

노동정책연구  
2019. 제19권 제4호 pp.63-96  
한국노동연구원

연구논문

## 임금노동자의 일과 여가가 행복에 미치는 영향

이미영\*  
이홍직\*\*  
안수경\*\*\*  
윤수인\*\*\*\*  
최순례\*\*\*\*\*  
윤승태\*\*\*\*\*

본 논문은 임금노동자의 일과 여가가 행복에 미치는 영향을 분석하였다. 이를 위해 한국노동패널의 본조사 및 부가조사를 활용하였다. 분석결과 직무요인은 정규적인 경우, 근로시간이 감소할수록, 근로소득이 증가할수록, 일에 대한 주관적 인식에 있어서는 일-생활 갈등, 금단증상, 불편함이 적을수록, 완벽주의, 업무애착, 통제는 높을수록 임금노동자가 더 행복한 것으로 나타났다. 또한 여가와 관련된 변수는 여행·관광·나들이, 직접한 운동, 스포츠, 관람, 종교활동, 가족·친척 모임 활동에 참여한 경우 임금노동자가 더 행복한 것으로 나타났으며, 통합모형에서는 여성인 경우, 연령이 적을수록, 기혼인 경우, 전문대졸 이상인 경우, 정규적인 경우, 근로소득이 증가할수록, 일-생활 갈등, 금단증상, 불편함이 감소할수록, 완벽주의, 업무애착은 증가할수록, 여행·관광·나들이, 직접한 운동, 스포츠, 관람, 종교활동, 가족·친척 모임 활동에 참여한 경우 임금노동자가 더 행복한 것으로 나타났다. 이러한 연구결과를 토대로 일과 여가를 통한 임금노동자의 행복을 증진하는 방안에 대한 제언을 전달하였다.

핵심용어 : 임금노동자, 행복, 일, 여가

논문접수일: 2019년 8월 22일, 심사의뢰일: 2019년 9월 2일, 심사완료일: 2019년 10월 26일

\* (제1 저자) 경기복지재단 연구원, 강남대학교 사회복지전문대학원 박사과정(ymy@ggwf.or.kr)

\*\* (교신저자) 강남대학교 사회복지학과 교수(hongjiklee@kangnam.ac.kr)

\*\*\* (공동저자) 강남대학교 사회복지전문대학원 박사과정(j5038@hanmail.net)

\*\*\*\* (공동저자) 강남대학교 사회복지전문대학원 박사과정(sooinyoon54@gmail.com)

\*\*\*\*\* (공동저자) 강남대학교 사회복지전문대학원 박사과정(allnewchoi@hanmail.net)

\*\*\*\*\* (공동저자) 강남대학교 교양학부 교수(yst@kangnam.ac.kr)

## I. 서론

한국노동연구원 노동동향(2019년 3월호)에 따르면, 2019년 1월 취업자 26,232천 명 중 임금노동자는 75.5%(19,807천 명), 비임금노동자는 24.5%(6,425천 명)로 나타났다. 임금노동자는 2016년 이후 꾸준히 증가하고 있으나, 비임금노동자는 감소하고 있는 것으로 나타났다. 임금노동자를 종사상 지위별로 살펴보면, 상용근로자는 70.3%(13,923천 명), 임시근로자는 22.5%(4,455천 명), 일용근로자는 7.2%(1,429천 명)로 상용근로자의 비율이 높지만, 약 30%는 임시근로자, 일용근로자로 나타나 고용이 불안정한 실정이다. 또한 주당 평균 근로시간은 41.1시간으로 2016년 43.0시간, 2017년 42.8시간, 2018년 41.5시간으로 꾸준히 감소하고 있는 추세이다. 그러나 고용노동부의 '2019년 1월 사업체 노동력 조사결과'에 따르면 2018년 국내 상용직 1인 이상 사업체 노동자의 1인당 연평균 노동시간은 1,967시간으로 2016년부터 해마다 1~2% 감소세를 이어가고 있지만, 2016년을 기준으로 한 OECD 연평균 노동시간(1,763시간)을 크게 넘어서고 있는 것으로 나타났다.

한편 2018년 국민여가활동조사 결과 전반적인 여가생활에 만족하는 비율은 47.5%로 2012년 58.2% 이후로 감소하고 있는 추세이다. 자신의 여가생활에 대해 불만족하는 이유 중 첫 번째로 시간부족이 51.3%로 가장 높았고, 두 번째로 경제적 부담이 29.9%로 나타났다. 자세히 살펴보면, 2018년 국민들의 일평균 여가시간(휴일 5.3시간, 평일 3.3시간)이 2010년(휴일 7.0시간, 평일 4.0시간)에 비해 감소한 것으로 나타났으며, 월평균 여가비용은 2018년 15만 1천 원으로 2012년 이후 꾸준히 증가하고 있는 것으로 나타났다. 여가-일 균형 응답별 행복수준에 따르면, 현재 자신의 삶에서 행복수준은 전체 평균 6.8점이었고, 일에 더 집중하는 경우 6.6점, 일과 여가의 균형이 이루어진 경우 6.9점, 여가에 집중하는 경우 7.1점으로 여가에 집중할수록 행복수준이 더 높은 것으로 나타났다.

이에 삶의 기반이 되는 경제적 성장뿐만 아니라 더 나은 삶에 있어 중요한 요소인 여가, 행복, 삶의 만족 등에 대한 관심도 증가하고 있는 것을 알 수 있

다. 2018년도 OECD Better Life index에 따르면, 한국은 주택, 채용정보, 안전, 교육, 시민참여, 건강, 일과 삶의 균형, 생활만족, 환경, 수입, 커뮤니티 11개 영역을 나열한 순으로 높은 가중치를 부여하였다. 즉 소득보다는 일과 삶의 균형, 생활만족이 더 높은 가치가 있는 것으로 나타났으며(OECD, 2018), 최근 임금노동자의 행복을 높이기 위한 다양한 방안이 제시되고 있다. 임금노동자의 행복을 높이기 위한 방안 대다수는 사회적, 국가적 차원에서 개인의 일과 삶이 균형을 이룰 수 있는 방안 마련이다. ‘저녁 있는 삶’, ‘워라밸(일과 삶의 균형)’, ‘근로시간 단축’은 전 세계 노동정책의 흐름이다. 그러나 최근 이와는 정반대로 미국에서는 젊은이들을 중심으로 ‘열심히 일하는 것이 미덕’이라는 허슬(Hustle) 문화가 나타났다. 허슬은 꿈을 이루기 위해 추가 근무를 감수하고, 자신의 삶을 일에 쏟는 것이 당연시되는 문화로 자리잡고 있으며, 성공한 기업가들마저도 ‘성공’은 곧 ‘근로시간’이라는 공식을 주장하고 있는 상황이다(헤럴드경제, 2019).

한국사회는 과거보다 비약적인 발전을 이루어낸 것은 물론, 한국 경제 규모는 이미 세계 최고 수준에 이르고 있다. 이러한 경제적 발전은 개개인의 삶의 수준을 높였고, 의식주와 같은 환경적 개선과 보편적 의료서비스의 확충은 평균수명 증가 등으로 나타났다. 한국인들은 이미 전 세계인들과 비교하면 최상위권에 속하는 물질적 풍요를 누리고 있다(국민여가활성화 기본계획, 2016). 그러나 청년실업률의 증가와 함께 고용의 질이 낮은 형태의 비정규직 고용문화는 여가의 필요성은 인지하지만, 현실적으로 여가를 향유할 수 없어 일에 집중하는 결과를 초래하고 있다.

강수돌(2012)에 따르면, 캐나다 거주 직장인을 대상으로 ‘직장-가정 갈등’은 업무애착 성향이 강할수록 시간적 측면의 직장-가정 갈등을 많이 느끼는 것으로 나타났다. 그러나 시간적 갈등을 느낄수록 직무만족, 생활만족이 높게 나타났다고 한다. 이러한 사람을 ‘업무애착자’라고 표현하는데, 업무애착자가 될수록 시간적 갈등을 느끼면서도 오히려 직무만족 및 생활만족을 더 느끼기 때문이라고 설명하고 있다. 즉 신자유주의 세계화로 인한 무한경쟁의 압박이나 기업경영의 성과압력이 ‘내면화’된 결과로, 근로시간이 증가하더라도 당사자는 만족할 수 있다는 것이다. 문영만(2014)의 연구에 따르면, 고용의 안정성은 삶

의 질에 정(+)<sup>1</sup>의 방향으로 중대한 영향을 미친다고 하였다. 여가활동에서 경제적 요인, 특히 고용의 안정성은 인권과 동등하게 중요한 영향력을 갖는다고 설명한다. 실제 허중욱(2017)의 연구에서 고용의 안정성 변수는 여가만족도에 비례하였으며, 고용의 안정성은 생활만족에 정(+)<sup>1</sup>의 방향으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 위 선행연구에서 나타난 바와 같이, 임금노동자는 성과주의 사회의 압박과 고용안정성을 위해 일을 중시한 결과 일의 양과 근로시간이 증가할 수 있고 업무에착까지 초래될 수 있으며, 이는 여가를 통한 삶의 여유와 자아실현을 통한 행복을 누리는 데 걸림돌이 될 수 있음을 시사한다.

임금노동자의 행복에 일과 여가, 즉 일과 삶의 균형이 중요하다는 것을 알 수 있는데, 최근 이에 대한 실증적인 연구는 일을 통한 임금노동자의 행복, 여가를 통한 임금노동자의 행복을 각각 다루고 있어 일과 여가를 함께 살펴보는 연구는 부족하다. 따라서 본 연구에서는 일과 여가를 동시에 다룸으로써 임금노동자의 행복에 영향을 미치는 일과 관련된 변수, 여가와 관련된 변수를 살펴보고, 이러한 변수들이 서로 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

## II. 문헌고찰

### 1. 임금노동자와 행복

인간의 궁극적인 삶의 목표는 삶의 질을 향상시켜 행복을 누리는 것이다. 현대사회에서 인간은 보다 나은 삶과 행복한 삶을 위해 끊임없이 노력하고 있다. 역사적, 학문적으로 행복을 살펴보면 초기에는 철학적인 접근방식으로 행복에 대해 이해하였고, 최근에는 생물학적, 사회적, 긍정심리학 등의 경험적 측면에서 행복의 의미를 이해하고 있다(문화체육관광부, 2013). 이 중 사회적 접근의 행복은 주관적인 시각 외에도 부(wealth), 지식접근성, 개인의 자유, 평등 등과 강한 상관관계를 보인다는 것이며, 긍정심리학 접근의 행복은 행복이 긍정적 감정과 행위로 이루어진다고 보고, 긍정적 감정에는 과거, 현재, 미래에 대한 감정이 포함되며, 긍정적 행위에는 신체적 즐거움, 고차원적 즐거움, 만족감이

포함된다는 것이다(문화체육관광부, 2013). 이와 같이 행복이라는 개념 자체가 주관적·추상적이기 때문에 이를 측정하는 방법 또한 주관적인 경우가 많으며, 주관적 측정과 더불어 객관적 지표의 지수화를 통해 행복을 측정<sup>1)</sup>, 비교하고 있다.

임금노동자의 행복과 관련된 선행연구들에서 임금노동자의 행복은 크게 개인의 만족과 개인을 둘러싼 환경과의 관계만족으로 보인다. 임금노동자의 행복을 측정하는 방식은 전체 삶에 대한 만족으로 측정하거나 삶에 대한 만족을 범주화하여 각각에 대한 만족으로 측정하고 있다. 범주화는 크게 개인과 개인을 둘러싼 환경(가정생활, 직장생활, 일상생활 등)으로 구분할 수 있다. 개인의 행복과 관련된 변수는 (신체)건강, 심리영역, 경제(가족의 수입 등), 환경영역(주거 등) 등이며, 가정생활의 행복을 측정하는 변수는 가정생활과 관련된 신체적·정신적 만족, 가족관계(배우자, 자녀, 친인척 등), 사회적 만족이다(김동철·우랑도야·김정원, 2017; 김안나·최승아, 2017; 문정화·강민아, 2017). 특히 하루의 대부분을 직장에서 보내는 임금노동자의 직장생활 관련 변수는 업무만족(김대규·임상호, 2017), 근속성, 지속성(김대규·임상호, 2017), 직무몰입(소속감, 경력유지, 경력목표 달성 등)(김동철·우랑도야·김정원, 2017; 김정우·김경미·박현준, 2018), 심리적, 정서적 만족(김선아·박성민, 2018)으로 측정하고 있다. 내재적 요인은 개인의 발전 가능성, 외재적 요인은 고용안정성, 복리후생, 임금(소득) 만족 등(김서린·민경률·박성민, 2016)으로 나타났다. 일상생활에서는 정신적·신체적·사회적 만족(김동철·우랑도야·김정원, 2017)과 사회, 친구 및 지역사회관계, 여가생활, 문화활동 등(김안나·최승아, 2017)이었다. 이 외에도 전체 삶에 대한 만족, 삶의 질, 자신의 이상과 얼마나 가까운지 등을 점수로 표현하였다(강민재·최수찬·조영은, 2017; 민경선, 2018).

이에 본 연구에서는 임금노동자의 행복을 한국노동패널 ‘삶의 인식 부가조사’에서 인생 행복의 기준이 되는 삶의 만족도로 정의하고자 한다. 삶의 만족도

1) 행복을 측정하는 객관적 지표는 유엔개발계획(UNDP)의 인간개발지수(HDI)가 대표적으로 교육수준과 국민소득, 평균수명 등을 조사해 얼마나 인간답게 살고 있는지를 평가한다. 반면 유엔이 156개국의 삶에 대한 만족도, 건강한 삶 기대치, 부패인식 등을 조사해 매년 발표하는 세계행복보고서(WHR)는 주관적인 판단을 담고 있는 행복측정 지표이다(파이낸셜뉴스, 2018).

를 측정하는 내용은 주관적 인식이며, 이는 한국인의 특성상<sup>2)</sup> 객관적 지표에 비해 개인이 인지하는 만족도가 낮기 때문이다. 또한 삶의 만족도(overall life satisfaction) 변수는 행복 정도(happiness)보다 단기적 사건의 영향을 덜 받기 때문에 17차년도 조사에서 파악된 독립변수를 18차년도 조사에서 파악된 종속 변수의 설명변인으로 채택하는 데 있어 생길 수 있는 시차 문제를 완화할 수 있기 때문에 임금노동자의 행복으로 간주하였다.

#### 가. 임금노동자의 일과 행복

일은 삶의 중심으로 사람은 평생 어떤 형태로든 일을 하며 보낸다. 일의 개념을 살펴보면, Baumeister(1991)는 일의 의미를 직무, 경력, 천직으로 구분하였다. Bluestin et al.(2008)은 일을 다차원적인 개념으로 설명하며, 개인이 사회, 경제에 의미 있는 생산활동을 통해 자신의 정체성을 표현하는 것이며, Ferrari et al.(2009)은 일은 자신을 창조하는 행위로서 가치를 가지며, 커뮤니티와 연결하고자 하는 의미를 갖는다고 하였다. 국내에서 장형석(2000)은 일은 자신이 하고 있는 일에 대해 개인이 주관적으로 부여하고 있는 인지적 평가라고 하였으며, 탁진국 외(2015)는 한국의 직장인을 대상으로 한 연구에서 일이란 생업(경제수단, 가족부양), 자아실현(재미, 성장, 사회기여, 활력), 사회관계(인정, 대인관계)로 구성된다고 하였다. 즉 일이란 일의 의미에 따라 정의할 수 있으며, 경제적 보상, 개인적 몰입과 만족, 타인과의 관계, 사회 이바지, 자아실현 등의 특징을 가진다.

그러나 일을 지나치게 하게 되는 경우, Oates(1971)는 “끊임없이 일하고자 하는 강박성이나 통제가 불가능한 욕구가 건강, 대인관계, 행복과 일상생활을 영위하는 데 심각한 장애를 주는 것”을 일중독으로 정의하면서, 부정적인 측면에 대해 논의하였다. Spence & Robbins(1992)도 일중독을 인간관계를 저해하거나 일에 대한 집착 등의 병리적 개념으로 설명하였고, 일중독 외에 일 강박(inner drive to work)과 일 즐거움(enjoyment of work), 일 몰입(work involvement)에 대해서도 설명하였다. 일에 관해 강박적 특성이 높고 일을 즐기지 않는 노동자를 ‘환멸을 느낀 노동자(disenchanted workers)’, 일을 즐기는 노동자를 ‘열정

2) 제6차 OECD 세계포럼 관련 기사.

있는 일 중독자(enthusiastic workaholics)', 일을 즐기지 않고 강박을 높게 보이는 노동자는 '진정한 일 중독자(real workaholics)'라고 정의하였다. 즉 일에 대한 주관적 인식이 강박적, 완벽주의 성향을 보일 때 스트레스 증가, 심리적 소진 등 건강상의 문제와 관계에서 오는 갈등이 있다고 하였다.

이에 본 연구에서는 임금노동자의 행복에 영향을 미치는 일과 관련된 요인을 크게 두 가지로 구분하여 살펴보고자 한다. 첫 번째는 객관적 요인인 직무요인이다. 즉 일자리 유형(비정규직, 정규직), 초과근무 여부, 근로시간, 근로일수, 근로소득이다. 두 번째는 주관적 요인인 일에 대한 주관적 인식이다. 일-생활 갈등, 일과 관련된 심리적인 스트레스 또는 내면화된 불편함, 일로 인한 신체적 불편감과 외현화된 불편함, 일과 관련된 완벽주의적인 개인성향, 근로시간의 주관적 인식인 업무애착, 마지막으로 일과 관련된 통제감으로 살펴보고자 한다. 이와 관련된 문항은 한국노동패널 '삶의 인식 부가조사'에서 Aziz et al.(2013)의 "Workaholism Analysis Questionnaire"의 문항을 활용하고자 한다.

#### 나. 임금노동자의 여가와 행복

여가는 임금노동자에게 있어 특히 더 중요하다. 과거에는 여가를 노동하지 않는 시간 정도로만 인식했으나, 최근 정보사회에서는 다양한 문화콘텐츠의 보급으로 시간이 자원이 되고, 여가를 자본으로 거래함으로써 여가를 중요한 삶의 가치로 다시 생각하기 시작하였다(민웅기·김상학, 2018, 재인용). Bammel & Bammel(1992)은 심리학적 관점에서 여가를 자기성장을 위한 기회 또는 더 나은 행동을 하기 위한 선택으로 보았다. Samdahl(1992)은 여가를 정의할 때 '자유' 대신 '역할 구속'으로 보았고, 역할에서 구속이 낮아지면 자기표현의 가능성이 많아지고 이러한 표현이 여가를 경험하는 정도와 같다고 하였다. Kelly & Freysinger(2000)은 여가는 계급과 직업, 사회적, 경제적, 정치적 요소에 따라 다르게 정의 될 수 있다고 하였다. 이와 같이 여가는 일상생활에서 사회구성원들 사이에서 복합적인 개념으로 인식되어 쓰이고 있어 정의하기는 쉽지 않다(민웅기·김상학, 2018).

개념적 정의를 내리기에겐 어려움이 있지만 기존 연구들에서 사용하고 있는 여가의 개념을 살펴보면, 여가는 크게 여가의 목적, 시간적 개념, 여가형태, 자

발성이라는 네 가지 특성으로 구분하여 설명할 수 있다. 첫째, 여가의 목적에 따른 여가를 정의하면, 여가란 내재적 보상을 얻기 위한 것으로 이것과 관련된 선행연구들은 다음과 같다. 강상·류경희(2016)는 여가란 자아실현 및 자기개발, 건강과 행복추구를 위한 활동시간으로 인식하는 것을 말하며, 황성환·김종호(2016)는 여가는 재미, 만족, 즐거움 등의 목적을 달성하기 위해 수행하는 것이라고 하였다. 민웅기·김상학(2018)은 여가란 개인이 노동이나 그 밖의 의무로부터 자유롭고, 휴식, 기분전환, 사회적 성취, 개인적 발전을 위한 목적에 활용되는 시간으로 설명한다. 즉 신체적, 심리적, 자아실현 등의 발전을 위한 목적으로 여가를 정의한다. 둘째, 여가의 시간적 개념으로 문화체육관광부(2018)에서는 여가란 일하고 남은 시간에서 생리적 필수시간(취침, 식사시간)을 제외한 자유시간과 직업상의 일, 필수적인 가사일, 수업 등과 같은 의무적인 활동 이외에 스포츠, 취미, 휴양 등의 활동에 할애되는 개인이 자기 뜻대로 자유롭게 이용할 수 있는 시간을 말한다. 민웅기·김상학(2018)의 시간적 개념 여가란 생활시간 중 노동시간과 생리적 시간을 제외한 잔여시간을 말한다. 즉 여가의 시간적 개념이란 필수시간과 의무시간을 제외한 시간을 의미한다. 셋째, 특성은 여가형태로 이는 주관적 개념을 의미하며, 민웅기·김상학(2018)의 연구에서 주관적 개념 여가란 여가 행위자의 주체적인 심리적 여가인식과정으로 범주화하는 것으로 설명한다. 많은 선행연구에서 다양한 여가분류를 시도하고 있는데, 구체적으로 여가활동유형은 운동, 여행, 인터넷 및 컴퓨터 미디어 사용, 교육참여, 자원봉사, 종교 등 신앙활동, 영화, 스포츠 등 관람활동으로 분류한다(강상·류경희, 2016). 문화체육관광부의 ‘2018년 국민여가활동조사’에서는 여가활동을 문화예술활동, 문화예술참여활동, 스포츠관람활동, 스포츠참여활동, 관광활동, 취미, 오락활동, 휴식활동, 사회 및 기타활동으로 제시하고 있다. 넷째, 특성은 자발성으로 개인이 자유롭게 스스로 결정한 것을 의미한다. 고동우(2007)는 여가란 비교적 자유로운 상태에서 내재적 보상을 얻기 위해 스스로 선택하는 모든 경험이라고 정의하고 있다.

## 2. 선행연구 고찰

임금노동자의 행복에 대해 분석한 선행연구들에서 임금노동자의 행복에 영



향을 미치는 고용·임금 등 직장생활과 관련된 연구를 정리하면 다음과 같다. 경제적 요인, 임금, 가구소득(민경선, 2018; 허중욱, 2018)이 행복에 정(+)의 방향으로 영향을 미친다고 하였다. 임금노동자의 근무형태(교대제)도 생활만족에 영향을 미친다고 하였는데, 교대근무 형태 근로자가 비교대제 근로자에 비해 생활만족감이 낮다고 하였다(강민재·최수찬·조영은, 2017). 민경선(2018)의 연구에 따르면, 세대별로 경제활동 시간량 간에 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 워라벨세대(1988~94년 출생자)가 W세대(1980~87년 출생자), X세대(1970~79년 출생자), 기성세대(1969년 이전 출생자)에 비해 경제활동시간이 가장 적었다. 이러한 결과를 경력단계 요인과 함께 일과 삶의 균형을 다른 세대보다 더 중요하게 인식하고 있는 것으로 설명하고 있다. 또한 종사상 지위에 따른 자영업·고용주, 무급가족종사자, 비취업자, 일용직근로자가 행복에 미치는 영향이 다르다고 하였다. 상용직 근로자가 삶의 만족도가 가장 높았고, 고용주/자영업자, 무급가족종사자, 임시직 근로자, 일용직 근로자 순이었으며, 비취업자의 경우가 삶의 만족도가 가장 낮은 것으로 나타났다(문정화·강민아, 2017). 허중욱(2018)의 연구에서는 하는 일, 인사관리(승진, 배치, 이동), 임금, 복리후생, 직장에서의 장래성, 근무환경(안전, 위생상태 등), 인간관계(상하, 동료 간), 근로시간, 직장에서의 성희롱 방지 노력, 직장 내 교육훈련의 기회 요소가 생활만족에 영향을 준다고 하였다. 통계청 ‘국민 삶의 질 지표’에서 임금노동자의 일과 관련된 지표항목은 고용·임금이 해당되며, 이 지표에서는 경제활동의 기회, 정당한 보수, 질 등이 궁극적으로 소득이라는 최종 산출물을 통해 개인의 삶의 질에 영향을 미치며, 그 과정 자체가 삶의 질에 영향을 미치기도 한다고 설명한다. 경제활동의 기회가 충분히 제공되는 사회에서, 정당한 보수를 받고, 또한 고용의 질이 높은 경우 삶의 질이 높아질 수 있다는 것이다. 이를 측정하기 위해 객관적 지표는 고용률, 실업률, 근로자 평균 근로소득, 근로시간, 저임금노동자 비율을 사용하며, 주관적 지표는 일자리 만족도를 통해 측정하고 있다.

한편 최근에는 임금노동자의 행복에 영향을 미치는 요인으로 일-일상, 일-가정, 일-삶, 일-성장 균형, 갈등의 긍정 전이, 부정 전이의 영향력에 관한 연구(강민재·최수찬·조영은, 2017; 김동철·우랑토야·김정원, 2017; 김서린·민경률·박성민, 2016; 김선아·박성민, 2018; 김정우·김경미·박현준, 2018)가 많

으며, 대표적으로 일-가정이 균형을 이루도록 지원하는 가족친화제도 인지도가 직장만족도 및 삶의 질에 정(+)의 영향을 미친다는 결과(김정우·김경미·박현준, 2018)도 많다. 이는 보상이론, 전이이론으로 설명하는데, 보상이란 한 영역에서 부족한 점을 보상받기 위하여 다른 영역에서 반대되는 경험 혹은 만족을 추구하고자 하는 현상을 말한다(허창구·신강현·양수현, 2010, 재인용). 즉 직장 외에서 원만한 관계를 가지지 못하거나 소외를 당하는 경우 다른 영역인 직장에서 보상받으려 업무에착이 된다고 설명한다(허창구·신강현·양수현, 2010, 재인용). 반면 전이이론은 어느 한 영역에서의 느낌, 행동 그리고 태도가 다른 영역으로 '전이 또는 파급'되는 것을 말한다. 즉 직장에서의 행복이 가정에서의 행복을 가져오고 또한 직장에서의 경험은 직장 이외의 영역에 영향을 미친다고 할 수 있다(허창구·신강현·양수현, 2010, 재인용). Visser & Williams(2006)는 일과 삶이 균형을 이루었을 때, 개인은 건강, 복지, 직무만족의 이득이 있고, 조직은 생산성 향상, 직무몰입, 결근율 감소, 우수한 인력 유지로 인한 인력 대체비용 감소, 폭넓은 인재를 통해 직원채용 가능, 교대근무 가능으로 정규시간 외에도 서비스가 가능한 이득이 있다고 하였다. 일과 삶의 균형이 중요한 이유는 위에서 언급한 바와 같이 일에 대한 주관적인 인식이 임금노동자의 행복에 영향을 미치는 주요 요인이기 때문이다.

임금노동자의 여가와 관련된 다양한 연구 또한 이루어져 왔다. 임금노동자의 여가에 대한 영향을 분석한 선행연구에 따르면, 여가가 삶의 만족과 관련된 측면을 가늠하는 중요한 요인이 제시되고 있다. 여가유형, 생산적 여가활동, 여가시간, 여가참여 동기, 여가(활용)만족이 삶의 만족에 직접적인 영향을 미쳤다(민경선, 2016; 강종필·윤지영, 2017; 민경선, 2018; 허중욱, 2018). 여가유형 중 인터넷 활용 및 스포츠 관련 활동형과 미디어 활용형이 삶의 만족에 가장 큰 정(+)의 방향으로 영향을 주었고, 그다음으로 휴식 및 교제활동형, 소일형 및 비활동적 여가생활형 순으로 나타났다(민경선, 2016). 특히 생산적 여가활동에 참여할 경우 그렇지 못한 경우보다 삶의 만족도가 높았다(강종필·윤지영, 2017). 참여동기 중 무동기는 삶의 질의 생활환경에, 외적동기는 삶의 질의 신체적인 부분, 생활환경, 사회적인 부분에, 내적동기는 삶의 질의 생활환경과 사회적인 부분에 정(+)의 방향으로 영향을 미치는 것으로 나타났다(임승현·박상

섭, 2018). 또한 여가활동 시 그릿(실행력)과 긍정심리자본이 유발되고, 그릿은 긍정심리자본과 삶의 만족도와 정적인 상관관계를 보인다는 연구결과(최효선·양수진, 2018)와 재미는 여가만족을 유발하고 삶의 질을 높이며(사혜지·이철원·김민정, 2017), 진지한 여가는 여가만족, 여가지지를 유발하여 심리적 행복을 높인다(안병욱, 2017)는 결과는 여가가 그 자체만이 아닌 삶의 만족이 발생하는 경로 내에서 간접적 영향력을 미친다는 것을 의미한다.

위에서 살펴본 바와 같이 임금노동자의 행복에 대해서는 일과 여가, 즉 일과 삶의 균형이 중요하다는 것을 알 수 있는데, 최근 이에 대한 실증적인 연구로는 일과 가정의 균형을 중시하는 연구가 대부분으로 일과 삶의 균형을 다루는 연구는 부족하다. 또한 임금노동자의 행복에 미치는 영향에 있어 일과 여가를 동시에 다룬 연구는 거의 없기 때문에 이에 대한 필요성이 제기된다. 따라서 본 연구에서는 임금노동자의 행복에 일과 여가가 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

### Ⅲ. 연구방법

본 연구는 임금노동자의 행복에 일과 여가가 미치는 영향을 알아보고자, 문헌고찰에 근거하여 직무요인, 일에 대한 주관적 인식, 여가활동 참여 등의 하위요인이 이들의 행복에 미치는 영향에 대해 고찰하였다.

#### 1. 연구자료 및 조사대상

본 연구는 임금노동자를 대상으로 일과 여가가 행복에 미치는 영향을 분석하기 위하여 한국노동패널(KLIPS) 17차년도(2014년)와 18차년도(2015년) 데이터를 활용하여 분석하였다. 한국노동패널 17차년도 자료는 2014년 3~9월에 수집되었으며, 18차년도 자료는 2015년 3~11월에 수집되었다. 17차년도 조사에 응답한 개인은 총 13,163명, 이 중 원표본은 10,757명, 통합원표본은 12,596명이며, 18차년도 조사에 응답한 개인은 총 14,012명이며, 이 중 원표본은 11,445명,

통합원표본은 13,373명이다. 본 연구는 데이터 원자료 중 주요 변인인 일에 대한 주관적 인식과 여가활동 참여는 17차년도, 행복은 18차년도 자료를 사용하였다. 임금노동자 5,327명 중 만 65세 미만<sup>3)</sup>으로 행복과 일에 대한 주관적 인식, 여가활동 참여에 응답한 4,527명을 대상으로 분석하였다.

## 2. 측정도구

### 가. 종속변수: 임금노동자의 행복

본 연구에서 행복을 측정하기 위하여 18차년도 ‘삶의 인식 부가조사’에서 인생 행복의 기준이 되는 삶의 만족<sup>4)</sup>을 임금노동자의 행복 척도로 채택하였다. 삶의 만족도(overall life satisfaction)는 행복 정도(happiness)보다 단기적 사건의 영향을 덜 받기 때문에 17차년도 조사에서 파악된 독립변수를 18차년도 조사에서 파악된 종속변수의 설명변인으로 채택하는 데 있어 발생할 수 있는 시차 문제를 완화할 수 있기 때문이다. 삶의 만족도는 ‘0점(전혀 만족하지 않는다)’에서 ‘10점(완전히 만족한다)’으로 점수가 높을수록 행복이 높은 것으로 해석할 수 있다. 본 연구에서 종속변수의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .920으로 나타났다.

### 나. 독립변수

#### 1) 직무요인

한국노동패널 17차년도 일과 관련된 직무요인은 일자리 유형(비정규직, 정규직), 초과근무 여부, 근로시간, 근로일수, 근로소득으로 설정하였다.

#### 2) 일에 대한 주관적 인식

일에 대한 주관적 인식요인으로는 한국노동패널 17차년도 부가조사에서 사

3) 65세 이상 노동자는 고령자에 해당, 본 연구에서는 제외함.

4) OECD의 ‘주관적 웰빙 가이드’에서 제시한 삶의 질을 측정할 수 있는 평가지침을 근거로 조사됨. OECD(2018), *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being*, OECD Publishing.

용한 Aziz et al.(2013)의 Workaholism Analysis Questionnaire의 문항을 활용하였다. 이 척도는 ‘일 이외에 다른 활동을 하기 어렵다’, ‘일 때문에 개인적인 생활이 종종 방해받을 것 같다’, ‘업무와 관련한 스트레스를 아주 많이 받는다’, ‘업무를 안 하고 있을 때는 죄책감을 느낀다’, ‘일 때문에 잠을 잘 못자는 불면증이 자주 있다’, ‘나는 가족이나 친구와의 관계에서 갈등이 많다’, ‘나는 때때로 업무목표나 업무성취에 집착한다’, ‘일이 끝나기 전에 일이 잘 되었는지 자주 확인한다’, ‘나는 주당 60시간 이상이라도 장시간 근무하는 것을 선호한다’, ‘나는 저녁이나 주말에 근무하는 것을 즐기는 편이다’, ‘내 업무는 내 스스로 통제하고 싶다’ 등 총 29문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서 요인분석(Factor Analysis) 결과 공통성(Communality)은 .503 이상으로 문항 공통성은 바람직하게 나타났고, 고유치가 1 이상인 것들이 윤자영(2018)의 연구와 마찬가지로 6개 요인이 추출되었다. 6개 요인(일-생활 갈등, 금단증상, 불편함, 완벽주의, 업무애착, 통제)의 전체 설명력은 62.60%로 높지 않은 편이지만 수용 가능한 수준으로 나타났다. 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .928로 나타났다.

### 3) 여가활동 참여여부

여가활동 참여유형은 ① 여행, 관광, 나들이, ② 본인이 직접 한 운동, 스포츠, ③ 관람(스포츠, 영화, 공연 등), ④ 종교활동, ⑤ 봉사 및 시민단체 활동, ⑥ 가족, 친지 만남이나 모임, ⑦ 기타로 구분하여 이에 대한 참여여부를 ‘활동 안함=0, 활동함=1’로 이원화하여 수집된 자료를 사용하였다.

### 4) 인구사회학적 특성

임금노동자의 인구사회학적 특성은 성별, 연령, 혼인상태, 교육수준 등을 파악하였다.

## 3. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS 22.0을 활용하여 다음과 같은 통계분석기법을 사용하였

다. 첫째, 응답자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도분석과 기술통계를 실시하였다. 둘째, 측정도구의 타당도와 신뢰도를 파악하기 위해 요인분석과 신뢰도분석을 실시하였다. 셋째, 독립변수와 종속변수들의 상관관계를 파악하고자 상관관계 분석을 실시하였다. 넷째, 임금노동자의 행복에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 다중회귀분석을 시행하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성에 대해 분석한 결과, 임금노동자는 총 4,527명으로 남성 2,682명(59.2%), 여성 1,845명(40.8%)으로 남성의 비율이 높게 나타났다. 혼인상태별로는 기혼인 경우가 3,251명(71.8%)으로 미혼인 경우 911명(20.1%)과 기타(이혼, 사별, 별거)인 경우 365명(8.1%)보다 많았다. 교육수준은 전문대졸 이상이 2,444명(54.0%), 고졸 이하가 2,083명(46.0%)으로 나타났다. 평균연령은 42.60세였으며, 40대의 비율이 높았다.

직무요인과 관련하여서는 일자리 형태는 정규직이 2,965명(65.6%)으로 비정규직 1,558명(34.4%)보다 많았으며, 초과근무 여부의 경우, 초과근무가 없다고 응답한 경우가 2,703명(68.9%)으로 초과근무가 있다고 응답한 1,222명(31.1%)보다 많았다. 근로시간은 평균 43.39시간이었고, 근로일수는 평균 5.20일, 임금노동자의 소득은 평균 244.65만 원으로 나타났다.

일에 대한 주관적 인식을 하위변수 6개 항목으로 구분하여 살펴보면, 스스로 일을 통제하고자 하는 욕구가 2.63점으로 가장 높았고, 심리적 금단증상과 완벽주의 성향이 각각 2.39점, 일-생활 갈등 2.38점, 신체적 불편함 2.13점, 일에 대한 애착 1.98점 순으로 나타났다.

여가요인은 여가활동 유형을 총 7개 항목으로 구분하여 각각의 활동여부를 확인하였다. 여가활동을 하고 있다고 응답을 많이 한 활동순으로 살펴보면, ‘가족모임 이외의 사교모임’이 2,632명(58.1%)으로 가장 많았고, ‘가족, 친지

만남이나 모임' 2,412명(53.3%), '여행, 관광, 나들이' 1,429명(31.6%), '본인이 직접한 운동, 스포츠' 1,060명(23.4%), '관람(스포츠, 영화, 공연 등)' 970명(21.4%), '종교활동' 815명(18.0%), '봉사 및 시민단체 활동' 73명(1.6%)으로 나타났다.

임금노동자의 행복은 평균 6.16점(10점 만점)으로 나타났다.

마지막으로 주요 변수 간 상관관계를 확인하기 위해 상관관계분석을 실시한 결과, 모든 측정 변수 간의 상관계수 .6 이하의 상관관계가 나타났고, 다중공선성 문제의 가능성은 낮은 것으로 나타났다. 독립변수인 일에 대한 주관적 인식 중 일-생활 갈등, 심리적 금단증상, 완벽주의 성향은 종속변수인 임금노동자의 행복과 통계학적으로 유의한 수준에서 부(-)의 관계가 있는 것으로 나타났고, 신체적 불편함, 일에 대한 애착, 스스로 일을 통제하고자 하는 욕구는 임금노동자의 행복과 정(+)의 방향으로 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다. 여가요인 중 여행·관광·나들이, 운동, 관람, 종교활동은 임금노동자의 행복과 정(+)의 방향으로 유의한 관계가 있는 것으로 나타났고, 봉사 및 시민단체활동, 가족·친지 만남이나 모임, 그 외 사교모임 활동은 임금노동자의 행복과 부(-)의 방향으로 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다.

〈표 1〉 연구대상자의 일반적 특성

(단위: 명, %)

변수		범주	빈도	%	평균	표준편차
인구 사회 학적 요인	성별	남	2,682	59.2		
		여	1,845	40.8		
	혼인상태	미혼	911	20.1		
		기혼	3,251	71.8		
		이혼, 사별, 별거	365	8.1		
	교육수준	고졸 이하	2,083	46.0		
		전문대졸 이상	2,444	54.0		
연령		4,527		42.60	10.424	

〈표 1〉의 계속

변수		범주	빈도	%	평균	표준편차
직무 요인	일자리 형태	정규직	2,965	65.6		
		비정규직	1,558	34.4		
	초과근무 여부	없다	2,703	68.9		
		있다	1,222	31.1		
	근로시간		3,925		43.39	9.827
	근로일수		3,925		5.20	.626
	근로소득(만)		4,365		244.65	152.84
일에 대한 주관 적 인식	일-생활 갈등		4,527		2.38	.617
	금단증상		4,527		2.39	.622
	불편함		4,527		2.13	.546
	완벽주의		4,527		2.39	.608
	업무애착		4,527		1.98	.528
	통제		4,527		2.63	.772
	여가 요인	여행, 관광, 나들이	활동함	1,429	31.6	
활동 안 함			3,098	68.4		
직접 한 운동, 스포츠		활동함	1,060	23.4		
		활동 안 함	3,467	76.6		
관람(스포츠, 영화, 공연 등)		활동함	970	21.4		
		활동 안 함	3,557	78.6		
종교활동		활동함	815	18.0		
		활동 안 함	3,712	82.0		
봉사 및 시민단체 활동		활동함	73	1.6		
		활동 안 함	4,454	98.4		
가족, 친지 만남, 모임		활동함	2,412	53.3		
		활동 안 함	2,115	46.7		
그 외 사교모임		활동함	2,632	58.1		
		활동 안 함	1,895	41.9		
임금노동자의 행복			4,527		6.16	1.256



〈표 2〉 변수 간 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
2	.236**	1																		
3	-.001	-.091**	1																	
4	-.010	-.080**	.538**	1																
5	.410**	.291**	-.046**	-.077**	1															
6	.023	.105**	.169**	.081**	.013	1														
7	.028	.108**	.062**	-.012	.073**	.525**	1													
8	.004	.046**	.052**	.006	.024	.501**	.521**	1												
9	.083**	.108**	.000	-.023	.144**	.474**	.522**	.535**	1											
10	.008	.053**	.102**	.036*	.053**	.452**	.588**	.600**	.429**	1										
11	.122**	.088**	.032*	-.022	.187**	.261**	.369**	.287**	.470**	.269**	1									
12	.123**	.079**	-.044**	-.043**	.097**	-.033*	.007	-.009	.039**	-.037*	.052**	1								
13	.063**	.047**	-.051**	-.048**	.128**	.007	.003	-.015	.040**	-.013	.032*	-.250**	1							
14	.035*	.008	-.030	-.014	-.017	-.028	-.006	.013	.010	.031*	.004	-.201**	-.130**	1						
15	-.075**	-.030**	-.043**	-.040**	-.055**	-.011	-.006	-.015	-.023	-.007	-.007	-.197**	-.127**	-.102**	1					
16	-.005	-.023	-.020	-.012	-.002	.011	.020	-.003	.012	.022	.010	-.033*	-.022	-.017	-.017	1				
17	-.009**	-.002**	.069**	.075**	-.074**	.058**	.027	.023	.000	.036*	-.024	-.318**	-.206**	-.166**	-.162**	-.027	1			
18	-.079**	-.020	.071**	.064**	-.085**	-.016	-.047**	-.007	-.080**	-.018	-.066**	-.284**	-.184**	-.148**	-.144**	-.025	-.234**	1		
19	-.050**	-.022	.023	.008	-.041**	.045**	.032*	.040**	.031*	.057**	-.006	-.089**	-.025	-.020	-.020	-.003	-.032*	-.029	1	
20	.219**	.089**	-.120**	-.092**	.274**	-.089**	-.059**	-.107**	.049**	-.044**	.061**	.113**	.076**	.041**	.027	.012	-.058**	-.172**	-.052**	1

주 : p<.001.

2. 일자리 형태\_정규직, 3. 초과근무 여부\_있다, 4. 근로시간, 5. 근로일수, 6. 근로소득, 7. 주관적 인식\_일\_생활 갈등, 8. 주관적 인식\_심리적 금단증상, 9. 주관적 인식\_신체적 불편함, 10. 주관적 인식\_완벽주의 성향, 11. 주관적 인식\_업무애착, 12. 주관적 인식\_일에 대한 통제감, 13. 여가 1 : 여행, 관광, 나들이, 14. 여가 2 : 운동, 15. 여가 3 : 관람, 16. 여가 4 : 종교활동, 17. 여가 5 : 봉사 및 시민단체 활동, 18. 여가 6 : 가족, 친지 만남이나 모임, 19. 여가 7 : 그 외 사교 모임 활동, 20. 행복.

## 2. 일반적 특성에 따른 주요 변수의 차이

### 가. 인구사회학적 특성에 따른 직무요인과의 차이

직무요인 중 근로시간은 남성이 44.5시간으로 여성 41.8시간보다 많았고, 연령대는 50대 이상이 44.7시간으로 다른 연령대(40대 43.2시간, 20대, 30대 각각 42.8시간)에 비해 많았다. 혼인상태별로는 기타(이혼, 사별, 별거)인 경우가 47.2시간으로 미혼인 경우(43.4시간)와 기혼인 경우(43시간)에 비해 월등히 많았다. 교육수준은 고졸 이하가 45.5시간, 전문대졸 이상 41.8시간으로 고졸

이하가 근로시간이 많았다.

근로일수는 혼인상태와 교육수준에서만 차이가 있는 것으로 나타났다. 혼인 상태별로는 기타(이혼, 사별, 별거)인 경우가 5.4일로 미혼인 경우와 기혼인 경우(각각 5.2일)보다 많았고, 교육수준은 고졸 이하가 5.3일로 전문대졸 이상 5.1일보다 많은 것으로 나타났다.

근로소득은 남성이 3,584.30만 원으로 여성 2,052.88만 원에 비해 월등히 많이 받았고, 연령대별로는 40대(3,391.15만 원)와 30대(3,146.88만 원)가 50대 이상(2,695.10만 원)보다 많이 받았고, 20대가 2,031.43만 원으로 가장 적게 받는 것으로 나타났다. 혼인상태별로는 기혼인 경우가 3,246.76만 원으로 가장 많이 받았고, 미혼인 경우는 2,354.29만 원, 기타(이혼, 사별, 별거)인 경우는 2,024.66만 원 순이었다. 교육수준은 전문대졸 이상이 3,539.42만 원으로 고졸 이하 2,322.28만 원보다 많이 받는 것으로 나타났다.

〈표 3〉 인구사회학적 특성에 따른 직무요인(일에 대한 객관적 요인)과의 차이

		직무요인(일에 대한 객관적 요인)								
		근로시간			근로일수			근로소득(만 원)		
		n	m	sd	n	m	sd	n	m	sd
성 별	남성	2304	44.5	9.339	2304	5.2	.614	2634	3584.3	2022.354
	여성	1621	41.8	10.277	1621	5.2	.643	1731	2052.9	1322.978
	t-value(p)	8.588(.000)***			.717(.473)			30.245(.000)***		
연 령 대	20대(a)	438	42.8	9.082	438	5.2	.659	420	2031.4	982.166
	30대(b)	1261	42.8	8.527	1261	5.2	.532	1335	3146.9	1561.048
	40대(c)	1183	43.2	9.704	1183	5.2	.579	1330	3391.2	2101.774
	50대 이상(d)	1031	44.7	11.455	1031	5.2	.757	1272	2695.1	2157.637
	F-value(p)	8.959(.000)***			2.758(.041)*			69.825(.000)***		
	Scheffe 검증	a, b, c < d			-			a < d < b, c		
혼 인 상 태	미혼(a)	798	43.4	9.977	798	5.2	.643	836	2354.3	1215.573
	기혼(b)	2839	43	9.461	2839	5.2	.601	3176	3246.8	2071.169
	기타(이혼, 사별, 별거)(c)	288	47.2	11.940	288	5.4	.783	353	2024.7	1212.229
	F-value(p)	24.504(.000)***			12.151(.000)***			124.217(.000)***		
		Scheffe 검증	a, b < c			a, b < c			c < a < b	
교 육	고졸 이하	1689	45.5	11.384	1689	5.3	.708	2017	2322.3	1511.707
	전문대졸 이상	2236	41.8	8.114	2236	5.1	.541	2348	3539.4	2067.467
	t-value(p)	11.303(.000)***			9.761(.000)***			-22.396(.000)***		

주: \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001.

나. 인구사회학적 특성에 따른 일에 대한 주관적 요인과의 차이

일에 대한 주관적 요인 중 일-생활 갈등은 연령대별로 40대가 2.41점으로 20대 2.32점보다 높은 것으로 나타났다. 혼인상태별로도 차이가 나타났는데, 기타(이혼, 사별, 별거)인 경우가 2.44점으로 미혼인 경우 2.33점보다 높았다.

심리적 금단증상은 남성이(2.44점) 여성(2.33점)보다 높았고, 연령대별로는 30대(2.43점)와 40대(2.42점)가 20대(2.33점)보다 높은 것으로 나타났다.

신체적 불편함은 남성(2.14점)이 여성(2.10점)보다 높은 것으로 나타났다.

완벽주의 성향은 남성(2.42점)이 여성(2.35점)보다 높았고, 연령대별로는 30대(2.45점)와 40대(2.41점)가 50대 이상(2.32점)보다 높은 것으로 나타났다. 혼인상태별로는 미혼인 경우(2.39점)가 기타(이혼, 사별, 별거)인 경우(2.32점)보다 높았으며, 전문대졸 이상이(2.46점) 고졸 이하(2.31점)보다 높은 것으로 나타났다.

〈표 4〉 인구사회학적 특성에 따른 일에 대한 주관적 요인과의 차이

		일에 대한 주관적 요인												
		일-생활 갈등		금단 증상		불편함		완벽 주의		업무 애착		통제		
		m	sd	m	sd	m	sd	m	sd	m	sd	m	sd	
성별	남성	2.38	.603	2.44	.616	2.14	.540	2.42	.607	2.02	.524	2.71	.784	
	여성	2.37	.636	2.33	.624	2.10	.554	2.35	.607	1.92	.527	2.51	.741	
	t-value(p)	.179		6.089 (.000)***		2.231 (.026)*		4.185 (.000)***		6.168 (.000)***		8.393 (.000)***		
연령대	20대(a)	2.32	.565	2.33	.565	2.14	.522	2.37	.605	1.98	.504	2.55	.730	
	30대(b)	2.40	.613	2.43	.600	2.13	.540	2.45	.615	1.98	.527	2.70	.754	
	40대(c)	2.41	.630	2.42	.642	2.13	.564	2.41	.624	1.98	.532	2.63	.814	
	50대 이상(d)	2.35	.623	2.35	.640	2.10	.543	2.32	.577	2.00	.534	2.58	.757	
	F-value(p)	4.209 (.006)**		6.181 (.000)***		1.033 (.377)		9.981 (.000)***		.387 (.762)		7.302 (.000)***		
	Scheffe 검증		a < c		a < b, c		-		d < b, c		-		a, d < b	
혼인상태	미혼(a)	2.33	.584	2.37	.597	2.14	.559	2.39	.618	1.97	.519	2.60	.738	
	기혼(b)	2.38	.618	2.40	.624	2.12	.540	2.40	.606	1.99	.531	2.65	.792	
	기타(이혼, 사별, 별거)(c)	2.44	.674	2.42	.662	2.14	.564	2.32	.593	1.99	.523	2.54	.672	
	F-value(p)	4.122 (.016)*		1.174 (.309)		.334 (.716)		3.103 (.045)*		.554 (.575)		3.584 (.028)*		
		Scheffe 검증		a < c		-		c < a		-		c < a		
교육	고졸 이하	2.39	.636	2.38	.643	2.13	.556	2.31	.589	1.98	.535	2.52	.744	
	전문대졸 이상	2.36	.599	2.41	.603	2.12	.537	2.46	.616	1.98	.522	2.72	.785	
	t-value(p)	1.389 (.165)		-1.678 (.093)		.773 (.440)		-8.095 (.000)***		-.083 (.934)		-8.641 (.000)***		

주: \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001.

일에 대한 애착은 남성이 2.02점으로 여성 1.92점보다 높았다.

마지막으로 일을 스스로 통제하고자 하는 욕구는 남성(2.71점)이 여성(2.51점)보다 높았고, 연령대별로는 30대(2.70점)가 50대 이상(2.58점)과 20대(2.55점)보다 높은 것으로 나타났다. 혼인상태별로는 미혼인 경우(2.60점)가 기타(이혼, 사별, 별거)인 경우(2.54점)보다 높았다. 교육수준에서도 전문대졸 이상이 (2.72점) 고졸 이하(2.52점)보다 월등히 높은 것으로 나타났다.

#### 다. 인구사회학적 특성에 따른 임금노동자의 행복 차이

인구사회학적 특성에 따른 임금노동자의 행복 차이를 분석한 결과, 성별에서는 차이가 없었다. 연령대별로는 30대(6.41점)가 가장 높았고, 20대(6.18점)와 40대(6.17점) 그리고 50대 이상(5.89점) 순으로 나타났다. 혼인상태별로는 기혼인 경우(6.29점)가 가장 높았고, 미혼인 경우 6.01점, 기타(이혼, 사별, 별거)인 경우 5.40점이었고, 교육수준은 전문대졸 이상(6.48점)이 고졸 이하(5.79점)보다 높은 것으로 나타났다.

〈표 5〉 인구사회학적 특성에 따른 임금노동자의 행복 차이

		행복		
		n	m	sd
성별	남성	2682	6.18	1.234
	여성	1845	6.14	1.288
	t-value(p)	.867(.386)		
연령대	20대(a)	481	6.18	1.177
	30대(b)	1379	<b>6.41</b>	1.158
	40대(c)	1356	6.17	1.268
	50대 이상(d)	1298	5.89	1.321
	F-value(p)	38.741(.000)***		
	Scheffe검증	d < a, c < b		
혼인상태	미혼(a)	911	6.01	1.186
	기혼(b)	3251	<b>6.29</b>	1.227
	이혼, 사별, 별거(c)	365	5.40	1.370
	F-value(p)	94.293(.000)***		
	Scheffe검증	c < a < b		
교육수준	고등학교 이하	2083	5.79	1.231
	전문대학교 이상	2444	<b>6.48</b>	1.190
	t-value(p)	-19.006(.000)***		

주: \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001.

### 3. 측정모형 분석

임금노동자의 행복에 영향을 미치는 요인을 검증하기 위하여 단계적으로 독립변수를 투입하는 다중회귀분석을 실시하였다. 다중회귀분석 전 독립변수의 다중공선성, 오차의 자기상관성을 확인하였으며, 그 결과 각 회귀모형의 VIF 값은 최소 1.018에서 최대 2.004의 범위로 모두 10 이하였고, 공차한계값도 모두 0.1 이상으로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

또한 본 논문에서 제시한 독립변수와 종속변수의 상관성이 진정한 인과관계인지에 대한 의구심을 품는 독자가 있을 수도 있다. 관찰되지 않은 제3의 요인이 매개한 단순 상관성이라는 의심(내생성 문제)이 바탕에 깔려 있는 의구심이다. 이런 경우 한국노동패널처럼 시차변수(5년 전 삶의 만족도)를 제공하는 자료를 사용하고 있는 이점을 살려 오류실험(falsification test)을 시행해 볼 수 있다. 종속변수를 5년 전 삶의 만족도로 하고 독립변수는 17차년도 조사에서 파악된 것을 사용하여 시간적 선차성으로 보면 인과관계로 볼 수 없는 모형을 추정 한 후에 이 결과를 본 연구의 분석 결과와 비교해보는 것이다. 오류실험 모형의 분석 결과, 설명력 11.6%, 모형적합도( $F=1.508$ ,  $p=.104$ )는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 임금노동자의 행복에 유의미한 영향을 미치는 변수는 직무요인 중 근로소득이 증가할수록( $\beta=.427$ ,  $p<.01$ ), 여가활동 참여변수 중에서는 직접한 운동, 스포츠( $\beta=-.289$ ,  $p<.05$ ), 봉사( $\beta=.237$ ,  $p<.0.1$ )가 임금노동자의 행복 증가와 상관성이 있는 것으로 나타났다. 즉 오류실험 모형의 분석 결과 본 연구의 분석 결과보다 종속변수와 독립변수 간에 훨씬 더 낮은 통계적 상관성이 나타났다. 그러므로 본 연구에서 제시한 분석 결과는 보다 신뢰할 수 있는 것으로 간주될 수 있다.

#### 가. 모형 1: 인구사회학적 요인

모형 1은 인구사회학적 특성이 임금노동자의 행복에 미치는 영향을 분석한 결과, 설명력 11.2%, 모형적합도( $F=114.341$ ,  $p<.001$ )는 유의미한 것으로 나타났다. 인구사회학적 특성 중 유의미한 영향을 미치는 변수는 성별 중 여성인 경우( $\beta=-.029$ ,  $p<.05$ ), 연령이 적을수록( $\beta=-.084$ ,  $p<.001$ ), 혼인상태별로는 기혼

인 경우( $\beta=.198, p<.001$ ), 교육수준은 전문대졸 이상인 경우( $\beta=.242, p<.001$ ) 임금노동자가 더 행복한 것으로 나타났다.

#### 나. 모형 2: 직무요인

모형 2는 직무요인이 임금노동자의 행복에 미치는 영향을 분석한 결과, 설명력 8.9%, 모형적합도( $F=73.752, p<.001$ )는 유의미한 것으로 나타났다. 직무요인에서는 일자리 유형 중 정규직인 경우( $\beta=.102, p<.001$ ), 근로시간이 감소할수록( $\beta=-.099, p<.001$ ), 근로소득이 증가할수록( $\beta=.222, p<.001$ ) 임금노동자가 더 행복한 것으로 나타났다.

#### 다. 모형 3: 일에 대한 주관적 인식

모형 3은 일에 대한 주관적 인식이 임금노동자의 행복에 미치는 영향을 분석한 결과, 설명력 3.8%, 모형적합도( $F=30.141, p<.001$ )는 유의미한 것으로 나타났다. 일에 대한 주관적 인식에 있어서는 6개 하위변수 모두 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일-생활 갈등이 적을수록( $\beta=-.088, p<.001$ ), 심리적 금단증상이 적을수록( $\beta=-.062, p<.01$ ), 신체적 불편함이 적을수록( $\beta=-.160, p<.001$ ), 완벽주의 성향이 높을수록( $\beta=.159, p<.001$ ), 일에 대한 애착이 높을수록( $\beta=.042, p<.05$ ), 스스로 일을 통제하고자 하는 욕구가 높을수록( $\beta=.066, p<.001$ ) 임금노동자가 더 행복한 것으로 나타났다.

#### 라. 모형 4: 여가활동 참여

모형 4는 여가활동 유형별 참여가 임금노동자의 행복에 미치는 영향을 분석한 결과, 설명력 6.2%, 모형적합도( $F=42.855, p<.001$ )는 유의미한 것으로 나타났다. 여가활동 참여여부 변수 중 여행·관광·나들이( $\beta=.110, p<.001$ ), 직접 한 운동, 스포츠( $\beta=.131, p<.001$ ), 관람(스포츠, 영화, 공연 등)( $\beta=.105, p<.001$ ), 종교활동( $\beta=.103, p<.001$ ), 가족·친척 모임 활동( $\beta=.103, p<.001$ )에 참여한 경우 임금노동자가 더 행복한 것으로 나타났다. 반면 봉사 및 시민단체 활동과 가족·친척 모임 이외의 사교모임은 임금노동자의 행복증가와 상관이 없는 것으로

로 나타났다.

마. 모형 5: 통합모형

모형 5는 인구사회학적 특성, 직무요인, 일에 대한 주관적 인식, 여가활동 참여 여부가 임금노동자의 행복에 미치는 영향을 분석한 결과, 설명력 17.8%, 모형적합도( $F=35.473$ ,  $p<.001$ )는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 즉 임금노동자의 행복에 영향을 미치는 요인은 인구사회학적 특성 중 성별은 여성인 경우( $\beta=-.073$ ,  $p<.001$ ), 연령이 적을수록( $\beta=-.106$ ,  $p<.001$ ), 혼인상태별로는 기혼인 경우( $\beta=.140$ ,  $p<.001$ ), 교육수준은 전문대졸 이상인 경우( $\beta=.096$ ,  $p<.001$ ) 임금노동자가 더 행복한 것으로 나타났다. 직무요인 중 일자리유형은 정규적인 경우( $\beta=.041$ ,  $p<.05$ ), 근로소득이 증가할수록( $\beta=.188$ ,  $p<.001$ ) 임금노동자의 행복에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 근로시간이 감소할수록 임금노동자의 행복이 증가하는 모형 2와는 달리 모형 5에서는 근로시간이 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 일에 대한 주관적 인식에서 6개 하위변수 중 스스로 일을 통제하고자 하는 욕구를 제외한 모든 변수가 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일-생활 갈등이 적을수록( $\beta=-.050$ ,  $p<.05$ ), 심리적 금단증상이 적을수록( $\beta=-.071$ ,  $p<.01$ ), 신체적 불편함이 적을수록( $\beta=-.132$ ,  $p<.001$ ), 완벽주의 성향이 높을수록( $\beta=.076$ ,  $p<.001$ ), 일에 대한 애착이 높을수록( $\beta=.068$ ,  $p<.01$ ) 임금노동자가 더 행복한 것으로 나타났다. 그러나 일에 대한 통제욕구가 높을수록 임금노동자가 더 행복한 것으로 나타난 모형 2와는 달리 모형 5에서는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 여가활동참여 여부 변수 중 여행·관광·나들이( $\beta=.059$ ,  $p<.001$ ), 직접 한 운동, 스포츠( $\beta=.070$ ,  $p<.001$ ), 관람(스포츠, 영화, 공연 등)( $\beta=.048$ ,  $p<.01$ ), 종교활동( $\beta=.077$ ,  $p<.001$ ), 가족·친척 모임 활동( $\beta=.043$ ,  $p<.01$ )에 참여한 임금노동자가 더 행복한 것으로 나타났다. 즉 여성인 경우, 연령이 적을수록, 기혼인 경우, 전문대졸 이상인 경우, 정규적인 경우, 근로소득이 증가할수록, 일에 대한 주관적 인식에서 일-생활 갈등, 심리적 금단증상, 신체적 불편함이 적을수록, 완벽주의 성향, 업무에 착은 높을수록, 여행·관광·나들이, 직접 한 운동, 스포츠, 관람(스포츠, 영화, 공연 등), 종교활동, 가족·친척 모임 활동에 참여한 경우 임금노동자가 더 행복한

것으로 나타났다.

〈표 6〉 임금노동자의 행복에 영향을 미치는 요인

독립변수		모형 1		모형 2		모형 3		모형 4		
		$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	
인구 사회 학적 특성	성별	-.029	-2.046*							
	연령	-.084	-4.555***							
	기혼	.198	10.605***							
	기타 (이혼+사별+별거)	-.018	-.973							
	교육수준	.242	15.055***							
독립 변수	직무 요인	일자리 유형			.102	5.967***				
		초과근무 여부			-.015	-.928				
		근로시간			-.099	-5.356***				
		근로일수			-.017	-.941				
		근로소득			.222	12.864***				
	일에 대한 주관 적 인식	일-생활 갈등					-.088	-4.763***		
		금단증상					-.062	-3.022**		
		불편함					-.160	-7.882***		
		완벽주의					.159	8.061***		
		업무애착					.042	2.079*		
	통제					.066	3.955***			
	여가 활동 참여 여부	여행, 관광, 나들이							.110	7.608***
		직접한 운동, 스포츠							.131	9.083***
		관람(스포츠, 영화, 공연 등)							.105	7.271***
		종교활동							.103	7.040***
봉사 및 시 민단체활동								.010	.701	
가족, 친척 모임 그 외 사교 모임								.103	7.036***	
							.018	1.261		
$R^2$		.112		.089		.038		.062		
$\Delta R^2$		.111		.088		.037		.061		
F		114.341***		73.752***		30.141***		42.855***		

주 : \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001.

성별(남성=1, 여성=0), 기혼(기혼=1, 미혼, 기타=0), 기타(이혼+사별+별거)(기타=1, 기혼, 미혼=0), 교육수준(전문대졸 이상=1, 고졸 이하=1), 일자리 유형(정규직=1, 비정규직=0), 초과근무 여부(있다=1, 없다=0), 여가참여 여부(활동함=1, 활동 안 함=0).



〈표 7〉 임금노동자의 행복에 영향을 미치는 요인(통합모형)

독립변수		모형 5		
		$\beta$	t	
인구 사회 학적 특성	성별	-.073	-4.296***	
	연령	-.106	-5.288***	
	기혼	.140	6.730***	
	기타(이혼+사별+별거)	-.028	-1.459	
	교육수준	.096	5.239***	
독립 변수	직무 요인	일자리유형	.041	2.382*
		초과근무 여부	-.005	-.291
		근로시간	-.017	-.922
		근로일수	-.016	-.923
		근로소득	.188	9.992***
	일에 대한 주관적 인식	일-생활갈등	-.050	-2.583*
		금단증상	-.071	-3.396**
		불편함	-.132	-6.411***
		완벽주의	.076	3.729***
		업무애착	.068	3.344**
	여가 활동 참여 여부	통제	.004	.229
		여행, 관광, 나들이	.059	3.858***
		직접한 운동, 스포츠	.070	4.540***
		관람(스포츠, 영화, 공연 등)	.048	3.093**
		종교활동	.077	5.043***
봉사 및 시민단체활동		.008	.509	
가족, 친척 모임		.043	2.783**	
그 외 사교모임	.007	.423		
$R^2$		.178		
$\Delta R^2$		.174		
F		35.473***		

주: \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001.

성별(남성=1, 여성=0), 기혼(기혼=1, 미혼, 기타=0), 기타(이혼+사별+별거)(기타=1, 기혼, 미혼=0), 교육수준(전문대졸 이상=1, 고졸 이하=1), 일자리 유형(정규직=1, 비정규직=0), 초과근무 여부(있다=1, 없다=0), 여가참여 여부(활동함=1, 활동 안 함=0).

## V. 결 론

본 연구는 한국노동패널조사를 사용하여 일과 여가가 임금노동자의 행복에 미치는 영향을 분석하였으며, 본장에서는 그 결과를 기초로 논의를 진행하고자 한다.

첫째, 인구사회학적 요인에 따른 임금노동자의 행복은 성별에서는 여성이, 연령이 적을수록, 혼인상태별로는 기혼인 경우, 학력은 전문대졸 이상의 경우 임금노동자가 더 행복한 것으로 나타났다. 이러한 분석결과는 교육수준과 임금노동자의 행복과의 상관성과 관련하여 한국 사회에서는 학력이 사회적 연결망 등 사회자본과 상관성이 높아서 고학력자의 행복이 높게 나타나기도 하는 것으로 볼 수 있다.

둘째, 직무요인에 따른 임금노동자의 행복은 일자리유형은 정규직인 경우, 근로시간이 감소할수록, 근로소득은 증가할수록 임금노동자가 더 행복한 것으로 나타났다. 이러한 분석결과는 정년이 보장되지 않는 고용계약이 고용안정성을 떨어뜨리고, 근로소득을 높이기 위해 근로시간은 길어질 수밖에 없으며 이는 개인의 신체 및 정신적 건강을 손상시키고, 가족관계 및 개인의 사생활 부분에서도 부정적인 영향을 끼칠 수밖에 없음을 의미한다. 이는 고용형태가 안정되지 못하고, 근로시간이 길고, 근로소득이 적을수록 행복하지 않다는 선행연구 결과(박수호·이민정, 2013)와 일치한다. 즉 안정적 고용형태와 주 52시간 근무가 명시된 근로기준법 준수와 소득이 보장되어야 함을 시사하는 결과로 볼 수 있다.

셋째, 일에 대한 주관적 인식에서 임금노동자의 행복은 일-생활 갈등이 적을수록, 심리적 금단증상이 적을수록, 신체적 불편함이 적을수록, 완벽주의 성향이 높을수록, 일에 대한 애착이 높을수록, 스스로 일을 통제하고자 하는 욕구가 높을수록 임금노동자가 더 행복한 것으로 나타났다. 이러한 분석결과는 일에 대한 과도한 몰입과 그로 인한 다른 영역(관계, 신체 및 심리건강)의 경시라는 부정적 측면과 일에 대한 헌신과 성과를 긍정적 측면으로 보는 것으로 설명할

수 있다. 보통 부정적 측면과 관련해서 논의되는 경우는 ‘일중독’이며, 일중독 인지 아닌지를 확인하는 방법은 중독으로 인해 일상생활에서 어려움을 겪고 있는지 여부인데, 일-생활 갈등이 그러한 내용을 포함한다고 할 수 있다(이다솔, 남태우, 권기현, 2018). 또한 심리적 금단증상과 신체적 건강 손상도 중독의 대표적인 특징으로 볼 수 있다. 반면 긍정적인 측면은 ‘일 열정자’ 또는 ‘열정 있는 일중독자’로 표현되기도 하는데, 완벽주의 성향과 일에 대한 애착, 스스로 일을 통제하고자 하는 내용이 여기에 포함된다고 할 수 있다(김주경·김영곤, 2017). 일을 통해 만족과 즐거움을 느끼고, 성취하는 삶은 신체 및 심리건강, 삶의 만족도에 긍정적 영향을 미친다는 것이다.

넷째, 여가요인에 따른 임금노동자의 행복은 여행·관광·나들이, 직접 한 운동·스포츠, 관람(스포츠, 영화, 공연 등), 종교활동, 가족·친척 모임 활동에 참여한 임금노동자가 더 행복한 것으로 나타났다. 반면 봉사 및 시민단체 활동, 가족·친척 모임 외 사교모임은 임금노동자의 행복증가와 상관이 없는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과는 여가의 다양한 개념 중 활동적 개념의 여가와 관련하여 설명할 수 있다. 활동적 개념의 여가는 사회적 의무로부터 해방되어 자발적으로 참여하는 것을 의미하는데(민웅기·김상학, 2018), 임금노동자의 행복증가와 상관 있는 변수는 사회적 의무와 관계없이 자발적으로 행해지는 여행·관광·나들이, 직접 한 운동·스포츠, 관람, 종교활동, 가족·친척 모임으로 나타났다. 반면 임금노동자의 행복증가와 상관이 없는 변수인 봉사 및 시민단체 활동과 가족·친척 모임 외 사교모임은 활동적 개념의 여가에 포함되지 않는 활동으로 생각할 수 있는데, 봉사 및 시민단체 활동이 의무적으로 해야 하는 활동이었을 가능성과 사교모임 역시 직무개발, 자기개발 등의 이유로 행해졌을 가능성이 높았을 것으로 추론할 수 있다. 즉 임금노동자의 행복증가와 관련 있는 여가의 특징은 사회적 의무가 아닌 자발적으로 행해지는 것으로 볼 수 있다.

마지막으로, 통합모형에서는 임금노동자의 행복증가는 인구사회학적 요인으로는 여성인 경우, 연령이 적을수록, 기혼인 경우, 전문대졸 이상인 경우, 직무요인은 일자리 형태가 정규직인 경우, 근로소득이 증가할수록이었으며, 일에 대한 주관적 인식에서는 일-생활 갈등, 심리적 금단증상, 신체적 불편함이 적을수록,

완벽주의 성향, 일에 대한 애착이 높을수록 관련이 있는 것으로 나타났다. 여가 요인은 여행·관광·나들이, 직접한 운동·스포츠, 관람(스포츠, 영화, 공연 등), 종교활동, 가족·친척 모임 활동에 참여한 경우 임금노동자가 더 행복한 것으로 나타났다. 앞서 모형 2 직무요인의 근로시간과 모형 3 일에 대한 주관적 인식의 통제감이 통계적으로 유의하였으나, 전체 모형에서는 그렇지 않았다. 이러한 분석결과는 여가활동의 충분한 향유가 가능하다면, 근로시간 및 일에 대한 주관적 인식인 통제 등 일부 부정적 요인을 상쇄할 수 있는 것으로 볼 수 있다.

본 연구는 한국노동패널 부가조사를 활용하여 임금노동자의 행복에 일과 여가가 미치는 영향을 분석하였고, 기존에 논의되었던 행복에 관한 논의를 대규모 설문자료를 사용하여 확인하고 향후 임금노동자의 행복을 위한 개입과 전략을 모색함에 그 의의가 있다. 이러한 의의에 따라 앞서 논의했던 연구결과를 바탕으로 사회복지 측면에서 실천적 개입 방안을 제언하고자 한다.

한국의 노동시장과 같이 장시간 노동으로 일과 여가의 균형이 잡혀 있지 않은 상황에서 주 52시간 근무가 명시된 근로기준법 준수와 같은 사회환경적 변화는 임금노동자의 근무환경 개선과 동시에 이루어져야 할 것이다. 가족친화기업 인증제와 같이 여가생활 활성화를 위한 여가친화 인증제도를 도입하고, 주 52시간 근무제 실시뿐만 아니라 실제 근무시간을 주 52시간으로 제한하는 제도 등을 도입하는 것이다. 이는 근무시간이 긴 것이 미덕이 아닌 실제 근무시간 내에 업무를 할 수 있도록 하는 것이 효율적임을 시사하는 캠페인 등 인식전환이 필요하리라 판단된다. 즉 여가와 행복에 대한 국민의 인식전환을 위한 일과 삶의 균형을 유지할 수 있는 다양한 프로젝트를 실행해 보아도 좋을 것이다. 본 연구결과에서 결혼상태와 관련하여 기타(이혼, 사별, 별거 등)인 경우 임금노동자의 행복과 부(-)적 상관이 있는 것으로 나타나 이러한 가족형태에 대한 지원도 필요하리라 사료된다.

또한 내재적 동기가 높은 ‘일 열정자’ 또는 ‘열정 있는 일중독자’의 특징인 일을 통한 만족감, 즐거움, 성취하려는 욕구 등 긍정적 영향을 직무 이외의 영역으로 전환시킬 필요가 있을 것이다. 이때 직무 이외의 영역에 대한 관심 또한 성과 달성에 간접적으로 도움이 된다는 점을 지속적으로 인지시키는 것이 중요하리라 판단된다. 이는 직장-가정의 상호작용에 대한 연구에서 주로 많이 설명

되고 있는 전이이론으로 설명할 수 있는데, 어느 한 영역에서의 느낌, 행동 그리고 태도가 다른 영역으로 '전이 또는 파급'되기 때문이다. 이를 위해 조직 차원에서 업무 이외에 가정, 여가, 취미 등의 타 영역에도 고루 관심을 가질 수 있도록 지원하는 것이 필요할 것이다. 예를 들어, 취미활동을 통한 동호회, 친목도모 소모임 등 비공식 조직에 활동할 수 있는 시간 등을 지원해볼 수 있다. 이와는 반대로 '일중독'의 부정적 영향과 관련해서는 상사들이 퇴근 전, 휴일 전 업무지시, 메시지를 이용한 퇴근 후, 휴가 중 업무지시 등을 꼭 필요한 경우에 한해서만 최소한으로 할 수 있는 조직문화가 이루어져야 할 것이다. 뿐만 아니라 조직 내 경쟁구조, 지나친 성과주의에 근거한 평가보상시스템의 개선 등도 함께 이루어짐으로써 개인존중의 조직문화로 변화를 이끌어야 할 것이다.

마지막으로 고용불안정성과 관련하여 임금노동자는 고용이 불안정하다고 인식하면 삶의 질을 무시하고 업무에 과도하게 치중할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 미래에 대한 불확실성과 이로 인한 불안이 임금노동자의 행복에 부정적 영향을 미칠 수 있다는 점에서 고용의 불안정성을 해소하기 위한 노력이 필요할 것이다. 고용불안정성과 관련해서 고용기간의 보장과 비정규직의 정규직화가 가장 근본적인 해결이 될 수 있으나, 현재도 비정규직이 무기계약직 전환을 통해 정규직이 되기에는 채용의 부족, 노동시장의 경직으로 발생하는 부작용 등의 문제가 있어 즉각적으로 해결되기는 어렵다고 사료된다. 그렇기 때문에 사회안전망을 통해 임금노동자가 실제 체감하는 심리적 불안을 감소시키는 것이 해결방안이 될 수 있을 것이다. 즉 실직을 하게 되더라도 다양한 지원이 마련되어 있다면 불안을 낮게 지각할 수 있을 것이라 기대한다.

본 연구가 갖는 제한점과 향후 후속 연구를 통해 보완해야 할 점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 여가요인을 단순히 여가활동 참여 여부로 제한하였으므로 향후에는 여가활동에 대한 활동 횟수, 활동 목적, 누구와 함께 했는지 등으로 확대하여 행복에 대한 상관성을 분석하는 연구가 필요하다. 또한 임금노동자 중에서도 성별, 연령대별, 관리직, 전문직, 사무직, 기술직 등으로 세분화하여 연구를 진행하면 더욱 의미 있는 결과를 얻을 수 있을 것이다. 둘째, 일이 행복에 영향을 미치는 경우도 있지만 행복이 일에 미치는 영향도 있을 수

있다. 향후에는 이러한 동시성 문제를 고려한 연구모형 설계와 깊이 있는 논의를 통해 더욱 구체적인 방안을 모색하는 것도 의의가 있을 것이다.

## 참고문헌

- 강상·류경희(2016). 「유아교사의 여가활동과 감정노동과의 관계」. 『한국보육학회지』 16(2): 105~117.
- 강수돌(2012). 「캐나다의 ‘직장-가정 갈등’에 관한 경험적 연구」. 『산업노동연구』 18(2): 327~359.
- 강민재·최수찬·조영은(2017). 「기혼 근로자의 일-가정 전이가 생활만족에 미치는 영향에 관한 연구: 가족친화제도 유용성 인식의 조절효과」. 『한국사회복지조사연구』 52: 119~145.
- 강종필·윤지영(2017). 「다층모형을 활용한 독거노인의 삶의 만족도에 미치는 영향요인 분석: 생산적 여가참여와 사회적지지의 조절효과를 중심으로」. 『디지털융복합연구』 15(5): 89~98.
- 고동우(2007). 『여가학의 이해』. 세림출판.
- 김대규·임상호(2017). 「대구, 경북지역 중소기업의 내일채움공제제도가 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구」. 『산업진흥연구』 2(1): 39~44.
- 김동철·우량토야·김정원(2017). 「일-가정 갈등 및 가정-일 갈등과 근로자의 직무몰입과 삶의 만족간의 관계와 성별 및 자녀수의 조절효과-몽골 중소기업 사례를 중심으로」. 『경영과 정보연구』 36(2): 37~58.
- 김서린·민경률·박성민(2016). 「일-가정 양립이 여성 근로자의 탈진감과 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구」. 『한국인사행정학회보』 15(2): 67~91.
- 김선아·박성민(2018). 「여성 근로자의 직장 생활의 질 향상을 위한 연구: 조직 내 다양성 관리 전략의 역할 검증을 중심으로」. 『여성연구』 97(2): 5~44.
- 김안나·최승아(2017). 「외국인근로자의 삶의 만족도에 대한 영향요인 연구 :

- 학력 미스매치, 차별경험, 임파워먼트를 중심으로. 『사회복지연구』 48 (2): 331~357.
- 김정우·김영미·박현준(2018). 「가족친화적 기업문화가 근로자의 행동에 미치는 영향」. 『한국산업정보학회논문지』 23 (2): 75~92.
- 김주경·김영곤(2017). 「공공 조직구성원의 일중독과 조직 갈등의 관계에 대한 조직냉소주의의 매개효과분석」. 『행정논총』 55 (1): 261~290.
- 문영만(2014). 「정규직과 비정규직의 생활만족도 패널분석: 잠재성장모형을 중심으로」. 『산업노동연구』 20 (2): 187~218.
- 문정화·강민아(2017). 「노인의 종사상 지위가 삶의 만족도에 미치는 영향과 소득수준, 건강수준의 조절효과」. 『사회복지정책』 44 (1): 79~103.
- 문화체육관광부(2013). 『문화여가행복지수 개발 연구』.
- \_\_\_\_\_ (2016). 『국민여가활성화 기본계획 수립을 위한 연구』.
- \_\_\_\_\_ (2018). 『2018 국민여가활동조사』.
- 민경선(2016). 「한국인의 여가생활패턴과 삶의 만족도」. 『여가학연구』 14 (3): 57~84.
- \_\_\_\_\_ (2018). 「워라벨 세대의 여가와 삶의 만족도」. 『한국웰니스학회지』 13 (3): 377~388.
- 민웅기·김상학(2018). 「결혼이주여성들의 여가활동 특성에 대한 비판적 고찰 -지속가능한 문화융합사회로의 진입을 위한 인본주의적 가치실현의 전망」. 『문화와융합』 40 (3): 29~62.
- 박수호·이민정(2013). 「행복 요인으로서의 사회적 인정」. 『사회와 이론』 23: 361~391.
- 사혜지·이철원·김민정(2017). 「여가 활동에 참여하는 액티브 시니어 여성의 재미, 여가 만족 및 삶의 질의 구조적 관계」. 『한국여성체육학회지』 31 (2): 93~108.
- 안병욱(2017). 「여가활동 참여자의 진지한 여가, 여가지지, 여가만족, 심리적 행복 간의 구조적 관계」. 『한국체육학회지』 56 (5): 485~496.
- 윤자영(2018). 「일중독 측정과 결정 요인」. 한국노동연구원, 1-17차년도 노동패널 학술대회 자료집, pp.313~344.

- 이디솔 · 남태우 · 권기현(2018). 「일중독이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향 - 일생활균형의 매개효과 검증」. 『사회과학연구』 34 (1): 137~168.
- 임승현 · 박상섭(2018). 「마라톤대회 참여자의 참여동기가 참여만족, 진지한 여가 및 삶의 질에 미치는 영향」. 『동북아관광연구』 14 (2): 113~129.
- 장형석(2000). 「일의 의미 척도의 구성 및 직무만족과의 관계」. 『심리과학연구』 1: 81~117.
- 최효선 · 양수진(2018). 「고등학생의 여가활동과 삶의 만족도의 관계에서 그릿과 긍정심리자본의 매개효과」. 『한국심리학회지: 발달』 31 (2): 105~123.
- 탁진국 · 서형준 · 김혜선 · 남동엽 · 정희정 · 권누리 · 김소영 · 정일진(2015). 「일의 의미 척도개발 및 타당화」. 『한국심리학회지: 산업 및 조직』 28 (3): 437~456.
- 허중욱(2017). 「고용의 안전성과 여가만족도가 생활만족도에 미치는 영향」. 『관광연구저널』 31 (9): 47~57.
- 허중욱(2018). 「근로여건과 여가활용이 생활만족에 미치는 영향」. 『동북아관광연구』 14 (3): 69~87.
- 허창구 · 신강현 · 양수현(2010). 「직장-가정 갈등이 직무탈진 및 가정만족에 미치는 영향」. 『한국심리학회지: 여성』 15 (1): 103~128.
- 한국노동연구원(2019). 『노동동향』.
- 황성환 · 김중호(2016). 「한국과 중국 대학생의 여가만족이 삶의 만족에 미치는 영향-여가참여 수준과 경제수준의 조절효과 검증」. 『한국체육학회지』 55 (4): 421~431.
- 파이낸셜뉴스(2018), 「‘행복 빈곤의 시대’... 갈수록 팍팍해지는 한국인의 삶」, 2018.12.5., <http://www.fnnews.com/news/201812051752122806>.
- 헤럴드경제(2019), 「“월요일을 찬양하라”... ‘워라벨’ 역행, ‘노동 중독’에 빠진 미美 청년들」, 2019. 2. 15, <http://news.heraldcorp.com/view.php?ud=20190215000305>.
- Aziz, S., B. Uhrich, K. L. Wuensch, and B. Swords(2013). “The Workaholism Analysis Questionnaire: Emphasizing work-life imbalance and addiction in the measurement of workaholism.” *Journal of Behavioral and Applied*



*Management* 14 : 71~86.

Bammel, G. and L. L. Bammel(1992). *Leisure and human behavior*. WmC, Brown Publishers, Dubuque, IA.

Baumeister, R. F.(1991). *Meaning of life*. New York: The Guilford Press.

Blustein, D. L., A. C. Kenna, N. Gill, and J. E. DeVoy(2008). “The psychology of working : A new framework for counseling practice and public policy.” *Career Development Quarterly* 56 : 294~308.

Ferrari, L., L. Nota, S. Soresi, D. L. Blustein, K. A. Murphy, and A. C. Kenna (2009). “Constructions of work among adolescents in transition.” *Journal of Career Assessment* 17 : 99~115.

Kelly, J. and V. Freysinger(2000). *21st century leisure : Current issues*. Allyn & Bacon, Boston.

Oates, W. E.(1971). *Confessions of a Workaholic : The Facts about Work Addiction*. World Publishing Company.

OECD(2018). *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being*. OECD Publishing.

Samdahl(1992). “Leisure in outlives : exploring the common leisure occasion.” *Journal of Leisure Research* 24 (1) : 19~32.

Spence, J, T. and A. S. Robbins(1992). “Workaholism definition, measurement and preliminary results.” *Journal of Personality Assessment* 58 (1).

Visser. F. and L. Williams(2006). *Work-life balance: Rhetoric versus reality?* The work foundation.

## The Effects of Wage Workers' Work and Leisure on Happiness

Lee Mi Young · Lee Hong Jik · An Su Gyeong ·  
Yoon Suin · Choi SoonRye · Yoon Seung Tae

This study analyzed the effects of wage workers' work and leisure on their happiness. For this purpose, the 17th and 18th Korean Labor and Income Panel survey data were used. According to the integrated regression analysis, in the socio-demographic factors, female, with a spouse, the younger the age group, and the higher their education, the higher their happiness was. In the job factors, regular job status, earned income, perfectionism, and attachment to work had positive effects, while work-life conflict, withdrawal symptoms, and discomfort had negative effects on happiness of wage workers. In the leisure factors, travel, tourism, outings, sports, watching sports, movies and performances, religious activities, family and relatives meetings had positive effects on their happiness. Based on these results, this study suggests ways to improve happiness of wage workers through work and leisure.

Keywords : wage worker, happiness, work, leisure