



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](#)

석사학위논문

기혼 여성공무원의 일과 생활의 균형 요인이  
이직의도에 미치는 영향

제주대학교 대학원

행정학과

강 효 숙

2019년 12월

# 기혼 여성공무원의 일과 생활의 균형 요인이 이직의도에 미치는 영향

지도교수 김 성 준

강 효 숙

이 논문을 행정학 석사학위 논문으로 제출함

2019년 12월

강효숙의 행정학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장	<u>민 기</u>	
위 원	<u>박 철 민</u>	
위 원	<u>김 성 준</u>	

제주대학교 대학원

2019년 12월

The Impact of Work and Life Balance Factors  
on Turnover Intention of Married Female Public Officials

Hyo-Sook Kang  
(Supervised by professor Sung-Jun Kim)

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for  
the degree of Master of Public Administration

2019. 12.

This thesis has been examined and approved.

<i>Min, Kee</i>	<i>minkee</i>
<i>Park, Ched-Min</i>	<i>Park</i>
<i>Kim, Sung-Jun</i>	<i>Sungjunkim</i>
	<i>2019. 12.</i>

Department of Public Administration  
GRADUATE SCHOOL  
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

# 목 차

I. 서론 .....	1
1. 연구의 배경 및 목적 .....	1
1) 연구의 배경 .....	1
2) 연구의 목적 .....	3
2. 연구의 방법 및 전개 .....	4
1) 연구의 방법 .....	4
2) 연구의 전개 .....	4
II. 이론적 배경 .....	5
1. 일과 생활의 균형 .....	5
1) 일과 생활의 균형의 개념 .....	5
2) 일과 생활의 균형의 하위영역 .....	7
2. 이직의도 .....	8
1) 이직의도의 개념 .....	8
2) 이직의도의 영향 요인 .....	10
3. 선행연구의 검토 .....	12
1) 일과 생활의 균형 관련 선행연구 .....	12
2) 이직의도 관련 선행연구 .....	15
3) 일과 생활의 균형과 이직의도 관련 선행연구 .....	18
III. 연구설계 .....	22
1. 연구모형 및 연구가설 .....	22
1) 연구모형 .....	22
2) 연구가설 .....	23
2. 변수의 조작적 정의 및 설문지 구성 .....	24

1) 일과 생활의 균형 .....	24
2) 이직의도 .....	25
3. 자료의 수집 및 분석방법 .....	27
1) 자료의 수집 .....	27
2) 분석방법 .....	27
<b>IV. 분석결과 .....</b>	<b>29</b>
1. 연구대상자의 인구사회학적 특성 .....	29
2. 측정도구의 검증 .....	31
1) 사전조사 .....	31
2) 문항분석 .....	31
3) 측정도구의 검증 .....	34
3. 가설검증 .....	41
1) 개인특성 변인이 주요 변수에 미치는 영향 .....	41
2) 일과 생활의 균형이 이직의도에 미치는 영향 .....	47
4. 추가분석 .....	49
1) 개인특성에 따른 집단 간 평균 차이 .....	49
5. 분석결과의 요약 .....	59
<b>V. 결론 및 제언 .....</b>	<b>63</b>
1. 연구의 결과 .....	63
2. 연구의 시사점 및 정책 제언 .....	65
3. 연구의 한계 및 과제 .....	68
참고문헌 .....	70
부록 .....	80
ABSTRACT .....	84

# 표 목 차

<표 1-1> 여성공무원 증가 추이(2014~2018년) .....	2
<표 2-1> 일과 생활의 균형의 개념 .....	7
<표 2-2> 일과 생활의 균형의 하위영역 .....	8
<표 2-3> 이직의도의 개념 .....	10
<표 2-4> 이직의도에 영향을 미치는 요인 .....	11
<표 2-5> 일과 생활의 균형 관련 선행연구 .....	15
<표 2-6> 이직의도 관련 선행연구 .....	18
<표 2-7> 일과 생활의 균형과 이직의도 관련 선행연구 .....	21
<표 3-1> 일과 생활의 균형 측정문항 .....	25
<표 3-2> 이직의도 측정문항 .....	26
<표 3-3> 자료의 분석방법 .....	28
<표 4-1> 연구대상자의 인구사회학적 특성 .....	30
<표 4-3> 주요 변수의 기술통계분석 결과 .....	33
<표 4-4> 측정도구의 탐색적 요인분석 결과 .....	38
<표 4-5> 측정도구의 신뢰도 분석 결과 .....	38
<표 4-6> 주요 요인들 간 상관관계분석 결과 .....	39
<표 4-7> 측정도구의 확인적 요인분석 결과 .....	40
<표 4-8> 개인특성이 일과 가정의 균형에 미치는 영향 .....	42
<표 4-9> 개인특성이 일과 여가의 균형에 미치는 영향 .....	44
<표 4-10> 개인특성이 일과 성장의 균형에 미치는 영향 .....	45
<표 4-11> 개인특성이 이직의도에 미치는 영향 .....	47
<표 4-12> 일과 생활의 균형이 이직의도에 미치는 영향 .....	49
<표 4-13> 개인특성에 따른 일과 가정의 균형 .....	52
<표 4-14> 개인특성에 따른 일과 여가의 균형 .....	54

<표 4-15> 개인특성에 따른 일과 성장의 균형 .....	56
<표 4-16> 개인특성에 따른 이직의도 .....	58
<표 4-17> 가설검증 결과 .....	62

## 그림 목 차

[그림 1-1] 연구의 전개 .....	4
[그림 3-1] 연구모형 .....	22

## 국문초록

한국은 고령사회에 진입하고 저출산으로 인해 신규 인력이 필요해지면서 여성의 사회 진출이 급증하였다. 그러나 기혼 여성은 출산과 육아 등의 문제로 경력 단절을 겪게 되고 조직에서는 우수한 인재를 유지하기 어려운 상황이 지속적으로 발생하였다. 더불어 개인의 삶을 중시하는 사회적 인식이 확산됨에 따라 일 영역과 일 이외의 생활 영역 간에 균형을 유지할 수 있는 직장의 선호도가 높아졌다. 이에 최근 사회적으로 큰 화두가 된 것이 일과 생활의 균형이다. 선행연구에 따르면 일과 생활의 균형 수준이 높을수록 조직몰입과 직무만족이 높아지는 반면 일과 생활의 균형 수준이 낮을수록 이직의도가 높아져 조직발전에 부정적 영향을 미친다고 하였다. 이와 같이 일과 생활의 균형을 향상시키고 이직의도를 낮추는 것은 조직관점에서 매우 중요한 요소로 작용한다. 공직사회에도 일과 생활의 균형을 향상시키고 이직의도를 낮추는 것이 중요하며, 여성공무원의 수가 지속적으로 늘어남에 따라 이들을 대상으로 한 연구의 필요성이 제기된다. 그러나 공무원 조직, 특히 여성공무원에 대한 일과 생활의 균형과 이직의도 관련 연구자료가 부족한 실정이며, 개인적 특성보다는 조직적 특성을 고려한 연구가 주로 진행되었다.

이에 본 연구에서는 일과 생활의 균형과 이직의도 간의 관계를 실증분석 하여 효과적인 인적자원관리 방안을 제시하는 것을 목적으로 하였다. 분석대상은 일과 생활의 균형을 가장 유지하기 어렵다고 생각되는 기혼 여성공무원으로 하였다. 이를 위해 제주특별자치도 소속 기혼 여성공무원을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 불성실한 응답 등을 제거한 총 104부의 설문지를 IBM SPSS Statistics 25.0와 Amos 26.0을 사용하여 3개의 가설을 검증하였다.

분석방법으로는 인구통계학적 특성과 주요 변수들의 분포를 확인하기 위해 빈도분석과 기술통계분석을 실시하였으며, 측정도구의 타당도와 신뢰도를 검증하고 주요 변수들 간의 상관관계를 분석하기 위해 탐색적 요인분석, 신뢰도 분석, 상관관계 분석, 확인적 요인분석을 실시하였다. 개인특성이 주요 변수들에 미치는 영향력은 더미변수화한 다중회귀분석을 하였으며, 일과 생활의 균형과 이직의도

의 관계를 검증하기 위해 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 또한, 개인특성에 따른 주요 변수들의 집단 간 평균 차이를 비교하기 위해 독립표본 t-검정, 일원 분산분석(ANOVA), Welch 분산분석을 실시하였다.

분석결과로는 첫째, 개인특성 중에서 주당 평균 근무시간이 짧을수록, 가사 및 양육 참여인원이 많을수록 일과 생활의 균형의 하위요인들이 공통적으로 높게 나타났다. 둘째, 개인특성 중에서 주당 평균 근무시간이 늘어날수록, 가사 및 양육 참여인원 수가 적을수록, 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수가 많을수록 이직의도가 높게 나타났다. 셋째, 기혼 여성공무원의 일과 생활의 균형 중에서 일과 가정의 균형과 일과 성장의 균형이 높을수록 이직의도는 낮아지는 것으로 나타났다. 반면 일과 여가의 균형은 이직의도와 유의한 관계가 나타나지 않았다. 넷째, 일과 가정의 균형은 최종학력, 자녀의 수, 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수, 재직기간, 주당 평균 근무시간에 따른 집단 간 차이를 나타냈다. 일과 여가의 균형은 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수, 주당 평균 근무시간에 따른 집단 간 차이를 보였으며, 일과 성장의 균형은 최종학력, 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수, 주당 평균 근무시간에 따른 집단 간 차이를 나타냈다.

이러한 분석결과는 공직사회에서 기혼 여성공무원의 높은 직무몰입을 위해서는 일과 생활의 균형이 중요함을 시사한다. 이에 본 연구는 조직구성원들의 일과 생활의 균형을 높이기 위해 초과근무를 제한하는 법적 장치 설치, 선택적 근로시간제 등 유연근무제 활용 강화, 애자일(Agile)방식의 조직구조와 문화 구축, 일과 생활의 균형 지원제도를 지지하는 조직분위기 형성, 체계적 교육프로그램을 통한 제도 홍보 및 후원적 리더십 갖춘 관리자 양성과 같은 방안을 제시하였다.

본 연구는 공무원을 대상으로 하여 연구의 범위를 확대시켰으며, 고령사회로 인한 생산인구 감소, 저출산 문제, 여성의 경력단절 문제, 신규 노동력의 필요, 삶과 일에 대한 가치관의 변화와 같은 최근 사회적 현상을 반영하고자 하였다. 현재 공무원 조직을 대상으로 한 일과 생활의 균형과 이직의도 측정도구는 아직 개발되지 않았으므로 본 연구의 척도는 참고자료로 활용할 수 있다는 점에서 가치를 지니고 있다.

그러나 본 연구는 비확률표본추출방법을 사용하였으므로 연구결과의 일반화를 위해서는 표본을 늘리고 타 지역의 기혼 여성공무원 등으로 연구대상을 확대할

필요가 있으며, 개인특성만 다루었기 때문에 추후 연구에서는 조직특성과 직무특성도 함께 고려할 필요가 있다는 한계를 지닌다. 따라서 이러한 한계점들을 보완하여 후속 연구를 진행한다면 보다 명확한 연구결과와 효과 높은 정책적 방안을 제시할 수 있을 것이다.

주제어: 기혼 여성공무원, 일과 생활의 균형, 이직의도

# I. 서론

## 1. 연구의 배경 및 목적

### 1) 연구의 배경

한국은 급속하게 고령화가 진행되어 2017년 고령사회로 진입하였으며, 생산인구가 부족해짐에 따라 이를 대체할 수 있는 자원으로 여성과 고령층이라는 신규 인력의 충원이 제기되었다. 이에 여성의 사회 진출이 급증하였으나 출산, 육아 등의 문제로 인해 여성의 경력단절 문제가 지속되면서 우수인재를 유지하기 어려운 상황이 발생되었다. 통계청에서 15~54세 기혼 여성 900만 5천 명을 대상으로 실시한 ‘2018년 상반기 지역별 고용조사’에 따르면 기혼 여성 5명 중 1명은 결혼과 육아 등으로 인해 경력단절을 겪고 있다고 하였다. 이와 같이 여성의 경력단절 등의 문제는 사회적인 문제로 부각되었는데, 이를 해결하기 위하여 일과 생활의 균형에 대한 연구가 시작되었다.

최근 삶에 대한 가치관이 변화하면서 개인의 행복과 삶이 중요하게 인식되고 있다. 일과 생활의 균형은 직장 선택과 이직의 기준으로 작용하고 있다(Smith & Gardner, 2007). 전국 만 13세 이상 약 3만 7천 명을 대상으로 실시한 통계청의 ‘2019년 사회조사’에 따르면 19세 이상 국민들은 가정보다 일을 중시하던 기존과는 달리 일과 가정 모두 중요하다고 응답하였다(44.2%). 이와 같이 일과 생활의 균형이 중요해짐에 따라 기업체와 정부에서는 탄력근무제 등의 제도를 운영하고, 2018년 정부에서는 주 52시간제를 도입하였다.

여성의 사회 진출이 늘어나면서 공직사회에서도 여성공무원 수가 지속적으로 늘어나고 있다. 인사혁신처의 ‘2015~2019년 인사혁신통계연보’에 의하면 국가직 여성공무원 수는 2014년 310,860명(49.0%)에서 2018년 338,489명(50.6%)으로 지속적으로 증가하였고, 지방직 여성공무원 수는 2014년 126,483명(35.4%)에서 2018년 158,152명(40.5%)으로 꾸준히 증가하였다.

<표 1-1> 여성공무원 증가 추이(2014~2018년)

(단위: 명, 명, %)

구분	연도별	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
국가직	전체	634,051	637,654	650,149	656,665	669,077
	여성	310,860	315,290	323,575	329,808	338,489
	여성비율	49.0	49.4	49.8	50.2	50.6
지방직	전체	357,492	363,691	371,253	377,897	390,773
	여성	126,483	132,981	139,942	148,232	158,152
	여성비율	35.4	36.6	37.7	39.2	40.5

자료: 2015~2019년 인사혁신통계연보(인사혁신처, 2015~2019)

공직사회에서도 일과 생활의 균형은 중요하게 다루어져야 한다. 그러나 공직사회는 국민의 여론에 민감하며 민간기업에 비해 정년이 보장되어 직업의 안정성이 높다는 특징이 있어 공무원에 대한 일과 생활의 균형의 필요성은 덜 인식되고 있다. 그러나 공직사회는 고도의 정보화 시대와 사회·경제적 구조의 급격한 변화를 맞게 되면서 업무의 과부하가 발생되고 심리적·신체적 위기를 겪고 있다(손영미, 김정운, 박정열, 2011). 일과 생활의 균형이 무너지게 되면 이는 낮은 직무몰입과 직무만족 등으로 연결되며, 심각하게는 조직을 이탈하는 이직으로 나타난다. 공직사회가 민간기업보다 이직률이 낮다고 하더라도 구성원들이 이직을 하고 싶거나 하려는 의도를 갖고 있다면 조직관리 차원에서 결국 부정적인 결과를 초래하게 된다. 따라서 조직구성원의 직무만족과 조직몰입을 높이고 이직의도를 낮추기 위해 일과 생활의 균형이 이루어져야 한다(황택순, 장영철, 2009).

본 연구에서는 공직사회에서 여성공무원의 수가 증가하고 있으며 일과 생활의 균형이 중요하다는 사회적 인식이 확산됨에 따라 기혼 여성공무원의 일과 생활의 균형이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보았다. 일과 생활의 균형에 대한 연구는 여성의 출산과 육아 등으로 인한 경력단절 등의 문제를 해결하기 위해 일과 가정의 갈등 관점에서 시작되었으며, 점차 범위가 확대되어 일과 일 이외의 모든 생활 영역에의 균형에 대한 연구가 진행되고 있다. 이에 따라 연

구대상도 연령, 성별, 결혼여부 등으로 한정하지 않으며 범위가 넓어지고 있다. 그러나 공무원, 특히 여성공무원을 대상으로 한 일과 생활의 균형에 대한 연구자료가 매우 부족한 실정이며, 일과 생활의 균형은 개인특성보다 조직특성에 대한 관계성을 고려하여 주로 연구되었다(손영미 외, 2011). 이에 일과 생활의 균형을 유지하기 가장 어려울 것이라고 판단되는 기혼 여성공무원에 대하여 먼저 연구가 진행될 필요가 있다. 그리고 조직특성보다 연구대상자의 개인특성이 일과 생활의 균형과 이직의도에 어떠한 영향력을 미치는지도 파악하고자 하였다. 앞으로 공직사회는 기혼 여성공무원이 조직에 잘 적응하고 자신의 역량을 발휘할 수 있도록 일과 생활의 균형 수준을 향상시키는 조직으로 변화해야 할 필요가 있다(손영미 외, 2011).

## 2) 연구의 목적

본 연구의 목적은 기혼 여성공무원을 대상으로 하여 일과 생활의 균형이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는가를 실증분석 하는 데 있다. 따라서 본 연구에서는 일과 생활의 균형과 이직의도의 구성요인을 파악하여 주요 변수들 간의 관계 및 영향력을 파악하였다. 이에 대한 세부목적은 다음과 같다.

첫째, 기혼 여성공무원의 일과 생활 균형과 이직의도 수준을 어떠한지를 파악한다.

둘째, 기혼 여성공무원의 연령, 경력기간 등의 개인특성에 따라서 집단 간에 일과 생활의 균형과 이직의도에 차이를 나타내는지 확인한다.

셋째, 기혼 여성공무원의 개인특성이 일과 생활의 균형과 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 분석한다.

넷째, 기혼 여성공무원의 일과 생활의 균형 요인이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 검증한다.

이에 대한 연구결과는 기혼 여성공무원의 일과 생활의 균형과 이직의도에 대한 특성을 이해하는 기초자료가 될 것이며, 기혼 여성공무원에 대한 효과적인 인적자원 관리 및 개발을 위한 시사점을 제시해 줄 수 있다.

## 2. 연구의 방법 및 전개

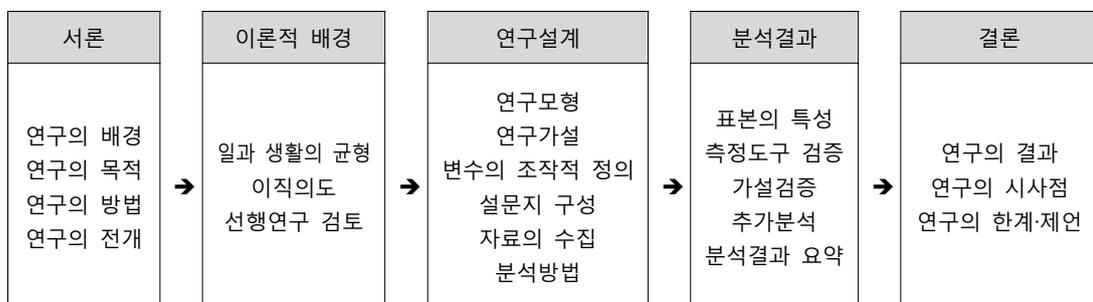
### 1) 연구의 방법

본 연구에서는 문헌연구와 실증연구를 수행하였다. 문헌연구로는 국내 및 해외 연구논문과 단행본, 정기간행물 등의 자료를 분석하여 주요 변수들의 개념과 실증연구 결과를 정리하였다. 이를 바탕으로 연구모형과 가설을 설정하였으며, 설문지를 제작하여 사전조사에 따른 보완사항을 반영하여 수정하였다. 연구대상은 기혼 여성공무원이며, 표본선정은 판단표본추출법을 사용하여 제주특별자치도 소속 기혼 여성공무원을 표본으로 하였다. 자료수집은 2019년 10월 15일부터 11월 6일까지 실시하였다. 총 115부가 수거되었으며, 불성실하게 응답한 설문지 11부를 제외한 104부를 분석에 사용하였다. 수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 25.0와 Amos 26.0을 사용하였으며, 통계적 유의수준은  $\alpha=.05$ 으로 하였다. 분석 방법으로는 빈도분석, 기술통계분석, 탐색적 요인분석, 신뢰도 분석, 상관관계분석, 확인적 요인분석, 독립표본 t-검정, 일원분산분석(ANOVA), Welch 분산분석, 다중회귀분석, 위계적 회귀분석을 실시하여 가설을 검증하였다.

### 2) 연구의 전개

본 연구의 전개는 [그림 1-1]과 같다.

[그림 1-1] 연구의 전개



## II. 이론적 배경

### 1. 일과 생활의 균형

#### 1) 일과 생활의 균형의 개념

일과 생활의 균형(Work-Life Balance: WLB)에 대한 연구는 1970년대 이후 시작되었으며(Morris & Madsen, 2007), 국내에서도 최근 일과 생활의 균형에 대한 기업과 정부의 관심이 늘어남에 따라 21세기 인사 및 조직관리의 핵심 이슈로 인지되고 있다(김정운, 박정열, 2004). 일과 생활의 균형에 대한 개념은 학자들마다 다양하게 제시하고 있는데, 균형을 바라보는 관점에 따라 크게 두 분류로 정의내릴 수 있다(박예송, 박지혜, 2013).

첫째, 일과 생활의 균형을 일과 생활 간 갈등이 최소화된 상태로 보는 관점이다. 일과 생활에서의 역할을 수용하기 위해 일어나게 되는 갈등 상황을 최소화하여 일과 생활의 균형감이 최적의 상태에 이르러 일과 생활의 비옥화를 경험한다는 것을 말한다. Clark(2000)은 가정과 직장이 사회적, 공간적, 시간적, 행위적으로 서로 연결되어 있으므로 두 영역 간에 발생하는 요구가 충돌하는 것은 자연스러운 현상이라고 하였다. 또한 이들 간에 균형이 유지되는 경우 개인은 최소한의 역할갈등을 경험하며 적절한 기능 상태를 유지하여 일과 생활의 균형이 이루어진다고 하였다. Greenhaus, Collins & Shaw(2003)는 일과 생활의 균형을 어느 하나의 영역에 치우치지 않고 삶의 모든 영역에 동등하게 관여하여 만족을 느끼는 상태라고 정의하였는데, 이는 시간과 관심 등을 양적으로 동등하게 분배하는 균형이라 하였다.

둘째, 일과 생활의 균형을 개인이 인지하는 주관적인 균형감으로 보는 관점이다. 자신이 일과 생활의 균형을 이루고 있다고 인지하는 정도에 따라 일과 생활의 균형을 판단하는 것을 말한다. 이 관점에서는 일과 생활 간의 균형을 개인이 시간, 관심 등의 중요도를 질적으로 배분하는 것으로 여겼다(김정운, 박정열, 2008). 김정운, 박정열, 손영미, 장훈(2005)은 일과 생활의 균형이란 일 영역과

여가, 가정, 자아 성장으로 대표되는 삶 영역에서 시간과 심신 에너지를 조화롭게 분배하여 삶을 스스로 통제·조절하고 삶에 대해 만족스러워 하는 상태라고 하였다. Guest(2001)는 일과 생활의 균형을 일과 생활 두 영역에 대한 지각된 균형감이라 정의하였다. Tausing & Fenwirk(2001)도 이와 유사한 관점으로 일과 생활의 균형을 정의하였는데, 자신이 상대적으로 덜 중요하게 생각하는 영역으로 인해 중요하다고 생각하는 영역에 시간과 에너지를 사용할 수 있다고 여기는 심리상태라고 보았다.

박예송, 박지혜(2013)는 이러한 두 관점을 종합하여 일과 생활의 균형이란 자신의 삶과 관련하여 다양한 역할 사이의 갈등 정도를 양적인 수치로 분배하거나 주관적으로 느끼는 상태를 의미한다고 하였다.

일과 생활의 균형에 대한 용어는 연구동향에 따라 일·가정 양립, 일·가정 비옥화, 가족친화 등의 개념이 혼재되어 사용되어 왔다. 연구 초기에는 일과 생활 간의 관계를 갈등이나 비옥화의 관점인 양적이고 물리적인 균형으로 보았으나, 점차 주관적인 인식에 대한 조화의 개념으로 받아들여 이는 질적인 균형으로 변화되었다(김정운, 박정열, 2008; 오헌석, 2009). 일 이외의 영역을 보는 관점도 연구 초기에는 주로 가정으로 보았으나 점차 생활 전반으로 확대하게 되었다(박예송, 박지혜, 2013). 이와 같이 일과 생활의 균형은 일과 가정의 갈등, 일과 가정의 균형, 일과 가정의 양립 등을 포괄하는 개념이라 할 수 있으며(박예송, 박지혜, 2013; 오헌석, 2009; 장수정, 2007), 우리나라에서는 청와대를 중심으로 ‘일·가정 양립’이라는 용어 대신에 ‘일과 생활의 균형’ 용어를 사용하고 있다(엄유진, 이병도, 2019). 따라서 본 연구에서는 혼재되어 사용되고 있는 여러 용어들을 ‘일과 생활의 균형’으로 통일하여 제시하였다.

<표 2-1> 일과 생활의 균형의 개념

연구자	정 의
Guest(2001)	일과 생활에 대한 지각된 균형감
Clark(2002)	직장과 가정 간 균형이 유지될 때 개인은 최소한의 역할 갈등을 경험하게 되며 적절한 기능 상태를 유지하는 것
Greenhaus, Collins & Shaw(2003)	일과 생활 간에 어느 한 영역에 치우침 없이 시간, 관심 등을 양적으로 동등하게 분배하여 균형을 이루는 상태
Tausing & Fenwick (2001)	상대적으로 덜 중요하다고 여기는 영역으로 인해 중요하다고 여기는 영역에 시간과 에너지를 사용할 수 있다고 여기는 심리상태
김정운, 박정열, 손영미, 장훈(2005)	일과 삶 영역에서 시간과 심신 에너지를 조화롭게 분배하여 삶을 스스로 통제·조절하고 삶에 대해 만족스러워 하는 상태
박예송, 박지혜(2013)	자신의 삶과 관련된 다양한 역할 사이의 갈등 정도를 양적인 수치에 의해서 또는 주관적으로 느끼는 상태

자료: 연구자가 선행연구 자료를 바탕으로 구성

## 2) 일과 생활의 균형의 하위영역

일과 생활의 균형을 이루는 영역에 대하여 생활의 어떤 부분이 중요한 영역인가에 따라 연구자마다 다양한 의견이 존재한다. 즉, 일 이외의 영역을 무엇으로 보느냐에 따라 일과 생활의 균형의 구성요인은 대부분 세 개 또는 네 개로 제시되었다. Greenhaus et al.(2003)은 일 이외의 영역을 가정, 여가생활, 자기개발, 취미생활로 보았으며, Frone(2003)은 이를 가정, 공공생활, 종교생활, 학교생활 등 많은 영역으로 제시하였다. 김정운, 박정열(2008)은 일과 생활의 균형의 주요 영역을 일, 가족, 여가, 성장으로 정하여 일과 생활의 균형 척도를 개발하였으며, 일과 생활의 균형의 구성요인을 일과 가족의 균형, 일과 여가의 균형, 일과 성장의 균형, 일과 삶의 전반적인 평가 네 가지 요인으로 유목화 하였다. 이 척도가 개발된 이후 연구범위는 일과 가정 간의 관계에서 일과 가정 그리고 개인 영역까지 확대되었다. 오현석 외(2009)는 일과 생활의 균형을 위해서 대인관계, 경력

과 일, 건강과 여가의 세 개 영역 간 조화가 이루어져야 한다고 하였다. 서종수, 이미영(2016)은 일과 생활의 균형을 일과 가정, 일과 여가, 일과 개인생활 세 가지 차원으로 구분하였다. 또한 일과 생활의 균형의 하위영역에 대해 일과 가정의 균형과 일과 여가의 균형은 학자들 간에 보편적인 합의가 이루어진 상태이지만 개인생활 균형은 학자들마다 개인생활, 성장, 사회활동 등과 같이 다양하게 정의하여 측정하고 있다고 하였다. 남기섭(2017)은 일과 생활의 균형을 일과 가족, 일과 여가, 일과 성장으로 구분하였다. 본 연구에서는 일과 생활의 균형의 하위영역을 일과 가정의 균형, 일과 여가의 균형, 일과 성장의 균형으로 구분하였다.

<표 2-2> 일과 생활의 균형의 하위영역

연구자	정 의
Greenhaus, Collins & Shaw(2003)	일, 가정, 여가생활, 자기개발, 취미생활
Frone(2003)	일, 가정, 공공생활, 종교생활, 학교생활 등
김정운, 박정열(2008)	일, 가족, 여가(여가생활, 건강), 성장(교육, 자기개발)
오현석 외(2009)	대인관계, 경력과 일, 건강과 여가
서종수, 이미영(2016)	일, 가정, 여가, 개인생활
남기섭(2017)	일, 가족, 여가, 성장

자료: 연구자가 선행연구 자료를 바탕으로 구성

## 2. 이직의도

### 1) 이직의도의 개념

이직의도를 이해하기 위해서는 이직과 이직의도의 개념 차이를 이해할 필요가 있다. 이직은 조직구성원이 구성원으로서의 자격을 포기하고 조직을 떠나는 실제 행위를 말한다(정영순, 어윤경, 최인선, 2012; Hom, 2011; Mobley, 1982). 이직은 이직의사를 결정하는 주체가 본인에게 있는지 아니면 조직에 있는지에 따

라 전직, 사직 등의 자발적 이직과 해고 및 당연면직 등의 비자발적 이직으로 구분할 수 있다(Mobley, 1982).

이직은 순기능과 역기능을 모두 지니고 있다. 이직은 적정수준으로 이루어질 경우 조직 활성화에 도움을 주며, 근속년수 장기화에 따른 상대적으로 높아지는 인건비 부담이 감소하게 된다는 순기능을 지닌다. 반면 이직은 신규직원 채용 등으로 인한 비용이 발생되고 생산성이 저하되며 고급인력 손실 등과 같이 조직발전에 부정적인 결과를 가져다주는 역기능을 지닌다(Mobley, 1982).

실제적인 행위를 나타내는 이직의 개념과 달리 이직의도는 현 직장을 떠나려는 자발적인 의지만을 나타낸다(Meyer & Allen, 1984). 이직의도는 실제 이직을 행하려는 적절한 시간과 기회를 찾는 의지로서 태도와 인식의 마지막 단계를 말한다(Tett & Meyer, 1993). 이직의도는 조직구성원이 현재 고용관계를 중단하고 직장을 떠나려는 의도와 직업 종사자로서 자신의 직업적 경력을 중단하고 직업을 떠나려는 의도를 모두 포함한다(McDuff & Mueller, 2000). 이직의도는 이직을 결정하는 심리적 요인이자 이직의 예측변수로 작용하여 실제 이직으로 연결된다(Price & Mueller, 1981; Steel & Ovalle, 1984; Zimmerman & Darnold, 2009). 이직은 조직구성원이 조직을 이미 떠나는 행위가 이루어진 상태를 의미하므로 자료수집과 원인 및 결과 파악의 어려움이 있다. 이에 이직행위를 대체하는 개념으로써 이직의도에 대한 많은 연구가 진행되고 있다(김정은, 강경주, 이영면, 2017; 임영이, 2018; Firth, Mellor, Moore & Loquet, 2004).

이와 같이 이직의도는 조직구성원의 업무태도를 나타내며(김정은 외, 2017), 그들의 행동을 이해하는데 중요한 역할을 담당하는 요인으로 간주된다(김형섭, 2005). 이러한 이직의도는 조직관리 측면에서 중요하게 다루어져야 하는 사안으로 여겨지고 있다(임영이, 2018).

<표 2-3> 이직의도의 개념

연구자	정 의
Price & Mueller(1981) Steel & Ovalle(1984) Zimmerman & Darnold(2009)	이직을 결정하는 심리적 요인이자 이직을 예측하는 변수
Meyer & Allen(1984)	현 직장을 떠나려는 자발적인 의지
Tett & Meyer(1993)	실제 행하려는 적절한 시간과 기회를 찾는 의지로서 태도와 인식의 마지막 단계
McDuff & Mueller (2000)	조직구성원이 현재 고용 관계를 중단하고 직장을 떠나려는 의도와 직업 종사자로서 자신의 직업적 경력을 중단하고 직업을 떠나려는 의도

자료: 연구자가 선행연구 자료를 바탕으로 구성

## 2) 이직의도의 영향 요인

이직 문제는 인력의 확보와 관리 측면에서 매우 중요하므로 이직의도의 영향 요인을 파악하기 위한 많은 연구가 진행되어 왔다. 이직의도에 영향을 미치는 요인은 개인특성요인, 직무관련요인, 외부환경요인으로 구분할 수 있다(Cotton & Tuttle, 1986).

개인특성요인으로는 연령, 재직기간, 교육수준, 성별, 결혼여부, 가족의 규모, 부양자수 등이 포함된다. 연령과 재직기간은 이직과 높은 부(-)적인 상관관계를 지닌다. 연령이 많을수록, 재직기간이 길수록 가족부양의 책임으로 인해 이직이 어렵고 조직에 계속 남으려 하기 때문이다(Cotton & Tuttle, 1986; Marsh & Mannari, 1977). 또한 재직기간이 길수록 직무만족과 조직몰입도가 커지는 경향이 있어 이직의도가 줄어들게 된다(Cotton & Tuttle, 1986; Price & Muller, 1981). 교육수준은 이직의도에 직접적인 영향을 미치며, 대체적으로 높은 양(+)의 상관관계를 나타낸다(Cotton & Tuttle, 1982; Martin, 1979). 결혼여부는 미혼일수록, 부양가족이 적을수록 이직률이 높게 나타났다(L. K. Waters, Roach & Waters, 1976). 가족의 규모 또는 부양책임은 안정성을 추구할수록 이직은

낮아지는 경향을 보인다. 이는 전통적인 남녀의 역할차이로 인해 성별에 따라 다르게 나타나는데, 남성은 가족의 규모가 클수록 가족부양을 위해 현직에 남고자 하여 이직률이 낮지만 여성은 가사를 위해 이직을 하고자 하여 이직률이 높게 나타난다(Cotton & Tuttle, 1986; Martin, 1979; Price & Mueller, 1981). 그러나 1차 소득자인 여성의 경우에는 가족의 규모가 클수록 이직률이 낮으며, 2차 소득자는 반대로 이직률이 높다는 결과도 있다(Muchinsky & Tuttle, 1972).

직무관련요인에는 임금, 임금이 대한 만족도, 업무성과, 전반적인 직무만족도, 감독자와 동료에 대한 만족도 등이 있다. 임금, 임금이 대한 만족도, 전반적인 직무만족도, 감독자에 대한 만족도는 이직과 높은 부(-)의 상관관계를 지닌다. 업무성과, 동료와 승진기회에 대한 만족도는 이직과 낮은 부(-)의 상관관계를 지닐 뿐만 아니라 신뢰할 만한 유의성을 나타낸다(Cotton & Tuttle, 1986; Porter & Steers, 1973).

외부환경요인에는 실업률, 취업가능성, 고용에 관한 인지 등이 있다. 일반적으로 국가 또는 지역의 경제활동이 활발할 때에는 개인의 자발적 이직률이 높아지는 반면 경제활동이 위축될 때는 자발적 이직률이 낮아진다. 타 기업의 공석률은 이직을 촉진하는 요인으로 작용하며, 이것이 개인적 특성과 부합할 때 이직의 가능성은 높아진다(Cotton & Tuttle, 1986; March & Simon, 1958).

<표 2-4> 이직의도에 영향을 미치는 요인

구 분	요 인
개인특성요인	연령, 재직기간, 교육수준, 성별, 결혼여부, 가족의 규모, 부양자수
직무관련요인	임금, 업무성과, 전반적인 직무만족도, 승진기회에 대한 만족도 등
외부환경요인	실업률, 취업가능성, 고용에 관한 인지 등

자료: Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research(Cotton & Tuttle, 1986)

### 3. 선행연구의 검토

#### 1) 일과 생활의 균형 관련 선행연구

일과 생활의 균형에 대한 연구는 일과 가정의 갈등, 일과 가정의 양립 등 다양한 용어가 혼용되어 사용되고 있으므로 이러한 개념들을 포함한 일과 생활의 균형과 관련된 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

김난주, 권태희(2009)는 기혼 여성의 직장생활과 가정생활의 균형을 시간 균형, 몰입도 균형, 만족도 균형으로 설정하여 삶의 질 사이의 관계를 실증 분석하였다. 그 결과 시간 균형에서는 근로와 가사시간의 총합이 짧아질수록 삶의 질은 개선되었으며, 몰입도 균형에서는 가정역할 몰입도가 직장역할 몰입도보다 클수록 삶의 질이 개선되었다. 만족도 균형에서는 직장 및 가정 만족도 총합이 큰 사람일수록 삶의 질이 개선되었다.

김종관, 이운경(2009)는 일반기업 직장인과 공무원을 대상으로 일과 생활의 균형의 매개효과를 중심으로 하여 업무구조, 조직문화, WLB제도가 조직유효성에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하였다. 업무량이 적을수록, 업무효율성이 높을수록, 조직문화 제도적 지원이 많을수록 일과 생활의 균형은 높게 나타났으며, 일과 생활의 균형이 높을수록 조직유효성 중에서 조직몰입이 높아지고 이직의도와 직무스트레스가 낮아졌다. 결과적으로 일과 생활의 균형을 매개로 하여 업무효율성은 조직몰입과 이직의도에 유의한 영향력을 나타냈으며, 업무량과 조직문화는 조직몰입과 이직의도 그리고 스트레스에, 제도적 지원은 조직몰입과 스트레스에 유의한 영향력을 나타냈다. 일반기업은 일과 생활의 균형이나 조직유효성에 조직문화의 영향력이 매우 큰 반면 공공기관은 업무효율성의 영향력이 컸다.

손영미 외(2011)는 중앙공무원의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 변수를 조직변수(WLB 조직문화, WLB 지원제도의 시행도)와 개인변수(일과 삶에 할애하는 시간, WLB 신념)로 구분하였다. 개인변수는 일과 삶의 균형에 유의한 영향력을 나타냈으며, 조직변수 중에서는 WLB 조직문화만 유의하게 나타났다. 일과 가정의 균형은 기혼자가 미혼자보다, 남성이 여성보다, 40대가 다른 연령보다, 8~9급이 타 직급보다 상대적으로 낮게 나타났다. 결혼여부는 일과 삶의 균형에

모두 유의한 집단 간 차이를 나타냈다.

박정열, 손영미, 신규리(2016)는 30~50대 전일제 정규직 기혼 직장여성을 대상으로 사회적 지지가 일과 생활의 균형에 미치는 영향을 검증하였다. 그 결과 동료 지지, 상사 지지, 가족 지지가 높을수록 일과 생활의 균형이 향상되었으며, 회사의 일과 생활의 균형 지원제도에 대한 만족도가 높을수록 일과 생활의 균형이 향상되었다. 연구대상자의 일반적 특성 중에서 미취학 자녀는 일과 생활의 균형에 부적 영향을 미치는 공통요인으로 나타났으며, 월 평균급여는 일과 생활의 균형에 부적 영향을 나타냈다.

Feeney & Stritch(2017)는 공무원 조직을 대상으로 하여 성별에 따른 가족친화적 정책과 일과 생활의 균형 간의 관계를 확인하였다. 그 결과 남성에게는 유연근무제 활용, 보육료 지원, 세전 보육세금 공제, 사내 육아시설, 출산휴가 정책은 일과 생활의 균형에 유의한 영향을 주었다. 반면 여성에게는 유연근무제, 보육료 지급, 세전 보육세금 공제는 유의미한 영향을 주었으나, 사내 육아시설과 출산휴가 정책은 유의한 영향을 주지 않았다. 그 이유로는 여성이 보육 책임을 여전히 떠맡아야 하기 때문으로 제시되었다.

Starmer et al.(2019)은 미국의 소아과 의사를 대상으로 업무 수행에 중점을 둔 기존 연구와는 달리 성별에 따른 일과 생활의 균형과 가사책임 요인을 탐구하였다. 그 결과 여성은 청소, 요리, 자녀 돌봄과 같은 가사책임에 대하여 남성에게 비해 1차적 책임을 지고 있다고 인식하였으며, 여성이 남성보다 가사책임에 더 많은 시간을 소비한다고 나타났다. 일과 생활의 균형을 유지하기 위해서는 근로시간 단축, 가사책임 관련 업무의 외부 위탁, 개인의 책임과 관계에 대한 조정 등을 방안으로 제시하였다.

엄유진, 이병도(2019)는 해양경찰공무원을 대상으로 일과 생활의 균형 수준이 우울과 불안에 미치는 영향을 회복탄력성의 조절효과를 바탕으로 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 연구결과 일과 생활의 균형은 우울과 불안증세에 부(-)적 영향을 미쳤으며, 회복탄력성은 일과 생활의 균형과 정신건강 사이의 관계에서 조절효과를 나타냈다.

최진욱, 노종호(2019)는 공무원을 대상으로 일과 삶의 균형 정책이 조직몰입에 미치는 영향과 그들 간 상사 지원의 조절효과를 분석하였다. 일과 삶의 균형 정

책은 일지원영역(탄력근무제 만족도, 재택근무제 이용여부), 가족친화영역(육아휴직제 만족도, 보육시설 만족도), 개인복리 및 성장영역(선택형 복지제도 구성의 적절성, 휴가제도 사용의 용이성)으로 구분되었다. 재택근무제를 제외한 나머지 변수는 조직몰입에 유의한 정(+)적 영향을 미쳤으며, 탄력근무제와 보육시설에 대한 만족도는 상사 지원과 유의한 상호작용을 이루었다. 통제변수인 소속기관, 성별, 혼인상태, 연령은 조직몰입에 유의한 영향을 미쳤다.

지금까지 살펴본 일과 생활의 균형에 대한 선행연구 결과를 정리하면 일과 생활의 균형은 성별에 따라 차이를 나타내며, 생활 또는 삶에 대한 만족도와 조직몰입을 향상시키고 우울과 불안을 낮추는 역할을 하였다. 또한 근로시간과 가사시간의 총합이 짧을수록, 직장역할보다 가정역할 몰입도가 클수록, 직장과 가정만족도 총합이 클수록 삶의 질이 개선되었다. 일과 생활의 균형 지원제도는 일과 조직유효성과 조직몰입을 향상시키며, 사회적 지지가 높을수록, 일과 생활의 균형 제도의 만족도가 높을수록 일과 생활의 균형은 향상되었다.

<표 2-5> 일과 생활의 균형 관련 선행연구

연구자	변수	대상	내용
김난주, 권태희 (2009)	독립: 직장과 가정의 균형 종속: 삶의 질	기혼 직장여성	시간균형은 근로와 가사시간의 총합이 짧아질수록, 몰입도 균형은 가정역할 몰입도가 직장역할 몰입도보다 클수록, 만족도 균형은 직장 및 가정 만족도 총합이 클수록 삶의 질이 개선됨
김종관, 이윤경 (2009)	독립: 업무구조, 조직문화, WLB제도 매개: 일과 생활의 균형 종속: 조직유효성	공무원과 일반 직장인	업무효율성은 조직몰입 및 이직의도와 유의한 관계를 지니며, 업무량과 조직문화는 조직몰입, 이직의도, 스트레스와, 제도적 지원은 조직몰입 및 스트레스와 유의한 관계를 지님
손영미, 김정운, 박정열(2011)	독립: 조직변수, 개인변수 종속: 일과 생활의 균형	중앙공무원	개인변수(일과 삶에 할애하는 시간, WLB 신념)와 조직변수(WLB 조직문화)는 일과 생활의 균형에 유의함
박정열, 손영미, 신규리(2016)	독립: 사회적 지지 종속: 일과 생활의 균형	기혼 직장여성	동료 지지, 상사 지지, 가족 지지가 높을수록 일과 생활의 균형이 향상되었으며, 일과 생활의 균형 지원제도에 대한 만족도가 높을수록 일과 생활의 균형이 향상됨
Feeney & Stritch(2017)	독립: 가족친화적 정책, 가족친화적 문화 종속: 일과 생활의 균형	공무원	성별에 따라 가족친화적 정책과 문화가 일과 생활의 균형에 미치는 영향은 요인에 따라 다르게 나타남
Starmer et al. (2019)	독립: 성별 종속: 가사책임, 만족도, 일과 생활의 균형	소아과 의사	성별에 따라 일과 생활의 균형과 가사책임에 차이가 나타남
엄유진, 이병도 (2019)	독립: 일과 생활의 균형 조절: 회복탄력성 종속: 우울, 불안	해양경찰공무원	일과 생활의 균형은 우울 및 불안에 부(-)적 영향을 미치며 회복탄력성은 조절효과를 나타냄
최진욱, 노종호 (2019)	독립: 일과 삶의 균형 정책 종속: 조직몰입	공무원	탄력근무제 만족도, 육아휴직제 만족도, 보육시설 만족도, 선택형 복지제도 구성의 적절성, 휴가제도 사용의 용이성은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 나타냄

자료: 연구자가 선행연구 자료를 바탕으로 구성

## 2) 이직의도 관련 선행연구

이직의도와 관련된 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

Porter & Steers(1973)는 간호사, 사무원 등 다양한 조직의 구성원들을 대상으로 전반적인 직무만족과 이직과의 관계에 대해 분석하였다. 그 결과 직무만족

과 이직은 부(-)적 관계를 나타냈다.

Coomber & Barriball(2007)은 간호사를 대상으로 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 관한 메타분석을 실시하였으며, 직무만족과 조직몰입은 이직의도에 부(-)적인 관계가 있는 것으로 나타났다. 이직은 개인적 요인들에 영향을 받는 반면 이직의도는 리더십과 조직스트레스와 같은 조직적 요인들에 더 큰 영향을 받았다.

이영균, 최인숙(2013)은 사회복지전담공무원의 이직의도에 대해 분석하기 위해 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 개인특성(성별, 연령, 혼인여부, 학력, 직급, 근무경력, 월평균 소득 등), 조직관련특성(합리적 승진체계, 동료와의 우호 관계, 상관과의 우호관계 등), 직무관련특성(담당업무 만족도)을 독립변수로 설정하였다. 분석결과 개인특성과 관련하여 전문대졸 이하보다 대졸 이상의 학력인 경우와 3급 자격증 소지한 경우 이직의도가 높게 나타났다. 조직관련특성에서는 합리적 승진체계가, 직무관련특성에서는 조직구성원의 직무만족이 이직의도와 부(-)적 관계가 있는 것으로 나타났다.

고대유, 강제상, 김광구(2015)는 교정직 공무원을 대상으로 조직침묵현상과 이직의도의 관계에서 조직냉소주의 매개효과를 살펴보고, 이러한 매개효과가 자기효능감에 의해 조절되는지를 확인하였다. 그 결과 조직침묵은 이직의도에 정(+)적 영향을 미쳤으며, 조직침묵과 이직의도는 조직냉소주의에 의해 정(+)적으로 매개되었다. 조직침묵과 이직의도에 대한 조직냉소주의의 매개효과는 자기효능감에 의해 조절되었다.

강동철(2016)은 부산광역시 공무원을 대상으로 지방공무원의 공공봉사동기가 이직의도에 미치는 영향과 인간관계의 매개효과를 분석하였다. 그 결과 공공봉사동기는 이직의도를 직접적으로 감소시키지 못 하였으며, 공공봉사동기의 하위변인 중에서 정서적 동기는 인간관계가 긍정적인 선행요인으로 작용하여 이직의도를 감소시켰다.

노종호, 최진욱(2018)은 공무원을 대상으로 이직의도에 직무관련 요인이 미치는 영향과 직무관련 의사소통의 조절효과를 분석하였다. 직무관련 요인 중에서 직무만족은 이직의도에 부(-)적 영향을, 직무스트레스와 업무량은 이직의도에 정(+)적 영향을 미쳤다. 직무관련 의사소통은 직무만족과 이직의도와의 관계, 직무

스트레스와 이직의도와의 관계, 업무량과 이직의도와의 관계에서 조절효과를 나타냈다.

최다은, 윤동열, 김성훈(2019)는 공공기관 구성원을 대상으로 경력개발(경력계획 및 경력관리)이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향을 확인하였다. 그 결과 경력개발은 이직의도에 유의한 부(-)적 영향을, 조직몰입에 유의한 정(+)적인 영향을 미쳤다. 또한 조직몰입은 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미쳤으며, 조직몰입은 경력개발과 이직의도의 관계를 매개하였다.

Demircioglu & Berman(2019)은 호주의 많은 공공조직들이 직원들의 이직을 중요한 관심사로 여기고 있는 상황에서 혁신 분위기가 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 검증하였다. 연구결과 혁신 분위기는 세 가지 유형의 이직의도(다른 공공기관으로 떠나려고 하는 경우, 민간부문으로 이직하려는 경우, 퇴직을 고려하는 경우)를 감소시킨다고 나타났다. 또한 세 가지 유형 중에서 퇴직을 고려하는 직원들의 이직의도가 혁신 분위기에 가장 큰 영향을 받았다. 그러므로 정책 입안자들은 공공부문에서 혁신에 대한 장벽을 없애고 구성원들의 혁신 활동 참여와 창의성을 장려함으로써 업무를 더욱 흥미롭게 하여 이직을 감소시켜야 한다고 제안하였다.

지금까지 살펴본 이직의도의 선행연구 결과를 정리하면 합리적 승진체계를 갖추수록, 조직차원에서의 경력개발을 도모할수록, 직무만족과 조직만족이 높을수록 이직의도는 낮게 나타났다. 반면 직무스트레스와 업무량이 많을수록, 조직침묵과 같은 조직분위기가 형성될수록 이직의도는 높게 나타났다. 특히 공공조직에서 이직의도를 감소시키기 위해서는 기존의 경직되고 보수적인 업무환경을 변화하여 개방된 의사소통과 혁신적인 활동이 이루어져야 함을 알 수 있다. 이를 정리하면 <표 2-6>과 같다.

<표 2-6> 이직의도 관련 선행연구

연구자	변수	대상	내용
Demircioglu & Berman(2019)	독립: 혁신 분위기 종속: 유형별 이직의도	공공서비스 당국 직원	혁신 분위기는 타 공공기관으로의 이직의도를 낮추며, 타 공공기관 또는 민간부문으로 이직을 고려하는 구성원보다 퇴직을 고려하는 구성원에게 가장 큰 영향을 미침
Coomber & Barriball(2007)	(직무만족, 조직몰입, 이직의도에 대한 메타분석)	간호사	직무만족과 조직몰입은 이직의도에 부(-)적인 영향을 미침
Porter & Steers(1973)	독립: 직무만족 종속: 이직	사무원 등	직무만족과 이직은 부(-)의 관계를 나타냄
최대은, 윤동열, 김성훈(2019)	독립: 경력개발 매개: 조직몰입 조절: 상사지원인식 종속: 이직의도	공공기관 구성원	경력개발은 이직의도에 유의한 부(-)적 영향을 미쳤으며, 조직몰입에 유의한 정(+)적 영향을 미침
노종호, 최진욱(2018)	독립: 직무관련 요인 조절: 직무관련 의사소통 종속: 이직의도	일반직 공무원	직무만족은 이직의도에 부(-)적 영향을, 직무스트레스와 업무량은 이직의도에 정(+)적 영향을 미침
강동철(2016)	독립: 공공봉사동기 매개: 인간관계 종속: 이직의도	지방공무원	공공봉사동기 중에서 정서적 동기만 인간관계를 통해서 이직의도를 감소시킴
이영균, 최인숙(2013)	독립: 개인특성, 조직특성, 직무특성 종속: 이직의도	사회복지전담 공무원	개인특성(학력, 자격증)은 이직의도에 영향을 미쳤으며, 조직특성(합리적 승진체계), 직무특성(직무만족)은 이직의도에 부(-)의 영향을 미침
고대유, 강제상, 김광구(2015)	독립: 조직침묵 매개: 조직냉소주의 조절: 자기효능감 종속: 이직의도	교정직 공무원	조직침묵은 이직의도에 정(+)적 영향을 미쳤으며, 조직침묵과 이직의도는 조직냉소주의에 의해 정(+)적으로 매개되었으며 매개효과는 자기효능감에 의해 조절됨

자료: 연구자가 선행연구 자료를 바탕으로 구성

### 3) 일과 생활의 균형과 이직의도 관련 선행연구

일과 생활의 균형과 이직의도에 대한 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

김주엽, 박상언, 지혜정(2011)은 공무원과 일반기업 직장인을 대상으로 일과 생활의 균형을 일과 생활의 갈등과 일과 생활의 비옥화 두 측면으로 접근하여 직무만족 및 이직의도 간의 관계를 탐색하였다. 일과 생활의 갈등은 직무만족에 부(-)적인 영향을 미쳤으며, 이직의도에는 정(+)적인 영향을 미쳤다. 반면 일과 생활의 비옥화는 이와 반대의 결과를 나타냈다. 직무만족에는 일과 생활의 비옥

화의 영향력이, 이직의도에는 일과 생활의 갈등의 영향력이 더 크게 나타났다.

오지경, 김은규, 노용휘(2011)은 기혼 여성 객실승무원을 대상으로 일과 가정의 갈등이 이직의도에 미치는 영향을 살펴보았다. 연구결과 일과 가정의 균형 만족은 이직의도에 유의한 부(-)적 영향을 미치므로 결국 조직성과에도 긍정적 영향을 미친다고 하였다. 일에서 가정으로의 갈등은 이직의도에는 정(+ )적 영향을 준 반면 가정에서 일로의 갈등은 이직의도에 영향을 미치지 않았다. 이는 갈등 원인이 직장이 아니기 때문에 떠날 의도가 없음을 의미한다.

Ghayyur & Jamal(2012)은 일과 가정의 갈등이 이직의도에 미치는 영향에 대해 미혼 종업원과 기혼 종업원의 비교연구를 실시하였다. 미혼 종업원에게는 가정에서 일 영역에 미치는 갈등이 직장에서 가정 영역에 미치는 갈등보다 더 높게 나타났다. 기혼 종업원은 일에서 가정 영역에 미치는 갈등이 이직의도를 높게 유도하였다. 이를 통해 직장에서의 업무가 가정생활에 부정적인 요인으로 작용함을 시사하였다.

권혜원, 권순원(2013)은 여성 관리자를 대상으로 기업의 일-가정 양립제도가 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향을 검증하였다. 분석결과 일-가정 양립제도는 조직몰입을 높이며, 부양가족지원제도(Dependent Care Support: DCS)와 유연근무제(Flexible Work Arrangement: FWA)의 활용에 대해 상사의 후원성과 근로시간과 관련된 조직문화의 영향이 모두 유의미하게 나타났다.

김현근, 안성익(2015)은 일-가정갈등 관점으로 치중된 기존의 연구들을 보완하기 위해 일-가정균형만족에 주목하였다. 일-가정균형만족은 조직몰입에 유의한 정(+ )의 관계를, 이직의도와는 유의미한 부(-)의 관계를 나타냈다. 심리적 자본과 경계관리인식은 조직몰입과 일-가정균형만족에 유의한 정(+ )의 영향을 미쳤으며, 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미쳤다. 일-가정균형만족은 경계관리인식과 조직몰입의 관계를 부분적으로 매개하며, 경계관리인식과 이직의도의 관계를 완전 매개하였다.

Aslani & Fayyazi(2015)는 이란의 산업회사 직원을 대상으로 일과 생활의 균형이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향을 분석하였다. 그 결과 일과 생활의 균형은 직무만족과 유의한 양(+ )의 관계를 보였으며, 이직의도와는 유의한 부(-)적 관계를 나타냈다. 지속적 몰입은 일과 생활의 균형과 이직의도 관계에서 조절효

과를 나타냈다.

서종수, 이미영(2016)은 비영리기관 종사자를 대상으로 일과 생활의 균형이 이직의도에 미치는 영향을 살펴보았다. 연구결과 연령이 낮을수록, 기혼보다 미혼이 이직의도가 높게 나타났으며, 일과 개인생활 균형은 이직의도에 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

김미정, 유형숙(2017)은 환대산업 종사자의 일과 생활의 균형이 정서적 몰입과 직무만족, 이직의도에 미치는 영향과 사회적 지지가 일과 생활의 균형과 정서적 몰입 간에 지니는 조절효과를 확인하였다. 일과 여가의 균형, 일과 성장의 균형은 정서적 몰입과 정(+ )적인 관계를 나타냈으며, 정서적 몰입은 직무만족과 정(+ )적인 영향과 이직의도에 부(-)적인 영향을 주었다. 일과 생활의 균형이 정서적 몰입에 미치는 영향에 대해 사회적 지지 중에서 상사 지지는 조절효과를 나타낸 반면 동료 지지는 조절효과가 나타나지 않았다.

남기섭(2017)은 중소기업 근로자를 대상으로 일과 생활의 균형이 심리적 웰빙과 이직의도에 미치는 영향력을 검증하였다. 그 결과 일과 생활의 균형 수준은 심리적 웰빙에 유의한 정(+ )의 영향을, 이직의도에는 부(-)의 영향을 미쳤으며, 심리적 웰빙은 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미치며 일과 생활의 균형 하위요인에 매개효과가 있었다.

백재환, 박정호(2018)은 재난안전 분야 공무원을 대상으로 스트레스 요인과 일과 가정의 균형이 조직몰입과 이직의도와의 관계를 분석하였다. 분석결과 일과 가정의 균형에 상충이 발생하면 조직몰입이 감소되며, 심리적 스트레스는 이직의도를 높이는 가장 중요한 요인으로 나타났다.

백경민, 박인, 정범구(2019)는 공공기관 기혼 여성근로자의 일과 가정의 갈등이 이직의도에 미치는 영향에 대해 직무소진, 직무열의의 매개효과와 가족동기의 조절효과를 검증하였다. 연구결과 일과 가정의 갈등은 직무소진에 유의미한 정(+ )의 영향을 주었으며, 직무열의에는 유의미한 부(-)의 영향을 미쳤다. 또한 일과 가정의 갈등과 직무소진은 이직의도에 유의미한 정(+ )의 영향을 미쳤으며, 직무소진은 이직의도에 유의미한 정(+ )의 영향을 미쳤다. 직무소진과 직무열의는 일과 가정의 갈등과 이직의도 간 매개효과를 나타냈으며, 가족동기는 직무소진과 이직의도 간의 관계에서 조절효과를 나타냈다.

지금까지 살펴본 일과 생활의 균형과 이직의도와와의 관계에 대한 선행연구를 정리하면 일과 생활의 균형에 대한 하위요인은 연구자들마다 다르게 제시하였으나, 공통적으로 일과 생활의 균형이 낮을수록 이직의도는 높게 나타났다.

<표 2-7> 일과 생활의 균형과 이직의도 관련 선행연구

연구자	변수	대상	내용
김주엽·박상연·지혜정(2011)	독립: 일과 생활의 균형 종속: 직무만족, 이직의도	공무원과 일반 직장인	일과 생활의 갈등은 직무만족에 부적 영향을 미치고 이직의도에는 정적 영향을 미치며, 일과 생활의 비옥화는 반대로 나타남
오지경·김은규·노용휘(2011)	독립: 일과 가정의 갈등 종속: 이직의도	기혼 여성 객실승무원	일과 가정의 균형 만족은 이직의도에 유의한 부(-)적 영향을 미치며 이는 조직성과에 긍정적 영향을 가져옴
Ghayyur & Jamal(2012)	독립: 일과 가정의 갈등 종속: 이직의도	종업원	미혼 종업원은 가정에서 일 영역에 미치는 갈등이, 기혼 종업원은 일에서 가정 영역에 미치는 갈등이 이직의도를 높게 유도함
백재환, 박정호(2013)	독립: 스트레스 요인, 일과 가정의 균형 종속: 조직몰입, 이직의도	재난안전 분야 공무원	일과 가정의 균형에 상충이 발생하면 조직몰입이 감소되며, 심리적 스트레스는 이직의도를 높임
권혜원, 권순원(2013)	독립: DCS/FWA제도 도입여부, DCS/FWA변들, 조직문화 종속1: DCS/FWA의 활용 종속2: 조직몰입, 이직의도	여성 관리자	일-가정 양립제도는 조직몰입을 높이며, 상사의 후원성과 근로시간과 관련된 조직문화는 부양가족지원제도와 유연근무제의 활용에 유의한 영향을 나타냄
김현근, 안성익(2015)	독립: 심리적 자본, 경계관리의식 매개: 일-가정균형만족 종속: 조직몰입, 이직의도	기혼 직장인	일-가정균형만족은 조직몰입에 유의한 정(+ )의 관계를, 이직의도와는 유의미한 부(-)의 관계를 나타냈으며, 심리적 자본과 경계관리인식은 조직몰입과 일-가정균형만족에 유의한 정(+ )의 영향을, 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 나타냄
Aslani & Fayyazi(2015)	독립: 일과 생활의 균형 조절: 지속적 몰입 종속: 직무만족, 이직의도	산업회사 직원	일과 생활의 균형은 직무만족과 유의한 양(+ )의 관계를, 이직의도와 부(-)적 관계를 나타냄
서종수, 이미영(2016)	독립: 일과 생활의 균형 종속: 이직의도	비영리기관 종사자	일과 생활의 균형 중에서 일과 개인생활 균형만 이직의도에 부(-)의 영향을 미침
김미정, 유형숙(2017)	독립: 일과 생활의 균형 조절: 사회적 지지 종속: 정서적 몰입, 직무만족, 이직의도	현대산업 종사자	일과 여가의 균형과 일과 성장의 균형은 정서적 몰입에 정(+ )의 영향을 미쳤으며, 정서적 몰입은 직무만족에 정(+ )의 영향을 미치며 이직의도에 부(-)의 영향을 미침
남기섭(2017)	독립: 일과 생활의 균형 종속: 심리적 웰빙, 이직의도	중소기업 근로자	일과 생활의 균형 수준은 심리적 웰빙에 정(+ )의 영향을, 이직의도에는 부(-)의 영향을 미침
백경민, 박인, 정범구(2019)	독립: 일과 가정의 갈등 매개: 직무소진, 직무열의 조절: 가족동기 종속: 이직의도	공공기관 기혼 여성근로자	일과 가정의 갈등은 직무소진과 직무열의에, 일과 가정의 갈등과 직무소진은 이직의도에, 직무소진은 이직의도에 영향을 미침

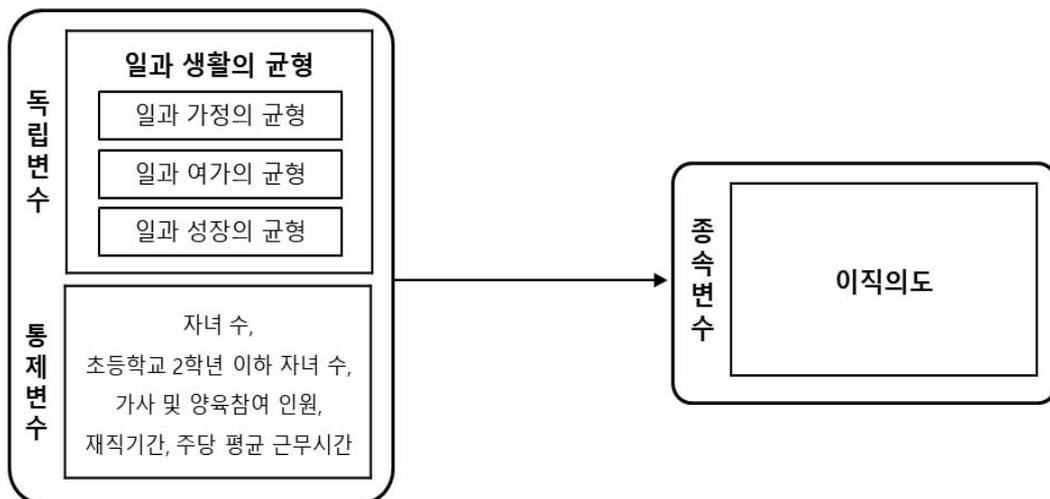
자료: 연구자가 선행연구 자료를 바탕으로 구성

### Ⅲ. 연구설계

#### 1. 연구모형 및 연구가설

##### 1) 연구모형

본 연구에서는 기혼 여성공무원의 일과 생활의 균형 요인이 이직의도에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 [그림 3-1]과 같이 일과 가정의 균형, 일과 여가의 균형, 일과 성장의 균형을 하위변수로 두는 일과 생활의 균형을 독립변수로, 이직의도를 종속변수로 설정하였다. 인구통계학적 특성에 해당하는 자녀의 수, 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수, 가사 및 양육 참여인원, 재직기간, 주당 평균 근무시간을 통제변수로 설정하여 일과 생활의 균형이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 보다 명확히 검증하고자 하였다.



[그림 3-1] 연구모형

## 2) 연구가설

본 연구의 목적은 기혼 여성공무원의 일과 생활의 균형과 이직의도와의 관계를 파악하여 이에 대한 인적관리 방안을 제시하고자 함에 있다. 따라서 본 연구가설로는 기혼 여성공무원의 개인특성이 일과 생활의 균형과 이직의도에 미치는 영향력을 살펴보고, 주요 변수들에 영향을 미치는 변수들을 통제하여 일과 생활의 균형이 이직의도에 미치는 순수한 영향력을 검증하고자 하였다. 본 연구의 가설은 다음과 같이 같다.

가설 1. 기혼 여성공무원의 개인특성은 일과 생활의 균형에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1. 기혼 여성공무원의 개인특성은 일과 가정의 균형에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 기혼 여성공무원의 개인특성은 일과 여가의 균형에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3. 기혼 여성공무원의 개인특성은 일과 성장의 균형에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 기혼 여성공무원의 개인특성은 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 기혼 여성공무원의 일과 생활의 균형이 낮을수록 이직의도는 높게 나타날 것이다.

가설 3-1. 기혼 여성공무원의 일과 가정의 균형이 낮을수록 이직의도는 높게 나타날 것이다.

가설 3-2. 기혼 여성공무원의 일과 여가의 균형이 낮을수록 이직의도는 높게 나타날 것이다.

가설 3-3. 기혼 여성공무원의 일과 성장의 균형이 낮을수록 이직의도는 높게 나타날 것이다.

## 2. 변수의 조작적 정의 및 설문지 구성

### 1) 일과 생활의 균형

#### (1) 조작적 정의

일과 생활의 균형은 일과 일 이외의 생활 전체 영역에서 시간과 심신 에너지를 적절히 분배함으로써 심신의 평정한 상태를 유지하고 삶에 대한 통제감을 가지고 삶을 만족스러워 하는 상태라고 할 수 있다. 이러한 일과 생활의 균형 영역은 일과 가정, 일과 여가, 일과 성장으로 구분할 수 있다. 일과 가정의 균형은 일과 가정생활을 같이 수행하면서 긍정적인 차원의 경험과 만족감을 얻는 상태를 의미한다. 일과 여가의 균형은 직장생활과 여가활동을 동시에 수행하면서 긍정적인 경험과 만족감을 얻는 상태를 의미한다. 일과 성장의 균형은 직장생활과 교육, 자기개발 활동을 동시에 수행하면서 긍정적인 만족감을 얻는 상태를 말한다(김정운 외, 2005).

본 연구에서는 일과 생활의 균형을 일과 생활의 영역에서 스스로 시간과 심신의 에너지를 적절히 배분할 수 있으며 외부의 자극에 대해 통제·조절할 수 있는 상태로 정의하였다. 일과 생활의 균형의 하위영역은 일과 가정의 균형, 일과 여가의 균형, 일과 성장의 균형으로 구성하였다.

#### (2) 설문지 구성

다수의 연구에서 일과 생활의 균형을 측정하기 위한 도구로 김정운, 박정열(2008)이 개발한 척도를 주로 사용하고 있다. 이 척도는 일과 생활의 영역을 4가지 하위요인인 일과 가정의 균형(8문항), 일과 여가의 균형(8문항), 일과 성장의 균형(9문항), 전반적 평가(4문항)의 총 29문항으로 구성되었다.

본 연구에서는 원 척도의 문항 중에서 ‘일 때문에 자기개발 계획을 실천하기 어렵다.’, ‘나는 자기개발을 제대로 하지 못하고 있다.’와 같이 내용 상 중복된다고 보이는 문항들을 삭제·통합하고 수정·보완하여 일과 생활의 균형(5문항), 일과

여가의 균형(5문항), 일과 성장의 균형(5문항)에 대한 총 15개의 문항으로 재구성하였다. 본 연구는 심리적 상태의 크기를 나타내기 위해 5점 척도를 사용하여 ‘1=그렇지 않다’, ‘2=약간 그렇다’, ‘3=보통 정도 그렇다’, ‘4=상당히 그렇다’, ‘5=매우 그렇다’로 구성하였다(Floyd & Widaman, 1995). 모든 문항은 원 척도와 동일하게 부정문으로 표현하였으며, 분석 시에는 점수가 높을수록 일과 생활의 균형이 높아지도록 역채점 하였다.

<표 3-1> 일과 생활의 균형 측정문항

변수	설문문항	출처
일과 가정의 균형	1. 일 때문에 가족에게 신경을 많이 쓰지 못 하는 편이다. 2. 일과 가정생활을 유지하기 위해 여성이 해야 할 역할이 많다. 3. 일에서 받은 스트레스가 가정에 영향을 끼치는 경우가 종종 있다. 4. 일과 육아 및 가사를 병행해야 해서 업무성과를 달성하기 어렵다. 5. 일과 가정생활을 서로 조화시키는 것이 어렵다.	김정운, 박정열(2008)이 개발한 도구를 재구성함
일과 여가의 균형	6. 일 때문에 여가활동에 할애할 수 있는 시간이 적다. 7. 일이 끝나면 피곤해서 여가활동을 할 마음이 생기지 않는다. 8. 일 때문에 건강관리에 신경을 많이 쓰지 못 한다. 9. 일 때문에 건강이 좋지 않은 적이 있다. 10. 일과 여가생활을 서로 조화시키는 것이 어렵다.	
일과 성장의 균형	11. 해야 할 일이 많아서 경력관리에 신경을 많이 쓰지 못 한다. 12. 일 때문에 자기개발 계획을 실천하기 어렵다. 13. 업무의 과다로 인해 나의 목표가 무엇인지를 잊게 된다. 14. 일을 통해 내가 성장하고 있다는 느낌을 받기가 어렵다. 15. 일과 자기개발을 서로 조화시키는 것이 어렵다.	

## 2) 이직의도

### (1) 조작적 정의

이직의도는 실제적인 이직행위의 대체변수로서 조직구성원이 조직을 자발적으로 떠나려고 하는 의도를 의미한다(Meyer & Allen, 1984). 이직을 실천하지 않

더라도 조직에서 스스로 벗어나려고 하는 마음을 지니는 경우 조직몰입 등을 방해하는 요소로 작용하여 조직에 부정적인 영향을 끼치게 되고, 이직의 실행가능성을 나타내기 때문에 효율적인 조직관리를 위해 이직의도를 지니게 된 원인이 고려되어야 한다. 따라서 본 연구에서는 이직의도를 조직을 떠나고 싶어 하는 심리적 상태로 정의하였다.

## (2) 설문지 구성

본 연구에서는 이직의도를 측정하기 위해 Mobley(1982)가 개발한 도구를 임효창, 김오현, 이봉세(2005)가 번역하여 국내 일반기업 및 외국계 기업 소속 기혼 직장인을 대상으로 측정한 4문항을 공무원 조직에 맞게 재구성하였다. 예를 들어, ‘현재보다 조금이라도 여건이 나빠진다면 이 직장을 떠날 것이다.’라는 문항은 ‘일과 생활의 균형을 유지할 수 있는 기관으로 이직이나 전출이 가능하다면 그렇게 할 의사가 있다.’고 수정하여 이직의도를 측정하였다. 마지막 문항은 불성실한 응답을 걸러내기 위한 장치로서 다른 문항과는 다르게 직장에 대한 긍정적인 태도를 측정하였으며, 분석 시에는 역채점 처리하였다. 모든 문항은 심리적 상태의 크기를 나타내기 위해 5점 척도를 사용하여 ‘1=그렇지 않다’, ‘2=약간 그렇다’, ‘3=보통 정도 그렇다’, ‘4=상당히 그렇다’, ‘5=매우 그렇다’로 구성하였다 (Floyd & Widaman, 1995). 이는 각 문항의 점수가 커질수록 이직의도가 높아짐을 의미한다.

<표 3-2> 이직의도 측정문항

변수	설문문항	출처
이직의도	1. 일과 생활의 균형을 유지할 수 있는 기관으로 이직이나 전출이 가능하다면 그렇게 할 의사가 있다. 2. 가끔 현재 직장에 대하여 회의감을 느낄 때가 있다. 3. 다른 직장을 구하려는 계획을 세운 적이 있다. 4. 현재 직장의 구성원으로서 계속 남아있기를 희망한다.	Mobley(1982)가 개발하여 임효창, 김오현, 이봉세(2005)가 변안한 도구를 재구성함

### 3. 자료의 수집 및 분석방법

#### 1) 자료의 수집

본 연구에서는 기혼 여성공무원을 연구대상으로 하였으며, 비확률표본추출방법 중에서 판단표본추출법을 사용하여 표본을 선정하였다. 본 조사를 수행하기에 앞서 설문지의 문항 표현 적절성, 내용 이해도, 설문 소요시간 등을 확인하기 위해 전문가 1명과 제주특별자치도 소속 기혼 여성공무원 3명을 대상으로 사전조사를 실시하였다. 사전조사 결과를 반영하여 설문내용을 수정·보완한 후 본 조사를 실시하였다. 자료수집은 제주특별자치도에 소속된 기혼 여성공무원을 대상으로 2019년 10월 15일부터 11월 6일까지 실시하였다. 설문의 오류를 방지하기 위해 설문지 배포 시에 기혼여부를 재확인하여 미혼인 경우 설문대상에서 제외하였다. 설문지는 총 115부가 수거되었으나, 이 중에서 중복응답을 하였거나 불성실하게 응답한 설문지 11부를 제외하여 총 104부를 분석에 사용하였다.

#### 2) 분석방법

본 연구에서 수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 25.0와 Amos 26.0을 사용하여 분석하였으며, 통계적 유의수준은  $\alpha=.05$ 로 하였다. 자료의 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 연구대상자의 인구통계학적 특성과 주요 변수들의 분포를 확인하기 위하여 빈도분석과 기술통계분석을 실시하였다. 둘째, 측정도구의 타당도 검증을 위해 탐색적 요인분석을 실시하여 요인을 추출하였다. 셋째, 측정도구의 신뢰도 검증을 위해 요인별로 내적 일관성을 확인하는 크론바흐 알파 계수(Cronbach's  $\alpha$ )를 산출하여 분석하였다. 넷째, 요인점수를 산출한 후 피어슨(Pearson)의 상관계수를 이용하여 요인 간 상관관계를 분석하였다. 다섯째, 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석을 통해 도출된 요인구조의 적합성을 확인하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 여섯째, 개인특성이 일과 생활의 균형과 이직의도에 미치는 영향력을 확인하기 위해 더미변수화한 다중회귀분석을 실시하였다. 일곱째, 통제변수들

을 배제한 상태에서 일과 생활의 균형이 이직의도에 미치는 순수한 영향력을 파악하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 여덟째, 가설검증 외에 추가적으로 개인특성에 따른 주요 변수들의 집단 간 평균 차이를 확인하기 위해 독립표본 t-검정, 일원분산분석(ANOVA), Welch 분산분석을 실시하였다. 이를 정리하면 <표 3-3>과 같다.

<표 3-3> 자료의 분석방법

구 분	분석방법
인구통계학적 특성 및 주요 변수들의 분포 확인	빈도분석 기술통계분석
측정도구의 타당도 및 신뢰도 검증 주요 변수들 간의 상관관계 분석	탐색적 요인분석 신뢰도 분석 상관관계분석 확인적 요인분석
개인특성이 주요 변수들에 미치는 영향력 확인	더미변수화한 다중회귀분석
일과 생활의 균형이 이직의도에 미치는 영향력 확인	위계적 다중회귀분석
개인특성에 따른 집단 간 평균 차이 비교	독립표본 t-검정 일원분산분석(ANOVA) Welch 분산분석

## IV. 분석결과

### 1. 연구대상자의 인구사회학적 특성

연구대상자의 인구사회학적 특성은 <표 4-1>과 같다. 연령에서는 40~49세가 39명(37.5%)으로 가장 많았고, 30~39세 30명(28.8%), 50세 이상 25명(24.0%), 19~29세 10명(9.6%) 순으로 나타났다. 최종학력은 전문대졸 이상이 99명(95.2%)으로 대다수를 차지하였고, 고졸 이하가 5명(4.8%)으로 나타났다. 자녀의 수를 살펴보면, 자녀 2명이 47명(45.2%)으로 가장 많았고, 자녀 1명 24명(23.1%), 자녀 없음 19명(18.3%), 자녀 3명 이상 14명(13.5%)으로 집계되었다. 전체 자녀 중에서 초등학교 2학년 이하 자녀<sup>1)</sup>가 있는지를 살펴보면, 자녀 없음이 72명(69.2%)으로 가장 많았으며, 자녀 1명 19명(18.3%), 자녀 2명 10명(9.6%), 자녀 3명 이상 3명(2.9%) 순으로 나타났다. 가사 및 양육 참여인원의 경우 2명 이상은 63명(60.6%), 1명은 41명(39.4%)으로 나타났다. 재직기간은 10년 이상 20년 미만 37명(35.6%), 20년 이상 35명(33.7%), 10년 미만 32명(30.8%) 순으로 높게 나타났다. 직급은 7급 이하 62명(59.6%), 6급 이상 42명(40.4%)으로 집계되었다. 초과 근무시간을 포함한 주당 평균 근무시간을 살펴보면, 40시간 초과 50시간 이하가 42명(40.4%)으로 가장 많았으며, 50시간 초과 60시간 이하와 60시간 초과가 각각 22명(21.2%), 40시간 이하 18명(17.3%) 순으로 나타났다.

---

1) 공무원의 육아휴직은 국가공무원법 제71조(휴직), 지방공무원법 제63조(휴직)에 따라 공무원은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성공무원이 임신 또는 출산하게 되었을 때 가능하다. 휴직기간은 국가공무원법 제72조(휴직기간), 지방공무원법 제64조(휴직기간)에 따라 자녀 1명에 대하여 3년 이내로 한다. 2015년 법이 개정됨에 따라 자녀의 요건이 만 8세 이하(취학 중인 경우는 초등학교 2학년 이하)에서 자녀가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 요건 중 하나만 충족해도 육아휴직이 가능하도록 조건이 다소 완화되었다. 본 연구에서는 어린 자녀를 둔 기혼 여성공무원의 일과 생활의 균형과 이직의도에 영향을 미치는지 살펴보기 위해 설문문항으로 구성하였다. 어린 자녀의 연령 기준은 이해하기 쉽도록 하기 위해 초등학교 2학년 이하로 하였다.

<표 4-1> 연구대상자의 인구사회학적 특성

(N=104)

구분	분류	빈도(명)	비율(%)
연령 (만 나이)	19~29세	10	9.6
	30~39세	30	28.8
	40~49세	39	37.5
	50세 이상	25	24.0
최종학력	고졸 이하	5	4.8
	전문대졸 이상	99	95.2
자녀의 수	없음	19	18.3
	1명	24	23.1
	2명	47	45.2
	3명 이상	14	13.5
초등학교 2학년 이하 자녀의 수	없음	72	69.2
	1명	19	18.3
	2명	10	9.6
	3명 이상	3	2.9
가사 및 양육 참여인원 수	1명	41	39.4
	2명 이상	63	60.6
재직기간	10년 미만	32	30.8
	10년 이상 20년 미만	37	35.6
	20년 이상	35	33.7
직급	7급 이하	62	59.6
	6급 이상	42	40.4
주당 평균 근무시간	40시간 이하	18	17.3
	40시간 초과 50시간 이하	42	40.4
	50시간 초과 60시간 이하	22	21.2
	60시간 초과	22	21.2

## 2. 측정도구의 검증

### 1) 사전조사

본 연구에서 사용한 측정도구는 문항 표현의 적절성, 내용 이해도, 설문 소요 시간을 확인하기 위해 전문가 1명과 제주특별자치도 소속 기혼 여성공무원 3명을 대상으로 사전조사를 실시하였다. 그 결과를 바탕으로 설문 내용을 수정·보완하여 본 조사를 실시하였다.

### 2) 문항분석

본 연구의 문항들에 대해 빈도분석 및 기술통계분석을 실시하여 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 확인하고 정규성을 검토하였다.

주요 변수들의 평균을 살펴보면, 독립변수인 일과 생활의 균형 1~15번 문항은 5점 만점에 평균 2.22~2.99점(표준편차=0.92~1.17)으로 나타났다. 문항2의 ‘일과 가정생활을 유지하기 위해 여성이 해야 할 역할이 많다.’는 2.20점으로 가장 낮은 평균점수를 나타냈다. 이는 가사 및 양육에 참여하는 인원에 대한 응답에서 2명 이상(63명, 60.6%)이 1명(41명, 39.4%)보다 높게 나타난 결과와 관련이 있다고 볼 수 있다. 즉 일과 가정생활을 위해서 여성의 역할이 좀 더 크지만 이는 단독이 아닌 공동의 역할이라고 인식하고 있다고 판단된다. 이는 KB금융지주 경영연구소의 ‘2018 한국의 워킹맘 보고서’에서 퇴근 후 자녀 돌봄에 대해 부부간 역할 분담이 되어 있는 편이라고 나타난 결과와 유사하다고 볼 수 있다.

문항14의 ‘일을 통해 내가 성장하고 있다는 느낌을 받기가 어렵다.’는 2.99점으로 가장 높은 평균점수를 나타냈다. 이는 일과 생활의 균형 중에서 일과 성장의 균형이 가장 낮은 상태임을 보여준다. 종속변수인 이직의도 1~4번 문항은 5점 만점에 평균 2.03~2.97점(표준편차=1.10~1.50)으로 분석되었다. 문항16의 ‘가끔 현재 직장에 대하여 회의감을 느낄 때가 있다.’가 2.97점으로 가장 높은 평균점수를 나타냈으며, 문항18의 ‘다른 직장을 구하려는 계획을 세운 적이 있다.’가 2.03점으로 가장 낮은 평균점수를 나타냈다. 이는 연구대상자가 현실적으로 이직

이나 전출의 가능성이 제약적인 지방공무원이므로 직장에 대해 부정적으로 인식 하더라도 이를 실제로 이직으로 연결하는 빈도는 적다고 볼 수 있다.

요인분석을 실시하기 위해서는 다음의 조건들을 만족해야 한다. 첫째, 변수들은 등간척도나 비율척도로 측정된 양적변수여야 한다. 둘째, 표본의 크기에 대해 여러 학자들의 의견을 조합해보면 최소한 자료의 수가 변수의 개수보다 두 배 이상이거나 100 이상이어야 한다(탁진국, 2009; Hair, Anderson, Tatham & Black, 1995; Arrindel & Van der Ende, 1985). 셋째, 변수들 간에는 어느 정도 수준 이상의 상관관계가 있어야 하며, 상관계수의 절댓값이 .30 이하이거나 .80보다 높은 문항들은 제거할 것이 권장된다(Field, 2009; Kline, 1998). 넷째, 탐색적 요인분석에서 요인추정방법을 최대우도법으로 사용하고 확인적 요인분석을 실시하기 위해서는 변수들이 정규분포를 이루어야 한다. 본 연구의 측정변수들의 분포를 확인한 결과 각 변수들의 왜도 값은  $-0.05 \sim 0.79$ , 첨도 값은  $-1.49 \sim -0.03$ 으로 분포하므로 정규성 가정을 충족시켰다. 각 문항과 전체문항 간의 상관계수값을 확인한 결과 문항18은 .30 이하로 나타났으며 문항12는 .80 이상으로 나타나 두 문항을 제거하였다. 각 문항에 대해 신뢰도를 크게 저해하는 문항이 있는지를 확인하기 위해 항목이 삭제된 경우의 크론바흐 알파 계수(Cronbach's  $\alpha$ )를 산출하였다. 그 결과 전체 문항은 .865로 나타났으며 각 문항은 .841~.914으로 분포하여 제거할 문항은 없었다(Devillis, 2012).

<표 4-3> 주요 변수의 기술통계분석 결과

구분	평균	표준편차	왜도	첨도	항목이 삭제된 경우 Cronbach's $\alpha$	
일과 생활의 균형	문항1 <sup>*</sup>	2.65	0.95	0.13	-0.18	.852
	문항2 <sup>*</sup>	2.22	0.92	0.60	-0.03	.856
	문항3 <sup>*</sup>	2.59	1.04	0.11	-0.79	.847
	문항4 <sup>*</sup>	2.80	1.07	0.27	-0.39	.848
	문항5 <sup>*</sup>	2.60	1.08	0.26	-0.50	.845
	문항6 <sup>*</sup>	2.46	1.08	0.27	-0.67	.846
	문항7 <sup>*</sup>	2.52	1.12	0.45	-0.47	.846
	문항8 <sup>*</sup>	2.63	1.13	0.39	-0.44	.844
	문항9 <sup>*</sup>	2.93	1.17	-0.05	-0.82	.845
	문항10 <sup>*</sup>	2.54	1.05	0.36	-0.44	.844
	문항11 <sup>*</sup>	2.68	1.14	0.41	-0.64	.844
	문항12 <sup>*</sup>	2.69	1.17	0.21	-0.80	.841
	문항13 <sup>*</sup>	2.83	1.15	0.23	-0.81	.843
	문항14 <sup>*</sup>	2.99	1.07	0.12	-0.43	.850
	문항15 <sup>*</sup>	2.65	1.11	0.25	-0.60	.844
이직의도	문항16	2.97	1.50	-0.04	-1.49	.914
	문항17	2.88	1.23	0.08	-1.05	.902
	문항18	2.03	1.10	0.79	-0.37	.891
	문항19 <sup>*</sup>	2.88	1.31	-0.02	-1.22	.854

주: \*는 역문항을 나타냄

### 3) 측정도구의 검증

본 연구의 타당성과 신뢰성 검증을 위해 탐색적 요인분석, 신뢰도 분석, 상관관계분석, 확인적 요인분석을 실시하였다. 먼저 요인분석은 요인분석을 실시하는 목적에 따라 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis: EFA)과 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis: CFA)으로 분류할 수 있다. 탐색적 요인분석은 특정되거나 결정된 사전지식 또는 사항이 없는 상태에서 변수 간의 관계를 탐색하는 분석 방법을 말한다. 그러므로 아직 많은 연구가 이루어지지 않은 분야에서 구성개념을 도출해 내기 위한 연구에서 탐색적 요인분석을 실시한다. 탐색적 요인분석은 사회과학 연구에서 기본적인 분석도구로 사용되고 있다 (Costello & Osborne, 2005). 반면 확인적 요인분석은 검증되어 있는 기존 척도를 사용하는 경우의 타당도 검증을 위해 실시하거나 측정모형의 적합도를 검증하기 위해 실시한다.

본 연구에서는 선행연구의 측정도구를 연구목적에 맞게 수정·보완하여 사용하였으므로 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하여 요인을 추출하고 신뢰성을 검증하였다. 탐색적 요인분석에서는 최대우도법 요인추출과 사각회전 방식을 적용하였다. 사각회전은 요인 간 상관이 있다고 가정하므로 이를 검증하기 위해 상관관계분석을 실시하였다. 이러한 과정을 통해 도출된 요인구조가 적합한지 검증하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석, 상관관계분석은 SPSS 프로그램을 사용하여 분석하였으며, 확인적 요인분석은 Amos 프로그램을 사용하여 분석하였다. 분석절차를 정리하면 다음과 같다.

- ① 탐색적 요인분석 : 선행연구의 척도를 수정·보완하여 새로운 척도를 구성하였으므로 최대우도 요인추출법과 직접 오블리민 회전 방식을 적용하여 요인을 추출함
- ② 신뢰도 분석 : 여러 개의 항목을 이용하여 동일한 개념을 측정하는 경우에 사용하는 신뢰도 검증 방법으로 내적 일관성을 측정하는 크론바흐 알파값 (Cronbach's  $\alpha$ )을 산출하여 추출된 요인들의 신뢰도를 평가함
- ③ 상관관계분석 : 사각회전 방식은 요인들 간에 상관이 있다고 가정하므로 이를

검증하기 위해 추출된 요인들에 대한 상관관계분석을 실시함

- ④ 확인적 요인분석 : 탐색적 요인분석을 통해 도출된 측정모형의 적합성을 평가하기 위해 확인적 요인분석을 실시함

## (1) 탐색적 요인분석

### ① 분석방법

탐색적 요인분석은 변수를 종속변수와 독립변수로 따로 구분하지 않고 변수들 간의 상관관계를 규명하는 분석기법이다(이순목, 2003; 이영준, 2002). 탐색적 요인분석을 하기 위해서 요인추출방법, 추출할 요인의 수, 요인 축의 회전방법 등에 대해 단계적으로 의사결정을 하게 되며, 특정 방법의 선택에 따라 요인분석의 결과가 달라지게 된다. 일반적으로 요인분석을 위해 주성분분석 요인추출방법을 사용하고, 요인의 수를 결정하는 기준은 1보다 큰 고유치의 개수이고, 회전방식은 다중공선성을 피하기 위해 서로 상관이 0이라고 가정하는 직교회전 방식 중에서 베리맥스(Varimax) 방식으로 회전하여 판단하고 있다. 그러나 이는 잘못된 결과를 가져올 수 있으므로 연구의 목적에 따라 적합하게 사용해야 한다(김청택, 2016; 이순목, 1994; Fabrigar, Wegener, MacCallum & Strahan, 1999; Floyd & Widaman, 1995; Preacher & MacCallum, 2003). 본 연구에서는 공통요인분석 중에서 최대우도법, 4개의 요인, 사각회전 중에서 직접 오블리민 방식으로 요인을 추출하였으며, 이에 대한 의사결정기준은 다음과 같다.

요인분석은 요인추출방법에 따라 주성분분석(Principle Component Analysis: PCA)과 공통요인분석(Common Factor Analysis: CFA)으로 나눌 수 있다. 이를 혼동하여 사용하는 경우가 많은데, 공통요인분석과 주성분분석은 전혀 다른 통계적 기법이다. 공통요인분석은 통계적 모형을 가정하며 척도 개발을 목적으로 둔다. 반면에 주성분분석은 통계적 모형이 없으며 자료의 차원을 축소시키는 방법이기 때문에 지표의 개발에 목적이 있다(김청택, 2016). 본 연구에서는 타당성 검증을 위해 측정도구의 요인구조를 탐색하는 것이 목적이므로 공통요인분석을 실시하였으며, 공통요인분석 방법 중에서 최대우도법(Maximum Likelihood:

ML)으로 결정하였다.<sup>2)</sup>

추출할 요인의 수를 정할 시에는 일반적으로 요인의 고유값이 적어도 1.0은 되어야 한다는 카이저(Kaiser) 방식이 가장 많이 사용되고 있다. 그러나 이는 알파 요인추출법이나 영상 요인추출법으로 최초 요인을 추출하였을 때 적합하며, 다른 요인추출법에는 실제 요인의 수보다 적게 나오는 문제점이 발생할 수 있다(Weiss, 1971). 이에 대해 최소고유값의 기준을 .80으로 낮추어야 한다는 의견도 있으나, 요인의 수를 정하기 위해서는 카이저 방식, 스크리 검사, 해석의 용이성, 요인공통분산의 총분산에 대한 비율 등을 고려할 필요가 있다(김청택, 2016; 이순목, 2003; 탁진국, 2009). 본 연구에서는 카이저 방식, 스크리 검정, 요인공통분산의 총분산에 대한 비율, 선행연구 결과 등을 고려하여 요인의 수를 4개로 설정하였다.

요인회전 방법으로는 요인들 간의 상관을 0으로 보기 때문에 서로 독립적이라 가정하는 직각회전법(Orthogonal Rotation)과 요인들 간에 상관이 있을 것이라 가정하는 사각회전법(Oblique Rotation)이 있다. 직각회전법은 다중공선성을 방지하기 위해 연구에서 자주 사용되고 있으나, 사회과학에서는 요인들이 서로 관련이 없다고 보기는 어렵다. 본 연구에서는 요인 간에 상관이 있을 것이라 판단하여 사각회전 중에서 주로 사용되는 직접 오블리민(Direct Oblimin) 방식을 이용하였다.

## ② 분석결과

탐색적 요인분석을 실시하기 위해 요인분석에 적절한 표본인지를 판단하는 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)와 Bartlett의 구형성 검정(Bartlett's Test of Sphericity)을 실시하였다.<sup>3)</sup> 그 결과 KMO값은 0.952로 요인분석 모형에 적합한 표본의 크기로 나타났으며, Bartlett의 구형성 검정치는 1793.891( $p < .001$ )로 나

2) 공통요인분석에서 많이 사용되는 방법으로 최대우도법(Maximum Likelihood), 일반화된 최소제곱법(Generalized Least Square) 등이 있으며, 정규분포에서 크게 벗어나지 않는다면 최대우도법이 가장 바람직하다(김청택, 2016).

3) 표본 적합도를 나타내는 KMO 값이 0.6 이상이며 Bartlett 값에서  $p < .05$ 이면 요인분석을 하는 것이 적절하다고 본다.

타나 요인분석 조건에 부합되었다(Grove, Burns & Gray, 2013).

요인분석을 실시하여 통계적으로 의미가 있는 요인을 추출하기 위해 문항별 공통성(Communality)과 요인적재값(Factor loading)이 0.4 이상인 문항을 선택하여(Grove et al., 2013) 17개 문항 중에서 총 3개의 문항을 제거하였다. 문항 2는 공통성이 0.4 미만이라 제거하였으며, 문항9는 설문지의 내용과 적합하지 않은 요인에 포함되어 제거하였다. 이에 따라 문항15의 요인적재값이 0.4 미만으로 떨어져서 이를 제거하였다. 그 결과 최종 문항수는 14개이며, 최종 요인구조는 4개 요인으로 나타났다. 추출된 4개의 요인은 전체 변수의 81.847%를 설명하였으며, 추출된 요인적재값은 74.790%으로 충분한 설명력을 지녔다고 나타났다. 4개 요인의 KMO 값은 0.941, Bartlett의 구형성 검정치는 1271.695 ( $p < .001$ )로 나타났다.

선행연구와 본 연구의 목적에 따라 제1요인은 ‘일과 가정의 균형’으로 명명하였으며, ‘일 때문에 가족에게 신경을 많이 쓰지 못 하는 편이다.’ 등의 문항들로 구성되었다. 제2요인은 ‘이직의도’로 명명하였으며, ‘가끔 현재 직장에 대하여 회의감을 느낄 때가 있다.’ 등의 문항들로 구성되었다. 제3요인은 ‘일과 성장의 균형’으로 명명하였으며, ‘업무의 과다로 인해 나의 목표가 무엇인지를 잊게 된다.’ 등의 문항들로 구성되었다. 제4요인은 ‘일과 여가의 균형’으로 명명하였으며, ‘일 때문에 여가활동에 할애할 수 있는 시간이 적다.’ 등의 문항들로 구성되었다.

<표 4-4> 측정도구의 탐색적 요인분석 결과

변수	설문번호	요인1	요인2	요인3	요인4	공통성
일과 가정의 균형	문항1	<b>.725</b>	-.159	.094	-.051	.673
	문항3	<b>.522</b>	-.094	-.218	-.088	.655
	문항4	<b>.643</b>	-.110	-.119	-.051	.697
	문항5	<b>.672</b>	-.082	-.092	-.137	.798
이직의도	문항16	-.213	<b>.655</b>	.011	.119	.814
	문항17	-.100	<b>.727</b>	.117	.021	.777
	문항19	-.034	<b>.856</b>	.022	.019	.816
일과 성장의 균형	문항11	.303	.070	<b>-.587</b>	-.127	.739
	문항13	-.095	-.277	<b>-.733</b>	-.152	.939
	문항14	.085	-.242	<b>-.455</b>	-.067	.537
일과 여가의 균형	문항6	.146	-.034	.059	<b>-.767</b>	.737
	문항7	-.150	-.118	.014	<b>-.929</b>	.795
	문항8	.169	.093	-.159	<b>-.663</b>	.727
	문항10	.193	.076	-.182	<b>-.639</b>	.767
고유값(Eigen value)		6.914	6.201	5.885	7.329	
KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)=.941, Bartlett's $\chi^2=1271.695$ ; df=91(p<.001)						

(2) 신뢰도 분석

최종 요인에 대한 내적 일관성 검증을 위해 크론바흐 알파 계수(Cronbach's  $\alpha$ )로 신뢰도 분석을 실시한 결과 일과 가정의 균형, 일과 여가의 균형, 일과 성장의 균형, 이직의도 모두 .80 이상으로 높게 나타났다. 따라서 주요 변수들의 신뢰도는 우수한 것으로 판단되었다.

<표 4-5> 측정도구의 신뢰도 분석 결과

변수	문항수	Cronbach's $\alpha$
일과 가정의 균형	4	.898
일과 여가의 균형	4	.917
일과 성장의 균형	3	.871
이직의도	3	.916

### (3) 상관관계분석

탐색적 요인분석에서 요인 간에 상관이 있을 것이라고 가정하는 사각회전을 하였기 때문에 상관관계가 도출되는지를 확인해야 할 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 탐색적 요인분석을 통해 산출된 요인점수를 활용하여 피어슨의 상관관계 분석(Pearson's correlation analysis)을 실시하였다.

그 결과 일과 가정의 균형은 일과 여가의 균형( $r=.772, p<.001$ ), 일과 성장의 균형( $r=.757, p<.001$ )과 모두 유의한 정(+)<sup>적</sup> 상관관계를 보였으며, 이직의도( $r=-.770, p<.001$ )와는 유의한 부(-)<sup>적</sup> 상관관계를 나타냈다. 일과 여가의 균형은 일과 성장의 균형( $r=.784, p<.001$ )과 유의한 정(+)<sup>적</sup> 상관관계를 나타냈으며, 이직의도( $r=-.679, p<.001$ )와 유의한 부(-)<sup>적</sup> 상관관계를 나타냈다. 일과 성장의 균형은 이직의도( $r=-.726, p<.001$ )와 유의한 부(-)<sup>적</sup> 상관관계를 보였다. 이와 같이 일과 생활의 균형의 하위요인 간에는 모두 유의한 정(+)<sup>적</sup> 상관관계를 보인 반면 각 하위요인들은 이직의도와 유의한 부(-)<sup>적</sup> 상관관계를 나타냈다. 일반적으로 변수들 간의 상관계수가 .8 이상이면 다중공선성의 위험이 있다고 볼 수 있으나, 다중공선성이 의심되는 변수는 없는 것으로 나타났다.

<표 4-6> 주요 요인들 간 상관관계분석 결과

요인	일과 가정의 균형	일과 여가의 균형	일과 성장의 균형	이직의도
일과 가정의 균형	1			
일과 여가의 균형	.772 <sup>***</sup>	1		
일과 성장의 균형	.757 <sup>***</sup>	.784 <sup>***</sup>	1	
이직의도	-.770 <sup>***</sup>	-.679 <sup>***</sup>	-.726 <sup>***</sup>	1

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

### (4) 확인적 요인분석

탐색적 요인분석을 통해 도출된 요인구조의 적합성을 검증하기 위해 Amos

26.0 프로그램을 사용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 모수 추정방식은 최대우도추정법을 채택하였으며, 모형적합도 지수는  $\chi^2$ (CMIN), 비표준적합지수 (Turker-Lewis Index: TLI), 비교 부합치(Comparative Fit Index: CFI), 근사 평균오차제곱근(Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)을 사용하였다.  $\chi^2$ 는 p값이 .05 이상이면 연구모형은 모집단 데이터에 적합하다는 의미를 나타낸다. 그러나  $\chi^2$ (CMIN)이 충족되지 않더라도 다른 모형적합도 지수를 살펴보고 그 기준에 부합하면 모형으로 사용할 수 있다. 일반적으로 CFI와 TLI가 .90 이상이면 좋은 적합도이고, RMSEA가 .05미만이면 좋은 모형, .05~.08 사이면 양호한 모형이라고 판단한다(홍세희, 2000). 확인적 요인분석 결과 <표 4-7>과 같이  $\chi^2$ (CMIN)=84.118(p>.05), TLI=0.987, CFI=0.990, RMSEA=0.042로 나타나 본 연구에서의 척도가 적합하다고 확인되었다.

<표 4-7> 측정도구의 확인적 요인분석 결과

잠재변수	측정변수	비표준화 계수(B)	표준화 계수( $\beta$ )	표준오차 (S.E.)	C.R.
일과 가정의 균형	일과 가정의 균형1	0.770	.789	0.074	10.469***
	일과 가정의 균형2	0.848	.797	0.080	10.659***
	일과 가정의 균형3	0.922	.838	0.079	11.731***
	일과 가정의 균형4	1	.900		
일과 여가의 균형	일과 여가의 균형1	0.982	.845	0.084	11.638***
	일과 여가의 균형2	1.020	.843	0.088	11.596***
	일과 여가의 균형3	1.047	.858	0.087	11.993***
	일과 여가의 균형4	1	.883		
일과 성장의 균형	일과 성장의 균형1	1.204	.834	0.139	8.672***
	일과 성장의 균형2	1.365	.936	0.140	9.736***
	일과 성장의 균형3	1	.742		
이직의도	이직의도1	1.201	.909	0.093	12.916***
	이직의도2	0.960	.889	0.077	12.412***
	이직의도3	1	.869		
$\chi^2=84.118;df=71(p>.05)$ , TLI=0.987, CFI=0.990, RMSEA=0.042					

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

### 3. 가설검증

#### 1) 개인특성 변인이 주요 변수에 미치는 영향

기혼 여성공무원의 개인특성 변인이 일과 가정의 균형, 일과 여가의 균형, 일과 성장의 균형, 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보기 위하여 더미변수화한 다중회귀분석을 실시하였다. 이를 위해 최종학력과 직급의 준거집단은 각각 고졸이하 집단(고졸 이하=0, 전문대졸 이상=1)과 7급 이하(7급 이하=0, 6급 이상=1)로 설정하였다. 회귀분석을 실시하기 위한 과정으로 잔차의 독립성 가정을 검토하기 위해 Durbin-Watson 지수<sup>4)</sup>를 이용하였고, 독립변수 간 다중공선성 검토는 분산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)를 이용하였다.

##### (1) 개인특성이 일과 가정의 균형에 미치는 영향

기혼 여성공무원의 개인특성 변수가 일과 가정의 균형에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. Durbin-Watson 지수는 2.353으로 2에 가까우므로 자기상관이 없이 독립적이라고 판단되었다. VIF 지수는 1.065~3.855로 모두 10 미만이므로 독립변수 간 다중공선성이 없는 것으로 나타났다.

다중회귀분석 결과 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며( $F=13.170$ ,  $p<.001$ ), 회귀모형의 설명력은 52.6%( $R^2=.526$ ,  $adjR^2=.486$ )로 나타났다. 개인특성 중에서 자녀의 수( $p<.05$ )와 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수( $p<.001$ ), 가사 및 양육 참여인원( $p<.001$ ), 주당 평균 근무시간( $p<.001$ )은 일과 가정의 균형에 유의한 영향을 준다고 나타났다. 회귀계수의 유의성 검증 결과 자녀의 수가 적을수록( $\beta=-.256$ ), 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수가 적을수록( $\beta=-.327$ ), 가사 및 양육 참여인원이 많을수록( $\beta=.271$ ), 주당 평균 근무시간이 짧을수록( $\beta=-.396$ ) 일과 가정의 균형은 높아지는 것으로 나타났다. 일과 가정의 균형에 유의한 영향을 준

4) Durbin-Watson 지수는 0에 가까울수록 양의 자기상관, 4에 가까울수록 음의 자기상관이 있다고 판단하며, 2에 가까울수록 자기상관이 없다고 판단한다.

변수들 중에서 가장 높은 영향을 주는 변수는 주당 평균 근무시간( $\beta=-.396$ )이었으며, 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수( $\beta=-.327$ ), 가사 및 양육 참여인원( $\beta=.271$ ), 자녀의 수( $\beta=-.256$ ) 순으로 나타났다. 따라서 기혼 여성공무원의 개인 특성이 일과 가정의 균형에 유의한 부(-)적 영향을 미칠 것이라는 가설 1-1은 부분채택 되었다. 개인특성 변수가 일과 가정의 균형에 미치는 영향에 대한 회귀식은 다음과 같다.

$$y = 4.804 + .010x_1 - .537D.x_2 - .247x_3 - .377x_4 + .502x_5 + .016x_6 + .019D.x_7 - .036x_8$$

( $x_1$ =연령,  $D.x_2$ =학력,  $x_3$ =자녀의 수,  $x_4$ =초등학교 2학년 이하인 자녀의 수,

$x_5$ =가사 및 양육 참여인원,  $x_6$ =재직기간,  $D.x_7$ =직급,  $x_8$ =주당 평균 근무시간)

<표 4-8> 개인특성이 일과 가정의 균형에 미치는 영향

구분	비표준화 계수( $\beta$ )	표준오차 (S.E.)	표준화 계수( $\beta$ )	t	p	VIF	가설채택 여부
(상수)	4.804	0.72		6.677***	<.001		
연령	0.01	0.013	.101	0.742	.460	3.698	기각
최종학력 (전문대졸 이상=1)	-0.537	0.308	-.127	-1.741	.085	1.065	기각
자녀의 수	-0.247	0.108	-.256	-2.286*	.024	2.518	채택
초등학교 2학년 이하 자녀의 수	-0.377	0.11	-.327	-3.425***	<.001	1.822	채택
가사 및 양육 참여인원 수	0.502	0.142	.271	3.547***	<.001	1.172	채택
재직기간	0.016	0.016	.144	1.037	.302	3.855	기각
직급 (6급 이상=1)	0.019	0.188	.011	0.103	.918	2.085	기각
주당 평균 근무시간	-0.036	0.007	-.396	-5.236***	<.001	1.146	채택

$F=13.170(p<.001)$ ,  $R^2=.526$ ,  $adjR^2=.486$ , Durbin-Watson=2.353

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

## (2) 개인특성이 일과 여가의 균형에 미치는 영향

기혼 여성공무원의 개인특성 변수가 일과 여가의 균형에 어떠한 미치는지를 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. Durbin-Watson 지수는 1.827로 2에 가까우므로 자기상관이 없이 독립적이라고 판단되었다. VIF 지수는 1.065~3.855로 모두 10 미만이므로 독립변수 간 다중공성선이 없는 것으로 나타났다.

다중회귀분석 결과 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며( $F=8.822$ ,  $p<.001$ ), 회귀모형의 설명력은 42.6%( $R^2=.426$ ,  $adjR^2=.378$ )로 나타났다. 개인특성 중에서 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수( $p<.05$ ), 가사 및 양육참여 인원( $p<.001$ ), 주당 평균 근무시간( $p<.001$ )은 일과 여가의 균형에 유의한 영향을 주었다. 회귀계수의 유의성 검증 결과, 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수가 적을수록( $\beta=-.227$ ), 가사 및 양육 참여인원이 많을수록( $\beta=.283$ ), 주당 평균 근무시간이 적을수록( $\beta=-.459$ ) 일과 여가의 균형은 높아지는 것으로 나타났다. 이들 중에서 주당 평균 근무시간( $\beta=-.459$ ), 가사 및 양육 참여인원( $\beta=.283$ ), 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수( $\beta=-.227$ ) 순으로 일과 여가의 균형에 높은 영향을 주었다. 따라서 기혼 여성공무원의 개인특성이 일과 여가의 균형에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이라는 가설 1-2는 부분채택 되었다. 개인특성이 일과 성장의 균형에 미치는 영향에 대한 회귀식은 다음과 같다.

$$y = 3.925 + .026x_1 - .240D.x_2 - .123x_3 - .284x_4 + .567x_5 - .006x_6 + .133D.x_7 - .044x_8$$

( $x_1$ =연령,  $D.x_2$ =학력,  $x_3$ =자녀의 수,  $x_4$ =초등학교 2학년 이하인 자녀의 수,

$x_5$ =가사 및 양육 참여인원,  $x_6$ =재직기간,  $D.x_7$ =직급,  $x_8$ =주당 평균 근무시간)

<표 4-9> 개인특성이 일과 여가의 균형에 미치는 영향

구분	비표준화 계수(B)	표준오차 (S.E.)	표준화 계수( $\beta$ )	t	p	VIF	가설채택 여부
(상수)	3.925	0.855		4.591***	<.001		
연령	0.026	0.016	.249	1.664	.099	3.698	기각
최종학력 (전문대졸 이상=1)	-0.240	0.366	-.053	-0.656	.514	1.065	기각
자녀의 수	-0.123	0.128	-.118	-0.958	.341	2.518	기각
초등학교 2학년 이하 자녀의 수	-0.284	0.131	-.227	-2.168*	.033	1.822	채택
가사 및 양육 참여인원 수	0.567	0.168	.283	3.368***	<.001	1.172	채택
재직기간	-0.006	0.019	-.047	-0.309	.758	3.855	기각
직급 (6급 이상=1)	0.133	0.224	.067	0.597	.552	2.085	기각
주당 평균 근무시간	-0.044	0.008	-.459	-5.514***	<.001	1.146	채택

$F=8.822(p<.001)$ ,  $R^2=.426$ ,  $adjR^2=.378$ , Durbin-Watson=2.353

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

### (3) 개인특성이 일과 성장의 균형에 미치는 영향

기혼 여성공무원의 개인특성 변수가 일과 성장의 균형에 어떠한 영향을 미치는지를 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. Durbin-Watson 지수는 1.701로 2에 가까우므로 자기상관이 없이 독립적이라고 판단되었다. VIF 지수는 1.065~3.855로 모두 10 미만이므로 독립변수 간 다중공성선이 없는 것으로 나타났다.

다중회귀분석 결과 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며( $F=6.412$ ,  $p<.001$ ), 회귀모형의 설명력은 35.1%( $R^2=.351$ ,  $adjR^2=.296$ )로 나타났다. 개인특성 중에서 가사 및 양육 참여인원( $p<.05$ ), 주당 평균 근무시간( $p<.001$ )은 일과 성장의 균형

에 유의한 영향을 주었다. 회귀계수의 유의성 검증 결과 가사 및 양육 참여인원이 많을수록( $\beta=.259$ ), 주당 평균 근무시간이 짧을수록( $\beta=-.384$ ) 일과 성장의 균형은 높아지는 것으로 나타났다. 이들 중에서 주당 평균 근무시간( $\beta=-.384$ )이 가사 및 양육 참여인원( $\beta=.259$ )보다 일과 성장의 균형에 높은 영향을 주었다. 따라서 개인특성이 일과 성장의 균형에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이라는 가설 1-3은 부분채택 되었다. 이에 대한 회귀식은 다음과 같다.

$$y = 4.617 + .018x_1 - .600D.x_2 - .125x_3 - .278x_4 + .527x_5 - .006x_6 + .130D.x_7 - .038x_8$$

( $x_1$ =연령,  $D.x_2$ =학력,  $x_3$ =자녀의 수,  $x_4$ =초등학교 2학년 이하인 자녀의 수,

$x_5$ =가사 및 양육 참여인원,  $x_6$ =재직기간,  $D.x_7$ =직급,  $x_8$ =주당 평균 근무시간)

<표 4-10> 개인특성이 일과 성장의 균형에 미치는 영향

구분	비표준화 계수(B)	표준오차 (S.E.)	표준화 계수( $\beta$ )	t	p	VIF	가설채택 여부
(상수)	4.617	0.926		4.987	<.001		
연령	0.018	0.017	.169	1.065	.290	3.698	기각
최종학력 (전문대졸 이상=1)	-0.600	0.397	-.129	-1.514	.133	1.065	기각
자녀의 수	-0.125	0.139	-.119	-0.904	.368	2.518	기각
초등학교 2학년 이하 자녀의 수	-0.278	0.142	-.219	-1.963	.053	1.822	기각
가사 및 양육 참여인원 수	0.527	0.182	.259	2.891**	.005	1.172	채택
재직기간	-0.006	0.020	-.049	-0.304	.762	3.855	기각
직급 (6급 이상=1)	0.130	0.242	.064	0.537	.592	2.085	기각
주당 평균 근무시간	-0.038	0.009	-.384	-4.338***	<.001	1.146	채택

$F=6.412(p<.001)$ ,  $R^2=.351$ ,  $adjR^2=.296$ , Durbin-Watson=1.701

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

#### (4) 개인특성이 이직의도에 미치는 영향

기혼 여성공무원의 개인특성 변수가 이직의도에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. Durbin-Watson 지수는 1.904로 2에 가까우므로 자기상관이 없이 독립적이라고 판단되었다. VIF 지수는 1.065~3.855로 모두 10 미만이므로 독립변수 간 다중공성선이 없는 것으로 나타났다.

다중회귀분석 결과 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며( $F=9.553$ ,  $p<.001$ ), 회귀모형의 설명력은 47.4%( $R^2=.474$ ,  $adjR^2=.430$ )로 나타났다. 개인특성 중에서 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수( $p<.05$ ), 가사 및 양육 참여인원( $p<.01$ ), 주당 평균 근무시간( $p<.001$ )은 이직의도에 유의한 영향을 미쳤다. 회귀계수의 유의성 검증 결과 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수가 많을수록( $\beta=.207$ ), 가사 및 양육 참여인원이 적을수록( $\beta=-.241$ ), 주당 평균 근무시간이 늘어날수록( $\beta=.384$ ) 이직의도는 높아지는 것으로 나타났다. 또한 이직의도에 주당 평균 근무시간( $\beta=.384$ ), 가사 및 양육 참여인원( $\beta=-.241$ ), 초등학교 2학년 이하의 자녀의 수( $\beta=.207$ ) 순으로 높은 영향을 주었다. 따라서 기혼 여성공무원의 개인특성이 이직의도에 미치는 영향에 대한 가설 2는 부분채택 되었으며, 이에 대한 회귀식은 다음과 같다.

$$y = 1.561 - .022x_1 + .307D.x_2 + .290x_3 + .329x_4 - .613x_5 - .049x_6 - .221D.x_7 + .047x_8$$

( $x_1$ =연령,  $D.x_2$ =학력,  $x_3$ =자녀의 수,  $x_4$ =초등학교 2학년 이하인 자녀의 수,

$x_5$ =가사 및 양육 참여인원,  $x_6$ =재직기간,  $D.x_7$ =직급,  $x_8$ =주당 평균 근무시간)

<표 4-11> 개인특성이 이직의도에 미치는 영향

구분	비표준화 계수(B)	표준오차 (S.E.)	표준화 계수(β)	t	p	VIF	가설채택 여부
(상수)	1.561	1.043		1.497	.138		
연령	-0.022	0.019	-.161	-1.124	.264	3.698	기각
최종학력 (전문대졸 이상=1)	0.307	0.447	.053	0.687	.494	1.065	기각
자녀의 수	0.290	0.156	.219	1.855	.067	2.518	기각
초등학교 2학년 이하 자녀의 수	0.329	0.160	.207	2.061*	.042	1.822	채택
가사 및 양육 참여인원 수	-0.613	0.205	-.241	-2.988**	.004	1.172	채택
재직기간	-0.049	0.023	-.317	-2.173*	.032	3.855	채택
직급 (6급 이상=1)	-0.221	0.273	-.087	-0.812	.419	2.085	기각
주당 평균 근무시간	0.047	0.010	.384	4.826***	<.001	1.146	채택

$F=9.553(p<.001)$ ,  $R^2=.474$ ,  $adjR^2=.430$ , Durbin-Watson=1.904

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

## 2) 일과 생활의 균형이 이직의도에 미치는 영향

일과 생활의 균형이 이직의도에 미치는 실제적인 유의성을 검증하기 위해 독립변수와 종속변수에 영향을 미치는 인구통계학적 특성<sup>5)</sup>을 통제하고자 위계적 회귀분석을 실시하였다. 1단계 위계에는 통제의 역할로서 의미를 지니는 개인특성을 투입하였고, 2단계 위계에는 일과 생활의 균형의 하위요인인 일과 가정의 균형, 일과 여가의 균형, 일과 성장의 균형을 투입하였다.

Durbin-Watson 지수는 1.750로 2에 가까운 수치로 나타나 잔차의 독립성이 만족되었다고 판단되었으며, VIF 지수는 1.088~3.887로 독립변수 간 다중공성

5) 본 연구에서는 자녀의 수, 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수, 가사 및 양육 참여인원, 재직기간, 주당 평균 근무시간을 통제변수로 설정하였다.

선이 없는 것으로 나타나 회귀분석을 실시하였다.

그 결과 통제변수인 개인특성만 포함된 모형 1은 회귀모형으로 적합하였으며 ( $F=16.645$ ,  $p<.001$ ), 설명력은 45.9% ( $R^2=.459$ ,  $adjR^2=.432$ )로 나타났다. 1단계 위계에서는 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수 ( $p<.05$ ), 가사 및 양육 참여인원 ( $p<.01$ ), 재직기간 ( $p<.001$ ), 주당 평균 근무시간 ( $p<.001$ )이 이직의도에 유의한 영향을 주었다. 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수가 많을수록 ( $\beta=.234$ ), 가사 및 양육 참여인원이 적을수록 ( $\beta=-.220$ ), 재직기간이 짧을수록 ( $\beta=-.466$ ), 주당 평균 근무시간이 길수록 ( $\beta=.404$ ) 이직의도는 높게 나타났다. 이직의도에 미치는 영향력은 재직기간 ( $\beta=-.466$ ), 주당 평균 근무시간 ( $\beta=.404$ ), 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수 ( $\beta=.234$ ), 가사 및 양육 참여인원 ( $\beta=-.220$ ) 순으로 높게 나타났다.

독립변수가 포함된 2단계 위계를 투입한 모형 2는 회귀모형으로 적합하였으며 ( $F=33.306$ ,  $p<.001$ ), 설명력은 27.8% ( $p<.001$ )가 유의하게 증가한 73.7% ( $R^2=.737$ ,  $adjR^2=.715$ )로 나타났다. 분석결과 일과 가정의 균형 ( $p<.001$ )과 일과 성장의 균형 ( $p<.001$ )은 이직의도에 유의한 영향을 주었다. 일과 가정의 균형이 낮을수록 ( $\beta=-.414$ ), 일과 성장의 균형이 낮을수록 ( $\beta=-.351$ ) 이직의도는 높게 나타났으며, 일과 가정의 균형 ( $\beta=-.414$ )이 일과 성장의 균형 ( $\beta=-.351$ )보다 이직의도에 더 높은 영향을 주었다. 반면 일과 여가의 균형은 이직의도에 유의한 영향을 주지 않았다. 따라서 기혼 여성공무원의 일과 생활의 균형이 이직의도에 미치는 영향에 대하여 가설 3-1과 가설 3-3은 채택되었으나, 가설 3-2는 기각되었다. 일과 가정의 균형과 일과 성장의 균형이 이직의도를 설명하는 순수한 설명력을 확인하기 위해 편상관계수를 산출한 결과 일과 가정의 균형은 14.4%, 일과 성장의 균형은 13.2%로 나타났다. 모형 2에 대한 회귀식은 다음과 같다.

$$y = 5.910 + .059x_1 - .004x_2 - .051x_3 - .054x_4 + .010x_5 - .569x_6 - .007x_7 - .439x_8$$

( $x_1$ =자녀의 수,  $x_2$ =초등학교 2학년 이하인 자녀의 수,  $x_3$ =가사 및 양육 참여인원,  $x_4$ =재직기간,

$x_5$ =주당 평균 근무시간,  $x_6$ =일과 가정의 균형,  $x_7$ =일과 여가의 균형,  $x_8$ =일과 성장의 균형)

<표 4-12> 일과 생활의 균형이 이직의도에 미치는 영향

구 분		이직의도				가설채택 여부
		모형 1		모형 2		
		<i>B</i>	$\beta$	<i>B</i>	$\beta$	
(상수)		1.144		5.910		
통제변수	자녀의 수	0.200	.151	0.059	.044	
	초등학교 2학년 이하인 자녀의 수	0.372	.234*	-0.004	-.003	
	가사 및 양육 참여인원 수	-0.559	-.220**	-0.051	-.020	
	재직기간	-0.072	-.466***	-0.054	-.348***	
	주당 평균 근무시간	0.050	.404***	0.010	.080	
독립변수	일과 가정의 균형			-0.569	-0.414***	채택
	일과 여가의 균형			-0.007	-0.005	기각
	일과 성장의 균형			-0.439	-0.351***	채택
<i>F</i>		16.645(p<.001)		33.306(p<.001)		
<i>R</i> <sup>2</sup>		.459		.737		
<i>adjR</i> <sup>2</sup>		.432		.715		

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

#### 4. 추가분석

##### 1) 개인특성에 따른 집단 간 평균 차이

기혼 여성공무원의 개인특성에 따라서 각 집단별로 일과 생활의 균형과 이직의도에 평균 차이가 나타나는지를 검증하기 위해 추가분석을 실시하였다. 두 개의 집단으로 구성된 최종학력, 가사 및 자녀양육 참여인원, 직급은 Levene의 등분산 검정 결과를 확인하여 독립표본 t-검정을 실시하였다. 세 개 이상의 집단으로 구성된 연령, 자녀의 수, 초등학교 2학년 이하 자녀의 수, 재직기간, 주당 평

균 근무시간은 등분산 가정을 만족하면 일원분산분석(ANOVA)을 실시하였고 등분산 가정이 충족되지 않는 경우에는 Welch 분산분석을 실시하였다. 세 개 이상의 집단 간 평균 차이가 있다는 결과는 적어도 1개 이상의 집단이 다른 집단과 평균 차이가 있다는 것을 의미하므로 구체적으로 어떤 집단이 다른지를 확인하기 위해 사후분석(post-hoc analysis)을 실시하였다. 이에 사후분석 방법으로는 등분산 가정이 만족되는 경우에는 Scheffe 검정(Scheffe test)을 실시하고, 등분산 가정이 충족되지 않는 경우에는 Games-Howell 검정(Games-Howell test)을 실시하였다.

### (1) 일과 가정의 균형

연구대상자의 개인특성 중에서 연령, 가사 및 양육 참여인원, 직급에 따른 일과 가정의 균형은 집단 간 유의한 평균 차이를 나타내지 않았다. 반면에 최종학력, 자녀의 수, 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수, 재직기간, 주당 평균 근무시간에 따른 일과 가정의 균형 평균은 유의한 차이를 나타냈다. 유의한 차이를 나타낸 결과에 대해 상세히 보면 다음과 같다.

첫째, 연령에 따른 일과 가정의 균형은 집단 간 유의한 차이를 보였다( $F=3.290, p<.05$ ). 50세 이상이 40~49세보다 높게 나타났으나 Scheffe 사후분석 결과에서는 유의한 차이가 없었다.

둘째, 최종학력에 따른 일과 가정의 균형은 유의한 차이를 보였으며( $t=2.566, p<.05$ ), 전문대졸 이상( $M=2.61$ )보다 고졸 이하( $M=3.65$ )가 일과 가정의 균형 평균이 높게 나타났다. 이는 고졸 이하 집단의 주당 평균 근무기간이 모두 50시간을 넘지 않아 일과 가정의 균형이 높은 것으로 판단된다.

셋째, 자녀의 수에 따른 일과 가정의 균형도 유의한 차이를 보였으며( $F=4.021, p<.01$ ), Scheffe 사후분석 결과 자녀가 3명 이상인 집단보다 자녀가 1명인 집단의 일과 가정의 균형이 높게 나타났다. 이는 자녀 1명을 양육하는 것은 비교적 수월하지만, 자녀가 3명 이상이면 양육의 책임이 있는 부모의 수를 초과하기 때문에 육아 및 가사책임이 과중되어 일과 가정의 균형을 유지하기 어렵다고 판단된다.

넷째, 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수에 따른 일과 가정의 균형도 유의한 차이를 보였다( $F=37.288, p<.001$ ). Games-Howell 사후분석 결과 자녀가 2명인 집단과 3명 이상인 집단보다 자녀가 없는 집단과 1명인 집단의 일과 가정의 균형이 더 높았다. 이는 자녀의 수에 따른 일과 가정의 균형과 비슷한 결과라고 볼 수 있는데, 자녀의 수가 부모의 수보다 적은 경우에 일과 가정의 균형이 좀 더 높은 수준으로 유지한다고 볼 수 있다.

다섯째, 재직기간은 일과 가정의 균형에 유의한 차이를 보였으며( $F=4.344, p<.05$ ), Scheffe 사후분석 결과 10년 이상 20년 미만인 집단보다 20년 이상의 집단이 더 높은 일과 가정의 균형을 나타냈다. 재직기간이 10년 이상 20년 미만인 집단은 20년 이상인 집단보다 경력이 짧은 만큼 연령도 상대적으로 낮은 편이므로 어린 자녀를 양육할 가능성이 더 높다. 따라서 재직기간이 20년 이상인 집단은 자녀가 있더라도 어린 자녀이기 보다는 어느 정도 성장하여 부모의 직접적인 도움이 덜 필요한 상황이므로 10년 이상 20년 미만인 집단보다 일과 가정의 균형이 더 높다고 판단된다.

여섯째, 주당 평균 근무시간에 따른 일과 가정의 균형도 유의한 차이를 보였다( $F=11.368, p<.001$ ). Scheffe 사후분석 결과 50시간 초과 60시간 이하 집단보다 40시간 이하인 집단이, 60시간 초과 집단보다 40시간 이하 집단과 40시간 초과 50시간 이하 집단의 일과 가정의 균형이 높게 나타났다. 이는 초과 근무를 하면 퇴근시간이 늦어 가정을 돌보기 어려운 상황이 되므로 초과 근무를 하지 않거나 주 40시간에 가까운 초과 근무를 하는 경우에 일과 가정의 균형을 보다 높게 유지한다고 볼 수 있다.

<표 4-13> 개인특성에 따른 일과 가정의 균형

	집단	표본수	평균	표준편차	t/F	p	post hoc
연령	19~29세(a)	10	3.00	0.75	3.290	.024	-
	30~39세(b)	30	2.52	0.99			
	40~49세(c)	39	2.43	0.84			
	50세 이상(d)	25	3.05	0.85			
최종학력	고졸 이하(a)	5	3.65	0.74	2.566*	.012	
	전문대졸 이상(b)	99	2.61	0.89			
자녀의 수	자녀 없음(a)	19	2.95	0.88	4.021**	<.01	(d)<(b)
	1명(b)	24	2.98	0.83			
	2명(c)	47	2.55	0.86			
	3명 이상(d)	14	2.09	0.97			
초등학교 2학년 이하 자녀의 수†	자녀 없음(a)	72	2.89	0.80	37.288***	<.001	(c),(d)<(a),(b)
	1명(b)	19	2.58	0.95			
	2명(c)	10	1.58	0.39			
	3명 이상(d)	3	1.25	0.25			
가사 및 양육 참여인원 수	1명(a)	41	2.49	0.86	-1.500	.137	
	2명 이상(b)	63	2.77	0.93			
재직기간	10년 미만(a)	32	2.74	0.95	4.344*	.015	(b)<(c)
	10년 이상 20년 미만(b)	37	2.33	0.90			
	20년 이상(c)	35	2.93	0.79			
직급	7급 이하(a)	62	2.67	0.94	0.145	.885	
	6급 이상(b)	42	2.64	0.87			
주당 평균 근무시간	40시간 이하(a)	18	3.42	0.60	11.368***	<.001	(c)<(a) (d)<(a),(b)
	40시간 초과 50시간 이하(b)	42	2.81	0.91			
	50시간 초과 60시간 이하(c)	22	2.38	0.75			
	60시간 초과(d)	22	2.03	0.75			

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

주: †는 Welch 분산분석과 Games-Howell 사후분석을 실시하였음을 의미함

## (2) 일과 여가의 균형

연구대상자의 개인특성에 대해 집단 간 일과 여가의 균형에 대해 평균 차이가 있는지를 검증하고자 독립표본 t-검정, 일원분산분석(ANOVA), Welch 분산분석을 실시하였다. 그 결과 연령, 최종학력, 자녀의 수, 가사 및 양육 참여인원, 재직기간, 직급에 따른 일과 여가의 균형의 평균에 유의한 차이를 나타내지 않았다. 반면에 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수, 주당 평균 근무시간에 따른 일과 여가의 균형 평균은 유의한 차이를 나타냈다. 유의한 차이를 나타낸 결과에 대해 상세히 보면 다음과 같다.

첫째, 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수에 따른 일과 여가의 균형은 유의한 차이를 보였다( $F=11.414, p<.05$ ). Games-Howell 사후분석 결과로는 자녀가 2명인 집단보다 자녀가 없는 집단과 1명인 집단의 일과 여가의 균형이 높게 나타났다. 이는 부모의 도움이 많이 필요한 어린 자녀가 적은 경우 건강관리와 여가활동에 좀 더 할애할 수 있으므로 일과 여가의 균형을 적절하게 유지할 수 있다고 판단된다.

둘째, 주당 평균 근무시간에 따른 일과 여가의 균형도 유의한 차이를 보였다( $F=16.504, p<.001$ ). Games-Howell 사후분석 결과 40시간 이하 집단이 나머지 집단에 비해 높은 일과 여가의 균형을 나타냈으며, 60시간 초과 집단보다 40시간 이하 집단과 40시간 초과 50시간 이하 집단의 일과 여가의 균형이 높게 나타났다. 이는 초과 근무를 하면 개인의 여가시간이 적어지기 때문에 초과 근무시간이 높은 집단은 일과 여가의 균형을 유지하기 어렵다고 판단된다.

<표 4-14> 개인특성에 따른 일과 여가의 균형

	집단	표본수	평균	표준편차	t/F	p	post hoc
연령	19~29세(a)	10	2.40	0.82	1.034	.381	
	30~39세(b)	30	2.38	1.04			
	40~49세(c)	39	2.52	0.89			
	50세 이상(d)	25	2.82	1.11			
최종학력	고졸 이하(a)	5	3.30	0.76	1.796	.075	
	전문대졸 이상(b)	99	2.50	0.98			
자녀의 수	자녀 없음(a)	19	2.62	1.06	0.961	.414	
	1명(b)	24	2.68	0.95			
	2명(c)	47	2.55	0.98			
	3명 이상(d)	14	2.14	0.93			
초등학교 2학년 이하 자녀의 수 <sup>†</sup>	자녀 없음(a)	72	2.72	1.00	11.414**	.002	(c)<(a),(b)
	1명(b)	19	2.45	0.87			
	2명(c)	10	1.68	0.39			
	3명 이상(d)	3	1.75	0.75			
가사 및 양육 참여인원 수	1명(a)	41	2.32	0.95	-1.877	.063	
	2명 이상(b)	63	2.68	0.98			
재직기간	10년 미만(a)	32	2.57	1.01	2.102	.128	
	10년 이상 20년 미만(b)	37	2.30	0.87			
	20년 이상(c)	35	2.76	1.04			
직급	7급 이하(a)	62	2.51	1.00	-0.382	.703	
	6급 이상(b)	42	2.58	0.97			
주당 평균 근무시간 <sup>†</sup>	40시간 이하(a)	18	3.40	0.78	16.504***	<.001	(b),(c),(d)<(a) (d)<(a),(b)
	40시간 초과 50시간 이하(b)	42	2.71	1.00			
	50시간 초과 60시간 이하(c)	22	2.19	0.73			
	60시간 초과(d)	22	1.85	0.65			

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

주: †는 Welch 분산분석과 Games-Howell 사후분석을 실시하였음을 의미함

### (3) 일과 성장의 균형

연구대상자의 개인특성에 따른 일과 성장의 균형에 대해 평균 차이가 있는지를 검증하고자 독립표본 t-검정, 일원분산분석(ANOVA), Welch 분산분석을 실시하였다. 그 결과 연령, 자녀의 수, 가사 및 양육 참여인원, 직급에 따른 일과 성장의 균형 평균에 유의한 차이를 나타내지 않았다. 반면에 최종학력, 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수, 재직기간, 주당 평균 근무시간에 따른 일과 성장의 균형 평균은 유의한 차이를 나타냈다. 유의한 차이를 나타낸 결과에 대해 상세히 보면 다음과 같다.

첫째, 최종학력에 따른 일과 성장의 균형은 유의한 차이를 보였으며( $t=2.425$ ,  $p<.05$ ), 전문대졸 이상( $M=2.78$ )보다 고졸 이하( $M=3.87$ )가 일과 성장의 균형 평균이 높게 나타났다. 이는 일과 가정의 균형과 같이 고졸 이하 집단의 주당 평균 근무기간이 모두 40시간에서 50시간 미만에 해당하므로 일과 성장의 균형이 높은 것으로 판단된다.

둘째, 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수에 따른 일과 성장의 균형은 유의한 차이를 보였다( $F=10.259$ ,  $p<.05$ ). Games-Howell 사후분석 결과 자녀가 2명인 집단과 3명 이상인 집단보다 자녀가 없는 집단이, 자녀가 2명인 집단보다 자녀가 1명인 집단이 높은 일과 성장의 균형을 나타냈다. 이는 어린 자녀가 많으면 일을 병행하기 힘들고 가정을 위해 희생해야 하는 상황이 발생하여 개인성장에 관심을 갖기가 어려우므로 일과 성장의 균형이 낮은 것으로 판단된다.

셋째, 재직기간에 따른 일과 성장의 균형은 유의한 차이를 보였다( $F=3.090$ ,  $p<.05$ ). 20년 이상이 10년 이상 20년 미만보다 높게 나타났으나 Scheffe 사후분석 결과에서는 유의한 차이가 없었다.

넷째, 주당 평균 근무시간에 따른 일과 성장의 균형은 유의한 차이를 보였다( $F=10.211$ ,  $p<.001$ ). Scheffe 사후분석 결과 50시간 초과 60시간 이하 집단과 60시간 초과 집단보다 40시간 이하 집단과 40시간 초과 50시간 이하 집단의 일과 성장의 균형이 높게 나타났다. 초과 근무를 한다는 것은 처리해야 할 업무가 많다는 것을 의미하며, 업무량이 많으면 개인성장을 위해 노력하기 어렵게 된다. 이에 일과 성장의 균형이 낮은 것으로 판단된다.

<표 4-15> 개인특성에 따른 일과 성장의 균형

	집단	표본수	평균	표준편차	t/F	p	post hoc
연령	19~29세(a)	10	2.83	0.79	0.694	.558	
	30~39세(b)	30	2.77	1.16			
	40~49세(c)	39	2.73	0.94			
	50세 이상(d)	25	3.08	0.98			
최종학력	고졸 이하(a)	5	3.87	0.77	1.280*	.017	
	전문대졸 이상(b)	99	2.78	0.98			
자녀의 수	자녀 없음(a)	19	2.86	1.02	1.936	.129	
	1명(b)	24	3.18	1.01			
	2명(c)	47	2.77	1.00			
	3명 이상(d)	14	2.40	0.85			
초등학교 2학년 이하 자녀의 수†	자녀 없음(a)	72	2.99	0.99	10.259**	.002	(c),(d)<(a) (c)<(b)
	1명(b)	19	2.82	1.04			
	2명(c)	10	2.00	0.52			
	3명 이상(d)	3	2.00	0.33			
가사 및 양육 참여인원 수	1명(a)	41	2.61	0.92	-1.862*	.065	
	2명 이상(b)	63	2.98	1.03			
재직기간	10년 미만(a)	32	2.98	0.99	3.090	<.05	-
	10년 이상 20년 미만(b)	37	2.51	0.99			
	20년 이상(c)	35	3.04	0.96			
직급	7급 이하(a)	62	2.84	1.04	0.066	.947	
	6급 이상(b)	42	2.83	0.95			
주당 평균 근무시간	40시간 이하(a)	18	3.57	0.73	10.211***	<.001	(c),(d)<(a),(b)
	40시간 초과 50시간 이하(b)	42	3.06	1.01			
	50시간 초과 60시간 이하(c)	22	2.32	0.78			
	60시간 초과(d)	22	2.30	0.84			

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

주: †는 Welch 분산분석과 Games-Howell 사후분석을 실시하였음을 의미함

#### (4) 이직의도

연구대상자의 개인특성에 따른 이직의도의 집단 간 평균 차이 검증을 위해 독립표본 t-검정, 일원분산분석(ANOVA), Welch 분산분석을 실시하였다. 그 결과 자녀의 수, 가사 및 양육 참여인원은 이직의도에 따른 집단 간 평균 차이가 유의하지 않았다. 반면에 연령, 최종학력, 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수, 재직기간, 직급, 주당 평균 근무시간에 따른 이직의도는 유의한 차이를 보였다. 유의한 차이를 나타낸 결과에 대해 상세히 보면 다음과 같다.

첫째, 연령에 따른 이직의도는 유의한 차이를 보였다( $F=7.092$ ,  $p<.001$ ). Scheffe 사후분석 결과 50세 이상 집단보다 30~39세 집단과 40~49세 집단의 이직의도가 높게 나타났다. 50대 이상은 정년이 가까우므로 이직을 할 의사가 낮은 반면 30대와 40대는 정년을 채우기 위해서는 최소한 10년 이상의 재직기간이 남았기 때문에 이직의도가 높게 나타났다고 판단된다.

둘째, 최종학력에 따른 이직의도는 유의한 차이를 보였으며( $t=-3.001$ ,  $p<.05$ ), 고졸 이하( $M=2.07$ ) 집단보다 전문대졸 이상( $M=2.95$ ) 집단의 이직의도가 높게 나타났다. 고졸 이하의 집단의 경우 일과 가정의 균형과 일과 성장의 균형이 전문대졸 이상 집단보다 더욱 높게 나타났는데, 이에 대한 결과로써 전문대졸 이상 집단보다 이직의도가 낮게 나타난 것으로 판단된다.

셋째, 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수에 따른 이직의도는 유의한 차이를 보였다( $F=30.569$ ,  $p<.001$ ). Games-Howell 사후분석 결과 자녀가 없는 집단보다 자녀가 2명인 집단의 이직의도가 높게 나타났다. 초등학교 2학년 이하의 자녀의 수가 2명인 집단은 자녀가 없는 집단에 비해 일과 가정의 균형, 일과 여가의 균형, 일과 성장의 균형 모두 낮게 나타났는데, 이는 이직의도에 영향을 미쳐 높게 나타났다고 볼 수 있다.

넷째, 재직기간에 따른 이직의도는 유의한 차이를 보였다( $F=12.648$ ,  $p<.001$ ). Scheffe 사후분석 결과 20년 이상인 집단이 20년 미만인 집단에 비해 이직의도가 낮게 나타났다. 이는 굳이 다른 직장으로 이직할 필요성을 못 느꼈기 때문에 20년 이상 장기근속을 한 것으로 판단된다.

다섯째, 직급에 따른 이직의도는 유의한 차이를 보였으며( $t=2.436$ ,  $p<.05$ ), 6

급 이상(M=2.56)이 7급 이하(M=3.15)보다 이직의도가 낮게 나타났다. 이는 고 위직급을 달성하면 이직하려는 의도는 적다고 볼 수 있다.

여섯째, 주당 평균 근무시간에 따른 이직의도는 유의한 차이를 보였다 (F=9.432,  $p < .001$ ). Games-Howell 사후분석 결과 40시간 이하 집단이 나머지 집단보다 낮게 나타났다. 이는 근로시간이 이직의도에 영향을 미치는 것을 의미 하며, 초과 근무시간은 이직의도에 영향을 준다고 해석할 수 있다.

<표 4-16> 개인특성에 따른 이직의도

	집단	표본수	평균	표준편차	t/F	$p$	post hoc
연령	19~29세(a)	10	3.17	1.11	7.092***	<.001	(d)<(b),(c)
	30~39세(b)	30	3.27	1.16			
	40~49세(c)	39	3.16	1.25			
	50세 이상(d)	25	1.99	0.98			
최종학력	고졸 이하(a)	5	2.07	0.60	-3.001*	.024	
	전문대졸 이상(b)	99	2.95	1.26			
자녀의 수	자녀 없음(a)	19	3.14	1.20	1.994	.120	
	1명(b)	24	2.40	1.18			
	2명(c)	47	2.97	1.22			
	3명 이상(d)	14	3.26	1.39			
초등학교 2학년 이하 자녀의 수†	자녀 없음(a)	72	2.59	1.23	30.569***	<.001	(a)<(c)
	1명(b)	19	3.28	1.13			
	2명(c)	10	4.13	0.32			
	3명 이상(d)	3	4.22	0.19			
가사 및 양육 참여인원 수	1명(a)	41	3.06	1.34	0.964	.337	
	2명 이상(b)	63	2.81	1.19			
재직기간	10년 미만(a)	32	3.22	1.15	12.648***	<.001	(c)<(a),(b)
	10년 이상 20년 미만(b)	37	3.38	1.17			
	20년 이상(c)	35	2.13	1.07			
직급	7급 이하(a)	62	3.15	1.21	2.436*	.017	
	6급 이상(b)	42	2.56	1.24			
주당 평균 근무시간†	40시간 이하(a)	18	2.04	0.76	9.432***	<.001	(a)<(b),(c),(d)
	40시간 초과 50시간 이하(b)	42	2.77	1.24			
	50시간 초과 60시간 이하(c)	22	3.21	1.17			
	60시간 초과(d)	22	3.59	1.26			

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

주: †는 Welch 분산분석과 Games-Howell 사후분석을 실시하였음을 의미함

## 5. 분석결과의 요약

본 연구는 기혼 여성공무원의 일과 생활의 균형 요인이 이직의도에 미치는 영향을 검증하기 위하여 주요 변수들에 영향을 미치는 인구통계학적 특성을 통제하여 실증 분석하였다. 이를 위해 어떠한 개인특성 변인이 주요 변수에 미치는지를 분석한 후 이를 통제변수로 설정하여 일과 생활의 균형 요인이 이직의도에 미치는 영향력을 검증하였다.

첫째, 가설 1 ‘기혼 여성공무원의 개인특성은 일과 생활의 균형에 유의한 영향을 미칠 것이다.’를 검증하기 위해 인구통계학적 특성인 개인변수를 독립변수로, 일과 생활의 균형 요인을 종속변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 결과 일과 가정의 균형은 주당 평균 근무시간이 짧을수록, 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수가 적을수록, 가사 및 양육 참여인원이 많을수록, 자녀의 수가 적을수록 높게 나타나 가설 1-1 ‘기혼 여성공무원의 개인특성은 일과 가정의 균형에 유의한 영향을 미칠 것이다’는 부분채택 되었다. 이는 초과 근무시간과 어린 자녀의 수, 가족의 크기, 가사 및 자녀 양육을 공동으로 참여하는 인원 에 따라 가사 및 자녀 양육의 역할 크기가 달라진다고 해석할 수 있으며, 여성이 남성에 비해 가족형태, 가사분담, 미혼인 막내 자녀의 연령 등과 같은 가족상황에 영향을 많이 받는다고 볼 수 있다(배지혜, 서혜영, 이숙현, 2002; 손문금, 2005). 일과 여가의 균형은 주당 평균 근무시간이 짧을수록, 가사 및 양육 참여인원이 많을수록, 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수가 적을수록 높게 나타나 가설 1-2 ‘기혼 여성공무원의 개인특성은 일과 여가의 균형에 유의한 영향을 미칠 것이다.’는 부분채택 되었다. 여가는 개인이 자유롭게 활동할 수 있는 시간을 의미하며, 초과 근무시간이 발생할수록, 가사 및 양육에 시간을 많이 소모해야 할수록 여가 수요가 어렵기 때문에 나타난 결과라 볼 수 있다. 일과 가정의 균형과는 달리 전체 자녀의 수는 일과 여가의 균형에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 어린 자녀는 스스로 판단하고 행동하기 어려우므로 주로 부모와 함께 같은 공간에서 함께 시간을 보내야 하지만, 자녀가 성장하면서 독립적으로 판단하고 행동할 수 있어 부모와 자녀가 각자 시간을 보낼 수 있는 여유가 생기기 때문으로 판단된다. 일과 성장의 균형은 주당 평균 근무시간이 짧을수록, 가사 및 양육 참여인원이

많을수록 높게 나타나 가설 1-3 ‘기혼 여성공무원의 개인특성은 일과 성장의 균형에 유의한 영향을 미칠 것이다.’는 부분채택 되었다. 근로시간에는 업무의 과다를 겪고 근로시간 외에는 혼자 가사 및 양육을 책임져야 하는 상황은 자기개발을 하기 어렵게 만드는 큰 요인으로 작용한다고 판단된다.

둘째, 개인특성이 이직의도에 미치는 영향을 살펴본 결과 주당 평균 근무시간이 늘어날수록, 가사 및 양육 참여인원이 적을수록, 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수가 많을수록 이직의도는 높게 나타나 가설 2 ‘기혼 여성공무원의 개인특성은 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.’는 부분채택 되었다. 이직의도에 영향을 미치는 개인특성 변수는 일과 생활의 균형에서 두 개 이상의 하위요인에 대해 공통적으로 영향을 끼치는 요인들로 나타났다. 이를 통해 일과 생활의 균형은 이직의도에 영향을 미친다고 유추할 수 있다.

셋째, 일과 생활의 균형과 이직의도에 영향을 미치는 개인특성을 통제변수로 설정하여 일과 생활의 균형이 이직의도에 미치는 영향력을 검증하였다. 그 결과 일과 가정의 균형과 일과 성장의 균형은 이직의도에 유의한 부(-)적 영향을 주었으나, 일과 여가의 균형은 이직의도에 유의한 영향을 나타내지 않았다. 따라서 가설 3-1 ‘기혼 여성공무원의 일과 가정의 균형이 낮을수록 이직의도는 높게 나타날 것이다.’와 가설 3-3 ‘기혼 여성공무원의 일과 성장의 균형이 낮을수록 이직의도는 높게 나타날 것이다.’는 채택되었으나, 가설 3-2 ‘기혼 여성공무원의 일과 여가의 균형이 낮을수록 이직의도는 높게 나타날 것이다.’는 기각되었다. 기혼 여성의 경력단절 비율이 높은 주요한 이유는 주로 결혼과 출산 및 육아로 인한 것이며, 일과 가정을 모두 유지하기 위하여 애쓰기 때문에 일과 가정의 균형이 낮을수록 이직의도가 높게 나타나는 것이라 볼 수 있다. 또한 기혼 여성은 개인의 삶의 질과 개인성장을 중요시하지만 일과 가정의 영역에서 요구되는 역할들을 수행하느라 개인성장 영역이 희생되는 경향이 있다(천은아, 2008). 이는 개인성장을 위해 적은 시간이라도 할애하는 것이 이들의 심리적인 에너지를 회복시켜 일과 생활의 균형을 유지할 수 있음을 시사한다(박정열, 손영미, 2014). 일과 가정의 균형이 이직의도에 유의한 부(-)적 영향을 주며(김현근, 안성익, 2015; 백재환, 박정호, 2018; 오지경 외, 2011), 일과 성장의 균형이 이직의도에 유의한 부(-)적 영향을 준다고(박정열, 손영미, 2014; 서종수, 이미영, 2016) 나

타난 것은 선행연구의 결과와 일치하였다.

넷째, 추가분석으로 개인특성에 따른 집단 간 평균 차이를 검증 실시하였다. 분석결과 일과 가정의 균형은 고졸 이하 집단이 전문대졸 이상 집단보다, 자녀의 수가 1명인 집단이 3명 이상인 집단보다, 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수가 1명 이하인 집단들이 2명 이상인 집단보다, 재직기간이 20년 이상인 집단이 10년 이상 20년 미만 집단보다, 주당 평균 근무시간이 40시간 이하 집단이 40시간 초과 집단들보다, 40시간 초과 50시간 이하 집단이 60시간 초과 집단보다 높게 나타났다. 일과 여가의 균형은 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수가 1명 이하인 집단들이 3명 이상인 집단보다, 주당 평균 근무시간이 40시간 이하인 집단이 40시간 초과 집단들보다, 40시간 초과 50시간 이하 집단이 60시간 초과 집단보다 높게 나타났다. 일과 성장의 균형은 고졸 이하 집단이 전문대졸 집단보다, 초등학교 2학년 이하인 자녀가 없는 집단이 2명 이상인 집단들보다, 자녀가 1명인 집단이 2명인 집단보다, 주당 평균 근무시간이 40시간 이하인 집단이 40시간 초과인 집단들보다, 40시간 초과 50시간 이하 집단이 60시간 초과 집단보다 높게 나타났다. 이직의도는 30대 집단과 40대 집단이 50세 이상 집단보다, 전문대졸 이상 집단이 고졸 이하 집단보다, 초등학교 2학년 이하의 자녀의 수가 2명인 집단이 자녀가 없는 집단보다, 재직기간이 20년 미만인 집단들이 20년 이상인 집단보다, 7급 이하 집단이 6급 이상 집단보다, 주당 평균 근무시간이 40시간 초과 집단들이 40시간 이하 집단보다 높게 나타났다.

본 연구의 가설검증 결과를 요약하면 <표 4-17>과 같다.

<표 4-17> 가설검증 결과

구분	내용	검증결과
가설 1	기혼 여성공무원의 개인특성은 일과 생활의 균형에 유의한 영향을 미칠 것이다.	부분채택
가설 1-1	기혼 여성공무원의 개인특성은 일과 가정의 균형에 유의한 영향을 미칠 것이다.	부분채택
가설 1-2	기혼 여성공무원의 개인특성은 일과 여가의 균형에 유의한 영향을 미칠 것이다.	부분채택
가설 1-3	기혼 여성공무원의 개인특성은 일과 성장의 균형에 유의한 영향을 미칠 것이다.	부분채택
가설 2	기혼 여성공무원의 개인특성은 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.	부분채택
가설 3	기혼 여성공무원의 일과 생활의 균형이 낮을수록 이직의도는 높게 나타날 것이다.	부분채택
가설 3-1	기혼 여성공무원의 일과 가정의 균형이 낮을수록 이직의도는 높게 나타날 것이다.	채택
가설 3-2	기혼 여성공무원의 일과 여가의 균형이 낮을수록 이직의도는 높게 나타날 것이다.	기각
가설 3-3	기혼 여성공무원의 일과 성장의 균형이 낮을수록 이직의도는 높게 나타날 것이다.	채택

## V. 결론 및 제언

### 1. 연구의 결과

최근 삶의 가치관이 변화하면서 삶의 질을 중요시하여 일과 생활의 균형이 주요 화제로 떠올랐다. 평생직장의 개념이 사라지고 있으며 일과 생활의 균형을 추구하기 할 수 있는 직장을 선택하거나 이직하는 추세가 나타나고 있다. 이처럼 일과 생활의 균형의 중요성은 점차 높아지고 있으며, 조직구성원의 인사관리 차원에서 이들의 일과 생활의 균형과 이직의도 수준을 파악하여 근무환경 등을 개선할 필요가 있다. 조직구성원이 실제 이직을 실행하지 않더라도 조직을 떠나려는 의지를 지니게 되면 조직몰입 저하, 경력단절 등 조직발전과 개인발전에 부정적인 결과를 가져오기 때문이다.

한편 공무원 조직에서는 여성공무원의 수가 꾸준히 늘어나고 있다. 공직사회에서도 일과 생활의 균형이 유지되고 이직의도가 낮아야 업무만족도가 향상되고 질 높은 공공서비스를 제공할 수 있다. 그러나 공무원 조직, 특히 여성공무원을 대상으로 한 연구는 매우 부족한 상황이며, 주로 조직특성을 고려한 연구가 시행되었다.

따라서 본 연구에서는 공무원 조직 중에서 일과 생활의 균형을 가장 유지하기 어려울 것으로 생각되는 기혼 여성공무원을 대상으로 하였다. 가설검증을 위해 제주특별자치도 소속 기혼 여성공무원을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 불성실한 응답 등을 제외한 총 104부를 분석에 사용하였다.

일과 생활의 균형과 이직의도에 대한 선행연구에서 변수에 영향을 미치는 인구통계학적 특성을 연구자마다 다르게 제시하여 연구결과를 도출하였다(공계순, 2005; 서중수, 이미영, 2016; 손영미 외, 2011; 이형렬, 신용석, 2012; Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996; Price & Muller, 1981). 이에 본 연구에서는 기혼 여성에 초점을 맞추어 일과 생활의 균형과 이직의도에 영향을 미치는 개인특성으로 연령, 최종학력, 자녀의 수, 초등학교 2학년 이하인 어린 자녀의 수, 가사 및 양육 참여인원, 재직기간, 직급, 주당 평균 근무시간으로 설정

하였다.

이를 바탕으로 기혼 여성공무원의 개인특성이 각 변수들에 미치는 영향력을 검증한 후 독립변수와 종속변수에 영향을 미치는 개인특성을 통제변수로 설정하여 일과 생활의 균형 요인이 이직의도에 미치는 영향을 파악하였다. 또한 개인특성에 따른 일과 생활의 균형과 이직의도에 대해 집단 간 평균 차이가 나타나는지를 검증하였다. 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 개인특성 중에서 일과 생활의 균형을 하위요인들에 공통적으로 유의한 영향을 미친 변인으로는 주당 평균 근무시간과 가사 및 양육 참여인원 수로 나타났다. 즉, 주당 평균 근무시간이 짧을수록, 가사 및 양육 참여인원이 많을수록 일과 생활의 균형은 높게 나타났으며, 이들 중에서 주당 평균 근무시간의 영향력이 가장 높았다. 이는 가사 및 자녀양육과 근무에 할애하는 시간이 늘어날수록 일과 생활의 균형은 낮아짐을 의미한다고 볼 수 있다. 따라서 가정에서는 가족구성원들이 함께 가사와 자녀양육에 참여하고, 조직에서는 초과 근무시간이 발생되지 않도록 불필요한 업무와 절차를 개선하고 일과 생활의 균형을 유지할 수 있는 분위기가 조성되어야 함을 시사한다.

둘째, 개인특성 중에서 주당 평균 근무시간, 가사 및 양육 참여인원, 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수 순으로 이직의도에 높은 유의한 영향을 미쳤다. 주당 평균 근무시간이 늘어날수록, 가사 및 양육 참여인원이 적을수록 이직의도가 높게 나타난 점은 개인특성이 일과 생활의 균형에 미치는 영향에 대한 분석결과와 유사하다고 볼 수 있다. 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수도 이직의도에 유의한 영향을 주었는데, 이는 어린 자녀를 돌보기 위해서는 부모의 직접적인 도움이 필요하고 자녀를 홀로 두기 어려우므로 어린 자녀의 수가 많을수록 시간과 공간의 제약으로 인해 자녀양육의 어려움을 겪게 되어 이직의도에 영향을 미치는 것으로 판단된다.

셋째, 일과 가정의 균형과 일과 성장의 균형은 이직의도에 유의한 부(-)적 영향을 주었다. 기혼 여성공무원은 일과 가정에서의 각각 요구되는 역할들이 서로 충돌하는 상황을 겪게 되고 이러한 상황이 지속되어 균형을 유지하기 어려우면 다른 기관으로의 진출이나 이직을 고려하게 된다고 볼 수 있다. 또한 여러 역할들을 수행하기 위해 개인성장이 희생되는 상황이 발생되면서 경력만족과 삶의

질 등을 더욱 중요하게 여기게 되어 일과 성장의 균형이 높을수록 이직의도가 낮게 나타난다고 볼 수 있다. 반면 일과 여가의 균형은 이직의도에 유의한 영향을 나타내지 않았다.

넷째, 일과 가정의 균형은 최종학력, 자녀의 수, 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수, 재직기간, 주당 평균 근무시간에 따른 집단 간 차이를 나타냈다. 일과 여가의 균형은 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수, 주당 평균 근무시간에 따른 집단 간 차이를 보였다. 일과 성장의 균형은 최종학력, 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수, 주당 평균 근무시간에 따른 집단 간 차이를 나타냈다. 일과 생활의 균형의 하위요인들 모두 공통적으로 집단 간 차이를 나타낸 변인은 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수와 주당 평균 근무시간이었다. 즉, 초등학교 2학년 이하인 자녀가 없는 집단이 자녀의 수가 3명 이상인 집단보다, 주당 평균 근무시간이 60시간을 초과한 집단보다 50시간 이하의 집단들의 일과 생활의 균형이 높게 나타났다. 손영미, 박정열(2015)에 따르면 초·중·고 자녀의 유무는 유의한 영향을 미치지 않았지만 미취학 자녀의 유무는 일과 생활의 균형에 유의한 영향을 미친다고 하였다. 본 연구에서는 초등학교 저학년도 미취학 아동처럼 부모의 도움이 절실히 필요하다고 보았는데, 어린 자녀의 유무는 일과 생활의 균형에 영향을 미치므로 집단 간 차이가 나타났다고 볼 수 있다. 주당 평균 근무시간에 따른 일과 생활의 균형도 집단 간 유의한 차이를 보여 선행연구 결과와 유사하게 나타났다(서중수, 이미영, 2016). 이직의도는 연령, 최종학력, 초등학교 2학년 이하인 자녀의 수, 재직기간, 직급, 주당 평균 근무시간에 따른 집단 간 차이를 나타냈으며, 이는 선행연구와 대부분 일치하였다(공계순, 2005; 서중수, 이미영, 2016).

## 2. 연구의 시사점 및 정책 제언

본 연구가 지니는 시사점은 다음과 같다.

첫째, 공무원을 대상으로 일과 생활의 균형과 이직의도를 살펴봄으로써 연구의 범위를 확대시켰다. 일과 생활의 균형에 대한 연구는 주로 민간기업을 대상으로 진행되었으며, 일과 생활의 균형에 영향을 미치는 조직관련 변수에 초점이 맞추

어졌다. 또한 일과 가정의 갈등 관점에서 연구가 진행되어 그 이외의 영역에 대해서는 다루지 못 하는 한계가 있었다. 본 연구는 공무원을 대상으로 하여 개인 특성이 일과 생활의 균형과 이직의도에 미치는 영향력을 확인하고, 최종적으로 개인변수를 통제한 상태에서의 일과 생활의 균형이 순수하게 이직의도에 미치는 영향력을 검증하였다.

둘째, 고령사회로 인한 생산인구 감소, 저출산 문제, 여성의 경력단절 문제, 신규 노동력의 필요, 삶과 일에 대한 가치관의 변화 등과 같은 최근의 사회적 현상을 반영하였다. 또한 기혼 여성공무원의 일과 생활의 균형과 이직의도 수준이 어떠한지를 집단 간 비교함으로써 공무원 조직의 현 상황을 파악하여 인적관리 개선을 위한 기초자료를 제공하였다.

셋째, 공무원을 대상으로 하여 개발된 일과 생활의 균형과 이직의도 척도는 아직 없으나, 본 연구에서 기존 척도를 연구대상에 맞게 수정·보완하고 타당성과 신뢰성을 검증하였으므로 이는 추후 참고자료로 활용될 수 있다.

넷째, 본 연구를 통해 공무원 조직은 민간기업에 비해 실제로 이직을 행하는 경우는 적지만 조직관리 차원에서 이직의도를 파악할 필요가 있음을 제시하였다. 이직의도가 이직으로 이어지지 않더라도 이직의도가 증가하였다는 것은 자신이 맡은 직무 또는 자신이 소속된 조직에 대해 불만족하다는 것을 의미한다. 또한 조직과 직무에 대한 불만족은 직무몰입에 부정적 영향을 미치며, 낮은 직무몰입은 개인성과와 조직성과에 모두 부정적 결과를 가져온다(Hackman & Oldham, 1976).

이러한 연구결과를 바탕으로 기혼 여성공무원의 일과 생활의 균형을 향상시키고 이직의도를 낮추기 위한 정책 제언은 다음과 같다.

첫째, 초과 근무를 제한하는 법적 장치를 설치해야 하며, 이는 모든 공무원 직군으로 확대하여 적용할 수 있을 것이다. 본 연구에서 주당 근무시간은 기혼 여성공무원의 일과 생활의 균형과 이직의도에 모두 영향을 미치는 주요한 요인으로 작용하였다. 이는 국내·외 선행연구에서 일과 생활의 불균형을 야기하는 주요 요인으로 장시간 근무시간이 꼽힌 것과 동일한 결과라고 볼 수 있다(Ford, Heinen & Langkamer, 2007; Zhang & Liu 2011). 2019년 제주연구원의 ‘제주특별자치도 인사혁신 방안 연구’에서는 초과 근무수당을 폐지하여 관행적인 초

과 근무를 방지하고 이를 정액수당 등의 형태로 보전할 필요가 있다고 하였다. 만약 부득이한 초과 근무가 발생한다면 초과 근무 저축휴가제를 활용하여 적극적으로 연차를 사용할 수 있도록 해야 할 것이다. 초과 근무를 제한하기 위한 사전조건으로 불필요하고 잦은 순환보직을 줄이고 유사 업무에만 편중되지 않도록 인사배치와 업무배정을 하여 인사관리의 효율성과 형평성을 갖춰야 한다. 또한 업무의 난이도, 예상 소요기간 및 근무시간, 전문인력 수 등의 여러 사항들을 과업수행 단계별로 평가·반영해야 할 것이다.

둘째, 어린 자녀가 있는 기혼 여성공무원은 예상치 못한 육아문제 등으로 인해 근무가 어려운 상황이 발생할 수 있다. 이를 예측하여 미리 근무시간을 조정하기 어려우므로 1개월을 기준으로 주당 평균 근무시간을 맞추는 선택적 근로시간제 등의 유연근무제가 원활히 이루어져야 한다. 또한 업무배정 시에는 단축근무 희망여부를 함께 고려해야 한다. ‘2018 한국의 워킹맘 보고서’에 따르면 자녀를 둔 기혼 직장여성은 가정과 직장생활을 병행하기 위해 탄력근무제에 대한 선호도가 높으며, 자녀에게 발생하는 돌발상황 등에 대응하기 위해 근무시간을 유연하게 활용할 수 있는 정책 수요가 높게 나타났다.

셋째, 조직에 적합한 애자일(Agile) 방식의 조직구조와 문화를 구축하여 효과적인 의사결정 및 업무처리가 되어야 한다. 이를 통해 형식적인 업무절차와 경직되어 있는 의사결정방식에서 벗어나 불필요한 업무와 절차를 지양함으로써 업무의 효율성을 높여 일정 근로시간을 초과하지 않고 일과 생활의 균형을 유지할 수 있을 것이다. 2019년 제주연구원의 ‘제주특별자치도 인사혁신 방안 연구’에서 혁신적 조직으로서 애자일(Agile) 조직의 도입이 필요하다고 하였다.

넷째, 제도의 활용도를 높이기 위하여 제도의 홍보와 교육프로그램 운영을 통해 일과 생활의 균형 지원제도를 지지하는 조직분위기를 형성해야 한다. 먼저 일과 생활의 균형 지원제도의 시행목적과 활용방법 등을 제대로 이해하기 위한 체계적인 교육프로그램이 제공되어야 한다. 이를 바탕으로 후원적 리더십을 갖춘 관리자를 양성하여 제도를 적극 활용하도록 권장하여 일과 생활의 균형을 지지하는 조직분위기를 조성해야 한다.<sup>6)</sup> 일과 생활의 균형 제도를 도입하더라도 상사나 동료의 눈치를 봐야 하거나 비가족친화적인 조직분위기가 형성되면 제도를

6) Batt & Valcour(2003)은 제도의 효과성은 상관의 지지에 달려있다고 하였다.

활용하기 어렵다(김효선, 차운아, 2009). 실제로 자녀를 둔 직장 여성을 위해 후원적 리더십을 갖춘 상사는 일과 가정의 갈등을 최소화하기 위해 구성원들의 상황을 배려하므로 일과 생활의 균형 지원제도의 활용을 용이하게 만들 수 있다. 일과 생활의 균형을 위한 지원적인 분위기가 형성되면 구성원의 직무만족이 향상되며(설승환, 2014), 실질적으로 제도를 활용할 수 있는 상황에서 구성원들은 조직의 지원에 대한 감사를 느끼고 직무만족에 긍정적 영향을 미친다(Guerrero & Herrbach, 2008).

### 3. 연구의 한계 및 과제

본 연구의 한계점과 향후 과제는 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 비확률표본추출방법 중에서 판단표본추출법을 사용하였고, 일과 생활의 균형과 이직의도는 연구대상과 상황에 따라 다르게 나타날 수 있으므로 일반화 하는데 한계가 있다. 남기섭(2017)은 일과 생활의 균형 요인이 모두 이직의도에 부(-)의 영향을 미친다고 하였으며, 서종수, 이미영(2016)과 박정열, 손영미(2014)는 일과 생활의 균형의 하위요인 일부만 이직의도에 부(-)의 영향을 미친다고 하였다. 따라서 본 연구의 결과를 일반화 하기 위해서는 후속 연구를 진행할 필요가 있다. 본 연구의 표본은 제주특별자치도 소속 기혼 여성공무원이므로 지역별 기혼 여성공무원에게 설문조사를 실시하면 연구결과의 타당성을 더욱 확보할 수 있을 것이다. 또한 기혼 남성공무원, 미혼 여성공무원 등을 대상으로 연구를 시행하여 본 연구의 결과와 비교·분석하면 결혼여부, 성별 등에 따른 적합한 일과 생활의 균형 정책을 제시할 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구에서는 개인적 특성만을 고려하여 일과 생활의 균형과 이직의도에 대한 실증분석을 하였기 때문에 직무특성과 조직특성 요인은 반영되지 않았다. 공무원 조직은 일반기업 조직에 비해 직업의 안정성이 보장되어 이직률이 낮은 편이다. 그렇기 때문에 이직이나 전출을 원하는 상황이 공직을 아예 떠나고 싶은 상태일 수도 있고 직무 또는 현 부서의 불만족으로 인해 직업은 만족하지만 부서 또는 직무가 변경되기를 원하는 상태일 수도 있다. 따라서 후속 연구에서는 개인특성과 직무특성 등을 모두 고려하여 변수를 선정한다면 일과 생활의

균형과 이직의도 수준에 대해 보다 명확히 파악할 수 있을 것이다. 그러나 독립 변수와 종속변수에 영향을 미칠 수 있는 통제변수를 너무 많이 제시하는 것보다 의미 있는 변수들을 선정하여 제시해야 할 것이다.

셋째, 인구통계학적 특성 중에서 학력의 분포를 살펴보면 표본의 대부분이 전문대졸 이상으로 나타났다. 이에 고졸 이하의 표본을 늘린다면 학력에 따른 집단 간의 차이에 대해 좀 더 명확한 결과를 도출할 수 있을 것이다.

## 참고문헌

### 1. 국내문헌

- 강동철(2016). 지방공무원의 공공봉사동기(PSM)가 인간관계를 통해 이직의도에 미치는 영향: 부산광역시 공무원을 중심으로. 「사회과학연구」, 55(2), 381-418.
- 강창민·임도빈·민기·김성준·권일웅·이수영·서인석·차세영(2019). 제주특별자치도 인사혁신 방안 연구. 「2019-01 미래기획연구」. 제주: 제주연구원.
- 고대유·강제상·김광구(2015). 공공조직의 침묵현상이 이직의도에 미치는 영향: 조직냉소주의를 통한 자기효능감의 조절된 매개효과를 중심으로. 「한국행정학보」, 49(1), 1-28.
- 공계순(2005). 아동학대예방센터 상담원의 이직의도 관련요인에 관한 연구. 「한국아동복지학」, 19, 7-35.
- 권혜원·권순원(2013). 일-가정 양립정책이 여성 관리자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향: 후원적 리더십과 조직문화의 효과를 중심으로. 「산업관계연구」, 23(3), 89-117.
- 김난주·권태희(2009). 기혼여성의 직장·가정균형과 삶의 질의 상호관계. 「여성연구」, 76, 43-70.
- 김미정·유형숙(2017). 기업구성원의 일-생활 균형이 사회적 지지, 정서적 몰입, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향: 환대산업을 중심으로. 「관광학연구」, 41(8), 31-51.
- 김선희(2010). 공공조직에서 여성의 일-가정 갈등 결정요인 분석. 「행정논총」, 48(1), 171-196.
- 김예구·서정주(2018). 「2018 한국의 워킹맘 보고서」. 서울: KB금융지주 경영연구소.
- 김정운·박정열(2004). 「주 40시간 근무제 실행 후 노동자의 생활양식 변화와 학습에 대한 태도 변화 연구: 일과 삶의 조화 정책개발과 여가정책 개

- 발 중심으로」. 서울: 대통령자문 정책기획위원회.
- \_\_\_\_\_ (2008). 일과 삶의 균형 척도 개발을 위한 연구. 「여가학연구」, 5(3), 53-69.
- 김정운·박정열·손영미·장훈(2005). 일과 삶의 조화에 대한 개념적 이해와 효과성. 「여가학연구」, 2(3), 29-48.
- 김정은·강경주·이영면(2017). 연령별 이직의사 결정요인에 대한 연구: 요인별 직무만족, 요인별 생활만족을 중심으로. 「노동정책연구」, 17(1), 55-84.
- 김종관·이윤경(2009). 업무구조, 조직문화, WLB제도가 조직유효성에 미치는 영향: 일과 생활의 균형의 매개효과를 중심으로. 「인적자원관리연구」, 16(4), 57-78.
- 김주엽·박상언·지혜정(2011). 일-생활 균형(Work-Life Balance)과 직무만족 및 이직의도 간의 관계에 관한 실증연구. 「인적자원개발연구」, 14(1), 1-29.
- 김청택(2016). 탐색적 요인분석의 오·남용 문제와 교정. 「조사연구」, 17(1), 1-29.
- 김태희·오민지(2019). 일-가정 양립정책이 조직몰입에 미치는 영향: 공사 부문 여성관리자의 비교를 중심으로. 「한국사회와 행정연구」, 30(1), 119-144.
- 김현근·안성익(2015). 동일한 직장 / 가정환경에서 개인의 특성적 요인과 심리적 요인이 일-가정균형만족에 영향을 미칠 수 있는가?: 심리적 자본과 경계 관리인식의 영향에 관한 연구. 「인적자원개발연구」, 18(1), 35-80.
- 김형섭(2005). 호텔종사원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직의도와의 관계에 대한 연구. 「관광연구」, 19(3), 203-225.
- 김효선·차운아(2009). 직장-가정 간 상호작용과 가족친화적 조직지원이 근로자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 효과. 「한국심리학회지: 산업 및 조직」, 22(4), 515-540.
- 남기섭(2017). 일-생활의 균형(WLB)과 이직의도와의 관계에서 심리적 웰빙의 매개효과. 「경영경제연구」, 39(2), 135-161.
- 노중호·최진욱(2018). 직무관련 요인이 공무원의 이직의도에 미치는 영향과 직무

- 관련 의사소통의 조절효과. 「국가정책연구」, 32(1), 107-137.
- 박예송·박지혜(2013). 일-생활 균형에 관한 국내 연구 동향: 2000년 이후 학술 논문을 중심으로. 「HRD연구」, 15(1), 1-29.
- 박정열·손영미(2014). 여성근로자의 일과 삶의 균형 유형화: 전일제 여성 임금근로자를 중심으로. 「한국가족자원경영학회지」, 18(2), 75-102.
- 박정열·손영미·신규리(2016). 기혼 직장여성의 사회적 지지가 일과 삶의 균형에 미치는 영향. 「한국웰니스학회지」, 1(2), 69-81.
- 배지혜·서혜영·이숙현(2002). 사무직 남성의 ‘일-가족 갈등’ 및 ‘가족-일 갈등’과 부모 역할 만족도. 「한국가족관계학회지」, 7(2), 43-64.
- 백경민·박인·정범구(2019). 공공기관 기혼 여성근로자의 일-가정 갈등이 이직의도에 미치는 영향: 직무소진, 직무열의의 매개효과와 가족동기의 조절효과. 「인적자원개발연구」, 22(2), 151-173.
- 백재환·박정호(2018). 재난안전분야 공무원의 조직몰입과 이직의도에 관한 연구: 스트레스 요인과 일-가정 균형 요인을 중심으로. 「한국인사행정학회보」, 17(4), 261-290.
- 서중수·이미영(2016). 비영리기관 종사자의 일-생활균형이 이직의도에 미치는 영향. 「한국가족자원경영학회지」, 20(2), 57-74.
- 설승환(2014). 일-생활 균형(WLB)을 위한 지원제도와 지원분위기가 직무만족과 생활만족에 미치는 영향: 상사 지원과 배우자 지원의 조절효과 검증. 전북대학교 박사학위논문.
- 손영미·김정운·박정열(2011). 중앙공무원의 일과 삶의 균형에 대한 조직 및 개인변인의 영향력 검증 연구. 「여가학연구」, 9(1), 101-131.
- 손영미·박정열(2014). 남녀의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인과 결과변인의 차이연구. 「한국심리학회지: 여성」, 19(2), 161-190.
- \_\_\_\_\_ (2015). 한국 기혼여성근로자의 일-가정 양립 관련 가치관이 일-가정 갈등 및 축진에 미치는 영향. 「한국콘텐츠학회논문지」, 15(7), 203-215.
- 손문금(2005). 여성의 이중부담과 유급노동시간의 주변화: 맞벌이부부를 중심으로. 「한국인구학」, 28(1), 277-311.
- 양승범(2009). 지방공무원의 이직의도 영향요인에 관한 연구 : 기능적, 금전적,

- 연대적 선호. 「한국지방자치학회보」, 21(3), 187-201.
- 염유진·이병도(2019). 해양경찰공무원의 일·생활 균형수준이 우울과 불안에 미치는 영향: 회복탄력성의 조절효과를 중심으로. 「한국해양경찰학회보」, 9(1), 61-85.
- 오지경·김은규·노용휘(2013). 객실승무원의 일-가정 갈등이 이직의도에 미치는 영향: 기혼여성을 중심으로. 「관광레저연구」. 25(7), 383-399.
- 오재동·최상한(2017). 지방공무원 이직의도의 영향요인에 관한 연구. 「한국지방자치학회보」, 29(1), 1-28.
- 오현석(2009). 「인적자원개발 트렌드」. 서울: 학지사.
- 오현석·최윤미·배진현·위현진·배형준·권귀현·선우형·성문주·이도엽·이상훈(2009). ASTD를 통해 본 인적자원개발의 최근 동향. 「직업능력개발연구」, 12(1), 49-73.
- 이순목(1994). 요인분석의 관행과 문제점. 「한국심리학회지: 산업 및 조직」, 7: 1-27.
- \_\_\_\_\_ (2003). 「요인분석의 기초」. 서울: 교육과학사.
- 이영균·최인숙(2013). 사회복지전담공무원의 이직의도에 관한 분석. 「한국공공관리학보」, 27(3), 123-144.
- 이영준(2002). 「요인분석의 이해」. 서울: 도서출판 석정.
- 이우정(2009). 「여성 근로자의 이직에 영향을 미치는 요인과 임금변화 분석」. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 이형렬·신용석(2012). 사회복지전담공무원의 이직의도에 영향을 미치는 요인. 「GRI 연구논총」, 14(1), 141-172.
- 인사혁신처(2015). 「2015년 인사혁신통계연보」.
- \_\_\_\_\_ (2016). 「2016년 인사혁신통계연보」.
- \_\_\_\_\_ (2017). 「2017년 인사혁신통계연보」.
- \_\_\_\_\_ (2018). 「2018년 인사혁신통계연보」.
- \_\_\_\_\_ (2019). 「2019년 인사혁신통계연보」.
- 임영이(2018). 「간호사의 이직의도와 조직시민행동: 직무요구-직무자원모델의 적용」. 연세대학교 대학원 박사학위논문.

- 임정민(2012). 「대졸 신입사원의 일과 생활의 균형이 이직의도에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과」. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 임효창·김오현·이봉세(2005). 기혼 직장여성의 일-가족양립갈등 경로에 관한 연구. 「아시아여성연구」, 50(1), 169-198.
- 장수정(2007). 일과 가족생활의 균형에 대한 쟁점들-성(gender)과 다양성에 기초한 정책생산을 위한 제언. 「사회복지정책」, 30, 219-238.
- 정영순·어윤경·최인선(2012). 전일제와 시간제 기혼 취업여성의 이직의사에 영향을 미치는 요인 분석. 「사회복지정책」, 39 (3) : 91-115.
- 진종순, 김기형(2013). 일과 가정의 갈등이 공무원의 성과에 미치는 영향에 관한 연구: 용인시를 중심으로. 「행정논총」, 51(4), 195-217.
- 천은아(2008). 직장 여성의 자기계발과 피부 관리 행동 패턴 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 최다운·윤동열·김성훈(2019). 공공기관 구성원의 경력개발이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향: 상사지원인식의 조절효과를 중심으로. 「대한경영학회지」, 32(4), 645-675.
- 최진욱·노종호(2019). 일과 삶의 균형정책이 공무원의 조직몰입에 미치는 영향과 상사 지원의 조절효과에 관한 연구. 「국가정책연구」, 33(1), 57-92.
- 탁진국(2009). 「심리검사: 개발과 평가방법의 이해」. 서울: 학지사.
- 통계청(2018). 「2018년 상반기 지역별고용조사」.
- \_\_\_\_\_ (2019). 「2019년 사회조사」.
- 홍병윤(2017). 일과 삶의 균형 지원제도가 조직효과성에 미치는 영향분석: 지방 공기업 사례를 중심으로. 「한국거버넌스학회보」, 24(2), 85-110.
- 홍세희(2000). 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. 「한국심리학회지: 임상」, 19(1), 161-177.
- 황창호·문명재(2012). 공공기관 구성원들의 조직몰입과 이직충동, 이직활동의 영향요인 분석. 「한국인사행정학회보」, 11(2), 245-272.
- 황택순·장영철(2009). 일과 삶의 조화 (Work-Life balance) 방안 모색을 위한 탐색적 접근. 「창조와 혁신」, 2, 175-216.

## 2. 국외문헌

- Arrindell, W. A., & Van der Ende, J.(1985). An empirical test of the utility of the observations-to-variables ratio in factor and components analysis. *Applied Psychological Measurement*, 9(2), 165-178.
- Aslani, F. & Fayyazi, M.(2015). The impact of work-life balance on employees' job satisfaction and turnover intention; the moderating role of continuance commitment. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51, 33-41.
- Batt, R., & Valcour, P. M.(2003). Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(2), 189-220.
- Clark, S. C.(2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- Coomber, B., & Barriball, K. L.(2007). Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: a review of the research literature. *International journal of nursing studies*, 44(2), 297-314.
- Costello, A. B., & Osborne, J.(2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical assessment, research, and evaluation*, 10(1), 1-9.
- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M.(1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of management Review*, 11(1), 55-70.
- David, M. P., Chandran, M., & Sathishkumar, B.(2001). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *International Journal of Innovative Research in Commerce&Management*, 3(3), 1-8.
- Demircioglu, M. A. & Berman, E.(2019). Effects of the Innovation Climate on Turnover Intention in the Australian Public Service. *American*

- Review of Public Administration*, 49(5), 614-628.
- DeVellis, R. F.(2016). *Scale development: Theory and applications* (Vol. 26). London: Sage publications.
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J.(1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological methods*, 4(3), 272-299.
- Feeney, M. K. & Stritch, J. M.(2017). Family-Friendly Policies, Gender, and Work-Life Balance in the Public Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 33(3), 422-448.
- Field, A.(2009). *Discovering Statistics Using SPSS*(3rd ed.). London: Sage publications.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C.(2004). How can managers reduce employee intention to quit?. *Journal of managerial psychology*, 19(2), 170-187.
- Fisher, Cynthia D., Schoenfeldt, Lyle F. & Shaw, James B.(2003). *Human Resource Management*(5th ed.). Boston: Houghton Mifflin Co.
- Floyd, F. J., & Widaman, K. F.(1995). Factor analysis in the development and refinement of clinical assessment instruments. *Psychological assessment*, 7(3), 286-299.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L.(2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80.
- Fowler Jr, F. J., & Fowler, F. J.(1995). *Improving survey questions: Design and evaluation*. Thousand Oaks, Calif: Sage publications.
- 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.
- Ghayyur, M., & Jamal, W.(2012). Work-Family Conflicts: A Case of Employees' Turnover Intention. *International Journal of Social*

- Science and Humanity*, 2(3), 168-174.
- 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.
- Grove, S. K., Burns, N., & Gray, J.(2012). *The practice of nursing research: Appraisal, synthesis, and generation of evidence*(7th ed.). St. Louis: Elsevier Health Sciences.
- Guerrero, S. & Herrbach, O.(2008). The affective underpinnings of psychological contract fulfilment. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 4-17.
- Hackman, J. R., Lawler. E. E. & Poter, L. W.(1977). *Perspectives on behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R.(1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- Hair, J. F. Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L. & Black, W. C.(1995). *Multivariate Data Analysis: With Readings*(4th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Hom, P. W.(2011). Organizational exit. In S. Zedeck (Ed.). *APA Handbook of industrial and organizational psychology* (vol. 2, pp. 325-375). Washington, DC: American Psychological Association.
- Kaiser, H. F.(1961). A note on guttman's lower bound for the number of common factors 1. *British Journal of Statistical Psychology*, 14(1), 1-2.
- Kline, R. B.(2015). *Principals and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford publications.
- March, J. G., & Simon, H. A.(1958). *Organizations*. New York: Wiley.
- Marsh, R. M., & Mannari, H.(1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study. *Administrative Science Quarterly*,

22(1), 57-75.

Martin Jr, T. N.(1979). A contextual model of employee turnover intentions. *Academy of Management Journal*, 22(2), 313-324.

McDuff, E. M., & Mueller, C. W.(2000). The ministry as an occupational labor market: Intentions to leave an employer (church) versus intentions to leave a profession (ministry). *Work and Occupations*, 27(1), 89-116.

Meyer, J. P., & Allen, N. J.(1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.

Mobley, W. H.(1982). *Employee Turnover: causes, Consequences and Control*. MA: Addison-Wesley.

\_\_\_\_\_(1982). Some underworked questions in turnover and withdrawal research. *The Academic of Management Review*, 7(1), 111-116.

Morris, M. L., & Madsen, S. R.(2007). Advancing work—Life integration in individuals, organizations, and communities. *Advances in developing human resources*, 9(4), 439-454.

Muchinsky, P. M., & Tuttle, M. L.(1979). Employee turnover: An empirical and methodological assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(1), 43-77.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R.(1996). Development and validation of work—family conflict and family—work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400-410.

Porter, L. W., & Steers, R. M.(1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological bulletin*, 80(2), 151-176.

Preacher, K. J., & MacCallum, R. C.(2003). Repairing Tom Swift's electric factor analysis machine. *Understanding statistics: Statistical issues in psychology, education, and the social sciences*, 2(1), 13-43.

- Price, J. L., & Mueller, C. W.(1986). A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 24(3), 543-565.
- Smith, J. & Gardner, D.(2007). Factors Affecting Employee Use of Work-Life Balance Initiatives. *New Zealand Journal of Psychology*, 36(1), 3-12.
- Starmer, A. J., Frintner, M. P., Matos, K., Somberg, C., Freed, G., Byrne, B. J.(2019). Gender Discrepancies Related to Pediatrician Work-Life Balance and Household Responsibilities. *Pediatrics*. 144(4), 1-12.
- 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), 673-683.
- Tausing, M., & Fenwrik, R.(2001). Unbinding time: Alternate work-schedules and work-life balance. *Journal of Family and economics issues*, 22(2), 101-119.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P.(1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Waters, L. K., Roach, D., & Waters, C. W.(1976). Estimates of future tenure, satisfaction and biographical variables as predictors of termination. *Personnel Psychology*, 29(1), 57-60.
- Weiss, D. J. (1971). Further considerations in applications of factor analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 18(1), 85-92.
- Zhang, J., & Liu, Y.(2011). Antecedents of work-family conflict: Review and prospect. *International Journal of Business and Management*, 6(1), 89-103.
- Zimmerman, R. D., & Darnold, T. C.(2009). The impact of job performance on employee turnover intentions and the voluntary turnover process: A meta-analysis and path model. *Personnel Review*, 38(2), 142-158.

[ 부록 ] 설문지

ID 

--	--	--

## 설문지

안녕하십니까?

저는 제주대학교 대학원 행정학과 석사과정에 재학 중인 학생입니다.

**본 설문조사는 기혼 여성공무원의 일과 생활의 균형과 이직의도 수준을 확인하고 이들 간의 관계성을 파악하여 효과적인 인적자원관리 개선 방안을 도출하기 위한 연구목적으로 시행됩니다.**

귀하께서 응답하신 모든 내용은 무기명으로 통계 처리되며, 통계법 제33조에 의거하여 철저히 비밀이 보장되고 통계목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.

귀하의 답변은 연구를 진행하는데 매우 중요한 자료가 될 것이며, 이에 한 문항도 빠짐없이 성실한 답변 부탁드립니다.

바쁘신 와중에 귀한 시간을 내주셔서 감사합니다.

2019년 10월

제주대학교 대학원 행정학과

지도교수: 김성준

연구자: 강효숙

※ 본 설문조사에 대한 문의사항이 있으시면 연구자 강효숙(010-3829-7570, pinetree0828@gmail.com)에게 연락주시기 바랍니다.

## I. 일과 생활의 균형

다음 문항들은 일과 생활의 균형에 대한 질문입니다. 귀하께서는 각 문항을 읽고 해당되는 곳에 체크(✓)하여 주시기 바랍니다.

문 항	그렇지 않다	약간 그렇다	보통 정도 그렇다	상당히 그렇다	매우 그렇다
1. 일 때문에 가족에게 신경을 많이 쓰지 못 하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
2. 일과 가정생활을 유지하기 위해 여성이 해야 할 역할이 많다.	①	②	③	④	⑤
3. 일에서 받은 스트레스가 가정에 영향을 끼치는 경우가 종종 있다.	①	②	③	④	⑤
4. 일과 육아 및 가사를 병행해야 해서 업무성과를 달성하기 어렵다.	①	②	③	④	⑤
5. 일과 가정생활을 서로 조화시키는 것이 어렵다.	①	②	③	④	⑤
6. 일 때문에 여가활동에 할애할 수 있는 시간이 적다.	①	②	③	④	⑤
7. 일이 끝나면 피곤해서 여가활동을 할 마음이 생기지 않는다.	①	②	③	④	⑤
8. 일 때문에 건강관리에 신경을 많이 쓰지 못한다.	①	②	③	④	⑤
9. 일 때문에 건강이 좋지 않은 적이 있다.	①	②	③	④	⑤
10. 일과 여가생활을 서로 조화시키는 것이 어렵다.	①	②	③	④	⑤
11. 해야 할 일이 많아서 경력관리에 신경을 많이 쓰지 못 한다.	①	②	③	④	⑤
12. 일 때문에 자기개발 계획을 실천하기 어렵다.	①	②	③	④	⑤
13. 업무의 과다로 인해 나의 목표가 무엇인지를 잊게 된다.	①	②	③	④	⑤
14. 일을 통해 내가 성장하고 있다는 느낌을 받기가 어렵다.	①	②	③	④	⑤
15. 일과 자기개발을 서로 조화시키는 것이 어렵다.	①	②	③	④	⑤

## II. 이직의도

다음 문항들은 이직의도에 대한 질문입니다. 귀하께서는 각 문항을 읽고 해당되는 곳에 체크(✓)하여 주시기 바랍니다.

문 항	그렇지 않다	약간 그렇다	보통 정도 그렇다	상당히 그렇다	매우 그렇다
16. 일과 생활의 균형을 유지할 수 있는 기관으로 이직이나 전출이 가능하다면 그렇게 할 의사가 있다.	①	②	③	④	⑤
17. 가끔 현재 직장에 대하여 회의감을 느낄 때가 있다.	①	②	③	④	⑤
18. 다른 직장을 구하려는 계획을 세운 적이 있다.	①	②	③	④	⑤
19. 현재 직장의 구성원으로서 계속 남아있기를 희망한다.	①	②	③	④	⑤

## III. 일반적 특성

다음 문항들은 일반적 특성에 대한 질문입니다. 귀하께서는 각 문항을 읽고 해당되는 곳에 체크(✓)하여 주시기 바랍니다.

### 1. 귀하의 연령은 만으로 어떻게 되십니까?

- |           |           |
|-----------|-----------|
| ① 19세~29세 | ② 30세~39세 |
| ③ 40세~49세 | ④ 50세 이상  |

### 2. 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까?

- |                       |                        |
|-----------------------|------------------------|
| ① 고졸 이하(전문대 재학·중퇴 포함) | ② 전문대졸 이상(대학 재학·중퇴 포함) |
|-----------------------|------------------------|

### 3. 귀하의 자녀수는 몇 명입니까?

- |                    |         |
|--------------------|---------|
| ① 자녀 없음(☞ 4번으로 이동) | ② 1명    |
| ③ 2명               | ④ 3명 이상 |

3-1. 귀하의 초등학교 2학년 이하의 자녀수는 몇 명입니까?

- ① 없음
- ② 1명
- ③ 2명
- ④ 3명 이상

4. 귀하의 가정에서 가사와 자녀 양육에 참여하는 인원은 몇 명입니까?

- ① 1명
- ② 2명 이상

5. 귀하의 공직분야에서 근무하신 총 재직기간은 얼마나 되십니까?

- ① 10년 미만
- ② 10년 이상~20년 미만
- ③ 20년 이상

6. 귀하의 직급은 어떻게 되십니까?

- ① 7급 이하
- ② 6급 이상

7. 귀하의 주당 평균 근무시간은 초과 근무시간을 포함하여 몇 시간입니까?

- ① 40시간 이하
- ② 40시간 초과~50시간 이하
- ③ 50시간 초과~60시간 이하
- ④ 60시간 초과

◆ 감 사 합 니 다 ◆

## ABSTRACT

### The Impact of Work and Life Balance Factors on Turnover Intention of Married Female Public Officials

Hyo-Sook Kang

Department of Public Administration

The Graduate School of Jeju National University

South Korea entered an aged society and needed new workers due to its low birthrate, so women's advancement into society has increased rapidly. However, married women experienced career breaks due to problems such as childbirth and childcare, and it was difficult for organizations to hold person of ability. In addition, as social perception that values individual lives spread, it has increased the preference for workplaces to maintain balance between work and life areas. So recently, work and life balance has become a hot issue in society. According to the preceding studies, the more work and life balance, the more organizational commitment and job satisfaction. On the other hand, the lower work and life balance, the more turnover intention which negatively affects organizational development. Thus, improving work-life balance and lowering turnover intention are very important factors in organizational perspective. It is also important for officialdom to improve the balance between work and life and to lower the degree of turnover intention. Also, as the number of female public officials is increasing, the need for research for them arises. However, there are shortage of research data for civil service, especially female and research was conducted mainly by considering organizational characteristics rather than personal characteristics.

This study aims to present effective human resource management measures by empirical analysis of the relationship between work-life balance and turnover. This study targeted married female civil servants who were considered the most difficult to maintain the balance between work and life in officialdom. The survey was conducted on female

officials from Jeju Special Self-Governing Province. It has proven three hypotheses using IBM SPSS Statistics 25.0 and Amos 26.0 programs with 104 questionnaires.

To verified this survey, this performed frequency analysis, descriptive statistics analysis, factor analysis, reliability analysis, correlation analysis, and multiple regression analysis. After the hypothesis verification, this performed T-test, one-way ANOVA and Welch ANOVA.

This study resulted in following implications. Firstly, the shorter the average working hours per week, the higher the number of people participating in household chores and childcare among individual characteristics, then the higher all of the sub-factors of work and life balance. Secondly, the higher the average working hours per week, the lower the number of people participating in household chores and childcare, and the higher the number of children under the second grade of elementary school among individual characteristics, then the higher the degree of turnover intention. Thirdly, among the work and life balance of married female officials, the higher the balance of work-family and work-growth, the lower the degree of turnover intention. On the other hand, work and leisure balance did not have a significant relationship with turnover intention. Fourthly, it was found that there were final education, the numbers of all children and children who are in the second or lower grade of elementary school, length of employment and average working hours per week differences among the various groups regarding work and family balance. Also, regarding work and leisure balance, there were differences of the numbers of children who are in the second or lower grade of elementary school and average working hours per week. There were differences of final education, the numbers of children who are in the second or lower grade of elementary school and average working hours per week regarding work and growth balance.

Based on the study finding, work and life balance is important for married female officials. Therefore this study suggest such measures as installing legal devices to limit overtime work, strengthening the use of flexible work systems such as selective working hours, building an Agile organization structure and culture, forming an organizational crisis supporting the work and life balance system, promoting the system

through systematic education programs and training leaders with supportive leadership.

This study expanded the scope of the study about officials, and was intended to reflect recent social phenomena such as the decrease in the production population due to the aging society, the problem of low birthrates, the problem of women's career breaks, the need for new labor and the change in values for life and work. The measure of this study of work and life balance and turnover intention for civil service organizations is valuable because no tools have been developed.

However, since this study used nonprobability sampling methods, in later studies, it is necessary to increase the number of samples and objects of study in other regions and to consider organizational and job characteristics as well as job characteristics to generalize this study's results. Then latter research can present more clearly the relationships between work-life balance and turnover intention and do more effective policy suggestions.

Key Words: Married Female Officials, Work and Life Balance, Turnover Intention