

일-생활 균형과 소진의 관계 및 경력몰입의 매개효과

서진우, 강종수*
강원대학교 사회복지학과

Effects of Work-Life Balance on the Burnout and Mediating effects of Career Commitment

Jin-Woo Seo, Jong-Soo Kang*
Dept of Social Welfare, Kangwon National University

요약 최근 일-생활 균형은 사회적으로 중요한 가치로 부상하고 있음에도 사회복지시설 종사자를 대상으로 한 연구는 부족한 실정이다. 본 연구는 사회복지사를 대상으로 일-생활 균형이 소진에 미치는 영향을 규명하고, 양자 간 관계에서 경력몰입의 매개효과를 검증하는 것에 목적을 두었다. 이를 위해 강원도 소재 사회복지시설종사자 216명을 대상으로 구조화된 설문조사를 실시하고, 수집된 자료를 바탕으로 결과를 분석하였다. 연구를 위해 SPSS 26.0과 AMOS 27.0을 사용했고, 빈도분석, 기술통계분석, 상관분석, 회귀분석을 사용했으며, 매개효과 검증을 위해 Bootstrapping 방법을 사용했다. 주요 연구 결과로 첫째, 일-생활 균형은 사회복지사의 소진에 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났고, 둘째, 일-생활 균형은 경력몰입에 유의한 영향을 미쳤으며, 셋째, 이 과정에서 경력몰입은 유의한 부(-)적 매개효과를 갖는 것으로 나타났다. 따라서 일-생활 균형이 소진을 예방하는 중요한 기능을 하므로 이를 실천하기 위한 정책적 노력 및 사회복지기관의 인적자원개발이 필요하고, 사회복지기관의 특성에 맞는 일-가족 균형, 일-성장 균형, 일-여가 균형 전략이 필요하다고 할 수 있다. 마지막으로 후속 연구를 위한 제언을 첨언하였다.

Abstract Although work-life balance has recently emerged as a socially important issue, research on workers in social welfare facilities is insufficient. This study aimed to verify the effect of work-life balance on social worker burnout and the mediating effect of career commitment. The study was conducted using the data collected by a structured survey of 216 workers at social welfare facilities in Gangwon State. The research methodology used was as follows. The analysis was conducted using frequency, descriptive, correlation, and regression analysis in SPSS 26.0 and AMOS 27.0. In addition, bootstrapping was used to verify mediating effects. We found that 1) work-life balance had a meaningful negative effect on social worker burnout, 2) work-life balance has a significant effect on career commitment, and 3) career commitment has a significant mediating effect on these relationships. Based on these research results, practical implications and suggestions for follow-up research are also presented.

Keywords : Social Workers, Work and Life Balance, Career Commitment, Burnout, Bootstrapping

1. 서론

일-생활 균형(Work & Life Balance)은 현대인의 삶에서 중요한 요소이다. 현대사회에서 사회와 가정이 요

구하는 남성의 역할이 점차 변화함에 따라 일-생활의 균형(Work & Life Balance) 문제는 남성과 여성 모두에게 중요한 이슈가 되었다. 통계청의 2017년 사회조사에 의하면 일보다 가정을 중시하거나 최소한 동등하게 생각

*Corresponding Author : Jong-Soo Kang(Kangwon National University)

email: jskang@kangwon.ac.kr

Received December 20, 2023

Accepted March 8, 2024

Revised January 25, 2024

Published March 31, 2024

하는 비율이 조사 대상의 50%를 넘었다. 여성의 경제활동 인구가 증가하고 남성의 출산휴가가 늘어남은 점도 이러한 변화된 사회현상을 반영한다.

그러나 2019년도에 실시한 OECD의 세계 40개 국가 대상 조사 결과에 따르면 2019년 한국의 일-생활 균형 지수는 10점 만점에 4.1점을 기록하며 40개 국가 중 37위였으며, 1위 국가인 네덜란드가 9.7점인 것과 비교하면 한국은 절반 정도의 수준에 그침을 알 수 있으며, 여기에 더해 우리나라는 OECD 국가 중 하위 5개 국가 중 하나로 나타났다.

다만 이러한 최하위권 점수에도 불구하고, 일-생활 균형에 대한 논의가 모든 직종에서 활발히 진행된 것은 아니다. 일-생활 균형의 논의에서 사회복지 종사자들에 관한 담론은 타 직종 대비 열악한 편이다. 사회복지사는 사회복지사 등 전문인력에 의해 제공되는 휴먼서비스(human service)이며, 복지인력의 중심이 되는 사회복지사는 사회복지에 관한 전문 지식과 기술을 가진 자로, 사회복지사의 전문성은 클라이언트의 서비스 질과 직결되는 특징을 가지고 있다. 그러므로 사회복지 종사자에 적용되는 인적자원관리(human resource management)에 관한 연구의 중요성은 날로 높아지고 있다.

한국보건복지인력개발원의 사회복지인력의 소진실태와 대책에 따르면 다수의 사회복지사가 소진을 경험하고 있다는 지표를 보고한 바 있다. 이는 여실히 일선 현장에서 인적자원관리에 대한 미흡함을 보여주는 대표적인 현상이라고 할 수 있을 것이다. 또한 사회복지사의 57.5%는 이직 경험이 있으며, 이직 경험이 있는 사회복지사는 평균 2.27회의 이직 경험이 있는 것으로 나타났다[1]. 대부분의 사회복지시설에서는 인력의 부족으로 어려움을 겪고 있는 실정이다. 이러한 상황에서 사회복지조직에서는 사회복지사에 대한 새로운 인적자원관리가 필요하다.

통상적으로 사회복지현장에서 가장 효과성이 있고, 또 사회복지사를 위한 인적자원관리로 슈퍼비전을 대표적으로 거론하지만, 이러한 연구의 한계점은 사회복지사의 조직적이고 체계적인 역량을 배양할 수 있다는 것에만 집중한 까닭에 일정 부분 한계점을 가진다. 이 점에서 최근에 중요하게 거론되고 있는 일-생활 균형의 논의에 대한 당위성을 제공한다.

일반적으로 일-생활 균형은 근로자들의 일과 삶을 조화시키고 균형 있게 만듦으로써 근로자에게는 삶의 만족을 제고하며, 이를 통해 조직에는 생산성을 높일 수 있는 전략으로 이해된다[2,3]. 일-생활 균형에 영향을 주는 선행요인에 관한 연구에서 일-생활 균형의 핵심적 기제는

삶의 다양한 영역과 관련된 인식, 태도, 행동에 있어서 시간, 노력, 금전 등 유한한 자원을 적절히 배분하여 각 영역에서 요구하는 역할 간의 갈등을 최소화하는 것이라 하였다. 일-생활 균형을 통해 구성원은 긍정적인 감정과 성취감을 경험하며 또한 일체감을 지니게 되며, 구성원의 자발적인 참여를 유도하는 조직시민행동에도 긍정적인 영향을 미쳐 조직구성원의 관계를 긍정적으로 유지하고 조직의 인적자원의 활용도를 증대시키기도 한다. 일-생활 균형이 실제로 직무와 생활 만족을 도모하고 더 나아가 구성원들의 직무성공에 긍정적 영향력을 갖는지에 대한 연구에서 일-생활 균형은 직무와 생활 만족 모두 정(+)의 영향을 갖는 것으로 나타났으며, 이러한 만족은 일-생활 균형과 직무성공 및 혁신행동 간의 관계를 완전히 매개하는 것으로 나타나는 등[4] 조직적인 측면에서 일-생활 균형의 적절한 보장은 조직구성원들에게 성과를 기대할 수 있다는 장점을 가지고 있다.

이같이 일-생활 균형은 개인 삶의 만족에 긍정적인 영향을 미치며 조직적 측면에서 긍정적인 영향을 미치는 것으로 검증된다. 아울러, 일-생활 균형이 단순히 일과 생활을 동시에 형성하며 나타나는 피해를 최소한으로 하려는 절충의 개념에서, 상호적인 관계로도 볼 수 있다는 점은 인적자원관리 방안으로서의 중요성을 시사하기도 하는데, 대표적으로 Greenhaus 등(2006)은 각 차원(일, 가정) 중 하나의 질이 상승하면 다른 차원도 질적인 향상을 도모할 수 있는 효과가 있다고 주장했다[5].

이러한 일-생활 균형은 조직에서 긍정적인 영향을 주는 것뿐만 아니라, 종사자 개인이 가지는 부정적인 영향, 요컨대 소진, 직무스트레스 등을 유의하게 줄이는 방안이기도 하다[6,7]. 앞서 사회복지사의 소진과 이직에 대한 지표가 나타내는 사회복지사의 열악함을 고려했을 때, 일-생활 균형이 소진에 미치는 영향이 어떠한지에 대해 연구할 필요성이 거론된다. 국내에서 사회복지사를 대상으로 일-생활 균형을 연구한 선례가 일반적인 기업 직종과 비교했을 때 적은 편이며, 최근 일-생활 균형에 대한 사회적 욕구가 치솟음에도 불구하고 사회복지사란 직종 홀로 이러한 논의에서 배제된 작금의 상황은 그리 낙관적이지 않다.

아울러, 사회복지 현장이 더 나은 서비스와 질을 위해 경쟁성과 양적인 공급이 진행되고, 사회와 국가로부터 책무성(accountability)을 요구받는 현 상황에서 사회복지사의 소진 정도는 상당할 것으로 예측된다. 사회복지사는 전문직이라는 직종임에도 불구하고 열악한 처우가 늘 연구되고 있으며, 폭력적인 환경에 노출되는 근무 환

경, 정신건강, 과중한 업무 등이 그 요인으로 거론되고 있다[8-10]. 이러한 환경에서 나타나는 소진으로 인해 사회복지사가 제공하는 서비스의 질과 전문성은 하락하게 된다. 소진이 한 순간만 나타나는 개인의 심리적 저하가 아니라 장기간에 걸쳐서 나타나는 복합적으로 진행되는 단계인 관계로 이 같은 점이 야기할 문제점은 어렵지 않게 추론할 수 있다[11].

결국 사회복지조직은 일반적인 조직과 다른 활동과 가치를 지니고 있으므로 일-생활 균형에 대한 논의조차 어려운 실정이다. 사회복지조직의 운영 목적은 사회적 약자에 대한 보장과 사회통합 기여인데, 그렇기에 일선 현장의 사회복지사는 일-생활균형과 사회적 약자의 복지 추구를 두고 대립 혹은 상충할 수밖에 없는 위치에 놓여 있다. 이러한 갈등 속에서 수많은 사회복지사는 소진을 겪을 수밖에 없다. 이러한 소진을 관리할 수 있는 인적자원관리는 경력몰입이 예시가 될 수 있다. Leiter & Bakker(2010)는 경력몰입과 소진은 반대편의 개념이며 [12], 일-생활 균형과 경력몰입 간 구조적 관계를 검증한 선행연구를 기반으로 고려했을 때[13-15], 일-생활 균형과 경력몰입, 소진 간의 구조적 관계를 검증하는 것은 그 의의가 있다. 특히, 경력몰입이 자신의 직업에 대해 가지는 태도[16]라는 정의에서 보았을 때, 일-생활 균형을 통해 자신의 직업에 대한 태도를 재정비하고 경력에 몰입할 수 있을 것으로 이해된다. 또한, 사회복지사의 마음가짐이 사회복지 서비스 질에 영향을 미친다는 관점까지 통합적으로 고려했을 때 일과 생활의 균형과 소진의 양자 간 관계에서 경력몰입의 매개효과는 어떠한지 살펴볼 필요가 있다. Blau(1985) 역시 사회복지사가 가지는 사회복지에 대한 태도가 경력몰입이라 하였다[17].

이상의 배경에서 일-생활 균형이 소진과 어떤 인과관계를 형성하는지, 그리고 경력몰입이 어떤 매개효과를 갖는지를 살펴보는 자 한다. 사회복지사 스스로가 지각하는 조직의 외적인 영향이 클라이언트에게 갈 수 있다는 점에서 보았을 때, 사회복지사가 사회복지라는 경력에 몰입하고, 동기를 부여함으로써 클라이언트에 대한 서비스의 질을 향상할 수 있으리라 추론된다. 아울러, 사회복지사라는 경력에 애착을 가짐으로써 사회복지사 개인이 가진 소진을 극복할 수 있을 것으로 이해된다[18]. 또한, 일-생활 균형과 경력몰입의 관계를 규명한 연구는 찾아보기 어려운 관계로 본 연구가 제시할 수 있는 또 하나의 인적자원관리 방안의 차별점으로 판단된다.

이러한 연구의 배경을 바탕으로 다음의 연구 문제를 설정하였다.

첫째, 일-생활 균형이 사회복지사의 소진에 미치는 영향은 어떠한가?

둘째, 일-생활 균형이 사회복지사의 경력몰입에 미치는 영향은 어떠한가?

셋째, 일-생활 균형과 사회복지사의 소진에서 경력몰입이 유의한 매개효과를 가지는가?

2. 연구 방법

2.1 연구모형

본 연구의 가설을 검증하기 위해 다음의 Fig. 1과 같은 모형을 설정하였다. 분석 이전에 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis: CFA)을 통해 데이터의 적합성을 판별하였다.

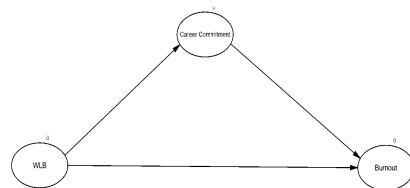


Fig. 1. Research Model

2.2 측정 도구

2.2.1 일-생활 균형

일-생활 균형은 삶의 전반적인 영역에서 만족스러움을 경험하는 상태를 의미하는 것으로, 일-가족, 일-여가 및 일-성장 균형으로 구성되어 있다. 일-가족 균형은 직장의 일과 가정생활을 동시에 수행하면서 긍정적인 차원의 경험과 만족감을 느끼는 상태이며, 일-여가 균형은 삶의 활력과 재미를 찾고 신체적 심리적 에너지의 항상성을 유지할 수 있도록 하는 것이며, 일-성장 균형은 자기계발 및 성장을 통해 심리적 에너지를 회복하고 조직과 수평적 관계로 인지하고 만족하는지를 의미한다. 측정 도구는 Kim 등(2008)이 개발한 일-생활 균형 측정 도구를 사용하여 측정하였다. 본 연구에서의 Cronbach's α 값은 .81로 나타났다[19].

2.2.2 소진

소진은 Demerouti & Nachreiner(1998)[20]가 개발한 올덴버그 소진척도(Oldenburg Burnout Inventory)를 사용하였고, 이 척도는 탈진과 무관심의 2요인으로

구성되어 있다. 일반적으로 소진이란 대인관계에서의 스트레스를 대처하는 과정에서 나타나는 만성적인 심리적 증후군이며, 흔히 정서적 탈진으로 정의된다[21]. 소진의 점수가 높을수록 사회복지사가 경험하는 업무 관련 정서적 탈진과 무관심 정도가 높아진다고 판단할 수 있으며, 본 연구에서의 Cronbach's α 값은 .93으로 나타났다.

2.2.3 경력몰입

경력몰입은 자신의 경력 목표에 애착을 가지고, 그것과 동일시하여 몰입하는 것을 의미한다[22]. 점수가 높을수록 사회복지사가 경력에 대한 몰입과 애착을 갖는 정도가 높아짐을 의미하며, 본 연구에서의 Cronbach's α 값은 .93으로 나타났다.

2.3 조사 대상

본 연구는 강원도 소재 사회복지기관 종사자를 대상으로 구조화된 설문조사를 실시하여 자료를 분석하였다. 설문지는 280명에게 배포하였고, 이 중 232부를 회수하여 최종적인 회수율은 82.5%로 나타났다. 다만 불성실 설문지 16부를 제외한 216부를 데이터 코딩을 하였으며, 추가로 결측치가 존재하는 데이터를 배제하여 최종적으로 분석에 210개의 표본을 사용하였다.

2.4 분석 방법

수집된 설문자료는 SPSS 26.0 및 AMOS 27.0 프로그램을 이용하여 통계적으로 분석하였다. 우선 조사대상자의 인구사회학적 특성 등은 빈도분석을 실시하고, 주요 변수의 분포적 특성은 기술통계 분석을 진행하였다. 측정 도구의 내적일관성 신뢰도를 분석하고, 주요 변수 간 다중공선성을 판별하기 위해 이변량 상관분석을 실시하였으며, 인구사회학적 특성에 따른 주요 변수의 차이는 t-검정과 ANOVA를 실시하였다. 이 경우 사후검정은 표본 크기의 차이를 감안하여 Scheffe를 사용하였다. 일-생활 균형이 소진에 미치는 영향은 AMOS를 사용한 구조방정식을 실시했고, 경력몰입의 매개효과 검정을 위해 Bootstrapping을 이용하여 유의성을 검정하였다.

3. 연구 결과

3.1 대상자의 인구사회학적 특성

조사대상의 인구사회학적 특성을 살펴보면, 다음

Table 1과 같이 여성이 남성보다 더 많았으며(61.0%). 사회복지 자격 등급은 2급이 145명(69.7%)으로 가장 많았고, 학력 수준으로는 대학교 졸업이 122명(58.1%)으로 많았다.

Table 1. Demographic characteristics

	Spec.	Respondents	Percentage
Gender	Male	82	39.0
	Female	128	61.0
Age	20s	21	10.6
	30s	65	32.8
	40s	59	29.8
	More than 50s	53	26.8
Marital Status	No	73	34.9
	Yes	136	65.1
Total career	~2 years	45	22.7
	3~5 years	47	23.7
	6~10 years	66	33.3
	11 years ~	40	20.2
Education	High school	8	3.8
	Junior college	45	21.5
	University	122	58.1
	Graduate school	34	16.3
Certificate	1 st Degree	63	30.3
	2 nd Degree	145	69.7

3.2 기술통계 및 Pearson 상관계수 분석

본 연구의 가설 검증 이전에 주요 변인 간 다중공선성의 문제를 판별하기 위해 주요 변인 간 이변량 상관분석을 실시하였고, 정규성 분포를 판별하기 위해 왜도(skewness) 및 첨도(kurtosis) 계수를 산출하였다. 다음 Table 2에서 보는 바와 같이 주요 변인은 상호 간 유의한 상관관계를 보였으며, 다중공선성 문제가 발생하지 않는 안정된 수준을 보였다. 그 외에 사회복지사들이 지각하는 일-생활 균형 정도는 2.91로 나타나 중간값 이하를 보였고, 사회복지사들의 경력몰입 정도는 3.57로 분석되었으며, 사회복지사들이 느끼는 소진 정도는 2.92로 나타났다. 아울러, 왜도 및 첨도는 정규성 분포에 위배된다고 판단되는 절댓값 3을 넘지 않아, 본 변수는 정규성의 기준을 충족하고 있다.

3.3 인구사회학적 특성에 따른 변인의 차이

조사대상자의 인구사회학적 특성에 따라 일-생활 균형, 소진, 경력몰입의 주요 변수 간 차이를 분석하였다.

Table 2. Descriptive and Correlation, Skewness & Kurtosis

	M	SD	Skewness	Kurtosis	WLB	Burnout	Career Commitment
WLB	2.91	.65	.268	.574	1		
Burnout	2.92	.55	-.130	.735	-.572***	1	
Career Commitment	3.57	.80	-.559	.908	.252***	-.556***	1

**p<.01

Table 3. Scheffe

Spec.	Work & Life Balance		Career Commitment		Burnout		
	Mean	t/F	Mean	t/F	Mean	t/F	
Gender	Man	2.88	-.512	3.51	-.831	2.97	.956
	Woman	2.93		3.61		2.89	
Age	20s	2.89	2.934*	3.45	1.656	3.07	6.595***
	30s	2.76		3.45		3.08	
	40s	2.89		3.60		2.92	
	more than 50s	3.12		3.76		2.67	
Marry	No	2.89	-.318	3.46	-1.521	2.98	1.228
	Yes	2.92		3.64		2.88	
Career	~2 years	3.01	2.210	3.74	2.994*	2.81	1.864
	3~5 years	3.03		3.40		2.98	
	6~10 years	2.76		3.81		3.03	
	more than 11 years	2.85		3.81		2.85	
Certificate	1 st Degree	3.02	1.725	3.59	.308	2.96	.530
	2 nd Degree	2.86		3.56		2.91	
Education	High school	3.26	1.304	3.48	1.214	2.72	.738
	Junior college	2.93		3.49		2.93	
	Universty	2.86		3.54		2.95	
	Graduate school	3.00		3.81		2.84	

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

사후검정은 표본 크기가 다른 점을 감안하여 Scheffe 검정을 사용하였다. 분석 결과는 다음의 Table 3과 같이 나타났다. 구체적으로, 먼저 일-생활 균형은 연령에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 즉, 연령이 많을수록 사회복지사가 지각하는 일-생활 균형 정도가 높다는 것이다. 다음으로 경력몰입은 사회복지 경력에 따른 유의한 차이를 보였다. 경력이 오래된 사회복지사일수록 경력몰입 정도가 더 높다는 것을 의미한다. 마지막으로 소진은 일-생활 균형과 마찬가지로 연령에서 유의하게 차이를 보였다. 연령이 높을수록 소진에 대한 정도가 적다는 의미이다. 이같이 소진 정도가 연령에 의해 낮아진다는 것은 선행연구와도 일치한다[21,23].

3.4 구조방정식 검정 결과

본 연구의 가설을 검증하기 위한 구조방정식 분석 결

과, Table 4에서 보는 바와 같이 일-생활 균형은 종속변수인 소진에 유의한 부(-)적 영향을 주고 있었으며 (-.677***), 매개변수인 경력몰입에도 유의한 정(+)적 영향을 주고 있었다(.315***). 다음으로 매개변수인 경력몰입은 종속변수인 소진에도 유의한 부(-)적 영향을 주고 있었다(-.341**).

마지막으로 모형적합도의 경우 RMSEA값이 .093으로 일반적으로 수용하기에 유의한 수치였으나, 다른 모형적합도 수치를 종합적으로 고려, 최종적으로 수용할 수 있는 수준으로 판단된다.

즉, 일-생활 균형에 대한 만족감이 높은 사회복지사일수록 소진은 낮아지고, 자신의 경력에 더욱 몰입하는 것으로 나타났다. 일-생활 균형이 소진에 부(-)적인 영향을 미치는 본 연구의 결과는 선행연구를 지지하고 있다[24].

Table 4. SEM analysis and Model fit

Model Fit	CMIN/DF	NFI	TLI	CFI	RMSEA
Coefficient	2.827	.933	.937	.955	.093
Path	Std.Est	S.E	C.R	P	Status
WLB → Burnout	-.677***	.113	-7.151	.000	Sig.
WLB → Career Commitment	.315***	.140	3.546	.000	Sig.
Career Commitment → Burnout	-.341***	.048	-5.447	.000	Sig.

***p<.001

Table 5. Bootstrapping for analysis mediating effect of Career Commitment

Indirect Effects				
Path	Std.Est	S.E	P	Status
WLB → Career Commitment → Burnout	-.108	.047	< .01	Sig.

3.4.1 매개효과 유의성 검정

경력몰입이 독립변수와 종속변수 간의 관계를 유의하게 매개하는지를 검정하기 위해 Bootstrapping 기법을 통해 확인하였다. 분석 결과, Table 5에서 보는 바와 같이 경력몰입은 양자 간의 관계에서 유의한 매개효과를 가지고 있는 것으로 나타났다(-.108**).

4. 결론 및 논의

일-생활 균형은 개인의 삶의 질을 높이는 것에서 더 나아가 휴먼서비스를 제공하는 직종으로서 클라이언트에 대한 서비스의 질을 높이기 위해 필수적으로 논의 되어야 할 요소이다. 결국 서비스를 제공하는 직종에서 중요한 것은 성과보다 개인이 조직과 직무에 충성하고 열의를 다질 수 있도록 조직적인 차원에서 환경을 제공하도록 노력해야 한다는 점이다. 사회복지사라는 직종은 인간을 대상으로 서비스를 제공하는 직종임에도 불구하고, 정작 소진과 이직과 같이 조직 내에서 전문직의 역량 소모는 적절하지 않은 현황이다.

따라서, 이러한 일과 생활의 균형을 맞출 수 있는 가족, 여가, 성장의 하위 요소는 전문직인 사회복지사가 더 나은 서비스의 질을 제고하기 위한 필수적인 요소이며, 사회복지사라는 직업의 적응을 돕는다. 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 일-생활 균형은 경력몰입에 정(+)의 영향을 미친다. 즉, 사회복지사의 일-생활 균형이 높을수록 경력몰입이 높아진다는 것을 알 수 있으며, 이는 기존의 선행연구와 동일한 결과를 나타내므로[14,15], 사회복지의 분

야에서도 경력에 몰입할 수 있도록 정책적으로 제고할 수 있도록 보장해야 함을 시사한다[25]. 경력몰입이 사회복지직에 갖는 태도라는 점을 고려했을 때[26], 윤리적이고 전문적인 실천을 할 수 있도록 태도를 함양하는 요인이 될 수 있을 것으로 이해된다.

둘째, 일-생활 균형은 소진에 부(-)의 영향을 미친다. 첫째의 연구 결과와 같은 맥락에서, 선행연구를 지지하고 있으며[6,27], 소진이 사회복지사의 이직과 같은 조직 이탈 요인에 영향을 미치므로[28], 적절한 일-생활 균형을 통해 사회복지사가 사전에 소진을 방지할 수 있도록 노력할 필요가 있다.

셋째, 일-생활 균형과 소진의 관계에서 경력몰입의 매개효과는 부(-)의 영향을 미친다. 사회복지사의 일-생활 균형이 높고, 경력몰입이 높을수록 소진이 낮아진다는 것을 알 수 있다. 이러한 일-생활 균형이 사회복지사 스스로 노력한다고 하여 온전히 그것을 소유하기는 어렵다는 점에서 비롯했을 때, 사회복지기관, 나아가 한국사회복지사협회 측에서 이러한 부분을 적극적으로 논의 및 보장할 필요가 있다. Frone(2003)은 일과 가정이란 다중 역할을 수행하는 것에 단점보다, 상호의 호혜성을 보완함으로써 여러 긍정적 효과를 불러올 수 있다고 하였다[29].

넷째, 연령에 따른 소진의 정도가 유의하게 차이가 나타나는 것으로 분석되었다. 이는 선행연구와도 일치하며[21,23], 사회복지라는 조직적 측면에서 바라보았을 때, 연령이 많은 슈퍼바이저가 연령이 적은 슈퍼바이저에 대해 소진에 대한 효과적인 방어 수단을 알려주거나, 혹은 슈퍼비전 중 지지적 슈퍼비전(supportive supervision)을 통해 소진을 완화할 수 있도록 도움을 주는 방안이 모

색될 수 있다[30]. 사회복지기관에서 슈퍼비전은 조직몰입과 경력몰입과 같이 사회복지사의 몰입도를 높이는 중요한 인적자원관리 방안이기도 하다[31].

이러한 결과로 보아 일-생활 균형은 소진을 예방하는 기능을 가지므로 일-생활 균형을 실현하기 위한 정책적 노력이 필요하고, 특히 사회복지기관 특성에 맞는 사회복지사 일-생활 균형을 향상시키기 위해 사회복지사 개인을 고려한 조직 내 인력관리가 필요하다는 것을 알 수 있다. 일-생활 균형은 사회복지사 개인이 노력하는 것이므로 외부적 환경이 전제되어야 하므로 다음의 제언이 필요하다.

우선 적절한 일-생활 균형을 누리기 위한 전제 조건으로는 사회복지기관에서 조직문화를 만들 수 있도록 외부적인 노력이 요구된다는 점일 것이다. 일례로, OECD 국가 중 여성의 경제활동 참가율과 출산율이 모두 높은 나라의 경우, 일과 생활이 개인이 아니라 국가의 책임임을 명시하고, 또 그러한 정책을 추진하고 있다[32]. 현재까지 일-생활 균형의 장애 요인으로 책무성(accountability)에 기반한 성과 위주의 평가로 인한 직무요구[33] 있으므로 사회복지 정책의 방향성에 해당 부분을 배려할 필요가 있다. 추후 사회복지 정책과 행정의 방향성에서 종사자의 관점(perspective)을 고려할 필요가 있다[34].

다음으로 일-생활 균형을 사회복지사가 누릴 수 있도록 조직 차원에서 가족친화적인 조직문화를 만들 수 있도록 능동적인 변화를 추구해야 한다. 조직문화가 개인의 일-생활 균형에 미치는 중요함은 선행연구를 통해 일관적으로 지지되고 있고, 또 보고되는 바이다[35-37]. 개인적 차원에서도 노력할 필요가 있으나[38], 결국 환경 속의 인간이라는 사회복지의 기본 담론처럼 조직에서 노력을 기울여야 한다. 이러한 조직문화가 외부적 인식과 평가를 위한 명목상 운영이 아닌, 체계적으로 움직이기 위해 관리자들이 스스로 변화할 필요가 있다[39]. 즉, 사회복지 정책 방향에서 누락된 종사자의 관점을 관리자가 보장할 수 있도록 조직관리가 요구된다. 이는 주기적인 인적자원관리에 관한 교육이나 강의를 제공함으로써 조망할 수 있을 것으로 생각된다.

본 연구는 이러한 함의에도 불구하고, 다음의 한계점이 있어 후속 연구에서는 보완할 필요가 있다. 첫째, 본 연구는 단년도 자료를 이용한 횡단적 연구이므로 추후 시계열적인 분석이 요구된다. 둘째, 본 연구의 표집 대상이 강원도권 사회복지관을 대상으로 했으므로 전국 단위의 사회복지관으로 일반화하기에 논쟁의 소지가 있다. 마지막으로 본 연구에서는 경력몰입이라는 한 차원만을 다루

었으나, 사회복지사들은 경력몰입이 아닌 조직몰입 등 다차원적인 몰입을 하는 경향이 있기에[40] 여러 몰입 간의 구조적 관계를 검증할 필요가 있다.

References

- [1] S. H. Oh, E. Y. Han, Y. K. Kim, 2022 Statistical yearbook of social worker, Technical Report, Korea Association of Social Workers, Korea, pp.198-199.
- [2] K. Keeton, D. E. Fenner, R. B. Johnson, R. A. Hayward, "Predictors of Physician Career Satisfaction, Work-Life Balance, and Burnout", *Obstetrics & Gynecology*, Vol.109, No.4, pp.949-955, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1097/01.AOG.0000258299.45979.37>
- [3] D. S. Carlson, J. G. Grzywacz, S. Zivnuska, "Is work-family balance more than conflict and enrichment?", *Human Relations*, Vol.62, pp.1459-1486, 2009.
- [4] J. H. Greenhaus, K. M. Collins, J. D. Shaw, "The relation between work-family balance and quality of life", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.63, pp.510-531, 2003. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- [5] J. H. Greenhaus, G. N. Powell, "When Work and Family are Allies: A theory of Work-Family Enrichment", *Academy of Management Review*, Vol.31, pp.72-92, 2006.
- [6] A. J. Starmer, M. P. Frintner, G. L. Freed, "Work-life balance, burnout, and satisfaction of early career pediatricians", *Pediatrics*, Vol.137, No.4, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1542/peds.2015-3183>
- [7] A. S. Bell, D. Rajendran, S. Theiler, "Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics", *E-journal of Applied Psychology*, Vol.8, No.1, 2012. DOI: <https://doi.org/10.7790/ejap.v8i1.320>
- [8] Y. S. Kim, Y. H. Yeo, "The Determinant Factors of Social Workers' Work-Life Balance: Focusing on Local Welfare Center Workers", *Journal of Leisure Studies*, Vol.19, No.3, pp.1-25, 2021.
- [9] N. J. Yang, "Evaluating the evaluation system of social welfare facilities in Korea", *Journal of Korean social welfare administration*, Vol.16, No.3, pp.493-517, 2014. DOI: <https://doi.org/10.22944/kswa.2014.16.3.018>
- [10] I. S. Lee, "Paradox of Meritocracy of the Social Welfare Organization in the Neoliberalism", *Korea Social Policy Review*, Vol.24, No.1, pp.239-275, 2017. DOI: <https://doi.org/10.17000/kspr.24.1.201703.239>
- [11] J. S. Kang, "Effects of Empowerment on the Burnout and Career Commitment of Social Worker" *JOURNAL OF THE KOREA CONTENTS ASSOCIATION*, Vol.12, No.5, pp.213-226, May, 2012.

- DOI: <https://doi.org/10.5392/IJCA.2012.12.05.213>
- [12] M. P. Leiter, A. B. Bakker, "Work engagement: introduction", *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, Vol.1, No.9, 2010.
- [13] I. Cicek, T. Karaboga, Y. Sehitoglu, "A new antecedent of career commitment: work to family positive enhancement", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol.229, pp.417-426.
DOI: <https://doi.org/10.1016/i.sbspro.2016.07.152>
- [14] C. H. Sim, G. T. Lee, "Employees' Work Life Balance in Hotel Organization influencing Subjective Career Success and Career Commitment" *Korea Academic Society Of Tourism Management*, Vol.28, No.3, pp.307-325, Aug. 2013.
- [15] H. Y. Park, "A Study on the Effects of Work-Life Balance(WLB), Career Commitment and Turnover Intention in Smart Work Environments", *The e-Business Studies*, Vol.17, No.6, pp.141-156, Dec. 2016.
- [16] S. Aryee, K. Tan, "Antecedents and outcomes of career commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.40, No.3, pp.288-305, 1992.
DOI: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(92\)90052-2](https://doi.org/10.1016/0001-8791(92)90052-2)
- [17] G. J. Blau, "The measurement and prediction of career commitment", *Journal of Occupational Psychology*, Vol.58, No.4, pp.277-288, Dec. 1985.
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x>
- [18] H. M. Yoon, P. S. Noh, "Relationship of Work Stress, Career Commitment, Burnout, and Turnover Intention among Educare-teachers", *Journal of the Korean society of child welfare*, Vol.43, pp.157-184, Sep. 2013.
- [19] C. W. Kim, J. Y. Park, "A Study on the Development of a 'Work-Life Balance' Scale", *Journal of Leisure Studies*, Vol.5, No.3, pp.53-69, 2008.
DOI: <https://doi.org/10.22879/slos.2008.5.3.53>
- [20] E. Demerouti, F. Nachreiner, "Zur Spezifität von Burnout für Dienstleistungsberufe: Fakt oder Artefakt?", *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, Vol.52, No.2, pp.82-89, 1998.
- [21] D. S. Byun, H. Y. Young, "Factors Affecting the Burnout of Clinical Nurses -Focused on Emotional Labor-", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.15, No.3, pp.444-454, Sep. 2009.
- [22] S. M. Colarelli, R. C. Bishop, "Career commitment: Functions, correlates, and management", *Group & Organization Studies*, Vol.15, No.2, pp.158-176, 1990.
DOI: <https://doi.org/10.1177/105960119001500203>
- [23] E. W. Brewer, L. Shapard, "Employee burnout: A meta-analysis of the relationship between age or years of experience", *Human resource development review*, Vol.3, No.2, pp.102-123, 2004.
DOI: <https://doi.org/10.1177/1534484304263335>
- [24] J. S. Han, Y. S. Choi, "The Effect of Work-Life Balance on Burnout among Dual Career Couples", *Family and Family Therapy*, Vol.26, No.3, pp. 425-453, 2018.
- DOI: <https://doi.org/10.21479/kaft.2018.26.3.425>
- [25] S. Poulouse, M. Dhal, "Role of perceived work-life balance between work overload and career commitment", *Journal of managerial psychology*, Vol.35, No.3, pp.169-183, Apr. 2020.
- [26] Y. J. Moon, "Effects of Individual Motivation on Turnover Intention among Social Workers : Focused on the mediation effects of multiple commitment", *Korean Association For Social Welfare Studies*, Vol.42, No.2, pp.493-523, 2011.
DOI: <https://doi.org/10.16999/kasws.2011.42.2.493>
- [27] M. Yester, "Work-life balance, burnout, and physician wellness", *The health care manager*, Vol.38, No.3, pp.239-246, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.1097/HCM.0000000000000277>
- [28] H. Kim, S. Y. Lee, "Supervisory communication, burnout, and turnover intention among social workers in health care settings", *Social work in health care*, Vol.48, No.4, pp.364-385, 2009.
- [29] M. R. Frone, *Handbook of occupational health psychology*, p.143-162, American Psychological Association. 2003.
DOI: <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- [30] C. E. Munson, "Clinical social work supervision", Haworth Press, Inc, 1993.
- [31] Y. J. Choi, J. W. Seo, J. S. Kang, "Effects of the Social Workers' Career Commitment on Organizational Commitment and Burnout and Moderated Mediating Effects of Supervision", *Journal of the Korea Academia-Industrial*, Vol.24, No.12, pp.307-319, 2023.
- [32] Y. M. Sohn, C. Y. Park, "Gender differences in antecedents and outcomes of work-life balance: Focused on married workers" *The Korean Journal of Woman Psychology*, Vol.19, No.2, pp.161-190, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.18205/kpa.2014.19.2.004>
- [33] Y. S. Kim, "A Study on Factors Affecting Work-Life Balance of Social Workers by Age", *Journal of Convergence for Information Technology (JCIT)*, Vol.11, No.11, pp.178-184, 2021.
DOI: <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2021.11.11.178>
- [34] S. Y. Gwak, "Policy Direction for Improving the Treatment of Social Welfare Workers," *Health and welfare policy forum*, Vol.2018, No.2, pp.2-3, Dec. 2018.
DOI: <https://doi.org/10.23062/2018.12.1>
- [35] M. Stefanovska-Petkovsk, I. Petrovska, M. Bojadziev, I. Schaeffer, A. Tomovska-Misoska, "The effects of organizational culture and dimensions on job satisfaction and work-life balance", *Montenegrin Journal of Economics*, Vol.15, No.1, pp.99-112, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.14254/1800-5845/2019.15-1.8>
- [36] M. Webber, A. Sarris, M. Bessell, "Organisational Culture and the Use of Work-Life Balance Initiatives: Influence on Work Attitudes and Work-Life Conflict", *The Australasian Journal of Organisational Psychology*,

No.3, pp.54-65, 2010.

DOI: <https://doi.org/10.1375/ajop.3.1.54>

- [37] J. T. Junior, G. Gomes, L. J. De Montreuil Carmona, S. S. V. Tambosi, "Organisational Culture And Work-Life Balance As Facilitators Of Service Innovation: Study In A Technology Knowledge-Intensive Business Services Firm", *International Journal of Innovation Management*, Vol.25, No.7, 2021.
DOI: <https://doi.org/10.1142/S1363919621300026>
- [38] J. M. Lee, H. G. Choi, "Influence of organizational culture supporting work-life balance on well-being and depression mediated by work-life balance: An application of multi-group analysis across gender and age", *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol.32 No.1, pp.1-27, 2019.
DOI: <https://dx.doi.org/10.24230/kjiop.v32i1.1-27>
- [39] E. Robak, A. Słocińska, "Work-life balance and the management of social work environment", *Polish Journal of Management Studies*, Vol.11, No.2, pp.138-148, 2015.
- [40] J. S. Kang, "A Study of Organizational Culture of Community Welfare Center on Social Workers' Multiple Commitment", *Journal of Korean Social Welfare Administration*, Vol.10, No.2, pp.31-56, Jun. 2008.
DOI: <https://doi.org/10.22944/kswa.2008.10.2.002>

강 종 수(Jong-Soo Kang)

[정회원]



- 1998년 2월 : 대구대학교 대학원 산업복지학과
- 2007년 8월 : 부산대학교 대학원 사회복지학과 (사회복지학박사)
- 1998년 3월 ~ 2008년 2월 : 노무법인 정평 대표공인노무사
- 2008년 2월 ~ 현재 : 강원대학교 사회복지학과 교수

<관심분야>

사회복지정책, 사회복지행정, 사회법

서 진 우(Jin-Woo Seo)

[준회원]



- 2023년 8월 : 강원대학교 사회복지학과
- 2023년 9월 ~ 현재 : 강원대학교 대학원 석사과정

<관심분야>

사회복지정책, 사회복지행정