

대학생이 인식하는 직장에서의 워라밸에 관한 주관성 연구

김 유 천*

초 록

본 연구는 대학생이 인식하는 직장에서의 워라밸에 관한 주관성이 어떠한지 살펴보고자 하였다. 본 연구의 목적을 위하여 Q방법론을 활용하였으며, Q 모집단을 수집하기 위하여 문헌연구검토, 신문 기사, 보고서 검토, 설문조사 및 면담 등을 통하여 총 142개의 Q모집단을 구성하였으며, Q표본은 관련문헌을 참조하여 선정기준을 시간적 자유, 신체적 활동, 심리적 여유 및 경제적 보상으로 하여 총 40개의 Q표본을 선정하였고, P 표본은 총 40명을 대상으로 하였다. 자료 분석은 Quanl 프로그램을 활용하여 주성분 요인 분석(Principal Component Factor Analysis)으로 이루어졌다. 연구결과 총 5가지 유형으로 도출되었으며, 유형 1은 '일과 삶의 통합 추구형', 유형 2는 '삶의 의미 및 행복 추구형', 유형 3은 '일과 삶의 분리 추구형', 유형 4는 '시간 확보 추구형', 유형 5는 '개인 활동 추구형'으로 나타났다. 각 유형을 인식 유형의 차원으로 살펴본 결과 시간적, 신체적, 심리적, 경제적 차원에서 개별적이고 혼합적으로 나타났다. 본 연구는 대학생 개인마다 워라밸에 대한 인식이 상이하다는 것을 보여주는 것으로, 기업의 입장에서는 신입사원들의 워라밸 인식에 따른 유형별 맞춤형 워라밸 제도를 마련하고, 대학생 입장에서는 자신의 워라밸 인식유형에 대한 이해를 바탕으로 직장 선택시 고려하며, 대학은 학생들의 워라밸 인식유형에 따라 적합한 기업문화를 선택할 수 있도록 진로 및 취업 지도를 할 수 있도록 하여, 각 유형별 특성 및 차원을 바탕으로 향후 관련된 정책을 수립해야 함을 보여주는 것이라 할 수 있다.

주제어: 대학생, 워라밸, 주관성, Q방법론

* 동국대학교 상담코칭학과 박사과정, yckim002@naver.com

I. 서 론

일과 삶에 대한 가치관이 변화하면서, 개인의 삶을 중시하는 경향이 더욱 높아지고 있고, 워라벨은 직장 선택 및 개인의 삶에서 중요한 요소가 되었다. 워라벨이란 일과 삶의 균형(Work and life Balance)을 추구하는 사회적 분위기에서 만들어진 신조어이며, 새로운 라이프 스타일을 추구하는 것으로 일과 삶에서 적절한 균형을 맞추어 자신의 행복을 위해 살아가고자 하는 것이다(조용기, 2019). 워라벨의 개념은 ‘일과 삶의 균형 WLB(Work-Life Balance)’이라는 용어로 먼저 사용되었으며, 1970년대 영국의 취업 여성 단체가 기혼 여성의 일과 가정생활의 양립을 가능하게 하는 사회적 기반을 조성하고자 하는 요구로서 처음 사용되기 시작하였다(김종관, 이윤경, 2009). 일과 삶의 균형은 일과 지역 사회 활동, 가족, 사회, 개인 개발 여가 및 레크리에이션과 같이 개인에게 매우 중요한 모든 활동을 효과적으로 관리하는 것이다(Hemakumara, 2019). 국내에서는 1980년대부터 가족이나 경영 관련 분야에서 일과 가정간의 문제에 중점을 둔 연구들이 이루어져 왔으며, 2000년대 들어서면서 긍정심리학의 영향으로 긍정적이고 적극적인 관점에서 일과 삶의 관계에 관한 연구로 변화되었다(이정미, 최환규, 2019). 김정운과 박정열(2004)은 워라벨을 삶을 구성하는데 있어서 두 가지 측면인 일과 일 이외의 영역인 가정, 여가, 자기개발, 건강 등의 균형으로 언급하며, 균형을 심리적-신체적 에너지의 효율적인 배분을 통해 몸과 마음의 안정된 상태라고 정의하고 있다. 국내 연구의 일반적인 경향은 일과 삶의 균형을 자신의 일과 시간, 심리적, 신체적 에너지를 적절히 분배함으로써 삶에 대한 통제감을 가지는 상태로 정의하고 있다(손영미, 김정운, 박정열, 2011).

워라벨은 나이, 성별, 교육수준, 가족구조, 직업에 관련 없이 모든 직장인에게 중요한 관심사이다(Ugwu, Orjiakor, Enwereuzor, Onyedibe & Ugwu, 2016). 워라벨 관련하여 직장인 20대 부터 50대까지의 1,054명을 대상으로 실시한 조사에서 승진이나 경제적 보상보다도 일과 삶의 균형을 더 중요하게 인식하는 것으로 나타났다(조희경, 2014). 지금까지 워라벨에 관한 연구는 직장의 재직자 위주의 연구가 주를 이루었다(김정운, 박정열, 2004; 김종관, 이윤경, 2009; 손영미, 김정운, 박정열, 2011; 이정미, 최환규, 2019; 이형우, 이동영, 2019). 새롭게 직장에 입직해야 하는 대학생들이 워라벨을 어떻게 인식하는지에 관한 연구는 부족한 편이다. 이러한 의미에서 본 연구는 미래 직

장인으로써 대학생이 워라밸을 어떻게 인식하느냐에 대한 관심을 갖고 연구를 하게 되었다.

또한 세대별로 워라밸에 대한 인식이 다르다. 청년층은 기성세대가 워라밸을 부정적으로 보고 있다고 생각하고 있고, 기성세대는 워라밸이 중요하긴 하지만 우선적으로 일을 제대로 해야 한다고 한다(이재완, 강혜진, 2018). 잡 코리아 조사에 따르면 구직자가 기업을 선택하는 요소에서 기업이 워라밸을 잘 제공할 수 있는지 여부가 중요한 요소가 되었다고 한다. 잡 코리아 조사는 2020년 8월에 구직자 1,270명을 대상으로 한 ‘코로나19 이후의 직장관 변화’를 주제로 한 설문조사한 결과에 따르면 코로나19 이후 구직자 39.1%가 직장에 대한 가치관이 ‘달라졌다’고 밝혔으며, 달라진 직장관 1위는 워라밸로 ‘경제적 보상보다는 워라밸이 더욱 중요하다(69.2%)’고 응답 한 것으로 나타났다. 이러한 변화는 신입 구직자에게서 73.6%로 경력직 구직자의 60.6%보다 13% 더 높았다. 이러한 차이는 신입 구직자가 상대적으로 더 워라밸을 중요하게 생각하고 있다는 것을 보여주고 있다. 이러한 세대별 워라밸 인식 차이 및 신입 구직자 또는 대학생이 워라밸을 어떻게 인식하느냐에 대한 관심에서 본 연구를 하게 되었다.

고용시장의 불안정으로 인한 청년층 실업률 증가는 대학생들에게 취업스트레스로 작용하고 있으며, 이는 대학생의 심리사회적 적응 및 행복감을 위협하는 한 요소로 작용하고 있다(조혜정, 2013). 미래 구직자인 청년 대학생이 직장 선택시 워라밸을 어떻게 인식하고 있으며, 인식하는 내용의 구체적 모습은 어떠한지 살펴보는 것은 취업을 준비하는 대학생뿐만 아니라 새로운 세대를 위한 조직문화를 구축하려고 하는 기업에게도 중요하다. 따라서 본 연구는 대학생들이 워라밸을 어떻게 인식하고 있는지 살펴보고 구체적인 유형은 어떠한지를 개인의 주관성을 보여줄 수 있는 Q방법론을 통하여 연구하고자 한다.

Q방법론은 윌리엄 스티븐슨(William Stephenson)이 1935년 발표한 논문에서부터 시작되었으며, 인간의 주관성(subjectivity) 연구를 위한 접근방법이며 연구방법이다(김홍규, 2008). Q방법론은 특정한 대상이나 상황적 맥락에 대하여 개인 각자가 인식하는 주관적 관점, 견해, 의견, 신념 및 태도 등을 고찰하기 위한 토대를 제공한다(길병옥 외, 2020). 개인의 주관성을 파악하는데 유용한 연구방법으로 측정할 수 있는 주관성을 다루고 있기 때문에 개인의 태도와 관련된 구조를 밝혀 낼 수 있다(Stephenson, 1953). Q방법론은 어떤 주제에 대하여 직접 물어 마음의 인식구조를 파

악하는 연구방법으로 추상적이고 개인적인 특성에 따라 다르게 표출될 수 있는 인간의 주관적인 다양한 관점을 객관적이고 실제적으로 연구하는 방법으로 제시되고 있다(이송이, 김정미, 2019). Q방법론에서의 연구주제는 인간 각자의 서로 다른 마음의 내적인 특성을 중요하게 다루고 개인적인 다양성을 탐색하고자 하는 것이다(길병옥 외, 2020).

본 연구에서는 첫째, Q 방법론을 활용하여 대학생들의 워라밸에 대한 주관적 인식을 밝히고자 한다. 둘째, 대학생들은 취업하고자 하는 회사를 선정할 때 워라밸을 고려하지만 개인마다 워라밸에 대한 다양한 인식 유형의 구체적 내용을 살펴보고자 한다. Q 방법론을 활용한 연구는 대학생의 워라밸에 대한 다양한 인식유형을 제공할 것이다. 본 연구를 위한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 대학생이 주관적으로 지각하는 워라밸에 대한 인식유형은 어떠한 것이 있는가?

연구문제 2. 대학생이 인식하는 워라밸에 대한 유형에 따른 특성은 무엇인가?

II. 연구 방법

1. Q 모집단 및 Q 표본

Q 모집단(Q population)은 Q연구를 위해 수집된 항목의 통합체(concourse)를 의미하는 것으로 모든 의견이 포함 될 수 있도록 해야 하며, Q 모집단은 자아지시적인 것으로 사실 보다는 개인의 의견에 관한 진술문으로 응답자가 자신을 투사할 수 있는 것이어야 한다(김유천, 이송이, 2020). Q 모집단을 구축하는 것은 모든 의견 진술문을 수집하는 것이다(김홍규, 2008). Q 모집단을 수집하기 위한 방법으로는 주로 문헌을 통한 방법, 질문지를 통한 방법, 심층 인터뷰를 통한 방법을 사용한다. 첫 번째 단계는 문헌연구를 통하여 국내외 학술지 및 학위논문, 신문기사 및 보고서 등을 검색한다. 두 번째 단계의 질문지를 통한 방법으로는 구조화된 질문지를 통하여 설문 조사를 한다. 세 번째 단계의 심층 인터뷰를 실시한다. 인터뷰 대상자들은 통계적 대표성이 아닌

이론적 대표성을 고려하여 선정한다(길병옥 외, 2020). 본 연구는 Q 모집단 구성을 위해 ‘워라밸’과 관련된 키워드 검색을 통해 1차 문헌연구검토 및 신문기사, 보고서를 검토하였다. 1차 단계를 거쳐 총 54개의 진술문을 추출하였다. 또한 2차 Q 설문조사 및 Q 면담을 통하여 진술문을 충분히 모집하였다. 2차 단계를 거쳐 88개의 진술문을 추출하였다. 모집단 구성을 위한 1~2차 단계를 통하여 총 142개의 Q모집단을 구성하였다.

Q 표본(Q sample)은 Q 모집단으로부터 추출된 진술문을 의미한다. Q 방법론은 그 전제로 인간의 주관성이 전달가능성이 있다는 전제하에 인간의 주관성 전달되는 심리적 전달의 장이 집합체이며, 이를 Q표본이라고 한다(Brown, 1980). 연구의 대상자들은 심리적인 장인 Q표본을 통하여 각자의 주관성을 표출·전달하고 이를 Q 방법론은 과학적으로 측정한다고 할 수 있다(김홍규, 2007; 김홍규, 2008). 본 연구에서의 Q표본은 ‘워라밸에 관한 대학생 개인의 인식, 가치관, 신념 및 태도에 관한 진술문’이다. Q표본은 대학생들의 워라밸에 대해 인식하는 대표적인 내용으로 중복되지 않게 하기 위해 Q표본을 다음과 같은 기준으로 선정되었다. Q표본 선정기준은 김정운과 박정열(2004), 손영미, 김정운과 박정열(2011) 및 이정미와 최환규(2019) 연구를 참조하여 변인은 일과 삶으로 하였고, 각각의 수준을 시간적 자유, 신체적 활동, 심리적 여유 및 경제적 보상으로 하여 총 40개의 Q표본을 선정하였다. 이러한 구조화 표본 연구 설계를 피셔(Fisher)의 균형구획설계(balanced block design)이라고 한다(김홍규, 2008). 본 연구의 Q표본 선정기준 및 Q 진술문 개수는 표 1과 같다.

표 1
Q표본 선정기준 및 진술문 개수

수준 변인	시간적 자유	신체적 활동	심리적 여유	경제적 보상	계
일	5	5	5	5	20
삶	5	5	5	5	20
계	10	10	10	10	40

Q표본 선정기준으로 일과 삶에 관하여 시간적 자유, 신체적 활동, 심리적 여유 및 경제적 보상을 기준하여 최종 선정된 40개의 진술문은 아래 표 2와 같다. 진술문의 번호(순서)는 정태철(2010)의 연구에서와 같이 각 영역에서 범주 내에서 순차적으로

부여하지 않도록 각 범주에서 하나의 진술문씩 순서대로 선정하여 진술문이 범주별로 순환하여 하나씩 순서대로 배열되도록 하였다. 최종 Q표본을 선정하기 위하여 예비 조사를 실시하였다. Q 모집단을 반복적으로 비교하고 분류하고 범주화하여 본 연구 주제와 연구목적을 가장 잘 표현할 수 있는 자료를 찾는 반복적 비교분석법(유기웅, 정종원, 김영석, 김한별, 2012) 등을 활용한 분류를 통해 Q 표본을 구성하였다. 1차 예비조사로 Q 연구 참여자 1인에게 각각의 Q표본에 대한 문장 이해도를 검증하기 위하여 각 Q표본을 상세히 읽고 이해가 어렵거나 문맥 수정이 필요한 한 사항을 요청하여 보완하였다. 1차 예비검사를 통하여 문장 이해도 위주로 피드백을 받아 일부 Q표본의 문맥을 수정하였다. 이후 2차 예비조사를 Q 방법론 전공교수 및 Q방법론을 수강하는 박사과정 2인에게 직접 Q표본 분류(Q-sorting)를 하도록 하여 Q표본 분류 과정에서의 피드백을 받아 수정 보완 하여 좀 더 전문적인 검증을 하였다. 2차 예비 검사에서의 피드백 내용을 반영하여 Q표본 중에 중복된 의미가 있는 총 3개의 Q표본(Q21, Q32, Q40)을 조정하였다. 상기의 Q표본에 대해 예비검사를 통하여 표2와 같이 최종 Q진술문 40개를 확정하였다.

표 2

Q진술문

번호	진술문
Q1	워라벨은 정시에 출근하고 정시에 퇴근하는 것이다.
Q2	나는 워라벨을 정기적인 휴가 보장이라고 생각한다.
Q3	워라벨은 일을 열심히 할 수 있도록 동기부여를 시켜주는 것이라 생각한다.
Q4	퇴근 후 삶보다는 일을 많이 하여 돈을 많이 벌고 싶다.
Q5	워라벨은 여가시간을 갖는 것이라 생각한다.
Q6	워라벨은 취미생활을 할 수 있는 것이다.
Q7	나에게 워라벨은 마음을 여유롭게 하는 것이다.
Q8	다양한 여가 생활을 할 수 있을 정도의 재정적 능력이 있어야 한다.
Q9	워라벨은 일하기로 한 시간 이외에는 업무를 떠올리지 않는 것이다.
Q10	워라벨도 중요하지만 업무 외 시간에도 소통해야 한다면 소통해야 한다.
Q11	워라벨은 휴식을 통해 일의 능률을 올릴 수 있는 하나의 수단이다.
Q12	젊을 때는 쉴 틈 없이 일 해 보는 것도 인생에서 중요한 경험이라고 생각한다.

번호	진술문
Q13	휴식이 보장된 주말을 갖는 것이다
Q14	업무가 개인생활까지 침범하지 않는 것이다.
Q15	워라벨은 행복을 유지하기 위한 수단이다.
Q16	이제는 단순히 높은 임금만이 아닌 워라벨이 얼마나 지켜질 수 있는지도 중요하다.
Q17	워라벨은 퇴근 후의 시간이 보장되는 것이다
Q18	자기계발 할 수 있는 여유 있는 시간이 확보되는 것이다
Q19	직장을 계속 다닐 수 있는지 결정하는 요소이다.
Q20	워라벨은 중요하지만 내가 하고자하는 분야에서는 쉽지 않다.
Q21	자기 계발을 할 수 있는 시간을 회사가 보장해주는 것이다.
Q22	밸런스가 맞지 않고 일에만 몰두해야하는 직장이라면 너무 힘들 것 같다.
Q23	워라벨은 일에만 치중하는 게 아니라 삶도 즐겁게 하는 것이다.
Q24	연봉을 조금 덜 받아도 워라벨이 높은 쪽을 선호한다.
Q25	워라벨은 사적인 시간을 확보할 수 있는 것이다.
Q26	입사 후 초기에는 젊고 체력도 좋으니, 개인적 삶보다는 일이 우선이다.
Q27	워라벨을 통해서 일로 인한 스트레스를 막을 수 있다.
Q28	워라벨이 무너지더라도 보수가 많다면 보수가 많은 쪽을 선택한다.
Q29	최소한 가족과 함께 할 수 있는 시간을 보장하는 것이다.
Q30	직장이 삶의 전부가 될 순 없기 때문에 워라벨은 중요하다
Q31	급여도 물론 중요하지만 워라벨이 더 중요하다고 생각한다.
Q32	워라벨 보다 진정 내가 하고 싶은 일을 하는 것이 만족스럽다.
Q33	워라벨이 지켜지지 않는 직장에서는 오래 근무하지 못하겠다.
Q34	퇴근 이후 재택 업무가 없는 것이다.
Q35	워라벨은 팀 효율을 높이는 것이다.
Q36	워라벨은 나에게 사치다.
Q37	워라벨은 퇴근 후에 직원들의 시간을 존중해 주는 것이다.
Q38	나이가 들은 후 일 하기가 점점 힘들어질 때 더 중요하다
Q39	워라벨은 신체적 건강한 삶을 위해 필요하다.
Q40	좋지 않은 워라벨을 가진 회사는 선호하지 않는다.

2. P 표본

P표본(P-sample)은 P 모집단으로부터 추출되어 진술문(Q표본)을 분류하는 사람이다. P 표본은 소수를 연구의 주제와 관련된 대상으로 선정한다. 참여자에 대한 의도적인 선택은 질적 연구를 설계하는 연구자들이 명확한 기준을 가지고 합리적인 근거를 제공할 수 있어야 한다(Creswell & Poth, 2016). Q 방법론에서 피험자의 수는 요인을 생성하고 요인들 간에 비교할 수 있을 정도면 충분하다(김홍규, 2007). 오히려 P표본이 커지면 한 인자에 여러 사람이 편중되어 특성이 명확하게 드러나지 않는 통계상 문제를 야기하므로 40 ± 20 명이 일반적인 인원이다(김홍규, 2008). 본 연구의 P 표본은 2020년 2학기 D대학의 3학년 및 4학년 학생으로 하였다. P 표본은 총 40명을 대상으로 하였다. P표본의 학년별 분포는 4학년 23명, 3학년 17명으로 구성되었다. 대학 3학년 4학년의 경우에는 취업을 준비하면서 회사의 근무 여건 등을 고려하게 된다. P표본의 남녀 성비는 남학생 20명, 여학생 20명으로 구성되었다. 자료를 수집하기 전에 P 표본에게 본 연구의 목적과 절차를 충분히 설명하여 연구목적을 이해하도록 하였고 연구에 대한 사전 동의를 얻었다.

3. Q 분류 및 자료 분석

Q분류(Q-Sorting)는 P 샘플에게 Q 샘플을 분류하도록 하는 것이다. 본 연구에서는 Q분류 작업을 실시하기 전에 Q방법론을 수강하는 대학원 박사과정 2인에게 사전 Q분류를 실시하도록 예비조사를 하였다. 예비조사를 통하여 Q분류 하는 경우 사전 안내를 명확하도록 하고, Q 분류에 충분한 시간을 두고 실시하도록 보완하였다. 이러한 과정을 거친 후 본 연구에서는 P샘플에게 Q 표본으로 선정된 40개의 진술문 카드를 읽으면서 마음속에서 자신이 어떻게 평가하는가에 초점을 두어 분류하도록 하였다. Q 분류는 진술문(Q샘플)을 동의하는 정도에 따라 우선적으로 3단계 긍정, 중립, 부정으로 분류하도록 하였으며, 강제 분포 방법(forced distribution)을 활용하여 정규분포를 이루도록 하였다. 수집된 자료는 Q표본 분포도에 기록된 진술문 번호를 확인하고, 가장 부정하는 문항(-5)을 1점으로 시작하여 순차적으로 점수를 부여하고 가장 동의하는 문항(+5)의 경우 11점을 주어 점수화한 후 코딩하여 Quanl 프로그램에 입력하였다.

자료 분석은 주성분 요인 분석(Principal Component Factor Analysis)방법을 사용했으며, 이상적인 유형의 수를 결정하기 위해 아이겐 값(Eigen Value) 1.000이상을 기준으로 각 유형이 나타나는지 살펴보았다. 이러한 기준으로 각 요인 수를 다양하게 입력시켜 총 설명 변량 등을 고려하여 최종적으로 5개의 유형을 선택하였다. 이후 적합한 문항을 선정하기 위해 Z-score를 활용하였고, 각 유형에서 가중치가 높은 대상자 및 두 번째 높은 대상자를 중심으로 가장 동의하는 문항 및 가장 부정하는 문항을 선택한 이유에 대한 내용은 유형별 특성을 해석하는데 활용하였다.

III. 연구결과

1. 결과분석

연구결과 총 다섯 가지 유형을 도출하였다. 각 유형의 아이겐 값은 1유형이 10.3578, 2유형이 3.6552, 3유형이 2.9661 4유형이 1.9589, 5유형이 1.8732이며, 누적변량은 .5203으로 나타났다.

표 3
5가지 유형 분류에서의 아이겐 값과 설명변량

내용/유형	I	II	III	IV	V
CHOSEN EIGENVALUES	10.3578	3.6552	2.9661	1.9589	1.8732
TOTAL VARIANCE	.2589	.0914	.0742	.0490	.0468
CUMULATIVE	.2589	.3503	.4245	.4734	.5203
SOLUTION VARIANCE	.4977	.1756	.1425	.0941	.0900
CUMULATIVE	.4977	.6733	.8159	.9100	1.0000

또한 각 유형 간의 상관관계는 각 유형간의 유사성 정도를 보여 주는 것으로 제1유형과 제2유형은 .388, 제1유형과 제3유형은 -.137, 제1유형과 제4유형은 .220, 제1

유형과 제5유형은 .589, 제2유형과 제3유형은 .097, 제2유형과 제4유형은 .204, 제2유형과 제5유형은 .582, 제3유형과 4유형은 .220, 제3유형과 제5유형은 -.001, 제4유형과 제5유형은 .335로 나타났다.

표 4

각 유형 간 상관관계 계수

내용/유형	I	II	III	IV	V
I	1,000				
II	.388	1,000			
III	-.137	.097	1,000		
IV	.220	.204	.220	1,000	
V	.589	.582	-.001	.335	1,000

인자가중치를 살펴보면 아래의 표 5와 같다. 유형 1은 P=33이 1.1780, 유형 2는 P=32이 1.5882으로 가장 높게 나타났다. 또한 유형 3의 경우는 P=40이 1.1687으로 가장 높고, 유형 4는 P=10이 1.0807, 유형 5는 P=21이 1.3424로 가장 높게 나타났다.

표 5

5가지 유형별 사람과 인자가중치

유형 1 (N=8)				유형 2 (N=12)			
번호	적재치	성별	학년	번호	적재치	성별	학년
P8	1.0326	여	3	P3	1.1433	여	3
P9	.9441	여	4	P4	.7139	여	3
P13	.5411	남	4	P5	1.0672	남	4
P16	.9549	여	4	P11	1.1371	여	4
P17	.5601	남	4	P14	.9757	남	4
P22	.9509	여	3	P15	.8828	남	4
P30	.5258	남	4	P23	.3990	남	4
P33	1.1780	여	3	P29	1.5506	남	4
				P32	1.5882	남	3
				P37	1.5163	여	3
				P38	.8262	남	3
				P39	.6776	여	3

유형 3 (N=5)				유형 4 (N=6)			
번호	적재치	성별	학년	번호	적재치	성별	학년
P2	.5308	남	4	P1	.5738	여	4
P6	.1712	남	3	P7	.4625	남	4
P18	.6509	여	3	P10	1.0807	남	4
P19	.9584	여	4	P20	1.0113	남	4
P40	1.1687	여	3	P34	.4607	여	3
				P35	.6135	여	3

유형 5 (N=9)			
번호	적재치	성별	학년
P12	.4407	남	4
P21	1.3424	남	4
P24	1.1471	여	4
P25	.8618	여	4
P26	1.1675	남	4
P27	.8246	여	3
P28	.6917	남	4
P31	.9038	남	3
P36	.6145	여	3

2. 인식유형 특성

1) 유형 1 : 일과 삶의 통합 추구형

유형 1은 자기 만족을 위한 ‘일과 삶의 통합’ 추구형이라고 명명하였다. 유형 1은 Q11의 ‘위라벨은 휴식을 통해 일의 능률을 올릴 수 있는 하나의 수단이다($z=2.07$)’에서 가장 강한 동의를 보였으며, Q7의 ‘나에게 위라벨은 마음을 여유롭게 하는 것이다($z=1.56$)’, Q3의 ‘위라벨은 일을 열심히 할 수 있도록 동기부여를 시켜주는 것이라 생각한다($z=1.48$)’, Q15의 ‘위라벨은 행복을 유지하기 위한 수단이다($z=1.47$)’ 순으로 강한 동의를 보였다. 반면 가장 강한 비동의 항목은 Q36의 ‘위라벨은 나에게 사치다($z=-2.30$)’이다. 또한 Q9의 ‘위라벨은 일하기로 한 시간 이외에는 업무를 떠올리지 않는 것이다($z=-1.62$)’, Q1의 ‘위라벨은 정시에 출근하고 정시에 퇴근하는 것이다($z=-1.47$)’

도 비동의를 보였다. 유형 1의 전형으로서 인자가중치가 가장 높은 P=33(1.1780)은 “하고 싶은 일을 하면서 만족한 삶을 이어나갈 수 있을 것 같다. 워라벨은 일에 보람을 느끼며 일을 꾸준히 진행하며 바쁘게 살고 가끔씩 노래를 듣고 싶을 때 들을 수 있고 하늘을 바라볼 수 있는 여유이며, 치열함 역시 삶의 활력이 된다. 가끔 힐링이 필요할 때, 마음의 여유를 주는 것이 나에게 워라벨 이다.”라고 하였다.

표 6

유형 1의 진술문과 표준점수(±1.00 이상)

번호	진술문	표준점수
11	워라벨은 휴식을 통해 일의 능률을 올릴 수 있는 하나의 수단이다.	2.07
7	나에게 워라벨은 마음을 여유롭게 하는 것이다.	1.55
3	워라벨은 일을 열심히 할 수 있도록 동기부여를 시켜주는 것이라 생각한다.	1.48
15	워라벨은 행복을 유지하기 위한 수단이다.	
32	워라벨 보다 진정 내가 하고 싶은 일을 하는 것이 만족스럽다.	1.47
16	이제는 단순히 높은 임금뿐이 아닌 워라벨이 얼마나 지켜질 수 있는지도 중요하다	1.21
23	워라벨은 일에만 치중하는 게 아니라 삶도 즐겁게 하는 것이다.	1.19
34	퇴근 이후 재택 업무가 없는 것이다.	1.14
31	급여도 물론 중요하지만 워라벨이 더 중요하다고 생각한다.	-1.02
33	워라벨이 지켜지지 않는 직장에서는 오래 근무하지 못하겠다.	-1.04
10	워라벨도 중요하지만 업무 외 시간에도 소통해야 한다면 소통해야 한다.	-1.05
26	입사 후 초기에는 젊고 체력도 좋으니, 개인적 삶보다는 일이 우선이다.	-1.07
38	나이가 들은 후 일 하기가 점점 힘들어질 때 더 중요하다.	-1.37
1	워라벨은 정시에 출근하고 정시에 퇴근하는 것이다.	-1.40
9	워라벨은 일하기로 한 시간 이외에는 업무를 떠올리지 않는 것이다.	-1.47
36	워라벨은 나에게 사치다.	-1.62
		-2.30

유형1에서 타 유형 평균과 차이가 가장 큰 긍정 진술문은 Q3의 ‘워라벨은 일을 열심히 할 수 있도록 동기부여를 시켜주는 것이라 생각한다(d=1.906)’이고, 가장 차이가 큰 부정 진술문은 Q1의 ‘워라벨은 정시에 출근하고 정시에 퇴근하는 것이다(d= -2.361)’이다.

표 7

유형1 에서 타 유형의 평균보다 Z-SCORE ± 1.00 이상인 진술문

번호	진술문	z-score	AVERAGE Z	DIFF.
3	워라벨은 일을 열심히 할 수 있도록 동기부여를 시켜주는 것이라 생각한다.	1.477	-.427	1.906
11	워라벨은 휴식을 통해 일의 능률을 올릴 수 있는 하나의 수단이다.	2.072	.274	1.798
15	워라벨은 행복을 유지하기 위한 수단이다.	1.471	.213	1.258
7	나에게 워라벨은 마음을 여유롭게 하는 것이다.	1.548	.307	1.241
33	워라벨이 지켜지지 않는 직장에서는 오래 근무하지 못하겠다.	-1.005	-.006	-1.049
34	퇴근 이후 재택 업무가 없는 것이다.	-1.015	.133	-1.148
37	워라벨은 퇴근 후에 직원들의 시간을 존중해 주는 것이다.	-.476	.886	-1.362
9	워라벨은 일하기로 한 시간 이외에는 업무를 떠올리지 않는 것이다.	-1.619	.569	-2.188
1	워라벨은 정시에 출근하고 정시에 퇴근하는 것이다.	-1.475	.887	-2.361

2) 유형 2 : 삶의 의미 및 행복 추구형

유형 2는 여가 시간을 통한 ‘삶의 의미’ 추구형 이라고 명명하였다. 유형 2는 Q30의 ‘직장이 삶의 전부가 될 순 없기 때문에 워라벨은 중요하다($z=1.43$)’에서 가장 강한 동의를 보였으며, Q23의 ‘워라벨은 일에만 치중하는 게 아니라 삶도 즐겁게 하는 것이다($z=1.38$)’, Q15의 ‘워라벨은 행복을 유지하기 위한 수단이다($z=1.35$)’, Q16의 ‘이제는 단순히 높은 임금뿐이 아닌 워라벨이 얼마나 지켜질 수 있는지도 중요하다($z=1.26$)’ 순으로 강한 동의를 보였다. 반면 가장 강한 비동의 항목은 Q36의 ‘워라벨은 나에게 사치다($z=-2.27$)’ 이다. 또한 Q12의 ‘젊을 때는 쉴 틈 없이 일 해 보는 것도 인생에서 중요한 경험이라고 생각한다($z=-2.12$)’, Q4의 ‘퇴근 후 삶보다는 일을 많이 하여 돈을 많이 벌고 싶다($z=-2.06$)’도 비동의를 보였다. 유형 2의 전형으로서 인자가중치가 가장 높은 P=32(1.5582)은 “직장의 일에서 삶의 의미를 찾거나 행복을 찾는 사람은 극히 드물다. 자신의 적성이나 특기, 원하는 직장을 찾아 일을 하더라도 대부분 그저 돈을 벌기 위해 직장을 찾을 뿐이다. 삶의 의미나 행복을 찾기 위해서는

취미활동이나 여가시간이 필수이며, 최소한의 워라밸이 지켜져야 행복을 유지할 수 있다.”라고 하였다.

표 8

유형 2의 진술문과 표준점수(±1.00 이상)

번호	진술문	표준점수
30	직장이 삶의 전부가 될 순 없기 때문에 워라밸은 중요하다.	1.43
23	워라밸은 일에만 치중하는 게 아니라 삶도 즐겁게 하는 것이다.	1.38
15	워라밸은 행복을 유지하기 위한 수단이다.	1.35
16	이제는 단순히 높은 임금뿐이 아닌 워라밸이 얼마나 지켜질 수 있는지도 중요하다.	1.26
22	밸런스가 맞지 않고 일에만 몰두해야하는 직장이라면 너무 힘들 것 같다.	1.26
7	나에게 워라밸은 마음을 여유롭게 하는 것이다.	1.17
10	워라밸도 중요하지만 업무 외 시간에도 소통해야 한다면 소통해야 한다.	-1.02
28	워라밸이 무너지더라도 보수가 많다면 보수가 많은 쪽을 선택한다.	-1.44
26	입사 후 초기에는 젊고 체력도 좋으니, 개인적 삶보다는 일이 우선이다	-1.95
4	퇴근 후 삶보다는 일을 많이 하여 돈을 많이 벌고 싶다.	-2.06
12	젊을 때는 쉴 틈 없이 일 해 보는 것도 인생에서 중요한 경험이라고 생각한다.	-2.12
36	워라밸은 나에게 사치다.	-2.27

유형2에서 타 유형 평균과 차이가 가장 큰 긍정 진술문은 Q33의 ‘워라밸이 지켜지지 않는 직장에서는 오래 근무하지 못하겠다(d=1.504)’이고, 가장 차이가 큰 부정 진술문은 Q4의 ‘퇴근 후 삶보다는 일을 많이 하여 돈을 많이 벌고 싶다(d= -1.856)’이다.

표 9

유형2에서 타 유형의 평균보다 Z-SCORE ±1.00 이상인 진술문

번호	진술문	z-score	AVERAGE Z	DIFF.
33	워라밸이 지켜지지 않는 직장에서는 오래 근무하지 못하겠다.	.988	-.517	1.504
30	직장이 삶의 전부가 될 순 없기 때문에 워라밸은 중요하다.	1.433	-.023	1.457
24	연봉을 조금 덜 받아도 워라밸이 높은 쪽을 선호한다.	.496	-.935	1.431

번호	진술문	z-score	AVERAGE Z	DIFF.
31	급여도 물론 중요하지만 워라밸이 더 중요하다고 생각한다.	.297	-1.105	1.402
19	직장을 계속 다닐 수 있는지 결정하는 요소이다.	.970	-.123	1.093
22	밸런스가 맞지 않고 일에만 몰두해야하는 직장이라면 너무 힘들 것 같다.	1.258	.235	1.023
8	다양한 여가 생활을 할 수 있을 정도의 재정적 능력이 있어야 한다	.237	1.296	-1.059
28	워라밸이 무너지더라도 보수가 많다면 보수가 많은 쪽을 선택한다.	-1.442	.067	-1.508
12	젊을 때는 쉴 틈 없이 일 해 보는 것도 인생에서 중요한 경험이라고 생각한다.	-2.115	-.473	-1.642
4	퇴근 후 삶보다는 일을 많이 하여 돈을 많이 벌고 싶다.	-2.061	-.205	-1.856

3) 유형 3 : 일과 삶의 분리 추구형

유형 3은 일과 삶의 시간적 경계를 통한 ‘일과 삶의 분리’ 추구형 이라고 명명하였다. 유형 3은 Q9의 ‘워라밸은 일하기로 한 시간 이외에는 업무를 떠올리지 않는 것이다($z=1.89$)’에서 가장 강한 동의를 보였으며, Q17의 ‘워라밸은 퇴근 후의 시간이 보장 되는 것이다($z=1.72$)’, Q34의 ‘퇴근 이후 재택 업무가 없는 것이다($z=1.46$)’, Q8의 ‘다양한 여가 생활을 할 수 있을 정도의 재정적 능력이 있어야 한다($z=1.39$)’ 순으로 강한 동의를 보였다. 반면 가장 강한 비동의 항목은 Q3의 ‘워라밸은 일을 열심히 할 수 있도록 동기부여를 시켜주는 것이라 생각한다($z=-1.96$)’이다. 또한 Q36의 ‘워라밸은 나에게 사치다($z=-1.55$)’, Q27의 ‘워라밸을 통해서 일로 인한 스트레스를 막을 수 있다($z=-1.37$)’도 비동의를 보였다. 유형 3의 전형으로서 인자가중치가 가장 높은 $P=40(1.1687)$ 은 “일에 관해서는 출근해서 퇴근할 때까지만 신경 쓰고, 퇴근 후에는 일과 최대한 분리되어 개인적인 시간을 보내는 것이 워라밸이라고 생각한다. 내가 진정으로 좋아하는 직업을 갖고, 퇴근 후 개인시간에 하는 자기계발은 다시 일할 때 도움이 되어 성과를 높이는 데 도움이 되는 선순환 구조를 만들 수 있다. 스스로 생각한 만큼의 성과를 내지 못했을 때 스트레스가 쌓이지, 워라밸이 지켜지지 않는다고 해서 스트레스를 받는 타입이 아니다.”라고 하였다.

표 10

유형 3의 진술문과 표준점수(± 1.00 이상)

번호	진술문	표준점수
9	워라벨은 일하기로 한 시간 이외에는 업무를 떠올리지 않는 것이다.	1.89
17	워라벨은 퇴근 후의 시간이 보장되는 것이다.	1.72
34	퇴근 이후 재택 업무가 없는 것이다.	1.46
8	다양한 여가 생활을 할 수 있을 정도의 재정적 능력이 있어야 한다.	1.39
32	워라벨 보다 진정 내가 하고 싶은 일을 하는 것이 만족스럽다.	1.36
14	업무가 개인생활까지 침범하지 않는 것이다.	1.25
39	워라벨은 신체적 건강한 삶을 위해 필요하다.	1.14
21	자기 계발을 할 수 있는 시간을 회사가 보장해주는 것이다.	-1.05
35	워라벨은 팀 효율을 높이는 것이다.	-1.18
20	워라벨은 중요하지만 내가 하고자하는 분야에서는 쉽지 않다.	-1.21
2	나는 워라벨을 정기적인 휴가 보장이라고 생각한다.	-1.25
10	워라벨도 중요하지만 업무 외 시간에도 소통해야 한다면 소통해야 한다.	-1.34
27	워라벨을 통해서 일로 인한 스트레스를 막을 수 있다.	-1.37
36	워라벨은 나에게 사치다.	-1.55
3	워라벨은 일을 열심히 할 수 있도록 동기부여를 시켜주는 것이라 생각한다.	-1.96

유형3에서 타 유형 평균과 차이가 가장 큰 긍정 진술문은 Q26의 ‘입사 후 초기에는 젊고 체력도 좋으니, 개인적 삶보다는 일이 우선이다($d=2.264$)’이고, 가장 차이가 큰 부정 진술문은 Q3의 ‘워라벨은 일을 열심히 할 수 있도록 동기부여를 시켜주는 것이라 생각한다($d=-2.396$)’이다.

표 11

유형3 에서 타유형의 평균보다 Z-SCORE ± 1.00 이상인 진술문

번호	진술문	z-score	AVERAGE Z	DIFF.
26	입사 후 초기에는 젊고 체력도 좋으니, 개인적 삶보다는 일이 우선이다.	.676	-1.588	2.264
12	젊을 때는 쉴 틈 없이 일 해 보는 것도 인생에서 중요한 경험이라고 생각한다.	.973	-1.245	2.219
9	워라벨은 일하기로 한 시간 이외에는 업무를 떠올리지 않는 것이다.	1.894	-.309	2.202

번호	진술문	z-score	AVERAGE Z	DIFF.
34	퇴근 이후 재택 업무가 없는 것이다.	1.460	-.486	1.946
32	워라벨 보다 진정 내가 하고 싶은 일을 하는 것이 만족스럽다.	1.362	-.194	1.556
28	워라벨이 무너지더라도 보수가 많다면 보수가 많은 쪽을 선택한다.	.764	-.485	1.248
39	워라벨은 신체적 건강한 삶을 위해 필요하다.	1.140	-.071	1.211
4	퇴근 후 삶보다는 일을 많이 하여 돈을 많이 벌고 싶다.	.381	-.815	1.196
17	워라벨은 퇴근 후의 시간이 보장되는 것이다	1.720	.679	1.041
5	워라벨은 여가시간을 갖는 것이라 생각한다.	-.369	.667	-1.035
15	워라벨은 행복을 유지하기 위한 수단이다.	-.400	.680	-1.080
2	나는 워라벨을 정기적인 휴가 보장이라고 생각한다.	-1.254	-.038	-1.216
6	워라벨은 취미생활을 할 수 있는 것이다.	-.986	.289	-1.275
23	워라벨은 일에만 치중하는 게 아니라 삶도 즐겁게 하는 것이다.	-.420	1.094	-1.514
27	워라벨을 통해서 일로 인한 스트레스를 막을 수 있다.	-1.369	.472	-1.841
11	워라벨은 휴식을 통해 일의 능률을 올릴 수 있는 하나의 수단이다.	-.989	1.039	-2.029
3	워라벨은 일을 열심히 할 수 있도록 동기부여를 시켜주는 것이라 생각한다.	-1.965	.431	-2.396

4) 유형 4 : 시간 확보 추구형

유형 4은 심신의 휴식을 위한 ‘시간 확보’ 추구형이라고 명명하였다. 유형 4는 Q29의 ‘최소한 가족과 함께 할 수 있는 시간을 보장하는 것이다(z=2.40)’에서 가장 강한 동의를 보였으며, Q1의 ‘워라벨은 정시에 출근하고 정시에 퇴근하는 것이다(z=1.82)’, Q8의 ‘다양한 여가 생활을 할 수 있을 정도의 재정적 능력이 있어야 한다(z=1.60)’, Q17의 ‘워라벨은 퇴근 후의 시간이 보장되는 것이다(z=1.32)’ 순으로 강한 동의를 보였다. 반면 가장 강한 비동의 항목은 Q20의 ‘워라벨은 중요하지만 내가 하고자 하는 분야에서는 쉽지 않다(z= -2.26)’이다. 또한 Q36의 ‘워라벨은 나에게 사치다(z= -2.12)’,

Q24의 ‘연봉을 조금 덜 받아도 워라밸이 높은 쪽을 선호한다($z = -1.67$)’도 비동의를 보였다. 유형 4의 전형으로서 인자가중치가 가장 높은 P=20(1.0113)은 “일과 생활의 분리는 일하면서 얻은 스트레스를 생활 속 안식을 통해 해소하고, 다시금 생활 속 안식은 일에 대한 의지와 필요성을 상기시켜 줄 수 있다. 퇴근 후 가족과 시간을 보내 것이 결국 일에 몰두 할 수 있는 에너지를 부여해준다.”라고 하였다.

표 12

유형 4의 진술문과 표준점수(± 1.00 이상)

번호	진술문	표준점수
29	최소한 가족과 함께 할 수 있는 시간을 보장하는 것이다.	2.40
1	워라밸은 정시에 출근하고 정시에 퇴근하는 것이다.	1.82
8	다양한 여가 생활을 할 수 있을 정도의 재정적 능력이 있어야 한다.	1.60
17	워라밸은 퇴근 후의 시간이 보장되는 것이다.	1.32
38	나이가 들은 후 일 하기가 점점 힘들어질 때 더 중요하다.	1.12
11	워라밸은 휴식을 통해 일의 능률을 올릴 수 있는 하나의 수단이다.	1.04
31	급여도 물론 중요하지만 워라밸이 더 중요하다고 생각한다.	-1.47
24	연봉을 조금 덜 받아도 워라밸이 높은 쪽을 선호한다.	-1.67
36	워라밸은 나에게 사치다.	-2.12
20	워라밸은 중요하지만 내가 하고자하는 분야에서는 쉽지 않다.	-2.26

유형4에서 타 유형 평균과 차이가 가장 큰 긍정 진술문은 Q29의 ‘최소한 가족과 함께 할 수 있는 시간을 보장하는 것이다($d=2.639$)’이고, 가장 차이가 큰 부정 진술문은 Q16의 ‘이제는 단순히 높은 임금만이 아닌 워라밸이 얼마나 지켜질 수 있는지도 중요하다.($d = -1.710$)’이다.

표 13

유형4에서 타유형의 평균보다 Z-SCORE ± 1.00 이상인 진술문

번호	진술문	z-score	AVERAGE Z	DIFF.
29	최소한 가족과 함께 할 수 있는 시간을 보장하는 것이다.	2.402	-.237	2.639
38	나이가 들은 후 일 하기가 점점 힘들어질 때 더 중요하다.	1.120	-.812	1.931
1	워라밸은 정시에 출근하고 정시에 퇴근하는 것이다.	1.821	.063	1.758

번호	진술문	z-score	AVERAGE Z	DIFF.
10	워라밸도 중요하지만 업무 외 시간에도 소통해야 한다면 소통해야 한다.	.334	-1.076	1.410
27	워라밸을 통해서 일로 인한 스트레스를 막을 수 있다.	.929	-.103	1.032
22	밸런스가 맞지 않고 일에만 몰두해야하는 직장이라면 너무 힘들 것 같다.	-.421	.655	-1.076
24	연봉을 조금 덜 받아도 워라밸이 높은 쪽을 선호한다.	-1.667	-.394	-1.273
32	워라밸 보다 진정 내가 하고 싶은 일을 하는 것이 만족스럽다.	-.910	.374	-1.284
7	나에게 워라밸은 마음을 여유롭게 하는 것이다.	-.719	.874	-1.592
20	워라밸은 중요하지만 내가 하고자하는 분야에서는 쉽지 않다.	-2.256	-.601	-1.655
16	이제는 단순히 높은 임금뿐이 아닌 워라밸이 얼마나 지켜질 수 있는지도 중요하다.	-.873	.837	-1.710

5) 유형 5 : 개인 활동 추구형

유형 5는 일과 분리된 자신만의 시간 확보를 통한 ‘개인 활동’ 추구형 이라고 명명하였다. 유형 5는 Q7의 ‘나에게 워라밸은 마음을 여유롭게 하는 것이다($z=1.46$)’에서 가장 강한 동의를 보였으며, Q8의 ‘다양한 여가 생활을 할 수 있을 정도의 재정적 능력이 있어야 한다($z=1.36$)’, Q14의 ‘업무가 개인생활까지 침범하지 않는 것이다($z=1.31$)’, Q1의 ‘워라밸은 정시에 출근하고 정시에 퇴근하는 것이다($z=1.24$)’ 순으로 강한 동의를 보였다. 반면 가장 강한 비동의 항목은 Q26의 ‘입사 후 초기에는 젊고 체력도 좋으니, 개인적 삶보다는 일이 우선이다($z=-2.20$)’이다. 또한 Q36의 ‘워라밸은 나에게 사치다($z=-1.80$)’, Q12의 ‘젊을 때는 쉴 틈 없이 일 해 보는 것도 인생에서 중요한 경험이라고 생각한다($z=-1.72$)’도 비동의를 보였다. 유형 5의 전형으로서 인자가 중치가 가장 높은 P=21(1.3424)은 “개인적으로 퇴근 후에 자기 자신에게 자기개발을 할 수 있는 시간이 중요하다. 그 이유는 현재보다 더 발전하여 더 좋은 직장에 이직할 기회나 승진을 할 기회를 얻을 수 있기 때문이다. 퇴근 후에는 온전히 자기 자신을 위한 시간이 필요하다.”라고 하였다.

표 14

유형 5의 진술문과 표준점수(± 1.00 이상)

번호	진술문	표준점수
7	나에게 위라벨은 마음을 여유롭게 하는 것이다.	1.46
8	다양한 여가 생활을 할 수 있을 정도의 재정적 능력이 있어야 한다.	1.36
14	업무가 개인생활까지 침범하지 않는 것이다.	1.31
1	위라벨은 정시에 출근하고 정시에 퇴근하는 것이다.	1.24
22	벨런스가 맞지 않고 일에만 몰두해야하는 직장이라면 너무 힘들 것 같다.	1.18
37	위라벨은 퇴근 후에 직원들의 시간을 존중해 주는 것이다.	1.14
6	위라벨은 취미생활을 할 수 있는 것이다.	1.11
25	위라벨은 사적인 시간을 확보할 수 있는 것이다.	1.04
23	위라벨은 일에만 치중하는 게 아니라 삶도 즐겁게 하는 것이다.	1.00
31	급여도 물론 중요하지만 위라벨이 더 중요하다고 생각한다.	-1.04
39	위라벨은 신체적 건강한 삶을 위해 필요하다.	-1.25
35	위라벨은 팀 효율을 높이는 것이다.	-1.34
38	나이가 들은 후 일 하기가 점점 힘들어질 때 더 중요하다.	-1.65
12	젊을 때는 쉴 틈 없이 일 해 보는 것도 인생에서 중요한 경험이라고 생각한다.	-1.72
36	위라벨은 나에게 사치다.	-1.80
26	입사 후 초기에는 젊고 체력도 좋으니, 개인적 삶보다는 일이 우선이다.	-2.20

유형5에서 타 유형 평균과 차이가 가장 큰 긍정 진술문은 Q2의 ‘나는 위라벨을 정기적인 휴가 보장이라고 생각한다($d=1.465$)’이고, 가장 차이가 큰 부정 진술문은 Q39의 ‘위라벨은 신체적 건강한 삶을 위해 필요하다($d=-1.780$)’이다.

표 15

유형5에서 타유형의 평균보다 Z-SCORE ± 1.00 이상인 진술문

번호	진술문	z-score	AVERAGE Z	DIFF.
2	나는 위라벨을 정기적인 휴가 보장이라고 생각한다.	.891	-.574	1.465
6	위라벨은 취미생활을 할 수 있는 것이다.	1.106	-.234	1.340
20	위라벨은 중요하지만 내가 하고자하는 분야에서는 쉽지 않다.	.002	-1.165	1.167
26	입사 후 초기에는 젊고 체력도 좋으니, 개인적 삶보다는 일이 우선이다.	-2.202	-.868	-1.334
38	나이가 들은 후 일 하기가 점점 힘들어질 때 더 중요하다.	-1.654	-.119	-1.535
39	위라벨은 신체적 건강한 삶을 위해 필요하다.	-1.253	.527	-1.780

3. 일치항목

일치항목(consensus items)이란 각 요인이 공통적으로 합의한 항목들을 말한다. 각 유형의 일치항목은 다음 표 16과 같이 총 3개로 나타났다. 일치항목은 요인별 특성을 해석하기보다는 요인들의 공통점을 찾아내어 요인 간의 특성을 이해할 수 있게 한다. 일치하는 항목에서 정의 방향으로 응답한 진술문은 ‘워라밸은 사적인 시간을 확보할 수 있는 것이다’, ‘자기계발 할 수 있는 여유 있는 시간이 확보되는 것이다’이다. 반면에 부의 방향으로 응답한 진술문은 ‘워라밸은 나에게 사치다’이다.

표 16

각 유형의 일치항목

번호	진술문	표준점수
25	워라밸은 사적인 시간을 확보할 수 있는 것이다.	.59
18	자기계발 할 수 있는 여유 있는 시간이 확보되는 것이다.	.41
36	워라밸은 나에게 사치다.	-2.01

IV. 논의 및 결론

본 연구는 개인이 다르게 인식하는 태도와 경험을 객관화하고 인간의 주관성을 심층적으로 측정할 수 있는 Q방법론을 적용하여 대학생이 워라밸에 대한 다양한 인식 유형을 발견함으로써, 대학생의 워라밸에 대한 주관적 인식구조를 파악하여 워라밸에 대한 이해에 도움이 되고자 하였다.

대학생이 워라밸에 대한 인식유형은 다음과 같이 총 5가지 유형으로 구분되었다. 유형 1은 ‘일과 삶의 통합 추구형’, 유형 2는 ‘삶의 의미 및 행복 추구형’, 유형 3은 ‘일과 삶의 분리 추구형’, 유형 4는 ‘시간 확보 추구형’, 유형 5는 ‘개인 활동 추구형’으로 나타났다.

유형 1은 ‘일과 삶의 통합 추구형’이다. P표본 중 8명의 학생이 이 유형에 해당되었다. 이들은 워라밸은 일에 보람을 느끼며 일을 꾸준히 진행할 수 있는 것이라 여기며,

위라벨은 일을 열심히 할 수 있도록 동기부여 시켜주는 것이라고 보고하였다. 일과 삶의 선순환 관계를 통하여 균형을 추구하고자 하는 것은 이재완 및 강혜진(2018)의 위라벨과 삶의 만족 연구에서도 나타나고 있는데 이 유형은 이러한 특징을 보여주고 있다.

유형 2는 ‘삶의 의미 및 행복 추구형’이다. P표본 중 12명의 학생이 이 유형에 해당되었다. 이들은 위라벨은 일에만 치중 하는 게 아니라 여가 시간을 통한 삶도 즐겁게 하는 것이라고 보고하였다. 민경선(2018)은 위라벨 세대의 여가와 삶의 만족도 연구를 통하여 직업의 안정성에 따라 여가 시간이 삶의 만족도에 미치는 영향은 차별적이라고 한다. 삶의 만족도는 삶의 질에 대한 주관적인 요소이며, 이는 일련의 개인적으로 설정된 기준과 관련하여 자신의 삶에 대한 인지적 판단인 주관적 차원(Schallock & Felce, 2004)인데 이 유형은 이러한 특징을 보여주고 있다. 최근 저성장 및 취업에 어려움을 겪는 젊은 세대가 ‘현재를 즐기자’를 추구하는 맥락과 연결되며, 이러한 모습들이 불안정한 이 시대를 살아가기 위한 그들만의 생존전략일 수 있으며 이들 유형은 경제적인 것은 중요하지 않다고 한다.

유형 3은 ‘일과 삶의 분리 추구형’이다. P표본 중 5명의 학생이 이 유형에 해당되었다. 이들은 위라벨은 일하기로 한 시간 이외에는 업무를 떠올리지 않는 일과 삶의 시간적 경계를 통한 것이라고 보고하였다. 즉 일과 삶의 시간적인 분리를 통하여 개인적인 삶과 일을 생활에서도 분리하고자 하는 특징을 보여주고 있다. 제1유형과 제3유형의 상관관계는 -.137이다. 상관관계는 각 유형간의 유사성 정도를 보여 주는 것으로 제1유형 ‘일과 삶의 통합 추구형’과 제3유형 ‘일과 삶의 분리 추구형’은 매우 대조적이다.

유형 4는 ‘시간 확보 추구형’이다. P표본 중 6명의 학생이 이 유형에 해당되었다. 이들은 위라벨은 심신의 휴식을 통하여 최소한으로 가족과 함께 하는 시간을 보장하는 것이라고 보고하였다. 이 유형은 가족 친화적인 유연한 근무환경을 원하는 것이다 (Fleetwood, 2007). 위라벨은 삶의 만족에 긍정적 영향을 미쳐서 위라벨이 일에서의 역할과 가정에서의 역할간의 긴장과 갈등으로부터 오는 스트레스를 완화(이재완 및 강혜진, 2018)시켜 주는데 이 유형은 이러한 특징을 보여주고 있다 할 수 있다.

유형 5는 ‘개인 활동 추구형’으로 나타났다. P표본 중 9명의 학생이 이 유형에 해당되었다. 이들은 퇴근 후에 일과 분리된 자신만의 시간 확보를 통하여 자기 계발을 할 수 있는 시간을 갖는 것이 중요하다고 보고하였다. 심형화(2017)의 행복에 관한 대학생의 주관성 연구에 따르면 자기 주도적, 성장 추구 유형을 볼 수 있는데 이 그룹

의 사람들은 자신의 목표를 실현하기 위해 지속적으로 노력하면서 삶의 목표와 방향을 찾는 유형이라고 할 수 있다. 제1유형과 제5유형의 상관관계는 .589이다. 제1유형 ‘일과 삶의 통합 추구형’과 제5유형 ‘개인 활동 추구형’은 상당히 유사한 측면이 있다.

대학생이 워라밸에 대한 인식 유형을 차원별로 분석하면 표 17과 같이 ‘시간적, 신체적, 심리적, 경제적’ 차원으로 구분할 수 있다. 당초 Q표본 선정기준으로 일과 삶으로 구분하여, 각각의 수준을 시간적 자유, 신체적 활동, 심리적 여유 및 경제적 보상으로 하여 총 40개의 Q표본을 선정하였다. 그러나 Q분류 결과는 상기의 기준이 아니라 개별적이고 혼합적인 워라밸에 대한 인식 유형으로 나타났다. 워라밸에 관한 시간적 차원은 모든 유형에서 나타나는 특징이다. 이는 워라밸을 인식하는 하는 데 있어서 근무 시간과 개인 삶의 시간을 구분하려는 경향과 일치한다고 할 수 있다. 신체적 차원에서 살펴보면 유형 2를 제외하고 나타나는 특징이다. 유형 2는 삶의 의미 및 행복에 추구하는 경향을 보이고 있다. 심리적 차원에서는 유형 1, 유형 2, 유형 5에서 나타나는 특징이나, 유형 3 및 유형 4에서는 상대적으로 적게 나타났다. 경제적 차원에서는 유형 2를 제외하고 다른 유형에서 동일하게 나타나는 특징이다. 이러한 차원에 따른 각 유형을 살펴본 결과에 따르면 시간적 및 경제적 차원은 워라밸에서 필요한 특징으로 보고 있으나, 신체적 및 심리적 차원에서는 각 유형 간에 차이가 있음을 알 수 있다.

표 17

각 유형과 차원

유형 \ 차원	시간적	신체적	심리적	경제적
유형 1 : 일과 삶의 통합 추구형	○	○	○	○
유형 2 : 삶의 의미 및 행복 추구형	○		○	
유형 3 : 일과 삶의 분리 추구형	○	○		○
유형 4 : 시간 확보 추구형	○	○		○
유형 5 : 개인 활동 추구형	○	○	○	○

본 연구 결과 워라밸에 인식유형은 5가지 유형으로 다양하게 나타났으며, 인식 유형의 차원도 시간적, 신체적, 심리적, 경제적 차원 네 가지로 나타났다. 대학생 개인

마다 워라벨에 대한 인식이 상이하다는 것을 보여주는 것으로 각 유형별 특성 및 차원을 바탕으로 향후 관련된 정책을 수립해야 할 것이다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 기업은 미래의 입사자들을 위한 기업문화를 재정립해야 한다. 일반적인 워라벨 근무조건 및 근무시간을 만드는 것에 한정하지 않고 실제로 현 대학생들이 어떠한 생각을 가지고 있는지 살펴봐야 한다. 기업은 미래 신입사원들이 워라벨에 대하여 동일한 생각을 하는 것이 아니라 개인 마다 워라벨에 대한 인식이 다름을 인정하고 다양한 유형에 맞춘 워라벨 프로그램을 준비할 필요가 있다. 이형우와 이동영(2019)의 성과관리와 워라벨의 상호보완적 효과에 관한 연구에 따르면 성과관리와 업무노력간의 상관관계에 있어 워라벨(Work-Life Balance)이 조절효과를 보이고 있는데 이는 워라벨이 성과관리에 조절 효과 영향을 보여주는 것으로, 기업은 워라벨을 어떻게 기업문화로 정립하느냐가 중요한 과제가 되었다.

본 연구는 대학생의 워라벨 인식에 대한 연구를 Q방법론을 통하여 하였으나 다음과 같은 한계가 있다. 첫째, Q 방법론으로 도출된 각 유형이 개인의 주관성인 맥락까지 고려된 것으로 볼 수 있는지에 대한 제한이 있을 수 있다. 연구 대상자의 배경적 변수는 Q 요인의 해석에 참고자료로 활용되지만 배경적 변수간의 관계를 일반화 하지는 않는다고 한다(Brown, 1980; 김순은, 2010). 향후 각 유형에 대한 심층 인터뷰 및 추가적인 연구를 통하여 개인의 맥락 및 변수에 대한 연구가 필요하다. 둘째, 대학생이 생각하는 워라벨과 기성세대간에 워라벨에 대한 인식에서 상이한 부분이 있다. 본 연구는 대학생이 인식하는 연구에 한정되었지만 향후 워라벨에 대한 세대간 차이 연구를 통하여 세대별 워라벨 인식에 대한 연구가 필요하다. 셋째, 본 연구에서는 대학생이 향후 근무하고자 하는 기업에 대한 구분은 하지 않았으나 향후에는 개별 기업 간의 차이 및 기업 형태에 따른 차이 등을 고려한 연구가 필요하다.

본 연구를 통하여 기업의 입장에서는 신입사원들이 워라벨에 대하여 인식유형에 따라 향후 유형별 맞춤형의 워라벨 제도를 마련하고, 대학생 입장에서는 직장선택시 자신의 워라벨 인식유형에 대한 이해를 바탕으로 적합한 기업문화를 선택하며, 대학은 학생들의 워라벨 인식 유형에 따라 적합한 기업문화를 선택하도록 진로 및 취업 지도를 할 수 있기를 기대한다.

참고문헌

- 길병옥, 이소희, 이송이, 정희정 (2020). **Q방법론의 이해와 적용**. 대전: 충남대학교 출판문화원.
- 김유천, 이송이 (2020). Q 방법론을 활용한 대학생의 계절학기 인식유형 연구. **학습자 중심교과교육연구**, 20(21), 711-727. doi:10.22251/jlcci.2020.20.21.711
- 김정운, 박정렬 (2004). 주 40시간 근무제 실행 후 노동자의 생활 양식의 변화와 학습에 대한 태도 변화 연구: 일과 삶의 조화(work-lifebalance)정책 개발과 여가정책 개발 중심으로. 정책기획위원회 연구보고서. 서울: 대통령자문정책기획위원회.
- 김종관, 이윤경 (2009). 업무구조, 조직문화, WLB제도가 조직유효성에 미치는 영향: 일과 생활의 균형의 매개 효과를 중심으로. **인적자원관리연구**, 16(4), 57-77.
- 김홍규 (2007). Q 표본의 특성 연구: 특성, 종류, 준비과정. **주관성 연구**, 14, 19-39
- 김홍규 (2008). **Q방법론: 과학철학, 이론, 분석 그리고 적용**. 서울: 커뮤니케이션북스.
- 민경선 (2018). 워라벨 세대의 여가와 삶의 만족도. **한국웰니스학회지**, 13(3), 377-388. doi:10.21097/ksw.2018.08.13.3.377
- 손영미, 김정운, 박정열 (2011). 중앙공무원의 일과 삶의 균형에 대한 조직 및 개인 변인의 영향력 검증 연구. **여가학연구**, 9, 101-131
- 심형화 (2017). 행복에 관한 대학생의 주관성 연구. **한국간호교육학회지**, 23(3), 268-278. doi:10.5977/jkasne.2017.23.3.268
- 유기웅, 정종원, 김영석, 김한별 (2012). **질적 연구방법의 이해**. 서울: 양지사.
- 이송이, 김경미 (2019). 코칭질문 인식에 관한 연구. **코칭연구**, 12(5), 47-65. doi:10.20325/KCA.2019.12.5.47
- 이정미, 최환규 (2019). 일과 삶의 균형 지원 조직문화가 일과 삶의 균형을 매개로 직장인의 안녕감 및 우울에 미치는 영향. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 32(1), 1-27. doi:10.24230/kjiop.v32i1.1-27
- 이재완, 강혜진 (2018). 워라벨과 삶의 만족: 세대 간 차이를 중심으로. **지방정부연구**, 22(3), 267-291. doi:10.20484/klog.22.3.11
- 이한녕, 하정, 이희정 (2019). 행복은 어디에서 오는가?: 우리나라 대학생의 행복감에 영향을 주는 사전요인 분석. **지식경영연구**, 20(2), 137-153. doi:10.15813/kmr.2019.20.2.007

- 이형우, 이동영 (2019). 성과관리와 워라벨의 상호보완적 효과에 관한 연구. **한국공공관리학보**, 33(1), 175-190. doi:10.24210/kapm.2018.33.1.008
- 정태철 (2010). 한국 언론에 대한 한국인의 태도 유형 Q연구. **주관성 연구**, 21, 89-106.
- 조용기 (2019). 워라벨의 인문학적 성찰. **한국엔터테인먼트산업학회논문지**, 13(1), 121-138. doi:10.21184/jkeia.2019.1.13.1.121
- 조혜정 (2013). 대학생의 취업스트레스가 행복감에 미치는 영향 : 사회적 지지의 조절 효과. **한국청소년연구**, 24(1), 157-184.
- 조희경 (2014). **직장인의 성공에 대한 인식과 시사점**. 세종: 한국직업능력개발원.
- Brown, S. R. (1980). *Political subjectivity: Applications of Q methodology in political science*. Yale University Press. doi:10.1017/s0048840200001222
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.
- Fleetwood, S. (2007). Why work-life balance now?. *The international journal of human resource management*, 18(3), 387-400. doi:10.1080/09585190601167441
- Hemakumara, M. G. G. (2019). Work Life Balance Among Employed Undergraduate Students of the University of Colombo. *International Journal of Arts and Commerce*, 8(6), 91-97.
- Schalock, R. L., & Felce, D. (2004). Quality of life and subjective well-being: Conceptual and measurement issues. In E. Emerson, C. Hatton, T. Thompson, & T. R. Parmenter (Eds.), *International handbook of applied research in intellectual disabilities* (pp. 261-279). London: Wiley.
- Stephenson, W. (1953). *The study of behavior: Q-Technique and its Methodology*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Ugwu, D. I., Orjiakor, C. T., Enwereuzor, I. K., Onyedibe, C. C., & Ugwu, L. I. (2016). Business-life balance and wellbeing: Exploring the lived experiences of women in a low-to-middle income country. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 11(1), 1-17. doi:10.3402/qhw.v11.30492

ABSTRACT

A study of subjectivity on work and life balance as perceived by university students

Kim, Yucheon*

The purpose of this study was to examine the subjectivity of university students' perceptions of workplace centered work. For the purpose of this study, Q methodology was used. To collect the Q population, a total of 142 Q populations were formed through a combination of literature research reviews, newspaper articles and report reviews, questionnaire surveys and interviews, etc. For reference, a total of 40 Q samples were selected using the selection criteria as temporal freedom, physical activity, psychological relaxation, and economic compensation, and a total of 40 subjects were selected for the P sample. Data analysis was conducted by Principal Component Factor Analysis using the Quanl program. As a result of the study, there were found to be a total of 5 types: type 1 is 'work-life integration type', type 2 is 'life meaning and happiness type', type 3 is 'separation between work and life type', and type 4 is 'securing time type' and type 5 is 'personal activity pursuit type'. As a result of examining each type as a dimension of perception type, these were found individually and mixed in terms of temporal, physical, psychological, and economic dimensions. This study shows that individual university students have different perceptions of work-life balance. From the company's point of view, a customized work-life balance system is prepared for each type according to the new employees' perception of work-life balance, and from the university student's point of view, the perception of work-life balance is different. It is considered when choosing a job based on understanding, and the university establishes future policies based on the characteristics and dimensions of each type by providing career and employment guidance so that students can select an appropriate corporate culture according to their work-life balance perception type. This study can be said to show that related policies should be established in the future based on the characteristics and dimensions of each type.

Key Words: university student, work and life balance, subjectivity, Q methodology

투고일: 2021. 1. 19, 심사일: 2021. 5. 10, 심사완료일: 2021. 5. 21

* Doctoral student, Department of Counseling Coachig, Dongguk University