

# 개인, 가족, 조직 관련 요인이 일-삶 균형과 행복에 미치는 영향 : 맞벌이 부부를 중심으로

The Influence of Work-Life Balance and Well-Being on the Individual, Family,  
and Organization: A Study Focused on Working Couples with a Double Income

한국위라벨연구소  
소장 최환규\*  
여주대학교 사회복지과  
교수 김성희\*\*

Work-Life Balance Research Institute  
Director Choi, Hwan Gyu  
Dept. of Social Welfare, Yeosu Institute of Technology  
Professor Kim, Sung Hee

## 〈목 차〉

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

## 〈Abstract〉

This research was conducted to identify factors that affect work-life balance and happiness among married working couples with a double income. To this end, a survey was administered to 260 married working couples in the Seoul metropolitan region. The analysis of the survey responses using the SPSS (Ver. 21) program yielded several important results. First, the variables that significantly affected work-family balance included the number of family dinners eaten together, meaning of life, efforts to strike a work-life balance, and the availability of social institutions and policies that promote work-life balance. Variables that significantly affected work-leisure balance included meaning of life, number of family dinners eaten together, gender, and

\* 주저자 : 최환규(hgchoi2k@gmail.com)

\*\* 교신저자 : 김성희(ductinw@yit.ac.kr)

the availability of social institutions and policies that promote work-leisure balance. As for work-growth balance, significant variables included meaning of life, communication with colleagues, income, and meaning of work. Finally, variables that significantly affected happiness included meaning of life, income, communication with colleagues, and work-growth balance. Based on these results, follow-up research needs to be conducted on various groups to help determine the factors that will ensure their work-life balance and happiness.

**Key Words** : 일-삶 균형 (work-life balance), 행복 (happiness), 삶의 의미 (meaning of life), WLB 조직문화 (work-life balance organizational culture)

## I. 서론

우리나라는 2017년 더 나은 삶의 지수(BLI: Better Life Index) 중 일-삶의 균형 부분에서 38개국 중 35위를 차지하였지만(OECD, 2017), 2018년 7월 '주 52시간 근무제'가 시행되면서 일과 삶의 균형에 대한 기대가 높아지고 있다(안주엽, 2017; 헤럴드경제, 2018). 일보다 개인이나 가정생활, 일과 삶의 균형을 중요시하는 사람들이 많아지면서(문화체육관광부, 2018), 저녁이 있는 삶의 기대와 함께 일과 가정의 양립이나 여가생활 및 자기 계발에 대한 직장인들의 욕구가 늘어나고 있다. 이로 인해 최근 '워라밸(WLB)'이라는 용어로 표현되는 '일-삶의 균형(work and life balance: WLB)'이 강조되고 있다(강민우 · 홍영현 · 서용원, 2018; Taşdelen-Karçkay & Bakal i m, 2017). '휴식 있는 삶을 위한 일과 생활의 균형 실현'이 2017년 국정자문기획위원회가 제시한 현 정부의 국정 운영 5개년 계획에 담긴 100대 과제에 포함될 정도로 일과 삶의 균형은 나이, 성별, 교육수준, 가족구조, 직업과 관계없이 모든 직장인에게 중요한 관심사가 되고 있다(McMillan, Morris & Atchley, 2011; Ugwu et al., 2016).

'일과 삶의 균형'과 관련된 정책은 취업 여성의 증가, 출산율의 감소, 가족 형태의 다양화, 이혼율의 증가, 고령화 사회와 같은 사회문제를 해결하기 위한 대안으로 제안되었다(송혜림, 2012; Hill et al., 2004). 영국, 미국, 일본에서는 저출산과 고령사회의 문제 해

결과 직장인의 성과 향상을 위한 전략으로 '일-삶의 균형' 개념을 도입하였다(Sánchez-Vidal, Cegarra-Leiva & Cegarra-Navarro, 2012). 우리나라에서는 2000년대에 접어들면서 여성의 노동시장 참여 증가와 숙련된 인력 활용을 위한 국가 및 기업의 필요성에 의해 '일-가정 균형'의 중요성이 강조되었다(김정운 · 박정열, 2008; 송혜림, 2012; 박정열 외, 2016). 그 결과 2006년 '가족친화기업 활성화'를 위한 정책 토론회를 계기로 일과 삶의 균형에 대한 정책적 관심이 증가하였고, 저출산 · 고령화 정책, 보육료 지원과 무상보육 정책, 가족친화적 사회환경 및 조직문화 조성과 같은 정책들이 추진되고 있다(변신원, 2010; 송혜림, 2012).

일-삶의 균형에 관한 초기 연구들은 갈등이나 스트레스를 감소시킴으로써 균형을 이룰 수 있다고 보았다(강민우 외, 2018; 박연숙 · 박정운, 2017; 이주일 · 유경, 2010; 장윤옥 · 정서린, 2014; 천혜정 · 이지선, 2010; Voydanoff, 1988; Frone, Russell & Cooper, 1992). 즉, 직장가정에서의 다중 역할수행으로 인해 시간 압박, 역할갈등, 소진이나 건강 악화 등과 같은 부정적인 영향을 받으며(Eby et al., 2005), 일과 가정의 불균형으로 인한 부정적인 경험은 맞벌이 부부 모두에게 신체적, 심리적 건강에 부정적인 영향을 미치며, 일과 삶의 갈등은 직장에서 생산성과 성과를 떨어뜨리는 주요 원인으로 작용한다고 보았다(Ugwu et al., 2016).

최근 들어서 일-가정 갈등이나 양립보다 일-삶의

균형을 더 포괄적 개념으로 보고 육아나 가정생활뿐 아니라 취미, 학습 등과 같은 개인의 삶과 공동체 활동을 포함한 연구들이 진행되고 있다(박예송·박지혜, 2013; 송혜림, 2012; Carlson, Grzywacz & Zivnuska, 2009; Maertz & Boyar, 2011). 이와 함께 긍정심리학의 영향으로 일과 삶의 영역에서 발생하는 갈등과 같은 부정적인 경험 대신 일과 삶의 영역에서의 긍정적인 경험에 관한 연구들이 주를 이루며, 가족자원 경영학, 긍정심리학, 조직심리학, 여가학 분야에서 관련 연구들이 이루어지고 있다. 이들 연구는 일-삶 균형 관련 정책 분석 연구(김신아 외, 2013; 박정열 외, 2016; 변신원, 2010), 일-삶의 균형에 관한 실태, 개념, 연구 동향, 척도 개발에 대한 연구(김정운 외, 2005; 김정운·박정열, 2008; 김주엽, 2006; 박예송·박지혜, 2013; 박은선·손은영·임지숙, 2016; 송혜림, 2012; 천혜정·이지선, 2010), 일-삶의 균형에 미치는 영향 요인 연구(손영미·박정열, 2014b; 유계숙, 2008; 정서린·장윤옥, 2017; 천혜정·한나, 2009; Carlson et al., 2006; Frone, 2000; Greenhaus & Powell, 2006; Wadsworth & Owens, 2007), 일-삶의 균형이 가족관계 및 삶의 만족에 미치는 영향에 관한 연구(김난주·권태희, 2009; 김진욱·박은영, 2018; 손영미·박정열·양은주, 2017; 이세훈, 2018) 등이 주를 이루었다.

사회 전반에 만연한 양극화, 삶의 기준 향상, 상대적 박탈감, 일상에서의 불안감 등으로 인해 행복에 대한 관심도가 높아지고 있으며(송혜림, 2015), 일과 삶의 균형은 행복에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(김은희·김철원, 2017; 송혜림, 2015; 최환규, 2018). 즉, 일과 삶의 두 영역에서 균형을 이룬 직장인은 두 영역 모두에서 신체적, 심리적 그리고 사회적 자원을 획득하기가 쉽고, 이는 정적 정서의 경험 기회를 늘리며, 두 영역에서의 역할수행에서도 긍정적인 결과를 얻는 것으로 밝혀졌다(Greenhaus & Powell, 2006). 또한, 일과 삶 두 영역에서의 적극적인 역할수행이 직장인의 자신감과 자존감을 향상시켜 업무에서의 어려움을 극복할 수 있는 심리적

자원을 증가시키고, 이로 인해 행복 수준이 증가하는 것으로 밝혀졌다(Weer, Greenhaus & Linnehan, 2010).

2018년 우리나라의 행복지수는 OECD 156개 국가 중 57위로 작년보다 2계단 떨어졌으며, 우리나라보다 경제력이 낮은 국가들보다 행복지수가 더 낮게 나타났다(KBS, 2018). 한국인의 낮은 행복감을 규명하기 위해서는 행복과 관련된 연구가 다양한 측면에서 이루어져야 한다. 주 52시간 근무제 시행으로 사람들은 일-삶의 균형을 바라며, 이는 행복한 삶을 가져다줄 것이라고 기대하고 있다. 그러므로 일과 삶의 균형이 행복에 미치는 영향에 관한 연구가 활발히 이루어져야 할 것이다.

그러나 지금까지 진행된 일-삶의 균형과 관련된 대부분의 연구는 조직의 생산성(이직의도, 직무만족, 직무몰입 등)이나 개인의 삶의 질과 가족관계 등에 초점을 맞추고 있으며(김난주·권태희, 2009; 김진욱·박은영, 2018; 유계숙, 2008; 이세훈, 2018; Beauregard & Henry, 2009; Cegarra-Leiva, Sánchez-Vidal & Gabriel Cegarra-Navarro, 2012; Greenhaus, Collins & Shaw, 2003), 직장인을 대상으로 일과 가정의 균형에 미치는 영향 요인이나(손영미·박정열, 2014a), 취업 여성의 일-가정 균형이 행복에 미치는 영향에 관한 연구(송혜림, 2015)가 대부분이며, 일과 삶의 균형이 직장인의 행복에 미치는 영향(김은희·김철원, 2017; 남기섭, 2017; 송혜림, 2015; 최환규, 2018)에 관한 연구는 소수에 불과하다.

최근의 연구에서는 일-가정 균형과 행복에 관한 연구의 필요성이 제기되고 있으며(송혜림, 2015; 이숙정·오재림, 2010), 일-가정 균형 이외에 일-여가, 일-성장 균형에 영향을 미치는 다양한 영향 요인에 관한 연구가 지속해서 이루어져야 한다고 주장하고 있으나(손영미·박정열, 2014b), 극히 일부의 연구에서 일과 삶의 균형을 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형으로 세분화하여 주관적 경력 성공, 경력 몰입, 직무인식에 미치는 영향(심철현·이규태, 2013; 오세숙·김종순·신중화, 2016), 심리적 행복을 매개

변인으로 하여 이직의도에 미치는 영향(남기섭, 2017), 심리적 만족(이병찬, 2016)을 분석한 연구가 있을 뿐이다. 또한, 관련 정책 분석을 위해 일의 영역을 제외한 삶의 주요 영역을 가정, 여가 및 성장(자기 개발 포함)으로 세분화하여 분석하였으나(박정열 외, 2016) 가족자원경영학이나 긍정심리학 분야에서는 일과 삶의 균형을 세분화한 연구가 전무한 실정이다.

이에 본 연구에서는 일-삶 균형과 행복에 영향을 미치는 요인을 분석하여 일-삶 균형과 행복에 대한 정책수립과 실천현장의 프로그램 개발에 필요한 구체적 자료를 제공하고자 한다. 이를 위해 본 연구에서는 일과 삶을 일-가정, 일-여가, 일-성장 하위영역으로 구분하고 행복을 주관적 행복, 사회적 행복, 심리적 행복으로 구분하여 맞벌이 부부를 대상으로 개인, 가족 및 조직특성이 일-삶의 균형과 행복에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 맞벌이 부부를 연구대상으로 선정한 이유는 홀벌이 부부보다 맞벌이 부부의 일-삶의 균형이 가정과 직장에 미치는 영향이 더 크기 때문이다.

## II. 선행연구 고찰

### 1. 일과 삶의 균형

일과 삶의 균형에 관한 정의는 ‘양적 균형’과 ‘질적 균형’으로 구분된다. Greenhaus et al.(2003)은 일-삶 균형을 삶의 각 영역에서 시간, 주의와 관심을 균등하게 분배하는 양적 균형으로 보았다. 이에 반해 개인이 처한 상황에 따라 균형에 관한 인식에 차이가 있다고 주장하는 연구(Guest, 2002)도 있다. Guest (2002)는 질적 균형을 주장하면서 일-삶 균형에 대해 시간과 에너지의 적절한 분배를 통해 신체와 마음의 평정 상태를 유지하며, 삶의 각 영역으로부터의 압력에 적절히 대처할 수 있는 개인적인 능력과 통제력을 확보하는 것을 일-삶 균형으로 보았으며, Kirchmeyer (2006)는 일과 삶의 균형을 삶의 모든 영역에서 만족

스러운 경험을 이루는 것이라고 정의하였다. 본 연구에서는 일과 삶의 균형을 시간, 주의와 관심을 균등하게 분배하는 양적 균형의 개념이 아니라 개인의 중요도에 따라 배분하고 만족스러운 경험을 하는 질적 균형으로 정의하고자 한다.

일과 삶의 균형에 대한 논의는 1956년 Dubin의 연구에서 시작되었으나(천혜정·한나, 2009), 사회적으로 관심을 두기 시작한 것은 2000년대 이후이다(박예송·박지혜, 2013; Morris & Madsen, 2007). 일-삶 균형과 관련된 초기 연구는 일의 영역과 삶의 영역이 다른 영역에 미치는 긍정적인 결과보다는 갈등이나 스트레스와 같은 부정적인 결과에 초점을 맞추는 부정편향(negative bias)을 토대로 한 연구가 주를 이루었다(박연숙·박정윤, 2017; 이주일·유경, 2010; 전서영·박정윤·김양희, 2008; MacDermid & Harvey, 2006). 국내의 일-삶 균형에 관한 연구도 1980년대 초반부터 ‘일과 가정의 양립과 갈등’이라는 부정편향에 초점을 맞추어 진행되어 왔다(천혜정·이지선, 2010).

2000년대 들어서면서 긍정심리학의 영향으로 연구의 초점이 변화되었다(최환규, 2018). 긍정심리학은 일과 삶의 영역에서 발생하는 갈등 대신 일과 삶의 영역에서의 긍정적인 경험, 정적 정서(positive affect)와 태도가 미치는 영향 등에 연구의 초점을 맞추었다(Frone, 2003). 일-삶 강화(enrichment)(김주현·문영주, 2010; Greenhaus & Powell, 2006), 일-삶 촉진(facilitation)(Frone, 2003)과 일-삶 향상(enhancement)(김유경·구혜령, 2016; Wadsworth & Owens, 2007) 등과 같이 일과 삶의 긍정적인 영향에 관한 연구들이 진행되었다. 또한, 최근의 연구에서 일-삶 균형은 삶의 만족 정도를 향상한다는 것이 밝혀졌다(Taşdelen-Karçkay & Bakal i m, 2017). 이처럼 긍정심리학은 일과 삶이라는 두 영역 사이의 긍정적인 연계에 초점을 두고 있다.

일-삶 균형은 그동안 개인의 문제로 간주하여 왔었지만(Emslie & Hunt, 2009), 일과 가정 혹은 일과 삶의 성공적인 균형이 조직구성원 개인과 그들의 가

정, 그리고 조직 모두에게 도움이 된다는 경험적 연구결과가 축적되면서 최근 조직구성원과 경영진 모두의 관심사로 등장하고 있다(김선아 외, 2013; 손영미·박정열, 2015; 유계숙, 2008; 이세훈, 2018; Julka & Mathur, 2017). 일-삶 균형 관련 연구의 대상은 취업 여성의 일-가정 균형에서 시작하여(김난주·권태희, 2009; 박정열·손영미·신규리, 2016; 송혜림, 2015; 천해정·이지신, 2010) 기혼 남성(김진욱·박은영, 2018; 박은선 외, 2016; 송혜림, 2012)과 맞벌이 부부(박연숙·박정윤, 2017)를 대상으로 한 연구로 확대되었다(박예송·박지혜, 2013).

김정운과 박정열(2008)이 처음으로 일-삶 균형 정도를 측정할 수 있는 구조화된 측정도구를 개발한 이래, '일-가정' 양자 간의 관계에서 발생하는 문제 중심의 연구에서 벗어나 '일-가정-개인' 영역까지 연구의 범위가 확대되었다. 그러나 지난 10여 년간 국내에서 발표된 '일과 삶의 균형' 관련 연구는 십여 편에 불과하며, 대다수가 생산성, 업무성과, 또는 이직 의도처럼 조직의 이익과 관련된 변인들과의 관계를 설명하는 연구로써 일과 삶의 균형이 개인의 행복에 미치는 영향에 관한 연구는 소수에 불과하다(송혜림, 2015).

일-삶 균형은 남성과 여성 모두에게 일과 삶의 만족도를 설명하는 중요한 역할을 한다(Haar, 2013). 맞벌이 부부는 일과 가정생활에서 요구되는 역할수행을 위해 고민하고 있다(Hill et al., 2004). 일과 삶의 균형 수준이 높은 부부들은 직장가정에서의 역할갈등을 적게 경험할 가능성이 큰데, 이는 일과 삶의 균형 수준이 높은 사람은 일과 삶에서 주어지는 모든 역할을 적절하게 수행할 수 있기 때문이다(김난주·권태희, 2009). 이 결과 일과 삶의 균형은 일과 삶에서의 역할갈등, 스트레스와 우울 수준을 낮추게 되며(김진욱·박은영, 2018), 삶의 질을 향상시켜(김난주·권태희, 2009; Frone et al., 1992) 개인의 행복 수준을 높이는 것으로 나타났다(송혜림, 2015; 최환규, 2018).

일과 삶의 균형과 관련한 선행연구 고찰 결과, 개

인이 인식하는 일의 의미는 일과 삶의 균형에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며(최환규, 2018; Munn, 2013), 개인적 성장(Steger, Dik & Duffy, 2012)을 촉진하고, 심리적 건강(Bowling, Eschleman & Wang, 2010)을 향상시켜 삶의 다른 영역에도 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(Grawitch, Barber & Kruger, 2010). 기혼 직장여성들의 가족 관련 특성 중 미취학 자녀가 있는 경우 일과 삶의 균형에 유의한 영향을 미쳤지만, 초중고 자녀의 유무는 유의한 영향을 미치지 않았다(손영미·박정열, 2015). 그러나 첫 자녀 연령은 일과 가정 균형에 유의한 영향을 미쳤으며, 주중과 주말 가사노동 시간이 적을수록, 일-가정 균형 수준이 높은 것으로 나타났다(송혜림, 2015).

직장인의 일과 삶의 균형을 지원하는 조직문화는 조직의 성과와 생산성을 높이는 반면(Cegarra-Leiva et al., 2012), 업무성과의 달성에 집중하는 조직문화는 피로나 우울, 질병과 같은 구성원의 전반적인 건강에 부정적인 결과를 초래하는 것으로 나타났다(Zheng et al., 2016). 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 조직 관련 요인으로는 조직 문화(김주엽, 2006; 박정열 외, 2016; 손영미·박정열, 2014b), 조직지원제도(손영미·박정열, 2014a)와 같은 변인들이 직장인들의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 주요 변인으로 밝혀졌다(박정열 외, 2016). 박정열 외(2016)의 기혼 직장여성을 대상으로 한 연구에서 동료, 상사지원 및 가족지지가 높을수록 전반적으로 일과 삶의 균형이 향상되었으며, 동료, 상사지원과 회사의 일-삶 균형 지원제도에 대한 만족도가 높을수록 일-성장 균형이 향상되는 것으로 밝혀졌다. 이와 관련하여 Rothbard(2001)는 가족의 지지로부터 얻은 정적 정서는 다른 역할에서의 실행력을 향상시키고, 가족은 물론 직장 내 동료와의 긍정적인 상호작용을 통하여 삶의 질을 향상해준다고 주장하였다. 이는 일-삶 균형 지원제도가 있는 경우 실제로 사용하지 않더라도 조직원에게 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과와(정서린·장윤옥, 2017; Halbesleben & Rotondo,

2007; Sánchez-Vidal et al., 2012) 맥을 같이하고 있다.

일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인구통계학적 특성과 관련하여 연령, 교육수준, 가계소득 등의 변인이 사용되었다. 그 결과 가계소득이 높을수록 일과 삶의 균형 수준은 낮은 것으로 나타났으며(손영미·박정열, 2015), 연령의 경우 30대와 40대는 20대와 50대보다 상대적으로 일-성장 균형이 낮게 나타났다(오세숙 외, 2016).

## 2. 행복

사람은 누구나 자신의 삶이 행복해지기를 원한다. 긍정심리학(positive psychology)의 개념이 도입되기 전까지 정신건강과 관련된 대부분의 연구는 행복<sup>1)</sup>과 같은 긍정적인 속성이 아니라 우울이나 불안과 같은 부정적인 속성에 초점을 두었다. 정신건강은 정신적으로 건강한 상태, 즉 정신장애에 이환(罹患)되지 않은 상태를 의미한다(임영진 외, 2012). 우울증, 불안장애나 적응장애 등이 없는 사람은 건강한 정신 상태인 사람이며, 정신이 건강하기 위한 필요충분조건은 바로 정신질환을 갖지 않는 것이었다.

그러나 긍정심리학의 영향으로 행복에 관한 개념의 인식 변화가 시작되었다. 기존 심리학이 인간의 병리, 역기능이나 질병과 같은 부분에 집중하였다면 긍정심리학은 행복과 같은 인간의 긍정적인 속성에 관심을 두고 있다(Quinn, Dutton & Cameron, 2003). Keys & Lopez(2002)는 정신건강에 관한 연구를 정리하여 행복에는 주관적 행복(subjective well-being), 사회적 행복(social well-being) 및 심리적 행복(psychological well-being)의 세 가지 요소가 포함되어야 한다고 주장했다. 본 연구에서는 Keys & Lopez(2002)의 주장을 받아들여 행복을 주관적 행복, 사회적 행복과 심리적 행복을 통합한 개념으로 정의한다.

주관적 행복은 경제적 번영의 수준, 정치적 자유

의 정도, 기술적 진보 등을 제삼자의 시선으로 평가하는 객관적인 삶의 질과는 달리 개인의 주관적 경험에 바탕을 두고 자기 삶의 다면적 양태에 대한 개인의 시선에서 판단한 것이라 할 수 있다(임영진 외, 2012). Diener et al.(2017)은 주관적 행복에 대해 ‘자신의 삶과 정서적인 경험에 대한 개인의 전반적인 평가’로 정의하고 있다.

직장인을 대상으로 한 연구에서 일의 의미, 조직과 상사의 지원, 가족 관련 요인이 주관적 행복에 영향을 미치는 것으로 나타났다(이종만, 2014). 일의 의미는 업무수행 과정에서 직무만족도를 높이며(Munn, 2013), 행복에도 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다(최환규, 2018). 최환규(2018)의 연구에서 일의 의미가 행복에 미치는 영향을 연령에 따라 구분하여 탐색한 결과 20~45세까지의 직장인에게 일의 의미는 행복에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 46~60세 직장인에게 일의 의미는 행복에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 행복에 영향을 미치는 또 다른 요인인 삶의 의미는 의미발견과 의미추구로 구성되어 있다. 의미발견은 삶의 만족, 행복 그리고 정적 정서와 정적 관계이며, 의미추구는 삶의 만족, 정적 정서와 행복, 문제해결, 책임감 그리고 긍정적 재해석과 정적 상관관계에 있지만(허지연·손은정, 2009) 의미추구가 선행되는 경우에만 행복이나 삶의 만족을 느낄 수 있다(Cohen & Cairns, 2012). 정민영과 최한나(2015), 고영남(2017)의 연구에 의하면 삶의 의미는 주관적 행복에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

맞벌이 부부의 행복에는 개인적인 요인뿐만 아니라 가족과 직장과 같은 개인을 둘러싼 환경 요인도 유의한 영향을 미친다. 미혼남녀를 중심으로 한 김은영과 박정윤(2013)의 연구에서 가족과 함께 하는 저녁 식사횟수가 많을수록 주관적 행복이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 남녀 직장인을 대상으로 조직문화와 주관적 행복과의 관계를 연구한 결과에 의

1) 국내 연구에서 행복은 ‘안녕감’, ‘웰빙(well-being)’, ‘삶의 질’, ‘삶의 만족도’ 등의 용어로 혼용되고 있다(이은주·이지연, 2016; 김은희·김철원, 2017)

하면, 여성 친화적 조직문화는 주관적 행복과 정적 상관관계가 있으며, 직장 및 가정생활 갈등과는 부정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다(이숙정·오재림, 2010).

한편, Keyes(1998)는 성인의 삶에는 사적인 면뿐만 아니라 공적인 면이 있으며, 사회적 참여를 통해 환경에 잘 적응하는 것이 좋은 삶(well-lived life)의 근거가 된다고 주장했다. 개인은 사회구조와 공동체 속에 소속되어 있으며, 삶을 영위하는 동안 사회적 과제와 도전에 직면하게 되기 때문에 개인의 삶의 질을 판단하기 위하여 개인 영역을 다루는 주관적 행복과 심리적 행복과 함께 사회 영역을 다루는 사회적 행복을 포함했다. 사회적 행복은 개인이 자신의 삶에서 직면하는 도전과 과제에 초점을 두고 있는 사적 경험인 심리적 행복과는 달리 개인이 공동사회(가족, 집단, 지역사회 등)에서 마주하게 되는 사회적 과제에 초점을 두고 있는 공적 경험이라고 할 수 있다.

사회적 행복은 한 개인이 자신의 사회체계 안에서 얼마나 잘 기능하는가를 평가하는 것으로 사회적 통합(social integration), 사회적 기여(social contribution), 사회적 응집성(social coherence), 사회적 실현(social actualization)과 사회적 수용(social acceptance)의 다섯 가지 요인으로 구성되어 있다(Keyes, 1998). 사회적 통합은 자신을 공동체의 일부분으로 인식하는지, 사회적 관계 속에서 다른 사람들의 지지와 다른 사람과의 동질성을 느끼는지를 의미한다. 사회적 기여는 사회적 가치에 대한 개인의 평가로, 개인의 일상적 활동이 사회에 얼마나 기여하는지와 개인의 활동들이 공동체에 의해 얼마나 가치가 있다고 평가받는지를 의미하는 것이다. 사회적 응집성은 자신이 속한 사회의 특징, 조직 그리고 작용에 대한 지각으로, 사회적 응집성에는 세상에 관한 관심, 사회가 이해할 수 있고 논리적이라고 믿는 정도가 포함된다. 사회적 실현은 사회의 잠재력에 대한 평가로 사회의 발전에 대한 개인의 신념이며, 사회의 발전 가능성과 성장 가능성에 대한 믿음을 의미한다. 사회적 수용

은 다른 사람을 신뢰하고, 다른 사람에 대해 보이는 긍정적인 태도의 정도를 의미한다.

맞벌이 부부는 가족, 직장 그리고 지역사회라는 공동체에 소속되어 있다. 그러므로 사회적 영역을 다루는 사회적 행복은 맞벌이 부부의 행복에서 중요한 비중을 차지한다. 하지만 사회적 행복에 관한 연구는 국내외를 막론하고 주관적 행복과 심리적 행복 보다는 연구가 부족한 실정이다(최환규, 2018). 또한, 결혼상태와 심리적 행복의 관계에 관한 연구에 비해 사회적 행복에 관한 연구는 찾아보기 어렵다(Shapiro & Keyes, 2008).

Ryff(1989)는 인간이 자신에 대해 평가할 때 주관적 요소도 중요하지만, 기능적 요소도 필요하다고 주장하였다. Ryff(1989)는 삶의 질이 곧 행복한 삶을 의미하는 것이 아니므로 삶의 질에 대한 평가는 개인이 자신이 속한 사회의 구성원으로서 자신의 역할을 잘 수행하고 있는가를 기준으로 삼아야 하므로 개인의 사회적 적응 측면을 강조하며, 사회 구성원의 역할수행을 강조하는 심리적 행복을 제시하였다. 심리적 행복은 개인의 발달과정과 무관하게 ‘행복하고 만족하는 정도’를 의미하는 주관적 행복과는 달리 삶의 질을 높이는 심리적 측면의 함으로 개인이 스스로에 대해 발달 적으로 얼마나 성숙하고, 개체로서 자신의 역할을 잘 수행하고 있다고 생각하느냐에 초점을 둔다(최환규, 2018).

선행연구를 검토한 결과, 맞벌이 부부의 행복한 삶을 위해서는 주관적 행복, 사회적 행복, 심리적 행복 각각이 중요한데도, 지금까지의 연구들은 주관적 행복에만 초점을 맞춰 연구가 진행되었다. 그러나 본 연구에서는 주관적 행복, 사회적 행복, 심리적 행복을 구분하여 각 영역에 영향을 미치는 요인을 분석함으로써 맞벌이 부부의 행복 증진에 기여하고자 한다.

### 3. 일-삶 균형과 행복

일과 삶의 균형은 직장인의 행복과 전반적 삶의 질을 향상하는 중요한 요인으로 인식되고 있다(최환규, 2018; Smith & Gardner, 2007). 김은희와 김철원(2017)은 일-삶 균형이 잘 이루어질수록 행복에 영향을 미친다고 주장했다. 여가 스포츠 참가자를 대상으로 일과 삶의 균형을 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형으로 세분화하여 심리적 만족과의 인과 관계를 살펴본 결과, 세 영역 모두 심리적 만족과 모두 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(이병찬, 2016). 또한, 영유아기 자녀를 둔 기혼 취업 여성을 대상으로 한 연구에서는 일과 가정 균형감이 높을수록 행복한 것으로 나타났다(송혜림, 2015).

맞벌이 부부가 우리나라의 보편적인 가족 형태가 되면서 직장가정 모두에서 임무를 수행해야 하는 맞벌이 부부의 일-삶 균형이 더욱 중요한 문제로 드러났다(정서린·장윤옥, 2017). 맞벌이 부부에게는 일-가정 균형, 일-여가 균형과 일-성장 균형이 모두 중요하지만, 지금까지의 연구는 일-가정 균형이나 일-가정 양립 혹은 일-가정 갈등에만 초점을 맞추어져 왔다.

‘주 52시간 근무제’ 도입으로 맞벌이 부부들을 비롯한 직장인들은 일과 삶의 균형과 함께 삶이 행복해질 것이라 기대하고 있다. 그러나 송혜림(2015)의 연구에서 지적한 것과 같이 일-가정 균형과 행복 간의 관계에 관한 연구는 드물다. 특히, 맞벌이 부부의 일과 삶의 균형과 행복과의 관계에 관한 연구는 전무한 실정이다.

이에 본 연구에서는 맞벌이 부부의 일과 삶의 균형과 행복과의 관계를 분석하고자 한다. 맞벌이 부부의 삶은 일, 가정 그리고 여가와 관련된 영역에서의 활동에 영향을 받기 때문에 맞벌이 부부가 일과 삶의 균형을 유지하기 위해서는 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형을 유지하는 것이 맞벌이 부부의 행복한 삶에 도움이 될 것으로 추정된다.

이상과 같이 선행연구를 종합해 볼 때, 맞벌이 부

부의 일과 삶의 균형과 행복에 영향을 미치는 관련 요인을 분석하기 위해 인구통계학적 변수와 함께 일의 의미, 삶의 의미, 일-삶 조화를 위한 노력 등과 같은 개인 관련 요인, 자녀수, 막내 자녀 연령, 가족 저녁 횟수와 같은 가족 관련 요인, 일과 삶의 균형과 관련된 조직문화 요인을 함께 고려하여 분석할 필요가 있음을 알 수 있다. 이러한 맥락에서 본 연구는 개인, 가족 그리고 조직과 관련된 요인인 일과 삶의 균형(일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형)과 행복(주관적 행복, 사회적 행복, 심리적 행복)에 영향을 미치는 영향 요인을 분석하고자 한다.

## III. 연구방법

### 1. 연구문제

본 연구는 맞벌이 부부를 대상으로 개인, 가족 및 조직특성이 일-삶의 균형과 행복에 미치는 영향을 분석하는 데 그 목적이 있다. 일-삶의 균형과 행복에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 일-삶의 균형은 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형으로 구분하여 살펴보았으며, 행복은 주관적 행복, 사회적 행복, 심리적 행복으로 구분하여 살펴보았다. 본 연구의 결과는 맞벌이 부부의 일-삶의 균형과 행복에 영향을 미치는 개인, 가정 및 조직특성을 파악함으로써 맞벌이 부부의 행복 증진을 위한 구체적인 정책 수립 및 대안 모색을 위한 기초자료로 활용할 수 있을 것이다.

본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 맞벌이 부부의 개인, 가족 및 조직 관련 특성은 일-삶의 균형(일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형)에 영향을 미치는가?

둘째, 맞벌이 부부의 개인, 가족 및 조직 관련 특성은 행복(주관적 행복, 사회적 행복, 심리적 행복)에 영향을 미치는가?



셋째, 맞벌이 부부의 개인, 가족 및 조직 관련 특성과 일-삶의 균형(일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형)은 행복(주관적 행복, 사회적 행복, 심리적 행복)에 영향을 미치는가?

## 2. 자료 및 표본

맞벌이 부부의 일-삶의 균형과 행복 연구를 위해 설문조사 방법을 활용하여 자료를 수집하였다. 조사 기간은 2017년 11월 2일부터 12월 16일이었다. 연구 대상은 수도권 소재 대기업, 중견기업, 중소기업, 사회복지기관과 같은 비영리 기관에 근무하는 20대 이상 직장인을 540명이다. 조사대상자 선정은 비확률 표본추출 중 편의표집방법을 통해 이루어졌으며, 연구자의 지인이나 설문 참여자의 지인 중 설문조사 참여에 자발적으로 동의한 사람들의 도움을 받아 조사대상자들을 표집하였다. 설문조사에 앞서 조사대상자에게 연구의 취지와 목적, 연구윤리와 관련된 내용을 설명한 후, 설문에 동의한 조사대상자만 조사에 참여하도록 하였다. 배포된 600부의 설문지 중 554부가 회수되었다(회수율 92.3%). 부실 응답한 자료를 제외한 540부의 원자료 중 본 연구의 대상이 되는 맞벌이 부부 260명만을 최종 분석에 사용하였다.

## 3. 변수의 정의 및 측정방법

본 연구에서 사용한 종속변수와 독립변수의 정의와 측정방법은 다음과 같다(〈표 1〉 참조). 맞벌이 부부의 일-삶의 균형과 행복에 영향을 미치는 요인으로는 개인 관련 요인, 가족 관련 요인, 조직 관련 요인을 사용하였다. 개인 관련 요인에는 일의 의미, 삶의 의미, 일-삶의 조화를 위한 노력을 사용하였다. 가족 관련 요인으로는 자녀수, 막내 자녀 연령, 가사노동 사회화를 상징하는 가족외식횟수를 사용하였다. 조직 관련 요인으로는 일-삶의 균형과 관련된 조직문화를 사용하였다. 일-삶의 균형과 행복은 하위 영역으로 세분화하여 영향 요인을 분석하였는데, 이

는 하위 영역별 특성에 영향 요인을 살펴보기 위함이다. 일-삶의 균형은 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형으로 세분화하여 분석하였으며, 행복은 주관적 행복, 사회적 행복, 심리적 행복으로 세분화하여 분석하였다.

### 1) 종속변수

일과 삶의 균형은 시간, 주의와 관심을 개인의 중요도에 따라 배분하고 만족스러운 경험을 하는 질적 균형을 의미한다. 일과 삶의 균형(work-life balance)을 측정하기 위해 김정운과 박정열(2008)이 개발한 ‘일과 삶의 균형(work-life balance)’ 척도를 사용하였다. 일과 삶의 균형 척도는 총 29개의 문항으로 구성되었으며, ‘일-가정 균형’ 8개 문항, ‘일-여가 균형’ 8개 문항, ‘일-성장 균형’ 9개 문항, ‘전반적 평가’ 4개 문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 ‘일-가정 균형’, ‘일-여가 균형’, ‘일-성장 균형’ 문항만을 선택하여 사용하였다. 질문에 대한 응답은 5점 Likert(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 평정하도록 제작되어 있다. 원척도는 모든 문항이 부정문으로 진술되어있는 까닭에, 본 연구에서는 점수가 높을수록 ‘일-삶 균형’ 수준이 높다는 것을 의미할 수 있도록 역채점하였다. 김정운과 박정열(2008)의 연구에서는 ‘일-가정 균형’ .90, ‘일-여가 균형’ .85, ‘일-성장 균형’ .82이었으며, 본 연구에서는 전체문항의 내적일치도는 .94이었으며, 하위 요인별 내적일치도는 각각 .79, .88, .91였다.

행복은 주관적 행복, 사회적 행복과 심리적 행복을 통합한 개념으로 주관적 행복은 ‘자신의 삶과 정서적인 경험에 대한 개인의 전반적인 평가’를 의미하고, 사회적 행복은 ‘한 개인이 자신의 사회체계 안에서 잘 기능하는가에 대한 평가’를 의미하며, 심리적 행복은 ‘개인이 삶의 전반에 걸쳐 만족과 행복을 느끼는 정도’를 의미한다. 행복을 측정하기 위해 미국에서 개발된 Mental Health Continuum Short Form (Keyes et al., 2008)을 임영진 외(2012)가 한국 성인을 대상으로 타당화한 한국판 정신적웰빙척도(K-MHC-SF)

를 사용하였다. 본 척도는 주관적 행복 3문항, 사회적 행복 5문항과 심리적 행복 6문항 등 총 14문항으로 구성되었으며, 6점 Likert 응답방식(0=전혀 없음, 5=매일)으로 되어 있다. 임영진 외(2012)의 연구에서 전체문항의 내적일치도는 .93이었으며, 하위 요인별 내적일치도는 주관적 행복 .88, 사회적 행복 .81, 심리적 행복 .90이었다. 본 연구에서는 전체문항의 내적일치도는 .94이었으며, 하위요인별 내적일치도는 각각 .94, .85, .93으로 나타났다.

## 2) 독립변수

### (1) 개인 관련 요인

개인 관련 요인에는 일의 의미, 삶의 의미, 일-삶의 조화를 위한 노력이 있다. 일의 의미는 자신이 하는 일이 중요하고, 성장을 촉진하고 공공의 이익에 기여한다는 주관적 경험을 의미한다(Steger et al., 2012). 일의 의미를 측정하기 위해 Steger 외(2012)가 개발한 Working as Meaning Inventory (WAMI)를 최환규와 이정미(2017)가 한국 직장인을 대상으로 타당화한 한국판 일의 의미 척도(K-WAMI)를 사용하였다. 이 척도는 총 10개 문항이며, 5점 Likert(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)로 평정하도록 되어 있다. 최환규와 이정미(2017)의 연구에서 전체문항의 내적일치도는 .91이었으며, 본 연구에서는 .94였다. 삶의 의미는 의도나 이유, 목적처럼 자신의 삶을 이루어나가게 하는 동기를 의미한다(Ryff & Singer, 1998). 삶의 의미를 측정하기 위해 Steger et al.(2006)이 개발하고 원두리, 김교현과 권선중(2005)이 타당화한 한국판 삶의 의미 척도(Meaning in Life Questionnaire: MILQ)를 사용하였다. 삶의 의미 척도는 '의미발견' 5개 문항과 '의미추구' 5개 문항으로 총 10개 문항으로 구성되었으며, 문항에 대한 응답은 7점 Likert(1=전혀 그렇지 않다, 7=언제나 그렇다)로 평정하도록 되어 있다. 원두리 외(2005)의 연구에서 전체문항의 내적일치도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .90, 의미발견은 .88, 의미추구는 .88이었으며, 본 연구에서 전체문항의 내적일치도는 .94였으며, 하위 요인별

내적일치도는 각각 .91과 .92였다.

일-삶의 조화를 위한 노력은 개인이 인식하는 일-삶 조화 정도를 의미한다. 일-삶의 조화를 측정하기 위하여 '귀하는 일과 삶의 조화를 위해 어느 정도 노력하고 있습니까?'라는 질문에 대해 5점 Likert(1=나는 일과 삶의 조화를 위해 전혀 노력하지 않는다, 5=나는 일과 삶의 조화를 위해 항상 노력한다)로 평정하였다.

### (2) 가족 관련 요인

가족 관련 요인은 자녀수, 막내자녀 연령, 가족 저녁 식사횟수로 측정하였다. 자녀수는 가족 내 자녀수, 막내자녀 연령은 가족 내 막내 자녀 연령으로 측정하였으며, 가족 저녁 식사횟수는 한 주 동안 가족이 함께한 저녁 식사횟수로 측정하였다.

### (3) 조직 관련 요인

조직 관련 요인은 조직문화를 사용하였다. 조직문화는 구성원들로 하여금 다양한 상황에 대한 해석과 행위를 불러일으키는 공유된 정신적인 가치를 의미한다(한국심리학회, 2014). 본 연구에서는 조직문화를 기업이 조직원의 개인적 삶의 영역에서 일-삶의 균형을 이룰 수 있도록 역할하는 WLB를 지원하는 조직문화(이후 WLB 조직문화)로 보았다(Nitzsche et al., 2013). WLB 조직문화를 측정하기 위해 박정열과 손영미(2016)가 개발한 '일과 삶의 균형 지원 조직문화 척도(Work-Life Balance Organizational Culture Scale; 이하 WLB 조직문화)'를 사용하였다. WLB 조직문화 척도는 '일과 삶의 균형 기업의지' 5개 문항, '일과 삶의 균형 상사배려' 5개 문항, '일과 삶의 균형 동료 의사소통' 4개 문항, '일과 삶의 균형 동료지원' 4개 문항, '일과 삶의 균형 제도사용 용이성' 4개 문항으로 총 22개의 문항으로 구성되었다. 문항에 대한 응답은 5점 Likert(1=절대 아니다, 5=매우 그렇다)로 평정하였다. 박정열과 손영미(2016)의 연구에서 전체문항의 내적일치도는 .94, '기업의지' .92, '상사배려' .92, '동료 의사소통' .92, '동료지원' .87, '제

도사용 용이성' .87이었다. 본 연구에서는 전체문항의 내적일치도는 .95이었으며, 하위 요인별 내적일치도는 각각 .93, .93, .93, .92, .87로 나타났다.

### 3) 통제변수

성별은 '남성'과 '여성'으로 측정하였으며, 분석모형에서는 여성을 준거집단으로 하여 가변수화하였다. 연령은 응답자의 연령으로 측정하였다. 교육수준은 '고등학교 졸업', '전문대학 졸업', '대학 졸업', '대학원 이상'으로 조사하였으며, 분석모형에는 전문대학 졸업 이하를 준거집단으로 하고, 대학교 졸업, 대학원 이상으로 구분하여 가변수 처리하였다. 연평균 가계소득은 '4,000만 원 미만', '4,000~6,000만 원 미만', '6,000~8,000만 원 미만', '8,000~10,000만 원 미만', '10,000만 원 이상'으로 조사하였으며, 4,000만 원 미만을 준거집단으로 하고, 4,000~6,000만 원 미만, 6,000~8,000만 원 미만, 8,000~10,000만 원 미만, 10,000만 원 이상으로 구분하여 가변수 처리하였다. 직급은 '대리급 이하', '과장급', '차장급 이상'으로 조사하였으며, 대리급 이하를 준거집단으로 하고, 과장급, 차장급 이상으로 구분하여 가변수 처리하였다.

## 4. 분석방법

자료 분석을 위하여 SPSS(Ver. 21) 프로그램을 이용하여 다음과 같이 실시하였다. 맞벌이 부부의 일반적 특성과 개인, 가족 및 조직 관련 요인, 일-삶의 균형과 행복의 경향을 파악하기 위하여 빈도분석과 기술통계분석을 실시하였으며, 척도의 타당도 및 신뢰도 검증을 위하여 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다. 개인, 가족 및 조직 관련 요인이 일-삶의 균형과 행복에 미치는 영향력을 분석하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석모형들이 회귀분석의 기본 가정들에 위배 되는가를 점검하기 위하여 다중공선성의 문제를 VIF를 산출하여 확인하였으며, 잔차들 간의 관련성은 Durbin-Watson 값을 산출하여 확인하였다.

## IV. 연구결과 및 해석

### 1. 조사대상자의 일반적 특성

#### 1) 조사대상자의 인구통계학적 특성

조사대상자의 인구통계학적 특성은 <표 2>와 같다. 성별은 남성이 51.2%로 여성에 비해 많았으며, 평균 연령은 40.4세였다. 교육수준은 대졸 59.2%, 대학원 이상 21.6%으로 대졸 이상이 80.8%로 비교적 높게 나타났다. 연평균 가계소득은 10,000만 원 이상 31.2%, 8,000만 원~10,000만 원 미만 21.7%, 6,000만 원~10,000만 원 20.2%로 이는 2017년 소득 10 분위별 가구당 가계수지결과와 비교할 때 소득 9 분위와 10분위에 해당하는 비율이 52.9%에 해당하는 것이며, 2017년 맞벌이 가구당 연평균(71,072천 원, 전국 소득분위 7분위 이상에 해당) 가계수지와 비교해도 약간 높은 편이다(통계청, 2017). 직업은 사무직이 43.3%, 기술/생산직이 26.6%, 영업/서비스직이 19.1%로 사무직 종사자가 가장 많았다. 직급은 차장급 이상 39.0%, 대리급 이하 36.3%였으며, 평균 근무연수는 14.53년이었다. 기업형태는 대기업 45.4%, 중소기업 39.3%로 과반수에 가까운 대상자가 대기업에 근무하고 있었다. 이상의 내용을 종합해보면 조사대상자는 교육수준과 소득수준이 높으며, 대기업에 종사하는 중상류층의 특성을 보였다.

#### 2) 조사대상자의 개인, 가족, 조직 관련 요인

조사대상자의 개인 관련 요인과 가족 및 조직 관련 요인은 <표 3>과 같다. 개인 관련 요인 중 일의 의미는 3.49로 조사대상자들은 자신이 수행하는 일의 가치를 보통보다 약간 높게 평가하고 있었다. 삶의 의미 중 의미발견은 평균 4.78로 보통 정도였으며, 의미추구는 5.29로 보통보다 조금 높게 나타났다. 삶의 의미 전체 점수는 4.94로 보통 정도였다. 이를 종합하면 조사대상자들은 삶의 의미 중 의미발견보다 의미추구를 통해 삶의 의미를 찾고 있었다.

〈표 1〉 변수의 정의와 측정방법

변수	정의 및 측정방법		
<b>종속변수</b>			
<b>일-삶의 균형</b>			
일-가정 균형	1=전혀 그렇지 않다	3=보통이다	5=매우 그렇다
일-여가 균형	1=전혀 그렇지 않다	3=보통이다	5=매우 그렇다
일-성장 균형	1=전혀 그렇지 않다	3=보통이다	5=매우 그렇다
<b>행복</b>			
주관적 행복	0=전혀 없음	2=일주일일 에 한번 정도	5=매일
사회적 행복	0=전혀 없음	2=일주일일 에 한번 정도	5=매일
심리적 행복	0=전혀 없음	2=일주일일 에 한번 정도	5=매일
<b>독립변수</b>			
<b>개인 관련 요인</b>			
일의 의미	1=전혀 아니다	3=보통이다	5=매우 그렇다
삶의 의미발견	1=전혀 그렇지 않다	4=보통이다	7=언제나 그렇다
의미 의미추구	1=전혀 그렇지 않다	4=보통이다	7=언제나 그렇다
일-삶의 조화를 위한 노력	1=전혀 노력하지 않음		5=항상 노력
<b>가족 관련 요인</b>			
자녀수	자녀수		
막내자녀 연령	막내자녀 연령		
가족 저녁식사 횟수	한 주 동안 가족이 함께 저녁식사 한 횟수		
<b>조직 관련 요인</b>			
	WLB기업의지	1=전혀 아니다	3=보통이다 5=매우 그렇다
WLB	WLB상사배려	1=전혀 아니다	3=보통이다 5=매우 그렇다
조직	WLB동료의사소통	1=전혀 아니다	3=보통이다 5=매우 그렇다
문화	WLB동료지원	1=전혀 아니다	3=보통이다 5=매우 그렇다
	WLB제도사용용이성	1=전혀 아니다	3=보통이다 5=매우 그렇다
<b>통제변수</b>			
성별	1=남성		0=여성
연령	응답자 연령		
교육수준	1=대학교 졸업		0=기타
	1=대학원 이상		0=기타
	준거집단 : 전문대졸 이하		
연평균 가계소득	1=4,000~6,000만 원 미만		0=기타
	1=6,000~8,000만 원 미만		0=기타
	1=8,000~10,000만 원 미만		0=기타
	10,000만 원 이상		0=기타
	준거집단 : 4,000만 원 미만		
적급	1=과장급		0=기타
	1=차장급 이상		0=기타
	준거집단 : 대리급 이하		

〈표 2〉 조사대상자의 일반적 특성

구 분		빈도	백분율	구 분		빈도	백분율
성별	남성	133	51.2	직급	대리급 이하	91	36.3
	여성	127	48.8		과장급	62	24.7
	소계	260	100.0		차장급 이상	98	39.0
가계 소득 (연)	4000만 원 미만	26	10.3	직업	소 계	251	100.0
	4000~6000만 원 미만	42	16.6		사무직	111	43.3
	6000~8000만 원 미만	51	20.2		기술/생산	68	26.6
	8000~10000만 원 미만	55	21.7		영업/서비스/기타	49	19.1
	10000만 원 이상	79	31.2		연구	28	10.9
소 계	253	100.0	소 계	256	100.0		
교육 수준	전문대졸 이하	49	19.2	기업 형태	중소 및 중견기업	100	39.3
	대졸	151	59.2		대기업	118	46.5
	대학원 이상	55	21.6		공기업, 비영리기관	36	14.2
소 계	255	100.0	소 계	254	100.0		
구 분	평균	표준편차	구 분	평균	표준편차		
연령	40.43	7.316	결혼연수	11.23	8.268		

〈표 3〉 조사대상자의 개인, 가정, 조직 관련 요인

구 분		빈도	평균	표준편차	
개인 관련 요인	일의 의미(1~5점)	260	3.49	.582	
	삶의 의미	의미발견(1~7점)	260	4.78	1.059
		의미추구(1~7점)	260	5.29	1.038
		전 체	260	4.94	.825
	일과 삶의 조화를 위한 노력(1~5점)	259	3.65	.994	
가족 관련 요인	자녀수	196	1.66	.633	
	막내자녀 연령	190	10.59	7.566	
	가족 저녁식사 횟수(주)	257	2.90	1.686	
조직 관련요인	WLB 조직 문화	WLB 기업의지(1~5점)	260	3.05	.809
		WLB 상사 배려(1~5점)	259	3.30	.827
		WLB 동료 의사소통(1~5점)	260	3.55	.783
		WLB 동료 지원(1~5점)	260	3.54	.740
		WLB 제도 사용 용이성(1~5점)	259	3.49	.802
전체	260	3.37	.628		

가족 관련 특성을 보면 자녀수는 평균 1.66명이며, 막내자녀 연령은 평균 10.59년으로 초등학교 4학년에 해당하였다. 한 주 동안 가족이 함께하는 저녁 식사 횟수는 평균 2.90회였다. 조직 관련 요인은 일-삶 균형에 대한 조직문화로 보았는데, 동료 의사소통이 평균 3.55, 동료지원 3.54, 제도사용 용이성 3.49,

상사 배려 3.30, 기업의지 3.05로 동료와의 의사소통이나 동료지원, 제도사용의 용이성이 보통보다 조금 높았으며, 기업의지가 가장 낮은 보통수준인 것으로 나타났다. 일-삶 균형 관련 조직문화 전체 점수는 3.37로 보통수준이었다.

### 3) 조사대상자의 일-삶 균형과 행복

조사대상자의 일-삶 균형과 행복은 <표 4>와 같다. 일-가정 균형 3.25, 일-성장 균형 3.05, 일-여가 균형 3.03으로 일-가정 균형이 보통보다 약간 높았으며, 일-성장 균형, 일-여가 균형은 보통수준으로, 이는 일자리를 보유하고 있는 사람들을 대상으로 일-삶의 균형을 조사한 문화체육관광부(2018)의 조사 결과와 유사한 결과(일-삶의 균형 정도는 10점 만점 기준 6.2점)이다. 행복의 경우 주관적 행복 2.65, 심리적 행복 2.64, 사회적 행복 2.10으로 보통보다 낮게 나타났다. 주관적 경험에 바탕을 두고 삶의 만족도를 행복의 기준으로 평가하는 주관적 행복과 발달 단계에 적합하게 자신의 역할을 잘하고 있다고 인식하는 심리적 행복은 비슷한 수준이었으며, 사회적 적응, 통합 등의 정도로 평가하는 사회적 행복은 매우 낮은 수준이었다. 이는 행복의 근원이 개인의 삶에 있음을 의미하는 것으로 개인을 둘러싼 환경과의 상호작용을 통한 사회적 기능 수행, 공동체적 삶을 통한 행복 추구는 낮음을 의미한다.

<표 4> 일-삶 균형과 행복

구 분		N	Mean	S.D
일-삶의 균형	일-가정 균형(1-5점)	260	3.25	.643
	일-여가 균형(1-5점)	260	3.03	.835
	일-성장 균형(1-5점)	260	3.05	.779
	전 체	260	3.11	.634
행복	주관적 행복(1-5점)	258	2.65	.969
	사회적 행복(1-5점)	260	2.10	1.025
	심리적 행복(1-5점)	260	2.64	1.011
	전 체	260	2.45	.893

## 2. 일-삶 균형에 미치는 영향 요인

일-삶 균형을 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형으로 구분하여 개인, 가족 및 조직 관련 요인이 일-삶 균형에 미치는 영향 요인을 검증하기 위하여 회귀분석을 실시하였다(<표 5>). 일-가정 균형의 설

명력은 22.4%이며, 가족 저녁식사 횟수, 삶의 의미 추구, 일-삶 조화를 위한 노력, 일-삶 균형 관련 제도 사용용이성이 일-가정 균형에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

일-가정 균형에 영향을 미치는 요인들 간의 상대적 영향력을 살펴보면, 가족 저녁식사 횟수( $\beta=.313$ )가 가장 큰 영향을 미쳤으며, 그다음으로 삶의 의미 추구( $\beta=.251$ ), 일-삶 조화를 위한 노력( $\beta=.218$ ), 일-삶 균형 관련 제도사용용이성( $\beta=.200$ )의 순으로 나타났다. 즉, 가족 저녁식사 횟수가 많을수록, 삶의 의미를 추구할수록, 일-삶 조화를 위해 노력할수록, 일-삶 균형 관련 제도사용이 쉬울수록 일-가정 균형이 높게 나타났다. 개인 관련 요인 중 삶의 의미추구와 일-삶 조화를 위한 노력으로 스스로 삶의 의미를 추구하고 일-삶의 조화를 위해 노력하는 의식적 행동이 일-가정 균형에 큰 영향을 미치는 것임을 알 수 있다. 가족 관련 요인 중 가족 저녁식사 횟수가 가장 중요한 변수로 밝혀졌는데, 가족 저녁식사는 비교적 의도성이 적은 가족의례의 하나로 생활만족과 가족 역할 중요성인식에 유의한 영향을 미치는 변수이므로(김은영·박정윤, 2013) 일-가정 균형에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 생각된다. 맞벌이 부부에게 있어서 어린 자녀의 수는 유의한 영향을 미칠 수 있으나 본 연구에서는 막내자녀 연령이 10. 6세이므로 자녀수에 따른 일-가정 균형에는 유의한 차이가 없는 것으로 생각된다. 조직 관련 요인 중 일-삶 균형 관련 제도사용 용이성이 일-가정 균형에 유의한 영향을 미치고 있었다. 맞벌이 부부에게 일과 가정은 양립이 필요한 부분이므로 직장에서 일-가정 균형을 위한 제도를 마련하고 이를 자유로이 사용할 수 있도록 조직문화를 조성한다면 일-가정 균형은 수월하게 이루어질 수 있음을 의미하는 것이다. 제도가 마련되어 있어도 조직구성원들이 이를 사용할 수 없다면 일-가정 균형은 어려우며, 많은 경우 일-가족 갈등이 초래할 것을 알 수 있게 하는 결과이다.

일-여가 균형의 설명력은 31.8%이며, 삶의 의미발견, 가족 저녁식사 횟수, 성별, 일-삶 균형 조직문화

〈표 5〉 일-삶 균형에 영향을 미치는 요인

구분	일-가정 균형			일-여가 균형			일-성장 균형				
	SE	$\beta$	t	SE	$\beta$	t	SE	$\beta$	t		
상수	.639		1.523	.784		.409	.585		-1.679		
개인 관련 요인	일의 의미	.108	-.022	-.241	.132	-.069	-.754	.099	.132	1.818	
	삶의 의미	의미발견	.071	.251	2.170 <sup>*</sup>	.088	.310	2.684 <sup>**</sup>	.065	.313	3.430 <sup>***</sup>
		의미추구	.067	-.177	-1.639	.082	-.115	-1.058	.061	-.070	-.824
	일-삶 조화를 위한 노력	.056	.218	2.558 <sup>*</sup>	.068	.106	1.249	.051	.203	3.023 <sup>**</sup>	
가족 관련 요인	자녀수	.082	.005	.069	.101	.021	.287	.075	-.089	-1.504	
	막내자녀 연령	.013	-.128	-.908	.016	.144	1.017	.012	-.088	-.786	
	가족 저녁식사 횟수	.029	.313	4.072 <sup>***</sup>	.035	.252	3.282 <sup>***</sup>	.026	.156	2.566 <sup>*</sup>	
조직 관련 요인	WLB기업의지	.079	-.128	-1.332	.097	.023	.235	.072	.146	1.933	
	WLB상사배려	.094	.021	.186	.116	-.056	-.498	.086	-.007	-.083	
	WLB동료의사소통	.091	.039	.367	.111	-.106	-1.006	.083	-.038	-.462	
	WLB동료지원	.097	.034	.306	.119	.227	2.067 <sup>*</sup>	.088	.149	1.723	
WLB제도사용-용이성	.073	.200	2.216 <sup>*</sup>	.090	.187	2.069 <sup>*</sup>	.067	.080	1.123		
통제 변수	성별(여성)	.102	.060	.783	.125	.248	3.210 <sup>**</sup>	.093	.245	4.015 <sup>***</sup>	
	연령	.016	.207	1.369	.019	.067	.440	.014	.138	1.152	
	교육 수준	대학	.131	-.057	-.581	.161	.005	.053	.120	-.021	-.268
		대학원 이상	.154	.059	.615	.189	.025	.256	.141	.119	1.568
	가계 소득 (연)	4,000~6,000만원 ↓	.189	.078	.733	.232	.055	.512	.173	.149	1.767
		6,000~8,000만원 ↓	.190	.025	.237	.233	-.062	-.590	.174	.088	1.069
8,000~10,000만원 ↓		.179	.167	1.442	.220	.001	.011	.164	.104	1.131	
10,000만원 ↑	.172	.179	1.441	.211	.068	.550	.158	.117	1.195		
직급	과장	.140	-.168	-1.783	.172	-.048	-.508	.128	-.060	-.800	
	차장 이상	.147	-.194	-1.744	.180	-.133	-1.191	.134	-.042	-.479	
R <sup>2</sup>		.319			.318			.575			
수정된 R <sup>2</sup>		.224			.223			.516			
F		3.362 <sup>***</sup>			3.349 <sup>***</sup>			9.721 <sup>***</sup>			

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

중 동료지원과 제도사용-용이성이 유의한 영향을 미치는 요인이었다. 변수들 간의 상대적 영향력을 살펴 보면, 삶의 의미발견( $\beta = .310$ ), 가족 저녁식사 횟수( $\beta = .252$ ), 성별( $\beta = .248$ ), 일-삶 균형 조직문화 중 동료지원( $\beta = .227$ ), 제도사용-용이성( $\beta = .187$ ) 순으로 나타났다. 즉, 지금 현재 자신의 삶에서 의미를 발견하고 인정할수록, 가족 저녁식사 횟수가 많을수록,

남성인 경우, 일-삶 균형조직문화 중 동료지원이 많을수록, 제도사용이 쉬울수록 일-여가 균형에 큰 영향을 미쳤다. 일-여가 균형에 영향을 미치는 개인 관련 요인 중에서 삶의 의미발견이 높을수록 일-여가 균형이 높았는데, 이는 현재 자신이 살아가는 삶의 의미를 발견하고 이를 인정하는 사람일수록 일에서 벗어나 여가 등 삶의 균형을 이루기 위해 노력하

기 때문일 것이다. 가족 관련 요인에서는 가족 저녁 식사 횟수가 많을수록 일-여가 균형이 높았다. 가족과 저녁식사를 함께 하려고 노력하는 사람일수록 일 이외의 삶의 다른 영역과의 균형을 위해 노력하기 때문에 일-여가 균형이 높은 것으로 생각된다. 직장 관련 요인 중에서는 동료지원이 많을수록, 제도사용이 용이할수록 일-여가 균형이 높은 것으로 나타났는데, 이는 퇴근 후의 삶에 대한 동료의 배려와 존중, 그리고 이를 가능하게 하는 제도사용의 용이성이 함께 작동되기 때문일 것이다. 통제변수 중에서는 남성인 경우가 일-여가 균형이 높은 것으로 나타났는데, 이는 남성이 상대적으로 가사노동이나 자녀양육 등의 부담에서 자유롭기 때문에 나타난 결과라 생각된다.

일-성장 균형의 설명력은 57.5%이며, 삶의 의미발견, 성별, 일-삶 조화를 위한 노력, 가족 저녁식사 횟수가 일-성장 균형에 영향을 미쳤다. 변수 간의 상대적 영향력을 살펴보면, 삶의 의미발견( $\beta=.313$ ), 성별( $\beta=.245$ ), 일-삶 조화를 위한 노력( $\beta=.203$ ), 가족 저녁식사 횟수( $\beta=.156$ ) 순으로 나타났다. 즉, 자신의 삶에서 의미를 발견하고 인정할수록, 남성인 경우, 일-삶 조화를 위해 노력할수록, 가족 저녁식사 횟수가 많을수록 일-성장 균형이 높았다. 개인 관련 요인 중 삶의 의미를 발견하고 인정하는 사람, 일-삶 조화를 위해 노력하는 사람일수록 일-성장 균형을 위해 노력하고 있었다. 가족 관련 요인에서는 가족과 함께 저녁식사를 하려고 노력하는 사람이 일-성장을 도모하고 있었다. 통제변수 중에서는 여성보다 남성이 일-성장을 도모하기 위해 노력하고 있었다. 이를 통해 일-성장 균형은 조직 관련 요인보다는 개인 관련 요인이 중요한 영향 요인임을 알 수 있었다.

### 3. 행복에 미치는 영향 요인

개인 관련 요인, 가족 관련 요인, 조직 관련 요인이 일-삶 균형이 행복에 미치는 영향 요인을 분석하기 위해 회귀분석을 실시한 결과는 <표 6>과 같다.

개인, 가족 및 조직 관련 요인이 주관적 행복을 설명하는 설명력은 51.3%이며, 가계소득, 연령, 삶의 의미발견, 막내자녀 연령, 직급, 일의 의미, 동료지원이 주관적 행복에 유의한 영향을 미쳤다. 맞벌이 부부의 주관적 행복에 영향을 미치는 요인들의 상대적 영향력을 살펴보면, 연평균 가계소득 4,000만 원 이하인 집단에 비해 8,000만 원~10,000만 원 미만( $\beta=.335$ ), 10,000만 원 이상( $\beta=.314$ ), 6,000만 원~8,000만 원 미만( $\beta=.216$ ), 4,000만 원~6,000만 원 미만( $\beta=.198$ ) 집단, 연령( $\beta=.328$ )이 높을수록, 삶의 의미발견( $\beta=.302$ )이 클수록, 막내자녀 연령( $\beta=-.264$ )이 낮을수록, 직급이 차장 이상( $\beta=.224$ )이거나 과장( $\beta=-.216$ )인 경우에 비해 대리급 이하인 경우, 일의 의미( $\beta=.207$ )가 클수록, 일-삶 균형에 대한 동료지원( $\beta=.184$ )이 클수록, 일-삶 조화를 위한 노력( $\beta=.147$ )을 많이 할수록 주관적 행복이 높게 나타났다. 개인, 가족 및 조직 관련 특성과 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형이 행복에 미치는 영향력을 분석한 결과 주관적 행복의 설명력은 55.0%로 개인, 가정 및 조직 관련 요인만 투입한 경우에 비해 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형을 투입한 경우 설명력이 3.7%p 증가하였다. 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형을 추가로 투입한 경우 맞벌이 부부의 주관적 행복에 유의한 영향을 미치는 요인들은 가계소득, 연령, 일-성장 균형, 막내자녀 연령, 삶의 의미발견, 직급, 일의 의미인 것으로 나타났다. 연평균 가계소득 4,000만 원 이하인 집단에 비해 8,000만 원~10,000만 원 미만( $\beta=.286$ ), 10,000만 원 이상( $\beta=.277$ ), 6,000만 원~8,000만 원 미만( $\beta=.194$ ) 집단, 연령( $\beta=.328$ )이 높을수록, 일-성장 균형( $\beta=.261$ )을 추구할수록, 막내자녀 연령( $\beta=-.243$ )이 낮을수록, 삶의 의미발견( $\beta=.205$ )이 클수록, 직급이 차장 이상( $\beta=.204$ )이거나 과장( $\beta=-.196$ )인 경우에 비해 대리급 이하인 경우, 일의 의미( $\beta=.175$ )를 발견할수록 주관적 행복이 높게 나타났다. 일-삶의 하위 영역 중에서는 일-성장 균형만이 행복에 미치는 영향력이 유의하였다. 소득이 유의한 영향을 미치는



것은 부와 행복이 비례하는 우리나라의 현 실태를 반영한 결과라 생각된다. 일의 의미를 발견하고, 끊임없이 성장하기 위해 일-성장 균형을 추구할수록 주관적 행복이 높은 것은 현재의 삶에 충실하며 성장을 통해 기쁨을 얻기 때문으로 생각된다.

개인, 가족 및 조직 관련 요인의 사회적 행복에 대한 설명력은 39.5%였다. 삶의 의미발견, 가계소득, 일-삶 균형에 대한 동료의사소통, 삶의 의미추구, 일의 의미가 맞벌이 부부의 사회적 행복에 유의한 영향을 미쳤다. 삶의 의미발견( $\beta = .425$ )이 클수록, 연평균 가계소득이 4,000만 원 이하인 집단에 비해 8,000만 원~10,000만 원 미만( $\beta = .260$ )인 경우, 일-삶 균형에 대한 동료의사소통( $\beta = .254$ )이 클수록, 삶의 의미추구( $\beta = -.230$ )가 낮을수록, 일의 의미( $\beta = .224$ )가 클수록, 연평균 가계소득이 4,000만 원 미만인 경우에 비해 4,000만 원~6,000만 원 미만( $\beta = .223$ )인 경우 사회적 행복이 높았다. 매개변수인 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형을 포함한 경우 사회적 행복의 설명력은 41.8%로 2.3%p 상승하였다. 삶의 의미발견( $\beta = .370$ )이 클수록, 일-삶 균형에 대한 동료의사소통( $\beta = .265$ )이 클수록, 일-성장( $\beta = .252$ )이 높을수록, 연평균 가계소득이 4,000만 원 이하인 집단에 비해 8,000만 원~10,000만 원 미만( $\beta = .246$ )인 경우, 삶의 의미추구( $\beta = -.2228$ )가 낮을수록, 일의 의미( $\beta = .188$ )가 클수록 사회적 행복이 높았다. 일-삶의 하위 영역 중에서는 일-성장 균형만이 행복에 유의한 영향을 미쳤다. 동료와의 의사소통이 원활할수록, 개인의 삶에 대한 의미를 추구하기 보다는 공동체성을 지향할수록 사회적 행복이 높음을 알 수 있다. 공동체성을 지향하며 사회적 행복을 추구하는 사람들은 2017년 소득 10분위 기준 8, 9분위에 속하는 사람들로 생활에 필요한 일정 수준의 소득이 충족되면 개인의 삶과 공동체 속에서의 삶을 조화롭게 누리려고 노력하기 때문으로 생각된다.

개인, 가족 및 조직 관련 특성의 심리적 행복에 대한 설명력은 52.4%였으며, 삶의 의미발견, 가계소득, 일-삶 균형에 대한 동료의사소통, 직급, 성별이

유의한 영향을 미쳤다. 삶의 의미발견( $\beta = .535$ )이 클수록, 연평균 가계소득이 4,000만 원 미만인 경우에 비해 4,000만 원~6,000만 원 미만( $\beta = .365$ ), 8,000만 원~10,000만 원 미만( $\beta = .335$ ), 10,000만 원 이상( $\beta = .294$ ), 6,000만 원~8,000만 원 미만( $\beta = .253$ )인 경우, 동료의사소통( $\beta = .262$ )이 클수록, 차장급 이상보다는 대리급 이하( $\beta = -.236$ )가, 여성보다는 남성( $\beta = .185$ )의 심리적 행복이 높았다. 매개변수인 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형을 포함한 경우 심리적 행복의 설명력은 56.1%로 3.7%p 상승하였다. 삶의 의미발견( $\beta = .448$ )이 클수록, 연평균 가계소득이 4,000만 원 미만인 경우에 비해 8,000만 원~10,000만 원 미만( $\beta = .342$ ), 4,000만 원~6,000만 원 미만( $\beta = .329$ )인 경우, 동료의사소통( $\beta = .284$ )이 원활할수록, 가계소득이 4,000만 원 미만인 경우에 비해 10,000만 원 이상( $\beta = .273$ ), 일-성장 균형( $\beta = .250$ )이 클수록, 가계소득이 4,000만 원 미만인 경우에 비해 6,000만 원~8,000만 원 미만( $\beta = .239$ )인 경우 심리적 행복이 높았다. 소득이 높을수록 심리적 행복이 큰 것은 소득과 행복이 비례하는 우리 사회의 모습을 반영한 결과라 생각된다. 소득과 행복의 비례는 상대적 박탈감을 일으킬 것이며, 이는 사회적 문제로 이어질 수 있을 것이다. 삶의 의미를 발견하고 일-성장을 추구할수록 심리적 행복이 높아지는 것은 결국 자신 삶의 의미를 발견하고 성장을 위해 노력하는 사람들이 얻게되는 결과로 생각된다.

행복에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-삶의 하위영역 중에서는 일-성장 균형만이 유일하게 영향력 있는 변수였다. 본 연구의 결과는 가계소득, 직급이 직업 지위, 소득, 학력변수와 같이 사회적 지위를 나타내는 변수들이 주관적 행복에 정적 영향을 미친다는 김은희와 김철원(2017)의 연구결과와 부분 일치하였으며, 일-삶 균형이 잘 이루어질수록 행복감이 높다는 연구와 일치된 결과를 보였다(김은희·김철원, 2017).

〈표 6〉 행복에 영향을 미치는 요인

구분	주관적 행복			사회적 행복			심리적 행복		
	SE	$\beta$	t	SE	$\beta$	t	SE	$\beta$	t
상수	.792		-4.446***	.950		-2.880**	.963		-2.367*
일의 의미	.133	.207	2.270*	.160	.224	2.582*	.162	.188	2.136*
개인 삶의 의미발전	.088	.302	3.094**	.106	.425	3.902**	.109	.370	3.299**
요인 의미	.083	-.107	-1.174	.081	-.081	-.909	.099	-.228	-2.256*
일-삶 조화를 위한 노력	.069	.147	2.043*	.070	.086	1.176	.083	.032	.397
가족 자녀수	.102	-.009	-.146	.100	.013	.212	.122	-.027	-.383
관련	.016	-.264	-2.212*	.016	-.243	-2.058*	.019	-.021	-.160
요인	.036	.123	1.895	.037	.067	1.010	.043	-.080	-1.100
WLB기업이지	.098	.036	.440	.097	-.001	-.009	.117	.142	1.571
관련	.117	.078	.814	.113	.081	.874	.140	-.041	-.388
요인	.112	.086	.961	.110	.098	1.131	.135	.254	2.561*
WLB동료의사소통	.120	.184	1.980*	.118	.136	1.486	.144	.006	.061
관련	.091	.010	.130	.090	-.022	-.286	.109	-.006	-.072
요인	.126	.081	1.234	.130	.007	.103	.152	.126	1.734
WLB제도사용용이성	.019	.328	2.565*	.019	.286	2.278*	.023	.113	.792
관련	.162	-.046	-.553	.158	-.040	-.489	.195	-.032	-.343
요인	.191	-.068	-.839	.187	-.101	-1.272	.229	-.081	-.899
수준	.234	.198	2.193*	.230	.156	1.757	.281	.223	2.221*
통계	.235	.216	2.450*	.231	.194	2.251*	.282	.199	2.025*
변수	.222	.335	3.420**	.219	.305	3.156**	.267	.260	2.382*
(연)	.214	.314	2.993*	.209	.277	2.697**	.256	.192	1.642
10,000만원↑	.174	-.216	-2.711**	.170	-.196	-2.496*	.208	-.048	-.535
적점	.182	-.224	-2.375*	.178	-.204	-2.212*	.218	-.139	-1.323
차량 이상	.117	.021	.259	.114	-.073	-.803	.119	-.077	-.973
일-가정 균형	.107	.034	.380	.132	-.020	-.193	.151	.252	2.277*
일-여가 균형	.123	.261	2.083**	.123	.261	2.083**	.124	.250	2.605**
일-상장 균형	.0513	0.550	3.95	.418	.561	4.457***	.524	.561	4.457***
R <sup>2</sup>	0.445	0.478	.311	.324	.458	7.932***	.491	.458	7.932***
수정된 R <sup>2</sup>	7.555***	7.582***	4.688***	4.457***	7.904***	7.932***	7.932***	7.932***	7.932***
F									

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

## V. 결론 및 제언

본 연구는 맞벌이 부부를 대상으로 일-삶 균형과 행복에 미치는 영향 요인을 파악하고자 수행되었다. 수도권 소재 직장에 근무하는 맞벌이 부부 260명을 대상으로 설문조사 한 결과, 일-삶의 균형에서는 일-가정 균형, 일-성장 균형, 일-여가 균형의 순으로 점수가 낮았으며, 행복의 경우 주관적 행복, 심리적 행복, 사회적 행복의 순으로 점수가 낮았다. 일-가족 균형에 유의한 영향을 미치는 변수는 가족 저녁식사 횟수, 삶의 의미, 일-삶 조화를 위한 노력, 일-삶 균형 관련 제도사용 용이성으로, 가족 저녁식사 횟수가 많을수록, 삶의 의미를 발견할수록, 일-삶의 조화를 위한 노력을 많이 할수록, 일-삶 균형 관련 제도사용 용이성이 클수록 일-가정 균형을 이루는 것을 알 수 있었다. 일-여가 균형에는 삶의 의미, 가족 저녁식사 횟수, 성별, 제도사용용이성이 유의한 영향을 미치는 변수였는데, 삶의 의미를 발견할수록, 가족 저녁식사 횟수가 많을수록, 제도사용 용이성이 클수록, 남성인 경우 일-여가 균형을 이루고 있었다. 일-성장 균형의 경우 삶의 의미, 성별, 일-삶 조화를 위한 노력, 가족 저녁식사 횟수가 유의한 영향을 미치는 변수였다. 즉, 삶의 의미를 발견할수록, 남성인 경우, 일-삶 조화를 위해 노력할수록, 가족 저녁식사 횟수가 많을수록 일-성장 균형을 이루고 있음을 알 수 있었다. 행복의 경우 주관적 행복에 유의한 영향을 미치는 변수는 소득, 연령, 일-성장 균형, 막내자녀 연령, 삶의 의미, 직급, 일의 의미였다. 즉, 소득이 연평균 4,000만 원 미만보다는 그 이상인 경우, 연령이 많을수록, 일-성장 균형을 이룰수록, 막내자녀 연령이 적을수록, 삶의 의미를 발견할수록, 과장급보다는 대리급 이하인 경우, 일의 의미를 느낄수록 주관적 행복을 느끼고 있었다. 사회적 행복에 유의한 영향을 미치는 변수는 삶의 의미발견, 동료의사소통, 일-성장 균형, 소득, 삶의 의미추구, 일의 의미로, 삶의 의미를 발견할수록, 동료와의 의사소통이 원활할수록, 일-성장 균형을 이룰수록, 연평균 소득이 4,000만 원 미만

인 경우보다는 4,000~10,000만 원 미만인 경우, 삶의 의미를 추구할수록, 일의 의미를 느낄수록 사회적 행복을 느끼고 있음을 알 수 있었다. 심리적 행복에 유의한 영향을 미치는 변수는 삶의 의미, 소득, 동료의사소통, 일-성장 균형으로, 삶의 의미를 발견할수록, 연평균 소득이 4,000만 원 미만인 경우보다는 4,000만 원 이상인 경우, 동료의사소통이 원활할수록, 일-성장 균형을 이룰수록 심리적 행복을 느끼고 있음을 알 수 있었다.

본 연구의 결과를 근거로 도출한 결론은 다음과 같다. 첫째, 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형 중 일-여가 균형의 점수가 가장 낮았다. 그러나 잡코리아(2018)의 조사 결과에 의하면 ‘주 52시간 근무제’ 도입으로 여가시간이 증가(58.8%)된 것으로 나타났다. 이들은 운동 및 건강관리(56.7%), 취미생활(45.5%), 가족 및 친구와 시간 보내기(34.3%), 휴식(21.3%)의 순으로 여가시간을 활용하고 있었다(뉴스핌, 2018). 이는 BC카드와 다음소프트가 카드소비 데이터와 소셜 데이터를 이용해 어학원, 문화센터, 미술피아노, 운동 관련 업종에서 발생한 카드 사용액의 변화로 ‘주 52시간 근무제’ 도입 이후 직장인의 퇴근 후 생활패턴을 조사한 결과와도 일치한다. 주 52시간 근무제 도입 이전에는 학원(92%), 도서관(5%), 문화센터(3%)를 이용하겠다고 하였으나 도입 이후에는 학원(60%), 문화센터(21%), 헬스장(15%), 도서관(4%)의 순으로 나타나(브레이크뉴스, 2018) 젊은이들을 중심으로 일-성장 균형, 일-여가 균형을 추구하려는 사람들이 증가함을 알 수 있다. 우리나라는 경제성장 과정에서 ‘노동’ 중심의 삶을 살아왔다. 그래서 어떻게 놀고, 어떻게 쉬어야 하는지 익숙하지 않으며, 자녀나 가족과 함께 하는 놀이도 낯설어하는 편이다. 그뿐만 아니라 대학입시, 취업만을 향해 달려왔기에 자신의 역량을 계발하고, 성장시키는 일에도 익숙하지 않다. ‘주 52시간 근무제’ 도입과 함께 일-가정 균형뿐만 아니라 일-성장 균형, 일-여가 균형을 도모하기 위한 국가적 차원에서의 정책 마련이 필요한 시기이다. 생애주기별 일-가정 균형, 일-여가

균형, 일-성장 균형을 이룰 수 있는 정책을 마련하고 이들을 위한 다양한 프로그램을 제시, 운영할 필요가 있다.

둘째, 행복의 영역 중 사회적 행복이 가장 낮은 수준으로 나타났다. 건강가정지원센터 설립 초기부터 가족의 사회적 기능에 대한 중요성을 강조하면서 가족봉사단 등 사회적 가치를 중요시하는 프로그램들이 시행되고 있지만, 사람들의 사회적 행복 수준은 여전히 낮았다. 행정안전부와 서울시와 경기도를 비롯한 중앙부처와 지방자치단체들은 마을공동체, 마복공동체 사업들을 추진하면서 공동체만이 미래 사회에서 발생하는 다양한 문제를 해결할 우리의 새로운 대안이라 이야기하고 있다. 그러나 연구결과 사람들의 주관적 행복과 심리적 행복은 비교적 높았으나 사회적 행복 수준은 낮은 것으로 나타났다. 개인주의가 만연해지고 있으며, 이웃과의 단절로 인한 사회적 문제가 신문 지상에 자주 거론되고 있는 현실점에 공동체적 삶의 중요성에 대한 홍보와 함께 사회 속의 개인의 삶에 대한 중요성을 인식시키는 교육과 사업들이 지속해서 이루어져야 할 것이다. 개인의 삶과 공동체적 삶의 조화를 통해 사회적 행복을 향상하기 위한 노력이 끊임없이 시도되어야 함을 확인할 수 있었다.

셋째, 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형에 유의한 영향을 미친 변수는 삶의 의미발견과 가족 저녁식사 횟수였다. 자신의 삶이 의미 있다고 느낄수록 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형을 이루고 있었는데, 이는 삶의 의미가 충만하게 되면 자신의 일이나 삶에 적극적으로 참여하게 되어 일과 삶의 균형을 유지하려고 노력하며, 자신의 삶 전반에 대해 긍정적인 태도를 보인다고 한 Debats et al. (1993)의 연구결과와 일치하는 것이다. 사람들은 자신의 삶이 의미 있다고 느낄 때 정적 정서를 경험하며, 타인에게 관대하고, 일이나 삶에 적극적으로 참여하게 되고 균형을 이루려고 노력하게 된다(Steger et al., 2006). 그러므로 삶의 의미를 알아차리고, 삶을 의미 있게 만들기 위해 노력하는 것은 일-삶 균형

과 행복을 위해 매우 중요함을 확인할 수 있었다. 또한, 가족 저녁식사 횟수가 많을수록 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형에 정적 영향을 미쳤는데, 이는 가족과 함께 공유하는 시간을 많이 갖도록 별도의 노력을 기울임으로써 일-가정 균형을 피하고 생산성과 생활 만족을 향상시킬 수 있도록 지원해야 한다는 윤대혁(2008), 김은영과 박정윤(2013)의 연구결과와 일치한다. 결혼한 사람에게 있어서 가족은 일 이외의 영역 중 가장 소중한 영역이며, 소중한 가족과 함께할 수 있는 최소한의 행동은 식사라고 할 수 있다. 건강가정지원센터에서 가족의 건강성 증진을 위한 실천 행동으로 '가족과 함께 식사하기'를 실천과제로 제시하는 것을 흔히 볼 수 있다. 그러므로 일-삶의 균형을 위해서는 가족 식사를 권장하는 적은 노력부터 시작할 필요가 있음이 증명되었다. 일-삶의 조화를 위한 노력은 일-가정 균형과 일-성장 균형에 유의한 영향을 미치는 변수였다. 개인이 일-삶의 조화를 중요하게 인식하고 이를 위해 노력한다면 일-삶의 균형을 이룰 수 있음이 확인되었다. 본 연구를 통해 스스로 삶의 의미를 인식하고, 일-삶의 조화를 위해 노력하며, 가족과 식사를 함께하며 일-삶의 균형을 위해 노력하는 일들이 우리의 삶에 유의미한 영향을 미치는 것을 알게 되었다. 그러므로 가족친화지원센터와 건강가정지원센터의 직장인 및 맞벌이 부부 대상 교육 프로그램에 삶의 의미, 일-삶 조화의 필요성 등을 교육을 통해 인식시키고 이를 위한 실천 노력을 권장할 필요가 있다. 조직 관련 요인에서는 일-삶 균형 관련 제도사용의 용이성이 일-가정 균형과 일-여가 균형에 유의한 영향을 미쳤다. 일-가정 균형 정책의 하나로 가족친화정책을 마련, 가족친화 인증제도가 시행되고 있으나 정책이 있어도 이를 사용할 수 있는 조직문화가 마련되어 있지 않다면 정책은 실효성이 없음을 입증하는 연구결과라 할 수 있다. 그러므로 가족친화기업 컨설팅과 가족친화기업 인증의 기준 마련 시 제도사용의 용이성을 컨설팅 항목과 인증의 평가항목에 포함해 정책 추진 및 성과 획득의 토대를 마련해야 할 것이다. 일-가족 균

형에서는 성별에 따른 차이가 없었으나 일-여가 균형과 일-성장 균형에서는 여성보다 남성의 균형 정도가 높았다. 이는 맞벌이 부부 중 남성은 취미활동에 대부분의 여가시간을 사용하고 있으나 여성은 자신보다는 가족을 위해 여가시간을 사용한다는 윤대혁(2008)의 연구결과와 일치하는 것이다. 오랜 시간 동안 학자들은 여성들이 직업을 가지게 되면, 남성들이 가사노동에 더욱 많이 참여할 것이라고 가정하였으나(Crouter & Helms-Erikson, 2000) 현실적으로 맞벌이 부부의 남편이 분담하는 가사노동은 남성이 홀로 경제활동을 하는 홀벌이 부부와 크게 차이가 나지 않았다(채로·이기영, 2004). 남성이든 여성이든 누구나 여가활동이나 여가시간을 원하며, 개인적 성장을 꿈꾼다. 여성들 스스로 기존의 전통적인 성 역할에서 벗어나 자신의 역할을 적절히 수행할 필요가 있다. 이를 위해 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형을 적절한 균형과 함께 일-삶의 균형을 유지하며, 업무 영역에 필요한 경쟁력을 갖추기 위해 스스로 노력할 필요가 있다는 인식의 전환과 실천 행동이 필요하다.

넷째, 주관적 행복, 사회적 행복, 심리적 행복 모두에 유의한 영향을 미치는 변수는 삶의 의미, 일-성장 균형, 소득이었다. 삶의 의미를 인식하고 있을수록, 일-성장 균형을 이룰수록, 연평균 소득 4,000만 원 미만인 경우에 비해 4,000만 원 이상인 경우 행복한 것으로 나타났다. 삶의 의미를 인식할수록 행복을 느낀다는 결과는 Debats et al.(1993)의 연구와 일치하며, 소득이 높을수록 행복을 느낀다는 결과는 송혜림(2015)과 김은희와 김철원(2017)의 연구와 일치한다. 송혜림(2015)의 연구에서는 일-가정 균형감이 높을수록 행복한 것으로 나타났으나 본 연구에서는 일-가정 균형은 유의한 영향을 미치지 않지만 일-성장 균형은 행복의 모든 영역에서 유의한 것으로 나타났다. 이는 본 연구의 조사대상이 맞벌이 부부이기 때문이며, 행복에 영향을 미치는 일-삶 균형을 가정, 여가, 성장의 하위영역으로 구분하여 분석하였기 때문에 나타난 결과라 생각한다. 남성이든 여성

이든 일-가정 균형, 일-여가 균형보다는 개인의 성장을 위한 노력이 행복에 영향을 미치고 있음을 알려진 결과라는데 의미가 있다. 그러므로 사람들의 행복을 위해 삶의 의미를 인식하고 개인의 성장을 위한 노력의 기회를 마련할 필요가 있다. 소득이 행복에 미치는 영향과 관련하여 사회적 행복의 경우 연평균 소득 4,000만 원 미만인 집단에 비해 4,000만 원 이상 ~ 10,000만 원 미만인 집단의 사회적 행복이 높았으나, 10,000만 원 이상인 집단에서는 유의한 영향을 미치지 않아 일정 규모 이상의 소득은 행복에 영향을 미치지 않음을 확인할 수 있었다. 소득이 유의한 영향을 미치는 것은 부와 행복이 비례하는 우리나라의 현 실태를 반영한 결과라 생각된다. OECD의 조사 결과 ‘더 나은 삶의 지수 2017’ 1위는 노르웨이로 삶의 질은 9.6점(10점 만점)으로 물질적 상태(8.8점)보다 높다. 이는 단순히 ‘돈이 많아서 행복한 나라’가 아니라 그만큼 정책적 노력을 많이 했음을 의미한다. 노르웨이는 사회의 행복도를 끌어올리는 복지제도와 일·가정 양립 환경 구축을 위해 노력해 왔다. 그 결과 주당 노동시간을 줄이고 일과 삶의 균형을 위해 시간을 투자하므로(경향신문, 2017), 국민은 행복할 수밖에 없다.

‘주 52시간 근무제’ 도입으로 일은 그대로이나 소득만 줄었다고 호소하고 있다. 제도 도입 본래의 취지에 맞게 일-삶의 균형과 행복 추구에 긍정적으로 기여할 수 있도록 제도 시행에 대한 모니터링과 평가가 엄격히 이루어져야 할 것이다. 또한, 자본주의 사회에서 소득이 행복을 결정짓는다고 생각하는 사람들에게 심리적 자원의 중요성을 알리는 인식 전환을 위한 노력이 필요하다. WLB 조직문화와 관련해서는 동료지원이 주관적 행복에 유의한 영향을 미쳤으며, 동료와의 의사소통은 사회적 행복과 심리적 행복에 유의한 영향을 미쳤다. 일-삶 균형에서와 달리 행복에 유의한 영향을 미치는 요인은 제도사용의 용이성이 아닌 동료와의 관계인 것으로 나타났다. 이는 일상생활에서 가장 많이 상호작용하는 대상이 동료이기 때문에 나타난 결과라 생각한다. 조직에서는

구성원들의 행복 증진을 위해 동료를 경쟁의 대상이 아닌 사회적 지지를 위한 자원이 될 수 있도록 노력해야 할 것이다. 이를 위해 업무 역량 향상을 위한 교육 이외에 동료와의 관계 향상을 위한 직무교육이 실시가 필요하다고 생각된다.

다섯째, 이상의 결과를 토대로 가족자원경영학의 학문적 영역을 개인과 가정에서 이를 둘러싼 사회로 까지 확대할 필요가 있음을 확인하였다. 지금까지 가족자원경영학에서는 일-가정 균형, 일-삶의 균형과 관련하여 가족 관련 요인, 조직 관련 요인들에 대한 분석이 주를 이루었으나 본 연구에서는 일-삶 균형과 행복에 유의한 영향을 미치는 변수로 개인 관련 요인, 가족 관련 요인, 조직 관련 요인으로 구분하여 분석하였다. 그 결과 일의 의미, 삶의 의미, 개인의 일-삶 조화를 위한 노력 등이 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형, 그리고 주관적 행복, 사회적 행복, 심리적 행복에 유의한 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 가족자원경영학의 실천현장인 한국건강가정진흥원을 비롯한 건강가정지원센터의 사업에는 일-가정양립지원사업에 기업 대상의 가족친화지원 사업과 아이돌보미 사업이 포함되어 있다. 본 연구의 결과를 기초로 지금까지의 학문과 실천현장의 영역을 개인-가족-조직으로 확대하여 일-삶 균형과 행복 추구를 위한 정책을 수립하고 관련 사업을 기획한다면 맞벌이 부부들의 일-삶 균형과 행복 증진에 기여할 것이라 생각된다.

여섯째, 일-삶의 균형과 행복과 관련된 정책의 핵심은 인간 중심에 있다고 생각한다. 여성이란 이유로 출산과 양육의 역할을 전담해야 하고, 이로 인해 여성의 노동시장 참여에 방해가 받아서는 안 된다. 여성이 전담하던 가족 내 돌봄노동을 남성과 분담해야 하며, 남성이 전담하던 경제활동을 여성이 분담해야 한다. 역할분담의 기저에는 각자 잘할 수 있는 일들을 선택하고 함께 도모하는 것이 전제되어야 한다. 여성과 남성 모두 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형을 이루기 위해 각자 원하는 방식을 선

택할 수 있도록 정책과 제도가 마련되어야 한다. 이를 위해 다양한 가족친화제도가 마련되어야 하고, 필요에 따라 선택할 수 있는 조직문화가 조성되어야 함을 본 연구결과 확인하였다.

본 연구는 일-삶의 균형을 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형으로, 행복을 주관적 행복, 사회적 행복, 심리적 행복으로 구분하여 개인, 가족, 조직 관련 요인의 영향 요인을 살펴보았다는 점에서 의의가 있다. 그러나 조사대상자가 수도권 지역 대기업에 종사하는 중상층으로 편중되어 있어 연구결과를 일반화하는 데 한계가 있다.

연구의 결과를 바탕으로 후속 연구를 위하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 주 52시간 근무 시행이 모든 기업으로 점차 확산될 예정이다. 그러므로 추후 연구에서는 기업 속성별, 업종별, 규모별, 생애주기별 속성에 따라 일-삶의 균형과 행복에 미치는 영향 요인이 다를 것으로 생각되므로 대상자를 다양화하여 연구가 진행될 필요가 있다. 둘째, 성별 차이를 분석하기 위해 표본의 수를 증가할 필요가 있다. 본 연구에서는 성별의 영향 요인을 분석하였지만, 표본의 수가 제한되어 있어 남성과 여성을 구분하여 영향 요인을 살펴볼 수 없었다. 일-삶 균형과 행복은 남성과 여성에 따라 영향 요인이 다를 것이다. 이에 남성과 여성을 구분하여 성별 차이를 살펴보는 성인지적 연구가 필요하다. 셋째, 일-삶 균형과 행복에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 표준화된 척도를 사용하였다. 그러나 척도가 사람들이 생각하는 일-삶 균형과 행복을 잘 반영하였는지 명확하지 않다. 이를 위해 일-삶 균형과 행복에 관한 질적 연구가 양적 연구와 병행될 필요가 있다. 이러한 연구의 제한점을 보완하여 후속 연구가 이루어진다면, 일-삶 균형과 행복에 대한 깊이 있는 이해가 가능할 것으로 생각한다.

## 참고문헌

- 1) 강민우 · 홍영현 · 서용원(2018). 일과 삶의 갈등이 조직 몰입과 반생산적 과업행동에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 31(3), 583-610.
- 2) 경향신문(2017.11.22). 성장의 결과보다 방향중요... 분배 잘되는 나라가 행복했다. [http://news.khan.co.kr/kh\\_news/khan\\_art\\_view.html?art\\_id=201711220600015](http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?art_id=201711220600015)
- 3) 고영남(2017). 생애목표와 주관적 안녕감의 관계에서 의미추구와 의미발견의 매개효과. 학습자중심교과교육연구, 17(23), 423-446.
- 4) 김난주 · 권태희(2009). 기혼여성의 직장-가정균형과 삶의 질의 상호관계. 여성연구, 76(1), 43-70.
- 5) 김선아 · 김민영 · 김민정 · 박성민(2013). “일과 삶 균형” 정책과 정책 부합성이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구: 공공조직과 민간조직 비교를 중심으로. 한국행정정보, 47(1), 201-237.
- 6) 김유경 · 구혜령(2016). 일-가정 균형의 개념과 일-가정 갈등 및 향상과의 관계. 가족과 문화, 28(3), 1-31.
- 7) 김은영 · 박정윤(2013). 가족의례유형에 따른 생활만족도와 가족역할중요도 인식에 관한 연구-미혼남녀를 중심으로. 한국가족자원경영학회지, 17(3), 105-124.
- 8) 김은희 · 김철원(2017). 일과 삶의 균형에 따른 사회적 계층이 주관적 행복감. 관광연구, 32(7), 1-24.
- 9) 김정운 · 박정열(2008). ‘일과 삶의 균형(Work-Life Balance)’ 척도 개발을 위한 연구. 여가학연구, 5(3), 53-69.
- 10) 김정운 · 박정열 · 손영미 · 장훈(2005). ‘일과 삶의 조화(Work-Life Balance)’에 대한 개념적 이해와 효과성. 여가학연구, 2(3), 29-48.
- 11) 김주엽(2006). 일과 가정의 균형에 관한 문헌적 검토. 인적자원개발연구, 8(1), 83-117.
- 12) 김주현 · 문영주(2010). 맞벌이 여성의 성역할 태도가 결혼생활 만족과 일 만족에 미치는 영향-일 · 가정 갈등과 일 · 가정 강화의 매개효과를 중심으로. 한국가족자원경영학회지, 14(2), 109-126.
- 13) 김진욱 · 박은영(2018). 미취학자녀를 둔 기혼 남성의 일-가정 균형이 자녀 관계와 부부관계에 미치는 영향. 사회과학연구, 25(1), 211-236.
- 14) 남기섭(2017). 일-생활의 균형 (WLB)과 이직의 도와의 관계에서 심리적 웰빙의 매개효과. 경영경제연구, 39(2), 135-161.
- 15) 뉴스핌(2018.10.23). ‘주52 시간 근무제’ 도입 이후... 직장인 워라밸 ‘빈익빈 부익부’. <http://www.newspim.com/news/view/20181023000429>
- 16) 문화체육관광부(2018). 2018 삶의 질 여론조사 보고서. 1-51.
- 17) 박예송 · 박지혜(2013). 일-생활 균형(Work-Life Balance)에 관한 국내 연구 동향: 2000년 이후 학술논문을 중심으로. HRD 연구, 15(1), 1-29.
- 18) 박연숙 · 박정윤(2017). 유자녀 맞벌이 남녀의 일-가족 갈등인식에 영향을 미치는 변인에 관한 연구: 만 12세 이하 자녀를 둔 기혼 남녀를 대상으로. 한국가족자원경영학회지, 21(2), 51-72.
- 19) 박은선 · 손은영 · 임지숙(2016). 맞벌이 남성의 일-가정 양립 경험에 대한 개념도 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 28(4), 1193-1216.
- 20) 박정열 · 손영미(2016). 일과 삶의 균형 조직문화 척도 개발 및 타당화 연구. 한국콘텐츠학회논문지, 16(8), 693-705.
- 21) 박정열 · 전은선 · 손영미 · 신규리(2016). 일과 삶의 균형에 관한 국내 정책의 현황 및 시사점. 여가학연구, 14(4), 1-22.
- 22) 변신원(2010). 일과 가정의 양립 정책 교육 프로그램. 한국양성평등진흥원.
- 23) 브레이크뉴스(2018.10.18). 문화센터, 주52시간 도입 후 ‘함박웃음’.. 매출 쑥쑥↑. [http://www.breaknews.com/sub\\_read.html?uid=607777&section=sc3](http://www.breaknews.com/sub_read.html?uid=607777&section=sc3)
- 24) 손영미 · 박정열(2014a). 기혼여성근로자의 일-

- 가족 전이에 미치는 조직문화와 지원제도의 영향력 비교. 한국웰니스학회지, 9(4), 111-125.
- 25) 손영미 · 박정열(2014b). 남녀의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인과 결과변인의 차이 연구: 기혼직장인을 대상으로. 한국심리학회지: 여성, 19(2), 161-190.
- 26) 손영미 · 박정열(2015). 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 가정, 조직, 지역사회 변인의 영향력에 대한 국가비교연구: 한국, 일본, 영국 기혼여성근로자를 중심으로. 한국가족자원경영학회지, 19(2), 51-74.
- 27) 손영미 · 박정열 · 양은주(2017). 일과 삶의 균형과 정신건강의 관계에서 부정적 정서신념과 정서 명료성의 조절효과. 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 23(3), 333-359.
- 28) 송혜림(2012). 남성의 일-가정 양립 실태와 요구도. 한국가족자원경영학회지, 16(2), 1-18.
- 29) 송혜림(2015). 일-가정 균형감과 행복도: 영유아기 자녀를 둔 기혼취업여성을 중심으로. 한국가족자원경영학회지, 19(3), 81-99.
- 30) 심철현 · 이규태(2013). 호텔 직원의 일-생활 균형(WLB)이 주관적 경력 성공 및 경력 몰입에 미치는 영향. 대한관광경영학회, 28(3), 307-325.
- 31) 안주엽(2017). 일과 삶의 균형을 위한 실근로시간 단축. 노동리뷰, 3, 52-61.
- 32) 오세숙 · 김중순 · 신종화(2016). 기혼 직장남성의 일과 삶의 균형이 직무인식에 미치는 영향. 한국여가레크리에이션학회지, 40(2), 87-100.
- 33) 원두리 · 김교현 · 권선중(2005). 한국관 삶의 의미 척도의 타당화 연구-대학생을 중심으로. 한국심리학회지: 건강, 10(2), 211-225.
- 34) 유계숙(2008). 가족친화적 조직문화가 근로자의 일-가족 조화와 삶의 질에 미치는 영향. 한국가정관리학회지, 26(5), 27-37.
- 35) 윤대혁(2008). 맞벌이 부부의 가정-직장 균형과 여가활동에 관한 연구. 인적자원관리연구, 15(1), 87-109.
- 36) 이병찬(2016). 여가스포츠 참가자의 일과 삶의 균형(WLB)이 행복감에 미치는 영향 연구. 한국체육학회지, 55(5), 549-557.
- 37) 이세훈(2018). 일과 삶의 균형이 직무만족과 생활만족에 미치는 영향: 호텔 종사원을 중심으로. 관광경영연구, 22(3), 117-135.
- 38) 이숙정 · 오재림(2010). 여성친화적 조직문화, 조직유효성, 직장 및 가정생활 갈등과 주관적 안녕감 간의 관계. 아시아여성연구, 49(1), 7-39.
- 39) 이은주 · 이지연(2016). 중년기 직장인의 직업적 자기효능감이 심리적 안녕감에 미치는 영향: 은퇴불안 및 건강한 부부관계의 매개효과. 인간발달연구, 23(1), 71-94.
- 40) 이종만(2014). 직장인의 주관적 안녕감에 영향을 미치는 요인. 한국콘텐츠학회논문집, 14(1), 400-408.
- 41) 이주일 · 유경(2010). 직장-가정 갈등의 세대 차이와 직장-가정 갈등이 행복에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 23(3), 471-501.
- 42) 임영진 · 고영건 · 신희천 · 조용래(2012). 정신적 웰빙 척도(MHC-SF)의 한국어판 타당화 연구. 한국심리학회지: 일반, 31(2), 369-386.
- 43) 장윤옥 · 정서린(2014). 유자녀 맞벌이 부부의 일-가족 전이과정과 전이발생영역. 한국가정관리학회지, 32(5), 145-161.
- 44) 전서영 · 박정윤 · 김양희(2008). 기혼 남녀의 일-가족 갈등에 따른 가족건강성의 차이에 관한 연구. 한국가족자원경영학회지, 12(3), 59-79.
- 45) 정민영 · 최한나(2015). 직장인의 소명존재 및 소명실행과 주관적 안녕감의 관계: 삶의 의미와 진로정체감의 매개효과. 상담학연구, 16(6), 279-295.
- 46) 정서린 · 장윤옥(2017). 맞벌이부부의 배우자 지지, 직장 지지 및 일-가족 전이가 일-생활 균형에 미치는 자기효과와 상대방효과. 한국가족자원경영학회지, 21(3), 97-119.
- 47) 채로 · 이기영(2004). 맞벌이부부의 가사노동시



- 간과 생활만족도에 관한 연구. 한국가정관리학회지 22(5), 265-281.
- 48) 천혜정 · 이지선(2010). 취업여성의 일과 삶의 조화에 관한 연구: 경험과 의미를 중심으로. 한국가족관계학회지, 15(3), 25-41.
- 49) 천혜정 · 한나(2009). 근로자의 일 지향성, 일 스트레스 및 조직문화가 일과 삶의 조화에 미치는 영향. 한국가족자원경영학회지, 13(4), 53-72.
- 50) 최환규(2018). 일의 의미가 직장인의 안녕감 및 우울에 미치는 영향: 삶의 의미와 일 과 삶의 균형의 매개효과를 중심으로. 용문상담심리대학원대학교 박사학위논문.
- 51) 최환규 · 이정미(2017). 한국판 일의 의미 척도 (K-WAMI)의 타당화 연구. 한국심리학회: 사회 및 성격, 31(4), 1-25.
- 52) 통계청(2017). 2016년 맞벌이 가구 현황.
- 53) 한국심리학회(2014). 심리학용어사전. 한국심리학회.
- 54) 허지연 · 손은정(2009). 청년기와 중년기 집단에서의 삶의 의미와 심리적 안녕감간의 관계. 한국사회과학연구, 28(2), 105-128.
- 55) 헤럴드경제(2018.10.08). 주52시간 근로제 100일. <http://news.heraldcorp.com/view.php?ud=20181008000079>
- 56) Beaugard, T. A. & Henry, L. C.(2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. Human Resource Management Review, 19(1), 9-22.
- 57) Bowling, N. A., Eschleman, K. J. & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83(4), 915-934.
- 58) Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H. & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. Journal of Vocational Behavior, 68(1), 131-164.
- 59) Carlson, D., Grzywacz, J. & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? Human Relations, 62(10), 1459-1486.
- 60) Cegarra-Leiva, D., Sánchez-Vidal, M. E. & Gabriel Cegarra-Navarro, J.(2012). Understanding the link between work life balance practices and organizational outcomes in SMEs: The mediating effect of a supportive culture. Personnel Review, 41(3), 359-379.
- 61) Cohen, K. & Cairns, D.(2012). Is searching for meaning in life associated with reduced subjective well-being? Confirmation and possible moderators. Journal of Happiness Studies, 13(2), 313-331.
- 62) Crouter, A. C. & Helms-Erikson, H(2000). Work and family from a dyadic perspective: variations in inequality. In Milardo, R. M. & Duck, S. (Eds), Family as relationship(pp100-133). New York, NY: John Wiley & Sons, Inc.
- 63) Debats, D. L., van der Lubbe, P. M. & Wezeman, F. R. A.(1993). On the Psychometric Properties of the Life Regard Index(LRI): A Measure of Meaningful Life. Personality and Individual Differences, 14(2), 337-345.
- 64) Dubin, R.(1956). Industrial workers' worlds: A study of the "central life interests" of industrial workers. Social problems, 3(3), 131-142.
- 65) Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C. & Brinley, A.(2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature(1980-2002). Journal of Vocational Behavior, 66(1), 124-197.
- 66) Emslie, C. & Hunt, K.(2009). Live to work or work to live? A qualitative study of gender and work-life balance among men and women in mid-life. Gender, Work and Organization, 16(1),

- 151-172.
- 67) Frone, M. R.(2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied psychology*, 85(6), 888.
- 68) Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- 69) Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L.(1992). Antecedents and outcomes of Work-family Conflict: Testing A Model of the Work-family Conflict Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- 70) Grawitch, M. J., Barber, L. K. & Kruger, M. H.(2010). Role identification, community socio-economic status demands, and stress outcomes in police officers. *Anxiety, Stress, and Coping*, 23(2), 165-180.
- 71) Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw, J. D.(2003). The Relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 5510-531.
- 72) Greenhaus, J. H. & Powell, G. N.(2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- 73) Guest, D. E.(2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- 74) Haar, J. M.(2013). Testing a new measure of work-life balance: A study of parent and non-parent employees from New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305-3324.
- 75) Halbesleben, J. R. & Rotondo, D. M. (2007). Developing social support in employees: Human resource development lessons from same-career couples. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 544-555.
- 76) Hill, E. J., Yang, C., Hawkins, A. J. & Ferris, M.(2004). A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of Marriage and Family*, 66(5), 1300-1316.
- 77) Julka, T. & Mathur, U.(2017). A Conceptual Study of Work-Life Balance among Women Employees. *International Journal of Emerging Research in Management & Technology*, 6(2), 74-78.
- 78) KBS(2018.3.15). 한국, 세계행복지수 156개국 중 57위. <http://news.kbs.co.kr/news/=3618916>
- 79) Keyes, C. L. M.(1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121-140.
- 80) Keyes, C. L. M. & Lopez, S. J.(2002). Toward as science of mental health: Positive directions in diagnosis and interventions. In Snyder, C. R. & Lopez, S. J. (Ed.). *The Oxford Handbook of the Positive Psychology*. NY: Oxford University Press.
- 81) Keys, C. L. M., Wissing, M., Potgieter, J., Temane, M., Kruger, A., & van Rooy, S.(2008). Evaluation of the Mental Health Continuum-Short Form (MHC-SF) in Setswana-speaking South Africans. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 15(3), 181-192.
- 82) Kirchmeyer, C.(2006). The Different Effects of Family on Objective Career Success Across Gender: A Test of Alternative Explanations. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 323-346.
- 83) MacDermid, S. & Harvey, A.(2006). The work-family conflict construct: Methodological implications. In M. Pitt-Catsoupes, E. Kossek & S. Sweet (Eds.), *The work-family handbook: Multi-disciplinary perspectives and approaches*.

- Mahwah, NJ: Erlbaum.
- 84) Maertz, C. P. & Boyar, S. L. (2011). Work-family conflict, enrichment, and balance under 'levels' and 'episodes' approaches. *Journal of Management*, 37(1), 68-98.
- 85) McMillan, H. S., Morris, M. L. & Atchley, E. K. (2011). Constructs of the work/life Interface: A synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. *Human Resource Development Review*, 10(1), 6-25.
- 86) Morris, M. & Madsen, S. (2007). Advancing Work-Life Integration in Individuals, Organizations, and Communities. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 439-454.
- 87) Munn, S. L. (2013). Unveiling the Work-Life System: The Influence of Work-Life Balance on Meaningful Work. *Advances in Developing Human Resources*, 15(4), 401-417.
- 88) Nitzsche, A., Pfaff, H., Jung, J. & Driller, E. (2013). Work-life balance culture, work-home interaction, and emotional exhaustion: A structural equation modeling approach. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(1), 67-73.
- 89) OECD (2017). Better Life Index. OECD.
- 90) Quinn, R. E., Dutton, J. E. & Cameron, K. S. (2003). Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline. SF: Berrett-Koehler.
- 91) Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684.
- 92) Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- 93) Ryff, C. D. & Singer, B. H. (1998). The Contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1-28.
- 94) Sánchez-Vidal, M. E., Cegarra-Leiva, D. & Cegarra-Navarro, J. G. (2012). Gaps between managers' and employees' perceptions of work-life balance. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(4), 645-661.
- 95) Shapiro, A. & Keyes, C. L. M. (2008). Marital status and social well-being: Are the married always better off?. *Social Indicators Research*, 88(2), 329-346.
- 96) Smith, J. & Gardner, D. (2007). Factors affecting employee use of work-life balance initiatives. *New Zealand Journal of Psychology*, 36(1), 3-12.
- 97) Steger, M. F., Dik, B. J. & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- 98) Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S. & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80-93.
- 99) Taşdelen-Karçkay, A. & Bakal i m, O. (2017). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work-family conflict and life satisfaction. *Australian Journal of Career Development*, 26(1), 3-13.
- 100) Ugwu, D. I., Orjiakor, C. T., Enwereuzor, I. K., Onyedibe, C. C. & Ugwu, L. I. (2016). Business-life balance and wellbeing: Exploring the lived experiences of women in a low-to-middle income country. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 11(1), 1-17.

- 101) Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50(3), 749-761.
- 102) Wadsworth, L. L. & Owens, B. P. (2007). The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, 67(1), 75-87.
- 103) Weer, C. H., Greenhaus, J. H. & Linnehan, F. (2010). Commitment to nonwork roles and job performance: Enrichment and conflict perspectives. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 306-316.
- 104) Zheng, C., Kashi, K., Fan, D., Molineux, J. & Ee, M. S. (2016). Impact of individual coping strategies and organisational work-life balance programmes on Australian employee wellbeing. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(5), 501-526.

- 투 고 일 : 2018년 09월 01일
- 심 사 일 : 2018년 10월 17일
- 게재 확정일 : 2018년 11월 17일