

근로자의 일과 삶의 균형이 가정, 조직 및 개인에 미치는 영향

김 의 종 허 창 구*

대구가톨릭대학교 심리학과

본 연구는 직장인을 대상으로 일-삶 균형을 다차원적(일-가정, 일-성장, 일-여가)으로 구분하여, 다차원적 일-삶 균형이 가정영역(가족관계, 가정소진), 조직영역(혁신적 업무행동, 직무효능감 감소), 개인영역(심리적 웰빙, 직무긴장)에 미치는 영향을 분석하였다. 본 연구의 주요결과와 의미는 다음과 같다. 첫째, 일-삶 균형의 요인구조는 일차원적으로 해석하는 것보다 다차원적(가정, 성장, 여가)으로 해석하는 것이 더 타당한 것으로 나타났다. 둘째, 다차원적 일-삶 균형이 일차원적 일-삶 균형보다 가정소진, 직무효능감 감소, 심리적 웰빙, 혁신적 업무행동 등의 준거변인을 더 잘 설명하는 것으로 나타났으며, 특히 일-성장 균형은 일차원적 일-삶 균형보다 혁신적 업무행동을 15% 이상 더 설명하는 것으로 나타났다. 셋째, 다양한 삶의 영역과 다차원적 일-삶 균형의 차별적 관계는 가정영역과 일-가정 균형, 조직영역과 일-성장 균형의 관계에서는 관찰되었으나 개인영역과 일-여가 균형의 관계에서는 나타나지 않았다. 본 연구의 결과는 근로자의 일과 삶 균형이 다양한 차원으로 구분될 수 있고, 일-삶 균형의 차원 별로 고유한 영향력이 있음을 보여줌으로써, 일-삶 균형에 다차원적인 지원의 필요성을 시사하는 기초 자료를 제공했다는 점에서 의미가 있다. 마지막으로 본 연구의 제한점과 향후 연구 제안으로 일-삶 균형과 다양한 삶의 영역 간 관계에서 개인차의 조절효과 연구와 일-삶 균형의 결정요인을 포함한 매개효과 연구를 진행할 필요가 있음을 논의하였다.

주요어 : 일-삶 균형, 일-가정 균형, 일-성장 균형, 일-여가 균형

* 이 논문은 김의종(2019)의 석사학위 논문을 수정 및 보완하여 정리한 것임.

† 교신저자 : 허창구, 대구가톨릭대학교 심리학과, ckhur@cu.ac.kr

서론

조직을 둘러싼 환경이 급변하고 글로벌 경쟁이 심화될수록 조직의 HR 담당자들은 시장에서 경쟁우위를 얻기 위해 조직에 긍정적인 영향을 미치거나 직원 사기를 향상시켜줄 수 있는 방안을 적극적으로 모색하고 있다. 산업의 글로벌화와 정보화는 일하는 방식에 변화를 가져왔으며, 근로자들이 개인적인 여가와 가족의 가치 및 자기개발에 많은 관심을 가지게 됨에 따라 일과 삶의 균형(work-life balance)¹⁾은 직업현장의 개선과 관련한 핵심이슈가 되어가고 있다(Deery & Jago, 2009; Lockwood, 2003).

경계이론(Ashforth et al., 2000; Clark, 2000)에 따르면 일과 삶의 균형을 위해서는 일과 일 이외의 삶의 영역 간에 물리적 및 심리적 경계를 형성하고, 두 영역 간의 분리를 명확히 함으로써 영역 간에 발생할 수 있는 간섭을 최소화해야 함을 강조하고 있다. 기업들이 근로자의 일-삶 균형을 위해 두 영역의 분리를 지원하는 프로그램을 실시하기 시작한 것은 1980-90년대 이후 부터였는데, 초창기의 일-삶 균형 프로그램들은 대부분 자녀를 둔 여성을 지원하기 위한 것이었다. 같은 맥락에서 학문적으로도 일-삶 균형과 관련하여 가장 많이 연구된 삶의 영역은 가정영역이었으며, 연구 주제 또한 주로 가정영역에서의 일-가정 갈등이 기혼여성에게 미치는 부정적인 영향에 대한 것이었다(Kim & Seo, 2016; Keeney et al., 2013).

성인에게 직장가정과 가정은 중요한 삶의 영역인 것은 맞지만 이들은 일과 가정 이외에도

다양한 영역에 관여하고 있으며, 각 영역들은 개인의 정체감을 형성하는 활동공간으로써 차별적인 중요성과 의미를 지닌다(Keeney et al., 2013). 이와 관련하여 Rapoport와 Rapoport(1975)는 개인의 발달과정에 대한 연구를 바탕으로 삶의 중요한 영역을 일(Work), 여가(leisure), 가정(family) 세 가지로 언급한 바 있으며, Gottfredson(1996)은 사람들이 저마다 삶의 다양한 영역에서의 자기개념을 발전시키며, 그러한 자기개념에 따라 직업적 포부가 제한되거나 타협된다고 주장했다. 생애진로무지개(the life-career rainbow)를 제안한 Super(1990)는 생애공간을 다차원적으로 구분하고 각 생애공간에서의 역할로 아동, 학생, 여가인, 시민, 근로자, 주부 등을 제안하면서 각 역할의 성공적 수행이 인간의 진로발달에 중요함을 주장한 바 있다. 그 밖에도 일과 삶의 균형에 대한 연구에서는 삶의 영역에 관해 가정영역에만 국한된 과거 연구 흐름에서 벗어나 삶의 다양한 영역에 대해 논의해야 하며, 가정 이외에도 삶의 주요 영역이라고 볼 수 있는 성장영역 및 여가영역도 함께 고려되어야 한다는 주장이 지속적으로 제기되어 왔다(Cha, 2008; Keeney et al., 2013; Kim et al., 2005; Kim & Park, 2008; Lim, 1996).

하지만, 일-삶 균형에 관한 비교적 최근의 연구들을 보면 여전히 일-삶 균형의 초점을 가정과 직장에서의 역할과 균형에 초점을 두고 있거나, 일-삶 균형이 삶에 미치는 영향을 가정 혹은 직장에서만 찾고 있어, 일-삶 균형의 다양한 측면이 삶의 다양한 영역에 미치는 영향을 함께 살펴 본 연구는 찾아보기 힘들다. 예를 들어, 일-삶 균형에 관한 연구를 바탕으로 일-삶 균형의 원인, 속성, 결과를 정리한 Guest(2002)는 일-삶 균형의 속성을 여전히 일

1) 이후에 등장하는 work-life balance는 문맥에 따라 '일과 삶의 균형' 혹은 '일-삶 균형'으로 혼용하여 사용함.

중심과 가정 중심의 균형으로 설명하고 있으며, Fisher-McAuley 등(2003)도 전반적인 일-삶 균형이 조직변인(직무만족, 스트레스, 이직의도)에 미치는 영향만을 다루고 있고, 일-삶 균형의 구성개념을 리뷰한 Kalliath와 Brough(2008)도 삶의 다양한 역할 간의 균형을 강조할 뿐, 구체적인 삶의 영역이나 역할을 구분하고 있지 않다. 국내에서는 Kim과 Park(2008)이 일-삶 균형의 다양한 측면(가정, 성장, 여가)을 측정할 수 있는 도구를 개발하였으나, 일-삶 균형이 삶의 영역에 미치는 영향에 대해서 전반적인 일-삶 균형과 조직영역(회사 만족도, 이직의도, 소속감, 직무몰입 등)과의 상관관계를 보여주는 데 그치고 있어 다차원적인(multidimensional) 일-삶 균형이 전반적인(overall) 일-삶 균형보다 추가적인 설명력이 있는지 확인하지 못하였을 뿐만 아니라, 다차원적인 일-삶 균형이 삶의 다양한 영역에 미치는 영향에 대한 정보를 보여주지 못하였다.

한편, Son과 Park(2014)의 연구에서는 다차원적인 일과 삶의 균형이 가정과 조직, 그리고 개인에 미치는 효과성을 검증하기 위해 결혼만족도와 이직의도, 개인의 삶의 질에 미치는 영향력을 살펴보았으며, 일-가족 균형, 일-성장 균형, 일-여가 균형을 모두 투입하였을 때, 가정영역(결혼만족)에는 일-가족 균형과 일-성장 균형만 유의미한 영향력이 나타난 반면, 조직영역(이직의도)에는 일-성장 균형만이 유의미한 영향력이 나타났다. 또한 Kim(2015)의 연구에서 조직영역의 변수인 혁신 행동에 일-성장 균형과 일-여가 균형은 정적 영향을 미치는 반면, 일-가정 균형은 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과들은 일과 다차원적인 삶의 균형이 다양한 삶의 영역에 각기 다른 영향을 미칠 수 있음을 시사하며, 다차

원적 일-삶 균형이 삶의 영역에 미치는 차별적인 효과에 대해 검증해볼 필요가 있음을 나타내주는 결과이다. 그럼에도 불구하고 일과 삶의 다양한 영역에서의 균형이 각각의 삶의 영역에 미치는 차별적인 영향을 종합적으로 확인해보고자 했던 연구는 여전히 부족한 상황이다.

본 연구는 직장과 가정영역에 초점을 두었던 기존 관점에서 벗어나 Kim과 Park(2008)이 제안한 다양한 영역에서의 균형 즉, 일-가정, 일-성장, 일-여가 균형이 삶의 다양한 영역 즉, 가정영역, 조직영역 및 개인영역에 미치는 영향을 확인하고 이를 전반적인 일-삶 균형의 영향과 비교할 것이며, 다차원적 일-삶 균형(가정, 성장, 여가)이 고유한 영역(가정, 조직, 개인)에 차별적인 영향을 미치는가를 확인하고자 한다. 또한, 일-삶의 관계를 갈등으로 보고 부정적인 영향을 연구하던 기존 관점에서 벗어나 일-삶의 균형관계로 인한 긍정적인 영향을 포함시켜 연구하기 위해 일-삶 불균형이 미치는 부정적인 영향(가정소진, 직효능감 감소, 직무긴장)과 일-삶 균형이 미치는 긍정적인 결과(가족관계, 혁신적 업무행동, 심리적 웰빙)를 함께 살펴보고자 한다. 이를 통해 일과 삶의 균형을 지원하는 것이 불균형을 예방하는 차원에서 필요할 뿐 아니라 긍정적인 효과를 창출하기 위해서도 고려할 필요가 있다는 사실을 확인하고자 한다.

이론적 배경 및 가설

일과 삶의 균형과 주요 영역

일과 삶의 균형이란 일과 일 이외의 삶의

영역에서 시간 및 신체적·심리적 에너지를 적절히 분배함으로써 삶에 대한 통제감을 가지면서, 중요한 영역에서 만족감과 긍정 정서를 느끼는 상태를 말한다(Guest, 2002; Kirchmeyer, 2000; Sirgy & Wu, 2009; Tausig & Fenwick, 2001).

일과 삶의 균형의 의미는 '삶의 영역'에 대한 인식의 차이로 인해 다양한 해석이 존재해 왔다. 초기에는 일 이외의 영역을 주로 '가족' 중심으로 보고, 개인의 자원을 일-가족 영역에 동등하게 배분하여 갈등을 최소화하는 양적인 균형에 초점을 맞추었다(Clark, 2000; Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus et al., 1989). 그 결과 일-가정 다중역할 갈등(work-family multiple role conflict; Greenhaus et al., 2001)으로서 일-가정 상호작용의 부정적인 측면이 오랫동안 주목받아 왔다. 하지만, 일-가정 갈등을 중심으로 한 연구의 흐름은 일과 삶의 균형과 관련된 대상 및 효과를 제한하는 결과를 낳았으며(Keeney et al., 2013; Kim et al., 2005; Kim & Park, 2008), 조직으로 하여금 기혼여성을 위한 일-가정 균형 위주의 정책 지원을 시행하도록 함으로써 미혼자, 자녀가 없는 부부, 그리고 남성에게 정책 지원의 형평성 문제를 야기하는 면이 있었다(Casper et al., 2007; Kim et al., 2005; Kim & Park, 2008; Nord et al., 2002; Ryan & Kossek, 2008). 이러한 문제점을 극복하기 위해 성역할의 한계를 넘어 가정에서의 역할 뿐만 아니라 그 밖의 역할과의 긍정적인 상호작용으로 개념을 확대시켜 일과 개인적인 삶 전반에 관한 균형을 확인하는 연구들이 진행되었다. 예컨대 O'Driscoll 등(1992)은 업무가 업무 외 활동에 어떻게 간섭하는지에 대한 전반적인 평가를 요구하는 척도를 개발하였으며, 그 밖

에도 여러 연구에서 기존의 일-가정 갈등 척도를 수정하여 전반적인 일과 삶의 균형을 평가하였다(Fisher et al., 2009; Gutek et al., 1991; Kopelman et al., 1983).

전반적인 일-삶 균형 접근방식도 몇 가지 문제점을 내포하고 있다. 첫째, 개인은 일과 삶의 한 영역(예: 가정) 사이에 불균형을 경험할 수 있지만, 삶의 다른 영역(예: 성장)에는 그렇지 않을 수 있다. 그리고 개인은 업무 외적인 영역에서 관심사가 다양하기 때문에 일과 삶의 균형에 관해 평가하는 내용이 다를 수 있기 때문에 실질적으로 일-삶 균형에 대한 개념이 일관되지 않을 수 있다(Keeney et al., 2013). 둘째, 전반적인 일-삶 균형을 평가하는 것으로는 다양한 일-삶 균형 정책을 기획하기 어려울 수 있다. 예컨대 일과 가정 간에 불균형을 겪는 직원에게 가족과 함께 시간을 보낼 수 있는 지원을 해주거나 일과 성장 간에 불균형을 겪는 직원을 위해 교육적 지원을 하는 등 직원이 실제 필요로 하는 정책을 알맞게 제공하는데 어려움이 있을 수 있다.

따라서 전반적인 일-삶 균형보다 다차원적인 일-삶 균형을 살펴보는 것이 개념적으로 더 타당하며 실용적일 수 있다는 관점의 연구들이 진행되었는데, 이 연구들은 삶의 다양한 영역을 일, 사랑, 놀이(Kofodimos, 1993), 일, 직업, 자아실현, 재정, 가족, 여가(Lim, 1996), 가정, 외부커뮤니티, 자선활동, 종교생활, 학교생활(Frone, 2003), 건강, 가정, 가계, 친구관계, 교육, 연인관계, 사회활동, 여가(Keeney et al., 2013) 등으로 구분할 것을 제안하고 있다. Kim 등(2005)은 인간의 심리적·신체적·사회적 측면에서 긍정적으로 발달하고 행복한 삶을 영위하는데 있어 삶의 중요한 영역의 공통분모를 네 가지 영역 즉, 일, 가족, 자기개발/성장, 그

리고 놀이/여가 영역으로 구분하였으며, 이를 바탕으로 Kim과 Park(2008)은 일과 삶의 균형을 일-가정, 일-성장, 일-여가로 구분하여 일과 삶의 균형에 대한 측정 도구를 개발하였다.

일-가정 균형은 오래전부터 일-가정 갈등의 형식으로 중요하게 다루어져 왔는데, Greenhaus와 Beutell(1985)은 일-가정 갈등상태를 일과 가족 영역에서 상호 양립할 수 없는 역할 사이의 갈등으로 정의했다. 일-가정 균형에 관한 주요 연구들은 여성의 노동시장 진입이 증가하던 1960년대 기혼 여성 근로자를 중심으로 진행되었으며, 1980년대와 1990년대에는 일-가정 갈등에 대한 스트레스 및 소진이 주요 관심 주제였다(Lewis & Cooper, 1999). 국내에서는 여성 노동자의 사회참여, 맞벌이 부부의 증가, 여성의 출산과 육아 문제가 개인, 기업, 정부의 최대의 이슈로 떠올랐다. 이와 관련하여 기업과 정부는 일과 삶의 균형을 위해 출산휴가, 육아휴직, 탄력근무제 등의 지원제도들을 마련했는데 이러한 제도들은 대부분 가족문제와 관련된 것들이라 할 수 있다(Kim & Park, 2008).

일-성장 균형은 개인적 욕구뿐만 아니라 사회적 환경에서도 중요하게 고려되어야 할 삶의 영역 중 하나로 볼 수 있다. 성장에 대한 욕구는 인간의 욕구를 다차원적으로 분석한 Maslow(1943)의 욕구위계이론과 Alderfer (1972)의 ERG이론에서도 인간의 최상의 욕구단계로 여겨지고 있으며, 작업동기와 관련하여 가장 많이 연구된 직무특성이론(Hackman & Oldham, 1975)에서도 다양한 직무특성이 직무동기로 이어지는 과정에서 성장욕구강도가 중요한 조절요인으로 다뤄지고 있다. Kim과 Park(2008)은 일-성장 균형을 직장과 자기개발 및 성장을 위한 활동 사이의 균형으로서, 직장인들이

일과 자기개발 및 성장 활동 영역 사이에서 통제감과 조절감을 느끼며 만족스러워하는 상태라고 정의하면서 일-성장 균형을 일-삶 균형의 중요한 요인으로 제안했다.

일-여가 균형이란 여가활동과 일의 균형 혹은 갈등상태라고 할 수 있다. 여가의 개념은 크게 활동, 시간, 상태의 관점에서 개인이 어떤 즉각적이고 주관적인 경험을 얻기 위하여 비교적 자유롭게 선택하여 참여하는 활동으로 정의되며(Sung et al., 1996), 사람들은 여가를 포함한 모든 삶의 영역에서 에너지, 시간, 헌신과 같은 인적자원의 적절한 배분을 통해 일과 삶의 균형을 경험하게 된다(Kirchmeyer, 2000). 현대사회가 노동중심에서 여가중심으로 이동함에 따라 일-여가의 균형에 대한 만족감은 삶의 질을 판단하는 중요한 기준이 되고 있으며, 사회 구성원들은 일보다 여가의 영역에서 보다 많은 삶의 의미와 자기개발, 자아실현을 발견할 기회를 경험하고 있다(Baek, 2012). 여가는 개인적인 측면에서도 충분한 휴식과 자기개발을 통한 창의성을 향상시킨다는 면에서 중요시되고 있으며(Nam, 2017), 특히 4차 산업혁명과 더불어 증가한 IT 관련 업계의 종사자들은 근무지 선정 기준으로 자유로운 근무환경 및 여가를 중요하게 고려하고 있을 정도로(Müller, 2016), 여가가 삶에서 차지하는 비중이 높아지고 있다.

이러한 연구들을 바탕으로 본 연구는 일과 삶의 균형을 객관적인 시간 배분이 아닌 다양한 삶의 영역에 대해 만족하는 질적 균형의 상태로 정의하고, 다차원적 접근(Kim et al., 2005; Kim & Park, 2008)에 따라 일-삶 균형을 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형으로 구분하고자 한다. 또한 다차원적 일-삶 균형과 전반적인 일-삶 균형의 설명력을 비교하고, 다

차원적 일-삶 균형이 다양한 삶의 영역(가정, 조직, 개인)에 미치는 차별적인 영향을 비교할 것이다. 이를 위해 본 연구는 먼저 일-삶 균형의 구성개념을 가정, 성장, 여가로 세분화하여 활용하는 것이 타당한지 확인하기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 일차원적 일-삶 균형보다 다차원적 일-삶 균형(가정, 성장, 여가)의 설명력이 우수할 것이다.

일-삶 균형의 영향

일-가정 균형과 가정영역

가정영역에서 일-삶의 균형은 대부분 일-가정 갈등(Work-Family Conflict, WFC)이라는 단일 차원의 개념으로 연구되어 오다가, Gutek 등(1991)과 Frone 등(1992a; 1992b)의 연구 이후 일-가정 간섭(Work Interference with Family, WIF) 즉, 일이 가정을 간섭하는 정도와 가정-일 간섭(Family Interference with Work, FIW) 즉, 가정이 일을 간섭하는 정도로 세분화되어 연구되었다.

최근 진행된 메타연구를 살펴보면, Kossek과 Ozeki(1998)의 연구에서 일-가정 간섭(WIF)과 가정-일 간섭(FIW)은 생활만족과 직업만족에 모두 영향을 미치며 그 중 생활만족에 더 많은 영향을 미쳤다. Ford 등(2007)의 연구에서는 직업(가정) 스트레스(stressor)가 WIF(FIW)를 매개로 교차영역인 가정(직업) 만족에 영향을 미치고 있었다. 또한, Amstad 등(2011)의 연구에서는 WIF 및 가정-일 간섭(FIW)은 조직영역과 가정영역 모두에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 특히 동일한 영역 즉, 일-가정 간섭이 조직영역에 미치는 영향과 가정-일 간섭이

가정영역에 미치는 영향이 보다 강한 것으로 나타났다. 이상의 연구들은 가정영역에서의 일-삶 균형이 가정영역에 차별적인 영향을 미치는 물론 다른 영역에까지 영향을 미칠 수 있음을 보여주고 있다.

일반적으로 일-가정 갈등과 가정만족에 대한 연구들은 일-가정 갈등이 가정만족, 가정생활의 질 등을 감소시킴을 보여주고 있다(Kopelman et al., 1992). 예를 들어, Matthews 등(1996)은 일-가정 갈등으로 인한 심리적 스트레스가 부부간의 따뜻하고 지지적인 상호작용을 감소시키고, 공격적인 상호작용을 증가시키는 것을 보여주었으며, Jeon 등(2008)은 일-가족 갈등 정도가 낮은 집단이 높은 집단보다 가족 구성원 간의 사이가 원만하고 가정생활이 행복하다고 지각하는 정도가 높음을 보여주었다. 이러한 연구결과는 일과 가정에서의 삶의 균형감 즉, 일-가정 균형이 가족관계와 관련한 경험들을 긍정적으로 지각하게 하고, 가족 간의 지지적이고 따뜻한 상호작용을 증가시켜 가족관계에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. Yang과 Kim(2007)은 선행연구들을 바탕으로 가족의 기능 및 건강성 등을 특징짓는 중요한 측면이 가족관계이며, 가족관계의 핵심요인은 구성원 간의 정서적 유대감, 상호 친밀성과 수용존중성이라고 보았다. 따라서 본 연구는 일-가정 균형이 가족관계에 미치는 긍정적인 영향을 살펴보기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 가정영역의 가족관계는 일-가정 균형으로부터 상대적으로 더 큰 영향을 받을 것이다.

직무소진이 직무환경에서 나타나는 스트레

스인 반면, 가정소진은 가정에서의 역할 과부화에 따른 불안, 우울, 긴장상태 등의 육체적인 스트레스 및 정신적인 스트레스를 의미한다(Chang, 2015).

일-가정 갈등에 관한 선행연구들은 일-가정 갈등의 대표적인 결과변인으로 직무관련 변인 즉, 직무소진에 관하여 많은 연구를 진행해왔다(Aryee, 1992; Kinnunen & Mauno, 1998; Netemeyer et al., 1996). 일-가정 균형이 가정 영역에 어떠한 영향을 주는지에 대한 고찰은 부족한 상황이지만(Chang, 2015), 일-가정 갈등이 결혼 만족도(Voydanoff, 2005), 가족 만족도(Cardenas et al., 2004), 가정에 대한 걱정이나 피로감(Frone et al., 1997; Grandey & Cropanzano, 1999), 부모로서 가지게 되는 스트레스나 결혼에 대한 스트레스(Guelzow et al., 1991) 등에 영향을 미친다는 연구결과들을 일-가정 균형에 적용해 볼 때, 일-가정 균형은 가정에서의 피로감이나 정신적인 스트레스를 줄여줌으로써 가정소진을 줄여주는 영향을 미칠 수 있음을 예상할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 일-가정 균형이 가정소진에 부적인 영향을 미친다고 보고 이를 확인하기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 가정영역의 가정소진은 일-가정 균형으로부터 상대적으로 더 큰 영향을 받을 것이다.

일-성장 균형과 조직영역

무한경쟁 사회에서 경쟁력을 갖추기 위해 지속적으로 자기개발 노력을 기울이고 있는 현대의 직장인들에게 일-성장 균형은 매우 중요한 관심사이다. Bedian 등(1991)은 구성원이 조직에서 경력성공을 이룰 수 있을 것에

대한 기대감을 ‘경력성장기회(career growth opportunity)’로 개념화하여 제시하였는데, 경력성장기회는 조직몰입과 이직의도(Nouri & Parker, 2013), 직무소진(Jawahar, 2012), 제언행동(Wang et al., 2014) 등에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무요구-자원 모형(Bakker et al., 2010)에 따르면 직무요구와 자원의 불균형이 스트레스를 유발하며 직무자원의 제공은 물리적 및 심리적 요구로 인한 부담을 상쇄시켜줄 수 있다. 이때 직무자원이란 과업 목표를 달성하는데 도움이 되거나, 직무요구의 부담을 줄여주거나, 개인의 성장, 학습, 개발에 도움이 되는 물리적, 심리적, 사회적, 조직적 특성을 말한다. 일-성장 균형을 통한 성장의 기회는 직무자원이므로써 구성원들에게 능동적 직무수행과 관련된 높은 동기부여를 경험하게 할 수 있을 것(Bakker et al., 2010)이며 특히 조직영역에서 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다.

혁신적 업무행동은 자신의 업무에서 맡은 역할이나 소속집단 또는 조직의 성과향상에 도움이 되는 새로운 아이디어, 수행방법, 과정 등을 의도적으로 참조, 도입, 적용하는 활동이다(Farr & Ford, 1990; Scott & Bruce, 1994). 혁신적 업무행동의 선행요인에 관해 논의한 몇몇 연구들을 살펴보면, 위험선호 성향(Howell & Higgins, 1990), 자신감(Kirton & McCarthy, 1988), 독립심(Kim & Yang, 2008), 학습지향성(Gong, 2013) 등의 개인적 성향과 자기 분야에 대한 지식·기술(Amabile, 1988; Choi & Price, 2005; Song & Yang, 2008), 혁신에 대한 지식(Damanpour, 1991)이 주요하게 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 일로 인해 시간 압박을 받아 일과 삶 간에 불균형을 지각하는 환경에서는 업무에 대한 검토와 계획을 할 여유가

없고, 이로 인해 새로운 아이디어를 창출하고 행동으로 옮기기 어려워, 때문에 일상적인 행동을 유지할 가능성이 높아지는 것으로 나타났다(Lee, 2014; Blau, 1993). 이러한 연구들을 종합해보면, 일과 성장 및 자기개발 활동 간에 균형감을 지각한 구성원이 새로운 시도와 혁신적 업무행동을 할 가능성이 높을 것으로 기대할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 일-성장 균형이 혁신적 업무행동에 정적인 영향을 미친다고 보고 이를 확인하기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4. 조직영역의 혁신적 업무행동은 일-성장 균형으로부터 상대적으로 더 큰 영향을 받을 것이다.

자기효능감 중 직업장면에 초점을 둔 직무효능감은 개인이 직무와 관련된 과업을 성공적으로 수행해 낼 수 있다고 믿는 직무수행능력에 대한 자신감이며(Rigotti et al., 2008), 직무효능감 감소는 직무상에서 성취도 부족으로 발생하게 되는 자신에 대한 부정적인 평가로 정의된다(Maslach et al., 1986).

직무효능감 감소는 실패 경험으로부터 발생할 수 있는데, 특히 학습된 무기력의 관점(Seligman, 1975)에서 자신의 환경을 통제하기가 불가능하다는 사실을 반복적으로 경험하는 실패 상황일 때, 환경을 통제할 수 없다는 무기력을 학습하고 이에 따라 수행 능력에 대한 자신감마저 잃게 되어 결국 직무효능감이 감소될 수 있다(Phillips & Gully, 1997). 그러한 맥락에서 구성원이 스스로 자기성장과 자기개발 활동에 충분한 시간과 에너지를 분배할 수 있는 통제감을 가지는 환경을 제공함으로써 직무수행에 대한 자신감 즉, 직무효능감을 증가

시켜 줄 수 있을 것으로 예상할 수 있다. 따라서 본 연구는 일-성장 균형이 직무효능감 감소에 부적인 영향을 미칠 것으로 보고 이를 확인하기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 5. 조직영역의 직무효능감 감소는 일-성장 균형으로부터 상대적으로 더 큰 영향을 받을 것이다.

일-여가 균형과 개인영역

여가와 일-가정 갈등 간의 관계성을 살핀 연구로 Hambrick 등(2013)은 이란 여성들의 여가인지와 일-가정 갈등의 관계를 다루었고, Lau 등(2012)은 홍콩인의 일-가정 갈등, 가족여가활동, 가족 기능 간의 관련성을 보여주었으며, 국내에서는 Sohn과 Park(2014)의 연구에서 여가균형이 높을수록 기혼 직장인의 결혼만족도와 삶의 질이 향상됨을 보여준 바 있다. 이러한 연구들은 공통적으로 여가 참여나 여가를 통한 만족이 일-가정 갈등을 감소시킬 뿐만 아니라 긍정적인 가족 기능을 가능케 한다는 점을 시사하고 있지만, 일-여가 균형에 관한 연구는 여전히 시작단계이며 일-여가 균형이 다른 영역의 균형(예, 일-성장 균형)과 함께 다양한 삶의 영역(예, 가정, 조직, 개인)에 미치는 영향을 다각적으로 다루지 못하였다. 구체적으로 일-여가 균형이 가족 기능에 미치는 긍정적인 영향이 일-가정 균형을 함께 고려했을 경우에도 나타날 것인가에 대해서는 다소 회의적이라고 할 수 있다. 본 연구는 일-삶 균형의 다양한 측면(가정, 성장, 여가)들이 다양한 삶의 영역(가정, 조직, 개인)에 미치는 영향을 종합적으로 살펴보면서, 일-여가 균형은 다른 균형(가정균형, 성장균형)의 영향이

높을 것으로 예상되는 가정영역과 조직영역 이외에 개인영역에서 차별적인 영향을 보여주는지 확인하고자 한다.

심리적 웰빙의 창안자인 Ryff(1989)는 심리적 웰빙을 개인의 삶의 질을 구성하는 심리적 측면들의 합이라고 정의했다. 선행연구에 따르면 심리적 웰빙은 활발한 여가 활동으로부터 긍정적인 영향을 받는다(Brown & Frankel, 1993; Yang, 1998). 여가 스포츠 활동은 삶의 질을 높여주는 활력소 역할을 하며 개인적인 행복에 긍정적인 영향을 미치고(Wankel & Berger, 1990), 다양한 여가활동 참여는 성인의 심리적 웰빙을 증가시키며(Bartko & Eccles, 2003), 여가경험은 개인의 안녕감을 높여주는 것으로 나타났다(Gilbert & Adbullah, 2004). 반면, 여가의 결핍이나 결여는 삶의 질을 떨어뜨리는 결과를 발생시켰다(Neulinger, 1982). 따라서 본 연구는 근로자의 일-여가 균형이 개인의 심리적 웰빙 수준에 정적인 영향을 미칠 것이라고 보고 이를 확인하기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 6. 개인영역의 심리적 웰빙은 일-여가 균형으로부터 상대적으로 더 큰 영향을 받을 것이다.

Lazarus 등(1952)은 '긴장(strain)'을 스트레스 요인(stressor)에 대한 부정적 반응으로 나타나는 개인의 주관적 느낌 즉, 심리적 상태라고 정의하였다. 직무상 스트레스의 결과로서 나타나는 심리적 상태인 직무긴장(Bae & Kim, 2009)은 과업의 요구가 과도하고, 이를 대처할 수 있는 에너지가 부족한 상황에서 발생할 수 있다(Karasek, 1979).

여가활동은 스트레스를 낮추고 스트레스로

인해 나타나는 결과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(Iwasaki & Schneider, 2003; Kang & Kim, 2006; Kimball & Freysinger, 2003; Lee & Langsner, 2010). 즉, 여가활동은 직무긴장을 낮추는데 긍정적인 역할을 한다고 볼 수 있으며, 실제로 규칙적인 운동이나 여가활동은 근로자의 직무 관련 피로 등을 저하시키는데 긍정적인 효과가 있다고 보고되고 있다(Kim & Lee, 2013; Kristal-Boneh et al., 1996). 또한 여가 활동에 참여하는 것은 다양한 원인으로 누적된 신체적, 정신적 피로를 줄여주는 것으로 알려져 있다(Zabriskie & McCormick, 2001). 이상의 결과를 통해 일과 여가 간에 균형감을 지각하고 있는 사람은 그렇지 못한 사람보다 일로 인한 스트레스 수준이 낮으며, 적절한 여가활동을 통해 피로감과 긴장상태를 낮출 수 있다고 예측할 수 있다. 따라서 본 연구는 일-여가 균형이 직무긴장에 부적적인 영향을 미칠 것이라고 보고 이를 확인하기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 7. 개인영역의 직무긴장은 일-여가 균형으로부터 상대적으로 더 큰 영향을 받을 것이다.

방 법

연구대상

본 연구는 경북, 경남 및 인천 소재 기업에 종사하는 직장인을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 총 354명의 응답 중 불성실한 응답을 제거한 312개의 자료를 분석에 사용하였다.

연구대상자들의 인구통계적 특성은 Table 1

과 같다. 성별 분포는 남자(42.9%), 여자(56.7%)로 비슷한 수준이었다. 연령 분포는 30세 미만(38.7%), 40대(25.5%), 30대(23.5%), 50대 이상(12.3%)의 순이었다. 결혼여부는 기혼(52.4%)과 미혼(47.6%)이 비슷한 분포였으며, 자녀여부는 있음이 56.3%, 없음이 43.7%였다. 직업 분포는 남자의 경우 생산/기술직(37.3%), 일반사무/관리직(29.9%), 영업직(11.9%), 서비스직(9.0%) 순이었고, 여자의 경우 일반사무/관리직(48.0%), 서비스직(28.8%), 생산/기술직(2.8%) 순이었다. 일 평균 근무시간은 평균 8.5시간($SD=1.4$)이었다.

측정도구

일과 삶의 균형. 일과 삶의 균형을 측정하기 위해 Kim과 Park(2008)이 개발한 척도를 사용하였다. 총 29문항이며 5점 Likert식 척도로 구성되어 있다. 문항내용이 불균형을 묻는 형식으로 되어 있어 역채점하여 점수가 높을수록 일과 삶의 균형을 긍정적으로 인식하고 있음을 의미하도록 하였다. 본 연구에서는 전체 29문항 중 일-삶 균형에 관한 전반적 평가문항(4문항)을 제외한 일-가정 균형 8문항(예: 나는 일 때문에 가족의 중요한 기념일을 잊고

Table 1. Demographic statistic of participants

구분	성별				계		
	남성(N=134)		여성(N= 177)		빈도	비율(%)	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)			
연령	30세 미만	38	28.6	82	46.3	120	38.7
	31~40세	52	39.1	21	11.9	73	23.5
	41~50세	31	23.3	48	27.1	79	25.5
	51세 이상	12	9.0	26	14.7	38	12.3
결혼여부	기혼	69	51.5	94	53.1	163	52.4
	미혼	65	48.5	83	46.9	148	47.6
자녀여부	없음	58	43.3	78	44.1	136	43.7
	있음	76	56.7	99	55.9	175	56.3
직업	일반사무/관리직	40	29.9	85	48.0	125	40.2
	생산/기술직	50	37.3	5	2.8	55	17.7
	영업직	16	11.9	1	.6	17	5.5
	연구/개발직	2	1.5	5	2.8	7	2.3
	서비스직	12	9.0	51	28.8	63	20.3
	기술지원직	9	6.7	1	.6	10	3.2
	기타	5	3.7	29	16.4	34	10.9
일평균 근무시간	<i>M(SD)</i>	8.8(1.2)		8.3(1.5)		8.5(1.4)	

지나치는 경우가 많다.), 일-성장 균형 9문항(예: 나는 일 때문에 피곤해서 자기개발을 할 마음이 생기지 않는다.), 일-여가 균형 8문항(예: 나는 일과 여가생활을 서로 조화시키는 것이 어렵다.) 총 25문항을 분석에 사용하였다. Kim과 Park(2008)의 연구에서 보고한 문항내합치도는 일-가정 균형 .74, 일-성장 균형 .90, 일-여가 균형 .85였으며, 본 연구에서는 일-가정 균형 .84, 일-성장 균형 .94, 일-여가 균형 .91로 양호했다.

가족관계. 가족관계의 측정에는 Yang(2001)이 개발하고, Yang과 Kim(2007)이 수정 및 타당화한 축약형 가족관계 척도를 사용하였다. 총 15문항이며 하위요인은 정서친밀 10문항(예: 우리 가족은 서로에 대해 잘 알고 있다.)과 수용존중 5문항(예: 우리 가족은 서로의 감정을 존중한다.)으로 구성되어 있다. 5점 Likert식 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 가족관계의 친밀도가 높음을 의미한다. Yang과 Kim(2007)의 연구에서 보고된 가족관계의 문항내합치도는 .97이었으며 본 연구에서는 .96이었다.

가정소진. 가정소진의 측정은 Shin(2003)이 타당화한 직무소진 척도(MBI-GS)를 기반으로 가정소진에 적합하도록 직장 관련 단어를 가정 관련 단어로 수정한 Chang(2015)의 척도를 사용하였다. 이 척도는 총 15문항이며, 하위요인은 가정에서의 정서적 소진 5문항(예: 내가 맡은 가사 일을 하는데 있어 정서적으로 지쳐 있음을 느낀다.), 가정 일에 대한 냉소 4문항(예: 나의 가정 기여도에 대해서 더욱 냉소적으로 되었다.), 가정에서의 효능감 6문항(예: 내가 생각할 때, 나는 가사 일을 잘 한다.)으

로 구성되어 있다. 5점 Likert식 척도로 구성되어 있으며 가정 효능감은 역코딩하여 가정에서의 무능감으로 사용하였고, 점수가 높을수록 가정 및 가사 일에서 소진된 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서는 가정에서의 소진과 냉소가 핵심 구성요소이기 때문에 가정에서의 정서적 소진과 냉소 총 9문항을 분석에 사용하였다. Chang(2015)의 연구에서 보고한 문항내합치도는 정서적 소진 .95, 냉소 .90이었으며, 본 연구에서는 정서적 소진 .91, 냉소 .88이었다.

혁신적 업무행동. 혁신적 업무행동은 Scott과 Bruce(1994)가 개발하고 Chung 등(2013)이 번안한 척도를 사용하였다. 총 6문항으로 '나는 새로운 아이디어를 실행하는데 필요한 자원을 찾아내고 확보 한다', '나는 창의적인 아이디어를 실제로 적용하여 활용한다.' 등의 문항으로 구성되어 있다. 5점 Likert식 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 혁신적 업무행동이 높음을 의미한다. Chung 등(2013)의 연구에서 보고한 혁신적 업무행동의 문항내합치도는 .87이었으며, 본 연구는 .89였다.

직무효능감 감소. 직무효능감 감소는 Shin(2003)이 타당화한 MBI-GS(Schaufeli et al., 1996)의 하위요인 중 직무효능감 감소를 사용하였다. 직무효능감 감소는 6문항으로 구성되어 있다(예: 나는 직무상에서 발생하는 문제들을 효과적으로 해결할 수 있다.). 5점 Likert식 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 직무효능감 감소가 높음을 의미하도록 역채점하였다. Shin(2003)의 연구에서 보고한 직무효능감 감소의 문항내합치도는 .86이었으며 본 연구에서는 .82였다.

심리적 웰빙. 심리적 웰빙은 Keyes 등(2008)이 개발하고 Lim 등(2012)이 번안 및 타당화한 한국판 정신적 웰빙 척도(Korean version of the Mental Health Continuum Short Form: K-MHC-SF)에 포함된 심리적 웰빙 6문항을 사용하였다(예: 나를 성장시키고 더 나은 사람이 되도록 자극을 주는 경험들을 했다고 느꼈다.). 5점 Likert식 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 심리적 웰빙이 높음을 의미한다. Lim 등(2012)의 연구에서 보고한 심리적 웰빙의 문항내합치도는 .90이었으며, 본 연구에서는 .91이었다.

직무긴장. 직무긴장은 House와 Rizzo(1972)가 개발하고 Bae와 Kim(2009)이 번안한 척도를 사용하였다(예: 나는 일로 인한 긴장으로 나의 건강에 직접적인 문제를 줄 것 같기도 하다.). 이 척도는 총 6개의 문항이며, 5점 Likert식 척도로 구성되어 있고 점수가 높을수록 직무수행으로 인한 신체적 긴장, 일반적인 피로 및 불편감이 높음을 의미한다. Bae와 Kim(2009)의 연구에서 보고한 직무긴장의 문항내합치도는 .83이었으며, 본 연구에서는 .87이었다.

분석방법

본 연구에서 수집된 자료의 분석을 위해 SPSS와 AMOS 통계프로그램을 사용하였다.

첫째, 가설검증에 앞서 측정변인에 대한 기술통계치(평균, 표준편차, 척도, 왜도)와 문항내합치도를 확인하였다.

둘째, 연구에 포함된 변인들의 측정타당성을 검증하기 위해서 확인적 요인분석을 실시하고 문항의 수렴타당성 및 변인 간 변별타당성을 확인하였다. 이때 각 잠재변인의 측정문

항들은 parceling 기법을 적용해 임의적으로 3개의 측정변인 수준으로 설정하였다.

셋째, 다차원인 일-삶 균형이 전반적인 일-삶 균형보다 측정학적으로 타당한지 검증하기 위해서, 일-삶 균형의 1요인 모형과 3요인 모형이 다양한 삶의 영역(가정, 조직, 개인) 변인에 미치는 영향에 대한 구조방정식모형 검증을 실시하고 적합도를 비교하였으며, 준거 변인별로 1요인 모형과 3요인 모형의 설명량을 비교하였다.

넷째, 다양한 삶의 영역(가정, 조직, 개인) 변인에 미치는 일-삶의 세부 균형(가정, 성장, 여가)의 영향을 비교하기 위해 AMOS에서 제공하는 경로계수 간 대응 별 모수 비교(pairwise parameter comparison)의 Z 값의 유의성을 해석하였다.

연구 결과

주요 변인들의 기술통계치 및 상관관계

본 연구의 주요 변인의 기술통계와 상관관계는 Table 2에 제시하였다. 측정치들의 왜도와 첨도가 각각 2와 7을 넘지 않아 구조방정식분석을 위한 다변량 정규성(multivariate normality)이 충족된 것으로 판단하였다(West et al., 1995).

세 가지 균형은 전반적으로 긍정적인 삶의 영역 변인과 정적 상관관계를 보이고, 부정적인 삶의 영역 변인과 부적 상관관계를 보였다. 세부적으로 살펴보면, 일-가정 균형은 가족관계($r=.35, p<.01$), 심리적 웰빙($r=.32, p<.01$)과 정적 상관관계를 보였으나, 가정소진($r=-.71, p<.01$), 직무효능감 감소($r=-.17, p<.01$), 직무긴

Table 2. Correlation, Mean, SD, Skewness, and Kurtosis (N=312)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Work-Family Balance	(.84)								
2. Work-Growth Balance	.62**	(.94)							
3. Work-Leisure Balance	.72**	.76**	(.91)						
4. Family Relation	.35**	.36**	.33**	(.96)					
5. Family Burnout	-.71**	-.53**	-.65**	-.38**	(.88)				
6. Innovative Behavior	.04	.31**	.13*	.22**	-.05	(.89)			
7. Reduced Professional Efficacy	-.17**	-.36**	-.28**	-.33**	.26**	-.46**	(.82)		
8. Psychological Well-being	.32**	.55**	.42**	.34**	-.33**	.36**	-.54**	(.91)	
9. Job Strain	-.65**	-.68**	-.61**	-.24**	.57**	-.14*	.29**	-.37**	(.87)
<i>M</i>	3.30	3.11	3.09	3.72	2.57	3.14	2.47	2.57	2.92
<i>SD</i>	.73	.83	.88	.63	.76	.68	.56	1.04	.81
<i>Skewness</i>	.06	.13	.16	-.14	.02	-.25	-.03	.19	-.23
<i>Kurtosis</i>	-.61	-.57	-.60	.00	-.41	-.01	.02	-.44	-.29

* $p < .05$, ** $p < .01$, (Cronbach's α)

장($r = -.65, p < .01$)과는 부적 상관관계를 보여주었다. 일-성장 균형은 가족관계($r = .36, p < .01$), 혁신적 업무행동($r = .31, p < .01$), 심리적 웰빙($r = .55, p < .01$)과 정적 상관관계를 보인데 반해, 가정소진($r = -.53, p < .01$), 직무효능감 감소($r = -.36, p < .01$), 직무긴장($r = -.68, p < .01$)과 부적 상관관계를 보여주었다. 마지막으로, 일-여가 균형은 가족관계($r = .33, p < .01$), 혁신적 업무행동($r = .13, p < .05$), 심리적 웰빙($r = .42, p < .01$)과 정적 상관관계를 보였으나, 가정소진($r = -.65, p < .01$), 직무효능감 감소($r = -.28, p < .01$), 직무긴장($r = -.61, p < .01$)과 부적 상관관계를 보여주었다.

측정타당성 검증

일-삶 균형의 요인구조 확인

확인적 요인분석을 통해 일-삶 균형의 1요인 모형과 일-가정 균형, 일-성장 균형, 일-여가 균형으로 세분화한 3요인 모형의 적합도를 비교하였으며 그 결과는 Table 3과 같다. 일-삶 균형을 세분화한 3요인 모형의 적합도가 1요인 모형에 비해 양호한 것으로 나타났으며, 적합도의 수준도 $\chi^2 49.665(df = 24, p < .01)$, CFI .990, TLI .985, RMSEA .059(90% CI: .035~.082)로 모두 수용할 수 있는 수준이었다. 반면 1요인 모형의 적합도는 수용할 수 없는 수준으로 나타났다.

다음으로 Fornell과 Larcker(1981)가 제안한 방식에 따라 3요인 모형의 수렴타당성과 변별타당성을 확인하였다. 그 결과 Table 4와 같이 각 잠재변인에 속한 측정변인의 평균분산추출

Table 3. The fit index of CFA of WLB models (1 & 3 factor)

	χ^2	<i>df</i>	<i>CFI</i>	<i>TLI</i>	<i>RMSEA</i>
3 factor model	49.665	24	.990	.985	.059 (.035, .082)
1 factor model	525.599	27	.808	.743	.243 (.226, .262)

Table 4. Convergent and discriminant validity of work-life balance 3 factor model

Balance	<i>AVE</i>	<i>CR</i>	Correlation		
			Work-Family	Work-Growth	Work-Leisure
Work-Family	.716	.881	(.84)		
Work-Growth	.910	.968	.67***	(.94)	
Work-Leisure	.972	.991	.80***	.81***	(.91)

*** $p < .001$, (Cronbach's α)

(*AVE*)이 .50보다 높고, 개념신뢰도(*CR*)가 .70보다 크게 나타나 문항이 잠재변인에 수렴하는 수렴타당도가 확인되었다. 마지막으로 각 변인 간의 상관관계가 높은 편이었으나 .9를 넘지 않으며 각 변인의 평균분산추출이 변인 간 상관관계의 제곱보다 크게 나타나 변인 간 변별타당도가 수용 가능한 수준으로 확보된 것으로 보았다(Bae, 2018; Kim, 2008).

측정모형 검증

본 연구에서 측정된 3가지 일-삶 균형 및 영역별 준거변인의 측정타당성을 확인하기 위해 확인적 요인분석을 실시했다. 각 변인을

개별적 잠재변인으로 구성된 측정모형(9요인)의 적합도를 경쟁모형 즉, 일-삶 균형(가정, 성장, 개인), 가정영역(가족관계, 가정소진), 조직영역(혁신적 업무행동, 직무소진), 개인영역(심리적 웰빙, 직무긴장)으로 구성된 경쟁모형 1(4요인) 및 모든 측정변인을 하나의 잠재변인으로 구성된 경쟁모형 2(1요인)의 적합도와 비교하였다.

그 결과 Table 5와 같이 모든 변인을 포함한 측정모형의 적합도는 χ^2 480.087($df = 239$, $p < .001$), *CFI* .960, *TLI* .950, *RMSEA* .057(90% CI: .050~.064)로 수용가능한 수준으로 가장 높은 수준의 적합도를 보였으며, 다음으로 경쟁모형 1의 적합도가 χ^2 274.191($df = 75$, $p <$

Table 5. The fit index of CFA of measured model

($N=312$)

구분	χ^2	<i>df</i>	<i>CFI</i>	<i>TLI</i>	<i>RMSEA</i>
Measured model (9 factor)	480.087	239	.960	.950	.057 (.050, .064)
Competing model 1 (4 factor)	274.191	75	.943	.921	.092 (.081, .104)
Competing model 2 (1 factor)	358.166	84	.922	.903	.102 (.092, .113)

.001), CFI .943, TLI .921, RMSEA .092(90% CI: .081~.104)로 높게 나타났으며, 경쟁모형 2의 적합도가 χ^2 358.166($df = 84, p < .001$), CFI .922, TLI .903, RMSEA .102(90% CI: .092~.113)로 가장 낮게 나타났다.

다음으로 측정모형에 대한 수렴타당성과 변별타당성을 확인하였다. 측정모형의 잠재변인들에 대한 개념신뢰도(CR)가 .879~.968로 모

두 .70 보다 높았으며, 잠재변인을 설명하고 있는 측정변인들의 표준화 요인계수가 .638~.967로 모두 .50 이상이고, 평균분산추출(AVE)이 .707~.919로 .50 보다 높게 나타나 수렴타당도가 확보된 것으로 볼 수 있었다. 마지막으로 잠재변인 간의 상관관계의 제공에 비해 각 잠재변인의 평균분산추출(AVE)이 높아 잠재변인 간의 변별타당성을 보여주었다.

Table 6. Factor loading, AVE, and CR of measured model (N=312)

Item		Std. factor loading	SE	AVE	CR
Work-Family Balance	1	.831	.206	.715	.881
	2	.900	.139		
	3	.638	.414		
Work-Growth Balance	1	.949	.074	.910	.968
	2	.936	.090		
	3	.935	.097		
Work-Leisure Balance	1	.930	.129	.794	.920
	2	.896	.148		
	3	.824	.330		
Family Relation	1	.967	.028	.919	.958
	2	.853	.119		
Family Burnout	1	.795	.246	.799	.888
	2	.904	.119		
Innovative Behavior	1	.794	.226	.770	.909
	2	.890	.117		
	3	.756	.252		
Reduced Professional Efficacy	1	.676	.244	.782	.914
	2	.777	.148		
	3	.868	.114		
Psychological Well-being	1	.864	.312	.707	.879
	2	.904	.213		
	3	.848	.421		
Job Strain	1	.786	.289	.725	.887
	2	.890	.184		
	3	.797	.303		

가설검증

일-삶 균형 세분화의 타당성 검증

다양한 삶의 영역에 미치는 일-삶 균형의 설명력과 세부적인 균형(가정, 성장, 여가)의 설명력을 비교하기 위해 Figure 1과 같이 일-삶 균형 1요인 모형과 3요인 모형의 적합도와 두 요인 모형이 삶의 다양한 영역을 설명하는 정도(R^2)를 비교하였다. 그 결과 Table 7과 같이 일-삶 균형의 1요인 모형은 수용하기 어려

운 적합도 수준을 보여주었으나, 일-삶 균형을 세분화한 3요인 모형의 적합도는 CFI .936, TLI .924, RMSEA .070(90% CI: .064,~.077)로 1요인에 비해 양호했으며 수용할 수 있는 수준이었다.

삶의 다양한 영역의 변인에 관한 설명력(R^2)을 비교한 결과, Table 8과 같이 1요인이 3요인 보다 높은 설명력을 보여준 변인은 가족관계($\Delta 2\%$)가 유일했으며, 3요인이 1요인 보다 높은 설명력을 보여준 변인은 가정소진($\Delta 9\%$),

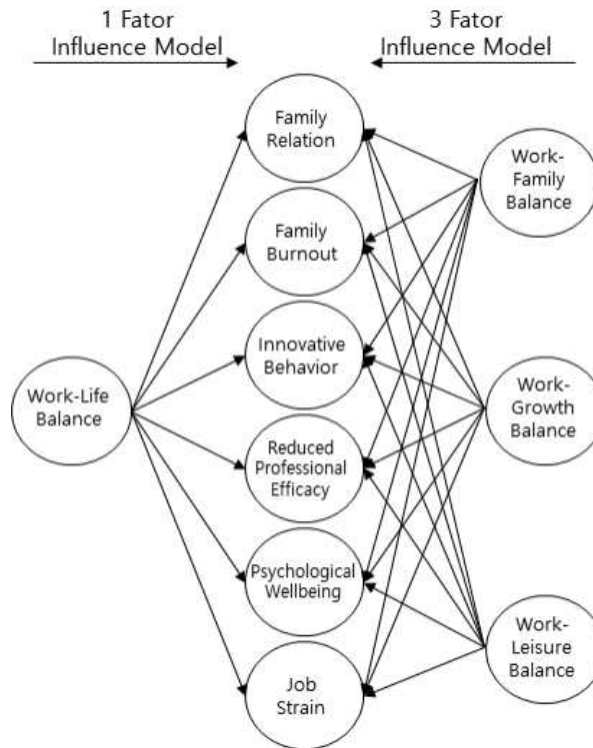


Figure 1. The concept model of influence of WLB on criterions

Table 7. The fit index of the influence models of WLB on criterions

	χ^2	<i>df</i>	<i>CFI</i>	<i>TLI</i>	<i>RMSEA</i>
1 factor influence model	570.90	146	.892	.873	.097(.088, .105)
3 factor influence model	645.54	254	.936	.924	.070(.064, .077)

Table 8. Squared multiple correlations of work-life balance on criterions

Criterion	R ²		
	1 Factor	3 Factor	Gap
Family Relation	.21	.19	-.02
Family Burnout	.65	.74	.09
Innovative Behavior	.06	.21	.15
Reduced Professional Efficacy	.19	.22	.03
Psychological Well-being	.32	.36	.04
Job Strain	.67	.67	.00

혁신적 업무행동(△15%), 직무효능감 감소(△3%), 심리적 웰빙(△4%)이었고, 직무긴장에서는 설명력의 차이가 없었다.

이상의 결과는 삶의 다양한 영역을 설명하는데 있어 일-삶 균형을 일-가정 균형, 일-성장 균형, 일-여가 균형으로 구분하는 것이 측정학적으로 타당하며, 설명량 측면에서도 일-삶 균형을 3요인으로 세분화하여 설명하는 것이 더 많은 설명력을 제공함을 보여줌으로써 가설 1을 지지한다고 하겠다.

일-삶의 세부 균형(가정, 성장, 여가)의 차별적 영향 검증

일-삶의 세부 균형(가정, 성장, 여가)이 가정 영역(가족관계, 가정소진), 조직영역(혁신적 업무행동, 직무효능감 감소), 개인영역(심리적 웰빙, 직무긴장)에 미치는 차별적인 영향에 대한 가설 2~7을 검증하기 위해 일-삶의 세부 균형(가정, 성장, 여가)의 영향이 상호통제된 조건에서 삶의 영역별에 미치는 영향을 분석하였으며 Figure 2와 Table 9에 경로계수 및 경로계수의 차이검증을 위한 Z 값을 제시하였다.

먼저, 가정영역의 가족관계에는 일-가정 균형($\beta=.30, p<.01$)과 일-성장 균형($\beta=.29, p<.01$)

이 정적 영향을 미치고 있었으며 계수의 크기는 통계적으로 차이가 없었고($|Z|=0.94, ns$), 일-여가 균형은 가족관계에 영향을 미치지 않았다. 가정소진에는 일-가정 균형($\beta=-.74, p<.001$)만이 부적 영향을 미치고 있었으며, 일-성장 균형과 일-여가 균형은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 가정영역에 관한 일-가정 균형의 차별적인 영향은 가족관계(가설 2)에서는 부분지지 되었으며, 가정소진(가설 3)에서는 지지되었다.

다음으로 조직영역의 혁신적 업무행동에는 일-성장 균형($\beta=.70, p<.001$)이 정적 영향을 미치고 있었으며, 일-가정 균형($\beta=-.29, p<.001$)이 부적 영향을 미치고 있었으나 계수크기를 비교한 결과 일-성장 균형의 영향이 유의하게 더 컸으며($|Z|=5.45, p<.001$), 일-여가 균형은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 직무효능감 감소에는 일-성장 균형($\beta=-.56, p<.001$)만 유의한 영향을 미치고 있었으며, 일-가정 균형과 일-여가 균형은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 조직영역에 관한 일-성장 균형의 차별적인 영향은 혁신적 업무행동(가설 4)과 직무효능감 감소(가설 5)에서 모두 지지되었다.

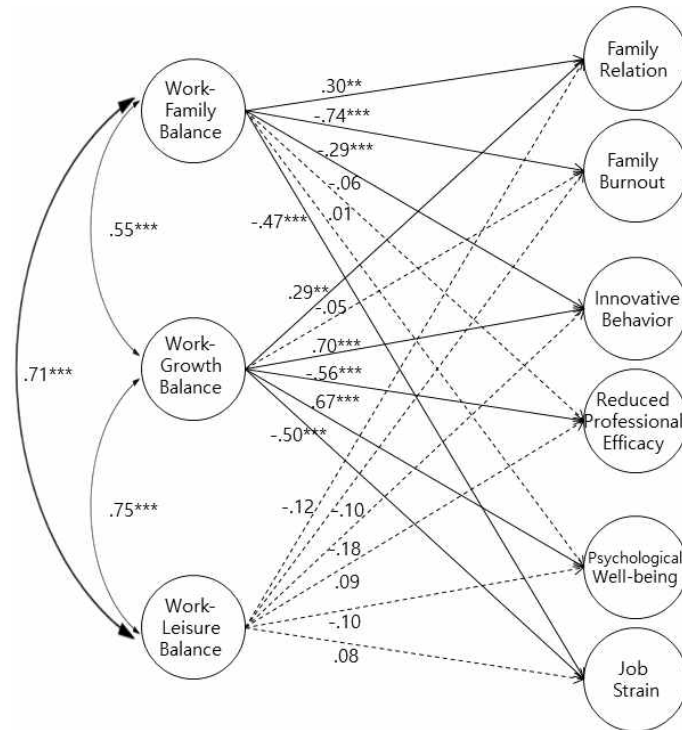


Figure 2. The coefficients of three factor of work-life balance on criterion

Table 9. Coefficients of work-life balance on criterions and difference test

Criterion	Balance			Z (a-b)
	Work-Family ^a	Work-Growth ^b	Work-Leisure ^c	
Family Relation	.30**	.29**	-.12	.94
Family Burnout	-.74***	-.05	-.10	
Innovative Behavior	-.29***	.70***	-.18	5.45***
Reduced Professional Efficacy	-.06	-.56***	.09	
Psychological Well-being	.01	.67***	-.10	
Job Strain	-.47***	-.50***	.08	1.52

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

마지막으로 개인영역의 심리적 웰빙에는 일-성장 균형($\beta = .67, p < .001$)만이 유의한 정적 영향을 미치고 있었으며, 일-여가 균형과 일-가

정 균형은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 직무긴장에는 일-가정 균형($\beta = -.47, p < .001$)과 일-성장 균형($\beta = -.50, p < .001$)이 유사

한 수준으로 부적 영향을 미치고 있었으며 ($|Z|=1.52, ns$), 일-여가 균형은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 개인영역에 관한 일-여가 균형의 차별적인 영향은 심리적 웰빙(가설 6)과 직무긴장(가설 7)에서 모두 기각되었다.

논 의

본 연구는 직장인을 대상으로 일-삶 균형을 다차원적(일-가정, 일-성장, 일-여가)으로 구분하고, 다양한 일-삶 균형이 가정영역(가족관계, 가정소진), 조직영역(혁신적 업무행동, 직무효능감 감소), 개인영역(심리적 웰빙, 직무긴장)에 미치는 영향관계를 분석하였다.

본 연구의 주요결과와 의미는 다음과 같다.

첫째, 일-삶의 균형을 일차원적으로 해석하는 것보다 다차원적 요인구조(가정, 성장, 여가)로 해석하는 것이 더 타당함을 확인하였다. 이는 Kim과 Park(2008)이 제안한 다차원적 균형(가정, 성장, 여가)의 타당성을 측정학적으로 확인해주는 결과이다.

둘째, 일-삶 균형을 다차원(가정, 성장, 여가)으로 구분하여 설명할 경우 가정소진, 직무효능감 감소, 심리적 웰빙, 혁신적 업무행동 등의 변인에서 증분설명력이 확인되었으며, 특히 일-성장 균형은 일-삶 균형보다 혁신적 업무활동을 15% 이상 더 설명하는 것으로 나타났다. 이는 일-삶 균형이 삶의 다양한 영역에 미치는 영향을 세부적으로 살펴보기 위해서는 다차원적 일-삶 균형으로 접근하는 것이 유용하며, 조직의 입장에서 기존의 가정 중심 지원 정책뿐만 아니라 근로자의 성장에 대한 관심을 통해 조직영역의 긍정적인 효과를 기대

할 수 있음을 시사한다. 실무적 관점에서 볼 때 조직이 기존에 취했던 다양한 일-가정 균형 조치 이외에도 학습 소모임이나 교육 연수 기회 제공 등의 활동이 직원의 일-성장 균형 인지를 높여줄 수 있으며, 사내 취미동호회 지원이나 탄력근무제 도입 등은 일-여가 균형을 높여 줄 수 있음을 인식하고, 직원들의 전체적인 일-삶 균형을 고르게 향상시키기 위해 일부 영역에 편중되지 않은 지원정책을 마련할 필요가 있다.

셋째, 다양한 삶의 영역에 관한 다차원적 일-삶 균형의 차별적 영향은 가정영역과 조직영역에서는 확인되었으나, 개인영역에서는 확인되지 않았다. 구체적으로 가정영역에서는 일-가정 균형이 다른 균형에 비해 더 큰 영향을 미치고 있었으며, 조직영역에서는 일-성장 균형이 다른 균형에 비해 더 큰 영향을 미치고 있었으나, 개인영역에서는 일-여가 균형보다 일-성장 균형과 일-가정 균형의 영향이 더 우세한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직이 근로자의 다양한 삶의 영역에 관심을 기울일 때 일-가정 갈등의 해소와 같은 기존의 일차원적 관점(Amstad et al., 2011; Mulvaney et al., 2007)이 한계가 있으며, 삶의 영역별로 차별적인 접근을 활용할 필요가 있음을 의미한다.

넷째, 다차원적 일-삶 균형과 다양한 삶의 영역의 단순 상관관계에서는 일-여가 균형이 가정영역, 조직영역, 개인영역 모두에 긍정적인 영향을 미치고 있으며, 특히 개인영역에서도 상대적으로 높은 관련성을 보여주었으나, 다른 균형들의 영향을 상호통제 한 상황에서는 개인영역에서도 일-여가 균형이 아닌 일-성장 균형의 영향이 크게 나타났다. 이러한 결과를 Maslow(1955)의 욕구이론을 바탕으로 설

명하자면, Maslow는 성장욕구가 인간의 최상의 욕구이며 성장욕구의 좌절은 심리적 질병을 유발하고 개인의 전반적인 삶에 영향을 미칠 수 있다고 주장했다. 따라서 일-성장 균형의 영향이 단지 조직영역에 국한되어 나타난 것이 아니라 가정이나 개인의 영역에서도 포괄적으로 나타난 것으로 볼 수 있을 것이다. 개인영역에서 일-여가 균형의 차별적 영향이 관찰되지 않은 또 다른 설명은 개인영역 변인의 측정내용에서 찾을 수 있다. 연구자는 개인적인 영역에서의 부정적 변인으로 긴장과 스트레스를 측정하고자 하였고 그 과정에서 연구 대상자가 직장인인 점을 고려하여 직무긴장을 개인적인 긴장으로 간주하였으나, 실질적으로 직무긴장에는 직무에 기인한 긴장과 스트레스를 묻는 문항이 대부분이었고 그로 인해 개인적 긴장 보다는 직무와 관련된 긴장이 크게 반영되었던 것으로 보인다. 심리적 웰빙 또한 일부 문항이 '나를 성장시키고 더 나은 사람이 되도록 자극을 주는 경험들을 했다고 느꼈다' 혹은 '나만의 아이디어와 의견을 생각하거나 표현하는데 자신이 있다고 느꼈다'와 같이 여가균형 보다는 직무나 성장에 가까운 문항으로 해석할 수 있었다. 따라서 이후의 연구에서 일-여가 균형의 준거변인을 보다 면밀히 재설정함으로써 일-여가 균형이 개인영역에 미치는 영향을 재검토할 필요가 있다고 하겠다.

본 연구의 제한점 및 추후 연구제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 일-삶 균형과 다양한 삶의 영역 간의 관련성에 초점을 두고 연구를 진행하는 과정에서 연구결과에 영향을 미칠 수 있는 일-삶 균형에 관한 연구대상의 개인적인 태도와 심리적 특성을 고려하지 못했다. 이와 관련하여 Guest(2002)는 일-삶 균형 모델에 관한 연구가 보다 풍부한 결과를 도

출하기 위해서는 개인차를 고려해야 한다고 주장한 바 있다. 즉, 연구대상자의 일중독(workaholic), 가정중심(family-centered), 경력중심(career-centered), 여가중심(leisure-centered) 성향이 이들의 일-삶 균형에 대한 태도에 영향을 미쳐 조절변인의 역할을 할 수 있다는 것이다. 따라서 향후의 연구에서는 다차원적 일-삶 균형과 다양한 삶의 영역의 관계에서 개인차의 역할을 함께 고려함으로써 일-삶 균형의 긍정적 영향의 발생과정을 보다 다양하게 해석할 필요가 있을 것이다.

둘째, 연구결과의 일반화를 위해 연구대상의 성별, 연령, 결혼여부 등의 균형을 갖추려 노력하였으나 편의표집의 한계로 인해 특정지역의 직장인에게 국한되어 연구결과를 일반화하는데 주의가 요구된다.

셋째, 본 연구는 일-삶 균형을 주관적인 지표로만 측정하였으나, 추후 연구에서는 일-삶 균형의 객관적인 차이를 유발할 수 있는 조직의 지원정책이나 실제 여가시간 등 일-삶 균형의 객관적인 지표(Guest, 2002)를 통제하여 일-삶 균형의 순수 영향을 확인할 필요가 있다.

넷째, 기존의 일-가정 갈등 연구는 기혼 여성의 역할과부하를 중심으로 진행된 관계로 성차나 결혼여부에 따른 다집단 분석이 추가적으로 진행된 바 있으나, 본 연구는 성별이나 결혼 여부에 따른 차이를 가정하지 않고 다차원적 일-삶 균형의 영향 가설만을 검증하였다. 하지만, 성별이나 결혼여부 이외에도 다차원적 일-삶 균형에 영향을 미칠 수 있는 변인, 예를 들어, 직급, 재직기간, 조직규모 등을 고려할 수 있을 것이므로 향후 연구에서는 이들에 따른 일-삶 균형의 영향력 차이를 확인해 볼 수 있을 것이다.

마지막으로, 본 연구는 다차원적 일-삶 균형

이 삶의 다양한 측면에 미치는 차별적인 영향을 살펴보았으나, 이러한 다차원적 일-삶 균형에 영향을 미치는 차별적인 요인들은 무엇인지를 다루지 못했다. 따라서 향후의 연구에서는 다차원적 일-삶 균형 각각에 영향을 미치는 결정요인(determinants)을 찾고, 각 결정요인과 다양한 삶의 영역의 관계를 다차원적 일-삶 균형이 매개하는 과정을 확인하는 연구를 진행할 필요가 있을 것이다.

참고문헌

- Ahn, S. Y. (1987). *A study on role-conflict of the employed wives* [Unpublished master's dissertation]. Sookmyung Women's University.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. Free Press.
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10(1), 123-167.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations*, 45(8), 813-837. <https://doi.org/10.1177/001872679204500804>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>
- Bae, B. R. (2018) *Amos 24.0 structural equation modeling*. Crbooks.
- Bae, S. H., & Kim, M. S. (2009). Mediating effects of the perception of organizational politics on the relationship between organizational justice and supervisory trust, job strain and turnover intention. *Journal of Human Resource Management Research*, 16(3), 123-148. <https://c11.kr/dwwt>
- Baek, J. H. (2012). *The effect of the restriction of leisure activity on leisure compromise, recreation specialization* [Unpublished doctoral dissertation]. Kyonggi University.
- Bakker, A. B., Van Veldhoven, M., & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the demand-control model: Thriving on high job demands and resources. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 3-16. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000006>
- Bartko, W. T., & Eccles, J. S. (2003). Adolescent participation in structured and unstructured activities: A person-oriented analysis. *Journal of Youth and Adolescence*, 32(4), 233-241. <https://doi.org/10.1023/A:1023056425648>
- Bedian, A. G., Kemery, E. R., & Pizzolatto, A. B. (1991). Career commitment and expected utility of present job as predictors of turnover intentions and turnover behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 39(3), 331-343. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(91\)90042-K](https://doi.org/10.1016/0001-8791(91)90042-K)
- Blau, G. (1993). Testing the relationship of locus

- of control to different performance dimensions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66(2), 125-138.
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1993.tb00522.x>
- Brown, B. A., & Frankel, B. G. (1993). Activity through the years: Leisure, leisure satisfaction, and life satisfaction. *Sociology of Sport Journal*, 10(1), 1-17. <https://doi.org/10.1123/ssj.10.1.1>
- Cardenas, R. A., Major, D. A., & Bernas, K. H. (2004). Exploring work and family distractions: Antecedents and outcomes. *International Journal of Stress Management*, 11(4), 346-365.
<https://doi.org/10.1037/1072-5245.11.4.346>
- Casper, W. J., Eby, L. T., Bordeaux, C., Lockwood, A., & Lambert, D. (2007). A review of research methods in IO/OB work-family research. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 28-43.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.28>
- Cha, S. E. (2008). A typology of mid-life adults' everyday life: An analysis of time diary. *Family and Environment Research*, 46(1), 103-116. <https://c11.kr/dwxe>
- Chang, E. B. (2015). The moderating effect of work-family conflict on the relation between job burnout and housework burnout for counselors. *The Korean Journal of Woman Psychology*, 20(2), 115-138.
<http://doi.org/10.18205/kpa.2015.20.2.001>
- Choi, H. K. (1995). *Relationship between work life and family life: Relationship between work-family conflict and individual difference variables, family variables and work variables* [Unpublished doctoral dissertation]. Seoul National University.
- Choi, J. N., & Price, R. H. (2005). The effects of person-innovation fit on individual responses to innovation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(1), 83-96.
<https://doi.org/10.1348/096317904X22953>
- Choi, S. L., & Yoo, G. S. (2007). Testing a model of the effects of family-friendly corporate policies on employees' outcomes. *Journal of Family Relations*, 12(2), 1-26.
- Chung, H. S., Yang, H. C., & Park, D. G. (2013). The study on the relationship of workplace flexibility and turnover intention and innovative work behavior: Based on meditating effect of work-growth balance, perceived organizational support and moderating effect of self-leadership. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 26(1), 149-176.
<http://doi.org/10.24230/ksiop.26.1.201302.149>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
<https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555-590. <https://doi.org/10.5465/256406>
- Deery, M., & Jago, L. (2009). A framework for work-life balance practices: Addressing the needs of the tourism industry. *Tourism and Hospitality Research*, 9(2), 97-108.
<https://doi.org/10.1057/thr.2009.4>
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000).

- Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
<https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609>
- Farr, J. L., & Ford, C. M. (1990). Individual innovation. In M. A. West & J. L. Farr (Eds.), *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies* (pp. 63-80). John Wiley & Sons Ltd.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 441.
<https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003, April). Modelling the relationship between work life balance and organisational outcomes. *In Annual Conference of the Society for Industrial-Organisational Psychology. Orlando* (pp. 1-26).
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
<https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). American Psychological Association,
<https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992a). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992b). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable?. *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 723-729.
<https://doi.org/10.1002/job.4030130708>
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Gilbert, D., & Abdullah, J. (2004). Holidaytaking and the sense of well-being. *Annals of Tourism Research*, 31(1), 103-121.
<https://doi.org/10.1016/j.annals.2003.06.001>
- Gong, H. R. (2013). *The causal relationship among innovative behavior, CEO's transformational leadership, organizational and individual learning orientation of office workers in large corporations* [Unpublished master's dissertation]. Seoul National University.
- Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D. Brown & Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 179-232). Jossey-Bass.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The

- conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 350-370. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1666>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Collins, K. M. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(2), 91-100. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.2.91>
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N. J. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34(2), 133-153. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90010-9](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90010-9)
- Guelzow, M. G., Bird, G. W., & Koball, E. H. (1991). An exploratory path analysis of the stress process for dual-career men and women. *Journal of Marriage and the Family*, 53(1), 151-164. <https://doi.org/10.2307/353140>
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Gutek, B. A., Searle, S. & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hambrick, M. E., Simmons, J. M., & Mahoney, T. Q. (2013). An inquiry into the perceptions of leisure-work-family conflict among female ironman participants. *International Journal of Sport Management and Marketing*, 13(3/4), 173-199. <https://doi.org/10.1504/ijsmm.2013.059719>
- Higgins, C. A., & Duxbury, L. E. (1992). Work-family conflict: A comparison of dual career and traditional career men. *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), 389-411. <https://doi.org/10.1002/job.4030130407>
- House, R. J., & Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7(3), 467-505. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(72\)90030-x](https://doi.org/10.1016/0030-5073(72)90030-x)
- Howell, J. M., & Higgins, C. A. (1990). Champions of technological innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(2), 317-341. <https://doi.org/10.2307/2393393>
- Iwasaki, Y., & Schneider, I. E. (2003). Leisure, stress, and coping: An evolving area of inquiry. *Leisure Sciences*, 25(2-3), 107-113. <https://doi.org/10.1080/01490400306567>
- Jawahar, I. M. (2012). Mediating roles of satisfaction with growth opportunities on the relationship between employee development opportunities and citizenship behaviors and burnout. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(9), 2257-2284.

- <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00939.x>
 Jeon, S. Y., Park, J. Y., & Kim, Y. H. (2008). A study of family healthy difference according to married employees' work-family conflict. *Journal of Family Resource Management, 12*(3), 59-79. <https://c11.kr/dwxa>
- Jeong, Y. J., Yoon, J. K., & Kim, S. (2016). Effects of work-life balance on organizational effectiveness: The reciprocal effect between job satisfaction and life satisfaction. *Management Research, 45*(5), 1471-1499. <http://dx.doi.org/10.17287/kmr.2016.45.5.1471>
- Jeong, Y. K. (2006). A study on analysis of facilitating factors and program development for work-family balance. *Journal of Korean Home Management Association, 24*(6), 131-146. <https://c11.kr/dwx6>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization, 14*(3), 323-327. <https://doi.org/10.1017/S1833367200003308>
- Kang, H. R., & Choi, S. Y. (2001). Antecedents and outcomes of work-family conflict of married working women. *The Korean Journal of Woman Psychology, 6*(1), 23-42.
- Kang, J. S., & Kim, C. W. (2006). The relationship between participation in leisure activity and job stress, job satisfaction of teachers. *Journal of Holistic Convergence Education, 10*(1), 1-16.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Keeney, J., Boyd, E. M., Sinha, R., Westring, A. F., & Ryan, A. M. (2013). From "work-family" to "work-life": Broadening our conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior, 82*(3), 221-237. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.005>
- Keyes, C. L., Wissing, M., Potgieter, J. P., Temane, M., Kruger, A., & Van Rooy, S. (2008). Evaluation of the mental health continuum-short form (MHC - SF) in setswana speaking South Africans. *Clinical Psychology & Psychotherapy, 15*(3), 181-192. <https://doi.org/10.1002/cpp.572>
- Kim, C. W., & Park, C. Y. (2008). A study on the development of a 'work-life balance' scale. *Journal of Leisure Studies, 5*(3), 53-69. <https://c11.kr/dwwc>
- Kim, C. W., Park, C. Y., Sohn, Y. M., & Jang, H. (2005). Conceptual understanding on 'work-life balance' and its effectiveness. *Journal of Leisure Studies, 2*(3), 29-48.
- Kim, D. U. (2008) *Amos A to Z: Analysis of structural equation according to the process of writing papers.*. Hakhyunsa.
- Kim, E. H., & Lee, H. Y. (2013). Job stress and psychosocial health according to the level of exercise behavior of working women. *The Official Journal of the Korean Academy of Kinesiology, 15*(3), 49-59. <https://doi.org/10.15758/jkak.2013.15.3.49>
- Kim, H. O., & Seo, S. S. (2016). The influence of job-related stress and resilience on work-life balance in male employees in their thirties and forties. *The Korean Journal of Developmental*

- Psychology*, 29(4), 1-22. <https://c11.kr/dwwi>
- Kim, H. R., & Yang, P. S. (2018). A study on mediating effects of self-leadership on the relationship between core self-evaluations and innovative behavior. *Korea Journal of Business Administration*, 21(5), 1831-1857. <https://c11.kr/dwwe>
- Kim, C. W., Park, C. Y., Sohn, Y. M., & Jang, H. (2005). The conceptual understanding on 'Work-Life Balance' and its effectiveness. *Journal of Leisure Studies*, 23(3), 29-48.
- Kim, M. O. (2015). The Effect of Office Professionals' Work-Life Balance on Innovative behavior and Affective Commitment: Moderated by Smart Work Environment. *Journal of Business Research*, Vol, 30, 405-443.
- Kimball, A., & Freysinger, V. J. (2003). Leisure, stress, and coping: The sport participation of collegiate student-athletes. *Leisure Sciences*, 25(2-3), 115-141. <https://doi.org/10.1080/01490400306569>
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177. <https://doi.org/10.1177/001872679805100203>
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior* (7th ed., pp. 79-94). John Wiley & Sons Ltd.
- Kirton, M. J., & McCarthy, R. M. (1988). Cognitive climate and organizations. *Journal of Occupational Psychology*, 61(2), 175-184. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1988.tb00281.x>
- Kofodimos, J. R. (1993). *Balancing act: How managers can integrate successful careers and fulfilling personal lives*. Jossey-Bass.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 198-215. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90147-2](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90147-2)
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Kristal-Boneh, E., Froom, P., Harari, G., & Ribak, J. (1996). Fatigue among israeli industrial employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 38(11), 1145-1150. <https://doi.org/10.1097/00043764-199611000-00015>
- Lau, Y. K., Lai Chong Ma, J., San Wan, P., Ka Ying Wong, T., & Yin Lai, L. (2012). Work-family conflicts, family leisure activities, and family functioning in Hong Kong. *International Employment Relations Review*, 18(1), 82-110.
- Lazarus, R. S., Deese, J., & Osler, S. F. (1952). The effects of psychological stress upon performance. *Psychological Bulletin*, 49(4), 293-317. <https://doi.org/10.1037/h0061145>
- Lee, J. H. (2003). Corporate culture and work-family balance of female managers in

- korea. *Family and Culture*, 15(3), 37-61. <https://c11.kr/dwx5>
- Lee, K. S. (2014). *The effects of family-friendly institutions on employee's organizational commitment and innovation behavior: A role of work-life balance* [Unpublished doctoral dissertation]. Jeonbuk National University.
- Lee, M. S., & Langsner, S. J. (2010). The effect of leisure activity on wellness and job stress of workers. *Journal of Leisure and Recreation Studies*, 34(1), 227-236. <https://c11.kr/dwx0>
- Lewis, S., & Cooper, C. L. (1999). The work-family research agenda in changing contexts. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 382-393. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.382>
- Lim, H. S. (1996). A study on conceptual framework of 'quality of life'. *The Korean Journal of Public Administration*, 5(1), 5-18.
- Lim, Y. J., Ko, Y. G., Shin, H. C., & Cho, Y. R. (2012). Psychometric evaluation of the mental health continuum-short form (MHC-SF) in South Koreans. *Korean Journal of Psychology: General*, 31(2), 369-386. <https://c11.kr/dwx3>
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/life balance: Challenges and solutions*. SHRM Research.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). *Maslach burnout inventory* (21th ed.). Consulting Psychologists Press.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Maslow, A. H. (1955). Deficiency motivation and growth motivation. In M. R. Jones (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation* (Vol. 3, pp. 1-30). University of Nebraska press.
- Matthews, L. S., Conger, R. D., & Wickrama, K. A. S. (1996). Work-family conflict and marital quality: Mediating processes. *Social Psychology Quarterly*, 59(1), 62-79. <https://doi.org/10.2307/2787119>
- Müller, A. (2016). The digital nomad: Buzzword or research category?. *Transnational Social Review: A Social Work Journal*, 6(3), 344-348. <https://doi.org/10.1080/21931674.2016.1229930>
- Mulvaney, R. H., O'Neill, J. W., Cleveland, J. N., & Crouter, A. C. (2007). A model of work-family dynamics of hotel managers. *Annals of Tourism Research*, 34(1), 66-87. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2006.07.002>
- Nam, K. S. (2017). The mediating effects of psychological well-being between work-life balance and turnover intention. *Journal of management & economics*, 39(2), 135-161. <https://c11.kr/dwwj>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Neulinger, J. (1982). Leisure lack and the quality of life: The broadening scope of the leisure professional. *Leisure Studies*, 1(1), 53-63. <https://doi.org/10.1080/02614368200390051>
- Nord, W. R., Fox, S., Phoenix, A., & Viano, K. (2002). Real-world reactions to work-life balance programs: Lessons for effective implementation. *Organizational Dynamics*, 30(3),

- 223-238.
[https://doi.org/10.1016/s0090-2616\(01\)00054-7](https://doi.org/10.1016/s0090-2616(01)00054-7)
- Nouri, H., & Parker, R. J. (2013). Career growth opportunities and employee turnover intentions in public accounting firms. *The British Accounting Review*, 45(2), 138-148.
<https://doi.org/10.1016/j.bar.2013.03.002>
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R., & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of applied psychology*, 77(3), 272.
- Phillips, J. M., & Gully, S. M. (1997). Role of goal orientation, ability, need for achievement, and locus of control in the self-efficacy and goal-setting process. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 792-802.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.792>
- Prognos, A. G., Astor, M., & Steiner, M. (2005). Work-Life-Balance als Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. *Analyse der volkswirtschaftlichen Effekte-Zusammenfassung der Ergebnisse, im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.*
- Rapoport, R., & Rapoport, R. N. (1975). *Leisure and the family life cycle*. Routledge.
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255.
<https://doi.org/10.1177/1069072707305763>
- Ryan, A. M., & Kossek, E. E. (2008). Work life policy implementation: Breaking down or creating barriers to inclusiveness?. *Human Resource Management*, 47(2), 295-310.
<https://doi.org/10.1002/hrm.20213>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). *MBI-general survey (MBI-GS)*. Mindgarden.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
<https://doi.org/10.2307/256701>
- Seligman, M. E. (1975). *Helplessness: On depression, development, and death*. W. H. Freeman; Times Books; Henry Holt & Co.
- Shin, E. S. (1981). *A study on the role conflict of women professors in Korea* [Unpublished master's dissertation]. Ewha Womans University.
- Shin, K. H. (2003). The maslach burnout inventory-general survey (MBI-GS): An application in South Korea. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 16(3), 1-17.
- 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(2), 183-196.
<https://doi.org/10.1007/s10902-007-9074-1>
- Sohn, Y. M., & Park, C. Y. (2014). Gender differences in antecedents and outcomes of work-life balance: Focused on married workers.

- The Korean Journal of Woman Psychology*, 19(2), 161-190.
- Song, J. S., & Yang, P. S. (2008). A study on mediating effects of organizational commitment on the relationships between self-leadership and innovative behavior. *Korean Corporation Management Review*, 15(1), 189-209. <https://c11.kr/dwwq>
- Sung, Y. S., Ko, D. W., & Jung, J. H. (1996). Psychological meaning of leisure. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 17-40. <https://c11.kr/dzu6>
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197-261). Jossey-Bass.
- Tausig, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 101-119. <https://doi.org/10.1023/a:1016626028720>
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822-836. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>
- Wang, Q., Weng, Q., McElroy, J. C., Ashkanasy, N. M., & Lievens, F. (2014). Organizational career growth and subsequent voice behavior: The role of affective commitment and gender. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 431-441. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.004>
- Wankel, L. M., & Berger, B. G. (1990). The psychological and social benefits of sport and physical activity. *Journal of Leisure Research*, 22(2), 167-182. <https://doi.org/10.1080/00222216.1990.11969823>
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 56-75). Sage.
- Yang, M. H. (1998). Addiction to recreational bowling activity and psychological well-being. *Korean Journal of Physical Education*, 37(4), 217-222.
- Yang, O. K. (2001). Study on development of the family relationship scale. *Korean Journal of Family Social Work*, 8(0), 119-147.
- Yang, O. K., & Kim, Y. S. (2007). Construction and validity of 『family relations scale-brief form』. *Journal of Family Relations*, 12(2), 103-129. <https://c11.kr/dwx9>
- Zabriskie, R. B., & McCormick, B. P. (2001). The influences of family leisure patterns on perceptions of family functioning. *Family Relation*, 50(3), 281-289. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00281.x>

투고일자 : 2020. 03. 25

수정일자 : 2020. 07. 01

게재확정 : 2020. 07. 26

The Influence of Worker's Work-Life Balance on Family, Organization and Individual

Ui-Jong Kim

Chang-goo Heo

Daegu Catholic University

This study divided work-life balance into multidimensional balance(work-family, work-growth, work-leisure) and analyzed the effects of multidimensional work-life balances on family domain (family relation, family burnout), organizational domain (innovative work behavior, job efficacy reduction), and personal domain (psychological well-being, job strain) criterions. The main results and meanings of this study are as follows: First, it is more valid to interpret the balance of work-life as multidimensional factor structure (home, growth, leisure) than to interpret one-dimensionally. Second, the explanation of three factors (home, growth, and leisure) compared to one factor of work-life balance showed incremental explanation in variables such as family exhaustion, job efficacy reduction, psychological well-being, and innovative work behavior. In particular, work-growth balance among the three factors explained more than 15% of innovative work activities than one factor. Third, the discriminatory relationship between various life domains and multidimensional balance was observed in the relationship between home domain and work-family balance, organizational domain and work-growth balance, but did not appear in the relationship between individual domain and work-leisure balance. The results of this study are significant in that it provides basic data suggesting that multidimensional support is needed for work-life balance by showing that workers' work-life balance can be divided into various dimensions and that work-life balance has unique influence on each dimension. Finally, the limitations of this study and suggestions for future research are discussed that it is necessary to conduct a study on the moderating effect of individual differences in the relationship between work-life balance and various areas of life, and a study on the mediating effect including the determinants of work-life balance.

Key words : *work-life balance, work-family balance, work-growth balance, work-leisure balance*