

기업근로자가 인식한 조직문화 유형에 따른 양성평등의식의 차이

Differences in Gender Equality Consciousness between Latent Profiles based on Organizational Culture Types Recognized by Corporate Workers

김영아, 이재은
상지대학교

Younga Kim(sinkya@naver.com), Jaeun Lee(jelee@sangji.ac.kr)

요약

이 연구는 기업근로자가 인식한 조직문화 유형에 따른 양성평등의식의 차이를 규명하는 목적으로 수행되었다. 연구목적 달성을 위해 국내 기업 근로자 253명의 응답자료를 활용하여 기술통계, 상관관계 분석, 잠재프로파일 분석을 실시하였다. 분석결과 기업근로자가 인식한 조직문화 유형은 5가지로 구분되었다. 구체적으로 1번 집단은 합리문화가 높고 개발문화가 낮은(고합리-저개발 문화), 2번 집단은 합리문화가 상대적으로 높고 합의문화가 가장 낮은(고합리-저합의 문화), 3번 집단은 전체적으로 비슷한 가운데 합의문화가 높게 나타난(합의 문화), 4번 집단은 개발문화가 가장 높은(고개발 문화), 5번 집단은 위계문화가 가장 높은(고위계 문화)로 명명하였다. 조직문화 유형 인식에 따른 잠재집단별 양성평등의식의 차이를 분석한 결과 양성평등의식에 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며, 구체적으로 고합리-저합의 문화, 고합리-저개발 문화, 고위계문화, 고합의 문화, 고개발 문화 순으로 나타났다. 특히 합리문화에 대한 인식이 다른 문화에 대한 인식보다 더 높게 나타나는 프로파일에서 양성평등의식이 높았다. 이 연구는 조직문화 유형과 양성평등의식의 관계를 밝혔다는 점에서 의의가 있으며, 양성평등의식 향상을 위한 조직차원의 개입관련 시사점을 제안하였다.

■ 중심어 : | 조직문화유형 | 양성평등의식 | 잠재프로파일 분석 | 기업근로자 |

Abstract

This study aimed to examine the differences in gender equality consciousness between latent profiles based on corporate workers' organizational culture types. To achieve the study's purpose, descriptive statistics, correlation analysis, and latent profile analysis (LPA) were conducted using 253 Korean corporate workers' data. As a result of the analysis, the latent profiles of organizational culture recognized by corporate workers were classified into 5 profiles. We named each profile as high compete-low create culture, high compete-low collaborate culture, collaborate culture, high create culture, and high control culture based on each profile's organizational culture perception. The ANOVA test found statistically significant differences between the groups in the gender equality consciousness. This study is meaningful in that it reveals the relationship between the organization culture perception and the gender equality consciousness and suggested implications for the organizational-level intervention to improve the gender equality consciousness. It will provide basic data for your research.

■ keyword : | Organizational Culture Type | Gender Equality Consciousness | Latent Profile Analysis | Corporate worker |

I. 서론

양성평등의식은 1970년대 후반 이후 여성주의 운동의 영향으로 여성들의 경제활동 참여, 권익 증진을 위한 제도들이 마련되면서 양성평등의 가치관들이 확산되기도 하였지만 여성주의 관점에서는 전통적인 가부장적 권위 사회에서 여성에 대한 권위는 상당히 낮게 평가되고 있으며 이러한 인식은 성차별의 근거가 되고 있다[1]. 우리 사회의 성차별의 근원적 해소를 위해 사회 분야별 성차별 원인, 양성평등 수준 등을 객관적으로 파악할 필요가 있다[2].

정부는 남녀가 평등한 사회가 되기 위한 민주사회로의 비전을 제시한 제2차 양성평등정책 기본계획을 2018년부터 2022년까지 진행하기로 발표하였다. 이는 국가의 양성평등문화 정착을 위한 각 부처별 달성 목표를 포함시키는 등 국가 수준의 양성평등의식 함양을 위한 다양한 노력을 보여준다[3].

양성평등의식을 제고하기 위한 노력은 정부와 공공 조직에서 보다 활발하게 전개되고 있다. 예를 들어, 성차별적 인식을 개선하기 위해서 군 조직 등에서 다양한 노력들을 하고 있다. 국방부에서는 장병들을 대상으로 연 2회 성폭력 예방교육을 시행하고 있으며, 2015부터 장교 및 부사관, 군무원 등 간부들의 성인지 교육 이수 결과를 진급심사에 반영하며, 2019년부터 육군·해군·공군의 각 군 사관학교의 교육과정에 성인지 교육을 필수 과목으로 개설하였다[4]. 이러한 노력은 민간기업 등에서도 나타나고 있다. 기업들은 성별 불균형을 해소하기 위해 기업 스스로 성별 균형적 인력 운영을 위해 기업의 고위 관리직 여성 비율 목표치, 여성 인재육성 제도, 성평등 조직문화 조성 등을 약속하는 등 조직문화를 변화시키기 위한 다양한 노력을 포함한다[3].

그럼에도 불구하고, 우리나라의 양성평등의식 수준을 알 수 있는 세계경제포럼(The World Economic Forum, WEF)에서 발표하는 성 격차 지수(Gender Gap Index, GGI)에서는 우리나라는 2019년 153개국 중 108위로 여전히 매우 낮은 수준이다. 따라서, 양성평등의식을 제고하기 위한 노력이 요구되며, 특히 양성평등의식에 영향을 미치는 변인에 대한 연구가 필요하다.

양성평등의식에 영향을 미치는 변인 중에서 특히 주목할 만한 것이 조직문화로, 조직 구성원들의 의식이 조직문화에 중요한 영향을 준다[5]. 조직문화는 조직구성원들의 가치와 신념체계로, 조직 구성원으로서의 정체성을 형성하게 하며, 구성원들에게 직접적인 영향을 주게 된다[6][7]. 이는 조직 구성원들이 공유하고 있는 가치관, 신념, 관습, 규범, 전통들로 존재하는데 조직의 고유한 정체성이다[8]. 조직문화는 조직의 사기, 성과, 전략, 구성원의 행동에 미치며 조직 성과로도 이어지는 요인으로 매우 중요한 요소로 강조되고 있다[9-11]. 이는 개인의 행동 양식을 결정하는 것에 많은 영향을 줄 것이다. 따라서, 조직문화 개선을 위해서는 적극적인 교육과 내면의 성찰을 통해 스스로의 양성평등의식을 높이는 것이 필요하다[12].

조직문화와 관련된 선행연구에서는 주로 조직문화 유형에 초점을 맞추어서 연구가 진행되어 왔다. 조직문화에 대한 연구는 1970년대 말부터 활발히 진행되었고 1980년대 초반 이후 전 세계로 확대되면서 보편적으로 이루어졌다[13][14]. 1980년대 이후부터는 구성원들의 조직문화유형을 구분하는 연구들이 증가하기 시작하였다[15][16]. 이러한 연구에서는 조직문화유형 구분을 통해 조직이 가지고 있는 특성을 찾아낼 수는 있었지만, 조직 구성원들이 인식하는 조직문화유형에 따른 개인의 태도와 행동 특성을 확인하기에는 한계가 있었다. Quinn 등[17]은 조직문화유형을 한 가지로 단순하게 보는 관점이 아닌 여러 개의 조직문화 유형들이 복합적으로 이루어져 있다는 것을 발견하였다. 이는 조직의 구성원들이 조직문화유형에서 복합적인 문화를 다르게 인식하게 있으며, 이는 구성원들의 노력에 따라 조직문화에 대한 인식을 변화할 수 있다는 것을 의미한다. 하지만 조직문화유형의 잠재프로파일과 양성평등의식에 대한 실증 연구는 거의 없는 실정이다.

조직문화 유형이 양성평등의식에 미치는 영향을 밝히고자 한 연구는 수행되었다. 이종욱[18]은 군인들의 양성평등의식이 성적 공격성에 미치는 영향에 대한 연구에서 합리문화를 제외한 집단문화, 발전문화, 위계문화에서 조절효과가 유의한 것으로 나타났다. 군인들의 성적 공격성을 낮추기 위해서는 양성평등의식을 높이는 것이 필요하며 조직 구성원들의 사기와 신뢰를 높일

수 있도록 집단 문화 수준을 높여야 한다고 하였다. 선행연구에서 군 간부를 대상으로 한 구혜경 등[5]은 군 조직문화 유형이 양성평등의식에 미치는 영향을 검증하였는데 조직문화 유형을 리커트로 측정된 뒤 개별 조직문화 유형 점수와 양성평등의식 간 관계를 선형적으로 다루었다. 하나의 조직은 합의문화, 개발문화, 합의문화, 위계문화를 복합적으로 보유할 수 있으며, 이러한 조직문화 유형의 조합을 통해 특유의 문화 유형으로 프로파일링 될 수 있다. 이 연구에서는 기업근로자가 인식한 조직문화 유형 프로파일을 구명하고, 조직문화 유형 프로파일에 따른 양성평등의식에 차이가 있는지 알아보고자 한다. 연구의 목표는 다음과 같이 설정하였다.

1. 조직문화 유형에 따른 구분은 어떠한가?
2. 조직문화 유형에 따른 양성평등의식의 차이는 어떠한가?

II. 이론적 배경

1. 양성평등의식

최근 한국사회에서 양성평등한 사회를 만들기 위한 의식 변화와 실천을 위한 노력들이 곳곳에서 나타나고 있다. 양성평등은 성별에 따른 성역할 고정관념과 편견에서 벗어나서 성차별 없는 사회를 만들기 위한 변화의 필요성을 인식하는 것이다[12]. 양성평등은 성별 간 차이를 이해하고 인정하며, 조건의 평등을 실천하기 위해 성차별 금지와 차별 집단에 대하여 우선적으로 기회를 주는 것을 말한다[19]. 양성평등은 인간은 누구나 평등하다에서 출발해야 한다[20][21]. 이는 모든 인간들의 가치는 동등하게 대우를 받아야 한다는 생각이다. 양성평등은 무조건적인 평등이 아니라 남성과 여성의 차이로 인한 차별이 일어나지 않도록 성별 차이를 인정하고 고려한 평등이다. 양성평등은 인간으로서의 존엄성과 가치를 인정받으며 이를 최대한 누리고 살아가기 위한 기본 전제 조건인 것이다.

반면, 양성평등의식은 양성평등보다 더 넓은 개념이다[21]. 양성평등의식은 성역할 고정관념을 가지지 않으며 생물학적 성 차이가 사회·문화적 성역할의 차이로

연결시키지 않으며 성별에 따른 차별 없이 모든 영역에서 동등하게 대우를 받아야 한다는 것이다[22]. 개인은 태어나면서 성역할을 부여받게 되는데, 사회적·문화적·심리적·환경적 영향에 의해 학습하게 된다. 이는 성역할은 생물학적 성과는 반드시 일치하지 않으며 사회화 과정을 통해 나도 모르게 내면화되어 전반적으로 삶의 영향을 미친다. 성역할은 사회에서 적절하다고 여겨지는 행동이나 태도라면, 양성평등의식은 남녀평등이 이루어지기 위해 어떤 태도와 가치관을 가지고 실천해야 하는지 등 좀 더 포괄적인 개념이다[23]. 양성평등의식은 여성과 남성에게 있어서 어떤 역할이 적절한 것인지에 대한 성역할을 부여하는 성별 체계(gender system)을 이루고 있다[24]. 이러한 성별 체계는 사회나 문화 속에서 사회화 과정을 통해 개인이 학습하고 수행하게 된다.

한국사회의 가부장적 제도는 성별 체계와 연결되어 있다. 개인이 가지고 있는 고유한 가치를 존중하는 것이 아니라 여성과 남성에게 생물학적 차이를 성차별의 근거로 정당화함으로써 성역할에 대한 고정관념으로 이어졌을 가능성이 크다. 성역할 고정관념은 여자로서, 남자로서 사회·문화적으로 기대되는 역할로 성별에 따라 해야 하는 행동과 태도를 말한다[25]. 성역할 고정관념은 당연한 것으로 여겨지는 사회적 영향으로 개인이 스스로 인지하기가 어려울 수가 있다. 따라서 성역할 고정관념은 여자로서, 남자로서 정해진 역할이 있는 것이 아니라는 인식 개선이 무엇보다 필요하다. 이는 본인 스스로는 양성평등의식이 높다고 하더라도 이를 인지하기가 어렵기 때문에 교육을 통해 민감성을 높여 일상생활 속에서 성차별적 요소를 감지해 내도록 한다.

이종욱[18]은 군인들의 양성평등의식이 성적 공격성에 미치는 효과를 검증하기 위해서 조직문화를 조절변수로 사용하였다. 집단문화, 발전문화, 위계문화의 경우 양성평등의식 수준이 증가되면서 성적 공격성이 감소하는 것으로 나타났다. 송정옥[26]은 보건·복지 공무원의 양성평등의식 연구에서 인구통계학적 특성에 따른 차이를 분석하였다. 성별, 연령, 직급, 직렬별 유의한 차이가 있었다. 학력과 전문성이 높은 행정직렬 남성 공무원이 양성평등의식이 높은 것으로 조사되었다. 또한 직무 환경에서 조직 구성원들의 지지가 양성평등의식

에 유의미한 차이가 있음을 밝혔다. 이갑숙[27]은 대전 시 공무원을 대상으로 양성평등의식 교육에 참여하고자 하는 의지에 대해 여성이 남성보다 높게 나타난다고 발표하였는데, 이를 위해 양성평등교육에 적극적으로 참여할 수 있도록 하기 위한 동기부여 방안의 필요성을 제기하였다.

2. 조직문화유형

조직문화는 개인, 집단, 조직 등의 다차원적인 구조를 가진 체제에 속한 구성원들이 공유된 가치와 신념, 태도, 행동에 있어서 동일한 태도를 갖는 것이다. Korte 등[28]은 조직문화를 조직 구성원들의 공통된 사고와 행동 패턴을 말하는 것으로 함께 공유된 인식 모델이라고 하였다. 조직문화란 용어를 처음 사용한 Pettigrew[29]는 조직문화는 조직의 전통, 가치, 신념, 언어, 이념 등 조직의 총체적 운영 체제를 의미하였다. 조직문화(Organizational Culture)란 조직의 구성원들이 공통적인 가치와 규범체계를 형성하는 것을 말한다[30]. 조직문화는 조직의 구성원들이 공통적으로 공유하는 신념으로 조직 구성원들에게 영향을 미치는 규칙이나 규범 등을 포함한다[31]. 이러한 조직문화는 조직 내 구성원들이 활동하는 영역에 광범위하게 작용하는 것으로 보기 때문에 조직문화의 요인들은 조직 구성원들의 행동과 활동에 영향을 미치게 된다[32].

조직문화는 오랜 시간에 걸쳐서 조직 전체의 구성원들이 공유하고 있는 가치관, 신념, 행동 등을 포함하는 개념으로 조직마다 서로 다른 조직문화를 가지고 있다. 이러한 조직문화가 어떻게 작용할 수 있는지에 대해서 조직의 전략에 잘 적응하며 성공적으로 수행할 수 있도록 하기 위해서는 디딤돌 역할을 할 수 있지만 적응의 어려움과 조직의 전략을 수행하지 못할 시에는 어려움이 있을 수 있다[33]. 조직 문화에 대한 정의는 조직 구성원들의 태도와 행동에도 영향을 미치는 매우 중요한 요소이다. Deal 등[34]은 조직문화의 중요한 요소로 조직의 환경을 들 수 있으며, 조직의 관습, 전통, 네트워크에 따라 조직문화가 변화할 수 있다고 하였다. 우리나라에서의 조직문화 연구는 1980년 후반부터 시작되어 2000년도에 들어서면서부터 본격적으로 연구가 활발히 진행되었다. 조직문화를 유형화하게 되면 조직문화

와 조직성과 간의 관계를 분석하는데 이용할 수 있으며, 체계적이고 효과적으로 설명할 수 있다[35][36]. 조직문화를 유형화 한다는 것은 조직의 문제점 인식과 조직간 비교를 용이하게 한다[37].

조직 문화의 유형은 매우 다양하지만 조직 안에서 자신들만의 독특한 문화가 성립되어 있는 곳에서는 정형화된 모습을 가지게 된다[38]. 조직 문화는 조직 내·외적 상황에 따라서 변화될 수 있으며 조직 관리자들이 조직의 목적을 달성하기 위해 의도적으로 변화시키기도 한다. 조직의 관리자들은 조직문화를 변화시키기 위해 조직문화 유형에 관심을 가지게 될 수밖에 없다[39]. 조직문화를 구분하는 이유 중 하나는 조직의 공유된 가치는 조직의 성과에 영향을 미치기도 하며 조직 간 비교가 용이하다[40]. 이렇듯 조직문화 유형을 구분하여 조직의 성과와의 관련성을 확인한 연구들이 진행되기도 하였다[41]. 조직문화유형 연구에서 가장 보편적으로 사용되고 있는 분류모형이 경쟁가치모형(competing value model)이다. 경쟁가치모형은 조직에서의 다양한 가치들의 공존과 차이를 보이며 존재한다[42]. 경쟁가치모형은 조직마다 서로 다른 문화적 가치들이 공존하며 네 가지 조직문화 유형으로 분류하고 있다[43]. 경쟁가치모형에 따른 네 가지 조직문화 유형은 실제로 한 두 가지의 유형만을 나타내는 것이 아니라 혼합 모형으로 복합되어 나타날 수 있다.

네 가지 조직문화 유형을 살펴보면 다음과 같다. 경쟁가치모형에서 제시한 조직구조 선호 차원에는 두 가지 분류가 있다. 첫 번째는 유연성(Flexibility) 대 통제(control)이다. 유연성에는 조직 구성원들의 자율성과 자발성을 강조한다. 반대로 통제는 조직 구성원들의 질서 및 효율성을 강조하여 안정성을 추구하게 한다. 두 번째는 내부지향성(Inter) 대 외부지향성(External)이다. 내부지향성은 조직의 내부의 통합을 강조하며 외부지향성은 조직 외부의 환경, 적응, 상호관계를 강조한다[44]. 내부지향성과 외부지향성의 결합에 의한 네 가지 조직문화의 유형이 결정되게 되는데 이러한 유형을 특징으로 조직문화 유형을 분류하였다.

합리문화는 조직의 목표 달성과 과업 지향적이며 생산성과 능률성을 추구한다. 조직의 목표 달성과 경쟁이 강조된다 보면 인간관계가 소홀해 지는 경향이 있다.

개발문화는 조직의 목표가 개발 문화적으로 조직의 성장과 자원 획득을 추구한다. 조직 외부 환경의 적응성을 중시하며 변화와 유연성을 강조한다[45]. 개발문화는 조직 구성원들에게 하고 싶은 일에 대한 자율성을 부여하여 적극적으로 업무에 임하게 한다. 합의문화는 구성원들 사이의 가치체계를 중요시 하며 구성원들의 응집력, 사기, 훈련 등의 수단으로 인적자원을 개발하고자 한다. 이러한 합의문화는 조직 구성원 간의 가족 같은 친화적인 관계를 유지하도록 한다. 위계문화는 조직의 안정성과 균형성을 중시하며 위계 문화를 중시한다. 위계문화는 전통적 관료제를 반영하는 문화로 규율과 규칙, 명령을 잘 따르게 하며 안정적으로 조직을 운영하고자 한다[45]. 본 연구에서는 조직문화유형인 합리문화, 개발문화, 합의문화, 위계문화를 사용하였다.

구혜경 등[5]은 군 조직문화 유형이 양성평등의식에 미치는 영향을 검증하였는데 양성평등의식 전체와 가정생활, 교육생활, 직업생활, 사회문화생활의 하위요인에서 여성이 남성보다 양성평등의식이 높은 것으로 나타났다. 또한 연령이 낮은 20~25세 사람들이 유의하게 높았으며, 신분은 장교와 부사관이 군무원보다 양성평등의식 전체와 하위요인에서 통계적으로 유의미하게 높게 나타났다.

본 연구에서는 기업 근로자가 인식한 조직문화 유형에 따른 양성평등의식의 차이를 분석하고자 한다. 이에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 기업근로자가 인식한 조직문화유형 점수는 통계적으로 유의한 차이가 있는 몇 개의 잠재프로파일 집단으로 구분될 것이다.

가설 2. 조직문화유형 프로파일에 따라 구분된 잠재 집단별 양성평등의식에 차이가 있을 것이다.

III. 연구방법

1. 연구대상 및 자료수집

이 연구의 모집단은 국내 기업 근로자로 선정하였다. 자료 수집은 2020년 10월 16일부터 10월 30일까지 14일 동안 조사업체에 의뢰하여 온라인 설문으로 진행하였다. 전체 1,350명에게 설문을 발송하였다. 최종적

으로 1,350명의 기업 근로자가 설문에 응답하였으며, 수집된 277명의 자료 중 불성실한 자료를 제외하고 총 253명 자료를 최종 분석에 활용하였다.

2. 측정도구

연구의 목적을 달성하기 위해 조직문화와 양성평등의식을 측정하는 문항을 포함하여 설문도구를 구성하였다. 조직문화는 Quinn 등[43]의 척도를 활용하였다. 조직문화의 하위개념은 합리문화, 개발문화, 합의문화, 위계문화의 4개 영역이며, 양성평등의식은 안상수 등[46]이 개발한 한국형남녀평등의식검사(Korean Gender Egalitarianism Scale: KGES)의 하위개념인 가정생활영역, 교육생활영역, 사회문화영역, 직업생활영역의 4개 항목으로 구성되었다[표 1].

표 1. 조직문화와 양성평등의식

변인	구분	출처	문항수	척도
조직문화	합리문화	Quinn&McGrath (1985)	8	리커트 5점 척도
	개발문화		8	
	합의문화		8	
	위계문화		8	
양성평등의식	가정생활영역	안상수, 김인순, 김금미(2016)가 개발한 개정 한국형남녀평등의식검사 (Korean Gender Egalitarianism Scale: KGES)	4	리커트 4점 척도
	교육생활영역		4	
	사회문화영역		4	
	직업생활영역		4	

이 연구에서는 Quinn 등[43]이 개발한 4개의 조직문화 하위 개념을 측정하는 32개 문항에 대하여 5점 리커트 척도(1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않다, 3=보통이다, 4=그렇다, 5=매우 그렇다)로 측정하였다. 조직문화의 전체 신뢰도(Cronbach's α) .87로 나타났으며, 하위요인 중 합리문화 .80, 개발문화 .76, 합의문화 .75, 위계문화 .78로 나타났다. 안상수 등[46]이 한국여성정책연구원에서 개발한 개정 한국형남녀평등의식검사(Korean Gender Egalitarianism Scale: KGES)의 4개의 양성평등의식 하위 개념을 측정하는 16개 문항에 대하여 4점 리커트 척도(1=매우그렇다, 2=그렇다, 3=그렇지 않다, 4=전혀 그렇지 않다)로 채점되었다. 양성평등의식의 전체 신뢰도(Cronbach's α) .95이며 하

위요인 중 가정생활 .93, 교육생활 .92, 사회문화 .92, 직업생활 .95로 높은 수준이었다. 양성평등의식 척도는 성별에 따른 차별적 인식에 대해 얼마나 동의하는지를 묻는 질문들로 구성된다. 따라서 양성평등의식 척도가 높을수록 양성평등의식이 높다고 해석할 수 있다.

3. 자료분석

수집된 자료는 SPSS 21.0을 활용하여 기술통계치, 신뢰도를 분석하였고 Mplus 7.4를 이용하여 잠재프로파일 분석(latent profile analysis)을 실시하였다. 잠재프로파일의 수를 결정하기 위해 각 모형의 분류의 질(Entropy값), 정보지수(AIC, BIC, SSA-BIC), 모형비교 검증(LRT, VLRT) 등의 값을 검토하였다. Entropy 값은 1에 가까울수록 오류가 적은 것으로 해석할 수 있다. 또한 AIC, BIC, SSA-BIC 값은 작을수록 적합하다고 판단할 수 있다[47]. LRT와 VLRT는 p 값의 유의성에 따라 잠재프로파일 모형을 선택할 수 있다. 잠재프로파일 k 개 모형, $k-1$ 개의 모형에서 p 값이 유의하면 k 개의 모형을 선택하고 유의하지 않으면 $k-1$ 개의 모형을 선택한다[48]. 잠재프로파일 분석을 통한 잠재집단 간 평균 차이 검증은 ANOVA로 분석하였다.

IV. 연구결과

1. 응답자의 일반적 특성

이 연구에서는 전체 253명의 응답 자료를 분석에 활용하였다. 응답자의 인구통계학적 특성은 [표 2]와 같다. 성별에 따른 분포는 남성은 50.2%, 여성은 49.8%로 유사하게 나타났다. 연령 분포를 살펴보면 20세~29세 22.5%, 30세~39세 22.1%, 40세~49세 20.9%, 50세~59세 22.9%로 전반적으로 고른 분포를 나타냈으며, 60세 이상은 11.5%를 차지했다. 최종학력은 4년제 대학 졸업이 62.7%로 가장 높았다. 현 직장 재직 기간의 경우 5년 미만(31.6%)이 가장 많았고, 직위는 사원급(32.4%)로 차지하였다. 최근 1년간 양성평등관련 교육훈련 여부는 무(61.7%), 유(38.3%)로 응답하였다. 양성평등교육 훈련 방법은 온라인(24.5%), 오프라인(13.8%), 무응답(61.7%) 순으로 나타났다.

표 2. 응답자의 인구통계적 특성 (N=253)

구분	빈도	비율	
성별	남성	127	50.2
	여성	126	49.8
연령	20세~29세	57	22.5
	30세~39세	56	22.1
	40세~49세	56	20.9
	50세~59세	58	22.9
	60세 이상	29	11.5
최종학력	고등학교 졸업	33	13.0
	전문대학 졸업	30	11.9
	4년제 대학 졸업	158	62.7
	대학원 석사(수료)	35	13.8
	대학원 박사(수료)	3	1.2
현 직장 재직 기간	5년미만	80	31.6
	5년이상~10년미만	56	22.1
	10년이상~15년미만	46	18.2
	15년이상~20년미만	16	6.3
	20년이상	55	21.8
직위	사원급	82	32.4
	대리급	56	22.1
	과장급	46	18.2
	차장급	18	6.3
	부장급	29	11.5
	임원급	20	7.9
	기타	3	1.2
최근 1년간 양성평등 관련 교육 훈련 여부	예	97	38.3
	아니오	156	61.7
교육 훈련 방법	온라인	62	24.5
	오프라인	35	13.8
	무응답	156	61.7

2. 변인의 기술통계 및 신뢰도와 타당도

이 연구에서는 측정된 변인의 기술통계, 변인 간 상관관계를 분석한 결과 [표 3]과 같다. 양성평등의식의 하위요인 중 사회문화영역(3.13점)으로 평균점수가 가장 높았으며, 교육생활영역(3.09), 가정생활영역(3.08) 순이었으며, 직업생활영역(2.97점)이 가장 낮은 점수로 나타났다. 조직문화유형의 하위요인 중에서는 합리문화(3.50점)가 평균점수가 가장 높았으며, 다음으로 위계문화(3.43점), 합의문화(3.22점)이었으며 개발문화(3.11점)가 가장 낮았다. 변인 간 상관관계를 살펴본 결과 성별과 양성평등의식은 정적 상관을 보였으며 연령과 양

표 3. 측정변인 간 상관관계 (N=253)

변인	M	SD	1	2	3	4	5	5-1	5-2	5-3	5-4	6	6-1	6-2	6-3	6-4
1	0.50	.501	-													
2	42.74	12.485	-.067	-												
3	2.78	.884	-.131*	.003	-											
4	0.62	.487	.151*	.206**	-.167**	-										
5	3.07	.309	.388**	-.304**	.093	.016	(.947)									
5-1	3.08	.473	.332**	-.310**	.086	.014	.934**	(.928)								
5-2	3.09	.393	.363**	-.293**	.097	-.009	.944**	.841**	(.923)							
5-3	3.13	.251	.365**	-.334**	.072	-.021	.950**	.879**	.894**	(.920)						
5-4	2.97	.373	.382**	-.202**	.091	.072	.896**	.769**	.781**	.770**	(.953)					
6	3.31	.626	-.087	-.028	.031	.029	-.009	-.006	-.039	-.066	.015	(.825)				
6-1	3.50	.768	-.147*	.032	.145*	-.027	-.133*	-.160*	-.103	-.106	-.127*	-.175**	(.808)			
6-2	3.11	.844	-.056	.165**	.111	.061	-.220**	-.256**	-.209**	-.212**	-.149*	.031	.530**	(.766)		
6-3	3.22	.770	-.041	.166**	.166**	-.063	-.190**	-.232**	-.195*	-.178**	-.110	.021	.439**	.675**	(.756)	
6-4	3.43	.704	-.062	.005	.095	-.145*	-.133*	-.169**	-.136*	-.123**	-.074	-.044	.530**	.476**	.608**	(.786)

주) 성별: 0=남성, 1=여성, 최종학력: 1=고졸, 2=전문대졸, 3=대졸, 4=석사수료, 5=박사수료, 양성평등교육훈련여부: 0=예, 1=아니오
 p<.05, **p<.01, ***p<.001; 괄호 안의 숫자는 Cronbach's alpha 계수임
 1: 성별, 2: 연령(세), 3: 최종학력, 4: 양성평등교육훈련여부, 5: 양성평등의식, 5-1: 가정생활영역, 5-2: 교육생활영역, 5-3: 사회문화영역, 5-4: 직업생활영역
 6: 조직문화유형, 6-1: 합리문화, 6-2: 개발문화, 6-3: 합의문화, 6-4: 위계문화

성평등의식은 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 연령과 조직문화의 하위요인 간 상관관계를 살펴보면 개발문화, 합의문화만이 정적 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 최종학력과 양성평등교육 훈련여부와 양성평등의식은 유의하지 않았다. 양성평등의식과 조직문화의 하위요인 간 상관관계를 살펴보면 부적상관을 보였다. 양성평등의식의 하위 요인 중에서 가정생활영역, 교육생활영역과 조직문화유형 간 상관관계는 부적 상관이 나타났다.

이 연구에서 측정도구의 타당도를 확인하기 위하여 각 문항을 측정변인, 구성개념의 하위변인을 잠재변인으로 설정하여 확인적 요인분석을 실시한 결과는 [표 4]와 같다. 잠재변인은 양성평등의식의 4개의 하위요인, 조직문화의 4개의 하위요인으로 총 8개였다. 분석 결과 모형 적합도 지수는 $\chi^2 = 54.927(df=19, p=.000)$, CFI=.975, TLI=.964, RMSEA=.087 [하한값: .060, 상한값: .114], SRMR=.037으로 적합도는 양호한 편이었으며, 분산추출지수(AVE)는 .678-.923의 범위, 개념신뢰도(CR)는 .890-.979로 구조모형을 분석하기에 적합한 것으로 판단하였다.

표 4. 측정모형의 확인적 요인분석 결과

측정변인	비표준화 계수	표준화 계수	표준 오차	t	분산추출 지수 (AVE)	개념 신뢰도 (CR)
양성평등의식						
가정생활영역	1.000	.916	-	-		
교육생활영역	1.080	.932	0.041	26.068***	.678	.890
사회문화영역	1.108	.956	0.039	28.115***		
직업생활영역	1.013	.823	0.054	18.883***		
조직문화						
합리문화	1.000	.622	-	-		
개발문화	1.391	.788	0.147	9.434***	.923	.979
합의문화	1.339	.830	0.139	9.639***		
위계문화	1.032	.701	0.118	8.762***		

$\chi^2=54.927(df=19, p=.000)$, CFI=.975, TLI=.964, RMSEA=.087(하한값: .060, 상한값: .114), SRMR=.037

3. 조직문화 유형 인식의 잠재 프로파일

조직문화 인식을 바탕으로 잠재유형을 구분하기 위하여 1개의 집단에서부터 점차적으로 잠재집단 수를 추가하여 잠재 프로파일 분석을 실시하였는데 [표 5]와 같다. Entropy .8 이상으로 나타나는 집단은 3집단, 4집단, 5집단, 6집단으로 나타났다. AIC, SSA-BIC의 잠재집단수별 변화량은 잠재집단수가 늘어남에 따라 지속적으로 감소하였으나 BIC의 경우 5집단까지 지속적으로 감소하다가 6집단에서 다시 증가하고 있는 것으로 나타났다. 잠재 집단수별 VLRT, LRT의 통계검증 결과 3집단, 4집단, 5집단에서 모두 유의하였으나, 5개 집단으로 구분으로 구분할 때 P-value가 .01수준 이하에서 유의한 것으로 나타났다. 이러한 적합도 지수를

종합적으로 분석한 결과, 잠재집단 수가 5개인 경우 가장 좋은 적합도를 보인다고 설명할 수 있다. 최종 선정된 5집단 모형의 집단별 비율은 집단 1은 5.1%, 집단 2는 2.8%, 집단 3은 42.7%, 집단 4는 11.5%, 집단 5는 37.9%로 구분되었다.

표 5. 조직문화 인식 잠재 집단수별 적합도와 사례 수 비율 (N=253)

구분	1집단	2집단	3집단	4집단	5집단	6집단	
Log-Likelihood	-116 9.844	-105 9.150	-981. 847	-947. 940	-930. 909	-926. 761	
Free Parameter	8	13	18	23	28	33	
AIC	2355. 687	2144. 299	1999. 693	1941. 879	1917. 819	1919. 521	
BIC	2383. 954	2190. 234	2063. 294	2023. 147	2016. 754	2036. 123	
SSA-BIC	2358. 593	2149. 021	2006. 231	1950. 233	1927. 989	1931. 507	
entropy	N/A	.740	.847	.892	.840	.845	
VLRT (p-value)	N/A	.0509	.0053	.0206	.0069	.2940	
LRT (p-value)	N/A	.0553	.0061	.0235	.0082	.3003	
사 례 수 비 율 (%)	1집단	100.0	40.3	5.5	5.5	5.1	5.1
	2집단	-	59.7	50.2	42.3	2.8	1.2
	3집단	-	-	44.3	2.0	42.7	42.7
	4집단	-	-	-	50.2	11.5	2.8
	5집단	-	-	-	-	37.9	36.8
	6집단	-	-	-	-	-	11.4

주1) VLRT = VUONG-LO-MENDELL-RUBIN LIKELIHOOD RATIO TEST

주2) LRT = LO-MENDELL-RUBIN ADJUSTED LRT TEST

[그림 1]은 조직문화 인식 잠재유형별 문화 유형 분포를 보여주고 있다. 잠재집단별 조직문화 유형 인식이 평균으로부터 얼마나 떨어져 있는지 표준편차를 제시하여 프로파일을 비교하였다. 양성평등의식 점수가 높게 나타난 1번 집단, 2번 집단은 다른 조직문화 유형에 비해 합리문화 인식이 상대적으로 더 높았으며, 이는 합리문화가 다른 조직문화 유형보다 훨씬 높게 인식될 때 양성평등의식이 높은 것으로 나타났다. 집단의 조직문화 유형에 대한 인식의 상대적인 위치를 고려하여 이름을 명명하였다. 1번 집단은 합리문화가 높고 개발문화가 낮은 고합리-저개발 문화로 명명하였고, 2번 집단은 네 개의 조직문화 유형 중에서 합리문화가 상대적으

로 높고 합의문화가 가장 낮은 것으로 나타나서 고합리-저합의 문화로 명명하였다. 3번 집단은 전체적으로 비슷한 가운데 합의 문화가 높게 나타나 고합의 문화로 명명하였다. 4번 집단은 개발문화가 가장 높은 고개발 문화로 명명하였다. 5번 집단은 위계문화가 높은 고위계문화로 명명하였다.

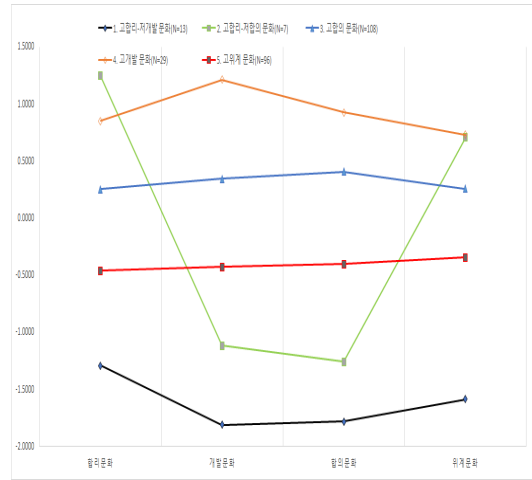


그림 1. 잠재 집단별 조직문화 유형 인식 분포

잠재유형별 조직문화 인식을 비교하기 위하여 일원 배치 분산분석(ANOVA) 분석을 실시하였는데 [표 6]과 같다. 잠재집단별 조직문화 인식의 평균값의 유의미한 차이가 나타났다. 잠재집단별 합리문화에 대한 차이 검증을 실시한 결과 $F_{(4,248)}=73.86, p<.001$ 에서 통계적으로 유의미한 차이가 검증되었다. 사후분석 결과, 고합리-저합의 문화가 통계적으로 유의미하게 높은 합리문화를 보였다. 개발문화에 대한 차이 검증을 실시한 결과 $F_{(4,248)}=139.92, p<.001$ 에서 통계적으로 유의미한 차이가 검증되었으며, 고개발 문화가 통계적으로 유의미하게 높은 개발문화를 보였다. 합의문화에 대한 차이 검증에서는 $F_{(4,248)}=173.46, p<.001$ 에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며 고개발 문화가 통계적으로 유의미하게 높은 개발문화를 나타냈다. 위계문화에 대한 차이 검증에서는 $F_{(4,248)}=80.03, p<.001$ 에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었고, 고개발 문화가 통계적으로 유의미하게 높은 개발문화를 보였다.

표 6. 잠재집단별 조직문화 인식 평균 비교 (N=253)

구분		N	M	SD	F	Scheffe test
합리 문화	A 고합리-저개발 문화	13	2.21	.91	73.866* **	B=D>C) E>A
	B 고합리-저합의 문화	7	4.75	.35		
	C 고합의 문화	108	3.75	.42		
	D 고개발 문화	29	4.35	.42		
	E 고위계 문화	96	3.04	.59		
개발 문화	A 고합리-저개발 문화	13	1.30	.37	139.92 1***	D>C>E) B>A
	B 고합리-저합의 문화	7	2.00	.57		
	C 고합의 문화	108	3.46	.39		
	D 고개발 문화	29	4.32	.43		
	E 고위계 문화	96	2.68	.55		
합의 문화	A 고합리-저개발 문화	13	1.44	.41	173.46 6***	D>C>E) B>A
	B 고합리-저합의 문화	7	1.96	.33		
	C 고합의 문화	108	3.62	.36		
	D 고개발 문화	29	4.14	.37		
	E 고위계 문화	96	2.82	.44		
위계 문화	A 고합리-저개발 문화	13	1.84	.59	80.032* **	D=B>C) E>A
	B 고합리-저합의 문화	7	4.14	.76		
	C 고합의 문화	108	3.69	.39		
	D 고개발 문화	29	4.16	.41		
	E 고위계 문화	96	3.08	.51		

***p<.001

4. 조직문화 유형 인식에 따른 잠재집단별 양성평등의식 비교

잠재집단별 양성평등의식 평균을 비교하기 위해 조직문화 인식을 비교하기 위하여 일원배치 분산분석(ANOVA)을 실시하였는데 그 결과는 [표 6]과 같다. 고합리-저합의 문화, 고합리-저개발 문화에서 다른 집단에 비해 양성평등의식이 높은 것으로 나타났다. 즉, 합리문화 인식 점수가 다른 조직문화 유형에 대한 인식보다 월등히 높을 때 양성평등의식이 높은 것을 알 수 있다. 양성평등의식의 하위개념인 직업생활영역에서의 양성평등의식은 유의미하지 않았으나 가정생활영역, 교육생활영역, 사회문화영역에서 양성평등의식은 유의미하였다. 사후분석과 결과 양성평등의식은 고합리-저합의 문화, 고합리-저개발 문화, 고위계 문화, 고합의 문화, 고개발 문화 순으로 나타났으며, 고합리-저합의 문화는

고합리-저개발 문화, 고위계 문화, 고합의 문화에 비해 통계적으로 유의미하게 양성평등의식이 높고, 고개발 문화는 고합리-저개발 문화, 고위계 문화, 고합의 문화에 비해 통계적으로 유의미하게 양성평등의식이 낮게 나타났음을 확인하였다.

표 7. 잠재집단별 양성평등의식 평균 비교

양성평등의식	고합리-저개발 문화 (A)		고합리-저합의 문화 (B)		고합의 문화 (C)		고개발 문화 (D)		고위계 문화 (E)		F	Scheffe test
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
양성평등의식 전체	3.29	.81	3.41	.50	3.03	.54	2.77	.64	3.15	.51	3.811**	B>A=E=C) >D
가정생활영역	3.35	.78	3.46	.58	3.03	.54	2.75	.66	3.18	.52	4.873**	B>A=E=C) >D
교육생활영역	3.37	.87	3.39	.52	3.08	.56	2.75	.70	3.16	.57	3.741**	B>A=E=C) >D
사회문화영역	3.29	.88	3.55	.38	3.10	.58	2.81	.71	3.21	.55	3.600**	B>A=E=C) >D
직업생활영역	3.15	.94	3.25	.85	2.92	.64	2.77	.73	3.05	.56	1.814	N/A

**p<.01

V. 결론 및 제언

이 연구의 목적은 기업근로자가 인식한 조직문화 유형에 대한 인식을 바탕으로 잠재집단을 구분하고, 구분된 잠재집단에 따라 양성평등의식의 차이를 확인하는 것이다. 이를 위해 253명의 기업근로자를 대상으로 자료를 수집하여 조직문화 인식의 잠재프로파일 분석을 실시하고 조직문화 인식의 잠재유형별 양성평등의식의 차이를 확인하였다. 연구를 통해 얻은 결론은 다음과 같다.

첫째, 기업근로자가 인식한 조직문화 유형은 5개로 구분되는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면 고합리-저개발 문화, 고합리-저합의 문화, 고합의 문화, 고개발 문화, 고위계 문화 등으로 구분되었다. 따라서 조직문화유형에 대한 인식 점수를 바탕으로 유의미한 차이를 갖는 잠재프로파일 집단을 구분할 수 있다는 가설 1은 지지되었다. 본 연구에서는 조직문화 유형 구분을

개인의 문항 반응 패턴을 확인하여 서로 다른 성격을 갖는 집단을 발견하는 혼합모형을 적용하여 5개의 잠재집단 유형으로 분류하였다. 조직문화 인식의 잠재유형별 분포는 고합리-저개발 문화(5.1%), 고합리-저합의 문화(2.8%), 고합의 문화(42.7%), 고개발 문화(11.5%), 고위계 문화(37.9%)로 분류할 수 있었다. 즉 고합의 문화와 고위계 문화가 80.6%로 과반수 이상을 차지하고 있음을 확인할 수 있었다. 조직문화의 4가지 유형에 대한 인식이 서로 독립적으로 발생하는 사건(event)이 아니므로 조직문화 유형 인식의 프로파일에 따라 집단을 구분하고자 한 이 연구의 시도는 의미 있는 것으로 확인되었다.

둘째, 기업 근로자의 조직문화유형 프로파일에 따라 구분된 잠재집단별 양성평등의식 차이는 유의한 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면, 고합리-저개발 문화가 가장 높고, 고합리-저합의 문화, 고위계 문화, 고합의 문화의 양성평등의식에는 차이가 없었으나, 고개발 문화는 다른 집단에 비해 유의하게 낮았다. 따라서 이 연구에서 설정한 가설 2는 지지되었다. 이 결과는 선행연구 구혜경 등[5]의 연구와 일치한다. 군 간 부를 대상으로 개별 조직문화 유형에 대한 인식과 양성평등의식의 관계를 회귀모형으로 분석하였는데, 조직문화유형과 양성평등의식에 대하여 합리문화는 양성평등의식에 정적으로 유의한 영향을 미쳤고, 개발문화는 부적으로 유의한 영향을 미치는 것을 보고하였다. 본 연구에서는 경쟁가치모형에서 제시한 조직문화 유형을 토대로 잠재집단별 조직문화 유형 프로파일을 5가지 특유의 문화 유형으로 구분하였다는데 의의가 있다. 특히 이 연구에서 발견한 것은 합리문화가 다른 조직문화 유형보다 높게 인식하는 프로파일을 갖는 잠재집단의 양성평등의식이 다른 집단에 비해 상대적으로 높게 나타난 것이다. 이는 합리문화가 독립적으로 양성평등의식에 영향을 미치지 보다는 상대적으로 우위에 있을 때 양성평등의식이 높아지는 것이라 추측할 수 있다. 합리문화는 안정성과 질서를 중시하며 통제하는 문화로 정의할 수 있다. 반대로 조직이 유연성을 지향할 때 구성원의 일탈이나 차별적인 발언과 행동에 대해 허용하는 문화를 형성하게 될 수도 있다. 그러나 이 결과를 가지고 조직문화의 유연성이 양성평등의식의 저해요인이

될 수 있다고 단정 지을 수 없다. 구성원들의 양성평등의식을 높이기 위해 조직의 통제와 질서를 고려한 조직문화 형성이 필요할 것이라 판단된다. 또한 개발문화 유형이 높을 것으로 추측되는 스타트업, R&D, 신생조직 등은 양성평등의식을 저해하는 문화적 요소가 없는지 점검할 필요가 있을 것이다.

셋째, 양성평등의식의 하위요인 중 직업생활영역에서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 직업생활영역은 여성의 고용과 직업능력에서의 성평등의식, 직업선택에서의 성차별 등을 반영하고 있다. 이 연구에서 직업생활영역에서의 유의한 차이가 발견되지 않은 이유는 직업생활영역에서의 성차별적 의식이 여전히 유사하게 존재하고 있기 때문이라 해석된다. 이 연구에서 양성평등의식의 하위요인 중 직업생활영역의 평균값이 3.15점으로 네 개의 하위요인 중 가장 낮았다. 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았으나, 직업생활영역의 양성평등의식 평균점수는 합리문화가 가장 높고 개발 문화가 가장 낮은 양상을 보였다. 따라서 고용과 직업능력 인식에서의 성평등 의식을 제고하고 직업선택에서의 성차별적 의식 등을 감소시키기 위한 노력들이 지속적으로 진행될 필요가 있다. 특히 유연성과 통제를 추구하는 개발문화, 합의문화에서 양성평등의식을 고취시키기 위한 구체적인 노력들이 요구될 것이다.

연구의 한계는 다음과 같다. 이 연구는 우리나라의 기업 근로자를 대상으로 실시한 횡단적 연구 설계를 통해 연구결과를 도출하였고, 조직문화 유형 인식과 양성평등의식을 동일한 방법으로 수집하여 분석하였다. 따라서 동일방법편의가 발생했을 가능성이 있으며 향후에는 이를 고려한 연구 설계가 요구된다. 또한 조직문화 유형에 대한 인식을 개인수준에서 측정했다는 한계가 있다. 한 집단의 조직 문화는 집단 구성원이 공유하고 있는 것이므로 집단의 특성으로 간주되어야 한다. 향후 연구에서는 다수준 모델 등을 통해 집단 수준의 조직문화 유형 특성이 양성평등의식에 미치는 영향을 탐색할 필요가 있다. 이 연구는 횡단자료를 수집하여 시간에 따라 양성평등의식이 어떻게 변화해 가는지에 대해서는 정보 제공의 한계점을 가진다. 특히 양성평등의식 교육이 양성평등의식 변화에 영향을 미치고 있는 밝히는 연구가 시행될 필요가 있으며, 이러한 변화가

문화적 맥락에서 어떻게 다르게 나타나는지 연구될 필요가 있다. 따라서 향후 양성평등교육 훈련에 있어서 교육시기, 연령대별, 직급별에 따른 구체화된 교육 프로그램 실시 및 사전·사후 평가를 통해 양성평등의식 개선이 얼마나 이루어졌는지 확인해 볼 필요가 있다. 마지막으로 본 연구에서는 모집단을 기업 근로자들을 대상으로 설정하였다. 그러나 조직문화는 기업의 규모, 업종, 영업형태 등에 따른 고유한 특성들이 있으므로 추후 연구에서는 기업의 형태와 유형을 분류하여 좀 더 세밀한 연구를 진행할 필요가 있다.

참 고 문 헌

[1] Belknap, Joanne, *The Invisible Woman: Gender, Crime, and Justice*, Belmont, CA: Wadsworth Group, 2001.

[2] 김태홍, 전기택, 주재선, *2010년 한국의 성평등 보고서*, p.3 인용, 2010.

[3] 이정옥, *2019년도 양성평등정책 연차보고서*, 여성가족부 여성정책과, 2020.

[4] 김혜영, “육·해·공사, 내년부터 양성평등교육 정규과목에 편성,” https://news.sbs.co.kr/news/endPage.do?news_i, 2019.

[5] 구혜경, 이하영, 진영은, “육군 간부의 군 조직문화 유형이 양성평등의식에 미치는 영향,” *한국군사회복지학* 논문지, Vol.9, No.2, pp.115-146, 2016.

[6] A. M. Khademan, *Working With Culture: the Way the Job Gets Done In Public Programs* Washington, DC: Brookings Institution, 2002.

[7] C. A. O'Reilly, J. A. Chatman, “Culture as social control: Corporations, cults, and commitment,” *Research in organizational behavior*, Vol.18, pp.157-200, 1996.

[8] 윤여홍, 송계충, “조직문화와 최고경영자 리더십이 조직유효성에 미치는 영향,” *인적자원개발연구* 논문지, Vol.16, No.2, pp.65-100, 2013.

[9] R. Kilmann and M. Saxton, *Kilmann-Saxton Culture-Gap Survey*, Assessing actual versus desired Cultural Norms, ODS, 2011.

[10] 김민희, 이지혜, 오세희, “A교육청 조직문화 특성 분석,” *한국자치행정학* 논문지, Vol.29, No.3,

pp.91-106, 2015.

[11] 장덕호, 백선희, “수석교사제의 수업중심 문화 조성에 관한 교원 인식 및 영향 요인,” *한국교원교육연구*, Vol.31, No.4, pp.345-371, 2014.

[12] 김양희, 이수연, “청소년용 한국형 남녀평등의식검사 개발,” *여성연구 한국여성정책연구원*, Vol.63, pp.136-156, 2002.

[13] 박상언, 한수정, “병원조직에 있어서 간호사들이 지각하는 조직문화 프로필과 성과와의 관계에 관한 연구-병원조직을 대상으로 한 경쟁가치모형의 경험적 검증,” *병영경영학회논문지*, Vol.6, No.2, pp.86-114, 2001.

[14] 김운신, 남은우, “기독교병원과 일반병원의 조직문화 특성에 따른 조직성과 분석,” *병영경영학회논문지*, Vol.4, No.2, pp.242-265, 1999.

[15] U. S. Bititci, V. Martinez, P. Albores, and J. Parung, “Creating andmanaging value in collaborative networks,” *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, Vol.34, No.3-4, pp.251-268, 2004.

[16] R. Goffee and G. Jones, “What Holds the Modern Company Together?,” *Harvard Business Review*, Vol.74, pp.133-148, 1996.

[17] R. E. Quinn and J. R. Kimberly, *Paradox, planning, and perseverance*, Guidelines for managerial, 1984.

[18] 이종욱, “군인들의 양성평등의식이 성적 공격성에 미치는 영향,” *한국군사회복지학회논문지*, Vol.11, No.2, pp.55-80, 2018.

[19] 조영택, *한국공무원 양성평등 인사정책분석 : 실태 및 인식도를 중심으로*, 충북대학교 대학원, 박사학위논문, 2005.

[20] 김재인, *부모의 양성평등의식 프로그램 개발*, 한국여성개발원, 2001.

[21] 신은경, *초등학생의 성역할 정체감과 양성평등의식이 진로 관련 변인에 미치는 영향*, 아주대학교, 석사학위논문, 2010.

[22] 정혜운, 채정현, “중학교 가정과 교사와 기술과 교사의 양성평등의식과 양성평등교육 실천도 차이,” *한국가정과교육학회논문지*, Vol.13, No.2, pp.47-57, 2001.

[23] H. Y. Jung, “Awareness of gender equality and

- disparity in the practice of gender equality in teaching among middle school home economics and technology teachers," Master's Thesis, Graduate School of Korea National University of Education, 2001.
- [24] 조옥라, 조혜정, 고정희, "한국페미니즘 작품 연구," 성곡논총, Vol.32, No.(하), pp.85-134, 2002.
- [25] A. G. Kaplan and M. Sedney, *The Psychology and Sex Role, An Androgynous Perspective*, 1989.
- [26] 송정옥, *보건·복지공무원의 양성평등의식과 성차별 경험이 인파워먼트와 서비스 질에 미치는 영향*, 대전대학교 대학원 박사학위논문, 2006.
- [27] 이갑숙, "공무원 양성평등의식 교육의 경험 및 태도 조사-대전시 공무원을 대상으로," 한국콘텐츠학회논문지, Vol.10, No.2, pp.342-351, 2010.
- [28] R. F. Korte and T. J. Chermack, "Changing organizational culture with scenarioplanning," *Futures*, Vol.39, No.6, pp.645-656, 2007.
- [29] A. M. Pettigrew, "On Studying Organizational Cultures," *Administrative Science Quarterly*, Vol.24, No.4, pp.570-581, 1979.
- [30] L. Smircich, "Concepts of Culture and Organizational Analysis," *Administrative Science Quarterly*, Vol.28, No.3, pp.339-358, 1983.
- [31] J. M. Feldman and J. G. Lynch, "Self-Generated Validity and Other Effects of Measurement on Belief," *Attitude, Intention, and Behavior, Journal of Applied Psychology*, Vol.73, No.3, pp.421-435, 1988.
- [32] J. S. Ott, *The Organizational Culture Perspective*, Dorsey Press, 1989.
- [33] M. Henderson, D. Thompson, and S. Henderson, *Leading through values: Linking company culture to business strategy, Auckland*, HarperCollins, 2006.
- [34] T. E. Deal and A. A. Kennedy, *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*, Reading, MA, Addison-Wesley, 1982.
- [35] 박노윤, "조직문화와 전략의 관계에 관한 탐색적 연구," 경영학연구논문지, Vol.26, No.2, pp.303-329, 1997.
- [36] 이정주, "지방공기업에서의 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구: 지하철 공사의 사례," 지방정부연구논문지, Vol.9, No.4, pp.71-93, 2005.
- [37] 강홍구, *조직문화가 의료사회사업서비스의 질에 미치는 영향에 관한 연구*, 연세대학교, 박사학위논문, 2001.
- [38] 권환진, *조직문화유형이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구 - 변혁적리더십과 거래적 리더십의 조절 효과를 중심으로*, 동신대학교 대학원, 박사학위논문, 2011.
- [39] 이재진, *조직문화의 인식에 따른 직무만족의 차이 분석 -서울지역 특1급 및 특2급 호텔중업원들의 사례연구*, 연세대학교 경영대학원, 석사학위논문, 1999.
- [40] 권용주, 신정하, "호텔지배인의 리더십이 조직문화에 미치는 영향에 관한 연구," 한국호텔관광학회논문지, Vol.19, pp.1-20, 2005.
- [41] 이운신, 박성희, "간호사가 인지하는 조직문화 유형과 언어폭력, 직무스트레스," 한국콘텐츠학회논문지, Vol.15, No.1, pp.292-304, 2015.
- [42] 정승환, 김연정, 송영수, "기업의 조직문화가 조직에서의 주관적 행복에 미치는 영향," 한국콘텐츠학회논문지, Vol.16, No.5, pp.497-508, 2016.
- [43] R. Quinn and M. McGrath, "The transformation of organizational cultures: A competing values perspective," In P. Frost, L. Louis, and C. Martin(Eds), *Organizational culture*, pp.315-334, Berverly Hills, CA: Sage, 1985.
- [44] R. Parker and L. Bradley, "Organisational Culture in the Public Sector: Evidence from Six Organisations," *International Journal of Public Sector Management*, Vol.13, pp.125-141, 2000.
- [45] R. F. Zammuto and J. Krakower, "Quantitative and Qualitative Studies of Organizational Culture," *Research in Organizational Change and Development*, Vol.5, pp.83-114, 1991.
- [46] 안상수, 김인순, 김금미, *개정 한국형남녀평등의식검사 개발 (I): 검사 타당화 기초연구*, 한국여성정책연구원, 2016.
- [47] 노연경, 정승, 홍세희, "잠재프로파일 분석을 통한 아동·청소년 비행 유형 분류 및 영향요인 검증," 한국청소년연구논문지, Vol.25, No.4, pp.211-240, 2014.

[48] Y. LO, N. Mendell, and D. Rubin, "Testing the number of components in a normal mixture," *Biometrika*, Vol.88, No.3, pp.767-778, 2001.

저 자 소 개

김 영 아(Younga Kim)

정회원



- 2020년 2월 : 상지대학교 상담심리학과(문학석사)
- 2019년 9월 ~ 현재 : 11기동사단 양성평등상담관

〈관심분야〉 : 양성평등, 군 상담, 긍정심리

이 재 은(Jaeun Lee)

정회원



- 2015년 8월 : 서울대학교 농산업교육과(교육학 박사)
- 2017년 3월 ~ 2020년 2월 : 건국대학교 글로벌캠퍼스 조교수
- 2020년 3월 ~ 현재 : 상지대학교 생애개발상담학과 조교수

〈관심분야〉 : 경력성공, 경력개발, 일 경험