「지방정부연구」 제22권 제3호(2018 가을): 267-291
The Korean Journal of Local Government Studies, Vol.22 No.3 (2018 Autumn)
http://dx.doi.org/10.20484/klog.22.3.11

워라밸과 삶의 만족:
세대 간 차이를 중심으로*

이 재 완**
강 혜 진***

국문요약

본 연구는 워라밸(WLB: Work-Life Balance), 즉 일과 삶의 균형이 삶의 만족에 미치는 효과를 분석하고, 나아가 이들 간의 관계에 있어서 세대별 차이가 존재하는지를 분석하고자 하였다. 이를 위해 문화체육관광부가 조사한 "2018 삶의 질 여론조사" 데이터를 활용하여 다중회귀모형으로 분석하였다. 그 분석결과, 워라밸은 삶의 만족에 유의미한 긍정적 영향을 미쳤는데, 워라밸이 일에서의 역할(role in work)과 가정에서의 역할(role in family) 간의 긴장과 갈등으로부터 오는 스트레스를 완화해주기 때문인 것으로 볼 수 있다. 다음으로 세대는 워라밸과 삶의 만족 간의 관계를 강화하는 것으로 나타났다. 20대에 비해 연령이 높은 세대가 삶의 만족이 낮았지만, 워라밸의 정도가 높아질수록 삶의 만족은 더 가파르게 상승하였다. 이러한 결과는 워라밸이 청년층뿐만 아니라 장년층 및 노년층에서도 중요한 의미를 가지고 있다는 것을 의미한다. 다른 조건이 동일할 경우, 노년층의 경우 워라밸이 잘 이루어져 직장에서의 역할과 가정에서의 역할 또는 개인적인 삶(private life) 간의 긴장과 갈등이 원만하게 해소되면 삶의 만족은 가파르게 상승하는 것으로 볼 수 있다. 이러한 결과로부터 워라밸을 위한 정책을 추진하는 경우 세대별로 다른 접근이 필요함을 시사한다.

주제어: 워라밸, 일과 삶의 균형, 삶의 만족, 세대, 조절효과

Ⅰ. 서론

본 연구는 일과 삶의 균형, 즉 워라밸(WLB: Work-Life Balance)이 삶의 만족에 미치는 효과를 분석하고, 나아가 이들 간의 관계에 있어서 세대 간 차이가 존재하는지를 분석하고자 한다. 이를 위해 문화체육관광부가 조사한 "2018 삶의 질 여론조사" 데이터를 활용하여 실증분석하였다.

최근 일과 삶의 균형(WLB)이 사회적으로 중요한 가치로 부상하고 있다. 지난해 통계청이 실시한 "2017년 사회조사"를 보면, 일보다 가정을 중시하거나 최소한 동등하게 생각하는 비율이 조사

* 이 논문은 "워라밸과 삶의 만족" 간의 관계를 분석한 제1보에 해당합니다.
** 제1저자
*** 교신저자

대상의 50%를 넘었다(「연합뉴스」, 2017). 특히 과거와 달리 워라밸이 직업 선택에 있어 중요한 기준이 되었다. 한 취업포털의 조사에 따르면, 워라밸이 가능한 곳이 좋은 일자리의 기준이라고 응답한 비율이 58.9%에 이른다(「The Scoop」, 2018). 우리나라 직장인들은 OECD 국가들 중 최장시간 노동을 하고 있어 실제 워라밸은 제대로 실현되고 있지는 않다. 이러한 문제 때문에 정부는 유연근무제나 스마트워크 등을 도입하여 일가정양립 정책을 추진하였고, 특히 올해 들어서는 근로기준법을 개정하여 주당 근무시간을 68시간에서 52시간으로 단축하는 등 일과 삶의 균형을 정책의제화하여 추진 중이다.

그러나 이러한 정책들에도 불구하고 현실은 쉽게 변하지 않고 있다. OECD의 '더 나은 삶 지수(Better Life Index 2017)'를 보면, 우리나라의 워라밸은 10점 만점에 4.7점으로 OECD 38개국 중 35위에 그쳤다. 그리고 낮은 워라밸 때문에 삶의 만족도 낮게 나타났는데, 삶의 만족 역시 5.9점으로 OECD 38개국 중 30위에 불과한 수준이었다. 이러한 결과는 워라밸이 삶의 만족과 유의미한 관계를 가지고 있음을 보여주는 것이다. 특정 직업종사자들을 분석한 선행연구는 워라밸이 잘 이루어질수록 삶의 만족이 높다고 한다(이다해, 2018). 그러나 모든 사람들이 이에 동의하는 것은 아니다.

한편 세대별로 워라밸에 대한 인식에 차이가 있다는 주장이 제기되고 있다. IT 솔루션 업체인 스파이스웍스(Spiceworks)는 2018 IT CO(Career Outlook) 보고서를 통해 북미와 유럽의 X 세대(1965~1980년생)와 베이비 붐 세대(1946~1964년생)의 약 40%가 워라밸을 추구하기 위해 새로운 일자리를 찾는데 반해 밀레니엄 세대(1981~1997년생)는 그 비중이 낮다고 주장하였다(「CIO Korea」, 2018). 국내에서도 「미디어SR」의 설문조사에 의하면, 청년층은 기성세대가 워라밸을 부정적으로 본다는 의견이 다수를 차지하였고, 기성세대는 워라밸이 중요한 것은 맞지만 일을 제대로 해야 된다는 의견이 많았다(「미디어SR」, 2018). 이처럼 세대 간에 워라밸에 대한 인식에 간극이 존재하고 주장한다. 그러나 서울대 소비트렌드분석센터가 50대 이상 성인남녀를 조사한 결과를 보면, 50대 이상 세대의 가치관도 자신과 삶을 중시하는 방향으로 변화하고 있다고 한다(「The Scoop」, 2018). 이와 같은 논쟁이 제기되고 있음에도 아직 국내에서는 워라밸이 일반국민들의 삶의 만족에 미치는 영향과 이를 간의 관계가 세대별로 얼마나 차이가 나는지 등에 대해 학술적으로 분석한 연구는 거의 없는 실정이다.

따라서 본 연구는 실증데이터에 기초하여 워라밸이 삶의 만족에 미치는 효과를 분석하고, 이들 간의 관계를 세대가 조절하는지를 분석하고자 하였다. 본 연구는 다음 Ⅱ절에서 논의의 배경인 일과 삶의 균형(워라밸), 삶의 만족 및 세대간 차이에 관한 이론과 관련된 선행연구들을 검토하였다. 그 다음 Ⅲ절에서는 연구가설을 바탕으로 분석모형과 방법을 중심으로 데이터와 주요 변수의 측정을 살펴보았다. Ⅳ절에서는 분석결과와 그 의미를 해석하였으며, 끝으로 Ⅴ절에서는 결론으로 본 연구의 정책적 시사점과 한계를 서술하였다.

Ⅱ. 선행연구의 검토

1. 일과 삶의 균형에 관한 선행연구

일과 삶의 균형, 즉 워라밸은 “직장 생활의 질(The Quality of Work Life)”이라는 개념으로부터 시작되었다. 1972년 미국의 자동차 노동자들과 제너럴 모터스가 국제노동관계 컨퍼런스를 공동으로 후원하면서 직장 생활의 질을 노동개혁을 위한 포괄적 개념으로 사용하였다(Hian, 1990: 17). 2000년대에 들어 일과 삶의 균형이 사회적으로 주목받으면서 정책화되기 시작하였다(김정운·박정열, 2008). 일과 삶의 균형은 초기에는 일과 가정 사이의 갈등 문제를 해결하기 위해 등장하였으나, 차츰 삶의 질을 향상시키기 위한 개념으로 발전하고 있다(윤병훈·송봉규, 2014: 91). 일반적인 의미에서의 일과 삶의 균형 내지 조화는 근로자들의 일과 삶을 조화시키고 균형 있게 만듦으로써 근로자에게는 삶의 만족을 제고하며, 이를 통해 조직에게는 생산성을 높일 수 있는 전략으로 정의할 수 있다(Keeton et al., 2007; 김정운 외, 2005: 30). 따라서 이러한 일과 삶의 균형은 이를 어떻게 달성할 것인가 뿐만 아니라, 국가정책의 궁극적 목표라고 할 수 있는 국민들의 삶의 질을 향상시키기 위한 수단으로서 행정학 영역에서도 중요한 의미를 갖는다. 행정학 분야에서 워라밸에 대한 연구들은 아직 시작 단계이지만, 대체로 일과 삶의 균형이 개인의 삶에 어떠한 영향을 미치는지를 중심으로 진행되고 있다. 구체적으로는 공무원을 포함한 개인의 삶이나 직장 생활에 일과 삶의 균형(혹은 근로시간)이 어떠한 영향을 미치는지(오현규·박성민, 2014; 윤병훈·송봉규, 2014; 김현정·최서희, 2018), 그리고 일과 삶의 균형 자체에 영향을 미치는 요인은 무엇인지(손영미·김정운·정열, 2011)를 다루고 있다.

이들의 연구에서는 공공과 민간영역을 대상으로 하여 워라밸에 대한 인식을 독립변수로 보기도 하고, 워라밸을 종속변수로 하여 이를 이루기 위한 정책의 시행을 독립변수로 보기도 하였다. 공공부문을 대상으로 한 연구에서는 워라밸에 대한 인식이 긍정적일수록 공무원들의 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과가 제시되기도 하지만(손윤미·김정운·정열, 2013; 윤병훈·송봉규, 2014), 해당 정책의 시행 여부가 직접적으로 공무원들의 직무만족이나 생활만족에 영향을 미치지는 않는다는 연구결과도 존재한다(오현규·박성민, 2014). 또한 근로시간의 경우에는 초과근무시간이 길수록 공무원의 삶의 질이 낮아진다는 연구도 있다(김현정·최서희, 2018). 민간영역을 포함한 일반국민들의 경우에는 워라밸이 직무만족에는 긍정적인 영향을 미치고 이직의도에는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김주엽·박상언·지혜정, 2011). 워라밸에 대한 인식을 종속변수로 다룬 연구에서는 기혼자와 미혼자 집단 간, 남성과 여성 간, 세대 간, 직급 간에 유의미한 차이가 있다고 한다(손영미·김정운·정열, 2011). 구체적으로는 기혼자, 남성, 40대, 8~9급이 다른 집단에 비하여 워라밸의 균형점수가 상대적으로 낮았다.

한편 통계청의 생활시간조사 데이터를 활용하여 워라밸 세대(1988년~1994년 출생자)의 삶의 만족에 영향을 미치는 요인을 분석한 민경선(2018)은 상용근로자의 경우 여가시간이 길수록 삶의 만족이 증가하며, 비상용근로자의 경우 소득이 증가할수록 삶의 만족이 증가한다고 하였다.

이상의 선행연구에서 살펴본 바와 같이 공공 및 민간영역 모두 워라밸이 삶의 만족에 미치는 영향은 대체로 긍정적인 것을 확인할 수 있다. 따라서 국민들의 워라밸에 대한 인식이 긍정적일수록 삶의 만족 역시 전반적으로 올라갈 수 있음을 가정해 볼 수 있다.

2. 삶의 만족에 관한 선행연구

개인의 삶의 질에 대한 연구는 사회과학의 여러 분야에서 오랫동안 진행되어 왔다. 이와 함께 삶의 만족(life satisfaction)은 1960년대 이래 서베이 연구의 보편적인 주제가 되었으며, 삶의 질을 측정하는 '명백한' 하나의 지표로 볼 수 있다(Veenhoven, 1996a). 만족이라는 개념은 보편적이면서도 좋은 삶(Good Life)과 관련된다(Veenhoven, 1996b: 2). 따라서 이러한 사회구성원들의 삶의 질 내지 만족을 향상시키는 것은 정부의 궁극적 목표이자 과제가 된지 오래이다. 하지만 삶의 질의 개념은 그 정의가 매우 다양하여 일관된 개념이 정립되었다고 보기는 힘들지만, 대체로 삶의 질(QoL: Quality of Life)은 개인이 누리는 여러 삶의 영역에서 다양한 하위개념을 포함한 전체적인 삶에 대한 만족도(overall satisfaction), 즉 개인의 경험, 상태, 인지에 따라 영향을 받는 주관적이고 폭넓은 개념인 것이다(Cella & Tulsky, 1990). 실제 삶의 질은 행복이나 삶의 만족, 주관적 안녕, 심리적 안녕, 웰빙 등의 여러 개념들과 혼용되어 사용되고 있다(김병섭·강혜진·김현정, 2015: 100).

하지만 이들 개념을 같은 것으로 볼 것인가에 대해서는 의견이 대립하고 있다. 이는 삶의 질을 어떻게 개념정의 하느냐에 따라 달라질 수 있다. 삶의 질이라는 개념 자체가 주관적 측면과 객관적 측면을 모두 포함하기 때문이다(Veenhoven, 1996b: 1). 주관적 측면으로 볼 경우 삶의 만족이나 행복과 유사하다고 볼 여지가 커지고, 객관적 측면으로 볼 경우 서로 차이가 있다고 볼 수 있다. 이러한 두 가지 관점 중에서 본 연구는 삶의 질의 주관적 측면인 개인의 삶의 만족에 초점을 맞추어 행복을 비롯한 삶의 주관적 만족에 관한 연구를 중심으로 살펴보고자 한다.

삶의 만족에 대한 실증연구들은 이에 대한 영향요인을 규명하고 있다. 국가정책의 궁극적 목표 역시 국민들의 삶의 질 내지는 만족을 향상시키는 것인 만큼 이를 위한 처방을 발견하고자 하는 연구들이 주를 이루고 있다. 이러한 연구의 전반적인 흐름을 살펴보면, 대체로 개인의 사회경제적 요인으로부터 사회적 요인으로 확장되어 가는 경향을 확인할 수 있다. 이는 Veenhoven(1996a)이 제시한 삶의 만족을 결정하는 요인의 세 가지 차원인 개인능력(personal abilities), 사회적 지위(social position), 사회의 질(quality of society) 맥락과도 유사하다.

먼저, 분석 단위의 측면에서 보면, 국가 단위의 연구가 소수 존재하고, 개인 단위의 연구가 다수를 차지하고 있다. 국가를 단위로 하여 분석한 연구는 Ott(2011), Ram(2010) 등으로 국제지표를 활용하여 정부 자체의 질이나 거버넌스 구조, 정부지출 등과 삶의 만족 간의 관계를 다루고 있다. 반면, 대부분의 삶의 만족을 다루고 있는 연구들은 개인을 분석단위로 한 서베이를 활용하고 있다(Graham, Eggers & Sukhtankar, 2004; Kuroiki, 2011; 박희봉·이희창, 2005; 김혜연, 2011).

이러한 삶의 만족에 대한 영향요인 내지는 결정요인들에 대한 개인 단위에서의 연구 결과를 소개하면 다음과 같다. 첫째, 인구통계학적 요인들 중 성별, 연령, 혼인상태, 가구원 수, 학력 등은 삶

의 만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 통계적으로 반드시 유의미한 관계가 나타나는 것은 아닐지라도, 대체로 소득이나 학력이 높은 경우, 가족 간 관계가 좋은 경우, 기혼인 경우 삶의 만족이 높았다. 먼저 성별에 따라 삶의 만족에 차이가 있는데, 미국의 경우는 여성이 남성보다 삶의 만족이 높지만, 러시아에서는 남성의 삶의 만족이 더 높다고 한다(Graham, Eggers & Sukhtankar, 2004; Dolan et al., 2008).

다음 연령의 경우 삶의 만족과 U자형의 관계를 가지고 있어 중년층이 청년이나 노년에 비해 삶의 만족이 낮다는 결과가 존재한다(Blanchflower & Oswald, 2004; Dolan et al., 2008). 그러나 다른 연구에서는 연령이 높을수록 삶의 만족이 더 높다는 결과를 제시하고 있다(Sotgiu et al., 2011; 정명숙, 2005). 혼인상태의 경우 기혼이 미혼보다 삶의 만족이 높고, 미혼이 이혼이나 사별보다 삶의 만족이 높았으며(Clark & Oswald, 1994; Dolan et al., 2008), 가족 간의 관계는 가족들 간의 지지로 인해 삶의 만족을 높게 만드는 것으로 나타났다(Frazier et al., 1996). 가구원 수(household size) 역시 삶의 만족에 영향을 미치는데, 가구원 수가 많으면 소득이나 교육 등 지출에 부정적인 영향을 미치기 때문에 소규모 가족이 삶의 만족이 높다고 한다(Hou, 2014).

학력의 경우 고학력자의 삶의 만족이 저학력자보다 높다는 결과를 많은 연구들이 제시하고 있다(Chen, 2012; Dolan et al., 2008). 그러나 학력이 높다고 자동적으로 삶의 만족이 높아지는 것은 아니라 고학력을 통해 고소득을 올릴 가능성이 클 때 삶의 만족이 높아진다는 주장도 존재한다(Schimmel, 2009).

둘째, 사회경제적 요인으로 소득, 주택소유 형태, 직업, 노동시간과 관련된 요인 역시 삶의 만족에 영향을 미쳤다(Kuroki, 2011; 박희봉·이희창, 2005; 김혜연, 2011). 일반적으로 소득이 높은 경우 삶의 만족도 높은 것으로 알려져 있다(Frey & Stutzer, 2000; Appleton & Song, 2008). 특히 부유한 사람들보다 가난한 사람들의 경우 소득이 삶의 만족에 미치는 효과는 크다고 한다(Helliwell, Layard & Sachs, 2011). 이러한 소득의 삶의 만족에 대한 불균등한 효과는 미국에서는 관찰되지만, 유럽과 일본에서는 관찰되지 않는다는 결과도 있다(Binder & Coad, 2011; Vendrik & Woltjer, 2007). 다음으로 주택소유 형태의 경우 자가 소유가 삶의 만족에 긍정적 영향을 미치는데, 우리 국민들을 대상으로 한 박종옥(2018)의 연구에서도 자가 소유가 전반적인 삶의 만족에 긍정적 영향력을 나타냈다. 한편 독일에서는 저소득층의 경우 자가 소유가 큰 영향력을 갖는데 비해(Zumbro, 2014), 중국에서는 중·상위 소득자의 경우 긍정적인 영향을 미치나 저소득층에서는 유의미한 영향을 미치지 않는다는 결과를 제시하고 있다(Ren, Folmer & Vlist, 2016).

직업의 경우 직업이 없는 사람들보다 직업이 있는 사람들이 삶의 만족이 높고, 직업의 안정성이 높으면 삶의 만족이 더 높다고 한다(Wright, Beard & Edington, 2002; Graham & Behrman, 2010). 노동시간이 삶의 만족에도 영향을 미치는데, 긴 시간을 노동할 경우 육체적·정신적으로 스트레스를 유발하여 삶의 만족이 낮아진다고 한다(Virtanen et al,. 2012).

일과 삶의 균형(워라밸)이 이루어질수록 삶의 만족이 높아진다고 알려져 있는데, 뉴질랜드 등 7개국 국민들을 조사한 Harr와 그의 동료들(2014)의 연구와 터키 근로자들을 조사한 Taşdelen-Karçkay과 Bakal ı m(2017)의 연구는 워라밸이 삶의 만족에 긍정적 영향을 미친다는 결과를 제시

하고 있다. 또한 국내 미용업 종사자들을 대상으로 분석한 연구에서도 동일하게 워라밸이 삶의 만족에 긍정적인 영향을 미친다는 연구가 있다(이다해, 2018). 해외에서는 워라밸과 삶의 만족 간의 관계에 대한 연구가 비교적 활발히 진행되었으나, 국내에서는 아직 본격적인 연구가 이루어지지는 않고 있다고 할 수 있다.

3. 세대 간 차이에 관한 연구

세대(generation)는 일정한 시기 동안 특정 사회적·역사적 사건에 대한 경험을 공유하는 사람들과 동 시대에 태어난 사람들을 포함하는 개념이다(Schaie, 1965; 이혜정·유규창, 2013). 이러한 세대는 사람들의 여러 태도에 영향을 미친다. 예를 들어, 국민들의 정부역할에 대한 태도나 정치적 입장이 특정 세대가 공유하는 역사적 경험이나 사회화 등으로 차이가 나타날 수 있다(조남경, 2017). 이러한 세대효과는 개인의 경험과 역사 간 상호작용의 결과로, 동일한 역사적 사건을 겪었더라도 어떠한 발달기에 겪었는가에 따라 세대별 집합기억의 차이를 가져올 수 있고, 세대의 구분은 국가라는 장소와 어떤 이슈인가에 따른 맥락에 의해서도 달라질 수 있다(오세영·권영상·이수영, 2014: 35). 선행연구에서는 연령이나 세대가 복지영역에 대한 일반 국민들의 태도에 영향을 미친다고 보거나(류만희·최영, 2009), 공무원을 대상으로 하여 세대가 조직몰입에 차별적 영향을 준다고 주장하기도 하였다(오세영·권영상·이수영, 2014). 이들 연구에서는 연령 자체가 가지는 경향뿐만 아니라, 이들이 속한 세대가 공통적으로 경험한 사회적·역사적 상황 등이 개인의 태도에 영향을 미친다고 본다.

세대별로 생활시간 활용에 있어서도 차이가 존재한다. 통계청(2015)의 '2014년 생활시간조사' 결과에 따르면, 20대 초반의 경우 자기계발을 위한 학습에 4시간 55분을 사용하여 평균(1시간 7분)보다 3시간 48분을 더 사용하며, 20대 후반과 30대는 가사노동에 2시간 27분을 사용하여 평균(1시간 53분)보다 32분을 더 사용하는 것으로 나타났다. 반면 40대와 50대는 수입을 얻기 위한 노동에 4시간 45분을 사용하여 평균(3시간 16분)보다 1시간 29분을 더 사용하고, 60대 이상 노인은 TV시청에 3시간 48분을 사용하여 평균(1시간 55분)보다 1시간 53분을 더 사용하였다(통계청, 2015). 또한 시간활용에 대한 만족도 역시 세대별로 차이가 존재했는데, 20대~40대가 50대~60대보다 만족도 점수가 높게 나타났다(통계청, 2015).

일과 삶의 균형(워라밸)에 대한 인식에 있어서도 세대 간 차이가 존재한다고 알려져 있다(Grzywacz & Carlson, 2007; Carlson et al., 2009). 베이붐 세대는 조직에 대한 충성과 열성적인 근무로 외재적 보상을 추구하는 경향이 강해 직장에서의 역할을 중시한다(Gibson, Greenwood & Murphy, 2009). 반면 X 세대의 경우 이전 세대보다 가족과 함께 하는 시간을 더 많이 갖고자 하는 경향이 있어 조직이나 직장에 대한 충성도가 낮고 일이 자신의 삶에서 차지하는 비중이 크지 않다(Smola & Sutton, 2002). Y 세대의 경우 이러한 경향이 더 강하여 여가와 자유에 대한 가치를 높게 평가하고 재택근무나 유연근무를 선호한다(Yeaton, 2008). 이러한 세대 간 차이는 삶의 만족에 대한 워라밸의 가치나 영향에도 차이를 유발할 것으로 추정할 수 있다.

우리 사회에서도 서구와 마찬가지로 워라밸은 세대 간 차이를 보이는 대표적인 이슈이다(함인희, 2018). 앞에서 언급한 바와 같이 국내 한 언론사의 조사 결과에서는 이 이슈에 대한 세대 간 인식의 격차를 여실하게 보여주고 있다. 이 결과에서는 청년층의 경우에는 기성세대들이 워라밸 자체를 부정적으로 본다고 생각하고, 기성세대는 워라밸은 좋지만 일은 제대로 해야 한다는 입장을 보이고 있어서 세대 간의 인식 차이를 확인할 수 있다(「미디어SR」, 2018). 이러한 세대 간 차이는 일과 삶의 균형을 통해 궁극적으로 달성하려는 삶의 질 향상으로 가는 연결고리에서 어떠한 작용을 할 가능성이 있을 것이다. 따라서 본 연구에서는 워라밸에 대한 인식이 개인의 삶의 만족에 미치는 영향을 세대가 조절할 가능성을 제시하고자 한다.

4. 선행연구의 검토와 본 연구의 차별성

삶의 만족에 대한 선행연구들은 인구통계학적 요인과 사회경제적 요인들을 중심으로 여전히 그 영향요인들을 찾아가는 중이며, 하나씩 하나씩 그 변수를 추가해가면서 검증을 하고 있다. 기존 연구들은 대체로 개인을 분석단위로 하면서 이들이 처한 생래적 특성이나 사회경제적 지위, 사회적 관계 등을 중심으로 살펴보고 있다. 즉, 개인요인 중에서 소득이나 학력, 가족관계 등의 영향이나, 사회적 활동인 직업이나 노동과 관련된 요인(Kuroki, 2011; 박희봉·이희창, 2005; 김혜연, 2011)을 삶의 만족에 영향을 미치는 요인들로 제시하고 있다. 또한 최근 들어 서구사회에서 물질적인 풍요가 어느 정도 달성된 이후 직장에서의 역할과 가정에서의 역할 간의 조화를 추구하는 일과 삶의 균형을 삶의 만족에 중요한 영향을 미치는 요인으로 고려하기 시작하였다. 이러한 해외의 연구경향에 비해 국내 연구는 다소 뒤쳐져 있다고 볼 수 있다. 워라밸과 삶의 만족 간의 관계에 대한 국내 연구로는 특수 직업종사자들을 대상으로 분석한 연구가 거의 유일한 실증분석이다(이다해, 2018).

아직까지 워라밸과 삶의 만족 간의 관계에 대한 연구는 대체로 양자 간 관계를 주로 단선적인 것으로 간주하고 분석하고 있어서, 복잡한 현상을 제대로 설명하지 못하고 있다. 그 때문에 어디에 초점을 맞추고 정책을 마련하고 추진할 지에 대한 정책적 시사점을 제시하는 데도 한계가 있다.

따라서 본 연구는 다음과 같은 몇 가지 점에서 선행연구와의 차별성을 가지면서 정책적 시사점을 도출하고자 한다. 첫째, 삶의 만족에 영향을 미치는 요인으로 최근 크게 주목받고 있는 일과 삶의 균형(워라밸)을 보편적인 일반국민을 대상으로 살펴보고자 한다. 특히 특수 직업종사자들을 대상으로 분석한 국내연구가 갖는 일반화의 문제를 극복하고자 노력하였다. 둘째, 새롭게 등장한 워라밸과 삶의 만족 간의 관계에 대해 세대 간 차이가 존재하는지의 가능성을 검증하고자 한다. 선행연구에서는 워라밸을 독립변수로 보기도 하고 종속변수로 보기도 하면서 어떤 요인들이 영향을 미치는지를 살펴보고 있다. 대체로 워라밸이 삶의 만족이나 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나지만, 그러한 관계가 나타나는 정도만 보여줄 뿐 그 이상의 정책적 시사점을 제시하는 데는 한계가 있다. 본 연구는 세대별로 워라밸을 바라보는 시각에 차이가 있다는 점에 주목하여 세대가 워라밸과 삶의 만족 간의 관계에 미치는 조절효과를 검증하여 보다 동태적인 시사점을

제시하고자 하였다.

Ⅲ. 연구의 분석모형과 방법

1. 연구의 가설과 분석틀

1) 연구의 가설

선행연구의 검토에서 살펴본 바와 같이 삶의 만족은 여러 요인들에 의해 영향을 받는다. 개인적 요인에서부터 사회적 요인에 이르기까지 다양한 요인들이 삶의 만족에 영향을 미치지만, 여전히 삶의 만족에 영향을 미치는 요인들에 대한 탐구는 지속되고 있다. 본 연구에서는 개인의 일과 삶의 균형, 즉 워라밸에 대한 인식에 초점을 맞추어 삶의 만족과의 관계를 살펴보고자 한다. 선행연구에서는 일-가정양립이 삶의 만족에 긍정적 영향을 미친다는 결과를 제시하고 있으며, 또한 특정 직업종사자들을 대상으로 한 분석결과에서 워라밸이 삶의 만족에 긍정적 영향을 미친다고 하였을 뿐이다. 따라서 본 연구에서는 직접적으로 일과 삶의 균형, 즉 워라밸을 독립변수로 하여 일반국민들의 삶의 만족에 미치는 효과를 검증하기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1: 워라밸은 삶의 만족에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

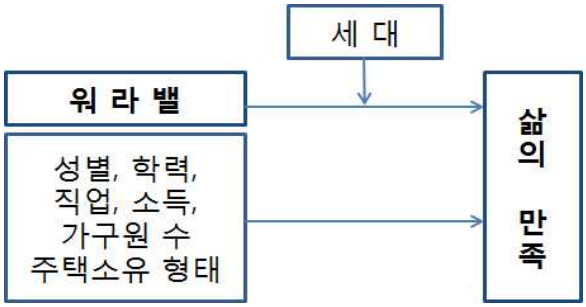
한편 워라밸을 둘러싸고 세대 간의 인식 차이가 존재하고 있다. 서구 사회의 연구는 물론 국내 한 여론조사는 젊은 세대가 워라밸을 매우 긍정적으로 바라보는데 비해 기성세대는 다소 부정적이라는 결과를 제시하고 있다(Gibson, Greenwood & Murphy, 2009; 「미디어SR」, 2018). 그러나 해외의 설문조사에 의하면 새로운 일자리 선택의 기준으로서 워라밸을 중시여기는 경향은 나이가 많은 X 세대와 베이붐 세대가 더 높고, 더 젊은 밀레니엄세대가 오히려 낮다는 결과를 제시하고 있다(「CIO Korea」, 2018). 이와 같이 워라밸에 대한 인식이 세대 간 차이가 존재한다는 데는 국내외 조사 모두에서 같은 결과가 나타났지만, 구체적인 세대별로는 그 선호의 정도와 순위가 달랐다. 이러한 워라밸에 대한 세대 간 차이가 삶의 가치관 차이를 가져올 것으로 추정할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 워라밸과 삶의 만족 간의 관계가 세대별로 차이가 나는지, 즉 세대가 워라밸과 삶의 만족 간의 관계를 조절하는지를 검증하기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2: 세대는 워라밸과 삶의 만족 간의 관계를 조절할 것이다.

2) 연구 분석틀과 방법

본 연구의 분석틀은 〈그림 1〉과 같이 나타낼 수 있다. 우선 종속변수는 삶의 만족이며, 독립변수는 워라밸(work-life balance), 조절변수는 세대(generation)이다. 그리고 통제변수는 선행연구에서 유의미한 것으로 나타난 성별, 학력, 직업, 소득, 가구원 수, 주택소유 형태로 설정하였다.

〈그림 1〉 연구의 분석틀



본 연구의 분석모형을 수식으로 나타내면 아래와 같다. 모형 Ⅰ은 삶의 만족에 워라밸이 미치는 효과를 분석하기 위한 다중회귀모형이며, 모형 Ⅱ는 세대의 조절효과를 분석하기 위한 상호작용항을 포함한 다중회귀모형이다.

모형 Ⅰ: $y = \alpha + \beta_1 Sex + \beta_2 Edu + \beta_3 Job + \beta_4 Ern + \beta_5 Num + \beta_6 Hou + \beta_7 WLB + \beta_8 Age + \epsilon$

모형 Ⅱ: $y = \alpha + \beta_1 Sex + \beta_2 Edu + \beta_3 Job + \beta_4 Ern + \beta_5 Num + \beta_6 Hou + \beta_7 WLB + \beta_8 Age + \beta_9 WLB \times Age + \epsilon$

여기서, y는 삶의 만족, Sex는 성별, Edu는 학력, Job는 직업, Ern은 소득, Num은 가구원 수, Hou는 주택소유 형태, WLB는 워라밸, Age는 세대, WLB×Age는 상호작용항, α, β는 패러미터, ϵ는 오차항

2. 변수의 측정과 자료수집

1) 데이터의 출처

본 연구는 문화체육관광부가 (주)한국리서치에 의뢰하여 조사한 “2018 삶의 질 여론조사” 데이터를 활용하였다.[1] “2018 삶의 질 여론조사”는 국정운영의 최우선 과제인 ‘국민의 삶의 질’을 향상시키는 정책 수립을 위한 기초자료로서 우리 국민들의 실태를 파악하고자 시행되었다(문화체육관광부, 2018). 이 여론조사는 2018년 5월 15일부터 5월 21일까지 진행되었다. 조사의 모집단은 전국의 만 19세 이상 성인 남녀이며, 표본은 2018년 4월 주민등록인구 현황에 따라 성별, 연령별, 지

1) 2018 삶의 질 여론조사 데이터는 문화체육관광부에 정보공개를 청구하여 확보하였다.

역별로 인구구성비에 맞춰 무작위로 추출한 1,500명이다. 여론조사는 구조화된 설문지를 이용한 유무선 RDD(Random Digit Dialing) 전화조사로 진행되었으며, 표집오차는 신뢰수준 95%에서 ±2.5%p이다(문화체육관광부, 2018).

그런데 본 연구는 전체 응답자 1,500명 중 일과 삶의 균형을 묻는 문항에 대해 일을 하고 있지 않는 비해당자들을 제외한 990명을 대상으로 분석하였다.

2) 주요 변수의 측정

(1) 종속변수의 측정: 삶의 만족

삶의 만족은 개인의 삶의 질을 측정하기 위한 매우 유용한 변수로서 자신의 인생에 대한 전반적인 주관적인 평가를 의미한다(오준범·이준협, 2014).

본 연구에서는 "전반적으로 현재의 삶에 대해 얼마나 만족하십니까?"라는 문항에 대한 응답으로 측정하였다. 응답 카테고리는 '전혀 만족하지 않는다'의 0점에서부터 '매우 만족한다'의 10점까지 11점 척도로 측정하였다. 선행연구에서는 여러 문항을 통하여 삶의 만족을 측정하기도 하지만(김혜연, 2011), 단일문항을 이용한 측정은 유럽사회조사(European Social Survey), 갤럽 조사(Gallup World Poll) 등에서도 사용하는 보편적 측정방식으로 볼 수 있다(김현정·최서희, 2018: 262).

(2) 독립변수의 측정: 워라밸

워라밸(Work-life balance)은 일과 삶의 균형으로서 어떻게 규정하고 측정할 것인가에 대한 논쟁이 존재한다(김은희·김철원, 2017). 하나는 워라밸을 일과 가정 또는 일과 개인의 삶과의 충돌로 접근(conflict approach)하는 학자들로서 한정된 시간과 에너지를 가지고 일에서의 역할(role in work)과 가정에서의 역할(role in family)을 수행하는 문제로 보고 있다(Carlson et al., 2009). 다른 하나는 부유한 삶이라고 접근(enrichment approach)하는 학자들로서 가족생활에 관여할 에너지를 일에 사용하여 물질적인 부유함을 추구할 것인지의 선택 문제라고 본다(Greenhaus & Powell, 2006). 또 다른 정의는 통합적 접근(integration approach)으로 가정에서의 역할과 일의 통합을 추구하는 것으로 본다(Grŏpel & Kuhl, 2009). 국내 연구의 일반적인 경향은 일과 삶의 균형을 자신의 일과 일 이외 영역에서 시간과 심리적·신체적 에너지를 적절히 분배함으로써 삶에 대한 통제감을 가지는 상태로 정의한다(손영미·김정운·정열, 2011).

본 연구에서 워라밸은 "현재 자신의 삶에서 일과 생활의 균형이 잘 이루어지고 있다고 생각하십니까?"라는 문항에 대한 응답으로 측정하였다. 그 응답 카테고리는 '전혀 그렇지 않다'의 0점에서부터 '매우 그렇다'의 10점까지 11점 척도로 측정하였다.

(3) 조절변수의 측정: 세대

세대는 일정한 시기 동안 특정 사회적·역사적 사건에 대한 경험을 공유하는 사람들과 동 시대

에 태어난 사람들을 포함하는 개념이다(Schaie, 1965; 이혜정·유규창, 2013). 본 연구에서 세대는 "2018 삶의 질 여론조사"에서 응답자의 연령을 묻는 문항을 기준으로 '①20대, ②30대, ③40대, ④50대, ⑤60대 이상'으로 구분하여 더미변수로 측정하였다.

(4) 통제변수의 측정

성별은 남성을 기준(reference)으로 더미변수로 측정하였는데, 남성이 0, 여성이 1값을 갖는다. 학력은 응답자의 최종 졸업학력으로 '①중졸 이하, ②고졸, ③대졸, ④대학원 졸'로 구분하여 연속형으로 측정하였다. 직업은 "현재 귀하의 가장 주된 직업은 무엇입니까?"라는 문항에 대한 응답으로, '①농림어업, ②자영업, ③판매직, ④노무직, ⑤사무직, ⑥관리직, ⑦전문직'으로 구분하여 더미변수로 측정하였다.

소득은 응답자 가구의 월 평균소득(임대소득, 이자소득, 보너스 등을 포함한 전체 소득)으로 '①100만원 미만, ②100만원~200만원 미만, ③200만원~300만원 미만, ④300만원~400만원 미만, ⑤400만원~500만원 미만, ⑥500만원~600만원 미만, ⑦600만원~700만원 미만, ⑧700만원~1천만원 미만, ⑨1천만원~1천5백만원 미만, ⑩1천5백만원 이상'으로 구분해 연속형으로 측정하였다.

가구원 수는 "귀 댁의 가구원은 본인을 포함하여 모두 몇 명입니까?"라는 문항에 대한 응답으로 명 단위의 연속형으로 측정하였다. 주택소유 형태는 "현재 살고 계신 주택은 다음 중 어디에 해당되시나요?"라는 문항에 대한 응답으로, '①자가, ②전·월세(임대 포함), ③무상 거주 및 기타'로 구분하여 측정하였다.

본 연구에서 사용된 주요 변수들의 조작적 정의와 측정은 〈표 1〉과 같다.

〈표 1〉 주요 변수의 측정

영역	변수	설문문항	측 정
종속변수	삶의 만족	전반적으로 현재의 삶에 대해 얼마나 만족하십니까?	매우 만족한다(10점), 전혀 만족하지 않는다(0점)의 11점 척도
독립변수	워라밸	현재 자신의 삶에서 일과 생활의 균형이 잘 이루어지고 있다고 생각하십니까?	매우 그렇다(10점), 전혀 그렇지 않다(0점)의 11점 척도
조절변수	세대	귀하의 연세는 다음 중 어디에 해당되시나요?	①20대(=기준), ②30대, ③40대, ④50대, ⑤60대 이상 더미변수
통제변수	성별	응답자의 성별	①남성(=기준), ②여성
	학력	학교를 어디까지 마치셨습니까?	①중졸 이하, ②고졸, ③대졸, ④대학원 졸
	직업	현재 귀하의 가장 주된 직업은 무엇입니까?	①농림어업, ②자영업, ③판매직, ④노무직, ⑤사무직, ⑥관리직, ⑦전문직
	소득	귀 댁의 월 평균 소득은 얼마입니까?	①100만원 미만, ②100만원~200만원 미만, … (중략) …, ⑨1천만원~1천 5백만원 미만, ⑩1천 5백만원 이상
	가구원 수	귀 댁의 가구원은 본인을 포함하여 모두 몇 명입니까?	(단위: 명)
	주택 소유 형태	현재 살고 계신 주택은 다음 중 어디에 해당되시나요?	①자가, ②전세 및 월세(임대 포함), ③무상(부모 소유 등) 및 기타

Ⅳ. 분석의 결과

1. 주요 기초통계

1) 응답자의 주요 특성

응답자의 주요 특성별 분포를 보면 〈표 2〉와 같다. 우선 성별의 경우 남성이 579명(58.48%)으로 과반수를 차지하였으며, 학력은 대졸이 521명(52.63%)으로 가장 많았으며, 고졸 303명(30.61%), 대학원졸 85명(8.59%), 중졸 이하 81명(8.18%) 순이었다. 직업의 경우 사무직이 274명(27.68%)으로 가장 많았으며, 자영업 224명(22.63%), 판매직 181명(18.28%), 노무직 125명(12.63%), 전문직 116명(11.72%) 순이었다.

소득의 경우 200~300만원 미만이 152명(15.51%)으로 가장 많았으며, 300~400만원 미만 150명(15.31%), 500~600만원 미만 127명(12.96%), 400~500만원 미만 126명(12.86%), 700~1000만원 미만 124명(12.65%) 순이었다. 주택소유 형태의 경우 자가가 584명(58.99%)으로 가장 많았으며, 전·월세 291명(29.39%), 무상 및 기타 115명(11.62%) 순이었다. 세대의 경우 40대가 239명(24.14%)으로 가장 많았으며, 50대 232명(23.43%), 30대 224명(22.63%), 60대 이상 151명(15.25%), 20대 144명(14.55%) 순이었다.

〈표 2〉 응답자의 주요 특성별 분포

구 분		빈도	비율(%)	구 분		빈도	비율(%)
성별	남성	579	58.48	세대	20대	144	14.55
	여성	411	41.52		30대	224	22.63
학력	중졸 이하	81	8.18		40대	239	24.14
	고졸	303	30.61		50대	232	23.43
	대졸	521	52.63		60대 이상	151	15.25
	대학원졸	85	8.59	소득	100만원 미만	53	5.41
직업	농림어업	45	4.55		100~200만원 미만	96	9.80
	자영업	224	22.63		200~300만원 미만	152	15.51
	판매직	181	18.28		300~400만원 미만	150	15.31
	노무직	125	12.63		400~500만원 미만	126	12.86
	사무직	274	27.68		500~600만원 미만	127	12.96
	관리직	25	2.53		600~700만원 미만	77	7.86
	전문직	116	11.72		700~1000만원 미만	124	12.65
주택소유 형태	자가	584	58.99		1000~1500만원 미만	63	6.43
	전·월세	291	29.39		1500만원 이상	11	1.23
	무상·기타	115	11.62	주: 소득은 결측치가 존재하여 980명.			

2) 주요 변수의 기술통계량

〈표 3〉 주요 변수의 기술통계

변수명	관측치	평 균	표준편차	최소값	최대값
삶의 만족	990	6.270	2.350	0	10
학 력	990	2.616	0.757	1	4
소 득	980	5.011	2.333	1	10
가구원 수	990	3.211	1.331	1	9
워라밸	990	6.138	2.344	0	10

본 연구에 사용된 주요 연속형 변수의 기술통계량은 〈표 3〉과 같다. 먼저 종속변수인 삶의 만족의 경우 10점 만점에 평균이 6.270점으로 나타나서 낙관적인 수준은 아닐지라도 비교적 높은 것으로 볼 수 있다. 학력의 경우 4점 만점에 평균 2.616점으로 대졸자의 비중이 높기 때문에 평균에 영향을 미친 것으로 보인다. 그리고 소득의 경우 10점 만점에 5.011점이었다. 가구원 수의 경우 최소값이 1명, 최대값은 9명이었고 평균은 3.211명이었다. 조절변수인 워라밸의 경우 평균은 6.138점으로 삶의 만족보다는 약간 낮은 수준이지만 비교적 높은 것으로 볼 수 있다.

2. 삶의 만족에 대한 분석의 결과

1) 세대에 따른 삶의 만족 및 워라밸 차이

〈표 4〉 세대별 삶의 만족 차이

구 분	관측치	평 균	표준편차	F 값
20대	144	6.722[a)]	2.217	6.58***
30대	224	6.513[a)]	2.199	
40대	239	6.347[a)]	2.179	
50대	232	6.194[a)]	2.462	
60대 이상	151	5.470[b)]	2.594	

주: * p〈0.1, ** p〈0.05, *** p〈0.01, 사후분석(Scheffé): a 〉 b.

세대에 따른 삶의 만족의 차이를 분석한 결과, 20대의 경우 평균이 6.722점으로 가장 높았으며, 60대 이상의 경우 평균 5.470점으로 가장 낮았고, 집단 간 차이는 통계적으로 유의미하였다. 그리고 가장 보수적인 Scheffé 사후검정을 한 결과, 두 집단으로 구분되었는데, 20대부터 50대까지가 한 집단으로 묶였으며, 60대 이상은 다른 집단으로 묶였다.

다음으로 세대에 따른 워라밸의 차이를 분석한 결과, 20대의 경우 평균이 6.236점으로 가장 높았으며, 40대가 평균 6.029점으로 가장 낮았으며, 집단 간 차이는 통계적으로 유의미하지 않은 것

으로 나타났다.

〈표 5〉 세대별 워라밸 차이

구 분	관측치	평 균	표준편차	F 값
20대	144	6.236	2.458	0.864
30대	224	6.223	2.450	
40대	239	6.029	2.276	
50대	232	6.164	2.231	
60대 이상	151	6.053	2.369	

2) 주요 연속형 변수들의 상관분석 결과

본 연구의 분석모형에 포함된 주요 연속형 변수들 간의 상관관계를 분석한 결과는 〈표 6〉과 같다. 먼저 종속변수인 삶의 만족과 독립변수인 워라밸의 상관관계는 0.551로 통계적으로 유의미한 높은 수준이었다. 그리고 삶의 만족과 소득의 경우 0.208, 삶의 만족과 학력은 0.185로 통계적으로 유의미하였다. 독립변수인 워라밸과 소득은 0.188로 통계적으로 유의미한 낮은 수준이었으며, 조절변수인 세대와 학력은 -0.326으로 유의미한 음(-)의 상관관계를 나타내어 나이가 많을수록 학력이 낮은 것으로 추정된다.

〈표 6〉 주요 연속형 변수들의 상관관계

구 분	1.	2.	3.	4.	5.
1.삶의 만족	1.000				
2.학력	0.185***	1.000			
3.소득	0.208***	0.283***	1.000		
4.가구원 수	0.026	0.074	0.298***	1.000	
5.워라밸	0.551***	0.060	0.188***	-0.022	1.000
6.세대	-0.149	-0.326***	-0.134	-0.006	-0.023

주: * p〈0.1, ** p〈0.05, *** p〈0.01

그러나 이러한 결과는 혼란변인들(confounding variables)이 통제되지 않은 상태에서 나타난 결과일 뿐이므로 정교한 계량모형에 의한 분석이 추가적으로 필요하다.

한편 독립변수들 간의 다중공선성을 검토한 결과, 모형 Ⅰ을 기준으로 할 때 분산팽창지수(VIF: Variance Inflation Factor)의 평균은 2.39였으며, 모든 변수들의 VIF가 10보다 작아 다중공선성의 우려는 없는 것으로 나타났다. 상호작용항을 포함한 모형 Ⅱ의 경우 평균 분산팽창지수는 7.22로 나타났다.[2)]

2) 상호작용항을 포함한 다중회귀모형의 경우 다중공선성이 나타날 가능성이 높다. 이 경우 mean-centering으로 다중공선성을 줄일 수 있다는 주장과 이러한 작업이 무익하다는 주장이 존재한다(이학식, 2012:

3) 다중회귀분석 결과

삶의 만족에 영향을 미치는 요인에 대한 다중회귀분석 결과는 〈표 7〉과 같다. 우선 조절효과를 포함하지 않은 모형 Ⅰ의 결과를 보면, 워라밸은 삶의 만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 일-가정 양립(work-family balance)이나 워라밸의 효과를 분석한 선행연구에서와 같이 삶의 만족에 미치는 긍정적인 효과를 확인시켜주는 것이다(Greenhaus, Collins & Shaw, 2003; 오현규·박성민, 2014; 윤병훈·송봉규, 2014). 워라밸이 일에서의 역할(role in work)과 가정에서의 역할(role in family) 간의 긴장과 갈등으로부터 오는 스트레스를 완화해주기 때문에 삶의 만족을 증가시키는 것으로 볼 수 있다.

그리고 세대는 삶의 만족에 차별적 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 20대를 기준으로 보면 30대를 제외하고는 20대에 비해서 삶의 만족이 낮은 것을 확인할 수 있다. 이러한 결과는 앞서 살펴본 세대별 워라밸의 차이 분석의 결과와 유사한 것이며, 연령별로 삶의 만족에 차이가 난다는 선행연구와 맥락을 같이 한다. 또한 노년기에 삶의 만족이 더 높다는 선행연구(정명숙, 2005)와는 달리 연령이 높아질수록 삶의 만족이 낮아졌다. 이는 강상경(2012)이 지적한 바와 같이 연령이 삶의 만족에 미치는 영향에 대해서는 지속적인 논의가 있는 만큼 합의된 결론은 없다는 것과 맥락을 같이하는 것으로 추가적인 분석이 필요하다고 볼 수 있다.

〈표 7〉 다중회귀분석 결과

구 분		모형 Ⅰ	모형 Ⅱ
		b/se	b/se
성 별 (기준: 남성)		0.156 (0.132)	0.158 (0.132)
학 력		0.282*** (0.097)	0.259*** (0.098)
직업 (기준: 농림어업)	자영업	−0.177 (0.326)	−0.168 (0.328)
	판매직	0.098 (0.334)	0.102 (0.336)
	노무직	−0.174 (0.347)	−0.161 (0.348)
	사무직	−0.165 (0.338)	−0.172 (0.340)
	관리직	0.239 (0.495)	0.273 (0.497)
	전문직	−0.076 (0.363)	−0.102 (0.365)
소 득		0.063** (0.031)	0.056* (0.031)
가구원 수		0.007	0.010

58-59). 이와 같이 변수를 변환한 경우 다중공선성을 무시할 수 있다는 것이 일반적이다(Allison, 2012).

		(0.052)	(0.052)
주택소유 형태 (기준: 자가)	전월세	−0.122 (0.154)	−0.103 (0.154)
	무상 및 기타	−0.104 (0.226)	−0.086 (0.226)
워라밸 (A)		0.525*** (0.027)	0.405*** (0.066)
세대 (기준: 20대)	30대 (B)	−0.246 (0.218)	−0.701 (0.577)
	40대 (C)	−0.311 (0.230)	−1.099* (0.580)
	50대 (D)	−0.476** (0.232)	−1.832*** (0.598)
	60대 이상 (E)	−0.908*** (0.271)	−2.047*** (0.639)
상호작용항	(A) × (B)	−	0.075 (0.086)
	(A) × (C)	−	0.128 (0.087)
	(A) × (D)	−	0.219*** (0.089)
	(A) × (E)	−	0.182* (0.094)
절 편		2.422*** (0.499)	3.221*** (0.632)
관측치		980	980
F 값		28.85***	23.81***
R^2 (Adjusted R^2)		0.3377 (0.3259)	0.3430 (0.3286)
ΔR^2		0.0053***	

주: * p〈0.1, ** p〈0.05, *** p〈0.01

다음으로 세대 간 조절효과를 포함하여 분석한 모형 Ⅱ의 결과를 보면, 여전히 워라밸이 삶의 만족에 대해 유의미한 긍정적인 영향을 미쳐서 강건성(robustness)을 가지는 것으로 확인되었다. 그리고 세대의 경우도 20대를 기준으로 할 때 연령이 높아질수록 삶의 만족이 낮아져서 강건성(robustness)을 가졌다.

그리고 워라밸과 세대의 조절효과를 나타내는 상호작용항을 보면, 50대와 60대 이상의 경우에는 상호작용항이 통계적으로 유의미하게 도출되었다는 점을 주목할 필요가 있다. 혼란변수를 통제하지 않은 채 분석한 조사결과에서는 젊은 세대에 비해 나이든 세대가 워라밸에 대해 부정적인 인식을 가지고 있다고 주장하였으나, 혼란변수를 통제하면 결과가 달라졌다. 즉, 소득, 직업, 주택소유 형태 등 경제적 변수들을 통제할 경우, 50대와 60대 이상의 노년층의 워라밸에 대한 인식이 부정적이지 않으며 오히려 삶의 만족에 긍정적으로 기여하는 것을 확인할 수 있었다. 다른 조건이 동일할 경우(ceteris paribus), 노년층의 경우 워라밸이 잘 이루어져 직장에서의 역할과 가정에서의

역할이나 개인적인 삶(private life) 간의 긴장과 갈등이 원만하게 해소되면 삶의 만족이 가파르게 상승하는 것이다. 반면 20대 등 젊은 층의 경우 워라밸이 잘 이루어지더라도 직장에서의 역할과 가정에서의 역할 간의 긴장과 갈등이 쉽게 해소되지 않을 수 있기 때문이다. 통계청의 '2014년 생활시간조사'에 따르면 20대 초반의 경우 자기계발을 위한 학습에 평균(1시간 7분)보다 훨씬 더 긴 4시간 55분을 사용하고 있으며, 20대 후반과 30대는 가사노동에 평균(1시간 53분)보다 더 긴 2시간 27분을 사용하는 것으로 나타났다(통계청, 2015). 이와 같이 젊은 세대의 경우 가정 내에서의 가사분담이나 육아 등의 부담이 노년층에 비해 상대적으로 큰 편이며, 직업생활이나 사회에서의 성공을 위해 자기계발에 시간을 투자해야 되는 등의 문제를 안고 있다. 하지만 노년층의 경우는 워라밸을 통해 여가가 주어지면 보다 많은 여유를 즐길 수 있으며, 취미생활 등을 통해 스트레스를 줄일 수 있다. 통계청의 '2014년 생활시간조사'에서 60대 이상 노인은 TV시청에 평균(1시간 55분)보다 더 긴 3시간 48분을 사용하였다(통계청, 2015). 따라서 워라밸을 통해 여유시간이 주어지더라도 이를 어디에 사용하는가의 문제가 중요한 것으로 추정할 수 있다.

마지막으로 삶의 만족에 영향을 미치는 요인으로 선행연구에서 제시되었던 요인을 중심으로 통제변수의 영향을 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 소득과 학력은 여러 선행연구에서 확인된 바와 같이 삶의 만족에 유의미한 긍정적 영향을 미치는 것이 확인되었다(Dolan et al., 2008; Appleton & Song, 2008; 박희봉·이희창, 2005; 김혜연, 2011; 강상경, 2012). 소득이 높고 학력이 높으면 자신이 추구하는 인생의 목표를 쉽게 추구할 수 있게 해주고 삶을 쉽게 변화시킬 수 있기 때문이다(Mafini, 2017).

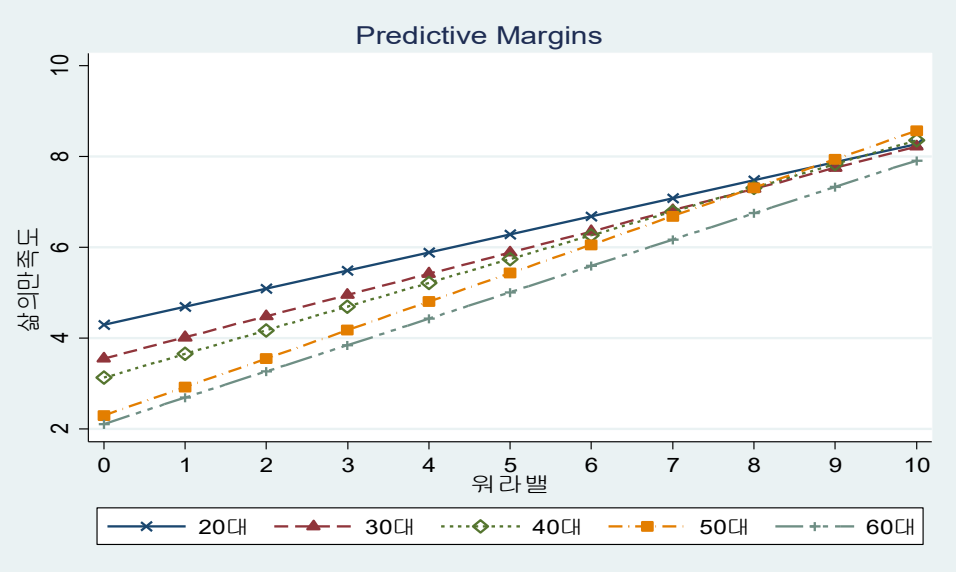
그리고 성별의 경우 여성이 기준집단인 남성보다 삶의 만족이 높았지만 그 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다. 직업 간에 삶의 만족에도 유의미한 차이가 없었으며, 주택소유 형태의 경우 기준집단인 자가 소유에 비해 전·월세 등이 삶의 만족이 낮았지만 그 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다. 가구원 수의 경우 선행연구와는 달리 삶의 만족에 긍정적인 부호를 나타냈으나 통계적으로 유의미하지는 않았다.

위와 같이 조절효과를 검증하는 방법으로는 다중회귀식에 포함된 상호작용항의 계수의 통계적 유의미성 여부로 판단할 수도 있으나, 상호작용항을 포함하지 않은 회귀모형의 R^2와 상호작용항을 포함한 회귀모형의 R^2 차이를 조사하여 그 차이가 통계적으로 유의미한지로 판단하는 방법이 있다(이학식, 2012: 135). 본 연구의 분석결과, 상호작용항을 포함하지 않은 모형 Ⅰ과 상호작용항을 포함한 모형 Ⅱ의 R^2 값의 차이를 분석한 결과, 통계적으로 유의미한 차이를 나타내어 조절효과가 유의미한 것으로 확인되어 가설을 지지하였다.

그리고 워라밸과 삶의 만족 간의 관계에 대한 세대의 조절효과를 그림으로 나타내면 〈그림 2〉와 같다. 그림에서 보는 바와 같이 모든 세대에서 워라밸이 증가하면 할수록 삶의 만족이 증가하였다. 즉, 각 세대의 기울기가 양(+)의 값을 나타내어 워라밸이 높아질수록 삶의 만족이 증가하는 것을 확인할 수 있었다. 한편 각 세대의 워라밸이 삶의 만족에 미치는 효과의 크기인 기울기를 보면, 기준집단인 20대의 기울기가 가장 원만하고, 50대의 기울기가 가장 가파른 것으로 나타났다. 전반적으로 20대와 30대의 기울기가 비교적 완만하고 그 이상의 세대의 기울기가 가파른 형태였

다. 즉, 나이든 세대일수록 워라밸이 삶의 만족에 미치는 양(+)의 효과를 강화시키는 것으로 확인되었다. 특히 50대의 경우 워라밸이 가장 빠르게 증가하였는데, 이는 민경선(2016)의 연구결과와 유사하다. 이러한 결과로부터 단편적인 조사와는 달리 나이든 세대에서 워라밸에 대해 보다 높은 가치를 부여하고 있다는 것을 보여준다.

〈그림 2〉 세대의 조절효과



V. 결론

본 연구는 워라밸, 즉 일과 삶의 균형이 삶의 만족에 미치는 효과를 분석하고, 나아가 이들 간의 관계에 있어서 세대별 차이가 있는지를 분석하였다. 즉 문화체육관광부가 조사한 "2018 삶의 질 여론조사"라는 실증데이터에 기초하여 워라밸이 삶의 만족에 미치는 효과를 분석하고, 이들 간의 관계를 세대가 조절하는지를 분석하였다.

그 분석결과를 보면, 워라밸은 삶의 만족에 유의미한 긍정적 영향을 미쳐서 워라밸이 일에서의 역할(role in work)과 가정에서의 역할(role in family) 간의 긴장과 갈등으로부터 오는 스트레스를 완화해주기 때문인 것으로 볼 수 있다. 다음으로 세대는 워라밸과 삶의 만족 간의 관계를 강화하는 것으로 나타났다. 20대에 비해 연령이 높은 세대가 삶의 만족이 낮았지만, 워라밸의 정도가 높아질수록 삶의 만족이 더 급하게 상승하였다. 이러한 결과는 워라밸이 청년층뿐만 아니라 장년층 및 노년층에서도 중요한 의미를 가지고 있다는 것을 의미한다. 다른 조건이 동일할 경우, 노년층의 경우 워라밸이 잘 이루어져 직장에서의 역할과 가정에서의 역할이나 개인적인 삶 간의 긴장과

갈등이 원만하게 해소되면 삶의 만족이 가파르게 상승하는 것으로 볼 수 있다.

이와 같은 연구결과로부터 다음과 같은 몇 가지 정책적 시사점을 도출할 수 있다. 첫째, 워라밸이 삶의 만족에 긍정적 영향을 미치므로, 워라밸을 실현하기 위한 정책이 필요하다는 점이다. 즉 정부가 현재 추진 중인 주 52시간 정책의 정당성을 뒷받침해 주는 근거가 되는 것이다. 장시간 노동으로 인해 직장에서의 일과 가정 또는 개인의 삶 간의 불균형이 심각한 우리나라는 OECD의 '더 나은 삶 지수(Better Life Index)'에서 삶의 만족이 낮은 문제를 가지고 있는데, 이를 해결하기 위해 노동시간을 줄이고 여가시간을 늘리는 정책이 필요한 것이다. 둘째, 워라밸 실현을 위해 노동시간 단축이 추진되고 있는데, 이 경우 노동시간의 단축과 함께 임금소득의 감소도 수반되므로, 임금 감소를 보전할 수 있는 적극적 사회보장정책이 필요하다. 정부는 노동시간 단축에 따른 중소기업들의 인건비 상승 부담을 완화하기 위한 보조금 정책을 시행하고 있으나, 정착 임금 소득이 감소되는 노동자들에 대해서는 미온적인 태도를 보이고 있다. 노사 간의 갈등의 소지가 있는 만큼 이에 대해 저소득 노동자들을 위한 사회보장정책을 강구하여야 할 것이다. 셋째, 워라밸의 실현을 위해서는 노동시간의 단축과 함께 '일하는 방식의 개혁'을 통해 유연근무제나 시간선택제 근무, 재택근무나 원격근무 등 스마트워크(smart work)의 적극적 활용을 지원하는 정책적 노력이 필요하다(안선영·김영주, 2017). 공공부문은 물론 민간부문에 유연근무와 스마트워크가 활성화될 수 있도록 기업에 대한 세제지원과 보조금 지급 등의 유인 제공이 필요하며, 성공 사례에 대한 적극적인 홍보가 필요하다. 넷째, 워라밸을 위한 정책 추진 시 세대에 따른 차별적 접근이 필요하다는 점이다. 모든 세대에서 워라밸이 증가할수록 삶의 만족이 증가하지만, 세대별로 보면, 노년층이 청년층에 비해 상승하는 기울기가 더 크게 나타났다. 다른 말로 하면 젊은 층의 경우 워라밸이 실현되더라도 삶의 만족이 그리 크게 증가하지 않는다는 것이다. 통계청의 2014년 생활시간조사 결과에 따르면, 젊은 층의 경우 직장에서 일하는 시간이 단축되더라도 가정 내에서 육아나 가사분담에 투입해야 되는 시간이 많고 직장이나 사회에서 성공하기 위해 자기계발을 해야 하므로 실질적으로 개인적인 삶을 위한 여유가 상대적으로 적기 때문이다. 따라서 젊은 세대에게는 단순히 직장에서의 노동시간을 단축하는 정책과 함께 육아나 가사분담 등을 줄일 수 있는 정책이 병행되어야 삶의 만족이 다른 세대와 비슷한 수준으로 증가할 수 있다. 젊은 세대를 위한 추가적인 정책적 배려가 주어지는 것이 우리 헌법이 지향하는 상향적 평등을 실현하는 길일 것이다.

본 연구는 다음과 같은 몇 가지 한계를 가지고 있다. 첫째, 삶의 만족에 영향을 미치는 요인들을 모두 포함하지 못해 누락변수 편의(omitted variable bias)가 존재할 위험이 있다. 삶의 만족에 영향을 미치는 다양한 요인들이 존재함에도 불구하고 본 연구는 2차 자료(secondary data)를 활용하고 있어 이들을 모두 포함하지 못하였다. 이로 인해 계량분석모형의 내적 타당성을 위협하는 누락변수 편의가 있을 수 있다. 둘째, 세대별 차이의 원인에 대한 엄밀한 분석을 수행하지 못한 한계가 있다. 본 연구를 통해 워라밸의 가치에 대한 세대별 차이가 존재함은 확인되었으나, 그 차이의 원인이 구체적으로 무엇에 기인하는지는 간접적으로 추정하였을 뿐이다. 추후 연구에서는 여유 시간이 주어졌을 경우 세대별로 어디에 사용하는지에 대한 조사가 필요하며, 그러한 시간 소비가 삶의 만족에 어떤 영향을 미치는지를 질적 연구를 통해 보완할 필요가 있다.

참고문헌

강상경. (2012). 삶의 만족도와 관련요인의 세대 간 차이에 대한 탐색적 연구: 한국복지패널 자료를 이용한 베이비 붐 세대와 이전 및 이후 세대 간 비교. 「사회복지연구」, 43(4): 91-119.

김병섭·강혜진·김현정. (2015). 지방정부서비스가 주민행복에 미치는 영향: 주거영역 삶의 질의 조절효과에 대한 검증을 중심으로. 「행정논총」, 53(3): 29-56.

김은희·김철원. (2017). 일과 삶의 균형에 따른 사회적 계층이 주관적 행복감. 「관광연구」, 32(7): 1-24.

김정운·박정열. (2008). '일과 삶의 균형 (Work-Life Balance)'척도 개발을 위한 연구. 「여가학연구」, 5: 53-69.

김정운·박정열·손영미·장훈. (2005). '일과 삶의 조화 (Work-Life Balance)'에 대한 개념적 이해와 효과성. 「여가학연구」, 2: 29-48.

김주엽·박상언·지혜정. (2011). 일-생활 균형(Work-Life Balance)과 직무만족 및 이직의도 간의 관계에 관한 실증연구. 「인적자원개발연구」, 14(1): 1-29.

김현정·최서희. (2018). 근로시간이 공무원의 삶의 만족도에 미치는 영향에 관한 연구: 업무자율성의 조절효과를 중심으로. 「행정논총」, 56(2): 249-278.

김혜연. (2011). 사회적 자본이 지역주민의 삶의 만족도에 미치는 영향에 관한 연구. 「한국사회복지행정학」, 13(3): 1-29.

류만희·최영. (2009). 복지정책에 대한 지지도 연구: 복지의식, 계층, 자기이해(self-interest)의 영향을 중심으로. 「한국정책과학학회보」, 13(1): 191-210.

문화체육관광부. (2018). 「2018 삶의 질 여론조사 보고서」. 서울: 문화체육관광부.

「미디어SR」. (2018). [2018 워라밸 현장점검①] 청년층과 기성세대가 바라보는 워라밸, 어떻게 다를까? 3.29.

민경선. (2018). 워라밸 세대의 여가와 삶의 만족도. 「한국웰니스학회지」, 13(3): 377-388.

_____. (2016). 「한국인의 여가생활과 만족감: 여가시간에서의 소득별·연령별·성별 격차」. 박사학위논문. 연세대학교 대학원.

박종옥. (2018). 경제적 요인이 생활만족도에 미치는 영향: 거주주택관련 경제적 요인을 중심으로. 「소비자문제」, 49(1): 97-129.

박희봉·이희창. (2005). 삶의 만족에 미치는 영향 요인 비교분석. 「한국행정논집」, 17(3): 709-728.

손영미·김정운·정열. (2011). 중앙공무원의 일과 삶의 균형에 대한 조직 및 개인변인의 영향력 검증 연구. 「여가학연구」, 9: 101-131.

안선영·김영주. (2017). 「2017 직장인 일생활균형 실태조사」. 2017 연구보고서-003. 서울: WLB연구소.

「연합뉴스」. (2017). [2017 사회조사] '가정보다 일 우선' 처음으로 50% 이하로. 11.7.

오세영·권영상·이수영. (2014). 중앙정부 공무원의 자화상: 세대 간 조직몰입 영향요인에 대한 비교 연구. 「한국인사행정학회보」, 13(1): 31-62.

오준범·이준협. (2014). 계층의식과 삶의 만족도: 체감중산층의 삶만족도, 체감저소득층보다

27%p 높다.「이슈리포트」, 현대경제연구원, 34: 1-14.
오현규·박성민. (2014). 일과 삶의 균형 정책이 조직 구성원들의 직무 및 생활만족에 미치는 영향력 연구"「한국행정논집」, 26(4): 901-929.
윤병훈·송봉규. (2014). 경찰공무원의 일과 삶의 균형(Work-Life Balance)에 대한 인식이 직무만족에 미치는 영향: 내재적 동기의 매개효과.「한국경찰연구」, 13(1): 91-116.
이다해. (2018). 미용업 종사자의 워라밸이 삶의 질 만족도와 조직유효성에 미치는 영향.「한국미용예술경영학회지」, 12(2): 67-80.
이학식. (2012).「사회과학을 연구를 위한 회귀분석」. 서울: 집현재.
이혜정·유규창. (2013). Y세대의 일과 삶의 균형: 세대별 일의 가치를 통해 본 의미 및 역할.「노동정책연구」, 13(4): 1-31.
정명숙. (2005). 연령과 삶에 대한 만족도.「한국심리학회지: 발달」, 18(4): 87-108.
조남경. (2017). 복지태도의 세대 간 균열 연구.「한국사회정책」, 24(2): 245-275.
통계청. (2015). 2014년 생활시간조사 결과. 2015년 6월 29일 보도자료.
함인희. (2018). 주 52시간 근무제와 워라밸의 함수관계.「세계일보」, 7.16.
「CIO Korea」. (2018). 75년생은 워라밸을, 87년생은 돈을 찾아 떠난다. 5.2.
「The Scoop」. (2018). [Weekly Biz Survey] 좋은 직장 기준 “급여보다 워라밸”. 6.26.

Allison, P. (2012). When Can You Safely Ignore Multicollinearity? (http://statisticalhorizons.com/multicollinearity. 검색일 2018.09.15.)
Appleton, S., and Song, L. (2008). Life satisfaction in urban China: Components and determinants. *World Development*, 36(11): 2325-2340.
Binder, M., and Coad, A. (2011). From Average Joe's happiness to Miserable Jane and Cheerful John: using quantile regressions to analyze the full subjective well-being distribution. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 79(3): 275-290.
Blanchflower, D. G., and Oswald, A. J. (2004). Well-being over time in Britain and the USA. *Journal of public economics*, 88(7-8): 1359-1386.
Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., and Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62: 1459-1486.
Cella, D. F., and Tulsky D. S. (1990). Measuring Quality of Life Today: Methodological Aspects. *Oncology*, 4(5): 29-38.
Chen, W. (2012). How education enhances happiness: Comparison of mediating factors in four east asian countries. Social Indicators Research, 106(1): 117-131.
Clark, A. E., and Oswald, A. J. (1994). Unhappiness and unemployment. The Economic Journal, 104(424): 648-659.
Diener, E., and Biswas-Diener, R. (2002). Will money increase subjective well-being? *Social Indicators Research*, 57(2): 119-169.
Dolan, P., Peasgood, T., et al. (2008). Do we really know what makes us happy? A review of the

economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of Economic Psychology*, 29: 94-122.

Frey, B. S., and Stutzer, A. (2000). Happiness, economy and institutions. *The Economic Journal*, 110(446): 918-938.

Frazier, P., Arikian, N., Benson, S., Losoff, A., and Maurer, S. (1996). Desire for Marriage and Life Satisfaction among Unmarried Heterosexual Adults. Journal of Social and Personal Relationships, 13(2): 225-239.

Gibson, J. W., Greenwood, R. A., and Murphy, Jr. E. F. (2009). Generational differences in the workplace: Personal values, behaviors and popular beliefs. *Journal of Diversity Management*, 4(3): 1-7.

Graham, C., and Behrman, J. R. (2010). *How Latin Americans assess their quality of life: Insights and puzzles from novel metrics of well-being*. Washington: Brookings Institution Press.

Graham, C., Eggers, A., and Sukhtankar, S. (2004). Does happiness pay? An exploration based on panel data from Russia. *Journal of Economic Behavior and Organization,* 55: 319-342.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., and Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. Journal of Vocational Behavior 63: 510-531.

Greenhaus, J. H., and Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work family enrichment. *Academy of Management Review*, 31: 72-92.

Grŏpel, P., and Kuhl, J. (2009). Work-life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfillment. *British Journal of Psychology*, 100: 365-375.

Grzywacz, J. G., and Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in developing human resource*, 9: 455-471.

Harr, J. M., Russo, M., Suňe, A., and Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work.life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85: 361-373.

Helliwell, J., Layard, R., and Sachs, J. (2011). *World happiness report*. The Earth Institute: Columbia University.

Hian, C. C., and Einstein, W. O. (1990). Quality of work life (QWL): What can Unions Do? *S.A.M. Advanced Management Journal,* 55(2): 17-22.

Hou, F. (2014). Life satisfaction and income in Canadian urban neighbourhoods. Analytical Studies Branch Research Paper, No. 357.

Keeton, K., Fenner, D. E., Johnson, R. B., and Hayward, R. A. (2007). Predictors of Physician Career Satisfaction, Work-Life Balance, and Burnout. Obstetrics & Gynecology, 109(4): 949-955.

Kuroki, M. (2011). Does social trust increase individual happiness in Japan? *The Japanese*

Economic Review, 62(4): 444-459.

Mafini, C. (2017). Economic Factors and Life Satisfaction: Trends from South African Communities. Œconomica, 13(3): 155-168.

Ott, J. C. (2011). Government and Happiness in 130 Nations: Good Governance Fosters Higher Level and More Equality of Happiness. *Social Indicators Research,* 102: 3-22.

Ram, R. (2010). Government Spending and happiness of the population: additional evidence from large cross-country sample. *Public Choice,* 138: 483-490.

Ren, H., Folmer, H., and Vlist, J. (2016). The impact of homeownership on life satisfaction in urban China: A propensity score matching analysis. *Journal of Happiness Studies*, 17(6), 1-26.

Schaie. K. W. (1965). A general model for the study of developmental problems. *Psychological Bulletin*, 64: 92-107.

Schimmel, J. (2009). Development as happiness: The subjective perception of happiness and UNDP's analysis of poverty, wealth and development. Journal of Happiness Studies, 10(1): 93-111.

Smola, K. W., and Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23: 363-382.

Sotgiu, I., Galati, D., et al. (2011). Happiness components and their attainment in old age: A cross-cultural comparison between Italy and Cuba. Journal of Happiness Studies, 12(3): 353-371.

Taşdelen-Karçkay, A., and Bakalım, O. (2017). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work.family conflict and life satisfaction. *Australian Journal of Career Development*, 26(1): 3-13.

Veenhoven, R. (1996a). The study of life-satisfaction. In Saris, W. E., Veenhoven, R., Scherpenzeel, A. C., & Bunting, B. (eds.) *A comparative study of satisfaction with life in Europe.* Eötvös University Press.

Veenhoven, R. (1996b). Developments in satisfaction-research. *Social Indicators Research,* 37(1): 1-46.

Vendrik, M. C. M., and Woltjer, G. B. (2007). Happiness and loss aversion: Is utility concave or convex in relative income? *Journal of Public Economics*, 91(7-8): 1423-1448.

Virtanen, M., Stansfeld, S. A., Fuhrer, R., Ferrie, J. E., & Kivima¨ki, M. (2012). Overtime work as a predictor of major depressive episode: A 5-year follow-up of the Whitehall II Study. *PLoS One*, 7(1), e30719.

Wright, D. W., Beard, M. J., and Edington, D. W. (2002). Association of health risks with the cost of time away from work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44: 1126-1134.

Yeaton, K. (2008). Recruiting and Managing the 'Why?' Generation: Gen Y. *The CPA Journal*,

78: 68-72.
Zumbro, T. (2014). The relationship between homeownership and life satisfaction in Germany. *Journal of Housing Studies*, 29(3): 319-338.

이재완(李在完): 서울대학교 행정대학원에서 행정학박사학위를 취득하고(2013), 현재 호서대학교 법경찰행정학부 조교수로 재직 중이다. 학문적 관심분야는 정보공개, 정책수단, 정책평가, 재정정책 등이다. 주요 논문으로는 "조직문화와 스마트워크이용에 관한 연구(2018)", "주민참여예산제도 활성화의 영향요인에 대한 탐색적 연구(2018)", "고용 안정성이 행복에 미치는 효과(2018)" 등이 있다(noso791@gmail.com).

강혜진(姜惠珍): 서울대학교 행정대학원에서 행정학박사학위를 취득하고(2017), 현재 서울대학교 행정대학원 정보지식정책연구소 국가리더십 연구센터 연수연구원으로 재직 중이다. 학문적 관심분야는 정부역할, 정부신뢰, 장관리더십 등이다. 주요 논문으로는 "지방정부 서비스에 대한 기대불일치가 주민들의 지역만족에 미치는 영향에 관한 연구"(2018), "보육서비스 운영주체 선호에 영향을 미치는 요인에 관한 연구-자기이해·가치·평가 정향을 중심으로"(2017) 등이 있다(arahan78@nate.com).

〈논문접수일: 2018. 10. 05 / 심사개시일: 2018. 10. 12 / 심사완료일: 2018. 11. 01〉

Abstract

Work-Life Balance and Life Satisfaction (Part 1): Focused on Generation Differences

Lee, Jae-Wan
Kang, Hyejin

The purpose of this study was to analyze the effects of Work-Life Balance(WLB) on life satisfaction and to examine whether there is a difference between the generations. To do this, we analyzed multiple regression models using data from the "2018 Quality of Life Survey" conducted by the Ministry of Culture, Sports and Tourism in Korea. The results of this analysis showed that WLB had a significant positive effect on life satisfaction, which relieves stress from the tension and conflict between role in work and role in family. Next, generations appeared to strengthen the relationship between WBL and life satisfaction. Life satisfaction was lower in the older generation than in the 20s, but life satisfaction increased more rapidly as the level of WBL increased. These results indicate that WBL is important not only for the younger generation but also for the elderly. Ceteris paribus, if the WLB of the elderly is well done, the tensions and conflicts between the role in work and the role in family can be resolved smoothly, and the life satisfaction can be seen to rise sharply. These results suggest that a different approach for each generation is needed when WBL policies are pursued.

Key Words: work-life balance, life satisfaction, generation, moderating effect