

일·가정 양립 정책의 디커플링과 조직의 여성친화적 특성이 여성 과학기술인력의 생산성과 조직이탈에 미치는 영향*

황 정 윤**
주 혜 린***

국문요약

그간 일·가정 양립정책에 관한 연구들은 일·가정 양립정책의 효과성을 탐색하는 동시에 이들 정책을 활성화시키기 위한 대안을 탐색하는 것에 중점을 두었다. 그에 따라 일·가정 양립정책이 실제 여성에게 어떠한 영향을 미치는지를 실증적으로 살펴보는 연구는 제한적으로 이루어졌으며, 특히 제도의 디커플링이 조직에 미치는 영향과 여성친화적 조직 특성이 성과에 미치는 효과에 관해서는 논의가 부족하였다. 이러한 문제의식 하에 본 연구는 여성과학기술인력에 초점을 두어 일·가정 양립정책의 디커플링과 여성친화적 조직특성이 이들의 생산성과 조직이탈에 미치는 영향을 실증적으로 규명하는 것을 목적으로 한다. 2010년~2019년 간 4,187개 조직을 대상으로 분석을 실시한 결과, 일·가정 양립정책의 디커플링은 여성과학기술인력의 생산성을 저해하고 조직이탈을 증가시키는 것으로 나타났다. 즉, 여성인력의 생산성을 향상시키고 조직이탈을 방지하기 위해서는 조직 내에서 일·가정 양립정책의 실질적 실행이 필요함을 알 수 있다. 더하여, 조직이 여성친화적일수록 여성인력의 생산성에는 긍정적인 영향을 미치며, 여성의 조직이탈 역시 완화시키는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 장기적 관점에서 일·가정 양립정책의 디커플링을 줄이고 제도의 실행과 내재화를 위한 노력이 여성인력의 역량 강화로 이어질 수 있음을 시사한다. 그에 따라 본 연구는 조직 내에서 관련 제도를 활성화되기 위한 적극적 노력이 필요하다는 정책적 함의를 도출하였다.

주제어: 여성과학기술인력, 일·가정 양립 정책, 제도주의 조직론, 디커플링, 조직이탈

I. 서론

여성의 사회참여가 확대되고 이에 따른 일·가정 양립에 대한 사회적 요구가 높아지면서 ‘일과 삶의 균형(work-family balance 또는 work-life balance)’에 대한 중요성이 크게 대두되고 있다. 여

* 본 연구는 2021년 2차 WISSET-KAPS 여성과학기술인력 통계 활용 논문 경진대회에서 수상한 논문을 보완 및 수정한 것임.

** 주저자

*** 교신저자

성이 사회 진출시 직면하게 되는 일과 가정 사이의 갈등이 저출산 및 혼인 인구의 감소 등 여러 사회문제를 발생시키는 원인의 하나로 지적되면서, 이를 해결하기 위한 정책적 지원과 실효성 있는 프로그램의 마련에 대한 목소리가 계속 증가하는 상황이다. 그에 따라 정부는 일-가정 균형을 추구하기 위한 다양한 정책방안을 마련하여 시행하고 있다. 2017년 출범한 문재인 정부는 국정과제 중 하나로 여성과학기술인력을 위한 정책과제 및 전략을 수립하고, 성별·연령별 맞춤형 일자리 지원 강화를 통하여 남녀고용평등법을 전 사업장에 적용하는 등 다양한 정책을 실시하였다. 이러한 정책적 노력은 과학기술연구 분야에서도 예외가 아닌데, 정부는 청년·여성과학기술인이 연구에 몰입할 수 있는 환경을 구축하고, 경력단절 여성 과학기술인의 경력 단절 방지를 위한 정책적 지원을 설계하는 등 직장생활과 가정이 공존하는 사회분위기 조성을 위해 여러 노력을 경주 중이다(이재희, 2019: 17).

그러나 이러한 노력에도 불구하고, 실제 일·가정 양립 정책이 적절히 작동하고 있는가에 대해서는 비판의 목소리가 높다. 실제 2015년을 기준으로 건강보험 직장가입자 총 16만2,000명 중 40%가 넘는 6만6,420명이 출산휴가를 활용하지 못한 것으로 나타났으며, 직장가입자의 49%인 7만9,380명은 육아휴직 제도를 활용하지 못하는 것으로 나타났다(신혜정, 2018). 이러한 문제는 여성과학기술인력에서도 동일하게 나타난다. 그에 따라 여성과학기술인들의 '워라벨'을 보장하기 위하여 여성과학기술인 육성지원법 전부개정안이 2021년에 발의된 바 있으며(서진욱, 2021), 여성과학기술인의 일·가정 양립에 대한 제도적 지원의 미비로 인해 이들의 경력단절을 예방하고 성과창출을 위한 보다 실효성 있는 정책적 요구는 심화되고 있는 실정이다.

일·가정 양립 정책이 크게 활성화되지 못하거나 효과적으로 작동하지 못하는 이유 중 하나는 이들 제도가 도입되었음에도 불구하고 실제 직장 내에서 적절히 시행되지 못함에 따라 발생하는 괴리(gap), 즉 디커플링(decoupling) 때문이라 할 수 있다. 많은 경우 조직에서는 제도적 환경의 압력에 대한 적응과정에서 제도의 도입과 운영을 비공식적으로 불일치시키는 디커플링 현상이 발생하는데(Meyer & Rowan, 1977), 이러한 디커플링은 조직 운영상의 병리적(pathological) 현상으로 간주되며 디커플링 수준이 높아질수록 그 효과는 부정적일 수밖에 없다(정장훈, 2013; 구자숙, 2009). 특히 고학력이 요구되는 과학기술분야에서의 일·가정 갈등과 불균형은 여성 과학기술인력의 생산성 저하와 조직 이탈을 초래하고 장기적 관점에서 볼 때 여성 과학기술인력의 역량 저하를 발생시키는 부정적 요인이 된다. 따라서, 일·가정 양립 정책의 도입과 운영이 적절하게 이루어지는지의 여부에 따라 여성 인적자원 관리의 결과와 양상은 다르게 나타날 가능성이 크다.

본 연구는 이러한 문제인식 하에 조직의 일·가정 양립 정책의 디커플링과 여성친화적 조직특성이 여성 과학기술인력의 생산성과 조직이탈에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 이를 위해 「여성과학기술인력 활용 실태조사」의 자료를 활용하여 실증분석을 수행한다. 분석의 대상이 되는 기간은 2010년~2019년까지의 총 10개년이며, 분석방법으로는 패널 다중 회귀분석을 활용하고자 한다. 이를 통해 여성과학기술인력을 중심으로 이들의 생산성을 높이고 조직이탈을 방지하기 위한 정책적 측면에서의 시사점을 제공하는 한편, 여성 인력관리 정책과 더불어 일·가정 양립을 위한 사회정책의 방향성을 제시할 수 있다는 점에서 큰 의의가 있다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 2장에서 일·가정 양립에 관한 현황에 대하여 살펴보고, 일·가정 양립 정책의 디커플링과 조직의 여성친화적 특성이 여성인력의 생산성 및 조직이탈 간의 이론적 논의를 바탕으로 가설을 도출한다. 3장에서는 분석자료 및 분석방법, 변수의 측정에 대해 살펴보고, 4장에서는 실증분석 결과를 살펴본다. 마지막으로 제 5장에서는 분석 결과를 바탕으로 결론과 정책적 시사점을 제시한다.

II. 이론적 배경

1. 일·가정 양립 정책의 내용 및 현황

일과 가정을 양립하여 충돌을 최소화하고 나아가 개인의 직업적 소명과 가정 및 사회 의무의 조화를 지원하는 정책적 노력을 나타내는 표현들은 다양하다. 대표적으로 ‘가족친화(family-friendly)’, ‘일·가정 양립(work-family reconciliation)’, ‘일·생활 균형(work-life balance)’ 등이 그것이다(김근주, 2017). 2016년 1월 28일 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」과 같은 법률이 제정되면서 최근 들어서는 ‘일·가정 양립’이라는 표현이 일반적으로 활용되고 있다.

이러한 일·가정 양립은 학자마다 그 의미에 조금씩 차이가 있는데, Lewis(2006)은 일·가정 양립 정책을 여성과 남성의 직업적, 가족적인 책임감을 조화시킬 수 있게 하는 것으로 보았다. 또한, Sümer(2016)은 제도화된 아동 돌봄 서비스를 통하여 부모들의 지속적인 노동을 지원하고 성별에 관계없이 육아 참여를 장려하여 성평등적인 노동생활과 가정생활을 영위할 수 있도록 하는 것을 일·가정 양립정책으로 보고 있다.

일·가정 양립정책의 유형과 범위 또한 학자마다 조금씩 차이를 보이고 있다(홍성희, 2010). 예컨대 Osterman(1995)은 “가족친화제도에 직장 내의 탁아소 운영, 육아지원, 지역 탁아소 기부, 풀타임 재택근무, 재택 워크숍, 탁아·노약자 부양정보 시스템, 탄력근무제가 포함”되는 것으로 분류하였으며, Perry-Smith and Blum(2000)은 직장 내 탁아소 운영, 육아비용 지원, 노약자 부양 지원, 탁아 관련 정보제공, 유급 육아휴직, 무급 육아휴직, 재고용 전제 출산휴직, 탄력적 근무시간제 등을 가족친화제도의 유형으로 제시하였다(유고운, 2020; 홍혜란, 2016). 이와 달리 국내에서는 김태홍·고인아(2001)의 경우 보육비 지원, 법규 이상의 출산 및 육아휴직제도, 배우자 출산 간호 휴가제도, 무급 휴가제도, 주 5일 및 토요일 격주 휴무제, 시차출퇴근제, 가족초청행사로 가족친화제도를 구분하고 있으며(김태홍·고인아, 2001; 홍혜란, 2016 재인용), 유계숙(2007)은 탄력근무제도, 휴가·휴직제도, 보육 및 돌봄지원제도, 근로자지원제도, 경제적 지원제도를 가족친화제도의 세부 유형으로 제시하고 있다.

여성가족부(2006)는 일·가정 양립정책의 유형을 탄력적 근무제도, 자녀의 출산·양육 및 교육지원제도, 부양가족 지원제도, 근로자 지원제도의 총 4가지로 분류하고 있으며, 이는 「가족친화 사회환경 조성 촉진에 관한 법률」 제1장 제2조에 명시되어있다.

일·가정 양립에 대한 내용은 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」과 「근로기준법」, 「고용보험법」과 같은 여성 고용에 관한 법제도에도 포함되어 있다. 각 법령별로 보장되는 일·가정 양립정책을 살펴보면, 「근로기준법」은 출산전후휴가, 유산·사산휴가의 부여 의무를 결정하며 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」은 배우자 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴직, 가족돌봄휴가, 가족돌봄 등 근로시간의 단축과 유연한 운영에 관한 항목을 규정한다(고용노동부, 2021). 「고용보험법」은 출산전후휴가 급여, 유산·사산휴가 급여, 배우자 출산휴가 급여, 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여 및 출산육아기 고용안정지원금 등 사업주와 근로자에 대한 정부의 지원제도를 규정하고 있다(고용노동부, 2021).

〈표 1〉 일·가정양립을 위한 여성고용 관련 근거법령 및 지원 내용

제도	법률	지원 내용
출산전후휴가	「근로기준법」 제74조 제1항 「고용보험법」 제75조~제77조	(단태아) 90일간 통상임금 지급 단, 대규모기업은 30일 (다태아) 120일간 통상임금 지급 단, 대규모기업은 45일
유산·사산휴가	「근로기준법」 제74조 제3항	임신 기간에 따라 5~90일의 보호휴가 부여
배우자 출산휴가	「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제18조의 2 「고용보험법」 제75조~제77조	우선지원대상기업 5일분 382,770원(상한액)
육아휴직	「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제19조 「고용보험법」 제70조~제74조	(첫 3개월) 육아휴직 첫 3개월 통상임금 80%(상한 150만원/하한 70만원) (나머지 기간) 나머지 9개월 통상임금의 50%(상한 120만원/ 하한 70만원)
육아기 근로시간 단축	「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제19조의 2 「고용보험법」 제73조의 2	(최초 5시간 단축분) 통상임금의 100%를 기준으로 1주 5시간까지의 단축시간을 지원 (나머지 단축분) 통상임금의 80%를 기준으로 1주 5시간 초과분부터 단축시간에 비례하여 지원
출산육아기 고용안정 장려금	「고용보험법」 제23조	육아휴직 등 부여 장려금, 대체인력 지원금 등을 통하여 지원

* 출처: 「고용노동부(2021). 모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람」 저자 재구성(p. 4-5)

앞서 설명한 바와 같이, 일·가정 양립을 위하여 다양한 법제도적 근거를 마련하고 관련한 노력이 이루어짐에도, 여전히 일·가정 양립을 위한 정책의 활성화는 제한적으로 이루어지고 있다. 국회입법조사처의 조사 결과, 우리나라의 육아휴직 사용률은 OECD 국가 중 최하위권에 머무르는 것으로 나타났다. 2021년 11월 국회입법조사처의 ‘육아 패널티의 현실, 육아휴직 사용권 보장을 위한 개선 과제’ 보고서에 따르면 지난 2019년에 육아휴직을 쓸 수 있는 대상자는 총 31만9100명이지만, 이 중 실제로 육아휴직 제도를 이용한 사람은 6만8800명인 21.6%에 그치고 있었다(허민숙, 2021). 일·가정 양립을 위한 정책을 설계하고 제도의 법적 기반을 마련하였음에도 불구하고, 현행법상 이를 위반한다 하더라도 사업주 제재 규정의 실효성이 낮다(곽래건, 2021). 또한 육아휴직 제도를 이용한 이후 조직이 개인에게 해고와 같은 불리한 처우를 내릴 것을 우려하는 경우도 많은데, 실제로 육아휴직 후 복귀한 직원에 대해 지역 물류 센터로 발령을 내는 등 불이익을 주는 사례 등이 발생하였다(최윤아, 2021). 2019년 고용노동부가 국회에 제출한 자료에 따르면 2019년

5개월 동안 육아휴직 후 퇴사한 1,382명 중 96%가 복귀 후 3개월 이내에 직장을 그만두었으며, 6개월 이내에 퇴사한 이들까지 합치면 98%가 육아휴직 이후 직장에 복귀하지 못하고 퇴사한 것으로 나타났다(주희연, 2019).

이러한 내용들은 실제 일·가정 양립을 위한 제도가 도입되어 운영된다 하더라도 그 혜택을 실질적으로 적용받기가 어렵다는 사실을 단적으로 보여준다. 일·가정 양립제도를 형식적으로만 운영하는 경우가 적지 않으며, 그에 따라 현장에서는 제도가 적절히 실행되지 못하는 것이다. 이는 일·가정 양립 제도의 활성화와 그 효과성을 판단하는 데 있어 실제로 현장에서 해당 제도가 목적에 부합하게 운영되고 있는지에 관해 고려가 필요함을 시사한다. 개별 조직들이 일·가정 양립 제도가 도입·채택하더라도 조직 구성원들이 이를 이용함에 있어 현실적인 한계가 존재한다면 제도가 실효성을 갖추고 있다고 보기는 어렵기 때문이다.

2. 선행연구 검토

그간 일·가정 양립정책에 대한 연구는 폭넓게 이루어졌는데, 이들 연구는 크게 제도의 도입에 대한 영향요인을 살펴보는 연구와 일·가정 양립정책의 효과성을 실증적으로 분석하고자 한 연구로 구분된다(홍혜란, 2016). 일·가정 양립제도 도입의 영향요인에 관한 연구는 조직이 일·가정 양립제도를 도입하는데 있어 어떠한 요인이 영향을 미치는지를 검증하는 것을 주요 내용으로 한다. 대표적으로 유규창·김향아(2006)의 연구에서는 국내 기업들을 중심으로 모성보호제도의 도입 요인을 살펴본 결과, 여성 근로자의 비율이 높고, 기업 간 네트워크에 있어 경영자가 소속된 경영자 단체 및 협회의 수가 많을수록, 그리고 조직의 규모가 클수록 모성보호제도 도입에 조직이 적극적인 것으로 나타났다. 유사한 맥락에서 이민우 외(2008)나 윤명수·부가청(2014)의 연구에서도 사업체 폐업조사 4개년 자료를 활용하여 모성보호제도의 영향요인을 살펴보았으며, 인사부서의 외부 정보 활용도가 높고, 동종 업계에서 상대적으로 임금수준이 높으며, 기업의 규모가 크고 노조가 있는 조직에서 일·가정 양립제도가 활발히 시행됨을 밝힌 바 있다.

한편, 일·가정 양립제도의 효과성을 살펴보는 연구도 이루어졌다. 유계숙(2007)의 연구에서는 기존 근로자를 대상으로 한 일·가정 양립제도의 시행이 개인의 직업만족도와 직무성과에 양(+의 영향을 미치며 이직 의도에는 부(-)의 영향을 미친다는 것을 발견하였으며, 강혜련·김태홍·김진호(2001)의 연구에서는 일·가정 양립제도의 시행이 개인의 스트레스를 감소시키고 직장생활의 만족, 삶의 만족, 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 설명하고 있다. 또한, 김서린·민경률·박성민(2016)의 연구에서는 일·가정 양립은 여성 근로자의 탈진감과 직무만족에도 유의미한 영향을 미친다는 점을 밝혀낸 바 있다.

이러한 선행연구들은 일·가정 양립 정책을 둘러싼 다양한 영향요인과 효과를 살펴보고 있다는 점에서 의의가 있다. 그럼에도 불구하고 기존의 선행연구들은 몇 가지 한계를 지니고 있다. 먼저, 기존의 연구들은 일·가정 양립정책의 효과성을 대부분 개인 수준에서 살펴보고 있다. 이들 연구는 삶의 만족도, 직장 만족도 또는 개인 성과와 같은 개인의 주관적인 지표를 활용하여 종속변수를 설

정하고 있으며, 연구의 범위 역시 개인에 중점을 두고 있다는 점에서 조직 차원에서 보다 거시적인 일·가정 양립정책의 효과성을 살펴보는 데는 무리가 따른다. 재무성과, 노동생산성과 같이 조직성과를 중심으로 효과성을 살펴보는 연구가 있긴 하나(홍승아 외, 2014; 김영란, 2015; 김복태·조경호, 2012 등), 여전히 그 논의가 부족하다고 볼 수 있다. 둘째, 기존 연구는 대부분 제도의 도입(adoption)이나 실행(implementation)과 같은 단면적 현상에 초점을 두고 있다는 점에서도 한계가 있다. 일·가정 양립 제도의 경우 법적으로 규정된 제도와 조직 내에서 자율적으로 운영하는 제도로 구분된다. 그에 따라 조직에서 이를 얼마나 폭넓게 도입·운영하는가와 함께 실제 조직 구성원들이 이를 이용할 수 있는가 또한 중요한 문제이다. 제도의 도입에도 불구하고 조직 구성원들이 이를 활용하거나 체감하지 못한다면, 단순히 제도를 도입하지 않는 경우에 비해 구성원들의 사기 저하나 성과 감소 등 그 부정적 영향은 더 커질 가능성이 있다. 그러나 이러한 제도의 도입과 실행 사이의 간극이 조직에 미치는 효과에 대해서는 실증적 논의가 매우 부족한 상황이다. 마지막으로, 여성과학기술인력을 대상으로 한 연구가 크게 이루어지지 않고 있다는 점 또한 한계로 지적할 수 있다. 과학기술인력의 경우 자신의 전문분야에 대한 몰입과 창의성이 크게 나타나며, 그에 따라 일반 기업 종사자들과는 차별적 경력지향성을 갖는 것으로 알려져 있다(Gouldner, 1957; 조성재·김동배, 2013). 그러나 기존의 선행연구들은 주로 공공부문 및 민간부문의 기업 종사자를 대상으로 연구를 진행함에 따라, 과학기술인력으로 구성된 조직의 특성을 적절히 반영하지 못하고 있다. 특히 여성과학기술인력의 일·가정 양립에 대한 연구는 미비하며, 그에 따라 일·가정 양립 정책의 운영과 관리가 실제 여성과학기술인력에게 미치는 효과에 대해서는 연구가 미비한 실정이다.

따라서 본 연구는 이상의 선행연구들의 한계를 보완하고 여성과학기술인력을 대상으로 제도주의 조직론의 이론적 관점에 기초하여 일·가정 양립 정책의 디커플링과 여성친화적 조직특성이 이들의 생산성과 조직이탈에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 한다.

3. 일·가정 양립 정책의 디커플링

디커플링(decoupling)은 조직이 정당성을 확보하기 위해 법적으로 강제되거나 사회적으로 정당하다고 인정받는 제도를 채택하지만, 이를 실제로는 운영하지 않는 현상을 의미하는 용어이다(정장훈·조문석·장용석, 2011). 제도주의 조직론(organizational institutionalism)에 따르면 조직이 특정한 제도를 도입한다 할지라도 그것이 의도한 효과를 완전히 달성하는 것은 불가능에 가깝기 때문에, 이러한 딜레마를 해소하기 위한 전략으로 제도의 도입과 실제 운영을 분리시키는 디커플링 전략을 실행한다. 이러한 디커플링은 제도를 의식적이고 상징적인 수준에서 운영하는 것으로서, 제도적 환경의 압력에 대한 적응과정에서 발생할 수 있는 문제점이나 마찰을 줄이는 일종의 완화(buffering) 전략에 해당한다(Meyer & Rowan, 1977; 정장훈·조문석·장용석, 2011). 조직이 새로운 제도를 도입하기 위해서는 비용과 시간이 소요되지만, 도입되는 제도가 효과를 발휘할 것인가는 불확실하므로, 제도를 도입하지만 시행하지 않거나 또는 제도를 시행하지만 이를 조직 내 가치와 규범으로 받아들이는데 소극적인 양태를 보이게 된다.

조직이 이렇듯 도입한 제도를 활용하지 않는 이유에는 여러 가지가 있을 수 있다. 사회 전반에 유행하는 제도를 받아들여 외부에 긍정적인 이미지를 심기 위한 것일 수도 있고, 아니면 제도 도입을 통한 변화가 초래하는 금전적 비용이나 그에 대한 저항을 최소화시키기 위한 전략일 수도 있다(김종관·강희경, 2014). 많은 경우 조직은 효율성 향상이나 경쟁력 강화를 위한 합리성의 관점보다는 제도적 환경에 조응함으로써 외부로부터의 정당성을 확보하기 위한 목적으로 제도를 도입하기 때문이다.

조직이 의사결정의 주체로서 조직의 필요에 따라 전략적으로 제도를 채택하여 조직의 생존가능성을 높이려 한다면, 채택된 제도는 그 목적에 맞게 실제로 잘 작동되는 것이 합리적이다. 만일 도입된 제도가 실제 제대로 작동하지 않는다면, 이는 부정적인 효과를 낼 수밖에 없다. 제도의 도입과 성과 간의 관계를 연구한 기존의 연구들은 제도의 도입과 실행이 괴리될 경우 부정적인 효과가 발생할 수 있음을 추론하고 있다(Galinsky et al., 2008; Stavrou, 2005; Clifton & Shepard 2004; Perry-Smith & Blum, 2000; Grover & Crooker, 1995; 정장훈·조문석·장용석, 2011).

이러한 논의는 일·가정 양립 정책의 논의에도 동일하게 적용될 수 있다. 일·가정 양립 정책은 일과 가정 사이의 균형을 통해 조직 구성원의 복지와 개인의 삶의 질향상에도 기여하지만, 여성 근로자의 지속적인 경제활동을 통해 우수 인력을 유지·확보하고 이들의 생산성을 증대시키기 위한 목적 또한 지니고 있다(최은미·강제상, 2021). 그에 따라 조직 내에서 도입된 일·가정 양립 제도가 적절히 운영될 경우, 여성 인력의 경력 단절을 막고 이들의 숙련도를 향상시킴으로써 장기적 관점에서 볼 때 인적자원관리 측면에서 긍정적인 효과가 나타날 가능성이 높다. 반면, 도입된 제도가 실행이 되지 않을 경우 과학기술인력과 같이 장기간 교육받은 여성 인력의 경력 단절과 일·생활 갈등으로 인해 개인적 측면의 역기능뿐만 아니라, 제도 운영에 대한 기대가 좌절되는 데서 오는 부정적 인식의 확대와 생산성의 저하 등을 경험할 수 있다. 이는 나아가 여성인력의 조직이탈을 심화시킬 가능성이 높다. 도입된 제도와 조직운영의 불일치 현상이 존재한다는 것은 곧 활용되지 않을 불필요한 제도를 유지하기 위해 인력과 자원의 낭비가 이루어짐을 의미하며, 조직 입장에서 비효율성을 유발할 여지가 크다. 김복태·조경호(2012)의 연구에서도 실증적 분석을 통해 육아휴직의 디커플링이 조직성과에 부정적인 영향을 미치는 것을 발견한 바 있다. 그에 따라 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

가설 1. 일·가정 양립 정책의 디커플링이 클수록 여성과학기술인력의 생산성은 낮아질 가능성이 높다.

가설 2. 일·가정 양립 정책의 디커플링이 클수록 여성과학기술인력의 조직이탈이 심화될 가능성이 높다.

4. 여성친화적 조직특성

일반적으로 “여성친화”는 조직 관점에서 볼 때 성차별 등의 요소를 완화시키고 여성 구성원을 대상으로 승진, 교육훈련, 경력개발 등의 기회를 적극적으로 제공하는 과정을 포함한다. 즉, 여성친화적 조직이란 “여성인재의 가치를 인식하고 활용하는 기업으로서 기업의 경영자가 여성인력

활용의 중요성을 인식하고 근로자의 일과 가정의 양립을 위한 제도적, 문화적 환경을 구축하며 여성인재의 육성에 힘쓰는” 조직으로 정의할 수 있다(여성부, 2009: 2; 이숙정·오재림, 2010: 9 재인용). 이러한 조직의 여성친화적 특성은 조직 내 여성의 모성보호에 관한 지원, 성차별금지에 관한 제도적 기반 마련과 같은 규범적인 요소와 함께 여성 관리자나 임원 등 여성 인재의 육성, 성별 고용의 평등과 같은 물리적인 요소로 구분될 수 있다. 여성가족부 또한 조직의 여성친화적 수준을 진단하는 여성친화지수(WFI:: Women Friendlines Index)의 세부 내용으로 여성 친화적 조직문화, 여성인재육성, 일-가정 양립의 지원, 고용평등의 4가지 지표를 제시하고 있는데, 이는 조직의 여성친화적 특성이 규범적·물리적 요소를 포함하고 있음을 보여주는 것이다(김홍길·이금희, 2015: 8 재인용). 앞서 선술한 규범적인 요소의 경우 정책의 도입 및 제도적 기반의 마련에 의한 조직 내 여성친화적 문화 및 분위기의 형성이 주요 기제인 반면, 조직 구성원 중 여성인재 육성과 성별 고용평등의 실현은 조직의 자원, 업종, 지역, 목적에 따라 조직이 의도하거나 의도하지 않은 상황에서 자연적으로 구성되는 조직 특성이라 볼 수 있다.

여성과학기술인력의 생산성과 조직이탈은 일·가정 양립 정책과 같은 규범적인 요소뿐만 아니라, 고용 평등과 같은 물리적인 요소 역시 영향을 미칠 수 있다. 그러나 기존의 연구들은 많은 경우 조직의 여성 친화적인 특성 중 규범적인 요소인 정책과 제도에 주목하여 이루어짐에 따라, 조직의 여성친화적 특성이 성과에 미치는 영향에 대해서는 그 논의가 미비하였다. 또한 선행연구들은 ‘성별 다양성’을 중심으로 여성이 조직 내에서 달성할 수 있는 성과가 아닌 조직의 전체적인 관점에서의 조직성과에 보다 중점을 두고 영향요인을 규명하는 데 초점을 두고 있다(Cox&Blake, 1991; Cater et al, 2003; Ali et al, 2011; 권경득, 2009; 성호용, 2012; 김보은, 2019). 이는, 개별 조직에서 나타나는 여성친화적 특성이 실제 여성인력의 성과와 조직이탈에 어떠한 영향을 미치는지에 대해서는 비교적 연구의 관심이 적었음을 보여주는 것이다. 더하여, 조직 내의 여성 상사가 여성 사원에게 직무 스트레스 및 승진의 좌절 등 부정적인 영향을 미치는데에 관한 다수의 연구가 존재하는 것에 반해, 조직 내 동성 구성원의 비율과 동성 관리자의 비율이 개인의 성과에 긍정적인 영향을 미치는가에 관해서는 기존의 연구들은 다소 회의적인 것이 입장을 보이고 있다(정한나, 2017; Baykal et al, 2020). 여성 관리자 및 여성 상사가 조직 내 여성 구성원의 개인성과를 저해하고, 조직 적응을 저해하며 직무만족에 부정적인 영향을 미치고 이는 종래의 여성 구성원의 조직이탈로도 이어질 수 있다는 것이다. 정한나(2017)는 이를 ‘여왕벌’ 현상에 비유하면서, 한국 사회에서 나타나는 특성이 원인이 된다고 설명하고 있다. 유리천장이 견고하여 여성의 상위 직급 도달이 어려운 조직구조와 여성 리더십의 긍정적인 특성에 집중하기보다는, 여성에 대한 높은 인정 기준을 요구하는 사회 분위기로 인해 경쟁적인 조직 문화가 여성 상사를 둔 여성 근로자에게 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 것이다.

그러나 조직의 여성친화적 특성이 반드시 조직 성과에 부정적인 영향을 미치는데에 대해서는 보다 많은 실증적 검토가 이루어질 필요가 있다. 특히, 높은 여성친화적 특성은 조직 내에서 일·가정 양립과 같은 규범적 요소가 확장되는 데 직·간접적으로 기여할 수 있으며, 이는 곧 여성 조직 구성원에게도 긍정적인 영향을 미칠 여지가 존재한다. 본 연구는 이러한 내용을 고려하여 조직의

여성친화적 특성이 여성과학기술인력의 성과 및 이탈에 미치는 영향에 대해서도 함께 살펴보고자 한다.

가설 3. 조직의 여성친화적 특성이 강할수록 여성과학기술인력의 생산성은 높아질 가능성이 높다.

가설 4. 조직의 여성친화적 특성이 강할수록 여성과학기술인력의 조직이탈은 저하될 가능성이 높다.

Ⅲ. 연구설계

1. 분석 자료 및 분석 방법

본 연구는 일·가정 양립정책의 디커플링이 여성과학기술인력의 생산성과 조직이탈에 미치는 영향을 규명하기 위하여 「여성과학기술인력 활용 실태조사」 자료를 활용하여 실증 분석을 실시한다. 분석시점은 2010년~2019년까지의 10개년이며, 패널자료를 구축하여 분석을 진행한다. 분석 대상은 총 4,187개의 공공부문 및 민간부문의 연구기관이다. 본 연구는 시계열 자료(panel data)에 기초하고 있으므로 패널 다중 회귀분석(panel regression analysis)을 실시하였으며, 확률효과 모형(random effect)을 활용하여 일·가정 양립정책의 디커플링이 여성과학기술인력의 성과와 조직이탈에 미치는 영향을 살펴보았다.

2. 변수의 측정

1) 종속변수

본 연구의 종속변수는 여성과학기술인력의 생산성과 조직이탈이다. 여성과학기술인력의 생산성은 다양하게 정의될 수 있지만, 본 연구에서는 국내·외 특허 출원 및 연구개발 과제의 두 가지를 중심으로 변수를 구성하였다. 구체적으로 생산성 변수는 ① 조직 내 전체 국내·외 특허 출원 발명가 중 여성이 차지하는 비율과, ② 전체 연구과제 책임자 중 여성이 차지하는 비율로 조작화하였다.¹⁾ 예를 들어 조직 내 전체 특허 출원 발명가 10명 중 여성이 3명일 경우, 0.3의 값을 갖게 된다. 조직이탈 변수의 경우 조직 내 전체 여성인원 중 이직 또는 퇴직한 여성의 비율로 측정하였다. 이 때 이·퇴직의 경우 정년, 통·폐합, 도산과 경영상 해고, 계약기간 만료 및 학업/유학 등을 제외한 가사, 출산, 자녀양육, 가족 돌봄, 이직 등 나머지 경우만을 계산함으로써 실질적 측면의 조직이탈만을 고려하여 변수를 조작화하였다.

1) 생산성 변수의 경우 엄밀히 말해 여성이 출원한 특허의 수와 책임과제의 수로 측정하는 것이 더 바람직하나, 본 연구에서 사용한 자료의 특성상 이를 파악하기 어려워 해당 변수로 대체하여 활용하였다.

2) 독립변수

본 연구에서 활용한 독립변수는 일·가정 양립 정책의 디커플링과 여성친화적 조직특성이며, 이는 다음의 과정을 통해 측정이 이루어졌다. 먼저, 일·가정 양립 정책의 디커플링은 각 조직에서 도입·채택한(adopt) 법정·자율적 일·가정 양립 정책 7개 유형을 대상으로 이들이 실제로 시행(implement)되고 있는지 여부를 판단하였다.²⁾ 예컨대 일·가정 양립 정책 중 육아지원의 일환으로 '수유실' 제도를 운영하고 있으나, 실제 수유실을 설치하지 않은 경우(수유실이 없는 경우)는 이를 시행하지 않는다고 판단하였다. 둘째, 각 조직에서 도입·채택한 일·가정 양립 정책의 개수와 실제 시행하지 않는 정책의 개수를 각각 합산하였다. 마지막으로 전체 일·가정 양립 정책 중 시행하지 않는 정책의 비율을 계산하고 이를 일·가정 양립 정책의 디커플링으로 조작화하였다. 만일 특정 조직이 총 10가지의 일·가정 양립제도를 운영하나 실제로는 4개의 정책만이 실시되고 있다면, 디커플링의 값은 0.6을 가지게 된다.

여성친화적 조직특성은 조직 내 여성 비율과 여성 관리직 비율로 측정되었다. 여성의 생산성과 조직이탈은 해당 조직이 여성 친화적인지 그렇지 않은지에 따라 달라질 수 있다. 구성원 중 여성의 비율, 그리고 관리자 중 여성이 많은 조직은 상대적으로 그렇지 않은 조직에 비해 여성 친화적 환경이 조성되어 있을 가능성이 높으며, 이는 여성 인력의 생산성과 조직이탈에도 유의미한 영향을 미칠 수 있다. 그에 따라 조직 내 여성인력의 비율과 전체 관리자급 중 여성 관리자가 차지하는 비율의 두 가지 변수를 활용하였다.

3) 통제변수

본 연구는 여성과학기술인력의 생산성과 이탈에 영향을 미칠 수 있는 다양한 변수를 통제변수로 포함하였다. 구체적으로는 제도 채택, 공공기관 여부, 조직 규모, 지역 및 연도별 가변수와 함께 전체 발명가 수, 전체 과제책임자 수, 전체 조직이탈자 수를 함께 고려하였다.

먼저, 독립변수인 제도의 디커플링 수준은 해당 조직이 얼마나 제도를 채택했는가에 따라 달라질 수 있다. 그에 따라 일·가정 양립 제도의 채택 수(합계)를 통제변수에 포함하였다. 이는 일·가정 양립제도의 디커플링이 아닌 제도의 도입·채택 그 자체가 종속변수인 생산성이나 조직이탈에 미치는 영향을 통제할 수 있다는 점에서도 유용하다. 다음으로, 본 연구의 대상이 되는 조직은 공공 연구기관 및 민간 연구기관을 포함하고 있으며, 공공과 민간의 특성 차이가 이들의 생산성과 조직이탈에도 영향을 미칠 가능성이 있다. 그에 따라 공공 연구기관과 민간 연구기관을 구분하는 가변수를 통제변수로 포함하였으며, 공공 연구기관은 1로, 민간 연구기관은 0으로 조작화하였다.

2) 실제 분석의 대상이 되는 조직 내에서 도입한 일·가정 양립 정책의 범위는 훨씬 넓지만, 본 연구에서는 자료의 한계를 고려하여 정책의 도입과 실행 유무를 시계열적으로 판단할 수 있는 제도 7가지 유형만을 대상으로 독립변수를 조작화하였다. 분석에 활용된 일·가정 양립 정책은 ① 출산 전후 휴가, ② 임신한 여성에 대한 보호(임신기 근로시간 단축 등), ③ 유·사산 휴가, ④ 육아휴직, ⑤ 수유시간 보장, ⑥ 수유실 설치, ⑦ 대체인력 운영이다.

각 조직별 특성과 함께 지역, 그리고 시간의 특성을 고려하기 위한 변수들 또한 통제변수로 활용하였다. 조직특성의 경우 조직규모를 활용하였으며, 조직규모는 해당 조직의 전체 연구개발인력의 수로 측정하였다. 지역 변수는 16개 광역시도별 가변수를 활용하였으며, 시간의 흐름에 따른 효과를 통제하기 위해 각 연도별 가변수 또한 포함하여 통제변수를 구성하였다. 마지막으로 본 연구에서 활용한 종속변수인 여성 발명가 비율, 여성 과제책임자 비율, 그리고 여성 조직이탈 비율의 경우 조직 내에서 얼마나 많은 특허 출원자나 과제책임자가 존재하는지, 조직 전체적으로 이탈자가 얼마나 많은지에 따라 그 값이 영향을 받을 가능성이 있다. 이를 고려하여 각 종속변수별로 전체 발명가 수와 전체 과제책임자 수, 그리고 전체 조직이탈자 수를 함께 포함하여 보다 면밀한 분석을 시도하고자 하였다. 아래 <표 2>은 변수의 측정 내용을 정리한 것이다.

<표 2> 변수의 측정

구분	변수	측정	비고	
종속변수	여성 발명가 비율	전체 발명가 수 중 여성 발명가가 차지하는 비율		
	여성 과제책임자 비율	전체 과제책임자 수 중 여성 과제책임자가 차지하는 비율		
	여성 조직이탈	여성 인력 대비 여성 퇴직자의 수		
독립변수	일·가정 양립제도 디커플링	조직이 채택한 법정 및 자율적 일·가정 양립 제도 중 실제로 시행하고 있지 않은 제도의 비율		
	여성친화적 조직특성	여성인력 규모	여성인력/전체 인력	
		여성 관리자	여성관리직 수/전체 관리직 인력	
통제변수	제도 채택	조직이 채택한 법정 및 자율적 일·가정 양립 제도의 합계		
	공공 연구기관	공공기관일 경우 1, 민간기관일 경우 0	가변수	
	조직규모	해당 기관의 구성원 수		
	지역별 특성	16개 광역시도별 가변수	가변수	
	시간적 특성	각 연도별 가변수	가변수	
	전체 발명가 수	해당 기관의 전체 발명가 수		
	전체 과제책임자 수	해당 기관의 전체 과제책임자 수		
	전체 조직이탈자 수	해당 연도의 퇴직자 수		

IV. 분석 결과

1. 기초통계

변수의 기초통계량은 <표 3>와 같다.³⁾ 종속변수의 기초통계량을 살펴보면, 여성과학기술인력

3) 지역 소재는 광역시도를 기준으로, 서울특별시 1,090개(26.03%), 부산광역시 185개(4.42%), 대구광역시 127개(3.03%), 대전광역시 134개(3.2%), 인천광역시 222개(5.3%), 광주광역시 54개(1.29%), 울산광역시 70개(1.67%), 경기도 1,189개(28.4%), 강원도 53개(1.27%), 충청북도 178개(4.25%), 충청남도 및 세종특별자치시 276개(6.59%), 전라북도 97개(2.32%), 전라남도 60개(1.43%), 경상북도 180개(4.3%), 경상남도 260개

의 생산성에 해당하는 조직 내 여성 발명가 비율과 조직 내 여성 과제책임자 비율의 평균은 각각 0.039와 0.061로 나타났다. 이는 각 기관별로 기관 내 여성 발명가의 수는 전체의 평균 3.9%이며, 여성 과제책임자 수는 평균 6.1%임을 의미하는 것으로, 남성 대비 여성 발명가와 과제책임자의 수가 크게 적음을 확인할 수 있다. 또한, 조직이탈의 경우 평균 0.102로 나타났는데, 이는 여성인력 중 평균적으로 이·퇴직 비율이 10.2%에 해당함을 의미한다. 이를 통해 여성이 돌봄 및 보육 등의 이유로 조직을 이탈하는 사례가 적지 않음을 알 수 있다.

독립변수인 일·가정 양립정책의 디커플링은 평균 0.82로 나타났다. 이는 연구의 대상이 되는 조직들이 도입한 일·가정 양립 제도 중 실질적으로 시행되는 제도가 평균 5개 중 1개 수준에 불과하다는 의미이다. 이는 공공 및 민간 연구기관 대부분에서 일·가정 양립 정책이 형식적으로만 이루어지고 있음을 보여주며, 그에 따라 일·가정 양립 제도의 실질적 이행과 그에 대한 조직 구성원들이 제도 활용이 얼마나 어려운지를 단적으로 보여주는 단면이다.⁴⁾ 여성친화적 조직특성에 관한 변수인 여성인력 비율은 평균 23.3%로, 여성 관리직의 비율은 평균 9.7%로 나타났다.

통제변수 중 일·가정 양립 제도의 채택은 그 평균이 5.509로 나는데, 이를 통해 일·가정 양립정책의 도입이 비교적 높게 나타난다고 해석할 수 있다. 분석 대상이 되는 기관의 9.1%는 공공기관임을, 나머지 90.9%는 민간기관인 것을 알 수 있다. 또한, 기관의 평균 조직 규모는 58.057명으로 나타났다. 그 외 전체 발명가 수, 전체 과제책임자 수, 전체 조직이탈자 비율은 각각 평균 70.5명, 21.0명, 0.68명인 것으로 나타났다.

〈표 3〉 변수의 측정

변수		구분	평균	표준편차	표본수
여성 발명가비율		overall	0.039	0.126	17,309
		between		0.000	4,187
		within		-0.474	
여성 과제책임자 비율		overall	0.061	0.175	17,309
		between		0.000	4,187
		within		-0.697	
여성 조직이탈		overall	0.102	0.391	17,309
		between		0.000	4,187
		within		-3.575	
디커플링		overall	0.820	0.261	17,309
		between		0.000	4,187
		within		-0.069	
여성친화적 조직특성	여성인력 비율	overall	0.233	0.206	17,309
		between		0.005	4,187
	관리직 중 여성비율	overall	0.097	0.223	17,309
		between		0.000	4,187
		within		-0.778	

(6.21%), 제주 특별자치도 12개(0.29%)로 나타났다.

4) 실제 표본 중 도입한 모든 제도를 디커플링하는 조직도 있는가 하면, 도입한 제도를 모두 실행하고 있는 조직들도 존재하여 그 편차가 크게 나타나고 있다.

제도 채택	overall	5.509	1.346	17,309
	between		1.226	4,187
	within		0.922	
공공 연구기관 여부	overall	0.091	0.288	17,309
	between		0.000	4,187
	within		0.091	
조직규모	overall	58.057	199.475	17,309
	between		1.000	4,187
	within		-1421.086	
전체 발명가	overall	70.544	822.174	17,309
	between		0.000	4,187
	within		-27555.880	
전체 과제책임자	overall	21.007	108.964	17,309
	between		0.000	4,187
	within		-968.993	
전체 조직이탈	overall	0.679	2.760	17,309
	between		0.000	4,187
	within		-35.035	

2. 패널 회귀분석 결과

〈표 4〉는 일·가정 양립정책의 디커플링과 조직의 여성친화적 특성이 여성과학기술인력의 생산성에 미치는 영향을 분석한 결과이다. 모형(1)은 여성 발명가 비율을 종속변수로 한 모형이며, 모형(2)은 여성 과제책임자 비율을 종속변수로 한 모형이다.

먼저, 모형(1)을 살펴보면, 여성과학기술인력의 특허 출원 등 발명 성과를 기준으로 한 생산성에 있어 일·가정 양립정책의 디커플링은 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일·가정 양립 제도의 디커플링이 커질수록 여성과학기술인력의 생산성이 감소하는 것이다. 마찬가지로 여성 과제책임자 비율을 종속변수로 한 모형(2) 또한 디커플링의 효과가 부(-)의 방향을 나타내고 있다. 이를 종합하면, 일·가정 양립정책의 디커플링이 클수록 여성과학기술인력의 생산성이 낮아질 가능성이 높다는 가설1이 지지된 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 일·가정 양립 제도의 도입과 실행 간의 간극이 조직성과에 부정적인 효과를 미침을 보여주는 것이다.

조직의 여성친화적 특성이 여성과학기술인력의 생산성에 미치는 영향에 대하여 분석 결과를 살펴보면, 모형(1)에서 여성친화적 특성 요인에 해당하는 여성인력 규모와 여성관리자 비율 모두 발명성과와 통계적으로 유의미하게 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형(2)에서도 여성친화적 특성은 여성과학기술인력의 과제책임자 비율과 정(+)의 유의미한 영향관계를 보임으로써, 조직의 여성친화적 특성이 여성과학기술인력의 생산성에 미치는 영향에 관한 가설3은 지지되었다. 이는 조직의 여성 친화적인 문화와 분위기가 여성과학기술인력의 생산성에 긍정적인 효과를 미치는 것을 보여주는 결과라고 할 수 있다.

통계변수 중 제도 채택은 모형(2)에서만 $p > 0.05$ 수준에서 유의미한 것으로 나타나 제도의 채택 수준이 생산성에 미치는 영향은 여성의 과제책임 비율에서만 유효한 것을 알 수 있다. 연도 변수의 경우, 2010년을 기준으로 2011년에서 2019년까지의 연도를 가변수화한 결과이다. 이를 구체적

으로 살펴보면 모형(1)을 통하여 여성 발명가 비율은 2010년과 비교하여 모두 정(+)의 방향으로 통계적으로 유의미한 것으로 나타나며, 2011년, 2012년은 다른 연도와 비교하여 회귀계수가 상대적으로 높게 나타난 것을 확인할 수 있다. 반면, 여성 과제책임자 비율에 대한 분석인 모형(2)에서는 연도 변수의 영향은 2014년과 2019년만이 2010년과 비교하여 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다시 말해서, 여성 발명가 비율의 경우 2010년과 비교하여 각 연도별로 정(+)의 유의미한 영향을 미치나, 여성 과제책임자 비율에 있어서는 2010년과 비교하여 2014년 및 2019년의 경우 부(-)의 유의미한 영향을 미친다.

또한, 서울을 기준으로 각 지역별 가변수가 미친 영향을 살펴본 결과, 여성 발명가 비율에 대한 모형(1)에서는 대전 및 경기, 전북, 전남 지역은 정(+)의 유의미한 영향을 미치나, 그 외 다른 지역은 서울과 비교하여 통계적으로 유의미한 영향이 나타나지 않았다. 여성 과제책임자 비율에 관한 모형(2)에서는 모든 지역에서 서울과 비교하여 통계적으로 유의미한 영향이 나타나지 않는 것을 알 수 있다.

〈표 4〉 일·가정 양립정책의 디커플링이 여성인력의 생산성에 미치는 영향

구분		모형 1	모형 2	
독립변수	디커플링	-0.0289*** (0.00458)	-0.0200*** (0.00609)	
	여성 친화적 조직	여성인력 규모	0.0810*** (0.00999)	0.160*** (0.0165)
		여성 관리자	0.0143* (0.00851)	0.121*** (0.0152)
통제변수	제도 채택	-0.00144 (0.000885)	0.00281** (0.00121)	
	공공 연구기관	0.0371*** (0.00798)	0.0356*** (0.00904)	
	조직규모	-1.16e-06 (4.71e-06)	-2.42e-05*** (8.29e-06)	
	전체 발명가	5.13e-06** (2.20e-06)	-	
	전체 과제책임자	-	8.36e-05*** (2.82e-05)	
	연도	2011년	0.00939** (0.00386)	-0.00541 (0.00553)
		2012년	0.00944** (0.00378)	-0.00491 (0.00600)
		2013년	0.0130*** (0.00403)	-0.00697 (0.00601)
		2014년	0.0116*** (0.00411)	-0.0150** (0.00602)

	2015년	0.0205*** (0.00438)	-0.00831 (0.00605)
	2016년	0.0159*** (0.00419)	-0.00658 (0.00617)
	2017년	0.0155*** (0.00411)	-0.00584 (0.00609)
	2018년	0.0190*** (0.00441)	0.000415 (0.00627)
	2019년	0.0266*** (0.00440)	-0.0114** (0.00579)
지역	부산	0.00702 (0.00646)	-0.00675 (0.00835)
	대구	0.00644 (0.00729)	-0.00543 (0.0114)
	대전	0.0151* (0.00796)	-0.00930 (0.00940)
	인천	0.00420 (0.00638)	0.00333 (0.00909)
	광주	0.00588 (0.0140)	-0.0122 (0.0144)
	울산	-0.00428 (0.00680)	-0.00553 (0.0109)
	경기	0.0131*** (0.00383)	-0.00674 (0.00519)
	강원	0.0166 (0.0124)	0.00110 (0.0194)
	충북	0.00576 (0.00683)	-0.00579 (0.00929)
	충남/세종	0.00429 (0.00481)	-0.00993 (0.00614)
	전북	0.0209* (0.0115)	0.00609 (0.0154)
	전남	0.0220* (0.0131)	-0.0122 (0.0108)
	경북	0.00650 (0.00671)	0.000900 (0.00891)
	경남	-0.00347 (0.00421)	-0.00100 (0.00797)
	제주	-0.0216 (0.0197)	0.00836 (0.0260)
Constant		0.0223*** (0.00646)	0.0192** (0.00947)

Number of Obs.	17,309	17,309
Number of groups	4,187	4,187
Prob > Chi2	0.000	0.000

주1) Robust standard errors in parentheses, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

주2) 연도별 가변수와 지역별 가변수의 준거집단(reference group)은 각각 2010년과 서울임

〈표 5〉은 일·가정 양립정책의 디커플링과 조직의 여성친화적 특성이 여성과학기술인력의 조직 이탈에 미치는 영향을 분석한 결과이다. 분석 결과, 여성과학기술인력의 조직이탈에 일·가정 양립정책의 디커플링은 통계적으로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 일·가정 양립정책의 디커플링이 클수록 여성과학기술인력의 조직이탈이 심화될 것이라는 가설2를 지지하는 결과이다. 일·가정 양립정책의 디커플링의 수준이 높을수록 조직 내 여성의 일·가정의 갈등으로 인해 조직 이탈이라는 선택이 증가하는 것으로 해석할 수 있다.

더하여, 조직의 여성친화적 특성이 여성과학기술인력의 조직이탈에 미치는 영향을 살펴보면, 앞선 모형(1)과 모형(2)의 분석결과와 유사한 맥락에서 여성친화적 조직에 해당하는 여성인력 규모는 여성인력의 조직이탈을 낮추는 것으로 나타났으나, 여성 관리자 비율의 경우 통계적으로 유의미한 영향을 보이지 않았으므로 이에 대한 가설4는 부분적으로 지지되었다. 다시 말해 여성친화적 조직일수록 여성 구성원의 조직이탈이 줄어드는 것이다. 이는 최근과 같이 육아 등으로 인한 여성의 경력단절로 인해 출산율의 하락이 큰 사회문제로 대두되는 상황에서, 조직의 여성 친화적 문화와 분위기를 조성하는 것이 여성 정책 측면에서 중요하게 다루어질 필요가 있음을 보여주는 것이다. 연도 변수가 여성 발명가비율에 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤던 반면, 조직이탈에 있어서는 연도 변수의 일관된 통계적 유의미성은 발견되지 않았다. 모형(3)에서, 2010년을 기준으로 2013년과 2015년은 정(+)의 방향으로 통계적으로 유의미한 영향이 나타났으나, 다른 시점에는 통계적으로 유의미한 영향을 보이지 않았으므로 시간이 지남에 따라 조직이탈이 경향성을 보인다고 보기 어렵다. 또한, 지역 변수에서는 서울과 비교하여 인천, 광주, 경북은 정(+)의 방향으로 유의미한 영향을 보였으나, 그 외 지역에서는 통계적인 유의미성을 보이지 않았다.

〈표 5〉 일·가정 양립정책의 디커플링이 여성인력의 조직이탈에 미치는 영향

구분		모형 3	
독립변수	디커플링	0.0646*** (0.0249)	
	여성 친화적 조직	여성인력 규모	-0.173*** (0.0499)
		여성 관리자	0.0145 (0.0253)
통제변수	제도 채택	-0.00202 (0.00213)	
	공공 연구기관	-0.0154 (0.0256)	

조직규모		-0.000354** (0.000144)
전체 조직이탈		0.0726*** (0.0273)
연도	2011년	0.00639 (0.0103)
	2012년	0.00961 (0.0106)
	2013년	0.0216* (0.0118)
	2014년	0.0170 (0.0110)
	2015년	0.0340*** (0.0117)
	2016년	-0.000843 (0.0106)
	2017년	0.0131 (0.0103)
	2018년	0.00380 (0.0102)
	2019년	0.00519 (0.0134)
지역	부산	0.0200 (0.0187)
	대구	0.0182 (0.0176)
	대전	0.0183 (0.0265)
	인천	0.0598* (0.0334)
	광주	0.0466* (0.0269)
	울산	0.00757 (0.0197)
	경기	0.0190 (0.0134)
	강원	0.0299 (0.0193)
	충북	0.00736 (0.0159)
	충남/세종	0.0142 (0.0163)

	전북	0.00796 (0.0193)
	전남	0.0251 (0.0236)
	경북	0.0360* (0.0213)
	경남	0.0107 (0.0181)
	제주	-0.00171 (0.0220)
Constant		0.0445 (0.0283)
Number of Obs.		17,309
Number of groups		4,187
Prob > Chi2		0.000

주1) Robust standard errors in parentheses, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

주2) 연도별 가변수와 지역별 가변수의 준거집단(reference group)은 각각 2010년과 서울임

여성과학기술인력의 조직이탈에 대한 영향요인 분석 결과를 종합해보면, 일·가정 양립 정책의 디커플링이 증가할수록 여성과학기술인력의 생산성은 낮아지는 반면, 이들의 조직이탈은 가속화된다고 볼 수 있다. 즉, 일·가정 양립 제도를 형식적으로 운영하는 경우 조직 내 여성인력의 생산성 저하나 조직이탈과 같은 부정적 효과를 경험할 수 있다는 것이다. 특히 앞선 분석모형에서 여성인력의 생산성이나 조직이탈에 있어 제도의 도입이나 채택은 크게 유의미하지 않은 것으로 나타나는데, 이러한 결과는 일·가정 양립 정책을 폭넓게 도입한다하더라도 이것이 실질적으로 조직에서 활용되지 않는 경우 오히려 그 부작용이 클 수 있음을 시사하는 것이다.

〈표 6〉은 패널 회귀분석에 따른 가설검증 결과이다. 일·가정 양립 정책의 디커플링이 클수록 여성과학기술인력의 생산성이 낮아질 가능성이 높을 것이라는 가설1은 지지되었다. 분석 결과는 일·가정 양립 정책의 디커플링 수준이 높아질수록 조직 내의 여성 발명가비율과 여성 과제책임자 비율로 대표되는 여성 생산성의 저하가 발생할 수 있음을 보여주고 있다. 또한, 일·가정 양립정책의 디커플링이 심해짐에 따라 여성 인력 대비 여성 퇴직자 수의 증가 양상이 통계적으로 유의미한 것으로 나타나, 일·가정 양립정책의 디커플링이 클수록 여성과학기술인력의 조직이탈이 심화될 것이라는 가설2 또한 지지되었다. 더하여 일·가정 양립정책의 디커플링이 여성과학기술인력의 생산성을 저해하고, 조직이탈은 심화시키는 것과 대비하여, 조직의 여성친화적 특성이 여성과학기술인력의 생산성 및 조직이탈에 미치는 효과가 상반되게 나타날 것임을 알 수 있다. 조직의 여성친화적 특성이 강할수록 여성과학기술인력의 생산성이 향상될 것이라는 가설3은 분석 결과, 조직의 여성친화적 특성에 해당하는 여성인력 규모와 여성 관리자의 비율이 여성 발명가 비율과 여성 과제책임자 비율에 정(+)의 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 지지되었으며, 조직의 여성친화적 특성이 여성과학기술인력의 조직이탈에 부(-)의 영향을 미칠 것이라는 가설4는 여성 관리자

비율의 경우 통계적으로 유의미한 영향을 보이지 않았으나, 여성인력 규모는 여성과학기술인력의 조직이탈에 부(-)의 유의미한 영향을 미침으로써 부분 지지되었다. 이는 인적자원관리 측면에서, 조직 내 여성인력의 생산성을 강화하고 조직이탈을 줄이는데에 일·가정 양립정책과 같은 제도가 단순한 도입 및 실행이 아닌 조직 내 규범과 문화로 받아들여지며 디커플링을 줄이도록 조직의 노력이 필요함을 보여준다. 이에 더하여 조직의 여성친화적 특성이 여성인력의 생산성과 조직이탈에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있으므로, 조직내 구성원의 다양성을 고려한 인적자원관리제도가 필요함을 알 수 있다.

종합해 볼 때, 조직이 제도와 정책을 단순히 도입 및 시행하는 단계에서 그치는 것이 아니라, 제도와 정책에 함의된 규범과 문화가 조직에 융화될 수 있도록 전과정에서의 조직 차원의 노력이 필요하다. 이러한 노력은 여성인력의 생산성을 제고하고 여성인력의 유출을 예방할 수 있다. 또한, 분석결과에서 나타나는 여성친화적 특성과 여성과학기술인력의 생산성 제고와의 관계로 미루어 볼 때, 조직 내 다양성 추구를 위한 시스템 및 제도적 기반이 마련될 필요가 있다. 본 연구의 분석에서는 여성 관리자의 비율이 여성과학기술인력의 생산성에는 정(+)의 방향으로 유의미한 영향을 미치나, 조직이탈에 있어서는 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 여성과학기술인력의 생산성을 제고하기 위한 조직내 관리자 직급의 성별 다양성을 고려하고, 이를 바탕으로 실제적으로 조직 내 여성인력의 조직이탈을 예방할 수 있도록 하는 제도적 장치를 모색하는 것이 요구됨을 보여주는 것이라 할 수 있다.

〈표 6〉 가설검증 결과

가설	결과
가설 1. 일·가정 양립 정책의 디커플링이 클수록 여성과학기술인력의 생산성은 낮아질 가능성이 높다.	지지
가설 2. 일·가정 양립 정책의 디커플링이 클수록 여성과학기술인력의 조직이탈이 심화될 가능성이 높다.	지지
가설 3. 조직의 여성친화적 특성이 강할수록 여성과학기술인력의 생산성은 높아질 가능성이 높다.	지지
가설 4. 조직의 여성친화적 특성이 강할수록 여성과학기술인력의 조직이탈은 저하될 가능성이 높다.	일부지지

V. 결론 및 함의

본 연구는 공공 및 민간 연구기관을 대상으로 하여, 개별 조직에서 도입·채택한 일·가정 양립 정책의 디커플링이 여성인력의 생산성과 조직이탈에 미치는 영향을 패널 회귀분석을 통해 분석하고자 하였다. 분석 결과, 일·가정 양립 제도의 디커플링 수준이 높아질수록 여성인력의 생산성 저하와 조직이탈이 심화될 것이라는 가설 1과 가설 2는 모두 지지되었으며, 조직의 여성친화적 특성이 과학기술여성인력의 생산성을 높일 것이라는 가설3은 지지된 반면, 조직이탈을 감소시킬 것이라는 가설4는 일부 지지되었다.

본 연구의 분석결과를 바탕으로 한 시사점은 다음과 같다. 먼저, 조직 관리 측면에서 볼 때, 여

성인력의 역량과 생산성을 강화하기 위해서는 일·가정 양립 정책의 디커플링을 줄이고 제도를 실질적으로 시행하는 것이 필요하다. 일반적으로 조직은 조직이 처한 내부 상황에 따라 제도의 적용 과정에서 발생할 수 있는 문제점이나 마찰을 줄이기 위해 종종 도입된 제도를 실행하지 않는 디커플링을 취하곤 한다. 문제는 이러한 의도된 디커플링 전략이 반대로 조직이 의도하지 않은 부정적인 효과를 발생시킬 수 있다는 점이다. 정당성의 확보를 위해 제도를 도입한 이후 디커플링을 구사하여 효과성을 증진시키고자 할지라도(Perry-Smith & Blum, 2000), 그 행위가 언제까지나 유지될 수는 없다. 디커플링의 존재는 곧 활용되지 않을 불필요한 제도를 유지하기 위해 인력과 자원의 낭비가 이루어짐을 의미하며, 이러한 디커플링의 수준이 높아질수록 조직 활동의 유연성과 효율성을 증가시키기보다 오히려 제도에 대한 조직 구성원들의 혼란을 가중시키고 생산성을 떨어뜨릴 가능성이 크다. 여성인력의 효과적 관리와 조직성과의 창출 관점에서 볼 때 일·가정 양립 제도의 디커플링은 지양되어야 하며, 이는 인적자원관리 측면에서도 중요하게 고려될 필요가 있다.

둘째, 정책적 측면에서 볼 때 여성의 경력단절을 예방하고 일·가정 갈등을 줄이기 위해서는 제도의 도입이나 채택만을 법적으로 강제하기보다는 이들 제도가 조직 내부에 잘 안착되어 실질적인 운영과 내재화가 이루어질 수 있는 대안을 마련할 필요가 있다. 분석결과를 살펴보면, 제도의 채택수준이 높아지는 것이 생산성 향상이나 조직이탈 완화에 크게 유의미한 영향을 미치지 못하는 것을 확인할 수 있다. 이는 제도의 강제적 도입이 반드시 효과적이지 않을 수 있음을 의미하는 동시에, 법적인 일·가정 양립 정책의 강제가 나타내는 효과는 제한적일 수 있음을 시사한다. 따라서 실제로 일·가정 양립 정책이 개별 조직 내에서 적절히 기능할 수 있도록 정책 실행에 대한 모니터링을 강화하고 일·가정 양립의 디커플링 완화를 위한 유인책을 설계하는 것이 요구된다.

마지막으로, 조직의 여성친화적 분위기와 문화를 조성하기 위한 노력이 필요하다. 분석결과를 살펴보면 여성 친화적 조직일수록 여성의 생산성은 높아지는 반면 조직이탈은 줄어드는 것으로 나타나는데, 이는 향후 여성 정책과 가족 정책에 있어 여성 친화적 방향의 관리가 중요함을 보여주는 것이라 할 수 있다. 특히 여성 관리자나 임원 등과 같이 조직의 여성 인재를 육성하기 위한 적극적 노력은 이들의 저성이나 경력단절을 예방하는데 기여할 수 있다.

이상의 시사점들은 일·가정 양립 정책을 둘러싼 조직 관리와 정책 관리 측면에서 중요한 시사점을 제공해준다는 점에서 의의가 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 몇 가지 한계를 지니고 있다. 먼저, 본 연구에서 살펴본 일·가정 양립 정책의 세부 유형은 7개 수준에 그치고 있다. 이는 본 연구에서 활용한 분석자료가 일·가정 양립 정책 중 일부만이 제도의 도입과 함께 그 실행 여부를 판단할 수 있다는 점에서 비롯하지만, 그럼에도 불구하고 보다 다양한 일·가정 양립 정책을 포함하여 살펴보고 디커플링의 효과를 보다 명확히 살펴보고자 하는 시도가 이루어질 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서는 종속변수인 여성인력의 생산성을 여성 발명가 비율 및 여성 과제책임자 비율로 설정하여 분석을 진행하였다. 이러한 종속변수를 설정한 것은 가용자료의 한계에서 비롯하긴 하지만, 변수의 면밀한 측정과 보완은 여전히 필요하다. 이는 여성과학기술인력의 '성과'가 무엇인지에 대한 논의로 연결될 뿐만 아니라, 일·가정 양립 정책의 디커플링이 여성인력 관리에 미치는 효과를 보다 다각적으로 살펴볼 수 있게 해준다는 점에서도 중요하다. 이러한 연구의 한계는 향후

자료의 보완을 통해 해결해야 할 것이다. 이러한 한계에도 불구하고 본 연구는 여성과학기술인력을 대상으로 일·가정 양립의 디커플링이 이들의 생산성과 조직이탈에 미치는 영향을 실증적으로 분석했다는 점에서 유용하며, 향후 일·가정 양립 정책을 둘러싼 조직관리 및 정책관리에 대한 이해를 높일 수 있다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다.

참고문헌

- 강혜련·김태홍·김진호. (2001). 가족친화적 환경과 기업정책. 이화여자대학교 경영연구소.
- 고용노동부(2021). 모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람
- 고원태. (2019). 제도의 도입과 실행의 간극: 육아휴직 기간과 복귀를 중심으로. 「사회과학논집」, 50(1): 99-126.
- 구자숙. (2009). 기업에서의 모성보호제도에 대한 연구: 제도의 도입 및 현실과의 어긋남을 중심으로. 「조사연구」, 10(3): 107-130.
- 권경득. (2009). 공직내 여성의 대표성과 조직문화, 직무행태 및 조직성과에 관한 연구. 「한국행정논집」, 21(3): 795-821.
- 김근주. (2017). 일·가정 양립지원제도의 유형과 체계. 「노동리뷰」, (통권 제143호): 9-22.
- 김보은. (2019). 공공기관의 여성 비율이 조직성과에 미치는 영향: 대표관료제, 적극적 고용개선조치 이론을 기반으로. 「융합사회와 공공정책」, 13(1): 104-136.
- 김복태·조경호. (2012). 문화콘텐츠산업에서 일, 가정 양립 지원정책이 조직성과에 미치는 영향분석: 출산휴가 및 육아휴직제도의 Decoupling 가설검증. 「한국인사행정학회보」, 11(1): 199-216.
- 김서린·민경률·박성민. (2016). 일·가정 양립이 여성 근로자의 탈진감과 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 「한국인사행정학회보」, 15(2): 67-92.
- 김성철·조무관·성지아·유대성. (2014). 여성과학기술인 경력복귀 및 연구현장 적응을 위한 필요 역량 분석. 「HRD연구」, 16(1): 121-141.
- 김영란. (2016) 향상 점점 지표 일·가정양립 영역의 변화 추이와 요인. 「한국여성정책연구원 젠더리뷰」. 39(겨울호): 40-49
- 김태홍·고인아. (2001). 가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화방, 한국여성개발원.
- 김홍길·이금희. (2015). 여성친화 경영의 국제 비교연구: 한·중·일을 중심으로. 「유라시아연구」, 12(3): 1-32.
- 성효용. (2012). 성별다양성과 기업성과. 「여성경제연구」, 9(1): 155-175.
- 여성가족부. (2006). 「기업성장의 지름길: 가족친화경영」.
- 여성가족부. (2009). 「여성친화기업 만들기 가이드북」.
- 유계숙. (2007). 기업의 일·가정 양립지원제도 도입 및 활용의 결정요인 분석. 「노동리뷰」, 2007(9): 37-51.
- 유규창·김향아. (2006). 모성보호제도 도입의 결정요인과 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구. 「노동

- 정책연구», 6(3): 97-129.
- 윤명수·부가청. (2014). 사업체의 모성보호제도 실태 및 결정요인. 「여성경제연구», 11(2): 1-23.
- 이민우·이영진·한재창. (2008). 가족친화제도 도입을 결정하는 선행요인 및 결과에 관한 연구. 「노동정책연구», 8(4): 183-214.
- 이재희. (2019). 일·가정양립 사각지대의 현황과 해소 방안. 「육아정책포럼», 61: 16-24.
- 장용석·정장훈·조승희. (2014). 인적자원관리제도 운영의 딜레마. 「한국행정학보», 48(2): 27-53.
- 정장훈. (2013). 공공부문 성과주의 인사제도 활용에 관한 분석: 제도 운영의 디커플링(decoupling)을 중심으로. 「한국거버넌스학회보», 20(1): 179-203.
- 정장훈·조문석·장용석. (2011). 일-가정 양립제도의 도입과 디커플링이 조직성과 향상에 미치는 영향. 「노동정책연구», 11(2): 179-215.
- 정하나. (2017). 여자의 적은 여자인가? 상사 성별이 여성 근로자의 노동시장 성과에 미치는 영향 분석. 「노동경제논집», 40(4): 61-89.
- 조성재·김동배. (2013). 연구개발인력의 인적자원관리 실태와 발전방향. 세종: 한국노동연구원.
- 조윤형·유고운. (2020). 가족친화 조직지원, 상사지원이 혁신행동에 미치는 영향-직무열의의 매개 효과. 「인적자원관리연구», 27(3): 59-77.
- 최은미·강제상. (2021). 조직유형이 개인의 일-삶 균형에 미치는 영향: 일-가정양립제도 디커플링 현상의 조절효과 검증. 「한국인사행정학회보», 20(3): 129-154.
- 허민숙. (2021). 육아 패널티의 현실, 육아휴직 사용권 보장을 위한 개선과제. 국회입법조사처.
- 홍승아. (2014). 가족친화제도의 기업성과 연구. [공공저작물 연계] 경제인문사회연구회 발간자료.
- 홍혜란. (2016). 가족친화제도 활용이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구. Doctoral dissertation, 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
- Hong, S. H. (2010). 기업의 가족친화제도에 시행에 관한 연구 성과. In Proceedings of the KHMA Conference (pp. 107-116). Korean Home Management Association.
- Ali, M., Kulik, C. T., & Metz, I. (2011). The gender diversity-performance relationship in services and manufacturing organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(07): 1464-1485.
- Baykal, E., Soyalp, E., & Yeşil, R. (2020). Queen bee syndrome: a modern dilemma of working women and its effects on turnover intentions. In *Strategic Outlook for Innovative Work Behaviours* (pp. 165-178). Springer, Cham.
- Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. *Financial review*, 38(1): 33-53.
- Cox, T. H., & Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. *Academy of Management Perspectives*, 5(3): 45-56.
- Lewis, J. (2006). Work/family reconciliation, equal opportunities and social policies: the interpretation of policy trajectories at the EU level and the meaning of gender equality. *Journal of European public policy*, 13(3): 420-437.
- Meyer, John W., & Brian Rowan. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as

- Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*. 83(2): 340-363.
- Osterman, P. (1995). Work/family programs and the employment relationship. *Administrative science quarterly*, 40(4): 681-700.
- Perry-Smith, J. E., & Blum, T. C. (2000). Work-family human resource bundles and perceived organizational performance. *Academy of management Journal*, 43(6): 1107-1117.
- Sümer, Sevil(2016). *European gender regimes and policies: comparative perspectives*. Routledge.

〈인터넷 자료〉

- 곽래건. (2021). 육아휴직 대상은 31만명, 쓴사람은 6만명...사용률 OECD꼴찌. [조선일보], 2021.11.16. https://www.chosun.com/national/labor/2021/11/16/RN6DDYWS4NC3XIFEFUYGOR6T6M/?utm_source=naver&utm_medium=referral&utm_campaign=naver-news (접속: 2021.11.22)
- 서진옥. (2021). 女과학기술인 '위라벨'보장법 나왔다... "경력단절 심각". [머니투데이], 2021.6.23. <https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2021062316123060317> (접속:2021.11.09.)
- 신혜정. (2018). 출산·육아 지원 늘었지만 '눈총' 여전...수혜 양극화도 심화. [한국일보], 2018.02.27. <https://www.hankookilbo.com/News/Read/201802270448411808>. (접속: 2021.11.23.)
- 주희연. (2019). 육아휴직 복귀자 20%가 사표... 그중 96%는 3개월 안에 나가. [조선일보], 2019.09.4. https://www.chosun.com/site/data/html_dir/2019/09/04/2019090400175.html?utm_source=naver&utm_medium=original&utm_campaign=news (접속: 2021.11.22)
- 최윤아. (2021). 남양·육아휴직 불이익', 10년을 근로감독하면서 몰랐다는 노동부. [한겨레], 2021.10.07. <https://www.hani.co.kr/arti/society/women/1014273.html> (접속: 2021.11.22.)

황정윤(黃貞允): 연세대학교 행정학 박사학위(논문: 공공가치의 융합적 전환과 혼합조직의 가치창출, 2021)를 취득하였으며, 현재 연세대학교 공공문제연구소에 재직 중이다. 주요 관심분야는 조직론, 성과관리, 사회적 기업, 사회혁신 등이며 주요 논문으로는 “인적자원 확보를 위한 정책 수단의 활용과 결과: 청년친화강소기업을 중심으로(2021),” “Institutional Arrangement and Policy Context Underlying Sustainability Actions in the US: Lessons for Asian Regions(2020)” 등이 있다(xidixiddl@gmail.com).

주혜린(朱惠隣): 연세대학교에서 행정학 석사학위를 취득하고, 현재 동대학원 박사를 수료하였다. 주요 관심분야는 제도주의 조직론, 사회적 기업, 규제정책, 성과관리 등이며, 주요 논문은 ‘사회적 기업에 대한 주관적 평가의 영향요인-일반 국민의 인식을 중심으로(2019)’, ‘지방정부 단체장 매니페스토의 내용분석-민선 6-7기 광역자치단체장 선언을 중심으로(2019)’, ‘테러방지법 입법 추진의 성공 요인에 관한 연구-전략적 관리의 관점을 중심으로(2020)’가 있다(oddmelody@naver.com).

Abstract

The Effects of Decoupling and Organizational Feminine Characteristics on the Productivity and Organizational Exit of Women in the Science and Technology Workforce

Hwang, Joungyoon

Joo, Hyelin

Until now, a lot of studies have focused on exploring the effectiveness of work-family policies, but few attempt to empirically examine how these policies affect in female employess directly. This study aims to empirically investigate the impact of 1) decoupling of work-family policies and 2) women-friendly characteristics on productivity and organizational exit of female employees in the science and technology workforce. Analyzing 4,187 organizations between 2010 and 2019, we found that decoupling in the work-family policies hinders the productivity of female employees and increases their organizational exit. Also, we found that the more women-friendly the organization is, the more positively it had an effect on the productivity of female employees. These results suggest that efforts to reduce decoupling in work-family policies and to improve women-friendly culture can lead to improve the performance of female employees in a long-term.

Key Words: Decoupling, Work-Family Policy, Women-Friendliness, Organizational Institutionalism, Female Employees