

공공도서관 사서의 일과 삶의 균형이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향: MZ세대를 중심으로

A Study on the Effects of Librarians' Work-Life Balance on Organizational Commitment and Turnover Intention in Public Libraries: Focusing on Generation MZ

송현경 (HyunKyung Song)*

초 록

본 연구는 공공도서관의 MZ세대 사서들을 중심으로 일과 삶의 균형이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향과 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 분석하고자 하였다. 이를 위하여 수도권 공공도서관에 근무하는 1980년~2005년생 사서 183명을 대상으로 설문조사를 실시하여 일과 삶의 균형의 하위 요인인 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형과 조직몰입, 이직의도를 조사하였다. 다중회귀분석 결과, 일-가족 균형, 일-성장 균형은 조직몰입에 유의한 정적(+) 영향을, 이직의도에 유의한 부적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 조직몰입은 이직의도에 유의한 부적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 따라 본 연구는 일-가족 균형, 일-성장 균형을 강화하는 정책과 함께 공공도서관의 야간 및 주말 근무에 대하여 정책적인 보상이 필요하다고 제안하였다. 또한, 조직몰입을 강화하기 위하여 수평적인 의사소통과 자율권 강화 등을 제안하였다.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of work-life balance on organizational commitment and turnover intention, and the effects of organizational commitment on turnover intention, focusing on Generation MZ librarians in public libraries. A survey of 183 librarians born between 1980 and 2005, who work at public libraries in the Seoul Metropolitan Area, examined the subfactors of work-life balance such as work-family balance, work-leisure balance, work-growth balance, organizational commitment, and turnover intention. Multiple regression analysis revealed that work-family and work-growth balances had a significant positive effect on organizational commitment and a significant negative effect on turnover intention. Moreover, organizational commitment had a significant negative effect on turnover intention. Accordingly, this study suggests the need to implement a reward policy for night and weekend work and to strengthen work-family balance and work-growth balance at public libraries. Moreover, it suggests horizontal communication and strengthening autonomy to promote organizational commitment.

키워드: 공공도서관, 사서, MZ세대, 일과 삶의 균형(워라벨), 조직몰입, 이직의도
public library, librarian, generation MZ, work-life balance, organizational commitment, turnover intention

* 명지대학교 문헌정보학과 겸임교수(hsong01@mju.ac.kr)

■ 논문접수일자: 2024년 5월 15일 ■ 최초심사일자: 2024년 6월 4일 ■ 게재확정일자: 2024년 6월 8일
■ 정보관리학회지, 41(2), 185-214, 2024. <http://dx.doi.org/10.3743/KOSIM.2024.41.2.185>

※ Copyright © 2024 Korean Society for Information Management

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>) which permits use, distribution and reproduction in any medium, provided that the article is properly cited, the use is non-commercial and no modifications or adaptations are made.

1. 서론

MZ세대들이 사회에 진출하면서 다양한 사회적 현상이 나타나고 있다. 그 중 하나로 이들의 조기 퇴사, 즉 이직이 꼽힌다(김정인, 2023; AbouAssi, Johnson, & Holt, 2021). MZ세대들의 이직 현상은 사기업은 물론, 비교적 안정적인 일자리로 알려져 있는 공무원 분야에서도 나타난다. 공무원의 경우, 재직 기간 5년 미만 퇴직자는 2019년에 6,500명을 기록한 이래 점점 늘어 2023년에 1만3,566명에 이르는 것으로 나타났다(국회입법조사처, 2024). 이직의 경우, 조직의 생산성 손실과 함께 새로운 직원의 채용 및 교육 비용 발생 등 조직에 부정적 영향을 끼치기 때문에(Mobley, 1982), 조직 및 연구자들은 구성원의 이직률을 낮추는 데 관심을 기울여왔다. 이와 같은 MZ세대들의 이직 현상은 공공도서관 분야에도 적용될 수 있다. 따라서 공공도서관은 MZ세대 사서들이 조직에 장기 근속할 수 있도록 이직의도를 낮추는 조직 특성을 갖출 필요가 있다.

본 연구는 MZ세대 공공도서관 사서들의 이직의도를 낮추는 조직 특성으로 일과 삶의 균형(Work-Life Balance) 개념에 주목하고자 한다. 일과 삶의 균형은 '워라밸'이라는 말로도 쓰이는데, 일과 일 이외 가정생활, 여가 등의 영역을 조화롭게 균형을 유지하며 삶을 살아가는 것을 의미한다(김정운 외, 2005). 1980년에서 2000년 사이에 출생한 공무원들을 대상으로 한 설문조사에서 '추구하는 직장 생활의 키워드'로 '일과 가정의 양립'을 꼽는 공무원은 67.7%로 여러 응답 중 가장 높게 나타났다(행정안전부, 2020). 공공도서관의 경우, 조직특성상 사서들

에게 요일별 업무가 주어지는 경우가 많으며, 주말에 개관을 하기 때문에 사서들이 주말 근무를 해야 하는 상황이 정기적으로 발생한다(정여진, 2023). 따라서 공공도서관 조직은 현실적으로 존재하는 주말 근무 등의 부담을 덜어주기 위해서라도 일과 삶의 균형을 강화하는 정책을 펼치는 데 관심을 기울임으로써 MZ세대 사서들의 이직의도를 낮출 필요가 있다.

이와 같은 논의를 기반으로 본 연구는 일과 삶의 균형이 공공도서관 MZ세대 사서에게 중시되는지 밝히고 일과 삶의 균형이 이직의도를 낮추는 데 기여할 수 있는 요인인지 실증적으로 확인하고자 한다. 이에 더하여 본 연구는 일과 삶의 균형이 조직몰입에 미치는 영향과 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 분석함으로써 MZ세대 공공도서관 사서들의 이직의도에 대하여 보다 복합적으로 분석하고자 한다.

여러 분야에서 MZ세대의 이직의도에 대한 연구를 수행하며 일과 삶의 균형을 이직의도의 선행요인으로 분석한 연구가 있지만(안세진, 엄기수, 서철승, 2023; 이겨레, 김현정, 정해일, 2023; 이선우, 2023; Jaharuddin & Zainol, 2019; Lestari & Margaretha, 2021), 공공도서관 분야를 포함한 도서관 분야에서 MZ세대 사서의 이직의도에 주목한 연구는 많지 않으며, 일과 삶의 균형을 이직의도의 선행요인으로 분석한 연구로 한정하면 더욱 그러하다는 점에서 본 연구의 의의를 찾을 수 있다. 또한, 이와 같은 접근은 공공도서관 현장에서 주요 인적 자원인 MZ세대 사서들의 이직의도를 관리하는데도 도움을 줄 수 있을 것으로 기대된다. 본 연구는 이와 같은 논의를 바탕으로 아래와 같은 연구질문을 제시한다.

- 연구질문 1. MZ세대 공공도서관 사서들의 일과 삶의 균형은 조직몰입 및 이직의도에 어떻게 영향을 미치는가?
- 연구질문 2. MZ세대 공공도서관 사서들의 조직몰입은 이직의도에 어떻게 영향을 미치는가?

2. 이론적 배경

2.1 MZ세대

MZ세대는 밀레니얼(millennial) 세대와 포스트 밀레니얼(post-millennial) 세대인 Z세대를 통칭하여 이르는 용어로(이겨레, 김현정, 정해일, 2023), 학자들에 따라 세부 연령은 다르나, 통계청(2024)에 따르면 M세대는 1980년생부터 1994년생까지, Z세대는 1995년생부터 2005년생까지 20대부터 40대 초중반에 이르는 세대를 의미한다. 2020년 기준 M세대는 국내 전체 인구의 20.6%, Z세대는 11.9%에 달하는 인구 구성 비율을 보이고 있으며(통계청, 2024), 이와 같은 MZ세대의 인구 구성 비율은 갈수록 확대될 것으로 전망된다. 미국의 경우, 밀레니얼 세대는 Y세대라고도 하며(Climek, Henry, & Jeong, 2022), 대체로 1981년생부터 1996년생까지를, Z세대는 1997년생부터 2012년생까지를 의미한다(Dimock, 2019).

한국의 MZ세대는 어느 세대보다 풍요롭게 성장했지만 기성세대로부터 글로벌 경제 위기를 체험하고 저성장을 경험하면서 미래를 위하여 현재를 희생하기 보다는 오늘의 나에 집중하게 된 세대이다(최은유, 2022). 이에 따라 MZ

세대는 일과 삶의 균형을 중시하며 일한 만큼 조직으로부터 정확한 보상을 받는 것을 중요하게 생각한다. 한 설문조사에서 MZ세대는 '취업하고 싶은 기업'으로 가장 많은 36.6%가 '일과 삶의 균형이 보장되는 기업'을 꼽았으며 뒤를 이어 29.6%가 '월급과 성과 보상 체계가 잘 갖춰진 기업'을 꼽은 것으로 나타났다(연합뉴스, 2023). 회식 등 업무 외적인 친목 도모 활동과 관련해서는 1980년에서 2000년 사이 출생한 공무원들의 경우, '개인 여가 시간을 침해하는 활동'이라고 응답한 비율이 50.9%, '업무가 끝나지 못한 느낌을 받음'이 50.7%로 나타났다(행정안전부, 2020). 또한, 자율적인 휴가 사용 등 조직이 일과 삶의 균형을 강화하는 것은 MZ세대 공무원의 이직의도를 낮추는 것으로 드러났다(김정인, 2023; 이겨레, 김현정, 정해일, 2023).

이와 함께 M세대들은 체계적으로 자기 이익에 집중할 가능성이 더 높은 세대라는 점에서 조직은 급여 인상, 정기적인 승진 기회 제공, 개인 성과에 연계된 급여 및 보너스에 주력하여야 한다고 제시되었다(AbouAssi, Johnson, & Holt, 2021). 개별화된 성과 지표, 정기적인 성과 피드백, 개인 성취에 대한 보상이 부족하다면 M세대는 이를 충족하기 위하여 이직을 할 수 있다. 이와 같은 맥락에서 M세대는 상대적으로 쉽게 직업에 불만족하고 이직을 하며 더 나은 급여를 중시한다고 분석되었다.

이 외에도 MZ세대들은 혁신적이고 자기 도전적이며(Lu et al., 2023), 수직적인 하향식 의사소통 보다는 수평적인 의사소통을 선호한다(김태균, 이엽남, 홍아름, 2023). 또한, 자원 봉사에 주력하고(AbouAssi, Johnson, & Holt, 2021), 공정성을 중시하여 공정성이 높다고 인

식할수록 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났다(이수연, 김영국, 2022). 특히, Z세대의 경우, 디지털 원주민(Digital Native)으로 태어나면서부터 웹과 모바일 기기 등 디지털 환경에서 성장한 세대로, 다양한 디지털 기기들을 활용하며 소셜미디어를 통한 소통을 자유롭게 할 수 있다(Dimock, 2019).

문헌정보학 분야에서는 MZ세대의 특성에 주목하여 MZ세대 사서에 대하여 분석하는 연구들이 수행되었다(Emanuel, 2013; Hayes et al., 2018; Munde & Coonin, 2015; Smith & Galbraith, 2012). 우선, 도서관 조직 차원에서 M세대 사서들의 특성을 이해하고 채용 과정에서부터 구성원이 된 이후 적응하도록 지원하는 방안까지 일과 삶의 균형, 교육, 리더십 등의 측면에서 논의되었다(Gordon, 2010). 또한, 기성세대 사서들과 MZ세대 사서들이 함께 업무를 수행할 수 있도록 지원하는 방안으로 일과 삶의 균형에 대한 고려, 나이로 인한 차별 금지, 세대 간 갈등 해결, 다양한 연령대를 고려한 전문성 개발 욕구 충족, 지식 전달 활성화 등이 제시되었다(Munde, 2010). 다만, 국내 연구 중 MZ세대 사서를 중심으로 분석하는 연구는 찾기 어려웠다.

2.2 일과 삶의 균형

일과 삶의 균형이란 일과 일 이외의 다양한 삶의 영역을 균형감 있게 살아가는 것을 의미한다. 개인은 일과 삶의 균형을 통하여 삶의 만족도를 높일 수 있으며 기업은 이를 기반으로 생산성을 높일 수 있다(김정운 외, 2005). 미국과 영국 등은 1970년대부터 여성의 사회참여 및

복지 차원에서 일과 삶의 균형에 관심을 쏟아왔으며 최근 우리나라에서도 일과 삶의 균형이 관심을 받고 있다(김정운, 박정열, 2008). 일과 삶의 균형 개념과 관련하여 학자들은 균형의 구체적 의미, 일 이외의 다양한 삶의 영역에 대한 구성 요소, 측정도구 등과 관련하여 꾸준히 논의를 발전시켜왔다(김정운 외, 2005; 김정운, 박정열, 2008; Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003; Guest, 2002; Marks & MacDermid, 1996; Tausig & Fenwick, 2001).

우선, 균형의 구체적 의미와 관련하여, 일과 일 이외 역할에 대하여 시간적 균형과 심리적 참여 및 만족도의 균형이 필요하다는 논의가 제시되었다(Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). 이는 일과 일 이외 역할에 대하여 거의 동일한 수준의 시간을 할애하는 것은 물론, 동일한 수준의 관심과 헌신을 가지고 역할에 심리적으로 참여하며, 동일한 수준의 만족을 얻는 것으로 분석되었다. 이는 일과 일 이외 역할에 대하여 양적인 균형이 필요하다는 논의로 이해되었다(김정운 외, 2005; 김정운, 박정열, 2008).

다른 한편, 일과 삶의 균형과 관련하여 개인이 심리적으로 인지하는 일과 삶의 균형에 초점을 맞춘 논의가 제시되었다(Guest, 2002; Tausig & Fenwick, 2001). 즉, 어떤 이유로든 개인은 일을 하는 데 일 이외 영역에 비하여 더 많은 시간을 투입하는 것을 선호할 수 있으며, 반대로 해야 할 업무가 있는 것을 인지하더라도 가정의 요구에 응하는 것을 선호할 수 있다는 관점이다(Guest, 2002). 이와 관련한 논의에서는 '일과 삶의 균형을 성공적으로 유지하고 있다고 생각하는지', '일과 삶의 균형을 유지하는 데 있어 갈등이 있는지' 등을 일과 삶의 균형 측면

에서 주요한 고려 사항으로 제시하였다(Tausig & Fenwick, 2001). 이는 일과 삶의 균형을 개인이 인지하는 질적인 관점으로 이해하는 것으로, 상당수의 학자들은 이에 동의하고 있다(김정운 외, 2005; 김정운, 박정열, 2008; Guest, 2002; Tausig & Fenwick, 2001). 다만, 질적인 균형을 중시하는 경우라 하더라도 일과 삶의 균형이 가능하기 위해서는 직장의 일과 삶의 균형에 대한 지원이 필요한 것으로 제시되었다(Guest, 2002).

다음으로 일과 삶의 균형과 관련하여 다양한 삶의 영역은 대체로 가정생활로 논의되었다(Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003; Guest, 2002). 일과 삶의 균형은 여성 노동력의 사회 참여로 여성의 출산과 육아 문제에서부터 시작하여 가족의 문제로 확대되는 과정을 거쳤다(김정운 외, 2005). 이에 따라 용어 역시 일과 가족의 균형(Work-Family Balance)으로 사용되었다(Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). 다만, 개인에게는 가정생활 외 다양한 삶의 영역이 존재하며 최근에는 이와 같은 영역들도 다양한 삶의 영역에 포함하여 논의되고 있다. 가정생활 외 주요하게 다루어지는 영역은 자기 자신(self)과 관련한 영역과 놀이 및 여가에 대한 영역이다. 이 중에서 자기 자신과 관련한 영역의 경우, 개인 그 자체로 인정받으며 성장하고 싶어하는 욕구와 관련한 영역을 의미한다(김정운 외, 2005). 이와 같은 일과 삶의 균형은 개인의 삶에 높은 만족감을 주는 것으로 분석된다. 일과 삶의 균형은 일터에서, 가정에서, 나아가 개인의 삶 전체에서 개인적 만족과 웰빙을 제공하며 직장 및 가정에서의 성과는 물론, 직장 동료와 가족 구성원, 지인 등에게도 영

향을 미칠 수 있다(Guest, 2002).

일과 삶의 균형을 측정하기 위하여 학자들은 다양한 척도를 사용하여 왔으며 2000년대 들어 삶의 영역을 가정생활, 여가, 성장 등 3가지 영역으로 구분하여 측정하는 척도가 개발되었다. 일과 가정생활의 균형은 '일-가족 균형', 일과 여가생활 및 건강관리의 균형은 '일-여가 균형', 일과 교육 및 자기개발의 균형은 '일-성장 균형'으로 명명되었으며 각 요인들은 시간과 에너지 분배의 질적인 균형, 각 영역에 대한 전반적 만족도와 통제감 등을 질문하는 항목으로 구성되었다(김정운, 박정열, 2008). '일-가족 균형', '일-여가 균형', '일-성장 균형' 척도는 이후 여러 일과 삶의 균형 연구에서 활용되었다(강효숙, 2019; 서은경, 2018; 안세진, 엄기수, 서철승, 2023; 윤나라, 김일욱, 2021; 이선우, 2023).

문헌정보학 분야에서 일과 삶의 균형에 관한 연구는 다양한 종류의 도서관 사서들을 대상으로 꾸준히 분석되었다(Durodolu & Mojapelo, 2023; Galbraith, Fry, & Garrison, 2016; Ibegbulam & Ejikeme, 2021; Townsend & Bugg, 2018). 미국의 도시 대학도서관 사서들의 일과 삶의 균형 인식을 분석한 연구에서 여성이며 부모인 사서들과 유색 인종이면서 부모인 사서인 경우 상대적으로 일과 삶의 균형에 어려움을 겪는 것으로 드러났다(Townsend & Bugg, 2020). 국내 연구의 경우, 공공도서관 사서의 주말 근무제 개선방안에 관한 연구에서 사서들은 일과 삶의 균형이 부족하다고 인식하는 것으로 나타났다. 공공도서관 사서들은 쉬어야 하는 주말에 근무를 하고 있지만 보상을 제대로 받지 못하여 불합리하다고 인식하고 있

었다. 이에 따라 필요한 인력을 충원하여 주말 근무를 줄이고 주말 근무에 대한 적절한 보상 체계를 갖추어야 할 것으로 제시되었다(정여진, 2023).

2.3 조직몰입

조직몰입은 이직의도와 밀접한 개념 중 하나이다. 조직몰입 연구는 1960년대 이직이 증가하는 상황에서 다른 조직으로 이동하지 않고 남아있는 조직 구성원들의 선택을 분석하기 위하여 시작되었다(Becker, 1960). 조직에 잔류하는 조직 구성원들의 선택에 대하여 분석한 결과, 조직 구성원들은 연금 제도나 평판 등 기존 조직이 주는 가치들이 축적될 때 이직을 선택하지 않는 것으로 나타났다. 이때 기존 조직이 주는 혜택은 'side-bets'이라는 개념으로 설명되었다.

다음으로 조직몰입을 설명하기 위하여 조직에 대한 '심리적 애착'의 개념이 제시되었다(Cohen, 2007). 조직 구성원들의 조직에 대한 헌신은 조직과 개인의 정체성이 연결될 때 만들어지며, 개인은 특정 조직과 목표를 동일시하고 조직의 목표를 달성하기 위하여 구성원으로서 자격을 유지하고자 한다. 이에 따라 조직몰입은 '특정 조직에 대한 개인의 동일시 및 참여의 상대적 강도'로 정의되었으며 '조직의 목표와 가치에 대한 강한 믿음과 수용' 등으로 설명되었다(Mowday, Steers, & Porter, 1979).

이와 같은 단일 차원의 조직몰입 개념들을 바탕으로 정서적 몰입, 유지적 몰입, 규범적 몰입의 다차원적 조직몰입 개념이 발전되었다(Allen & Meyer, 1990; Meyer & Allen, 1991). 우선,

정서적 몰입은 조직에 대한 정서적 또는 감정적 지향으로 해석되었으며, 이는 심리적 애착의 개념을 기반으로 제시되었다. 또한, 유지적 몰입은 조직을 떠나는 것과 관련된 비용인 'side-bets'에 대한 개인의 인식을 기반으로 제시되었다. 마지막으로 규범적 몰입은 조직에 대한 개인의 책임 차원으로 제시되었다. 이에 따라 정서적 몰입, 유지적 몰입, 규범적 몰입 등 3개 요인으로 구성된 조직몰입 측정도구가 개발되었다(Allen & Meyer, 1990).

문헌정보학 분야에서는 조직몰입을 중심으로 한 연구가 지속적으로 수행되었다(배을규, 김미선, 김대영, 2011; Hovekamp, 1993; Parrish, 2001). 우선, 미국 학교도서관 사서에 대한 조직몰입 연구에서 미국 학교도서관 사서의 상당수는 높은 조직몰입도를 갖고 있는 것으로 나타났다. 이는 직업에 대한 사서들의 애착, 학교 및 관리자로부터 받는 체계적 인정, 직무에 대한 도전 및 다양성 등에서 비롯한 것으로 분석되었다(Rubin & Buttlar, 1992). 국내 연구의 경우, 전문화, 권한의 위계, 규칙체계 등 관료제적 특성과 통합 및 참여 등 탈관료제적 특성이 조직몰입에 미치는 영향이 분석되었다(송현경, 2023).

2.4 이직의도

이직은 조직을 떠나는 행위로, 조직과의 물리적인 분리를 의미한다(Mobley, 1982). 이직은 비자발적 이직과 자발적 이직으로 구분되며 비자발적 이직은 해고 등 조직의 통제 아래 있는 것을 의미한다(Holtom et al., 2008). 이에 따라 많은 연구자들은 자발적 이직을 중심으로

이직에 관심을 가져왔다(Holtom et al., 2008; Mobley, 1982).

특히, 자발적 이직의 경우, 조직에 부정적인 결과를 가져온다는 점에서 연구의 대상이 되고 있다. 이직의 부정적인 결과로는 고성과자의 이탈로 인한 손실 및 조직 생산성 손실, 새로운 직원의 채용 및 교육비용 발생, 조직 내 소통 체계의 손상 등을 들 수 있다(Mobley, 1982).

이직의도는 조직을 떠나려는 의식적이고 의도적인 의지로, 해당 조직을 퇴사하려는 생각과 다른 조직으로의 취업을 모색하려는 의도를 포함하는 일련의 인식 과정 중 마지막 단계로 이해된다(Mobley, Horner, & Hollingsworth, 1978; Tett & Meyer, 1993). 이직의도는 이직을 다른 변인들에 비하여 더 잘 예측하는 선행변인으로 분석되었으며(Steel & Ovalle, 1984), 이직의도를 가진 조직 구성원의 경우, 실제 이직을 선택하지는 않더라도 직무 만족도 혹은 몰입도가 낮아 성과가 낮을 수 있다(유상엽, 한승주, 2017).

한편, 이직은 조직 구성원이 조직을 떠난 행위가 이루어진 상태이기 때문에 자료수집과 이직의 원인 및 결과를 파악하는 데 현실적 어려움이 있다(강효숙, 2019). 이와 같이 실제 이직을 연구 대상으로 삼기가 쉽지 않은 현실적 이유로 상당수 연구들은 이직의도를 측정함으로써 이직을 연구하고 있다(김태균, 이염남, 홍아름, 2023; 전성준, 이지현, 2023; Li et al., 2023; Lu et al., 2023).

문헌정보학 분야의 경우, 이직의도와 관련된 연구가 수행되고 있으나(Akpom & Ibegbulam, 2023; Rathbun-Grubb, 2009; Soyemi & Oloyede, 2022), 다른 분야에 비하여 널리 연구되

지는 않고 있다(Fyn et al., 2019; Rubin, 1989). 관련 연구를 보면, 우선, 미국 공공도서관 사서를 대상으로 한 연구에서 사서들의 이직률은 다른 직종에 비하여 낮은 것으로 나타났다. 또한, 여성이 남성에 비하여 가족 등의 사유로 이직을 할 가능성이 높은 것으로 드러났다(Rubin, 1989). 미국 대학도서관 사서를 대상으로 한 연구에서 이직을 한 사서는 업무 환경을 가장 불만족스러워하는 것으로 나타났다. 뒤를 이어 보상 및 혜택, 승진 기회 등으로 인하여 이직을 하는 것으로 나타났다(Heady et al., 2020). 국내 연구의 경우, 공공도서관 종사자를 대상으로 직무소진과 직무만족 및 이직의도 간 관계를 분석한 결과, 직무소진은 직무만족에 유의한 부(-)의 영향을, 이직의도에는 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(최향석, 최진호, 2021).

2.5 일과 삶의 균형이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 선행연구

본 연구는 공공도서관 MZ세대 사서들의 일과 삶의 균형이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향과 함께 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 이에 따라 본 연구는 관련 선행연구를 살펴본다. 다만, 문헌정보학 분야에서는 관련 연구가 많이 수행되지 않았기 때문에 여러 학문 분야로 확장하여 선행연구를 살펴본다.

우선, 일과 삶의 균형이 조직몰입에 미치는 영향을 보면, 에티오피아 은행을 대상으로 조직 구성원의 조직몰입을 강화하는 다양한 요인을 찾는 연구가 진행되었다. 그 결과 조직몰입

을 향상시키는 데 있어 일과 삶의 균형은 긍정적인 예측변수인 것으로 나타났다(Mengistu & Worku, 2020). 튀르키예 회계사를 대상으로 한 연구에서는 회계사의 바쁜 일정이 조직몰입을 이끌어내지 못할 수 있다는 관점에서 연구가 수행되었으며 회계사들에게 보다 합리적인 일정을 제시하는 것이 조직몰입을 보장할 수 있다는 연구 결과가 제시되었다(Berk & Gundogmus, 2018).

국내 연구를 보면, 경찰공무원의 스트레스 및 불규칙한 근무 형태 등은 지금껏 당연하게 여겨져 왔다면 여성 경찰공무원을 대상으로 일과 삶의 균형이 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 연구가 진행되었다. 연구 결과, 일과 삶의 균형이 만족스러울수록 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김희진, 이창배, 2023). 직장인을 대상으로 한 연구에서는 일-가족 균형, 일-성장 균형은 조직몰입에 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 일-여가 균형은 조직몰입에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(최은실, 서창적, 윤주옥, 2019).

지금까지 살펴본 일과 삶의 균형이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구들은 다양한 조직에서 일과 삶의 균형을 보장하는 것이 조직몰입으로 이어질 수 있다는 분석 결과를 보여주고 있다. 특히, 해당 연구들은 직업의 특수성에도 불구하고 일과 삶의 균형이 조직몰입에 대한 효과를 높일 수 있다는 점에서 조직이라면 조직 구성원의 일과 삶의 균형을 중시하여야 한다는 논의를 펼치고 있다는 점에서 의의를 찾을 수 있다. 다만, 각 연구들은 문헌정보학 분야에서 수행된 연구들이 아니며 MZ세대를 대

상으로 한 것은 아니라는 점에서 본 연구의 논의와 차이가 있다.

다음으로 일과 삶의 균형이 이직의도에 미치는 영향을 보면, 미국 고등 교육기관 조직을 대상으로 한 연구에서 미국 고등 교육기관들은 높은 수준의 교수 이직률을 경험하고 있으며 특히 여성 교수진을 유지하는 데 어려움을 겪고 있다는 논의가 제시되었다. 이에 따라 연구에서는 여성 교수진을 대상으로 분석을 하였으며 일과 삶의 균형이 이직의도에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(Mathews, 2018). 또한, 이직의도를 완화하기 위한 방안 중 하나로 최근 일과 삶의 균형이 주목을 받고 있다는 관점에서 인도 고등 교육기관 조직이 학자들의 이직의도를 낮추는 데에 일과 삶의 균형 관행이 미치는 영향이 조사되었다. 연구에서는 일과 삶의 균형 관행이 학자들의 이직의도에 부정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다(Kakar et al., 2021).

국내 연구를 보면, 일과 삶의 균형이 중시되는 가운데 3교대를 기본으로 하는 간호사를 대상으로 일과 삶의 균형에 관한 연구가 이루어지고 있으나 간호조무사를 대상으로 관련 연구는 수행되지 않았다는 점에서 간호조무사를 대상으로 일과 삶의 균형이 이직의도에 미치는 영향을 분석한 연구가 수행되었다. 연구 결과, 일과 삶의 균형은 이직의도에 유의한 부적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다(윤나라, 김일옥, 2021). 또한, 시대적 변화에 따라 일과 생활의 균형이 화두로 떠오르는 가운데 환대산업 종사자들을 대상으로 한 연구에서 일-여가 균형과 일-성장 균형은 정서적 몰입에 정적(+) 영향을, 정서적 몰입은 이직의도에 부적(-) 영향을 미치

는 것으로 나타났다(김미정, 유형숙, 2017). 다만, 일과 삶의 균형에 관심이 높은 MZ세대 근로자를 대상으로 한 연구에서 일과 삶의 균형은 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(안세진, 엄기수, 서철승, 2023).

지금까지 살펴본 일과 삶의 균형이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구들은 대체로 다양한 조직에서 일과 삶의 균형을 보장하는 것이 이직의도의 완화로 이어질 수 있다는 분석 결과를 보여주고 있다. 해당 연구들은 최근 시대적 변화에 따라 일과 삶의 균형이 이직의도를 완화하는 데 영향을 미칠 수 있음을 고려하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있다. 다만, 각 연구들은 문헌정보학 분야에서 수행된 것이 아니며 대체로 전체 세대를 대상으로 수행되었다는 점에서 본 연구와 차이가 있다.

이러 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 살펴보면, 해외 리뷰 연구에서 조직몰입은 탈퇴행동을 예측하는 데 가장 많이 사용된 것으로 나타났다. 조직몰입은 출석률과 정적(+) 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 지각 및 이직의도, 이직과 부적(-) 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Mathieu & Zajac, 1990). 또한, 국내 리뷰 연구에서 조직몰입은 단일차원과 다차원 모두에서 이직의도에 대하여 일관된 부정적인 영향을 미치는 것으로 제시되었다(이목화, 문형구, 2014).

한편, 문헌정보학 분야에서 일과 삶의 균형이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향과 관련한 연구를 살펴보면, 우선, 이직률이 높은 경우 조직에 부정적 영향을 준다는 관점을 바탕으로 이직의 주요 요인을 찾는 연구가 수행되었다. 미국 사서들을 대상으로 수행한 이 연구에

서 사서들은 유연한 근무 시간을 조직에 잔류하는 이유 중 하나로 꼽았다(Fyn et al., 2019). 나이지리아 대학도서관을 대상으로 한 연구의 경우, 도서관이 일과 삶의 균형 정책을 펼치는 것은 이직의도를 낮추는 데 긍정적이라고 제시되었다(Oloyede & Soyemi, 2020). 남아프리카공화국 도서관을 대상으로 한 연구에서 상당 기간 도서관에 재직한 사서들 대다수는 이직의도가 있는 것으로 나타났으며 이들은 이직의도를 예측하는 요인 중 하나로 제시된 일과 삶의 균형과 관련하여 불만족스러워하는 것으로 나타났다(Masenya, Ngoepe, & Jiyane, 2020). 나이지리아 대학도서관을 대상으로 한 또 다른 연구에서 일과 삶의 균형, 업무 동기, 자존감은 조직몰입에 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다(Popoola & Fagbola, 2020). 다만, 국내 연구의 경우, 일과 삶의 균형이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향과 관련한 연구는 찾기 쉽지 않았다.

이를 종합하면, 대체로 일과 삶의 균형이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향을 다룬 연구들은 시대적 변화와 함께 직업의 특수성에도 불구하고 일과 삶의 균형이 중시되어야 한다는 논의를 펼친다는 점에서 의의가 있다. 또한, 분석 결과, 대체로 일과 삶의 균형은 조직몰입에는 정적(+) 영향을, 이직의도에는 부적(-) 영향을 미치는 것으로, 조직몰입은 이직의도에 부적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다만, 문헌정보학 분야에서 관련 연구를 찾기는 어려웠다. 이에 본 연구는 공공도서관 MZ세대 사서를 중심으로 일과 삶의 균형이 조직몰입 및 이직의도에, 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 한다.

3. 연구설계

3.1 연구모형 및 연구가설

본 연구는 공공도서관 MZ세대 사서들의 일과 삶의 균형이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향과 함께 조직몰입의 이직의도에 미치는 영향을 실증적으로 살펴보고자 한다. 이를 위하여 일과 삶의 균형의 경우, 김정운, 박정열(2008)의 조사도구를 기반으로 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형 등 3개 요인으로 구성하며, 이직의도와 조직몰입은 단일차원으로 구성한다. 이 중 조직몰입은 정서적 몰입 단일차원으로 구성한다. 정서적 몰입은 조직몰입 요인 중 조직 구성원이 원하기 때문에 조직에 남는 요인으로(Allen & Meyer, 1990; Meyer & Allen, 1991), 이직의도와 조직몰입의 관계를 분석한 강인주(2015) 등은 정서적 몰입을 통하여 조직몰입을 측정할 바 있다. 이를 기반으로 본 연구는 다음과 같은 연구가설을 도출하였다.

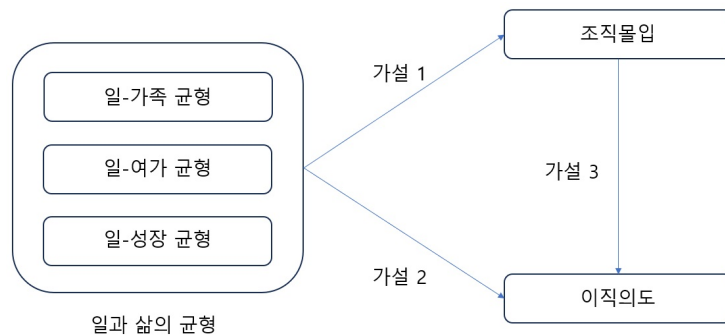
- 가설 1. 공공도서관 MZ세대 사서들의 일과 삶의 균형은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

- 가설 1-1. 공공도서관 MZ세대 사서들의 일-가족 균형은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 1-2. 공공도서관 MZ세대 사서들의 일-여가 균형은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 1-3. 공공도서관 MZ세대 사서들의 일-성장 균형은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2. 공공도서관 MZ세대 사서들의 일과 삶의 균형은 이직의도에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2-1. 공공도서관 MZ세대 사서들의 일-가족 균형은 이직의도에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2-2. 공공도서관 MZ세대 사서들의 일-여가 균형은 이직의도에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2-3. 공공도서관 MZ세대 사서들의 일-성장 균형은 이직의도에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3. 공공도서관 MZ세대 사서들의 조직몰입은 이직의도에 영향을 미칠 것이다.

다음으로 본 연구는 연구모형을 도출하였다. 연구모형은 <그림 1>과 같다.

3.2 조사도구

본 연구는 일과 삶의 균형과 조직몰입 및 이



<그림 1> 연구모형

직의도에 관한 조사도구를 이론적 배경과 선행 연구를 바탕으로 개발하였다. 우선, 일과 삶의 균형에 관한 조사도구는 김정운, 박정열(2008)의 조사도구를 기반으로 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형 등 3개 요인으로 구성하였으며 국내 공공도서관 분야 특성에 맞게 수정, 보완하였다. 일-가족 균형과 일-여가 균형은 각각 8개 항목으로, 일-성장 균형은 9개 항목으로 구성하였다. 이에 따라 일과 삶의 균형 조사도구는 총 25개 항목으로 완성되었다. 조사도구의 각 항목들은 일과 삶의 불균형을 질의하는 항목으로 개발되어 있어 각 항목별로 역산하여 활용하였다.

조직몰입 조사도구는 정서적 몰입 단일차원으로 구성한다. Allen & Meyer(1990)의 조직몰입 조사도구 중 정서적 몰입을 기반으로 국내 공공도서관 분야 특성에 맞게 수정, 보완하였으며, 총 8개 항목으로 구성하였다. 이직의도 조사도구의 경우, 단일차원으로 구성하였으며, 이직의도를 연구한 문영주(2010)를 기반으로

강인주(2015)와 양대현(2019)이 사용한 조사도구를 공공도서관 분야 특성에 맞게 수정, 보완하였다. 이직의도 조사도구는 총 6개 항목으로 구성하였다. 이 외에 조사도구는 인구통계학적 특성 8개 항목을 포함하여 최종적으로 47개 항목으로 완성하였으며, 리커트(Likert) 5점 척도로 측정하였다. 일과 삶의 균형과 조직몰입, 이직의도 조사도구는 <표 1>과 같다.

3.3 자료수집 및 분석방법

본 연구는 수도권 지역 공공도서관 사서 중 1980년생부터 2005년생까지의 사서 187명을 대상으로 오프라인과 온라인을 통하여 일과 삶의 균형과 이직의도, 조직몰입 각각을 2024년 4월 18일부터 26일까지 설문조사 방식으로 측정하였다. 연구의 현실적 제약으로 인하여 수도권 지역 공공도서관 사서로 연구 대상을 한정하였다. 또한, M세대와 Z세대를 대상으로 한 연구이므로 통계청(2024)의 MZ세대 기준

<표 1> 일과 삶의 균형 및 조직몰입, 이직의도 조사도구

측정 변수	세부 측정 내용	문항 수	근거	
일과 삶의 균형	일-가족 균형	가족에게 신경을 많이 쓰지 못함(역), 업무를 집으로 가지고 가는 경우가 있음(역) 등	8	김정운, 박정열 (2008)
	일-여가 균형	여가활동이나 운동에 할애하는 시간이 적음(역), 영화나 공연을 본 지 오래됐음(역) 등	8	
	일-성장 균형	목표와 비전을 생각할 시간이 거의 없음(역), 다른 사람들에 비해 경력관리에 무관심함(역) 등	9	
조직몰입	도서관에 감정적 애착을 느낌, 도서관에 강한 소속감을 느낌 등	8	Allen & Meyer (1990)	
이직의도	다른 직장에서 일해보고 싶음, 다시 선택할 수 있다면 현재 직장을 선택하지 않음 등	6	문영주 (2010)	
인구통계/개인 및 도서관 특성	성별, 나이 등/사서자격증, 직급, 경력, 도서관 운영방식 등	8	-	
계		47	-	

에 따라 1980년생부터 2005년생까지로 연구 대상을 한정하였다. 187건의 데이터 중 불성실한 응답을 제외하고 최종적으로 183건을 분석에 활용하였다.

분석절차와 관련하여 조사대상자의 일반적 특성을 분석한 이후, 일과 삶의 균형과 조직몰입, 이직의도의 상관관계를 분석하였다. 다음으로 일과 삶의 균형이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향과 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 일과 삶의 균형이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향의 경우, 일과 삶의 균형의 하위 요인인 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형을 독립변인으로 설정하였으며 조직몰입과 이직의도를 종속변인으로 설정하였다. 이어 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향의 경우, 조직몰입을 독립변인으로, 이직의도를 종속변인으로 설정하였다.

한편, 조사대상자의 일반적 특성은 통제변인으로 활용하였다. 통제변인은 독립변인 이외에 종속변인에 미치는 영향을 통제하기 위하여 활용하는 변인을 의미한다. 본 연구는 조사대상자의 일반적 특성이 독립변인인 일과 삶의 균형 이외에 종속변인에 영향을 줄 수 있다는 점을 고려하여 그 영향을 통제하기 위하여 종속변인에 차이를 보이는 조사대상자의 일반적 특성을 통제변인으로 활용하고자 하였다.

이를 위하여 다중회귀분석 실시에 앞서 종속변인인 조직몰입, 이직의도에 대하여 조사대상자의 일반적 특성에 따른 독립표본 t-검정과 일원배치분산분석(ANOVA)을 실시하였다. 이를 통하여 종속변인인 조직몰입, 이직의도에 차이를 보이는 조사대상자의 일반적 특성을 확인

하여 통제변인으로 활용하였다. 조직몰입, 이직의도 각각에 차이를 보이는 조사대상자의 일반적 특성이 상이함에 따라 종속변인으로 조직몰입이 투입되는 분석과 이직의도가 투입되는 분석에 투입되는 통제변인은 상이하였다. 본 연구는 분석에 SPSS 29.0을 활용하였다.

4. 분석 결과

4.1 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자들의 일반적 특성을 살펴본다. 성별을 보면, 여성 135명(73.8%), 남성 48명(26.2%)로 나타났다. 연령은 M세대인 1980~1994년생이 127명(69.4%)으로 Z세대인 1995~2005년생 56명(30.6%)에 비하여 많은 것으로 드러났다. 최종학력은 대졸이 152명(83.1%)로 가장 많았으며 대학원졸(석사) 18명(9.8%), 전문대졸 13명(7.1%) 순으로 나타났다. 보유 사서 자격증은 2급 정사서가 166명(90.7%)으로 준사서 17명(9.3%)에 비하여 많은 것으로 조사되었다.

직급의 경우, 실무자급이 164명(89.6%)로 중간관리자급 19명(10.4%)에 비하여 많은 것으로 나타났다. 사서 경력은 5년 미만이 85명(46.4%)으로 가장 많았으며 이어 5~10년 미만이 57명(31.1%), 10~15년 미만이 30명(16.4%), 15년 이상 11명(6.0%) 순으로 드러났다. 정규직 여부의 경우, 정규직이 144명(78.7%)로 비정규직 39명(21.3%)에 비하여 많은 것으로 나타났다.

조사대상자가 근무하는 도서관 운영방식의 경

우, 지방자치단체 위탁 도서관이 113명(61.7%)으로 가장 많은 것으로 나타났다. 뒤를 이어 교육청 도서관은 39명(21.3%), 지방자치단체 직영 도서관은 31명(16.9%) 순으로 조사되었다. 이는 <표 2>를 통하여 확인할 수 있다.

4.2 조사도구의 신뢰도 분석

본 연구는 일과 삶의 균형 조사도구와 조직몰입 조사도구, 이직의도 조사도구의 신뢰도를 크론바흐 알파(Cronbach's α) 계수를 활용하여 분석하였다. 분석결과, 일과 삶의 균형 조사도구와 조직몰입 조사도구, 이직의도 조사도구의 크론바흐 알파 계수는 모두 0.7 이상으로 나타났다. 이에 따라 본 연구는 모든 조사도구를

신뢰할 수 있다고 판단하였다. 이는 <표 3>을 통하여 확인할 수 있다.

4.3 기술통계

본 연구는 일과 삶의 균형과 조직몰입, 이직의도에 대하여 기술통계를 제시하고자 한다. 일과 삶의 균형 전체 평균은 2.84로 나타났다. 하위 요인인 일-가족 균형은 3.01, 일-여가 균형은 2.86, 일-성장 균형은 2.66으로 드러났다. 또한, 조직몰입 평균은 3.13, 이직의도 평균은 3.17로 나타났다. 일과 삶의 균형과 조직몰입, 이직의도의 왜도와 첨도는 특이사항을 보이지 않는 것으로 나타나 정규분포의 특성을 지닌 것으로 판단하였다. 이는 <표 4>를 통해 확인할 수 있다.

<표 2> 조사대상자 특성(N = 183)

구분		빈도	비율(%)	구분		빈도	비율(%)
성별	여성	135	73.8	직급	중간관리자급	19	10.4
	남성	48	26.2		실무자급	164	89.6
연령	1980~1994년생	127	69.4	사서 경력	5년 미만	85	46.4
	1995~2005년생	56	30.6		5~10년 미만	57	31.1
최종 학력	전문대졸	13	7.1		10~15년 미만	30	16.4
	대졸	152	83.1		15년 이상	11	6.0
	대학원졸(석사)	18	9.8	정규직 여부	정규직	144	78.7
사서 자격증	준사서	17	9.3		비정규직	39	21.3
	2급 정사서	166	90.7	도서관 운영 방식	교육청	39	21.3
			지자체 직영		31	16.9	
			지자체 위탁		113	61.7	

<표 3> 일과 삶의 균형, 조직몰입, 이직의도 조사도구의 신뢰도

구분		Cronbach's α	문항 수	구분	Cronbach's α	문항 수
일과 삶의 균형	일-가족 균형	0.864	8	조직몰입	0.787	8
	일-여가 균형	0.902	8	이직의도	0.879	6
	일-성장 균형	0.918	9			
전체		0.943	25			

〈표 4〉 일과 삶의 균형과 조직몰입, 이직의도의 기술통계

구분		평균	표준편차	왜도	첨도
일과 삶의 균형	일-가족 균형	3.01	0.87	-0.35	-0.07
	일-여가 균형	2.86	1.01	0.31	-0.72
	일-성장 균형	2.66	0.87	0.50	0.16
전체		2.84	0.79	0.32	-0.26
조직몰입		3.13	0.65	-0.03	-0.22
이직의도		3.17	0.92	0.01	-0.55

이를 보다 자세히 살펴보면, 공공도서관 MZ세대 사서들이 인식하는 일과 삶의 균형은 5점 만점에 2.84로 공공도서관 MZ세대 사서들은 대체로 일과 삶의 균형을 낮은 수준으로 인식하는 것으로 해석할 수 있다. 특히, 일-성장 균형의 경우 가장 낮은 2.66으로 공공도서관 MZ세대 사서들은 자기개발과 관련하여 일과 삶의 균형을 상대적으로 가장 낮은 수준으로 인식하는 것으로 나타났다.

이직의도 평균의 경우, 5점 만점에 3.17로 아주 높은 정도는 아닌 것으로 보이나 다른 직종의 이직의도와 비교할 때, 낮은 수준은 아닌 것으로 나타났다. 선행연구들을 보면, MZ세대 서비스업 종사자들을 대상으로 한 연구에서 이직의도는 2.46으로 나타났으며(이수연, 김영국, 2022), 대기업 사무직 MZ세대 근로자들을 대상으로 한 연구에서 이직의도는 3.39로 나타났다(유승완, 이찬, 2022). 이를 볼 때, 개별 연구에 따른 결과에 대하여 단순 비교를 하기는 어려우나 공공도서관 MZ세대 사서들의 이직의도는 다른 직종의 MZ세대에 비하여 높지는 않지만 낮은 정도는 아닌 것으로 볼 수 있다. 또한, 공공도서관 전체 세대 사서들을 대상으로 한 연구에서 이직의도는 2.72로 나타난 바 있다(최항석, 최진호, 2021). 이와 관련, 공공

도서관 MZ세대 사서들의 이직의도는 공공도서관 전체 세대 사서들의 이직의도에 비하여 높다고 해석할 수 있으며 이는 일과 삶의 균형에 관심이 높은 세대적 특성이 반영된 것이라 할 수 있다.

4.4 상관관계 분석

본 연구는 일과 삶의 균형과 조직몰입, 이직의도 간 상관관계를 살펴보기 위하여 Pearson의 상관관계 분석을 수행하였다. 일과 삶의 균형($r=.428, p<.001$)과 하위 요인인 일-가족 균형($r=.349, p<.001$), 일-여가 균형($r=.371, p<.001$), 일-성장 균형($r=.387, p<.001$)은 조직몰입과 유의한 정적(+) 상관관계가 있는 것으로 나타났으며 그 정도는 중간 혹은 약한 정도로 나타났다. 또한, 일과 삶의 균형($r=-.544, p<.001$)과 하위 요인인 일-가족 균형($r=-.441, p<.001$), 일-여가 균형($r=-.459, p<.001$), 일-성장 균형($r=-.509, p<.001$)은 이직의도와 유의한 부적(-) 상관관계가 있는 것으로 나타났으며 그 정도는 중간 정도로 나타났다. 조직몰입($r=-.374, p<.001$)은 이직의도와 유의한 부적(-) 상관관계가 있는 것으로 드러났으며 그 정도는 약한 정도로 나타났다.

한편, 일과 삶의 균형의 하위 요인인 일-가족 균형($r=.799, p<.001$), 일-여가 균형($r=.913, p<.001$), 일-성장 균형($r=.866, p<.001$)은 일과 삶의 균형과 유의한 정적(+) 상관관계가 있는 것으로 나타났으며 그 정도는 강한 것으로 나타났다. 이는 일과 삶의 균형과 그 하위 요인들과의 상관관계를 살펴보았기 때문에 강한 상관관계가 나타난 것으로 이해할 수 있다. 이는 <표 5>를 통해 확인할 수 있다.

4.5 조사대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입, 이직의도의 차이

본 연구는 다중회귀분석 시 종속변인에 영향을 미치는 조사대상자의 일반적 특성을 통제변인으로 활용하고자 하였다. 이에 따라 종속

변인인 조직몰입, 이직의도를 대상으로 조사대상자의 일반적 특성으로 인한 차이를 분석하기 위하여 독립표본 t-검정과 일원배치분산분석(ANOVA)를 실시하였다.

우선, 조사대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입의 경우, 성별, 직급, 근무 도서관 운영방식이 차이를 나타내고 있었다. 성별의 경우, 남성은 평균 3.34로 여성 3.06에 비하여 상대적으로 높았고 그 차이는 유의했다($t=2.585, p<.05$). 직급의 경우, 중간관리자급이 3.53으로 실무자급 3.09에 비하여 상대적으로 높았고 그 차이는 유의했다($t=2.807, p<.01$). 근무 도서관 운영방식을 보면 지방자치단체 위탁 도서관은 평균 3.25로 가장 높았고 교육청 도서관은 평균 2.88로 가장 낮았고 그 차이는 유의했다($F=4.968, p<.01$). 이는 <표 6>을 통하여 확인할 수 있다.

<표 5> 일과 삶의 균형과 조직몰입, 이직의도의 상관관계

구분	1	1-1	1-2	1-3	2	3
1. 일과 삶의 균형	1					
1-1. 일-가족 균형	.799***	1				
1-2. 일-여가 균형	.913***	.585***	1			
1-3. 일-성장 균형	.866***	.499***	.743***	1		
2. 조직몰입	.428***	.349***	.371***	.387***	1	
3. 이직의도	-.544***	-.441***	-.459***	-.509***	-.374***	1

*** $p<.001$

<표 6> 조사대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입 차이(유의한 변인)

구분	N	평균	표준편차	t/F(Scheffe)	p	
성별	남성	48	3.34	0.74	2.585*	.011
	여성	135	3.06	0.61		
직급	중간관리자급	19	3.53	0.84	2.807**	.006
	실무자급	164	3.09	0.62		
도서관 운영방식	교육청(a)	39	2.88	0.56	4.968** (a<c)	.008
	지자체 직영(b)	31	3.04	0.55		
	지자체 위탁(c)	113	3.25	0.69		

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

이를 보다 자세히 살펴보면, 남성이 여성에 비하여 조직몰입의 정도가 높은 것은 단순히 생물학적인 성별의 차이라기보다는 여성이 상대적으로 가정 운영 등의 역할을 보다 많이 맡고 있는 가운데 조직에 몰입하기 어려운 상황이 있는 것으로 해석할 수 있다. 따라서 이와 관련하여 여성들의 조직몰입을 높일 수 있는 조직의 정책적 관심이 필요할 것으로 보인다. 또한, 중간관리자급은 실무자급에 비하여 조직몰입이 높은 것으로 나타났는데, 이는 상대적으로 경력이 높으며 책임과 권한이 주어지는 중간관리자급의 경우, 보다 조직에 몰입하는 것으로 분석된다. 이는 관리자급이 비관리자급에 비하여 조직에 보다 몰입하는 경향이 있는 것으로 나타난 박소정, 이수연, 조소연(2023)과 동일한 맥락으로 해석할 수 있다. 이와 함께 도서관 운영 주체 관련, 지방자치단체 위탁 도서관이 교육청 도서관에 비하여 조직몰입이 높게 나타났는데, 이는 교육청 도서관이 관료 조직으로 권한의 위계 등의 특성이 강할 것으로 예상되는 가운데 상대적으로 MZ세대 사서들이 조직에 몰입할 수 있는 조직 특성을 갖춰야 하는 것으로 해석할 수 있다.

조사대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 경우, 최종학력, 정규직 여부, 근무 도서관 운영방식이 차이를 나타내고 있었다. 최종학력이 대학원졸(석사이상)인 경우, 평균 3.82로 가장 높았고 대졸은 3.04로 가장 낮았고 그 차이는 유의했다($F=9.431, p<.001$), 비정규직인 경우 평균 3.50으로 정규직 3.08점에 비하여 높았고 그 차이는 유의했다($t=-2.588, p<.01$). 근무 도서관 운영방식을 보면 지방자치단체 위탁 도서관이 평균 3.31로 가장 높았고 교육청 도서관 평균 2.90으로 가장 낮았으며 그 차이는 유의했다($F=3.910, p<.05$). 이는 <표 7>을 통하여 확인할 수 있다.

이와 관련, 이직의도에 있어 대학원졸(석사 이상)이 가장 이직의도가 높은 것은 일반적으로 학력이 높은 경우, 진로에 있어 선택지가 많을 수 있으므로 이직의도가 높은 것으로 이해할 수 있으며, 김태균, 이염남, 홍아름(2023)과도 동일한 결과라 할 수 있다. 다만, 전문대졸이 대졸에 비하여 이직의도가 높은 것은 담당하는 업무나 일자리의 안정성 측면에서 이직의도가 높게 나타난 것으로 해석된다. 또한, 정규직 여부의 경우, 일자리의 안정성 측면에서 정규직

<표 7> 조사대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 차이(유의한 변인)

구분		N	평균	표준편차	t/F(Scheffe)	p
최종 학력	전문대졸(a)	13	3.74	0.94	9.431*** (b<c)	.000
	대졸(b)	152	3.04	0.87		
	대학원졸(석사이상)(c)	18	3.82	0.88		
정규직 여부	정규직	144	3.08	0.90	-2.588**	.010
	비정규직	39	3.50	0.90		
도서관 운영방식	교육청(a)	39	2.90	0.82	3.910* (a<c)	.022
	지자체 직영(b)	31	2.97	1.00		
	지자체 위탁(c)	113	3.31	0.90		

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

의 이직의도가 낮은 것으로 이해할 수 있다. 이와 함께 지방자치단체 위탁 도서관이 교육청 도서관에 비하여 이직의도가 높은 것과 관련하여 지방자치단체 위탁 도서관 사서들은 수탁기관에 소속된 민간인 신분으로 교육청 도서관 사서들의 공무원 신분에 비하여 일자리의 안정성이 상대적으로 낮은 측면이 반영되었다고 이해할 수 있다.

4.6 일과 삶의 균형이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향

본 연구는 일과 삶의 균형이 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 독립변인으로 일과 삶의 균형의 하위요인인 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형을 투입하였고 종속변인으로 조직몰입을 투입하였다. 본 연구는 다중회귀분석을 수행하는데 있어 독립변인인 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형 이외에 종속변인인 조직몰입에 영향을 미칠 수 있는 조사대상자의 일반적

특성을 통제하고자 하였다. 이에 따라 통제변인으로 종속변인인 조직몰입에 대하여 유의한 차이가 있는 것으로 나타난 성별과 직급, 근무 도서관 운영방식을 투입하였다. 최종 설명력은 약 24.8%($R^2 = .248$)이었으며 모형은 적합한 것으로 나타났다($F = 9.565, p < .001$).

Durbin-Watson 통계량은 2.210으로 2에 근사한 값을 보여 독립성 가정에 문제가 없으며 분산팽창지수(VIF)는 10 미만으로 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다.

조직몰입에 영향을 미치는 요인을 살펴보면, 일-가족 균형($\beta = .230, p < .01$), 일-성장 균형($\beta = .202, p < .05$)은 조직몰입에 유의한 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 일-가족 균형과 일-성장 균형이 높을수록 조직몰입도는 향상된다. 이는 <표 8>을 통하여 확인할 수 있다. 이에 따라 본 연구는 '가설 1-1'과 '가설 1-3'을 채택하였다.

다음으로 본 연구는 일과 삶의 균형이 이직의도에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 독립변인으로 일과 삶의 균

<표 8> 일과 삶의 균형이 조직몰입에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	β	t	p	VIF
조직몰입	(상수)	2.533	.246		10.278	.000	
	성별(여성)	-.162	.098	-.109	-1.650	.101	1.062
	도서관 운영방식 (지자체 위탁)	.137	.118	.102	1.166	.245	1.852
	도서관 운영방식 (교육청)	-.161	.138	-.101	-1.165	.245	1.811
	직급(실무자)	-.388	.142	-.181**	-2.737	.007	1.059
	일-가족 균형	.173	.061	.230**	2.824	.005	1.609
	일-여가 균형	.032	.068	.050	.478	.633	2.627
	일-성장 균형	.152	.073	.202*	2.074	.040	2.292

Durbin-Watson = 2.210, $R^2 = .277$, Adj- $R^2 = .248$, $F = 9.565(p < .001)$

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

형의 하위 요인인 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형을 투입하였고 종속변인으로 이직 의도를 투입하였다. 본 연구는 다중회귀분석을 수행하는 데 있어 독립변인인 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형 이외에 종속변인인 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 조사대상자의 일반적 특성을 통제하고자 하였다. 이에 따라 통제 변인으로 종속변인인 이직의도에 대하여 유의한 차이가 있는 것으로 나타난 최종학력과 정규직 여부, 근무 도서관 운영방식을 투입하였다. 최종 설명력은 약 37.9%($R^2 = .379$)이었으며 모형은 적합한 것으로 나타났다($F = 16.897, p < .001$).

Durbin-Watson 통계량은 1.926으로 2에 근사한 값을 보여 독립성 가정에 문제가 없으며 분산팽창지수(VIF)는 10 미만으로 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다.

이직의도에 영향을 미치는 요인을 살펴보면, 일-가족 균형($\beta = -.240, p < .001$), 일-성장 균형($\beta = -.345, p < .001$)은 이직의도에 유의한 부적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서

일-가족 균형과 일-성장 균형이 높을수록 이직 의도는 낮아진다. 이는 <표 9>를 통하여 확인할 수 있다. 이에 따라 본 연구는 '가설 2-1'과 '가설 2-3'을 채택하였다.

이를 보면, 공공도서관은 일과 삶의 균형 차원들 중에서도 일-가족 균형과 일-성장 균형을 강화하여 MZ세대 사서들의 조직몰입도를 높이고 이직의도를 낮춰야 할 것으로 보인다. 이는 일과 삶의 균형이 대체로 조직몰입에 정적(+) 영향을, 이직의도에 부적(-) 영향을 보이는 것으로 나타난 선행연구(김미정, 유형숙, 2017; 서은경, 2018; 윤나라, 김일옥, 2021)와 유사한 결과라 할 수 있으며, 일과 가정생활의 균형을 선호하고 자기개발에 관심이 많은 MZ세대들의 특성을 보여주는 것으로 해석할 수 있다.

또한, 일과 삶의 균형 하위 요인인 일-여가 균형은 조직몰입과 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타난 만큼 공공도서관 조직은 사서들이 여가 시간을 확보하도록 지원하는 것을 넘어 일과 가정생활 및 자기개발에 균

<표 9> 일과 삶의 균형이 이직의도에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	β	t	p	VIF
이직의도	(상수)	4.817	.366		13.174	.000	
	최종학력	.226	.133	.102	1.704	.090	1.045
	도서관 운영방식 (지자체 위탁)	.342	.147	.182*	2.324	.01	1.803
	도서관 운영방식 (교육청)	-.005	.178	-.002	-.026	.980	1.871
	정규직 여부 (정규직)	-.482	.138	-.216***	-3.485	.001	1.128
	일-가족 균형	-.253	.077	-.240***	-3.281	.001	1.568
	일-여가 균형	-.074	.086	-.082	-.868	.387	2.597
	일-성장 균형	-.363	.093	-.345***	-3.908	.000	2.285

Durbin-Watson = 1.926, $R^2 = .403$, Adj- $R^2 = .379$, $F = 16.897(p < .001)$

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

형감을 이룰 수 있는 제도들을 개발하여야 할 것으로 보인다.

4.7 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향

본 연구는 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 독립변인으로 조직몰입을 투입하였고 종속변인으로 이직의도를 투입하였다. 본 연구는 다중회귀분석을 수행하는 데 있어 독립변인인 조직몰입 이외에 종속변인인 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 조사대상자의 일반적 특성을 통제하고자 하였다. 이에 따라 통제변인으로 종속변인인 이직의도에 대하여 유의한 차이가 있는 것으로 나타난 최종학력과 정규직 여부, 근무 도서관 운영방식을 투입하였다. 최종 설명력은 약 23.6%($R^2 = .236$)이었으며 모형은 적합한 것으로 나타났다($F = 12.240, p < .001$).

Durbin-Watson 통계량은 1.751으로 2에 근사한 값을 보여 독립성 가정에 문제가 없으며 분산팽창지수(VIF)는 10 미만으로 다중공선

성에 문제가 없는 것으로 나타났다.

조직몰입은 ($\beta = -.440, p < .001$)은 이직의도에 유의한 부적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 조직몰입도가 높을수록 이직의도는 낮아진다. 이는 <표 10>을 통하여 확인할 수 있다. 이에 따라 본 연구는 ‘가설 3’을 채택하였다.

이와 관련, 조직몰입은 이직의도에 부적(-) 영향을 미치는 것으로 나타난 만큼 공공도서관 조직은 정책적으로 일과 삶의 균형은 물론, 조직 내 보다 수평적인 의사소통 및 자율권 강화 등의 방식으로 MZ세대 사서들이 보다 조직에 몰입할 수 있는 여건을 조성할 필요가 있다. 송현경(2023)은 공공도서관을 대상으로 한 연구에서 조직 구성원의 조직몰입도를 높이기 위해 관료제적 특성 중 권한의 위계를 완화하고 탈관료제 특성인 참여와 통합을 강화하여야 한다고 제시한 바 있다. 이와 같이 수평적인 의사소통과 자율권 강화 등 MZ세대 사서들이 보다 적극적으로 조직에 참여할 수 있는 근무 환경을 조성함으로써 조직몰입도를 높이는 노력이 필요하겠다.

<표 10> 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	β	t	p	VIF
이직의도	(상수)	4.556	.422		1.805	.000	
	최종학력	.270	.147	.121	1.836	.068	1.043
	도서관 운영방식 (지자체 위탁)	.455	.163	.242**	2.781	.006	1.802
	도서관 운영방식 (교육청)	-.104	.197	-.046	-.525	.600	1.864
	정규직 여부 (정규직)	-.337	.153	-.151*	-2.199	.029	1.123
	조직몰입	-.615	.093	-.440***	-6.588	.000	1.062

Durbin-Watson = 1.751, $R^2 = .257$, Adj- $R^2 = .236$, $F = 12.240(p < .001)$

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

5. 결론

본 연구는 공공도서관 MZ세대 사서들을 중심으로 일과 삶의 균형이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향과 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 실증적으로 분석하였다. MZ세대에게 일과 삶의 균형은 중요한 가치이며 이들의 이직의도는 다른 세대에 비하여 높게 나타나고 있으나 문헌정보학 분야에서 MZ세대 사서들의 일과 삶의 균형과 조직몰입 및 이직의도의 관계에 대하여 살펴보는 연구는 찾아보기 어려웠다는 점에서 본 연구의 의의를 찾을 수 있다. 본 연구 결과에 따른 시사점은 다음과 같다.

첫째, 기술통계 결과, 공공도서관 MZ세대 사서들의 경우, 일과 삶의 균형이 보다 향상되어야 할 것으로 보이며 이에 대한 공공도서관 조직의 정책적 관심이 필요하다. 특히, 이들은 일-성장 균형을 상대적으로 가장 낮게 인식하고 있기 때문에 자기개발에 대한 시간적, 재정적 지원 등 개인의 성장을 지원할 수 있는 정책들을 강화하여야 한다. 또한, 공공도서관 MZ세대 사서들의 이직의도의 경우, 다른 직종과 비교할 때 높지는 않으나 낮은 정도도 아닌 것으로 나타났다. 특히, 이직의도는 낮을수록 조직에 긍정적인 영향을 미친다는 점을 고려하면, 공공도서관 조직은 MZ세대 사서들의 이직의도를 낮추는 데 지속적으로 관심을 기울일 필요가 있다.

둘째, 다중회귀분석 결과, 일과 삶의 균형 하위 요인 중 일-가족 균형, 일-성장 균형은 조직몰입에 정적(+) 영향을, 이직의도에 부적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 조직몰입은 이직의도에 부적(-) 영향을 미치는 것으

로 드러났다. 이에 따라 공공도서관은 일과 삶의 균형 중에서도 일-가족 균형, 일-성장 균형을 강화하는 정책을 펼침으로써 MZ세대 사서들의 조직몰입을 강화하고 이직의도를 낮출 수 있을 것으로 보인다.

일과 삶의 균형과 관련하여 공공도서관의 특수성을 살펴볼 수 있다. 공공도서관 사서들은 주중의 야간 근무, 주말 근무 등으로 어려움을 겪고 있다. 이는 주중 야간이나 주말에 근무를 하지 않는 다른 도서관 종류와 차이가 있는 근무 조건이다. 이에 따라 정여진(2023)은 공공도서관 조직이 필요한 인력을 보다 충원하여 주말 근무를 줄이고 이에 따른 정당한 보상을 할 것을 제안하였다. 이와 같이 공공도서관 조직 차원에서 주중의 야간 근무와 주말 근무를 당연시하기 보다는 정책적으로 그에 상응하는 보상을 하여야 할 필요가 있다.

또한, 조직몰입도를 높일수록 이직의도를 낮출 수 있는 만큼 공공도서관 조직은 보다 수평적인 의사소통과 함께 사서들이 자율적으로 판단하고 의사 결정을 함으로써 조직에 몰입할 수 있도록 적극적으로 지원하여야 한다.

셋째, 도서관 운영 주체 관련하여 종합하면, 지방자치단체 위탁 도서관의 경우, 교육청 도서관에 비하여 상대적으로 조직몰입도가 높은 동시에 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 이는 MZ세대가 이직을 자유롭게 생각하는 특성상(AbouAssi, Johnson, & Holt, 2021), 조직에 몰입을 하는 가운데에서도 이직을 고려하기 때문인 것으로 풀이할 수 있다. 또한, 지방자치단체 위탁 도서관 사서들은 민간인 신분으로 교육청 도서관 사서들이 공무원 신분인 데에서 오는 차이로도 해석할 수 있다. 이는 보다 안정

적인 일자리를 선호하는 현상으로 본 연구에서 비정규직이 정규직에 비하여 상대적으로 이직의도가 높은 것과 동일한 맥락이다. 이에 따라 지방자치단체 위탁 도서관 MZ세대 사서들에 대하여 조직몰입 외 이직의도를 낮출 수 있는 정책적 접근이 추가로 고려되어야 한다.

이와 함께 교육청 도서관은 지방자치단체 위탁 도서관에 비하여 조직몰입도가 낮은 동시에 이직의도도 낮은 것으로 나타났다. 교육청 MZ세대 사서들의 이직의도가 낮은 것은 공무원 신분으로 상대적으로 안정적인 일자리이기 때문인 것으로 해석할 수 있다. 이에 따라 교육청

도서관 MZ세대 사서들의 조직몰입도를 높일 수 있도록 일과 삶의 균형 및 보다 수평적인 의사소통 체계 구축 등 조직 차원의 정책적 관심이 필요할 것으로 보인다.

본 연구는 수도권 공공도서관만을 대상으로 수행했기 때문에 일반화하기가 어려울 수 있다. 이에 일반화를 위해서는 수도권 외 지역과 대학도서관 등 도서관 종류를 확대하여 분석을 수행할 필요가 있다. 이에 더하여 공공도서관 MZ세대 사서들을 대상으로 일과 삶의 균형 및 이직의도에 관한 질적 연구를 수행하여 본 연구를 보완할 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 강인주 (2015). 대기업 사무직 근로자의 이직의도와 경력학습, 경력동기, 조직지원인식, 조직몰입, 경력몰입 및 고용가능성의 관계. 박사학위논문, 서울대학교 대학원 농산업교육과.
- 강효숙 (2019). 기혼 여성공무원의 일과 생활의 균형 요인이 이직의도에 미치는 영향. 석사학위논문, 제주대학교 대학원 행정학과.
- 국회입법조사처 (2024). 신규임용 공무원의 퇴직 증가 문제(이슈와 논점 2203호).
- 김미정, 유형숙 (2017). 기업구성원의 일-생활의 균형이 사회적 지지, 정서적 몰입, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향: 환대산업을 중심으로. 관광학연구, 41(8), 31-51.
<http://doi.org/10.17086/JTS.2017.41.8.31.51>
- 김정운, 박정열 (2008). '일과 삶의 균형(Work-Life Balance)' 척도 개발을 위한 연구. 여가학연구, 5(3), 53-69.
- 김정운, 박정열, 손영미, 장훈 (2005). '일과 삶의 조화(Work-Life Balance)'에 대한 개념적 이해와 효과성. 여가학연구, 2(3), 29-48.
- 김정인 (2023). MZ 세대 공무원의 이직의도: 한국과 미국 공무원 비교연구. 한국사회와 행정연구, 34(1), 167-195. <http://doi.org/10.53865/KSPA.2023.5.34.1.167>
- 김태균, 이엽남, 홍아름 (2023). MZ세대의 직무만족요인이 이직의도에 미치는 영향. 기업경영리뷰, 14(3), 211-239. <http://doi.org/10.20434/KRICM.2023.08.14.3.211>

- 김희진, 이창배 (2023). 여성경찰관의 일과 삶의 균형이 조직몰입에 미치는 영향: 사회적 인식의 조절 효과를 중심으로. 시큐리티 연구, 76, 1-25.
- 문영주 (2010). 사회복지사의 개인적 동기가 이직의도에 미치는 영향: 다중몰입의 매개효과를 중심으로. 박사학위논문, 서울대학교 대학원 사회복지학과.
- 박소정, 이수연, 조소연 (2023). 직무스트레스와 조직몰입의 관계에 대한 공정성의 조절효과 분석: 공무원 직급별 비교를 중심으로. 한국거버넌스학회보, 30(3), 235-266.
- 배을규, 김미선, 김대영 (2011). 공공도서관의 학습조직화 수준이 구성원의 조직몰입에 미치는 영향. 역량개발학습연구(구 한국HRD연구), 6(3), 1-22.
- 서은경 (2018). 조직공정성과 WLB가 조직유효성에 미치는 영향: A 항공사 중심으로. 석사학위논문, 경기대학교 서비스경영전문대학원 서비스경영전공.
- 송현경 (2023). 공공도서관의 관료제적 특성이 사서의 조직몰입에 미치는 영향 연구. 한국도서관·정보학회지, 54(3), 165-192. <https://doi.org/10.16981/kliiss.54.3.202309.165>
- 안세진, 엄기수, 서철승 (2023). MZ세대 근로자의 일과 삶의 균형과 조직지원인식이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 고객만족경영연구, 25(2), 119-139. <https://doi.org/10.34183/KCSMA.25.2.6>
- 양대현 (2019). 대기업 사무직 근로자의 직무스트레스 요인, 직무소진, 이직의도, 자기효능감 및 사회적 지지의 관계. 박사학위논문, 서울대학교 대학원 농산업교육과
- 연합뉴스 (2023. 4. 10.). MZ세대가 취업하고 싶은 기업은...37% '워라벨 보장'·30% '월급', 출처: <https://www.yna.co.kr/view/AKR20230409040500003>
- 유상엽, 한승주 (2017). 공직자의 이직의도 영향요인 분석: 개방형 직위 임용자를 대상으로. 한국인사행정학회보, 16(4), 1-26.
- 유승완, 이찬 (2022). 대기업 사무직 MZ세대 근로자의 이직의도와 조직공정성, 보상만족, 경력개발지원 및 직무열의의 관계. 기업교육과 인재연구, 24(4), 1-41.
- 윤나라, 김일욱 (2021). 간호조무사의 일과 삶의 균형이 이직의도에 미치는 영향: 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 중심으로. 보건사회연구, 41(4), 295-312. <http://doi.org/10.15709/hswr.2021.41.4.295>
- 이겨레, 김현정, 정해일 (2023). '일과 삶의 균형'과 공무원의 이직 의도: MZ세대와 기성세대 간 차이를 중심으로. 한국인사행정학회보, 22(4), 33-62.
- 이목화, 문형구 (2014). 국내 조직몰입 연구의 현황과 향후 방향. 조직과 인사관리연구, 38(2), 143-221.
- 이선우 (2023). 베이커리 종사자들의 일-생활불균형이 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향: M세대와 Z세대의 차이분석. 석사학위논문, 세종대학교 대학원 조리외식경영학과.
- 이수연, 김영국 (2022). MZ세대 서비스종사자의 조직공정성 지각이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향: 일과 삶의 균형의 조절효과를 중심으로. 관광레저연구, 34(10), 115-132.

<https://doi.org/10.31336/JTLR.2022.10.34.10.115>

- 전성준, 이지현 (2023). MZ세대 근로자의 이직의도 영향 요인에 대한 탐색적 연구: 밀레니얼세대와 Z세대의 비교. *경영컨설팅연구*, 23(6), 1-19.
- 정여진 (2023). 공공도서관 사서의 주말근무제 개선방안 연구. 석사학위논문, 명지대학교 대학원 문헌정보학과.
- 최은유 (2022). MZ세대 사무직 근로자가 경험한 기성세대와의 세대갈등에 관한 연구. 석사학위논문, 숭실대학교 교육대학원 커리어·학습코칭전공.
- 최은실, 서창적, 윤주옥 (2019). 일과 삶의 균형(Work-Life Balance, WLB)이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향. *고객만족경영연구*, 21(4), 1-21. <http://doi.org/10.34183/KCSMA.21.4.1>
- 최항석, 최진호 (2021). 공공도서관 사서가 지각하는 직무소진이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향: 사회적 지원의 조절효과 검증을 중심으로. *지역산업연구*, 44(2), 193-215. <http://doi.org/10.33932/rir.44.2.9>
- 통계청 (2024). 세대별 사회 안전 및 환경 의식 - MZ세대를 중심으로 세대간 비교 분석.
- 행정안전부 (2020). 90년생 공무원이 왔다.
- AbouAssi, K., Johnson, J. M., & Holt, S. B. (2021). Job mobility among millennials: Do they stay or do they go? *Review of Public Personnel Administration*, 41(2), 219-249. <http://doi.org/10.1177/0734371X19874396>
- Akpom, C. C. & Ibegbulam, I. J. (2023). Relationship between rewards system and employee intention to leave: Preliminary survey of librarians in federal university libraries in Nigeria. *The Journal of Academic Librarianship*, 49(3), 1635-1651. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2023.102712>.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Berk, C. & Gundogmus, F. (2018). The effect of work-life balance on organizational commitment of accountants. *Management*, 13(2), 137-159. <https://doi.org/10.26493/1854-4231.13.137-159>
- Climek, M., Henry, R., & Jeong, S. (2022). Integrative literature review on employee turnover antecedents across different generations: Commonalities and uniqueness. *European Journal of Training and Development*, 48(1/2), 112-132. <https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2021-0058>

- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336-354.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>
- Dimock, M. (2019). Defining generations: Where millennials end and generation Z begins. *Pew Research Center*, 17(1), 1-7.
- Durodolu, O. O. & Mojapelo, S. M. (2023). Academic librarians' perception of work-life balance and self-management skills. *Mousaion*, 41(3), 1-22.
<https://doi.org/10.25159/0027-2639/8982>
- Emanuel, J. (2013). Digital native librarians, technology skills, and their relationship with technology. *Information Technology and Libraries*, 32(3), 20-33. <https://doi.org/10.6017/ital.v32i3.3811>
- Fyn, A., Heady, C., Foster-Kaufman, A., & Hosier, A. (2019). Why we leave: Exploring academic librarian turnover and retention strategies. *Proceedings of the ACRL 2019 Conference*, 139-148.
- Galbraith, Q., Fry, L., & Garrison, M. (2016). The impact of faculty status and gender on employee well-being in academic libraries. *College & Research Libraries*, 77(1), 71-86.
<https://doi.org/10.5860/crl.77.1.71>
- Gordon, S. (2010). Once you get them, how do you keep them? Millennial librarians at work. *New Library World*, 111(9/10), 391-398. <https://doi.org/10.1108/03074801011089314>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
[https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Hayes, J. B., Parks, C., McNeilly, S., & Johnson, P. (2018). Boomers to millennials: Generational stereotypes at work in academic librarianship. *The Journal of Academic Librarianship*, 44, 845-853. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2018.09.011>
- Heady, C., Fyn, A. F., Kaufman, A. F., Hosier, A., & Weber, M. (2020). Contributory factors to academic librarian turnover: A mixed-methods study. *Journal of Library Administration*, 60(6), 579-599. <https://doi.org/10.1080/01930826.2020.1748425>
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. B. (2008). Turnover and retention research: A glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future. *Academy of Management Annals*, 2, 231-274.
<https://doi.org/10.1080/19416520802211552>

- Hovekamp, T. M. (1993). Unions and Work Attitudes: Job Satisfaction, Work Values, and Organizational Commitment of Professional Librarians. Doctoral dissertation, The University of North Carolina at Chapel Hill, United States.
- Ibegbulam, I. J. & Ejikeme, A. N. (2021). Perception of work-life balance among married female librarians in university libraries in south-east Nigeria. *College & Research Libraries*, 82(6), 831-844. <https://doi.org/10.5860/crl.82.6.831>
- Jaharuddin, N. S. & Zainol, L. N. (2019). The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1), 106-118. <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Kakar, A. S., Saufi, R. A., Devadhasan, B. D., Meyer, N., Vetrivel, S. C., & Magda, R. (2021). The mediating role of person-job fit between work-life balance (wlb) practices and academic turnover intentions in India's higher educational institutions. *Sustainability*, 13, 1-13. <https://doi.org/10.3390/su131910497>
- Lestari, D. & Margaretha, M. (2021). Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees. *Management Science Letters*, 11(1), 165-170. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.019>
- Li, Y., Song, Y., Yang, Y., & Huan T.-C. (2023). Exploring the influence of work values on millennial hospitality employees' turnover intentions: An empirical assessment. *Current Issues in Tourism*, 26(10), 1635-1651. <https://doi.org/10.1080/13683500.2022.2062307>
- Lu, J., Guo, S., Qu, J., Lin, W., & Lev, B. (2023). "Stay" or "leave": influence of employee-oriented social responsibility on the turnover intention of new-generation employees. *Journal of Business Research*, 161, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113814>.
- Marks, S. R. & MacMermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and Family*, 58(2), 417-432. <https://doi.org/10.2307/353506>
- Masenya, J., Ngoepe, M., & Jiyane, V. (2020). Determinants of turnover intentions of librarians at the city of Johannesburg libraries in Gauteng province, South Africa. *South African Journal of Libraries and Information Science*, 86(1), 73-83. <https://doi.org/10.7553/86-1-1890>
- Mathews, S. L. (2018). A Quantitative Examination of the Relationship between Organizational Commitment, Organizational Commitment, Work-Life Balance and Voluntary Turnover Intention of Women Faculty in the STEM Disciplines within The United States. Doctoral dissertation, Liberty University, United States.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates,

- and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- Mengistu, A. B. & Worku, M. M. (2020). Effect of work-life balance on organizational commitment in commercial bank of Ethiopia. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 9(1), 17-29.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal. *Research Academy of Management*, 7(1), 111-116. <https://doi.org/10.5465/amr.1982.4285493>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Munde, G. & Coonin, B. (2015). Cross-generational valuing among peer academic librarians. *College & Research Libraries*, 76(5), 609-622. <https://doi.org/10.5860/crl.76.5.609>
- Munde, G. (2010). Considerations for managing an increasingly intergenerational workforce in libraries. *Library Trends*, 59(1-2), 88-108. <https://doi.org/10.1353/lib.2010.a407808>
- Oloyede, O. E. & Soyemi, O. D. (2022). Influence of work-life balance on turnover intentions of librarians in universities in south-west, Nigeria: Implication and strategies for improvement. *Library Philosophy & Practice*, 1-22.
- Parrish, D. A. (2001). *The Impact of Leadership Behavior on Organizational Commitment and Job Autonomy of Information Services Librarians*. Doctoral dissertation, Florida State University, United States.
- Popoola, S. O. & Fagbola, O. O. (2021). Work-life balance, self esteem, work motivation, and organizational commitment of library personnel in federal universities in southern Nigeria. *International Information & Library Review*, 53(3), 214-228.
<https://doi.org/10.1080/10572317.2020.1840244>
- Rathbun-Grubb, S. R. (2009). *Leaving librarianship: A Study of the Determinants and Consequences of Occupational Turnover*. Doctoral dissertation, University of North Carolina at Chapel Hill, United States.

- Rubin, R. & Buttlar, L. (1992). A study of the organizational commitment of high school library media specialists in Ohio. *Library Quarterly*, 62(3), 306-324.
<https://doi.org/10.1086/602472>
- Rubin, R. (1989). Employee turnover among full-time public librarians. *Library Quarterly*, 59(1), 27-46. <https://doi.org/10.1086/602081>
- Smith, S. D. & Galbraith, Q. (2012). Motivating millennials: Improving practices in recruiting, retaining, and motivating younger library staff. *The Journal of Academic Librarianship*, 38(3), 135-144. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2012.02.008>
- Soyemi, O. D. & Oloyede, O. E. (2022). Organizational justice as correlate of turnover intentions among academic librarians in south-west, Nigeria. *Library Philosophy & Practice*, 1-21.
- Steel, R. P. & Ovalle, N. K. (1984). A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 673-686. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.4.673>
- Tausig, M. & Fenwick, R. (2001). Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 101-119.
<https://doi.org/10.1023/a:1016626028720>
- 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, 259-293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Townsend, T. & Bugg, K. (2018). Putting work life balance into practice: Policy implications for academic librarians. *Library Leadership & Management*, 32(3), 1-30.
<https://doi.org/10.5860/llm.v32i3.7272>
- Townsend, T. & Bugg, K. (2020). Perceptions of work-life balance for urban academic librarians: An exploratory study. *Journal of Library Administration*, 60(5), 493-511.
<https://doi.org/10.1080/01930826.2020.1729624>

• 국문 참고문헌에 대한 영문 표기
(English translation of references written in Korean)

- An, Se Jin, Eum, Kee Soo, & Seo, Cheol Seung (2023). A study on the effects of work-life balance and perceived organizational support on turnover intention of MZ generation workers. *The Academy of Customer Satisfaction Management*, 25(2), 119-139.
<https://doi.org/10.34183/KCSMA.25.2.6>

- Bae, Eul Kyoo, Kim, Mi Seon, & Kim, Dae Young (2011). The effect of learning organization readiness on organizational commitment in public libraries. *Journal of Korean HRD Research*, 6(3), 1-22.
- Choi, Eun-Sil, Suh, Chang-Juck, & Yoon, Ju-Ok (2019). The effects of work-life balance on organizational commitment and organizational citizenship behavior. *The Academy of Customer Satisfaction Management*, 21(4), 1-21. <http://doi.org/10.34183/KCSMA.21.4.1>
- Choi, Hang Sok & Choi, Jin Ho (2021). The effects of job burnout on job satisfaction and turnover intention perceived by public librarian focusing on the verification of the moderating effect of social support. *Regional Industry Review*, 44(2), 193-215. <http://doi.org/10.33932/rir.44.2.9>
- Choi, On-Yu (2022). A Qualitative Study of the Generation Conflict between the MZ Generation and the Older Office Workers Generation in the Organization. Master's thesis, Soongsil University.
- Jeon, Seong-Jun & Rhie, Ji-Hyeon (2023). A study on factors influencing turnover intention of MZ generation workers: Comparisons of MZ generation. *Korean Management Consulting Review*, 23(6), 1-19.
- Jung, Yeo-jin (2023). A Study on the Improvement of the Weekend Work System in Public Library Librarians'. Master's thesis, Myongji University.
- Kang, Hyo-Sook (2019). The Impact of Work and Life Balance Factors on Turnover Intention of Married Female Public Officials. Master's thesis, Jeju National University.
- Kang, In-Joo (2015). The Relationships among Turnover Intention, Career Related Learning, Career Motivation, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, Career Commitment and Employability of Office Workers in Large Corporations. Doctoral dissertation, Seoul National University.
- Kim, Chung-Woon & Park, Cheong-Yeul (2008). A study on the development of a 'work-life balance' scale. *Journal of Leisure Studies*, 5(3), 53-69.
- Kim, Chung-Woon, Park, Cheong-Yeul, Sohn, Young Mi, & Jang, Hoon (2005). The conceptual understanding on 'work-life balance' and its effectiveness. *Journal of Leisure Studies*, 2(3), 20-48.
- Kim, Hee Jin & Lee, Chang-Bae (2023). The effects of female police officers' perception of work-life balance on organizational commitment: Focusing on the moderating effect of social evaluation. *Korean Security Journal*, 76, 1-25.
- Kim, Jungin (2023). Turnover intention of MZ generation civil servants: A comparative study

- of Korea and U.S. civil servants. *Korean Society and Public Administration*, 34(1), 167-195.
<http://doi.org/10.53865/KSPA.2023.5.34.1.167>
- Kim, Mi-Jung & You, Hyung-Sook (2017). The effect of a work-life balance on social support, affective commitment, job satisfaction and turnover intention of employees: Focusing on the hospitality industry. *Journal of Tourism Sciences*, 41(8), 31-51.
<http://doi.org/10.17086/JTS.2017.41.8.31.51>
- Kim, Tae-Gyun, Li, Yan-nan, & Hong, Ah-reum (2023). The impact of job satisfaction factors on turnover intention among generation MZ employees. *Korean Review of Corporation Management*, 14(3), 211-239. <http://doi.org/10.20434/KRICM.2023.08.14.3.211>
- Lee, Gyeo Reh, Kim, Hyunjung, & Jung, Haeil (2023). The effects of 'work-life balance' policies on public employees' turnover intention: Focusing on differences between generation MZ and older generations. *Korean Public Personnel Administration Review*, 22(4), 33-62.
- Lee, Mok Hwa & Moon, Hyoung Koo (2014). A critical review of organizational commitment literature in Korea: Challenges and future research directions. *Journal of Organization and Management*, 38(2), 143-221.
- Lee, Seon woo (2023). The Influence of Work-life Imbalance to Bakery Employees Job Satisfaction and Turn-over Intention: Difference between M Generation and Z Generation. Master's thesis, Sejong University.
- Lee, Su-Yeon & Kim, Yeong-Gug (2022). The effect of MZ generation service employees' perceived organizational justice on organizational commitment and turnover intention: Focusing on the moderating effect of work-life-balance. *Journal of Tourism and Leisure Research*, 34(10), 115-132. <https://doi.org/10.31336/JTLR.2022.10.34.10.115>
- Ministry of the Interior and Safety (2020). A Civil Servant Born in 1990 has Arrived.
- Moon, Young-joo (2010). Effects of Individual Motivation on Turnover Intention among Social Workers-With a Focus on the Mediation Effects of Multiple Commitment. Doctoral dissertation, Seoul National University.
- National Assembly Research Service (2024). Problem of Increasing Retirement of Newly Appointed Civil Servants (Issues and Perspectives 2203).
- Park, So Jung, Lee, Soo Young, & Cho, So Yeon (2023). Analysis of the moderating effect of fairness on the relationship between job stress and organizational commitment: Focusing on the comparison by rank of public officials. *Korean Governance Review*, 30(3), 235-266.
- Ryu, Sangyub & Han, Seungjoo (2017). An empirical study on factors influencing turnover intention of public officials: Focused on the open-position appointees in the Korean government.

- Korean Public Personnel Administration Review, 16(4), 1-26.
- Seo, Eun Kyoung (2018). The Effect of Organizational Justice and Work-Life Balance on the Organizational Effectiveness: A Centered on A Airline. Master's thesis, Kyonggi University.
- Song, Hyunkyung (2023). A study on the effects of bureaucratic characteristics on librarians' organizational commitment in public libraries. *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 54(3), 165-192. <https://doi.org/10.16981/kliss.54.3.202309.165>
- Statistics Korea (2024). Social Safety and Environmental Awareness by Generation.
- Yang, Daehyun (2019). The Relationship among Job Stressors, Job Burnout, Turnover Intention, Self-Efficacy and Social Support of Office Workers in Large Corporations. Doctoral dissertation, Seoul National University.
- Yonhap News (2023, April 10). The company that the MZ generation wants to work for is...37% 'Guaranteed work-life balance', 30% 'Salary'. Available: <https://www.yna.co.kr/view/AKR20230409040500003>
- Yoo, Seung Wan & Lee, Chan (2022). The relationships among turnover intention, organizational justice, pay satisfaction, support for career development and work engagement of the millennial generation and Z generation office workers in large-sized enterprises. *Journal of Corporate Education and Talent Research*, 24(4), 1-41.
- Yoon, Nara & Kim, Ilok (2021). Nursing assistants' work-life balance on turnover intention: Mediating effect of job satisfaction and organizational commitment. *Health and Social Welfare Review*, 41(4), 295-312. <http://doi.org/10.15709/hswr.2021.41.4.295>