

Work-Life Balance(WLB) 영향요인에 관한 메타 분석

김종윤¹, 박선민^{2*}

¹고려대학교 BK21+ 아시아에듀허브사업단, ²고려대학교 교육학과

Meta-Analysis on Factors Influencing Work-Life Balance(WLB)

Jhong Yun Kim¹, Seon Min Park^{2*}

¹BK21+ Edu-Hub in Asia, Korea University

²Division of Education, Korea University

요약 이 연구의 목적은 Work-Life Balance(WLB)와 관련 다수의 실증 연구 결과물을 토대로 메타분석을 실시하여, WLB와 그 관련변인 간의 관계 양상을 살펴보는 데 있다. 이러한 목적을 달성하기 위해서 2018년 12월까지 국내에서 발행된 학술지 게재 논문을 연구 분석대상으로 수집하였다. 자료수집은 한국교육학술정보원의 데이터베이스를 활용하였으며, 총 27편의 국내 학술지의 126개 하위그룹의 통계치를 가지고 코딩을 진행하였고, CMA(Comprehensive Meta Analysis) 3.0 프로그램을 활용하여 메타분석을 진행하였다. 본 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, WLB와 관련된 전체 평균효과크기는 0.365로 작은 효과크기를 보였다. 둘째, WLB가 영향을 미치는 종속변인 구분의 효과크기는 직무몰입, 혁신, 성과, 만족 순으로 나타났다. 셋째, WLB 연구의 종속변인이 개인 초점일 때보다는 조직 초점 변인일 경우 효과크기가 두 배 이상 큰 것으로 나타났다. 넷째, WLB 연구의 종속변인이 희생, 직무스트레스, 이직의도와 같이 부적인 영향을 미친다고 선행연구에서 조사된 종속변인은 -0.254의 효과크기를 보였으며, 직무만족, 정서몰입과 같이 정적인 영향의 종속변인은 0.576의 중간 정도의 효과크기를 가지는 것으로 나타났다. 다섯째, WLB 하위요인 구분 간 효과크기는 일-성장 균형, 일-가정 균형, 일-여가 균형 순으로 나타났다.

Abstract This study is a meta-analysis based on results of empirical studies related to work-life balance(WLB), and the relationships between WLB and other variables. In order to achieve this objective, articles published in domestic journals prior to December 2018 were collected. Data was collected using an online database provided by the Korea Educational and Scientific Information Service, and a total of 27 studies and 126 sub data were coded. Data was analyzed using CMA (comprehensive meta-analysis) 3.0 program. Results of this study are as follows. First, the overall mean effect size of WLB was 0.365, indicating a small effect size. Second, the effect sizes of dependent variables influenced by WLB included immersion, innovation, and performance in order. Third, the effect size of organizational focus variables was more than twice as big as that of individual focus variables. Fourth, the negative theoretical background dependent variables of WLB, such as sacrifice, job stress, and turnover showed -0.254 effect size, and the positive theoretical background dependent variables, such as job satisfaction and emotional commitment have mid-size effect (0.576). Fifth, the effect size of independent variables were in the order of work-development balance, work-home balance, and work-leisure balance.

Keywords : WLB, Work-Life Balance, Meta-Analysis, CMA Program, Human Resource Development

1. 서론

현재 조직원들은 근무하는 조직 내에서 여러 가지 신

체적·심리적 위기를 경험하고 있다. 지속적인 조직의 경쟁력을 유지하기 위해서는 조직원들이 조직에 적응하고, 이탈하지 않으며, 본인의 역량을 최대한 발휘할 수 있는

*Corresponding Author : Seon Min Park(Korea Univ.)

Tel: +82-2-3290-2644 email: psmin88@korea.ac.kr

Received January 24, 2019

Revised March 12, 2019

Accepted April 5, 2019

Published April 30, 2019

환경이 제공되어야 한다. 그러므로 최근 많은 조직에서 조직원들의 삶의 질 향상에 대한 필요성을 제기하고 있다. 또한 조직원들의 일과 삶의 균형을 지원하기 위한 정책 마련도 필요한 상황이다. 이미 유럽, 미국과 일본 등 주요 선진국에서는 1970년대 이후부터 의식변화 및 사회변화를 감안하여 일-생활 균형(Work-Life Balance 이하 WLB)을 위한 정책을 권고 또는 지원하고 있다[1]. 2017년 한국 정부 또한 워크-라이프 밸런스의 줄임말인 ‘워라밸’이라는 정책적 슬로건을 만들어 국민의 삶의 질에 대해 새로운 패러다임을 제시하고 있다.

이미 많은 조직 구성원은 WLB는 가장 중요한 삶의 요인 중 하나로 생각하고 있다. 닐슨 코리아의 설문조사 결과 응답자 중 75.5%가 연봉이 많지 않더라도 일과 삶의 균형을 유지할 수 있는 직장을 선택하겠다고 응답하였다[2]. 이 설문결과는 젊은 세대일수록 개인 삶을 희생하면서까지 일을 하지 않으려 하며 개인 삶의 행복이 진정한 성공이라고 믿는 경향이 강한 것으로 나타났다는 연구결과와도 일치한다[3]. 이러한 트렌드의 변화에 따라 국내 인적자원 관리에서도 일과 삶의 균형이 매우 중요한 개념으로 각광받고 있다[4]. WLB는 일반적으로 일과 삶의 균형과 관련한 인사제도로 반영되어, 개인차원에서는 삶의 질을 향상시키며 조직차원에서는 핵심 인재들의 이직률을 감소시킴으로써 전체적으로 조직 생산성을 증대시킬 수 있을 것이라 기대를 모으고 있다[4].

선행연구에 따르면, WLB는 기업 및 조직의 성과와 밀접하게 관련되어 있어 직무만족, 조직몰입, 경력몰입, 조직몰입 등과 같은 조직효과성 변인들과 많은 관계를 보였다[5-9]. 또한 WLB는 이직의도를 낮추는데 정적인 영향을 미치는 요인으로 밝혀졌으며[8-12]. 개인변인인 생활만족, 심리적 웰빙, 정신건강 등 긍정적 영향[13-15]을 미친다고 밝혀졌다. 또한 WLB와 관련변인에 대해서는 개인변인보다는 조직변인에 대한 연구가 많이 이루어지고 있으며, WLB에 영향을 받는 변인으로는 조직 몰입, 직무만족, 이직의도와 같은 만족감 변인이 많은 것으로 밝혀졌다[16]. 하지만 여러 요인들 중 WLB를 촉진하는 데 있어 어떤 요인이 더 큰 영향을 미치는지에 대한 해석이 부족한 상황이다.

따라서 이 연구는 WLB와 관련한 다수의 실증 연구 결과물을 토대로 메타분석을 실시하여, WLB와 그 관련 변인 간의 관계 양상을 살펴보고자 한다. 지금까지 진행되었던 개별 연구들의 검증력이 약할 수 있다는 단점을

보안하고, WLB 관련 연구의 전체적인 방향을 제시하기 위해 메타분석 방법은 효과적인 연구방법이라 할 수 있다. 이를 위해 WLB 관련 개별 연구들에서 각각의 연구 결과를 결합하여 평균 효과크기를 제시하고, WLB 연구에서 사용된 종속변인의 특성과 독립변인의 하위요인에 관련된 효과크기의 차이를 확인하고자 한다. 본 연구에서 확인된 연구결과들은 인적자원개발 분야에서 WLB의 중요성을 알리고 앞으로의 WLB 연구 방향에 대한 시사점을 도출하는 데 기여할 수 있을 것이다.

본 연구에서는 위에서 제시한 연구목적을 달성하기 위하여 ‘첫째, WLB 영향요인의 전체 효과크기는 어떠한가?’와 ‘둘째, 연구특성에 따른 종속변인의 구분, 종속변인의 개인-조직수준, 종속변인의 정적-부적 구분, 그리고 WLB의 하위변인 구분에 따라 WLB의 효과크기는 어떠한 차이가 있는가?’를 연구문제로 설정하였다.

2. 이론적 배경

2.1 Work-Life Balance(WLB)

조직들은 개인생활과 업무의 관계를 한 쪽을 선택하면 한 쪽을 포기해야하는 것처럼 서로 상충되는 관계라 생각해 왔다. 하지만 오늘날 조직 구성원들은 자기개발, 여가생활 등과 같은 일을 제외한 개인적인 시간을 보다 많이 갖기를 기대한다. 조직차원에서는 이러한 구성원들을 유지하고 확보하고 조직과 조직구성원의 모든 사람의 이익을 위해 WLB에 대한 중요성이 확대되고 있다. 최근 들어 일과 생활간의 조화나 갈등이 개인 생활뿐 아니라 가족, 동료, 조직성과까지 영향을 미친다는 연구결과들이 등장함에 두 영역의 균형은 더욱 중요한 사회적 이슈가 되고 있다[17].

Marks와 MacDermid[18]는 WLB를 두 영역 간 역할들(나, 부모, 배우자, 시민, 조직구성원 등)에 대해 동일하게 관여하는 것이며, 이를 역할 균형이라고 명하였다. 또한 Clark[19]은 WLB를 직장과 직장 이외의 영역에서 갈등을 최소화하며 만족감을 느끼는 상태라고 말한다. 일과 일 이외의 삶의 두 영역에서 다양하게 요구되는 역할들로 인하여 갈등이 발생하는데, 그 갈등이 최소화될 때 만족을 경험하게 되며, WLB가 이루어졌다고 본다. Greenhaus, Collins와 Shaw[20]는 동일한 수준의 시간, 관심, 주의를 할애하는 것이라고 하였다.

반면, Guest[21]는 WLB에 대해 일과 삶의 나머지 부분들 사이의 균형을 지각하는 것이라고 정의하였다. 여기서 말하는 균형이란 개인이 가지고 있는 시간과 에너지 등을 적절히 배분하여 신체와 마음의 평온한 상태를 유지하며, 각 영역에 대한 압력을 적절히 분산 할 수 있는 능력과 통제감 확보를 뜻한다. 즉 양적 배분이 아닌 질적 배분 개념으로 이해하여야 한다고 주장한다. Tasusing과 Fenwick[22]은 일과 일 이외의 개인/가족 영역간의 지각된(통제된) 균형감이라고 정의하였다.

국내의 기업에서도 WLB가 기업경영의 관심사가 되면서 자체적으로 기업 상황에 맞는 정의를 내리고 있다. 삼성경제연구소[23]에서 WLB는 근로자가 일과 생활에 모두 만족을 느끼고 잘 해내고 있는 상태로 정의하였다. 이를 실현하기 위해 각종 제도를 운영하여 개인적인 삶의 질 제고가 가능하고, 기업에서는 인재 확보와 생산성 제고 등 경쟁력을 강화할 수 있는 수단이라고 하였다. LG경제연구소[24] 또한 일과 생활을 모두 동등하게 잘 해내고 있다고 느끼는 상태로 정의하였고, WLB를 적절히 관리한다면 구성원에게는 삶의 질 향상, 조직에게는 경쟁우위 확보가 가능하다고 하였다. 이를 통해 국내 기업은 WLB가 조직 구성원들에게 동기를 부여하고 훌륭한 인재의 확보, 유지를 위한 주요수단이라고 공감하고 있는 것으로 나타났다.

위에 제시한 WLB의 개념을 정리해보면 균형의 의미가 무엇인가, 균형을 위해서 어떤 자원이 배분되는가, 그리고 그 결과의 상태에 대해 나누어 생각해볼 수 있다. 첫째, 균형의 의미에 있어 일부 학자는 동일하게 분배하는 양적인 개념의 균형[18-20]을 사용하고 있으나 일부 학자는 개인이 통제하는 균형감으로 정의하는 질적인 개념[21-22]으로 정의하고 있다. 그러나 양적인 개념의 균형보다는 자신이 중요하게 생각하는 영역에 스스로 분배하고 적절히 통제하여 균형감을 이루고 있는 질적인 개념이 타당하다는 의견으로 귀결되고 있다[4]. 둘째, 개인이 지각하고 있는 균형을 유지하기 위해서 어떤 자원을 분배하는가에 있어서 학자들마다 다소 차이가 있으나, 종합하여 보면 대체로 에너지, 시간 등의 자원을 배분하는 것으로 정의하고 있음을 알 수 있다. 셋째, 이러한 자원의 적절한 배분의 결과로 일과 삶의 영역 간 안정된 상태, 만족스러움으로 요약해볼 수 있다.

2.2 WLB 관련 변인

WLB는 크게 개인변인과 조직변인의 상호작용 결과로, 개인변인의 인과 및 결과요인과 조직변인의 인과 및 결과요인으로 나누어볼 수 있다. 첫째, 개인변인의 인과요인으로 WLB에 관한 신념, 삶에 대한 시간 할애도, 회복탄력성, 셀프리더십, 조직문화 유형 인식 등이 영향에 주는 것으로 여러 실증적인 연구결과를 통해 입증되었다[25-27]. 둘째, 개인 변인의 결과요인인 경력태도, 조직행동, 종업원 인게이지먼트, 스트레스, 정신건강, 심리적 웰빙 등은 WLB와 영향관계가 있다는 것이 선행연구들을 통해 밝혀졌다[14,28-29]. 셋째, 조직변인 중 WLB에 관련한 조직문화, WLB 지원제도의 시행 등은 WLB에 영향을 주는 것으로 나타났다[30-31]. 넷째, 조직변인 중 조직성과, 조직몰입, 이직의도, 조직유효성 요인 등은 WLB에게서 영향을 받는 것으로 여러 선행연구를 통해 증명되었다[32-34].

3. 연구방법

3.1 분석문헌 수집 및 선정

본 연구는 WLB가 관련 변인들에 미치는 영향을 메타분석하기 위하여 2018년 12월까지 국내에서 발행된 학술지에 게재된 논문을 대상으로 연구 분석 대상을 수집하였다. 자료수집은 한국교육학술정보원(<http://www.riss4u.net>)에서 제공하는 온라인 데이터베이스를 활용하였다. ‘wlb’, ‘work-life balance’, ‘일과 삶의 균형’, ‘일생활균형’, ‘워라밸’을 키워드로 검색하여 국내 학술지 논문을 검색하였으며, 이들 논문 중 온라인 열람이 가능한 논문을 수집하였다. 검색된 논문 중 다음과 같은 자료 선정 관련 기준에 해당하는 논문만을 분석 대상 자료로 선정하였다.

첫째, 메타분석은 효과크기를 계산해야 하고 그러므로 메타분석을 위한 자료는 관련 양적 수치들을 제공해야한다. 그러므로 WLB 관련 연구 중 문헌 연구 및 질적 연구는 분석에서 제외하고 양적 연구만을 선정하였다. 즉, 평균, 표준편차, 사례수, 효과크기, 상관계수, t값, F값 등의 통계치가 제시된 연구를 선정하였다. 둘째, 다른 발행형태로 동일한 내용이 발간된 논문이 있을 때 한 편은 연구대상에서 제외하였다. 예를 들어, 석사나 박사 학위논문을 추후에 학술지에 게재하는 경우가 있는 데 그 경우 같은 데이터가 중복되어 사용하여 출간오류를 증가

시킬 수 있으므로 이런 경우 학위논문만을 연구대상에 포함시켰다. 이러한 과정을 통해 최종적으로 27편의 논문이 선정되었다. 27편의 논문을 하위그룹으로 통계치가 입력되었으며, 본 연구를 위하여 활용한 하위그룹 통계치 수는 총 126개였다. 연구대상 논문의 특성은 다음 Table 1과 같다.

Table 1. Meta Analysis Articles List

R.N.	Article(Year)	Sample	Sub-Group
[9]	Sim & Lee (2013)	316	9
[10]	Nam (2017a)	316	6
[14]	Nam (2017b)	253	3
[15]	Sohn, et. al. (2017)	869	3
[35]	Park (2016)	217	3
[36]	Bae (2015a)	162	3
[37]	Bae (2015b)	323	3
[38]	Seo & Lee (2016)	286	3
[39]	Kwak, et. al. (2015)	364	1
[40]	Song & Choi (2017)	206	1
[41]	Oh, et. al. (2016)	224	11
[42]	You & Kim (2015)	184	12
[43]	Youn & Song (2014)	250	2
[44]	Youn (2015)	371	5
[45]	Lee & Hong (2015)	302	1
[46]	Lee & Kim (2017)	297	2
[47]	Lee (2016)	327	8
[48]	Kim (2015)	120	6
[49]	Lee (2018)	143	2
[50]	Jung, et. al. (2016)	999	1
[51]	Cho & Choi (2017)	281	6
[52]	Han & Choi (2018)	302	2
[53]	Kim, et. al. (2015)	3000	3
[54]	Kim & Hong (2016)	215	9
[55]	Kim & Kim (2017)	6227	1
[56]	Kim, et. al. (2011)	585	8
[57]	Kim, et. al. (2009)	383	12
Total: 27 articles		Sub-Group Total:	126

3.2 대상논문 코딩

분석대상 논문의 코딩은 다음과 같이 진행하였다. 메타분석에 포함될 연구물을 선정 후 저자명, 논문제목, 출판연도, 표본크기, 종속변인, 종속변인의 개인수준과 조직수준으로의 구분, 이론적 배경을 바탕으로 한 종속변인의 영향 방향, 그리고 독립변인의 하위요인에 대해 코딩을 진행하였다. 코딩 시 한 연구에서 종속변인의 하위요인이 제시된 경우, 그리고 독립변인의 하위요인이 구성된 경우와 같이 하나의 연구물에 여러 개의 종속변인의 통계치가 제시된 연구에는 종속변인의 통계치에 맞추어 각각에 대해 값을 입력하였다. 이에 맞추어 총 27개의 논문에서 총 126개의 통계치에 대해 코딩을 진행하

였다.

이와 더불어 연구된 종속변인 구분 별로 코딩을 진행하였으며, 종속변인을 개인수준과 조직수준으로 분류하였다. 또한 종속변인의 이론적 배경을 바탕으로 WLB에 정적인 영향을 받는 변인인지, 부적인 영향을 받는 변인인지를 구분하여 코딩하였다. 마지막으로 WLB의 하위요인인 일vs.가정균형, 일vs.여가균형, 일vs.성장균형으로 분류하였다. WLB 하위요인을 활용하지 않았을 때는 ‘전체’로 구분하였다. 수집된 자료의 코딩은 microsoft Excel 2016 프로그램을 사용하여 2명의 연구자가 진행하였다. 정확한 코딩을 위하여 교차 확인을 진행하였고, 확인 후 코딩 내용의 수정을 거쳤다.

3.3 자료의 분석

메타분석의 연구모형은 무선효과 모형(random effect model)과 고정효과 모형(fixed effect model)로 구분할 수 있다[58]. 무선효과 모형은 효과크기가 연구에 따라 다를 수 있다고 가정하는 모형이고, 고정효과 모형은 모든 연구의 효과크기가 같다고 가정하는 모형이다[59]. 고정효과 모형에서는 연구들 간의 이질성(heterogeneity)을 고려하지 않는 것에 비해 무선효과 모형에서는 연구들 간에 이질성이 존재한다고 가정한다[60]. 이에 본 연구에서는 샘플수의 크기에 따라 가중치를 다르게 적용하고, 연구들 간의 분산을 추정하게 하는 무선효과 모형을 적용하였다.

이 자료의 분석을 위하여 CMA(Comprehensive Meta - Analysis) 프로그램을 활용하였다. CMA는 메타분석을 위해 개발된 프로그램이며, CMA를 활용하여 WLB의 효과크기를 계산하고 이에 대한 통계적 유의성을 검토하였다.

표본의 대표성이 중요한 것처럼 분석에 포함되는 개별연구들의 대표성이 있는지가 중요한데, 일반적으로 효과크기가 큰 연구나 또는 샘플수가 큰 연구들이 효과크기가 작거나 샘플수가 작은 연구들에 비해 출간될 가능성이 높아 출간오류(publication bias)를 가질 수 있다[59]. 본 연구에서는 각 연구의 효과크기와 그에 대한 표준오차를 시각적으로 파악할 수 있는 Funnel Plot을 사용하였다. 또한 추정치 가감법(Trim-and-Fill)도 활용하여 출간오류에 관련한 분석을 진행하였다.

4. 연구결과

4.1 WLB 전체 평균 효과크기

WLB의 전체 효과크기 산출 결과는 다음과 같다. 먼저 동질성 검정의 결과 $Q=4,535.148(p=0.000)$ 로 동일한 모집단 내에서 표본이 추출되었다는 귀무가설을 기각하여 개별연구들의 효과크기가 이질적임을 밝힐 수 있었다. 또한 이질성 검정을 위하여 I^2 값을 활용할 수 있는데[60], I^2 가 97.244로 97%의 높은 수준의 이질성을 보이는 것을 알 수 있었다.

Table 2와 같이 126개의 연구에서 무선효과 모형 내 표준화된 평균치 효과크기인 Hedges' g의 값은 0.365였다. 효과크기는 Hedges' g값이 0.2 정도이면 작은 효과크기, 0.5 정도이면 중간 효과크기, 0.8 이상이면 큰 효과크기로 구분할 수 있으므로[61], 0.365인 WLB의 전체 효과크기는 작은 효과크기라고 이야기할 수 있다. 무선효과 모델 내에서 효과크기 값의 95% 신뢰구간은 하한값이 0.254, 상한값이 0.477로 유의미한 결과를 나타냈다. ($p=0.000$)

Table 2. WLB's total effect size

Model	N	ES(g)	SE	P
Fixed	126	0.280	0.009	0.000
Random	126	0.365	0.057	0.000

4.2 연구특성에 따른 효과크기 분석

먼저 WLB 연구에서 사용된 종속변인 구분 사이에 효과크기 분석을 실시하였다. Table 3과 같이 WLB가 영향을 미치는 종속변인 중 직무몰입이 가장 높은 효과크기인 $0.891(p=0.000)$ 을 나타냈다. 다음으로는 혁신이 $0.709(p=0.005)$, 성과가 $0.648(p=0.001)$ 의 중간크기의 효과를 보였다. WLB가 만족에 대해 영향을 미치는 효과크기는 $0.232(p=0.006)$ 로 작은 효과크기의 결과를 나타냈다. 종속변인 구분 간 이질성 검증결과 Q값은 $28.498(df=6, p=0.000)$ 로 각 집단 간 효과크기는 유의한 차이가 있다고 밝혀졌다.

Table 3. Dependent Variable Group effect size

DV	N	ES(g)	SE	P
Immersion	22	0.891	0.142	0.000
Influence	4	0.131	0.329	0.690
Innovation	7	0.709	0.254	0.005
Performance	11	0.648	0.199	0.001

DV	N	ES(g)	SE	P
Sacrifice	3	0.427	0.382	0.264
Satisfaction	62	0.232	0.084	0.006
Turnover	17	-0.083	0.160	0.601
Overall	126	0.424	0.163	0.000

다음으로는 WLB 연구에서 사용된 종속변인이 개인 초점 변인인지 조직 초점 변인인지에 대한 구분 사이에 효과크기를 분석하였다. Table 4와 같이 종속변인이 개인 초점 변인일 때는 $0.286(p=0.000)$ 으로 작은 효과크기를 나타내었으며 종속변인이 조직 초점 변인일 경우 효과크기가 $0.675(p=0.000)$ 로 중간 정도의 효과크기를 보였다. 종속변인 구분 간 이질성 검증결과 Q값은 $7.312(df=1, p=0.007)$ 로 종속변인의 개인-조직 구분 간 효과크기는 유의한 차이가 있다는 결과를 나타냈다.

Table 4. Dependent Variable Individual-Organization group effect size

Group	N	ES(g)	SE	P
Individual	100	0.286	0.065	0.000
Organization	26	0.675	0.128	0.000
Overall	126	0.465	0.194	0.016

세 번째로 활용한 연구특성은 WLB에 영향을 미치는 요인 중 선행연구에서 밝혀진 정적인 영향요인과 부적인 영향요인의 구분이었다. WLB 연구에서 사용된 종속변인이 정적인 영향요인인지 부적인 영향요인에 대한 구분 사이에 효과크기를 분석하였다. Table 5와 같이 WLB가 부적인 영향을 미친다고 선행연구에서 조사된 종속변인은 선행연구와 같이 $-0.254(p=0.011)$ 의 효과크기를 보였다. 정적인 영향의 종속변인은 $0.576(p=0.000)$ 의 중간 크기의 효과크기를 보였다. 다만 정적-부적 구분 간 전체 무선효과크기는 유의하지 않은 결과를 나타냈다. 정적-부적 종속변인 구분 간 이질성 검증결과 Q값은 $51.231(df=1, p=0.000)$ 로 종속변인의 정적-부적 구분 간 효과크기는 유의한 차이가 있다는 결과를 나타냈다.

Table 5. Dependent Variable Positive-Negative group effect size

Group	N	ES(g)	SE	P
Negative	32	-0.254	0.100	0.011
Positive	94	0.576	0.059	0.000
Overall	126	0.165	0.415	0.691

마지막으로 WLB의 하위구분 간 효과크기의 차이를 분석하였다. Table 6과 같이 WLB의 하위요인 구분 간 구분에서 WLB 하위요인 구분없는 ‘전체’ 통계치는 42개, 효과크기는 0.149($p=0.127$)로 유의하지 않은 결과를 보였다. 일-성장 균형 하위요인은 0.545($p=0.000$)로 중간크기의 효과크기를, 일-가정 균형 하위요인은 0.474($p=0.000$)의 작은 효과크기를, 일-여가 균형 하위요인은 0.408($p=0.001$)의 작은 효과크기 결과를 나타냈다. 독립변인 하위변인 구분 간 이질성 검증결과 Q값은 8.123($df=3, p=0.044$)으로 각 집단 간 효과크기는 유의한 차이가 있다고 밝혀졌다.

Table 6. Independent Variable Group effect size

Group	N	ES(g)	SE	P
Total	42	0.149	0.097	0.127
Work-Develop	28	0.545	0.121	0.000
Work-Home	29	0.474	0.118	0.000
Work-Leisure	27	0.408	0.123	0.001
Overall	126	0.386	0.105	0.000

4.3 출간오류 분석

본 연구의 신뢰성을 확인하기 위하여 출간오류 분석을 진행하였다. 출간오류는 연구 결과의 속성이나 방향에 따라 연구 결과가 출간이 안되는 경우가 있고, 그러므로 출간된 연구의 결과가 수행된 연구의 결과를 대표하지 못할 때 발생한다[59]. 메타분석에서는 표본의 크기와 효과 크기의 관계를 Funnel Plot을 통해 보여줄 수 있는데 Funnel Plot에서 효과크기를 중심으로 좌우대칭으로 연구가 배치되어 있으면 출간오류가 없다고 볼 수 있으나, Funnel Plot이 효과크기 평균을 중심으로 좌우대칭을 이루지 못한다면 출간오류 가능성이 있다[62]. Trim-and-Fill 방법은 비대칭인 Funnel Plot이 대칭이 되도록 교정하는 것으로, 전체효과에 대한 결측 데이터의 영향을 분석하는 것이다[59].

먼저 이 번 메타분석을 위해 활용한 27개의 연구를 가지고 x축은 효과크기, y축은 표본오차로 한 Funnel plot을 확인하였다.

Fig. 1의 Funnel plot에 따르면 평균 고정 효과크기(Hedges’s $g=0.280$)를 기준으로 대상 연구 27개의 효과크기 분포가 완전한 좌우대칭을 이루지 못하고 있음을 알 수 있다.

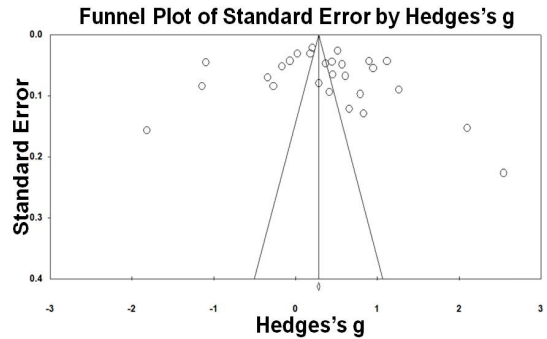


Fig. 1. Funnel Plot

이를 교정하기 위하여 Trim-and-Fill 검사를 진행하였고, 이에 교정된 효과크기 결과와 Funnel plot은 Table 7과 Fig. 2와 같이 제시되었다.

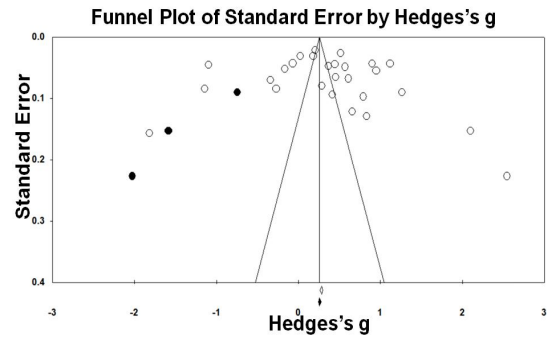


Fig. 2. Funnel Plot with Trim-and-Fill Method

분석결과, 교정 전의 효과크기인 0.280에서 3개의 연구가 추가로 투입될 경우의 효과크기는 0.259로 원래의 효과크기와 크게 다르지 않음을 알 수 있다. 결론적으로 본 연구에 대한 출간오류 관련하여 연구 결과의 타당성을 의심할만한 근거는 없다고 설명할 수 있다.

Table 7. Trim-and-Fill Analysis Result

	Study Trimmed	Fixed Effect Size	Random Effect Size	Q Value
Observed		0.280	0.371	3,079.29
Adjusted	3	0.259	0.201	3,457.09

5. 결론 및 논의

본 연구는 국내 WLB 관련 연구를 바탕으로 변인들

의 효과크기를 검증하기 위하여 메타분석을 실시하였다. 또한 연구특성에 따른 효과크기를 확인하기 위하여 종속변인의 구분 별, 종속변인의 개인-조직 구분 별, 종속변인의 이론적 배경을 바탕으로 한 WLB와의 정적인 관계-부적인 관계 구분 별, 그리고 WLB의 하위요인 별에 따른 하위집단 분석을 진행하였다. 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 결론과 논의를 전할 수 있다.

첫째, WLB와 관련된 전체 평균효과크기는 0.365 ($p=0.000$)로 작은 효과크기를 나타냈다. 또한 본 연구는 출간 오류가 있을 가능성은 있지만, 교정 후에도 효과 크기가 크게 변하지 않아 연구 결과의 타당성을 의심할 만한 근거는 없는 것으로 밝혀졌다.

둘째, WLB가 영향을 미치는 종속변인 구분의 효과크기는 직무몰입(Hedges's $g=0.891$, $p=0.000$), 혁신($g=0.709$, $p=0.005$), 성과($g=0.648$, $p=0.001$), 만족($g=0.232$, $p=0.006$) 순으로 나타났다. 반면 회생, 이직의도, 타인에게의 영향에 관련해서는 유의한 결과를 보이지 않았다. 이 결과는 WLB가 삶에 대한 만족, 직무에 대한 만족 등 개인적인 만족을 높여주는 것보다 직무몰입과 혁신, 그리고 이를 통한 성과를 높이는 데 더 큰 효과크기를 나타냄을 알 수 있다. 이 결과는 WLB에 대한 조직의 지지가 개인의 복지를 위한 배려 부분이 아닌, 좀 더 직무에 몰입하고, 새로운 방향으로 일을 추진하고, 업무성과를 높이기 위한 조직의 매우 중요한 전략임을 뒷받침해준다.

셋째, WLB 연구의 종속변인이 개인 초점($g=0.286$, $p=0.000$)일 때보다는 조직 초점 변인일 경우 효과크기($g=0.675$, $p=0.000$)가 두 배 이상 큰 것으로 나타났다. 이는 앞에서 이야기한 것과 같이 WLB가 개인수준보다 조직수준에 정적인 영향을 더 크게 미치기 때문에 WLB 정착이 조직의 성공에 중요한 역할을 할 수 있으며, 조직에서도 성과 증진을 위해 WLB에 대한 강조를 계속해야 한다는 주장을 뒷받침해준다.

넷째, WLB 연구의 종속변인이 회생, 직무스트레스, 이직의도와 같이 부적인 영향을 미친다고 선행연구에서 조사된 종속변인은 -0.254 ($p=0.011$)의 효과크기를 보였으며, 직무만족, 정서몰입과 같이 정적인 영향의 종속변인은 0.576 ($p=0.000$)의 효과크기를 가지는 것으로 나타났다. 이로서 정적인 영향을 미친다고 선행연구에서 조사된 종속변인들은 중간크기의 효과크기를 보이는 것을 확인하였으며, WLB가 중요하게 고려해야 되는 요인

임을 확인할 수 있었다.

다섯째, WLB 하위요인 구분 간 효과크기는 일-성장 균형($g=0.545$, $p=0.000$), 일-가정 균형($g=0.474$, $p=0.000$), 일-여가 균형($g=0.408$, $p=0.001$) 순으로 나타났다. 다만 WLB 하위요인이 나누어지지 않고 연구가 진행된 '전체' 통계치는 유의하지 않은 결과를 보였다. 이는 연구참여자가 WLB에 대해 우선순위를 두는 부분이 본인의 성장 부분이며, 이는 WLB가 단순히 조직에서 일을 하지 않고 쉬기 위한 것이 아니라, 본인의 성장을 위한 시간을 투자하기 위함임을 알 수 있다. 따라서 조직 내 개인의 지속적인 성장을 위해서 WLB 정착은 매우 중요하다는 것을 알 수 있었다.

위의 결론을 바탕으로 WLB는 조직의 성과를 향상시키기 위해 매우 중요한 부분이며, 직원 개인의 발전을 위하여 꼭 뒷받침되어야 하는 부분임을 확인할 수 있었다. 따라서 조직에서는 WLB 정착을 위한 노력이 조직의 성과 향상을 위한 지름길임을 인지하고, 적극적으로 WLB 정착을 위한 정책을 실시하여야 할 것이다.

위의 내용을 바탕으로 WLB와 영향요인에 대한 좀 더 자세한 분석을 위하여 후속연구에 대해 고려할 수 있을 것이다. 본 연구는 WLB에 대한 횡단적 연구 결과를 수집하여 메타분석을 진행하였다. 후속연구로 WLB와 조직의 성과에 대한 개인차원과 조직차원 관련 종단 연구가 이루어진다면 연구의 효용적 가치가 높아질 것으로 사료된다.

References

- [1] Korea Women's Policy Institute, "The Current Situation and Activation Plan of Family-Friendly Employment Policies." Seoul: Korea Women's Development Institute, 2001
- [2] S. W. Park, What is your choice of work and life? 7 out of 10 "Workable is more important than salary", 2017, <https://news.joins.com/article/22192424>, (accessed Dec. 11, 2018)
- [3] J. W. Kim, J. Y. Park, "A study on change of lifestyle and attitude toward learning after 40 hours work week", Presidential Advisory Policy Planning Committee, 2004.
- [4] J. W. Kim, J. Y. Park, Y. M. Son, H. Jang, "Conceptual Understanding and Effectiveness of 'Work-Life Balance'". *Leisure Studies*, Vol.2, No.3, pp.29-48, Jan. 2005.
- [5] W. T. Kim, *The Effects of Work-Life Balance on Organizational Citizenship and Job-Related Attitudes*, Master's thesis, Sungkyunkwan University, 2014.

- [6] M. H. Kim, "The Effects of Work - Life Balance on Organizational Commitment and Job Satisfaction of Female Architects and the Mediating Effect of Subjective Career Success." Master's thesis, Chung-Ang University, 2014.
DOI: 10.17086/JTS.2017.41.8.31.51
- [7] J. G. Kim, Y. G. Lee, "The Effect Of Organizational Structure, Organizational Culture, WLB Policy On Organizational Efficiency - Focused On Mediation Effect Of Work-Life Balance" *Human Resource Management Research*, Vol.16, No4, pp.57-78, Nov. 2009.
- [8] J. Y. Kim, S. E. Park, H. J. Ji, "An Empirical study on the Relationships among Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Turnover Intention." *Human Resource Development Research*, Vol.14, No.1, pp.1-29, Jun. 2011.
- [9] C. H. Shim, K. T. Lee, "Employees` Work Life Balance in Hotel Organization influencing Subjective Career Success and Career Commitment." *Korea Academic Society of Tourism Management*, Vol.28, No.3, pp.307-325, Aug. 2013.
- [10] K. S. Nam, "The Mediating Effects of Psychological Well-being Between Work-Life Balance and Turnover Intention." *Management Economics Research*, Vol.39, No.2, pp.135-161, Aug. 2017.
- [11] H. Y. Park, "A Study on the Effects of Work-Life Balance(WLB), Career Commitment and Turnover Intention in Smart Work Environments." *e-business research*, Vol.17, No6, pp.141-156, Dec. 2016.
DOI: <https://doi.org/10.15719/geba.17.6.201612.141>
- [12] J. H. Park, "The mediating effect of LMX on the relationship between work-life balance and turnover intention of hotel employees : Focused on hotels in the Daejeon area." *Journal of Tourism Research*, Vol.31, No.12, pp.145-162, Dec. 2017.
DOI: <https://doi.org/10.21298/IJTHR.2017.12.31.12.143>
- [13] J. Y. Kim, J. C. Park, C. J. Kim, "A Study on the Relationship among Work-Life Balance, Satisfaction and Turnover Intention." *Organization and Personnel Management Research*, Vol.33, No.4, pp.121-153, Dec. 2009.
- [14] K. S. Nam, "The mediating effects of job stress between work life balance and life satisfaction." *Korean Review of Corporation Management*, Vol.8, No.2, pp.105-124, Jun. 2017.
- [15] Y. M. Son, J. Y. Park, E. J. Yang, "Psychological Symptom to Work-Life Balance : An Examination of Negative Belief in Emotional Expression and Emotional Clarity among Working Men and Women." *Korean Journal of Psychology: Culture and Society*, Vol.23, No.3, pp.333-359, Aug. 2017.
DOI: <https://doi.org/10.20406/kjcs.2017.08.23.3.333>
- [16] Y. S. Park, J. H. Park, " An Analysis of Research Trends in Work-Life Balance: Focusing on Articles Published in Korea since 2000." *HRD Research*, Vol.15, No.1, pp.1-29, Feb. 2013.
DOI: <https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2013.15.1.001>
- [17] M. J. Kim, H. S. Ryu, "The Effect of a Work-Life Balance on Social Support, Affective Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention of Employees: Focusing on the Hospitality Industry." *Tourism Research*, Vol.41, No.8, pp.31-51, Sept. 2017.
- [18] Marks, S. R., MacDermid, S. M., "Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance." *Journal of Marriage and mily*, Vol.58, No.2, pp.417-432, May, 1996.
DOI: <https://www.jstor.org/stable/353506>
- [19] Clark, S. C., "Work/family border theory : A new theory of work/family balance." *Human Relations*, Vol.53, No.6, pp.747-770, Jun, 2000.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- [20] Greenhaus, J. H., Collins, Shaw, J. D., "The relation between work-family balance and quality of life." *Journal of Vocational Behavior*, Vol.63, No.3, pp.510-531, Dec. 2003.
DOI: [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- [21] Guest, D. E., "Perspectives on the study of work-life balance." *A discussion Paper*, pp.29-31, Jun. 2001.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- [22] Tasusing, M., Fenwick, R., "Unbinding time : Alternate work-schedules and work-life balance." *Journal of Family and Economic Issues*, Vol.22, No.2, pp.101-119, Jun. 2001.
DOI: <https://doi.org/10.1023/A:1016626028720>
- [23] W. R. Knag, N. J. Bae, J. Y. Jung, "A new topic of management: balance of work and life (action - oriented strategy)." Samsung Economic Research Institute, 2006.
- [24] B. Y. Kim, "Manage the balance of work and life." CEO Report, LG Weekly Economy, pp.8-14, 2007.
- [25] S. M. Park, "The Mediating Effect of Work-Life Balance (WLB) in the Relationship between Self-Leadership and Organizational Commitment of Lifelong Educational Institutions.", Master's thesis, Korea University Graduate School of Education, 2016.
- [26] Y. Y. Lee, H. S. Yang, "The Effect of Self-leadership on job commitment and Job stress: Focused on Mediating effect of Work and Life balance." *Journal of Logistics*, Vol.22, No.2, pp.295-321, Jun. 2012.
- [27] S. Y. Lee, "Effects of Work-Life Balance Support System and Perceived Organizational Culture Type on Work-Life Balance." Korea University Graduate School of Education, Master's thesis, 2013.
- [28] G. S. Lee, "The Influence of Family Friendly System on Organizational Commitment and Innovation Behavior." Graduate School of Chonbuk National University, Ph.D dissertation, 2014.
- [29] K. W. Tak, S. W. Kim, S. H. Seo, "The work-life balance (WLB) enhances innovation behavior?," *Proceedings of the Korea Technology Innovation Society Conference*, Korea Technology Innovation Society, Korea, Vol.2017, No.5, pp.241-264, 2017.
- [30] M. H. Jeon, "A Study on the Influence of Public Service Motive (PSM) and Work-Life Balance (WLB) Level on Organizational Commitment of Public Officials", Graduate School of Konkuk University, Master's thesis, 2012.
- [31] E. J. Oh, "Analyzing the effect of WLB support system on the relationship between work-life balance and emotional commitment", Yonsei University Graduate School of Education, Master's thesis, 2016.

- [32] Y. J. Jeong, J. K. Yoon, S. U. Kim, "Effects of Work-Life Balance on Organizational Effectiveness: The Reciprocal Effect between Job Satisfaction and Life Satisfaction.", *Management Research*, Vol.45, No.5, pp.1471-1499, Oct. 2016.
DOI: <https://doi.org/10.17287/kmr.2016.45.5.1471>
- [33] S. J. Lee, "The Effect of Perceived Usefulness of Family - Friendly System on Work - Life Balance and Organizational Effectiveness: Moderating Effect of Job - Life Consolidation and Separation tendency", Graduate School of Kyungnam University, Ph.D dissertation, 2017.
- [34] Y. J. Park, "A Study on Work-Life Balance and Turnover Intention according to Shift Schedule Management of Hotel Cooking Staff", Hansung University Graduate School of Business Administration, Master's thesis, 2017.
- [35] H. Y. Park, "A Study on the Effects of Work-Life Balance(WLB), Career Commitment and Turnover Intention in Smart Work Environments." *e-business research*, Vol.17, No.6, pp.141-156, Dec. 2016.
DOI: <https://doi.org/10.15719/geba.17.6.201612.141>
- [36] H. Y. Bae, "The Effects of Work-Life Balance on Corporate Performance : Mediating Effect of Product Innovation in Venture SMEs.", *Venture Entrepreneurship Research*, Vol.10, No.4, pp.49-57, Aug. 2015.
DOI: <https://doi.org/10.16972/apjbvc.10.4.201508.49>
- [37] H. Y. Bae, "The Effects of Work-Life Balance on Job Performance : Moderating Effects of Job Insecurity.", *Journal of Business Education*, Vol.29, No.5, pp.329-349, Oct. 2015.
- [38] J. S. Seo, M. Y. Lee, "Influence of Nonprofit Organization works' Work-Life Balance on Turnover Intention.", *Korean Family Resource Management Journal*, Vol.20, No.2, pp.57-74, May. 2016.
- [39] M. M. Huo, H. Y. Hwang, S. E. An, "The Effects of Employee Self-Esteem, Ego-Resilience and Work-Life Balance on Job Satisfaction in Multinational Public Enterprises", *Trade Research*, Vol.11, No.6, pp.555-577, Dec. 2015.
DOI: <https://doi.org/10.16980/jitc.11.6.201512.555>
- [40] J. H. Song, D. J. Choi, "The Effect of Family-friendly Organization's Atmosphere on Chef's Affective Commitment through Work-Life Balance.", *Management of restaurant management*, Vol.20, No.6, pp.161-180, Dec. 2017.
- [41] S. S. Oh, J. S. Kim, J. H. Shin, "An Impact of the Work and Life Balance on the Job Perception of Married Male Office Workers.", *Korean Journal of Leisure and Recreation*, Vol.40, No.2, pp.87-100, Jun. 2016.
- [42] E. H. You, M. Y. Kim, "The Influence of Office Professionals' Work-Life Balance on Affective Commitment, Job Commitment, and Subjective Career Success.", *Secretary and Office Management Research*, Vol.24, No.1, pp.51-74, Apr. 2015.
- [43] B. H. Yoon, B. K. Song, "Study on the Effect of Police Officer's Awareness of Work-Life Balance on Job Satisfaction - Mediation Effects of Intrinsic Motivation.", *Korean police research*, Vol.13, No.1, pp.91-116, Mar. 2014.
- [44] J. H. Yoon, "The Structural Impact Relationships of Work-Life Balance on Family Tourism and Life Satisfaction.", *Tourism and Leisure Studies*, Vol.27, No.5, pp.373-394, May, 2015.
- [45] K. E. Lee, A. J. Hong, "Influence of learning characteristics of adult learners on learning outcomes and mediating effect of work - life balance.", *Studies in lifelong education*, Vol.21, No.2, pp.109-135, Jun. 2015.
- [46] K. M. Lee, W. I. Kim, "The Mediating Effects of Job Stress on the Relationship between Work-Life Balance and Job Satisfaction among Army Junior Executive.", *Youth Studies*, Vol.24, No.9, pp.411-434, Sept. 2017.
DOI: <https://doi.org/10.21509/KJYS.2017.09.24.9.411>
- [47] B. C. Lee, "A Study on Relationship between Work Life Balance and a Sense of Happiness of Leisure Sports Participants.", *Journal of the Korean Physical Education Association*, Vol.55, No.5, pp.549-557, Sep. 2016.
- [48] M. Y. Kim, "The Effect of Office Professionals' Work-Life Balance on Innovative Behavior and Affective Commitment : Moderated by Smart Work Environment.", *Management Research*, Vol.30, No.2, pp.405-443, May. 2016.
DOI: <https://doi.org/G704-000557.2015.30.2.006>
- [49] S. H. Lee, "The Effect of Work and Life Balance on Job Satisfaction and Life Satisfaction - Focused on hotel employees" *Tourism Management Association*, Vol.82, No.1, pp.117-135, 2018.
- [50] Y. J. Jeong, J. K. Yoon, S. E. Kim, "Effects of Work-Life Balance on Organizational Effectiveness : The Reciprocal Effect between Job Satisfaction and Life Satisfaction.", *Management Research*, Vol.45, No.5, pp.1471-1499, Oct. 2016.
DOI: <https://doi.org/10.17287/kmr.2016.45.5.1471>
- [51] S. G. Cho, C. Choi, "Structural relationship between the work-life balance and job attitude based on the employment instability of part-time sports instructors.", *Journal of Korean Physical Education*, Vol.26, No.1, pp.489-504, Feb. 2017.
- [52] J. S. Han, Y. S. Choi, "The Effect of Work-Life Balance on Burnout among Dual Career Couples.", *Family and family therapy*. Vol.26, No.3, pp.425-453, Sept. 2018.
- [53] M. J. Kim, J. K. Yoon, S. E. Kim, "The Impact of Work-Life Balance and Career Management on Employees' Task Performance, Innovative Behavior, and Organizational Citizenship Behavior - Moderating Effects of Gender and Gender Discrimination-.", *Human Resource Management Research*, Vol.22, No.4, pp.121-148, Nov. 2015.
DOI: <https://doi.org/10.14396/jhrmr.2015.22.4.121>
- [54] M. S. Kim, A. J. Hong, "The impact of work-life balance on job embeddedness and the moderating effect of career orientation.", *HRD Research*, Vol.18, No.3, pp.59-85, Aug. 2016.
DOI: <https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2016.18.3.003>
- [55] E. H. Kim, C. W. Kim, "Effects of Social Class on Subjective Happiness according to the Balance of Work and Life.", *Tourism Research*, Vol.32, No.7, pp.1-24, Oct. 2017.
- [56] J. Y. Kim, S. E. Park, H. J. Ji, "An Empirical study on the Relationships among Work-Life Balance, Job

Satisfaction, and Turnover Intention.”, *Human Resource Development Research*, Vol.14, No.1, pp.1-29, Jun. 2011.

- [57] J. Y. Kim, J. C. Park, C. J. Kim, “A Study on the Relationship among Work-Life Balance, Satisfaction and Turnover Intention.” *Organization and Personnel Management Research*, Vol.33, No.4, pp.121-153, Dec. 2009.
- [58] S. H. Hong, U. K. No, S. Jung, “A Meta-analysis on relationship between adolescents’ suicidal ideation and risk factors.” *Youth Studies*, Vol.23, No.5, pp.153-179, May 2016.
- [59] S. D. Hwang, Understanding of understandable meta-analysis, Seoul: Academician, 2014.
- [60] Borenstein, M. Hedges, L. V., Higgins, J.P., Rothstein, H. R., Introduction to Meta-Analysis. Chichester, UK: Wiley, 2009.
- [61] Cohen, J, Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1988.
- [62] J. H. Hyun, “A Meta - Analysis on the Effect of Language Education Program on Children 's Language Ability.”, Konkuk University Graduate School, Ph.D dissertation, 2014.

박 선 민(Seon Min Park)

[정회원]



- 2016년 2월 : 고려대학교 평생교육 전공 (교육학석사)
- 2019년 2월 : 고려대학교 교육학과 HRD 및 성인계속교육학 (교육학 박사수료)
- 2016년 12월 ~ 현재 : 고려대학교 HRD정책연구소 연구원

<관심분야>

성인계속교육, HRD, 평생교육, WLB

김 중 윤(Jhong Yun Kim)

[정회원]



- 1998년 2월 : 고려대학교 가정교육 학과 (가정학사)
- 2006년 5월 : Washington University in St. Louis, Olin Business School (경영학석사)
- 2017년 2월 : 고려대학교 교육학과 HRD 및 성인계속교육학(교육학박사)

- 1997년 ~ 2004년 : Procter & Gamble Korea, Customer Marketing Manager
- 2006년 ~ 2009년 : Johnson & Johnson Vision Care Korea, Trade Marketing Manager
- 2010년 ~ 2015년 : Alcon Korea, a Novartis Company, Marketing Manager
- 2015년 ~ 2017년 : BAYADA Korea Home Health Care, Chief Operating Officer
- 2015년 ~ 현재 : 우송대학교 호텔관광경영학과 겸임교수
- 2017년 ~ 현재 : 고려대학교 BK21Plus 아시아에듀허브 사업단 연구교수

<관심분야>

HRD, 성인계속교육, 의료교육