

워라벨과 스마트워크환경이 조직 구성원의 직무만족과 조직헌신에 미치는 영향에 관한 연구

A Study on the Impact of Work-life Balance and Smart Work Environment on Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees

김미연, 서영욱

대전대학교 일반대학원 융합건설설계학과

Mi-yeon Kim(mykim@engstok.com), Young-Wook Seo(ywseo@dju.ac.kr)

요약

워라벨에 대한 연구는 다양한 분야에서 진행되고 있다. 특히 조직문화 및 업무성과와 관련해서 활발히 연구가 이루어지고 있는 반면, 워라벨이 구성원의 조직헌신에 미치는 영향에 대한 연구는 미비한 상황이다. 따라서 본 연구는 코로나19 시대를 살아가고 있는 전국의 스타트업업을 포함한 중소기업, 공공기관, 대기업종사자 등 463명을 대상으로 조직 구성원들의 워라벨이 조직헌신에 어떠한 영향을 미치며 이들 관계에서 직무만족의 매개효과에 대해 실증 분석하였다. 또한 코로나19 시대의 새로운 업무 형태인 스마트워크 환경이 직무만족과 조직헌신에 미치는 영향에 대해 추가적으로 검증해 보았다. 분석 결과 첫째, 워라벨은 직무만족에 긍정적인 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었고, 직무만족은 구성원의 정서적 조직헌신에도 긍정적인 정(+)의 영향을 나타냈다. 둘째, 직무만족은 워라벨과 조직헌신의 관계에서 일-가족 균형과 조직헌신 관계에서는 완전 매개, 일-성장균형과 조직헌신 관계에서는 부분 매개하는 것으로 나타났다. 셋째, 스마트워크환경은 직무만족과 조직 헌신에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 본 연구 결과를 보면 코로나19시대로 인해 변화하는 업무환경 속에서 조직 구성원들의 자발적인 직무 태도 향상을 위해서는 일-가족, 일-여가, 일-성장 균형이 매우 중요한 요인이며, 워라벨과 스마트워크 환경의 조성은 궁극적으로 조직의 생산성 향상을 위해 구축되어야 할 필요성이 있음을 시사하였다.

■ 중심어 : | 워라벨 | 직무만족 | 조직헌신 | 스마트워크환경 |

Abstract

Lots of studies have been conducted on work-life balance in various fields. In particular, while a plethora of studies on the work-life balance have focused mainly on organizational culture and work performance, research to investigate the impact of work-life balance on employees' organizational commitment is scarce. This study aims to empirically analyze how work-life balance of employees affects organizational commitment and mediation effects of job satisfaction on the relationships through a survey of 463 employees working in small and medium-sized enterprises, public institutions, and conglomerates in the COVID-19 era. Also, it examines the impact of a smart work environment as a new way of working during the COVID-19 pandemic on job satisfaction and organizational commitment. The findings of the study are summarized as follows. First, work-life balance was shown to positively affect job satisfaction, and job satisfaction had a positive influence on emotional organizational commitment of employees. Second, job satisfaction was found to be completely mediated both in the relationship between work-life balance and organizational commitment and in the relationship between work-family balance and organizational commitment, and partially mediated in the relationship between work-growth balance and organizational commitment. Third, the smart work environment had a positive effect on job satisfaction and organizational commitment. The results of the study show that work and family, work and leisure, and work and growth balance are significantly important factors to improve employees' work attitudes in the changing work environment as a result of COVID-19. The present results suggest that the introduction of work-life balance and the smart work environment is required to increase organizational productivity.

■ keyword : | Work-life Balance | Job Satisfaction | Organizational Commitment | Smart Work Environment |

I. 서론

1. 연구의 목적 및 필요성

현재 우리는 코로나19로 혼란한 사회를 살아가고 있다. 코로나19시대란 코로나 바이러스 감염증이 유행하는 시기로 코로나바이러스 감염증-19 또는 코로나19로 불리우며, 2019년 12월 중국 유한에서 최초로 발생하여 2020년 1월이후 우리나라에 급격하게 확산되고 있고, 2020년 3월 11일 코로나바이러스감염증 19에 대하여 범유행(팬데믹)을 선언 하였다. 2021년 1월 현재 종식되지 않은 상태로 전세계적 문제로 대두되고 있으며, 사회, 문화, 정치, 교육등 많은 분야에서 변화를 가져 왔다[1].

일과 삶의 균형(Work & Life Balance)이라는 신조어인 워라밸은 현대사회를 살아가는 기업 및 조직과 조직 구성원에게 매우 중요한 사안이다. 더욱이 코로나19 사태를 계기로 조직에서는 일하는 방식의 변화를 추구하고 있었고 이는 구성원들의 워라밸에 대한 관심을 증폭시키는 요소가 되었다. 실제로 국내의 스타트업에 포함된 중소기업 및 대기업에 종사하는 조직 구성원은 자신의 일과 삶, 그리고 가족과 여가생활에 대한 균형을 맞추는 일에 많은 관심을 기울이고 있다. 또한 정부에서도 워라밸을 위한 시차출퇴근제와 재택근무와 같은 유연근무제를 시행하는 기업을 지원하고 있는데, 관련 사업으로는 워라밸 정책 지원사업과 워라밸 일자리 장려금 지원사업 등을 실시하여 근로자의 일과 삶의 조화로운 균형에 기여하고 있는 실정이다[2].

조직의 워라밸 구축은 궁극적으로 구성원들의 조직에 대한 긍정적인 기여를 이끌어 내기 위함이다. 이는 다수의 선행연구를 통해 검증되어져 왔으며 워라밸에 대한 만족도가 높을수록 구성원의 직무만족이 높아지고, 이러한 긍정적인 변화는 기업의 재무적인 성과 향상[3]과 함께 구성원들의 조직에 대한 헌신을 이끌어 낼 수 있다[4].

구성원의 직무만족이 조직에 대한 몰입과 충성에 긍정적인 영향을 미친다는 결과는 많은 선행연구를 통해 입증되었으나, 본 연구에서는 몰입과 충성 외에 구성원의 조직헌신에도 긍정적인 영향을 미치는지 살펴보고자 한다. 왜냐하면 조직헌신은 조직과 구성원들의 직무

에 관련된 태도와 행동을 연구함에 있어 중요한 요인이며, 조직 구성원의 입장에서는 조직헌신을 통해 외적 보상뿐 아니라 심리적 만족을 얻을 수 있기 때문이다[5][6].

또한 워라밸을 통한 직무만족을 경험한 구성원에게서 기업이 얻을 수 있는 긍정적인 효과를 좀 더 장기적인 관점에서 살펴본다면 구성원이 조직을 위해 헌신하고자 할 때 안정적인 신뢰 관계가 구축될 수 있다는 점이다. 이와 같은 선순환 체계 구축을 위해 기업과 조직 구성원 모두가 워라밸을 유지하기 위한 노력을 하고 있다.

또한 코로나19 사태가 장기화 됨에 따라 집이 일터가 되어가는 상황에서 비대면 재택 근무가 늘어나게 되면서 스마트워크 환경의 필요성이 부각되고 있다[7].

특히 정보기술을 기반으로 하는 가상 협업의 주요 성과로 직무만족이 고려되고 있으며[8], 대다수 IT지원을 기반으로 하는 스마트워크가 직무만족에 긍정적인 영향을 미치며 나아가 개인의 생산성에도 긍정적인 영향을 미친다는 연구들이 보고되고 있다[9].

이처럼 직무에 대한 개인의 만족과 생산성 간의 관계는 오랜 기간 동안 연구되어 온 주제로서 직무만족은 개인 생산성 향상에 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 검증되었다[10-13].

구성원의 직무만족과 헌신을 이끌어 내기 위한 제도나 방안을 마련하는 일은 조직의 입장에서는 생존과 직결된 사안이다. 따라서 스마트워크 환경이 구성원의 조직헌신을 이끌어 낼 것이라 가정하고, 스마트워크 환경이 구성원의 직무만족과 조직헌신에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

마지막으로 본 연구는 코로나19시대의 불안한 사회 구조 속에서 조직과 구성원들의 워라밸 척도를 분석하고, 워라밸이 직무만족과 조직헌신에 미치는 영향을 분석하고, 또한 코로나19 사태로 인해 비대면 재택근무의 형태로 바뀌어 가는 상황에서 스마트워크 환경과 같은 업무 환경의 변화가 조직 구성원의 직무만족과 조직헌신에 어떠한 영향을 미치는지 실증 분석하고자 한다.

II. 이론적 배경 및 가설설정

2. 이론적 배경

2.1 워라벨 (WLB:Work & Life Balance)

워라벨(Work & Life Balance)은 조직에서 구성원이 지각하는 모든 생활들 간의 균형과 조화를 뜻한다[14].

Marks & MacDermid는 워라벨을 서로 다른 삶에서의 역할들에 대해 동일한 관심을 갖고 시간을 할애하는 것으로 정의하고 있다[15]. 같은 의미로 사용되는 말 중에는 일·가족 양립, 일과 삶의 균형 등이 있는데 본 연구에서는 워라벨이라는 용어로 사용하고자 한다. 하위개념으로는 일과 가족 균형, 일과 여가 균형, 일과 성장 균형의 3가지 하위영역으로 구성된다[16].

조직 구성원의 일과 가족, 일과 여가, 일과 성장 사이에서 나타나는 다양한 문제와 갈등을 극복하기 위한 개념으로 워라벨(Work & Life Balance)이라는 개념이 등장했으며 최근에는 삶의 질을 향상 시키기 위한 개념으로 발전되고 있다[17].

일과 삶의 균형(Work & Life Balance)은 개인의 삶의 질이나 건강, 그리고 직무만족이나, 조직몰입과 같은 전통적인 조직 성과에 영향을 주며[18], 일과 삶의 갈등을 해소하고 균형을 유지하게 되면 기업에서는 유능한 인적자원을 확보할 수 있게 되고[19], 이러한 인적자들은 기업의 생산성을 높이고, 경쟁우위를 가져온다[20].

이처럼 워라벨을 통한 개인의 만족감은 조직성과에 영향을 미친다[21]. 워라벨 에너지와 시간이 잘 분배되어 몰입도가 높아지면서 일과 삶, 둘 사이에서 균형과 만족감을 느끼게 되는데 이러한 정서적 만족도가 높아지면 조직효과성이 높아지는 결과를 반영한 연구는 많이 진행되었다[3]. 이에 조직에서는 보다 나은 조직 성과를 위하여 조직 구성원들의 정서적 태도를 변화시키기 위하여 워라벨(Work & Life Balance)에 대한 보장을 강화하고 있다.

2.2 직무만족(Job satisfaction)

직무만족이란 개인이 자신의 직업 혹은 직무에 만족하는 정도를 의미한다[22].

직무만족에 대한 선행연구를 보면 직무만족은 직무의 여러 요소에 대한 평가를 종합하여 지니게 된 직무에 대한 호의적인 감정이라고 정의하였다[23].

직무만족은 구성원들이 자신의 직무에 만족한다는

심리상태로 정서적인 부분인 내재적 직무만족요인과 환경적 상황들에 대한 외재적 직무만족요인이 결합된 상태를 말한다[24].

내재적 직무만족은 개인들이 자신의 전반적인 직무에 대해 심리적으로 느끼는 긍정적 정서를 의미하는데, 즉 자신의 직무나 직무상의 경험의 평가로부터 얻을 수 있는 즐거운 정서 상태라고 볼 수 있다[25]. 외재적 직무만족은 직무 그 자체보다는 외재적인 환경요인 즉, 고용안정, 안전한 근무여건, 감독 및 상사와의 관계, 승진 등에 대한 요소들에 대한 인지적 만족을 의미한다[26].

조직성과 및 조직몰입에 대한 연구에서 직무만족은 매우 중요한 요인으로 연구 되어 왔다[27]. 선행연구에서 살펴보면 직무만족이란 조직의 몰입 및 생산성을 설명하는 주요 결정변인 이라고 주장하였다[28]. 최근 연구에서는 직무만족도가 높은 조직 구성원들의 성과가 낮은 구성원들에 비해 더 높게 나타났으며 직무만족과 성과 간에 높은 상관관계가 있다[29].

2.3 조직헌신(Organizational commitment)

헌신이라는 말의 사전적 의미를 살펴보면 몸과 마음을 바쳐 있는 힘을 다하는 것이라는 뜻으로 어떤 일에 열심히 기여 하는 것을 의미한다. 즉 조직헌신이란 조직의 일에 열심히 기여 하는 것을 의미한다.

조직헌신에 대한 연구는 조직의 구성원과 조직 간 상호작용에서 나타나는 심리적 애착 상태와 충성심을 나타내는 광범위한 개념으로 사용되고 있다[30][31].

조직헌신에 대한 학자들의 연구를 살펴보면 조직헌신의 개념에는 개인과 특별한 의미와 중요성을 갖는 대상과의 심리적 결합 내지는 동일시의 의미가 포함되어 있다는 견해가 있고[32], 자신이 속해있는 조직의 가치를 내재화하여 조직의 일에 대해 적극적으로 개입하는 것으로, 조직에 대한 동일시나 충성의 표현으로 볼 수 있다고 주장하기도 하였다[33].

조직헌신을 조직이 추구하는 가치와 목표에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위한 상당한 노력과 의지, 그리고 조직의 구성원으로서 남아있으려는 강한 열망이 포함된 개념으로도 파악하였다[33]. 즉 조직헌신은 조직에 대한 충성심 외에도 조직의 가치를 받아들이고 조직을 위한 자발성까지 포함하고 있다[30]. 이처럼 조직헌

신은 심리적, 정서적인 부분에서의 마음 상태의 현신을 의미하며 조직 구성원 스스로가 느끼는 애착에 기반을 둔 긍정적인 심리 상태로 정의할 수 있다[34].

Allen & Mayer에 의하면 조직현신은 정서적현신, 지속적현신, 규범적현신으로 구분할 수 있는데, 정서적 현신은 조직 생활을 통해 형성되는 조직에 대한 충성심, 유대감, 자부심, 소속감, 행복, 관여, 감정적 매력 등과 같은 정(情)적인 측면을 반영하고, 지속적 현신은 구성원의 합리적 계산에 의해 생겨나는 비자발적 현신이고, 규범적 현신은 도덕적 의무감으로 나타나는 현신이다[34].

2.4 스마트워크환경(Smart work environment)

정보통신 기술이 발달하면서 기존 업무의 방식은 많이 달라지고 있다. 더욱이 코로나19가 장기화 되면서 비대면 방식의 업무와 스마트워크 환경은 필수 요소로 자리 잡고 있다. 스마트워크란 정보통신을 기반으로 기존의 사무실 개념을 탈피하여 언제 어디서나 효율적이고 편리하게 일할 수 있도록 하는 미래지향적인 업무환경이다.

스마트워크는 정보통신 기술을 사용하여 정보공유가 가능한 환경에서 개별업무 및 공동업무를 수행 하는 방식이며[35], 시간과 장소의 제약 없이 업무를 수행 할 수 있는 방식이고[36], 상호의존적인 공동의 과업을 진행 할 수 있는 형태를 말한다[37]. 즉 스마트 워크플레이스를 포함한 새로운 업무 형태이며, 코로나 19시대에 재택근무 및 비대면 업무를 수행함에 있어, 필수 요소로 자리 잡고 있는 새로운 업무 형태이기도 하다

스마트워크의 효과성을 살펴보면 스스로 시간과 공간을 결정할 수 있게 함으로써 삶에 대한 유연성을 제공하기 때문에 스마트워크를 활용 하는 경우에 그 집단은 삶에 대한 만족도가 높은 것을 확인 할 수 있다[36].

스마트워크는 조직 구성원에게 공간적, 시간적, 관리적 자율권을 부여하여 근로에 대한 유연성을 증가시켜 직무만족을 향상 시킨다[38]. 또한 스마트워크환경에서의 직무만족은 정보통신기술을 기반으로 하는 가상협업의 주요 성과로서 설명된다. 다수의 연구에 의하면 스마트워크가 직무만족에 긍정적 영향을 미치고, 직무만족은 개인의 생산성 및 조직몰입, 조직현신, 조직성장에 영향을 미친다고 하였다[11-13][39][40].

3. 가설 설정

3.1 워라밸과 직무만족

워라밸과 직무만족은 밀접한 관계성을 가진다. 워라밸과 직무만족의 관계에 대한 연구는 그동안 다양한 분야에서 여러 형태로 진행되어 왔다[41].

워라밸을 위한 조직의 지원이 조직 구성원의 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 실증 연구도 다수 존재한다. 조직은 워라밸을 보장해줌으로써 조직 구성원들이 직무만족도가 향상될 것을 기대하게 된다[42]. 조직이 워라밸 보장을 위해 노력하고 있다는 것을 느끼게 되면 조직 구성원들은 조직의 직무환경 특성에 대한 긍정적 정서를 느끼게 되며 그때 유발된 긍정적 정서는 구성원의 직무만족으로 이어진다[43][44]. 결과적으로 워라밸을 위한 조직의 지원은 구성원이 조직에 긍정적인 감정을 갖게 되는 심리적 틀을 마련하게 되고 직무만족에 긍정적인 영향을 미치게 된다[44].

위의 선행연구들을 바탕으로 워라밸이 조직 구성원의 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상하고 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설1. 워라밸(일과 삶의 균형)이 구성원의 직무만족에 긍정적인 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-1. 일-가족균형은 구성원의 직무만족에 긍정적인 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-2. 일-여가균형은 구성원의 직무만족에 긍정적인 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-3. 일-성장균형은 구성원의 직무만족에 긍정적인 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2 직무만족과 조직현신

직무만족은 기업의 성공적 경영과 고품질 서비스 제공을 위한 중요한 요소로서 높은 수익성과 생산성을 유발한다[45]. 조직 구성원이 직무에 대한 성취감을 느끼게 되면 좋은 감정 상태에서 직무만족을 평가하게 되고 직무만족도가 높은 구성원은 자신의 직무환경에 긍정적 태도를 취하는 동시에 조직에 대한 높은 충성도를 보이고 이직 의도는 상대적으로 감소한다[46].

이와 같은 관점으로 봤을 때, 구성원은 조직 내에서 느끼는 긍정적 감정을 직무에 대한 만족감으로 표현하고, 더 나아가 조직에 대한 충성도, 즉 조직현신으로 발

전시킨다고 볼 수 있다[47][48]. 또한 조직헌신은 조직 성과에 대한 예측이 가능하여 조직 구성원들로 하여금 긍정적 기여를 유도할 수 있다는 측면에서 가치가 있고, 이에 대한 연구가 활발히 진행되고 있다[49].

조직헌신, 즉, organizational commitment에 대한 개념을 국내 연구에서는 조직헌신성, 조직헌신도, 조직 몰입 등으로 혼용하여 사용하고 있는데 본 연구에서는 organizational commitment를 조직헌신 이라는 용어로 통일하여 사용하고자 한다. 조직헌신은 조직 및 직무와 관련된 조직 구성원 태도와 행동을 연구 하는데 매우 유용한 개념이다[31][34][50]. 또한 조직 헌신은 조직성과에 대한 예측이 가능한 변수로 작용하기 때문에 기업 입장에서 고려해야 할 중요한 변수이기도 하다 [49]. 지난 10년 동안 가장 많이 연구된 조직헌신의 유형은 Allen & Meyer가 제시한 세 가지 유형, 즉 유지적 헌신, 정서적 헌신, 규범적 헌신이다[33]. 정서적 헌신(affective commitment)이란 개인이 스스로 만들어 낸 애착에 기반을 둔 조직 구성원의 긍정적인 심리적 상태를 의미하는데 본 연구에서는 정서적 헌신을 중심으로 직무 만족이 조직 헌신에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

지금까지 살펴본 선행 연구를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정 하였다.

가설2. 구성원의 직무만족은 조직헌신에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

3.3 직무만족의 매개효과

Lambert는 위라벨을 통해 조직 구성원이 얻을 수 있는 효과는 총체적 삶에서의 만족감과 통제력의 회복이라고 말하였다[51]. 즉 위라벨을 통한 가장 궁극적인 효과는 조직 구성원이 자신의 일과 삶의 균형을 위해 스스로 관심을 가지고 인지하여 조직은 물론 직무에 대한 높은 만족감을 가지게 되는 것이다[52][53]. 이러한 조직환경은 구성원의 신뢰를 높여 조직 몰입, 조직 헌신과 같은 직무태도를 높이는 긍정적인 효과를 얻을 수 있다[52].

또한 위라벨을 통해 조직 만족도가 높아짐으로써 개인 및 조직 성과가 향상되고 이직의도가 감소한다[54].

또한 구성원들은 자신의 욕구와 직무에 대한 만족에 따라 조직에 대한 긍정적 평가를 하고 이에 따라 조직헌신성이 높아져 조직성과 향상에 기여 하게 된다[55].

위에서 언급한 바와 같이 위라벨을 통한 직무만족은 심리적 틀을 마련하여 생성된 만족 상태[44]라는 점을 미루어 짐작해 보았을 때 조직 구성원의 직무만족은 정서적 조직헌신에 긍정적인 영향을 줄 것으로 예상하며 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설3. 구성원의 직무만족은 위라벨과 조직헌신 간의 관계를 긍정적으로 매개할 것이다.

3-1. 구성원의 직무만족은 일-가족 균형과 조직헌신 간의 관계를 긍정적으로 매개할 것이다.

3-2. 구성원의 직무만족은 일-여가 균형과 조직헌신 간의 관계를 긍정적으로 매개할 것이다.

3-3. 구성원의 직무만족은 일-성장 균형과 조직헌신 간의 관계를 긍정적으로 매개할 것이다.

3.4 스마트워크환경과 직무만족 조직헌신

4차 산업혁명시대로 접어들면서 더 영리해진 업무 방식인 스마트워크(Smart Work)가 추진되고 있다. SK 경영경제연구소에 의하면 코로나 19시대를 살아가고 있는 현대인들에게는 재택근무, 비대면 업무 등의 스마트워크환경 방식은 차츰 익숙한 업무 방식이 되어 가고 있다. 이는 전통적인 대면보고와 업무추진 방식보다 더 생산적이다[67]. 코로나19로 뜻하지 않게 비자발적 재택근무를 시행하면서 스마트워크환경은 점점 더 자리를 잡아가고 있다.

2000년 이후 연구된 스마트워크에 관해 살펴보면, 스마트워크는 구성원의 직무만족을 높이고 조직의 생산성을 향상시키는 것으로 나타났다[38][56][57].

스마트워크환경 방식은 개인이 업무에 필요한 시간과 공간을 자유롭게 조절할 수 있는 형태로 업무 자율성을 제공해 줌으로써 구성원의 직무 태도에 긍정적인 영향을 미친다[58-60]. 또한 조직 구성원들은 스마트워크환경을 통해 자신의 상황에 맞게 시간 및 공간관리를 자율적으로 통제할 수 있고, 좀 더 유연한 근무 형태를 통해서 일과 삶의 조화를 꾀할 수 있다는 이점을 기대할 수 있다[61].

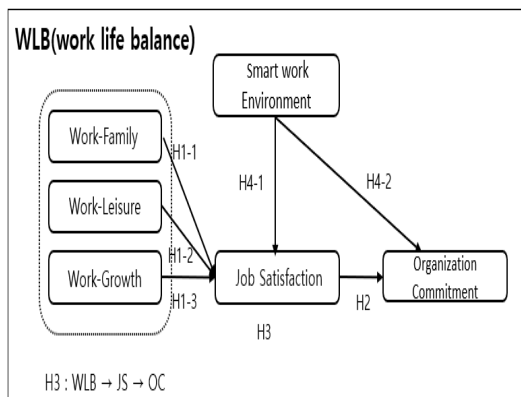
또한 스마트워크환경이 직무만족과 조직몰입, 조직헌신 등 개인의 생산성 향상 간의 관계에 밀접한 연관성이 있다는 사실은 기존 선행연구를 통해 검증 되어 왔다[10-13]. 그렇지만 스마트워크를 도입한다고 해서 모든 사람들이 자신의 업무에 대해 만족할 것이라는 일반적인 생각과는 달리 직무만족을 느끼기 위해서는 다른 추가적인 요소도 필요하다는 견해를 제시한 연구도 있다[57]. 스마트워크 효과성을 개인 수준에서 논의한 연구는 직무만족에 초점을 두었고[38], 더 나아가 조직몰입 및 생산성과 조직헌신을 설명하는 주요 결정 변인으로 보았다[25].

따라서 본 연구에서는 코로나19 시대를 살아가고 있는 현대인들에게 필수적인 업무환경으로 자리잡은 스마트워크환경이 조직 구성원들의 직무만족과 조직헌신에는 어떤 영향을 미치는지 살펴보기 위해 다음과 같은 가설을 설정해 보고자 한다.

가설4. 스마트워크환경은 구성원의 직무만족과 조직헌신에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

4-1. 스마트워크환경은 구성원의 직무만족에 긍정적인 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

4-2. 스마트워크환경은 구성원의 조직헌신에 긍정적인 정(+)의 영향을 미칠 것이다.



H3: Work-Life Balance → Job Satisfaction → Organization commitment

그림 1. 연구모형

III. 연구방법

1. 자료수집방법

본 연구는 코로나19 시대의 일반적인 조직에 관한 연구를 위해 전국의 스타트업을 포함한 중소기업, 공공기관, 대기업종사자 등 다양한 조직의 구성원을 대상으로 설문을 진행하였다. 2020년 11월 30일부터 12월 7일까지 일주일간 온라인 설문지를 배포하여 수집하였다. 회수된 479부의 응답 중 부실한 응답 16부를 제외한 463부의 설문지를 대상으로 통계분석을 시행하였다.

2. 변수의 정의와 측정

연구에 사용된 변수는 Likert식 5점 척도를 사용하였으며 각 변수의 측정항목은 다음과 같다.

2.1 워라밸, 스마트워크환경(독립변수)

독립변수인 워라밸은 조직에서 구성원이 지각하는 모든 생활 간의 균형과 조화라고 정의하고, 하위변수인 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장균형으로 구분하여 김정운·박정열(2008)[62], 박정열·손영미(2005)[63], 김종관·이윤경(2009)[64], 김명옥(2015)[58]의 12개의 설문 문항을 사용하였고, 측정문항은 [표 1]과 같다.

스마트워크환경은 정보통신기술과 인프라를 기반으로 공간과 시간의 제약 없이 정보교환과 지식공유의 편리한 소통과 효율적 업무를 가능하게 하는 협업시스템으로 정의하고 Ahuja et al.(2007)[65], Ayyagari et al.(2011)[66], 서아영(2012)[38]과 김명옥(2015)[58]의 연구를 토대로 하여 직무자율성, IT연결성, IT복잡성, IT변화속도를 나타내는 단일항목 4개 문항을 사용하였다.

2.2 직무만족(매개 및 종속변수)

매개 및 종속변수인 직무만족은 개인이 자신의 직무를 평가하거나 직무를 통해 얻어지는 경험을 바탕으로 얻어지는 유쾌함이나 좋은 감정상태로 규정하고 Locke(1976)[25]가 제시한 공정한 보상, 지원적 작업환경, 지원적 동료관계, 동종업계 대비 근로조건, 관계만족 등의 5개 설문문항을 사용하였다.

2.3 조직헌신(종속변수)

종속변수인 조직헌신은 구성원이 조직 및 동료, 직무에 대해 느끼는 일체감, 애착, 충성, 소속감의 정도로 정의하고 Allen&Mayer(1990)[50]의 정서적헌신, 지속적헌신, 규범적헌신 문항 중 본 연구에 적합한 정서적헌신 8개 문항을 설문을 사용하였다.

표 1. Definition of variable

variable	Measurement	References
WLB (Work-family)	- Work-family Blance maintain balance - Spend enough time with family after work - Satisfied with work and family - cares a lot about MY family	Kim·Park(2008) Park·Son(2005) Kim·Lee(2009) Kim(2015)
WLB (Work-leisure)	- Spent enough time on leisure - Satisfied with leisure life - Spending enough time on leisure activities and health care - Maintaining a balance between work and life	
WLB (Work-growth)	- Work and self-development - Trying to implement my self-development plan - Distribute time appropriately in both areas - people around you say I'm doing a good job and self-development in a good balance	
Smart Work	- Job autonomy - IT Connectivity - IT Complexity - IT Speed of change	Ahuja et al.(2007) Ayyagari et al.(2011) Kim(2015) Seo(2012)
Job Satisfaction	- Fair compensation - supportive work environment - supportive peer relationship - working conditions - relationship satisfaction compared to the same industry-	Locke(1976) Jo(2008)
Organization commitment	- happy to spend the rest of my carrer with this organization. - enjoy discussing about my organization with people outside it. - feel as if this organization's problem are my own. - easily become as attached to another organization as I am to this one. - do not feel like 'part of the family' at my organization - do not feel 'emotionally attached' to this organization. - great deal of personal meaning for me. - do not feel a 'strong' sense of belonging to my organization.	Allen & Mayer (1990) jaros(2007) Yoon(2020)

IV. 실증 분석

1. 분석방법

수집된 자료의 통계분석은 SPSS 18.0과 AMOS 24.0 버전을 활용하였는데 SPSS를 이용해 가설 검증을 위한 다중 회귀분석을 실시하였으며, AMOS프로그램을 활용하여 확인적 요인분석을 실시하였다.

2. 타당성 및 신뢰성 분석

요인분석은 일반적으로 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석으로 구분할 수 있는데, 본 연구에서는 선행연구에 의해 측정 변수가 이미 존재하므로 타당성 검증을 위해 AMOS 프로그램을 이용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 또한 각 변수의 요인적재량(C/R), 평균분산추출(AVE), 신뢰도(Crobach's)를 분석하였는데, 각 지표의 측정기준은 C/R과 AVE 값이 0.5이상, 신뢰도가 0.7 이상이면 허용 기준을 충족한다[68-70]. [표 2]의 타당성 및 신뢰도 값은 다음과 같으며, 기준치를 모두 충족하였다.

표 2. Reliability of the Questionnaires

Factor	Loading	C/R	AVE	Crobach's
Work-family	0.873	.870	.691	.865
	0.836			
	0.783			
Work-leisure	0.887	.914	.779	.937
	0.884			
	0.877			
Work-growth	0.903	.924	.752	.923
	0.841			
	0.872			
Smart Work	0.918	.889	.667	.871
	0.835			
	0.743			
Job Satisfaction	0.812	.850	.587	.886
	0.890			
	0.816			
Organization commitment	0.690	.849	.655	.844
	0.810			
	0.749			
Organization commitment	0.809	.849	.655	.844
	0.915			
	0.812			
Organization commitment	0.684			

또한 변수들의 관련성을 살펴보기 위해 상관관계 분석을 실시하였다. [표 3]의 상관관계 값을 보면 일-가

족, 일-여가, 일-성장 워라벨은 모든 변수의 유의한 정(+)
의 상관관계를 나타내고 있으며, 스마트워크환경은
직무만족과 조직헌신에 유의한 정(+)
의 상관관계를 나타냈다. 또한, 각 변수간 상관관계값은 AVE 제곱근 값보다 작기 때문에 본 연구모형의 판별타당성은 유의한 것으로 판단할 수 있다.

표 4. Correlation Results

	W.F	W.L	W.G	S.W	J.S	O.C
W.F	1					
W.L	.682***	1				
W.G	.536***	.549***	1			
S.W	.255***	.221***	.394***	1		
J.S	.494***	.477***	.501***	.458***	1	
O.C	.376***	.365***	.453***	.500***	.676***	1

*p<.05, **p<.01, ***p<.001
* W.F: Work-family, W.L: Work-leisure, W.G: Work-growth, S.W: Smart Work, J.S: Job Satisfaction, O.C: Organization commitment

3. 가설 검정 및 결과 분석

연구모형 및 가설검증 방법으로 독립변수 및 매개변수가 종속변수에 어떻게 영향을 미치는가를 검증하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다.

가설 1(워라벨이 직무만족에 긍정적인 정(+)
의 영향을 미칠 것이다)의 분석결과인 [표 4]의 step1.을 보면 일-가족($\beta=0.203$, $t=3.970$), 일-여가($\beta=0.174$, $t=3.373$), 일-성장($\beta=0.179$, $t=3.826$)균형이 직무만족에 정(+)
의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

가설 2(구성원의 직무만족은 조직헌신에 긍정적인 정(+)
의 영향을 미칠 것이다)의 분석결과인 [표 4]의 step3.을 보면 직무만족이 조직헌신($\beta=0.601$, $t=14.469$)에 정(+)
의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

또한 가설 3(구성원의 직무만족은 워라벨과 조직헌신
간의 관계를 긍정적으로 매개할 것이다)의 직무만족의 매개효과를 검증하기 위해 Baron & Kenny(1986)의 연구방법을 적용하였다.

먼저 step1.에서는 워라벨의 하위변수인 step1.을 보면 일-가족($\beta=0.203$, $t=3.970$), 일-여가($\beta=0.174$, $t=3.373$), 일-성장($\beta=0.179$, $t=3.826$)균형에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, step2.에서는 일-가

족($\beta=0.150$, $t=1.967$)균형과 일-성장($\beta=0.191$, $t=3.887$)
균형이 조직헌신에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타
났다. 그러나 일-여가균형은 조직헌신에 유의미한 영향
력을 미치지 못하는 것으로 확인되어 매개효과 검증을
위한 조건을 충족하지 못하였다.

마지막 step3.에서 매개변수인 직무만족이 조직헌신
에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 3단계의 조건
을 만족하는 것으로 확인되었으며, 여기서 3단계의 독
립변수인 일-가족균형과 일-성장균형의 β 값은 step2.
의 일-가족균형과 일-성장균형보다 작은 값으로 나타
나 매개효과가 있다고 판단할 수 있으며, 좀 더 구체적
으로 살펴보면step3.에서 일-가족균형이 조직헌신에
유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 완전매개효
과가 있는 것으로 나타났고, 일-성장균형은 조직헌신에
유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 부분매개효과가
있는 것으로 나타났다. 그러나 일-여가 균형은 2단계의
조건을 충족시키지 못해 매개효과가 없는 것으로 확인
되었다.

표 4. Regression Results

	step 1.		step 2.		step 3.	
	job satisfaction		organization commitment		organization commitment	
	β	t-value	β	t-value	β	t-value
		6.549		8.310		8.516
Work-family	.203***	3.970	.105*	1.967	0.000	-0.003
Work-leisure	.174**	3.373	.105	1.957	-0.006	-0.132
Work-growth	.179***	3.826	.191***	3.887	0.156***	3.564
job satisfaction					0.601***	14.469
smart work	.297***	7.590	.376***	9.181		
F	79.189		62.479		103.290	
R ²	.409		.353		0.474	
ΔR^2	.404		.347		0.470	

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

또한 가설 4(스마트워크환경이 직무만족과 조직헌신
에 긍정적인 정(+)
의 영향을 미칠 것이다)의 분석결과
를 보면, 스마트워크 환경은 구성원들의 직무만족($\beta=0.279$, $t=7.590$)과, 조직헌신($\beta=0.376$, $t=9.181$)에

정(+)¹의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

분석결과를 토대로 본 연구의 가설검증 결과를 정리하면 다음 [표 5]과 같다.

표 5. Hypothesis Validation Results

Hypo	Path	Results
H1-1	Work-family Balance → job satisfaction	accepted
H1-2	Work-leisure Balance → job satisfaction	accepted
H1-3	Work-growth Balance → job satisfaction	accepted
H2	job satisfaction → organization commitment	accepted
H3-1	Work-family → job satisfaction → organization commitment	accepted
H3-2	Work-leisure → job satisfaction → organization commitment	Reject
H3-3	Work-growth → job satisfaction → organization commitment	accepted
H4-1	smart work → job satisfaction	accepted
H4-2	smart work → organization commitment	accepted

V. 결론

본 연구는 코로나19 시대의 불안한 사회구조 속에서 조직과 구성원들의 위라벨에 대한 척도를 분석하고, 위라벨이 구성원의 직무만족과 조직헌신에 미치는 영향과 위라벨과 조직헌신 간의 관계에서 직무만족의 매개효과를 검증해 보았다. 추가적으로 스마트워크환경이 구성원의 직무만족과 조직헌신에 미치는 영향을 확인하기 위해 실증 분석하였다.

이를 위해 국내 스타트업업을 포함한 중소기업, 공공기관, 대기업에 종사하고 있는 463명을 대상으로 설문조사를 수행하였고 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 위라벨은 직무만족에 긍정적인 정(+)¹의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 직무만족은 구성원의 조직헌신에 긍정적인 정(+)¹의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 직무만족은 위라벨의 하위변수인 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형과 조직헌신 간의 관계를 매개하는지 살펴본 결과, 직무만족은 일-가족 균형과 조직헌신

간의 관계를 완전 매개하였으며, 일-성장 균형과 조직헌신 간의 관계는 부분 매개 하는 것으로 나타났다. 그러나 일-여가 균형과 조직헌신 간의 관계에서는 직무만족의 매개효과가 검증되지 않았다. 넷째, 스마트워크환경이 직무만족과 조직헌신에 미치는 영향에 대하여 분석한 결과 조직의 스마트워크환경의 조성은 구성원의 직무만족과 조직헌신에 긍정적인 정(+)¹의 영향을 주는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 기존에 연구가 미비했던 위라벨과 조직헌신과의 관계를 분석하였다는 점과 기존 연구들과 달리 코로나19 사회 속에서 조직 구성원의 일-여가균형은 조직헌신에 유의미한 영향력을 미치지 못한다는 점을 확인하였다는 점에서 학문적 의의가 있다.

본 연구를 바탕으로 도출한 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 위라벨에 대한 긍정적 반응이 나타날때 직무만족도는 높아진다는 것을 확인 할 수 있었다. 또한 위라벨을 통해 일과 삶의 균형이 이루어지면 삶에 대한 만족도가 높아지고, 이는 직무만족에 직접적인 영향을 주는 긍정적 요인으로 작용 한다. 조직 구성원으로서 업무를 수행하면서 가족과의 관계에서도 균형을 유지하고 자신의 성장을 위한 노력과 적절한 여가활동을 통하여 휴식을 취한다면 실제 직무만족도가 높아지고, 나아가 업무와 관련된 다양한 시도를 하게 될 것이다. 둘째, 기존 연구에 구성원은 조직 내에서 느끼는 긍정적 감정을 직무에 대한 만족감으로 표현하고, 더 나아가 조직에 대한 충성도, 즉 조직헌신으로 발전시킨다고 [47][48] 하였는데 본 연구를 통해서 구성원들이 직무에 대해 만족을 느끼면 조직헌신과 같은 비자발적 행동이 나타난다는 것을 다시 한번 확인하였다. 셋째, 직무만족이 일-여가 균형과 조직헌신 간의 관계에 매개효과를 미치지 않은 것으로 나타났는데 이는 코로나19 시대를 살아가는 현대인들이 여행이나 여가를 즐길 수 있는 사회적 환경이 차단되었기 때문인 걸로 추측 할 수 있다. 넷째, 기존 연구에서 시사한 바와 같이 스마트워크환경은 직무만족에 직접적인 영향을 주는 요인이라는 것을 확인 하고[10-13] 조직헌신에도 직접적 영향을 주는 요인이라는 것을 입증하였다. 스마트워크환경이 조성되면 조직 구성원에게는 시공간으로부터 자유로운 협업이 가능한 업무환경이 구축되며, 자율성이 부

여되어 좀 더 자유로운 상태로 업무를 수행 할 수 있게 된다. 이는 스마트워크 환경이 익숙한 현대의 조직 구성원들의 직무만족도에도 긍정적인 영향을 준다. 본 연구를 통하여 또한 스마트워크 환경은 구성원들의 정서적 조직현신을 유발할 수 있는 중요한 요인이라는 것을 확인하였다.

코로나19 시대의 혼란한 환경 속에서 기업이 성장하기 위해서 조직 관리자들은 조직 구성원의 워라밸에 더욱 관심을 가져야 할 것이다. 조직은 구성원들의 헌신적인 노력을 바탕으로 성장한다. 조직은 구성원들의 직무 만족을 위하여 직장내 워라밸 구축을 위하여 노력하고, 더 나아가 조직과 조직 구성원 간의 상생을 도모해야 할 것이다. 더불어 기업의 생산성 향상을 위하여 원활한 스마트워크환경의 구축이 필수라는 것을 염두하고 이와 같은 새로운 업무형태를 도입하고, 조직의 환경 개선을 위하여 노력해야 할 것이다.

본 연구는 조직현신의 하위 요소 중 정서적현신에 대한 부분만을 연구하였다는 점에서 한계를 가진다. 향후 연구에서는 조직의 성과지표 결과를 바탕으로 지속적인 현신을 포함한 연구가 이루어진다면 조직현신을 위한 구체적인 방안까지 모색 할 수 있을 것으로 사료 된다.

참 고 문 헌

- [1] www.mohw.go.kr 2020.03.01./보건복지부
- [2] www.gov.kr/portal/service/serviceInfo/149200000034
- [3] F. T. Chiang, A. Birtch, and H. K. Kwan, "The moderating roles of job control and work-life balance practices on employee stress in the hotel and catering industry," *International Journal of Hospitality Management*, Vol.29, pp.25-32, 2010.
- [4] A. C. Bluedorn, "A unified model of turnover from organizations," *Human Relations*, Vol.35, No.2, pp.135-153, 1982.
- [5] C. L. Stamper and M. C. Johlke, "The impact of perceived organizational support on the relationship between boundary spanner role stress and work outcomes," *Journal of Management*, Vol.29, No.4, pp.569-588, 2003.
- [6] J. P. Meyer and N. M. Parfyonova, "Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization," *Human Resource Management Review*, Vol.20, No.4, pp.283-294, 2010.
- [7] https://light.dailian.co.kr/news/view/953865/?sc=Naver&watchtype=auto_light
- [8] M. Tarafdar, Q. Tu, and B. S. Ragu-Nathan, "Understanding the influence of information systems competencies on process innovation: A resource-based view," *Journal of Management Information Systems*, Vol.24, No.1, pp.301-328, 2014.
- [9] Y. Baruch, "Teleworking: Benefits and Pitfalls as Perceived by Professionals and Managers," *New Technology, Work and Employment*, Vol.15, No.1, pp.34-49, 2000.
- [10] M. M. Petty, G. W. McGee, and J. W. Cavender, "A Meta-Analysis of the Relationships between Individual Job Satisfaction and Individual Performance," *The Academy of Management Review*, Vol.9, No.4, pp.712-721, 1984.
- [11] T. A. Judge, "The Job Satisfaction-Job Performance Relationship," *Psychological Bulletin*, Vol.127, No.3, pp.376-407, 2001.
- [12] M. H. Kang and S. J. Jang, "Convergent Relationship between Emotional Labor, Burnout, Job Satisfaction and Turnover Intention in the Dental Hygienists," *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol.8, No.8, pp.95-103, 2017.
- [13] S. J. Lee, D. Y. Kang, and K..H. Kim, "The Effects of Individual and Environmental Characteristics of Secondary-School Teachers on Teacher Efficacy and Job Satisfaction," *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol.8, No.6, pp.171-180, 2017.
- [14] M. Tausig and R. Fenwic, "Unbinding time: alternative work schedules and work-life balance," *Journal of Family and Economic Issues*, Vol.22, pp.101-119, 2001.
- [15] S. R. Marks and S. M. MacDermid, "Multiple

- Roles and the Self: A Theory of Role Balance,” *Journal of Marriage and the Family*, Vol.58, No.2, pp.417-432, 1996.
- [16] 김정미, *육아종합지원센터 가정양육 지원사업 운영현황 및 보육전문요원의 인식*, 이화여자대학교 대학원, 박사학위논문, 2019.
- [17] 윤병훈, 송봉규, “경찰공무원의 일과 삶의 균형 (Work-Life Balance)에 대한 인식이 직무만족에 미치는 영향 : 내재적 동기의 매개효과,” *한국경찰연구*, 제13권, 제1호, pp.91-116, 2014.
- [18] 이민우, 이영진, 한재창, “가족친화제도 도입을 결정하는 선행요인 및 결과에 관한 연구,” *노동정책연구*, 제8권, 제4호, pp.183-214, 2008.
- [19] C. A. Bartlett and S. Ghoshal, “Building competitive advantage through people,” *MIT Sloan management review*, Vol.43, No.2, pp.34-41, 2002.
- [20] J. M. Hannon and G. T. Milkovich, “The effect of human resource reputation signals on share prices: An event study,” *Human Resource Management*, Vol.35, No.3, pp.405-424, 1996.
- [21] J. E. Perry-Smith and T. C. Blum, “Work-Family Human Resource Bundles And Perceived Organizational Performance,” *Academy of Management Journal*, Vol.43, No.6, 2017.
- [22] https://search.naver.com/search.naver?sm=tab_hyty.top&where=nexearch&query
- [23] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*(Twelfth Edition). Upper Saddle River: New Jersey, Pearson Prentice Hall, 2007.
- [24] R. H. Hoppock, *Job satisfaction*, New York, NY: Happer & Brothers, 1935.
- [25] E. A. Locke, “What is jobsatisfaction?,” *Organizational behavior and human performance*, Vol.4, No.2, pp.309-336, 1969.
- [26] T. A Judge and H. M Weiss, “Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.102, No.3, pp.356-374, 2017.
- [27] 하윤주, 문지영, 김진하, “중소병원 구성원의 직무만족과 셀프리더십이 조직몰입에 미치는 영향,” *병원경영학회지*, 제17권, 제4호, pp.71-86, 2012.
- [28] C. S. Weissman and C. A. Nathanson, “Professional satisfaction and client outcomes. A comparative organizational analysis,” *Medical Care*, Vol.23, No.10, pp.135-153, 1985.
- [29] T. A Judge, C. J. Thoresen, J. E. Bono, and G. K. Patton, “The job satisfaction-job performance relationship,” *A qualitative and quantitative review*, *Psychological Bulletin*, Vol.127, No.3, pp.376-407, 2001.
- [30] 윤성혁, 정기수, “관리자의 긍정적 리더십과 구성원의 조직헌신 및 직무성과의 관계,” *한국콘텐츠학회논문지*, 제19권, 제8호, pp.10-22, 2019.
- [31] Y. Chengn and M. S. Stockdale, “The validity of the three-component model of organizational commitment in a Chinese context,” *Journal of Vocational Behavior*, Vol.62, No.3, pp.465-489, 2003.
- [32] J. W. Kushman, “The organizational dynamics of teacher workplace commitment: A study of urban elementary and middle schools,” *Sage Journal*, Vol.28, No.1, pp.5-42, 1992.
- [33] L. W. Porter, R. M. Steers, and R. T. Mowday, “Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.59, No.5, pp.603-609, 1974.
- [34] M. Bergami and R. P. Bagozzi, “Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization,” *British Journal of Social Psychology*, Vol.39, No.4, 2010.
- [35] Y. Y. Kim, “A Case Study on Smart Work through the Lens of Time-Geography Theory,” *Information Systems Review*, Vol.13, No.3, pp.99-121, 2011.
- [36] 오상조, “스마트워크 환경에서 직무만족에 관한 연구,” *한국융합학회논문지*, 제8권, 제11호, pp.393-401, 2017.
- [37] 정철호, 문영주, “스마트워크 추진 현황 및 활성화 과제에 관한 탐색적 연구,” *전자상거래학회지*, 제12권, 제2호, pp.53-69, 2011.
- [38] 서아영, “스마트워크(Smart Work)환경에서 개인의 직무만족에 영향을 미치는 요인,” *e-비즈니스연구*, 제

- 13권, 제3호, pp.427-4591, 2012.
- [39] M. M. Petty, G. W. McGee, and J. W. Cavender, "A Meta-Analysis of the Relationships between Individual Job Satisfaction and Individual Performance," *The Academy of Management Review*, Vol.9, No.4, pp.712-721, 1984.
- [40] U. S. Lee and S. H. Lim, "A Study on the Influence of Technology Improvement Education and Training of Korea Polytechnics on Job Satisfaction," *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol.8, No.3, pp.237-243, 2017.
- [41] R. D. Iverson and C. Maguire, "The relationship between job and life satisfaction: Evidence from a remote mining community," *Human Relations*, Vol.53, No.6, pp.807-839, 2000.
- [42] J. Hughes and N. Bozionelos, "Work-life balance as source of job dissatisfaction and withdrawal attitudes," *Personnel Review*, Vol.36, No.1, pp.145-154, 2007.
- [43] A. P. Brief and L. Roberson, "Job Attitude Organization: An Exploratory Study," *Journal of Applied Social Psychology*, Vol.19, No.9, pp.717-727, 1989.
- [44] H. M. Weiss and R. Cropanzano, "Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work," *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews*, Vol.18, pp.1-74, 1996.
- [45] M. Whitehead, "Employee happiness levels impact on the bottom line," *People Management*, Vol.4, p.14, 1998.
- [46] A. C. Bluedorn, "A unified model of turnover from organizations," *Human Relations*, Vol.35, No.9, pp.135-153, 1982.
- [47] C. L. Stamper and M. C. Johlke, "The impact of perceived organizational support on the relationship between boundary spanner role stress and work outcomes," *Journal of Management*, Vol.29, No.4, pp.569-588, 2003.
- [48] J. P. Meyer and N. M. Parfyonova, "Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization," *Human Resource Management Review*, Vol.20, No.4, pp.283-294, 2010.
- [49] 최홍식, 유평수, 정세민, "도서관사서의 임파워먼트와 조직현신성이 조직효과에 미치는 영향," *정보관리학회지*, 제32권, 제2호, pp.105-129, 2015.
- [50] N. J. Allen and J. P. Meyer, "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity," *Journal of vocational behavior*, Vol.49, No.3, pp.252-276, 1996.
- [51] S. J. Lambert, "Processes linking work and family: A critical review and research agenda," *Human Relations*, Vol.43, No.3, pp.239-257, 1990.
- [52] A. Gakovic and L. E. Tetrick, "Perceived organizational support and work status: a comparison of the employment relationships of part-time and full-time employees attending university classes," *Journal of business and Psychology*, Vol.24, No.5, pp.649-666, 2003.
- [53] J. Hughes and N. Bozionelos, "Work-life balance as source of job dissatisfaction and withdrawal attitudes," *Personnel Review*, Vol.36, No.1, pp.145-1499, 2016.
- [54] 정예지, 윤정구, 김세은 "일과 삶의 균형이 직무성과와 혁신행동에 미치는 영향," *경영학연구*, 제45권, 제5호, pp.1471-138, 2019.
- [55] D. C. Leiva, M. E. Sánchez-Vidal, and J. G. Cegarra-Navarro, "Understanding the link between work life balance practices and organisational outcomes in SMEs," *Personnel Review*, Vol.41, No.3, pp.359-379, 2012.
- [56] Y. Baruch, "Teleworking: Benefits and Pitfalls as Perceived by Professionals and Managers," *New Technology, Work and Employment*, Vol.15, No.1, pp.34-49, 2000.
- [57] S. Oh, J. M. Lee, and Y. Y. Kim, "A Study on the Job Satisfaction in the Smart Work Environment," *Journal of the Korea*

Convergence Society, Vol.8, No.11, pp.393-401, 2017.

[58] M. O. Kim, "A Study on the Effect of Smartwork Environment on Office Administrators' Organizational Effectiveness," The Journal of Society for e-Business Studies, Vol.20, No.2, pp.37-71, 2015.

[59] Y. R. Park, J. H. Lee, and Y. J. Lee, "A Study on Job Satisfaction of Smart Work Worker and Smart Work Continued Usage," The Journal of Society for e-Business Studies, Vol.19, No.3, pp.23-49, 2014.

[60] S. Oh, "A Study on the Interferences Between Work and Nonwork in the Smart Work Context," Journal of Digital Convergence, Vol.12, No.4, pp.213-226, 2014.

[61] 남수현, 노규성, 김유경, "스마트워크 수준 결정 모형에 대한 연구," 디지털융복합연구, 제9권, 제4호, pp.191-200, 2011.

[62] 김정운, 박정열, "일과 삶의 균형 척도 개발을 위한 연구," 여가학연구, 제5권, 제3호, pp.53-69, 2008.

[63] 박정열, 손영미, "근로자와 기업문화 수준을 통한 일과 삶의 조화(Work-Life Balance) 측정," 여가학연구, 제3권, 제2호, pp.39-53, 2005.

[64] 김종관, 이윤경, "업무구조, 조직문화, WLB제도가 조직유효성에 미치는 영향," 인적자원관리연구, 제16권, 제4호, pp.57-78, 2009.

[65] M. K. Ahuja, K. M. Chudoba, C. J. Kacmar, D. H. McKnight, and J. F. George, "IT Road Warriors: Balancing Work-Family Conflict, Job Autonomy, and Work Overload to Mitigate Turnover Intentions," MIS Quarterly, Vol.31, No.1, pp.1-17, 2007.

[66] R. Ayyagari, V. Grover, and R. Purvis, "Technostress: Technological Antecedents and Implications," MIS Quarterly, Vol.35, No.4, pp.831-858, 2011.

[67] <http://emagazine.kef.or.kr/archives/14730> 김지현 SK경영경제연구소 연구위원 2020.5.01

[68] R. P. Bagozzi and Y. Yi, "On the evaluation of structural equation models," Journal of the academy of marketing science, Vol.16, No.1, pp.74-94, 1988.

[69] C. Fornell and D. F. Larcker, "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error," Journal of Marketing Research, Vol.18, No.1, pp.39-50, 1981.

[70] W. W. Chin, "The partial least squares approach to structural equation modeling," Modern methods for business research, Vol.295, No.2, pp.295-336, 1998.

저 자 소 개

김 미 연(Mi-Yeon Kim)

정회원



- 2019년 2월 : 충남대학교 경영대학원(경영학석사)
- 2019년 3월 ~ 현재 : 대전대학교 일반대학원 융합컨설팅학(글로벌경영) 박사과정

〈관심분야〉 : 글로벌 경영, 인사 조직, 위라벨, 잡크래프팅

서 영 욱(Young-Wook Seo)

정회원



- 2000년 8월 : 성균관대학교 경영대학원(경영학석사)
- 2008년 2월 : 성균관대학교 일반대학원(경영학박사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 대전대학교 일반대학원 융합컨설팅학과 교수

〈관심분야〉 : 글로벌 경영, 인사 조직, 위라벨, 잡크래프팅