

개인 및 환경요인이 사회복지사의 일-삶 균형에 미치는 영향: 성별과 연령에 따른 비교를 중심으로

The Effects of Individual and Environmental factors on the Work-Life Balance of Social Workers: Focused on the Comparison Between Genders and Ages

백현혜*, 황혜원**

청주대학교 대학원 사회복지학과*, 청주대학교 사회복지학과**

Hyunhye Baeg(bhh-0920@naver.com)*, Hyewon Hwang(Hwang@cju.ac.kr)**

요약

본 연구는 사회복지사의 개인요인인 심리적 자본과 환경요인인 배우자의 직장생활지지 및 조직의 가족친화적 직장문화가 일-삶 균형에 미치는 영향을 검증하고자 하였다. 이를 위하여 충청북도의 이용시설에 근무하는 기혼 사회복지사를 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 회수된 331부를 분석에 활용하였다. 개인 및 환경요인이 일-삶 균형에 미치는 영향을 살펴보기 위해 회귀분석을 실시한 결과 심리적 자본의 하위요인인 회복탄력성과 낙관주의, 배우자의 직장생활지지, 가족친화적 직장문화의 하위요인인 근무시간 기대가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 성별과 연령에 따른 영향 요인 비교결과 각 대상별 일-삶 영향요인이 일부 상이함을 발견하였다. 이러한 연구결과를 바탕으로 사회복지사의 일-삶 균형 증진을 위하여 일-삶 균형의 필요성 등에 대한 교육과정 개설, 자기-돌봄 교육프로그램의 개발, 일-삶 균형 제도 도입 및 실천의 현실적 방안 마련 등 인식개선 및 근로환경의 개선이 필요함을 제안하였다.

■ 중심어 : | 사회복지사 | 일-삶 균형 | 심리적 자본 | 배우자의 직장생활지지 | 가족친화적직장문화 |

Abstract

This study was conducted to verify the effects of individual psychological capital, spousal support, and organization's family-friendly work culture on work-life balance in social workers. For this purpose, married social workers working in social welfare facilities in Chungcheongbuk-do were surveyed, and 331 collected responses were used in the analysis. Multiple regression analysis revealed that resilience and optimism in individual psychological capital, spousal support, and expectations on working hours in organizations' family-friendly work culture were significantly associated with the work-life balance. In addition, there were different factors influencing the level of work-life balance according to gender and age. The findings suggest that efforts to enhance awareness and improve working conditions, such as the development of self-care program, education on the necessity of work-life balance, and implementation of work-life balancing system, are needed to improve the work-life balance of social workers.

■ keyword : | Social Workers | Work-Life Balance | Individual Psychological Capital | Spousal Support | Organization's Family-friendly Work Culture |

I. 서론

2004년 주 5일 근무제가 도입이 되고 2007년 남녀 고용평등과 일-가정 양립 지원에 관한 법률이 개정됨에 따라 개인의 삶에 대한 관심이 생겨나고 있다. 이로 인해 '저녁이 있는 삶', '일-삶 균형의 실현' 등 개인의 삶의 질 향상을 위한 사회적 인식이 변화되고 일-삶 균형을 지원하기 위한 여성의 경제참여 기회 확대, 양성평등, 국민복지 증진, 여성인력의 확보, 생산성 향상을 위한 제도 및 근무환경 등이 변화되고 있다[1]. 일-삶 균형의 초기연구는 역할갈등이론(role conflict theory)을 중심으로 여성의 경제활동으로 인한 일-가정의 역할 간 충돌 또는 갈등에 초점을 두었다. 이후 긍정심리학의 영향으로 개인의 긍정적인 경험 및 정서, 태도 등에 대한 관심이 고조되면서 일-삶 균형이 부각되기 시작하였다[2]. 또한 여성의 경제활동 인구가 증가됨에 따라 직장 여성의 복지, 출산 및 양육을 지원하기 위한 일-가정 양립(Work-Family Balance)에서 직장 남성, 비혼자 등을 포함한 모든 직장인을 위한 일-삶 균형(Work-Life Balance)의 필요성이 제기되고 있다[3].

Guest(2002)는 일-삶 균형을 분석하기 위해서 개인과 조직 및 가족문화에 반영되는 다양한 사회적 지원을 통합해야 한다고 하였으며 개인의 주관적 관점에 따라 일-삶 균형을 인식하는데 차이가 발생한다고 하였다[4]. 이를 바탕으로 일-삶 균형 연구는 개인 및 환경 차원의 다양한 요인들을 주요하게 다루고 있는데 개인 차원은 개인의 긍정적인 심리상태가 일과 삶에 대한 만족을 높이며 특히 개인의 심리적 자본 수준이 높을수록 직무성과, 직무만족, 조직몰입, 조직생산성에 긍정적인 영향을 미친다 하였다[5][6]. 한편 환경 차원은 가족과 직장으로 구분되며 최근에는 가족의 정서적 지지에 대한 비중이 높아지고 있으며 특히 배우자로부터 정서적 지지를 받는 사람일수록 다른 역할에서의 업무성과 및 삶의 질이 향상된다고 하였다[7]. 또한 직장은 가족친화적일수록 일-삶 균형 수준, 조직의 성과와 생산성을 높이며 동료·상사의 가족 지지가 높을수록 일-삶 균형이 향상된다고 보고되고 있다[8][9].

사회복지사는 클라이언트의 삶의 질 향상을 돕기 위하여 사회복지 서비스를 계획 및 조정, 실천하고 있지

만 사회복지사를 바라보는 희생과 봉사에 대한 인식으로 인해 그들의 소진, 가족의 갈등, 이직 등 다양한 문제가 발생한다[10]. 이에 관해 사회복지사의 근무환경, 삶의 질에 대한 관심이 증대되고 있지만 여전히 조직적 차원의 대책이 부족하여 그들은 낮은 삶의 질로 인해 이직을 고민하고 있다. 타 전문직종에서 일-삶 균형에 관한 긍정적인 경험 연구들이 활발하게 진행되고 있으며 일-삶 균형은 성별과 연령에 따라 차이가 있는데 특히 사회복지사는 여성이 남성에 비해 높은 비율을 차지하고 일-가정 갈등 수준을 다루는 연구가 진행되었으나 사회복지사의 일-삶 균형을 다루는 연구는 매우 제한적이다[11]. 한편 최근 밀레니얼 세대의 특성 연구 방향을 반영하여 80년대 후반에서 90년대 생인 2,30대와 그 이전 세대로 구분하여 차이를 살펴보고자 한다[12]. 일-삶 균형이 화두인 요즘 사회복지 서비스의 질은 사회복지사 개인의 삶과 전문성에 영향을 받는 것을 감안할 때 사회복지사가 경험하는 개인 및 환경의 다양한 요소들을 통합하기 위한 연구가 필요하며 이들의 인과 관계에 대한 성별과 연령의 차이를 비교 분석한 연구가 필요한 시점이다. 따라서 본 연구는 사회복지사의 개인 및 환경요인이 일-삶 균형에 미치는 영향을 살펴보고 성별 및 연령에 따른 차이를 알아보려고 한다. 이를 토대로 사회복지사의 개인과 가족, 직장에서의 일-삶 균형 정도를 파악하여 근로환경을 개선하는데 효과적인 기초자료를 제공하고자 하며, 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 사회복지사의 심리적 자본, 배우자의 직장생활 지지, 가족친화적 직장문화는 일-삶 균형에 어떠한 영향을 미치는가?

둘째, 사회복지사의 심리적 자본, 배우자의 직장생활 지지, 가족친화적 직장문화가 일-삶 균형에 미치는 영향은 성별 및 연령에 따라 차이가 있는가?

II. 이론적 배경

1. 일-삶 균형(Work-Life Balance)

일-삶 균형에 대한 초기 연구에서는 일-삶 영역을 균

등하게 분배하는 양적인 개념으로 정의하였으나 최근에는 개인이 느끼는 심리적 균형감을 증시하면서 Valcour (2007)는 일과 삶 영역에서 요구되는 사안에 대한 대처가 얼마나 성공적이었는지 지각하는 상태로 균형을 설명하였으며[13], Guest(2002)는 개인의 주관적 관점의 가치에 따라 균형상태가 다르다[4]는 질적인 개념으로 정의하였다. 일-삶 균형은 개인 및 환경의 영향에 관한 연구로 조직의 지원제도, 상사 지지, 가족친화적 직장문화, 개인의 신념, 사회적 지지, 기업문화 수준, 세대별 일의 가치, 가족 간 식사 횟수, 맞벌이 부부의 시간 배분 등을 분석하였는데, 박정열 외(2016)는 기혼 직장 여성을 대상으로 동료 및 상사지원과 가족지지가 높을수록, 일-삶 균형 지원 제도에 대한 만족이 높을수록 일-삶 균형이 향상된다고 하였다[9]. 손영미와 박정열(2014)은 남-녀 모두에게 일-삶 균형은 중요한 요인이며, 일-삶 균형 수준이 높은 부부는 일-가정의 역할 갈등 수준이 낮으며 일-삶 영역에서 주어지는 역할 수행에 어려움이 없는 것으로 나타났다[12]. 또한 손영미 외(2011)와 정미숙 외(2017)는 여성이 남성에 비해 일-삶 균형에 부정적인 인식상태였으며, 연령이 낮을수록 일-삶 균형을 중요하게 인식하고 경력이 많을수록 일-삶 균형 수준에 만족하는 것으로 나타났다[14][15]. 김요섭과 어영훈(2020)은 직급이 높을수록 일-삶 균형에 부정적인 인식이 있어 젊은 기혼 여성의 경우 책임감 및 헌신을 요구하는 직장직의 분위기로 인해 일-삶 균형에 어려움이 있음을 호소하였다[16]. 이렇듯 최근 일-삶 균형에 관한 남녀 역할의 비교에 초점을 둔 연구들이 시도되고 있으며 주로 여성의 일-가정 중심에서 남녀의 일-삶에 초점을 두는 연구로 확장되는 과정속에 있다고 할 수 있다.

한편, 사회복지사는 전통적인 '근면성'을 요구하는 직장문화를 고수하고 있어 일-삶 균형을 위한 지원 정책들로부터 소외받고 있는 직업군이라 할 수 있다[17]. 이와 관련하여 사회복지 현장의 열악한 근로환경에 대한 연구를 시작으로 소진 또는 이직문제에 관한 연구들이 진행되고 있으며, 최근에는 사회복지사의 일-가정 균형 또는 일-가정 양립에 영향을 미치는 다양한 요인들에 대한 연구가 이루어지고 있다[18][19]. 하지만 다양한 전문분야 근로자의 일-삶 균형에 관한 연구가 활발히

진행되고 있는 반면 사회복지사의 일-삶 균형을 분석한 연구는 부족하다.

2. 일-삶 균형에 영향을 미치는 요인

1.1 개인요인

심리적 자本是 개인이 가진 긍정적인 심리상태를 말하며 개인의 정신적·신체적 건강 및 직무와 목표의 성공적 성취를 위한 내적인 긍정상태를 의미한다[20]. Luthans(2002)는 심리적 자本을 4가지 하위요인으로 정리하였는데 자기효능감(self-efficacy), 희망(hope), 회복탄력성(resilience), 낙관주의(optimism) 로 구분하였으며 심리적 자本의 수준이 높을수록 목표달성을 위해 노력한다고 하였다[21].

선행 연구에서 긍정적인 심리상태가 일-삶 균형에 영향을 주는 것으로 보고되고 있는데 심리적 자本是 스트레스, 심리적 안녕감, 승진, 직무효율성, 조직몰입, 직무열의, 심리적 행복감, 삶의 질, 주관적 웰빙 등에 주요한 영향을 미치는 요인이며 심리적 자本이 높을수록 일-삶 균형 수준이 높은 것으로 보고되었다. Greenhaus (2010)는 일-삶 균형이 심리적 자本을 증가시킨다고 하였으며[22], 손영미 외(2011)는 일-삶영역에 할애되는 시간의 양과 일-삶 균형의 영향관계를 살펴보았다[14]. 김형진과 심덕섭(2011)은 심리적 자本是 직무만족과 직무성취에 영향을 미치며[5], 이병철과 이채익(2009)은 심리적 자本이 높을수록 직무열의가 높아지고 이직의도는 낮춘다고 하였다[23]. 김경재(2007)는 심리적 자本이 높을수록 성공적인 혁신성취를 나타낸다고 하였으며[24], 황보은과 김완일(2020)은 군 간부의 긍정심리자本이 높을수록 일-삶 균형 수준이 높았다[25].

1.2 환경요인

1.2.1 배우자의 직장생활지지

Olson 외(1983)는 가족구성원 간의 긍정적인 의사소통은 생활만족에 정적인 영향을 미친다고 하였으며[26], Revenson(1994)은 일생을 통해 지속되는 지지체계 중 가족지지가 가장 효과적이며 특히 배우자의 정

서적 지지는 강력한 자원이라 하였다[27]. 장영은(2011)은 배우자의 정서적 지지가 일-삶 균형에 유익한 영향을 미친다고 하였으며[9], 정영금(2006)은 여성의 경우 배우자의 지지정도가 주관적 삶의 질에 주요한 변수이며, 이는 일-삶 균형에 유의미한 영향을 미치고 삶의 질, 주관적 웰빙 등에 정적인 영향을 미친다고 하였다[29]. 박정열 외(2016)는 가족의 지지가 높을수록 일-삶 균형 수준이 향상된다고 하였다[9]. 다시말해 배우자의 직장생활지지는 심리적 안정감에 긍정적인 영향을 미치며 일-삶에도 영향을 미치는 것이라 할 수 있다.

1.2.2 조직의 가족친화적 직장문화

조직은 채용, 보상, 가족지원 분위기, 사회적 책임 등 업무환경을 기반으로 조직수준의 문화 및 분위기 등을 지원하기 위해 노력하고 있다. 김정운과 박정열(2008)은 조직이 일-삶 균형을 지원하기 위하여 일-삶 균형에 대한 필요성을 인식하고, 실현 가능한 제도를 도입하여 개방적이고 융통성 있는 조직문화를 조성하여 관련한 정책과 지원제도가 실효성을 가질 수 있도록 해야 한다고 하였다[3].

Pfeffer(1981)는 가족친화적 직장문화는 일-가정의 조화를 지원하는 조직의 분위기로 이에 대한 긍정적 인식은 조직몰입과 직무만족을 높인다고 하였다[30]. Thompson 외(1998)는 가족친화적 직장문화를 근무시간에 대한 기대, 불이익에 대한 우려, 관리적 지원으로 구분하였으며[31], Allen(2001)은 상사와 동료의 지지가 일-삶 균형에 있어 가장 중요한 요인이며 대부분 남성보다 여성의 성과에 긍정적인 효과가 있다고 하였다[32]. 박정열 외(2016)는 기혼 직장 여성을 대상으로 한 연구에서 동료 및 상사의 지원, 가족지지가 높을수록 일-삶 균형이 높은 것으로 나타났다[9]. 문은하 외(2014)는 여성 사회복지사들은 조직문화에 불만족하는데 대부분 가족친화제도를 사용하지 못하였으며 자녀가 어릴 수록 양육에 어려움이 있는 것으로 나타났다[33]. 박은혜(2019)는 사회복지 조직이 가족친화적일수록 일-삶 균형 수준이 높아진다고 하였는데 그렇지 않은 경우 소진이 높아진다고 하였다[11].

III. 연구방법

1. 연구모형

본 연구는 사회복지사의 일-삶 균형에 영향을 미치는 요인으로 심리적 자본, 배우자의 직장생활지지, 가족친화적 직장문화가 일-삶 균형에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고, 이와 관련하여 성별과 연령에 따른 집단 비교를 위해 다음과 같이 연구모형을 제시하였다.



그림 1. 연구모형

2. 연구대상

본 연구는 충청북도 사회복지 이용시설에 근무하는 사회복지사로, 자녀를 양육하는 기혼 성인 남녀를 대상으로 설문조사를 진행하였다. 연구자료는 2020년 7월 사회복지사 16명을 대상으로 예비조사를 실시하였으며 그 결과를 바탕으로 수정, 보완하여 설문지를 완성하였다. 본 조사는 2020년 7~8월까지 진행되었는데 그 과정에서 COVID-19로 인해 기관을 임시 폐쇄한 경우가 발생하여 우편조사 또는 온라인 설문을 희망하는 경우 개별 회수하였다. 이를 통해 총 399부를 회수하였으며, 불성실한 응답, 자녀의 연령이 고등학교 이상인 경우, 결측값이 존재하는 경우를 제외하고 최종 331부를 활용하여 최종 분석을 실시하였다. 본 연구는 C대학의 생명윤리위원회로부터 승인(IRB-승인번호 1041107-202006-HR-036-01) 절차를 거쳤다.

3. 변수의 측정

일-삶 균형은 개인이 주관적으로 인지하는 심리적 중요도를 반영한 Valcour(2007)의 6문항을 사용하였으

며[13]. '나는 일과 개인 생활을 균형있게 시간 분배하고 있다', '나는 일과 가정에 균등한 관심을 가지고 있다', '나는 직장 생활과 개인/가정 생활을 조화롭게 관리하고 있다' 등으로 구성되었다. 각 문항은 전혀 그렇지 않다(1점)부터 매우 그렇다(5점)의 5점 척도로 측정하였다. 이는 점수가 높을수록 일-삶 균형이 높은 것을 의미하며 신뢰도는 .90으로 나타났다.

일-삶 균형에 영향을 미치는 요인으로 개인이 지각하는 심리적 자본을 포함하였는데 이는 자기효능감, 희망, 회복탄력성, 낙관주의의 4가지 하위영역으로 구성되며 총 12개 문항을 활용하였으며 5점 Likert로 전혀 그렇지 않다(1점), 매우 그렇다(5점)로 측정되었으며 점수가 높을수록 심리적 자본이 높은 것을 의미한다[34]. 본 연구의 전체 신뢰도는 .92, '자기효능감' .91, '희망' .82, '회복탄력성' .65, '낙관주의' .84였다. 배우자의 직장생활지지는 손영미와 박정열(2014)이 활용한 척도를 사용하였으며[12] 응답자의 직장생활에 대하여 배우자의 지지와 격려에 대한 측정문항으로 4문항이며 신뢰도는 .91이었다. 일-삶 균형을 지원하고자 하는 조직수준을 알아보기 위하여 가족친화적 직장문화를 사용하였으며 손영미와 박정열(2015)이 활용한 척도를 사용하였는데 [35], 조직이 근무자에게 연장근무를 요구하는 분위기로 '근무시간에 대한 기대' 3문항, 개인의 휴가 등 가족친화제도를 사용할 경우 승진, 경력 등에 타격을 입을 것을 두려하여 제도를 사용하지 못하는 '불이익에 대한 우려' 4문항, 일-가정 균형에 대한 상사의 지지나 직장의 분위기로 '조직의 관리적 지원' 7문항으로 구성된다. 각 문항은 5점 Likert척도로 평정하며, 근무시간에 대한 기대와 불이익에 대한 우려는 역채점 문항이 존재한다. 이 측정도구의 신뢰도는 .78이었으며 각 하위요인은 .68, .66과 .79로 나타났다.

변수의 타당도 검증을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였으며 고유값 1.0이상, 요인적재치 .4이상을 기준으로 하였으며 KMO의 값이 .82이상의 적합도를 나타냈으며 그 결과는 [표 1]과 같다.

표 1. 조사도구의 탐색적 요인분석 결과

척도	문항	요인 적재량	고유값/ 분산 설명력	KMO		
심리적 자본	자기 효능감	2	.883	.908* **		
		1	.874			
		3	.813			
		4	.690			
	희망	7	.764			
		5	.725			
		6	.706			
	회복 탄력성	9	.855		.191/ 18.262	
		10	.762		2.151/ 17.926	
	낙관 주의	14	.840		1.728/ 14.399	
		12	.739			
		13	.734			
	직장생활지지	2	.892		2.988/ 42.691	.862* **
1		.879				
3		.845				
4		.683				
가족 친화적 직장 문화	관리적 지원	10	.755	3.259/ 29.628	.853* **	
		14	.745			
		11	.734			
		9	.684			
		2	.607			
		3	.545			
		8	.508			
	불이익 우려	4	.825			2.575/ 23.405
		7	.783			
		1	.781			
	근무시 간기대	13	.538			1.480/ 68.615
		5	.612			
		6	.575			
일-삶 균형	12	.446	4.009/ 66.825	.824* **		
	3	.890				
	4	.851				
	1	.830				
	5	.827				
	6	.790				
2	.703					

4. 분석방법

본 연구의 자료분석을 위하여 SPSS 21.0을 이용하여 다음과 같은 자료 분석방법을 실시하였다.

첫째, 연구 대상자의 일반적 특성 및 각 변수의 특성 확인을 위해 빈도분석과 기술통계분석을 실시하였다. 둘째, 측정변인의 검증을 위해 탐색적 요인분석과 신뢰도분석을 실시하였다. 또한, 집단 간 차이분석과 변수들 간의 상호관련성 확인을 위해 t-test와 상관관계분석을 실시하고 VIF를 측정하였다. 셋째, 연구대상자의 심리적 자본, 직장생활지지, 가족친화적 직장문화가 일-삶 균형에 미치는 영향을 살펴보기 위해 회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 연구대상자의 인구사회학적 특성 및 주요변수의 기술통계

본 연구에 참여한 연구대상자의 인구사회학적 특성은 [표 2]와 같다. 성별은 여성이 213명(64.4%)으로 남성보다 많았으며, 연령대는 40대 이상이 209명(63.1%), 30대 이하가 122명(36.9%) 순으로 나타났다. 자녀수는 2명이 194명(58.6%), 1명이 93명(28.1%), 3명 이상이 44명(13.3%) 순으로 나타났으며, 막내자녀 학령분포에서는 취학아동이 194명(58.6%), 미취학 아동이 137명(41.4%) 순이었다. 최종학력은 대졸이 197명(59.5%), 대학원 이상이 92명(27.8%), 전문대졸 이하가 42명(12.7%) 순이었으며 근무형태는 정규직 258명(77.9%), 계약직 73명(22.1%)이었다. 직위는 관리자 183명 (55.3%), 실무자 148명(44.7%)으로 나타났으며, 주요 업무는 직접서비스 제공이 168명(50.8%), 간접서비스 제공이 163명(49.2%)이었다. 총 근무경력은 10년 이상이 150명(45.3%)으로 가장 높았으며, 3년 이상 10년 미만이 113명(34.1%), 3년 미만이 68명(20.5%) 순으로 나타났으며, 현 근무지 근무경력이 1년 이상 5년 미만이 143명(43.2%), 5년 이상이 136명(41.1%), 1년 미만이 52명(15.7%) 순으로 나타났다.

주요변수의 기술통계를 살펴본 결과, 연구대상자들의 심리적 자본의 하위요인인 자기효능감은 3.84 (SD=.727), 희망 3.58(SD=.695), 회복탄력성 3.64 (SD=.651), 낙관주의 3.82(SD=.664)로 나타나 자기효능감이 가장 높았으며, 낙관주의, 회복탄력성, 희망 순으로 나타났다. 직장생활지지는 3.85(SD=.810)로 조사되었으며, 가족친화적 직장문화는 불이익 우려가 4.08(SD=.780), 근무시간 기대 3.89(SD=.880), 관리적 지원 3.52(SD=.615)로 나타나 불이익 우려, 근무시간 기대, 관리적 지원 순으로 나타났다. 일-삶 균형은 3.33(SD=.809)으로 나타났다.

표 2. 연구대상자의 일반적 특성(N=331)

변수	항목	n	%
성별	남자	118	35.6
	여자	213	64.4
연령	30대 이하	122	36.9
	40대 이상	209	63.1
자녀수	1명	93	28.1
	2명	194	58.6
	3명 이상	44	13.3
막내자녀 학령	미취학	137	41.4
	취학	194	58.6
최종학력	전문대졸 이하	42	12.7
	대졸	197	59.5
	대학원 이상	92	27.8
근무형태	정규직	258	77.9
	계약직	73	22.1
직위	관리자	183	55.3
	실무자	148	44.7
업무유형	직접서비스	168	50.8
	간접서비스	163	49.2
총근무 경력	3년 미만	68	20.5
	3년~10년	113	34.1
	10년 이상	150	45.3
현근무지경력	1년 미만	52	15.7
	1년~5년	143	43.2
	5년 이상	136	41.1

2. 사회복지사의 일-삶 균형 영향 요인

먼저 주요 변수간의 다중공선성 확인을 위하여 회귀 분석에서 공차한계와 VIF를 확인하였는데 본 연구에서는 그 수치가 모두 10 이하로 나타나 그 기준에 충족하여 모든 독립변수를 회귀분석에 적용하였다. 개인의 심리적자본, 배우자의 직장생활지지, 가족친화적 직장문화가 사회복지사의 일-삶 균형에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 [표 3]과 같다.

표 3. 일-삶 균형에 대한 회귀분석 결과

변수	모형1	모형2	모형3
	β	β	β
자기효능감	.086	.056	.083
심리적 자본	희망	.181*	.145
	회복탄력성	.179*	.195*
	낙관주의	.259**	.217**

배우자의 직장생활지지		.262***	.228***
가족 친화적 직장 문화	불이익우려 근무시간 기대 관리적지원		-.084 .262*** .042
R ²	.299	.362	.426
ΔR ²	.212	.063	.064
F	13.663***	16.475***	16.733***

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

모형1에서 심리적 자본을 투입하였으며, 희망($\beta = .181, p < .05$), 회복탄력성($\beta = .179, p < .05$), 낙관주의($\beta = .259, p < .01$)가 일-삶 균형에 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 일-삶 균형을 29.9% 설명하는 것으로 나타났다($F = 13.663, p < .001$). 모형 2는 심리적 자본, 직장생활지지를 투입하였으며 심리적 자본에서는 회복탄력성($\beta = .195, p < .05$), 낙관주의($\beta = .217, p < .01$)가, 직장생활지지($\beta = .262, p < .001$)가 일-삶 균형에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 36.2%의 설명력을 가지며 모형 1보다는 6.3% 설명력이 향상되었다. 모형 3에서는 심리적 자본, 직장생활지지, 가족친화적 직장문화를 모두 투입하여 분석을 실시하였으며 그 결과 심리적 자본에서는 회복탄력성($\beta = .192, p < .05$), 낙관주의($\beta = .179, p < .05$)가, 직장생활지지($\beta = .228, p < .001$), 가족친화적 직장문화에서는 근무시간 기대($\beta = .262, p < .001$)가 통계적으로 유의미하게 나타났다. 이는 일-삶 균형을 42.6% 설명하는 것으로 나타났으며($F = 16.733, p < .001$), 모형 1보다는 12.7%, 모형 2보다는 6.4% 더 높은 설명력을 가지는 것으로 나타났으며 모형 전체의 설명력은 유의미하게 증가하였다.

3. 사회복지사의 성별과 연령에 따른 일-삶 균형 영향 요인 비교

남녀 사회복지사 및 30대 미만과 40대 이상을 대상으로 각각 회귀분석을 실시한 결과, [표 4]와 같이 여성의 경우 심리적 자본에서 희망($\beta = .163, p < .05$), 낙관주의($\beta = .216, p < .01$)가, 배우자의 직장생활지지($\beta = .153, p < .01$), 가족친화적 직장문화에서는 근무시간 기대($\beta = .308, p < .001$)가 통계적으로 유의미하게 나타났으며

일-삶 균형을 43.7% 설명하는 것으로 나타났다. 남성의 경우 배우자의 직장생활지지($\beta = .355, p < .001$)와 가족친화적 직장문화에서 근무시간 기대($\beta = .258, p < .01$)가 유의미하였으며 36.8% 설명력을 나타냈다.

표 4. 성별과 연령에 따른 일-삶 균형에 대한 회귀분석 결과

변수		여성	남성	30대 미만	40대 이상
		β	β	β	β
심리적 자본	자기효능감	.042	.180	.043	.031
	희망	.163*	-.036	.361**	.039
	회복탄력성	.148	.175	.155	.173*
배우자의 직장생활지지	낙관주의	.216**	.064	-.048	.229**
	배우자의 직장생활지지	.153**	.355***	.235**	.231***
	가족친화적 직장문화				
가족친화적 직장문화	불이익우려	.011	-.180	-.147	-.023
	근무시간 기대	.308***	.258**	.224*	.313***
	관리적지원	-.001	.061	.080	.022
R ²	.437	.368	.406	.409	
ΔR ²	.437	.368	.406	.409	
F	19.817*	7.940**	9.648**	17.272*	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

한편 30대 미만은 심리적 자본 중 희망($\beta = .361, p < .01$), 배우자의 직장생활지지($\beta = .235, p < .01$), 가족친화적 직장문화 중 근무시간 기대($\beta = .224, p < .05$)가 통계적으로 유의미하였으며 일-삶 균형을 40.6% 설명하는 것으로 나타났고, 40대 이상에서는 심리적 자본의 회복탄력성($\beta = .173, p < .05$)과 낙관주의($\beta = .229, p < .01$), 배우자의 직장생활지지($\beta = .231, p < .001$), 가족친화적 직장문화의 근무시간 기대($\beta = .313, p < .001$)가 유의미하게 나타났으며 40.9%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 충청북도 사회복지 이용시설에 근무하는 사회복지사를 대상으로 일-삶 균형 수준을 파악하고, 심리적 자본, 직장생활지지, 가족친화적 직장문화를 포함한 관련 요인들 간의 관계를 확인하였으며 그 결과는

다음과 같다.

첫째, 사회복지사의 심리적 자본이 높을수록 일-삶 균형이 높았으며 이는 개인의 긍정심리가 높은 사람일수록 개인의 목표달성을 위해 노력한다는 Luthans 외 (2004)의 연구결과를 입증하며, 업무 과부하, 직무 스트레스, 소진 등 개인의 내적 심리상태와 영향관계에 있다는 연구와 그 맥락을 같이한다[10][36]. 사회복지사의 소진, 직무 스트레스, 갈등 등은 개인이 해결해야 할 과제가 아니라 사회복지 조직의 다양한 지원이 필요하다. 이를 위해 자기계발이나 정서적 안정을 도모하기 위한 기관의 인사 정책의 변화가 필요하며 이는 탄력근무제 도입 및 활성화, 스트레스 및 건강관리 프로그램의 개발 등을 고려할 수 있다. 이를 뒷받침하기 위해 직무교육 또는 보수교육 등에 건강한 직장인으로서의 역할을 수행할 수 있는 자기-돌봄(self-care) 프로그램의 개발과 참여가 필요하다.

둘째, 배우자의 직장생활지지 수준이 높을수록 일-삶 균형이 높았으며 이는 배우자와의 정서적 공유 등 정서적 지지가 생활만족 및 일-가정 갈등 관리, 행복감, 삶의 질 등에 주요한 영향을 미친다는 연구결과를 뒷받침한다[26][37]. 특히 남성 사회복지사는 여성에 비해 일-삶 균형 수준이 높은 것으로 나타났는데 이는 전통적인 방식의 가족 내 돌봄 역할이 여성에게 부담이 큰 것으로 해석될 수 있다. 여성의 근무 비율이 높은 사회복지사는 가족의 갈등 관계가 경력단절의 결과를 높일 수 있으므로 가정 내의 정서지원이 가능하도록 가족과 함께 식사하는 이벤트 또는 여가활동 지원 프로그램, 일-삶 균형의 필요성 등에 대하여 부부가 참여할 수 있는 교육과정을 개설하고 부부관계의 만족을 높일 수 있는 부부 참여 워크숍 등의 개최가 필요하다. 또한 어린 연령의 자녀를 양육하는 사회복지사를 위해 탄력근무제 도입 또는 시간제 근무, 돌봄 휴가 등을 권장하는 사회복지 조직의 변화가 필요하다.

셋째, 가족친화적 직장문화의 하위요인에서 근무시간 기대가 일-삶 균형에 영향력이 있는 것으로 나타났는데, 이는 연장근무에 대한 지시 또는 요구 정도가 낮을수록 일-삶 균형이 높은 것을 의미한다. 문은하 외 (2014)는 사회복지관의 근무환경에 관한 연구에서 재택근무제나 압축근무제 등이 도입이 되었지만 시행되

지 않고 있으며 야근에 대한 부담이 여전한 현실을 비판하였다[33]. 이에, 사회복지사협회는 사회복지사의 전문성 강화 및 소진 예방을 지원하기 위해 일-삶 균형에 관련한 사회복지사의 욕구를 파악하여 조직적 차원에서 근무환경 개선을 위한 노력을 기울여야 하며 가족친화적 인식 조성의 일환으로 일-삶 균형에 관한 참여형 워크숍 등을 개최할 필요가 있다. 또한 가족친화적 직장문화 조성을 위한 제도의 도입을 권장하고 고용노동부가 실시하는 가족친화인증제도 등을 사회복지기관에 적용할 수 있도록 홍보의 확대 또는 제도를 활용할 수 있는 현실적인 방안을 모색해야 한다.

마지막으로 성별과 연령에 따른 집단 비교 결과, 여성과 40대 이상의 사회복지사는 근무시간 기대가, 남성 사회복지사는 배우자의 직장생활지지가, 30대 미만의 사회복지사는 심리적 자본 중 희망이 이들의 일-삶 균형에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타나 각 대상별로 좀 더 초점을 맞추어야 할 세부영역이 다른 것을 파악하였다. 이를 자세히 살펴보면 여성 사회복지사를 중심으로 연장근무에 대한 부담을 줄이고 실효성있는 가족 친화적 제도의 도입이 필요하며, 남성의 경우는 배우자를 비롯한 가족과의 친목을 다질 수 있는 이벤트가 필요하다. 또한 30대 미만의 사회복지사는 자기계발에 관한 교육참여 기회의 확대가 40대 이상의 경우는 소진 예방을 위한 워크숍 등의 개최가 필요하다.

이를 바탕으로 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 본 연구는 양적인 일-삶 균형에서 벗어나 질적인 균형을 강조하고자 하였으며 개인의 심리적 차원에 국한하지 않고 환경차원의 가족 및 직장문화를 적용하여 다각적으로 분석하고자 하였다. 하지만 사회복지 이용 시설에 근무하는 기존 사회복지사만 연구대상으로 포함하였으므로 생활시설이나 공공기관에 근무하는 사회복지사에 일반화하기에는 한계가 있다. 따라서 민간과 공공 영역 또는 이용시설과 생활시설의 근무환경에 따른 집단비교 등으로 확장한 연구가 실시되어야 한다. 또한 본 연구는 일-삶 균형을 질적인 개념으로 접근하여 주관적인 인식정도에 관하여 살펴보았으나 후속 연구에서는 양적인 개념 즉, 근무시간, 급여수준, 여가시간 및 활동 등 객관적 지표를 적용할 필요가 있다. 끝으로 일-삶 균형 수준은 개인이 가지는 다양한 환경적 요

소들을 통합하여 제시될 수 있으므로 본 연구에서 다루지 못한 변수들을 다루는 후속연구가 이어지길 기대한다.

참 고 문 헌

- [1] 김의중, 허창구, “근로자의 일과 삶의 균형이 가정, 조직 및 개인에 미치는 영향,” 한국심리학회지, 제33권, 제3호, pp.267-296, 2020.
- [2] M. R. Frone, “Work-family balance, Inj, C. Quick and I. E. tetrick(Eds),” Handbook of occupational health psychology, Washington, DC: American Psychological Association, 2003.
- [3] 김정운, 박정열, “일과 삶의 균형 척도 개발을 위한 연구,” 여가학연구, 제5권, pp.53-69, 2008.
- [4] D. E. Guest, “Perspectives on the study of work-life balance,” Social Science Information, Vol.41, No.2, pp.255-279, 2002.
- [5] 김형진, 심덕섭, “심리적 자본이 성과변수에 미치는 영향, 인적자본 및 사회적자본 개발 노력의 매개효과,” 대한경영학회, 제2011권, 제11호, pp.13-26, 2011.
- [6] 최창성, *조직구성원의 심리자본이 성과인식에 미치는 영향: 개인 창의성의 매개효과를 중심으로*, 원광대학교, 석사학위논문, 2018.
- [7] N. P. Rothbard, “Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles,” Administrative Science Quarterly, Vol.46, No.4, pp.655-684, 2001.
- [8] 김주엽, “일과 가정의 균형에 관한 문헌적 검토,” 인적자원개발연구, 제8월, 제1호, pp.83-117, 2006.
- [9] 박정열, 신규리, “기혼 직장여성의 사회적지지가 일과 삶의 균형에 미치는 영향,” 한국웰니스학회, 제11권, pp.69-81, 2016.
- [10] 김기재, *사회복지조직 내의 인간관계가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구*, 숭실대학교, 석사학위논문, 2012.
- [11] 박은혜, *가족친화적 직장문화가 사회복지사의 소진에 미치는 영향*, 숙명여자대학교, 박사학위논문, 2019.
- [12] 손영미, 박정열, “남녀의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인과 결과변인의 차이연구: 기혼직장인을 대상으로,” 한국심리학회지:여성, 제19권, pp.161-191, 2014.
- [13] M. Valcour, “Work-based resources as moderators of the relationship between work hour and satisfaction with work-family balance,” Journal of Applied Psychology, Vol.92, No.6, pp.1512-1523, 2007.
- [14] 손영미, 박정열, 김정운, “중앙공무원의 일과 삶의 균형에 대한 조직 및 개인 변인의 영향력 검증 연구,” 여가학연구, 제9권, pp.101-131, 2011.
- [15] 정미숙, 김현리, 이윤정, “한국 간호사의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인,” 한국직업건강간호학회지, 제26권, 제2호, pp.114-123, 2017.
- [16] 김요섭, 어영훈, “기혼여성 관리자의 일-삶 균형 변화: 연령대별 차이를 중심으로,” 여가학연구, 제18권, 제3호, pp.107-125, 2020.
- [17] 전병석, 탁진국, “일중독성향의 선행변인과 결과변인에 관한 연구,” 한국심리학회지: 산업 및 조직, 제22권, 제2호, pp.295-317, 2009.
- [18] 문영주, “사회복지사의 일-가족지향성, 사회적 지지가 일-가정 양립에 미치는 영향,” 사회연구, 제14권, pp.41-83, 2013.
- [19] 하경희, *직무환경 요인이 사회복지사의 일-가정 균형에 미치는 영향: 직무요구, 참여적 의사결정, 상사의 지지를 중심으로*, 아주대학교, 석사학위논문, 2020.
- [20] M. E. P. Seligman, *Learned optimism*: New York: Pocket Book, 1998.
- [21] F. Luthans, “The need for and meaning of positive organizational behavior,” Journal of Organizational Behavior, Vol.23, No.6, pp.695-706, 2002.
- [22] J. H. Greenhaus and G. N. Powell, “When work and family are Allies: A theory of work-family enrichment,” Academy of Management Review, Vol.31, No.3, pp.72-92, 2006.
- [23] 이병철, 이채익, “지방공무원의 심리적 자본이 직무 만족과 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구,” 지방정부연구, 제13권, 제3호, pp.67-85, 2009.
- [24] 김경재, *사회자본 및 지적자본과 조직혁신의 관계에 있어서 심리자본의 조절효과에 관한 연구*, 충남대학교, 박사학위논문, 2007.
- [25] 황보은, 김완일, “군 초급간부의 긍정심리자본과 정신적 웰빙의 관계에서 일-삶 균형의 매개효과,” 청소년학연구, 제28권, 제8호, pp.257-278, 2020.

[26] D. H. Olson, D. H. Sprenkle, and C. S. Russel, "Circumplex model of narital and family system III Cohesion and adaptability demension, Family type clinical application," Family Process, Vol.18, pp.3-28, 1983.

[27] T. A. Revenson, "Social support and maritalcoping with chronic illness," Annals of Behavioral Medicine, Vol.16, pp.122-130, 1994.

[28] 장영은, 박정윤, 이승미, 권보라, "유자녀 취업여성인 경험하는 일-가정 균형에 관련된 변인에 대한 연구," 한국가정관리학회지, 제29권, 제2호, pp.63-72, 2011.

[29] 정영금, "기혼취업여성의 일-가족 균형감과 자원용 이도/요구도에 관한 연구," 한국가정관리학회지, 제24 권, pp.107-118, 2006.

[30] J. Pfeffer, "Management as symbolic action: The creation and maintenance of organizational paradigms," Research in Organizational Behavior, Vol.3, pp.1-51, 1981.

[31] C. A. Thompson and K. S. Lyness, "When work-family benefits are not enough: The influence of work- family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict," Journal of Vocational behavior, Vol.54, No.3, pp.392-415, 1998.

[32] T. D. Allen, "Family-supportive work environments: The role of organizational perception," Journal of Vocational Health Psychology, Vol5, No.2, pp.278-308, 2001.

[33] 문은하, 조정은, 장유다, "지역사회복지관의 근무환경은 가족친화적인가?," 한국콘텐츠학회논문지, 제14 권, 제2호, pp.234-246, 2014.

[34] 김현근, *직무 및 조직특성요인과 심리적 자본이 일-가정 균형 만족에 미치는 영향*, 영남대학교, 박사학위 논문, 2015.

[35] 손영미, 박정열, "일과 삶의 균형에 영향을 미치는 가정, 조직, 지역사회 변인의 영향력에 대한 국가비교연구: 한국, 일본, 영국 기혼 여성근로자를 중심으로," 한국가족자원경영학회지, 제19권, 제2호, pp.51-74, 2015.

[36] F. Luthans, K. W. Luthans, and B. C. Luthans, "Positive psychological capital: Going beyond

human and social capital," Business Horizon, Vol.47, pp.45-54, 2004.

[37] 박예송, 박지혜, "일-생활균형에 관한 국내 연구 동향: 2000년 이후 학술논문을 중심으로," HRD연구, 제15권, 제1호, pp.1-29, 2013.

저 자 소 개

백 현 혜(Hyunhye Baeg)

정희원



- 2003년 2월 : 청주대학교 사회복지학과(학사)
 - 2008년 8월 : 청주대학교 사회복지학과(석사)
 - 2021년 7월 : 청주대학교 사회복지학과(박사)
 - 현재 : 사회적협동조합 휴먼케어 기획사업팀장, 청주대학교 사회복지학과전공 겸임교수
- 〈관심분야〉 : 사회복지, 아동청소년복지, 가족복지

황 혜 원(Hyewon Hwang)

정희원



- 1992년 2월 : 숙명여자대학교 아동복지학과(문학사)
 - 1996년 5월 : 미시간 주립대학교 Family & Child Ecology 학과(석사)
 - 2001년 12월 : 미시간 주립대학교 Family & Child Ecology 학과(박사)
 - 2004년 3월 ~ 현재 : 청주대학교 사회복지학과전공 교수
- 〈관심분야〉 : 아동청소년 복지, 가족복지