creative commons

COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

공기업정책학 석사 학위논문

공공기관 지방이전 이후 일-생활 균형(WLB)이 조직몰입에 미치는 영향

2016년 8월

서울대학교 행정대학원

공기업정책학과

김 유 진

공공기관 지방이전 이후 일-생활 균형이(WLB) 조직몰입에 미치는 영향

지도교수 박 정 훈

이 논문을 공기업정책학 석사 학위논문으로
제출함
2016년 5월

서울대학교 행정대학원
공기업정책학과
김 유 진

김유진의 석사 학위논문을 인준함
2016년 6월

위 원 장 김 순 은 (인)

부위원장 최 태 현 (인)

위 원 박 정 훈 (인)

국문초록

일과 생활의 균형이 개인의 생활 뿐 아니라 조직 성과에까지 중요한 영향을 미칠 수 있다는 연구 결과들이 2000년을 전후로 등장하면서, 정부와 기업의 근로자들의 일-생활 균형(WLB)에 대한 관심도는 증가되었다. 그러나 2003년부터 수도권 과밀 해소를 통한 국가 경쟁력 강화와 지역균형 발전을 위하여 수립·시행된 정부의 공공기관 지방이전 정책은 공공기관 종사자들의 일과 생활의 균형에 전환점을 가져왔고, 인력이탈 심화 등 공공기관 조직·인력 운영의 문제도 대두되었다.

본 연구는 정부의 공공기관 지방이전 정책 추진에 따른 환경 변화는 직원의 직무태도에 영향을 미치게 될 것이라는 점에 착안하여 시작되었다. 일-생활 균형(WLB)이 조직몰입에 유의한 영향을 미친다는 기존 연구들에 덧붙여 공공기관 지방이전이라는 특수한 상황에서 일-생활 균형(WLB)이 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보고, 조직몰입을 높일 수 있는 방안을 모색하여 공공기관의 조직·인사관리에 의미 있는 시사점을 도출하고자 하였다.

연구문제를 검증하기 위하여 정부의 공공기관 지방이전 정책에 따라 광주·전남 혁신도시, 나주로 이주한 한전KPS(주) 본사 직원 378명을 대상으로 2015년 12월 21일부터 12월 31일까지 11일간 e-mail 설문조사를 시행하였다. 이 가운데 45% 해당하는 169명이 응답을 하였고, 분석에 유효하지 않은 답변 12개를 제외한 157부만을 분석대상으로 활용하였다. 수집한 자료는 SPSS 22 통계프로그램을 활용하여 분석하였고, 이상의 분석과정을 통해 밝혀진 연구결과는 다음과 같다.

연구변수의 영향관계를 검증한 결과, 일-성장 균형은 조직몰입 세 가지 영역, 정서적, 지속적, 규범적 몰입 전체에 유의미한 정(+)

의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 일-가정 균형은 조직몰입 세 가지 영역, 정서적, 지속적, 규범적 몰입 전체에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 또한 일-여가 균형은 정서적, 지속적 몰입에 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이 연구는 나주로 이전한 한전KPS(주) 직원들의 조직몰입에 영향을 미치는 핵심요소가 일-성장 균형임을 확인하여, 인적자원 관리 측면에서 한전KPS(주) 직원의 개인의 성장, 발전을 지원하는 방향으로의 조직의 후원과 제도개선이 필요하다는 시사점을 도출하였다. 또한 공공기관 지방이전 관련 연구로 그동안 거의 이루어지지 않았던 조직구성원들의 삶의 질, 의식 변화에 주목하여 공공기관 지방이전 직원의 일-생활 균형(WLB)과 조직몰입에 대한 연구를 시도한 점에서 의의를 찾을 수 있다.

주요어 : 공공기관, 지방이전, 일-생활 균형, WLB, 조직몰입
학 번 : 2015-24396

목 차

제 1 장 서 론 ····· 1
제 1 절 연구배경 및 필요성 ····· 1
제 2 절 연구범위 및 방법 ····· 4

제 2 장 이론적 논의와 선행연구 검토 ····· 5
제 1 절 공공기관 지방이전 ····· 5
1. 공공기관 지방이전 정책 개요 및 추진경과 ····· 5
2. 공공기관 지방이전 관련 선행연구 ····· 11
제 2 절 일-생활의 균형(Work-Life Balance) ····· 13
1. 일-생활 균형(WLB)의 개념 ····· 13
2. 일-생활 균형(WLB) 패러다임의 변화 ····· 15
3. 일-생활 균형(WLB) 영역 ····· 17
4. 일-생활 균형(WLB) 선행연구 ····· 19
제 3 절 조직몰입 ····· 21
1. 조직몰입의 개념 ····· 21
2. 조직몰입의 분류 ····· 22
3. 조직몰입 선행연구 ····· 24
4. 연구변인 간 관계에 대한 선행연구 ····· 27

제 3 장 연구 설계 ····· 29
제 1 절 연구의 분석틀 및 연구가설 ····· 29
1. 연구의 분석틀 ····· 29
2. 연구가설 ····· 30
제 2 절 변수의 조작적 정의 ····· 32
1. 일-생활 균형(WLB) ····· 32
2. 조직몰입 ····· 32

제 3 절 자료의 수집 및 분석방법 ····· 33
1. 변수의 측정도구 및 설문지 구성 ····· 33
2. 자료수집 및 분석방법 ····· 36

제 4 장 연구결과 분석 ····· 37
제 1 절 표본의 특성과 측정도구의 분석 ····· 37
1. 표본의 인구통계학적 특성 ····· 37
2. 추가 분석 ····· 39
3. 측정도구 분석 ····· 41
제 2 절 기술통계 및 상관관계 분석 ····· 42
1. 기술통계 분석 ····· 42
2. 상관관계 분석 ····· 43
제 3 절 가설검증 및 분석 ····· 44
1. 일-생활 균형(WLB)와 정서적 몰입의 관계 ····· 45
2. 일-생활 균형(WLB)와 지속적 몰입의 관계 ····· 46
3. 일-생활 균형(WLB)와 규범적 몰입의 관계 ····· 47
4. 가설검증 요약 및 분석결과 종합 ····· 49

제 5 장 결 론 ····· 50
제 1 절 연구결과 및 논의 ····· 50
제 2 절 연구의 시사점 ····· 53
제 3 절 연구의 한계 및 향후 연구방향 ····· 55

참고문헌 ····· 57
부록(설문지) ····· 65
Abstract ····· 69

표 목차

[표 1] 공공기관 지방이전 추진경과 ····· 6
[표 2] 공공기관별 이전현황 ····· 7
[표 3] 일-생활의 균형(WLB) 설문항목 ····· 33
[표 4] 조직몰입 설문항목 ····· 34
[표 5] 전체 설문지 구성 ····· 35
[표 6] 설문조사 응답자들의 특성 ····· 38
[표 7] 성별에 따른 일-생활 균형의 수준 차이 ····· 40
[표 8] 이주형태에 따른 일-생활 균형의 수준 차이 ····· 40
[표 9] 맞벌이 여부에 따른 일-생활 균형의 수준 차이 ····· 41
[표 10] 신뢰도 분석 결과 ····· 42
[표 11] 기술통계 분석 결과 ····· 43
[표 12] 상관관계 분석 결과 ····· 44
[표 13] 정서적 몰입에 대한 다중회귀분석 결과 ····· 45
[표 14] 지속적 몰입에 대한 다중회귀분석 결과 ····· 46
[표 15] 규범적 몰입에 대한 다중회귀분석 결과 ····· 47
[표 16] 가설 검증 요약 ····· 49

그림 목차

[그림 1] 연구의 분석틀 ····· 29

부록 목차

[부 록] 설문지·····65

제1장. 서 론

제1절. 연구배경 및 필요성

일-생활의 균형은 1972년에 열린 국제 노동관계 컨퍼런스(International lobor relations conference)에서 근로생활이 질을 높이기 위한 이념으로 도입된 노동환경의 질(Quality of work life)이라는 개념에서 시작되었다.(Hian, 1990). QWL은 작업조건과 근로자의 행복을 동일하게 생각하는 것(Lawler & Ledford, 1981) 등으로 정의되었고, 근로자에게 직업안정성, 성장 기회, 보상 등의 제공을 통해 근로자의 만족감을 제고하고, 이를 통해 기업의 이윤증대를 가져온다고 인식하게 되었다(김정운 외, 2005)

일-생활의 균형에 대한 개념은 미국에서 1986년부터 본격적으로 사용되었다. 초기에는 생산성 향상과 기업의 경쟁력을 향상시키는데 주안점을 두었으며, 점차 다양한 프로그램 개발로 직무충실화, 제품의 질 향상 등을 기하였다. 본격적으로 가정생활과 직장생활의 조화를 강조하는 개념으로 발전된 것은 1990년대에 이르러서이다(한광수, 2011). 이후 일-생활 균형(WLB)에 대한 연구가 점차 확대되었는데, 이는 2000년 블레어 영국 전 총리가 여성고용 확대 및 인적자원 관리를 위한 일-생활 균형 캠페인을 시작하면서부터이다(Verma, 장영철, 김현정, & Moos, 2006).

이러한 시대적 변화에 발맞춰 각국에서는 '일-생활의 조화'가 21세기 인사, 조직관리의 핵심화두로 떠오르고 있다(김정운·박정렬, 2004). '일-생활의 조화'를 통해 근로자들의 일과 삶을 균형 있게 만들어 근로자들에게는 개인의 삶의 만족을 제공하고 회사는 생산성 제고를 도모한다.

국내에서는 60~70년대 산업화 시대를 이끌었던 베이비붐 세대가 물러가고, 일보다 개인의 삶을 중시하는 세대가 주축이 되면서, 근로자 개인의 삶을 존중해야 기업의 성과를 높일 수 있는 시대가 열렸다. 일과 생활의 균형이 개인의 생활 뿐 아니라 조직 성과에까지 중요한 영향을 미칠 수 있다는 연구 결과들이 2000년을 전후로 등장하였다(김귀례, 2008;

김정운·박정열, 2008). 일-생활의 균형 수준이 높으면 회사만족도, 직무만족도, 업무성과, 소속감, 직무몰입, 삶 만족도 등에 긍정적 영향을 줄 수 있음을 제시하였다(박정열, 손영미, 2005; 박종찬, 김찬중, 2009; 이혜정, 유규창; 2013).

그러나 2003년부터 수도권 과밀 해소를 통한 국가 경쟁력 강화와 지역균형 발전을 위하여 수립·시행된 정부의 공공기관 지방이전 정책은 공공기관 종사자들의 일과 생활의 균형에 전환점을 가져오게 되었다. 2004년 국가균형발전법 제정으로 법적 근거를 확고히 마련하고 정부는 2005년 국가균형발전법 제18조에 의거, 180개 공공기관을 수도권과 대전을 제외한 12개 광역시도로 이전하는 방안을 확정하였다(국토해양부 공공기관 지방이전추진단, 2012). 이후 박근혜 정부의 공기업 선진화 방안 등으로 통폐합과 부설기관 독립에 따른 신규 지정으로 이전대상 기관은 154개(혁신도시 115개, 세종·개별이전 39개)로 재조정되었고, 2016년 4월말 현재 혁신도시 이전대상기관 115개 중 총 102개 기관(89%)이 이전을 완료하였다.

혁신도시의 인구는 '15년 12월말 현재 10개 혁신도시에 총 104,046명이며, 이는 2030년 계획목표 271,000명 대비 38% 수준이다. 부산, 울산, 전북을 제외하면 지역별 이주율은 24~34% 수준에 그쳤다.(국토교통부 보도자료, 2015). 가족동반 이주율은 '15년 4월말 현재 24.9%로 나타났으며, 가족동반 이주율은 혁신도시별로 큰 차이를 보이지 않았다. 동반이주의 가장 큰 변수는 배우자 직업과 자녀학업 문제인 것으로 분석된다(국토교통부 보도자료, 2015). 2016년 1월 조사자료에 의하면 대구시와 경북도는 김천 혁신도시에 들어선 공공기관 임직원의 조기안착을 위해 정주여건개선에 안간힘을 쏟았지만 대구와 경북 혁신도시로 가족을 동반한 이주율(전국 평균 25.3%)은 각각 24.4%, 13.2%에 그쳤고, 영남일보와 여론조사전문기관 폴스미스리서치가 실시한 대구혁신도시 공공기관 임직원 만족도 설문조사 결과를 보면 자녀보육 및 교육문제(38%)가 가족동반 이주의 주된 걸림돌인 것으로 나타났다(영남일보, 혁신도시 기러기 아빠...정주여건 개선해줘도 둥지는 서울에).

교육 문제 말고도 도시 인프라 부족, 배우자 직장 문제도 기러기 부모, 주말 부부를 양산하는 중요한 이유가 되고 있는 것으로 나타났다. 1주일에 한 번씩 서울 등 수도권에 있는 집을 찾다보니 교통비 부담도 크다. 이전 공공기관 한 관계자는 “금요일 자정이 넘어 집에 들어가고 일요일 저녁이면 떠나는데 하루 가족 얼굴을 보기 위해 매월 수 십 만원의 교통비를 지출한다”고 현실적 어려움을 말하는 등 주거지 이전에 따른 공공기관 종사자들의 어려움이 발생하고 있으나 이에 대한 지원방안은 충분하지 않은 상황이다(news1, 혁신도시 이대로 좋은가. 혁신도시는 외롭다..직원 75% ‘나홀로 족’).

또한 2015년 8월 조사된 자료에 따르면 지방이전 완료된 86개 기관의 희망퇴직자는 693명으로 나타났다(파이낸셜뉴스, 2015 지방이전 공공기관 인력이탈 ‘심각’...최근 3년새 희망퇴직 693명). 상대적으로 수도권에서 거리가 가장 먼 제주도 이전기관은 희망퇴직이나 수도권 전보를 원하는 직원들에 대한 문제가 더욱 심각하다. 국토부 자료에 따르면 지난 8월 말 기준 제주혁신도시로 이전한 공공기관 임직원 194명 중 12.8%에 달하는 25명이 희망 퇴직한 것으로 조사됐다. 이는 전국 10개 혁신도시 중 가장 높은 비율이다. 기관별로 보면 국립기상과학원의 경우는 이전 직전 임직원 162명 가운데 12.9%(21명)가 희망 퇴직했고, 국토교통인재개발원은 임직원 32명 중 12.5%(5명)이 퇴직한 것으로 나타났다(news1, 혁신도시 이대로 좋은가. 혁신도시는 외롭다..직원 75% ‘나홀로 족’) 공공기관 종사자들의 인력운영 문제가 가시적으로 드러나고 있음을 알 수 있다.

이와 같이 정부의 공공기관 지방이전 정책 추진에 따른 환경 변화는 직원의 직무태도에 영향을 미치게 될 것이라는 점에 착안하여 본 연구가 시작되었다. 공공기관 지방이전으로 인한 직원들의 거주지 이전 문제, 가족과의 이별 등의 문제 발생으로 일과 생활의 균형점을 찾지 못하고 업무에 몰입하지 못하는 등의 동요를 보임에 따라, 일-생활 균형(WLB)이 조직몰입에 어떠한 영향을 미칠 것인지에 대하여 확인하고자 한다.

드물게 최윤정(2013)의 연구에서는 지방이전 대상기관 구성원들의 심리상태가 조직몰입에 미치는 영향을 연구하였으나, 공공기관 지방이전

관련 국내 기존의 연구들은 대부분 경제적 효과(김군수 외, 2005; 송건섭·이곤수, 2007; 구교준·조광래, 2008)나 국토의 효율화 방안 및 선진국과의 사례비교 연구(김태환, 2004; 국토연구원, 2007)에 초점을 맞추었다. 또한 거시적인 관점에서의 지방이전 효과를 측정, 예측해 보는데 주안점을 두어 조직 내 구성원들의 관련 정책에 의한 삶의 질의 변화 등에 대해서는 간과한 측면이 있다.

고로 일-생활 균형(WLB)이 조직몰입에 유의한 영향을 미친다는 기존 연구들에 덧붙여 공공기관 지방이전이라는 특수한 상황에서 일-생활 균형(WLB)이 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보고 조직몰입을 높일 수 있는 방안을 모색해 보는 것은 공공기관의 조직, 인사관리에 중요한 시사점을 줄 수 있을 것이라 생각한다. 더불어 공공기관 종사자들은 국가정책에 의해 개인의 의사와는 상관없이 지방으로 이주하게 되었음을 감안했을 때, 공공기관 종사자별로 처한 입장과 상황이 다른 만큼 인구통계학적 특성이 일 생활 균형에 어떤 영향을 미치는 지 확인해 보는 것도 의미가 있을 것이다.

이상의 논의를 바탕으로 본 연구는 공공기관 지방이전 이후 조직구성원들의 일과 삶의 균형은 조직몰입에 어떤 영향을 주는지 확인하여, 조직의 성과를 높이기 위해 공공기관 종사자들과 정부, 기관에서 어떠한 자원과 관리노력을 기울여야 하는지에 대해 제언하고자 한다.

제2절. 연구범위 및 방법

본 연구는 기관의 지방이전으로 인한 조직구성원의 일-생활 균형(WLB)이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 2014년 11월 광주전남혁신도시로 본사 이전을 완료하여 현재 혁신도시에서 근무 중인 한전KPS(주) 직원들을 대상으로 온라인 조사를 실시하여 연구를 진행하였다.

제2장. 이론적 논의와 선행연구 검토

제1절. 공공기관 지방이전

1. 공공기관 지방이전 정책 개요 및 추진경과

공공기관 지방이전 정책은 수도권 집중현상의 심화와 지역 불균형 구조의 지속으로 인한 국토의 불균형 해소와 지역통합 발전 실현이라는 기본방향을 설정하고 2003년부터 추진되었다. 수도권의 인구 집중도는 지난 30년간 지속적으로 증가하였고, 통계청의 인구 인구추계에 따르면 수도권 인구는 2010년에 50% 수준, 2030년에는 53.9% 정도 집중할 것으로 예상되었다. 반면, 대부분의 지방도시는 일자리와 교육·정보 등 인프라 부족으로 성장을 위한 기초적 여건이 잘 갖추어지지 않아 수도권과 지방이 다 같이 성장할 수 있는 여건마련이 필요하게 되었고, 공공기관 이전을 초석으로 하여 국제적인 경쟁력을 갖춘 지역별 혁신 거점을 육성하고, 궁극적으로 국내 모든 지역이 자립적으로 성장할 수 있는 분권형 국토 형성을 목표로 한 공공기관 지방이전 시책이 추진되었다.

우리나라는 과거 3차례의 공공기관 지방이전 정책을 추진하였지만, 법률의 제정이 아닌 중앙정부의 결정과 의지에 의거 추진되어 왔다.

공공기관 지방이전 정책은 2004년 국가균형발전법 제정을 시작으로 법적 근거를 확고히 하였고, 2005년 정부는 국가균형발전법 제18조에 의거하여 180개 공공기관을 12개 광역시도로 이전, 배치하는 방안을 확정하였다.(국토연구원, 2006)

이후 2007년 1월 공공기관 지방이전에 따른 혁신도시 건설 및 지원에 관한 특별법 제정으로 공공기관 이전사업 계획이 구체화 되었다.

지방이전의 효과를 극대화하기 위해 수도권과 대전청사 및 대덕연구단지가 있는 대전을 제외한 12개 광역시·도에 형평성 원칙에 따라 공공기관의 시도별 이전배치를 확정하고, 유사한 영역의 업무를 수행하는 기관

들을 기능군으로 묶어 이전하는 것을 원칙으로 하였다.

2010년 8월 ‘중앙행정기관 이전계획 변경’ 고시로 지방이전 대상기관이 148개 기관으로 조정되었다. 이후 박근혜 정부의 공기업 선진화 방안 등으로 통폐합 및 신규 지정으로 이전대상 기관은 154개(혁신도시 115개, 세종·개별이전 39개)로 재조정되었으며, 2016년 4월말 현재 혁신도시 이전대상기관 115개 중 총 102개 기관이 이전완료 하였다.

<표1> 공공기관 지방이전 추진경과

시기	추진경과
2003년 6월	국가균형발전을 위한 공공기관 지방이전 추진 방침 발표
2004년 4월	국가균형발전특별법에 ‘공공기관 지방이전’ 법적근거 마련
2005년 5월	정부와 12개 시도지사간 ‘기본협약’체결
2005년 6월	'노정 기본협약’ 체결 - 정부와 한국노총 공공노련, 금융노조와 협약 체결 - 정부와 민주노총 공공연맹과 협약 체결
2005년 6월	국무회의 심의를 거쳐 ‘공공기관 지방이전계획’ 수립 및 발표
2005년 8월	'공공기관지방이전추진단’(단장: 차관) 설치
2005년 8월	정부, 시도, 이전기관간의 ‘이행기본협약’체결
2005년10월	정부, 시도, 이전기관 등으로 ‘공공기관지방이전추진협의회’ 구성
2005년12월	10개 혁신도시 입지선정 완료(시도별 입지선정위원회)
2006년 4월	혁신도시건설 기본구상, 방향 마련
2007년 1월	혁신도시특별법 제정(2.12시행)
2007년 4월	10개 혁신도시 지구지정 완료
2007년 5월	개발계획 및 실시설계 수립(2008년 12월 수립 완료)
2007년 7월	용지보상 착수(2009년 10월말 99.2% 보상완료)
2007년12월	28개 이전공공기관 지방이전계획 승인
2007년 9월	혁신도시별 부지조성공사 착수 (2009년 10월말 전체 평균 공정률 19.5%)
2008년 10월	13개 이전공공기관 지방이전계획 승인
2008년 12월	27개 이전공공기관 지방이전계획 승인
2009년 6월	혁신도시 발전방안 수립

시기	추진경과
2009년 6월~ 2012년 7월	121개 이전공공기관 지방이전계획 승인
2012년 9월~ 2014년 12월	67개 이전공공기관 지방이전계획 변경 승인

* 출처 : 이노시티 홈페이지(http://innocity.molit.go.kr)

<표2> 공공기관별 이전현황

이전 지역	소관부처	기 관 명	이전 예정일	비 고
부산 혁신 도시 (13)	해양수산부	한국해양과학기술원	‘17.12	
	국무조정실	한국해양수산개발원	‘15. 3	이전완료
	해양수산부	국립해양조사원	‘12.12	이전완료
	국토교통부	주택도시보증공사	‘14.12	이전완료
	금융위원회	한국자산관리공사	‘14.12	이전완료
	금융위원회	한국주택금융공사	‘14.12	이전완료
	금융위원회	한국예탁결제원	‘14.12	이전완료
	문화체육관광부	영화진흥위원회	‘13.10	이전완료
	문화체육관광부	영상물등급위원회	‘13. 9	이전완료
	문화체육관광부	게임물관리위원회	‘13.10	이전완료
	여성가족부	한국청소년상담복지개발원	‘14. 9	이전완료
	산업통상자원부	한국남부발전(주)	‘14.10	이전완료
	해양수산부	국립수산물품질관리원	‘15. 3	이전완료
대구 혁신 도시 (11)	교육부	한국장학재단	‘15.11	이전완료
	교육부	한국교육학술정보원	‘13.10	이전완료
	교육부	한국사학진흥재단	‘14. 3	이전완료
	교육부	중앙교육연수원	‘15.10	이전완료
	국토교통부	한국감정원	‘13. 8	이전완료
	금융위원회	신용보증기금	‘14.12	이전완료
	병무청	중앙신체검사소	‘12.12	이전완료
	산업통상자원부	한국가스공사	‘14. 9	이전완료
	산업통상자원부	한국산업단지공단	‘14. 1	이전완료
	산업통상자원부	한국산업기술평가관리원	‘14.10	이전완료
	미래창조과학부	한국정보화진흥원	‘15. 7	이전완료

이전 지역	소관부처	기 관 명	이전 예정일	비 고
광주 전남 혁신 도시 (16)	교육부	사립학교교직원연금공단	‘14.12	이전완료
	국무조정실	한국농촌경제연구원	‘15. 7	이전완료
	농림축산식품부	한국농어촌공사	‘14. 9	이전완료
	농림축산식품부	농식품공무원교육원	‘13.12	이전완료
	농림축산식품부	한국농수산식품유통공사	‘14.10	이전완료
	문화체육관광부	한국문화예술위원회	‘14. 4	이전완료
	문화체육관광부	한국콘텐츠진흥원	‘14. 5	이전완료
	미래창조과학부	한국방송통신전파진흥원	‘14. 2	이전완료
	미래창조과학부	국립전파연구원	‘14. 6	이전완료
	미래창조과학부	한국인터넷진흥원	‘17.12	
	산업통상자원부	한국전력공사	‘14.11	이전완료
	산업통상자원부	한전 KDN㈜	‘14.12	이전완료
	산업통상자원부	한전 KPS(주)	‘14.11	이전완료
	산업통상자원부	한국전력거래소	‘14.10	이전완료
	미래창조과학부	우정사업정보센터	‘13. 3	이전완료
	농림축산식품부	농림수산식품 기술기획평가원	‘17.12	
울산 혁신 도시 (9)	국무조정실	에너지경제연구원	‘14.12	이전완료
	고용노동부	근로복지공단	‘14. 3	이전완료
	고용노동부	노동부고객상담센터	‘12.12	이전완료
	고용노동부	한국산업인력공단	‘14. 5	이전완료
	고용노동부	한국산업안전보건공단	‘14. 2	이전완료
	국민안전처	국립재난안전연구원	‘15.12	이전완료
	산업통상자원부	한국동서발전㈜	‘14. 6	이전완료
	산업통상자원부	한국석유공사	‘14.11	이전완료
	산업통상자원부	한국에너지공단	‘17.12	
강원 혁신 도시 (12)	경찰청	도로교통공단	‘15.12	이전완료
	국가보훈처	한국보훈복지의료공단	‘13.12	이전완료
	문화체육관광부	한국관광공사	‘14.12	이전완료
	보건복지부	건강보험심사평가원	‘15.12	이전완료
	보건복지부	국민건강보험공단	‘15.12	이전완료
	보건복지부	대한적십자사	‘14. 5	이전완료

이전 지역	소관부처	기 관 명	이전 예정일	비 고
강원 혁신 도시 (12)	산업통상자원부	대한석탄공사	‘14.12	이전완료
	산업통상자원부	한국광물자원공사	‘15. 6	이전완료
	산업통상자원부	한국광해관리공단	‘15. 8	이전완료
	행정자치부	국립과학수사연구원	‘13.11	이전완료
	행정자치부	한국지방행정연구원	‘16.12	
	환경부	국립공원관리공단	‘17. 3	
충북 혁신 도시 (11)	공정거래위	한국소비자원	‘14. 8	이전완료
	미래창조과학부	한국과학기술기획평가원	‘17.12	
	국무조정실	정보통신정책연구원	‘14. 6	이전완료
	국무조정실	한국교육개발원	‘17.12	
	국무조정실	한국교육과정평가원	‘17.12	
	고용노동부	한국고용정보원	‘14. 9	이전완료
	법무부	법무연수원	‘15. 3	이전완료
	산업통상자원부	국가기술표준원	‘14. 5	이전완료
	산업통상자원부	한국가스안전공사	‘13.12	이전완료
	미래창조과학부	정보통신산업진흥원	‘15. 6	이전완료
	인사혁신처	국가공무원인재개발원	‘16.10	
전북 혁신 도시 (12)	국토교통부	한국국토정보공사	‘13.11	이전완료
	농촌진흥청	농촌진흥청	‘14. 7	이전완료
	농촌진흥청	국립농업과학원	‘14. 8	이전완료
	농촌진흥청	국립원예특작과학원	‘15. 3	이전완료
	농촌진흥청	국립식량과학원	‘15. 3	이전완료
	농촌진흥청	국립축산과학원	‘15. 4	이전완료
	농림축산식품부	한국농수산대학	‘15. 2	이전완료
	문화체육관광부	한국출판문화산업진흥원	‘15. 7	이전완료
	보건복지부	국민연금공단	‘15. 6	이전완료
	산업통상자원부	한국전기안전공사	‘14. 6	이전완료
	미래창조과학부	한국식품연구원	‘17.12	
	행정자치부	지방행정연수원	‘13. 8	이전완료

이전 지역	소관부처	기 관 명	이전 예정일	비 고
경북 혁신 도시 (12)	국토교통부	한국도로공사	‘14.11	이전완료
	국토교통부	교통안전공단	‘14. 4	이전완료
	국토교통부	한국건설관리공사	‘15.12	이전완료
	기상청	기상통신소	‘13. 5	이전완료
	농림축산식품부	국립농산물품질관리원	‘13.12	이전완료
	농림축산식품부	농림축산검역본부	‘15.12	이전완료
	농림축산식품부	국립종자원	‘14. 7	이전완료
	법무부	대한법률구조공단	‘14. 4	이전완료
	법무부	한국법무보호복지공단	‘16. 3	이전완료
	조달청	조달청품질관리단	‘13.12	이전완료
	미래창조과학부	우정사업조달사무소	‘13. 4	이전완료
	산업통상자원부	한국전력기술(주)	‘15. 8	이전완료
경남 혁신 도시 (11)	관세청	중앙관세분석소	‘13. 2	이전완료
	국토교통부	주택관리공단	‘15.12	이전완료
	국토교통부	한국시설안전공단	‘15.12	이전완료
	국토교통부	한국토지주택공사	‘15. 4	이전완료
	문화체육관광부	저작권위원회	‘15. 7	이전완료
	방위사업청	국방기술품질원	‘14. 5	이전완료
	중소기업청	중소기업진흥공단	‘14. 7	이전완료
	산업통상자원부	한국남동발전㈜	‘14. 3	이전완료
	산업통상자원부	한국세라믹기술원	‘15. 3	이전완료
	산업통상자원부	한국산업기술시험원	‘15. 3	이전완료
	국민안전처	한국승강기안전관리원	‘16.12	
제주 혁신 도시 (8)	국세청	국세공무원교육원	‘15. 9	이전완료
	국세청	국세청고객만족센터	‘15. 9	이전완료
	국세청	국세청주류면허지원센터	‘15.10	이전완료
	국토교통부	국토교통인재개발원	‘12.12	이전완료
	기상청	국립기상과학원	‘13. 5	이전완료
	외교부	재외동포재단	‘16.12	
	외교부	한국국제교류재단	‘16.12	
	인사혁신처	공무원연금공단	‘15. 9	이전완료

* 출처 : 이노시티 홈페이지(http://innocity.molit.go.kr)

2. 공공기관 지방이전 관련 선행연구

가. 국가적 차원

공공기관 지방이전 관련 연구는 국가균형발전을 위한 효율적인 지방이전정책 추진방향에 대한 연구, 공공기관 지방이전에 따른 지역발전 전략 관련 연구, 지방이전 기관 종사자의 이주행태 관련 연구 등으로 크게 세 가지 범주로 구분해 볼 수 있다.

첫 번째로, 국가균형발전을 위한 효율적인 지방이전 정책 추진방향에 대한 연구로, 이석희(2004)는 우리나라 주요 도시들의 경쟁력 수준을 진단하고 외국의 주요 국가들의 국가균형발전 정책 추진사례를 조사하여 공공기관 지방이전을 위한 정책 방향과 과제를 도출하였다.

원경묵(2006)은 지방이전 정책 관련하여 선진국과 우리나라의 정책의 차이점에 주목하였다. 프랑스, 일본, 영국 등 선진국의 이전 정책 중 특징적인 것은 이전 대상기관 선정시 수도권에 입지하고 있는 모든 공공기관을 대상으로 이전여부를 검토하였다는 점이다. 또한 지역발전을 위한 다양한 정책수단을 동반 강구하였다는 점이 우리나라와의 차별점이라고 하였다. 특히 프랑스는 수도권의 인구 및 산업의 과도한 집중과 지방의 낙후에 따른 지역 간 불균형 문제를 해결하기 위한 지방분산 정책의 일환으로 공공기관의 지방이전 정책을 추진하였으며, 공공기관의 지방이전이 정부와 기업, 대학 및 연구기관 등의 협력을 통하여 지역혁신체계 구축에 성공적으로 기여하고 있다고 분석하였다. 지방이전 정책의 성공을 위해서는 정부는 혁신도시 관련 주체간의 비용분담 부분, 권한위임 등의 문제를 명확히 하고, 지방자치단체는 혁신클러스터 구축 등 제도적 지원 방안을 마련할 것을 제안하였다.

두 번째로, 공공기관 지방이전에 따른 지역발전전략 관련 연구이다. 김영종(2005)은 공공기관 지방이전에 따른 경북권 지역발전전략을 연구하였는데, 혁신도시의 합리적 입지 선정, 개발 유형의 적절한 선택이 중요하다 하였다. 또한 지역발전계획 재검토 등 지역발전전략과의 연계와 지

역 갈등 방지 노력도 요구된다 하였다.

송건섭·이곤수(2008)는 대구・경북지역을 대상으로 지역산업연관모형을 통해 공공기관 지방이전의 경제적 파급효과를 분석하였다. 연구결과, 대구와 경북지역의 공공기관 이전은 경제적 파급효과가 매우 큰 것으로 나타났으며, 지방이전이 국내총생산과 경제발전에 궁극적으로 기여할 수 있다고 하였다.

한편, 김인희 외(2005) 연구에서는 공공기관 지방이전으로 수도권, 서울의 지역내 총생산이 5조원 이상 감소할 것이라고 설명하면서, 지역간 소득분배를 개선시키는 효과는 있지만 경기도 지역 경제의 효율성을 악화시킬 가능성이 있다고 하였다.

세 번째로, 지방이전 기관 종사자의 이주행태 관련 연구이다. 김지영(2007)은 광주·전남 혁신도시 이전기관 종사자를 대상으로 이주형태 의사 결정에 미치는 영향을 실증적으로 규명하였다. 분석결과 종사자의 성별이 이주의사 결정에 영향을 주는 것으로 나타났다.

이와 같이 기존의 공공기관 지방이전 관련 연구들은 대부분 경제적 효과(김군수 외, 2005; 구교준·조광래, 2008; 송건섭·이곤수, 2007) 혹은 국토의 효율화 방안 또는 선진국과의 사례비교 연구에 초점을 맞춘 경우(김태환, 2004; 국토연구원, 2007)가 대부분이다.

나. 개인적 차원

최근에 이르러서야 조직 내 구성원들의 심리상태, 직무태도 등에 대한 개인적 차원의 연구가 일부 진행되었다. 최윤정(2013)은 지방이전 대상기관 구성원들의 심리상태가 조직몰입에 미치는 영향에 대해 연구하였다. 지방이전이 확정된 기관에 종사하는 근로자들의 심리를 긍정적 심리상태, 부정적 심리상태로 나누어 공공서비스동기(PSM)을 매개변수로 조직몰입에 미치는 영향을 분석하였다. 그 결과, 긍정적인 심리상태는 규범적 조직몰입을 향상 시키고, 부정적인 심리상태는 정서적 몰입을 저하시킨다고 하였다. 또한 PSM은 근무기관의 지방이전으로 인한 구성원들의

긍정적인 삼리상태와 정서적 몰입과 규범적 몰입 사이의 매개역할을 함을 밝혀내었다.

허준영, 이건(2015)은 중앙행정기관의 세종시 이전 공무원들의 직무만족과 이직의도를 연구하였다. 일과 삶의 균형(Work-Life Balance, WLB)과 개인-조직 적합도(Person-Organization Fit, POF)가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향을 이전 부처 공무원이 느끼는 인식변화를 중심으로 실증적으로 규명하였다. 이전부처 공무원들의 일과 삶의 불균형은 직무불만족으로 표출되었고, 특히 개인-조직 적합도가 낮을 경우 이직을 고려하는 것으로 나타났다. 결국 이전으로 인한 영향이 조직과 구성원관의 관계에서 구체적으로 발생한다는 점을 보여주었으며, 연구결과를 바탕으로 이전 부처 공무원들의 일과 삶 균형도 제고를 위한 개선안, 장기적인 조직관리 대안들을 제시하였다.

이러한 연구결과들을 통해 지방이전으로 인한 영향이 조직 내 구성원에게 구체적으로 발생한다는 점을 입증하고 있음을 알 수 있다.

제2절. 일-생활의 균형(Work-Life Balance)

1. 일-생활 균형(WLB)의 개념

1972년 국제 노동관계 컨퍼런스(International labor relations conference)에서 노동환경의 질(Quality of Work Life: QWL)이라는 개념이 도입되었다. 근로생활의 질을 높이기 위한 것으로, 노동혁신을 위해 미국의 자동차 노조와 제너럴모터스가 처음으로 도입한 이후 QWL은 주목받기 시작했다(김정운 외, 2005).

이와 같은 개념이 발전하여, 1970년대 기혼여성근로자를 중심으로, 1986년 미국에서 본격적으로 사용하기 시작하였다. 일과 생활의 균형은 임금노동과 노동자의 개인생활 요구들 사이의 조화를 돕는 것으로 이해되었다. 초기에는 미시적으로 생산성 향상과 기업의 경쟁력을 강화시키는 개념으로 이해되었고, 점차 제품의 질 향상, 직무충실화 등 다양한 프

로그램이 개발됨으로써 더 넓은 개념으로 발전되었다. 1990년대에 이르러서 본격적으로 일과 가정생활의 조화를 강조하는 개념으로 발전되었으며(한광수, 2011), 최근에는 일-생활 균형에 대한 정부와 기업의 관심이 높아지고 사회적 이슈로 빈번히 등장하여 이를 주제로 한 다양한 연구가 진행되고 있다.

Mars와 MacDermid(1996)는 일과 생활의 균형을 생활 영역 중 다양한 역할들에 대한 균형이라 정의하고, 역할 간 균형을 맞추는 사람을 개인의 총체적인 역할 시스템 내 모든 역할에 동일하게 충실히 행하는 사람이라고 하였다. Greenhaus, Collins & Shaw(2003)은 긍정적인 균형(positive balance)을 동일하게 높은 수준의 주의, 관심, 시간을 할애하는 것, 부정적인 균형(negative balance)을 동일하게 낮은 수준의 주의, 관심, 시간을 할애하는 것이라고 하였다. 또한 불균형(imbalance)이란 각 영역에 할애하는 주의, 관심, 시간이 동일하지 않은 것이라 하였다. 즉, 개인의 주관점 관점보다는 양적 규모에 무게를 두고 있으며, 많은 시간과 투입, 만족은 긍정적 균형으로, 동등한 적은 시간, 투입, 만족은 부정적 균형을 의미한다는 것이다(김명희, 2014).

그러나 삶의 균형을 논할 때에 삶의 다양한 부분의 중요도 개인의 가치에 따라 모두 달라진다. 예를 들어, 자신의 커리어를 위해 일에 집중하는 사람이 있는 반면 가족과의 시간을 통해 행복감을 얻거나, 자기개발에 집중하여 개인의 성장과 발전을 추구하는 사람도 있다. 삶의 영역에 대한 가치는 각 개인에 따라 다르다. 따라서 균형은 더 이상 양적인 개념으로 설명할 수 없다는 것으로 귀결된다. 김정운·박정열(2008)은 많은 학자들이 일과 생활과의 균형을 양적인 개념 대신 주의, 관심, 시간 등을 개인의 중요도·관심도에 따라 질적으로 분배하는 것을 의미하는데 합의한다고 하였다. 균형에 있어 통제감이라는 요소로 설명한 학자는 Guest(2002)로 균형을 시간과 에너지의 적절한 분배로 신체적·심리적으로 평정상태를 유지하는 것이라고 설명하였다.

김정운 외(2005)는 '만족감'이라는 요소를 포함하여 일과 생활의 균형을 정의하였다. 일과 생활의 균형이란 모든 삶의 영역에서 만족스러움을

경험하는 상태로, 삶의 각 영역에 시간 및 심리적 관여도를 적절히 배분한 상태라고 설명하였다.

이 외에 '개인적 느낌' 측면에서 균형을 보는 관점도 있다. 박예송과 박지혜(2013)는 일과 삶의 균형을 직장과 개인생활이 균형을 이루는 상태 또는 삶의 영역의 총체적 역할 사이의 갈등 정도를 주관적으로 또는 객관적 수치에 의해 느끼는 상태라고 설명하였다. 심철현·이규태(2013)는 일과 삶의 균형을 일과 생활의 영역 간에 시간, 몰입, 에너지와 같은 자원들이 조화롭게 분배되어 있는 상태라고 제시하였다. 이에 개인의 삶에 대한 통제감, 일과 생활 영역간의 균형에 대해 느끼는 만족감이 있는 상태라고 하였다.

본 연구에서는 일과 생활의 균형을 질적인 차원에서 시간, 심리적·신체적 에너지, 만족감을 고려하고자 한다. 고로 김정운 외(2005)에 따라 일과 일 이외의 영역에서 시간과 심리적·신체적 에너지를 질적으로 분배함으로써, 삶을 스스로 통제할 수 있으며, 이를 통해 자신의 삶에 대하여 만족하는 상태라고 정의하기로 한다.

2. 일-생활의 균형 패러다임의 변화

일과 생활의 영역이 분리된 것은 산업사회 이후이다(김주엽, 2006; Shumate & Fulk, 2004). 인류는 일과 생활의 영역을 산업혁명 이전까지 엄격하게 분리하지 않았다. 그러나 산업사회로 들어서면서 일터는 공적인 영역, 생계유지를 위한 경제적 활동을 하는 곳으로, 가정은 사적인 영역으로 여가를 즐기고 일로 쌓인 피로를 푸는 곳, 일 이외의 영역을 대표하는 곳으로 여겨졌다. 학문적으로 일과 삶, 두 영역에 대해 독립적으로 접근하는 방식이 오랫동안 지속되었다(Near, Rice, & Hunt, 1980).

그러나 후기 산업사회로 오면서 정보 기술의 발달, 여성의 사회진출 증가, 삶의 질에 대한 요구로 인해 일과 삶은 그 경계가 모호해지고, 상호작용이 증대되었다. 이에 따라 학계는 영역 간의 상호 관계성에 주목

하기 시작했다(강혜련, 윤미자, 2004; 김정운 등, 2005; 김주엽, 2006; Edwards & Rothcbard, 2000; Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006).

최근 일과 삶의 연구흐름을 보면 개념상 세 가지 변화를 겪었다. 첫째, 대상의 변화이다. 여성만의 문제로 보았던 관점이 남녀 모두를 포괄하는 관점으로 바뀌었다. 여성의 삶의 질 제고하고 이를 지원하려는 노력이 성별 불평등을 재생산하고 오히려 여성의 부담을 가중시켰고(장수정, 2007), 남성의 일-가정 갈등 역시 증가하여 이에 대한 고려 필요성도 생겨났기 때문이다(최수찬, 백지애, 2006). 대상의 변화는 남녀 및 미혼자와 기혼자를 모두 포함하도록 하여, 일-삶의 균형은 현대사회의 다양한 가정형태를 포괄하는 개념으로 발전하였다(김명희, 2014).

둘째, 일과 삶의 관계를 바라보는 관점의 변화이다. 일과 삶을 갈등과 대립에서 조화와 균형의 관계로 생각하게 되었다(김정운 등, 2005). 갈등 모형에서는 일과 생활 양쪽 영역의 요구가 상충되어 어느 하나를 선택해야 하는 상황에서 갈등이 생겨난다고 보는 입장이다. 이러한 역할 갈등은 개인의 탈진·소진을 유발하여 조직차원에서 이직 등의 증가와 업무성과의 저하를 초래한다고 하였다(정상완, 한진환, 2006).

최근에는 양 부문 사이의 갈등을 해소하는 머무르지 않고 호혜성을 높임으로써 일과 생활의 균형을 이룰 수 있다는 새로운 관점이 생겨났다(김주엽, 2008; 백유성, 김종우, 김종길, 김영호, 2007; Barnett & Hyde, 2001; Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006)

셋째, 일과 삶의 영역의 변화이다. 연구자마다 일-생활 균형(WLB)에 어떤 부분을 중요하게 다룰 것인지 다양한 기준을 제시하고 있는데 Thompson과 Bunderson(2001)은 일, 가정, 지역, 여가 등의 영역의 균형을 설명하였으며, Quick 등(2004)은 일, 가정, 자아의 균형모형을 제시하였다. Marks와 Macdermind(1996)는 전체적인 삶의 영역에서의 역할들 즉 근로자, 배우자, 부모, 자아 등에 대해 언급하며, 일과 생활의 균형은 곧 역할 균형이라고 설명하였다.

국내연구를 살펴보면 연구 초기인 2005년에서 2007년에는 일 생활 균형 연구가 여가학, 여성학, 가정학 분야를 중심으로 이루어졌으며, 대부

분의 연구에서 일 이외의 영역을 가정으로 보았다. 중기인 2008년에서 2009년에는 인적자원개발 분야, 경영학 분야에서의 연구가 이루어졌다. 최근에는 일부 연구 분야에 치중하지 않고 다양한 분야에서 연구가 진행되고 있으며, 생활영역도 가정에 국한되지 않고 가정 이외의 생활까지 확대되었다.(박예송·박지혜, 2013)

또한 생활영역 중 특히 여가에 관심을 둔 연구들로는 김정운, 박정열(2008)의 연구가 있다. 생활 영역을 가족, 여가, 성장으로 구분하였으며, 높은 삶의 질에 대한 요구 및 여가와 건강, 개인의 성장과 관련한 부분에 대한 관심이 증대하고 있는 현실을 고려하여 연구를 진행하였다. 김종관, 이윤경(2009)도 일과 생활 균형의 영역으로 가정, 자신, 여가를 제시 하였다.

3. 일-생활의 균형 영역

삶의 영역에 있어 많은 연구자들이 공통적으로 일의 영역, 가정의 영역, 건강·개인적 활동을 포함하는 여가의 영역 그리고 자신을 위한 계발·교육과 같은 성장의 영역은 공통적으로 중요하게 다루고 있다. 본 연구에서는 이러한 맥락에 따라 많은 연구자들이 공통적으로 포함시킨 가정, 성장, 여가를 삶의 주요 영역으로 전제하였다.

가. 가족 영역

첫 번째 영역은 가족이다. 일과 생활의 균형은 일과 가정의 균형으로 불리기도 한다. 일과 생활의 균형은 여성의 문제에서 시작하여 가족문제로 확대되었다(김정운 외, 2004). 1980년대의 기혼여성의 역할 갈등에 대한 연구부터 일과 가족의 양립, 일과 가족 균형감(정영금, 2006) 등 지금까지 일과 가정에 대해 많은 연구가 이루어져 왔다. 그만큼 일과 생활의 균형에서 가족의 영역은 가장 중요한 부분을 차지한다. 여성의 사회참여로 맞벌이 부부가 증가하면서, 여성의 출산과 육아 문제가 근로자, 사용자, 정부의 최대의 이슈로 떠올랐다. 일과 생활의 균형, 가족문제와

관련되어 기업과 정부는 출산휴가, 육아휴직, 탄력근무제 등 제도적인 지원을 위해 노력하고 있으며(김정운 외, 2005, 2008), 이처럼 일과 가정 균형에 대한 이슈가 개인과 조직 및 사회전반에 중대한 영향을 미칠 수 있다는 인식이 커져감에 따라 가정영역은 일 생활의 균형의 중요한 주제가 되었다.

나. 성장 영역

두 번째로, 성장에 대한 영역이다. 성장욕구는 조직구성원이 스스로를 성장시키기 위하여 도전적이면서 새로운 것을 배우고 싶어 하며, 주도적으로 일을 처리, 발전시켜 나가는 자아실현의 욕구를 말한다(박내회, 1987). Maslow(1954)와 Alderfer(1972)의 이론에서도 욕구단계 중 최고의 단계는 성장욕구라 제시하며, 한 개인의 창조적이고 개인적인 성장을 위한 노력에 대한 욕구가 이에 속한다고 하였다. 자신을 스스로 진단하고 또 다른 나와 대화하는 능력을 의미하는, 인간에게만 존재하는 메타코그니션(meta-cognition) 능력이 이를 보여준다. 인간의 이런 기본욕구와 심리적 메카니즘은 개인이 자신의 성장을 위해 부단히 노력하고, 발전시키게 한다(이윤경, 2009).

최근 연구들을 살펴보면 김승희와 김선미(2013)는 여성들의 '나'에 대한 성장욕구와 일을 통한 성장욕구의 충족은 출산, 양육, 자녀교육 등 많은 어려움이 있음에도 일을 포기하지 않고 계속해서 할 수 있도록 하는 원동력이라고 하였다. 손영미와 박정열(2014)의 연구에서도 미취학자녀를 둔 기혼여성은 항상 시간을 부족함을 느끼며 대부분의 시간을 일과 가정에 쓰고 있으나, 개인적인 성장을 위해 일부 시간을 활용하는 오히려 이들의 심리적 에너지를 증가시킬 수 있다고 하였다. 이 에너지는 일과 생활의 균형을 지향할 수 있도록 하는 원동력이 되고 있어, 성장영역은 더욱 주목해야 할 필요가 있다.

다. 여가 영역

세 번째로, 여가에 대한 영역이다. 김정운·박정열(2004)은 여가는 일과는 독립된 삶의 독특한 영역이며, 개인의 심리적 잠재력을 성장시킬 수 있는 주체적인 것이라고 하였다. Loughhead(1989)는 조직구성원들이 일, 직무에서 사용하지 않는 재능은 여가를 추구하는데 활용된다고 주장하면서, 기업에서 근로자들의 이직예방을 예방하고 만족도를 높이기 위해서는 근로자들이 여가생활을 누릴 수 있는 환경을 제공해야 한다고 하였다. 이 영역은 우리나라에서 주 5일제 실시 후 더 주목받고 있으며, 많은 연구들이 여가활동을 통해서 삶의 질을 높일 수 있다는 것을 밝혀내고 있다. 특히 정신건강과 신체건강을 증진시키고 가정과 직장 등에서 발생하는 스트레스를 해소하는 등 여가의 긍정적인 효과에 주목하고 있다(이한혁, 2001; 홍성희, 1996).

4. 일-생활 균형(WLB) 선행연구

일-삶의 균형(WLB)에 대한 선행연구들은 개념연구, 선행요인 연구, 결과연구 연구, 정책연구로 분류할 수 있다. 이 연구는 일-삶의 균형(WLB)이 실제 개인과 조직에 있어 어떠한 역할을 하는지에 대한 연구이므로 인적자원의 측면에서 개인적 측면과 조직적 측면에서 살펴본다.

가. 개인적 측면

개인의 가치관, 일과 생활의 균형 기술 등 개인요인이 일과 생활의 균형(WLB)에 중요한 영향을 미칠 수 있다는 논의에도 불구하고(Greenhaus & Powell, 2006), 국내에서는 선행요인 관련 개인요인보다 조직요인에 대한 연구가 더 활발히 진행되었다. 박예송·박지혜(2013)는 일-생활 균형의 국내 연구 동향을 분석한 연구에서 조직요인 관련 연구가 43편, 개인요인 관련 연구가 10편이라고 밝히고 있다.

김정운 외(2004)는 일과 삶의 갈등을 극복하고 일과 삶의 균형을 통한

기대효과를 개인측면에서 논의하였다. 노동시간을 단축을 통한 자율시간의 증대, 삶의 대한 통제력과 쾌적성 확보를 통한 삶의 질 향상, 일하는 부모의 부담 감소, 마지막으로 학습 및 여가활동을 통한 긍정적인 자아확립의 결과를 가져온다고 하였다.

한경혜, 장미나(2009)는 남녀 기혼 근로자가 지각하는 일-가족 균형수준과 일-가족 균형에 영향을 미치는 관련요인들의 남녀차이를 확인하기 위한 연구를 진행하였다. 연구 결과, 여성이 일과 가족 두 역할 간 균형감을 높게 인식하였으며, 근무시간, 업무량, 배우자의 지원정도는 남녀에게 공통적으로 영향을 미친다고 하였다.

김정운 외(2005)는 일과 생활의 균형으로 개인의 자율시간 증대와 긍정적인 자아확립, 삶의 질이 향상된다고 하였으며, 이를 통해 자녀 양육 부담을 덜 수도 있다고 하였다.

또한 일과 생활의 균형은 생애만족도를 높이고(김주엽·박종찬·김찬중, 2009), 생활만족도 및 삶의 질에 긍정적인 영향을 주며(김난주·권태희, 2009; 서종수·조희금, 2010), 근로자의 건강 및 여가시간 확대, 가족과 친구들과의 관계를 향상 시켰다고 하였다(Yuvika & Nandita, 2013).

나. 조직적 차원

조경호 등(2006)은 일과 생활의 균형이 직업만족도를 통해 조직몰입에 긍정적 영향을 나타내고, 직무스트레스에 부정적 영향을 나타냄을 밝혀내었고, 김귀래(2008)는 Korail 직원을 대상으로 한 실증연구를 통하여 일과 가정의 균형이 높을수록 직무만족과 조직몰입이 높아지고, 일과 여가 간의 갈등은 직무만족을 감소시킨다고 하였다. 이윤경(2009)은 국내기업에서 근무하고 있는 구성원과 정부조직에서 근무하고 있는 공무원들을 대상으로 한 연구를 통하여 구성원들이 일과 생활의 균형이 높을수록 조직몰입이 높아진다고 하였다. 또한 일과 생활 균형이 높을수록 이직의도가 낮아지고 직무스트레스가 감소한다는 것을 확인하였고, 특히 이 결과는 공무원 조직에서 더욱 뚜렷하게 나타난다고 하였다.

이용엽과 양해술(2012)은 일과 삶의 균형이 셀프리더십과 직무몰입 및 스트레스의 매개역할을 하는지와 일과 삶의 균형이 인구통계학적 변인에 따라 직무몰입과 스트레스에 미치는 정도에 차이가 있는지에 대한 연구를 진행하였다. 그 결과, 셀프리더십은 일과 삶의 균형에 정(+)의 영향을 미치고, 일 생활 균형은 셀프리더십과 직무몰입 및 스트레스 사이에서 매개효과가 있는 것으로 나타났다 또한 연령과 혼인여부는 이들 사이를 조절하는 효과 있음을 밝혔다.

김주엽(2008)은 일-가정 갈등 수준 관련 탐색적 연구를 진행하였는데, 업무시간이 길고 업무시간의 확정성이 낮을수록, 감정노동을 많이 요구하고 육체적·정신적 노력을 많이 요구하는 직무일수록, 조직과 가정의 문화 차이가 클수록 개인이 경험하는 일-가정 갈등의 수준은 높을 것이라고 주장하였다.

제3절. 조직몰입

1. 조직몰입의 개념

조직몰입이란 조직을 구성하는 구성원들의 가치와 관련된 요소로서, '조직과 개인의 동일시(identification)' 또는 조직문제에 대한 '개인의 관여(involvement)의 강도'에 관한 개념이라 할 수 있다(Cherrington, 1994).

조직몰입에 대한 초기 연구들은 조직몰입 개념을 이원적으로 분류하였다. 하나는 소속감 유지(staying or maintain)의 개념으로 정의하는 관점(Alutto & Belasco, 1970; Salancik, 1977; Mowday, 1979)으로 조직에 남으려는 의지나 행태 등에 주안점을 두었고, 다른 하나는 동일시(identification)의 개념으로 조직과 개인의 목표를 일치시키고자 하는 것으로 정의하는 관점이다(Hall et al., 1970; Sheldon, 1971 ; Buchanan, 1974).

조직몰입을 표현적이고 정감적인 개념으로 명시적으로 조작화하여 연구를 수행한 것은 조직심리학자들이었다. 이들은 조직몰입을 조직구성원들이 자신의 조직에 갖는 동일시 정도로 개념화하였고, 조직몰입을 조직구성원들의 이직의도에 영향을 주는 주된 설명변수로 보았다. 이에 따르면 몰입 수준이 높은 구성원이란 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신념을 가지고 있고 조직을 위해 상당한 노력을 기울이려는 의지가 있으며, 조직 구성원으로 남으려는 강한 열망을 가진 사람이다(Porter et al., 1974). 하지만 이런 접근방법은 직무태도에 영향을 주는 다른 요인들과의 관계 특성을 충분히 고려하지 못하였다는 한계가 있다.

조직몰입과 관련한 또 하나의 연구맥락은 경제학자들에 의한 것이다(김상욱, 2011). Doeringer & Piore(1971)는 이직에 있어서 중요한 영향을 미치는 요인을 현재의 조직에서 지위를 유지하는 것과 다른 조직으로 변경하는 것 사이의 효용가치에 대한 계산이라고 주장하였다. 이러한 경제학적 접근방법은 조직몰입에 긍정적 또는 부정적 영향을 주는 다양한 설명변수를 합리적으로 설명하였다는데 의의가 있다.

이는 조직몰입의 개념을 확장한 Allen & Meyer(1990)와 Williams & Anderson(1991) 등의 연구로 이어졌다. Allen과 Meyer(1990)는 조직몰입을 정서적 몰입, 계속적 몰입, 규범적 몰입으로 구성하여 조직몰입을 다차원적인 개념으로 확대한 삼원분류체계를 주장하였다. 가장 최근에 연구된 Allen & Meyer(1990)의 연구에서의 세 가지 차원의 조직몰입 개념은 조직몰입을 구성하는 하위요인으로 널리 받아들여져 있다. 따라서 본 연구에서도 조직몰입의 삼원분류체계를 적용하고자 한다.

2. 조직몰입의 분류

첫째는 '정서적 몰입(affective commitment)'으로 조직에 대한 직원의 일체감 또는 관여, 조직에 대한 감정적인 애착으로 정의된다. Allen & Meyer(1990)은 정서적 몰입이 강한 조직 구성원은 조직에 대한 감정적 유대와 조직 목표와의 일체감을 통해 조직에 계속적으로 남아 있으려고

한다고 하였다. 정서적 몰입은 조직몰입의 세 가지 차원 중 가장 활발히 연구되어 왔으며, 정신적 측면에 초점을 두는 개념으로 이성적 판단을 근간으로 하는 계속적 몰입과 구분된다.

Buchanan(1974)은 정서적 몰입을 조직의 목표와 이익에 부합되는 개인의 역할에 대한 감정적인 애착이라고 하였다. 고로 정서적 몰입이 강한 조직구성원은 더욱 적극적으로 조직 목표 달성을 위해 노력한다고 하였다.

둘째는 '지속적 몰입(continuance commitment)'으로 개인이 조직을 떠남으로 인해 발생하는 비용에 기초하여 나타나는 몰입이다. 조직을 떠나면 투자해 온 것을 잃게 된다는 것을 인식하거나 다른 대안의 이용 가능성이 이미 제한되어 있음을 인식함에 따라 계속 조직에 남아야겠다는 몰입을 의미한다. 현재 제공받고 있는 금전적인 측면이나 이직을 하게 될 때의 기회비용 등을 고려하여 조직에 남게 되는 형태가 지속적 몰입에 속한다고 할 수 있다.

Kanter(1968)는 지속적 몰입을 현 조직에 계속적으로 머무를 때의 이익과 조직을 떠났을 때 비용이 발생하는 상황에서 발생하는 몰입 유형으로 이를 '인지-지속적 몰입'으로 정의하였다. 따라서 여러 보상이 많이 축적된 조직구성원일수록 조직을 떠났을 경우에 잃게 되는 가치가 더욱 크기 때문에 조직몰입 수준은 더욱 높아지게 된다. 이런 몰입의 유형은 다분히 경제적인 측면에 중점을 두고 있다고 할 수 있다.

셋째는 조직에 남아야겠다는 의무감, 책임감을 지각하는 '규범적 몰입(normative commitment)'이다. Wiener(1982)는 규범적 몰입을 '조직의 목표와 이익에 부합하는 방법으로의 행동에 대한 내재된 규범적 압박의 총체'로 정의하였고, Jaros 등(1993)은 정서적 몰입과 계속적 몰입이 구별됨을 실증연구를 통해 확인하면서 도덕적 몰입(moral commitment)이라는 용어를 제시하였는데, 이를 조직구성원이 조직의 목표, 가치, 사명 등의 내면화하는 정도라고 정의하였다.

3. 조직몰입 선행연구

가. 조직몰입 선행연구의 분류

조직몰입에 대한 연구는 세 가지로 분류가 가능하다 (정연앙, 1992). 첫째는 조직몰입의 개념에 관한 연구, 두 번째는 조직몰입에 영향을 미치는 선행변수에 관한 연구, 셋째는 조직몰입의 결과변수에 관한 연구이다. 90년대 이후부터 조직몰입의 결과로 발행할 수 있는 다양한 개념들이 활발하게 제시되고 있다. 조직몰입의 개념에 대해서는 앞장에서 언급하였으므로 본 장에서는 선행변수와 결과변수에 대하여 논의 하도록 한다.

첫째, 조직몰입의 선행변수에 대한 논의이다. 먼저 일반적으로 조직몰입에 대한 선행변수들은 개인적 특성과 상황적 특성(역할/직무관련, 조직 구조나 과정 등)의 두 가지로 범주화 할 수 있다(허만용, 1999).

개인적 수준을 중요시하는 연구들에서는 구성원들의 특성이 조직에 대한 그들의 신념과 연결되어 있다고 가정하고 있는데, 이러한 신념이 직무/역할 및 조직과 관련된 속성들보다 조직몰입을 더욱 잘 예측할 수 있을 것이라 제시하였다(허만용, 1999). 정연앙(1992)은 조직몰입과 관련된 변수로 인구통계학적인 변수 즉, 재직기간, 연령, 교육수준 등이 사용되는 이유를 조직몰입은 개인과 조직 간의 상호작용으로 나타나는 심리적인 유대관계의 정도를 나타내고, 이는 개인 간 차이가 있을 수밖에 없기 때문이라고 하였다.

조직몰입의 선행변수로, 상황적 특성에 초점을 두어 진행한 연구로 Allen & Meyer(1990)는 직무만족, 직무몰입과는 정(+)의 관계를 나타내고 있으며, 직무범위에 대해서는 직무의 범위가 커질수록 조직몰입의 정도가 높은 것으로 나타났다. 또한 역할의 모호성이나 갈등의 정도가 낮을수록 조직몰입의 정도는 높은 것으로 나타났다.

둘째, 결과변수에 대한 논의이다. 조직몰입의 결과변수에 대해 정리, 연구한 허만용(1999)은 회피행태(이직, 결근, 태만, 무사안일)에는 전반적으로

부정적인 영향을 미치고 있으며, 직무만족 등 여타의 일과 관련된 태도개념보다 더 나은 예측변수라고 할 수 있다고 하였다. 또한 긍정적 직무행태(성과 또는 효과)에는 약하지만 긍정적인 영향을 미치고 있으나 그 관계를 확인할 만한 세련된 연구모형과 변수개발이 요청된다고 하였다. 동기부여와 친사회적 행태에는 강한 긍정적 영향을 미치고 있다고 하였다.

Mathieu와 Zajac(1990)은 조직몰입의 선행변수, 결과변수, 상관변수에 대하여 메타분석하였다. 선행변수는 개인특성, 역할상태, 직무특성, 그룹/리더관계, 조직특성으로 구분하였으며 결과변수로 직무수행을 제시하였다. 연구결과, 조직몰입은 출근율을 높이고, 결근율, 지각률, 이직의도를 낮춘다고 하였다. 또한 조직몰입이 높은 구성원은 외적 보상 뿐만 아니라 직무만족이나 동료와의 관계 만족도도 높아 혁신행동을 하는 것으로 나타났으며 조직몰입은 품질 및 생산성을 향상시키고 이직은 줄인다고 하였다.

나. 공공부문에 대한 조직몰입 선행연구

공공조직의 조직효과성 제고를 위한 관심이 증대하면서 관련 연구들이 행정학을 비롯하여 경영학, 사회학, 심리학 등 각 분야에서 활발하게 이루어지고 있다. 기존 연구들은 조직구성원들의 조직몰입 정도와 직무태도, 조직효과성과의 관계를 파악하고자 하는데 초점을 두었다. 본 연구에서는 조직몰입을 직무태도나 조직효과성에 포함되는 개념으로 보고 조직몰입을 다른 변수들의 결과변수로 설정한 경우를 위주로 선행연구를 살펴보고자 한다.

첫 번째로, 공공기관과 민간부문 간의 조직몰입의 차이여부를 확인코자 한 연구들에 대해 살펴보고자 한다. Zeffane(1995)는 조직몰입과 인지된 관리 유형에 대하여 호주의 공공기관과 민간기관을 대상으로 연구하였다. 연구 결과, 민간기관 구성원들의 조직몰입도는 공공기관 구성원들에 비해 높은 것으로 나타났으며, 조직몰입과 충성도, 조직과의 일체감은 인지된 유연성, 인지된 적응력과 긍정적인 관계를 가지는 것으로 나타났

다.

반면 공공부문의 조직몰입이 더 높다는 연구들도 있다. Cho & Lee(2001)는 정부 관리자들과 은행 관리자들을 대상으로 직무태도와 조직몰입 간의 관계를 연구하였다. 은행 관리자들에 비해 정부 관리자들은 직무 위상을 높이 인지하는 것으로 나타났으며, 이는 조직몰입에 가장 큰 영향을 미치는 요인이라고 하였다. 그러나 근속경향, 직무만족도 등은 차이가 없음을 제시하였다.

두 번째로, 국내의 기존 공공부문 조직몰입 연구들을 조직몰입 요인별로 구분하여 확인해보고자 한다. 조직몰입 연구들을 요인별로 구분해보면, 조직공정성, 조직문화, 리더십, 조직성과 관리 요인 등으로 나누어 볼 수 있다.

고종욱・서상혁(2003)은 분배공정성, 절차공정성이 직무태도에 미치는 영향에 대해 지방공무원들을 중심으로 연구하였다. 단계적 회귀분석을 통하여 공정성 변수가 직무만족, 조직몰입, 잔류의도에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하였다. 그 결과, 지방공무원의 직무만족에 대해서는 분배공정성의 영향이 절차공정성의 영향보다 큰 것으로 나타났다.

주효진(2004)은 조직구조별로 조직문화(위계문화, 집단문화, 발전문화, 합리문화)가 조직효과성에 어떠한 영향을 미치는지를 문화관광부 공무원들을 대상으로 연구하였다. 그 결과, 조직 전체 및 모든 부서의 조직문화가 직무만족 및 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다.

성영태(2006) 기초자치단체장의 변혁적 리더십과 거래적 리더십의 영향을 연구하기 위하여 종속변인으로 정서적 몰입, 지속적 몰입 두 가지를 여순모(2007)는 지방자치단체장의 리더십과 공무원의 조직몰입과의 관계 연구에서 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입 세 가지를 변인으로 하여 각기 유의미한 영향이 있음을 분석하였다.

이희태(2010)는 성과상여금에 대한 만족이 보수만족, 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향을 공무원들을 대상으로 연구하였다. 그 결과, 성과상여금 만족은 보수만족에 가장 많은 영향을 미치고 있으며, 그 다음으로 조직몰입, 직무만족 순으로 정(+)의 방향으로 영향을 미치는 것으로 나타

났다.

윤수재・조태준(2010)은 중앙정부 과장급 이하 공무원들을 대상으로 중앙정부의 성과관리시스템이 직무만족과 조직 몰입에 미치는 영향을 실증연구 하였다. 그 결과, 정부 성과관리시스템의 하위요인인 계획, 집행, 평가, 환류 등이 직무만족과 조직몰입에 모두 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

4. 연구변인 간 관계에 대한 선행연구

가. 일-생활 균형(WLB)과 조직몰입

일과 생활의 균형문제는 직무만족이나 직무성과와 같은 기업성과의 문제로만 그치지 않는다. 기업들의 경쟁력 우위를 좌우하는 주요 수단으로 유능한 인적자원의 획득과 유지의 중요성이 대두됨에 따라, 많은 학자들은 일과 가정의 균형 획득은 인적자원의 확보 및 유지에 매력적인 수단이 될 수 있다고 주장하였다(Marks & Macdermid, 1996).

이윤경(2009)은 일-삶의 균형 제도만으로는 조직유효성(조직몰입, 이직의도, 스트레스)에 직접적인 영향을 미치기 어렵고, 일-삶의 균형에 대한 조직구성원들의 지각이 조직유효성에 영향을 미친다고 하였다. 따라서 일-삶의 균형 제도와 함께 근로자 친화적인 조직문화 구축 노력과, 효율적인 업무구조 설계를 위한 노력이 병행되어야 한다고 하였다.

박정열·손영미(2005)는 근로자와 기업의 일과 삶의 조화 수준을 측정함으로써 현재 우리나라 근로자와 기업들의 실태를 파악하고자 근로자 개인차원, 기업차원의 일과 삶의 조화 수준을 나누어 측정하였다. 특히, 일과 삶의 조화에 대한 기업문화 수준과 생산성 관련 변수와의 관계를 살펴본 결과, 일과 삶의 조화 수준이 높은 집단일수록 회사만족도, 소속감, 직무몰입, 삶 만족도가 높은 것을 확인하였다.

이화용·홍아정(2012)은 대기업 사무직에 종사하는 기혼 근로자들을 대상으로 배우자와 상사의 지원 정도가 개인의 경력몰입에 어떠한 영향을

미치는지, 특히 일-가정갈등이 어떠한 매개역할을 하는지를 연구하였다. 일-가정갈등과 경력몰입간의 관계에서 시간근거갈등이 낮을수록 경력몰입이 높아지는 것으로 나타났으며, 상사의 지원과 경력몰입 관계에서 일-가정갈등이 매개효과가 있는 것으로 나타났다고 하였다. 이는 기혼 근로자가 자신의 경력에 몰입하는데 있어 시간적 제약이 갈등요인으로 작용하지만 상사의 지원이 이를 완화시켜 주는 것으로 유추할 수 있다고 하였다.

장재윤(2004)은 A공단 남녀 직원들을 대상으로 직무와 관련된 특성들, 직장-가정간 갈등이 조직에 대한 애착(조직몰입 및 이직의도), 그리고 조직시민행동에 미치는 영향을 구조방정식 모형으로 검증하여, 직무특성, 직장-가정간 갈등 모두 조직에 대한 애착에 유의한 영향을 미치고, 직무특성과 직장-가정간 갈등이 조직에 대한 애착에 미치는 영향에 있어 남녀 차이를 보임을 확인하였다.

Thompson과 Werner(1997)는 일-삶의 갈등과 정서적 몰입과의 부(-)적 상관관계를 확인하였는데, 개인에게 요구되는 여러 가지 역할들이 개인에게 심리적인 갈등을 유발하고 그 결과 조직몰입을 감소시키는 것으로 해석 할 수 있다. 일-가정 갈등이 조직몰입을 낮춘다고 한 국내연구들도 다수 있으며(이도화, 정두영, 2010), 강혜련·최서연(2001)은 기혼여성의 직장-가정 갈등의 원인이 되는 변수를 개인차원, 조직차원으로 구분하여 검토하고, 직장-가정 갈등이 조직몰입, 이직의도 및 삶의 만족에 어떤 영향을 미치는지를 연구하였다. 직장-가정 갈등은 조직몰입과 삶의 만족을 낮추고 이직의도는 높이는 것으로 분석되었다.

그러나 대부분의 연구가 일-생활균형(WLB)과 조직몰입이 정(+)의 관계를 가진다는 결론을 도출한 반면, 이와 상반된 연구결과들도 나오고 있다. 정상원·정진철·최갑열(2008)은 직장과 가정의 상호관계를 통해 조직의 순기능적인 상황에 어떠한 역할을 할 수 있을 것인가에 대해 실증연구하였다. 중소기업 종업원들을 대상으로 조직이 가정친화적인 활동을 추구하여 구성원들이 후원의식을 가질 때 일-가정의 갈등, 업무노력, 그리고 조직몰입에 어떤 영향을 미칠 것인가에 대한 경로를 분석하였다. 결론으

로 가정친화후원 인식은 조직몰입에 부정적인 영향을 미치고, 일-가정 갈등은 업무노력에 긍정적인 영향을 미침을 도출하였다.

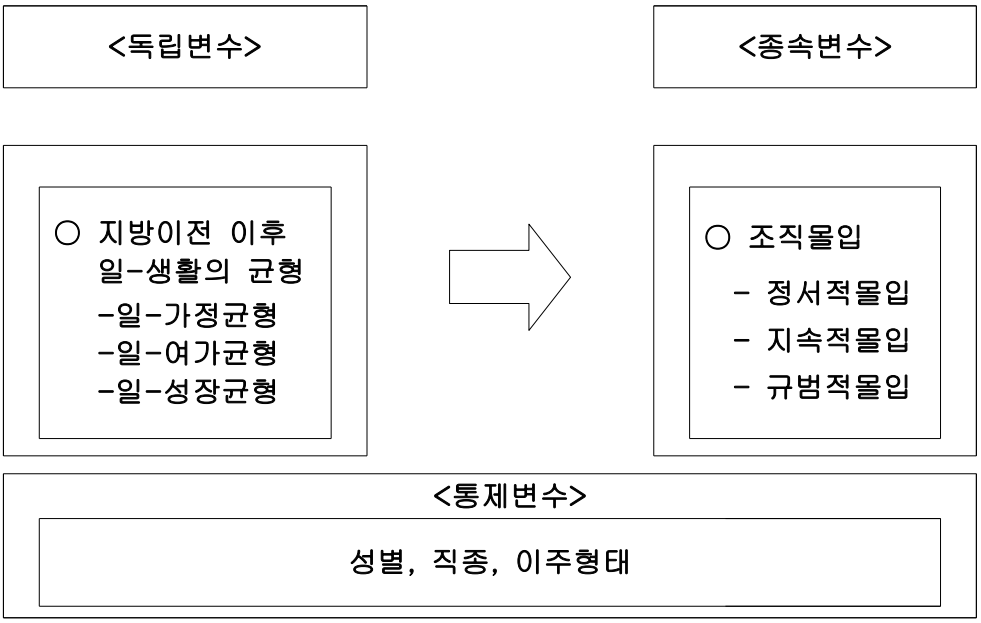
제3장. 연구 설계

제1절. 연구의 분석틀 및 연구가설

1. 연구의 분석틀

본 연구에서는 공공기관 지방이전 이후 일-생활 균형(WLB)이 조직효과성에 미치는 영향을 알아보고자 <그림1>과 같은 연구의 분석모형을 구성하였다.

<그림1> 연구의 분석틀



<그림1>에서 보는 바와 같이 지방이전 이후 '일과 생활의 균형'을 독립변수로, '조직몰입'을 종속변수로 설정하였다. 선행연구를 바탕으로 (김정운·박정열,2008; 이윤정, 2012; Allen & Meyer, 1990) 독립변수의 하위요인으로 많은 연구자들이 공통적으로 중요하게 생각한 '일-가정', '일-성장', '일-여가' 세 가지 영역으로 구분하였고, 종속변수의 하위요인으로 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입을 설정하였다.

성별 또는 공공기관 이전에 따른 이주형태 등에 따라서 일-생활 균형(WLB)를 인식하는 정도가 다를 수 있다는 점에서 인구통계학적 변수를 통제변수로 설정하였다.

2. 연구가설

국내의 일과 생활의 균형 연구는 맞벌이 여성을 대상으로 일과 가정의 갈등 및 양립을 중심으로 이루어져 왔다. 이에 대해 여성근로자의 생활의 영역을 지나치게 단순화 하였다는 비판으로 이어져 여가나 성장과 같은 다른 영역에 대한 고려가 필요하다는 시각이 대두되었다. 일과 생활의 균형에 대한 관심의 증가는 여성과 가정 중심에서 벗어나 남자나 비혼자 등 모두를 수용하는 관점으로 변화되었다. 또한 이러한 맥락에서, 기존의 가정학 분야를 중심으로 진행되었던 일과 생활 균형에 대한 연구를 인적자원개발과 경영학 관점으로 등으로 보다 확장하여 연구가 진행하여야 한다는 주장이 늘고 있다(박예송·박지혜, 2013).

국내의 인적자원개발, 경영학측면의 일과 생활의 균형에 대한 연구는 일과 생활의 균형제도가 기업에 미치는 효과성과 개인이나 조직에게 일과 생활의 균형이 미치는 영향을 밝히는 데 주로 초점을 두었다. 선행연구에 따르면 일과 생활의 균형은 근로자와 조직, 기업의 성과와 밀접하게 관련되어 있고, 직무만족, 조직몰입, 이직의도, 경력몰입 등과 같은 조직효과성 변인들과도 관계가 있었다.

선행연구에서는 일과 생활의 균형을 통해 조직에서의 자발적인 몰입과 집중도를 높일 수 있게 된다(김정운 외, 2005)고 하였다. 일과 삶의 균형

으로 삶의 통제력과 정신적·신체적 에너지를 확보하여 이를 업무수행에 쏟기 때문이라고 분석하였다. 또한 조경호(2006)는 일-생활의 균형이 직업만족도를 통해 조직몰입에 정(+)의 영향을 나타내고, 직무스트레스에 부(-)의 영향을 나타낸다고 하였다. 따라서 공공기관 지방이전 이후 조직구성원들의 일과 생활의 균형이 직장에서의 몰입과 어떠한 관계에 있는지 구체적으로 알아 볼 필요가 있다.

국내 선행연구를 정리해보면, 일과 생활의 균형은 대부분 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미쳤다. 하지만 일-성장균형만 정(+)의 유의한 영향을 미친 결과(김명희, 2014; 한지일, 2011)와 일-가정균형, 일-성장 균형만 정(+)의 유의한 영향을 미친 연구결과(임정민, 2012)도 있었다. 다수의 선행연구 결과처럼 본 연구에서도 공공기관 지방이전 이후 일과 생활의 균형은 조직몰입에 정(+)의 영향을 나타낼 것으로 예상되며, 이상의 논의를 바탕으로 본 연구에서는 공공기관 지방이전 이후 일-생활 균형(WLB)이 조직몰입에 미치는 영향을 검증하기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

○ H1 : 일과 생활의 균형은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-1. 일-가정균형 수준이 높을수록 정서적몰입 수준은 높아질 것이다.
H1-2. 일-여가균형 수준이 높을수록 정서적몰입 수준은 높아질 것이다.
H1-3. 일-성장균형 수준이 높을수록 정서적몰입 수준은 높아질 것이다.
H1-4. 일-가정균형 수준이 높을수록 지속적몰입 수준은 높아질 것이다.
H1-5. 일-여가균형 수준이 높을수록 지속적몰입 수준은 높아질 것이다.
H1-6. 일-성장균형 수준이 높을수록 지속적몰입 수준은 높아질 것이다.
H1-7. 일-가정균형 수준이 높을수록 규범적몰입 수준은 높아질 것이다.
H1-8. 일-여가균형 수준이 높을수록 규범적몰입 수준은 높아질 것이다.
H1-9. 일-성장균형 수준이 높을수록 규범적몰입 수준은 높아질 것이다.

제2절. 변수의 조작적 정의

1. 일-생활 균형(WLB)

본 연구에서는 일-생활 균형을 김정운 외(2005)를 근거로 '일과 일 이외의 영역 간에 조화를 유지하여 시간과 심리적, 신체적 에너지를 적절히 분배함으로써 삶을 스스로 통제·조절하고, 이를 통해 삶에 대해 만족스러워 하는 상태 '로 정의하며 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형으로 구분하였다.

먼저 일-가정 균형은 '일과 가정 생활을 동시에 수행하면서 긍정적인 차원의 경험과 만족감을 느끼는 상태'로 정의하고, 일-여가 균형은 '직장생활과 여가활동을 동시에 수행하면서 긍정적인 차원의 경험과 만족감을 느끼는 상태'로 정의하며, 일-성장 균형은 '직장생활과 교육 및 자기개발 활동을 동시에 수행하면서 긍정적인 차원의 만족감을 느끼는 상태'로 정의한다.

2. 조직몰입

본 연구에서는 조직몰입을 조직에 대한 개인의 일체감, 충성도, 애착정도, 소속감 등의 의사로 정의한다. 정서적 몰입은 '조직과 개인의 가치관 일치에 따른 조직에 대한 감정적인 애착'이라고 정의하고, 계속적 몰입은 '조직이 주는 금전적이 보상, 기회비용 등에 기초한 몰입'이라고 정의하며, 규범적 몰입은 '조직에 대한 의무감, 책임감에 대한 지각으로 조직에 남아있게 되는 몰입'으로 정의한다.

제3절. 자료의 수집 및 분석 방법

1. 변수의 측정도구 및 설문지 구성

본 연구에 사용된 설문지는 선행연구를 바탕으로 다수의 연구자들에 의해 검증된 측정도구를 사용하고, 연구목적에 맞도록 일부는 수정·보완하여 사용하였다. 설문지는 공공기관 조직구성원의 일과 생활의 균형에 관한 측정부분과 조직몰입 측정부분, 마지막으로 인구통계학적 특성 부분, 총 3개 부분으로 구성되어 있으며, 리커트 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다'=1에서 '매우 그렇다'=5까지를 활용하여 응답하도록 하였다.

가. 일-생활의 균형(WLB)

본 연구의 목적은 지방이전한 공공기관 종사자들의 일-생활의 균형(WLB)을 측정하는 것이므로, 이를 위해 김정운·박정열(2008)이 개발한 일과 생활의 균형 척도 총 9문항을 적용하였고, 지방이전에 따른 구성원들의 심리상태를 측정하기 위해 최윤정(2013)이 개발한 척도 총 3문항을 추가하여 구성하였다.

원 척도에서는 점수가 높을 수록 일-생활 균형(WLB)이 낮음을 의미하나, 본 연구에서는 해석 편의를 위하여 각 문항을 역코딩(역척도)하여 점수가 높을 수록 균형수준이 높은 것으로 변환하였다. 일-생활의 균형(WLB) 설문항목은 <표3>과 같다.

<표3> 일-생활의 균형(WLB) 설문항목

문항	구성요인	일과 생활의 균형 측정문항
1	일-가정 균형	지방이전으로 가족과 떨어져서 지내야 하는 부담감을 느끼고 있다.
2		일에서 받은 스트레스를 가족에게 푼 적이 종종 있다.
3		나는 일과 가정생활을 서로 조화시키는 것이 어렵다.

문항	구성요인	일과 생활의 균형 측정문항
4	일-가정 균형	지방이전으로 친구나 이웃, 친지들과 헤어지게 됨으로써 교류가 단절된 것에 대한 부담을 느끼고 있다.
5		지방이전으로 인한 심신의 부담(홀로 생활한다는 부담, 주말 서울 왕복 등)을 느끼고 있다.
6	일-여가 균형	나는 여가나 운동에 할애하는 시간이 적다
7		주말에는 피곤해서 여가활동을 할 마음이 생기지 않는다.
8		나는 일과 여가생활을 서로 조화시키는 것이 어렵다.
9	일-성장 균형	나는 자기개발에 거의 신경을 쓰지 못 한다.
10		일 때문에 피곤해서 자기개발을 할 마음이 생기지 않는다.
11		일에 치이다 보니 나의 목표가 무엇인지 잊게 된다.
12		나는 일과 자기개발을 서로 조화시키는 것이 어렵다.

나. 조직몰입

현재 많은 연구들에서 조직몰입을 단일차원이 아닌 다차원적으로 구분하여 측정하고 있다. 따라서 본 연구에서도 조직에 대한 심리적 애착을 파악하기 위해 Allen & Meyer(1991)의 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 측정하고자 한다. 측정도구로 Allen & Meyer(1991)의 세 가지 차원의 조직몰입 척도를 사용하였다. 정서적 몰입 5문항, 지속적 몰입 3문항, 규범적 몰입 4문항으로 총 12문항으로 구성하였으며, 조직몰입의 설문항목은 <표4>과 같다.

<표4> 조직몰입 설문항목

문항	구성요인	조직몰입 설문항목
1	정서적몰입	나는 우리회사에서 정년때까지 근무하고 싶다.
2		나는 우리회사가 당면한 문제가 나의 문제처럼 느껴지고 걱정이 된다.
3		우리회사에 대해 정서적으로 애착을 느낀다
4		우리회사는 나에게 개인적으로 큰 의미가 있다.
5		나는 우리회사에 대하여 강한 소속감을 느낀다.

문항	구성요인	조직몰입 설문항목
6	지속적몰입	우리회사에 근무하는 것은 내가 원해서이며 동시에 재정적수입 등 필요에 의해서이다.
7		내가 우리회사를 떠나지 않는 것은 별다른 대안이 없기 때문이다.
8		내가 다른 회사로 직장을 옮긴다면 그 회사는 우리회사가 제공하는 것과 비슷한 수준의 혜택을 나에게 주지 못할 것이다.
9	규범적몰입	나는 우리회사에서 계속 근무해야할 의무감을 느낀다.
10		나는 우리회사에 있는 사람들에게 의무감을 가지고 있기 때문에 지금 당장 이 조직을 떠나지 않을 것이다.
11		만약 더 좋은 조건을 제공하는 회사에 이직을 할 수 있다 하더라도 이 조직을 떠나는 것은 옳지 않다고 생각한다.
12		나는 한 회사에 충성스럽게 남아있는것이 가치 있는 일이라고 생각한다.

전체 설문지의 구성 및 출처를 요약하면 <표5>와 같다

<표5> 전체 설문지 구성

구분	변수	하위요인	문항번호	문항수	출처
독립변수	일-생활균형	일-가정 균형	Ⅰ.1~5	5	김정운·박정열(2008) 최윤정(2013)
		일-성장 균형	Ⅰ.6~8	3	김정운·박정열(2008)
		일-여가 균형	Ⅰ.9~12	4	김정운·박정열(2008)
종속변수	조직몰입	정서적 몰입	Ⅱ.1~5	5	Allen & Meyer(1991)
		지속적 몰입	Ⅱ.6~8	3	Allen & Meyer(1991)
		규범적 몰입	Ⅱ.9~12	4	Allen & Meyer(1991)

2. 자료수집 및 분석방법

가. 자료수집 방법

본 연구는 정부의 공공기관 지방이전 정책에 따라 광주·전남 혁신도시, 나주로 이주한 한전KPS(주) 본사 직원 전체를 대상으로 설문조사를 시행하였다. 이들의 인식을 기반으로 일-생활 균형 수준(WLB), 조직몰입 수준을 측정하였다.

측정도구의 타당성 및 신뢰성을 검증하기 위하여 10개 혁신도시 전국으로 이전한 공공기관 직원 32명을 대상으로 사전조사를 진행하였다. 사전조사는 e-mail을 통한 설문조사 형태로 2015년 12월 1일부터 12월 7일까지 7일간 진행되었다.

본 조사는 2015년 12월 21일부터 12월 31일까지 11일간 진행되었다. 설문은 한전KPS 직원 378명을 대상으로 e-mail을 통하여 배포하여 조사를 실시, 이 가운데 45% 해당하는 169명이 응답을 하였고, 분석에 유효하지 않은 답변 12개를 제외한 157부만을 대상으로 분석하였다.

나. 분석방법

본 연구에서 사용된 세부적인 통계분석 절차는 다음과 같다.

첫째, 응답자들의 구성분포를 확인하기 위한 기초통계분석으로 빈도분석, 평균분석을 시행하였다.

둘째, 설문항목에 대한 신뢰성 검증을 위해 Cronbach's α 값을 통하여 신뢰성 분석을 시행하였다.

셋째, 측정변수의 분포 분석을 위한 기술통계 분석을 실시하여 평균과 표준편차를 산출하였다.

넷째, 변수들 간의 관계를 확인하기 위한 상관분석을 실시하고, 연구모형과 변수간 영향관계에 대한 가설검증을 위하여 다중 회귀분석(multiple

regression analysis)을 실시하였다.

다섯째, 추가적으로 인구통계학적 특성에 따른 변수들의 차이를 분석하기 위하여 독립표본 t 검정을 활용하였다.

이러한 제반 실증분석에는 통계프로그램 SPSS 22를 사용하였다.

제4장. 연구결과 분석

제1절. 표본의 특성과 측정도구의 분석

1. 표본의 인구통계학적 특성

본 연구는 지방으로 이전한 공공기관에 재직 중인 직원들의 일-생활 균형(WLB)이 조직몰입에 미치는 영향에 대해 알아보기 위하여 설문조사를 실시하였다.

표본의 인구통계학적 특성을 살펴보면 성별은 남자가 112명(71.3), 여자가 45명(28.7%)이었고, 연령은 30~39세가 63명(40.1%)로 가장 많았고 40~49세가 57명으로 뒤를 이었다. 결혼여부는 기혼은 116명(73.9%), 비혼은 41명(26.1)으로 나타났고, 자녀유무는 자녀가 있는 경우는 105명(66.9%), 자녀가 없는 경우는 52명(33.1%)으로 나타났다. 공공기관 지방이전으로 인한 지방이주시 이주형태는 단신부임이 115명(73.2%), 가족이주가 42명(26.8%)였으며, 맞벌이여부는 맞벌이가 아닌 경우가 99명(63.1%), 맞벌이인 경우가 36.9%를 차지하였다.

근무기간은 10년 이상~20년 미만이 57명(36.3%)로 가장 많은 비율을 차지하였으며, 20년 이상이 32명(20.4%), 1년 이상~5년 미만이 31명(19.7%)로 뒤를 이었다. 직급은 3직급 차장 82명(52.2%), 4직급 대리, 직원 50명(31.8%), 2직급 팀장 이상 25명(16.0%) 순으로 나타났다. 직종은

사무직이 93명(59.2%), 기술직이 64명(40.8%)을 차지하였다.

학력은 대졸이 122명(77.7%), 대학원 이상이 30명(19.1%), 전문대졸이 5명(3.2%)였으며 고졸이하 응답자는 없는 것으로 나타났다.

응답자들의 구체적인 특성을 정리하면 <표6>과 같다.

<표6> 설문조사 응답자들의 특성

(N=157)

인구통계학적 변수		빈도(명)	비율(%)
성별	남	112	71.3
	여	45	28.7
연령	20～29세	15	9.6
	30～39세	63	40.1
	40～49세	57	36.3
	50세 이상	22	14.0
결혼여부	기혼	116	73.9
	비혼	41	26.1
자녀유무	자녀있음	105	66.9
	자녀없음	52	33.1
이주형태	단신부임	115	73.2
	가족이주	42	26.8
맞벌이 여부	맞벌이	58	36.9
	맞벌이아님	99	63.1
근무기간	1년 미만	9	5.7
	1년 이상 5년 미만	31	19.7
	5년 이상 10년 미만	28	17.8
	10년 이상 20년 미만	57	36.4
	20년 이상	32	20.4
직급	1직급(처실장)	4	2.5
	2직급(팀장, 부장)	21	13.5
	3직급(차장)	82	52.2
	4직급(대리 등)	50	31.8

인구통계학적 변수		빈도(명)	비율(%)
직종	사무직	93	59.2
	기술직	64	40.8
학력	고졸이하	-	-
	전문대졸	5	3.2
	대졸	122	77.7
	대학원졸 이상	30	19.1

2. 추가 분석

본 연구에서 구체적인 가설을 설정하지는 않았지만 한전KPS(주) 직원들의 인구통계학적 특성별로 일과 생활의 균형의 수준차이가 있음이 발견되었다. 따라서 본 조사 연구대상 157명의 자료를 바탕으로 앞서 서론에 제시한 연구문제 이외에 추가적으로 집단 간 차이를 분석하였다. 분석에 사용한 인구통계학적 변수는 성별, 연령, 결혼여부, 자녀유무, 이주형태, 맞벌이여부, 근무기간, 직급, 직종이다.

자료 분석 방법은 독립표본 t 검정과 일원분산분석(one-way ANOVA)을 실시하였다. 일원분산분석에서 차이를 보일 때 분산의 동질성 검정의 유의확률이 .05보다 크면, 등분산을 가정함에 따라 Scheffe의 사후검증을 실시하여 집단 간 차이를 분석하였다. 분석 결과 성별, 이주형태, 맞벌이여부에서 일과 생활의 균형의 수준 차이가 나는 것으로 나타났다.

성별에 따른 일-생활 균형(WLB)의 차이를 검증하기 위해서 T-test를 실시하였다. 분석결과 일-가정 균형, 일-여가 균형의 F값 유의수준이 .05 이상으로 등분산이 가정되고, 일-가정 균형($t=2.449$, $p<.05$), 일-여가 균형($t=2.325$, $p<.05$)에 대한 수준차이가 존재하였다. 일-가정 균형, 일-여가 균형 모두 남자가 더 높은 수준으로 인지하였다. <표7>은 지방이전 한전KPS(주) 직원의 성별에 따른 일-생활의 균형의 수준 차이에 대

한 표이다.

<표7> 성별에 따른 일-생활 균형의 수준 차이

구분	평균		표준편차		t값
	남성 (n=112)	여성 (n=45)	남성	여성	
일-가정 균형	2.6268	2.2711	.81539	.84116	2.449*
일-여가 균형	2.7470	2.3556	.99069	.85399	2.325*
일-성장 균형	2.8817	2.6278	.99603	.83534	1.627

*p<.05

공공기관 지방이전에 따른 지방으로의 이주형태에 따른 일-생활 균형(WLB)의 차이를 검증하기 위해서 T-test를 실시하였다. 분석결과 모든 요인들의 F값 유의수준이 .05 이상으로 등분산이 가정되고, 일-가정 균형(t=-4.994, p<.05), 일-여가 균형(t=-2.202, p<.05)에 대한 수준차이가 존재하였다. 일-가정 균형, 일-여가 균형 모두 단신부임자보다 가족동반 이주자가 더 높은 수준으로 인지하였다. <표8>은 한전KPS(주) 직원의 이주형태에 따른 일-생활의 균형의 수준 차이에 대한 표이다.

<표8> 이주형태에 따른 일-생활 균형의 수준 차이

구분	평균		표준편차		t값
	단신부임 (n=115)	동반이주 (n=42)	단신부임	동반이주	
일-가정 균형	2.3374	3.0381	.64311	1.06770	-4.994*
일-여가 균형	2.5333	2.9127	.91745	1.05425	-2.202*
일-성장 균형	2.7435	2.9881	.90288	1.08334	-1.422

*p<.05

맞벌이 여부에 따른 일-생활 균형(WLB)의 차이를 검증하기 위해서

T-test를 실시하였다. 분석결과 일-가정 균형, 일-여가 균형의 F값 유의수준이 .05 이상으로 등분산이 가정되고, 일-가정 균형(t=-2.502, p<.05)에 대한 수준차이가 존재하였다. 일-가정 균형은 맞벌이를 하지 않는 사람이 맞벌이를 하는 사람보다 더 높은 수준으로 인지하였다. <표9>은 맞벌이 여부에 따른 한전KPS(주) 직원의 일-생활의 균형의 수준 차이에 대한 표이다.

<표9> 맞벌이 여부에 따른 일-생활 균형의 수준 차이

구분	평균		표준편차		t값
	맞벌이임 (n=58)	맞벌이아님 (n=99)	맞벌이임	맞벌이아님	
일-가정 균형	2.3103	2.6505	.73142	.87054	-2.502*
일-여가 균형	2.5862	2.6633	1.03225	.93131	-0.481
일-성장 균형	2.8707	2.7727	.95311	.96236	0.618

*p<.05

3. 측정도구 분석

가. 신뢰도 분석

신뢰도(reliability)란 측정대상을 반복 측정하여 결과의 일관성을 측정하는 것을 의미한다. 본 연구에서는 모든 변수들이 하나의 개념을 측정하는데 여러 항목을 쓰고 있으므로 내적일관성을 검증하기 위해 Cronbach's α 계수를 사용하였다. Cronbach's α 계수는 0에서 1까지의 값을 가지며, 높을수록 바람직하다고 여겨진다. 일반적으로 사회과학분야에서는 0.6 이상을 이상적인 것으로 판단한다(이학식, 임지훈, 2011; 채서일, 2013)

이 연구의 독립변수인 일-생활 균형(WLB)의 하위요인별 신뢰도 분석 결과, 일-가정 균형이 0.726, 일-여가 균형이 0.818, 일-성장 균형이 0.894로 나타났으며, 종속변수인 조직몰입의 하위요인별 신뢰도 분석 결

과는 정서적 몰입은 0.930, 지속적 몰입은 0.692, 규범적 몰입은 0.901로 나타났다. 따라서 본 연구의 측정도구는 신뢰도 중 내적일관성이 무난하며, 신뢰할 수 있는 것으로 검증되었다. 각 변수들의 신뢰도 분석 결과를 정리하면 <표10>와 같다.

<표10> 신뢰도 분석 결과

변 수		항목수	Cronbach's α
일-생활 균형 (WLB)	일-가정 균형	5	.726
	일-여가 균형	3	.818
	일-성장 균형	4	.894
조직몰입	정서적 몰입	5	.930
	지속적 몰입	3	.692
	규범적 몰입	4	.901

제2절. 기술통계 및 상관관계 분석

1. 기술통계 분석

독립변수인 일-생활 균형(WLB)의 3개 하위요인과 종속변수인 조직몰입의 3개 하위요인의 평균값과 표준편차를 비교하였으며, 분석결과는 <표11>과 같다.

<표11> 기술통계 분석 결과

변 수	하위 요인	응답수	평균	표준편차
일-생활 균형 (WLB)	일-가정 균형	157	2.5248	.83587
	일-여가 균형	157	2.6348	.96726
	일-성장 균형	157	2.8089	.95707
조직몰입	정서적 몰입	157	4.0803	.86495
	지속적 몰입	157	4.0446	.77634
	규범적 몰입	157	3.4013	1.06810

각 변수들의 요인별 평균값과 표준편차를 분석한 결과, 일-생활 균형의 경우 일-성장 균형(2.81)이 가장 높게 나타났으며, 일-여가 균형(2.63), 일-가정균형(2.52) 순으로 나타났다. 조직몰입은 정서적 몰입(4.08)과 지속적 몰입(4.04)이 유사한 수준이었으며, 규범적 몰입(3.40) 은 상대적으로 낮게 나타났다.

2. 상관관계 분석

변수들 간의 관계 정도와 방향을 살펴보기 위하여 상관관계 분석을 실시하였다. 상관관계 분석(correlation analysis)란 두 변수 사이에 상관관계 유무를 파악하고, 상관관계의 정도를 측정하는 것이다. 상관관계의 크기를 나타내는 상관계수(correlation coefficient)는 -1.0(완전한 부적관계)에서 1.0(정적관계) 사이의 값을 가지며, 절대값이 크면 두 변수가 밀접하게 관련되어 있음을 의미하고, 절대값이 작으면 두 변수의 관련성이 낮음을 의미한다. 이와 같이 상관관계 분석시 변수들간의 관련성을 파악할 수 있으며, 이를 인과관계로 파악하는 것을 주의해야 한다.

본 연구에서는 상관관계분석에서 가장 많이 쓰이는 피어슨 상관계수 분석 방법(pearson correlation coefficient)을 사용하여 분석하였다. 그 결과는 <표12>와 같다.

<표12> 상관관계 분석 결과

	일-가정 균형	일-여가 균형	일-성장 균형	정서적 몰입	지속적 몰입	규범적 몰입
일-가정 균형	1					
일-여가 균형	.585**	1				
일-성장 균형	.523**	.717**	1			
정서적 몰입	.052	.004	.159*	1		
지속적 몰입	-.022	-.068	.063	.634**	1	
규범적 몰입	.088	.058	.140	.704**	.640**	1

* $p<.05$

상관분석 결과 일-생활의 균형의 하위변수인 일-성장 균형만 정서적 몰입에 .159($p<.05$)의 정(+)의 유의한 상관관계를 보이고 있으며, 일-가정 균형과, 일-여가 균형은 조직몰입과의 관계에서 유의미한 상관관계를 보이지 않았다.

제3절. 가설검증 및 분석

독립변수가 종속변수에 어떠한 영향을 미치는지 파악하기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 단순회귀분석(simple regression analysis)은 독립변수가 1개이고 종속변수가 1개일 때, 다중회귀분석(multiple regression analysis)은 독립변수 2개 이상이고 종속변수가 1개일 때의 인과관계를 검증하는 것이다. 본 연구의 독립변수는 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형이고, 종속변수는 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입이기에 다중회귀분석을 실시하였다.

다중회귀 방정식의 예측력을 높이기 위해서는 종속변수와 각 독립변수

사이의 상관은 높고 독립변수들 사이의 상관은 낮아야 한다. 독립변수들 사이의 다중공선성을 측정할 수 있는 통계량으로는 공차(tolernace)와 분산팽창지수(variance inflation factor:VIF)가 있는데 이들 모두 1에 근접할 때 다중공선성이 없는 것으로 판단하며, VIF의 경우 10 이상이 되면 다중공선성이 있는 것으로 간주한다(성태제, 2013).

1. 일-생활 균형(WLB)와 정서적 몰입의 관계

일-생활의 하위변수인 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형이 정서적 몰입에 유의한 영향을 미치는지 확인하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과는 <표13>과 같다.

<표13> 정서적 몰입에 대한 다중회귀분석 결과

독립변수(가설)	정서적 몰입							가설 채택 여부
	비표준화 계수		표준화 회귀계수(β)	t값	유의수준	공산성통계량		
	B	표준오차				공차한계	VIF	
(상수)	4.154	.261		15.919	.000			
일-가정 균형	-.062	.100	-.059	-.615	.540	.556	1.797	
일-여가 균형	-.253	.100	-.283	**-2.531***	.012	.415	2.407	
일-성장 균형	.312	.095	.346	**3.271***	.001	.466	2.147	**채택**
성별	-.720	.154	-.378	**-4.668****	.000	.794	1.259	
이주형태	.122	.155	.063	.787	.433	.821	1.218	
직종	.112	.141	.064	.796	.428	.810	1.235	
R^2=.220, (수정)R^2=.189, F=7.044(p=.000)								

*p<0.05, **p<0.01

일-생활의 균형과 정서적 몰입의 영향관계에 대한 설명력은 22.0%로 회귀모형은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(R^2=.220, F=7.044, p=.000). 일-생활 균형(WLB) 변수 중 일-성장 균형(t=3.271)이 정서적 몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나, 가설 1-3 '일-성장균형 수준이 높을수록 정서적 몰입 수준은 높아질 것이다.'는 채택되었다. 일-가정 균형은 의미 있는 영향력을 나타내지 않았으며, 일-여가 균

형은(t=-2.531) 가설과 달리 정서적 몰입에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1-1 ‘ 일-가정 균형 수준이 높을수록 정서적 몰입 수준은 높아질 것이다.’와 가설 1-2 ‘일-여가 균형 수준이 높을수록 정서적 몰입 수준은 높아질 것이다.’는 기각되었다. 한편, 분산팽창지수(VIF) 값은 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제는 없는 것으로 판단된다.

통제변수 중에서는 신뢰범위 99% 내에서 성별이 정서적 몰입에 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 여성은 조직에 대한 감정적 애착이나 조직과 본인을 동일시하는 정도가 낮은 것으로 판단할 수 있다.

2. 일-생활 균형(WLB)와 지속적 몰입의 관계

일-생활의 하위변수인 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형이 지속적 몰입에 유의한 영향을 미치는지 확인하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과는 <표14>과 같다.

<표14> 지속적 몰입에 대한 다중회귀분석 결과

독립 변수 (가설)	지속적 몰입							가설 채택 여부
	비표준화 계수		표준화 회귀계수 (β)	t값	유의 수준	공산성통계량		
	B	표준 오차				공차 한계	VIF	
(상수)	4.268	.246		17.340	.000			
일-가정 균형	-.015	.094	-.016	-.157	.875	.556	1.797	
일-여가 균형	-.214	.094	-.267	-2.268*	.025	.415	2.407	
일-성장 균형	.194	.090	.239	**2.157***	.033	.466	2.147	**채택**
성별	-.538	.146	-.314	**-3.694****	.000	.794	1.259	
이주형태	-.170	.146	-.097	-1.161	.247	.821	1.218	
직종	.079	.133	.050	.593	.554	.810	1.235	
R^2=.138, (수정)R^2=.104, F=4.009(p<.001)								

*p<0.05, **p<0.01

일-생활의 균형과 지속적 몰입의 영향관계에 대한 설명력은 13.8%로 회귀모형은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(R^2=.138, F=4.009,

p<.001). 일-생활 균형(WLB) 변수 중 일-성장 균형(t=2.157)은 지속적 몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1-6 '일-성장균형 수준이 높을수록 지속적 몰입 수준은 높아질 것이다.'는 채택되었다. 일-가정 균형은 의미있는 영향력을 나타내지 않았으며, 일-여가 균형은 지속적 몰입에 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설1-4 ' 일-가정균형 수준이 높을수록 지속적 몰입 수준은 높아질 것이다.'와 가설 1-5 '일-여가균형 수준이 높을수록 지속적 몰입 수준은 높아질 것이다.'는 기각되었다. 한편, 분산팽창지수(VIF) 값은 10을 넘지 않는 것으로 나타나 다중공선성의 문제는 없는 것으로 판단된다.

통제변수 중에서는 신뢰범위 99% 내에서 성별이 지속적 몰입에 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 여성은 조직에 대한 의무감으로 인한 금전적인 측면을 비롯한 물질적 보상정도에 따른 조직 몰입도가 낮은 것으로 판단할 수 있다.

3. 일-생활 균형(WLB)와 규범적 몰입의 관계

일-생활의 하위변수인 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형이 규범적 몰입에 유의한 영향을 미치는지 확인하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과는 <표15>과 같다.

<표15> 규범적 몰입에 대한 다중회귀분석 결과

독립변수 (가설)	규범적 몰입							가설 채택 여부
	비표준화 계수		표준화 회귀계수 (β)	t값	유의 수준	공산성통계량		
	B	표준 오차				공차 한계	VIF	
(상수)	3.274	.337		9.713	.000			
일-가정 균형	-.046	.129	-.036	-.356	.722	.556	1.797	
일-여가 균형	-.155	.129	-.140	-1.196	.234	.415	2.407	
일-성장 균형	.248	.123	.222	**2.010***	.046	.466	2.147	**채 택**
성별	-.660	.199	-.280	**-3.312****	.001	.794	1.259	
이주형태	.233	.200	.097	1.164	.246	.821	1.218	
직종	.199	.182	.092	1.096	.275	.810	1.235	
R^2=.382, (수정)R^2=.146, F=4.279(p<.001)								

*p<0.05, **p<0.01

일-생활의 균형(WLB)과 규범적 몰입의 영향관계에 대한 설명력은 38.2%로 회귀모형은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(R^2=.382, F=4.279, p<.001). 일-생활 균형(WLB) 변수 중 일-성장 균형(t=2.010)은 규범적 몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 일-여가 균형, 일-가정 균형은 의미 있는 영향력을 나타내지 않았다. 따라서 가설1-7 '일-가정균형 수준이 높을수록 규범적 몰입 수준은 높아질 것이다.'와 가설 1-5 '일-여가균형 수준이 높을수록 규범적 몰입 수준은 높아질 것이다.'는 기각되었으며, 가설 1-6 '일-성장균형 수준이 높을수록 규범적 몰입 수준은 높아질 것이다.'는 채택되었음을 알 수 있다. 한편, 분산팽창지수(VIF) 값은 10을 넘지 않는 것으로 나타나 다중공선성의 문제는 없는 것으로 판단된다.

통제변수 중에서는 신뢰범위 99% 내에서 성별이 규범적 몰입에 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 여성은 조직에 대한 의무감으로 인한 조직몰입 정도가 낮은 것으로 볼 수 있다.

4. 가설검증 요약 및 분석결과 종합

이상의 가설검증 결과를 요약하면 <표16>과 같다.

<표16> 가설 검증 요약

독립변수	종속변수	No.	가설	결과
일과 생활의 균형(WLB)	정서적 몰입	H1-1	일-가정균형 수준이 높을수록 정서적몰입 수준은 높아질 것이다.	기각
		H1-2	일-여가균형 수준이 높을수록 정서적몰입 수준은 높아질 것이다.	기각*
		H1-3	일-성장균형 수준이 높을수록 정서적몰입 수준은 높아질 것이다.	**채택**
	지속적 몰입	H1-4	일-가정균형 수준이 높을수록 지속적몰입 수준은 높아질 것이다.	기각
		H1-5	일-여가균형 수준이 높을수록 지속적몰입 수준은 높아질 것이다.	기각*
		H1-6	일-성장균형 수준이 높을수록 지속적몰입 수준은 높아질 것이다.	**채택**
	규범적 몰입	H1-7	일-가정균형 수준이 높을수록 규범적몰입 수준은 높아질 것이다.	기각
		H1-8	일-여가균형 수준이 높을수록 규범적몰입 수준은 높아질 것이다.	기각
		H1-9	일-성장균형 수준이 높을수록 규범적몰입 수준은 높아질 것이다	**채택**

※ 기각* : 독립변수가 종속변수에 유의미한 부(-)의 영향을 미쳐 기각함.

제5장. 결론

제1절. 연구 결과 및 논의

기존의 공공기관 지방이전 관련 연구들은 대부분 경제적 효과 등 거시적 관점에서의 지방이전 효과를 측정하는데 초점을 두어 공공기관 종사자들의 심리변화, 삶의 질 측정과 같은 무형적 효과 측정 등은 간과하였다. 정부의 공공기관 지방이전 정책 추진으로 인한 환경변화로 공공기관 직원의 일-생활 균형(WLB)에 어떠한 변화가 있었는지, 일-생활 균형(WLB)이 조직몰입에 미치는 영향은 무엇인지 확인하고자 이 연구를 시작하였다.

선행연구를 토대로 일-생활 균형, 조직몰입의 측정도구를 구성하고, 본조사에 앞서 측정도구의 타당성, 신뢰성을 확보하기 위해 예비조사를 시행하였다. 본 조사는 2015년 12월 21일부터 12월 31일까지 11일간, 광주·전남 혁신도시로 이전한 한전KPS(주) 본사 직원 378명을 대상으로 e-mail 설문으로 진행되었다. 본 조사 결과 169부의 설문지가 수거되었으며, 분석에 유효하지 않은 답변 12개를 제외한 157부를 대상으로 분석하였다.

연구대상의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 남자가 71%였고, 연령은 30～39세가 40%로 가장 많았으며, 결혼여부는 기혼이 74%를 차지하였다. 공공기관 지방이전으로 인한 지방이주 시 이주형태는 단신부임이 115명(73%)이었고, 근무기간은 10년 이상～20년 미만이 57명(36%)로 가장 많았다. 직급은 3직급 차장이 52%로 가장 많은 비율을 차지하였으며, 직종은 사무직이 59%를 차지하였다.

각 변수들 간의 관계를 알아보기 위하여 독립변수인 일-생활 균형(WLB)의 하위요인인 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형과 종속변수인 조직몰입의 하위요인인 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입의 상관관계 분석을 실시하고, 변수 간 구체적인 영향관계를 알아보기 위해

다중회귀분석을 실시하여 연구가설을 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 일-성장 균형은 조직몰입 세 가지 영역, 정서적, 지속적, 규범적 몰입 전체에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

한전KPS(주) 직원들은 스스로 성장하고 인정받고 싶어 하는 강한 욕구를 가지고 있다고 볼 수 있으며, 이것이 충족되면 정서적, 지속적, 규범적 몰입의 조직몰입 전 영역에 긍정적인 영향을 준다는 것을 의미한다.

Chettington(1994)는 개인의 성장욕구는 스스로 배우고 성장하고자 하는 열의로, 조직구성원들이 조직의 목표, 가치를 자신의 것으로 받아들여 동일시함으로써 조직에 몰입을 하게 된다고 하였다. 한전KPS(주) 직원들은 가정보다는 개인을 발전시키고, 성장시키는 성장욕구를 무엇보다 중요하게 생각한다고 볼 수 있으며, 이는 Maslow(1954)의 욕구위계론에 의한 인간이 추구하고자 하는 가장 높은 단계의 '자기계발 및 성장의 욕구'가 반영된 것으로 볼 수 있다.

둘째, 일-가정 균형은 조직몰입 세 가지 영역, 정서적, 지속적, 규범적 몰입 전체에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

여러 선행연구에서 일-가정 균형은 조직의 성과를 높이는 요인이라고 밝혀져 왔다. 그러나 본 연구에서는 일-가정 균형은 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않았다. 이는 한전KPS(주) 직원들이 일과 가정을 별개의 영역으로 생각하는 것으로 해석할 수 있다.

이병제, 정태석(2013)는 일-가정 갈등을 일 초래 갈등, 가정 초래 갈등으로 구분하였다. 가정 초래 갈등은 조직몰입에 부정적인 영향을 미치고, 일 초래 갈등은 조직몰입에 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 따라서 가정 초래 갈등을 줄이기 위한 조직차원의 제도 시행이 중요하다고 하였다. 본 연구의 일-가정 균형 측정항목을 이병제, 정태석(2013) 연구의 일-가정 갈등 분류로 구분해 보면 일 초래 갈등으로 구분된다고 볼 수 있다. 따라서 일 초래 갈등으로 분류된 본 연구에서의 일-가정 균형은 조

직몰입에 영향을 미치지 않는 것으로 결론이 도출되었을 가능성이 있다.

또한 최은영 등 (2012)은 일-가정 갈등이 직접적으로 직무만족을 낮추지만, 조직에는 간접적인 영향을 미쳐 의미있는 결과가 도출되지 않았다고 하였고, 정상원 등(2008)은 일-가정 갈등은 조직몰입에 영향을 미치지 않는다고 하였는데, 일-가정의 균형을 이룰 수 있도록 조직이 조직구성원을 후원하게 되면 조직몰입이 아닌 업무노력이 높아진다고 하였다.

이와 같이 최근에 진행된 일-가정 갈등과 조직몰입의 관계를 다룬 일부 연구에서 일-생활 균형이 조직몰입에 영향을 미치지 않는다는 결과들도 나타나고 있다(박경환, 2012; 정상원, 정진철, 최갑열, 2008; 최은영, 2009).

셋째, 일-여가 균형은 정서적, 지속적 몰입에 유의미한 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

한국문화관광정책연구원(2005)에 따르면 주 5일제의 실시 등으로 여가시간이 확대되고, 이는 곧 기업의 생산성 증대, 직무 스트레스 완화 등 조직에 긍정적인 영향을 미친다고 한다. 이와 같이 일-여가 균형이 조직에 긍정적인 요인으로 작용하고 있음을 여러 연구에서 밝히고 있으나, 본 연구에서 일-여가 균형이 정서적, 지속적 몰입에 유의미한 부의 영향을 미치는 것은 다소 의외의 결과이다. 한전KPS(주) 직원들은 여가에 대한 만족감을 느끼더라도 이를 조직에 투영하여 조직에 대한 애착, 의무감을 가지기보다는 개인차원으로 그쳐, 정서적, 지속적 몰입에는 유의미한 정(+)의 영향을 주지 못하는 것으로 판단된다.

한편, 본 연구 설문응답자의 73%는 공공기관 지방이전 시 단신부임 형태로 이주한 바, 업무시간을 제외한 나머지 시간에 가족과 함께하는 시간 대신 여가생활 할 수 있는 여건이 가능해 졌다. 그러나 지방이전이라는 큰 변화를 맞으며 사회적 비용의 많은 부분을 직원 개인이 부담하는 등 개인적 희생이 수반되고 있는 현실을 고려해 보았을 때, 혁신도시 이주 직원들은 조직에 대한 헌신, 몰입 대신 자신의 여가를 중시하는 등 여가 활동과 일을 별개로 생각한다고 볼 수 있을 것이다.

제2절. 연구의 시사점

본 연구는 정부의 공공기관 지방이전 정책 추진으로 인한 환경변화에 따른 공공기관 직원의 일-생활 균형(WLB)이 조직몰입에 미치는 영향은 무엇인지 확인하고자 시작 되었으며 실증연구를 통하여 이를 검증하였다. 이상의 연구결과를 바탕으로 이 연구는 다음과 같은 이론적, 정책적 시사점을 제시할 수 있다.

첫째, 공공기관 지방이전 관련 연구로 경제적 효과 등 거시적인 효과를 측정하는 연구가 많았으나, 그동안 거의 이루어지지 않았던 조직구성원들의 삶의 질, 의식 변화에 주목하여 공공기관 지방이전 직원의 일-생활 균형(WLB)과 조직몰입에 대한 연구를 새로이 시도한 점에서 학문적 시사점을 찾을 수 있다.

둘째, 일-성장 균형이 이루어지면 모든 영역의 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 확인하였다. 고로 지방이전 직원의 인적자원 관리 측면에서 개인의 성장, 발전을 지원하는 방향으로의 조직의 후원과 제도개선이 필요하다 할 것이다.

McClellad의 욕구 이론에서는 인간의 욕구를 성취의 욕구, 소속의 욕구, 권력의 욕구 세 가지로 분류하였다. 성취의 욕구는 성장욕구과 관련이 깊으며, 이는 남들보다 앞서나가고 성공하고자 하는 것이라고 할 수 있다. 한전KPS(주) 직원들은 성장욕구가 높은 집단으로 나타났으므로, 가정친화 후원보다는 개인성장에 대한 지속적인 지원, 자기개발 환경 제공 등의 고성과 지향 조직시스템 구축·운영이 필요할 것이다.

조직에서는 조직구성원의 역량 개발, 지속 성장을 지원할 수 있는 조직환경의 기초초대를 만들기 위하여, 제반의 관련 시스템을 정립하여야 한다. 특히, 이를 지원하기 위한 교육·훈련에 대한 경영진의 이해가 필수적이며, 조직구성원의 성장·발전 요구 충족과 조직발전의 시너지 효과의

발휘를 위해서는 조직구성원의 성장 니즈에 대한 파악이 선행되어야 할 것이다.

셋째, 한전KPS(주) 직원의 인구통계학적 특성별 일-생활의 균형 수준차이를 추가로 검증한 결과 성별, 이주형태, 맞벌이 여부에서 차이가 나는 것으로 나타났다. 지방이전과 관련하여 개인별 특성을 감안한 정부, 기관 차원의 대책 마련 필요성이 도출되었다.

성별에 따른 일-생활 균형(WLB)의 차이를 보면 일-가정 균형, 일-여가 균형 모두 남성이 높은 수준으로 인지하는 것으로 나타났다. 일반적으로 여성이 남성에 비해 가정을 돌봐야 하는 책임감이 더 클 수밖에 없어 일과 가정의 균형을 유지하는 것이 어렵고, 상대적으로 일-여가 균형도 낮은 것으로 볼 수 있다. 따라서 조직에서는 여성의 일과 가정, 일과 여가 균형에 대한 관심을 제고하여, 여성이 일 외에도 가정생활을 영위하고 여가생활을 누릴 수 있는 여건과 기회를 제공해 주어야 할 것이다.

지방 이주형태에 따른 일-생활 균형(WLB)의 차이를 보면 일-가정 균형, 일-여가 균형 모두 단신부임자보다 가족동반 이주자가 더 높은 것으로 나타났다. 회사의 지방이전에 따라 가족과 떨어져 혼자 이주한 직원은 일과 가정 사이의 균형을 잡기가 어려우며, 일을 하지 않는 주말에도 가족과의 시간 활용 등으로 여가활동에 제약을 받아 일-여가 균형도 낮은 것으로 볼 수 있다. 고로 정부와 회사에서는 단신부임자의 일과 생활의 균형을 제고하기 위한 제도적, 정책적 지원을 검토하여 추진하여야 할 것이다.

맞벌이 여부에 따른 일-생활 균형(WLB)의 차이를 보면 맞벌이를 하지 않는 사람이 맞벌이는 하는 사람보다 일-가정 균형이 더 높은 것으로 나타났다. 공공기관 지방이전으로 부부의 근무지가 상이해지면서 맞벌이 가정은 선택의 여지없이 주말부부를 해야 하는 상황이 발생하는 등 맞벌이 부부의 일-가정 불균형 현상을 말해주는 결과라 할 수 있다. 맞벌이 가정의 일과 가정의 역할 불균형은 근로자 개인 역할갈등을 높이고 조직에도 부정적인 결과를 야기할 수 있으므로(강혜련·최서연, 2011) 정

부와 회사에서는 맞벌이 가정이 일과 가정의 양립이 가능하도록 노동유연성 강화 등 관련 정책들을 지속적으로 펴 나가야 할 것이다.

제3절. 연구의 한계 및 향후 연구방향

본 연구는 공공기관 지방이전 정책 추진에 따른 공공기관 직원의 일-생활 균형(WLB)이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구를 통해 이론적, 실무적으로 의미 있는 바를 도출하였음에도 몇 가지 한계점을 가지고 있다.

첫째, 표본의 대표성, 일반화 문제이다. 한전KPS(주)의 인력구성은 4직급(대리 등) 직원이 80% 이상을 차지하나, 본 조사응답자 중 4직급은 32%로 간부급(3직급 이상)보다 상대적으로 적게 응답하였고, 남녀 성비도 여성이 3% 수준이나, 조사응답자의 30%를 차지하는 등 표본의 대표성 문제로 모집단의 특성을 충분히 반영하지 못 하였을 수 있다.

또한 광주·전남혁신도시 내 하나의 공공기관을 대상으로 분석하였다는 점에서 표본 자체의 일반화에 한계점을 가지고 있다. 한전KPS(주)의 경우 발전소 유지, 보수업무를 담당하는 기관으로 이와 유사한 성격을 가지고 있는 이전대상 기관에는 설명력을 가질 수 있을 것이나, 수행 사업의 성격이 다르거나 광주·전남혁신도시 외 지역으로 이전한 기관에 일반화하여 연구 결과를 적용하는 것은 어려울 것이다. 또한 향후 연구에서는 지역별, 수행사업별 유사한 기관들을 표본으로 선정하여 연구를 확장한다면 더욱 타당한 연구결과가 나올 것으로 기대된다.

둘째, 연구방법에 대한 한계이다. 이 연구는 한 시점을 기준으로 한 횡단연구이며 계량적 통계분석을 활용한 양적 연구로 시간의 흐름에 따른 변화를 관찰할 수 없다. 본격적으로 공공기관 지방이전이 시작된 지 3년여가 흐른 현재 지방이전 직원들의 일-생활 균형(WLB) 수준, 조직몰입 수준의 측정은 단편적일 수 있어, 추후 연구에서는 선행연구를 바탕으로

일-생활 균형의 변화를 관찰할 수 있는 종단 연구를 시행하고 개인 및 조직의 특성을 구체적으로 반영할 수 있도록 질적연구를 시행하면 보다 심층적인 결과를 도출할 수 있을 것이다.

셋째, 결과의 해석과 일반화 관련이다. 일-가정 균형이 조직몰입에 영향을 미치지 않고, 일-여가 균형은 오히려 부정적인 영향을 미친 점 등은 후속 연구를 통해 보완할 필요가 있다. 일-삶의 균형이 조직몰입에 영향을 미치지 않는다는 연구결과는 2010년을 전후하여 나타나고 있으나 그 원인에 대한 연구가 충분히 이루어지지 않고 있다. 연구대상의 문제인지, 설문도구의 문제인지 혹은 개인의 인식에 따른 문제인지 아직 명확히 밝혀진 바가 없다. 하지만 이는 조직성과와 직결되는 문제로 관련 후속연구가 계속될 필요가 있다.

<참고문헌>

<단행본>

이학식, 임지훈. (2011).「SPSS 18.0 매뉴얼」, 서울:집현재

성태제(2013).「SPSS/AMOS를 이용한 알기 쉬운 통계분석 -기술통계에서 구조방정식 모형까지-」, 서울:학지사

채서일(2013). 「사회과학조사방법론」, 서울:비앤앰북스

Alderfer, C. P. (1972). 「Relatedness and growth」, New York : The Free Press. 183-189

Cherrington, D. J.(1994). 「Organizational behavior: the management of individual and organizational performance」, 2nd ed. Allen and Bacon.

Doeringer, P. B., & Piore, M. J., (1971). 「Internal labor markets and manpower analysis」, Lexington, MA: Lexington Books

Frone, M. R. (2003). 「Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.)」, Handbook of occupational health psychology. Washington, DC: American Psychological Association

Maslow, A.H. (1954).「Motivation and personality」, New York: Harper & Row

Mowday, R. T., Porter L. W. & Steers, R. M.(1982). 「The employee-organization linkages: the psychology of commitment, Absenteeism and turnover」, New York: Academic Press

Salancik, G.(1977) 「Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief: In New directions in organizational behavior」, Malabar, Fla: R.E. Krieger Pub. Co., 1-54

<국내 문헌 및 논문>

강혜련, 윤미자(2004). “여성관리자의 다중역할 몰입과 효과성에 관한 연구”, 인사관리연구, 28(1), 55-85

강혜련, 최서연(2001). “기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구”, 한국심리학회지, 6(1), 23-42

고종욱·서상혁(2004). “분배 및 절차공정성이 지방공무원의 직무태도에 미치는 영향”, 한국지방학회, 15-4, 117-136

구교준·조광래(2008). “수도권 공공기관 및 기업 지방이전 정책의 파급효과 분석 : 강원도 사례를 중심으로”, 한국행정학보, 42-3, 333-350

국토연구원(2006). “공공기관의 원활한 지방이전을 위한 계획수립 방안 연구보고서”

국토연구원(2007). “선진외국의 공공기관 지방이전 및 기업 지방이전 경험과 교훈: 영국과 프랑스 사례”, 국토 Brief 146, 1-6

김군수 외(2005). “경기도 소재 공공기관의 지방이전 타당성 및 파급효과 분석, 경기개발연구원 정책연구”, 2005-30, 3-7

김귀례(2008). “주5일제 근무와 직장생활의 질에 관한 연구 : 철도 관련 조직 여성인력을 중심으로”, 석사학위논문, 서울산업대학교.

김난주·권태희(2009). “기혼여성의 직장· 가정균형과 삶의 질의 상호관계”, 여성연구, 76(1), 43-70.

김명희(2014). “여성건축가의 일-삶의 균형이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향과 주관적 경력성공의 매개효과”, 석사학위 논문, 중앙대학교

김상욱(2001). “조직몰입의 하위차원들의 타당도 평가”, 한국사회학, 35(3), 109-138

김정운(2004). “일과 삶 조화정책 : 독일사례연구”, 뉴 패러다임 센터 연구보고서

김정운·박정렬(2004). “주40시간 근무제 실행 후 노동자의 생활양식 변화와 학습에 대한 태도변화 연구. 대통령 자문 정책기획위원회”, 2004년 정책기획과제

김정운·박정열(2008) “일과 삶의 균형(Work-Life Balance) 척도 개발을 위한 연구”, 여가학연구, 5(3), 53-69

김정운·박정렬·손영미·장훈(2005), “일과 삶의 조화(Work-life Balance)에

대한 개념적 이해와 효과성”, 여가학 연구, 제2집, 제3호, pp.29-48.
김주엽(2006). “일과 가정의 균형에 관한 문헌적 검토”, 인적자원개발연구, 8(1), 83-117
김주엽(2008). “직무특성과 일-가정 균형”, 인적자원개발연구, 11(1), 109-132
김주엽·박종찬·김찬중(2009). “일과 생활의 균형, 만족 및 이직의도의 관계”, 인사관리연구, 33(4), 121-153
김인회・윤형호・신상영・김순관(2005). “공공기관 지방이전의 정책효과 분석과 개선방향”, 공공기관 지방이전의 정책효과에 관한 토론회 자료, 서울시정개발연구원
김영종(2005). “공공기관 지방이전과 경북권 지역발전전략”, 대한지방자치학회, Vol.7, 91-211
김태환(2004). “공공기관 지방이전과 지역균형발전 : 프랑스 사례를 중심으로”, 한국지역지리학회지, 11(1), 71-82
박경환. (2012). “기혼 여성관리자의 일·가정 관계가 관리능력, 직무만족, 조직몰입, 그리고 삶의 만족에 미치는 영향”, 대한경영학회지, 25(2), 879-905
박예송·박지혜(2013). “일-생활 균형(Work-Life Balance)에 관한 국내 연구 동향: 2000년 이후 학술논문을 중심으로”, HRD연구, 15(1), 1-29
박정열, 손영미(2005). “근로자와 기업문화 수준을 통한 일과 삶의 조화(Work-Life Balance) 측정”, 여가학연구, 3(2), 39-53
백유성, 김종우, 김종길, 김영호(2007). “일 가정 균형(BWF)의 상호작용 기제”, 한국생산성학회 하계학술대회 논문집
서종수·조희금(2010). “일-생활균형정도가 생활만족도에 미치는 영향”, 한국가정관리학회 학술발표대회 자료집, 95-104
성영태(2006). “기초단체장의 리더십 유형이 공무원의 조직몰입에 미치는 영향 : 임파워먼트 매개변수를 중심으로”, 박사학위논문, 계명대학교
송건섭·이곤수(2007). “공공기관 지방이전의 지역경제 파급효과”, 한국정책과학학회보, 제11권 제4호, 203-221
심철현, 이규태(2013). “호텔 직원의 일-생활 균형(WLB)이 주관적 경력

성공 및 경력몰입에 미치는 영향”, 관광연구, 28(3), 307-325
여순모(2007). “지방자치단체장의 리더십과 공무원의 조직몰입간의 관계에 관한 연구 : 부산·경남지역을 중심으로”, 미간행 박사학위논문, 동의대학교
원경묵(2009). “혁신도시 추진의 성공방안에 관한 연구”, 상지대학교 석사학위 논문
이도화, 정두영(2010). “가족친화경영과 조직구성원 성과의 관계에 있어서 일-가정 갈등과 조직지원인식의 매개효과”, 인적자원관리연구, 17(4), 265-283
이병제, 정태석(2013). “An effect of work-family conflict on turnover intention and organizational commitment”, *The Journal of Digital Policy & Management*, 11(8), 75-93
이석희(2004). “국가균형발전을 위한 공공기관 지방이전정책 추진방향”, 한국공공관리학보, 제18권 제1호, 179-207
이용엽, 양해술. (2012). “셀프리더십이 직무몰입과 스트레스에 미치는 영향: 유통업종사자들의 일과 삶의 균형 매개 효과를 중심으로”, 한국물류학회지 22(2), 295-321
이윤경(2009). “일과 생활의 균형(Work-Life Balance)이 조직유효성에 미치는 영향”, 석사학위논문, 부산대학교
이한혁(2012). “여가활동 참여에 따른 자아존중감과 스트레스 대응의 관계”, 한국스포츠사회학회지, 14(2), 567-579.
이윤정(2012). “직업가치관과 성격유형의 집단별 경력성공의 차이 연구: 비서직종사자 대상으로”, 석사학위논문, 이화여자대학교
이화용, 홍아정(2012). “기혼 근로자의 배우자 및 상사의 지원이 경력몰입에 미치는 영향: 일-가정갈등의 매개효과”, 직업교육연구, 31(2), 45-66
임정민(2012). “대졸 신입사원의 일과 생활의 균형이 이직의도에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과”, 석사학위 논문, 숙명여자대학교
장수정(2007). “일과 가족생활의 균형에 대한 쟁점들: 성(gender)과 다양성에

기초한 정책생산을 위한 제언", 사회복지정책, 30(단일호), 219-238
장재윤(2004). "직무 특성과 직장-가정간 갈등이 조직에 대한 애착 및 조직 시민행동에 미치는 효과 : 성차를 중심으로", 한국심리학회지: 산업 및 조직, 17(1), 107-125
정상완, 한진환(2006). "역할갈등과 직무만족에 관한 연구" , 한국콘텐츠 학회논문지, 6(2), 127-135
정상원, 정진철, 최갑열(2008). "가정친화후원 인식이 일-가정 갈등, 조직 몰입이 업무노력에 미치는 영향" , 경영컨설팅연구, 8(4), 103-121
정연앙(1992). "조직몰입의 결정요인에 관한 연구" , 한국노동연구, 3, 5-26
정영금(2006). "일-가족 균형의 촉진요인 분석 및 교육내용 개발" , 한국 가정관리학회지, 24, 131-145
조경호·김미숙·최문용(2006). "2006년도 공무원 삶의 질에 관한 연구", 중앙 인사위원회, 서울행정학회
주효진(2004). "조직구조, 조직문화 및 조직효과성의 관계에 관한 연구 : 업무 특성별 기관분류를 중심으로" , 행정논총 제42권 제2호, 29-53
한경혜, 장미나(2009). "기혼남녀근로자의 일· 가족 균형과 관련요인: 남녀차이를 중심으로" , 가족과 문화, 21(1), 85-115
한광수(2011). "일과 생활의 균형(Work Life Balance)을 위한 법제 고찰", 강원법학, 34, 445-472
한국문화관광정책연구원(2005). "2005 여가실태조사-주40시간 근무제 실시 이후 근로자 여가생활 실태조사" , 한국문화관광정책연구원
한지일(2011). "직장에서의 세대 변인에 따른 일-가정, 일-여가, 일-성장 균형과 조직유효성의 관계" , 석사학위 논문, 중앙대학교
허만용(1999). "조직몰입의 개념, 선행·결과변수" , 한국행정학회, 제11권 제2호, 303-323
홍성희(1996). "여가비 지출이 여가만족도 및 생활만족도에 미치는 영향" , 한국가정학회지, 제14권 3호, 121-136

<국외 문헌 및 논문>

Allen, N, J. & Meyer. J. P. (1991), "A Three-commitment Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1, 61-89

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization". *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18

Alutto, J. A. & Belasco, J. A.(1970). "Decisional participation among teaching personnel and perceptions of administrative influence", *Annual Meeting of the American Educational Research Association*, Minneapolis.

Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). "Women, men, work, and family", *American Psychologist*, 56(10), 781.

Buchanan, B.(1974). "Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations", *Administrative Science Quarterly,* 19(4), 533-546.

Cho, K. & Lee, S.(2001) "Another look at public-private distinction and organizational commitment: a cultural explanation", *International Journal of Organizational Analysis,* 9(1), 84-102

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). "Mechanisms linking work and family: Specifying the relationships between work and family constructs", *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199

Guest, D. E. (2002). "Perspectives on the study of work-life balance", *Social Science Information*, 41(2), 255-279

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). "The relation between work - family balance and quality of life". *Journal of Vocational Behavior,* 63(3), 510-531

Greenhaus, J. H. & Powell, G.N.(2006). "When work and family are allies;

A theory of work-family enrichment", *Academy of Management Reviews*, 31(1), 72-92

Hall, D.T., Schneider B., & Nygren, H.T.(1970). "Personal factor in organizational identification", *Administrative Science Quarterly* 15(2), 176-190

Hian, C. C., & Einstein, W. O. (1990). "Quality of work life (QWL): what can unions do?", *SAM Advanced Management Journal,* 55(2), 17-22

Jaros, S. J., Jermier, J. M., Koehler, J. W., & Sincich, T. (1993). "Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process: An evaluation of eight structural equation models", *Academy of Management Journal*, 36(5), 951-995

Lawler, E. E., & Ledford, G. E. (1981). "Productivity and the quality of work life", *National Productivity Review*, 1(1), 23-36

Loughead, T. A. (1989). "The use of leisure in career development", *Journal of Career Development*, 15(3), 154-163

Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). "Multiple roles and the self: A theory of role balance", *Journal of Marriage and the Family,* 417-432

Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment", *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194

Near, J. P., Rice, R. W., & Hunt, R. G. (1980), "The relationship between work and nonwork domains: A review of empirical research", *Academy of management review*, 5(3), 415-429

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V.(1974). "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians", *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609

Quick, J. D., Henley, A. B., & Quick, J. C. (2004). “The balancing act: At work and at home“, *Organizational Dynamics*, 33(4), 426-438.

Sheldon, M. E.(1971). “Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization”, *Administrative Science Quarterly,* 16(2), 143-150

Shumate, M., & Fulk, J. (2004). “Boundaries and role conflict when work and family are colocated: A communication network and symbolic interaction approach”, *Human Relations*, 57(1), 55-74

Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2001). “Work-nonwork conflict and the phenomenology of time beyond the balance metaphor”, *Work and Occupations*, 28(1), 17-39

Verma, A., 장영철, 김현정, & Moos, B. (2006). “일과 가정생활 간의 균형 맞추기와 가족친화적 정책”, 한국노동연구원.

Wiener, Y. (1982) “Commitment in organizations: A normative view”, *Academy of Management Review*, 7, 418-428

Williams, L. J. & Anderson, S. E.(1991). “Job satisfaction, organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors”, *Journal of Management,* 17(3), 601-617

Yuvika, G. & Nandita, S. (2013). “An empirical analysis of work life balance in corporate employees with special respect to marital status in Moradabad region”, *Asia Pacific Journal of Marketing & Management Review,* 2(9), 2319-2836

Zeffane, R.(1995). “Organizational Commitment and Perceived Management Styles: The Public-Private Sector Contrast”, *Management Research News,* 18(6/7), 9-20

<참고사이트>

이노시티 홈페이지(http://innocity.molit.go.kr)

【부 록】 설문지

공기업 지방이전에 따른 일-생활 균형(WLB)이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구

안녕하십니까?
먼저 바쁘신 중에도 귀중한 시간을 내어 설문에 응해주셔서 감사합니다.

본 설문은 공기업 지방이전에 따른 일-생활 균형(WLB)이 조직효과성에 미치는 영향을 측정하고자 작성된 설문지입니다. 이를 통해 조직의 발전을 위한 시사점을 제시하고자 하는데 연구의 목적이 있습니다.

본 설문으로 수집된 자료는 통계법 제33조에 의거하여 비밀이 보장되며 학술적 연구를 위한 통계목적 이외에는 사용되지 않습니다. 귀하께서 응답하신 내용은 오직 연구목적으로만 활용되며, 개인 신상과 관련된 모든 자료는 개별적으로 공개되지 않습니다.

설문지상의 질문항목에는 정답이 없으며, 질문을 읽으신 뒤 귀하께서 생각하거나 느끼시는 척도를 선택하여 표시하여 주시기 바랍니다. 모든 질문에 빠짐없이 응답해 주시면 대단히 감사하겠습니다. 연구의 내용이나 질문항목과 관련하여 궁금하시거나 제언해 주실 사항이 있으신 분은 아래 연락처로 문의해 주시기 바랍니다.

다시 한 번 본 설문에 참여해 주신데 깊이 감사드리며 귀하의 무궁한 발전을 기원합니다.

2015.12월

서울대학교 행정대학원
연 구 자 : 김 유 진
지도교수 : 박 정 훈
연 락 처 : 000@naver.com

Ⅰ. 다음은 귀하의 일과 생활에 관한 질문입니다. 각 문항의 내용에 대해 귀하의 생각이나 의견이 가장 잘 일치하는 곳에 체크하여 주시기 바랍니다.

문항	질문	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	지방이전으로 가족과 떨어져서 지내야 하는 부담감을 느끼고 있다.					
2	일에서 받은 스트레스를 가족에게 푼 적이 종종 있다.					
3	나는 일과 가정생활을 서로 조화시키는 것이 어렵다.					
4	지방이전으로 친구나 이웃, 친지들과 헤어지게 됨으로써 교류가 단절된 것에 대한 부담을 느끼고 있다.					
5	지방이전으로 인한 심신의 부담(홀로 생활한다는 부담, 주말 서울 왕복 등)을 느끼고 있다.					
6	나는 여가나 운동에 할애하는 시간이 적다					
7	주말에는 피곤해서 여가활동을 할 마음이 생기지 않는다.					
8	나는 일과 여가생활을 서로 조화시키는 것이 어렵다.					
9	나는 자기개발에 거의 신경을 쓰지 못한다.					
10	일 때문에 피곤해서 자기개발을 할 마음이 생기지 않는다.					
11	일에 치이다 보니 나의 목표가 무엇인지 잊게 된다.					
12	나는 일과 자기개발을 서로 조화시키는 것이 어렵다.					

Ⅱ. 다음은 귀하의 조직몰입에 관한 질문입니다. 각 문항의 내용에 대해 귀하의 생각이나 의견이 가장 잘 일치하는 곳에 체크하여 주시기 바랍니다.

문항	질 문	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	나는 우리회사에서 정년때까지 근무하고 싶다.					
2	나는 우리회사가 당면한 문제가 나의 문제처럼 느껴지고 걱정이 된다.					
3	우리회사에 대해 정서적으로 애착을 느낀다					
4	우리회사는 나에게 개인적으로 큰 의미가 있다.					
5	나는 우리회사에 대하여 강한 소속감을 느낀다.					
6	우리회사에 근무하는 것은 내가 원해서이며 동시에 재정적수입 등 필요에 의해서이다.					
7	내가 우리회사를 떠나지 않는 것은 별다른 대안이 없기 때문이다.					
8	내가 다른 회사로 직장을 옮긴다면 그 회사는 우리회사가 제공하는 것과 비슷한 수준의 혜택을 나에게 주지 못할 것이다.					
9	나는 우리회사에서 계속 근무해야할 의무감을 느낀다.					
10	나는 우리회사에 있는 사람들에게 의무감을 가지고 있기 때문에 지금 당장 이 조직을 떠나지 않을 것이다.					
11	만약 더 좋은 조건을 제공하는 회사에 이직을 할 수 있다 하더라도 이 조직을 떠나는 것은 옳지 않다고 생각한다.					
12	나는 한 회사에 충성스럽게 남아있는것이 가치있는 일이라고 생각한다.					

Ⅲ. 마지막으로 통계적인 분류를 위한 인구통계학적 질문입니다. 해당되는 부분에 체크하여 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별은 ?
① 남성 ② 여성

2. 귀하의 연령은 ?
① 21-29세 ② 30-39세 ③ 40-49세 ④ 50세 이상

3. 귀하의 직급(직위)은 ?
① 1직급(처실장) ② 2직급(팀장,부장) ③ 3직급(차장)
④ 4직급 이하(대리 등)

4. 귀하의 직종은 ?
① 사무 ② 기술

5. 회사에서의 총 근무기간은 ?
① 1년 미만 ② 1년 이상 5년 미만 ③ 5년 이상 10년 미만
④ 10년 이상 20년 미만 ⑤ 20년 이상

6. 귀하의 결혼여부는 ?
① 기혼 ② 비혼(미혼, 독신, 이혼, 사별 등 포함)

7. 지방 혁신도시로의 이주 형태는 ?
① 단신부임 ② 가족 전체 동반 이주 ③ 가족 일부 동반 이주

8. 주말부부 여부는 ?
① 주말부부임 ② 주말부부 아님

9. 맞벌이 여부는 ?
① 맞벌이임 ② 맞벌이 아님

10. 귀하의 자녀수는 ?
① 없음 ② 1명 ③ 2명 ④ 3명 이상

11. 귀하의 최종학력은 ?
① 고졸이하 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원졸 이상

Abstract

The Effects of Work-Life Balance on Organizational Commitment after the Transfer of a Public Institution to a Local Area

Yoojin, Kim
Department of Public Enterprise Policy
The Graduate School
of Public Administration
Seoul National University

As researchers started to report that work-life balance(WLB) could have important effects on organizational performance as well as individual life around 2000, more and more interest has been taken in the WLB of workers at governments and

corporations. In 2003, the central government set and implemented the policy of transferring public institutions to local areas to resolve the problems with the overcrowded Seoul metropolitan area, reinforce the nation's competitive edge, and promote the balanced development among local areas. The policy, however, presented a turning point to the WLB of workers at public institutions and raised issues with the organization and manpower management of public institutions including more workers leaving them.

This study was conceived by the idea that environmental changes after the policy of transferring public institutions to local areas by the central government would influence the job attitudes of workers. Based on the findings of previous studies that reported the significant effects of WLB on organizational commitment, the study set out to investigate the effects of WLB on organizational commitment under a special situation of transferring public institutions to local areas, search for ways to increase organizational commitment, and offer meaningful implications for the organizational and personnel management of public institutions.

In an effort to verify the research questions, the survey was carried out on 378 workers at the main office of KEPCO Plant Service & Engineering, which moved to Naju, the innovation

city of Gwangju and Jeonnam, according to the central government's policy of transferring public institutions to local areas, for 11 days on December 21~31, 2015. Of them, 169(45%) filled out the questionnaire. After excluding 12 whose responses were not valid for analysis, total 157 were used in analysis. Collected data were analyzed with the SPSS 22 statistical program. The analysis process led to the following findings:

The study varified influential relations among the variables and found that work-growth balance had significant positive(+) effects on affective, continuance, and normative commitment, the three areas of organizational commitment. Work-family balance, however, had no significant effects on affective, continuance, and normative commitment, the three areas of organizational commitment. Work-leisure balance had significant negative(-) effects on affective and continuance commitment.

The present study demonstrated that work-growth balance was a core element to influence the organizational commitment of workers at KEPCO Plant Service & Engineering that moved to Naju and offers an implication that there should be the organization's sponsorship and institutional improvements to support their personal growth and develop for the management of human resources. The study claims its significance by

focusing on changes to the quality of life and perceptions of organizational members, which were hardly covered in previous studies on the transfer of public institutions to local areas and making an attempt at investigating the WLB and organizational commitment of workers of a public institution that moved to a local area.

keywords : public institution, transferring to local areas, WLB(Work-Life Balance), organizational commitment

Student Number : 2015-24396