

성별 관련 조직 요인들이 조직 성과에 미치는 영향*

안 상 수[†]

한국여성정책연구원

김 금 미

성균관대학교

많은 기업에서 직장인 지원 프로그램(EAP)의 도입이 검토되고 있는 요즘에, 본 연구에서는 성별 관련 조직 요인들이 조직 성과에 미치는 영향을 검토하였다. 이를 위하여 직장인 826명과 중앙 및 지방공무원 203명으로 구성된 총 1,029명을 대상으로 성평등적 조직문화, 성평등적 직장 관행, 그리고 정보접근성, 업무 명확성, 성희롱경험과 같은 직장 내 개인적 성차별 경험 및 가족친화정책 도입과 같은 성별 관련 조직 요인들이 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향을 알아 보고, 이러한 변인들이 직장-가정 갈등(WIF)과 가정-직장 갈등(FIW)에 미치는 영향을 살펴보고, 특별히 정책적 시사점을 찾기 위하여 이러한 일-가족 갈등이 조직 성과에 미치는 영향에 대한 가족친화정책의 조절효과를 검증하였다. 연구 결과, 정보접근성, 성평등 직장관행, 가족친화정책이 조직 성과를 높였고, 여성의 경우 직장관행이 성평등적일수록, 일-가족 갈등(직장-가정 갈등(WIF), 가정-직장 갈등(FIW))이 낮아졌으나 성평등 조직문화는 반대의 관계를 보였다. 또한 정책과 관련하여 여성의 경우는 가정-직장 갈등(FIW)에서, 남성의 경우에는 직장-가정 갈등(WIF)에서, 일-가족 갈등이 조직 성과를 예언하는데 있어서 가족친화 제도 활용의 조절 효과가 두드러졌다. 이러한 연구의 결과는 기업체에서 가족친화적 정책을 도입하여 조직 성과를 높일 수 있다는 가능성을 제공한데 의의가 있다. 마지막으로 이 연구의 의의와 한계 및 앞으로 연구 과제를 논의하였다.

주제어 : 성평등 조직문화, 조직 성과, 직무만족, 이직의도, 가족친화정책, 직장-가정 갈등, 가정-직장 갈등

* 이 연구는 2006년 여성정책연구원에서 수행된 「성별 갈등 해소를 위한 젠더 파트너십 구축방안 연구」의 일부를 수정하여 재구성하였다.

† 교신저자 : 안상수, 여성정책연구원, E-mail : ahnss@kwidimail.re.kr, Tel: 02-3156-7188

조직 성과에 영향을 미치는 성별관련 조직 요인들

조직문화는 연구의 목적이나 이론적 근거에 따라 다양하게 정의된다. 조직문화는 조직 활동에 대한 일정한 패턴을 지닌 기본 가정, 지각, 판단, 전체 혹은 믿음 같은 것들이다. Newman(1996)은 조직문화를 “각 조직이 강조하는 특수한 신뢰와 가치에 기초하여 조직 구성원들 간에 공유하는 상징, 언어, 행동”이라고 정의하였는데, 이것은 특정 집단이 외부 환경에 적응하고 내적으로 통합해 나가는 과정에서 고안, 발견, 또는 개발된다. 이러한 가정들은 오랜 기간 동안 조직 구성원들에 의해 타당한 것으로 여겨져 왔기에 당연한 것으로 받아들여질 뿐 아니라 새로운 구성원들에게도 조직의 문제를 해결하는 올바른 방법으로 학습되어진다. 이에 따라 구성원들의 하위문화는 환경에 적합한 행동 특성을 갖게 되고, 조직의 상징물이나 상징적 행동에 초점을 맞추어 의미를 해석함으로써 조직문화를 이해하게 되기도 한다.

조직문화는 조직의 공식적, 비공식적 운영 과정에 광범위하게 영향을 미칠 수 있기 때문에 중요시된다. 일을 처리하는 일상적 과정 속에서도 관행과 같은 문화적 요소가 배어 있으며, 상호 교류나 갈등 시에, 그리고 무엇보다도 결정과 선택의 순간에, 옳고 그름에 대한 조직원들의 가정과 믿음이 작용하게 된다. 따라서 조직문화에 대한 올바른 이해는 효율적 관리나 경영의 가능성을 높여 준다.

또한 조직문화는 조직의 전략과정에 영향을 미치기 때문에 중요시된다. 전략의 방향을 선택할 때에도 조직문화는 이념의 형태로 그 과정에 작용할 수 있으며 전략을 수립하고 추진

하는 과정에서 전략담당자들의 관점을 제한하거나 전략 실행에 있어 하나의 저항세력으로 작용할 수 있다. 조직의 문화가 전략적 특성과 부합될 때 큰 효과를 거둘 수 있으므로 조직문화나 전략수립을 통한 양자 간의 적합화에 관심을 기울여야 한다.

아울러 조직문화는 조직의 성과와도 관련이 있는 것으로 보인다. 신유근(1997)의 한국 기업들을 비교한 연구에서 가치관(합의성, 상징성, 명확성, 수용성)으로 대표되는 조직문화의 특성에 따라 만족도, 동조성, 그리고 애사심과 같은 성과가 차이가 남을 발견하였으며, 이는 조직문화가 생산성에까지도 영향을 미친다는 점을 시사한다.

여성주의학자들의 주장에 따르면 대부분의 조직들이 성별화 되어 있기 때문에 조직문화 역시 성별화 되어 있다는 주장이 지배적이다(이성은, 2005). 위계적, 가부장적 조직문화는 성별에 따라 분리되는 노동 분화로 특징지어지며, 이러한 성별화는 차별을 일상화하는 문화적 배경으로 작용하기도 한다. 또한 한국적 기업문화와 조직문화의 가부장성이 집단주의적이고 가족주의적인 사회적 연결망을 만들어 가는 것과 밀접한 관련이 있다는 점을 시사하는 연구들도 있다(신의항, 송효환, 2003). 이러한 지적에 따라 본 연구에서는 앞선 연구자들에 의해 지적되어 온 다음과 같은 내용들을 통해 성 평등한 조직문화와 성차별적인 조직문화의 특성을 파악하고자 하였다. 즉 조직 내 성평등 및 성차별 규범들로서 여성의 능력에 대한 평가, 중요한 정보가 남성 중심으로 네트워크화 되는지, 경영자나 구성원의 성평등 의식, 인사상의 평가 및 성별분업구조, 성희롱 여부를 통해 조직문화의 성차별적 특성을 이해하고자 하였다.

조직문화가 상징적 규범을 통해 조직구성원들에게 영향을 미친다면, 직장관행은 조직에서 관행적으로 이루어지고 있는 행동양식으로 성별에 관련한 직장 관행은 조직문화의 성평등 규범이 조직구성원의 구체적 행위 양식들로 표현되어 공식적으로는 비차별적인 형태로 여성들에게 불리하게 작용하는 관행들로 정의할 수 있다. 즉, 이러한 관행들은 간접적인 형태로 남녀 간의 첨예한 갈등을 드러내는 것이라 할 수 있다. 본 연구에서는 김태현, 장재운, 김효선, 박찬희(2004)의 연구에서 언급된 바 있는 성차별적 직장관행으로 회식문화, 동료로서의 남녀직원의 관계, 교육훈련의 불균형, 퇴근시간, 출산 전후의 퇴직을 등을 통해 성별에 관한 직장 관행을 알아보고자 한다. 아울러 본 연구에서는 조직 내에서 중요한 정보의 여성배제를 의미하는 정보접근성, 잡무처리 등의 보조노동력으로 전락 여부, 성희롱 등을 검토함으로써, 이러한 조직특성이 직무만족과 이직의도와 관련성이 있는지도 함께 검토해 보고자 하였다.

본 연구에서는 조직 성과를 직무만족과 이직의도에 초점을 두어 측정하였다. 그 이유는 직무만족과 이직의도가 개인적 측면과 조직적 측면 모두에 영향을 미치고 있는데, 개인적 측면에서는 삶의 질과 관련이 있으며(이제영, 1988), 조직적 측면에서는 조직에 헌신성과 전직이나 이직의 감소(Sager, 1994)와 밀접한 관련이 있기 때문이다. 조직과 기업에서는 조직의 성과를 향상시키기 위해 근로자의 직무만족을 저해하는 요인과 이직의도를 부추기는 요인들에 대한 적절한 관리가 필요한데, 성평등한 조직문화가 업무 성과와 정적 관련이 있다면, 조직과 기업차원에서 성평등한 조직문화를 조성하고 성차별적 문화를 줄이기 위한

적극적인 방안들을 모색해야 할 필요성을 밝힐 수 있겠다.

강혜련과 임희정(2000)은 여성친화적인 조직문화가 경력몰입에 긍정적 효과를 미쳐 생산성에까지 정적인 영향을 미친다는 결과를 보여 주었다. 김혜숙, 이선이, 윤소연, 김영래, 김호섭(2005)은 성차별 문화에 따른 남녀교수의 리더십 지각을 검토한 연구에서 성차별이 심한 조직에서 여성리더(여교수)는 역할 갈등을 더 많이 겪을 수 있고, 따라서 자신에 대한 여성으로서의 정체성이나 자부심은 억제되거나 약화되는 경향을 보였으며, 성차별적 문화가 강할수록 여성리더(여교수)는 더욱 여성적으로 되었다는 결과를 얻었다. 그러나 김태현과 임선영(2004)의 연구에 따르면 공무원 조직에서 남성과 여성 간에 직무만족, 이직의도에서 유의한 성차를 발견하지 못하였다. 이러한 선행 연구결과에 비추어 공무원 조직과 일반기업의 성별관련 조직 요인들이 직무 성과에 영향을 미치리라는 가정하에 성별관련 조직 요인들의 어떤 요소가 직무만족과 이직의도를 잘 예언해 주는지도 검토하고자 한다.

일-가족 갈등(WFC): 직장-가정 갈등(WIF)과 가정-직장 갈등(FIW)

기혼 여성의 노동시장 진입의 증가는 가족 내의 역할 분담에 있어서 새로운 질서를 요구하고 있다. 그러나 여성들은 가사노동이나 육아 등의 부담으로 인해 이중고를 겪고 있기 때문에 역할 갈등을 더 크게 경험할 수 밖에 없다. 취업여성들은 가정생활에 충실할 수 없기 때문에 많은 갈등을 경험하게 되고, 기혼 남성들에게는 가사노동이 더 이상 여성의 책임이 아니라 공동의 책임이라고 인식하더라도

현실적으로 가사 일을 분담하지 못하면서 새로운 역할 갈등을 초래하고 있다. 이러한 갈등은 다시 직장생활의 불안정으로 순환되어 직무만족이나 경력관리의 장애요인으로 작용하게 된다(강혜련, 2002; 최수찬, 우종민, 윤미영, 김상아, 박웅섭, 2006).

일-가족 갈등(work-family conflict: WFC)은 직장 영역과 가정 영역 간의 갈등을 기술하기 위한 용어로, 이는 직장에서의 역할로부터 나오는 요구가 가정에서의 역할로부터 나오는 요구와 갈등을 일으키는 일종의 역할 간 갈등이라 할 수 있다(Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964; Greenhaus & Beutell, 1985에서 재인용). Greenhaus와 Beutell(1985)에 따르면 이를 “직장과 가정 영역으로부터의 역할 압력이 여러 측면에서 서로 양립할 수 없을 때 나타나는 역할 갈등의 한 형태”라고 정의 하였다. 즉 직장역할에 참여함으로써 가정역할 수행이 어려운 경우에 발생하는 역할 간 갈등(WIF: Work Interference with Family)과 반대로 가정역할에 참여함으로써 직장 역할 수행이 어려운 경우에 생기는 역할 간 갈등(FIW: Family Interference with Work)이라고 보고 있다. 이러한 두 가지 갈등은 어느 한 쪽이 일방적으로 다른 쪽에 갈등을 유발한다기보다는 양방향적으로 영향을 미치는 특성을 지니게 된다. Frone, Russell, 및 Cooper(1992)에 따르면 두 갈등 간에는 온건한 정도의 정적인 상관관계가 나타난다고 한다.

지금까지 일-가족 갈등과 관련된 많은 연구들은 직장-가정 갈등(WIF)에 주로 집중하였고, 두 유형을 구분하지 않고 단일 척도로 사용하는 예가 많았다. 이에 대해 우리나라의 가부장적인 사회구조가 반영되어 이러한 연구경향이 생겼다는 주장도 있다(한국여성개발원,

2001). 실제로도 가부장적인 사회구조로 인해서 남성은 직장-가정 갈등(WIF), 여성은 가정-직장 갈등(FIW)이 많이 나타난다고 한다. 장재윤과 김혜숙(2003)도 관리직 공무원을 대상으로 한 일-가족 갈등을 다룬 연구에서 여성은 남성과 달리 가정-직장 갈등(FIW)의 수준에 따라 삶의 만족 및 직무만족에 큰 차이를 나타낸다고 보고하였다.

직장과 가정은 분리되어 있는 것이 아니라 상호순환적인 관계를 맺고 있다(Frone et al., 1992). 잔업이나 야근과 같이 직장일이 원인이 되어 가사일을 평소처럼 하지 못하여 가정에서의 역할 수행에 어려움을 겪게 되거나, 반대로 가족의 질병 간호 등과 같이 가정일이 원인이 되어 결근하거나 업무를 제때 처리하지 못하여 직장에서의 역할수행에 어려움을 경험할 수 있다. 이러한 남녀 직장인들의 직장-가정 갈등을 해결할 수 있는 개인적 차원 또는 사회적 차원에서의 자원들이 충분하다면 갈등을 쉽게 예방하거나 해결할 수 있겠지만, 자원이 충분하지 못하거나 전무하다면 개인근로자는 물론 그 가족과 소속 직장에까지 부정적인 영향을 미치게 된다. 즉 일-가족 갈등은 개인의 전반적인 삶의 질을 저하시키고, 가정생활의 불안과 해체를 초래할 수 있으며(Greenhaus & Beutell, 1985), 직무만족 및 직무성과, 결근율, 이직율 등에 부정적 영향을 미칠 수 있다(강혜련, 임희정, 2000).

따라서 새로운 사회구조의 변화 속에서 남녀 직장인들의 일-가정 양립은 개인뿐만 아니라 조직에게도 중요한 요인으로 등장하고 있으며, 인적자원개발과 관련된 국가 정책의 측면에서도 그 중요성이 커지고 있다(Kossek & Ozeki, 1998). 특히 기혼 여성의 경제활동 참여는 앞으로 지속적으로 증가할 것으로 예상되

는 가운데 남성과 여성 모두에게 일-가족 갈등으로 인한 부정적 영향을 최소화함으로써 일-가족 양립을 이룰 수 있도록 도울 필요가 있다. 그런데 이에 관련한 변인들의 영향 관계는 선행연구들에서 시사하는 바와 같이 성별에 따라 기업의 조직문화와 직장관행과 가족친화적 정책 도입 정도에 따라 다른 요인이 작용하리라 예상된다. 따라서 본 연구에서는 남성과 여성의 일-가족 갈등을 유형별로 나누어, 즉 가정-직장 갈등(FIW)과 직장-가정 갈등(WIF)에 대하여 성별 관련 조직 요인들이 이들 갈등에 미치는 영향을 검토할 것이다. 이러한 검토는 성별관련 조직 요인들 즉 성평등적 혹은 성차별적 조직문화나 직장관행을 가진 조직 그리고 가족친화적 정책을 도입하고 있는 기업과 그렇지 못한 기업에 종사하는 직장인들에게 있어서 직장-가정 갈등(WIF)과 가정-직장 갈등(FIW)이 사뭇 다를 것이라는 인식에 바탕을 두고, 이들 갈등에 영향을 주는 요인들 중 어떤 요인이 갈등의 증가와 감소를 잘 예언하는지 그리고 성별에 따른 차이는 무엇인지 탐색적으로 알아보고자 하였다. 다시 말하면 성별 관련 조직요인들이 일-가족 갈등에 영향을 미치리라는 것을 전제하고 그 영향을, 성별, 요인별로 검토하고자 한다.

가족 친화적 제도 도입의 효과

아울러 본 연구에서는 가족친화적 제도 도입의 효과가 어떻게 나타나는가를 함께 검토하고자 한다. 가족친화적인 제도가 가정 및 직장영역에 어떠한 영향을 미치는가를 파악하기 위해서는 직장 업무와 가정일 간의 상호관계를 살펴보아야 한다. 가정과 직장의 일이 실제로 어떠한 영향을 미치는지에 대해서는

여러 가지 이론들이 있다. 일반적으로 분리이론(segmentation theory)과 보완(compensation theory), 그리고 파급이론(spillover theory)이 가장 보편화되어 있다(Champoux, 1980). 먼저 분리이론의 경우, 직장과 가정의 환경이 뚜렷이 구분되므로 두 영역간에 상호관련성이 없다는 이론이며, 보상이론은 직장영역과 가정영역이 역의 관계이기 때문에 한쪽에서의 상실이나 부족 및 감소를 다른 영역에서 보완하려고 한다는 이론이다. 마지막으로 파급이론은 한 영역에서의 역할긴장이나 만족이 다른 영역에서의 역할긴장과 만족으로 심리적 파급효과가 일어난다는 관점에서 한 영역에서의 태도나 행동들이 다른 영역으로 전이된다는 것을 주장하는 이론이다. 이들 세 가지 이론은 직장과 가정의 상호영향을 설명하는 대립적인 이론이지만, 이 중 직장과 가정의 상호관련성을 설명하는데 있어서 가장 유력한 이론으로 파급이론이 지적되고 있다(Kossek & Ozeki, 1998).

파급이론의 관점에서 보면, 가족친화적 정책이나 제도는 직장과 가정의 영역의 조화를 이루는 데 도움을 주고, 그 결과 가정 및 직장 영역에서 일정한 영향을 주리라 예상된다. 가족친화적 제도의 효과에 대해, Neal, Campman, Ingersoll-Dayton, 및 Emlen(1993)의 연구에 따르면, 가정 영역의 보육 및 간호 등에 투여하는 노력은 직장 영역에서의 노동성과에 부정적 영향을 미치리라 생각되어져 왔다. 그러나 기본적으로 직장영역의 노동성과는 근로자의 인적 특성, 가정과 직장영역에서 근로자에게 요청되는 투입요구, 가족친화적인 제도를 포함하는 각종 지원제도, 그리고 해당기업의 특성에서 영향을 받을 수 있다는 것이다. 여기서 가정 및 직장에서 근로자에 대한 투입요구는 근로시간, 가사, 가족간호에 요구되는

시간적/ 정신적/ 신체적 노력을 의미하는 것이다. 한편 가족친화적 정책이나 제도는 우수함 인력 확보나 기업 이미지 제고 등을 통해서 직접적으로 혹은 근로자의 노동성이나 생산성에 대한 영향을 통해서 간접적으로 기업성과에 영향을 미칠 수 있다.

가족친화적 정책의 효과는 크게 근로자 개인에게 미치는 효과와 기업이나 조직에 미치는 효과로 구분될 수 있다(김태홍, 고인아, 2001). 가족친화적인 제도가 근로자 개인에게 미치는 영향은 결근율, 이직율, 생산성, 근속, 스트레스, 직무만족 등인 것으로 나타났다. 기업과 조직에 대한 효과로는 제도 도입에 따른 비용증가, 관리자의 업무부담 증가 등의 부정적인 효과도 있지만, 지금까지의 연구결과에 따르면 그리 큰 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 비용에 반하여 기업으로서 우수한 인력 확보와 유지를 가능케 해 주고, 기업 이미지를 제고시켜 주며, 노사관계를 개선시켜 주는 긍정적 효과가 더욱 큰 것으로 밝혀지고 있다.

가족친화적 제도가 근로자의 노동성과에 미치는 효과를 보면, 1998년 미국 행정부가 실시하고 있는 가족친화적 제도에 대한 실태조사에서 가족친화적인 제도는 근로자의 생산성을 15~20% 정도 향상시키는 것으로 나타났다. 또 다른 연구(Spearritt & Edgar, 1994)에 의하면 이러한 제도를 많이 활용하는 근로자가 가장 높은 노동성과를 보였다고 보고하고 있다. 근로자의 노동성과 이외에도 직무만족 향상과 스트레스 및 근로자의 사기 등에 긍정적인 효과가 있는 것으로 나타났다.

가족친화적 제도 도입으로 인한 기업차원에서의 효과를 밝힌 연구들도 있다. Perry(1978)의 연구결과에 의하면 가족친화적 제도를 도

입한 경험이 있는 관리자들도 이들 제도에 대한 긍정적 인식을 매우 높게 보고하고 있으며, Johnson(1995)은 가족 친화적 제도의 도입으로 근로자의 이직율이 감소하면 일반근로자의 경우 해당 직무를 수행하는 근로자의 초임임금의 83%~150% 정도의 비용절감효과를 가져오고, 고숙련 근로자의 경우는 해당 근로자 연봉의 200%까지 비용절감의 효과를 가져온다고 밝히고 있다. 또한 기업에 미치는 직접적 효과로서 우수한 인력의 확보 및 유지에 긍정적인 영향을 미치므로 대체로 직·간접적으로 기업의 경영성과를 향상시키는 제도로 인식된다.

이러한 가족친화적 제도 도입의 장점에도 불구하고 강혜련(2002)에 따르면 이전 연구들은 주로 개인차원의 변인들이 일-가족 갈등에 미치는 영향을 주로 다루어 왔으므로, 기업문화와 같은 조직차원의 요인이 이들 갈등에 미치는 영향을 좀 더 명확히 규명할 필요성을 제기하고 있다. 따라서 본 연구에서는 조직차원의 영향요소로서 조직문화와 관행의 성평등적/성차별적 특성 그리고 조직의 가족친화적 정책 정도가 이들 갈등에 미치는 영향을 탐색적으로 검토해 볼 것이며, 아울러 개인차원의 영향 요소라 할 수 있는 개인의 성평등의식이 이들 갈등을 어떻게 예언하는지 남녀별로 검토해 보고자 한다. 성평등의식 수준에 따라 가정과 일에 대한 주체자 인식이 달라지므로, 일-가족 갈등에 대한 관점과 갈등의 강도 지각도 다르리라고 예상되므로 성평등의식은 중요한 변인으로 고려된다. 또한 이들 변인들 가운데 일-가정 양립이라는 취지로 많은 관심을 끌고 있는 가족친화적 정책이 일-가족 갈등을 완화시켜 줌으로써 직무만족 향상과 이직의도의 감소로 이어 질 수 있는지를 검토하

고자 한다. 이러한 분석이 갖는 중요한 의미는 가족친화적 정책이 조직의 직접적인 효율성(이직의도의 저하와 직무만족의 향상)과 관련될 수 있다는 증거를 얻을 수 있다는데 있다.

정리하면, 본 연구는 남녀가 함께 일하는 조직 내에서 성별 관련 조직 요인들이 실제로 조직에 도움을 주는지 확인함과 동시에 효율적인 접근법을 알아보기 위하여, 성평등적 조직문화와 직장관행 및 직장내 개인적 성차별 경험과 가족친화정책 도입이 직무만족과 이직의도 같은 조직 성과에 영향을 미치리라고 가정하고, 그 상대적 영향력을 확인하고자 하였다. 또한 일과 가족 간의 갈등을 직장-가정 갈등과 가정-직장 갈등으로 구분하고 그 각각에 영향을 미치는 요인들의 상대적 영향력을 알아보아 남성과 여성의 일-가족 갈등을 효과적으로 감소시키는데 도움을 주고, 가족친화적 정책의 도입이 실제로 도움이 되는지도 알아봄으로써 국가적 정책 도입의 효과도 확인하고자 하였다. 이를 통하여 성별과 관련한 다양한 조직 요인들의 실효성을 확인하고, 그에 관련한 국가 정책 도입의 방향을 제시하는데 도움이 될 것이라고 기대한다.

연구방법

참여자

본 조사는 일반기업체 직장인 826명과 중앙 및 지방공무원 203명으로 총 1,029명을 조사대상으로 하였다. 표본은 2004년 사업체 기초통계조사를 참고로 하여 업종별, 업종 종사자 규모, 지역별 대표성 등을 고려하여 설계하였

다. 구조화된 질문지를 사용하여 1:1 면접조사로 2006년 7월 1일~8월 14일 사이에 실시되었다.

일반기업체 직장인조사의 표본 설계 과정을 좀 더 구체적으로 설명하면, 먼저 4개 권역별 5개 업종을 대상으로 업종별 종사자 규모, 지역별 대표성 등을 고려하여 우선 할당을 실시하였으며, 분석 시 최소 표본수를 고려하였다. 2단계로는 업종별, 종사자 규모별 사업체 수를 기준으로 비례할당을 하였으며, 이 때 사업체 규모에 따라 1개 업체 당 조사 대상자가 4~6명이 되도록 하였다. 3단계로는 사업체 내 직급, 성별을 고려하여 각각 50:50의 유의할당을 하는 방식으로 표본설계를 하였다. 여기서 사업체기초통계조사의 18개 산업분류 중 7개 업종은 영세성 및 공공적, 독점적 성격(국가기반사업 특성)이 강해 일반 사업체의 조직문화의 특성을 파악하는데 한계가 있을 것으로 판단되어 제외하였고, 직급별로는 과장 이상의 관리자급이 일정 비율 이상 조사대상에 포함되도록 하였다.

연구의 중심은 일반기업체 직장인에 두고, 일반기업체 직장인과 공무원의 경우 성별 관련 조직 요인들이 다르리라고 예상되므로 필요한 경우에 공무원 자료를 비교하거나 결합하여 분석하였다. 공무원을 대상으로 한 조사는 2005년 행정자치부 통계연보 중 공무원 정원 현황을 참조하였다. 중앙공무원과 지방공무원을 65:35의 비율을 반영해 각각 121명과 82명을 할당하여 총 203명을 조사 대상으로 삼았다. 중앙공무원은 서울, 과천, 대전 청사를 기준으로 균등 할당하였고, 지방공무원은 16개 시·도청에 균등할당 하였다. 그리고 직급과 성별의 비율을 각각 일정 수준 이상의 표집크기를 유지하도록 하였다.

전체 1,029명 중 남성이 56%, 여성이 44%로 남성수가 약간 더 많았으며, 직장인이 80.3%, 공무원이 19.7%를 차지하고 있다. 연령별로는 30대가 42.4%로 가장 많았으며, 40대 24.1%, 20대 23.8%, 50대 8.7%, 60대 1.0%로 20대, 30대, 40대가 90.3%로 대부분을 차지하고 있다. 가족형태는 부부와 미혼자녀로 구성된 가정이 69.2%로 가장 많았으며, 부부만 있는 가정은 10.4%, 혼자인 경우 10.1%, 조부모를 포함한 3대 가정은 5.1%의 분포를 보여주고 있었다. 총 근무연수는 15년 이상 32.8%, 10~15년 24%, 5~10년 25.3%, 5년 미만 17.9%의 순이었다. 소속직장의 여성 직원비율이 10%미만이 23.2%, 30%미만이 37.6%로 30%미만이 60.8%를 차지하였다. 여성 관리직비율은 “없다” 30.3%, “3% 미만” 40.4%, “10% 미만” 18.7%로 여성관리직 비율이 10%미만인 직장이 90%에 달하고 있다.

측정도구

성평등 조직문화

성평등적 조직문화는 자신이 속한 조직이 성 평등한 규범을 지니고 있는가 하는 것으로, 경영자나 구성원의 성평등의식 정도, 네트워크의 특성, 인사평가 및 성별분업구조 등 조직문화의 평등성 정도를 알아보는 문항들로 이루어져 있다. 이는 김혜숙과 장재윤(2002)이 사용한 4문항의 성차별 조직문화 척도를 본 연구의 목적에 맞게 선별하여 8개 문항으로 구성하였다. 이 척도는 4점 척도(1: 전혀 그렇지 않다 ~ 4: 매우 그렇다)로 이루어졌으며, 문항 예들을 보면, “우리 조직 사람들의 성평등의식은 대체로 높다”, “우리 조직에서는 실제적으로 여성의 일과 남성의 일이 나누어져

있다”, “우리 조직에서는 여성에 대한 성희롱이 없는 편이다” 등이다. 이 척도의 신뢰도(Cronbach α)는 .78이었다. 이 척도에서 높은 점수를 부여할수록 자신이 속한 조직이 성평등한 조직문화를 지닌 조직이라는 지각을 의미한다.

성평등 직장관행

성평등적 직장관행은 조직문화의 성평등 규범이 조직구성원의 구체적 행위 양식들로 표현되어 남녀 간의 첨예한 갈등을 드러내는 것이라 할 수 있다. 따라서 직장관행에 관한 척도문항은 직장 내 여성에 대한 차별의 구체적 사례나 행동들을 알아볼 목적으로 구성되었다. 이 문항들은 선행연구들(한정자, 2001; 한정자, 함인희, 조혜원, 2004)을 토대로 “임신·출산을 전후하여 여성은 대체로 퇴직하는 편이다”, “채용이나 승진에서 남성이 더 선호되는 편이다”, “남자 직원들은 여자 직원들을 함께 일하는 동료로 대한다”, “우리 직장의 회식문화는 여성들에게 불편한 편이다” 등 8개 문항으로 구성되었으며, 4점 척도로 물었다. 신뢰도(Cronbach α)는 .75였다. 이 척도 역시 역문항을 변환하였고, 점수가 높을수록 성 평등한 직장관행을 나타낸다.

직장내 개인적 성차별 경험(정보 접근성, 업무 명확성, 성희롱)

조직 내 남녀 간 갈등의 또 다른 한 요소는 남녀 간의 정보의 불균형이라 할 수 있다. 업무에 필요하거나 조직생활에 꼭 필요한 정보가 공식적인 채널을 통해 구성원들에게 얼마나 잘 전달되어지는지 알아보기 위해 2개 문항에 대해 4점 척도로 물었다. 즉 “나의 상사는 내 업무와 관련된 중요한 정보를 내게 잘

설명해 준다”, “조직에서 일어나는 중요한 일을 나만 모를 때가 있다”의 두 개 문항이었다. 또한 여성들에게 공식적 주 업무 이외에 상사의 심부름, 사무실 정리와 같은 비공식적인 잡무에 여성들이 더 많이 노출되는지를 알아보기 위해서 업무명확성에 대해서 물어 보았고, 아울러 개인적 성희롱의 경험에 대해서 물어 보았다.

한국형 남녀평등의식검사(KGES)

이 검사는 기존의 성격 특성 중심의 성역할 검사(Bem, 1974; 정진경, 1990)가 갖는 한계점을 보완하고 현실의 남녀관계에서 나타나는 다양한 측면의 태도를 측정함으로써 포괄적인 남녀평등의식 혹은 성평등의식을 알아보는 데 활용할 목적으로 개발된 척도이다. 한국형 남녀평등의식검사(KGES)는 김양희와 정경아(1999)에 의해 개발된 것으로, 가정, 교육, 직업, 사회·문화영역 등 다양한 영역에서의 남녀관계에 관한 태도를 알아 볼 수 있으며, 생활영역 별 하위척도로도 사용될 수 있다는 점에서 장점이 있다. 이 검사는 모두 80문항으로 구성되어 있고, 신뢰도(Cronbach α)가 .95로 매우 높고, 그 타당성이 반복 검증된 바 있다. 본 연구에서는 설문지 구성의 제약 때문에 80문항의 전체 척도를 쓰지 않고, 4개 영역별로 요인 부하량이 높고, 연구의 취지에 부합되는 5개 문항씩 선별하여 20문항의 척도를 구성하였다. 이 조사에서도 신뢰도(Cronbach α)가 .87로 비교적 양호했다.

가족친화적 정책

조사대상자로 하여금 자신이 속한 조직의 가족친화적 정책들의 사용실태를 알아보기 위해 가족친화적 제도에 해당하는 출산휴가제,

육아휴직제, 남성육아휴직제, 탄력적 근무제를 어느 정도 활용하고 있는지에 대해 4점 척도로 물었다. 이들 문항들의 합산 점수의 평균 값을 얻었고, 높은 값을 가질수록 그 조직에서 가족친화적 정책에 부응하는 제도의 활용이 쉽다고 지각한다는 의미이다.

직무만족과 이직의도

본 연구에서는 성평등한 조직문화와 직장관행에 대한 준거변인의 하나로 직무만족과 이직의도를 측정하였다. 이 척도는 Cammann, Fichman, Jenkins 및 Klesh(1983)의 Michigan Organizational Assessment Questionnaire(OAQ)의 일부로서 조직과 직무에 대한 직장인의 주관적 반응을 기술할 목적으로 제작된 것이다. 본 연구에서는 연구목적에 부합되는 일부 문항을 선택해서 수정하여 사용하였다. 이 척도는 5개 문항으로 구성하였으며, 요인분석 결과, 두 개의 요인으로 나뉘어졌다. 즉 3개 문항은 직무만족요인(아이겐 값 2.70)으로 변량의 45.16%를 설명하였고, 나머지 두 문항은 이직의도요인(아이겐 값 1.05)으로 변량의 14.68%를 설명하였다. 이 척도의 전체 설명량은 59.83%였다. 이들 두 요인을 각각의 척도로 사용할 목적으로 각각의 신뢰도를 구해 본 결과, 직무만족 요인은 Cronbach α 가 .75이었고, 이직의도 요인은 Cronbach α 가 .76으로 비교적 양호한 신뢰도 계수를 나타냈다. 직무만족은 점수가 높을수록 직무에 만족한다는 것이며, 이직의도도 높은 점수일수록 이직하려는 의사가 높다는 것을 의미한다.

일-가족 갈등

일-가족 갈등 척도는 Carlson 등(2000)이 유형과 방향성을 고려하여 구성한 것으로 국내

에서 전지현(2004), 최수찬 등(2006)이 사용한 척도였다. 이 척도는 시간, 긴장, 행동 등 3개의 갈등유형을 갖고 있으며, WIF(직장→가정)와 FIW(가정→직장)의 방향성을 가지고 있는, 6개 하위차원의 18개 문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 방향성(WIF와 FIW)만을 고려해서 4개 문항만을 선택하여 사용하였다. 전체 일-가족 갈등 척도의 신뢰도(Cronbach α)는 .66이었고, 각 2개 문항으로 구성된 하위척도별 신뢰도는 WIF가 $\alpha=.73$, FIW가 $\alpha=.77$ 이었다. 이들 하위척도 간의 상관(r)은 .20인 것으로 나타났다. 응답은 (1) “전혀 그렇지 않다” ~ (4) “매우 그렇다”로 리커트형 4점 척도에서 응답하도록 하였다. 점수가 높을수록 일-가족 갈등 수준이 높다는 것을 의미한다.

결 과

성별 관련 조직 요인들의 관계

성평등 조직문화나 관행 등 성별 관련 조직 요인들이 직무만족이나 이직의도와 같은 조직 성과 요인에 미치는 영향을 검토하기에 앞서 측정도구 부분에서 제시된 ‘조직문화’, ‘직장 관행’, ‘정보접근성’, ‘업무명확성’, ‘성희롱경험’, ‘가족친화제도 활용 용이성’의 성별 관련 조직요인들이 개념적으로 구분될 수 있는지를 알아보기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석은 4요인의 연구모형(‘조직문화’, ‘직장관행’, ‘직장내 개인적 성차별 경험’, ‘가족친화제도 활용 용이성’ 등의 4요인을 가정한 모형), 경쟁모형 1(‘조직문화’와 ‘직장관행’을 통합요인으로 묶고, ‘직장내 개인적 성차별 경험’, ‘가족친화제도 활용 용이성’을 각

각 가정한 3요인 모형), 경쟁모형 2(‘가족친화제도 활용 용이성’만을 제외하고 나머지를 모두 통합요인으로 묶은 2요인 모형)에 대해 각각 실시하였다. 여기서 ‘직장내 개인적 성차별 경험’ 요인은 ‘정보접근성’, ‘업무명확성’, ‘성희롱경험’ 정도를 알아보기 위한 관련 문항들을 의미한다. 확인적 요인분석 결과, 본 연구에서 4요인을 가정한 연구모형이 적합도와 모형의 간명성을 동시에 고려한 지수인 TLI가 .836이었고, RMSEA가 .062로 비교적 수용할 수 있는 정도의 모형 적합도를 나타냈고, 경쟁모형1과 2에 비해서 더 높은 적합도를 보였다(3요인으로 구성된 경쟁모형 1의 TLI가 .793, RMSEA가 .070이었고, 2요인으로 구성된 경쟁모형 2의 TLI가 .775, RMSEA가 .073이었음).

이와 같이 성별관련 조직문화와 연관된 여러 변인들-‘조직문화’, ‘직장관행’, ‘정보접근성’, ‘업무명확성’, ‘성희롱경험’, ‘가족친화제도 활용 용이성’-이 확인적 요인분석을 통해서 상호 구분될 수 있는 독립적인 개념들이라는 것이 밝혀짐에 따라, 이들 각 변인들이 직무만족 및 이직의도와 어떤 관련성을 갖고 있는지 살펴보기로 하였다. 이를 위해 일반기업체 직장인($n=826$)을 대상으로 먼저 각 변인들 간의 상관계수와 각 변인별 평균 및 표준편차를 구하였다. 그 결과는 표 1과 같다.

먼저, 표 1에서 보는 바와 같이 직무만족은 관련 예언변인 모두와 유의한 정적 상관을 보였다. 즉 정보접근성이 좋을수록, 성평등적 조직문화일수록, 직장관행이 성평등적일수록, 업무명확성이 높을수록, 가족친화제도의 활용 용이성이 높을수록 그리고 성희롱 경험이 적을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 반대로 이직의도는 성희롱 경험을 제외한 관련 예언 변인 모두와 유의한 부적 상관을 나타냈

표 1. 직무만족, 이직의도 및 성별 관련 조직 요인들 간의 상관과 요인별 평균, 표준편차

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 직무만족	1							
2. 이직의도	-.514***	1						
3. 성평등 조직문화	.344***	-.305***	1					
4. 성평등 직장관행	.253***	-.322***	.646***	1				
5. 정보접근성	.380***	-.333***	.400***	.349***	1			
6. 업무명확성	.195***	-.165***	.272***	.257***	.282***	1		
7. 성희롱경험	.205***	-.221***	.322***	.329***	.306***	.174***	1	
8. 가족친화제도 활용	.224***	-.251***	.306***	.358***	.183***	.122***	.117***	1
평균(mean)	2.71	2.70	2.63	2.60	2.77	2.37	3.02	2.51
표준편차(SD)	.49	.64	.42	.41	.48	.67	.67	.73

*** $p < .001$

다. 성평등 조직문화와 성평등 직장관행의 상관(r)은 .65로 매우 높았고, 직무만족과 이직의도는 역상관($r = -.51$)을 보였다.

아울러 변인별로 직무만족 및 이직의도에 미치는 효과 및 각 변인의 평균(표준편차)을 살펴봄으로써, 실제로 성별 관련 조직 요인들이 직무만족과 이직의도를 높이거나 낮추는 데에 어느 정도 영향을 미치는지 알아보았다. 먼저 성평등 조직문화가 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위해, 성평등 조직문화의 평균($M = 2.60$, $SD = .41$)을 기준으로 성평등 조직문화점수가 높은 집단과 성평등 조직문화 점수가 낮은 집단의 두 집단으로 나누었다. 성평등 조직문화 고저 두 집단 간의 직무만족이 차이를 보이는지 알아본 결과, 성평등 조직문화 점수가 높은 집단($M = 2.82$, $SD = .52$)은 성평등 조직문화 점수가 낮은 집단($M = 2.60$, $SD = .51$)보다 직무만족 수준이 높았다($F(1, 822) = 34.73$, $p < .001$). 또한 성평등 조직문화 점

수가 높은 집단($M = 2.17$, $SD = .63$)은 성평등 조직문화 점수가 낮은 집단($M = 2.43$, $SD = .57$)보다 이직의도 수준이 낮았다($F(1, 822) = 31.47$, $p < .001$). 따라서 조직문화의 성평등성이 높을 때는 낮을 때보다 직무만족이 높고 이직의도가 낮다는 것을 시사한다.

또한 성평등 직장관행이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위해, 성평등 직장관행의 평균($M = 2.63$, $SD = .42$)을 기준으로 성평등 직장관행 점수가 높은 집단과 성평등 직장관행 점수가 낮은 집단으로 나누었다. 그 두 집단 간의 직무만족이 차이를 보이는지 알아본 결과, 성평등 직장관행 점수가 높은 집단($M = 2.83$, $SD = .48$)은 성평등 직장관행 점수가 낮은 집단($M = 2.60$, $SD = .48$)보다 직무만족 수준이 높았다($F(1, 822) = 45.87$, $p < .001$). 또한 성평등 직장관행 점수가 높은 집단($M = 2.11$, $SD = .65$)은 성평등 직장관행 점수가 낮은 집단($M = 2.44$, $SD = .61$)보다 이직의도 수준이 낮았

다($F(1, 822)=42.84, p<.001$). 따라서 직장관행의 성평등성이 높을 때는 낮을 때보다 직무만족이 높고, 이직의도도 낮다는 것을 보여 준다.

가족 친화적 제도의 활용 용이성이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위해, 자신이 속한 조직에서 출산휴가, 육아휴직, 탄력적 근무제 등의 가족친화적 제도를 활용하는 정도를 질문하여 그 평균($M=2.51, SD=.73$)을 기준으로 가족친화적 제도 활용 용이성 점수가 높은 집단과 낮은 집단의 두 집단으로 구분하였다. 이를 바탕으로 두 집단 간에 직무만족에서 차이가 있는 지 알아본 결과, 조직의 가족친화적 제도 활용 용이성 점수가 높은 집단($M=2.84, SD=.46$)은 가족 친화적 제도 활용 용이성 점수가 낮은 집단($M=2.61, SD=.54$)보다 직무만족 수준이 높았다($F(1, 822)=33.15, p<.001$). 또한 조직의 가족 친화적 제도 활용 용이성 점수가 높은 집단($M=2.10, SD=.60$)은 가족 친화적 제도 활용 용이성 점수가 낮은 집단($M=2.45, SD=.64$)보다 이직의도 수준이 낮았다($F(1, 822)=54.14, p<.001$). 따라서 조직의 가족 친화적 제도 활용 용이성이 낮을 때보다 높을 때가 직무만족이 높고 이직의도가 낮다는 것을 알 수 있다.

조직 성과에 영향을 미치는 성별 관련 조직 요인들

다음으로 성평등 ‘조직문화’, ‘직장관행’, ‘가족친화제도 활용 용이성’ 정도, ‘업무명확성’, ‘정보접근성’ 등 조직문화 관련 변인의 영향을 종합적으로 살펴보고, 조직문화 관련 변인들이 직무만족 혹은 이직의도를 어느 정도 설명하는지, 그리고 이들 변인들 가운데

어떤 변인이 직무만족과 이직의도를 더 잘 예언하는지를 알아보기 위해 공무원을 포함한 전체 자료를 이용하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 이 때 통제변인으로 조직 유형 즉 일반 기업체인지 공무원인지에 해당하는 변인을 추가하였다. 위계적 회귀 분석에서 먼저 인구통계학적 변인이 준거변인에 미치는 영향을 배제하기 위하여 통제변인으로 투입되었고, 다음 단계에서 조직문화 관련 예언변인이 투입되었다.

먼저 조직문화 관련 예언변인이 직무만족을 예언하는 정도를 알아보기 위한 위계적 회귀 분석 결과는 표 2와 같다. 통제 변인에 이어 2 단계로 성별 관련 조직 요인들을 모두 추가하였을 때 전체 자료에서는 20.7%, 남성 자료에서는 19.8%, 여성 자료에서는 24.1%가 설명되었다. 표 2에서 보는 바와 같이 통제변인 가운데에서는 남녀 모두, 결혼유무에 따른 효과가 유의하여서 기혼자들이 미혼자들보다 높은 직무만족을 나타냈고, 월 개인소득이 높을수록 직무만족 수준이 높았다. 남성의 경우 공무원들에 비해 일반기업의 직장인 응답자들의 직무만족이 낮았다.

이 분석의 관심사인 성별 관련 조직 요인들이 직무만족을 예언하는 정도를 보면, 우선 전체 자료에서, ‘정보접근성’, ‘성평등 조직문화’, ‘업무명확성’, ‘가족친화제도 활용 용이성’, ‘성평등 직장관행’의 순으로 직무만족을 예언하였다. 남녀별로 보면, 남성과 여성 모두 회사 내 중요한 정보에 대한 접근성이 직무만족을 가장 크게 예언하였고, 다음으로 성평등 조직문화의 영향이 컸다. 따라서 여성들과 마찬가지로 남성에게도 성평등한 조직문화가 직무만족을 향상시킴을 확인할 수 있었다. 한편 여성들의 경우는 남성들과 달리 ‘성평등한 직

표 2. 직무만족에 관한 성별 관련 조직 요인들의 위계적 회귀분석 결과

	전체	남성	여성
1단계(통제변인)	β	β	β
연령	.011	-.035	.059
교육수준	-.003	-.038	.021
월개인소득	.142**	.142**	.153**
월가구소득	-.001	-.014	.005
군복무 ¹⁾	-.020	.003	-
결혼유무 ²⁾	.147***	.112**	.123**
조직유형 ³⁾	.023	-.098**	.057
	$R^2=.061$	$R^2=.041$	$R^2=.098$
	<i>adj R</i> ² =.054	<i>adj R</i> ² =.029	<i>adj R</i> ² =.080
2단계			
성평등 조직문화	.170***	.192***	.161**
성평등 직장관행	.068*	.026	.113*
정보접근성	.253***	.247***	.258***
업무명확성	.076**	.069	.078*
성희롱경험	.043	.051	.051
가족친화제도 활용	.074*	.038	.107**
	$R^2=.207$	$R^2=.198$	$R^2=.241$
	<i>adj R</i> ² =.196	<i>adj R</i> ² =.179	<i>adj R</i> ² =.220
	$\Delta R^2=.146$	$\Delta R^2=.157$	$\Delta R^2=.143$

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

주. 1)현역더미 2)기혼더미 3)공무원더미

장관행'과 '가족 친화적 제도 활용 용이성', '업무명확성'이 직무만족 수준을 높이는데 유의하게 영향을 미쳤다. 이 결과는 남성과 달리 여성에게는 특별히 이러한 변인들이 조직 내에서 직무만족을 증가시키는 유용한 수단으로 이용될 수 있음을 시사해 준다.

다음으로 성별관련 조직문화 예언변인들이 이직의도를 예언하는 정도를 알아보기 위하여 실시한 위계적 회귀분석 결과는 표 3과 같다.

통제변인에 이어 2단계로 성별 관련 조직 요인들을 모두 추가하였을 때 전체 자료에서는 23.4%, 남자 자료에서는 22.1%, 여자 자료에서는 28.7%가 설명되었다. 표 3에서 보는 바와 같이 이직의도를 준거변인으로 한 성별관련 조직문화 예언변인들에 대한 위계적 중다회귀 분석의 결과, 통제변인 가운데에서는 남녀 모두, 연령이 높을수록, 월 개인소득이 높을수록 이직의도가 낮았다. 또한 결혼유무에 따른 효

표 3. 이직의도에 관한 조직문화 관련 예언변인들의 위계적 회귀분석 결과

	전체	남성	여성
1단계(통제변인)	β	β	β
연령	-.108**	-.096*	-.125*
교육수준	.080**	.011	.163***
월개인소득	-.164***	-.172**	-.199***
월가구소득	.008	.074	-.025
군복무	.054	-.006	-
결혼유무	-.128***	-.058	-.155**
조직유형	-.144***	-.126**	-.146**
	$R^2 = .129$	$R^2 = .080$	$R^2 = .205$
	adj $R^2 = .123$	adj $R^2 = .060$	adj $R^2 = .194$
2단계			
성평등 조직문화	-.043	-.081 [†]	-.008
성평등 직장관행	-.142***	-.170***	-.118*
정보접근성	-.163***	-.166***	-.148**
업무명확성	-.014	-.048	.021
성희롱경험	-.049	-.057	-.064
가족친화 제도 활용	-.077**	-.051	-.105*
	$R^2 = .234$	$R^2 = .221$	$R^2 = .287$
	adj $R^2 = .224$	adj $R^2 = .203$	adj $R^2 = .267$
	$\Delta R^2 = .114$	$\Delta R^2 = .171$	$\Delta R^2 = .082$

[†] $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

과가 유의한 것으로 나타나 기혼자들이 미혼자들보다 낮은 이직의도를 보였으며, 공무원들에 비해 일반기업의 직장인 응답자들의 이직의도가 높았다. 또한 여성은 남성과 달리 교육수준이 높을수록 이직의도가 높았다. 2단계로 성별 관련 조직 요인들을 추가한 결과, 정보접근성이 높을수록, 직장관행이 성평등적일수록, 가족친화제도 활용 용이성이 높을수록 이직의도가 낮았다. 또한 남성과 여성 모

두 성평등한 직장관행과 정보접근성이 이직의도를 낮추는 데 가장 중요한 요인인 것으로 나타났다. 여성의 경우에는 가족 친화적 제도의 활용 용이성이 높은 조직일수록 이직의도가 낮아지는 것으로 예언되었다. 그러나 여성의 경우, 직무만족에 관한 분석 결과와는 달리 성평등한 조직문화는 이직의도를 유의하게 예언하지 못하고, 연령, 교육수준, 조직 유형의 통제변인이 이직의도를 유의하게 예언하였

다는 점이 주목된다.

일-가족 갈등에 영향을 미치는 성별 관련 조직 요인들

남녀가 가정과 직장에서 협력적 관계를 구축하기 위하여 일-가정 양립을 구체적으로 검토할 필요가 있다. 이를 위해 일-가족 갈등을 직장-가정 갈등(WIF)과 가정-직장 갈등(FIW)으로 구분하여 조직문화 관련 변인 및 성평등의식과의 관계에 초점을 두어 분석하였다.

직장의 업무나 일 때문에 가정에서의 역할

을 수행하는데 방해로 받는 갈등인 직장-가정 갈등(WIF)에 영향을 미치는 성별 관련 조직 요인들이 개인의 성평등의식에 미치는 영향을 알아보기 위하여 실시한 위계적 회귀분석 결과는 표 4와 같고, 가정에서의 역할 수행 때문에 직장에서 업무가 방해 받을 때 느끼는 갈등인 가정-직장 갈등(FIW)에 대한 위계적 회귀분석 결과는 표 5와 같다. 이러한 분석에서는 일-가정 갈등을 연구할 때 선행연구들에서 많이 사용하고 있는 변인들을 예언변인과 준거변인으로 구성하였다. 즉 조직 성과를 준거변인으로 할 때와 다르게, 직장-가정 갈등과

표 4. 직장-가정 갈등(WIF)에 영향을 미치는 예언변인들

	전체(n=603)	남성(n=437)	여성(n=198)
1단계			
직급별	.166***	.164**	.179*
교육수준	-.035	-.091 [†]	.123
연령별	.062	.100	-.137
자녀수	-.001	-.030	.159*
막내 연령	-.187**	-.246**	-
맞벌이	.043	.080 [†]	-.085
조직유형	.154***	.168***	.111
	R ² = .040	R ² = .052	R ² = .094
	adj R ² = .028	adj R ² = .036	adj R ² = .065
2단계			
성평등의식	-.045	-.088 [†]	.059
성평등 조직문화	.056	.021	.186*
성평등 직장관행	-.137**	-.090	-.220**
가족친화제도 활용	-.092*	-.080	-.053
	R ² = .069	R ² = .079	R ² = .135
	adj R ² = .049	adj R ² = .056	adj R ² = .089
	ΔR ² = .041***	ΔR ² = .027***	ΔR ² = .041**

[†]p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

표 5. 가정-직장 갈등(FIW)에 영향을 미치는 예언변인들

	전체(n=603)	남성(n=437)	여성(n=198)
1단계			
직급별	.050	.093 [†]	-.067
교육수준	.062	.015	.218**
연령별	.061	.073	-.156 [†]
자녀수	-.041	-.044	.029
막내 연령	-.187**	-.154 [†]	-
맞벌이	.060	.049	.012
조직유형	.048	-.010	.150*
	$R^2=.034$	$R^2=.021$	$R^2=.102$
	$adj R^2=.023$	$adj R^2=.005$	$adj R^2=.074$
2단계			
성평등의식	-.083*	-.157***	.027
성평등 조직문화	-.064	-.165***	.149 [†]
성평등 직장관행	-.171***	-.100 [†]	-.244**
가족친화제도 활용	.033	.069	.012
	$R^2=.082$	$R^2=.102$	$R^2=.138$
	$adj R^2=.065$	$adj R^2=.079$	$adj R^2=.093$
	$\Delta R^2=.048^{***}$	$\Delta R^2=.081^{***}$	$\Delta R^2=.036^*$

[†] $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

많이 관련될 수 있는 직급, 자녀수, 막내연령, 맞벌이 여부를 추가하고, 준거변인으로서 직장내 성차별 경험을 대신하여 일-가족 갈등과 관련이 있을 수 있는 개인적 변인으로서 성평등의식을 추가하였으며 기혼자만을 대상으로 분석하였다.

표 4에서 보는 바와 같이 직장-가정 갈등을 설명하는데 있어서, 통제 변인에 이어 2단계로 성평등의식과 성별관련 조직문화 변인들을 추가하였을 때 전체 자료에서는 6.9%, 남자 자료에서는 7.9%, 여자 자료에서는 13.5%가

설명되었다. 1단계에 투입된 통제변인의 효과를 설명하면, 먼저 표 4에서 보는 바와 같이 여성의 경우는 직급이 높을수록, 자녀 수가 많을수록 직장-가정 갈등(WIF)을 더 크게 경험하는 것으로 나타났다. 반면 남성의 경우는 막내자녀의 연령이 어릴수록, 직급이 높을수록 직장-가정 갈등(WIF)이 높았고 교육수준이 낮을수록 그리고 맞벌이를 할 때 직장-가정 갈등(WIF)이 높아지는 경향을 보였으며, 공무원의 경우 일반기업체보다 직장-가정 갈등(WIF)이 높았다. 직장-가정 갈등(WIF)을 설명

하는데 있어서 전체적으로 변인들의 설명량은 크지 않은 편이었고, 전체 자료에서 직장관행이 성평등적일수록 가족친화제도 활용 용이성이 높을수록 직장-가정 갈등(WIF)이 낮았다. 성별로 볼 때, 남성의 경우 성평등의식이 높을수록 직장-가정 갈등(WIF)이 낮은 경향이 있었고, 여성의 경우 직장관행이 성평등적일수록 직장-가정 갈등(WIF)이 낮았고 반면 조직문화가 성평등적일수록 직장-가정 갈등(WIF)이 높음이 관찰되었다.

한편 가정-직장 갈등(FIW)에 영향을 미치는 통제변인에 관하여 살펴보면(표 5 참조) 가정-직장 갈등(FIW)을 설명하는데 있어서, 통제변인에 이어 2단계로 성평등의식과 성별관련 조직문화 변인들을 추가하였을 때 전체 자료에서는 8.2%, 남자 자료에서는 10.2%, 여자 자료에서는 13.8%가 설명되었다. 표 5에서 보는 바와 같이 여성의 경우는 교육수준이 높을수록, 나이가 젊을수록 가정-직장 갈등(FIW)이 높았고 공무원 여성들의 가정-직장 갈등(FIW)이 높게 나타났다. 남성의 경우는 막내 자녀의 연령이 어릴수록, 직급이 높을수록 가정-직

장 갈등(FIW)이 높은 경향을 보였다. 또한 가정-직장 갈등(FIW)을 설명하는데 전체적으로 직장관행이 성평등적일수록 가족친화정책의 도입 수준이 높을수록 가정-직장 갈등(FIW)이 낮았다. 성별로 볼 때 남성의 경우 성평등의식이 높을수록, 조직문화가 성평등적일수록 가정-직장 갈등(FIW)이 낮았고, 여성의 경우 조직문화가 성평등적일수록 가정-직장 갈등(FIW)이 높아지는 경향이 있었다.

일-가족 갈등이 조직 성과에 미치는 영향에 대한 가족친화제도 활용의 조절효과

표 4와 표 5의 위계적 회귀분석 결과에서 보는 바와 같이 가족친화제도 활용 용이성이 가정-직장 갈등(FIW) 혹은 직장-가정 갈등(WIF)에 미치는 영향은 미미했다. 이는 가족친화정책의 본래 의도를 고려해 볼 때 예상하지 못했던 결과였다. 따라서 일-가족 갈등이 직무 만족 및 이직의도를 예언하는데 있어서, 가족친화제도 활용이 이들 갈등을 완화시켜 직무 만족을 증가시킬 것인지 조직효과를 알아보기

표 6. 일-가족갈등과 직무만족에 대한 가족친화 제도 활용의 조절효과

	남성					여성				
	β	R^2	ΔR^2	ΔF	p	β	R^2	ΔR^2	ΔF	p
WIF(직장→가정 갈등)										
직장-가정 갈등(A)	-.090	.032	.032	7.822	.048	-.081	.044	.044	7.319	.103
가족친화 제도 활용(B)	.158	.057	.024	11.857	.001	.194	.080	.036	13.464	.000
A x B	.153	.072	.016	7.914	.005	-.075	.084	.004	7.089	.234
FIW(가정→직장 갈등)										
가정-직장 갈등(A)	-.075	.030	.030	7.176	.001	-.058	.040	.040	7.319	.274
가족친화 제도 활용(B)	.167	.057	.027	13.548	.000	.193	.076	.036	13.464	.000
A x B	.167	.071	.013	6.606	.010	.218	.095	.019	7.089	.008

표 7. 일-가족갈등과 이직의도에 대한 가족친화 제도 활용의 조절효과

	남성					여성				
	β	R^2	ΔR^2	ΔF	p	β	R^2	ΔR^2	ΔF	p
WIF(직장→가정 갈등)										
직장-가정 갈등(A)	.146	.052	.052	12.744	.001	.148	.119	.119	23.516	.004
가족친화 제도 활용(B)	-.173	.081	.029	14.581	.000	-.219	.166	.047	19.313	.000
A x B	-.139	.094	.013	6.720	.010	-.023	.166	.000	0.145	.703
FIW(가정→직장 갈등)										
가정-직장 갈등(A)	.149	.053	.053	13.023	.000	.104	.108	.108	21.052	.042
가족친화 제도 활용(B)	-.189	.088	.035	17.918	.000	-.217	.154	.046	18.644	.000
A x B	-.104	.093	.005	2.634	.105	-.257	.180	.026	10.881	.001

위해 단계적 회귀분석을 실시하였다. 1단계 회귀식에 일-가족 갈등을 투입하였고, 2단계에서는 가족친화제도 활용 용이성을 3단계에서는 일-가족 갈등(A)×가족친화제도 활용(B)를 투입하는 방식으로 준거변인인 직무만족과 이직의도를 예언하는 단계회귀분석을 실시하였다. 그 결과를 표 6과 표 7에 제시하였다.

표 6과 표 7에서 보는 바와 같이, 준거변인인 직무만족과 이직의도에 대해서 여성의 경우는 가정-직장 갈등(FIW)에서만 가족친화제도 활용의 조절효과가 유의하게 나타났다. 한편 남성의 경우는 직장-가정 갈등(WIF)과 가정-직장 갈등(FIW)에서 대체로 유의한 경향성이 관찰되어서, 대체로 가족친화제도 활용이 조절효과로 작용하여 직무만족을 높이고 이직의도를 낮추는데 영향을 미치고 있음을 볼 수 있다.

논 의

성평등한 조직문화와 관행의 확립이 조직

전체의 효율성에는 어떤 영향을 미칠 것인가는 이러한 문화와 관행의 확립에 많은 비용이 드는 조직으로서는 중요한 문제이다. 본 연구에서는 성별 관련 조직 요인들이 응답자의 직무만족이나 이직 의도에 어떤 영향을 미치는지 알아보았다. 물론 직무만족이나 이직의도가 조직 효율성을 직접적으로 측정하는 요인은 아니지만 일반적으로 구성원들의 높은 만족도는 작업 의욕을 높여 성과의 효율성을 향상시키는 것으로 볼 수 있다.

본 연구의 주요 결과에 대하여 논의하면 다음과 같다: 여성 직장인의 경우에는 업무 관련 정보에 접근성이 높을수록, 잡무처리에 시달리지 않고 명확한 자기 업무를 하고 있을수록, 조직문화와 직장관행의 평등 수준이 높을수록, 그리고 가족친화 정책이 잘 실행되는 조직일수록 직무만족도가 높아졌다. 조직문화 변인을 제외한 다른 요인들은 여성 직장인의 이직 의도를 낮추는 데에도 마찬가지로 영향을 미쳤다. 남성에게도 유사한 경향이 나타나 조직문화가 평등하다고 인식할수록 정보접근

성이 높을수록 직무만족도가 높고 이직 의도는 낮아지는 양상을 보였다. 따라서 성평등한 조직문화는 남녀 직장인들의 직무만족도를 높이고 이직 의도는 감소시킴으로써 조직 전반의 안정성과 효율성을 높일 수 있다고 볼 수 있다.

이에 더하여, 이들 두 결과를 좀 더 구체적으로 살펴보면 직무만족의 경우 성평등한 조직문화일수록 직무만족이 유의하게 높아지는 것으로 나타났으나, 성평등한 직장관행의 경우는 조직문화에 비해 직무만족을 예언하는 정도가 상대적으로 낮았다. 그러나 이직의도를 예언하는 데 있어서는 성평등한 직장관행이 조직문화보다는 더 잘 예언하는 경향을 보였고, 이 경향은 남성의 경우 더욱 분명하게 나타나고 있다. 이러한 결과는 성평등한 조직문화와 직장관행 요인이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향이 다르게 작용할 가능성을 시사해 준다. 즉 성평등한 조직문화는 직무만족과 밀접한 관련이 있는 반면에 직장관행 요인은 이직의도와 밀접한 관련성이 있을 가능성이 있다.

또한 추가 설명량과 관련하여 성별에 따라 주목할 부분은, 1단계에 통제변인까지 넣었을 때 남성 자료는 8%만 설명되었는데, 여성 자료는 20.5%가 설명되었고, 2단계 변인들을 추가했을 때 남성자료에서는 추가 설명량이 17.1%였으나 여성 자료는 8.2%의 증분량을 보이는데 그쳤다. 이러한 결과로 볼 때 남성의 이직의도를 설명하는데 있어서는 2단계에 추가된 변인들이 상대적으로 중요하지만 여성의 이직의도를 설명하는데 있어서는 2단계에 추가된 변인들보다는 1단계의 통제변인들의 설명량이 크다는 것을 알 수 있다. 여성의 이직의도와 관련한 이러한 결과는 직무만족을 설

명하는 모형과는 매우 다르므로 주목할 필요가 있다. 이러한 결과는 여성의 경우에는 직무만족을 설명하는 모형과 이직의도를 설명하는 모형에서 중요한 변인이 다를 가능성을 시사해주며, 여성 조직 성원들의 경우에 직무만족을 높일 것인지 이직의도를 낮출 것인지에 따라 차별적으로 조직을 관리할 필요가 있다는 점을 시사한다.

한편 남성과 여성에 있어서 모두 일관되게 나타나는 점은 정보접근성이 높을수록 직무만족이 높고 이직의도가 낮아진다는 점이다. 조직 내에서 자신의 조직에 관한 정보를 얻는데 수월한 정도에 대해 조직 구성원이 느끼는 인식이라고 할 수 있는 정보접근성(윤정애, 2004)은 남녀를 막론하고 조직 성과에 중요한 영향을 미쳤다. 이러한 결과에 비추어 보면, 남성과 여성 둘 다에 있어 직무만족과 이직의도에 정보접근성이 중요하지만, 여성의 정보접근성이 남성보다 더 낮다는 점만으로도 문제가 될 수 있으며 추후에 더 자세한 연구가 필요하다.

또한 직장-가정 갈등(WIF)과 가정-직장 갈등(FIW)에 미치는 통제변인들과 성별 관련 조직 요인들의 영향을 살펴 볼 때, 여성의 경우 직장 관행이 성평등적일수록 일-가족 갈등(직장-가정 갈등(WIF)과 가정-직장 갈등(FIW))이 낮아졌으나 성평등 조직문화는 반대의 관계를 보였는데, 이 때 조직유형(일반기업, 공무원)에서 공무원의 가정-직장 갈등(FIW)과 직장-가정 갈등(WIF)이 높은 이유는 본 조사의 대상자 중 5급 이상의 공무원이 많았던 것에 기인할 가능성이 있다. 전체 자료에서 조직의 직장관행이 성평등적일수록 성평등의식이 높을수록 가정-직장 갈등(FIW)이 낮았다. 성별로 볼 때 남성의 경우 성평등의식이 높을수록, 조직문

화가 성평등적일수록, 직장관행이 성평등적일수록 가정-직장 갈등(FIW)이 낮았고, 여성의 경우 조직문화가 성평등적일수록 가정-직장 갈등(FIW)이 높아지는 경향이 있었고, 직장관행이 성평등적일수록 가정-직장 갈등(FIW)이 낮았다. 그러나 가정-직장 갈등(FIW)을 설명하는데 있어서 크지 않은 설명량이라고 판단되며, 가족친화제도 활용 용이성의 영향도 유의하지 않았다.

한편 이 분석에서 여성의 경우는 막내연령보다는 자녀수가 많을수록 직장-가정 갈등(WIF)을 더 많이 겪는 것으로 나타났는데, 이러한 차이는 여성의 경우 자녀수와 막내연령을 회귀식에 모두 투입하였을 때, 두 요인간의 상관 때문에 자녀의 효과가 상쇄되어 두 요인 모두 유의하지 않게 나타났기 때문으로 보인다. 따라서 각각을 회귀식에 넣어 본 결과, 자녀수만이 유의하게 나타났다. 본 연구의 조사대상 중 여성의 연령층 가운데 20-30대가 85.8%였고, 기혼여성 198명 중 자녀가 있는 20-30대가 67%였다는 점에 비추어 볼 때, 20-30대 기혼 여성 직장인들은 자녀수가 2명 이더라도 모두 취학 전이거나 저학년 아동일 가능성이 높다. 따라서 막내자녀의 연령에 특별히 영향을 받기보다는 어린자녀들 모두에게 보살핌을 제공해야 한다는 점에서 자녀의 수가 일-가족 갈등에 더 중요한 영향을 미쳤을 수 있다.

또 성평등 조직문화와 직장 관행이 직장-가정 갈등(WIF)과 가정-직장 갈등(FIW)에 미치는 영향을 살펴 본 결과, 여성의 경우 직장관행이 성평등적일수록 직장-가정 갈등(WIF)과 가정-직장 갈등(FIW)이 모두 낮았던 반면에, 조직문화가 성평등적일수록 갈등이 높아지는 경향이 있거나 관련이 없는 것으로 나타났다.

최근의 역할 정체성이론에 따르면 사람들이 여러 가지 역할을 동시에 가지게 될 때, 자신의 역할의 비중을 어디에 더 많이 두느냐에 따라 갈등의 경험에 달라질 수 있다는 주장이 제기되고 있다(전신현, 2000). 따라서 이러한 결과는 남녀의 경쟁을 자극하는 직장관행을 지닌 조직에서 직장여성들이 직장에 역할 정체성을 보다 많이 두고 있기 때문일 가능성이 있다.

한편, 성평등한 조직문화일수록 여성의 능력이 더욱 중요하므로 이러한 문화가 일-가족 갈등에 부정적 영향을 미칠 수도 있다. 즉 조직문화가 성평등적일수록 남녀 간의 능력에 따른 합리적인 경쟁이 가정되므로 여성에게 있어서 그만큼 일로 인한 스트레스가 가정에 미치는 영향이 클 것이라고 생각된다. 이는 여성 개인의 심리적인 이슈에 해당하지만 조직차원에서도 이러한 긍정적/부정적 영향의 방향성을 인지할 필요가 있다. 남성의 경우는 성평등의식이 높은 경향이 있을수록 직장-가정 갈등(WIF)이 낮아지는 경향을 보였고, 조직문화가 성평등할수록, 직장관행이 성평등한 경향이 있을수록, 그리고 성평등의식이 높을수록 가정-직장 갈등(FIW)을 덜 경험하였다.

여기에서 주목할 수 있는 것은 남성의 경우 성평등 의식이 높은 사람들은 직장-가정 갈등(WIF)이 감소하는 경향을 보였고, 가정-직장 갈등(FIW)에서도 통계적으로 유의하게 갈등이 감소되는 것이 관찰되었다. 이는 성평등 의식이 가정-직장 갈등(FIW) 혹은 직장-가정 갈등(WIF) 모두에 대한 완충효과를 지니는 개인차원의 요인일 수 있음을 시사해 준다.

또한 직무만족과 이직의도에 대해서 여성의 경우는 가정-직장 갈등(FIW)에서만 가족친화적 제도 활용의 조절효과가 유의하게 나타났다.

즉 이들 가족친화적 정책들은 여성들에게 가족에 대한 역할 때문에 일에 몰두하기 어려워져 생기는 역할 갈등을 감소시켜주는데 효과적임을 보여주는 결과를 얻었다. 이는 다시 말해서 여성에게 직장에서 더 생산적인 활동을 하도록 도와주는 기능을 한다는 점에서 가족친화적 정책을 입안하는 담당자에게 매우 의미 있는 결과로 해석된다. 또한 남성의 경우는 일-가족 갈등에 대해서 대체로 가족친화제도 활용이 조절효과로 작용하고 직무만족을 높이고 이직의도를 낮추는데 영향을 미쳤다. 이는 가부장적 조직문화와 질서 속에 또 다른 희생자인 남성들에게도 역시 가족친화적 정책이 절실한 문제이고, 직무만족과 이직의도에 긍정적인 효과를 내고 있음을 시사해 주는 결과라고 하겠다.

연구의 결과로 볼 때 조직에서 직장인들이 단지 회사에만 헌신하는 존재가 아니라 가족을 돌보는 역할도 병행하고 있음을 인식하고 일과 가족의 양립, 혹은 일과 삶의 균형(work-life balance)을 지원하는 제도와 인식이 확산되어야 한다는 점을 알 수 있다. 조사결과에 따르면 평등한 직장문화가 남녀 모두에게 있어서 일-가족 갈등을 완화시키는데 기여하는 것으로 나타났다. 즉 여성의 경우 직장 관행이 평등할수록 일-가족 갈등이 낮아지는 경향이 있었고, 남성들의 경우 역시 성평등한 조직문화와 관행을 가진 직장일수록 일-가족 갈등이 낮아지는 것으로 나타났다.

이 연구에서는 더 나아가 가족친화제도(육아휴직, 단축근무나 근무시간 조정 등)가 일-가족 갈등을 완화시키는데 실질적 효과를 갖는지, 그리고 가족친화 제도 활용이 잘 실행되는 직장에서 직무만족도나 이직의도에는 어떠한 차이가 있는지를 검토하였다. 먼저 가족

친화제도 활용의 조절효과를 알아 본 결과, 여성 직장인의 경우 가족친화적 정책은 가족에 대한 의무 때문에 업무에 지장을 느끼게 되는 가정-직장 갈등(FIW)을 완화시켜 줌으로써 직무만족을 높이고 이직의도를 감소시키는 조절효과가 있음이 밝혀졌다. 이들 가족친화적 정책의 효과는 남성에게도 영향을 미치는 데, 직장 때문에 가족의 의무를 다 하지 못할 때 느끼는 갈등인 직장-가정 갈등(WIF)과 가정-직장 갈등(FIW)을 모두 완화시켜 직무만족을 높이고 이직의도를 줄이는 조절효과를 지니는 것으로 밝혀졌다. 이 결과는 가족친화적 정책이 실제로 남녀 직장인들이 일과 가족 사이에서 느끼는 갈등을 완화하는데 도움을 준다는 면에서 젠더 파트너십의 중요한 하나의 축으로 작용할 수 있으며, 이는 직장인 개인의 일-가족 갈등 해소뿐만 아니라 조직이나 기업 측면에서도 유용한 제도임을 보여 주는 것이다.

이 연구의 결과를 바탕으로 할 때 직장인의 회사에서 어려움뿐만 아니라 가정에서의 문제를 회사나 조직이 적극적으로 개입해서 도움을 제공하는 프로그램으로서 최근에 주목되고 있는 직장인 지원프로그램(EAP: Employee Assistance Program)의 도입을 고려할 수 있다. 가정에 걱정거리를 남겨 둔 채 회사에서 열심히 일하기가 쉽지 않은 상황에서, 서구 국가의 기업들 가운데에서는 근로자 개인뿐만 아니라 가족을 대상으로 각종 서비스를 제공하고 있으며, 그 내용을 보면 스트레스, 정서문제, 결혼 및 가족문제에서부터 노인보호, 한부모 가족, 이혼가족, 학업정보지원, 위기관련 스트레스 이완훈련에 이르기까지 다양한 상담 서비스를 회사가 지원해 주는 제도를 도입하고 있다. 이러한 프로그램은 가정인이면서 직

장인인 남성과 여성의 협업에 도움을 주어, 개인과 가족과 조직의 측면에 다각도로 이득을 줄 수 있으리라고 보인다.

본 연구가 지닌 제한점과 추후 연구를 위한 제안, 즉 본 연구의 시사점을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 직장인을 대상으로 한 조사로서 기초사업체통계조사를 활용하여 기업단위의 무선표집을 목표로 하였으나, 본 연구가 성별관련 조직문화에 초점을 두었기 때문에 50인 이상의 사업체로 제한하였다. 또한 산업분류 18개 중 성별관계를 검토하기 어렵다고 판단되는 분류는 모집단에서 제외하였고, 11개 분류만 모집단으로 삼았다. 따라서 본 연구는 50인 미만의 소규모 업체, 또는 일부 업종 분류를 분석대상에 포함하지 못했다는 점에서 일정한 한계를 갖는다.

또한 본 연구에서는 젠더 파트너십의 효율성을 검토할 목적으로 성별관련 조직 요인들을 통하여 직무만족, 이직의도에 미치는 효과를 검토하였다. 이들 준거변인이 조직 성과나 조직 효율성을 직접적으로 혹은 전부를 설명해 주지는 못할 수 있고, 성별 관련 조직 요인들 이외의 제 3의 요인들이 이들 준거변인에 영향을 미칠 가능성을 배제할 수 없다. 이는 조사연구의 특성상 조직 성과와 직접 관련이 있는 준거변인을 측정하는 데는 한계가 있고, 직무만족 등 본 연구의 준거변인들에 영향을 주는 예언변인을 모두 고려하는 것도 불가능하기 때문이다.

이러한 한계점에도 불구하고 그 동안 많은 연구들은 직무만족, 이직의도가 조직 성과와 밀접한 관련이 있음을 반복적으로 입증해 왔고, 본 연구에서 사용된 성별관련 조직요인들이 대부분의 준거변인을 매우 일관성 있게 그리고 비교적 잘 예언해 주고 있다는 점에서

의미 있는 결과라 할 수 있다. 본 연구의 이러한 결과는 젠더 파트너십의 향상이 조직 성과를 증진시키는 잠재적 효용성을 갖는다는 것을 보여주었다는 점에서 의의가 있다.

참고문헌

- 강혜련 (2002). 기업의 가족친화적 복지정책과 여성인력의 생산성. *생산성논총*, 16, 1-23.
- 강혜련, 임희정 (2000). 성취동기와 가족친화적 제도가 기혼여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인 효과. *한국심리학회지: 여성*, 5, 1-14.
- 강혜련, 최서연 (2001). 기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구. *한국심리학회지: 여성*, 6, 23-42.
- 김양희, 정경아 (1999). 한국형남녀평등의식검사 개발. *한국여성개발원 연구보고서*, 99-250-4.
- 김태현, 임선영 (2004). 가족이념, 생활교류가 부모자녀관계 만족도에 미치는 영향: 중년세대와 성인세대를 중심으로. *가족관계학회지*, 9(1), 85-109.
- 김태홍, 고인아 (2001). 가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안. *한국여성개발원 연구보고서*.
- 김혜숙, 이선이, 윤소연, 김영래, 김호섭 (2005). 대학의 여성리더: 남녀교수의 리더십 자기 지각 비교. *한국심리학회지: 여성*, 10(3), 293-319.
- 김혜숙, 장재운 (2002). 여성 공무원 리더의 효율성, 성 정체성 사람의 만족도와 조직의 성차별 문화. *한국심리학회지: 사회문제*, 8, 191-208.
- 신의향, 송효환 (2003). 한국재벌기업의 집단주

- 의와 사회적 연결망. 유석춘 외(편), 우리
에게 연고는 무엇인가, 서울: 전통과 현대.
- 윤정애 (2004). 조직 내 기업 루머 활성화 영향
요인에 관한 연구 :조직구성원의 조직 신뢰
도, 정보 접근성을 중심으로. 서강대 영상
대학원 석사학위 청구논문.
- 이성은 (2005). 한국의 조직문화와 여성의 사
회적 연결망 구성에 관한 연구. *한국여성
학*, 21(1), 126-164.
- 장재윤, 김혜숙 (2003). 직장-가정간 갈등이 삶
의 만족 및 직무태도에 미치는 효과에 있
어서의 성차: 우리나라 관리직 공무원들
을 대상으로. *한국심리학회지: 사회문제*,
9, 23-42.
- 전지현 (2004). 취업모의 직장가정간 갈등이
삶의 만족 및 직무태도에 미치는 효과에
있어서의 성차: 우리나라 관리직 공무원
들을 대상으로. *한국심리학회지: 사회문제*,
9(1), 23-42.
- 정진경 (1990). 한국성역할검사(KSRI). *한국심리
학회지: 사회*, 5, 82-91.
- 최수찬, 우종민, 윤미영, 김상아, 박용섭 (2006).
남녀근로자의 직장-가정간 갈등과 직무만
족도에 관한 연구: 가족친화적 기업복지
제도의 도입을 위한 논의. *가족복지*, 17,
143-171.
- 한국여성개발원 (2001). 여성통계연보. 서울: 한
국여성개발원.
- 한정자 (2001). 직장내 성차별 문화와 여성 정책
효과에 관한 연구. 이화여자대학교 박사학
위 청구논문.
- 한정자, 함인희, 조혜원 (2004). 군대내 양성평
등 현황 분석 및 확산방안 연구. 국방부, 여
군발전단.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins. D., & Klesh,
J. (1983). *The Michigan Organizational Assessment
Questionnaire*. Unpublished Manuscript,
University of Michigan, Ann Arbor.
- Champoux, J. E. (1980). The world of nonwork:
Some implication for job re-design effort.
Personnel Psychology, 33, 61-75.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L.
(1992). Antecedents and outcomes of
work-family conflict: Testing a model of the
work-family conflict. *Journal of Applied
Psychology*, 77, 65-78.
- Greenhaus. J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources
of conflict between work and family roles.
Academy of Management Review, 10, 76-88.
- Johnson, A. A. (1995). The business case for
work-family program. *Journal of Accountancy*,
18, 53-62.
- Kossek, E. E., & Ozeki (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*, 82,
139-148.
- Neal, M. B., Campman, N. J., Ingersoll-Dayton,
B., & Emlen, A. C. (1993). *Balancing Work
and Caregiving for Children, Adults and Elders*.
Sage Publications
- Newman, J. (1996). Gender and cultural change.
Itzin, C., & Newman, J. (eds.), *Gender, Culture
and Organization Change*, London and NY:
Routledge.
- Sager, J. K. (1994). A Structural model depicting
salespeople's job stress. *Journal of the Academy
of Marketing Science*, 22(1), 74-84.
- Spearritt, K. & Edgar, D. (1994). *The*

Family-Friendly Front: A Review of Australian and International Work and Family Research, Australia: National Key Centre in Industrial Relations, Monash University.

1 차원고접수 : 2010. 4. 27.

심사통과접수 : 2010. 6. 18.

최종원고접수 : 2010. 6. 25.

The Effect of the Gender-Related Organizational Factors on the Organizational Output

Sang-Su Ahn

Korean Women's Development Institute

Keum-mi, Kim

Sungkyunkwan University

In this study, the effect of the gender-related organizational factors on organizational output was investigated. The present research conducted 1029 workers consisting of 826 employees and 203 central government officials or local officials about the effects of personally experienced discrimination in the workplace, such as gender equality organizational culture, gender equality work practices, information accessibility, job clarity and sexual harassment experiences on job satisfaction and turnover intention. And the effect of gender-related organizational factors such as introduction of family-friendly policies on job satisfaction and turnover intention is also examined. And, the effect of these factors on the work-family conflict(WIF) and family-work conflict(FIW) was conducted and the moderating effects of family-friendly policies is prominent at effect of work-family conflict on organizational output. In sum, the present research suggest that accessibility information, gender equality work practices and family-friendly policies have improved organizational output. And for women, the more work practices is gender equality, the less work-family conflict(WIF) and family-work conflict(FIW) are. However, the relationship between organizational culture and gender equality organizational culture is opposite. Futhermore, for women, the moderating effects of family-friendly policies is prominent at prediction of organizational output by family-work conflict(FIW). In contrast, for men, the moderating effects of family-friendly policies is prominent at prediction of organizational output by work-family conflict(WIF). This research introduced that a family-friendly policies to improve the organizational output is meaningful. The last, the significance and limitations of this study and future research are discussed.

Key words : gender equality organizational culture, organizational output, job satisfaction, turnover intention, family-friendly policies, work-family conflict, family-work conflict