

비영리기관 종사자의 일-생활균형이 이직의도에 미치는 영향

Influence of Nonprofit Organization works'
Work-Life Balance on Turnover Intention

대구대학교 가정복지학과
겸임교수 서종수*
대구대학교 가정복지학과
겸임교수 이미영**

Dept. of Family Welfare, Daegu University
Adjunct professor Seo, Jong Soo

Dept. of Family Welfare, Daegu University
Adjunct professor Lee, Mi Young

〈목 차〉

- | | |
|------------|---------------|
| I. 서론 | IV. 연구결과 및 해석 |
| II. 이론적 배경 | V. 결론 및 제언 |
| III. 연구방법 | 참고문헌 |

〈Abstract〉

This study examines the level of work-life balance for Nonprofit organization(NPO) workers and their turnover intentions, to identify how work-life balance affects workers' turnover intention. From October 10 to November 10, 2013, a survey was conducted among workers at NPOs located in Busan, South Korea, through interviews, emails, and mail, and 286 responses were used for this analysis. The results showed that the NPO workers' level of work-life balance was 3.12 for work-family life, 3.07 for work-leisure life, and 3.02 for work-personal life on a five-point scale; the median value was 3.0. Turnover intention was 2.71, which was slightly lower than the median value of 3.0, again on a five-point scale, but it was

* 주저자: 서종수(icepause@daum.net)

** 교신저자: 이미영(lee-mi-young@daum.net)

relatively higher for younger workers, single workers, workers who indicated a lower level of work-personal life balance, and workers whose education included two-years or less of college. These findings suggest that it is important to determine factors that lower turnover intention among these workers and develop programs and support that enhances work-life balance, particularly work-personal life balance.

Key Words : 일-생활균형(work-life balance), 이직의도(turnover intention), 비영리기관(nonprofit organization)

I. 서론

오늘날 우리나라에서 일-생활균형은 저출산·고령화 사회에서 지속가능한 경제성장과 사회보장체계 유지를 위한 여성노동력의 확보, 젠더 평등과 같은 다양한 배경 하에서 매우 중요한 사회적 이슈로 제기되고 있다(김영미, 2008). 일-생활균형이란 일과 일 이외의 영역에서 시간과 심리적·신체적 에너지를 질적으로 배분함으로써 삶을 스스로 통제하고 조절할 수 있으며, 이를 통해 자신의 삶에 대하여 만족하는 상태를 의미한다(김정운 외, 2005).

일-생활균형을 지원하기 위하여 남녀고용평등법은 남녀고용평등과 일 가정양립지원법으로 2007년에 개정되었으며, 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률(약칭 가족친화법)이 2008년 제정되었다. 일-생활균형을 위하여 국가 차원에서는 가족수당, 양육비의 지급, 보육시설 확대 및 보육서비스를 비롯하여, 일-생활균형을 지원하는 서비스 전달체계를 확대하고 있을 뿐만 아니라 가족사랑의 날 지정 등과 같은 범국민적 캠페인 등을 실시하고 있다. 기업차원에서는 다양한 유연근무형태(시간제근무, 시차출퇴근제, 근무시간선택제, 집약근무제, 재량근무제, 집중근무제, 유연복장제, 재택근무제, 원격근무제)를 비롯한 다양한 가족친화제도를 도입하고 있다. 이처

럼 전 사회적으로 일-생활균형을 지원하기 위한 다양한 정책 및 제도들이 도입되고 있을 뿐만 아니라, 건강가정지원센터, 일-가정양립지원센터와 같이 일-생활균형을 지원하는 서비스 전달체계가 확대되고 있다.

특히 보육과 같은 서비스는 일-생활균형 정책 및 서비스의 핵심적인 내용 중의 하나로, 대부분 비영리기관에서 제공되고 있다. 돌봄과 같은 일-생활균형지원 서비스의 경우 대부분이 사람을 통해서 생성, 전달되는 휴먼서비스로, 휴먼서비스는 서비스 전달자에 의해 서비스의 질적 수준이 결정되는 특성이 있다(서중수·조희금, 2015). 따라서 비영리기관 종사자에 의해 제공되는 서비스는 이용자와 그 가족의 일-생활균형에 영향을 미치는 매우 중요한 요인이라 할 수 있다. 이처럼 일-생활균형 지원을 위한 다양한 서비스들이 비영리기관에 의해서 제공되며, 종사자에 의해 이용자의 일-생활균형은 영향을 받게 된다. 이러한 사실을 고려한다면 비영리기관 종사자의 관리(김교정, 2003)와 일-생활균형은 매우 중요한 주제라 할 수 있다.

그러나 비영리 기관 종사자의 일-생활균형은 매우 중요한 이슈임에도 불구하고, 비영리기관 종사자의 일-생활균형에 대한 관심은 상당히 소홀히 다루어져 오고 있어서, 비영리기관 종사자의 일-생활균형을 이해하기에는 그 수가 매우 부족하다 할 수 있다.

특히 일-생활균형은 이직의도에 영향을 미치는 변인으로 고려되나, 이직의도의 결정요인으로서 일-생활균형의 하위영역에 대한 탐색이 다소 미비하였다. 조직의 입장에서 볼 때, 한 직원이 이직하게 됨으로써 발생하게 되는, 대체인원에 대한 고용비용 및 훈련비용 등은 큰 부담으로 작용하기 때문에 구성원의 이직을 줄이려는 것에 관심을 기울이는 것이 매우 필요하다(Dalton & Todor, 1993).

그러나 한국사회복지사협회(2012)에 따르면 응답자의 58.4%가 이직을 경험하였으며, 37.6%가 이직의도가 있는 것으로 나타났다. 종사자의 이직의도는 실제 이직을 하게 함으로써, 전문적인 서비스 제공의 단절을 야기시킬뿐만 아니라 클라이언트의 복지에도 부정적 영향을 미친다. 또한 종사자들은 과중한 업무와 조직 내에서 언제 이직할지 모른다는 불안감으로 인하여 직무교육의 기회가 제한(국가인권위원회, 2013)되는 등, 전문성의 향상에 부정적 영향을 미치고 있다. 이직은 종사자의 개인적인 차원을 넘어, 국가의 지원을 받는 비영리기관의 특성상 종사자의 이직으로 인한 서비스의 질 저하 및 전문적 서비스 제공의 단절은 국가의 예산을 낭비하는 차원으로까지 확대된다. 그러므로 개인과 비영리기관, 국가를 위해서도 종사자의 이직을 예방하는 것이 무엇보다 중요한 과제라 할 수 있다.

따라서 본 연구는 비영리기관 종사자를 대상으로 일-생활균형과 이직의도를 알아보고, 일-생활균형의 각 하위영역을 중심으로 하여 다양한 변인과의 관계뿐만 아니라, 이직의도에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 이를 바탕으로 비영리기관 종사자의 일-생활균형을 향상시켜 이직의도를 감소시킬 수 있는 구체적인 방안을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 일-생활균형의 개념과 선행연구

일-생활균형은 1972년 10월 뉴욕에서 개최된 국제 노동관계 컨퍼런스(International labor relations conference)에서 처음 소개된 노동환경의 질¹⁾(Quality of Work Life: 이하 QWL)의 개념을 통해 구체화 되었으며(Hian & Einstein, 1990), 21세기 인사·조직 관리의 핵심 이슈로 떠오르고 있다(김정운·박정열, 2004). Marks & MacDermid(1996)는 일-생활균형을 역할 균형이라 칭하며, 개인의 총체적 역할 시스템 내의 모든 역할에 애정을 갖고 완벽하게 열중하는 것이라고 정의하였으며, Greenhaus, Collins & Shaw(2003)는 일-생활균형을 어느 한 영역에 치우침이 없이 삶의 모든 영역에 동일하게 관여함으로써 만족을 느끼는 상태라고 정의하였다. 김정운 외(2005)는 일-생활균형이란 일 이외의 다양한 영역(가정, 여가 및 건강, 자기개발 등)에 대해 시간 및 에너지(심리적, 신체적)를 스스로 통제 및 조절 할 수 있음으로써 자신의 생활에 대해 통제감 및 만족감을 얻는 상태라 하였다. 즉 일-생활균형은 단순히 균형을 이루는 것을 넘어, 자신이 일과 삶의 다양한 영역에서 추구하고자 하는 바를 잘 달성하고 있다고 느끼는 상태이다(이혜정·유규창, 2013).

일-생활균형은 일과 생활의 문제로, 이는 생활이 어떤 영역으로 구성되는가 즉, 삶의 영역 중 어떤 부분이 중요한 영역인가의 문제로 귀결된다(김정운·박정열, 2008). 김정운 외(2004), 추원준, 황호영, 최인태와 박정일(2014)은 일-생활균형의 구성요인으로 일과 가족, 일과 여가, 일과 성장으로 보았으며, Greenhaus, Collins &

1) 노동환경의 질은 ① 공정하고 적절한 보상, ② 쾌적하고 안전한 작업조건, ③ 능력발휘와 능력 개발기회, ④ 안정과 성장기회, ⑤ 개인생활과 근로생활의 조화, ⑥ 근로생활의 사회적 적합성으로 보았다(Walton, 1975).

Shaw(2003)는 일-생활균형을 일과 가정, 여가, 자기개발, 취미생활로 보았다. 이윤경(2009)은 일-생활균형을 가정, 자기자신, 놀이 및 여가로, 박주혜(2008)는 일과 가족, 일과 여가, 일과 자기개발, 일과 사회활동으로, 서중수(2010), 심지양(2011)의 경우 일과 가정, 여가, 개인생활로 보았다. 대부분의 연구에서 일-생활균형을 3-4개의 하위영역으로 구성하였으며, 공통적으로 언급한 영역이 가족영역이었으며, 다음으로 여가에 대한 언급이 많았다. 나머지 한 영역은 놀이 및 여가, 성장(교육 및 개발), 자신 및 자기개발 등으로 언급하고 있다.

일과 생활영역에 대한 학자들의 다양한 의견들처럼, 일-생활균형에 대한 인식도 세대별로 상이하다. 우리나라에서 일-생활균형이 이슈화된 주된 계기 중의 하나는 사회와 조직의 세대교체 현상과 관련된다. 즉, 60~70년대 일을 위해 자신과 가족까지도 포기하고 회사에 충성을 다하던 회사형 인간인 베이비붐 세대가 물러나고, 신세대가 사회의 주축을 이루고 있기 때문이며, 이 세대는 이전의 세대와 구별된다(김정운·박정열, 2008). 이해정, 유규창(2013)의 연구에 따르면 50대 이상은 일-생활균형을 조직에서 일을 열심히 함으로써 얻는 만족과 자신이 사회적으로 해야 할 임무를 충분히 성취한 이후에 요구할 수 있는 권리라 생각하는 반면 30대는 시간개념의 균형이 아닌 내가 맡은 역할을 충분히 해낼 수 있는 상태, 퇴근이후 회사로부터 분리되는 것, 유연성 또는 자신의 통제력이 보장된 상태를 일-생활균형으로 보았다. 이러한 선행연구를 바탕으로 보면, 기존세대들은 일-생활균형을 일과 가정의 양립으로 보는 반면, 오늘날의 세대들은 일뿐만 아니라 일에서 철저히 분리되는 다른 생활영역과의 균형을 일-생활균형으로 바라보고 있다. 따라서 일과 생활에 관한 연구경향도 점차 일과 가족간의 갈등에

서 양립으로 그리고 일과 생활의 균형으로 변화하고 있다고 할 수 있다.

일-생활균형에 대한 연구는 점차 증가하고 있으나 여전히 일-가정갈등에 대한 연구가 초점을 이루고 있을 뿐만 아니라, 일-가정양립 혹은 일-가정균형 등 다양한 용어가 혼용되는 경향성을 보인다. 이러한 개념들을 포함하여 일-생활균형과 관련된 몇몇 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

박주혜(2008)의 연구한 결과 일-가정균형은 가족생활주기, 직급, 주5일제 실시여부, 일-여가균형은 가족생활주기, 일-자기개발조화는 주5일제 실시여부, 일-사회활동조화는 주5일제 실시여부에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 이윤경(2009)의 연구결과, 일-생활균형은 성별, 결혼여부, 연령에 따른 차이를 나타냈다. 서중수(2010)의 연구 결과 일-가정균형은 결혼여부, 연령, 근무시간, 일-여가균형은 월수입, 근무시간, 일-개인생활균형은 성별, 학력, 근무시간에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 심지양(2011)의 연구결과 일-가정균형은 월수입, 성별, 평일/주말근무시간, 일-여가균형은 성별, 평일/주말근무시간, 일-개인생활균형은 월수입, 평일/주말근무시간에 따른 차이를 나타냈다. 손영미와 박정열(2014)의 연구결과 일-삶의 균형, 일-여가균형, 일-성장균형은 주당 근무시간에 따른 차이를 나타냈다.

지금까지 살펴본 선행연구들의 결과를 정리하면 일-생활균형은 성별(이윤경, 2009; 서중수, 2010; 심지양, 2011), 연령(이윤경, 2009; 서중수, 2010), 학력(서중수, 2010; 심지양, 2011), 결혼여부(이윤경, 2009; 서중수, 2010), 월수입(서중수, 2010; 심지양, 2011), 근무시간(서중수, 2010; 심지양, 2011; 손영미·박정열, 2014)에 따른 차이를 나타냈다.

2. 이직의도의 개념과 선행연구

이직은 취직(accession), 철회(withdrawal), 배치전환(transfer), 승진(promotion)등이 포함되는 노동이동(labour mobility)행위로, 이직은 이직의 사결정의 주체에 따라 자발적 이직(voluntary turnover)과 비자발적 이직(unvoluntary turnover)으로 구분할 수 있다(안관영, 2007). 즉, 자의에 의한 사직(resignation)과 해고(discharge), 정년퇴직, 사망 등의 비자발적 이직으로 구분되기도 한다.

그러나 이직의도는 이직과 달리, 의사결정의 주체의 자발적인 의지만이 반영된 개념으로, 직장을 옮기고 싶은 생각, 직종을 변경하고 싶다는 의지, 미래의 특정 시점에 조직을 떠날 주관적 가능성을 자신이 추정하는 것 등으로 정의된다(Vandenberg & Nelson, 1999; 강인주, 2015). 즉, 이직의도는 조직에서 금전적 보상을 받는 구성원이 스스로 조직 내 구성원의 자격을 종결짓고 조직을 떠나고자 하는 의도라 할 수 있다(Mobley, 1982).

이직은 실제적인 행동인데 반하여, 이직의도는 태도, 입장 및 행동의도를 의미한다. 따라서, 특정한 의도나 생각만으로는 행동 여부가 불확실하다는 점에서 두 개념은 명확히 다른 개념이다(문영주, 2010). 그러나 이직의도는 이직에 대한 의사결정의 마지막 단계로 여겨지며(양노열 외, 2014), 이직과 이직의도의 상관이 매우 높을 뿐만 아니라(Steel & Ovalle, 1984), 실제 이직을 설명하는 가장 강력한 예측변수이다(양노열 외, 2014). 따라서 대부분의 이직 관련 연구에서는 이직의도를 결과변인으로 활용하고 있다(문영주, 2010).

이직은 조직 내에서 불가피한 상황으로, 이직이 소득증대, 경력상승, 스트레스의 감소, 자기개발과 같은 긍정적인 효과도 있으나, 선임(seniority)의 손실, 사회적 관계의 손실, 이동에

따른 스트레스 및 경력기회의 회귀, 생산성 저하, 양질의 인력손실 등과 같은 부정적 문제를 야기시킨다는 점을 고려할 때(박경규, 2002), 이직을 예방하기 위한 다양한 대책이 필요하다. 특히 이직은 결과적 행위로 나타난다는 점을 고려할 때 이직을 예측하는 가장 중요한 변수인 이직의도를 고려함으로써 조직의 효과성을 유지해야 할 것이다.

이직의도와 관련된 선행연구를 살펴보면 공계순(2005)의 연구한 결과 성별, 연령, 학력, 근무기간 등은 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이연순(2005)의 연구결과 이직의도는 연령과 임금에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 이수성(2008)의 연구결과 이직의도는 학력, 연령에 따라 차이가 있는 것으로 나타났으며, 이은미(2008)의 연구결과 이직의도는 연령, 결혼여부, 연봉, 근무기간에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 안병주와 차민석(2013)의 연구결과 이직의도는 계급, 학력, 성별에 의한 차이를 나타내었으며, 정우진과 김강식(2014)의 연구결과 이직의도는 연령, 결혼여부, 월평균임금, 직급 등에 따른 차이를 나타냈다.

지금까지 살펴본 선행연구들의 결과를 정리하면 이직의도는 성별(공계순, 2005; 안병주·차민석, 2013; 양노열 외, 2014), 연령(공계순, 2005; 이연순, 2005; 이수성, 2008; 이은미, 2008), 학력(공계순, 2005; 이수성, 2008; 안병주·차민석, 2013), 결혼여부(이은미, 2008; 정우진·김강식, 2014), 근무기간(공계순, 2005; 이은미, 2008), 임금(이연순, 2005; 이은미, 2008; 정우진, 김강식, 2014; 양노열 외, 2014), 직위/계급(안병주·차민석, 2013; 정우진·김강식, 2014) 등에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다.

3. 일-생활균형과 이직의도에 관한 선행연구

한국노총 산하 노동자들을 대상으로 한 박현미(2009)의 연구에서는 일과 생활의 균형을 생각할 때 현재의 근무시간에 대해 어떻게 평가하는지 물어본 결과 남성들은 43.8%, 여성들은 32.4%가 근무시간이 길다(너무 길다/긴편이다)고 응답하였으며, 개인사정으로 인한 퇴직/이직/휴직을 경험한 경우, 30.6%가 직장가 가정의 이중부담 스트레스 때문인 것으로 나타났다. 성별에 따른 응답을 보면 남성이 34.8%, 여성이 25.8%로 남성이 직장가 가정의 이중부담스트레스로 인한 퇴직/이직/휴직 비율이 더 높은 것으로 나타났다. 국가인권위원회(2013)에 따르면 사회복지사들은 이직 원인 중 하나로 ‘과도한 업무량’을 제시하였으며, 구체적으로 자신의 업무 이외에 추가적인 업무로 인하여 ‘업무의 과부하’가 발생했을 때는 그냥 일을 쉬고 싶다는 생각이 들었다고 진술하였다. 장시간 노동으로 인한 시간제약은 소진을 야기시킬 뿐만 아니라 종사자의 일-생활균형을 어렵게 할 수 있다. 또한, 국가인권위원회(2013)에 따르면 일과 가정생활을 병행할 수 있는 업무환경이 아니라고 인식하는 사회복지사들의 이직의사가 높게 나타났다. 따라서, 일-생활균형은 비영리기관 종사자의 이직의도에 영향을 미칠 것으로 예측할 수 있다.

일-생활균형과 이직의도에 대해 연구한 선행연구를 살펴보면, 서울 및 수도권 직장인을 대상으로 한 김정운과 박정열(2008)의 연구에서는 일과 삶의 균형수준이 이직의도와 부적 상관관계를 가지는 것으로, 부산, 울산, 경남지역의 기업체와 부산광역시 공무원을 대상으로 한 이윤경(2009)의 연구결과와 한국, 일본, 영국의 기혼여성을 대상으로 한 손영미와 박정열(2014)의 연구에서 일-개인생활균형이 이직의도에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 해

군 장교와 부사관을 대상으로 한 안병주와 차민석(2013)의 연구에서는 일-가정갈등이 이직의도와 정적 상관관계를, 대구지역 재가노인복지시설 종사자를 대상으로 한 이수성(2008)의 연구결과 가족-직무갈등은 이직의도와 정적 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 국내 대기업 근무자를 대상으로 한 이선경, 이춘후와 김상순(2014)의 연구에서는 일-가정방해갈등이 이직의도에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대학교직원, 경영대학원생, 직장인을 대상으로 한 이병재와 정태석(2013)의 연구결과 일→가족갈등은 이직의도에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 서울, 경기, 인천지역의 근로자를 대상으로 한 정우진과 김강식(2014)의 연구결과 일→가족갈등, 가족→일갈등, 일-여가갈등은 이직의도에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 서울, 경기, 충북, 강원에 위치한 기업, 학교, 유치원 등의 일반 관리/사무직을 대상으로 한 김주엽 외(2011)의 연구결과 일-가족갈등이 높을수록, 일가정 비옥화가 낮을수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 기혼직장인을 대상으로 한 손영미와 박정열(2014)의 연구결과 일-성장균형은 이직의도에 부적영향을 미치는 것으로 나타났다.

일-생활균형과 이직의도에 대한 선행연구의 결과를 정리하여 보면 일-생활균형과 일-생활균형을 구성하는 하위요인인 일-가정균형, 일-여가균형, 일-개인생활 및 성장균형은 이직의도에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 선행연구를 토대로 성별, 연령, 혼인상태, 최종학력, 연령, 직위, 경력, 월수입, 가정경제부담감, 주당근무시간을 통제변인으로, 일-생활균형의 하위요인인 일-가정균형, 일-여가균형, 일-개인생활균형을 독립변인으로 설정하여 비영리기관 종사자의 일-생활균형과 이직의도와의 관계를 살펴보고자 한다.

III. 연구방법

1. 연구문제

본 연구의 목적은 비영리기관 종사자의 일과 생활의 균형정도와 이직의도를 파악하고, 일-생활균형이 이직의도에 미치는 영향요인을 규명함으로써 일-생활균형을 향상시키는 구체적인 방안을 제시하는 것이다. 이에 따른 연구문제는 다음과 같다.

- <연구문제 1> 비영리기관 종사자의 일-생활 균형, 이직의도는 어떠한가?
- <연구문제 2> 비영리기관 종사자의 개인 및 조직특성에 따른 일-생활균형은 어떠한가?
- <연구문제 3> 비영리기관 종사자의 개인 및 조직특성에 따른 이직의도는 어떠한가?
- <연구문제 4> 비영리기관 종사자의 개인 및 조직특성과 일-생활균형이 이직의도에 미치는 영향은 어떠한가?

2. 측정도구 구성

1) 일-생활균형

일-생활균형은 일과 일 이외의 인간의 모든 생활에서의 균형, 즉 가정생활, 여가생활, 건강생활, 성장을 위한 생활 등을 고려하는 개념이다. 본 연구에서 일-생활균형을 측정하기 위하여 김정운 외(2005), 박지원(2007)의 자료를 재구성하여 제작한 서중수(2010)의 척도를 재사용하였다. 일-생활균형척도는 일이 가정생활에 미치는 영향 및 가정생활이 일에 미치는 영향 6개 문항으로 구성되어있다. 일-여가균형은 일이 여가생활에 미치는 영향 및 여가생활이 일에 미치는 영향 5개 문항으로 구성되어있다.

일-개인생활균형은 시간부족, 수면부족, 개인생활의 어려움, 건강 및 스트레스, 비전 및 자기개발 등을 포함하여, 8문항으로 구성되어있다. 일-생활균형은 일-가정균형, 일-여가균형, 일-개인생활균형의 총3개 하위 유형, 19문항으로 5점 Likert 척도로 구성하였다. 일-생활균형과 관련된 부정적 문항은 역코딩을 실시하였으며, 따라서 점수가 높을수록 각 생활영역별 균형정도가 높은 것을 의미한다.

본 연구에서 일-가정균형의 Cronbach's α 값은 .782, 일-여가균형의 Cronbach's α 값은 .911, 일-개인생활균형의 Cronbach's α 값은 .927로 나타났다.

2) 이직의도

이직의도는 현재 근무하는 있는 기관을 그만두고자 하는 의사를 의미한다. 본 연구에서 이직의도를 측정하기 위해 Lawler(1983)의 이직의도 4개 문항을 수정·변안하여 사용하였다. 이직의도는 5점 Likert 척도로 구성되며, 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 사용한 이직의도의 Cronbach's α 값은 .866으로 나타났다.

3) 통제변수

앞에서 살펴본 선행연구에서 일-생활균형 및 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타난 성별, 연령, 혼인상태, 최종학력, 직위, 경력, 월수입, 가정경제부담감, 주당 근무시간을 통제변수로 사용하였다.

가정경제부담감은 가정의 경제적 책임감으로 인한 부담감을 의미하며, 이를 파악하기 위하여, '가정경제의 책임에 대해 부담감은 어느 정도입니까?'의 단일 문항으로 측정하였으며, 7점 Likert 척도를 사용하였다. 점수가 높을수록 가정경제부담감이 높은 것을 의미한다.

3. 연구대상 및 분석방법

본 연구에서는 비영리기관 종사자의 일-생활균형과 이직의도를 알아보기 위하여 부산 지역에 있는 장애인관련 비영리기관을 중심으로 설문조사를 실시하였다. 부산 지역의 비영리기관 종사자를 대상으로 직접 방문, 이메일 및 우편발송을 통하여 설문조사를 실시하였다. 조사기간은 2013년 10월 10일~11월 10일까지 실시하였으며, 회수된 294부중 설문이 불성실한 8부를 제외한 총 286부가 분석에 활용되었다.

본 연구의 연구문제를 해결하기 위하여, 수집된 자료는 SPSS WIN 18.0을 이용하여 통계처리 하였으며, 구체적인 방법은 다음과 같다. 첫째, 연구대상자들의 개인 및 조직특성을 알아보기 위하여 빈도분석 및 기술통계를 실시하였으며, 둘째, 측정도구의 신뢰도 값을 파악하기 위하여 Cronbach's α 값을 구하였다.

셋째, 개인 및 조직특성에 따른 일-생활균형 및 이직의도를 파악하기 위하여 t-검증, 일원 분산분석을 실시하였으며, 사후검증방법으로 Duncan을 사용하였다. 넷째, 변수들간의 상관관계를 알아보기 위하여, Pearson 상관관계분석을 실시하였으며, 다섯째, 변수들간의 영향력을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였으며, 변수들간의 다중공선성을 검증하기 위하여 분산팽창계수와 공차한계를 구하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 조사대상자의 개인 및 조직특성

본 연구의 조사대상자인 비영리기관 종사자의 개인 및 조직특성은 <표 1>과 같다. 본 연구 조사대상자의 성별분포는 한국고용정보원(2013)의 보건업 및 사회복지서비스업종 종사자의 성

<표 1> 조사대상자의 개인 및 조직특성

변수		N	%
성별	남	82	28.7
	여	204	71.3
혼인상태	미혼	119	41.6
	기혼	167	58.4
최종학력	전문대학 졸업 이하	163	57.0
	대학교 졸업 이상	123	43.0
연령	20대	73	25.5
	30대	118	41.3
	40대이상	95	33.2
직위	팀원이하	221	77.6
	팀장이상	65	22.4
경력(개월): 평균		84.9개월	
월수입(만원): 평균		212.5만원	
가정경제부담감(7점 만점): 평균		4.57점	
주당근무시간: 평균		44.1시간	

별분포(여성 81.4%, 남성 18.6%)와 유사하게, 여성 71.3%, 남성 28.7%로 여성의 비율이 남성보다 많은 것으로 나타났다.

조사대상자의 혼인상태는 기혼 58.4%, 미혼 41.6%로 기혼이 더 많은 것으로 나타났다. 최종학력은 전문대이하 57.0%, 대학교졸업이상 43.0%로, 전문대이하가 더 많았으며, 직위는 팀원이하 77.6%, 팀장이상 22.4%로 팀원이하가 더 많은 것으로 나타났다. 연령은 30대 41.3%, 40대이상 33.2%, 20대 25.5% 순으로 나타났다. 경력의 경우 국가인권위원회(2013)의 6.2년보다 1.7개월 많은 7년 9개월로 나타났다. 월수입은 국가인권위원회(2013)의 조사 결과인 196.4만원보다 16.1만원 높은 212.5만원으로 나타났다. 이러한 월수입의 차이는 본 연구의 조사대상자가 국가인권위원회(2013)에서 조사한 조사대상자보다 경력기간이 길며, 장시간 근무를 하고 있기 때문으로 해석할 수 있다. 가정경제부담감은 4.57점으로 가정경제부담감이 보통보다 높은 것으로 나타났다. 주당 근무시간은 국가인권위원회(2013)의 조사 결과인 42.9시간 보다 1.2시간 많은 44.1시간으로 나타났다.

2. 조사대상자의 일-생활균형과 이직의도

조사대상자의 일-생활균형 및 이직의도는 <표 2>와 같다. 일-생활균형 변수의 평균은 5점 척도의 중간 값인 3.0을 기준으로 할 때

보통보다 조금 높은 3.07로 나타났다. 이를 하위영역별로 나누어 살펴보면, 일-가정균형이 3.12로 가장 높았으며, 일-여가균형 3.07, 일-개인생활균형 3.02 순으로 나타났으며, 각 하위영역 모두 5점 척도의 중앙 값 3.0을 기준으로 할 때 모두 보통 정도로 나타났다. 김정운 외(2005), 서중수(2010), 심지양(2011), 한지일(2011), 손영미와 박정열(2014)의 선행 연구 결과는 본 연구결과와 같이 일-가정균형이 다른 하위 영역인 일-여가균형, 일-개인생활균형에 비해 가장 높은 것으로 나타나 본 연구결과와 유사하였다.

이직의도는 2.71(.96)로 5점 척도의 중앙값 3.0을 기준으로 할 때 보통 보다 조금 낮은 것으로 나타났다. 이같은 연구결과는 자활종사자를 대상으로 한 이인재와 김성우(2012)의 연구결과인 3.03, 공공 및 민간사회복지사를 대상으로 한 장윤정(2011)의 연구결과인 2.75 보다는 조금 낮고, 작업치료사를 대상으로 한 양노열 외(2014)의 연구결과 2.62, 대구지역 재가노인복지 시설 종사자를 대상으로 한 이수성(2008)의 연구결과인 2.61, 서울 내 사회복지기관 종사자들을 대상으로 한 이연순(2005)의 연구결과인 2.51, 충남지역 사회복지사를 대상으로 한 이은미(2008)의 연구결과인 2.59 보다는 높은 것으로 나타났다.

<표 2> 일-생활균형과 이직의도

(N=286)

변수		M	SD
일-생활균형	일-가정균형	3.12	.67
	일-여가균형	3.07	.92
	일-개인생활균형	3.02	.80
이직의도		2.71	.96

3. 개인 및 조직특성에 따른 일-생활균형

일-생활균형의 하위영역이 개인 및 조직특성에 따라 차이가 있는지 검증하기 위하여 t-검증, 일원배치분산분석을 사용하였다. <표 3>은 일-가정균형, 일-여가균형, 일-개인생활균형이 개인 및 조직특성에 따라 차이가 있는지 검증한 결과이다.

일-가정균형은 성별, 혼인상태, 최종학력, 연령, 직위, 경력, 월수입, 가정경제부담감에 따른 차이가 없었으며, 주당근무시간($r=-.123, p<.01$)과 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

근무시간과 일-가정균형과의 관계는 근무시간이 많은 경우, 가정생활에 투입할 수 있는 시간자원이 부족해지기 때문에 일-가정균형은 주당 근무시간과 부적상관관계를 가지

는 것으로 생각된다.

일-여가균형은 성별, 혼인상태, 직위, 가정경제 부담감에 따른 차이가 없었으며, 학력($t=2.173, p<.05$), 연령($F=7.466, p<.001$)에 따른 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 일-여가균형은 대학교 졸업이상보다 전문대 졸업이하가, 20, 30대보다 40대 이상 집단에서 점수가 높았다. 또한 일-여가균형은 경력($r=.188, p<.01$), 월수입($r=.184, p<.01$)은 정적 상관관계, 주당근무시간($r=-.120, p<.05$)은 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

최종학력과 일-여가균형의 관계는 통계청(2014)의 생활시간조사에 따르면 대졸이상의 경우 4:17분, 고졸 4:46분, 중졸 5:23분, 초졸 6:20분으로 학력이 낮을수록 여가생활시간이 증가하는 특성을 보이는 것을 고려할 때, 전문대학

<표 3> 개인 및 조직특성에 따른 일-생활균형

변수		(N=286)							
		일-생활균형		일-가정균형		일-여가균형		일-개인생활균형	
		M(SD)	t/F	M(SD)	t/F	M(SD)	t/F	M(SD)	t/F
성별	남성	3.08(.63)	-.726	3.02(.92)	-.557	2.96(.86)	-2.408*	3.02(.78)	-.497
	여성	3.14(.69)		3.08(.92)		3.02(.78)			
혼인상태	미혼	3.15(.63)	.559	2.96(.84)	-1.581	2.87(.78)	-2.408*	3.10(.81)	-.497
	기혼	3.10(.71)		3.14(.97)		3.10(.81)			
최종학력	전문대학 졸업이하	3.10(.71)	-.447	3.17(.90)	2.173*	3.06(.78)	1.317	2.93(.82)	1.317
	대학교 졸업이상	3.14(.65)		2.93(.92)		2.93(.82)			
연령+	20대	3.05(.66)	2.439	2.84(.90)a	7.466***	2.79(.80)a	9.158***	2.92(.81)a	9.158***
	30대	3.07(.71)		2.98(.86)a		2.92(.81)a			
	40대 이상	3.25(.63)		3.35(.93)b		3.27(.73)b			
직위	팀원 이하	3.10(.66)	-.879	3.06(.91)	-.189	2.97(.81)	-1.279	3.11(.76)	-1.279
	팀장 이상	3.19(.73)		3.08(.93)		3.11(.76)			
경력		.019		.188**		.171**			
월수입		.062		.184**		.175**			
가정경제부담감		-.041		-.001		.034			
주당 근무시간		-.123**		-.120*		-.132*			

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

+Duncan's Multiple Range Test

졸업자가 대학교 졸업자보다 더 많은 여가생활시간을 가지기 때문에 일-여가균형에 차이가 있을 것으로 생각된다. 경력과 일-여가균형의 관계는 경력이 높을수록 직무자율성이 용이하기 때문에, 시간압박감을 상대적으로 덜 느끼고 그로인하여 일-여가균형을 높게 지각하는 것으로 생각된다. 또한 월수입과 일-여가균형의 관계는 경제적 자원이 높을수록 다양한 여가 활동에 대한 제약이 적기 때문일-여가균형과 정적 상관관계를 가지는 것으로 생각된다. 주당근무시간과 일-여가균형의 관계는 근무시간이 많은 경우 여가활동에 투입할 시간 자원이 부족해지기 때문에, 주당 근무시간은 일-여가균형과 부적 상관관계를 가지는 것으로 생각된다.

일-개인생활균형은 성별, 최종학력, 직위, 가정경제부담감에 따른 차이가 없었으며, 혼인상태($t=2.408, p<.05$), 연령($F=9.158, p<.001$)에 따른 차이가 있는 것으로 나타났다. 미혼자보다 기혼자가, 20대, 30대 보다 40대 이상의 일-개인생활균형이 더 높은 것으로 나타났다. 또한 일-개인생활균형은 경력($r=.171, p<.01$), 월수입($r=.175, p<.01$)이 정적 상관관계를, 주당 근무시간($r=.132, p<.05$)은 부적 상관관계를 나타냈다.

결혼상태와 일-개인생활균형의 관계는 기혼자의 경우 가족부양에 대한 의식으로 인한 자기계발을 끊임없이 자극받으며, 또한 가족간의 상호작용 등으로 인하여 스트레스와 같은 부분에 대해 완충효과가 발생하기 때문에 미혼자보다 기혼자의 일-개인생활균형이 높은 것으로 생각된다. 연령과 일-개인생활균형의 관계는 연령이 증가 할수록 생활의 정형화가 발생할 가능성이 높다. 특히 40대 이상의 경우 20대, 30대에 비해 직장생활이 안정화 되고 그에 따라 개인의 개발이나, 스트레스에 대한 대응 능력 등이 높을 것으로 생각된다. 이는 경력과 일-개인생활균형과의 관계

와도 연결되어 경력이 높을수록 직무효능감이 향상하게 되고, 따라서 직장에 투여하는 에너지가 감소하게 되고, 개인적인 생활시간에 투여할 자원이 많아 질 것으로 생각된다. 월수입과 일-개인생활균형과의 관계는 월수입이 높을수록 개인개발을 위한 자원의 투입이 여유롭기 때문에, 월수입은 일-개인생활균형과 정적 상관관계를 가지는 것으로 생각된다. 주당근무시간과 일-개인생활균형은 주당근무시간이 많은 경우 개인의 개발이나, 스트레스 해소를 위한 시간 배분 등이 어렵기 때문에 부적 상관관계를 가지는 것으로 생각된다.

4. 개인 및 조직특성에 따른 이직의도

이직의도가 개인 및 조직특성에 따라 차이가 있는지 검증하기 위하여 t-검증, 일원배치 분산분석을 사용하였다. <표 4>와 같이 이직의도는 혼인상태, 연령에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

이직의도는 혼인상태($t=5.029, p<.001$), 연령($F=21.242, p<.001$)에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 기혼자보다 미혼자가, 연령은 40대 이상, 30대, 20대 순으로 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

기혼자보다 미혼자의 이직의도가 높은 이유는 취업시장이 미혼을 선호하는 경향성(아시아경제, 2014)으로 인하여 이직에 대한 고려가 적고 또한 실제 이직이 어렵기 때문에 이직을 기피하는 것으로 해석할 수 있다. 주당근무시간과 이직의도와의 관계는 주당근무시간이 높은 경우 개인의 복지에 부정적이기 때문에 이직의도는 높은 것으로 생각된다.

5. 일-생활균형과 이직의도

일-생활균형과 이직의도의 관계를 파악하기

〈표 4〉 개인 및 조직특성에 따른 이직의도

(N=286)

변수		이직의도	
		M(SD)	t/F
성별	남성	2.77(.89)	.764
	여성	2.68(.98)	
혼인상태	미혼	3.04(.86)	5.029***
	기혼	2.48(.95)	
최종학력	전문대학 졸업이하	2.79(.98)	.360
	대학교 졸업이상	2.70(.86)	
연령+	20대	3.15(.78)a	21.242***
	30대	2.79(.98)b	
	40대 이상	2.26(.86)c	
직위	팀원 이하	2.73(.94)	-.257
	팀장 이상	2.77(1.05)	
경력		-.109	
월수입		-.097	
가정경제부담감		-.157**	
주당근무시간		.119*	

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

+Duncan's Multiple Range Test

위하여 Pearson상관관계 분석을 실시하였으며, 분석결과는 아래 <표 5>와 같다. 일-생활균형의 하위영역인 일-가정균형, 일-여가균형, 일-개인생활균형모두 이직의도와 부적 상관관계를 가지는 것으로 나타났다.

일-생활균형은 삶의 질에 영향을 미치는 중요한 요소로(서종수, 2010), 일-가정균형, 일-여가균형, 일-개인생활균형이 높을수록, 삶의 질에 만족하게 된다. 그러나 일-생활균형이 어려울수록 삶의 질은 낮아지고, 변화를 요구하게 된다. 특히 일-생활균형은 일과 다른 생활영역

간의 균형관계임을 고려할 때 일에 대한 변화를 요구하게 되고 그 결과로써 이직을 선택할 것으로 생각된다. 따라서 일-가정균형, 일-여가균형, 일-개인생활균형과 이직의도는 부적 상관관계를 가지는 것으로 생각된다.

6. 이직의도의 결정요인

개인 및 조직특성과 일-생활균형이 이직의도에 미치는 영향을 검증하기 위하여 위계적 회귀 분석을 사용하였다. 회귀분석에 앞서 투입된 변수들간의 다중공선성을 알아보기 위하여, 변수들간의 공차한계와 분산팽창계수를 파악하였다. 투입된 변수들의 공차한계는 .296~.985로 모두 0.1이상의 수치를 보이고, 분산팽창계수는 1.122~3.580으로 모두 5이하의 수치를 보이고 있어 투입된 모든 변수들은 공선성

〈표 5〉 일-생활균형과 이직의도의 상관관계

(N=286)

변수	일-가정균형	일-여가균형	일-개인생활균형
이직의도	-.357**	-.396**	-.449**

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

에 문제가 없는 것으로 나타났다.

모델1에서 이직의도에 개인 및 조직특성을 투입하여 분석한 결과 모델의 설명력($R^2=.154$, $P<.001$)은 15.4%이었다. 이직의도에 개인 및 조직특성 중 연령($\beta=.309$, $p<.001$), 주당근무시간($\beta=.151$, $p<.05$)이 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 연령이 낮을수록, 주당근무시간이 높을수록 이직의도는 높아지는 것으로 나타났다.

<모델2>는 개인 및 조직특성에 일-생활균형 변수를 투입하여 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과로, 모델의 설명력($R^2=.351$, $p<.001$)은 35.1%로 <모델1>에 비해 설명력이 19.7% 증가했다. 이직의도에 개인 및 조직특성 중 연령

($\beta=.211$, $p<.01$), 혼인상태($\beta=.161$, $p<.05$), 최종학력($\beta=.127$, $p<.05$)이 통계적으로 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 일-생활균형에서 일-개인생활균형($\beta=.281$, $p<.01$)이 통계적으로 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 일-개인생활균형이 낮을수록, 연령이 낮을수록, 기혼보다 미혼이, 대학교 졸업이상보다 전문대학 졸업이하 집단의 경우 이직의도가 높았다. 이는 김주엽 외(2011)의 연구결과와 부분 일치하며, 손영미와 박정열(2015), 한지일(2011)의 연구결과와 유사하다고 할 수 있다. 김주엽 외(2011)의 연구결과 직위, 근무년수, 연봉은 이직의도와 상관없는 것으로 나타나 본 연구결과와 일치

<표 6> 비영리기관 종사자의 이직의도 결정요인

		이직의도			
		모델1		모델2	
		b	β	b	β
상수		3.650		5.299	
개인 및 조직특성	성별 ¹⁾	-.009	-.004	.030	.015
	연령	-.035	-.309***	-.024	-.211**
	혼인상태 ²⁾	-.263	-.138	-.307	-.161*
	최종학력 ³⁾	-.155	-.082	-.242	-.127*
	직위 ⁴⁾	-.040	-.018	-.017	-.008
	경력	.002	.113	.001	.076
	월수입	.001	.028	.003	.112
	가정경제부담감	-.013	-.023	-.034	-.061
	주당근무시간	.018	.151*	.011	.089
일-생활균형	일-가정균형			-.173	-.123
	일-여가균형			-.109	-.104
	일-개인생활균형			-.336	-.281***
R ²		.154		.351	
R ² 변화량		.154		.197	
F		4.902***		10.763***	
F 변화량		4.902***		24.128***	

1) 남성=0, 여성=1 2) 미혼=0, 기혼=1 3) 전문대학 졸업이하=0, 대학교 졸업이상=1 4) 팀원이하=0, 팀장이상=1
*p < .05, **p < .01, ***p < .001

한 반면, 연령, 학력, 결혼여부는 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 유의미한 영향요인으로 나타난 본 연구결과와 일치하지 않았다. 손영미와 박정열(2014)의 연구결과 기혼직장인의 일-생활균형 중 일-성장균형만이 이직의도에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 한지일(2014)의 연구결과 중 신세대는 일-생활균형 중 일-성장균형만이 이직의도에 유의미한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구는 일-개인생활균형을 일-성장균형을 포함한 개념으로 구성하였기 때문에, 본 연구결과는 손영미와 박정열(2014), 한지일(2011)의 연구결과와 유사하다고 할 수 있다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 비영리기관 종사자를 대상으로 일-생활균형이 이직의도에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다. 본 연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 비영리기관 종사자의 일-생활균형은 3.07로 5점 척도의 중앙값 3.0을 기준으로 할 때 보통 보다 조금 높은 것으로 나타났다. 하위영역 중 일-가정균형이 3.12로 가장 높았으며, 일-여가균형이 3.07, 일-개인생활균형이 3.02순이었다. 즉, 비영리기관 종사자의 일-생활균형은 대체로 보통 혹은 보통보다 조금 높은 수준으로 나타났다. 비영리기관 종사자의 이직의도는 2.71로 5점 척도의 중앙값 3.0을 기준으로 할 때 보통 보다 조금 낮은 것으로 나타났다.

둘째, 비영리기관 종사자의 일-생활균형을 변인별로 그 차이를 분석해본 결과, 일-가정균형은 주당근무시간이 적을수록 높은 것으로 나타났으며, 일-여가균형은 대학교 졸업이상보다 전문대학 졸업이하가, 20, 30대보다 40대 이상, 경력이 많을수록, 월수입이 많을수록, 주

당 근무시간이 적을수록 높은 것으로 나타났다. 일-개인생활균형은 미혼보다 기혼이, 20, 30대보다 40대 이상이, 경력이 많을수록, 월수입이 높을수록, 주당근무시간이 적을수록 높은 것으로 나타났다. 비영리기관 종사자의 이직의도를 변인별로 그 차이를 분석해본 결과, 기혼보다 미혼이, 가정경제부담감이 낮을수록, 주당 근무시간이 많을수록, 연령은 40대 이상, 30대, 20대 순으로 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

셋째, 비영리기관 종사자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 살펴본 결과 일-개인생활균형, 연령, 혼인상태, 최종학력 순으로 나타나, 이에 대한 영향력의 정도를 확인할 수 있었다.

이와 같은 연구결과를 토대로 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 비영리기관 종사자의 이직의도에 주당근무시간은 이직의도에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 일-생활균형변수를 투입하자 그 영향력이 사라졌다. 이는 주당근무시간보다 근로자가 지각하는 일-생활균형이 더 중요하며, 일-생활균형이 더 이상 시간과 같은 양적 균형개념으로만 설명되어져서는 안 되며, 질적 균형개념까지 포괄하는 넓은 개념으로 자리잡아야함을 의미한다. 즉 자신이 생각하는 삶의 중요도와 가치를 고려한 질적 배분과 이를 통한 균형을 이루고 있다는 인식이 더 중요하다. 따라서 비영리기관 종사자의 일-생활균형을 향상시키기 위해서 일-가정균형, 일-여가균형 이외에 자신이 중요하다고 생각하는 생활 영역에 배분할 수 있는 물리적 시간과 자신의 시간을 통제할 수 있는 (직무)자율성의 확보가 필요하다.

둘째, 연령은 이직의도와 일-개인생활균형에 영향을 미치는 것으로, 결혼여부는 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 연령

이 낮을수록, 기혼보다 미혼이 비영리기관 종사자의 이직의도가 높았으며, 연령이 낮고, 미혼인 경우 일-개인생활균형이 낮은 것으로 나타났다. 따라서 비영리기관 종사자의 이직을 예방하기 위하여 혼인상태나 연령에 따른 서비스의 내용 및 접근방법이 달라야 한다. 연령이 낮은 종사자, 미혼 종사자의 경우 이직의도가 높기 때문에 이들의 일-개인생활균형을 지원할 수 있는 다양한 지원방안, 예를 들어 자기개발 및 자기성장프로그램 등을 제공함으로써 일-개인생활균형을 향상시키고, 이직의도를 줄일 수 있을 것이다.

셋째, 비영리기관 종사자의 이직의도에 일-개인생활균형은 부적영향을 미치는 것으로 나타났다. 지금까지의 선행연구들은 이직의도와 관련하여 일-가정갈등에 초점을 맞추어 진행되었으나, 본 연구결과 일-개인생활균형(자기개발, 자기자신을 위한 시간 등)이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타나, 일과 가정생활이외의 삶의 영역에 대한 중요성을 확인할 수 있었다. 따라서 일-가정에 대한 균형과 지원을 넘어 일-생활균형 특히, 일-개인생활을 지원하는 다양한 프로그램의 개발과 지원제도가 필요하다. 즉 직접적인 이직을 예방하는 다양한 제도도 필요하지만 비영리기관 종사자의 일-생활균형, 특히 일-개인생활균형을 지원하는 가족친화제도의 확대·적용이 필요하다. 비영리기관에서 제공되는 일-생활균형을 지원하는 서비스의 경우 일과 시간 이후(18시 이후)까지 제공된다는 측면에서, 시차출퇴근제 및 탄력근무제와 같은 가족친화제도의 적극적인 도입이 요구된다. 이를 통하여 비영리기관 종사자는 일-생활균형을 확보할 수 있으며, 종사자의 이직 예방뿐만 아니라, 클라이언트의 일-생활균형의 확보와 복지 증진 및 비영리기관의 사업성과에도 기여할 수 있을 것이다.

마지막으로 본 논문의 주제와 관련된 후속

연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 일-개인생활균형 및 이직의도에 영향을 미치는 변인으로 가족 및 직장특성을 중심으로 살펴본았는데, 거시적 차원의 요소(환경적 요소) 역시 일-생활균형 및 이직의도에 영향을 미칠 것으로 고려된다. 비영리기관의 서비스 특성을 고려한다면, 거시적 요소 중 지역사회와의 재가(裁可)가 매우 중요할 것이다. 비영리기관에서 제공되는 서비스에 대한 지역사회와의 재가는 일-생활균형으로부터 야기되는 어려움을 완충시킬 수 있는 작용을 할 수 있을 것이다. 따라서 추후연구에서는 거시적 차원의 요소를 비롯한 다양한 변인들을 통하여 일-생활균형과 이직의도에 관한 폭넓은 추가적인 연구가 이루어져야 할 것이다. 둘째, 추후연구에서는 비영리기관에서 운영하고 있는 가족친화제도에 대한 실태조사가 필요할 것으로 생각된다. 가족친화제도는 일-생활균형을 향상시키고, 이직의도를 예방하는 중요한 요인일 것으로 생각된다. 그러나 비영리기관은 일반 기업에 비해 인원이 소규모로 다양한 가족친화제도를 적용하기에는 어려움이 있을 것으로 생각된다. 따라서 후속연구에서는 비영리기관에서 운영하고 있는 가족친화제도의 실태조사와 더불어, 비영리기관을 비롯한 소규모 조직에도 적용이 가능한 가족친화제도의 개발이 필요할 것으로 생각된다. 마지막으로 일-생활균형과 관련된 측정도구의 개발이 요구된다. 일-생활균형의 개념을 정의함에 있어, 생활영역으로 가정생활과 여가생활이 포함되는 것에 대해서는 학자들 간에 보편적인 합의가 이루어졌다고 볼 수 있으나, 일-개인생활 균형에 대해 학자들마다 다른 정의를 내리고 있다. 즉 일-개인생활균형은 개인생활, 성장, 사회활동, 개인활동 등의 내용을 포함하여 매우 다양하게 정의하고, 측정하고 있는 것이 현실이다. 본 연구결과 일-개인생활균형은 이직의도에 영향을 미치는 가장

중요한 요인으로 나타났다. 따라서 종사자의 이직의도를 줄이기 위해서 일-가정, 일-여가를 넘어서 일-개인생활균형을 측정하는 도구를 개발하고, 일-개인생활균형에 관한 다양한 경험적 연구가 누적될 필요가 있다.

【참 고 문 헌】

- 1) 강인주(2015). 대기업 사무직 근로자의 이직 의도와 경력학습, 경력동기, 조직지원인식, 조직몰입, 경력몰입 및 고용가능성의 관계. 서울대학교 박사학위논문.
- 2) 공계순(2005). 아동학대예방센터 상담원의 이직의도 관련 요인에 대한 연구. 한국아동복지학, 19, 7-35.
- 3) 국가인권위원회(2013). 사회복지사 인권상황 실태조사. 국가인권위원회.
- 4) 김교정(2003). 사회복지실무자의 이직의도에 대한 연구-부산 사회복지기관의 실무자를 중심으로. 사회과학연구, 19(2), 65-93.
- 5) 김영미(2008). 한국사회, 일·가정양립의 현주소. 지역사회연구, 59, 32-36.
- 6) 김정운·박정열(2004). 주40시간 근무제 실행 후 노동자의 생활양식 변화와 학습에 대한 태도 변화연구. 대통령자문정책기획위원회.
- 7) 김정운·박정열(2008). ‘일과 삶의 균형’ 척도 개발을 위한 연구, 여가학연구, 5(3), 53-69.
- 8) 김정운·박정열·손영미·장훈(2005). 일과 삶의 조화에 대한 개념적 이해와 효과성. 여가학연구, 2(3), 29-48.
- 9) 김주엽·박종찬·김찬중(2009). 일과 생활의 균형, 만족 및 이직의도의 관계. 인사관리연구, 33(4), 121-153.
- 10) 김주엽·박상언·지혜정(2011). 일-생활균형과 직무만족 및 이직의도 간의 관계에 관한 실증연구. 인적자원개발연구, 14(1), 1-29.
- 11) 뉴시스(2016.01.13). 디지털 익숙한 청년 직장인... ‘일·생활균형’없어 단기이직 한다. http://www.newsis.com/ar_detail/view.html?ar_id=NISX20160113_0013834291&cID=10201&pID=10200
- 12) 문영주(2010). 사회복지사의 개인적 동기가 이직의도에 미치는 영향-다중몰입의 매개효과를 중심으로-. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 13) 박경규(2002). 인사관리. 서울: 홍문사
- 14) 박주혜(2008). 가족생활주기에 따라 전업주부가 지각하는 배우자의 일과 삶의 조화가 전업주부의 삶의 질에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 15) 박지원(2007). 사회적 지원이 일-가정 상호관계 및 직무만족에 미치는 영향: 성별차이를 중심으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 16) 박현미(2009). 노동자들의 일과 생활균형의 현황-한국노동 산하 노동자 의식조사 결과를 중심으로. 노동저널, 10, 38-95.
- 17) 서중수(2010). 일-생활균형정도가 생활만족도에 미치는 영향: 대구지역 비영리기관 종사자를 중심으로. 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 18) 서중수·조희금(2015). 가족사업기관의 조직특성 및 종사자특성이 사업성과에 미치는 영향. 한국가정관리학회지, 33(4), 19-32.
- 19) 손영미·김정운·박정열(2011). 중앙공무원의 일과 삶의 균형에 대한 조직 및 개인변인의 영향력 검증연구. 여가학연구, 9(1), 101-131.
- 20) 손영미·박정열(2014). 남녀의 일과 삶에 영향을 미치는 인과변인과 결과변인의 차이연구: 기혼직장인을 대상으로. 한국심리학회지: 여성, 19(2), 161-190.
- 21) 손영미·박정열(2015). 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 가정, 조직, 지역사회 변인의 영

- 향력에 대한 국가비교연구: 한국, 일본, 영국 기혼여성근로자를 중심으로. 한국가족자원 경영학회지, 19(2), 51-74.
- 22) 심지양(2011). 근로자의 일-생활균형과 생활 만족도에 관한 연구. 울산대학교 대학원 석사학위논문.
- 23) 아시아경제(2014.02.18). 이력서에 ‘기혼’이라 쓰면... 면접관은 ‘감점’으로 읽는다 <http://view.asiae.co.kr/news/view.htm?idxno=2014021813564908196>.
- 24) 안관영(2008). 기혼 여교사의 직무특성, 직장-가정갈등 및 직업몰입의 관계에 대한 연구. 경영교육연구, 50, 163-180.
- 25) 안병주·차민석(2013). 소진과 이직의도가 조직시민행동에 미치는 영향. 대한경영학회 학술발표대회 발표논문집, 13(11), 93-112.
- 26) 양노열·박지혁·한대성·이주현(2014). 작업치료사의 이직의도에 영향을 미치는 요인. 대한작업치료학회지, 22(4), 39-48.
- 27) 오재동·김경호(2013). 사회복지사의 직무착근도가 이직의도에 미치는 영향. 한국사회복지행정학, 15(1), 83-104.
- 28) 오지경·김은규·노용휘(2013). 객실승무원의 일-가정갈등이 이직의도에 미치는 영향: 기혼여성을 중심으로. 관광레저연구, 25(7), 383-399.
- 29) 이병재·정태석(2013). 직장-가정 갈등이 이직의도와 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 디지털융복합연구, 11(8), 75-93.
- 30) 이선경·이춘후·김상순(2014). 일-가정 갈등이 이직의도에 미치는 영향: 유연근무제 만족도를 중심으로. 인적자원관리연구, 21(5), 245-262.
- 31) 이수성(2008). 재가노인복지시설 종사자의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 대구대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 32) 이연순(2005). 사회복지사의 이직의도 결정요인에 관한 연구. 건국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 33) 이윤경(2009). 일과 생활의 균형이 조직유효성에 미치는 영향. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 34) 이은미(2008). 사회복지사의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 충남지역을 중심으로. 공주대학교 대학원 석사학위논문.
- 35) 이인재·김성우(2012). 자활실무자 직무만족 및 이직의도 연구. 한국사회복지행정학, 14(2), 1-25.
- 36) 이해정·유규창(2013). Y세대의 일과 삶의 균형: 세대별 일의 가치를 통해 본 의미와 역할. 노동정책연구, 13(4), 1-31.
- 37) 장윤정(2011). 공공·민간 사회복지사의 이직의도 결정요인 비교 연구. 노인복지연구, 51, 361-382.
- 38) 정우진·김강식(2014). 근로시간과 일-가정갈등 및 이직의향. 질서경제저널, 17(2), 69-87.
- 39) 추원준·황호영·최인태·박정일(2014). 일과 생활의 균형이 조직몰입에 미치는 영향: 동기의 매개효과를 중심으로. Asia-Pacific Journal of Business & Commerce, 6(1), 53-78.
- 40) 통계청(2015). 2014년 생활시간조사. 통계청.
- 41) 한국고용정보원(2013). 2013 산업·직업별 고용구조조사. 한국고용정보원.
- 42) 한국사회복지사협회(2012). 2012년 한국사회복지사 기초통계연감. 한국사회복지사협회.
- 43) 한지일(2011). 직장에서의 세대 변인에 따른 일-가정, 일-여가, 일-성장 균형과 조직유효성의 관계. 중앙대학교 글로벌인적자원개발 대학원 석사학위논문.
- 44) Dalton, D. R. & Todor, W. D.(1993). Turnover, Transfer, Absenteeism: An interdependent Perspective. Journal of Management, 19(2), 193-219.

- 45) 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, 510-531.
- 46) Hian, C. C. & Einstein, W. O.(1990). Quality of Work Life: What can Unions do. *Advanced Management Journal*, 55(2), 17-22.
- 47) Lawler, E. E.(1983). Satisfaction and behavior. In J. R. Hackman, E. E. Lawler. & L. W. Porter (Eds.). *Perspectives on behavior in organizations* (pp. 78-87). NY : McGraw-Hill Book Company.
- 48) Marks, S. R. & MacDermid, S. M.(1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 417-432.
- 49) Mobley, W. H.(1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Co.
- 50) Steel. R. P. & Ovalle, N. K.(1984). A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 673-686.
- 51) Vandenberg, R. & Nelson, J.(1999). Disaggregating the motives underlying turnover intentions: When do intentions predict turnover behaviour?. *Journal of Human Relations*, 52, 1313-1336.

- 투 고 일 : 2016년 4월 1일
- 심 사 일 : 2016년 4월 19일
- 게재확정일 : 2016년 5월 18일