

# 일-생활균형정도가 생활만족도에 미치는 영향

## - 대구지역 비영리기관 종사자를 중심으로 -

서 종 수(대구대학교 가정복지학과 박사과정)

조 희 금(대구대학교 가정복지학과 교수)

### I. 서 론

우리나라는 산업화 이후 여성의 경제활동 참여가 급격히 증가하고 있으며, 특히 기혼 여성의 경제활동 참가율 증가와 함께 맞벌이 가정의 비율도 꾸준히 증가하고 있다. 하지만 아직 우리사회 전반에 내재되어 있는 모성이데올로기와 가부장적인 가치관은 돌봄노동과 가사노동을 여성의 책임으로 간주하고 있어서, 취업한 기혼여성의 직장 및 가정에서의 노동부담이 과중한 것으로 보고되고 있다.

여성의 노동시장 참여는 점차적으로 선택이 아닌 필수가 되어감에도 불구하고 돌봄노동이 사회화되어있지 않는 상황에서 취업기혼여성은 노동시장 참여와 가족 내 돌봄 책임을 양자택일의 문제로 받아들이도록 강요받고 있다(김영미, 2008). 일과 가정의 양립이 불가능함으로 발생하는 갈등과 문제들은 미시적으로 개인의 행복과 만족에 부정적인 영향을 미치며, 가족기능의 약화를 초래하기도 하고, 거시적으로는 가족해체라는 사회적 불안정과 직결되며, 저출산 현상과 맞물려 노동인구 확보 등의 문제가 발생할 수 있다(임중경, 2009).

그런데, 지금까지 연구되어 온 일과 가정의 관계에 관한 연구들은 몇 가지 측면에서 문제점을 드러내고 있다. 박지원(2007)에 따르면 첫째, 관점의 문제로, 많은 연구들이 일과 가정생활 간의 부정적 상호관계인 '갈등'에 대한 연구에만 집중하고 있다는 점이다. 최근 일-가정에 관한 연구가 '갈등'에서 '양립'의 개념으로 확장되고 있으나, 여전히 일과 가정의 영역만을 다루는 소극적인 개념으로 확장하고 있다. 일-가정양립에 관한 연구는 직장생활과 가정생활의 균형만을 강조하기 때문에 개인의 여가나 자기개발 등 가정생활 외의 일상적인 생활이 배제되는 문제점이 발생한다. 둘째, 연구대상의 문제로, 많은 연구들이 여성, 특히 아이를 가진 기혼여성만을 연구대상으로 하고 있어 연구대상이 편중된다는 점이다. 일-생활균형정도에 대한 어려움은 더 이상 취업한 기혼 여성에게만 국한 된 문제는 아니다. 일-생활균형정도의 어려움은 결혼여부나 성별에 관계없이 누구에게나 발생가능하며, 모두에게 해당하는 중요한 문제이다.

비영리기관 종사자의 서비스는 많은 일하는 근로자의 일-생활균형을 가능하게 하는 중요한 자원이며, 또한 해당 서비스를 이용하는 내담자의 복지의 질에 직접적인 영향을 미치는 주요한 요인이다. 그러나 비영리기관 종사자들에 대한 과중한 노동과 저임금은 종사자로 하여금 신체적, 심리적으로 직무에 대한 과중한 스트레스를 가지게 하며 동시에 직무만족을 떨어뜨리고 있다(조성연, 2005).

그간 우리나라에서 일-생활균형정도를 지원하기 위한 지역사회의 자원은 공적 서비스 전달체계의

일부분으로써, 전반적인 국가의 '일-가정양립'정책을 지방자치단체를 통하여 민간비영리부문에서 지원 프로그램으로 실시하고 있는 실정(정지영 외, 2008)이었다.

따라서 본 연구는 비영리기관종사자를 대상으로, 일-생활균형정도와 생활만족도가 어느 정도인지 알아보고, 일-생활균형정도와 생활만족도에 영향을 미치는 개인/가정특성변수와 직업특성변수들의 상대적 영향력을 살펴봄으로써, 비영리기관 종사자들이 일-생활균형을 이룰 수 있고, 나아가 생활만족도를 증진시키는데 필요한 요인이 무엇인지를 밝혀 보고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 일-생활균형 개념의 변화

일-생활균형(Work-Life Balance)의 개념은 직장생활과 가정생활, 여가생활, 개인생활의 균형을 의미하는 것으로 초기에는 일과 가정생활간의 갈등에 관련된 내용들이 주로 연구되었다. 그 후 일-가정간의 갈등(Work-Family Conflict)이라는 부정적인 개념이 아닌 일-가정양립(Work-Family Reconciliation) 혹은 일-생활균형(Work-Life Balance)의 긍정적인 개념으로 연구되었다. 따라서 일-가정갈등과 일-가정양립, 일-생활균형정도에 대하여 살펴보고자 한다.

#### 1) 일-가정갈등

Greenhaus과 Beutel(1985)는 일-가정갈등은 직장생활과 가정의 두 생활영역에서의 역할 압력이 여러가지 이유로 양립할 수 없을 때 발생하는 역할 간 갈등의 한 유형이라 하였다. 사람들이 자신의 생활에서 이 두가지 일을 함께 하기 위해서는 시간이나 에너지가 부족하고, 한가지 일에 더 시간을 쏟으면 다른 한가지 일에 소홀해진다고 보기 때문이다. 즉 경제학으로 희소이론에 근거하여 일과 가족생활은 서로 경쟁적이므로 일에 몰두하면 가정에 소홀해지고 그 역도 성립되며, 결과적으로 제로섬게임이 되는 것을 말한다(정영금, 2006).

#### 2) 일-가정양립

홍승아 등(2008)에 따르면 일-가정양립은 일과 가정생활을 “균형있게 조화”를 이루는 것을 의미하면 서도 동시에 두가지 영역의 생활이 개인에게 있어서 똑같이 중요하다 인식하에 대등한 가치를 규정하는 의미를 내포하는 “양립”이라는 보다 적극적인 개념으로 사용되어진 것으로 해석할 수 있다고 하였다. 김태홍(2008)에 따르면 일-가정양립은 근로자가 일과 가정생활을 모두 잘 해내고 있다고 느끼는 상태 혹은 직장생활과 가정 일을 조화롭게 처리할 수 있는 상황을 말한다.

일-가정양립은 일하고자 하는 여성에게는 노동권을 보장해주는 것이며, 시간을 가지고 가족과 함께 활동을 하고자 하는 남성들에게는 행복 추구권과 부모권 등을 보장해 주는 것이다(선민정, 2009)

#### 3) 일-생활균형

Marks과 MacDermond(1996)는 일과 생활의 균형을 서로 다른 삶에서의 역할들(근로자, 부모, 배우자,

시민, 자신 등)에 대해 동일하게 관여하는 것이라고 하였으며 이를 역할 균형이라고 명명하였다. 김정은 외(2005)는 일과 생활의 균형이란 일과 일 이외의 영역 (가정생활, 여가생활, 개인의 성장 및 자기개발) 등에 시간과 심리적·신체적 에너지를 적절히 분배함으로써 삶을 스스로 통제하고 조절할 수 있으며, 이를 통해 삶에 대해 만족스러워 하는 상태를 의미한다고 하였다.

## 2. 생활만족도

만족이란 마음에 흡족함, 모자람 없이 충분하고 넉넉한 것을 의미하며, 생활은 일정한 환경에서 활동하며 살아가는 것을 말한다. 그렇다면 생활만족도는 일정한 환경에서 활동하며 살아가는데 그 상태가 모자람 없이 충분하고 넉넉한가에 대한 평가를 의미한다. 생활만족도를 체계적으로 파악하기 위해서는 개인을 중심체계로 파악할 때 이들의 환경이라고 할 수 있는 가정 및 직장에 대한 만족도를 분석하는 것이 필요하다(조희금, 1998). 더불어 최근 삶의 질이 중요시 되면서 생활의 만족에 여가만족이 중요한 영향을 미치는 하나의 요인으로 작용한다. 그러므로 생활만족도는 가정생활만족과 직장생활만족, 여가생활만족으로 볼 수 있다.

## Ⅲ. 연구 방법

### 1. 조사대상 및 자료수집, 분석

본 연구는 대구지역 비영리기관 종사자를 대상으로 하였다. 본 조사에 앞서 10월 19일-24일에 걸쳐 예비조사를 실시하여 설문지를 수정·보완하였다. 본 조사기간은 2009년 10월 26일-11월 11일까지 지역사회복지관, 정신보건센터 및 정신보건시설, 건강가정지원센터, 다문화가족지원센터, 보육기관, 아동복지센터, 자원봉사센터, 지역아동센터, 소비자시민단체 등의 종사자들을 대상으로 직접방문 및 E-Mail을 통하여 설문조사를 실시하였다. 회수된 255부 중 설문이 불성실한 13부와 직접적인 서비스를 제공하지 않는 시설관리자 등의 설문을 제외하고 242부를 분석에 활용하였다.

본 연구를 위해 수집된 자료처리는 다음과 같은 분석방법을 사용하였다. 통계는 SPSS를 사용하여 신뢰도(Cronbach' Alpha), 빈도분석, 중다회귀분석을 실시하였다

### 2. 연구 문제

본 연구에서는 비영리기관 종사자의 개인/가정특성변수와 직업특성변수에 따른 일-생활균형정도와 생활만족도에 대해 알아보고, 일-생활균형정도와 생활만족도에 미치는 상대적 영향력은 어떠한지 알아보기 위해 다음과 같은 연구문제를 정하였다.

<연구문제1> 대구지역 비영리기관 종사자의 일-생활균형정도와 생활만족도는 어떠한가?

<연구문제2> 일-생활균형정도에 미치는 개인/가정특성변수와 직업특성변수의 상대적 영향력의 정도

는 어떠한가?

<연구문제3> 생활만족도에 미치는 개인/가정특성변수와 직업특성변수, 일-생활균형정도의 상대적 영향력의 정도는 어떠한가?

### 3. 변수의 측정도구

본 연구를 위해 작성된 측정도구는 선행연구를 기초로 수정·보완한 총 65문항의 자기기입식 설문지로 구성하였다. 일-생활균형정도의 경우는 일/가정균형, 일/여가균형, 일/개인생활균형의 3영역으로 구성되어있다. 일-생활균형정도를 측정하는 설문은 총 19문항으로 구성되었다. 생활만족도의 경우 가정생활만족, 여가생활만족, 직무만족의 영역으로 구성되어있으며, 생활만족도를 측정하는 설문은 총21문항으로 구성되었다. 각 척도는 1점에서 5점의 범위를 갖는데 점수가 높을수록 생활만족도가 높음을 나타낸다.

본 연구에서 사용한 척도의 신뢰도 계수(Cronbach' Alpha)는 <표 1>과 같다.

<표 1> 변수별 척도의 신뢰도

변수	척도내용	문항수	신뢰도계수
일-생활균형정도	일/가정균형	6	.782
	일/여가균형	5	.906
	일/개인생활균형	8	.917
	전체	19	.945
생활만족도	가정생활만족	5	.861
	여가생활만족	8	.814
	직무만족	8	.861
	전체	21	.904

## IV. 결과분석

### 1. 조사대상자의 일반적 특성

본 연구에 참여한 대구지역 비영리기관 종사자는 총 242명이다. 조사대상자의 개인/가정특성은 <표 2>와 같다.

본 조사 대상자의 성별은 남자 21.9%, 여자 78.1%으로 나타났으며, 결혼여부는 미혼이 71.5%으로 기혼 28.5%보다 훨씬 높은 것으로 나타났다. 연령대는 20대가 64.5%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 그 뒤를 이어 30대가 25.2%, 40대 이상이 10.3%순으로 나타났다.

본 연구 대상자의 최종학력은 대학교졸업자가 66.5%로 가장 많았으며, 다음으로 전문대 19.8%, 대학원이상 13.6%순으로 나타났다. 월수입은 101-150만원이 38.8%로 가장 높았으며, 151-200만원이 31%으로 그 다음으로 높았다. 동거가족형태는 핵가족(미혼) 61.2%으로 가장 높았는데, 이는 조사대상자가 미혼인 경우가 많고 연령이 20대가 절반 이상으로 부모와 함께 사는 비율이 높기 때문인 것으로

생각된다. 가족 중 돌봄노동이 필요한 가족 구성원이 없는 경우 73.6%으로 돌봄노동이 필요한 가족구성원이 있는 경우 25.6% 보다 많은 것으로 나타났다. 개인관계망 지지와 가족지지는 5점 리커드 척도로 점수가 높을수록, 지지수준이 높은 것을 나타낸다. 개인관계망지지와 가족지지는 각각 4.04와 3.97로 대상자들의 지지수준이 중간보다 높은 것으로 나타났다.

<표 2> 조사대상자의 개인/가정특성

(N=242)

항목	구분	빈도(%)	항목	구분	빈도(%)
성별	남자	53(21.9)	결혼여부	미혼	173(71.5)
	여자	189(78.1)		기혼	69(28.5)
월수입	100만원이하	34(14.0)	연령대	21-30세	156(64.5)
	101-150만원이하	94(38.8)		31-40세	61(25.2)
	151-200만원이하	75(31.0)		41세 이상	25(10.3)
	201-250만원이하	28(11.6)	최종학력	전문대졸	48(19.8)
	251만원이상	11(4.5)		대학교졸	161(66.5)
동거가족형태	1인 및 1세대가구	29(12)	대학원이상	33(13.6)	
	핵가족(미혼)	148(61.2)	돌봄노동이 필요한 가족구성원	유	62(25.6)
	핵가족(기혼)	65(26.9)		무	178(73.6)
자녀	유	62(25.6)	개인관계망지지 <sup>†</sup>	4.04(.56)	
	무	180(74.4)	가족지지 <sup>†</sup>	3.97(.67)	

1) 결측치로 인해 총 응답자 수에 차이가 있음.

2) †는 5점 척도의 평균(표준편차)점수임.

조사대상자의 직업특성은 <표 3>과 같다. 근무시간의 경우 통근시간을 포함하여 9-11시간미만이 53.7%로 가장 많았으며, 11시간이상인 32.3%, 9시간 미만이 14.0% 순으로 나타났다. 근속년수는 3년 이상이 38.8%로 가장 높게 나타났으며 1년 미만이 34.3%로 나타났다. 고용형태는 정규직 종사자가 74.1%, 비정규직 종사자가 25.9%로 나타났다. 조사대상자의 직무자율성과 직장지지는 5점 리커드 척도로 점수가 높을수록, 직무자율성과 지지수준이 높은 것을 나타낸다. 직무자율성과 직장지지는 3.50과 3.70으로 중간보다 높은 것으로 나타났다.

<표 3> 조사대상자의 직업특성

(N=242)

항목	구분	빈도(%)	항목	구분	빈도(%)
근무시간	9시간미만	32(14.0)	근무년수	1년미만	83(34.3)
	9~11시간미만	123(53.7)		1~3년	65(26.9)
	11시간이상	74(32.3)		3년이상	94(38.8)
	M(SD)	10.135(1.489)	고용형태	정규직	177(74.1)
직무자율성 <sup>†</sup>	3.50(.73)	비정규직		62(25.9)	
직장지지 <sup>†</sup>	3.70(.60)				

1) 결측치로 인해 총 응답자 수에 차이가 있음.

2) †는 5점 척도의 평균(표준편차)점수임.

## 2. 일-생활균형정도 및 생활만족도의 일반적 경향

### 1) 일-생활균형정도의 경향

일-생활균형정도는 /가정균형정도와 일/여가균형, 일/개인생활균형정도로 이루어지며, 5점 리커드 척도로 점수가 높을수록 일-생활균형정도가 높은 것을 나타낸다. 조사대상자의 일-생활균형정도는 <표 4>와 같다,

<표 4> 일-생활균형정도의 일반적 경향 (N=242)

변인	일/가정균형정도	일/여가균형정도	일/개인생활균형정도	일-생활균형정도1)
평균(표준편차)	3.27(.61)	2.95(.90)	2.98(.81)	3.05(.71)

1) 일-생활균형정도=(일/가정균형정도+일/여가균형정도+일/개인생활균형정도)/3

조사대상자의 일-생활균형정도는 3.05로 중간 정도로 나타났다. 하위영역별로는 일/가정균형정도는 3.27, 일/여가균형정도는 2.95, 일/개인생활균형정도는 2.98으로 일/가정균형정도를 제외한 일/여가균형정도 및 일/개인생활균형정도는 중간수준으로 나타났다.

### 2) 생활만족도의 일반적 경향

생활만족도는 가정생활만족도, 직장생활만족도, 여가생활만족도로 이루어지며, 5점 리커드 척도로 점수가 높을수록 생활만족도가 높은 것을 나타낸다. 조사대상자의 생활만족도는 <표 5>와 같다.

<표 5> 생활만족도의 일반적 경향 (N=242)

변인	가정생활만족	직장생활만족	여가생활만족	생활만족도1)
평균(표준편차)	3.33(.57)	3.56(.58)	3.03(.67)	3.16(.49)

1) 생활만족도=(가정생활만족도+직장생활만족도+여가생활만족도)/3

조사대상자의 생활만족도는 3.16으로 중간보다 조금 높은 것으로 나타났다. 하위영역별로는 가정생활만족은 3.33, 직장생활만족은 3.56, 여가생활만족은 3.03으로 여가생활만족을 제외한 가정생활만족과 직장생활만족은 중간 수준보다 높은 것으로 나타났다.

## 3. 개인/가정특성변수와 직업특성변수가 일-생활균형정도에 미치는 영향

일-생활균형정도에 영향을 미치는 개인/가정특성 변수가 <표 6>의 모형1에 나타나 있다. 일-생활균형정도에 영향을 미치는 개인/가정특성변수는 개인관계망지지( $\beta=.206$ )로 나타났으며, 일-생활균형정도에 대한 개인/가정특성변수들의 설명력은 15.13%로 나타났다.

일-생활균형정도에 영향을 미치는 개인/가정특성 변수가 <표 6>의 모형2에 나타나 있다. 일-생활균형정도에 영향을 미치는 직업특성변수는 근무시간( $\beta=-.346$ ), 직장지지( $\beta=.198$ ), 직무자율성( $\beta=.178$ ) 으로 나타났다. 일-생활균형정도에 대한 직업특성변수의 설명력은 19.82%로 나타났다.

일-생활균형정도에 영향을 미치는 개인/가정특성변수 및 직업특성변수들을 알아보기 위한 위계적 회귀분석의 결과가 <표 6>의 모형3에 제시되어있다. 다른 변수들을 통제했을 때, 결혼여부( $\beta=-0.379$ ), 근무시간( $\beta=-.349$ ), 동거가족형태( $\beta=.297$ ), 직장지지( $\beta=.157$ )순으로 일-생활균형에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일-생활균형정도에 대한 개인/가정특성변수 및 직업특성변수의 설명력은 33.57%로 나타났다.

<표 6> 개인/가정특성, 직업특성이 일-생활균형정도에 미치는 영향

		일-생활균형정도					
		모형1		모형2		모형3	
		b	$\beta$	b	$\beta$	b	$\beta$
개인/가정 특성변수	성별	-0.210	-0.11			-0.099	-0.055
	결혼여부	-0.135	-0.072			-0.703	-0.379*
	연령	-0.022	-0.013			-0.061	-0.037
	학력수준	0.030	0.017			0.050	0.0275
	평균수입	-0.230	-0.158			-0.130	-0.089
	개인관계망지지	0.283	0.206**			0.162	0.117
	동거가족형태	0.311	0.169			0.459	0.297**
	자녀유무	-0.265	-0.132			0.242	0.122
	돌봄필요가족 가족지지	0.054 0.058	0.030 0.051			0.0692 0.040	0.039 0.035
직업변수	근무시간			-0.223	-0.346***	-0.245	-0.349***
	고용형태			-0.041	-0.026	-0.036	-0.022
	직무자율성			0.170	0.178**	0.090	0.091
	직장지지			0.161	0.198*	0.200	0.157*
R <sup>2</sup>		0.1513		0.1982		0.3357	
F		2.43**		13.85***		4.79***	

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

#### 4. 개인/가정특성변수, 직업특성변수, 일-생활균형정도가 생활만족도에 미치는 영향

개인/가정특성변수 및 직업특성변수, 일-생활균형정도가 생활만족도에 미치는 영향을 알아보기 위한 위계적 회귀분석의 결과가 <표 7>에 제시되어 있다.

생활만족도에 영향을 미치는 개인/가정특성 변수가 <표 7>의 모형1에 나타나있다. 생활만족도에 영향을 미치는 개인/가정특성변수는 가족지지( $\beta=.320$ ), 개인관계망지지( $\beta=.301$ ), 동거가족형태( $\beta=.277$ )로 나타났다. 생활만족도에 대한 개인/가정특성변수들의 설명력은 35.43%로 나타났다.

생활만족도에 영향을 미치는 직업특성변수가 <표 7>의 모형2에 나타나있다. 생활만족도에 영향을 미치는 직업특성변수는 직무자율성( $\beta=.350$ ), 직장지지( $\beta=.185$ ), 고용형태( $\beta=.121$ )로 나타났다. 근무시간은 직업특성변수들을 통제했을 때 유의한 영향을 미치지 않았으며, 생활만족도에 대한 직업특성변수들의 설명력은 22.0%로 나타났다.

생활만족도에 영향을 미치는 개인/가정특성 변수와 직업특성변수가 <표 7>의 모형3에 나타나있다.

생활만족도에 영향을 미치는 변수는 동거가족형태( $\beta=.361$ ), 가족지지( $\beta=.296$ ), 직무자율성( $\beta=.224$ ), 직장지지( $\beta=.178$ ), 개인관계망지지( $\beta=.178$ ), 근무시간( $\beta=.129$ )순으로 나타났다. 이들 변수들은 생활만족도의 52.03%를 설명하고 있었다.

생활만족도에 영향을 미치는 개인/가정특성 변수와 직업특성변수가 <표 7>의 모형4에 나타나있다. 생활만족도에 영향을 미치는 변수는 가족지지( $\beta=.275$ ), 가족형태( $\beta=.243$ ), 개인관계망지지( $\beta=.137$ ), 직무자율성( $\beta=.192$ ), 직장지지( $\beta=.124$ ), 고용형태( $\beta=.115$ ), 일-생활균형정도( $\beta=.382$ )로 나타났다. 생활만족도가 높은 것으로 나타났다. 이들 변수는 생활만족도의 61.57%를 설명하고 있었다.

<표 7> 개인/가정특성, 직업특성, 일-생활균형정도가 생활만족도에 미치는 영향

		생활만족도							
		모형1		모형2		모형3		모형4	
		b	$\beta$	b	$\beta$	b	$\beta$	b	$\beta$
개인/가정 특성변수	성별	-0.154	-0.126			-0.053	-0.046	-0.020	-0.017
	연령	-0.151	-0.135			-0.165	-0.153	-0.140	-0.130
	학력수준	0.071	0.059			0.116	0.098	0.107	0.091
	평균수입	0.097	0.053			0.098	0.054	0.097	0.054
	개인관계망지지	0.276	0.301***			0.160	0.178**	0.123	0.137*
	결혼여부	0.200	0.159			-0.251	-0.208	-0.080	-0.066
	동거가족형태	0.286	.277**			0.363	0.361***	0.244	0.243***
	자녀유무	-0.193	-0.143			0.168	0.131	0.109	0.085
	돌봄필요가족	0.058	0.048			0.093	0.079	0.078	0.067
	가족지지	0.242	0.320***			0.216	0.296***	0.201	0.275***
직업특성 변수	근무시간			-0.378	-0.857	-0.059	-0.129*	0.001	0.001
	고용형태			-0.131	-0.121*	-0.123	-0.115	-0.123	-0.115*
	직무자율성			0.229	0.350***	0.144	0.224***	0.123	0.192***
	직장지지			0.148	0.185**	0.147	0.178**	0.102	0.124*
일- 생활균형 변수	일-생활균형정도						0.249	0.382***	
R <sup>2</sup>		0.3543		0.220		0.5203		0.6157	
F		7.47***		15.80***		8.57***		14.24***	

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

## V. 결론 및 제언

본 연구는 비영리기관의 종사자들을 대상으로 일-생활균형정도와 생활만족도를 알아보고, 개인/가정 특성변수, 직업특성변수, 일-생활균형정도가 생활만족도에 미치는 영향을 분석하였다.

결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 조사대상자의 일/생활균형정도는 평균 3.05로 보통 수준으로 나타났으며, 생활만족도는 평균 3.16으로 보통보다 조금 높은 것으로 나타났다.

둘째, 일-생활균형정도에 영향을 미치는 개인/가정특성변수와 직업특성변수의 상대적인 영향력을 분석한 결과 다른 모든 변수들을 통제했을 때, 결혼여부, 근무시간, 동거가족형태, 직장지지 변수가 일-생활균형정도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 대구지역 비영리기관 종사자의 일-생활균형정도는 미혼으로 부모와 동거하며, 근무시간이 짧고 직장지지를 많이 받을수록 높았다.

셋째, 생활만족도에 영향을 미치는 개인/가정특성변수, 직업특성변수, 그리고 일-생활균형정도의 상대적인 영향력을 분석한 결과, 다른 모든 변수를 통제했을 때, 일-생활균형정도가 생활만족도에 가장 큰 영향을 미치는 변수로 나타났다. 그 밖에 가족지지, 동거가족형태, 직무자율성, 개인관계망지지, 직장지지, 고용형태 등의 변수가 생활만족도에 영향을 미쳤다. 즉, 일-생활균형정도가 높고, 가족지지가 높으며, 부모와 동거하는 경우, 직무자율성이 높으며, 개인관계망지지와 직장지지 수준이 높을수록, 그리고 정규직일 때 생활만족도가 높은 것으로 나타났다.

이같은 연구결과를 바탕으로 한 제언은 다음과 같다.

첫째, 비영리기관 종사자의 일-생활균형정도를 향상시키기 위하여 가족친화제도의 확산이 필요하다. 본 연구의 대상자들은 일 근무시간을 주당 근무시간으로 환산할 경우 50.7시간으로 이는 한국고용정보원이 발표한 2008 직업별 고용구조 조사에 조사된 직종의 주당 평균근로시간인 49.3시간 보다 높은 것으로 나타났다. 특히 본 연구에 시간제 상담원과 같은 주 근무시간이 2-4시간인 비정규직 종사자를 제외하면 비영리기관 종사자의 실제 근무시간은 더 높아질 것으로 생각된다. 근무시간의 경우 일-생활균형정도와 부적상관관계를 가지므로 많은 근로시간은 비영리기관 종사자의 일-생활균형정도를 어렵게 한다고 할 수 있다. 그러므로 탄력근무, 원격 및 재택근무, 근로시간 단축, 직무공유 등의 제도를 통하여 근로시간을 융통성 있게 사용하도록 지원하며 초과 근로시간을 최소화 시켜야 한다. 더불어 육아데이 및 패밀리데이 등을 통하여 정시퇴근을 권장, 가족과 함께 하는 시간을 확대하는 것이 필요하다.

둘째, 본 연구결과 결혼은 일-생활균형정도에 부적영향을 미치는 것으로 나타났다. 결혼은 단순히 개인의 문제를 넘어, 국가 발전의 원동력과 관련되는 노동력의 재생산과 유지되는 중요한 부분이므로, 결혼이 일-생활균형정도에 부적영향을 미치게 하는 요인이 무엇인지 후속연구를 통하여 파악하여, 이들이 결혼여부에 관계없이 일과 생활을 균형있게 유지할 수 있도록 방법을 강구할 필요가 있다.

셋째, 일-생활균형정도를 높이고, 생활만족도를 증진시킬 수 있는 프로그램의 개발이 필요하다. 본 연구결과 일-생활균형정도나 생활만족도가 타인과의 교류에서 오는 주관적인 인식 및 요인에 많은 영향을 받는 것으로 나타났다. 일-생활균형정도는 직장지지가, 생활만족도는 개인관계망지지와 가족지지, 직장지지가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러므로 일-생활균형정도와 생활만족도를 높이기 위하여 서로간의 지지가 일반화되고 활성화 된 환경을 만들 필요가 있다.

넷째, 프로그램(개인 및 가족상담, 긍정적인 대화기술, 긍정적 사고)을 제공할 수 있는 명시적인 전달체계(가족친화지원센터, EAP상담센터, 건강가정지원센터 등)를 확보하여야 한다. 가족친화적 서비스를 제공하는 명시적인 전달체계를 확장함으로써 일-생활균형정도 및 생활만족도 향상을 위한 서비스의 접근성을 높이고 이를 바탕으로 일-생활균형 정도를 증진시키고 생활만족도를 향상시키는 것이 필요하다.

## [참고문헌]

- 김영미(2008). 한국사회, 일-가족양립의 현주소 지역사회연구 2008 겨울호(제59호). 지역사회연구소.
- 김정운·박정열·손영미·장훈(2005). 일과 삶의 조화에 대한 개념적 이해와 효과성. 여가학연구 2권 3호 p 29-48
- 김태홍(2008). 일·가정 양립 정책과 지속가능한 발전. 2008년도 한국가족자원경영학회 추계학술대회 자료집.
- 임중경(2009). 직장 내 가족친화제도가 취업모의 직업만족도에 미치는 영향. 성신여자대학교 석사학위 논문.
- 박지원(2007). 사회적 지원이 일-가정 상호관계 및 직무만족에 미치는 영향: 성별차이를 중심으로. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 선민정(2009). 일 가정 양립을 위한 근로시간관련법제 연구. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 정영금(2006). 일-가족균형의 촉진요인 분석 및 교육내용 개발. 한국가정관리학회지 제24권 6호 p131-145
- 정지영·조성은(2008). 일-가정 균형을 위한 지역사회의 지원에 대한 고찰. 한국가족자원경영학회지 12권 1호 p21 - 39.
- 조희금(1998). 생산직 기혼여성의 건강 및 생활만족도에 관한 연구. 한국가족자원경영학회 2권 1호 p167-180
- 한국고용정보원(2008). 2008 산업·직업별 고용구조조사.
- 홍승아·류연규·김영미·최숙희·김현숙·송다영(2008). 일·가정양립정책의 국제비교연구 및 한국의 정책과제. 한국여성정책연구원.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J.(1985). Source of conflict between work and family roles, *Academy of management Review*, 10, p76-88.
- Marks, S. R. & MacDerming, S. M.(1996). Multiple Roles and the self: A Theory of Role Balance. *Journal of Marriage and the Family*. vol58, no2 p417-432

## 일-생활균형정도가 생활만족도에 미치는 영향 - 대구지역 비영리기관 종사자를 중심으로 -

정 영 금(가톨릭대 소비자주거학과)

최근 여성가족부를 비롯한 많은 행정부처가 일-가정 균형의 문제를 정책기조로 삼거나 포함시키면서 일-가정의 문제 혹은 일-생활의 문제에 대한 논의가 다방면에서 이루어지고 있다. 그만큼 일-생활 균형의 문제가 점점 심각해지고 있는 동시에 이 문제가 급물살을 타고 새로운 국면으로 전환되는 시기가 온 것으로 보여 반가운 일이다.

이와 때를 같이 하여 비영리기관의 종사자를 대상으로 일-생활 균형에 관한 연구가 이루어져 더욱 환영할 만하다. 지금까지는 기업종사자들이나 취업주부, 맞벌이가정 등을 대상으로 한 일-가정 균형에 관한 연구나 가족친화적인 제도 활용에 대한 연구들이 많았는데, 본 연구에서는 일-생활의 균형문제로 시각을 확대하였고, 일반 기업종사자들과 달리 비영리기관종사자들을 대상으로 했다는 점에서 의미있다.

연구의 전체적인 목적이나 연구들, 결과와 해석들에 대해서는 대체적으로 동의하며, 단지 연구를 더 보완하여 논문을 구성하는데 도움이 될 만한 몇 가지 조언을 한다. 첫째로 일-가정 갈등, 일-가정 양립, 일-생활 균형에 대한 개념 변화를 설명하였는데, 타인의 연구를 바탕으로 한 일-생활균형에 대한 자신의 개념정의를 있어야 할 것이다. 특히 아직까지는 일-가정 균형에 대한 연구들이 더 많은 상황이므로 일-가정과 달리 일-생활의 균형이란 무엇이고 왜 여기서 일-생활을 연구하였는가를 좀 더 명확히 제시해야 할 것이다.

이 개념에 대한 정의가 있어야 그 정의로 부터 일-생활 균형 정도를 무엇이라고 볼 것이며 어떻게 측정할지가 결정될 것이다. 본 연구에서는 일-생활 균형정도를 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-개인생활 균형의 합으로 보았는데, 그렇다면 일이 핵심이 되고 기타 가정, 여가, 개인이 주변에 머무는 모습이 될 것이다. 그러나 다른 측면에서 본다면 일, 가정, 개인, 여가 등을 생활의 각 영역으로 보아 동일한 차원에 놓고, 중요도나 우선순위, 시간, 관심과 태도 등에서 무엇에 더 치중하는가로 균형을 평가할 수 있을 것이다. 따라서 척도내용을 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-개인 균형으로 본 근거를 나름대로 제시하는 것이 필요하다.

둘째로 일-생활 균형정도나 생활만족에 영향을 미치는 요인들을 볼 때, 개인이나 가정 변수보다 직업변수가 더 중요하며, 개인관계망 지지나 가족지지 등이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타난 것은 매우 의미있는 결과이다. 일-생활 균형을 이루고 생활의 만족을 느끼기 위해서는 객관적 조건보다는 직무의 융통성이나 자율성, 관계를 통한 지지 등이 더 중요하므로 가족친화적인 제도에 대표적인

직무융통성이나 자율근무제 등의 중요성을 강조할 수 있는 기회가 될 것이다.

특히 일과 가정생활, 기타 생활을 균형있게 할 수 있도록 이해하고 도와주는 가족이나 친지, 직장의 지지 등은 가족친화적인 제도의 도입을 넘어 가족친화적인 조직문화를 형성하는데 필수적이다. 따라서 건강가정지원센터부터라도 일과 가정, 기타 개인적인 생활 균형의 중요성을 인식하고 서로 지지하는 문화를 만들어가며, 다른 기업으로 파급되도록 교육하는 역할을 해야 할 것이다. 또한 여성가족부에서 야심차게 준비하는 퍼플잡이 센터에서부터 실현되어 선도적인 조직문화를 형성해나가기 바란다.