

도시철도기관사의 '일과 삶의 균형'에 관한 연구 : 선행변인과 후행변인의 탐색

김 중 곤* · 신 택 현* · 신 준 우* · 알리셰르 베르디예프**
서울과학기술대학교* · 타슈켄트 정보기술대학교**

A Study on the 'Work-Life Balance' of Metro Drivers : Exploration of Precedence and Antecedence

Jung Gon Kim* · Tack Hyun Shin* · Alisher Berdiyev**
*Seoul National University of Science and Technology
**Tashkent University of Information Technologies

Abstract

This study intended to investigate exploratorily the precedent factors affecting two types of perceived balances between work and life(family/leisure) and the antecedent ones affected by them, focusing on the metro train drivers. To attain this purpose, literature survey on the precedent factors, work-life balance, and antecedent factors was performed, and the study model was designed based on this survey, and then this model was analyzed empirically using Multiple-Regression.

The results on the precedent factors showed that Job Demand, Self-Efficacy, and Age have significant effects on the negative transfer of work. On the other hand, it was shown that Affiliative Culture, Self-Efficacy, and Internal Locus of Control have significant effects on the family centered balance.

And the results on the antecedent factors showed that family centered balance has significant effects on Job Satisfaction, Psychological Depression and Fatigue, Safety Behavior, and accident, and the negative transfer of work has significant effects on Physical and Psychological Depression and Fatigue, Emergency Stress, and Safety Behavior.

Keywords : Work-Life Balance, Precedence and Antecedence, Metro Driver

1. 연구배경

일과 삶의 균형(Work-Life Balance)은 일과 가족, 여가 및 건강, 성장 및 자기개발 등과 같은 일 이외의 영역에 시간과 심리적·신체적 에너지를 적절히 분배함으로써 삶을 스스로 통제 조절할 수 있으며 삶에 대해 만족스러워하는 상태를 의미한다. 우리의 삶은 다양한 차원으로 구성되어 있다. 일, 가족, 건강, 여가생활, 성장 및 자기개발, 인간관계, 재정 등 어느 것 하나 중요하지 않은 것이 없다. 이들에 대해 시간, 심리적 관심

과 열정, 신체적 에너지를 적절히 분배할 수 있을 때 우리는 삶에 대한 통제감을 확보하고 만족스러운 삶을 영위할 수 있는 것이다[1].

조직의 관점에서 볼 때 일과 삶의 균형은 조직구성원의 직무만족과 조직몰입을 높일 뿐만 아니라 조직의 재무성과에도 매우 긍정적인 기여를 하고 있는 것으로 보고되고 있다. 따라서 세계적인 기업들은 조직의 성과 향상을 위해서도 구성원이 일과 삶의 바람직한 균형을 취할 수 있도록 각종 제도적 지원책과 장치를 마련하

†이 연구는 서울과학기술대학교 교내연구비의 지원으로 수행되었습니다.

†Corresponding author : Tack-Hyun Shin, SEOULTECH, 232, Gongneung ro, Nowon-gu,
E-mail : shin6468@seoultech.ac.kr

Received July 20, 2015; Revision Received September 18, 2015; Accepted September 21, 2015.

는 과정에 있다. 왜냐하면 그렇게 하는 것이 조직의 궁극적 성과달성에 도움을 주는 측면이 있기 때문이다. 종합하여 보면 일과 삶의 균형은 조직구성원의 개인적 삶의 행복추구에도 도움을 주는 한편, 조직의 입장에서도 조직의 장기적 성과달성에 긍정적인 기여를 한다는 이중적인 효과가 있다.

이 같은 맥락에서 본 연구를 통해 직무특성 상 교번근무 시스템 하에서 강도 높은 스트레스와 강박감을 느끼면서 이례적인 상황의 발생과 휴면에너지 유발의 가능성을 늘기 쉽다. 운전업무에 임하는 도시철도조직 기관사들의 일과 삶의 균형을 주제로 하여 일과 삶의 균형의 유형을 밝혀보고, 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 선행요인과 일과 삶의 균형에 영향을 받는 후행요인들이 무엇인지를 탐색적으로 확인함으로써 시대적 요구와 사회적 추세에 부응한 일과 삶의 균형의 여러 차원들을 탐구해보는 것은 그 나름대로 연구의 의의와 필요성이 있다고 여겨진다.

2. 이론적 배경

2.1 도시철도기관사의 직무 및 직무환경

도시철도기관사는 지하철의 안전수송을 위해서 빠른

속도로 운행하면서 출발과 속도제어 및 제동취급에 의한 정차를 반복하므로 고도의 집중력을 발휘해야 하며, 차량고장 등 이례상황이 발생할 경우 지연시간 단축 및 피해 최소화를 위해 짧은 시간 내에 정확한 판단과 조치를 해야 하기 때문에 중압감을 받고 있다.

도시철도 기관사의 주 업무는 승객을 안전하고 편안하게 목적지까지 수송하는 일이다. 열차를 운전하기 위해서는 사전에 철도차량운전면허증을 취득하여 인증구간에 대한 운전실무수습을 일정기로 수료하면 정식 기관사로 근무하게 된다. 기관사의 업무를 업무수행 단계별로 승무전, 승무 중, 승무 후로 나눠 살펴보면 <Table 1>과 같다.

2.2 일과 삶의 균형 모형

1972년 10월 뉴욕에서 개최된 국제노동관계학회에서 처음 소개된 노동환경의 질(Quality of Work Life: QWL)의 개념을 통해 구체화된 일과 삶의 균형의 개념은 [2] 이후 많은 논자들에 의해 크게 두 가지 방향으로 연구가 이루어져 왔다. 하나는 일(직장생활)의 영역과 삶(가정과 여가생활)의 영역간의 관계에 대한 구명이고, 다른 하나는 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 선행변인과 일과 삶의 균형이 야기하는 결과, 즉 후행변인의 탐색이다[3].

<Table 1> Tasks of Metro Drivers

Stages and Major Activities
<p style="text-align: center;">[Before boarding]</p> <p>(1) On time on the job, Check directions & Sign (2) Write in boarding diary, Daily education (3) Check boarding, Informed of weather condition and driving points based on day&time (4) Finish excretion, Keeping personal belongings (5) Boarding Fitness Test, Unnoticed alcohol Test</p>
<p style="text-align: center;">[On boarding]</p> <p>(1) Timely driving (2) Perform pointing & repetition (3) Stop at correct position (4) Accept wireless message, Follow traffic control (5) Emergent measures in case of breakdown (6) Measures in case of emergency (7) Gaze carefully front rail(check signals, protect workers) (8) Passenger service (9) Follow-up measures for passenger complaints (10) Check operating condition of devices (11) Check conditions of facilities (12) Check fixtures of rolling stock (13) Check delivering of rolling stock (14) Return driving items when entering (15) Prevent electric operation when no power (16) Deal with lost items (17) Maintain the order of passengers (18) Report arrival at middle position & tour of duty (19) Walk on the rail, etc</p>
<p style="text-align: center;">[After boarding]</p> <p>(1) Report to responsible staff on abnormal cases (2) Write a report on breakdown, exit door, and passenger complaints (3) Write in an accident report (4) Confirm next shift and time (5) Interview with guiding manager when necessary (6) Learn new technology and knowledge</p>

기존의 연구에 의하면 일과 삶의 두 영역간의 관계는 1) 전이 모형(spillover model), 2) 보상 모형(compensation model), 3) 분리 모형(segmentation model), 4) 갈등 모형(conflict model) 및 5) 경계이론(border theory) 등으로 구분될 수 있는데(Table 2), D.E. Guest는 전이 및 갈등모형에 입각해 균형의 유형을 1) 일과 삶 동등한 균형, 2) 일 중심적 균형, 3) 가정 중심적 균형, 4) 일이 삶을 방해 또는 전이(즉 일의 부정적 전이), 5) 삶이 일을 방해 또는 전이 등 다섯 가지로 구분하고 있다[5]. 이 가운데 부정적 전이는 일 혹은 직장에서의 부정적 영향이 가정생활의 영역으로 전이되어 일과 삶의 두 영역 사이에 갈등이 형성되는 것을 의미한다.

<Table 2> Model of the Relationship between Work and life

Type of Model	Relationship between Work and Life
Segmentation model	Work and non-work are two distinct domains of life that are lived quite separately and have no influence on each other.
Spillover model	One world can influence the other in either a positive or negative way.
Compensation model	What may be lacking in one sphere, in terms of demands or satisfactions can be made up in the other.
Conflict model	With high levels of demand in all spheres of life, some difficult choices have to be made and some conflicts and possibly some significant overload on an individual occur.
Border theory	People are daily border-crossers as they move between home and work. This opens up a rich vein of analysis of the nature of borders, their permeability, the ease with which they can be managed or moved and so on.

Source: Kim(2004) [4]

2.3 일과 삶 균형의 선행변인과 후행변인

일과 삶의 관련성을 설명하는데 있어 전이이론의 관점에서 일과 삶 간의 균형을 정의하고 이에 따라 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인과 그 일과 삶의 균형이 가져올 수 있는 결과에 대해 분석하고자 할 때 적용될 수 있는 모형이 다음과 같이 Guest(2001)에 의해 제시된 바 있다.

이 모형은 일과 삶의 균형을 분석하는데 있어 언급되어야 할 필요가 있는 주요 이슈들을 포함하도록 설계되어 있다(Table 3).

2.4 본 연구의 차별성

본 연구를 수행함에 있어서 다음과 같은 점에서 본 연구의 차별성을 찾을 수 있겠다.

그 동안 일과 삶의 두 영역에 대한 수많은 연구와 접근이 이루어졌는데, 이들을 전체적으로 조망해보면 크게 일과 삶이라는 두개의 영역이 상호 어떤 관계에 있는지를 밝히는 연구가 한 부류이고, 다른 하나는 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인의 탐색 및 일과 삶의 균형이 개인, 개인의 가정생활 및 조직생활에 미치는 영향을 탐색하는 것이 다른 부류였다고 할 수 있다.

본 연구는 철도조직을 대상으로 일과 삶의 균형 관점에서 접근한 국내의 연구가 매우 희소한 가운데 [6] [7], 도시철도 기관사를 대상으로 일과 삶의 균형에 관한 이론과 모형을 적용했다는 사실 이외에 일과 삶이라는 두 영역 간의 관계를 ‘가정중심적 균형’과 ‘일의 부정적 전이’라는 두 가지 독립적인 구성개념으로 분리하여 접근하였으며, 이들 두 가지 균형의 유형에 영향을 미치는 선행요인 및 이들 두 유형이 영향을 미치는 후행요인에 대해 탐색적 접근을 토대로 실증적으로 검증을 시도한다는 점에서 연구의 차별성이 있다고 할 수 있겠다.

<Table 3> Nature, causes and consequences of work-life balance

Determinants	Nature of the balance	Consequences/impact
Organizational factors	Subjective indicators	
-Demands of work	-Balance - emphasis	-Work satisfaction
-Culture of work	equally on home and	-Life satisfaction
-Demands of home	work	-Mental health/
-Culture of home	-Balance: home central	well-being
	-Balance: work central	-Stress/illness
Individual factors	-Spillover and/or	-Behaviour/
-Work orientation	interference of work	performance at
-Personality	to home	work
-Energy	-Spillover and/or	-Behaviour/
-Personal control	interference of home	performance at
and coping	to work	home
-Gender	Objective indicators	-Impact on others
-Age	-Hours of work	at work
-Life and career	-"Free" time	-Impact on others
stage	-Family roles	at home

Source: D.E. Guest(2001) [5]

3. 연구설계

3.1 연구모형

제2장의 이론적 배경에서 기술한 D.E. Guest의 모형과 김주엽(2006) [3] 등 여러 연구자들의 연구모형 및 연구결과를 참고하여 본 연구의 모형을 다음과 같은 방향으로 설계하였다.

3.1.1 일과 삶의 균형

먼저 일과 삶의 균형에 관해서는 <Table 2>에서 제시된 일과 삶의 관계 모형 가운데 긍정적, 부정적 정서의 전이를 상정한 전이모형(spillover model), 일과 삶의 두 영역이 상호간 열려있음을 상정한 경계이론(border theory), 그리고 일과 삶의 두 영역을 도구적 관점에서 파악하여 어느 한 영역을 수단으로 사용하여 다른 영역을 풍요롭게 한다는 도구모형(instrumental model)의 관점을 기본적인 관점으로 채택하였다.

이 같은 관점을 토대로 본 연구에서는 일과 삶의 균형을 다음의 두 개념으로 설정하였다. 그 하나는 비옥화(enrichment)의 개념인데 이는 일과 삶을 균형적 관점에서 파악하여 가정생활 영역의 충실화가 일 영역을 풍요롭게 한다는 것으로, 본 연구에서는 이 개념을 '가정중심적 균형'으로 설정하였다. 다른 하나는 일 혹은 직장에서의 부정적 영향이 가정생활의 영역으로 전이되어 일과 삶의 두 영역 사이에 갈등이 형성된다는 것으로 본 연구에서는 이 개념을 '일의 부정적 전이'로 명명하였다.

일과 삶의 두 영역을 균형적 관점에서 파악한 '가정중심적 균형'과 이와 반대로 갈등적 관점에서 접근한 '일의 부정적 전이'는 서로 높은 역상관 관계를 보이기 때문에 두 개념이 동일한 차원의 반대 개념이라고 볼 수 있겠지만, 일부 연구들이 이 두 현상은 서로 반대되는 동일한 차원의 개념이 아니라 상호 독립적인 관계를 지니는 서로 다른 개념이라는 사실을 확인해주고 있기 때문에(김주엽, 2006) [3], 본 연구에서는 서로 독립적인 별개의 구성개념으로 설정하였다.

3.1.2 일과 삶의 균형의 선행변인

다양한 선행연구들의 논의 가운데 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 공통적인 주요 선행변인은 Guest 등 여러 학자들의 논의에 따를 때 크게 조직요인과 개인요인으로 구분된다. 전자에는 조직지원, 업무요구(업무량 등), 조직문화 혹은 업무풍토, 가정의 요구 및 가정문화가 포함되며, 후자에는 일의 가치관, 성격, 개인적 통제 및 대처, 성, 연령, 생애 및 경력단계 등이 포함된다.

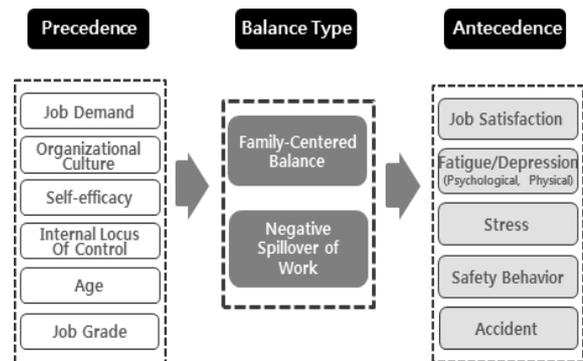
본 연구에서는 조직요인으로 조직문화와 업무요구의 두 요인을 선행요인으로 설정하였다. 조직지원의 경우는 본 연구의 대상인 도시철도조직이 공공목적의 기관이며, 만성적인 적자상황에서 서울시의 예산지원을 받아 운영되고 있다는 점과 기관사의 직무와 환경을 살펴볼 때 조직지원 차원에서 어떤 가변적인 요소를 찾기가 어렵다고 판단했기 때문이다. 또한 가정의 요구와 가정문화도 순수한 조직차원 변인으로 보기 어렵기 때문에 제외되었다.

한편 개인요인으로는 행동과학과 조직행동 및 심리학 분야에서 오랜 기간 인간의 제반 행동과 조직성과에 유의한 영향을 미치는 주요 변인으로 검증된 성격(자기효능감) 및 개인적 통제차원(내적 통제), 그리고 인구통계변인 연령, 그리고 생애 및 경력단계의 한 가지 변인으로 볼 수 있는 직급을 선택하였다.

3.1.3 일과 삶의 균형의 후행변인

마찬가지로 선행연구의 논의에 따라 일과 삶의 균형이 영향을 미칠 수 있는 다양한 후행변인 가운데 직무만족, 스트레스, 피로와 우울증세(정신적, 신체적) 및 직무상의 성과인 안전행동과 사고 등 다섯 가지 요인을 선택하였다.

이상과 같은 세 가지 차원, 즉 선행요인, 후행요인 및 일과 삶의 균형과 관련하여 본 연구에서 실증분석을 행하고자 하는 구성개념들을 전후 인과관계를 고려하여 그림으로 도식화하여 나타내면 [Fig. 1]과 같다.



[Figure 1] Model of the Study

3.2. 실증적 조사 설계 및 분석방법

3.2.1 표본선정

본 연구를 수행하기 위해 2014년 하반기와 2015년 상반기에 걸쳐 서울 소재 도시철도기관의 하나인 A조직의 현직기관사를 대상으로 작성된 설문을 배포하여 총 196부의 설문을 회수하였고 이 중 신뢰하기 어려운 것으로 판단된 1부를 제외한 총 195부의 설문을 유효한 것으로 판정하여 이를 대상으로 통계처리 하였다.

3.2.2 설문지 구성

본 연구에서 주요 구성변수(construct variables)로 선택한 설문문항의 내용 및 출처를 제시하면 다음의 <Table 4>와 같다.

3.2.3 분석방법

본 연구는 설문조사방법을 통하여 자료를 수집하고 회귀분석 기법을 적용하여 연구모형의 검증 및

분석을 실시하였다. 모형의 검증을 위해 사회과학 분야에서 널리 이용되고 있는 통계 패키지 프로그램인 SPSS를 이용하여 기술통계(각 문항의 평균값)를 산출하였고, 변수의 타당성과 신뢰성을 검증하기 위해 요인 분석(factor analysis)과 상관관계, 그리고 cronbach's alpha를 산출하였다. 또한 선행요인이 일과 삶의 균형에 미치는 영향과 일과 삶의 균형이 후행요인에 미치는 영향을 살펴보기 위해 다중회귀분석(Multiple Regression)을 실행하였다.

<Table 4> Major Constructs and Description

Construct Variables			Operational Definition
Sources	Detailed Variables		
Precedence	Organizational Factor (Jang et als, 2004) → KOSS-SF 24 items[8]	Job Demand	physical, psychological, social, or organizational aspects of the job, that require sustained physical and/or psychological effort or skills.
		Organizational Culture (Affiliative Culture)	- cultural traits that place a high priority on positive interpersonal relationships. - members are expected to be friendly, open, and sensitive to the satisfaction of their work group.
	Individual Factor (Song, 2011) [9]	Personality (Self-efficacy)	people's beliefs about their capabilities to produce designated levels of performance that exercise influence over events that affect their lives
		Personal control and coping (Internal Locus of Control: ILC)	a person's "locus" (Latin for "place" or "location") that is conceptualized as internal which means the person believes they can control their life.
		Age	age
Life and career stage	job grade		
Type of Balance	(Lee, 2008) [10]	Family (Home)-centered Balance	positive spillover or influence of effective family life to work place, based on home central balance.
		Spillover/or interference of work to home	negative spillover or interference of a problematic work life to family life.
Antecedence	(Song, 2011) [9]	Job Satisfaction	the degree of how content an individual is with his or her job, in other words, whether or not they like the job or individual aspects or facets of jobs, such as nature of work or supervision.
	(Park, 2011) [11]	Fatigue / Depression	fatigue: a subjective feeling of tiredness which is distinct from weakness. depression: a state of low mood and aversion to activity that can affect a person's thoughts, behavior, feelings and sense of well-being.
	(Kim et als, 2008) [12]	Stress	a symptom occurring when people have responsibilities and demands at work with which they cannot cope, for a variety of reasons.
	(Park, 2011) [11]	Safety Behavior	actions that can enhance safe behaviors and mitigate unsafe behaviors.
		(Mistake)	error or fault resulting from defective judgment, deficient knowledge, or carelessness.
		(Violation)	act of doing something that is not allowed by a law or rule.
(Observance)		act or practice of observing or complying with a law, custom, command, or rule.	
(Lee, 2014) [13]	(Habit)	a routine of behavior that is repeated regularly and tends to occur unconsciously.	
(Lee, 2014) [13]	Accident	accident occurred by driver's own faults	

안전행동변인의 경우 박영석의 연구(2011) [10]에 따라 안전행동을 구성하는 네 가지 하위변인인 준수 및 습관(이상 안전행동), 실수 및 위반(이상 불안전행동)을 아래의 산식에 의해 안전행동지수(Safety Behavior Index)라는 새로운 변인으로 전환하여 사용하였다.

$$\text{안전행동지수}^1) = \text{안전행동} \div (\text{불안전행동} + \text{안전행동}) = (\text{준수} + \text{습관} - 2) \div (\text{실수} + \text{위반} + \text{준수} + \text{습관} - 4)$$

안전행동지수는 준수, 습관, 위반 및 실수 등 안전과 관련된 네 가지 행동 중 안전행동의 비율이 어느 정도 인지를 보여주는 지표로 가장 이상적인 안전지수는 1이며, 일반적으로 0 ~ 1 사이의 값을 지니게 된다. 본 연구에서 후행변인의 하나로 설정한 사고는 연구대상 기관의 실무관행에 따라 공식적인 인사기록으로 남는 기관사 본인의 과실에 따른 책임사고(responsibility accident)를 의미하며, 사고경험 유무(예/아니오) 응답은 이항변수(binary variable), 즉 Dummy변수로 전환하여 활용하였다.

4. 실증연구

4.1 연구표본

본 연구의 수행을 위해 2014년 하반기와 2015년 상반기에 걸쳐 서울 소재 도시철도기관의 하나인 A조직의 현직기관사를 대상으로 작성된 설문을 배포하여 총 196부의 설문을 회수하였다. 이 중 신뢰하기 어려운 것으로 판단된 1부를 제외한 총 195부의 설문을 유효한 것으로 판정하여 이를 대상으로 통계처리 하였다.

본 연구의 응답자 분포는 다음과 같다. 응답자 전원이 남성이었으며, 연령은 20대 2명, 30대 21명, 40대 98명, 50대 71명이었다.

직급별로는 4급 73명, 5급 75명, 6급 25명, 7급 11명, 8급 4명, 9급 2명이었으며, 기관사 근무연수는 0~10년 70명, 11~20년 68명, 21~30년 48명, 31년 이상 7명이었다.

학력의 경우 고졸 49명, 전문대졸 67명, 대졸 이상 76명이었고, 사고의 경우 본인과실에 의한 사고 유무는 경험자가 50명, 무경험자가 117명, 무응답이 28명이었다(Table 5).

1) 지수산정 공식에서 분자의 경우 2, 분모의 경우 4를 빼 이유는 안전수준이 최하인 경우 그 값이 0이 되어야 하나 설문지가 5점 척도로 구성되어 있고 그 최하 값이 1이기 때문에, 각 문항에 대해 1번을 응답할 경우 산정되는 지수가 0.5가 되므로 안전행동 수준의 측정에 문제가 있다. 따라서 분자의 경우 2, 분모의 경우 4를 빼주어야만 지수의 값이 0 ~ 1까지 분포될 수 있다. 위 지수산정 공식은 이 같은 상황을 반영한 것이다.

<Table 5> Traits of Respondents

Elements	Group	Freq.	%
Age	20 - 29	2	1.0
	30 - 39	21	10.8
	40 - 49	98	50.3
	Over 50	71	36.4
	N/A	3	1.5
Education	High School	49	25.1
	College	67	34.4
	Higher than Univ.	76	39.0
	N/A	3	1.5
Job Grade	4	73	37.5
	5	75	38.6
	6	25	12.9
	7	11	5.6
	8	4	2.1
	9	3	1.5
	N/A	4	2.1
Working Period	0 - 10 yr	70	35.9
	11 - 20 yr	68	34.9
	21 - 30 yr	48	24.6
	Over 31 yr	1	0.5
	N/A	8	4.1
Accident by own faults	Yes	50	25.6
	No	117	60.0
	N/A	28	14.4

4.2. 측정도구의 타당성 및 신뢰도 측정

본 연구모형에 포함된 주요 구성개념(construct)들은 각각 선행연구들에서 검증된 다항목적도(multi-item scales) 혹은 선행연구의 결과를 참고하여 본 연구자가 작성한 설문문항을 활용하되, 해당 항목내용에 대한 동의 정도를 측정하는 리커트 5점 척도(Likert 5 scale)를 활용하였다. 그리고 본 연구에서 하나의 개념을 구성하는 다항목적도의 응답에 대한 판별 타당성(discriminant validity)과 집중타당도(convergent validity) 확인을 위해 주성분분석과 Kaiser 정규화가 있는 베리맥스 방식을 따라 요인분석(factor analysis)을 실시하되 공통성 값이 낮은 문항(0.4 미만)을 제외하였으며, 요인적재량의 cut rate는 0.5 이상으로 하였다.

그리고 KMO와 Bartlett 검정값을 도출하여 타당성 검증에 참고하였고, 문항의 신뢰도 판별을 위한 Cronbach's Alpha Test를 실시하였다. 척도 순화과정을 거쳐 최종적으로 도출된 요인분석 결과와 신뢰도 분석 결과는 <Table 6~8>과 같다.

<Table 6> Result of Factor Analysis(Precedence – organizational and individual factors)

Factor (Cronbach's α)	Questionnaire Items	Factor Loading	Communality	Eigen value	% of variance
Job Demand ($\alpha = .754$)	insufficient rest	0.798	0.643	2.81	28.71
	increase of work to do	0.760	0.579		
	overloaded with tasks	0.746	0.557		
	perform multiple tasks	0.708	0.524		
Affiliative Culture ($\alpha = .761$)	support from colleagues	0.769	0.609	2.13	23.69
	have talking partners	0.762	0.580		
	get respect and trust from organization	0.684	0.478		
	support from superiors	0.676	0.463		
	can have open communication	0.675	0.505		
Self-Efficacy ($\alpha = .764$)	perform to the last even difficult task	0.890	0.806	1.07	17.76
	accomplish once goals are set	0.816	0.739		
	have confidence in everything	0.663	0.515		
Internal Locus of Control(ILC) ($\alpha = .816$)	sure that wishing life would be realized	0.870	0.779	3.20	53.27
	do the tasks as planned	0.821	0.734		
	live the wishing life	0.779	0.689		

<Table 7> Result of Factor Analysis(Types of Balance)

Factor (Cronbach's α)	Questionnaire Items	Factor Loading	Communality	Eigen value	% of variance
Family-Centered Balance ($\alpha = .814$)	throw away stress with leisure activity	0.887	0.801	3.71	46.39
	energetic work life with leisure activity	0.819	0.698		
	solve work problems with leisure activity	0.734	0.571		
	energetic work life based on family life	0.672	0.507		
Negative Spillover of Work ($\alpha = .814$)	concerned about work during leisure	0.833	0.716	1.48	18.47
	concerned about work during family life	0.826	0.687		
	do not care for family with work	0.726	0.644		
	give up on leisure with work	0.719	0.567		

<Table 8> Result of Factor Analysis(Antecedence)

Factor (Cronbach's α)	Questionnaire Items	Factor Loading	Communality	Eigen value	% of variance	
Job Satisfaction ($\alpha = .809$)	Speak good of my firm to others	0.776	0.602	2.84	56.73	
	Have a feeling of accomplishment at my task	0.755	0.570			
	Work eagerly with my boss's recognition	0.754	0.568			
	Satisfied with my task	0.751	0.564			
	Perform more than expected	0.729	0.532			
Physical Fatigue/Depression ($\alpha = .905$)	Can not sleep well	0.784	0.619	8.07	44.83	
	Totally exhausted after work	0.717	0.576			
	Tired when driving a long distance	0.716	0.513			
	Have health problem with work	0.713	0.550			
	Feel tired in the eyes	0.711	0.506			
	Feel tired in the muscles	0.708	0.555			
	Feel listless without any special reason	0.707	0.574			
	Frequent indigestion	0.645	0.553			
	Oblivion with fatigue	0.610	0.570			
Psychological Fatigue/Depression ($\alpha = .884$)	Have difficulty in operating devices	0.541	0.555	2.19	12.16	
	Feel frustration with work fatigue	0.716	0.711			
	Give up on the difficult tasks	0.713	0.604			
	Feel powerless and depressed	0.711	0.622			
	Feel emotional exhaustion with work fatigue	0.784	0.691			
	Unclear future vision on myself	0.717	0.472			
	Feel confidence in everything	0.716	0.439			
	My life full of fatigue	0.713	0.602			
Physical Stress ($\alpha = .867$)	Lack of concentration with fatigue	0.711	0.547	5.43	54.26	
	Excessive communication	0.791	0.689			
	Feel locked out in tunnel	0.784	0.615			
	Ceaseless hearing of directions	0.762	0.665			
	Difficulty in driving under bad weather condition	0.673	0.568			
	Feel pressure from excretion needs	0.663	0.641			
Emergency Stress ($\alpha = .879$)	Feel pressure from sleeping needs	0.656	0.610	1.32	13.22	
	Feel pressure of quick action on emergency	0.899	0.829			
	Feel pressure from investigation on emergency	0.882	0.810			
	Feel unsafe on door breakdown or overrun	0.726	0.651			
SB*	Mistake ($\alpha = .915$)	Feel forecasted anxiety of prospective emergency	0.711	0.669	6.64	36.86
		Experienced backward driving by mistake	0.838	0.775		
		Almost operated a train with movement started	0.819	0.738		
		Experienced entering into dangerous place by mistake	0.813	0.725		
		Almost operated a train without checking electricity	0.806	0.754		
		Experienced passing a station supposed to stop	0.785	0.638		
	Violation ($\alpha = .856$)	Experienced operation without checking persons front	0.764	0.675	2.37	13.18
		Experienced speed violation	0.777	0.718		
		Experienced overspeed for resuming lagged train	0.762	0.653		
		Experienced driving without reporting slight error	0.753	0.582		
		Experienced illegal crossing of forbidden rail	0.736	0.595		
Observance ($\alpha = .869$)	Experienced driving without pointing and repetition	0.714	0.551	2.05	11.41	
	Experienced driving without checking dangerous place	0.624	0.626			
	Regular check on right handling of devices	0.848	0.762			
	Check on safety before driving	0.831	0.752			
Habit ($\alpha = .685$)	Careful driving after checking on danger of section	0.820	0.784	1.42	7.87	
	Took safety measures(ex: informing dangerous place)	0.777	0.652			
	Never experienced risky situation	0.873	0.781			
	Never incurred risky situation	0.838	0.716			

* S.B: Safety Behavior

4.3 선행변인이 일과 삶의 균형에 미치는 영향

본 연구의 목적 가운데 하나인 선행변인들이 일과 삶의 두 가지 균형 유형에 어떤 영향을 미치는지를 살펴보기 위해 선행변인을 조직요인과 개인요인으로 구분하여 각각 회귀분석(Hierarchical Regression)을 실행한 결과 다음과 같은 결과를 얻었다(Table 9).

먼저 가정중심적 균형의 경우 조직요인 중 친화문화 ($\beta = .195^{**}$)와 개인 요인 중 자기효능감(이하 β

생략; $.251^{**}$)과 내적 통제위치($.319^{***}$)가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 조직요인인 직무요구와 개인요인인 연령과 직급은 아무런 관계가 없었다. 반면에 일의 부정적 전이에서는 조직요인 중 직무요구($.268^{***}$), 개인요인 가운데는 자기효능감 ($-.190^*$)과 연령($.256^*$)이 유의한 관계를 보여준 반면 내적 통제위치와 직급은 아무 관련이 없었다.

<Table 9> Result of Regression(Precedence → Work-Life Balance)

Factors		Dependent Variable			
		Family-Centered Balance		Negative Spillover of Work	
		variables	β (t-value)	variables	β (t-value)
Independent Variable (Precedence)	Organizational Factors	Job Demand	-.085 (-1.30)	Job Demand	.268*** (3.82)
		Affiliative Culture	.195** (3.04)	Affiliative Culture	-.071 (-1.02)
	Individual Factors	Self-Efficacy	.251** (3.35)	Self-Efficacy	-.190* (-2.35)
		ILC	.319*** (4.35)	ILC	-.092 (-1.16)
		Age	-.026 (-.27)	Age	.256* (2.45)
		Job Grade	-.142 (-1.40)	Job Grade	.058 (.54)
Statistics		F=13.739, R2=.319, $\Delta R2=.296$ (Durbin-Watson: 1.933)		F=7.87, R2=.213, $\Delta R2=.186$ (Durbin-Watson: 2.150)	

*, P value=.05, **, =.01, ***, =.000

<Table 10> Result of Regression(Work-Life Balance → Antecedence)

Constructs		Family-Centered Balance	Negative Spillover of Work	Statistics
Individual Outcome	Job Satisfaction	.357***	-.100	F=18.2, R2=.167 (D/W: 1.853)
	Physical Fatigue/Depression	-.060	.413***	F=21.7, R2=.193 (D/W: 2.011)
	Psychological Fatigue/Depression	-.185**	.567***	F=70.5, R2=.442 (D/W: 1.807)
	Physical Stress	.063	.377***	F=13.0, R2=.126 (D/W: 1.738)
	Emergency Stress	.140	.239**	F=4.7, R2=.050 (D/W: 1.601)
Outcome at work	Mistake	-.143*	.453***	F=35.5, R2=.282 (D/W: 1.441)
	Violation	-.082	.368***	F=18.3, R2=.168 (D/W: 1.962)
	Observance	.375***	-.182*	F=27.4, R2=.230 (D/W: 1.582)
	Habit	-.094	.056	F=1.5, R2=.016 (D/W: 1.597)
	Safety Behavior	.240**	-.380***	F=35.3, R2=.283 (D/W: 1.693)
	Accident by own faults	-.206*	.046	F=4.4, R2=.052 (D/W: 1.612)

*, P value=.05, **, =.01, ***, =.000

이를 종합하면 조직요인 중 직무요구와 친화적 문화는 두 균형 유형에 각기 다른 관계를 보이고 있어 두 균형 개념이 서로 독립적인 별개의 구성개념임을 보여주는 결과라고 할 수 있겠다.

또한 개인 요인인 자기효능감과 내적 통제위치 모두 가정중심적 균형에 긍정적 영향을 미치고 있지만, 일의 부정적 전이에 대해서는 내적 통제위치가 아무 관련이 없고 오히려 연령이 높아질수록 일에서 오는 부정적 영향을 많이 받는 것으로 나타나 오랜 기간의 운전업무가 초래하는 부작용이 누적된 결과로 보여진다.

4.4 일과 삶의 균형이 후행변인에 미치는 영향

일과 삶의 두 가지 균형 유형인 가정중심적 균형과 일의 부정적 전이 각각이 후행요인들에 대해 미치는 영향을 살펴보기 위해 회귀분석을 실행한 결과는 앞의 <Table 10>과 같다.

먼저 가정중심적 균형이 후행요인에 미치는 영향을 보면, 개인적 결과 중 직무만족에 정(+)^{0.357***}의 영향, 심리적 우울과 피로에 부(-)^{-0.185**}의 영향을 미치며, 직무상 결과로는 실수에 부(-)^{-0.143*}의 영향, 준수(^{0.375***})와 안전행동지수(^{0.240**})에 정(+)^{0.240**}의 영향을 미치고 있다.

일의 부정적 전이를 살펴보면, 개인적 결과의 경우 직무만족과는 관련이 없으며 우울과 피로 및 스트레스와 정(+)^{0.143*}의 관계를 보이고 있고, 직무상 결과인 안전행동 차원에 대해서는 습관을 제외한 모든 변인에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다.

4.5 실증분석 결과의 도식화

지금까지 실증분석을 통해 도출된 변수간 관계를 도식화하면 다음과 같다(Fig. 2).

즉 균형 유형 중 가정중심적 균형의 경우 친화적 문화, 자기효능감, 내적 통제위치 등 세 가지 선행요인이 유의한 영향을 미치고 있으며, 일의 부정적 전이에는 직무요구, 자기효능감, 연령 등 역시 세 가지 요인이 유의한 영향을 미치고 있다.

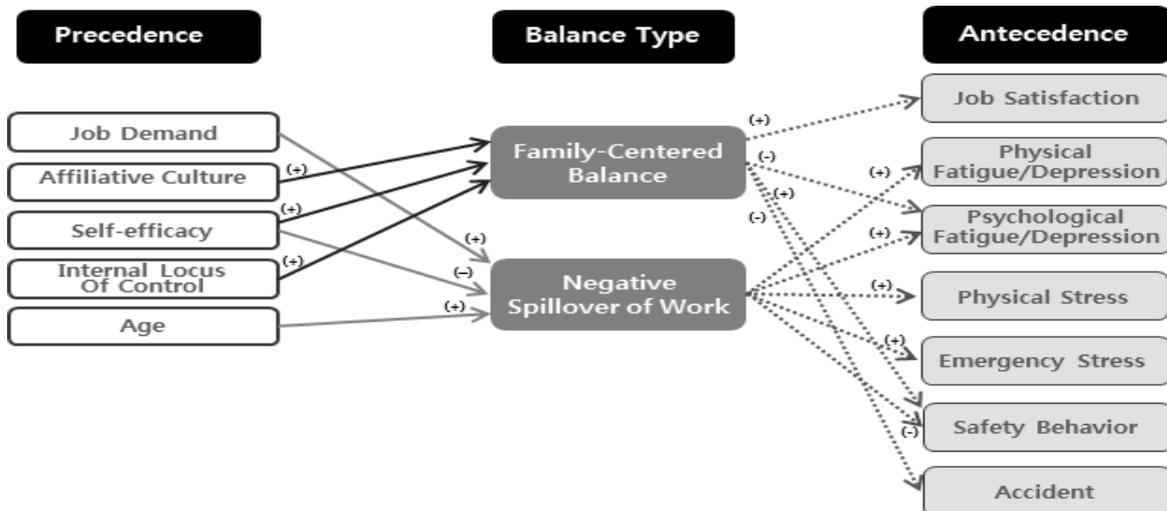
균형 유형이 후행요인에 미치는 영향을 보면, 가정중심적 균형이 직무만족, 심리적 우울과 피로, 안전행동에 유의한 영향을 미치는 반면, 일의 부정적 전이는 신체적 우울과 피로, 심리적 우울과 피로, 신체물리 스트레스, 이례상황 스트레스, 안전행동에 유의한 영향을 미치고 있다.

5. 실증연구 논의 및 시사점 도출

5.1 선행변인에 대한 논의

1) 직무요구

본 연구의 설문에 응답한 기관사들의 직무요구 문항 평균값은 2.99로 기관사들은 전체적으로 과도한 업무 압박감을 느끼는 것은 아닌 것으로 나타났지만, 수행해야 할 업무가 과도하거나 그 업무 자체가 갈수록 증가하고 있다고 생각하거나 여러 업무를 동시에 수행하는 과업환경에 놓여있고 충분한 휴식의 여유가 없다고 느끼는 기관사일수록 일의 부정적 전이 현상이 유의하게 높아진다는 것을 통계결과는 보여주고 있다.



[Figure. 2] Diagram of the Empirical Analysis

이는 과업수행의 부담을 느끼고 휴식이 부족하다고 느낄수록 이로 인한 스트레스와 후유증으로 가정과 삶의 영역이 부정적 영향을 받아 바람직한 일과 삶의 균형에 손상이 온다는 것을 의미한다. 반면에 직무요구는 가정중심적 균형에는 어떠한 부정적 영향을 미치지 않고 있어 가정중심적 균형과 일의 부정적 전이는 상호 독립적인 구성개념임을 알 수 있다. 또한 직무요구는 일과 직장 영역에서의 과업수행에서 스트레스가 유발되며 이로 인해 가정과 삶의 영역에 문제를 야기하는 요인임을 알 수 있다.

2) 친화적 문화

친화적 문화는 루소(Rousseau, 1988) [14]가 분류한 건설적 문화의 하위문화로 열린 의사소통, 원활한 협조와 원만한 대인관계를 특징으로 하는데, 설문에 응답한 기관사들의 친화적 문화에 대한 문항 평균값은 3.09로 중간 정도의 값을 보여주고 있다. 실증분석 결과 친화적 문화는 가정중심적 균형에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타난 반면, 일의 부정적 전이를 완화시키는 역할은 없는 것으로 나타나고 있다. 이 같은 결과는 문항 평균값이 높지는 않지만 응답 기관사 중 자신이 속한 조직의 문화가 친화적이라고 지각할수록 바람직한 가정중심적 균형을 이루고 있음을 보여준다. 직장에서의 원만한 인간관계가 직무만족, 조직몰입, 보람과 정서적 안정 및 성취감을 획득하는 중요한 요인이라는 사실을 감안할 때 열린 의사소통과 협조, 원만한 대인관계가 가능한 친화적 문화는 기관사가 과업 수행 후 가정에 복귀했을 때 직장에서 누적된 부정적 스트레스 혹은 부정적 기억으로 인한 어떤 부작용을 표출하지 않고 가족과 친밀한 관계를 유지하고 자신의 여가생활도 쾌적한 여건에서 영위할 수 있음을 의미하는 것이다.

3) 자기효능감

자기효능감에 대한 응답자들의 문항 평균값은 3.36으로 비교적 양호한 것으로 나타났다. 자기효능감이 개인이 자신의 삶을 살아가면서 경험하는 여러 가지 사건들에 대한 영향력 발휘를 통해 자신이 바람직한 수준의 성과를 달성할 수 있다는 믿음, 즉 자기 자신의 능력과 역량에 대한 신뢰라고 볼 때, 자기효능감이 높은 사람일수록 어려운 과제에 직면할 때 이를 기피하기보다는 하나의 도전적 과제로 받아들이고 내재적 동기부여를 통해 적극적으로 몰입하면서 최선의 노력을 기울이는 경향이 있다. 이런 점에서 본 연구의 응답자들도 자기효능감이 높을수록 가정과 직장의 영역에 존재하는 다양한 과업과 역할에 대해 스스로 해결할 수 있다는 신념이 높다는 점에서 균형을 두 유형인 가정

중심적 균형과 일의 부정적 전이 모두에 대해 긍정적 영향을 미치고 있다. 즉 자기효능감이 높을수록 가정중심적 균형에 정(+)의 영향을 미치며, 일의 부정적 전이에는 부(-)의 영향을 미쳐 부정적 전이 현상을 감소시키는 기능을 하고 있다.

4) 내적 통제위치

내적 통제위치에 대한 응답자들의 문항 평균값은 3.19로 중간값을 다소 상회하는 수준으로 나타났다. 내적 통제위치는 자기효능감의 한 가지 하위요인으로 다루어지기도 하지만 이론적으로 독립적인 개념이다. 연구 결과 내적 통제위치는 일의 부정적 전이와는 아무런 관련이 없고 가정중심적 균형에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

내적 통제위치의 성향이 높은 내재론자는 자기 자신을 자율적인 인간으로 인식하고, 자신의 능력과 노력에 따라 자신이 원하는 목표를 이룰 수 있다는 기대가 강하기 때문에 성취욕구가 상대적으로 높고 목표지향적이라는 점, 그리고 자신의 목표를 달성하기 위해 외적 환경을 통제하는데 필요한 정보나 지식을 적극적으로 탐색하며, 자신이 통제력을 행사할 수 있다고 믿는 상황에서는 직무만족도가 높고, 좌절이나 스트레스 상황에서도 효과적으로 대처해 나가며 적응력도 좋다는 사실을 미루어 볼 때 이 같은 성향의 기관사들은 가정중심적 균형에서 긍정적 결과를 가져왔다고 볼 수 있겠다.

5) 연령과 직급

연령의 경우 일반적인 기대와는 달리 연령이 높아질수록 일의 부정적 전이 현상도 높아지는 것으로 나타났다. 이는 안전업무종사자로서 기관사들이 늘 휴면에러의 위험에 노출되어 있는 과업환경에서 오랜 동안 심리적, 신체적 피로가 누적되기 마련이며, 사상사고를 경험한 경우엔 과도한 심리적 불안과 공황상태를 느끼게 된다.

또한 1인 승무제도로 기관사들은 과거에 비해 더욱 높은 지속적 긴장감을 느끼는 상황에 놓여있다.

이에 비해 이들은 공기업 전반에 확산되고 있는 인력 및 비용절감과 구조조정 가능성을 예기하면서 직장생활을 해야 하는 상황에 놓여 있다. 이 같은 여러 여건과 사정이 연령의 상승에 따른 일의 부정적 전이의 상승 현상을 가져온 것으로 볼 수 있다.

직급의 경우는 가정중심적 균형과 일의 부정적 전이 모두에 아무런 영향을 미치지 못했다. 아마도 기관사 직군의 경우 팀장 등 일정 보직자의 경우를 제외하곤 직급과 연령의 차이가 고려되지 않고 모두 동일한 업무를 수행한다는 점에서 직급의 의미가 별다른 영향을 미치지 못한 것으로 볼 수 있다.

5.2 후행변인에 대한 논의

1) 직무만족

연구 결과 가정중심적 균형이 기관사의 직무만족에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타난 반면, 일의 부정적 전이는 직무만족에 아무런 부정적 영향을 미치지 못하였다. 이는 가정과 여가의 삶의 영역을 효과적으로 관리하고 여기에서 몸과 마음을 재충전하는 기관사가 직장에서의 만족도 또한 높다는 결과인 것이다.

2) 우울과 피로

가정중심적 균형은 기관사가 느끼는 심리적 피로와 우울증세를 감소시키는 긍정적 영향을 미친 반면, 일의 부정적 전이는 기관사가 느끼는 심리적, 신체적 피로와 우울을 모두 증대시키는 부정적 효과를 가져오고 있다. 이는 일의 부정적 전이가 기관사의 정신적, 신체적 건강에 좋지 않은 영향을 미치고 있다는 것으로 일과 삶의 바람직한 균형의 중요성을 부각시키는 것이다.

3) 스트레스

일의 부정적 전이는 신체물리 스트레스와 이례상황 스트레스 모두에 부정적 영향을 주고 있다. 이 같은 현상은 스트레스가 일의 부정적 전이에 영향을 준다는 역 인과관계의 논리로도 설명이 가능하겠지만, 가정중심적 균형이 스트레스와 아무런 관련이 없다는 사실에서 일의 부정적 전이는 별도의 독립적 개념으로 살펴볼 수 있다.

직장에서 애로와 스트레스 정도가 높은 기관사일수록 이로 인한 부작용으로 운전업무 수행과정에서 신체적, 물리적 스트레스 정도가 높고 사고나 장애발생에 대한 이례상황 스트레스 정도도 높다는 것은 어찌 보면 자연스럽고 당연한 결과라고 볼 수 있겠다.

4) 안전행동

직무상의 성과 혹은 결과의 하나인 일과 삶의 균형 요인이 안전행동에 미치는 영향을 보면 가정중심적 균형이 안전행동에 긍정적 영향을, 일의 부정적 전이는 부정적 영향을 미치고 있다.

안전행동은 휴먼에러 등 사고를 가장 잘 설명하는 선행요인이라는 점에서 가정중심적 균형과 일의 부정적 전이는 이 같은 안전행동과 밀접한 인과관계가 있다는 점에서 조직의 관점에서 중시해야 할 측면이라고 할 수 있다.

5) 본인과실 사고

마지막으로 일과 삶의 균형이 기관사 개인의 과실에

의한 사고에 미치는 영향을 살펴보았을 때 가정중심적 균형의 경우가 사고를 낮추는 긍정적 역할을 하고 있다. 이는 삶의 영역에서의 충분한 충전과 휴식이 사고 저감에 기여한다는 것을 보여주는 의미있는 결과라고 할 수 있다.

5.3 연구의 시사점

본 연구를 통해 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있었다.

첫째, 균형의 유형 중 가정 중심적 균형에 유의한 영향을 미치는 선행요인은 친화적 문화, 자기효능감 및 내적 통제위치인 것으로 나타났다. 가정 중심적 균형이 다양한 후행요인에 대해 유의한 영향을 미친다는 사실에서 조직의 입장에서는 기관사들이 가정 중심적 균형을 효과적으로 달성할 수 있도록 제도적 지원을 다할 필요가 있다. 유의한 영향을 미치는 선행요인 중 친화적 문화는 단기간에 달성하기 어려운 조직 차원의 요인이다. 친화적 문화는 궁극적으로 조직 전체에 개방적 의사소통이 가능하고 상호지원적인 문화풍토가 정착되어야 함을 의미하기 때문에 조직의 관련제도, 특히 부서간, 개인간 원활한 협력과 의사소통이 가능한 인사조직관리제도의 개선, 상사의 리더십 행위 개선 등 조직과정(organizational process)의 제반 측면에서 개선이 이루어져야 한다. 또한 가정 중심적 균형의 촉진을 위한 가정친화적 제도를 확대도입할 필요가 있다.

둘째, 일의 부정적 전이에 영향을 미치는 선행요인은 직무요구, 자기효능감 및 연령인 것으로 나타났다. 따라서 조직차원의 요인인 직무요구를 완화하기 위한 유연근무제도의 개선 및 기관사의 과업수행 과정에서 유발될 수 있는 여러 직무부담을 완화할 수 있는 대안의 마련이 필요하다.

셋째, 자기효능감과 내적 통제위치 등의 선행요인은 기관사 개인의 심리적, 내면적 요인이기 때문에 조직 차원에서 개입하여 개선하기 어려운 것이 사실이지만, 이들 두 요인은 선천적으로 타고 나는 요인이기도 하지만 조직 혹은 사회생활의 과정에서 후천적으로 형성되기도 하고 변화가 가능한 요인이기도 하기 때문에 기관사 개인에게 자긍심을 심어주고 정신적 보상을 부여함으로써 각 개인이 내면적으로 자기 역량에 대한 믿음과 자기 노력과 능력에 대한 신뢰를 가질 수 있도록 과업환경을 마련할 필요가 있다. 이를 위해서는 기관사 개인에 대한 동기부여를 촉진하고 정신적으로 후원하고 보상해줄 수 있는 제도 및 리더십의 개선이 필요하겠다.

넷째, 조직의 성과 차원에서 볼 때 이들 두 균형요인이 기관사 개인의 차원, 즉 직무만족, 건강(정신적, 신

체적 우울과 피로) 및 스트레스에 상당한 영향을 미치는 한편, 조직차원에서 사고와 밀접한 관련이 있는 안전행동에 유의한 영향을 미친다는 사실에서도 가정 중심적 균형을 제고시키고, 일의 부정적 전이를 낮출 수 있는 노력을 기울일 필요가 있다.

마지막으로, 도시철도 조직의 입장에서 승객의 안전과 정시성은 최우선 과제로 추구되어야 하지만, 시대와 세대의 변천에 따른 조직구성원의 직업관과 가치관의 변천도 신중히 고려되어야 한다. 지금의 세대는 과거와 달리 가정이 최우선이고 직장은 가족과 본인의 개인적 삶을 영위하기 위해 필요한 경제적 수입을 획득하기 위한 생계수단으로서 인식하는 경향이 높다. 따라서 이 같은 사회 저변의 추이를 조직의 입장에서 잘 인식하고 이에 대응한 합리적 제도와 풍토를 조성하여 구성원 각자가 일과 삶의 균형을 원만히 달성할 수 있도록 체계적인 노력과 지원을 다할 필요가 있겠다. 또한 본 연구에서 일과 삶의 균형의 두 가지 유형 모두에 유의한 영향을 미치는 자기효능감을 제고할 수 있는 조직적, 제도적 대안의 설계가 특히 요구되는데, 이에선 기관사의 선발단계에서 현행처럼 자격증과 지문에 의한 심리검사만으로 선발을 결정하는 제도적 관행을 개선하여 프랑스 등 철도선진국의 방식처럼 심리전문가를 활용하여 장시간에 걸친 심리측정을 토대로 자기효능감이 높은 건전한 성격의 기관사를 선발할 필요가 있으며, 입사 이후의 단계에서도 처벌 위주의 관행에서 벗어나 기관사들의 자긍심과 자기효능감을 높일 수 있는 장기적인 정신적 강화(reinforcement) 방안의 도입이 절실하다고 하겠다.

6. 결론 및 연구의 한계

지금의 시대는 과거 20~30년 전의 직업관이나 사회적 가치관과 상당한 차이가 있다. 과거에는 가정의 영역보다 직장과의 조직의 영역에서 요구하는 명령과 조직의 목표가 최우선시 되는 시대였지만, 오늘날에는 해외 선진국의 자유주의와 민주주의적 가치관과 각종 제도의 유입으로 조직구성원들의 가치관에 커다란 변화가 일어나 조직과 직장의 가치보다는 개인과 가정, 혹은 여가 개인적 삶의 행복과 가치를 우선시하는 풍조가 만연되어 있다.

이 같은 시대적 배경, 즉 세대의 변천에 따른 직업관과 사회관의 변화에 발맞추어 기관사 직군이 '일과 삶의 균형'을 달성하도록 도모한다는 것은 조직의 바람직한 성과 달성과 창출을 위해서 매우 자연스럽고 당연한 본연의 조직목적의 하나로 인식할 필요가 있다.

이 같은 맥락에서 본 연구의 대상인 도시철도 기관사의 일과 삶의 균형과 관련하여 조직 차원에서 직무시스템과 조직문화를 개선함으로써 가정 중심적 균형의 원만한 달성을 지원해야 한다. 또한 개인차원과 조직 차원에서 긍정적 역할을 하는 '가정중심적 균형'이 달성되도록 실행가능한 '가정친화적 지원제도'를 합리적으로 설계하고 시행해야 할 당위성이 있다.

한편, 일과 삶의 균형의 후행요인 중 개인차원의 변인인 직무만족, 건강(심리적, 신체적 우울과 피로), 신체물리 스트레스와 이례상황 스트레스의 증진 혹은 저감과 사고와 밀접한 관련이 있는 '안전행동'의 수준을 높이기 위해서도 '가정 중심적 균형'의 지원 및 '일의 부정적 전이' 현상의 저감을 위해 전사적인 노력을 기울여야 할 필요가 있다.

이 같은 결과에도 불구하고 본 연구는 연구표본의 확보에서 한계점이 있음을 부인할 수 없다. 즉 본 연구에 활용된 표본수가 192개에 불과하여 좀 더 많은 모집단을 확보할 필요가 있었으며, 다양한 기관을 대상으로 하지 못하고 오직 1개 기관의 기관사를 대상으로 했다는 점에서 본 연구의 결과를 일반화하여 확대 해석하기에는 일정한 한계가 있을 수 있다.

또한 설문에 토대한 양적인 방법론에 치우친 결과 통계수치가 의미하는 진정한 사실관계의 확인과 분석에도 한계가 있었다.

추후 연구과제로, 좀 더 광범위한 표본의 확보를 통해 양적 방법 이외에도 사례연구나 면접, 혹은 조직내부의 문헌에 대한 연구 등 복수방법론을 활용한다면 더욱 효과적인 결과의 획득을 통해 한층 더 의미 있는 연구가 이루어질 수 있을 것으로 기대한다.

7. References

- [1] Y. M. Son, J. Y. Park, G. Y. Kim (2004) *jejunews*, 27th, October, www.workfamily.com.
- [2] W. J. Choo, H. Y. Hwang, I. T. Choi, J. I. Park (2014) Work-life balance effect on organizational commitment: Focusing on the mediating effect of motivation), *Asia-Pacific Journal of Business & Commerce*, 6(1), 53-78.
- [3] J. Y. Kim (2006) *Work-Family Balance : a Literature Review*, Korean Association of Human Resource Development, 8(1), 83-117.
- [4] J. U. Kim (2004) *Policy on the Work-Life Balance: A Case Study on Germany*,

- Research Report of New Paradigm Center.
- [5] D. E. Guest (2001) Perspectives on the Study of Work–Life Balance, A Discussion Paper prepared for the 2001 ENOP Symposium, Paris, March 29–31.
- [6] H. Seon (2013) A Study on the Stressors of Female Train Drivers, Thesis of Master Degree, Seoul National University of Science and Technology.
- [7] C. J. Lee (2012) A Study on Work–Life Balance of Railway Workers: Focused on the Drivers, Thesis of Master Degree, Seoul National University of Science and Technology.
- [8] S. J. Jang (2002) The Conditions and Realities of Job Stress in Korean Employees, Proceedings in 10th Conference on Basic Medical Science and 2002' Spring Symposium on Preventive Medicine, 9–36.
- [9] S. T. Song (2011) A Study on the Effects of Personality and Job Stress of the Railway Drivers on Job Satisfaction and Accidents, Thesis of Doctoral Degree, Seoul National University of Science and Technology.
- [10] H. M. Lee (2007) An Empirical Study on the Balance between Work and Life among Organizational Member, Thesis of Doctoral Degree, Seoul National University of Science and Technology. Seokyeong University.
- [11] Y. S. Park (2011) Development of Safety Psychology Coaching Program, Research Report, KOSHA.
- [12] S. T. Kim, Y. M. Lee, T. H. Shin, S. H. Ku (2013) The Effect of Psychological Fatigue Caused by Emergency Stress on Safety Behavior and Accidents: Focused on the Subway Train Drivers, Journal of The Korea Safety Management and Science, 16(1), 101–108.
- [13] Y. M. Lee (2014) A Study on the Cause Analysis and Countermeasures against Train Driver's Human Error: Focused on SMRT, Thesis of Doctoral Degree, Seoul National University of Science and Technology.
- [14] R. A. Cooke, D. M. Rousseau (1988) Behavioral Norms and Expectations: A Quantitative Approach to the Assessment of Organizational Culture, Group and Organizational Studies, 13(3), 245–273.

저자 소개

김 중 곤



한국방송대학교 경영학사, 서울과학기술대학교에서 경영학석사 취득 및 동 대학원 박사과정에 있으며, 현재 공항철도(주) 철도안전팀장으로 재직 중이며 주요 관심분야와 전공은 철도안전 및 철도관제사와 철도기관사 등이다.

신 준 우



한국방송통신대학교 법학사. 서울과학기술대학교 철도전문대학원에서 경영학 석사학위를 취득. 현재 서울메트로 기관사로 재직 중.

관심분야 : 철도 정책 및 운영 등

신 택 현



서울대학교에서 경영학 석사, 연세대학교에서 경영학 박사학위를 취득. 현재 서울과학기술대학교 글로벌융합산업공학과 교수로 재직 중.

관심분야 : 철도휴먼에러, 안전 문화 등

Alisher Berdiyev



타슈켄트 정보기술대학교 (TUIT) 조교수로 재직 중. 관심분야 : 경영정보공학 및 데이터베이스 등