

11장. 직업과 일

직업은 자존감과 소속감 그리고 성취감을 통해 끊임 없이 자기 정체감에 영향을 미치며 삶의 의미를 찾는 곳이다.



1. 직업이 갖는 의미

생계를 유지하기 위한 것

- 스스로 생계를 책임질 수 있을 때 성인으로 인정되며 직업은 경제적 소득을 얻는 수단

사회적 정체감을 제공

- 자신이 소속된 집단에서 맡는 지위와 역할이 정체감을 제공

사회적 욕구의 충족

- 직장에서 자신의 능력을 발휘하여 인간의 사회적 욕구인 성취욕구와 인정욕구를 만족시켜줌

2. 직업에 대한 관심의 발달(Ginzberg, 1972)

- 1) **환상적 시기(fantasy period) - 생후~11세까지의 시기**
가능성이나 능력을 고려하지 않고 자신이 원하는 대로 된다고 생각하여 자신의 욕망이나 꿈을 근거로 직업을 생각하는 시기
- 2) **시험적 시기(tentative period) - 11살에서 18살까지의 시기**
막연하게 직업마다 요구되는 능력이 있다는 생각을 하게 되고 자신의 능력이 얼마나 그 직업에 적절한지를 생각하는 시기
- 3) **현실적 시기(realistic period) - 18세 이후의 시기**
직업과 관련된 분야에서 인턴경험을 하거나 직업에 필요한 지식을 접하면서 원하는 직업을 찾으려고 노력하고 범위를 좁히다가 직업을 결정하는 시기

요리사 경찰 의사
회사원 교사 공무원
연예인 외교관 디자이너

3. 직업을 선택하는 데 영향을 미치는 요인

1) 부모의 기대

- 부모는 자녀의 가치관과 성격을 형성하는데 중요한 역할을 하기 때문에 부모의 기대는 직업선택에도 영향을 미친다.
- 때로는 자녀가 직업의 장단점을 잘 모른다고 생각하여 직업선택에 직접 영향을 행사하기도 한다(사례: 공무원시험 열풍).
- 부모가 지나치게 개입하면 흥미나 적성에 맞는 직업을 가질 수 없게 되고 불행한 삶을 살 수 있다.

2) 직업에 대한 탐색

- 어떤 직업을 가지면 어떤 일을 하는지 그리고 전망은 어떤지에 대한 정확한 정보를 탐색해봐야 한다.
- 사회변화로 인해 어떤 직업은 사라지고 새로운 직업이 생기고 있으므로 현재 직업에 대한 정보뿐 아니라 미래사회에서 각광을 받을 직업에 대한 정보도 함께 알아야 한다.

3) 개인적 특성

- **흥미** - 흥미는 사람으로 하여금 어떤 일에 즐거움을 느끼고 호기심을 갖게 하는 동기적 성향을 말하며 직업에 대한 만족도, 노력의 투여, 근무기간을 결정하는 요인으로 알려져 있다. 어릴 때는 흥미가 잘 분화되어 있지 않지만 성장함에 따라서 문학적 흥미, 사회과학적 흥미, 기계적 흥미, 상업적 흥미, 예술적 흥미 등으로 분화된다.
- **성격** - 성격은 상황에 독립적으로 나타나는 안정된 특성으로 정서반응과 사회행동에 영향을 미치므로 외향적 성격을 가진 사람은 사람과 접촉하는 직업을 선호하는데 비해 내향적 성격을 가진 사람은 꼼꼼하게 자료를 정리하는 일을 선호한다. 홀랜드(Holland, 1985)는 직업선택에서 성격유형의 영향을 설명하기 위해 실제형(검소하고 성실함), 탐구형(분석적이고 지적), 예술형(창의적이고 감수성이 높음) 등으로 구분하였다.
- **적성** - 인간은 누구나 특정한 분야에 뛰어난 적성을 가지고 있으므로 직업선택에서 적성을 고려할 필요가 있다. 적성을 구성하는 요인은 일반적성, 언어능력, 수리능력, 공간지각능력 등이 포함된다. 적성은 유전적 요인의 영향이 크지만 학습이나 훈련을 통해서도 계발될 수 있다.

	성격특성	적합한 직업
실제적 유형 (realistic)	남성적, 솔직 성실, 검소, 지구력이 있고, 말이 적으며 고집이 있고, 직선적이며 단순하다.	기술자, 항공기 조종사, 정비사, 엔지니어, 전기, 기계기사, 운동선수 등
탐구적 유형 (investigative)	논리적이며 분석적이고, 지적 호기심이 많으며 비판적이고 내성적이며 수줍어 하고 신중하다.	과학자, 생물학자, 화학자, 물리학자, 지질학자, 의료기술자, 의사 등
예술적 유형 (artistic)	상상력이 풍부하고 감수성이 강하며 자유분방하고 독창적이지만 협동적이지는 않다.	예술가, 작곡가, 음악가, 무대감독, 작가, 배우, 소설가, 미술가, 무용가, 디자이너 등
사회적 유형 (social)	사람들을 좋아하여 어울리기를 좋아하고 친절하고 이해심이 많으며 남을 도와주고 봉사적이고 이상주의적이다.	사회복지가, 교육자, 간호사, 유치원교사, 종교지도자, 상담가, 임상치료사 등
기업적 유형 (enterprising)	지배적이고 통솔력과 지도력이 있으며 말을 잘하고 설득적이며 경쟁적이고 외향적이고 낙관적이며 열성적이다.	경영인, 정치가, 판사, 영업사원, 보험회사원, 관리자, 연출가 등
관습적 유형 (conventional)	정확하고 빈틈이 없으며 조심성이 있고 세밀하고 계획적이며 변화를 좋아하지 않고 완고하며 책임감이 강하다.	공인회계사, 경제분석가, 은행원, 세무사, 프로그래머, 감사원, 사서, 법무사 등

- **가치관** – 사람은 자신이 가치 있다고 생각하는 일을 할 때 만족감을 느끼므로 직업 선택에서도 자신이 추구하는 가치관이 반영되는 것이 바람직하다. 가치관은 사람마다 문화마다 다양하지만 가치관과 관련직업은 아래 표에 제시된 바와 같다.

유형	특징	관련 직업
이론형	사물의 진리를 탐구하고 연구하며 가르치는 일에 보람과 긍지를 느낀다.	교사, 교수, 연구원, 학자, 과학자, 평론가, 수학자, 교육가 등 연구 및 교육활동에 종사하는 직업
경제형	재산형성에 큰 가치를 부여하며 돈을 버는 경제적 활동에 관심과 흥미를 갖는다.	소도매상인, 유통업종사자, 중소기업인, 대기업인, 무역인 등 경제활동에 종사하는 직업
심미형	아름다움의 추구에 가치를 두며 아름다움의 창조활동을 다른 어떤 일보다 소중하게 여긴다.	음악가, 화가, 무용가, 소설가, 예술평론가 등 예술 분야의 직종
사회사업형	고통 받는 사람의 삶에 관심이 많으며 이들을 위해 돕고 봉사하는 일에 높은 가치를 둔다.	사회사업가, 상담교사, 재활상담원, 의사, 간호사, 사회봉사자 직종
정치형	국가 및 사회발전에 관심이 많으며 권력을 취득하여 자신의 영향력을 행사하는 일에 가치를 둔다.	정당인, 정치가, 국회의원, 장관, 차관, 행정관료, 기관장, 시도의원 등의 직종
종교형	인생의 궁극적 의미를 추구하며 절대자의 숭배나 자기초월적 수행에 최고의 가치를 둔다.	목사, 전도사, 승려, 신부, 기타 종교와 관련된 직종

4. 직장의 이해

회사에 취업해서 직장인으로 살아가기 위해서는 직장의 특성을 잘 이해하고 주어진 업무를 잘 수행하는 것이 필요하다.



1) 직장 내의 조직구조

- 이윤추구라는 회사조직의 목표를 효율적으로 달성하기 위한 공식적 조직과 직원들 간의 개인적인 인간관계에 근거한 비공식적 조직이 존재한다.
 - **공식조직**은 업무수행 과정에서 누구의 지시에 따르고 누구에게 지시할 것인지를 바탕으로 업무의 권한과 역할을 정의한 수직적 구조(사장, 임원, 부장, 차장, 과장, 대리, 사원)와 업무의 종류에 따라 나뉘는 수평적 조직(인사부, 구매부, 영업부 등)이 존재한다.
 - **비공식적 구조**는 외부로 드러나 있지 않고, 누가 누구와 주로 친하게 지내는지 보여주는데 대개 출신학교, 출신지역, 여가활동의 유사성, 업무의 밀접도 등이 영향을 미친다.
- 구조들이 서로 보완적으로 이루어져 있다면 개인은 업무에 충실할 수 있으며 소속감을 느낄 수 있지만 서로 갈등이 있으면 조직이 분열되고 사기가 저하되므로 직장생활에 빨리 적응하려면 이런 직장구조를 빨리 파악하여 적절하게 대응하는 것이 필요하다.

2) 직장에서의 기대

- 직장에서는 업무나 출퇴근 시간 같이 명확하게 정의되어 있는 의무도 있지만, 회사 일이 바쁘면 불평 없이 야근을 하는 것과 같이 암묵적으로 주어지는 비공식적 의무가 존재하며 이러한 기대에 잘 부응하는 직원은 상사로부터 더 좋은 평가를 받게 된다. 이러한 암묵적 기대를 심리적 계약(psychological contract))이라고 하는데 회사에 충성할 것, 회사 일에 자발적으로 참여할 것, 전근을 지시하면 따를 것 등 많은 암묵적 기대가 주어진다.



3) 우리나라 기업의 조직문화

- 직장도 우리 사회의 한 조직이기 때문에 지배적인 문화가 조직문화에도 영향을 미치는데 우리나라 기업의 대표적인 조직문화 특성은 인화중시, 권위주의, 소양중시 등이다.
- 인화를 중시하는 조직문화에서는 가족과 같은 인간관계를 이상적으로 보며 구성원 간의 갈등이 낮고 결속력이 강한 장점이 있으나 무사안일과 정실주의가 증가하는 단점도 있다. 물론 시대가 바뀔에 따라서 조직문화도 인화보다 능력에 기초한 조직문화로 변화되고 있지만 아직도 인화를 중시하는 특성은 남아있다.
- 권위주의는 유교문화에 근거한 수직적 구조에 기반한 것으로 신속한 의사결정이 가능하다는 장점이 있지만 업무성과와 무관한 연차에 의한 임금체계와 자유로운 의사소통을 가로막는 문제가 있었다. 지금은 수직적 조직대신 업무에 기반한 팀장조직으로 바뀌고 있으며 임금도 연차보다 업무성과에 기반한 경우가 많아지고 있다.
- 능력보다 소양을 중시하는 조직문화에서는 업무실적보다 사람의 성품과 성실성을 더 강조하는데 이러한 주관적 요인이 강조되다 보면 업무의 효율성이 떨어질 수 있다. 이러한 문화도 업무능력을 강조하는 시스템이 도입되면서 점차 사라지고 있다.



4) 직장 내의 인간관계

(1) 직장상사의 유형

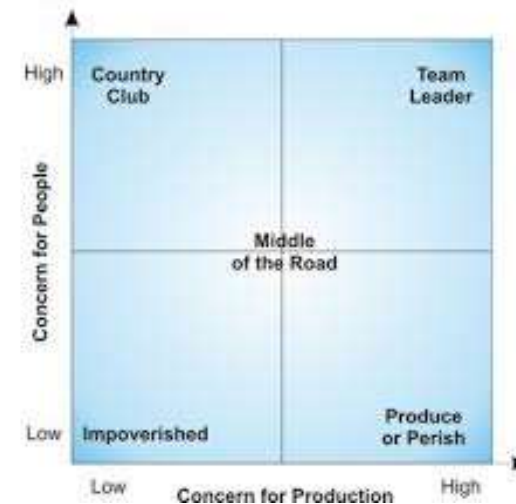
- 직장생활은 인간관계가 중요하며 여기에서 가장 먼저 해야 하는 것이 상사의 유형을 파악하는 것이다.
- **직장상사의 유형(Halpin & Winer, 1952)**
 - **과업 중심적 상사**는 부하직원의 사생활이나 인간관계에는 별 관심을 갖지 않으며 업무에 충실하고 직장 내의 규칙을 잘 지키면 좋은 평가를 받는다.
 - **인간 중심적 상사**는 부하직원과의 인간적 교류에 관심을 더 많이 가지므로 술자리에 자주 참여하고 개인적인 어려움을 털어놓는 등 친밀한 교류가 필요하다.



■ 블레이크와 머튼(Blake & Mouton, 1964)의 관리망(managerial grid) 개념에서 상사유형

- **무관심형** : 부하직원이나 업무에 대한 관심이 낮고 오직 자신의 자리를 보존하는 데 관심을 가지는 무사 안일형 상사
- **과업형** : 업무성과에 관심이 많고 인간적 배려는 거의 없는 상사로서 목적달성을 위해서 능력 중심으로 직원을 평가하고 개인감정이나 조직 분위기를 고려하지 않는 상사
- **인기형** : 조직목표나 업무성과보다 부서 직원에 대해 더 관심을 가지므로 직원의 요구를 잘 배려하고 분위기를 잘 유지하지만 목표달성에는 부적절한 상사
- **타협형** : 업무성과와 인간관계 간의 균형을 유지하려고 하지만 그리 열성적이지는 않은 상사
- **이상형** : 가장 바람직한 유형으로 업무에 대한 관심뿐 아니라 인간에 대한 관심도 높아서 구성원의 사기와 협동을 중시하는 상사

Figure 1: The Blake Mouton Grid



(2) 직장 내의 인간관계 스트레스

업무의 과중함이나 시간적 압박은 직장인들이 일반적으로 느끼는 스트레스지만 우리나라 같이 인간관계를 중시하는 곳에서는 인간관계로 인한 스트레스가 큰 문제가 된다.

▪ 직장에서 겪게 되는 인간관계 스트레스의 유형

- 직장의 공식적 구조와 비공식적 구조에 적응하여 인간관계를 맺는 것 자체가 스트레스가 될 수 있다. 이 상황에서는 직장에서 요구하는 공식적 또는 암묵적 기대를 빨리 파악하고 비공식적 조직에서 자연스럽게 어울리는 노력도 해야 한다.
- 상사를 존중하지 않는다고 생각하거나 부하직원의 업무능력에 불만을 가지는 상사와 부당하게 업무를 강요하거나 부하를 무시한다는 생각을 가진 부하직원 간에 긴장이 형성될 수 있다.
- 동료 사이에서도 업무를 수행하는 방식이 맞지 않거나 업무에 대한 평가가 불공평하면 갈등이 발생할 수 있다. 특히 직장인들이 중시하는 승진은 상대평가로 이루어지기 때문에 업무평가에 민감해질 수 있다.
- 신입사원이 직장의 분위기에 익숙해지지 못하는 경우가 있는데 어떤 직장은 위계적 구조가 엄격하고 어떤 직장은 술자리 참여가 암묵적으로 강요되는 경우가 있을 수 있다.

(3) 직장에서 원만한 인간관계 형성하기

① 추측하기보다 말로 확인한다.

직장은 역할이 주어져 있어 조그만 말로도 상처를 입을 수 있고 어려운 상황에서는 상대방의 말에 감정이 있을 것으로 추측하는 경우가 많이 있다. 상대방이 어떤 의도로 이야기하는지를 추측하지 말고 직접 말로 확인하는 것이 좋다.

② 상대방의 말을 경청한다.

사람은 누구나 자신의 말을 잘 들어주는 사람을 좋아하므로 상대방이 말을 했을 때 고개를 끄덕이거나 “아! 그렇군요”라고 응대함으로써 관심을 표현한다.

③ 대화에서 상대방의 인격을 존중한다.

조직사회에서는 자신의 지위를 이용하여 강제로 자신의 의사를 관철시키려고 하는데 이것은 직장에서 피해야 할 일이며 상대방의 의사를 존중함으로써 더 좋은 결과를 가져올 수 있다.

④ 생각의 다양성을 인정한다.

의견이 다르다고 부정적인 감정을 갖기보다 사고의 다양성을 인정하는 자세가 필요하다.



5. 직장에 잘 적응하는 방법

1) 직장에서 갖지 말아야 할 비현실적인 환상

- 직장에서 나의 필요성을 인정받아야 한다.

잘못된 것은 아니지만 자칫하면 타인에게 지나치게 잘난 척 하는 사람으로 보일 수 있다.

- 나에게 맡겨진 일은 끝까지 내가 해결해야 한다.

어떤 문제가 생겼을 때 자신이 끝까지 책임지려 하는 것은 때로는 바람직하지만 대부분의 경우 지나친 일이며 직장에서 일은 직장 구성원의 협력에 의해 해결해야 한다.

- 다른 사람들에게 인정받는 사람이 되어야 한다.

자신의 업무능력을 타인에게 인정받고자 하는 것은 자연스럽지만 지나치게 타인의 인정에 매달리는 것은 잘못된 일이다.

- 사람들은 내가 힘들어한다는 사실을 알면 안쓰러워할 것이다.

주변사람들에게 자신의 상황을 하소연하는 것은 자기 발전이나 조직에 적응하는데 도움이 되지 않는다.



2) 직장에 잘 적응하기 위해 필요한 사항

- **자신만의 목표를 가진다**

목표는 미래를 위해 노력하도록 하고, 자신의 행동을 변화시키며, 삶을 가치 있게 만들어준다.

- **업무에 필요한 지식이나 기술을 배운다.**

학교에서 배우는 지식이 직장에 적용되기 어려운 경우가 많기 때문에 업무에 필요한 지식이나 기술을 빨리 배워야 한다.

- **자기 나름대로 긴장을 해소하는 방법을 배운다.**

직장에서는 생소한 업무, 시간적 압박감 등 다양한 이유로 긴장을 느끼게 되는데 이것은 인간관계를 어렵게 하고 피로감을 가져 오므로 긴장을 푸는 방법도 알아야 한다.

- **원만한 인간관계를 유지하는 기술을 배운다.**

직장에서 업무를 잘 수행하기 위해서는 인간관계를 잘 유지하는 것이 필요하며 때로는 자신의 의사를 정확하게 표현하는 것도 필요하다.

- **조직문화에 잘 적응한다.**

직장에서는 누구와 무엇을 어디에서 해야 하는지를 알아야 하고 직장 내에 존재하는 비공식적 조직과 기대를 이해해야 한다.



3) 직장에서 문제를 해결하는 방법

- 심리적 함정에서 벗어난다.

어려운 상황에 처하면 대부분 합리적으로 판단하여 해결하지 않고 회피하거나 즉흥적으로 대응하려는 경향이 있다.



- A. 문제를 부정하거나 더 나빠지기 전에 문제가 자연스럽게 해결되길 기대한다.
- B. 처음 생각이 난 해결책을 무조건 선택하는 경향이 있다(비올 때 소풍 vs. 실내공원).
- C. 과거의 해결책을 새로운 문제에 계속 적용하려는 경향이 있다.
- D. 논리적으로 결정하지 않고 휴리스틱(가용성, 대표성)에 의존하려고 한다.
- E. 문제를 빨리 해결하려고 문제해결에 중요한 단계를 건너 뛰는 경향이 있다

<문제해결의 과정>

- **문제를 정의한다.**

문제를 어떻게 정의하느냐에 따라 해결방법도 달라질 수 있으며 문제를 정의하기 위해서는 문제의 원인을 찾아야 하며 이 과정에서 문제해결을 위한 방법도 발견하게 된다(백화점에서 엘리베이터 속도 향상 vs. 대형거울).

- **중요한 사실을 확인한다.**

일반적으로 많은 사소한 것보다 적은 필수적인 것이 문제해결에 더 중요하므로 중요한 사실에 초점을 맞춰야 한다.

- **다양한 대안을 만든다.**

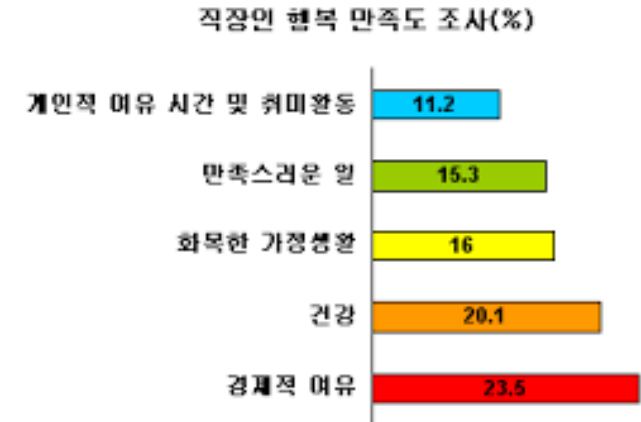
어떤 결정을 내리기 전에 다양한 대안을 생각해 보는 것이 중요하다. 사람들은 과거에 성공했던 대안을 선호하는데 이것 보다는 세 가지 이상의 대안을 만들어 보거나 극단적이거나 환상적인 대안을 찾는 브레인 스토밍을 해본다.

- **각 대안들을 평가하여 더 좋은 대안을 선택한다.**

좋은 대안을 찾으려면, 자신이 이득과 손실 중 어느 것을 더 중시하는지 고려하고, 때로는 문제에 매달리기보다 직관에 의존하며, 예상하지 못한 가능성을 대비하여 대안을 마련하는 것이 필요하다.

4) 직장에 대한 만족도를 결정하는 요인

- 직장에 처음 들어가면 새로운 환경에 적응하느라 자신이 하고 있는 일을 좋아하는지 반문할 기회가 없지만 조금 익숙해지면 자기가 이 일을 계속해야 하는지 자문하게 된다.
- **적절한 보수와 승진의 기회가 주어지는가?**
보수의 절대적 수준보다 자신의 노력에 정당한 대가를 받고 있는지 그리고 동료들과 비교하여 적절한 보수를 받고 있는지가 만족도를 결정한다.
- **조직의 목표설정 참여할 수 있는가?**
인간은 자신이 선택한 일에 대해 더 만족감을 느끼므로 부서의 목표를 설정할 때 상사의 지시가 아니라 구성원의 긴밀한 상호작용이 요구되며 이러한 과정에 참여할 때 만족도가 높아진다.
- **해야 할 일과 분량을 분명히 아는가?**
자신이 해야 할 일의 특성이나 양을 미리 예측할 수 있으면 일을 스스로 조절할 수 있고 휴식을 취할 수 있기 때문에 직업에 대한 만족도가 증가한다.
- **일이 얼마나 가치 있는가?**
자신의 업무가 도전할 가치가 있고 흥미 있고, 성취 가능한 것으로 생각할 때 직업만족도가 높아진다. 또한 이것은 일 자체의 특성이라기보다 직원이 업무를 어떻게 받아들이는지에 달려 있다.



6. 직장에서의 갈등

1) 갈등의 원인

■ 경쟁상황

- 수직적 구조인 직장에서 승진할 수 있는 직원은 한정되어 있으므로 동료는 협력자인 동시에 경쟁자이기도 하다. 따라서 직장 동료들은 상사에게 자신의 능력을 증명하기 위해 업무나 상사와의 인간관계에서 경쟁하게 되고 이런 상황에서 갈등이 발생한다.



■ 사회적 태만

- 직장에서 업무수행은 조직 구성원의 협력을 바탕으로 이루어지는데 업무에 충실하지 않은 일부 직원 때문에 갈등이 생길 수 있다. 또한 업무에서 구성원의 기여 정도가 객관적으로 평가되기 어려울 경우(줄다리기 같이)에 더 심각해진다. 대표적인 경우가 무임승차인데 다른 구성원들의 노력에 묻혀가려는 경우를 들 수 있다.

■ 성격차이

- 직장인이 느끼는 스트레스 중 많은 부분이 성격차이로 성격이 자기주장적인 사람과 업무를 하다 보면 의견충돌이 자주 일어나고 갈등이 생길 수 있다.

▪ 파벌문화

- 직장인들 중 70% 이상이 직장 내에 파벌문화가 존재하고 그로 인해 스트레스를 받은 적이 있다고 느낄 정도로 학벌이나 지역 같은 파벌이 존재한다. 흔히 “줄을 선다”는 것이 파벌문화를 보여주는 것으로 능력이 아니라 지연이나 학연 같은 비공식 평가가 인사에서 중요하게 여겨지면 직원들은 의욕을 잃게 되어 있다.

▪ 상사와 부하 직원의 스타일

- 직장인들 중 40% 정도가 직장 상사와 갈등을 겪고 있다. 부하직원에게 자신의 의견을 강요하거나 비인격적으로 대하거나 정당한 평가를 하지 않고 편애를 하는 상사나 지시를 제대로 수행하지 못하고, 상사에게 저항하며, 예의가 없는 부하직원은 갈등을 빚을 수 있다.

▪ 조직문화

- 직장마다 독특한 문화가 있는데 어떤 직장은 위계질서가 강하여 무조건 복종해야 하고, 어떤 직장은 술자리를 중시하여 술을 못 먹는 직원이 힘들어 하기도 한다. 이러한 조직문화가 개인의 성격이나 가치관에 맞지 않으면 갈등이 발생할 수 있다.



2) 직장에서 갈등의 해결을 위한 대화법

- **진실을 밝히려는 강박관념에서 벗어나라.**

“나는 옳고 당신은 틀렸다”는 식의 사고방식은 갈등을 해결하는데 방해를 일으킨다. 일단 상대방의 생각이 자신과 어떻게 다른지 알아보는 것으로부터 시작한다.

- **자신이 상대방 의도를 알고 있다고 추측하지 말라.**

사람은 누군가의 행동이나 말에 의해 상처를 입으면 상대방이 일부러 그랬다고 추측하는데 이러한 오해를 피하려면 상대방의 의도에 대한 자신의 생각이 하나의 가설이라고 생각하고 직접 물어보는 것이 좋다.

- **비난하는 습관을 버리고 갈등의 원인을 찾아라.**

갈등이 발생하면 누구 탓인지 따져 비난하는 데 몰두하게 되는데 이것은 대화를 어렵게 한다. 갈등이 생겼을 때 한 사람이 100% 잘못하는 경우는 없으며 자신과 상대방이 제공하는 원인이 무엇인지 파악하고 자신의 잘못을 먼저 인정하는 것이 대화를 이끌어낸다.

7. 직장 and 일, 워라벨(Work and Life Balance)의 시대

▪ 일과 삶의 균형을 추구하는 세대

- 1970년대 영국에서 시작된 워라벨의 개념은 인구정책이나 기업복지의 관점에서 언급되었지만 한국사회에서는 업무와 가정에 에너지와 시간을 적절하게 배분하는 만족스러운 삶의 방식으로 알려져 있다.
- 한국은 고도의 성장을 단기간에 이루는 과정에서 삶의 가치를 되돌아볼 시간적 여유를 갖지 못하였고 그 결과 OECD의 삶의 지수에서 일과 삶의 균형 부분에 38개국 중 36위를 차지할 정도로 매우 열악한 상황에 있다.
- 현재의 행복과 그 가치를 추구하는 삶을 말하는 옴로(YOLO: You only live once)와 달리 현재 직장인들은 직장과 일을 불가피한 것으로 받아들이고 그 속에서 더 나은 삶의 균형을 추구하는 트렌드인 워라벨을 추구한다.

▪ 워라벨 세대의 의식

- 워라벨을 중시하는 세대는 타인과의 관계보다 자기 삶의 질을 더 우선시하며, 완벽함을 추구하기보다 불완전한 상태를 수용하는 긍정적인 태도를 지향한다.
- 연봉이 적어도 야근 없이 정시 퇴근이 가능한 기업을 선호하고 업무가 퇴근 후의 개인생활에 지장을 주는 것을 원하지 않는다. 또한 취미나 수집 여행 등 소소하지만 확실한 행복을 얻고 장기적인 투자보다 지금 당장의 힐링을 선호하는 특성을 보인다.

▪ 워라밸의 한계

- 한국인 10명 중 7명이 워라밸을 연봉보다 더 중시한다는 조사가 있지만 현실에서는 9.5%만 워라밸에 가깝다고 응답할 만큼 아직은 이루지 못한 꿈이다. 특히, 최저임금을 받는 노동자나 일용직 노동자, 그리고 자영업자에게는 의미 없는 개념이며 대부분 더 일하더라도 더 많은 수입을 얻기를 원한다. 또한 대부분의 중소기업에서도 워라밸이 지켜지지 못하는 경우가 더 많으며 회사를 위해 헌신해야 한다고 생각하는 세대가 기업에서 고과를 평가하는 위치를 차지하고 있기 때문에 워라밸이 확산되기 쉽지 않다.
- 최근 들어 기업에서는 근무시간이 끝나면 잔업을 하지 못하도록 제한하고 있기 때문에 어느 정도 워라밸이 확보되고 있는 상황이다. 따라서 직장의 형태와 무관하게 일과 삶의 균형을 유지하려는 사회적 분위기가 어느 정도 정착되어야 워라밸도 정착될 수 있다.



수고하셨습니다. 다음주에 만나요
