



한국PR학회 2019년 봄철 정기 학술대회 톨레랑스(Tolérance): 관계와 포용

조직구성원 간 커뮤니케이션 활성화가 일-가족 전이(work-family spillover)에 미치는 영향

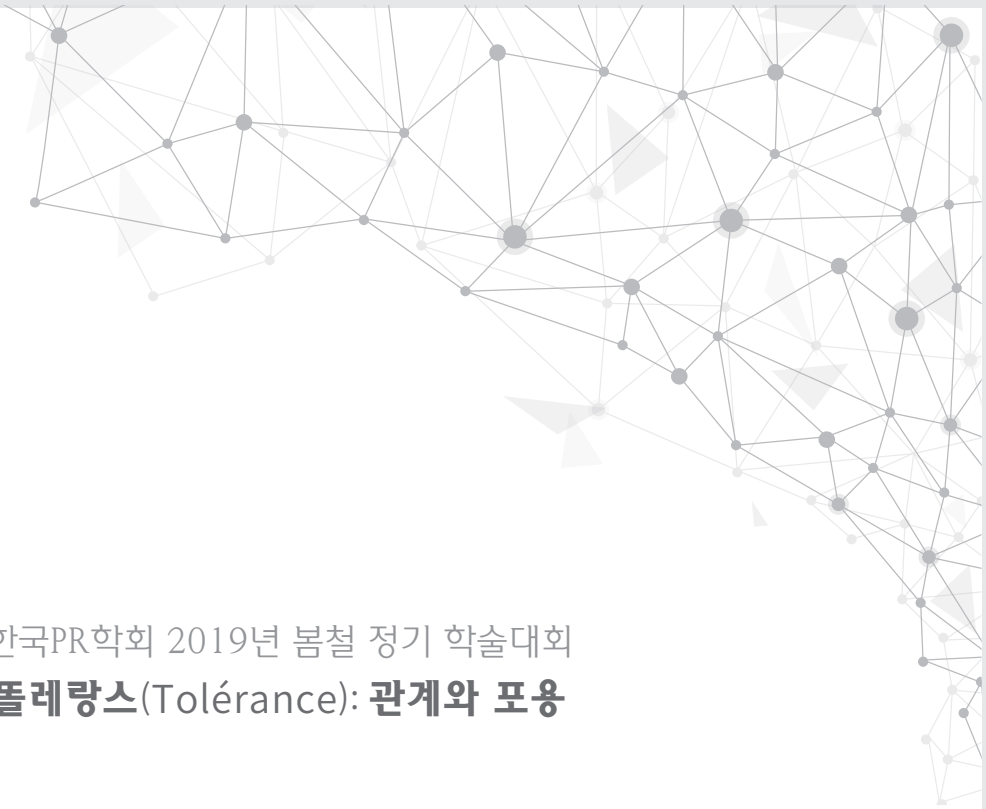
정혜승, 성민정, 김장열

To cite this article : 정혜승, 성민정, 김장열 (2019) 조직구성원 간 커뮤니케이션 활성화가 일-가족 전이(work-family spillover)에 미치는 영향, 한국PR학회 2019년 봄철 정기 학술대회, pp.93-96

① earticle에서 제공하는 모든 저작물의 저작권은 원저자에게 있으며, 학술교육원은 각 저작물의 내용을 보증하거나 책임을 지지 않습니다.

② earticle에서 제공하는 콘텐츠를 무단 복제, 전송, 배포, 기타 저작권법에 위반되는 방법으로 이용할 경우, 관련 법령에 따라 민, 형사상의 책임을 질 수 있습니다.

www.earticle.net



한국PR학회 2019년 봄철 정기 학술대회
тол레랑스(Tolérance): 관계와 포용

조직구성원 간 커뮤니케이션 활성화가
일-가족 전이(work-family spillover)에 미치는 영향

발표: 정혜승, 성민정(중앙대)

토론: 김장열(콜로라도대)

조직 구성원 간 커뮤니케이션 활성화가 일-가족 전이에 미치는 영향

: 일-가족 양립에 대한 직속상사 지원 인식, CEO 지원 인식, 일-가족 양립적인 조직 분위기, 직무 스트레스의 매개효과를 중심으로

중앙대학교 광고홍보학과 박사과정 정혜승

중앙대학교 광고홍보학과 교수 성민정

근로기준법 개정에 따라 2018년 7월 1일부터 300인 이상 사업장을 시작으로 주 52시간 근무제가 적용되었다. 과거 각 기업의 자율성에 맡겨 두었던 근무 시간을 근로기준법을 통해 규제하기에 이른 것은 일-가족 균형이 이루어지지 않음으로 인한 여러 부정적 결과들이 보고되고 있기 때문이다. 선행연구에서도 인간의 노동 자원은 유한하기 때문에 일-가족 영역 중 어느 한 영역에 노동 자원이 보다 많이 투입되어 일-가족 균형이 이루어지지 않을 경우 다른 영역에 투입하는 노동 자원을 줄이게 되고, 이는 결국 자원이 적게 분배된 영역으로부터 갈등을 유발하게 된다고 보고하고 있다 (Chen, Powell, & Greenhaus, 2009).

본 연구는 일-가족 전이에 영향을 미치는 요인을 파악하여 일-가족 긍정적 전이(work-family positive spillover)를 촉진하고 일-가족 부정적 전이(work-family negative spillover)를 완화할 수 있는 방안을 제시하고자 한다. 이를 위해 조직구성원 간 커뮤니케이션 활성화 수준이 일-가족 전이에 영향을 미칠 수 있음을 가정하고, 매개변수로서 일-가족 양립에 대한 직속상사 및 CEO의 지원 인식, 일-가족 양립적 조직 분위기(organizational climate), 직무 스트레스를 설정하였다.

가설 검증을 위해 한국여성정책연구원이 2년 주기로 실시하고 있는 ‘여성관리자 패널 조사’의 6차 조사 데이터(한국여성정책연구원, 2016)를 활용하였다. 210개 기업에 근무하는 대리급 이상의 3,159명의 여성 관리자 패널 가운데 이직자, 창업자, 기타근로자 등을 제외하고 같은 직장에서 2년 이상 근무한 여성 관리자 데이터를 추출하였으며, 본 연구에서는 총 939명의 표본을 활용하였다.

연구 결과 조직구성원간 상향식, 하향식, 수평식 커뮤니케이션이 활성화 되어 있을 때 일

-가족 양립에 대한 직속상사 및 CEO의 지원인식이 높게 형성되고, 일-가족 양립적 조직 분위기 인식에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 조직구성원 간 커뮤니케이션 활성화는 직무 스트레스를 완화하는데 기여한다는 것도 확인할 수 있었다.

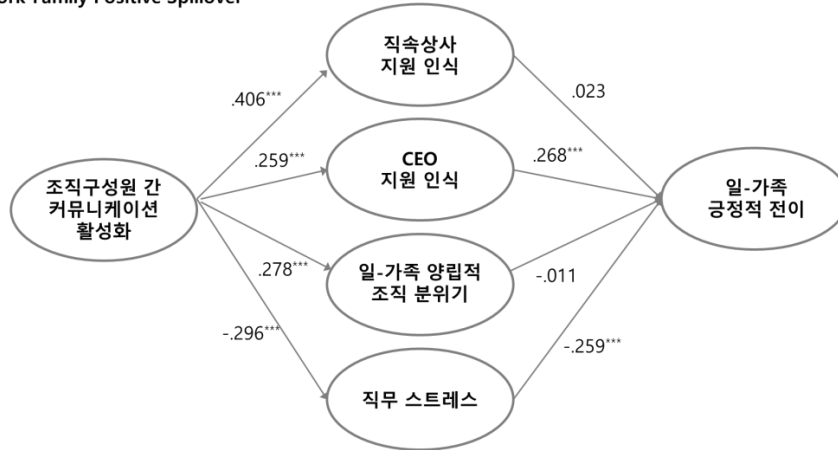
일-가족 양립에 대한 직속상사 및 CEO의 지원 인식, 일-가족 양립적 조직 분위기, 직무 스트레스가 일-가족 긍정적 전이에 미치는 관계에서는 CEO의 지원 인식이 일-가족 긍정적 전이를 촉진하고, 직무 스트레스가 낮을수록 일-가족 긍정적 전이가 확산되는 것으로 나타났다. 일-가족 부정적 전이 모형에서는 상급자의 일-가족 양립에 대한 지원 인식이 일-가족 부정적 전이에 미치는 영향이 통계적으로 유의미하지 않았으나, 일-가족 양립적 조직 분위기가 일-가족 부정적 전이를 완화시키며, 직무 스트레스가 낮을 때 일-가족 부정적 전이가 약화된다는 것을 확인했다.

본 연구 결과는 일-가족 긍정적·부정적 전이의 선행요인으로서 조직구성원 간 커뮤니케이션 활성화 변수를 제시한다는 점에서 일-가족 전이 연구의 이론적 틀을 확장한다는 의미가 있다. 또한 본 연구 결과 중 주목할 만한 것은 CEO의 일-가족 양립에 대한 지원 인식이 일-가족 긍정적 전이에 상당한 역할을 한다는 것이다. 이는 일-가족 양립에 대한 직속상사의 지원 보다 CEO가 주도하는 조직 차원의 지원이 보다 유효하다는 것을 시사한다. 더불어 일-가족 양립적 조직 분위기가 일-가족 긍정적 전이에는 유의미한 영향을 미치지 못할지라도, 일-가족 부정적 전이는 완화시킬 수 있다는 점을 통해 일-가족 양립적 조직 분위기 형성이 조직구성원의 일-가족 영역에서의 성과 창출에 일정부분 기여할 수 있음을 제시한다.

본 연구는 일-가족 균형을 위해 개인 및 직무 변수 차원의 접근뿐만 아니라, 조직 차원의 접근이 필요함을 시사함으로써 조직의 PR담당자 및 인사 담당자들에게 실무적인 시사점을 제공한다. 가령 조직구성원 간 커뮤니케이션 활성화를 위한 프로그램 도입을 검토할 필요가 있으며, CEO 메시지 등 내부 커뮤니케이션을 통해 일-가족 양립에 대한 조직 차원의 지원에 적극 나서야 함을 제안할 수 있을 것이다.

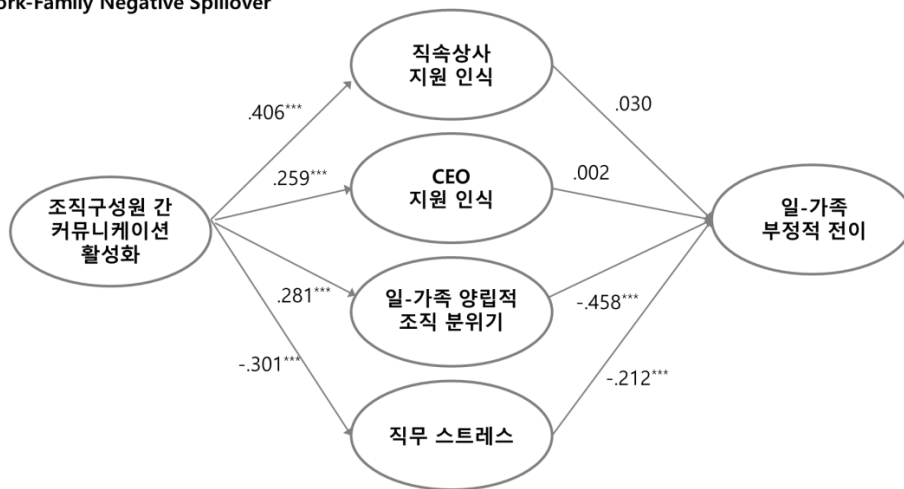
[연구결과]

Work-Family Positive Spillover



$X^2 = 1288.100$ (d.f. = 283, $p < .001$), CMIN/DF = 4.552, IFI = .920, CFI = .919, TLI = .907, RMSEA = .062

Work-Family Negative Spillover



$X^2 = 1604.127$ (d.f. = 362, $p < .001$), CMIN/DF = 4.431, IFI = .916, CFI = .916, TLI = .906, RMSEA = .060

[참고문헌]

Chen, Z., Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2009). Work-to-family conflict, positive spillover, and boundary management: A person-environment fit approach. *Journal of vocational behavior*, 74(1), 82-93.