

사무직 근로자의 일과 삶의 균형 영향요인 - 그릿, 회복탄력성, 직무만족을 중심으로

양승경
경남대학교 간호학과

Factors Influencing Work-Life Balance of Office Workers - Focusing on Grit, Resilience, and Job Satisfaction

Seung-Kyoung Yang
Department of Nursing, Kyungnam University

요약 본 연구의 목적은 사무직 근로자의 그릿, 회복탄력성, 직무만족, 일과 삶의 균형 정도를 파악하고 사무직 근로자의 일과 삶의 균형 증진을 위한 프로그램 개발의 근거자료를 제공하기 위한 서술적 조사연구이다. 본 연구의 대상자는 사무직 근로자 184명으로 2022년 10월 4일부터 10월 7일까지 구조화된 설문지를 활용하여 온라인 설문조사를 통해 자료를 수집하였다. 수집된 자료는 SPSS 23.0 프로그램을 사용하여 기술통계, t-test, ANOVA, Scheffe test, 피어슨 상관관계, 회귀분석을 시행하였다. 연구 결과 사무직 근로자의 일과 삶의 균형은 문항평균 2.98±0.86점(범위 0~6점)이었으며, 그릿 3.15±0.43점(범위 1~5점), 회복탄력성 2.38±0.58점(범위 0~4점), 직무만족 3.34±0.66점(범위 1~5점)으로 나타났다. 사무직 근로자의 일과 삶의 균형은 그릿($r=.46, p<.001$), 회복탄력성($r=.38, p<.001$), 직무만족($r=.37, p<.001$)과 통계적으로 유의미한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 사무직 근로자의 일과 삶의 균형에 유의한 영향을 미치는 변수는 그릿($\beta=.36, p<.001$)과 직무만족($\beta=.21, p=.043$)으로, 이들 변수의 설명력은 23%였다. 본 연구 결과를 바탕으로 사무직 근로자의 일과 삶의 균형 증진을 위해서는 그릿과 직무만족을 향상시키기 위한 프로그램 개발이 필요하다.

Abstract This study investigates the association of grit, resilience, and job satisfaction with the work-life balance of office workers, and provides basic data for developing a program to promote their work-life balance. The subjects of this study were 184 office workers, and data were collected from October 4 to October 7, 2022, through an online survey using structured questionnaires. The data were analyzed by descriptive statistics, t-test, ANOVA, Scheffe test, Pearson's correlation coefficients, and multiple regression applying the SPSS 23.0 program. The mean scores of office workers were determined to be: work-life balance 2.98±0.86 (range 0-6), grit 3.15±0.43 (range 1-5), resilience 2.38±0.58 (range 0-6), and job satisfaction 3.34±0.66 (range 1-5). The work-life balance of office workers showed a significantly positive correlation to grit ($r=.46, p<.001$), resilience ($r=.38, p<.001$), and job satisfaction ($r=.37, p<.001$). Factors significantly influencing the work-life balance of office workers were grit ($\beta=.36, p<.001$) and job satisfaction ($\beta=.21, p=.043$). The explanatory power of the related variables was 23%. The take-home message of this study indicates that to improve the work-life balance, there exists a necessity to develop a program that targets improving grit and job satisfaction of office workers.

Keywords : Work Life Balance, Grit, Resilience, Job Satisfaction, Workers

*Corresponding Author : Seung-Kyoung Yang(Kyungnam Univ.)

email: yangsk@kyungnam.ac.kr

Received October 18, 2022

Accepted December 7, 2022

Revised November 15, 2022

Published December 31, 2022

1. 서론

1.1 연구의 필요성

현대사회는 '일과 삶의 균형'에 우선가치를 두는 시대로[1], 회사보다 개인과 가족을 더 중시하고, 개인의 삶의 질에 대한 관심이 매우 높은 시대이다[2]. 근로자당 연평균 실제 근로시간에 따르면 2021년 우리나라 근로자의 평균 근로시간은 1,915시간으로, OECD 회원국 평균 1,716시간에 비하여 높은 수준이었으며[3], 우리나라 전체 근로자의 총 근로시간은 월 평균 164.2시간으로 직종별 근로시간에 따르면 사무직 종사자의 근로시간은 월 평균 173.5시간으로 나타났다[4]. 이는 장치·기계조작 및 조립 종사자, 관리자에 이어 세 번째로 높은 순서이다[4]. 경제협력개발기구의 일과 삶의 균형 지수는 장기 근로시간 및 개인 여가시간을 바탕으로 산출되며, 우리나라의 일과 삶의 균형 지수는 41개 국가 중 35위로 나타나 매우 낮은 수준임을 알 수 있다[3].

일과 삶의 균형이란 일과 삶을 통제하고 조절하여 만족스러운 삶을 유지하는 것을 의미하며, 일 이외의 가족, 여가, 개인성장, 자기개발 등에 시간과 에너지를 적절하게 분배하는 것을 말한다[5]. 일과 삶의 불균형은 스트레스, 피로, 건강상태 저하, 조직 내 업무 생산성 저하, 이직 증가 등[6-8] 개인과 조직에 악영향을 미치는 것으로 나타나 일과 삶의 균형 유지가 매우 중요함을 알 수 있다.

최근 다양한 분야에서 개인이 추구하는 장기 목표에 대한 열정과 끈기를 뜻하는 그릿(Grit)이 주목받고 있다. 그릿은 장기 목표를 향해 나아가는 동안 열정적으로 관심을 유지하는 '흥미의 유지성'과 실패, 좌절 등 다양한 역경에도 불구하고 포기하지 않는 '노력의 지속성'으로 구분할 수 있다[9]. 이러한 그릿은 근로자의 업무성과, 직무만족, 스트레스 감소, 삶의 질과 관련 있으며[10-12], 일과 삶의 균형 유지에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[7]. 그릿 관련 연구는 학생을 대상으로 진행된 연구가 대부분을 차지하였으나, 연령이 증가할수록 그릿 정도가 높아지는 것으로 나타났다[13]. 이는 학교에서만 아니라 직장생활에서도 그릿은 중요한 내적 자원으로 활용될 수 있음을 의미하므로, 성인을 대상으로 그릿 정도를 살펴보는 것은 매우 의미 있을 것으로 생각된다. 본 연구에서는 성인 사무직 근로자를 대상으로 그릿과 일과 삶의 균형 관계를 확인해 보고자 한다.

근로자는 다양한 환경에서 스트레스 상황에 처하게 되며, 특히 사무직 근로자는 직무 스트레스가 높은 편으로 나타났다[14]. 회복탄력성은 역경을 극복하고 적응하여

이를 통해 성장하는 개인의 사회 심리적 특성을 말하며[15], 회복탄력성이 높은 경우 부정적 감정을 잘 조절할 수 있고, 긍정적이고 에너지가 넘치며 도전에 적극적이라고 하였으며[16], 이는 개인과 조직에 긍정적인 영향을 미치게 된다. 선행연구에 따르면 회복탄력성은 사무직 근로자의 우울 및 스트레스 감소[14], 직무동기, 조직몰입[17]과 관련 있으며, 근로자의 일과 삶의 균형에 영향요인으로 밝혀졌다[6,18]. 이러한 회복탄력성은 교육과 훈련을 통해 향상시킬 수 있다고 하였으므로[19], 본 연구에서는 사무직 근로자의 회복탄력성 정도를 살펴보고 회복탄력성 증진을 위한 다양한 프로그램 개발을 통해 사무직 근로자의 일과 삶의 균형 수준 향상에 도움이 되고자 한다.

직무만족은 직무 경험에 대하여 개인이 경험하는 주관적 평가이며, 직무에 대한 긍정 혹은 부정적으로 느끼는 심리상태를 의미한다[20]. 직무만족은 직무 수행 과정을 통한 개인의 성장 및 성취와 관련된 내재적 요인과 직무수행 결과 주어지는 급여, 복리후생, 성과급 등의 외재적 요인으로 구분할 수 있다[21,22]. 근로자의 직무만족이 높은 경우 일과 삶의 균형이 높다고 하였으므로[23,24], 사무직 근로자의 직장 내 직무만족 정도를 파악하고 직무만족 증진을 위한 다양한 노력이 필요할 것으로 생각된다.

국내 근로자의 일과 삶의 균형 관련 연구는 기혼여성 근로자, 서비스직 여성 근로자, 남성 근로자, 외국인 근로자 등을 대상으로 진행되어 왔으나[6,18,23,25], 근로자의 직업군에 따라 사무직 근로자를 대상으로 진행된 연구는 미비한 실정이다. 사무직 근로자는 긴 근로시간[4]과 직무 스트레스가 높은 군으로 알려져 있으므로[14], 이들의 일과 삶의 균형 정도를 살펴보는 것은 사무직 근로자의 삶의 질 향상에 도움이 될 것으로 생각된다. 따라서 본 연구에서는 사무직 근로자를 대상으로 그릿, 회복탄력성, 직무만족이 일과 삶의 균형에 미치는 영향 정도를 파악하여, 사무직 근로자의 일과 삶의 균형 증진을 위한 프로그램 개발의 근거자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구 목적

본 연구는 사무직 근로자의 일과 삶의 균형 영향요인을 파악하고자 하며 구체적인 연구 목적은 다음과 같다.

- 사무직 근로자의 그릿, 회복탄력성, 직무만족, 일과 삶의 균형 정도를 파악한다.
- 사무직 근로자의 일반적 특성과 그릿, 회복탄력성, 직무만족, 일과 삶의 균형 정도 차이를 파악한다.

- 사무직 근로자의 그릿, 회복탄력성, 직무만족, 일과 삶의 균형의 상관관계를 파악한다.
- 사무직 근로자의 일과 삶의 균형 영향요인을 규명한다.

2. 연구방법

2.1 연구 설계

본 연구는 사무직 근로자의 그릿, 회복탄력성, 직무만족과 일과 삶의 균형을 파악하고, 일과 삶의 균형 영향요인을 확인하기 위한 조사연구이다.

2.2 연구 대상

본 연구는 만 20세 이상 사무직 근로자를 대상으로 온라인 설문조사 기관을 이용하여 대상자를 선정하였다. 구체적인 선정기준은 현재 사무직에 근무하고 있는 자로 본 연구에 관한 설명문을 읽고 자발적으로 연구에 참여하기를 동의한 자이다. 연구를 위한 대상자 수를 파악하기 위하여 G*Power 3.1.9.7 program을 이용하였으며, 유의수준(α)= .05, 효과크기(f^2)= .15, 검정력($1-\beta$)= .95, 예측변수를 11개로 산출하여 계산한 결과 178명이 필요하였다. 탈락률을 고려하여 200부의 설문지를 배부하였으며, 본 연구는 온라인 설문조사 이용으로 무응답 결측치는 없었으나, 응답에 불성실한 설문지 16부를 제외하고 184부를 최종 분석에 사용하였다.

2.3 연구 도구

2.3.1 그릿

그릿 측정은 Duckworth 등[13]의 Grit-O (Original Grit Scale)를 Lee와 Shon[26]이 번안한 도구를 이용하여 측정하였다. 총 12문항으로 구성되며 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점으로 5점 likert 척도이다. '흥미의 유지성'과 '노력의 지속성'의 2개의 하위요인으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 그릿이 높은 수준임을 의미한다. Lee와 Shon[26] 연구의 Cronbach's α 는 .79, 본 연구의 Cronbach's α 는 .72였다.

2.3.2 회복탄력성

회복탄력성 측정은 Connor와 Davidson[27]의 CD-RISC 도구를 한국판으로 번역한 한국판 회복탄력성 도구(K-CD-RISC)를 사용하여 측정하였다. 총 25문항

으로 구성되며 '전혀 그렇지 않다' 0점부터 '매우 그렇다' 4점으로 5점 likert 척도이다. 강인성, 지속성, 낙관성, 지지, 영성 5개의 하위요인으로 구성되며 점수가 높을수록 회복탄력성이 높은 수준임을 의미한다. Connor와 Davidson[27]의 Cronbach's α 는 .89, 본 연구의 Cronbach's α 는 .94였다.

2.3.3 직무만족

직무만족 측정은 Quinn과 Stains[28]가 개발한 도구를 Han[29]이 수정한 척도를 사용하여 측정하였다. 총 6문항으로 구성되며 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점으로 5점 likert 척도이다. 점수가 높을수록 직무만족이 높은 수준임을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Han[29]의 연구에서 Cronbach's α 는 .89, 본 연구의 Cronbach's α 는 .83이었다.

2.3.4 일과 삶의 균형

일과 삶의 균형 측정은 Kim과 Park[30]의 일과 삶의 균형 척도를 사용하여 측정하였다. 총 29문항으로 구성되며 '절대 아니다' 0점부터 '매우 그렇다' 6점으로 7점 likert 척도이다. 하위요인은 '일-가족 균형', '일-여가 균형', '일-성장 균형', '전반적 평가'의 영역으로 구성되어 있으며, 각 문항은 역코딩하여 분석하였으며 점수가 높을수록 일과 삶의 균형 정도가 높음을 의미한다. Kim과 Park[30]연구의 Cronbach's α 는 .93, 본 연구의 Cronbach's α 는 .95였다.

2.4 자료수집

자료 수집기간은 2022년 10월 4일부터 10월 7일까지였으며, 만 20세 이상 사무직 근로자를 대상으로 다양한 연령대와 직종의 500만 패널을 보유하고 있는 대표적인 온라인 설문조사 기관을 이용하여 자료를 수집하였다. 대상자에게 연구 목적 및 연구 내용, 자발적인 연구 참여 및 참여 거부에 대한 설명문을 제시하였으며, 연구에 자발적으로 참여하기를 원하는 경우 동의란에 체크하도록 하였다. 이후 다음 화면으로 넘어갈 수 있도록 설정하였으며, 연구 참여에 동의하지 않을 경우 더 이상 설문을 진행할 수 없도록 제한하였다. 연구와 관련된 대상자의 모든 자료는 무기명으로 처리되며, 연구 자료는 연구를 위한 목적으로만 사용됨을 제시하였다. 또한 설문 도중이라도 중단을 원할 경우 언제든지 설문을 철회할 수 있음을 알렸다. 설문은 자기기입식으로 진행되었으며,

설문지 작성을 위한 소요시간은 10-15분 정도였다.

2.5 자료 분석

수집된 자료는 SPSS Statistics 23.0 프로그램을 사용하여 통계 처리하였다. 대상자의 일반적 특성, 그릿, 회복탄력성, 직무만족, 일과 삶의 균형 정도는 기술통계를 이용하여 분석하였다. 일반적 특성과 관련 변수의 차이는 t-test와 ANOVA를 사용하여 분석하였으며, 필요시 사후검정은 Scheffe test를 이용하였다. 그릿, 회복탄력성, 직무만족, 일과 삶의 균형의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다. 대상자의 일과 삶의 균형 영향 요인은 다중회귀분석을 이용하여 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

본 연구 참여 대상자는 남성 112명(60.9%), 여성 72명(39.1%)으로, 평균 연령은 43.56 ± 8.41 세였다. 연령군별 '40-49세'가 79명(42.9%)으로 가장 많았으며, '20-39세' 57명(31.0%), '50세 이상' 48명(26.1%) 순으로 나타났다. 결혼 상태는 '기혼' 130명(70.7%), '미혼' 54명(29.3%)이었다. 교육 수준은 '대졸' 132명(71.7%), '대학원 이상' 20명(10.9%), '전문대졸' 18명(9.8%), '고졸 이하' 14명(7.6%)이었다. 현재 직장 근무년수는 '5년 미만'이 60명(32.6%), '5-9년' 50명(27.2%), '10-14년' 38명(20.6%), '15년 이상' 36명(19.6%)이었다. 직급은 '대리급' 46명(25.0%), '차장급' 45명(24.5%), '과장급' 43명(23.4%) 순 이었다. 직무는 '총무/인사/교육/법무' 48명(26.1%), '재무/회계' 42명(22.8%), '기타' 35명(19.0%) 순으로 나타났다. 연평균 가구소득은 '7000만원 초과' 69명(37.5%), '5000만원 미만' 59명(32.1%), '5000-7000만원' 56명(30.4%)으로 나타났다(Table 1).

Table 1. General characteristics (N=184)

Characteristics (M±SD)	Categories	n(%)
Gender	Male	112(60.9)
	Female	72(39.1)
Age(years) (43.56±8.41)	20-39	57(31.0)
	40-49	79(42.9)
	≥50	48(26.1)

Marital status	Single	54(29.3)
	Married	130(70.7)
Educational level	≤High school	14(7.6)
	College	18(9.8)
	University	132(71.7)
	≥Master	20(10.9)
Career(years)	<5	60(32.6)
	5-9	50(27.2)
	10-14	38(20.6)
	≥15	36(19.6)
Job position	Staff	27(14.7)
	Associate	13(7.1)
	Assistant manager	46(25.0)
	Manager	43(23.4)
	Associate director	45(24.5)
	Executive manager	10(5.4)
Duty	General affairs	48(26.1)
	Strategic planning	28(15.2)
	Financial accounting	42(22.8)
	Purchasing	11(6.0)
	Sales and marketing	20(10.9)
	Others	35(19.0)
Household Income (10,000won/year)	<5000	59(32.1)
	5000-7000	56(30.4)
	>7000	69(37.5)

3.2 대상자의 그릿, 회복탄력성, 직무만족, 일과 삶의 균형 정도

대상자의 그릿은 문항평균 3.15 ± 0.43 점(범위1~5점)이었으며, 하위요인인 '흥미의 유지성'은 2.97 ± 0.55 점, '노력의 지속성'은 3.33 ± 0.61 점으로 나타났다. 회복탄력성은 2.38 ± 0.58 점(범위0~4점)이었으며 하위요인인 '지지'가 2.54 ± 0.81 점으로 가장 높았으며, '지속성' 2.47 ± 0.62 점, '낙관성' 2.44 ± 0.67 점, '강인성' 2.34 ± 0.61 점, '영성' 2.29 ± 0.72 점 순으로 나타났다. 직무만족은 문항평균 3.34 ± 0.66 점(범위1~5점), 일과 삶의 균형은 문항평균 2.98 ± 0.86 점(범위0~6점)으로 나타났다. 하위영역별로 '일-가족 균형'이 3.22 ± 0.88 점으로 가장 높았으며, '일-여가 균형'은 2.93 ± 0.97 점, '전반적 평가'는 2.92 ± 1.14 점, '일-성장 균형'은 2.83 ± 0.99 점 순으로 나타났다(Table 2).

Table 2. Degree of Grit, Resilience, Job satisfaction, Work-life balance (N=184)

Variables	Item M±SD	Range
Grit	3.15±0.43	1-5
Consistency of interest	2.97±0.55	
Persistence of effort	3.33±0.61	
Resilience	2.38±0.58	0-4
Hardiness	2.34±0.61	
Continuity	2.47±0.62	
Optimism	2.44±0.67	
Support	2.54±0.81	
Spirituality	2.29±0.72	
Job satisfaction	3.34±0.66	1-5
Work-life balance	2.98±0.86	0-6
Work-family	3.22±0.88	
Work-leisure	2.93±0.97	
Work-growth	2.83±0.99	
Work-life evaluation	2.92±1.14	

3.3 대상자의 일반적 특성과 그릿, 회복탄력성, 직무 만족 및 일과 삶의 균형 정도의 차이

대상자의 일반적인 특성과 그릿 정도 차이를 검증한 결과 결혼여부($t=-2.90, p=.004$), 교육수준($F=4.27, p=.006$), 직급($F=5.29, p<.001$), 연평균 가구소득($F=8.13, p<.001$)에 따라 유의미한 차이를 보였다. 대상자의 일반적인 특성과 회복탄력성 정도 차이를 검증한 결과 성별($t=2.14, p=.034$), 결혼유무($t=-2.96, p=.003$), 연평균 가구소득($F=10.58, p<.001$)에 따라 유의미한 차이를 보였다. 대상자의 일반적인 특성과 직무만족 정도 차이를 검증한 결과 결혼여부($t=-3.13, p=.002$), 직급($F=4.46, p<.001$), 연평균 가구소득($F=11.53, p<.001$)에 따라 유의미한 차이를 보였다. 대상자의 일반적인 특성과 일과 삶의 균형 정도 차이를 검증한 결과 결혼여부($t=-2.38, p=.019$), 연평균 가구소득($F=4.23, p=.016$)에서 유의미한 차이를 보였다(Table 3).

3.4 대상자의 그릿, 회복탄력성, 직무만족, 일과 삶의 균형 상관관계

대상자의 일과 삶의 균형은 그릿($r=.46, p<.001$), 회복탄력성($r=.38, p<.001$), 직무만족($r=.37, p<.001$)과 통계적으로 유의미한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 4).

Table 4. Correlation among Grit, Resilience, Job satisfaction, Work-life balance (N=184)

Variables	Grit	Resilience	Job satisfaction
	r(p)	r(p)	r(p)
Grit	1		
Resilience	.55 (<.001)	1	
Job satisfaction	.44 (<.001)	.78 (<.001)	1
Work-life balance	.46 (<.001)	.38 (<.001)	.37 (<.001)

3.5 대상자의 일과 삶의 균형 영향요인

대상자의 일과 삶의 균형에 관한 영향요인을 파악하기 위해 회귀분석을 실시하였다. Durbin-Waston 통계량은 1.906으로 2에 가까웠으며, 자기상관의 문제가 없음을 확인하였다. 공차한계는 .333-.710으로 0.1값보다 크고, 분산팽창인자(VIF)는 1.409-2.999로 10이상을 넘지 않았으므로 다중공선성 문제가 없는 것으로 확인되었다.

본 연구 결과 일반적 특성 변수에서 일과 삶의 균형 정도에 유의미한 차이를 보였던 결혼 여부와 연평균 가구소득 변수를 더미변수 처리하였으며, 그릿, 회복탄력성, 직무만족 변수를 투입하였다. 분석결과 통계적으로 유의미한 변수는 그릿($\beta=.36, p<.001$)과 직무만족($\beta=.21, p=.043$)으로 나타났으며, 모형의 설명력은 23%였다($F=10.12, p<.001$)(Table 5).

Table 5. Influencing Factors on Work-Life Balance (N=184)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	-.33	.47	-	-0.72	.475
Marital status (ref. Single)	.05	.15	.03	0.34	.737
Household Income (ref. <5000)					
5000-7000	.15	.16	.08	0.89	.375
>7000	.06	.16	.03	0.34	.734
Grit	.73	.16	.36	4.56	<.001
Job satisfaction	.28	.14	.21	2.04	.043
Resilience	-.02	.17	-.14	-0.12	.902

Adjusted R²=.23, F=10.12, p<.001

Table 3. Difference in Grit, Resilience, Job satisfaction, Work-life balance by General Characteristics (N=184)

Characteristics	Categories	Grit		Resilience		Job satisfaction		Work-life balance	
		M±SD	t or F(p)	M±SD	t or F(p)	M±SD	t or F(p)	M±SD	t or F(p)
Gender	Male	3.19±0.40	1.78(.076)	2.46±0.57	2.14(.034)	3.42±0.63	1.97(.050)	2.98±0.88	0.00(1.00)
	Female	3.07±0.46		2.27±0.58		3.22±0.68		2.98±0.84	
Age(years)	20-39	3.09±0.48	1.26(.286)	2.32±0.59	.666(.515)	3.26±0.63	.795(.453)	2.93±0.93	0.34(.711)
	40-49	3.15±0.39		2.44±0.55		3.35±0.69		2.97±0.88	
	≥50	3.22±0.43		2.38±0.62		3.42±0.64		3.06±0.77	
Marital status	Single	3.01±0.39	-2.90(.004)	2.19±0.54	-2.96(.003)	3.11±0.70	-3.13(.002)	2.74±0.67	-2.38(.019)
	Married	3.21±0.43		2.47±0.58		3.44±0.62		3.07±0.92	
Educational level	≤High school ^a	2.86±0.29	4.27(.006)	2.13±0.50	1.91(.129)	3.17±0.60	1.28(.282)	3.10±0.51	0.79(.503)
	College ^b	2.95±0.40	a<c†	2.20±0.57		3.11±0.78		2.70±0.76	
	University ^c	3.20±0.44		2.43±0.58		3.38±0.65		2.99±0.92	
	≥Master ^d	3.15±0.43		2.46±0.58		3.38±0.63		3.05±0.70	
Career(years)	<5	3.13±0.47	1.08(.360)	2.30±0.54	1.63(.185)	3.23±0.63	1.70(.168)	3.05±0.71	1.04(.377)
	5-9	3.19±0.44		2.40±0.52		3.38±0.66		3.00±0.58	
	10-14	3.06±0.32		2.35±0.66		3.09±0.48		2.81±0.63	
	≥15	3.22±0.44		2.56±0.62		3.53±0.64		3.00±0.63	
Job position	Staff ^a	2.80±0.49	5.29(<.001)	2.17±0.60	2.13(.064)	2.93±0.64	4.46(.001)	2.77±0.61	1.23(.296)
	Associate ^b	3.14±0.26	a<c,d,e†	2.31±0.60		3.35±0.52	a<e,f†	2.64±0.92	
	Assistant manager ^c	3.16±0.42		2.31±0.58		3.28±0.63		3.02±0.82	
	Manager ^d	3.20±0.40		2.39±0.59		3.35±0.75		3.03±0.99	
	Associate director ^e	3.28±0.38		2.56±0.52		3.53±0.56		3.02±0.86	
	Executive manager ^f	3.30±0.39		2.62±0.51		3.85±0.43		3.37±0.91	
Duty	General affairs	3.17±0.37	.459(.813)	2.40±0.50	1.97(.085)	3.25±0.60	1.97(.085)	2.99±0.84	0.91(.479)
	Strategic planning	3.23±0.42		2.58±0.64		3.58±0.73		2.98±0.81	
	Financial accounting	3.10±0.53		2.28±0.60		3.40±0.58		3.07±0.96	
	Purchasing	3.15±0.42		2.60±0.47		3.56±0.57		3.31±1.00	
	Sales and marketing	3.19±0.50		2.15±0.66		3.09±0.87		2.68±0.93	
	Others	3.10±0.35		2.40±0.52		3.28±0.60		2.93±0.72	
Household Income (10,000won/year)	<5000 ^a	3.02±0.34	8.13(<.001)	2.13±0.52	10.58(<.001)	3.03±0.60	11.53(<.001)	2.72±0.66	4.23(.016)
	5000-7000 ^b	3.10±0.50	a<c†	2.42±0.56	a<b,c†	3.43±0.61	a<b,c†	3.05±0.89	a<c†
	>7000 ^c	3.30±0.39		2.58±0.45		3.53±0.66		3.14±0.95	

†scheffe test

4. 논의

본 연구는 사무직 근로자의 그릿, 회복탄력성, 직무만족과 일과 삶의 균형의 관련 정도를 파악하고, 사무직 근로자의 일과 삶의 균형에 관한 영향요인을 파악하기 위한 조사연구로, 본 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 논의하고자 한다.

본 연구결과 사무직 근로자의 일과 삶의 균형 정도는

2.98±0.86점(범위0~6점)으로 보통 수준인 것으로 나타났다. 동일한 도구를 사용하여 서비스직 여성 근로자 대상 연구[6]에서 일과 삶의 균형은 2.9±0.85점(범위0~6점), 남녀 기혼직장인 대상 연구[25]에서는 3.89±0.99점(범위1~7점)으로 보통 수준임을 확인해 볼 수 있었다. OECD가 발표한 일과 삶의 균형 통계에 따르면 우리나라의 일과 삶의 균형 지수는 3.8점으로 다른 나라에 비해 매우 낮은 수준이었으며, 장시간 근로자 비율은 19.7%로

OECD 평균 10%에 비해 높고, 개인 여가시간 비율은 14.8시간으로 OECD 평균 15시간과 비슷한 수준으로 나타났다[31]. 우리나라는 일과 삶의 균형 개선을 위해 시차출퇴근제, 선택적 근로시간제, 재택근무제 등 다양한 유연근무제도를 시행 중이며, 이러한 유연근무제 활용비율은 2020년 14.17%에서 2021년 16.83%로 조금씩 증가 추세이긴 하나 여전히 미흡한 실정이다[32]. 일과 삶의 균형을 위해서는 일 이외 영역에 해당하는 가족, 여가, 건강, 개인 성장, 자기개발 영역이 중요하다고 하였으므로[30], 사무직 근로자들의 일과 삶의 균형 증진을 위해서는 장시간 근로 비율을 줄이고, 일 이외의 삶의 영역에 더욱 관심을 갖기 위한 방안 마련이 필요할 것으로 생각된다. 본 연구결과 사무직 근로자의 일과 삶의 균형 하위영역 중 일-성장 균형이 가장 낮은 점수를 보였으며, 이를 통해 개인의 성장과 자기개발이 매우 미흡함을 알 수 있었다. 또한 연평균 가구 소득이 높은 경우 일과 삶의 균형 정도가 높은 것으로 나타났다. 근로자의 자기개발 및 여가활동은 단순히 근로시간 단축으로만 해결될 수 없는 문제이며, 소득이 낮은 근로자는 근로시간 단축 적용으로 일 이외의 개인 시간이 증가할지라도 소득 감소로 인해 자기개발이나 여가활동을 영위할 수 없다고 하였다[1]. 따라서 근로시간의 단축이 자기개발이나 여가활동 증진으로 이어지는 것은 아니므로 다양한 방법을 통해 일과 삶의 균형을 찾기 위한 전략이 필요하다.

본 연구결과 사무직 근로자의 일과 삶의 균형에 유의미한 영향을 미치는 변수는 그릿과 직무만족 변수로 확인되었다. 간호사를 대상으로 한 연구[7]에서, 그릿은 일과 삶의 균형의 영향요인으로 나타나 본 연구결과를 지지하였다. 본 연구대상자인 사무직 근로자의 그릿은 3.15 ± 0.43 점(범위1~5점)이었으며, 직장인 대상 연구[33]에서 그릿은 3.10 ± 0.42 점, 공공기관 행정근로자 대상 연구[34]에서 그릿은 3.34 ± 0.48 점으로 나타나 비슷한 수준임을 확인할 수 있었다. 그릿은 장기 목표에 대한 지속적인 열정과 끈기를 의미하며[13], 본 연구결과에 따르면 하위요인 중 '노력의 지속성' 점수가 3.33점으로, '흥미의 유지성' 점수인 2.97점에 비해 더 높은 것으로 나타났다. 흥미의 유지성이란 동일한 목표에 관심을 두는 것을 의미하며, 노력 지속성은 목표달성을 위해 노력하고 인내하는 것을 뜻한다[9]. Duckworth[9]는 흥미 유지가 노력 지속보다 어렵다고 하였으며, 본 연구결과에서도 이를 반영한 것으로 생각된다. 근로자 그릿은 일의 의미를 찾고, 경력목표 달성을 위해 중요한 개념으로, 개인적 성과와 업무적인 성과 도출과 관련 있다고 하였

다[35]. 본 연구결과에 따르면 사무직 근로자의 일과 삶의 균형 증진을 위해서는 그릿을 높일 필요가 있으며, 그릿은 개발 가능한 개념이라고 하였으므로[13], 사무직 근로자를 대상으로 개인의 장기 목표 설정을 유도하고, 목표 달성을 위해 지속적으로 노력하도록 지지와 관심이 제공[9]되어야 할 것이다. 근로자 그릿에 관한 질적 연구[36]에 따르면 근로자들은 그릿을 자신의 업무에 적용되는 의미 있는 개념으로 여기는 것으로 나타났다. 본 연구결과 그릿은 직무만족과 유의미한 상관관계를 보였으며, 직장인 대상 연구[33]에서도 이를 지지하였다. 또한 본 연구결과에서 사무직 근로자의 그릿은 회복탄력성과 관련 있는 것으로 나타났으므로, 사무직 근로자는 그릿 향상을 통해 직장 내 일의 의미를 발견하고, 직무 성과를 향상시킬 수 있으며, 직무 만족감 증진과 이를 통해 일과 삶의 균형에 긍정적 영향을 미칠 수 있을 것으로 예상된다.

본 연구결과 직무만족은 사무직 근로자의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 변수였으며, 외국인 근로자 대상 연구[23]에서 직무만족은 일과 삶의 균형에 유의한 영향요인으로 나타나 본 연구결과를 지지하였다. 본 연구에서 사무직 근로자의 직무만족은 3.34 ± 0.85 점(범위1~5점)이었으며, 연구도구는 다르지만 직장인 대상 연구[37]에서 직무만족은 3.23 ± 0.76 점(범위1~5점)으로 나타나 근로자의 직무만족은 보통 수준임을 알 수 있었다. 근로자 직무만족은 개인적, 직업적, 비직업적, 완충적 요인 측면에서 영향을 받는 것으로 알려져 있다[38]. 고용노동부의 통계결과[4]에 따르면 사무직 근로자의 근로시간은 우리나라 전체 근로자의 평균 근로시간보다 높은 수준이었으며, 근로시간 증가는 직무만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[23]. 우리나라는 근로시간 개선을 위한 제도적 방안으로 2018년 근로기준법 개정에 따라 주당 법정 근로시간을 68시간에서 52시간으로 단축하여 근로시간 문제 개선을 위해 노력하고 있다. 근로자의 직무만족을 위해서는 다양한 내·외적 측면에서의 개선이 요구되며, 근로자의 직무만족과 일과 삶의 균형은 삶의 질에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으므로[37], 근로자의 직무만족 향상을 위한 지속적인 노력이 요구된다.

본 연구결과 사무직 근로자의 회복탄력성은 일과 삶의 균형의 유의한 영향요인이 아닌 것으로 나타났다. 기존 직장인 대상의 연구[25]에서 회복탄력성은 일과 삶의 균형의 영향요인이 아니었으며, 서비스직 여성 근로자 대상 연구[6]에서 회복탄력성은 일과 삶의 균형에 유의한 영향요인으로 나타나 본 연구와 상반된 결과를 보였다.

본 연구에서 사무직 근로자의 회복탄력성은 2.38 ± 0.58 점(범위0~4점)으로 회복탄력성 도구[27]에 따르면 하위 25% 그룹에 해당하므로 회복탄력성이 매우 낮은 수준임을 알 수 있었다. 본 연구결과에서 회복탄력성은 일과 삶의 균형과 유의미한 정적관계가 있는 것으로 나타났으며, 선행연구[25]에서 언급하였듯이, 본 연구에서 회복탄력성은 개인적 차원에 해당하는 변수로 다른 변인에 비해 상대적으로 일과 삶의 균형에 차지하는 비중이 낮아 유의미한 영향을 끼치지 않은 것으로 해석해 볼 수 있겠다. 회복탄력성은 스트레스 상황을 극복하고 삶을 긍정적으로 변화시킨다고 하였으므로[18], 사무직 근로자의 회복탄력성 향상을 위한 노력이 필요할 것으로 생각되며, 추후 다른 변수를 포함하여 사무직 근로자의 회복탄력성과 일과 삶의 균형 정도를 재확인할 필요가 있다.

우리나라 직종별 근로자 비율에 따르면 사무직 종사자 비율이 가장 높은 것으로 나타났으며[4], 본 연구는 사무직 근로자를 대상으로 일과 삶의 균형 영향요인을 파악하여, 이들의 일과 삶의 균형 증진을 위한 기초자료를 제공하는데 의의가 있다. 본 연구의 제한점으로는 첫째, 본 연구는 온라인 조사를 통해 편의표집 되었으므로 연구결과를 일반화하기에는 한계가 있다. 둘째, 사무직 근로자 내 다양한 근무 특성을 고려하여 관련 변수와의 관계를 살펴볼 필요가 있다. 마지막으로 사무직 근로자의 일과 삶의 균형에 관한 다양한 변수를 추가하여 영향요인 살펴볼 필요가 있다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 사무직 근로자의 그릿, 회복탄력성, 직무만족, 일과 삶의 균형 정도를 파악하고, 일과 삶의 균형에 미치는 영향요인을 규명하고자 시도되었다. 연구결과 사무직 근로자의 일과 삶의 균형에 유의한 영향을 미치는 변수는 그릿과 직무만족으로, 이들의 설명력은 23%였다. 본 연구 결과를 바탕으로 사무직 근로자의 일과 삶의 균형을 위해서는 그릿과 직무만족을 향상시키기 위한 프로그램 개발이 필요하다.

이상의 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다. 향후 사무직 근로자의 일과 삶의 균형에 관한 다양한 변수를 포함한 연구를 제언하며, 본 연구결과에 따라 사무직 근로자의 그릿과 직무만족 향상을 통해 일과 삶의 균형 유지를 위한 프로그램 개발 및 적용 연구를 제언한다.

References

- [1] Y. K. Cho, "Humanistic Study on the balance between work and life", *Journal of the Korea Entertainment Industry Association*, Vol.13, No.1, pp.121-138, Jan. 2019.
DOI: <http://dx.doi.org/10.21184/jkeia.2019.1.13.1.121>
- [2] E. Kim, C. Kim, "Effects of social class on subjective happiness according to the balance of work and life", *Korean Journal of Tourism Research*, Vol.32, No.7, pp.1-24, 2017.
DOI: <https://dx.doi.org/10.21719/IJTMS.32.7.1>
- [3] OECD report, Hours worked [Internet].
<https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>
(accessed Oct. 17, 2022)
- [4] Ministry of Employment and Labor, Survey report on labor conditions by employment type. Korea, pp.28, 2021. Available From:
<http://laborstat.moel.go.kr/lsm/bbs/selectBbsList.do?bbsYn=Y?answerSn=0&bbsId=LSS108&bbsSn=0&leftMenuId=0010001100116&menuId=0010001100116115&pageIndex=1&searchCtgrCode=004&subCtgrCode=004>
(accessed Oct. 17, 2022)
- [5] C. W. Kim, C. Y. Park, Y. M. Shon, H. Jang, "Conceptual understanding on 'work-life balance' and its effectiveness", *Journal of Leisure Studies*, Vol.2, No.3, pp.29-48, 2005.
- [6] M. Cho, H. Lee, "Factors influencing work-life balance in female service workers", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.26, No.4, pp.261-272, Nov. 2017.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kiohn.2017.26.4.261>
- [7] S. Lee, Y. Shin, "Social support, grit, health status, and work-life balance of nurses", *Korean Journal of Health Promotion*, Vol.20, No.4, pp.194-202, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.15384/kihp.2020.20.4.194>
- [8] Y. M. Shon, C. Y. Park, E. Yang, "Psychological symptom to work-life balance: an examination of negative belief in emotional expression and emotional clarity among working men and women", *Korean Psychological Association of Culture and Social Issues*, Vol.23, No.3, pp.333-359, 2017.
DOI: <http://dx.doi.org/10.20406/kics.2017.08.23.3.333>
- [9] A. L. Duckworth, *Grit: the power of passion and perseverance*. New York: Scribner Book Company; 2016. p.1-416.
- [10] E. Jeong, M. R. Jung, "Effect of work-life balance, compassion satisfaction, compassion fatigue, and burnout on grit of clinical nurses", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.21, No.3, pp.438-446, 2020.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.3.438>
- [11] M. H. Park, S. H. Cho, "Relationships among grit, Job Satisfaction, and the Intention to Stay of clinical nurses in Korea", *Journal of Korean Clinical Nursing*

- Research*, Vol.25, No.3, pp.285-293, Dec. 2019.
DOI: <http://dx.doi.org/10.22650/JKCN.R.2019.25.3.285>
- [12] S. A. Lee, D. S. Tae, "The influence of grit and positive psychological capital on work-life balance in beauty service providers", *Korean Society of Cosmetics and Cosmetology*, Vol.12, No.1, pp.25-40, 2022.
- [13] A. L. Duckworth, C. Peterson, M. D. Matthews, D. R. Kelly, "Grit: perseverance and passion for long-term goals", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.92, No.6, pp.1087-1101, 2007.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- [14] J. Kim, G. Y. Kang, "Depression and stress, the resilience of a in office workers", *Journal of Industrial Convergence*, Vol.18, No.2, pp.51-57, 2020.
DOI: <http://dx.doi.org/10.22678/JIC.2019.18.2.051>
- [15] K. M. Connor, "Assessment of resilience in the aftermath of trauma", *Journal Clinical Psychiatry*, Vol.67, No.2, pp.46-49, 2006.
- [16] R. A. Kornhaber, A. Wilson, "Building resilience in burns nurses: a descriptive phenomenological inquiry", *Journal of Burn Care & Research*, Vol.32, No.4, pp.481-488, 2011.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1097/BCR.0b013e3182223c89>
- [17] S. Oh, S. Roh, M. U. Kang, Y. Suh, "Resilience as a mediator linking transformational leadership and person-centered organizational culture to organizational effectiveness", *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol.28, No.4, pp.829-854, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.24230/ksiop.28.4.201511.829>
- [18] H. O. Kim, S. S. Seo, "The influence of job-related stress and resilience on work-life balance in male employees in their thirties and forties", *The Korean Journal of Developmental Psychology*, Vol.29, No.4, pp.1-22, 2016.
- [19] D. Jackson, A. Firtko, A. M. Edenborough, "Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: A literature review", *Journal of Advanced Nursing*, Vol.60, No.1, pp.1-9, 2007.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04412.x>
- [20] W. G. Kim, J. K. Leong, Y. K. Lee, "Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant", *Hospitality Management*, Vol.24, No.2, pp.171-193, 2005.
- [21] E. A. Locke, The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette(Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago, IL: Rand McNully, 1976, pp. 1293-1349.
- [22] O. C. Walker, G. A. Churchill, N. M. Ford, "Motivation and performance in industrial selling: present knowledge and needed research". *Journal of Marketing Research*, Vol.14, No.2, pp.156-168, 1977.
- [23] Y. Lee, "A convergence study on factors influencing work-life balance in foreign workers", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol.9, No.10, pp.477-485, 2018.
DOI: <http://dx.doi.org/10.15207/JKCS.2018.9.10.477>
- [24] Y. Lee, S. Hwang, "Job satisfaction according to work-life balance level of integrated sports council worker", *The Korean Journal of Physical Education*, Vol.57, No.1, pp.379-390, 2018.
DOI: <https://dx.doi.org/10.23949/kjpe.2018.01.57.1.28>
- [25] Y. M. Shon, C. Y. Park, "Gender differences in antecedents and outcomes of work-Life balance: Focused on married workers", *The Korean Journal of Woman Psychology*, Vol.19, No.2, pp.161-190, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.18205/kpa.2014.19.2.004>
- [26] S. Lee, Y. W. Sohn, "What are the strong predictors of academic achievement?-deliberate practice and grit", *The Korean Journal of School Psychology*, Vol.10, No.3, pp.349-366, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.16983/kjsp.2013.10.3.349>
- [27] K. M. Connor, J. R. T. Davidson, "Development of a new resilience Scale: The conner-Davidson resilience scale(CD-RISC)", *Depression and Anxiety*, Vol.18, No.2, pp.76-82, 2003.
DOI: <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- [28] R. P. Quinn, G. L. Staines, The 1977 quality of employment survey: descriptive statistics, with comparison data from the 1969-70 and the 1972-73 surveys. Survey Research Center, Institute for Social Research, University of Michigan, 1979.
- [29] B. Han, "The effect of organizational culture and leadership on organizational commitment and job satisfaction -focused on the case of company A-" *Conference of The Korean Association for Policy Studies*, The Korean Association for Policy Studies, Korea, Vol.1, pp.1-28, 2008.
- [30] C. W. Kim, C. Y. Park, "A study on the development of a 'work-life balance' scale", *Journal of Leisure Studies*, Vol.5, No.3, pp.53-69, 2008.
- [31] OECD. Better life index. Available From: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> (accessed Oct. 17, 2022)
- [32] Statistics Korea. Use of flexible working system. Available From: https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7099S&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=101_B1A&seqNo=&lang_mode=ko&language=kor&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ZTITLE (accessed Oct. 17, 2022)
- [33] J. Choi, S. Lee, Y. W. Shon, "Understanding grit in the workplace: based on work orientation", *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol.34, No.1, pp.1-25, 2021.
DOI: <http://dx.doi.org/10.24230/kjiop.v34i1.1-25>
- [34] M. S. Choo, *The effect of emotional labor of*

administrative workers in public institutions on job performance : focused on the moderating effect of Grit, Master's thesis, Korea University, Seoul, Korea, pp. 51, 2022.

- [35] J. Kim, "An exploratory study on the meaning of Employee-grit and the component", *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, Vol.24, No.2, pp.73-99, 2022.
- [36] J. Kim, "An Exploratory study on the environment and obstacles for employee-grit", *The Journal of Lifelong Education and HRD*, Vol.18, No.2, pp.123-145, 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.35637/klehrd.2022.18.2.005>
- [37] Y. H. Kim, "A study on the effect of family-friendly policies on quality of life: Focusing on the mediating effect of work-life balance factors and job satisfaction factors", *The Journal of Korean Policy Studies*, Vol.22, No.1, pp.151-175, 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.46330/jkps.2022.3.22.1.151>
- [38] S. L. Kim, B. Lee, J. E. Lee, K. Y. Rhee, H. S. Jung, "Factors Related with Job Satisfaction in Workers - Through the Application of NIOSH Job Stress Model", *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, Vol.14 No.2, 2003.

양 승 경(Seung-Kyoung Yang)

[정회원]



- 2016년 2월 : 경상대학교 간호대학원 간호학과 (간호학 박사)
- 2018년 4월 ~ 현재 : 경남대학교 간호학과 교수

<관심분야>

웰니스, 건강증진