

남녀의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인과 결과변인의 차이연구: 기혼직장인을 대상으로*

손 영 미

박 정 열†

서울과학종합대학원

본 연구는 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 개인과 가족, 조직관련 변인에 있어서 남녀 간 차이가 있는지를 확인하기 위해 수행되었다. 아울러 삶의 질, 결혼만족도, 이직의도에 영향을 미치는 일과 삶의 균형 요인을 살펴보고, 남녀에 따라 이들에 차이가 있는지를 살펴보았다. 이를 위해 기혼직장인 520명(남성 258명, 여성 262)을 대상으로 자료를 수집하였으며, 분석결과 남녀 간에 유사점과 차이점을 발견할 수 있었다. 구체적으로, 남녀에 따라 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인이 다른지를 살펴본 결과, 남성은 비효율적 업무문화가 일과 삶의 균형에 매우 주요한 변인이었으며, 여성은 비효율적 업무문화 이외에도 가사분담만족도, WLB 조직문화가 주요한 변인으로 드러났다. 남녀에 따라 일과 삶의 균형이 삶의 질, 결혼만족도, 이직의도에 미치는 영향에 차이가 있는지 살펴본 결과, 삶의 질과 이직의도는 남녀 간 유사한 경향을 보이고 있었다. 반면 결혼만족도의 경우, 남성은 '일-가족 균형'이 결혼만족도에 유의하게 영향을 미치는 반면, 여성은 특히 일-여가 균형의 영향력이 가장 큰 것으로 나타났다.

주요어 : 일과 삶의 균형, 일-가정, 회복탄력성, 삶의 질, 조직효과성, 결혼만족도

* 이 논문은 2013년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2013S1A3A2043322).

† 교신저자 : 박정열, 서울과학종합대학원, 서울시 서대문구 이화여대 2길 46
Tel : 070-7012-2214, E-mail : cypark@assist.ac.kr

지난 10여 년간 일과 삶의 균형은 여성의 노동시장 진입 가속화, 만혼, 비혼, 맞벌이 부부의 증가 등 사회구조의 변화에 따른 저출산·고령화에 대한 정책적 대안으로, 결혼과 출산, 육아가 본격적으로 시작되는 시기에 대거 노동시장을 이탈하는 경력단절여성의 경력 유지와 일자리창출을 위한 정책적 대안으로, 근로자의 생산성 제고와 이직감소 등의 경영적 접근으로 국내에서 가장 중요하고 뜨거운 이슈가 되어왔다.

2010년 스탠다드차터드가 서울 직장인을 대상으로 한 설문조사에 따르면, 응답자의 1/3이 일과 삶의 균형을 위해 이직을 고려할 수 있다고 응답했으며, 특히 젊은 세대들은 높은 연봉을 받는 것, 직장에 충실한 삶을 사는 것보다 일에서 느끼는 기쁨, 즐거움, 자기 발전, 그리고 균형 있는 삶을 사는 것에 더욱 높은 가치를 두고 있었다(Twenge, Campbell, Hoffman, & Lance, 2010). 삶을 중시하는 가치관은 비단 젊은 세대만의 특징은 아니다. 나은영과 차유리(2010)의 연구는 지난 30년 동안 젊은 세대는 물론이고, 기성세대 역시 삶중심적인 가치관의 변화가 빠르게 이루어지고 있음을 보여주었는데, 나라보다는 자신과 가족을 중시하며, 미래보다는 현재를 즐기는 것이 중요하다고 생각하는 비율이 높은 증가추세를 보였다. 이는 한국사회가 맞벌이 증가, 1인 가족의 증가, 저출산·고령화 등 사회구조의 변화뿐만 아니라 개인의 심리적·의식적 차원에서의 변화도 빠르게 진행하고 있음을 보여주는 것으로(이혜정, 유규창, 2013), 일과 삶의 균형에 대한 문제는 앞으로 더욱 중요해지지 않을 수 없다.

‘일과 삶의 균형(work-life balance, 이하 WLB)’은 일과 삶의 영역에 대해 적절하게 시

간과 심리적 에너지를 분배함으로써 삶에 대한 통제감과 만족감을 경험하는 상태를 의미한다(Tausing & Fenwick, 2001; Sirgy & Wu, 2009 등). 일과 삶의 균형에 관한 다수의 연구들은 인구사회학적 특성 중 특히 ‘자녀의 유무 혹은 미취학자녀의 유무’가 일과 삶의 균형에 주요한 변인임을 일관되게 증명하고 있다(김진옥, 2005; 성지미, 2006; Ford, Heinen, & Langkamer, 2007). 일-가족 갈등에 대한 메타분석을 실시한 Ford, Heinen 그리고 Langkamer (2007)의 연구에서 미취학자녀가 있는 기혼 맞벌이 여성의 경우 일-가족 관련 갈등을 더 많이 겪는 것으로 드러났으며, 미취학자녀의 존재는 가사노동을 증가시킨다(성지미, 2006). 이렇듯 자녀가 일과 삶의 균형에 매우 강력한 설명변수라는 것은 자녀가 있는 직장인 남녀가 타 집단에 비해 일과 삶의 균형을 맞추기가 어려울 것이며, 특히 가사와 육아를 주로 담당하고 있는 여성이 남성에 비해 일과 삶의 균형을 맞추는 것이 더 어렵고 복잡할 것(Emslie & Hunt, 2009)임을 예측가능하게 한다. 실제 여러 연구가 이를 뒷받침하고 있는데, 일과 삶의 균형에 관한 연구물을 메타분석한 Byron(2005)은 여성이 남성보다 더 높은 수준의 일-가정 갈등을 경험하며, 표본의 수가 증가할수록 성차는 더욱 커짐을 보고하였다. Maume(2006)은 평등적인 가족에게 조차도 일과 가족 갈등이 발생했을 경우에는 여성이 직무제한 및 조절을 더 많이 하며, 우선적으로 일과 가족의 책임을 갖게 된다고 하였다.

남녀에 따라 일과 삶의 균형 수준이나 양태가 다르고 인과변인들이 유의미하게 구별된다면, 남녀에 따라 일과 삶의 균형을 향상시키기 위한 접근방식도 달라야 할 것이다. 이에 본 연구는 기혼직장인 남녀를 대상으로 이들

의 일과 삶의 균형에 대한 성차적 접근을 시도하고자 한다.

그런데 일과 삶의 균형에 대해 성차적 접근을 시도한 국내 연구는 주로 가정학을 중심으로 진행되었으며, 상당수의 연구가 남성 혹은 여성을 준거집단으로 삼아 남녀 간 차이를 검토하기보다는 여성 집단(소수이지만 남성 집단만을 표집한 경우도 있음)만을 표집하여 이들의 특성을 살펴보거나, 일-가정 균형에 국한되어 수행되는 경향을 보인다.

전자의 경우, 2000년 이후부터 현재까지 한국연구재단 등재후보지 이상의 학술지에 출판된 일과 삶의 균형과 성차 관련 국내 연구물 약 130여 편 중 여성 혹은 남성만을 대상으로 연구한 비율이 약 45%에 해당하였으며, 나머지 논문들의 상당수도 맞벌이 부부를 대상으로 하고 있으나, 남녀 간 차이 비교를 주요 목적으로 하지 않은 논문들이 상당수에 이른다.

후자의 경우와 관련하여 다수의 연구들은 일과 가정간의 균형뿐만 아니라 일과 삶의 다양한 영역에 대한 균형이 중요함을 강조한다. 서로 다른 삶의 영역은 서로 다른 인간의 발달욕구를 충족시키는 경향이 있으며, 사람들은 자신의 발달적 욕구를 만족시키기 위해 다양한 삶의 영역에 관여해야 한다(Sirgy & Wu, 2009). 일과 삶의 균형과 주관적 안녕감을 연구한 Gröpel과 Kuhl(2009)은 일과 삶의 영역에 적은 시간을 할애할지라도 친밀감, 승인, 수용, 자율성 등과 같은 개인의 기본적인 욕구가 다양하게 충족되는 것이 주관적 안녕감에 매우 중요함을 밝혀내었으며, Sirgy와 Wu(2009)는 기본 욕구(주로 일-가정 영역에서 충족)나 성장의 욕구(주로 여가, 성장의 영역에서 충족)만을 충족하는 것은 높은 수준의 주관적인 안녕

감을 담보할 수 없음을 실증적으로 밝혀냄으로써 다양한 삶의 영역 간 균형을 강조하였다. 이는 일-가정이라는 두 역할 수행을 보다 확대하여, 일과 그 밖의 행위(nonwork)를 포함하는 연구가 필요함을 의미한다(김주엽, 2006).

한편 남녀의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인을 탐색 및 확인하는 연구들은 대개 개인차원, 가정(가사분담, 가족의 지원 및 지지, 가족 의사소통 등) 및 조직차원(근무시간, 업무특성, 조직문화, 지원프로그램 등)에 해당하는 일부 변인들을 중심으로 연구가 되고 있다(박예송, 박지예, 2013; 손영미, 박정열, 김정운, 2011; 이유덕, 송광선 2009). 특히 가정 및 조직차원의 변수들은 개인차원 변수에 비해 상대적으로 다양하게 연구되는데 반해 개인차원의 변수는 주로 성역할태도 등을 보는 수준에 머물러 있다. 개인과 가정, 조직차원의 변인들은 일과 삶의 균형 제고를 위한 방안을 마련하는데 서로 다른 전략적 접근을 가능하게 하며, 특히 성격, 가치관 및 태도, 대처방식 등에 관한 다양한 개인 심리변인들의 연구는 개인변화 차원에서의 상담 및 교육적 접근에 대한 시사점을 마련할 것이다. 이에 본 연구에서는 가정과 조직변수 이외에 일과 삶에 대한 지향점을 반영하는 일과 삶의 균형에 대한 중요성 지각(이하, WLB 신념)과 스트레스 상황에서 효율적이고 기능적인 대처에 영향을 미친다고 밝혀진 회복탄력성(resilience)이 남녀의 일과 삶의 균형에 미치는 영향력을 살펴보고자 한다.

지금까지 기술한 기존 연구의 한계를 보완하여 본 연구는 남녀 기혼직장인들의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인을 분석하고, 남녀에 따라 일과 삶의 균형이 개인과 조직의 유효성에 미치는 영향력을 비교하고자

한다. 연구문제를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 개인변수(WLB 신념, 회복탄력성)와 가족변수(가족의 지지, 가사분담만족도) 그리고 조직변수(조직문화, 업무문화)의 영향력을 확인하고, 남녀에 따라 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형에 미치는 유의한 변수에 차이가 있는지 살펴본다.

둘째, 남녀에 따라 일과 삶의 균형 요인이 삶의 질, 결혼만족도, 이직의도에 미치는 영향력을 비교한다. 즉, 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형이 삶의 질, 결혼만족도, 이직의도에 미치는 영향력을 확인하고, 남녀에 따라 결과변수에 미치는 영향력에 차이가 있는지 살펴본다.

이론적 배경

일과 삶의 균형의 정의와 주요 영역

‘일과 삶의 균형’이란 일과 일 이외 삶의 영역에서 시간과 심리적·신체적 에너지를 적절히 분배함으로써 부정적 전이를 줄이고, 긍정적 전이를 확대함으로써(김정운, 박정열, 손영미, 장훈, 2005), 삶에 대한 통제감을 가지고(Guest, 2001; Tausing & Fenwick, 2001), 중요한 삶의 영역에서 만족감과 긍정정서를 느끼는 상태를 의미한다(김정운 외, 2005; Kirchner, 2000; Sirgy & Wu, 2009). 일과 삶의 균형을 정의할 때, 균형을 어떻게 정의내릴 것이며, 일과 삶의 영역을 무엇으로 볼 것인가는 매우 중요하면서도 어려운 문제이다.

균형과 관련하여, 많은 학자들이 시간과 주

의 및 관심, 애정 등 신체적·심리적 에너지를 배분한다는 것에는 상당히 일치된 관점을 보이거나 배분을 어떻게 할 것이냐에 대해서는 여전히 논의가 진행되고 있다. Marks와 MacDermid(1996)는 역할 균형(role balance)을 강조하면서, 서로 다른 삶에서의 역할(근로자, 부모, 배우자, 시민, 나 등)을 수행함에 있어 어느 것 하나도 소홀하지 않고, 동일하게(equally) 애정을 갖고 충실히 행하는 것을 균형으로 정의하고 있다. Greenhaus, Collins 그리고 Shaw(2003)도 일과 삶의 균형을 삶의 각 영역에 높은 수준의 시간과 주의 및 관심을 분배하는 것이라고 정의하였으며, 균형을 양적인 균형, 양적으로 동등한 혹은 거의 동등한 배분으로 가정하고 있다.

이에 비해 Kirchner(2000), Tausing과 Fenwick(2001), Guest(2001) 등은 개인이 ‘균형적이다’라고 지각하거나 느끼는 심리적 측면을 중요시하며, 사람들마다 자신의 내·외적인 조건에 따라 균형적이라고 느끼는 것도 다를 수 있음을 강조한다. 일과 일 이외의 영역이 조화로운 삶을 영위할 수 있기 위해서는 어느 정도의 양적인 배분이 불가피하다. 그러나 개인의 특성과 가족생활주기 등에 따라 일과 일 이외의 영역에서 요구되고, 수행되는 활동들이 서로 다르기 때문에 각자가 균형적이라고 지각하는 시간과 에너지의 분배량이 다를 수밖에 없다는 의견이 힘을 받고 있다(박정열, 손영미, 2008).

일과 삶의 영역과 관련하여, 국내의 일과 삶의 균형에 대한 연구는 1980년대 초반부터 ‘일과 가정의 양립과 갈등’이라는 측면에서 진행되어 왔다(천혜정, 이지선, 2010). 여기서 일과 삶의 균형은 일과 가정생활의 균형, 일과 가정의 양립(조화), 가정친화 등의 용어와 유

사한 의미를 갖는 것으로 혼용되어 왔다(박현미, 이승협, 2009). 2000년 이후부터 현재까지 한국연구재단 등재후보지 이상의 학회지에 출판된 일과 삶의 균형과 성차 관련 국내 연구물들을 살펴보면, 약 130여개의 논문 중 일-가정의 양립 및 갈등, 가사분담 및 자녀양육 등을 주제로 하고 있는 논문이 전체의 약 77% (약 100여 편)에 해당하였다. 이는 연구의 상당수가 일과 가정의 영역에 국한되어 진행되고 있으며, 직장에서 뿐만 아니라 가정에서도 주책임자로서의 역할을 수행해야 하는 여성의 이중 노동부담을 강조하고 있다.

그러나 사람들은 자신의 발달적 욕구를 만족시키기 위해 다양한 삶의 영역에 관여해야 한다. 서로 다른 삶의 영역은 서로 다른 인간의 발달욕구를 충족시키는 경향이 있다(Sirgy & Wu, 2009). 이러한 관점에서 볼 때, 개인이 일과 가족 등과 같이 의무와 역할, 책임감이 주요하게 작용하는 삶의 영역에 국한되어 사는 경향이 높을 경우, 욕구좌절, 불만족 등의 부정적인 정서를 경험할 가능성이 높다. 일과 삶의 균형과 주관적 안녕감을 연구한 Gröpel과 Kuhl(2009)은 일과 삶의 영역에 적은 시간을 할애할지라도 친밀감, 승인, 수용, 자율성 등과 같은 개인의 기본적인 욕구가 다양하게 충족되는 것이 주관적 안녕감에 매우 중요함을 밝혀내고 있다. Bhargava(1995)는 사람들은 단일 영역보다 많은 여러 삶의 영역으로부터 만족감을 얻을 수 있을 때 삶의 질과 주관적 안녕감을 더 높은 수준으로 느끼며, 여러 영역에서 긍정정서를 느낄수록 주관적 안녕감 수준이 높은 경향이 있다고 하였다. 김주엽(2006)도 일-가정이라는 두 역할 수행을 보다 확대하여, 일과 그 밖의 행위(nonwork)를 포함하는 연구가 필요함을 강조하였다.

주요 학자들의 일과 삶의 영역에 대한 분류를 살펴보면, 학자마다 강조하는 삶의 주요 영역에는 상당한 공통점을 보이고 있다. 삶의 질에 영향을 미치는 주요 영역을 밝힌 임희섭(1996)은 일, 재정, 직업, 자아실현, 가족, 여가를 삶의 주요한 여섯 가지 영역이라 하였으며, 김정운 외(2005), 김정운과 박정열(2008)은 일, 가족, 여가, 성장 및 자기계발(자기)을 삶의 주요 영역으로 전제하고 이에 대한 실증적 연구를 실시하였다. 일과 삶의 유형에 대해 연구한 차승은(2008)과 김주희(2012)는 삶의 주요 유형으로 일과 가족뿐만 아니라 여가가 주요한 영역임을 강조하였다. Hyman과 Summer(2004)도 일, 가족, 자유시간/여가생활, 자기계발 및 학습 등이 중요하다고 하였으며, Kofodimos(1993)는 만족스럽고, 건강하며, 생산적인 삶을 영위하는 것의 중요성을 강조하면서 일과 사랑 그리고 놀이 등의 영역 간 조화를 강조하고 있다. 결국, 이들 학자는 일(혹은 직업)과 가족 이외에 친구, 자유시간, 놀이 등과 같은 여가의 영역과 자기계발(혹은 자아실현, 학습) 및 성장 등을 삶의 주요 영역으로 간주하고 있다. 본 연구는 이들의 관점을 수용하여, 일과 삶의 주요 영역으로 일과 가족 이외에 여가와 성장의 영역을 포함한다.

많은 연구들은 만족스러운 여가경험과 삶의 질 간의 비교적 일관성 있는 정적 상관관계를 논하고 있다(강현욱, 한동유, 김지태, 2010; 이누미야 요시우키, 김정운, 2003; Coleman & Iso-Ahola, 1993; Tinsley & Tinsley, 1986). 사람들은 여가를 통해 자유로움과 독특함, 긍정정서, 창의성의 발현, 휴식과 이완 등 일의 영역에서는 경험하기 어려운 심리정서경험이 가능하며, 다른 삶의 영역에서 오는 피로와 긴장감 등을 해소하고 다룬다(박정열, 손영미, 2008).

일과 삶의 균형유형과 시간분배와의 관계를 살펴본 박정열, 손영미(2014)의 연구는 ‘일중심형’의 경우 여가와 성장에 할애하는 시간이 심리적 에너지의 회복에 주요하게 영향을 미치며, 특히 여가활동을 통한 신체적인 에너지의 회복과 기분전환 등이 ‘일중심형’ 사람들의 일과 삶의 균형과 삶의 질 개선에 중요함을 강조하고 있다.

성장 및 자기개발 영역의 경우, 자아실현은 자기의 독특한 심리적 특성과 잠재력을 개발하여 자기 자신의 것으로 만드는 과정을 의미한다(Maslow, 1954). 맞벌이 가족의 일-가정 양립에 관해 질적 연구를 실시한 김승희와 김진미(2013)는 여성들이 출산, 양육, 자녀교육 등 여러 가지 어려움이 있음에도 불구하고 일을 포기하지 못하는 중요한 이유는 ‘나’에 대한 성장 욕구가 있기 때문이며, 일을 통한 자부심과 성장욕구의 충족 등이 있어서 버티고 있음을 지적하고 있다. 이수진(2009), 박정열과 손영미(2014)의 연구도 일-가정 양립을 위해 애쓰는 미취학자녀가 있는 기혼직장인 여성의 경우, 일과 가정의 양립을 위해 대부분의 시간을 쓰고 있고 항상 시간이 부족하고, 피곤하다고 느끼는 경향이 강하나, 오히려 개인적인 성장을 위해 약간이라도 시간을 할애한다는 것이 이들의 심리적 에너지를 더욱 회복시켜 일과 삶의 균형을 지향할 수 있음을 보여주었다.

일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인에 대한 성차연구

일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인의 영향력을 확인하기 위한 연구는 일과 삶의 균형 연구의 주 관심분야 중 하나이다. 인과

변인은 주로 개인변인과 가족변인, 조직변인으로 구분할 수 있는데, 개인변인으로는 인구사회학적 특성과 성역할태도, 가족변인은 가족의 지지 및 지원, 가사분담, 양육분담, 의사소통, 그리고 조직변인은 근무시간변인, 직무특성변인, 가족친화제도 및 프로그램 지원, 조직문화, 상사 및 동료의 지원 등이 주로 연구되었다.

이들 연구결과들을 종합해보면 남녀 간에 몇 가지 유의한 성차를 발견할 수 있다. 먼저, 남녀 모두 근무시간변인과 업무특성변인이 일과 삶의 균형에 주요하게 영향을 미치고 있으며, 성역할태도 역시 비교적 일관되게 남녀 모두의 일과 삶의 균형에 영향을 미친다는 결과를 보고하고 있다(김명원, 강민주, 2011). 그러나 가족변인과 조직변인(특히 일과 삶의 균형을 지원하는 조직문화 및 프로그램 변인)은 남성보다 여성의 일과 삶의 균형에 더 효과적인 경향이 있다(박기남, 2009).

먼저 가족변인의 경우, 맞벌이 부부에게 가사노동을 누가, 얼마만큼 하느냐는 매우 중요한 이슈이며, 부부가 가사노동을 함께 있어 공정하고 만족스럽다고 느끼는 것이 부부의 가족 및 결혼생활만족도에 유의하게 영향을 미친다(Zhao, Settles, & Sheng, 2011). 남편과의 가사분담만족도와 가사노동시간(유계숙, 2010)이 여성의 일-가정 양립에 유의한 영향을 미치며, 가사분담갈등과 남편의 가사일 정도가 취업여성의 결혼만족도에 유의한 변인(김미령, 2011)으로 조사되었다. 즉, 여성이 남성에 비해 가족형태, 미혼 막내자녀의 연령, 가족지원, 가사분담 등 가족상황에 영향을 많이 받는 경향이 있다(배지혜, 서혜영, 이숙현, 2002; 손문금, 2005). 한편 Zaho, Settles과 Sheng(2011)은 남편도 아내와 마찬가지로 일-가족 갈등이 클수

록 직무만족이 낮은 경향을 보이거나, 아이돌봄, 가사일 등과 같은 가족관련 요구의 증감에 일-가족 갈등이 민감하게 영향을 받는 것은 아니라고 하였다. 이상의 결과는 과거에 비해 남성이 가사 및 양육에 참여하는 양이 증가하고 가족중심적인 가치관으로의 변화가 일어남에 따라, 가사노동 등의 가족상황이 여성뿐만 아니라 남성의 일과 삶의 균형, 직무만족 등에 유의하게 영향을 미칠 수 있으나, 여성의 경우 가족 변인의 영향력이 더 크며, 더 민감하게 영향을 받음을 시사한다.

조직변인의 경우, 송다영, 장수정과 김은지(2010)의 연구는 직장내 지지 인식정도가 맞벌이 남성의 일-가정 양립에는 유의하지 않으나, 여성에게는 .001 수준으로 매우 유의한 인과적 요인으로 드러났다. 이재림과 손서희(2013)는 육아휴직을 운영하지 않거나, 운영하지만 이용하지 않는다는 것이 여성들의 일-가정 갈등에 유의하게 부정적인 영향을 미치는 것으로 드러났다. 이는 일과 삶의 균형과 관련한 조직문화와 지원프로그램이 남성보다 여성의 일과 삶의 균형에 더욱 유효하게 영향을 미칠 수 있음을 시사한다(이요행, 방묘진, 오세진, 2005). 한편 이요행, 방묘진과 오세진(2005)의 연구는 이들 변인이 여성의 일과 삶의 균형을 낮출 수 있을 정도로 실질적인 효과를 발휘하는 것이 중요함을 보여주고 있다. 즉, 남녀 모두 가족친화적 조직문화가 직장-가정 갈등에 유의하게 영향을 미치지만 특히 여성은 가족친화적 조직문화라 하더라도 그것이 실질적으로 여성의 일-가정 갈등을 감소시킬 때에만 직장만족도가 높아지며, 이직의도가 낮아진다는 것을 보여주고 있다.

앞서 언급했듯이 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 변인을 탐색 및 확인하는 연구들은 대

개 개인차원, 가정(가사분담, 가족의 지원 및 지지, 가족 의사소통 등) 및 조직차원(근무시간, 업무특성, 조직문화, 지원프로그램 등)에 해당하는 몇몇 요인들을 중심으로 연구가 되고 있다. 특히 가정 및 조직차원이 비교적 다양한 변인들을 포함하고 있는 것에 비해 개인차원은 주로 성역할태도를 보는 수준에 머물러 있다. WLB 신념의 영향력을 보는 논문(손영미, 박정열, 김정운, 2011)이 간혹 있으나 성차적 접근을 시도한 논문들은 거의 없다. 개인과 가정, 조직차원의 변인들은 일과 삶의 균형 제고를 위한 방안을 마련하는데 서로 다른 전략적 접근을 가능하게 하며, 특히 성격, 가치관 및 태도, 대처방식 등에 관한 다양한 개인변인들의 연구는 개인변화 차원에서의 상담 및 교육적 접근에 대한 시사점을 마련할 것이다.

이에 본 연구에서는 일과 삶에 대한 지향점을 반영하는 WLB 신념과 스트레스 상황에서 효율적이고 기능적인 대처에 영향을 미친다고 밝혀진 회복탄력성(resilience)이 남녀의 일과 삶의 균형에 미치는 영향력을 살펴보고자 한다. 회복탄력성은 시련이나 역경을 극복하는 힘, 변화하는 환경에 적응하고 그 환경을 스스로에게 유리한 방향으로 이용하는 총체적 능력을 의미하는 것으로(김주환, 2011), 회복탄력성이 높을수록 스트레스를 적게 지각하며, 스트레스에 적극적으로 대처하는 경향이 있고(Li, 2008), 심리적 안녕감과 적응에 정적 영향을 미치는 경향이 있다(김나미, 김신섭, 2013; Ambriz, Izal, & Montorio, 2012; Skomorovsky, 2013). 또한 음주 등과 같은 부적응 행동과는 부적 상관을 보인다(김민경, 2013). 일과 삶의 균형을 위해서는 한정된 시간과 에너지를 삶의 여러 영역에 배분해야 하며, 직장인, 부모,

배우자, 자식, 친구 등 다양한 역할 간 갈등을 조절 및 타협해야 하는 스트레스를 자주 경험할 수 있는 상황이다. 회복탄력성은 이러한 일과 삶의 갈등과 스트레스에 대처하는데 영향을 미칠 것이라 사료된다.

한편 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과적 요인의 성차에 대한 연구들은 대부분 삶의 영역을 가족에 국한하여 일과 가족의 양립에 초점을 맞추고 있다. 일, 가족, 여가, 성장 등 삶의 다양한 영역은 상호 유기적이면서도 서로 다른 개인의 발달욕구를 충족시키는 독특한 특성을 지니고 있다(Sirgy & Wu, 2009). 그렇기에 일-가족, 일-여가, 일-성장 간 균형에 영향을 미치는 인과변인 및 그 영향력은 다를 수 있다. 이에 본 연구는 개인변인(WLB 신념, 회복탄력성), 가족변인(직장생활지지, 가사분담 만족도), 조직변인(조직문화, 업무문화)이 남녀의 일과 삶의 균형에 미치는 영향력을 살펴보고, 더 나아가 이들 변인이 일과 삶의 각 영역 간 균형에 미치는 효과를 검증하고자 한다.

남녀에 따라 일과 삶의 균형이 개인과 가족의 건강성 및 조직의 효과성에 미치는 영향력의 차이

일과 삶의 균형이 개인의 삶과 조직의 생산성에 모두 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 이중의제적 접근에 따라 다수의 연구자들이 일과 삶의 균형의 효과성을 검증하기 위한 시도를 하였으며, 비교적 일관되게 일과 삶의 균형이 개인의 삶의 질과 결혼만족도, 직무만족, 직무몰입, 이직의도 등에 유의하게 영향을 미치고 있음을 보고하고 있다(유계숙, 최성일, 2007; Prognos, 2005).

먼저 조직효과성 변인에 있어서의 성차연구

들은 일과 삶의 균형이 여성의 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등에 유의미한 영향을 미치며, 남성에 비해 영향력이 더 큼을 보고하고 있다(안은정, 신은중, 2010; 이요행, 방묘진, 오세진, 2005; 장재운, 김혜숙, 2003; Kinnunen, Feldt, Mauno, & Rantanen, 2010; Malone & Lssa, 2013; Walsh, 2013). 예컨대 Kinnunen, Feldt, Mauno 그리고 Rantanen(2010)의 종단연구결과, 여성은 가정문제로 일이 방해를 받는 정도가 높을수록 1년 후에 직무만족도가 유의하게 감소하는 경향을 보였으나 남성은 일-가족 갈등이 1년 후의 직무만족을 유의하게 예측하지 못한다는 결과를 제시하였다. 그리고 여성은 일과 삶의 균형이 이직에 유의하게 영향을 미치는 반면(장재운, 김혜숙, 2003), 남성은 일-가정 갈등보다 업무유형, 업무상 지위, 개인의 발전, 급여수준 등이 이직에 더 큰 영향이 있음을 보고하고 있다(이요행, 방묘진, 오세진, 2005; Maume, 2006; Walsh, 2013).

다음으로, 일과 삶의 균형은 여성의 삶의 질, 결혼만족도와 유의한 상관을 갖는다. 김미령(2011)은 일-가족 간 부정적 전이가 높은 여성직장인 집단이 낮은 집단에 비해 결혼만족도가 유의하게 낮음을 보고하였다. 박경환(2012)은 일과 가정 간 부정적·긍정적 전이가 여성이 지각하는 삶 만족에 주요하게 영향을 미침을 밝혔다. 한편 부부의 역할갈등이 삶의 질에 미치는 영향을 살펴본 황혜원과 신정이(2009)는 남성은 부모역할갈등이 삶의 질에 부적인 영향을 미치며, 여성은 직장역할갈등과 부모역할갈등이 삶의 질에 유의하게 부적인 영향을 미친다고 하였다. 이는 남성도 양육자로써의 아버지 역할이 삶의 질에 매우 중요하게 영향을 미치며, 일-가정균형이 남성의 삶의 질에 중요할 수 있음을 보여준다. 그리고 여

성은 직장역할갈등과 부모역할갈등 모두 겪고 있어, 일과 가정 둘 다에서 역할갈등을 경험하고 있으며, 특히 여성은 남성에 비해 직장 역할을 잘 수행하고 있다는 만족감이 삶의 질에 중요함을 보여준다.

그런데 일과 삶의 균형의 효과성에 대한 연구는 성차적 접근 보다는 주로 일과 삶의 균형이 개인과 조직에 미치는 긍정적 효과를 밝혀냄으로써 경영적·정책적 차원에서 일과 삶의 균형 지원제도 및 정책도입의 필요성을 강조하고 있다. 성차적 접근을 시도한 국내 연구도 주로 가정학을 중심으로 진행되었으며, 대부분의 연구가 일-가정 균형에 제한되어 수행되는 경향을 보인다(박예송, 박지혜, 2013). Sirgy와 Wu(2009)는 삶의 영역에 따라 충족되는 욕구가 다르기 때문에 다양한 삶의 영역에 균형적으로 참여하는 것이 중요함을 강조하였다. 이들은 기본 욕구(주로 일-가정 영역에서 충족)나 성장의 욕구(주로 여가, 성장의 영역에서 충족)만을 충족하는 것은 높은 수준의 주관적인 안녕감을 담보할 수 없으며, 두 욕구가 모두 충족될 때 개인의 삶만족과 주관적 안녕감을 향상시킬 수 있음을 실증적으로 보여줌으로써 다양한 삶의 영역들 사이의 균형을 강조하였다.

한편 일과 삶의 균형에 대한 성차적 접근을 시도한 연구의 상당수는 남녀를 상호 준거집단으로 삼아 비교하기 보다는 여성 집단(소수이지만 남성 집단을 표집한 경우도 있음)만을 표집하여 이들의 특성을 살펴보고 있어 상대적인 차이를 확인하기가 어려웠다. 맞벌이 부부를 대상으로 연구한 일부 논문들이 있으나, 이들 연구에서도 남녀 간 성차를 통계적으로 명확하게 보지 않은 논문들이 대부분이었다.

이에 본 연구는 남녀 간 차이를 실증적으로 검증할 필요가 있다는 이 같은 필요성을 바탕으로, 일-가정, 일-여가, 일-성장 균형이 남녀의 삶의 질과 결혼만족, 조직의 이직의도에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

방법 및 절차

자료수집 및 조사대상자

자료의 수집은 온라인 전문조사기관에 의뢰해서 진행되었으며, 인터넷을 통한 설문조사 방식으로 이루어졌다. 조사는 기혼 직장인을 대상으로 진행되었으며, 남성 258명, 여성 262명 등 총 520명이 조사에 참여하였다. 조사대상자의 인구통계학적 특성은 표 1과 같다. 조사대상자의 평균 연령은 남성(42.33세)이 여성(40.32세)보다 2세 가량 높은 것으로 나타났다($t=2.27, p<.05$). 월평균 급여는 남성이 368.0만원으로 여성의 229.6만원보다 더 높은 것으로 나타났다($t=10.36, p<.001$). 주당 평균 근로시간의 경우, 남성(42.77시간)이 여성(36.54시간)보다 더 많은 시간을 일하는 것으로 나타났다($t=4.74, p<.001$). 학력의 경우, 남성은 대졸 이상 195명(75.6%), 고졸 이하 33명(12.8%), 전문대졸 30명(11.6%)의 순이었으며, 여성은 대졸 이상 153명(58.4%), 고졸 이하 56명(21.4%), 전문대졸 53명(20.2%)의 순으로 나타나, 남성의 학력이 여성보다 높았다($\chi^2=17.36, p<.001$). 직업과 직책에 있어서도 남녀 간의 성차가 있는 것으로 나타났는데, 직업의 경우 남성은 관리직/전문직의 비중이 높은 반면 여성은 사무직의 비중이 높은 것으로 나타났다($\chi^2=25.08, p<.001$). 직책의 경우 남성은 과장급 이상의

표 1. 조사대상자의 인구통계학적 특성 (빈도(%), 평균(표준편차))

| | 구분 | 남 | 여 | χ^2/t |
|-----------|---------|-----------------|-----------------|------------|
| 학력 | 고졸 이하 | 33(12.8) | 56(21.4) | 17.36**** |
| | 전문대졸 | 30(11.6) | 53(20.2) | |
| | 대졸 이상 | 195(75.6) | 153(58.4) | |
| 직업 | 관리직/전문직 | 73(28.3) | 37(14.1) | 25.08**** |
| | 사무직 | 137(53.1) | 174(66.4) | |
| | 서비스/판매직 | 12(4.7) | 26(9.9) | |
| | 생산직/노무직 | 13(5.0) | 5(1.9) | |
| | 자영업 | 23(8.9) | 20(7.6) | |
| 직책 | 평사원 | 63(24.4) | 145(55.3) | 79.12**** |
| | 과장급 미만 | 48(18.6) | 61(23.3) | |
| | 과장급 이상 | 105(40.7) | 35(13.4) | |
| | 임원급 | 32(12.4) | 11(4.2) | |
| | 기타 | 10(3.9) | 10(3.8) | |
| 미취학 자녀유무 | 없음 | 177(68.6) | 202(77.1) | 4.75* |
| | 있음 | 81(31.4) | 60(22.9) | |
| 초중고 자녀유무 | 없음 | 169(65.5) | 191(72.9) | 3.34 |
| | 있음 | 89(34.5) | 71(27.1) | |
| 연령 | | 42.33세(10.09) | 40.32(10.13) | 2.27* |
| 월 급여 | | 368.0만원(175.55) | 229.6만원(124.59) | 10.36**** |
| 주당평균 근로시간 | | 42.77시간(14.77) | 36.54시간(15.18) | 4.74**** |
| 주당초과 근로시간 | | 7.52시간(7.72) | 3.78시간(6.42) | 6.01**** |
| 전체 | | 258(100.0) | 262(100.0) | |

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

비중이 높은 반면 여성은 평사원의 비중이 절반 이상을 차지하였다($\chi^2=79.12, p < .001$).

측정도구

일과 삶의 균형

조사대상자의 일과 삶의 균형 수준을 측정하기 위하여 김정운과 박정열(2008)이 개발한

일과 삶의 균형 척도를 채택하였다. 본 척도는 일-가족(8문항), 일-여가(8문항), 일-성장(9문항) 간의 균형과 전반적인 균형감(4문항) 등 4개 하위 영역(총 29문항)에서의 일과 삶의 균형 정도를 측정하고 있다. 각 문항은 ‘절대 아니다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(7점)’의 Likert 척도로 이루어져 있다. 원 척도에서는 점수가 높을수록 일과 삶의 균형 수준이 낮음을 의미

하고 있으나, 본 연구에서는 해석 상의 편의를 위하여 코딩 과정에서 각 문항을 역척도화하여 점수가 높을수록 균형 수준이 높은 것으로 전환하였다. 본 연구에서 4가지 하위 영역에 대한 신뢰도는 일-가족 균형 .81, 일-여가 균형 .92, 일-성장 균형 .93, 전반적 균형감 .91로 나타났다.

일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인: 개인변인(WLB 신념, 회복탄력성), 가족변인(직장생활지지, 가사분담만족도), 조직변인(WLB 조직문화, 비효율적 업무문화)

일과 삶의 균형에 영향을 미치는 개인변인으로 본 연구에서는 WLB 신념과 회복탄력성을 포함시켰다. WLB 신념은 일과 삶의 균형을 중요하게 생각하는 정도로 손영미, 김정운 그리고 박정열(2011)의 연구에서 사용한 ‘나는 일보다 삶(가족, 여가, 자기계발 등)이 더 중요하다’는 단일문항으로 측정되었다. ‘절대 아니다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(7점)’의 Likert 척도로 이루어져 있으며, 점수가 높을수록 일과 삶의 균형을 중요하게 생각하는 것으로 해석된다.

회복탄력성을 측정하기 위하여 Reivich와 Shatte(2002)가 최초 개발하고, 이를 문화적 차이를 고려하여 우리나라의 현실에 적합하게 수정한 신우열, 김민규와 김주환(2009)의 척도를 사용하였다. 회복탄력성은 자기조절능력(‘나는 어려운 일이 생겼을 때 감정을 통제할 수 있다’ 등 18문항), 대인관계능력(‘대화를 할 때 하고 싶은 말을 다 하지 못하고 주저할 때가 종종 있다’ 등 18문항), 긍정성(‘어려운 상황이 닥쳐도 나는 모든 일이 잘 해결될 거라고 확신한다’ 등 17문항)의 하위 3요인으로 구성되어 있으며, ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서

‘매우 그렇다(5점)’의 Likert 척도로 이루어져 있다. 점수가 높을수록 해당 요인에 대한 능력이 높은 것으로 해석된다. 본 연구에서 3가지 하위 요인에 대한 신뢰도는 자기조절능력 .79, 대인관계능력 .80, 긍정성 .84로 나타났다.

일과 삶의 균형에 영향을 미치는 가족변인으로 본 연구에서는 직장생활지지와 가사분담만족도를 포함시켰다. 직장생활지지와 가사분담만족도는 장영은, 박정운, 이승미와 권보라(2011)와 유계숙(2010)이 기혼여성의 일-가정양립의 인과적 요인 탐색을 위해 활용한 척도를 수정보완하여 사용하였으며, 직장생활지지(‘배우자는 나의 직장생활을 격려하고 지지한다’ 등 4문항)는 .84, 가사분담만족도(‘당신은 배우자와의 가사분담에 대해 전반적으로 얼마나 만족하십니까?’ 등 3문항)는 .94의 신뢰도를 보였다.

일과 삶의 균형에 영향을 미치는 조직변인으로 본 연구에서는 조직차원에서 구성원의 일과 삶의 균형을 지원해 주고자 하는 정도(이하, WLB 조직문화)와 비효율적 업무문화 정도를 포함시켰다. 본 연구에서는 김정운, 박정열, 손영미와 황기돈(2006)이 개발한 척도를 채택하였다. 구체적으로, WLB 조직문화는 조직원들의 일과 삶의 균형을 지원해 주고자 하는 조직차원 전반의 우호적인 분위기를 의미하는 것으로, ‘우리 회사는 직원들이 즐겁게 일할 수 있는 환경을 제공하기 위해 노력한다’ 등의 14문항으로 구성되었다. 비효율적 업무문화는 조직 구성원의 일과 삶의 균형을 방해하는 과도한 업무량, 업무체계의 비효율성, 야근문화 등을 평가하는 문항으로, ‘우리 회사는 야근이 잦다’ 등 5문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘절대 아니다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’의 Likert 척도로 평정하며, 점수가 높을수

록 WLB 조직문화와 비효율적 업무문화 수준이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 WLB 조직문화 .94, 비효율적 업무문화 .71로 나타났다.

일과 삶의 균형의 효과성 측정 변인: 삶의 질, 결혼만족도, 이직의도

일과 삶의 균형이 개인과 조직에 미치는 효과성을 측정하기 위해 본 연구에서는 삶의 질, 결혼만족도 그리고 이직의도를 포함시켰다. 삶의 질은 서은국과 구재선(2011)이 개발한 단축형 행복척도를 활용하였으며(‘나는 내 삶의 개인적 측면에 대해서 만족한다’ 등 3문항) 신뢰도는 .82였다. 결혼만족도는 Roach, Frazier와 Bowden(1991)이 개발하였고, 손영미와 김효창(2009)이 부부의 전반적인 결혼만족을 측정하기 위해 사용한 결혼만족도 척도를 활용하였으며(‘나는 결혼생활에 고민이 없다’ 등 5문항) 신뢰도는 .91이었다. 이직의도는 김정운과 박정열(2008)의 연구에서 일과 삶의 균형의 효과성을 검증하기 위하여 사용된 척도로 ‘만약 다른 직장에 취업할 기회가 주어진다면 현재 직장을 그만둘 의향이 있다’ 등 3문항으로 구성되었으며 신뢰도는 .79이었다.

결 과

일과 삶의 균형 및 관련 변수들에서의 남녀 평균차이검증

남녀 기혼직장인들의 일과 삶의 균형 수준, 일과 삶의 균형 수준에 영향을 미치는 개인, 가족, 조직 변인 그리고 일과 삶의 균형이 영향을 미치는 개인, 가족, 조직 변인 상에 있어

서 남녀 간의 평균 차이를 분석한 결과는 표 2와 같다.

우선 일과 삶의 균형 수준에서 남녀 간의 성차는 나타나지 않았으며, 일과 삶의 균형 하위 요인(일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형)에 있어서도 두 집단 간의 유의한 차이는 발견되지 않았다.

일과 삶의 균형에 영향을 미칠 것으로 기대되는 변인 중 자기조절능력($t=3.046, p<.01$), 가사분담만족도($t=6.877, p<.001$)와 WLB 조직문화($t=1.985, p<.05$), 비효율적인 업무문화($t=4.708, p<.001$)만이 통계적으로 유의한 성차가 발견되었다. 구체적으로 자기조절능력은 남성이 여성에 비해 높은 것으로 나타났으며, 배우자의 가사분담에 대한 만족도는 여성이 남성에 비해 낮은 것으로 나타났다. WLB 조직문화와 비효율적 업무문화의 경우, 남성이 여성에 비해 WLB 조직문화 수준을 높게 지각하는 경향이 있었으며, 자신이 몸담고 있는 조직의 업무문화가 비효율적이라고 평가하였다.

일과 삶의 균형이 영향을 미칠 것으로 예측되는 삶의 질, 결혼만족도, 이직의도에 있어서는 결혼만족도($t=4.030, p<.001$)에서만 성차가 발견되었는데, 남성의 결혼만족도가 더 높은 것으로 나타났다.

개인변인, 가족변인, 조직변인이 남녀의 일과 삶의 균형에 미치는 영향력

일과 삶의 균형에 영향을 미치는 개인변인(WLB 신념, 회복탄력성), 가정변인(직장생활지지, 가사분담만족도), 조직변인(WLB 조직문화, 비효율적 업무문화)이 남녀의 일과 삶의 균형에 미치는 영향력을 살펴보기 위해 회귀분석

표 2. 남녀 기혼직장인의 일과 삶의 균형 및 관련 변수들간의 평균차이 분석

| | | 전체 M(SD) | 남성 M(SD) | 여성 M(SD) | t | | |
|------------------------|---------------------|-------------|-------------|-------------|------------|-----------|---------|
| 일과 삶의 균형 수준 | 일과 삶의 균형 | 3.89(.99) | 3.89(1.05) | 3.89(.93) | -.00 | | |
| | 일-가족 균형 | 4.59(1.04) | 4.51(1.13) | 4.66(.94) | -1.58 | | |
| | 일-여가 균형 | 3.66(1.18) | 3.69(1.19) | 3.63(1.18) | .59 | | |
| | 일-성장 균형 | 3.65(1.15) | 3.67(1.20) | 3.63(1.10) | .46 | | |
| 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인 | 개인변인 | WLB 신념 | 5.20(1.33) | 5.14(1.39) | 5.26(1.28) | -1.03 | |
| | | 회복탄력성 | 3.47(.38) | 3.49(.39) | 3.44(.36) | 1.31 | |
| | 가족변인 | 자기조절능력 | 3.45(.44) | 3.51(.45) | 3.39(.42) | 3.05** | |
| | | 대인관계능력 | 3.40(.44) | 3.40(.46) | 3.39(.43) | .71 | |
| | | 긍정성 | 3.59(.54) | 3.58(.55) | 3.60(.53) | .62 | |
| | 조직변인 | 직장생활지지 | 3.76(.65) | 3.73(.68) | 3.78(.62) | -.94 | |
| | | 가사분담만족도 | 3.44(.98) | 3.72(.79) | 3.16(1.07) | 6.88*** | |
| | | WLB 조직문화 | 2.95(.69) | 3.01(.69) | 2.89(.69) | 1.99* | |
| | 일과 삶의 균형의 효과성 측정 변인 | 개인관련 심리변인 | 비효율적 업무문화 | 2.95(.64) | 3.08(.62) | 2.83(.63) | 4.71*** |
| | | | 삶의 질 | 3.17(.60) | 3.17(.61) | 3.16(.59) | .21 |
| 가족관련 심리변인 | | 결혼만족도 | 3.14(.89) | 3.30(.81) | 2.99(.94) | 4.03*** | |
| 조직관련 심리변인 | | 이직의도 | 3.12(.83) | 3.16(.85) | 3.09(.82) | .85 | |

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

을 실시하였다. 이에 앞서 일과 삶의 균형과 관련이 있는 인구사회학적 특성을 살펴본 결과, 미취학자녀 및 초중고 자녀유무, 주당 평균 근무시간, 주당 초과근무시간이 유의한 상관성을 지니고 있는 것으로 나타난 바, 이를 통제변인으로 삼아 위계적 회귀분석을 실시하였다.

회귀분석을 위해 투입된 독립변수들 간의 다중공선성(multicollinearity)을 확인한 결과, 모든 독립변인의 공차한계(Tolerance)는 0.1이상으로 나타났으며, 분산팽창요인(VIF, Variance Inflation Factor)은 모두 10.0 미만으로 나타나 다중공선성에는 특별한 문제가 없는 것으로

확인되었다. 또한 Durbin-Watson 통계량을 살펴 본 결과, 일과 삶의 균형 및 일과 삶의 균형의 하위 요인(일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형)을 각각의 종속변인 측정치로 분석한 모든 경우에서 정상분포곡선을 의미하는 2에 근접한 값을 나타내 보임으로써 잔차의 독립성을 확인할 수 있었다.

일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인의 영향력

일과 삶의 균형에 미치는 개인, 가족, 조직변인의 영향력을 살펴본 결과(표 3 참조), 가사분담만족도($t=4.677$), WLB 조직문화($t=$

표 3. 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과적 요인의 영향력

| | | 일과 삶의 균형 | | | 일-가족 균형 | | | 일-여가 균형 | | | 일-성장 균형 | | | | |
|-----------------------|----------|------------------------|---------|-----------------------|------------------------|---------|-----------|------------------------|---------|-----------|------------------------|-----------------------|-----------|--|--|
| | | B | β | t | B | β | t | B | β | t | B | β | t | | |
| R ² | | .307*** | | | .228*** | | | .227*** | | | .271*** | | | | |
| 1단계 | 미취학자녀유무 | -.249 | -.112 | -2.924** | .011 | .004 | .111 | -.420 | -.158 | -3.906*** | -.266 | -.103 | -2.628*** | | |
| | 초중고자녀유무 | -.263 | -.123 | -3.214*** | -.289 | -.128 | -3.184** | -.228 | -.089 | -2.204* | -.252 | -.101 | -2.580** | | |
| | 주당 근무시간 | -.008 | -.130 | -3.399*** | -.004 | -.063 | -1.551 | -.010 | -.128 | -3.148** | -.009 | -.120 | -3.043** | | |
| | 주당 초과근무 | -.008 | -.060 | -1.566 | -.014 | -.095 | -2.348* | -.006 | -.036 | -.896 | -.003 | -.018 | -.462 | | |
| | | $\Delta R^2 = .098***$ | | | $\Delta R^2 = .065***$ | | | $\Delta R^2 = .080***$ | | | $\Delta R^2 = .069***$ | | | | |
| 2단계 | WLB 신념 | .073 | .098 | 2.559* | .072 | .093 | 2.293* | .061 | .069 | 1.709 | .176 | .204 | 5.194*** | | |
| | 자기조절능력 | .179 | .079 | 1.720 | .173 | .073 | 1.494 | .004 | .001 | .028 | .373 | .142 | 3.004*** | | |
| | 대인관계능력 | -.061 | -.027 | -.577 | .006 | .003 | .055 | -.120 | -.045 | -.903 | .008 | .003 | .062 | | |
| | 긍정성 | .133 | .073 | 1.588 | .109 | .057 | 1.177 | .185 | .085 | 1.746 | .112 | .053 | 1.129 | | |
| | 직장생활지지 | .050 | .033 | .770 | .063 | .039 | .886 | .062 | .034 | .758 | .046 | .026 | .603 | | |
| | 가사분담만족도 | .040 | .187 | 4.677*** | .194 | .183 | 4.331*** | .252 | .209 | 4.948*** | .134 | .115 | 2.792** | | |
| | WLB 조직문화 | .235 | .164 | 4.068*** | .056 | .037 | .879 | .318 | .186 | 4.354*** | .255 | .153 | 3.704*** | | |
| | 비효율업무문화 | -.422 | -.272 | -6.865*** | -.480 | -.293 | -7.027*** | -.277 | -.149 | -3.559*** | -.381 | -.211 | -5.195*** | | |
| | | $\Delta R^2 = .209***$ | | | $\Delta R^2 = .163***$ | | | $\Delta R^2 = .147***$ | | | $\Delta R^2 = .202***$ | | | | |
| Durbin-Watson = 1.989 | | | | Durbin-Watson = 2.120 | | | | Durbin-Watson = 2.021 | | | | Durbin-Watson = 1.944 | | | |

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

4.068), 비효율적 업무문화($t = -6.865$)가 .001 수준에서 유의하였으며, WLB 신념($t = 2.559$)은 .05수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이는 가사분담에 대한 만족도가 높을수록, 직원의 삶을 지원해주는 우호적인 조직문화일수록 일과 삶의 균형 수준이 높아지며, 야근이나 회식을 자주 하거나 업무량이 많고 업무체계가 비효율적인 조직문화일수록 근로자의 일과 삶의 균형 수준은 낮아짐을 의미한다.

일과 삶의 균형을 구성하는 하위 요인에 대한 인과변인의 영향력을 살펴본 결과, 각 하위요인마다 주요하게 영향을 미치는 변인에 차이가 있음을 알 수 있다. 먼저, ‘일-가족 균형’의 경우, 비효율적 업무문화($t = -7.027$)와 가사분담만족도($t = 4.331$)만이 .001 수준에서 유의

한 것으로 드러나, 비효율적 업무문화는 일-가족 균형 수준에 부정적으로 영향을 미치는 강력한 변인이며, 가사분담에 대한 만족도는 일-가족 균형에 긍정적으로 유의하게 영향을 미치는 변인으로 드러났다. ‘일-여가 균형’에 있어서는 가사분담만족도($t = 4.948$)와 비효율적 업무문화($t = -3.559$) 이외에 WLB 조직문화($t = 4.354$)가 .001 수준에서 유의한 독립변인으로 드러났다. 즉, 가사분담만족도가 높을수록, 직원의 삶을 지원해주는 우호적인 조직문화일수록 일-여가 균형 수준이 높아지며, 비효율적인 업무문화일수록 일-여가 균형 수준이 낮아진다.

마지막으로, ‘일-성장 균형’의 경우, WLB 신념($t = 5.194$), WLB 조직문화($t = 3.704$), 비효율적

업무문화($t=-5.195$)가 .001 수준에서 유의하게 일-성장 균형에 영향을 미치며, 자기조절능력($t=3.004$)과 가사분담만족도($t=2.792$)가 .01수준에서 유의하게 일-성장 균형에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 일-성장 균형은 타 하위 요인들에 비해 자기조절능력과 WLB 신념이 주요한 인과적 요인으로 드러났으며, 가사분담만족도가 여타 영역에 미치는 영향력이 .001 수준으로 유의한데 반해 일-성장 균형 영역에는 .01 수준으로 유의하게 나타나 가사분담만족도가 일-성장 균형에 미치는 영향력이 상대적으로 낮음을 알 수 있다.

일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인의 남녀 차

일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인에 남녀 간 차이가 있는지 살펴본 결과(표 4 참조), 일과 삶의 균형에 있어서 남성은 비효율적 업무문화($t=-4.557$, $p<.001$)가 강력한 변인으로 드러난 반면, 여성은 가사분담만족도($t=3.897$), WLB조직문화($t=4.265$), 비효율적 조직문화($t=-5.475$) 모두 .001수준에서 유의하게 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 중요한 변인으로 나타났다.

하위 요인별로 살펴보면, 일-가족 균형에는 남녀 간 인과변인에 있어 큰 차이를 보이지 않고 있다. 즉, 여성($t=3.277$, $p<.001$)이 남성($t=2.707$, $p<.01$)에 비해 가사분담만족도가 일-가족균형에 미치는 영향력이 다소 큰 것으로 나타났으나, 두 집단 모두 가사분담만족도와 비효율적 업무문화가 일-가족 균형에 가장 영향력 있는 변수로 드러났다.

‘일-여가 균형’의 경우, WLB 조직문화($t=2.094$, $p<.05$)와 비효율적 업무문화($t=-2.562$, $p<.05$)가 남성의 일-여가 균형에 영향을 미치

는 것으로 드러났다. 여성은 가사분담만족도($t=4.286$, $p<.001$)와 직원의 삶을 지원하는 WLB 조직문화($t=3.957$, $p<.001$)가 일-여가 균형을 강력하게 설명하는 변수이었으며, 다음으로 비효율적 업무문화($t=-2.719$, $p<.01$)가 유의한 것으로 드러났다.

‘일-성장 균형’의 경우, 남성과 여성 모두 삶 지향적인 WLB 신념(남성: $t=3.952$, 여성: $t=3.375$)과 비효율적 업무문화(남성: $t=-3.814$, 여성: $t=-3.769$)가 일-성장 균형에 유의하게 높은 설명력을 지니는 것으로 드러났다. 그러나 여성의 경우, 이 외에도 WLB 조직문화($t=3.894$, $p<.001$)가 매우 유의하였으며, 자기조절능력($t=2.023$, $p<.05$)과 가사분담만족도($t=2.053$, $p<.05$)도 일-성장 균형에 유의한 변인으로 드러났다.

일과 삶의 균형이 삶의 질, 결혼만족, 이직의도에 미치는 영향력의 성차

일과 삶의 균형이 개인의 삶의 질과 결혼만족도 그리고 이직의도에 미치는 영향력과 그 성차를 살펴보기 위해 일과 삶의 균형의 하위 요인들을 독립변인으로 삼아 회귀분석을 실시하였다. 독립변인의 공차한계와 분산팽창요인을 고려하여 독립변수들 간의 다중공선성을 확인한 결과, 특별한 문제는 없는 것으로 확인되었다. 또한 Durbin-Watson 통계량을 살펴본 결과, 삶의 질, 결혼만족, 이직의도를 종속변인으로 분석한 모든 경우에서 잔차의 독립성을 확인할 수 있었다.

일과 삶의 균형이 삶의 질, 결혼만족, 이직의도에 미치는 영향

일과 삶의 균형이 삶의 질에 미치는 영향을

표 4. 남녀에 따른 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과적 요인의 영향력 차이

| | | 일과 삶의 균형 | | | | | | 일-가족 균형 | | | | | |
|----------------|----------|------------------------|---------|-----------|------------------------|---------|-----------|------------------------|---------|-----------|------------------------|---------|-----------|
| | | 남성 | | | 여성 | | | 남성 | | | 여성 | | |
| | | B | β | t |
| R ² | | .288*** | | | .366*** | | | .241*** | | | .253*** | | |
| 1단계 | 미취학자녀유무 | -.214 | -.095 | -1.642 | -.247 | -.112 | -2.168* | .230 | .095 | 1.584 | -.190 | -.085 | -1.516 |
| | 초중고자녀유무 | -.230 | -.103 | -1.832 | -.362 | -.173 | -3.273*** | -.250 | -.105 | -1.792 | -.323 | -.153 | -2.654** |
| | 주당 근무시간 | -.011 | -.151 | -2.616** | -.008 | -.135 | -2.570* | -.008 | -.103 | -1.722 | -.002 | -.033 | -.581 |
| | 주당 초과근무 | -.004 | -.026 | -.457 | -.018 | -.122 | -2.352* | -.006 | -.044 | -.730 | -.021 | -.144 | -2.553* |
| | | $\Delta R^2 = .115***$ | | | $\Delta R^2 = .103***$ | | | $\Delta R^2 = .071***$ | | | $\Delta R^2 = .073***$ | | |
| 2단계 | WLB 신념 | .090 | .119 | 2.084* | .056 | .077 | 1.491 | .043 | .053 | .891 | .091 | .123 | 2.181* |
| | 자기조절능력 | .154 | .066 | .916 | .119 | .054 | .890 | .173 | .068 | .924 | .123 | .055 | .832 |
| | 대인관계능력 | -.014 | -.006 | -.084 | -.027 | -.013 | -.199 | -.007 | -.003 | -.036 | .076 | .035 | .499 |
| | 긍정성 | .070 | .037 | .533 | .227 | .131 | 2.076* | .043 | .021 | .295 | .143 | .081 | 1.189 |
| | 직장생활지지 | .189 | .123 | 1.943 | -.106 | -.070 | -1.195 | .181 | .109 | 1.669 | -.081 | -.053 | -.827 |
| | 가사분담만족도 | .133 | .099 | 1.584 | .185 | .214 | 3.897*** | .252 | .175 | 2.707** | .172 | .195 | 3.277*** |
| | WLB 조직문화 | .137 | .089 | 1.455 | .314 | .233 | 4.265*** | -.017 | -.010 | -.163 | .133 | .097 | 1.642 |
| | 비효율적업무문화 | -.467 | -.276 | -4.557*** | -.428 | -.288 | -5.475*** | -.544 | -.299 | -4.771*** | -.430 | -.286 | -5.007*** |
| | | $\Delta R^2 = .173***$ | | | $\Delta R^2 = .263***$ | | | $\Delta R^2 = .170***$ | | | $\Delta R^2 = .181***$ | | |
| | | Durbin-Watson = 2.059 | | | Durbin-Watson = 1.890 | | | Durbin-Watson = 2.125 | | | Durbin-Watson = 1.945 | | |
| | | 일-여가 균형 | | | | | | 일-성장 균형 | | | | | |
| | | 남성 | | | 여성 | | | 남성 | | | 여성 | | |
| | | B | β | t |
| R ² | | .205*** | | | .281*** | | | .280*** | | | .293*** | | |
| 1단계 | 미취학자녀유무 | -.400 | -.157 | -2.566* | -.372 | -.132 | -2.410* | -.323 | -.125 | -2.151* | -.186 | -.071 | -1.311 |
| | 초중고자녀유무 | -.113 | -.045 | -.751 | -.412 | -.155 | -2.743** | -.273 | -.108 | -1.890 | -.306 | -.124 | -2.211* |
| | 주당 근무시간 | -.010 | -.120 | -1.967* | -.011 | -.136 | -2.442* | -.011 | -.137 | -2.349* | -.010 | -.140 | -2.525* |
| | 주당 초과근무 | -.005 | -.035 | -.569 | -.015 | -.080 | -1.450 | .004 | .023 | .387 | -.015 | -.087 | -1.579 |
| | | $\Delta R^2 = .098***$ | | | $\Delta R^2 = .090***$ | | | $\Delta R^2 = .098***$ | | | $\Delta R^2 = .062***$ | | |
| 2단계 | WLB 신념 | .053 | .062 | 1.031 | .067 | .072 | 1.311 | .196 | .228 | 3.952*** | .160 | .185 | 3.375*** |
| | 자기조절능력 | .055 | .021 | .274 | -.090 | -.032 | -.495 | .311 | .116 | 1.610 | .339 | .130 | 2.023* |
| | 대인관계능력 | -.239 | -.092 | -1.191 | .062 | .023 | .332 | .158 | .060 | .817 | -.044 | -.017 | .799 |
| | 긍정성 | .167 | .078 | 1.066 | .251 | .113 | 1.693 | -.006 | -.003 | -.042 | .258 | .125 | .061 |
| | 직장생활지지 | .194 | .111 | 1.665 | -.088 | -.045 | -.725 | .173 | .098 | 1.543 | -.098 | -.055 | .381 |
| | 가사분담만족도 | .127 | .084 | 1.270 | .277 | .251 | 4.286*** | .097 | .063 | 1.005 | .122 | .119 | 2.053* |
| | WLB 조직문화 | .235 | .136 | 2.094* | .396 | .230 | 3.957*** | .124 | .071 | 1.148 | .356 | .225 | 3.894*** |
| | 비효율적업무문화 | -.314 | -.164 | -2.562* | -.288 | -.152 | -2.719** | -.449 | -.233 | -3.814*** | -.368 | -.210 | -3.769*** |
| | | $\Delta R^2 = .106***$ | | | $\Delta R^2 = .191***$ | | | $\Delta R^2 = .182***$ | | | $\Delta R^2 = .232***$ | | |
| | | Durbin-Watson = 2.137 | | | Durbin-Watson = 1.880 | | | Durbin-Watson = 1.874 | | | Durbin-Watson = 2.052 | | |

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

표 5. 일과 삶의 균형이 삶의 질, 결혼만족, 이직의도에 미치는 영향

| | 삶의 질 | | | 결혼만족 | | | 이직의도 | | |
|---------|-------------------------|---------|----------|-------------------------|---------|----------|-------------------------|---------|-----------|
| | B | β | t | B | β | t | B | β | t |
| 일-가족 균형 | .156 | .272 | 6.147*** | .120 | .141 | 2.733** | -.043 | -.054 | -1.070 |
| 일-여가 균형 | .099 | .196 | 3.709*** | .192 | .256 | 4.147*** | -.020 | -.028 | -.460 |
| 일-성장 균형 | .113 | .217 | 4.260*** | -.046 | -.059 | -1.001 | -.221 | -.305 | -5.226*** |
| | R ² =.339*** | | | R ² =.100*** | | | R ² =.128*** | | |
| | Durbin-Watson = 1.989 | | | Durbin-Watson = 2.041 | | | Durbin-Watson = 1.879 | | |

** p<.01, *** p<.001

살펴본 결과(표 5 참조), 일-가족 균형($t=6.147$, $p<.001$), 일-여가 균형($t=3.709$, $p<.001$), 일-성장 균형($t=4.260$, $p<.001$)이 모두 삶의 질에 유의하게 영향을 미치는 것으로 드러났다. 결혼만족의 경우, 일-가족 균형($t=2.733$, $p<.01$)과 일-여가 균형($t=4.147$, $p<.001$)이 높을수록 결혼만족도가 높은 것으로 나타났으며, 일-성장 균형은 통계적으로 유의하지 않았다. 특히 일-여가균형이 결혼만족을 가장 강력하게 설명하는 변인으로 드러났다. 이직의도의 경우, 일-성장 균형($t=-5.226$, $p<.001$)만이 .001수준에서 유의한 것으로 드러나, 일-성장 균형수준이 이직의도를 설명하는 주요 변인임을 알 수 있다. 일-가족 균형과 일-여가 균형은 이직의도와 통계적으로 유의하지 않았다.

일과 삶의 균형이 남녀의 삶의 질, 결혼만족, 이직의도에 미치는 영향력

남녀에 따라 일과 삶의 균형 요인이 삶의 질, 결혼만족, 이직의도에 미치는 영향력에 차이가 있는지 살펴보기 위해 회귀분석을 실시한 결과(표 6 참조), 삶의 질과 이직의도는 남녀 간 유사한 경향성을 보이는 반면 결혼만족에서는 남녀 간 차이를 발견할 수 있었다.

구체적으로, 삶의 질의 경우는 남녀 모두 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형이 삶의 질에 유의하게 영향을 미치는 것으로 드러났으며, 이직의도의 경우는 남녀 모두 일-성장 균형이 유의하게 영향을 미치는 인과적 요인으로 드러났다. 그러나 결혼만족의 경우, 남성은 일-가족 균형($t=2.732$, $p<.01$)만이 결혼만족에 유의하게 영향을 미치는 반면 여성은 일-여가 균형($t=5.158$, $p<.001$)이 결혼만족을 예측하는 가장 강력한 변수이었으며, 다음으로 일-가족 균형($t=2.233$, $p<.05$)과 일-성장 균형($t=-2.227$, $p<.05$)이 .05수준에서 유의한 것으로 드러났다. 즉, 여성은 일-여가 균형이 높을수록, 일-가족 균형이 높을수록 결혼만족도가 올라가며, 일-성장 균형이 높을수록 결혼만족도가 낮아지는 것으로 드러났다.

논 의

대부분의 OECD 국가에서 여성의 경제활동 참가율과 출산율은 우리나라보다 높다. 대다수 우리나라 여성들은 양육과 직장생활의 두 가지 갈림길에서 ‘일을 선택할 것인가? 자녀를

표 6. 남녀에 따른 일과 삶의 균형이 삶의 질, 결혼만족, 이직의도에 미치는 영향력 차이

| | 삶의 질 | | | | | | 결혼만족 | | | | | | 이직의도 | | | | | |
|---------|-----------------------|----------|-----------------------|------|-----------------------|------|-----------------------|---------|-----------------------|-------|-----------------------|-------|-----------------------|-----------|-----------------------|-------|-----------------------|--|
| | 남성 | | 여성 | | 남성 | | 여성 | | 남성 | | 여성 | | 남성 | | 여성 | | | |
| | B | t | B | t | B | t | B | t | B | t | B | t | B | t | B | t | | |
| 일-가족 균형 | .140 | 4.015*** | .178 | .285 | 4.649*** | .152 | .214 | 2.752** | .150 | .150 | 2.233* | -.003 | 0.005 | -.060 | -.078 | -.090 | -1.286 | |
| 일-여가 균형 | .110 | 2.738** | .089 | .178 | 2.436* | .002 | .003 | .050 | .329 | .415 | 5.158*** | -.053 | -.046 | -.515 | -.013 | -.020 | -.234 | |
| 일-성장 균형 | .113 | 2.23 | .112 | .209 | 2.965** | .060 | .089 | .994 | -.147 | -.173 | -2.227* | -.248 | -.350 | -4.095*** | -.196 | -.264 | -3.284*** | |
| | $R^2 = .365***$ | | | | | | $R^2 = .076***$ | | | | | | $R^2 = .170***$ | | | | | |
| | Durbin-Watson = 1.801 | | Durbin-Watson = 1.804 | | Durbin-Watson = 2.008 | | Durbin-Watson = 2.122 | | Durbin-Watson = 1.891 | | Durbin-Watson = 2.140 | | Durbin-Watson = 1.891 | | Durbin-Watson = 2.140 | | Durbin-Watson = 2.140 | |

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

선택할 것인가?’로 고민하고 있다. 출산과 육아의 어려움으로 인한 여성의 경력단절은 국가의 경제성장을 저해하고, 장기적으로 저출산을 통한 급속한 고령화를 유발함으로써 사회의 지속가능성을 위협하고 있다. 맞벌이 가족의 일-가정 양립에 관해 질적 연구를 실시한 김승희와 김선미(2013)는 이들이 생계와 자녀교육 등을 위해 맞벌이를 해야 한다고 생각하는 경향이 있으며, 일과 가정 양립의 어려움으로 자녀 출산을 포기하거나 미루는 경우가 생기고, 자녀교육 등의 어려움도 겪으며, 사회적 지지 및 지원을 통해 간신히 일과 삶을 유지하고 있음에 대해 지적하였다. 그리고 이러한 일과 삶의 균형과 관련한 문제의 상당 부분은 개인 혹은 부부 당사자의 문제가 되는 경우가 많다(장지연, 2010). 여성의 경제활동참가율과 출산율이 동시에 높은 대다수 OECD 국가들의 공통점은 일과 삶의 균형의 어려움을 개인적인 문제로만 취급하지 않았다는 점이다. 이들 국가는 직장에서 마음 편하게 일할 수 있는 환경을 만들어 주기 위한 다양한 일과 삶의 균형 정책을 범정부적인 차원에서 지속적으로 추진해 오고 있다(김정운 외, 2005).

본 연구는 근로자의 일과 삶의 균형을 지원하기 위한 다양한 방안과 전략을 마련하는 것이 중요하다는 점에 동의하여 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인을 밝혀내고자 하였다. 특히 남성과 여성은 일과 삶의 균형 수준 및 양태에서 여러모로 다른 양상을 보이고 있다는 선행연구를 기반으로, 남성과 여성의 일과 삶의 균형에 미치는 인과변인의 차이를 확인하고자 하였다. 또한 일과 삶의 균형이 남녀의 삶의 질과 결혼만족, 이직의도에 미치는 영향력의 차이를 살펴봄으로써, 일-가족 균

형, 일-여가 균형, 일-성장 균형이 남녀에게 갖는 의미를 살펴보고자 하였다. 분석결과, 유의미한 함의를 지닌 연구결과를 도출할 수 있었다.

먼저, 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 개인변인(WLB 신념, 회복탄력성), 가족변인(직장생활지지, 가사분담만족도), 조직변인(WLB 조직문화, 비효율적 업무문화)의 영향력을 살펴본 결과, 비효율적 업무문화, 가사분담만족도, WLB 조직문화가 .001수준에서 가장 강력한 설명변인으로 드러났다. 이는 기존 연구들과 일치하는 결과로, 기존 연구들은 업무과부하, 초과근무, 야간근무, 역할모호성 등과 같은 비효율적 업무문화는 일과 삶의 갈등에 주요한 변인이며(이유덕, 송광선, 2009; Burke, Weir, & Duwors, 1980), 일과 삶의 균형을 지원하는 WLB 조직문화와 풍토(사회적 자본)도 중요한 인과변인임을 보여주고 있다(김효선, 차운아, 2009; 손영미, 박정열, 김정운, 2011; Kossek, Colquitt, & Noe, 2001). 그리고 남편과의 가사분담갈등과 가사시간 정도가 일-가정 갈등과 결혼만족도에 유의하게 영향을 미침을 보고하고 있다(김미령, 2011). 한편 개인변인인 회복탄력성은 통계적으로 유의하지 않았으며, WLB 신념은 .05수준에서 유의하게 나타나 다른 가족 및 조직변인에 비해 영향력이 상대적으로 낮게 나타났다. 이러한 결과는 개인이 일과 삶의 균형을 맞추는데 있어 조절력이나 대인관계능력, 긍정적 성향, 신념 및 가치관 등과 같은 개인적 변인보다는 가족과 조직문화요인 등과 같은 개인을 둘러싸고 있는 환경의 지원과 상호작용 변수가 더 중요함을 보여준다. 즉 비록 개인이 일과 삶의 균형을 위해 노력을 한다고 하더라도 한계가 있으며, 가족 및 조직의 지원 그리고 이를 위한 지역사회

및 국가의 정책지원이 수반되어야 할 필요성을 시사한다.

다음으로, 일과 삶의 균형의 하위 요인에 미치는 독립변인의 영향력을 살펴본 결과, 각각의 하위요인에 영향을 미치는 변수가 상이함을 확인하였다. 구체적으로, ‘일-여가 균형’과 ‘일-성장 균형’은 가사분담만족도와 비효율적 업무문화와 더불어 개인의 삶을 지원하는 우호적인 조직분위기(WLB 조직문화)가 유효한 인과변인으로 나타났으나, ‘일-가족 균형’은 WLB 조직문화를 제외한 가사분담만족도와 비효율적 업무문화만이 유효한 독립변인으로 나타나, 분위기가 아닌 실제적인 가사분담과 시간확보가 주요함을 보여주었다. 일과 가족은 둘 다 소홀히 할 수 없고, 둘 다 반드시 해야 하는 역할과 책임, 의무(가사, 자녀양육, 교육 등)가 부여되는 영역이다. 시간과 에너지가 한정되어 있다는 점을 감안할 때, 일-가족 영역에서의 역할과 책임, 의무를 만족스럽게 잘 해내기 위해서는 역할과 책임을 배분하거나 이를 수행할 수 있는 시간을 확보하는 것이 중요한데, 배우자와의 역할과 책임의 분배를 의미하는 가사분담만족도와 일에 많은 시간과 에너지를 비효율적으로 쏟을 수밖에 없는 업무문화를 의미하는 비효율적 업무문화가 이를 반영한다.

일과 삶의 균형에 영향을 미치는 변인의 남녀차를 살펴본 결과, ‘일-가족 균형’에 있어서는 남녀 모두 비효율적 업무문화와 가사분담만족도가 가장 강력한 설명변인이었다. 즉, 남녀 모두 비효율적 업무문화에서 일할수록 일-가정 균형이 낮아지며, 가사분담만족도가 높아질수록 일-가정 균형 수준이 높아지는 경향을 보였다. 여성뿐만 아니라 남성도 가사분담만족도가 높을수록 일-가정 균형 수준이 높아

진다는 연구결과는 주목할 만하다. 선행연구는 여성의 경우 가사노동시간이 길수록 삶의 질과 생활만족도가 낮아지는 경향을 보이는데 반해, 남성은 가사노동시간 및 분담만족도와 일-가정 균형, 삶의 질, 생활만족도 간 정적인 상관성을 보이며(윤소영, 김혜진, 2013; 채로, 이기영, 2004), 여성이 가사참여에 부정정서를 경험하는데 반해 남성은 자녀를 돌보거나 심지어 가사 일을 하는 시간도 긍정적인 정서를 경험하는 경향이 있음을 보고하고 있다(장미나, 한경혜, 2011). 이를 본 연구결과와 중첩시켜 살펴보면, 가사분담을 함으로써 여성은 부정적인 정서를 덜 경험하며, 일에 할애할 수 있는 시간과 에너지를 확보함으로써 일과 가정 이외의 다른 영역에 관심을 쏟을 수 있는 것이며, 남성은 가사분담을 통해 가정에 참여한다는 느낌을 받고, 아버지와 남편으로서의 역할을 수행하는데서 오는 만족감을 경험하게 된다.

다음으로, ‘일-여가 균형’에 대해서 여성은 가사분담만족도와 WLB 조직문화가 .001수준에서 유의하게 일-여가균형에 긍정적 영향을 미치며, 비효율적 업무문화는 .01수준에서 유의하게 부정적 영향을 미치는 것으로 드러났다. 반면 남성은 WLB 조직문화와 비효율적 업무문화만이 .05수준에서 유의하게 영향을 미쳤다. 가사분담만족도가 여성에게만 매우 유의한 결정변수인 것으로 보아, 남성의 여가는 가사분담정도와 상관없이 영위되는 경향이 있으나, 여성은 가사분담이 이루어질수록 더욱 여가생활을 영위할 가능성이 높아, 여성의 여가가 남성에 비해 가사 일에 더욱 민감하게 영향을 받음을 의미한다. 이는 인구통계학적 특성에서 남성의 ‘일-여가 균형’은 여성에 비해 상대적으로 자녀유무에 크게 영향을 받지

않으나, 여성은 미취학자녀($p < .05$), 초중고자녀 유무($p < .01$)에 통계적으로 유의하게 영향을 받는다는 점과도 연결된다. 즉, 남성에 비해 여성의 여가는 가사노동 및 자녀양육과 교육에 의해 대체되거나 자녀와 함께 하는 가족여가의 형태를 띠고 있어, 가족과 여가활동을 공유할 때조차 아이와 가족을 돌보는 도구적 역할을 수행할 가능성이 높다(Larsen, Gilman & Richards, 1997).

‘일-성장 균형’에 미치는 인과변인의 성차를 살펴보면, 남성은 비효율적 업무문화와 WLB 신념이 일-성장 균형에 주요하게 영향을 미치고 있다. 여성은 WLB 조직문화, 비효율적 업무문화, WLB신념이 .001 수준에서 유의하였으며, 다음으로 자기조절능력과 가사분담만족도가 .05수준으로 유의한 변인으로 드러났다. 타 균형요인의 경우, 가사분담만족도가 유의도 .001 수준으로 강력한 설명변인이며, WLB 신념과 자기조절능력 등과 같은 개인변인은 통계적으로 유의하지 않은데 반해 ‘일-성장 균형’에서는 가사분담만족도의 영향력이 .05수준에 그치고 있어 상대적으로 낮으며, WLB 신념과 자기조절능력 등과 같은 개인변인이 통계적으로 유의한 것으로 드러났다. 이는 주목할 필요가 있는데, ‘일-가족 균형’, ‘일-여가 균형’의 경우 개인변인은 거의 영향을 미치지 않으며, 가족과 조직의 지원 및 상호작용이 균형에 중요한데 반해 개인이 성장감을 느끼고, 자기계발을 위해 시간과 관심을 기울이는 것(일-성장 균형)은 개인적인 조절과 노력 변인이 주요하게 작용함을 보여주는 결과이다.

일과 삶의 균형이 개인의 삶의 질, 결혼만족, 이직의도에 미치는 영향력과 그 성차를 살펴본 결과, 일과 삶의 균형의 하위 요소들이 종속변인에 미치는 영향력이 서로 다르며,

성차가 있음을 확인할 수 있었다. 먼저, 삶의 질의 경우 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형 모두 삶의 질에 영향을 미쳤으며, 남녀 간에 삶의 질에 미치는 일과 삶의 균형 요인이 차이가 없었다. 즉, 남녀 모두 세 요인이 삶의 질에 유의하게 영향을 미치고 있었다. 이는 일과 삶의 균형을 구성하는 다양한 삶의 영역이 전반적으로 삶의 질에 유의하게 영향을 미칠 수 있음을 시사하는 것으로, 사람들은 단일 영역보다 많은 여러 삶의 영역으로부터 기본 욕구와 성장의 욕구 모두를 충족시키고 만족감을 얻을 수 있을 때 삶의 질과 주관적 안녕감을 더 높은 수준으로 느낀다는 Bhargava(1995)와 Sirgy와 Wu(2009)의 연구결과와 맥을 같이 하고 있다.

한편 이직의도에는 ‘일-성장 균형’만이 유의하게 영향을 미치며, 남녀 간에 차이가 없는 것으로 드러났다. 즉, 남녀 모두 목표와 비전을 생각하고, 일이 많아도 자신의 성장을 위해 노력과 실천을 하는 경향성이 낮을수록(일-성장 균형 수준이 낮을수록) 이직의도가 높은 경향이 있으며, ‘일-가족 균형’과 ‘일-여가 균형’은 이직의도에 유의하게 영향을 미치지 않았다. 기존 연구는 남성의 이직의도는 개인의 발전, 급여수준 등이 주요하게 영향을 미치나(Walsh, 2013), 여성의 경우는 일과 가정의 균형이 중요함을 보고하고 있다(안은정, 신은중, 2010; 이요행, 방묘진, 오세진, 2005). 본 연구는 일-가정 양립보다 일-성장 균형이 여성의 이직의도에 더 중요한 요인임을 보여주고 있어, 기존 연구결과와는 사뭇 다른 결과를 제시한다. 그러나 기존 연구들은 일-여가, 일-성장 균형을 포함하여 이직의도와의 관계성을 살펴보지 않았기 때문에 추후 연구를 통해 검증할 필요가 있다고 판단되며, 몇몇 연구들은

여성에게 있어 성장영역이 일과 삶의 균형과 삶의 질, 경력만족 등에 주요할 수 있음을 보여주고 있다. 박정열과 손영미(2014)는 일-가족의 양립을 위해 애쓰는 기혼여성들의 경우 피로도가 높고 만족감이 낮지만, 성장영역이 이러한 부정적인 지표를 긍정적으로 변화시킬 수 있음에 대해 보고하였다. 즉, 일-가족 영역에서의 의무들을 수행하느라 성장의 영역이 희생 및 포기되는 경향이 있지만(천은아, 2008), 실제 경력만족 및 삶의 질 등의 영역에는 더욱 주요하게 영향을 미칠 가능성이 높으며(이수진, 2009), 오히려 개인적인 성장을 위해 약간이라도 시간을 할애한다는 것이 이들의 심리적 에너지를 더욱 회복시켜 일과 삶의 균형을 지향할 수 있음을 시사한다.

다음으로, 일-가족 균형과 일-여가 균형이 결혼만족도에 유의하게 영향을 미치며, 일-성장 균형은 결혼만족도를 유의하게 설명하지 않는 것으로 드러났다. 이러한 경향에 있어서 남녀 간 성차가 발견되는데, 남성은 일-가족 균형($p < .01$)이 결혼만족도를 결정하는 주요한 변인인 반면 여성은 일-가족 균형이 결혼만족도에 미치는 영향력($p < .05$)이 남성에 비해 상대적으로 낮으며, 남성에게는 유의하게 드러나지 않았던 일-여가 균형($p < .001$)과 일-성장 균형($p < .05$)이 결혼만족도에 매우 유의한 결정 변인이었다. 이는 부부의 역할갈등이 삶의 질에 미치는 영향을 살펴본 황혜원과 신정아(2009)의 연구와 맥을 같이 한다. 즉, 남성은 부모역할갈등이 삶의 질에 부적인 영향을 미치며, 여성은 직장역할갈등과 부모역할갈등이 삶의 질에 유의하게 부적인 영향을 미친다고 보고하고 있어, 여성뿐만 아니라 남성도 양육자로서의 아버지 역할이 삶의 질에 매우 중요한 영향을 미치며, 여성은 남성에 비해 부모

역할 뿐만 아니라 다른 삶의 영역(직장 등)에서의 역할을 잘 수행하고 있다는 만족감이 삶의 질에 중요할 수 있음을 지적하였다. 남성과 달리 여성의 경우, 일-여가 균형이 결혼만족도에 중요한 영향을 미친다는 결과는 주목할 필요가 있다. 이는 여성이 자신의 여가와 건강을 위해서 약간이라도 시간과 관심을 늘릴 수 있도록 남편이 가사 및 양육을 분담함으로써 아내의 여가시간을 확보해주는 것 그리고 양육의 연장선상으로서의 여가가 아닌 부부가 친밀감을 향상시킬 수 있도록 여가시간을 공유하는 것은 여성의 결혼만족도에 매우 강력한 요소임을 보여준다. Hill(1988)은 부부간에 공유한 여가가 많을수록 결혼생활 만족도가 높고, 향후 5년간 결혼생활 안정성이 더 크다고 하였으며, Orthner와 Mancini(1991)는 공유된 여가경험은 가족관계의 질에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다.

한편 일-성장 균형과 결혼만족도가 정적 상관관계($r = .174, p < .01$)가 있고, 일-가족 균형과 일-여가 균형($r = .516, p < .001$), 일-가족 균형과 일-성장 균형($r = .458, p < .001$), 일-여가 균형과 일-성장 균형($r = .669, p < .001$) 간에도 정적 상관관계가 있는 것으로 드러났음에도 불구하고, 일-성장 균형이 여성의 결혼만족도에 부적적으로 영향을 미치는 것으로 드러난 것은 억제현상(suppression) 때문이라 판단된다. 회귀분석결과, 억제변수의 존재로 인해 일-성장 균형과 결혼만족도 사이에 음의 관계가 존재한다는 것을 보여주고 있어, 추후 연구에서 억제변수의 효과에 대한 연구가 더욱 진전될 필요가 있다.

본 연구결과를 통해 기혼남녀의 일과 삶의 균형 향상을 위한 개입전략을 구체화할 수 있다. 예컨대, 공통성과 광범위성, 영향력 등을

준거로 본다면, 1단계는 남녀 모두 공통적이면서 가장 넓은 삶의 영역에 영향을 미치는 인과변인이며, 2단계는 남녀 모두 공통적이면서 비교적 한정된 삶의 영역에 영향을 미치는 인과변인 그리고 마지막 3단계는 남녀의 일과 삶의 균형에 독특하게 영향을 미치는 인과변인에 대한 개입이 가능하다. 즉, 남성은 비효율적 업무문화가 ‘일-가정’, ‘일-여가’, ‘일-성장’에 공통적으로 중요하며, 일-가정 균형에는 가사분담만족도가, 일-여가에는 WLB 조직문화가, 일-성장균형에는 WLB 신념이 구별되게 중요한 인과변인으로 드러났다. 한편 여성은 ‘가사분담만족도’와 ‘비효율적 업무문화’가 ‘일-가정 균형’, ‘일-여가 균형’, ‘일-성장 균형’에 공통적으로 중요한 인과변인으로 드러났으며, 각 균형요인별 구별되는 요인으로 ‘일-여가 균형’은 WLB 조직문화가, ‘일-성장 균형’에는 WLB 신념과 자기조절능력 등의 개인변인과 WLB 조직문화가 주요하게 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 이 결과를 단계별로 적용해 본다면, 1단계는 비효율적인 업무문화 개선을 위한 working system적 접근이 가능하며, 2단계에는 가사분담만족도와 WLB 조직문화 제고를 위한 부부 및 직장상사, 동료와의 상호작용적 접근, 3단계에는 WLB 신념 및 자기조절능력 제고를 위한 심리교육적 접근이 가능하다.

또한 남녀 간 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인의 차이, 그리고 일과 삶의 균형이 결과변수에 미치는 영향력의 차이는 부부관계 개선을 위한 상담 및 교육적 접근에 유용한 시사점을 제시하고 있다. 구체적으로, 가사분담만족도가 남성과 여성 모두의 일과 삶의 균형 그리고 일-가족 균형에 가장 강력한 변수인 것으로 드러났다. 그러나 남성(평균 3.72점)이 여성(평균 3.16점)보다 가사분담만족도가

.001 수준에서 유의하게 높은 것으로 드러나, 남성은 자신의 가사분담에 대해 만족스러워하는 반면 여성은 상대적으로 불만족스러워하는 경향이 있어 남녀 간 확연한 지각차를 확인할 수 있다. 이러한 지각차는 부부갈등의 주요 원인이 될 수 있으며(Zhao, Settles, & Sheng, 2011), 다른 한편 일과 삶의 갈등과 불균형으로 힘들어하는 부부에게 가사분담을 상호 만족스러운 수준으로 협상할 수 있도록 도와주면 상당 수준의 갈등은 해소될 수 있음을 시사하는 것이기도 하다(유계숙, 2010). 한편 남성의 경우, 가사분담에 대해 만족스러워할 때 일-가족 균형 수준이 높으며, 일-가족 균형은 결혼만족도에는 .01수준에서 유의한 것으로 드러나 남성이 가정과 가족을 위해 일정 부분 기여하고 있다고 느낄 때 자신의 결혼생활에 만족하게 됨을 알 수 있다. 반면 여성에게 일과 가정생활은 어느 영역 하나 소홀히 할 수 없고, 둘 다 잘 꾸려나가야 하는 기본적인 삶의 영역이기는 하나(김진옥, 2005), 일-가족 균형보다 오히려 여성이 개인 혹은 부부간 여가 생활을 즐길 수 있고, 배우자가 자신의 여가 시간을 배려해줄 때 결혼에 대해 더욱 만족스러워하는 것으로 드러났다. 이는 남성과 여성의 결혼만족도에 미치는 인과변인이 매우 다르며, 부부가 서로를 위해 어떤 부분을 더욱 노력해야 하는지를 시사하는 바이다.

지금까지 기술한 연구의 함의와 시사점에도 불구하고 본 연구는 몇 가지 한계점이 있다. 더불어 본 고에서는 이러한 한계점을 바탕으로 추후 연구의 방향을 제시하고자 한다. 먼저 조사대상자와 관련한 한계점을 지적할 수 있다. 본 연구에서는 조사대상자의 대부분이 회사에 종사하고 있는 임금근로자를 대상으로 수행되었다. 또한 조사대상자의 인구통계학적

특성을 보면, 남성은 관리직/전문직의 비중이 높은 반면 여성은 사무직의 비중이 높으며, 남성은 과장급 이상의 비중이 높은 반면 여성은 평사원의 비중이 절반 이상을 차지하였다. 학력의 경우도 남성이 여성에 비해 대졸 이상의 고학력자들의 비율이 더 높았다. 여러 연구는 직급이나 직종, 학력과 같은 인구통계학적 특성이 일과 삶의 균형과 관련되어 있음을 보고하고 있다(김진욱, 2008; 손문금, 2005; 손영미, 박정열, 김정운, 2011; 이승미, 이현아, 2011; 차성란, 2008; 차승은, 2011, 2012). 그렇기에 본 연구결과를 해석함에 있어 이 같은 인구통계학적 특성의 영향을 고려하여 신중을 기할 필요가 있다.

다음으로, 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과적 요인의 성차에 대한 연구들은 대부분 삶의 영역을 가족에 국한하여 일과 가족의 양립에 초점을 맞추고 있다. 일, 가족, 여가, 성장 등 삶의 다양한 영역은 상호 유기적이면서도 독특한 나름의 특성을 지니고 있다. 그렇기에 각 영역 간 균형에 영향을 미치는 인과변인이 다양할 수 있다. 그러나 본 연구에서 활용한 독립변인들은 회복탄력성을 제외하고는 대부분이 일-가정의 양립에 주요하게 영향을 미칠 것이라고 간주되며, 일-가정의 양립연구에서 주로 활용해왔던 변인이었다. 본 연구의 한계를 보완하여 추후 연구에는 일-가정 균형 이외에 일-여가와 일-성장 균형에 영향을 미치는 다양한 인과변인을 탐색하고, 이들의 영향력을 살펴볼 필요가 있다.

셋째, 본 연구에서 회복탄력성이 일과 삶의 균형에 미치는 영향력이 거의 유효하지 않은 것으로 드러났다. 그러나 회복탄력성에 관한 많은 연구들은 이것이 스트레스 대처 및 적응과 부정적 정서를 다루는데 효과가 있음을 보

여주고 있다(김나미, 김신섭, 2013; Ambriz & Montorio, 2012; Li, 2008; Skomorovsky, 2013). 이들 연구를 고려할 때, 회복탄력성이 높다고 일과 삶의 균형을 잘 맞추는 것은 아닐 수 있으나, 스트레스의 상황, 일과 삶의 불균형 상태, 불만족스러운 직장생활, 낮은 삶의 질의 상태에서 이에 대처하고, 부정적인 정서를 다룰 수 있는 완충역할을 할 수 있다. 따라서 추후연구에서는 개인의 회복탄력성이 일과 삶의 균형에 미치는 다양한 경로(매개 및 중재 효과 등)를 살펴볼 필요가 있다고 사료된다.

넷째, 일과 삶의 균형의 하위요인이 결혼만족도에 미치는 영향을 살펴본 회귀분석에서 억제변수(suppressor variable)의 존재 혹은 억제된 관계(suppressed relationship)의 존재로 인해 일-성장 균형과 여성의 결혼만족도 간에 부적인 영향력이 있는 것으로 해석되었다. 이는 일-성장 균형과 여성의 결혼만족도 간 인과관계에 대한 결과치를 해석함에 있어 유의할 필요가 있음을 시사하는 것으로, 추후연구를 통해 여성의 일과 삶의 균형과 결혼만족도 간의 관계에서 억제변수의 유무를 파악하고, 억제변수의 효과에 대한 연구가 더욱 심층적으로 진행될 필요가 있다.

마지막으로 개인의 행동을 온전히 이해하기 위해서는 개인을 중심으로 한 미시적인 차원(심리학적 관점)과 개인을 둘러싼 환경적인 요소 즉, 사회제도, 문화와의 관계에서 이해하는 거시적인 차원(사회복지, 사회학적 관점)의 생태학적 접근을 모색할 필요가 있다(나동석, 서혜석, 이대식, 광의향, 김미혜, 2008). 즉, 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 개인/가족/조직/지역사회/국가적 특성을 통합적으로 살펴볼 때 개인의 일과 삶의 균형을 온전히 이해할 수 있다. 추후 연구에는 가정과 조직변인에 초점

을 맞추어 진행해오던 연구의 범위를 생태체계적 관점으로 확대할 필요가 있겠다.

참고문헌

- 강현욱, 한동유, 김지태 (2010). 우수선수의 운동참여정도의 여가몰입 및 삶의 질의 관계. *대한무도학회지*, 12(1), 135-145.
- 김나미, 김신섭 (2013). 대학생 생활 스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향: 사회적 지지와 회복 탄력성의 매개효과. *상담학연구*, 14(2), 1125-1144.
- 김명원, 강민주 (2011). 맞벌이부부의 성역할태도와 사회적 지원이 양육스트레스에 미치는 영향. *대한가정학회지*, 49(8), 25-35.
- 김미령 (2011). 여성의 취업유무에 따른 결혼만족도 차이 및 영향요인 비교. *여성연구*, 81(2), 69-101.
- 김민경 (2013). 대학생의 취업스트레스 및 문제유무가 자살생각에 미치는 영향: 회복탄력성의 조절효과. *청소년시설환경*, 11(2), 29-37.
- 김승희, 김선미 (2013). 맞벌이가족의 일-가정 양립에 관한 현상학적 연구. *Family and Environment Research*, 51(3), 355-370.
- 김정운, 박정열 (2008). 일과 삶의 균형 (Work-Life Balance) 척도 개발을 위한 연구. *여가학연구*, 5(3), 53-69.
- 김정운, 박정열, 손영미, 장 훈 (2005). '일과 삶의 조화(Work-life balance)'에 대한 개념적 이해와 효과성. *여가학연구*, 2(3), 29-48.
- 김정운, 박정열, 손영미, 황기돈 (2006). 일과 삶의 조화(Work-Life Balance) 척도 개발. *문화관광부*.
- 김주엽 (2006). 일과 가정의 균형에 관한 문헌적 검토. *인적자원개발연구*, 8(1), 83-117.
- 김주환 (2011). 회복탄력성. *시련을 행운으로 바꾸는 유쾌한 비밀*. 서울: 위즈덤하우스.
- 김주희 (2012). 맞벌이 부부의 시간배분을 통한 일-생활 유형 연구. *서울대학교 대학원 박사학위논문*.
- 김진옥 (2005). 근로기혼여성의 이중노동부담에 관한 실증연구: 가사노동부담에 대한 협조적 적응, 이중노동부담, 적응지체 가설의 검증. *한국사회복지학*, 57(3), 51-72.
- 김진옥 (2008). 일하는 어머니들의 이중노동부담에 관한 실증연구. *사회복지정책*, 35(12), 197-220.
- 김효선, 차운아 (2009). 직장-가정 간 상호작용과 가족친화적 조직지원이 근로자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 22(4), 515-540.
- 나동석, 서혜석, 이대식, 광의향, 김미혜 (2008). *정신건강론*. 서울: 양서원.
- 나은영, 차유리 (2010). 한국인의 가치관 변화 추이: 1979, 1998, 및 2010년의 조사 결과 비교. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 24(4), 63-93.
- 박경환 (2012). 기혼 여성관리자의 일-가정 관계가 관리능력, 직무만족, 조직몰입, 그리고 삶의 만족에 미치는 영향. *대한경영학회지*, 25(2), 879-905.
- 박기남 (2009). 기혼 취업여성의 일·가족 양립을 위한 시간 갈등 연구: 연령계층별, 성역할태도별 차이를 중심으로. *한국여성학*, 25(2), 37-71.
- 박정열, 손영미 (2008). 주40시간 근무제의 효율적 활용을 위한 새로운 패러다임: "일과 삶의 조화(Work-Life Balance)". *여가와*

- 문화: 여가연구의 문화코드(김영순, 이철원 외), 199-226, 서울: 역락.
- 박정열, 손영미 (2014). 여성근로자의 일과 삶의 균형 유형화: 전일제 여성 임금근로자를 중심으로. *한국가족자원경영학회지*, 18(2), 75-102.
- 박예송, 박지혜 (2013). 일-생활 균형(Work-Life Balance)에 관한 국내 연구 동향: 2000년 이후 학술논문을 중심으로. *HRD 연구*, 15(1), 1-29.
- 박현미, 이승협 (2009). 일과 생활균형제도의 현황과 과제. *한국노총 중앙연구원*.
- 배지혜, 서혜연, 이숙현 (2002). 사무직 남성의 “일-가족 갈등” 및 “가족일 갈등”과 부모 역할 만족도. *한국가족관계학회지*, 7(2), 43-64.
- 서은국, 구재선 (2011). 단축형 행복 척도 (COMOSWB) 개발 및 타당화. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 25(1), 96-114.
- 성지미 (2006). 맞벌이 여성의 시간분배 결정 요인. *노동정책연구*, 6(4), 1-30.
- 손문금 (2005). 여성의 이중부담과 유급노동시간의 주변화: 맞벌이부부를 중심으로. *한국인구학*, 28(1), 277-311.
- 손영미, 김효창 (2009). 상호구성적 성지수 척도 개발 연구. *한국심리학회지: 여성*, 14(2), 241-267.
- 손영미, 박정열, 김정운 (2011). 중앙공무원의 일과 삶의 균형에 대한 조직 및 개인변인의 영향력 검증 연구. *여가학연구*, 9(1), 101-131.
- 송다영, 장수정, 김은지 (2010). 일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로. *사회복지정책*, 37(3), 27-52.
- 신우열, 김민규, 김주환 (2009). 회복탄력성 검사 지수의 개발 및 타당도 검증. *한국청소년연구*, 55, 105-131.
- 안은정, 신은중 (2010). 일-가정 양립제도가 조직의 성과에 미치는 영향에 관한 연구: 재무성과와 여성의 이직의도를 중심으로. *산업관계연구*, 20(4), 177-216.
- 유계숙 (2010). 맞벌이부부의 가사분담이 부인의 일-가정 전이와 결혼생활만족도에 미치는 영향. *아시아여성연구*, 49(1), 41-70.
- 유계숙, 최성일 (2007). 가족친화적 기업정책이 근로자의 일-가족 조화, 성과, 삶의 질에 미치는 효과에 관한 경로모형 검증. *한국가족관계학회지*, 12(2), 1-26.
- 윤소영, 김혜진 (2013). 맞벌이 기혼남성의 일-가정 균형의 주관적 인식 및 갈등 정도와 가정의 건강성 인식. *한국가족자원경영학회지*, 17(2), 19-35.
- 이누미야 요시유키, 김정운 (2003). 여가생활은 삶의 질을 향상시키는가? *여가학연구*, 1(1), 41-56.
- 이요행, 방묘진, 오세진 (2005). 가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도 그리고 가정만족에 미치는 영향: 직장-가정 갈등의 매개효과를 중심으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 18(3), 639-659.
- 이재림, 손서희 (2013). 미취학 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등: 직장 및 자녀양육 관련 자원과 지각을 중심으로. *한국가족관계학회지*, 18(1), 93-114.
- 이수진 (2009). 경력계획과 일-삶의 균형이 경력 성공에 미치는 영향. *숙명여자대학교 대학원 석사학위논문*.
- 이승미, 이현아 (2011). 맞벌이 임금근로자 남녀의 생활시간구조분석. *대한가정학회지*,

- 49(5), 81-96.
- 이유덕, 송광선 (2009). 가족친화경영, 직무특성, 가족특성, 그리고 일과 삶의 조화. *인적자원관리연구*, 16(4), 213-236.
- 이혜정, 유규창, (2013). Y세대 일과 삶의 균형: 세대별 일의 가치를 통해 본 의미 및 역할. *노동정책연구*, 13(4), 1-31.
- 장미나, 한경혜 (2011). 어린자녀를 둔 맞벌이 부부들의 일상생활경험: 경험표집법(ESM)으로 살펴본 남녀의 일상시간 구성과 정서경험 비교. *가족과 문화*, 23(1), 1-39.
- 장영은, 박정윤, 이승미, 권보라 (2011). 유자녀 취업여성이 경험하는 일-가정 균형에 관련된 변인에 대한 연구. *한국가정관리학회지*, 29(2), 63-72.
- 장지연 (2010). 여성의 경력단절 현황과 돌봄노동 사회화정책의 방향성. 여성 경력단절 실태를 통해 본 일·가정 양립과 저출산 대안 모색 토론회 자료집, 6-60.
- 장재운, 김혜숙 (2003). 직장-가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무 태도에 미치는 효과에 있어서의 성차: 우리나라 관리직 공무원들을 대상으로. *한국심리학회지: 사회문제*, 9(1), 23-42.
- 차성란 (2008). 기혼취업여성의 종사상지위에 따른 시간사용비교 연구: 자영업종사자의 관점에서. *기초과학연구소 논문집 자연과학*, 19(1), 123-147.
- 차승은 (2008). 중년의 일, 가족, 여가시간 배분유형과 유형결정요인: 취업한 기혼 남녀를 중심으로. *대한가정학회지*, 46(1), 103-116.
- 차승은 (2011). 취업남녀의 시간부족인식과 시간활용: 1999년과 2009년의 생활시간자료 비교. *한국가족자원경영학회지*, 15(3), 131-151.
- 차승은 (2012). 기혼 취업자의 주말여가패턴: 2009 생활시간자료를 중심으로. *여가학연구*, 9(3), 61-90.
- 천은아 (2008). 직장 여성의 자기계발과 피부관리 행동 패턴 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 천혜정, 이지선 (2010). 취업여성의 일과 삶의 조화에 관한 연구: 경험과 의미를 중심으로. *한국가족관계학회지*, 15(3), 25-41.
- 채 로, 이기영 (2004). 맞벌이부부의 가사노동 시간과 생활만족도에 관한 연구. *한국가정관리학회지*, 22(5), 265-281.
- 황혜원, 신정이 (2009). 자녀를 둔 맞벌이부부의 역할갈등과 삶의 질에 관한 연구. *한국가족복지학*, 14(1), 45-71.
- Ambriz, M. G. J., Izal, M., & Montorio, I. (2012). Psychological and social factors that promote positive adaptation to stress and adversity in the adult life cycle. *Journal of Happiness Studies*, 13, 833-848.
- Bhargava, S. (1995). An integration-theoretical analysis of life satisfaction. *Psychological Studies*, 40, 170.
- Burke, R. J., Wier, T., & Duwors, R. Jr. (1980). Work demands on administrators and spouse well being. *Human Relations*, 33, 253-278.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Coleman, D., & Iso-Ahola, S. E. (1993). Leisure and health: The role of social support and self-determination. *Journal of Leisure Research*, 25, 111-128.
- 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.
- Ford, M. R., Heinen, B. A., & Langkammer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta analysis of cross-domain relations. *Journal of applied psychology*, 92(1), 57-80.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Gröpel, P., & Kuhl, J. (2009). Work-life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfilment. *British Journal of Psychology*, 100, 365-375.
- Guest, D. E. (2001). Perspectives on the study of work-life balance. *A discussion paper prepared for the 2001 ENOP Symposium*, Paris, March 29-31.
- Hill, M. S. (1988). Marital stability and spouses's shared time. *Journal of Family Issue*, 9, 427-451.
- Hyman, J., & Summers, J. (2004). Lacking balance? Work-life employment practices in the modern economy. *Personnel Review*, 33(4), 418-429.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Mauno, S., & Rantanen, J. (2010). Interface between work and family: A longitudinal individual and crossover perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 119-137.
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding worker's time. In C. L. Cooper & D. M. Rousseas(Eds.), *Trends in organizational behavior*(Vol. 7, pp.79-93). West Sussex, UK:Wiley.
- Kofodimos, J. R. (1993). *Balancing act*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kossek, E., Colquitt, J., & Noe, R. (2001). Caregiving decisions, well-being, and performance: The effects of place and provider as a function of dependent type and work-family climates. *Academy of Management Journal*, 44, 29-44.
- Larson, R. W., Gillman, S. A., & Richards, M. H. (1997). Divergent experiences of family leisure: Father/mothers, and young adolescents. *Journal of Leisure Research*, 29(1), 78-97.
- Li, M. (2008). Relationships among stress coping, secure attachment, and the trait of resilience among Taiwanese college students. *College Student Journal*, 42(2), 312-325.
- Malone, E. K., & Lssa, R. R. A. (2013). Work-life balance and organizational commitment of women in the U. S. construction industry. *Journal of Professional Issues in Engineering Education & Practice*, 139(2), 87-98.
- Marks, S. R., & McDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the family*, 58, 417-432.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Maume, D. J. (2006). Gender differences in restricting work efforts because of family responsibilities. *Journal of Marriage and Family*, 68, 859-869.
- Orthner, D. K., Mancini, J. A. (1991). Benefits of

- leisure for family bonding, in B. L. Driver, P. J. Brown, & G. L. Peterson(eds), *Benefits of Leisure*, PA: Venture Publishing.
- Prognos (2005). *Work-life balance*. Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität.
- Reivich, K., & Shatte, A. (2002). *The resilience factor: Seven essential skills for overcoming life's inevitable obstacles*. New York: Broadway Books.
- Roach, A. J., Frazier, L. P., & Bowden, S. R. (1981). The marital satisfaction scale: Development of a measure for intervention research. *Journal of Marriage and the Family*, 41, 537-545.
- Sirgy, M. J., & Wu, J. (2009). The pleasant life, the engaged life and the meaningful life: What about the balanced life? *Journal of Happiness Studies*, 10, 183-196.
- Skomorovsky, A. (2013). Testing a resilience model among canadian forces recruits. *Military Medicine*, 178, 829-837.
- Tausing, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding time: Alternate work-schedules and work-life balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 101-119.
- Tinsley, H. E. A., & Tinsley, D. J. (1986). A theory of the attitude benefits and cause of leisure experience. *Leisure Studies*, 8, 1-45.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117-1142.
- Walsh, J. (2013). Gender, the work-life interface and wellbeing: A study of hospital doctors. *Gender, Work and Organization*, 20(4), 439-453.
- Zhao, J., Settles, B. H., & Sheng, X. (2011). Family to work conflict: Gender, equity and workplace policies. *Journal of Comparative Family Studies*, 42(5), 723-738.
- 1차원고접수 : 2014. 04. 28.
심사통과접수 : 2014. 06. 05.
최종원고접수 : 2014. 06. 12.

**Gender differences in antecedents and
outcomes of work-life balance:
Focused on married workers**

Young Mi Sohn

Cheong Yeul Park

Seoul School of Integrated Science & Technologies

This study aimed to identify the variables that affect married workers' work-life balance and to verify gender differences in individual variables(WLB belief, resilience), family variables(work support, satisfaction to sharing family work), organization variables(WLB culture, inefficient working system). Moreover, this study assessed the relationships between work-life balance and quality of life, marital satisfaction, intentions to withdraw in a sample of 520 married workers(mal2: 258, female: 262). The results were as followed. Firstly, regression analyses showed that the inefficient working systems were strongly associated with men' work-life balance, while satisfaction to sharing family work and WLB culture, as well as inefficient working systems, were strongly associated with women's work-life balance. Secondly, The results indicated that there were no sexual differences in the effects of work-life balance on quality of life and intentions to withdraw, while there were significant sexual differences in marriage satisfaction. Especially, marital satisfaction was affected by work-family balance in men. On the other hand, work-leisure balance was the key factor to affect on women's marital satisfaction.

Key words : work-life balance, work-family, resilience, quality of life, organizational effectiveness, marital satisfaction