

여군들의 일-가정 갈등과 군 사기와의 관계: 직무소진의 매개효과와 유리천장 인식의 조절효과*

손 귀 현

손 영 우

정 은 경[†]

연세대학교 심리학과

강원대학교 심리학과

본 연구의 목적은 군 조직에서 여군들의 일-가정 갈등, 직무소진, 군 사기와의 관계를 확인하고, 일-가정과 군 사기와의 관계에서 직무소진의 매개효과를 확인하는 것이다. 또한 직무소진과 군 사기와의 관계에서 유리천장 인식의 조절효과를 검증하는 것이다. 이를 위해 해군에서 근무 중인 여군 장교 및 부사관 205명 대상으로 개인 설문자료를 수집하였다. 회귀분석에서 여군들의 일-가정 갈등은 직무소진에 정적인 영향을 주고, 군 사기에는 부적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이때 직무소진이 일-가정 갈등과의 군 사기와의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 또한 유리천장 인식이 직무소진과 군 사기와의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 구체적으로 여군들이 유리천장 인식을 높게 지각할 때, 직무소진이 군 사기에 미치는 부적 영향이 강해지는 것으로 확인되었다. 이러한 연구결과를 바탕으로 본 연구의 학문적 의의 및 실무적 시사점, 그리고 한계와 미래 연구 방향을 논의하였다.

주요어 : 여군, 일-가정 갈등, 직무소진, 군 사기, 유리천장 인식

* 본 연구에 참여해준 해군 여군들께 진심으로 감사드립니다.

본 논문은 2017년도 강원대학교 대학회계 학술연구조성비로 연구하였음(관리번호-520170336).

† 교신저자 : 정은경, 강원대학교 심리학과, ekchung@kangwon.ac.kr, 033-250-6854

우리 사회는 그 어느 때 보다 여성의 사회 참여가 더 활발해지고 있으며, 여성의 역할과 지위가 상대적으로 미진했던 영역에서 이를 개선하기 위한 노력들이 보다 적극적으로 실천되고 있다. 여성인력 활용 및 고위직 진출을 위해서는 무엇보다 여성 생애주기에 있어 출산이나 양육을 포함한 일-가정 갈등 해결이 가장 우선적으로 이루어져야 한다.

일-가정 갈등(work-family conflict)이란 직장과 가정 두 영역에서의 역할 압력이 여러 가지 측면에서 상호 양립할 수 없는 경우에 발생하는 역할 간 갈등이다(Greenhaus & Beutell, 1985) 우리 사회는 아직까지 주로 여성이 양육을 주도하고 있는 상황으로, 가정에 있어서 자녀 양육의 많은 부분을 담당하는 여성일수록 일-가정 갈등을 많이 느끼게 된다. 일-가정 갈등이 높을수록 스트레스는 물론이고, 삶의 만족감이 떨어질 뿐 아니라 조직에서는 생산성 감소, 근로자들의 사기 저하, 부적절한 작업수행, 직장만족과 조직몰입 저하 등 부정적 결과를 초래하는 것으로 나타났으며(Thomas & Ganster, 1995), 특히나 여성의 경우 남성보다 가정에 대한 인식도가 높기 때문에 직장에서의 성과도 일반적으로 남성보다 낮게 된다(Choi & Chen, 2006).

일-가정 갈등 문제는 남성 중심의 군 조직에서도 여전히 중요한 문제이다. 국방부 및 각 군에서는 이미 장기적인 여군 활용확대에 대한 계획을 수립하고 있으며, 향후 2020년까지 여군 인력을 5.7%로 점차 증가할 계획이다. 특히나 여군들에게 가장 늦게 문호를 개방한 해군에서도 1999년에 해사 최초로 여성도를 입교시켰으며, 2001년부터 해군내 모든 병과에 여군인력을 활용하여 왔다. 이처럼 군 조직에서 여군이 증가하면 증가할수록 전투가

본연의 임무인 군 조직의 특성상 상대적으로 소수의 여군들이 느끼는 일-가정 갈등은 실제로 해소되지 않는 경우가 많을 것이며, 남군들에 비해 상대적으로 높은 계급으로의 진급에서도 어려움을 느끼고 있을 것이다. 하지만 그동안 사회에 진출한 여성들의 일-가정 갈등 문제에 비해 군 조직에서 여군들의 일-가정 갈등에 대한 연구는 거의 이루어지지 않은 실정이다.

여군의 일-가정갈등은 군에서 매우 중시하는 사기 증진에도 영향을 미칠 수 있다. 군은 장병 사기 증진을 위해 무엇보다 노력하고 있는데, 이는 사기가 충만해야 전투에서 싸워 이길 수 있기 때문이다. 한국국방연구소(KIDA)에서는 매년 군 장병 및 지휘관을 대상으로 사기를 측정하고 있는데 수적으로 점점 증가하고 있는 여군들의 사기 문제도 중요해 지고 있다. 기존의 연구에서는 여군들의 일-가정 갈등이 주로 여군의 주관적 삶의 질의 어떠한 영향을 주는지 등 개인적 차원의 영향을 중심으로 연구되어 왔으나, 군조직의 차원에서 여군의 일-가정 갈등이 군 사기에 구체적으로 어떠한 영향을 주는지 통합적으로 알아보는 것도 중요하다.

사기는 보상과도 연결되어 있는데, 구성원으로 하여금 조직에 헌신하고 몰입하도록 동기를 부여하는 데 영향을 미치는 것 중 하나는 상위 직급으로의 진출이 가능하다고 인식하느냐 여부이다. 만약 여군이 남군에 비해 상위 직급으로의 진출이 불리하다고 여기게 되면 다른 제반 조건이나 환경이 우호적이라고 하더라도 여군들의 사기를 저하될 것이다. 고위직으로의 진출은 구성원이 조직에서 열심히 노력한 것에 대한 보상으로 볼 수 있는데, 자신이 맡은 직무에서 헌신적으로 노력함에도

불구하고, 그에 상응한 보상을 받지 못한다면 누구나 직무에 대한 열의를 잃을 뿐 아니라 속한 조직에 대해서도 애착을 잃고 사기가 저하된다. 낮은 사기는 잦은 결근 등 불량한 근무태도, 이직 등의 결과를 가져올 수 있다(조정현, 2014). Lawler(1981)와 Kanungo(1982)도 보상은 종업원들에게 성과와 개발에 대한 동기를 부여하고, 조직 구조를 강화한다고 하였다. 군 조직의 경우에도 전투에 대한 특수성으로 인해 여성인력에 보직에 제한이 있어 온 것이 사실이다. 아울러 보직관리상 경쟁력 저하를 비롯한 다양한 이유로 명시적으로는 존재하지 않는 여군에 대한 유리 천장이 존재할 수 있다. 따라서 이러한 여군의 유리천장 인식이 직무소진과 사기와의 관계를 어떻게 조절하는지 알아보는 것이 중요하다.

본 연구는 선행 연구들을 바탕으로 다음과 같은 연구 목적을 설정하였다. 첫째, 여군의 일-가정 갈등이 직무소진을 매개로 사기에 미치는 영향을 통합적으로 확인하는 것이다. 둘째, 직무소진과 사기, 관계에서 여군의 유리천장 인식의 조절효과를 검증하고자 한다. 본 연구의 연구모형을 그림 1에 제시하였다.

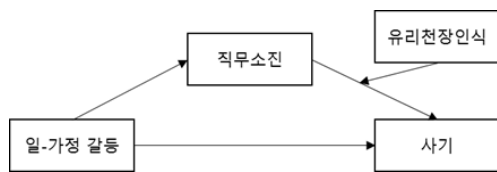


그림 1. 연구모형

일-가정 갈등

역할갈등은 “두 개 혹은 그 이상의 역할 압력이 존재할 때 하나의 압력에 순응하게 되면 다른 압력에 순응하는 것이 곤란하게 된 상

태”라고 정의되며(Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal, 1964), 이러한 개념에 기초하여 직장 과 가정 간 갈등은 직장 과 가정 두 영역에서의 역할 압력이 여러 가지 측면에서 상호 양립할 수 없는 경우에 발생하는 역할 간 갈등이라고 정의된다(Greenhaus & Beutell, 1985). 직장-가정 갈등은 갈등의 발생의 근원이 어디에 있느냐에 따라 일-가정 갈등과 가정-일 갈등으로 분류할 수 있는데, 근원이 일에 의한 것이라면 일-가정 갈등, 가정에 의한 것이라면 가정-일 갈등으로 분류한다(Greenhaus & Beutell, 1985). 그러나 많은 직장인들의 경우, 가정보다 일을 우선시하는 경향이 있기 때문에, 가정-일 갈등보다는 일-가정 갈등이 현실적으로 좀 더 중요한 이슈이다.

일-가정 갈등의 상호적 관계는 일반적으로 전이이론을 통해 설명되고 있다. 전이이론(spillover theory)은 물리적·시간적 경계에도 불구하고 한 영역에서의 감정과 행동이 다른 영역으로 전이되는 것을 말한다(Greenhaus & Beutell, 1985). 전이는 한 영역에서의 부정적 정서와 경험이 다른 영역에 부정적으로 영향을 미치는 부정적 전이와 한 영역에서의 긍정적인 정서와 경험이 다른 영역에 긍정적으로 영향을 미치는 긍정적 전이로 구분된다. 예를 들어, 부정적 전이는 직장에서의 스트레스가 불안, 피로, 우울, 무감각과 같은 긴장 증상을 야기하여 가정생활을 어렵게 만드는 경우이고(강혜련·임희정, 2000), 긍정적 전이는 가정생활에서 오는 보람이나 즐거움 등이 직장생활에 영향을 주어 자기 직무를 자랑스럽게 느끼고 더 열심히 일하는 경우라 할 수 있겠다.

일-가정 갈등에 있어서는 긍정적 전이보다 부정적 전이가 발생할 가능성이 많은데, 상호간의 부정적 전이는 일과 가정의 두 역할이

양립하기 어려울 때 하나의 역할 수행이 다른 역할 수행에 방해가 되거나 어려움을 느낄 때 발생한다.(Greenhaus & Beutell, 1985), 예를 들면, 직장 구성원으로서 그리고 가정주부로서 한 영역에서의 참여 요구가 다른 영역에서의 참여 요구와 양립할 수 없을 때 부정적 전이가 일어난다(조순옥·이희수, 2009). 이러한 부정적 전이는 근본적으로 개인의 신체적, 정신적, 정서적 자원들은 제한되어 있는데 직장 가정에서 제한된 자원들을 조화롭게 사용하지 못함으로써 나타나는 갈등으로, 자원소모 모델(Covey, 1989; Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus & Beutell, 1985)이나 결핍가설(Lazarus & Folman, 1984)의 관점에서 설명될 수 있다. 자원소모모델과 결핍가설은 일에 시간과 정선 에너지를 소모하는 양이 많을수록 가정에서 사용할 에너지가 줄어들어 직장인들은 일과 가정은 자원획득을 놓고 본질적 내적 갈등을 겪을 수 있음을 시사한다.

현재까지 일-가정 갈등과 관련한 연구들은 크게 두 방향에서 진행되어 왔다. 첫 번째 방향은 일-가정 갈등에 영향을 미치는 선행요인들에 대한 연구로 개인이 경험하는 일-가정 갈등의 수준에는 다양한 요인들이 영향을 미친다(Adams et al., 1996; Frone et al., 1997). 일-가정 갈등에 영향을 미치는 선행요인으로는 크게 역할갈등, 역할보호성, 역할과다와 같은 역할특성과 같은 상황변수와 성격특성 변수 등이 있다.(Bacharach et al., 1991; Parasuraman et al., 1992; Aryee, 1992). 또한 많은 학자들이 여성이 남성보다 일-가정 갈등을 더 많이 겪는다는 것을 밝히고 있다(Gutek et al., 1991; Frone et al., 1992; Duxbury et al., 1994). 이는 일반적으로 많은 문화에서 여성이 집안일을 더 많이 담당하고 있다는 것을 고려하면 쉽게

납득할 수 있는 현상이다. 따라서 일-가정 연구결과는 성별에 따라 상당히 다른 결과가 나타날 수 있다.

두 번째 연구 방향은 일-가정 갈등이 영향을 미치는 결과변수들에 대한 것이다. 선행 연구들에 의하면, 일-가정 갈등은 직무탈진에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다(Aryee, 1993; Netemeyer et al., 1996; Kinnunen and Mauno, 1998). 또한, 일-가정의 갈등은 직무만족이나 조직몰입, 이직, 스트레스, 소진 등 조직과 관련된 다양한 변인에 영향을 줄 뿐 아니라 가정생활의 질적 수준, 삶의 만족도 등 개인적인 변인에도 영향을 주는 것으로 나타났다(Greenhaus & Powell, 2006; 김주엽, 2006; 김옥선·김효선, 2012). 가정-일 갈등 역시 감정고갈을 증가시키며(Bacharach et al., 1991; Yildirim & Aycan, 2008; Karatepe, 2010), 직무만족은 감소시키는 요인으로 확인되었다(Karatepe & Sokmen, 2006; Karatepe & Bekteshi, 2008). 이숙정(2011)은 기혼직장 여성을 대상으로 가정-일 갈등이 직무만족과 삶의 만족을 감소시키는 요인임을 밝혔으며, 최명선·조용현(2013)은 기혼인 항공사 객실승무원을 대상으로 한 연구에서 가정-일 갈등이 직무만족에 영향을 주며, 특히 경제적 갈등이나 자녀양육의 갈등이 가정-일 갈등을 증가시키는 변인임을 보고하였다.

일-가정 갈등과 가정-일 갈등 연구에 대한 메타분석 연구의 결과에서는(Fabienne, Laurenz, Ursula, Achim, & Nobert, 2011) 두 가지 갈등 모두가 일관련 결과변인, 가정관련 결과변인에 모두 영향을 주는 것으로 나타났다. 흥미롭게도 상기 연구에서는 일-가정 갈등은 일관련 변인에, 가정-일 갈등은 가정관련 변인에 더 강하게 영향을 주는 것으로 나타났다. 이

는 일-가정 갈등은 개인적인 변인 뿐 아니라 조직 관련된 결과변인들에게도 중요한 영향을 준다는 것을 시사한다.

그렇다면, 한국 사회에서 기업이나 일반 사회조직보다 직업안정성이 높고 기혼자를 위한 복지보장이 잘 되어 있는 군인의 경우에는 어떠한가? 군대의 경우 일반 기업이나 조직과는 조직문화나 직무, 결과변인 등이 다르기 때문에 민간조직을 대상으로 한 연구결과를 그대로 군대에 적용하기는 어렵다. 이에 군대와 관련된 조직심리학적 연구가 많이 이루어졌으나 군인들의 일-가정 갈등과 관련된 연구들은 그리 많지 않다. Craiger, Weiss, 및 Butler (1998)은 미 해군을 대상으로 한 연구에서 파견과 재배치가 일-가정갈등과 관련되어 있고, 이는 높은 이직의도와 연결된다는 것을 발견하였다. Thomas와 Craig(2005)는 유럽에 상주하는 군인들을 대상으로 직무과다, 건강상태 등이 일-가정 갈등에 미치는 영향을 연구한 결과, 건강문제 등이 일-가정 갈등에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 지휘관의 리더십, 부대의 응집성이 일-가정 갈등의 수준을 조절하는 것을 확인하였다. 국내 연구로는 오유라(2015)가 육군 여군 장교들을 대상으로 한 연구에서 여군들의 직무스트레스가 주관적 삶의 질에 미치는 영향에서 일-가정 갈등이 부분 매개함을 밝혔으며, 일-가정 갈등과 직무스트레스는 주관적 삶의 질에 부(-)의 영향을 주는 것으로 보고하였다.

이러한 내용들을 종합해볼 때, 여군들의 일-가정 갈등 또한 여군들의 직무만족이나 조직몰입, 소진, 스트레스 등 다양한 개인 및 조직 변인에 영향을 줄 것으로 예상된다.

일-가정 갈등과 사기(morale)

사기(morale)의 개념은 학자마다 다양하게 논의되고 있다. Leifhton(1947)은 사기란 “어떤 조직을 구성하는 집단의 사람들이 시종일관 단결하여 공동목표를 달성하기 위하여 노력하는 능력”으로 정의하여 사기의 개념을 집단적 현상으로 규정하였고, Gorden(1995)은 사기란 “직원들 각각의 그 직무에 대한 태도, 다시 말해서 직무에 대한 만족도로 표시된 것”이라 하여 사기를 개인적 현상으로 규정하고 있다. 이 두 가지 입장을 절충한 Yoder(1962)는 사기란 “그가 근무하는 조직의 목표달성에 대한 태도라고 할 수 있으며 이러한 태도는 개인적인 것일 수도 있으나, 조직의 일원이기 때문에 집단성도 띈다.”고 규정하였다. 한국에서 군에 대한 사기의 개념은 KIDA(2000)에서 “군 복무에 대한 군인의 정신적 자세로 장병들이 임무에 대한 자부심과 만족감을 기초로 집단의 공동목표 달성을 위하여 시종일관 끈기있게 노력하는 집단의 역량”으로 정의하였다.

사기는 만족사기(comport morale)와 전투사기(fighting morale)로 구분되는데(KIDA, 2000), 만족사기는 군 생활 자체에 대한 심리적 만족도와 직무와 임무에 대해 만족하고 적극적으로 수행하려는 태세 직무만족도로 이루어지고, 전투사기는 개념적으로 전투력과 임무수행에 대한 자신감, 부대 응집력, 단체정신 등으로 구성되어 있어, 물리적인 편안함과 안전에 관한 고려를 포함하는 만족사기와는 차이가 있다(Bartone, 1989). 유종해(1980)는 이러한 복합적 개념의 사기를 “조직구성원이 개개인이며 집단적으로 그 조직의 달성을 위한 열의와 숭선, 결의와 용기 등을 고취시키는 정신적 태도 또는 그러한 정신”으로 정의하였다. 따라서

사기는 조직구성원들이 근무에서 만족감과 즐거움을 느끼며 조직의 목표에 공헌하도록 하는 중요한 요소라고 할 수 있다. 특히 군사조직에 있어서 사기는 조직 목표를 달성하는데 중요한 요인으로 받아들여지고 있으며, 전통적으로 부대 효과성을 결정하는 매우 중요한 요인인 것으로 간주되고 있다(Baynes, 1967; Motowudle & Borman, 1978; Munson, 1921).

일-가정 갈등과 사기간의 관련성을 직접적으로 살펴본 연구는 아직까지는 발견되지 않는다. 그러나 이 두 변인간의 관계는 부적 상관이 있을 것을 선행연구를 통해 추론해 볼 수 있는데, 먼저 선행연구들은 사기에 영향을 주는 요인으로는 개인적 배경이나 만족도, 자신감, 소속감 등 개인적인 요소뿐 아니라(장수건, 1987; 박현구, 1994, 류성운, 2004), 보수, 승진, 근무환경, 직무 등 조직적인 차원의 요소 등(오석홍, 1994; 황기만, 1991; 류성운, 2004) 다양한 요인이 있음을 밝히고 있다. 김호룡(2012)은 육군 부사관을 대상으로 한 연구에서 직무만족이 조직몰입에 정적인 영향을 주고 이는 사기에 정적인 영향을 준다고 하였으며, 우제구(2013)는 공정한 보상이 제공될 때 군 병원 종사자들이 직무만족과 조직몰입을 통한 사기 증진이 가능하다고 주장하였다. 조정현(2014)은 육군 장교들을 대상으로 한 연구에서 내재적 보상이 사기에 유의한 영향을 주고, 직무만족과 조직몰입이 보상과 사기의 관계에서 매개함을 밝혔다. 일-가정 갈등과 유사한 변인을 포함시킨 박은희(2012)의 연구에서는 여성 경찰의 사기 증진요인으로 공정한 승진과 보직 관리, 일-가정에서의 역할 균형 등이 존재한다고 하였다.

사기가 직무만족이나 조직몰입 등에 영향을 준다는 상기 연구들을 고려해 볼 때, 일-가정

갈등 역시 사기와 밀접한 관계가 있음을 우리는 쉽게 추정해 볼 수 있다. 구체적으로 여군들이 지각하는 일-가정 갈등과 여군들의 사기는 부(-)적인 관계를 가질 수 있다.

가설 1. 일-가정 갈등은 여군 사기와 부(-)적인 관계가 있을 것이다.

직무소진의 매개효과

직무소진이란 일반적으로 만성적 직무스트레스 요인에 대한 긴장 반응으로 정의된다.(Maslach, 1998; Shirom, 1992) 직무소진은 세가지의 하위 요소인 정서적 소진, 비인격화, 개인 성취감 감소로 구성되어 있다(Maslach & Leiter, 1997). Maslach와 Leiter에 의하면, 정서적 소진은 과도한 심리적 부담이나 요구들에서 비롯되어 개인이 지각하는 정서적 자원의 고갈, 에너지 결핍을 의미한다. 특히 정서적 소진은 스트레스 반응인 긴장과 유사하며, 직무와 연관하여 발생하는 긴장, 불안, 우울, 신체적 피로, 불면증, 두통 등을 수반하는 증상으로 만성적인 스트레스에 대한 반응으로 볼 수 있다. 두 번째 요소인 비인격화는 사람들에게 대한 관점이 사물화 되는 것으로 주변에 대한 냉소적이고, 냉담한 태도를 보인다. 비인격화된 조직구성원은 주변과의 상호작용을 비인격화하여 시간과 에너지를 덜 투자하려고 노력하며 업무에 대한 만족감이 떨어지고, 흥미를 잃어 결과적으로 개인적인 성과 하락과 함께 조직 전체의 생산성 저하를 초래하게 된다(Maslach & Jackson, 1986, Maslach & Leiter, 1997 재인용). 마지막 요소인 개인 성취감의 감소는 직무를 수행하는 과정에서 성취도 부족으로 생기는 자신에 대한 부정적인 평가로, 유능감

과 성공적인 성취감의 감소를 포함한다. 전체적으로 직무소진이 발생하면, 조직구성원은 정서적 소진과 더불어 타인들과의 상호작용을 비인격화하여 자신의 고객에게 시간과 에너지를 덜 투자하게 되고, 직무에서 유능감 및 성취감 감소와 자신에 대한 부정적 평가를 경험하게 된다(Maslach & Jackson, 1986, Maslach & Leiter, 1997 재인용).

직무소진의 기존 연구들에서 밝혀진 직무소진의 선행변수는 역할모호성, 역할갈등, 역할과부하, 역할과소, 스트레스 사건, 직무특성 및 직무매력, 자원 불충분성, 대인간 접촉 등과 같은 직무요구와 관련된 변수들이다(Schaufeli & Bakker, 2004; Burke, Richardsen, & Monica, 2004). 이 중에서 가장 주목을 받고 광범위하게 연구되어 온 변수가 역할갈등과 역할모호성이다(Fisher & Gitelson, 1983; Jackson & Schuler, 1985). 특히, 직장과 가정에서의 역할갈등이 일어날 경우 개인은 정서적으로 소진되고 개인이 가정에서 적절하게 대처하는 것을 불가능하게 한다.(Higgins, Duxberry & Irving, 1992).

일-가정과 직무소진에 관한 선행연구들을 살펴보면 바트치맥(2016)의 몽골 20~30대 여성근로자들을 대상 연구에서 일-가정 갈등이 일 외의 시간에 직장에 대해서 생각하지 않는 심리적 분리를 매개로 직무소진에 영향을 준다는 사실을 밝혔다. Patrica 등(2009)의 연구에서도 근무시간이 일-가정 갈등에 영향을 주고, 일-가정 갈등은 직무소진에 영향을 준다고 밝혔다. 이지영과 문혁준(2015)에 연구에서도 기존 교사가 인식하는 일-가정의 갈등이 높을수록 소진이 높아지고 역할수행은 낮아진다고 나타났다.

상기한 직무소진의 구성개념에 비추어볼

때, 직무소진을 지각하는 조직구성원들은 직무수행 능력이 떨어지거나 비인격화된 행동을 보이고, 개인적인 성취의식이 고갈되는 등의 현상을 보이게 된다. 이는 자연스럽게 자신이 수행하는 직무에 대한 만족이나, 조직에 대한 몰입, 사기 등이 떨어지게 되는 결과로 이어질 수 있다. 직무소진과 사기와의 관계를 직접적으로 살펴본 연구는 현재까지 발견되지 않지만, 사기와 유사한 직무만족이나 직무몰입과 직무소진과의 관계를 제시한 연구들은 존재한다. Tsigilis, Koustelios와 Togia(2004)는 도서관 근무자를 대상으로 한 연구에서 정서적 소진과 비인격화는 직무만족에 부정적인 상관관계를 보인다고 하였다. 그 외에도 많은 연구들에서 직무소진과 직무만족은 밀접한 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 밝혀지고 있다(예, Bhana & Haffejee, 1996 등). Katariina, Näätänen과 Jari-Erik(2004)는 일반 사무직 종사자를 대상으로 한 연구에서 조직구성원의 직무소진이 조직몰입에 부정적인 영향을 미친다고 하였으며, Wright와 Hobfoll(2004)이 심리상담자들을 대상으로 한 연구에서도 직무소진이 직무몰입과 조직몰입에 부정적인 영향을 줌을 확인하였다. 또한 직무소진은 이직의도에도 영향을 주게 되는데, Schaufeli와 Bakker(2004)는 세무담당자들 사이에서 직무소진과 이직의도가 정(+)의 관계가 있는 것을 밝혀냈으며, 신강현(2003) 또한 직무소진이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 확인하였다.

이상의 내용들을 고려해볼 때, 여군들의 일-가정 갈등은 직무소진과 정(+)적인 관계를 가지고, 직무소진은 여군들의 조직태도와 이직의도에 부(-)적인 영향을 준다고 할 수 있다. 이에 본 연구에서는 직무소진이 일-가정 갈등과 사기와의 관계를 매개할 것으로 예상하였다.

가설 2. 일 - 가정 갈등은 직무소진과 정(+)의 관계가 있을 것이다.

가설 3. 직무소진은 여군들의 일-가정과 사과의 관계를 매개할 것이다.

유리천장의 조절된 매개효과

유리천장(Glass Ceiling)이라는 말은 원래 1970년대 미국에서 여성들이 고위 임원이나 관리직에 나아가지 못하도록 막는 조직의 편견과 구성원들의 태도와 같이, 조직 내에 눈에 보이지는 않지만 실제로 뚫고 나가기 힘든 장애물을 묘사하기 위해 사용되었다(Wirth, 2001). 1986년 Wall Street Journal에서 기업 내 여성들에 대한 특집호를 발행하면서 기업에서 여성들이 고위직으로 승진하는데 있어 기업의 전통이나 편견으로 인해 제약을 받는 현상을 기술하기 위해 사용한 데 유래되었으며, Morrison(1987)은 직장에서 일하고 있는 남성과 여성 사이에 존재하는 가장 강력한 불평등 중 하나가, 여성들이 기업에서 특정한 지위로 진급하는 것을 막는 투명한 유리나 같은 장애물이라고 지적하였다. 투명한 유리라는 것은 조직 내 존재하는 차별이 직접적이고 명시적인 차별이 아닌 눈에 보이지 않는(invisible) 차별임을 의미한다(Napier, 1996). 일부 연구에서는 승진뿐만 아니라, 여성에게 주어지는 역할과 직무가 제한되어 있음을 뜻하기도 한다(홍미영, 2004). 예를 들면, 조직의 핵심과업이나 중요 직무는 여성에게 별로 주어지지 않고, 주로 단순 직무나 보조 역할만이 여성에게 주어지는 경우 등이다.

유리천장과 관련된 기존의 연구들을 살펴보면, 서구의 경우 유리천장 현상 및 영향요인을 식별하고자 하는 많은 연구들이 진행되었

고(예, Morrison et al., 1987; Still, 1992; Martin & Saunders, 1995; Kaufmann et al., 1996; Eyring & Stead, 1998; Meyerson & Fletcher, 2000; Wrigley, 2002). 우리나라의 경우도 서구의 경우와 같이 기초적인 연구들이 진행되었다(Ha, 1994; 김성국, 1998; Akpabio, 2001; Joo, 2001). Foley(1998)는 조직 내에서 여성들이 유리천장을 지각하게 됨에 따라 승진에 대한 기대가 낮아지고 조직몰입과 직무만족이 떨어질 뿐만 아니라, 이직의도가 높아짐을 확인하였으며, 장영(2006)의 국내 직장 내 여성 근로자들을 대상으로 한 연구에서는 유리천장을 지각할수록 직무만족에 부적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한 유리천장을 높게 지각할수록 승진에 대한 기회를 포기하고 이직의도 또한 높아지는 것으로 보고되고 있다(서철현, 이상돈, 2006; 김성필, 이준협, 2007). 한편, 이주희(2001)는 여성인력활용의 성공사례로 국내의 대기업인 삼성전자 사례에 기반하여 유리천장 현상을 설명하면서, 상대적으로 성공한 사례임에도 불구하고, 과장 이상 관리직 비중이 매우 낮고, 과·차장급 여성비율이 매우 낮다고 하였다. 최우성(2011)은 호텔에 종사하는 여성 근로자를 대상으로 유리천장 인식이 고용가능성과 경력만족에 미치는 영향을 분석한 결과, 유리천장 인식이 높을수록 경력만족과 고용가능성을 낮게 지각함을 확인하였다. 또한 유리천장 지각과 유사하게 사용되는 개념인 성차별과 주관적 경력성공의 관계를 살펴본 연구결과에서도 성차별경향은 여성의 주관적 경력성공에 부적 영향을 미치는 것으로 확인되었다(Herrbach & Mignonac, 2012). 김희령(2015) 역시 대기업 기혼여성 근로자의 유리천장지각은 주관적 경력성공에 부적 영향을 미치는 것으로 보고하였다.

군과 관련된 연구를 살펴보면 U.S. General Accounting Office(1988)에서는 군에서 여성의 차별과 관련하여 여성 입대 희망자 제한, 선발 불평등, 직무상 분리, 교육의 불균형 등이 차별의 원인이라고 하면서 이것이 여성의 진급 불균형을 가져온다고 보았다. 특히 초기의 각 군별 정책들은 여성이 진급에 더 유리한 경쟁력을 가지는 전투부대에 보직되는 것을 제한하게 되는데, 예를 들면 미 육군은 직접 지상전투를 수행하는 부대에 여성을 보직시키지 않음으로써 33%의 보직을 제한하고 있었다. 또한 미 해군의 경우에도 지속적으로 여군의 전투함정 보직을 확대하고 있으나 초기에는 여군들을 전투함정에 보직시키지 않았음을 확인할 수 있다. Baldwin(1996)은 이런 현상이 군대와 같이 전통적으로 남성우위의 조직에서 더 심하게 존재한다고 하였다.

우리 군의 경우에도 여군이 생기게 된 것은 1950년 6.25. 당시 부족한 군 인력 보충을 위해서였으나 이후 해체되었다. 이후 재창설 과정을 거쳐 육군에서 여군이 전투병과에 근무하게 된 지는 90년대 이후부터이다. 특별히 해군의 경우 전투함에 여군이 보직하는 것은 2004년 이후 부터이며, 고속함정(잠수리급) 여군 정장이 보직된 것은 불과 6년 전 부터이다. 따라서 해군 여군의 경우 아직까지도 유리천장 인식을 느낄 수 있을 것이라고 예측할 수 있다. 그러나 여군에 대한 명시적인 제약은 점점 사라지고 있는 상태이므로 유리천장 인식은 개인에 따라 상당히 다양할 수 있다. 같은 여군일 지라도 군대내 유리천장을 어떻게 인식하느냐에 따라 일-가정 갈등으로 인한 직무소진이 사기나 이직의도로 연결되는 정도는 달라질 수 있다. 구체적으로, 유리천장 인식이 높은 경우에는 직무소진과 사기의 부적 관계가 강

화될 것으로 보인다. 또한 유리천장 인식이 높을수록 직무소진과 이직의도의 정적 관계가 강화될 것으로 보인다. 이러한 예측을 바탕으로 한 가설은 아래와 같다.

가설 4. 여군들의 유리천장 인식은 일-가정 갈등이 직무소진을 통해 사기에 미치는 간접 효과를 조절할 것이다.

방 법

참가자

본 연구는 해군에서 근무 중인 기혼 여군 장교 및 부사관을 대상으로 실시하였다. 설문문에 참여한 여군은 총 205명(장교 110명, 부사관 95명)이었으며, 이 중 불성실하게 응답하거나, 미혼인 여군 5명을 제외하고 총 200명(장교 109명, 부사관 91명)의 자료를 분석하였다. 평균 연령은 31.80세(SD = 3.62)였다. 계급 분포는 하사~중사 85명(42.5%), 상사~원사 11명(5.5%), 소위~중위 10명(5.5%), 대위 66명(3.3%), 소령 이상 28명(14%)이었다. 이 중 부부군인은 141명(70.5%), 부부군인이 아닌 경우는 59명(29.5%)이고, 부부군인 중 근무지가 동일한 경우는 69명(48.9%), 동일하지 않은 경우는 72명(51.1%)이었다. 대부분의 참가자들이 자녀가 있었으며(156명/78%), 자녀가 1명인 경우 71명(35%), 2명인 경우 80명(40%), 3명인 경우 5명(2.5%)이었다.

연구 참가자들에게는 연구자가 속한 학과 연구 윤리위원회로부터 연구의 목적과 방법, 위험요소, 정보보호 등에 관해 사전 심의와 승인을 받은 내용을 설명하고, 사전 동의를

구하였다. 연구 참여자 모집은 해군 각 함대 및 작전사에 근무하고 있는 여군 장교 및 부사관들을 대상으로 설문 목적 및 연구의 내용에 대해 간략히 설명한 안내문을 제시하는 형태로 이루어졌으며, 자율적으로 참여를 결정한 여군들을 대상으로 연구 참여 동의서에 서명을 받는 절차를 거쳤다.

측정도구

일-가정 갈등

일-가정갈등은 일-가정갈등 척도(Work-Family Conflict Scale: WFC)를 통해 측정되었다. 본 척도는 Cinamon과 Rich(2002)가 Gutek 등(1991)의 척도를 수정하여 개발한 척도로, Gutek 등은 Cinamon과 Rich의 척도가 일과 가정간의 방향성을 정하지 않은 양방향 관계만 측정한다는 한계점이 있음을 인식하고 이를 극복하고자 단방향인 일-가정 문항과 가정-일 문항을 각각 3문항 추가하여 하나의 척도로 개발하였다. 국내에서 유성경 등(2012)이 한국의 기혼 직장 여성을 대상으로 타당화한 척도를 사용하였다. 총 14개 문항을 7점 리커트 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 7 = 매우 그렇다)로 평정한다. 문항의 예로는 “가족과 시간을 보내고 싶지만, 직장 일 하는데 시간을 보낸다”와 “집에서 해야 할 일들 때문에 나는 보통 지쳐서 직장에 도착한다”이다. Cinamon 등(2002)의 연구에서의 내적일관성 계수(Cronbach's α)는 일→가정 갈등(WIF) .78, 가정→일 갈등(FIW) .81이었다(Cinamon et al., 2002). 유성경 등(2012)의 연구에서는 일→가정 갈등(WIF) .87, 가정→일 갈등(FIW) .84, 일-가정 갈등(WFC) .91로 보고되었다. 본 연구에서 내적일관성 계수는 일→가정 갈등(WIF) .92, 가정

→일 갈등(FIW) .90, 일-가정 갈등(WFC) .94로 나타났다.

직무소진

직무소진을 측정하기 위해 Maslach, Schaufeil, Leiter과 Jackson(1996)이 개발하고 신강현(2003)이 번안한 직무소진질문지(Maslach Burnout Inventory- General Survey: MBI-GS) 척도를 사용하였다. 신강현(2003)은 연구에서 우리나라 일반직 종사자에 맞게 신뢰도가 가장 낮은 냉소 1문항을 제거하여 총 15문항을 사용, 타당화 검증하였으며 문항은 직무소진의 3가지 하위 요소인 정서적 소진 5문항, 냉소 4문항, 직업적성취감 6문항으로 구성하였다. 7점 리커트 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 7 = 매우 그렇다)로 평정하며, 문항의 예로는 “내가 맡은 일을 함에 있어서 정서적으로 지쳐 있음을 느낀다”와 “내가 맡은 일을 하는데 있어서 소극적이다”이다. 신강현(2003)의 연구에서 내적일관성 계수(Cronbach's α)는 정서적 소진 .90, 냉소 .81, 직업성취감 .86으로 보고되었다. 본 연구에서는 정서적 소진 .92, 냉소 .91, 직업성취감 .88, 직무소진 전체 신뢰도는 .91로 나타났다.

군사기

여군들의 사기 수준을 측정하기 위해 최강현(2005)이 개발한 군 사기평가척도를 사용하였다. 한국국방연구원의 지원을 받아 개발된 본 척도는 만족사기와 전투사기로 구분되어 있고, 전투사기는 다시 자신감, 응집력, 단체정신의 3가지 하위요소로 구성되어 있다. 문항의 예로 “요즘 하루생활이 지루하게 느껴진다”, “부대 일이 어떻게 돌아가든 별로 관심이 없다” 등이 있고, 총 45개 문항을 7점 리커트 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 7 = 매우 그렇

다)로 평정한다. 본 연구에서 내적일관성 계수(Cronbach's α)는 만족이 .89, 자신감 .95, 응집력 .97, 단체정신 .95로 사기 전체 신뢰도는 .97로 나타났다.

유리천장인식

유리천장인식은 기존의 일반 민간조직에서 일하는 여성을 대상으로 개발된 Glass Ceiling Questionnaire(Bergman & Hallberg, 2002)의 20문항 중 장영·장수덕(2007)이 사용한 7문항을 선별하고 수정하여 장현도(2014)가 해군 여군들을 대상으로 연구한 3문항을 사용하였다. 문항의 예로는 “나는 여군이 고위 지휘층까지 올라가지 어렵다고 생각한다”, “여군은 중간 관리자 진급까지 긴 시간이 걸린다” 등이 있으며, 7점 리커트 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 7 = 매우 그렇다)로 평정한다. 장현도(2014)의 연구에서 내적일관성 계수(Cronbach's α)는 .885로 보고되었고, 본 연구에서는 .852로 나타났다.

분석방법

수집된 자료의 분석은 SPSS 24.0 프로그램 및 SPSS Macro를 사용하여 실시하였다. 측정도구의 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach' α 내적 신뢰도 계수를 구하였으며, 주요 변인들의 평균 및 표준편차 등의 통계를 산출하여 기술적 경향을 파악하였고, 측정 변인들 간의 상관관계를 알아보기 위하여 Pearson 이변량상관계수를 구하였다. 회귀분석을 통하여 일-가정 갈등과 사기에서의 직무소진의 매개효과를 검증하고, 부트스트래핑(bootstrapping) 방법을 통하여 매개효과와 통계적 유의성을 확인하였다. 또한 중다회귀분석을 통하여 직무소

진과 유리천장 인식의 상호작용효과를 살펴보았다. 마지막으로 일-가정 갈등이 직무소진을 통해 사기 및 이직의도에 이르는 경로에 있어, 유리천장 인식이 직무소진을 조절하는지 확인하기 위하여 Hayes(2013)가 제안한 SPSS Macro를 활용하여 조절된 매개효과를 분석하였다.

결 과

기초통계분석

측정변수들의 상관관계를 표 1에 제시하였다. 일-가정갈등의 평균은 3.52(SD=1.17), 직무소진의 평균은 4.15(SD=.67), 유리천장인식의 평균은 4.19(SD=1.72), 사기의 평균은 5.19(SD=.99)였다. 표 1을 살펴보면, 여군들의 일-가정 갈등과 사기($r = -.48, p < .01$), 직무소진과 사기($r = -.50, p < .01$)가 부적 상관을 보고하고 있어, 높은 수준의 일-가정 갈등 및 직무소진을 경험할수록 여군들의 사기 정도 및 수준이 낮은 것으로 나타났다. 또한 여군들의 유리천장 인식과 사기($r = -.41, p < .01$)도 부적 상관을 보였다. 즉 여군들의 유리천장 인식이 높을수록 여군들의 사기 수준은 낮은 것으로 나타났다.

직무소진의 매개효과

일-가정 갈등과 사기 간의 관계에서 직무소진의 매개효과 크기가 통계적으로 유의한지를 검증하기 위해, Hayes(2013; 모형 4)가 제안한 PROCESS Macro를 SPSS로 부트스트래핑(bootstrapping)을 적용하여 5000회 반복 추출하여 확인하였다. 그 결과, 매개효과 계수 값은

표 1. 연구변인들 간의 상관

	WFC	WIF	FIW	직무소진	정서소진	냉소	성취	유리천장	사기전체	만족	자신	응집	단체
WFC	-												
WIF	.91**	-											
FIW	.91**	.67**	-										
직무소진	.64**	.58**	.59**	-									
정서소진	.67**	.64**	.58**	.87**	-								
냉소	.47**	.31**	.56**	.63**	.56**	-							
성취	.16*	.07	.22**	-.08	.25**	.56**	-						
유리천장	.29**	.18*	.35**	.31**	.30**	.36**	.17*	-					
사기전체	-.48**	-.35**	-.54**	-.50	-.58**	-.76**	-.58**	-.40**	-				
만족	-.50**	-.40**	-.51**	-.55**	-.65**	-.66**	-.48**	-.34**	.79**	-			
자신	-.34**	-.21**	-.41**	-.31**	-.41**	-.66**	-.62**	-.32**	.84**	.58**	-		
응집	-.45**	-.33**	-.50**	-.48**	-.51**	-.66**	-.43**	-.38**	.93**	.63**	.69**	-	
단체	-.45**	-.34**	-.49**	-.45**	-.50**	-.67**	-.47**	-.39**	.92**	.64**	.67**	.90**	-

주. * $p < .05$, ** $p < .01$, WFC: 일가정 갈등, WIF: 일→가정갈등, FIW: 가정→일갈등, 직무소진: 직무소진전체, 정서소진: 정서적 소진, 성취: 직업적 성취감, 유리천장: 유리천장인식, 만족: 만족사기, 자신: 자신감, 응집: 응집력, 단체: 단체정신

-.18이었다. 95% 신뢰구간에서 구한 간접효과 계수의 하한값과 상한값은 표 3에서 제시한바와 같이 각각 -.27, -.08으로 하한값과 상한값의 95% 신뢰구간 사이에 0을 포함하고 있지 않으므로 직무소진의 매개효과가 통계적으로 유의하다고 할 수 있다.(Preacher et al., 2007). 따라서 일-가정 갈등이 높을수록 직무소진을 많이 경험하며, 이는 사기를 낮추게 된다고 할 수 있다.

유리천장인식의 조절효과

직무소진이 사기에 미치는 영향이 유리천장 인식에 의해 달라질 수 있는지 알아보기 위하여 중다회귀분석 절차에 따라 조절효과의 존재 여부를 확인하고(Aiken & West, 1991), 조절효과가 있는 경우 단순기울기 검증을 통하여 조절효과의 통계적 유의성을 확인하였다. 다

중 공선성의 문제를 최소화하고 조절효과에 대한 해석을 용이하게 하기 위하여 독립변수와 조절변수를 평균 중심화(Mean centering)하여 분석에 활용하였다. 다중공선성 진단값은 직무소진은 공차 .601, VIF 1.665, 유리천장은 공차 .269, VIF 3.723, 상호작용항 공차 .203, VIF 4.926으로 양호한 것으로 나타났다. 한편, 인구통계학적 변인들 중 나이, 계급, 부부군인 여부는 통제변인으로 투입하여 분석하였다.

직무소진과 사기 사이의 관계에 유리천장 인식의 조절효과가 유의한지 확인하기 위하여 회귀식에 독립변수(직무소진)와 조절변수(유리천장 인식)를 투입한 후, 2단계에서 상호작용항(직무소진 X 유리천장)을 투입하고 R^2 의 변화량을 살펴보았다. 표 2를 살펴보면 두 변인은 유의미한 상호작용을 나타내는 것으로 확인되었으며, 상호작용항의 투입은 통계적으로 유의한 설명량 변화를 나타냈다($\Delta R^2 = .27$,

표 2. 직무소진과 사기와의 관계에서 유리천장 인식의 조절효과

종속변수 : 사기						
	B	SE	β	t	R ²	ΔR^2
1단계						
상수	8.36	.37		22.86***		
직무소진	-.60	.09	-.41	-6.56***	.32***	
유리천장	-.16	.04	-.28	-4.40***		
2단계						
직무소진 X 유리천장	-.05	.01	-.50	-3.98***	.37***	.05***

*** $p < .001$

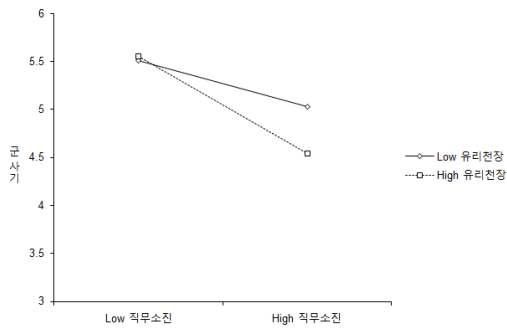


그림 2. 직무소진과 유리천장의 상호작용효과

$p < .001$). 이에 대한 단순기울기검증이 표 3에 제시되어 있다.

유리천장의 조절효과가 어떤 패턴으로 나타나는지 알아보기 위해 유리천장이 강할 때 ($M + 1SD$)와 약할 때 ($M - 1SD$)를 구분하여

그림 2에 제시하였다. 그림 2를 살펴보면, 전반적으로 직무소진의 수준이 높을수록 사기가 낮아지나, 이러한 패턴은 유리천장 인식이 높은 집단에서 더 강하게 나타난다는 것을 알 수 있다.

유리천장인식의 조절된 매개효과

조절된 매개 모형은 매개모형과 조절모형이 결합된 모형으로, 독립변수가 매개변수를 통해 종속변수에 영향을 미치는 매개효과가 조절변수에 값에 따라(conditional) 달라지는 경우에, 이를 조건부 간접효과, 또는 매개효과라고 한다.(Precher et al. 2007). 위에서 설명한 바와 같이 매개모형과 유리천장 인식의 조절모형이

표 3. 유리천장 인식 점수에 따른 단순회귀선 유의성 검증

유리천장 인식	B	SE	t	LLCI(b)	ULCI(b)
-1SD	-.41	.13	-3.26**	-.66	-.16
Mean	-.60	.09	-6.60***	-.78	-.42
+1SD	-.80	.12	-6.66***	-1.03	-.56

*** $p < .001$

유의함을 확인하였기 때문에 Preacher 등(2007)이 제안한 SPSS Macro 방법을 통해 조절된 매개모형을 분석하였다.

먼저 유리천장 인식의 조절된 매개모형을 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 1단계에서 나이, 계급, 부부군인 여부를 통제하였다. 2단계에서 독립변인인 일-가정 갈등을 투입하였고, 3단계에서 매개변인인 직무소진과 조절변인인 유리천장 인식을 동시에 투입하였다. 마지막으로 4단계에서 조절된 매개모형을 검증하기 위해 직무소진과 유리천장 인식의 상호작용항을 투입하였다. 그 결과, 유리천장 인식의 수준에 따라 직무소진을 매개로 하여 일-가정 갈등이 사기에 미치는 영향이 변화하여 조절된 매개효과가 있는 것으로 나타났다(표 4).

조절분석에서 조절변인의 평균값 및 평균값

$\pm 1SD$ 값에서 단순회귀선의 유의성을 확인함으로써 조절효과의 유의성을 검증한바와 같이, 조절된 매개효과의 통계적 유의성을 검증하기 위하여 Hayes(2013; 모형 14)에 의해 제안된 PROCESS Macro를 SPSS로 부트스트래핑 10000회 반복 추출하여 분석하였고, 그 결과를 표 5에 제시하였다.

여군들의 유리천장 인식 정도가 높을수록 직무소진의 조절된 매개의 간접 효과가 정적으로 증가하는 것으로 나타났다. 또한 각 수준에서 모두 통계적으로 유의미한 것을 확인하였다. 구체적으로 살펴보면, 유리천장 인식 정도가 낮을 때($B = -.41, SE = .13, 95\% CI [-.66, -.16]$)보다 높을 때($B = -.80, SE = .12, 95\% CI [-1.03, -.56]$) 일-가정 갈등이 직무소진을 통해 사기에 미치는 간접 효과가 큰 것으로 나타났다.

표 4. 유리천장 인식의 조절된 매개효과 검증

	종속변수: 사기				
	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	<i>R</i> ²
1단계					.03
나이	-.03	.02	-.12	-1.66	
계급	.06	.04	.10	1.35	
부부군인	.38	.15	.17	2.47*	
2단계					.27
일-가정 갈등	-.43	.05	-.51	-7.99***	
3단계					.37
직무소진	-.38	.11	-.26	-3.45**	
유리천장	-.14	.04	-.24	-3.86***	
4단계					.38
직무소진 X 유리천장	-.11	.05	-.96	-2.38*	

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

논 의

본 연구의 목적은 여군의 일-가정 갈등이 여군들의 직무소진을 통해 사기와 이직의도에 미치는 영향을 확인하는 것이다. 또한 직무소진이 사기와 이직의도로 연결되는 과정에 있어서 여군들의 유리천장 인식의 조절효과를 검증하고자 했다.

본 연구로부터 밝혀진 결과들은 다음과 같다. 첫째, 여군의 일-가정 갈등은 여군들의 사기에 부(-)적인 영향을 준다는 것을 확인할 수 있었다(가설1 지지). 상기 두 변인간의 관계를 직접적으로 다룬 연구는 없으나 일-가정갈등이 조직몰입이나 직무만족에 영향을 준다는 연구들(예, 김주엽, 2006; 김옥선, 김효선, 2012; Greenhaus & Powell, 2006)를 통해 예상할 수 있는 결과에 부합하는 것이다. 둘째, 여군의 일-가정 갈등은 여군의 직무소진에 정(+)적인 영향을 주는 것으로 나타났는데(가설2 지지), 이 역시 기존 연구들(예, 이지영, 문혁준, 2015; 바트치맥, 2016; Patrica, 2009)을 지지하는 결과이다. 아울러 여군의 직무소진은 일-가정 갈등과 사기의 부적관계를 부분 매개하는 것으로 나타났다가설3 지지). 부분매개효과는 일-가정 갈등이 사기에 영향을 미치기는 하지만, 사기에 영향을 미치는 다른 요인들이 존재함을 의

미하는 것으로, 이와 관련된 추후 연구들이 필요하다. 마지막으로 여군의 직무소진과 사기간의 부적 관계를 유리천장 인식이 유의하게 조절하는 것을 확인하였다. 구체적으로 유리천장 인식이 높을수록 여군의 직무소진이 사기로 연결되는 부적 경향이 유의하게 강해지는 것으로 나타났다가설4 지지). 이는 유리천장인식이 낮은 여군들은 높은 여군들에 비해 직무소진이 일어나더라도 상대적으로 사기 저하로 이어지는 정도가 적다는 것을 의미하는 것으로, 유리천장이 적다는 인식이 일종의 심리적 완충제 역할을 할 수 있음을 시사하는 결과이다.

본 연구의 결과는 다음과 같은 학문적 의의를 가진다. 먼저 본 연구는 여군들의 일-가정 갈등이 사기에 영향을 준다는 것을 최초로 확인하였다는 데 큰 의의가 있다. 지금까지 군 분야 연구에서 일-가정 갈등에 대한 연구들은 삶의 질이나 스트레스, 이직의도에 한정되어 있었으나 본 연구에서 일-가정 갈등이 단순히 개인적 측면 뿐 아니라 군 사기라는 조직관련 변인에도 영향을 준다는 것을 밝힘으로써 일-가정 갈등의 문제가 단순히 개인의 문제가 아님을 보였다. 따라서 군에서도 여군들의 일-가정 갈등을 이해하고 일-가정 갈등이 미치는 결과변수들과 관련된 연구를 더욱 정확하게 이해하려는 연구 및 정책수립이 요구된다.

또한 본 연구에서는 여군들이 유리천장 인식을 많이 느끼면 느낄수록 직무소진이 높은 상황에서 여군들의 사기가 더 감소된다는 사실을 확인하였다. 어느 조직이더라도 조직 내에 사회적 소수자는 존재하기 마련이다. 조직 내에서 유리천장 현상은 상대적인 사회적 소수자의 직무만족을 떨어뜨리게 되어서 결국 조직 전체의 생산성을 낮추게 된다. 현실에서

표 5. 유리천장 인식의 조절된 매개효과의 부트스트래핑 결과

유리천장 인식	Boot coefficient	Boot SE	95% 신뢰구간	
			LLCI	ULCI
M-1SD	-.41	.13	-.66	-.16
M	-.60	.09	-.78	-.42
M+1SD	-.80	.12	-1.03	-.56

유리천장 현상이 만연하다는 많은 지적에도 불구하고 아직까지 조직 내에서 유리천장 문제를 실증적으로 다룬 연구들은 많지 않다. 일부 연구들도 유리천장을 어떻게 극복할 것인지에 관한 연구들이 대부분이며(장영, 장수덕, 2007) 유리천장 현상이 조직 내에서 어떤 영향을 끼치는지에 대한 실증적인 연구는 거의 없는 실정이다. 특히, 군과 같이 남성 중심적인 조직에서는 상대적 소수자인 여군에 대하여 유리천장 인식의 영향을 조사한 연구는 없는 실정이다. 본 연구에서는 직무소진과 사기에 있어서 유리천장 인식의 조절효과를 처음으로 실증하였다는데 의의가 있으며, 이는 군조직에서 여군들의 유리천장 인식을 낮추려는 노력이 군사기 증진에 긍정적인 역할을 할 수 있음을 시사한다. 추후 연구에서는 유리천장인식 뿐 아니라 여군의 사기에 영향을 미치는 다양한 변인들에 대한 연구가 다루어질 필요가 있다.

본 연구 결과의 실용적 함의점은 다음과 같다. 첫째, 여군들의 일-가정 갈등이 직무소진과 사기에 영향을 미친다는 결과는 일-가정 갈등의 중요성을 보여주는 것이므로 일-가정 갈등 해소를 위한 정책수립의 근거로 활용될 수 있다. 다만, 일-가정 갈등을 최소화하기 위한 요인에 대해서는 본 연구가 다루지 못한 점으로 이에 대한 집중적 연구가 필요하다.

둘째, 여군들의 일-가정 갈등과 사기와의 관계에서 유리천장 인식의 조절효과가 확인되었으며, 가설에서 제시한 조절된 매개효과 또한 유의한 것으로 밝혀졌다. 이 연구결과는 해군에서 여군에 대한 보직이나 진급심사 시 중요한 가이드라인이나 참고정보로 활용될 수 있다. 그동안 해군에서는 암묵적으로 보직에 대한 성적 편견이 존재하였던 것이 사실이다.

그에 따라 개인의 역량 보다는 여군이라는 이유로 특정 보직에 여군 배치가 제한되었다. 그런데 그런 보직 제한 직위 대부분이 전투에 보다 직접적이거나, 보다 중요한 역할을 수행하는 경우가 적지 않았다. 그에 따라 이리 주요 보직에 한번 배제된 여군은 향후 경력관리 상에도 치명적인 약점이 발생함으로써 개인 및 조직 모두에게 이롭지 않은 결과를 가져올 수 있다. 본 연구결과는 여군의 질적 성장을 위해서는 군대내 존재하는 유리천장을 시급히 감소시켜야함을 보여주었다.

본 연구는 위와 같은 학문적, 실무적 함의점에도 불구하고 다음과 같은 한계점 역시 존재한다. 먼저 연구표본을 수집함에 있어서 표본의 수가 다소 부족하였기 때문에 통계적인 측면에서 한계를 가진다. 해군에 여군의 진입이 상대적으로 오래되지 않아서 여군의 절대적인 숫자가 적을 뿐 아니라 함정 근무를 하는 여군들의 경우 장기간 함정 출동으로 인해 연구 표본을 수집하기 힘든 점이 있었다. 향후 여군이 더 많이 유입되고, 실제로 고위직으로 진출하는 시기가 됐을 때 여군의 수에 맞추어 다시 다수의 표본을 수집하여 실증한다면 더욱 의미가 있는 결과를 얻을 수 있을 것이다. 아울러 본 연구에서 사용된 모든 변수들은 자기보고식 측정도구(self-report measures)로 평정하였다. 따라서 동일방법편향의 가능성이 존재하므로 추후 객관적 측정치가 포함된 연구가 필요하다. 또한 본 연구설계에서는 일반 민간조직을 포함하지 못하여 군대라는 조직문화를 변수로 사용하지 못하였으며, 종속변인으로 객관적인 수행을 측정하지 못하였다. 본 연구의 모델 일반화를 위해서는 이러한 변인들이 포함된 좀 더 발전된 연구가 실시될 필요가 있다.

위와 같은 한계점들에도 불구하고 본 연구는 여군들의 일-가정 갈등이 직무소진과 사기 및 이직의도에 미치는 영향력 및 유리천장 인식의 조절효과를 확인하고, 조절된 매개모형을 검증함으로써, 여러 변인들의 포괄적 관계를 모형화 했다는 점에서 의의를 갖는다. 또한 사회적으로도 문제가 되고 있는 여성의 일-가정 갈등과 유리천장 문제를 군에 적용함으로써 여군들의 일-가정 양립 및 진급 정책 등 여군정책에 더욱 관심을 가지도록 했다는 점에서 의의를 갖는다고 할 수 있다.

참고문헌

- 국방부 여군발전단 (2003). 국방여군 창간호. 서울: 화신문화사
- 강혜련, 임희정 (2000). 성취동기와 가족친화제도가 기혼여성의 직장-가정갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인의 효과. 한국심리학회지: 여성, 5, 1-14
- 김은희 (2009). 지방자치단체 여성공무원의 유리천장(Glass Ceiling) 지각과 직무태도에 관한 연구. 한국행정논집, 21, 1337-1368.
- 김용순 (2009). 호텔기업에서 유리천장에 대한 지각이 직무만족과 조직공정성에 미치는 영향. 호텔경영학연구, 18, 41-56.
- 김주엽 (2006). 일과 가정의 균형에 관한 문헌적 검토. 인적자원개발연구, 8, 83-117.
- 김호룡 (2012). 육군 부사관의 사기증진 요인과 이직의도에 관한 연구. 박사학위청구논문, 한남대학교.
- 김희령 (2015). 대기업 기혼여성 근로자의 일-가족 갈등, 유리천장지각, 조직경력관리지원이 주관적 경력성공에 미치는 영향. 석사학위청구논문, 서울대학교.
- 바트치맥 (2016). 일-가정 갈등이 정서적 소진에 미치는 영향: 심리적 분리의 매개효과를 20-30대 몽골 여성 직장인을 대상으로. 한몽경상학회학술대회, 57, 33-12.
- 박은희 (2012). 여성경찰의 사기진작을 위한 복지제도 연구. 석사학위청구논문, 관동대학교.
- 오유라 (2015). 기혼여군의 직장-가정 갈등, 직무스트레스가 주관적 삶의 질에 미치는 영향: 육군 여군 장교를 중심으로. 석사학위청구논문, 서울대학교.
- 우제구 (2013). 군 병원 행정관리자의 직무만족 및 직무몰입 영향요인에 관한 연구. 박사학위청구논문, 상지대학교.
- 이지영, 문혁준 (2015). 기혼영아보육교사의 교직전문성 인식, 일과 가정의 양립갈등, 소진, 자아탄력성이 역할수행에 미치는 영향. 한국영유아보육학 92, 103-125.
- 이주희 (2001). 유리천장 깨기?: 성공적인 관리직 여성인력정책의 조건. 인사조직학회 발표논문집.
- 임효창, 이봉세, 박경규 (2005). 기혼직장인의 직장 가정 갈등의 원인과 결과에 관한 연구. 경영학연구, 34, 1417-1443.
- 장영 (2006). 유리천장(Glass Ceiling)의 지각과 직무만족. 인적자원개발연구, 8, 149-176.
- 장은비 (2015). 상담자의 직무소진과 가정소진. 한국심리학회지: 여성, 20, 115-138.
- 장현도 (2014). 여군의 경력제한에 대한 인식이 직무만족에 미치는 영향: 조직지원인식의 매개효과. 석사학위청구논문, 국방대학교.
- 조정현 (2014). 보상요인이 군 장교 집단의 사기에 미치는 영향. 한국행정논집, 26, 377-399.

- 조순옥, 이희수 (2009). 평생학습 관점에서의 한국 성인의 24시. *평생교육학연구*, 15, 133-167.
- 최강현 (2005). 사기측정도구 개발. *국방정책연구*, 66, 81-98.
- Adms, G. A, King, L. A., & King, D. W. (1996). "Relations of job and family involvement, family social support and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). Shatter the Glass Ceiling : Women may make better managers. *Human Resource Management*, 33, 549-560.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356.
- Bergman, B., & Hallberg, L. (2002). Women in a male-dominated industry : Factor analysis of a women workplace culture questionnaire based on a grounded theory model. *Journal of Research*, 12, 311-336.
- Choi, J., & Chen, C. C. (2006). Gender Differences in Perceived Work Demands, Family Demands, and Life Stress among Married Chinese Employees. *Management and Organization Review*, 2, 200-229.
- Covey, S. (1989). *The seven habits of highly successful people*. New York: Simon & Schuster.
- Dale, Y. (1942). *Personnel Management and Industrial Relations*. New York: Prentice Hall, 545-547.
- Duxbury, L. E., & Higgnis, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family construct. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Frone, M. R. (2003). *Work-family balance*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick(Eds.). *Handbook of Occupational Health Psychology*, 143-162, Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhaus. J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Greenhaus. J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role expectations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Gorden. D. J. (1955). A Factor Analysis of human needs and Individual Moral. *Personnel Psychology*, 8, 93.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement, *Journal of Applied Psychology*. 67, 341-349.
- Kaufmann, G., Isaksen, S. G., & Lauer, K. (1996). Testing the "Glass Ceiling" Effect on Gender Differences in Upper Level Management: The Case of Innovator Orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 29-41.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964).

- Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley
- Lawler, E. E. (1981). *Pay and Organization Development*, Oakland: Addison-Wesley.
- Leighton, A. H. (1947). Applied Science of Human Relations. *Personnel Administration*, 9, 4-6.
- Leighton, A. H. (1949). *Human relations in a changing world*. Toronto: Dutton.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer.
- Martin, L., & Saunders, M. N. K. (1995), A Decision-making Model for Analysing How the Glass Ceiling is Maintained: Unblocking Equal Promotion Opportunities. *International Journal of Career Management*, 7, 21-28.
- Maslach, C. (1998). *A Multidimensional theory of burnout*. In C. L. Cooper(Ed.), *Theories of organizational stress*, Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Meyerson, D. E., & Fletcher, J. K. (2000). A Modest Manifesto for Shattering the Glass Ceiling. *Harvard Business Review*, 78, 127-136.
- Morrison, A. M., White, R. P., & Velsor, E. V. (1987). *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporation?* MA: Addison-Wesley.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family and family-work conflict scale. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Riulli, L., & Savicki, V. (2006). Impact of fairness, leadership, and coping on strain, burnout, and turnover in organizational change. *International Journal of Stress Management*, 13, 351-377.
- Shirom, A. (2002). *Job-related burnout: A review*. In J. C Quick & L. E. Tetrick(Eds.), *Handbook of occupational health psychology*. 245-264, Washington, DC: American Psychological Association.
- Still, L. V. (1992). Breaking the Glass Ceiling, *Women in Management Review*, 7, 3-8.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.
- Wrigley, B. J. (2002). Glass Ceiling? What Glass Ceiling? A Qualitative Study of How Women View the Glass Ceiling in Public Relations and Communications Management. *Journal of Public Relations Research*, 14, 27-55.

1차 원고접수 : 2017. 11. 1

2차 원고접수 : 2018. 2. 13

최종 게재 결정 : 2018. 2. 14

**The relationship between work-family conflict
and morale of female soldiers:
The mediating role of burn out and
the moderating effect of glass ceiling**

Gui Hyun Son

Young Woo Sohn

Eun Kyoung Chung

Department of Psychology
Yonsei Uni.

Department of Psychology
Kangwon National Uni

The purpose of the present study was to investigate integrally the relationships among work-family conflict, burn out, and morale of the navy female soldiers. Also, the study illustrated whether glass ceiling moderated the relationship between burn out and soldiers morale. For this purpose, Surveys and supervisor-rating performance data of 205 navy female soldiers. It was found that the work - family conflict of females negatively influenced morale, and burn out mediated the relationship with work - family conflict and morale. Also, the perception of glass ceiling was found to control the relationship between burn out and morale. Specifically, when the women perceived glass ceiling perception high, it was confirmed that the negative influence of burn out on morale was strong. we discuss the implications of these results, study limitations, and practical suggestions for future research.

Key words : female soldiers, work-family conflict, burn out, morale