

정신건강복지센터 종사자의 직무환경, 직무만족도가 일과 삶의 균형에 미치는 영향

김난이¹, 강광순^{2*}

¹동아보건대학교 간호학과, ²광주대학교 간호학과

Effects of Working condition and Job Satisfaction on Work-Life Balance of Mental Health Welfare Center Workers

Nani Kim¹, GwangSoon Kang^{2*}

¹Department of Nursing, Donga University of Health

²Department of Nursing, Gwangju University

요약 본 연구는 정신보건복지센터 종사자의 직무환경과 직무만족도가 일과 삶의 균형에 어떤 영향을 미치는지 조사하기 위한 서술적 연구이다. 자료는 2022년 7월 4일부터 7월 31일까지 전국에 위치한 정신보건복지센터 종사자 150명을 대상으로 수집되었다. 수집된 자료는 SPSS/WIN25.0을 사용하여 t-test, ANOVA, Scheffe's test, 단계별 다중회귀분석을 이용하였다. 연구결과, 직무환경은 팀장, 비전문요원, 근무 경력 10년 이상, 월평균연장근무가 없을수록, 출퇴근 소요시간이 30분 미만, 기초센터와 트라우마센터근무자가 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났다. 대상자의 일과 삶의 균형에 유의한 차이를 내는 변인은 연령($F=3.206, p=.025$), 전문요원 자격($t=-2.393, p=.018$), 월 평균 연장 근무횟수($F=6.429, p=.001$), 출퇴근 소요시간($t=3.125, p=.002$), 근무지($F=6.016, p=.001$)에서 유의한 차이를 보였다. 일과 삶의 균형에 유의하게 영향을 미치는 요인으로 직무만족도($\beta=.491, p=.001$)는 양의 영향으로 나타났으며, 직무환경($\beta=-.236, p=.011$)과 중독통합센터 종사자($\beta=-.155, p=.009$)는 음의 영향으로 나타났으며, 이들 변수의 설명력은 62.8%이다. 따라서 정신건강복지센터 종사자들의 일과 삶의 균형을 위해 직무환경개선, 기관의 대처 및 근무제도 개발이 필요하다.

Abstract This descriptive study sought to investigate the effect of working conditions and job satisfaction of mental health welfare center workers on their work-life balance. Data were collected from 150 workers at mental health and welfare centers across the country from July 4 to July 31, 2022. The collected data were analyzed using the t-test, ANOVA, Scheffe's test, and stepwise multiple regression analysis on the SPSS/WIN 25.0 software. The results of the analysis of the work environment showed that team leaders, non-professional personnel, those having more than 10 years of work experience, those with no average monthly overtime, those with a commuting time of less than 30 minutes, and basic center and trauma center workers were found to have a positive perception. The variables found to significantly influence work-life balance were age ($F=3.206, p=.025$), professional qualifications ($t=-2.393, p=.018$), average number of monthly overtime hours ($F=6.429, p=.001$), commuting time ($t=3.125, p=.002$), and work location ($F=6.016, p=.001$). Among the factors that significantly affected work-life balance, job satisfaction ($\beta=.491, p=.001$) had a positive effect, and working conditions ($\beta=-.236, p=.011$) and working at an addiction integrated center ($\beta=-.155, p=.009$) had a negative effect. The explanatory power of these variables was 62.8%. These findings show that efforts are needed to improve working conditions and develop institutional responses and work systems that enhance the work-life balance of mental health welfare center workers.

Keywords : Work-life Balance, Working Condition, Job Satisfaction, Works, Mental Health Welfare Center

This article is based on a part of the first author's master thesis from Gwangju University.

This paper was conducted by the research funds from the Gwangju University in 2024.

*Corresponding Author : GwangSoon Kang(Gwangju Univ.)

email: kskangpia@gwangju.ac.kr

Received January 5, 2024

Revised February 6, 2024

Accepted July 5, 2024

Published July 31, 2024

1. 서론

1.1 필요성

우리나라의 높은 자살률과, 사회적 재난 발생 등의 사회적 이슈로 정신건강복지센터 종사자의 업무는 점차 확대되고 있다[1]. 정신건강복지센터는 지역사회를 기반으로 하여 주민들의 정신건강문제에 대한 통합적이고 지속적인 서비스 제공을 목적으로 운영하는 공공 정신건강증진전문기관으로 1998년 4개로 시작해 2022년에는 광역정신건강복지센터 16개소, 기초 정신건강복지센터 246개소, 중독관리통합지원센터 50개소, 자살예방센터 6개소로 총 318개소가 지역사회에 설치·운영되고 있다[2]. 정신건강복지센터에서 근무하는 정신건강전문요원으로는 정신건강간호사, 정신건강임상심리사, 정신건강사회복지사, 정신건강작업치료사가 있으며, 일반 인력으로는 간호사, 사회복지사, 임상심리사, 작업치료사로 구성되어 있다[2]. 업무는 중증정신질환관리사업, 정신건강증진사업, 아동·청소년 정신건강증진사업, 자살예방사업, 정신응급사업을 수행하며, 대상자의 사례관리, 자원개발프로그램 공모, 행정업무등으로 인해 높은 수준의 긴장감과 스트레스를 겪고 있다[2]. 직무환경은 종사자들의 직업적 행복감과 밀접한 관계를 가지고 있다. 직무환경이란 임금 이외의 근무조건, 업무환경, 휴식시간, 휴일등을 말하며 안정된 직무환경과 조직적 근무 환경의 개선은 서비스의 질과도 직결된다[3]. 정신건강복지센터 종사자의 직무환경에 대한 선행연구를 보면 종사자들은 과중한 업무, 소진, 낮은 임금, 신변의 위험, 직무스트레스 등의 문제를 겪고 있으며, 장기근무 기간이 길지 않다는 것을 알 수 있다[1]. 이로 인해 우울, 자살 등 정신건강위험군을 평가·선별하고 1:1 개별서비스를 제공하는 정신보건영역에서 전문성이 중요한데 이들의 근속년수가 짧아 전문성을 유지하는데 어려움이 발생하고 있다[1]. 또한 정신건강복지센터의 사업과 역할은 점차 확대되고 중요해진 반면 충원되지 못한 인력은 기존 종사자들에게 과도한 업무로 이어져 직무환경은 열악한 실정이다[4]. 정신건강복지센터의 77.6%가 3년마다 민간위탁과정을 반복하여 수탁운영으로 인해 정신건강복지센터종사의 직무안정의 보장이 어렵고, 비정규직 고용으로 고용에 대한 불안감을 경험하고 있다[5]. 정신건강복지센터 종사자의 평균 근속기간은 3년으로 우리나라 전체 임금 근로자의 평균 근속연수 6년에 비해 짧은 편이다[6]. 이러한 문제들은 정신건강복지센터 종사자의 잦은 이동으로 인해 업무의 공

백, 인원충원의 어려움, 동료의 사기저하 등으로 나타난다[3]. 만성적인 인력 부족 상황에서 24시간 서비스를 제공해야 하는 정신건강복지센터 종사자들은 초과근무, 교대근무, 야간당직 등 고강도의 업무로 인해 일과 삶 사이의 균형을 잡지 못하고 있다. 이에 국민의 정신건강을 돌보는 정신건강복지센터 종사자의 직무환경은 국민의 정신건강서비스측면에서도 매우 중요하다고 볼 수 있다. 직무환경은 일과 삶의 균형에 영향이 있는 것으로 보고되었다[7]. 일과 삶의 균형(WLB, Work-Life Balance)이라는 개념의 시초는 1972년 국제 노동관계컨퍼런스(International labor relations conference)에서 근로생활의 질을 높이기 위한 이념으로 노동환경의 질(Quality of Work Life)이라는 개념으로 도입되었다[8]. 일과 삶의 균형의 개념은 일과 일 외적의 영역 즉, 시간과 심리적, 신체적 에너지 그리고 시간을 적절히 분배하여 삶을 스스로 통제하고 조절할 수 있고, 이를 통해 삶을 만족해하는 상태를 말한다[9]. 일과 삶의 균형에 대한 관심은 직장인들이 일과 삶의 균형을 찾는 것에서 더 나아가 그들 자신의 의미, 목적, 일의 본질 그리고 삶의 질에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 관심으로 나타나고 있다[10]. 특히 부적절한 일과 삶의 균형의 장기적인 지속은 개인의 정신건강과 직무만족에 부정적인 영향을 미칠 수 있기 때문에 건강한 삶을 살아가기 위해서는 일과 삶의 균형에 대한 관심은 매우 중요하다[11]. 일과 삶의 균형에 대한 선행연구로 대상자가 병원 직원, 의료기관 종사자, 간호사, 사회복지기관 종사자, 재가노인복지 종사자, 기업 종사자, 서비스 종사자, 공무원 등으로 다양하였다[9,12,13]. 하지만 지역사회에 거주하는 국민들의 정신건강을 책임지는 정신건강복지센터 종사자에 대한 연구는 아직 미흡한 실정이다. 일과 삶의 균형을 찾기 위해 자신이 하는 일에 대한 만족, 즉 직무만족도는 매우 중요하다. 직무만족이란 직무만족은 한 개인이 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻게 되는 경험을 평가함으로써 직무에 대하여 가지고 있는 감성적이고 정서적인 선호도를 의미한다[14]. 또한 직무만족도는 일과 삶의 균형에 중요한 요인으로 작용하고 구성원들에게 이직률, 직무만족, 역할 수행력 향상, 성과향상에 영향을 미치는 것으로 확인되었다[15]. 선행연구에서 정신건강복지센터종사자 대상으로 한 직무만족에 관한 연구에서 연령, 결혼여부, 근무경력, 직위, 현 기관 근무경력, 기관의 설립연도, 운영주체, 초과근무시간 등이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다[16]. 그러나 지역사회에서 국민의 정신건강을 담당하는 정신건강복지센터 종사자의 직무만

경이나 직무만족, 일과 삶의 균형에 대한 연구는 매우 부족한 실정이다. 이에 본 연구는 정신건강복지센터 종사자를 대상으로 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 시도하였다. 본 연구를 통해 정신건강복지센터 종사자들의 일과 삶의 균형이 증진될수 있도록 정신건강정책 제언과 교육프로그램 개발에 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구목적

본 연구는 정신건강복지센터 종사자의 직무환경, 직무만족도가 일과 삶의 균형에 미치는 영향을 파악하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적인 특성에 따른 직무환경, 직무만족도, 일과 삶의균형의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 직무환경, 직무만족도, 일과 삶의 균형의 상관관계를 확인한다.
- 4) 대상자의 일과 삶의 균형에 미치는 영향요인을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 정신건강복지센터 종사자의 직무환경, 직무만족도가 일과 삶의 균형에 미치는 영향들을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구의 대상자는 전국의 정신건강복지센터에 근무하는 종사자로 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 동의하여 연구에 참여한 자를 대상으로 하였다. 대상자 모집에 대한 공고문을 각 지역별 정신간호사회밴드 게시판과 광역정신건강복지센터의 협조를 받아 각 지역 정신건강복지센터종사자를 대상으로 SNS를 활용하여 모집하였다. 본 연구를 위해 필요한 연구 대상자의 수는 G*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 산출하였다 유의수준은 . α .05, 검정력 .95, 예측변수는 4, 효과 크기는 .15로 한 결과 107명으로 계산되었다. 이에 탈락률을 20% 고려하여 129명을 표집 대상으로 선정하였고 구글 설문지를 배부한 후 총 162명의 설문지를 회수하였다. 그중 설문지

문항에 복수응답이나 일률적인 답변을 한 12부를 제외한 150부를 분석하였다.

2.3 연구 도구

2.3.1 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 성별, 연령, 학력, 결혼상태, 자녀유무, 직위, 직군, 경력, 월평균 연장 근무 횟수, 출퇴근 소요시간, 근무지로 구성된 총 11개 문항이다.

2.3.2 직무환경

직무환경에 관한 측정도구는 Rizzo 와 Beehr 등[17]이 개발한 척도를 번역하여 사용한 Lee [18]의 연구를 토대로 Hong [19]가 수정·보완한 도구를 사용하였다. 직무환경은 역할모호성, 역할갈등, 역할과다, 보상체계의 적절성으로 구성되어 있으며 총 15문항이다. 응답범주는 5점 Likert 척도로 점수가 낮을수록 직무환경이 좋다는 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Hong [19]의 연구에서 Cronbach's α 는 .77였고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .82였다.

2.3.3 직무 만족도

직무만족도에 관한 측정도구는 Smith, Kendall & Hulin [20]이 개발한 JDI(Job Descriptive Index)척도를 기반으로 Seol [21]이 우리나라의 정신건강서비스 분야에 적합하도록 번역·수정한 도구를 Choi [16]가 다시 수정·보완한 도구를 사용하였다. 직무만족도는 업무자체, 업무량, 관계, 임금, 안정성 등 5개의 하위요인으로 구성되어있으며 총 19문항이다. 응답범주는 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 직무만족도가 좋다는 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Choi [16]의 연구에서 Cronbach's α 는 .84였고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .91였다.

2.3.4 일과 삶의 균형

일과 삶의 균형에 관한 측정도구는 Kim & Park [15]의 연구를 토대로 Lee [22]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 일과 삶의 균형은 일-가정, 일-여가, 일-성장 3개의 하위요인으로 구성되어 있으며 총 16문항이다. 응답범주는 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 일과 삶의 균형이 좋다는 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Lee [22]의 연구에서 Cronbach's α 는 .88였고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .93였다.

2.4 윤리적 고려

본 연구의 대상자의 보호 및 연구 진행의 윤리적 보호를 위해 자료수집 전 연구자가 소속한 기관의 생명윤리심의위원회(IRB)의 승인(IRB NO. 202205-HR-011-02)을 받은 후 진행하였다. 연구 대상자에게 연구목적을 설명하고 원하지 않는 경우에는 언제든지 참여 중단할 수 있음을 설명하였다. 수집된 자료는 익명성 보장을 위해 설문지를 통해 개인정보가 식별되지 않도록 번호를 부여하였으며 연구 참여자에게는 소정의 답례품을 제공하였다.

2.5 자료수집

본 연구의 자료수집은 2022년 07월 04일부터 2022년 07월 31일까지 전국의 정신건강복지센터 종사자들에게 Google 설문지 양식을 이용하여 URL로 설문을 배포한 후 자기기입식으로 작성하여 자료를 수집하였다.

2.6 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 25.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 기술통계로 분석하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 직무환경, 직무만족도, 일과 삶의 균형은 Independent t-test, one-way ANOVA로, 사후검정은 Scheffe's test로 분석하였다.
- 3) 대상자의 직무환경, 직무만족도, 일과 삶의 균형 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 4) 대상자의 직무환경과 직무만족도가 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 Stepwise multiple regression로 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 성별은 여자 113명(75.3%), 남자 37명(24.7%)이었다. 나이는 30~39세가 68명(45.3%)으로 가장 많았고, 20세~29세 50명(33.3%), 40세~49세 23명(15.3%), 50~59세 9명(6%)순이었다. 학력은 대학교 졸업 105명(70.0%), 석사졸업 22명(14.7%), 전문대졸업 18명(12.0%)순이었다. 결혼상태는 미혼 73(48.7%)명, 기혼 73명(48.7%), 이혼 4명(2.7%)이었다. 직위는 팀원

이 141명(94.0%), 팀장이상이 9명(6.0%)이었다. 전문요원자격취득여부는 취득 89명(59.3%)명, 미취득 61명(40.7%)이었다. 직업군은 간호사 78명(52.0%), 사회복지사 66명(44.0%), 임상심리사 4명(2.7%)명, 작업치료사 2명(1.3%)순이었다.

Table 1. General Characteristics (N=150)

Variables	Categories	No(%)
Sex	Male	37(24.7)
	Female	113(75.3)
Age (year)	<29	50(33.3)
	30-39	68(45.3)
	40-49	23(15.3)
	50-59	9(6.0)
educational degree	associate	18(12.0)
	bachelor	105(70.0)
	master	22(14.7)
	doctor	5(3.3)
Marital status	Single	73(48.7)
	Spouse	73(48.7)
	divorce	4(2.7)
spot	team member	141(94.0)
	team leader	9(6.0)
occupation	nurse	78(52.0)
	social worker	66(44.0)
	clinical psychologist	4(2.7)
	occupational therapist	2(1.3)
professional qualification	yes	89(59.3)
	no	61(40.7)
center work experience/year	<1	48(32.0)
	1 ~ 3	51(34.0)
	4 ~ 5	24(16.0)
	6 ~ 10	17(11.3)
	>11	10(6.7)
number of overtime per month	none	48(32.0)
	1~2	36(24.0)
	3~5	47(31.3)
	>6	19(12.7)
commute time	<30minutes	77(51.3)
	30minutes~1hour	73(48.7)
children	none	85(56.7)
	have	65(43.3)
work place	basic mental health welfare center	86(57.3)
	metropolitan mental health welfare center	21(14.0)
	trauma center	3(2.0)
	addiction center	40(26.7)

정신건강복지센터 근무경력은 1년이상 3년미만 51명 (34.0%), 1년미만 48명 (32.0%), 3년이상 5년미만 24명 (16.0%), 5년이상 10년미만 17명(11.3%), 10년이상 10명 (6.7%) 순으로 3년이하가 66%를 차지한 것으로 나타났다. 월평균 연장근무 횟수는 없음 48명(32%), 3회~5회 47명(31.3%), 1회~2회 36명(24.0%), 6회이상 19명(12.7%)순이었다. 출퇴근 소요시간은 30분 이내가 77명(51.3%), 30분~1시간이내 73명(48.7%)로 나타났다. 자녀는 없음 85명(56.7%), 있음 65명(43.3%)이었다. 근무지는 기초정신건강복지센터 86명(57.3%), 중독통합센터 40명(26.7%), 광역정신건강복지센터 21명(14.0%), 트라우마센터 3명(2.0%)순으로 나타났다(Table 1).

3.2 대상자의 일반적 특성에 따른 직무환경, 직무만족도, 일과 삶의 균형의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 직무환경의 차이는 직위에서 팀원 ($t=-2.947, p=.004$), 전문요원 자격취득($t=2.964, p=.004$), 정신건강복지센터 근무 경력($F=3.001, p=.020$), 월 평균 연장 근무 횟수($F=4.645, p=.004$), 출퇴근 소요시간이 30분이상일 경우 ($t=-3.115, p=.002$), 근무지는 광역과 중독센터일 경우($F=3.584, p=.015$)에서 근무환경을 좋지 않게 보는 것으로 유의한 차이를 보였다. 분산분석에서 유의한 차이가 있는 것으로 확인된 변수들을 사후검정으로 실시한 결과, 정신건강복지센터 근무 경력에서 1~3년 미만(3.10 ± 0.59)과 4~5년 미만(3.09 ± 0.50)이 1년 이하(2.95 ± 0.53)나 11년 이상(2.47 ± 0.62)보다 유의하게 높게 나타나 주로 센터 근무에 적응하는 1~5년 사이 근무자가 직무환경을 좀더 부정적으로 평가하는 것으로 나타났다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이는 직위($t=-2.402, p=.018$), 직군($F=5.346, p=.002$), 전문요원 자격($t=-2.281, p=.024$), 월 평균 연장 근무 횟수($F=5.831, p=.001$), 출퇴근 소요시간($t=2.082, p=.039$)에서 유의한 차이를 보였다. 직위는 팀장이상(3.36 ± 0.68)이 팀원(2.82 ± 0.65)보다 높았고, 전문요원 자격은 미취득(3.00 ± 0.58)이 취득(2.75 ± 0.69)보다 높았으며, 출퇴근 소요시간은 30분 이내(2.96 ± 0.56)가 30분~1시간이내(2.74 ± 0.73)보다 통계적으로 유의하게 높았다. 분산분석에서 유의한 차이가 있는 것으로 확인된 변수들을 사후검정으로 실시한 결과 직군에서 사회복지사(3.08 ± 0.61)가 간호사(2.69 ± 0.66)보다 유의하게 높게 나타났으며, 월 평균 연장 근무 횟수에서 1회 이상~2회 이하

(3.07 ± 0.54)가 없음(3.02 ± 0.59)보다 높게 나타났고, 3회이상~5회이하(2.62 ± 0.70)보다 유의하게 높게 나타났다.

대상자의 일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형의 차이는 연령($F=3.206, p=.025$), 전문요원 자격($t=-2.393, p=.018$), 월 평균 연장 근무횟수($F=6.429, p=.001$), 출퇴근 소요시간($t=3.125, p=.002$), 근무지($F=6.016, p=.001$)에서 유의한 차이를 보였다. 전문요원 자격은 미취득(3.01 ± 0.78)이 취득(2.67 ± 0.92)보다 통계적으로 유의하게 높았으며, 출퇴근 소요시간은 30분 이내(3.02 ± 0.77)가 30분~1시간이내(2.58 ± 0.93)보다 통계적으로 유의하게 높았다. 분산분석에서 유의한 차이가 있는 것으로 확인된 변수들을 사후검정으로 실시한 결과 월 평균 연장 근무 횟수에서 없음(3.15 ± 0.80)이 3회이상~5회이하(2.46 ± 0.87)보다 유의하게 높게 나타났으며, 근무지에서는 기초정신건강복지센터(3.01 ± 0.85)가 중독통합센터(2.33 ± 0.82)보다 유의하게 높게 나타났다.(Table 2).

3.3 대상자의 직무환경, 직무만족도, 일과 삶의 균형의 상관관계

대상자의 직무환경, 직무만족도, 일과 삶의 균형의 상관관계를 분석한 결과 직무환경은 직무만족도($r=-.810, p=.001$) 및 일과 삶의 균형($r=-.697, p=.001$)과 음의 상관관계로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 직무만족도는 일과 삶의 균형($r=.739, p=.001$)과 양의 상관관계로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(Table 3).

Table 3. The Correlation of Working condition, Job satisfaction and Work-life balance (N=150)

Variables	Working condition	Job satisfaction	Work-life balance
Working condition	1		
Job satisfaction	-.810(.001**)	1	
Work-life balance	-.697(.001**)	.739(.001**)	1

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

Table 2. Differences in Working condition, Job satisfaction and Work-life balance, according to General Characteristics (N=150)

Variables	Categories	Working condition			Job satisfaction			Work-life balance		
		M±SD	F/t (P)	Scheffé	M±SD	F/t (P)	Scheffé	M±SD	F/t (P)	Scheffé
Sex	Male	3.05±0.62	.850 (.397)		2.90±0.70	.508 (.612)		2.85±0.89	.302 (.763)	
	Female	2.95±0.57			2.83±0.65			2.80±0.88		
Age (year)	<29	2.94±0.58	2.617 (.053)		2.90±0.73	.628 (.598)		2.95±0.98	3.206 (.025)	
	30-39	3.10±0.56			2.77±0.61			2.58±0.82		
	40-49	2.86±0.66			2.95±0.69			3.09±0.79		
	50-59	2.61±0.36			2.95±0.43			3.06±0.48		
educational degree	associate	2.88±0.45	1.181 (.319)		2.92±0.40	.197 (.899)		2.94±0.69	.662 (.577)	
	bachelor	3.02±0.57			2.85±0.68			2.74±0.89		
	master	2.82±0.72			2.87±0.76			2.98±0.97		
	doctor	3.24±0.64			2.67±0.57			2.95±0.74		
Marital status	Single	3.06±0.59	1.498 (.227)		2.84±0.72	.218 (.804)		2.81±0.89	.057 (.944)	
	Spouse	2.92±0.57			2.88±0.60			2.79±0.88		
	divorce	2.72±0.70			2.67±0.52			2.94±0.78		
spot	team member	3.01±0.57	2.947 (.004 ^{*)}		2.82±0.65	-2.402 (.018 ^{*)}		2.78±0.88	-1.640 (.103)	
	team leader	2.43±0.58			3.36±0.68			3.27±0.71		
occupation	nurse ^a	3.09±0.60	2.291 (.081)		2.69±0.66	5.346 (.002 ^{*)}	a<b	2.65±0.92	2.235 (.087)	
	social worker ^b	2.84±0.56			3.08±0.61			3.01±0.83		
	clinical psychologist ^c	3.17±0.43			2.39±0.22			2.52±0.41		
	occupational therapist ^d	2.77±0.14			2.89±0.15			2.75±0.35		
professional qualification	yes	3.10±0.61	2.964 (.004 ^{**})		2.75±0.69	-2.281 (.024 ^{*)}		2.67±0.92	-2.393 (.018 ^{*)}	
	no	2.81±0.51			3.00±0.58			3.01±0.78		
center work experience/year	<1 ^a	2.95±0.53	3.001 (.020)	b>e	2.98±0.61	2.382 (.054)		2.93±0.78	2.332 (.059)	
	1 ~ 3 ^b	3.10±0.59			2.66±0.71			2.56±0.98		
	4 ~ 5 ^c	3.09±0.50			2.78±0.60			2.75±0.86		
	6 ~ 10 ^d	2.87±0.66			3.00±0.58			3.01±0.76		
	>11 ^e	2.47±0.62			3.14±0.66			3.30±0.68		
number of overtime per month	none ^a	2.82±0.55	4.645 (.004 ^{*)}		3.02±0.59	5.831 (.001 ^{***})	b>a>c	3.15±0.80	6.429 (.001 ^{***})	a>c
	1~2 ^b	2.84±0.56			3.07±0.54			2.95±0.84		
	3~5 ^c	3.18±0.59			2.62±0.0			2.46±0.87		
	>6 ^d	3.15±0.55			2.59±0.67			2.54±0.83		
commute time	<30minutes	2.84±0.50	-3.115 (.002 ^{*)}		2.96±0.56	2.082 (.039)		3.02±0.77	3.125 (.002 ^{*)}	
	30minutes~1hour	3.13±0.63			2.74±0.73			2.58±0.93		
children	none	3.02±0.59	1.207 (.229)		2.83±0.71	-.451 (.653)		2.83±0.88	.324 (.747)	
	have	2.91±0.58			2.88±0.58			2.78±0.89		
work place	basic mental health welfare center ^a	2.87±0.58	3.584 (.015)		2.94±0.65	1.496 (.218)		3.01±0.85	6.016 (.001 ^{***})	a>d
	metropolitan mental health welfare center ^b	3.18±0.53			2.74±0.69			2.90±0.78		
	trauma center ^c	2.53±0.33			3.14±0.3			2.88±0.98		
	addiction center ^d	3.14±0.58			2.71±0.65			.33±0.82		

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

3.4 대상자의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인

대상자의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 대상자의 일반적 특성인 연령, 전문요원 자격, 월평균연장근무횟수, 출퇴근소요시간, 근무지, 직무환경, 직무만족도를 독립변수로 투입하여 단계적 회귀 분석을 실시하였다. 대상자의 일반적 특성 중 연령, 전문요원 자격, 월 평균 연장 근무 횟수, 출퇴근 소요시간, 근무지는 더미변수화하였다. 회귀모형식은 $F=20.366$, $p<.001$ 로 통계적으로 유의하였다. 독립변수들의 독립성을 확인하기 위해 다중공선성을 확인한 결과 공차한계값은 .296-.825로 0.1이상 1이하이었고, VIF 값은 1.173-3.375로 10미만으로 확인되어 독립변수간의 다중공선성의 문제는 없었다. 회귀분석 결과 일과 삶의 균형에 유의하게 영향을 미치는 요인으로 직무만족도($\beta=.491$, $p=.001$)는 양의 영향으로 나타났으며, 직무환경($\beta=-.236$, $p=.011$)과 중독통합센터($\beta=-.155$, $p=.009$)는 음의 영향으로 나타났다. 이들 변수의 설명력은 62.8%이다(Table 4).

Table 4. Influencing factors of Work-life balance (N=150)

Variables	Work-life balance				
	B	SE	β	t	p
(Constant)	2.405	.724		3.323	.001**
Working condition	-.355	.138	-.236	-2.571	.011**
Job satisfaction	.655	.119	.491	5.507	.001***
work place (addiction center) [†]	-.306	.115	-.155	-2.668	.009**
work place (metropolitan mental health welfare center) [†]	.239	.154	.095	1.551	.123
work place (trauma center) [†]	-.622	.338	-.100	-1.840	.068
Age(30-39) [†]	-.218	.107	-.124	-2.044	.043
Age(40-49) [†]	-.058	.145	-.024	-.400	.690
Age(50-59) [†]	-.017	.206	-.004	-.080	.936
professional qualification(no) [†]	-.037	.101	-.021	-.369	.713
number of overtime per month(1~2) [†]	-.223	.123	-.109	-1.804	.073
number of overtime per month(3~5) [†]	-.313	.132	-.2.380	.019	.513
number of overtime per month(6) [†]	-.229	.116	-.087	-1.384	.167
commute time (30minutes~1hour) [†]	-.088	.095	-.057	-1.034	.303

Durbin-Watson=1.950, Adj.R²=.628,
F=20.366 p<.001

F(p)

[†]: Dummy Variable *p<.05, **p<.01, ***p<.001

4. 논의 및 결론

본 연구결과 대상자의 일반적 특성에 따른 직무환경에 유의한 차이를 나타낸 변수는 직위에서 팀장이, 전문요원 자격을 취득하지 않은 군이, 정신건강복지센터 근무 경력은 10년 이상이, 월평균연장근무 횟수는 없음이, 출퇴근 소요시간은 30분 미만인, 근무지는 기초센터와 트라우마센터가 직무환경을 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났다. 노인요양시설에 근무하는 사회복지사를 대상으로 동일한 도구를 사용한 Hong [19]의 연구와 비교해보면 직무환경에 유의한 차이를 나타낸 변수는 연령과 근무경력으로 본 연구와 일치하는 결과를 보였다. 사후검정을 실시한 결과 정신건강복지센터 근무 경력에서 10년 이상이 1~3년미만보다 직무환경을 더 긍정적으로 인식한 것으로 보인다. 이러한 결과는 팀장 이상의 직급자들과 장기 근속자들이 10년 이상에 분포되어 있었고, 장기근속자들은 높은 호봉, 근무환경에 대한 적응, 승진의 가능성, 오랜 근무 경험으로 업무에 대한 안정감이 직무환경 수준에 영향을 미친 것으로 추정된다[3]. 하지만 근무 경력에 있어서 10년 이상의 대상자 수가 적어 추후 추가적인 확인이 필요할 것으로 보인다. 정신건강전문요원을 취득한 종사자가 미취득한 종사자보다 직무환경을 더 부정적으로 인식하는 것으로 나타났는데, 이는 자격 취득후 업무에서 기대하는 역할의 차이가 없기 때문인 것으로 유추할 수 있다. 월 평균 연장 근무 횟수는 없음이 가장 긍정적인 직무환경 수준으로 조사되었다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도에 유의한 차이를 나타낸 변수는 직위, 직군, 전문요원 자격, 월평균 연장근무 횟수, 출퇴근 소요시간으로 나타났다. 직군에서는 사회복지사가 간호사보다 긍정적인 정도의 직무만족도를 보이는 것으로 나타났다. 정신건강보건분야는 일반 사회복지분야에 비해 급여의 수준이 높기 때문에 사회복지사의 직무만족도가 더 긍정적인 것으로 추정된다. 또한 간호사의 경우 정신건강복지센터의 근무패턴이 주간근무로 일정하게 이루어질 것이라고 생각하였지만 실제로는 비정규적인 업무가 많고 퇴근이후에도 업무가 이어지는 정신건강보건분야의 특성은 사회복지사에 비해 간호사들의 직무만족도가 낮았으며, 직무만족도가 가장 낮은 군은 임상심리사였다. 이는 병원에 근무하는 간호사, 임상심리사보다 센터종사자의 근무보상이 낮기 때문인 것으로 보인다. 본 연구에서 대상자의 성별, 연령, 학력, 결혼여부, 근무경력, 근무지에 있어서는 직무만족도에 유의한 차이가 없었다. 유사한 연구로 병원종사자에

대상으로 직무만족도에 영향을 준 요인으로 연령, 결혼 여부, 근무경력, 직위, 현 기관 근무경력, 초과근무 시간 등이 영향을 주어 병원과 센터의 차이를 알수 있다[16]. 병원은 성별과 연령, 근무경력에 있어 영향을 미치나 센터의 경우는 직위, 직군, 전문요원 자격, 월평균 연장근무 횟수, 출퇴근 소요시간으로 전문성을 좀더 강조하고 일과 삶의 균형과 관련된 요소에 중요성을 두는 것으로 보인다[16]. 그러나 본 연구에서 각 직종별 대상자 수의 차이가 있어 대상자 수를 확대하여 조사하는 반복적인 연구가 필요할 것으로 본다.

정신건강복지센터 종사자의 일반적 특성에서 일과 삶의 균형에 유의하게 차이를 나타낸 변수는 연령, 전문요원자격소지, 월 평균 연장 근무 횟수가, 출퇴근 소요시간이 30분 이하인 경우, 근무지로 나타났다. 본 연구에서 일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형은 비전문요원이 정신건강전문요원보다 일과 삶의 균형 점수가 높았다. 이는 정신건강전문요원에게 요구하는 업무의 수준이 높으나 급여수준이 1호봉이 높은 것일 뿐 특별히 대우가 다르지 않은 것과 관련이 있을 것으로 보인다. 근무지에 따른 차이에서는 선행연구 연구에서 기초, 광역정신건강복지센터의 정신건강전문요원만을 대상으로 선정하여 연구하였으나[22], 본 연구는 중독통합센터와 트라우마센터 까지 포함하여 센터별로 차이를 분석할 수 있었다. 그 중 중독통합센터의 일과 삶의 균형이 가장 낮게 나타나 중독센터근무자에 일과 삶의 균형 관련 지원이 절실히 필요하다고 본다. 본 연구에서 정신건강복지센터 종사자의 직무환경과 직무만족x

도, 근무지가 일과 삶의 균형에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 직무환경, 직무만족도와 일과 삶의 균형을 비교한 논문이 많지 않아서 선행연구와 직접적인 비교는 어려우나 의료기관에 근무하는 종사자를 대상으로 직무만족도, 직무환경이 일과 삶의 균형에 영향을 주는 것으로 확인한 연구들로 보아 밀접한 관계가 있음을 추측해 볼 수 있다[23]. 또한 병원 직원, 의료기관 종사자, 사회복지사 등을 대상으로 한 연구에서 직무만족도가 일과 삶의 균형에 영향을 주는 것으로 확인되었다[13,23]. 의료기관 종사자, 사무직 종사자를 대상으로 한 연구에서도 직무환경이 일과 삶 균형에 서로 영향을 주는 것으로 확인되어 본 연구의 결과를 지지하였다[7,23,24].

본 연구에서 직무환경, 직무만족도, 근무지가 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 변수로 확인되었다. 특히, 직무환경과 직무만족도가 높을 때 일과 삶의 균형 또한 증가하는 것으로 나타났다. 조사된 기관 중 중독통합센터에

서 근무하는 종사자의 일과 삶의 균형이 가장 낮은 것으로 나타나 센터 특성을 반영한 근무환경 개선과 만족도를 높일 수 있는 정책을 개발하여 일과 삶의 균형을 유지할수 있도록 개선이 필요하다고 본다. 따라서 향후 정신건강복지센터 종사자들의 일과 삶의 균형을 위한 근무여건 개선 및 적절한 여가 활동 보장 등의 기관의 대처 등의 지속적인 관심과 노력이 필요하다. 일과 삶의 균형을 향상시킬 수 있는 프로그램이나 근무제도 개발 및 도입과 일과 삶의 균형에 대한 추후 연구를 제안한다.

5. 연구의 제한점

본 연구는 정신건강복지센터 종사자 일부를 대상으로 조사하였기 때문에 연구결과를 해석하고 일반화함에 있어 신중해야 한다. 본 연구는 편의 선택된 일부 센터를 대상으로 행해진 횡단연구(cross sectional study)이며, 일부센터를 대상으로 편의표집하여 해석에 주의를 기울일 필요가 있다. 무기명 온라인 설문조사를 실시하여 대상자의 판단에 의한 측정 여부가 불확실하고, 연구 문항에 대한 문의사항에 문의할 수 있도록 연락처를 기입하였지만 대면설문조사처럼 실시간 소통이 가능하지 않아 문항 이해의 한계로 측정의 오류를 배제할 수 없다.

References

- [1] HY Sung, SK Lee. "A systematic review of studies on helping professionals at community mental health centers". *Mental Health & Social Work*; 7(4), p.5-33. 2019.
DOI: <https://doi.org/10.24301/MHSW.2019.12.47.4.5>
- [2] EJ Oh. "Mental health business guide", 2022. Ministry of Health and Welfare[Internet]. [cited 2022 September 21]. Available from: <https://liii.ink/zsnGQCvHVvB4>
- [3] JY You, JH Joo. "The study on the causal relationship between intrinsic-extrinsic motivation and the job satisfaction of community mental health center workers". *Journal of Korean Social Welfare Administration*. 20(2), 1-27. 2018.
DOI: <https://doi.org/10.22944/kswa.2018.20.2.001>
- [4] NR Kim, HC Choi. "The effect of working environment on job performance of mental health social workers : focusing on mental health welfare center". *Journal of Korea Society for Wellness*.17, 1, 163-169. 2022.
DOI: <https://doi.org/10.21097/ksw.2022.2.17.1.163>
- [5] MH Lee, HY Bae. The influencing factors on turnover

- intention of mental health welfare center workers. *Crisisonomy*. 19, 6, 111-124, 2023.
DOI: <https://doi.org/10.14251/crisisonomy.2023.19.6.111>
- [6] YM Jeong, YS Kang. The effect of job Stress and burnout by job environment of care-givers on job satisfaction. *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 11, 10, 3688-3699, 2010.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2010.11.10.3688>
- [7] TH Lee, GYCho. Effect of office worker's work-life balance and work environment on job satisfaction and mental health. *Journal of the Korean Data & Information Science Society*. 31, 6, 1021-1035, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.7465/jkdi.2020.31.6.1021>
- [8] A Verma, BMoos , YC Chang, HJ KIM. "Work-life balance & family-friendly policies : employer policies for supporting sustainable societies". *Seoul: Korea Labor Institute*, 2006.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0974173920090604>
- [9] CW Kim, CY Park, YM Sohn, H Jang. The conceptual understanding on 'work-Life Balance' and its effectiveness. *Journal of Leisure Studies*. 2, 3, 29-48, 2005.
DOI: <https://doi.org/10.24230/kjiop.v33i3.267-296>
- [10] JG Sung. "The connection between happiness and balance... why you need to find the right balance between work and life". Hidoc [Internet]. [cited 2022 September. Available from:
<https://www.hidoc.co.kr/healthstory/news/C0000636451>
- [11] Grandey AA. Emotional regulation in the workplace: "A new way to conceptualize emotional labor". *Journal of Occupational Health Psychology*. 5, 1, 95-110, 2000.
DOI: <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.95>
- [12] MR Kim, JS Park. "The effect of head Nurses' authentic leadership perceived by nurses to nurses' organizational poli tics perception and organizational silence". *Journal of East-West Nursing Research*. 26, 1, /71-79, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.14370/jewnr.2020.26.1.71>
- [13] MJ Kim, HS You. "The effect of a work-Life balance on social support, affective commitment, jobsatisfaction and turnover intention of Employees: focusing on the hospitality industry". *Journal of Tourism Sciences*. 41, 8, 31-51, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.17086/JTS.2017.41.8.31.51>
- [14] T Park, NR Moon, SD .Kim "The relationship between job recognition, organizational culture, and job satisfaction: The moderating effect of job position using multiple group analysis". *Korean Review of Organizational Studies*. 20, 1, 1-28, 2023.
DOI: <http://dx.doi.org/10.21484/kros.2023.20.1.1>
- [15] CW Kim, CY Park. "A study on the development of a 'work-life balance' scale". *Society For Leisure And Culture Studies*. 5, 3, 53-69, 2008.
DOI: <https://doi.org/10.22879/slos.2008.5.3.53>
- [16] YG Choi. "Job satisfaction among practitioners of community mental health center". Kongju National University; 2009.
- [17] Rizzo JR, House RJ, Lirtzman SI. "Role conflict and ambiguity in complex organizations". *Administrative Science Quarterly*; 15, 2, 150-163, 1970.
DOI: <https://doi.org/10.2307/2391486>
- [18] DH Lee. "A study on the effect of the work environment on social workers' burnout in elderly long-term care facilities". Seoul: Soongsil Social Welfare University; 2008.
- [19] SJHong , SB Seo. "The effects of elderly care facility social workers' work environment and personal tendencies on their exhaustion". *Korean Journal of Social Welfare Studies*. 42, 4, 187-216, 2011.
DOI: <https://doi.org/10.16999/kasws.2011.42.4.187>
- [20] Smith PC, Kendall LM, Hulin CL. The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes. Oxford, England: Rand Menally; 1969. 186p.
- [21] Seol JH. "Job satisfaction of social workers in mental health settings". *The Korean Academy of Mental Health Social Work*. 7, 47-66, 1999.
DOI: <http://www.riss.kr/link?id=A2091642>
- [22] KO Lee, KS Lee., "Effects of emotional labor, anger, and work engagement on work-life balance of mental health specialists working in mental health welfare centers". *Int J Environ Res Public Health. Int J Environ Res Public Health*. 20, 3, 23-53, 2023.
DOI: <http://doi.org/10.3390/ijerph20032353>
- [23] NR Yoon, IO Kim . "Nursing assistants' work-life balance on turnover intention: mediating effect of job satisfaction and organizational commitment". *Korea Institute for Health and Social Affairs*. 41, 4, 295-312, 2021.
DOI: <https://doi.org/10.15709/hswr.2021.41.4.295>
- [24] YB Gwak, SH Kim . "Relationships among nursing practice environment and turnover intention of hospital nurses: the mediating effect of the work-life balance". *Journal of Digital Convergence*.19, 3, 263-272, 2021.
DOI: <https://doi.org/10.14400/JDC.2021.19.3.263>

김 난 이(Nani Kim)

[정회원]



- 2023년 2월 : 광주대학교 보건정책대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2021년 7월 ~ 2024년 2월 : 보은병원 정신건강간호사
- 2024년 3월 ~ 현재 : 동아보건대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

정신간호학, 정신건강, 정신건강정보이해능력

강 광 순(GwangSoon Kang)

[정회원]



- 1996년 2월 : 전남대학교 간호대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2012년 2월 : 전남대학교 간호대학원 간호학과 (간호학박사)
- 1991년 2월 ~ 1998년 12월 : 천주의 성요한 병원 정신과 간호사
- 2012년 3월 ~ 현재 : 광주대학교 간호학과 교수

<관심분야>

정신간호학, 스트레스, 마음챙김