

근로자의 일 지향성, 일 스트레스 및 조직문화가 일과 삶의 조화에 미치는 영향*

A Study on the Effects of Job Involvement, Job Stress, and
Organizational Culture on Work-Life Harmonization

이화여자대학교 소비자학전공
부 교수 천혜정**
이화여자대학교 소비자인간발달학전공
석사 한나

Dept. of Consumer Studies, Ewha Womans University

Associate Professor: Cheon, Hyejung

Dept. of Consumer Science and Human Development, Ewha Womans University

M.A.: Han, Na

〈 목 차 〉

- | | |
|-------------|------------|
| I. 서론 | IV. 연구 결과 |
| II. 선행연구 고찰 | V. 결론 및 논의 |
| III. 연구방법 | 참고문헌 |

〈Abstract〉

This study examined the effects of job involvement, job stress, and organizational culture on work-life harmonization of Korean employees. The data came from 481 employees in diverse organizations located in Seoul and the metropolitan area. Key findings of the study were (a) job involvement was significantly different for different types of occupation and job positions, while job stress was significantly different based on gender, education, income, and the term of service; (b) perceptions of organizational culture by employees varied according to gender, age, position, the period of service, and firm size; (c) the level of work-life harmonization was not

* 이 논문은 2007년 정부(교육인적자원부)의 재원으로 한국학술진흥재단의 지원을 받아 수행된 연구임
(KRF-2007-331-C00263)

** 주저자, 교신저자: 천혜정 (hjcheon@ewha.ac.kr)

significantly different based on gender, age, marital status, education, and income — but it did differ significantly based on types of occupation and firm size; (d) the employee’s type of education, job involvement, job stress, and organizational culture have effects on work-life harmonization

Key Words : 일과 삶의 조화(work life harmonization), 일 지향성(job involvement), 일 스트레스(job stress), 조직문화(organizational culture)

I. 서론

1. 문제제기 및 연구의 필요성

왜 일과 삶의 조화가 우리 사회의 주요 화두로 등장하고 있는가. 우선 노동력의 변화에 주목할 필요가 있다. 외적인 보상을 얻기 위해 일을 우선시 하던 근로자들은 이제 자신의 삶에 많은 관심을 갖고 자신의 내적 경험을 중시하는 방향으로 변화하고 있다. 즉 삶의 질을 희구하는 성향이 강화되면서 기존의 일 중심적 근로관이 개인생활을 중시하는 방향으로 전환되고 있다. 18세 이상 성인남녀 2,500명을 대상으로 한 김상욱(2005)의 시간사용방식에 대한 질문에서 ‘가족과 시간을 더 많이 보내고 싶다’ ‘여가시간에 더 많은 시간을 쓰고 싶다’라는 항목에 각각 59.9%, 57.3%가 그렇다라고 응답한 바 있다. 또한 삼성경제연구소(2006)가 국내 대기업 직원을 상대로 ‘직장 생활에서 무엇이 가장 중요한가’를 조사한 결과에 따르면, 11개 기업 가운데 7개 기업에서 ‘일과 삶의 조화’가 급여 수준, 고용 안정성, 승진 등을 제치고 1위를 차지하였다.

또한 일과 삶에 대한 세대간의 근본적인 가치관의 차이, 즉 젊은 세대가 일과 삶의 조화를 중시하는 경향은 직장 내 세대간 갈등을 야기하는 요인이자 직장 내 조직문화를 변화시키는 주요 동인으로 작용하고 있다(삼성경제연구소, 2004). Marston(2004)은 장년세대, 베이비

붐세대, X세대, 밀레니엄 세대로 구분하여 세대 간 삶의 조화에 대한 시각차가 있음을 보여주고 있다. 먼저 의무, 명예, 인내를 중시하는 장년세대는 1945년 이전 출생자들로, 일에 대해 최선을 다하며 일과 삶의 조화라는 이슈에서는 시간적 여유에 관심을 두고 있다. 1945년에서 1964에 태어난 베이비붐세대는 일벌레라 불릴 정도로 업무를 중시하고 일에 빠져 최고가 되는 것을 가치 있는 것으로 생각한다. 1965년에서 1977년에 출생한 X세대는 일과 삶의 조화를 중시하나 때로는 희생을 각오하기도 한다. 마지막으로 1977년 이후 출생한 밀레니엄세대는 승진을 위해 개인의 삶을 희생하지 않으려는 경향을 보인다. 따라서 젊은 세대가 기업의 성과에 기여할 수 있는 근무환경을 제공하기 위해서는 일과 삶의 조화가 가장 중요하다고 할 수 있다. Friedman, Christensen, 그리고 Degrott(2000)는 개인생활이 없어지면 직장에 대한 충성심도 사라진다고 주장하였는데, 기업의 다운사이징 및 구조조정 등에 따라 고용안정의 개념이 퇴색하는 상황에서는 역설적으로 조직에 헌신적인 직원이 필요하며, 기업의 입장에서 이러한 인적자원을 확보하기 위해서는 개인생활과 직장생활의 조화를 어떻게 제공할 것인가가 핵심적인 과제라고 할 수 있다.

이러한 요구에 따라 정부차원에서도 여러 가지 정책을 수립하여 이를 적극적으로 지원하기 위한 노력을 하고 있다. 육아휴직 활성화, 출산·육아기 이후 노동시장 복귀 지원 등을

통해 일과 가정의 양립을 가능하게 하고, 양성 평등적 사회문화 확산을 위한 일환으로 ‘새로마지플랜 2010’을 확정지었으며, 일·가정생활의 양립 프로그램의 도입과 확산을 지원하고 배우자 출산 휴가 등 새로운 가족친화적 제도 도입을 위해 남녀고용평등법을 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’로 개정하여 증가하는 사회적 요구에 대응하고 있다(보건복지가족부, 2008).

사실 일과 삶의 조화라는 주제는 지금까지 ‘일과 가족의 양립’을 위한 가족친화(Family friendly)라는 측면에서 연구의 대상이 되어 왔다. 1980년대 초반 기혼취업여성을 중심으로 역할갈등이나 역할 갈등에 대한 연구(김명자, 1981; 신은숙, 1981; 안선영, 1987)들을 시작으로 역할갈등이 가족생활이나 직장생활에 미치는 영향과 이에 따른 역할갈등 관리 전략(이기영·구혜령, 1992; 정혜정, 1985; 최자령, 1991)에 대한 연구가 꾸준히 진행되었다. 당시에는 가족생활과 직장생활이 서로 상충되어 나타난다는 부정적인 관점이 지배적이었으나, 최근에는 두 영역이 서로 자극이 되고 도전이 된다는 긍정적인 관점 역시 설득력을 얻고 있다(정영금, 2005; Grzywacz & Marks, 2000). 또한 초기에는 주로 기혼취업여성에 초점을 두었으나, 최근에는 남성의 삶에 영향을 미치는 긴장원으로서 일과 가족 영역간의 갈등에 대한 연구도 수행되었으며(배지혜, 서혜영, 이숙현, 2002). 오히려 남성들이 일과 삶의 갈등을 더 심하게 경험하고 있다는 연구결과도 보고되고 있다(Robert, 2005). 또한 일과 가족간의 갈등을 다룰 때 주로 일로 인해 가족생활이 방해받게 되는 과정에 주목하던 것에서 가족역할로 인해 야기되는 직장 영역에서의 갈등도 중요하다는 주장이 설득력을 얻어 양 방향의 갈등을 모두 다루고 있는 추세이다(Frone, Russell, & Cooper, 1997). 이와 같이 기존의 정책이나 학문적 연

구들은 대부분이 ‘일과 가족’에 초점을 두어 왔다. 그러나 일반적으로 ‘일과 가족’이라는 개념에서 가족은 혈연, 혼인, 입양 등으로 이루어진 공동체라는 암묵적인 전제가 있으며, 실제로 일과 가족에 대한 연구들에서도 가족을 가진 개인을 대상으로 하고 있다. 그러나 가족의 다양성이라는 현상을 감안한다면 유자녀 직장인만 있는 것이 아니고, 유배우자 직장인만 있는 것이 아니다. 즉, 가족을 가진 개인만을 대상으로 국한된 연구, 그리고 이에 따른 제도 및 정책은 다양한 라이프스타일을 간과할 우려가 있다. 독신자나 혹은 육아 및 간병이 필요 없는 개인이나 가족에게는 또 다른 불만과 불평등을 야기할 우려가 있으며, 가족만을 강조하다보면 개인과 가족생활의 불균형이라는 또 다른 문제가 불거질 가능성도 배제할 수 없다.

따라서 본 연구에서는 성별, 연령별, 혼인상태별로 대상을 확대하여 일과 삶의 조화 수준을 측정하고 사회 인구학적 변인과 직업적 변인 그리고 일 지향성, 일 스트레스 및 조직문화 수준과 같이 직장인들이 지각하는 일 관련 변인들이 일과 삶의 조화에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 한다.

II. 선행연구 고찰

1. 일과 삶의 조화의 개념

일과 삶의 조화에 대한 논의는 자기의 중심이 어디에 있는가에 대한 Dubin(1956)의 연구에서 시작된다. Dubin(1956)은 산업 근로자들이 삶의 중심에 대한 관심이 어디에 있는가에 관한 연구에서 10%정도의 산업근로자가 일(work)을 하는 곳에서의 사회적 상호관계가 중요하다고 답한 반면 그 밖의 90%의 사람들은 직업이 아닌 다른 곳에서 만난 사람들과 더 상호작용을 한다고 밝히고 있다. 이러한 개념은

Rapoport와 Rapoport (1975)에 의해 더 발전하였는데, 그는 개개인의 발달과정(life line)에서 가족이 각각 다른 시기에 다른 방식으로 어떻게 상호 영향을 미치는지에 관심을 두고 일, 가족, 그리고 여가를 언급하였다. 개인은 이제 가치를 발달시키며 그들의 인생을 살아가면서 모든 경험과 영향을 통합해 나간다는 것이다. 같은 시기인 1972년 국제 노동관계 컨퍼런스(International labor relations conference)에서는 노동환경의 질(Quality of Work Life: QWL)이라는 개념을 도입하였다. QWL은 노동자의 욕구에 따라 노동자 자신이 스스로의 삶을 설계할 수 있도록 도와주기 위해 기업이 제공하는 프로그램으로 알려져 있는데(Hian & Einstein, 1990), 미국의 자동차 노조와 제너럴 모터스가 처음으로 QWL프로그램을 노동혁신을 위해 도입하여 주목을 받게 되었다(김정운·박정열·손영미·장훈, 2005).

Visser와 Williams(2006)는 UNISON멤버를 대상으로 한 일과 삶의 조화에 대한 연구에서 모든 것을 아우르는 하나의 용어로 일과 삶의 조화를 정의할 수는 없다고 주장하였다. 왜냐하면 일과 삶의 조화가 어떤 사람에게는 집에서 보내는 시간을 적게 쓰고, 임금노동(paid work)에 더 많은 시간을 쓰는 것을 의미한 반면 다른 사람에게는 그렇지 않았기 때문이다. 즉 ‘조화’와 ‘부조화’의 개념은 사람들의 인생에서 각각 다른 시기에 다양한 의미로 사용되므로 이러한 관점에서 일과 삶의 조화를 정의하면 외면의 임금노동과 내면의 책임을 다하도록 언제, 어디서, 어떻게 일을 할지 사람들이 자율적으로 통제할 수 있음을 의미한다는 것이다.

국내에서는 일과 삶의 조화라는 주제가 정부정책과 기업경영의 이슈로 대두되면서 각각의 자체적인 정의를 내리고 있다. 김정운과 박정열(2004)은 삶을 구성하는 두 가지 큰 축인

일과 일 이외의 영역(가족, 여가, 자기개발 및 교육, 커뮤니티 활동, 인간관계)등의 균형으로 정의하였는데, 여기에서 일과 삶의 균형은 신체-심리적 에너지의 효율적인 분배를 통한 몸과 마음의 안정된 상태를 의미한다고 하였다. 또한 삼성경제연구소(2006)에서는 근로자가 일과 생활을 모두 잘 해내고 있다고 느끼는 상태로 보았다.

이상의 정의를 종합해보면, 일과 삶의 균형에서 균형은 양쪽이 같은 무게를 지닌다는 양적인 균형이 아니었다. 예를 들어 기혼 취업여성의 경우 가족을 더 강조하는 것을 일과 가족의 균형으로 지각하고 있었다(Bielby & Bielby, 1989). 균형이란 의미는 성별, 세대, 직업에 따라 각각 다른 사람들의 생애과정과 사회-경제적 상황에 따라 변화하는 것으로 보아야 한다. 이러한 맥락에서 Gambles, Lewis와 Rapoport(2006)는 균형(balance)이라는 용어에 대해 문제를 제기한 바 있다. 즉, 일은 삶의 부분이 아닌가에 대한 의문을 제기하며 균형이라는 말은 한쪽 측면이 올라가면 다른 한쪽은 내려가는 trade-off를 의미하는데, 일과 개인적인 생활이 반드시 대조적이거나 상호 배타적인 것은 아니라는 것이다. 즉, ‘균형’이라는 용어는 유급노동과 개인적인 생활이 생애과정에서 각각 다른 방식으로 서로에게 영향을 주는 여러 가지 다양한 방식을 간과한다고 볼 수 있다.

Lewis와 Cooper(2005)는 이중의제접근(dual agenda approach)을 통한 일과 삶의 통합정책 시행을 주장하며, 유급노동과 삶의 다른 영역 간의 통합(integration)이란 용어를 사용하고 있다. 그러나 통합이라는 용어는 유급노동과 다른 활동 간의 경계를 희미하게 한다. 즉, 사람들은 유급노동과 삶의 다른 영역을 보다 독립적이고 분리된 방식으로 경험하게 되는데, 통합이라는 용어는 이러한 삶의 영역이 서로 중복되는 것을 지향한다는 의미를 내포하고

있다. 이에 따라 최근에는 일과 삶의 조화(harmonization)라는 용어가 보다 설득력을 얻고 있으며, ‘조화’라는 용어는 사람들이 자신의 삶의 단계에서 여러 가지 맥락으로 어떻게 일을 하는가에 따라 삶의 여러 가지 부분을 조화시키는 다양성을 인정할 수 있게 한다(Gambles et al., 2006).

2. 일과 삶의 조화에 영향을 미치는 요인들

1) 인구사회학적 변인 및 직업적 변인

본 연구에서는 개인의 일과 삶의 조화에 영향을 미치는 요인들을 크게 인구사회학적 요인과 직업적 요인으로 나누어 조사하였다. 우선 인구사회학적 요인이 일과 삶의 조화에 미치는 영향에 관한 선행 연구들을 살펴보면, Dex와 Bond(2005)는 일과 삶의 조화 수준 측정에 관한 연구에서 중년의 36-45세 집단과 여성들 그리고 부양책임이 있는 집단일수록 일과 삶의 조화 수준이 낮다고 보고하였다. 반면, MBA 프로그램 졸업생을 대상으로 한 Schoenfeld(2005)의 연구에서는 여성의 일과 삶의 조화 수준이 남성보다 높음으로 보고하였다. 또한 같은 연구에서 연령이 일과 삶의 조화 수준에 유의미한 변인으로 나왔으며, MBA 프로그램을 졸업할 당시 27살 혹은 그보다 더 어린 응답자들이 27세 이상 연령집단에 비해 일과 삶의 조화 점수가 유의미하게 높았다. 이러한 결과를 Guest(2001)의 연구에 기초하여 X세대가 다른 세대의 그룹들보다 일과 삶의 조화에 더 무게를 둔다는 것으로 설명하고 있다. 그러나 동시에 연령은 결혼이나 아이, 노인 부양과 같이 나이가 들어가며 생기는 책임감 증가와 같은 변인파도 연결될 수 있다(Schoenfeld, 2005).

국내에서는 주로 기혼 취업여성을 대상으로 한 연구가 주를 이루고 있는데, 기혼 취업여성의 일-가족 갈등을 조사한 정영금(2005)의 연

구에서는 20-30대 기혼여성이 40-50대 기혼여성보다 일-가족 갈등이 더 큰 것으로 나타났다. 이것은 상대적으로 20-30대 기혼여성의 자녀연령이 어리기 때문인 것으로 풀이된다. 그러나 일부 연구에서는 연령이 증가할수록 일-가족 균형감이 높은 점수를 보였는데(정영금 2006a), 이는 직업경력과 상호관련이 있어 오랜 직장생활로 인해 일에 익숙하거나 일과 가족 간의 균형을 잡는 방법을 터득하였기 때문인 것으로 해석할 수 있다. 또한 월평균소득에서는 소득이 높은 집단이 일-가족 균형감이 더 높은 것으로 나타난 반면, 학력에 따라서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다(정영금, 2006a). 기혼남성의 경우는 연령과 일-가족 갈등 수준이 부적 상관관계를 지니는 것으로 보고되고 있다(황택순, 1992; 배지혜, 서혜영, 이숙현, 2002).

한편, 직업적 변인이 일과 삶의 조화에 미치는 영향에 대한 선행 연구들을 살펴보면 먼저 Dex와 Bond(2005)는 직종보다는 직장에서 근무하는 시간에 따라 일과 삶의 조화수준에 차이가 나며, 일하는 시간이 늘어날수록, 근무년수가 높아질수록 일과 삶의 조화 수준이 낮아졌음을 보고하였다. 국내의 선행연구들을 보면, 직장의 근무시간이나 기업규모, 복지제도와 같은 변인들과 일과 가족에 대한 심리적인 측면의 영향력이 큰 것으로 나타났다(정영금, 2006b). 즉, 근무시간이 길고 기업규모가 클수록 균형감이 낮았는데 이것은 대기업의 경우 상대적으로 보다 경쟁이 심하고 업무가 과중하기 때문으로 풀이될 수 있다. 또한 생산직 기혼여성의 갈등이 사무직 기혼여성의 갈등보다 높게 나타났으며, 수입노동시간 또한 일-가정 갈등에 영향을 주는 것으로 보고되고 있다(조희금, 1999).

이상의 선행연구들을 종합해보면, 성별이나 연령에 따라 일-가족(삶) 균형이나 조화 수준

에 대한 연구결과는 일관되지 않은 모습을 보이고 있으며 학력이나 소득은 일반적으로 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 반면, 대부분의 연구들이 기혼자에게 집중되어 있으며 결혼 여부에 따라 일-가족(삶) 균형이나 조화에 어떠한 차이가 있는지에 대한 연구는 전무한 실정이다.

2) 근로자가 지각하는 일 관련 변인

(1) 일 지향성

일 지향성이라는 개념은 개인이 심리적으로 그의 일에 대해 가지고 있는 정체성, 전체적인 자기 이미지 안에 있는 일에 대한 중요성이라고 정의할 수 있다(Lodahl & Kejner, 1965). 일 지향성과 같은 근로자의 가치관을 변인으로 둔 일-가족 갈등과 관련된 연구는 극히 부족한 실정이다. 근로자들의 일 지향성은 각자 개인이 가지고 있는 고유의 특성으로서 이를 정확한 분류의 틀에 놓고 정형화하기는 어렵지만, 근로자의 가치관 변화는 일과 가족 갈등에 영향을 미친다는 점에서 일과 삶의 조화에 영향을 미치는 요인으로 고려되어야 한다.

일 지향성과 같은 일에 대한 가치관에 대한 연구를 살펴보면, 과거 일 지향적이던 근로자들이 점차 가족 지향적 삶을 추구하는 것으로 나타나고 있다(Wallen, 2002). 예를 들면, 1978년 근로자의 46.5%가 인생의 가장 큰 만족을 일을 통해 얻는다고 하였으나 이러한 비율은 1992년에 35.8%로 감소하였다(선한성, 1993). 또한 전국 15살 남녀 2,500명을 대상으로 한 노동과 여가, 가족에 대한 설문조사결과 시간 외 근무를 할 수 있다는 항목에서 1차 조사(1998)보다 2차조사(2002)에 더 낮은 응답율을 보였다(한겨레 21, 2003. 3. 27). 동일한 맥락에서 강혜련과 최서연(2001)은 근로자들의 가정 중시 의식 변화로 인해 직장과 가정일의 갈

등이 상대적으로 더 부각되고 있음을 주장하였다. 한지숙과 유계숙(2007)은 일 지향적인 동시에 가족 지향적인 태도를 지닌 근로자일수록 직장과 가족 간에 상호 촉진이 더 잘 이루어진다고 밝히고 있다. 또한 기혼남성의 경우 직장 역할을 중요하게 생각할수록 일-가족 갈등을 느끼는 정도가 높은 것으로 나타났다(한경혜, 1998). 이에 최근 변화하는 근로자들의 일 지향성이 인구사회학적 변인과 직업적 변인에 따라 어떠한 차이가 있으며 일과 삶의 조화 수준에 어떠한 영향을 미치는지 밝혀보고자 한다.

(2) 일 스트레스

스트레스란 개인과 환경이 불일치되는 상항으로 환경이 개인의 능력을 초월하거나 개인이 환경을 충족시켜주지 못하는 경우에 발생하는 반응이라고 정의된다(French, Rogers & Cobb, 1974). 직장에서 받은 스트레스가 일과 삶의 조화에 미치는 직접적인 영향에 대한 연구는 없으나, 직업역할 경험에서의 스트레스가 심리적 복지에 미치는 영향에 관한 연구들은 진행되어왔다. Phelan, Schwartz와 Bromet(1991)의 연구는 직업역할에서의 스트레스 요인들은 심리적 복지에 부정적 영향을 준다는 것을 밝혔고, 이러한 결과는 기혼취업여성과 남성을 대상으로 한 이형실(2000)의 연구에서도 동일하게 나타났다. 스트레스의 유발 요인과 영향에 관한 Parasuraman과 Alutto(1984)의 연구에서는 스트레스를 조직 내에서의 스트레스로 한정하여 직무스트레스 유발요인은 상황변인, 역할변인, 개인적 변인에 의해 영향을 받으며, 직무스트레스 유발요인의 1차적 결과는 스트레스를 지각하게 되는 것이라고 밝히고 있다. 이에 본 연구에서는 일에 관련하여 나타나는 스트레스 증상을 측정하여 인구사회학적 변인과 직업적 변인에 따라 일 관련 스트레스 정도는 어떠한 차이가 있는지 알아보고 일 스트레스가

일과 삶의 조화에 미치는 영향을 밝히고자 한다.

(3) 조직문화

조직문화는 조직의 정체성을 창출하고 조직 구성원의 행동을 규정하며 조직 정당성의 기반이 되는 조직의 근본 가정, 신념 및 가치관이다(Jones, 1983). Denison(1984)은 조직문화를 조직의 핵심적인 정체성을 형성하는 가치, 신념, 행동 방식으로 보고 있다. Thomson, Beauvais 와 Lyness(1999)는 일과 가족 문화에 대한 연구에서 일과 가족 문화가 이직 의도를 줄이고 일과 가족 갈등을 줄이는 것으로 보고한 바 있다. 이용행·방묘진·오세진(2005)은 가족친화적 조직문화로 인한 직장-가정 갈등의 감소가 가정 생활만족을 증가시킨다는 사실을 밝힘으로써, 조직 문화가 맞벌이 근로자의 가정생활에도 영향을 미칠 수 있음을 확인하였다. 즉 근로자가 속한 조직문화는 직장생활과 가정생활이라는 개인의 중요한 삶의 두 영역에 모두 영향을 미친다는 것이다.

한편, 조직문화는 여러 차원으로 나누어지는데, Cameron(1985)은 미국의 500여 조직을 대상으로 조직문화를 6가지 차원으로 나누어 유형화하였다. 6가지 차원은 조직의 특성(dominant characteristics), 리더 스타일(organizational leader), 응집력(organizational glue), 조직 분위기(organizational climate), 성공의 기준(criteria of success), 관리 스타일(management style)이다. 우리나라에서는 박정열과 손영미(2005)가 조직문화 수준을 통해 일과 삶의 조화를 측정하기 위해 기업인지, 리더십, 커뮤니케이션, 업무문화의 4가지 차원으로 나누어 조직문화 수준을 측정하였다. 이는 근로자의 일과 삶의 조화 수준을 향상시키기 위해 필요한 조직의 문화적 측면을 조사한 것으로 연구 결과 100점 만점에 53.1점으로 나타나, 근로자들의 일과 삶의 조화를 지원해 주고자 하는 회사의 조직문화

수준은 낮은 것으로 나타났다.

같은 맥락에서 Starrel (1992)은 종업원에게 제공하는 복지제도는 그 조직의 문화에 따라 효과적으로 활용될 수도 있고 그렇지 않을 수도 있다고 보며, 조직문화의 중요성을 이야기하였다. 즉, 근로자의 가정 역할 수행을 돕는 공식적인 복지제도가 존재하더라도, 그러한 프로그램의 사용이 근로자 개인에게 불이익으로 작용하는 조직 문화라면 근로자는 실질적으로 이를 활용할 수 없게 될 것 이고 따라서 일과 삶의 조화는 어려울 것이다. 일과 개인적인 삶을 가장 성공적으로 통합하는 것은 언제나 조직학습요소와 관련이 있다. 가장 파워풀한 조직학습과정은 직접 해봄으로서 배우게 되는 직접적인 경험으로부터 나온다(Lewis & Cooper, 2005). 이에 본 연구에서는 근로자들이 일과 삶의 조화를 지원해 주고자 하는 직장의 조직문화 수준을 어떻게 지각하고 있으며, 이러한 조직문화가 인구사회학적 변인과 직업적 변인에 따라 차이가 있는지, 나아가 조직문화가 일과 삶의 조화 수준에 어떠한 영향을 미치는지 알아보하고자 한다.

III. 연구방법

1. 연구문제

본 연구에서는 근로자의 일 지향성, 일 스트레스 및 일과 삶의 조화를 지원하는 조직문화 수준이 근로자의 일과 삶의 조화 수준에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다. 이를 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

<연구문제 1> 인구사회학적 변인 및 직업적 변인에 따라 근로자들이 지각하는 일 지향성, 일 스트레스, 그리고 일과 삶의 조화를 지원하는 직장의 조직문화 수준의 지각에 어떠한 차이가 있는가?

<연구문제 2> 인구사회학적 변인 및 직업적 변인에 따라 근로자의 일과 삶의 조화의 지각 수준에는 어떠한 차이가 있는가?

<연구문제 3> 인구사회학적 변인, 직업적 변인, 그리고 근로자들의 일 관련 변인(일 지향성, 일 스트레스, 조직문화)이 근로자의 일과 삶의 조화 수준의 지각에 미치는 영향은 어떠한가?

2. 연구대상자

본 연구에서는 2008년 1월부터 2월까지 서울 및 수도권 지역의 근로자 600명을 대상으로 자기기입식 설문조사를 실시하였다. 연고자를 통해 대상자를 소개받았고, 그로부터 또 다른 대상자를 소개받는 snowballing 방식으로 직장생활을 하고 있는 20세 이상의 성인을 표집하였다. 비확률표집의 제한성에도 불구하고

본 연구에서는 결혼상태 등 중요한 변수로 설정한 특성에 따라 대상자를 가능한 균등하게 표집하기 위해 비확률표집 방식을 선택하였다. 표집된 대상에게 질문지를 직간접적으로 배부하거나 우편이나 이메일로 발송하고 회수하였다. 연구목적에 부합하지 않은 자영업자의 설문지나 불성실한 기재를 한 설문지 등을 제외하고 총 481부를 자료로 활용하였다.

연구대상자의 사회인구학적 특성은 <표 1>과 같다. 보다 구체적으로 살펴보면, 연구대상자 중 남성이 전체의 57.4%이며 여성이 42.6%이다. 평균연령은 33.2세로 30대가 전체의 49.9%를 차지하였다. 혼인상태는 미혼56.6%, 기혼 43.4%였으며, 교육수준은 대졸이상이 전체의 87.6%를 차지하였고, 월 소득은 평균262만원인 것으로 나타났다. 연구대상자들의 직업적 특성을 살펴보면, 종사하고 있는 직업의 직종은 전문·기술직이 52.4%, 사무직 38.9%, 관

〈표 1〉 사회 인구학적 변인 및 직업적 변인

(N=481)

변수	구분	빈도(%)*	변수	구분	빈도(%)
성별	남자	276(57.4)	직업직종	판매 및 생산·서비스직	39(8.6)
	여자	205(42.6)		사무직	176(38.9)
연령	20세~29세	163(33.9)	직장규모	전문, 기술직	237(52.4)
	30~39세	240(49.9)		100인 미만	179(37.4)
	40세 이상	78(16.2)		100인 이상 500인 미만	153(32.0)
	M(SD) 33.17 (7.00)			500인 이상	146(30.5)
학력	고졸	59(12.3)	근무년수	1년 미만	56(12.2)
	대졸	347(72.4)		1년 이상 5년 미만	198(43.0)
	대학원이상	73(15.2)		5년 이상 10년 미만	114(24.8)
혼인상태	미혼	271(56.6)		10년 이상	92(20.0)
	기혼	208(43.4)	M(SD) 5.81(5.58)		
소득	200만 원 이하	225(53.4)	직급	사원	229(54.9)
	201~300만 원 이하	136(32.3)		대리	83(19.9)
	301만 원 이상	60(14.3)		과장	71(17.0)
	M(SD) 262만원			부장 및 임원	34(8.2)

* 결측치로 인해 각 cell의 빈도 합이 다를 수 있음

매 및 생산·서비스직이 8.6%를 차지하였고, 직급은 사원이 54.9%로 가장 많아 반수 이상을 차지하였으며, 대리가 19.9%, 과장 17.0, 부장 및 임원은 8.2%였다. 이들의 근무년수를 살펴보면 1년 미만 12.2%, 1년 이상-5년 미만 43.0%, 5년 이상-10년 미만 24.8%, 10년 이상이 20.0%이며 연구대상자들의 평균 근무년수는 5년8개월이었다.

3. 측정도구

1) 일 지향성

근로자의 일 지향성을 측정하기 위해서 한 지숙과 유계숙(2007)이 구성한 척도와 이동열(1995)이 개발한 척도를 수정, 보완하여 사용하였다. 이 척도는 자신이 얼마나 일 지향적인가를 측정하는 것인데, 예를 들면 ‘나의 삶에서 느끼는 만족은 주로 나의 일에서 온다’ ‘일은 나의 생활에서 가장 큰 비중을 차지한다’ 등 5문항으로 구성되어 있다. 본 척도의 신뢰도 계수는 .82이며 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(매우 그렇다)으로 나누어 평정하였으며, 점수가 높을수록 일 지향적임을 의미한다.

2) 일 스트레스

근로자들이 일과 관련해서 받은 스트레스를 측정하기 위해서 Bjorkqvist & Osterman(1998)의 스트레스 증상 척도(The work stress symptom scale, WSSS)에서 업무수행능력 저하문항을 제외한 9문항을 사용하였다. 피로, 집중력 저하, 신경이 예민해짐, 우울감, 만사 무관심, 자신감 저하, 불면증, 초조함, 싫증나고 따분함의 9문항으로 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(매우 그렇다)까지 Likert형 척도로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 일 관련 스트레스가 높음을 의미한다. 본 척도의 신뢰도 계수는 .87이다.

3) 조직문화

근로자들이 지각하는 일과 삶의 조화를 지원해 주고자 하는 직장의 조직문화 수준을 측정하는 16문항으로 박정열과 손영미(2005)가 개발한 척도를 사용하였다. 본 연구에서는 조직문화수준을 복지제도의 여부가 아니라 근로자의 일과 삶의 조화를 지원해 주고자 하는 직장의 조직문화 수준으로 측정하였다. 이를 측정하기 위해 조직이 근로자들의 일과 삶의 조화를 얼마나 중요하게 생각하는지, 이를 위해 적극적인 노력을 하는지에 대한 조직의 의지, 상사가 얼마나 부하 직원의 일과 삶의 조화를 배려하는지의 리더십 정도, 조직과 근로자간이나 상사와 부하 직원 간에 일과 삶의 조화에 관련한 이슈들에 관해 얼마나 자유롭게 의사소통할 수 있는지의 정도, 그리고 업무의 효율성을 통해 시간과 에너지를 아껴 삶의 영역을 보살필 수 있는 시간과 에너지를 확보할 수 있도록 합리적이고 효율적인 업무문화를 조성하는지를 포함하였다. 즉 근로자의 일과 삶의 조화를 지원하는 조직의 일과 삶의 조화에 대한 의지, 리더십, 커뮤니케이션, 업무문화 등이 주요 내용으로 각 문항은 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(매우 그렇다)까지 Likert형 척도로 구성되어 있으며, 12, 14, 16번 문항은 역채점 하였다. 점수가 높을수록 일과 삶의 조화를 지원해 주고자 하는 조직문화의 수준을 높게 지각하고 있음을 의미한다. 본 척도의 신뢰도 계수는 .86으로 나타났다.

4) 일과 삶의 조화 수준

개인의 일과 삶의 조화를 측정하는 문항은 박정열과 손영미(2005)가 개발한 척도를 사용하였다. 이 척도는 일과 삶의 조화에 있어 5가지 삶의 주요 영역인 가족, 여가, 성장(자기개발), 사회적 교제활동, 지역사회 참여활동을 중심으로 총 18문항으로 구성하였으며, 구체적인

조화수준은 시간과 에너지의 질적 분배정도, 일과 삶의 영역 간 전이효과 정도, 각 영역에 대한 전반적인 만족도 및 통제감 정도를 측정하였다. 각 문항은 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(매우 그렇다)까지 Likert형 척도로 측정되었고 모든 문항에 대해 역채점하였다. 점수가 높을수록 일과 삶의 조화 수준이 높음을 의미하며 본 척도의 신뢰도 계수는 .94로 나타났다.

4. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS14.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 빈도분석을 통해 빈도, 백분율, 평균값, 표준편차 등을 알아보았고, 사회인구학적변인, 직업적 변인에 따른 근로자의 일 지향성, 일 스트레스, 일과 삶의 조화를 지원하고자 하는 조직문화 수준, 일과 삶의 조화 수준의 차이를 알아보기 위해 t-test, ANOVA를 실시하였다. ANOVA의 사후검증은 Scheffe test를 사용하였다. 관련변인에 따라 일과 삶의 조화 수준에 미치는 변인들의 영향력을 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 먼저 1단계에서는 사회 인구학적 변인이 일과 삶의 조화에 미치는 영향력을 살펴보고, 2단계에서 직업적변인, 3단계에서는 근로자가 지각하는 일 관련 변인인 일 지향성, 일 스트레스, 일과 삶의 조화를 지원하고자 하는 조직문화 수준이 추가되었다. 척도의 신뢰도 검증은 Cronbach Alpha값을 통하여 알아보았다. 모든 유의도는 $p < 0.5$ 수준에서 검증되었다.

IV. 연구결과

1. 인구사회학적 변인 및 직업적 변인에 따른 일 지향성, 일 스트레스, 조직문화 지각 수준

1) 일 지향성

인구사회학적 변인 및 직업적 변인에 따라 근로자의 일 지향성을 살펴본 결과 인구사회학적 변인에 따른 일 지향성에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았으며, 직업적 변인에서는 직종과 직급에 따라 일 지향성에서 유의미한 차이가 나타났다. 직종에서는 전문기술적 집단이 사무직 집단보다 일 지향성이 높은 것으로 나타났으며, 직급에서는 부장 및 임원 집단이 사원, 대리 및 과장집단보다 상대적으로 일 지향성이 높은 것으로 나타났다. 전문기술적 집단과 부장 및 임원집단이 일 지향성이 상대적으로 높게 나타난 것은 직업지위에 따른 심리적 결과인 것으로 볼 수 있다. 이것은 경력이 늘어갈수록 일 지향성이 더욱 강해지고 이에 따라 일과 삶의 조화 수준은 낮아진다는 연구결과와 유사하다(Schoenfeld, 2005). 즉, 직업지위가 높아지면서 상대적으로 일에 대한 중요도가 커지고 이는 다시 일 외 활동에 투자할 시간이 부족해지는 악순환(Gambles et al., 2006)을 경험할 가능성이 높아져 직종상 승진과 승급이 중요한 근로자들에게 시사하는 바가 크다고 볼 수 있다. 또한 상급자의 높은 일 지향성은 우리나라의 권위적인 조직 문화를 고려해볼 때, 상급자 뿐 아니라 다른 근로자에게 일 스트레스를 야기할 수도 있음을 시사한다. 구체적인 결과는 <표 2>에 제시되어 있다.

2) 일 스트레스

인구사회학적 변인에 따라 근로자의 일 스트레스를 살펴본 결과, 성별, 학력, 소득에 따라 근로자의 일 스트레스 수준에서 유의미한

〈표 2〉 인구사회학적 변인 및 직업적 변인에 따른 근로자의 일 지향성, 일 스트레스, 조직 문화 수준에서의 지각 차이

	변인	구분	일 지향성		일 스트레스		조직문화	
			M(SE)	F(t)	M(SE)	F(t)	M(SE)	F(t)
인구 사회 학적 변인	성별	남성	3.20(.75)	.91	2.72(.68)	-2.01*	3.02(.58)	-2.121*
		여성	3.14(.77)		2.84(.57)		3.13(.56)	
	혼인 상태	미혼	3.16(.83)	-.18	2.81(.63)	1.83	3.08(.58)	.358
		기혼	3.17(.66)		2.71(.64)		3.06(.57)	
	연령	20~29세	3.20(.83)	.49	2.78(.61)	1.94	3.18(.58) ^b	6.52**
		30~39세	3.14(.72)		2.80(.66)		2.98(.56) ^a	
		40세 이상	3.21(.71)		2.64(.60)		3.12(.56) ^{ab}	
	학력	고졸	3.22(.90)	2.45	2.52(.63) ^a	7.87***	3.24(.60)	3.00
		대졸	3.13(.76)		2.84(.63) ^b		3.04(.57)	
		대학원이상	3.34(.61)		2.66(.63) ^{ab}		3.07(.55)	
소득	200만 원 이하	3.18(.81)	.22	2.74(.65) ^{ab}	3.31*	3.13(.60)	1.42	
	201~300만 원 이하	3.21(.73)		2.84(.63) ^b		3.03(.57)		
	301만 원 이상	3.25(.65)		2.59(.57) ^a		3.09(.46)		
직업 적 변인	직종	판매 및 생산·서비스직	3.14(.78) ^{ab}	5.13**	2.59(.58)	2.81	3.07(.62)	.159
		사무직	3.04(.75) ^a		2.85(.70)		3.03(.58)	
		전문·기술직	3.27(.75) ^b		2.77(.61)		3.06(.56)	
	직급	사원	3.10(.75) ^a	3.84*	2.77(.61)	1.54	3.12(.59) ^{ab}	5.12**
		대리	3.18(.78) ^a		2.79(.65)		2.93(.59) ^a	
		과장	3.16(.67) ^a		2.88(.68)		2.93(.52) ^a	
		부장 및 임원	3.57(.87) ^b		2.60(.66)		3.28(.51) ^b	
	근무 년수	1년 미만	3.28(.65)	1.20	2.50(.06) ^a	5.30**	3.27(.46) ^b	3.79*
		1년 이상~5년 미만	3.11(.83)		2.79(.61) ^b		3.07(.61) ^{ab}	
		5년 이상~10년 미만	3.15(.73)		2.90(.64) ^b		2.95(.54) ^a	
		10년 이상	3.26(.73)		2.75(.71) ^b		3.05(.57) ^{ab}	
	직장 규모	100인 미만	3.25(.78)	2.66	2.70(.61)	1.60	3.20(.57) ^b	8.44***
		100인 이상~500인 미만	3.20(.78)		2.82(.68)		3.03(.60) ^a	
		500인 이상	3.06(.71)		2.79(.62)		2.95(.51) ^a	

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

a, b, ab; Scheffe test

차이가 나타났다. 즉, 남성보다 여성이, 그리고 고졸 집단보다 대졸 집단이 일 스트레스 수준이 상대적으로 높게 나타났다. 소득에서는 201만원에서 300만원의 월소득을 가진 집단의 일

스트레스가 301만원 이상의 월소득을 가진 집단보다 높은 것으로 나타났다. 성별간 차이는 여러 가지 의미로 해석될 수 있다. 우선, ‘일’이라는 영역이 결혼여부와 상관없이 상대적으로

로 여성에게 부담이 된다는 것, 혹은 직장문화가 여성에게 상대적으로 불리한 환경이라는 점 일 수 있다. 이것은 지금까지 일과 삶(가족)에 대한 연구가 취업여성에게 집중되어 있었다는 점에서도 시사점을 찾을 수 있을 것이다. 직업적 변인에 따른 일 스트레스의 정도에서는 근무년수만이 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 근무년수 1년 미만인 집단의 일 스트레스가 근무년수 1년 이상의 다른집단들보다 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 이것은 근무년수가 많아질수록 개인의 조직에 대한 투자도 증가하며 조직몰입 또한 높아지고 이에 따른 스트레스가 증가하며 근무년수가 1년 미만인 집단인 경우 직장에 대한 만족도에 따라 이직 가능성도 높아진다는 연구결과와 유사하다(이재창·손관재·이훈구, 1997). 구체적인 결과는 <표 2>에 제시되어 있다.

3) 조직문화 수준

인구사회학적 변인에 따라 근로자가 지각하는 조직문화 수준에서는 성별과 연령에서만 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 즉 여성이 남성보다, 20대가 30대보다 조직 문화 수준을 높게 지각하였다. 직업적 변인에 따라 근로자가 지각하는 조직문화 수준에서는 직급, 근무년수, 직장규모 등에서 유의미한 차이가 나타났다. 즉, 부장 및 임원 집단, 근무년수 1년 미만인 집단, 직장규모 100인 미만의 직장에 근무하는 근로자가 일과 삶의 조화를 지원하고자 하는 조직문화의 수준을 높게 지각하였다. 이것은 일과 삶의 조화를 위한 대부분의 기업 프로그램이 모성보호에 집중되어 있어 여성들이 상대적으로 조직문화 수준을 높게 지각하는 것으로 볼 수 있다. 실제적으로 모성보호 등 관련 프로그램을 사용할 가능성이 높은 30대보다 20대가 조직문화 수준을 높게 지각한 것은 관련 프로그램들이 실제적으로 사용이 되고

있는가와 관련이 깊다. 또한 상급자들이 조직문화 수준을 높게 지각한 것은 Breen(1999)이 지적한 우리나라의 권위적인 조직문화와 관련이 있는 것으로 생각된다. 즉, 부장 및 임원 집단은 권위적인 조직문화를 형성하는데 일부 참여하고 있는 것으로 볼 수 있으며, 따라서 이들은 자신들이 리더쉽을 발휘하고 있는 자신의 조직문화를 긍정적으로 평가하는 것으로 판단할 수 있다.

그러나 일과 삶의 조화를 지원해주는 조직문화는 근로자들이 이를 긍정적으로 지각하지 않는다면, 즉 근로자 지원 프로그램 등을 실제로 사용하는 것이 근로자에게 암암리에 불이익으로 작용하는 조직문화라면 실제로 이를 사용하기는 힘들 것이다(Starrel, 1992). 따라서 본 연구결과는 객관적으로 존재하는 기업의 지원제도 등이 실제로 얼마나 어떻게 사용되는가에 대한 추가연구가 필요하다는 점을 시사한다. 구체적인 결과는 <표 2>에 제시되어 있다.

2. 인구사회학적 변인 및 직업적 변인에 따라 근로자가 지각하는 일과 삶의 조화 수준

인구사회학적 변인에 따라 근로자가 지각하는 일과 삶의 조화 수준에서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 반면 직업적 변인에서는 직종과 직장규모에서 유의미한 차이가 나타났는데, 전문기술직에 종사하는 집단보다 판매 및 생산서비스직에 종사하는 집단이 일과 삶의 조화 수준을 높게 지각하는 것으로 나타났다. 또한 직장규모가 100인 미만인 집단이 다른 집단보다 일과 삶의 조화 수준을 높게 지각하는 것으로 나타났다. 본 연구에서 일과 삶의 조화 수준에서 차이를 보일 것으로 전제한 혼인상태와 선행연구 등에서 유의미한 변인으로 밝혀진 성별, 연령 등의 인구사회학적 변인이 본 연구에서는 유의미한 변인으로 나타나

<표 3> 인구사회학적 변인 및 직업적 변인에 따라 근로자가 지각하는 일과 삶의 조화 수준

	변인	구분	일과 삶의 조화수준	
			M(SE)	F(t)
인구사회학적 변인	성별	남성	3.21(.73)	.37
		여성	3.18(.77)	
	혼인상태	미혼	3.16(.75)	-1.37
		기혼	3.25(.74)	
	연령	20~29세	3.19(.75)	1.20
		30~39세	3.17(.75)	
		40세 이상	3.32(.74)	
	학력	고졸	3.39(.84)	2.35
		대졸	3.16(.72)	
		대학원이상	3.17(.77)	
	소득	200만 원 이하	3.18(.78)	.25
		201~300만 원 이하	3.19(.75)	
301만 원 이상		3.26(.67)		
직업적 변인	직종	판매 및 생산·서비스직	3.41(.82) ^b	4.68*
		사무직	3.25(.74) ^{ab}	
		전문·기술직	3.09(.73) ^a	
	직급	사원	3.22(.74)	.45
		대리	3.11(.81)	
		과장	3.16(.71)	
		부장 및 임원	3.19(.63)	
	근무년수	1년 미만	3.37(.75)	1.12
		1년 이상~5년 미만	3.18(.75)	
		5년 이상~10년 미만	3.17(.69)	
		10년 이상	3.23(.77)	
	직장규모	100인 미만	3.33(.76) ^b	6.67**
100인 이상~500인 미만		3.03(.76) ^a		
500인 이상		3.20(.69) ^{ab}		

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

a, b, ab는 Scheffe test

지 않았다. 이는 우리나라 근로자들의 일과 삶의 조화 수준을 결정하는데 인구사회학적 특성이 아닌 직업적 변인들과 이 외 다른 이유들이 중요하다는 점을 시사하고 있다. 즉 직종이나

직장 규모의 어떠한 특성이 일과 삶의 조화에서의 차이를 야기하는지에 대한 보다 심도있는 연구가 필요할 것으로 생각된다. 구체적인 결과는 <표 3>에 제시하였다.

〈표 4〉 근로자의 일과 삶의 조화 수준에 영향을 미치는 관련변인들의 상대적 영향력

변인	일과 삶의 조화 수준		
	B(β) ^{a)}	B(β)	B(β)
<u>1단계: 인구사회학적 변인</u>			
성별 ¹⁾	.02(.01)	.06(.04)	-.03(-.02)
혼인상태 ²⁾	-.05(-.04)	-.12(-.08)	.00(.00)
연령	.04(.04)	.09(.08)	.08(.07)
학력(고등학교) ³⁾	.22(.09)	.22(.17)	.09(.04)
학력(대학교) ⁴⁾	.01(.00)	.07(.04)	.10(.06)
소득	.01(.01)	.15(.15)	.09(.09)
<u>2단계: 직업적 변인</u>			
직종(판매 및 생산·서비스직) ⁵⁾		.08(.03)	.07(.02)
직종(사무직) ⁶⁾		.19(.13)*	.17(.12)*
직급(사원) ⁷⁾		.14(.09)	.16(.11)
직급(대리) ⁸⁾		.01(.00)	.16(.09)
직급(과장) ⁹⁾		.03(.01)	.18(.09)
근무년수		-.15(-.19)*	-.05(-.06)
직장규모 (100인 미만) ¹⁰⁾		.10(.07)	.02(.01)
직장규모 (100인 이상-500인 미만) ¹¹⁾		-.17(-.11)	-.16(-.10)
<u>3단계: 일 관련 변인</u>			
일 지향성			-.18(-.19)***
일 스트레스			-.46(-.41)***
근로자가 지각한 조직문화수준			.39(.31)***
C	3.00	2.84	3.31
F	.80	1.65	11.28***
R ²	.01	.07	.38
R ² 변화량		.05	.31

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

주: a) B= 비표준화 계수, (β)=표준화 회귀계수

- 1) 남자=1, 여자=0 2) 미혼=1, 기혼=0 3) 고졸=1, 대졸=0, 대학원 이상=0 4) 대졸=1, 고졸=0, 대학원 이상=0
 5) 판매 및 생산·서비스직=1, 사무직=0, 전문·기술직=0 6) 사무직=1, 판매 및 생산·서비스직=0, 전문·기술직=0
 7) 사원=1, 대리=0, 과장=0, 부장 및 임원=0 8) 대리=1, 사원=0, 과장=0, 부장 및 임원=0 9) 과장=1, 사원=0, 대리=0, 부장 및 임원=0
 10) 100인 미만=1, 100인-500인=0, 500인 이상=0 11) 100인-500=1, 100인 미만=0, 500인 이상=0

3. 인구사회학적 변인, 직업적 변인, 그리고 일 관련 변인이 일과 삶의 조화에 미치는 영향

관련변인이 일과 삶의 조화에 미치는 영향을 살펴보기 위해 사회 인구학적 변인 및 직업적 변인, 일 지향성, 일 스트레스, 근로자의 일과 삶의 조화를 지원해주고자 하는 조직문화 변인을 독립변인으로, 일과 삶의 조화수준을 종속변인으로 위계적 회귀분석을 실시하였다 <표 4>. 즉 첫 번째 단계에서 성별, 연령, 혼인상태, 학력, 월 소득 변인이 일과 삶의 조화에 미치는 영향력을 살펴보고 두 번째 단계에서는 직종, 직급, 근무년수, 직장규모 변인, 세 번째 단계에서는 일 지향성, 일 스트레스, 근로자의 일과 삶의 조화를 지원해주고자 하는 조직문화 수준을 각각 투입하여 영향력을 살펴 보았다. 회귀분석에서 독립변인들 간의 다중공선성을 검토한 결과 분산팽창지수(VIF)는 1-2의 범위로 회귀분석을 실시하는데 문제가 없는 것으로 나타났다.

우선 인구사회학적 변인은 일과 삶의 조화 수준에 대한 설명력이 거의 없었으며 두 번째 단계에서 투입한 직업적 변인은 전체 설명력을 5% 증가시켜 7%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 세 번째 단계에서 근로자가 지각하는 일 관련 변인인 일 지향성, 일 스트레스, 조직문화변인을 투입한 결과 전체 설명력을 31% 증가시켜 총 38%의 설명력을 가지는 것으로 나타나, 근로자가 지각하는 일 관련 변인은 일과 삶의 조화 수준에 유의미한 영향력을 미치고 있었다.

보다 구체적으로 살펴보면 직업적 변인 중 직종이 일과 삶의 조화 수준에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 일 지향성, 일 스트레스, 조직문화변인 모두 일과 삶의 조화 수준에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타

났다. 즉, 일 지향성과 일 관련 스트레스가 높을수록 일과 삶의 조화 수준은 낮아지고, 근로자의 일과 삶의 조화를 지원해주고자 하는 조직문화 수준이 높을수록 일과 삶의 조화 수준이 높은 것으로 나타났다. 즉, 일과 삶의 조화 수준에는 인구사회학적 변인 및 직업적 변인 보다는 일 지향성, 일 스트레스, 근로자의 일과 삶의 조화를 지원해주고자 하는 조직문화 변인 등 개인이 지각하는 직장의 환경적인 측면이 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

V. 결론 및 논의

본 연구에서는 현재 직장을 다니고 있는 근로자들을 대상으로 일과 삶의 조화 수준을 측정하고 근로자의 인구사회학적 변인, 직업적 변인, 그리고 근로자가 지각하는 일 관련 변인이 근로자의 일과 삶의 조화 수준에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다. 이를 위해 20세 이상 근로자를 대상으로 성별, 연령별, 혼인 상태별로 유의표집하여 설문을 실시하였고, 그 내용을 SPSS 14.0 program으로 분석하였다. 본 연구의 결과를 바탕으로 간단히 요약하고 논의하면 다음과 같다.

첫째, 인구사회학적 변인과 직업적 변인에 따라 근로자가 지각하는 일 지향성, 일 스트레스 및 조직문화 수준에 대한 지각의 차이를 살펴보았다. 우선, 인구사회학적 변인에 따라 일 지향성에서는 차이가 나타나지 않았으며, 직업적 변인에서는 직종과 직급에 따라 근로자의 일 지향성에 차이가 있었다. 직급 중에 부장 및 임원집단의 일 지향성이 가장 큰 것으로 나타났다는데, 상급자의 이러한 높은 일 지향성, 예를 들면, 상사의 늦은 퇴근은 부하 직원에게 효율성 없는 야근을 하게 함으로써 일 스트레스를 높이는 요인이 될 수도 있음을 시사한다.

인구사회학적 변인과 직업적 변인에 따라

근로자가 지각하는 일 스트레스 차이를 살펴본 결과, 인구사회학적 변인에서는 성별, 학력, 소득이, 직업적 변인에서는 근무년수에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 이는 개인적인 특성에 따라 일에서 받은 스트레스 지각에 차이를 나타내는 것으로 볼 수 있으며, 근로자들의 일 스트레스를 줄이기 위해서는 개인적인 특성을 감안하여 그에 맞는 개별적 대응책 마련이 필요함을 시사해준다. 실제로 한국 근로자지원협회(Employee Assistance Program) 한국산업단지공단과 노동부 공동으로 주요 산업단지 CEO들을 대상으로 한 설문조사 결과 절반 이상이 기업에 도입하고 싶은 근로자 지원 서비스로 직무스트레스 관리를 원했다고 밝혔다(아시아 경제, 2008).

다음으로 인구사회학적 변인과 직업적 변인에 따라 일과 삶의 조화를 지원해 주고자 하는 직장의 조직문화 수준에 차이가 있는지 살펴본 결과, 인구사회학적 변인에서 성별과 연령에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 즉, 남성이 지각하는 조직문화 수준보다 여성이 지각하는 조직문화 수준이 더 높은 것으로 나타나 남성과 여성의 지각 차이가 있음을 알 수 있다. 이러한 차이는 우리 사회가 남성보다 여성에게 덜 위계적인 조직문화 형태를 보이는 것으로, 조직문화를 받아들이는 입장에서 여성과 남성의 시각 차이가 있음을 확인시켜준다. 또한 30대보다 20대가 조직문화 수준을 높게 지각한 것은 우리나라의 20대가 Marston(2004)이 분류한 밀레니엄 세대로 대표된다는 점에서 이들이 밀레니엄세대의 가치관을 가지고 있기 때문이라 볼 수 있다. 개인적, 낙천적이고 다목적적인 특징을 가지고 있는 이들 세대는 승진을 위해 개인의 삶을 희생하지 않으려 하기 때문에 이들이 지각하는 조직문화 수준이 높은 것으로 생각된다. 또한 직업적 변인에 따른 조직문화 수준은 직급, 근무년수, 직장규모에서

통계적으로 유의미한 차이가 나타났는데, 부장 및 임원의 조직문화 수준은 다른 집단과 비교하여 상대적으로 가장 높은 것으로 나타났다. 이러한 차이는 Breen(1999)이 바라본 우리나라의 권위적인 조직문화 측면에서 생각해 볼 수 있다. Breen(1999)은 한국인의 정체성은 직장의 직위로 말할 수 있으며, 직장 밖에서도 김과장, 박 대리 로 부르는 한국인의 조직문화를 소개했다. 또한 그는 상사가 퇴근하기 전에 나가는 것은 금기시되어 한국인들은 할 일이 없어도 빈둥대다가 상사가 퇴근한 후에 나간다고 지적하고 있다. 부장 및 임원이 지각하는 조직문화 수준이 대리나 과장 집단보다 높은 것으로 나타난 본 연구의 결과는 Breen(1999)이 지적한 우리나라의 조직문화와 같은 차원으로 생각해볼 수 있다. 위계질서를 중시하는 우리나라의 권위적인 조직문화를 감안할 때, 직급이 높아 조직 내 의사결정에 참여할 수 있는 부장 및 임원집단은 적어도 본인의 의지가 리더십의 형태로 조직문화 수준에 포함된다는 측면에서 이들은 조직문화 형성에 참여 하고 있다고 볼 수 있으며, 이러한 이유로 이들의 조직문화 수준이 높게 나타난 것으로 볼 수 있다. 앞서 부장 및 임원집단은 다른 집단들과 비교하여 가장 큰 일지향성을 갖는 것으로 나타난 본 연구의 결과와 연결지어, 일 지향적인 부장 및 임원집단은 부하직원들의 개인적인 특성을 인정하고 차이를 이해하는 것이 필요하며 이는 근로자의 일과 삶의 조화를 지지해주는 조직문화 형성에 도움이 될 것이다.

둘째, 인구사회학적 변인과 직업적 변인에 따라 근로자의 일과 삶의 조화수준의 차이를 살펴본 결과, 본 연구의 문제제기에서 종속변인에 영향을 미칠 것으로 전제하였던 혼인상태, 선행연구(Dex & Bond, 2005; Schoenfeld, 2005; 정영금, 2006a)등 에서 유의미한 변인으로 밝혀진 성별, 연령 등의 인구사회학적 변인

이 유의미한 변인으로 나타나지 않았다. 이는 우리나라 근로자들의 일과 삶의 조화 수준이 인구사회학적 특성이 아닌 직업적 변인과 다른 이유들로 결정됨을 시사한다. 연구결과 유의미한 차이를 보인 직업적 변인은 직종과 직장규모이며, 이러한 결과를 바탕으로 우리나라 근로자들의 일과 삶의 조화를 위해서는 직업 변인에서 유의미한 결과를 보인 직종과 직장규모가 의미하는 바에 대해 앞으로 연구할 필요가 있다고 본다.

셋째, 인구사회학적 변인 및 직업적 변인들과 일 지향성, 일 스트레스, 일과 삶의 조화를 지원해 주고자 하는 직장의 조직문화 수준이 일과 삶의 조화 수준에 어떠한 영향력을 미치는지 구체적으로 살펴보기 위하여 위계적 회귀분석으로 검증하였다. 일과 삶의 조화 수준에는 사회 인구학적 변인 및 직종, 직장규모와 같은 직업적 변인보다는 일 지향성과 같은 가치관적인 측면과 일로 인해 경험하는 스트레스, 그리고 일과 삶의 조화를 지원해 주고자 하는 조직문화변인과 같이 근로자 개인이 일과 관련해서 지각하는 측면이 일과 삶의 조화 수준에 더 큰 영향력을 나타냈다. 일 지향성과 일 스트레스가 높을수록 일과 삶의 조화 수준은 낮아지고, 조직문화 수준이 높을수록 일과 삶의 조화 수준은 더 높아졌으며, 이러한 결과는 우리나라 근로자들의 일과 삶의 조화수준에 조직문화 수준이 의미하는바가 무엇인지를 보여준다. 본 연구에서는 조직문화수준을 복지제도의 여부가 아니라 일과 삶의 조화를 지원해 주고자 하는 직장의 조직문화 수준을 측정하였다. 조직이 근로자에게 제공하는 복지제도는 그 조직의 문화에 따라 효과적으로 활용될 수도 있고 그렇지 않을 수도 있다. 즉 근로자를 돕기 위한 공식적인 복지제도가 존재하더라도 그러한 제도를 사용함으로써 근로자에게 불이익이 되는 조직 문화라면, 실제적으로 이를 활

용할 수 없게 될 것이다(Starrel, 1992). 우리나라 직장인들의 근무시간은 연평균 2357시간으로 OECD 32개 국가 중 가장 많이 일하는 것으로 나타났으며, 경제전문매거진 포브스 최근호는 개인 생활이 거의 없이 혹사되는 한국 직장인들의 모습을 전하고 이 같은 근무가 한국 특유의 권위주의적인 조직문화에서 비롯된 것이라 지적했다(뉴시스, 2008. 5. 29). 우리나라의 권위적인 조직문화는 불필요한 야근 문화를 만들었으며, 이러한 야근 문화의 비효율, 비생산성이 알려지며 최근 LG경제연구원은 ‘야근 없는 직장 만들기’라는 보고서를 내놓고 있다(한겨레21, 2008. 4. 28). 본 연구의 결과는 조직문화수준이 일과 삶의 조화에 미치는 영향을 통해 근로자의 일과 삶의 조화를 지원해주고자 하는 조직문화의 중요성을 밝히고 있다. 이를 통해 학교와 기업 등 여러 조직에게 근로자들이 일과 그 밖의 다른 삶 영역 사이의 부조화를 조절할 수 있도록 일과 삶의 조화를 지원하는 조직문화와 이를 지원하는 프로그램의 필요성을 시사한다.

본 연구는 기존 연구들이 기혼자나 기혼 여성으로 대상을 한정하여 일과 가족의 측면을 다루었던 것과는 달리 성별, 연령별, 혼인상태별로 대상을 확대하였고, 일과 가족이라는 개념을 일과 삶이라는 개념으로 확장하여 일과 삶의 조화 수준에 관련변인들의 영향력을 검증하였다. 이를 통해 근로자의 일과 삶의 조화 수준은 개인의 성별, 연령, 혼인상태 등의 인구사회학적 특성보다는 근로자의 일 지향성과 같은 개인적 가치관과 근로자가 피부로 체감하는 일 스트레스, 그리고 근로자의 일과 삶의 조화를 지원해주고자 하는 조직문화에 대한 근로자의 지각 수준이 근로자들의 일과 삶의 조화 수준에 큰 영향을 미치고 있다는 것이 나타났다. 일 지향성이나 일 스트레스와 같은 변인들 역시 개인적 특성이라기보다는 하나의 구조

적인 문제로 접근하는 것이 타당하다. 즉, 근로자가 일에 대한 지향성과 일에 대한 스트레스가 일과 삶의 조화를 방해할만큼 높다는 것은 근로자의 자발적인 선택이 아닐 수도 있다는 것이다. 또한 앞서서도 언급하였듯이 근로자가 자신의 조직이 일과 삶의 조화를 위해 어느 정도 지지적인가에 대한 지각 역시 주관적이기는 하나 우리나라 기업문화의 구조적 문제를 시사하는 것이라고 볼 수 있다. 우리나라는 현재 근로자들의 일과 삶의 조화를 지원하는 정책이 만들어 지고 있는 시작점에 와있음을 생각해볼 때, 본 연구결과는 앞으로의 정책과 정책 점검 시스템의 방향을 제시해 준다. 예를 들면, 우리나라 근로자들의 일과 삶의 조화를 방해하는 구조적 장치들을 보완하고 변화시키는데 기여할 수 있을 것이다. 또한 일과 삶의 조화를 통해 조직원들의 능력을 최대한 발휘하도록 하기 위한 프로그램을 구성함으로써 개인과 기업이 상호공존하기 위한 환경을 조성하는데 시사점을 제공한다. 궁극적으로 21세기 한국사회의 일, 가족, 삶에 대한 의미를 재해석하는데 단초를 제공할 수 있을 것으로 기대한다.

【참 고 문 헌】

- 1) 강혜련, 최서연(2001). 기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과 변수에 관한 연구. 한국심리학회지: 여성 5(3), 1-14.
- 2) 김명자(1981). 주부의 직업유무에 따른 가정내 역할수행에 관한 비교연구. 대한가정학회지 19(3), 69-81.
- 3) 김상욱(2005). 한국중합사회조사 2005. 서울 : 성균관대학교 출판부.
- 4) 김정운, 박정열(2004). 주 40시간 근무제 실행 후 노동자의 생활양식 변화와 학습에 대한 태도 변화 연구: 일과 삶의 조화(Work-life Balance) 정책개발과 여가정책 개발 중심으로. 정책기획위원회.
- 5) 김정운, 박정열, 손영미, 장훈(2005). 일과 삶의 조화(Work-life Balance)에 대한 개념적 이해와 효과성. 여가학연구 2(3), 29-48.
- 6) 뉴시스(2008). 세계에서 가장 많이 일하는 나라 한국. 2008.5.29.
- 7) 박정열, 손영미(2005). 근로자와 기업문화 수준을 통한 일과 삶의 조화(Word-Life Balance) 측정. 여가학연구 3(2), 39~53.
- 8) 배지혜, 서혜영, 이숙현(2002). 사무직 남성의 일-가족 갈등 및 가족-일 갈등과 부모역할만족도. 한국가족관계학회지 7(2), 43-64.
- 9) 보건복지가족부(2008). 새로마지플랜 2010. www.mw.go.kr.
- 10) 삼성경제연구소(2004). 격동기, 사람이 경쟁력이다. CEO Information 460, 1-21.
- 11) 삼성경제연구소(2006). 경영의 새 화두: 일과 삶의 균형. CEO information 558, 1-20.
- 12) 선한성(1993). 노동문화연구: 노동의 가치와 태도변화를 중심으로. 한국노동연구원.
- 13) 신은숙(1981). 한국여자교수의 역할갈등에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위 논문.
- 14) 아시아경제(2008). 중기 CEO '직무스트레스 관리' 선호. 2008.5.21.
- 15) 안선영(1987). 취업주부의 가정내 역할갈등과 관련변인 고찰. 숙명여자대학교 석사학위 논문.
- 16) 이기영, 구혜령(1992). 전문직 취업주부의 역할갈등과 갈등대처전략. 한국가정관리학회지 10(2), 99-112.
- 17) 이동열(1995). 직장-가정 갈등이 구성원의 생활만족에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 석사학위 논문.
- 18) 이용행, 방묘진, 오세진(2005). 가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도 그리고 가정만족에 미치는 영향. 한국심리

- 학회지: 산업 및 조직 18(3), 639-657.
- 19) 이재창, 손관재, 이훈구(1997). 직무 스트레스와 조직몰입관의 관계에 대한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직 10(1), 21-38.
 - 20) 이형실(2000). 기혼 취업여성과 남성의 직업스트레스, 배우자 지원 및 심리적 복지. 한국가정관리학회지 18(4), 47-55.
 - 21) 정영금(2005). 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구. 한국가정관리학회지 23(4), 113-122.
 - 22) 정영금(2006a). 기혼취업여성의 일-가족 균형감과 지원용이도/요구도에 관한 연구. 한국가정관리학회지 24(2), 107-118.
 - 23) 정영금(2006b). 일-가족 균형의 촉진 요인 분석 및 교육내용개발. 한국가정관리학회지 24(6), 131-145.
 - 24) 정혜정(1985). 취업주부의 역할갈등과 결혼만족도에 관한 연구. 한양대학교 석사학위 논문.
 - 25) 조희금(1999). 취업기혼여성의 일-가정 갈등과 직업 및 생활만족도: 생산직과 사무직 기혼여성을 중심으로. 대한가정학회지 37(2), 145-158.
 - 26) 최자령(1991). 취업주부의 역할관리전략과 역할갈등 수준에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위 논문.
 - 27) 한겨레 21(2008). 야근 없애려면? 사장님 생각부터 바꿔라. 2008.4.28.
 - 28) 한겨레 21(2003). 열심히 떠난 당신, 더 일 해라. 2003.3.27.
 - 29) 한경혜(1998). 중년기 남성의 역할 중요도와 일가족 갈등. 가족과 문화 10(2), 93-113.
 - 30) 한지숙, 유계숙(2007). 기혼근로자의 성역할 태도와 일-가족 지향성이 일-가족 갈등 촉진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향. 한국가정관리학회지 25(5), 143-166.
 - 31) 황택순(1992). 직장-가정 갈등과 삶의 만족도의 관계. 고려대학교 석사학위 논문.
 - 32) Breen, M(1999). 한국인을 말한다. 서울 : 홍익출판사.
 - 33) Bielby. W. T., & Bielby. D. D. (1989). Balancing Commitments to Work and Family in Dual Earner Households. American Sociological Review 54(5), 776-789.
 - 34) Bjorkqvist, K., & Osterman, K. (1998). Work Stress Symptom Scale. Turku : Abo Akademi University.
 - 35) Cameron, K. S.(1985). Cultural congruence strength and type: Relationships to effectiveness. School of Business Administration. University of Michigan.
 - 36) Denison, D. R. (1984). Bringing corporate culture to the bottom line. Organizational Dynamics 13(2), 5-22.
 - 37) Dex, S. & Bond, S. (2005). Measuring work-life balance and its covariates. Work, employment and society 19(3), 627-637.
 - 38) Dubin, R. (1956). Industrial Workers Worlds: A Study of the Central Life Interests of Industrial Workers. Social Problems 3(3), 131-142.
 - 39) French, J. R. P., Rogers, W. L., & Cobb, S. (1974). Adjustment as Person environment Fit, Coping and Adoption, ed., G. V. Voel, D.A. Hanburg, and J.F. Adams. New York : Basic Book.
 - 40) Friedman, S. D., Christensen, P., & Degroot, J. (2000). Harvard business review on work and life balance. Massachusetts : Harvard Business School Press.
 - 41) Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four year longitudinal study of employed parents. Journal of

- Occupational and Organizational Psychology 70, 325-335.
- 42) Gambles, R., Lewis, S., & Rapoport, R. (2006). The myth of work-life balance. New York : John Wiley & Sons Inc.
- 43) Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Marriage and Family* 52, 1079-1098.
- 44) Guest, D. E. (2001). Perspectives on the Study of Work-Life Balance. A discussion paper. 2001 ENOP Symposium Paris, 29-31.
- 45) Hian, C. C., & Einstein, W. O. (1990). Quality of work life; What can unison do. *SAM Advanced Management Journal* 55(2), 17-22.
- 46) Jones, G. R. (1983). Transaction Costs, property rights and organizational culture: An exchange perspective. *Administrative Science Quarterly* 28, 454-467.
- 47) Lewis, S., & Cooper, C. L. (2005). Work-life integration. New York : John Wiley & Sons Inc.
- 48) Lodhol, T. M & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of applied psychology* 49(1), 24-33.
- 49) Marston, C. (2004). Generation challenges in the workplace. SHRM Annual conference.
- 50) Parasuraman, S., & Alutto, J. A. (1984). Sources and outcomes of stress in organizational settings: Toward the development of a structural model. *Academy of Management Journal* 27(2), 330-350.
- 51) Phelan, J., Schwartz, J., & Bromet, E. (1991). Work stress, family stress and depression in professional and managerial employees. *Psychological Medicine* 21(4), 999-1012.
- 52) Rapoport, R., & Rapoport, R. N. (1975). Leisure and the family life cycle. New York : Routledge.
- 53) Roberts, S. (2005). Work/Life no longer a womans issue. *Business Insurance* 39(32), 3-4.
- 54) Schoenfeld, G. (2005). Work-Life Balance: An MBA Alumni Report. Graduate Management Admission Council.
- 55) Starrels, M. E. (1992). The evolution of workplace family policy research. *Journal of Family Issues* 13, 259-278.
- 56) Thomson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When Work Family Benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organization attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational behavior* 54, 392-415.
- 57) Visser, F., & Williams, L. (2006). Work-life balance: Rhetoric versus reality? The work foundation.
- 58) Wallen, J. (2002). Balancing work and family: The role of the workplace. Boston : Allyn and Bacon.
- 투 고 일 : 2009년 8월 26일
 - 심 사 일 : 2009년 10월 22일
 - 심사완료일 : 2009년 11월 23일