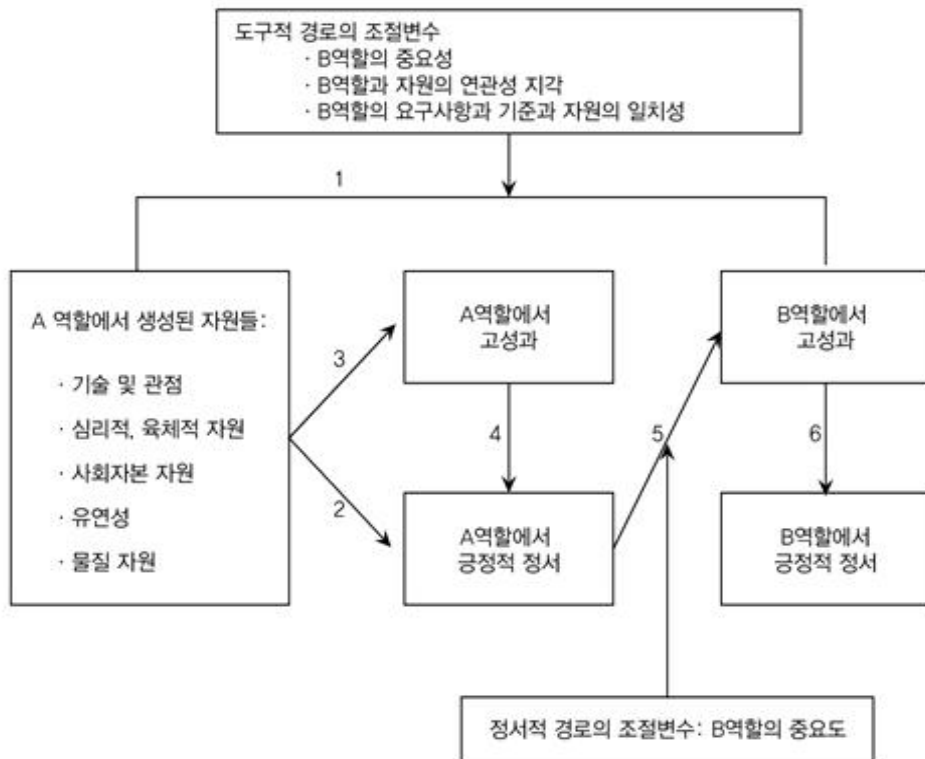
자원보존이론은 일-가정 갈등에 관한 연구에서 많이 활용되어 왔으나, 최근의 연구에서는 일-가정 인터페이스의 긍정적인 측면(충실화, 촉진 등)에 적용하는 경우가 많아지고 있다(Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2007; Lu, 2011; McNall et al., 2010; Odle-Dusseau et al., 2012).

4) 일-가정 충실화의 이론적 모형

(Theoretical model of work-family enrichment)

Greenhaus & Powell(2006)은 일-가정 충실화를 “하나의 역할 경험이 다른 역할에서의 삶의 질을 향상시키는 정도”라고 정의한다. Marks(1977)와 Sieber(1974)는 확장 가설(Barnett & Baruch, 1985)을 적용하여 다중 역할 수행의 이점이 약점보다 우월하다고 제기하였다. 많은 연구자들은 일과 가정 역할을 연결하는 긍정적 효과를 인식하는 보다 현실적인 관점을 지지한다(Barnett, 1998; Frone, 2003; Greenhaus & Parasuraman, 1999). 일과 가정 역할의 긍정적인 상호관계를 주장하는 Grzywacz(2002)의 연구 역시 그 의미가 있다고 본다.

Greenhaus & Powell(2006)은 자기보고식 척도를 사용해서 일-가정 충실화를 측정한 19개의 연구를 조사하였고, 이중 15개는 일-가정 갈등도 같이 조사한 연구들이다. 이들은 충실화 점수의 평균이 갈등 점수의 평균보다 상당히 높다는 사실을 발견하였는데, 이는 종업원들이 일과 가정 간에 충실화 과정을 인식하고 있음을 암시하고 있다. 이를 토대로 긍정적인 일-가정 관계를 보다 상세하게 표현하는 이론적 모형인 “일-가정 충실화 모형(model of work-family enrichment)”을 <그림2-3>과 같이 제안하였다.



〈그림2-2〉 일-가정 충실화 모형

〈출처〉 : Greenhaus, Jeffrey H., and Gary N. Powell. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review* 31.1 (2006). p.79에서 인용

이 모형은 A역할(일 또는 가정) 경험이 어떻게 B역할(가정 또는 일)에서의 삶의 질을 향상시키는지를 표현하고 있다. 충실화는 양방향으로 발생할 수 있으며, 삶의 질은 “고성과와 긍정적 정서” 두 개의 구성요소를 갖는다고 규정한다. A역할에서 생성된 자원들은 B역할에서 고성과와 긍정적 정서를 촉진한다. 성과와 긍정적 정서를 높이는 정도는 B역할의 중요성, B역할과 자원의 연관성에 대한 지각 및 B역할의 요구사항 및 기준과 자원의 일치성은 A역할에서 B역할로의 자원에 의해 매개된다. 자원은 “도전적인 상황에서 문제를 해결하고, 처리할 필요가 있을 때 활용 가능한 자산”이다. 자원의 생성은 충

실화 과정에서 중요한 동인이며(Friedman & Greenhaus, 2000; Greenhaus & Parasuraman, 1999; Grzywacz, 2002), 역할 참여로 자원이 생성되는 정도는 역할 특성과 개인적인 특성에 의해 결정된다.

역할수행으로 생성될 수 있는 자원은 다음과 같은 다섯 가지 형태가 있다.

가) 기술과 관점 : 기술은 과업과 관련된 인지적, 대인관계 기술, 대처 기술, 다중업무처리 기술, 역할경험에서 오는 지식과 지혜이다(Bauer, Morrison, & Callister, 1998; Holman & Wall, 2002; McCauley, Ruderman, Ohlott, & Morrow, 1994; Ruderman, Ohlott, Panzer, & King, 2002). 관점은 상황을 인지하고, 대처하는 방법을 포함하는데, 이는 개인 차이를 존중하고(Ruderman et al., 2002), 문화적 배경의 차이에 가치를 부여하고(Cox, 1993), 타인의 문제를 이해하며(Crouter, 1984b), 신뢰의 가치를 배우는 것(Crouter, 1984a) 등이 있다. 즉, 일과 가정의 경험은 개인의 “세계관”(Kanter, 1977)을 변화시킨다.

나) 심리적, 신체적 자원 : 자기효능감(Bandura, 1997), 자존감(Brockner, 1988)과 같은 긍정적인 자기 평가를 지칭한다. 이 자원들은 또한 개인의 강건함(Blaney & Ganellen, 1990; Kobasa, 1979), 낙관과 희망과 같은 긍정정서(Seligman, 1991, 2002) 및 신체적 건강이다.

다) 사회적 자본 자원 : 사회적 관계에 의해 발생하고, 행동을 촉진하도록 동원 가능한 선의를 지칭하며, 자신의 목표를 달성하는데 도움이 되는 일과 가정에서 대인관계에 의한 영향력과 정보가 포함된다(Adler & Kwon, 2002).

라) 융통성 : 역할 요구사항을 충족하는 시기, 속도 및 장소를 결정하는 재량권을 의미하며, 일-가정 문헌에서는 강력한 자원으로 인식되고 있다(Friedman & Greenhaus, 2000; Miller, 1997; Thomas & Ganster, 1995; Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999).

마) 물질적 자원 : 일과 가정 역할에서 얻는 금전과 선물을 지칭한다.

Greenhaus & Powell(2006)의 일-가정 충실화 모형에 의하면 역할 경험에 의해 생성되는 자원들은 상호의존성이 있기 때문에, 하나의 자원을 획득하면 다른 자원들을 획득할 수 있다. A 역할에서 생성된 자원이 B역할의 고성과와 긍정적 정서를 촉진할 수 있는 두 가지 경로, 즉 도구적 경로와 정서적 경로가 있다.

가) 도구적 경로 : A역할의 자원이 B역할로 직접 이전되어, B역할의 고성과를 향상시킬 수 있는 경로를 도구적 경로라고 한다(Hanson, Colton, & Hammer, 2003). 이 경로에서는 서로 다른 자원들이 A역할에서 B역할로 직접 이동한다. Edward & Rothbard(2000)는 기술과 관점들은 일반적인 지식 구조에 의해 직접 또는 매개하여, 하나의 역할에서 다른 역할로 전이된다고 주장한다. 자기보고와 역할 간 관계에 관한 두 개의 실증연구가 있다. Ruderman et al.(2002)은 여성 관리자들이 자신들의 개인적인 생활에서 개발된 대인관계 기술, 다중처리 기술 및 개인차에 대한 존중과 같은 자원들을 활용하여 관리자의 효과성을 어떻게 향상시키는지를 입증하였다. McCall, Lombardo, and Morrison(1988)은 남성 임원들의 연구결과에서 동일한 결과를 보여주고 있다. Crouter(1984a)의 연구는 일을 통해 개발된 관점과 기술이 부모 행동을 향상시킬 수 있다고 주장한다.

나) 정서적 경로: A역할에서 생성된 자원이 A역할 내에서 긍정정서를 촉진하고, 순차적으로 B역할에서 고성과 및 긍정정서를 만들어 내는 경우, 이 과정은 긍정정서를 통해서 발생하기 때문에 이를 정서적 경로(Hanson et al., 2003)라고 한다. 정서적 경로는 두 가지 방식으로 작동한다. 첫째, A역할에서 획득한 자원들이 A역할의 긍정적 정서에 직접 영향을 미친다(화살표 2). 예를 들면, A역할에서 발생한 자존감, 낙관주의 및 희망과 같은 심리적 자원들이 그 역할에서 긍정적 정서 또는 만족감을 불러일으키고(Isen & Baron, 1991), B역할에서의 성과 향상으로 이어진다(화살표 5). 둘째, A역할에서 생성된 자원들이 그 역할

에서 고성과를 촉진하고(화살표 3), 그 다음으로 그 역할에서 긍정적 정서를 향상시키며(화살표 4), 간접적인 영향으로 B역할에서 성과 향상을 가져온다(화살표 5). 이와 같은 간접적 효과의 예로서 일에서 자존감(Korman, 1976), 기술개발(McCall, Bombardo & Morrison, 1988) 및 사회적 자원(Seibert, Kraimer & Liden, 2001)을 통한 직무 성과의 향상과 성공을 들 수 있다. 또한, A역할로부터의 직접적인 경로와 간접적인 경로는 결과적으로 B역할에서 긍정적인 정서에 영향을 준다(화살표 6).

일-가정 충실화 모형은 각 경로에서 조절변수의 역할을 묘사하고 있다. 도구적 경로의 경우 세 개의 조절변수가 있다. 첫째, 개인에게 B역할의 중요성은 B역할의 고성과로 이어진다. 하나의 역할에 시간과 감정의 투입량은 그 역할이 개인에게 얼마나 중요한지에 달려있다(Burke & Reitzes, 1991; Lobel, 1991; Lobel & St. Clair, 1992; Stryker & Serpe, 1994). 둘째, A역할에서 획득되는 기술이나 정보의 B역할과의 관련성에 대한 지각의 정도에 따라 그 원천의 신뢰성이 결정될 수 있다. 셋째, B역할의 요구사항 및 기준과 A역할에서 생성된 자원의 일치성이 B역할의 고성과의 달성에 영향을 줄 수 있다. 정서적 경로에서는 B역할의 중요성이 유일한 조절변수이다.

5) 일-가정 충실화의 선행연구

일-가정 인터페이스의 긍정적 측면에 대한 연구는 Greenhaus & Powell(2006)이 일-가정 충실화 모형을 제시하고, Carlson et al.(2006)이 이 모형을 뒷받침하는 일-가정 충실화 척도를 개발하면서 본격적으로 진행되었다. 이들이 개발한 척도는 총 18개 항목으로, 일에서 가정으로 방향(일-가정 충실화: WFE)에서 세 개의 차원(개발, 정서 및 자본)과 가정에서 일의 방향(가정-일 충실화: WFE)에서 세 개의 차원(개발, 정서 및 효율)으로 구성된다.

일-가정 충실화의 선행연구들의 경향을 살펴보면, 일-가정 충실화가 만족

(Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006; McNall, Nicklin, & Masuda, 2010), 성과(Carlson, Ferguson, Kacmar, Grzywacz, & Whitten, 2011; Van Steenbergen & Ellemers, 2009) 및 건강과 안녕(Allis & O'Driscoll, 2008; Carlson et al., 2006)과 같은 결과에 미치는 직접적인 영향은 비교적 잘 정리되고 있고, 매개효과 또는 조절효과를 검증하는 연구는 비교적 최근에 관심이 증가하고 있다. 특히, Nicklin & McNall(2013)의 연구는 일-가정 충실화의 양방향성과 세 가지 차원과의 상호관계 및 매개효과까지 실증한 연구로서 그 가치가 있다고 볼 수 있다.

McNall et al.(2010)과 Crain & Hammer(2013)은 선행연구들에 대한 메타분석을 통해 일-가정 충실화에 관해 다음과 같은 사실을 발견하였다.

첫째, 대부분의 일-가정 연구는 일 관련 요인, 일 이외의 요인(대부분 가정), 개인특성 및 건강 요인 등 세 가지 차원의 선행 요인을 갖는다.

둘째, 일-가정 충실화가 양방향의 성질을 가지며, 대부분의 연구에서는 선행요인은 영역 특수성(domain-specific)이 있다. 즉 일 관련 요인은 일-가정 충실화(WFE)와 가정 관련 요인은 가정-일 충실화(FWE)와 관련된다.

셋째, 일 관련 선행요인으로는 자율성과 상사의 지원, 결과요인으로는 직무만족과 이직의도 등이 가장 많이 활용되었다. 대체적으로 개인들은 수신 측에서의 자신의 성공의 원인을 송신 측에서의 자산으로 여기고, 결과적으로 이직의도의 감소나 삶의 만족으로 이어진다고 보여 진다.

마지막으로, 일-가정 충실화는 직무만족, 직무특성, 조직특성, 개인특성과 같은 선행요인과 직무성과, 이직의도 및 삶의 만족과 같은 결과요인 간을 부분적으로 또는 완전 매개하는 것을 보여준다.

본 연구에서는 일에서 가정으로의 충실화(이하, 일-가정 충실화 또는 WFE) 관점에서 일-가정 충실화에 영향을 미치는 선행요인으로 직무특성 요인으로 자율성, 다양성과 피드백, 조직특성 요인으로 가정친화적분위기, 상사의 지원, 그리고 개인특성 요인으로 긍정정서와 일-가정 충실화의 긍정적 관

계를 규명하고, 일-가정 충실화의 결과요인으로 삶의 만족과 이직의도가 관계가 있으며, 선행요인들과 결과요인들 간의 관계에 있어서 충실화의 매개역할이 있음을 밝히고자 한다.

〈표 2-3〉 일-가정 충실화의 주요 선행요인과 결과요인

변 수	일 관련 요인	가정 관련 요인	개인특성 요인
선행요인	1. 자율성 2. 소진 3. 조직/상사/동료지원 4. 상사와의 관계 4. 직무특성 5. 직무통제 6. 직무요구 7. 직무관여 8. 직무 중요성 9. 일정 유연성 10. 일-가정분리 11. 직무열의 12. 일-가정 분위기/문화 13. 리더-멤버 교환 14. 조직시민행동	1. 가정 관여 2. 가정 중요성 3. 가정 역할의 질 4. 가사 요구시간 5. 가족(배우자)지원 6. 부모지위 7. 가사만족(보상) 8. 자녀의 나이	1. 빅5요인 (친화성, 성실성, 외향성, 신경증, 개방성) 2. 긍정적 정서/사고 3. 핵심자기평가 4. 내부통제위치
결과요인	1. 직무/직장만족 2. 경력만족 3. 직무성과 4. 직무노력 5. 직무소진 6. 직무스트레스 7. 조직몰입 8. 이직의도 9. 조직시민행동 10. 심리적 계약 공정성 11. 긍정적 직업 안녕	1. 가정만족 2. 가정성과 3. 결혼만족	1. 삶의 만족 2. 가정노력 3. 가정성과 4. 가정만족 5. 가정 자원 6. 결혼 만족 7. 결혼 위기 8. 소진 9. 우울증 10. 안녕 11. 정신건강 12. 긍정적 기분
매개요인	1. 직무만족 2. 가정만족 3. 직무요구 4. 직무특성 5. 팀자원 6. 유연근무제 7. 가정친화적 환경	일-가정 충실화	1. 가정성과 2. 직무성과 3. 이직의도/잔류의도 4. 직무만족 5. 정서몰입 6. 조직시민행동 7. 프로젝트 만족도

〈출처〉 : Crain & Hammer(2013)의 연구를 토대로 연구자가 재정리함.

제3절 직무특성이론

일-가정 충실화와 관계되는 이론으로는 Hackman & Oldham(1976)의 직무특성모형(JCM: job characteristics model)과 Demerouti et al.(2001)의 직무요구-자원 모형(JD-R; job demand-resources model)이 있다. 두 모형은 직무가 조직이나 구성원들에게 미치는 영향을 설명하기 위한 이론들이다. 직무특성모형(JCM)은 조직심리학 및 조직행동학의 연구자들이 직무설계 영역에서 직무를 구조화하는 방법에 관심을 두면서 등장하였다. 직무요구-자원 모형(JD-R)은 조직의 경쟁력 제고와 고성과 창출을 위해 업무 부담과 소진을 완화시킬 수 있는 자율적인 통제권한의 중요성을 강조하는 ‘직무요구-통제모형(Karasek 1979)’을 확장한 모형으로 직무자원의 중요성을 강조하고 있다.

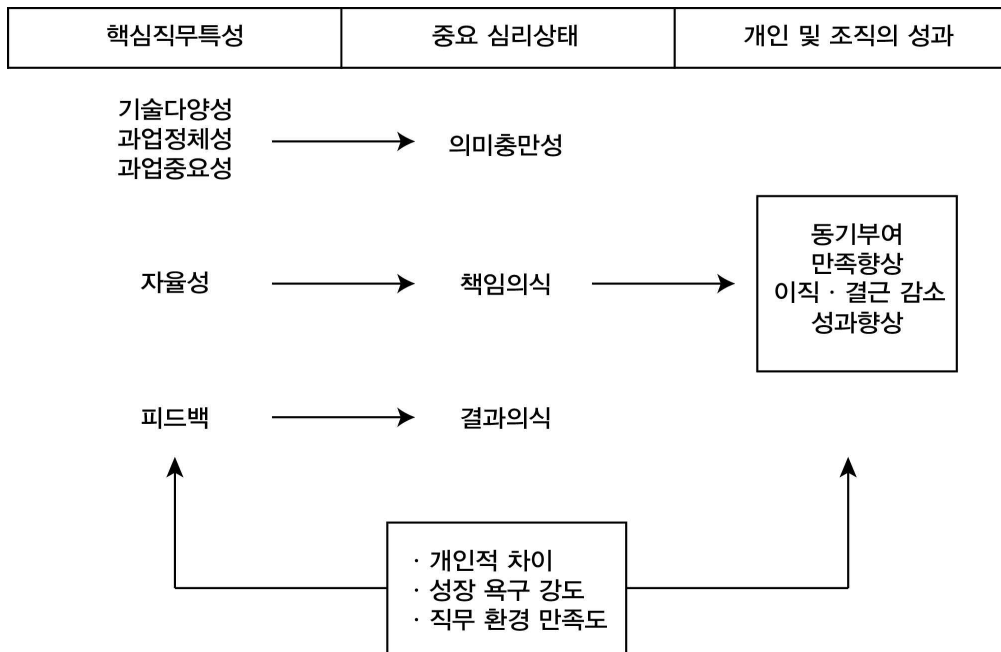
1) 직무특성 모형(JCM: Job characteristics model)

Hackman & Oldham(1976)이 제시한 직무특성모형은 핵심직무특성과 중요 심리상태, 개인성과 및 작업 성과로 구성되며, 직무는 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성과 피드백 등 다섯 가지 핵심직무 차원을 가진다. 종업원은 핵심직무 차원을 통해서 직무에서 의미 충만감, 책임감 및 결과에 대한 지각과 같은 중요한 심리적 상태를 경험하고 그 결과에 따라 직무태도와 행동이 달라질 수 있다.

핵심직무 차원 중 기술다양성(skill variety)은 과업을 수행하는 데 있어 요구되는 기능이나 활동의 다양성 정도를 의미하며, 직무가 종업원에게 자신의 다양한 기능이나 능력을 발휘할 수 있는 기회를 주는 정도를 의미한다. 과업정체성(task identity)은 종업원이 과업의 일부분이 아닌 완전한 작업단위로서 인식 가능한 과업 전체를 수행하는 정도를 의미하며, 과업중요성(task significance)은 개인이 수행하는 직무자체가 조직 내 다른 구성원의 다른 직무, 그리고 관련된 조직 외부 사람들의 일과 생활에 얼마나 실질적인 영향을 미치는가를 뜻한다. 자율성(autonomy)은 종업원이 자신의 작업일정을 계획하

고 작업방식을 결정하며 작업을 진행하는 과정에서 주어지는 자유, 독립성, 재량권의 정도를 의미한다. 피드백(feedback)은 종업원이 자신이 수행한 직무가 얼마나 유효하게 수행되었는가에 대한 정보를 직접적으로 정확하게 습득할 수 있는 정도를 의미한다. 종업원은 피드백이 이루어지는 직무를 수행할 때 결과에 대한 지각을 하게 된다(심덕섭·하성욱, 2013).

Hackman & Oldham(1976)에 따르면 직무가 다양하고, 기술다양성과 과업정체성, 직무중요성은 종업원들이 자신의 직무에 대해 느끼는 의미나 가치에 영향을 주며, 자율성은 직무에 대한 책임감을 증가시키고, 피드백은 직무수행 결과에 대한 종업원 스스로의 지식을 증가시킨다. 특정 직무특성이 각기 다른 심리상태에 영향을 줄 수 있다는 것이다. 특히 종업원의 성장욕구 강도의 수준에 따라 직무성과는 달라질 수 있기 때문에 개인의 내적 동기부여가 중요하다고 강조한다. 직무특성모형을 도식화 하면 <그림 2-3>과 같다.



<그림 2-3> 직무특성 모형

<출처>: Hackman & Oldham(1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance. p.256에서 인용.

최근 직무특성이론을 일-가정 인터페이스에 적용하여 일-가정 충실화와의 관계를 조사한 연구들이 증가하고 있다(Wayne et al., 2007; Karatepe & Bektashi, 2008; Proost et al., 2010; Grzywacz & Butler, 2005; Baral & Bhargava, 2011; Bhargava & Baral, 2009; Taylor et al., 2009). 이들 연구들은 공통적으로 직무특성과 일-가정 충실화는 긍정적인 관계를 갖는다고 보고하고 있다.

본 연구에서는 다섯 가지 직무특성 요인 중에서도 자율성, 다양성 그리고 피드백에 주목하여 세 가지 직무특성요인이 일-가정 충실화에 어떤 영향을 미치는지를 탐구한다. 이 세 요인에만 집중한 이유는 다음과 같다. 첫 번째로, 선행 연구들에 따르면 위 세 요인은 다른 직무특성요인에 비해 일-가정 충실화와 유사한 형태인 긍정적 전이(Grzywacz & Marks, 2000; Thompson & Prottas, 2005) 및 일-가정 촉진(van Steenberg et al., 2007; Voydanoff, 2004)과의 관계에서 긍정적 관계를 보여준다. 내재적인 동기요인인 직무에서의 자율성, 다양성 및 피드백은 가정 영역에서 보다 나은 역할을 할 수 있도록 충만감을 주고, 활력을 얻을 수 있게 하며, 새로운 기술과 태도를 획득하는데 도움이 된다고 여겨진다(Friedman & Greenhaus, 2000). 또한 높은 수준의 직무 자율성과 기술 다양성은 일-가정 충실화를 상당히 증가시키는 것으로 밝혀졌다(Grzywacz & Bulter, 2005).

둘째, 대부분의 선행연구들은 다섯 개의 핵심직무차원 전체를 하나의 선행요인으로 고려하는 Taylor et al.(2009)의 연구를 제외하고는 다음에 기술하는 직무요구-자원 모형(Demerouti et al., 2001)에서의 직무자원으로서 자율성과 다양성을 일-가정 충실화 및 갈등에 영향을 미치는 주요 요인으로 고려하고 있다(Byron 2005; Eby et al., 2005; McNall et al., 2010; Crain & Hammer, 2013). 이들 연구의 결과를 재확인하는 차원에서 세 개의 요인을 주요 선행요인으로 고려하고 있다.

셋째, 피드백에 대해서는 직무특성 모형에서는 종업원 자신이 직무 자체의 수행 정도에 대한 정보를 직접적으로 습득할 수 있는 정도를 의미하며, 이를 통해 결과에 대한 지각을 하게 되므로 동기부여에 중요한 요소이며(Locke & Latham, 1990), 직무만족과 같은 요소에 긍정적인 영향을 줄 것이기 때문에

일-가정 충실화에 긍정적인 영향을 줄 것이다. 피드백은 직장에서 상사와 동료로부터 모두 제공 받을 수도 있다(Bakker & Demerouti, 2007).

2) 직무요구-자원 모형(JD-R: Job demand-resource model)

직무설계를 근로자의 안녕에 강한 영향을 주는 맥락적 요소의 하나로 보고 연구하는 조직심리학의 모형으로는 직무-요구 통제 모형(Karasek, 1979)과 노력-보상 불균형 모형(Siegrist, 1996) 등이 있다. 직무요구-자원(이하 JD-R이라 칭함) 모형은 Karasek(1979)이 제안한 '직무요구-통제모형(job-demand control model, 이하 DCM이라 칭함)'을 기반으로 한 분석들이지만 다양한 직무상황에 대한 적용성을 높이기 위해 연구 변수를 유연하게 확대하는 등 이전의 모형을 한층 확대, 발전시킨 것이라고 볼 수 있다. 즉 JD-R 모형은 연구모형에 '직무자원' 개념을 새롭게 도입·확장하여, 직무요구의 부정적인 영향을 완화시키고 충실화를 증진시키는데 기여할 수 있는 다양한 '직무맥락' 변수들을 적극 탐색함으로써 모형의 적용성을 확대해 간 의의가 있다(박상언, 2012).

JD-R 모형의 핵심은 모든 직업의 직무특성은 직무요구와 직무자원의 두 범주로 구분이 될 수 있다는 가정에 있다. 직무특성을 직무요구와 직무자원으로 구분함으로써 연관된 특정 요구 및 자원과는 무관하게 다양한 직업 환경에 적용될 수 있는 중요한 모형이 된 것이다. 직무요구는 신체적, 정신적 노력이 지속적으로 필요하고, 이에 따른 생리적, 심리적 비용이 수반되는 직무의 신체적, 사회적 또는 조직적 측면을 지칭한다. 직무요구의 예로는 종업원이 감정적으로 영향을 받는 고객이나 상황을 처리해야 하는 업무압박을 들 수 있다(Demerouti et al., 2001). 직무요구가 반드시 부정적인 것은 아니지만, 종업원이 직무요구를 접하게 되면 회복하기가 어려울 만큼 높은 노력을 요구하는 심한 직무 스트레스를 받을 수 있다(Meijman & Mulder, 1998).

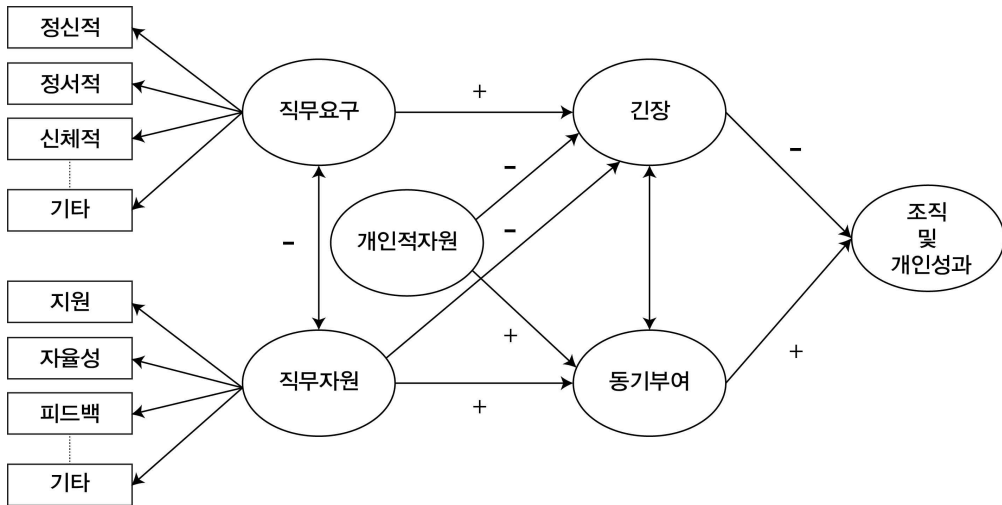
직무자원은 직무의 신체적, 심리적, 사회적, 또는 조직적인 측면으로서, (1) 업무 목표를 달성하는데 역할을 하거나, (2) 직무요구와 이에 관련된 생리적, 심리적 비용을 감소시키며, (3) 개인의 성장, 학습과 발전을 촉진하기도

한다. 따라서 직무자원은 직무요구를 처리하기 위해서 필요할 뿐만 아니라 자신의 권리에서도 중요하다. 직무자원의 예로는 업무 일정 계획 수립의 자율성, 상사로부터의 피드백 및 동료로부터의 사회적 지원 등을 들 수 있다(Demerouti et al., 2001). 이와 같은 주장은 자율성, 피드백 및 다양성 등 직무수준에서의 직무자원의 동기적 잠재력을 강조하는 Hackman & Oldham(1976)의 직무특성이론과도 일맥상통한다. 이 주장은 또한 인간의 주된 동기는 자원의 보존과 축적을 지향한다는 자원보존이론과도 전반적으로 일치된다고 볼 수 있다.

직무자원은 임금과 같이 조직수준에 위치할 수도 있고, 지원과 같이 사회적 관계에 내재되어 있을 수도 있으며, 또한 기술 다양성, 자율성 및 피드백과 같은 일(과업) 자체에서 얻을 수도 있다(Bakker & Demerouti, 2007). 특히, 직무수준에 위치하는 자원들은 일의 의미감을 증진시키고 일 과정과 결과에 책임을 갖도록 하기 때문에 잠재적 동기요인이 된다. 외재적 동기요인인 임금과는 반대로, 직무(과업)수준에 위치한 자원들은 내재적 동기를 촉진하는 경향이 있다(Hackman & Oldham, 1976). 선행 연구들은 직무수준의 자원들이 높은 직무 열의와 같은 동기 부여 과정과 긍정적인 관계가 있음을 발견하였다(Bakker & Demerouti, 2008)

JD-R 모형은 <그림 2-4>에서 같이 직무긴장과 동기유발에 중요한 역할을 하는 두 개의 심리적 과정이 있는데, 건강손상 과정과 동기부여 과정이다. 잘못 설계된 직무나 만성적인 직무요구(예: 업무 과부하, 감정적 요구사항)은 종업원의 정신적·신체적 자원을 고갈시키고 활력의 소진(즉, 소진상태)과 건강문제를 야기 한다(Demerouti et al., 2001; Leiter, 1993). Hocky(1993)에 의하면 개인들은 환경의 요구사항에 대하여 수행-방어 전략을 사용한다. 수행-방어는 교감신경 활성화(자율신경 및 내분비)와 주관적 노력의 강화(정보 처리에 있어서 능동적 통제의 사용)를 통해 달성된다. 따라서 활성화와 노력의 정도가 강할수록 개인의 심리적인 비용이 커진다. 이러한 전략을 사용함으로써 기본적인 과업 수행에 있어서 명백한 감소는 나타나지 않지만, 다른 형태의 간접적인 감소가 나타날 수 있다. 이들은 보상비용 (활성화 및 주관적

노력의 증가), 전략의 조정 (주의력 감소, 선택성 증가, 작업 요구 사항 재정의) 및 피로 후유증 (위험한 선택, 높은 주관적 피로도)의 형태로 나타난다.



<그림 2-4> 직무요구-자원 모형

〈출처〉 : Bakker & Demerouti(2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. Journal of Managerial Psychology, Vol. 22 Issue 3. p.313에서 인용

동기부여 과정은 직무자원들이 동기부여 잠재력이 있어서 높은 직무관여, 낮은 냉소주의, 우수한 성과로 이어진다고 가정한다. 직무자원은 종업원의 성장, 학습 및 개발을 촉진하기 때문에 내재적 동기부여 역할을 할 수 있거나, 업무 목표를 달성하는 도구가 될 수 있으므로 외재적 동기부여 역할을 할 수도 있다. 외재적 동기부여 역할의 경우 직무자원은 인간의 자율성, 보상 및 관계와 같은 인간의 기본 욕구를 충족시킨다. 적절한 피드백은 학습을 촉진하고, 이어서 직무역량의 향상으로 이어지며, 의사결정 수준과 사회적 지원은 각각 자율성 욕구와 소속감을 증진시킨다. 노력-보상 모형(Meijman & Mulder, 1998)에 따르면, 자원을 많이 제공하는 업무 환경은 과업에 대하여 자신의 노력과 역량을 쏟으려는 의도를 촉진시킨다. 이런 경우 성공적인 과업의 수행과 업무목표 달성이 쉬워진다. 동료의 지원과 상사의 적절한 피드백은

자신의 업무 목표 달성 가능성을 높인다. 직무자원이 존재함으로써 관여하게 되지만, 자원이 없으면 일에 대한 태도가 냉소적이 된다.

JD-R 모형의 세 번째 특성은 직무요구와 직무자원 간의 상호작용을 통한 완충작용이다. 이는 Karasek(1979, 1998)의 DCM과 같은 맥락이지만 직무요구가 다르면 다른 직무자원들이 역할을 할 수 있다는 점에서 DCM 보다는 확장된 개념이다. 어떤 조직에서 어떤 직무요구와 자원들이 역할을 하느냐는 특정한 직무특성에 좌우된다. DCM은 과업의 수행에 대한 통제를 통해 직무긴장에 대한 업무 과부하의 영향을 줄일 수 있다고 주장하지만, JD-R 모형은 이 주장을 좀 더 확장하여 다양한 형태의 직무요구와 직무자원이 예측되는 긴장상태에서 상호작용할 수 있다고 주장한다. 사회적 지원, 성과 피드백, 상사의 정보 제공 및 직무 자율성과 같은 특성들이 완충역할을 할 수 있는 상황변수로 알려져 있다.

JD-R 모형의 또 다른 특징은 직무요구가 높을 때 직무자원이 동기 또는 직무 관여에 영향을 준다는 것이다. 자원보존이론(Hobfoll, 2001)에 따르면, 사람들은 자신이 가치를 부여하는 자원을 획득하고, 보유하며, 보호하려고 한다. 좀 더 구체적으로 살펴보면, 개인들은 자원의 손실을 방지하기 위해서 자원을 도입하고, 더 많은 자원을 가진 사람은 자원손실에 덜 민감하며, 강력한 자원 창고에 접근하지 못하는 사람들은 손실의 증가를 더 잘 경험하고, 강력한 자원 창고를 갖고 있는 사람들은 자원획득의 위험을 무릅쓸 가능성이 크다는 것이다.

일-가정 선행연구들에 의하면, 자율성(또는 권한) 및 다양성과 같은 직무특성과 자원들이 가정 영역에서 뿐만 아니라 삶의 다른 영역에서도 기능을 촉진하는 동기부여, 에너지, 새로운 기술 또는 태도의 형태로 긍정적인 효과를 만들어낸다고 주장하고 있다(Friedman & Greenhaus, 2000; Geurts & Demerouti, 2003).

선행연구 결과들은 자율성과 다양성이 가정에서 유익한 자원들을 종업원들에게 제공한다는 것을 지지하고 있다. 연구결과는 직무에서 보다 많은 자율성을 가진 종업원들은 발전적으로 생성되는 부모 역할(예: 자녀에게 책 읽어주기, 자녀가 문제해결을 독자적으로 하도록 하고, 자녀의 지적 호기심을 수

용하기)을 수행한다는 점을 주장한다(Grimm-Thomas & Perry-Jenkins, 1994; Mac-Dermid & Williams, 1997; Menaghan & Parcel, 1991; Ritchie, 1997).

제4절 가정친화적분위기와 상사의 지원

1) 가정친화적분위기(family-friendly climate)

직장에서 여성 노동자, 맞벌이 부부 및 홀부모의 비중이 높아지면서, 종업원들이 일과 가정을 관리하는데 도움을 주는 정책과 제도를 도입하는 조직들이 많아지고 있다(Galinsky, Bond, Sakai, Kim, & Giuntoli, 2008). 이러한 정책과 제도가 중요하기는 하지만 그 보다 중요한 것은 조직에 가정친화적인 분위기가 있다는 종업원들의 인식이다(Allen, 2001; Wayne, Randel, & Stevens, 2006).

조직 분위기는 종업원들이 경험하는 정책, 관행 및 절차와, 보상을 받고, 지원받으며, 기대되는 행동에 대한 공유된 인식과 의미로 정의할 수 있다(Ostroff et al., 2003, Schneider & Reichers 1983, Schneider et al., 2011). 조직 분위기는 주변이 돌아가는 상황에 대한 인식의 공유를 반영하는 개인지향적인 개념이다(Kossek et al., 1999). 대부분의 경영주들은 종업원들의 삶에서 직장이 최우선 순위이어야 한다고 생각하기 때문에 가정 이슈에 대한 직장의 분위기는 가정 관련된 결과에 어떤 영향을 미치는지를 조사하는 것은 중요하다(Allen, Parker, & Kourpounadis, 1998). 일-가정 복리제도(benefits)는 새로운 일하는 방식을 만들 수도 있지만, 기존의 방식을 고수하는 직장의 분위기는 종업원들이 이러한 제도를 사용하는데 부정적인 영향을 줄 것이다(Perlow, 1995; Thompson et al., 1999).

조직 내의 분위기는 관심을 공유하는 분위기(Thomas & Ganster, 1995)와 희생을 원하는 분위기(Kofodimos, 1993)로 구분된다. 관심을 공유하는 분위기는 어떤 역할을 하고 있는 동안 다른 역할에 대한 관심을 공유하는 것을 보장한다. 좀 더 구체적으로 표현하면 관심을 공유하는 직장분위기는 종업원들이 동료 및 상사와 가정의 관심사를 논의할 수 있는 분위기이며, 관심을 공유하는 가정 분위기는 종업원들이 가족들과 직장의 관심사에 대해 공유하는 분위기이다. 다중 역할의 관리에 대한 관심의 공유로 개인들은 일-가정 역할의 통합과 통합적 역할 수행을 촉진하는 전략개발에 대한 피드백을 얻을 수

있을 것이다(Kossek et al., 2001).

희생을 원하는 분위기는 어떤 역할을 하는 종업원들에게 다른 역할을 지원하는 희생을 요구한다. 즉, 업무 수행을 위해 가정 역할에 대한 희생을 기대하는 직장 분위기가 있다. 종업원이 가정생활을 포기하고서라도 일에 시간과 에너지를 쏟기를 바라는 문화를 가지고 있는 조직들이 많다(Kofodimos, 1993; Thompson et al., 1999). 조직에서는 종업원들은 보통 직장에 있는 동안 일에 집중할 수 있도록 가정생활을 잊고 지내기를 바란다. 하지만, 연구에 의하면 이런 희생을 요구하는 분위기가 적을수록 일-가정 갈등은 감소하고, 일과 가정의 성과 및 안녕이 증가한다(Adams et al., 1996).

확장가설(Marks, 1977)과 이에 바탕을 둔 일-가정 충실화 이론(Greenhaus & Powell, 2006)에 따르면 하나의 역할에서 획득한 자원은 다른 역할에서 성과를 촉진하는 이득을 얻게 된다(즉, 일-가정 충실화). 일-가정 충실화는 가정친화적인 조직분위기와 종업원의 삶의 만족을 연결하는 또 하나의 메커니즘이라고 볼 수 있다.

2) 상사의 지원(supervisor support)

일-가정 충실화 이론에 의하면, 하나의 영역에서 다른 영역으로 이전할 수 있는 자원 중 하나로 사회적 자본이 있다(Greenhaus & Powell, 2006). Adler & Kwon (2002)은 사회적 자본을 “사회적 관계의 구조에 의해 생성되고 생동을 촉진하기 위해 활용될 수 있는 선의”라고 정의한다. 사회적 지원은 사회적 자본 자원의 하나의 형태이며, 자신이 관심, 사랑 및 존중의 대상이고 소중하며, 상호 의무감이 있는 네트워크의 구성원이라는 개인의 인식이며(Cobb, 1976, p. 300), 일과 가정에서 이를 경험할 수 있다. 일과 가정은 개인의 삶에 있어서 가장 중요한 영역이기 때문에, 직장의 상사나 가정의 구성원들의 지원은 일-가정 충실화에 영향을 미치는 중요한 요인이라고 볼 수 있다.

상사의 지원은 사회적 지원 이론(Cohen & Wills, 1985)에 바탕을 두고 있으며, 상사의 지원에는 관심의 감정적 표현, 도구적 지원 또는 정보가 포함

되며(House, 1981), 상사는 재량권을 가지고 업무시간, 일정조정 등에 대하여 비공식적으로 부하직원을 지원한다. 상사의 비공식적 지원은 조직의 공식적인 지원과 비공식적인 문화 또는 분위기 사이의 “연결핀(linking pin)” 역할을 한다(Hammer et al., 2007). 상사의 비공식적인 지원은 개념적 명확성이 부족하기 때문에 일반적으로 조직지원인식(Eisenberg et al., 2002), 전반적인 상사의 지원 및 일-가정과 관계된 상사의 지원 등을 포함하고 있는 것으로 여겨진다.

Thomas & Ganster(1995)는 가정친화적인 상사를 “일과 가정에서의 책임에 대한 균형을 추구하고자 하는 종업원의 욕구를 강조하는 사람”이라고 정의하며, 일과 가정에 대한 상사의 비공식적 지원은 종업원의 전반적인 안녕에 있어서 조직의 공식적인 정책 및 지원보다도 중요할 수 있다고 주장한다. Hammer et al.(2007)은 상사의 가정친화적인 행동을 감정적 지원, 역할모델 행동, 도구적 지원 및 창의적인 일-가정 관리로 다차원적인 개념으로 구분하였다.

(가) 감정적 지원은 개인이 보호받고, 자신이 감정이 고려되며, 필요할 때 지지하는 사람과 편하게 소통한다고 느낀다는 지각에 초점을 둔다. 상사의 감정적 지원에는 가정 관련 문제를 편하게 논의한다고 느끼는 정도, 일책임이 가정에 미치는 방법에 대한 관심을 표현하고, 가정책임에 대한 존중, 이해, 동정 및 감수성을 나타내는 정도를 포함한다.

(나) 역할 모델링 행동은 상사가 직장에서 행동 모델링을 통하여 일과 가정을 통합하는 방법을 보여주는 것이다. 역할 모델링은 상사가 바람직한 일-가정 결과를 가져오는 전략과 행동들을 부하들에게 보주는 정도를 나타낸다. Bandura(1977)의 사회적 학습이론에 따르면 인간의 대부분의 학습은 직접경험보다는 다른 사람의 관찰을 통해서 일어난다. 문화적 변화는 상사와 조직의 리더들이 그들이 말하고 행동하는 것을 통해서 일-가정에 대한 가치를 강화할 때에만 발생한다(Regan, 1994). 상사의 멘토링 또한 유용한 것으로 나타났다(Greenhaus & Singh, 2007).

(다) 도구적 지원은 대응적이며, 상사가 일상적인 관리를 통해서 종업원의

일과 가정 요구사항에 대응하는 것이다. 여기에는 일상적인 작업 일정 관리, 조직의 정책과 제도에 대한 설명 등이 포함된다.

(라) 창의적인 일-가정 관리는 도구적 지원과는 달리, 주도적이며, 전략적이고 혁신적이다. 이는 직무 내·외적으로 종업원의 효과성을 촉진하기 위해 업무를 재조정하는 관리자 주도의 행동이다. 종업원의 일-가정 책임과 균형을 이루기 위해 일하는 시간, 장소 및 방법에 변화를 주는 행동이 포함된다. 창의적인 관리는 상사가 주도해서 종업원과 기업의 욕구에 민감한 업무를 재구조화하는 조치라고 할 수 있다 (Hammer et al., 2013).

제5절 긍정정서(Positive affect, PA)

정서와 관련된 용어로서 기분(moods)과 감정(emotions)이 있다. 정서는 기분 및 감정과는 구별이 된다. 기분은 특정한 자극과 관련이 없는 일반화된 정서적 상태이고, 감정은 분노(anger)나 고양(elation)과 같이 특정한 사건과 연계된 강렬하고 비연속적인 상태이다(Brief & Weiss, 2002; Weiss & Cropanzano, 1996). 정서는 시간에 따라 비교적 안정적이다(e.g., Watson & Slack, 1993; Watson & Walker, 1996). 정서는 긍정 정서와 부정 정서의 두 요인으로 나뉘며, 서로 독립적인 차원으로 나타나고 있다. 즉 긍정 정서와 부정 정서는 서로 다른 심리적 과정과 신경학적 기제에 의해서 유발될 뿐만 아니라 그 진화적 기능도 다르다(Watson, Clark, & Tellegen, 1988; 강혜자 등, 2000; 안신호 등, 1990; 이현희 등, 2003).

긍정정서(positive affect, PA)는 활력있고, 흥분되며, 기쁨이 넘치는 전반적인 상태를 반영하고(Watson, Clark, & Tellegen, 1988), 시간과 상황에 영향을 받지 않는 일반적인 경향을 반영한다(Weiss & Cropanzano, 1996). 높은 긍정 정서는 높은 에너지, 완전한 집중, 즐거운 일 등의 상태를 의미하는 반면에, 낮은 긍정 정서는 슬픔과 무기력의 특징을 갖는다(이현희 등, 2003). 반대로, 부정 정서(negative affect, NA)는 분노, 경멸, 메스꺼움, 죄의식, 공포, 신경증을 포함한 다양한 혐오적 정서 상태가 포함되는 주관적인 고통과 불쾌한 일의 일반적인 차원을 말한다. 부정정서가 높은 사람들은 근심, 분노, 짜증을 내는 특성이 있으며, 부정정서가 낮은 사람들은 오히려 차분한 특성을 나타낸다.

일-가정 연구에서 긍정정서와 부정정서의 관계를 보면, 부정정서는 일-가정 갈등과 긍정적인 관계(Michel et al., 2011; Carlson, 1999; Bruck & Allen, 2003; Karatepe & Uludag 2008, Little et al., 2007, Montgomery et al., 2006, Stoeva et al., 2002), 긍정정서는 일-가정 갈등과 부정적인 관계(Karatepe & Uludag, 2008, Little et al., 2007)가 있다고 본다. 이와는 반대로 일-가정 충실화 모형에서는 충실화 과정에서 긍정정서의 역할에 주목한다(Greenhaus & Powell, 2006). 성격과 일-가정 결과를 통합한 연구에서

Friede & Ryan(2005)은 일반적으로 개인의 성향(긍정 또는 부정)에 따라 동일한 상황을 일과 가정 간의 갈등 또는 충실화로 해석할 수 있다고 주장하였다. Michel & Clark(2009) 또한 부정 정서는 일-가정 갈등과 긍정 정서는 일-가정 충실화와 직접적인 관계가 있음을 발견하였다.

제6절 삶의 만족과 이직의도

1) 삶의 만족(life satisfaction)

삶의 만족은 개인들이 자신의 삶의 질을 자신의 독자적인 기준에 따라 평가하는 판단과정을 지칭하며(Shin & Johnson, 1978), 자신의 기준에 따른 삶에 대한 의식적, 인지적 판단이다(Pavot, Fujita, & Diener, 1997). Diener(1984)는 삶의 만족을 주관적 안녕, 즉 개인 자신이 느끼는 행복 또는 주관적 삶의 질을 구성하는 개념의 하나고 제시하였고, Meyer & Allen(1984)도 개인의 안녕을 이해하기 위해서는 구체적인 생활영역 뿐만 아니라, 개인의 전반적인 생활에 대한 인지적, 정서적 반응을 직접 측정하는 것이 중요함을 전제하고, 이를 삶의 만족과 같은 구성개념이라고 주장하였다(김주엽 등 2009).

Diener et al.(1985)는 개인들은 '양호한 삶(good life)'의 구성요소(건강 및 성공적인 관계)에 독자적인 판단기준에 따라 가중치를 부여하기 때문에, 특정 영역에 대한 단순한 만족보다는 삶에 대한 전체적인 판단을 평가할 필요가 있다고 주장하고 삶의 만족척도(SWLS: Satisfaction With Life Scale)를 개발하였고, 이들의 척도가 일반적으로 많이 활용되고 있다.

일-가정 인터페이스에서 삶의 만족은 일 또는 직무만족, 가정만족, 결혼만족과 같은 영역 특수적인 개념이 아니라, 개인의 삶에 있어서의 전반적인 수준의 만족을 나타내는 것으로서 일-가정 충실화가 개인의 전체적인 삶의 만족 수준에 영향을 미치는 것이라고 볼 수 있다.

2) 이직의도(turnover intention)

이직의도는 구성원이 어떤 상황 속에서 현재의 조직을 떠나고자 하는 의도로 개인의 심리적 상태를 반영한다고 볼 수 있다. Mobley(1982)는 조직에서 금전적 보상을 받는 구성원이 스스로 조직의 구성원으로서의 자격을 끝내고 조직을 떠나고자 하는 의도로 정의하였으며, Meyer & Allen(1991)은 종업

원이 조직구성원이기를 포기하고 현 조직을 떠나려고 의도하는 정도, Tett & Meyer(1993)은 조직을 떠나려고 하는 의식적이고, 신중한 의도라고 정의하였다(강인주, 2015). 실제 연구에서는 측정상의 문제로 이직에 관한 직접적인 데이터를 확보하기가 어렵기 때문에, 이직보다는 이직의도를 결과요인으로 활용하고 있다(Bedeian et al., 1991; Mobley et al., 1979).

사회적 교환이론(Blau, 1974)에 의하면, 한 쪽이 우호적인 대우를 한다고 인식하면, 상대방은 호혜적어야 한다는 의무감을 느낀다. 이 이론을 일-가정 인터페이스에 적용하면, 종업원은 상사가 일과 가정 역할의 관리에 도움을 준다고 인식하면 자신도 직무와 조직에 보다 긍정적인 감정과 같은 호혜적인 태도를 갖기 때문에(Aryee et al., 2005; Wayne et al., 2006), 일-가정 충실화가 일어나고, 조직을 떠나려는 의도가 감소할 것이다.

자원보존이론(Hobfoll, 2002) 또한 충실화와 이직의도의 관계를 설명하는 근거를 제공한다. 충실화에 대한 개인의 지각은 하나의 역할이 다른 영역에서 좀 더 역할을 잘 하는데 도움이 된다는 명확한 신념을 표현한다. 만약 종업원들이 직장생활이 가정생활에 도움이 된다고 믿으면 자신의 직업에서 보다 소중한 자원을 얻고 삶을 보다 잘 영위할 수 있다고 인식한다. 개인들은 이런 자원들을 보호하려고 노력한다. 따라서 일-가정 충실화를 인식하는 개인들은 자신의 충실화된 가정생활을 보존하기 위하여 자신의 직업을 떠나려고 하지 않는 경향이 있다. 자원보존이론은 이러한 투자(즉, 이직)나, 투자의 결과 생성된 자원(즉, 충실화된 직장 생활)을 포기하려고 하지 않는다고 주장한다.

제3장 연구설계 및 연구방법

제1절 연구모형과 가설

1) 연구모형

본 연구는 일-가정 인터페이스의 긍정적 측면인 일-가정 충실화의 선행요인과 결과요인에 관한 통합적 연구로써 역할축적이론(Siebert, 1974), 확장가설(Mark, 1977), 자원보존이론(Hobfoll, 2002), 긍정심리학(Seligman, 1998)과 확장축적이론(Fredrickson, 2001)에 바탕을 둔 일-가정 충실화 모형(Greenhaus & Powell, 2006)을 근간으로 한다.

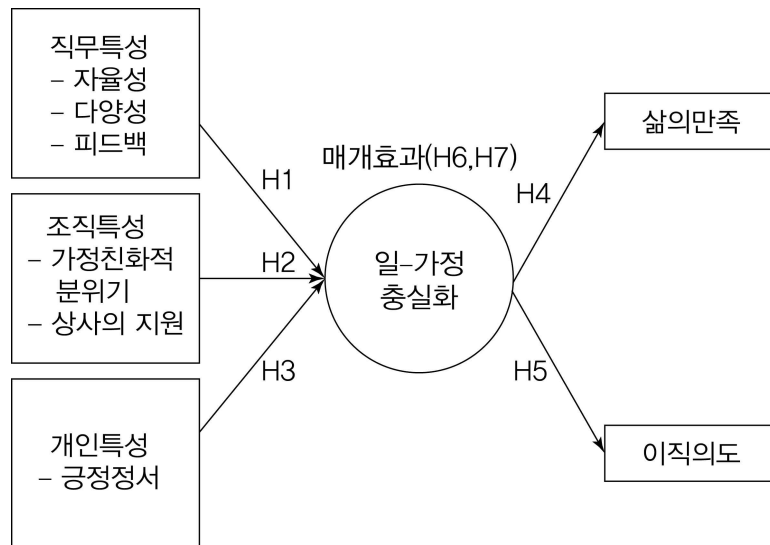
앞장의 이론적 배경에서 살펴본 바와 같이 일-가정 충실화는 양방향성(일-가정, 가정-일)과 영역교차효과가 있어서 일(가정)에서 획득한 자원(기술과 관점, 심리적, 신체적 자원, 사회적 자본자원, 융통성, 물질적 자원)은 두 가지 경로(도구적 경로와 정서적 경로)를 거쳐서 가정(일)로 전이가 되어 고성과와 긍정적 정서를 촉진한다.

본 연구에서는 일-가정 충실화에 영향을 주는 요인으로 직무, 조직 및 개인적인 요인을 모두 고려하였으며 직무특성 요인으로는 자율성, 다양성과 피드백을 선정하였고, 조직특성 요인으로는 가정친화적분위기와 상사의 지원, 그리고 개인특성 요인으로는 긍정정서를 고려하였다.

일-가정 충실화가 양방향성을 지니고 있지만 본 연구에서는 일에서 가정으로의 충실화(work-to-family enrichment, 이하 WFE)로 한정하고자 한다. 이는 선행연구의 결과에서도 살펴보았듯이 일-가정 충실화의 선행요인들은 영역 특수성이 있어서 일 관련요인은 일-가정 충실화(WFE)와 가정 관련 요인은 가정-일 충실화(family-to-work, 이하 FWE)와 관련이 되어 있으며, 하루 중 많은 시간을 일에 투입하는 국내 직장인들의 특성상 가정-일 충실화(FWE)보다는 일-가정 충실화(WFE)가 중요하다고 보기 때문이다. 이런 사유로 선행요인을 직무, 조직 및 개인 특성요인으로 선정하였다. 마찬가지로 일-

가정 충실화(WFE)를 통해 개인의 삶에 대한 전반적인 만족 수준이 높아지고, 조직을 떠나려는 의도가 감소할 것이라는 가정으로 삶의 만족과 이직의도를 결과요인으로 고려하였다.

또한, 일-가정 충실화의 직접적인 효과뿐만 아니라 간접적인 효과인 일-가정 충실화의 매개역할을 중시하는 최근의 연구 추세를 반영하여 선행요인과 결과요인들 간의 매개효과를 규명하기 위한 연구모형은 <그림3-1>과 같다.



<그림3-1> 연구모형

이와 같은 모형을 가진 본 연구는 기존 연구와 비교할 때 다음과 같은 특성을 갖는다.

첫째, 본 연구는 개인의 일-가정 충실화에 영향을 미치는 요인으로서 개인특성, 직무특성, 조직 특성의 세 차원을 통합적으로 고려하였다. 기존의 연구에서는 일-가정 충실화의 영향요인으로 직무특성, 조직특성, 개인특성 요인 중 어느 하나 또는 두 개를 선행요인으로 고려한 것과는 달리, 직장에서의 일 관련 환경이 위의 세 요인과 복합적으로 관계된다고 볼 때 본 연구에

서 이 세 요인을 모두 고려한 점은 차별적인 특성이 있다고 본다.

둘째, 본 연구는 일-가정 충실화의 영향요인으로 개인특성 요인 중 긍정 정서를 고려하였다. 일-가정 충실화 모형(Greenhaus & Powell, 2006)에서는 충실화가 일어나는 과정에서 개인의 긍정적 정서 경험을 중시함에도 불구하고, 기존의 연구에서는 이를 변수로 활용하는 것에 소홀히 하여왔다. 긍정심리학(Seligman, 1998)이나 긍정정서의 확장 축적이론(Fredrickson, 2001)에 따르면 긍정정서는 축적과 확장의 과정을 통해 충실화에 영향을 미친다고 가정한다.

셋째, 본 연구에서는 일-가정 충실화의 결과요인으로 개인적인 차원의 변수인 삶의 만족과 이직의도를 고려하였다. Diener(1984)에 의하면, 삶의 만족은 특정한 영역에 한정되지 않는 개인의 전반적인 삶의 만족에 대한 주관적인 생각이라고 한다. 그간의 연구는 일-가정 충실화의 결과요인으로 조직 및 환경요인인 직무 만족의 향상, 직무스트레스의 감소 또는 조직몰입 향상을 다루었으나, 본 연구에서는 일에서 가정으로의 충실화의 특성을 고려하여 개인의 안녕 차원의 접근을 하였다.

넷째, 본 연구에서는 직무특성, 조직특성 및 개인특성과 개인의 삶의 만족 및 이직의도 간의 복합적인 관계에서 일-가정 충실화의 매개효과를 측정하였다. 지금까지의 매개효과에 관한 연구는 주로 직무특성, 직무자원, 또는 조직 분위기와 개인의 직무성과 또는 개인결과(이직의도, 조직몰입, 조직시민행동, 직무만족 등)과 같이 일차원 또는 이차원적인 매개효과를 측정해왔다면, 본 연구에서는 직무, 조직 및 개인 특성의 선행요인들과 개인 차원의 두 개의 결과요인들 간의 복합적인 관계에서 일-가정 충실화의 매개효과를 측정한다는 측면에서 새로운 시도라고 할 수 있다.

2) 연구가설의 설정

일-가정 충실화에 관한 선행연구를 바탕으로 설정한 연구모형에 대한 연구가설은 다음과 같다.

가) 직무특성(자율성, 피드백, 다양성)과 일-가정 충실화

Hackman & Oldham(1976)의 직무특성모형은 동기부여 관점에서 직무 설계의 영향에 초점을 둔 직무 설계모형으로서 직무특성 차원과 긍정적 전이(Grzywacz & Marks, 2000; Thompson & Prottas, 2005) 및 일-가정 촉진(van Steenbergen et al., 2007; Voydanoff, 2004) 간에 긍정적 관계가 있다는 주장이 있다. 자율성과 다양성, 종업원의 책임감 및 의미감의 증가로 개인의 자원인 내재적 동기가 생긴다는 Hackman and Oldham(1976)의 주장과 일맥상통하게 Friedman & Greenhaus(2000)는 자율성, 다양성, 정체성, 중요성 및 피드백과 같은 내재적인 동기요인이 가정 영역에서 보다 나은 역할을 할 수 있도록 충만감을 주고, 활력을 얻을 수 있게 하고, 새로운 기술과 태도를 획득하는데 도움이 된다고 주장한다. 또한 높은 수준의 직무 자율성과 기술 다양성은 일-가정 충실화를 상당히 증가시키는 것으로 밝혀졌다(Grzywacz & Butler, 2005). 이와 유사하게 Karasek(1979)도 자율성과 다양성(의사결정 권한과 기술 재량이라는 용어를 사용함)이 일의 본질적 요구를 효과적으로 처리하는데 활용될 수 있기 때문에 종업원의 안녕(well-being)이 기여한다고 주장하였다. Kohn & Schooler(1978)도 자율성(자기지향성이라는 용어를 사용함)이 종업원에게 인지적·심리적 효용을 준다고 주장한다. Grzywacz & Butler(2005) 역시 자율성과 다양성이 보다 많고 보다 실질적인 다양성과 사회적 기술을 가진 개인이 일-가정 충실화 수준이 높다고 주장한다.

Spreitzer(1995)는 직무자체의 피드백으로 얻는 업무에 대한 성과 정보는 개인의 능력에 대한 인지적 평가를 강화시켜 조직 내에서 자신의 가치를 높일 수 있음을 발견하였다. Gangne et al.(1997)은 직무특성의 요소들 중 자율

성과 피드백이 종업원의 역량지각에 긍정적인 영향을 미친다고 주장한다(심덕섭·하성욱, 2013). 피드백이 단독으로 일-가정 충실화에 영향을 준다는 연구는 아직 없지만, Taylor et al.(2009)는 피드백을 포함한 직무특성 모형의 다섯 개의 핵심직무 차원을 하나의 독립변수로 모두 활용하여 직무특성이 일-가정 충실화에 영향을 미침을 발견하였다. 직무특성과 일-가정 충실화에 관한 연구에서는 직무특성변수로 일 부하, 자율성, 다양성 및 조직의 지원 등이 활용되고 있다(Eby et al., 2005; McNall et al., 2010; Crain & Hammer, 2013).

선행연구들의 결과를 통해서 높은 수준의 자율성, 다양성, 그리고 피드백을 가진 직무를 수행하는 종업원들은 충실화 모형에서 제시하는 자원들인 기술과 관점, 심리적 안녕과 신체적 건강, 그리고 유연성과 같은 자원을 획득할 가능성이 높고, 이를 통해 가정생활에 도움을 줄 수 있는 긍정적인 영향을 준다는 것을 알 수 있다. 따라서 아래와 같은 가설을 설정하고자 한다.

가설 1. 직무특성(자율성, 다양성, 피드백)은 일-가정 충실화에 유의한 영향을 미칠 것이다

가설1-1. 자율성은 일-가정 충실화에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-2. 다양성은 일-가정 충실화에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-3. 피드백은 일-가정 충실화에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

나) 조직특성(가정친화적분위기, 상사특성)과 일-가정 충실화

(1) 가정친화적분위기

조직분위기는 일-가정 연구에서 별로 주목을 받지 못했었지만, Parker & Hall(1992)이 문화와 분위기를 “일-가정 조사에 사용되기를 바라는 개념”이라고 언급하면서 주목을 받기 시작했다(Kossek et al., 1999). 조직의 분위기는 종업원이 가족 부양과 관련된 결정을 하는데 있어서 직·간접적으로 중요한 영향을 미친다. 관심을 공유하는 분위기(Thomas & Ganster, 1995)를 갖는

가정친화적인 조직은 어떤 역할(일)을 하고 있는 동안 다른 역할(가정)에 대한 관심을 공유하는 것을 보장하며 종업원들이 동료 및 상사와 가정의 관심사를 논의할 수 있는 분위기이다. 일-가정과 관련된 공식적인 제도의 존재보다도 개인들은 가정 영역의 관심사를 공유함으로써 일과 가정 역할에서 갈등이 축소되고, 성과와 안녕이 향상될 것이라고 기대한다(Adams et al., 1996).

확장가설(Marks, 1977)과 이에 바탕을 둔 일-가정 충실화 이론(Greenhaus & Powell, 2006)에 따르면 하나의 역할에서 획득한 자원은 다른 역할에서 성과를 촉진하는 이득을 얻게 된다(일-가정 충실화). 일-가정 충실화는 가정친화적인 조직분위기와 종업원의 삶의 만족을 연결하는 또 하나의 메커니즘이라고 볼 수 있다. Wayne et al.(2006)의 연구에 의하면 개인의 가정 시간에 지원적 기업문화는 일-가정 충실화와 긍정적인 관계가 있다. 이와 같이 증진가설과 관련 연구에 근거해서, 가정친화적인 조직분위기는 일-가정 충실화와 긍정적인 관계가 있을 것이라고 예측할 수 있다.

(2) 상사의 지원

상사의 지원은 사회적 지원의 일종으로서 일-가정 충실화 모형(Greenhaus & Powell, 2006)에 의하면 사회적 자본 자원이라고 할 수 있다. 상사의 지원은 업무 시간이나 일정 조정 등과 같은 사항을 재량권의 범위 내에서 비공식적인 형태로 지원하기 때문에, 공식적인 조직의 지원과 비공식적인 문화 간의 연결된 역할을 한다(Hammer et al., 2007). 상사의 지원에 대한 개념적 불명확성으로 인해 조직지원인식(Eisenberg et al., 2002)이나, 전반적인 상사의 지원, 일-가정 관련 상사의 지원 등의 개념으로 포괄적으로 다루어지고 있기도 한다. Hammer et al.(2007)은 상사의 지원을 감정적 지원, 역할모델 행동, 도구적 지원 및 창의적인 일-가정 관리의 다차원적인 개념으로 구분하고, 이에 대한 척도로 제시하였다.

Greenhaus & Beutell(1985)은 상사의 지원이 역할 압력을 감소시키거나 완충제 역할을 함으로써 일-가정 갈등을 감소시킴을 발견하였다. 종업원은 상사의 지원을 일과 가정에서 발생하는 스트레스의 부정적인 효과를 축소하

는 중요한 자원으로 인식하고 있는 것이다. 이와 같이 상사의 지원은 주로 일-가정 갈등 연구에서는 많이 다루어 졌지만, 일-가정 충실화 연구에서는 자주 다루어지지 않았다. 상사의 지원을 경험한 종업원은 일-가정 갈등이 감소하고(Anderson et al., 2002; Frone et al., 1997; Goff et al., 1990; Lapierre & Allen, 2006; Thompson & Prottas, 2005), 업무 스트레스를 덜 받으며(Frone et al., 1997), 결근을 적게 하고(Goff et al., 1990), 이직의도가 감소하며(Thompson et al., 1999), 직무만족이 증가한다(Thomas & Ganster, 1995; Thompson & Prottas, 2005)고 한다.

하지만, 최근 연구에서는 가정지원적인 상사의 행동이 일-가정 충실화에 영향을 주고, 상사의 지원과 결과요인들 간의 관계에 있어서 일-가정 충실화가 매개 작용을 하는 것으로 확인되었다(Wayne et al., 2013; Odle-Dusseau et al., 2012; Niclkin & McNall, 2013). 선행연구의 결과의 맥락에서 상사의 지원은 일-가정 충실화에 긍정적인 영향을 줄 것이라는 예측은 타당하다고 볼 수 있다. 따라서 다음과 같이 가설을 설정한다.

가설 2. 조직특성(가정친화적분위기, 상사의 지원)은 일-가정 충실화에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설2-1. 가정친화적분위기는 일-가정 충실화에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설2-2. 상사의 지원은 일-가정 충실화에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

다) 개인특성(긍정 정서)과 일-가정 충실화

Wayne et al.(2007)에 의하면 일-가정 충실화 과정에 영향을 미치는 요인은 개인적인 특성과 환경적 요인으로 구분된다. 하지만, 앞에서 언급한 바와 같이 최근까지의 일-가정에 관한 연구에서는 재량권과 직무 안정성, 직무 자율성과 상사의 지원, 그리고 조직의 자원과 같은 환경적 요인을 보다 강조해왔고, 개인적인 특성은 소홀히 취급되는 분야였으며 일-가정 인터페이스의

긍정적 측면에서는 그 정도가 더욱 심하다(Michel & Clark, 2013). 초기 연구결과들을 보면, 핵심 자기평가(McNall et al. 2011; Michel & Clark, 2013)와 긍정 정서(Michel & Clark, 2009, 2013; Tement & Korunka, 2013)와 기질 특성들이 충실화에 중요한 역할을 할 수 있음을 지적하고 있다.

Wayne et al. (2007)은 일-가정 충실화를 가능하게 하는 개인적 특성을 “긍정성을 촉진하여 개인이 보다 쉽게 긍정적 정서 상태를 경험하게 하는 자아의 측면”(p.67)라고 정의한다. 긍정정서(positive affect)는 활력있고, 흥분되며, 기쁨이 넘치는 전반적인 상태를 반영하고(Watson, Clark, & Tellegen, 1988), 시간과 상황에 영향을 받지 않는 일반적인 경향을 반영한다(Weiss & Cropanzano, 1996). Friede & Ryan(2005)은 긍정정서가 높은 사람은 자신의 상황이 충실화되고 있다고 해석한다고 주장하며, Eby et al.(2010)은 어떤 특질은 개인이 일과 가정 역할을 관리하고자 하는 감정적 반응을 보다 강력하게 경험하게 할 수 있다고 주장한다. 또한, 긍정정서가 높은 개인은 다중 역할의 관리에 보다 바람직한 반응을 할 수 있다(McNall, Scott, & Nicklin, 2015).

이러한 관점을 지지하는 실증적 연구 결과들이 보고되고 있다. Michel & Clark(2009)은 긍정정서가 높은 개인이 일-가정 충실화와 가정-일 충실화 수준이 높을 뿐만 아니라 가정만족과 직무만족 수준도 높다는 것을 발견하였다. 이들은 또한, 다양한 개인 차이 요인을 조사하여 핵심 자기평가와 함께 긍정정서가 가장 강력한 양방향의 예측변인이라는 것을 제시하였다.

Greenhaus & Powell(2006)의 일-가정 충실화 모형에 따르면, 정서적 특질은 만족이나 기분을 결정할 뿐만 아니라 개인이 스트레스 상황에 어떻게 건설적으로 반응하는지를 결정한다는 점에서 일-가정 충실화에 중요하다고 볼 수 있다. 또한, Hobfoll(2002)의 자원보존이론에서는 개인들은 자원을 보유하고, 보존하며 구축하려고 노력한다고 주장한다. 높은 긍정정서와 같은 자원을 보유한 사람들은 스트레스 상황을 좀 더 잘 해결하고, 결과적으로 긍정적인 안녕을 얻게 된다(Hobfoll, 2002). 따라서 다음과 같은 가설을 설정하고자 한다.

가설 3. 개인특성(긍정정서)은 일-가정 충실화에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

라) 일-가정 충실화와 삶의 만족

Diener(1984)에 따르면 삶의 만족은 개인 자신이 느끼는 행복 또는 주관적 삶의 질을 구성하는 개념으로 주관적인 안녕(well-being)을 의미하며, Myers & Allen(1984)도 개인의 안녕을 이해하기 위해서는 구체적인 생활영역 뿐만 아니라, 개인의 전반적인 생활에 대한 인지적, 정서적 반응을 직접 측정하는 것이 중요하다고 하였다. Diener et al.(1985)는 특정 영역에 대한 단순한 만족보다는 삶에 대한 전체적인 판단을 평가할 필요가 있다고 주장하고 삶의 만족척도(SWLS: Satisfaction With Life Scale)를 개발하였다.

일-가정 연구에서 삶의 만족은 가정만족과 함께 일-가정 갈등 또는 충실화의 결과요인으로 직무만족이나 가정만족에 비해 적지만 가끔 활용되는 구성개념이다. 대부분의 연구들은 일-가정 충실화와 삶의 만족은 양방향(일-가정, 가정-일)으로 긍정적인 관계를 보여주고 있다(Hill, 2005; Gareis et al., 2009; Karatepe and Bektashi, 2008; Lu et al., 2009; Masuda & Sorthaix, 2012; De Simone et al., 2014).

선행연구의 주장에 따라, 본 연구에서 일-가정 충실화와 삶의 만족 간의 긍정적인 관계를 확인하고자 한다. 따라서 다음과 같이 가설을 설정한다.

가설 4. 일-가정 충실화는 삶의 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

마) 일-가정 충실화와 이직의도

이직의도는 일-가정 관련 연구에서 주로 일-가정 갈등의 결과요인으로 활용되었으나, 일-가정 충실화 연구에서는 별로 활용되지 않았다. 최근에는 충실화의 결과요인으로 활용되고 있다(Amah, 2009; Balmforth & Gardner,

2006; Gordon, Whelan-Berry, & Hamilton, 2007; Carlson et al., 2009; McNall et al., 2009; Odle-Dusseau et al., 2012).

Tett & Meyer(1993)은 조직을 떠나려고 하는 의식적이고, 신중한 의도라고 정의 하고 있으며, 개인적인 심리상태를 반영한다고 볼 수 있다. 충실화가 크다고 지각하면 이직의도가 감소한다는 연구 결과들이 있고(Balmforth & Gardner, 2006; McNall et al., 2009), 그렇지 않다는 연구도 있다(Gordon et al., 2007). Balmforth & Gardner(2006)는 충실화가 높으면 이직의도가 낮아진다고 보았지만, Gordon et al.(2007)은 이러한 관계는 성립하지 않으며, 오히려 일이 더 많으면 이직의도가 낮아진다고 정반대의 주장을 하고 있다.

이러한 복합적인 연구결과를 바탕으로 본 연구에서는 일-가정 충실화와 이직의도간의 관계를 확인해 보고자 한다. 따라서 아래와 같은 가설을 설정하고자 한다.

가설 5. 일-가정 충실화는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

바) 일-가정 충실화의 매개효과

일-가정 충실화의 선행요인과 결과요인 간의 매개효과를 다루는 연구들이 많아지고 있으며, 다수의 연구는 일과 가정 영역에서의 만족과 상대 영역에서의 관계가 있음을 보여 주고 있다(Crain & Hammer, 2013). Carlson et al.(2010)은 WFE가 직무만족과 가정 성과 관계를 완전 매개하고, 가정 만족과 직무성과 간의 관계는 부분적으로 매개함을 발견하였다.

일-가정 충실화 매개 모형에서 선행요인 요인을 기준으로 살펴보면 직무요구와 자원, 상사의 지원 및 일-가정 분위기 또는 문화 등으로 대별할 수 있다. 선행요인이 직무요구와 자원들인 경우의 매개효과 연구를 살펴보면, Mustapha et al.(2011b)은 직장의 요구사항과 자원들의 일-가정 충실화 매개 모형에서 직무요구는 일-가정 충실화와 긍정적인 관계가 있고, 일-가정 충실화와 잔류 의도(intention to stay)는 긍정적인 관계로 일-가정 충실화가 부분

적으로 매개함을 발견하였다. Hakanen et al.(2011)은 3년 간의 종단적 연구에서 직무자원이 일-가정 충실화를 통해서 직무열의(work engagement)에 긍정적인 효과를 미치는 부분적 매개효과를 확인하였고, 추가적으로 직무열의의 호혜적 효과도 발견하였다. Baral & Bhargava(2010)의 연구에서는 직무특성과 직무만족, 감정적 몰입 간의 관계에서 일-가정 충실화의 매개효과가 입증되었다. Taylor et al.(2009)는 직무특성과 심리적 계약 공정성 간의 관계에서 일-가정 충실화의 매개효과를 확인하였다. Hunter et al.(2010)의 연구에서는 일-가정 충실화가 팀 자원과 프로젝트 만족 간의 관계를 부분적으로 매개하고, 가정-일 충실화는 팀 자원과 가정 만족을 매개함을 입증하였다. McNall et al.(2009)의 연구에서는 유연근무제가 일-가정 충실화(WFE)와 긍정적 관계이며, 직무만족과 이직의도의 부정적인 관계에 대한 매개효과가 있음이 입증되었다. Mustapha et al.(2011a)은 홀부모인 여성에 대한 연구에서 가정친화적인 직장분위기와 잔류 의도 간에 일-가정 충실화가 부분적인 매개효과가 있음을 발견하였다.

선행요인이 상사의 지원인 경우 일-가정 충실화(WFE)의 매개역할은 상사의 지원과 감정적 몰입의 관계(Baral & Bhargava, 2010), 상사의 지원과 심리적 계약 공정성(Taylor et al., 2009), 가정지원적인 상사의 행동과 조직몰입, 이직의도 및 조직성과(Odle-Dusseau et al., 2012)를 들 수 있다.

일-가정 분위기나 문화 또한 일-가정 충실화의 매개모형에서 일-가정 충실화가 매개역할을 할 수 있음을 보여주고 있다. Gordon et al.(2007)은 일-가정 문화와 직무만족, 경력만족 및 조직 몰입 간의 관계에서 일-가정 충실화의 매개효과를 발견하였다. Taylor et al.(2009)도 가정에 대한 일 분위기와 심리적 계약 공정성 간의 매개효과라 있음을 지적하였다. Wayne et al.(2013)은 가정지원적인 조직 인식과 정서적 몰입의 관계에서 일-가정 충실화의 매개관계를 확인하였다.

개인특성인 정서와 일-가정 충실화의 매개관계에 대한 연구는 거의 없으며, McNall et al.(2015)의 연구가 거의 유일하다고 볼 수 있다. 이들의 연구에서는 긍정정서와 일-가정 충실화가 긍정적 관계가 있으며, 일-가정 충실화가 긍정정서와 이직의도 간의 매개효과가 있음을 제시하였다.

이와 같은 맥락에 따라, 본 연구에서는 선행요인인 직무특성(자율성, 다양성, 피드백), 조직특성(가정친화적분위기, 상사의 지원), 개인특성인 긍정정서와 결과요인인 삶의 만족 및 이직의도 간의 관계에 있어서 일-가정 충실화의 매개효과에 대해서 검증하고자 한다. 따라서 다음과 같이 가설을 설정한다.

가설 6. 일-가정 충실화는 직무특성, 조직특성 및 개인특성과 삶의 만족 간의 관계를 각각 매개할 것이다.

가설 6-1. 일-가정 충실화는 직무특성(자율성, 다양성, 피드백)과 삶의 만족 간의 관계를 매개할 것이다.

가설 6-2. 일-가정 충실화는 조직특성(가정친화적분위기, 상사의 지원)과 삶의 만족 간의 관계를 매개할 것이다.

가설 6-3. 일-가정 충실화는 긍정정서와 삶의 만족 간의 관계를 매개할 것이다.

가설 7. 일-가정 충실화는 직무특성, 조직특성 및 개인특성과 이직의도 간의 관계를 각각 매개할 것이다.

가설 7-1. 일-가정 충실화는 직무특성(자율성, 다양성, 피드백)과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다.

가설 7-2. 일-가정 충실화는 조직특성(가정친화적분위기, 상사의 지원)과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다.

가설 7-3. 일-가정 충실화는 긍정정서와 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다.

3) 연구가설(종합)

본 연구를 위해 도출된 가설은 다음 <표 3-1>과 같다

<표 3-1> 연구의 가설

가설	가설의 내용
1	직무특성(자율성, 다양성, 피드백)은 일-가정 충실화에 유의한 영향을 미칠 것이다.
1-1	자율성은 일-가정 충실화에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
1-2	다양성은 일-가정 충실화에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
1-3	피드백은 일-가정 충실화에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
2	조직특성(가정친화적분위기, 상사의 지원)은 일-가정 충실화에 유의한 영향을 미칠 것이다.
2-1	가정친화적분위기는 일-가정 충실화에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
2-2	상사의 지원은 일-가정 충실화에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
3	개인특성(긍정정서)은 일-가정 충실화에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
4	일-가정 충실화는 삶의 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
5	일-가정 충실화는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
6	일-가정 충실화는 직무특성, 조직특성 및 개인특성(긍정정서)과 삶의 만족 간의 관계를 각각 매개할 것이다.
6-1	일-가정 충실화는 직무특성(자율성, 다양성, 피드백)과 삶의 만족 간의 관계를 매개할 것이다.
6-2	일-가정 충실화는 조직특성(가정친화적분위기, 상사의 지원)과 삶의 만족 간의 관계를 매개할 것이다.
6-3	일-가정 충실화는 개인특성(긍정정서)과 삶의 만족 간의 관계를 매개할 것이다.
7	일-가정 충실화는 직무특성, 조직특성 및 개인특성과 이직의도 간의 관계를 각각 매개할 것이다.
7-1	일-가정 충실화는 직무특성(자율성, 다양성, 피드백)과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다.
7-2	일-가정 충실화는 조직특성(가정친화적분위기, 상사의 지원)과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다.
7-3	일-가정 충실화는 개인특성(긍정정서)과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다.

제2절 연구방법

1) 표본(Sample)

본 연구는 일-가정 충실화와 개인, 직무, 조직 특성의 관계에 관한 연구로서, 직무, 조직 및 개인특성 요인과 일-가정 충실화의 관계, 일-가정 충실화의 삶의 만족 및 이직의도와의 관계를 확인하고 이들 선행요인과 결과요인들 간의 관계에서 일-가정 충실화의 매개효과를 규명하는 데 있다. 이와 같은 연구 목적을 달성하기 위하여 연구대상은 국내 정보통신 분야의 대기업과 관련 중소기업의 남녀 종사원을 표본 대상으로 하였다.

본 연구는 개인의 삶의 영역이 아닌 가정 영역의 역할 및 책임의 중요성을 강조하여 그 범위를 일-삶의 영역이 아닌 일-가정 영역으로 한정하고 있기 때문에 기혼자를 주 대상으로 하고 있다. 미혼자는 기혼자에 비해 가정에서의 역할 및 책임이 미미하기 때문에 분석 대상에서 제외하였다. 이는 미혼자의 경우 부모세대와 같이 생활하거나 독신자로 생활한다고 볼 때, 일 이외의 활동이 취미활동 또는 레저와 같은 개인의 삶에 보다 관심이 있고, 자녀양육이라든가 가사노동과 같은 가정에서의 역할에는 책임이 거의 없기 때문에 가정에서의 충실화 대상이 거의 없다고 볼 수 있기 때문이다.

또한, 본 연구의 핵심 주제인 “일-가정 충실화 모형(Greenhaus & Powell, 2006)”에서 제시하는 일-가정 충실화(work-family enrichment)는 일-가정 및 가정-일 방향의 양방향성을 갖지만, 본 연구는 일에서 생성된 자원이 가정 영역으로 전이되어 가정 영역에서 자원이 생성되는 일에서 가정으로의 충실화를 다루는 것을 목적으로 하기 때문에 일에서 가정으로의 충실화(work-to-family enrichment, WFE) 한쪽 방향만을 측정하였다.

본 연구에서 사용한 설문은 해외 선행연구에서 사용된 척도들을 조사한 후, 국내 연구들에서 사용된 설문과 원문을 대조하여 본 연구의 목적에 맞도록 수정하였다. 특히, 리버스 코딩(reverse coding)된 문항이나 부정적으로 서술된 문항은 응답의 혼란을 초래하여 타당성을 떨어뜨릴 가능성이 있기 때문에(Schriesheim & Hill, 1981), 긍정적인 서술로 변환을 하여 사용하였다. 인

구통계적인 설문 문항을 제외한 설문 문항은 리커트(Likert) 5점 척도를 기준으로 자기보고식 방법으로 측정하였다.

본 설문지를 배포하기 전에 설문의 적정성 검토를 위해 인사관리 분야의 전문가 및 관리자들 30여명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 예비조사는 응답자들과 전화, SNS 및 대면 면담을 병행하여 실시하였다. 설문지를 배포하기 전에 예비조사를 통해 수집된 의견을 반영하고, 인사조직 분야의 박사과정 원생들과 토론을 거쳐 최종 설문을 확정하였다.

최종적으로 확정된 설문지는 정보통신 분야 대기업과 관련 중소기업 13개사를 대상으로 각 사의 인사 담당자 또는 관리자들의 협조를 통해 985부를 우편 및 직접 방문하여 배부하였고 설문의 취지를 충분히 설명하였다. 설문지 회수는 우편 또는 직접 수령방법을 통해 하였다. 조사기간은 총 30일이 소요되었으며, 총 815부가 회수되어 82.7%의 회수율을 보였다. 회수된 설문지는 누락된 설문 문항이 있거나 불성실한 응답을 한 것으로 판단되는 응답 설문을 제외하고 총 563부(69.1%)를 통계분석에 활용하였다.

2) 변수의 조작적 정의

가) 일-가정 충실화(WFE: work-to-family enrichment)

일-가정 충실화는 “하나의 역할 경험이 다른 역할에서의 삶의 질을 향상하는 정도(Greenhaus & Powell, 2006)”라고 할 수 있다. 즉 일 또는 가정 영역에서 역할 수행으로 얻은 경험 또는 자산이 다른 역할로 전이되어서 삶의 질을 향상시키는 정도를 의미하며, 양방향성을 갖는다. 본 연구에서는 일-가정 충실화를 ‘일(직장생활)을 통해서 획득된 여러 가지 자산이나 경험들이 가정의 구성원으로서 역할에 도움을 주는 정도’로 정의하고, 일에서 가정으로의 충실화(work-to-family enrichment)로 일 방향만을 측정하고자 한다.

설문 문항은 Carlson et al.(2006)이 개발한 18개 항목 중 일-가정 충실화에 해당되는 9개 항목을 선정하였다. 연구 목적에 맞는 설문 문항 작성을 위해 김수정 등(2012)이 만든 한국판 척도를 참고하고, 영어와 한국어를 원어

민 수준으로 구사하는 전문 번역가의 도움을 받아 설문 초안을 작성하였다. 설문 초안은 대학원에서 전공자의 내용 검토를 통해서 수정하여 사용하였다. 총 설문 문항은 9개이며 Likert 5점 척도로 구성하였다. 설문 문항은 “나는 직장생활을 통해 다양한 시각을 갖게 되고, 이러한 시각은 내가 더 나은 가족 구성원이 되는데 도움이 된다.”, “나는 직장생활을 통해 지식을 습득하게 되고, 이러한 시각은 내가 더 나은 가족 구성원이 되는데 도움이 된다.”, “나는 직장생활을 통해 기술(스킬)을 습득하게 되고, 이러한 시각은 내가 더 나은 가족 구성원이 되는데 도움이 된다.” “나는 직장생활을 통해 기분이 좋아지며, 이러한 기분은 내가 더 나은 가족 구성원이 되는데 도움이 된다.”, “나는 직장생활을 통해 행복을 느끼며, 이러한 행복감은 내가 더 나은 가족 구성원이 되는데 도움이 된다.” “나는 직장생활을 통해 쾌활해지며, 이러한 쾌활함은 내가 더 나은 가족 구성원이 되는데 도움이 된다.”, “나는 직장생활을 통해 만족감을 느끼며, 이러한 만족감은 더 나은 가족 구성원이 되는데 도움이 된다.”, “나는 직장생활을 통해 성취감을 느끼며, 이러한 성취감은 더 나은 가족 구성원이 되는데 도움이 된다.”, “나는 직장생활을 통해 성공한 느낌을 갖게 되며, 이러한 성공한 느낌은 더 나은 가족 구성원이 되는데 도움이 된다.” 등이다.

나) 직무특성(job characteristics)

Hackman & Oldham(1976)의 직무특성모형에서의 핵심직무차원은 자율성, 기술다양성, 과업정체성, 과업중요도, 피드백의 다섯 가지가 있고, Bakker & Demerouti(2007)의 직무자원-요구 모형에서는 직무자원으로 조직수준의 임금, 사회적 관계에 의한 사회적 지원, 직무자체에 의한 다양성, 자율성 및 피드백 등을 중요시한다. 본 연구에서는 두 모형에서 공통적으로 제시하는 직무특성들인 자율성 다양성 및 피드백 등 직무수준에 위치하는 자원들이 일의 의미감을 증진시키고 일 과정과 결과에 책임을 갖도록 하기 때문에 일-가정 충실화에 영향을 미치는 선행요인으로 선정하였다. 또한, JD-R 모형의 직무자원 중 사회적 지원은 조직특성 요인으로 분류하여 반영하였다. 이들에 대한

조직적 정의는 다음과 같다.

- (1) 자율성(autonomy)이란 직무수행자가 자신의 작업일정을 계획하고 작업방식을 결정하고 작업을 진행하는 과정에 있어 자율성, 독립성, 재량권의 정도를 의미한다. 본 연구에서는 Hackman & Oldham(1975)의 JDS(job diagnostic survey)에 근거하여 개발한 측정도구를 이지우(1997)가 사용한 내용을 참고하고, 원문의 내용에 충실하게 재번역하여 사용하였다. 설문 문항은 “난 업무처리에 관한 재량권을 많이 갖고 있다.” “나의 업무는 내가 알아서 결정할 수 있는 일들로 이루어져 있다.” 등 3개이며, Likert 유형의 5점 척도를 사용하여 측정하였다.
- (2) 다양성(variety)란 개인이 직무를 수행함에 있어서 어느 정도의 다양한 지식, 기능과 능력의 복잡성이 요구되는 정도를 의미한다. 본 연구에서는 다양성을 측정하기 위하여 Hackman & Oldham(1975)의 JDS(job diagnostic survey)에 근거하여 개발한 측정도구를 이지우(1997)가 사용한 내용을 참고하고, 원문의 내용에 충실하게 재번역하여 사용하였다. 설문 문항은 “내가 맡고 있는 업무를 수행하기 위해서는 다양한 기술과 능력을 필요로 한다.” “내게 맡겨진 업무를 처리하기 위해 복잡하고 어려운 기술을 사용해야 한다.” “내 업무는 단순하지도 않고, 반복적이지도 않다” 등 3개이며, Likert 유형의 5점 척도를 사용하여 측정하였다.
- (3) 피드백(feedback)은 개인이 수행한 직무의 성과가 어느 정도의 효과가 있었는지에 관하여 명확한 정보를 직무수행자에게 제공하는 정도를 의미한다. 본 연구에서는 피드백을 측정하기 위하여 Hackman & Oldham(1975)의 JDS(job diagnostic survey)에 근거하여 개발한 측정도구를 이지우(1997)가 사용한 내용을 참고하고, 원문의 내용에 충실하게 재번역하여 사용하였다. 설문 문항은 “상급자나 동료의 지적해주지 않더라도 업무 그 자체를 통해 일이 잘 진행되고 있는지 알 수 있다.”

“나는 업무를 수행하면서 일이 제대로 진행되고 있는지 알 수 있다.”
“나는 업무를 수행한 후에 그 일이 잘 되었는지 알 수 있다.”등 3개이
며, Likert 유형의 5점 척도를 사용하여 측정하였다.

다) 조직특성(organizational characteristics)

(1) 가정친화적분위기(family-friendly climate)

조직 분위기는 종업원들이 경험하는 정책, 관행 및 절차와, 보상을 받고, 지원받으며, 기대되는 행동에 대한 공유된 인식과 의미로 정의할 수 있다 (Ostroff et al., 2003; Schneider & Reichers, 1983; Schneider et al., 2011). 조직(일)의 분위기는 종업원의 가족 부양에 관한 결정에 있어서 직·간접적으로 중요한 영향을 미친다. 또한, 분위기는 주변이 돌아가는 상황에 대한 인식의 공유를 반영하는 개인지향적인 개념이다(Kossek et al., 1999). 조직 내의 분위기는 관심을 공유하는 분위기(Thomas & Ganster, 1995)와 회생을 원하는 분위기(Kofodimos, 1993)로 구분된다. 관심을 공유하는 분위기는 어떤 역할을 하고 있는 동안 다른 역할에 대한 관심을 공유하는 것을 보장한다. 본 연구에서는 가정친화적인 분위기는 Thomas & Ganster(1995)의 관점을 잘 반영하고 있다고 본다. 본 연구에서 사용하는 가정친화적조직분위기는 “종업원들이 직장에서 서로 가정의 관심사를 공유하며, 논의하고, 가정문제를 편하게 얘기할 수 있는 분위기”라고 정의한다.

설문 구성을 위해서 Kossek et al.(2001)이 사용한 설문을 번역하여 사용하였다. 원래 설문은 Likert유형의 7점 척도이지만, 다른 설문들과 마찬가지로 5점 척도로 구성하였다. 설문 문항은 “우리 직장은 가정의 관심사에 대해 일반적으로 공유하는 분위기이다.”, “우리 직장은 가정문제에 대해 편하게 얘기하는 분위기이다.”, “우리 직장은 가정의 이슈에 대해 서로 조언하는 분위기이다”등이다.

(2) 상사의 지원(supervisor support)

일-가정 충실화 모형(Greenhaus & Powell, 2006)에 의하면 사회적 자본 자원은 일 영역에서 대인관계에 의해 발생하는 자원으로 사회적 지원의 일종이다. 직장에서 상사의 지원은 중요한 사회적 지원의 하나이며, 사회적 지원 이론에 따르면 역할 압력을 감소시키거나 완충제 역할을 한다. 가정친화적인 상사는 일과 가정에서의 책임에 대한 균형을 추구하고자 하는 종업원의 욕구를 강조하는 사람으로 조직의 공식적인 정책 및 지원보다 중요할 수 있다(Thomas & Gagster, 1995).

본 연구에서는 Hammer et al.(2009)의 정의를 따라, 상사의 지원을 “감정적 지원, 역할모델링 행동, 도구적 지원 및 창의적인 일-가정 관리를 통해서 종업원의 가정 역할의 균형을 지원하는 상사의 행동”으로 정의한다. 본 연구를 위한 설문 문항은 원래 14개의 측정문항을 Hammer et al.(2013)이 단순화한 4개의 문항을 번역하여 사용하였다. 설문 문항은 Licker 유형의 5점 척도로 구성하였다. 설문 문항은 “나의 상사는 일-가정 이슈에 대해 편하게 얘기한다.”, “나의 상사는 일-가정 균형 측면에서 모범적인 행동을 한다.”, “나의 상사는 직원들이 일-가정 갈등을 창의적으로 해결하는데 도움을 준다.”, “나의 상사는 직원들과 회사 모두에게 이득이 되는 방향으로 부서의 업무를 조정한다.”등이다.

라) 긍정정서(positive affect)

Watson et al.(1988)에 의하면, 긍정 정서(positive affect, PA)는 사람이 열정적이고, 활동적이고, 민활함을 느끼는 정도를 반영한다. 높은 긍정 정서는 높은 에너지, 완전한 집중, 즐거운 일 등의 상태를 의미한다(이현희 등, 2003).

본 연구에서는 Watson et al.(1988)의 PANAS(Positive Affect and Negative Affect Schedule)를 이유정(1994)이 번안한 내용을 이현희 등(2003)이 수정한 20개의 긍정정서와 부정정서 척도 중 긍정정서 척도 10개 항목을

사용하였다. 응답자들에게는 평상시 감정이나 기분에 대해서 응답하도록 요청하였다. 설문 문항은 유형의 Likert 5점 척도로 구성하였으며, ‘1=전혀 그렇지 않다, 3= 보통정도로 그렇다, 5= 매우 많이 그렇다’이다. 설문 문항은 “흥미진진한”, “흥분된”, “원기왕성한”, “기민한”, “강한”, “단호한”, “주의 깊은”, “열정적인”, “활기찬”, “자랑스러운”이다.

마) 종속변수

(1) 삶의 만족(life satisfaction)

Diener(1984)에 따르면 삶의 만족을 “주관적 안녕, 즉 개인 자신이 느끼는 행복 또는 주관적 삶의 질을 구성하는 개념”이라고 정의하며, 특정영역에 대한 단순한 만족보다는 삶에 대한 전체적인 판단을 평가할 필요가 있다고 주장한다(Diener et al., 1985). 본 연구에서도 이들의 주장에 따라 삶의 만족을 “개인의 삶에 있어서 전반적인 수준의 만족”으로 정의한다. 설문의 구성은 Diener et al.(1985)가 개발한 척도 5개 항목을 번역하여 사용하였다. 설문 문항은 Likert 5점 척도로 구성하였다. 질문 문항은 “대체로 나의 삶은 나의 이상에 가깝다.”, “현재 나의 삶의 조건은 아주 좋다.”, “나는 나의 삶에 만족한다.”, “나는 지금까지 내 삶에서 내가 원하는 중요한 것들을 이루어 왔다.”, “만약 내가 다시 산다 하더라도, 나는 지금까지의 삶처럼 살겠다.” 등이다.

(2) 이직의도(turnover intention)

Meyer & Allen(1991)은 “종업원이 조직구성원이기를 포기하고 현 조직을 떠나려고 의도하는 정도”로 정의하였으며, 개인의 심리 상태를 반영하며, 이직의 예상치로 많이 쓰인다. 종업원은 상사가 일과 가정 역할의 관리에 도움을 준다고 인식하면 직무와 조직에 보다 긍정적인 감정과 태도를 가짐으로써 충실화가 일어나고(Aryee et al., 2005; Wayne et al., 2006), 이어서 이직의도가 감소할 것이다. 본 연구에서는 이직의도를 Meyer & Allen(1991)의 정

의에 따라 “종업원이 조직구성원이기를 포기하고 일정한 기간 내에 현 조직을 떠나려는 의도”로 정의한다. 측정을 위한 설문은 Colarelli(1984)의 3개 문항을 번역하여 사용하였으며, 마지막 문항은 역으로 코딩된 문항으로 긍정적인 문항으로 수정하였다. 설문 문항은 Likert 유형의 5점 척도로 구성하였다. 질문 문항은 “나는 자주 회사를 그만둘 생각을 한다.”, “나는 12개월 내에 새로운 직장을 찾을 계획이다.”, “내가 회사를 선택할 수 있다면, 1년 뒤에는 다른 회사에서 일하고 있을 것이다.” 등이다.

바) 통제변수(control variables)

통제변수는 독립변수와 종속변수의 관계를 정확하게 규명하기 위하여 사용되는 변수로서 이들 변수 사이의 관계를 왜곡하고 독립변수의 영향을 과장하거나 축소하는 외생요인들의 효과를 제거하기 위해서 사용하게 된다. 본 연구에서는 일-가정 연구 문헌에서 중요하게 다루고 있는 통제변수를 투입하였다. 본 연구에서는 8개의 인구통계학적 변수인 (1) 성별, (2) 나이, (3) 자녀수, (4) 맞벌이 여부, (5) 근무연수, (6) 근무시간, (7) 연봉, (8) 회사규모를 사용하였다. 성별(여성=0, 남성=1), 맞벌이 여부(외벌이=0, 맞벌이=1), 회사규모(0=중소기업, 1=대기업)는 더미 변수화하였고, 나이와 근무연수는 응답자가 직접 기입한 숫자를 그대로 사용하였다. 나머지 변수는 자녀수(없다=0, 1명=1, 2명=2, 3명이상=3), 근무시간(40시간 이하=1, 41~50시간=2, 51~60시간=3, 61시간 이상=4), 연봉(3천만 원 미만=1, 3천~5천만 원 미만=2, 5천~7천만 원 미만=3, 7천만 원 이상=4), 직급(사원=1, 대리=2, 과장=3, 차장=4, 부장=5, 임원=6)로 구간 별로 구분하였다.

3) 설문지 구성

본 연구의 설문지는 자기보고방식으로 작성되었고, 응답에 소요되는 예상 시간은 10분이 넘지 않도록 하였다. 주요 변수로는 독립변수로 직무특성(자율성, 다양성, 피드백), 조직특성(가정친화적분위기, 상사의 지원) 및 개인특성

(긍정정서)과 매개변수로 일-가정 충실화, 종속변수로 삶의 만족과 이직의도이다. 인구통계학적 변수로는 성별, 나이, 자녀수, 맞벌이 여부, 근무연수, 근무시간, 임금수준, 직급, 회사규모를 통제변수로 사용하였다. 각 변수들과 하위변수들은 선행연구에서 이미 신뢰성과 타당성이 검증된 것을 바탕으로 일부 수정하여 사용하였다. 설문 문항의 수는 일-가정 충실화 9문항, 직무특성 9문항, 조직특성 7문항, 개인특성 10문항, 삶의 만족 5문항, 이직의도 3문항과 인구 통계적 특성을 확인하는 문항은 12개로 총 55문항이 사용되었다.

인구 통계적 특성에 대한 문항을 제외한 모든 문항은 리커트식 5점 척도를 사용하여 측정하였다(1=전혀 그렇지 않다, 3= 보통이다, 5=매우 그렇다). 각 변수별 측정도구의 구성 및 출처는 <표 3-2>와 같다.

<표 3-2> 설문의 구성 및 출처

변수명		문항수(55개)	출 처
일-가정 충실화		9개	Carlson et al.(2006)
직무특성	자율성	3개	Hackman & Oldham(1975), 이지우(1997)
	다양성	3개	
	피드백	3개	
조직특성	가정친화적분 위기	3개	Kossek et al.(2001)
	상사의 지원	4개	Hammer et al.(2013)
개인특성	긍정정서	10개	Watson et al.(1988), 이유정(1994), 이현희 등(2003)
삶의 만족		5개	Diener et al.(1985)
이직의도		3개	Colarelli(1984)
인구통계학적 사항		12개	

4) 분석 방법

본 연구에서는 설문조사를 통해 수집된 자료를 PASW Statistics 18.0과 MPLUS 7.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다. 먼저, 표본의 일반적인 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 일-가정 충실화에 관련된 변인들의 타당도를 검증하기 위하여 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 실시하였다. 모든 측정변수들의 구성요인을 추출하기 위해 탐색적 요인분석을 하였으며, 요인추출방법으로는 주성분 분석(principle component analysis)과 요인 적재치의 단순화를 위하여 직교회전방식(varimax)을 채택하였다. 탐색적 요인분석을 통해 추출된 요인을 MPLUS 7.0을 통해 확인적 요인분석을 하여 요인의 타당도를 재확인하였다. 셋째, 신뢰도 분석을 위해 크론바흐 α 값을 통해 검증하였으며, 변수들의 상관관계를 확인하기 위해 상관관계분석을 실시하고, 넷째, 가설의 검증과 매개효과 분석을 위하여 다중회귀분석과 위계적 회귀분석을 실시하였다. 또한, t-test, 일원배치분산분석과 이원분산분석을 통해 사후분석을 실시하였다.

〈표 3-3〉 자료의 분석방법

연구내용	분석방법
표본의 인구통계학적 특성 처리	빈도분석
각 변수의 구성개념 타당성 검증	탐색적 요인분석, 확인적 요인분석
각 변수의 측정개념의 내적 일관성 검증	신뢰도분석
변수 간의 유의한 상관관계 검증	상관관계분석
가설의 검증	다중회귀분석, 위계적 회귀분석
집단 간 차이분석	t-test, 일원배치분산분석(one-way ANOVA), 이원분산분석(two-way ANOVA)

제 4 장 분석 결과

제 1 절 기술통계량

1) 표본의 특성

본 연구에서 사용된 표본은 정보통신분야 대기업과 관련 중소기업에 종사하는 직장인 중 설문에 응답한 563명으로, 이들에 대한 인구통계학적 특성은 <표 4-1>과 같다.

먼저 개인 및 가정생활을 살펴보면, 성별 분포는 남성과 여성이 각각 81.3%와 18.7%로 여성보다 남성이 4배 이상 많아, 산업의 특성상 남성의 비중이 높음을 보여 주고 있다고 할 수 있다. 연령별 분포는 20대 1.8%, 30대 25.4%, 40대 46.5%, 50대 이상이 26.3%로 40대의 비중이 가장 높았다. 학력별 분포는 고졸 이하 11.0%, 전문대졸 15.8%, 대졸 56.2%, 대학원졸(석, 박사)이 17%로써 대졸 이상의 비중이 73.3%로 학력 수준이 매우 높다고 볼 수 있다. 자녀 수 분포를 보면 무자녀는 10.8%, 1명 31.8%, 2명 61.3%, 3명 이상 6.9%로 나타났다. 경제생활은 맞벌이 59.3%, 외벌이 40.7%로 맞벌이 부부의 비중이 상대적으로 높은 것으로 보인다. 가사처리의 형태는 ‘내가 주로 한다.’ 10.3%, ‘배우자가 주로 한다.’ 45.6%, ‘부부가 공동으로 분담한다.’ 41.0%, ‘외부인 활용’이 3.0%로 맞벌이 증가에 따라 가사 공동분담의 비중이 높아지고 있는 것으로 보인다.

직장 생활에 대해 살펴보면 다음과 같다. 회사의 규모를 보면 종업원의 비중이 100명 미만 17.6%, 100~500명 미만 17.2%, 500~1,000명 미만 2.1%, 1,000명 이상은 63.1%로 대기업에 재직하는 인력이 많음을 보여주고 있다. 근무분야는 현장서비스 13.5%, 콜센터 7.3%, 기술업무 23.1%, 연구개발 6.0%, 영업 19.5%, 지원업무 30.6%의 분포를 보이고 있다. 재직기간은 5년 미만이 16.3%, 5~10년 20.8%, 11~15년 미만 14.2%, 16~20년 미만 8.9%, 20년 이상이 39.8%로 20년 이상 장기근속자의 수가 매우 높은 분포를 보이

고 있다. 직급별 분포는 사원 7.0%, 대리 13.5%, 과장 28.1%, 차장 35.7%, 부장 13.0%, 임원 2.7%로 향아리 형 직급 분포를 보이고 있다. 근무시간은 40시간 이하 19.7%, 41 ~ 50시간 48.5%, 51시간 ~ 60시간 24.5%, 61시간 7.3%로 법정 근로시간인 주당 40시간 이상 근무하는 비중의 분포가 80.3%로 매우 높게 나타났다. 연봉수준은 3천만 원 미만 9.2%, 3천만 ~ 5천만 원 24.7%, 5천만 ~ 7천만 원 미만 36.8%, 7천만 원 이상 29.3%로 나타났다.

〈표 4-1〉 표본의 인구통계학적 특성

구 분		빈도(명)	퍼센트(%)	누적퍼센트(%)
성별	남성	458	81.3	81.3
	여성	105	18.7	100.0
연령대	20 대	10	1.8	1.8
	30 대	143	25.4	27.2
	40 대	262	46.5	73.7
	50 대 이상	148	26.3	100.0
자녀수	없다	61	10.8	10.8
	1 명	118	21.0	31.8
	2 명	345	61.3	93.1
	3 명 이상	39	6.9	100.0
경제생활	맞벌이	334	59.3	59.3
	외벌이	229	40.7	100.0
가사형태	내가 주로 한다.	58	10.3	10.3
	배우자가 주로 한다.	257	45.7	56.0
	부부가 공동으로 분담한다.	231	41.0	97.0
	도우미를 활용한다.	17	3.0	100.0
학력	고졸이하	54	9.6	9.6
	전문대졸	88	15.6	25.2
	대졸	321	57.0	82.2
	대학원 이상	100	17.8	100.0
회사규모	100 명 미만	99	17.6	17.6
	100 명 ~ 500 명 미만	97	17.2	34.8
	500 명 ~ 1000 명 미만	12	2.1	36.9
	1,000 명 이상	355	63.1	100.0

〈표 4-1〉 표본의 인구통계학적 특성(계속)

구 분		빈도(명)	퍼센트(%)	누적퍼센트(%)
근무분야	현장서비스	76	13.5	13.5
	콜센터	41	7.3	20.8
	기술업무	130	23.1	43.9
	연구개발	34	6.0	49.9
	영업	110	19.5	69.4
	지원업무	172	30.6	100.0
재직기간	5 년 미만	92	16.3	16.3
	5~10 년	117	20.8	37.1
	11~15 년	80	14.2	51.3
	16~20 년 미만	50	8.9	60.2
	20 년 이상	224	39.8	100.0
직급	사원	40	7.0	7.0
	대리	76	13.5	20.5
	과장	158	28.1	48.6
	차장	201	35.7	84.3
	부장	73	13.0	97.3
	임원	15	2.7	100.0
근무시간	40 시간 이하	111	19.7	19.7
	41 시간 ~ 50 시간	273	48.5	68.2
	51 시간~60 시간	138	24.5	92.7
	61 시간 이상	41	7.3	100.0
연봉수준	3 천만 원 미만	52	9.2	9.2
	3 천만 원 ~ 5 천만 원 미만	139	24.7	33.9
	5 천만 원 ~ 7 천만 원 미만	207	36.8	70.7
	7 천만 원 이상	165	29.3	100.0

2) 표본의 기술통계량

본 연구에서 사용된 설문 문항 43개에 대한 기술 통계량은 <표 4-2>와 같다.

<표 4-2> 주요 변인의 기술통계량(N=563)

주요변인		설문항목	최솟값	최댓값	평균	표준편차
일-가정 충실화		WFE1	1	5	3.93	.895
		WFE2	1	5	3.87	.907
		WFE3	1	5	3.74	.925
		WFE4	1	5	3.58	.953
		WFE5	1	5	3.60	.944
		WFE6	1	5	3.52	.974
		WFE7	1	5	3.65	.926
		WFE8	1	5	3.69	.917
		WFE9	1	5	3.65	.953
직무특성	자율성	JCM1	1	5	3.28	.943
		JCM2	1	5	3.33	.907
		JCM3	1	5	3.50	.871
	피드백	JCM4	1	5	3.72	.776
		JCM5	1	5	3.81	.762
		JCM6	1	5	3.84	.788
	다양성	JCM7	1	5	3.69	.874
		JCM8	1	5	3.32	.890
		JCM9	1	5	3.48	.875
조직특성	가정친화 적분위기	FF1	1	5	2.98	.930
		FF2	1	5	3.12	.866
		FF3	1	5	3.06	.883
	상사의 지원	SS1	1	5	3.12	.934
		SS2	1	5	3.31	.914
		SS3	1	5	3.25	.917
		SS4	1	5	3.39	.924

〈표 4-2〉 주요 변인의 기술통계량(N=563)(계속)

주요변인		설문항목	최솟값	최댓값	평균	표준편차
개인특성	긍정정서	PA1	1	5	3.09	.940
		PA2	1	5	2.68	.988
		PA3	1	5	2.50	.940
		PA4	1	5	2.99	.969
		PA5	1	5	3.01	.968
		PA6	1	5	2.82	.952
		PA7	1	5	3.24	.962
		PA8	1	5	3.26	1.005
		PA9	1	5	3.32	.985
		PA10	1	5	3.25	.957
삶의 만족		LS1	1	5	2.95	.878
		LS2	1	5	3.18	.849
		LS3	1	5	3.32	.858
		LS4	1	5	3.29	.876
		LS5	1	5	2.78	1.012
이직의도		TO1	1	5	2.34	1.071
		TO2	1	5	1.83	.973
		TO3	1	5	2.17	1.173

제 2 절 타당도 및 신뢰도 분석

1) 타당도 분석

타당도(validity)란 그 측정도구가 원래 측정하려 했던 것을 실제로 잘 측정하는가를 의미한다. 일반적으로 타당도 분석방법은 크게 내용타당도(content validity), 기준타당도(criterion-related validity), 구성타당도(construct validity)로 구분된다. 측정도구의 특성과 측정도구가 사용되는 상황에 따라 더 중요한 타당도 분석방법이 존재할 수 있으며, 어떤 경우에는 이들 중 일부의 타당도만 의미를 가질 수도 있다. 이와 같이 타당도는 절대적 개념이 아니며, 이러한 분석방법들은 다른 형태의 타당도 분석이라기보다는 단지 타당화하는데 있어서 방법상의 차이를 나타낼 뿐이다(강현철, 2013; Tak, 2007).

본 연구에서 사용된 구성개념들은 선행연구에서 검증된 측정변수들을 사용하여 내용타당도를 확보하였으며, 구성개념의 타당도 분석을 위해서 요인분석 방법을 사용하였다. 요인분석은 하나의 개념을 측정하는 도구가 여러 하위 개념을 구분하여 측정하는 경우 구성타당도 분석을 위해 가장 널리 사용되는 통계적 분석 방법이다. 요인분석은 탐색적 요인분석(EFA: Exploratory factor analysis)과 확인적 요인분석(CFA : Confirmatory factor analysis)으로 구분되는데, 본 연구에서는 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 병행하여 실시하였다.

먼저, 본 연구에서는 선행연구에 대한 고찰을 통해 선정한 직무특성(자율성, 다양성, 다양성), 조직특성(가정친화적분위기, 상사의 지원), 개인특성(긍정정서), 일-가정충실화, 삶의 만족과 이직의도 등 9개의 변인들에 대하여 PAWS Statistics 18.0을 통해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인추출방법으로는 주성분분석을 실시하였고, 회전방식은 직각회전(varimax)방식을 사용하였다.

KMO와 Bartlett의 검정의 결과는 <표 4-3>과 같다. KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)는 변수들 간의 상관관계가 다른 변수들에 의해 잘 설

명되는 정도를 나타내는 값으로서, 일반적으로 KMO 값이 0.90 이상이면 상당히 좋은 것으로 판단한다. 여기서는 KMO=.921로 매우 높은 수치이며, 요인분석을 위한 변수들의 선정이 매우 좋을 수 있다. 또한, Bartlett의 구형성 검정은 요인분석 모형의 적합성 여부를 나타내며, 요인분석 모형으로서 적합한지 아닌지는 유의확률로서 파악하게 된다. 여기서는 Bartlett의 구형성 검증값이 14656.45($p<.000$)로 요인분석의 사용이 적합하며 공통요인이 존재한다고 볼 수 있다.

〈표 4-3〉 KMO와 Bartlett의 검정

표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도		.921
Bartlett의 구형성 검정	근사 카이제곱	14656.450***
	자유도	703
	유의확률	.000

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

먼저, 공통성이 .50 미만인 항목들을 순차적으로 제거하였다. 이 기준에 따라 긍정정서 요인 중 ‘기민한(.446)’, ‘주의 깊은(.370)’, ‘단호한(.488)’ 및 ‘홍분된(.475)’ 등 4개 설문항목을 제거하였다. 그 다음으로 가정친화적분위기와 상사의 지원 요인에 교차적재(cross loading)(.556/.550)가 된 1개 설문항목(상사와 일-가정 이슈에 대해 편하게 얘기함)을 제거하였다. 요인분석 결과는 〈표 4-4〉와 같으며 고유티값(eigenvalue)이 1.0 이상인 요인 9개가 도출되어 연구변수로 설정한 요인수와 동일하였다. 9개 요인의 누적 퍼센트는 74.072%로 비교적 높은 설명력을 보여주고 있으며, 요인분석에서 직무특성, 조직특성, 개인특성과 삶의 만족, 이직의도가 의미 있게 구분되어 변수들의 타당성을 확인할 수 있었다.

탐색적 요인분석을 통해 확인된 요인들을 대상으로 확인적 요인분석을 실시하여 모형의 적합도(model fit)를 검증하였다. 모형 적합도는 TLI(Tucker-Lewis Index), CFI(Comparative Fit Index), RMSEA(Root mean square error of approximation), SRMR(Standardized Root Mean Square Residuals)가 사용된다. 일반적으로 TLI와 CFI는 .90 이상(Bentler &

〈표 4-4〉 연구변수들의 탐색적 요인분석(EFA) 결과

변수		설문 문항	성분									추출
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	
일-가정 충실화		WFE1	.745	.111	.026	.327	.023	.085	.117	-.014	.054	.699
		WFE2	.787	.106	.076	.262	.085	.043	.073	-.026	.026	.722
		WFE3	.793	.088	.071	.136	.145	.028	.032	.083	.079	.696
		WFE4	.797	.119	.122	-.026	.019	.151	.127	.102	.135	.733
		WFE5	.808	.174	.189	-.014	.041	.111	.091	.124	.143	.777
		WFE6	.779	.194	.149	-.069	.056	.130	.121	.099	.127	.731
		WFE7	.803	.176	.192	.047	-.005	.115	.134	.144	.084	.773
		WFE8	.776	.178	.100	.124	.020	.136	.115	.085	.111	.711
		WFE9	.776	.170	.149	.001	.044	.130	.046	.144	.101	.706
직무특성	자율성	JCM1	.220	.089	.101	.193	.142	.107	.030	.744	.199	.730
		JCM2	.169	.142	.155	.192	.086	.064	.056	.828	.090	.817
		JCM3	.161	.118	.050	.401	.127	.106	.214	.694	.094	.766
	피드백	JCM4	.104	.156	.114	.774	.081	.073	-.011	.260	.125	.743
		JCM5	.173	.121	.069	.775	.035	.143	.060	.201	.198	.755
		JCM6	.153	.170	.049	.739	-.050	.066	.227	.161	.167	.713
	다양성	JCM7	.251	.140	.014	.299	.024	.092	.049	.113	.729	.728
		JCM8	.151	.167	.073	.063	.058	-.051	.061	.075	.828	.761
		JCM9	.163	.015	.045	.132	.081	.042	.022	.122	.734	.609
조직특성	가정 친화적 분위기	FF1	.075	.031	.168	.003	.843	.050	.135	.118	.148	.802
		FF2	.057	.068	.133	.035	.866	.064	.205	.111	-.007	.835
		FF3	.101	.102	.125	.037	.844	.046	.227	.048	.035	.806
	상사의 지원	SS2	.174	.112	.187	.107	.203	.133	.814	.089	.017	.820
		SS3	.260	.132	.184	.066	.306	.098	.749	.084	.063	.798
		SS4	.218	.088	.157	.120	.239	.131	.792	.076	.078	.809
개인특성	긍정 정서	PA1	.215	.582	.246	.142	.060	.078	.195	-.031	.138	.533
		PA4	.141	.772	.155	-.058	.027	.014	.093	.118	.085	.674
		PA5	.068	.748	.130	-.035	-.017	-.043	.121	.209	.080	.649
		PA8	.241	.821	.113	.193	.029	.076	-.036	.026	.010	.791
		PA9	.232	.806	.137	.155	.100	.108	.011	.019	.043	.770
		PA10	.213	.782	.135	.216	.100	.079	.027	.017	.064	.743

〈표 4-4〉 연구변수들의 탐색적 요인분석(EFA) 결과(계속)

변수	설문 문항	성분									추출
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
삶의 만족	LS1	.248	.145	.725	-.018	.097	.070	.084	.081	.170	.665
	LS2	.130	.186	.811	.064	.165	.136	.074	.089	.031	.773
	LS3	.129	.173	.791	.191	.090	.144	.117	-.011	.034	.752
	LS4	.099	.158	.777	.149	.047	.078	.129	.079	-.071	.696
	LS5	.190	.151	.737	-.112	.117	.065	.101	.090	.039	.653
이직 의도	TO1	-.241	-.088	-.175	-.010	-.073	-.818	-.117	-.083	-.046	.793
	TO2	-.171	-.029	-.049	-.221	-.027	-.859	-.102	-.075	.001	.837
	TO3	-.211	-.099	-.224	-.050	-.075	-.806	-.095	-.072	-.029	.777
고윳값		12.38	3.19	2.72	2.67	1.98	1.66	1.30	1.22	1.03	
설명력(%)		32.58	8.34	7.16	7.02	5.22	4.36	3.43	3.21	2.70	
누적설명력(%)		32.58	40.97	48.13	55.15	60.37	64.73	68.16	71.37	74.07	

Bonett, 1980; Bentler, 1990), RMSEA는 .08 이하(Browne & Cudeck, 1993), SRMR은 .10 이하(Medsker, Williams, & Holahan, 1994)일 때 적합하다고 평가된다.

연구모형의 모형 적합도 지수는 〈표 4-5〉와 같다. $\chi^2=1789.172(df=629, p<.001)$, TLI=0.910(>.90), CFI=0.919(>.90), RMSEA=0.057(<.08), SRMR=0.042(<.10)로 나타나 모든 지수가 기준을 충족하였다. 특히, RMSEA의 상한값은 .060으로 기준값(.080)보다 낮게 나타나 적합도가 우수한 것으로 판명되었다.

〈표 4-5〉 연구모형의 적합도

χ^2	df	χ^2/df	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
1789.172 (p<.001)	629	2.844	0.91	0.919	0.057 (0.054~0.060)	0.042

이상과 같이 확인된 모형 적합도를 바탕으로 수렴타당도(convergent validity)와 판별타당도(discriminant validity)를 검증하기 위해 구성개념 신뢰도(Construct Reliability, CR)와 평균분산추출 값(Average Variance Extracted, AVE)을 계산하였다. 그 결과는 <표 4-6>에 나타나 있다.

<표 4-6> 확인적 요인분석(CFA) 결과

요인		문항	비표준화 계수	표준오차	t	표준화 계수	CR	AVE
일-가정 충실화		WFE1	1.000			0.733	0.942	0.660
		WFE2	1.045	0.057	18.41	0.756		
		WFE3	1.076	0.058	18.47	0.763		
		WFE4	1.216	0.060	20.11	0.837		
		WFE5	1.253	0.060	20.92	0.871		
		WFE6	1.234	0.062	19.92	0.832		
		WFE7	1.224	0.058	20.95	0.867		
		WFE8	1.155	0.058	20.02	0.827		
		WFE9	1.185	0.060	19.60	0.815		
직무 특성	자율성	JCM1	1.000			0.754	0.815	0.644
		JCM2	1.038	0.055	18.82	0.813		
		JCM3	1.029	0.058	17.81	0.839		
	다양성	JCM4	1.000			0.851	0.840	0.535
		JCM5	0.872	0.058	15.01	0.730		
		JCM6	0.694	0.058	11.97	0.590		
	피드백	JCM7	1.000			0.806	0.873	0.650
		JCM8	1.030	0.050	20.72	0.846		
		JCM9	0.963	0.052	18.51	0.764		
조직 특성	가정 친화적 분위기	FF1	1.000			0.816	0.859	0.722
		FF2	1.009	0.043	23.47	0.885		
		FF3	0.985	0.044	22.33	0.846		
	상사의 지원	SS2	1.000			0.825	0.861	0.722
		SS3	1.062	0.045	23.56	0.873		
		SS4	1.044	0.045	23.30	0.851		
개인 특성	긍정 정서	PA1	1.000			0.633	0.904	0.591
		PA4	1.131	0.080	14.20	0.694		
		PA5	1.061	0.079	13.40	0.651		
		PA8	1.482	0.089	16.59	0.876		
		PA9	1.453	0.087	16.69	0.877		
		PA10	1.351	0.083	16.29	0.840		

〈표 4-6〉 확인적 요인분석(CFA) 결과(계속)

요인	문항	비표준화 계수	표준오차	t	표준화 계수	CR	AVE
삶의 만족	LS1	1.000			0.740	0.885	0.607
	LS2	1.129	0.055	20.38	0.865		
	LS3	1.091	0.057	19.00	0.826		
	LS4	1.008	0.059	17.15	0.747		
	LS5	1.101	0.067	16.49	0.707		
이직의도	TO1	1.000			0.834	0.867	0.685
	TO2	0.907	0.043	21.31	0.832		
	TO3	1.071	0.052	20.46	0.816		

수렴타당도는 2개 이상의 측정도구가 높은 상관계수를 보일 때 성립하며 각 측정변수들이 해당 요인을 얼마나 적절하게 반영하는지를 의미하는데, CR 값이 .70 이상, AVE값이 .50 이상일 때 수렴타당도가 확보되었다고 볼 수 있다(Fornell & Larcker, 1981). 〈표 4-6〉에서와 같이 모든 요인들의 구성개념 신뢰도(CR)은 .70 이상, AVE값이 .50이상으로 기준치보다 높게 나타나 수렴 타당도가 확보되었다고 볼 수 있다.

한편, 판별타당도는 요인들이 얼마나 잘 변별되는지를 나타내며, 각 요인이 독립적으로 기능할 수 있는지를 의미한다. 판별타당도는 어떤 두 요인의 상관계수 제곱보다 각 요인의 AVE 값이 모두 큰 경우 확보된 것으로 볼 수 있거나(Fornell & Larcker, 1981), 변수들 간의 가능한 모든 쌍을 활용하여 분석하거나(Anderson & Gerbing, 1988), 또는 개인들 간 동일하다는 가설의 기각 여부로 판단하는 방법(Bagozzi & Phillips, 1982)이 있다. 본 연구에서는 AVE 값과 상관계수의 제곱 값을 비교하여 확인하였다. 각 요인 간 상관계수를 제공한 결과, 모든 제곱 값이 0.5 미만으로 나타났다. 따라서 모든 요인에서 상관계수의 제곱이 평균분산추출 값보다 작아 변별타당도가 확보된 것으로 볼 수 있다.

〈표 4-7〉 판별타당도 분석

구 분	AVE	개념 간 상관관계수							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1. 자율성	.644								
3. 다양성	.535	.482**							
2. 피드백	.650	.665**	.553**						
4. 가정친화적 분위기	.722	.347**	.188**	.196**					
5. 상사의지원	.722	.426**	.351**	.290**	.587**				
6. 긍정정서	.591	.373**	.420**	.366**	.222**	.341**			
7. 일-가정 충실화	.660	.443**	.389**	.467**	.239**	.475**	.492**		
8. 삶의 만족	.607	.361**	.302**	.240**	.381**	.475**	.469**	.438**	
9. 이직의도	.685	-.360**	-.352**	-.228**	-.236**	-.412**	-.294**	-.457**	-.419**

**p<.01

2) 신뢰도 분석

신뢰도 분석은 측정하고자 하는 개념이 설문 응답자로부터 정확하고 일관되게 측정되었는가를 확인하는 것이다. 즉, 동일한 개념에 대해 측정을 반복했을 때 동일한 측정값을 얻을 수 있는 가능성을 말한다(송지준, 2015). 척도의 신뢰성을 평가하는 방법에는 내적일관성, 반복측정 신뢰도, 대안항목 신뢰도 등이 있는데, 이 중 내적일관성에 의한 방법이 가장 많이 사용된다.

내적일관성은 한 구성개념을 다항목으로 측정했을 때 항목들이 일관성 혹은 동질성을 갖는가에 관한 것으로, 항목들 간의 상관관계로 평가되는데, 항목들 간의 상관관계가 높을수록 내적일관성이 높다. 일반적으로 가장 많이 쓰이는 내적일관성에 의한 척도의 신뢰도 평가 방법은 Cronbach α 계수를 이용하는 것이다(이학식·임지훈, 2012).

본 연구에서는 Cronbach α 계수를 활용한 내적 일관성에 의한 신뢰도를 분석하였다. 신뢰도 분석결과 모든 변수의 Cronbach α 값이 .70 이상으로 높은 신뢰도를 보이고 있다. <표 4-5>에 신뢰도 분석 결과를 제시하였다.

<표 4-8> 신뢰도 분석 결과

구 분		변수명	문항수(38)	Cronbach α
독립 변수	직무특성	자율성	3	.844
		다양성	3	.770
		피드백	3	.846
	조직특성	가정친화적분위기	3	.884
		상사의 지원	3	.887
	개인특성	긍정정서	6	.895
매개변수		일-가정충실화	9	.946
종속변수	삶의 만족		5	.881
	이직의도		3	.863

<주> : 상사의 지원 1개 항목, 긍정정서 4개 항목이 제거됨

이상과 같이 타당도 분석과 신뢰도 분석을 통해 이후 분석에 사용할 변수들과 최종 문항의 수는 <표 4-9>에 제시하였다. 이 변수들의 평균과 총합을 이후 분석에서 사용하였다.

<표 4-9> 확정된 측정 변수 및 문항 수

구 분		변수명	측정 문항수	제거 문항수	확정 문항수
독립변수	직무특성	자율성	3	—	3
		다양성	3	—	3
		피드백	3	—	3
	조직특성	가정친화적분위기	3	—	3
		상사의 지원	4	1 (1 번)	3
	개인특성	긍정정서	10	4 (2. 3, 6, 7 번)	6
매개변수		일-가정충실화	9		9
종속변수		삶의 만족	5		5
		이직의도	3		3
계			43	5	38

제 3 절 기술통계 및 상관관계 분석

상관관계란 변수들 간의 관계를 말하는 것으로서, 두 개 이상의 변수에 있어서 한 변수가 변화함에 따라 다른 변수가 어떻게 변화하는지와 같은 변화의 강도와 방향을 상관관계라고 한다(송지준, 2015).

연구가설을 검증하기 위한 회귀분석을 실시하기 전에 각 변수들 간 상관관계분석을 실시하였다. 상관분석 결과는 아래 <표 4-10>과 같다.

일-가정 충실화는 직무특성변수인 자율성, 다양성, 피드백, 조직특성변수인 가정친화적분위기, 상사의 지원, 개인특성변수인 긍정정서, 그리고 결과변수인 삶의 만족과 정(+)의 유의미한 관계를 보이고 있음을 보여주고 있다. 이는 기존의 연구결과와 같이 일-가정 충실화가 직무특성, 조직특성 및 개인의 긍정정서와 긍정적인 관계가 있을 것으로 판단이 된다. 또한, 결과변수인 이직의도와는 부(-)의 상관관계를 보여주고 있어 본 연구 가설의 예측과 일치하는 결과를 보여주고 있다.

한편, 통제변수로 사용된 성별, 나이, 자녀수, 근무연수, 연봉수준, 직급 및 회사규모는 일-가정 충실화와 정(+)의 상관관계를 보이고 있으며, 맞벌이 및 근무시간은 부(-)의 상관관계가 있음을 보여주고 있다. 이는 맞벌이 부부와 근무시간이 많은 경우 일-가정 충실화가 낮아지는 것으로 해석할 수 있다.

결과적으로, 일-가정 충실화와 모든 변수들 간의 상관관계는 유의한 관계가 있는 것으로 나타났으며, 이직의도는 다른 변수들과 부(-)의 관계를 보이고 있다. 이와 같은 상관관계 분석결과는 본 연구의 가설을 지지하는 결과를 보이고 있지만, 통제변수를 투입할 경우에도 독립변수, 매개변수 및 결과변수들 간의 관계에서 동일한 결과가 나타날 것인가에 대해서는 추가적인 검증이 필요하다.

〈표 4-10〉 기술통계 및 상관관계 분석(N=563)

구 분	평균	표준편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. 일-가정 충실화	3.69	.780																	
2. 자율성	3.37	.792	.403**																
3. 다양성	3.50	.728	.396**	.400**															
4. 피드백	3.79	.678	.360**	.554**	.430**														
5. 가정친화적 분위기	3.06	.805	.224**	.304**	.189**	.163**													
6. 상사의 지원	3.32	.829	.432**	.361**	.240**	.313**	.518**												
7. 긍정정서	3.15	.786	.456**	.336**	.307**	.369**	.213**	.328**											
8. 삶의 만족	3.11	.738	.405**	.316**	.207**	.252**	.341**	.426**	.444**										
9. 이직의도	2.12	.953	-.415**	-.309**	-.173**	-.295**	-.210**	-.366**	-.259**	-.371**									
10. 성별	.81	.390	.097*	.210**	.257**	.187**	.015	.017	.258**	.061	-.087*								
11. 나이 (years)	44.06	7.092	.264**	.243**	.225**	.284**	-.044	.135**	.278**	.154**	-.198**	.231**							
12. 근무연수 (years)	14.80	8.612	.263**	.247**	.250**	.253**	.062	.238**	.208**	.238**	-.239**	.128**	.706**						
13. 자녀수	1.64	.765	.141**	.053	.066	.105*	-.007	.097*	.176**	.135**	-.087*	.116**	.453**	.341**					
14. 맞벌이	.59	.491	-.084*	-.124**	-.102*	-.054	-.046	-.040	-.109**	-.024	.048	-.304**	-.226**	-.153**	-.122**				
15. 근무시간	2.19	.835	-.133**	-.072	.047	-.048	-.008	-.142**	.014	-.140**	.133**	.166**	-.108*	-.043	.008	-.046			
16. 연봉수준	2.86	.944	.223**	.323**	.288**	.305**	.111**	.159**	.256**	.194**	-.260**	.297**	.503**	.614**	.202**	-.210**	.070		
17. 직급	3.42	1.167	.119**	.335**	.237**	.246**	.064	.060	.206**	.124**	-.142**	.360**	.520**	.405**	.228**	-.189**	.054	.599**	
18. 회사규모	.63	.483	.212**	.134**	.184**	.164**	.175**	.227**	.121**	.169**	-.233**	.021	.133**	.396**	-.016	-.109**	.085*	.531**	.080

〈주〉 1. (1) 성별: 0=여성, 1=남성, (2) 맞벌이 : 0=외벌이, 1=맞벌이 (3) 자녀수 : 0=없다 1=1명, 2=2명 3=3명 이상 (4) 근무시간 : 1=40시간 미만, 2=41~50시간, 3=51~60시간, 4=61시간 이상, (5) 연봉 : 1= 3천만 원 미만, 2=3천~5천만 원 미만, 3=5천~7천만 원 미만, 4= 7천만 원 이상, (6) 직급 : 1=사원, 2=대리, 3=과장, 4=차장, 5=부장, 6=임원 (7) 회사규모 : 0=중소기업, 1=대기업

2. 양측검증, * p<0.05, ** p<0.01

제 4 절 가설의 검증

가설검증에 앞서 인구통계학적인 특성들과 연구모형에 포함된 변수들 간의 상관관계 분석을 실시하였으며, 선행연구를 통해 일-가정 충실화의 선행요인으로 알려진 인구통계학적인 특성 중에서 모형에 포함된 변수와 통계적으로 유의한 상관관계 값이 나타난 특성들(성별, 나이, 근무연수, 자녀수, 맞벌이, 근무시간, 연봉수준, 직급, 회사규모)을 통제변수로 설정하였다.

1) 선행요인들과 일-가정 충실화(WFE)의 관계(H.1~3)

가설 1~3은 은 직무특성(자율성, 다양성, 피드백), 조직특성(가정친화적분위기, 상사의 지원), 개인특성(긍정정서)이 일-가정 충실화에 어떤 영향을 미칠 것인가에 관한 것이다. 가설을 검증하기 위하여 다중 회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였으며, 독립변수는 자율성, 다양성, 피드백, 가정친화적분위기, 상사의 지원, 긍정정서이며 종속변수는 일-가정 충실화(WFE)이다. 가설 검증을 위해 실시한 회귀분석의 결과는 <표 4-11>에 제시된 바와 같다.

선행요인이 일-가정 충실화에 미치는 영향관계에서 자율성은 $\beta = .162(p < .001)$, 다양성은 $\beta = .202(p < .001)$, 상사의 지원은 $\beta = .214(p < .001)$, 긍정정서는 $\beta = .263(p < .001)$ 으로 유의함을 보여주고 있다. 하지만, 피드백과 가정친화적분위기는 각각 $\beta = .009(p > .05)$ 와 $\beta = -.036(p > .05)$ 으로 유의성을 보여주고 있지 않다. 따라서 가설 1-1, 1-2, 가설 2-2, 가설 3은 채택되었지만, 가설1-3, 가설 2-1은 기각되었다. 이는 자율성, 다양성, 상사의 지원과 긍정정서가 높을수록 일-가정 충실화의 수준이 높음을 보여 주지만, 피드백과 가정친화적분위기는 일-가정 충실화에 영향을 주지 못함을 의미한다. 결론적으로, 가설 1과 가설 2는 부분적으로 채택되었고, 가설 3은 채택되었다.

추가적으로 통제변수인 근무시간($\beta = -.089, p < .05$)과 회사규모($\beta = .095, p < .05$)가 일-가정 충실화와 유의미한 결과를 보여주고 있는데, 이는 근무시간이 많을수록 일-가정 충실화가 낮으며, 회사규모가 클수록 일-가정 충실화가 높음을 의미한다.

〈표 4-11〉 선행요인과 일-가정 충실화의 관계에 대한 회귀분석 결과(N=563)

구분		종속변수 : 일-가정충실화(WFE)		
		표준오차	β	t값
상수		.285		2.950**
통제 변수	성별	.078	-.041	-1.040
	나이	.006	.101	1.801
	근무연수	.005	-.005	-.085
	자녀수	.039	.037	.970
	맞벌이	.057	-.008	-.215
	근무시간	.033	-.089	-2.535*
	연봉수준	.047	-.028	-.493
	직급	.032	-.082	-1.711
	회사규모	.072	.095	2.139*
독립 변수	자율성	.043	.162	3.669***
	다양성	.042	.202	5.159***
	피드백	.050	.009	.220
	가정친화적분위기	.039	-.036	-.884
	상사의 지원	.041	.214	4.965***
	긍정정서	.039	.263	6.769***
통계량		$R^2=.396$ 수정된 $R^2=.380$ $F=23.934***$		

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

2) 일-가정 충실화(WFE)와 삶의 만족의 관계(H.4)

가설 4는 일-가정 충실화가 삶의 만족에 정적인 영향을 줄 것이라는 것이다.

가설을 검증하기 위하여 다중 회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 4-12>에 제시된 바와 같다.

일-가정 충실화와 삶의 만족 간의 관계에서 일-가정 충실화는 표준화 계수 $\beta = .353(p < .001)$ 으로 유의성이 있는 것으로 나타나 가설 4는 채택되었다. 이는 개인의 일-가정 충실화가 높을수록 삶의 만족도가 높다는 것을 보여준다.

한편, 통제변수 중 나이($\beta = -.155, p < 0.05$), 근무연수($\beta = .168, p < 0.05$) 근무시간($\beta = -.116, p < 0.01$)이 삶의 만족과 유의미한 관계를 보여주고 있는데, 나이와 근무시간이 많을수록 삶의 만족도가 낮고, 근무연수가 많을수록 삶의 만족도가 높음을 의미한다.

<표 4-12> 일-가정 충실화와 삶의 만족의 관계에 대한 회귀분석 결과(N=563)

구분		종속변수 : 삶의 만족		
		표준오차	β	t값
상수		.275		7.884***
통제 변수	성별	.082	.032	.731
	나이	.007	-.155	-2.476*
	근무연수	.005	.168	2.709**
	자녀수	.041	.083	1.922
	맞벌이	.061	.031	.761
	근무시간	.035	-.116	-2.907**
	연봉수준	.051	.015	.230
	직급	.034	.064	1.187
	회사규모	.077	.049	.972
독립 변수	일-가정충실화 (WFE)	.038	.353	8.721***
통계량		$R^2 = .207$ 수정된 $R^2 = .193$ $F = 14.416***$		

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

3) 일-가정 충실화(WFE)와 이직의도의 관계(H.5)

가설 5는 일-가정 충실화가 이직의도에 미치는 영향에 관한 것이다. 가설을 검증하기 위하여 다중 회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 4-13>에 제시된 바와 같다.

일-가정 충실화와 이직의도 간의 관계에서 일-가정 충실화는 표준화 계수 $\beta = -.345(p < .001)$ 로 유의성이 있는 것으로 나타나 가설 5는 채택되었다. 이는 개인의 일-가정 충실화가 높을수록 이직의도가 낮음을 보여준다.

또한, 근무시간($\beta = .108, p < .01$)과 회사규모($\beta = -.102, p < .05$)가 이직의도의 유의미한 관계를 보여주고 있는데, 이는 근무시간이 많을수록 이직의도가 높고, 회사규모가 클수록 이직의도가 낮음을 의미한다.

<표 4-13> 일-가정 충실화와 이직의도의 관계에 대한 회귀분석 결과(N=563)

구분		종속변수 : 이직의도		
		표준오차	β	t값
상수		.352		11.317***
통제 변수	성별	.105	-.038	-.889
	나이	.008	.013	.207
	근무연수	.007	-.039	-.638
	자녀수	.053	-.008	-.181
	맞벌이	.078	-.028	-.686
	근무시간	.045	.108	2.748**
	연봉수준	.065	-.101	-1.567
	직급	.043	-.019	-.354
	회사규모	.098	-.102	-2.048*
독립 변수	일-가정충실화 (WFE)	.049	-.345	-8.584***
통계량		$R^2 = .220$ 수정된 $R^2 = .201$ $F = 15.557***$		

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

4) 일-가정 충실화의 매개효과 검증

가) 선행요인들과 삶의 만족의 관계에서 매개효과(H.6)

매개효과를 검증하기 Baron & Kenny(1986)와 Sobel(1982)이 제안한 방법이 보편적으로 사용하고 있다. 하지만, Baron & Kenny(1986)의 방법은 간접효과 추정치를 직접적으로 검정하지 않고 통계적 검정력이 낮다는 것이 단점으로 지적되고 있으며, Sobel(1982) 방식은 정규분포 가정을 위반한다는 점이 문제점으로 지적되고 있다(MacKinnon et al., 2002). 이와 같은 단점을 보완하기 위하여 Preacher & Hayes(2004)와 Hayes & Preachers(2010)는 정규분포 가정을 요구하지 않고 신뢰구간을 제시할 수 있는 부트스트랩에 기반을 둔 매개효과 측정방법을 제안하였다. 이 방법은 회귀분석과 구조방정식 모두에 사용가능하다.

본 연구에서는 매개효과를 측정하기 위해서 Baron & Kenny(1986), Sobel(1982)의 절차에 따라서 실시하였고, Heys & Preachers(2010)가 제시한 부트스트랩 방법을 적용하여 매개효과를 검증하였다.

Baron & Kenny(1986)는 매개 작용이 성립되기 위해서는 다음의 네 가지 조건들이 충족되어야 한다고 하였다. (1) 1단계 단순 회귀분석에서 독립변수는 매개변수에 유의한 영향을 미쳐야 하며, (2) 2단계 단순 회귀분석에서 독립변수는 종속변수에 유의한 영향을 미쳐야 하고, (3) 3단계 독립변수와 매개변수를 동시에 투입한 다중회귀분석에서 매개변수는 종속변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다. 이때 매개변수를 포함한 3단계 회귀분석에서 종속변수에 대한 독립변수의 영향은 2단계의 그것 보다 유의하게 감소하여야 한다. 이를 다르게 표현하면 1단계에서 독립변수가 매개변수에 미치는 영향과 3단계에서 매개변수가 종속변수에 미치는 영향의 곱, 즉 매개효과의 크기가 통계적으로 유의해야 한다. 이것은 Sobel test를 통해 통계적으로 검정한다. (4) 마지막으로 3단계에서 독립변수의 영향이 감소하였음에도 독립변수가 유의하면 부분 매개효과가 존재하는 것이고, 독립변수가 유의하지 않으면 완전 매개효과가 있는 것이다(심덕섭·하성욱, 2013).

〈표 4-14〉 선행요인들과 삶의 만족의 관계에서 일-가정 충실화의 매개효과

구 분	1단계	2단계	3단계
	일-가정 충실화	삶의 만족	삶의 만족
상수	.840** (.285)	1.447*** (.282)	1.336*** (.282)
성별	-.081 (.078)	-.037 (.077)	-.026 (.077)
나이	.011 (.006)	-.012* (.006)	-.014* (.006)
근무연수	.000 (.005)	.013** (.005)	.013 (.005)
자녀수	.038 (.039)	.064 (.038)	.059 (.038)
맞벌이	-.012 (.057)	.050 (.056)	.051 (.056)
근무시간	-.083* (.033)	-.105** (.033)	-.094* (.032)
연봉수준	-.023 (.047)	-.009 (.047)	-.006 (.047)
직급	-.055 (.032)	.012 (.032)	.020 (.032)
회사규모	.153* (.072)	.048 (.071)	.027 (.071)
자율성	.159*** (.043)	.084 (.043)	.063 (.043)
다양성	.216*** (.042)	.000 (.042)	-.028 (.042)
피드백	.011 (.050)	-.015 (.049)	-.016 (.049)
가정친화 적분위기	-.035 (.039)	.127** (.039)	.132** (.039)
상사의 지원	.201*** (.041)	.151*** (.040)	.125** (.041)
긍정정서	.261*** (.039)	.309*** (.038)	.274*** (.039)
일-가정 충실화			.132** (.042)
R ²	.396	.338	.350
수정된 R ²	.380	.320	.331
F	23.934***	18.613***	18.348***

주 : *: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001; 비표준화된 회귀계수이고, 괄호 안은 표준오차임

직무특성, 조직특성 및 개인특성과 삶의 만족 간의 관계에 있어서 일-가정 충실화의 매개효과를 검증하기 위하여 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 실시하였고, 부트스트랩 방법을 적용하여 5,000회전을 하였다. 그 결과는 <표 4-14>에 제시된 바와 같다. (1) 먼저 1단계 회귀모형에서 자율성($\beta=.159$), 다양성($\beta=.216$), 상사의 지원($\beta=.201$), 긍정정서($\beta=.261$)은 매개변수인 일-가정 충실화에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있지만, 피드백($\beta=.011$), 가정친화적분위기($\beta=-.035$),은 유의한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다. (2) 2단계 회귀모형에서는 가정친화적분위기($\beta=.127$), 상사의 지원($\beta=.151$), 긍정정서($\beta=.309$)는 삶의 만족에 정(+)의 영향을 미치고 있지만, 자율성($\beta=.084$), 다양성($\beta=.000$)과 피드백($\beta=-.015$)은 삶의 만족에 유의한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다. (3) 선행요인의 각 요인과 일-가정 충실화를 동시에 투입한 3단계 회귀모형에서 일-가정 충실화는 삶의 만족에 대해 통계적으로 유의한 수준($\beta=.132$)에서 영향을 미치고 있다.

<표 4-15> 선행요인들이 삶의 만족에 미치는 영향

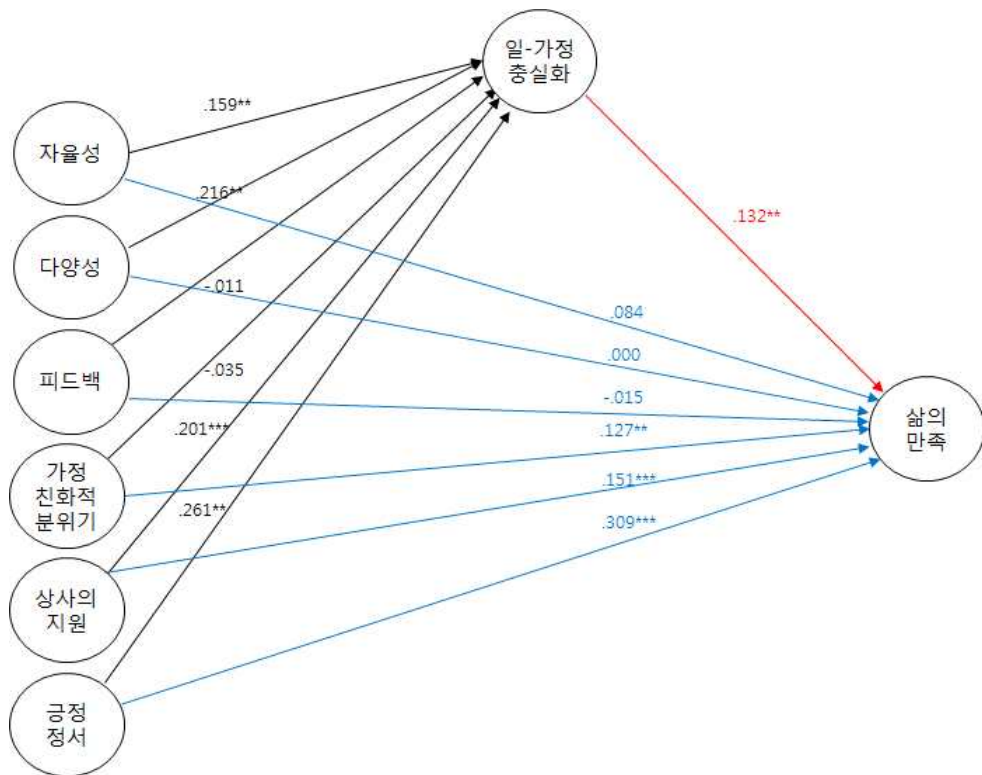
독립변수	전체효과(c)	직접효과(c')	매개효과	
			일-가정충실화(ab)	Z-value
자율성	.084	.063	.021*	2.336
다양성	.000	-.028	.029**	2.646
피드백	-.015	-.016	.001	.209
가정친화적 분위기	.127**	.132**	-.005	.814
상사의 지원	.151***	.125**	.027**	2.616
긍정정서	.309***	.274***	.0345**	2.823

주 : *: $p<.05$, **: $p<.01$, ***: $p<.001$; 비표준화된 회귀계수임

일-가정 충실화의 매개효과가 통계적으로 유의한가를 보다 정확하게 검증하기 위하여 Sobel test를 실시하였고 그 결과를 <표 4-15>에 제시하였다. Sobel test의 결과, 자율성, 다양성, 상사의 지원과 긍정정서는 Z값이 각각 2.395($p<.05$), 2.682($p<.01$), 2.646($p<.01$)과 2.845($p<.01$)로 1.96보다 크게 나타나 일-가정 충실화를 통해 삶의 만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

(4) 3단계 회귀모형에서 상사의 지원($\beta=.125$)과 긍정정서($\beta=.274$)는 삶의 만족에 유의한 영향을 미치기 때문에 부분 매개효과를 가지며, 자율성과 다양성은 삶의 만족에 유의한 영향을 미치지 않기 때문에 완전 매개효과를 가진다. 또한, 피드백은 직접효과와 매개효과 모두 없음을 보여주고 있다. 따라서 가설 6-1, 가설 6-2는 부분적으로 채택되었으며, 가설 6-3은 채택되었다.

각 선행요인들이 삶의 만족에 미치는 영향을 구체적으로 살펴보면 <표 4-15>와 같다. 자율성과 다양성은 삶의 만족에 직접적인 영향을 미치지 않지만 일-가정 충실화를 매개로 영향을 주는 것으로 나타났으며, 상사의 지원과 긍정정서는 삶의 만족에 직접적인 영향을 미치는 동시에 일-가정 충실화를 매개로 영향을 주는 것으로 나타났다. <그림 4-1>에서는 선행요인들과 삶의 만족과의 관계에서 일-가정 충실화의 매개 작용을 도식화 하였다.



<그림 4-1> 선행요인들과 삶의 만족의 관계에서 일-가정 충실화의 매개 작용

여기서 특이한 점은 가정친화적분위기의 경우 일-가정 충실화와 유의한 관계가 없지만, 삶의 만족과는 직접 경로를 통해 유의한 관계를 보이고 있으며, 매개변수를 투입했을 경우 부의 매개 작용을 통해 전체효과보다 오히려 높게 나타났다는 점이다.

나) 선행요인들과 이직의도의 관계에서 매개효과(H.7)

직무특성, 조직특성 및 개인특성과 이직의도 간의 관계에 있어서 일-가정 충실화의 매개효과를 검증하기 위하여 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 실시하였고, 부트스트랩 방법을 적용하여 5,000회전을 하였다. 매개효과 검증을 위한 절차는 앞서와 같으며, 그 결과는 <표 4-16>에 제시하였다.

(1) 먼저 1단계 회귀모형에서 자율성($\beta=.159$), 다양성($\beta=.216$), 상사의 지원($\beta=.201$), 긍정정서($\beta=.261$)은 매개변수인 일-가정 충실화에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있지만, 피드백($\beta=.011$), 가정친화적분위기($\beta=-.035$),은 유의한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다. (2) 2단계 회귀모형에서는 자율성($\beta=-.131$)과 상사의 지원($\beta=-.245$)은 이직의도에 부(-)의 영향을 미치고 있지만, 다양성, 피드백, 가정친화적분위기와 긍정정서는 이직의도에 유의한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다. (3) 선행요인들과 일-가정 충실화를 동시에 투입한 3단계 회귀모형에서 일-가정 충실화는 이직의도에 대해 통계적으로 유의한 수준($\beta=-.313$)에서 영향을 미치고 있다.

일-가정 충실화의 매개효과가 통계적으로 유의한가를 보다 정확하게 검증하기 위하여 Sobel test를 실시하였고 그 결과를 <표 4-18>에 제시하였다. Sobel test의 결과, Z값이 자율성 $=-3.050(p<.01)$, 다양성 $=-3.723(p<.001)$, 상사의 지원 $=-4.201(p<.001)$, 긍정정서 $=-3.629(p<.001)$ 로 1.96보다 크게 나타나 일-가정 충실화를 통해 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

(4) 3단계 회귀모형에서 자율성($\beta=-.131$)과 상사의 지원($\beta=-.182$)은 이직의도에 유의한 영향을 미치기 때문에 부분 매개효과를 가지며, 다양성은 부의 매개 작용을 통해서 직접효과가 전체효과보다 높게 나타난 결과이다.

〈표 4-16〉 선행요인들과 이직의도의 관계에서 일-가정 충실화의 매개효과

구 분	1단계	2단계	3단계
	일-가정 충실화	이직의도	이직의도
상수	.840** (.285)	4.413*** (.394)	4.676*** (.387)
성별	-.081 (.078)	-.064 (.108)	-.090 (.105)
나이	.011 (.006)	-.004 (.009)	-.001 (.008)
근무연수	.000 (.005)	-.002 (.007)	-.002 (.007)
자녀수	.038 (.039)	-.013 (.054)	-.002 (.052)
맞벌이	-.012 (.057)	-.047 (.078)	-.051 (.076)
근무시간	-.083* (.033)	.117* (.045)	.091* (.045)
연봉수준	-.023 (.047)	-.089 (.065)	-.096 (.064)
직급	-.055 (.032)	.018 (.044)	.001 (.043)
회사규모	.153* (.072)	-.209* (.099)	-.161 (.097)
자율성	.159*** (.043)	-.131* (.060)	-.081 (.069)
다양성	.216*** (.042)	.051 (.058)	.119* (.058)
피드백	.011 (.050)	-.129 (.069)	-.126 (.067)
가정친화 적분위기	-.035 (.039)	-.017 (.054)	-.028 (.053)
상사의 지원	.201*** (.041)	-.245*** (.056)	-.182** (.056)
긍정정서	.261*** (.039)	-.098 (.053)	-.017 (.054)
일-가정 충실화			-.313*** (.05)
R ²	.396	.226	.265
수정된 R ²	.380	.204	.244
F	23.934***	10.625***	12.318***

주 : *: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001; 비표준화된 회귀계수이고, 괄호 안은 표준오차임

또한, 긍정정서는 매개효과는 있지만 직접효과는 없기 때문에 완전 매개효과를 가진다. 피드백은 직접효과와 매개효과 모두 유의성을 보여주고 있지 않다. 따라서 가설 7-1과 가설 7-2는 부분적으로 채택되었으며, 가설 7-3은 채택되었다.

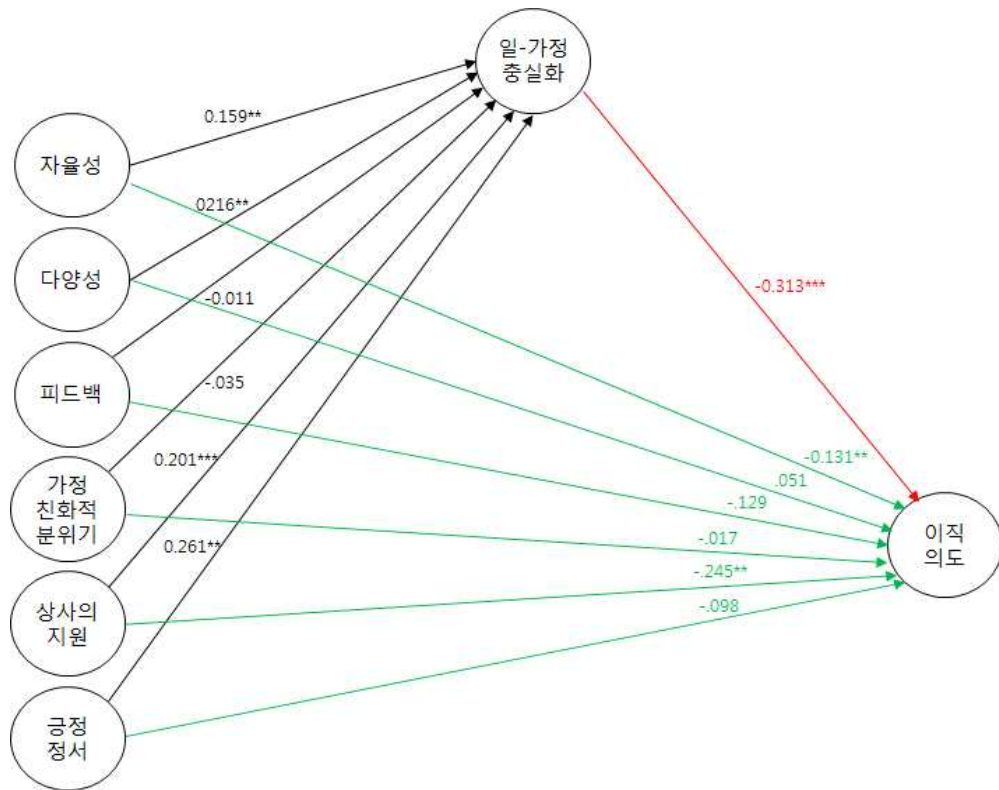
〈표 4-17〉 선행요인들이 이직의도에 미치는 영향

독립변수	전체효과(c)	직접효과(c')	매개효과	
			일-가정충실화(ab)	Z-value
자율성	-.131*	-.081	-.050**	-3.005
다양성	.051	.119*	-.068***	-3.706
피드백	-.129	-.126	-.003	-.216
가정친화적 분위기	-.017	-.028	.011	.860
상사의 지원	-.245***	-.182**	-.063***	-3.629
긍정정서	-.098	-.017	-.082***	-4.206

주 : *: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001; 비표준화된 회귀계수임

직무특성의 각 요인들이 이직의도에 미치는 영향을 구체적으로 살펴보면 〈표 4-17〉과 같다. 자율성과 상사의 지원은 이직의도에 직접적인 영향을 미치는 동시에 일-가정 충실화를 매개로 영향을 주는 것으로 나타났다. 다양성은 삶의 만족에 직접적인 효과는 없지만 일-가정 충실화를 매개로 미치는 영향이 오히려 증가하는 것으로 나타났다. 이는 매개 작용이 부의 효과를 주기 때문인 것으로 판단된다. 피드백은 직접효과와 매개효과는 모두 유의성이 없는 것으로 나타났다. 〈그림 4-2〉에서 선행요인들과 이직의도의 관계에서 일-가정 충실화의 매개 작용을 도식화하였다.

종합하면 일-가정 충실화는 피드백과 가정친화적분위기를 제외한 직무특성(자율성, 다양성), 조직특성(상사의 지원), 개인특성(긍정정서)이 삶의 만족과 이직의도에 미치는 영향을 매개하는 것으로 볼 수 있다. 일-가정 충실화의 매개 작용에 대한 분석결과는 표 〈4-18〉에 제시하였다.



〈그림 4-2〉 선행요인들과 이직의도의 관계에서 일-가정 충실화의 매개 작용

〈표 4-18〉 일-가정 충실화의 매개 작용의 분석 결과

독립변수	매개변수	종속변수	매개효과
자율성	일-가정 충실화	삶의 만족	완전매개
		이직의도	부분매개
다양성		삶의 만족	완전매개
		이직의도	완전매개(-)
피드백		삶의 만족	-
		이직의도	-
가정친화적분위기		삶의 만족	-
		이직의도	-
상사의 지원		삶의 만족	부분매개
		이직의도	부분매개
긍정정서		삶의 만족	부분매개
		이직의도	완전매개

5) 가설검증 결과의 요약

본 연구의 가설을 검증한 결과를 요약하면 <표 4-19>와 같다.

<표 4-19> 가설검증 결과의 요약

번호	가설의 내용	검증 결과
1	직무특성(자율성, 다양성, 피드백)은 일-가정 충실화에 유의한 영향을 미칠 것이다.	-
1-1	자율성은 일-가정 충실화에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
1-2	다양성은 일-가정 충실화에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
1-3	피드백은 일-가정 충실화에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
2	조직특성(가정친화적분위기, 상사의 지원)은 일-가정 충실화에 유의한 영향을 미칠 것이다.	-
2-1	가정친화적분위기는 일-가정 충실화에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
2-2	상사의 지원은 일-가정 충실화에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
3	긍정정서는 일-가정 충실화에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
4	일-가정 충실화는 삶의 만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
5	일-가정 충실화는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	채택
6	일-가정 충실화는 직무특성, 조직특성 및 개인의 긍정정서와 삶의 만족 간의 관계를 각각 매개할 것이다.	
6-1	일-가정 충실화는 직무특성(자율성, 다양성, 피드백)과 삶의 만족 간의 관계를 매개할 것이다.	부분 채택
6-2	일-가정 충실화는 조직특성(가정친화적분위기, 상사의 지원)과 삶의 만족 간의 관계를 매개할 것이다.	부분 채택
6-3	일-가정 충실화는 긍정정서와 삶의 만족 간의 관계를 매개할 것이다.	채택
7	일-가정 충실화는 직무특성, 조직특성 및 개인의 긍정정서와 이직의도 간의 관계를 각각 매개할 것이다.	-
7-1	일-가정 충실화는 직무특성(자율성, 다양성, 피드백)과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다.	부분 채택
7-2	일-가정 충실화는 조직특성(가정친화적분위기, 상사의 지원)과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다.	부분 채택
7-3	일-가정 충실화는 긍정정서와 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다.	채택

제5절 사후분석 : 인구통계학적 특성별 차이분석

1) 성별

성별에 따른 일-가정 충실화 수준의 차이를 알아보기 위하여 독립표본 t 검정을 실시한 결과는 <표 4-20>과 같다.

<표 4-20> 성별에 따른 일-가정 충실화의 차이에 대한 t 검정 결과

구 분	평 균		표준편차		t값	p값
	남성 (N=458)	여성 (N=105)	남성	여성		
일-가정 충실화	3.7290	3.5351	.7635	.8328	2.184	.031*

*: $p < .05$

일-가정 충실화의 차이에 대한 t 값은 2.184, 유의확률은 .031($p < .05$)로서 성별에 따라 일-가정 충실화 수준이 다르게 나타났다. 구체적으로는 남성들의 일-가정 충실화의 평균은 3.7290, 표준편차는 .7635이며, 여성들의 일-가정 충실화의 평균은 3.5351, 표준편차는 .8328로서, 남성이 여성보다 일-가정 충실화를 더 높게 지각하는 것으로 나타났다.

2) 맞벌이 여부

맞벌이 여부에 따른 일-가정 충실화의 지각에 대한 차이를 알아보기 위하여 독립표본 t 검정을 실시한 결과는 <표 4-21>과 같다.

일-가정 충실화의 차이에 대한 t 값은 -1.986, 유의확률은 .048($p < .05$)로서 맞벌이 여부에 따라 일-가정 충실화 수준이 다르게 나타났다. 구체적으로는 맞벌이하는 종업원의 일-가정 충실화의 평균은 3.6390, 표준편차는 .7666이며, 외벌이하는 종업원의 일-가정 충실화의 평균은 3.7715, 표준편차는 .7939로서, 외벌이하는 종업원이 맞벌이하는 종업원보다 일-가정 충실화 수준이 높은 것으로

나타났다.

〈표 4-21〉 맞벌이 여부에 따른 일-가정 충실화의 t검정 결과

구 분	평균		표준편차		t값	p값
	맞벌이 (N=334)	외벌이 (N=229)	맞벌이	외벌이		
일-가정 충실화	3.6390	3.7715	.7666	.7939	-1.986	.048*

*: $p < .05$

또한, 성별과 맞벌이 여부에 따른 일-가정 충실화 수준을 비교하기 위해서 집단별 평균분석을 실시하였으며 그 결과는 〈표 4-22〉와 같다. 남성의 경우 일-가정 충실화의 평균은 외벌이 3.7905, 맞벌이 3.6726으로 외벌이의 경우가 높지만, 여성의 경우는 외벌이 3.3540, 맞벌이 3.5542로서 맞벌이의 경우가 높게 나타났다. 이는 맞벌이를 하는 여성이 외벌이하는 여성보다 일-가정 충실화 수준이 높음을 보여주고 있다.

〈표 4-22〉 성별 및 맞벌이 여부에 따른 평균값 비교

성별	맞벌이	평균	N	표준편차
남성	외벌이	3.7905	219	.7804
	맞벌이	3.6726	239	.7449
	합계	3.7290	458	.7635
여성	외벌이	3.3540	10	1.0062
	맞벌이	3.5542	95	.8164
	합계	3.5351	105	.83281
합계	외벌이	3.7715	229	.79386
	맞벌이	3.6390	334	.7666
	합계	3.692860	563	.7798

3) 자녀수

자녀수에 따른 일-가정 충실화에 대한 비교를 위해서 일원배치분산분석(one-way ANOVA)을 실시하였으며, 그 결과는 <표 4-23>과 같다.

종업원들의 자녀수에 따라 일-가정 충실화 수준에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 분석결과 일-가정 충실화의 유의확률이 0.000으로 평균차이가 있음을 확인할 수 있었다. 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후검정인 Scheffe 분석을 실시한 결과, 자녀수가 많아짐에 따라 일-가정 충실화 수준이 높아져 자녀가 2명일 경우 가장 높은 수치를 보여주고 있다. 하지만, 자녀가 3명 이상인 경우는 오히려 일-가정 충실화 수준이 낮아짐을 나타내고 있다.

<표 4-23> 자녀수에 따른 일-가정 충실화의 비교분석 결과

종속변수	자녀수	N=563	평균	표준편차	F값 /유의확률	사후검증 결과
일-가정 충실화	없음(a)	61	3.3749	.73928	8.360 /.000***	c>a,b (Scheffe)
	1명(b)	118	3.5606	.77043		
	2명(c)	345	3.8150	.74169		
	3명 이상(d)	39	3.5103	.96787		

***: $p < .001$

4) 나이

나이에 따른 일-가정 충실화에 대한 비교를 위해서 20대, 30대, 40대 및 50대 이상으로 구분하고 일원배치분산분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 4-24>와 같다.

종업원들의 나이에 따라 일-가정 충실화 수준에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 분석결과, 일-가정 충실화의 유의확률이 0.000으로 평균차이가 있음을 확인할 수 있었다. 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후검정인 Scheffe 분석을 실시한 결과, 연령대가 높아짐에 따라 일-가정 충실화 수준이 높음을 보여 주고 있고, 50대 이상이 일-가정 충실화를 가장 높게 지각하는 것으로

로 나타났다.

〈표 4-24〉 나이에 따른 일-가정 충실화의 비교분석 결과

종속변수	나이	N=563	평균	표준편차	F값 /유의확률	사후검증 결과
일-가정 충실화	20대(a)	10	3.1880	.61376	10.661 /.000***	d>a,b,c (Scheffe)
	30대(b)	143	3.4728	.73433		
	40대(c)	262	3.6928	.80888		
	50대 이상(d)	148	3.9397	.70238		

***: $p < .001$

5) 근무연수

근무연수에 따른 일-가정 충실화에 대한 비교를 위해서 근무연수를 5년 미만, 5~10년, 11~20년 미만 및 20년 이상으로 구분한 후, 일원배치분산분석(ANOVA)을 실시하였으며, 그 결과는 〈표 4-25〉와 같다.

종업원들의 근무연수에 따라 일-가정 충실화 수준에 대해 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

〈표 4-25〉 근무연수에 따른 일-가정 충실화의 비교분석 결과

종속변수	근무연수	N=563	평균	표준편차	F값 /유의확률	사후검증 결과
일-가정 충실화	5년 미만(a)	92	3.4575	.74583	16.093 /.000***	d>a,b,c (Scheffe)
	5~10년(b)	117	3.4909	.84953		
	11~20년 미만(c)	130	3.5842	.76129		
	20년 이상(d)	224	3.9581	.68774		

***: $p < .001$

분석결과, 일-가정 충실화의 유의확률이 0.000으로 평균차이가 있음을 확인할 수 있었다. 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후검정인 Scheffe 분석을 실시한 결과, 근무연수가 늘어남에 따라 일-가정 충실화 수준이 높아짐을 보여 주고 있으며, 20년 이상 근무한 종업원의 일-가정 충실화 평균점수가 다른

연령대보다 매우 높게 나타났다.

6) 근무시간

종업원들의 근무시간에 따른 일-가정 충실화에 대한 비교를 위해서 일원배치 분산분석(ANOVA)를 실시하였으며, 그 결과는 <표 4-26>과 같다.

<표 4-26> 근무시간에 따른 일-가정 충실화의 비교분석 결과

종속변수	근무시간	N=563	평균	표준편차	F값 /유의확률	사후검증 결과
일-가정 충실화	40시간미만(a)	111	3.7845	.84169	3.871 /.009**	-
	41~50시간(b)	273	3.7542	.70910		
	51~60시간(c)	138	3.5821	.72112		
	60시간이상(d)	41	3.4090	1.1051		

** : $p < .01$

종업원들의 근무시간에 따라 일-가정 충실화의 유의확률이 0.009로 평균차이가 있는 것으로 나타났다. 하지만, 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후검정인 Dunnett T3 분석을 실시한 결과, 근무시간 간의 평균차이는 보이고 있지 않다.

7) 연봉수준

종업원들의 연봉수준에 따른 일-가정 충실화 수준의 비교를 위해서 일원배치 분산분석(ANOVA)를 실시하였으며, 그 결과는 <표 4-27>과 같다.

종업원들의 연봉수준에 따라 일-가정 충실화의 유의확률이 0.000으로 평균 차이가 있는 것으로 나타났다. 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후검정인 Scheffe 분석을 실시한 결과, 연봉 수준과 일-가정 충실화는 유의한 차이를 보이고 있다. 특히, 높은 연봉수준(5~7천만 원, 7천만 원 이상)의 종업원이 높은 수준의 일-가정 충실화를 보여주고 있다. 하지만, 연봉수준이 5~7천만 원과 7천만 원 이상인 종업원 간에는 일-가정 충실화의 평균차이에서 유의성을 보여주고 있지 않다.

〈표 4-27〉 연봉수준에 따른 일-가정 충실화의 비교분석 결과

종속변수	근무시간	N=563	평균	표준편차	F값 /유의확률	사후검증 결과
일-가정 충실화	3천만 원 미만(a)	52	3.35	.833	10.458 /.000***	c>a, b d>a, b (Scheffe)
	3~5천만 원(b)	139	3.49	.786		
	5~7천만 원(c)	207	3.78	.681		
	7천만 원 이상(d)	165	3.87	.809		

***: $p < .001$

8) 직급

종업원들의 직급에 따른 일-가정 충실화 수준의 비교를 위해서 일원배치분산 분석(ANOVA)을 실시하였으며, 그 결과는 〈표 4-28〉과 같다.

〈표 4-28〉 직급에 따른 일-가정 충실화의 비교분석 결과

종속변수	근무시간	N=563	평균	표준편차	F값 /유의확률	사후검증 결과
일-가정 충실화	대리 이하(a)	116	3.47	.813	4.152 /0.006**	a<c (Scheffe)
	과장(b)	158	3.72	.746		
	차장(c)	201	3.78	.737		
	부장 이상(d)	88	3.72	.845		

** : $p < .01$

종업원들의 직급에 따라 일-가정 충실화의 유의확률이 0.006으로 평균차이가 있는 것으로 나타났다. 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후검정인 Scheffe 분석을 실시한 결과, 일-가정 충실화의 직급 간의 평균차이가 대리 이하 및 차장급 직원 간에서 유의성을 나타내고 있으며, 타 직급 간에서는 평균 차이가 유의성을 나타내고 있지 않다.

9) 회사규모

회사규모에 따른 일-가정 충실화 수준의 비교를 위해서 일원배치분산분석(ANOVA)을 실시하였으며, 그 결과는 <표 4-29>와 같다.

<표 4-29> 회사규모에 따른 일-가정 충실화의 비교분석 결과

종속변수	회사규모	N=563	평균	표준 편차	F값 /유의확률	사후검증 결과
일-가정 충실화	100명 미만(a)	99	3.52	.835	9.056 /0.000***	a<d b<d (Scheffe)
	100~500명 미만 (b)	97	3.42	.809		
	500~1,000명 미만(c)	12	3.54	.565		
	1,000명 이상(d)	355	3.82	.735		

***: $p < .001$

회사규모에 따른 일-가정 충실화의 유의확률은 0.000으로 평균차이가 있는 것으로 나타났다. 종업원이 1,000명 이상인 회사의 일-가정 충실화가 가장 높게 나타났으며, 100~500명 미만인 회사의 일-가정 충실화가 가장 낮게 나타났다. 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후검정인 Scheffe 분석을 실시한 결과, 종업원이 1,000명 이상인 회사와 100~500명인 회사 간의 평균차이가 가장 큰 것으로 나타났다.

10) 직종(근무분야)

근부분야별 일-가정 충실화 수준의 비교를 위해서 일원배치분산분석(ANOVA)을 실시하였으며, 그 결과는 <표 4-30>과 같다.

근무분야별 일-가정 충실화의 유의확률은 0.000으로 평균차이가 있는 것으로 나타났다. 영업과 현장서비스 분야 종업원의 일-가정 충실화가 높게 나타났으며, 콜센터 분야 종업원의 일-가정 충실화가 가장 낮게 나타났다. 집단 간 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후검정인 Tukey HSD분석을 실시한 결과, 영업 분야 종업원과 콜센터 분야 종업원의 일-가정 충실화 수준의 평균차이가 가장

크게 나타났다.

〈표 4-30〉 근무분야별 일-가정 충실화의 비교분석 결과

종속변수	근무분야	N=563	평균	표준 편차	F값 /유의확률	사후검증 결과
일-가정 충실화	현장서비스(a)	76	3.90	.697	4.661 /0.000***	e>b,c,f (Tukey HSD)
	콜센터(b)	41	3.50	.859		
	기술업무(c)	130	3.60	.815		
	연구개발(d)	34	3.57	.993		
	영업(e)	110	3.92	.687		
	지원업무(f)	172	3.60	.735		

***: $p < .001$

고객 대면 분야 종업원과 고객 비대면 분야 종업원의 일-가정 충실화를 비교하기 위하여 현장서비스와 영업은 고객 대면 분야, 나머지는 고객 비대면 분야로 구분하고 t검정을 실시하여 평균차이를 분석하였으며, 그 결과는 〈표 4-31〉과 같다. 구체적으로, 고객 대면 분야에 근무하는 종업원의 일-가정 충실화가 고객 비대면 분야의 종업원보다 일-가정 충실화 수준이 높게 나타났다.

〈표 4-31〉 고객접촉 대 고객 비접촉 분야의 일-가정 충실화의 비교분석 결과

구 분	평균		표준편차		t값	p값
	고객접촉 (N=186)	고객비접촉 (N=377)	맞벌이	외벌이		
일-가정 충실화	3.91	3.59	.689	.800	4.771	.000***

***: $p < .001$

11) 자녀수와 성별

자녀수와 성별에 따른 일-가정 충실화의 집단 간 평균비교 분석을 위하여 두 변수 간 교차설계를 하고 이원분산분석을 실시하였다. 성별과 자녀수에 따른 일-가정 충실화에 대한 평균, 표준편차는 〈표 4-32〉와 같다.

일-가정 충실화의 평균과 표준편차는 자녀가 없는 경우 3.37과 0.74, 1명인 경우 3.56과 0.77, 2명인 경우 3.81과 0.74, 그리고 3명 이상인 경우는 3.51과 0.97이다. 성별 차이를 보면, 남성의 경우 일-가정 충실화의 평균과 표준편차는 3.73과 0.76 이고, 여성인 경우는 3.54와 0.83으로 남성이 여성보다 높다. 또한, 일-가정 충실화가 가장 높은 집단은 자녀가 2명인 남성들로 평균은 3.69, 표준편차는 0.76이다. 반면, 일-가정 충실화가 가장 낮은 집단은 자녀가 3명이상인 여성으로 평균은 2.47, 표준편차는 1.63이다.

〈표 4-32〉 자녀수와 성별에 따른 일-가정 충실화에 대한 기술통계

분산원	제곱합	자유도	평균제곱	F값	유의확률
자녀수	13.323	3	4.441	7.712	.000
성별	4.964	1	4.964	8.620	.003
자녀수× 성별	5.229	3	1.743	3.027	.029
오차	319.583	555	.576		

자녀의 수, 성별 및 일-가정 충실화와 성별의 상호작용 효과에 대한 통계적 유의성을 검정한 분산분석 결과는 〈표 4-33〉과 같다.

자녀의 수에 대한 일-가정 충실화를 분석한 결과, F 값이 7.712로 유의수준 .05에서 자녀의 수에 따라 일-가정 충실화에 차이가 있는 것으로 나타났다. 성별이 일-가정 충실화에 영향을 주는지에 대한 검정결과도 F 값이 8.620으로 유의수준 .05에서 남성과 여성 간에 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 한편, 자녀의 수와 성별 간의 상호작용에 대한 F값은 3.027로 유의수준 .05에서 일-가정 충실화에 대한 상호작용 효과가 유의한 것으로 나타났다.

〈표 4-33〉 자녀수와 성별에 따른 일-가정 충실화에 대한 분산분석 결과

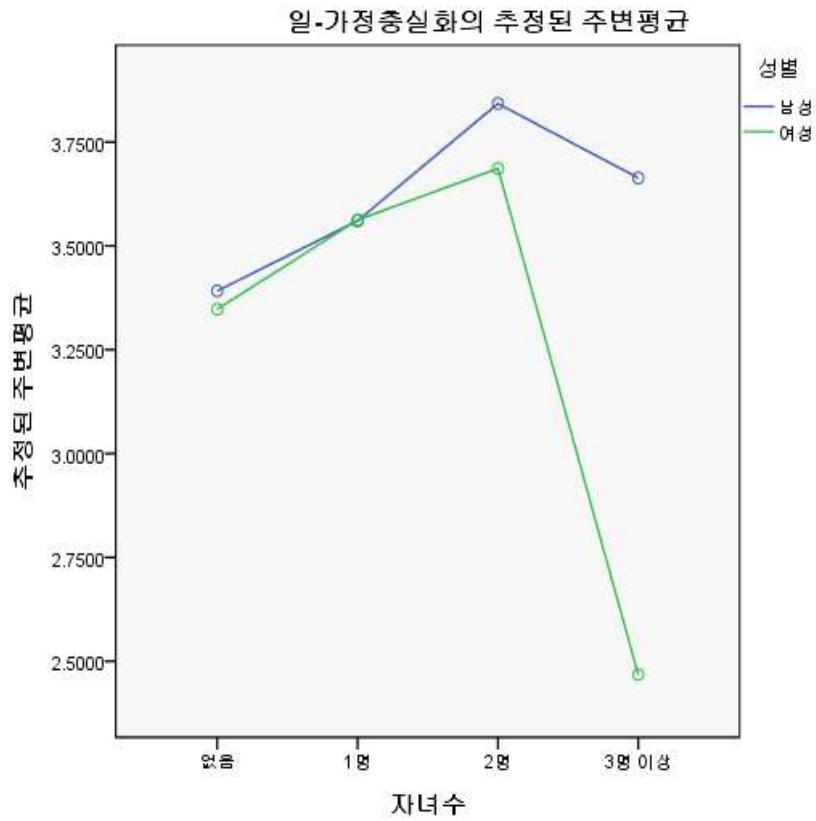
자녀수		없음	1명	2명	3명 이상	합계
남 성	평균	3.39	3.56	3.84	3.66	3.73
	표준편차	0.77	0.72	0.76	0.75	0.76
	N	38	102	284	34	458
여 성	평균	3.35	3.56	3.69	2.47	3.54
	표준편차	0.70	1.09	0.65	1.63	0.83
	N	23	16	61	5	105
합 계	평균	3.37	3.56	3.81	3.51	3.69
	표준편차	0.74	0.77	0.74	0.97	0.78
	N	61	118	345	39	563

자녀의 수에 따른 일-가정 충실화의 사후비교분석 결과는 〈표 4-34〉와 같으며, 유의수준 .05에서 유의한 차이가 있는 자녀의 수는 자녀가 없는 경우와 2명인 경우, 자녀가 1명인 경우와 2명인 경우이다.

〈표 4-34〉 자녀의 수에 따른 일-가정 충실화의 사후 비교분석

자녀수	평균차	표준오차	p값
없음 vs 2명	-.44	.105	.001
1명 vs 2명	-.25	.081	.020

상호작용의 효과를 구체적으로 나타내는 그래프는 〈그림 4-3〉과 같다.



〈그림 4-3〉 일-가정 충실화에 대한 자녀수와 성별의 상호작용 효과

제5장 결 론

제1절 연구결과의 요약

본 연구의 목적은 정보통신 분야의 대기업 및 관련 중소기업에 재직 중인 남녀 종사원들의 일-가정 인터페이스에서 직무특성, 조직특성 및 개인특성요인이 일-가정 충실화와의 관계를 규명하고, 이어서 직무특성, 조직특성 및 개인 특성요인과 삶의 만족과 이직의도 간의 관계에 있어서 일-가정 충실화의 매개역할을 하는지를 실증적으로 검증하는데 있다.

먼저, 직무특성요인인 자율성, 다양성 및 피드백과 일-가정 충실화의 관계를 분석한 결과, 자율성과 다양성은 일-가정 충실화와 유의한 정(+)의 관계를 나타냈지만, 피드백은 일-가정 충실화와 유의한 관계를 보이지 않았다. 이는 자율성과 다양성은 일-가정 충실화 과정에서 자원의 획득에 기여하는 중요한 요소로서 선행연구의 결과들과 일치함을 보여주고 있다. 하지만, 본 연구에서는 피드백이 일-가정 충실화에 유의성을 보여주지 못한 이유로서는 본 연구에서 피드백을 측정하기 위해서 사용한 조작적 정의는 Hackman & Oldham(1976)의 직무특성모형에서 정의하는 피드백의 정의에 따라, “직무수행자가 자신이 수행한 직무가 얼마나 유효하게 수행되었는가에 대한 정보를 직접적으로 정확하게 습득할 수 있는 정도”를 의미하는 것으로 정의하여, 직무요구-자원 모형에서 정의하는 “상사 또는 동료로부터의 피드백”과 그 성격과 방향이 다르기 때문으로 추정된다. 즉 종업원 자신의 판단보다는 상대방 또는 제 삼자의 인정에 의한 피드백이 일-가정 충실화에 더 큰 영향을 줄 수 있음을 가정해 볼 수 있다.

두 번째, 조직특성요인으로 가정친화적분위기와 상사의 지원 두 개의 변수가 고려되었다. 상사의 지원은 일-가정 충실화와 정(+)의 관계를 보여 주어 선행연구의 결과와 일치함을 보여주었으나, 가정친화적분위기는 일-가정 충실화와 유의한 관계를 나타내지 않았다. 상사의 지원과 일-가정 충실화의 긍정적인 관계를 보여주어 일-가정 충실화에서 상사의 역할에 대한 중요성(Hammer et al., 2007)을 다시 한 번 확인할 수 있었다. 상사의 지원과 함께 가정친화적분위기가

일-가정 충실화에 중요한 역할을 할 것이라는 가설은 조금 더 확인이 필요하고 본다. Thomas & Ganster(1995)에 따르면 가정친화적인 조직은 종업원들이 동료 및 상사와 가정의 관심사를 공유하고, 논의할 수 있는 분위기로써 가정 역할에서의 갈등의 축소와 성과와 안녕이 향상과 관계가 있다는 연구결과가 있다(Adams, King, and King, 1996). 또한, 개인의 가정 역할에 지원적인 기업문화가 일-가정 충실화와 긍정적인 관계가 있다는 Wayne et al.(2006)의 주장에도 불구하고 가정친화적인 분위기가 갈등의 축소를 넘어 일-가정 충실화로까지 이어질 수 있는가에 대해서는 추가적인 연구가 필요하다고 본다.

셋째, 개인특성요인으로 고려된 긍정정서는 일-가정 충실화와 정(+)의 관계가 있음을 보여주었다. 이와 같은 결과는 긍정정서가 높은 개인이 일-가정 충실화와 가정-일 충실화의 수준이 높다는 주장을 다시 한 번 확인해주고 있으며(Michel & Clark, 2009, 2013; Tement & Korunka, 2013), 개인들은 다중 역할 수행에 보다 긍정적인 반응을 하는 성향이 있을 것이라는 선행 연구의 결과를 지지한다(Eby et al., 2010; Friede & Ryan, 2005; McNall et al., 2015).

넷째, 일-가정 충실화가 삶의 만족과는 정(+)의 관계, 이직의도와는 부(-)의 관계가 있음이 확인되었다. 이는 일-가정 충실화를 경험한 개인이 자신의 전반적인 삶에 대한 만족수준이 높으며, 또한 조직을 떠나려는 의도인 이직의도가 낮음을 의미한다고 볼 수 있다.

다섯째, 일-가정 충실화는 자율성, 다양성, 상사의 지원 및 긍정정서와 삶의 만족 및 이직의도 간의 관계를 부분 또는 완전 매개하지만 피드백의 매개효과는 확인할 수 없었다. 이 역시 일-가정 충실화에 영향을 미치는 변수는 삶의 만족과 이직의도 간의 관계를 매개하지만 그렇지 않은 변수는 매개효과도 없음을 확인할 수 있었다. 특이한 점은 일-가정 충실화가 가지는 매개효과 외에도 가정친화적분위기, 상사의 지원, 긍정정서가 삶의 만족에 직접적인 영향을 미치지만, 직무특성(자율성, 다양성, 피드백)은 삶의 만족에 영향을 미치지 않는 점이다. 또한, 자율성과 상사의 지원은 일-가정 충실화는 이직의도에 직접적인 영향을 주지만, 다양성, 피드백, 가정친화적분위기와 긍정정서는 이직의도에 직접적인 영향을 주지 않음을 알 수 있다.

마지막으로, 통제변수로 제시된 인구통계학적 변수인 성별, 나이, 자녀수, 근

무연수, 맞벌이 여부, 근무시간, 연봉수준, 직급, 회사의 규모 등이 일-가정 충실화에 영향을 준다는 사실이다. 인구통계학적 요인들의 영향에 관한 연구의 결과는 일관성을 보여주고 있지는 않았지만, 본 연구에서는 이들 변수들이 일-가정 충실화의 영향요인임을 확인하였다는데 그 의의가 있다.

제2절 연구의 의의 및 시사점

본 연구결과는 이론적 측면, 정책 및 제도적 측면, 그리고 실무적인 측면에서 몇 가지 의의와 시사점이 있다고 하겠다.

먼저, 본 연구의 이론적인 측면에서 갖는 의의는 Hackman & Oldham(1976)의 직무특성 모형과 Bakker & Demerouti(2007)의 JD-R 모형에서 제시하는 직무특성요인들이 일-가정 충실화에 중요한 선행요인이 될 수 있음을 확인하였다는데 그 의의가 있다. 비록 피드백에서는 그 영향을 확인할 수 없었으나 자율성과 다양성이 일-가정 충실화에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 확인한 것은 본 연구의 성과라고 할 수 있다. 조직특성요인으로 고려한 상사의 지원은 일-가정 충실화의 강력한 영향요인의 하나라는 중요한 사실은 확인할 수 있었다. 사회교환이론이나 자원보존이론에 기반을 둔 사회적 지원의 일종인 상사의 지원은 일-가정 충실화 과정에서 직장에서의 사회적 자본 자원의 획득을 가능하게 하여 충실화에 영향을 줄 수 있음을 확인할 수 있었다. 개인특성으로 고려된 긍정정서 또한 심리적 자원으로서 충실화과정에서 긍정적 역할을 할 수 있음을 확인할 수 있었다.

둘째, 직무특성 요인인 자율성이 일-가정 충실화에 긍정적인 영향을 미친다는 점을 통해서 얻을 수 있는 시사점이다. 직무를 재설계를 통해서 개인에게 직무의 내용과 방법 및 시기를 결정할 수 있도록 권한을 부여하면 일을 통해서 자원을 획득하고 궁극적으로는 가정영역에서도 가정 구성원으로서 역할 증진에 될 수 있을 것이다. 직무에 대한 자율성이 일에서 뿐만 아니라 가정에서도 도움이 된다고 볼 때 일-가정 충실화는 HRM뿐만 아니라 HRD 측면에서도 시사하는 바가 크다고 볼 수 있다.

셋째, 다양성이 일-가정 충실화에 미치는 긍정적인 영향을 고려할 때, 종업

원들의 직무 다양성 확보를 위한 조직의 노력이 필요하다. 직장에서 습득한 다양한 업무지식과 기술, 인간관계 및 소통 능력이 가정에서도 가족들과의 관계에서 유용하다는 선행 연구들의 결과에 의하면 직장에서의 종업원들의 교육에 대한 투자가 필요하다고 본다. 다양한 업무 능력을 보유한 직원이 업무 능력도 우수하고 타인에 대한 배려와 원활한 소통을 통해서 직무만족과 업무능력이 향상될 때 가정에도 좋은 결과를 가져다주어 일-가정 양쪽 역할을 잘 수행함으로써 삶의 만족도 높아지고, 이직의도는 낮아져서 조직의 지속성을 높여주는 선순환 역할을 할 수 있을 것이다.

넷째, 상사의 지원이 일-가정 충실화와 긍정적인 관계가 있다는 점을 고려할 때 가정친화적인 관리자의 양성이 매우 중요하다고 볼 수 있다. Hammer et al.(2007)은 다차원적인 상사의 지원행동을 감정적, 역할모델링, 도구적 지원, 창의적인 일-가정 관리로 구분한 바 있다. 조직의 공식적인 지원보다도 상사의 비공식적인 역할이 일-가정 충실화의 강력한 영향요인이라고 볼 때 네 가지 차원을 자연스럽게 수행할 수 있는 관리자를 양성하는 것이 중요하다고 본다. 가정친화적인 관리자는 종업원의 가정문제에 대한 지속적인 관심과 배려, 소통을 위해 감수성이 필요하다. 또한 상사 자신이 모범적인 일-가정 관리를 하는 방법을 보여줌으로써 부하의 역할 모델이 될 필요도 있으며, 조직의 정책 및 제도에 대한 활용을 할 수 있도록 하고 주도적이고 전략적인 일-가정 관리가 가능해야 한다. 위에서 언급한 관리자의 양성에는 시간과 돈이 많이 소요되기 때문에 조직의 체계적인 시스템이 필요하며 최고경영자의 지속적인 관심이 요구된다.

다섯째, 긍정정서가 일-가정 충실화와 긍정적 관계가 있다는 점에서 종업원이 긍정적인 정서를 유지할 수 있도록 조직의 관심과 배려가 필요하다. 본 연구 및 다른 연구의 결과를 보면 긍정정서는 일-가정 충실화를 통해서 삶의 만족이 높아지고, 이직의도가 감소하는 것으로 나타났다. 따라서 직장에서의 긍정적인 정서가 지속될 수 있는 직무환경 및 분위기 조성을 고려할 필요가 있다고 본다. 딱딱한 분위기보다는 활기차고 즐거운 업무 환경을 조성을 위해 조직의 관심이 필요하다고 본다.

여섯째, 제도 및 정책적 측면에서 본 연구가 갖는 의의는 일-가정 충실화가 가정친화적 경영의 밑바탕이 될 수 있다는 이론적 근거를 제시했다는 측면이다.

지금까지의 가정친화적인 제도는 일-가정 갈등을 효율적으로 관리하여 갈등을 해소하기 위한데 초점을 두었다면, 향후 가정친화적인 경영을 위해서는 일-가정 충실화에 좀 더 많은 관심을 쏟을 필요가 있다. 자율성과 다양성에 기반에 둔 직무 재설계나 일-가정친화적인 제도의 설계가 필요하다는 점이다. 일의 종류, 방법 및 시간까지 종업원 자신이 참여하는 결정하는 자율성이 부여될 때 일-가정 충실화 수준이 높아진다는 결과에 근거하여 직무의 종류, 방법, 장소 및 시간의 결정 권한을 종업원에게 부여하는 과감한 시도가 필요하다고 본다. 기존에 시행 중인 업무시간 조정, 출퇴근 시차제, 스마트 워크 시스템과 더불어 종업원에게 업무 종류, 시간, 장소 및 수행 방법의 결정권까지 과감한 권한을 부여하는 시도를 할 필요가 있다고 본다. 이는 조직의 입장에서는 대단한 모험이 될 수도 있지만, 구글이나 페이스북 같은 IT기업에서는 이와 유사한 정책의 시행으로 효과를 보고 있다. 국내기업에서도 과감한 시도가 필요한 시점이다.

마지막으로, 일-가정 충실화는 조직의 노력만으로 달성되는 것이 아니다. 조직, 상사, 동료 및 개인 자신의 공동의 노력과 적극적인 참여 및 배려가 일-가정 충실화를 촉진하는 기폭제가 될 것이다.

제3절 한계점 및 향후 연구방향

본 연구는 다음과 같은 몇 가지 한계점을 가지고 있으며, 이를 통해 향후 연구에 잠재적인 시사점을 주고 있다.

첫째, 본 연구는 자기보고식 데이터(self-report data)에 의존하여 측정하였다. 따라서 동일방법편의(Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003)의 가능성이 있다. 이를 해소하는 방법으로 설문지의 구성 시 측정항목의 순서를 상이하게 배열한다거나(Converse, 1986), 질문의 내용을 간결하고, 명확하고, 구체적이고, 객관적으로 제시하려고(Peterson, 2000) 하였으나 이를 완전히 해소하였다고 볼 수 없다. 동일방법편의를 줄이기 위한 방편으로 종단적 연구방법을 사용한다거나, 측정조건 또는 측정환경을 다르게 하는 공간적 분리 등의 방법이 권고되고 있으며, 향후 연구에서도 시도해볼직하다.

둘째, 본 연구는 일-가정 충실화(work-family enrichment)가 일에서 가정으

로의 충실화(WFE: work-to-family enrichment)와 가정에서 일로의 충실화(FWE: family-to-work enrichment)의 양방향성을 갖고 있음에도 불구하고, 일에서 가정으로의 충실화, 즉 일-가정 충실화(WFE) 한 방향만을 측정하였다. 본 연구의 목적상 일-가정 충실화(WFE)에 중점을 두었으나 향후 양방향의 효과를 확인해 볼 필요가 있다고 본다.

셋째, 본 연구에서는 참여자가 직장을 가지고 일-가정 간을 이동하는 직장인만을 대상으로 하였으나 다양한 응답원천을 활용하는 것도 의미 있는 결과를 가져올 수 있다고 본다. 즉 일과 가정 영역의 다양한 구성원(동료, 상사 또는 배우자, 자녀 등)을 통해 일과 가정 양 영역에서의 충실화를 측정할 필요가 있다. 이는 동일한 문제에 대하여 다양한 원천으로부터의 시각을 조사할 필요가 있다는 요구(Casper et al., 2007)에 부응하는 측면도 있다.

넷째, 연구의 범위와 대상을 확대할 필요가 있다고 본다. 본 연구에서는 일과 가정에 한정하여 연구를 진행했으나, 개인의 삶의 영역이 일과 가정을 넘어 공동체, 취미활동, 자기계발 등의 영역으로 확대되고 있고, 독신자들의 수가 늘어나는 추세에 비추어 연구영역을 일-삶(work-life)의 충실화 관점으로 확대하고, 대상도 기혼자뿐만 아니라 독신자로 확대하여 상호간의 비교연구도 필요하다고 본다.

다섯째, 조사방법을 다양화할 필요가 있다고 본다. 본 연구에서는 설문지를 활용한 전통적인 조사 방식을 활용하였으나, 온라인 시대의 흐름에 따라 SNS 또는 e-mail 방식, 그리고 인터뷰 등의 조사를 활용하여 그 결과를 비교해 보는 것도 의미가 있을 것으로 생각된다.

여섯째, 본 조사에서 사용한 변수 중 개인 특성요인으로 긍정정서만을 활용하였으나, 최근 부각되고 있는 개인특성 변수로 경계관리특성(boundary preference)과 일-가정 충실화, 그리고 가정만족 또는 결혼만족 같은 가정 관련 결과변수 간의 관계를 측정을 시도해 보는 것도 의미가 있다고 본다.

일곱째, 일-가정 충실화(WFE)를 측정할 수 있는 한국형 척도의 개발 필요성이다. Carlson et al.(2006)이 개발한 척도는 선행연구들에서 그 타당성이 입증되고 있으나, 일과 가정의 갈등관리에 치중되어 있는 우리와는 현실을 제대로 반영하지 못한 측면이 있다. 본 연구자가 설문을 진행하면서도 설문 내용에

대해 추가적인 설명이 필요하기도 하였다. 따라서 한국형 척도의 개발 필요성을 제안한다.

마지막으로, 본 연구에서는 인구통계학적 변수를 통제변수로 사용하였고, 사후분석에 활용하였으나 향후 연구에서는 독립변수화할 필요가 있다고 본다. 일-가정 충실화는 영역교차효과와 상호의존성이 있기 때문에 성별이나 맞벌이 여부, 그리고 혼인여부 등이 일-가정 또는 삶 충실화의 독립변수로서 의미가 있다고 본다.

최근 증가하고 있는 일-가정 충실화 관련 연구가 조직에서 정책과 제도로 정착되기 위해서는 학계의 끊임없는 연구를 통해서 기존의 동기부여 및 인적 자원관리에 관한 연구와 병행하면 기업의 지속적인 경영에 필요한 이론적 근거를 제공하리라고 보며, 일-가정 충실화 이슈에 대한 경영학계의 보다 적극적인 관심이 가정친화적인 경영의 선진국으로 자리매김하리라 믿어 의심치 않는다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 강인주. (2015). 대기업 사무직 근로자의 이직의도와 경력학습, 경력동기, 조직지원 인식, 조직몰입, 경력몰입 및 고용가능성의 관계. 서울대학교 박사학위논문.
- 강혜자, 한덕웅, 전겸구. (2000). 정서측정을 위한 도구 개발: 자기차이 이론을 중심으로.
- 강현철. (2013). 구성타당도 평가에 있어서 요인분석의 활용. 대한간호학회지, 43(5), 587-594.
- 권석만. (2008). 긍정심리학: 행복의 과학적 탐구. 서울: 학지사.
- 김주엽. (2006). 일과 가정의 균형에 관한 문헌적 검토. 인적자원개발연구, 8(1), 83-117.
- 김주엽. (2008). 직무특성과 일-가정 균형. 인적자원개발연구, 11(1), 109-132.
- 김주엽, 박종찬, 김찬중. (2009). 일과 생활의 균형, 만족 및 이직의도의 관계. 조직과 인사관리연구, 33, 121-153.
- 박상연. (2012). 직무수행 과정에서 지각된 정서적 안녕 (Affective Well-Being) 이 직무요구-자원 모형에서 수행하는 역할에 대한 실증연구. 인사조직연구, 20, 177-220.
- 심덕섭, 하성욱. (2013). 직무특성이 종업원의 혁신행동에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과. 산업혁신연구, 29(3), 95-124.
- 송지준. (2015). SPSS/AMOS 통계분석방법(논문작성에 필요한)(개정증보판), 21세기
기사
- 안신호, 권오식, 이승혜. (1990). 정서의 구조: 정서 단어의 분석.
- 윤숙경. (2016). 가정-일의 충실화가 직무만족에 미치는 영향-자기효능감의 매개효과와 조직지원인식의 조절효과를 중심으로. 가천대학교 박사학위논문.
- 이동섭, 조봉순, 김기태, 김성국, 이인석, 최용득. (2009). 긍정심리학의 응용을 통한 인사조직연구의 새로운 접근, 인사조직연구, 제17권 제2호, 307-339.

- 이명신. (2013). 일-가정 상호작용과 참살이 (well-being) 와의 관계. 인사조직연구, 21, 371-410.
- 이유정. (1994). 성격특질이 기분의 수준 및 변화성에 미치는 영향. 중앙대학교 박사 학위논문.
- 이지우. (1997). 직무특성과 종업원 태도 사이의 관계에 대한 직무몰입의 매개역할. 인사조직연구, 5(1): 87-122.
- 이학식, 임지훈. (2012). SPSS20.0 매뉴얼, 집현재.
- 이현희, 김은정, 이민규. (2003). 한국판 정적 정서 및 부정 정서 척도(Positive Affect and Negative Affect Schedule; PANAS)의 타당화 연구. 한국심리학회지: 임상, 22(4), 935-946.
- 정영금, 윤소영, 조성은. (2014). 가족친화지수 추세분석에 관한 연구. 한국가족자원 경영학회지, 18(2), 17-35.

2. 국외문헌

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of applied psychology*, 81(4), 411.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological bulletin*, 103(3), 411.
- Adler, P. S., & Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of management review*, 27(1), 17-40.
- Allen, T. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Allen, Tammy D., et al.(2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology* 5(2), 278.

- Allen, T., Parker, L., & Kourpounadis, A. (1998). Walking the family-friendly talk: Development, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. In National Society of Industrial/Organizational Psychology meetings, Dallas.
- Allis, P., & O'Driscoll, M. (2008). Positive effects of nonwork-to-work facilitation on well-being in work, family and personal domains. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 273-291
- Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S., & Staw, B. M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative science quarterly*, 50(3), 367-403.
- Amah, O. E. (2009). Job satisfaction and turnover intention relationship: the moderating effect of job role centrality and life satisfaction. *Research and Practice in Human Resource Management*, 17(1), 24-35.
- Amstad, Fabienne T., et al. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. 151.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of management*, 28(6), 787-810.
- Aryee, S., et al. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of applied psychology*, 90(1), 132.
- Bagozzi, R. P., & Phillips, L. W. (1982). Representing and testing organizational theories: A holistic construal. *Administrative Science Quarterly*, 459-489.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work

- engagement. *Career development international*, 13(3), 209–223.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147–154.
- Balmforth, K., & Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: Realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 69–76.
- Bandura, A., & Walters, R. H. (1977). Social learning theory.
- Baral, R., & Bhargava, S. (2011). Predictors of work–family enrichment: moderating effect of core self– evaluations. *Journal of Indian Business Research*, 3(4), 220–243.
- Baral, R., & Bhargava, S. (2010). Work–family enrichment as a mediator between organizational interventions for work–life balance and job outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 25(3), 274–300.
- Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 124, 125–182.
- Barnett, R. C., & Baruch, G. K. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of personality and social psychology*, 49(1), 135.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Bauer, T. N., Morrison, E. W., Callister, R. R., & Ferris, G. R. (1998). Organizational socialization: A review and directions for future research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 16, 149–214.
- Bedeian, A. G., Kemery, E. R., & Pizzolatto, A. B. (1991). Career commitment and expected utility of present job as predictors of turnover

- intentions and turnover behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 39(3), 331–343.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238–246.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structure. *Psychological Bulletin*, 88, 588–606.
- Bhargava, S., & Baral, R. (2009). Antecedents and consequences of work–family enrichment among Indian managers. *Psychological Studies*, 54(3), 213–225.
- Blaney, P. H., & Ganellen, R. J. (1990). Hardiness and social support. In B. R. Sarason, I. G. Sarason, & G. R. Pierce (Eds.), *Social support: An interactional view* (pp. 297–318). Oxford, England: John Wiley & Sons.
- Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., Pearson, A. W., & Keough, S. (2003). Work–family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues*, 175–190.
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual review of psychology*, 53(1), 279–307.
- Brockner, J. (1988). *Self-esteem at work*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Browne, M. W. & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equations models*. Newbury Park, CA: Sage, 136–162.
- Bruck CS, & Allen TD. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, Type A behavior, and work–family conflict. *J. Vocat. Behav.* 63:457–72.
- Burke, P. J., & Reitzes, D. C. (1991). An identity theory approach to commitment. *Social Psychology Quarterly*, 54(3), 239–251.

- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169–198.
- Cox, T., Jr. (1993). *Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Cacioppo, J., Gardner, W., and Berntson, G. (1999). The affect system has parallel and integrative processing components: Form follows function. *J. Person. Soc. Psychol.* 76: 839–855.
- Carlson, D. S., et al. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131–164.
- Carlson D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work–family conflict. *J. Vocat. Behav.* 55:236–53
- Carlson, D. S., Ferguson, M., Kacmar, K. M., Grzywacz, J. G., & Whitten, D. (2011). Pay it forward: The positive crossover effects of supervisor work–family enrichment. *Journal of Management*, 37(3), 770–789.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131–164.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2004). Self-regulation of action and affect. *Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications*, 13–39.
- Casper, W. J., Eby, L. T., Bordeaux, C., Lockwood, A., & Lambert, D. (2007). A review of research methods in IO/OB work–family research. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 28.
- Clore, G. L. (1994). Why emotions are felt. *The nature of emotion: Fundamental questions*, 103–111.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic medicine*, 38(5), 300–314.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering

- hypothesis. *Psychological bulletin*, 98(2), 310.
- Colarelli, Stephen M. (1984). Methods of communication and mediating processes in realistic job previews. *Journal of applied psychology* 69.4 : 633.
- Converse, J. M., & Presser, S. (1986). *Survey questions: Handcrafting the standardized questionnaire* (No. 63). Sage.
- Crain, T. L., & Hammer, L. B. (2013). Work–Family Enrichment: A Systematic Review of Antecedents, Outcomes, and Mechanisms. In *Advances in positive organizational psychology* . Emerald Group Publishing Limited. pp. 303–328.
- Crouter, A. (1984a). Participative work as an influence on human development. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 5, 71–90.
- Crouter, A. C. (1984b). Spillover from family to work: the neglected side of the work–family interface. *Human Relations*, 37, 425–441.
- Cummings, L. L., & ElSalmi, A. M. (1970). The impact of role diversity, job level, and organizational size on managerial satisfaction. *Administrative Science Quarterly*, 1–10.
- Davidson, R. (1993). Parsing affective space: Perspectives from neuropsychology and psychophysiology. *Neuropsychol.* 7: 464–475.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- De Simone, S., et al. (2014). Influences of work–family interface on job and life satisfaction. *Applied Research in Quality of Life*, 9(4), 831–861.
- Diener, E. (1984). Subjective well–being. *Psychological bulletin*, 95(3), 542–575.
- Diener, E. D., et al. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71–75.
- Eby, Lillian T., et al. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of vocational*

behavior 66.1 : 124–197.

- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178–199.
- Eisenberg, R., et al. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573.
- Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research.
- Fornell, C. & Larker, D. F. (1981). Evaluation Structural Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39~50.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotion in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotion. *American psychologist*, 56, 218–226.
- Fredrickson, B. L.; Cohn, M. A. (2008) Positive emotions. In: Lewis, M.; Haviland-Jones, J. M.; Barrett, L. F., editors. *Handbook of emotions*. Vol. 3. New York: Guilford Press; . p. 777–796.
- Fredrickson, B. L., Cohn, M. A., Coffey, K. A., Pek, J., & Finkel, S. M. (2008). Open hearts build lives: positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. *Journal of personality and social psychology*, 95(5), 1045.
- Fredrickson, B. L., et al. (2003). What good are positive emotions in crisis? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001. *Journal of personality and social psychology*, 84(2), 365.
- Friede, A., & Ryan, A. M. (2005). *The Importance of the Individual: How Self-Evaluations Influence the Work–Family Interface*. Lawrence Erlbaum

Associates Publishers.

- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family—allies or enemies?: what happens when business professionals confront life choices*. Oxford University Press, USA.
- Friedman, S. D. (2008). Be a better leader, have a richer life. *Harvard business review*, 86(4), 112.
- Frone, M. R. (2003). Work–family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*: 143–162. Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone M. R., et al. (1997). Relation of work–family conflict to health outcomes: A four–year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. ; 70:325–335.
- Gagne, M., Senecal, C. B., & Koestner, R. (1997). Proximal job characteristics, feeling of empowerment, and intrinsic motivation: A multidimensional model. *Journal of Applied Social Psychology*, 27: 1222–1240.
- Galinsky, E., Bond, J. T., Sakai, K., Kim, S. S., & Giuntoli, N. (2008). *National study of employers*. New York, NY: Families and Work Institute.
- Gareis, K. C., et al. (2009). Work-Family Enrichment and Conflict: Additive Effects, Buffering, or Balance?. *Journal of marriage and family*, 71(3), 696–707.
- Geurts, S. A., & Demerouti, E. (2003). Work/non–work interface: A review of theories and findings. *The handbook of work and health psychology*, 2, 279–312.
- Goff, S. J., Mount, M. K., & Jamison, R. L. (1990). Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel psychology*, 43(4), 793–809.
- Gordon, J. R., Whelan–Berry, K. S., & Hamilton, E. A. (2007). *The*

- relationship among work–family conflict and enhancement, organizational work–family culture, and work outcomes for older working women. *Journal of occupational health psychology*, 12(4), 350.
- 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., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72–92.
- Greenhaus, J. H., & Singh, R. (2007). Mentoring and the work–family interface. *Handbook of mentoring at work*, 519–544.
- Grimm–Thomas, K., & Perry–Jenkins, M. (1994). All in a day’s work: Job experiences, self esteem, and fathering in working–class families. *Family Relations*, 43, 174–181.
- Gross, N., et al. (1958). Explorations in role analysis: Studies of the school superintendency role.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 111.
- Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2005). The impact of job characteristics on work–to–family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of occupational health psychology*, 10(2), 97–109.
- Geurts, S. A., & Demerouti, E. (2003). Work/non–work interface: A review of theories and findings. *The handbook of work and health psychology*, 2, 279–312.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human*

- performance, 16(2), 250–279.
- Hakanen, J. J., et al. (2011). Enrichment processes and gain spirals at work and at home: A 3-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 8–30.
- Halbesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of management*, 30(6), 859–879.
- Hammer, L. B., et al. (2007). Clarifying the construct of family-supportive supervisory behaviors (FSSB): A multilevel perspective. In *Exploring the work and non-work interface* (pp. 165–204). Emerald Group Publishing Limited.
- Hammer, L. B., et al. (2013). Measurement development and validation of the Family Supportive Supervisor Behavior Short-Form (FSSB-SF). *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 285.
- Hammer, L. B., & Thompson, C. (2003). Work-family role conflict. *Encyclopedia Online* [www. bc. edu/bc_org](http://www.bc.edu/bc_org).
- Hanson, G., Colton, C., & Hammer, L. (2003). Development and validation of a multidimensional scale of work-family positive spillover. A paper presented at the 18th Annual Meeting of SIOP, Orlando.
- Hanson, G. C., & Hammer, L. B. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of occupational health psychology*, 11(3), 249.
- Hayes, A. F., & Preacher, K. J. (2010). Quantifying and testing indirect effects in simple mediation models when the constituent paths are nonlinear. *Multivariate behavioral research*, 45(4), 627–660.
- Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family issues*, 26(6), 793–819.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology*, 6(4), 307.

- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied psychology*, 50(3), 337–421.
- Hockey, G. R. J. (1993). Cognitive–energetical control mechanisms in the management of work demands and psychological health, in Baddely, A. and Weiskrantz, L. (Eds), *Attention: Selection, Awareness, and Control*, Clarendon Press, Oxford, pp. 328–45.
- Holman, D., & Wall, T. (2002). Work characteristics, learning-related outcomes, and strain: A test of competing direct effects, mediated, and moderated models. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(4), 283–301.
- House, J. S. (1981). Work stress and social support.
- Hunter, Emily M., et al. (2010). Linking team resources to work–family enrichment and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 77.2: 304–312.
- Isen, A. M. (2001). An influence of positive affect on decision making in complex situations: Theoretical issues with practical implications. *Journal of consumer psychology*, 11(2), 75–85.
- Isen, A. M. (2002). A role for neuropsychology in understanding the facilitating influence of positive affect on social behavior and cognitive processes.
- Isen, A., & Baron, R. (1991). Positive affect as a factor in organizational behaviour. In *Research in Organizational Behaviour* (pp. 1–53). JAI Press.
- Kahn, Robert L., et al. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*.
- Kanter, R. M. (1977). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. New York: Russell Sage Foundation.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental

- strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285–308.
- Karasek, R. A. (1998). Demand/Control Model: A social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development. In J. M. Stellman (Ed.), *Encyclopaedia of occupational health and safety* (pp. 34.6–34.14). Geneva: ILO.
- Karatepe, O. M., & Bektashi, L. (2008). Antecedents and outcomes of work–family facilitation and family–work facilitation among frontline hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 27(4), 517–528.
- Karatepe O. M., & Uludag O. (2008). Affectivity, conflicts in the work–family interface, and hotel employee outcomes. *Int. J. Hospitality Manage.* 27:30–41.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1–11.
- Kofodimos, J. R. (1993). *Balancing act: How managers can integrate successful careers and fulfilling personal lives*. Jossey-Bass.
- Kohn, M. L., & Schooler, C. (1978). The reciprocal effects of the substantive complexity of work and intellectual flexibility: A longitudinal assessment. *American Journal of sociology*, 84(1), 24–52.
- Korman, A. K. (1976). Hypothesis of work behaviour revisited and an extension. *The Academy of Management Review*, 1(1)(1), 50–63.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1999). Bridging the work–family policy and productivity gap: A literature review. *Community, Work & Family*, 2(1), 7–32.
- Kossek, E. E., et al. (1999). Using flexible schedules in the managerial world: The power of peers. *Human Resource Management*, 38(1), 33–46.
- Kossek, E. E., et al. (2001). Caregiving decisions, well-being, and

- performance: The effects of place and provider as a function of dependent type and work-family climates. *Academy of management Journal*, 44(1), 29-44.
- Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of occupational health psychology*, 11(2), 169.
- Leiter, M. P. (1993). Burnout as a developmental process: Consideration. *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, 237-249.
- Little LM, et al. (2007). Health among leaders: positive and negative affect, engagement and burnout, forgiveness and revenge. *J. Manage. Stud.* 44:243 – 60.
- Lobel, S. A. (1991). Allocation of investment in work and family roles: alternative theories and implications for research. *The Academy of Management Review*, 16(3), 507-521.
- Lobel, S. A., & St.Clair, L. (1992). Effects of family responsibilities, gender, and career identity salience on performance outcomes. *The Academy of Management Journal*, 35(5), 1057-1069.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological science*, 1(4), 240-246.
- Lu, L. (2011). A Chinese longitudinal study on work/family enrichment. *Career Development International*, 16(4), 385-400.
- Lu, J. F., Siu, O. L., Spector, P. E., & Shi, K. (2009). Antecedents and outcomes of a fourfold taxonomy of work-family balance in Chinese employed parents. *Journal of occupational health psychology*, 14(2), 182.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of organizational behavior*, 23(6), 695-706.

- MacDermid, S. M., & Williams, M. L. (1997). A within industry comparison of employed mothers' experiences in small and largeworkplaces. *Journal of Family Issues*, 18, 545–566.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., West, S. G., & Sheets, V. (2002). A comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects. *Psychological methods*, 7(1), 83.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American sociological review*, 921–936.
- Masuda, A. D., & Sorthaix, F. M. (2012). Work–family values, priority goals and life satisfaction: A seven year follow–up of MBA students. *Journal of Happiness Studies*, 13(6), 1131–1144.
- Martins, L. L., Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. (2002). Moderators of the relationship between work–family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal*, 45(2), 399–409.
- McCall, M., Lombardo, M. M., & Morrison, A. M. (1988). *The lessons of experience: howsuccessful executives develop on the job*. Lexington, MA: Lexington Books.
- McCauley, C. D., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & Morrow, J. E. (1994). Assessing the developmental components of managerial jobs. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 544–560.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta–analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381–396.
- McNall, L. A., Masuda, A. D., Shanock, L. R., & Nicklin, J. M. (2011). Interaction of core self–evaluations and perceived organizational support on work–to–family enrichment. *The Journal of psychology*, 145(2), 133–149.
- McNall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M. (2009). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role

- of work-to-family enrichment. *The Journal of psychology*, 144(1), 61–81.
- McNall, L. A., Scott, L. D., & Nicklin, J. M. (2015). Do positive affectivity and boundary preferences matter for work–family enrichment? A study of human service workers. *Journal of occupational health psychology*, 20(1), 93.
- Medsker, G. J., Williams, L. J., & Holahan, P. J. (1994). A review of current practices for evaluating causal models in organizational behavior and human resources management research. *Journal of Management*, 20, 439–464.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. *Handbook of Work and Organizational Psychology*. Volume, 2.
- Menaghan, E. G., & Parcel, T. L. (1991). Determining children's home environments: The impact of maternal characteristics and current occupational and family conditions. *Journal of Marriage and the Family*, 53, 417–431.
- Merton, R. K. (1957). The role-set: Problems in sociological theory. *The British Journal of Sociology*, 8(2), 106–120.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of applied psychology*, 69(3), 372.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61–89.
- Michel, J. S., & Clark, M. A. (2009). Has it been affect all along? A test of work-to-family and family-to-work models of conflict, enrichment, and satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 47(3), 163–168.
- Michel, J. S., & Clark, M. A. (2013). Investigating the relative importance of individual differences on the work–family interface and the moderating role of boundary preference for segmentation. *Stress and Health*, 29(4),

324–336.

- Michel, Jesse S., et al. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5): 689–725.
- Miller, S. (1997). The role of a juggler. In S. Parasuraman & J. H. Greenhaus (Eds.), *Integrating work and family: Challenges and choices for a changing world*: 48–56. Westport, CT: Quorum.
- Mobley, W. H. (1992). Employee turnover: Causes, consequences, and control.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological bulletin*, 86(3), 493.
- Montgomery, A. J., Panagopolou, E., & Benos, A. (2006). Work–family interference as a mediator between job demands and job burnout among doctors. *Stress and Health*, 22(3), 203–212.
- Morris, M. L., & Madsen, S. R. (2007). Advancing work–life integration in individuals, organizations, and communities. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 439–454.
- Mustapha, N., et al. (2011a). Antecedents of intention to stay with the mediating effects of work–family factors among single mothers. *European Journal of Social Sciences*, 22(2), 262–279.
- Mustapha, N., et al. (2011b). Work–family facilitation and family satisfaction as mediators in the relationship between job demands and intention to stay. *Asian Social Science*, 7(6), 142.
- 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(4), 400.
- Nicklin, J. M., & McNall, L. A. (2013). Work–family enrichment, support, and satisfaction: A test of mediation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(1), 67–77.

- Odle-Dusseau, H. N., et al. (2012). Organizational work – family resources as predictors of job performance and attitudes: The process of work – family conflict and enrichment. *Journal of occupational health psychology*, 17(1), 28.
- Ong, A. D., et al. (2006). Psychological resilience, positive emotions, and successful adaptation to stress in later life. *Journal of personality and social psychology*, 91(4), 730.
- Ostroff, C., et al. (2003). *Organizational culture and climate*. John Wiley & Sons, Inc..
- Perlow, L. A. (1995). Putting the work back into work/family. *Group & Organization Management*, 20(2), 227–239.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. 2003. Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88: 879–903.
- Parker, V. A., & Hall, D. T. (1992). Conclusion: Expanding the domain of family and work issues. *Work, families, and organizations*, 432–452.
- Pavot, W., Fujita, F., & Diener, E. (1997). The relation between self–aspect congruence, personality and subjective well–being. *Personality and Individual Differences*, 22(2), 183–191.
- Peterson, R. A. (2000). *Constructing effective questionnaires* (Vol. 1). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Pleck, J. H. (1977). The work–family role system. *Social problems*, 24(4), 417–427.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36, 717–731.
- Proost, K., De Witte, H., De Witte, K., & Schreurs, B. (2010). Work – family conflict and facilitation: The combined influence of the job

- demand–control model and achievement striving. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(5), 615–628.
- Regan, E. (1994, January). Beware the work/family culture shock. *Personnel Journal*, 73, 35–36.
- Ritchie, D. (1997). Parents' workplace experiences and family communication patterns. *Communication Research*, 24, 175–187.
- McCauley, C. D., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & Morrow, J. E. (1994). Assessing the developmental components of managerial jobs. *Journal of applied psychology*, 79(4), 544.
- Ruderman, M. N., J. Ohlott, P., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45(2), 369–386.
- Schneider, B., & Reichers, A. (1983). On the etiology of climate. *Personnel Psychology*, 36, 19 – 39.
- Schneider, B., et al. (2011). Organizational climate research. *The handbook of organizational culture and climate*, 29.
- Schriesheim, C. A., & Hill, K. D. (1981). Controlling acquiescence response bias by item reversals: The effect on questionnaire validity. *Educational and psychological measurement*, 41(4), 1101–1114.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *The Academy of Management Journal*, 44(2), 219–237.
- Seligman, M. E. (1991). *Learned Optimism*. New York: Knopf.
- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of positive psychology*, 2, 3–12.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Special issue on happiness, excellence, and optimal human functioning. *American Psychologist*, 55(1), 5–183.
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall

- assessment of the quality of life. *Social indicators research*, 5(1-4), 475-492.
- Siebert, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American sociological review*, 567-578.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27.
- Sims, H. P., et al. (1976). The measurement of job characteristics. *Academy of Management journal*, 19(2), 195-212.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology 1982* (pp. 290-312). Washington, DC: American Sociological Association.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Stoeva AZ, Chiu RK, Greenhaus JH. 2002. Negative affectivity, role stress, and work-family conflict. *J. Vocat. Behav.* 60:1-16.
- Stryker, S., & Serpe, R. T. (1982). Commitment, identity salience and role behaviour: theory and research example. In W. Ickes and E. S. Knowles (eds.), *Personality, roles and social behaviour* (pp. 199-216). Springer-Verlag: New York.
- Tak, J. K. (2007). *Psychological testing: An understanding of development and evaluation method*.
- Taylor, B. L., DelCampo, R. G., & Blancero, D. M. (2009). Work-family conflict/facilitation and the role of workplace supports for US Hispanic professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 643-664.
- Tement, S., & Korunka, C. (2013). Does trait affectivity predict work-to-family conflict and enrichment beyond job characteristics?. *The Journal of psychology*, 147(2), 197-216.

- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259–293.
- 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(1), 6.
- 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(3), 392–415.
- Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of occupational health psychology*, 11(1), 100.
- Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2005). Work–family culture: key to reducing workforce–workplace mismatch?.
- van Steenbergen, E. F., & Ellemers, N. (2009). Is managing the work–family interface worthwhile? Benefits for employee health and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 617–642.
- van Steenbergen, E. F., et al. (2007). How work and family can facilitate each other: distinct types of work–family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 279.
- Voydanoff, P. (2001). Incorporating community into work and family research: A review of basic relationships. *Human Relations*, 54(12), 1609–1637.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work–family interface and work, family, and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138–164.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work–

- to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and family*, 66(2), 398–412.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, 54(6), 1063.
- Watson, D., & Slack, A. K. (1993). General factors of affective temperament and their relation to job satisfaction over time. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54, 181–202.
- Watson, D., & Walker, M. L. (1996). The long-term stability and predictive validity of trait measures of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 567–577.
- Watson, D., Wiese, D., Vaidya, J., & Tellegen, A. (1999). The two general activation systems of affect: Structural findings, evolutionary considerations, and psychobiological evidence. *J. Personal. Social. Psychol.* 76: 820–838.
- Wayne, J. H., et al. (2007). Work–family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human resource management review*, 17(1), 63–76.
- 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(3), 445–461.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work.
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Meyer, D. G. (2004). State and trait correlates of job performance: A tale of two perspectives. *Journal of Business and Psychology*, 18(3), 365–383.
- Wright, T. A., & Hobfoll, S. E. (2004). Commitment, psychological well-being and job performance: An examination of conservation of

resources (COR) theory and job burnout. *Journal of Business and Management*, 9(4), 389.

부 록

설 문 지

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 귀중한 시간을 내어 주셔서 대단히 감사합니다.

이 설문지는 일-가정 충실화와 개인의 삶의 질 개선을 연구하기 위한 목적으로 작성되었으며, 귀하의 응답내용은 본 연구의 소중한 자료로 활용될 것입니다.

응답내용은 통계법 제33조(비밀의 보호)에 의하여 비밀이 보장되며, 연구 목적 이외에는 사용되지 않을 것입니다. 설문시간은 약 10분 정도 소요될 것입니다.

* 설문 응답을 위하여 아래 사항을 참고하여 주시기 바랍니다.

1. 각 설문 항목의 정답은 없습니다. 귀하가 생각할 때 바람직하다고 보이는 것에 응답하지 마시고, 귀하가 실제로 느끼고 있거나 현재 경험하고 있는 상태를 솔직히 응답해 주십시오.
2. 본 설문 문항에 유사해 보이는 내용이 다소 있습니다. 개의치 마시고, 한 문항, 한 문항 모두 응답해주시면 감사하겠습니다.
3. 응답하실 때 너무 오래 생각하지 마시고, 즉각적으로 떠오르는 생각이나 느낌을 바로 답해주십시오

감사합니다.

2016년 8월

연 구 자 : 한성대학교 대학원 경영학과
박사과정 류 충 렬

지 도 교 수 : 한성대학교 경영학부

차 종 석 교수

※ 본 설문의 내용에 의문사항이 있으시면 아래 연락처로 연락을 주시기 바랍니다.

류 충 렬 (전화 : 010-9580-6090, 이메일 : charlesliu717@hansung.ac.kr)

I. 다음 질문은 귀하의 일-가정 충실화에 관한 내용입니다. 귀하의 생각과 가장 일치하는 번호에 체크(V)하여 주시기 바랍니다.

〈응답 예시〉

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
①	②	③	④	⑤

1	나는 직장생활을 통해 다양한 시각을 갖게 되고, 이러한 시각은 내가 더 나은 가족 구성원이 되는데 도움이 된다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 직장생활을 통해 지식을 습득하게 되고, 이러한 지식은 내가 더 나은 가족 구성원이 되는데 도움이 된다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 직장생활을 통해 기술(스킬)을 습득하게 되고, 이러한 기술(스킬)은 내가 더 나은 가족 구성원이 되는데 도움이 된다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 직장생활을 통해 기분이 좋아지며, 이러한 기분은 내가 더 나은 가족 구성원이 되는데 도움이 된다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 직장생활을 통해 행복을 느끼며, 이러한 행복감은 내가 더 나은 가족 구성원이 되는데 도움이 된다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 직장생활을 통해 쾌활해지며, 이러한 쾌활함은 내가 더 나은 가족 구성원이 되는데 도움이 된다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 직장생활을 통해 만족감을 느끼며, 이러한 만족감은 더 나은 가족 구성원이 되는데 도움이 된다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 직장생활을 통해 성취감을 느끼며, 이러한 성취감은 내가 더 나은 가족 구성원이 되는데 도움이 된다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 직장생활을 통해 성공한 느낌을 갖게 되며, 이러한 성공한 느낌은 내가 더 나은 가족 구성원이 되는데 도움이 된다.	①	②	③	④	⑤

Ⅱ. 다음 질문은 귀하가 직장에서 수행하고 있는 직무의 특성과 관련된 내용입니다. 각 문항의 내용과 귀하의 생각이 가장 일치하는 번호에 체크(V) 하여 주시기 바랍니다.

〈응답 예시〉

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
①	②	③	④	⑤

1	나는 업무처리에 관한 재량권을 많이 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
2	나의 업무는 내가 알아서 결정할 수 있는 일들로 이루어져 있다.	①	②	③	④	⑤
3	나의 업무를 어떻게 처리해야 하는지는 내가 주도적으로 판단하여 결정할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
4	내가 맡고 있는 업무를 수행하기 위해서는 다양한 기술과 능력을 필요로 한다.	①	②	③	④	⑤
5	내게 맡겨진 업무를 처리하기 위해 복잡하고 어려운 기술을 사용해야 한다.	①	②	③	④	⑤
6	내 업무는 단순하지도 않고, 반복적이지도 않다.	①	②	③	④	⑤
7	상급자나 동료의 지적해주지 않더라도 업무 그 자체를 통해 일이 잘 진행되고 있는지 알 수 있다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 업무를 수행하면서 일이 제대로 진행되고 있는지 알 수 있다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 업무를 수행한 후에 그 일이 잘 되었는지 알 수 있다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 다음 질문들은 귀하의 직장 분위기 및 상사의 지원에 관한 내용입니다. 귀하의 생각과 잘 일치하는 번호에 체크(V) 하여 주시기 바랍니다.

〈응답 예시〉

전혀 그렇지 않다		그렇지 않다		보통이다		그렇다		매우 그렇다	
①		②		③		④		⑤	
1	우리 직장은 가정의 관심사에 대해 일반적으로 공유하는 분위기이다.	①	②	③	④	⑤			
2	우리 직장은 가정문제에 대해 편하게 이야기하는 분위기이다.	①	②	③	④	⑤			
3	우리 직장은 가정의 이슈에 대해 서로 조언하는 분위기이다.	①	②	③	④	⑤			
4	나의 상사는 일-가정 갈등 이슈에 대해 편하게 얘기한다.	①	②	③	④	⑤			
5	나의 상사는 일-가정 균형 측면에서 모범적인 행동을 한다.	①	②	③	④	⑤			
6	나의 상사는 직원들이 일-가정 갈등을 창의적으로 해결하는데 도움을 준다.	①	②	③	④	⑤			
7	나의 상사는 직원들과 회사 모두에게 이득이 되는 방향으로 부서 업무 조정한다.	①	②	③	④	⑤			

IV. 다음 표에서 제시된 단어들은 감정이나 기분을 표현하는데 사용되는 단어들입니다.

귀하의 평상시 기분(감정) 상태를 잘 나타내는 칸에 체크(V) 하여 주시기 바랍니다.

번호	항 목	전혀 그렇지 않다	약간 그렇다	보통 정도로 그렇다	많이 그렇다	매우 많이 그렇다
1	흥미진진한(interested)					
2	기민한(alert)					
3	흥분된(excited)					
4	원기 왕성한(inspired)					
5	강한(strong)					
6	단호한(determined)					
7	주의 깊은(attentive)					
8	열정적인(enthusiastic)					
9	활기찬(active)					
10	자랑스러운(proud)					

V. 다음 문항은 삶의 만족도를 측정하기 위한 것입니다. 귀하의 생각과 가장 일치하는 번호에 체크(V) 하여 주시기 바랍니다.

<응답 예시>

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
①	②	③	④	⑤

1	대체로 나의 삶은 나의 이상에 가깝다.	①	②	③	④	⑤
2	현재 나의 삶의 조건은 아주 좋다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 나의 삶에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 지금까지 내 삶에서 내가 원하는 중요한 것들을 이루어 왔다.	①	②	③	④	⑤
5	만약 내 삶을 다시 산다 하더라도, 나는 지금까지의 삶처럼 살겠다.	①	②	③	④	⑤

VI. 다음은 이직의도에 관한 질문들입니다. 귀하의 생각과 일치하는 번호에 체크(V) 하여 주시기 바랍니다.

<응답 예시>

전혀 그렇지 않다		그렇지 않다		보통이다		그렇다		매우 그렇다			
①		②		③		④		⑤			
1	나는 자주 회사를 그만둘 생각을 한다.						①	②	③	④	⑤
2	나는 12개월 내에 새로운 직장을 찾을 계획이다.						①	②	③	④	⑤
3	내가 회사를 선택할 수 있다면, 1년 뒤에는 다른 회사에서 일하고 있을 것이다.						①	②	③	④	⑤

VII. 다음은 설문 통계분석을 위한 일반적인 사항에 대한 질문입니다. 해당 번호에
체크(V) 해 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별은 ? ① 남성 ② 여성
2. 귀하의 연령은? 만 ()세
3. 귀하의 학력은?
① 고졸이하 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원졸(석사) ⑤ 대학원졸(박사)
4. 귀하의 결혼 상태는?
① 미혼 ② 기혼
5. 귀하 가정의 자녀수는?
① 없다 ② 1명 ③ 2명 ④ 3명 이상
6. 귀하 가정의 경제생활 형태는? ① 맞벌이 ② 외벌이
7. 귀하가 현 회사에서 근무하신 기간은? 만 () 년
8. 귀하의 회사의 종업원 규모는?
① 100명 미만 ② 100명~ 499명 ③ 500명 ~ 999명 ④ 1,000명 이상
9. 귀하의 근무 분야(직종)는?
① 영업(대리점, 기업영업, 영업점 관리 등) ② 고객현장서비스(AS)
③ 콜센터 ④ 기술(장비 운영, 유지보수)
⑤ 연구개발(신서비스 개발 포함) ⑥ 지원업무(기획, 관리)
10. 귀하의 직급은?
① 사원 ② 대리 ③ 과장 ④ 차장 ⑤ 부장 ⑥ 임원
11. 귀하의 주당 실제 근무시간은 대략 어느 정도 되십니까?
① 20시간 이하 ② 21시간 ~ 40시간 ③ 41시간 ~ 50시간
④ 51시간 ~ 60시간 ⑤ 61시간 이상
12. 귀하의 연봉 수준은?
① 3천만 원 미만 ② 3천만 원 ~ 5천만 원 미만 ③ 5천만 원 ~ 7천만 원 미만
④ 7천만 원 ~ 1억 원 미만 ⑤ 1억 원 이상

- 귀하의 성실한 답변에 감사드립니다. -

ABSTRACT

A Study on the Relationship between Work-to-Family and Personal, Job, and Organizational Characteristics

Liu, Choong-Real

Major in Human Resource/

Organization Management

The Graduate School

Dept. of Business Administration

Hansung University

With rapid changes in corporate business environments and job conditions in recent years, more organizations are taking an interest in family-friendly human resource management that achieves work-family balance for their employees. In this trend, researchers argue that work-family balance is better achieved by work-family enrichment than through managing the work-family conflict. In response to this argument, the current study investigates the significance of work-to-family enrichment, categorizing antecedents of work-to-family enrichment into personal, job, and organizational characteristics, then moving on to empirically verify the relationship between these antecedents and work-to-family enrichment, the influence of work-to-family enrichment on personal life satisfaction and turnover intentions, and the mediating effect of work-to-family enrichment in the relationship between the antecedents and life satisfaction and turnover intention. The current study considers positive affect as a personal characteristics influencing work-to-family enrichment, autonomy, diversity,

and feedback as job characteristics, and family-friendly climate and supervisor support as organizational characteristics. In order to execute the analysis, data were collected by surveying five hundred sixty-three employees working for thirteen companies in the information and telecommunications industry.

The empirical analysis reveals several insights, first of which is that positive affect, autonomy, diversity, and supervisor support are factors positively influencing work-to-family enrichment with statistical significance. Second, work-to-family enrichment positively influences life satisfaction and turnover intention with statistical significance. Third, work-to-family enrichment fully mediates the relationship among autonomy, diversity, and life satisfaction, and partially mediates relationship among supervisor support, positive affect, and life satisfaction. Fourth, work-to-family enrichment fully mediates the relationship among positive affect, diversity, and turnover intention, and partially mediates the relationship among autonomy, supervisor support, and turnover intention. Lastly, work-to-family enrichment is found to have no mediating effect on the relationship among feedback, family-friendly climate, life satisfaction, and turnover intention.

The results of the current study indicate that positive affect, autonomy, diversity, and supervisor support experienced by employees play important roles in enhancing work-to-family enrichment, and that improving life satisfaction through work-to-family enrichment can reduce turnover intention of employees. The current study, in its conclusion, suggests that organizations need to consider these factors to develop job redesign schemes and education programs for managers and employees that can improve the level of work-to-family enrichment in the work. In addition to such discussions, the current study provides further implications and future research directions regarding this topic.

Keywords: work-to-family enrichment, job characteristics, family-friendly climate, supervisor support, positive affect, life satisfaction, turnover intention