

일과 삶의 균형과 조직몰입에 관한 연구: 일가치감의 조절효과

(A Study on the Influence of Work-Life Balance on
Organizational Commitment: Moderating Effects of
Perceived Value of Work(PVW))

손 현 일¹⁾, 권 혁 기^{2)*}
(Son HeonIl and Kwon HyeokGi)

요 약 본 연구는 일과 삶의 균형이 조직성과에 미치는 영향을 실증적으로 분석한 연구이다. 근로시간이 길고, 휴일의 패턴이 불규칙한 외식산업 종사자들의 일과 삶의 균형에 주목했다. 외식산업 종사자에게 중요한 일과 삶의 균형의 차원을 밝히기 위해 일과 삶의 균형을 일-가정, 일-성장, 일-여가 영역으로 보다 세분화하여 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보았다. 그리고 외식산업 경영자들에게 일과 삶의 균형에 관한 전략적 시사점을 제공하고자 일과 삶의 균형이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 일가치감의 조절효과를 분석했다. 부산, 울산, 경남지역의 외식산업 종사자들을 대상으로 설문조사를 실시하였고 결과는 다음과 같다. 첫째, 일과 삶의 균형 차원 중 일-성장균형과 일-여가균형은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으나 일-가정균형은 유의한 영향을 미치지 않았다. 둘째, 종속변수인 조직몰입에 대해서, 독립변수인 일과 삶의 균형과 조절변수인 일가치감의 상호작용효과에서 일-성장균형이 유의한 것으로 나타났으나 독립변수인 일-가정균형, 일-여가균형과 조절변수인 일가치감의 상호작용효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

핵심주제어 : 일과삶의균형, 일과가정균형, 일과여가균형, 일과성장균형, 조직몰입, 일가치감

Abstract The Purpose of This study is amid competition, High-quality human resources in food service industry make a lot of efforts. Especially, Work and Life Balance(WLB) is a considerable factor when modern workers decide and maintain the workplace and also it could be supposed as one strategic method that corporations could attract and maintain talented people. This study built a exploratory model that there is causal relationship of WLB(work and life balance) to employee's organizational commitment. Additionally this study examine the Moderating Effect of perceived value of work between WLB(work and life balance) and organizational commitment. This study utilized total 217 responses from workers of food service industrial employees and as analysis methods, it used descriptive statistic analysis, correlation

* Corresponding Author : kwonhg1220@deu.ac.kr

Manuscript received June 26, 2018 / revised July 24 ,2018

/ accepted July 31, 2018

1) 위덕대학교 경영학과, 제1저자

2) 동의대학교 경영학과, 교신저자

analysis, multiple regression analysis, and hierarchical analysis. Results of analysis are as follows. First this study found that the work-life balance could give significant effects to the organizational commitment. work-growth balance and work-leisure balance has positive significance effect with the organizational commitment but work-family balance was not statistically significant. Second, The significance of this study indicates that perceived value of work plays a role as moderating variable influencing the relationship between work and growth balance and employee organizational commitment. Lastly, this study suggested the implication of the result, the limitation and the direction of future study. The results of this study provide suggestion to the company.

Key Words : Servant Leadership, Trust toward Supervisor, Change-oriented Behaviors, Job Exhaustion, Organizational Support

1. 서론

최근 일과 삶의 균형의 중요성에 대한 사회적 인식의 확산으로 인해 근로시간에 관한 근로기준법의 변화와 같은 실질적인 근무시간의 조정이 이루어지고 있다. 근로시간의 단축의 제도화와 함께 우려와 기대의 상이한 관점이 존재한다. 근로시간 단축에 대한 우려의 목소리는 추가 고용에 대한 부담감과 노동자들의 실질임금 하락으로 인한 조직에 대한 몰입이 감소할 수 있다는 점이다. 반대로 근로시간 단축에 긍정적인 입장은 일과 삶의 균형을 유지할 수 있는 기반이 마련되었다는 기대와 일과 삶의 균형이 구성원들의 일에 대한 집중과 조직에 대한 충성심으로 인해 조직성과를 높일 수 있다는 것이다.

본 연구의 목적은 다음과 같다. 첫째, 일과 삶의 균형을 일-가정균형, 일-여가균형, 일-성장균형의 3가지 차원으로 구분하여 각각의 차원과 조직몰입의 관계를 실증적으로 분석하고자 한다. 일과 삶의 균형에 대한 선행연구에서 일-가정균형을 중심으로 한 연구가 다수이고, 일과 삶의 균형을 3가지 영역으로 구분하여 분석한 연구는 비교적 부족한 실정이다. 1인 가구의 증가와 전통적인 가족형태의 붕괴와 다양화에 의해 점차 가정생활에 대한 관심 중심에서 여가와 개인성장과 같은 욕구가 증가하는 사회 변화를 고려하고자 한다. 일과 삶의 균형의 차원을 구분하여 그 효과성을 실증적으로 분석하는 것은

조직 구성원의 관리적 관점에서 중요하다. 둘째, 일과 삶의 균형이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 유의적인 조절변수를 탐색하고자 한다. 본 연구에서는 일가치감의 조절효과를 검증한다. 다수의 선행연구에서 일가치감은 조직성과에 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 현재 자신이 하는 일이 의미 있다고 느끼는 구성원일수록 일과 삶의 균형이 조직몰입에 미치는 영향력은 그렇지 않은 경우보다 더욱 더 강력하게 나타날 수 있다. 일가치감의 조절효과에 대한 실증분석을 바탕으로 일과 삶의 균형의 하위차원들이 조직몰입에 미치는 영향력과 관련된 관리적 시사점을 제공하고자 한다. 이를 통해 조직몰입을 강화하기 위한 전략적인 방향성을 제공할 수 있을 것으로 기대한다.

2. 이론적 배경 및 가설설정

2.1 일과 삶의 균형

일과 삶의 균형(Work-Life Balance, WLB)은 구성원이 지각하는 일과 일 이외의 다른 모든 생활영역들 간의 균형과 조화의 정도를 의미한다[1].

Marks and MacDermid[2]는 일과 삶의 균형을 서로 다른 삶에서의 역할들에 대해 동일한 관심을 갖고 시간을 할애하는 것으로 정의했다. 한 개인에게 있어서 일과 삶을 병행하는 것은

회사 종업원으로서 역할, 가족 구성원으로서 역할, 커뮤니티의 일원으로서 역할 등 다양한 역할 간의 균형을 맞추는 것이다. 개인의 관점에서 자신에게 주어진 역할들 간의 갈등을 최소화하는 것이 일과 삶의 균형이라 할 수 있다. Tausing and Fenwick[3]은 일과 일 이외의 가족/개인 영역간의 지각된 균형감으로 정의했다. 자신이 상대적으로 덜 중요하게 생각하는 영역으로 인해 중요하다고 생각하는 영역에 시간과 에너지를 할애할 수 있다고 느끼는 심리상태를 의미한다.

Kim et al.[4]은 일과 삶의 균형은 일과 일 이외의 영역을 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형으로 구분하여 개인의 시간과 에너지를 질적으로 배분함으로써, 삶을 통제하고 조절하여 이를 통해 자신의 삶에 대하여 만족하는 상태로 정의하였다. 조직과 직무로 대표되는 일 영역과 여가, 가정, 자아 성장으로 대표되는 삶 영역에서 보내는 시간과 신체적·심리적 에너지를 적절히 분배하여 총체적인 생활에 대해 만족하는 상태로 일과 이와 연계된 삶의 영역을 동시에 고려하여 제한된 심리적, 시간적 자원을 최적으로 배분하여 자기 자신의 전 생애에 대한 통제감을 가지고 자신의 생애에 대한 만족도가 높은 상태를 일과 삶의 균형이라고 할 수 있다. 일과 삶의 균형의 차원을 구분한 선행연구들([4],[5],[6],[7])에서도 일과 삶의 균형의 하위 차원을 일과 가정, 일과 성장 그리고 일과 여가 영역의 세 가지 차원으로 구분한다. 종합하면 일과 삶의 균형이란 일과 일 이외의 영역을 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형으로 구분하여 개인의 시간과 에너지를 질적으로 배분함으로써, 삶을 통제하고 조절하여 이를 통해 자신의 삶에 대하여 만족하는 상태로 정의한다.

2.2 일과 삶의 균형과 조직몰입

일과 삶의 균형이 일터에서 어떠한 효과와 영향을 미치는가를 파악하는 것은 매우 중요하다. 선행 연구들은 일과 삶의 균형이 조직성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다[8][9]. 조직이론에서 주요 조직성으로 고려되는 것이

조직몰입이다.

조직몰입이란 조직구성원들이 자신을 소속조직과 동일시하는 정도이다[10].

Meyer and Allen[11]은 조직몰입을 정서적 몰입, 유지적 몰입 및 규범적 몰입으로 정의하였는데, 그들은 조직몰입의 정서적 몰입은 개별 구성원이 조직에 대하여 감정적으로 애착을 갖고 조직과의 일체감을 느끼는 것을 의미하고 유지적 몰입은 조직을 떠날 경우 발생하는 손익을 고려하여 조직과의 연대를 지속하는 경우이며, 규범적 몰입은 조직에 대해 구성원으로서의 의무를 성실히 수행해야 한다는 내적 가치관 또는 신념에 기인한다고 주장하였다.

Kim et al.[12]의 연구에서 근로자가 일과 삶의 균형을 이루고 있다고 느낄수록 조직몰입이 높아지는 것으로 나타났다. 개인의 성과 측면에서는 구성원의 일과 삶의 균형이 높을 경우에 낮은 이직률, 성과 향상, 직무만족과 역할 수행력 향상에 영향을 미치는 것으로 나타났다[13]. Son et al.[14]는 일과 삶의 균형이 높은 집단일수록 회사만족도, 소속감, 직무몰입이 높으며 낮은 집단일수록 이직의도와 스트레스가 높은 것을 확인했다. Kim et al.[15]은 일과 삶의 균형이 조직몰입에 정(+), 영향을, 이직의도에 부(-)의 영향을 미친다는 사실을 밝혔다. 구성원 개인이 느끼는 일과 삶의 균형에 대한 경험은 조직의 충성도와 정서적 몰입을 높이는데 영향을 준다. 이러한 경험은 구성원의 일과 삶의 균형을 유지하고자 하는 심리적인 요구를 만족시키며, 정서적 몰입과 조직에 대한 긍정적인 평가를 할 수 있도록 지원하는 것으로 보인다[16].

이러한 선행연구를 토대로 일과 삶의 균형이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 가설을 설정한다.

가설 1 : 일과 삶의 균형은 조직몰입에 정(+), 영향을 미칠 것이다.

가설1-1: 일-가정균형은 조직몰입에 정(+), 영향을 미칠 것이다.

가설1-2: 일-성장균형은 조직몰입에 정(+), 영향을 미칠 것이다.

가설1-3: 일-여가균형은 조직몰입에 정(+), 영향을 미칠 것이다.

2.3 일가치감의 조절효과

일가치란 사람들이 일을 통해서 추구하는 목표들의 상대적 중요성을 의미한다. Nord, Brief, Atieh and Doherty[17]은 사람들이 일을 통해 실현하기 원하고, 또 실현할 수 있어야 한다고 생각하는 궁극적인 상태로 정의하였다. Sagie, Elizur and Koslowsky[18]은 작업 맥락에서 얻고자 하는 특성의 결과에 대하여 개인이 부여하는 중요성의 정도로 정의하였다. 이러한 일가치의 개념을 토대로 Oh et al.[19]은 일가치감의 척도개발 연구에서 선행연구들을 토대로 일가치감을 ‘일을 통해 경험하는 심리적 상태로써, 자신이 하는 일이 가치있고, 자신이 조직내에서 필요한 존재라는 인지적 평가, 및 그에 따른 긍정적 정서 반응을 포함하는 개념’으로 정의했다. 즉, 일 가치감이란 일가치 인식, 자기가치 인식, 그리고 그에 따른 긍정적 정서 반응을 포함하는 정도로 정리하였다.

Hackman and Oldham[20]은 자신의 일이 의미와 가치가 있고, 보람있다고 지각할수록 일에 대한 만족감이 높아진다고 주장했다. Gardner and Pierce[21]는 일을 통해 형성된 자신의 가치에 대한 긍정적 신념이 직무만족에 유의적인 정(+)의 영향을 미친다고 주장했다. 구체적으로 일가치감이 높은 구성원일수록 직무만족, 직무몰입, 직무동기가 높다는 사실을 밝히며, 일가치감의 형성이 직무에 미치는 유의적인 영향력을 설명하였다.

즉, 일가치감이 높은 사람일수록 강한 내재적 동기를 바탕으로 직무와 조직차원에 긍정적인 반응을 보일 수 있다. Schaible and Gecas[22]는 경찰을 대상으로 한 연구에서 일가치감의 조절효과를 제시했다. 그들은 높은 일 가치감을 가진 사람들은 자신과 일에 대해 긍정적인 태도를 가지게 되므로 개인의 행복감과 심리적 안녕에 영향을 미치게 되어 스트레스 수준을 낮춰 감정노동이 소진에 미치는 영향을 부(-)적으로 조절한다고 주장했다. 국내에서 Kim et al.[23]은 돌봄 사회서비스 종사자를 대상으로 한 연구에서 소진의 조절효과를 실증연구를 통해 입증했다. 연구결과 일가치감은 감정노동과 소진간의 관계

에서 부적인 조절효과를 갖는 것을 실증적으로 제시하여, 직무경험에서 일가치감의 조절효과를 밝혔다. 이상의 선행연구를 토대로 일가치감의 조절효과에 관한 가설을 다음과 같이 설정한다.

가설 2 : 일가치감은 일과 삶의 균형이 조직몰입에 미치는 영향을 정(+)적으로 조절할 것이다.

가설2-1: 일가치감은 일-가정 균형이 조직몰입에 미치는 영향을 정(+)적으로 조절할 것이다.

가설2-2: 일가치감은 일-서장 균형이 조직몰입에 미치는 영향을 정(+)적으로 조절할 것이다.

가설2-3: 일가치감은 일-여가 균형이 조직몰입에 미치는 영향을 정(+)적으로 조절할 것이다.

2.4 연구모형

본 연구는 첫째, 일과 삶의 균형이 조직몰입에 미치는 영향, 둘째, 일과 삶의 균형과 조직몰입 간의 관계에서 일가치감의 조절효과를 앞서 고찰한 이론적 배경을 토대로 실증적으로 분석하고자 한다.

이를 통하여 조직몰입을 높이기 위하여 일과 삶의 균형의 하위차원들 가운데 보다 중요하게 관리해야 하는 것이 무엇이며, 일에 관한 가치감에 대한 관리필요성을 제시하고자 한다. 선행연구결과를 토대로 아래와 같은 실증연구모형을 설정하였다.

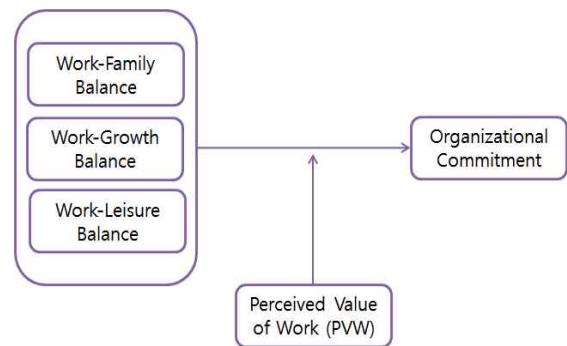


Fig. 1 Research Model

3. 실증분석

3.1 표본자료의 특성

본 연구에서는 설정한 가설을 검증하기 위해 부산, 울산, 경남지역의 상시근로자 5인 이상을 고용하는 외식업의 종사자들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문지의 정확도와 회수율을 높이고 이 설문조사 결과를 바탕으로 관리적 시사점을 제시하기 위하여 외식업체의 규모별 표본집단을 다양하게 조사범위로 선정했다. 개별 면담방식 및 일정수량 배포 후 조사를 통해 회수하는 방식으로 비교적 양질의 설문지를 받을 수 있었다. 설문조사는 2017년 2월 2일부터 2월 20일까지 진행하였고, 배포한 설문지는 300부였으며, 이 가운데 238부(79.3%)가 회수되었는데, 불성실하게 답변하였거나 일부 문항에 대한 답변이 누락된 19부를 제외한 217부를 최종 분석에 활용하였다. 분석대상의 인구통계 특성을 살펴보면 성별의 경우 남성은 77명(35.5%)이고 여성은 140명(64.5%)로 남성보다 여성의 비중이 높게 나타났으며 연령은 20대가 147명(67.7%), 30대가 57명(26.3%)로 20-30대가 전체의 94.0%로 나타났고 40대 이상이 13명(6.0%)으로 나타나 20-30대의 비중이 높았다. 이는 외식산업에 종사하는 종사자들의 연령대가 낮다는 점과 일치하여 표본의 대표성이 있음을 볼 수 있는 부분이다. 결혼유무는 기혼이 54명(24.9%), 미혼이 163명(75.1%)로 기혼자보다는 미혼자의 비중이 3배가량 높았다. 현 직장의 근속기간을 살펴보면 1년 미만이 139명(64.1%)으로 가장 높았고, 1년 이상 3년 미만이 78명(35.9%)으로 나타나 응답자들의 현 직장의 근속년수는 비교적 낮은 것을 확인할 수 있었다. 이는 외식산업에 종사하는 종사자들의 이직률을 짐작해 볼 수 있는 지표라 할 수 있다.

3.2 변수의 측정 및 조작적 정의

설문지의 내용은 응답자의 부담을 최소화하기 위하여 각 요인별로 묶어서 배열하였으며 상대적으로 응답이 용이한 문항부터 먼저 배치하였

다. 가설검증에 필요한 주요변수들의 측정은 Likert 5점 척도를 사용하였다.

일과 삶의 균형은 선행연구를 바탕으로 일-성장균형, 일-가정균형, 그리고 일-여가균형의 3가지 차원 각각 3문항, 총 9문항으로 구성하였다. 조직몰입은 Meyer and Allen[11]의 논의를 중심으로 4문항, 일가치감은 Oh et al.[19]의 5문항으로 측정하였다. 그리고 인구통계적인 특성들을 측정하기 위하여 성별, 결혼유무, 외식업체 근무 경력, 전공여부 등을 구성하였다.

3.3 신뢰성과 타당성 검증

신뢰성 검증을 위하여 Cronbach's α 값을 통한 내적 일관성 분석을 이용하였다. 신뢰성 분석 결과 Table 1와 같이 0.756부터 0.926까지 어느정도 높은 신뢰성 수준으로 나타나 측정항목들의 신뢰성은 확보되었다고 할 수 있고, 응답자들이 어느 정도 일관성을 가지고 답하였다고 볼 수 있다. 타당성 검증을 위하여 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)과 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis)을 실시하였다.

우선 탐색적 요인분석에서 요인추출방법은 주성분분석을 이용하였고, 고유치(Eigenvalue)는 1.0이상을 기준으로, 요인적재치는 0.5이상을 기준으로 하여 요인을 추출하였다. 요인회전방식은 직교회전인 베리맥스(Varimax)방식을 이용하였다[54]. 탐색적 요인분석 결과 총 9개의 요인이 추출되었으며, 이들 요인들이 전체 변량의 70%이상을 설명하고 있었다. 본 연구에서는 분석에 사용되는 모든 변수들을 응답자들의 자기 보고방식(Self-Report)을 통해 획득하였다. 그러나 이런 경우 변수들의 연관성이 실제보다 부풀려져 나타나는 왜곡현상, 즉 공통방법오류(Common Method Variance)를 검증하기 위해 Harmon's 단일요인검증을 실시하였다. 만약 동일방법편의가 심각하게 발생하고 있다면 측정문항들이 한 요인으로 수렴되거나, 독립변수와 종속변수 공변량의 대부분을 설명하는 하나의 일반적 요인이 도출된다[24].

Table 1 Results of CFA

Variable	Item	B	S.E.	C.R.	p	Cronbach ' s α	CR	AVE
Perceived Value of Work(PVW)	X11	.767				.834	.898	.751
	X12	.741	.087	11.351	.000			
	X13	.828	.082	12.561	.000			
	X14	.659	.083	10.039	.000			
	X15	.565	.085	8.522	.000			
Work-Family Balance	X21	.826				.875	.896	.764
	X22	.874	.068	15.646	.000			
	X23	.819	.076	14.548	.000			
Work-Growth Balance	X33	.911				.926	.876	.742
	X32	.925	.045	23.263	.000			
	X31	.867	.052	20.223	.000			
Organizational Commitment	X44	.767				.756	.892	.721
	X43	.623	.152	8.775	.000			
	X42	.633	.152	7.732	.000			
	X41	.622	.145	7.719	.000			
Work-Leisure Balance	X51	.860				.797	.861	.705
	X52	.646	.149	9.428	.000			
	X53	.759	.143	9.392	.000			
$\chi^2=337.173$, $df=216$, $P=0.000$, $GFI=0.911$, $AGFI=0.904$, $IFI=0.977$, $CFI=0.978$, $RMSEA=0.031$, $SRMR=0.0374$								

본 연구에서 사용된 모든 구성개념을 대상으로 회전하지 않는 요인분석을 실시한 결과, 모든 측정변수들이 하나의 요인으로 수렴하지 않는다. 또한 설명력이 가장 큰 요인이 전체 분산의 17.225%만을 설명하고 있어 큰 문제는 없는 것으로 볼 수 있다. 신뢰성검증과 탐색적 요인분석 후 Amos 22.0을 사용하여 확인적 요인분석을 실시하여 측정변수들에 의한 측정모형이 얼마나 타당한지를 분석하였다. 측정모형 적합도 지수를 구체적으로 살펴보면, $\chi^2=337.173(df=216, p=0.000)$, $GFI=0.911$, $AGFI=0.904$, $IFI=0.977$, $CFI=0.978$, $RMSEA=0.031$ 로 적합도 평가기준을 모두 충족시키는 것으로 나타났으며, 측정문항의 요인적재량들이 통계적으로 모두 유의하였다.

또한 각 변수들의 복합신뢰도(Composite Reliability: CR)는 0.7이상이고, 평균분산추출값(Average Variance Extracted: AVE)은 0.5이상으로 나타났고, 측정항목들과 구성개념들을 연결하는 표준화 요인적재치가 통계적으로 95%

신뢰구간에서 유의적으로 나타나 관측변수들의 일치성 정도를 나타내는 집중타당성이 입증되었다[56].

판별타당성은 서로 다른 개념을 측정하였을 때, 얻어진 측정치들 간에는 상관관계가 낮아져야 한다는 것을 의미한다. 판별타당성을 측정하기 위해 상관계수의 신뢰구간을 이용하였다. 우선 상관계수의 제곱값이 AVE값보다 모두 작으며, 상관계수 ± 2 *표준오차의 값이 1을 포함하지 않으면 판별타당성을 만족한다고 할 수 있다 [25]. 측정변수 모두 제곱값이 AVE값보다 모두 작으며 신뢰구간에 1을 포함하지 않으므로, 판별타당성이 확보된 것으로 판단할 수 있다.

상관관계분석결과 일과 삶의 균형을 중심으로 일가치감, 조직몰입과의 상관관계를 분석한 결과 일-가정균형은 일가치감과 조직몰입에 유의적인 정(+)의 상관관계를 일-성장균형은 일가치감과 조직몰입에 유의적인 정(+)의 영향을 그리고 일-여가균형 역시 일가치감과 조직몰입에 유의적인 정(+)의 상관관계를 나타냈다.

Table 2 Results of Analysis of Discriminant Validity

Division			correlation coefficient	SE	(correlation coefficient) ²	correlation coefficient ±(2*SE)		
WFB	↔	WGB	0.739	0.041	0.546121	0.657	~	0.821
WFB	↔	WLB	0.324	0.028	0.104976	0.268	~	0.38
WFB	↔	PVW	0.466	0.029	0.217156	0.408	~	0.524
WFB	↔	OC	0.168	0.035	0.028224	0.098	~	0.238
WGB	↔	WLB	0.408	0.036	0.166464	0.336	~	0.48
WGB	↔	PVW	0.542	0.037	0.293764	0.468	~	0.616
WGB	↔	OC	0.175	0.042	0.030625	0.091	~	0.259
WLB	↔	PVW	0.264	0.026	0.069696	0.212	~	0.316
WLB	↔	OC	0.113	0.034	0.012769	0.045	~	0.181
PVW	↔	OC	0.491	0.04	0.241081	0.411	~	0.571

note: WFB(Work-Family Balance), WGB(Work-Growth Balance), WLB(Work-Leisure Balance), PVW(Perceived Value of Work), OC(Organizational Commitment)

Table 3 Results of Correlation Analysis

	Mean	SD	1	2	3	4	5
1. Work-Family Balance	3.21	.802	1				
2. Work-Growth Balance	3.81	.683	.739*	1			
3. Work-Leisure Balance	3.69	.800	.324*	.408**	1		
4. Perceived Value of Work	3.16	.779	.466	.542**	.264**	1	
5. Organizational Commitment	3.37	.703	.168	.175*	.113	.491**	1

**는 p<0.01

3.4 가설검증

가설검증을 위하여 AMOS 22.0을 이용하여 구조방정식 모형을 검증한 결과는 Table 4과 같다. 가설검증은 유의수준 및 경로관계 방향성의 일치 여부를 토대로 하여 가설의 채택여부를 결정하였다. 본 연구에서 제시한 연구모형 검증 결과는 다음과 같다. 첫째, 일과 삶의 균형 차원 중 일-성장균형과 일-여가균형이 조직몰입에 미치는 영향은 경로계수가 .291(C.R.=2.284, p=.024), .378(C.R.=4.820, p=.000)로 각각 나타나

선행연구와 같이 유의적인 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나 일-가정균형이 조직몰입에 미치는 영향은 유의적이지 않아 가설 1은 부분 채택되었다. 이는 연구의 표본에서 그 원인을 찾을 수 있다. 서비스업 종사자들을 대상으로 한 연구로서 응답자의 다수가 20-30대의 젊은 층으로 이들은 전통적인 가족관보다는 개인의 성장과 여가에 대해 보다 중요하게 생각하는 가치관에 의해 나타난 결과로 해석할 수 있다.

Table 4 The Results of Moderation Effect Testing

Hypothesis		Estimate	S.E.	C.R.	p
H 1-1	WFB→ OC	.025	.056	.408	.687
H 1-2	WGB→OC	.291	.164	2.284	.024
H 1-3	WLB→OC	.378	.079	4.820	***

note: WFB(Work-Family Balance), WGB(Work-Growth Balance), WLB(Work-Leisure Balance), OC(Organizational Commitment)

3.5 조절효과 검증

본 연구에서 조절효과 검증을 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 위계적 회귀분석을 통한 상호작용효과의 검증을 위해 독립변수(일과 삶의 균형)와 조절변수(일가치감)의 원래 값에서 각 변수들의 평균을 뺀 수치를 서로 곱하는 평균중심화(Mean-Centering)방식을 통하여 상호작용항을 형성하였다. 3단계에 걸친 회귀분석을 실시하였는데, 1단계는 독립변수와 종속변수간의 분석, 2단계는 독립변수 및 조절변수와 종속변수간의 분석, 3단계는 독립변수, 조절변수 및 상호작용변수와 종속변수간의 분석을 단계적으로 실시하였다.

위계적 회귀분석을 실시한 결과는 Table 5와

같다.

일과 삶의 균형이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 일가치감의 조절효과에 관한 가설2를 살펴보면 모형3에서 각 변수들의 추가적 투입에 따른 모형의 설명력의 증가는 .021(p<.05)는 유의하게 나타났다. 즉, 조직몰입의 조절효과가 유의하게 나타나고 있음을 확인할 수 있었다. 일가치감의 조절효과를 구체적으로 살펴보면, 일-성장 균형과 조직몰입은 일가치감의 상호작용효과가 p<.05에서 정(+)적으로 유의한 것으로 나타났다. 즉 일가치감은 일-성장균형이 조직몰입에 미치는 영향을 강화시키는 효과가 있는 것을 의미한다. 하지만 일-가정균형과 일-여가균형에 관한 조절효과는 나타나지 않았다.

Table 5 The Results of Moderation Effect Testing

	Organizationl Commitment								
	Model 1			Model 2			Model 3		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p
Work-Family Balance(a)	.040	.638	.524	.020	.334	.739	.025	.424	.672
Work-Growth Balance(b)	.210	2.313	.025	.183	1.875	.062	.170	1.757	.080
Work-Leisure Balance(c)	.311	2.854	.005	.275	2.704	.007	.280	2.779	.006
Perceived Value of Work(d)				.329	6.135	.000	.304	5.598	.000
a*d							.035	.623	.534
b*d							.189	2.122	.035
c*d							-.073	-.819	.413
R ²	.249			.351			.371		
ΔR ²				.102**			.021*		

p<0.01, *p<0.001

4. 결론

본 연구는 일과 삶의 균형이 조직성과에 미치는 영향을 실증적으로 분석한 연구이다. 근로시간이 길고 휴일의 패턴이 다른 직종의 종사자들과 차이가 나는 외식산업에 주목했다. 특히 일과 삶의 균형의 차원을 다차원으로 구분하여 기존 일-가정 측면에 초점이 맞춰진 일과 삶의 균형의 차원을 일-성장, 일-여가 영역으로 보다 세분화하여 조직성과에 미치는 영향을 살펴보았다. 추가적으로 일과 삶의 균형이 조직성과에 미치는 영향에 관한 유의적인 조절변수를 탐색하기 위해 일가치감을 조절변수로 설정하여 조절효과를 검증했다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째 일과 삶의 균형이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 가설1은 부분 지지되었다. 일과 삶의 균형의 차원 중 일-성장균형, 일-여가균형은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 반면 전통적으로 일과 삶의 균형을 대표하는 영역인 일-가정영역은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 즉 직장생활에서 일뿐 아니라 자신의 성장과 여가에 대한 균형이 적절하게 유지되고 있다고 지각할수록 조직에 대한 충성심이나 애착이 높아진다는 것을 의미한다. 반면에 앞선 연구에서 중요하게 고려되었던 일-가정균형은 지지되지 않았는데, 이는 조사대상이 외식산업에 종사하는 구성원들이 갖는 인구통계적 특성의 영향일 수 있다는 추정이 가능하다. 인구통계적 특성을 분석한 결과를 살펴보면 실제 미혼자의 비중과 20-30대 젊은 종사자들의 응답이 높았는데, 젊은 세대들이 전통적인 가정활동에 대한 중요성보다는 개인의 성장과 여가시간의 확보 등에 보다 중요한 가치를 두고 있음으로서 나타나는 결과일 수 있다. 둘째 일가치감의 조절효과에 관한 가설2를 살펴보면 일가치감은 일-성장균형이 조직몰입에 미치는 영향력을 정(+)적으로 조절하는 효과가 있는 것으로 나타났다. 일가치감이 높은 구성원일수록 일과 성장의 균형이 조화롭게 이뤄지고 있다고 지각할 수 있고 조직에 대한 충성심과 애착이 더욱 더 강하게 나타난다는 것을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 일과 성장에 대한

균형에 대한 중요성을 높이 지각하는 성장욕구와 자기발전 욕구가 강한 구성원일수록 일에 대한 가치감을 지각할 수 있도록 격려하고, 자기 자신이 회사에 있어서 중요한 사람이라는 것을 스스로 인식할 수 있도록 자극할 필요가 있음을 시사한다.

이러한 연구결과가 외식산업 관리자에게 제공하는 관리적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 일과 삶의 균형의 차원 가운데 전통적인 일과 가정의 균형을 위한 관리적 노력보다는 일을 통한 개인의 성장 가능성에 대한 인식을 할 수 있도록 지원하며, 개인의 여가활동을 최대한 보장하고 회사가 지지한다는 인식을 갖도록 하기 위한 노력에 대한 의의를 제공한다.

둘째, 일과 성장에 대한 균형을 중시하는 개인의 성장과 발전에 대한 욕구가 강한 구성원에게는 일에 대한 가치감을 심어줌으로써 조직에 대한 충성심과 애착을 강화할 수 있다는 시사점을 제공할 수 있다.

본 연구는 다음과 같은 한계점을 가지고 있다. 첫째, 설문조사가 갖는 한계가 있다. 동일방법의 한계뿐만 아니라 횡단면 자료를 이용하여 나타나는 내생성의 문제도 있다. 둘째, 표본의 구성면에서 부산, 울산, 경남지역 외식산업 종사자들을 대상으로 한 결과라는 점에서 전국적 일반화에 한계가 있다. 이러한 한계점을 극복하기 위해 향후 연구는 설문조사법이 갖는 일반적인 한계점을 극복하기 위해 전국적 차원에서 질적 조사방법을 병행해야 할 것이며, 영향기제에 관한 보다 집중적인 연구가 수행되어야 할 것이다.

References

- [1] Madsen, P. K., "Flexicurity. through Labour Market Policies and Institutions in Denmark," 2003.
- [2] Marks, S. R., and MacDermid, S. M., "Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance," *Journal of Marriage and the Family*, pp. 417-432, 1996.
- [3] Tausig, M., and Fenwick, R., "Unbinding

- Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance, *Journal of Family and Economic Issues*, Vol. 22, No. 2, pp. 101-119, 2001.
- [4] Kim, J., Park., J.Y., Son. J., and Jang, H., "The Conceptual Understanding on 'Work-Life Balance' and Its Effectiveness," *Journal of Leisure Studies*, Vol. 2, No. 3, pp. 29-48, 2005.
- [5] Kim, J., and Park, J., "A Study on the Development of a 'Work-Life Balance' Scale," *Journal of Leisure Studies*, Vol. 5, No. 3, pp. 53-69, 2008.
- [6] Lim., "Concepts and Implications for the Quality of Life," *Journal of Public Administration*, Vol. 5, No. 1, pp. 5-18, 1996.
- [7] Hyman, J., and Summers, J., "Lacking Balance? Work-Life Employment Practices in the Modern Economy," *Personnel Review*, Vol. 33, No. 4, pp. 418-429, 2004.
- [8] Harrington, B., and Ladge, J. J., "Work - Life Integration: Present Dynamics and Future Directions for Organizations," *Organizational Dynamics*, Vol. 38, No. 2, pp. 148-157, 2009.
- [9] Parkes, L. P., and Langford, P. H., "Work - Life Balance or Work - Life Alignment? A Test of the Importance of Work-Life Balance for Employee Engagement and Intention to Stay in Organisations," *Journal of Management and Organization*, Vol. 14, No. 3, pp. 267-284, 2008.
- [10] Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., and Boulian, P. V., "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, No. 5, pp. 603-614, 1974.
- [11] Meyer, J. P., and Allen, N. J., "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment," *Human Resource Management Review*, Vol. 1, No. 1, pp. 61-89, 1991.
- [12] Kim, J., Lee., "The Effect Of Organizational Structure, Organizational Culture, WLB Policy On Organizational Efficiency," *Korean Academy of Human Resource Management*, Vol. 16, No. 4, pp. 57-77, 2009.
- [13] Cegarra-Leiva, D., Sánchez-Vidal, M. E., and Gabriel Cegarra-Navarro, J., "Understanding the Link between Work Life Balance Practices and Organisational Outcomes in SMEs: The Mediating Effect of a Supportive Culture," *Personnel Review*, Vol. 41, No. 3, pp. 359-379, 2012.
- [14] Son, Y., Park, J., "Gender Differences in Antecedents and Outcomes of Work-Life Balance: Focused on Married Workers," *The Korea Journal of Psychology*, Vol. 19, No. 2, pp. 161-190, 2014.
- [15] Kim, J., Park, S., and Ji., "An Empirical Study on the Relationships among Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Turnover Intention," *Journal of Human Resource Development*, Vol. 14, No. 1, pp. 1-29, 2011.
- [16] Muse, L., Harris, S. G., Giles, W. F., and Feild, H. S., "Work Life Benefits and Positive Organizational Behavior: Is there a Connection?" *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 29, No. 2, pp. 171-192, 2008.
- [17] Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M., and Doherty, E. M., "Work Values and The Conduct of Organizational-Behavior," *Research in Organizational Behavior*, 10, pp. 1-42, 1988.
- [18] Sagie, A., Elizur, D., and Koslowsky, M., "Work Values: A Theoretical Overview and a Model of Their Effects," *Journal of Organizational Behavior*, pp. 503-514, 1996.
- [19] Oh, D., "Effect of Perceived Value of Work(PVW) on Job Effectiveness," *Korean Journal of Industrial and Organizational*

Psychology, Vol. 17, No. 3, pp. 375-399, 2004.

- [20] Hackman, J. R., Oldham, G., Janson, R., and Purdy, K., "A New Strategy for Job Enrichment," California Management Review, Vol. 17, No. 4, pp. 57-71, 1975.
- [21] Gardner, D. G., Pierce, J. L., "Self-Esteem and Self-Efficacy within the Organizational Context: An Empirical Examination," Group and Organization Management, Vol. 23, No. 1, pp. 48-70, 1998.
- [22] Schaible, L. M., and Gecas, V., "The Impact of Emotional Labor and Value Dissonance on Burnout among Police Officers," Police Quarterly, Vol. 13, No. 3, pp. 316-341, 2010.
- [23] Kim. Y.N., "The Effect of the Emotional Labor of Social Care Service Workers on Their Burnout Level - Analysis on Moderator Effect of Perceived Value of Work and Perceived Organization Support," Korean Journal of Social Welfare Research, Vol. 37, pp. 123-148, 2013.
- [24] Han, N. Y., "A Study on the Influence of Positive Psychological Capital on the Organizational Identification and the Loafing Behaviors with Job Satisfaction as a Mediator," Journal of the Korea Industrial Information Systems Research, Vol. 22, No. 2, pp.107-122, 2017.
- [25] Fornell, C., and Larcker, D. F., "Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics," Journal of Marketing Research, pp. 382-388, 1981.



손 현 일 (Son HeonIl)

- 종신회원
 - 부경대학교 경영학과 학사
 - 부경대학교 경영학과 석사
 - 부경대학교 경영학과 박사
 - 위덕대학교 경영학과 조교수
- 관심분야 : 노사관계, 인사관리, 조직행동



권 혁 기 (Kwon HyeokGi)

- 종신회원
 - 동의대학교 경영학과 학사
 - 동의대학교 경영학과 석사
 - 동의대학교 경영학과 박사
 - 동의대학교 경영학과 교수
- 관심분야 : 인적자원관리시스템, 조직행동론, 노사관계