

직장인의 균형적 시간관이 행복에 미치는 영향: 일-여가 갈등과 일-여가 축진의 병렬이중매개효과를 중심으로

The Effect of Balanced Time Perspective on Happiness of Korean Employees: Focusing on the Parallel Dual Mediating Effects of Work-leisure Conflict, Work-leisure Facilitation

전지원* (Jeewon Chun) <https://orcid.org/0000-0001-8036-0580>

Department of Family & Resource Management, Sookmyung Women's University, Lecturer

<초 록>

본 연구는 직장인의 균형적 시간관이 행복에 영향을 미치는 과정에서 일-여가 갈등과 일-여가 축진의 병렬이중매개효과를 검증하는데 그 목적이 있다. 이를 위해 서울특별시와 수도권에 거주하고, 현재의 직장에서 6개월 이상 재직하고 있으며, 1년 이상 여가활동을 주기적 또는 반복적으로 하는 30~40대 직장인 398명을 조사대상으로 분석하였다. 수집된 자료는 SPSS 25.0와 SPSS PROCESS macro 3.5 프로그램을 사용하여 분석하였다. 본 연구의 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 직장인의 행복 수준에 영향을 미치는 변인은 균형적 시간관, 일-여가 갈등 및 일-여가 축진으로 나타났다. 둘째, 직장인의 균형적 시간관이 행복에 영향을 미치는 과정에서 일-여가 갈등과 일-여가 축진의 매개효과를 동시에 추정된 결과에서는 일-여가 축진이 유의한 매개변인으로 확인되었다. 이러한 결과는 균형적 시간관이 행복 증진을 위해 필요한 생활관리역량임을 알 수 있다. 또한 직장인의 균형적 시간관이 일-여가 축진을 매개로 행복에 미치는 영향을 확인함으로써 일-여가 축진이 전개될 수 있는 적절한 지원방안에 더 관심을 가져야 함을 시사한다.

▲주제어 : 균형적 시간관, 행복, 일-여가 갈등, 일-여가 축진, 일-여가 균형

I. 서론

전 세계적으로 일-생활 균형을 통한 행복사회 구현이 중요 정책 아젠다로 제시되며, 더 나은 삶의 요소로 여가, 행복 등에 관한 관심이 증가하고 있다. OECD의 BLI(Better Life Initiative) 지수와 UN의 세계 행복보고서(World Happiness Report)를 살펴보다라도 행복한 삶을 구성하는 요인 중 일과 여가생활 간 균형의 중요성을 확인할 수 있다. 우리나라는 OECD 38개국 중 일-여가 균

형의 상위개념인 일-생활 균형 수준이 36위에 머물고 있어, 노동시간과 여가시간 관리를 통한 삶의 균형을 이루는 것이 필요한 시점이다(OECD, 2021). 정부는 주 5일 근무제, 근로시간의 주 52시간 상한제 도입, 「국민여가 활성화기본법」의 시행, 여가친화인증제 실시, 근로자 휴가지원사업 추진 등 일 중심적인 패러다임을 탈피하고 일-여가 균형을 통해 행복 추구 사회로 변화하려는 의지를 표명하였지만, 실제 직장인의 일-여가 균형은 여전히 어려운 상황이다.

• 이 논문은 2020년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구(NRF-2020S1A5B5A17088405)이며, 2022 가정학분야 춘계공동학술대회 포스터 발표한 논문을 수정 및 보완한 것임.

* Corresponding Author: Jeewon Chun, Department of Family & Resource Management, Sookmyung Women's University, Cheongpa-ro 47-gil 100 (Cheongpa-dong 2ga), Yongsan-gu, Seoul 04310, Rep. of Korea.
Tel: +82-2-710-9457, Fax: +82-2-2077-7327, E-mail: cjeewon@sookmyung.ac.kr

[Received] June 11, 2022; [Revised] August 10, 2022; [Accepted] September 14, 2022

더욱이 COVID-19 팬데믹 상황을 기점으로 직장인의 직업활동과 여가활동의 양상은 새로운 국면을 맞이하였다. 일상생활 제약이 커지면서 직업활동에 있어서는 비대면 근무형태인 재택근무가 증가하였고 여가생활도 연속적으로 변화를 맞이하게 되었다. COVID-19 발생 이전 시점인 2019년과 비교해 볼 때 하루 평균 여가시간은 소폭 증가했음에도 불구하고 전반적으로 여가활동이 위축되어 여가생활에 만족한다고 응답한 비율이 감소하였다(문화체육관광부, 2022). 동시에 여가활동이 주로 주거공간에서 이루어져 집에서 놀고 즐길 줄 아는 사람들을 가리키는 ‘홈루덴스(home Ludens)’라는 신조어가 생겼을 정도로 여가환경의 변화를 경험하였다(아주경제, 2021. 8. 28). 팬데믹 상황에서도 일-여가 균형 확보를 시도하며 자신의 삶에 만족하는 상태인 행복에 도달하려는 노력을 기하였으나, 유자녀 직장인들의 경우 자녀돌봄으로 여가를 향유할 수 없었다. 방역지침에 따라 원격수업, 휴원 및 휴교 등이 비정기적으로 발생 되는 상황에서 미취학 및 학령기 자녀의 돌봄 공백이 우려되는 직장인들은 재택근무를 하거나 가족 돌봄 휴가를 사용하는 등 일회성 연차 사용이 늘어났다. 직장인들의 연차 일수·사용률은 전년과 비교했을 때 큰 차이가 없으나, 여행·장기휴가 중심에서 자녀 등 가족 돌봄·일시적 휴식 중심으로 변화된 양상을 보인 것이다(문화체육관광부, 2021). 예전과 달라진 여가생활로 많은 국민은 행복과 상반된 코로나 블루(우울) 증상이 지속된 것으로도 확인되었다(한국문화관광연구원, 2021). 스트레스가 낮은 상황에서는 여가참여가 건강에 미치는 영향이 미미하지만, 비교적 높은 스트레스 상황에서는 여가대처신념과 여가대처전략이 우수한 경우 건강을 유지할 가능성이 크다고 제시한 여가완충모델(leisure buffering model)은 높은 스트레스 상황에서의 여가참여 중요성을 강조하였다(Ker et al., 2002). 여가대처모델(leisure coping model)에서도 모든 여가활동이 스트레스 완화에 유의한 영향을 미치는 것은 아니지만, 여가대처신념과 여가대처전략이 스트레스를 낮추는데 긍정적인 역할을 한다고 주장하였다(Iwasaki et al., 2005). 두 모델을 토대로 볼 때, 코로나 블루 해소 방안으로 직장인의 일-여가 균형은 그 어느 때보다 절실하였다.

한편, 여가는 일로부터의 단순한 도피의 기능이 아닌 인간 스스로 자존의 가치를 인식하고 행복을 느끼는 기능을 지니고 있다. 워라벨 세대, 올로(You Only Live Once), 휘게(Hygge), 라곰(Lagom), 소확행(소소하지만 확실한 행복) 등과 같은 용어의 등장은 직장생활을 하면서 자신의

삶을 위해 여가활동 등 현재의 행복을 포기하지 않고 충실히 살아가고자 하는 여가권의 표현이기도 하다. 이러한 국민의 여가권을 확보하기 위해서는 일-여가 균형이 확보된 삶에 대한 가중치를 부여해야 할 것이다. 일-여가 균형은 노동시간 이외의 시간에 다양한 여가활동을 즐길 수 있는 지속가능한 시간 확보를 의미한다. 그러나 일-여가 균형을 통한 행복 실현은 단순히 근로시간을 축소하여 여가자원 확충 및 여가제약 축소는 방안만으로 한계가 있다. 이러한 예로 다른 세대에 비해 본인의 여가생활을 중요하게 인식하여, 일 때문에 자신의 삶을 희생하지 않겠다는 라이프스타일을 지향하는 워라벨 세대의 경우 여가시간 증가가 삶의 만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 검증되었다(김난도 외, 2017). 따라서 일-여가 균형과 이를 통한 행복 증진방안에 관한 논의는 다각적으로 살펴보아야 한다. 그런데 대다수의 일-여가 균형에 관한 선행연구들은 일-여가 균형을 단일 구조로 간주하거나 일-생활 균형의 구성요인 중 하나로 간주하기 때문에, 일-여가 균형에 대한 심도 있는 규명이 미약하였다. 이에 본 연구에서는 일-여가 간 관계성을 보다 심층적으로 살펴보고자 일-여가 갈등을 최소화하려는 전략이 일-여가 축진의 향상으로 이어지지 않는다는 관점(신규리 외, 2018)을 토대로 일-여가 균형 확보 방안에 대한 구체적이고 현실적인 접근을 시도하고자 한다.

본 연구에서 직장인의 행복 수준을 결정하는 요인으로 살펴보고자 하는 일-여가 균형은 시간에 대한 주관적 태도에 따라서도 다르게 평가될 수 있다. 여기에서 제시된 ‘균형’의 상태는 일과 여가에 대한 객관적 시간이 균등하게 배분되거나 배치로만 평가될 수 없다. 일-여가 균형의 상태는 시간에 대한 주관적 태도를 통해 개인의 노동시간과 여가시간을 어떻게 분배하는지에 영향을 주는 동시에 개인이 얼마나 행복한가를 결정할 수 있기 때문이다.

시간에 대한 주관적 태도인 시간관은 개인의 행복뿐 아니라 개인의 정서, 동기 형성, 태도, 변화 등 의사결정에도 중요한 요인으로 작용한다고 알려져 있다. 특히, 시간관은 현재 행동과 미래 삶의 목표 설정에 영향을 미칠 뿐만 아니라, 개인의 감정반응과 행동에도 영향을 미치게 된다(Daukantaite, 2015). 이러한 시간관 중 특정 시점에 편중되지 않고 과거, 현재, 미래를 긍정적이고 조화롭게 조망하는 균형적 시간관을 가진 개인은 미래를 긍정적으로 기대하는 동시에 과거를 긍정적으로 기억하여 행복을 느끼며, 삶의 질이 확보된 삶을 살 가능성이 크다(Drake et al., 2008; 이현서, 정영숙 2018). 일-여가 균형은 단순히

영역별 시간 사용량에 대한 논의보다는 자신의 시간 활용을 어떻게 인식하고 있는가의 주관적 차원에 따라 차이가 있다는 관점에서 볼 때 균형적 시간관의 역할을 연구할 필요성이 제기된다.

시간관 연구는 심리학, 상담학, 교육학 등의 분야에서 진행되고 있으나, 균형적 시간관을 포함한 시간관이 일-여가 균형에 어떠한 영향을 미치는지 설명한 연구는 이루어지지 않았다. 이에 본 연구에서는 아직 국내에서 다양하게 논의되지 않은 주제인 균형적 시간관과 일-여가 균형 및 행복 간의 관계를 실증적으로 파악하고자 한다. 특히, 일-여가 균형에 대한 다면적 이해를 위해 일-여가의 갈등과 일-여가 촉진이라는 두 가지 차원으로 구분하여 균형적 시간관 및 행복과 어떠한 관계성을 갖는지 검증하고자 한다. 구체적으로 본 연구에서는 다음과 같이 설정한 연구 문제를 통하여 면밀하게 살펴보고자 한다.

- [연구문제 1] 균형적 시간관에 따른 일-여가 갈등, 일-여가 촉진 및 행복의 수준은 어떠한 차이가 있는가?
 [연구문제 2] 행복에 대한 균형적 시간관, 일-여가 갈등, 일-여가 촉진의 영향력은 어떠한가?
 [연구문제 3] 균형적 시간관이 행복에 미치는 영향에서 일-여가 갈등, 일-여가 촉진의 병렬이중매개효과가 있는가?

II. 선행연구 고찰

1. 균형적 시간관

인간은 자신의 삶을 영위하는 과정에서 개인적 요구 및 사회적 요구 등에 대한 선택과 조절을 하는데, 이를 성공적으로 수행하기 위해서는 시간에 대한 가치관 정립이 필요하다(Pintrich, 2004). 이러한 관점에서 도출된 개념인 시간관(time perspective)은 주어진 시간 틀 안에서 개인적-사회적 경험이 지속적이며 유기적으로 연결되는 무의식적인 인지과정을 의미한다. Boniwell과 Zimbardo(2004)에 의하면 시간관은 과거, 현재 및 미래의 시간에 대한 주관적 인식 태도로, 현재의 의사결정과 미래의 목표 수립에 영향을 미칠 수 있다고 하였다. Daukantaite(2015)도 과거, 현재, 미래의 시간 프레임 안에서 어떠한 심리적 경향을 보이는지를 확인할 수 있는 기제로 시간관을 제시하였다. 이러한 시간관은 시간의 경과에 따라 개인에게 일관

된 경험을 제공할 뿐 아니라 감정반응과 개인의 행동에도 영향을 미치게 된다고 하였다.

시간관은 Lewin(1942)에 의해 최초로 제시되었고, Zimbardo와 Boyd(1999)가 시간지향성(time orientation)을 포괄하는 개념으로 시간관 척도를 개발하면서, 본격적인 시간관 연구가 시작되었다고 볼 수 있다. 이들은 모든 인간에게 동일한 시간이 주어지는 것처럼 보이지만, 실제 개인이 시간을 주관적으로 느끼고 인식하는 방식에는 차이가 있다고 하였다. 이 같은 시간관을 통해 개인은 경험하는 생활사건을 부호화하는 과정을 가지게 된다. 이를 통해 개인은 해당 생활사건과 상황에 대한 의미와 질서 및 일관성을 부여하는 등 삶의 시나리오를 만든다고 하였다. 즉, 시간관은 개인의 과거, 현재, 미래 시간에 대한 주관적이고 무의식적인 태도, 가치관, 신념들을 반영하는 심리적 구성물(psychological construct)임을 강조하였다. 이러한 개념을 토대로 과거-부정적(past-negative) 시간관, 과거-긍정적(past-positive) 시간관, 현재-쾌락적(present-hedonistic) 시간관, 현재-숙명적(present-fatalistic) 시간관, 미래지향적(future) 시간관으로 구분된 5가지 시간관을 제시하였다. 개인은 대체로 본인이 선호하는 특정 시점에 편향된 시간관을 가지게 됨에 따라 부정적 또는 부적응 상황 등을 직면하게 된다. 구체적으로 과거지향적 시간관의 성향이 높을 경우, 문제의 해결방안을 현재 상황에서 찾지 못하고 현재 이 순간의 중요성을 인식하지 못한다(Boniwell & Zimbardo, 2004). 현재-쾌락적 시간관을 지향하는 사람들은 미래의 결과에 대해서는 거의 관심이 없으며, 현재-숙명적 시간관의 성향이 강할 경우에는 운명론적이며, 자신의 미래와 삶에 대해 무력하고 절망적인 태도를 나타낼 가능성이 크다(Cretu & Negovan-Zbăganu, 2013). 과도한 미래지향적 시간관을 가진 개인은 공동체 의식에 기반을 두지 않고, 사회적 연결의 필요성을 축소하며 일중독 같은 상황을 직면할 수 있다. 지나친 미래지향적 시간관을 가질 경우, 확정되지 않은 미래에 대한 근심과 걱정으로 현재 삶에 충실하지 못하며 생활의 즐거움을 마음껏 누리지 못할 수도 있다(Zimbardo & Boyd, 2008). 우리나라 직장인의 시간관을 연구한 탁진국 외(2016)에 의하면 과거긍정 시간관과 미래지향적 시간관은 삶의 만족과 정적 관계를 보였고, 과거부정 시간관과 현재운명 시간관은 삶의 만족과 부적 관계를 나타냈으나, 현재쾌락 시간관은 삶의 만족과 관련 없는 것으로 검증되었다. 그리고 과거부정 시간관과 현재운명 시간관 및 현재쾌락 시간관은 불안 및 우울과 정적 상관을 보였으나,

과거긍정 시간관은 불안, 우울과 부적 상관관계를 보였다. 반면에 미래지향 시간관은 불안, 우울과 상관관계를 보이지 않는 것으로 확인되었다.

시간관에 관한 다양한 연구가 진행되면서 새로운 개념인 균형적 시간관이 제시되며, 학자들은 과거, 현재 및 미래 중 특정 시점에 국한하지 않고 상황에 따라 유연하게 적응할 수 있는 균형적 시간관(Balanced Time Perspective)을 강조하였다(Boniwell & Zimbardo, 2004). Webster(2011)도 과거긍정 시간조망과 미래긍정 시간조망의 두 하위요인으로 구성된 균형적 시간관을 제시하며, 단일시점에 집중된 시간관보다는 균형적 시간관이 긍정적인 심리·사회적 결과에 더 강한 상관관계를 가짐에 주목하였다(Webster et al., 2014). 김민진과 박정윤(2021)도 균형적 시간관은 역경 후 성장에 중요한 영향력을 미치고 있음을 제시하였다. 어느 특정 시점에 대한 시간관을 가지고 있기보다는 모든 시점을 긍정적이고 의미 있게 지각하는 균형적 시간관을 가지고 있을 때 역경을 겪은 후에도 긍정적인 변화와 성장이 더 발현될 수 있다는 것이다. 이처럼 균형적 시간관을 함양한 개인은 자신감, 낙관성, 감사성향 등과 같은 긍정 정서를 잘 느끼고, 주변 사람들과 긍정적인 관계를 잘 맺으며, 자신이 원하는 삶의 목표를 성취하는 것으로 확인되었다(Boniwell et al., 2010; Zhang et al., 2013).

한편, 균형적 시간관에 관한 다수의 선행연구에서는 균형적 시간관 측정에 있어 개인이 선호하는 시간영역 식별을 주된 목적으로 개발된 Zimbardo와 Boyd(1999)의 시간관(Zimbardo Time Perspective Inventory)을 활용하였다. ZPTI를 활용한 균형적 시간관 측정은 5가지 각 ZPTI 차원의 최적 지점에서 개인 점수의 편차를 활용해야 한다. 이러한 산출 방법은 개별 시간관에 대한 최적의 점수를 규정해야 하는 어려움이 있다고 제기되었다(Stolarski et al., 2015). 박정윤과 김민진(2019)에 의하면 ZPTI를 활용한 균형적 시간관 선행연구들은 대체로 5가지 하위요인 중 현재-쾌락적 시간관과 미래지향적 시간관을 이용하여 균형적 시간관의 점수를 산출하기 때문에 균형적 시간관을 설명하는 데 한계가 발생할 수 있다고 지적하였다. 이에 본 연구에서는 균형적 시간관 측정에 대한 다양한 접근의 필요성에 근거하여 측정 문항의 진술 방식이 현재 자신의 과거와 미래에 대한 인식 정도를 측정하는 Webster(2011)의 균형적 시간관 척도(Balanced Time Perspective Scale)를 활용하고자 한다.

이상에서 살펴본 바와 같이 균형적 시간관은 특정 시

점에 편중되지 않고 자신의 삶을 균형 있게 조망할 수 있는 내적 특성이라는 측면에서 직장인의 일-여가 균형과 행복을 설명하는 데 중요한 의미를 지닌다고 할 수 있다.

2. 직장인의 일-여가 갈등과 일-여가 촉진

현재 우리나라 국민의 일-여가 균형은 <2021 국민여가활동조사>를 통해 확인할 수 있는데, 조사대상자의 43.8%가 일-여가 균형을 이루고 있다고 응답하였다(문화체육관광부, 2022). 본 연구의 조사대상자와 동일한 30~40대의 일-여가 균형 정도를 살펴보면, 30대는 44.2%, 40대는 42%가 일-여가 균형을 이루고 있었다. 고용노동부(2021) 조사에서도 초과근무를 해서 임금을 더 받기(28.7%)보다는 정시퇴근하여 여가를 즐기겠다(70.3%)는 응답이 월등히 높게 나타났으며, 일-여가 균형에 대한 욕구는 젊은 세대가 고령 세대에 비해(19~29세 71.1%, 30대 80.6%, 40대 69.7%, 50대 73.6%, 60세 이상 61.1%), 여성(79.0%)이 남성(61.6%)에 비해 높게 나타나는 특징을 보였다. 마크로밀 엠브레인(2021) 조사에 의하면 COVID-19 확산 초기와 비교해 볼 때, 직장인의 일에 대한 인식 변화가 확인되었다. 구체적으로 조사대상의 약 60%가 여가 및 개인시간을 중시하는 경향이 높았으며, 이러한 경향은 20대 67.2%, 30대 63.2%, 40대 55.6%, 50대 55.6% 순으로 연령대가 낮을수록 강하게 나타났다. 김이삭과 김영재(2022)의 연구에서는 일-여가 균형이 적절하게 이루어지고 있다고 인지한 개인은 일-여가 균형이 확보되지 않고 일에 집중하거나 여가에 집중하는 개인에 비해 COVID-19에 대한 공포 불안을 낮게 느끼는 것으로 확인되었다. 한편, 밀레니얼 세대 직장인을 대상으로 일-여가 균형과 직무만족을 살펴본 결과, 재택근무를 하는 미혼자 집단과 재택근무를 하지 않는 기혼자 집단의 경우 일-여가 균형 수준에 따른 직무만족도 간에 유의한 차이가 없었으나, 재택근무를 하지 않는 미혼자 집단과 재택근무를 하는 기혼자 집단은 일-여가 균형이 높을수록 직무만족도가 낮게 나타났다(이윤수 외, 2022). 이는 COVID-19 팬데믹이라는 특수한 상황으로 인하여 개인 중심의 운동, 문화생활, 놀이 등으로 여가활동을 진행하다 보니 여가에 집중할수록 상대적으로 타인과의 협업으로 이루어지는 직무만족이 낮아진 것으로 해석된다. 밀레니얼 세대의 특성상 직무와 여가를 명확히 분리하는 성향이 강한 점도 이러한 결과가 도출되는 데 영향요인으로 작용할 수 있음도 제시되었다.

앞서 살펴본 바와 같이 일과 여가생활의 관계가 상호

유기적임에도 불구하고(Duerden et al., 2018) 일과 여가 생활 간의 관계 연구는 일-생활 균형의 하위요인 중 하나로 다루어지거나, 일-여가 균형이 다른 삶의 영역에 미치는 영향을 다각적으로 다루지 못한 점도 지적되었다(김의중, 허창구, 2020). 특히, 일-여가 균형 연구가 양적으로나 질적으로 일-가족 관계 연구에 비해 풍부하지 못하다는 점이 제기되었다. 서구에서도 일-여가 균형에 관한 연구는 일-여가 갈등(conflict)에 초점을 둔 연구가 압도적이며(Lin et al., 2013), 일과 여가생활이 상호 간에 어떤 영향을 주고받는가에 관한 연구 역시 양적으로 부족한 상황에서 일-여가 균형은 다양하게 정의되었다. 대체로 직장인의 일과 여가생활의 두 영역에서 경험하는 시간이나 심리 상태 등의 조화로 일-여가 균형을 파악하기도 하고, 독립된 일과 여가생활 개별 영역에 대한 경험이 다른 영역에 긍정적 또는 부정적 영향으로 전이(spillover)되는 갈등이나 일-여가 촉진(facilitation), 향상 또는 고양(enhancement), 충족화(enrichment)라는 용어를 혼용하며 일-여가 균형을 설명하고 있다. 신규리 외(2016)의 연구에서도 기존의 일-여가 균형 척도는 일-여가 균형을 단일적 차원 및 방향으로 구성되어 있어, 일-여가 간에 발생 가능한 다양한 상황을 측정하는 데 어려움이 있다는 점을 제기하였다. 일과 여가의 영역 영향력의 방향성(일 → 여가, 여가 → 일)에 따라 갈등과 촉진 현상이 상이하게 나타날 수 있을 뿐만 아니라 일-여가 영역 간의 갈등과 촉진을 유발하는 발생 요인도 서로 다를 수 있음을 지적하였다. 이를 검증하기 위하여 직장인의 일-여가 갈등과 일-여가 촉진, 직무스트레스 및 직무만족 간의 관계를 살펴보았는데, 일-여가 촉진은 직무스트레스를 낮추주면서 직무만족을 높였으나, 일-여가 갈등은 직무스트레스는 높이면서 직무만족을 낮추는 요인임이 검증되었다. 이를 통해 일-여가 갈등을 낮추는 전략이 일-여가 촉진의 향상과 일맥상통하지 않음을 제시하였다. 즉, 일과 여가생활 간의 관계 연구에 있어서 일-여가 균형을 일-여가 간의 방향성에 따른 갈등과 촉진으로 구분하여 분석할 필요가 있다.

일-여가 갈등에 관한 선행연구를 살펴보면, 대체로 일-여가생활에 미치는 부정적 전이(갈등)를 보이거나(방준석, 탁진국, 2016; Mansour & Tremblay, 2016), 일 → 여가 갈등이 높을수록 여가만족, 심리적 웰빙, 직무만족이 낮으며, 여가 → 일 갈등이 높을수록 직무스트레스 증가 및 직무만족 감소에 영향을 준다고 확인되었다(김정운 외, 2005; 김주희, 2012; 이미영 외, 2019; Tsaur et al., 2012). 기혼 직장여성의 경우 가족 지지가 낮을수록(박정

열 외, 2016), 중년기 남성의 경우 근무시간이 길수록 직장스트레스 수준이 높을수록(김혜은, 서상숙, 2016) 일-여가 갈등 수준이 높게 나타났다. 맞벌이 부부의 일-생활 균형의 하위요인으로 일-여가 갈등을 살펴본 최하영과 진미정(2020)의 연구에서는 성별에 따라 일-여가 갈등 수준에 차이를 보였다. 즉, 여성이 남성보다 일-여가 갈등을 높게 인지하는 것으로 나타났다. 일-여가 갈등에 영향을 미치는 요인도 성별 차이를 보였는데, 여성의 경우 미취학 자녀가 있을 때 일-여가 갈등을 인지하였으나, 남성이 경우 경력지향 태도를 보일수록 일-여가 갈등을 인지하는 것으로 나타났다. 그러나 일-여가 갈등 수준이 높은 집단에서는 남성과 여성 모두 경력지향 태도가 일-여가 갈등을 심화시키는 주요 요인으로 확인되었다. 즉, 경력관리를 위해서는 개인의 여가활동 제약을 감수해야 함이 반영된 결과로 볼 수 있다.

일-여가 촉진에 관한 선행연구는 일-여가 갈등에 비해 미비하여 심도 있는 고찰이 어렵다. Florida(2012)에 의하면 일-여가 간 경계가 유연한 직무환경일 때 일과 여가는 서로 효과적으로 결합되며, 이러한 환경에서 직장인의 여가 참여가 이루어질 때 여가경험 뿐 아니라 직무경험이 강화된다고 하였다. Voydanoff(2004)도 노동자가 일 영역에서 획득한 자원들은 일 이외 여가와 같은 생활영역에 긍정적인 영향을 준다고 하였다. 즉, 적절한 여가참여는 일-여가 관계에서 긍정 정서와 경제적·대인관계 자원획득 등의 긍정적 효과를 발생시키고, 일-여가 간 선순환 관계를 형성하는데 기여함을 알 수 있다. 서리나와 오차욱(2019)은 기혼노동자의 일-여가 양립 지원을 위해서는 일-여가 촉진의 긍정적 효과를 증진시키는 것이 중요하다고 강조하였다. 구체적으로 일-여가 촉진이 여가참여에 따른 시간압박과 만족감 수준을 기준으로 구분한 주관적 시간웰빙 유형과 높은 정적 관련성이 있음을 제시하였다. 즉, 주관적 시간웰빙이 확보된 집단이 그렇지 않은 집단에 비교할 때 일 → 여가 긍정 정서, 여가 → 일 긍정 정서, 일 → 여가 경제적 자원획득 영역에서 일-여가 촉진 수준이 높음이 검증되었다.

결론적으로, 우리 사회의 핵심 가치로 적극 인정되고 있는 일-여가 균형은 노동을 통해 획득되는 생산성과 효율성, 여가를 통해 성취되는 만족감 등이 근간이 되어 직장인의 행복 증진에 이바지한다는 점에서 매우 중요하다.

3. 직장인의 행복

행복은 개인이 자신의 전반적인 삶을 긍정적으로 평가하는 정도를 의미하며, 1960년대 이후부터 사회과학 분야에서 경험 연구의 주제로 다뤄지기 시작하였다(Nawijn & Veenhoven, 2012). 행복에 대한 논의는 학술적 측면에 국한하지 않고 전 세계적으로 자국민의 행복 증진을 국정 목표로 삼고 있으며, 특히 2000년대 이후에는 행복에 대한 국제 비교 지표가 개발되면서 행복에 대한 다각적 논의가 본격화되었다.

행복이 삶의 만족, 주관적 웰빙, 삶의 질 등과 유기적인 관계를 형성하며, 개념적 유사성이 있는 상황에서 한준(2015)은 좋은 삶을 통해 획득되는 행복에 대한 철학적 접근을 다음과 같이 제시하였다. 첫 번째 접근은 좋은 삶의 특성이 종교적 또는 철학적 체계 등에 기반한 규범적 이상에 기반을 둔 ‘분별 있는 행복(prudential happiness)’이다. 이러한 접근에서 행복은 개인 스스로 행복해지려는 가치를 추구하며 규범에서 정한 옳은 일을 수행할 때만 경험할 수 있다. 두 번째 접근은 선호의 충족에 기초한 ‘쾌락주의적 행복(hedonistic happiness)’이다. 이러한 접근은 사람들이 무엇을 소유하고 이를 통해 어떠한 욕구 충족이 이루어졌는가에 초점을 둔다고 볼 수 있다. 끝으로 세 번째 접근은 가치 있는 것을 소유하기보다는 스스로 기쁨이나 만족 및 충족감을 느끼는 개인의 경험을 중요시하는 ‘심리적 행복(psychological happiness) 또는 주관적 웰빙(subjective well-being)’이다. 이러한 입장은 인간의 만족과 즐거움이 반드시 경제적 풍요 등 외부적 요인에 의해서만 결정되는 것이 아님을 강조하였다. 이와 일맥상통하게 Chui와 Wong(2016)은 자신의 삶에 만족하고 행복을 느끼는가에 대한 여부는 주관적 웰빙, 나아가 삶의 질 일부분에 대한 개인적 판단으로 가능하다고 하였다. 정해식과 김성아(2019)도 행복의 대리(proxy)변수로서 삶의 만족을 제시하며, 행복과 삶의 만족 간의 상관관계가 높음을 설명했다. 이처럼 개념상 다차원적인 접근이 가능한 행복을 본 연구에서는 삶의 전반에 대한 인지적, 정서적 평가의 과정이 강조되는 주관적 웰빙 또는 심리적 행복을 중심으로 규정하고자 한다.

본 연구에서 초점을 두고 살펴보고자 하는 심리적 행복은 일, 여가, 가정 등 개인의 삶을 구성하는 모든 영역 간 균형이 잘 이루어질 때 가능하다. 개인의 생활영역 간 균형 상태는 삶에 대한 주관적 만족을 높이고, 이는 곧 행복의 요건이 되기 때문이다(Greenhaus et al., 2003). 이러

한 인과관계는 행복 증진을 위한 일-여가 균형에 대한 높은 관심으로 이어지고 있다. 본 연구의 조사대상인 직장인은 일-여가 균형의 상위범주인 일-생활 균형이 잘 이루어질수록 일-여가 갈등을 해소하고 행복, 여가만족, 삶의 만족, 그리고 주관적 안녕감 등이 증진되는 것으로 검증되었다(박정열 외, 2015; 이병찬, 2016; Diener & Lucas, 2000; Gröpel & Kuhl, 2009; Neal et al., 2004; Sirgy & Wu, 2009). 이를 확인할 수 있는 예로서 2011년 개발된 OECD의 Better Life Index에는 근로시간과 여가시간을 측정하는 일-여가 균형 지표가 포함되어 있다. 세계가치관조사(World Value Survey, WVS) 자료를 분석한 결과에서도 개인의 가치 중 여가의 중요성이 행복과 서로 강한 상관관계를 가지고 있음이 강조되었다(Minkov, 2012). <2018 국민여가활동조사>에서 일-여가 균형 정도별 행복 수준을 살펴본 결과에서도 일-여가 균형이 잘 이루어지고 있다고 응답한 집단(6.9점)이 일에 더 집중하는 집단(6.6점)보다 더 행복을 느끼는 것으로 나타났다(문화체육관광부, 2019). 그러나 신아름과 황선환(2021)은 절대적인 여가시간의 증가가 행복에 긍정적 영향을 미치는 것이 아니라 여가시간을 충분하고 유용하게 잘 활용할 수 있을 때 행복이 증진됨을 강조하였다. 이수현(2022)도 여가가 행복에 미치는 영향은 시간을 얼마나 활용하였는가만 아닌 자유로운 선택과정을 통해 여가시간 활용이 가능한가에 따라 달라진다고 하였다. 일-여가 균형을 위해서는 여가를 위해 충분한 시간을 확보하는 것만 아니라 선호하는 시간대에 여가시간을 배치하는 것 또한 중요하다고 하였다. 즉, 일-여가 균형의 관점에서 보면 여가시간은 일하는 시간과의 상호작용 속에서 자신의 필요만큼 시간을 확보하고, 적절한 시간대에 배치하며, 만족스러운 내용으로 채울 수 있을 때 행복으로 이어질 수 있다.

한편, 행복은 개인의 심리 내적 과정을 통해 평가되며, 경제적 요인뿐만 아니라 가치관, 욕구, 동기 등 심리적 요인들에 의해 결정된다(Oishi et al., 1999). 이러한 맥락에서 시간관은 행복에 영향을 미치는 것으로 확인되었다(Daukantaite, 2015; Stolarski et al., 2020; Zhang et al., 2013; Zimbardo & Boyd, 2008). 즉, 다양한 행복 지표와 관련이 있는 개인의 시간관에 의해 동일한 상황일지라도 상황에 대한 인지는 상이할 수 있어 행복 또는 주관적 복지감 등에 차이가 발생할 수 있다.

Zimbardo와 Boyd(1999)가 제시한 5가지 시간관은 우울 및 불안과 상관관계를 보였다. 구체적으로 과거긍정과 미래지향 시간관은 불안, 우울과 부적 관계를, 과거부정

과 현재운명 시간관은 우울과 불안과 정적 관계를, 현재 쾌락 시간관은 우울과 정적 관계를 보였다. 그러나 현재 쾌락 시간관과 불안과는 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 특히, 시간관 중 과거, 현재, 그리고 미래 시점을 모두 균형적으로 바라보는 균형적 시간관을 가진 개인은 어느 특정 시점에 편중된 시간관을 보인 사람에 비해 미래를 긍정적으로 기대하는 동시에 과거를 긍정적으로 기억하여 개인이 행복을 느끼며, 삶의 질이 확보된 삶을 살 가능성이 큰 것으로 나타났다(Drake et al., 2008). 이는 균형적 시간관을 가진 개인의 현재는 과거 및 미래와 긍정적 관계를 형성하고 있기에 가능한 것이다. 성인초기와 중년후기 성인을 대상으로 균형적 시간과 행복 간의 관계를 연구한 이현서와 정영숙(2018)은 균형적 시간을 가질수록 자신이 가진 능력을 발휘하면서 행복 증진을 위한 활동을 선택함으로써 주관적 안녕감이 높아짐을 검증하였다. 즉, 개인의 실질적인 행복을 높이기 위해서는 과거, 현재, 그리고 미래 모두 조화롭게 보는 균형적 시간관을 가져야 한다고 강조하였다. 대학생을 대상으로 연구한 박정윤과 김민진(2019)도 균형적 시간관을 통해 궁극적 행복을 지칭하는 플로리시를 획득될 수 있다고 하였다. 균형적 시간관을 가진 개인은 과거나 미래 두 시점 모두 부정적으로 지각하는 제한적 시간관이나 어느 한 시점만을 긍정적으로 지각하는 편향된 시간관을 보이는 개인에 비해 궁극적인 행복 수준이 높게 나타났다. 이를 통해 균형적 시간관은 행복, 심리적 안녕감, 삶에 대한 만족도, 자기 결정력, 활력, 감사 등에 대한 긍정 정서를 증가시키는 동시에 부정적인 영향을 감소시키는 것에 유의미한 영향이 미치는 것으로 검증되었다(박정윤, 김민진, 2019; Muro et al., 2017; Zhang, Howell, & Stolarski, 2013). 또한 균형적 시간관을 가진 사람은 건강하게 여가생활을 즐길 수 있어 (García & Ruiz, 2015) 일-여가 균형 확보에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것으로 예상된다.

종합해 볼 때, 개인의 주관적 인식에 따라 유의미한 차이를 보일 수 있는 균형적 시간관 여부와 일-여가 균형 상태는 직장인의 행복에 관한 이해의 폭을 넓히는 경험적 자료를 제공할 수 있을 것이다. 더불어 직장인의 균형적 시간관과 행복 간 관계의 심도 있는 이해를 위해서는 그 관계를 매개할 일-여가 균형을 일-여가 갈등과 일-여가 촉진으로 이원화하여 검증해 볼 필요가 있다. 구체적으로 일-여가 갈등과 일-여가 촉진의 매개효과를 동시에 추정하는 병렬이중매개모형을 적용하여 검증해봄으로써 보다 직장인의 행복 증진을 위한 정책 설계와 실천 방안

한 시사점을 도출하고자 한다.

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 서울특별시와 수도권에 거주하고, 현재의 직장에서 6개월 이상 재직하고 있으며, 1년 이상 여가활동을 주기적 또는 반복적으로 실시하고 있는 30~40대 정규직 직장인을 대상으로 자료를 수집하였다. 조사대상의 재직기간과 여가참여 기간을 고려하여 자료수집을 진행한 이유는 다음과 같다. 첫째, 조사대상자가 직장에 입사 또는 이직 후 현재 직장생활에 대한 일정 적응 기간이 필요할 수 있는 점을 고려하여 해당 적응 기간을 6개월로 규정하고 자료수집을 하였다. 둘째, 조사대상자의 일-여가 갈등과 일-여가 촉진에 대한 단편적이고 일시적인 평가를 배제하고자 1년 이상 여가활동을 주기적 또는 반복적으로 경험한 대상으로 한정하였다.

본 연구의 자료수집은 전문 리서치 기관에 의뢰하여 해당 기관의 대규모 온라인 패널 중 참여 의향이 있는 응답자가 컴퓨터 또는 스마트폰을 이용하여 질문지에 직접 응답하는 온라인 조사 방식으로 진행되었다. 응답자의 선정은 성별과 연령대를 고려한 할당표집과 온라인 패널에 대한 무작위 추출 통하여 이루어졌다. 조사대상의 조건에 적합한 경우에게만 응답할 수 있으며, 자료수집을 위한 온라인 설문조사는 2021년 6월 25일~28일 동안 수행되었다. 회수된 총 434명의 자료 중 전문·관리직과 사무직에 종사하는 398명의 자료를 최종 분석에 사용되었다. 이상의 자료수집 과정은 연구자가 소속된 대학교의 생명윤리위원회(IRB) 승인(승인번호 : SMWU-2103-HR-005)을 받은 후 윤리규정을 준수하여 진행하였다.

연구참여자의 사회인구학적 특성은 <표 1>과 같다. 본 연구의 참여자를 살펴보면, 성별은 각 50%로 동일 비율이었다. 연령대를 살펴보면, 30대는 49.5%와 40대는 50.5%이며, 평균 연령은 평균 38.7세(SD=6.09)였다. 교육 수준을 살펴보면, 4년제 대학교 졸업(64.1%), 전문대 졸업 이하(23.1%), 대학원 졸업 이상(12.8%) 순이었다. 직종을 살펴보면, 사무직이 약 80%, 전문·관리직이 약 20%를 차지하며, 현재 근무하는 직장에서 평균 약 7년 이상(M=88.84개월, SD=67.13) 재직하고 있었으며, 근무하고 있는 직장의 약 78%가 주 52시간 근무제를 시행하고 있

표 1. 연구참여자의 사회인구학적 특성

(N=398)

구분		N(%)
성별	남성	199(50.0)
	여성	199(50.0)
연령	30대	197(49.5)
	40대	201(50.5)
교육수준	전문대학(2년/3년제) 졸업 이하	92(23.1)
	대학교(4년제) 졸업	255(64.1)
	대학원 졸업 이상	51(12.8)
월평균 가계소득	300만 원 미만	49(12.3)
	300~400만 원 미만	80(20.1)
	400~500만 원 미만	58(14.6)
	500~600만 원 미만	58(14.6)
	600~700만 원 미만	35(8.8)
	700만 원 이상	118(29.6)
미취학 및 학령기 자녀 유무	있음	173(43.5)
	없음	225(56.5)
주 52시간 근무제 시행 여부	시행	310(77.9)
	미시행	88(22.1)
COVID-19로 인한 재택근무 경험 여부	있음	206(51.8)
	없음	192(48.2)

었다. 월평균 가계소득을 살펴보면, 700만 원 이상이 약 30%, 300~400만 원 미만 약 20%, 400~500만 원 미만 및 500~600만 원 미만이 각 약 15%, 300만 원 미만이 약 12%, 600~700만 원 미만이 약 9% 순이었다. 미취학 및 학령기 자녀가 있는 경우는 44%이며, COVID-19 팬데믹 이후 재택근무를 경험하였다고 응답한 경우는 약 52%였으며, 이들은 조사 시점 기준으로 평균 2개월 반 미만 ($M=2.45$ 개월, $SD=4.85$)의 기간 정도 재택근무를 한 것으로 응답하였다.

2. 측정도구

1) 균형적 시간관

균형적 시간관을 측정하기 위해서는 Webster(2011)의 균형적 시간관(Balanced Time Perspective, BTP) 척도를 최지선과 이정미(2018)가 수정·보완한 척도를 사용하였다. 해당 척도의 하위요인은 과거긍정 시간관(12문항)과 미래긍정 시간관(14문항)의 2개로 구분된다. 총 26문항으로 구성된 이 척도는 문항별 6점 likert 척도로 측정하였다. 하위요인인 과거긍정 시간관과 미래긍정 시간관의 평균을 기준으로 두 집단(고-저)으로 구분하고 교차하여 총 네 가지 유형의 시간관으로 구분하였다. 과거긍정 시간관의 점수와 미래긍정 시간관의 점수가 평균보다 모두 높으면 균형적 시간관으로, 과거긍정 시간관과 미래긍정 시간

관의 점수가 평균보다 모두 낮으면 제한적 시간관으로, 과거긍정 시간관 점수가 평균보다 높지만 미래긍정 시간관 점수는 평균보다 낮으면 과거지향적 시간관으로, 과거긍정 시간관 점수가 평균보다 낮지만 미래긍정 시간관 점수가 평균보다 높으면 미래지향적 시간관으로 명명하였다. 즉, 두 하위요인 모두에서 높은 점수를 보일 때 가장 균형적인 시간관을 가지고 있는 것으로 해석하였다. 본 연구에서는 시간관 유형 중 균형적 시간관에 초점을 두었기 때문에 균형적 시간관과 비균형적(제한적, 과거지향적, 미래지향적) 시간관으로 구분하여 분석을 진행하였다. 균형적 시간관 척도의 Cronbach's α 는 .96이며, 하위요인별로 살펴보면 과거긍정 시간관이 .93, 미래긍정 시간관이 .96이었다.

2) 일-여가 갈등과 일-여가 촉진

일-여가 갈등과 일-여가 촉진을 측정하기 위해서는 신규리 외(2016)가 개발한 척도를 사용하였다. 일-여가 갈등에 관한 측정 문항은 부정 정서(일 → 여가, 여가 → 일), 일과 여가생활 간 시간압박, 일과 여가생활 간 조절력 부재의 4개 하위요인으로 구성된다. 총 17문항으로 구성된 일-여가 갈등은 문항별 5점 likert 척도로 측정하였으며, 하위요인 중 조절력 부재에 관한 3문항에 대해서는 역코딩하였다. 즉, 점수가 높을수록 일-여가 갈등 수준이 높음을 의미한다. 일-여가 갈등 척도의 Cronbach's α 는 .92이었

다. 일-여가 축진에 관한 측정 문항은 긍정 정서(일 → 여가, 여가 → 일), 일-여가 자원획득(대인관계 자원, 경제적 자원)의 4개 하위요인으로 구성된다. 총 16문항으로 구성된 일-여가 축진은 문항별 5점 likert 척도로 측정하였다. 즉, 점수가 높을수록 일-여가 축진 수준이 높음을 의미한다. 일-여가 축진 척도의 Cronbach's α 는 .91이었다.

3) 행복

행복 수준을 측정하기 위해서는 행복의 인지적 측면과 정서적 측면을 고려하여 삶의 만족도 척도(Satisfaction With Life Scale(SWLS), Diener et al., 1985)와 긍정 정서 및 부정 정서 척도(Positive and Negative Affect Schedule(PANAS) Scales, Watson et al., 1988)를 사용하였다. 이러한 세 가지 영역에 대한 값을 바탕으로 점수를 산출하였으며, 해당 산출방식은 '행복 = 삶의 만족도 + 긍정 정서 - 부정 정서'이다. 점수가 높을수록 행복 수준이 높음을 의미한다. 삶의 만족도는 5점 likert 척도의 총 5문항으로 구성되며, Cronbach's α 는 0.88이다. 긍정 및 부정 정서 척도는 총 18 문항(각 9문항)으로 구성되며, 5점 likert 척도로 측정하였다. Cronbach's α 를 살펴보면 긍정 정서는 .87, 부정 정서는 .88였다.

3. 분석방법

본 연구에서 수집된 자료는 IBM SPSS 25.0과 SPSS PROCESS macro version 3.5 프로그램을 사용하여 분석하였다. 첫째, 연구참여자의 사회인구학적 특성 파악과 주요 변인의 전반적 경향성을 알아보기 위해 기술통계 분석을 사용하였다. 둘째, 주요 변수의 신뢰도 확인을 위해 Cronbach's α 를 산출하고, 변인 간의 상관관계를 파악하기 위해 Pearson의 적률상관분석을 실시하였다. 셋째, 연구참여자의 균형적 시간관에 따른 일-여가 갈등과 일-

여가 축진 및 행복의 수준을 ANOVA 분석 및 Duncan의 사후검증을 실시하였다. 넷째, 사회인구학적 특성, 균형적 시간관, 일-여가 갈등과 일-여가 축진이 행복에 미치는 영향력을 검증하기 위해 위계적 회귀분석(Hierarchical Regression Analysis)을 실시하였다. 다섯째, 균형적 시간관과 행복 간의 관계에서 일-여가 갈등과 일-여가 축진의 병렬이중매개효과 분석을 위해 PROCESS macro의 model 4를 활용하였다. 본 연구의 병렬이중매개효과와 유의성 검증은 유의확률 .05 수준에서 5,000개의 표본 수로 Bootstrapping을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 주요 변인의 일반적 경향

주요 변인인 균형적 시간관, 일-여가 갈등, 일-여가 축진, 행복의 전반적 경향은 응답 특성은 <표 2>와 같다. 균형적 시간관 변인(6점 만점)의 전체 평균은 3.79점(SD=.08)이며, 과거긍정 시간관과 미래긍정 시간관의 개별 점수를 활용하여 분류한 유형별 시간관 평균을 살펴보면, 균형적 시간관(4.53점)이 가장 높았으며, 미래지향 시간관(3.92점), 과거지향 시간관(3.74점), 제한적 시간관(3.06점) 순으로 낮아짐을 확인할 수 있었다. 일-여가 갈등(5점 만점)의 평균은 2.64점(SD=.65)이며, 일-여가 축진(5점 만점)의 평균은 3.20점(SD=.62)이었다. 본 연구의 종속변인인 행복(5점 만점)의 평균은 3.35점(SD=1.63)으로, 중간보다 약간 낮게 나타났다. 모든 변인은 왜도 3 미만, 첨도 8 미만의 정상 기준에 부합하기 때문에 정규성에 문제가 없는 것으로 나타났다.

표 2. 주요 변인의 경향

변인		M(SD)	왜도	첨도	최솟값	최댓값
시간관	균형적 시간관	4.53(.45)	.68	-.36	3.85	5.69
	제한적 시간관	3.06(.56)	-1.41	1.73	1.08	3.77
	과거지향 시간관	3.74(.21)	-2.07	5.49	2.88	4.00
	미래지향 시간관	3.92(.34)	.24	-.31	3.12	4.62
	전체	3.79(.80)	-.35	.60	1.08	5.69
일-여가 갈등		2.64(.65)	-.17	-.19	1.00	4.35
일-여가 축진		3.20(.62)	-.10	.70	1.06	5.00
행복		3.35(1.63)	.03	.55	-1.67	8.56

2. 균형적 시간관에 따른 일-여가 갈등과 일-여가 촉진 및 행복

균형적 시간관에 따른 일-여가 갈등과 일-여가 촉진 및 행복 수준 차이를 살펴본 결과는 <표 3>과 같다. 균형적 시간관 여부에 따라 일-여가 촉진과 행복 수준은 집단별 차이가 유의하게 나타났다. 구체적으로 균형적 시간관 집단이 비균형적 집단보다 행복 수준($t=-9.71, p < .000$)과 일-여가 촉진 수준($t=-9.80, p < .000$)이 유의하게 높았다. 일-여가 촉진의 하위요인별로 살펴보면, 모든 하위요인에서 집단별 차이가 유의하게 나타났다. 즉, 균형적 시간관 집단이 비균형적 시간관 집단보다 일이 여가에서 또는 여가가 일에서 획득된 활력, 재충전 및 자신감 등이 긍정적으로 전이되며, 일과 여가 각 영역에서 획득된 대인관계 자원과 경제적 자원이 선순환되어 일과 여가 간 긍정적 시너지 효과를 발휘하는 것으로 검증되었다. 반면 일-여가 갈등에 있어서는 균형적 시간관 여부에 따른 집단별 차이는 유의하게 나타나지 않았다. 일-여가 갈등의 하위요인에서는 일-여가 압박에서만 집단별 차이가 유의하게 나타났다($t=2.28, p < .05$). 균형적 시간관 집단이 비균형적 시간관 집단보다 일-여가 압박 수준이 낮게 나타났다. 이는 비균형적 시간관 집단이 균형적 시간관 집단보다 일로 인하여 여가시간 부족을 느끼는 심리적 압박 수준이 높음을 의미하는 것이다.

3. 주요 변인 간의 상관관계

본 연구의 측정변수 간의 상관관계를 파악하고 다중공선성의 문제를 파악하기 위하여 Pearson의 적률상관분석을 실시한 결과는 <표 4>와 같다. 변인 간 상관분석을 실시한 결과, $r=-.279 \sim .489$ 로 .80 이상의 상관계수 절대 값은 발견되지 않아 다중공선성 문제는 없는 것으로 확인되었다. 본 연구의 주요 변인인 균형적 시간관, 일-여가 갈등과 일-여가 촉진, 행복의 상관관계를 확인하면 다음과 같다. 행복은 균형적 시간관($r=.439, p < .001$), 일-여가 촉진($r=.435, p < .001$)과 정적 상관관계를 보였으나, 일-여가 갈등($r=-.279, p < .001$)과는 부적 상관관계를 보였다. 한편, 균형적 시간관은 일-여가 갈등과는 상관관계가 유의하지 않았으나, 일-여가 촉진($r=.442, p < .001$)과는 정적 상관관계를 보였다.

4. 균형적 시간관, 일-여가 갈등 및 일-여가 촉진이 행복에 미치는 영향

직장인의 행복에 대한 균형적 시간관, 일-여가 갈등 및 일-여가 촉진의 영향력을 살펴보기 위해 위계적 다중회귀 분석을 실시하였다(<표 5> 참조). 모형 1에서는 사회인구학적 변인을, 모형 2에서는 사회인구학적 변인과 균형적 시간관을, 모형 3에서는 사회인구학적 변인, 균형적 시간관, 일-여가 갈등과 일-여가 촉진을 투입하였다. 본 연구의 주요 변인이 모두 포함된 모형 3에서 분산팽창지수(VIF)는 최댓값이 1.438로 나타나 본 연구의 주요 변인 간

표 3. 균형적 시간관에 따른 일-여가 갈등, 일-여가 촉진 및 행복

		균형적 시간관 (N=149)	비균형적 시간관 (N=249)	t
		M(SD)	M(SD)	
일-여가 갈등	일 → 여가 부정 정서	2.96(.91)	3.03(.91)	.73
	여가 → 일 부정 정서	2.26(.93)	2.18(.81)	-.82
	일-여가 시간압박	2.87(1.02)	3.11(.98)	2.28*
	일-여가 조절력 부재	2.43(.82)	2.57(.73)	1.78
	전체	2.60(.69)	2.66(.63)	.87
일-여가 촉진	일 → 여가 긍정 정서	3.22(.85)	2.54(.86)	-7.65***
	여가 → 일 긍정 정서	3.85(.60)	3.45(.71)	-5.96***
	일-여가 자원획득(대인관계 자원)	3.59(.73)	3.06(.82)	-6.53***
	일-여가 자원획득(경제적 자원)	3.59(.65)	2.93(.74)	-9.01***
	전체	3.55(.53)	2.99(.57)	-9.80***
행복		4.27(1.46)	2.80(1.47)	-9.71***

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

표 4. 주요 변인 간의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 성별	1										
2. 연령	-.083	1									
3. 교육수준	-.099*	.022	1								
4. 미취학 및 학령기 자녀 유무	-.238***	.489***	.051	1							
5. 월평균 가계소득	-.048	.113**	.171***	.194***	1						
6. 주 52시간 근무제 시행 여부	-.097	.045	.06	.076	.090	1					
7. COVID-19로 인한 재택근무 경험 여부	-.03	.006	.218***	.035	.151**	.164**	1				
8. 균형적 시간관	-.161**	.045	.051	.076	.151**	.074	.165**	1			
9. 일-여가 갈등	.031	-.071	.05	-.059	-.142**	-.105*	-.023	-.045	1		
10. 일-여가 촉진	-.02	.154**	.041	.155**	.029	.082	.208***	.442***	-.234***	1	
11. 행복	-.125*	.063	.086	.053	.189***	.126*	.124*	.439***	-.279***	.435***	1

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

주. 성별: 0=남자, 1=여자

미취학 및 학령기 자녀 유무 : 0=없음, 1=있음

52시간 근무제 시행 여부 : 0=미시행, 1=시행

COVID-19로 인한 재택근무 경험 여부 : 0=없음, 1=있음

균형적 시간관 : 비균형적(제한적, 과거지향, 미래지향) 시간관=0, 균형적 시간관=1

표 5. 균형적 시간관, 일-여가 갈등과 일-여가 촉진이 행복에 미치는 영향

(N=398)

변인	모형 1			모형 2			모형 3		
	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β
성별	-.35	.17	-.11*	-.16	.15	-.05	-.22	.14	-.07
연령	.01	.02	.05	.01	.01	.04	.00	.01	.01
교육수준	.06	.11	.03	.07	.10	.03	.10	.09	.05
미취학 및 학령기 자녀 유무	-.13	.19	-.04	-.13	.18	-.04	-.22	.16	-.07
월평균 가계소득	.10	.03	.16**	.07	.03	.11*	.07	.03	.11*
주 52시간 근무제 시행 여부	.34	.20	.09	.30	.18	.08	.20	.17	.05
COVID-19로 인한 재택근무 경험 여부	.25	.17	.08	.07	.15	.02	-.06	.15	-.02
균형적 시간관				1.36	.16	.40***	.96	.16	.29***
일-여가 갈등							-.47	.11	-.19***
일-여가 촉진							.71	.13	.27***
Constant		1.77			1.54			1.16	
F value		4.06***			13.74***			18.97***	
R ²		.07			.22			.34	
R ² (adj)		.05			.20			.31	
ΔR^2 (adj)					.15			.11	

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

주. 성별: 0=남자, 1=여자

미취학 및 학령기 자녀 유무 : 0=없음, 1=있음

52시간 근무제 시행 여부 : 0=미시행, 1=시행

COVID-19로 인한 재택근무 경험 여부 : 0=없음, 1=있음

균형적 시간관 : 비균형적(제한적, 과거지향, 미래지향) 시간관=0, 균형적 시간관=1

다중공선성의 문제는 없는 것으로 판단하였다. 모형 1에서는 성별($\beta=-.11, p < .05$), 월평균 가계소득($\beta=.16, p < .001$)이 행복에 영향을 미치는 변인으로 검증($F=4.06, p < .001$)되었으며, 여성보다 남성이, 월평균 가계소득이 높을수록 행복 수준이 높게 나타났다. 모형 1의 설명력은 5%였다. 모형 2에서는 균형적 시간관($\beta=.40, p < .001$), 월평균 가계소득($\beta=.11, p < .05$)이 행복에 영향을 미치는 것으로 나타났다($F=13.74, p < .001$). 제한적이거나 편향된 경향을 보이는 시간관보다 균형적 시간관이, 월평균 가계소득이 높을수록 행복 수준이 높았다. 모형 2의 설명력은 20%였다. 끝으로 모형 3에서는 균형적 시간관($\beta=.29, p < .001$), 일-여가 축진($\beta=.27, p < .001$), 일-여가 갈등(β

$=-.19, p < .001$), 월평균 가계소득($\beta=.11, p < .05$)이 행복에 영향을 미치는 것으로 확인되었다($F=18.97, p < .001$). 모형 3의 설명력은 31%이며, 제한적 시간관과 편향된 시간관에 비해 균형적 시간관이, 일-여가 축진 수준이 높을수록, 일-여가 갈등 수준이 낮을수록, 월평균 가계소득이 높을수록 행복 수준이 높았다.

5. 균형적 시간관이 행복에 미치는 영향에서 일-여가 갈등과 일-여가 축진의 병렬이중매개효과

직장인의 균형적 시간관이 행복에 미치는 영향에서 일-여가 갈등과 일-여가 축진의 병렬이중매개효과가 있는지를 알아본 결과는 <표 6>과 [그림 1]과 같다. 균형적 시간

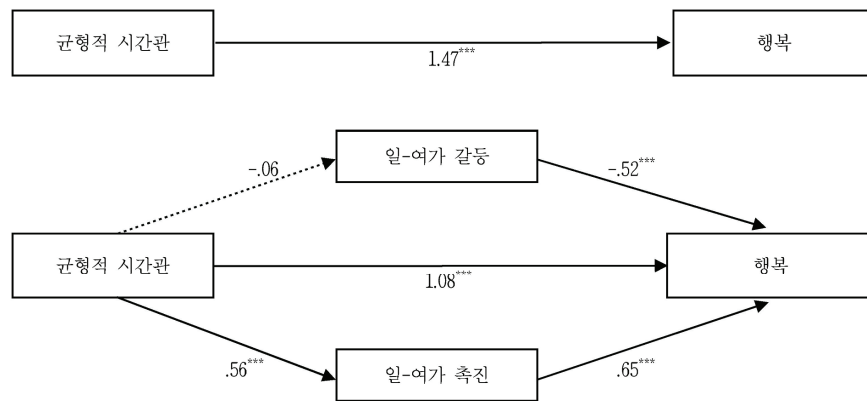


그림 1. 균형적 시간관, 일-여가 갈등 및 일-여가 축진이 행복에 미치는 영향

표 6. 균형적 시간관과 행복의 관계에서 일-여가 갈등과 일-여가 축진의 병렬이중매개효과 검증

경로	B	SE	t	95% CI	
				LLCI	ULCI
균형적 시간관 → 행복	1.47	.15	9.71***	1.18	1.77
	$R^2=.19$		$F=94.35^{***}$		
균형적 시간관 → 일-여가 갈등	-.06	.07	-.89	-.19	.07
	$R^2=.00$		$F=.79$		
균형적 시간관 → 일-여가 축진	.56	.06	9.79***	.45	.67
	$R^2=.20$		$F=95.90^{***}$		
균형적 시간관 → 행복	1.08	.16	6.85***	.77	1.39
일-여가 갈등 → 행복	-.52	.11	-4.80***	-.73	-.31
일-여가 축진 → 행복	.65	.13	5.08***	.40	.90
	$R^2=.31$		$F=57.79^{***}$		

*** $p < .001$

LLCI=boot 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 하한값

ULCI=boot 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 상한값

표 7. 균형적 시간관, 일-여가 갈등 및 일-여가 축진이 행복에 미치는 간접효과 검증

	Effect	SE/BootSE	95% CI	
			LLCI/BootLLCI	ULCI/BootULCI
전 체	.39	.10	.22	.59
균형적 시간관 → 일-여가 갈등 → 행복	.03	.04	-.04	.11
균형적 시간관 → 일-여가 축진 → 행복	.36	.09	.21	.54

관은 일-여가 축진에는 유의한 영향을 미쳤으며($B=.56, p < .001$), 일-여가 축진은 행복에 유의한 영향을 주었다($B=.65, p < .001$). 균형적 시간관은 일-여가 갈등에는 유의한 영향을 주지 않았다($B=-.06, p > .05$). 반면에 일-여가 갈등은 행복에 유의한 부적 영향을 주었다($B=-.52, p < .001$). 즉, 일-여가 축진만이 균형적 시간관과 행복 간의 관계에서 부분매개효과가 나타났다. 일-여가 축진의 매개효과 유의성을 검증하기 위해 SPSS PROCESS macro로 bootstrapping을 실시한 결과, 이 매개경로(균형적 시간관 → 일-여가 축진 → 행복)는 95% 신뢰구간(.21~.54)에 0이 포함되지 않아 매개효과가 통계적으로 유의함을 알 수 있었다. 이를 종합해 보면, 균형적 시간관 습득으로 과거의 경험에 긍정적으로 의미 부여할 뿐 아니라 미래생활설계에 대한 긍정성이 높을 때 일-여가 축진 수준이 향상되며 그 결과 행복이 증진되는 것으로 확인되었다.

균형적 시간관에서 행복 간 경로의 총효과는 1.47[1.18, 1.77]이었다가 매개변인인 일-여가 갈등과 일-여가 축진이 동시에 투입되면서 균형적 시간관에서 행복 간 경로의 직접효과는 1.08[.77, 1.39]로 감소하여 매개변인에 의한 간접효과를 확인할 수 있었다. 매개변인에 의한 전체 간접효과는 .39[.22, .59]로 일-여가 축진(.36[.21, .54])의 간접효과는 95% 수준에서 통계적으로 유의하였다. 그러나 일-여가 갈등(.03[-.04, .11])의 간접효과는 95% 신뢰구간(-.04~.11)에 0이 포함되어 통계적으로 유의하지 않는 것으로 검증되었다(<표 7> 참조).

V. 결론 및 제언

본 연구는 일과 여가의 상호유기적 관계를 균형이라는 틀 안에서 일-여가 갈등과 일-여가 축진으로 이원화하여, 직장인의 균형적 시간관과 행복 간 관계에서 두 변인의 병렬이중매개효과를 검증하였다. 이를 위해 서울특별시와 수도권에 거주하고, 현재의 직장에서 6개월 이상 재직하고 있으며, 1년 이상 여가활동을 주기적 또는 반복적으

로 하는 중인 30~40대 직장인 398명을 조사대상으로 분석하였다. 본 연구의 주요 결과를 요약하고 이를 토대로 결론 및 함의를 제안하면 다음과 같다.

첫째, 직장인의 행복 수준은 균형적 시간관 여부에 따라 집단별 차이가 유의하게 나타났다. 과거를 긍정적으로 기억하는 동시에 미래를 긍정적으로 기대하는 균형적 시간관을 함양한 개인은 비균형적 시간관 태도를 지닌 대상에 비해 현재 자신의 삶에 대한 행복 수준이 높음을 알 수 있다. 이러한 결과는 선행연구에서 균형적 시간관이 행복 증진활동 추구에 긍정적 영향을 주고 그로 인해 주관적 안녕감을 높인다고 검증한 결과와 맥을 같이 한다(이현서, 정영숙, 2018). 균형적 시간관을 가진 사람은 그렇지 않은 사람들보다 긍정 정서를 더 자주 경험하며 자신의 삶에 만족하는 수준이 높다는 선행연구(Boniwell et al., 2010; Zhang et al., 2013)와도 유사한 결과이다. 이러한 측면에서 행복 수준을 높이기 위해서는 과거, 현재 그리고 미래를 조화롭게 조망하는 균형적 시간관 함양이 필요함을 알 수 있다.

직장인의 일-여가 축진에 있어서는 균형적 시간관 집단이 비균형적 시간관 집단과 비교해 볼 때 전체적으로 일-여가 축진 수준이 높게 나타났다. 즉, 일과 여가 양방향 긍정적 전이 과정에서 균형적 시간관을 함양한 개인은 긍정적 정서 수준이 높았고, 일과 여가를 동시에 수행하는 과정에서 업무의 효율성을 높이거나 개인의 자원회복 과정을 경험하였다. 반면에 일-여가 갈등에 있어서는 비균형적 시간관 집단이 균형적 시간관 집단보다 일-여가 시간압박 수준이 높게 나타났다. 현실적으로 일과 여가에 각각 소비되는 시간을 동시에 늘린다는 것이 불가능한 상황에서 비균형적 시간관 집단이 균형적 시간관 집단보다 일 때문에 여가활동 참여 기회와 시간이 부족하거나 여가를 즐길 시간이 충분치 않다고 평가하는 수준이 높게 나타났다. 이는 일과 여가 간 전이 상황에서 균형적 시간관 집단은 과거, 현재 혹은 미래 중 더 선호하거나 편중하는 경향을 보이는 시간관 집단보다 일-여가 균형을 확보하기 위한 시간 배분에 있어 절충점을 찾아보는 등 능동적이며

실효성 있는 태도를 선택했음을 시사한다.

시간관은 가치관, 삶의 방식을 결정하는 데 중요한 역할을 한다. 본인이 선호하는 특정 시간관만을 기준으로 사고하기 때문에, 편향된 시간관에 고착되면 정서적 고갈의 만성화를 초래할 수 있어 행복 및 주관적 안녕감 등에 부정적인 영향을 미치는 것으로 검증되었다(Zimbardo & Boyd, 2008). 다른 시간관에 비해 균형적 시간관은 불안과 스트레스를 조절하여 정신건강 증진을 도모하기 때문에, 균형적 시간관을 지닌 사람은 과거, 현재 및 미래를 유연하게 고려하여 행복한 삶을 영위하는 활동을 선택하는 경향이 높다고 확인되었다(Papastamatelou et al., 2015). 직장인을 대상으로 연구를 진행한 탁진국 외(2016)에 의하면 어떠한 시간관을 가지고 있는가에 따라 개인적 차원에서는 정신건강과 행복 등에 직접적인 영향을 주며 조직 및 기업적 차원에서는 업무 효율성과 직결되기 때문에, 균형적 시간관 함양을 위한 적절한 개입이 필요함을 언급하였다. 균형적 시간관 함양은 시간에 대한 통제 능력, 균형감각 및 유연성을 갖출 수 있어 급변하는 사회 속에서 자기평가 및 생활지단을 주도할 수 있는 중요한 변수가 될 수 있다. 본 연구에서도 직장인의 행복에 대한 위계적 회귀분석을 실시한 결과, 균형적 시간관이 행복에 영향을 미치는 주요한 요인이 확인되었다. 이러한 측면에서 볼 때, 삶의 순간에 선택하거나 문제를 해결해야 하는 상황에서 유연하게 대처할 수 있는 균형적 시간관 정립은 행복 증진을 위한 생활관리역량으로서 그 효과성이 클 수 있음을 시사한다.

한편, 시간관은 고정적이지 않고, 사회적·개인적·제도적 영향에 의해 학습되고 수정될 수 있는 특징을 가지고 있다(Zimbardo & Boyd, 2008). 동시에 시간관은 환경에 의한 수동적 변화만 있는 것이 아니라 자신의 노력에 의해서도 시간관을 개선하거나 보완할 수도 있음이 확인되었다. 그러나 직장인을 포함한 성인 대상으로 진행 중인 균형적 시간관 교육프로그램을 찾아보기 힘들다. Boniwell 외(2014)의 연구에 따르면 기존의 시간관리 교육은 균형적 시간관을 집중적으로 진행하지 않으며, 개개인의 시간관을 고려하지 않고 획일적인 시간관리 프로그램 내용으로 진행되는 등의 문제점이 있다고 지적하였다. 이를 개선하기 위해서 시간관 유형에 따라 적합한 코칭 및 개입 방법들을 적용하여 비균형적 시간관 지향을 개선함과 동시에 균형적 시간관을 높이는 기회를 제공해야 할 필요성을 언급하였다. 일과 여가에 참여하면서 두 영역 간의 갈등과 촉진에 대한 개인의 인식은 행복에 영향을 미치기

때문에, 일-여가 균형과 행복에 대한 논의는 시간관과 같이 개인을 둘러싼 물리적, 사회문화적 생활환경과 관계를 규정하는 방식 등에 더욱 집중하여 살펴볼 필요가 있다. 이러한 관점에서 볼 때 직장인의 행복 증진과 일-여가 균형을 위해서는 균형적 시간관 함양을 위한 세분화하고 정교화된 교육프로그램 개발 및 제공 가능한 환경 구축을 고려할 필요가 있을 것이다.

둘째, 본 연구의 종속변수인 행복의 영향요인으로는 균형적 시간관, 일-여가 촉진, 일-여가 갈등, 월평균 가계소득 순이었다. 구체적으로 균형적 시간관이 비균형적 시간관보다, 일-여가 촉진 수준이 높을수록, 일-여가 갈등 수준이 낮을수록, 월평균 가계소득이 높을수록 행복 수준이 높았다. 이러한 결과는 직장인의 일-여가 균형이 개인의 심리적 웰빙과 정적 상관관계를 보이며(김의중, 허창구, 2019), 경제활동 중인 남성 베이비부머세대는 일-여가 균형 수준에 따라 행복에 유의미한 차이를 보인 결과와도 맥을 같이 한다. 위계적 회귀분석에서 일-여가 갈등과 일-여가 촉진 모두 행복에 유의미한 영향을 보인 결과는 일-여가활동 참여에 방해요인으로 작용하고 심리적 스트레스를 유발하는 등 부정적 갈등 상황을 발생시킨다는 명시적 혹은 묵시적 가정을 중심으로 일-여가 균형을 평가하는 접근의 한계성(신규리 외, 2018)을 재확인할 수 있었다. 그리고, 일-여가 촉진이 일-여가 갈등보다 직장인의 행복에 대한 영향력이 더 높게 나타났는데, 이러한 결과는 일-가정 촉진이 일-가정 갈등보다 삶의 만족에 더 높은 설명력을 가진다고 한 선행연구(박경환, 2012)와 유사하다. 통제변인 중 월평균 가계소득이 행복에 영향을 미친 결과는 임금노동자의 일과 여가가 행복에 미치는 영향을 살펴본 선행연구(이미영 외, 2019)에서 행복 증가는 근로소득이 증가할수록 가능함을 검증된 것과 일치하였다. 한편, 직장인의 행복에 일-여가 갈등과 일-여가 촉진 모두 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었으나, 균형적 시간관이 행복에 영향을 미치는 과정에서 일-여가 갈등과 일-여가 촉진의 병렬이중매개효과를 살펴본 결과에서는 일-여가 촉진만이 유의한 매개변인으로 확인되었다. 즉, 직장인의 균형적 시간관 함양 여부가 행복에 직접적인 영향을 미침과 동시에 일-여가 촉진을 매개로 하는 간접적 경로를 통해서도 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 본 연구에서 확인된 이상의 결과들은 행복하고 일-여가 균형이 확보된 삶을 영위하기 위해서 일-여가 관계에 긍정적인 영향력을 지닌 감정이면서 자원의 일-여가 촉진이 활발하게 전개될 수 있는 적절한 방안 모색이 필요함을 시

사한다.

현재 정부는 2012년부터 여가친화기업인증제를 도입하고 「제2차 국민여가활성화기본계획」을 준비하는 등 제도적 노력을 기하고 있으나, 이러한 제도의 평가지표가 직장인의 일-여가 촉진 수준을 높이는 데 실제적 기여하는가에 대한 논의가 이루어져야 할 것이다. 현재 총 293개(2021년 11월 22일 기준) 기업(관)이 여가친화인증을 받았으나, 여가친화기업인증 기업(관)의 양적 증가만을 잣대로 일-여가 균형의 성과를 평가하는 것은 다소 무리가 있다. 이러한 제도적, 정책적 개입이 직장인의 일-여가 균형을 확보하여 이들의 행복 증진과 기업 및 사회적 성과 달성에 기여했는가에 관심을 가지고 진행된 관련 연구가 제한된 상황에서 이를 규명하는 데 어려움이 있기 때문이다. 실효성이 확보된 정책 수립에는 적절한 데이터 기반의 논의과정이 필요하다. 현재 문화체육관광부에서는 「국민여가활성화기본법(제8조)」에 근거하여 1년 조사 주기로 ‘국민여가활동조사’를 진행하고 있으나, 해당 데이터를 기반한 일-여가 균형 논의는 제한적이다. 이에 정부 부처, 관련 정책 연구기관 등은 일-여가 촉진을 포함한 일-여가 균형에 대한 실태조사에서 더 나아가 확장된 자료 수집이 이루어져야 할 것이다.

또한 일-여가 간 경계가 유연한 직무환경에서 일과 여가는 서로 효과적으로 결합하여 직무경험과 여가경험 모두 강화된다(Florida, 2012)는 관점에서 볼 때, 기업(관)에서도 일-여가 촉진이 원활히 이루어질 수 있는 시도에 적극적일 필요가 있다. 요즘 직장인들은 자신의 행복 추구를 위해 일-여가 균형 또는 일-생활 균형의 실현 가능성을 보다 나은 가치로 평가하고 있다. 일-여가 균형의 중요한 평가 기준인 개인의 시간선택권을 존중받을 수 있는 사내 복지제도의 존재가 직장을 선택하거나 직장생활의 지속 여부를 결정하는 데 큰 영향을 미치고 있다(매일경제, 2021. 8. 4; Müller, 2016). 이러한 상황에서 직장인들은 길어진 팬데믹 상황으로 재택근무, 재택과 출근을 병행하는 하이브리드 근무(hybrid work), 집이 아닌 제3의 공간에서도 가능한 원격근무와 워케이션(Work+Vacation, 일과 휴가의 합성어) 등을 경험하였고, 일상의 회복이 진행되는 상황에서도 이러한 근무방식의 지속을 긍정적으로 평가하고 있다. 이러한 변화에 환영과 우려가 공존하고 있지만, 현재 국내 유수의 기업들을 필두로 개인 여건과 생활방식에 맞춘 업무와 여가의 촉진에 중점을 두고 하이브리드 근무방식을 도입하기 시작하였다(조선비즈, 2022. 7. 12; 한국경제, 2022. 7. 15). 일-여가 균형이 확보된 조직

은 직무 긴장을 낮추고 직무효능감을 높인다는 기존 연구 결과(김의종, 허창구, 2019)를 고려할 때, 근무방식의 다양화는 일-여가 촉진에 기여하는 향상된 방안을 모색하는데 중요한 정보를 제공할 것으로 기대한다.

본 연구에서는 직장인의 행복 증진방안으로서 균형적 시간관과 일-여가 균형의 중요성에 주목하여 이들 간의 통합적 관계를 제시하고자 하였다. 일-생활 균형을 결정하는 영역 중 상대적으로 연구가 덜 이루어진 일-여가 균형 이해의 폭을 넓혔으며, 인간의 행동에 영향을 주는 가치 및 시간 연구에 대한 스펙트럼을 확장했다는 데 그 의의를 두고자 한다. 그럼에도 제한점을 지니고 있어 다음과 같은 추후 연구 제언을 제시하고자 한다. 첫째, 본 연구에서는 조사대상자의 성별과 연령대를 할당표집하고, 직종, 거주지역 등 인구통계학적 변인이 한정된 직장인을 대상으로 연구되어 결과해석이 제한적일 수 있다. 조직유형(공공, 민간), 규모 및 종업원 수 등 직장 여건의 차이는 직장에서 제공하는 일-여가 균형 지원 제도 등의 상이성으로 이어질 수 있다. 직장인의 직급에 따라서도 일-여가 균형을 해석하고 접근하는 방식의 차이를 보일 수 있다는 점을 고려하여 직장인 범주를 확대하여 심층적 논의가 필요할 것으로 보인다. 둘째, 맞벌이 부부의 쌍자료 분석방법(Dyadic Data Analysis)을 이용하여 균형적 시간관, 일-여가 갈등, 일-여가 촉진 및 행복에 관한 부부관계의 상호의존성을 탐색해본다면 삶의 중요한 영역인 일-여가-가정의 유기적 관계를 밀도 있게 살펴볼 수 있어, 더욱 풍부한 결과를 제공할 것으로 생각된다. 이처럼 추후 본 연구에서 균형적 시간관, 일-여가 균형 등에 관한 논의가 가정학 관점에서 활발하고 섬세하게 이루어져 더 나은 삶 추구를 위한 유익한 연구자료가 축적되기를 기대한다.

참고문헌

- 고용노동부(2021). 우리나라 근로자들의 77.8%는 주 최대 52시간제 시행을 “잘한 일로 평가”. https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=13111에서 인출.
- 김난도, 전미영, 이향은, 이준영, 김서영, 최지혜, 이수진, 서유현(2017). **트렌드 코리아 2018**. 서울: 미래의 창.
- 김민진, 박정윤(2021). 청년기 균형적 시간관과 역경 후 성장의 관계에서 감사성향의 매개효과. *상담학연구* 22(1), 41-66. <https://doi.org/10.15703/kjc.22.1.202102.41>
- 김이삭, 김영재(2022). 코로나-19 상황에서 한국인의 일과 여

- 가 균형에 따른 낙관성 및 일, 여가 공포불안 간의 관계. *한국체육과학회지*, 31(1), 147-157. <https://doi.org/10.35159/kjss.2022.2.31.1.147>
- 김의중, 허창구(2020). 근로자의 일과 삶의 균형이 가정, 조직 및 개인에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 33(3), 297-296. <https://doi.org/10.24230/kjiop.v33i3.267-296>
- 김정은, 박정열, 손영미, 장훈(2005). ‘일과 삶의 조화(Work-life balance)’에 대한 개념적 이해와 효과성. *여가학연구*, 2(3), 29-48.
- 김중순, 오세숙(2018). 일과 여가균형 정도에 따른 남성 베이비부머의 여가시간, 여가생활만족 및 행복수준의 차이. *여가학연구*, 16(3), 37-51. <http://doi.org/10.22879/slos.2018.16.3.37>
- 김주희(2012). **맞벌이 부부의 시간배분을 통해 본 일-생활 유형 연구**. 서울대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 김혜은, 서상숙(2016). 30대와 40대 남성의 직장스트레스와 회복탄력성이 일과 삶의 균형에 미치는 영향. *한국심리학회지: 발달*, 29(4), 1-22.
- 마크로밀엠브레인(2021). 2021 직업 소명의식 및 코로나19 이후 일의 변화 관련 조사 결과. <https://www.trendmonitor.co.kr/tmweb/trend/allTrend/detail.do?bIdx=2197&code=0402&trendType=CKOREA&prevMonth=¤tPage=1>에서 인출.
- 매일경제(2021. 8. 4). “돈보다 여가” 워라벨 확고한 MZ세대. <https://www.mk.co.kr/news/society/view/2021/08/755658/>에서 인출.
- 문화체육관광부(2022). <2021 국민여가활동조사>. https://www.mcst.go.kr/kor/s_policy/dept/deptView.jsp?currentPage=1&pType=02&pTab=01&pSeq=1854&pDataCD=0406000000&pSearchType=01&pSearchWord=에서 인출.
- 문화체육관광부(2021). 코로나19로 문화 향유, 여가활동의 비대면화 가속(2021년 문화 여가분야 의식실태조사(3종) 결과 발표). https://www.mcst.go.kr/kor/s_notice/press/pressView.jsp?pSeq=19306&pMenuCD=0302000000&pCurrentPage=2&pTypeDept=&pSearchType=01&pSearchWord=에서 인출.
- 문화체육관광부(2019). <2018 국민여가활동조사> 결과 발표. https://www.mcst.go.kr/kor/s_notice/press/pressView.jsp?pSeq=17085&pMenuCD=0302000000&pCurrentPage=1&pTypeDept=&pSearchType=01&pSearchWord=%EA%B5%AD%EB%AF%BC%EC%97%AC%EA%B0%80%ED%99%9C%EB%8F%99%EC%A1%B0%EC%82%AC에서 인출.
- 박경환(2012). 기혼 여성관리자의 일·가정 관계가 관리능력, 직무만족, 조직몰입, 그리고 삶의 만족에 미치는 영향. *대한경영학회지*, 25(2), 879-905.
- 박정열, 손영미, 신규리(2016). 기혼 직장여성의 사회적 지지가 일과 삶의 균형에 미치는 영향. *한국웰니스학회지*, 11(1), 69-81.
- 박정열, 신종화, 신규리(2015). 직장여성의 여가균형과 결혼만족도의 관계에서 일-가정 갈등의 매개효과 검증. *한국여가레크리에이션학회지*, 39(1), 85-97.
- 박정윤, 김민진(2019). 균형적 시간관이 대학생의 궁극적 행복감에 미치는 영향: 사회적 유대감의 매개효과. *생애학회지*, 9(2), 85-106. <https://doi.org/10.30528/jolss.2019.9.2.005>
- 방준석, 탁진국(2016). 모바일오피스 스트레스가 일-가족 갈등과 일-여가 갈등에 미치는 영향: 관계지향적 조직문화의 조절효과. *스트레스연구*, 24(3), 114-126. <http://dx.doi.org/10.17547/kjsr.2016.24.3.114>
- 서리나, 오차옥(2019). 기혼노동자의 여가생활에서 주관적 시간웰빙 유형 연구. *여가학연구*, 17(3), 83-107. <https://doi.org/10.22879/slos.2019.17.3.83>
- 신규리, 박정열, 손영미(2018). 한국 직장인의 일-여가 갈등, 일-여가 촉진과 직무만족 간의 관계성 연구. *여가학연구*, 16(4), 39-58. <https://doi.org/10.22879/slos.2018.16.4.39>
- 신규리, 박정열, 손영미(2016). 일-여가 갈등 및 일-여가 촉진 척도 개발. *한국여가레크리에이션학회지*, 40(2), 101-116.
- 신아름, 황선환(2021). 여가시간과 행복의 관계에서 여가시간충분도의 조절효과. *여가학연구*, 19(1), 51-64. <https://doi.org/10.22879/slos.2021.19.1.51>
- 아주경제(2021. 8. 28). [코로나가 바꾼 대한민국] ㉔ 나는 ‘휴루텐스족’입니다. <https://www.ajunews.com/view/20210827155059483>에서 인출.
- 이미영, 이홍직, 안수경, 윤수인, 최순례, 윤승태(2019). 임금노동자의 일과 여가가 행복에 미치는 영향. *노동정책연구*, 19(4), 63-96. <https://doi.org/10.22914/jlp.2019.19.4.003>
- 이병찬(2016). 여가스포츠 참가자의 일과 삶의 균형(WLVB)이 행복감에 미치는 영향 연구. *한국체육과학회지*, 55(5), 549-557.
- 이수현(2022). **한국 청년세대 일과 여가의 균형과 행복 - 여가시간의 양과 분포, 여가 자기결정성을 중심으로** -. 연세대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 이윤수, 서수정, 조대연(2022). 밀레니얼 세대의 일과 삶의 균형과 직무 만족: 코로나19 팬데믹으로 인한 재택근

- 무 여부와 결혼 여부의 조절된 조절 효과. *HRD 연구*, 24(1), 215-235. <https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2022.24.1.007>
- 이현서, 정영숙(2018). 성인초기와 중년후기의 균형적 시간관과 주관적 안녕감과의 관계: 행복증진활동의 매개 효과. *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*, 24(4), 615-636. <http://doi.org/10.20406/kjcs.2018.11.24.4.615>
- 정해식, 김성아(2019). 한국인의 행복: 소득 및 자산 격차의 영향 분석. *사회복지정책*, 46(1), 185-213. <https://doi.org/10.15855/swp.2019.46.1.185>
- 조선비즈(2022. 7. 12). NHN, 새 근무제도 도입... 알아서 일하고, 알아서 쉬다. https://biz.chosun.com/it-science/ict/2022/07/12/4IOKZ3UGT5AELKQYQUCY5HSPCA/?utm_source=naver&utm_medium=original&utm_campaign=biz에서 인출.
- 최지선, 이정미(2018). 한국판 균형적 시간조망척도(K-BTPS)의 타당화 연구: 대학생을 중심으로. *한국심리학회지: 건강*, 23(3), 701-720. <http://doi.org/10.17315/kjhp.2018.23.3.006>
- 최하영, 진미정(2020). 맞벌이 부부 남녀의 일·생활 갈등 영향요인: 일·생활 갈등 수준이 높은 집단의 특성을 중심으로. *인간발달연구*, 27(3), 79-107. <http://doi.org/10.15284/kjhd.2020.27.3.79>
- 탁진국, 장성배, 김수연, 이병걸, 남동엽(2016). 짐바르도 시간관 척도 타당화: 직장인을 대상으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 29(3), 367-383. <https://doi.org/10.24230/ksiop.29.3.201608.367>
- 한국경제(2022. 7. 15). 현대건설, 유연한 근무 환경 조성 위해 거점 오피스 'Hi-Work' 마련. <https://www.hankyung.com/realestate/article/202207150608i에서 인출>.
- 한국문화관광연구원(2021). 위드 코로나 시대, 문화·코로나 시대, 문화·관광·콘텐츠의 미래 설문 결과 발표. <https://www.kcti.re.kr/web/board/boardContentsView.do에서 인출>.
- 한준(2015). 한국인 삶의 질의 사회적 결정요인. *국정관리연구*, 10(2), 67-94. <https://doi.org/10.16973/jgs.2015.10.2.004>
- Boniwell, I., Osin, E., Alex Linley, P., & Ivanchenko, G. V. (2010). A question of balance: Time perspective and well-being in British and Russian samples. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 24-40. <https://doi.org/10.1080/17439760903271181>
- Boniwell, I., Osin, E., & Sircova, A. (2014). Introducing time perspective coaching: A new approach to improve time management and enhance well-being. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 12(2), 24-40.
- Boniwell, I., & Zimbardo, P. G. (2004). Balancing time perspective in pursuit of optimal functioning. In P. A. Linley & S. Joseph(Eds.), *Positive psychology in practice* (pp.165-178). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Chui, W. H., & Wong, M. Y. (2016). Gender differences in happiness and life satisfaction among adolescents in Hong Kong: Relationships and self-concept. *Social Indicators Research*, 125(3), 1035-1051. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0867-z>
- Cretu, R. Z., & Negovan-Zbăganu, V. (2013). An exploratory approach of the structure of Zimbardo's time perspective concept. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 78, 753-757. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.389>
- Daukantaite, D. (2015). Time perspective and mental health continuum: What are the time perspective profiles of flourishing, moderately mentally healthy, and languishing individuals?. *Social Inquiry into Well-Being*, 1(2), 12-24.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., & Lucas, R. E. (2000). Explaining differences in societal levels of happiness: Relative standards, need fulfillment, culture, and evaluation theory. *Journal of Happiness Studies*, 1(1), 41-78. <https://doi.org/10.1023/A:1010076127199>
- Drake, L., Duncan, E., Sutherland, F., Abernethy, C., & Henry, C. (2008). Time perspective and correlates of wellbeing. *Time & Society*, 17(1), 47-61. <https://doi.org/10.1177/0961463X07086304>
- Duerden, M. D., Courtright, S. H., & Widmer, M. A. (2018). Why people play at work: A theoretical examination of leisure-at-work. *Leisure Sciences*, 40(6), 634-648. <https://doi.org/10.1080/01490400.2017.1327829>
- Florida, R. (2012). *The rise of the creative class(revisited: 10th Anniversary Edition)*. New York: Basic Book.
- García, J. A., & Ruiz, B. (2015). Exploring the Role of Time Perspective in Leisure Choices:What About the Balanced Time Perspective?. *Journal of Leisure*

- Research*, 47(5), 515-537. <https://doi.org/10.18666/jlr-2015-v47-i5-5876>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Gröpel, P., & Kuhl, J. (2009). Work-life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfillment. *British Journal of Psychology*, 100(2), 365-375. <http://doi.org/10.1348/000712608X337797>
- Iwasaki, Y., Mannell, R. C., Smale, B. J., & Butcher, J. (2005). Contributions of leisure participation in predicting stress coping and health among police and emergency response services workers. *Journal of health psychology*, 10(1), 79-99. <https://doi.org/10.1177/1359105305048557>
- Kerr, J. H., Fujiyama, H., & Campano, J. (2002). Emotion and stress in serious and hedonistic leisure sport activities. *Journal of Leisure Research*, 34(3), 272-289. <https://doi.org/10.1080/00222216.2002.11949972>
- Lewin, K. (1942). Time perspective and morale. In G. Watson (Ed.), *Civilian morale: Second yearbook of the society for the psychological study of social issues*(pp. 48-70). Boston: Houghton Mifflin Company.
- Lin, J. H., Wong, J. Y., & Ho, C. H. (2013). Promoting front line employees' quality of life: Leisure benefit systems and work-to-leisure conflicts. *Tourism Management*, 36, 178-187. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2012.12.009>
- Mansour, S., & Tremblay, D. G. (2016). How the need for "leisure benefit systems" as a "resource passageways" moderates the effect of work-leisure conflict on job burnout and intention to leave: A study in the hotel industry in Quebec. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 27, 4-11. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2016.02.002>
- Minkov, M. (2012). *Cross-cultural analysis: The science and art of comparing the world's modern societies and their cultures*. Thousands Oaks: SAGE publications.
- Muro, A., Feliu-Soler, A., Castellà, J., Deví, J., & Soler, J. (2017). Does time perspective predict life satisfaction? A study including mindfulness as a measure of time experience in a sample of Catalan students. *Mindfulness*, 8(3), 655-663. <https://doi.org/10.1007/s12671-016-0644-3>
- Müller, A. (2016). The digital nomad: Buzzword or research category?. *Transnational Social Review: A Social Work Journal*, 6(3), 344-348. <https://doi.org/10.1080/21931674.2016.1229930>
- Nawijn, J., & Veenhoven, R. (2012). Happiness through leisure. In *Positive leisure science*(pp.193-209). Dordrecht: Springer.
- Neal, J. D., Sirgy, M. J., & Uysal, M. (2004). Measuring the effect of tourism services on travelers' quality of life: Further validation. *Social Indicators Research*, 69(3), 243-277. <https://doi.org/10.1007/s11205-004-5012-3>
- OECD. (2022). Better Life Index(BLI). Retrieved from <http://www.oecdbetterlifeindex.org>.
- OECD. (2021). How's life? 2020 Measuring well-being. Retrieved from https://www.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life/volume-/issue-_9870c393-en.
- Oishi, S., Diener, E., Suh, E., & Lucas, R. E. (1999). Value as a Moderator in Subjective Well Being. *Journal of Personality*, 67(1), 157-184. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.00051>
- Papastamatelou, J., Unger, A., Giotakos, O., & Athanasiadou, F. (2015). Is time perspective a predictor of anxiety and perceived stress? Some preliminary results from Greece. *Psychological Studies*, 60(4), 468-477. <https://doi.org/10.1007/s12646-015-0342-6>
- Pintrich, P. R. (2004). Conceptual Framework for Assessing Motivation and Self-Regulated Learning in College Students. *Educational Psychology Review*, 16(4), 385-407. <https://doi.org/10.1007/s10648-004-0006-x>
- Sirgy, M. J., & Wu, J. (2009). The Pleasant Life, the Engaged Life, and the Meaningful Life: What about the Balanced Life?. *Journal of Happiness Studies*, 10(2), 183-196. <https://doi.org/10.1007/s10902-007-9074-1>
- Stolarski, M., Wiberg, B., & Osin, E. (2015). Assessing temporal harmony: The issue of a balanced time perspective. In M. Stolarski, N. Fioulaine, & W. Beek(Eds.), *Time perspective theory; Review, research and application*(pp.57-71). Cham: Springer.
- Stolarski, M., Zajenkowski, M., Jankowski, K. S., & Szymaniak, K. (2020). Deviation from the balanced time perspective: A systematic review of empirical relationships with psychological variables. *Personality and Individual Differences*, 156, 109772. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109772>
- Tsaura, S., Liang, Y., & Hsu, H. (2012). A multidimensional

- measurement of work-leisure conflict. *Leisure Sciences*, 34(5), 395-416. <https://doi.org/10.1080/01490400.2012.714701>
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work to family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and family*, 66(2), 398-412. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x>
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, 54(6), 1063-1070. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>
- Webster, J. D. (2011). A new Measure of Time Perspective: Initial Psychometric Findings for the Balanced Time Perspective Scale(BTPS). *Canadian Journal of Behavioral Science*, 43(2), 111-118.
- Webster, J. D., Bohlmeijer, E. T., & Westerhof, G. J. (2014). Time to flourish: The relationship of temporal perspective to well-being and wisdom across adulthood. *Aging & mental health*, 18(8), 1046-1056. <https://doi.org/10.1080/13607863.2014.908458>
- Zhang, J. W., Howell, R. T., & Stolarski, M. (2013). Comparing three methods to measure a balanced time perspective: The relationship between a balanced time perspective and subjective well-being. *Journal of Happiness studies*, 14(1), 169-184. <http://doi.org/10.1007/s10902-012-9322-x>
- Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (2008). *The time paradox: The new psychology of time that will change your life*. New York: Free Press.
- Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (1999). Putting time in perspective: a valid, reliable individual-differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1271-1288. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.6.1271>

<Abstract>

The purpose of this study was to examine the mediating effect of work-leisure conflict and work-leisure facilitation on the relationship between a balanced time perspective and the happiness of Korean employees. In this study, for an integrated understanding of work-leisure balance; work-leisure conflict and work-leisure facilitation were approached separately. In the process in which a balanced time perspective affects happiness, it was verified whether work-leisure conflict and work-leisure facilitation variables had mediating effects. Data were collected from an online survey of 398 employees aged 30-49(199 males and 199 females). The data were analyzed using SPSS 25.0 and SPSS PROCESS macro version 3.5. The major findings of this study were as follows. First, the findings of hierarchical regression analysis indicated that balanced time perspective, work-leisure facilitation, and monthly family income were positively associated with employees' happiness. At the same time, work-leisure conflict was negatively related to their happiness. Second, the effects of the balanced time perspective on the happiness of Korean employees were partially mediated by work-leisure facilitation. This study confirmed the need for a balanced time perspective as a life management competency to promote employee happiness. Also, to achieve happiness for employees, it is necessary to focus on strategies that can induce work-leisure facilitation.

▲Keywords : balanced time perspective, happiness, work-leisure conflict, work-leisure facilitation, work-leisure balance