

## 일의 의미가 직장인의 삶의 만족 및 우울에 미치는 영향에서 일-삶 균형의 매개효과: 다집단 구조모형분석

이 정 미

서울상담심리대학원대학교 상담심리학과

최 환 규<sup>†</sup>

의미있는삶연구소

본 연구는 일의 의미, 일-삶 균형, 삶의 만족과 우울 간의 구조적 관계를 검증하고자 서울 및 경기도 소재 사무직에 종사하는 직장인을 대상으로 이메일을 통해 설문조사를 시행하였다. 연구참여자는 남자 직장인 329명과 여자 직장인 176명, 총 505명(평균 연령 38.1세, 표준편차 8.3세)이었으며, 측정도구로는 한국판 일의 의미 척도, 일-삶 균형척도, 한국판 삶의 만족 척도, 그리고 단축형 CES-D를 사용하였다. 주요 변인 간 구조적 관계에 대한 가설적 연구모형을 설정한 후, 수집된 자료를 사용하여 측정모형과 구조모형을 검증하였으며, 성별 및 연령대별 집단 구분에 따른 비교를 통해 모형의 적용 가능성을 검토하였다. 분석 결과, 일의 의미가 직장인의 삶의 만족 및 우울에 미치는 영향에 있어서 일-삶 균형이 부분적으로 매개효과가 있는 것으로 밝혀졌다. 모형의 측정동일성이 확보된 연령대별 다집단 구조모형분석을 실시한 결과, 일의 의미가 삶의 만족에 미치는 영향에서 일-삶 균형의 매개효과는 연령대에 따라 차이가 없었지만, 일의 의미가 우울에 미치는 영향에서 일-삶 균형의 매개효과는 연령대에 따라 차이가 있었다. 이 같은 결과는 개인 및 집단 코칭 및 상담 실제에서 대상에 따라 강조점이 달라질 필요가 있음을 시사한다.

주요어 : 일의 의미, 일-삶 균형, 삶의 만족, 우울, 다집단 구조모형분석

<sup>†</sup> 교신저자 : 최환규, 의미있는삶연구소 소장, 경기도 수원시 영통구 청명북로 33

E-mail: [coaching365@naver.com](mailto:coaching365@naver.com)



Copyright ©2023, Korean Association of Coaching Psychology. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

직장인들은 여러 삶의 영역 중 일 영역에 가장 많은 시간과 에너지를 투자하기에, 일은 이들에게 있어 삶의 중심이라 할만하다(Michaelson et al., 2014). 사람들은 돈을 벌기 위해서만 일하지 않으며, 저마다 다른 나름의 목적을 위해 일을 한다. 생활을 영위하기에 충분한 양의 돈이 있다고 해도 사람들은 여전히 일하기를 원하는데, 돈을 위해서만 일한다면 은퇴한 직장인이 경험하는 정서적 혼란과 상실감을 설명하기는 어려울 것이다(Morse & Weiss, 1955). 모든 개인은 자신의 존재와 경험에서 의미를 탐색하려는 본능이 있다(Frankl, 1959). 따라서 일에 많은 시간과 노력을 기울이는 직장인에게 있어 일은 의미의 원천이라 할 수 있을 것이다(Allan et al., 2015). 일찍이 Morse와 Weiss(1955)가 지적한 바 있듯이, 일은 직장인에게 자신의 역할과 삶의 목적을 인식시켜 주는 것임과 동시에 사회와 개인을 연결하는 기능을 하기 때문이다. 이런 이유로 학자들은 일의 의미가 가져오는 ‘결과’에 관심을 가져왔으며(Fourie & Deacon, 2015), 시간이 지날수록 일의 의미가 미치는 영향에 대한 학자들의 관심이 커지고 있다(Pattakos & Dundon, 2017).

그러나 국내에서는 일의 의미에 관한 연구가 손에 꼽을 만큼 드물게 이루어졌다. 21세기 들어서야 장형석(2000)의 척도 개발 연구에서 기원을 찾을 수 있지만, 후속 연구가 이어지지 않은 채 제법 긴 시간이 흘렀고 최근 몇몇 연구자(최환규, 이정미, 2017; 탁진국 등, 2015)에 의해 진일보한 방식으로 측정도구가 마련된 것은 고무적인 일이라 할 것이다. 이후 직장인을 대상으로 일의 의미와 관련 변인 간의 관계에 관한 연구가 이어지긴 하였으나, 내용을 보면 잡크래프팅과 과업정체성(서아림

등, 2018), 조직몰입(이미에 등, 2018; 이인규, 2020)과 같이 일 영역에 국한하여 업무 관련 변인들과의 관계를 밝힌 연구들이 주로 이루어졌음을 알 수 있다.

일의 의미가 직장인의 심리 내적 변인에 미치는 영향에 관한 국내 연구는 찾아보기 어려운데, 삶의 만족(최주연, 2018), 은퇴불안과 심리적 안녕감(이동인 등, 2019), 삶의 의미, 안녕감 및 우울(최환규, 2018)에 미치는 영향을 밝힌 연구 등 극히 소수에 불과하다. 이는 장운옥과 정서린(2012)이 지적한 바 있듯이, 우리 사회가 전반적으로 ‘일 중심’ 가치관이 팽배하면서 일을 벗어난 영역(non-work domain)의 중요성과 가치를 도외시해 온 경향이 있기 때문으로 보인다. 이러한 사회적 통념으로 인해 밀접하게 서로 영향을 주고받는 ‘일’ 영역과 ‘삶’ 영역이 서로 분리되고, 심지어는 대립하는 것으로 여겨지기도 하였기에(Miller, 2001), 일과 삶 두 영역 간의 관련성에 대한 학자들의 관심이 부족했던 것으로 생각된다.

이에, 개인의 웰빙에 기여하는 메커니즘을 발견하는 것이 심리학의 중요한 목적 가운데 하나라고 한 Kashdan과 Steger(2007)의 주장에 힘입어, 본 연구에서는 그동안 국내에서 많이 연구되지 않았던 일의 의미가 일 외의 삶의 영역, 즉 심리적 건강에 미치는 영향을 확인하고자 하는 데 목적을 두었다. 이를 위해 일의 의미가 최근 사회적 쟁점으로 떠오른 일-삶 균형을 매개로 하여 직장인의 심리적 건강, 즉 우울 및 삶의 만족에 미치는 영향에 대한 구조적 관계를 구조방정식 모형으로 설정하여 이를 검증하고자 하였다. 아울러, 다집단 분석을 통해 일의 의미, 삶의 의미, 일-삶 균형, 안녕감 및 우울 간의 구조적 관계를 밝힌 바 있는 최환규(2018)의 연구를 참고하여, 본 연구

모형이 직장인의 성별 및 연령대에 따라 구분한 자료에도 적용 가능한지 확인해보고자 하였다. 그리하여, 향후 직장인을 위한 공공 기관 및 기업의 정책 및 제도의 마련, 그리고 개인 또는 집단에 적합한 개입 서비스로서의 코칭 및 상담프로그램 개발에 유용한 시사점을 제공하는 데 궁극적인 목적이 있다.

일의 의미가 삶의 만족과 우울에 미치는 영향

‘일의 의미’(meaning in work)는 개인의 주관적인 인지적 평가(장형석, 2000)로서, 자신이 수행하는 일에 대한 가치, 동기 및 신념으로 정의되며(Rosso et al., 2010), 일에서의 긍정적 의미(positive meaning in work), 일을 통한 의미 만들기(meaning making through work), 더 큰 선을 위한 동기(greater good motivation)로 구성된다(Steger et al., 2012). 개인적 삶에서 의미를 추구하는 것 못지않게 직장인에게는 일에서의 의미 발견과 추구가 중요하다. 자신이 하는 일에서 어떤 의미도 발견할 수 없다면, 이는 소진(burn-out)으로 이어지게 되고(Nitzsche et al., 2013), 스트레스에 취약한 상태에서 이러한 소진과 정신적 고갈은 심리적 건강을 악화시켜 낮은 성과와 높은 결근율 같은 업무상 문제를 초래한다(Frone et al., 1997). 다수의 경험적 연구들에서도 의미 있는 일은 개인적 성장을 촉진하고 더 큰 선에 기여하는 반면(Steger et al., 2012), 그렇지 못한 일은 스트레스, 불안, 우울을 비롯한 정신건강에 영향을 미친다(Allan, Douglass et al., 2016)는 것이 일관되게 밝혀지고 있다.

일의 의미가 미치는 영향은 자신이 하는 일에서 긍정적인 의미를 얼마나 발견하고 추구하고 있으며, 자신이 속한 공동체와 사회의

유익과 같은 더 큰 선에 얼마나 이바지하고 있다고 느끼는지에 따라 달라지는데, 크게 조직 차원과 개인 차원으로 구분하여 설명할 수 있다. 먼저 조직 차원에서 살펴보면, 일의 의미가 높은 사람들은 그렇지 않은 사람들보다 임파워먼트(Spreitzer, 1996), 업무성과(Grant, 2008), 경력개발(Dik & Duffy, 2009)과 직무몰입(Berg et al., 2010), 업무 동기와 직무만족(Mujah et al., 2011)이 높고, 결근율이 낮은 것으로 나타났다(Wrzesniewski et al., 1997). 개인 차원에서 살펴보면, 일의 의미가 높은 직장인은 강한 동기를 가지고 일에 더 많은 시간과 노력을 투자하고(Allan, Dexter et al., 2016), 개인적 충만감(Kahn, 2007)과 삶의 목적(Allan et al., 2015) 역시 높다. 또한, 일의 의미는 개인적 성장을 촉진시키고(Steger et al., 2012), 정신건강 및 삶의 만족(Bowling et al., 2010; Kim & Beehr, 2018)을 향상시키며, 우울과 걱정 및 스트레스를 감소시키는 것으로 나타났다(Allan, Dexter et al., 2016).

이렇듯, 일의 의미에 따라 즐거움, 에너지 그리고 성취감과 같은 긍정적인 결과뿐만 아니라 고통, 권태나 지루함과 같은 부정적인 결과가 나타나기도 한다(Ardichvili & Kuchinke, 2009). 자기가 하는 일에서 의미를 경험하는 사람들은 그렇지 못한 사람들보다 노력과 에너지를 일에 더 많이 투입하는 것으로 나타났으며(Fourie & Deacon, 2015), 일이 가치가 있다고 판단되면 자신의 에너지를 충분히 사용하지만, 그렇지 못한 경우 에너지 사용을 회피하는 것으로 밝혀졌다(Grawitch et al., 2010). 이처럼 직장인들이 자기 일에 열의를 가질 때 높은 수준의 동기와 충성심을 갖게 되면서 조직의 성공에 기여하는 것을 보더라도, 일의 의미는 동기 강화와 성과 향상 그리고 직무만

족도를 향상하는 데 있어 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 또한, 일의 의미는 안녕감에 긍정적으로 영향을 미치며(Allan et al., 2014), 다수의 연구에서 삶의 만족과 정(+)적으로 관련이 있는 반면, 우울 및 걱정 또는 불안과 부(-)적 관련이 있는 것으로 보고되고 있다(Allan, Dexter et al., 2016).

이렇듯 일의 의미는 긍정적 에너지를 만드는 데 도움이 되고, 그 영향력은 삶의 다른 영역에도 확산되어 나타난다(Allan et al., 2014). 이상의 선행연구 고찰을 바탕으로 직장인이 지각하는 일의 의미가 삶의 만족에 긍정적인 영향을 주는 반면, 우울에는 부정적인 영향을 줄 것이라는 가설을 추론할 수 있다. 이에 다음과 같은 가설을 도출하였다.

**가설 1.** 일의 의미는 삶의 만족에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

**가설 2.** 일의 의미는 우울에 부(-)적인 영향을 미칠 것이다.

### 일-삶 균형의 중요성

직장인에게 시간과 에너지는 한정된 자원이다(Thompson et al., 2006). 일과 삶의 상호관련성에 관한 초기 연구는 직장인의 역할수행에 필요한 정신적·물질적·시간적 자원이 한정되어 있다고 가정하는 이른바 자원 소모모델(resource drain model)에 기반을 두고 있는데(Edwards & Rothbard, 2000), 이 모델에 따르면 전체 자원은 한정되어 있어 특정 영역에서의 역할수행이 많아질수록 역할부담이나 역할 과부하가 커지면서 다른 영역에서의 역할수행에 필요한 자원이 줄어들게 된다. 직장에서 맡은 소임을 수행하는 과정에서 일과 같은 특정 역

할에 대한 기대가 삶에서의 역할수행을 방해할 때 심리적 스트레스가 발생할 가능성이 높다(Marks, 1977). 따라서, 업무나 경력개발에 과도한 시간을 소모하게 되면, 가정이나 개인의 삶에 관여할 수 있는 시간이 줄어들어서 일-가정 갈등과 같은 문제를 일으키게 되고(Hall & Chandler, 2005), 건강에 부정적인 영향을 미치게 되는 것이다(Krok, 2016).

‘일-삶 균형’(work-life balance)은 일과 삶의 두 영역 간 적절한 균형을 맞추기 위해 개인적 자원을 적절히 분배하는 것을 의미한다(이정미, 최환규, 2019). 일-삶 균형은 그동안 개인의 문제로 간주하여 왔지만(Emslie & Hunt, 2009), 최근 일과 삶의 불균형으로 인해 발생하는 다양한 문제의 원인과 해결 방법에 대해 개인과 기업 및 사회의 관심이 높아지고 있다. 일-삶 균형에 관한 초기 연구는 일 영역과 삶 영역이 서로 충돌하여 일으키는 갈등 및 스트레스 같은 부정적 결과에 초점을 둔 연구가 주로 이루어졌다(MacDermid & Harvey, 2006). 이에, 국내 연구도 1980년대 초반부터 ‘일과 가정의 양립과 갈등’이라는 부정편향에 초점을 두어 진행되었다(천혜정, 이지선, 2010). 그러나 최근 긍정심리학의 영향으로 일과 삶에서 발생하는 갈등 대신 긍정적인 경험, 즉 일과 삶에서 개인의 정적 정서와 긍정적 태도가 미치는 영향에 관한 연구가 이루어졌는데(Frone, 2003), 일과 삶의 촉진(Frone, 2003), 일과 삶의 강화(Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006), 일과 삶의 향상(Wadsworth & Owens, 2007) 등을 그 예로 들 수 있다.

일, 여가 그리고 즐거움은 행복과 웰빙에 중요하다(Haworth, 2011). 즐거운 행동이나 심리적 건강을 강화하는 활동 등에 사용하는 자원은 긍정적인 에너지를 만드는 데 도움이 되

고, 이것이 삶의 다른 영역에도 영향을 미치게 된다(Grawitch et al., 2010). 일 이외의 영역에서의 다양한 경험은 신체적·심리적 건강에 도움을 주는 효과가 있으며(Barnett & Hyde, 2001), 일과 삶에서의 역할 모두에 참여하는 것은 한 역할에서의 고통을 견디게 만드는 효과가 있다는 것이 밝혀지기도 하였다(Greenhaus & Powell, 2006).

이처럼 일-삶 균형은 삶의 여러 영역에서 만족스러운 경험과 관련되므로, 균형을 위해서는 에너지나 시간과 같은 개인적 자원을 역할에 따라 관련 영역에 적절하게 배분해야 한다(이정미, 최환규, 2019). 일-삶의 ‘양적 균형’을 강조하는 학자들은 서로 다른 역할에 대해 동일하게 관여할 것을 강조하면서, 일과 삶의 균형을 위해 삶의 영역에서 개인의 가용 자원들을 분배하고 관리하는 방법과 관련해 시간과 자원의 균등한 분배에 초점을 둔다(Marks & MacDermid, 1996). 반면, 일과 삶의 ‘질적 균형’을 강조하는 학자들은 모든 역할에 균등한 자원 투입이 아니라, 역할수행에 대한 개인의 만족을 중요하게 생각하며, 개인의 가치와 일치해야 한다고 주장한다(Bielby & Bielby, 1989; Milkie & Peltola, 1999)는 점에서 차이가 있다.

#### 일의 의미, 일-삶 균형, 만족 및 우울 간 관계

개인은 일할 때 경제적 보상 이상의 것, 즉 일의 의미와 목적의 발견과 같은 것을 원한다. 이와 관련한 선행연구를 살펴보면, 개인이 인식하는 일의 의미는 일-삶 균형에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 최근 남녀 사무직 종사자들을 대상으로 한 최환규(2018)의 연구에서 일의 의미가 일-삶 균형에 미치는 직접효

과가 성별과 연령대를 막론하고 유의하게 나타나, 우리나라 직장인들에게는 일에서 발견하고 만들어가는 의미가 일-삶 균형의 촉진에 중요하게 작동함을 알 수 있다. 반면, 자신이 하는 일에서 어떤 의미도 발견하지 못한 채 업무에 지나치게 많은 시간과 노력을 투입하면, 가정이나 삶에 투입할 시간이 줄게 되어, 일-가정 갈등문제가 발생하게 된다(Hall & Chandler, 2005). 이를 볼 때, 업무수행 과정에서 경험하는 일의 의미와 목적의 발견과 같은 긍정적인 결과는 직장인의 직무만족도를 높이고, 일-삶 균형에 대한 인식에 영향을 미친다(Munn, 2013). 따라서, 직장인에게 있어 일의 의미는 일-삶 균형에도 중요한 역할을 한다고 하겠다. 이에 다음과 같은 가설을 도출하였다.

**가설 3.** 일의 의미는 일-삶 균형에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

일과 삶의 두 영역이 미치는 긍정적인 여과(spillover)는 개인의 삶 전반에 걸쳐 역할을 촉진한다는 것이 여러 연구에서 확인되고 있다(Greenhaus & Powell, 2006; Stevens et al. 2007). 일-삶 균형은 개인의 웰빙에 영향을 미치고(Halpern, 2005). 남성과 여성 모두에게 일과 삶의 만족을 설명하는 중요한 요인이다(Haar, 2013). 최근 오스트레일리아 회사를 대상으로 이루어진 경험적 연구에서도 밝혀졌듯이, 현대인들의 일-삶 균형은 삶의 만족에 유의한 영향을 미친다(Taşdelen-Karçkay & Bakalım, 2017). 이 같은 결과는 남녀 사무직 종사자들을 대상으로 한 정홍인과 이효섭(2021)의 국내 연구에서도 밝혀진 바 있는데, 일-삶 균형이 잘 유지될수록 삶의 만족 또한 증진되는 것으로 나타났다.

반면, 일과 삶의 불균형은 피로, 우울, 불안과 분노(Suzuki et al., 2016)와 같은 부정정서와 스트레스(Lee et al., 2017)를 유발한다. 장시간 업무는 정신건강에 부정적인 영향을 미치며(De Moortel et al., 2017), 전반적인 건강과 웰빙에 부정적인 영향을 미친다(Ugwu et al., 2016). 또한, 일-삶 불균형은 남녀 모두에게 우울, 불안, 심리적 스트레스, 기분장애(mood disorder)와 결혼 중단(marriage disruption)을 가져온다(Frone, 2000; Pandu et al. 2013). 이 같은 결과는 남녀 사무직 종사자들을 대상으로 한 최환규(2018)의 연구에서도 밝혀진 바 있는데, 일-삶 균형이 무너져 있을수록 우울이 높아지는 것으로 나타났으며, 이러한 결과는 성별과 연령대를 가리지 않고 동일한 것으로 밝혀졌다.

이상에서 살펴보았듯이, 본 연구에서는 일-삶 두 영역 간의 균형이 단순히 투자하는 에너지나 시간의 양에 의해 결정되는 것은 아니라는 주장에 근거하여, 개인에게 주관적으로 즐겁고 의미 있는 질적 경험으로 일과 삶의 영역이 채워질 때, 직장인의 심리적 건강, 즉 우울은 감소하고, 삶의 만족은 향상될 것이라 가정하였다. 이에, 선행연구결과를 바탕으로 일의 의미가 일-삶 균형을 매개로 하여 직장인의 삶의 만족과 우울에 미치는 영향에 주목하였다. 따라서, 본 연구에서는 일의 의미가 직장인의 삶의 만족과 우울에 미치는 영향을 규명하고, 이들 경로에 있어서 일-삶 균형의 매개효과를 검증하며, 이들 변인 간의 구조적 관계를 밝히는 모형의 적용 가능성을 검토하고자 한다. 이를 위해 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

**가설 4.** 일-삶 균형은 일의 의미가 삶의 만

족에 미치는 영향을 매개할 것이다.

**가설 5.** 일-삶 균형은 일의 의미가 우울에 미치는 영향을 매개할 것이다.

이상의 선행연구 결과를 토대로 본 연구에서 설정한 연구가설에 따라, 변인 간 관계를 도식화한 연구모형은 그림 1과 같다.

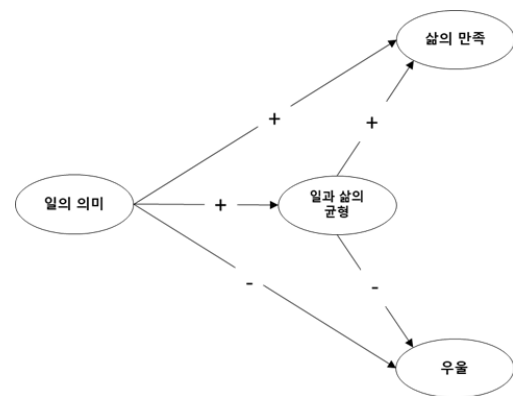


그림 1. 가설적 연구모형

## 방 법

### 연구대상

본 연구를 위해 수도권 사무직 종사자들에게 연구의 취지와 목적을 대면 또는 서면으로 설명하고, 연구 참여동의서에 서명과 함께 기록한 이메일 계정 정보를 수집하여 이메일을 통해 설문을 진행하였다. 설문에 참여한 응답자 553명 중 문항을 빠뜨리거나 불성실하게 응답한 자료 28부를 제거하고, 최종 505명의 자료를 분석에 사용하였다. 본 연구에 참여한 직장인들의 인구학적 특성을 표 1에 제시하였다. 전체 표본의 평균 연령은 38.1( $SD=8.3$ )세로서, 남성은 329명(65.1%), 여성은 176명

표 1. 연구참여자들의 인구학적 특성 (N=505)

	변인	빈도	백분율
성별	남	329	65.1
	여	176	34.9
연령	35세 이하	217	43.0
	36세~45세	179	35.4
	46세 이상	109	21.6
결혼	기혼	353	69.9
	미혼 및 독신	152	30.1
학력	전문대학 이하	67	13.3
	대졸	332	65.7
	대학원 이상	102	20.2
	무응답	4	0.8
직위	대리 이하	223	44.2
	과장~차장	195	38.6
	부장 이상	83	16.4
	무응답	4	0.8

(34.9%)이었다.

#### 측정도구

##### 일의 의미

일의 의미를 측정하고자 Steger 등(2012)의 Working As Meaning Inventory를 최환규와 이정미(2017)가 타당화한 한국판 일의 의미 척도(K-WAMI)를 사용하였다. 일의 의미 척도는 ‘일에서의 긍정적 의미’ 4개(예: 나는 의미 있는 일을 찾았다), ‘일을 통한 의미 만들기’ 3개(예: 나는 내가 하는 일이 나의 개인적 성장에 기여한다고 본다), ‘더 큰 선을 위한 동기’ 3개(예: 나는 내가 하는 일이 세상에 긍정적인 변화를 일으킨다는 것을 안다) 등 총 10개의 문

항으로 구성되어 있다. 문항 응답은 5점 Likert(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다) 방식으로 평정한다. 최환규와 이정미(2017)의 연구에서 전체 문항의 내적일치도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .91, ‘일에서의 긍정적 의미’ .85, ‘일을 통한 의미 만들기’ .78, ‘더 큰 선을 위한 동기’ .81이었다. 본 연구에서는 전체 문항의 Cronbach's  $\alpha$  값은 .92였으며, 하위 요인별로는 각각 .85, .77, .77로 나타났다.

##### 일-삶 균형

일-삶 균형을 측정하고자 김정운과 박정열(2008)의 일-삶 균형 척도를 사용하였다. 이 척도는 ‘일-가족 균형’ 8개(예: 일에서 받은 스트레스를 가족에게 푼 적이 종종 있다), ‘일-여가 균형’ 8개(예: 나는 여가나 운동에 할애하는 시간이 적다), ‘일-성장 균형’ 9개(나는 자기 개발에 거의 신경을 쓰지 못한다), ‘전반적 평가’ 4개(예: 나는 일에 너무 많은 시간을 투자한다) 등 총 29개 문항으로 구성되었다. 문항 응답은 5점 Likert(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다) 방식으로 평정한다. 점수가 높을수록 ‘일-삶 균형’이 잘 이루어진 것을 의미하도록 역산하여 채점하였다. 김정운과 박정열(2008)의 연구에서 내적일치도(Cronbach's  $\alpha$ )는 ‘일-가족 균형’ .90, ‘일-여가 균형’ .85, ‘일-성장 균형’ .82, ‘전반적 평가’ .74였다. 본 연구에서는 전체 문항의 Cronbach's  $\alpha$  값은 .94였고, 하위요인별로는 각각 .75, .89, .92, .88로 나타났다.

##### 삶의 만족

삶의 만족을 측정하고자 Diener 등(1985)의 Satisfaction with the Life Scale을 조명환과 차경호(1998)가 번안한 한국판 삶의 만족 척도를

사용하였다. 이 척도는 총 5개의 문항(예: 나는 내 삶에 만족한다)으로 구성되어 있으며, 문항 응답은 7점 Likert(1=전혀 아니다, 7=매우 그렇다) 방식으로 평정한다. 조명환과 차경호(1998)의 연구에서 내적일치도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .89였으며, 본 연구에서는 .87이었다.

### 우울

우울을 측정하고자 허만세 등(2015)의 단축형 CES-D(The Center for Epidemiologic Studies-Depression Scale)를 사용하였다. 이 척도의 하위요인은 '우울감정' 3개(예: 마음이 슬펐다), '긍정감정' 2개(예: 비교적 잘 지냈다), '신체행동둔화' 4개(예: 도무지 뭘 해나갈 엄두가 나지 않는다), '대인관계' 2개(예: 사람들이 나에게 차갑게 대하는 것 같았다) 문항 등 총 11개 문항으로 구성되어 있다. 문항 응답은 4점 Likert(1=극히 드물다, 4=대부분 그랬다) 방식으로 평정하며, 2번과 7번 문항의 경우 긍정 감정을 측정하는 문항으로 역산하여, 점수가 높을수록 우울하다는 것을 뜻한다. 권현수(2009)의 연구에서 전체 문항의 내적일치도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .86이었으며, 하위요인별로는 우울감정 .79, 긍정감정 .65, 신체행동둔화 .74, 대인관계 .76으로 나타났다. 본 연구에서의 전체 Cronbach's  $\alpha$ 는 .87이었으며, 하위요인별로 각각 .79, .60, .68, .75로 나타났다.

### 자료 분석

일의 의미, 일-삶 균형, 삶의 만족과 우울 간의 관계를 밝히기 위해 구조방정식 모형분석을 실시하였다. 우선, 척도의 내적 일관성을 확인하고자 Cronbach's  $\alpha$ 계수를 산출하고, 주요 변인의 기술통계치를 산출하였다. 또한, 주요

변인 간 다중공선성을 확인하고, 상관관계를 파악하기 위해 상관분석을 실시하였다. 다음으로, 측정변수가 잠재변수를 적절하게 추정하고 있는지, 측정모형의 적합도가 적절한지 확인하고자 측정모형을 검증하였다. 이어, 이론과 선행연구 고찰을 토대로 도출한 가설적 연구모형을 검증하고자 구조방정식 모형분석을 하고 적합도를 평가하였으며, 적합도 지수는  $\chi^2$ , TLI, CFI 및 RMSEA를 사용하였다. 연구모형으로 제시한 변인 간 관계에 대한 유의성을 검증하기 위해 매개효과를 분석하였으며, 간접효과의 유의성을 검증하기 위해 부트스트래핑방법을 사용하여 통계적 유의성을 검증하였다.

끝으로, 성별 및 연령대별 집단을 구분한 후, 본 연구에서 설정한 구조방정식모형이 각 집단에 동일하게 적용될 수 있는지 모형비교를 실시하였다. 기술통계치 산출과 상관분석을 위해 SPSS Program 21.0을 이용하였고, 측정모형의 확인적 요인분석과 구조방정식 모형분석을 위해 AMOS Program 24.0을 이용하였으며, 모수 추정방식은 최대우도법(ML)을 사용하였다.

## 결 과

### 기술통계치

직장인이 지각하는 일의 의미, 일-삶 균형, 삶의 만족 및 우울에 대한 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 측정항목의 산술평균을 이용하여 산출한 값을 표 2에 제시하였다. 표에서 확인할 수 있듯이, 구조방정식에서는 각 변인이 정규분포 조건(왜도  $\pm 2$ , 첨도  $\pm 7$  미만)을 충족





면, 절대값 기준 .40에서 .64에 이르는 것으로 나타났다. 이로써, 모형에 투입되는 이론변수 간 변별타당도는 상관계수로 판단할 수 있으며, 그 크기는 .4이상 .6 이하가 적절하다고 주장한 Anderson과 Gerbing(1988)의 견해에 비추어 볼 때, 본 연구모형의 구성개념 간에는 적절한 판별타당성이 있음을 확인하였다.

측정모형의 검증결과

이론변수인 구성개념 간 판별타당성이 확인 되었으므로, 각 이론변수에 속한 측정변수들이 해당 이론변수를 적절히 설명하고 있는지 알아보고자 확인적 요인분석을 하였고, 그 결과를 표 4에 제시하였다. 측정모형 분석 결과,

측정변수들이 표준화 추정치 기준 .5 이상의 값을 나타내었으며, C.R. 값을 기준으로 볼 때 모든 변수가 통계적으로 유의한 값( $p < .001$ )을 나타내었다.

이어서 측정모형이 실제 자료와 얼마나 잘 부합하는지 평가하기 위해 적합도 지수 TLI, CFI, RMSEA를 중심으로 살펴보았다. 그 결과 본 연구에서 설정한 측정모형의 적합도는  $\chi^2_{(df=98)}=406.201$ , TLI=.927, CFI=.940 및 RMSEA= .079로 나타나 Hu와 Bentler(1999)의 기준에 따르면, ‘괜찮은’ 적합도(reasonable fit)임을 알 수 있었다. 이로써 본 연구의 측정모형이 수도권 소재 대기업 사무직에 종사하는 직장인들에게서 얻은 경험적 자료에 적절하게 부합하는 것을 알 수 있다.

표 4. 확인적 요인분석 결과 (N=505)

구분	하위요인	비표준화계수	표준화계수	S.E.	C.R.
일의 의미	일에서의 긍정적 의미	1.00	.92	-	-
	일을 통한 의미 만들기	.96	.87	.04	27.36***
	더 큰 선을 위한 동기	1.00	.83	.04	25.24***
일-삶 균형	일-가족 균형	1.00	.66	-	-
	일-여가 균형	1.59	.80	.11	14.92***
	일-성장 균형	1.51	.82	.10	15.17***
	전반적 평가	1.76	.78	.12	14.58***
삶의 만족	문항 1	1.00	.77	-	-
	문항 2	.98	.85	.05	20.68***
	문항 3	1.08	.93	.05	22.62***
	문항 4	.96	.79	.05	18.89***
	문항 5	.87	.61	.06	13.99***
우울	우울 감정	1.00	.84	-	-
	긍정적 감정	.93	.71	.05	17.40***
	신체 행동 둔화	.87	.88	.04	22.71***
	대인관계	.66	.62	.04	14.76***

주. \*\*\*  $p < .001$

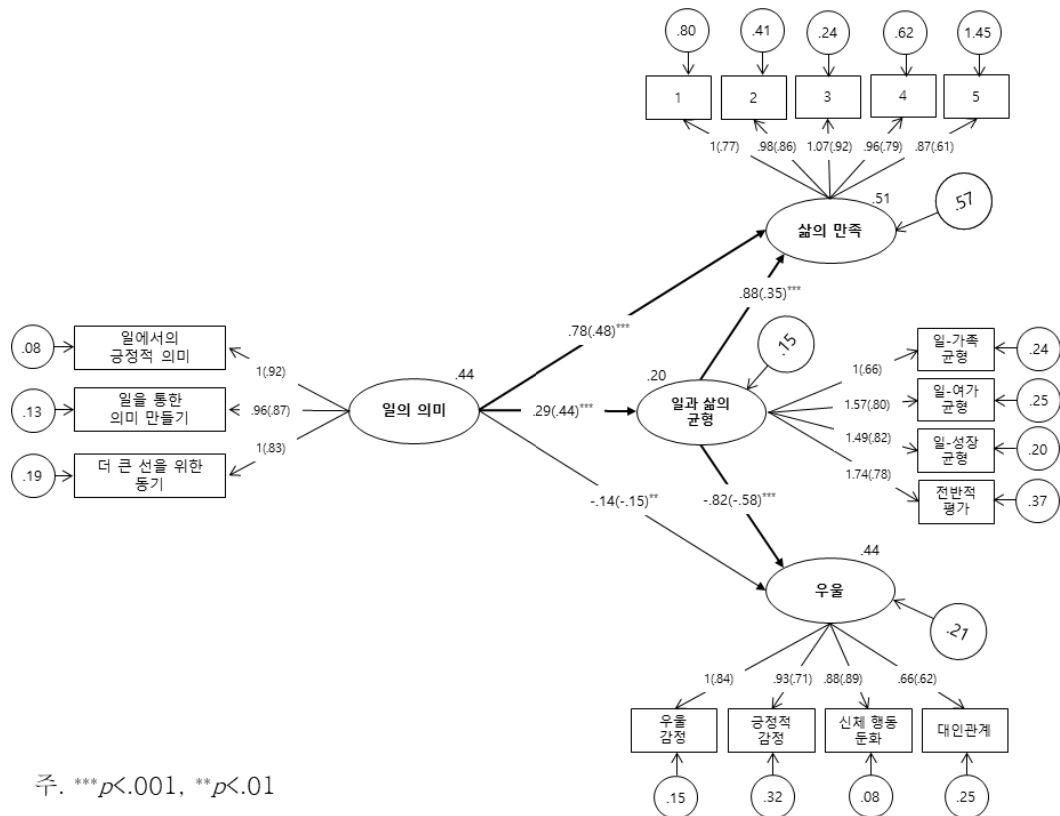
구조방정식 모형분석 결과

연구모형의 검증결과

구조방정식 모형분석을 실시하여 본 연구의 가설적 모형을 평가하였으며, 그 결과는 그림 2에 제시하였다. 연구모형의 주요 적합도지수는  $\chi^2(df=99)=422.112$ , TLI=.924, CFI=.937, RMSEA=.080이었다. 즉 이론적 바탕 위에 경로를 연결한 본 연구모형의 적합도지수들로 판단하건대, 본 연구에서 설정한 구조방정식 모형은 측정모형과 마찬가지로 ‘괜찮은’ 적합도를 나타냈다. 일의 의미, 일-삶 균형, 삶의 만족 및 우울 간의 관계에서 각 변수에 대한 인과관계 경로는 다음 쪽의 표 5와 같다. 표

에 제시하였듯이, ‘일의 의미→ 삶의 만족’, ‘일의 의미→ 일-삶 균형’, ‘일-삶 균형→ 삶의 만족’, ‘일-삶 균형→ 우울’ 경로는 유의수준 .001에서 유의하였으며, ‘일의 의미→ 우울’ 경로는 유의수준 .01에서 유의하였다. 즉, 일의 의미가 증가할수록 직장인의 삶의 만족과 일-삶 균형도 증가하며, 일-삶 균형이 증가할수록 삶의 만족은 증가하고, 우울은 낮아짐을 알 수 있다. 이로써 <가설 1>, <가설 2>와 <가설 3>은 지지되었다.

다음으로, 연구모형의 이론변수들에 대한 다중상관자승치(SMC)를 다음 쪽의 표 6에 제시하였다. 연구모형의 이론변수들에 대한 SMC는 그 이론변수가 외생변수 혹은 다른 내생변



주. \*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$

그림 2. 연구모형의 검증 결과

표 5. 연구모형의 경로계수 (N=505)

경로		비표준화계수	표준화계수	S.E.	C.R.
일의 의미	→ 삶의 만족	.78	.48	.08	10.37***
일의 의미	→ 우울	-.14	-.15	.04	-3.29**
일의 의미	→ 일-삶 균형	.29	.44	.03	8.47***
일-삶 균형	→ 삶의 만족	.88	.35	.12	7.25***
일-삶 균형	→ 우울	-.82	-.58	.08	-9.95***

주. \*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$

표 6. 가설적 연구모형의 내생변수들에 대한 다중상관자승치(SMC) (N=505)

내생변수	일-삶 균형	삶의 만족	우울
SMC	.20	.51	.44

수들에 의해 설명되는 정도를 나타내는 것이다. 본 연구의 가설적 연구모형에서 내생변수인 삶의 만족과 우울은 SMC가 각각 .51, .44로 나타나 외생변수인 일의 의미에 의해 잘 설명된다고 볼 수 있다. 일-삶 균형의 SMC는 .20으로 낮지만, 이는 일-삶 균형을 예측하는 이론변수가 일의 의미 하나이기에 발생하는 결과이며, 그렇다고 본 연구의 이론모형이 자료에 적합하지 않다는 의미는 아니다. 이순목(1990)에 의하면, 측정모형에서의 SMC 크기는 클수록 바람직하지만, 이론모형에서의 SMC 크기는

큰 해석적 의미가 없는데, 이는 모형에 하나의 변수로서 겉으로 표시되지 않은 예측변수가 있을 가능성을 완전히 배제할 수 없기도 하거니와, 이론모형의 SMC가 너무 크면 각 내생변수가 너무 많은 변수로부터 직접효과를 받을 가능성이 있기 때문이다.

이어, 연구모형의 측정변수들에 대한 SMC를 표 7에 제시하였다. 측정변수의 SMC는 탐색적 요인분석에서 측정변수의 공통분량(공통분; communality)과 같은 개념으로서, 값이 클수록 이론변수에 대해 좋은 측정변수임을 뜻

표 7. 가설적 연구모형의 측정변수들에 대한 다중상관자승치(SMC) (N=505)

측정 변수	일의 의미			일-삶 균형				삶의 만족				우울				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
SMC	.84	.76	.69	.44	.64	.67	.60	.59	.73	.85	.63	.38	.71	.50	.79	.39
1. 일에서의 긍정적 의미	2. 일을 통한 의미 만들기			3. 더 큰 선을 위한 동기				4. 일-가족 균형								
5. 일-여가 균형	6. 일-성장 균형			7. 전반적 평가				8. 문항 1								
9. 문항 2	10. 문항 3			11. 문항 4				12. 문항 5								
13. 우울 감정	14. 긍정적 감정			15. 신체 행동 둔화				16. 대인관계								

한다(이순목, 1990). 표에서 보듯이, 측정변수들의 SMC는 .44~.85 사이로 나타나 본 연구 모형의 측정변수들이 이론변수들에 의해 상당히 설명되고 있음을 알 수 있었다. 다만, 12번과 16번 변수의 SMC가 각각 .38과 .39로 나타나 통상적 기준인 .40에 살짝 못 미쳤지만, 문제 될 정도는 아니라 판단하였다.

**매개모형 검증결과**

연구모형의 잠재변수 간 경로의 통계적 유의성을 검증하고자 총효과, 직접효과 및 간접효과를 산출하고, 그 결과를 표 8에 제시하였다. 일의 의미에서 삶의 만족에 이르는 경로는 총효과 .64( $p < .01$ ), 직접효과 .48( $p < .01$ ), 간접효과 .16 ( $p < .01$ )이었으며, 일의 의미에서 우울에 이르는 경로는 총효과 -.41( $p < .01$ ), 직접효과 -.15( $p < .01$ ), 간접효과 -.26( $p < .01$ )으로 나타났다.

다음으로, 일-삶 균형의 매개효과 유의성을 검증하고자 부트스트래핑(Bootstrapping) 절차에 따라 신뢰구간을 95%로 설정하고, 전체 자료(N=505)에서 무선으로 생성된 2,000개의 자료를 토대로 모수추정을 하였으며, 그 결과를 표 9에 제시하였다. ‘일의 의미→ 일-삶 균형→ 삶의 만족’ 경로의 간접효과는 .16( $p < .01$ )으로 95% 신뢰구간에서 0을 포함하지 않았으며, ‘일의 의미→ 일-삶 균형→ 우울’ 경로의 간접효과는 -.26( $p < .01$ )으로 95% 신뢰구간에서 0을 포함하지 않았다. 이로써 일의 의미가 삶의 만족 및 우울에 미치는 영향을 일-삶 균형이 매개할 것이라는 <가설 4>와 <가설 5>는 모두 지지되었다.

**다집단 구조모형분석 결과**

구조방정식모형은 자료를 구분해 적용하는

표 8. 연구모형의 각 경로에 대한 총효과, 직접효과 및 간접효과 검증 결과 (N=505)

경로	총효과	직접효과	간접효과
일의 의미 → 삶의 만족	.64**	.48**	.16**
일의 의미 → 우울	-.41**	-.15**	-.26**
일의 의미 → 일-삶 균형	.44**	.44**	-
일-삶 균형 → 삶의 만족	.35**	.35**	-
일-삶 균형 → 우울	-.58**	-.58**	-

주. \*\* $p < .01$ . 추정치는 표준화계수임.

표 9. 개별 간접효과의 유의성 검증 (N=505)

경로	간접효과 (표준화계수)	95% 신뢰구간 (Bias-Corrected)
일의 의미 → 일-삶 균형 → 삶의 만족	.16**	.11~.21
일의 의미 → 일-삶 균형 → 우울	-.26**	-.34~-0.19

주. \*\* $p < .01$

표 10. 성별에 따른 다집단 확인적 요인분석 결과 (N=505)

모형	제약	$\chi^2(df)$	$\Delta\chi^2(\Delta df)$	$\chi^2/df$	TLI	CFI	RMSEA
모형A	-	497.29(196)	-	2.54***	.928	.942	.055
모형B	$\lambda$	523.22(208)	25.93(12)*	2.52***	.929	.939	.055
모형C	$\lambda+\phi$	583.57(234)	86.28(38)*	2.49***	.930	.932	.054
모형D	$\lambda+\phi+\theta$	603.90(250)	106.61(54)*	2.42***	.934	.931	.053

주.  $\lambda$ : 요인부하량,  $\phi$ : 공분산,  $\theta$ : 오차분산, \*\*\* $p < .001$ , \* $p < .05$

때에도 모형이 안정적인지 검토할 필요가 있다(Byrne, 2001). 이에, 본 연구에서 설정한 모형이 성별 및 연령대별 집단으로 구분한 자료에도 잘 부합하는지 확인하고자 다집단 분석을 하였다. 먼저 성별에 따른 다집단 확인적 요인분석을 하였으며, 그 결과는 표 10에 제시하였다. 표에서 보듯이, 등가제약모형(자유모형)인 모형 A의 검증결과 TLI=.928, CFI=.942, RMSEA=.055로 ‘좋은’ 적합도를 나타내어 두 집단 간 형태동일성이 입증되었다. 그러나, 요인부하량이 제한된 모형 B와 모형 A의  $\chi^2$ 의 차이는 25.93,  $df$ 의 차이는 12로  $\chi^2(a=.05, df=12)$ 의 임계치 21.03보다 크므로,  $a=.05$  수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 모형 C(요인부하량, 공분산 제약모델)와 D(요인부하량, 공분산, 오차분산 제약모델)도 유의한 차이가 있는 것으로

나타나 성별에 따라 구분한 집단별 모형의 측정동일성이 확보되지 않았으므로, 성별 다집단 구조모형분석은 할 필요가 없는 것으로 판단되었다.

이어서, 연령대에 따라 구분한 집단별 모형의 측정동일성을 확인하고자 확인적 요인분석을 하였고, 그 결과를 표 11에 제시하였다. 표에서 보듯이, 자유모형 A의 검증결과 TLI=.915, CFI=.931, RMSEA=.049로 ‘좋은’ 적합도를 나타내었으므로, 두 집단 간의 형태동일성이 확인되었다. 요인부하량이 제한된 모형 B와 자유모형인 A의  $\chi^2$ 의 차이는 32.89,  $df$ 의 차이는 24로  $\chi^2(a=.05, df=24)$ 의 임계치 36.74보다 작으므로,  $a=.05$  수준에서 통계적으로 유의한 차이가 확인되지 않았다. 따라서, 측정모형의 요인부하량( $\lambda$ )이 동일하다고 제약을 한 경우에도 모형의 적합도가 양호함을 알

표 11. 연령대에 따른 다집단 확인적 요인분석 결과 (N=505)

모형	제약	$\chi^2(df)$	$\Delta\chi^2(\Delta df)$	$\chi^2/df$	TLI	CFI	RMSEA
모형A	-	651.27(294)	-	2.22***	.915	.931	.049
모형B	$\lambda$	684.16(318)	32.89(24)	2.15***	.919	.929	.048
모형C	$\lambda+\phi$	841.47(370)	190.20(76)*	2.27***	.911	.908	.050
모형D	$\lambda+\phi+\theta$	907.22(402)	225.95(108)*	2.26***	.912	.902	.050

주.  $\lambda$ : 요인부하량,  $\phi$ : 공분산,  $\theta$ : 오차분산, \*\*\* $p < .001$ , \* $p < .05$

표 12. 연령대에 따른 구조방정식 모형분석 결과 (N=505)

모형	등가비제약 모델의 $\chi^2(df)$	$\Delta\chi^2(df)$	표준화경로계수		
			35세 미만	35세~45세	45세 이상
일의 의미 → 삶의 만족	687.89(305)	2.20(2)	.50 <sup>***</sup>	.45 <sup>***</sup>	.45 <sup>***</sup>
일의 의미 → 우울	689.86(305)	.23(2)	-.17 <sup>*</sup>	-.11	-.13
일의 의미 → 일-삶 균형	688.64(305)	1.45(2)	.49 <sup>***</sup>	.39 <sup>***</sup>	.42 <sup>***</sup>
일-삶 균형 → 삶의 만족	687.00(305)	3.09(2)	.48 <sup>***</sup>	.44 <sup>***</sup>	.47 <sup>***</sup>
일-삶 균형 → 우울	689.93(305)	.16(2)	-.61 <sup>***</sup>	-.58 <sup>***</sup>	-.55 <sup>***</sup>

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

수 있었다. 그러나, 모형 C(요인부하량, 공분산 제약모델)의 경우  $\chi^2$ 의 차이는 190.20,  $df$ 의 차이는 76으로  $\chi^2(a=.05, df=76)$ 의 임계치보다 크며, 모형 D(요인부하량, 공분산, 오차분산 제약모델)의 경우에도  $\chi^2$ 의 차이는 225.95,  $df$ 의 차이는 108로  $\chi^2(a=.05, df=108)$ 의 임계치보다 크게 나타나  $a=.05$  수준에서 통계적으로 유의한 차이가 확인되었다. 결과적으로, 본 모형의 측정동일성은 요인부하량( $\lambda$ ) 수준에서 확보되었다.

이상에서 살펴보았듯이, 다집단 확인적 요인분석 결과 연령대별 모형의 측정동일성이 확인되었으므로 이를 근거로 다집단 구조모형 분석을 실시하였다. 표 12에 제시하였듯이, 등치제약모델( $\chi^2=690.09, df=307$ )과 등치비제약 모델의 다섯 경로 모두  $\chi^2(a=.05, df=2)$ 의 임계치 5.99보다 작은 값을 나타내어,  $a=.05$  수준에서 통계적으로 유의한 차이가 확인되지 않았다. ‘일의 의미→우울’에 이르는 경로는 35세 미만 집단은  $a=.05$  수준에서 유의하였으나, 35세 이상~45세 미만 집단과 45세 이상 집단에서는 유의하지 않았다. ‘일의 의미→삶의 만족’, ‘일의 의미→일-삶 균형’, ‘일-삶 균형→삶의 만족’과 ‘일-삶 균형→우울’에 이르

는 경로는 전 연령에서 유의하였다.

## 논 의

본 연구는 직장인의 심리적 건강 관련 변인 간 기제를 밝히고자 문헌고찰을 통해 일의 의미, 일-삶 균형, 삶의 만족 및 우울을 이론변수로 하는 구조방정식 모형을 수립하고, 측정모형과 구조모형 및 매개모형 검증을 하였으며, 연구모형이 성별 및 연령대별 집단 구분에도 적용 가능한지 다집단 구조모형분석을 하였다. 연구결과를 요약하고 논의를 전개하면 다음과 같다.

먼저, 본 연구에서 설정한 측정모형과 구조모형은 Hu와 Bentler(1999)가 제시한 판단 기준에 근거해 볼 때 모두 ‘괜찮은’ 적합도를 나타내어, 본 연구에서 설정한 구조방정식모형이 수도권 소재 직장에 근무하는 25세~55세 사무직 종사자들로부터 수집한 자료에 잘 부합하는 것으로 밝혀졌다. 다음으로, 본 연구모형에서 일-삶 균형은 일의 의미가 삶의 만족 및 우울에 미치는 영향을 매개하는 것으로 밝혀졌다. 또한, 모형의 적용 가능성 검토를 위하

여 다집단 분석을 한 결과, 본 연구모형의 측정동일성은 성별에 따라 구분한 자료에서는 확보되지 않았고, 연령대별로 구분한 자료에서만 확보되었다. 이로써 본 연구에서 설정한 구조방정식모형이 연령대에 상관없이 25세~55세 사무직 종사자 모두에게 적용 가능한 모형임이 확인되었다.

이상의 결과에 대한 구체적 논의는 다음과 같다. 첫째, 일의 의미가 높을수록 직장인의 삶의 만족과 일-삶 균형 수준 또한 높아지는 반면, 일의 의미가 높을수록 우울은 낮아지는 것으로 밝혀졌다. 이는 개인은 일에서 의미를 발견할 때 일하는 과정에서 즐거움과 성취감을 느낄 수 있으며(Fourie & Deacon, 2015), 일의 의미가 우울을 낮추어준다고 보고한 선행연구(최환규, 2018; Allan, Dexter et al., 2016)와 맥을 같이 하는 결과이다. 이로써 일의 의미는 삶의 만족 그리고 일-삶 균형에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 즉, 직장인의 일-삶 균형과 삶의 만족을 늘리고 우울을 줄이기 위해서는 Steger 등(2012)이 제안한 바와 같이, 일에서 긍정적 의미를 발견하고, 일을 통해 의미를 만들고, 나아가 더 큰 선을 위한 동기를 갖도록 돕는 것이 필요함을 시사하는 결과이다.

이러한 본 연구의 결과는 하루 대부분의 시간 동안 업무 활동을 하면서 전념하지 않고 자신의 정체성과 무관한 행동을 하는 직장인들이 많다고 한 Pattakos와 Dundon(2017)의 견해를 고려할 때, 기업과 조직에서 종사자들에게 무작정 업무성과를 강조할 것이 아니라 자기가 하는 일에서 의미를 찾을 수 있도록 돕는 방안이 마련되어야 할 것이고, 더불어 개인 스스로 자기 일에서 의미를 찾을 수 있도록 돕는 것이 필요함을 시사한다. 이를 위해

서는 구체적으로 자신이 하는 일에서 의미를 발견하고 추구할 수 있도록 동기를 강화해주는 교육, 코칭 또는 집단상담 프로그램이 개발되어 보급되어야 할 것이다.

둘째, 일-삶 균형이 잘 이루어질수록 직장인의 삶의 만족은 높아지는 반면, 우울은 낮아지는 것으로 밝혀졌다. 특히, 일-삶 균형이 우울에 미치는 부정적인 영향은 삶의 만족에 미치는 긍정적인 영향보다 더 큰 것으로 나타났다. 이는 일-삶 균형이 우리나라 직장인의 삶의 만족에 기여하는 것보다 우울을 감소시키는데 기여하는 바가 더 크다는 것을 의미하는 것으로, 최근 이정미와 최환규(2019)의 연구에서 일-삶 균형이 정서적·사회적·심리적 안녕감에 미치는 긍정적 영향보다 우울에 미치는 부정적 영향이 더 크게 나타났던 것과 유사한 결과이다. 또한, 일-삶 균형은 웰빙과 삶의 만족을 향상시키지만, 일-삶 불균형은 정신건강에 부정적인 영향을 미친다는 선행연구들(Carlson et al., 2012; Ugwu, et al., 2016)을 뒷받침하는 결과이다. 이 같은 결과는 직장인의 심리적 건강, 즉 삶의 만족을 증진하고 우울을 감소시키기 위해서는 직장인들이 일과 삶에서 다양한 개인적 역할을 균형 있게 수행할 수 있도록 돕는 것이 중요함을 시사하는 결과이다.

그러나 현실적인 측면에서 일-삶 균형을 높이는 것은 개인의 노력만으로는 부족할 것이다. 이정미와 최환규(2019)가 주장한 바 있듯이, 회사와 조직 차원에서 종사자들의 일-삶 균형을 지원하고 촉진하는 문화를 조성하고, 일-삶 균형이 실제 구현될 수 있는 실효성 있는 제도를 마련하고 시행할 때 비로소 가능할 것이다. 또한, 개인 차원에서도 스스로 직장가정, 그리고 개인적 삶의 영역 간 균형과 조



화를 위해 노력하는 것이 중요할 것이다.

셋째, 일-삶 균형의 매개효과를 검증한 결과, 일의 의미가 사무직에 종사하는 25세~55세 직장인의 삶의 만족과 우울에 미치는 영향에 있어서 일-삶 균형이 부분적으로 매개효과를 갖는 것으로 밝혀졌다. 이는 직장인이 자신이 하는 일에서 의미를 많이 느낄수록 일-삶 균형과 삶의 만족은 증가하고, 우울은 감소한다는 것을 의미하며, 일-삶 균형이 삶의 만족과 우울에 직접 영향을 미칠 뿐만 아니라, 일의 의미가 삶의 만족과 우울에 미치는 영향에 간접적으로도 영향을 미친다는 의미이다. 즉, 일-삶 균형이 변화함에 따라 삶의 만족과 우울 또한 증가하거나 감소할 수 있음을 의미한다.

이 같은 결과는 일의 의미가 우울에 미치는 영향에서 일-삶 균형이 부분 매개효과를 갖는 것으로 밝혀진 최환규(2018)의 연구결과를 뒷받침하는 것으로서, 자기 일에서 의미를 느끼지 못하는 직장인이라 할지라도, 일-삶 균형이 이루어진다면 삶에 대한 만족을 감소시킬 위험과 우울을 경험할 위험으로부터 보호해 줄 수 있는 요인(protective factor)임을 시사한다.

넷째, 연령대별 집단 구분에 따른 다집단 확인적 요인분석 결과 측정동일성이 확보된 연령대별 다집단 구조모형분석을 하였다. 그 결과, 본 연구에서 설정한 구조방정식모형이 연령대별로 구분한 자료에도 잘 부합하여 수도권 소재 직장의 사무직에 종사하는 25세~55세 직장인에게 본 연구모형이 안정적으로 적용 가능함을 확인하였다. 이는 성별 및 연령대별 다집단 분석을 통해 일의 의미가 안녕감과 우울에 미치는 영향에서 삶의 의미와 일-삶 균형의 이중 매개효과를 분석했던 최환규(2018)의 선행연구에서도 성별 측정동일성은

확인되지 않았지만, 연령대별 측정동일성이 확보되었던 것과 유사한 결과이다.

연령대에 따른 세부적 경로의 검증결과를 살펴보면, 일의 의미는 25세~55세 모든 연령대 직장인의 일-삶 균형과 삶의 만족에 유의한 정(+)적 영향을 미쳤지만, 우울에 대해서는 35세 미만의 젊은 직장인의 경우에만 유의한 부(-)적 영향을 미쳤다. 이는 일의 의미가 우울에 미치는 영향이 모든 연령대의 직장인에게 유의하지 않았던 최환규(2018)의 연구결과와는 다소 다른 양상이라 하겠다. 반면, 일-삶 균형은 모든 연령대 직장인의 삶의 만족과 우울에 유의한 영향을 미쳤다.

매개효과를 중심으로 살펴보면, 일의 의미는 연령에 상관없이 모든 연령의 직장인에게서 일-삶 균형을 ‘부분매개’로 하여 삶의 만족에 유의한 영향을 미쳤다. 반면, 우울에 대해서는 연령대에 따라 차이가 발견되었는데, 35세 미만의 젊은 직장인에게 일의 의미는 일-삶 균형을 ‘부분매개’로 하여 우울에 영향을 미쳤지만, 35세 이상의 중장년 직장인에게 일의 의미는 일-삶 균형을 ‘완전매개’로 하여 우울에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서, 직장인의 우울을 감소시키기 위해서는 35세 미만의 경우 일의 의미와 일-삶 균형 수준을 높이는 것이 필요하지만, 35세~45세 미만 직장인과 45세 이상 직장인의 경우 일의 의미보다는 일-삶 균형을 장려하고 촉진하는 것이 효과적임을 시사한다.

이를 바탕으로 직장인의 심리적 건강을 증진하기 위한 코칭 및 상담프로그램을 고안할 때, 35세 미만의 젊은 청년들을 대상으로 할 때는 ‘일의 의미’를 촉진하는 것과 더불어, 일-삶 균형을 증진할 수 있도록 지원하는 것이 도움이 될 것이지만, 35세 이상의 중장년층

직장인의 경우에는 ‘일의 의미’ 자체보다는 ‘일-삶 균형’을 높일 수 있도록 지원하는 것이 효과적일 것이다.

본 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 본 연구를 통해 일의 의미가 직장인의 일-삶 균형, 삶의 만족 및 우울에 미치는 영향력을 우리나라 수도권 소재 직장에 근무하는 25세~55세 사무직 종사자들로부터 얻은 경험적 자료를 통해 입증하였다는 것에 의의가 있다. 특히 우울이 직장인의 정신건강뿐 아니라 가족 구성원의 건강을 악화시키고 조직의 생산성을 떨어뜨려 국가 경제에도 부정적인 영향을 미치는 원인이라는 주장(김성국 등, 2017)을 고려할 때, 우리 사회의 중추적 역할을 하는 25세~55세 남녀 직장인의 일의 의미를 증진할 수 있는 적절한 대책 마련의 필요성 및 중요성을 뒷받침하는 경험적 근거를 제시하였다는 것에서 의의를 찾을 수 있겠다.

둘째, 일-삶 균형이 직장인의 삶의 만족과 우울에 영향을 미치는 매우 중요한 변인이라는 것을 확인하였다는 데에 의의가 있다. 일의 의미가 직장인의 삶의 만족과 우울에 미치는 영향에 관한 선행연구는 몇몇 찾아볼 수 있지만, 일-삶 균형과 직장인의 삶의 만족과 우울과의 관계에 관한 실증적인 연구는 찾기 어려운 현실에서, 본 연구를 통해 일의 의미와 일-삶 균형이 직장인의 삶의 만족을 높이고, 우울을 감소시키는 주요 변인임을 확인하였다는 것에 의의가 있다.

셋째, 일의 의미가 직장인에게 미치는 영향에 대해 25세~55세의 폭넓은 연령대의 남녀 직장인으로부터 자료를 수집하고, 연령대에 따른 모형의 적용 가능성을 확인하였다는 것에 의의가 있다. 지금까지 일-삶 균형에 관한 연구와 제도는 주로 여성 중심으로 진행되어

왔지만, 일-삶 균형과 관련한 문제는 여성뿐만 아니라 남성에게도 해당하는 중요한 문제이다 (Halpern, 2005). 따라서, 본 연구를 통해 남성과 여성 모두에게서 일의 의미가 삶의 만족과 우울에 미치는 영향을 분석하고, 이들 간의 관계에서 일-삶 균형 수준이 갖는 효과를 연령대에 따라 분석하였다는 점에서 본 연구의 의의를 찾을 수 있겠다.

넷째, 직장인을 대상으로 일-삶 균형과 관련한 제도적 시스템과 사회적 인식, 그리고 기업과 조직문화의 변화 노력이 필요함을 뒷받침할 수 있는 경험적 근거를 마련하였다는 데에 본 연구의 의의를 찾을 수 있겠다. 직장인에게 일은 생계를 위한 수단이나 커리어 발달의 수단 정도로만 인식되고 있어 일과 삶을 연결하기 어려운 현실 속에서, 본 연구에서 밝혀진 결과는 일의 의미와 더불어 일-삶 균형이 직장인에게 주어지는 시간적 보상만이 아니라, 삶의 만족을 높이고 우울을 낮추는 중요한 보호요인으로서의 역할을 한다는 발견은 의미가 있다. 특히, 심리적 건강에 대해 일-삶 균형이 갖는 이 같은 영향력은 직장인의 연령에 따라 다를 수 있다는 본 연구결과에 주목하여, 향후 개인을 비롯해 조직과 사회 전반의 인식 개선과 제도 마련, 나아가 지원 체계의 필요성을 경험적으로 밝혔다는 것에 의의가 있다. 이로 인한 혜택은 개인이나 기업과 같은 조직에만 국한되는 것이 아니라, 장기적으로는 기업의 종사자와 그들의 가족, 나아가 우리 사회의 구성원 모두에게 미칠 것이라는 함의를 지닌다.

이상과 같은 의의에도 불구하고 본 연구에는 다음과 같은 제한점이 몇 가지 있으며, 이를 바탕으로 후속 연구를 위한 제언을 하자면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 20대 청년부터

50대 장년층까지 다양한 연령대의 남녀 직장인들로부터 자료를 얻고자 노력하였으나, 성별 및 연령대별 표집을 균등하게 하기에는 어려움이 있었다. 현재 수도권 사무직 종사자 중 남성의 비율이 더 높을 뿐만 아니라, 참여자의 연령 또는 직급이 높아질수록 여성의 비율이 현저히 낮아져서 균등한 표집을 하기에는 현실적으로 어려움이 있었다. 후속 연구에서는 집단의 속성별 비교가 가능할 정도의 충분히 큰 표본으로부터 자료를 수집할 수 있다면 더 정교한 분석이 가능할 것으로 생각한다.

둘째, 본 연구는 일반적인 회사의 사무실에서 근무하는 직장인을 대상으로 하였기에, 다양한 직업군으로 연구를 일반화하기에는 한계가 있다. 후속 연구에서는 다양한 직업군으로부터 자료를 수집하여, 조직과 업무의 특성에 따른 일의 의미와 일-삶 균형 수준에 따른 결과를 다양한 분석을 통해 얻을 수 있기를 바란다.

셋째, 본 연구의 참여자가 수도권 직장인들로 제한되어 있어 연구결과의 일반화에 한계가 있다. 후속 연구에서는 더 광범위한 지역에서 자료를 수집한다면 대도시, 중소도시 등 지역 구분에 따른 상세한 분석을 통해 결과의 일반화 가능성을 한층 확보할 수 있을 것이다.

### 참고문헌

권현수 (2009). 노인 문제음주가 우울, 자아존중감을 매개로 삶의 만족도에 미치는 영향: 빈곤노인 및 비빈곤노인 집단에 대한 잠재평균분석의 적용. *한국노년학*, 29(4), 1521-1538.

김성국, 박수연, 이현실 (2017). 직장 기혼 여

성의 일-가정 갈등이 우울에 미치는 영향. *디지털융복합연구*, 15(3), 267-275.

김정운, 박정열 (2008). ‘일과 삶의 균형(work-life balance)’ 척도 개발을 위한 연구. *여가학연구*, 5(3), 53-69.

서아림, 정예슬, 손영우 (2018). 잡크래프팅과 과업정체성이 일의 의미에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 31(1), 149-173.

이동인, 최혜라, 김 환 (2019). 중년 남자의 일의 의미가 은퇴불안과 심리적 안녕감에 미치는 영향. *인간발달연구*, 26(1), 135-156.

이미애, 김 민, 이병결, 탁진국 (2018). 일의 의미가 조직몰입에 미치는 영향: 변혁적 리더십의 조절효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 31(1), 221-248.

이순목 (1990). *공변량구조분석*. 성원사.

이인규 (2020). IT 중소기업에서의 세대별 일의 의미와 정서적 조직몰입의 인식 차이 및 관계. *휴먼웨어연구*, 3(1), 27-51.

이정미, 최환규 (2019). 일과 삶의 균형 지원 조직문화가 일과 삶의 균형을 매개로 직장인의 안녕감 및 우울에 미치는 영향: 성별 및 연령대별 다중집단분석의 적용. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 32(1), 1-27.

장윤옥, 정서린 (2012). 가족 및 직업관련 변수가 유자녀 취업주부의 일·가족 전이에 미치는 영향. *한국가정관리학회지*, 30(5), 75-88.

장형석 (2000). 일의 의미 척도의 구성 및 직무만족과의 관계. *심리과학연구*, 1, 81-117.

정홍인, 이효섭 (2021). 일과 삶의 균형과 생활

- 만족도의 관계. *인문사회과학연구*, 22(1), 389-414.
- 조명한, 차경호 (1998). 삶의 질에 대한 국가간 비교. 집문당.
- 천혜정, 이지선 (2010). 취업여성의 일과 삶의 조화에 관한 연구: 경험과 의미를 중심으로. *한국가족관계학회지*, 15(3), 25-41.
- 최주연 (2018). 직장인의 일의 의미가 삶의 만족도에 미치는 영향. *한국웰니스학회지*, 13(4), 221-235.
- 최환규 (2018). 일의 의미가 직장인의 안녕감 및 우울에 미치는 영향: 삶의 의미와 일과 삶 균형의 매개효과를 중심으로. *용문상담심리대학원대학교 박사학위논문*.
- 최환규, 이정미 (2017). 한국판 일의 의미 척도 (K-WAMI)의 타당화 연구. *한국심리학회: 사회 및 성격*, 31(4), 1-25.
- 탁진국, 서형준, 김혜선, 남동엽, 정희정, 권누리, 김소영, 정일진 (2015). 일의 의미 척도 개발 및 타당화. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 28(3), 437-456.
- 허만세, 박병선, 배성우 (2015). 한국어판 축약형 CES-D 척도의 측정불변성 검증. *정신보건과 사회사업*, 43(2), 313-339.
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2014). Examining social class and work meaning within the Psychology of Working Framework. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 543-561.
- Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R., & Parker, S. (2016). Meaningful work and mental health: job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, 27(1), 38-44.
- Allan, B. A., Douglass, R. P., Duffy, R. D., & McCarty, R. J. (2016). Meaningful work as a moderator of the relation between work stress and meaning in life. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 429-440.
- Allan, B. A., Duffy, R. D., & Douglas, R. (2015). Meaning in life and work: A developmental perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 10(4), 323-331.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological bulletin*, 103(3), 411-423.
- Ardichvili, A., & Kuchinke, K. P. (2009). International perspectives on the meanings of work and working: Current research and theory. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 155-167.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 158-186.
- Bielby, W., & Bielby, D. D. (1989). Family ties: Balancing commitments to work and family in dual earner households. *American Sociological Review*, 54(5), 776-789.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915-934.
- Byrne, B. M. (2001). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and*

- Programming*. NJ: Lawrence Erlbaum Publishers.
- Carlson, D. S., Ferguson, M., Hunter, E., & Whitten, D. (2012). Abusive supervision and work-family conflict: The path through emotional labor and burnout. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 849-859.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164.
- De Moortel, D., Thévenon, O., De Witte, H., & Vanroelen, C. (2017). Working hours mismatch, macroeconomic changes, and mental well-being in Europe. *Journal of Health and Social Behavior*, 58(2), 217-231.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-77.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The counseling psychologist*, 37(3), 424-450.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Specifying the relationships between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Emslie, C., & Hunt, K. (2009). 'Live to work' or 'work to live'? A qualitative study of gender and work-life balance among men and women in mid-life. *Gender, Work, & Organization*, 16(1), 151-172.
- Fourie, M., & Deacon, E. (2015). Meaning in work of secondary school teachers: A qualitative study, *South African Journal of Education*, 35(3), 1-8.
- Frankl, V. E. (1959). *The will to meaning: Foundations and applications of Logotherapy*. NY: World Publishing House.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888-895.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington DC: APA.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167.
- Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 108-124.
- Grawitch, M. J., Barber, L. K., & Kruger, M. H. (2010). Role identification, community socio-economic status demands, and stress outcomes in police officers. *Anxiety, Stress, and Coping*, 23(2), 165-180.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Haar, J. M. (2013). Testing a new measure of work-life balance: A study of parent and non-parent employees from New Zealand. *The*

- International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305-3324.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155-176.
- Halpern, D. F. (2005). Psychology at the intersection of work and family: Recommendations for employers, working families, and policymakers. *American Psychologist*, 60(5), 397-409.
- Haworth, J. T. (2011). Life, work, leisure, and enjoyment: The role of social institutions. *Leisure Studies Association Newsletter*, 88, 72-80.
- Hong, S., Malik, M. L., & Lee, M. K. (2003). Testing configural, metric, scalar, and latent mean invariance across genders in sociotropy and autonomy using a non-Western sample. *Educational and psychological measurement*, 63(4), 636-654.
- Hu, L. T., & Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit indexed in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Kahn, W. A. (2007). Meaningful connections: Positive relationships and attachments at work. In J. E. Dutton & B. R. Ragins (Eds.), *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation*. NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kashdan, T. B., & Steger, M. F. (2007). Curiosity and pathways to well-being and meaning in life: Traits, states, and everyday behaviors. *Motivation and Emotion*, 31, 159-173.
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2018). Organization-based self-esteem and meaningful work mediate effects of empowering leadership on employee behaviors and well-being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 1-14.
- Krok, D. (2016). Can meaning buffer work pressure? An exploratory study on styles of meaning in life and burnout in firefighters. *Archives of Psychiatry and Psychotherapy*, 18(1), 31-42.
- Lee, K., Suh, C., Kim, J. E., & Park, J. O. (2017). The impact of long working hours on psychosocial stress response among white-collar workers. *Industrial health*, 55(1), 46-53.
- MacDermid, S., & Harvey, A. (2006). The work-family conflict construct: Methodological implications. In M. Pitt-Catsouphes, E. Kossek, & S. Sweet (Eds.), *The work-family handbook: Multi-disciplinary perspectives and approaches*. NJ: Erlbaum.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42(6), 921-936.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and Family*, 58(2), 417-432.
- Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M., & Dunn, C. P. (2014). Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies. *Journal of Business Ethics*, 121(1), 77-90.
- Milkie, M. A., & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and Family*.

- 61(2), 476-490.
- Miller, S. (2001). *Social action: A teleological account*. UK: Cambridge University Press.
- Morse, N. C., & Weiss, R. S. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, 20, 191-198.
- Mujah, W., Ruziana, R., Samad, A., Singh, H., & D'Cruz, O. T. (2011). Meaning of work and employee motivation. *Terengganu International Management and Business Journal*, 1(2), 18-26.
- Munn, S. L. (2013). Unveiling the work-life system: The influence of work-life balance on meaningful work. *Advances in Developing Human Resources*, 15(4), 401-417.
- Nitzsche, A. D. S., Pfaff, H. Jung, J., & Driller, E. (2013). Work-life balance culture, work-home interaction, and emotional exhaustion: A structural equation modeling approach. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(1), 67-73.
- Pandu, A., Balu, A., & Poorani, K. (2013). Assessing work-life balance among IT & ITeS women professionals. *Indian Journal of Industrial Relations*, 48(4), 611-620.
- Pattakos, A., & Dundon, E. (2017). Discovering meaning through the lens of work. *Journal of Constructivist Psychology*, 30(1), 42-49.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Spreitzer, G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal*, 39(2), 483-504.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory(WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Stevens, D. P., Minnotte, K. L., Mannon, S. E., & Kiger, G. (2007). Examining the "neglected side of the work-family interface": Antecedents of positive and negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, 28(2), 242-262.
- Suzuki, A., Sakurazawa, H., Fujita, T., & Akamatsu, R. (2016). Overeating at dinner time among Japanese workers: Is overeating related to stress response and late dinner times?. *Appetite*, 101, 8-14.
- Taşdelen-Karçkay, A., & Bakalım, O. (2017). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work-family conflict and life satisfaction. *Australian Journal of Career Development*, 26(1), 3-13.
- Thompson, C., Beauvais, L., & Allen, C. (2006). Work and family from an industrial-organizational psychology perspective. In M. Pitt-Catsouphes, E. Kossek, & S. Sweet (Eds.), *The work-family handbook: Multi-disciplinary perspectives and approaches*. NJ: Erlbaum.
- 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 low-to-middle income country. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 11. <https://doi.org/10.3402/qhw.v11.30492>
- Wadsworth, L. L., & Owens, B. P. (2007). The effects of social support on work-family

한국심리학회지: 코칭

enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, 67(1), 75-87.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21-33.

1차 원고접수 : 2022. 11. 20.

2차 원고접수 : 2023. 03. 17.

최종 게재결정 : 2023. 04. 05.



## The Relations among Meaning in Work, Life Satisfaction and Depression: The Mediating Effect of Work-Life Balance

Jeong-Mi Lee

Department of Counseling Psychology  
Seoul Graduate School of Counseling Psychology

Hwangyu Choi

Research Institute of Meaningful Life

This study conducted an e-mail survey of office workers working in large companies in Seoul and Gyeonggi-do to verify the structural relationship between meaning in work, work-life balance, life satisfaction, and depression. The study participants were 329 male and 176 female workers, and a total of 505 ( $\bar{M}=38.0$  yrs,  $\overline{SD}=8.1$  yrs), and the measurement tools used the Korean version of work meaning scale, work-life balance scale, Korean version of life satisfaction scale, and shortened CES-D. After establishing a research model on the structural relationship between major variables, the measurement model and structural model were verified using the collected data, and the applicability of the model was reviewed through comparison according to group classification by gender and age group. As a result of the analysis, it was found that the work-life balance had a partial mediating effect on the effect of the meaning in work on the life satisfaction and depression of office workers. As a result of analyzing the multi-group structural model by age group, the mediating effect of work-life balance did not differ by age in the effect of meaning in work on life satisfaction, but the mediating effect of work-life balance on meaning in work on depression was different by age. These results suggest that the emphasis needs to vary depending on the target group in the practice of individual and group coaching and counseling.

*Key words* : *Meaning in work, Work-life balance, Life satisfaction, Depression, Multi-group SEM Analysis*