

기혼 공무원의 재택근무 만족도가 조직유효성에 미치는 영향: 성별 및 자녀유무의 조절효과

신재열[†]

지방공기업평가원

본 연구는 기혼 공무원을 대상으로 재택근무 만족도가 조직유효성에 미치는 영향과 성별과 자녀유무의 조절효과를 검증하였다. 실증연구를 위해 한국행정연구원 「2021년 공직생활 실태조사」 설문조사 자료를 활용하여 재택근무 경험이 있는 기혼 공무원 1,599명을 대상으로 분석하였으며, 다음과 같은 결과를 확인할 수 있었다. 첫째, 기혼 공무원의 재택근무 만족도는 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동에 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 성별의 조절효과를 분석한 결과, 여성은 남성보다 재택근무 만족도가 조직몰입, 직무만족에 미치는 영향이 더 작은 것으로 나타났으며, 조직시민행동에는 유의한 영향이 나타나지 않았다. 셋째, 자녀유무의 조절효과를 분석한 결과, 재택근무 만족도와 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동 간의 관계에서 자녀유무의 조절효과는 나타나지 않았다. 마지막으로 재택근무 만족도, 성별, 자녀유무 간의 3원 상호작용효과를 분석한 결과, 자녀가 있는 여성의 경우 자녀가 없는 여성보다 재택근무 만족도가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향이 더 큰 것으로 나타났다. 이러한 결과를 바탕으로 본 연구의 의의와 한계, 추후 연구 방향성에 대해 논의하였다.

주요어 : 공무원, 재택근무, 조직유효성, 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동, 성별, 자녀유무

[†] 교신저자: 신재열, 지방공기업평가원, 서울시 서초구 반포대로30길 12-6 615호, E-mail: jyshin@erc.re.kr

2020년 3월 코로나19에 대응하여 세계보건 기구에서 팬데믹을 선포하였으며, 우리나라는 사회적 거리두기, 대면모임 제한 등 개인 간 물리적 접촉을 최소화하는 정책을 시행하였다. 공무원을 비롯한 많은 기관에서 재택근무를 시행하면서, 재택근무가 미래 업무방식의 방향과 맞물려 조직·인사관리 측면에서 많은 관심을 받고 있다. 한국행정연구원 공직생활 실태조사에 따르면 재택근무 경험이 있는 공무원은 2019년 전체 응답자의 1.4%(57명), 2020년 59.9%(2,598명), 2021년 58.5%(2,419명)로 코로나19 이후 큰 폭으로 늘어났다. 공무원의 재택근무는 2005년 8월 특허청에서 최초로 실시되었으며, 지방자치단체에서는 동대문구청에서 2009년 6월에 실시되었다(임재진, 2021). 2010년 정부는 스마트워크 활성화 전략으로 어디서나 일할 수 있는 업무환경을 구축하고 있다. 이처럼 재택근무는 코로나19 확산 이후 증가하였지만, 일하는 방식의 새로운 표준으로 확대될 수 있다. 재택근무의 실질적 효과를 파악하기 위해 재택근무 경험이 있는 구성원의 만족도를 중심으로 조직에 미치는 영향을 분석할 필요가 있다. 재택근무 만족도에 따른 영향을 규명할 수 있다면, 조직성과 향상을 돕는 기초 자료로 활용할 수 있다고 판단된다.

조직유효성은 조직이 얼마나 효과적으로 운영되고 있는가를 설명하는 개념으로 조직의 성과를 관리하는데 중요한 주제이다. 조직마다 특성이 매우 다양하여 일반적으로 정의하기 어려우나, 조직 구성원의 직무와 조직에 대해 느끼는 인식이 조직목표 달성에 중요하다는 점을 반영하여 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동 등을 주요 변수로 사용하고 있다(장재호, 2019). 재택근무 만족도를 통한 조직 구

성원의 조직유효성을 확인하기 위해 심리적 지표인 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동을 변수로 설정하여 분석하였다.

지금까지 재택근무와 조직유효성과 관련된 선행연구를 살펴보면 상반된 견해가 존재한다. Carlson, Grzywacz & Michele(2010)와 Hill, Erickson, Holmes & Ferris(2010)는 재택근무는 일과 가정의 갈등을 최소화하고 구성원의 직무만족 및 업무의 효율성을 높여 사용자와 구성원 모두 이득을 도모할 수 있다고 하였다. 반면 Bentley, Teo, McLeod, Tan, Bosua & Gloet(2016)는 재택근무로 인한 사회적 접촉의 결핍은 소외감을 증가시키고 조직 정체성과 소속감을 감소시켜 직무만족과 조직몰입에 부정적인 영향을 미친다고 하였다. 조직시민행동은 조직 구성원의 적극적이고 자발적인 행동으로 조직성과를 높이는 중요한 요인으로, 재택근무는 구성원의 조직지원인식을 높여 조직시민행동에 영향을 미칠 것으로 예상된다. 하지만 재택근무와 관련한 조직시민행동에 대한 직접적인 연구결과가 명확하지 않다(이자현, 정구혁, 2022). 이러한 논의를 바탕으로 재택근무 만족도가 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동에 어떠한 영향을 미치는지 분석할 필요가 있다.

재택근무와 조직유효성 간의 선행연구에서 성별과 자녀유무의 조절효과에 대해 분석한 연구는 찾아보기 힘들다. 일반적으로 가정과 육아는 주로 여성이 담당한다는 사회적 인식이 강하고, 실제로 재택근무와 그 효과에 대한 연구는 주로 여성을 대상으로 진행되었다. 자녀가 있는 여성의 경우 재택근무를 하면서 자녀 육아를 병행할 수 있기 때문에 재택근무가 가장 필요한 집단이라고 판단된다. 특히 어린 자녀의 육아가 필요한 여성일수록 일-가정 간 갈등이 높아 조직에 부정적인 영향을

미칠 수 있다. 전지원과 차승은 및 은기수 (2022)는 기혼남성의 경우 자녀 육아와 집안 일을 해야 하는 압박이 크지 않지만, 기혼여성의 경우 재택근무를 하더라도 가정에서의 역할을 해야 하는 압박을 경험한다고 하였다. Schieman, Badawy, Milkie & Bierman(2021)은 재택근무 효과는 성별의 차이보다는 자녀유무나 자녀연령 등 개인의 가족 상황 변수들과 연관되어 나타나는 점을 강조하였다. 이처럼 성별과 자녀유무에 따라 재택근무 만족도가 조직유효성에 미치는 영향이 다를 것으로 예상되어 성별과 자녀유무의 조절효과를 규명하고자 하였다.

본 연구는 한국행정연구원이 수행한 「2021년 공직생활 실태조사」 설문조사 자료를 활용하였다. 설문조사가 시행됐던 2021년 9월은 코로나19 기간이라는 점에서 어린이집, 유치원, 학교 등 돌봄 기관이 문을 닫거나 온라인 수업이 진행되는 등 가정 돌봄의 역할이 중요한 시기이다. 따라서 가정이 있는 기혼 공무원을 대상으로 재택근무 만족도가 조직유효성에 미치는 영향과 그 관계에서 성별과 자녀유무의 조절효과에 대해 분석하였다. 본 연구를 통해 공무원의 재택근무에 대해 효과적인 조직·인사관리와 조직유효성 제고 방안을 제시할 것으로 기대된다.

이론적 배경

재택근무 만족도와 조직유효성

재택근무는 시간과 공간의 유연성이 접목된 개념으로, 본인의 자택에서 근무환경을 조성하여 시간과 공간의 제약없이 편리하게 일할 수 있는 유연한 근무형태를 의미한다. 우리나라 법령 「국가공무원 복무·징계 관련 예규」

에서는 재택근무를 사무실이 아닌 자택에서 근무하는 것으로 정의하고 있다. 공무원의 재택근무 시행을 위해 2001년 7월 「전자정부 구현을 위한 행정업무 등의 전자화 촉진에 관한 법률」이 최초로 제정되었으며, 2002년부터 재택근무를 포함하여 공직사회에 일하는 방식의 유연화를 추진하고자 노력하였다. 중앙부처로는 2005년 특허청이 최초로 재택근무를 도입하였고, 지방자치단체에서는 동대문구청이 2009년에 최초로 도입하였다(임재진, 2021). 하지만 공직사회에서 재택근무는 조직문화에 따른 인사상 불이익에 대한 우려와 복무관리 어려움 등으로 활성화되지 못하였다(행정안전부, 2010). 2010년 정부는 ‘일·가정 양립형 단시간 근로’를 중심으로 재택근무를 전면적으로 시행하여 점차 공무원이 선택할 수 있는 근무형태 가운데 하나로 생산성과 삶의 질을 높이기 위한 목적으로 시행되었다. 이후 2020년 3월 코로나19 예방과 확산 방지의 목적으로 정부정책의 하나로 적극 활용되고 있다.

조직유효성은 조직이 얼마나 효과적으로 운영되고 있는가를 설명하는 개념이며, 모든 조직 활동에 평가기준이 되고 조직을 비교하는 개념적 틀을 제공하기 때문에 조직의 성과를 관리하는데 중요한 주제이다. Dalton, Todor, Spendolini, Fielding & Porter(1980)는 조직유효성을 총매출액, 성장성, 수익성 등 경제적 지표와 조직몰입, 직무만족, 구성원의 사기 등 심리적 지표로 제시하였다. 이 중 심리적 지표를 활용하여 분석하는 연구가 주를 이루고 있으며, 직무와 조직에 대해 느끼는 구성원 인식이 조직목표 달성에 중요하다는 점을 반영하여 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동 등을 주요 변수로 사용하고 있다(장재호, 2019). 조직몰입은 구성원들이 조직에 가지는 태도와

형태에 관한 상태를 의미한다. 일반적으로 조직몰입은 이직의도, 결근률, 직무소진 등을 감소시켜 조직성과를 향상시키는 핵심 변수로 조직행동 분야에서 중요한 요소로 주목하고 있다. 직무만족은 구성원의 생산성이 기술뿐만 아니라 작업에 대한 태도나 감정에 영향을 받는다는 인식 때문에 오랫동안 연구되었으며, 조직 성과를 예측하는 가장 유용한 정보로 인식되어 왔다(Roznowski & Hulin, 1992). 조직시민행동은 구성원이 보수와 관계없이 조직 발전을 위해 자발적으로 헌신하는 행동으로, 이러한 직무태도 변수는 구성원의 동기를 유발하여 조직에 긍정적인 영향을 미치므로 중요하게 고려되어야 한다고 하였다(윤승재, 2008).

재택근무가 새로운 연구대상으로 직무만족, 조직몰입 등 관련된 연구들이 있지만 아직 통일화되지 않았다. 조직시민행동은 구성원의 적극적이고 자발적인 행동으로 조직성과를 높이는 중요한 요인이나, 재택근무와 관련한 직접적인 연구는 거의 없으며, 연구결과도 명확하지 않다(이자현, 정구혁, 2022). 조직유효성은 조직마다 특성이 매우 다양하여 일반적으로 정의하기 어려우나, 재택근무 만족도를 통한 구성원의 조직유효성을 확인하기 위해 심리적 지표인 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동을 변수로 설정하였다.

재택근무 만족도와 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동에 대한 연구들을 종합해보면, 긍정적인 측면과 부정적인 측면이 혼재되어 있다. 재택근무는 자택에서 조직 구성원 간의 대면접촉을 없애고 자율적으로 업무를 수행함으로써 시간과 감정적 에너지를 보존하는 것을 가능하게 한다. Guimaraes & Dallow(1999)는 출·퇴근 동안 경험하는 에너지와 시간을 절

약하고 절약한 에너지와 시간을 다른 활동에 사용하여, 일-가정 간의 갈등을 감소시킨다고 하였다. Caillier(2013)는 미국 연방 공무원들의 재택근무 만족도가 조직몰입을 증가시킨다는 것을 확인하였으며, Madsen(2011)은 재택근무가 건강상 문제가 있는 구성원도 일을 할 수 있도록 지원하고, 육아 스트레스를 줄여 직무만족을 향상시킨다고 하였다. Baruch(2000)는 대면접촉을 통해 야기될 수 있는 스트레스를 감소시키고 유연한 업무수행으로 직무생산성과 직무만족을 증대시킨다고 하였다. Kane(2014)은 재택근무의 빈도는 직업 격리와 팀 정체성에 유의미한 결과가 있으며, 조직시민행동을 향상시킨다고 하였다. 반면 재택근무의 부정적인 측면을 보고한 연구도 적지 않다. Bentley et al.(2016)은 재택근무로 인한 사회적 접촉의 결핍은 소외감을 증가시키고 구성원의 정체성과 소속감을 감소시켜 직무만족과 조직몰입에 부정적인 영향을 미친다고 하였다. 김영미(2020)는 취업 여성들은 가정에서의 역할을 하면서 근무가 방해되는 경우에 대해 지속적으로 토로하고 있다고 하였으며, 최진욱과 노종호(2019)는 공무원의 재택근무 경험과 조직몰입과의 관계가 유의하지 않다고 하였다. Redman, Snape & Ashurst(2009)는 지식 노동자가 공간적인 격리를 겪을 때 나타나는 현상 연구에서 재택근무와 조직시민행동이 통계적으로 유의하지 않다고 하였다.

선행연구들의 결과를 바탕으로 재택근무는 조직유효성에 영향을 미치는 것으로 예상되어 아래와 같은 연구가설을 도출하였다.

[가설 1] 기혼 공무원의 재택근무 만족도는 조직유효성에 영향을 미칠 것이다.

[가설 1-1] 기혼 공무원의 재택근무 만족도

는 조직몰입에 정(+)적 관계가 있을 것이다.

[가설 1-2] 기혼 공무원의 재택근무 만족도는 직무만족에 정(+)적 관계가 있을 것이다.

[가설 1-3] 기혼 공무원의 재택근무 만족도는 조직시민행동에 정(+)적 관계가 있을 것이다.

재택근무 만족도와 조직유효성 간의 관계에서 성별의 조절효과

재택근무와 조직유효성 간의 선행연구에서 성별의 조절효과에 대해 실증적으로 분석한 연구는 찾아보기 힘든 실정이다. 여성의 사회적 진출이 증가하여 맞벌이 가정이 증가하였으나 일반적으로 가정은 주로 여성이 담당한다는 사회적 인식이 강해, 재택근무는 미혼자보다 기혼자 집단에서 필요로 하고, 기혼자 중에서도 자녀 양육과 가정일에 많은 시간을 보내는 여성일 확률이 높다.

실제로 재택근무와 그 효과에 대한 연구는 주로 여성을 대상으로 진행되었으며, 기혼여성의 경우 재택근무를 하면서 자녀 육아를 병행할 수 있기 때문에 재택근무가 가장 필요한 집단이라고 판단된다. 전지원 등(2022)은 기혼남성의 경우 자녀 육아와 집안일을 해야 하는 압박이 크지 않지만, 기혼여성의 경우 재택근무를 하더라도 가정에서의 역할을 해야 하는 압박을 경험한다고 하였으며, 장현주와 최무현(2009)은 재택근무 활용 이유가 남성은 자유로운 시간 활용과 취미활동인 경우가 많고, 여성은 자녀 양육인 경우가 많다고 하였다. 신수정(2023)은 여성의 다중역할로 인해 가정과 조직 어느 하나의 정체성에만 집중하기 어려워 괴로움을 느낄 수 있다고 하였다. 일반적으로 일-가정 갈등이 발생할 경우 여성이 남성보다 업무성과에 대한 노력이 줄어들고

이직의도가 높아 조직유효성에 부정적인 영향을 미친다는 연구결과와 같이 성별에 따른 차이가 있음을 알 수 있다. 이러한 논의를 바탕으로 성별에 따라 기혼 공무원의 재택근무 만족도가 조직유효성에 미치는 영향이 다를 것으로 예상되어 연구가설을 도출하였다.

[가설 2] 성별은 기혼 공무원의 재택근무 만족도와 조직유효성 간의 관계를 조절할 것이다.

[가설 2-1] 성별은 기혼 공무원의 재택근무 만족도와 조직몰입 간의 관계를 조절할 것이다.

[가설 2-2] 성별은 기혼 공무원의 재택근무 만족도와 직무만족 간의 관계를 조절할 것이다.

[가설 2-3] 성별은 기혼 공무원의 재택근무 만족도와 조직시민행동 간의 관계를 조절할 것이다.

재택근무 만족도와 조직유효성 간의 관계에서 자녀유무의 조절효과

재택근무는 그동안 일-가정 양립을 위한 대안적 근로 형태의 하나로 주목받아 왔다. 자녀 육아가 필요한 구성원에게 조금 더 매력적인 직장을 만들고자 가족 역할의 요구를 어느 정도 수용하는 방향으로 재택근무를 도입하는 기업들이 증가하였으며, 회사와 가정을 통합하여 시간 활용의 유연성을 극대화하는 시도가 이루어졌다(전지원 외, 2022). 재택근무로 집에 머무르는 상황이 되면 돌봄과 집안일에 참여하는 비중이 늘게 되고, 더 많은 가족 역할이 요구된다. 직장생활을 하는 부모에게 자녀의 존재는 일-가정 간 원만한 관계를 유지하는데 스트레스가 될 수 있다. 특히 어린 자

녀의 육아가 필요한 부모일수록 더 많은 스트레스를 경험하고 자녀육아 갈등이 높을수록 조직에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다. 이수진과 이기영(2001)은 재택근무자 중 어린 자녀를 둔 여성이 남성보다 3배가 많고, 재택근무에 따라 줄어드는 출·퇴근 시간이 일부 가족 역할 시간으로 흡수되어 어린 자녀의 돌봄 문제를 해소하는데 큰 도움이 된다고 하였다. 마경희(2008)는 미혼자보다 기혼자의 재택근무 활용 빈도가 높고, 특히 미취학 자녀가 있는 기혼자의 활용 빈도가 높다고 하였다. 반면 Schieman et al.(2021)은 재택근무로 인한 부정적인 효과는 성별 차이에 기인하기보다는 자녀유무나 자녀연령 등 개인이 놓여 있는 가족 상황 변수들과 연관되어 나타나는 점을 강조하였다. 이처럼 자녀유무는 재택근무 만족도와 조직유효성 간의 관계에서 중요한 변수로 작용할 수 있으나, 지금까지 실증적으로 분석한 연구는 찾기 힘들다. 이러한 논의를 바탕으로 자녀유무에 따라 기혼 공무원의 재택근무 만족도가 조직유효성에 미치는 영향이 다를 것으로 예상되어 연구가설을 도출하였다.

[가설 3] 자녀유무는 기혼 공무원의 재택근무 만족도와 조직유효성 간의 관계를 조절할 것이다.

[가설 3-1] 자녀유무는 기혼 공무원의 재택근무 만족도와 조직몰입 간의 관계를 조절할

것이다.

[가설 3-2] 자녀유무는 기혼 공무원의 재택근무 만족도와 직무만족 간의 관계를 조절할 것이다.

[가설 3-3] 자녀유무는 기혼 공무원의 재택근무 만족도와 조직시민행동 간의 관계를 조절할 것이다.

위 가설들을 종합하여, 그림 1과 같이 기혼 공무원의 재택근무 만족도가 조직유효성에 미치는 영향과 재택근무 만족도와 조직유효성 간의 관계에서 성별과 자녀유무의 조절효과에 대해 분석하고자 한다.

방 법

연구대상

본 연구는 한국행정연구원 「2021년 공직생활 실태조사」 설문조사 자료를 활용하였다. 이 조사는 한국행정연구원이 (주)리서치앤리서치에 의뢰하여 2021년 8월 12일부터 9월 30일까지 중앙행정기관 및 광역자치단체 소속 일반직 공무원 4,133명의 표본을 대상으로 조사가 실시되었다. 그 중 재택근무 경험이 있는 기혼 공무원인 1,599명을 연구대상자로 선정하였으며, 이를 표 1에 제시하였다.

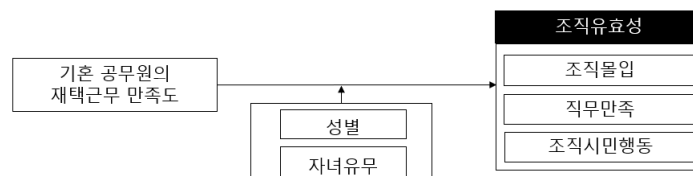


그림 1. 연구모형

표 1. 인구통계학적 특성 (N=1,599)

구분		명	비율(%)	구분		명	비율(%)
소속	중앙행정기관	880	55.0	5년 이하	134	8.4	
	광역지방자치단체	719	45.0	6-10년	292	18.3	
성별	(유자녀)	873	54.6	근속 년수	11-15년	263	16.4
	(무자녀)	120	7.5		16-20년	372	23.3
	(유자녀)	508	31.8	21-25년	159	9.9	
	(무자녀)	98	6.1	26년 이상	379	23.7	
나이	20-29	5	0.3	자녀수	0	218	13.6
	30-39	333	20.8		1-2명	1,241	77.6
	40-49	745	46.6		3-4명	139	8.7
	50대 이상	516	32.3		5명 이상	1	0.1
학력	고졸	37	2.3	계급 (급수)	1-4급	75	4.7
	전문대학 졸업	107	6.7		5급	470	29.4
	대학 졸업	1,136	71.0		6-7급	995	62.2
	석사	287	17.9		8-9급	59	3.7
	박사	32	2.0				

측정도구

본 연구는 한국행정연구원 「2021년 공직생활 실태조사」에서 사용한 재택근무 만족도, 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동에 대한 설문문항을 측정변수로 사용하였다.

재택근무 만족도

재택근무 만족도는 1개 문항(나는 재택근무를 이용해 본 경험이 있으며 이용에 만족한다.)으로 구성되어 있으며, “1점=매우 불만족”에서 “5점=매우 만족”으로 측정하였다. 전체 척도의 점수범위는 1점~5점으로 점수가 높을수록 재택근무 만족도가 높은 것을 의미한다.

조직몰입

조직몰입 척도는 총 4개 문항(예: 나는 이 조직에 남기 위하여 어떤 직무라도 수행할 용의가 있다.)으로 구성되어 있으며, 각 문항은 “1점=전혀 그렇지 않다”에서 “5점=매우 그렇다”로 측정하였다. 전체 척도의 점수범위는 4점~20점으로, 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 내적 합치도인 Cronbach's α 는 .847로 나타났다.

직무만족

직무만족 척도는 총 4개 문항(예: 나는 담당업무에 흥미가 있다.)으로 구성되어 있으며, 각 문항은 “1점=전혀 그렇지 않다”에서 “5점=매우 그렇다”로 측정하였다. 전체 척도의 점

수범위는 4점~20점으로, 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 내적 합치도인 Cronbach's α 는 .870으로 나타났다.

조직시민행동

조직시민행동 척도는 총 5개 문항(예: 나는 절근한 동료/업무량이 많은 동료의 업무를 자발적으로 돕는다.)으로 구성되어 있으며, 각 문항은 “1점=전혀 그렇지 않다”에서 “5점=매우 그렇다”로 측정하였다. 전체 척도의 점수 범위는 5점~25점으로, 점수가 높을수록 조직시민행동이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 내적 합치도인 Cronbach's α 는 .769로 나타났다.

자료분석

본 연구는 SPSS 23 프로그램을 사용하여 자료를 분석하였다. 자료 분석을 위해 첫째, 연구대상자의 인구통계학적 특성을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 본 연구에서 사용한 측정도구들의 신뢰도를 측정하기 위하여 신뢰도 분석을 실시하고, Cronbach's α 계수를 산출하였다. 셋째, 재택근무 만족도와 조직유효성 간의 관련성을 확인하기 위해 상

관관계 분석을 진행하였다. 넷째, 다중공선성 문제를 파악하고자 분산팽창지수(VIF)를 확인하였으며, 잔차의 독립성을 검증하기 위해 Durbin-Watson 통계량을 확인하였다. 넷째, 재택근무 만족도가 조직유효성에 미치는 영향을 검증하고자 다중회귀분석을 사용하였으며, 성별과 자녀유무의 조절효과를 위계적 회귀분석을 실시하였다. 1단계에서는 독립변수인 재택근무 만족도가 종속변수인 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동에 미치는 영향을 검증하였다. 2단계에서는 조절변수인 성별과 자녀유무를 추가로 투입하였으며, 3단계에서는 독립변수와 조절변수 간 상호작용 변수를 투입하였다. 마지막으로 기혼 공무원의 재택근무 만족도, 성별, 자녀유무 간의 3원 상호작용효과를 추가로 분석하였다.

결 과

주요 변인들의 상관관계

측정변수들 사이의 관련성을 확인하기 위해 피어슨 상관관계 분석을 실시하였고, 그 결과를 표 2에 제시하였다. 분석 결과, 기혼 공무원의 재택근무 만족도는 조직몰입, 직무만족,

표 2. 상관관계 분석 결과

변인	1	2	3	4
1 재택근무 만족도	1			
2 조직몰입	.147 ^{***}	1		
3 직무만족	.163 ^{***}	.634 ^{***}	1	
4 조직시민행동	.147 ^{***}	.501 ^{***}	.542 ^{***}	1

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

조직시민행동과 정(+)적 상관관계가 있었고, 조직몰입은 직무만족, 조직시민행동과 정(+)적 상관관계가 있었다. 직무만족은 조직시민행동과 정(+)적 상관관계가 있었다.

.147, $p < .001$), 직무만족($\beta = .163$, $p < .001$), 조직시민행동($\beta = .147$, $p < .001$)에 유의한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타나, [가설 1-1, 1-2, 1-3] 모두 채택되었다.

기혼 공무원의 재택근무 만족도가 조직유효성에 미치는 영향

기혼 공무원의 재택근무 만족도가 조직유효성에 영향을 미칠 때 성별의 조절효과

기혼 공무원의 재택근무 만족도가 조직유효성에 미치는 영향을 분석하기 위해 표 3과 같이 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과 기혼 공무원의 재택근무 만족도는 조직몰입($\beta =$

성별의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 1단계에서는 독립변수인 재택근무 만족도가 종속변수인 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동에 미치는 영향은

표 3. 기혼 공무원의 재택근무 만족도가 조직유효성에 미치는 영향

독립변수	종속변수	R ²	F(p)	B	β	t	p	VIF	Durbin-Watson
재택근무 만족도	조직몰입	.022	35.277	.429	.147	5.939	.000	1.000	1.939
	직무만족	.027	43.643	.451	.163	6.606	.000	1.000	1.966
	조직시민행동	.022	35.220	.408	.147	5.935	.000	1.000	1.932

표 4. 기혼 공무원의 재택근무 만족도와 조직몰입의 관계에서 성별의 조절효과

단계	독립변수	B	S.E.	β	t	p	F	R ² (ΔR^2)	VIF
1	(상수)	13.286	.071		187.163	.000	35.277***	.022 (.021)	1.000
	재택근무 만족도	.422	.071	.147	5.939	.000			
2	(상수)	13.286	.070		188.755	.000	32.081***	.039 (.037)	1.001
	재택근무 만족도	.412	.070	.144	5.853	.000			
	성별	-.375	.070	-.131	-5.318	.000			
3	(상수)	13.282	.070		188.981	.000	23.789***	.042 (.041)	1.001
	재택근무 만족도(A)	.418	.070	.146	5.946	.000			
	성별(B)	-.377	.070	-.131	-5.359	.000			
	(A)×(B)	-.184	.070	-.065	-2.639	.008			

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Durbin-Watson 1.934

검증하였고, 2단계에서는 조절변수인 성별을 추가로 투입하였으며, 3단계에서는 독립변수와 조절변수 간 상호작용 변수를 투입하였다. 다중공선성 문제를 해결하기 위해 독립변수와 조절변수는 표준화 변환을 실시하여 분석하였다. Durbin-Watson 통계량은 모두 2에 근접하여 잔차의 독립성 문제는 없는 것으로 판단되며, 분산팽창지수(VIF)도 모두 10 미만으로 다중공선성 문제는 없는 것으로 나타났다.

기혼 공무원의 재택근무 만족도가 조직몰입에 영향을 미칠 때 성별의 조절효과

회귀분석 결과 1단계($F=35.277, p<.001$), 2단계($F=32.081, p<.001$), 3단계($F=23.789, p<.001$)에서 모두 통계적으로 유의하게 나타났으며, 회귀모형의 설명력은 1단계 2.2%, 2단계 3.9%, 3단계 4.2%로 나타났다.

회귀계수 유의성 검증 결과, 1단계에서는 재택근무 만족도($\beta=.147, p<.001$)는 정(+)적으로 유의하게 나타났다. 2단계에서는 재택근무 만족도와 성별 모두 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서 재택근무 만족도와 성별 간 상호작용 변수가 유의하게 나타났다($\beta=-.065, p<.01$).

즉 재택근무 만족도가 조직몰입에 영향을 미치는데 있어 성별은 조절적인 역할을 하는 것으로 나타나 [가설 2-1]은 채택되었다. 각 설명변수에 대한 성별의 조절효과를 구체적으로 살펴보기 위해 여성과 남성별로 분석한 결과는 그림 2와 같다. 그림에 따르면 재택근무 만족도가 높을수록 조직몰입이 높아지는데, 여성의 경우 남성보다 재택근무 만족도가 조직몰입에 미치는 영향이 더 작은 것으로 나타났다.

기혼 공무원의 재택근무 만족도가 직무만족에 영향을 미칠 때 성별의 조절효과

회귀분석 결과 1단계($F=43.643, p<.001$), 2단계($F=27.580, p<.001$), 3단계($F=20.180, p<.001$)에서 모두 통계적으로 유의하게 나타났으며, 회귀모형의 설명력은 1단계 2.7%, 2단계 3.3%, 3단계 3.7%로 나타났다.

회귀계수 유의성 검증 결과, 1단계에서는 재택근무 만족도($\beta=.163, p<.001$)는 정(+)적으로 유의하게 나타났다. 2단계에서는 재택근무 만족도와 성별 모두 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서 재택근무 만족도와 성별 간 상호작용 변수가 유의

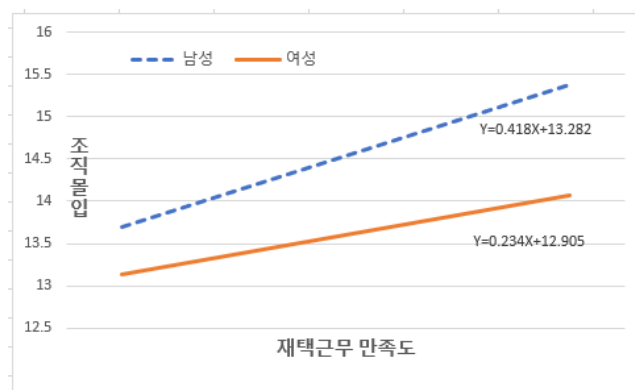


그림 2. 기혼 공무원의 재택근무 만족도가 조직몰입에 영향을 미칠 때 성별의 조절효과

하게 나타났다($\beta=-.056, p<.05$).

즉 재택근무 만족도가 직무만족에 영향을 미치는데 있어 성별은 조절적인 역할을 하는 것으로 나타나 [가설 2-2]는 채택되었다. 각 설명변수에 대한 성별의 조절효과를 구체적으로 살펴보기 위해 여성과 남성별로 분석한 결과는 그림 3과 같다. 그림에 따르면 재택근무 만족도가 높을수록 직무만족이 높아지는데,

여성의 경우 남성보다 재택근무 만족도가 직무만족에 미치는 영향이 더 작은 것으로 나타났다.

기혼 공무원의 재택근무 만족도가 조직시민 행동에 영향을 미칠 때 성별의 조절효과

회귀분석 결과 1단계($F=35.220, p<.001$), 2단계($F=18.957, p<.001$), 3단계($F=13.794, p<$

표 5. 기혼 공무원의 재택근무 만족도와 직무만족과의 관계에서 성별의 조절효과

단계	독립변수	B	S.E.	β	t	p	F	R ² (ΔR^2)	VIF
1	(상수)	14.174	.067		211.059	.000	43.643***	.027 (.026)	1.000
	재택근무 만족도	.444	.067	.163	6.606	.000			
2	(상수)	14.350	.085		168.900	.000	27.580***	.033 (.032)	1.001
	재택근무 만족도	.438	.067	.161	6.540	.000			
	성별	-.463	.138	-.083	-3.352	.001			1.001
3	(상수)	14.347	.085		169.081	.000	20.180***	.037 (.035)	1.002
	재택근무 만족도(A)	.443	.067	.163	6.619	.000			
	성별(B)	-.466	.138	-.083	-3.383	.001			
	(A)×(B)	-.152	.066	-.056	-2.288	.022			1.001

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$. Durbin-Watson 1.952

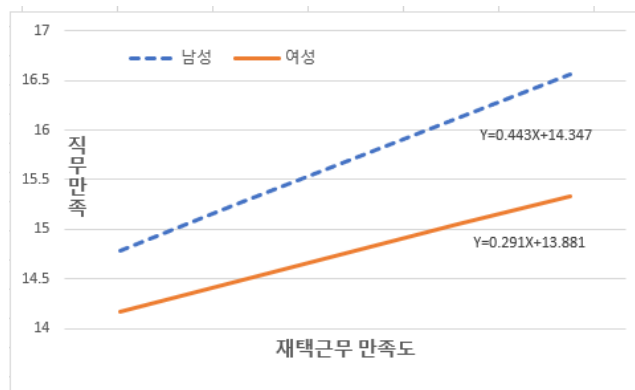


그림 3. 기혼 공무원의 재택근무 만족도가 직무만족에 영향을 미칠 때 성별의 조절효과

.001)에서 모두 통계적으로 유의하게 나타났으며, 회귀모형의 설명력은 1단계 2.2%, 2단계 2.3%, 3단계 2.5%로 나타났다.

회귀계수 유의성 검증 결과, 1단계에서는 재택근무 만족도($\beta=.147, p<.001$)는 정(+)적으로 유의하게 나타났다. 2단계에서는 재택근무 만족도는 조직시민행동에 유의한 영향을 미쳤으나, 성별은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 3단계에서 재택근무 만족도와 성별 간 상호작용 변수는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

즉 재택근무 만족도가 조직시민행동에 영향을 미치는데 있어 성별의 조절효과는 확인되지 않아 [가설 2-3]은 기각되었다.

기혼 공무원의 재택근무 만족도가 조직유효성에 영향을 미칠 때 자녀유무의 조절효과

자녀유무의 조절효과를 검증하기 위해 위계

적 회귀분석을 실시하여 분석하였다. Durbin-Watson 통계량은 모두 2에 근접하여 잔차의 독립성 문제는 없는 것으로 판단되며, 분산팽창지수(VIF)도 모두 10 미만으로 다중공선성 문제는 없는 것으로 나타났다.

기혼 공무원의 재택근무 만족도가 조직몰입에 영향을 미칠 때 자녀유무의 조절효과

회귀분석 결과 1단계($F=35.277, p<.001$), 2단계($F=31.981, p<.001$), 3단계($F=21.583, p<.001$)에서 모두 통계적으로 유의하게 나타났으며, 회귀모형의 설명력은 1단계 2.2%, 2단계 3.9%, 3단계 3.9%로 나타났다.

회귀계수 유의성 검증 결과, 1단계에서는 재택근무 만족도($\beta=.147, p<.001$)는 정(+)적으로 유의하게 나타났다. 2단계에서는 재택근무 만족도와 자녀유무 모두 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서 재택근무 만족도와 자녀유무 간 상호작용 변

표 6. 기혼 공무원의 재택근무 만족도와 조직시민행동과의 관계에서 성별의 조절효과

단계	독립변수	B	S.E.	β	t	p	F	R^2 (ΔR^2)	VIF
1	(상수)	17.309	.068		256.257	.000	35.220***	.022 (.021)	1.000
	재택근무 만족도	.401	.068	.147	5.935	.000			
2	(상수)	17.395	.086		203.026	.000	18.957***	.023 (.022)	1.001
	재택근무 만족도	.398	.068	.146	5.895	.000			
	성별	-.227	.139	-.040	-1.630	.103			
3	(상수)	17.393	.086		203.140	.000	13.794***	.025 (.023)	1.002
	재택근무 만족도(A)	.402	.068	.147	5.955	.000			
	성별(B)	-.230	.139	-.041	-1.653	.099			
	(A)×(B)	-.124	.067	-.046	-1.847	.065			1.001

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$. Durbin-Watson 1.925

표 7. 기혼 공무원의 재택근무 만족도와 조직몰입과의 관계에서 자녀유무의 조절효과

단계	독립변수	B	S.E.	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>F</i>	R^2 (ΔR^2)	VIF
1	(상수)	13.286	.071		187.163	.000	35.277***	.022 (.021)	1.000
	재택근무 만족도	.422	.071	.147	5.939	.000			
2	(상수)	13.286	.070		188.744	.000	31.981***	.039 (.037)	1.002
	재택근무 만족도	.440	.070	.153	6.235	.000			
	자녀유무	.374	.070	.130	5.300	.000			
3	(상수)	13.283	.070		188.468	.000	21.583***	.039 (.037)	1.002
	재택근무 만족도(A)	.440	.071	.153	6.245	.000			
	자녀유무(B)	.380	.071	.132	5.363	.000			
	(A)×(B)	-.064	.071	-.022	-892	.373			

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Durbin-Watson 1.944

수는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

즉 재택근무 만족도가 조직몰입에 영향을 미치는데 있어 자녀유무의 조절효과는 확인되지 않아 [가설 3-1]은 기각되었다.

기혼 공무원의 재택근무 만족도가 직무만족에 영향을 미칠 때 자녀유무의 조절효과

회귀분석 결과 1단계($F=43.643, p < .001$), 2단계($F=30.970, p < .001$), 3단계($F=20.786, p < .001$)에서 모두 통계적으로 유의하게 나타났으며, 회귀모형의 설명력은 1단계 2.7%, 2단계 3.7%, 3단계 3.8%로 나타났다.

회귀계수 유의성 검증 결과, 1단계에서는 재택근무 만족도($\beta=.163, p < .001$)는 정(+적으로 유의하게 나타났다. 2단계에서는 재택근무 만족도와 자녀유무 모두 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서 재택근무 만족도와 자녀유무 간 상호작용 변

수는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

즉 재택근무 만족도가 직무만족에 영향을 미치는데 있어 자녀유무의 조절효과는 확인되지 않아 [가설 3-2]는 기각되었다.

기혼 공무원의 재택근무 만족도가 조직시민행동에 영향을 미칠 때 자녀유무의 조절효과

회귀분석 결과 1단계($F=35.220, p < .001$), 2단계($F=26.750, p < .001$), 3단계($F=17.834, p < .001$)에서 모두 통계적으로 유의하게 나타났으며, 회귀모형의 설명력은 1단계 2.2%, 2단계 3.2%, 3단계 3.2%로 나타났다.

회귀계수 유의성 검증 결과, 1단계에서는 재택근무 만족도($\beta=.163, p < .001$)는 정(+적으로 유의하게 나타났다. 2단계에서는 재택근무 만족도와 자녀유무 모두 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서 재택근무 만족도와 자녀유무 간 상호작용 변

표 8. 기혼 공무원의 재택근무 만족도와 직무만족과의 관계에서 자녀유무의 조절효과

단계	독립변수	B	S.E.	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>F</i>	R^2 (ΔR^2)	VIF
1	(상수)	14.174	.067		211.059	.000	43.643***	.027 (.026)	1.000
	재택근무 만족도	.444	.067	.163	6.606	.000			
2	(상수)	14.174	.067		212.169	.000	30.970***	.037 (.036)	1.002
	재택근무 만족도	.457	.067	.168	6.835	.000			
	자녀유무	.283	.067	.104	4.223	.000			
3	(상수)	14.172	.067		211.852	.000	20.786***	.038 (.036)	1.002
	재택근무 만족도(A)	.458	.067	.168	6.841	.000			
	자녀유무(B)	.287	.067	.106	4.268	.000			
	(A)×(B)	-.045	.068	-.016	-.663	.507			

p*<.05, *p*<.01, ****p*<.001. Durbin-Watson 1.966

표 9. 기혼 공무원의 재택근무 만족도와 조직시민행동과의 관계에서 자녀유무의 조절효과

단계	독립변수	B	S.E.	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>F</i>	R^2 (ΔR^2)	VIF
1	(상수)	1.309	.068		256.257	.000	35.220***	.022 (.021)	1.000
	재택근무 만족도	.401	.068	.147	5.935	.000			
2	(상수)	17.309	.067		257.610	.000	26.750***	.032 (.031)	1.002
	재택근무 만족도	.415	.067	.152	6.161	.000			
	자녀유무	.285	.067	.104	4.232	.000			
3	(상수)	17.308	.067		257.223	.000	17.834***	.032 (.031)	1.002
	재택근무 만족도(A)	.415	.067	.152	6.161	.000			
	자녀유무(B)	.286	.068	.105	4.227	.000			
	(A)×(B)	-.012	.068	-.005	-.182	.856			

p*<.05, *p*<.01, ****p*<.001. Durbin-Watson 1.936

변수는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

즉 재택근무 만족도가 조직시민행동에 영향

을 미치는데 있어 자녀유무의 조절효과는 확인되지 않아 [가설 3-3]은 기각되었다.

기혼 공무원의 재택근무 만족도, 성별, 자녀유무 간의 3원 상호작용효과

기혼 공무원의 재택근무 만족도가 조직유효성에 영향을 극대화하는데 필요한 조건이나 상황을 밝혀낼 수 있다면 유용한 시사점을 밝힐 수 있을 것이다. 이러한 관점에서 기혼 공무원의 재택근무 만족도, 성별, 자녀유무 간의 3원 상호작용효과를 분석하였다. 1단계는 재택근무 만족도를 투입하였으며, 2단계는 모든 가능한 2원 상호작용을 투입하였다. 3단계는

재택근무 만족도, 성별, 자녀유무 간 3원 상호작용을 투입하여 분석하였으며, 분석 결과는 표 10과 같다. 분석 결과 재택근무 만족도가 조직몰입, 직무만족에 미치는 영향에 있어 3원 상호작용효과가 확인되었으며, 조직시민행동에는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 각 설명변수에 대한 3원 상호작용효과를 구체적으로 살펴보기 위해 자녀가 있는 여성과 자녀가 없는 여성으로 분석한 결과는 그림 4와 같다. 그림에 따르면 재택근무 만족

표 10. 기혼 공무원의 재택근무 만족도, 성별, 자녀유무 간의 3원 상호작용효과

종속 변수	종속변수	B	S.E.	β	t	p	F	R^2 (ΔR^2)	VIF
조직 몰입	(상수)	13.287	.071		186.983	.000	9.412***	.029 (.026)	1.003
	재택근무 만족도(A)	.434	.071	.151	6.120	.000			
	(A)×성별(B)	-.178	.071	-.063	-2.525	.012			
	(A)×자녀유무(C)	-.049	.072	-.017	-.675	.499			
	(B)×(C)	.031	.070	.011	.448	.654			
	(A)×(B)×(C)	.148	.070	.053	2.101	.036			
직무 만족	(상수)	14.171	.067		210.603	.000	10.479***	.032 (.029)	1.003
	재택근무 만족도(A)	.452	.067	.166	6.723	.000			
	(A)×성별(B)	-.152	.067	-.056	-2.276	.023			
	(A)×자녀유무(C)	-.032	.068	-.012	-.469	.639			
	(B)×(C)	-.043	.066	-.016	-.647	.518			
	(A)×(B)×(C)	.121	.067	.045	1.819	.049			
조직 시민 행동	(상수)	17.310	.068		255.469	.000	7.973***	.024 (.021)	1.003
	재택근무 만족도(A)	.408	.068	.150	6.035	.000			
	(A)×성별(B)	-.119	.067	-.044	-1.774	.076			
	(A)×자녀유무(C)	.004	.069	.002	.062	.951			
	(B)×(C)	.036	.066	.014	.546	.585			
	(A)×(B)×(C)	.062	.067	.023	.915	.360			

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

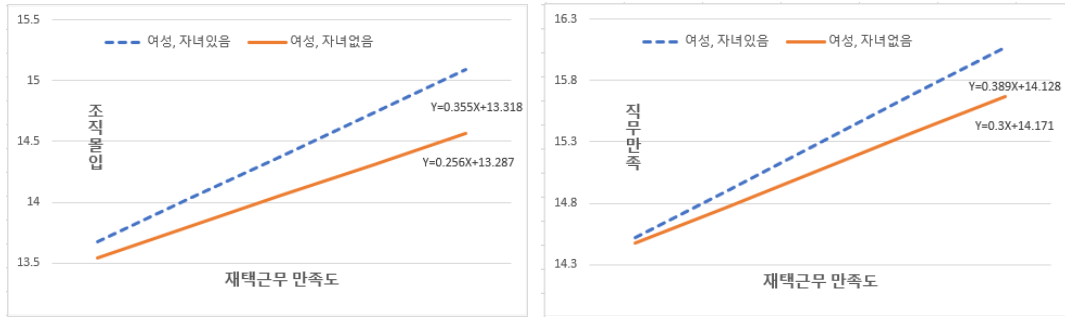


그림 4. 기혼 공무원의 재택근무 만족도가 조직몰입과 직무만족에 영향을 미칠 때 3원 상호작용효과

도가 높을수록 조직몰입과 직무만족이 높아지는데 자녀가 있는 여성의 경우 자녀가 없는 여성보다 재택근무 만족도가 높을수록 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향이 더욱 커지는 강화효과가 있는 것으로 나타났다.

논 의

본 연구에서는 기혼 공무원을 대상으로 재택근무 만족도가 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동에 미치는 영향과 재택근무 만족도와 조직유효성 간의 관계에서 성별과 자녀유무의 조절효과를 분석하였다. 분석결과 기혼 공무원의 재택근무 만족도는 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동에 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 재택근무 만족도가 구성원의 조직몰입과 직무만족을 증가시키고 업무 효율성을 높인다는 Caillier(2013), Hill et al.(2010)의 연구결과와 일치하였으며, 재택근무가 조직에서 지원받고 있다고 인식되어 구성원에게 긍정적 동기가 형성되고 조직유효성에 긍정적인 영향을 미친다는 Gould-Williams & Davies(2005)의 연구결과와 일치하였다. 따라서 재택근무가 일-가정 간 갈등

등을 해결하고 미래지향적인 업무 형태의 긍정적인 대안이 될 수 있다고 판단된다.

기혼 공무원의 재택근무 만족도와 조직유효성 간의 관계에서 성별의 조절효과를 분석한 결과, 기혼 공무원의 재택근무 만족도와 조직몰입, 직무만족 간의 관계에서 성별의 조절효과가 나타났다. 각 설명변수에 대한 성별의 조절효과를 구체적으로 살펴보기 위해 여성과 남성별로 분석한 결과, 여성의 경우 남성보다 재택근무 만족도가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향이 더 작은 것으로 나타났다. 장현주와 최무현(2009)은 여성은 자녀 양육과 집안일을 하는 등 가정에서의 역할이 남성에게 비해 상대적으로 중요하여 일에 집중하기 쉽지 않다고 하였다. 재택근무를 하더라도 남성은 일 중심으로 시간을 보내는 반면 여성은 재택근무를 통해 확보된 시간을 집안일에 사용할 확률이 많다. 따라서 남성은 재택근무 만족도가 높을수록 조직성과 지표인 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향이 강하고, 가정의 역할이 더 많은 여성은 남성보다 재택근무 만족도가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향이 작은 것으로 판단할 수 있다. 기혼 공무원의 재택근무 만족도와 조직시민행동 간의 관계에서는 성별의 조절효과가 없는 것으로 확인되었다.

재택근무가 자율적이고 유연한 일정 조정을 통해 일-가정 간의 갈등을 해결할 수 있다는 점에서 성별과 상관없이 조직시민행동이 나타날 것으로 판단된다. 반면 김중관과 변상우(2003)는 갑작스러운 재택근무 도입과 강제적인 분위기를 인지하게 된다면, 재택근무 피로감을 느끼며 조직에 소극적이고 수동적인 태도를 취할 수 있다고 하였다. 따라서 성별에 따른 차이보다는 조직문화, 기술지원환경, 직무유형, 상사의 리더십, 개인성격 등에 따라 재택근무 만족도와 조직시민행동 간에 미치는 영향이 다를 것으로 판단된다.

기혼 공무원의 재택근무 만족도와 조직유효성 간의 관계에서 자녀유무의 조절효과를 분석한 결과, 유의한 조절효과가 나타나지 않았다. 이러한 결과는 미취학 자녀가 있는 기혼자의 재택근무 활용 빈도가 높다는 마경희(2008)의 연구결과와 남성 재택근무자의 62.4%, 여성 재택근무자의 69.2%가 재택근무를 하는 동안 자녀 돌봄 부담으로 업무 효율이 떨어졌다는 전지원 등(2022)의 연구결과와 다소 상이한 결과다. 이는 재택근무가 코로나19 대응 차원으로 확대되어 본인의 자발적인 의사가 아니라 조직에서 강제로 실시하여 개인마다 허용수준이 다를 수 있으며, 자녀 나이, 돌봄 서비스 활용 여부, 다른 조력자 여부, 배우자의 재택근무 여부 등 여러 요인들을 생각해 볼 수 있다. 따라서 자녀유무의 조절효과를 제대로 검토하기 위해서는 자녀유무 자체뿐만 아니라 자녀연령, 양육 주체 등 개인이 처한 다양한 상황을 함께 고려할 필요가 있다고 판단된다.

기혼 공무원의 재택근무 만족도, 성별, 자녀유무 간의 3원 상호작용효과를 분석한 결과, 재택근무 만족도가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향에 있어 3원 상호작용효과가 확인되

었다. 성별과 자녀유무 모두 고려한 결과, 조절효과 분석 결과와 같이 여성이 남성에 비해 3원 상호작용효과가 더 작은 것으로 나타났다. 재택근무 주요 연구 대상인 여성을 자녀유무에 따라 세부적으로 분석한 결과, 자녀가 있는 여성의 경우 자녀가 없는 여성보다 재택근무 만족도가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향이 더 큰 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Qian & Fuller(2020)의 연구결과와 같이 일에 대한 압박과 자녀육아의 부담이 가중되는 다중역할을 수행해 온 여성이 그렇지 않은 여성보다 재택근무 상황에서 오히려 안정감을 얻어 조직에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과와 일치하였다. 자녀가 있는 여성은 자녀가 없는 여성보다 재택근무 만족도가 높을수록 조직몰입과 직무만족을 강화하는 효과가 있으므로, 조직에서 자녀가 있는 여성들의 재택근무 만족도를 높이기 위해 직무유형, 기술환경, 업무처리 방식 등 업무환경에 대해 각별히 유의해야 할 필요가 있다. 반면 조직시민행동에는 3원 상호작용효과가 나타나지 않았다. 이는 재택근무 자체로 일-가정 양립을 용이하게 해준다는 점에서 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미칠 수 있지만, 성별과 자녀유무에 따라 조직을 위해 적극적이고 자발적인 행동이 나타나지는 않는 것으로 해석할 수 있다.

본 연구의 시사점은 다음과 같다. 기혼 공무원의 재택근무 만족도가 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동에 정(+)적 영향을 미치므로, 재택근무 만족도를 높이는 요인들을 파악하여 제도를 보완하는 것이 매우 중요하다고 할 수 있다. 2020년 9월 고용노동부에서 발간한 ‘재택근무 종합 매뉴얼’에 따르면 ‘재택근무 활성화’를 위해 필요한 기업의 조치에 대한 근로자들의 응답은 자유로운 제도 활용 분위기

구성, IT 인프라 구축 및 개선, 역할과 책임의 명확화, 관리자부터 솔선수범 사용, 체계적인 성과관리 시스템 마련 순으로 나타났다. 공무원의 위계적인 문화 특성상 개인이 자율적으로 사용하기에는 다소 부담이 있으며, 관리자들도 재택근무 신청을 선호하지 않을 수 있다. 이재완(2018)은 위계지향적 문화인 조직에서는 구성원에 대한 통제가 어려워 관리자가 재택근무를 선호하지 않는 경향이 있다고 하였으며, 이명호(2020)는 투입 혹은 과정 중심의 조직문화로 재택근무가 활성화되지 못하였으며, 상사 눈에 자주 띄고 대면 보고를 많이 하는 것이 승진에 도움이 된다고 하였다. 재택근무는 비대면으로 이루어져 본인의 투입과 과정을 직접 보여줄 수 없어 평가에 불이익을 받는다는 인식이 지배적이다. 조직 구성원이 재택근무 활용에 따른 불이익을 신경쓰지 않는 분위기를 조성하고, 재택근무에 따른 개인의 성과관리를 위한 방안들을 개발하여 기존의 성과평가제도를 보완할 필요가 있다.

기혼 공무원의 재택근무 만족도가 조직유효성에 미치는 영향이 남성보다 여성에서 영향이 더 작은 것으로 나타났다. 남성에서 확인된 재택근무 만족도와 조직유효성 간의 긍정적인 관계는 향후 정부의 스마트워크 활성화 전략과 일-가정 양립을 위해 재택근무가 하나의 대안이 될 수 있다는 걸 보여준다. 여성의 경우 재택근무를 하더라도 집안일을 주로 부담하는 역할을 하는 경우가 많으나, 남성의 경우 일과 집안일을 병행하는 부담이 상대적으로 적은 상황에서 재택근무를 하는 경우가 많다. 이는 재택근무 만족도와 조직유효성에 긍정적인 영향으로 이어졌다. 따라서 여성도 가정 역할에 대한 부담이 적은 상황에서 재택근무를 한다면 재택근무 만족도가 높아지고

조직유효성에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것으로 판단된다. 재택근무를 통해 조직유효성에 긍정적인 영향을 미치기 위해서는 사회와 가정, 남성과 여성 간 적절한 역할 분배가 함께 이루어져야 한다는 것을 시사한다.

마지막으로 조직은 재택근무에 적합한 업무와 역할에 대해 분석하고 구성원의 역량에 맞게 적절하게 배분되었는지 확인하는 것이 중요할 것으로 판단된다. 직무별 특성과 근무환경 등에 따라 재택근무가 부적합한 경우가 발생하며, 이러한 경우 재택근무 만족도가 크게 떨어져 조직성과에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 「국가공무원의 복무·징계 관련 예규」에서는 재택근무에 적합한 업무 특성을 11가지로 구분하였고, 고용노동부 재택근무 매뉴얼(2020)에서는 업무관리 측면 3가지 항목, 직무수행 방식 5가지 항목, 관리감독 3가지 항목, 공간적 특성 및 작업기반 4가지 항목 등 총 15가지 항목을 직무조사 항목으로 제시하고 있다. 재택근무 대상 직무는 법령상 규정되어 있는 것이 아니므로 기관별로 개인 특성과 조직 상황에 맞는 적절한 기준을 수립하여 자율적으로 직무를 선정할 필요가 있다. 재택근무가 용이한 직무 범위도 기술 향상에 따라 점차 넓어지고 있으므로 적합 직무를 확대 발굴해야 할 필요가 있다. 재택근무 대상 직무를 선정하고 적절하게 배분하여 재택근무를 하는 동안 느낄 수 있는 상호작용 부족과 소외감을 해소하고, 조직에 대한 소속감과 애착심을 높일 수 있도록 여건을 마련해야 할 필요성이 있다.

본 연구는 유용한 결과와 시사점에도 불구하고 다음과 같은 한계점을 가지고 있으므로 추후 연구에서는 이를 보완할 필요가 있다. 첫째, 본 연구는 2021년 공직생활실태조사 설

문결과를 활용하였으나 설문조사를 시행했던 2021년 9월은 코로나19에 대응하기 위해 활발하게 재택근무를 시행했던 시점으로, 재택근무에 적합한 업무 특성을 반영하지 못하고 재택근무를 지원하는 기술, 장비, 접근망과 같은 기술적 통제변수를 충분히 고려하지 못하였다. 재택근무는 조직과 업무 특성에 영향을 받기 때문에 후속 연구에서는 기관과 업무특성을 반영하여 분석할 필요가 있다. 둘째, 본 연구는 공무원을 대상으로 연구가 수행되었기 때문에, 민간기관까지 분석 결과를 그대로 활용하기에는 한계가 있어 표본을 확대할 필요가 있다. 재택근무는 스마트워크 유형 중 하나로 앞으로 조직유형에 상관없이 검토될 것으로 예상되어, 민간기관을 포함하여 연구를 진행한다면 보다 의미있는 연구결과를 도출할 수 있을 것이다. 마지막으로 본 연구에서는 기혼 공무원을 대상으로 성별, 자녀유무의 조절효과를 분석하였으나, 미혼, 자녀연령, 자녀수, 맞벌이 여부, 출·퇴근 거리, 조직문화 등 상황에 따라 재택근무 만족도가 다르게 인식될 것이므로 이에 영향을 미치는 요인들을 고려할 필요가 있다. 향후 연구에서는 위 요인들을 고려하고 정교한 기준을 통해 집단을 분류하고 차이를 분석하면 의미 있는 연구가 될 것으로 기대된다.

참고문헌

고용노동부 (2020). 재택근무 종합 매뉴얼. 고용노동부.
 김영미 (2020). 코로나-19 속 한국의 일·가족 양립 현실, 위기로 끝낼 것인가, 변화의 기회로 만들 것인가. 월간 공공정책, 174,

56-59.
 김종관, 변상우 (2003). 조직변화에 대한 저항 원인과 관리방안에 관한 연구. 기업경영연구, 9(2), 101-119.
 마경희 (2008). 맞벌이 가구 젠더체제 유형과 여성의 일-삶 경험의 차이. 가족과문화, 20(1), 131-160.
 신수정 (2023). 포스트 코로나 시대, 학령기 자녀를 둔 여성 중간관리자의 온라인 재택근무 경험에 대한 현상학적 연구. 한국심리학회지: 여성, 28(1), 139-161.
 이명호 (2020). 재택/원격근무와 미래의 일, 공간. 소프트웨어정책연구소 SW 중심사회, 4.
 이수진, 이기영 (2001). 기혼여성 재택 근무자의 가정 및 직장생활에 관한 연구. 대한가정학회지, 39(3), 47-66.
 이자현, 정구혁 (2022). 재택근무 효과성이 조직시민행동에 미치는 영향: 심리적 임파워먼트의 매개효과와 변혁적 리더십의 조절효과를 중심으로. 한국심리학회지, 35(3), 465-488.
 이재완 (2018). 조직문화와 스마트워크 이용에 관한 연구. 한국조직학회보, 15(1), 75-99.
 윤승재 (2008). 스포츠조직 종사자들의 직무만족, 조직몰입, 직업몰입이 이직의도에 미치는 영향. 한국스포츠리서치, 19(1), 25-36.
 임재진 (2021). 포스트 코로나 시대 공무원 재택근무의 효과성을 위한 개선과제. 한국인사행정학회보, 20(1), 277-291.
 장재호 (2019). 여행사 종사원의 잡크래프팅이 조직유효성, 조직성과 및 고객지향성에 미치는 영향 (국내박사학위 논문). 경기대학교 대학원, 경기도.
 장현주, 최무현 (2009). 참여정부의 가족친화

- 적 근무제도에 대한 평가: 재택 및 탄력 근무제에 대한 공무원 인식을 중심으로. *한국인사행정학회보*, 8(3), 121-154.
- 전지원, 차승은, 은기수 (2022). 코로나 19 시기 재택근무가 남녀 취업자의 일-가족 양립에 미친 영향. *한국인구학*, 45(3), 27-50.
- 최진욱, 노종호 (2019). 일과 삶의 균형정책이 공무원의 조직몰입에 미치는 영향과 상사 지원의 조절효과에 관한 연구. *국가정책연구*, 33(1), 57-92.
- Baruch, Y. (2000). Teleworking: Benefits and pitfalls as perceived by professionals managers. *New Technology, Work and Employment*, 15(1), 34-49.
- Bentley, T. A., Teo, S. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organizational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied ergonomics*, 52, 207-215.
- Caillier, J. G. (2013). Satisfaction with work-life benefits and organizational commitment/job involvement. *Review of public personnel administration*, 33(4), 340-364.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Michele Kacmar, K. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work family interface. *Journal of managerial psychology*, 25(4), 330-355.
- Dalton, D. R., Todor, W. D., Spendolini, M. J., Fielding, G. J., & Porter, L. W. (1980). Organization structure and performance. *Academy of management review*, 5(1), 49-64.
- Gould-Williams, J., & Davies, F. (2005). Using social exchange theory to predict the effects of HRM practice on employee outcomes. *Public management review*, 7(1), 1-24.
- Guimaraes, T., & Dallow, P. (1999). Empirically testing the benefits, problems, and success factors for telecommuting programmes. *Journal of Information Systems*, 8(1), 40-54.
- Hill, E. J., Erickson, J. J., Holmes, E. K., & Ferris, M. (2010). Workplace flexibility, work hours, and work-life conflict. *Journal of Family Psychology*, 24(3), 349.
- Madsen, S. R. (2011). The Benefits, Challenges, and Implications of Teleworking. *Culture & Religion Review Journal*, 2011(1).
- Qian, Y., & Fuller, S. (2020). COVID-19 and the gender employment gap among parents of young children. *Canadian public policy*, 46(S2), S89-S101.
- Roznowski, M., & Hulin, C. (1992). The scientific merit of valid measures of general constructs with special reference to job satisfaction and job withdrawal. Job satisfaction: *How people feel about their jobs and how it affects their performance*, 165, 194.
- Schieman, S., Badawy, P. J., A. Milkie, M., & Bierman, A. (2021). Work-life conflict during the COVID-19 pandemic. *Socius*, 7.
- Redman, T., Snape, E., & Ashurst, C. (2009). Location, location, location: does place of work really matter?. *Journal of Management*, 20, 171-181.
- 1차원고접수 : 2024. 01. 22.
심사통과접수 : 2024. 03. 15.
최종원고접수 : 2024. 03. 30

The Effect of Married Public Servants' Satisfaction with Working from Home on Organizational Effectiveness: Moderating Effects of Gender and Presence of Children

Jae-Yeol SHIN

Evaluation Institute of Regional Public Corporation

This study analyzed the effects of satisfaction with working from home on organizational effectiveness and the moderating effects of gender and presence of children among married public officials. As a result of the analysis, the following results were derived. First, married public officials' satisfaction with working from home had a positive effect on organizational effectiveness. Second, It was found that for women, satisfaction with working from home had a smaller effect on organizational commitment and job satisfaction than for men. There was no significant moderating effect in the relationship between organizational citizenship behaviors. Third, having children did not have a moderating effect in the relationship between satisfaction with working from home and organizational effectiveness. Lastly, as a result of analyzing the three-way interaction effect, it was found that for women with children, satisfaction with working from home had a greater impact on organizational commitment and job satisfaction than for women without children. In the future, it is expected that the theoretical scope of research will be expanded if groups are classified by reflecting the characteristics of institutions and tasks and the research subjects are expanded to private institutions.

Key words : *Work from Home, Organizational Effectiveness, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior*