

사회서비스업 분야 기업의 조직문화가 여성관리자의 조직몰입에 미치는 영향: 일-삶 균형의 다중매개효과를 중심으로

오유경*, 정혜주**, 박희진***

초 록

본 연구는 사회서비스업 분야에 종사하고 있는 여성관리자의 조직몰입, 일-삶 균형, 조직문화의 관계를 분석하는 데 그 목적이 있다. 이를 위해 한국여성정책연구원의 여성관리자패널조사(Korean Women Manager Panel Survey) 2기 1차 조사자료를 활용하였다. 본 연구는 사회서비스업 분야에 종사하는 여성관리자 1,093명을 대상으로 SPSS Process Macro 4.1을 이용하여 분석하였다. 본 연구는 조직문화가 조직몰입에 영향을 미치는 과정에서 일-삶 균형(일-삶 촉진, 일-삶 갈등)의 병렬다중매개효과를 확인하였다. 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 사회서비스업 분야의 조직문화는 여성관리자의 조직몰입에 정적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 조직문화와 조직몰입의 관계에서 일-삶 촉진과 일-삶 갈등은 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 셋째, 매개변수인 일-삶 촉진은 여성관리자의 조직몰입에 정적인 영향을, 일-삶 갈등은 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 여성관리자가 일-삶 균형을 통해 조직에 몰입할 수 있도록 하는 조직문화 조성 방안과 그 필요성을 제시하였다.

주제어 : 사회서비스업, 조직문화, 여성관리자, 조직몰입, 일-삶 균형

* 제1저자 및 교신저자: 연세대학교 사회복지대학원 박사과정(ohyu429@yonsei.ac.kr)

** 공동저자: 경기복지재단 과장(jung131@ggwf.or.kr)

*** 공동저자: 연세대학교 사회복지대학원 박사과정(elwldbrtka@naver.com)

I. 서론

영국 시사주간지인 이코노미스트지가 발표한 2023년 ‘유리천장 지수(Glass-ceiling index)’에서 우리나라는 12년 연속 최하위를 기록했다. 유리천장 지수는 여성과 남성의 유급 육아휴직, 여성 임원 비율평가 등을 따져 매년 산출하는 것으로, 우리나라는 평가가 시작된 2013년 이후 지금까지 조사대상인 OECD 29개 국가 중 가장 하위권에 속했다. 이러한 사실은 여전히 조직 내 여성의 지위가 열악하고 불안정함을 보여준다. 실제로, 2021년 1분기 기준 2,246개 상장법인의 전체 임원 중 여성 임원의 비율은 5.2%에 불과한 것으로 나타났다(여성가족부, 2021).

우리나라 다수의 조직문화는 여전히 위계적이며 ‘일’ 중심으로 작동하는 것으로 보고되고 있다(신동은, 2015). 한국 조직 대다수는 구성원 간의 경쟁의식이 강하고, 상하 수직적인 구조와 문화가 있어 조직 구성원들이 경직된 환경에서 일-삶 균형을 위한 제도를 활용하는 것이 어려운 것으로 나타나고 있다(오현규·박성민, 2014). 또한, 고용노동부의 의뢰로 한국여성정책연구원에서 실시한 「2022년 일·가정 양립 실태조사」에서도 육아휴직 제도는 있지만, ‘필요한 사람은 모두 사용 가능하다’고 밝힌 사업체는 52.5%에 그쳤고, ‘필요한 사람도 전혀 사용할 수 없다’는 답변도 20.4%로 나와 일-삶 균형을 위한 조직문화 개선이 필요한 것을 알 수 있다. 맞벌이 부부여도 남성보다 여성이 일-삶 사이에서 큰 갈등을 겪고 있는 것으로 보고되고 있다는 점도(Hutagalung, Soelton & Octaviani, 2020) 여성근로자 특히 여성관리자의 조직몰입이 더욱 어렵다는 점을 짐작하게 한다.

특별히 업종별 여성취업자 비중을 살펴보면 보건업 및 사회복지 서비스업이 2013년 12.0%에서 2022년 18.3%로 가장 크게 증가했다(여성가족부·고용노동부, 2023). 또한 사회서비스업의 2022년 여성종사자 비율은 69.0%에 달하는 것으로 보고되어(통계청, 2023), 여성 중심의 특성이 있는 분야임을 짐작할 수 있다. 보통 남성보다 여성이 일-삶의 균형을 더 중요시하는 것으로 보고되는데(변수정 외, 2022), 이숙정·오재림의 연구(2010)에서도 여성 친화적 조직문화는 여성근로자의 직장과 가정생활에서의 역할갈등에서 균형을 이룰 수 있도록 지원하여 직무만족과 조직몰입을 증가시키고 삶의 질과 생활만족도를 높인다고 밝히고 있다. 이는 여성종사자가 다수를 차지하는 사회서비스업에 시사하는 바가 크다. 앞으로 사회적 필요에 따라 사회서비스업은 매우 확대될 것이며, 여성종사자 수는 더욱 증가할 것으로 예상되기 때문이다. 따라서 여성

종사자의 조직몰입을 위한 조직문화 구축은 필수적인 사항이라고 할 수 있다.

그러나 한국보건사회연구원에서 발표한「2022년 전국 일-생활 균형 실태조사」결과, 산업별로 비교하였을 때 보건업 및 사회복지·교육 서비스업 분야의 근로자는 평균 휴게시간이 가장 짧았고, 휴게시간이 부족하다고 느끼는 비율도 상대적으로 높았다. 또한, 개인적인 일이나 집안일을 처리하기 위해 근무시간이나 일하는 중간에 한 두 시간을 내는 것도 다른 산업에 비해 어려운 것으로 나타났고, 재택근무나 정한 장소에서 맡은 일을 할 수 있는 자율성도 낮은 것으로 보고되었다. 그 이유로는 사회서비스업종은 조직규모가 작은 경우가 많아 인적·물적자원이 적어 모·부성 보호조치나 유연근로제도를 활용하기 어려운 측면이 여성근로자로 하여금 일-삶 균형의 갈등을 유발하게 한다고 나타났다(김유경 외, 2020), 정규형·류주현(2020)의 연구에서도 사회복지전담공무원 사례를 통해 대면 중심의 서비스를 제공하는 직무 특성의 경우 대체인력을 구하기가 어려워 여성의 일·가족 갈등이 높은 것을 확인하였다.

이러한 사회서비스업의 조직문화는 여성근로자의 직무몰입, 직무만족 등에 영향을 줄 것으로 예상되며, 이는 조직의 성과와 지속성에도 영향을 주게 된다(이용탁·주규하, 2014). 따라서 조직문화에 대한 고찰이 필요하며, 어떠한 조직문화가 여성관리자의 업무 매진에 영향을 주는지 분석할 필요성이 제기된다.

기존 선행연구들에서 사회서비스업의 특정 직업군에 한정해서 일-삶 균형과 직무몰입을 살펴보는 연구는 많다. 간호사의 일-삶 균형과 조직몰입, 직무태도를 살펴보는 연구(윤나라·김일옥, 2021; 윤영이·장혜영, 2022), 그 외에도 사회적기업 48개를 대상으로 한 연구(박해금, 2016), 사회복지사 전담 공무원과 종합사회복지관 사회복지사 716명을 대상으로 한 연구(박은혜·강현아, 2020)가 대표적이다. 그러나 사회서비스업 분야 전반의 조직문화, 일-삶 균형, 조직몰입을 논의한 연구는 미비한 상황이다. 게다가 여성관리자를 대상으로 한 연구들은 주로 정책적 측면에서 제도의 시행여부와 성과에 대해 논의되었으며(강혜련·임희정, 2000; 민현주, 2010), 개인적 차원에서는 여성관리자가 인식하는 인사관리, 경력 성공, 경력 열망, 이직 등의 커리어 측면으로 연구가 진행되었다(김영조·이유진, 2012; 이승현 외, 2020). 이에 따라 본 연구는 선행연구의 한계점을 고려해 특정 직업군이 아닌 사회서비스업 분야 전반의 조직문화와 여성관리자의 조직몰입에 관해 일-삶 균형의 매개효과를 중심으로 살펴보고자 한다.

최근 '일-삶 균형'에 대한 사회적 요구의 증가로 조직에서는 탄력근무제도, 자녀돌봄, 재택근무 등의 지원을 제공하고, 정부에서도 이에 관한 제도와 정책 가이드라인을 마련하는 등 일-삶 균형에 대한 논의가 확대되는 추세이다(오현

규·박성민, 2014). 그러나 이러한 노력에도 불구하고 조직문화 특성으로 인한 제도 활용 여부를 놓고 비판의 목소리가 높다. 변수정 외(2022)는 사내 눈치, 직속상관의 낮은 유연성 등의 불합리한 조직문화로 유연근무제도, 육아휴직 등의 일-생활 균형을 위한 제도 활용에 어려움을 겪고 있다고 설명하였다.

이러한 배경에서 본 연구는 사회서비스업의 조직문화와 함께 여성관리자가 인식하는 일-삶의 균형, 구체적으로 일-삶 촉진, 일-삶 갈등이 조직몰입과 어떤 관계가 있는지 사회서비스업 분야 기업의 여성관리자를 중심으로 분석하고자 한다. 본 연구는 연구 결과를 바탕으로 사회서비스업 기업에 종사하는 여성관리자의 조직몰입을 위해 어떠한 조직문화와 일-삶 균형이 형성되어야 하는지 조직문화 개선 방향과 여성관리자의 일-삶 균형을 위한 실천적·정책적 함의를 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 사회서비스업과 여성관리자의 업무환경

「사회보장기본법」에 따르면, “사회서비스란 국가·지방자치단체 및 민간부문의 도움이 필요한 모든 국민에게 복지, 보건의료, 교육, 고용, 주거, 문화, 환경 등의 분야에서 인간다운 생활을 보장하고 상담, 재활, 돌봄, 정보의 제공, 관련 시설의 이용, 역량 개발, 사회참여 지원 등을 통하여 국민의 삶의 질이 향상되도록 지원하는 제도”(사회보장기본법 제3조 제4항)로 정의하고 있다. 일반적으로 미국에서는 사회서비스를 대인서비스(personal social service)로, 유럽에서는 돌봄서비스(care service)의 성격을 띠는 것(조성숙·지은구, 2009: 3)으로 보고 있다. 즉, 사회서비스의 범위는 매우 광범위하고, 그 대상은 성인, 노인, 장애인, 아동 등 다양하며, 제공하는 서비스 내용은 각 조직마다 돌봄, 보건의료, 주거 보장, 교육, 고용, 여가생활 등 범위가 넓다(김민주, 2021: 25).

한편, 통계청에서 실시한 2023년 「경제활동인구조사」에 따르면, 사회서비스업분야의 최근 10년간 여성취업자 현황은, 동일 기간 약 1,200 천 명 증가하여 2022년에는 4,021 천 명으로 집계되었다. 이는 산업 전체 여성취업자 12,161명¹⁾의 33.06%에 해당하는 것으로 우리나라 여성취업자의 약 30%는

1) 통계청(2023.6.15.), 경제활동인구조사 - 성별경제활동인구 총괄

사회서비스업 분야에 종사하고 있음을 짐작해 볼 수 있다. 또한 사회서비스 산업은 지난 10년 동안 꾸준히 여성취업자 비율이 60% 이상을 유지하였는데(통계청, 2023) 이는 사회서비스업종은 다른 직종에 비해 여성종사자가 압도적으로 많은 여성일자리 산업임을 말해준다. 다만 팀장급의 여성 중간관리자는 46%, 부서장·본부장·사무국장급 해당하는 상급 관리자는 39% 수준으로 상급관리자일수록 여성비율이 줄어드는 것으로 나타났다. 그 이유로는 사회서비스업의 비영리 분야는 업무강도가 높지만 채우는 영리 부문보다 열악하고, 여성이 결혼·출산·육아로 일과 가정을 양립하기 어려워 근속 연수가 상대적으로 길지 않다는 점이 여성관리자의 부재에 큰 요인으로 작용하는 것으로 보도되고 있다(조선미디어, 2022.09.14).

지금까지 선행연구들은 사회서비스업 분야 전반이 아닌 사회서비스업의 특정 전문직을 대상으로 하거나, 여성근로자가 많은 산업임에도 불구하고 성별의 구분 없이 일반적인 변인 간 영향력을 분석하는 연구가 주를 이룬다. 윤영이·장혜영(2022)은 간호·간병 통합서비스 병동 간호사의 감정노동, 일-삶의 균형과 조직몰입과의 관계를 살펴보았고, 윤나라·김일옥(2021)은 간호조무사의 일-삶 균형이 이직 의도에 미치는 영향을 분석하였다. 이에 본 연구는 전반적인 사회서비스업의 여성 종사자들이 어려움을 느끼는 부분 중 조직문화와 일-삶 균형에 집중하고자 한다.

2. 조직문화와 사회서비스업의 조직문화의 중요성

1) 조직문화

조직은 고유의 목적을 달성하기 위해 조직구성원을 결속시킬 수 있는 조직 내부의 환경을 조성하고 이는 조직문화의 형태로 나타난다. 조직문화는 학자들마다 조직문화의 구성요소 중에서 어떤 변수를 강조하느냐에 따라 다양하게 조직문화를 개념화하고 유형을 분류하고 있어 일반적인 유형 분류 기준은 존재하지 않는다(주효진, 2004). 다만 조직문화에 대해 논의한 개념들을 살펴보면, Hofstede(1991)는 조직문화는 조직 내부에서 공유된 가치관, 신념, 이념, 관습, 지식, 기술, 행동규범을 포함하는 종합적인 개념으로 정의하였고, Goffee & Jones(2000)는 조직문화를 널리 공유되는 가치, 상징, 행위 그리고 가정들로 구성되는 것으로 조직문화를 곧 조직 내에서 임무가 처리되는 방식으로 정의하였다. 즉, 조직문화는 한 조직의 구성원들이 공동으로 보유하고 있는 가치관, 신념, 관습과 행동양식을 총칭하는 것으로서 조직 구성원의 행동에 영향을

주는 기본 요소이다.

국내에서의 조직문화 개념을 살펴보면, 정희수·조상미(2019)는 여성관리자의 리더십 역량과 영향력을 조직문화의 일환으로 보았고, 임희정(2009)은 조직 내 사회적 네트워크와 상사 등의 멘토링의 측면에서 조직문화를 이해하였다. 박진아·오세진(2011)은 직무 과부하와 비합리적인 조직풍토를 조직문화로 분석하였으며, 이정미·최환규(2019)는 일·생활 균형을 지원하는 조직의 분위기를 조직문화로 판단하였다. 선행연구를 검토한 결과, 조직문화는 주로 최고관리자의 인식, 일하는 방식, 일-생활 균형 측면에서 논의하는 경향이 있었다. 이동선(2017)은 조직문화와 조직특성이 성별에 의해 조절되어 조직몰입 및 조직스트레스에 영향관계가 있음을 연구하면서, 모든 조직은 공유된 가치 체계에 근거하여 구성된 조직구조와 조직문화라는 무형적 요소의 결합을 통해 조직구성원의 행동방향을 결정한다고 하였다. 특히 여성의 경우 남성에 비해 조직의 위계에 의한 의사소통체계와 통제를 강하게 느끼기에, 성별에 따른 조직문화 영향력의 차이를 인지하여 긍정·부정적인 영향요소를 구분하여 접근해야 한다고 하였다. 이러한 선행연구를 근거로 본 연구에서는 최고관리자의 의식과 일하는 방식 그리고 일-생활 균형 문화를 통하여 일-삶 균형을 형성할 수 있는 조직문화를 파악하고자 한다.

2) 우리나라 사회서비스업의 조직문화와 중요성

우리나라 사회서비스업 분야의 조직은 기본적으로 도움이 필요한 이들에게 전 생애주기를 포괄한 다양한 서비스를 제공하여 삶의 질을 향상시키는 것을 목적으로 운영되고 있다(사회보장기본법 제3조 4항). 특히 서비스업종의 특성상 이용자와의 직접적인 접촉이 이루어지고, 종사자 그 자체가 서비스제공자이자 서비스의 품질로 결정되므로 서비스 업종에서의 인적자원관리의 중요성은 제조업과 동등하거나 더 크다고 볼 수 있다(김기태·최장호, 2012). 손영미·박정열(2014)은 업무량이 많고, 야근과 회식을 자주 하고 업무체계가 비효율적인 조직문화일수록 일-삶의 균형은 낮고, 구성원들의 삶에 대한 지원에 우호적인 조직문화일수록 일-삶의 균형 수준이 높아짐을 밝히고 있다. 즉, 조직문화는 구성원의 행동이나 태도에 영향을 미쳐 그들의 삶의 균형감과 정서스트레스에 영향을 준다는 것을 알 수 있다(박은혜·강현아, 2020).

그러나 선행연구에 따르면, 사회서비스업종은 감정노동과 소진이 커 서비스직 근로자는 직무 스트레스 강도가 크며(Kim, Oh, & Lee, 2015), 높은 직무 부담과 낮은 직무 자율성으로 인한 직무 스트레스가 일과 삶의 균형을 깨트리

는 것으로 나타나고 있다(Ng et al, 2017). 김현옥·유태용(2009)의 연구에서도 양적 업무과다, 근무시간의 경직성 등 사회복지기관의 조직환경은 사회복지사들의 심리적 긴장이나 불안 등을 야기한다고 보고하였다. 박진아·오세진(2011)의 연구도 직무 과부하와 비합리적인 조직문화는 조직구성원의 정서적 소진에 부정적 영향을 준다는 것을 확인하였다. 따라서 종사자가 이용자들에게 전달될 서비스 품질을 좌우하는 경우가 많은 사회서비스업은, 종사자의 조직몰입과 삶의 질 외에 서비스의 품질보장을 위해서라도 조직특성을 고려한 조직문화의 개발과 개선이 필요하다고 할 수 있다.

3. 일-삶 균형(Work-Life Balance)과 연구동향

일-삶 균형 개념은 1970년대 후반 영국에서 시작된 이래로 1986년에 미국에서 본격적으로 사용하기 시작한 개념이다(강우란·배노조·정지영, 2006). 반면 한국에서는 일-삶 균형 개념은 일-가족 양립 혹은 일-가정 양립에 대한 논의와 함께 등장했다(변수정 외, 2022). 이 무렵 국내·외적으로 여성 활동 인구가 증가하면서 여성경제활동을 위한 국가적 사회적 차원의 구체적인 지원과 정책의 필요에 대한 목소리가 증가하게 되었다. 이에 정부는 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(2008.06.22.시행)’과 ‘경력단절 여성 등의 경제활동 촉진법(2008.12.06.시행)’등을 제정하고 이를 위한 다양한 제도적 기반을 마련하기 시작했다(이숙정·오재림, 2010).

이정미·최환규(2019)의 연구에서도 직장인이 일과 삶의 영역 간 균형을 이루기 위해 개인적 자원을 필요한 역할영역에 적절히 배분하는 것을 일-삶의 균형으로 정의하고 있다. 처음에는 일과 가정 사이에서 생기는 다양한 갈등과 문제를 극복하기 위한 개념으로 등장하였는데 이제는 삶의 질을 향상시키기 위한 개념으로 발전하게 되었고(윤병훈·송봉규, 2014), 최근에는 일-생활 조화, 일과 삶의 조화, 일과 삶의 균형, 워라벨 등으로 다양하게 일컬어지고 있다(변수정 외, 2022).

다만, ‘균형’에 대해서는 여러 논의가 나뉜다. 시간의 양적인 조화인지 심리적으로 느끼는 균형감인지 등 여러 논의가 있을 수 있어 한마디로 정의하기 쉽지 않다(변수정 외, 2022). 균형에 대해서는 종합적인 이해가 필요한데, 객관적인 역할갈등이 없는 시간의 균형과 주관적인 균형감 모두를 고려할 수밖에 없다. 일-삶의 균형 추구는 각자의 삶의 행복과 만족을 위한 것이기에 개인마다 그 성향이나 경향은 다를 수 있기 때문이다(김정운 외, 2005).

특별히 여성근로자의 경우에는 삶의 영역에서 육아, 돌봄 등 가정생활이 많은 부분을 차지하게 되는데, 이들에게 ‘일-삶의 균형’이란 일 영역과 가정생활을 비롯한 여가, 자기개발, 놀이 등을 포함한 개인 생활 영역 전반의 한정적인 시간자원 분배를 잘하여 개인의 삶의 질을 높이는 것을 말한다.

일과 삶의 균형을 세부적으로 검토해 보면 ‘일-삶 갈등’과 ‘일-삶 촉진’으로 나누어 접근할 수 있다(Voydanoff, 2004). 먼저 ‘일-삶 갈등’(work-life conflict)은 개인이 서로 다른 두 영역에서 요구되는 역할, 행동을 균형 있게 하지 못하여 역할 간에 갈등을 겪는 것이다(Greenhaus & Beutell, 1985). 반면 ‘일-삶 촉진’은 두 영역 간에 역할수행에서 발생하는 긍정적인 자원을 강조한다(신동은, 2015). 여기서 자원이란 근무조건, 돈, 에너지, 지식 등과 같이 그 자체로 가치 있거나 가치 있는 것을 획득할 수 있는 수단을 말한다(Hobfoll, 1989). 이 관점에서는 자원이 위협받거나 부정될 때 갈등이 발생하고, 그러한 요인이 줄어들면 갈등이 감소하고 촉진이 증가하는 것으로 설명되고 있다(김인선·이동명, 2009).

일-삶 균형과 관련된 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 손미혜·신흥철(2018)은 호텔조사원을 중심으로 한 연구에서 일-삶의 균형을 일과 가족, 일과 여가, 일과 자기개발과 성장 세 가지 하위개념으로 나누고, 호텔종사원의 일과 삶의 균형이 사회적 지지를 매개로 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이도화·정두영(2010)은 부산·경남 지역의 19개 업체 공공조직과 민간조직 구성원 450명을 대상으로 분석한 연구에서, 일과 가족갈등을 줄이기 위해 다양한 제도를 지원하는 가족친화경영이 조직구성원의 조직몰입과 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 사실을 밝히고, 가족친화경영이 더 이상 비용이 아니라 기업의 경쟁력을 높이는 필수적인 패러다임인 것을 기업들이 인식할 필요가 있음을 보여주었다. 문영주(2014)는 사회복지사의 가족친화문화 인식이 일-가정 갈등, 일-가정 확충을 매개로 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 연구에서, 가족친화적 조직문화를 조성하고 나아가 실질적으로 일-가정 갈등을 감소시키고 일-가정확충을 향상시키는 조직의 지지와 상사의 적극적인 배려는 조직과 직무에 긍정적인 효과가 있음을 확인하였다.

그러나 앞선 선행연구들은 호텔종사자, 사회복지사 등 특정 직업에 국한되어 있어 사회서비스업 조직 전반에 걸친 일-삶 균형을 파악하기에는 미흡하며, 여성종사자 또는 여성관리자를 대상으로 하는 일-삶 균형 논의는 더욱 부족한 실정이다. 현실에서 많은 여성들이 경제활동에 참여하며 출산과 자녀 양육을 동시에 수행해야 함에 따라 출산을 미루거나 퇴사하는 등의 상황에 직면해 있으며, 이외에도 일과 가정 간 선택을 해야 하는 상황에 놓이고 있다(문신

용·윤기찬, 2005). 따라서 본 연구는 사회서비스업 분야에 종사하는 여성관리자를 대상으로 일-생활 균형 및 조직몰입과의 관계를 규명하는 연구를 진행하고자 한다.

4. 조직문화, 일-삶 균형, 조직몰입 간의 관계

조직몰입은 자신이 속한 조직에 대해 느끼는 동일시, 충성심, 애착 등과 같은 정서적 반응(박경환, 2009, 2012; Tett & Meyer, 1993)으로 조직행동 연구에서 중요한 성과변수로 여겨져 왔다. 이러한 조직몰입을 결정하는 주요한 영향요인으로 다수의 연구자들은 조직문화에 주목하고 있다(김호정, 2003; 주효진, 2004; 조경호·김정필, 2005; 박해금 2016). 그러나 우리나라 다수 조직의 문화는 여전히 남성적 조직문화로 위계적이며 ‘일’ 중심으로 작동하는 것으로 여겨진다. 이와 같은 조직문화에서 여성종사자 특히 여성관리자의 조직에 대한 만족은 사실 기대하기가 어렵다. 여성이 승진, 임금 등과 관련된 조직의 보상 구조에서 남성보다 불리한 위치에 있음에도 불구하고(Reskin & McBrier, 2000) 관리자가 되었다는 것은 남성관리자가 하는 것 이상으로 일했다는 점을 시사한다(신동은, 2015).

다수의 선행연구에서는 조직몰입을 증진하는 방안 중 하나로 합리적 조직문화를 강조하고 있다(Austen & Zacny, 2015; Hartnell, Ou, & Kinicki, 2011; 김효선, 2012; 두민영·신창호·김정원, 2018; 전방지·이동선, 2017). 합리적인 조직문화는 직무몰입을 향상시켜 궁극적으로 기업이 시장경쟁에서 좋은 성과를 얻게 된다는 것이다(Hartnell et al., 2011). 전방지·이동선(2017)은 조직문화가 합리적일 경우 가정생활에 좋은 영향을 미치며, 조직몰입도 높인다는 것을 확인하였다. 특히 일에서 가족으로의 부정적 전이보다, 가정에서 일로의 부정적 전이가 더 민감함을 언급하며, 여성관리자가 합리적 조직에서 본인 업무성과에 대한 인정과 인적자원으로 강화되는 경험은 가정으로부터 오는 부정적 지지도 견뎌내고 조직애착과 조직몰입으로 발전할 수 있음을 밝히고 있다. 사회서비스업의 경우 여성종사자가 다수를 차지하고, 많은 여성종사자가 가정역할과 갈등을 겪는다는 점에서 이들의 조직몰입을 위한 일-가정 갈등을 감소시키는 적극적인 일과 삶의 균형의 도모와 조직 내 업무성과에 대한 인정과 포상, 역량 강화를 장려하는 조직문화가 상당히 중요할 것으로 생각되는 바이다.

일-삶 균형과 조직몰입 관련 연구를 살펴보면, Kim(2014)의 연구와

Abdirahman et al.(2018) 연구에서 일-삶 균형이 조직몰입을 높이고 근로자에게 긍정적 영향을 주는 중요한 요인임을 시사하고 있다. Allen(2001)의 연구에 따르면 조직에서 일-삶 균형 지원을 적게 경험할수록 일-가정 갈등과 이직 의도를 더 많이 경험하게 되고 이는 직무몰입을 더 낮추는 것으로 나타났다. 또한 박예송·박지혜(2013)의 연구에서도 일과 생활 사이의 균형이 깨지면 조직에 대한 헌신이나 조직몰입 등이 불가능한 것으로 나타났다. 따라서 선행 연구를 바탕으로 본 연구는 사회서비스 분야 조직의 여성관리자에 초점을 두고 조직문화와 일-삶 균형, 조직몰입 간의 관계를 보고자 한다.

III. 연구방법

1. 분석자료 및 분석대상

본 연구는 한국여성정책연구원의 ‘여성관리자패널조사 2기 1차 조사’ 자료를 활용하였다. 여성관리자패널조사는 “기업 내 여성관리자의 입지와 성장 과정을 관찰하여 근로실태, 조직문화, 네트워크, 경력개발, 리더십, 일·생활 균형 실태 등을 파악할 수 있는 기초자료 제공”을 목적으로 하고 있다(이승현 외, 2021). 본 자료는 통계청 승인(승인번호 154010호)을 받은 국가 통계조사로 전국의 100인 이상 기업에 종사하는 여성과 남성관리자(과장급 이상)를 대상으로 조사했다. 여성관리자패널조사 2기는 2007년부터 12년간 실시한 여성관리자패널 1기의 유지율(예: 재직, 퇴직, 신규 채용, 급여 현황 수치, 인력 현황의 변화 등)을 고려하고, 표본의 대표성 확보 등의 데이터 품질개선 작업을 거쳐 새롭게 조사된 가장 최신의 여성관리자 대상 조사자료이다. 본 패널 조사는 기업 소속 관리자를 추적하는 국내외 유일의 조사이며, 여성관리자를 중심으로 기업의 인적자원관리, 경력 현황, 복리후생 제도 등의 근로환경을 파악할 수 있는 객관적인 자료로서 장점이 있다. 더불어 본 조사는 기업 내 유리천장 문제, 여성의 경력 단절과 관련한 현황 파악, 일·가정 양립 및 기업 내 현황을 분석하고, 향후 여성 인력에 관한 정책 방향을 진단하는 기초자료로 활용되고 있는 대표적인 통계자료이다(이승현 외, 2021). 따라서 본 자료는 가장 최신의 사회서비스업 분야 기업의 조직문화와 여성관리자의 조직몰입 간의 관계를 검증하는데 적합한 자료라고 할 수 있다. 자료조사의 시기는 2020년 7월 15일부터 2020년 11월 30일까지이며, 여성관리자 3,500명, 남성관

리자 1,511명이 최종 응답하였다. 본 연구에서는 해당 자료에서 수집된 사회서비스업 분야 조직에 종사하는 여성관리자 1,093명을 최종 분석에 사용하였다.

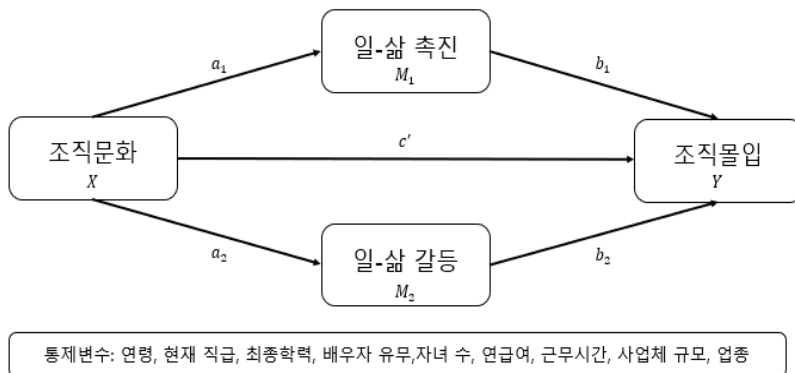
2. 연구모형 및 연구 가설

본 연구에서는 사회서비스업 분야 조직의 조직문화와 여성관리자의 조직몰입 간 관계를 파악하고, 일-삶(work-life) 균형의 매개효과를 확인하기 위해 구체적으로 일-삶 촉진과 일-삶 갈등 수준의 다중매개효과를 검증하였다. 연구모형 및 연구 가설은 다음과 같다.

가설 1. 사회서비스업 기업의 조직문화는 여성관리자의 조직몰입 수준에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 일-삶 촉진은 사회서비스업 기업의 조직문화와 여성관리자의 조직몰입과의 관계를 매개할 것이다.

가설 3. 일-삶 갈등은 사회서비스업 기업의 조직문화와 여성관리자의 조직몰입과의 관계를 매개할 것이다.



[그림 1] 연구모형

3. 분석방법

본 연구에서는 SPSS 28.0 프로그램과 SPSS Process Macro version 4.1을 활용하여 분석하였다. 첫째, 본 연구는 SPSS 28.0 프로그램을 활용하여 분석대상자의 인구사회학적 특성과 주요 변수들의 특성을 알아보기 위해 빈도분

석과 기술통계를 실시하였다. 둘째, 다중공선성을 파악하기 위하여 상관관계 분석을 하였다. 마지막으로 Hayes(2013)가 개발한 SPSS Process Macro version 4.1의 model 4를 이용해 연구모형을 분석했으며, 간접효과의 유의성은 부트스트래핑(bootstrapping) 방법을 통해 매개효과의 통계적 유의성을 검증하였다.

본 연구는 독립변수인 조직문화와 종속변수인 조직몰입 사이에 매개변수인 일-삶(work-life) 균형의 매개효과를 검증하는 것에 목적이 있다. 매개변수인 일-삶 균형은 일-삶 촉진과 일-삶 갈등으로 구성된 다차원 개념(multidimensional construct)의 변수로 세부적으로 두 개의 변수가 존재한다. 따라서 본 연구의 연구모형은 두 개의 매개변수가 병렬로 나열된 병렬다중매개모형(parallel multiple mediator model)이다. 두 개의 매개변수를 갖는 병렬다중매개모형은 매개변수 M 을 종속변수로 하는 두 개의 회귀식과 종속변수 Y 를 종속변수로 하는 회귀식, 즉 3개의 회귀식으로 나타낼 수 있다(문건웅, 2019). 분석모형의 식(equation)은 아래와 같다.

$$M_1 = i_{M_1} + a_1X + \varepsilon_{M_1}$$

$$M_2 = i_{M_2} + a_2X + \varepsilon_{M_2}$$

$$Y = i_Y + c'X + \sum_{n=1}^2 b_n M_n + \varepsilon_Y$$

기본적으로 매개효과는 회귀분석과 구조방정식모델(structural equation model)에 의해 분석할 수 있다. 먼저 기존의 Baron & Kenney(1986)의 접근법이나 MacKinnon et al.(2002)의 Sobel 검증법을 사용한 회귀분석에 의한 매개효과 검증 방법이 있다. 그러나 이 두 분석 방법은 연구모형에서 측정 오차를 반영하지 못하며, 정규 분포를 항상 가정해야 하며, 다중매개와 같은 정교한 연구모형을 검증하는데 한계가 있다(Preacher & Hayes, 2008). 한편 AMOS와 같은 프로그램을 이용한 구조방정식모델에 의한 분석은 인과관계가 여러 개인 연구모형에 대해 동시 추정이 가능하며, 매개효과 검증의 경우에는 정규분포 가정에서 자유롭고 검증력이 높은 부트스트래핑 분석의 신뢰구간을 활용할 수 있다는 장점이 있다(Shrout & Bolger, 2002). 단 본 연구의 연구모형처럼 매개변수가 두 개 이상일 경우 전체 효과로 제시되므로 개별 매개효과로 팬텀(phantom) 변수화해야 하는 절차가 필요하다. 이러한 각 분석 방법의 장단점을 보완한 것이 Process Macro를 활용한 매개효과 분석 방법이다.

다. Hayes(2013)에 의해 보급된 Process Macro는 회귀분석을 통해서도 부트스트래핑을 방법을 사용한 검증이 가능하게 만들었으며, 전체 매개효과와 더불어 개별 매개효과에 대해 추정치를 알 수 있는 장점이 있다. 특히 Process Macro는 구조방정식모델과 같이 직접효과, 간접효과, 총 효과 등을 제시하면서 독립변수와 종속변수 간 간접적인 경로를 제시하여 분석을 정교화하여 최근 다중매개효과 검증에 활용도가 높아지고 있다(허원무, 2013; Preacher & Hayes, 2008; Hayes, 2013). 이 분석법에서는 매개효과의 유의성 결과에서 나타난 신뢰구간 내의 간접효과 값에 0이 포함되지 않으면 매개효과가 유의미하다고 판단할 수 있다. 따라서 본 연구는 병렬다중매개모형을 검증하기 위해 Hayes(2013)가 제안한 SPSS Process Macro version 4.1을 활용하였으며, 분석 모형은 model 4를 선택한 다음 세부 항목으로 신뢰구간은 95%, 부트스트래핑 표본 수는 5,000개²⁾로 설정하였다. SPSS Process Macro의 4번 모델은 매개효과를 확인할 수 있는 모형으로 독립변수가 매개변수에 미치는 영향력을 확인하는 회귀모형과 본래의 종속변수에 대하여 독립변수와 매개변수의 영향력을 확인하는 회귀모형으로 구성된다(Hayes, 2017).

IV. 변수측정 및 기술통계 결과

1. 주요 변수측정

1) 종속변수: 조직몰입

본 연구에서는 현 직장 상황에 대한 질문으로 조직몰입을 살펴보았다. Meyer & Allen(1991)의 조직몰입 척도의 일부를 포함한 측정문항을 이용하여 소속감, 애착감 등을 측정하였다. 총 6개의 측정문항은 ‘나는 우리 직장에 대해서 소속감 및 애착감을 느낀다’, ‘나는 우리 직장에 대해 자랑스럽게 생각한다’, ‘나는 우리 직장의 문제를 나의 문제로 생각한다’, ‘나는 새로운 직장을 구하고 싶다’, ‘나를 둘러싼 환경에 변화가 생긴다면 현재 직장을 떠날 것이다’, ‘나는 현재 직장에 계속 근무하여도 얻는 것이 많지 않을 것이다’이며 점

2) 부트스트래핑의 재표본(re-sampling) 횟수는 연구자마다 설정하는 횟수가 다르나, 본 연구에서는 표본 수를 Shrout & Bloger (2002)가 추천한 5,000번으로 설정하였다.

수가 높을수록 조직몰입 수준이 높은 것으로 해석하기 위해 마지막 3개 문항은 역코딩하여 측정하였다. 각 문항은 전혀 그렇지 않다 1점, 별로 그렇지 않다 2점, 보통이다 3점, 약간 그렇다 4점, 매우 그렇다 5점으로 5개의 응답 범주로 구성하였으며, 총점이 높을수록 현재 직장에 몰입하고 있는 것으로 변환하여 분석하였다. 실증분석에서는 6개 문항의 평균값으로 조직몰입을 분석하였으며, 본 척도의 신뢰도 Cronbach's α ³⁾는 0.837로 나타났다.

2) 독립변수: 조직문화

본 연구에서는 최고경영자의 의식, 일하는 방식 그리고 일·생활 균형을 나타내는 총 13개 문항으로 조직문화를 측정하였다. 먼저 최고경영자의 의식은 '우리 회사의 최고경영자는 여성 인력의 중요성을 강조하는 편이다', '남녀 구성원 모두 동등하게 대우한다', '근로자를 인적자원으로 인식하며 신뢰하고 존중한다', '직원들의 일·생활 균형을 중요하게 생각한다'의 4개 문항으로 구성되어 있다. 두 번째, 일하는 방식은 '우리 회사는 형식적이고 불필요한 보고가 많다', '비효율적이고 불필요한 회의가 많다', '퇴근 이후 회식이 많은 편이다', '업무시간 외 메일이나 SNS를 통한 업무지시가 많다'라는 4개 문항으로 구성되어 있으며, 일-삶 균형을 형성할 수 있는 조직문화로 해석하기 위해 역코딩하여 측정하였다. 세 번째, 일·생활 균형은 '우리 회사는 전반적으로 일·생활 균형 제도를 쉽게 사용할 수 있는 분위기다', '눈치 보지 않고 정시퇴근이 가능하다', '유연 근무제도 사용이 자유로운 편이다', '연차 사용이 자유로운 편이다', '남성도 출산휴가 및 육아휴직을 쉽게 사용할 수 있다'는 5개 문항으로 구성되어 있다. 모든 문항은 전혀 그렇지 않다 1점부터 매우 그렇다 5점까지 5개의 응답 범주를 가지며, 점수가 높을수록 일-삶 균형을 형성할 수 있는 조직문화인 것을 의미하도록 역문항은 변환하였다. 실증분석에서는 13개 문항의 평균값으로 조직문화를 분석하였고, 본 척도의 신뢰도는 Cronbach's α 는 0.863으로 나타났다.

3) 매개변수: 일-삶(work-life) 균형

본 연구의 매개변수는 일-삶 갈등과 일-삶 축진을 경험한 정도이다. 구체적인 매개변수 측정방법은 다음과 같다.

3) 본 연구의 주요 변수별 측정 도구의 신뢰도를 분석하고, 측정값을 크론바흐 알파(Cronbach's α) 계수로 나타내었다. 크론바흐 알파 계수의 값이 0에 가까울수록 신뢰도가 낮고 1에 가까울수록 신뢰성이 높다고 판단하며, 일반적으로 0.60 이상이 나올 경우를 만족할 만한 수준이라고 본다(한승준, 2000).

(1) 일-삶 촉진

일-삶 촉진은 한 영역에서의 역할수행과 관련된 부분이 다른 삶의 영역에서의 역할수행의 참여를 향상시키거나 긍정적인 시너지로 작용하는 것을 의미한다(Voydanoff, 2004). 선행연구에서는 일-삶 촉진을 일이 삶에 활력과 긍정적인 역할로 작용하는지 묻는 문항들을 활용하였다(Voydanoff, 2004). 본 연구에서도 일이 삶에 긍정적인 영향을 주는지를 질의한 문항을 활용하여 일-삶 촉진을 측정하였다. 일-삶 촉진은 ‘직장일이 가정생활에 어느 정도 영향을 주었습니까?’라는 질문의 하위 항목인 “일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다”, “일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워진다”의 총 2개 문항에 대해 각각 5점 척도로 응답하도록 구성되었다. 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점부터 “매우 그렇다” 5점으로 5개의 응답 범주를 가지며, 총점이 높을수록 일-삶 촉진이 높은 것으로 측정되었다. 2개 문항의 평균값으로 일-삶 촉진을 분석하였으며, 본 척도의 신뢰도는 Cronbach’s α 는 0.830으로 나타났다.

(2) 일-삶 갈등

선행연구에서 일-삶 갈등 측정은 주로 일과 삶 두 영역에서 역할수행에 따른 시간 부족 경험이나 육체적, 정신적인 갈등 경험을 통해 이루어졌다(Voydanoff, 2004). 본 연구에서는 시간 부족 경험에 따른 일과 삶 갈등을 측정하였다. 일-삶 갈등은 ‘직장일이 가정생활에 어느 정도 영향을 주었습니까?’라는 질문의 하위 항목인 “일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다”, “일하는 시간이 불규칙해서 가정생활을 제대로 하기 어렵다”의 총 2개 문항에 대해 각각 5점 척도로 응답하였다. 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점부터 “매우 그렇다” 5점으로 5개의 응답 범주를 가지며, 총점이 높을수록 일-삶 갈등이 높은 것으로 측정되었다. 2개 문항의 평균값으로 일-삶 갈등을 분석하였으며, 본 척도의 신뢰도는 Cronbach’s α 는 0.731로 나타났다.

4) 통제변수

본 연구에서는 통제변수로 인구사회학적 특성과 선행연구에서 종속변수인 직무몰입에 영향요인으로 밝혀진 변수를 참조하였다. 인구사회학적 특성은 연령, 최종학력, 배우자 유무, 자녀 수, 연 급여, 근무시간을 사용하였고, 기업체 특성은 사업체 규모(두명영·신창호·김정원, 2018)와 업종(박해금, 2016)을 사용하였다. 주요 변수 및 통제변수의 구체적인 측정방법은 <표 1>에 제시되어 있다.

〈표 1〉 주요 변수 및 통제변수의 측정방법

구분	변수명	조작적 정의 및 측정방법
종속 변수	조직몰입	총 6개 문항의 평균값(각 문항 5점 리커트 척도)
독립 변수	조직문화	총 13개 문항 평균값(각 문항 5점 리커트 척도)
매개 변수	일-삶 촉진	총 2개 문항 평균값(각 문항 5점 리커트 척도)
	일-삶 갈등	총 2개 문항 평균값(각 문항 5점 리커트 척도)
통제 변수	연령	조사 시점(2020년) 기준 나이
	현재 직급	과장급=0, 차장급 이상 =1
	최종학력 (ref. 학사)	고등학교 졸업=1, 전문학사=2, 학사=3, 석사 이상=4
	배우자 유무	없음=0, 있음=1
	자녀 수	자녀 수
	연 급여	Log[월 임금×12+인센티브]
	근무시간	총 근무시간(일주일 기준)
	사업체 규모	사업체 종사자 수 100~199인=0, 200인 이상=1
	업종	보건 및 사회복지=1, 그 외의 사회서비스 업종=0

2. 연구대상자의 일반적 특성

본 연구의 연구대상자인 사회서비스업 분야 기업에 종사하는 여성관리자의 일반적 특성은 〈표 2〉와 같다. 연구대상자 1,093명 중 여성관리자의 연령은 40대가 39.9%(436명)로 가장 많았고, 50대 이상이 35.9%(392명), 30대가 21.9%(239명), 20대가 2.4%(26명)였으며, 평균 연령은 45.72세(SD=8.44)로 나타났다. 현재 직급은 과장급이 66.3%(725명), 차장급이 28.1%(307명), 부장급 이상이 5.5%(61명) 순이었으며, 학력은 학사 51.1%(558명), 전문학사 25.3%(276명), 석사 이상 19.0%(207명), 고등학교 졸업이 4.8%(52명)로 나타났다. 배우자 유무는 배우자 있음이 76.4%(834명)였다. 자녀 수는 2명이 45.9%(502명)로 가장 많았고, 없음은 27.3%(298명)로 나타났다. 연 급여는 평균 4,829.85만 원(SD=1790.335)이었다. 주 평균 근로 시간은 43.72시간(SD=4.815)으로 나타났다. 사업체 규모는 종사자 100~199인이 44.1%(482명)로 가장 많았으며, 500인 이상 24.1%(263명), 300~499인 17.2%(188명), 200~299인 14.6%(160명)로 나타났다. 업종은 보건업 및 사회복지 서비스 81.9%(895명)로 가장 많았으며, 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업이 10.5%(115명), 교육 서비스업이 4.6%(80명), 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인이 3.0%(33명)로 나타났다.

〈표 2〉 연구대상자의 일반적 특성

(n=1,093)

	구분	빈도(명)	비율(%)
연령	20대	26	2.4
	30대	239	21.9
	40대	436	39.9
	50대 이상	392	35.9
	평균(SD)	45.72세(8.44)	
현재 직급	과장급	725	66.3
	차장급	307	28.1
	부장급 이상	61	5.5
최종학력	고등학교 졸업	52	4.8
	전문학사	276	25.3
	학사	558	51.1
	석사 이상	207	19.0
배우자 유무	없음	259	23.7
	있음	834	76.4
자녀 수	자녀 없음	298	27.3
	1명	225	20.6
	2명	502	45.9
	3명 이상	68	6.2
	평균(SD)	1.31명(0.95)	
연 급여	평균(SD)	4,829.85만 원(1790.335)	
근무시간	평균(SD)	43.72시간(4.815)	
사업체 규모	100~199인	482	44.1
	200~299인	160	14.6
	300~499인	188	17.2
	500인 이상	263	24.1
업종	보건업 및 사회복지 서비스	895	81.9
	교육 서비스업	80	4.6
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	115	10.5
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인	33	3.0

3. 주요 변수 기술통계

1) 조직몰입 기술통계 분석결과

조직몰입의 세부 문항에 대한 기술통계 분석결과는 <표 3>과 같다. 조직몰입에 대한 6개 문항 전체 평균값은 3.59점(SD=.73)으로 나타났다. 세부 문항 중 “나는 우리 직장에 대해서 소속감 및 애착감을 느낀다”가 평균 4.03점(SD=.85)으로 가장 높은 평균 점수를 보였다. 다음으로 “나는 우리 직장에 대해 자랑스럽게 생각한다”가 평균 3.90점(SD=.88), “나는 우리 직장의 문제를 나의 문제로 생각한다”가 평균 3.67점(SD=.98), “나를 둘러싼 환경에 변화가 생긴다면 현재 직장을 떠날 것이다”가 평균 2.98(SD=1.06), “나는 현재 직장에 계속 근무하여도 얻는 것이 많지 않을 것이다”가 평균 2.62점(SD=1.04), “나는 새로운 직장을 구하고 싶다.”가 평균 2.49점(SD=1.03)으로 나타났다.

<표 3> 조직몰입 기술통계

(n=1,093)

설문문항	평균(SD)
나는 우리 직장에 대해서 소속감 및 애착감을 느낀다	4.03(.85)
나는 우리 직장에 대해 자랑스럽게 생각한다	3.90(.88)
나는 우리 직장의 문제를 나의 문제로 생각한다	3.67(.98)
나는 새로운 직장을 구하고 싶다*	2.49(1.03)
나를 둘러싼 환경에 변화가 생긴다면 현재 직장을 떠날 것이다*	2.98(1.06)
나는 현재 직장에 계속 근무하여도 얻는 것이 많지 않을 것이다*	2.62(1.04)
조직몰입 전체 평균	3.59(.73)

주: 모든 문항의 최소값은 1이며, 최대값은 5이다.

역문항은 별표(*)로 표시했으며, 조직몰입 전체 평균을 산출할 때 역 문항을 변환하여 산출함.

2) 조직문화 기술통계 분석결과

본 연구의 독립변수인 조직문화(5점 척도)에 대한 13개 문항 전체 평균값은 3.55점(SD=.62)으로 나타났다. 하위영역별 평균값을 분석한 결과, 최고경영자 의식 관련 문항 전체 평균값은 3.55점(SD=.87), 일하는 방식 관련 문항 전체 평균값은 2.47점(SD=.76), 일·생활 균형 조직문화 관련 문항 전체 평균값은 3.58점(SD=.78)으로 나타났다. 구체적인 분석결과는 <표 4>와 같다.

〈표 4〉 조직문화 기술통계

(n=1,093)

설문문항	평균(SD)
최고경영자는 여성인력의 중요성을 강조하는 편이다.	3.42(1.03)
최고경영자는 남녀 구성원 모두 동등하게 대우한다.	3.64(1.00)
최고경영자는 근로자를 인적자원으로 인식하며 신뢰하고 존중한다.	3.62(.99)
최고경영자는 직원들의 일·생활 균형을 중요하게 생각한다.	3.52(.98)
최고경영자 인식 문항 전체 평균	3.55(.87)
우리 회사는 형식적이고 불필요한 보고가 많다.*	3.02(1.03)
우리 회사는 비효율적이고 불필요한 회의가 많다.*	2.96(1.07)
우리 회사는 퇴근 이후 화식이 많은 편이다.*	1.74(.75)
우리 회사는 업무시간 외 메일이나 SNS를 통한 업무지시가 많다.*	2.18(1.06)
일하는 방식 문항 전체 평균	2.47(.76)
우리 회사는 전반적으로 일·생활균형 제도를 쉽게 사용할 수 있는 분위기다.	3.45(.93)
우리 회사는 눈치 보지 않고 정시퇴근이 가능하다.	3.96(.97)
우리 회사는 유연근무제도 사용이 자유로운 편이다.	3.00(1.21)
우리 회사는 연차 사용이 자유로운 편이다.	3.92(1.04)
우리 회사는 남성도 출산휴가 및 육아휴직을 쉽게 사용할 수 있다.	3.58(1.10)
일·생활 균형 조직문화 문항 전체 평균	3.58(.78)
조직문화 전체 평균	3.55(.62)

주: 모든 문항의 최소값은 1이며, 최대값은 5이다.

역 문항은 별표(*)로 표시했으며, 조직문화 전체 평균을 산출할 때 역 문항을 변환하여 산출함.

3) 일-삶 촉진, 일-삶 갈등 기술통계 분석결과

본 연구의 매개변수인 일-삶 균형(일-삶 촉진과 일-삶 갈등)의 세부 문항에 대한 기술통계 분석결과는 〈표 5〉와 같다. 일-삶 촉진에 대한 2개 문항 전체 평균값은 3.87점(SD=.82)으로 나타났다. 다음으로 일-삶 갈등에 대한 2개 문항 전체 평균값은 2.59점(SD=.89)으로 나타났다.

〈표 5〉 일-삶 균형 기술통계

(n=1,093)

설문문항	평균(SD)
일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다.	3.95(.89)
일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워진다.	3.80(.90)
일-삶 촉진 전체 평균	3.87(.82)
일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다.	2.87(1.02)
일하는 시간이 불규칙해서 가정생활을 제대로 하기 어렵다.	2.31(1.00)
일-삶 갈등 전체 평균	2.59(.89)

주: 모든 문항의 최소값은 1이며, 최대값은 5이다.

V. 분석결과

1. 상관관계

본 연구의 주요 변수들의 상관관계 분석결과는 <표 6>에 제시된 바와 같다. 주요 변수들 간의 상관은 $-.302 \sim .563$ 으로 나타났으며 모든 변수들 간의 상관은 모두 유의미한 상관관계를 나타냈다($p < .01$). 다중공선성 여부를 판단하기 위해 다중회귀분석을 통해 VIF가 10을 넘는지를 확인한 결과 모든 측정변수가 1을 약간 넘는 정도로 다중공선성 문제 발생 가능성이 낮은 것을 확인하였다. 또한, 주요 변수인 조직문화, 조직몰입, 일-삶 균형, 일-삶 촉진에 대한 왜도, 첨도에 대한 자료의 측정상태 및 정규분포성을 점검하였다. 왜도의 절대값이 3 미만 그리고 첨도의 절대값이 10 미만으로 정규성 가정이 충족되어 정규성에는 문제가 없는 것으로 확인되었다(Kline, 2010).

<표 6> 주요 변수들의 상관관계

(n=1,093)

	조직문화	조직몰입	일-삶 촉진	일-삶 갈등	왜도	첨도
조직문화	1				.028	-.324
조직몰입	.563**	1			-.058	-.421.
일-삶 촉진	.381**	.491**	1		-.371	-.296
일-삶 갈등	-.302**	-.257**	-.196**	1	.208	-.224

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

2. 연구모형 분석결과

조직문화가 매개변수인 일-삶 촉진과 일-삶 갈등에 어떤 영향을 미치는지 살펴본 결과는 <표 7>과 같다. 분석결과, 합리적 조직문화는 일-삶 촉진과 정(+)적 관계가 있는 것으로 나타났다($\beta = .346$, $p < .001$). 통제변수 중에는 연령($\beta = .224$, $p < .001$), 자녀 수($\beta = .085$, $p < .05$)가 일-삶 촉진에 유의한 영향력을 갖는 것으로 나타났다. 즉, 조직문화, 연령, 자녀 수가 각각 1SD 증가할수록 일-삶 촉진 수준이 각각 .346, .224, .085만큼 증가한다는 것을 알 수 있다. 다음으로 사회서비스 분야 기업의 조직문화가 일-삶 갈등에 미치는 영향을 분석하였다. 분석결과, 조직문화 수준이 높을수록 일-삶 갈등이 낮아지는 부(-)

적 관계에 있는 것으로 나타났다($\beta=-.260, p<.001$). 통제변수 중에는 근무시간($\beta=.216, p<.001$), 업종($\beta=-.075, p<.05$)이 일-삶 갈등에 유의한 영향력을 갖는 것으로 나타났다. 즉, 조직문화 수준이 1SD 증가하면 일-삶 갈등 수준이 .260만큼 감소한다는 것을 의미한다. 또한, 근무시간이 1SD 증가할수록 일-삶 갈등 수준은 .216 감소하고, 그 외 사회서비스 업종일 경우 보건 및 사회복지 업종과 비교해 1SD 증가할수록 일-삶 갈등 수준이 .075만큼 증가한다는 것을 의미한다.

〈표 7〉 사회서비스업 분야 기업의 조직문화가
일-삶 촉진 및 일-삶 갈등에 미치는 영향

(n=1,093)

구분		일-삶 촉진			일-삶 갈등		
		B	β	S.E	B	β	S.E
독립변수	조직문화	.456	.346***	.037	-.370	-.260***	.041
통제변수	연령	.022	.224***	.003	-.005	-.051	.004
	현재 직급	-.020	-.012	.049	-.044	-.023	.055
	최종학력 (ref. 학사)	고등학교 졸업	-.117	-.030	.111	-.141	.124
		전문학사	-.054	-.029	.055	-.058	.061
		석사 이상	.071	.034	.062	-.007	.070
	배우자 유무	-.012	-.006	.068	.139	.067	.076
	자녀 수	.074	.085*	.033	.026	.028	.037
	연 급여	-.014	-.006	.076	.097	.038	.085
	근무시간	.004	.022	.005	.040	.216***	.005
	사업체 규모	-.052	-.031	.048	.090	.050	.053
	업종	.035	.016	.060	-.173	-.075*	.068
(상수)		1.127		.622	1.575		.696
R^2 (Adj. R^2)		.471(.222)			.403(.162)		
F		25.603***			17.444***		

주: 변수설정: 현재 직급(과장급=0, 차장급 이상=1), 배우자 유무(없음=0, 있음=1), 사업체 규모 (100~199인=0, 200인 이상=1), 업종(보건 및 사회복지 업종=1, 그 외의 사회서비스업 업종=0) B는 비표준화 계수로 회귀계수 값을 의미하며, β 는 표준화 계수로 표준화된 기울기를 의미함. 표준화 계수로 해석하는 이유는 B값으로 해석 시 각 계수의 단위가 상이하여 비교할 수 없기 때문임(Gravetter et al., 2020). 따라서 모든 B값의 평균이 0이고 SD(표준편차)가 1인 분포를 이루게 하여 B값의 상대적 영향력 크기를 비교 가능하게 하기 위해 표준화 계수를 산출하는 것임. 즉, β 가 클수록 종속변수에 대한 영향력이 크다는 것을 의미함.

계산식은 $\beta=B \frac{sd(x)}{sd(y)}$ 임.

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

〈표 8〉은 사회서비스 분야 기업의 조직문화와 여성관리자 조직몰입의 관계에서 일-삶 촉진과 일-삶 갈등의 다중매개효과를 살펴본 분석결과이다. 분석 결과, 독립변수인 조직문화($\beta=.409$, $p<.001$), 매개변수인 일-삶 촉진($\beta=.255$, $p<.001$), 일-삶 갈등($\beta=-.083$, $p<.01$)은 각각 조직몰입에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 통제변수의 경우, 연령($\beta=.124$, $p<.001$), 연 급여($\beta=.080$, $p<.05$)가 여성관리자의 조직몰입 수준에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 조직문화, 일-삶 촉진, 연령, 연 급여가 각각 1SD 증가할수록 조직몰입의 수준이 각각 .409, .255, .124, .080만큼 증가하고, 일-삶 갈등 수준이 1SD 증가할수록 조직몰입 수준이 .083만큼 감소함을 의미한다. 이를 통해 조직문화 수준이 높을수록, 일-삶 촉진 수준이 높을수록, 일-삶 갈등 수준이 낮을수록 조직몰입 수준이 높아지는 것으로 나타났다.

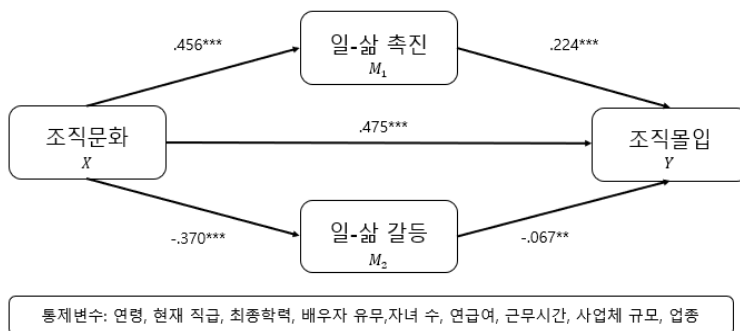
〈표 8〉 사회서비스업 분야 기업의 조직문화와 여성관리자 조직몰입의 관계에서
일-삶 촉진 및 일-삶 갈등의 다중매개효과

(n=1,093)

구분		조직몰입		
		B	β	S.E
독립변수	조직문화	.475	.409***	.030
매개변수	일-삶 촉진	.224	.255***	.022
	일-삶 갈등	-.067	-.083**	.020
통제변수	연령	.011	.124***	.002
	현재 직급	.064	.042	.036
	최종학력 (ref. 학사)	고등학교 졸업	.181	.053
		전문학사	-.007	.040
		석사 이상	-.029	.046
	배우자 유무	.085	.050	.050
	자녀 수	.033	.043	.024
	연 급여	.168	.080*	.055
	근무시간	.002	.011	.004
	사업체 규모	.030	.021	.035
업종		.018	.009	.044
(상수)		-.939		.457
R^2 (Adj. R^2)		.680(.462)		
F		66.242***		

주: 변수설정: 현재 직급(과장급=0, 차장급 이상=1), 배우자 유무(없음=0, 있음=1), 사업체 규모(100~199인=0, 200인 이상=1), 업종(보건 및 사회복지 업종=1, 그 외의 사회서비스업 업종=0).

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



주: 제시한 수치는 B값을 의미함

[그림 2] 연구모형 결과

[그림 2]는 회귀분석을 통해 나타난 연구모형의 결과이며, 매개효과의 유의성을 검증한 결과는 <표 9>와 같다. 연구모형이 통계적으로 유의미한지를 살펴보기 위해 부트스트래핑절차에 따라 재표본 과정을 총 5,000회 수행하였다. 신뢰구간 95%에서 일-삶 촉진과 일-삶 갈등의 매개효과를 검증하였다. 조직문화가 조직몰입에 미치는 영향에서 일-삶 균형의 매개효과는 .1270의 매개효과를 보였으며, 이는 95% 신뢰구간에서 통계적으로 유의하였다. 조직문화와 조직몰입 사이에서 일-삶 촉진의 간접효과는 .1022였으며, 회귀분석에서 산출된 조직문화→일-삶 촉진 간의 B값 .456과 일-삶 촉진→조직몰입 간의 B값 .224를 곱한 것과 유사한 것을 알 수 있다. 또한 조직문화와 조직몰입 사이에서 일-삶 갈등의 간접효과는 .0249였으며, 조직문화→일-삶 갈등 간의 B값 -.370과 일-삶 갈등→조직몰입 간의 B값 -.067을 곱한 것과 유사한 것을 알 수 있다. 각각의 경로를 검증한 결과, 95% 신뢰구간(LLCI-ULCI)에서 '0'이 존재하지 않았다. 이를 통해 조직문화가 조직몰입에 미치는 과정에서 일-삶 촉진과 일-삶 갈등 부분매개효과가 확인되었다.

<표 9> 매개효과 유의성 검증

(n=1,093, bootstrap=5,000)

직접효과	Effect	SE	LLCI	ULCI
X→Y	.4754	.0296	.4173	.5335
간접효과	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
Total	.1270	.015	.0981	.1579
X→M1→Y	.1022	.0134	.0766	.1279
X→M2→Y	.0249	.0083	.0098	.0425

주: X: 조직문화, M1: 일-삶 촉진, M2: 일-삶 갈등, Y: 조직몰입

VI. 결론 및 논의

본 연구는 한국여성정책연구원의 ‘여성관리자 패널조사 2기 1차 조사(2020)’를 활용하여 연구를 실시하였다. 구체적으로 사회서비스업 분야 기업의 조직문화 수준과 여성관리자의 조직몰입 간의 관계에서 일-삶 촉진과 일-삶 갈등의 매개효과를 검증하고자 하였다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 사회서비스업 분야의 여성관리자의 일-삶 균형의 확립 방안, 일-삶 균형을 형성할 수 있는 조직문화에 대해 논의하는 데 그 목적이 있다. 본 연구의 주요 결과 및 논의 사항은 다음과 같다.

첫째, 일-삶 균형에 친화적인 조직문화가 형성될수록 사회서비스업에 종사하는 여성관리자의 일-삶 촉진을 증진하고, 일-삶 갈등은 감소하는 것으로 확인되었다. 본 연구의 결과는 조직 내 여성에 대한 차별이 적다고 인식할수록 일 가정 갈등이 감소한다고 나타난 김태홍·고인아(2001)의 연구, 일-삶 균형을 지원하는 조직문화가 일과 삶의 균형에 영향을 미친다는 이정미·최환규(2019)의 연구와 결을 같이 한다. 즉, 본 연구의 분석결과는 기존의 관련 선행 연구의 결과와 일정 부분 부합하고 있다는 것을 알 수 있었다.

둘째, 사회서비스업 분야 기업의 조직문화가 합리적일수록 여성관리자의 조직몰입이 높아지는 것으로 나타났다. 조직문화가 합리적이라는 것은 구성원 간 공유 가능한 합리적인 가치관을 형성하고 유지한다는 것을 의미하며, 이러한 조직문화 속에서 여성관리자는 합리적인 가치를 받아들이고 내면화하여 그 결과로 조직에 몰입하는 것으로 밝혀졌다(두민영·신창호·김정원, 2018). 그리고 이러한 조직문화는 일-생활 균형적인 문화에 대한 최고관리자의 의식과 구성원의 일하는 방식을 통해 전달될 수 있는데, 이는 직속 상사의 인사공정성이 높을수록 여성관리자의 조직몰입이 높다는 이종건·김미란(2011)의 연구를 지지한다.

셋째, 일-삶 촉진과 일-삶 갈등은 사회서비스업 분야의 조직문화와 여성관리자의 조직몰입 수준과의 관계를 부분 매개하고 있었다. 이는 일-삶 균형이 근로자의 직무몰입에 있어 중요한 요소임을 시사한다. Kim(2014)의 연구와 Abdirahman et al(2018)의 연구에서도 일-삶 촉진과 일-삶 갈등이 조직몰입에 영향을 주며, 이는 궁극적으로 근로자의 긍정적 업무로 연결된다고 설명하고 있다. 현대사회로 오면서 노동이 보편적인 생애 단계로 인식되고 있고, 근로 여성의 비율이 높아지면서 직장 생활은 남성과 마찬가지로 여성의 삶에도 매우 중요한 부분으로 고려된다(정희수·조상미, 2019). 특히, 여성은 남성

보다 일-삶 사이에서 큰 갈등을 겪고 있는 것으로 보고되고 있다는 점에서 일-삶 균형이 가진 중요성이 더욱 크다고 할 수 있다(Hutagalung, Soelton & Octaviani, 2020). 그중 여성종사자 비율이 높은 분야 중 하나인 사회서비스업 분야 조직은 이러한 일-생활 균형이 더욱 중요하며, 선행연구들에서도 일-생활 균형이 조직몰입으로 이어진다는 것을 보고하고 있다. 본 연구 결과는 해외 사회서비스업 분야의 기업을 대상으로 일-삶 균형과 조직몰입을 연구한 Azeem & Akhtar(2014), Hofmann & Stokburger-Sauer(2017), Kumari & Devi(2015)의 연구와 유사하다는 것을 알 수 있다. 즉, 본 연구에서는 양성 평등하고 일-삶 균형을 제공하는 조직일수록 종사자의 조직몰입 수준이 높다는 것을 확인하였다.

본 연구의 분석결과는 조직문화가 합리적이고 평등할수록 여성관리자의 일-삶 축진을 높이고 일-삶 갈등을 낮추어 궁극적으로는 이들의 조직몰입을 불러일으킨다는 것을 보여준다. 이는 무엇보다도 합리적이며 평등적인 직장의 조직문화가 여성관리자의 일-삶(work-life) 균형과 직무몰입에 중요한 역할을 하고 있음을 보여준다(김효선, 2012). 특히, 본 연구의 분석결과는 사회서비스업 기업의 조직문화에 대해 논의할 때 일-삶 균형과의 연관성을 함께 고려하여 다룰 필요성을 보여준다. 또한, 여성관리자의 조직몰입은 조직문화와 일-삶 축진과 일-삶 갈등이 중요한 변인임을 고려해야 한다는 것을 시사한다. 사회서비스업 분야에 종사하는 여성관리자의 조직몰입을 증진시키기 위한 구체적인 실천적 방안 및 정책적 함의는 다음과 같다.

첫째, 조직문화는 조직의 운영과정에서 공식, 비공식적으로 광범위하게 영향을 미치기 때문에(정희수·조상미, 2019), 구성원의 업무 태도와 몰입, 성과 더 나아가 삶의 만족에도 영향을 주어 매우 중요하다. 그러나 대다수 기업은 여전히 위계적이며 성과주의의 문화, 성차별적 관행으로 여성 대표성이 낮은 것으로 보고되고 있다(이승현 외, 2020). 이러한 조직문화에서 여성관리자의 조직몰입은 기대할 수 없으며, 일-삶 균형을 이루는 것 또한 어렵다. 현재 정책적으로 일-생활 균형 제도를 도입하고 시도하고 있지만, 사내 눈치, 직속상관의 낮은 유연성 등의 불합리적 조직문화로 유연근무제도, 육아휴직 등의 일-생활 균형 제도 활용에 어려움을 겪고 있는 것으로 보고되고 있다(변수정 외, 2022). 따라서 사회서비스업 분야 조직과 기업 차원에서 합리적이고, 양성 평등적이며, 일-삶 균형을 고려한 조직문화를 구축하려는 방안들을 적극적으로 모색하고 시행해야 할 필요성이 제기된다.

둘째, 여성관리자의 경력단절을 최소화하고 개인과 조직의 능력을 지속적으로 발전시켜 나가기 위해 일-삶 균형을 확립하기 위한 보육지원과 업무강도에

맞는 보상 체계를 갖추는 것이 중요하다. 맞벌이 부부여도 일-생활 균형 만족도를 비교해 보면 여성이 남성보다 낮은 것으로 나타나고 있으며, 관리자로서 일을 가장 많이 할 시기이자 돌봐야 할 자녀와 가족이 있을 가능성이 높은 30대와 40대 여성이 어려움을 겪는 양상을 보였다(변수정 외, 2022). 이러한 점에서 이들이 모성의 역할 뿐만 아니라 일을 병행할 수 있는 제도적 환경 마련이 필요하다. 특히, 산업별 분야 중에서 보건업 및 사회복지·교육 서비스업 분야가 휴가 사용 장려가 가장 낮으며, 원활한 휴가 사용에 대한 직장 내 분위기가 타 업종 분야에 비해 낮다는 점에서 제고가 필요하다. 실제로 보건업 및 사회복지서비스업의 경우 근로자 휴양제도 도입 여부에서 모든 사업체 규모에서 평균보다 낮은 도입률을 보였는데 산업의 특성상 노동집약적거나 인력에 의존하는 비율이 높은 산업이므로 상대적으로 고용원들에게 휴양제도를 제공하는 것에 있어서 부담을 느끼는 분위기인 것으로 나타났다(고용노동부, 2019). 따라서 기존의 사회서비스 분야 기업의 조직문화를 여성종사자가 많은 조직 특성을 고려하여 개선할 필요가 있고, 일-생활 균형을 위한 제도의 마련과 더불어 현실적 실현을 위한 지속적인 모니터링도 요구된다.

본 연구는 사회서비스업 분야의 조직문화, 여성관리자의 조직몰입, 일-삶 촉진, 일-삶 갈등에 대해 세부적으로 검토하였다는 점에 연구의 의의가 있다. 특히, 여성종사자의 비중이 큰 분야 중 하나인 사회서비스업 분야 기업을 대상으로 일-삶 균형에 관하여 면밀하게 보기 위해 일-삶 촉진과 일-삶 갈등의 다중매개효과를 검증하고 살펴보았다는 차별점이 있다. 본 연구는 일-삶 촉진이 높고 일-삶 갈등이 낮을수록 여성관리자의 조직몰입에 긍정적인 영향이 있음을 실증적으로 밝힘으로써, 사회서비스업 분야 기업의 조직문화와 여성관리자의 일과 삶의 균형의 중요성과 실천적 함의를 시사하였다는 점에서 그 의의가 있다. 그러나 본 연구는 여성관리자패널조사 2기 1차를 활용해 여성관리자를 중심으로 분석하였기 때문에 후속 연구에서는 남성관리자, 다양한 직급, 세부적인 사회서비스 분야에 대한 비교, 100인 미만 기업 여성관리자에 대한 조사 등 다각적인 시각에서 비교 분석할 필요가 있다.

참고문헌

- 강혜련·임희정(2000). “성취동기와 가족친화제도가 기혼 여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인의 효과”. 한국심리학회지: 여성. 제5권 제2호. 1-14.
- 강우란·배노조·정지영(2006). “경영의 새 화두: 일과 삶의 균형”. 삼성경제연구소 CEO Information, 558.
- 고용노동부(2019). 중소기업 맞춤형 복지모델 구축을 위한 정책연구. 세종: 고용노동부.
- 김기태·최장호 (2012). “서비스 산업의 인사관리 시스템과 기업성과의 관계: 서비스업과 제조업의 비교를 중심으로”. 한국항공경영학회지. 제10권 제3호. 183-199.
- 김민주(2021). 사회서비스론. 서울: 공동체.
- 김영조·이유진(2012). “가족친화제도가 여성 근로자의 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향 - 사회적 지원의 조절효과를 중심으로 -”. 인적자원관리연구. 제19권 제3호. 71-100.
- 김유경·조성호·박경수·윤덕찬·임성은·김유휘·정희선(2020). 사회복지 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사. 세종: 한국보건사회연구원.
- 김인선·이동명(2009). “조직의 지원환경이 일-가족 갈등에 미치는 영향”. 산업관계연구. 제19권 제2호. 67-94.
- 김정은·박정열·손영미·장훈(2005). “일과 삶의 조화(Work-life balance)에 대한 개념적 이해와 효과성”. 여가학연구. 제2권 제3호. 29-48.
- 김태홍·고인아(2001). 가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안. 서울: 한국여성개발원.
- 김호정(2003). “조직문화, 리더십, 조직효과성의 관계: 부산광역시를 대상으로”. 한국행정학보. 37(4), 103-124.
- 김현욱·유태용(2009). “직무관련 변인이 일-가정 갈등에 미치는 슘향과 조직몰입 및 직무열의에 대한 일-가정갈등의 효과”. 한국심리학회지: 산업 및 조직. 제22권 제2호. 155-182.
- 김효선(2012). “남녀 근로자의 가족친화문화인식과 남녀평등문화인식이 조직몰입에 미치는 효과”. 여성연구. 제83호. 5-33.
- 두민영·신창호·김정원(2018). “여성관리자의 조직몰입에 영향을 미치는 인사공정성, 직무스트레스, 조직문화 합리성의 구조적 관계 연구”. 기업교육과 인재

- 연구. 제20권 제4호. 181-211.
- 문건웅(2019). R을 이용한 조건부과정분석. 서울:학지사
- 문신용·윤기찬(2005). “가정친화적 복지제도에 대한 비교분석”. 한국사회와 행정 연구. 제16권 제1호. 445-473.
- 문영주(2014). “사회복지사의 가족친화문화인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향-일-가정갈등과 일-가정확충의 매개효과를 중심으로”. 인적자원관리 연구. 제21권 제3호. 121-145.
- 민현주(2010). “기업특성”과 가족친화제도 활용 용이성: 여성관리자의 육아휴직 및 본인 병가제도 활용을 중심으로”. 노동정책연구. 제10권 제3호. 119-145.
- 박경환(2009). “조직적응 관점에서 사회적 문제해결이 직무소진, 조직몰입, 이직 성향, 그리고 직무성과에 미치는 영향”. 대한경영학회지. 제22권 제4호. 2109-2137.
- 박경환(2012). “기혼 여성관리자의 일·가정 관계가 관리능력, 직무만족, 조직몰입, 그리고 삶의 만족에 미치는 영향”. 대한경영학회지. 제25권 제2호. 879-905.
- 박예송·박지혜(2013). “일-생활 균형(Work-Life Balance)에 관한 국내연구 동향: 2000년 이후 학술논문을 중심으로”. HRD연구. 제15권 제1호. 1-29.
- 박은혜·강현아(2020). “가족친화적 조직문화가 사회복지사의 소진에 미치는 영향: 일과 삶의 균형의 매개효과”. 한국사회복지행정학. 제22권 제4호. 63-95.
- 박진아·오세진(2011). “직무과부하와 비합리적인 조직문화가 정서적 소진에 미치는 영향: 심리적 분리의 매개효과”. 한국심리학회지: 산업 및 조직. 제24권 제4호. 809-833.
- 박해금(2016). “사회적기업 조직문화가 종사자의 조직몰입에 미치는 영향: 제조업과 서비스업의 차이를 중심으로”. 사회과학연구. 제27권 제1호. 25-48.
- 변수정·오신휘·조성호·김은정·이혜정(2022). 2022년 전국 일-생활 균형 실태조사. 세종: 한국보건사회연구원.
- 사회보장기본법(2021.12.9. 법률 제18215호), 법제처 국가법령정보센터. [https://www.law.go.kr/법령/사회보장기본법/\(18215,20210608\)](https://www.law.go.kr/법령/사회보장기본법/(18215,20210608))에서 2024.01.28. 인출.
- 손미혜·신홍철(2018). “호텔종사원의 일과 삶의 균형이 직무몰입과 조직몰입에 미치는 영향연구: 사회적지지의 조절효과”. 관광레저연구. 제30권 제6호. 301-321.
- 손영미·박정열(2014). “기혼여성근로자의 일-가족 전이에 미치는 조직문화와 지

- 원제도의 영향력 비교”. 한국웰니스학회지. 제9권 제4호. 111-125.
- 신동은(2015). “기업조직의 특성이 여성관리자의 일-삶(work-life)균형에 미치는 영향”. 사회연구. 제27권. 127-166.
- 여성가족부(2021). 2021년 상장법인 성별 임원 현황 조사 결과. 서울: 여성가족부.
- 여성가족부·고용노동부(2023). 여성경제활동백서.
- 오현규·박성민(2014). “일과 삶의 균형 정책이 조직 구성원들의 직무 및 생활만족에 미치는 영향력 연구: 공공 및 민간 조직 내 조직몰입의 조절효과를 중심으로”. 한국행정논집. 제26권 제4호. 901-929.
- 윤나라·김일옥(2021). “간호조무사의 일과 삶의 균형이 이직의도에 미치는 영향: 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 중심으로”. 보건사회연구. 제41권 제4호. 295-312.
- 윤병훈·송봉규(2014). “경찰공무원의 일과 삶의 균형(Work-Life Balance)에 대한 인식이 직무만족에 미치는 영향: 내재적 동기의 매개효과”. 한국경찰연구. 제13권 제1호. 91-116.
- 윤영이·장혜영(2022). “간호·간병통합서비스 병동 간호사의 감정노동, 일과 삶의 균형이 조직몰입에 미치는 영향”. 간호행정학회지. 제28권 제2호. 100-109.
- 이도화·정두영(2010). “가족친화경영과 조직구성원 성과의 관계에 있어서 일-가정 갈등과 조직지원인식의 매개효과”. 인적자원관리연구. 제17권 제4호. 265-284.
- 이동선(2017). “조직문화와 조직특성이 조직몰입과 조직스트레스에 미치는 영향-성별의 조절효과를 중심으로”. 인적자원관리연구. 제24권 제4호. 83-104.
- 이숙정·오재림(2010). “여성친화적 조직문화, 조직유효성, 직장 및 가정생활 갈등과 주관적 안녕감 간의 관계”. 아시아여성연구. 제49권 제1호. 7-39.
- 이승현·강민정·홍지현·권소영·노우리·심혜빈·임희정·김근태(2020). 2020년 여성관리자패널조사. 서울: 한국여성정책연구원
- 이승현·신우리·이주영·권소영·노우리·강경주·임희정·김근태·김난주·박건표(2021). 2021년 여성관리자패널조사. 서울: 한국여성정책연구원
- 이용탁·주규하(2014). “사회적기업 조직구성원의 조직몰입이 조직성과에 미치는 영향- 조직시민행동의 매개효과 -”. 인적자원관리연구. 제21권 제3호. 341-356.
- 이정미·최환규(2018). “일과 삶의 균형 지원 조직문화가 일과 삶의 균형을 매개로 직장인의 안녕감 및 우울에 미치는 영향: 성별 및 연령대별 다중집단분석의 적용”. 한국심리학회지: 산업 및 조직. 제32권 제1호. 1-27.

- 이종건·김미란(2011). “여성관리자들의 직무태도에 영향을 미치는 여성친화적 인적자원관리에 관한 연구”. *경영연구*. 제26권 제4호. 169-195.
- 임희정(2009). “조직문화, 멘토링 및 네트워킹이 여성관리자의 경력성공에 미치는 효과”. *조직과 인사관리연구*. 제33권 제4호. 95-120.
- 전방지·이동선(2017). “여성 관리자의 일-가족전이가 조직애착에 미치는 영향 : 조직문화의 상호작용효과를 중심으로”. *한국산학기술학회논문지*. 제18권 제2호. 514-523.
- 정규형·류주현(2020). “사회복지전담공무원의 일·가정 갈등이 이직의도에 미치는 영향 - 소진과 직무만족의 매개효과를 중심으로”. *한국융합학회논문지*. 제11권 제7호. 337-344.
- 정희수·조상미(2019). “조직문화와 리더십 역량, 영향력 수단이 여성 관리자의 삶의 만족에 미치는 영향-직무만족의 매개효과를 중심으로”. *한국사회복지행정학*. 제21권 제2호. 141-169.
- 조경호·김정필(2005). “지방자치단체장의 리더십, 조직문화, 조직효과성의 관계: 경쟁가치모형의 적용”. *지방행정연구*. 제19권 제4호. 59-90.
- 조선미디어 더나은미래(2022.09.14.). ‘유리천장’ 얇아진 비영리업계... 과제는 여성 리더 확대. <https://www.futurechosun.com/archives/68201>에서 2024.01.28. 인출.
- 조성숙·지은구(2009). “대구지역의 사회서비스 수요 파악을 위한 탐색적 연구”. *한국지역사회복지학*. 제30집. 1-20.
- 주효진(2004). “조직구조, 조직문화 및 조직효과성의 관계에 관한 연구: 업무특성별 기관분류를 중심으로”. *행정논총*. 제42권 제2호. 29-53.
- 통계청(2023). *경제활동인구조사*. 대전: 통계청
- 한국노동연구원(2022). *성별근로시간격차연구*. 세종: 한국노동연구원.
- 한국보건사회연구원(2022). *2022년 전국 일-생활 균형 실태조사*. 세종: 한국보건사회연구원.
- 한승준(2000). *사회조사방법론*. 서울: 대영문화사.
- 허원무(2013). “매개효과 분석 방법의 최근 트렌드: 부트스트래핑을 이용한 단순, 다중, 이중매개효과 분석 방법”. *기업과혁신연구*. 제6권 제3호. 43-59.
- Abdirahman, H.I., Najeemdeen, I.S., Abidemi, B.T., & Ahmad, R.B. (2018). The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(5), ver.VII. 76-81.

- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of vocational behavior*, 58(3), 414-435.
- Austen, A., & Zacny, B. (2015). "The role of public service motivation and organizational culture for organizational commitment". *Management*, 19(2), 21.
- Azeem, S. M., & Akhtar, N. (2014). "The influence of work life balance and job satisfaction on organizational commitment of healthcare employees". *International journal of human resource studies*, 4(2), 18.
- Baron, R., Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Goffee, R., & Jones, G. (2000). Why Should Anyone Be Let by You? *Harvard Business Review*, 78, 62-70.
- Gravetter, F. J., Wallnau, L. B., Forzano, L. A. B., & Witnauer, J. E. (2020). *Essentials of statistics for the behavioral sciences (10th edition)*. New York: Cengage Learning.
- Greenhaus, J. H. & Beutell N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88
- Hartnell, C. A., Ou, A. Y., & Kinicki, A. (2011). Organizational culture and organizational effectiveness: a meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. *Journal of applied psychology*, 96(4), 677.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis*. New York: Guilford Press.
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. NY: Guilford publications.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Hofmann, V., & Stokburger-Sauer, N. E. (2017). The impact of

- emotional labor on employees' work-life balance perception and commitment: A study in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 65, 47-58.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations: Software of Mind*, London: McGraw-Hill.
- Hutagalung, I., Soelton, M., & Octaviani, A. (2020). The role of work life balance for organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(15), 3693-3700.
- Kim, H. K. (2014). Work-life balance and employees' performance: The mediating role of affective commitment. *Global business and management research: An international journal*, 6(1), 37-51.
- Kim, S. J., Oh, Y. A., & Lee, M. S. (2015). Job characteristics and job stress level of female emotional labor workers based on occupational categories. *The Journal of Crisis and Emergency Management*, 11(3), 231-245.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling(3rd ed.)*. New York: Guilford Press.
- Kumari, K. T., & Devi, V. R. (2015). A study on work-life balance of women employees in selected service sectors. *Pacific business review international*, 7(10), 17-23.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., West, S. G., & Sheets, V. (2002). A comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects. *Psychological Methods*, 7, 83-104.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Ng, L. P., Chen, I. C., Ng, H. F., Lin, B. Y., & Kuar, L. S. (2017). Influence of job demands and job control on work-life balance among Taiwanese nurses. *Journal of Nursing Management*, 25(6), 438-448.
- Preacher, K., Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and reasampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3),

879-891.

Reskin, B. F., & McBrier, D. B. (2000). Why not ascription? Organizations' employment of male and female managers. *American sociological review*, 65(2), 210-233.

Shrout, P. E. Bolger, N. (2002). Mediation in Experimental and Nonexperimental Studies: New Procedures and Recommendations. *Psychological methods*, 7(4), 422-445.

Tett, R. P., & Meyer, J. P.(1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.

The Economist (Mar 6th 2023). The Economist's glass-ceiling index. <https://www.economist.com/graphic-detail/glass-ceiling-index>
에서 2023.5.1. 인출

Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and family*, 66(2), 398-412.

Abstract

The Effect of Organizational Culture on the Organizational Commitment of Female Managers in the Social Services Sector: Focused on the Multiple Mediating Effects of Work-Life Balance

Yukyeong Oh*·Hyeju Jung**·Heejin Park***

The purpose of this study is to analyze the relationship among organizational commitment, work-life balance, and organizational culture among female managers in the social service sector. This study used the first survey of the Korean Women Manager Panel (2nd edition), established by the Korean Women's Development Institute. This study used SPSS Process Macro 4.1 to analyze 1,093 female managers working in the social service sector. This study analyzed a parallel multiple mediation model in which work-life facilitation and work-life conflict are the mediating variables in the relationship between organizational culture and organizational commitment. The results of the analysis are as follows. First, organizational culture in the social services sector is positively associated with organizational commitment among female managers. Second, work-life facilitation and work-life conflict have partial mediating effects on the relationship between organizational culture and organizational commitment. In addition, work-life facilitation (+) and work-life conflict (-) were significantly associated with organizational commitment. Based on the findings, this study suggests ways to improve organizational culture and work-life balance of female managers in the social services sector.

Keywords : Social Service Sector, Organizational Culture, Female Managers, Organizational Commitment, Work-Life Balance

* First & Corresponding Author: Ph.D. student, Graduate School of Social Welfare, Yonsei University

** Co-Author: Manager, Gyenggi Welfare Foundation

*** Co-Author: Ph.D. student, Graduate School of Social Welfare, Yonsei University