

사회복지사 연령별 일-생활 균형 영향요인 비교연구

김요섭

전북대학교 사회복지학과 강사

A Study on Factors Affecting Work-Life Balance of Social Workers by Age

Yo-Seb Kim

Lecturer, Dept. of Social Welfare, Jeonbuk National University

요약 본 연구는 사회복지사 연령에 따라 일-생활 균형에 영향을 미치는 요인을 실증적으로 비교·검증하기 위해 실시하였다. 연구대상은 전라북도 소재하고 있는 사회복지관, 장애인복지관, 노인복지관에 근무하는 사회복지사이며 설문에 참여한 42개 시설 313부를 최종 분석에 활용하였다. 연구 방법은 사회복지사의 개인 요인(Level 1)과 기관 요인(Level 2)을 산정한 다층모형을 활용하였다. 주요 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 사회복지사의 일-생활 균형 전체 변량의 20.2%가 지역복지관별 차이로 나타났다. 둘째, 전체 사회복지사 일-생활 균형 영향요인을 분석한 결과 개인 요인에서는 직무요구와 가족 요구가 일-생활 균형에 부적(-) 영향을 미치며, 남성보다 여성이 일-생활 균형에 부정적인 것으로 나타났다. 주관적 건강과 경제상태는 일-생활 균형에 긍정적인 것으로 나타났다. 셋째, 연령별 사회복지사의 일-생활 균형의 영향요인 검증한 결과 모든 연령대에서 직무요구가 일-생활 균형에 부정적 영향력을 가지는 것으로 나타났다. 특히 30대에서 가족 요구와 남성보다 여성이 일-생활 균형에 부정적인 것으로 나타났으며, 경제상태도 일-생활 균형에 중요 영향요인으로 나타났다. 이러한 결과를 바탕으로 사회복지사 일-생활 균형 향상방안에 대해 논의하였다.

주제어 : 사회복지사, 일-생활 균형, 지역복지관, 연령, 다층분석

Abstract This study was conducted to empirically verify the factors that affect work-life balance according to the age of social workers. The subjects of the study were social workers working at social welfare centers, welfare centers for the disabled, and welfare centers for the elderly located in Jeollabuk-do, and 313 copies of 42 facilities that participated in the survey were used for the final analysis. The research method used a multi-level model that calculated individual factors (Level 1) and institutional factors (Level 2). The main research results are as follows. First, 20.2% of the total variance in the work-life balance of social workers was found to be different for each local welfare center. Second, as a result of examining the factors affecting work-life balance of social workers by age, it was found that job demands had a negative effect on work-life balance in all age groups. In particular, in their 30s, family demands and women's work-life balance were more negative than men's, and economic status was found to be an important influencing factor on work-life balance. Based on these results, we discussed ways to improve work-life balance for social workers.

Key Words : Social Worker, Work-Life Balance, Local Welfare Center, Age, HLM

*This work was supported by the Ministry of Education of the Republic of Korea and the National Research Foundation of Korea (NRF-2019S1A5B5A07111666)

*Corresponding Author : Yoseb Kim(kimyoseb7@daum.net)

Received August 19, 2021

Accepted November 20, 2021

Revised October 28, 2021

Published November 28, 2021

1. 서론

최근 사회경제적 변화 속에서 일과 생활의 균형이 복지국가에 중요한 과제가 되고 있다. 통계청은 2019년 사회조사 결과를 바탕으로 우리나라는 일을 우선시하던 사회에서 일과 생활의 균형을 중요시하는 사회로 변화하고 있다고 보고하였다[1]. 일-생활 균형은 일과 생활 영역에서 긴장과 갈등을 완화하면서 동시에 삶의 만족과 균형을 이루는 것으로[2], 일-생활 균형이 기업성과 관리에 긍정적 영향력이 있는 것으로 보고되면서[3,4], 여러 직장에서 유연근무, 재택근무 등을 지원하고 있으며, 정부 차원에서도 일-생활 균형을 지원하고 있다.

우리나라 여성가족부는 '가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률 제19조'에 근거하여 가족친화지원사업을 실시하고 있으며 이를 통해 다양한 일·가정 양립 제도에 대한 컨설팅, 교육 등을 지원함으로써 근로자가 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 지원하고 있다. 2008년부터 시작된 가족친화인증 사업은 현재 4,340개사가 인증을 받고 가족친화 직장문화를 만들어 가는데 협력하고 있다. 고용노동부는 기업의 지속 가능한 생산성과 경쟁력을 갖추면서 일과 생활의 균형을 지원하기 위해 기업의 업무방식과 조직문화를 개선하여 근로자가 마음껏 자신의 능력을 발휘할 수 있는 '일·생활 균형 캠페인'을 지원하고 있다.

사회복지조직은 클라이언트에게 직접 서비스를 제공한다. 이러한 활동은 사회복지사들이 자신의 직무를 정확히 인식하고 이에 적합한 지식과 기술에 기초하여 클라이언트에게 제공하는 과정에서 이루어진다. 이 때문에 사회복지 조직의 목표 달성을 위해서는 사회복지사의 조직몰입 및 만족도가 매우 중요하므로 사회복지사의 업무향상을 위해 일-생활 지원제도 활성화에 노력하고 있다. 이에 따라 학계에서도 사회복지조직의 성과관리 및 서비스 질 향상을 위해 사회복지사의 일-생활 균형에 관한 연구들이 진행되고 있지만 매우 제한적이다. 먼저 일-가정 및 생활 균형에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 사회적 지지의 영향력을 분석한 연구[5], 기관의 분위기 및 업무량의 영향력을 살펴본 연구[6] 등이 있다. 다음으로 일-가정 및 생활 균형의 영향력에 초점을 둔 연구로 직무태도 또는 직무열의에 영향을 미치는 일-가정 양립의 매개효과 검증연구[7-9], 소진에 영향을 미치는 일-생활 균형의 매개효과[10] 등의 연구가 있다.

이와 같이 사회복지사 일-생활 균형 연구가 진행되

고 있지만, 다음과 같은 한계가 있다.

첫째, 일-생활 균형과 관련된 변수가 개인변수에 치우쳐 있어 조직 차원의 차이를 함께 고려하지 못한 측면이 있다. 이에 본 연구에서는 일-생활 균형의 영향요인을 개인과 조직 차원으로 분리하여 살펴보고 이를 통해 사회복지사의 일-생활 균형 지원정책을 수립하는데 개인과 조직을 분리하여 수립할 수 있는 기초적 정보를 제공하고자 한다.

둘째, 일-생활 균형과 관련된 여러 영향요인 및 효과가 보편적인지, 또는 특정 집단에 따라 다르게 나타나는지에 대한 연구가 부족하다. 최근 20대는 직장생활을 우선시했던 과거와 달리 개인 생활을 중시하는 워라벨(Work Life Balance 줄임말로, 일과 생활의 균형을 의미함) 세대로 불리며 여가시간을 중요시한다[11]. 반면, 30대와 40대에서는 직장에서의 성취감과 가족을 돌봐야 하는 책임감 등으로 근무시간, 스트레스에 따라 일-생활 균형에 영향을 받는 것으로 나타났다[12]. 즉, 사회복지사 연령에 따라 일-삶 균형 수준 및 양상이 다르고 인과변인들이 유의미하게 구별된다면, 연령에 따라 일-생활 균형을 향상하기 위한 접근방식도 달라져야 할 것이다. 이에 본 연구에서는 사회복지사의 연령에 따라 일-생활 균형에 대한 인식 및 영향요인이 다를 수 있음에 주목하고, 사회복지사의 연령에 따른 삶의 단계를 고려하여 일-생활 균형에 영향을 미치는 요인을 분석하고자 한다. 이는 사회복지사의 일-생활 균형 수준에 대한 이해를 넓혀 향후 사회복지사의 근로조건을 개선하는데 기여할 수 있을 것이다.

이러한 연구목적에 위해 다음과 같이 연구문제를 설정하였다.

첫째, 사회복지사의 일-생활 영향요인은 무엇인가?

둘째, 사회복지사의 일-생활 균형 영향요인은 연령에 따라 차이가 있는가?

2. 연구방법

2.1 연구모형

본 연구에서 사회복지사는 각 기관에 속해 있는 특성이 있으므로 다층구조를 형성하고 있다. 이에 따라 본 연구에서는 다층구조 자료 분석에 적합한 다층모형을 활용하여 분석하고자 한다. 이에 따라 선행연구를 바탕으로 변수 간 관계를 나타낸 연구모형은 Fig. 1과 같다.

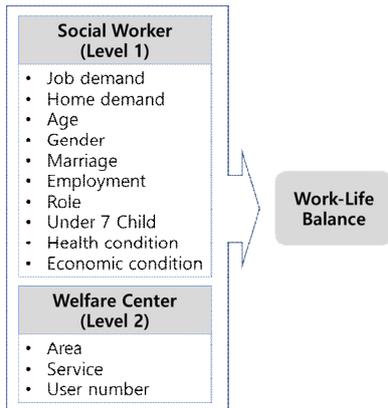


Fig. 1. Research Model

2.2 연구대상

본 연구의 연구대상은 전라북도 내에 소재하고 있는 사회복지관, 장애인복지관, 노인복지관에 근무하는 사회복지사이다. 조사 기간은 2019년 9월 11일부터 9월 30일까지 우편 설문 조사 방식으로 조사하였다. 2018년 기준 전라북도청에 등록된 사회복지관, 장애인복지관, 노인복지관 53개 시설에 협조 가능한 인원을 파악하였으며 45개 시설에 360부를 배부하였다. 회수된 42개 시설 313부를 최종분석에 활용하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 종속변수: 일-생활 균형

본 연구에서는 일-삶 균형 척도로 Kim, Park[13]이 개발한 일-생활 균형 척도를 사용하였다. 본 척도는 '나는 일과 가정생활을 서로 조화시키기 어렵다' 등을 포함한 일과 가족 8문항, '여가활동이나 건강관리에 신경 쓰지 못한다' 등을 포함한 일과 여가 8문항, '일 때문에 자기계발을 못하다' 등을 포함한 일과 성장 9문항, 전반적인 일과 삶의 균형 정도 4문항으로 구성되어 있으며, 총 29문항이다. 각 문항은 '1점 전혀 그렇지 않다'에서 '5점 매우 그렇다'로 5점 리커트 척도로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 일-생활 균형이 높다는 것을 의미하며, Cronbach's Alpha는 .897로 높은 신뢰도를 보였다.

2.3.2 독립변수 1: 조직 요인

본 연구의 조직요인은 기관 위치, 기관 유형, 월 이용자 등 선행연구에서 일-삶 균형에 영향을 미치는 요인으로 나타난 변수로 구성하였다.[14-16]

2.3.3 독립변수 2: 개인 요인

본 연구의 개인 요인은 선행연구에서 일-삶 균형에 영향을 가지고 있는 것으로 나타난 직무요구, 가족 요구, 성별, 연령, 결혼 상태, 고용형태, 직책, 미취학 자녀 수, 주관적 건강상태, 주관적 경제상태로 구성하였다[14-19].

2.4 자료분석방법

본 연구에서 수집된 자료는 stata 14를 분석에 활용하였다. 연구대상자의 일반적 특성 및 일-생활 균형, 직무요구, 가족 요구에 대해 빈도분석 및 기술통계를 통해 살펴본 후, 연구목적인 사회복지사 연령에 따른 일-생활 균형 영향요인을 검토하기 위해 사회복지사 요인을 1레벨로, 기관 요인을 2레벨로 선정한 다층분석을 시행하였다. 먼저 자료의 다층분석 적합성 검증을 위하여 예측 변인을 투입하지 않은 Null Model을 점검 후, 독립변수를 투입하여 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 일반적 특성

본 연구 대상인 지역복지관 사회복지사의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 구체적으로 살펴보면 성별분포는 남성이 32.3%(101명), 여성이 67.7%(212명)로 여성 인력이 비교적 많은 지역복지관의 특성이 나타났다. 연령은 평균 35.6세로 나타났다. 고용 직위는 정규직이 77.3%(242명)로 높게 나타났으나 여전히 계약직 사회복지사도 유지되는 것으로 나타났다. 주관적 건강상태는 90.7%(284명)가 중간 이상으로 인식했으며, 주관적 경제상태는 88.2%(276명)가 중간 이하로 나타났다.

Table 1. General Characteristics of Subjects

Variable	Categories	N(%)
Level 1 (n=313)		
Age M 35.6 SD 7.27	20s	80(25.6)
	30s	126(40.3)
	40s	107(34.1)
Gender	Male	101(32.3)
	Female	212(67.7)
Marriage	single	116(37.1)
	couple	197(62.9)
Employment	contract	71(22.7)
	regular	242(77.3)
Role	staff	223(71.3)
	manager	90(28.7)

(Continued)

Table 1. General Characteristics of Subjects

Variable	Categories	N(%)
Level 1 (n=313)		
Under 7 child	none	228(72.8)
	1	41(13.1)
	2	35(11.2)
	3 <	9(2.9)
Health condition M 3.42 SD .81	good	134(42.8)
	medium	150(47.9)
	bad	29(9.3)
Economy condition M 2.93 SD .65	good	37(11.8)
	medium	217(69.3)
	bad	59(18.9)
Level 2 (n=42)		
Area	rural	10(23.8)
	urban	32(76.2)
Service	disabled	12(28.6)
	elder	15(35.7)
	social	15(35.7)

3.2 일-생활 균형 및 주요변수

지역복지관 사회복지사의 일-생활 균형, 직무요구, 가족 요구, 기관 이용자 수는 Table 2와 같다. 지역복지관 사회복지사의 일-생활 균형은 2.92점으로 나타났다. 이는 타 직업군의 일-생활 균형 점수 3.11점[14]에 비해 비교적 낮게 나타났다. 직무요구는 2.86점, 가족요구는 2.77점으로 나타났으며, 지역복지관 월평균 이용자 수는 9,880명으로 나타났다.

Table 2. General Characteristics of Subjects

Variable	Mean	SD	Min	Max
Work-life balance	2.92	.51	1.76	4.24
Job demand	2.86	.50	1.64	4.91
Home demand	2.77	.88	1	5
User number	9880.9	8229.8	150	28423

3.3 일-생활 균형의 영향요인

Table 3은 사회복지사의 일-생활 균형이 지역복지관별로 차이가 있는지 확인하기 위한 다층모형 Null Model 결과이다. 일-생활 균형의 전체 변량에서 지역복지관별 무선효과 변량 비율인 ICC(Intraclass Correlation)는 .202으로 나타나 동일한 지역복지관 사회복지사들간의 일-생활 균형은 상당 부분 상관관계가 있음을 나타내고 있으며, LR test 결과 또한 일반회귀분석보다 다층분석의 적합성이 뛰어난 것으로 나타났다.

Table 3. Null Model

	Work Life Balance	
	B	s.e.
Constant	2.903***	.046
Level 1 Variance	.458	.020
Level 2 Variance	.230	.044
Log Likelihood	-220.879	
LR test	20.50***	
ICC	.202	

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

Table 4는 지역복지관 사회복지사의 일-생활 균형에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 사회복지사 개인 특성을 1수준에, 지역복지관 특성을 2수준에 설정하고 다층모형을 실시한 결과이다. 분석결과 Level 1에서는 직무요구와 가족 요구가 높을수록 일-생활 균형에 부적(-) 영향을 가지는 것으로 나타났으며, 남성보다 여성이 일-생활 균형에 부정적인 것으로 나타났다. 주관적 건강과 경제상태가 좋을수록 일-생활 균형도 긍정적인 것으로 나타났다.

Table 4. Multi-level Model

	Work-Life Balance	
	B	s.e.
Fix Effect		
Constant	.269	.210
Level 1		
Job demand	-.316***	.050
Home demand	-.120***	.032
Age	.001	.004
(Male) Female	-.130**	.049
(Single) Couple	-.006	.068
(Contract) Regular	-.081	.060
(Staff) Manager	.016	.056
Child number	-.055	.032
Health condition	.071 [†]	.030
Economy condition	.089 [†]	.036
Level 2		
(Rural) Urban	-.201	.109
(Social) Elder	.006	.112
(Social) Disabledr	.133	.100
User number	.000	.000
Random Effect		
Level 1 Variance	.368	.016
Level 2 Variance	.198	.037
Model Fit		
Log Likelihood	-153.928	
Wald χ^2	167.30***	
LR test	22.10***	

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

지역복지관 사회복지사의 일-생활 균형의 영향요인을 세부적으로 파악하기 위해 연령별 영향요인을 검증하였으며 결과는 Table 5에 제시하였다. 분석결과 모든 연령대에서 직무요구는 일-생활 균형에 부정적 영향을 가지는 것으로 나타났다. 20대에서는 건강상태가 좋을수록 일-생활 균형이 긍정적인 것으로 나타났다. 30대에서는 가족 요구가 많을수록 일-생활 균형에 부정적(-) 영향력이 커졌으며, 남성보다 여성이 일-생활 균형에 부정적인 것으로 나타났다. 20대, 40대와 달리 30대에서는 경제상태가 일-생활 균형에 영향요인으로 나타났다.

Table 5 Multi-level Model by age

	Work-Life Balance		
	20(N:80)	30(N:126)	40(N:107)
Fix Effect			
Constant	.064	.227	-.017
Level 1			
Job Demand	-.383***	-.236**	-.415***
Home Demand	-.091	-.160***	-.114
(Male) Female	.011	-.177*	-.129
(Single) Couple	-.292	-.004	.127
(Contract) Regular	-.059	-.060	.135
(Staff) Manager	-.263	.123	.036
Child number	.523	-.039	-.081
Health Condition	.121*	.019	.105
Economy Condition	-.048	.159**	.061
Level 2			
(Rural) Urban	-.434	-.197*	-.112
(Social) Elder	-.049	.007	-.004
(Social) Disabledr	.237	.082	.083
User number	.000	.000	.000
Random Effect			
Level 1 Variance	.307	.359	.361
Level 2 Variance	.384	.029	.161
Model Fit			
Log Likelihood	-41.825	-50.404	-51.015
Wald χ^2	62.84***	75.48***	63.78***

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

4. 결론

본 연구는 지역복지관 사회복지사의 연령별 일-생활 균형에 영향을 미치는 요인을 실증적으로 검증하기 위해 실시하였다. 연구대상은 전라북도 내에 소재하고 있는 사회복지관, 장애인복지관, 노인복지관에 근무하는 사회복지사이며 설문에 참여한 42개 시설 313부를 최종분석에 활용하였다. 연구방법은 사회복지사의 개인

요인(Level 1)과 기관 요인(Level 2)을 산정한 다층모형을 활용하였다.

주요 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 지역복지관 사회복지사의 일-생활 균형은 타 직군보다 비교적 낮은 것으로 나타났다[14].

둘째, 사회복지사의 일-생활 균형 전체 변량의 20.2%가 지역복지관별 차이로 나타나 사회복지사 특성 뿐만 아니라 지역복지관 특성이 사회복지사 일-생활 균형에 상당히 중요하게 작용함을 발견하였다.

셋째, 지역복지관 사회복지사의 일-생활 균형에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 다층분석을 활용하여 분석한 결과 level 1 수준의 개인 요인에서는 직무요구와 가족요구가 높을수록 일-생활 균형에 부정(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 선행연구[17,19]의 결과를 지지하는 결과이다. 즉 직장가 가족에서 한쪽의 요구가 강해질 때 일-삶 균형에 어려움이 발생하므로 이를 완충해줄 수 있는 조직차원의 지원이 필요하다.

넷째, 남성보다 여성이 일-생활 균형에 부정적인 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 선행연구[14,16]의 결과를 지지하는 결과이다.

다섯째, 주관적 건강상태가 좋을수록 일-삶 균형에 긍정적인 것으로 나타났다. 이는 선행연구[16]를 지지하는 결과로 조직에서도 사회복지사의 건강증진을 위해 노력하고 효과적인 건강증진 프로그램이 활성화되도록 노력해야 할 것이다.

여섯째, 주관적 경제상태를 긍정적으로 인식할수록 일-생활 균형도 긍정적인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 일-삶 균형과 소득의 관계가 없는 것으로 나타난 선행연구[14]와 상반된 결과이다. 하지만 본 연구의 변수는 직접적인 소득에 따른 효과가 아니라 일-삶 균형을 이루는데 심리적 경제상태를 나타내는 결과로 해석되며 이에 관해 추가적인 연구가 필요하다.

일곱째, 지역복지관 사회복지사의 일-생활 균형의 영향요인을 세부적으로 파악하기 위해 연령별 영향요인을 검증한 결과 모든 연령대에서 직무요구는 일-생활 균형에 부정적 영향력을 가지는 것으로 나타났으며, 20대에서는 건강에 따라 일-삶 균형이 영향을 받는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 여가활동을 중요시하는 20대 특성을 해석한 선행연구[11]를 지지하는 결과이다. 30대에서는 여러 요인에 따라 일-생활 균형에 영향을

받는 것으로 나타났다. 직무요구와 함께, 가족 요구 또한 일-생활 균형에 부정(-) 영향이 있으며, 남성보다 여성이 일-생활 균형에 부정적인 것으로 나타났다. 특히, 경제상태가 일-생활 균형에 중요 영향요인으로 나타났다. 마지막으로 도시지역의 사회복지사가 농어촌 지역의 사회복지사보다 일-삶 균형에 부정적인 것으로 나타났다. 이러한 지역에 따른 일-삶 균형 영향력에 관한 연구는 아직 미흡한 수준으로 사회복지기관의 소재지에 따라 해당 지역의 문화 등의 고유한 특성 및 크기에 따라 영향을 받는 것으로 예상된다. 이에 따라 추가적인 연구의 필요성이 제기된다. 반면, 40대에서는 직무요구 외에 일-삶 균형에 영향을 미치는 요인이 없는 것으로 본 연구 결과 나타났다. 이러한 결과는 40대가 숙련된 노하우를 통해 업무 효율성이 높아지므로 일-삶 균형이 잘 이루어지기 때문이라 해석된다.

본 연구의 결과를 토대로 함의를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 일-생활 균형에 직무요구가 모든 연령대에서 부정(-) 영향력을 가지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 최근 성과와 효율성을 강조하는 사회복지 정책 때문으로 해석된다. 이를 해결하기 위해 성과 위주의 평가를 지양하고 사회복지사의 자발적 몰입과 행복을 바탕으로 한 직원 존중의 철학을 기반으로 새로운 평가시스템이 필요하다. 이러한 평가시스템은 사회복지사의 만족을 넘어 서비스 질 향상 및 기관의 목표를 달성하는 주요 원동력이 될 것이다.

둘째, 30대에서 가족 요구, 성별, 경제상태가 일-생활 균형에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 30대 사회복지사의 현실을 반영한 것으로 해석된다. 즉, 30대가 가족을 형성하여 가족 역할이 많아지는 시점이며, 남녀의 동등한 역할분담에 대한 인식이 높아지고 있지만, 여전히 가족을 위한 역할이 여성에게 강조되고 있음을 나타내고 있다. 또한, 자녀 양육과 여가 활동, 자기 계발을 위한 경제상태의 중요성을 보여주고 있다. 따라서 기관에서 일-생활 균형을 지원하는데 있어 획일적인 지원을 지양하고 연령에 따라 구성원들의 차별적인 욕구를 반영한 일-생활 균형 지원정책을 구축해야 할 것이다. 특히, 경제적 상태가 30대의 일-생활 균형에 영향요인으로 나타났는데 일-생활 균형의 가장 필요성이 높은 30대를 지원하기 위한 제도 및 지원에서 재정적 어려움이 커지지 않도록 지원 급여 수준을

인상하는 것이 필요하다.

본 연구는 지역복지관 사회복지사 연령에 따라 일-생활 균형에 미치는 영향력을 실증하였다는 데 의의가 있지만, 전북 지역 사회복지사를 대상으로 하여 연구결과 일반화에 한계가 있다. 둘째, 변수 간의 관계를 횡단면적으로 분석하였으므로 보다 면밀한 인과관계의 규명을 위해서는 추후 종단 설계를 통한 연구가 이루어져야 할 것이다.

REFERENCES

- [1] Statistics Korea. (2019). 2019 Report on the Social Survey.
- [2] J. W. Lee & H. J. Kang. (2018). Work-Life Balance and Life Satisfaction: Focused on Generation Differences. *The Korean Journal of Local Government Studies*, 22(3), 267-291. DOI : 10.20484/klog.22.3.11
- [3] N. Bloom & J. Van Reenen. (2006). Management Practices, Work-Life Balance, and Productivity: A Review of Some Recent Evidence. *Oxford review of economic policy*, 22(4), 457-482.
- [4] J. F. Veiga, D. C. Baldrige & K. A. Eddleston. (2004). Toward understanding employee reluctance to participate in family-friendly programs. *Human Resource Management Review*, 14(3), 337-351.
- [5] Y. J. Moon. (2013). The Effects of Social Workers' Work-Family Orientation and Social Support on Their Work-Family Reconciliation. *Korean Journal of Social Issues*, 14(1), 41-83.
- [6] E. H. Moon, J. E. Jo & Y. D. Jang. (2014). Is Working Environment of Korean Community Welfare Center Family-Friendly? *The Journal of the Korea contents Association*, 14(2), 234-246. DOI : 10.5392/JKCA.2014.14.02.234
- [7] Y. J. Moon. (2014). The Effects of Perceived Family Supportive Organizational Culture on Job Satisfaction and Organizational Commitment among Social Workers - With a Focus on the Mediating Effects of Work-Family Conflict and Work-Family Enrichment -. *Journal of Human Resource Management Research*, 21(3), 121-145. DOI : 10.14396/jhrmr.2014.21.3.121
- [8] E. H. Park & H. A. Kang. (2020). The effects of family-friendly organizational culture on the burnout of social workers: The mediating effect of work-life balance. *Academy of Korean Social*

Welfare Administration, 22(4), 63-95.
DOI : 10.22944/kswa.2020.22.4.003

[9] Y. M. Song, S. J. Lee & J. S. Lee. (2013). The Study on the Family-Friendly Organizational Culture for Enhancing the Job Engagement of the Married Female Social Worker in the Social Welfare Organization. *Korean Journal of Social Welfare*, 65(4), 317-340.
DOI : 10.20970/kasw.2013.65.4.013

[10] Y. M. Song & S. J. Lee. (2013). The Effect of Couple's Role Division on the Childbirth Will in the Married Female Social Workers Working at Social Welfare Institutions - focused on the Mediation Effect of Work - Family Conflict -. *Korean Journal of Family Social Work*, 52, 401-430.
DOI : 10.16975/kjfs.2016..52.013

[11] Y. K. Cho. (2019). Humanistic Study on the Balance between Work and Life. *Journal of KOEN*, 13(1), 121-138.
DOI : 10.21184/jkeia.2019.1.13.1.121

[12] H. O. Kim & S. S. Seo. (2016). The influence of job-related stress and resilience on work-life balance in male employees in their thirties and forties. *The Korean Society for Developmental Psychology*, 29(4), 1-22

[13] C. W. Kim & C. Y. Park. (2008). A Study on the Development of a 'Work-Life Balance' Scale. *Journal of Leisure Studies*, 5(3), 53-69.

[14] H. G. Choi & S. H. Kim. (2018). The Influence of Work-Life Balance and Well-Being on the Individual, Family, and Organization: A Study Focused on Working Couples with a Double Income. *Journal of Family Resource Management and Policy Review*, 22(4), 33-60.
DOI : 10.22626/jkfrma.2018.22.4.003

[15] D. H. Lim. S. S. Tak & S. W. Lee. (2018). The Effect Factor of Organizational Culture on Work-Family Conflicts: Applying a Competing Value Model. *Korean Association for Organizational Studies*, 15(2), 29-56.
DOI : 10.21484/kros.2018.15.2.29

[16] M. S. Jung. H. L. Kim & Y. J. Lee. (2017). Factors Influencing Work-life Balance in Korean Registered Nurses. *Korean J Occup Health Nurs*, 26(2), 114-123.

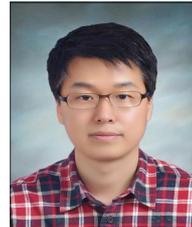
[17] S. H. Hong, B. H. Yang & S. Z. Oah. (1998). A Model Testing of Involvement, Expectation and Social Support on the Work-family Conflicts. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 11(2), 1-19

[18] Y. M. Sohn. C. W. Kim & C. Y. Park. (2011). An investigation into the factors affecting the work-life balance in respect of central public officials. *Society For Leisure And Culture Studies*, 9(1), 101-131.
DOI : 10.22879/slos.2011.9.1.101

[19] D. E. Guest. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.

김요섭(Yo-Seb Kim)

[정회원]



- 2017년 2월: 전북대학교 사회복지학과(사회복지학 석사)
- 2020년 8월: 전북대학교 사회복지학과(사회복지학 박사)
- 2020년 8월 ~ 현재 : 전북대학교 사회복지학과 강사

- 관심분야 : 통계, 조사방법, 행정
- E-Mail : kimyoseb7@daum.net