

지역아동센터 종사자의 전문성 인식과 직무만족

Community Child Care Center Workers' Perceptions of Professionalism and Their Job Satisfaction

김운정*, 최유석**

한림해피존 지역아동센터*, 한림대학교 사회복지학부**

Woon-Jeong Kim(dearwoon@naver.com)*, Youseok Choi(yschoi@hallym.ac.kr)**

요약

이 연구의 목적은 지역아동센터 종사자의 전문성 인식과 직무만족 간의 관계를 밝히는 것이다. 이를 통해 지역아동센터 관리자와 실무자의 전문성과 직무만족도를 증진함으로써 서비스의 질을 향상시킬 수 있는 방안을 모색하고자 하였다. 본 연구에서는 서울, 경기, 강원지역의 지역아동센터 시설장 및 생활복지사 221명을 대상으로 설문조사를 수행하였다. 조사결과, 응답자의 전문성 인식은 중간 이상의 수준을 보였으며, 직무만족도는 중간보다 조금 높은 수준을 보였다. 직무내적 만족도에 비해, 직무외적 만족도가 낮게 나타났다. 특히 보상만족도는 가장 낮게 나타났다. 회귀분석결과, 전문성 인식과 그 하위영역인 전문적 지식/기술, 전문적 가치인식이 높을수록 직무만족도, 직무내적 만족도, 직무외적 만족도 모두 높은 것으로 나타났다. 이러한 연구결과를 토대로 지역아동센터 종사자의 전문성을 향상시킬 수 있는 정책적, 실천적 시사점과 향후 연구과제를 제시하였다.

■ 중심어 : | 지역아동센터 | 전문성 | 직무만족 | 전문적 지식 | 전문적 가치 |

Abstract

This study examines the effects of community child care center workers' perception of professionalism on their job satisfaction. This study conducts a survey of 221 community child care workers in Seoul, Gyeonggi, and Gangwon provinces in Korea. Results show that the level of perception of professionalism and job satisfaction are over intermediate. The perception on professional values and ethics are slightly higher than the perception on professional knowledge and skills. The workers are more satisfied with intrinsic job factors such as achievement and responsibility than extrinsic job factors such as compensation and working conditions. Regression analysis reveals that the workers' perception of professionalism is positively associated with both intrinsic and extrinsic job satisfaction. Based on the findings, this study provides suggestions to enhance the workers' professionalism and job satisfaction, which will contribute the quality of services in community child care centers.

■ keyword : | Community Child Care Center | Professionalism | Job Satisfaction | Professional Knowledge | Professional Value |

* 이 연구는 김운정의 석사학위논문을 수정·보완한 것임. 2012년도 한림대학교 교비연구비(HRF-201206-003)에 의하여 연구되었음.

접수일자 : 2014년 01월 14일

심사완료일 : 2014년 02월 07일

수정일자 : 2014년 02월 05일

교신저자 : 최유석, e-mail : yschoi@hallym.ac.kr

I. 서론

지역아동센터는 산업화, 도시화로 인해 도시빈민이 증가하고 가족환경이 열악해지면서 제대로 양육을 받지 못하는 저소득 아동을 보호하기 위해, 1980년대 후반 민간사회단체 등이 주도하여 설립한 공부방이 모태가 되어 출범하게 되었다[1][2]. 지역아동센터는 초기의 방과후 교육에서 방임아동 보호, 빈곤가족 개입 등으로 사업을 확대하면서 저소득층 아동을 위한 지역센터의 역할을 담당해왔다. 이러한 성과에 기반하여 2004년 아동복지법 개정으로 지역아동센터는 아동복지시설의 하나로 지정되었다[2][3].

지역아동센터는 기존의 아동복지시설에 비해 아동의 지역사회보호를 효과적으로 실천할 수 있다는 장점을 갖고 있다. 지역사회 소규모 이용시설로써 이용자의 접근이 용이하고, 사회적 낙인이 적기 때문이다. 또한 지역아동센터는 아동 개개인의 욕구에 적합한 예방적 서비스를 제공할 수 있다[4]. 경제적 불안, 저출산, 여성의 경제활동 참여 증가 등 가족환경의 변화로 일가족 양립과 사회서비스를 강화하는 현 시점에서 지역아동센터의 중요성은 더욱 강조되고 있다.

교육, 보건 및 복지 등 사회서비스 영역에서는 서비스 제공인력의 자질이 서비스 품질에 상당한 영향을 미친다[5]. 따라서 지역아동센터가 지역아동의 욕구를 파악하고 이를 충족할 수 있는 양질의 서비스를 제공하기 위해서는 전문가를 통한 전문성의 확보가 선행되어야 한다. 전문성 확보는 변화하는 사회문제에 대한 효과적인 예방, 치료, 재활 프로그램을 수행하고, 지역특성에 맞는 사업수행을 위해 필수적인 과제이다[6][7].

지역아동센터의 전문성에 관한 기존연구에서는 주로 지역아동센터 종사자의 전문성의 실태, 문제점과 개선 방안을 지적하고 있다[3][8][9]. 지역아동센터 시설장과 생활복지사의 전문성 부족문제[8], 신규시설의 급증에 따른 전문성 확보문제[9] 등이 주로 제기되어 왔다. 그러나 지역아동센터 시설장 및 실무자의 전문성 인식에 관한 경험적이고 체계적인 분석은 매우 부족한 실정이다.

지역아동센터의 전문성 향상에 관한 논의에서 종사자가 얼마나 직무에 만족하는가 하는 점은 매우 중요하

다. 지역아동센터 서비스의 질적인 측면에서 서비스 제공인력의 전문성과 직무만족은 밀접한 관련을 맺는다. 지역아동센터 서비스는 이용자와 제공자의 대면적 상호의존 관계를 통해 제공된다. 따라서 지역아동센터 종사자의 행동과 태도가 서비스의 품질에 상당한 영향을 미친다. 지역아동센터 종사자가 전문성을 바탕으로 소속 기관의 조직환경, 직무수행 등에 만족하게 되면 서비스의 품질 등 직무성과 또한 향상될 가능성이 높다[10].

지역아동센터 종사자의 직무만족에 대한 연구는 다양한 형태로 진행되어 왔다. 직무만족에 영향을 미치는 개인, 직무, 조직의 특성이 무엇이며, 직무만족이 조직몰입과 이직의도 등에 어떤 영향을 미치는가에 대해 주로 논의하고 있다[1][3][11][12]. 그러나 지역아동센터에서 중요하게 대두되는 전문성 문제가 직무만족과 어떠한 관계가 있는지에 관한 연구는 매우 부족한 실정이다. 교육, 보육, 노인요양 등 다른 사회서비스 분야에서는 전문성 인식과 직무만족 간의 관계를 분석함으로써 서비스 질을 향상시키는데 필요한 전문성 증진방안을 모색하여 왔다[13-16]. 따라서 지역아동센터의 서비스 확충이 요구되는 시점에서 전문적인 서비스 실천을 가능케 하는 전문성의 의미와 발전방향에 대한 연구가 뒷받침되어야 할 것이다.

본 연구의 목적은 지역아동센터 종사자를 대상으로 아동복지서비스 제공에 필요한 전문성에 대한 인식수준과 직무만족 간의 관계를 밝히는 것이다. 본 연구에서는 서울, 경기, 강원지역 지역아동센터 시설장 및 생활복지사를 대상으로 설문조사를 수행하여, 전문성 인식수준이 직무만족에 미치는 영향을 분석하였다. 본 연구에서는 연구결과를 토대로 지역아동센터 종사자의 전문성을 향상시킬 수 있는 정책적, 실천적 방안을 제시하고자 한다.

II. 이론적 논의

1. 지역아동센터의 기능

지역아동센터는 가정의 빈곤이나 부모의 이혼, 별거, 가출 등으로 인해 가정 내에서 적절한 보호와 양육을

받기 어려운 만 18세 미만의 아동을 대상으로 아동복지 통합서비스를 제공하는 시설이다. 2013년도 지역아동센터 업무매뉴얼에 따르면, 지역아동센터는 취약계층 아동의 보호, 교육·문화·복지서비스 제공, 지역사회 연계 등을 통한 지역사회 아동의 권리, 안전, 발달, 정서 안정의 지원과 문제를 예방하고 사후 연계 서비스를 제공하는 곳이다[17]. 이와같이 지역아동센터는 아동의 급식제공, 기본생활교육, 아동상담, 학습지도, 문화지원 등의 다양한 프로그램 뿐만 아니라, 가족기능 강화를 위한 생계지원, 사례관리, 부모교육, 부모상담, 지역사회연계 및 옹호활동, 자원봉사자 관리 등의 통합적 서비스를 제공하고 있다[8].

2. 지역아동센터 종사자의 전문성

전문성(專門性)은 특정 분야에서 일을 하기 위해 필요한 전문지식과 기술, 태도를 의미한다[18]. 많은 연구에서는 전문직(專門職)의 속성으로써 전문성을 설명하고 있다. 사회복지사전[19]은 '전문직이란 특정한 사회적 욕구를 충족시키기 위해 가치, 기술, 기법, 지식 및 신념의 체계를 공통으로 사용하는 사람들의 집단'으로 정의한다. '전문성이란 이러한 특정한 전문직 집단의 회원으로서 자격을 갖춘 개인이 클라이언트에게 서비스를 제공하기 위해 실천현장에서 전문적 지식과 기술을 갖고 항상 수행하며, 전문직의 가치와 윤리강령을 따르는 정도'를 의미한다[19].

지역아동센터 종사자의 전문성에 관한 정의에서도 취약계층 아동을 위한 종합적인 아동복지서비스 제공이라는 고유한 목표를 달성하는데 필요한 지식, 기술, 가치 등에 초점을 맞출 필요가 있다. 본 연구에서는 전문성 인식을 1) 지식과 기술, 2) 가치로 구분하여 살펴볼 것이다. 먼저 지역아동센터 종사자의 전문적 지식과 기술에 대한 인식은 취약계층 아동에 대한 통합적 서비스 제공에 필요한 전문적 지식과 기술을 보유하고 활용하는 정도라고 정의할 수 있다. 전문적 지식과 기술은 1) 전문적 발달, 2) 조직운영, 3) 서비스 전달체계, 4) 대인관계, 5) 개입 지식 및 기술 등 5가지 영역으로 구성하였다[21]. 각 영역에서 지역아동센터 종사자의 전문적 지식과 기술의 보유정도에 대한 인식이 어떠한지를

살펴 볼 것이다[20].

지역아동센터 종사자의 가치인식은 전문가로서 우선시하는 것, 또는 윤리강령 등 행동 지침에 관한 인식을 의미한다. 지역아동센터 종사자의 윤리강령은 아동복지 전문가로서 UN의 아동권리협약과 어린이 헌장을 준수하며 아동의 건전한 보호와 육성을 위한 자세, 의무, 역할 등 총 12가지 항목을 규정하고 있다[22]. 그러나 내용이 다소 추상적이어서 종사자의 가치를 제대로 측정하기 어렵다. 이 연구에서는 김경희[23]가 사회복지사의 윤리적 책임을 측정하기 위해 개발한 도구를 원용하였다. 지역아동센터 종사자의 윤리적 책임, 즉 전문적 가치에 대한 인식은 서비스 실천과정에서 1) 아동, 2) 소속기관, 3) 동료, 4) 사회복지전문직, 5) 사회에 대한 책임 등 5가지 영역에서 윤리강령의 기준을 충족시키는 정도에 관한 인식으로 정의할 것이다.

3. 직무만족과 영향요인

직무만족은 조직구성원이 자신의 직무와 직무환경에 대해 느끼는 긍정적인 정서적 만족상태이다[24-26]. 자신의 직무에서 경험하는 좋거나 나쁜 감정과 태도라고 할 수 있다. 이처럼 직무만족의 개념은 개인이 수행하는 직무와 관련된 태도, 지향, 정서적 상태를 주로 지칭한다[26].

직무만족에 영향을 미치는 요인은 1) 조직구조 특성, 2) 직무 특성, 3) 개인 특성 등 크게 세가지 형태로 구분할 수 있다[1][24][26][27]. 이는 분석적 필요성에 따른 구분이며 실제로는 상이한 차원의 요인이 상호작용하여 직무만족에 영향을 미친다. 먼저 조직구조 접근에서는 주로 객관적 조직환경 또는 직무특성에 관심을 기울인다[26]. 조직규모, 리더십 유형, 조직의 창립년도, 인적자원관리방식(예: 보상/승진정책), 의사소통방식 등 조직구조적 특성과 직무만족과의 관련성을 탐색하고 있다[26][28]. 직무특성과 관련하여, 직무내용, 직무수행의 자율성과 다양성, 기술과 능력의 발전가능성, 직무의 도덕적, 사회적 가치 등 다양한 직무속성이 직무만족과 관련을 맺고 있다[29].

한편 조직구성원의 개인적 특성에 초점을 맞춘 연구에서는 연령, 경력, 교육수준 등의 객관적 변인과 함께,

보상 등 조직과 직무특성에 대한 주관적 인식과 태도의 영향을 동시에 밝히고 있다[30]. 조직구성원이 지닌 주관적 가치의 중요성을 강조하는 연구에서는 직무만족에 영향을 미치는 개인의 동기, 욕구, 목적의식 등 주관적 가치와 인식의 역할을 밝히고 있다[26][30][31].

본 연구의 대상인 지역아동센터 종사자의 직무만족도에 관한 기존 연구에서는 주로 직무와 조직특성을 중심으로 직무만족과의 관련성을 밝히고 있다[11][12]. 직무도전성, 직무적합성, 보상공정성, 고용보장성, 조직평판, 참여가치, 상사와의 관계, 역할갈등, 역할보호성 등이 직무만족과 관련을 맺는 것으로 나타났다[11][12]. 그러나 개인의 전문적 지식, 기술의 수준, 가치지향 등 전문성에 대한 인식이 직무만족과 어떠한 관련성을 맺는지에 관한 연구는 상대적으로 부족한 실정이다.

4. 전문성 인식이 직무만족에 미치는 영향

지역아동센터 종사자를 비롯한 사회복지사의 전문성은 직무만족 결정요인 중의 하나이다[32]. 사회복지사의 경우 직업을 통해 얻는 소득, 직위 등의 수단적인 보상 뿐만 아니라, 도전감과 승진기회 등이 직무만족에 중요한 요인으로 작용한다[33][34]. 또한 클라이언트 및 동료 사회복지사들과 일하면서 경험하는 전문직으로서의 성취감이 직무만족을 높이는 중요한 요인이다[35].

높은 수준의 전문적 지식과 기술을 가진 지역아동센터 종사자는 아동의 문제상황에 대한 종합적인 이해와 개입을 통해 당면한 아동의 문제를 보다 효과적으로 해결할 수 있다. 전문적 지식과 기술은 의사결정능력에도 관련된다. 기관내에서 문제해결을 위한 업무수행 능력을 향상시키고, 새로운 상황과 도전에 직면해서도 효과적인 해결방안을 모색하는데 기여할 것이다. 따라서 스트레스 상황에 대한 효과적인 대처, 문제해결을 통한 성취감과 보람을 더 많이 경험할 수 있다. 따라서 높은 수준의 전문적 지식과 기술을 가진 지역아동센터 종사자는 자신의 직무에 대해 높은 수준의 만족을 보일 것이다.

또한 전문적 가치에 대한 인식이 높을수록 직무만족이 높을 것이다. 전문가로서의 윤리의식, 저소득층 아동의 복리증진에 대한 사명감과 소명의식이 높을수록 아

동의 복지향상을 위한 서비스 제공이라는 직무에 대한 몰입도가 높기 때문이다. 비록 낮은 수준의 보상과 처우에 대한 불만이 있더라도, 아동, 동료, 사회에 대한 책임감이 높을수록 직무에 대한 헌신도가 높으며, 이는 직무만족에 긍정적인 영향을 미치기 때문이다.

전문성 인식과 직무만족에 관한 선행연구에 따르면, 종합사회복지관 사회복지사의 전문성 인식 수준을 높이는 것이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[36]. 사회복지전담공무원의 경우, 임금이나 승진 등의 요인 뿐만 아니라, 전공지식, 전문성 인식 등 전문성 요인이 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입에 영향을 미친다[37].

보육, 아동교육, 노인요양 분야에서도 유사한 결과가 나타났다. 보육교사의 경우, 전문성 인식수준에 따라 직무만족도가 달라지며, 신념, 윤리성 및 자율성에 대한 인식정도가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다[13]. 초등교사의 경우에도 전문성 인식 수준과 직무만족의 관계는 정적인 관련성을 맺었다. 특히 초등교사 본연의 역할인 학급경영관리, 교육봉사자, 생활상담 지도 등의 전문성에 대한 인식이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다[14]. 노인요양시설 요양보호사 경우에도 전문성 인식수준이 높은 요양보호사가 높은 수준의 직무만족도를 보이는 것으로 나타났다[16]. 이와같이 다양한 사회서비스를 제공하는 분야에서 종사자의 전문성 인식은 직무만족과 정적인 관련성을 맺고 있다.

지역아동센터를 대상으로 전문성 인식과 직무만족 간의 관련성을 밝힌 연구는 매우 드물다. 그 이유 중의 하나는 지역아동센터 종사자의 직무만족에 영향을 미치는 요인에서 직무만족의 내적요인보다는 직무 외적요인에 주로 초점을 두고 있기 때문이다. 근무조건, 보수 등이 낮기 때문에 직무만족도가 낮아지고, 직무헌신과 직무몰입도 낮아진다는 것이다. 그러나 이러한 직무 외적요인이 동일하다면, 전문가 집단의 직무만족은 자신의 전문적인 지식과 기술을 충분히 발휘할 때 더욱 높아지게 될 것이다[38].

III. 연구방법

1. 연구가설

이 연구에서는 지역아동센터 종사자들의 아동복지서비스 실천에 요구되는 전문성에 대한 인식이 직무만족에 미치는 영향을 밝히고자 한다. 다음과 같은 연구가설을 검증하고자 한다.

<가설> 지역아동센터 종사자의 전문성 인식이 높을수록 직무만족도가 높을 것이다.

가설1. 전문적 지식 및 기술의 인식이 높을수록 직무만족도가 높을 것이다.

가설2. 전문적 가치의 인식이 높을수록 직무만족도가 높을 것이다.

2. 연구대상 및 자료수집방법

이 연구는 2010년 보건복지부 평가사업을 시행한 서울, 경기, 강원지역 지역아동센터(1,049개소) 중에서 지역사회복지협의체에 등록된 도시지역센터 469개소 시설장 및 생활복지사를 대상으로 하였다. 지역별 인구규모에 따라 표본을 추출하여, 190개 센터 356명의 시설장 및 생활복지사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 자료수집은 2011년 8월 1일부터 9월 16일까지 진행되었다. 우편 및 이메일을 통해 설문지를 배포하였으며, 회수된 설문지는 227부로 63.8%의 회수율을 보였다. 설문조사가 방학중 캠프, 여행 등 장기 외부프로그램이 진행되는 기간에 수행되었기 때문에 회수율이 높지는 않았다. 연구에서는 응답이 제대로 이루어지지 않은 6부를 제외한 221부를 분석에 사용하였다.

3. 변수의 정의 및 측정

3.1 종속변수: 직무만족도

본 연구에서는 직무만족을 지역아동센터 종사자가 직무에 대해 갖는 내적/외적 만족상태로 정의한다. 측정도구는 허츠버그(Herzberg)의 2요인이론에 기반한 이인재[39]의 사회복지종사자 직무 내적/외적 만족척도를 토대로 하였다. 이에 추가하여 김은경[40], 박상덕[41]의 지역아동센터 종사자의 직무만족도 측정도구를 본 연구에 맞게 수정·보완하였다.

본 연구에서는 직무 내적만족(직무자체, 성취감, 도전욕구, 책임감, 인정) 13개 문항, 직무 외적만족(보상, 직무안정성, 근무환경, 조직, 사회적 인식) 14개 문항 등 총 27개 문항을 통해 직무만족도를 측정하였다. 응답은 5점 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높도록 구성하였다. 신뢰도 분석결과, 전체 직무만족도의 Cronbach's Alpha값은 0.826, 하위영역인 직무 내적만족은 0.778, 직무 외적만족은 0.742로 나타났다.

3.2 독립변수: 전문성 인식

본 연구에서는 지역아동센터 종사자의 전문성 인식을 종합적인 아동복지 서비스를 실천하기 위해 갖추어야 하는 종사자의 아동복지 지식과 기술, 가치(윤리적 책임)에 대한 인식으로 정의하였다. 전문성 인식은 1) 전문적 지식과 기술, 2) 가치 등 두 가지 하위영역으로 구분하였다. 전문적 지식과 기술에 대한 인식을 측정하기 위하여 김경희[23]가 개발한 척도를 본 연구에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 전문적 지식과 기술 영역은 1) 전문적 발달(3문항), 2) 조직운영(3문항), 3) 서비스 전달체계(3문항), 4) 기본적 대인관계 기술(2문항), 5) 개입지식과 기술(5문항) 등 5개 영역 16개 문항으로 구성하였다. 응답은 5점 척도로 측정하였으며, 항목별 점수가 높을수록 전문적 지식과 기술에 대한 인식이 높도록 구성하였다.

전문적 가치 또는 윤리적 책임의 측정은 김경희[23]가 우리나라 사회복지사의 윤리적 책임을 측정하기 위해 개발한 도구를 지역아동센터에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 1) 클라이언트에 대한 책임(6문항), 2) 기관에 대한 책임(3문항), 3) 전문직에 대한 책임(3문항), 4) 동료에 대한 책임(2문항), 5) 사회에 대한 책임(4문항) 등 5개 하위영역 27개 문항으로 측정하였다. 마찬가지로 5점 척도로 측정하였으며, 항목별 점수가 높을수록 전문적 가치에 대한 인식이 높도록 구성하였다. 신뢰도 검사결과, 전문성 인식 전체 척도는 Cronbach's Alpha값이 0.880, 전문적 지식/기술 인식은 0.810, 전문적 가치 인식은 0.837로 신뢰도가 높은 것으로 나타났다.

3.3 종사자 개인 및 근무환경의 특성

지역아동센터 종사자의 전문성 인식과 직무만족 간의 관계에 영향을 미칠 것으로 여겨지는 종사자 개인특성과 지역아동센터의 특성을 조사하였다. 먼저 종사자의 개인적 특성으로는 성별(남/여), 연령, 최종학력(고졸, 전문대졸, 대졸, 대학원졸, 기타), 전공(사회복지/비 사회복지), 사회복지사 자격증 보유수준(1,2,3급, 기타) 및 취득경로(전문대, 4년제, 사이버 대학 및 학점은해, 사회복지대학원, 전문교육기관, 기타), 직위(시설장, 생활복지사), 근무경력 등을 조사하였다.

근무환경 특성으로는 기관의 운영주체(종교법인, 사회복지법인, 사단법인, 재단법인, 시민사회단체, 개인, 기타), 운영상의 특징(거점센터, 청소년, 다문화, 장애아, 기타), 센터가 위치한 지역(서울, 경기, 강원) 등을 조사하였다.

4. 자료분석방법

본 연구에서는 조사대상자의 개인 및 근무환경의 특성, 전문성 인식 수준, 직무만족도를 파악하기 위해 빈도분석 등 기술통계분석을 수행하였다. 또한 전문성 인식이 직무만족도에 미치는 영향을 밝히기 위해서 회귀분석을 수행하였다. 회귀분석에서는 전문성이 직무만족에 미치는 영향을 구체적으로 살펴보기 위해서 1) 직무만족 전체, 2) 직무 내적만족, 3) 직무 외적만족 등을 종속변수로 설정하여 별도로 분석하였다. 마찬가지로 핵심 독립변수도 1) 전문성 인식 전체(모델1), 2) 전문적 지식/기술(모델2), 3) 전문적 가치(모델3) 등 세가지 분석모델을 설정하여 전문성 인식의 효과를 세부적으로 밝히고자 하였다.

IV. 연구결과

1. 조사대상자의 특성

조사대상자의 특성은 [표 1]과 같다. 응답자의 86%가 여성이었다. 연령은 40대가 36.7%로 가장 많았으며 20대, 30대, 50대 순으로 나타났다.

표 1. 조사대상자의 특성(n=221)

	변수	빈도	%
성별	남	31	14.0
	여	190	86.0
직위	시설장	91	41.2
	생활복지사	130	58.8
연령	20대	62	28.1
	30대	47	21.3
	40대	81	36.7
	50대	29	13.1
	무응답	2	0.9
학력	고졸	8	3.6
	전문대졸	72	32.6
	대졸	108	48.9
	대학원졸	31	14.0
근무경력	기타	2	0.9
	1년 미만	36	16.3
	1년~3년 미만	72	32.6
	3년~5년 미만	49	22.2
	5년 이상	63	28.5
전공분야	무응답	1	0.5
	사회복지전공	132	59.7
	타전공	57	25.8
사회복지사 자격증	무응답	32	14.5
	사회복지사1급	44	19.9
	사회복지사2급	146	66.1
	사회복지사3급	7	3.2
	없음(다른 자격증)	20	9.0
사회복지사 자격증 취득경로	무응답	4	1.8
	대학(4년제) 졸업	45	20.4
	전문대 졸업	53	24.0
	학점은행 졸업	82	37.1
	전문교육기관 이수	12	5.4
	사회복지대학원 졸업	5	2.3
	없음(다른 자격증)	20	9.0
운영상 특징	무응답	4	1.8
	특수목적: 청소년	34	15.4
	특수목적: 다문화	5	2.3
	특수목적: 장애	10	4.5
근무지역	거점형	39	17.6
	일반아동	133	60.2
	강원	68	30.8
	경기	118	53.4
지역아동센터 운영주체	서울	35	15.8
	종교법인	53	24.0
	사회복지법인	18	8.1
	사단법인	19	8.6
	재단법인	6	2.7
	시민사회단체	4	1.8
	개인	108	48.9
기타	13	5.9	

응답자의 41.2%가 시설장이었으며, 58.8%가 생활복지사였다. 근무 경력은 1년~3년 미만인 경우가 32.6%로 가장 많았다. 5년 이상 경력자는 28.5%로 상당수 중

사자의 근무경력이 짧은 것으로 나타났다.

응답자의 학력은 대부분 전문대 졸업 이상인 것으로 나타났다. 대학졸업이 48.9%로 가장 많았다. 사회복지학 관련 전공자는 59.7%였다. 사회복지사 자격증은 2급이 66.1%로 가장 많았으며, 1급은 19.9%를 차지했다. 정교사, 유치원교사, 보육교사 등의 자격증을 갖고 있거나 자격증이 없는 경우는 9%였다. 사회복지사 자격증을 취득한 경로는 학점은행 및 사이버대학 졸업이 37.1%로 가장 많았다. 지역아동센터 특성과 관련하여, 경기지역이 53.4%로 가장 많았으며, 강원 30.8%, 서울 15.8% 순으로 나타났다. 기관 운영주체는 개인이 48.9%로 가장 많았다. 거점형지역아동센터로 지정받은 곳이 17.6%로 가장 많았으며, 청소년, 장애아동, 다문화 아동센터의 순으로 나타났다.

2. 전문성 인식과 직무만족도의 수준

2.1 전문성 인식 수준

[표 2]와 같이 응답자의 전문성 인식 수준은 5점 만점 기준, 약 3.88점으로 중간 이상인 것으로 나타났다. 하위영역별로 전문적 가치 인식이 4.02점으로 전문적 지식과 기술의 인식에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 이러한 전문성 인식수준은 부산지역 지역아동센터 교사를 대상으로 한 결과와 유사한 수준이다[2]. 또한 상담활동 등 전문적 지식/기술에 비해, 일에 대한 신념 등 사명감과 윤리적 가치에서 높은 수준을 보이는 점과 유사한 결과이다[2].

표 2. 전문성 인식의 수준

	평균	표준편차
전문성 인식 전체	3.88	0.40
1.전문적 지식과 기술	3.72	0.50
전문적 발달	3.87	1.02
조직운영	3.96	0.56
서비스 전달체계	3.64	0.55
기본적 대인관계	3.89	0.52
개입	3.47	0.57
2.전문적 가치(윤리적 책임)	4.02	0.41
클라이언트	3.99	0.56
기관	4.13	0.47
전문직	4.06	0.46
동료	4.18	0.51
사회	3.86	0.45

세부영역별로 살펴보면, 전문적 지식/기술에서는 조직운영 지식과 기술이 3.96점으로 가장 높게 나타났다. 개입 지식과 기술은 3.47점으로 가장 낮았다. 서비스 전달체계 및 개입 측면의 지식과 기술에 대한 인식은 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 한편, 전문적 가치의 인식에서는 동료에 대한 윤리적 책임이 4.18점으로 가장 높게 나타났다. 기관, 동료, 전문직에 대한 윤리적 책임에 비해, 클라이언트, 사회에 대한 윤리적 책임에 대한 인식은 상대적으로 낮게 나타났다.

2.2 직무만족도의 수준

[표 3]에서 보듯이 응답자의 직무만족도는 5점 기준, 3.38점으로 중간보다 조금 높게 나타났다. 이는 기존 연구에서 조사한 생활복지사의 직무만족도와 대체로 유사한 수준이다[1][42]. 하위영역별로 살펴보면, 직무 내적만족은 3.75점, 직무 외적만족은 3.03점으로 직무환경 요인에 대한 만족도는 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 세부항목별로 살펴보면, 직무내적만족에서는 성취감(3.96점)과 책임(3.94점)에 대한 만족이 높게 나타났다. 직무수행에서 도전, 성취감, 책임과 권한부여 측면에서 만족도는 높으나, 직무자체가 주는 즐거움, 개인능력에 상응하는 인정에 대한 만족도는 상대적으로 낮음을 알 수 있다.

표 3. 직무만족 수준

	평균	표준편차
직무만족 전체	3.38	0.35
1.직무 내적만족	3.75	0.40
직무자체	3.62	0.44
성취감	3.96	0.61
도전 욕구	3.81	0.55
책임	3.94	0.55
인정	3.62	0.62
2.직무 외적만족	3.03	0.42
보상	2.33	0.76
직무안정성	3.44	0.68
근무환경	2.70	0.51
조직	3.83	0.55
사회적 인식	2.99	0.68

직무 외적만족에서는 조직에 대한 만족이 3.83점으로 가장 높았다. 반면 지역아동센터 종사자에 대한 사회적

인식, 기관의 근무환경에 대한 만족은 상대적으로 낮았다. 보상에 대한 만족은 2.33점으로 가장 낮게 나타났다. 보상의 경우 개인의 학력, 능력과 노력에 비해, 적절한 수준의 보상이 이루어지지 않는 것으로 인식하였다. 이는 기존 연구에서도 직무내적 요소인 보람에는 만족하지만, 임금과 업무량에는 불만족하는 결과와 대체로 일치하는 것이다[1][3][42][43].

3. 전문성 인식이 직무만족에 미치는 영향

전문성 인식이 직무만족에 미치는 영향에 대한 연구 가설을 검증하기 위해 세가지 모델을 설정하여 회귀분석을 수행하였다. 개인 및 근무환경 특성 중에서 전문성 인식과 직무만족에서 집단간 차이가 있었던 연령, 경력, 최종학력, 직위, 지역 등을 통제한 후, 전문성 인식이 직무만족, 직무 내적만족, 직무 외적만족에 미치는 영향을 분석하였다(모델1, [표 4]). 마찬가지로 방식으로 전문성 인식의 하위요인인 전문적 지식/기술 인식(모델 2)과 전문적 가치 인식(모델3)이 직무만족에 미치는 영향을 별도로 분석하였다[표 5][표 6]. 분석결과는 다음과 같다.

3.1 전문성 인식이 직무만족에 미치는 영향

전문성 인식이 직무만족, 직무 내적만족, 직무 외적만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과는 [표 4]와 같다. 분석결과, 첫째, 전문성 인식이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타나, 연구가설을 지지하였다. 통제 변수 중에서 경력이 많을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 반면 학력이 높은 경우, 직무만족도는 상대적으로 낮은 경향을 보였다. 또한 생활복지사에 비해 시설장의 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다.

둘째, 전문성 인식이 높을수록 직무 내적만족도가 높은 것으로 나타났다. 앞서 분석과 유사하게 경력, 직위가 직무 내적만족과 관련을 맺었다. 셋째, 전문성 인식이 높을수록 직무 외적만족도 높은 것으로 나타났다. 첫 번째 분석모델과 마찬가지로, 최종학력, 직위, 지역 아동센터 위치가 직무 외적만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 4. 전문성 인식이 직무만족에 미치는 영향

모델 1	직무 만족		직무 내적 만족		직무 외적 만족	
	b	s.e.	b	s.e.	b	s.e.
상수	1.408***	.239	1.371***	.261	1.443***	.315
전문성 인식	.549***	.053	.630***	.058	.473***	.070
연령	-.002	.003	-.001	.003	-.003	.003
경력	.002**	.001	.003**	.001	.002	.001
학력(고졸)						
전문대졸	-.261*	.105	-.158	.115	-.357*	.139
대졸	-.255*	.104	-.115	.113	-.385**	.137
대학원졸	-.349**	.117	-.171	.128	-.514**	.154
기타	-.046	.221	-.149	.242	.049	.292
직위(시설장)						
생활복지사	.147**	.048	.104*	.052	.187**	.063
지역(강원)						
서울	-.003	.060	-.080	.065	.069	.079
경기	.014	.044	-.094	.048	.114*	.058
R ²	0.397		0.464		0.241	
F비	13.649***		17.889***		6.581***	

* 괄호안의 항목은 더미변수에서 기준범주를 나타냄.

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

분석결과, 연령, 경력, 학력 등의 변수를 통제한 후에 전문성 인식이 높을수록 직무만족도, 직무 내적만족도, 직무 외적만족도가 높은 것으로 나타났다. 또한 전문성 인식이 직무 외적만족에 비해, 직무 내적만족에서 상대적으로 높은 설명력을 보였다. 이는 전문성 인식이 직무 내적 측면의 만족에서 상대적으로 더 큰 영향력을 갖는다는 점을 보여준다.

3.2 전문적 지식/기술 인식이 직무만족에 미치는 영향

전문성 인식의 하위영역인 전문적 지식/기술의 인식이 직무만족, 직무 내적만족, 직무 외적만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과는 [표 5]와 같다.

앞서 전문성 인식전체를 독립변수로 이용한 분석(모델1)과 전반적으로 유사한 결과를 보여준다. 첫째, 전문적 지식/기술에 대한 인식이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타나 연구가설(가설1)을 지지하였다. 통제 변수 중에서 경력, 최종학력, 직위가 유의미한 영향을 보였다. 둘째, 전문적 지식/기술에 대한 인식이 높을수록 직무 내적만족도 또한 높은 것으로 나타났다. 셋째, 전문적 지식/기술에 대한 인식이 높을수록 직무 외적만족도도 높게 나타났다.

표 5. 전문적 지식/기술 인식이 직무만족에 미치는 영향

모델 2	직무 만족		직무 내적 만족		직무 외적 만족	
	b	s.e.	b	s.e.	b	s.e.
상수	2.136***	.218	2.129***	.235	2.143***	.279
전문적 지식/기술	.356***	.044	.432***	.048	.285***	.057
연령	.000	.003	.001	.003	-.001	.003
경력	.002**	.001	.003**	.001	.002	.001
학력(고졸)						
전문대졸	-.242**	.113	-.142	.121	-.335*	.144
대졸	-.245*	.111	-.107	.120	-.373*	.142
대학원졸	-.319*	.125	-.145	.135	-.480**	.161
기타	-.117*	.238	-.241	.257	-.003	.305
직위(시설장)						
생활복지사	.130*	.051	.087	.055	.170*	.066
지역(강원)						
서울	.004	.064	-.072	.069	.075	.082
경기	-.008	.047	-.115*	.051	.092	.060
R ²	0.306		0.398		.176	
F비	9.117***		13.697***		4.434***	

※ 괄호안의 항목은 더미변수에서 기준범주를 나타냄.
* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

3.3 전문적 가치인식이 직무만족도에 미치는 영향

전문성 인식의 또 다른 하위영역인 전문적 가치인식이 직무만족, 직무 내적만족, 직무 외적만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과는 [표 6]과 같다. 먼저 전문적 가치에 대한 인식이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타나, 연구가설(가설2)을 지지하였다. 경력, 학력, 직위가 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 전문적 가치인식이 높을수록 직무 내적만족도가 높은 것으로 나타났다. 마지막으로 전문적 가치인식이 높을수록 직무 외적만족도도 높게 나타났다.

전반적인 분석결과, 전문성 인식이 높을수록 직무만족도, 직무 내적만족도, 직무 외적만족도가 높은 것으로 나타났다. 하위영역별 분석에서도 전문적 지식/기술, 전문적 가치인식 모두 직무 외적만족에 비해, 직무 내적만족과 상대적으로 높은 관련성을 보였다. 이는 직무 외적만족의 경우 전문성 인식보다는 보상수준과 직무여건 등 환경적 요인의 영향이 상대적으로 크게 작용하기 때문이다.

표 6. 전문적 가치 인식이 직무만족도에 미치는 영향

모델 3	직무 만족		직무 내적만족		직무 외적만족	
	b	s.e.	b	s.e.	b	s.e.
상수	1.658***	.250	1.771***	.280	1.552***	.316
전문적 가치	.464***	.054	.501***	.060	.429***	.068
연령	-.002	.003	-.001	.003	-.004	.003
경력	.002**	.001	.003**	.001	.002	.001
학력(고졸)						
전문대졸	-.225*	.110	-.113	.124	-.330*	.140
대졸	-.227*	.109	-.079	.123	-.363**	.138
대학원졸	-.292*	.123	-.098	.138	-.472**	.155
기타	.080	.233	-.007	.262	.161	.295
직위(시설장)						
생활복지사	.134**	.050	.085	.057	.179**	.064
지역(강원)						
서울	-.004	.063	-.080	.071	.067	.080
경기	-.012	.046	-.128*	.051	.096	.058
R ²	0.329		0.370		0.224	
F비	10.168***		12.152***		5.981***	

※ 괄호안의 항목은 더미변수에서 기준범주를 나타냄.
* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

V. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 지역아동센터 종사자의 전문성 인식이 직무만족에 미치는 영향을 밝히는 것이다. 이를 통해 지역아동센터 관리자와 실무자의 전문성과 직무만족도를 증진함으로써 서비스의 질을 향상시킬 수 있는 방안을 모색하고자 하였다. 이를 위해 서울, 경기, 강원지역 지역아동센터 시설장 및 생활복지사 221명을 대상으로 설문조사를 수행하였다.

본 연구에서는 지역아동센터 고유의 목적을 달성하는데 필요한 전문성에 관한 인식을 전문적 지식, 기술, 가치 등 하위영역별로 측정하였다. 따라서 종사자의 직무만족도를 높이기 위해서 어떠한 영역에서 전문성이 부족한지를 진단하고, 전문성 향상을 위한 구체적인 방안을 제안하고자 하였다.

조사결과, 응답자의 전문성 인식수준은 5점 만점에 평균 3.88점으로 나타나, 중간 이상의 수준을 보였다. 한편 전체 직무만족도 수준은 3.38점으로 나타났다. 회귀분석결과, 전문성 인식과 그 하위영역인 전문적 지식/기술, 전문적 가치인식이 높을수록 직무만족도, 직무 내적만족도, 직무 외적만족도 모두 높은 것으로 나타나,

연구가설을 지지하였다.

응답자의 개인적 특성 중에서 경력이 많을수록 직무 만족도, 특히 직무 내적만족도가 높은 것으로 나타났다. 경력이 많을수록 업무 숙련도와 기관에 대한 이해도가 높으며, 이는 직무 내적만족도를 높이는 요인으로 작용하기 때문이다. 한편 선별효과가 작용할 가능성도 있다. 상대적으로 직무만족도가 높은 직원이 지역아동센터에 오랫동안 근무할 가능성이 높으며[42], 직무만족도가 낮은 직원이 이직할 가능성이 더 높기 때문이다. 반면, 학력이 높을수록 직무만족도는 낮아지는 경향을 보였다. 이는 직무 외적만족도와와의 관계에서 두드러졌다. 학력이 높을수록 전문성 인식이 높지만, 자신의 능력과 기대수준에 비해 근무환경과 보상 등 직무 외적여건이 충분하지 않다고 인식하기 때문이다.

시설장의 경우 생활복지사에 비해 직무만족도, 직무 내적만족도, 직무 외적만족도가 모두 낮은 것으로 나타났다. 시설장의 전문성 인식 수준은 높지만, 자신이 수행하는 역할과 책임, 기대수준에 비해 직무 내적/외적 만족도는 생활복지사와 차이가 없기 때문이다.

이러한 연구결과를 토대로 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있다. 첫째, 지역아동센터 종사자의 전문성 인식이 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 이는 지역아동센터 종사자의 프로그램 및 직무만족에 미치는 영향에 관한 기존 연구결과[7][43]와 일치하는 결과이다. 종사자의 전문성 인식이 높을수록 직무만족도가 높으며, 조직 헌신도 및 사회복지 서비스의 질적 향상에 긍정적인 영향을 미칠 가능성이 있다.

분석결과 전문성 인식이 높을수록 직무 내적만족도 뿐만 아니라 직무 외적만족도가 높은 것으로 나타났다. 지역아동센터 종사자의 전문성 증진은 직무에 대해 갖는 안정감, 근무환경에서 기술적용의 용이성, 조직과 사회적 인식에 대한 긍정적 기대 등 외적요소에 대한 만족감을 증진시킴으로써 직무몰입 향상에 기여할 수 있다.

또한 전문성 인식을 증진시키는데 경력, 학력, 직위 등이 중요한 변수로 작용함을 파악할 수 있었다. 따라서 전문성 인식에 따른 직무만족도를 증진시키기 위해서는 종사자의 재직기간을 증가시킬 수 있는 인센티브를 제공하고, 학력 및 직위에 적합한 실무교육 및 경력

개발 프로그램을 제공할 필요성이 있다[3].

둘째, 전문성에서 취약하다고 인식한 영역인 클라이언트 개입, 지역사회 서비스 제공 등의 영역에서 지식, 기술, 가치에 대한 역량을 높이는 것이 필요하다[2]. 이를 위해서는 기존의 단기적이고 의무적인 실무자 교육에서 벗어나, 연령, 경력, 직위에 적합한 체계적인 보수 교육 시스템을 마련하는 것이 요청된다[3]. 또한 종사자들이 흥미를 갖고 교육에 적극적으로 참여할 수 있도록 지역특성과 참여자의 욕구를 반영한 다양한 교육프로그램을 개설하는 것이 필요하다. 이는 단순 지식 및 기술전달 중심의 교육이 아닌, 폭넓은 관점에서 지역아동센터 종사자의 전문성을 향상시킬 수 있는 심층적인 교육이 뒷받침될 때 가능할 것이다.

이와 함께 사회복지사 자격증이 없는 경우에는 지역아동센터 고유의 서비스 목표를 실천할 수 있도록 직무 교육을 철저히 수행해야 할 것이다[3][42]. 또한 현행 사회복지사 2급 이상, 공인된 아동 및 청소년 관련 자격증 보유자, 일정 기간 이상의 경력 및 학력수준 등 종사자의 자격요건을 상향조정할 필요성이 있다. 이러한 교육적, 정책적 노력은 종합적인 아동복지 서비스 실천을 위해 준비된 인재를 채용하고, 경력이 많아질수록 전문적 수퍼바이저로서 서비스 향상에 기여할 수 있는 환경을 마련하는 기반이 될 것이다[3].

셋째, 그동안 지역아동센터의 열악한 직무 외적요인이 직무만족도에 부정적인 영향을 미친다는 문제점이 지속적으로 제기되었다. 경력, 학력, 직위 등 종사자의 능력과 노력에 비해, 직무 외적요소가 충족되지 못하고 있다는 점은 여전히 주목해야 한다[43]. 특히, 보상에 대한 만족도는 매우 낮게 나타났다. 경력, 직위가 높을수록 보상수준을 향상시키고, 노력에 따른 다양한 인센티브를 제공할 필요가 있다[42].

현재 지역아동센터에 부여되는 역할과 기대가 증가하고 있다. 지역아동센터간 거점역할을 수행하는 센터의 설립, 특수아동 대상 프로그램 개발 및 적용, 특별 프로그램 개설 등이 그 예이다[2]. 그러나 증가하는 업무량에 비해 추가 인력 및 인건비 지원은 매우 부족한 실정이다. 이러한 직무 외적환경의 개선이 뒷받침되지 못한다면 능력을 갖춘 종사자의 이직률이 높아지고, 대부

분의 지역아동센터는 근무경력이 짧은 종사자로 구성될 가능성이 커진다. 이는 결국 지역아동센터의 질 높은 서비스 제공을 더디게 만드는 요인으로 작용할 수 있다 [1]. 따라서 향후 지역아동센터 발전을 위해서는 정부, 민간, 지역아동센터 간의 협력을 통해, 종사자의 전문성을 향상시키는 교육적 노력과 더불어 보상체계를 중심으로 인력수준 및 근무환경 등 직무 내외적 요인의 개선을 위한 정책적 뒷받침이 이루어져야 할 것이다 [1][42][43].

마지막으로 연구의 한계와 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 서울, 경기, 강원 등의 지역에 국한하여 조사를 진행하였다. 따라서 연구결과를 일반화하기에는 한계가 있다. 둘째, 직무만족에 영향을 미치는 직무특성(예: 자율성, 업무량, 역할갈등)과 인사관리체계(예: 보수, 승진, 복리후생)와 같은 업무환경요인을 포함하지 못하였다. 향후 연구에서는 직무만족과 관련된 조직구조와 직무특성 요인을 포함한 조사와 분석이 수행되어야 할 것이다. 셋째, 전문성 측정이 대상자의 주관적 인식에 의존하고 있다. 객관적인 수준의 전문성을 파악하기에는 어려움이 있다. 따라서 후속연구에서는 어떠한 요인이 종사자 개인의 전문성 인식을 높게 또는 낮게 평가하도록 하는지, 학부모 등 이해관계자의 지역아동센터의 전문성에 대한 인식은 어떠한지, 무엇이 전문성을 높이는 요인인지에 관한 연구가 요구된다. 이를 통해 지역아동센터 종사자의 전문성 향상을 도모하는데 필요한 유용한 결과를 얻을 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

- [1] 공계순, “지역아동센터 생활복지사의 직무환경과 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국가족복지학, 제15권, 제4호, pp.23-48, 2010.
- [2] 구은미, “지역아동센터 프로그램 질과 전문성에 관한 교사의 인식”, 아동교육, 제19권, 제2호, pp.5-15, 2010.
- [3] 변숙영, “방과후 아동보육시설 종사자의 근무실태와 직무만족에 관한 연구”, 육아정책연구, 제4권, 제2호, pp.129-152, 2010.
- [4] 이경림, 지역아동센터 운영 및 설립방안, 부스려 기사랑나눔회 설명회 자료집, 2004.
- [5] 박세경, “사회서비스 돌봄 일자리의 쟁점과 과제”, 보건복지포럼, 제162권, pp.32-41, 2010.
- [6] 이상준, 사회복지관 사회복지사의 전문성 강화에 관한 연구, 대구대학교 대학원 석사학위논문, 2000.
- [7] 정수진, 지역아동센터 실무자의 프로그램 만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 순천향대학교 대학원 석사학위논문, 2009.
- [8] 이재숙, 지역아동센터의 사회복지기능 수행평가에 관한 연구, 서울여자대학교 사회복지대학원 석사학위논문, 2005.
- [9] 전국지역아동센터협의회, 지역아동센터 운영 현실화를 위한 예산 확보, 종사자 처우개선, 질적향상, 지역아동센터의 발전방향 모색을 위한 토론회 자료집, 2008.
- [10] 김행열, 김용민, “한국 사회복지사의 윤리성과 전문성에 대한 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향”, 한국동북아논총, 제16권, 제1호, pp. 209-232.
- [11] 이종민, 지역아동센터 실무자의 직무만족도에 관한 연구, 계명대학교 대학원 석사학위논문, 2009.
- [12] 천효숙, 지역아동센터 사회복지사의 직무만족도에 관한 연구: 직무특성을 중심으로, 서강대학교 공공정책대학원 석사학위논문, 2006.
- [13] 이종명, 보육교사의 전문성 인식과 직무만족도 연구, 국제문화대학원대학교 사회복지전공 석사학위논문, 2007.
- [14] 김윤교, 초등교사가 지각한 전문성 인식과 직무만족도와의 관계, 대구교육대학교 교육대학원 석사학위논문, 2005.
- [15] 한도희, 방과후사업 종사자의 직업전문성에 관한 연구, 경기대학교 대학원 박사학위논문, 2009.
- [16] 이서연, 임효연, “요양보호사의 전문성 인식과

- 직무만족에 관한 연구”, 한국콘텐츠학회논문지, 제13권, 제7호, pp.238-247, 2013.
- [17] 지역아동센터 중앙지원단, *지역아동센터 업무매뉴얼*, 2013.
- [18] 윤형환, *직업상담자의 전문성 발달과정과 영향요인*, 홍익대학교 대학원 박사학위논문, 2008.
- [19] R. L. Barker, *The Social Work Dictionary*, Washington: NASW Press, 1995.
- [20] 김용민, *사회복지관 조직풍토가 사회복지사의 전문성에 미치는 영향에 관한 연구*, 성균관대학교 대학원 박사학위논문, 2010.
- [21] A. E. Fortune, “Field Education,” in Reamer ed, *The Foundation of Social Work Knowledge*, NY: Columbia University Press, 1994.
- [22] 전국지역아동센터협의회, *지역아동센터 종사자의 윤리강령*, 2010.
- [23] 김경희, *사회복지관 사회복지사의 책무성에 영향을 미치는 변인*, 서울여자대학교 대학원 박사학위논문, 2001.
- [24] 강현주, 조상미, “사회복지 종사자의 직무만족에 관한 연구경향 분석”, 한국사회복지행정학, 제12권, 제1호, pp.301-335, 2010.
- [25] E. A. Locke, “The Nature and Causes of Job Satisfaction,” pp.1279-1349 in M.D. Dunnette(eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, New York: McGraw-Hill, 1976.
- [26] 방하남, 김상욱, “직무만족도와 조직몰입도의 결정요인과 구조분석”, 한국사회학, 제43권, 제1호, pp.56-88, 2009.
- [27] 김용민, “사회복지관의 조직풍토가 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국콘텐츠학회논문지, 제9권, 제10호, pp.328-338, 2009.
- [28] T. S. Bateman and S. Strasser, “A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment,” *Academy of Management Journal* Vol.27, pp.95-112, 1984.
- [29] C. Glisson and M. Durick, “Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations,” *Administrative Science Quarterly*, Vol.33, pp.61-81, 1988.
- [30] A. L. Kalleberg, “Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction” *American Sociological Review*, Vol.42, No.1, pp.124-143, 1977.
- [31] K. L. Rusell, “Variations in Orientation to Work and Job Satisfaction,” *Sociology of Work and Occupations*, Vol.2, pp.299-322, 1975.
- [32] J. E. oulin, “Job task and organizational predictors of social worker job satisfaction change: a panel study,” *Administration in Social Work*, Vol.18, No.1, pp.21-38, 1994.
- [33] S. Jayarten and W. A. Chess, “Job Satisfaction and Turnover among Social Work Administration: A National Survey,” *Administration in Social Work*, Vol.7, No.2, pp.11-22, 1983.
- [34] Vinokur-Kaplan, D. Jayaratne, and W. A. Chess, “Job satisfaction and retention of social workers in public agencies, non profit agencies, and private practice: the impact of workplace conditions and motivators,” *Administration in Social Work*, Vol.18, No.3, pp.93-121, 1994.
- [35] 김예경, *사회복지사의 전문성 인식과 직무만족도의 관계 연구*, 이화여자대학교 사회복지대학원 석사학위논문, 2000.
- [36] 김규나, *종합사회복지관 사회복지사의 전문성 인식과 직무만족에 관한 연구*, 상지대학교 사회복지정책대학원 사회복지학과 석사학위논문, 2007.
- [37] 송기숙, *사회복지전담 공무원의 직무만족 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구*, 대전대학교 대학원 박사학위논문, 2003.
- [38] 박석돈, 정운, “직업재활기금사업 전문인력의 직무만족에 관한 연구”, *직업재활연구*, 제16권, 제1호, pp.167-191, 2006.
- [39] 이인재, *사회복지실무자의 직무성과 결정요인*,

- 서울대학교 대학원 박사학위논문, 1993.
- [40] 김은경, *방과후 아동지도사의 직무만족에 관한 연구*, 동덕여자대학교 대학원 석사학위논문, 2002.
- [41] 박상덕, *방과후 아동지도사의 직무만족에 영향을 미치는 요인 연구*, 청주대학교 대학원 석사학위논문, 2005.
- [42] 성미영, 서영숙, “지역아동센터 생활복지사의 직무만족도와 조직헌신도 연구”, *방과후아동지도연구*, 제5권, 제1호, pp.49-65, 2008.
- [43] 성미영, *지역아동센터 생활복지사의 직무만족도 및 조직헌신도 연구*, 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문, 2006.

저 자 소 개

김 운 정(Woon-Jeong Kim) 정회원



- 2005년 2월 : 한림대학교 사회복지학과(문학사)
- 2012년 2월 : 한림대학교 사회복지대학원(사회복지학석사)
- 2008년 9월 ~ 현재 : 한림대 부설 한림해피존 지역아동센터장

<관심분야> : 청소년 및 가족복지, 가족치료

최 유 석(Youseok Choi) 정회원



- 1993년 2월 : 서울대학교 사회학과(문학사)
- 2000년 2월 : 서울대학교 사회복지학과(문학석사)
- 2009년 5월 : University of Wisconsin-Madison (Ph.D.)

▪ 2009년 9월 ~ 현재 : 한림대학교 사회복지학부 부교수
 <관심분야> : 복지정책, 복지행정, 비교복지국가