

가족친화적 조직분위기와 혁신행동의 관계에서 성별과 회복탄력성의 조절된 조절효과

Moderated Moderating Effect of Gender and Resilience in the Relationship between Family-Friendly Climate and Innovative Behavior

박재춘*, 유준**, 설현도*

단국대학교 경영학부*, 한국노사상생지원협회**

Jae-Chun Park(innosapark@dankook.ac.kr)*, June Youu(dadayjj@gmail.com)**,
Hyun-Do Seol(hdseol@dankook.ac.kr)*

요약

본 연구는 혁신행동을 강화하는 가족친화적 조직분위기의 효과를 규명함과 동시에 가족친화적 조직분위기와 혁신행동의 관계에 영향을 주는 구성원들의 성별과 회복탄력성의 조절된 조절효과를 실증분석하였다. 전국 제조업에 종사하는 구성원 1,026명을 대상으로 SPSS 회귀분석과 PROCESS macro를 활용한 조절효과 검증 결과는 다음과 같다. 첫째, 구성원들이 지각하는 높은 가족친화적 조직분위기는 혁신행동에 긍정적인 영향을 주었다. 둘째, 가족친화적 조직분위기와 혁신행동의 긍정적인 관계는 구성원들의 성별에 따라 조절되었다. 즉, 여성과 달리 남성은 가족친화적 조직분위기가 낮은 수준에서 높은 혁신행동을 보였으나, 가족친화적 조직분위기가 높은 수준에서는 여성이 남성보다 높은 혁신행동을 보였다. 셋째, 가족친화적 조직분위기, 성별 및 회복탄력성의 조절된 조절효과가 실증되었다. 먼저, 회복탄력성이 낮은 집단에서는 가족친화적 조직분위기가 높을 때, 여성들의 혁신행동이 남성보다 높게 강화되었다. 반대로 남성들의 혁신행동은 가족친화적 조직분위기와 관계없이 일정 수준을 유지하는 것으로 나타났다. 마지막으로 회복탄력성이 높은 집단에서는 가족친화적 조직분위기와 관계없이 남성이 여성에 비해 혁신행동이 전반적으로 높게 나타났다. 이러한 연구결과에 기반하여 이론적 및 실무적 시사점, 연구 한계 및 향후 과제 등을 제시하였다.

■ 중심어 : | 가족친화적 조직분위기 | 혁신행동 | 성별(젠더) | 회복탄력성 | 조절된 조절효과 |

Abstract

This research examines the effects of family-friendly organizational climate(FFOC) on innovative behavior. In addition, this study analyzed the moderated moderation effect of members' gender and resilience in the relationship between FFOC and innovative behavior. The results of this study, which empirically analyzed 1,026 employees of manufacturing companies in South Korea using SPSS regression analysis and PROCESS macro, are as follows. First, the FFOC showed a positive effect on innovative behavior. Second, gender had a moderating effect on the relationship between FFOC and innovative behavior. Specifically, men showed higher innovative behavior than women at the low FFOC level, but women showed higher innovative behavior than men at the high FFOC level. Finally, this research demonstrated the moderated moderation effect of gender and resilience in the relationship between FFOC and innovative behavior. ① When the FFOC was high, in the employee group with a low level of resilience, women's innovative behavior was higher than that of men. On the other hand, men's innovative behavior remained at a certain level regardless of FFOC. ② Also, in the employee group with a high level of resilience, the innovative behavior of men was higher than women regardless of FFOC. Based on the results of this study, theoretical and practical implications, research limitations, and future research directions were discussed.

■ keyword : | Family-friendly Organizational Climate | Gender | Resilience | Innovative Behavior | Moderated Moderation Effect |

I. 서론

기업은 4차 산업혁명시대를 주도적으로 대응하고 조직의 지속가능한 성장을 도모하기 위해 구성원들의 창의성과 혁신을 조직성공의 핵심역량으로 강조하고 있다. 즉, 불확실한 경영환경에서 조직의 경쟁우위 확보는 혁신을 주도해야 하는 구성원들의 창의성과 혁신행동이 전제되어야 한다[1]. Yuan과 Woodman[2]은 실증연구에서 구성원들의 혁신행동은 조직혁신으로 연계되어 조직성공에 기여한다고 주장하였다.

특히, 선행연구(예: Crant[3]; Kotter & Cohen[4]; Van Knippenberg 외[5])들은 구성원들의 지속적인 변화와 혁신행동의 추구는 조직 내 올바른 조직문화나 조직분위기에서 업무를 수행하는 데에 있다고 주장하였다[5]. 즉, 긍정적이고 올바른 조직분위기는 구성원들의 혁신행동을 강화한다는 것이다. 최근에는 일과 삶의 균형(work-life balance, 워라밸)이 창의적 노력을 수반한 혁신행동을 유발하여 조직성공에 긍정적인 영향을 준다는 주장[6][7]에 기반하여 가족친화적 조직분위기가 창의성이나 혁신행동에 미치는 영향에 대한 연구가 수행되고 있다. 즉, 가족친화적 조직분위기는 구성원들의 조직에 대한 긍지를 높이고, 결국 구성원들의 긍정적인 태도, 창의성 및 혁신행동에 긍정적인 영향을 준다는 것이다. 이에 본 연구에서는 가족친화적 조직분위기가 구성원들의 혁신행동에 미치는 영향을 실증적으로 규명하고자 한다.

여성의 사회진출이 확대되면서 조직변화와 혁신에 대한 여성의 적극적인 참여가 강조됨에도 불구하고, 가부장적이고 집단문화가 잔존한 국내 환경과 일과 가정을 병행해야 하는 여성의 현실은 중요한 업무에서 여성이 적극적으로 참여하지 못하거나 배제되는 악순환이 반복되고 있다[8]. 이러한 현실적 문제를 극복하고자 여성가족부에서는 가족친화 사회환경을 조성하기 위해 '가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률(2007.12.14. 2020.6.9. 일부개정)'을 공포하여 시행하고 있다. 또한 고용노동부에서는 일과 삶의 균형을 위한 캠페인과 더불어 유연근무제 등 일하는 문화를 개선하는 정책(참고 www.worklife.kr)을 수행중이다. 기업 역시 관련법에 근거하여 가족친화적 제도 및 조직분위

기를 구축하여 개인의 워라밸을 지원하는 동시에 기업의 지속가능한 성장을 도모하고 있다. 그러나 남성과 여성이 가족친화적 조직분위기를 지각, 수용 및 활용하는 데에 있어서는 상당한 차이가 있다. 예를 들어, 안상수, 김금미[9]는 실증연구에서 가족친화제도의 활용이 직무만족에 주는 긍정적인 효과는 여성인 경우에 더 높다고 하였다. 이에 본 연구에서는 가족친화적 조직분위기가 혁신행동에 미치는 긍정적인 효과가 성별에 따라 차이를 보이는지를 규명하고자 한다.

마지막으로 가족친화적 조직분위기와 혁신행동의 관계가 성별에 따라서 다른 결과를 보이더라도, 개인의 긍정심리(예: 회복탄력성)는 긍정적인 조직특성과 성과와의 긍정적인 관계를 더욱 강화하는 촉진요인으로 작용하게 된다[10]. 즉, 회복탄력성은 시간이 경과함에 따라 불확실한 위기나 스트레스 상황에서 다양한 변인들과 긍정적인 상호작용을 하는 역동성을 지니고 있다[11]. 따라서 구성원들이 지닌 회복탄력성과 성별에 따라 가족친화적 조직분위기가 혁신행동에 주는 긍정적인 효과가 달라질 수 있다. 이에 본 연구에서는 가족친화적 조직분위기와 혁신행동의 관계에서 성별과 회복탄력성의 조절된 조절효과를 규명하고자 한다.

II. 선행연구 고찰 및 가설 설정

1. 가족친화적 조직분위기

가족친화적 조직분위기(family-friendly organizational climate: FFOC)는 구성원들이 조직과 가정의 역할을 함께 유지할 수 있도록, 조직이 가족친화적인 분위기를 조성하고 다양한 지원제도를 운영하여 이를 구성원들이 공유하는 문화로 확산해 나가는 노력을 의미한다[12-14].

선행연구들은 구성원들의 일-가정 균형을 지원하는 가족친화적 조직분위기가 형성되면, 구성원들의 일과 가정의 갈등이 감소하고, 이는 조직몰입, 결근률, 생산성 등에 긍정적인 영향을 주며, 일과 가정 균형에 중요한 역할을 한다고 하였다[15][16]. 특히, 가족친화적 조직분위기의 형성은 조직에 대한 구성원들의 자부심을 강화하여 긍정적인 태도 형성과 창의성 제고에 기여하

게 된다[17].

가족친화적 조직분위기에 대한 초기 연구는 가족친화적 제도 연구와 조직분위기 연구가 분리되어 연구되었다. 즉, 국내의 초기 연구는 가족친화적 제도의 긍정적 효과에 초점을 두으로써 가족친화적 조직분위기의 영향을 간과하는 경향을 보였다. 그러나 문제는 가족친화적 제도가 도입되더라도 조직 내 상사나 동료들이 부정적인 반응을 보이거나 조직 내 평가 및 승진에서 불이익을 받게 될 경우에는 가족친화적 제도의 효과가 감소한다. 이에 최근 연구[18][19]들은 가족친화적 제도의 도입과 더불어 이러한 제도를 자유롭게 활용할 수 있는 조직분위기 구축과 확산의 중요성을 강조하고 있다[13].

2. 가족친화적 조직분위기와 혁신행동

가족친화적 조직분위기 구축 및 확산이 비용이 아닌 성과를 위한 투자라는 Heras 외[20]의 주장처럼, 가족친화적 조직분위기는 구성원들의 태도와 행동, 웰빙 등 조직성과에 긍정적인 영향을 준다[13]. 이처럼 가족친화적 조직분위기와 혁신행동의 긍정적인 관계는 신호이론(signaling theory)으로 설명된다. 즉, 신호이론은 새로운 제도와 정책 도입의 긍정적 속성이 구성원들에 의해 어떻게 지각되는지에 초점을 두고 있다[21]. 예를 들어, Gakovic과 Tetrick[22], Hughes과 Bozionelos[23]은 조직의 일과 삶의 균형에 대한 지원을 구성원들이 긍정적으로 지각할 경우, 구성원들의 조직만족 및 직무만족이 강화된다고 하였다.

가족친화적 조직분위기와 혁신행동의 관계를 실증한 연구는 많지 않지만, 조직문화와 혁신행동의 국내외 선행연구를 통해 양자 간의 관계를 추론할 수 있다. 혁신행동은 "직무성과, 작업팀 또는 조직에 이익을 주기 위해 새로운 아이디어를 의도적으로 창출, 도입, 적용하는 활동"으로 조직 내 구성원들의 혁신을 가장 잘 반영하는 개념이다[24].

선행연구들(Gumusluoglu & Ilsev[25]; Sanz-Valle et al.[26])은 혁신행동의 주요 핵심변인으로 조직의 차별적 경쟁우위를 확보할 수 있는 조직문화를 강조하고 있다[27]. 즉, 새로운 아이디어를 도출 및 실행하는 혁신행동은 조직, 상사 및 동료의 지원과 같은 조직문화

의 지원으로 실현가능성을 강화하게 된다[28][24]. 국내 연구(예: 권중생[29]; 김문주, 김노사[27])에서도 올바른 조직문화가 구성원들의 자발적인 혁신행동을 유도하는 핵심요인임을 실증하였다.

이처럼 구성원들의 일과 삶의 균형을 지원하는 가족친화적 조직분위기는 구성원들의 육체적 및 심리적 에너지의 균형상태를 달성하여 혁신적 업무행동을 강화하게 된다[6][7]. 즉, 일과 삶의 균형을 지원하는 가족친화적 조직분위기는 구성원들의 심리적 안정을 높이고, 개인의 심리적 안정은 구성원들의 창의력을 높이는 혁신행동으로 연계된다[30].

가족친화적분위기는 조직구성원에게 언제, 어떻게 일할 것인지에 대한 자율권을 제공하고, 이러한 자율권은 아이디어 창출[31]과 혁신을 실행하는데에 긍정적인 영향을 미친다[32]. 또한 국내외 선행연구들은 가족친화적 조직분위기가 혁신행동에 미치는 영향을 실증하였다. 예를 들어, Zschockelt[33]과 최현정[34]은 일과 삶의 균형이 구성원들의 혁신행동에 긍정적 영향을 준다고 하였다. 박문기, 정진철[35]은 가족친화적 조직분위기가 조직후원인식을 거쳐 혁신행동에 긍정적인 영향을 준다고 하였다. 유준, 박재춘[13]은 가족친화적 조직분위기가 혁신행동과 창의성에 긍정적인 영향을 준다고 실증하였다. 이에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 가족친화적 조직분위기는 구성원들의 혁신행동에 긍정적인 영향을 줄 것이다.

3. 성별의 조절효과

여성의 사회진출이 확대되면서 조직 내 여성의 역할 및 위상이 강화되고 있지만, 아직도 중요 의사결정 등 많은 영역에서 여성의 경영참여는 제한적이다. 예를 들어, 맥킨지가 발간한 '직장 내 여성 2019' 보고서에 따르면[36], 미국과 캐나다의 직장인 중 신입직원의 남녀의 비율은 거의 비슷했으나, 임원급 및 최고경영진에서 여성이 차지하는 비율은 각각 26%, 21%로 승진할수록 여성의 비율은 급격히 떨어진다고 하였다. 이러한 성별 차이는 가부장적이고 집단주의 문화가 강한 한국의 기업문화에서 더욱 부각되고 있다[9]. 예를 들어, 우리나라 취업 여성들은 직장맘으로 업무와 더불어 가정에서

육아 및 가사노동 등을 병행하는 이중고에 직면하고 있다.

실증연구에서도 장재원, 김혜숙[37]은 남성에 비해 여성들이 가정과 직장의 갈등 수준에 따라서 직무만족과 생활만족이 큰 차이를 보인다고 하였다. 최근 워라벨(work-life balance)이 강조되고 있는 것처럼, 직장 과 가정은 상호순환적인 관계[38]에 있기 때문에 가부장적인 기업문화에서는 구성원들의 일-가정 갈등이 높아 지고, 결국 개인의 삶의 질을 악화시키는 동시에 조직성과에도 부정적인 영향을 주게 된다.

앞서 살펴본 것처럼, 가족친화적 조직분위기는 구성원 개인(예: 직무만족, 스트레스, 웰빙)뿐만 아니라 조직 성과(예: 조직몰입, 직무성과, 혁신)에 긍정적인 영향을 주게 된다[9]. 특히, 가족친화적 조직분위기는 남성에 비해 여성에게 있어서 일과 가정의 조화에 더욱 기여하게 되어 조직성과를 높이게 된다. 즉, 가족친화적 조직분위기 등 조직지원 강도에 대한 차별적인 지각은 조직 성과에 대한 남녀의 차별적인 영향을 예측할 수 있다. 예를 들어, 안상수, 김금미[9]는 여성이 남성에 비해 가족친화제도의 활용이 직무만족에 주는 영향이 더욱 높다고 하였다. 또한 이동선[39]은 위계조직문화가 조직몰입과 조직스트레스에 주는 부정적인 영향은 성별에 의해 조절된다고 하였다. 특히, 안관영[40]은 상호작용 공정성이 혁신행동에 주는 긍정적인 효과는 여성이 남성에 비해 더욱 높다고 하였다. 이처럼 성별차이는 구성원들의 행동에 영향을 주게 된다. 따라서 가족친화적 조직분위기와 혁신행동의 관계는 구성원들의 성별에 의해 영향을 받기 때문에, 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 가족친화적 조직분위기와 혁신행동의 관계는 성별에 의해 조절될 것이다. 즉, 여성인 경우 남성에 비해 가족친화적 조직분위기가 혁신행동에 미치는 영향이 더 높게 나타날 것이다.

4. 성별과 회복탄력성의 조절된 조절효과

긍정심리의 핵심변인 중 하나인 회복탄력성(resilience)은 불확실한 환경이나 힘든 역경에서 사람들이 처한 힘든 상황을 빠르게 회복하고 효과적으로 적

응할 수 있는 심리적 역량을 말한다[41]. 긍정심리자본(positive psychological capital) 연구에서 Luthans[42]는 회복탄력성을 사람들이 실패, 갈등, 역경 또는 긍정적 사건이나 증가된 책임감으로 회복할 수 있는 역량이라고 하였다. 즉, 회복탄력성은 도전적이고 위기 및 스트레스 상황에서 이를 극복하거나 적응해나가는 개인의 역량을 의미한다.

일반적으로 회복탄력성, 자기효능감 등 긍정심리는 개인의 긍정적 감정과 성과와의 관계를 강화하고, 부정적 감정과 성과와의 관계를 약화시켜주는 경향을 보인다[10]. 즉, 회복탄력성 등 긍정심리가 높은 사람들은 어려운 상황에서도 내재적 동기부여로 업무의 자기결정성이 높기 때문에 도전적인 업무 수행이나 조직변화를 위한 혁신행동을 주도적으로 수행하게 된다.

국내의 선행연구에서는 조직분위기(또는 조직지원)와 성과와의 관계에서 긍정심리 변인들의 조절효과를 실증하였다[43][44]. 예를 들어, Van Yperen[45]는 조직의 정보지원과 공정성의 관계에서 자기효능감의 조절효과를 실증하였으며, Raub & Liao[43]은 조직분위기와 주도적 고객서비스의 관계에서 자기효능감의 조절효과를 실증하였다. 국내에서도 김문주, 김노사[27]의 연구는 회복탄력성과 유사한 긍정심리변인인 자기효능감의 조절효과를 실증하였다. 즉, 자기효능감과 긍정적인 조직문화와의 적합성이 높을수록, 해당 구성원들의 혁신행동이 더욱 강화된다고 하였다. 특히, 조영복, 이나영[46]은 혁신행동에 대한 실책관리문화의 긍정적인 효과는 회복탄력성이 높을수록 더욱 강화된다고 하였다.

성별 및 회복탄력성의 조절효과를 살펴본 결과, 가족친화적 조직분위기와 혁신행동의 긍정적인 관계는 남성에 비해 여성이 더욱 높으며, 이러한 성별의 차이는 구성원들의 회복탄력성 수준에 따라서 다른 영향을 줄 것을 가정할 수 있다(조절된 조절효과). 예를 들어, 김세은, 김사라형선[47]은 부모의 의사소통과 우울의 관계에서 성별 및 회복탄력성의 3차항 조절효과를 검증한 결과, 남학생은 의사소통과 우울의 관계에서 회복탄력성의 조절효과가 없었으나, 여학생은 부모의 폐쇄형 의사소통이 우울에 미치는 영향에서 회복탄력성의 조절효과를 실증하였다. 이처럼 회복탄력성은 시간이 경

과함에 따라 어려운 환경에서 다양한 변인들과 긍정적인 상호작용을 하는 역동성을 지니고 있다는 주장[10]과 선행연구에 근거하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 가족친화적 조직분위기와 혁신행동의 관계에서 성별과 회복탄력성은 조절된 조절효과를 보일 것이다. 즉, 회복탄력성이 낮은 집단에서는 여성이 남성에 비해 가족친화적 조직분위기가 혁신행동에 미치는 영향이 더 높게 나타날 것이다. 그러나 회복탄력성이 높은 집단에서는 남성이 여성에 비해 가족친화적 조직분위기가 혁신행동에 미치는 영향이 더 높게 나타날 것이다.

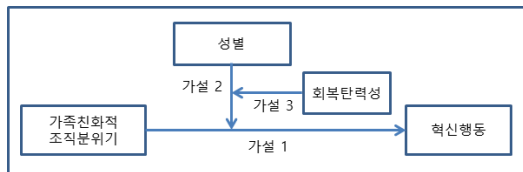


그림 1. 연구모형

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 우리나라 제조업의 종사자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 통계청의 전국사업체조사(2017)에서 전국 지역별 사업체수 비율에 따라 제주도를 제외한 나머지 지역을 대상으로 총 50개 기업을 선정하였다. 선정된 기업의 종사자 규모를 고려하여 기업별로 20부 ~ 40부의 설문지를 해당 기업의 인사담당자에게 배포(총 1,500부)하여 우편으로 수거하였다. 총 1,281부의 설문지를 회수하였으나(회수율 85.4%), 불성실하게 응답한 255부를 제외하고 최종적으로 1,026부를 사용하였다.

수집된 표본의 인구통계학적 특성은 다음과 같다. 표본 대상자 중 남성은 765명(74.6%)이며, 기혼자는 726명(72.1%)이었다. 또한 응답자의 평균연령은 40.6세이며, 학력은 고졸이하 600명(60.0%), 전문대졸 249명

(24.9%), 대졸 135명(13.5%), 대학원 이상 16명(1.6%)이었다. 응답자의 평균 근속년수는 11.5년이었으며, 직무로는 사무관리직 118명(11.8%), 생산직 699명(69.7%), 영업직 등 기타 186명(18.5%)이었다.

2. 측정도구

가족친화적 조직분위기는 Thomson 외[12]가 사용한 'Perceived Organizational Work-family Culture'의 측정도구를 사용하였다. 본 연구에서는 Thomson 외[12]의 측정도구 중 근로시간에 대한 영역을 제외한 조직의 우호적인 분위기(4문항)와 지원적인 분위기(7문항) 등 11개의 설문문항을 사용하였다. 구체적인 설문문항으로 우호적인 분위기는 '구성원 개인 사정이나 가정일로 주중에 휴가를 내는 것이 어렵다(역척도)', '조직에서 제공하는 복지프로그램을 사용할 때, 승진이나 인사상 불이익이 미칠 것 같다(역척도)' 등이며, 지원적 분위기는 '상사는 가정을 우선시할 때, 이해하는 편이다', '상사는 나의 개인 사정이나 가정 일에 관심을 갖는 편이다' 등 리커트의 5점 척도로 측정하였다.

회복탄력성은 Luthans 외[48]가 개발한 Psychological Capital Questionnaire(PCQ)의 측정도구 중 회복탄력성에 해당하는 6개 항목을 사용하였다. 구체적인 설문문항으로는 '직장에서 겪게 되는 좌절을 잘 극복한다', '직장에서 겪는 어려움을 다양한 방식으로 잘 관리한다' 등 리커트의 5점 척도로 측정하였다.

혁신행동은 Janssen[24]이 사용한 혁신행동 측정도구 9개 항목을 사용하였다. 구체적인 설문항목으로는 '혁신적인 아이디어에 대한 공감을 형성하려고 노력한다', '혁신적인 아이디어의 실용적 가치를 꼼꼼하게 따진다' 등 리커트의 5점 척도로 측정하였다.

IV. 연구결과

1. 신뢰도 및 타당성분석

실증분석에 앞서 측정도구에 대한 신뢰도와 타당성 분석을 하였다. 변인들의 Cronbach Alpha(α) 계수를 사용하여 변인들의 신뢰성을 확인하였다. 신뢰도 분석

결과[표 1], 신뢰계수는 가족친화적 조직분위기(우호적 분위기 .796, 지원분위기 .781), 회복탄력성 .848, 혁신행동 .923로 나타나 사회학에서 요구되는 신뢰도수준을 충족하였다.

표 1. 신뢰도 분석결과

변수	최초항목수	최종항목수	Cronbach's α
가족친화 분위기	우호적 분위기	4	.796
	지원적 분위기	7	.781
회복탄력성	6	6	.848
혁신행동	9	9	.923

또한 타당성 검증을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 요인추출방법으로는 주성분 분석을 통한 Varimax 직각회전법으로 검증하였다. 요인 수의 기준은 고유치 1이상으로 하였으며, 요인적재치는 .4이상의 경우에만 분석하였다. 1차 요인분석 결과, 가족친화적 조직분위기 변인 중 지원적 분위기의 2개 변인이 요인적재량이 .4이하로 제거되었다. 2개 변인을 제거한 후 2차 요인분석 결과[표 2], 표본의 적절성을 측정하는 KMO값이 .917에 가깝고, 구형성 검정 통계치가 11744.723(df=276, $p < .001$)로서 상관행렬이 요인분석하기에 적합하였다.

표 2. 요인분석 결과

구분	요인 적재치	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	
가족친화 조직 분위기	우호적	우호1	.648			.777
		우호2	.668			.803
		우호3	.701			.815
		우호4	.469			.670
	지원적	지원1	.439		.616	
		지원2	.448		.639	
		지원3	.672		.806	
		지원4	.587		.730	
회복탄력성	복원1	.507	.647			
	복원2	.629	.713			
	복원3	.573	.719			
	복원4	.610	.750			
	복원5	.653	.782			
	복원6	.469	.629			
혁신행동	혁신1	.548	.692			
	혁신2	.604	.737			
	혁신3	.613	.767			
	혁신4	.597	.742			
	혁신5	.637	.764			
	혁신6	.640	.778			

	혁신7	.686	.807			
	혁신8	.685	.793			
	혁신9	.603	.728			
아이겐 값		5.562	3.458	2.727	2.516	
분산(%)		23.175	14.408	11.362	11.362	
누적분산(%)		23.175	37.583	48.945	59.429	

※ 계수 값이 .40이하는 표시 안함.

2. 상관관계 분석결과

기술통계 분석 및 상관관계분석 결과[표 3], 가족친화적 조직분위기, 회복탄력성, 성별(남성=1) 변인들은 혁신행동과 긍정적 상관관계를 보였다. 또한 가족친화적 조직분위기는 회복탄력성, 성별(남성=1)과 긍정적 상관관계를 보였으며, 회복탄력성과 성별(남성=1)도 긍정적 상관관계가 나타났다.

표 3. 변인간의 상관관계

변수	1	2	3	4
1. 가족친화	1			
2. 회복탄력성	.269*	1		
3. 성별(남성=1)	.104*	.098*	1	
4. 혁신행동	.240*	.539*	.194*	1
평균	3.2940	3.3179	.7456	3.0888
표준편차	.6188	.5550	.4357	.5953

3. 가설검증

3.1 가족친화적 조직분위기와 혁신행동

가족친화적 조직분위기와 혁신행동에 대한 회귀분석 결과[표 4], 가족친화적 조직분위기는 구성원들의 혁신행동에 유의미한 정(+)의 영향을 주었다. 즉, 조직 내 구성원들의 가족친화적 조직분위기에 대한 지각이 높을수록, 구성원들의 혁신행동이 강화되는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 1은 채택되었다.

성별의 상호작용 효과를 검증하고자 PROCESS macro에서 제시된 'model 1'을 사용하였으며, 조절효과 검증은 Hayes[49]에서 제시된 검증방법을 활용하여 분석하였다[50]. 가족친화적 조직분위기와 성별의 조절효과를 검증한 결과[표 4], 가족친화적 조직분위기와 성별의 상호작용의 회귀계수가 통계적으로 유의한 음의 값(-.1646, $t = -2.6716$, $p < .01$)으로 나타났다. 즉, 가족

친화적 조직분위기가 혁신행동에 미치는 긍정적 영향은 구성원들의 성별에 의해 차이를 보인다는 것이다. 또한 상호항의 회귀계수는 혁신행동의 분산을 0.64%만큼 유의하게 설명하는 것으로 실증되었다($\Delta R^2 = 0.0064, p < .01$). 따라서 가설 2 역시 지지되었다.

표 4. 2차항 위계적 회귀분석 결과

구분	B	SE	t	p	LLCI	ULCI
상수	3.0975	.0177	174.8173	.0000	3.0627	3.1323
가족친화적 분위기(A)	.1927***	.0290	6.6397	.0000	.1357	.2496
성별(남성=1)(B)	.2232***	.0409	5.4573	.0000	.1429	.3034
A*B	-.1648*	.0617	-2.6718	.0077	-.2859	-.0438

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

특히, Aiken과 West[51]는 부(-)의 상호작용 패턴을 정확하게 이해하기 위해 도식화를 제안하였다. [그림 2]에서 보는 바와 같이, 가족친화적 조직분위기가 혁신행동에 미치는 긍정적인 영향은 성별(남성 B = .163, p < .001; 여성 B = .403, p < .001)에 따라서 다른 결과를 보였다. 즉, 가족친화적 조직분위기가 낮은 수준에서는 남성이 여성에 비해 높은 혁신행동을 보였으나, 가족친화적 조직분위기가 높은 수준에서는 여성이 남성에 비해 높은 혁신행동을 보였다.

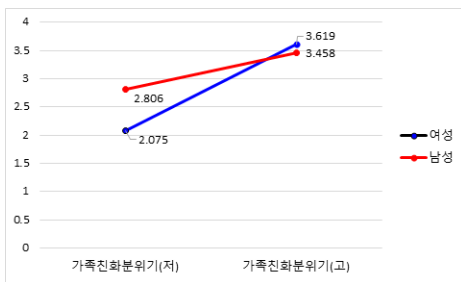


그림 2. 성별 조절효과

성별과 회복탄력성의 3차항 조절효과(조절된 조절효과)를 검증하고자 PROCESS macro에서 제시된 'model 3'을 사용하였다[50]. 조절된 조절효과를 검증한 결과[표 5], 높은 가족친화적 조직분위지에서 구성원들의 혁신행동이 강화되는 것으로 나타났으며(.0702, t

= 2.653, p < .01), 이러한 긍정적인 효과는 구성원들의 성별에 따라서 차이를 보였다(-.1591, t = -2.8095, p < .01).

특히, 구성원들의 성별에 따른 상호작용 효과는 구성원들의 회복탄력성에 따라서 조절된 조절효과를 보였다(-.0275, t = 2.0758, p < .05). 또한 Johnson-Neyman 분석에서 가족친화적 조직분위기와 성별의 2원 상호작용 효과는 회복탄력성이 0.2629보다 적은 영역에서만 유의한 것으로 분석되었다. 따라서 가설 3 역시 지지되었다.

표 5. 3차항 위계적 회귀분석 결과

구분	B	SE	t	p	LLCI	ULCI
상수	3.0940	.0157	197.5437	.0000	3.0633	3.1248
가족친화적 분위기(A)	.0702**	.0265	2.6530	.0081	.0183	.1222
성별(남성=1)(B)	.1693***	.0362	4.6734	.0000	.0982	.2404
회복탄력성(C)	.5294***	.0291	18.1872	.0000	.4723	.5865
A*B	-.1591**	.0566	-2.8095	.0051	-.2701	-.0480
A*C	.0075	.0440	.1694	.8655	-.0789	.0938
B*C	.2182**	.0634	3.4401	.0006	.0937	.3427
A*B*C	.1603*	.0772	2.0758	.0382	.0088	.3119

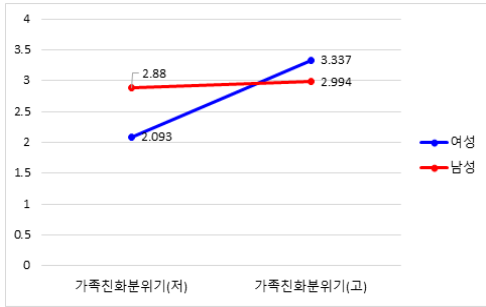
* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

Aiken과 West[51]가 제안한 simple slope test 결과[그림 3], 회복탄력성이 낮은 집단에서 가족친화적 조직분위기가 높을수록 여성들의 혁신행동이 높게 강화되는 것을 알 수 있다. 그러나 남성들의 혁신행동은 가족친화적 조직분위기와는 관계없이 일정한 수준을 유지하는 것으로 나타났다.

또한 회복탄력성이 높은 집단에서는 가족친화적 조직분위기와 관계없이 남성이 여성에 비해 전반적으로 혁신행동이 높게 나타났다.

1 존슨-네이만 분석은 기존 조절효과 검증에서 X의 Y에 대한 조건부효과를 측정하기 위한 자의적 선택(arbitrary choice)의 한계를 보완하고, X의 Y에 대한 조건부효과 유의한 영역과 비유의한 영역에 대한 유의성 영역(region of significance)을 식별해 주는 분석방법[50].

[회복탄력성 낮은 집단]



[회복탄력성 높은 집단]

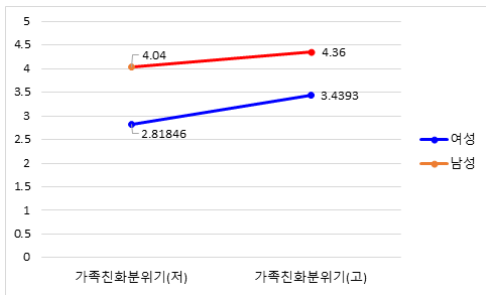


그림 3. 조절된 조절효과

V. 결론 및 제언

본 연구는 전국 제조업에 종사하는 구성원들을 대상으로 가족친화적 조직분위기가 혁신행동에 미치는 영향을 규명함과 동시에 구성원들의 성별과 회복탄력성의 조절된 조절효과를 실증분석하였다.

전국 제조업에 종사하는 구성원 1,026명을 대상으로 한 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 조직구성원들이 지각하는 높은 가족친화적 조직분위기는 혁신행동에 긍정적인 영향을 주었다. 둘째, 가족친화적 조직분위기와 혁신행동의 긍정적인 관계는 구성원들의 성별에 따라 조절되었다. 즉, 가족친화적 조직분위기가 낮은 수준에서는 남성이 여성에 비해 높은 혁신행동을 보였다. 그러나 가족친화적 조직분위기가 높은 수준에서는 반대로 여성이 남성에 비해 높은 혁신행동을 보였다. 셋째, 가족친화적 조직분위기, 성별 및 회복탄력성의 조절된 조절효과를 실증하였다. 먼저, 회복탄력성이 낮은 집단에

서는 가족친화적 조직분위기가 높을수록 여성들의 혁신행동이 높게 강화되었다. 그러나 남성들의 혁신행동은 가족친화적 조직분위기와는 관계없이 일정한 수준을 유지하는 것으로 나타났다. 마지막으로 회복탄력성이 높은 집단에서는 가족친화적 조직분위기와 관계없이 남성이 여성에 비해 혁신행동이 전반적으로 높게 나타났다.

실증연구를 통한 본 연구의 학문적 및 실무적 시사점을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 직무만족, 생활만족 등 웰빙을 넘어 구성원들의 혁신행동에 긍정적인 영향을 주는 가족친화적 조직분위기의 효과를 실증하였다. 이는 가족친화적 조직분위기가 노동자들의 육체적 및 심리적 에너지의 균형상태를 달성하여 혁신적 업무행동을 강화한다는 선행연구(예: Zschockelt[33]; 탁경운, 서상혁[7])와 맥을 같이 한다. 따라서 정부 및 기업의 실무자들은 가족친화적 제도의 도입과 더불어 이러한 제도를 자유롭게 활용할 수 조직분위기 구축에 대한 중요성을 이해하고, 이를 지원할 정책적 대안 마련을 고민해야 하겠다. 예를 들어, 고용노동부 및 여성가족부에서 시행하고 있는 일과 삶의 균형 및 가족친화 사회환경 조성을 위한 정책 확산과 정착을 위한 정책대안 마련이 필요하다. 또한 기업 역시 기업특성에 적합한 가족친화 제도의 설계와 이를 확산하기 위한 교육이나 조직분위기 구축을 위한 대안수립이 필요하다.

둘째, 가족친화적 조직분위기와 혁신행동의 관계에서 성별의 조절효과를 규명하였다. 선행연구들은 성별에 따른 가족친화제도와 구성원 태도(예: 직무만족)의 차이를 검증하였으나, 본 연구에서는 이를 구성원들의 혁신행동으로 확장하여 조직에서 지원하는 가족친화적 조직분위기에 대한 여성과 남성의 지각차이가 미치는 영향을 실증하였다. 실증결과, 가족친화적 조직분위기가 일정 수준이 되기까지는 남성이 여성에 비해 혁신행동이 높았으나, 높은 수준의 가족친화적 조직분위기가 조성된 경우에는 오히려 여성이 남성보다 혁신행동이 더욱 높게 나타났다. 따라서 다양성과 창의성이 강조되는 불확실한 환경에서 여성이 일과 삶의 균형을 달성할 수 있도록 가족친화 사회환경 조성(예: 육아휴직 후 조직에서 적응이나 차별 해소, 경력단절에 대한 지원이나 차별 해소 방안 등)에 대한 보다 획기적인 정책

대안 마련이 필요하다 하겠다. 기업 역시 여성들의 높은 혁신행동을 활용하기 위해, 육아휴직 등 다양한 가족친화 제도를 적극적으로 활용할 수 있는 조직분위기 구축 마련이 필요하다.

마지막으로 가족친화적 조직분위기와 혁신행동의 관계에서 성별과 긍정심리(예: 회복탄력성)의 조절된 조절효과를 처음으로 규명하였다. 즉, 회복탄력성은 불확실한 업무환경에서 스트레스, 위기 및 역경 등에 더욱 유연하게 적응가능하고, 정서적으로 안정적 성향을 보이기 때문에[52], 본 연구결과에서도 회복탄력성의 수준에 따라 가족친화적 조직분위기와 혁신행동의 관계는 성별에 따라 다른 영향을 보였다. 이는 회복탄력성이 다양한 변인들과 긍정적인 상호작용을 하는 역동성을 지니고 있다는 Dyer와 McGuinness[11]의 주장과 맥을 같이 한다. 성별과 회복탄력성의 조절된 조절효과를 실증함으로써 구성원들의 태도와 행동을 개선하기 위한 보다 다양한 변인들의 상호작용 연구에 대한 필요성을 이해할 수 있다.

또한 실증분석 결과, 회복탄력성이 높은 집단에서는 가족친화적 조직분위기가 혁신행동에 주는 긍정적인 효과는 남성이 전반적으로 높았다. 그러나 회복탄력성이 낮은 집단에서는 가족친화적 조직분위기의 수준에 따라 남성과 여성의 혁신행동이 다른 결과를 보였다. 즉, 가족친화적 조직분위기가 낮은 수준에서는 남성이 여성에 비해 높은 혁신행동을 보였다. 그러나 가족친화적 조직분위기가 높은 수준에서는 오히려 여성이 남성보다 높은 수준의 혁신행동을 보였다. 따라서 가족친화적 조직분위기 확산을 위한 정책이나 교육 수립 시 제도 및 조직분위기를 지각하는 구성원들의 긍정심리 등 개인 성격 및 역량을 파악하여 개인특성에 부합한 대안 마련이 필요하다.

이러한 시사점에도 불구하고 본 연구는 제조업 종사자를 대상으로 하였다는 점에서 그 연구결과를 다른 대상으로 일반화시키기에 한계를 지니고 있다. 따라서 향후 연구에서는 이러한 한계점들을 보완할 수 있도록 폭넓은 연구대상의 활용(예: 다양한 산업 및 업종)에 대한 고민이 필요하다. 둘째, 본 연구는 단일응답자에 의한 횡단적 연구로 동일응답자편차가 발생할 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 동일방법편의를 사전에 차단

하는 연구방법이 필요하다. 마지막으로 가족친화 제도와 조직분위기의 적합성 문제를 제기함에도 불구하고, 혁신행동에 대한 조직분위기의 직접적인 효과만 규명함으로써 가족친화 제도와 조직분위기의 상호작용 효과를 살펴보지 못했다. 향후 연구에서는 제도와 조직분위기의 상호작용에 영향을 주는 보완적인 변인의 탐구가 필요하다.

참고 문헌

- [1] 김영곤, 김주경, “혁신 및 협력행동에 미치는 일중독의 영향요인과 자기효능감의 조절효과에 관한 연구,” 한국인사행정학회보, 제15권, 제3호, pp.163-198, 2016.
- [2] F. Yuan and R. W. Woodman, “Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations,” *Academy of Management Journal*, Vol.53, No.2, pp.323-342, 2010.
- [3] J. M. Crant, “Proactive behavior in organizations,” *Journal of Management*, Vol.26, No.3, pp.435-462, 2000.
- [4] J. P. Kotter and D. S. Cohen, *The heart of change: Real-life stories of how people change their organizations*, Cambridge, MA: Harvard Business Press, 2012.
- [5] B. Van Knippenberg, L. Martin, and T. Tyler, “Process-orientation versus outcome-orientation during organizational change,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol.27, No.6, pp.685-704, 2006.
- [6] G. Blau, “The measurement and prediction of career commitment,” *Journal of Occupational Psychology*, Vol.58, pp.277-288, 1985.
- [7] 탁경운, 서상혁, “일 성장 균형은 혁신행동을 향상시키는가? Process Macro를 활용한 대인 조화와 창의적 노력의 간접효과를 중심으로,” *기술혁신학회지*, 제20권, 제3호, pp.754-780, 2017.
- [8] 유준, 박재춘, “가족친화적 조직문화, 사내기업가정신 및 혁신행동의 관계,” *벤처창업연구*, 제15권, 제5호, pp.191-122, 2020.

- [9] 안상수, 김금미, “성별 관련 조직 요인들이 조직성과에 미치는 영향,” 한국심리학회지: 여성, 제15권, 제2호, pp.285-309, 2010.
- [10] S. M. Jex, P. D. Bliese, S. Buzzell, and J. Primeau, “The impact of self-efficacy on stressor-strain relations: Coping style as an explanatory mechanism,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.86, No.3, pp.401-409, 2001.
- [11] J. G. Dyer and T. M. McGuinness, “Resilience: Analysis of the concept,” *Archives of Psychiatric Nursing*, Vol.10, No.5, pp.276-282, 1996.
- [12] C. A. Thompson, L. L. Beauvais, and K. S. Lyness, “When Work-family Benefits are not Enough: The Influence of Work-family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work-family Conflict,” *Journal of Vocational Behavior*, Vol.54, No.3, pp.392-415, 1999.
- [13] 유준, 박재춘, “가족친화적 조직분위기가 개인창의성에 미치는 영향: 생활만족과 직무만족의 다중매개효과를 중심으로,” *창조와 혁신*, 제9권, 제4호, pp.217-252, 2017.
- [14] 이세인, 이숙현, 권영인, “가족의 지원 및 가족친화적 조직문화가 사무직 취업모의 일-가족 갈등에 미치는 영향,” *한국가족관계학회지*, 제12권, 제3호, pp.29-57, 2007.
- [15] J. E. Perry-Smith and T. C. Blum, “Work-Family Human Resource Bundles And Perceived Organizational Performance,” *The Academy of Management Journal*, Vol.43, No.6, pp.1107-1117, 2000.
- [16] A. L. Saltztein, Y. Ting, and G. H. Saltztein, “Work-family balance and job satisfaction: The impact of family-friendly policies on attitudes of federal government employees,” *Public Administration Review*, Vol.46, No.1, pp.452-467, 2001.
- [17] 김은환, 진현, 예지은, 이상우, “좋은 기업문화 만들기,” *CEO Information*, 제603권, pp.1-21, 2007.
- [18] T. D. Allen, “Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions,” *Journal of Vocational Behavior*, Vol.58, No.3, pp.414-435, 2001.
- [19] S. F. Premeaux, C. L. Adkins, and K. W. Mossholder, “Balancing work and family: a field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol.28, No.6, pp.705-727, 2007.
- [20] M. L. Heras, M. J. Bosch, and A. M. L. Raes, “Sequential mediation among family friendly culture and outcomes,” *Journal of Business Research*, Vol.68, pp.2366-2373, 2015.
- [21] B. L. Connelly, S. T. Certo, R. D. Ireland, and C. R. Reutzel, “Signaling theory: A review and assessment,” *Journal of management*, Vol.37, No.1, pp.39-67, 2011.
- [22] A. Gakovic and L. E. Tetrick, “Psychological Contract Breach as a Source of strain for Employees,” *Journal of Business and Psychology*, Vol.18, No.2, pp.235-246, 2003.
- [23] J. Hughes and N. Bozionelos, “Work Life Balance as Source of Job Dissatisfaction and Withdrawal Attitudes: An Exploratory Study on the Views of Male Workers,” *Personnel Review*, Vol.36, No.1, pp. 145-154, 2007.
- [24] O. Janssen, “The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behavior,” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.78, No.4, pp.573-580, 2005.
- [25] L. Gumusluoglu, and A. Ilsev, “Transformational leadership, creativity, and organizational innovation,” *Journal of Business Research*, Vol.62, No.4, pp.461-473, 2009.
- [26] R. Sanz-Valle, J. C. Naranjo-Valencia, D. Jimenez-Jimenez, and L. Perez-Caballero, “Linking organizational learning with technical innovation and organizational culture,” *Journal of Knowledge Management*, Vol.15, No.6, pp.997-1015, 2011.
- [27] 김문준, 김노사, “혁신행동에 영향을 미치는 조직문화와 조직공정성에 관한 연구,” *기업경영리뷰*, 제10권, 제1호, pp.199-229, 2019.
- [28] E. Eskiler, S. Ekici, F. Soyer, and I. Sari, “The relationship between organizational culture

- and innovative work behavior for sports services in tourism enterprises,” *Physical Culture and Sport Studies and Research*, Vol.69, pp.53-64, 2016.
- [29] 권중생, “혁신적 조직문화가 인적자원의 혁신성과 조직몰입에 미치는 연구,” *경영연구*, 제26권, 제1호, pp.153-182, 2011.
- [30] 권혁남, 전상길, “고령자를 위한 WLB: 일본과 핀란드의 혁신사례 및 시사점을 중심으로,” *산업혁신연구*, 제26권, 제2호, pp.153-198, 2010.
- [31] D. E. Krause, “Influence-based leadership as a determinant of the inclination to innovate and of innovation related behaviors: An empirical investigation,” *Leadership Quarterly*, Vol.15, pp.79-102, 2004.
- [32] C. M. Axtell, D. J. Holman, K. L. Unsworth, T. D. Wall, P. E. Waterson, and E. Harrington, Shop floor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas,” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.73, pp.265-285, 2000.
- [33] F. Zschockelt, *The importance of employees' satisfaction with HR practices in the relationship between leadership and employees' outcomes*, University of Twente Student These, 2008.
- [34] 최현정, “사회자본이론에 입각한 상사-직원 교환관계와 일-가족 균형 및 혁신행동의 인과적 관계 연구,” *관광연구저널*, 제29권, 제9호, pp.211-224, 2015.
- [35] 박문기, 정진철, “가족친화 제도와 조직문화의 지각이 종업원의 역할 및 혁신행동에 미치는 영향과 조직후원인식의 매개 효과,” *유통경영학회지*, 제21권, 제6호, pp.223-233, 2018.
- [36] 배정원, 맥킨지 “여성 사회진출, 유리천장 아닌 부러진 사다리까 문제,” *중앙일보*, 2019.10.20.
- [37] 장재운, 김혜숙, “직장-가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무태도에 미치는 효과에서 있어서의 성차,” *한국심리학회지: 문화와 사회문제*, 제9권, 제1호, pp.23-42, 2003.
- [38] M. R. Frone, M. Russell, and M. L. Cooper, “Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family conflict,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.77, pp.65-78, 1992.
- [39] 이동선, “조직문화와 조직특성이 조직몰입과 조직스트레스에 미치는 영향,” *인적자원관리연구*, 제24권, 제4호, pp.83-104, 2017.
- [40] 안관영, “조직공정성 인지도와 구성원 혁신행동의 관계 및 성별 조절효과,” *대한안전경영과학회지*, 제14권, 제2호, pp.229-236, 2012.
- [41] E. Werner and R. Smith, *Overcoming the Odds: High Risk Children from Birth to Adulthood*, Cornell University Press, 1992.
- [42] F. Luthans, “The need for and meaning of positive organizational behavior,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol.23, pp.695-706, 2002.
- [43] S. Raub and H. Liao, “Doing the right thing without being told: Joint effects of initiative climate and general self-efficacy on employee proactive customer service performance,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.97, No.3, pp.651-667, 2012.
- [44] 김현정, “호텔 고객의 공정성지각이 고객시민행동에 미치는 영향에 관한 연구,” *Tourism Research*, 제43권, 제3호, pp.45-62, 2018.
- [45] N. W. VanYperen, “Informational support, equity and burnout: The moderating effect of self-efficacy,” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.71, No.1, pp.29-33, 1998.
- [46] 조영복, 이나영, “회복탄력성이 조직구성원의 혁신행동에 미치는 영향: 조직지원과 실책관리문화의 조절효과,” *경영과 정보연구*, 제33권 제5호, pp.155-169, 2014.
- [47] 김세은, 김사라형선, “중학생의 성별에 따른 부모와의 의사소통 유형과 우울의 관계에서 회복탄력성의 조절효과,” *상담학연구*, 제17권, 제2호, pp.239-256, 2016.
- [48] F. Luthans, C. M. Youssef, and B. J. Avolio, *Physiological capital: Developing the human competitive edge*, Oxford, UK, Oxford University Press, 2007.
- [49] A. F. Hayes, *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach*, New York: The

Guilford Press, 2013.

- [50] 이형권, *PROCESS macro 매개분석-조절분석 및 조절된 매개분석*, 신영사, 2015.
- [51] L. S. Aiken and S. G. West, *Multiple regression: Testing & interpreting interactions*, Newbury Park, CA: Sage, 1991
- [52] M. M. Tugade, B. L. Fredrickson, and L. F. Barrett, "Psychological resilience and positive emotional granularity," *Journal of Personality*, Vol.72, No.6, pp.1161-1190, 2004.

설 현 도(Hyun Do Seol)

정회원



- 2002년 2월 : 고려대학교 대학원 경영학과(경영학박사)
- 2009년 3월 ~ 현재 : 단국대학교 경영경제대학 경영학부 부교수

〈관심분야〉 : 조직혁신, 리더십, 조직행동

저 자 소 개

박 재 춘(Jae Chun Park)

정회원



- 2004년 2월 : 단국대학교 대학원 경영학과(경영학박사)
- 2009년 9월 ~ 현재 : 단국대학교 경영경제대학 경영학부 부교수

〈관심분야〉 : 리더십, 조직행동, 인사(노사관계)

유 준(June Yoou)

정회원



- 2020년 2월 : 단국대학교 대학원 경영학과(경영학박사)
- 2020년 1월 ~ 현재 : 한국노사상생 지원협회 연구위원

〈관심분야〉 : 리더십, 조직행동, 인사(노사관계)