

워라벨, 율로, 미니멀 라이프, 스테이크이션이 조직유효성에 미치는 영향: 한국인, 미국인, 영국인, 남아공인을 대상으로

김준호^{*†}, 정승혜^{**}, 최현주^{***}
*상명대학교 문화정책연구소 (공동 제1저자)
**경희대학교 무용학부 (공동 제1저자)
***상명대학교 문화예술경영학과 (교신저자)
† e-mail: kshy4u@naver.com

Effects of Work & Life Balance, Yolo, Minimal Life, and Staycation on Organizational Effectiveness: Targeting Koreans, Americans, Britons, and South Africans

Joon-ho Kim^{*†}, Seung-hye Jung^{**}, Hyun-ju Choi^{***}
*The Cultural Policy Laboratory, Sangmyung University
**School of Dance, Kyung Hee University
***Department of Cultural & Arts Management, Sangmyung University

요약

그동안 경영학의 조직 행동론 차원에서 워라벨, 율로, 미니멀 라이프, 스테이크이션과 직무만족, 조직몰입, 조직 시민행동 등 조직유효성 간의 인과관계를 구체적으로 살펴본 연구가 전혀 이루어지지 못했다. 즉, 위 4가지의 선행요인을 바탕으로, 조직유효성(직무만족, 조직몰입, 조직시민행동)에 미치는 영향력을 함께 살펴본 연구는 전무하다. 또한, 워라벨, 율로, 미니멀 라이프, 스테이크이션의 변수를 선행요인으로 설정한 후, 조직유효성(직무만족, 조직몰입, 조직 시민행동)에 미치는 영향력에 있어, 아시아, 유럽, 북아메리카, 아프리카 대륙에 거주하는 일반 직장인간 비교분석을 실시한 연구도 없다.

따라서 본 연구 본 연구는 워라벨, 율로, 미니멀 라이프, 스테이크이션 등 총 4가지의 선행요인이 조직유효성(직무만족, 조직몰입, 조직시민행동)에 미치는 영향력을 살펴보고자 했다. 더불어, 아시아, 유럽, 북아메리카, 아프리카 대륙에 위치한 대표적인 선진국 1곳씩 지정(한국인, 영국인, 미국인, 남아공인)한 후, 민족 간 비교분석을 함께 실시하고자 한다.

본 연구결과의 기대효과는 다음과 같다. 기업 조직의 제도/설계/운영 검토 측면에 있어 ① 법 규정과 문화 속에서 - 환경지향 예측, ② 기업성과에 연결되도록 - 이익지향 예측, ③ 내부 구성원 니즈에 맞게 - 고객지향 예측, ④ 회사의 제공 능력 감안 - 자원지향 예측, ⑤ 실제로 혜택이 돌아가는지 점검 - 실질지향 예측, ⑥ 조직전반의 선진화를 도모 - 변화지향 예측 등이 가능할 것으로 본다.

1. 서론

1.1 연구의 배경

최근 워라벨(Work & Life Balance: 일과 삶의 균형)에 대한 관심이 매우 높다. 저성장 시대의 불확실성이 내일의 성장보다 작지만, 확실한 행복(소소하지만 확실한 행복)에 가치를 두게 한다. 높은 연봉보다 야근 없는 직장을 선호하고, 퇴근 이후에 저녁이 있는 삶을 즐긴다 (Fontinha, Easton, & Van Laar, 2019; Haar, Sune, Russo, & Ollier-Malaterre, 2019).

2018년을 관통하는 경제계 키워드 중 하나가 ‘워라벨’이다. 조직문화 혁신과 노동생산성 향상을 외치는 일반 사기업뿐 아니라, 공직사회 역시 워라벨 문화 정착에 애쓰고 있다. 정해진 시간이 되면 사무실 PC 전원이 꺼지고, 유연근무제를 도입하는 등 다양한 방식으로 행해지는 워라벨 정책은

일과 가정의 양립, 삶의 질을 중시하는 분위기가 우리 사회 전반에 번지면서 이미 하나의 추세가 됐다 (Parakandi & Behery, 2016; Wong, Bandar, & Saili, 2017).

앞에서 살펴봤지만, 워라벨이 이처럼 큰 호응을 얻고 있는 것은 그만큼 일과 삶의 불균형이 심각하기 때문이다. 이는 최근 OECD가 발표한 2017년 웰빙 지수(Better Life Index)만 봐도 알 수 있다. OECD가 주거, 소득, 직업, 공동체, 교육 등 총 11개 영역에 대해 24개 지표로 각국의 점수를 매긴 것인데, 이 중 일과 삶의 균형 항목이 중요하게 강조되었다 (OECD, 2017).

이와 더불어, 많은 직장인이 삶에 있어 가장 중요한 것 중 하나가 ‘현재’라고 말한다. 즉, 바쁜 일상에 치여 현재에 집중하기가 쉽지 않다. 최근 인생을 즐기려는 사람들의 라이프 스타일인 ‘율로 라이프’가 떠오르고 있다. ‘율로’는

「You Only Live Once」의 줄임말로, 여행이나 취미생활, 그리고 자기 계발 등 한 번뿐인 인생에서 자신의 행복을 가장 중시하며, 후회 없는 인생을 살고자 하는 사람들의 라이프스타일을 말한다 (Heimer, Myrseth, & Schoenle, 2019; Lee & Oh, 2018).

올로 열풍이 추세로 자리 잡은 지금, 올로 라이프를 즐기는 연령층이 점점 높아지고 있다. 초기에는 20~30대가 중심을 이뤘다면, 최근에는 50~60대에서도 올로 라이프의 특징이 나타나는 추세다. 올로 라이프를 추구하는 사람들을 '올로족'이라 부른다. 이들은 현재 자신의 삶에 얼마나 만족하고 지금 얼마나 행복한지를 가장 중요하게 생각한다 (Park, 2019; Yang & Hyun, 2018).

올로 라이프는 여행, 취미 등 새로운 도전 속에서 라이프스타일을 완전히 바꿀 기회를 찾는다. 따라서 올로 라이프는 나이, 환경 등 조건에 얽매어 주저하던 현실을 마주하고, 현재와 경험에 투자하는 삶을 즐기려 한다. 즉, 주어진 삶 속에서 오늘이 마지막인 것처럼 순간에 충실한 삶을 갖는다 (Heimer et al., 2019; Lashua, 2014).

워라벨과 올로 이외에도 최근 '미니멀 라이프(Minimal Life)'가 주목받고 있다. 미니멀 라이프는 불필요한 물건이나 일 등을 줄이고, 일상생활에 꼭 필요한 적은 물건으로 살아가는 '단순한 생활방식'이다. 즉, 넘쳐나는 것들을 줄이고, 더 들이는 것을 억제하는 삶을 말한다. 이를 통해 자신과 주변에 더 집중할 수 있는 시간적 여유를 생성해 내는 것이다. 바로 미니멀 라이프가 동시대적 주목을 끌어내는 이유다 (Eom & Eom, 2019; Lee & Hwang, 2019).

사실 미니멀 라이프가 이처럼 현대 사회에서 많은 이에게 공감을 받으며, 新라이프 스타일로 주목된 데는 몇 가지 요인이 있다. 첫 번째는 경제적 불황이다 (Hampson, Grimes, Banister, & McGoldrick, 2018; Sarmiento, Marques, & Galan-Ladero, 2019). 소비 수준이 낮아지면서 소비주의적 사회의 지나친 경제적 유물론과 대량 소비에 대한 비판적 시각이 늘었고, 소비를 최소한으로 줄여, 삶의 질이나 경험에 가치를 두는 현상이 많아졌다. 저성장 시대의 경제적, 공간적 제약도 이러한 변화를 가속했는데, 이는 앞에서 살펴본 '올로'의 유행도 이와 비슷하다 (Hampson et al., 2018; Sarmiento et al., 2019).

두 번째는 정보기술의 발전이다 (Damiano & Stano, 2017; De Wet, Koekemoer, & Nel, 2016). 스마트폰 한 대로 수많은 것들이 기존 물건들을 대체할 수 있게 되고, 인공지능과 사물인터넷 등 디지털 기술의 고도화와 다양한 비즈니스 모델의 발달로, 공유경제가 태동하면서 물리적 소유를 최소화할 수 있게 되었다. 특히, 인터넷의 발달로 다양한 개성을 추구하는 라이프 스타일이 신속하게 확산한 환경도 있다

(Damiano & Stano, 2017; De Wet et al., 2016).

세 번째는 사회인구학적 상황이다 (Lee, Han, & Kim, 2019; Lee, 2019). 고령화와 직업적 이동성의 증가 때문에 가족의 해체가 가속화되고, 1인 가구가 증가했다. 경제권이 전 세계로 확대돼 이동이 빈번해지면서 이사가 늘어났는데, 살림이 많을수록 불편해진다. 게다가 일이 힘들고 늦게까지 일하느라 피곤하므로, 가사노동을 최소화해 그만큼 삶의 질을 높이는 경향도 많아졌다 (Lee et al., 2019; Lee, 2019).

앞에서도 살펴봤지만, 미니멀 라이프가 新라이프 스타일로 주목된 데는 요인 중 하나는 경제적 불황이다 (James, 2014; James, Ravichandran, Chuang, & Bolden III, 2017). 즉, 소비를 최소한으로 줄여, 삶의 질이나 경험에 가치를 두는 현상이 많아지면서, '스테이케이션(Staycation)' 또한 함께 유행 중이다. 스테이케이션은 '머물다'라는 의미의 '스테이(Stay)'와 '휴가'라는 의미의 '베케이션(Vacation)'의 합성어로, 먼 곳으로 떠나지 않고, 집이나 집 근처에서 휴가를 보내는 것을 뜻한다. 외부 휴가에서의 스트레스와 경기침체, 고유가 시대의 장기화, 더불어 최근 '코로나 바이러스 감염증-19(COVID-19)'가 전 세계로 확산하면서, 자연스럽게 스테이케이션이 새로운 여행 추세로 자리 잡았다 (James, 2014; James et al., 2017; Li et al., 2020; Parnell, Widdop, Bond, & Wilson, 2020).

스테이케이션은 이곳저곳으로 이동하며 걸리는 시간과 쌓이는 피로를 줄일 수 있고, 그동안에 쌓인 스트레스를 푸는데 집중할 수 있다는 것이 가장 큰 장점이다. 또한, 앞에서 언급했지만, 경기 침체와 고유가 시대가 장기화하고 있는 것, 그리고 '코로나 바이러스 감염증-19(COVID-19)'의 확산 등으로 전 세계 많은 사람이 스테이케이션을 선택하는 데 큰 영향을 주고 있다 (James, 2014; James et al., 2017; Li et al., 2020; Parnell et al., 2020).

그러면 지금까지 살펴본 내용을 종합해 볼 때, 다음과 같이 내용 정리 및 연구 결과를 나타낼 것으로 보인다. 첫째, 워라벨(Work & Life Balance)이다. 주요 기업들은 단순히 고용만 늘리는 게 아니라, 유연근무제 도입 등을 통해 근로여건을 개선하는 노력도 병행하고 있다. 즉, 조직 구성원들이 일과 삶 사이의 균형, 이른바 워라벨을 맞추고 있다 (Lu, Ting, & Hsu, 2016; Spieler, Scheibe, Stamo-Roßnagel, & Kappas, 2017). 이런 노력은 직원들의 직무 만족도를 높이고, 회사에 대한 충성도를 높이는 데 일조한다. 결국 퇴사율을 낮추고, 양질의 일자리 확대에 이어진다. 또한, 조직문화를 합리적·효율적으로 개선할 수 있다는 점에서 '비용'이 아닌 '투자'로 인식한다 (Mas-Machuca, Berbegal-Mirabent, & Alegre, 2016; Thakur, Shah, & Bhat, 2020).

둘째, 올로(YOLO)다. 많은 직장인, 특히 20~30대층 사

이에 율로라는 말이 유행할 만큼, 현대인들은 현재의 삶과 행복, 그리고 여유로운 여가생활에 많은 의미를 둔다 (Park, 2019; Yang & Hyun, 2018). 즉, 위에서 언급한 워라밸의 의미처럼, 일과 삶의 균형을 중요한 가치로 여기는 것과 일맥상통한다. 그런데도, 여전히 많은 기업 조직에서는 조직 우선주의 문화에서 탈피하지 못하고 있다 (Park, Lee, & Kim, 2016; Wang, 2019). 따라서 일이 때로는 힘들지만, 율로 라이프를 통해 직장 내 목표 성취의 기쁨, 업무 수행 몰입, 그리고 동료와의 친밀함을 경험하는 즐거운 일상이 될 수도 있다 (Hong, Suh, & Kang, 2018; Seo, Jung, & Sohn, 2018).

셋째, 미니멀 라이프(Minimal Life)다. 바쁘게 사는 현대인들에게 가장 필요한 것이다. 회사에서 야근과 관계 스트레스에 시달리는 직장인이자 미니멀 라이프를 넘어 미니멀 워크(Minimal Work)로 연결될 수 있다. 즉, 소모적인 삶에서 벗어나 삶의 여유를 찾고, 가장 소중한 것에만 집중하는 힘이 길러진다. 이는 직장에서도 마찬가지로 몸이 가벼워야 일이 수월해지고, 직무만족으로 연결된다 (Alvesson, 2018; Clegg, 2017). 더불어, 직장 내 지저분한 책상에서는 생산성이 떨어진다는 연구 결과가 있다 (Ifijeh, 2012; Yunus & Ernawati, 2018). 책상 위에서 불필요한 물건과 서류를 치우면 시선을 방해하는 것들이 사라져 눈앞에 당장 중요한 일에만 집중할 수 있다 (Ifijeh, 2012; Yunus & Ernawati, 2018).

넷째, 스테이케이션(Staycation)이다. 현대인들에게 휴가는 일상 속 에너지를 충전할 수 있다. 마음껏 휴식을 취할 수 있는 여행, 맛집 투어 등도 좋지만, 고요한 휴식을 즐기고 싶은 직장인이 늘면서, 스테이케이션을 선호한다 (James, 2014; James et al., 2017; Li et al., 2020; Parnell et al., 2020). 즉, 직장인은 회사 내 급변하는 IT산업 환경에 유연하게 대응하고, 긴밀한 의사소통을 통한 업무 생산성 향상을 위해 휴식은 필수적이다. 이는 스테이케이션으로 집중과 휴식을 통해 직장 내 조직 구성원과 자연스러운 협업이 이루어질 수 있고, 나아가 조직몰입으로 이어진다 (Lee & Park, 2012; Song, Oh, & Lee, 2019).

1.2 연구의 목적

그런데도, 그동안 경영학의 조직 행동론 차원에서 워라밸, 율로, 미니멀 라이프, 스테이케이션과 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 등 조직유효성 간의 인과관계를 구체적으로 살펴본 연구가 전혀 이루어지지 못했다. 즉, 위 4가지의 선행요인을 바탕으로, 조직유효성(직무만족, 조직몰입, 조직시민행동)에 미치는 영향력을 함께 살펴본 연구는 전무했다.

또한, 워라밸, 율로, 미니멀 라이프, 스테이케이션의 변수를 선행요인으로 설정한 후, 조직유효성(직무만족, 조직몰

입, 조직시민행동)에 미치는 영향력에 있어, 아시아, 유럽, 북아메리카, 아프리카 대륙에 거주하는 일반 직장인간 비교분석도 실시한 연구가 없었다.

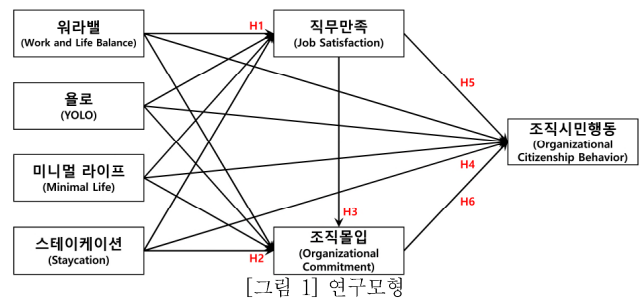
따라서 본 연구자는 다음과 같은 연구의 목적을 설정했다. 본 연구는 워라밸, 율로, 미니멀 라이프, 스테이케이션 등 총 4가지의 선행요인이 조직유효성(직무만족, 조직몰입, 조직시민행동)에 미치는 영향력을 살펴보고자 한다. 더불어, 아시아, 유럽, 북아메리카, 아프리카 대륙에 위치한 대표적인 선진국 1곳씩 지정(한국인, 영국인, 미국인, 남아공인)한 후, 민족 간 비교분석을 함께 실시하고자 한다. 이에 본 연구를 달성하기 위한 연구문제와 연구모형은 다음과 같이 설정했다.

연구문제

연구문제 1. 워라밸, 율로, 미니멀 라이프, 스테이케이션 등 4가지의 선행요인이 조직유효성(직무만족, 조직몰입, 조직시민행동)에 미치는 영향력은 어떠한가?

연구문제 2. 워라밸, 율로, 미니멀 라이프, 스테이케이션 등 4가지의 선행요인이 조직유효성(직무만족, 조직몰입, 조직시민행동)에 미치는 영향력에 있어, 민족(한국인, 영국인, 미국인, 남아공인) 간 차이가 발생하는가?

연구문제 3. 직무만족, 조직몰입이 조직시민행동에 미치는 영향력은 어떠한가?



[그림 1] 연구모형

1.3 연구의 방법 및 구성

1.3.1 표본 설계

[표 1] 표본 설계

표본대상	아시아, 유럽, 북아메리카, 아프리카에 위치한 일반 직장인 (성인남녀)
표본수	한국인 200명, 영국인 200명, 미국인 200명, 남아공인 200명 (총 800명)
조사범위	중견기업 이상 기업에서 재직 중인 일반 직장인(성인남녀)
조사방법	글로벌 리서치 전문기관을 통한 온/오프라인 설문조사
조사기간	2020년 10월 1일 ~ 2021년 1월 31일(4개월)
설문지	한국어, 영어 등 2가지 언어로 제작

1.3.2 변수의 측정과 설문문의 구성

[표 2] 변수의 설문 측정항목

변수	조작적 정의	측정항목	연구자
워라벨 (Work and Life Balance)	지정된 시간에 퇴근과 휴식을 취하기 원하며, 이것이 제도화되길 원하는 정도	1. 직장에서 눈치 보지 않는 퇴근 시간을 원한다. 2. 직장에서 일한 만큼 지급하는 성과급을 원한다. 3. 직장에서 추가 근무시간이 없기를 원한다. 4. 직장에서 유연한 출근 시간을 원한다.	- Kim & Park (2008) - Park & Park (2013)
올로 (YOLO)	미래, 또는 남을 위해 희생하지 않고, 현재의 행복을 위해 소비하는 라이프스타일 정도	1. 미래가 아닌 오늘을 만족하는 삶을 살고 싶다. 2. 오늘 무엇을 했느냐보다, 내가 오늘 하루를 만족했느냐가 더 중요하다. 3. 멋진 미래를 위해 현재의 즐거움을 먼저 찾는다. 4. 내일을 걱정하지 말고, 지금 이 순간을 즐기고 싶다.	- Hong & Kwak (2017) - Jochemczyk et al. (2018) - Kwak & Hong (2018)
미니멀 라이프 (Minimal Life)	소유욕, 혹은 소유물에 얽매는 삶에서 벗어나 진정으로 자신이 원하는 바를 추구하고자 하는 삶의 양식 정도	1. 물건을 적게 소유하면서 생활이 단순해지고 싶다. 2. 적게 소유할수록, 마음과 생각이 정리되면서 오히려 삶이 더 풍요로워질 수 있다고 생각한다. 3. 소비나 사용 시간을 줄이고, 남은 시간에 다른 관심사를 추구하고 싶다. 4. 행복의 비결은 더 많은 것을 찾는 것이 아니라, 더 적은 것으로 즐길 수 있는 능력을 키우는데 있다고 생각한다.	- Lee, Rhie, & Jang (2014) - Park (2018)
스테이케이션 (Staycation)	먼 곳에서 휴가를 지내는 대신 본인의 집을 휴가지로 선택하거나, 또는 편하게 휴식을 취하는 정도	1. 주말에 집에서 머물며 편하게 쉬고 싶다. 2. 주말에 집에서 머물며 밀린 책 읽거나 TV 보는 것을 좋아한다. 3. 주말에 별도로 구체적인 계획을 세우지 않고, 집에서 쉬고 싶다. 4. 주말에 장거리 여행은 피로감 때문에 선호하지 않는다.	- Park (2018) - Lee (2018)
직무만족 (Job Satisfaction)	개인이 직무나 직무경험에 대한 평가의 결과로 얻게 되는 즐겁고, 긍정적인 감정상태 정도	1. 나는 임금에 대해 만족한다. 2. 나는 취업의 안정성에 대해 만족한다. 3. 나는 하고 있는 일의 내용에 대해 만족한다. 4. 나는 근로환경/근로시간에 대해 만족한다. 5. 나는 개인의 발전가능성, 그리고 의사소통 및 인간관계에 대해 만족한다. 6. 나는 인사사고의 공정성/복지후생에 대해 만족한다.	- Kim & Cha (2018) - Korea Labor Institute (2019) - Lee (2007)
조직몰입 (Organizational Commitment)	개인이 특정 조직에 대하여 애착을 가짐으로써 그 조직에 남아있고 싶어 하고, 조직을 위해 더 노력하는 정도	1. 나는 이 직장에서 근무하는 것을 매우 행복하게 생각한다. 2. 나는 이 직장이 나의 평생직장이라고 생각한다. 3. 이 직장은 나의 인생에서 매우 중요한 의미를 지닌다. 4. 나는 진실로 회사의 문제를 나의 문제로 인식한다. 5. 나는 나의 조직에서 가족적인 친밀감을 느낀다.	- Kim & Kim (2012)
조직시민행동 (Organizational Citizenship Behavior)	공식적인 담당 업무도 아니고, 적절한 보상도 없지만, 조직의 발전을 위해 자발적으로 지원하는 행동 정도	1. 나는 바쁜 동료들 돕는데 기꺼이 시간을 낸다. 2. 나는 조직의 변화와 혁신에 부응하려고 노력한다. 3. 나는 동료의 권리를 침해하거나 방해하지 않으려고 한다. 4. 나는 자발적으로 회사의 규칙과 법규를 준수한다. 5. 나는 직장에서 불평 및 사적인 행동을 자제한다.	- Kim & Kim (2012)

주) 모든 변수의 설문 측정항목은 총 32개 문항이며, Likert 5점 척도(1점=전혀 아니다 ~ 5점=매우 그렇다)로 구성함.

주) 본 연구의 모든 변수의 설문 측정항목은 선행연구를 참고로 제작하되, 본 연구의 의도에 맞게 수정/보완하여 사용함.

또한, 일부 문항은 본 연구자가 직접 개발하여 사용함.

1.4 연구결과의 기대효과

기업 조직의 제도/실제/운영 검토 측면	제도 도입을 통한 기업성과 측면
① 법 규정과 문화 속에서 - 환경지향 예측 가능.	① 생산성 향상 - 생산라인 투입 인력의 예측력 증가, 투입시간 대비 성과 향상 예측 가능. (일반적 특성: 기업 업종)
② 기업성과에 연결되도록 - 이익지향 예측 가능.	② 인력채용 및 유지율 개선 - 출산 후 복귀율 증가로 신규채용비용 절감 예측 가능. (일반적 특성: 성별)
③ 내부 구성원 니즈에 맞게 - 고객지향 예측 가능.	③ 결근율 감소 - 병가/무단결근 감소 예측 가능. (일반적 특성: 출퇴근)
④ 회사의 제공 능력 감안 - 자원지향 예측 가능.	④ 일반 경비 절감 - 유연 근무제 근무 도입 후, 사무실 공간 축소 등 예측 가능. (일반적 특성: 유연 근무제)
⑤ 실제로 혜택이 돌아가는지 점검 - 실질지향 예측 가능.	⑤ 고객접점 서비스 향상 - 고객응대의 질 향상 예측 가능.
⑥ 조직전반의 선진화를 도모 - 변화지향 예측 가능.	⑥ 직원 만족도와 동기부여 제고 - 회사에 대한 신뢰, 업무 오너십 증가 예측 가능.

참고문헌

[1] 지면관계상 생략