



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

碩士學位論文

직장-가정 갈등과 결과변인과의 관계에서 성취
및 관계욕구의 조절효과

濟州大學校 經營大學院
經營學科 人事管理專攻

金 希 晶

2013年 8月

직장-가정 갈등과 결과변인과의 관계에서 성취
및 관계욕구의 조절효과

지도교수 강 영 순

김 희 정

이 논문을 경영학 석사학위 논문으로 제출함

2013년 8월

김희정의 경영학과 인사관리전공 석사학위
논문을 인준함

심사위원장 _____ ㉠

위 원 _____ ㉠

위 원 _____ ㉠

제주대학교 경영대학원

2013 년 8 월

Mediating Effects of Needs for Achievement and Needs for
Relatedness between Work-family Conflict and Outcome Variables

Hee-Jung Kim

(Supervised by Professor Young-Soon Kang)

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for the degree of master of
Business Administration.

2013. 8

This thesis has been examined and approved.

Thesis director Hee-Cheol Kim, prof. of Business Administration

Jung-Hoon Kim

Young-Soon Kang

2013. 8

Department of Business Administration
GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS ADMINISTRATION
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

목 차

제 1 장 서 론	1
제1절 연구 필요성 및 목적	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구목적	4
제2절 연구방법 및 논문구성	5
1. 연구방법	5
2. 논문구성	6
제 2 장 이론적 고찰	8
제1절 직장-가정 갈등	8
1. 직장-가정 갈등 개념	8
2. 직장-가정 갈등 연구동향	10
제2절 성취 및 관계욕구	12
1. 성취 및 관계욕구 개념	12
2. 성취 및 관계욕구 연구동향	16
제3절 이직의도, 심리적 안녕감 및 직무몰입	19
1. 이직의도	19
2. 심리적 안녕감	21
3. 직무몰입	26
4. 직장-가정갈등과 이직의도, 심리적 안녕감, 직무몰입의 관계	28
5. 성취 및 관계욕구와 이직의도, 심리적 안녕감, 직무몰입의 관계	29
제 3 장 연구설계	31
제1절 연구모형 및 연구가설	31
1. 연구모형의 설계	31
2. 연구가설의 설정	32

제2절 변수의 정의 및 조사 설계	36
1. 변수의 조작적 정의	36
2. 조사의 설계	39
제 4 장 실증분석	42
제1절 표본특성 및 측정도구 타당성과 신뢰성	42
1. 표본의 특성	42
2. 측정도구 타당성 및 신뢰성 검증	44
3. 기술적 통계 및 상관관계 분석	48
제2절 가설검증	50
1. 직장-가정 갈등과 결과변수의 관계	50
2. 성취 및 관계욕구와 결과변수의 관계	54
3. 성취 및 관계욕구의 조절효과 분석	57
제 5 장 결 론	70
제1절 연구결과의 요약 및 시사점	70
제2절 연구의 한계 및 향후 연구과제	72
참고문헌	74
설 문 지	86

<그림 목 차>

<그림 I-1> 논문의 구성	7
<그림 III-1> 연구모형	31
<그림 III-2> 분석방법	41
<그림 IV-1> 관계욕구의 조절효과 검증	62

<표 목 차>

<표 III-1> 변수의 구성과 조작적 정의	38
<표 III-2> 설문문항의 구성	39
<표 IV-1> 연구대상의 인구통계학적 분석	43
<표 IV-2> 탐색적 요인분석 결과	46
<표 IV-3> 신뢰성 분석	47
<표 IV-4> 상관관계	49
<표 IV-5> 직장-가정갈등과 이직의도의 회귀분석	51
<표 IV-6> 직장-가정갈등과 심리적 안녕감의 회귀분석	52
<표 IV-7> 직장-가정갈등과 직무몰입의 회귀분석	53
<표 IV-8> 성취 및 관계욕구와 이직의도의 회귀분석	54
<표 IV-9> 성취 및 관계욕구와 심리적 안녕감의 회귀분석	55
<표 IV-10> 성취 및 관계욕구와 직무몰입의 회귀분석	56
<표 IV-11> 직장-가정갈등과 이직의도에서 성취욕구의 조절효과	58
<표 IV-12> 직장-가정갈등과 심리적 안녕감에서 성취욕구의 조절효과	59
<표 IV-13> 직장-가정갈등과 직무몰입에서 성취욕구의 조절효과	60
<표 IV-14> 직장-가정갈등과 이직의도에서 관계욕구의 조절효과	61
<표 IV-15> 직장-가정갈등과 심리적안녕감에서 관계욕구의 조절효과	63
<표 IV-16> 직장-가정갈등과 직무몰입에서 관계욕구의 조절효과	64

<표 IV-17> 직장-가정갈등과 이직의도의 성별에 따른 회귀분석	65
<표 IV-18> 직장-가정갈등과 심리적 안녕감의 성별에 따른 회귀분석	66
<표 IV-19> 직장-가정갈등과 직무몰입의 성별에 따른 회귀분석	66
<표 IV-20> 욕구와 이직의도 관계에 대한 성별에 따른 회귀분석	67
<표 IV-21> 욕구와 심리적 안녕감 관계에 대한 성별에 따른 회귀분석	68
<표 IV-22> 욕구와 직무몰입의 관계에 대한 성별에 따른 회귀분석	68
<표 IV-23> 가설검증 결과요약	69

ABSTRACT

Moderating effects of Needs for Achievement and Needs for Relatedness between Work-family Conflict and Outcome Variables

Hee-Jung Kim

Department of Human Resource Management

Graduate School of Business Administration

Jeju National University

Supervised by professor Young-Soon Kang

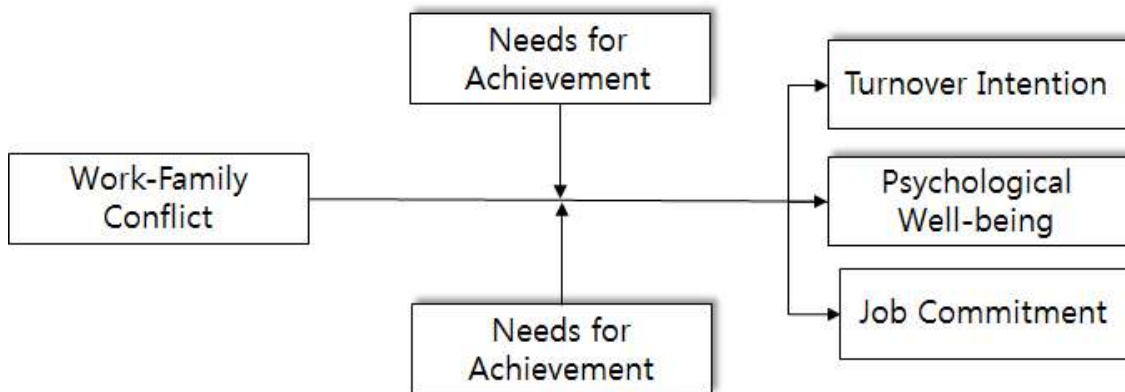
Work-family conflict is an interesting concept in human resource management in recent. In the present study, moderating effects of needs for achievement and needs for relatedness are investigated in the relationships between work-family conflict and outcome variables ward employees who has worked in Jeju.

In the research design was carried out 6 variables, work-family conflict, needs for achievement and relatedness, turnover intention, job commitment, psychological wellbeing. Basically the model for research aims to prove the relationship between work-family conflict and employee's attitudes and to demonstrate how human needs moderate the relationship. Attitude was investigated three types of variables ; turnover intention, psychological well-being, and job commitment. The concepts of the needs theory, psychological needs and social needs, were extracted properly to the model. To put it more simply, in this model it dealt with the variable which

account for individual level condition.

The current study is designed comprehensively three parts. First, work-family conflict will be negatively related with psychological well-being, job commitment but will be positively related with turnover intention. Second, Needs for achievement and relatedness will have an effect with psychological well-being, job commitment but with turnover intention negatively. Third, needs for achievement and relatedness will moderate the link with work-family conflict and dependent variables

The research targets are the employees in privately-owned and state-owned companies in Jeju province. The researcher of this study visited respondents in person in order to describe on the purpose of the study and to collect the questionnaire. The investigation conducted around a month 300 questionnaires were spread and collected 300, 18 questionnaires were excluded in the analysis due to response bias. As a result, this research carried out analysis with 282 respondents.



The Program of SPSS 18.0 was utilized in the analysis. The analysis was consisted of 4 parts. First, frequency analysis is for understanding demographic characteristics of sample. Second, factor and reliability analysis are for validation and reliability of scales. Third, correlation is conducted for the relationships among variables. Fourth, the main effects are verified with multi-regression and mediation is carried out three steps suggested by

Kenny & Baron(1986).

The finding were as follows. First, work-family conflict has an significant impact with psychological well-being positively but no effect with turnover intention and job involvement. Second, both needs for achievement and relatedness affect job with commitment and psychological wellbeing positively and with negatively turnover intention. Third, there is only a moderating impact in the relationship work-family conflict and turnover intention but other hypothesis rejected.

I. 서 론

제 1 절 연구 필요성 및 목적

1. 연구의 필요성

개인이 살아가는데 있어서 직장과 가정은 삶의 전부라고 할 수 있다. 개인이 다양한 욕구를 만족시켜 행복과 동기를 주기도하며, 갈등과 슬픔을 주는 원천이 되기도 한다. 최근에 들어서는 라이프스타일의 변화와 가족형태의 변화, 여성들의 경제참여에 의한 노동력 구성의 변화, 조직 구성원의 태도 및 가치관의 변화 등 사회 환경 변화에 따라서 가정생활 및 개인적 생활의 중요성이 부각되고 두 영역간의 갈등의 소지는 더욱더 증가되고 있는 상황이다.

이러한 현상은 남성도 가정에서의 역할이 중요하게 부각되면서 직장에서의 역할과 가정에서의 역할을 양립시켜야 하는 역할 갈등의 부담 속에서 생활하게 되었다. 하지만 가족 내의 역할 분담에 있어서 새로운 질서가 요구되고는 있지만 여전히 여성에게는 기존의 가사노동이나 자녀양육 등의 부담이 직장생활에 추가적으로 작용하고 있어 시간압박이나 역할갈등의 부담을 경험할 수밖에 없다. 특히 기혼여성들은 직장 생활을 통해 가정생활의 소홀함으로 갈등이 더 많으며 이들은 이중 노동부담, 모성보호의 문제, 육아문제로 고민하고 있는 것으로 나타났다(강혜련·임희정, 2000). 이러한 직장-가정 갈등은 직장과 가정이라는 두 생활 영역에서의 역할에 따른 부담이 여러 가지로 상호 양립할 수 없는 경우에 발생하는 역할갈등의 한 형태로(Greenhaus & Beutell, 1985), 직장역할 때문에 가정역할의 수행이 어렵거나 가정역할 때문에 직장역할의 수행이 어려운 경우에 발생한다. 즉, 직장-가정 갈등은 일초래갈등(직장일이 가정일에 지장을 초래하는 갈등)과 가정초래갈등(가정일이 직장일에 지장을 초래하는갈등)이라는 두 가지 갈등의 양방향적인 과정으로 어느 한쪽이 다른 한쪽에 일방적으로 갈등을 유발하는 것이 아닌 상호 순환적인 과정이라고 할 수 있다. 따라서, 직장생활이 가정

생활에 지장을 주면 그것은 가정에서의 문제만으로 끝나는 것이 아니라, 다시 일에도 문제를 야기하게 되는 것이다. 이렇게 유발된 직장-가정갈등에 잘 대처하지 못하면 직장생활과 가정생활에 모두 부정적인 결과를 낳을 수 있다(이요행·방묘진·오세진, 2005).

이러한 부정적인 직장-가정갈등 문제는 개인의 건강이나 삶의 질의 문제, 혹은 직장만족이나 조직몰입과 같은 전통적인 의미의 문제로만 그치지 않고 생산성 감소와 사기저하, 이직의도의 증가 등의 직장생활의 질과 조직에 부정적인 영향을 미친다고 여러 학자들에 의해서 지적되고 있다(Kopelman, greenhaus & Connolly, 1983 ; Yogev & Brett, 1985).

그래서 최근에는 사회적으로 직장생활과 가정생활의 균형에 대한 관심이 증가하고 있다. 이것은 직장-가정 갈등이 초래하는 문제들이 미치는 파장의 범위가 넓고, 그 정도가 심각하기 때문이며, 이 두 영역 사이의 균형을 이루는 일은 중요한 삶의 문제이기 때문이다(Kemske, 1998). 또한, 직장과 가정에서의 역할 요구들 간의 균형 잡기는 개인뿐만 아니라 조직에게도 중요한 도전이며 인적자원 개발과 관련된 국가정책의 측면에서 그 중요성이 증대되고 있는 추세이며(이은희, 2000 : Kosseck & Ozeki, 1998), 산업계를 중심으로 일과 가정생활의 갈등이 조직의 성과에 미치는 영향을 주목하면서, 이 둘의 생산적인 결합을 적극적으로 모색하고 있다(김주엽, 2006).

여성 근로자의 증가로 인한 맞벌이 가정의 확산은 이제 남녀 모두로 하여금 직장생활과 가정생활을 갈등적 시각이 아닌 통합적 관점에서 접근할 필요가 있고, 사회 시스템 및 개인생활에서의 변화는 다중역할에 대한 갈등에 대한 부정적인 관점을 줄이고 조직에 긍정적인 관점으로 접근될 수 있는 연구가 수행되어야 할 필요성이 제기된다. 지난 20년간 직장-가정갈등에 대한 연구는 북미와 유럽 등의 선진국을 중심으로 활발하게 이루어져 왔지만 국내에서 연구되기 시작한 것을 불과 얼마 되지 않았다. 지금까지 직장-가정갈등에 관한 연구들은 직장-가정갈등에 영향을 미치는 원인들을 규명하고, 직장-가정갈등으로 인해 야기되는 부정적인 결과들을 밝히는데 주력해왔다. 아울러 직장-가정갈등이 발생하는 메커니즘을 규명하기 위해 힘써왔으며, 여러 학자들에 의해 직장-가정갈등의 구성개념이 방향성 차원(직장에 의한 가정갈등, 가정에 의한 직장갈등)과 원인 차원(시간, 긴

장, 행동에 의한 갈등)으로 이루어진다고 제안되어 왔다(Carlson , Kacmar, & Williams, 2000).

직장-가정 갈등과 관련한 선행연구에서는 직장-가정 갈등의 원인(이도화·정두영, 2010; 우정원·홍혜영, 2011)에 대한 연구와 직장-가정 갈등이 초래하는 결과변인과의 관계(이규만, 2005; 임효창·김오현·이봉세, 2005 ; 김경은·김성도, 2006 ; 안관영, 2008, 조용형·양동민, 2008, 박경환, 2012)에 대한 연구가 수행되었다. 그러나 직장-가정 갈등의 선행연구에서는 직장-가정 갈등과 결과변인의 관계를 조절하는 변인에 대한 연구는 다소 부족한 실정이다.

최근 조직심리학 분야에서 개인의 욕구를 조절변인으로 활용하여 연구들이 증가하고 있으며(정향진·류경민, 2010 ; 한나영·김영조, 2011 ; 고환상·서재현, 2012), 또한 유기체의 기본심리욕구에 대한 관심도 증가하고 있다. 후자의 경우 교육심리학에서 다양한 연구들이 수행되고 있으나 조직심리학 분야에서는 기본심리욕구를 적용하는 연구들이 시작되고 있는 추세이다. 개인의 욕구는 성별에 따라 욕구충족 필요성에 차이가 있으며 직장-가정 갈등이 개인의 욕구 수준에 따라서 영향을 받기 때문에 개인욕구의 영향력 조절 정도는 학술적 및 실무적으로 의미가 있다. 따라서 직장-가정갈등과 결과변수의 관계에 영향을 미치는 조절변수를 탐구하는 연구가 필요한 실정이다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 크게 세 가지로 구분된다. 첫째, 직장-가정 갈등과 개인 태도 변인인 이직의도, 심리적 안녕감, 직무몰입의 관계를 검증한다. 둘째, 개인욕구(성취 및 관계욕구)와 개인태도 변인(이직의도, 심리적 안녕감, 직무몰입)의 영향력 관계를 규명하는 것이다. 셋째, 직장-가정 갈등과 개인태도 변인(이직의도, 심리적 안녕감, 직무몰입)의 관계가 성취 및 관계욕구에 의한 조절 여부를 검증한다.

이 연구 목적을 달성하기 위해 다음과 같은 내용을 다룬다. 첫째, 직장-가정 갈등과 이직의도, 심리적 안녕감, 직무몰입의 관계를 규명한다. 직장-가정 갈등의 선행연구에서 직장-가정 갈등이 이직의도, 심리적 안녕감에 영향력을 미치는 변인으로 연구되고 있다. 직장-가정 갈등과 직무몰입의 관계에 대한 선행연구는 부족한 실정이며 본 연구에서 영향력 관계를 실증적으로 규명한다. 또한 직장-가정 갈등과 심리적 안녕감의 관계의 경우도 실증적으로 재확인한다. 둘째, 성취 및 관계욕구가 이직의도, 심리적 안녕감, 직무몰입에 영향력을 미치는지를 검증한다. Murray(1938)의 욕구분류 이론 이후 욕구는 조직심리학 분야에서 동기와 관련하여 중요한 이론으로 자리 잡고 있다. 그러나 개인욕구가 태도에 어떠한 영향을 미치는지에 관한 실증연구는 부족한 실정이다. 본 연구에서는 욕구와 태도가 어떠한 영향력 관계가 있는지를 실증적으로 검증한다. 셋째, 성취 및 관계욕구와 개인태도 변인인 이직의도, 심리적 안녕감, 직무몰입의 관계에서 직장-가정 갈등의 조절효과를 검증한다.

제 2 절 연구방법 및 논문구성

1. 연구방법

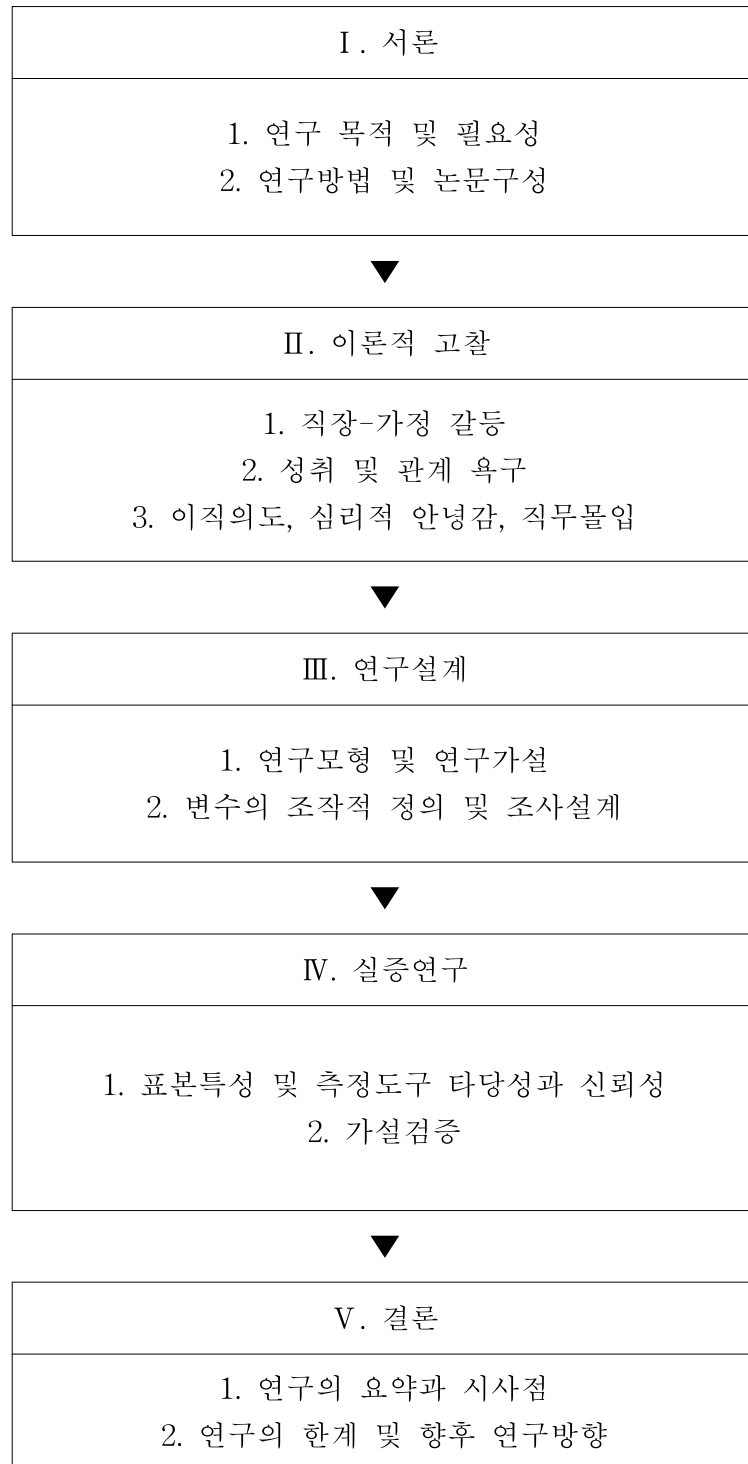
본 연구의 목적을 수행하기 위한 연구방법은 다음과 같다. 문헌고찰을 통해 연구와 관련된 변인들의 개념적 정의(conceptual definition) 및 변인들 간의 관계를 파악한다. 또한 연구모형을 실증적으로 검증하기 위한 연구 설계를 실시하고 실증분석을 통해 변수들의 관계를 분석한다.

구체적인 연구 방법은 다음과 같다. 첫째, 국내·외 선행연구들의 자료를 획득하여 이에 기반하여 연구에 활용되는 모든 변인들의 개념적 정의 및 이론적 체계를 형성한다. 이를 바탕으로 본 연구에서 수행할 연구방식을 도출한다. 선행연구 고찰을 통해 변수들의 관계를 확인하고 이를 통해 변수들 간의 가설을 설정한다. 둘째, 선행연구 고찰을 통해 수립된 연구들을 측정하기 위한 변인들의 조작적 정의를 실시하며 가설을 도출한다. 또한 연구목적에 부합하는 연구표본을 설정한다. 본 연구는 설문조사를 통한 양적(quantity) 조사방법을 실시하므로 표본의 수와 대상을 연구목적에 부합하도록 설정한다. 셋째, 수집된 자료의 분석을 실시한다. 분석방법은 SPSS 18.0을 활용한다. 분석과정은 연구대상에 대한 인구통계학적 분석, 측정도구의 타당성과 신뢰성을 검증하기 위한 탐색적 요인 분석과 신뢰성 분석을 실시한다. 또한 변수간의 관계를 검증하기 위한 상관관계분석, 변수간 인과관계를 검증하기 위한 다중회귀분석을 실시한다. 다음으로 성취 및 관계욕구의 조절효과를 검증하기 위한 분석을 실시한다. 넷째, 실증분석 결과에 기반하여 본 연구가 제시하는 이론적 시사점과 실무적 시사점을 제안하고 본 연구가 가지는 한계점에 대해서 설명한다.

2. 논문구성

본 연구목적을 수행하기 위한 구성은 다음과 같다. 제 I 장은 서론으로 연구의 필요성과 목적을 설명한다. 제 II 장은 이론적 배경으로 연구모형에 관련된 변인들의 선행연구를 고찰한다. 이를 통해 변인들의 개념적 정의, 중요성, 연구동향을 파악한다. 이론적 배경에서는 설명변수인 직장-가정 갈등과 조절변인인 성취 및 관계욕구의 개념적 정의, 구성요소, 연구동향을 고찰한다. 다음으로 결과변수인 이직의도, 심리적 안녕감, 직무몰입에 대한 변인들의 개념적 정의를 고찰하고 변인들의 연구동향을 정리한다. 이를 바탕으로 제 III 장에서 언급하게 될 연구모형에서의 변수 간 잠정적 관계인 가설을 도출한다. 제 III 장은 연구모형 및 가설, 변수의 조작적 설계 및 조사 설계를 논한다. 연구모형은 선행모형을 바탕으로 형성된 변수들 간의 예상되는 관계를 의미하며, 가설은 선행연구에 의거한 변수들의 추정된 관계이다. 다음으로 변수의 조작적 설계 및 조사 설계에서는 전자에서는 연구모형에 포함된 변수들을 측정과 관련하여 연구자에 의해 형성된 정의를 의미한다. 후자에서는 연구의 대상을 의미하며 연구대상의 어떻게 구성되었는지를 설명한다. 제 IV 장은 실증분석이다. 실증분석은 설문조사를 통해 수집된 자료를 실증적으로 분석하는 것을 의미한다. 실증분석 방법은 조사대상과 관련한 인구통계적 특성을 빈도분석을 통해 분석하고, 측정도구의 타당성과 신뢰성을 검증하기 위해 탐색적 요인분석과 신뢰성 분석을 실시한다. 다음으로 변수들 간의 관계를 검증하는 상관관계 분석을 수행하고 변인들 간의 인과관계를 검증하기 위한 다중회귀분석을 실시한다. 마지막으로 성취-관계욕구의 조절효과를 검증하기 위한 3단계 절차에 의한 조절효과 검증을 실시한다. 제 V 장은 연구의 결론으로 연구 결과의 요약과 연구의 시사점을 언급하며 본 연구가 가지는 한계 및 향후 연구에 대한 시사점을 제시한다.

〈그림 I-1〉 논문의 구성



II. 이론적 고찰

제 1 절 직장-가정 갈등

1. 직장-가정 갈등의 개념

직장-가정 갈등(work family conflict : WFC)은 직장 구성원으로서의 영역과 가정 구성원으로서의 영역간의 역할이 충돌하여 발생하는 갈등을 의미한다 (Greenhaus and Beutell, 1985). 직장-가정 갈등의 유형은 조직구성원이 직장 구성원으로서 가지게 되는 역할이 가정 구성원으로서 역할에 영향을 미치는 경우 (work interference with family: WIF)와 가정 구성원으로서 가지게 되는 역할로 인해 직장 구성원으로서 역할에 영향을 미치는 경우(family interference with work : FIW)의 2가지 형태로 나타날 수 있다. 우선 직장-가정 갈등의 용어를 정리하면 직장-가정 갈등, 일-가정 갈등의 두 가지 유형으로 선행연구에서 접근하고 있는 본 연구에서는 용어는 직장-가정 갈등으로 접근한다.

직장-가정 갈등에 대한 접근은 다음과 같다. 구성원들은 직장 구성원으로서 가지게 되는 역할로 인해 가정 구성원으로서 역할에 영향을 미치는 경우(WIF)가 가정 구성원으로서 가지게 되는 역할로 인해 직장 구성원으로서 역할에 영향을 미치는 경우(FIW) 보다 더 많이 경험한다고 보고 있다(이규만, 2005). 직장 구성원으로서 역할로 인해 가정 구성원으로서 역할에 영향을 미치는 경우에는 지속적인 야근과 회식 때문에 가족과 함께 시간을 보내지 못함으로서 오는 역할갈등과 반면 가족 구성원으로서 역할로 인해 직장 구성원으로서 역할에 영향을 미치는 경우는 가족 구성원이 질병이나 사고로 인해 직장 업무에 영향을 주는 경우와 같이 상호 역할갈등으로 인해 책임을 다하지 못할 때 발생한다(Guttek et al., 1991 ; Duxbury, Higgins and Lee, 1994).

반면에 직장으로 인한 가정역할의 방해는 야근과 회식으로 가족과 함께 시간을 보내지 못하는 경우와 같이 직장 활동으로 인해 가족역할에 대한 책임을 다

하지 못할 때 발생한다(Duxbury, Higgins, and Lee, 1994). 지금까지 직장-가정 간 갈등과 관련한 연구들은 크게 두 방향에서 진행되어 왔다고 볼 수 있다.

첫째, 직장-가정 간 갈등에 영향을 미치는 선행요인들에 대한 규명이다. 즉 한 개인이 경험하는 직장-가정 간 갈등의 수준에는 여러 요인들이 영향을 미치는 것으로 입증되었다(Adams et al., 1996 ; Frone et al., 1997). 예컨대, 역할특성과 직장특성 요인은 직장-가정 갈등의 예측변수임이 밝혀졌다(Burke, 1988 ; Greenhaus et al., 1989 ; Bacharach et al., 1991 ; Aryee, 1992). 좀 더 구체적으로 살펴보면, Greenhaus et al.(1989)은 맞벌이 부부인 238명을 대상으로 실증한 결과 역할스트레스원은 직장-가정 갈등에 유의한 영향을 미쳤으며, 또한 622명의 대학생 모집원을 대상으로 한 Michel et al.(2010)연구에서 업무역할갈등은 직장-가정 갈등에 정의 영향을 미친 반면 업무역할보호성은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그리고 전문직에 종사하는 기혼여성들을 대상으로 한 연구에서 직장자율성은 직장-가정 갈등과 부의 관계가 있는 것으로 보고되었다(Aryee, 1992).

이외에도 직장-가정 간 갈등은 다른 여러 요인 즉 가족 및 직장관련 요인에 의해 영향을 받기도 한다(Aryee, 1992 ; Frone et al., 1992 ; Greenhaus and Beutell, 1985). 예를 들면 미취학 아동의 수, 배우자의 취업여부, 주당 근무시간 수, 업무일정계획, 고용불안정, 리더와의 관계 등 직장관련 요인들이 직장-가정 간 갈등에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Greenhaus and Beutell, 1985 ; Aryee, 1992).

둘째, 직장-가정 간 갈등이 영향을 미치는 결과 변수들에 대한 규명이었다. Allen et al.(2000)은 메타분석을 통해 직장-가정 간 갈등의 결과변수로서 3가지 즉 직장관련 변수, 직장외 관련 변수, 긴장관련 변수를 제시하였다. 선행 연구들에 의하면 직장-가정 간 갈등과 직장탈진간의 상관관계는 유의한 관계가 있는 것으로 밝혀졌다(Kinnunen and Mauno, 1998 ; Netemeyer et al., 1996). 또한 직장외 변수로 결혼생활 만족(marital satisfaction)과 가족생활 만족(family satisfaction)을 들 수 있는데, Coverman(1989)의 연구에서는 남성의 경우 직장-가정 간 갈등과 결혼생활 만족간에 부의 관계가 있는 것으로 나타난 반면, 교사들을 대상으로 한 연구에서 직장-가정 간 갈등과 결혼생활 만족간에 유의한 관

계가 없는 것으로 나타나기도 하였다(Netemeyer et al., 1996). 또한 가족생활 만족의 경우도 직장-가정간 갈등과는 부의 관계가 있는 것으로 나타났다(Rice et al., 1992).

2. 직장-가정 갈등의 연구동향

Michel, Kotrba, Mitchelson, & Baltes(2011)은 직장-가정 갈등의 선행변인에 대한 메타분석을 실시했다. 그들은 연구에서 직장-가정 갈등의 선행변인으로 직장열할 갈등, 직장역할 모호성, 역할 과부화, 직장관여, 사회적 지지, 가족 특성이 직장-가정 갈등의 선행변인으로 설명하고 있다.

이규만(2005)은 직장-가정 갈등이 구성원의 태도에 미치는 영향을 실증적으로 연구하였다. 그는 서울과 강원권에 소재하는 정보통신 관련 기업 15개 기업을 대상으로 연구를 수행하였다. 연구에서 직장-가정 갈등이 정서적 소진과 이직의도에 미치는 영향을 검증하였으며, 직장-가정 갈등이 정서적 소진에 정(+)¹의 영향력 관계가 있음이 확인되었다. 또한 직장-가정 갈등이 이직의도에 정(+)¹의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 성별의 경우 통제변수로 활용되었으나 유의하지 않은 것으로 확인되었다.

임효창·김오현·이봉세(2005)는 직장-가정 갈등과 직장태도(직장만족, 이직의도)의 관계를 공공기관과 국내기업, 국내 외국계 기업으로 구분하여 연구를 수행하였다. 분석결과 직장-가정 갈등이 직장만족에는 부(-)¹의 영향력 관계, 이직의도에는 정(+)¹의 영향력 관계가 있는 것으로 확인되었다. 또한 직장만족의 경우 기업유형이 영향을 미치는 것으로 확인되었으나, 이직의도는 기업유형의 영향을 받지 않는 것으로 나타났다.

김경은·김성도(2006)은 서비스직 종사자를 대상으로 직장-가정 갈등과 감정부조화, 종업원 성과, 직장만족, 조직몰입의 경로분석을 실시했다. 연구결과 직장-가정 갈등이 감정부조화에 영향력을 미치는 것으로 확인되었다.

안관영(2008)은 기혼 여교사를 대상으로 직장특성, 직장-가정 갈등 및 직무몰입의 관계에 관한 연구를 수행했다. 연구결과 직장-가정 갈등이 직업몰입에 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 직장과부하와 직장자율성이 직장-가정 갈등의

선행요인으로 확인되었다. 직장-가정 갈등의 선행요인의 경우 직장과부하는 정(+)
의 영향력 관계가 직장자율성은 부(-)의 영향력 관계가 있는 것으로 나타났다.

조용현·양동민(2008)은 직장-가정 갈등이 직장만족과 조직몰입에 미치는 영향
력에 관한 연구를 수행하였으며 연구결과 직장-가정 갈등이 직장만족과 조직몰
입을 설명하는 변인으로 확인되었다. 또한 직장-가정 갈등과 결과변인과의 영향
력 관계는 부(-)의 영향력 관계가 있는 것을 검증했다.

이도화·정두영(2010)은 직장-가정 갈등과 선행변인으로서 가족친화경영과 결
과변인 직장만족, 조직몰입, 이직의도의 관계에 관한 연구를 수행했다. 연구결과
직장-가정 갈등이 직장만족 및 조직몰입과는 부(-)의 영향력 관계가 확인되었으
며, 이직의도와는 정(+)
의 영향력 관계가 있는 것으로 확인되었다.

우정원·홍혜영(2011)은 가족친화적 조직분위기와 심리적 안녕감 및 조직몰입
의 관계에서 직장-가정 갈등의 매개효과를 검증하였다. 연구결과 가족 친화적 조
직분위기가 직장-가정 갈등의 선행변인임이 밝혀졌으며, 직장-가정 갈등이 심리
적 안녕감과 직무몰입에 부(-)의 인과관계가 있는 것을 확인했다.

박경환(2012)는 기혼 여성관리자의 직장-가정 관계가 관리능력, 직장만족, 조직
몰입, 그리고 삶에 만족에 미치는 영향력을 실증연구했다. 연구결과 직장-가정
갈등이 삶의 만족에 부(-)의 영향력이 있는 것을 확인했다.

김석영과 동료연구자(2012)는 직장-가정 갈등이 과업성과에 미치는 영향력 관
계에서 정서적 고갈의 매개효과를 검증했다. 연구결과 직장-가정 갈등이 과업성
과에 부(-)의 영향력 관계가 있는 것을 확인했다.

선행연구를 정리하면 다음과 같다. 선행연구에서는 우선 용어에 있어 직장-가
정 갈등, 일-가정 갈등의 용어가 연구자에 따라서 다르게 활용되어 있었다. 그러
나 본 연구에서는 직장-가정 갈등으로 용어를 활용한다. 둘째, 선행연구에서는
주로 직장-가정 갈등을 결과변인으로 하여 이직의도, 조직몰입, 직장만족에 관한
연구들이 주로 수행되었으며, 심리적 안녕감, 삶의 만족, 과업성과에 관한 연구도
수행되었다. 셋째, 직장-가정 갈등의 원인에 관한 연구에 있어 직장특성, 조직분
위기와 같은 변인을 활용한 연구들이 수행되었다. 넷째, 선행연구에서는 직장-가
정 갈등과 태도변인과의 관계에 있어 성별을 조절변수로 활용한 연구들도 수행
되었다. 하지만 남성과 여성을 이원화한 비교연구는 거의 전무한 실정이다.

제 2 절 성취 및 관계욕구

1. 성취욕구와 관계욕구

동기는 행동의 원인을 설명하는 것으로 동기는 크게 두 가지 관점으로 분류될 수 있다(박헌준·이학중, 2006). 내용이론(content theory)은 개인의 행동에 영향을 주는 동인이 특정 방향으로 일정하게 조정 유지시키는 것에 초점을 둔 이론이며, 과정이론(process theory)은 개인행동의 원인을 설명하는 이론이다. 또한 그들은 내용이론의 주요 이론으로 욕구단계론, ERG이론, 2요인이론, 성취동기이론을 주장한다.

욕구에 대한 최초의 접근 Murray(1938)에 의해 이루어졌다. 그는 욕구를 몇 가지 유형으로 분류하였으며 그는 욕구(needs)를 불만족스러운 상황을 변화시키기 위한 지각 및 행위 등을 어떠한 방향으로 이끄는 힘으로 설명한다. Murray(1938)는 인간의 욕구를 20여 가지로 구분하였다(한덕웅, 2010). Reeve(2005)는 욕구는 사람의 내부의 조건으로 삶과 성장을 위해 본질적이고 필수적인 것으로 설명한다.

욕구에 대한 초기 접근이 Murray(1938)에 의해 이루어졌다면 욕구의 메커니즘은 Maslow(1943)에 의해 이루어졌다. 그는 욕구의 위계를 통해 인간의 행동원인을 설명했다. 그에 의하면, 욕구는 생리적욕구(physiological needs), 안전욕구(safety needs), 애정 및 소속감욕구(love and belongingness needs), 존경욕구(estem needs), 자기실현욕구(self-actualization)의 5가지로 구분하며 각 욕구는 하위욕구의 충족을 통해 상위욕구로 이동하는 것으로 설명하고 있다.

이후 Maslow(1943)의 이론과 차별적 접근이 Alderfer(1969)에 의해 제기되었다. 그는 인간의 욕구는 생존욕구(existence), 관계욕구(relatedness), 성장욕구(growth)의 3가지 유형으로 분류하며 욕구는 위계적이기 보다는 개별 욕구가 동시에 작용하여 발생할 수 있다고 설명하고 있다.

Reeve(2005)는 욕구는 크게 생리적 욕구(physiological needs), 심리적 욕구(psychological needs), 사회적 욕구(social needs)의 3가지로 분류한다. 생리적 욕

구는 갈증, 배고픔, 성욕 등과 같은 뇌신경회로, 호르몬, 신체 조직과 같은 생물학적 체계와 관련이 있는 욕구이다. 다음으로 심리적 욕구와 사회적 욕구는 중추신경계와 관련이 있으며 우리의 의식 속에 존재하는 것이다. 또한 욕구를 충족시킬 수 있는 환경조건이 존재할 때 잠재되어 있던 욕구가 명확해진다. 이러한 심리적 욕구의 유형으로는 자율성(autonomy), 유능성(competence), 관계성(relatedness)의 욕구가 있으며, 사회적 욕구로는 성취욕구(achievement needs), 친애·친밀욕구(affiliation and intimacy needs), 권력욕구(power needs)의 3가지가 있다. 즉 욕구는 사람의 내부 조건으로 삶과 성장을 위해 본질적이고 필수적인 것을 의미한다(Reeve, 2005).

성취욕구는 어떤 우수성의 표준(standard of excellence)과 비교하여 잘 하려고 하는 욕망을 의미한다(Reeve, 2005). 그에 따르면, 우수성의 표준은 성공 대 실패, 승리 대 패배, 또는 옳음 때 그릇됨의 객관적 결과로 나타나는 개인의 능력에 대한 도전이다. De Charms(1968)는 성취욕구란 탁월한 결과를 내어 얻은 공으로부터 나오는 만족감을 추구하려고 노력하는 성향이라고 정의하였다. 안관영·이병직(2002)은 성취욕구란 뭔가 어려운 일을 달성하려는 욕구와 장애 및 어려움을 이겨내고 자신이 원하는 것을 이루려는 욕구, 자신의 능력을 유감없이 발휘하여 자신의 가치를 높이려는 욕구를 말한다고 하였다. 백기복(2006)은 뭔가 어려운 일을 달성하려는 욕구, 장애를 극복하여 높은 목표를 이룩하려는 욕구, 어떤 물건이나 인간·사상 등을 철저히 이해하고 조작 또는 조직화함에 있어 보다 빨리 독립적으로 하려는 욕구 그리고 자신의 능력을 유감없이 발휘하여 자신의 가치를 높이려는 욕구 등 다양하게 성취욕구를 정의하고 있다.

McClelland(1965)는 Maslow의 다섯 가지의 욕구 중에서 상위욕구만을 대상으로 하여 성취욕구(need for achievement), 권력욕구(need for power) 그리고 친교욕구(need for affiliation)라는 세 가지 범주로 나누어 관찰하였는데 이 세 가지 욕구가 인간행동의 80%를 설명한다고 한다. McClelland(1965)는 세 가지 욕구를 다음과 같이 정의하였다(McClelland, 1961 ; Atkinson & Raynor, 1974 ; McClelland & Stahl, 1986) 먼저 성취욕구란 탁월한 수준의 목표를 달성하려고 하고 성공하려는 욕구(to strive to succeed)를 말하고, 권력욕구는 다른 사람에게 영향력을 행사하여 그 사람들의 행동을 지배하려는 욕구를 말하며, 친교욕구는

다른 사람들과 친밀한 관계를 형성하려는 욕구를 말한다. 이 세 가지 욕구 중에서 McClelland(1965)와 후속 연구자들은 성취욕구에 가장 관심의 초점을 두었다.

그에 의하면, 성취욕구가 높은 사람은 문제해결을 위해 주도적으로 나서려하고 목표를 제시하며 그 목표를 달성하기 위해 열정적으로 노력하는 성향이 있는데, 성취욕구가 높은 사람의 이러한 성향은 그렇지 않은 사람들 보다 더 나은 업적을 달성하는데 요인으로 작용한다. 요컨대 성취욕구란 도전적인 목표를 설정하고 이를 달성하기 위하여 열정적으로 노력하는 내적성향을 말한다고 할 수 있다. 즉 성취욕구는 무엇인가를 이루어 내고자 하는 욕구로 조직 구성원이 어떤 문제를 자기 혼자 해결해 보려고 한다든지 남들과 경쟁적이며 위험에 도전하여 목표달성을 이루어 내어 다른 사람보다 앞서려는 욕구를 말한다(McClelland, 1965).

성취욕구가 높은 사람들은 도전적이고 모험적인 과업을 선호하고, 독립적이고 자율적인 행동기회와 개인적인 성장 및 발전기회를 찾고자 노력하며, 새로운 것을 배우는 것을 선호하고 창의적이고 상상력이 풍부한 과업을 선호하는 성향이 있다고 할 수 있다. 성취욕구가 높은 사람들이 다른 사람들에 비하여 가지는 구체적인 주요한 특징들을 살펴보면 다음과 같다(McClelland & Burnham, 1976; Payne, 1998) 첫째, 성취욕구가 높은 사람들은 일을 시작하기 전에 우선 목표를 설정(goal-setting)해 놓고 실제 목표설정에 있어서도 위험과 난이도를 도전적인 수준으로 정하려고 하는 성향이 있다. 즉 이들은 다른 사람들에 비하여 목표 설정을 중요시하고, 실제 목표설정에 있어서도 어느 정도 모험성(to take calculated risks)과 난이도를 고려하여 목표를 자신의 능력에 비추어 도전적이면서도 달성 가능한 수준(moderate achievement goals)으로 설정하여 이를 점차적으로 상위 수준으로 올리면서 성과를 높여 나아가는 특성이 있다. 목표의 수준과 동기부여의 효과의 관계에서 목표가 도전적(challenging)이지만 달성 불가능하지 않을 때 가장 동기부여 효과가 크다고 한다(McClelland, 1965). 성취욕구가 높은 사람들은 성공과 실패의 가능성이 어느 정도 비슷한 목표에 도전함으로써 성취감과 만족감을 보고자 한다. 이들은 성공의 보상을 원해서가 아니라 개인적인 성취감을 맞보기 위해서 성공하려는 내적 충동을 지닌 사람들이다. 즉 성취욕구가 높은 사람들은 자아실현, 성취감, 성장 등 내재적 요인에 의해 동기가 유발되는 존재들인 것이다. 둘째, 성취욕구가 높은 사람들은 자기가 업무를 얼마나 잘 하고 있는지

그리고 얼마나 잘 했는지 즉 목표달성과정 또는 결과에 대한 피드백(feedback)을 받고 싶어 하는 성향이 있다. 이들은 자신의 성취과정과 결과에 대하여 확인하려고 피드백을 원할 뿐만 아니라 자신의 노력결과에 대한 피드백도 신속하고 명확한 피드백(concrete feedback)을 원한다. 셋째, 성취욕구가 높은 사람들은 다른 사람들에 비하여 같이 일하는 동료에 대하여 관심이 많고 동료의 선호에 있어서는 목표달성에 기여할 수 있는 성과 지향적인 동료들과 일하기를 원하는 성향이 있다. 넷째, 성취욕구가 높은 사람들은 문제에 대한 해결책을 찾아내는데 대하여 스스로 책임을 지는 상황을 선호하는 성향이 있다. 그리고 성취욕구의 또 다른 특징은 성취욕구가 선천적으로 타고난 것이 아니라 사회적 환경 속에서 후천적으로 획득되는 것이라는 사실이다(McClelland, 1985 ; Loon & Casimir, 2008).

관계욕구는 타인과의 관계를 유지하고자 하는 인간의 기본욕구이다(Reeve, 2005). Maslow(1943)의 위계욕구 이론에서는 친교욕구 또는 소속욕구와 존경욕구의 일부를 관계욕구로 설명한다. Alderfer(1968)는 머슬로의 욕구단계론을 보완하여 개인의 욕구와 동기를 좀 더 현실적으로 설명한 ERG이론을 발표하였다. 그는 인간의 욕구를 생존욕구(existence needs), 관계욕구, 그리고 성장욕구(growth needs)의 3단계로 구분하고 이러한 욕구의 충족은 계층적 구조에 따라 순차적으로 이루어진다고 주장하였다. 내 주변의 타인들과 좋은 관계를 맺고 있다는 느낌으로 사람은 타인과 연결되어 있다고 느끼고, 타인에게 관심을 갖고 타인이 자신을 배려한다고 느끼고, 그리고 자신의 소속된 사회에 속해 있다고 느끼고 싶은 욕구를 가지고 있다는 것이다(Ryan & Deci, 2000). 관계욕구는 타인으로부터 어떤 특정한 결과를 얻어내거나 공식적인 지위를 획득하는 것에 대한 관심이 아니라 타인과 안정적인 교제와 조화를 이루고 있다는 심리적 지각에 관한 것이다. 관계욕구는 사람들이 자신이 속한 집단이나 지역사회에 소속되어 있다고 느끼기를 원하는 소속감에 대한 욕구(need for belongingness)나 친교욕구(need for affiliation)와 유사한 개념이라 할 수 있다(김아영, 2010). Ryan과 Deci(2002)는 관계욕구의 유능성과 자율성에 대한 욕구와 함께 내재동기와 관련이 있음을 제안하고 내재동기를 유지하는데 관계성에 대한 욕구 만족이 필요하다고 하였다. 그리고 관계욕구는 외적 원인의 내재화를 증진시키는데 결정적인 역할을 한다. 다시 말하면 일반적으로 다른 사람에 의해 외재적으로 동기화된 행동은 그 자체

로서 흥미롭지 못하기 때문에 개인은 쉽게 행동하려고 하지 않는다. 그러나 대상이 의미 있는 타인일 경우 내재화된 행동이 발현될 수 있다. 사람의 관계욕구가 충족되면, 무시되거나 위축된 것과는 반대로 활기와 행복을 촉진하고(Ryan & Lynch, 1989), 외로움과 우울증을 감소시킨다(Pierce, Sarason, & Sarason, 1991; Windle, 1992). 이러한 개인욕구의 특성을 고려해 볼 때 성취욕구와 관계욕구가 개인 성향에 상당한 영향을 미칠 것을 시사한다. 본 연구에서는 개인의 욕구를 성취욕구와 관계욕구로 접근한다. 성취욕구는 어떤 우수성의 표준(standard of excellence)과 비교하여 잘하려고 하는 욕망을 의미한다(Reeve, 2005). 타인과의 관계를 유지하고자 하는 인간의 기본욕구를 의미한다.

2. 성취 및 관계욕구의 연구동향

Murray(1938)의 욕구분류이론과 Maslow(1943)의 욕구위계이론, Alderfer(1968)의 ERG이론이 비교적 오래전 발표된 이론이며, 심리학 분야에서 많이 다루어지고 있는 내용임에도 불구하고 이에 관한 실증연구는 많이 부족한 실정이다. 성취욕구에 관한 선행연구의 특징은 성취욕구를 주로 개인의 특성으로 접근하여 조절변수로 활용한 연구(김광철, 2002; 서정하, 2005; 한나영·김영조, 2011)와 셸프리더십의 선행변인으로 성취욕구를 적용한 연구(고환상·서재현, 2012), 성취욕구의 선행변인을 연구(정향진·류경민, 2010)에 대한 연한 연구가 수행되었다. 관계욕구의 선행연구의 경우, 주로 기본심리욕구로 접근한 연구들이 수행되고 있다.(이명희·김아영, 2008; 유정인·최만식, 2011; 이진호·양명환, 2012; 강성두, 2013, Kovjanic, Schuh, Jonas, Quaquebeke, & Dick, 2012)

김광철(2002)은 직장특성과 직장스트레스의 관계에서 개인특성으로 성취욕구의 조절효과를 검증하였다. 연구결과 성취욕구는 직장다양성, 직장중요성, 피드백과 상호작용하는 것으로 확인되었다. 서정하(2005)는 한국 벤처기업 CEO의 카리스마적 리더십과 구성원의 조직몰입에 관한 연구에서 성취욕구의 조절효과를 검증했다. 연구결과 성취욕구가 조직몰입에 정(+의 영향력이 있는 것으로 확인되었다.

정향진·류경민(2010)은 호텔조리사를 대상으로 사회적 지원과 자기효능감이 성취욕구에 미치는 영향에 관한 실증연구를 수행했다. 그들은 성취욕구를 업무성

취욕구와 자아성취욕구로 구분하였으며, 자기효능감이 업무성취욕구에 정(+)의 영향을 미치고, 자아성취욕구는 자기효능감과 삶의 질의 영향력을 받는 것을 실증적으로 검증하였다. 또한 팀지원, 상사지원, 동료지원이 업무성취욕구에 정(+)의 영향을 미치며, 팀지원과 동료지원이 자아성취욕구에 영향을 미치는 것을 확인했다.

한나영·김영조(2011)은 심리적 임파워먼트와 조직시민행동의 관계에서 성취욕구의 조절효과를 검증하였다. 호텔종사자를 대상으로 한 그들의 연구에서 성취욕구가 다차원으로 분석한 조직시민행동의 하위개념 가운데 이타적 행동, 배려적 행동, 양심적 행동, 비불평 행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

고환상·서재현(2012)는 셀프리더십의 매개변인에 관한 연구에서 선행변인으로 변혁적 리더십, 조직후원인식, 성취욕구, 결과변수로 조직몰입을 설정한 실증연구를 수행하였다. 그들은 연구에서 성취욕구가 셀프리더십의 3가지 하위차원 자연보상전략, 행위중심전략, 건설적 사고전략에 정(+)의 영향력이 있는 것으로 나타났으며, 성취욕구가 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 또한 셀프리더십이 성취욕구와 조직몰입의 관계를 매개하는 것을 실증적으로 검증하였다.

남정민·이공희·전병준(2012)는 전략적 인적자원관리와 조직몰입의 관계에서 성취욕구의 매개효과를 검증했다. 연구결과 성취욕구는 다차원으로 분석된 조직몰입 가운데 정서적 몰입 및 규범적 몰입 유의한 정(+)의 관계가 있는 것으로 확인되었다.

Hollenbeck et. al., (1989)은 성취욕구는 목표달성과 강한 정(+)의 상관관계가 있으며, 조직몰입에 중요한 영향요인이며(Mowday, et. al., 1982), 성취욕구가 높은 사람들은 직장확대에 대해 더욱 긍정적인 반응을 보인다(Steers & Spence, 1977)다는 것을 검증하였다.

관계성 욕구에 대한 선행연구는 이를 구성개념으로 활용하는 기본심리욕구 이론을 통해 접근한다. 이명희·김아영(2008)은 학생들을 대상으로 수행한 연구에서 학생들의 기본심리욕구가 학교생활 만족도, 가정생활 만족도, 자기존중감, 심리적 안녕감에 미치는 인과관계를 검증하였으며, 연구결과 관계성 욕구가 4 가지 결과변인에 영향을 미치는 변인임이 확인되었다.

유정인·최만식(2011)은 청소년 운동선수의 기본심리욕구와 운동행동에 관한

연구를 수행하였으며 관계성 욕구가 충족되는 경우 선수들의 동기적 행동이 영향을 미치는 것을 검증하였다. 이진호·양명환(2012)는 기본심리욕구가 심리적 웰빙에 미치는 영향력 관계에 관한 연구를 수행하였으며 자율성과 관계성 욕구가 긍정 정서 및 부정정서에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다.

강성두(2013)은 제주지역 금융기관, 서비스업, 공무원 및 공공기관 종사자를 대상으로 기본심리욕구와 목표지향성, 주관적 경력성공, 내재동기, 적응성과에 관한 연구를 수행하였으며, 관계성 욕구가 내적 직장동기에 영향을 미치는 것을 확인하였으며, 관계성 욕구와 주관적 경력성공, 적응성과, 임파워링 리더행동이 상관관계가 있는 것을 확인하였다.

Kovjanic, Schuh, Jonas, Quaquebeke, & Dick(2012)는 기본 심리욕구 가운데 자율성 욕구는 직무만족, 유능성 욕구는 직무만족 및 업무효율성, 관계성 욕구는 리더몰입 및 직무만족에 영향을 미치는 변인임을 실증적으로 연구하였다.

제 3 절 결과변인

1. 이직의도

이직의도(turnover intention)는 조직구성원이 현 직장을 떠나려고 의도하는 것을 의미한다(Mottaz, 1988). 이직(separation)은 조직구성원이 현재의 조직을 떠나는 것을 의미한다. 즉 이직은 종업원이 자의적으로 또는 경영자의 선택으로 인해 비자발적으로 고용관계가 더 이상 유지되지 않는 것을 의미한다(Boudreau & Berger, 1985). Mobley(1982)는 이직을 자발적인 개념으로 접근하여 금전적 보상을 받는 개인이 자신의 선택으로 구성원 역할을 중단하는 것으로 설명한다. 이직의도의 개념은 이직의 선행과정으로 조직구성원이 현재 직장에 대한 평가 후 직장에 불만족을 고려하게 되면 그로 인해 개인적으로 가지게 되는 태도를 의미한다.

Mobley(1982)는 직장만족이 이직으로 이어지는 심리적 의사결정 단계를 모형화 하였다. 그에 따르면 이직에 이르는 과정에 대해, 조직구성원은 현재의 직장에 대해 평가 후 직장에 대한 불만족을 경험하게 되면 이직에 대해 고려를 하게 되고, 행위에 따른 기회비용을 비교 평가한 후, 대안을 탐색하여, 현재의 직장과의 비교를 통해 실현가능한 대안으로 평가한 후, 이직과 근속여부를 비교하여 실질적인 행위의도를 형성하고, 행위를 실행하게 된다는 것이다.

Steel & Ovalle(1984)는 사람들은 대부분 자신의 의도에 따라 행동하게 되며, 실제로 의사 결정과정에서 이직의도가 이직행동으로 실행될 확률은 매우 높다는 주장한다. Fleisher(1985)도 이직의사가 있으면 현재의 직업과 비교하면서 다른 직업을 찾게 되고, 이런 과정을 거쳐서 이직을 하게 된다고 하였다. 즉 이직의도가 중요한 이유는 개인이 형성하고 있는 이직에 대한 태도가 실제 행동으로 이어질 가능성이 높기 때문이다(Fishbein & Ajzen, 1975).

이직이 유형을 살펴보면 다음과 같다. 이직의 유형은 첫째, 이직의사가 본인에게 있는지 아니면 조직에게 있는지에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로 나눌 수 있다. 자발적 이직(voluntary separation)은 종업원 스스로의 의사에 따른 이직으로 휴직, 사직, 전직이 있고, 비자발적 이직(involuntary separation)은 중

업원의 의사에 반하는 것으로 조직이나 경영자에 의해 강제되는 이직을 말하며, 정리해고, 징계해고, 조기퇴직, 명예퇴직, 정년퇴직 사망 등이 해당된다(강문실 · 송병식, 2008).

둘째, 조직구성원의 회피가능 여부에 의해 회피가능 이직과 회피불가능 이직으로 구분한다. 회피가능 이직이란 경영자의 노력으로 번복이 가능하고 이직을 최소화 할 수 있는 것으로 임금, 근무시간, 복지 제도 등 자발적 이직의 대부분이 여기에 속하며 이직관리의 주요 대상이 된다. 회피 불가능 이직이란 종업원이 질병, 사망, 이민등과 같이 경영자가 통제 할 수 없는 사유에 해당되는 이직을 말한다(강문실 · 송병식, 2008).

셋째, 조직의 통제여부에 따라 통제가능 이직과 통제 불가능 이직으로 구분한다. 통제가능 이직은 조직에서 통제가 가능한 것들로 임금, 근무환경, 복지, 승진에 불만족을 갖고 있는 것이고, 통제 불가능 이직은 종업원이 질병이나 사망의 원인이 되는 것으로 경영자의 노력으로도 통제가 불가능 한 것을 말한다.

넷째, 이직의 결과가 조직에 미치는 영향에 따라 순기능적 이직과 역기능적 이직으로 구분한다. 순기능적 이직이란 개인과 조직이 서로 조직을 떠나는 것에 대해 같은 생각을 하고 있는 것을 의미한다. 역기능적 이직은 개인은 조직을 떠나고 싶은데, 조직은 그 개인을 조직에 남게 하려는 의지가 강한 것을 말한다(Dalton, 1981).

조직구성원이 이직 원인은 조직 전체요인, 근로환경 요인, 직장내용 요인, 개인적 요인으로 구분할 수 있다(Poter & Steers, 1973). 첫째, 조직전체 요인은 임금, 승진제도, 복리후생, 동료 집단과의 상호작용의 성격, 조직의 규모 등 개인에게 영향을 미치는 변수들과 관련된다. 종업원들은 임금이나 승진의 공정성이 결여되거나 기대감에 미치지 못했을 때 실망하여 이직을 생각하게 된다는 것이다. 임금 인상이나 승진 제도등도 중요한 의미가 있지만 종업원의 기대와 차이가 발생할 때는 의미가 상실된다. 그리고 조직의 의사결정 방법 또한 중요하다고 하겠다. 의사결정과정에서 권력이 분산되지 못하고 한 사람에게 집중될 경우 조직원은 소외감을 느껴 이직을 생각하게 될 것이다. 둘째, 근로 환경 요인은 상사의 리더십, 동료들과의 인간관계, 근무조건, 직업집단의 크기 등 종업원이 처해 있는 근로환경이 종업원들에게 있어 이직결정에 영향을 미치는 요인이다. 셋째, 직장내

용요인은 개인이 담당하고 있는 특정업무를 수행하는데 있어 요구되는 의무와 활동은 그가 조직에 잔류할 것인가를 결정하는데 중요한 영향을 미친다. 이직과정에서 직장과 관련 이직에 영향을 미치고 있는 요인들을 보면 직장특성, 과업내용, 정체성과 자율성 그리고 책임감, 역할 모호성 및 업무 과중 등이 조직에 잔류할 것인가를 결정하는데 중요한 변수로 작용하고 있다. 넷째, 개인적 요인은 개인이 갖고 있는 특성, 연령, 근속기간, 적성, 건강, 가정환경등도 이직에 영향을 미친다.

2. 심리적 안녕감

최근 많은 학자들은 안녕감이 단순히 긍정적인 정서의 주관적 경험이라기보다는 생기, 심리적 유연성, 그리고 건강함 등의 심오한 속뜻을 지니는 유기체적인 기능으로 본다(Ryan & Frederick, 1997). 안녕감은 행복이나 삶의 질과 유사한 의미를 갖는데, 안녕감 수준이 높다는 것은 행복감을 많이 느끼고, 질적으로 만족스러운 삶을 살고 있다는 의미라고 볼 수 있다. 즉, 안녕감은 행복과 만족스러운 삶의 질처럼 인간이 추구하고자 하는 가장 중요한 삶의 동기가 된다.

최근 까지 많은 연구에서는 개인의 삶의 만족과 행복을 보통 주관적 안녕감(subjective well-being)으로 표현하고 주관적 안녕감에 대한 연구가 활발히 이루어졌다. 주관적 안녕감 연구의 선발주자인 Dinner(1984)는 주관적 안녕감은 삶의 만족, 정적 정서, 부적 정서의 개념을 포함하고 있으며 주관적 안녕감 수준이 높다는 것은 높은 삶의 만족도와 많은 정적 정서의 경험, 적은 부적 정서의 경험을 하는 상태라고 정의했다.(Dinner, 1984 ; 김명소·김혜원·임지영·한영석, 2003에서 재인용).

이에 Ryff(1989)는 심리적 안녕감(psychological well-being)을 제안하며, 주관적 안녕감 이론에 대한 근거가 부족하다는 비판을 가하면서 삶의 질이 높다는 것이 단지 행복한 삶을 의미하는 것만은 아니라고 제안했다. Ryff는 삶에 대해 전반적이고 주관적인 평가를 하는 주관적 안녕감 보다는 심리적 안녕감이 삶의 질을 보다 잘 반영하고 있다고 주장한다. 구체적으로 그는 Maslow의 자아실현

(self-actualization), Rogers의 온전히 기능하는 개인(fully functioning person), Jung의 개성화(individuation), Allport의 성숙(maturity), Erikson의 기본적 삶의 경향(basic life tendencies), Neugarten의 성격 변화(personality change)등의 심리학적 이론을 기초로 하여 개인의 삶의 질을 측정할 수 있는 6개의 하위요인으로 이루어진 심리적 안녕감 척도를 개발하였다. 6가지 요인은 자아수용(self acceptance: SA), 긍정적 대인관계(positive relation with other: PR), 자율성(autonomy: AU), 환경통제력(environmental mastery: EM), 삶의 목적(purpose in life: PL), 개인적 성장(personal growth: PG)을 포함한다.

자아수용(Self Acceptance)은 자기 자신의 신체적 조건이나 생리적 현상 또는 자신의 느낌, 생각, 행동, 가치관, 성격 등을 있는 그대로 받아들이는 태도를 말한다. 즉, 아무런 조건 없이 있는 그대로 자신의 모습을 인정하는 것으로 자신의 과거 삶에 대한 수용을 강조하며, 자아실현, 최적의 기능, 낙관적인 작용, 성숙, 긍정적인 태도로 정의된다. 이렇게 자신을 수용하는 것은 자신을 하나의 독립된 개체로 인정하는 것이며 인간으로서의 존재가치를 인정하는 것이다.

긍정적 대인관계(Positive Relations with Others)는 사람은 인간관계로 인해 인지적, 정신적, 사회적으로 성숙한 사람으로 성장, 발달하고 타인과의 관계를 통해 자아 정체감을 형성하게 된다. 즉 인간관계를 통해 받는 피드백(feedback)을 통해 그들이 나를 어떻게 인식하는지에 대해서 이해하게 되며 이것은 곧 자아 정체감의 밑바탕이 되고 자기 스스로를 바라보는 시각을 배우게 되는 것이다. 적절한 대인교류는 사회인으로서의 기능뿐만 아니라 개인의 생활 만족도를 향상시키는 순기능적인 역할을 한다. 친밀한 대인관계는 수명과 신체 건강에 도움을 주며, 사회적 적응을 더 순조롭게 해 준다(Berkman & Syme, 1979).

개인적 성장(Autonomy)은 자신을 잘 알고 단점을 극복하며 자신의 잠재력을 키워 성장하며 새로운 도전과 어려움을 극복하는 힘을 의미한다. 성숙이란 어느 한 시기에 국한된 것이 아니라 연속적인 발달을 통해 이루어지며 적응과 변화를 포함한 그 이상의 총체적이고 포괄적인 의미를 포함하는 개념이다. 유기체적 인본주의와 Erikson 학파는 개인이 성숙한 목표를 추구해 갈수록 주관적 안녕감과 행복감이 증가한다고 하였다(Sheldon & Kasser, 2001).

삶의 목적(Purpose in Life)은 정신적으로 건강한 사람들은 삶에 의미와 목적

이 주어져 있다고 믿는다. 인간의 주된 관심사는 개인의 안녕이며, 어떻게 질 높은 삶을 영위하는가에 초점이 맞춰져 있고, 특히 남성에게는 인생목표를 계획하고 그 계획을 실천하기 위해 노력하는 활동인 삶의 목적이 심리적 안녕감의 중요한 요소가 된다. Ryff(1989)는 이러한 삶의 목적을 평가하는 데 있어 삶의 목표와 방향 감각, 과거와 현재의 삶의 의미, 삶에 대한 해답을 제공하는 신념, 현생활의 목표와 목적을 구성요인으로 제시하고 있다.

자율성(Autonomy)은 그리스어로 ‘스스로에게 법칙을 부여하다’라는 뜻이며, Webster 사전(1988)에 의하면 자율적, 자치적, 독립적으로 스스로를 통제하는 상태이다. 이는 인간의 스스로 자신이 인식하고 있는 목적을 향하여 의도적으로 행동하기 위한 심리적 준비를 말하는 것으로, 달성하고자 하는 목적을 위한 행동이나 심리적인 상태의 수준 또는 질로 표현된다. Deci와 Ryan(1991)은 능력감 및 관계성과 더불어 자율성을 인간의 기본욕구로 꼽았으며, 자율적인 삶을 살아갈수록 삶의 만족도는 보다 많이 느낄 수 있다고 하였다.

환경에 대한 지배력(Environmental Mastery)은 심리상태에 적합한 환경을 선택하고 복잡한 주변 환경을 조종, 통제하는 능력을 의미한다. 김명소 등(2001)은 자신의 삶을 효율적으로 통제하며 살아가는 환경지배력은 자아수용과 마찬가지로 심리적 안녕감을 결정하는 중요한 변인으로써 우리나라 성인 남녀 모두의 삶의 질을 결정하는데 가장 중요한 요소가 된다고 하였다.

세부적으로 심리적 안녕감의 6가지 차원의 점수차에 따른 정의를 보면, 첫째, 자아수용의 높은 점수는 자신에 대하여 긍정적인 태도를 갖고 있는 것을 의미하고 낮은 점수는 자신에 대해 불만족한 태도를 의미한다. 둘째, 긍정적 대인관계의 높은 점수는 타인과의 만족스럽고 신뢰로운 관계를 의미하고 낮은 점수는 대인관계의 고립과 좌절감을 의미한다. 셋째, 자율성의 높은 점수는 자신의 행동에 결단력 있고 독립적인 행동을 의미하고 낮은 점수는 타인의 판단에 의존하고 사회적 압력에 동조하는 것을 의미한다. 넷째, 환경통제력의 높은 점수는 자신의 환경을 잘 관리하는 능력이 있다고 느끼는 것이고 낮은 점수는 외부세계에 대한 통제력이 부족한 것을 의미한다. 다섯째, 삶의 목적의 높은 점수는 삶에 대한 목표와 방향감각을 가진 것을 의미하고 낮은 점수는 삶에 대한 목적과 의미를 부여할 신념이나 태도를 갖고 있지 않은 것을 의미한다. 마지막으로 개인적 성장의

높은 점수는 자신의 잠재력을 실현시키고 변화되어 감을 느끼는 것을 의미하고 낮은 점수는 개인적인 침체에 빠져있고 삶이 지루하고 재미없게 느껴지는 것을 의미한다.

즉, 심리적 안녕감은 이론적으로 개인의 삶을 구성한다고 여겨지는 심리적 측면들의 합을 말한다. 따라서 삶의 질이 높은 사람은 자기를 그대로 수용하고 긍정적인 대인관계를 유지하고, 자신의 행동을 스스로 조절하는 능력이 있고, 주위 환경에 대한 통제력이 있고, 삶의 목적이 있으며, 자신의 잠재력을 실현시키는 동기가 있는 사람을 말한다.

Ryff와 Keyes(1995)는 심리적 안녕감을 구성하는 6가지 요인의 구성개념 타당도를 검증하기 위해 성인남녀 321명을 대상으로 심리적 안녕감 척도와 기존에 주로 사용되던 주관적 안녕감 척도들과의 관계를 검토하였다. 그 결과, 전반적으로 모든 척도가 유의미한 상관을 보였다. 그러나 요인분석 결과에서는 긍정적 대인관계, 자율성, 삶의 목적, 개인적 성장 요인이 새로운 요인을 구성하는 것으로 나타났다. Ryff는 이러한 결과를 심리적 안녕감 척도가 주관적 안녕감 척도보다 주관적인 사람의 질을 보다 포괄적으로 반영하고 있음을 보여주는 것으로 해석했다.

심리적 안녕감에 관한 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 초기의 연구들이 삶의 질에 대해 구체적인 사람의 조건들이나 객관적인 근거들을 강조한데 반해, 최근 학자들은 점차 체계적인 연구가 진행되면서 개인의 주관적이고 내면적인 측면이 삶의 질에 더욱 중요한 요소가 된다는 것을 밝혔다. 특히 최근 연구들에서 교육수준이나 성별, 소득수준과 같은 인구통계학적으로 객관적인 변인들이 주관적 삶의 질 변량을 약 15% 정도 설명되고 있음이 밝혀지면서 삶의 질에 대한 주관적인 측면은 더욱 중요시 되고 있다. (Dinner, 1984 ; Ryff, 1989). 이러한 가운데 최근의 연구들은 개인의 삶의 질을 효과적으로 파악하기 위해서는 외현적인 요인과 내면적인 요인이 어떠한 상호작용을 하면서 개인의 삶의 질을 결정하는지에 관심을 갖고 둘 간의 상호관계나 인과관계를 밝히는 연구들을 계속하고 있다.

차경호(1999)는 국내의 연구를 통해 서양 문화권에서 비교된 주관적 안녕감과 심리적 안녕감 간의 관계가 우리나라에서는 어떠한 양상을 갖는지 검토하였다.

남녀 대학생 379명을 대상으로 한 연구 결과 Ryff(1989)의 연구에서와 같이 심리적 안녕감의 6개 하위영역 중 자아수용과 환경통제력이 삶의 만족도와 높은 상관을 보인 반면 자율성과 개인적 성장은 삶의 만족도와 낮은 상관을 보였다. 정적 정서와는 자아수용성과 긍정적 대인관계가 비교적 높은 상관을 보였고 정적 정서와는 자아수용성과 긍정적 대인관계가 비교적 높은 상관을 보였고 자율성과 개인적 성장은 비교적 낮은 상관을 보였다. 반면 부적 정서와는 환경통제력이 높은 상관을 자아수용과 자율성이 낮은 상관을 보였다. 이와 함께 주관적 안녕감을 종속변인으로 하고 심리적 안녕감을 설명변인으로 하여 회귀 분석한 결과에서는 긍정적 정서에 대해 자아수용, 긍정적 대인관계, 자율성이 유의미한 결과를 나타내 서양문화권과 달리 국내에서는 긍정적 대인관계와 자율성이 중요한 요인으로 나타났다. (Ryff, 1989). 부정적 정서에서도 환경통제력과 개인적 성장, 자율성이 유의미한 결과를 나타내 Ryff(1989)의 결과에서 개인적 성장의 중요성이 나타나지 않았던 것과 다소 차이를 보였다. 이러한 결과를 종합해 볼 때 서양문화권과 달리 국내 문화권에서는 자아수용이나 환경통제력, 자율성, 긍정적 대인관계와 같이 집단주의 문화와 관련된 사항들이 개인의 삶의 질을 결정하는데 중요한 영향을 미치고 있다(김명소·김혜원, 2000).

이후 김명소·임지영(2003)의 연구에서 대학생들이 생각하는 바람직한 삶의 구성요인들을 탐색하고 주관적 안녕감과 관계를 검토하여 앞선 연구와 같은 결과적 특징을 보여주었다. 이는 문화적 배경에 따라 안녕감에 영향을 주는 요인들이 다르며, 바람직한 삶이 의미하는 바가 문화에 따라 차이가 있음을 시사한다.

심리적 안녕감 연구는 주로 성인을 대상으로 이루어졌으며 성인들에 있어서 Ryff의 심리적 안녕감의 6요인의 구조가 타당하다는 보고들이 나타났다. 그중에 연령대에 따라 다른 요인 구조를 보이는 연구 결과들도 보고되고 있다. 이에 따라 연령과 안녕감의 관계를 다루는데 있어 연령과 안녕감의 어떤 하위요인이 관계를 이루는지에 대해 보다 심도 있는 접근이 이루어졌다. Ryff(1989)는 생애 주기 발달 이론에 근거하여 대상을 청년, 중년, 노인으로 나누어 살펴보았는데, 환경통제력과 자율성은 연령이 증가함에 따라 증가하지만 삶의 목적과 개인의 성장은 연령이 증가함에 따라 감소하는 것으로 나타났다. 자아수용과 긍정적 대인관계에서도 연령에 따른 차이가 나타나, 심리적 안녕감이 연령에 따라 다른 양상

을 나타낼 수 있음을 시사한다.

최근 Keyes와 Shmotkin(2002)의 연구에서는 연령이 증가함에 따라 심리적 안녕감이 높아진다고 말했다. 김명소·김혜원(2000)의 연구에서도 성인 집단에서 나이가 어릴수록 자아수용과 개인적 성장 및 환경통제력이 안녕감에 많은 영향을 주는 것으로 나타났으며, 연령이 증가하면서 긍정적 대인관계와 삶의 목적이 더 중요한 요소로 작용하는 것으로 보고되었다(류명희·이명자, 2007). 이는 연령이 심리적 안녕감에 영향을 줄 수 있는 요인임을 시사한다.

3. 직무몰입

조직과 구성원을 연결해주는 가장 직접적인 요소는 직장이며, 조직원의 직장 수행을 통해 조직의 목표 달성에 기여하는 수단이 된다. 이러한 직무몰입은 자신과 현재 맡고 있는 직장 간의 관계에 대한 구체적인 신념을 바탕으로 현재 직장에 몰두하고 있는 정도로 정의되며, 이는 직장에 대한 개인의 심리적 일체감을 의미한다(Kanungo, 1982). 조직구성원의 직장에 대한 몰입은 조직 유효성 측면에서나 구성원 개인의 측면에서나 중요한 개념이 된다.

Saleh와 Hosek(1976)이 크게 4가지로 정리한 직무몰입에 정의를 살펴보면, 첫째, 개인에게 생활의 중심점 관심으로써 일을 파악하는 것(Dubin, 1975 ; Lodahl & Kejner, 1965 ; Lawler & Hall, 1970)이고, 둘째, 개인이 직장에 적극적으로 참여하는 정도(Allport, 1947 ; Bass, 1965)이며, 셋째, 성과가 자존감에 영향을 미치는 정도(French & Kahn, 1962 ; Siegal, 1969)이다. 직무몰입은 만족이나 불만족이라는 감정적 심리 상태보다 직장 상황과 자신을 동일시하는 인지적 상태 또는 신념 상태이다(Kanungo, 1979). 인지적 상태를 나타내는 직무몰입의 특성은 사고와 태도를 통해 스스로에게 영향을 주고, 자신의 인식능력을 향상 시키려는 행동을 하는 셀프리더십의 특성(Manz, 1998)과 매칭(matching)이 되는 요소를 측정하고 있다. Saleh & Hosek(1976)는 직무몰입을 구성원이 자신의 직장성과가 생활의 모든 관심이 되는 상황, 직장이 중요한 욕구 만족의 원천이 되는 정도라고 정의하였다. Rabinowitz 와 Hall(1977)은 직무몰입을 2가지 유형으로 분류하

였는데, 첫째, 직무몰입을 ‘성과수준에 의해 영향을 받는 자기존중감에 대한 영향’으로 보았고, 둘째, ‘한 개인의 전체적인 자아 이미지에서 직장에 대한 중요성과 동일시의 정도’라고 제시하였다. 또한 직무몰입은 종업원의 태도와 행동에 영향을 미치는 것으로 종업원 자신과 직장이 심리적으로 동화되는 정도 또는 일이 중요하다고 자아 이미지 속에 생각하는 정도이다(Ladahl & Kejner, 1965). 직무몰입을 직장 애착도라는 개념으로 연구하여 직무몰입을 직장에 몰입하는 정도와 애착을 가지는 정도로 제시하였다(조혜선, 2001). 이러한 직무몰입의 특성에 대해서 정리해보면, 첫째, 직무몰입은 구체적인 직장 과 관련된 태도로써 현재의 직장 과 관련된다. 둘째, 직무몰입은 상황요인에 의해 어느 정도 영향을 받지만 그 정도는 강하지 않고, 어느 정도 안정된 개념으로서 오히려 개인의 자기인식에 의해 영향을 더 강하게 받을 수 있다. 셋째, 직무몰입은 조직목표나 가치의 내재화에 대한 선행조건이 된다. 넷째, 직무몰입은 조직몰입의 중요한 예측지표이며, 조직몰입의 구성요소이다(Zalesney & Farace, 1988).

직무몰입은 McGreger, Allport 같은 심리학자뿐만 아니라, Huges, Dubin과 같은 사회학자들에 의해 많은 관심을 받아왔다. 직장은 성격상 몰입활동과 대립되므로 외적인 보상이 중요한 요소로 작용할 수 있다. 그러나 직장이 몰입활동의 특성을 갖는다면 수행을 위한 내적 동기는 보상에 의한 외적 동기보다 더욱 강한 동기를 부여 받는다(하영자, 2005). 이와 같은 내용을 토대로 직무몰입 관련 이론을 살펴보고자 한다.

Sims & Szilagyi(1976)는 조직구성원 개인의 특성과 직장의 특성이 직무몰입에 상관관계가 유의미함을 보여주었다. 특히 직무몰입은 기술다양성, 피드백, 감독, 동료 등의 요인이 임금이나 승진 등의 요인보다 더 관련성이 있음을 나타내었다. Wiener & Vardi(1980)연구에서 직무몰입은 직장성과에 높은 영향을 주었으나, Steer(1977)가 일선 여자감독관을 대상으로 한 연구에서는 낮은 상관관계가 나타났다. Rabinowitz & Hall(1977)은 직무몰입의 구성요인에 대한 선행연구 종합하였는데, 개인적 특성의 변수로 연령, 교육 정도, 성별, 직장 몰입의 통제 장소, 근속기간, 프로테스탄트 윤리, 상위순위의 욕구강도 등이 포함되어 있음을 정리하였다. 상황적 특성으로는 리더의 행동, 직장수준, 사회적 요인, 의사결정의 참여, 직장특성 요인 등이 포함되며, 이중 의사결정의 참여와 직장특성요인이 관

런성 있음을 나타내었다. Mathieu & Farr(1991)는 과업정체성, 기능다양성, 피드백, 자율성, 그리고 상호작용 촉진의 다섯 측면으로 측정된 직장특성과 직무몰입의 관계를 버스기사 와 엔지니어를 대상으로 조사하여 상관관계가 있음을 밝혀냈다. 또한 전반적인 직장특성과 직무몰입 간의 유의한 상관관계를 발견하지 못한 연구도 있다(Parasuraman & Alutto, 1984 ; Blau, 1987). 직무몰입과 관련된 선행연구는 직장 특성이나 개인적 특성을 고려하여 연구한 사례가 주를 이루고 있다. 신혜숙(2009)은 카지노 기업의 종사원의 직장특성이 직무몰입에 미치는 영향을 분석한 결과는 직장특성 요인인 과업의 중요성, 직장의 도전성, 직장의 자율성, 역할 모호성 등이 모두 조직몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

4. 직장-가정 갈등과 이직의도, 심리적 안녕감, 직무몰입의 관계

직장-가정갈등은 직장이나 가정과 관련된 주요 결과에 영향을 미치며 또한 정신 건강 및 심리적 안녕감에도 영향을 미친다. 이렇듯 직장-가정갈등은 다양한 선행연구가 되어져 왔다. Burke(1988)는 경찰관들을 대상으로 한 연구에서 높은 수준의 WIF는 심리적 탈진감(burnour) 및 소외감과 관련이 있으며 그리고 직장만족 수준을 저하시킨다는 것을 보여주었다. Bacharach, Bamberger & Conley(1991)는 간호사와 엔지니어들을 대상으로 한 연구에서 WIF가 탈진감과 관련이 있었고, 낮은 수준의 직장만족과도 관련이 있음을 밝혔다. 그리고 장재윤(2004)의 연구에서는 직장-가정갈등이 심할수록 조직몰입은 낮고 이직의도는 높다고 하였다. Frone, Russell, & Cooper(1992)은 WFC는 직장이 가정에 영향을 미치는 직장-가정갈등(WIF; 예를 들어, 야근으로 가사 일을 못하거나 아이들과 함께 하지 못하는 경우)과 가정이 직장에 영향을 미치는 가정-직장갈등(FIW; 예를 들어, 아이 또는 배우자의 질병으로 결근을 하게 되는 경우)이라는 두 가지 갈등의 양방향적인 과정으로 어느 한 쪽이 일방적으로 다른 쪽에 갈등을 유발한다기보다는 상호 순환적이고 정적인 관계 특성을 지닌다고 하였다.

국내 선행연구에서는 강혜련·최서연(2001) 연구에서 직장-가정갈등은 조직몰

입과 삶의 만족을 낮추고 이직 의도는 높이는 것으로 밝혀졌다. 또한 이은희(2000)의 연구에서는 비록 성차는 발생하였지만 직장관련 변인(역할과부하, 역할갈등)이 직장-가정갈등에 영향을 미친다고 하였다. 또한, 직장-가정갈등은 이직 의도, 조직몰입, 직장성과 등의 변수에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Netemeyer등, 2004). 마지막으로 정기선·장은미(2005) 연구에서는 조직지원인식을 느끼는 구성원은 조직에 협조적이라고 주장하였다. 안관영(2008)은 기혼 여교사를 대상으로 한 연구에서 직장-가정 갈등이 직업몰입에 부(-)의 영향력이 있음을 규명하였다. 우정환·홍혜영(2011)은 직장-가정 갈등이 심리적 안녕감에 영향을 미치는 것으로 확인하였다. 박경환(2012)는 선행연구에서 기혼 여성관리자의 경우 직장-가정 관계가 직장만족, 삶의 만족에 영향을 미치는 것을 확인하였다.

5. 성취 및 관계욕구와 이직의도, 심리적 안녕감, 직무몰입의 관계

인간의 경험, 발달, 사회화를 통해서 획득되는 사회적 욕구는 특정 요인들에 의해 정서적 및 행동적 잠재력에 의해 경험하게 된다(Atkinson, 1982, McClelland, 1985). 성취욕구는 조직구성원이 사회화 과정을 통한 경험, 능력에 대한 지각, 개인의 신념 및 가치에 영향을 받는다. 즉 개인의 신념 및 가치에 영향을 받는 성취욕구의 경우 가치관과 부합하지 않는 관계에 노출된 경우 이직의도에 영향을 미칠 수 있으며, 신념과 가치의 일치되는 경우 심리적 안녕감에 영향을 미치는 것을 고려할 수 있다. Loon & Casimir(2008)은 성취욕구가 높은 사람들이 성과에 대한 높은 기대로 인해 도전적인 목표를 설정하는 경향이 있으며 과업행동과 직무성과를 설명하는데 중요한 변인이라고 주장한다. 따라서 성취욕구가 개인이 수행하는 직무와 관련한 몰입에 영향을 미치는 것을 고려할 수 있다.

유기체의 심리적 욕구인 자율성, 관계성, 유능성 욕구는 개인의 성장동기로 작용한다(Reeve, 2005). 그 중 관계성 욕구는 대인관계를 통해 개인의 성장을 지원하는 성향이 있다. 관계성 욕구는 타인과의 질적수준에 크게 영향을 받으며, 그러한 질적 수준은 따뜻함(warmth), 진실됨(genuineness), 공감(empathy), 상호간

의 수용(interpersonal acceptance), 상대방의 자기결정능력(self-determination)에 대한 확신으로 구성된다. 이러한 다섯 가지 특성들이 대인관계의 질적 수준에 영향을 미치며(Kramer, 1995, Reeve, 2006), 개인의 성장과 관계된다. 즉 조직구성원이 동료와의 관계에 있어 관계성 욕구의 요인들이 긍정적인 영향을 받게 되면 개인의 심리적 안정감이 긍정적으로 영향을 받지만(김정택·전정우, 2012) 반대의 경우 관계성 욕구의 불만족으로 인해 조직을 떠나는 선택을 할 수도 있다. Kovjanic, Schuh, Jonas, Quaquebeke, & Dick(2012)는 기본 심리욕구 가운데 자율성 욕구는 직무만족, 유능성 욕구는 직무만족 및 업무효율성, 관계성 욕구는 리더몰입 및 직무만족에 영향을 미치는 변인임을 실증적으로 연구하였다. 직무몰입은 직무가 욕구를 충족시켜주는 능력에 대한 인지적 판단이며, 직무만족은 직무의 욕구와 관련된 감정적 반응을 의미한다(박노윤, 2011). 따라서 직무와 관련한 태도변인인 직무몰입은 관계욕구에 영향을 받는 것을 고려할 수 있다. 따라서 성취욕구와 관계욕구가 이직의도, 심리적 안녕감, 직무몰입에 미치는 영향력 관계를 추론할 수 있다.

Ⅲ. 연구설계

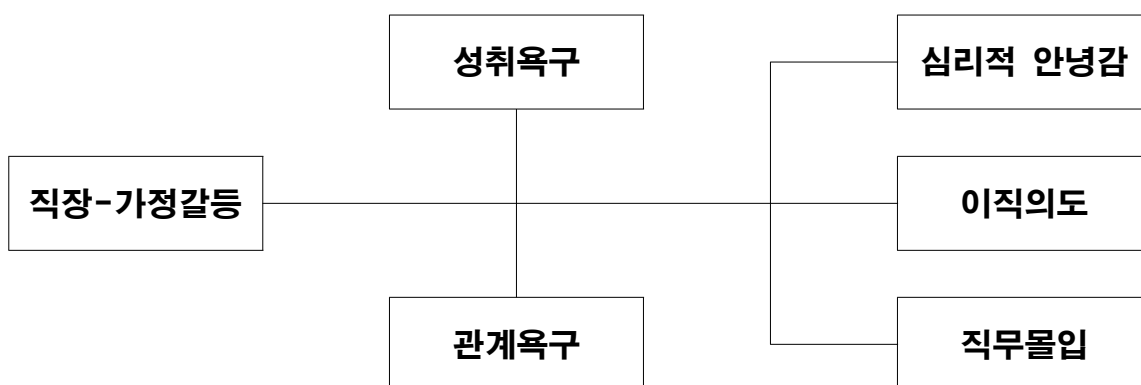
이 장에서는 선행연구를 바탕으로 연구목적을 달성하기 위한 방법 및 과정을 설명한다. 연구설계에서는 연구모형 및 연구가설의 설정, 표본설계 및 분석방법 등 실증연구를 수행하기 위한 방법을 설명한다.

제 1 절 연구모형 및 연구가설

1. 연구모형의 설계

연구모형을 통해 검증하고자 하는 바는 다음과 같다. 독립변인은 직장-가정 갈등이며 결과변인은 심리적 안녕감, 이직의도, 직무몰입, 조절변인은 성취욕구와 관계욕구로 구성된다. 본 연구모형을 통해 검증하려는 바는 조직구성원의 직장-가정 갈등이 태도변인(심리적 안녕감, 이직의도, 직무몰입)에 미치는 영향력을 검증하고, 성취 및 관계욕구가 직장-가정 갈등과 심리적 안녕감, 이직의도, 직무몰입의 영향력 관계를 조절하는지 여부를 검증하는 것이다. 따라서 본 연구의 모형은 아래 <그림 Ⅲ-1> 과 같다.

<그림 Ⅲ-1> 연구모형



2. 연구가설의 설정

연구 목표를 달성하기 위해, 연구모형에서 설정된 변수들 간의 잠정적 관계를 검증하기 위해 가설을 설정한다.

1) 직장-가정 갈등과 이직의도, 심리적 안녕감, 직무몰입의 관계

직장-가정갈등은 직장이나 가정과 관련된 주요 결과에 영향을 미치며 또한 정신 건강 및 심리적 안녕감에도 영향을 미친다. 이렇듯 직장-가정갈등은 다양한 선행연구가 되어져 왔다. Burke(1988)는 경찰관들을 대상으로 한 연구에서 높은 수준의 WIF는 심리적 탈진감(burnout) 및 소외감과 관련이 있으며 그리고 직장 만족 수준을 저하시킨다는 것을 보여주었다. Bacharach, Bamberger & Conley(1991)는 간호사와 엔지니어들을 대상으로 한 연구에서 WIF가 유의하게 탈진감과 관련이 있었고, 낮은 수준의 직장만족과도 관련이 있음을 밝혔다. 그리고 장재윤(2004)의 연구에서는 직장-가정갈등이 심할수록 조직몰입은 낮고 이직의도는 높다고 하였다. Frone, Russell, & Cooper(1992)은 WFC는 직장이 가정에 영향을 미치는 직장-가정갈등(WIF; 예를 들어, 야근으로 가사 일을 못하거나 아이들과 함께 하지 못하는 경우)과 가정이 직장에 영향을 미치는 가정-직장갈등(FIWI; 예를 들어, 아이 또는 배우자의 질병으로 결근을 하게 되는 경우)이라는 두 가지 갈등의 양방향적인 과정으로 어느 한 쪽이 일방적으로 다른 쪽에 갈등을 유발한다기 보다는 상호 순환적이고 정적인 관계 특성을 지닌다고 하였다.

국내 선행연구에서는 강혜련·최서연(2001) 연구에서 직장-가정갈등은 조직몰입과 삶의 만족을 낮추고 이직의도는 높이는 것으로 밝혀졌다. 또한 이은희(2000)의 연구에서는 비록 성차는 발생하였지만 직장관련 변인(역할과부하, 역할갈등)이 직장-가정갈등에 영향을 미친다고 하였다. 또한, 직장-가정갈등은 이직의도, 조직몰입, 직장성과 등의 변수에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Netemeyer등, 2004). 마지막으로 정기선·장은미(2005) 연구에서는 조직지원인식을 느끼는 구성원은 조직에 협조적이라고 주장하였다. 안관영(2008)은 기혼 여교사를 대상으로 한 연구에서 직장-가정 갈등이 직업몰입에 부(-)의 영향력이

있음을 규명하였다. 우정환·홍혜영(2011)은 직장-가정 갈등이 심리적 안녕감에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 확인하였다. 박경환(2012)는 선행연구에서 기혼 여성관리자의 경우 직장-가정 관계가 직장만족, 삶의 만족에 부(-)의 영향을 미치는 것을 확인하였다.

가설 1 : 직장-가정 갈등은 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2 : 직장-가정 갈등은 심리적 안녕감에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2 : 직장-가정 갈등은 직무몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

2) 성취 및 관계욕구와 심리적 안녕감, 이직의도, 직무몰입의 영향력 관계

인간의 경험, 발달, 사회화를 통해서 획득되는 사회적 욕구는 특정 요인들에 의해 정서적 및 행동적 잠재력에 의해 경험하게 된다(Atkinson, 1982, McClelland, 1985). 성취욕구는 조직구성원이 사회화 과정을 통한 경험, 능력에 대한 지각, 개인의 신념 및 가치에 영향을 받는다. 즉 개인의 신념 및 가치에 영향을 받는 성취욕구의 경우 가치관과 부합하지 않는 관계에 노출된 경우 이직의도에 영향을 미칠 수 있으며, 신념과 가치의 일치되는 경우 심리적 안녕감에 영향을 미치는 것을 고려할 수 있다. Loon & Casimir(2008)은 성취욕구가 높은 사람들이 성과에 대한 높은 기대로 인해 도전적인 목표를 설정하는 경향이 있으며 과업행동과 직무성과를 설명하는데 중요한 변인이라고 주장한다. 서정하(2006)은 개별배려적 리더십 행위와 구성원의 조직몰입: 성취욕구의 조절효과 연구에서 성취욕구가 조직몰입에 정(+)의 영향력이 있는 것을 확인하였다. 허명숙·천면중(2008)은 개인 특성 및 과업특성과 직무만족의 관계 연구에서 성취욕구와 직무만족의 정(+)의 상관관계가 있다는 것을 실증적으로 분석하였다. 따라서 성취욕구가 개인이 수행하는 직무와 관련한 몰입에 영향을 미치는 것을 고려할 수 있다.

유기체의 심리적 욕구인 자율성, 관계성, 유능성 욕구는 개인의 성장동기로 작용한다(Reeve, 2005). 그 중 관계성 욕구는 대인관계를 통해 개인의 성장을 지원하는 성향이 있다. 관계성 욕구는 타인과의 질적수준에 크게 영향을 받으며, 그

러한 질적 수준은 따뜻함(warmth), 진실됨(genuineness), 공감(empathy), 상호간의 수용(interpersonal acceptance), 상대방의 자기결정능력(self-determination)에 대한 확신으로 구성된다. 이러한 다섯 가지 특성들이 대인관계의 질적 수준에 영향을 미치며(Kramer, 1995, Reeve, 2006), 개인의 성장과 관계된다. 즉 조직구성원이 동료와의 관계에 있어 관계성 욕구의 요인들이 긍정적인 영향을 받게 되면 개인의 심리적 안정감이 긍정적으로 영향을 받지만(김정택·전정우, 2012) 반대의 경우 관계성 욕구의 불만족으로 인해 조직을 떠나는 선택을 할 수도 있다. Kovjanic, Schuh, Jonas, Quaquebeke, & Dick(2012)는 기본 심리욕구 가운데 자율성 욕구는 직무만족, 유능성 욕구는 직무만족 및 업무효율성, 관계성 욕구는 리더몰입 및 직무만족에 영향을 미치는 변인임을 실증적으로 연구하였다. 직무몰입은 직가가 욕구를 충족시켜주는 능력에 대한 인지적 판단이며, 직무만족은 직무의 욕구와 관련된 감정적 반응을 의미한다(박노운, 2011). 따라서 직무와 관련한 태도변인인 직무몰입은 관계욕구에 영향을 받는 것을 고려할 수 있다. 따라서 성취욕구와 관계욕구가 이직의도, 심리적 안녕감, 직무몰입에 미치는 영향력 관계를 추론할 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 제안한다.

- 가설 4 : 성취욕구는 이직의도에 부(-)의 영향력을 미칠 것이다.
- 가설 5 : 성취욕구는 심리적 안녕감에 정(+)의 영향력을 미칠 것이다.
- 가설 6 : 성취욕구는 직무몰입에 정(+)의 영향력을 미칠 것이다.
- 가설 7 : 관계욕구는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 8 : 관계욕구는 심리적 안녕감에 정(+)의 영향력을 미칠 것이다.
- 가설 9 : 관계욕구는 직무몰입에 정(+)의 영향력을 미칠 것이다.

3) 직장-가정 갈등의 조절효과

직장-가정 갈등은 개인의 사생활이 조직의 생산성에 부정적인 방향으로 영향을 미친다는 점에서 그 중요성이 증대하고 있다(Greenhaus & Beutell, 1985). 직장-가정 갈등과 개인 태도에 미치는 영향력에 관한 선행연구에서 성별 및 경력

계획의 조절효과(임효창·김오현·이봉세, 2005; Burke, 1986)와 상사지원 및 동료지원의 조절효과(이규만, 2005)가 실증적으로 규명되었다.

성취욕구는 조직구성원이 사회화 과정을 통한 경험, 능력에 대한 지각, 개인의 신념 및 가치에 의해 영향을 받는다. 성취욕구가 높은 개인은 직무와 관련하여 자발적으로 도전적인 목표를 설정하고 책임을 가지고 업무를 수행하게 된다(Robinson, 2010). 따라서 성취욕구로 인해 개인은 조직에서 보다 많은 열정과 노력을 투입하게 되고(한나영·김영조, 2011), 가정에서의 역할수행에 소홀하게 되며 이로 인해 직장-가정 갈등과 태도의 관계가 영향을 받게 된다. 선행연구에서 성취욕구는 임파워먼트와 조직시민행동의 관계를 조절하는 것으로 나타났으며, 카리스마적 리더십과 조직몰입의 관계가 성취욕구에 의해 조절되는 것으로 확인되었다(서정하, 2005).

관계욕구는 사회적 결속과 관련이 있으며 조직구성원 간의 관계를 통해 조직구성원간의 결속력이 형성된다. 관계의 질이 좋고 친밀한 관계가 형성될수록 활기와 행복이 촉진되고(Ryan & Lynch, 1989), 외로움과 우울증을 감소시키게 된다(Windle, 1992). 직장-가정 갈등이 태도에 영향을 미치는 데 있어 관계욕구가 높은 조직구성원과의 역할 관계에 충실함으로 인해 직장-가정 갈등이 더 깊어지게 되며 이로 인해 개인의 태도가 영향을 받는 것을 고려할 수 있다. 따라서 직장-가정 갈등이 이직의도, 심리적 안녕감, 직무몰입에 미치는 영향력 관계가 성취 및 관계욕구에 의해 조절되는 것을 추론할 수 있다. 따라서 아래와 같은 가설을 제안한다.

- 가설 10 : 직장-가정 갈등이 성취욕구와 이직의도의 관계를 조절할 것이다.
- 가설 11 : 직장-가정 갈등이 성취욕구와 심리적 안녕감의 관계를 조절할 것이다.
- 가설 12 : 직장-가정 갈등은 성취욕구와 직무몰입의 관계를 조절할 것이다.
- 가설 13 : 직장-가정 갈등은 관계욕구와 이직의도의 관계를 조절할 것이다.
- 가설 14 : 직장-가정 갈등은 관계욕구와 심리적 안녕감의 관계를 조절할 것이다.
- 가설 15 : 직장-가정 갈등은 관계욕구와 직무몰입의 관계를 조절할 것이다.

제 2 절 변수의 조작적 정의 및 조사 설계

1. 변수의 조작적 정의

실증연구를 수행하기 위해 수립된 본 연구 역시 개념적 변수를 측정하기 위해 변수들을 조작적으로 정의한다. 본 연구의 독립변수는 성취욕구 및 관계욕구, 조절변수는 직장-가정 갈등, 결과변수는 이직의도, 심리적 안녕감, 직무몰입이다. 연구 변수들의 조작적 정의 및 측정방법은 다음과 같다.

1) 직장-가정 갈등

직장-가정 갈등은 일에 대한 역할과 가정에 대한 갈등이 충돌할 때 발생하게 되는 역할갈등을 의미한다(Byron, 2005). 직장-가정갈등의 측정도구로서는 Carlson et al. (2000)에 의해 개발된 척도를 활용하였다. 이 측정문항은 이다운(2003), 김동주, · 김영목(2012)의 선행연구에서 타당성이 검증되었다. 측정문항은 3문항으로 구성되었으며 측정문항의 예는 “가족에 대한 책임을 수행하느라 보내는 시간 때문에 종종 업무상 책임을 다하는데 방해를 받는다.” 등을 활용하였다. 모든 문항은 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정되었다.

2) 성취욕구 및 관계욕구

성취욕구는 도전적인 목표를 설정하고 열정적인 노력으로 이를 달성하려는 개인의 성향을 뜻한다. 측정도구는 Steers & Porter(1983)에 의해 개발되었으며, 송경수(1995)와 안관영 · 이병직(2002), 한나영 · 김영조(2011)의 연구를 통해 측정도구의 타당성이 검증된 5문항을 활용하였다. 문항의 예로는 “나는 나에게 주어진 업무가 상당히 도전적일 때 최선을 다한다.” “나는 전보다 업무성과를 더 향상시키고 열심히 노력한다.”등을 포함한 5문항이다. 관계욕구는 타인에게 관심을 갖고 타인이 자신을 배려하고, 자신의 소속된 사회에 속해 있는 것을 느끼고 싶

은 욕구를 의미한다(Deci & Ryan, 1985). 측정문항은 이명희(2007)에 의해 개발된 5문항을 본 연구의 목적에 맞게 활용하였다. 문항의 예는 “직장 동료들과 나는 평소에 서로 도움을 주고 받는다” 등이다. 모든 문항은 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정되었다.

3) 이직의도

이직의도(turnover intention)는 조직구성원이 현 직장을 떠나려고 의도하는 것을 의미한다(Mottaz, 1988). 측정은 Michael & Spector(1982)에 의해 사용된 문항을 본 연구에 맞게 활용하였다. 문항의 예는 “나의 회사가 경영개선 활동을 통하여 보다 적은 인원으로 이전과 같은 성과를 낼 수 있다고 나는 생각한다.”, “내가 좋은 성과를 내면 회사로부터 해고당할 일은 없을 것이다.” 등 5문항을 본 연구의 목적에 맞게 수정하여 활용하였다. 모든 문항은 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정되었다.

4) 심리적 안녕감

심리적 안녕은 개인이 느끼는 인생 전반 혹은 인생 전체에 대한 행복이나 만족 정도로 정의한다(Andrews & Robinson, 1991). 측정은 Ryff(1995)의 측정문항을 활용하였다. Ryff(1995)는 심리적 안녕감을 삶의 만족, 자기수용, 자긍심, 신체 및 정신 질환의 4개 차원으로 구분한다. 조금숙·조증열(2004)은 선행연구에서 삶의 만족으로 심리적 안녕감을 측정하였으며 본 연구에서 삶의 만족을 심리적 안녕감으로 접근한다. 따라서 본 연구에서는 Ryff(1995)의 삶의 만족을 통해 심리적 안녕감을 측정한다. 심리적 안녕감의 예는 “나는 올바른 인생을 살고 있다.”와 “나는 나의 생활에 만족스럽다.”의 5 문항을 활용하였다. 모든 문항은 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정되었다.

5) 직무몰입

현재 직장에 몰두하고 있는 정도를 의미한다(Kanungo, 1982). 측정은 Kanungo(1982)에 의해 사용된 5문항을 본 연구에 활용하였다. 측정문항의 예는 “나는 개인적으로 나의 직장에 깊은 애착을 가지고 있다.” “나의 직장은 나의 생활이고 인생이다.” 모든 문항은 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정되었다.

〈표 III-1〉 변수의 구성과 조작적 정의

구분	변수	조작적 정의
독립 변수	성취욕구	도전적인 목표를 설정하고 열정적인 노력으로 이를 달성하려는 개인의 욕구
	관계욕구	타인에게 관심을 갖고 타인이 자신을 배려하고, 자신의 소속된 사회에 속해 있는 것을 느끼고 싶은 욕구
조절 변수	직장-가정 갈등	직장-가정 갈등은 일에 대한 역할과 가정에 대한 갈등이 충돌할 때 발생하게 되는 역할갈등을 의미
종속 변수	이직의도	조직구성원이 현 직장을 떠나려고 의도하는 것을 의미
	심리적 안녕감	개인이 느끼는 인생 전반 혹은 인생 전체에 대한 행복이나 만족 정도
	직무몰입	현재 직장에 몰두하고 있는 정도

2. 조사 설계

1) 설문지 구성

설문지의 구성은 I항은 인구통계에 관한 문항으로 연령, 성별, 총 근무연수, 직장, 업종의 총 5문항으로 구성되었다. II항은 성취욕구 5문항, 관계욕구 5문항, 직장-가정 갈등 3문항 총 13문항으로 구성되었다. III항은 이직의도, 심리적 안녕감, 직무몰입으로 총 15개의 문항으로 구성되었다. 본 연구에 활용된 관찰변수들의 모든 항목들은 인구통계학적 변수를 제외한 모든 항목들은 Likert 5점 척도로 측정하였다. 모든 문항은 전혀 아니다(1점), 매우 그렇다(5점)으로 측정되었다. 이와 같이 본 연구에 사용된 측정문항은 6개의 연구변수와 5개의 통제변수를 포함하여 총 33개 항목으로 구성되었으며 그 내용을 정리하면 <표 III-2>와 같다.

<표 III-2> 설문문항의 구성

변수명	문항번호	문항수	출처
성취욕구	II. 1-5	5	Steers & Porter(1983)
관계욕구	II. 6-10	5	이명희(2007)
직장-가정 갈등	II. 11-13	3	Carlson et al. (2000)
이직의도	III. 1-5	5	Michael & Spector(1982)
심리적 안녕감	III. 6-10	5	Ryff(1995)
직무몰입	III. 11-15	5	Kanungo(1982)
인구통계학적 변수 (연령, 성별, 근무연수, 직장, 업종)	I. 1-5	5	

2) 표본설계

선행연구를 바탕으로 변수들의 잠정적 영향력 관계인 가설을 설정하였으며 이를 실증적으로 검증하기 위해 연구목적에 부합하는 연구표본을 설정한다. 우선 자료수집 방법은 양적(quantity)연구 방법인 설문지법을 활용하여 연구를 수행한다. 연구대상은 제주지역에 거주하는 맞벌이 부부를 연구대상으로 설정하였다. 본 연구대상이 맞벌이 부부인 관계로 설문문항을 응답하는데 있어 설문조사에 응답한 사람이 미작성자의 응답에 영향을 미칠 가능성이 있는 관계로 사전에 이 부분을 설명하여 먼저 응답한 사람의 의견이 반영되는 것을 최대한 통제하였다.

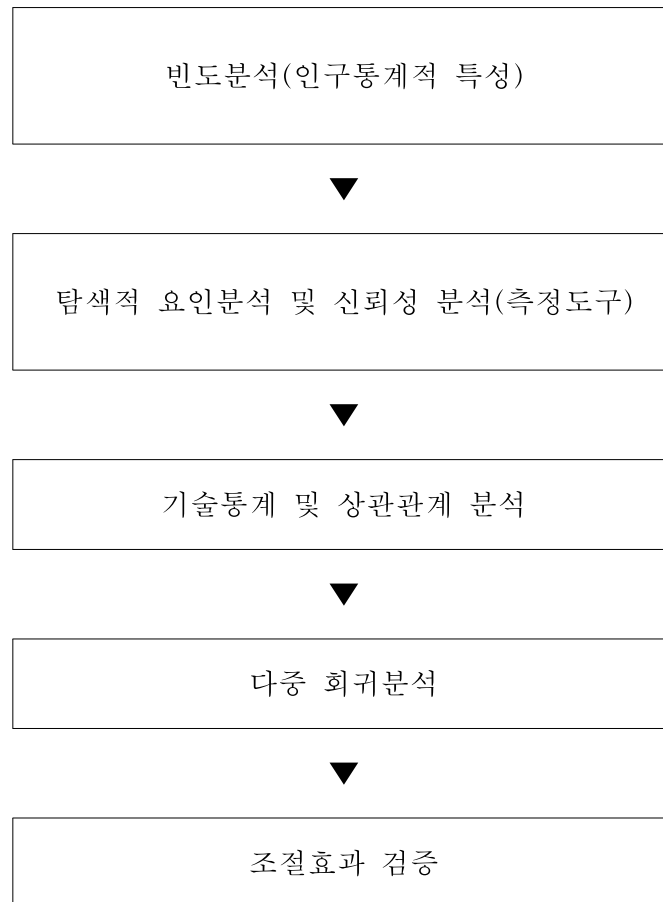
연구대상의 선정방법은 무작위표본추출 방식을 하였다. 조사방법은 연구자가 조사대상자를 직접 방문하여 연구의 목적을 설명하고 설문지를 2부 배부 및 회수하였다. 조사기간은 2013년 2월 10일부터 3월 20일까지 대략 40일 간 진행되었다. 설문지는 총 300부를 배부하였으며, 290부를 회수하여 불성실한 응답을 제외한 282부를 분석에 활용하였다.

3) 분석방법

분석은 SPSS 18.0 프로그램을 활용하였다. 분석 프로그램으로 SPSS 18.0을 활용한 이유는 본 연구의 목적이 직장-가정 갈등, 성취 및 관계욕구, 이직의도, 심리적 안녕감, 직무몰입 변인들 간의 인과관계 분석을 목적으로 수행함으로써 인과관계 분석에 보편적으로 활용되는 SPSS 18.0 프로그램을 활용하였다. 분석방법의 경우 연구대상에 관한 인구통계적 특성을 확인하는 빈도분석, 척도의 타당성과 신뢰성을 검증하기 위해 탐색적 요인분석과 신뢰성 분석, 변수들의 기초통계와 변수들 간의 관계를 확인하기 위해 상관관계 분석, 변수들의 인과관계를 검증하기 위하여 다중 회귀분석, 직장-가정 갈등의 조절효과를 검증하는 방식으로 이루어진다.

첫째, 본 연구 대상의 인구 통계적 특성을 확인하기 위해 빈도분석을 실시한다. 둘째, 연구의 타당성과 신뢰성을 측정하기 위해 탐색적 요인분석, 신뢰성 분석을 실시한다. 셋째, 변수들의 기술통계인 평균과 분산 및 변수 간 관계를 파악

하기 위한 상관관계 분석을 실시한다. 넷째, 변수들의 영향력 관계를 검증하기 위한 다중회귀분석과 단순회귀분석을 수행한다. 조절효과 검증의 경우 Kenny & Baron(1986)에 의해 제안된 3단계 회귀분석을 시행한다.



〈그림 III-2〉 분석방법

IV. 실증분석

실증분석 절차는 전술한 바와 같이, 연구대상의 인구 통계적 특성을 확인하는 빈도분석, 측정문항의 타당성과 내적일관성을 검증하는 탐색적 및 확인적 요인분석과 신뢰성 분석, 변수간의 관계를 확인하는 상관관계분석, 마지막으로 위계적 회귀분석과 매개효과 검증의 단계로 구성된다.

제 1 절 표본특성 및 측정도구 타당성과 신뢰성

1. 표본의 특성

이 연구와 관련된 표본의 인구통계학적 특징은 <표 IV-1> 과 같다. 연구표본의 합계는 282명으로 확인되었다. 구체적으로 살펴보면, 성별은 남성이 144명 51.0%, 여성이 138명 49.0%로 나타났다. 연령의 경우 30대가 54.9%로 가장 빈도가 높게 나타났으며 40대 이상이 27.0%로 확인되었다. 근속연수는 5년 미만이 111명 39.4%, 5-10년 미만이 99명 35.1%로 나타났다. 업종은 사무직이 141명 50%, 기타 53명 18.8%로 구성되어있다. 업종은 기타가 58.2%로 가장 높았으며 금융/보험업, 호텔서비스업 순으로 확인되었다.

〈표 IV-1〉 연구대상의 인구통계학적 분석

항목		빈도	비율(%)
성별	남	144	51.0
	여	138	49.0
연령	20대	53	18.2
	30대	159	54.9
	40대 이상	70	27.0
근무연수	1-5년 미만	111	39.4
	5-10년 미만	99	35.1
	10-15년 미만	35	12.4
	15년 이상	37	13.1
직무	사무직	141	50.0
	영업직	40	14.2
	기술직	48	17.0
	기타	53	18.8
업종	금융/보험업	66	23.4
	호텔서비스업	52	18.4
	기타	164	58.2
총계		282	100

2. 측정도구 타당성 및 신뢰성 검증

1) 측정도구 타당성 검증

양적연구(quantity study) 방법 가운데 설문조사 방법의 경우 측정을 위해 사용된 도구의 타당성과 신뢰성의 검증을 통해 조사도구의 적절성을 증명한다. 연구모형에 포함된 변수들이 타당성과 신뢰성을 검증하기 위해 탐색적 요인분석과 신뢰성 분석을 실시한다.

탐색적 요인분석은 방법은 연구에 활용되는 모든 변인들을 동시에 투입하여 요인분석을 실시하며 이를 통해 변수들 간의 판별타당성을 확인한다. 본 연구모형은 남/여 조직구성원을 비교연구하기 때문에 요인분석에서는 남/여 모든 문항을 동시에 투입하여 요인분석을 실시한다. 요인분석 방법은 주성분분석(principal component analysis)으로 요인을 추출하며 Varimax 직교회전 방식을 활용한다. 요인의 수는 고유치(eigen value) 1을 기준으로 한다. 요인의 적합성 기준은 요인 적재량(factor loading) 0.5와 공통성(communality) 0.4를 기준으로 하여 측정문항의 타당성을 분류한다. 또한 첫 번째 요인의 초기 분산과 전체분산의 비교를 통해 동일방법편의(common method bias)의 발생가능성을 검증한다.

연구에 활용되는 모든 변수는 성취욕구, 관계욕구, 직장-가정 갈등, 이직의도, 직무몰입, 심리적안녕감을 포함하여 6개의 변인들로 구성되었으며, 탐색적 요인 분석결과 예상한 바와 같이 6개의 요인으로 분류되었다. 이를 구체적으로 살펴보면, 성취욕구는 5문항 모두 3번 요인으로 분류되었으며 모든 문항의 공통성과 요인부하량이 기준을 초과하는 것으로 확인되었다. 관계욕구는 5문항으로 구성되었으며 모두 4번 요인으로 분류되었으며 공통성은 각각 0.593, 0.717, 0.685, 0.717, 0.656이었으며 요인부하량은 0.685, 0.808, 0.798, 0.800, 0.748을 가지는 것으로 확인되었다. 직장-가정 갈등은 6문항으로 구성되었으며 공통성과 요인부하량의 기준을 초과하며 2번 요인으로 분류되었다. 이직의도는 5개의 문항으로 구성되었으며 그 중 2 문항이 요인부하량의 기준을 초과하지 못해 분석에서 제외하였다. 이직의도 문항의 공통성은 0.765, 0.745, 0.559, 요인부하량은 0.805, 0.846, 0.674로 6번 요인으로 확인되었다. 직무몰입은 5문항으로 측정되었으며 3번 요인으로 분류

되었으며 각 문항의 공통성과 요인부하량이 기준을 초과하였다. 마지막으로 심리적 안녕감은 5문항으로 구성되었으며, 1문항을 제외한 4문항이 5번 요인으로 분류되었다. 각 요인별 고유치(eigenvalue)는 직장-가정 갈등이 고유치가 7.954로 가장 높게 나타났으며 분산은 28.406으로 분석되었다. 직무몰입은 고유치 4.191이며 분산은 14.968이었다. 다음으로 성취욕구, 관계욕구, 심리적 안녕감, 이직의도 순으로 나타났으며 고유치는 각각 2.433, 1.835, 1.572, 1.089이었으며 분산은 8.689, 6.555, 5.614, 3.891 순으로 확인되었다. 각 문항은 분산은 첫번째 요인인 직무몰입이 28.406%로 나타났으며, 성취욕구, 관계욕구, 심리적 안녕감 순으로 나타났으며, 총 분산은 68.123으로 확인되었다.

Hamman(1976)의 단일요인 검증에 의하면, 요인분석에서 첫 번째 요인의 분산과 전체분산의 비교를 통해서 동일방법편의의 발생가능성을 추정한다(Podsakoff, 1986). 탐색적 요인분석결과 첫 번째 분산의 비율이 28.406%로 전체분산 68.123에서 차지하는 비중이 높지 41.60%로 나타나 첫번째 문항의 분산이 전체분산에서 차지하는 비율이 지나치게 높지 않아서 동일방법편의의 발생가능성이 낮다는 것을 고려할 수 있다.

〈표 IV-2〉 탐색적 요인분석 결과

문항	공통성	Component					
		1	2	3	4	5	6
성취1	.709	-.077	.054	.783	.207	.140	-.157
성취2	.781	.045	.129	.832	.167	.166	-.120
성취3	.711	.056	.283	.790	.045	.025	-.021
성취4	.717	-.005	.388	.730	.156	.045	-.083
성취5	.679	-.050	.265	.742	.211	.053	-.093
관계1	.593	-.103	.239	.130	.685	.072	-.183
관계2	.717	-.118	.098	.109	.808	.042	-.162
관계3	.685	.006	.070	.171	.798	.088	-.075
관계4	.717	.000	.008	.096	.800	.218	-.140
관계5	.656	.021	.122	.209	.748	.190	.049
갈등1	.732	.847	.043	.019	-.033	-.099	-.038
갈등2	.776	.878	.043	.034	.011	-.037	-.018
갈등3	.640	.793	.021	-.024	-.033	-.053	.078
갈등4	.682	.819	-.041	-.083	.012	-.040	.040
갈등5	.671	.797	-.071	.045	-.034	-.126	.111
갈등6	.611	.753	-.026	-.015	-.108	-.160	.072
몰입1	.600	-.017	.634	.326	.156	.248	-.069
몰입2	.763	-.019	.775	.235	.185	.216	-.164
몰입3	.793	.031	.846	.182	.121	.166	-.025
몰입4	.845	-.037	.887	.194	.080	.097	-.054
몰입5	.691	.016	.794	.157	.035	.174	-.060
안녕1	.502	-.027	.311	.063	.172	.606	-.065
안녕3	.727	-.149	.295	.112	.106	.769	-.057
안녕4	.600	-.211	.081	.157	.121	.700	-.139
안녕5	.412	-.147	.134	.049	.166	.556	-.181
이직1	.765	.159	-.103	-.158	-.186	-.145	.805
이직3	.745	.059	-.027	-.133	-.063	-.049	.846
이직4	.559	-.001	-.140	-.072	-.183	-.217	.674
EigenValue		7.954	4.191	2.433	1.835	1.572	1.089
분산(%)		28.406	14.968	8.689	6.555	5.614	3.891
누적분산(%)		28.406	43.374	52.063	58.618	64.232	68.123

2) 측정도구 신뢰성 검증

측정도구의 신뢰성 검증은 변인들이 측정에서 얼마나 일관된 경향을 보이는가를 검증하는 것이다. 김계수(2010)은 신뢰성은 측정한 다변량 변수 사이의 일관된 정도로 설명한다. 신뢰성 분석방법은 요인분석을 통해 판별타당성이 검증된 문항들을 각각의 변인들로 분석을 실시하며, 탐색적 요인분석을 통해 요인부하량과 공통성이 기준을 충족하지 못한 문항을 제외하고 분석을 실시한다. 신뢰성 분석의 기준은 내적일관성 계수인 Cronbach's α 값이 기준이 되는 0.7을 상회하는지를 확인한다(Nunnally, 1978).

신뢰도 분석 결과 <표 IV-3> 을 보면, 모든 변인들의 신뢰도 계수가 기준인 0.6을 상회하는 것을 볼 수 있으며, 직무몰입이 0.911로 신뢰도 계수가 가장 높게 나타났으며, 심리적 안녕감이 0.743로 기준을 초과하였지만 가장 낮은 신뢰도 계수가 있는 것으로 확인되었다.

<표 IV-3> 신뢰성 분석

측정변인	문항수	Cronbach's α
성취욕구	5	.878
관계욕구	5	.862
직장-가정 갈등	6	.903
이직의도	3	.751
심리적 안녕감	4	.743
직무몰입	5	.911

3. 기술적 통계 및 상관관계 분석

본 연구목적을 수행하기 위해 사용된 모든 변인들의 기술적 통계인 평균과 표준편차와 변수들 간의 관련성을 의미하는 상관관계 분석을 수행한다. 상관관계 분석은 변인들이 등간적으로 측정되어 있어 Pearson 상관관계 분석을 실시한다. 상관관계 분석은 변인들의 관계성의 방향성과 강도 등을 확인할 수 있으며 또한 상관관계 계수가 0.8를 상회하는 극단적 상관관계의 경우 다중공선성의 가능성도 확인해 볼 수 있다(이희연·노승철, 2012)

아래 <표 IV-4>를 통해 기술적 통계를 살펴보면, 직장-가정 갈등은 성취욕구, 관계욕구, 직무몰입과는 유의미한 상관관계가 없으며, 심리적 안녕감과 직무몰입과는 유의한 상관관계가 있는 것으로 확인되었다. 성취욕구는 관계욕구, 직무몰입, 심리적 안녕감과 정(+)의 상관관계가 이직의도와는 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 확인되었으며, 직장-가정 갈등과는 유의한 관계가 없는 것으로 확인되었다. 관계욕구는 직무몰입, 심리적 안녕감과 정(+)의 상관관계가 이직의도와는 부(-)의 상관관계가 직장-가정 갈등과는 유의한 관계가 없었다. 결과변수인 이직의도는 모든 변수에 유의한 관계가 있는 것으로 확인되었다.

설명변수들 간에 높은 상관관계로 인해 다른 설명변수의 효과를 통제하여 종속변수에 영향을 미치는 다중공선성(multicollinearity)은 변수들 간의 상관관계가 높은 경우 발생가능하며 독립변수의 상관관계 계수가 0.8 이상일 경우 발생가능성이 있다고 추정한다. 본 연구에 활용된 변수들의 경우 상관관계가 극단적으로 높지 않은 것으로 나타나 높은 상관관계로 인해 발생할 수 있는 다중공선성의 가능성은 낮다고 고려할 수 있다.

〈표 IV-4〉 상관관계

	1	2	3	4	5	6
직장-가정 갈등	1					
성취욕구	-.038	1				
관계욕구	-.108	.409**	1			
직무몰입	-.046	.534**	.338**	1		
심리적 안녕감	-.292**	.345**	.404**	.503**	1	
이직의도	.163**	-.322**	-.353**	-.277**	-.378**	1
평균	3.242	3.563	3.666	3.154	3.532	2.293
표준편차	.951	.744	.633	.845	.707	.751

N=282, *p<.05, **p<.01

제 2 절 가설검증

변수들의 인과관계를 검증하기 위한 회귀분석을 실시한다. 회귀분석은 변인들의 평균값을 활용하여 분석하며 다중회귀분석을 실시한다. 회귀분석 절차는 조절 회귀분석의 단계를 고려하여 성취 및 관계욕구와 이직의도, 심리적 안녕감, 직무몰입의 영향력 관계, 직장-가정 갈등과 이직의도, 심리적 안녕감, 직무몰입의 회귀분석을 순서대로 실시한다. 성취 및 관계욕구가 동시에 투입되어 분석을 실시하는 다중회귀분석의 경우 상관관계 계수를 통해 다중공선성 가능성을 추론하였으나 다중공선성의 가능성과 관련된 지수인 허용값(tolerance)과 분산팽창인자(variance inflation factor)를 통해 다중공선의 가능성을 재검증한다. 이희연, 노승연(2012)은 다중공선성의 기준으로 허용값은 0.1이하, 분산팽창인자는 10이상을 기준으로 제시하고 있다. 이에 따라 본 연구에서도 그들의 기준을 적용하여 다중공선성의 가능성을 진단한다. 통제변인은 더미처리하여 분석을 실시한다. 연령은 비율척도로 측정되었으며, 성별, 직무, 업종, 근속연수는 명목척도로 측정되어 더미처리 하였다. 직무, 업종, 근속연수의 기준은 3번 기타를 기준으로 더미변수로 변경하였다.

본 연구에서는 성취욕구와 관계욕구의 조절효과를 검증하는 모형으로 구성되어 있으며 조절효과 검증 방법은 Baron & Kenny(1986)에 의해 제안된 3단계 회귀분석 절차에 의거해서 분석을 실시한다. 그러나 본 연구에서는 통제변수들을 고려하여 1단계에서는 통제변수의 결과변수에 대한 영향력을 확인하며, 2단계에서는 독립변인이 결과변인에 미치는 영향력을 확인하며 이 경우 독립변인이 회귀계수가 유의하여야 한다. 3단계에서는 조절변인과 종속변수의 영향력 관계를 확인하며 조절변인의 회귀계수가 유의하여야 한다. 마지막으로 4단계에서는 독립변인과 조절변인의 상호작용항을 투입하여 결과변인과의 인과관계를 확인한다. 이 단계에서는 상호작용항의 회귀계수가 유의하여야 한다.

1. 직장-가정 갈등과 결과변수의 관계

직장-가정 갈등과 이직의도의 영향력 관계는 <표 IV-5> 과 같다. 모형 1은 통제변수와 결과변수의 영향력 관계를 확인한 것으로 통제변인 가운데 이직의도에 영향력을 미치는 유의한 변인이 없는 것으로 확인되었다. 모형 2에서는 직장-가정 갈등이 투입되었으며 직장-가정 갈등이 이직의도에 유의한 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 분석결과 직장-가정 갈등이 이직의도에 미치는 영향력의 정도인 회귀계수는 0.274로 유의수준($p < 0.01$)에서 유의하였으며, 설명력(R^2)은 0.124, F-value는 2.723으로 회귀식이 유의한 것으로 확인되었다. 따라서 분석결과 직장-가정 갈등이 이직의도에 미치는 영향력이 유의하여 가설 1은 채택되었다.

<표 IV-5> 직장-가정 갈등과 이직의도의 회귀분석

		이직의도			
		model 1		model 2	
		S·β	t-value	S·β	t-value
통제 변수	연령	-.028	-.182	-.055	-.373
	성별	.165	1.374	.083	.689
	근무더미1	-.212	-1.141	-.113	-.618
	근무더미2	-.335*	-2.304	-.272	-1.908
	직무더미1	-.281	-1.644	-.265	-1.605
	직무더미2	-.168	-1.288	-.160	-1.266
	업종더미1	.295	1.200	.391	1.626
	업종더미2	.073	.299	.191	.803
독립변수	직장-가정 갈등			.274**	2.836
Adjusted R ²				.063	.124
ΔR ²					.061
F-value				1.925	2.723**
ΔF-value					0.798

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < 0.001$

근무연수더미1 : 1-5년 미만=1, 5년-10년 미만=0, 10년 이상=0, 근무연수더미1 : 1-5년 미만=0, 5년-10년 미만=1, 10년 이상=0, 직무더미1 : 사무직=1, 영업직=0, 기타=0, 직무더미2 : 사무직=0, 영업직=1, 기타=0, 업종더미1 : 금융/보험업=1, 호텔서비스업=0, 기타=0, 업종더미2 : 금융/보험업=0, 호텔서비스업=1, 기타=0.

직장-가정 갈등과 심리적 안녕감의 영향력 관계는 <표 IV-6> 와 같다. 모형 1에서는 유의한 통제변수가 없었다. 모형 2에서는 직장-가정 갈등이 투입되었으며 직장-가정 갈등이 심리적 안녕감에 유의한 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 직장-가정 갈등의 회귀계수는 -.347로 나타났다. 회귀식이 종속변수를 얼마나 설명하는지를 나타내는 결정계수(R^2)는 조정된 결정계수를 활용하였으며 결정계수는 모형 1에서는 .008, 모형 2에서는 .110으로 확인되었다. 모형 1과 2의 결정계수의 차이는 0.102로 나타났다. 회귀식의 유의성을 나타내는 F-value의 경우 2.518로 유의수준($p < 0.05$)에서 유의하였다. 이는 가설에서의 직장-가정 갈등이 심리적 안녕감에 부(-)의 영향을 미칠 것이라는 가설과 일치하는 것이다. 따라서 가설 2는 지지되었다.

<표 IV-6> 직장-가정 갈등과 심리적 안녕감의 회귀분석

		심리적 안녕감			
		model 1		model 2	
		S·β	t-value	S·β	t-value
통제 변수	연령	-.106	-.677	-.072	-.481
	성별	-.194	-1.567	-.089	-.738
	근무더미1	.036	.188	-.090	-.486
	근무더미2	.175	1.166	.094	.657
	직무더미1	-.018	-.103	-.038	-.228
	직무더미2	-.049	-.364	-.059	-.467
	업종더미1	.352	1.391	.230	.952
	업종더미2	.425	1.706	.275	1.147
독립변수	직장-가정 갈등			-.347***	-3.569
Adjusted R^2		.008		.110	
ΔR^2				.102	
F-value		1.112		2.518*	
ΔF -value				1.406	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < 0.001$

직장-가정 갈등과 직무몰입의 영향력 관계는 <표 IV-7> 과 같다. 모형 1은 통제변수와 결과변수의 영향력 관계를 확인한 것으로 통제변인 가운데 성별만이 유의하였다. 모형 2에서는 직장-가정 갈등이 투입되었으며 직장-가정 갈등이 직무몰입에 유의한 영향력이 없는 것으로 확인되었다. 직장-가정 갈등의 회귀계수는 .002로 나타났다. 회귀식이 종속변수를 얼마나 설명하는지를 나타내는 결정계수(R^2)는 조정된 결정계수를 활용하였으며 결정계수는 모형 2에서는 .032로 확인되었다. 회귀식의 유의성을 나타내는 F-value의 경우 모형 2에서는 1.410으로 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 따라서 가설 3은 기각되었다.

<표 IV-7> 직장-가정 갈등과 직무몰입의 회귀분석

		직무몰입			
		model 1		model 2	
		S·β	t-value	S·β	t-value
통제 변수	연령	-.128	-.827	-.128	-.823
	성별	-.364**	-2.996	-.365**	-2.897
	근무더미1	-.049	-.262	-.048	-.252
	근무더미2	.011	.074	.011	.076
	직무더미1	.042	.244	.042	.244
	직무더미2	-.128	-.973	-.128	-.968
	업종더미1	.186	.746	.186	.738
	업종더미2	.184	.752	.185	.740
독립변수	직장-가정 갈등			.002	.019
Adjusted R^2			.042		.032
ΔR^2					-.010
F-value			1.602		1.410
ΔF -value					-.198

*p<.05, **p<.01, ***p<0.001

2. 성취 및 관계욕구와 결과변수의 관계

직장-가정 갈등과 이직의도의 영향력 관계는 〈표 IV-8〉과 같다. 모형 1은 통제변수와 결과변수의 영향력 관계를 확인한 결과 근무더미2만이 유의한 것으로 확인되었다. 모형 2에서는 성취욕구와 관계욕구가 동시에 투입되었으며 성취욕구와 관계욕구의 회귀계수는 -.311, -.241로 유의수준($p < 0.05$, $p < 0.01$)에서 유의한 것으로 확인되었다. 결정계수(R^2)는 조정된 결정계수를 활용하였으며 모형 2에서는 .267로 확인되었다. 회귀식의 유의성을 나타내는 F-value는 모형 2에서 5.014로 유의한 것으로 확인되었다. 다중공선성의 가능성을 검증하기 허용값(tolerance)와 분산팽창인자(VIF)의 값은 성취욕구가 0.677, 1.477, 관계욕구가 .692, 1.445로 확인되어 독립변수들 간의 다중공선성의 가능성이 낮은 것을 볼 수 있다. 따라서 가설 4와 7은 모두 채택되었다.

〈표 IV-8〉 성취 및 관계욕구와 이직의도의 회귀분석

		이직의도			
		model 1		model 2	
		S·β	t-value	S·β	t-value
통제 변수	연령	-.028	-.182	-.076	-.563
	성별	.165	1.374	.001	.005
	근무더미1	-.212	-1.141	-.131	-.796
	근무더미2	-.335*	-2.304	-.242	-1.859
	직무더미1	-.281	-1.644	-.222	-1.465
	직무더미2	-.168	-1.288	-.235*	-2.023
	업종더미1	.295	1.200	.239	1.093
	업종더미2	.073	.299	.066	.309
독립변수	성취욕구			-.311*	-3.138
	관계욕구			-.241**	-2.453
Adjusted R ²		.063		.267	
ΔR ²				.204	
F-value		1.925		5.014***	
ΔF-value				3.089	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < 0.001$

성취욕구 및 관계욕구와 심리적 안녕감의 영향력 관계는 <표 IV-9>와 같다. 모형 1에서 유의한 통제변인은 없는 것으로 확인되었다. 모형 2에서는 성취욕구와 관계욕구가 동시에 투입되었으며 성취욕구와 관계욕구 모두 심리적 안녕감에 유의한 정(+)의 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 성취욕구와 관계욕구의 표준화된 회귀계수는 .239과 .332로 유의수준($p < 0.05$, $p < 0.01$)에서 유의한 것으로 확인되었다. 회귀식의 설명력을 의미하는 결정계수(R^2)는 조정된 결정계수를 활용하였으며 결정계수는 모형 2에서 .229로 확인되었다. 회귀식의 유의성을 나타내는 F-value의 경우 모형 1에서는 4.263으로 유의하였다. 다중공선성의 가능성을 검증하기 허용값(tolerance)와 분산팽창인자(VIF)의 값은 성취욕구가 0.677, 1.477, 관계욕구가 .692, 1.445로 독립변수들 간의 다중공선성의 가능성이 낮은 것을 볼 수 있다. 따라서 가설 5와 8은 채택되었다.

<표 IV-9> 성취욕구 및 관계욕구와 심리적 안녕감의 회귀분석

		심리적 안녕감			
		model 1		model 2	
		S·β	t-value	S·β	t-value
통제 변수	연령	-.106	-.677	-.053	-.380
	성별	-.194	-1.567	-.023	-.202
	근무더미1	.036	.188	-.045	-.268
	근무더미2	.175	1.166	.082	.616
	직무더미1	-.018	-.103	-.074	-.476
	직무더미2	-.049	-.364	.021	.177
	업종더미1	.352	1.391	.385	1.711
	업종더미2	.425	1.706	.422	1.916
독립변수	성취욕구			.239*	2.349
	관계욕구			.332**	3.298
Adjusted R^2		.008		.229	
ΔR^2				.221	
F-value		1.112		4.263***	
ΔF -value				3.151	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < 0.001$

성취욕구 및 관계욕구와 직무몰입의 영향력 관계는 <표 IV-10> 과 같다. 모형 1은 통제변수는 유의한 영향력이 없는 것으로 확인되었다. 모형 2에서는 성취욕구와 관계욕구가 동시에 투입되었으며 성취욕구만 직무몰입에 유의한 정(+)의 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 성취욕구와 관계욕구의 표준화된 회귀계수는 .499과 .097로 나타났으며 성취욕구는 유의수준 ($p < 0.001$)에서 유의한 것으로 확인되었다. 결정계수(R^2)는 조정된 결정계수를 활용하였으며 결정계수는 모형 2에서 .229로 확인되었다. 회귀식의 유의성을 나타내는 F-value의 경우 모형 2에서는 4.263으로 유의수준($p < 0.001$)에서 유의한 것으로 확인되었다. 다중공선성의 가능성을 검증하기 허용값(tolerance)와 분산팽창인자(VIF)의 값은 성취욕구가 0.677, 1.477, 관계욕구가 .692, 1.445로 확인되어 독립변수들 간의 다중공선성의 가능성이 낮은 것을 볼 수 있다. 따라서 가설 6은 채택, 9는 기각되었다.

<표 IV-10> 성취욕구 및 관계욕구와 직무몰입의 회귀분석

		직무몰입			
		model 1		model 2	
		S·β	t-value	S·β	t-value
통제 변수	연령	-.128	-.827	-.082	-.631
	성별	-.364	-2.996	-.188	-1.765
	근무더미1	-.049	-.262	-.141	-.886
	근무더미2	.011	.074	-.099	-.793
	직무더미1	.042	.244	-.032	-.216
	직무더미2	-.128	-.973	-.058	-.521
	업종더미1	.186	.746	.294	1.393
	업종더미2	.184	.752	.211	1.021
독립변수	성취욕구			.499***	5.225
	관계욕구			.097	1.029
Adjusted R^2		.008		.229	
ΔR^2				.221	
F-value		1.112		4.263***	
ΔF -value				3.151	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < 0.001$

3. 성취욕구 및 관계욕구의 조절효과 분석

이 연구에서는 직장-가정 갈등과 결과변인의 관계에서 성취 및 관계 욕구의 조절효과를 검증한다. 조절효과 분석 방법은 Baron & Kenny(1986)에 의해 제안된 3단계 과정을 통해 분석을 수행한다. 그들은 조절효과 분석을 수행하는 단계로 첫째, 독립변수가 결과변수에 직접적인 영향을 미치는 것을 고려한다. 둘째, 조절변수와 결과변수의 인과관계가 형성되어야 한다. 셋째, 독립변수와 조절변수와 상호작용항을 투입하여 상호작용항의 회귀계수 유의성을 확인한다. 조절효과를 검증하는 방법은 우선 독립변수와 조절변수의 상호작용항(interaction term)을 만든다. 상호작용항을 만드는 경우 독립변수와 조절변수의 곱을 활용한다. 조절회귀분석 방법은 아래 회귀식 2단계와 3단계에서 회귀식에서 회귀계수가 유의적으로 다르지 않으면($b_3=0$, $b_2 \neq 0$), Z는 조절변수가 아닌 독립변수이다. Z가 순수 조절변수가 되기 위해서는 1단계와 2단계의 방정식이 달라서는 안되고 3단계에서의 방정식은 다르게 나타나야한다. 또한 상호작용항을 만드는 방법은 원점수 활용, 평균 활용, 중위수를 활용하는 방법이 있으며 본 연구에서는 중위수를 활용하였다.

$$1\text{단계} : Y(\text{결과변수}) = a + b_1X(\text{독립변수})$$

$$2\text{단계} : Y(\text{결과변수}) = a + b_1X(\text{독립변수}) + b_{2Z}(\text{조절변수})$$

$$3\text{단계} : Y(\text{결과변수}) = a + b_1X(\text{독립변수}) + b_{2Z}(\text{조절변수}) + b_3XZ$$

직장-가정 갈등과 이직의도의 관계에서 성취욕구의 조절효과는 <표 IV-11>과 같다. 모형 1은 통제변수와 이직의도의 영향력 관계를 확인하였으며 통제변수는 이직의도에 영향력을 미치는 변인이 없었다. 모형 2에서는 직장-가정 갈등이 투입되었으며 회귀계수는 유의한 것으로 확인되었다. 모형 3에서는 성취욕구를 투입하였으며 성취욕구와 이직의도는 유의한 영향력 관계가 확인되었다. 모형 4에서 성취욕구와 직장-가정 갈등의 상호작용항이 투입되었으며 상호작용항의 회귀계수는 유의한 영향력이 없는 것으로 확인되었다. 위계적 회귀분석 결과 모형 4에서 회귀계수가 유의하지 않은 것으로 확인되어 성취욕구의 조절효과는 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 따라서 가설 10은 기각되었다.

<표 IV-11> 직장-가정갈등과 이직의도 관계에서 성취욕구의 조절효과

결과변수		이직의도			
		모형1	모형2	모형3	모형4
통제 변수	연령	-.028	-.055	-.081	-.082
	성별	.165	.083	-.031	-.029
	근무더미1	-.212	-.113	-.058	-.064
	근무더미2	-.335*	-.272	-.199	-.197
	직무더미1	-.281	-.265	-.212	-.216
	직무더미2	-.168	-.160	-.208	-.209
	업종더미1	.295	.391	.286	.294
	업종더미2	.073	.191	.152	.165
독립변수	직장-가정갈등		.274***	.246**	.231*
조절변수	성취욕구			-.413***	-.414***
상호작용 변수	직-가 갈등×성취욕구				.039
Adjusted R ²		.063	.124	.280	.274
$\Delta R^2_{(adj)}$.061	.156	-.006
F-value		1.925	2.723***	5.272***	4.769***

*p<.05, **p<.01, ***p<0.001

직장-가정 갈등과 심리적 안녕감의 관계에서 성취욕구의 조절효과는 <표 IV-12> 와 같다. 모형 1은 통제변수와 심리적 안녕감의 영향력 관계를 확인하였으며 통제변수 중 업종이 심리적 안녕감에 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 모형 2에서는 직장-가정 갈등이 투입되었으며 회귀계수는 유의한 것으로 확인되었다. 모형 3에서는 성취욕구를 투입하였으며 회귀계수는 유의한 것으로 확인되었다. 모형 4에서 성취욕구와 직장-가정 갈등의 상호작용항이 투입되었으며 상호작용항의 회귀계수는 유의한 영향력이 없는 것으로 확인되었다. 위계적 회귀분석 결과 모형 4에서 상호작용항의 회귀계수가 유의하지 않은 것으로 확인되어 성취욕구의 조절효과는 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 따라서 가설 11은 기각되었다.

<표 IV-12> 직장-가정갈등과 심리적 안녕감 관계에서 성취욕구의 조절효과

결과변수		심리적 안녕감			
		모형1	모형2	모형3	모형4
통제 변수	연령	-.106	-.072	-.048	-.050
	성별	-.194	-.089	.015	.020
	근무더미1	.036	-.090	-.140	-.158
	근무더미2	.175	.094	.027	.031
	직무더미1	-.018	-.038	-.087	-.101
	직무더미2	-.049	-.059	-.014	-.015
	업종더미1	.352	.230	.327	.351
	업종더미2	.425	.275	.311	.348
독립변수	직장-가정갈등		-.347***	-.321***	-.366***
조절변수	성취욕구			.380***	.377***
상호작용 변수	직-가 갈등×성취욕구				.116
Adjusted R ²		.008	.110	.242	.245
$\Delta R^2_{(adj)}$.102	.132	.003
F-value		1.112	2.518*	4.502***	4.253***

*p<.05, **p<.01, ***p<0.001

직장-가정 갈등과 직무몰입 관계에서 성취욕구의 조절효과는 <표 IV-13> 와 같다. 모형 1은 통제변수와 직무몰입의 영향력 관계를 확인하였으며 통제변수 중 성별과 업종이 직무몰입에 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 모형 2에서는 직장-가정 갈등이 투입되었으며 회귀계수는 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 모형 3에서는 성취욕구를 투입하였으며 회귀계수는 유의한 것으로 확인되었다. 모형 4에서 직장-가정 갈등과 성취욕구의 상호작용항이 투입되었으며 상호작용항의 회귀계수는 유의한 영향력이 없는 것으로 확인되었다. 위계적 회귀분석 결과 모형 2와 4에서 회귀계수와 상호작용항의 회귀계수가 유의하지 않은 것으로 확인되어 성취욕구의 조절효과는 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 따라서 가설 12는 기각되었다.

<표 IV-13> 직장-가정 갈등과 직무몰입 관계에서 성취욕구의 조절효과

결과변수		직무몰입			
		모형1	모형2	모형3	모형4
통제 변수	연령	-.128	-.128	-.094	-.094
	성별	-.364**	-.365**	-.214	-.213
	근무더미1	-.049	-.048	-.122	-.127
	근무더미2	.011	.011	-.086	-.085
	직무더미1	.042	.042	-.029	-.033
	직무더미2	-.128	-.128	-.063	-.064
	업종더미1	.186	.186	.325	.333
	업종더미2	.184	.185	.237	.247
독립변수	직장-가정갈등		.002	.039	.026
조절변수	성취욕구			.549***	.548***
상호작용 변수	직-가 갈등×성취욕구				.034
Adjusted R ²		.042	.032	.315	.309
$\Delta R^2_{(adj)}$			-.010	.283	-.006
F-value		1.602	1.410	6.054***	5.469***

*p<.05, **p<.01, ***p<0.001

직장-가정 갈등과 이직의도의 관계에서 관계욕구의 조절효과는 <표 IV-14>와 같다. 모형 1은 통제변수와 이직의도의 영향력 관계를 확인하였으며 통제변수는 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 모형 2에서는 직장-가정 갈등이 투입되었으며 회귀계수는 유의한 것으로 확인되었다. 모형 3에서는 관계욕구를 투입하였으며 회귀계수는 유의한 것으로 확인되었다. 모형 4에서 관계욕구와 직장-가정 갈등의 상호작용항이 투입되었으며 상호작용항의 회귀계수는 유의한 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 위계적 회귀분석 결과 상호작용항의 회귀계수가 유의한 것으로 확인되어 관계욕구의 조절효과는 유의한 것으로 확인되었다. 따라서 가설 13은 채택되었다.

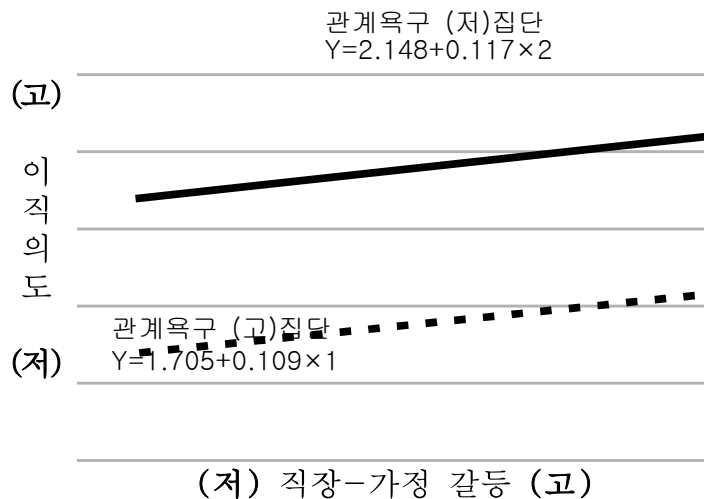
<표 IV-14> 직장-가정 갈등과 이직의도의 관계에서 관계욕구의 조절효과

결과변수		이직의도			
		모형1	모형2	모형3	모형4
통제 변수	연령	-.028	-.055	-.085	-.081
	성별	.165	.083	.006	-.008
	근무더미1	-.212	-.113	-.101	-.129
	근무더미2	-.335*	-.272	-.245	-.251
	직무더미1	-.281	-.265	-.246	-.235
	직무더미2	-.168	-.160	-.206	-.206
	업종더미1	.295	.391	.382	.385
	업종더미2	.073	.191	.171	.179
독립변수	직장-가정갈등		.274**	.183	.137
조절변수	관계욕구			-.344***	-.390***
상호작용 변수	직-가 갈등×관계욕구				.179*
Adjusted R ²		.063	.124	.225	.248
$\Delta R^2_{(adj)}$.061	.101	.023
F-value		1.925	2.723**	4.189***	4.303***

*p<.05, **p<.01, ***p<0.001

조절효과를 구체적으로 확인하기 위해 조절효과 그래프를 아래 <그림 IV-1>과 같이 도식화하였다. 김희철·김두경·강영순(2007)에 의하면 조절변수는 크게 중화(neutralizers), 대체(substitutes), 강화(enhancers), 보완(supplements)의 4가지 유형으로 구분된다. 강화요인은 조절변수 자체가 결과변수에 영향을 미치는 것과 관계없이 독립변수와 결과변수 사이의 관계를 증대시키는 것을 의미하며, 보완요인은 독립변수가 결과변수에 직접적으로 미치는 영향을 상쇄시키거나 증대시키지 않으면서 그 자체가 결과변수에 영향을 미치는 것을 의미한다. 대체요인은 독립변수의 효과를 불필요하거나 불가능하게 만드는 것을 의미한다. 중화요인은 독립변수가 결과변수에 영향력을 못 미치게 하는 것을 의미한다. <그림 IV-1>을 보면 관계욕구가 낮은 경우 직장-가정 갈등에 의해 이직의도의 증가가 가파른 것을 볼 수 있으며, 관계욕구가 높은 집단의 경우 직장-가정 갈등에 의한 이직의도가 완만하게 증가하는 것을 볼 수 있다. 따라서 저집단의 경우 직장-가정 갈등의 증가가 이직의도를 증가시키는 강화요인이 있는 것을 볼 수 있다.

<그림 IV-1> 관계욕구의 조절효과 검증



직장-가정 갈등과 심리적 안녕감의 관계에서 관계욕구의 조절효과는 <표 IV-15> 와 같다. 모형 1은 통제변수와 심리적 안녕감의 영향력 관계를 확인하였으며 통제변수 가운데 업종만이 유의한 것으로 확인되었다. 모형 2에서는 직장-가정 갈등이 투입되었으며 회귀계수는 유의한 것으로 확인되었다. 모형 3에서는 관계욕구를 투입하였으며 회귀계수는 유의한 것으로 확인되었다. 모형 4에서 관계욕구와 직장-가정 갈등의 상호작용항이 투입되었으며 상호작용항의 회귀계수는 유의한 영향력이 없는 것으로 확인되었다. 위계적 회귀분석 결과 모형 4에서 상호작용항의 회귀계수가 유의하지 않은 것으로 확인되어 관계욕구의 조절효과는 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 따라서 가설 14는 기각되었다.

<표 IV-15> 직장-가정 갈등과 심리적 안녕감 관계에서 관계욕구의 조절효과

결과변수		심리적 안녕감			
		모형1	모형2	모형3	모형4
통제 변수	연령	-.106	-.072	-.039	-.036
	성별	-.194	-.089	-.003	-.012
	근무더미1	.036	-.090	-.103	-.121
	근무더미2	.175	.094	.064	.060
	직무더미1	-.018	-.038	-.060	-.053
	직무더미2	-.049	-.059	-.007	-.007
	업종더미1	.352	.230	.240	.242
	업종더미2	.425	.275	.297	.301
독립변수	직장-가정갈등		-.347***	-.246**	-.275**
조절변수	관계욕구			.385***	.356***
상호작용 변수	직-가 갈등×관계욕구				.112
Adjusted R ²		.008	.110	.239	.244
ΔR ² _(adj)			.102	.129	.005
F-value		1.112	2.518*	4.642***	4.228***

*p<.05, **p<.01, ***p<0.001

직장-가정 갈등과 직무몰입의 관계에서 관계욕구의 조절효과는 <표 IV-16>와 같다. 모형 1은 통제변수와 직무몰입의 영향력 관계를 확인하였으며 통제변수 가운데 성별과 업종만이 유의한 것으로 확인되었다. 모형 2에서는 직장-가정 갈등이 투입되었으며 회귀계수는 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 모형 3에서는 관계욕구를 투입하였으며 회귀계수는 유의한 것으로 확인되었다. 모형 4에서 관계욕구와 직장-가정 갈등의 상호작용항이 투입되었으며 상호작용항의 회귀계수는 유의한 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 따라서 모형 2와 4에서의 회귀계수가 유의하지 않아, 직장-가정 갈등과 직무몰입이 관계가 관계욕구에 의해 조절될 것이라는 가설 16은 기각되었다.

<표 IV-16> 직장-가정 갈등과 직무몰입의 관계에서 관계욕구의 조절효과

결과변수		직무몰입			
		모형1	모형2	모형3	모형4
통제 변수	연령	-.128	-.128	-.097	-.096
	성별	-.364**	-.365**	-.284*	-.290*
	근무더미1	-.049	-.048	-.061	-.072
	근무더미2	.011	.011	-.017	-.019
	직무더미1	.042	.042	.022	.026
	직무더미2	-.128	-.128	-.080	-.080
	업종더미1	.186	.186	.195	.196
	업종더미2	.184	.185	.205	.208
독립변수	직장-가정갈등		.002	.097	.079
조절변수	관계욕구			.360***	.343***
상호작용 변수	직-가 갈등×관계욕구				.067
Adjusted R ²		.042	.032	.143	.139
$\Delta R^2_{(adj)}$			-.010	.111	-.004
F-value		1.602	1.410	2.839**	2.615**

*p<.05, **p<.01, ***p<0.001

본 연구에 포함된 변인들을 성별에 따라 추가분석을 실시하였다. 직장-가정 갈등과 이직의도의 영향력 관계는 <표 IV-17> 과 같다. 남성의 경우 직장-가정 갈등이 이직의도에 유의한 영향력을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 여성의 경우 직장-가정 갈등이 이직의도에 유의수준($p < 0.05$)에서 유의한 정(+)의 영향력을 미치는 것으로 확인되었다. 남성과 여성의 직장-가정 갈등과 이직의도의 인과관계는 남성의 표본의 경우 직장-가정 갈등이 이직의도에 영향을 미치지 않는 것을 알으나, 여성의 경우 이직의도에 부(-)의 영향력이 있는 것으로 확인되었다.

<표 IV-17> 직장-가정 갈등과 이직의도의 성별에 따른 회귀분석

결과변수(이직의도)		남		여	
		model 1	model 2	model 1	model 2
독립 변수	직장-가정 갈등		.106		.187*
Adjusted R ²		-.003	.002	.027	.055
ΔR^2			.005		.028
F-value		.900	1.069	2.089	2.868*
ΔF -value			0.169		0.779

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < 0.001$

직장-가정 갈등과 심리적 안녕감의 영향력 관계는 <표 IV-18> 와 같다. 남성의 경우 직장-가정 갈등이 심리적 안녕감에 유의한 영향력을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 여성의 경우 직장-가정 갈등이 심리적 안녕감에 부(-)의 영향력을 미치는 것으로 확인되었다. 남성과 여성의 경우 직장-가정 갈등이 심리적 안녕감에 미치는 영향력의 방향성에 있어 남성은 정(+)의 방향을 띄고 있으며 여성은 부(-)의 방향을 띄고 있는 것으로 나타나 방향성에 차이가 있는 것으로 확인되었다.

〈표 IV-18〉 직장-가정 갈등과 심리적안녕감의 성별에 따른 회귀분석

결과변수(심리적 안녕감)		남		여	
		model 1	model 2	model 1	model 2
독립 변수	직장-가정 갈등		.103		-.287***
Adjusted R ²		.051	.055	-.005	.070
ΔR ²			.004		.075
F-value		3.120**	2.856**	0.789	3.419**
ΔF-value			-0.264		2.63

*p<.05, **p<.01, ***p<0.001

직장-가정 갈등과 직무몰입의 영향력 관계는 〈표 IV-19〉 과 같다. 남성의 경우 직장-가정 갈등이 직무몰입에 유의한 영향력을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 여성의 경우 직장-가정 갈등이 직무몰입에 영향력이 없는 것으로 확인되었다. 두 표본 모두 성별이 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

〈표 IV-19〉 직장-가정 갈등과 직무몰입의 성별에 따른 회귀분석

결과변수(직무몰입)		남		여	
		model 1	model 2	model 1	model 2
독립 변수	직장-가정 갈등		.049		-.040
Adjusted R ²		.083	.079	.078	.073
ΔR ²			-.004		-.005
F-value		4.566**	3.713**	4.375**	3.537**
Δ F-value			-0.853		-0.838

*p<.05, **p<.01, ***p<0.001

분석결과 성취욕구 및 관계욕구와 이직의도의 영향력 관계는 〈표 IV-20〉과 같다. 남성의 경우 성취욕구와 관계욕구가 이직의도에 부(-)의 영향력 미치며, 성취욕구는 유의수준($p < 0.001$), 관계욕구는 유의수준($p < 0.05$)에서 유의한 것으로 확인되었다. 여성의 경우 관계욕구만이 이직의도에 유의한 정(+)의 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 남성과 여성의 성취 및 관계 욕구와 이직의도의 영향력 관계에서의 차이점은 남성은 성취 및 관계욕구가 모두 영향을 미치지만 여성은 관계욕구만이 영향력이 있는 것으로 판명되었다.

〈표 IV-20〉 욕구와 이직의도 관계에 대한 성별에 따른 회귀분석

결과변수(이직의도)		남		여	
		model 1	model 2	model 1	model 2
독립 변수	성취욕구		-.363***		-.108
	관계욕구		-.193*		-.299***
Adjusted R ²		-.003	.205	.027	.142
ΔR^2			.202		.115
F-value		.900	7.772***	2.089	5.416***
Δ F-value			6.872		3.327

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < 0.001$

성취욕구 및 관계욕구와 심리적 안녕감의 영향력 관계는 〈표 IV-21〉와 같다. 남성의 경우 성취욕구와 관계욕구가 심리적 안녕감에 유의한 영향력을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 여성의 경우 성취욕구와 관계욕구 모두 심리적 안녕감에 유의한 정(+)의 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 성별에 따른 차이는 남성은 욕구가 심리적 안녕감에 영향을 미치지 않지만 여성은 영향을 미치는 것으로 검증되었다.

〈표 IV-21〉 욕구와 심리적 안녕감 관계에 대한 성별에 따른 회귀분석

결과변수(심리적안녕감)		남		여	
		model 1	model 2	model 1	model 2
독립 변수	성취욕구		-.003		.182*
	관계욕구		.087		.291***
Adjusted R ²		.051	.046	-.005	.144
ΔR ²			.005		.139
F-value		3.120*	2.257*	.789	5.476***
Δ F-value			-0.863		4.687

*p<.05, **p<.01, ***p<0.001

성취욕구와 관계욕구의 직무몰입에 영향력 관계는 〈표 IV-22〉 과 같다. 남성의 경우 성취욕구와 관계욕구가 직무몰입에 유의한 영향력을 미치는 것으로 확인되었다. 여성의 경우 성취욕구만이 직무몰입에 유의한 정(+)의 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 남성과 여성의 성취 및 관계 욕구와 직무몰입의 영향력 관계에서 차이점은 남성의 경우 개인의 욕구가 직무몰입에 영향력을 미치지 것으로 확인되었으나 여성의 경우 성취욕구만이 직무몰입에 영향을 미친다는 점이다.

〈표 IV-22〉 욕구와 직무몰입의 관계에 대한 성별에 따른 회귀분석

결과변수(직무몰입)		남		여	
		model 1	model 2	model 1	model 2
독립 변수	성취욕구		.289***		.472***
	관계욕구		.212**		.127
Adjusted R ²		.083	.244	.078	.355
ΔR ²			.161		.277
F-value		4.566**	9.498***	4.375**	15.688***
Δ F-value			4.932		11.313

*p<.05, **p<.01, ***p<0.001

지금까지의 분석결과를 종합하면 본 연구의 가설 1에서 가설 15까지의 결과를 정리하면 <표 IV-23> 과 같다.

<표 IV-23> 가설검증 결과 요약

구분	가설의 주요변수 관계	채택/기각
가설 1	직장-가정 갈등이 이직의도에 영향	기각
가설 2	직장-가정 갈등이 심리적 안녕감에 영향	채택
가설 3	직장-가정 갈등이 직무몰입에 영향	기각
가설 4	성취욕구가 이직의도에 영향	채택
가설 5	성취욕구가 심리적 안녕감에 영향	채택
가설 6	성취욕구가 직무몰입에 영향	채택
가설 7	관계욕구가 이직의도에 영향	채택
가설 8	관계욕구가 심리적 안녕감에 영향	채택
가설 9	관계욕구가 직무몰입에 영향	채택
가설 10	직장-가정 갈등-이직의도 : 성취욕구 조절효과	기각
가설 11	직장-가정 갈등-심리적 안녕감 : 성취욕구 조절효과	기각
가설 12	직장-가정 갈등-직무몰입 : 성취욕구 조절효과	기각
가설 13	직장-가정 갈등-이직의도 : 관계욕구 조절효과	채택
가설 14	직장-가정 갈등-심리적 안녕감 : 관계욕구 조절효과	기각
가설 15	직장-가정 갈등-직무몰입 : 관계욕구 조절효과	기각

제 5 장 결론

제 1 절 연구결과의 요약 및 시사점

본 연구는 크게 3가지 차원으로 수행되었다. 첫째, 직무-가정 갈등과 이직의도, 심리적 안녕감, 직무몰입과의 영향력 관계를 검증한다. 둘째, 성취 및 관계욕구와 이직의도, 심리적 안녕감, 직무몰입의 인과관계를 검증하는 것이다. 셋째, 성취 및 관계욕구와 이직의도, 심리적 안녕감, 직무몰입의 영향력 관계에서 직장-가정 갈등의 조절효과를 검증하는 것이다.

첫째, 직장-가정 갈등과 이직의도, 심리적 안녕감, 이직의도의 영향력 관계를 규명하였다. 선행연구에서는 직장-가정 갈등이 이직의도에 유의한 영향력이 없는 것으로 확인되었다. 이는 선행연구(이규만, 2005; 임효창·김오현·이봉세, 2005; 이도화·정두영, 2010)의 결과와 차이가 있는 것으로 판단된다. 그러나 분석결과 직장-가정 갈등이 이직의도의 영향력 관계의 경우 직장-가정 갈등이 유의한 변수임은 확인되었으나 회귀식이 유의하지 못해 가설이 지지되지 않았다. 또한 추가분석 결과 남성의 경우 직장-가정 갈등이 이직의도에 유의한 영향력이 없었으나 여성의 경우 직장-가정 갈등이 이직의도에 유의한 영향력이 있는 것으로 확인되어 이는 연구대상의 통합으로 인해 발생하는 것으로 추정된다. 뿐만 아니라 직장-가정 갈등이 이직의도에 미치는 영향력 관계가 성별에 따라 차이가 있는 것으로 확인되었다.

직장-가정 갈등과 심리적 안녕감의 영향력 관계는 선행연구와 일치하는 것을 볼 수 있다. 우정원·홍혜영(2011)은 연구에서 직장-가정 갈등이 심리적 안녕감의 선행변인임을 실증적으로 검증하였다. 본 연구에서 또한 심리적 안녕감이 직장-가정 갈등에 의해 설명되어지는 변수임이 확인되었다. 그러나 추가분석 결과 직장-가정 갈등과 심리적 안녕감의 관계 또한 성별에 따라 차이가 있는 것으로 확인되었다. 남성의 경우 직장-가정 갈등이 심리적 안녕감에 유의한 영향력이 없는 것으로 확인되었으나 여성의 경우 직장-가정 갈등이 심리적 안녕감의 유의한

선행변인으로 밝혀졌다. 직장-가정 갈등과 직무몰입의 관계는 유의하지 않은 것으로 확인되었으며, 추가분석에서도 성별에 따른 차이 없이 모두 유의한 영향력이 없는 것으로 확인되었다.

둘째, 성취욕구 및 관계욕구의 이직의도, 심리적 안녕감, 직무몰입의 영향력 관계가 규명되었다. 우선 성취욕구는 이직의도와 유의한 부(-)의 인과관계가 있는 것으로 확인되었으며, 심리적 안녕감 및 직무몰입과는 유의미한 정(+)의 관계가 있는 것으로 검증되었다. 관계욕구는 이직의도와는 부(-)의 영향력 관계, 심리적 안녕감, 직무몰입과는 유의한 정(+)의 관계가 있는 것으로 확인되었다. 추가 분석을 통해 성별에 따른 변인들의 관계를 살펴보면, 남성의 경우 성취 및 관계욕구가 모두 이직의도에 유의한 부(-)의 영향력이 있었으나, 여성의 경우 관계욕구만의 이직의도에 부(-)의 영향력이 있는 것으로 확인되었다. 또한 성취 및 관계욕구와 심리적 안녕감의 관계는 남성의 경우 두 욕구가 모두 심리적 안녕감에 유의한 영향력이 없었으며, 여성의 경우 두 변인이 모두 심리적 안녕감에 유의한 영향력이 있는 것으로 나타나 성별에 따른 차이가 있는 것으로 확인되었다. 욕구와 직무몰입의 관계는 남성은 두 욕구 모두 직무몰입에 정(+)의 영향력이 있었으나 여성의 경우 성취욕구만이 유의한 것으로 확인되었다. 이를 통해 살펴보면, 성별에 따라 성취 및 관계 욕구가 이직의도, 심리적 안녕감, 직무몰입에 미치는 영향력에 차이가 있음이 확인되었다.

셋째, 성취 및 관계욕구의 조절효과를 검증하였다. 직장-가정 갈등과 이직의도, 심리적 안녕감, 직무몰입의 관계에서 성취욕구 및 관계욕구의 조절효과는 모두 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 즉 직장-가정 갈등이 개인의 태도변인에 미치는 영향에 있어 성취 및 관계욕구에 의한 조절효과가 없는 것으로 확인되었다. 이는 가설과 달리 직장-가정 갈등과 성취 및 관계욕구의 주효과만이 유의한 것을 의미한다.

본 연구의 시사점을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 여성의 사회적 역할 증대와 남성의 가정에서의 역할 증대로 인해 직장과 가정에서 개인역할이 증대되고 있는 실정이다. 이러한 상황에서 직장-가정의 역할 충돌은 조직구성원의 직무수행에 영향을 미치며 특히 직장-가정 갈등의 증가로 인한 이직의도의 증가(이규만, 2005)와 직무에 대한 만족 감소(임효창·김오현·이봉세, 2005)등 영향을 미치고

있다. 본 연구에서는 직장-가정 갈등과 이직의도, 심리적 안녕감, 직무몰입의 관계에 대한 연구를 수행하였으며 그 가운데 직장-가정 갈등이 심리적 안녕감에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 직장-가정 갈등이 높을수록 개인의 심리적 안녕감이 낮아지는 것을 의미한다. Froned(2000)는 직장-가정 갈등이 심한 개인은 우울증, 정신분열, 심각한 직장스트레스에 영향을 미친다는 실증연구를 수행하였다. 즉 직장-가정 갈등이 높은 조직구성원은 조직차원에서 개인의 안녕을 유지 및 발전시키기 위한 지원이 요구된다. 또한 조직차원에서 개인의 직장-가정의 갈등을 조절하기 위한 지원환경 조성이 필요성이 있다.

둘째, 성취욕구 및 관계욕구가 이직의도, 심리적 안녕감, 직무몰입에 영향을 미친다. 성취 및 관계욕구는 개인의 잠재된 심리적 및 사회적 욕구이며, 환경요인에 의해 도출된다. 두 욕구는 조직맥락에서 심리적 안녕감과 직무몰입에 긍정적인 영향을 미치며 조직차원에서는 이러한 긍정적인 효과를 도출하기 위한 환경이 요구된다. 이와 관련하여 관리자들은 지속적으로 구성원의 성취 및 관계욕구를 관찰하고 피드백을 통해 두 욕구를 유지 및 향상시키는 활동이 요구된다.

제 2 절 연구의 한계 및 향후 연구과제

본 연구의 한계는 다음과 같다. 첫째, 조절변인에 대한 다양한 접근이 요구된다. 본 연구에서는 직장-가정 갈등과 태도변인의 관계에서 개인욕구인 성취욕구와 관계욕구의 조절효과를 검증하였으며 그 효과가 유의하지 않은 것으로 나타났다. 하지만 직장-가정 갈등과 개인태도 변인의 관계는 개인수준의 변인뿐만 아니라 조직수준의 변인들이 영향을 미치는 것을 고려하여 조직수준 변수를 활용한 조절효과의 연구가 요구된다. 둘째, 조사대상에 한계가 있다. 본 연구에서는 제주지역에 거주하는 맞벌이 부부를 대상으로 연구를 수행하였다. 이로 인해 본 연구결과를 일반화시키는데 있어 한계가 있다. 또한 연구대상의 특성을 고려하지 못하였다. 분석결과 성별에 따라 욕구가 태도에 미치는 영향에 차이가 있는 것으로 확인되었다. 또한 산업의 특성으로 인해 욕구에 미치는 영향력이 있을 수 있

으나 본 연구에서는 연구대상이 특정 산업이 아닌 제주지역 전 기업 종사자를 대상으로 하여 그러한 특성이 희석된 경향이 있다. 셋째, 동일방법편의로부터 자유롭지 않다. 동일방법편의(commom method bias)는 변수의 측정에 있어 하나의 방법으로 측정한 경우 개별 변수 측정의 신뢰성과 타당성이 영향을 받는 것을 의미한다. 본 연구의 경우 연구모형에 포함된 모든 문항을 한 사람이 전체문항에 응답하도록 구성된 자기보고식(self-report) 설문문항으로 구성되었다. 이로 인해 변수의 타당성과 신뢰성에 영향을 받을 수 있다. 이를 검증하기 위해 Hamman의 단일요인검증을 실시하였으며 검증결과 동일방법편의의 발생가능성이 낮은 것으로 확인되었으나 그럼에도 불구하고 동일방법편의의 발생가능성은 내포하고 있다. 따라서 향후 연구에서는 이러한 문제를 보완할 수 있는 방법이 요구된다.

참고문헌

1. 국내문헌

- 강문식·송병식(2008), 정서 노동자의 직무스테레스 결정요인, 결과요인 그리고 조절요인에 관한 연구, **한국인사관리학회** 학술대회 발표논문집, .2008 No. 1.
- 강성두(2013), 기본심리욕구, 목표지향성, 내적직무동기, 결과변수간의 구조적 관계: 임파워링 리더행동의 조절효과, 학위논문(박사)
- 강혜련·임희정(2000), 성취동기와 가족친화제도가 기혼 여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 미치는 조절변이의 효과, **한국심리학회지: 여성**, 5(2), 1-14.
- 강혜련·최서연(2001), 기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구, **한국심리학회지: 여성**, 6(1), 23-42.
- 고환상·서재현(2012), 변혁적 리더십, 조직후원인식, 성취욕구가 조직몰입에 미치는 영향: 셀프리더십을 중심으로, **대한경영학회**, 25(1), 435-459.
- 김경은·조성도(2006), 서비스 종업원의 직장-가정간 갈등이 감정부조화, 성과, 직장만족 및 조직몰입에 미치는 영향 : 감정부조화의 매개역할과 역할 중요도의 조절효과를 중심으로, **대한경영학회**, 19(5), 1591-1616.
- 김광철(2002), 호텔종사원의 직장특성과 직장스트레스에 대한 성취욕구와 연령의 조절효과에 관한 연구, **경영교육논총**, 27, 183-205.
- 김동주·김영목(2012), 조직공정성, 지원적 조직환경과 직장-가정갈등 간의 관계에 대한 연구, **대한경영학회지**, 25(7), 3057-3083.
- 김명소·김혜원(2000). 우리나라 기혼 여성들의 심리적 안녕감의 구조분석 및 주관적 안녕감의 관계분석. **한국심리학회지: 여성**, 5(1), 27-41.
- 김명소·김혜원·임지영·차경호·한영석(2003). 한국 성인의 행복한 삶의 구성요인 탐색 및 척도개발. **한국심리학회지: 건강**, 8(2), 415-442.
- 김명소·김혜원·차경호(2001). 심리적 안녕감의 구성 개념분석. **한국심리학회지: 사회 및 성격**, 15(2), 19-39.

- 김명소·임지영(2003). 대학생의 ‘바람직한 삶’ 구성요인 및 주관적 안녕감과
관계 분석: 남녀 차이를 중심으로. **한국심리학회지: 여성**, 8(1), 83-97.
- 김석영·이수진·박은경·손승연·윤석화·박희태(2012), 직장-가정 갈등이 정서
적 고갈과 과업성과에 미치는 영향 : 스트레스 대처전략의 조절효과, **조
직과 인사관리연구**, 36(3), 103-133.
- 김아영(2010), 자기결정성이론과 현장 적용 연구, **교육심리연구**, 24(3), 583-609.
- 김아영 (2011). 학업동기 이론 연구와 적용, 학지사.
- 김은영(2007), 남녀 대학생의 자율성, 유능감, 관계성이 진로미결정에 미치는 영
향, **한국심리학회지 : 상담 및 심리치료**, 19(4), 1079-1100.
- 김주엽(2006), 일과 가정의 균형에 관한 문헌적 검토, **인적자원개발연구**, 8(1),
83-115.
- 김태근(2006), U-Can 회귀분석, 인간과 복지.
- 남정민·이공희·전병준(2012), 전략적 인적자원관리와 조직몰입의 관계에 대한
연구-조직수준의 조직신뢰와 개인수준의 성취욕구의 매개효과 검증-, **인
적자원관리연구**, 19(5), 1-26.
- 남정훈·강지훈(2010), 여가 스포츠 호라동 참가자들의 긍정적 태도, 목표성향,
심리욕구 및 동기와의 관계, **한국여가레크리에이션학회지**, 34(2), 95-109.
- 류명희·이명자 (2007). 청소년의 심리적, 사회적 안녕감: 그 구조 및 주관적 안
녕감과 관계. **한국심리학회지 : 학교**, 4(1), 55-77
- 박경환(2012), 기혼 여성관리자의 일·가정 관계가 관리능력, 직장만족, 조직몰입,
그리고 삶의 만족에 미치는 영향, **대한경영학회**, 25(2), 879-905.
- 박노윤(2011), 직무열의의 선행요인과 효과, **한국경영교육학회**, 69, 543-573.
- 박헌준·이학중 (2006). 조직행동론, 법문사.
- 배병렬 (2011). Amos 19 구조방정식 모델링, 도서출판 청람.
- 서정하(2005), 한국 벤처기업 CEO의 카리스마적 리더십 행위와 구성원의 조직몰
입 : 성취욕구의 조절효과에 관한 연구, **인사관리연구**, 29(3), 9-37.
- 서정하(2006), 개별배려적 리더십행위와 구성원의 조직몰입: 성취욕구의 조절효과
에 관한 연구, **Asian Journal of Technology Innovation**, 14(1),
256-276.

- 송경수(1995), 조직시민행동에 대한 직무만족 조직몰입 및 조직 정당성의 매개역
할에 관한 연구, 계명대학교 대학원, 박사학위논문.
- 안광영 · 이병직(2002), 집단주의와 성취욕구가 조직시민행동에 미치는 효과 및
성의 조절효과에 관한 연구, **한국경영학회, 경영학연구**, 31(5) :
1311-1334.
- 안광영(2008), 기혼 여고사의 직장특성, 직장-가정 갈등 및 직업몰입의 관계에 대
한 연구, **경영교육연구**, 50, 163-180.
- 우정원 · 홍혜영(2011), 가족 친화적 조직분위기, 직장-가정 갈등과 심리적 안녕감
이 조직몰입에 미치는 영향, **한국심리학회지 : 일반**, 30(4), 933-957.
- 유정인 · 최만식(2011), 청소년 팀 스포츠 선수의 지각된 자율성지지와 심리적
욕구 및 운동행동 간의 구축적 관계, **코칭능력개발지**, 13(3), 3-14.
- 이규만(2005), 직장-가정 갈등이 구성원의 태도에 미치는 영향, **대한경영학회**,
18(3), 1369-1389.
- 이도화 · 정두영(2010), 가족친화경영과 조직구성원 성과의 관계에 있어서 직장-
가정 갈등과 조직지원인식의 매개효과, **인적자원관리연구**, 17(4),
265-283.
- 이명희 · 김아영(2008), 자기결정성이론에 근거한 한국형 기본심리욕구 척도 개발
및 타당화, **한국심리학회지 사회 및 성격**, 22(4), 157-174.
- 이요행 · 방묘진 · 오세진(2005), 가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직
의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향, **한국심리학회지: 산업과 조직**,
18, 639-657.
- 이은희(2000), 일과 가족 갈등의 통합모형: 선행변인, 결과변인의 관계, **한국심리
학회지: 일반**, 19(2): 1-42.
- 이진호 · 양명환(2012). 운동선수가 지각한 사회적 환경 요인과 심리적 웰빙의 관
계에서 기본적 심리욕구의 매개효과 검증, **한국스포츠심리학회지**, 23(1),
59-75
- 이희연 · 노승철(2012), 고급통계분석론, 법무사.
- 임효창 · 김오현 · 이봉세(2005), 기혼 직장인의 직장-가정 갈등이 직장태도에 미
치는 영향: 경력계획과 성별의 조절효과를 중심으로, **대한경영학회**,

18(1), 421-442.

- 전정우 · 김정택(2012), 태권도장 수련생들의 기본적 심리욕구에 따른 심리적
안녕감과 긍정적 태도와의 관계, **국기원태권도연구**, 3-(1), 13-14.
- 정기선 · 장은미(2005), 가족친화적 정책이 종업원들의 조직몰입에 미치는 효과,
가족과 문화, 17(1): 59-84.
- 정향진 · 류경민(2010), 호텔 조리사의 사회적 지원과 자기효능감이 성취욕구에
미치는 영향, **관광연구저널**, 24(2), 235-258.
- 조금숙 · 조증열(2004), 취업주부와 전업주부의 심리적 안녕감: 성역할태도, 스트
레스 및 결혼만족의 조절효과, **한국심리학회지: 여성**, 9(3), 27-41.
- 조용현 · 양동민(2008), 직장-가정 갈등의 부정적 효과에 대한 자긍심과 외향성의
조절효과에 관한 연구, **인적자원관리연구**, 15(1), 201-217.
- 조혜선(2001), 어린이집 영.유아의 '집에 가고 싶은 행동'에 관한 연구,
중앙대학교 대학원, 석사학위논문.
- 차경호 (1999). 대학생들의 주관적 안녕감과 심리적 안녕감의 관계. **사회과학연
구**, 18, 575-595.
- 하영자(2005), 공무원의 동기변인과 자기조절학습 수행력을 이용한 온라인
직무교육의 만족도, 성취도 및 직무몰입 수준의 예측, 이화여자대학교
대학원, 박사학위논문.
- 한나영 · 김영조, 심리적 임파워먼트와 조직시민행동의 관계에 대한 성취욕구의
조절효과 검증, **인사조직연구**, 19(1), 185-226.
- 한덕웅(2010), 인간의 동기심리, 박영사.
- 허명숙 · 천면중(2008), 조직구성원의 개인특성 및 과업특성과 직무만족과의 관계:
이타성과 지식공유의 매개적 역할, **대한경영학회지**, 21(6), 2711-2749.

2. 국외문헌

- Alderfer, C. P. (1968). Comparison of questionnaire responses with and
without preceding interviews. *Journal of Applied Psychology*, 52,
335-340.

- Alderfer, C. P. (1969). An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 142 - 175
- Andrews, F. M., & Robinson, J. P. (1991). Measures of subjective well-being. In J. P. Robinson, P. R.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations*, 45, 813-837
- Atkinson, J. W., & Raynor, J. O. (1974), *Motivation and Achievement*, Washington, DC : Winston.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P. & Conley, S. (1991). Work-Home Conflict among Nurses and Engineers; Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work, *Journal of Organizational Behavior*, 12, 39-53.
- 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, 1173-1182.
- Berkman, L. F., and Syme, S. L. (1979). Social networks, host resistance, and mortality: A nine-year follow-up study of Alameda county residents. *Academy of Management Journal*, 109, 186-204.
- Blau, & David M. (1987). A Time-Series Analysis of Self-employment in the United State, *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, vol. 95(3), 445-67.
- BOUDREAU, J. W., & BERGER, C. J. (1985). Decision-theoretic utility analysis applied to employee separations and acquisitions (Monograph), *Journal of Applied Psychology*, 70, 581-612.
- Burke, R. J. (1988), Some Antecedents and Consequences of Work-Family Conflict, *Journal of Social Behavior and Personality*, 3(4), 287-302.
- Byron, D. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its

- antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- De Chams, R. (1968). Personal causation: the internal affective determinants of behavior, NY: Academy Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1980). The empirical exploration of intrinsic.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A Motivational approach to self: Integration in personality, In R. Dienstbier(ed.), Nebraska symposium on motivation: Perspective on motivation, vol. 38, Lincoln, NE: Univ. Nebraska Press, 237-288.
- Dinner, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Dinner, E. (1984). Subjective Well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Duxbury, L. E., Higgins, C. A., & Lee, C. (1994). Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15, 449-466.
- De Chams, R. (1968). Personal causation: the internal affective determinants of behavior. NY: Academy Press.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research, Reading, MA: Addison-Wesley.
- FRENCHJ., R. P., R., E. KAY & H. H. MEYER. (1962). A study of threat and articipa-Management Development and Employee Relations Services, General Electric Co. New York, N. Y.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Greenhaus & Beutell, (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C., Rabinowitz, S., & Beutell, N. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 133-153
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied psychology*, 76, 560-568.
- Hall, D. T. and Lawler, E. E. (1970). Job characteristics and job pressures and the organizational integration of professionals. *Administrative Science Quarterly*, 15, 271-281.
- Hollenbeck, J., Williams, C., & Klein, J. (1989). An Empirical Examination of the Antecedents of Commitment to Difficult Goals. *Journal of Applied Psychology*, 74, 18-23.
- Kanungo, R. (1982). *Work alienation: An integrative approach*, New York: Praeger.
- Kanungo, R.N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited, *Psychological Bulletin*. 86, 119-138.
- Kemske, F. (1998). HR: A forecast based on our exclusive study. *Workforce*, 77, 46-60.
- Keyes, C. L. M. & Shmorkin, D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.
- Kinicki, A. & Kreitner, R. (2009). *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills & Best Practices*, (4th ed), Boston: McGraw-Hill.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Kosseck, E. E. & Ozeki, C., (1998), Work-family conflict, policies, and the

- job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149.
- Kovjanic, S., Schuh, S. C., Jonas, K., Van Quaquebeke, N., & Van Dick, R. (2012). How do transformational leaders foster positive employee outcomes? A self-determination-based analysis of employees' needs as mediating links. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 1031-1052.
- Ladahl, T., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
- Loon, M., & Casimir, G. (2008). Job-demand for Learning and Job-related Learning. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1): 89-102.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation, *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Maslow, A. H. (1987), *Motivation and personality*, New York: Harper and Row.
- Mathieu, J. E. & Farr, J. L. (1991). Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76, 127-133.
- McClelland & Burnham (1976), Power is great motivator, HBR, March - April, 100-111.
- McClelland, D. C. & Stahl, M. J. (1986). *Managerial and Technical Motivation: Assessing Needs for Achievement, Power, and Affiliation*, New York: Praeger.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*, New York: Van Nostrand Reinhold.
- McClelland, D. C. (1965). Toward a theory of motive acquisition. *American*.
- McClelland, D. C. (1971). *Assessing Human Motivation*, Morristown, General Learning Press.
- McClelland, D. C. (1985). *Human Motivation*, New York: Cambridge University Press.

- McClelland, D. C. (1985). *Human Motivation*, New York: Cambridge University Press.
- McClelland, D. C. (1985). *Human Motivation*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Michaels, C. E. y P. E. Spector(1982). Cause of Employee Turnover : A Test of the Mobley, Griffeth, Hand and Meglino Model. *Journal of Applied Psychology*, 67, 53-59
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work - familyconflict: Ameta-analyticreview, *Journal of Organizational Behavior*, 32, 689 - 725.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*, Addison-Wesley Publishing, Philippines.
- Mottaz, C. J. (1988). Determinant of commitment, *Human Relations*, 41(6), 467-82.
- Mowday, R. T., Porter, I .W. and Steers, R.M. (1982). *Employee Organizational Linkages* Academy Press, New York.
- Murray, H. A. (1938). *Explorations in personality*, New York: Oxford University Press, 531-545
- Murray, H. A. (1938). *Explorations in personality*, New York: Oxford University Press.
- Netemeyer, Richard G., Thomas Brashear, and J. S. Boles, (2004). A Cross-National Test of Work- and Family-Role Variables on Job Outcomes: A Retail Sales Context. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32, 49-60.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*, New York, NY: McGraw-Hill.
- Parasuraman, S. & Alutto, J. A. (1984). Source and Outcomes of Stress in Organizational Settings: Toward the Development of a Structural Model. *Academy of Management Journal*, 27(2):33.
- Payne, D. K. (1998). Training Resources Group, Boston: McBertCo.
- Pierce, G. R., Sarason, I. G., & Sarason, B. R. (1991). *General and*

- relationship-based perceptions of social support: are two constructs better than one?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 1028-1039.
- Piere, G. R., Sarason, B. R., & Sarason, I. G. (1991). General and specific support expectations and stress as predictors of perceived supportiveness: An experimental study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 297-307.
- Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management*, 12(2): 531-544.
- Porter, L. W; & Steers, R. W. (1973). Organizational, Work, and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.
- Payne, D. K. (1998), Training Resources Group, Boston: McBERT. Co.
- Rabinowitz, S. and Hall, D.T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84(2), 265-288.
- Reeve, J. (2005). Understanding motivation and emotion, Hoboken, NJ: Wiley.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65(2), 529-565.
- Ryan, R. M., & Lynch, J. (1989). Emotional autonomy versus detachment: Revisiting the vicissitudes of adolescence and young adulthood. *Child Development*, 60, 340-356.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.

- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is very thing, or is it? explorations on the meaning.
- Saleh S D, Hosek J (1976). Job Involvement: Concepts and Measurements, *Academy of Management Journal*, 213-224.
- Sheldon, K. M., & Kasser, T. (2001). Getting older, getting better? personal Shelley coverman. (1989). Role overload, role conflict, and stress: addressing consequences of multiple role demands, *Social Forces* Volume 67:4
- Sims, Jr. H. P., Szilagyi, A. D. & Keller, R., T.(1976). The measurement of job characteristics relationships: individual and structural moderators, *Organizational Behavior and Human Performance*, 17, 211-230.
- Snjezana Kovjanic, Sebastian C. Schuh, Klaus Jonas, Niels Van Quaquebeke, Rolf van Dick. (2012). How do transformational leaders foster positive employee outcomes? A self-determination-based analysis of employees' needs as mediating links, *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1031 - 1052.
- Steel RP, Ovalle NK (1984). A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioural intentions and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69(4): 673-686.
- Steers, R .M. (1977), Antecedents and outcomes of organizational commitment, *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Ulla Kinnunen & Saija Mauno. (1998). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland, *Human Relations*, 51(2), 157-177.
- Wiener, Y., & Vardi, Y. (1980). Relationship between job, organization and career commitments and work outcomes: An integrative approach, *Organizational behavior and Human Performance*, 26, 81-96.
- Windle, M. (1992). A longitudinal study of stress buffering for adolescent

problem behaviors, *Developmental Psychology*, 28, 522-530.

Yogev, S., & Brett, J. (1985). Pattern of work and family involvement among single and dual-earner couples, *Journal of Applied Psychology*, 70, 754-768.

직장-가정갈등과 결과변인과의 관계에서 성취 및 관계욕구의 조절효과에 관한 연구 설문지

안녕하세요.

제주대학교 경영대학원 석사과정에 재학 중인 김희정 입니다.

본 의견 조사서는 직장-가정 갈등에 관한 연구를 수행할 목적으로 작성되었습니다. 응답하신 설문지는 다른 설문지와 동시에 처리되므로 귀하 또는 귀사에 관한 정보가 누출된 염려가 없습니다.

바쁘신 와중에 귀한 시간을 내 주셔서 감사합니다.

귀사의 무궁한 발전과 귀하의 가정에 행복이 가득하시길 바랍니다.

2013. 03

제주대학교 경상대학 경영학과 지도교수 강 영 순
제주대학교 경영대학원 경영학과 석사과정 김희정 올림

I. 인구통계에 관한 질문입니다.

1. 귀하의 연령은? ()
2. 귀하의 성별은? ① 남자 ② 여자
3. 귀하의 총 근무연수는? () 년 () 개월
4. 귀하의 직장은?
① 사무직 ② 영업직 ③ 기술직 ④ 기타
5. 귀하의 업종은?
① 금융보험업 ② 호텔서비스업 ③ 제조업 ④ 기타

II. 아래의 문항들은 개인육구 및 직장-가정 갈등에 관한 문항입니다. 가장 가깝다고 판단되는 난에 V표하여 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	보통이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1	나는 직장 동료들로부터 사랑과 관심을 받는 것을 느낀다.					
2	나는 직장 동료들과 잘 지낸다.					
3	나는 직장 동료들을 정말 좋아한다.					
4	직장 동료들과 나는 평소에 서로 도움을 주고 받는다.					
5	직장 동료들은 평소에 나와 감정을 공유할 때가 많다.					
6	나는 나에게 주어진 업무가 상당히 도전적일 때 최선을 다한다.					
7	나는 전보다 업무성과를 더 향상시키려고 열심히 노력한다.					
8	나는 업무능력 신장을 위해서 위험을 감수하는 편이다.					
9	나는 현재 주어진 직장이외에도 기꺼이 업무를 찾아서 수행하려고 노력한다.					
10	나는 동료들보다 업무를 더 잘 수행하려고 노력한다.					
11	가족에 대한 책임을 수행하느라 보내는 시간 때문에 종종 업무상 책임을 다하는데 방해가 받는다.					
12	가족과 보내는 시간 때문에 종종 나의 경력에 도움이 될만한 직장 활동에 시간을 쓰지 못한다.					
13	가족에 대한 책임을 수행하는데 드는 시간 때문에 직장활동을 빠져야 한다.					

Ⅲ. 아래의 문항들은 직무몰입, 심리적 안녕감, 이직의도에 관한 문항입니다. 가장 가깝다고 판단되는 난에 V표하여 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	보통 이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1	나는 개인적으로 나의 직장에 깊은 애착을 가지고 있다.					
2	나의 직장은 나의 생활이고 인생이다.					
3	나의 주된 관심사는 나의 직장과 관련된 것들이다.					
4	나는 많은 시간을 나의 직장에 몰두하여 보내고 싶다.					
5	나는 내 직장이 나의 존재에 매우 필수적인 것이라고 생각한다.					
6	나는 올바른 인생을 살고 있다.					
7	나는 나의 인생의 일부를 바꾸고 싶다.					
8	나는 나의 생활에 만족스럽다.					
9	나는 나의 생활이 불만족스럽다.					
10	내 삶의 여건은 괜찮다.					
11	나의 성과가 회사의 기준을 충족하면 내가 스스로 회사를 그만두지 않는 한 나는 해고 당하지 않을 것이다.					
12	나의 회사가 경영개선활동을 통하여 보다 적은 인원으로 이전과 같은 성과를 낼 수 있다고 나는 생각한다.					
13	내가 좋은 성과를 내면 회사로부터 해고당할 일은 없을 것이다.					
14	현재 내가 맡고 있는 업무가 없어진다면 회사는 나를 해고하기 보다는 업무를 대체해 줄 것이다.					
15	나는 현재 다니는 직장이 아니더라도 다른 곳에 취직할 수 있다.					