DBpia

기혼 여성근로자의 삶의 질에 관한 비교 연구: 여가 및 직장생활 수준의 매개효과 분석을 중심으로

A Comparative Study on the Quality of Life of Married Female Workers: With a Focus on the Role of Mediating Effects of Leisure and Work Life Standards

저자 (Authors)
이효주, 오수연, 박성민
Lee, Hyo-Joo, Oh, Su-Yeon, Park, Sung-Min

출처 (Source)
한국행정논집 32(3), 2020.09, 571-609 (41 pages)
Korean Public Administration Quarterly 32(3), 2020.09, 571-609 (41 pages)

발행처 (Publisher)
한국정부학회
Korean Association of Governmental Studies

URL
http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE10442638

APA Style
이효주, 오수연, 박성민 (2020). 기혼 여성근로자의 삶의 질에 관한 비교 연구: 여가 및 직장생활 수준의 매개효과 분석을 중심으로. 한국행정논집, 32(3), 571-609.

이용정보 (Accessed)
성균관대학교
115.145.3.***
2021/01/11 10:24 (KST)

저작권 안내

DBpia에서 제공되는 모든 저작물의 저작권은 원저작자에게 있으며, 누리미디어는 각 저작물의 내용을 보증하거나 책임을 지지 않습니다. 그리고 DBpia에서 제공되는 저작물은 DBpia와 구독계약을 체결한 기관소속 이용자 혹은 해당 저작물의 개별 구매자가 비영리적으로만 이용할 수 있습니다. 그러므로 이에 위반하여 DBpia에서 제공되는 저작물을 복제, 전송 등의 방법으로 무단 이용하는 경우 관련 법령에 따라 민, 형사상의 책임을 질 수 있습니다.

Copyright Information

Copyright of all literary works provided by DBpia belongs to the copyright holder(s)and Nurimedia does not guarantee contents of the literary work or assume responsibility for the same. In addition, the literary works provided by DBpia may only be used by the users affiliated to the institutions which executed a subscription agreement with DBpia or the individual purchasers of the literary work(s)for non-commercial purposes. Therefore, any person who illegally uses the literary works provided by DBpia by means of reproduction or transmission shall assume civil and criminal responsibility according to applicable laws and regulations.

일반논문 「한국행정논집」 제32권 제3호(2020. 9. 30. 가을: 571~609)
DOI: http://dx.doi.org/10.21888/KPAQ.2020.09.32.3.571

기혼 여성근로자의 삶의 질에 관한 비교 연구:
여가 및 직장생활 수준의 매개효과 분석을 중심으로*

이 효 주**
오 수 연***
박 성 민****

개인의 행복이 과거 어느 때 보다 중요해진 대한민국에서 직장생활과 가사, 육아를 병행하는 '워킹맘'은 지속적으로 증가하고 있다. 정부는 일·가정 양립을 위한 친가족 정책 확대, 주 52시간제 도입 등 노동생산성, 삶의 질 제고를 위한 정책적 노력을 강구하고 있다. 이러한 현실을 반영하여, 본 연구는 대한민국 기혼여성 근로자들의 직장생활, 여가생활, 삶의 질을 결정하는 요인을 살펴보았다. 구조방정식 모형 분석을 통해 개인(학력, 가구 총소득, 고용 안정성, 미성년 자녀), 배우자(도구적·정서적 지지), 직장 요인(성차별, 친가족 정책)이 여가생활과 직장생활의 질에 미치는 영향과 이를 매개하여 삶의 질에 미치는 영향 관계를 규명하였다. 또한, 이러한 영향 관계와 여가생활의 질, 직장생활의 질, 삶의 질 인식 수준에 있어 공공·민간부문 근로자 간의 유의미한 차이를 검증하기 위해 조절효과 분석과 독립표본 t-test 검정을 실시하였다. 분석결과, 미성년 자녀의 수가 작을수록, 배우자의 정서적 지지와 성차별 인식이 높을수록 여가생활의 질이 높은 것으로 나타났다. 가구 총소득, 고용안정성, 배우자의 도구적·정서적 지지, 친가족 정책 제공수준이 높을수록, 성차별 인식이 낮을수록 직장생활의 질이 높으며, 직장생활의 질은 삶의 질에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편, 이러한 영향관계에 있어 공사부문 간의 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다. 본 연구는 시의적절한 연구주제를 이론적으로 조망할 뿐 아니라, 분석 결과를 바탕으로 공공·민간부문 인사관리 담당자들에게 정책적·실무적 함의를 제공할 것이다.

[주제어: 삶의 질(Quality of Life), 여가생활의 질, 직장생활의 질, 배우자의 도구적 지지, 배우자의 정서적 지지, 성차별 인식, 친가족 정책]

* 이 논문은 2016년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2016S1A3A2924832).
** 성균관대학교 국정전문대학원 박사수료, 주저자
*** 성균관대학교 국정전문대학원 학·석연계과정, 공동저자
**** 성균관대학교 행정학과 / 국정전문대학원 교수, 교신저자

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

Ⅰ. 서 론

워라밸세대, 미(Me)코노미, 소확행을 이어 2020년 새로운 트렌드로 업글[1]인간이 등장하였다. '업글인간'은 성공보다 성장을 추구하는 새로운 자기개발 형태를 뜻하는 신조어로, '트렌드 코리아 2020'이 선정한 2020년을 이끌 10대 키워드 중 하나이다. 이는 타인과 경쟁하여 성공과 승리를 쟁취하는 것이 아닌, '삶 전체의 질적인 변화'를 추구하며 스스로 성장을 추구하는 사람들을 가리키는 말이다. 이들은 자신의 건강과 취미, 여가활동, 지적 성장을 위한 소비에 투자를 아끼지 않는다. 업글인간의 등장은 사람들의 '행복 무게 추'가 삶의 양적인 측면뿐만 아니라 질적인 측면에도 균형을 맞추기 시작했음을 시사한다. 자신을 업그레이드하고 어제보다 나은 나를 지향하는 가치관의 확산은 삶의 질적인 변화를 꾀하는 현대인들이 늘고 있음을 보여준다. 이는 삶에 여유가 없었던 현대인들에게 일과 삶의 균형을 중시하는 '워라밸(WLB)'과 나를 위한 소비를 하는 '미(Me)코노미', 현재 자신의 행복을 가장 중시하며 소비하는 'YOLO', 일상에서 느낄 수 있는 작지만 확실하게 실현 가능한 행복을 뜻하는 '소확행'과 맥을 같이 한다. 이러한 가치관과 라이프스타일의 확산은 주 52시간 근무제, 스마트워크제 등 정부 차원에서의 제도혁신과 맞물려 더욱 빠르게 사회적 변화를 가져올 것으로 보인다.

이처럼 행복에 대한 사람들의 관심이 높아짐에 따라 학계에서도 '삶의 질'에 관한 많은 연구가 진행되었다. 기존에는 한 사회의 발전 수준을 객관적으로 측정하는 지수로서 대표적으로 GDP(Gross Domestic Product, 국민총생산)가 사용되었으며, GDP가 곧 행복의 기준으로 작용했다. 하지만 인간의 행복이란 소득과 같은 물질적·양적 요인에만 국한되어 있는 것이 아니라, 사회문화 전반의 정신적·질적 요인도 함께 포함되어야 하는바, GDP의 단일한 경제적 관점은 인간의 행복을 나타내는 기준으로 활용되기에는 한계를 지녔다. 따라서 인간의 '삶의 질'을 파악하기 위한 지표로, 경제적 측면은 물론, 사회문화적 측면의 다양한 요소들을 종합적으로 다루는 행복지수를 개발하려는 시도가 이어졌으며, 이러한 노력 끝에 OECD는 2011년, 삶의 질을 나타내는 지표인 BLI(Better Life Index, 더 나은 삶 지수)를 발표했다(김형일·유승호, 2016). BLI는 2개의 영역, 11개 차원[2], 22개의 지표로 구성되어 있어 기존의 GDP와 달리 종합적으로 삶의 질에 대해 접근할 수 있다는 장점이 있다.

이러한 BLI의 관점에서 봤을 때, 한국인의 삶의 질은 어떨까. OECD가 발표한 '2018 더 나은 삶 지수'에 따르면 우리나라의 종합순위는 총 40개국 가운데 30위에 그쳤다. 특히 일과 삶의 균형 영역에서는 10점 만점에 4.1점으로 37위를 기록하며 최하위권에 머물렀다. 반면, 같은 2018년, OECD가 집계한 GDP 순위에서 우리나라는 8위를 차지하며 BLI와 GDP 사이에 있어서 괴리를 보였다. 이에 정부는 2019년 2월, OECD가 발표하는 삶의 만족도 지수를 2017년 28위에서 2023년 회원국 평균 수준인 20위, 2040년까지는 10위로 향상시키겠다고 밝혔다.[3]

1) 업글은 업그레이드(Upgrade)의 준말

2) BLI의 11가지 차원은 1) Housing, 2) Income, 3) Jobs, 4) Community, 5) Education, 6) Environment, 7) Civic engagement, 8) Health, 9) Life Satisfaction, 10) Safety, 11) Work-Life Balance로 이루어져 있다(OECD홈페이지).

3) 박영준, "韓 '삶의 질 지수'는 OECD조사 40개國 중 30위.. '제자리'", 세계일보, 2019.06.23., http://m.segye.

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

한편, OECD의 국가 연평균 노동시간 통계에 따르면, 2017년 우리나라 근로자 1인의 연평균 근로시간은 연간 2,024시간으로 OECD 국가 중 멕시코(1위, 2258시간)를 이어 2위를 기록했다. OECD 36개 국가들의 연간 평균 노동시간인 1,746시간과 비교하여 볼 때, 우리나라 근로자들은 연간 278시간을 더 일하는 것이며 이를 하루 법정 노동시간인 8시간으로 나누면 약 35일을 더 일하는 셈이 된다.[4] 이러한 장시간 근로는 더 나은 삶 지수(BLI) 하락의 주요 원인이기도 하다. 이와 같은 문제의식을 바탕으로 정부는 국민들의 '휴식이 있는 삶'을 보장하기 위해 여러 가지 정책적 노력을 펼치고 있다. 구체적으로 '1,800 시간대 노동시간 실현'을 국정과제로 수립하여, 주 52시간제 도입 등 근로기준법의 개정('18.3.20 공포) 및 노동시간 단축의 현장 안착을 추진하고 있다(고용노동부, 2020). 즉, 국민의 전반적인 삶의 질을 제고시키기 위해, 근로시간은 단축하고 여가시간[5]은 늘리는 것이 정책의 주요 목표라 하겠다.

이러한 근로시간의 단축은 한국적 맥락에서 특히 유의미할 수 있다. 우리나라의 맞벌이 가구 비율은 2011년부터 2017년까지 약 44%의 수준을 유지하다가, 2018년 46.3%(567.5만 가구)로 역대 최고 수준을 보였으며, 우리나라 맞벌이 부부의 주당 평균 취업시간은 남자는 44.8시간, 여자는 39.0시간으로 남성이 여성보다 주당 5.8시간 많은 것으로 나타났다[6]. 이러한 맞벌이 부부의 증가와 함께 남성 근로자의 장시간 노동은 가사분담의 저조로 이어져 여성 근로자의 일-가정 갈등의 요인이 되기도 한다. 이처럼 여성 근로자의 삶의 질 제고와 행복한 직장 및 여가생활을 지원하기 위해서는 WLB · 인사제도와 같은 직장 요인뿐만 아니라 가정에서의 배우자 요인 또한 함께 다룰 필요가 있다.

우선 근로시간과 관련된 '직장생활의 질(Quality of Work Life)'이란, 직장생활을 통해 경험하게 되는 심리적 · 정서적 차원의 만족도(Satisfaction)를 의미하는 개념으로 직무 만족, 조직 만족, 조직몰입을 포괄하는 개념이자 '삶의 질(Quality of Life)'의 구성요소이다(김선아 · 박성민, 2018). 이러한 QWL-QOL 간의 중요성은 학계에서도 널리 받아들여져, '삶의 질'을 연구함에 있어서 '직장생활의 질(QWL)'에 관한 논의는 활발히 이루어졌으나, 직장생활의 여집합이라 할 수 있는 여가생활의 질에 대해서는 연구가 미미하였다. 하지만 여가를 적절히 향유하고 있다는 사람일수록 긍정적인 경험을 더 많이 하고, 삶의 만족도 역시 그렇지 않은 사람보다 더 높으며(유홍준 외, 2018), 여가활동에 참여한다는 사실 자체만으로 긍정적인 심리상태가 유발되어 개인의 삶의 만족도를 높이는 효과를 갖는다는 연구 결과에 비추어 볼 때(권상희 · 홍종배, 2009), '삶의 질' 향상에 있어서 '여가생활의 질' 또한 중요하다는 것을 알 수 있다. 그러나 이와 같은 중요성에도 불구하고, 여전히 여가생활은 개인의 영역으로 여겨져, 이에 대한 조직적 차원의 관심은 낮으며, 여가생활을 촉진하는 선행요인에 대한 국내 연구도 매우 부족한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 여성 근로자들의 삶의 질을 향상시키기 위한 양 축으로 직

com/view/20190623506779

4) 고영태, "한국 근로자, OECD 평균보다 한 달 반 더 일하는데...", KBS NEWS, 2019.04.13., http://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=4190965

5) 여가란 '일하고 남은 시간에서 생리적 필수시간을 제외한 자유 시간'으로, 직업상의 일, 필수적인 가사일, 수업 등과 같은 의무적인 활동 이외에 스포츠, 취미, 휴양 등의 활동에 할애되는 개인이 자기 뜻대로 자유롭게 이용할 수 있는 시간을 의미한다(문화체육관광부, 2017)

6) 통계청 "2018년 하반기 지역별고용조사 맞벌이 가구 및 1인 가구 고용 현황"이 가장 최신 자료.

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

장생활의 질과 여가생활의 질을 제시하고, 각각의 선행요인(개인 요인, 배우자 요인, 직장 요인)에 대해 실증적으로 검증하는 단계를 거쳐 시사점을 도출함으로써 여성 근로자의 삶의 질에 관한 균형 잡힌 시각을 제시하고자 한다.

이에, 구체적인 연구 질문은 다음과 같다. 첫째, 여성 근로자의 삶의 질 향상에 있어서 직장생활의 질과 여가생활의 질이 의미 있는 역할을 하고 있는가? 둘 중 어느 것이 더 유의미한 역할을 하는가? (연구 질문1) 전반적인 삶의 질(QOL)의 제고를 위해서 직장생활의 질(QWL)과 함께 여가생활의 질 또한 삶의 질 제고에 긍정적인 영향을 미치는지 살펴볼 필요가 있다. 전이이론에 따르면 한 영역에서의 태도와 행동은 다른 영역에서의 태도와 행동 형성에 영향을 미치며, 따라서 직장생활 질(QWL)의 향상을 통해 전반적인 삶의 질(QOL)의 향상을 기대해볼 수 있다. 마찬가지로, 여가생활의 질이 향상되었을 때 보다 유의미한 삶의 질 향상으로 이어진다면 정책설계에 있어서 새로운 시사점을 던져줄 수 있을 것이다.

둘째, 여성근로자의 직장생활의 질과 여가생활의 질에 영향을 미치는 선행요인은 무엇인가? 여성 근로자의 개인 요인, 배우자 요인, 직장 요인은 각각 직장생활의 질과 여가생활의 질에 어떤 영향을 미치는가? 직장 및 여가생활의 질을 향상시키기 위해서는 어떠한 요인이 필요한가? (연구질문2) 이를 알아보기 위해, 여성 근로자의 개인 요인(학력, 소득, 고용안정성, 미성년 자녀의 수), 배우자 요인(도구적 지지, 정서적 지지), 직장 요인(성차별 인식, 친가족 정책) 3가지의 측면에서 살펴본다. 직장 요인 중 특히 제도적 요인(친가족 정책의 제공여부)이 여성 근로자의 직장생활의 질과 여가생활의 질에 어떠한 영향을 미치는지 규명하고자 한다. 최근, 코로나19로 확산되고 있는 스마트워크제로 인해 근무방식에 있어서 대대적인 변화가 예상되는바, 이러한 제도적 요인이 직장생활의 질과 여가생활의 질에 어떠한 영향을 미치고, 궁극적으로 삶의 질에 바람직한 기대효과를 가져오는지 검증해볼 필요가 있다. 또한, '근로시간 단축 이후 여가시간의 변화'에 대해 '증가'가 51.3%, '변화 없음'이 44.9%인 조사 결과[7]를 고려했을 때, 친가족 정책이 여가생활의 촉진요인으로서 기능하는지 확인해볼 필요가 있다.

셋째, 친가족 정책·인사관리와 같은 직장 요인이 공공부문·민간부문에 따라 차이를 보이는가? 차이가 있다면 여성 근로자의 직장생활과 여가생활의 질에 미치는 영향이 어떻게 달라지는가? (연구질문3) 주 52시간 근무제, 블라인드 채용, 아빠육아휴직 등 인본주의적 가치를 지닌 인사제도들은 대부분 법적 근거를 바탕으로 정부의 주도로 시작되어 점차 민간부문으로 확산되는 모습을 보인다. 따라서 현재 친가족 정책과 같은 WLB제도 및 성차별 인식에 관한 공·사 부문 비교분석을 통해 영역 간의 함의를 도출할 수 있을 것으로 기대한다.

이상의 연구 질문을 실증적으로 규명하기 위해 2장에서는 선행연구 및 전이이론 등 관련 이론 검토와 함께 직장생활의 질과 여가생활의 질의 가능한 선행요인을 구성해봄으로써 가설을 도출하고, 3장에서는 본 연구의 양적 분석 과정을 소개한다. 4장에서는 한국여성정책연구원 '여성가족패널조사'의 기혼여성 근로자의 응답 데이터를 바탕으로 구조방정식모형 분석을 통해 직접 효과와 매개 효과를 검증한다. 나아가, 공·사 부문 간의 경로 비교를 통해 영역의 조절 효과를 규명하고자 한다. 이를 바탕으로 5장에서는 이론적·정책적 함의를 도출할 것이

7) 지역문화진흥원, 〈근로시간 단축에 따른 문화생활 변화 실태조사 - 조사 결과 보고서〉, 2018.10.15.

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

다. 이를 통해 본 연구는 삶의 질 제고를 위한 하위단계로서의 직장생활의 질, 여가생활의 질 향상을 위한 방안을 인사관리·조직관리적 측면에서 도출하고, 기존의 QWL-QOL 사이의 전이효과에 여가생활의 영역을 추가함으로써 이론적 확장을 도모할 수 있을 것으로 기대한다.

Ⅱ. 이론적·제도적 논의 및 선행연구 검토

1. 삶의 질(Quality of Life, QOL): 전이이론을 중심으로

삶의 질은 다양한 속성을 내포하고 있는 다차원적 개념으로, 연구하는 학문 분야, 목적 및 주제에 따라 개념 정의가 다양하다. 삶의 질과 유사한 개념으로 행복감(Happiness), 만족감(Satisfaction), 복지(Welfare), 사회지표(Social Indicator), 생활 수준(Standard of Life), 생활만족도(Life Satisfaction), 안녕감(Well-being), 주관적 안녕감(Subjective Well-being) 등이 있으며, 서로 혼용하기도 한다(한국보건사회연구원, 1997; 김선아·박성민, 2015).

삶의 질은 객관적·물리적·양적 측면을 강조하는지, 주관적·심리적·질적 측면을 강조하는지, 혹은 두 가지 차원을 종합적으로 고려하는지에 따라 다양하게 정의할 수 있는데(김선아·박성민, 2015), 삶의 질 개념에 대한 주요 논의들을 살펴보면 다음과 같다. Schneider(1976)는 삶의 질이란 삶을 영위하는데 필요한 물리적 상태와는 무관하며 개인이 경험하는 직접적 복지와 관련이 깊다고 했으며, McDowell & Newell(1987)은 삶의 질을 물리적 상황의 적절성과 이러한 상황에 대해 개인이 느끼는 감정 모두를 포함하는 개념으로 정의했다. Diener(1984)는 삶의 질을 인간생활을 구성하는 여러 하위영역의 만족도에 영향을 받는 최종적 구성물로 정의했으며, 마찬가지로 Kahneman & Deaton(2010)도 삶의 질을 주관적 삶의 질(Subjective Well-being)로 개념화했다. OECD(2011)는 '삶의 질(Quality of Life)'을 BLI(Better Life Index, 더 나은 삶 지수)의 2개 영역 중 하나로 제시하며, 소득, 자산, 직업, 근로소득, 주거환경과 같은 물질적 삶의 조건(material living conditions)과는 구분되는 개념으로 제시했다. 위의 논의들을 종합해보면, 삶의 질을 이해하고 측정하는데 있어서 단일한 기준이나 측정 도구는 없으며, 삶을 구성하는 하위 요소들, 예컨대 근로소득, 자산, 주거환경과 같은 객관적 조건과 가정, 여가, 직장, 공동체 생활과 같은 삶을 형성하는 다양한 영역에 대한 주관적인 평가를 포함하여 다각적으로 삶의 질에 접근한다는 사실을 알 수 있다. 이를 통해, 삶의 각 구성요소에 대한 개인이 만족이 높으면 개인이 느끼는 전반적인 삶의 질 또한 높을 것이라는 추론이 가능하다.

국제사회에서 통용되는 다양한 국가 및 사회 발전 지표들을 살펴보면, 과거에는 물질적, 경제적 차원에서의 단기적 지표, 발전도, 성숙도 등 (예를 들면, 경제적 성과, 건강, 교육, 사회 간접자본, 기업 효율성 등) 을 중심으로 사회발전과 성숙도를 측정하였다면 최근에는 점차 사회적 자본, 삶의 질, 행복 등 비물질적, 정서적 영역의 중요성이 강조되기 시작하였다. 따라서 한국인의 영역별 삶의 질에서 차지하는 정서적 측면의 중요성을 감안하여 구체적으

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

로 본 연구에서는 '삶의 질' 개념을 개인이 주관적으로 인식하는 정서적, 심리적 요소를 통해 분석하였다. 그 이유는 첫째, 내용 타당성 (content validity) 측면에서, '정서적 삶의 질'은 총체적인 삶의 질에 대한 부분요소이긴 하지만, 다른 조건들을 비롯하여 자신의 전반적인 삶을 전체적으로 평가하는 주요 지표적 역할을 하기 때문이다[8]. 감정을 측정하는 것은 주관적이고 때로는 자의적이지만 이러한 주관적인 측면이 직장, 소득, 교육 등의 다른 객관적 삶의 질 수준을 평가하게 된다는 것에 기인한다(OECD, 2013; 유승호 · 김형일, 2015). 또한, 개인 특성으로서의 정서성은 개인의 해석과 평가 방식에 크게 영향을 미친다. 예를 들어, 부정적 정서성이 높은 사람이 건강부분에서 낮은 점수를 받으면 자신의 건강을 더 나쁘게 해석하고 따라서 주관적 삶의 만족도는 더욱 낮아진다(Brief, Butcher, George, & Link, 1993). 이처럼 개인이 지니는 긍정적 정서성 및 부정적 정서성의 수준과 정도는 개인의 총제적 삶의 질 해석과 진단, 평가에 있어 매우 중요한 역할을 한다고 할 수 있다(조은경, 1995). 특히 스트레스 및 우울감과 같은 부정적인 심리상태는 이어 논의할 전이효과를 통해 직장생활에는 물론, 삶의 다른 영역에도 부정적인 영향을 미칠 수 있기에 관리적 차원에서의 관심이 요구된다. 둘째, 기준 타당성 (criterion-related validity) 관점에서는, 총체적인 삶의 질 수준을 결정하는데 있어 가장 중요한 요인은 우울감, 자아존중감과 같은 심리적 요인이었다는 것을 강조할 수 있다(박성민 · 김선아, 2014). 물질적 삶의 질과 정서적 삶의 질이 복합적으로 작용하여 총체적 삶의 질을 구성하는 것은 분명하다. 하지만 객관적 삶의 질과 주관적 삶의 질의 괴리를 겪고 있는 한국의 맥락[9]에서, 총체적 삶의 질을 향상시키기 위해서는 물질적 측면보다 정서적 측면의 진단과 처방이 절실하며, 총체적 삶의 질을 형성함에 있어 심리적 요인이 결정적인 역할을 한다는 연구결과는 이러한 논의를 뒷받침한다고 할 수 있다. 따라서 위의 논의를 종합해 볼 때, 본 연구에서는 삶의 질을 '정서적 삶의 질'로 개념화하여 연구하고자 한다.

한편, 삶을 구성하는 다양한 하위영역에 대한 주관적 만족감이 모여, 최상위 개념인 전반적인 삶의 질을 이루게 된다는 것을 증명하기 위해 학계에서 다양한 연구가 진행되었다. 대표적으로, 삶의 한 영역이 다른 영역에 긍정적 · 부정적 영향을 미친다는 사실을 뒷받침하는 이론적 근거로 전이이론(Spillover Theory)이 있다.

전이이론(Spillover Theory)은 특정 영역에서의 태도와 행동, 감정이 다른 영역에서의 태도와 감정, 행동 형성에 영향을 미친다고 보는 이론이다(Crouter, 1984). 전이이론의 관점에서 일과 가정의 영역은 독립적인 것이 아니라 서로 상호작용하며, 따라서 개인이 직장과 가정에서 경험하는 감정 및 태도가 각각 가정과 직장으로 파급효과를 미치게 된다(Sirgy et al., 2006: 426; Michel et al, 2011; Kossek & Ozeki, 1998; 김선희, 2010; 김성경, 2011; 이은희, 2000; 김준기 · 양지숙, 2012). 이러한 전이효과는 긍정적 전이효과와 부정적 전이효과로 나뉘는데, 전자는 직장(또는 집)에서 형성된 개인의 긍정적인 태도, 감정, 행동이 집(또는 직장)에서의 태도, 감정, 행동에 긍정적인 영향을 미치는 것이며, 후자는 직장(또는 집)에서 형성된 개인

8) 개인은 주거환경, 소득, 직장, 교육환경 등이 좋지 않아도 주관적으로 자신의 삶에 만족을 느끼며 행복할 수 있다. 하지만 스스로 자신의 삶에 만족하지 않는다면, 주거환경, 소득, 직장, 교육환경 등이 좋다고 해서 자신의 삶을 행복하다고 평가하지는 않는다(김형일 · 유승호, 2015).

9) OECD 국가 중, GDP는 8위인 반면 BLI는 30위, 자살률은 1위인 것이 한국의 현실이다.

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

의 부정적인 태도, 감정, 행동이 집(또는 직장)에서의 태도, 감정, 행동에 부정적인 영향을 미치는 것이다(김선아 · 박성민; 2018). 다만 아쉬운 점은, 선행연구를 통해 알 수 있듯이, 인사관리 · 조직관리에서 전이이론을 다룰 때 직장생활의 질과 삶의 질 간의 관계성에 초점을 맞춘 경향이 있다. 따라서 본 연구에서는, 전이이론의 관점에서 삶의 질을 조망함에 있어 기존의 선행연구에서 비중 있게 다뤘던 직장생활의 질 뿐 아니라, 개인의 영역으로 여겨져 관리적 측면에서 심도 있게 다뤄지지 못하였던 여가생활의 질을 추가하여 논의하고자 한다.

2. 여가생활의 질

문화체육관광부(2017, 2019)에 따르면, '여가'란 일하고 남은 시간에서 생리적 필수시간을 제외한 자유 시간을 의미하며, 직업상의 일, 필수적인 가사일, 수업 등과 같은 의무적인 활동 이외에 스포츠, 취미, 휴양 등의 활동에 할애되는 개인이 자기 뜻대로 자유롭게 이용할 수 있는 시간을 의미한다. 여가와 관련된 주요 학자들의 논의를 살펴보면, Dunazedier(1974)는 여가를 개인이 직장이나 가정 · 사회에서 부과된 의무로부터 해방되었을 때 휴식, 기분전환, 지식이나 능력의 향상, 사회참여, 자유로운 창조력 발휘 등을 위해서 자발적으로 행하는 활동의 복합체로 개념화했으며, Kaplan(1978)은 여가를 일에서 해방된 시간, 자유 시간, 자신의 시간, 자기 취미를 즐길 수 있는 시간, 휴양 등으로 정의했다(윤대혁, 2008). 윤대혁(2008)은 여가를 생활에서 모든 의무와 책임 그리고 생활에 필요한 활동을 제외한 나머지 자유로운 시간인 동시에 자기개발, 자기수양을 찾을 수 있는 기회라고 정의하였다.

한편, 여가만족은 본인의 여가생활에 대한 전반적인 만족도로(문화체육관광부, 2017), 이는 여가활동 및 여가 선택과 참가의 결과로서 개인이 형성하는 긍정적 인식 또는 감정을 뜻한다(Beard & Ragheb, 1980:22; 이종길, 1992; 윤대혁, 2008; 이명우 외 2016; 문화체육관광부, 2017).

여가와 행복감(Happiness) 혹은 삶의 질(Quality of Life) 간의 관계에 대해 다룬 다수의 선행연구 검토 결과, 여가와 삶의 질 간의 주요 특징을 3가지로 정리해볼 수 있었다. 첫째, 여가생활에 참여하는 것만으로도 개인의 행복과 삶의 만족도, 삶의 질 제고에 긍정적인 영향을 미치며, 여가 시간이 많을수록 행복에 유의한 영향을 미친다는 연구 결과가 존재한다(이려정, 2010; 권상희 · 홍종배, 2009; 유홍준 외, 2018; 이유진 · 황선환 · 김재운, 2020). 비록 여가와 행복의 관계를 분석한 국내 연구 중 다수는 특정 집단(여성, 노인, 환자, 장애인 등)과 특정 여가활동(신체적 여가활동, 라인댄스, 댄스스포츠, 아마추어 합창단 등)에 한정하여 진행된 연구들이 많았지만, 연구 결과에 서는 여가활동과 삶의 질 간의 긍정적인 관계성을 지지하고 있었다(오진숙 · 백순기, 2004; 송리라 외, 2015; 손지영, 2019; 박언수 · 김영미, 2020; 조은영 외, 2016; 김동건 · 이문숙; 2009; 박진훈 외, 2013; 박래영 · 김백윤, 2009).

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

〈표 1〉 여가생활과 삶의 질에 대한 선행연구

연구자	연구 대상	여가활동 종류	여가활동과 삶의 질 간의 관계
오진숙·백순기(2004)	중년 여성	댄스스포츠	여가 만족은 삶의 질에 긍정적인 영향을 미침
박래영·김백윤(2009)	노년 여성	댄스스포츠	여가 만족은 삶의 질에 긍정적인 영향을 미침
송리라·김형남·전미라(2015)	중·노년 여성	라인댄스	여가 만족은 삶의 질에 직접적 영향을 미침
손지영(2019)	노년 여성	생활체육 참여	여가 만족은 삶의 질의 환경적 요인과 심리적 요인, 사회적 요인, 신체적 요인에 모두 유의한 영향을 미침
박언수·김영미(2020)	중년 여성	아마추어 합창단	아마추어 합창단 활동이 삶의 질에 정(+)의 영향을 미침
조은영·김재호·박철홍(2016)	노년 남성·여성	댄스활동	댄스활동 참여는 삶의 질(신체적, 사회적, 심리적 만족감)을 향상시키는 것으로 나타남
김동건·이문숙(2009)	직장인 여성	댄스스포츠	댄스스포츠 참가는 여가 만족, 직무 만족, 생활 만족에 유의한 영향을 미침
박진훈 외(2013)	운동실조증 환자	신체적 여가활동	운동실조증 환자의 신체적 여가활동이 삶의 질에 긍정적인 효과를 미침
최덕환·김백윤·박래영(2010)	2009년 J시 지역 생활체육협의회 가입 레저스포츠 동호회원	레저스포츠 참여	레저스포츠 참여자의 여가 인식, 여가 유능감, 여가 지속은 삶의 질에 유의한 영향(+)을 미침

둘째, 여가 유형에 따라 개인의 행복감에 미치는 영향이 달랐는데, TV 시청, 인터넷 검색, 독서와 같은 소극적인 여가활동이 아닌, 스포츠 · 문화예술 참여, 취미 · 오락 활동같이 적극적이고 활동적인 여가활동을 하는 경우 더 높은 행복감을 느꼈다(이명우 외, 2016; 구재선, 서은국, 2011). 이는 2019년 국민여가생활조사 결과와 일맥상통한다.[10)]

셋째, 단순한 여가시간의 증가는 개인의 행복도 및 삶의 질 제고를 담보하기 어려우며, 여가활동을 통한 '여가 만족'이 유발되었을 때 유의미한 삶의 질 향상이 나타났다. 즉, 여가시간의 증대는 삶의 질 향상에 있어서 반드시 필요한 선행요건이지만, 삶의 질 제고에 있어 여가시간의 확보 못지않게 여가활동 참가자의 태도와 적극적인 자세가 중요하다 할 수 있다(방신

10) 2019년 국민여가활동조사(문화체육관광부, 한국문화관광연구원)는 15세 이상 국민의 여가활동 참여 실태, 여가 만족도 분석을 통한 국민여가행태를 파악할 수 있는 내용으로 구성되어 있다. 주요 조사 결과로, 1위 기준 2019년 우리나라 국민의 주 여가활동으로는 TV 시청(43.9%)이 가장 많았으며, 인터넷 검색 · 1인 미디어 제작 · SNS(15.9%), 잡담 · 통화 · 문자(5.3%) 순으로 높았다. 여가활동 동반자로는 1위 기준, '혼자서'가 54.3%, '가족과 함께'가 35.5%, '친구(연인 포함)와 함께' 가 8.4%였다. 한편, 가장 만족스러운 여가활동은 1위 기준 TV 시청(10.4%)이었지만, 이는 조사대상자가 지난 1년 동안 참여한 여가활동 중에서 가장 만족한 여가활동에 대한 응답이었기 때문에, 이를 사람들이 적극적인 여가활동보다 소극적인 여가활동인 TV 시청을 선호한다고 이해할 수는 없다. 하지만, 여가공간과 관련한 응답을 보면 현재 우리나라 국민들이 희망하는 여가와 실제 여가와의 괴리가 있음을 확인할 수 있는데, 구체적으로 '이용한 여가 공간'과 '이용 희망 여가 공간'에 대한 응답을 비교해 보면 다음과 같다. '이용한 여가 공간'은 1위가 '아파트 내(집주변) 공터'(10.9%)였으며, 영화관(9.4%), 식당(7.1%)이 그 뒤를 잇고 있었다(1위 기준). 반면, '이용을 희망하는 여가 공간'은 1위가 영화관(8.6%), 2위 카페(5.1%), 3위 산(4.6%)이었으며, 아파트 내(집주변) 공터는 10위(3.0%)에 불과했다(1위 기준). 비록 여가활동과 여가 장소가 반드시 일치하는 것은 아니지만, 일정 정도 연관성이 있음을 고려하였을 때, 사람들이 보다 적극적이고 활동적인 여가를 희망하고 있음을 유추해볼 수 있다.

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

웅 · 우효동 · 황선환, 2015). 일례로, 문화예술참여 활동, 절대적 여가시간, 상대적 · 절대적 여가지출은 여가만족을 매개할 때에만 행복에 영향을 주는 것으로 나타났다(이명우 외, 2016).

이는 〈표 1〉에 제시된 선행연구들의 연구 특징들에서도 알 수 있는데, 선행연구들이 다루고 있는 여가활동 종류는 모두 적극적이고 활동적인 여가활동이었으며, 연구 결과에 있어서 또한 단순한 여가활동 참여 유무 정도가 아닌 여가 만족, 즉 여가생활의 질적 수준이 삶의 질에 유의한 영향을 미치고 있음을 규명하였다.

따라서 본 연구에서는, '여가생활의 질'을 여가 만족도의 관점에서 '개인이 여가생활에 대해 느끼는 감정적, 주관적 만족감'으로 정의하고자 한다. 또한, 여가생활의 질이 개인의 행복감과 삶의 질에 긍정적인 영향을 미친다는 다수의 선행연구 결과와 전이이론을 바탕으로, 여가생활의 질이 삶의 질에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설을 도출하였다.

가설1: 여가생활의 질은 삶의 질에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

3. 직장생활의 질(Quality of Work Life, QWL)

직장생활의 질(Quality of Work Life)이란 용어는 Louis E.Davis에 의해 처음 사용되었으며, 1970년대 초부터 미국 및 유럽에서 많은 관심을 가지고 연구가 진행되었다(정종찬, 1996). 직장생활의 질은 근로자들의 조직 내 안녕감(Well-being)과 만족감(Satisfaction) 등으로 이해할 수 있는데, Sirgy et al. (2001)는 직장생활의 질을 직장생활에서 느끼는 다양한 유형의 만족도로, 조직 구성원으로서 활용 가능한 자원과 경험할 수 있는 활동에 대한 만족 및 욕구 충족의 정도라고 설명하였다(박성민 · 김선아, 2015).

직장생활의 질에 대한 주요 학자들의 논의를 살펴보면, Danna & Griffin(1999)은 직장생활의 질을 개인이 직장 생활을 통해 경험하게 되는 심리적 · 정서적 차원의 만족도 및 안녕감(Well-being)으로 보았으며, 직장생활의 질은 가장 상위 차원인 1) 직장생활 전반에 대한 만족도, 그 다음으로 2) 직무만족도, 3) 급여와 같은 직무특성 및 근무 환경에 대한 만족도가 위계적 관계를 지니며 구성되어 있다고 주장했다. Nadler & Lawler(1983)는 직장생활의 질 개념을 정의하는 지배적인 관점 중 하나로, 업무의 성격 및 개인-조직 간의 관계에 대한 인식적 특성임을 제시했으며, Gallie(2009)은 직장생활의 질을 본질적으로 직장 내에서 개인이 경험하는 직무 특성 및 조직 환경과 관련된 심리적 · 정서적 개념이라고 설명했다. (Nadler & Lawler, 1983; Danna & Griffin, 1999; Sirgy et al, 2001; Gallie, 2009; 박성민 · 김선아, 2015; 박성민, 2017). 이와 같은 여러 학자들의 의견을 종합해보면, 직장생활의 질 개념은 직무 만족, 조직 만족, 조직몰입 등을 포괄하는 상위 개념이자, 직장생활 전반 및 급여 · 동료 · 조직적 지원 등 구체적인 직무특성과 근로환경에 대한 주관적 · 정서적 · 심리적인 만족감으로 이해할 수 있다.

일반적으로 직장생활의 질은 '삶의 질(Quality of Life; QOL)'의 구성요소로 받아들여지는데, 직장생활의 질에 대해 논의한 다수의 연구결과들은 직장생활의 질이 '삶의 질'에 유의한 영향을 미친다는 사실을 지지하고 있었으며(윤대혁, 2008; 손영미 · 박정열, 2014; 김난주 · 권태희, 2009; 이효주 · 박성민, 2019), 종속변수로 반드시 삶의 질 외에도 결혼만족도, 이직 의도와 같

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

은 종속변수에도 유의한 영향을 미친다는 사실이 검증되었다(손영미 · 박정열, 2014).

구체적으로, 직장생활의 질(Quality of Work Life; QWL)의 구성요소 중 하나인 직무 만족은 삶의 질의 중요한 결정요인임을 다수의 선행연구에서 지지하고 있었으며, 직장생활에서의 동기, 직무특성, 직무 태도가 전반적인 삶에 대한 만족도에 영향을 미치고 있었다(이효주 · 박성민, 2019). 이와 반대로 직장생활에서의 근무시간 연장이나 직무 스트레스의 증가 등은 개인의 삶의 질에 부정적인 영향을 미치고 있었다(Shor, 1992; Osterman, 1995; Families & Work Institute, 1998; Brooks, 1999; Donaldson, 2001; Cameli & Freund, 2004; 최진욱 · 노종호, 2017; 이효주 · 박성민, 2019). 이에 본 연구는, 직장생활의 질이 개인의 삶의 질에 긍정적인 영향을 미친다는 다수의 선행연구 결과와 전이이론을 바탕으로, 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설2: 직장생활의 질은 삶의 질에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

4. 개인 요인: 학력, 소득, 고용안정성, 미성년 자녀의 수

앞서 논의한 여가생활의 질, 직장생활의 질(QWL), 삶의 질(QOL)은 공통적으로 개인이 자신의 여가생활과 직장생활, 더 나아가 전반적인 삶에 대해 주관적 · 정서적으로 느끼는 만족감을 뜻한다. 따라서 여가생활의 질과 직장생활의 질이라는 주관적 만족감의 선행요인을 구성할 때, 개인의 인구사회학적 특성을 논하는 것에 이견이 없을 것이다.

여가생활의 질 및 직장생활의 질과 관련된 다수의 선행연구는 학력, 소득, 고용안정성, 자녀의 유무와 같은 개인의 인구사회학적 특성이 여가생활 및 직장생활의 질에 유의한 영향을 미친다는 사실을 지지하고 있었다.

첫째, 다수의 연구에서 학력이 여가생활과 직장생활에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여성 노인을 대상으로 여가활동에 영향을 미치는 요인을 검토한 조경욱(2005)의 연구에 따르면, 학력이 높을수록 여가활동 참여도가 높은 것으로 나타났다. 또한, 베이비붐 세대의 일, 가족생활, 여가활동에 관한 연구를 진행한 김윤정 · 이상진(2017)에 따르면, 같은 베이비붐 세대라 하더라도 성별, 나이, 학력, 거주지, 주관적 경제 상태에 따라 일, 가족생활, 여가활동 등 일상적 삶에 두드러진 차이가 나타남을 알 수 있었다. 특히 학력은 고용률에도 큰 영향을 미쳤으며, 이를 통해 학력이 개인의 행복 및 직장생활과 관련된 주요 선행요인임을 알 수 있다.

둘째, 소득은 여가생활과 직장생활의 질에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 유추해볼 수 있다. 소득수준과 문화적 여건이 행복감에 미치는 영향을 연구한 정보람 · 전인수(2017)에 따르면, 소득수준과 문화적 여건이 높은 집단일수록 행복감이 더 컸다. 신승배(2017)는 특히 시간당 임금이 여가, 가족, 건강 등의 각 삶의 영역[11]과 전반적인 삶의 질에 중요한 영향요인임을 증명하며 소득의 중요성을 보여주었다. 한편, 김한성 · 이유신(2014)은 장애인의 경제적 상황이 삶의 만족도에 미치는 영향을 여가를 중심으로 규명했으며, 가구의 소득수준이 높을수록 장애인의 적극적 여가활동 가능성이 높다는 것을 증명하였다. 아울러, 가구소득과 취업여

11) 신승배(2017)는 해당 연구에서, 삶의 영역을 가족의 수입, 여가생활, 주거환경, 가족관계, 친인척 관계, 사회적 친분 관계, 주관적 건강상태, 총 7가지로 구분하였다.

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

부, 여가 유형 모두 삶의 만족도에 긍정적 효과가 있음을 밝혔다. 마찬가지로, 생산직 여성 노동자들의 직장생활과 가정생활 영역에서의 만족, 갈등, 스트레스 정도를 통해 여성 노동자의 삶의 질을 살펴본 강인순(2006)의 연구 결과에 따르면, 낮은 임금, 낮은 월 평균 가구 수입은 생산직 여성 노동자의 삶의 질에 부정적 영향을 미치는 요인으로 밝혀졌으며, 손영미 · 박정열(2014)의 연구에서도 월 평균 급여가 기혼 직장여성의 WLB에 영향을 미치는 변인임을 알 수 있었다.

셋째, 정규직 · 비정규직과 같은 고용 안정성이 여가생활 및 직장생활의 질에 미치는 영향에 대해 논의하면 다음과 같다. 한국 정규직 노동자와 비정규직 노동자의 삶의 질에 관해 연구한 신승배(2017)에 따르면, 비정규직 노동자의 삶의 질이 정규직보다 낮게 나타났다. 이인숙 · 배화숙(2008)은 고용형태가 삶의 질에 결정적인 영향을 미치고 있음을 실증적으로 밝히며, 근로자의 고용 조건 중 종사상의 지위[12]도 중요하지만, 고용불안정성이 삶의 질에 미치는 영향력이 더욱 크다는 것을 강조하였다. 또한, 전반적인 삶의 질 뿐 아니라, 상대적 하부영역인 직장생활의 질에 있어서도 정규직 근로자가 비정규직 근로자보다 직장만족도가 더 높게 나타났다(정도범, 2018). 한편, 여가생활의 질에 있어서 정규직 · 비정규직 고용형태에 따른 차이를 비교 분석한 선행연구는 극히 드물었으며, 연구 대상을 정규직 근로자 혹은 비정규직 근로자로 한정하여 여가생활에 대해 논의한 연구는 다수 존재했다(하동현 · 허지영; 2011, 오세숙 · 김종순 · 박정열, 2016).

넷째, 자녀의 수와 관련한 기존 연구는 주로 직장생활의 질에 편향된 경향이 있었으며, 다수의 연구에서 자녀의 수가 직장생활의 질과 삶의 질에 유의한 영향을 미치는 원인변수임을 뒷받침하고 있었다. 일과 삶의 균형에 대한 선행연구 검토 결과, 인구사회학적 특성 중 특히 '자녀의 유무 혹은 미취학 자녀의 유무'가 일과 삶의 균형에 주요한 변인임을 알 수 있었다(김진욱, 2005; 성지미, 2006; 손영미 · 박정열, 2014). 성지미(2006)는 미취학 자녀의 존재가 가사노동을 증가시킨다고 하였으며, 마찬가지로 Ford, Heinen, & Langkamer(2007)의 연구에서도 미취학 자녀가 있는 기혼 맞벌이 여성 근로자의 경우에 일-가족 관련 갈등을 더 많이 겪는 것으로 나타났다. 이는 가사와 육아를 주로 여성이 담당하고 있는 한국적 맥락과도 부합하는 결과이다. 한편, 자녀의 수가 여가생활의 질에 미치는 영향에 대해 규명한 연구는 극히 드물었으나, 박정열 · 손영미 · 신규리(2016)의 연구에서, 미취학 자녀가 기혼 직장인 여성의 WLB 전반, 일-성장 균형 및 일-여가 균형에 부적 영향을 미치는 주요한 공통요인이었다는 점을 통해, 미성년 자녀의 수가 여가생활의 질에도 유의한 영향을 미칠 것임을 추론해볼 수 있다.

위의 논의들을 토대로, 본 연구에서는 개인요인을 학력, 소득, 고용 안정성(정규직 여부), 미성년 자녀의 수로 구성하여, 이러한 개인 요인이 기혼여성 근로자의 여가생활의 질과 직장생활의 질에 영향을 미칠 것이라는 가설을 도출하였다.

가설3-1: 개인 요인(학력, 소득, 고용 안정성(정규직 여부), 미성년 자녀의 수)은 여가생활의 질에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

12) 이인숙 · 배화숙(2008)은 종사상의 지위를 상용직, 임시직, 일용직으로 구분하였다.

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

가설3-2: 개인 요인(학력, 소득, 고용 안정성(정규직 여부), 미성년 자녀의 수)은 직장생활의 질에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

5. 배우자 요인

배우자 요인 및 가정요인은 직장 요인과 함께 사회적 지지(social support)의 한 축으로 볼 수 있다. 사회적 지지에 대한 주요 학자들의 논의를 살펴보면, 사회적 지지(social support)는 서로 다른 다양한 원천으로부터 받는 정보적, 정서적, 평가적, 도구적 도움에 대한 지각이며(House, 1981; 박정열 · 손영미 · 신규리, 2016), 사회적 지지 중 하나인 가정 지지는 도움이 필요한 개인에게 가족 구성원들이 제공하는 정서적 관심과 도구적 도움과 정보로 정의할 수 있다(GreenHouse & Parasuraman, 1994; 김화연 · 오현규 · 박성민, 2015). 또한, 사회적 지지는 대상자로 하여금 자신이 보살펴지고 사랑과 존경을 받으며, 의사소통이 원활히 이루어지는 상호책임의 조직망 속의 일원이라는 것을 믿도록 이끄는 인식(Kahn & Rowe, 1999; 탁영란 · 김순애 · 이봉숙, 2003)으로 이해할 수 있다.

이러한 사회적 지지는 개인이 보유하고 있는 자원을 유지하도록 하며, 더 나아가 새로운 정보 습득을 가능하게 하고 삶의 질을 높여주는 것으로 나타난다(박정열 · 손영미 · 신규리, 2016; Grzywacs & Marks, 2000; Seiger & Wiese, 2009). 본 연구에서는 사회적 지지를 배우자 요인과 직장 요인으로 구분하여 각각 기혼여성 근로자의 여가생활의 질과 직장생활의 질에 미치는 영향력을 분석해 보고자 한다.

1) 도구적 지지 (배우자의 평일, 주말 가사분담 시간)

사회적 지지의 주요 유형과 기능은 도구적 지지(Instrumental supports)와 정서적 지지(Emotional supports)로 구분할 수 있다(Greenhaus & Parasuraman, 1994; 김화연, 오현규, 박성민, 2015). 도구적 지지는 문제해결을 위한 가시적인 도움의 제공으로써, 직접적인 가사 및 육아 분담, 친구에게 돈 빌리기 등 구체적인 도움 행동을 의미한다(King et al., 1995; 김화연, 오현규, 박성민, 2015; 박정열 · 손영미 · 신규리, 2016). 이처럼 가정에서 배우자의 도구적 지지는 기혼여성 근로자의 일-가정 갈등 완화 및 일과 삶의 균형에 긍정적 영향을 주는 매우 중요한 변인으로 받아들여지고 있으며, 학계에서도 이와 관련한 다수의 연구가 진행되었다.

박정열 · 손영미 · 신규리(2016)는 사회적 지지로서의 도구적 지지와 정서적 지지를 가정과 직장의 영역, 두 차원으로 나누어 접근하였다. 구체적으로, 도구적 지지는 가정에서의 가사분담 만족도(ex. 집안일, 자녀 양육 등의 실질적 도움)와 회사에서의 WLB 지원제도 만족도(ex. 일과 삶의 균형을 위해 회사조직에서 제공하는 지원정책)로 측정하였으며, 정서적 지지는 가정에서의 가족 지지(ex. 가족 구성원에 의해 제공되는 정보, 애정, 관심)와 회사에서의 동료 및 상사지원(ex. 상사의 정서적 지지, 동료들의 지원)으로 측정하여 각각 일과 삶 균형에 미치는 상대적 영향력을 살펴보았다. 연구 결과, 도구적 지지인 가사분담 만족도가 높을수록 여성기혼 근로자의 일-여가생활 균형에 유의미한 영향을 미쳤다.

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

한편, 강인순(2006)의 생산직 여성 노동자의 삶의 질에 대한 연구에서, 생산직 여성노동자의 많은 잔업시간과, 높은 가사노동 분담율, 여가 시간의 부족, 육체적 피곤은 삶의 질에 부정적인 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 특히 취업노동과 가사노동의 강도 높은 이중노동을 하고 있는 생산직 여성 노동자의 경우, 여가 시간에 대한 만족도가 2.03(4점 만점 척도)으로 다른 삶의 영역에 대한 만족도보다 낮았으며, 자녀 양육 부담을 지니고 있는 기혼여성의 경우 그 만족도가 미혼여성보다 더욱 낮았다. 이를 통해, 기혼여성 근로자에게 있어서 배우자의 가사분담과 같은 가시적이고 구체적인 도구적 지지가 여성 근로자의 여가생활의 영위에 중요한 역할을 하고 있음을 알 수 있다.

이에 본 연구에서는 '배우자의 도구적지지'를 실질적 가사분담으로 정의하여, 남편의 평일/주말 가사 노동시간이 길수록 기혼여성 근로자의 '배우자의 도구적지지'가 큰 것으로 이해했으며, 가정 영역에서의 배우자의 도구적 지지가 여성기혼 근로자의 여가생활의 질과 직장생활의 질에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설을 도출하였다.

가설4-1: 배우자의 도구적 지지는 여가생활의 질에 긍정적 영향을 미칠 것이다.
가설4-2: 배우자의 도구적 지지는 직장생활의 질에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

2) 정서적 지지 (부부친밀도)

한편, 정서적 지지는 상대방으로부터 받는 격려, 이해, 관심, 조언과 같은 심리적 행위 및 태도와 관련된 지지를 뜻하며, 가족 구성원의 관심, 애정, 배려 등으로 상대방을 격려하고 이해하려는 심리적 행위 또는 태도가 이에 해당한다(김화연, 오현규, 박성민, 2015; Greenhaus & Parasuraman, 1994; King et al., 1995). 특히 배우자의 정서적 지지는 배우자로부터 제공되는 배려와 관심, 공감, 사랑을 의미하며, 남편과 아내는 그 어떤 사회적 지지보다도 배우자로부터의 정서적 지지를 기대하게 된다(이지민, 2015).

이처럼 개인의 삶을 구성함에 있어 가족과 배우자 요인의 중요성에 대한 공감을 바탕으로, 다수의 선행연구에서 배우자의 정서적 지지가 개인의 결혼만족도, 일-가정 갈등, 직장생활의 질 등의 결과변수에 미치는 영향에 대해 논의해왔다.

구체적으로, 이지민(2015)은 배우자의 정서적 지지가 자아존중감과 부부 의사소통, 결혼만족도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것을 실증적으로 규명했으며, 박옥자 · 여경환 · 관예주 · 윤우성(2015)은 20대에서 60대 이상의 기혼여성을 대상으로 다중회귀분석 결과, 배우자의 지지와 의사소통은 모두 결혼만족도에 유의한 영향을 미친다는 사실을 검증했다. 특히, 배우자 지지의 하위요인 중에서 정서적 지지가 결혼만족도에 큰 영향을 미쳤으며, 의사소통 하위요인 중에서는 남편의 독선적 의사소통이 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 정도범(2018)의 탐색적 연구에서, 직장생활에 대한 배우자의 태도가 여성 직장인의 개인생활 및 직장생활 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

위의 논의를 종합하여 본 연구에서는 '배우자의 정서적지지'를 배우자와의 대화, 견해 차이, 신뢰, 관계로 정의하였다.

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

한편, 박정열 · 손영미 · 신규리(2016)의 연구에서는 가족 지지가 높을수록 기혼 직장여성의 WLB 수준이 전반적으로 향상됨을 확인했으며, 특히 가족지지는 일-가족 균형의 향상에 정적 영향을 미치는 유일한 변인인 것으로 나타났다. 이는 기혼여성 근로자의 여가생활의 질을 향상시키기 위한 촉진요인으로 가족의 정서적인 지지가 결정적인 역할을 하고 있음을 시사하며, 따라서 가족 지지의 일부로 볼 수 있는 배우자의 정서적 지지 또한 여가생활의 질에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 추론해볼 수 있다.

이에 본 연구에서는 선행연구 결과를 토대로, 배우자의 정서적 지지가 기혼여성 근로자의 여가생활의 질과 직장생활의 질에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설을 도출하였다.

가설5-1: 배우자의 정서적 지지는 여가생활의 질에 긍정적 영향을 미칠 것이다.
가설5-2: 배우자의 정서적 지지는 직장생활의 질에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

6. 직장 요인

앞서 살펴본 개인 요인(인구사회학적 요인), 배우자 요인(가정요인)과 함께, 직장 요인 또한 여가생활의 질과 직장생활의 질을 구성하는 주요 선행요인으로 논의할 수 있다. 특히 여성 근로자는 남성 근로자보다 직장과 가정생활의 갈등 수준이 높으며, 그 갈등 수준이 자기효용감과 직장만족도에 미치는 영향 또한 높은 것으로 나타나기 때문에(Wang, Lawler & Shi, 2010; 안윤숙 · 김흥주 · 이현진 · 하영진, 2016), 여성 근로자의 직장생활의 질과 여가생활의 질 제고에 있어 직장 요인의 중요성을 짐작할 수 있다.

여성 근로자의 직장생활의 질 선행요인을 규명한 선행연구들을 살펴보면, 양성 평등적인 직장 분위기, 성차별 경험, 동료 및 상사의 지원, 장시간 근로, 출산휴가 · 육아휴직 · 직장보육시설과 같은 회사의 친가족 정책, WLB 지원제도에 대한 만족도 등이 여성근로자의 직장생활의 질을 구성하는 직장 요인이었다(신동은, 2015; 김선아 · 박성민, 2018; 박정열 외, 2016; 손영미 · 박정열, 2014). 한편, 여성 근로자의 여가생활의 질을 제고하는 직장 요인에 관해 논의한 선행연구는 극히 드물었는데, 이러한 연구의 편향성은 여가생활을 개인적 측면인 일상생활의 하위 영역으로만 바라보고, 조직효과성 및 성과향상 등의 조직적 측면에서 관리하여야 할 영역으로 강조되지 않았기 때문이라고 이해할 수 있다.

이에 본 연구에서는, 양성 평등적인 직장 분위기, 성차별 경험 등을 포괄하는 성차별 인식과 함께 친가족 정책을 직장 요인의 양 축으로 설정하여, 성차별 인식과 친가족 정책이 기혼여성근로자의 여가생활의 질과 직장생활의 질에 어떤 영향을 미치는지 논의하고자 한다.

1) 성차별 인식

인사관리의 주요 기능은 모집 · 선발, 교육 · 훈련, 유지 · 활용, 평가 · 보상, 퇴직 관리 다섯 단계로 구분할 수 있다. 인사관리는 근로자의 입직부터 퇴직까지 직장생활 전반에 걸친 다양한 측면을 다루기 때문에, 직장 요인으로 인사관리의 중요성을 논하지 않을 수 없다. 다섯

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

가지 주요 인사기능은 근로자 개인 차원의 삶의 질 제고는 물론, 조직 차원의 전문성 향상, 사회 차원의 책임성 확보 등 다방면에서 그 중요성을 찾을 수 있으며, 따라서 장기적이고 거시적인 안목을 토대로 체계적·전략적인 인사관리를 해나가야 한다(박성민, 2017).

특히 공정성 이론의 관점에서 직장 내 성차별 인식의 영향을 논의해볼 수 있다. 공정성 이론(Equity Theory)은 사람들이 자신의 투입 대비 산출 비율과 타인의 투입 대비 산출 비율에 대한 상대적 평가 결과에 따라 공정성 혹은 불공정성을 지각하며, 이를 기반으로 개인의 만족도와 행동이 결정된다고 보는 이론이다(Adams, 1963; 박성민·김선아, 2015). 이러한 공정성 이론을 토대로 볼 때, 인사관리 전반에 대한 개인의 성차별 인식은 조직 내에서 자신이 타인에 비해 불공정하게 대우받는다고 인지하게 됨에 따라 근로자 개인 차원에서의 사기 저하, 조직 차원에서의 생산성 및 성과 감소 등 부정적인 결과를 초래할 수 있다.

같은 맥락에서, 다수의 선행연구 또한 인사관리 내 성차별이 직장생활의 질과 근로자의 삶의 질에 부정적인 영향을 미치고 있음을 증명하고 있다. 강인순(2006)은 성차별적 정리해고가 생산직 여성 노동자의 삶의 질에 부정적 영향을 미치는 요인임을 보여주었다. 마찬가지로, 여성 직장인의 개인생활 및 직장생활 만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 탐색적 연구를 수행한 정도범(2018)에 따르면, 급여 및 임금에 대한 차별 경험은 개인생활 및 직장생활 만족도에 모두 부정적인 영향을 미쳤으며, 부서·업무 배치, 교육훈련, 인사고과에 대한 차별 경험은 직장생활의 만족도에만 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 본 연구에서는, 직장요인으로서의 '성차별 인식'을 조직의 채용, 승진, 보상, 업무, 교육훈련, 구조조정 등 인사관리 전반에서의 성차별 인식으로 정의하였다.

특히, 이러한 성차별 인식은 개인으로 하여금 해당 차별을 극복하기 위한 방안으로 직장생활에의 매몰을 초래할 수 있으며, 이는 여가생활과 삶의 질에 부정적인 영향을 미칠 것으로 추론할 수 있다. 이에 본 연구에서는 모집·선발, 교육·훈련, 유지·활용, 평가·보상, 퇴직관리와 같은 인사관리에서의 성차별 인식이 여성근로자의 여가생활의 질과 직장생활의 질에 부정적인 영향을 미칠 것이라는 가설을 도출하였다.

가설6-1: 성차별 인식은 여가생활의 질에 부정적 영향을 미칠 것이다.
가설6-2: 성차별 인식은 직장생활의 질에 부정적 영향을 미칠 것이다.

2) 친가족 정책

일과 삶 균형 정책은 각 프로그램이 지향하는 목적에 따라 크게 3가지로 구분할 수 있는데, 근로자 스스로 근무시간·근무일수·근무 장소를 자유롭게 조정할 수 있는 '유연근무제도', 출산장려 프로그램의 제공, 보육서비스 지원, 가족부양 지원 등과 같은 '친가족제도', 개인발전 및 여가생활을 지원하는 '개인신상지원제도'가 이에 해당된다(박성민, 2017; 박성민·최성주·김선아, 2019). 위와 같은 일과 삶 균형 제도는 인사관리 및 조직관리에서 매우 핵심적인 제도 중 하나이다. 전이이론의 관점에서 직장생활의 질 관리는 개인의 삶의 질 제고에 유의한 역할을 하게 되며, 이를 효과적으로 관리하기 위해 직장생활과 일상생활의 영역을 통

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

합적으로 다루는 정책적 노력이 친가족 정책이다. 따라서 본 연구에서는 일과 삶 균형정책을 친가족정책 중심으로 살펴보았으며, 직장에서 휴직/휴가 및 근로시간 조정제도가 제공되는 정도로 친가족정책의 제공 정도를 파악하였다.

이러한 친가족 정책의 중요성에 대한 공감을 바탕으로 인사관리 및 조직관리 관점에서 연구가 활발히 이루어지고 있으며, 다수의 선행연구에서 친가족 정책의 직장생활의 질, 근로자의 삶의 질에 미치는 유의미한 효과를 지지하고 있다. 박정열 · 손영미 · 신규리(2016)는 친가족 정책에 대한 만족도가 높을수록 연구 대상자들의 일-성장 균형이 향상되는 것을 확인하였으며, 회사의 친가족 정책에 대한 만족도가 일-여가 균형에 정적 영향을 미치는 것을 규명하였다. 위의 연구결과들을 토대로, 직장에서 제공되는 친가족 정책의 수가 많을수록 기혼여성 근로자의 여가생활의 질과 직장생활의 질이 높을 것이라는 가설을 설정하였다.

가설7-1: 직장에서 제공되는 친가족 정책의 수가 많을수록 여가생활의 질이 높을 것이다.
가설7-2: 직장에서 제공되는 친가족 정책의 수가 많을수록 직장생활의 질이 높을 것이다.

〈표 2〉 직장에서 제공되는 일과 삶 균형제도

	구분	직장에서 제공되는 친가족 정책
1	휴직/휴가	산전후휴가(유사산휴가포함)
2		육아휴직
3	유연근무제도	육아기 근로시간 단축제
4		탄력근로/시차출퇴근제

한편, 직장요인을 살펴봄에 있어 공공부문과 민간부문 사이의 조절효과를 설정하였다. 공공부문과 민간부문은 법적, 제도적 차이는 물론 문화적 차원에서도 차이를 갖고 있으므로, 조직구성원들의 여가생활의 질, 직장생활의 질, 삶의 질을 파악하는데 있어 다면적, 입체적 접근이 필요하다고 판단하였기 때문이다.

과거에는 일반적으로 공공부문의 경우 공공성을, 민간부문의 경우 수익성을 조직운영의 핵심 가치로 삼았다. 하지만 오늘날에는 어떠한 유형의 조직도 특정 가치 혹은 관리양태를 고수하지 않으며, 신공공관리론(New Public Management)의 대두에 따라 공공부문에서는 효율성과 경쟁의 가치가 강조되는 반면, 후기 신공공관리론(post-NPM) 가치에 기반한 사회적 책임(Social responsibility)의 등장에 따라 민간부문에서는 공공성과 책임성의 가치가 더욱 중요해지면서, 점차 조직운영의 원칙들이 상호복합적, 다가치적 양상으로 나타나고 있다(장용석 · 조희진, 2013). 하지만 이처럼 조직 운영의 핵심가치가 융 · 복합적으로 나타남에도 불구하고, 여전히 공공부문과 민간부문은 각 영역만의 정체성을 지니고 있는 것이 사실이다. 구체적으로 공공부문의 경우, 법률 및 정부정책에 대한 순응이 상대적으로 높으며, 정책의 상징적 효과[13]로 인해 공공부문에서 친가족정책이 더욱 제도화되는 경향이 있다(김희경 · 조규진, 2017).

13) 정부가 해당 정책문제에 관심을 가지고 있음을 효과적으로 보여줄 수 있다.

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

이에 가치, 미션, 목적, 관리주체, 서비스 양태, 구성원 등에서 나타나는 공공 및 민간조직 요소들의 유사성과 상이성을 전제로 하여 영역기반 조절변수를 포함하였다.

친가족 정책의 제공 및 활용에 있어서 공사부문 간 비교를 진행한 연구는 다음과 같다. 김선아 외(2013)는 일과 삶의 균형정책과 조직 효과성 간의 관계에서 공공조직과 민간조직 간의 유의미한 차이가 있음을 실증 분석하였으며, 심층인터뷰를 병행하여 그 원인에 대해 분석하였다. 일과 삶의 균형 정책의 제공률과 수혜율 현황 분석 결과 유연근무제, 친가족 정책, 개인신상지원 프로그램 모두 공공조직이 민간 조직보다 제공률 및 수혜율이 높은 것으로 나타났다. 마찬가지로 김화연 · 오현규 · 박성민(2015)의 연구에서는 친가족 정책의 제공 수준과 그 효과성을 공공조직과 민간 조직을 구분하여 살펴보았다. 연구 결과, 친가족 정책의 경우 민간 조직보다 공공조직의 여성 근로자들에게 훨씬 더 많이 지원되고 있었으며, 친가족 정책의 도입 및 관리에 있어서 공공 조직에 비해 민간 조직에서의 참여율과 활용도가 매우 저조한 것으로 나타났다. 한편, 김태희 · 오민지(2019)는 일-가정 양립정책[14]이 여성 관리자의 조직몰입에 미치는 영향과 조직형태에 따른 차이 유무를 분석한 결과, 공공부문의 경우 일-가정 양립정책 도입이 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지 못한 반면, 민간부문은 제도의 도입이 조직몰입에 유의미한 영향을 미치고 있었다.

위의 선행연구 검토를 통해, 공공부문과 민간부문 영역 간의 유의미한 차이가 있을 것이라는 가설을 도출하였다.

가설8: 개인, 배우자, 직장 요인이 여가생활의 질, 직장생활의 질, 삶의 질에 미치는 영향에 있어 공공 · 민간 부문 종사자 간의 유의미한 차이가 있을 것이다.

지금까지의 선행연구 검토를 통해 기존 연구의 한계점이 드러나는바, 본 연구는 다음과 같은 이유에서 차별성을 지닌다. 첫째, 본 연구에서는 삶의 질 하위영역을 기존의 선행연구에서 다루고 있는 직장생활 영역뿐 아니라 인사관리 · 조직관리에서 충분히 논의하지 못했던 여가생활 영역도 함께 다룸으로써 보다 종합적인 시각으로 접근한다. 둘째, 직장생활의 질과 여가생활의 질 선행요인을 개인 요인, 배우자 요인, 직장 요인 세 가지의 측면에서 살펴본다. 많은 선행연구에서 여성 근로자의 직장생활의 질 및 여가생활의 제고를 위해 사회적 지지가 중요함을 검증한 바(김준기 · 양지숙, 2012; 김선아 · 박성민, 2018; 박정열 외 2016), 본 연구에서는 이러한 사회적 지지로서 '배우자 요인(도구적 지지, 정서적 지지)'과 '직장 요인(성차별 인식, 친가족 정책)'을 주요 선행요인으로 구성함으로써 의의를 가진다 하겠다. 셋째, 분석대상으로 민간부문과 공공부문을 포괄적으로 다룬다는 점에서 차별성을 지닌다. 기존 선행연구는 생산직 여성근로자, 여성관리자, 민간부문 종사 여성 근로자 등 특정 부문에 한정한 논의가 이루어졌다. 하지만 인본주의적, 포용적 WLB제도 및 친가족 정책 등이 공공부문의 주도

14) 김태희 · 오민지(2019)는 일-가정 양립정책으로 육아보육제도와 유연근무제도로 구분하여 연구하였다. 육아보육제도에는 육아휴직제도, 가족간호휴가제도, 직장보육시설제도, 육아기근로기간단축제도가 포함되었으며, 유연근무제도에는 재택근무제도, 원격근무제도, 탄력근무제(시차출퇴근제), 선택적 근무시간제도가 포함되었다.

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

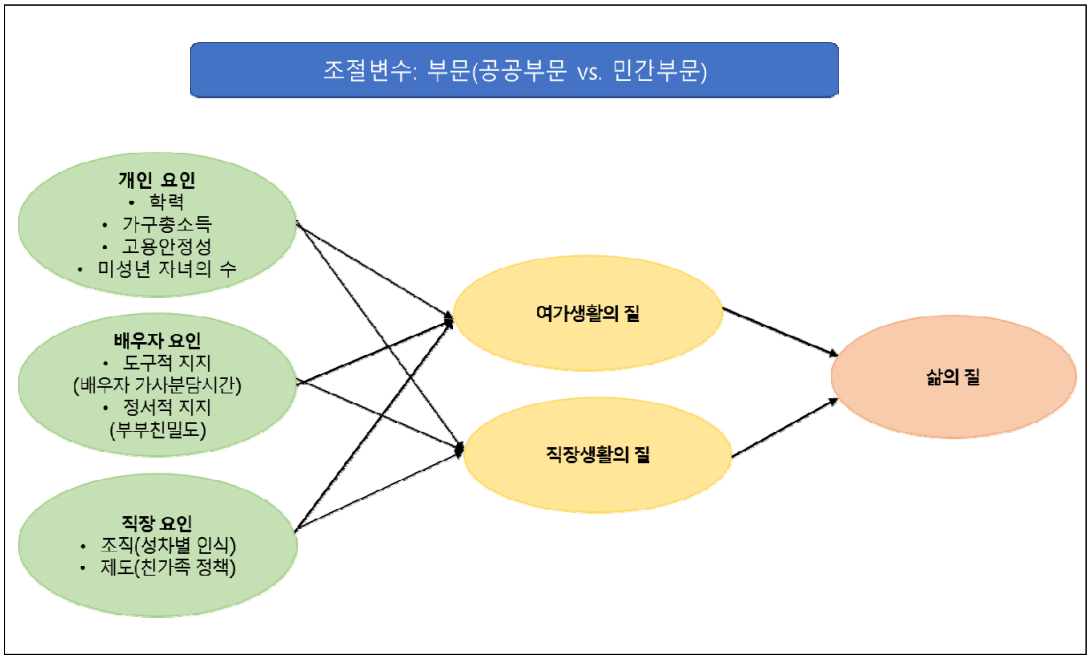
로 민간부문에 강력하게 확산되고 있기 때문에 공·사 부문을 포괄적으로 분석함과 동시에 두 영역 간의 차이를 비교분석함으로써 영역 간의 함의를 도출할 수 있을 것으로 기대한다.

Ⅲ. 연구 설계

1. 연구모형

본 연구의 목적은 전이이론과 공정성이론을 바탕으로 기혼여성 근로자의 개인, 배우자, 직장 요인이 여가생활의 질, 직장생활의 질, 삶의 질에 미치는 영향 관계를 실증적으로 분석하는 것이다. 구체적으로 살펴보면, 개인 요인으로서 학력, 가구 총소득, 고용 안정성(정규직 여부), 미성년 자녀의 수, 배우자 요인으로서 도구적 지지, 정서적 지지, 직장 요인으로서 성차별 인식, 친가족 정책이 여가생활의 질, 직장생활의 질에 미치는 영향과 이를 매개하여 삶의 질에 미치는 영향을 규명하는 것이다. 나아가, 공공부문과 민간부문에 따라 이러한 경로에 유의미한 차이가 있는지 살펴볼 것이다. 즉, 개인, 배우자, 직장 요인이 여가생활의 질, 직장생활의 질, 삶의 질에 미치는 영향을 공공·민간부문이 조절하는지 살펴볼 것이다. 이를 정리하여 연구모형을 도식화하면 다음 〈그림 1〉과 같다.

〈그림 1〉 연구모형



성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

2. 표본 추출 및 분석방법

본 연구는 한국여성정책연구원에서 여성의 변화를 포착하고, 관련 정책을 분석하기 위해(한국여성정책연구원, 2020), 만 19세 이상 만 64세 이하의 여성 가구원을 대상으로 실시한 '여성가족패널조사'의 2018년 7차 웨이브 조사결과를 활용하였다. 이 중 민간회사 또는 개인사업체, 외국인 회사, 정부투자기관, 정부출연기관, 공사합동기업, 정부 또는 지방자치단체에 근무 중인 기혼 임금근로자의 데이터만 선별하여 추출하였으며, 최종 활용한 표본의 크기는 각 189부(공공부문), 1,507부(민간부문)이다.

연구가설 검증을 위해 SPSS 22.0과 AMOS 22.0을 활용하여 측정변수들에 대한 양적 분석을 진행하였고, 구체적인 분석방법을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 기술통계분석을 실시하여 표본의 인구통계학적 분포를 확인하였다. 둘째, 탐색적 요인분석, 확인적 요인분석을 활용하여 연구변수의 타당도를 검증하였고, 신뢰도 분석을 통해 신뢰도를 확인하였다. 셋째, 연구가설을 규명하기 위해 구조방정식 분석을 실시하였고, 다중집단분석을 통해 부문 요인의 조절효과를 분석하였다.

아울러, 본 연구에서 활용한 연구변수의 측정 및 척도를 살펴보면 다음과 같다. 개인요인으로서 학력은 무학부터 대학원 졸업까지 총 7개의 명목척도로 측정하였다. 가구 총소득은 지난 1년간 가구의 세전소득으로, 근로소득, 사업소득, 금융소득, 부동산 소득, 이전소득, 기타소득의 합으로, 사회보험수령액만을 제외한 금액을 활용하여 7점 척도로 구성하였다(1=2천만원 미만, 2=2천만원 이상~4천만원 민만, 3=4천만원 이상~6천만원 미만, 4=6천만원 이상~8천만원 미만, 5=8천만원 이상~1억원 미만, 6=1억원 이상~1억 2천만원 미만, 7=1억 2천만원 이상). 고용안정성의 경우 정규직 여부를 명목척도로 측정하였다(1=비정규직, 2=정규직). 미성년 자녀의 수는 5점 척도로 측정하였다(1=0명, 2=1명, 3=2명, 4=3명, 5=4명 이상). 배우자 요인에서는 도구적 지지와 정서적 지지를 각각 가사분담시간과 배우자와의 친밀도를 측정하였고, 가사분담시간은 배우자의 평일, 토요일, 일요일 가사분담시간의 총합으로 7점 척도로 코딩하였다(1=0~20분, 2=20~40분, 3=40~60분, 4=60~80분, 5=80~100분, 6=100~120분, 7=120분 이상). 배우자와의 친밀도는 대화, 견해, 성관계, 신뢰에서의 친밀도를 4점 척도로 측정하였다(1=전혀 그렇지 않다, 4=정말 그렇다). 한편, 직장요인에서 성차별 인식은 채용, 승진, 보상, 업무, 교육훈련, 구조조정에 있어 응답자가 인식하는 성차별 수준을 4점 척도로 측정하였고(1=전혀 그렇지 않다, 4=정말 그렇다), 친가족 정책은 출산휴가, 육아휴직, 탄력근로(시차출퇴근제), 육아기단축근로제로 구성하여, 각 제도의 제공 여부를 측정하였다(1=제공 하지 않는다/모른다, 2=제공한다). 여가생활의 질은 지난 1년 동안 여가시간의 충분정도와 전반적인 여가 활동에 대한 만족도를 각각 7점 척도로 측정하였다(1=매우 부족/불만족, 7=매우 충분/만족). 직장생활의 질은 고용의 안정성, 하고 있는 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 직장 내 의사소통 및 인간관계, 복리후생, 성과에 대한 인정, 전반적인 일에 대한 만족도를 5점 척도로 측정하였다(1=매우 불만족, 5=매우 만족). 삶의 질은 지난 일주일 간의 느낌과 행동(1=일주일 5일 이상, 4=1일 이하), 일상생활의 생각과 감정을 4점 척도로 측정하였고, 직관적인 이해를 돕기 위해 부정형 문항에 대한 응답을 역코딩하였다(1=매우 그렇다, 4=전혀 그렇지 않다).

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

Ⅳ. 분석 결과

1. 기술통계 분석

본 연구에서 활용한 설문 응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보면 다음 〈표 3〉과 같다. 공공부문 집단부터 살펴보면, 학력의 경우 4년제 대학(34.4%) 졸업자가 가장 많은 것으로 나타났다. 가구 총소득의 경우 4천만원 이상~6천만원 미만(27%), 6천만원 이상~8천만원 미만(25.4%), 8천만원 이상~1억원 미만(14.8%), 2천만원 이상~4천만원 미만(10.6%), 2천만원 미만(9.5%) 순으로 나타났다. 고용 안정성의 경우, 정규직(46.6%)이 비정규직(53.4%)보다 적은 것으로 확인되었다. 미성년 자녀의 수는 0명(52.4%)이 과반수 이상을 차지하고, 1명(22.2%), 2명(19.6%), 3명(4.8%), 4명 이상(1.1%) 순으로 나타났다. 다음으로 민간부문 종사자 집단을 살펴보면, 학력의 경우 고등학교 졸업자(48.1%), 전문제 대학 졸업(18.6%), 4년제 대학 졸업(17.5%), 중학교 졸업(8.3%), 초등학교 졸업(5.7%), 대학원 졸업(1.3%), 무학(0.5%) 순으로 나타났다. 가구 총소득의 경우, 4천만원 이상~6천만원 미만(31.6%)이 가장 많은 것으로 나타났으며, 1억2천만원 이상(3.1%)이 가장 적은 것으로 나타났다. 고용 안정성의 경우 공공부문과 마찬가지로 비정규직(54%)이 정규직(46%)보다 많은 것으로 확인되었다. 미성년 자녀의 수는 0명(45.5%)이 가장 많은 것으로 나타났고, 2명(26.7%), 1명(21.6%), 3명(5.8%), 4명 이상(0.4%) 순으로 나타났다.

〈표 3〉 응답자의 인구통계학적 특성

변수	구분	빈도(유효%)		변수	구분	빈도(유효%)	
		공공부문	민간부문			공공부문	민간부문
학력	무학	2(1.1%)	7(0.5%)	고용안정성	정규직	88(46.6%)	693(46%)
	초등학교	16(8.5%)	86(5.7%)				
	중학교	11(5.8%)	125(8.3%)				
	고등학교	51(27%)	725(48.1%)		비정규직	101(53.4%)	814(54%)
	전문제 대학	34(18%)	280(18.6%)				
	4년제 대학	65(34.4%)	264(17.5%)				
	대학원(석·박사 과정)	10(5.3%)	20(1.3%)				
가구 총소득[15]	2천 만원 미만	18(9.5%)	101(6.7%)	미성년 자녀의 수	0명	99(52.4%)	685(45.5%)
	2천만원 이상~4천만원 미만	20(10.6%)	265(17.6%)		1명	42(22.2%)	325(21.6%)
	4천만원 이상~6천만원 미만	51(27%)	476(31.6%)		2명	37(19.6%)	403(26.7%)
	6천만원 이상~8천만원 미만	48(25.4%)	424(28.1%)		3명	9(4.8%)	88(5.8%)
	8천만원 이상~1억원 미만	28(14.8%)	142(9.4%)				
	1억원 이상~1억 2천만원 미만	15(7.9%)	52(3.5%)		4명 이상	2(1.1%)	6(0.4%)
	1억2천만원 이상	9(4.8%)	47(3.1%)				
총 합계		189(100%)	1,507(100%)				

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

2. 연구의 타당도 및 신뢰도 분석

가설검증을 위한 주요 분석에 앞서 연구변수의 타당도를 검증하기 위해 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis: EFA)과 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis: CFA)을 실시하였다. 탐색적 요인분석의 경우 주성분 분석(PCA: Principal Components Analysis)을 활용하여 요인을 추출하였고, 주성분 분석에서 주로 선택하는 베리멕스(Varimax) 방식을 회전방법을 활용하였다. 고유값(Eigen Value) 1.0 이상, 요인적재량 0.4 이상인 문항을 선택하였다. 그 결과, 모든 연구변수의 측정문항들의 요인적재량이 0.650에서 0.945 사이로 나타났고, KMO값은 0.867로 나타나 문항의 타당도를 확보한 것을 확인할 수 있었다.

탐색적 요인분석 결과를 바탕으로 선별한 문항을 추출하여 신뢰도 분석을 실시하였다. 사회과학 분야에서 통용되는 기준치인 Cronbach's Alpha 값이 0.6 이상인 것으로 나타나, 신뢰도 또한 확보되었다고 할 수 있다(Hinton, Brownlow, McMurray & Cozens, 2004; 이효주 · 박성민, 2019 재인용). 자세한 결과는 아래 〈표 4〉에 제시하였다.

〈표 4〉 탐색적 요인분석 및 신뢰도분석 결과

구분		문항	요인 적재량	신뢰계수
도구적 지지	1	남편의 토요일 가사노동 시간	0.884	0.728
	2	남편의 일요일 가사노동 시간	0.767	
	3	남편의 평일 가사노동 시간	0.715	
정서적 지지	3	나는 남편과 부부생활(성관계)에 만족한다	0.828	0.831
	1	나는 남편과 평소에 대화를 많이 한다	0.822	
	2	나는 남편과 서로 견해가 비슷하다	0.792	
	4	나는 남편을 신뢰한다	0.760	
성차별 인식	5	비슷한 업무를 해도 남자직원이 여자직원보다 교육이나 연수받을 기회가 더 많다	0.912	0.952
	3	직급이 같거나 비슷해도 남자직원의 월급이나 수당이 여자직원보다 많은 편이다	0.906	
	2	경력이 같거나 비슷해도 남자직원이 여자직원보다 승진이 빠른 편이다	0.904	
	6	구조조정을 할 경우에 남자직원보다 여자직원이 그만두게 되는 경우가 더 많다	0.904	
	4	남자직원이 하는 일과 여자직원이 하는 업무가 고정되어 있거나, 관례적으로 구분되어 있다.	0.882	
	1	사람을 뽑을 때 비슷한 조건이면 여자보다 남자를 더 선호하는 편이다	0.831	
친가족 정책 (휴가/휴직)	1	직장에서 산전후휴가(유사산휴가포함)을 제공한다	0.878	0.817
	2	직장에서 육아휴직을 제공한다	0.872	
친가족 정책 (유연근무)	1	직장에서 탄력근로·시차출퇴근제를 제공한다	0.910	0.855
	2	직장에서 육아기 근로시간단축제를 제공한다	0.900	

15) 가구 총소득은 지난 1년간 가구의 세전소득으로, 근로소득, 사업소득, 금융소득, 부동산 소득, 이전소득, 기타소득의 합으로, 사회보험수령액만을 제외한 금액이다.

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

구분		문항	요인 적재량	신뢰계수
여가생활의 질	1	지난 1년간 여가활동 충분정도	0.945	0.893
	2	전반적 여가활동 만족도	0.938	
직장생활의 질	9	전반적인 일의 만족도	0.851	0.916
	3	근로환경	0.799	
	2	하고 있는 일의 내용	0.796	
	6	직장 내 의사소통 및 인간관계	0.785	
	8	성과에 대한 인정	0.782	
	5	개인의 발전가능성	0.759	
	4	근로시간	0.735	
	7	복리후생	0.714	
	1	고용의 안정성	0.690	
삶의 질 (최근 일주일 감정)	2	무슨 일은 하던 정신을 집중하기가 힘들었다	0.820	0.877
	3	상당히 우울했다	0.808	
	10	도무지 무엇을 시작할 기운이 나지 않았다	0.755	
	1	평소에는 아무렇지도 않던 일들이 귀찮게 느껴졌다	0.731	
	4	모든 일들이 힘들게 느껴졌다	0.726	
	9	세상에 홀로 있는 듯한 외로움을 느꼈다	0.720	
	6	두려움을 느꼈다	0.710	
삶의 질 (일상생활 감정)	4	특별한 이유 없이 다른 사람에게 화를 내는 경우가 있다	0.767	0.743
	2	기분이 우울해서 혼자 술을 마시는 경우가 있다	0.737	
	3	혼자 TV를 보거나 인터넷을 하는 것이 다른 사람을 만나는 것보다 더 재미있다	0.736	
	5	특별한 이유없이 다른 사람에게 화를 내는 경우가 있다	0.650	

또한, 확인적 요인분석(CFA)을 실시하여 관측변수와 잠재변수 간의 적합도를 확인하였고, 모형적합도의 검정기준으로는 CMIN/DF, GFI, AGFI, CFI, RMR, RMSEA, NFI, IFI를 활용하였다. 아래 〈표 5〉에 나타난 바와 같이, 근소한 차이로 기준치에 못 미친 AGFI 값을 제외한 모든 값이 기준치를 충족하여, 선별한 변수가 본 분석에 적합하다는 것을 확인하였다.

〈표 5〉 확인적 요인분석 결과

구분	CMIN	CMIN/DF	P	GFI	AGFI	CFI	RMR	RMSEA	NFI	IFI
기준치		〈2	〉0.05	〉0.9	〉0.9	〉0.9	〈0.1	〈0.1	〉0.9	〉0.9
검정치	3089.890	4.633	.000	0.907	0.891	0.934	0.021	0.046	0.918	0.934

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

3. 구조방정식 모형 적합도

본 분석에 앞서 연구모형의 적합도를 확인하고자 카이제곱검정을 실시하였다. 검정기준으로는 CMIN/DF, GFI, AGFI, CFI, RMR, RMSEA, NFI, IFI를 활용하였고, Modification Indices 값을 기준으로 측정오차 간의 상관관계를 설정하여 모형을 수정하였다. 그 결과, 다음 〈표 6〉에 나타난 바와 같이 모형적합도가 상승한 것을 확인하였다. 근소한 차이로 기준치에 도달하지 못한 GFI, AGFI, NFI 값을 제외한 모든 검정치가 기준치를 충족하는 것으로 나타나[16], 분석모형이 본 연구의 가설검증에 적합한 것으로 판단하였다.

〈표 6〉 모형 적합도 분석 결과

구분	CMIN	CMIN/DF	P	GFI	AGFI	CFI	RMR	RMSEA	NFI	IFI
기준		〈2	〉0.05	〉0.9	〉0.9	〉0.9	〈0.1	〈0.1	〉0.9	〉0.9
최초모형	7211.546	4.355	0.000	0.821	0.796	0.854	0.044	0.045	0.819	0.855
수정모형	4104.675	2.528	0.000	0.896	0.879	0.935	0.042	0.030	0.897	0.935

4. 구조방정식 분석 결과

앞서 제시한 연구가설을 검증하기 위해 구조방정식 모델의 경로계수에 대한 통계적 검정을 진행하였고, 그 결과는 아래 〈표 7〉과와 같다. 여가생활의 질은 삶의 질에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(β =.017, p=.375). 반면, 직장생활의 질은 삶의 질에 유의미한 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(β =.191, p〈.001). 따라서 가설1은 기각, 가설2는 채택되었다. 한편, 개인 요인과 여가생활의 질 간의 관계를 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 학력(β =-.039, p=.377), 가구 총소득(β =.055, p=.161), 고용 안정성(β =-.016, p=.645)은 여가생활의 질에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 반면, 미성년 자녀의 수는 여가생활의 질에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(β =-.183, p〈.000). 즉, 미성년 자녀의 수가 많을수록 기혼여성 근로자의 여가생활의 질은 떨어지는 것으로 이해할 수 있다. 한편, 개인 요인이 직장생활에 미치는 영향에 있어, 학력(β =.043, p=.198)과 미성년 자녀의 수(β =-.022, p=.364)는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 반면, 가구 총소득(β =.144, p〈.000)과 고용 안정성(β =.211, p〈.000)은 직장생활의 질에 긍정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉, 가구 총소득이 높을수록 직장생활의 질이 높으며, 정규직 근로자가 비정규직 근로자보다 직장생활의 질이 높은 것으로 이해할 수 있다. 이에, 가설 3-1과 3-2는 부분 채택 되었다.

다음으로, 배우자 요인이 여가생활의 질과 직장생활의 질에 미치는 영향을 살펴보면 다음과 같다. 배우자의 도구적 지지는 여가생활의 질에는 유의미한 영향을 미치지 못하는 반면

16) 선행연구에 따르면, 구조방정식 분석에 활용한 표본의 크기가 200개 이상인 경우, CMIN과 P값은 모형의 적합도 판단에 유의미한 영향을 미치지 못하기 때문에(조철호, 2014; 김문겸, 2015; 서은혜, 2019; 이효주 · 박성민, 2019), CMIN과 P값을 제외한 지수들로 모형적합도를 판단하였다.

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

(β =.008, p=.814), 직장생활의 질에는 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(β =.109, p〈.000). 반면, 배우자의 정서적 지지는 여가생활의 질(β =.246, p〈.000)과 직장생활의 질(β =.093, p〈.000)에 모두 긍정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 따라서, 가설4-1은 제외한 가설4-2, 가설5-1, 가설5-2는 채택되었다. 마지막으로, 직장 요인이 여가생활의 질과 직장생활의 질에 미치는 영향을 살펴보면 다음과 같다. 성차별 인식은 여가생활의 질에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(β =.072, p〈.05). 이는 성차별 인식이 높을수록 오히려 여가생활의 질이 증가한다는 결과로, 가설에서 제시한 부정적 영향관계와 반대되는 결과이기에, 가설6-1은 기각된 것으로 볼 수 있다. 반면, 성차별 인식은 직장생활의 질에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(β =-.045, p〈.05). 즉, 성차별 인식이 높을수록 직장생활의 질이 저하된다는 것으로, 가설6-2는 채택되었다. 한편, 직장 내 친가족 정책은 여가생활의 질에는 유의미한 영향을 미치지 못하지만(β =-.068, p=.175), 직장생활의 질에는 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(β =.131, p〈.000). 즉, 직장 내 제공되는 친가족 정책이 많을수록, 근로자의 직장생활의 질은 높은 것으로 이해할 수 있다. 따라서, 가설7-1는 기각되었고, 가설7-2는 채택되었다.

〈표 7〉 구조방정식 분석 결과

가설	경로	분석 결과					채택여부
		비표준화 경로계수(B)	표준화 경로계수(β)	S.E.	C.R.	P	
H1	여가생활의 질→삶의 질	.009	.017	.011	.888	.375	기각
H2	직장생활의 질→삶의 질	.161	.191	.023	6.982	***	채택
H3-1	학력→여가생활의 질	-.023	-.039	.026	-.884	.377	부분 채택
	가구 총소득→여가생활의 질	.030	.055	.021	1.401	.161	
	고용안정성→여가생활의 질	-.026	-.016	.057	-.461	.645	
	미성년 자녀→여가생활의 질	-.155	-.183	.028	-5.618	***	
H3-2	학력→직장생활의 질	.017	.043	.013	1.287	.198	부분채택
	가구 총소득→직장생활의 질	.051	.144	.010	4.960	***	
	고용안정성→직장생활의 질	.230	.211	.028	8.286	***	
	미성년 자녀→직장생활의 질	-.012	-.022	.013	-.908	.364	
H4-1	배우자의 도구적 지지→여가생활의 질	.005	.008	.022	.236	.814	기각
H4-2	배우자의 도구적 지지→직장생활의 질	.044	.109	.011	4.035	***	채택
H5-1	배우자의 정서적 지지→여가생활의 질	.546	.246	.085	6.416	***	채택
H5-2	배우자의 정서적 지지→직장생활의 질	.135	.093	.040	3.335	***	채택
H6-1	성차별 인식→여가생활의 질	.100	.072	.042	2.360	.018*	기각 (긍정)
H6-2	성차별 인식→직장생활의 질	-.041	-.045	.020	-2.026	.043*	채택
H7-1	친가족 정책→여가생활의 질	-.129	-.068	.095	-1.355	.175	기각
H7-2	친가족 정책→직장생활의 질	.162	.131	.048	3.413	***	채택

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

5. 매개효과 검증

구조방정식 분석 결과, 여가생활의 질은 삶의 질에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 반면, 직장생활의 질은 삶의 질에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에, 개인, 배우자, 직장 요인이 직장생활의 질을 통해 삶의 질에 미치는 간접효과를 분석하여, 직장생활의 질의 매개효과의 유의성을 검증하였다. 유의성 검증은 AMOS의 부트스트래핑(bootstrapping)을 이용하였고, 부트스트래핑의 샘플 수는 2,000, PC 신뢰도 수준과 BC 신뢰도 수준은 각각 95%로 설정하였다. 분석 결과를 살펴보면 다음 〈표 8〉과 같다.

학력과 미성년 자녀의 수는 삶의 질에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 직접효과, 간접효과 모두 없는 것으로 나타나, 총 효과도 유의미하지 않은 것을 확인하였다. 한편, 가구 총소득은 삶의 질에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 가구 총소득이 직장생활의 질을 제고시켜, 삶의 질 상승에 이바지하기도 하며, 직접적으로도 삶의 질 제고에 긍정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉, 가구 총소득과 삶의 질 간의 관계를 직장생활의 질이 부분 매개하는 것으로 판단할 수 있다. 고용 안정성의 경우 직접적으로 삶의 질에 긍정적 영향을 미치지는 못하지만, 직장생활의 질 제고를 통해 삶의 질에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 정리하면, 정규직 여부는 직접적으로 삶의 만족도를 결정하지는 않지만, 정규직 근로자가 비정규직 근로자에 비해 더 높은 직장생활 만족도를 가지며, 이는 삶의 질에도 유의미한 차이를 낳을 수 있다는 것이다.

한편, 배우자의 도구적 지지와 친가족 정책은 직접적으로 삶의 질을 제고시키지는 않아도, 직장생활의 질 제고를 통해 삶의 질에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타나, 직장생활의 질의 완전매개 역할을 확인하였다. 배우자의 정서적 지지와 성차별 인식은 직접적으로 삶의 질에 각각 긍정적, 부정적 영향을 미치며, 직장생활의 질을 통한 간접효과도 유의한 것으로 나타났다. 즉, 배우자의 정서적 지지와 성차별 인식과 삶의 질 간의 관계를 직장생활의 질이 부분적으로 매개하는 것을 확인하였다.

〈표 8〉 직장생활의 질의 매개효과 검증

구분	총 효과 (직접효과, 간접효과)			
	학력	**가구 총소득**	**고용안정성**	**미성년 자녀 수**
삶의 질	−.109 (−.111, −.004)	.085** (.063*, .022**)	.020 (−.013, .032**)	−.035 (−.030, −.015)
	매개효과 없음	직장생활의 질의 부분매개	직장생활의 질의 완전매개	매개효과 없음
구분	**배우자의 도구적 지지**	**배우자의 정서적 지지**	**성차별 인식**	**친가족 정책**
삶의 질	−.062 (−.078,.012**)	.216** (.203**, .014+)	−.102** (−.095**, −.007+)	.036 (.016, .020**)
	직장생활의 질의 완전매개	직장생활의 질의 부분매개	직장생활의 질의 부분매개	직장생활의 질의 완전매개

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

6. 공공/민간부문의 조절효과 검증

본 연구는 선행연구를 바탕으로 공공부문, 민간부문 종사자에 따라 개인, 배우자, 직장 요인이 여가생활, 직장생활, 삶의 질에 미치는 영향이 다를 것이라는 가설을 제시하였다. 가설을 검증하기 위해 자유모델, 제약모델을 설정하여 카이스퀘어 검정을 실시하였고, 그 결과 P값이 0.05보다 큰 0.855로 나타났다. 이에, 귀무가설인 '공사부문은 조절효과가 없다'를 채택하게 되었다. 즉, 경로계수에 있어 공공부문과 민간부문 간의 차이가 없는 것으로, 가설 8 '개인, 배우자, 직장 요인이 여가생활의 질, 직장생활의 질, 삶의 질에 미치는 영향에 있어 공공·민간 부문 종사자 간의 유의미한 차이가 있을 것이다'를 기각하였다.

7. 부문 간 평균 비교: 독립표본 t-test 결과

앞서 제시한 바와 같이 본 연구모형의 경로계수에 있어 공공·민간부문 간의 통계적 차이는 없는 것으로 확인하였다. 하지만 연구변수에 대한 인식 수준은 부문별 특성에 따라 상이할 수 있으며, 만약 통계적으로 유의미한 차이가 있다면 이에 근거하여 부문별 정책적 함의를 보다 풍부하게 제시할 수 있을 것이다. 이에, 공공부문, 민간부문 표본의 응답치 간의 차이를 검정하고자 독립표본 t-Test를 실시하였다. 그 결과는 아래 〈표 9〉와 같다.

분석 결과를 살펴보면, 학력(t=4.651, p〈.001)과 가구 총소득(t=2.821, p〈.05) 수준은 공공부문 근로자가 민간부문 근로자보다 높은 것으로 나타났다. 고용 안정성(t=.149, p=.882)과 미성년 자녀의 수(t=-1.875, p=.062)는 양 부문 간 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 배우자 요인에 있어서 도구적 지지(t=1.162, p=.246)와 정서적 지지(t=.012, p=.991) 모두 부문 간 유의미한 차이가 없는 것으로 확인되었다. 한편, 직장 요인에서 성차별 인식과 친가족 정책에 있어서는 부문 간 차이가 있는 것으로 나타났는데, 민간부문이 공공부문에 비해 인사관리 내 성차별(t=-2.259, P〈.05)이 높은 것으로 확인되었다. 반면, 친가족 정책(t=13.849, p〈.001)의 경우, 공공부문이 민간부문보다 높은 것으로 나타났다. 여가생활의 질(t=3.041, p〈.01)과 직장생활의 질(t=7.380, p〈.001)은 공공부문 근로자가 민간부문 근로자보다 높은 수준을 영위하는 것으로 나타났고, 삶의 질(t=.683, p=.495) 수준은 부문 간 차이가 없는 것으로 나타났다.

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

〈표 9〉 독립표본 t-test 결과

구분	평균		표준편차		t값	p값
	공공부문 (N=189)	민간부문 (N=1,507)	공공부문	민간부문		
학력	4.7672	4.3650	1.39482	1.10752	4.651	.000***
소득	3.6825	3.3882	1.53497	1.32749	2.821	.005**
고용안정성	1.4656	1.4599	.50014	.49855	.149	.882
미성년 자녀	1.7989	1.9416	.98489	.99429	−1.875	.062
배우자 도구적 지지	2.4427	2.3141	1.43982	1.38378	1.162	.246
배우자 정서적 지지	2.8598	2.8593	.51524	.46982	.012	.991
성차별 인식	1.8668	1.9679	.57303	.63178	−2.259	.025*
친가족 정책	1.3042	1.0829	.32520	.18717	13.849	.000***
여가생활의 질	4.3413	4.0843	1.07989	1.21092	3.041	.003**
직장생활의 질	3.6196	3.3108	.54591	.51191	7.380	.000***
삶의 질	3.5652	3.5461	.36231	.35418	.683	.495

Ⅴ. 결 론

1. 연구 요약 및 함의

본 연구는 전이이론, 공정성 이론을 바탕으로 우리나라 기혼여성 임금근로자의 개인, 배우자, 직장 요인이 직장생활과 여가생활을 통해 삶의 질에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고, 이들의 영향 관계에서 부문(공공·민간)이 조절변수로서 어떻게 작용하고 있는지를 규명하기 위해 한국여성정책연구원의 가족패널조사 자료를 활용하여 계량적 분석을 진행하였다. 공공부문 인사조직 연구에서 여성 근로자의 배우자 요인을 다룬 연구가 매우 희귀할 뿐 아니라, 인사 및 조직관리 관점에서 공사부문을 아우르며 개인, 배우자, 직장 요인이 각각 사적인 삶의 영역과 공적인 직장 영역에 미치는 영향을 살펴본 연구는 그 중요성에 비해 아직 부족한 실정이다. 특히, 현 정부에서 강조하는 포용적 국정관리, 삶의 질 제고, 일·가정 양립, 근무혁신 등을 고려했을 때, 본 연구의 주제는 시의적절하다고 볼 수 있다.

분석 결과를 살펴보면 다음과 같다. 여가생활의 질은 삶의 질에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 여가생활의 질이 삶의 질, 행복도 상승에 기여한다고 주장한 선행연구(이려정, 2010; 권상희·홍종배, 2009; 유홍준 외, 2018; 이유진·황선환·김재운, 2020)와는 다소 상반된 결과이다. 즉, 여가활동이 양적으로 충분하고, 질적인 측면에서 여가활동에 대한 만족도가 높더라도 이러한 만족도가 삶의 질까지는 유의미한 영향을 제공하지는 않는 것으로 이해할 수 있다. 본 연구의 분석대상은 기혼여성 임금근로자고, 이 중 과반수는 1명 이상의 미성년 자녀와 동거한다. 삶의 질을 결정하는 여러 가지 요인이 있고, 그 요인과 각

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

요인이 삶의 질에 차지하는 비중은 개인마다 다르다. 또한, 개인의 삶의 질 함수도 생애주기에 따라 달라질 수 있다. 분석대상이 기혼여성 임금근로자인 점을 고려하면, '워킹맘'의 삶의 질을 결정하는 요인에 있어 여가생활의 질은 다른 요인에 비해 상대적으로 매우 미약할 수 있다고 추론할 수 있다. 한편, 여가생활의 질이 직장생활의 질과 다르게 삶의 질에 영향을 미치지 않는 이유를 우리나라 사람들의 특성에서 추론할 수 있다. 한국인은 타인과의 비교성향(relative concern)이 높고(김형일 · 유승호, 2016), 이러한 성향을 가진 사람일수록 인생에서 가족, 친구, 여가시간보다 일(work)을 가장 중요하게 인식한다(Kim & Ohtake, 2014). 특히 일과 삶의 균형 혹은 유연근무제적 관점에서 살펴볼 때, 한국 기혼 여성의 삶 속에는 여전히 여가생활에 비해 직장생활이 차지하는 비중과 강도가 높다는 것을 알 수 있고 여성들의 여가생활 만족도와 활용도가 남성에 비해 낮다고도 추측할 수 있다. 따라서 여성들의 삶의 질을 제고 · 유지하기 위해서는 보다 정교하고 수준 높은 '여성 친화형 혹은 일-가정 양립형 여가생활 프로그램'들이 필요하고 이를 위한 제도적, 정책적 지원이 필요함을 알 수 있다. 또한, 측정, 방법론적 관점에서 분석해 보면, 양 영역 간 상호 '관계적' 측면에서는 유의미할 수 있으나 '인과적' 측면에서의 유의미성을 가지기에는 다소 그 영향력이 약하며, 따라서 다른 선행요인들 (예를 들면, 주거, 소득, 노동, 공동체, 교육, 환경, 시민참여, 건강, 삶의 만족, 안전 등의 영역에서의 정서적 만족감)의 총체적 삶의 질에 대한 영향력이 여가생활의 질 효과를 감소시키고 (crowding effects) 있다고 추론해 볼 수 있다. 즉, 가정생활, 직장생활에서의 경험, 감정, 느낌 등이 전반적인 삶에 대한 만족도를 결정하는 주요 요인들이라고 가정한다면 여가생활의 질이 삶의 질을 차지하는 상대적 비중이 현저히 작아질 수도 있다는 것이다.

직장생활의 질은 삶의 질의 중요한 선행요인으로 나타났다. 이는 전이이론을 바탕으로 직장생활에서의 만족감, 긍정적 감정이 삶의 전반적인 영역에 영향을 미친다는 선행연구를 지지하는 결과로 볼 수 있다(윤대혁, 2008; 손영미 · 박정열, 2014; 김난주 · 권태희, 2009; 이효주 · 박성민, 2019). 즉, 직장생활의 질은 개인의 직무성과나 조직성과의 제고에 긍정적 영향을 미칠 뿐 아니라, 개인의 삶에 대한 전반적인 만족도, 긍정적 감정과 느낌을 강화하는 중요한 변수라고 할 수 있다. 국민의 삶의 질 지수를 제고시키기 위해 경제, 사회, 문화, 환경 등 영역에서의 다각적 노력도 중요하지만, 하루의 1/3을 보내는 직장에서 느끼는 긍정적 감정, 높은 수준의 만족도, 직장생활의 질에 대한 제도적 관심이 더욱 필요하다. 특히, 개인, 배우자, 직장 요인이 직장생활의 질을 통해 삶의 질을 결정한다는 결과를 미루어 보았을 때, 직장생활의 매개역할에 더욱 주목해야 한다고 볼 수 있다.

여가생활의 질의 결정요인에 대한 분석결과를 살펴보면 다음과 같다. 개인 요인 중 학력, 가구 총소득, 고용 안정성은 여가생활의 질에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 반면, 미성년 자녀의 수가 많을수록 기혼여성 임금근로자의 여가생활의 질은 저하되는 것으로 나타났다. 이는 가설과 일치하는 결과로, 미성년 자녀의 수가 많을수록 여가에 투자할 수 있는 물리적 시간이나 정신적 여유가 충분치 못할 것으로 추론할 수 있다.

배우자 요인 중 배우자의 평일 및 주말 가사분담시간은 여성 근로자의 여가생활의 질 제고에는 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 기혼여성 임금근로자의 높은 수준의 여가생활의 질을 위해서는 배우자의 가사분담시간 외에도 다른 조건들이 갖춰져야 가능한

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

것으로 이해할 수 있다. 한편, 배우자의 정서적 지지는 여가생활의 질 제고에 기여하는 것으로 나타났다. 앞서 배우자의 도구적 지지는 여가생활의 질 제고에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타난 점을 고려했을 때, 여성기혼 근로자의 높은 수준의 여가생활은 시간적 여유보다 배우자와의 친밀도, 신뢰 등을 바탕으로 하는 심리적·정신적 여유가 필수적인 요인임을 유추할 수 있다. 이는 배우자의 지지 중 특히 정서적 지지의 긍정적 영향을 강조했던 선행연구의 결과와 일맥상통하는 결과이다(이지민, 2015; 박옥자 외, 2015). 또한, 박정열 외(2016)의 연구에서 가족의 지지가 기혼여성 임금근로자의 일과 삶의 균형 수준을 제고시킨 것과 유사한 결과라고 볼 수 있다.

직장 요인 중 성차별 인식이 높을수록 여가생활의 질이 높아지는 것으로 나타났다. 성차별 인식이 높을수록 여가생활의 질을 저하시킬 것이라는 가설과 정반대의 분석 결과라 할 수 있다. 성차별 인식은 직장생활의 질과 삶의 질 모두를 저하시킬 수 있다는 점에서 부정적 요인이라 볼 수 있는데, 예상 외로 여가생활의 질은 오히려 높아지는 것으로 나타났다. 이러한 분석 결과의 원인은 전이이론의 보상효과(compensation effect)에서 추론할 수 있다. 보상효과적 관점은 삶의 영역 간 균형점을 맞추고자 하는 내재적 속성에 초점을 맞추고 있는데, 직장에서 불만족을 체험하는 사람은 직장 외 삶의 다른 영역에서 만족을 극대화하고자 노력한다(Sirgy et al., 2006; 이효주·박성민, 2019 재인용). 즉, 직장 성차별을 높게 인식하는 여성 근로자는 여가생활에서의 만족을 통해 직장생활에서의 부정적 감정, 느낌, 인식에 대해 스스로 보상하고자 여가생활에서의 긍정적 경험을 더욱 강하게 추구한다고 볼 수 있다. 한편, 승진이나 보수 등에 있어서의 성차별은 여성 근로자로 하여금 무력감, 조직몰입 저하 등의 부정적 직무태도를 형성하여 직장생활보다 여가생활에 더 많은 시간적, 심리적 투자를 할 수 있을 것이다. 하지만, 이는 어디까지나 이론만을 바탕으로 추론한 것이기에, 후속 연구에서는 이들 간의 관계에 대한 심도 있는 실증적 분석이 필요하다. 한편, 친가족 정책은 여가생활의 질에는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 출산휴가제, 육아휴직제, 탄력근로·시차출퇴근제, 육아기 단축근로제 같은 경우 주로 효과적인 직장 생활을 위한 육아부담을 완화시켜주는 제도로 분류되는 바, 여가생활의 질 제고까지는 기여할 수 없는 것으로 이해할 수 있다[17]. 특히, 앞서 살펴본 연구 결과에서 배우자의 도구적 지지는 여가생활의 질을 높일 수 없는 반면, 정서적 지지는 영향을 미치는 것과 같이, 친가족 정책은 여성 근로자에게 가사분담의 시간적 여유는 제공할 수 있지만, 여가생활로 이어질 수 있는 심리적 지지로까지는 확장되지 못하는 것으로 추론할 수 있다. 개인의 여가생활을 사적인 영역으로 도외시하지 않고, 직장 내 친가족 정책으로 근로자의 여가생활의 질에 대한 투자 시간, 만족도가 증가할 수 있도록 제도적 고민이 필요하다.

다음으로, 직장생활의 질의 결정요인을 살펴보면, 개인 요인 중 가구 총소득과 고용 안정

17) 한편, 친가족정책이 여가생활의 질에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 이유를 본 연구의 표본적 특성과 전반적인 한국의 친가족정책의 특성에서 찾아볼 수 있다. 즉, 본 연구에서 활용한 표본의 46%가 미성년 자녀가 없는 기혼여성근로자로 구성되어 있는 반면, 친가족정책 하위 요소 네 가지 중 세 가지가 오히려 출산 및 육아와 관련된 제도로 구성되어 있어서 본 연구에서는 친가족정책이 여가생활의 질에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났을 수 있다고 추론할 수 있다.

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

성이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 가구 총소득이 높을수록 직장생활의 질이 높은 것으로 나타났는데, 이는 가구 총소득이 높아서, 만족스러운 수준의 근로환경을 갖춘 직장을 선택할 수 있는 여유가 있었다고 추론할 수도 있지만, 그 반대의 인과관계로도 이해할 수 있다. 예컨대, 근로환경, 고용의 안정성, 복리후생 등 전반적으로 높은 수준의 직장생활의 질을 제공하는 직장은 고액 연봉을 제공하는 양질의 일자리일 가능성이 높기 때문에, 직장생활의 질과 가구 총소득 간의 긍정적 영향 관계가 형성될 수 있다. 한편, 정규직 근로자가 비정규직 근로자에 비해 직장생활의 질이 높은 것으로 나타났다. 즉, 정규직 근로자의 근로환경, 업무 만족도, 직장 내 인간관계, 성과에 대한 인정, 발전 가능성, 근로시간, 복리후생, 고용의 안정성 등 전반적으로 더 수준 높은 직장생활의 질을 영유하는 것으로 나타났다. 출산율 저하, 경제활동 인구 감소, 초고령화 사회 진입과 같은 사회적 담론과 함께 여성이 안정적으로 경제활동을 할 수 있도록 유급 육아휴직제 제공 등 다양한 인사정책들이 시행되고 있지만, 전반적으로 직장생활의 질을 향상할 수 있는 포용적 맞춤형 정책에 대한 논의도 병행되어야 한다. 본 연구 내 분석대상의 과반수가 비정규직 근로자인 것으로 나타났다. 다만, 비정규직의 정규직으로의 전환 등에 대한 논의는 본 연구의 범위를 벗어나는 담론이므로 본 연구는 인사조직 관점에서 분석결과에 근거하여, 비정규직 근로자의 직장생활의 질에 대한 제도적 관심의 필요성과 유의성을 향후 후속연구에서 제기하고자 한다. 비정규직의 내생적인 고용의 불안정성은 차치하더라도, 그 외의 자기 개발 지속 가능성, 업무의 만족도, 직장 내 인간관계, 성과에 대한 인정, 복리후생 등에 있어서는 정규직 근로자와 차별이 없는 근로환경이 주어져야 할 것이다.

배우자 요인을 살펴보면, 배우자의 평일 및 주말 가사분담시간이 길수록 여성 근로자의 직장생활의 질은 제고되는 것으로 나타났다. 가사노동과 직장생활을 병행해야 하는 상황에서 배우자의 가사분담시간이 증가한다는 것은 상대적으로 여성의 가사분담시간이 감소할 수 있다. 즉, 여성 근로자의 입장에서 한정된 자원인 시간을 가사노동에 덜 소비함으로써, 직장생활 내 다양한 요인에서 높은 수준의 만족을 체감할 수 있다는 것이다. 이러한 분석결과는 직장생활의 질이 배우자의 지지에 의해 결정될 수 있다는 것으로, 영역 간의 전이를 지지하는 결과라 볼 수 있다(Sirgy et al., 2001). 이러한 결과를 바탕으로, 여성 기혼근로자뿐 아니라, 남성 기혼근로자가 가정에서 가사분담시간을 가질 수 있도록 시차출퇴근제 등 근로시간의 유연성을 보장하는 제도의 확대가 필요하다 볼 수 있다. 또한, 배우자의 정서적 지지도 여성 근로자의 직장생활의 질 제고에도 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 결혼생활의 만족도가 직장이나 삶의 다른 영역에 긍정적으로 전이된다는 선행연구와 맥을 같이하는 결과로 볼 수 있다(Sirgy et al., 2006; Ernst Kossek & Ozeki, 1998; 김선희, 2010; 김성경, 2011; 이은희, 2000; 김준기 · 양지숙, 2012). 즉, 정책적 관점에서 여성기혼 근로자가 원만한 결혼생활을 할 수 있도록 직장 내 친가족 정책 제공뿐 아니라, 부부 간의 갈등 해결과 친밀도 강화에 도움을 줄 수 있도록 전문가와의 부부 심리상담과 같은 근로자 맞춤형 복지 프로그램을 제공할 수 있을 것이다.

직장 요인을 살펴보면, 성차별 인식이 높을수록 직장생활의 질이 저하되는 것으로 나타났다. 즉, 채용, 교육훈련, 승진, 보상 등 전반적인 인사관리 내 성차별이 만연하다고 느낄수록

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

여성 근로자의 직장생활에 대한 전반적 만족도는 낮아지는 것이다. 특히, 성차별은 이미 주어진 조건(성별)에 기인하는 차별로, 주어진 조건을 바꿀 수 없는 통제 밖의 상황에 기인한 것이다. 이는 심리적 무기력감, 조직몰입 저하 등 많은 정신적 손실을 낳고, 이직으로까지 이어질 수 있다. 인사관리 내 성차별을 방지하는 제도적 노력도 필요하지만, 합리적으로 설계된 제도를 이행하고, 적극적으로 활용하며, 타인의 활용을 수용할 수 있는 양성 평등적 조직문화가 무엇보다 중요할 것이다. 한편, 친가족 정책은 직장생활의 질을 제고시키는 것으로 나타났다. 이는 친가족 정책이 긍정적 직무 태도를 강화한다는 선행연구와 일맥상통한다고 볼 수 있다(서아영, 2012; 강혜련 · 김태홍 · 김진호, 2001; 이효주 · 박성민, 2019). 이러한 긍정적 영향 관계는 두 가지 관점에서 설명할 수 있다. 우선, 친가족 정책의 활용으로 여성 근로자는 업무시간의 유연성을 확보하여 일과 삶의 균형, 역할갈등 상쇄 등을 체감할 수 있고, 이는 직장생활에 있어 전반적인 만족도 제고에 기여할 수 있다(Kirkman & Rosen, 1997). 한편, 조직의 친가족 정책의 제공은 조직이 구성원의 가치를 중시한다는 신호(signal)로도 작용하여, 근로자로 하여금 긍정적 직무 태도를 갖게 한다(Perry-Smith & Blum, 2000).

마지막으로, 조절효과 분석 결과를 살펴보면, 개인, 배우자, 직장 요인이 여가, 직장, 삶의 질에 미치는 영향 관계에 있어 공공부문 근로자와 민간부문 근로자 간의 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 즉, 공사부문 불문하고, 미성년 자녀의 수, 배우자의 정서적 지지, 성차별 인식은 여가생활의 질에 영향을 미치고, 가구 총소득, 고용안정성, 배우자의 도구적 · 정서적 지지, 성차별, 친가족 정책은 직장생활의 질에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 앞서 살펴본 공공부문의 특수성을 중심으로 공사부문 간의 유의미한 차이를 주장한 선행연구(Sayre, 1958; Rainey & Bozeman, 2000; Rainey, 2003; 전영한, 2009)와 상반된 결과로 이해할 수 있다. 즉, 정부 주도적인 친가족정책 등이 공공부문을 중심으로 도입 및 확대되고 있어, 성차별 인식도 수준, 친가족 정책의 제공 유무, 정도에 있어서도 공공부문이 민간부문보다 더 앞서 나가고 있는 것으로 나타나면서 양 부문 간 유의미한 차이가 나타났지만, 조직운영원칙들이 상호복합적으로 나타나고 있고(장용석 · 조희진, 2013), 공사부문 간의 유사성이 높아(Boyne, 2002), 공공부문 종사자와 민간부문 종사자의 여가생활, 직장생활, 삶의 질을 결정하는 영향요인에 있어서는 유의미한 차이가 나타나지 않은 것으로 이해할 수 있다. 따라서, 정부 주도의 근무혁신 방침에 따라 공공부문부터 시행되고 있는 주 52시간제 근무 등 다양한 인사혁신정책이 대기업뿐 아니라, 중소기업에서도 직장생활, 여가생활, 삶의 질 제고에 긍정적 영향을 미칠 수 있도록 제도 시행에 대한 인센티브 제공, 리더십과 팔로워십 개발, 조직문화 개선, 조직 진단 툴 제공 등의 정책관리 또한 필수적이라 할 수 있다. 특히, 부문 간의 인식 수준을 비교한 t-test 결과에서도 나타난 바와 같이, 민간부문 근로자가 공공부문 근로자에 비해 성차별 인식 수준은 높고, 친가족 정책의 혜택은 작으며, 여가생활, 직장생활, 삶의 질 모두 낮다는 점은 민간부문의 근무환경에 대한 정책적 관심이 부족하다는 것을 알 수 있다. 친가족 정책의 도입이나 인사관리 성차별 금지를 법과 제도적으로 강제하는 것뿐 아니라, 실질적으로 해당 제도들이 원활히 운용되어 여성 근로자의 직장생활, 여가생활, 삶의 질 제고로 이어질 수 있도록 정책적 이해를 바탕으로 민 · 관 인사관리 담당자 인사교류 등 민 · 관협력이 필요하다. 현재, 「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」에 근거하여

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

매년 전국의 상시근로자 5명 이상을 고용하는 사업장을 대상으로 일·가정 양립실태조사를 하고 있지만, 이러한 조사의 측정 지표의 타당성, 신뢰도부터 결과의 공개 및 활용 방안까지 전반적인 실효성에 대한 심도있는 고민이 필요한 시점이다.

2. 연구의 의의 및 한계

본 연구는 기혼여성 임금근로자의 행복한 직장, 여가 생활, 전반적인 삶의 질 제고를 위한 선행요인을 규명하기 위해 개인, 배우자, 직장변수를 살펴보았다. 나아가, 그 관계에 있어 공사부문 간의 차이가 있는지도 조절효과 분석을 통해 살펴보았다. 여성기혼 임금근로자에 대한 관심이 부족했던 선행연구의 한계를 보완했을 뿐 아니라, 근무혁신, 삶의 질 제고가 인사혁신의 주요과제로 제시되고 있는 현재에 시의적절한 연구라고 할 수 있다. 또한, 그동안 잘 다뤄지지 않았던 여가생활의 질을 직장 요인과 함께 살펴보았다는 점에서 선행연구와의 차별성을 찾을 수 있다. 특히, 공·사부문 간의 인식수준 비교, 경로 간의 차이를 분석함으로써 보다 정교한 해석을 제시하였다는 점에서 실무적 함의가 있다. 아울러, 전이이론, 공정성 이론을 실증분석에 적용하여 이론을 지지하는 결과를 제시함과 동시에, 전이이론과 공정성 이론을 연결하여 성차별 인식과 여가생활의 질의 관계를 설명하였다는 점에서 이론의 확장에 기여했다고 볼 수 있다.

후기신공공관리론 (Post-NPM)의 정책적 기류 속에서 인본주의, 평등, 사회적 가치, 인권 등에 대한 관심과 중요성이 커짐에 따라 고위직 내 여성 비율의 제고, 블라인드 채용 등 균형인사정책이 주목받고 있다. 새로운 근로자를 채용하고, 고위직으로의 여성 승진 비율을 높이는 것 모두 인사정책, 다양성 관리에 있어 중요하며 필요한 사안이지만, 선발이나 승진에서 뿐 아니라, 대다수의 기존 여성 근로자들이 직장과 가정을 병행하며, 두 영역 모두에서 윤택한 삶을 영위할 수 있도록 하는 제도적, 정책적, 학계의 노력이 필요하다. 예컨대, 배우자의 도구적·정서적 지지가 개인의 가정에 해당 되는 요인이지만, 사고를 확장하면, 이 배우자도 어느 직장의 근로자일 것이다. 즉, 기혼여성만을 위한 복리후생 프로그램뿐 아니라, 남성 육아휴직과 같은 프로그램을 적극 활용하여, 기혼여성 근로자의 배우자가 가정 내에서 원활한 도구적, 정서적 지지를 할 수 있도록 직장 내 인사조직 관리가 필요하다. 또한, 직장 내 인사관리 성차별 철폐, 친가족 정책의 실질적 활용도 제고 등은 아무리 강조해도 부족함이 없는 사안이라 할 수 있다.

본 연구는 앞서 살펴본 바와 같이 선행연구와의 차별성을 바탕으로 이론적·제도적 함의를 도출하였지만, 후속연구에서 보완해야 하는 한계를 갖고 있다. 첫째, 양적 분석 결과만으로 가설을 검증하였다. 사회과학에서 인간의 태도, 행태, 인식에 대한 심도 있는 이해를 위해서는 방법론의 다각화(triangulation)가 필요하다. 양적 분석 결과를 바탕으로 인터뷰 및 관찰기법 등을 통한 질적 분석이 추가된다면, 영향 관계에 대한 깊은 이해가 가능할 것이다. 예컨대, 배우자의 정서적 지지와 달리, 도구적 지지는 여가생활의 질 제고로 연결되지 못했다. 이러한 연구 결과를 이해하기 위해서는 여성기혼 임금근로자를 대상으로 심층 인터뷰 등이 필요하다. 둘째, 삶의 질의 개념타당성을 보완할 필요가 있다. 한국여성가족패널 조사는 여성의

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

생애주기를 모두 아우르는 방대한 양의 설문 문항을 포함하기에, 삶의 전반적 만족도를 측정하는 문항은 단일문항으로 구성되어 있다. 본 연구의 분석방법(구조방정식)에 단일문항을 활용할 수 없어, 대체변수로 최근 일주일 간의 감정과 전반적인 삶에 대한 감정, 스트레스, 우울에 대한 응답치를 활용하였다. 2장에서 살펴본 바와 같이, 삶의 질은 그 정의에 따라 범위나 구체성이 상이하기에, 연구목적에 맞게 적합한 측정문항으로 구성되어야 하며, 이에 기반한 다양한 이론적, 정책적 함의들을 도출할 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

강인순. (2006). 생산직 여성노동자의 삶의 질 연구: 직장생활과 가정생활의 만족과 스트레스를 중심으로. 「인문논총」, 20: 185-212.

강혜련 · 김태홍 · 김진호. (2001). 「가족친화적 환경과 기업정책」. 이화여자대학교 경영연구소.

고영태. (2019.4.13). 한국 근로자, OECD 평균보다 한 달 반 더 일하는데.... *KBS NEWS,* http://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=4190965

구재선 · 서은국. (2011). 한국인 누가 언제 행복한가?. 「한국심리학회지 사회 및 성격」, 25(2): 143-166.

권상희 · 홍종배. (2009). 세대별 여가문화소비유형과 삶의 만족도 연구: 여가소비경향, 자기정체성, 대인관계, 여가소비만족도, 삶의 만족도간 관계를 중심으로. 「언론정보연구」, 46(1): 63-97.

김난주 · 권태희. (2009). 기혼여성의 직장 · 가정균형과 삶의 질의 상호관계. 「여성연구」, 76(1): 43-70.

김동건 · 이문숙. (2009). 직장여성의 댄스스포츠 참가에 따른 여가만족이 직무만족 및 생활만족에 미치는 영향. 「한국체육학회지」, 48(3): 397-408.

김선아 · 김민영 · 김민정 · 박성민. (2013). 일과 삶 균형 정책과 정책 부합성이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구: 공공조직과 민간조직 비교를 중심으로. 「한국행정학보」, 47(1): 201-237.

김선아 · 박성민. (2018). 여성근로자의 직장 생활의 질 향상을 위한 연구: 조직 내 다양성 관리 전략의 역할 검증을 중심으로. 「여성연구」, 97(2): 5-44.

김선희. (2010). 공공조직에서 여성의 일-가정 (WFC) 결정요인 분석. 「행정논총」, 48(1): 171-196.

김성경. (2011). 기혼 취업여성의 특성이 일-가족의 긍정적 전이 및 부정적 전이에 미치는 영향 연구. 「한국가족복지학」, 33: 69-94.

김윤정 · 이상진. (2017). 베이비붐 세대의 일, 가족생활, 여가활동에 관한 연구. 「예술인문사회융합멀티미디어논문지」, 7(2): 671-680.

김준기 · 양지숙. (2012). 기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석: 사회적 지원의

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

효과를 중심으로. 「행정논총」, 50(4): 251-280
김진욱. (2005). 근로기혼여성의 이중노동부담에 관한 실증연구. 「한국사회복지학」, 57(3): 51-72.
김태희 · 오민지. (2019). 일-가정 양립정책이 조직몰입에 미치는 영향: 공･사 부문 여성관리자의 비교를 중심으로. 「한국사회와 행정연구」, 30(1): 119-144.
김한성 · 이유신. (2014). 장애인의 가구소득과 취업여부가 여가활동 유형 및 삶의 만족도에 미치는 영향. 「장애와 고용」, 24(4): 146-171.
김형일 · 유승호. (2016). '더 나은 삶 지수'에서의 '주관적 웰빙'에 관한 연구. 「문화경제연구」, 19(1): 65-90.
김희경 · 조규진. (2017). 공사조직 간 일가정 양립수준 및 영향요인 비교분석. 「한국행정연구」, 26(2): 217-246.
김화연 · 오현규 · 박성민. (2015). 공공 및 민간 조직의 가족친화제도가 여성 근로자들의 일-가정 갈등에 미치는 영향: 남편의 도구적 지지와 가족의 정서적 지지의 조절효과를 중심으로. 「한국행정논집」, 27(2): 483-511.
노종호 · 한승주. (2014). 가족친화정책이 공무원 직장생활의 질에 미치는 영향: 집단 간 비교를 중심으로. 「한국인사행정학회보」, 13(1): 289-326.
맞벌이가구수 역대 최고... 30~50대부부 절반이 함께번다. (2019.06.25). 동아일보 *뉴시스,* https://www.donga.com/news/Economy/article/all/20190625/96172385/1
문화체육관광부. (2017.12.). 『국민여가활동조사』 [통계정보보고서].
문화체육관광부 · 한국문화관광연구원(2019). 2019년 국민여가생활조사.
민경선. (2018). 워라밸 세대의 여가와 삶의 만족도. 「한국웰니스학회지」, 13(3): 377-388.
박래영 · 김백윤. (2009). 노인여성의 댄스스포츠 참여동기, 여가만족 및 삶의 질과의 관계. 「한국여성체육학회지」, 23(4): 133-146.
박민정 · 윤소영. (2013). 근로자의 주 40시간 근무제 시행 유무에 따른 여가자원 이용 및 여가활동 비교분석: 2012년 국민여가활동 조사 결과를 기초로. 「한국가족자원경영학회지」, 17(4): 19-37.
박성민. (2017). 「인사혁신론: 이론과 실제」. 서울: 박영사.
박성민 · 김선아. (2014). 시민의 삶의 질 선행 요인 규명에 관한 연구: 일반 가구와 저소득층 가구의 비교를 중심으로. 「한국행정연구」, 23(4): 173-210.
박성민 · 김선아 (2015). 「조직과 인간관계」. 서울: 박영사.
박성민 · 최성주 · 김선아. (2019). 「공공인재개발론 사례서」. 서울: 한국학술정보.
박언수 · 김영미. (2020). 아마추어 합창단 만족도가 삶의 질에 미치는 영향-부산광역시 강서구 여성합창단을 중심으로. 「한국예술연구」, 0(28): 161-181.
박영준. (2019.06.23). 韓 '삶의 질 지수'는 OECD조사 40개國 중 30위.. '제자리'. *세계일보,* http://m.segye.com/view/20190623506779
박옥자 · 여경환 · 관예주 · 윤운성. (2015). 배우자의 지지가 기혼여성의 결혼만족도에 미치는 영향: 의사소통의 매개효과 검증. 「에니어그램연구」, 12(2): 99-119.
박정열 · 손영미 · 신규리. (2015). 기혼 직장여성의 사회적 지지가 일과 삶의 균형에 미치는

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

영향. 「한국웰니스학회지」, 11(1): 69-81.
박정열 · 신종화 · 신규리. (2015). 직장여성의 여가균형과 결혼만족도의 관계에서 일-가정 갈등의 매개효과 검증. 「한국여가레크레이션학회지」, 39(1): 85-97).
박주희. (2015). 미취학 자녀를 둔 취업모의 일-가정 역할갈등, 배우자지지 자원이 양육스트레스에 미치는 영향. 「한국가족자원경영학회지」, 19(3): 41-62.
박진훈 · 송용관 · 임승진 · 이예승. (2013). 운동실조증 환자의 신체적 여가 경험이 우울, 일상생활, 낙상효능감 및 삶의 질에 미치는 영향. 「한국여가레크리에이션학회지」, 37(4): 73-84.
방신웅 · 우효동 · 황선환. (2015). 과연 진지하고 전문화된 여가가 삶의 질을 향상시키는가?. 「한국여가레크리에이션학회지」, 39(1): 1-15.
서은혜. (2019). 「조직효과성 제고를 위한 전략적 인적자원관리 제도의 영향 연구: AMO Model과 자기결정성이론의 연계를 중심으로」. 석사학위논문, 성균관대학교 대학원.
서아영. (2012). 스마트워크 (Smart Work) 환경에서 개인의 직무만족에 영향을 미치는 요인. 「e-비즈니스연구」, 13(3): 427-459.
성지미. (2006). 맞벌이 여성의 시간 분배 결정요인. 「노동정책연구」, 6(4): 1-30.
손영미 · 박정열. (2014). 남녀의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인과 결과변인의 차이연구: 기혼직장인을 대상으로. 「한국심리학회지: 여성」, 19(2): 161-190.
손지영. (2019). 생활체육 참여 여성 노인의 신체적 자기개념과 여가만족 및 삶의 질 관계. 「한국여성체육학회지」, 33(2): 71-90.
송리라 · 김형남 · 전미라. (2015). 라인댄스 참여 중 · 노년 여성의 여가만족과 자아존중감 및 삶의 질 관계. 「한국콘텐츠학회논문지」, 15(12): 153-164.
신경아. (2009). 일-삶의 균형(work-life balance)과 노동시간. 「민주사회와 정책연구」, 0(16): 176-212.
신규리 · 박정열 · 손영미. (2018). 한국 직장인의 일-여가 갈등, 일-여가 촉진과 직무만족 간의 관계성 연구. 「여가학연구」, 16(4): 39-58.
신동은. (2015). 기업조직의 특성이 여성관리자의 일-삶(work-life) 균형에 미치는 영향. 「사회연구」, 0(27): 127-164.
신승배. (2017). 한국 정규직과 비정규직 노동자의 삶의 질. 「인문사회」, 8(1): 925-956.
신용우 · 조영일. (2019). 근로시간이 줄면 삶의 질은 좋아질까: 직무만족도의 조절된 매개효과 분석. 「사회과학연구」, 45(3): 295-319.
안윤숙 · 김홍주 · 이현진 · 하영진. (2016). 기혼 직장여성의 정신건강에 영향을 미치는 요인: 인구사회학적 요인, 가정요인, 직장요인을 중심으로. 「인문사회」, 7(1): 157-185.
오세숙 · 김종순 · 박정열. (2016). 정규직 기혼 여성의 여가라이프스타일에 따른 여가 행태 분석. 「한국체육학회지」, 55(3): 493-502.
오진숙 · 백순기. (2004). 댄스스포츠가 여가만족, 생활만족, 삶의 질에 미치는 영향. 「한국여성체육학회지」, 18(3): 143-152.
유홍준 · 신인철 · 정태인 (2018). 「일 · 여가의 변화와 행복 복지」. 서울: 집문당.
윤대혁. (2008). 맞벌이부부이 가정-직장 균형과 여가활동에 관한 연구. 「인적자원관리연구」,

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

15(1): 87-109.
이려정. (2010). 대학생의 여가활동과 여가만족, 생활만족 간 영향관계 연구. 「관광연구논총」, 22(2): 155-178.
이명우 · 홍윤미 · 윤기웅. (2016). 여가 활동이 국민 행복에 미치는 영향: 여가만족의 매개효과를 중심으로. 「문화정책논총」, 30(2): 266-289.
이승연. (2020.03.11). 어제보다 나은 내가 되길 바라다... 업글인간으로 거듭나기 위한 지침서. *매일경제,* https://www.mk.co.kr/news/culture/view/2020/03/256686/
이유진 · 황선환 · 김재운. (2020). 행복에 영향을 미치는 여가자원 요인. 「여가학연구」, 18(1): 19-33.
이은희. (2000). 일과 가족 갈등의 통합모형: 선행변인, 결과변인과의 관계. 「한국심리학회지」, 19(2): 1-42.
이인숙 · 배화숙. (2008). 고용형태가 삶의 질에 미치는 영향 분석. 「社會 保障 硏究」, 24(2): 53-80.
이지민. (2015). 배우자의 정서적 지지가 결혼만족도에 미치는 영향. 「가족과 문화」, 27(4): 112-136.
이지민. (2015). 배우자의 정서적 지지가 결혼만족도에 미치는 영향: 자아존중감과 부부의사소통의 매개효과. 「가족과 문화」, 27(4): 112-136.
이효주 · 박성민. (2019). 대한민국 공무원들의 동기, 직무, 제도적 요인이 직무만족과 삶의 질에 미치는 영향요인 연구: 친가족정책의 조절효과를 중심으로. 「현대사회와 행정」, 29(3): 59-106.
장용석 · 조희진. (2013). 공공-민간 경영 패러다임의 융합적 전환. 「인사조직연구」, 21: 69-104.
전영한. (2009). 공공 · 민간조직 비교연구 메타분석: Sayre 명제의 재검증. 「행정논총」, 47(2): 61-93.
정도범. (2018). 정규직 · 비정규직 근로자 여부와 직장만족도의 관계: 청년층의 집단별 차이에 관한 비교. 「노동정책연구」, 18(4): 105-130.
정보람 · 전인수. (2017). 소득수준과 문화적 여건이 행복감에 미치는 영향. 「문화정책논총」, 31(1): 30-51.
정종찬. (1996). 근로생활의 질(QWL) 수준 향상 요인에 관한 연구: 직무만족, 직무몰입, 직무성과를 중심으로. 「조직과 인사관리연구」, 20(1): 57-85.
조경욱. (2005). 여성 노인의 건강 지위, 사회적 지지와 여가 활동에 관한 연구. 「노인복지연구」, 27: 203-229.
조은경. (1995). 정서적 균형과 삶의 질. 「한국심리학회 학술대회 자료집」, 23-43.
조은영 · 김재호 · 박철홍. (2016). 노인의 댄스 활동 참여와 삶의 질에 관한 근거이론 연구. 「한국여성체육학회지」, 30(4): 165-181.
조은영 · 김재호 · 박철홍. (2016). 노인의 댄스 활동 참여와 삶의 질에 관한 근거이론 연구. 「한국여성체육학회지」, 30(4): 165-181.
지역문화진흥원. (2018.10.15). 조사 결과 보고서: 근로시간 단축에 따른 문화생활 변화 실태조사.
최덕환 · 김백윤 · 박래영. (2010). 레저스포츠 참여자의 여가인식, 여가유능감, 여가지속 및 삶

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

의 질에 관한 구조적 관계.「한국여가레크리에이션학회지」, 34(1): 47-56.
최진욱 · 노종호. (2017). 인사관련 요인과 직무관련 요인이 공무원의 삶의 질에 미치는 영향에 관한 연구.「정부학연구」, 23(3): 93-124.
탁영란 · 김순애 · 이봉숙. (2003). 여성 노인의 사회적지지 및 도구적 지지요구와 우울에 관한 연구.「여성건강간호학회지」, 9(4): 449-456.
통계청 보도자료. (2019.06.25.). 2018년 하반기 지역별고용조사(부가항목) 맞벌이 가구 및 1인 가구 고용 현황.
하동현 · 허지영. (2011). 호텔 비정규직 종사원의 여가참여형태에 따른 차이분석: 여가만족과 여가제약을 중심으로.「관광연구」, 26(2): 423-443.
한국여성정책연구원. (2020). 여성가족패널조사 1-7차년도 유저가이드.
홍진수. (2017.07.03). 한국 맞벌이 비중 OECD 평균의 절반 수준... 남성 장시간 노동과 가사 분담 저조가 원인. *경향신문, http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?art_id=201707031423001*
Adams, J. S. (1963). Toward an understanding inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology,* 67: 422-436.
Beard, J. G., & Ragheb, M. G. (1980). Measuring Leisure Satisfaction, *Journal of Leisure Research.* 12(1): 20.
Boyne, G. A. (2002). Public and Private Management: What's the Difference?. *Journal of Management Studies.* 39(1): 97-122.
Brief, A. P., Butcher, A. H., George, J. M., & Link, K. E. (1993). Integrating Bottom-up and Top-down Theories of Subjective Well-being: The Case of Health. *Journal of Personality and Social Psychology.* 64(4): 646.
Ernst Kossek, 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.
Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1994). *Work-family Conflict, Social Support and Well-being.* In M. H. Davidson & R. j. Burke (Eds). Women in Management: Current Research Issues(pp.213-229). London Chapman.
Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Family, Work, Work-family Spillover, and Problem Drinking during Midlife. *Journal of Marriage and Family.* 62(2): 336-348.
Hinton, P., Brownlow, C., McMurray, I., & Cozens, B. (2004). SPSS Explained Routledge.
House, J. S. (1981). *Work Stress and Social Support.* Philippines: Addison-Wesley Publishing Company.
Kaplan, M. (1975). *Leisure: Theory and Policy*, New York Wiley.
Kim, H., & Ohtake, F. (2014). *Status Race and Happiness: What Experimental Surveys Tell Us* (No. 2014-01). KDI Policy Study.
Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1997). A Model of Work Team Empowerment. *Research in*

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

Organizational Change and Development. 10(1): 131-167.

McDowell, I., & Newell, C. (Eds.) (1987). *Measuring Health: A Guide to Rating Scales and Questionnaries.* Oxford University Press.

Perry-Smith, J. E., & Blum, T. C. (2000). Work-family Human Resource Bundles and Perceived Organizational Performance. *Academy of Management Journal.* 43(6): 1107-1117.

Rainey, H. G. (2003). *Understanding and Managing Public Organizations* (3rd eds.). SanFrancisco, CA: Jossey-Bass/Wiley.

Rainey, H. G., & Bozeman, B. (2000). Comparing Public and Private Organizations: Empirical Research and the Power of the a Priori. *Journal of Public Administration Research and Theory.* 10(2): 447-470.

Sayre, W. (1958). Promises of Public Administration. *Public Administration Review.* 18: 102-103.

Seiger, C. P., & Wiese, B. S. (2009). Social Support from Work and Family Domains as an Antecedent or Moderator of Work-family Conflicts?. *Journal of Vocational Behavior.* 75(1): 26-37.

Sirgy, M. K, Reilly, N. P., & Gorman, C. (Eds.). (2001). *HandBook of Quality-of-life Programs: Enhancing Ethics and Improving Quality of Life at Work.* Springer.

Sirgy, M. J., Michalos, A. C., Ferriss, A. L., Easterlin, R. A., Patrick, D., & Pavot, W. (2006). The Qualityity-of-life (QOL) Research Movement: Past, Present, and Future. *Social Indicators Research.* 76(3): 343-466.

Wang, P., Lawler, J., & Shi, K. (2010). Work-family Conflict, Self-efficacy, Job Satisfacition, and Gender: Evidences from Asia. *Journal of Leadership & Organizational Studies.* 17(3): 298-308.

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

❍ 이효주(李孝珠): 성균관대학교 국정전문대학원 박사과정에 재학 중이며, 현재 공공인재개발연구센터 연구원으로 재직 중이다. 주요 관심분야는 “인적자원관리”, “조직행태”, “공공봉사동기” 등이다. 최근 논문으로는 “Public Service Motivation and Innovation in the Korean and Chinese Public Sectors”, “대한민국 공무원의 동기, 직무, 제도적 요인이 직무만족과 삶의 질에 미치는 영향요인 연구” 등이 있다(ddolmang@skku.edu).

❍ 오수연(吳受娟): 성균관대학교 행정학과 / 국제통상학에 재학 중이며, 현재 성균관대학교 국정전문대학원 학석연계과정 중이다. 주요 관심분야는 “인적자원관리”, “조직관리”, “공직 내 리더십”, “공공봉사동기” 등이다(dgd04058@skku.edu).

❍ 박성민(朴盛民): The University of Georgia에서 행정학 박사학위를 취득하고, 현재 성균관대학교 행정학과/국정전문대학원에서 교수로 재직 중이다. 주요 관심분야는 “인적자원관리 및 인적자원개발”, “인사혁신”, “행정관리” 등이다. 최근 논문으로는 “공직가치 제고를 위한 행동주의적 분석연구”, “공직 내 적극행정의 영향요인에 관한 연구”, “평가제도 수영성, 기관장 리더십, 조직학습이 평가활용에 미치는 영향에 관한 연구” 등이 있다(sm28386@skku.edu).

투 고 일 자: 2020년 8월 14일
심 사 일 자: 2020년 8월 14일(초심), 2020년 9월 14일(재심)
게재확정일자: 2020년 9월 15일

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

coronavirus disease 2019 (COVID-19). The purpose of this study is to examine the Korean government's response strategy and success factors for COVID-19 using the performance-based/managerial governance model which was presented by Kong & Yoon(2018b). It found that various factors, such as governance context, governance regime, pre-governance and execution mechanisms, all together contributed to South Korea's success in responding to COVID-19. These findings can be considered to be of theoretical significance in that they expanded the applicability of the public governance model proposed by Kong & Yoon. In addition, the case of South Korea, which has harmoniously achieved the two conflicting goals of controlling infectious disease and minimizing economic damage, provides many practical implications for how other countries should cope in the future.

Key Words: COVID-19, Infectious Disease Control, Performance-based/Managerial Governance

A Comparative Study on the Quality of Life of Married Female Workers: With a Focus on the Role of Mediating Effects of Leisure and Work Life Standards

····· Lee, Hyo-Joo · Oh, Su-Yeon · Park, Sung-Min

Apparently, the Korean government is currently making enormous efforts to enhance the level of labor productivity and quality of life (QOL) by expanding family-friendly policies and introducing a 52-hour weekly system to balance work-family/life in a effective way. Reflecting these important societal and policy-driven issues, this study examined the factors that determine the quality of life, work life (QWL), and leisure life (QLL)of married female workers in Korea. First, through structural equation model analysis, the effects of individuals (educational level, gross household income, employment stability, minor children), spouses (instrumental and emotional support), and workplace factors (gender discrimination, family policy) on the QLL and QWL. In addition, the effects of these two mediating variables on QOL were investigated. Second, In order to verify the significant differences between public and private sector employees in terms of QLL, QWL, and QOL, a moderation effect analysis and an independent sample t-test were conducted. The empirical findings reveal that, the smaller the number of underaged children, and the higher the emotional support and gender discrimination awareness of the spouse, the higher QLL. The higher the level of household gross income, employment security, the instrumental and emotional support of the spouse, and the provision of family-friendly policies, the lower the perception of gender discrimination, the higher QWL. It also appears that the QWL has a positive effect on the QOL. We are assured that this study will not only provide

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)

in-depth theoretical lenses of timely research topics, but also provide a lot of policy and practical implications to HR experts and managers in the public and private sectors based on the aforementioned results.

Key Words: Quality of Life(QOL), Quality of Work Life(QWL), Quality of Leisure Life(QLL), Family Friendly Policies, Instrumental Support, Emotional Support, Gender Discrimination Awareness

Do Distributive and Procedural Justice Perceptions Matter for Public Employees?: Evaluating the Role of the Occupational Status and Organizational Culture

····· Pyo, Sun-Young

This study examines how distributive and procedural justice perceptions are associated with job satisfaction and positive work behavior of public employees, and further assesses how such association is shown differently according to the employees' occupational status and organizational culture based on social identity theory and group engagement model. By analyzing the survey responses of the public employees in Korean public sector, this study shows that procedural justice perception has significant and positive associations with the public employees' job satisfaction, organizational commitment, and organizational civic behavior, while distributive justice perception has insignificant or negative associations with these outcomes. It further reveals that the association between procedural justice perception and employees' organizational attitude becomes stronger if the employees have a lower occupational status or if they perceive that their organization has a regulatory culture. The current finding implies that the public organizations need to devote more of their limited resources to developing departmental policy for enhancing procedural justice rather than distributive justice, and in that process, they should ensure reflecting the opinions of the rank-and-file employees in order to maximize the policy's effectiveness.

Key Words: Organizational Justice, Procedural Justice, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Civic Behavior, Occupational Status, Organizational Culture

성균관대학교 | IP:115.145.3.*** | Accessed 2021/01/11 10:24(KST)