

워라밸 이슈 비교 분석: 한국과 미국*

이소현** · 김민수*** · 김희웅****

〈목 차〉

I. 서론	4.3 워라밸(work-life balance) 관련 단어 빈도 분석 및 키워드 추출 결과: 한국
II. 개념적 배경	4.4 워라밸(work-life balance) 관련 단어 빈도 분석 및 키워드 추출 결과: 미국
2.1 워라밸(work-life balance) 현황	4.5 텍스트마이닝 결과 비교
2.2 선행 연구	V. 토의 및 시사점
III. 연구방법론	5.1 연구결과 토의 및 방안 제안
3.1 텍스트마이닝 기법	5.2 연구의 한계 및 향후 연구방향
3.2 데이터 수집 및 분석 절차	5.3 연구의 학술적/실무적 의의
IV. 분석결과	참고문헌
4.1 워라밸(work-life balance) 관련 토픽 모델링 결과: 한국	<Abstract>
4.2 워라밸(work-life balance) 관련 토픽 모델링 결과: 미국	

I. 서론

국가적 차원에서 국민의 행복, 삶의 질은 중요한 이슈로 언급되면서 이를 증진시키고자 하는 노력이 계속되고 있다(최문중 등, 2014; Campbell, 1976). 이를 위하여 최근 전 세계적으로 일과 삶(생활)의 균형을 의미하는 워라밸

트렌드가 확산되고 있다. 한국은 워라밸 사회를 위하여 최근 주 52시간 근무제를 시행하기 시작했지만, 대부분 대기업 위주로 시행되고 있으며 중소기업의 경우에는 오히려 노동시간 단축과 고용주의 비용 부담으로 임금이 감소되는 현상이 나타나고 있다. 한국뿐만 아니라 경제대국인 미국도 연평균 근로시간이 1,791 시간으로 OECD 국가 35개국 평균인 1,692 시간 보

* 이 논문은 2018년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2018S1A3A2075114). 이 논문은 연세대학교 바른 ICT 연구소의 (일부) 지원을 받아 수행된 연구 결과임(2018-22-0003).

** 연세대학교 정보대학원, sohyun1010@yonsei.ac.kr(주저자)

*** 연세대학교 정보대학원, mskim31@yonsei.ac.kr

**** 연세대학교 정보대학원, kimhw@yonsei.ac.kr(교신저자)

다 높은 수준이다. 반면, 워라벨 지수가 높은 네덜란드와 프랑스와 같은 유럽 국가들은 장시간 근무하는 노동자 비율이 0.15%로 가장 낮으면서도 하루 중 자기 관리 및 여가에 활용하는 시간이 많았다(NEWSIS, 2018). 하지만, 단순히 노동시간이 감소한다고 해서 국민들의 삶의 질이 향상된다고 단언할 수 없으므로, 노동시간의 감소와 함께 일과 삶(생활)의 균형을 통하여 삶의 질 향상을 위한 구체적인 방안이 필요하다. 이러한 이유로 일과 삶(생활)의 균형을 의미하는 ‘워라벨(Work-life balance)’에 대한 관심의 증대와 함께 워라벨 사회를 위한 다양한 시도 및 관련 정책들이 시행되고 있다. 한국에서는 지난해 2018년 ‘주 52시간 근로제’가 도입되었고, 이를 통하여 연간 노동시간이 2,000 시간 아래로 떨어질 가능성이 크다. 하지만, ‘주 52시간 근로제’ 도입으로 주당 평균 근로시간이 전년대비 1.3시간 줄어든 41.5시간으로 나타났지만, 탄력근로제, 최저임금, 생산성 향상의 고리를 잘 풀어야 이른바 워라벨 사회를 앞당길 수 있다는 지적이 나오고 있다. 즉, 국민들의 삶의 질 향상을 위하여 일과 삶(생활)이 양립할 수 있는 구체적인 방안이 필요하다.

‘워라벨’과 관련하여 국가적 차원에서 국민의 행복, 삶의 질 향상이 중요한 이슈로 언급되고 있지만, 관련 기존 연구들은 대부분 워라벨의 개념이나 선행변수 또는 결과변수에 대한 연구들이었으며 문헌조사나 설문조사의 방법을 주로 이용하였다(민경선, 2018; 이재완, 강혜진, 2018; Hasan & Teng, 2017; Hofmann & Stokburger-Sauer, 2017; Sirgy & Lee, 2018). 즉, 실제 대중들이 워라벨과 관련하여 중요하게 생각하고 있는 것이 무엇인지를 분석하고 이를

기반으로 실질적인 방안을 제시한 연구가 없었다. 그리하여, 본 연구에서는 국가 차원에서 워라벨을 위한 노력을 하고 있지만 워라벨 지수가 비교적 낮은 한국과 미국의 채용 사이트를 통하여 워라벨 관련 주요 요인을 도출하여 비교 및 분석한 후 워라벨 사회를 위한 실질적인 방안을 제안한다. 특히, 텍스트 마이닝 기법의 LDA 토픽모델링, 단어 빈도 분석, 키워드 추출 분석을 통하여 ‘워라벨’ 관련 이슈, 즉, 주요 요인들을 도출한 후 분석을 통하여 국민들의 삶의 질을 증진시키기 위한 구체적인 방안을 제시하고자 한다. 본 연구를 통해 현재 이슈화되고 있는 워라벨의 개념을 이해하고, 텍스트 마이닝 기법을 통해 관련 주요 요인을 도출한 것에 학술적 의의가 있다. 실무적으로는 데이터 분석을 기반으로 국민들의 삶의 질 향상을 위한 개인, 기업, 그리고 정부 차원에서 고려해야 할 구체적인 방안을 제안한 것에 의의가 있다.

II. 개념적 배경

2.1 워라벨(work-life balance) 현황

워라벨은 ‘일과 삶(생활)의 균형’이라는 의미인 ‘work-life balance’의 준말로, 본 표현은 1970년대 후반 영국에서 개인의 업무와 사생활 간의 균형을 묘사하는 단어로 처음 등장하였다(민경선, 2018). 한국에서는 각 단어의 앞 글자를 따서 워라벨로 주로 사용된다. 다시 말해 워라벨은 일과 삶(생활)의 적절한 균형을 통한 삶의 질 향상으로 정의할 수 있다(정예지 등, 2016; Madsen, 2003; Tausig & Fenwick,

2001). 이는 일과 그 외 영역에 대해 시간과 심리적·신체적 에너지를 적절히 분배하는 것을 의미한다(이은환, 김옥, 2018). 최근 구직자나 젊은 직장인들이 회사를 선택하는 기준으로 연봉보다 삶의 질을 높이는 것을 중요시하는 경향이 강해지면서 신조어로 사용되고 있으며, 이는 좋은 회사에서 높은 연봉을 받는 것이 최선의 선택이 아니라 적절한 근로시간과 월급으로 자신의 삶을 누리는 것이 행복이라고 느끼는 것을 의미한다. 특히, 저녁이 있는 삶, 일과 생활의 균형이 중요시되면서 구직자나 이직 희망자들은 기업의 워라벨이 직장을 선택하는 우선 순위가 되고 있다(Ötken & Erben, 2013; Schnettler et al., 2018).

국가 차원에서 일과 삶(생활)의 균형을 중시하는 분위기가 확산되면서 더 나은 삶의 지수를 나타내는 워라벨 지수를 산출하였고, 이는 장시간 근무하는 노동자 비율과 하루 중 자기 관리 및 여가에 활용하는 시간을 기반으로 계산된다. 2018년 기준 네덜란드는 9.3점으로 워라벨 지수 1위를 차지하였으며, 한국은 4.7점으로 OECD 국가들 중 32위로 최하위 수준인 것으로 조사되었다. 네덜란드가 워라벨 지수가 높을 수 있는 이유는 근로시간에 따른 차별 금지법, 근로시간 조정법 등 법 개정을 통하여 장시간 근로 문제를 꾸준히 개선하여 노동자 평균 근로시간이 세계에서 가장 짧은 6.1시간이기 때문이다. 그 밖에 덴마크를 포함한 워라벨 지수가 높은 국가들은 법적으로 유연근무제를 자유롭게 쓸 수 있도록 하고 있다. 즉, 워라벨 사회를 위해서는 기업과 정부 차원에서의 적극적인 지원이 필요함을 알 수 있다. 하지만, 경제 대국인 미국의 워라벨 지수 역시 5.8점으로 미

국의 경제적/문화적 수준에 비해 낮은 편으로 볼 수 있다(네이버포스트, 2018). 그리하여, 본 연구에서는 워라벨 지수가 낮은 대표 국가로 아시아에서의 한국, 아메리카에서의 미국을 대상으로 워라벨 관련 주요 이슈들을 도출하여 분석한 후 워라벨을 위한 구체적인 방안을 제안하고자 한다.

현재 한국과 미국의 워라벨 관련 정책 및 근로 환경을 살펴보면, 한국은 직장인들의 워라벨을 위하여 근로시간을 줄이기 위한 노력을 이어오고 있다. ‘주 52시간 근무제’ 도입이 대표적이고, 이는 주 5일제 근무가 도입된 지 14년만에 이루어졌다. 연차 휴가와 관련해서는 한국은 1년간 80% 이상 출근 시 15일 유급휴가를 지급하고, 1년 미만 근로자나 80% 미만 출근 시 1개월에 1일의 휴가를 제공하고 있다. 또한, 3년 이상 계속 근로 시 2년마다 1일을 가산하여 휴가를 제공하고 있다(뉴스토마토, 2019). 그 밖에, 정시 퇴근하기, 퇴근 후 업무연락 자제하기, 명확한 업무지시, 유연한 근무, 연가 사용 활성화 등의 근무 혁신 10대 제안을 제시하여 워라벨 사회를 위해 노력하고 있다.

미국의 직장인들은 주 40시간 근무를 시행하고 있으며 휴가를 사용자와 근로자 간의 계약으로 보고 있어 연방노동법에서 휴가 제도를 엄격하게 규정하지 않고 있다. 또한, 미국은 유연근무제가 오래전부터 도입되어 출퇴근 시간이나 야근에 대한 압박이 적은 편이다. 무엇보다도 직장 문화가 자유로운 편으로 특히, 휴식이나 리프레시에 관해서는 매우 관대하다. 대신 대부분의 회사에서는 직급에 따라 근무 시간이나 업무량이 달라 주는 만큼 일을 하는 시스템이며 실적은 성과 위주로 엄격히 평가된다(미

디어SR, 2018). 이러한 성과 위주의 평가를 기반으로 최근 미국 젊은이들 중심으로 워라벨과 정반대의 ‘허슬 문화’가 확산되고 있다. 허슬 문화는 ‘목표를 달성하기 위해서는 힘들고 피곤해도 일을 하라’의 의미를 내포하고 있다(헤럴드경제, 2019). 이는 워라벨을 위한 근로시간 단축이라는 글로벌 트렌드 속에서 미국을 중심으로 확산되고 있는 젊은 층의 자발적인 움직임이면서 동시에 밀레니얼 세대들의 불가피한 선택이기도 하다. 즉, 일하는 시간을 줄이기 위한 노력과는 별개로 조직에서의 경쟁과 개인의 성공을 위해서는 초과 근무도 불가피하다는 것이다. 특히, 미국은 기업이 근로자에게 사전통지 없이 고용계약을 해지할 수 있는 임의 고용 원칙이 통용되는 국가로 경쟁이 치열하여 이러한 현상이 나타난 것으로 보인다(중앙일보, 2019).

2.2 선행연구

최근 전 세계적으로 국민들의 삶의 질에 대한 관심 및 워라벨 사회를 위한 다양한 시도들과 함께 이와 관련된 연구들도 진행되고 있다. 국내에서 진행된 연구로는 워라벨 세대의 특성과 이들의 여가가 삶의 만족도에 미치는 영향에 대한 연구(민경선, 2018), 워라벨이 삶의 만족에 끼치는 효과를 분석하고 나아가 이들 간의 관계에 있어서 세대별 차이가 존재하는지를 분석한 연구(이재완, 강혜진, 2018), 워라벨 관련 현황 및 방안(KDI 경제정보센터, 2018)의 연구 등이 있었다. 해외에서의 워라벨 관련 연구로는 일과 생활의 균형인 워라벨의 선행변수와 결과변수 관련 연구(Jang, 2009; Opatha &

Perera, 2017; Sirgy & Lee, 2018), 워라벨이 직업 만족도(Hasan & Teng, 2017)와 환경 친화적 행동(Melo et al., 2018)에 끼치는 영향, 감정적인 노동이 워라벨에 끼치는 영향(Hofmann & Stokburger-Sauer, 2017)에 대한 연구 등이 있었다.

구체적으로 민경선(2018)은 통계청의 자료를 활용하여 직업의 안정성에 따라 여가가 워라벨 세대의 삶의 만족도에 미치는 영향을 나타내었다. 이재완과 강혜진(2018)은 문화체육관광부가 조사한 삶의 질 여론조사 데이터를 활용하여 워라벨이 삶의 만족도에 미치는 영향에 대하여 조사하였다. Sirgy and Lee(2018)는 문헌조사를 통해 워라벨이 영향을 끼치는 변수들과의 연관성을 조사하였는데, 여기서 워라벨의 결과변수로는 업무와 관련된 것과 관련되지 않은 것, 그리고 스트레스와 관련된 것으로 구분하였다. 더불어, 개인 차원과 조직 차원에서 워라벨의 선행변수를 나타내고, 그들이 워라벨에 어떠한 영향을 끼치는지를 설명하고 이를 기반으로 일과 삶의 균형과 전반적인 삶의 만족으로 연결되는 이론 메커니즘을 나타내었다. Jang(2009)은 유연한 업무 스케줄, 조직과 상사의 지지를 통한 워라벨이 직장인들의 웰빙에 긍정적인 영향을 끼치는 것을 나타내었다. Hasan and Teng(2017)은 워라벨과 직업 만족도에 대한 관계를 조사한 결과로 워라벨은 직업 만족도에 유의한 영향을 끼친 것으로 확인하였다. Hofmann and Stokburger-Sauer(2017)의 연구에서는 직원들의 긍정적인 감정표현과 감정적인 불협화음은 직원의 워라벨에 부정적인 영향을 끼치고, 직원의 정서적인 몰입을 유도한다고 나타내었다. Opatha and Perera(2017)

는 위라벨을 결정하는 주요 요인들로 시간 관리, 배우자의 특성과 위라벨을 위한 전략에 대한 이해로 나타내었다.

대부분의 국내/외 위라벨 관련 기존 연구들은 위라벨의 개념이나 선행변수 또는 결과변수에 대한 연구로 문헌조사나 설문조사의 방법을 주로 이용하였으며(민경선, 2018; 이재완, 강혜진, 2018; Hasan & Teng, 2017; Hofmann & Stokburger-Sauer, 2017; Sirgy & Lee, 2018), 실제 대중들이 위라벨과 관련하여 중요하게 생각하고 있는 것이 무엇인지를 분석하고 이를 기반으로 실질적인 전략 및 방안을 제시한 연구가 없었다. 그리하여, 본 연구에서는 한국과 미국에서 취업 또는 이직을 준비하는 사람들이 주로 이용하는 채용사이트를 기반으로 위라벨 관련 댓글(텍스트)를 모두 수집하여 비교 및 분석하고, 이를 기반으로 삶의 질 향상을 위한 실질적인 방안을 제시한다. 이를 위하여, 텍스트와 같은 비정형 데이터에서 의미 있고 유용한 패턴을 추출할 수 있는 텍스트마이닝 기법을 사용한다.

Ⅲ. 연구방법론

3.1 텍스트마이닝 기법

본 연구에서는 주요 연구방법으로 정형화되어 있지 않은 데이터에서 의미 있고 유용한 패턴을 추출하는 과정(Hearst, 1999; Sebastiani, 2002)인 텍스트 마이닝 방법을 이용하였다. 구체적으로 빈도 분석, TF-IDF 키워드 추출, LDA 토픽모델링 총 세 가지의 기법을 이용하

였다. 빈도 분석은 단어들의 등장 횟수를 파악함으로써 방대한 양의 전체 문서 내용을 파악할 수 있는 기법이다. 단어의 출현 횟수를 계산하기 전에 품사 분석을 통해 특정한 의미를 지닐 확률이 높은 명사, 형용사 등의 단어만 추려 분석을 진행하면 더욱 유의미한 결과를 기대할 수 있다. 본 연구에서는 이러한 방법을 기반으로 빈도 분석 기법을 통해 텍스트 데이터에서 등장한 단어들의 출현 횟수를 파악해 위라벨 관련 이슈의 현황을 파악하는데 이용하였다.

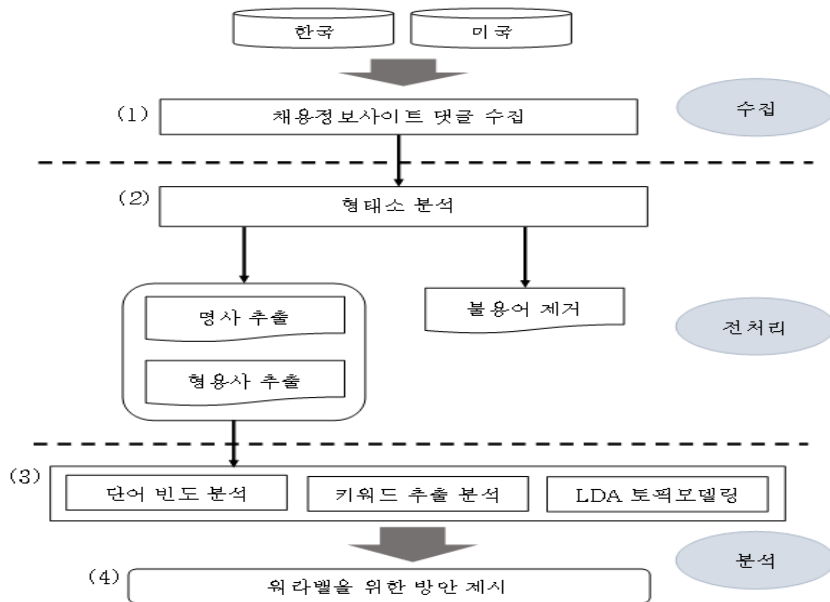
두 번째 텍스트 마이닝 분석 기법은 TF-IDF 키워드 추출 기법이다. 이는 문서의 핵심 키워드를 추출하는데 있어 TF(Term Frequency)와 IDF(Inverse Document Frequency) 수치를 곱하여 각 단어 별 가중치를 계산한 후 가중치가 높은 수치들을 키워드로 선정하는 방법이다. TF란 빈도 분석 기법과 같이 단어의 출현 횟수를 정리한 수치이며 IDF란 전체 문서의 수를 특정한 단어별로 해당 단어가 등장한 문서의 수로 나눈 값을 의미한다. IDF 값의 경우 특정 단어가 문서 전체에 많이 포함되어 있을수록 그 값이 작아지고 특정 문서에만 해당 단어가 포함되어 있었을수록 그 값이 커지게 된다. 따라서 TF-IDF 가중치는 그 값이 클수록 문서 내에서 주요한 의미를 가지는 단어로 해석이 될 수 있다(Robertson, 2004). 본 연구에서는 TF-IDF 가중치를 통해 위라벨과 관련한 문서의 키워드를 도출함으로써 위라벨에 영향을 미치는 주요 요인들에 대해서 파악하였다.

세 번째 텍스트 마이닝 기법은 LDA 토픽모델링 기법이다. 토픽모델링은 문서에서 특정한 주제를 찾아내기 위한 텍스트 마이닝 기법으로 유사한 의미를 가진 단어들을 클러스터링하여

주제를 추론하는 기법이다(Blei et al., 2003). 유사한 의미를 가진 단어들은 문서의 맥락과 관련된 단서를 이용하여 추정한다. 본 연구에서는 가장 많이 이용되고 있는 LDA(Latent Dirichlet Allocation) 토픽모델링 방법을 이용하였다. LDA 방법은 문서가 가지고 있는 잠재적인 주제에 따라 특정 단어가 해당 주제에 포함될 가능성을 계산함으로써 주제와 유사한 단어 묶음을 찾아내게 된다(Blei & Lafferty, 2009). 본 연구에서는 LDA 토픽모델링 분석을 통하여 한국과 미국 두 국가에서 워라밸과 관련하여 어떠한 이슈들이 있는지를 파악하였다. LDA 토픽모델링에서는 같은 키워드일지라도 상이한 주제와 연관되어질 수 있다. 또한 LDA 토픽모델링 결과를 통해 한국과 미국에서의 워라밸 인식과 관련한 키워드의 의미 및 두 국가 간 차이점을 파악해 볼 수 있다.

3.2 데이터 수집 및 분석 절차

본 연구는 크게 데이터 수집, 데이터 전처리와 형태소 분석, 텍스트 마이닝 분석 단계로 나뉜다. 데이터 수집은 한국의 채용사이트 ‘잡플래닛’과 미국의 채용사이트인 ‘Glassdoor’를 통해 수집하였다. 본 연구의 데이터 분석 절차는 아래 <그림 1>과 같다. 한국과 미국의 채용 사이트를 통하여 (1) 워라밸 관련 댓글(텍스트) 수집, (2) 데이터 전처리, (3) LDA 토픽모델링, 단어 빈도 분석, 키워드 도출 후 비교 및 분석, 그리고 (4) 워라밸을 위한 구체적인 방안 제시의 순서로 진행된다. (1) 워라밸 관련 댓글(텍스트) 수집에서는 ‘워라밸’, ‘일과 삶의 조화’, ‘work-life balance’, ‘WLB’, ‘work-family balance’, ‘work life balance’가 포함된 댓글들을 수집하였다. 예를 들어 한국 채용 사이트에서의 “야근이 많아 워라밸이 현실적으로 불가능하다”와



<그림 1> 데이터 분석 절차

같이 댓글에 ‘위라벨’, ‘일과 삶의 균형’, ‘work-life balance’ 등 위라벨 관련 키워드가 포함된 모든 댓글(텍스트)들을 수집하였다. 데이터 수집 기간은 한국의 채용 사이트인 ‘잡플래닛’에서는 2014년 4월 17일부터 2019년 4월 25일까지, 미국 채용사이트인 ‘Glassdoor’에서 2014년 5월 28일부터 2019년 5월 1일까지 게시된 댓글들을 웹 크롤링을 통하여 수집하였다. 웹 크롤링 과정을 통해서 한국의 채용사이트 댓글은 총 7,678건, 미국의 채용사이트 댓글은 총 15,196건을 수집하였다(아래 <표 1> 참조).

<표 1> 데이터 수집

데이터	한국	미국
데이터 수집 사이트	채용사이트 ‘잡플래닛’	채용사이트 ‘Glassdoor’
데이터 수집 기간	2014년 4월 17일~ 2019년 4월 25일	2014년 5월 28일~ 2019년 5월 1일
데이터 규모	총 7,678 건	총 15,196 건
데이터 수집 요소	댓글 내용	

(2) 데이터 전처리와 형태소 분석 단계는 앞 단계에서 수집한 데이터의 불필요한 내용을 정제 처리하는 작업이다. 명사 형태소가 가장 핵심적인 의미를 지니고 있지만, 형용사를 통해서도 관련 의미의 도출이 가능하다고 판단하여 명사와 형용사를 중심으로 추출하였다. 더불어, 분석에 불필요하거나 의미 없는 단어들은 불용어 처리하였다. 정제된 데이터는 키워드 추출을 통하여 키워드 순위를 살펴봄으로써 추출한 댓글(텍스트)의 내용이 ‘위라벨,’ 즉 일과 삶(생활)의 균형과 관련된 내용인지를 확인하였다.

데이터 수집과 전처리 후에는 (3) 텍스트마이닝 분석의 LDA 토픽모델링, 키워드 추출, 단

어 빈도 분석을 실시하였다. LDA 토픽모델링을 통하여 위라벨 관련 키워드들이 선별되면 그들 간의 관계와 의미를 분석하여 한 집단의 키워드들을 대표적으로 아울러 설명할 수 있는 토픽을 정하는 과정을 거쳤다. 토픽의 선정은 핵심 키워드의 의미와 그들 간의 관계를 고려하여 연구자들 간의 토의 과정을 거쳐 공통으로 합의되는 토픽을 추출하였다. 또한, 단어 빈도 분석과 키워드 추출 분석을 통해 도출된 키워드들은 상위 20개의 키워드를 나열하고, 키워드 별 빈도수와 가중치가 의미하는 바를 해석으로 나타낸다. 마지막으로 (4) 위라벨 사회를 위한 구체적인 방안 제시에서는 텍스트 마이닝의 세 가지 분석 기법들을 통해 도출된 결과들을 비교 및 분석하고, 그 결과를 통합하여 위라벨을 통한 삶의 질 향상을 위한 구체적인 방안을 제시한다.

IV. 분석결과

4.1 위라벨(work-life balance)관련 토픽 모델링 결과: 한국

한국의 채용사이트를 통하여 위라벨과 관련된 토픽모델링을 수행한 결과로 아래 <표 2>와 같은 결과를 도출하였다. 총 8개의 토픽을 도출하였으며, 각 토픽의 주제어는 도출된 각 키워드의 의미와 키워드들 간의 관계를 고려하여 선정하였다. 각 토픽들에 대한 해석은 다음과 같다.

<표 2> 한국의 워라벨(work-life balance) 관련 토픽 모델링 결과

토픽	키워드	해석
자기개발	성장, 발전, 미래, 투자, 다양, 업무, 사업	미래를 위한 자기 개발
조직문화	분위기, 자유, 안정, 생각, 압박, 실적, 수평	자유로운 의사소통과 수평적 구조
기업 유형	대기업, 회사, 최고, 수준, 보장, 자부심, 삼성	- 기업 유형에 따라 워라벨에 대한 인식 및 만족도의 차이 - 기업의 평판(명성)에 대한 자부심
동료	직원, 사람, 생각, 신입, 동료, 함께, 근무	함께 일하는 동료들과의 관계
휴가	연차, 자유, 눈치, 휴가, 사용, 공기업, 복지	휴가(계획)의 자율성
근무형태	업무, 계약직, 강도, 정규, 인턴, 신입, 현장	고용 상태 및 업무 형태에 따라 워라벨에 대한 인식 및 만족도의 차이
업무시간	시간, 근무, 퇴근, 주말, 야근, 출근, 압박	출퇴근 시간 및 근무시간의 유연성
보상	연봉, 급여, 복지, 최고, 증가, 보수, 동종업계	실질적인 보상

첫째, ‘자기개발’은 핵심 키워드로 성장, 발전, 미래, 투자, 다양 등이 도출됨으로써 직장인들이 회사에서의 업무뿐만 아니라 자기 발전을 위한 투자를 할 수 있는 것이 중요한 것을 나타낸다. 직장에서 직원들이 자기개발을 위한 투자를 할 수 있는 지원 및 여건을 마련해주는 것이 중요하게 여겨지고 있으며 자기개발을 통해 직장에 대한 만족도뿐만 아니라 경쟁력 있는 기업문화를 정착시킬 수 있으며 이는 결국 가정에도 긍정적 영향을 끼칠 것으로 여겨진다. 둘째, ‘조직문화’는 핵심키워드로 분위기, 자유, 안정, 생각, 수평, 보장 등이 도출됨으로써 회사의 조직문화가 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다. 최근 기업들은 친근한 조직문화와 워라벨을 위한 다양한 시도들을 하고 있다. 핵심키워드를 볼 때 사람들은 편안한 분위기에서 다른 조직원들과 자유로운 의사소통이 가능하고, 수평적 조직 구조를 선호하므로 이러한 접근을 통해 워라벨 증진에 도움이 될 수 있음을 알 수 있다.

셋째, ‘기업의 유형’은 핵심키워드로 대기업, 회사, 최고, 수준, 보장, 자부심 등이 도출됨으로써

로써 이는 두 가지로 해석할 수 있다. 하나는 최근 워라벨을 위한 정책들이 시도되고 있지만, 대부분이 대기업 위주로 시행되며 중소기업에는 큰 변화가 없는 것으로 기업의 유형이나 수준이 워라벨의 가능여부를 결정할 수 있다는 것이다. 또 다른 해석으로는 본인이 소속된 회사에 대한 외부의 평판과 이를 통한 본인의 자부심이 중요한 것으로 해석될 수 있다. 이는 다른 사람들에게 인정받는 회사를 다님으로써 자부심을 느끼는 긍정적 감정이 가정에서의 역할에도 긍정적 영향을 끼칠 수 있다는 것이다. 넷째, ‘동료’는 핵심키워드로 직원, 사람, 생각, 신입, 함께, 근무 등이 도출됨으로써 직장에서 함께 일하는 동료들과의 관계가 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다. 즉, 회사에서 업무를 통해 느끼는 만족도나 스트레스뿐만 아니라 함께 일하는 조직원들과의 관계를 통한 긍정적, 부정적 영향도 크다. L그룹은 가정과 회사생활에서 느끼는 만족도가 업무 효율과 큰 영향을 끼칠 것으로 보고 가족과 동료들과의 돈독한 관계를 위한 동료와 가족들과 함께하는 가족행복 캠프, 부부 캠프 등을 운영하고 있다고 한다

(동아일보, 2018). 이러한 프로그램들은 일과 가정의 균형과 정서적 지원을 중요한 가치로 여기는 것에서 비롯된 것으로 볼 수 있다.

다섯째, ‘휴가’는 핵심키워드로 연차, 자유, 눈치, 휴가, 사용 등이 도출됨으로써 휴가의 중요성을 나타내고 있다. 각 회사에는 규정으로 정해 놓은 휴가를 자유롭게 사용하는 데 직장 내의 협조적인 분위기가 함께 요구된다. 직원들의 워라벨 수준을 높이기 위해서는 각자가 원하고 필요할 때 휴가를 신청할 수 있고 보장되어야 한다는 것이다. 이와 관련하여 최근 계약 업계에서는 워라벨을 위하여 연말 휴가제를 도입하여 직원들이 연말에 장기적으로 휴가를 사용할 수 있도록 하여 가족들과 충전할 수 있는 시간을 보낼 수 있도록 하고 있다(아시아경제, 2018). 여섯째, ‘근무형태’는 핵심키워드로 계약직, 강도, 정규, 인턴, 신입, 현장 등으로 본인의 고용 상태나 업무의 강도와 관련이 있는 것을 나타낸다. 최근 대부분의 직장인들이 워라벨을 원하고 있지만, 직장에서의 자신의 고용 상태나 업무의 강도에 따라 워라벨을 인지하는 관점이 다를 수 있다는 것이다. 예를 들어, 계약직의 경우 정규직 사원들에 비해 일하는 시간은 적지만 워라벨의 만족도는 정규직 사원들에 비해 낮을 수 있다는 것이다. 이와 관련하여 선행 연구에서도 상용직과 비상용직을 구분한 직업의 안전성에 따라 워라벨의 만족도에 다른 영향을 끼치는 것으로 나타났다(민경선, 2018).

일곱째, ‘업무시간’은 핵심키워드로 시간, 근무, 퇴근, 주말, 야근, 출근, 압박 등으로 출퇴근 시간 및 야근이나 주말 근무에 대한 압박이 나타났다. 즉, 워라벨이 가능하기 위해서는 기본적으로 일하는 시간을 줄여야 한다. 하지만, 명

목상 퇴근을 하고도 집에서 일을 하는 사람들이 많기 때문에 단순히 회사에 머무는 시간을 줄이는 것이 아니라 일 자체를 하는 시간을 줄여야 한다. 또한, 탄력근무제를 통하여 어린 자녀를 둔 직장인들이 유연하게 업무시간을 사용함으로써 가정에서의 역할도 수행할 수 있도록 도울 수 있다. 마지막으로 ‘보상’은 핵심키워드로 연봉, 급여, 복지, 증가, 보수 등으로 급여와 같은 실질적 보상이 중요한 것으로 나타났다. 최근 주 52시간 근무제 등 근로환경 개선과 워라벨을 위한 다양한 시도가 이루어지고 있지만, 여전히 직장인 절반 이상은 주말에도 근무하고 있으며 이에 대한 적절한 보상도 받지 못하고 있다(공공뉴스, 2019). 즉, 기업의 상황에 따라 야근 또는 주말 근무를 해야 한다면 이에 대한 확실한 보상이 필요하다는 것이다. 반대로 52시간 근무제와 탄력 근무제를 시행하고 있더라도 회사에서 제공해주는 복지나 보수와 같은 실질적인 혜택이 동종 업계의 다른 회사들과 비교하여 낮다면 직원들의 워라벨에 의미가 없는 것으로 해석할 수 있다.

4.2 워라벨(work-life balance)관련 토픽 모델링 결과: 미국

미국의 채용사이트를 통하여 워라벨과 관련된 토픽모델링을 수행한 결과로 아래 <표 3>과 같은 결과를 도출하였다. 총 8개의 토픽을 추출하였으며, 각 토픽의 주제어는 추출된 각 키워드의 의미와 키워드들 간의 관계를 고려하여 선정하였다. 각 토픽들에 대한 해석은 다음과 같다.

<표 3> 미국의 워라벨(work-life balance) 관련 토픽 모델링 결과

토픽	키워드	해석
Superior	People, leadership, politics, respect, support, fun	상사의 역할(리더십, 성향, 업무 능력 등)
Compensation	Benefits, bonus, stock, give, training, options, directly	추가적인 보상 및 혜택
Teamwork	Team, people, work, members, meet, care, part	같이 일하는 동료와의 팀워크 (협동작업)
Flexibility	Scheduling, vacation, careers, sick, travel, time	유연한 스케줄 관리
Opportunities	Training, better, improvement, opportunities, performance, next	능력 및 기술 향상의 기회 제공
Atmosphere	Fair, long, love, friendly, balance, management	편안한 조직 분위기
Maternity & parental leave	Maternity, paternity, parental, childcare, paid, leave	출산 및 육아 휴직의 보장과 유급화
Competition	Experience, competitive, work, much, high, better	실적 및 업무의 경쟁

첫째, ‘superior’는 핵심 키워드로 people, leadership, politics, respect, support 등이 도출됨으로써 함께 일하는 상사의 성향 및 업무 수행이 중요한 것을 나타낸다. 특히, 경영진이 진심으로 본인들의 제안과 아이디어를 들어주고, 그에 대한 적극적인 반응을 보인다고 생각할 경우 자사가 혁신적이라고 생각할 가능성이 14배 높아 일하기 좋은 회사라고 느낄 가능성도 4배 높은 것으로 나타났다(FORTUNE KOREA, 2019). 더불어, 기업에서의 아이디어와 혁신의 원천은 사람들에게서 나오기 때문에 직원들의 협력을 이끌어 내기 위한 리더의 공감의 리더십이 필요하다. 둘째, ‘compensation’은 핵심 키워드로 benefits, bonus, stock, give, options, directly 등이 도출됨으로써 직원들에게 제공되는 추가적인 보상 및 혜택을 나타낸다. 실제 아마존에서는 ‘아마존이 내 회사다’라는 마음이 들게 하기 위하여 직원들에게 RSU(Restricted Stock Unit) 주식을 제공한다(박정준, 2019). 즉, 직원들이 일한 노력과 시간에 맞는 보상을 제공하는 것은 직원들이 더 적극적으로 업무에 임할 수 있으며, 이러한 회사

의 추가적인 보상 및 혜택은 가정에도 긍정적 영향을 끼친다.

셋째, ‘teamwork’는 핵심 키워드로 team, people, work, members, meet, part 등이 도출됨으로써 함께 직장 내 동료들과의 팀워크의 중요성을 나타낸다. 즉, 조직에서는 혼자 얼마나 잘 할 수 있느냐 보다는 팀을 위하여 내가 어떤 파트에 무엇을 기여할 수 있으며 어떻게 협업하느냐가 더 중요하다. 회사에서 내가 소속되어 있는 팀의 팀원들과 팀워크를 높이기 위하여 회사 내 커뮤니티를 통하여 친목을 도모할 수 있으며 또한 이를 통하여 각자가 가지고 있는 암묵지를 공유함으로써 일의 효율성 및 생산성을 높일 수 있을 것이다. 넷째, ‘flexibility’는 핵심 키워드로 scheduling, vacation, careers, sick, travel, time 등이 도출됨으로써 업무를 수행하는데 있어서 일정관리를 유연하게하고 경력, 휴가, 여행 등을 자신의 계획 하에 자유롭게 누릴 수 있는 것을 나타낸다. 미국에서는 유연 근무제가 이미 정착되어 있어 단순히 직원들의 복지 차원이 아니라 기업에서도 직원들에 대한 동기부여와 생산성 제

고 차원에서 유연 근무제를 도입한 기업이 더 늘어날 것이다(헤럴드경제, 2018). 즉, 개인의 계획과 상태에 따라 업무의 효율성이 높아질 수 있는 업무시간에 일하고, 충전이 필요할 때는 쉴 수 있는 것은 직원들의 위라벨 실현을 앞당길 수 있다.

다섯째, ‘opportunities’는 training, better, improvement, opportunities, manage, next 등의 핵심 키워드를 가지며 이는 회사에서 직원 개인의 능력을 향상시킬 수 있는 기회를 제공해주거나 향후 경력에 도움을 줄 수 있는 것이 중요하다는 의미이다. 즉, 회사에서 주어진 업무를 끝내는 것만이 목적이 아니라 내가 하고 있는 업무를 통해 새로운 것을 배울 수 있고, 발전할 수 있는가가 중요하다. 여섯째, ‘atmosphere’은 fair, long, love, friendly, balance, management 등으로 친근하고 위라벨을 지지하는 조직의 분위기를 나타낸다. 편안한 조직 분위기에서 직원들의 위라벨에 대한 지지는 더 높을 것을 기대한다. 직원들의 위라벨 수준을 높이기 위해서는 조직에서 위라벨을 원하고, 직원들의 위라벨 유지를 위한 분위기를 조성해주는 것이 중요하다.

일곱째, ‘leave’는 maternity, paternity, parental, childcare, sick, leave 등으로 출산, 육아 및 건강을 위한 휴가가 중요하다는 것을 나타낸다. 미국은 선진국 중 유일하게 법적으로 출산 휴가 기간 동안의 급여를 강제하지 않는 나라이다. 대부분은 STD(short-term disability, 아프거나 다쳐서 일을 못하게 되는 기간 동안 보험으로 임금이 일정 비율 보전되는 경우로 해당 보험에 가입되어 있어야 함), 병가, 휴가, 무급 가족 휴가(12주) 등을 결합해서 사용함

로써 임신과 출산이 미국 사회에서는 질병과 같이 취급되고 있다(HUFFPOST, 2019). 그리하여, 미국의 직장인들은 출산 및 육아 휴가의 중요성과 유급 휴가에 대한 필요성을 언급하고 이는 그들의 위라벨 유지에 중요한 것으로 나타났다.

마지막으로 ‘competitiveness’는 experience, competitive, work, much, high, leaders, better 등으로 내가 맡고 있는 업무 및 기술에 대한 경쟁력을 나타낸다. 미국은 기업이 근로자에게 사전통지 없이 근로계약을 해지할 수 있는 임의 고용 원칙이 통용되며 성과 중심의 평가를 엄격하게 하고 있으므로 직원 스스로 직장에서의 본인의 자리를 지키기 위하여 더 일하고, 경쟁력을 쌓는다. 이로 인해, 최근 미국에서는 여가 보다는 성공을 중시하는 ‘허슬 문화’가 확산되면서 더 열심히, 많이 일함으로써 자신의 경쟁력과 경험을 어필한다. 하지만, 이러한 미국의 허슬 문화는 위라벨을 추구하는 전 세계 노동정책의 움직임과는 정반대로써 현재 미국 노동계의 논란이 되고 있다(헤럴드경제, 2019). 종합적으로 직장에서 자신에게 주어진 업무와 기술의 경쟁력을 가지는 것은 중요하지만, 위라벨을 추구하며 행복하는 것보다 열정적인 직장생활을 장려하는 것이 윤리적이라고 생각하는 것은 위라벨 유지를 위해 지양되어야 할 부분이다.

4.3 위라벨(work-life balance)관련 단어 빈도 분석 및 키워드 추출 결과: 한국

단어 빈도 분석을 통하여 한국의 채용사이트

에서 워라벨과 관련된 특정 단어가 얼마나 빈번하게 출현하는지를 파악할 수 있었다. 단어 빈도 분석의 결과는 <표 4>에 나타내었으며, 빈도 상위 20개의 키워드들을 나열하였다. 더불어, 키워드 별로 언급된 빈도수와 각 키워드가 의미하고 있는 바를 해석으로 나타내었다. 결과적으로 한국에서는 워라벨과 관련하여 조

직문화와 분위기와 관련된 키워드가 5개로 가장 많이 언급된 것을 확인할 수 있었다. 즉, 한국에서는 직장에서 내가 사용할 수 있는 휴가를 다른 조직원들이나 상사의 눈치를 보느라 마음대로 휴가를 사용하지 못하거나 상사와 함께 참여하는 회의에서 상사의 생각에 반대하는 의견을 표현하지 못하기도 한다.

<표 4> 한국의 워라벨(work-life balance) 관련 단어 빈도 분석 결과

순위	단어	빈도수	해석	순위	단어	빈도수	해석
1	회사	3,370	기업유형	11	연차	873	휴가
2	업무	2,478	근무형태	12	자유	711	조직문화, 분위기
3	직원	2,166	동료	13	눈치	623	조직문화, 분위기
4	연봉	2,031	보상	14	퇴근	614	근무시간
5	분위기	1,635	조직문화, 분위기	15	성장	592	자기개발
6	사람	1,621	동료	16	보장	582	보상
7	복지	1,412	보상	17	대기업	563	기업유형
8	문화	12,76	조직문화	18	휴가	468	휴가
9	시간	1,007	근무시간	19	수평	442	조직문화, 분위기
10	야근	934	근무시간	20	발전	420	자기개발

다음으로 상위 20위 안에 많이 언급된 키워드로 근무시간과 관련된 키워드가 3개 언급되었다. 근무시간과 관련하여 언급된 키워드로는 야근, 퇴근, 시간으로 한국의 직장인들은 퇴근 시간과 야근으로 인해 워라벨이 어려운 것으로 해석할 수 있다. 다시 말해서, 한국 직장인들의 워라벨을 위해서는 야근을 줄이고 퇴근 시간을 당겨 근무시간을 줄이는 것이 우선인 것으로 해석할 수 있다. 이와 관련하여 퇴사자들을 대상으로 퇴사 이유를 설문 조사한 결과 1위가 잦은 야근으로 나타나, 주 52시간 근무제로 공식적으로는 일하는 시간이 줄었지만 실제 일하는 시간은 같거나 늘어났기 때문에 나타났다(동아일보, 2019). 그 밖에, 기업유형, 동료, 보상,

휴가, 자기개발과 관련된 키워드들이 각각 2개, 근무형태와 관련된 키워드가 1개 언급되었다. 종합적으로, 한국 직장인들의 워라벨을 위해서는 수평적이고 자유로운 조직 분위기가 요구되고, 야근을 줄여 퇴근시간에 대한 압박을 줄여야 한다. 그 외에 다른 직원들과의 관계, 자기개발, 복지를 포함한 보상도 중요하지만 이러한 요인들은 내가 속해 있는 회사의 유형과 근무형태에 따라 인지하거나 만족하는 정도에 차이가 있음을 해석할 수 있다.

다음으로 키워드 추출 기법을 통해 어떠한 키워드가 문서 내에서 핵심적인 비중을 차지하는지를 파악하였다. 키워드 추출을 위해 활용된 모델의 TF-IDF 값, 즉 가중치 값이 가장 큰 순

서대로 상위 20개의 핵심 키워드를 나열하였다. 과 각 키워드가 의미하고 있는 바를 해석으로 (<표 5> 참조). 더불어, 키워드 별로 가중치 값 나타내었다.

<표 5> 한국의 위라벨(work-life balance) 관련 키워드 추출 분석 결과

순위	단어	가중치	해석	순위	단어	가중치	해석
1	분위기	0.667	조직문화, 분위기	11	글로벌	0.158	기업유형
2	대기업	0.406	기업유형	12	출퇴근	0.128	근무시간, 유연근무
3	공기업	0.329	기업유형	13	중소기업	0.133	기업유형
4	사람	0.260	동료	14	브랜드	0.132	기업유형
5	시스템	0.241	조직문화	15	근무환경	0.130	업무환경, 분위기
6	조직문화	0.204	조직문화, 분위기	16	비효율	0.126	효율성
7	업무량	0.189	근무형태, 근무시간	17	공무원	0.122	근무형태
8	개발자	0.180	근무형태	18	반도체	0.121	기업유형
9	외국계	0.174	기업유형	19	커리어	0.114	자기개발
10	계약직	0.164	근무형태	20	윗사람	0.113	상사의 역할

분석 결과, 앞의 단어 빈도 분석 결과와 같이 조직문화와 분위기와 관련된 키워드의 가중치가 가장 높게 나타났으나, 기업 유형과 관련된 키워드가 전체 20위 순위에서 7개로 가장 많이 언급되었다. 즉, 한국에서는 수직적 구조를 수평적 구조로 전환하는 것과 조직 자체의 위라벨 분위기 형성이 중요한 것을 확인할 수 있다. 기업 유형과 관련된 대기업, 공기업 등의 단어가 핵심 키워드들로 많이 언급된 것은 기업의 유형에 따라 위라벨 실현의 정도가 다르고 특히 대기업, 외국계, 공기업 위주로 위라벨이 잘 이루어지고 있는 것으로 해석할 수 있다. 다음으로, 개발자, 공무원, 업무량의 근무 형태와 관련된 키워드가 가중치가 대체로 높게 측정되었다. 근무 형태와 관련된 키워드도 자신의 업무 형태와 직업에 따라 위라벨의 정도 및 만족도가 달라질 수 있는 것으로 해석할 수 있다. 그 밖에, 근무시간의 유연성, 발전 가능성, 상사의 역할, 동료, 효율성과 관련된 키워드들이 위라

벨을 위한 핵심 키워드들로 나타났다.

4.4 위라벨(work-life balance)관련 단어 빈도 분석 및 키워드 추출 결과: 미국

단어 빈도 분석을 통하여 미국의 채용사이트에서 위라벨과 관련된 특정 단어가 얼마나 빈번하게 출현하는지를 파악할 수 있었다. 단어 빈도 분석의 결과는 <표 6>에 나타내었으며, 빈도 상위 20개의 키워드들을 나열하였다. 또한, 키워드 별로 언급된 빈도수와 각 키워드가 의미하고 있는 바를 해석으로 나타내었다.

분석 결과, 우선 가장 빈도수가 높은 1위부터 3위까지는 위라벨을 나타내는 work, life, balance의 키워드가 가장 많이 언급되었고, 이를 제외하고 미국에서는 위라벨과 관련하여 자기개발의 기회를 제공해주거나 성장 가능성과 관련된 opportunity, training, careers, growth의

<표 6> 미국의 워라밸(work-life balance) 관련 단어 빈도 분석 결과

순위	단어	빈도수	해석	순위	단어	빈도수	해석
1	Work	4,231	일, 업무	11	Environment	748	조직문화, 분위기
2	Life	3,789	생활, 가정	12	Opportunities	736	(자기개발)기회
3	Balance	2,612	일과 생활의 균형	13	Culture	723	조직문화
4	People	1,667	동료	14	Team	593	팀워크
5	Benefits	1,636	보상	15	Training	567	(자기개발)기회
6	Hours	1,513	근무시간	16	Managers	557	상사의 역할
7	Employees	1,335	동료	17	Careers	454	성장 가능성
8	Pay	1,254	보상	18	Growth	398	성장 가능성
9	Time	1,142	근무시간	19	Flexible	390	유연근무, 근무시간
10	Job	893	일, 업무	20	Leadership	371	상사의 역할

키워드가 4개로 가장 많이 언급된 것을 확인할 수 있었다. 다음으로 상위 20위 내에서 많이 언급된 키워드들은 근무시간과 관련된 키워드가 3개 언급되었다. 즉, 근무시간을 유연하게 사용함으로써 개인을 위한 시간뿐만 아니라 가족들과 함께 시간을 보내며 워라밸을 유지할 수 있다. 그 밖에, 워라밸과 관련하여 회사에서 제공되는 혜택과 보상, 함께 일하는 동료, 조직의 분위기, 팀워크, 상사의 역할과 관련된 키워드들

이 많이 언급되었다.

다음으로 키워드 추출 기법을 통해 미국 채용사이트에서 워라밸과 관련하여 어떠한 키워드가 문서 내에서 핵심적인 비중을 차지하는지를 나타내었다. 여기서도 키워드 추출을 위해 TF-IDF값을 활용하여 가중치 값이 가장 큰 순서대로 상위 20개의 핵심 키워드를 나타내었다 (<표 7> 참조).

<표 7> 미국의 워라밸(work-life balance) 관련 키워드 추출 분석 결과

순위	단어	가중치	해석	순위	단어	가중치	해석
1	Work	0.667	일, 업무	11	Environment	0.233	조직문화, 분위기
2	Life	0.586	생활, 가정	12	Opportunity	0.229	자기개발
3	Balance	0.512	일과 생활의 균형	13	Flexible	0.221	근무시간의 유연성
4	Management	0.464	상사의 역할	14	Train	0.212	(자기개발) 기회
5	Benefits	0.431	보상	15	Polite	0.211	조직 분위기
6	Pay	0.362	보상	16	Schedule	0.199	근무시간의 유연성
7	People	0.304	동료	17	Team	0.187	팀워크
8	Hour	0.304	근무시간	18	Compensation	0.181	보상
9	Employee	0.249	동료	19	Culture	0.178	조직문화, 분위기
10	Time	0.241	근무시간	20	Leadership	0.172	상사의 역할

분석 결과, 앞의 단어 빈도 분석 결과와 같이 1위부터 3위까지는 위라벨을 나타내는 work, life, balance의 키워드가 가장 높은 가중치를 나타내었다. 이를 제외하고는 상사의 역할과 관련된 키워드가 가장 높은 가중치를 나타내었고, 보상과 조직문화 및 분위기 관련 키워드가 가장 많이 언급되었다. 우선 가장 높은 가중치를 보인 상사의 역할과 관련된 키워드로 management와 leadership이 추출된 것을 통해 리더의 리더십, 관리 능력 등이 중요도가 높음을 확인할 수 있다. 다음으로, 보상과 관련된 키워드의 가중치가 비교적 높게 분포되어 있음을 확인할 수 있다. 회사에서 제공되는 추가적인 혜택이 중요한 것으로 나타낼 수 있다. 그 외에 위라벨과 관련된 핵심 키워드로 자기개발, 근무 시간과 스케줄의 유연성, 함께 일하는 동료, 팀워크가 도출되었다.

4.5 텍스트 마이닝 결과 비교

LDA 토픽모델링, 단어 빈도 분석, 키워드 추출 분석의 세 가지 텍스트 마이닝 기법을 활용하여 한국과 미국의 채용사이트에서 위라벨 관련 토픽들을 비교 및 분석하였다(<표 8> 참조).

먼저, LDA 토픽모델링을 통해 도출된 한국과 미국의 각 8가지의 토픽들을 비교하였다. 한국과 미국의 위라벨 관련 도출된 각 8개의 토픽들 중에서 6개의 토픽은 토픽 자체로는 유사해 보이지만, 도출된 키워드들을 통하여 각 토픽이 내포하는 의미에 차이가 있는 것을 알 수 있었다. 나머지 2개의 토픽들은 한국과 미국에서 서로 다른 토픽들이 도출되었다. 유사한 6가지 토픽들과 관련하여 첫째, 한국의 ‘조직문화’ 토픽과 미국의 ‘Atmosphere’ 토픽의 경우 전반적인 조직문화와 분위기를 나타내는 것은 같지만, 구체적인 내용에는 차이가 있었다. 한국은 기본적

<표 8> 한국과 미국의 위라벨(work-life balance) 관련 토픽 모델링 결과 비교

구분	한국	미국
1	조직문화 - 자유로운 의사소통과 수평적 구조	Atmosphere - 편안하고 위라벨을 지지하는 분위기
2	자기개발 - 미래를 위한 자기 개발	Opportunities - 능력 및 기술 향상의 기회 제공
3	동료 - 함께 일하는 동료들과의 관계	Superior - 상사(리더)의 성향 및 역할
4	휴가 - 자유로운 휴가 사용	Maternity & parental leave - 출산 및 육아에 대한 유급 휴가
5	업무시간 - 출퇴근 시간의 압박과 잦은 야근	Flexibility - 유연한 스케줄 관리
6	보상 - 실질적인 보상	Compensation - 추가적인 혜택 및 보상
7	기업 유형 - 기업 유형에 따른 위라벨 가능 및 만족도의 차이 - 기업의 평판에 대한 자부심	Teamwork - 같이 일하는 동료들과의 팀워크(협동작업)
8	근무 형태 고용 상태 및 업무의 강도에 따른 위라벨 가능 및 만족도의 차이	Competition 업무 및 실적 경쟁 구조

으로 상사와 부하 직원들 간 생각을 자유롭게 표현하는 것이 쉽지 않다. 반면 미국은 이미 수평적인 구조에서 상사의 의견과 상관없이 내 의견을 자유롭게 표현하는 분위기가 조성되어 있다. 미국의 ‘atmosphere’ 토픽에서는 친근하고 편안한 분위기를 나타내고 있다. 둘째, 한국의 ‘자기개발’ 토픽과 미국의 ‘opportunities’ 토픽도 직원들이 회사를 통하여 능력 및 재능을 개발하고자 하는 것으로 유사해 보이지만 내포되어 있는 의미에는 차이가 있다. 한국에서 직장인들의 ‘자기개발’ 토픽은 업무와 관련된 발전 및 성장뿐만 아니라 미래에 대한 투자와 연결된다. 즉, 재취업과 노후를 대비한 다른 분야 재능 및 기술의 개발과 관련이 있다. 반면, 미국의 ‘opportunities’ 토픽은 현재 자신의 업무와 관련하여 자신의 실적 및 능력을 향상시키기 위한 회사의 지원 및 기회를 나타낸다.

셋째, 한국의 ‘동료’ 토픽과 미국의 ‘superior’ 토픽은 회사에서 함께 일하는 사람들과 관련된 토픽이라는 점에서는 유사하다. 하지만, 한국의 ‘동료’ 토픽에서는 동료들과의 관계의 중요성을 나타내고 있고, 미국의 ‘superior’ 토픽에서는 리더의 성향 및 역할의 중요성을 나타낸다. 즉, 상사의 리더십, 성향 및 관리 능력 등이 직장에서 중요한 요인이 되고 이는 직원들의 워라벨과도 관련이 있는 것을 나타낸다. 넷째, 한국의 ‘휴가’ 토픽과 미국의 ‘maternity & parental leave’ 은 같은 휴가 주제이지만 각 국가마다 선호되는 내용이 달랐다. 한국의 ‘휴가’ 토픽에서는 앞에서 언급된 ‘조직문화’의 토픽과 연결하여 직원들이 조직의 분위기 때문에 마음대로 연차를 사용하지 못하는게 대부분이다. 그래서 자유롭게 휴가를 사용할 수 있는 것

이 중요한 것으로 나타났다. 반면 미국에서는 출산 및 육아의 유급 휴가에 대한 언급이 나타났다. 이는 미국은 국가 차원에서 법적으로 출산 휴가 기간 동안의 급여를 강제하지 않고 있으며, 출산 휴가가 병가, 휴가 등을 결합해서 사용되고 있기 때문으로 해석할 수 있다.

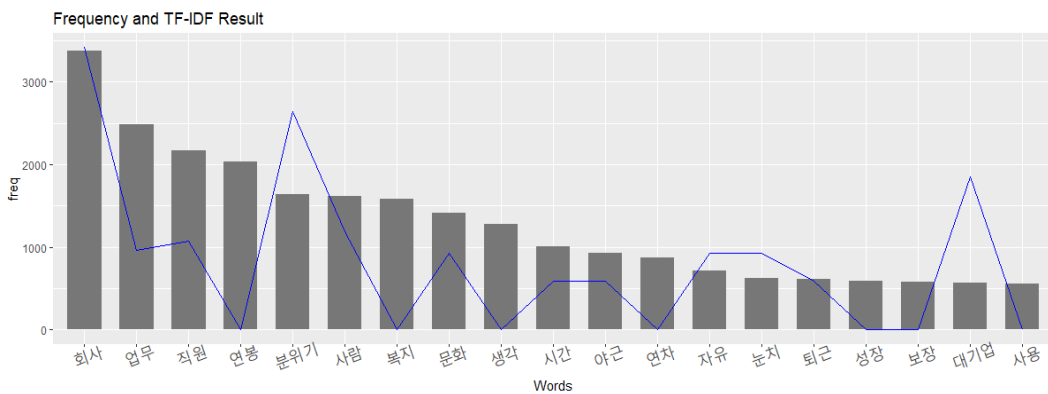
다섯째, 한국의 ‘업무시간’ 토픽과 미국의 ‘flexibility’ 토픽은 모두 업무 시간과 관련된 토픽이지만, 한국의 ‘업무시간’ 토픽은 업무 시간의 양과 관련된 것으로 늦은 퇴근시간 및 야근에 대한 불만이 내포되어 있다. 하지만, 미국의 ‘flexibility’ 토픽은 업무 시간의 양을 의미하는 것이 아니라 업무 시간과 스케줄링의 유연성을 나타낸다. 즉, 유연한 일정관리로 일과 가정에서의 역할을 모두 수행할 수 있는 것을 나타낸다. 여섯째, 한국의 ‘보상’ 토픽과 미국의 ‘compensation’ 토픽은 같은 개념으로 해석할 수 있다. 한국에서는 급여나 복지와 같은 실질적인 보상을 중요한 것으로 언급하였고, 미국에서는 보너스, 주식, 교육, 이익 등의 급여 이외의 추가적인 혜택을 언급하고 있다.

한국과 미국에서 서로 다르게 도출된 토픽들은 한국에서는 ‘기업 유형’과 ‘근무 형태’ 토픽이 도출되었다. 두 가지 토픽 모두 기업 유형과 근무 형태에 따라 워라벨 가능 여부가 다르고, 워라벨이 가능하다고 하더라도 내가 속한 기업의 유형과 직업 및 근무 형태에 따라 워라벨에 대한 인식 및 만족도가 다른 것으로 해석할 수 있었다. 한국의 대기업에서는 워라벨 관련 정책 및 활동들이 다양하게 시도되고 있지만 중소기업의 경우에는 큰 변화가 없으며, 대기업에 근무한다고 하더라도 계약직이나 업무 유형에 따라 워라벨을 통한 만족도가 다른 것

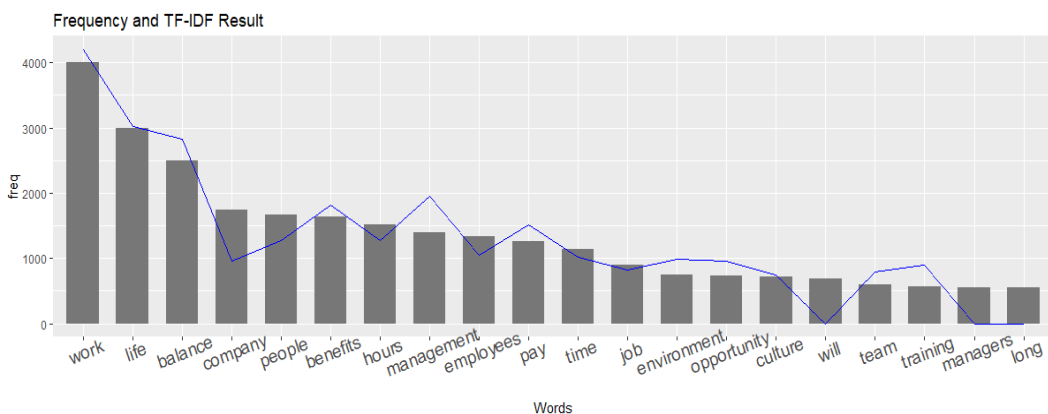
을 나타낸다. 미국의 경우에는 위라벨과 관련하여 ‘teamwork’ 토픽과 ‘competition’ 토픽이 한국과 차별적으로 도출되었다. 즉, 미국에서는 개인의 능력이 뛰어나더라도 다른 동료들과 공유할 줄 모르는 것은 문제가 된다. 실제 미국의 대표 기업 중의 하나인 아마존에서는 뛰어난 능력을 갖춘 한국인이 지원하여 모든 인터뷰 문제의 답을 도출하였지만 이것을 면접관들에게 공유, 즉 설명을 충분히 못하여 합격하지 못한 경우가 있다(박정준, 2019). 이렇듯 미국에서는 함께 일하는 팀원들과의 협동 작업이 중요하며, 이와 대조적으로 각자가 맡은 업무의

실적을 통한 경쟁이 위라벨과 관련된 키워드로 도출되었다. 서로의 지식을 공유하고 함께 협업하는 것도 중요하지만, 엄격한 성과 평가는 직원들 간의 경쟁을 유도함으로써 위라벨 유지를 어렵게 만드는 요인이 될 수 있다는 것이다.

다음으로 한국과 미국의 단어 빈도 분석과 키워드 추출 분석 결과를 통해 도출된 키워드들을 비교한 결과를 시각화하여 아래의 <그림 2>, <그림 3>으로 나타내었다. 우선 단어 빈도 분석 결과를 기반으로 빈도 수가 높은 순서로 키워드를 나열하고, 여기에 키워드 추출 결과를 비교하여 나타내었다.



<그림 2> 단어 빈도 분석과 키워드 추출 분석 결과 비교: 한국



<그림 3> 단어 빈도 분석과 키워드 추출 분석 결과 비교: 미국

한국은 워라벨 관련 키워드로 <그림 2>와 같이 회사, 업무, 직원, 연봉, 분위기 등의 순서로 언급되었지만, 키워드 추출 결과에서는 분위기, 자유, 대기업의 키워드가 주요 핵심 키워드로 도출되었다. 즉, 한국에서는 조직의 자유성을 통하여 워라벨을 지지하는 분위기를 조성하는 것이 중요하다. 또한, 현재 기업의 유형에 따라 워라벨 관련 정책이나 혜택 만족도에 차이가 나는 것으로 해석할 수 있다. <그림 3>은 미국의 워라벨 관련 키워드로 company, people, benefits, hours, management 등의 순서로 많이 언급되었고, 키워드 추출 결과에서는 management, environment, opportunity, team 등의 키워드가 주요 핵심 키워드로 도출된 것을 확인할 수 있다. 미국에서 워라벨 수준을 높이기 위해서는 함께 일하는 팀들과의 팀워크를 높여 더 효율적으로 일하고, 그 속에서 체계적인 관리가 중요한 것이 나타난다. 더불어, 각자의 능력을 향상시킬 수 있는 교육과 같은 기회를 제공해 주는 것을 중요하다는 것을 나타낸다.

V. 토의 및 시사점

5.1 연구결과 토의 및 방안 제안

본 연구에서는 한국과 미국의 워라벨 관련 이슈들을 도출하고 워라벨 사회를 위한 개인/기업/정부 차원에서의 역할 및 방안을 제안한다. 이를 위하여 한국과 미국의 채용 사이트를 통하여 워라벨 관련 댓글을 수집하고, LDA 토픽 모델링, 단어 빈도 분석, 키워드 추출 분석의 세

가지 텍스트 마이닝 분석을 하였다. LDA 토픽 모델링에서 도출된 토픽들의 결과를 기반으로 워라벨을 위한 개인, 기업, 그리고 정부 차원에서의 역할 및 방안을 제안하였다(<표 9> 참조). 더불어, LDA 토픽모델링 뿐만 아니라 단어 빈도 분석과 키워드 추출 분석에서 도출된 키워드들과 순서를 기반으로 추가적으로 그 의미를 해석함으로써 구체적인 방안을 제시하였다.

먼저, 개인 차원에서는 조직문화, 자기개발, 동료, atmosphere, superior, teamwork, competition의 토픽들을 기반으로 개인의 역할 및 방안들을 제안한다. 첫째, 조직의 각 구성원들은 모든 구성원이 평등하다는 인식을 가지고 자신의 의견이나 생각을 자유롭게 표현해야 한다. 둘째, 구성원 스스로 자신의 능력 및 기술 향상을 위한 자기개발 뿐만 아니라 여행이나 취미활동 등을 통한 성취와 자기만족을 추구해야 한다. 셋째, 공동체 의식 강화를 위하여 동료들과 다양한 친목 활동들을 할 수 있다. 업무 외 커뮤니티 및 취미활동을 통하여 친목을 도모할 수 있다. 이러한 활발한 상호작용은 구성원들 간의 경쟁 보다는 협동과 화합하는 조직 분위기를 조성하여 관계에서 오는 스트레스를 줄이고, 업무의 효율성을 높임으로써 워라벨에 기여할 수 있다.

다음으로, 기업 차원에서는 조직문화, 자기개발, 동료, 휴가, 업무시간, 보상, 기업유형, 근무형태, atmosphere, opportunities, superior, maternity & parental leave, flexibility, teamwork, competition의 토픽들을 기반으로 워라벨을 위한 조직에서의 기업의 역할 및 방안들을 제안한다. 첫째, 워라벨이 가능한 조직 문화를 만들기 위하여 최고 경영자를 비롯한

<표 9> 위라벨을 위한 개인/기업/정부 차원의 방안 제안

구분	관련 토픽	위라벨을 위한 방안 제안
개인 차원	조직문화, 자기개발, 동료, atmosphere, superior, teamwork, competition	<ul style="list-style-type: none"> ● 위라벨을 위한 조직 분위기 조성 <ul style="list-style-type: none"> - 모든 구성원이 평등하다는 인식 가지기 - 자유로운 의사표현이 가능한 편안한 분위기 조성 ● 자기개발 및 여가활동을 통한 자기 만족 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 자신의 능력 및 기술 향상을 위한 노력 - 여행, 취미활동 등 개인 여가활동 ● 공동체 의식 강화를 위한 동료들과의 친목 활동 <ul style="list-style-type: none"> - 구성원들 간의 경쟁 보다는 협동과 화합하는 조직 분위기 조성 - 업무 외 커뮤니티 활동 참여 - 공통된 취미활동 공유
기업 차원	조직문화, 자기개발, 동료, 휴가, 업무시간, 보상, 기업유형, 근무형태 atmosphere, opportunities, Superior, Maternity & parental leave, Flexibility, Compensation, Teamwork, Competition	<ul style="list-style-type: none"> ● 위라벨이 가능한 조직 문화 <ul style="list-style-type: none"> - 최고경영자를 비롯한 임원진들의 위라벨 지지 ● 직원들의 능력 및 기술 향상을 위한 교육 <ul style="list-style-type: none"> - 교육기관들과의 연계 프로그램을 통한 다양한 프로그램 제공 - 직원들의 능력 및 기술 향상을 위한 연수 및 학업 장려금 지원 ● 팀 협동 및 화합을 위한 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 기업내 워크샵, 멘토링 활동 등 장려 - 팀 화합을 위한 적합한 리더 선출 ● 업무시간의 유연성 및 효율성 지지 <ul style="list-style-type: none"> - 제도적 노동시간의 준수 - 효율적인 근로 방식의 장려 - 야근 및 주말 근무 시 보상 및 혜택 제공 ● 위라벨 실현을 위한 기업 복지 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 여성들의 경력 단절을 줄이기 위한 출산 및 육아 휴가 및 지원 확대 - 비정규 직원들에게도 충분한 복지 및 혜택 제공
정부 차원	휴가, 업무시간, 기업 유형, 근무형태 Maternity & parental leave	<ul style="list-style-type: none"> ● 위라벨을 위한 근로자 복지 정책 증진 및 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 여성 및 노인들의 사회 활동 증진을 위한 합리적인 지원 및 해결책 마련 - 유연근무제, 스마트워크 등과 같은 효율적인 근무제도 추가 마련 ● 기업 및 근무 유형에 따른 차별화 감소 정책 마련 <ul style="list-style-type: none"> - 기업의 유형에 상관없이 위라벨 실현을 위하여 기업이 준수해야 할 기본 정책 관리 - 정규직과 비정규직의 복지 혜택의 차별화 줄이기

임원진, 각 팀 리더들의 위라벨 추구 및 지지가 필요하다. 무엇보다도 정시 퇴근, 야근 및 주말 근무 지양 등의 규정들이 준수될 수 있도록 기업 차원에서의 노력이 필요하다. 관련하여 기존 연구들에서도 위라벨에 대한 상사 및 동료들의 지지 분위기가 일과 가정 갈등과 직무만족에 긍정적인 영향을 끼치는 것으로 나타났다(김인선, 이동명, 2009; Feierabend et al., 2011). 들

째, 직원들의 능력 및 기술을 향상을 위한 프로그램들을 제공해야한다. 교육기관들과의 연계를 통하여 다양한 프로그램들을 제공할 수 있고, 해외 연수 및 대학원 진학 등의 기회를 제공할 수 있다. 이는 직원 만족뿐만 아니라 성취욕구와 같은 의지를 발휘할 환경을 만들어 팀 성과에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(문윤지, 강소라, 2011).

셋째, 팀 협동 및 화합을 위하여 기업 차원에서 워크숍을 정기적으로 개최하거나 멘토링 활동 등을 장려할 수 있다. 넷째, 워라벨을 위하여 제도적으로 지정해 놓은 노동시간을 준수하는 것을 기본으로 하고, 추가로 업무시간이 증가하였을 경우에는 이에 대한 확실한 보상을 지급해 주어야 한다. 또한, 유동적으로 업무시간을 조절하거나 출퇴근 시간을 줄일 수 있는 일하는 방식을 활용하도록 장려함으로써 효율적으로 시간을 사용하여 워라벨을 실현할 수 있다. 업무의 유연성은 직무를 수행하는데 시간과 장소를 통제할 수 있는 것으로 유연성이 높으면 일과 워라벨 실현이 쉽다(Allen, 2001). 다섯째, 워라벨 실현을 위하여 기업이 제공하는 복지 및 혜택을 강화할 수 있다. 조직 차원에서 유무형의 다양한 지원이 이루어진다면 워라벨 강조의 근본 원인인 직무 스트레스를 완화시킬 수 있을 것이다(윤혜정 등, 2011). 특히, 여성들이 아이를 출산 및 육이를 하면서도 지속적으로 일을 할 수 있는 기업 차원에서의 지원이 필요하다. 또한, 직원들의 근무형태에 따라 워라벨의 인지 또는 만족도에 차이가 나타났으므로 비정규직 직원들에게도 충분한 복지와 혜택을 제공하는 것이 중요하다.

마지막으로, 정부 차원에서는 휴가, 업무시간, 기업유형, 근무형태, maternity & parental leave의 토픽들을 기반으로 워라벨을 위한 정부의 역할 및 방안들을 제안한다. 첫째, 워라벨을 위한 근로 관련 복지 정책의 증진 및 강화가 필요하다. 특히, 출산과 육아로 인해 불가피하게 일을 중단해야하는 여성의 사회 활동 증진을 위한 해결책 마련이 필요하다. 유연근무제와 스마트워크 등과 같은 근무제도를 추가적으로 고

려할 수 있다. 둘째, 기업 및 근무 유형에 따른 차별화를 감소할 수 있는 관련 정책의 마련이 요구된다. 워라벨이 조직 관리에서 중요한 개념으로 각광받고 있지만, 현실에서는 근로자의 근로 형태에 따라 워라벨을 유지하기 어려운 경우가 존재한다(서여주, 임은정, 2015). 특히, 한국에서는 비정규직 고용을 통한 직무 불안감으로 정신적 피로가 증가하고 여유시간이 감소하는 것으로 나타났다(남기섭, 유병주, 2007; 서여주, 임은정, 2015). 이와 관련하여 정규직과 비정규직의 혜택의 차별화를 줄이고, 기업의 유형에 상관없이 준수해야 하는 기본 정책 및 규율에 대한 철저한 관리가 필요하다.

5.2 연구의 한계 및 향후 연구방안

본 연구의 한계점과 이를 보완한 향후 연구 방향은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 채용 사이트를 통하여 워라벨 관련 이슈들을 도출하였다. 하지만 채용 사이트를 이용하는 사람들의 대부분이 취업을 준비하는 사람들이므로 기업의 온라인 커뮤니티를 이용하면 실제 경험을 기반으로 워라벨 관련 주요 이슈들을 도출할 수 있을 것이다. 또한, 본 연구 결과를 통하여 기업 및 업무 유형에 따라 워라벨을 인지하거나 만족하는 수준이 다르다는 것을 발견하였으므로, 향후 연구에서는 기업 및 업무 유형을 구분하여 워라벨 관련 이슈들을 도출할 수 있을 것이다. 둘째, 본 연구에서는 LDA 토픽모델링, 단어 빈도 분석, 키워드 추출의 텍스트마이닝을 이용하여 워라벨 관련 요인들을 추출하고 그 관련성을 설명하고, 핵심 키워드를 도출하였다. 하지만, 키워드 별로 긍정 또는 부정의 의미가 있을 수

있고, 그 정도에도 차이가 나타날 수 있다. 특히, 토픽모델링을 통한 위라벨 관련 토픽의 구분뿐만 아니라 토픽 별 긍정과 부정을 구분하고, 더불어 긍정과 부정의 정도의 차이를 구분함으로써 위라벨을 위한 보다 구체적인 심리동향을 파악해(홍태호 등, 2018) 효율적 방안을 도출할 수 있다.

셋째, 한국과 미국뿐만 아니라 위라벨 지수가 높은 국가들의 데이터를 추가하여 함께 비교 및 분석할 수 있다. 본 연구에서는 위라벨을 원하지만 현재 위라벨 지수가 낮은 한국과 미국을 기반으로 위라벨 관련 이슈를 도출하여 분석하였다. 하지만, 이미 위라벨을 이룬 선진 국가들의 위라벨 관련 이슈들을 함께 비교 및 분석하면 더 의미 있는 결과를 도출할 수 있을 것으로 판단된다. 위라벨 지수가 높은 네덜란드, 덴마크 등의 데이터를 추가로 수집 및 분석하면 위라벨 사회가 가능한 요인이나 만족 요인들을 추가적으로 도출할 수 있으며 이를 방안 제안에 활용할 수 있다. 즉, 위라벨 지수가 낮은 국가들이 노력해야 하는 구체적인 방향 설정에 도움을 줄 수 있을 것이다. 추가적으로 위라벨 지수가 높은 대표 국가들을 선별하여 연도별 위라벨 관련 이슈들을 도출하고 분석해보면 시간의 추이에 따른 변화를 나타낼 수 있을 것이다. 그리고, 해당 결과는 위라벨 지수가 낮은 타 국가들의 상황에 따라 적용할 수 있을 것이다.

5.3 연구의 학술적/실무적 의의

본 연구의 학술적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 텍스트마이닝의 LDA 토픽 모델

링, 단어 빈도 분석, 키워드 추출 기법의 세 가지 기법을 활용하여 분석을 진행하였다. 기존에는 위라벨을 원하는 대중들의 실제 의견을 기반으로 관련 이슈를 도출하여 구체적인 방안을 제안한 연구가 없었다. 본 연구에서 이용한 세 가지의 텍스트 마이닝 기법들은 각 기법의 고유 특성을 기반으로 위라벨 관련 이슈들을 다른 측면에서 분석한 것에 의의가 있다. 먼저, LDA 토픽모델링을 통해 도출된 주요 키워드들의 의미와 그들의 관계를 통하여 위라벨 관련 주요 토픽들을 도출하였다. 그리고, 단어 빈도 분석으로 해당 문서에서 가장 많이 언급된 키워드를 나타내고, 키워드 추출 분석을 통해서 해당 문서에서 핵심이 되는 키워드들을 도출함으로써 위라벨 관련 이슈들을 복합적으로 분석하고 해석하였다. 본 연구에서는 직장을 구하거나 이직하고자 사람들이 소통하는 채용사이트를 통하여 대량의 데이터를 수집하고 분석하였다. 즉, 위라벨 실현과의 실제 대중을 대상으로 조사한 것이다.

둘째, 본 연구에서는 한국과 미국의 데이터를 함께 수집하고 비교 및 분석하였다. 한국과 미국의 위라벨 관련 이슈들을 함께 도출하여 분석함으로써 좀 더 다양한 이슈들을 파악할 수 있었다. 비교 분석을 함으로써 각 요인들의 의미와 관계를 더욱 부각시킬 수 있었다. 한국과 미국에서 같은 키워드가 도출되었더라도, 함께 도출된 키워드들과의 관계와 각 국가의 근로 환경의 특성에 따라 다르게 해석이 가능했다. 셋째, 본 연구는 기존에 인문 사회학 분야에서 주로 다루어왔던 삶의 질, 일과 삶의 균형이라는 주제에 대하여 텍스트 마이닝 기법을 결합한 융·복합적 연구라고 볼 수 있다. 이와 관련

하여 기존 관련 연구들은 대부분 문헌조사나 사례조사를 기반으로 한 개념적 연구가 대부분이었다. 본 연구에서는 기존에 문헌조사나 사례조사를 통해 주로 이루어진 주제를 다양한 텍스트마이닝 기법을 통하여 복합적으로 분석하고 이를 기반으로 구체적인 제안을 제시한 것에 의의가 있다.

실무적/사회적 시사점으로는 최근 전 세계적으로 관심을 가지고 있는 워라벨을 통한 삶의 질 향상을 위한 개인, 기업 그리고 정부 차원에서 고려해야 할 구체적인 방안을 제시하였다(<표 9> 참조). 특히, 근로 환경에서 직원들의 워라벨이 가능할 수 있는 조직에서의 기업과 정부의 역할 및 방안들을 구체적으로 제시하였다. 또한, 한국과 미국의 두 개 국가를 통하여 데이터를 수집하고, 각 국가의 특성과 문화를 고려하여 비교 및 분석하여 관련 요인들을 해석함으로써 워라벨 실현을 위한 방안을 제안한 것에 차별성을 가진다. 즉, 워라벨 사회를 위한 구체적인 방안을 제안하고 이는 결국 기업 차원에서는 직원들의 업무 효율성 증진을 통한 기업 생산성을 높일 수 있고, 국가 차원에서는 국민들의 삶의 질 향상에 기여한다.

참고문헌

김인선, 이동명, “조직의 지원환경이 일-가족 갈등에 미치는 영향,” 산업관계연구, 제 19권 제2호, 2009, pp. 67-94.
남기섭, 유병주, “직무불안정성 지각과 정신적 건강 및 조직성과와의 관계에 관한 연구,” 대한경영학회지, 제20권 제1호,

2007, pp. 65-85
문윤지, 김소라, “팀 구성원의 심리적 다양성과 구성원 간 지식네트워크 특성이 팀 성과에 미치는 효과: 학습 분위기의 조절 효과를 중심으로,” 정보시스템연구, 제 20권 제1호, 2011, pp. 1-20.
민경선, “워라벨 세대의 여가와 삶의 만족도,” 한국웰니스학회지, 제13권 제3호, 2018, pp. 377-388.
박정준, “나는 아마존에서 미래를 다녔다,” 한빛비즈, 서울, 2019.
서여주, 임은정, “직무불안이 일과 삶의 균형 (Work-Life Balance)에 미치는 영향,” Journal of Leisure Studies, 제13권 제2호, 2015, pp. 1-24.
윤혜정, 최귀영, 이종정, “모바일 오피스 시스템이 사용자의 업무과부하 및 직무스트레스에 미치는 영향,” 정보시스템연구, 제 20권 제2호, 2011, pp. 155-176.
이은환, 김옥, “경기도민 삶의 질 IV: 웰빙(삶의 질, 워라벨, 건강수준),” GRI 경기연구원 『이슈 & 진단』 제348호, 2018, pp. 1-16.
이재완, 강혜진, “워라벨과 삶의 만족: 세대 간 차이를 중심으로,” 지방정부연구, 제11권 제3호, 2018, pp. 267-291
정예지, 윤정구, 김세은, “일과 삶의 균형 (Work-Life Balance)이 직무 성과와 혁신 행동에 미치는 영향,” 경영학연구, 제45권 제5호, 2016, pp. 1471-1499.
최문중, 이동하, 안현숙, “직장인들의 웰니스, 주관적 행복감 및 삶의 질에 관한 연구,” 디지털융복합연구, 제12권 제11호,

- 2014, pp. 597-606.
- 홍태호, 니우한잉, 임강, 박지영, “LDA를 이용한 온라인 리뷰의 다중 토픽별 감성분석: Trip Advisor 사례를 중심으로,” *정보시스템연구*, 제27권 제1호, 2018, pp. 89-110.
- Allen, T. D., “Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions,” *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 58, No. 3, 2001, pp. 414-435.
- Blei, D. M., and Lafferty, J. D., “Topic models,” In A. Srivastava and Sahami, M., editors, *Text Mining: Theory and Applications*. Taylor and Francis, 2009.
- Blei, D. M., Ng, A. Y., and Jordan, M. I., “Latent dirichlet allocation,” *Journal of Machine Learning Research*, Vol. 3, No. 1, 2003, pp. 993-1022.
- Campbell, A., “Subjective measure of well-being,” *American Psychologist*, Vol. 31, 1976, pp. 117-124.
- Feierabend, A., Mahler, P., and Staffelbach, B., “Are there spillover effects of a family supportivework environment on employees without childcare responsibilities?,” *Management Revue*, Vol.2, No.2, 2011, pp.188-209.
- Hasan, N. A. B. B. H., and Teng, L. S., “Work-life balance and job satisfaction among working adults in Malaysia: The role of gender and race as moderators,” *Journal of Economics, Business and Management*, Vol. 5, No. 1, 2017, p. 21.
- Hearst, M. A., “Untangling text data mining,” *ACL 99 Proceedings of the 37th annual meeting of the Association for Computational Linguistics on Computational Linguistics*, 1999.
- Hofmann, V., and Stokburger-Sauer, N. E., “The impact of emotional labor on employees’ work-life balance perception and commitment: A study in the hospitality industry,” *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 65, 2017, pp. 47-58.
- Jang, S. J., “The relationships of flexible work schedules, workplace support, supervisory support, work-life balance, and the well-being of working parents,” *Journal of Social Service Research*, Vol. 35, No. 2, 2009, pp. 93-104.
- Madsen, S. R., “The Effects of Home-based Teleworking on Work-family Conflict,” *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 14, No. 1, 2003. pp. 35- 58.
- Melo, P. C., Ge, J., Craig, T., Brewer, M. J., and Thronicker, I., “Does work-life balance affect pro-environmental behaviour? Evidence for the UK using longitudinal microdata,” *Ecological Economics*, Vol. 145, 2018, pp. 170-181.
- Opatha, H. H. D. N. P., and Perera, H., “Determinants of work-family balance:

- An empirical study of accounting professionals in Sri Lanka,” *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, Vol. 7, No. 1, 2017, pp. 35-58.
- Ötken, A. B., and Erben, G. S., “The relationship between work-life balance and happiness from the perspectives of generation X and Y,” *Humanities and Social Sciences Review*, Vol. 2, No. 4, 2013, pp. 45-53
- Robertson, S., “Understanding inverse document frequency: on theoretical arguments for IDF,” *Journal of Documentation*, Vol.60, No.5, 2004, pp. 503-520. Sebastiani, F., “Machine learning in automated text categorization,” *ACM Computing Surveys (CSUR)*, Vol.34, No.1, 2002, pp. 1-47.
- Schnettler, B., Miranda-Zapata, E., Lobos, G., Saracostti, M., Denegri, M., Lapo, M., and Hueche, C., “The Mediating Role of Family and Food-Related Life Satisfaction in the Relationships between Family Support, Parent Work-Life Balance and Adolescent Life Satisfaction in Dual-Earner Families,” *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 15, 2018, pp. 1-18.
- Sirgy, M. J., and Lee, D. J., “Work-life balance: An integrative review,” *Applied Research in Quality of Life*, Vol. 13, No. 1, 2018, pp. 229-254.
- Tausig, M., and Fenwick, R., “Unbinding Time: Alternative Work Schedules and Work-life Balance,” *Journal of Family and Economic Issues*, Vol. 22, 2001, pp. 101-119.
- 공공뉴스, [공공돋보기]직장인에게 ‘워라벨’은 남 얘기, Retrieved April 12, 2019, Available: <http://www.00news.co.kr/news/articleView.html?idxno=57578>
- 네이버포스트, [걸어서 워라벨 속으로] 워라벨 지수 1위 네덜란드, Retrieved September 7, 2018, Available: : https://blog.naver.com/life_n_work/221354189587
- 뉴스토마토, (갈길 먼 워라벨)‘꿈의 한 달 휴가’ 선진국, 금전보상 ‘금지’, Retrieved January 21, 2019, Available: <http://www.newstomato.com/ReadNews.aspx?no=871070>
- 동아일보, [워라벨]매달 ‘가정의 날’만들어 정시 퇴근...가족과의 시간 보장, Retrieved February 28, 2018, Available: <http://news.donga.com/3/all/20180227/88883627/1>
- 동아일보, 주52시간 근무 시대에 야근 때문에 퇴사, Retrieved May 18, 2019, Available: <http://news.donga.com/3/all/20190518/95582750/1>
- 미디어SR, [2018 워라벨 현장점검] 세계 속 워라벨 천국은 어딜까? 북미 vs 유럽, Retrieved March 29, 2018, Available: <http://www.mediasr.co.kr/news/articleView.html?idxno=48091>

아시아경제, '위라벨 확산' 제약업계, 연말 장기 휴가 돌입...''최장 11일 쉬어, Retrieved November 22, 2018, Available: <http://www.asiae.co.kr/news/view.htm?idxno=2018112209372552070>

중앙일보, 미국·영국 정년 없어...일본 65→70세, 독일 65→67세 연장 추진, Retrieved June 4, 2019, Available: <https://news.joins.com/article/23487537>

헤럴드경제, 美젊은층 '노동중독'에 빠지다, Retrieved February 15, 2019, Available: <https://n.news.naver.com/article/newspaper/016/0001499573?date=20190215>

헤럴드경제, 한국 '주52시간' 유럽 '주30시간'...위라벨 열풍 속 美밀레니얼 '열일' 논란, 왜?, Retrieved February 15, 2019, Available: <http://news.heraldcorp.com/view.php?ud=20190215000306>

헤럴드경제, [한달 앞둔 근로시간 단축]사라지는 정시 출퇴근...세계 '유연근무제' 확산, Retrieved June 1, 2018, Available: <http://news.heraldcorp.com/view.php?ud=20180601000283>

HUFFPOST, 출산과 육아 휴직 제도로 본 미국과 핀란드, Retrieved April 5, 2019, Available: https://www.huffingtonpost.kr/entry/story_kr_5ca6d823e4b0dca032ff1dad?utm_id=naver

NEWSIS, '칼퇴·퇴준' 유행하지만...국내 위라벨지수 여전히 '최하위', Retrieved June 10, 2018, Available: http://www.newsis.com/view/?id=NISX20180609_0000331482

이 소 현 (Lee, So-Hyun)



연세대학교 정보대학원에서 정보시스템학 박사학위 취득 후, 현재 연세대학교 정보대학원에서 연구교수로 근무 중이다. 주요 연구 분야는 디지털 비즈니스, 소셜미디어 등이다. 관련 연구들은 Information Systems Research, Communications of ACM, Information and Management, International Journal of Information Management 등에 논문이 게재되었다.

김 민 수 (Kim, Minsu)



연세대학교 정보대학원에서 비즈니스 빅데이터 분석 트랙 석사과정에 재학중이며, 주요 연구 분야는 Big Data Analytics, Business Intelligence 등이다.

김 희 웅 (Kim, Hee-Woong)



National University of Singapore 정보시스템학과에서 근무 후, 현재 연세대학교 정보대학원 교수로 근무 중이다. 주요 연구 분야는 디지털 비즈니스, 정보시스템 관리 및 활용 등이다. 관련 연구들은 MIS Quarterly, Information Systems Research 등의 저널에 60여 편의 논문이 게재되었다.

<Abstract>

Comparative Analysis of Work-Life Balance Issues between Korea and the United States

Lee, So-Hyun · Kim, Minsu · Kim, Hee-Woong

Purpose

This study collects the issues about work-life balance in Korea and United States and suggests the specific plans for work-life balance by the comparison and analysis. The objective of this study is to contribute to the improvement of people's life quality by understanding the concept of work-life balance that has become the issue recently and offering the detailed plans to be considered in respect of individual, corporate and governmental level for society of work-life balance.

Design/methodology/approach

This study collects work-life balance related issues through recruit sites in Korea and United States, compares and analyzes the collected data from the results of three text mining techniques such as LDA topic modeling, term frequency analysis and keyword extraction analysis.

Findings

According to the text mining results, this study shows that it is important to build corporate culture that support work-life balance in free organizational atmosphere especially in Korea. It also appears that there are the differences against whether work-life balance can be achieved and recognition and satisfaction about work-life balance along type of company or sort of working. In case of United States, it shows that it is important for them to work more efficiently by raising teamwork level among team members who work together as well as the role of the leaders who lead the teams in the organization. It is also significant for the company to provide their employees with the opportunity of education and training that enables them to improve their individual capability or skill. Furthermore, it suggests the roles of individuals, company and government and specific plans based on the analysis of text mining results in both countries.

Keyword: Work-Life Balance, Text Mining Technique, LDA Topic Modeling, Term Frequency Analysis, Keyword Extraction Analysis

* 이 논문은 2019년 6월 8일 접수, 2019년 6월 12일 1차 심사, 2019년 6월 16일 게재 확정되었습니다.