

사회복지사의 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향 -지역아동센터를 중심으로-

Effect of Social Support for Social Welfare Workers on Job Satisfaction -Focusing on local child care center-

문호성

한려대학교 교양과

Ho-Seong Mun(mhs1155@naver.com)

요약

본 연구는 지역아동센터에서 아동들에게 직접 서비스를 제공하는 핵심인력인 사회복지사의 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향을 분석하고자 하였다. 연구대상은 전라남도 소재의 지역아동센터에서 근무하는 사회복지사를 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 240부를 분석자료로 활용하였다. 사회복지사의 인구통계학적 특성을 통제변수로 설정하여 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과 사회적 지지가 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이는 사회복지사의 사회적 지지가 높을수록 사회복지사의 직무만족이 높다는 것을 의미한다. 분석결과를 바탕으로 사회복지사의 사회적 지지 향상 방안으로 첫째, 지역아동센터 사회복지사들의 업무 표준화와 전문교육의 지지 강화, 둘째, 우수지역아동센터의 가산 점 부여, 셋째, 동료 및 지역사회간 네트워크 협력 체계 구축을 제언으로 한다.

■ 중심어 : | 지역아동센터 | 사회적 지지 | 직무만족 |

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect that the social support for social welfare workers who are the key personnel providing the service to children directly at local child care center would have on job satisfaction. For this study, the social welfare workers of local child care center in Jeollanam-do were surveyed. A total of 240 questionnaires which had been collected were used for analysis. This study analyzed the effect of social support on job satisfaction by defining the demographic characteristics of social welfare workers as the control variables. The results of the analysis showed that the social support had the greatest influence on job satisfaction. Such results suggest that the stronger social support for social welfare workers would increase the job satisfaction of social welfare workers. Based on the results of the analysis, the following recommendations are presented which can help increase social support for social welfare workers: First, it is necessary to standardize the works of social welfare workers at local child care center and provide them with specialized training and education. Second, additional points should be granted to excellent local child care centers. Third, a cooperation system needs to be established which links the networks of colleagues and local societies.

■ keyword : | Local Child Care Center | Social Support | Job Aatisfaction |

I. 서론

지역아동센터는 1980년대 경제발전으로 인한 도시빈민의 증가와 핵가족화 현상으로 가족부양이 열악한 저소득층 아동을 보호하기 위하여 민간사회단체 등에 주도한 공부방이 모태가 되었으며[1], 이러한 공부방의 형태를 2004년 아동복지법 개정을 통해 법적 아동복지시설로 규정하게 되었다. 지역아동센터가 법적 아동복지시설로 규정됨에 따라 국가의 재정지원이 이루어졌으며 그 결과 지역아동센터의 양적 확대를 가져왔으며, 지역사회의 빈곤아동들에게 아동복지서비스를 제공하는 중추적 역할을 수행하고 있다.

이러한 지역아동센터에서 아동들에게 직접 서비스를 제공함에 있어 중추적인 역할 수행을 하고 있는 사회복지사들은 아동에 대한 교육과 생활진반을 돌보는 매우 포괄적이며, 통합적인 아동복지서비스를 제공하고 있다. 즉 아동복지 전문가로서 가정과 학교의 보완 및 중재 역할을 담당하고 있다.

이렇듯 사회복지사들의 역할은 지역아동센터의 서비스 제공에 있어 매우 중요하다. 그러나 지역아동센터가 아동복지시설로 규정된 지 10년 가까운 시간이 흘렀음에도 불구하고 지역아동센터에서 근무하고 있는 사회복지사에 대한 사회적 관심과 관련 연구는 매우 미흡한 실정이다. 특히 지역아동센터에서 근무하는 종사자는 타 복지시설의 종사자에 비해 호봉제도가 없는 역차별에 처해 있으며, 정부의 사업추진 계획에 따라 많은 업무량에 시달리고 있고 이에 따른 과중한 업무스트레스와 소진이 발생하고 있다. 이로 인해 직무불만족의 수준이 매우 높게 나타나고 있다.

지역아동센터와 관련한 연구들의 관심은 주로 센터 운영과 관련하여 재정, 행정, 정책적 측면의 개선 방안이 주를 이루고 있다. 그러나 전술한 바와 같이 지역아동센터 사회복지사의 직무만족은 이용아동들에게 제공되는 서비스의 질을 결정짓는 중요한 부분이며, 직무만족이 높을수록 직무성과가 향상되고 자신의 직무와 조직에 더욱 헌신하게 된다[2]. 지역아동센터와 관련하여 수행된 연구들은 지역아동센터의 모체인 공부방의 운영 실태와 활성화 방안에 관한 연구[3-5], 지역아동센터

프로그램의 실태와 활성화 방안[6][7], 공부방의 운동론 관점에 입각한 연구[8-10], 지역아동센터 종사자의 직무 인식[11][12] 및 직무만족[13] 지역아동센터 종사자들의 소진과 이직[14]등에 관한 연구가 진행되어 왔다.

한편, 지역아동센터에서 근무하는 사회복지사에 대한 사회적 지지는 직무만족에 영향을 미치는 핵심적인 요인이 될 수 있으나, 국내 연구에서는 지역아동센터 사회복지사의 사회적 지지와 직무만족의 관계를 다룬 연구는 이루어지지 않고 있다. 이에 본 연구에서는 지역아동센터 사회복지사들의 직무만족의 실증적 분석과 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

연구목적은 다음과 같다. 첫째, 사회복지사의 사회적 지지와 직무만족 간의 상관관계를 분석한다. 둘째, 사회복지사의 인구통계학적 변인에 따른 직무만족의 차이를 분석한다. 셋째, 사회복지사의 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향을 분석한다.

II. 이론적 배경

1. 사회적 지지

사회적 지지는 복합적인 차원의 개념으로 학자들마다 다양하게 정의하고 있다. Cobb(1976)[15]는 ‘자신이 보살핌과 사랑을 받고 있고 가치 있는 존재로 대우받고 있으며, 의사소통이 가능한 서로 책임이 있는 조직망 속에 속해 있음을 믿도록 하는 정보’라고 정의하고 있으며, Kaplan et al.,(1977)[16]은 개인의 기본적 욕구(인정, 존경, 원조)가 중요한 사람들의 심리적인 지원에 의해 충족되는 정도를 사회적 지지라고 정의하였다.

한편, 송유미(2005)[17]는 사회적 지지를 사람이 어려움에 처했을 때 친밀감을 느끼거나 영향력을 행사할 수 있도록 사람이 제공해 주는 물질적·정신적 지원을 의미하며, 조직 내에서는 조직구성원들 간에 상호신뢰하고 존경하며 진심으로 생각해 주고 있음을 느끼게 하며 그 결과 스트레스에 대한 충격을 감소 또는 완화시켜주는 것이라고 하였다.

사회적 지지의 원천은 다양하게 제시될 수 있는데 [18], 첫째, 직장동료로부터의 지지이다. 직장동료는 직장의 상사를 비롯한 직장에서의 관계 모두를 포함한다 [19]. 둘째, 가족으로부터의 지지이다. 가족은 배우자를 포함한 모든 가족구성원의 관계를 포함할 수 있다[20]. 셋째는 친구로부터의 지지이며[21], 마지막으로 직장·가족·친구 이외의 지인으로부터의 지지이다[22].

사회적 지지는 스트레스 및 소진과 관련하여 많은 연구가 이루어져왔다. 사회적 지지의 일반적인 역할과 관련하여 크게 주 효과와 완충효과와 두 가지로 구분될 수 있는데, 주 효과는 사회적 지지가 지각되는 소진에 직접적인 영향을 미치는 것으로 개인이 소진을 극복하도록 도와주는 차원이며, 스트레스의 높고 낮음에 상관 없이 사회적 지지가 부정적인 영향을 낮추는 역할을 한다는 것이다. 또한 완충효과는 사회적 지지를 잘 받고 있는 사람이 일상생활 속에서 경험하게 되는 중요한 사건들에 대해 보다 잘 대처해 나갈 수 있지만 사회적 지지가 약한 사람들은 좌절감이나 비탄을 많이 경험한다는 것이다[23].

2. 직무만족

직무만족(Job Satisfaction)에 관한 연구는 Hoppock 이후로 시작되어 활발하게 전개되고 있다[24]. 모든 조직에서 조직구성원의 직무만족은 매우 중요한 의미를 갖는데, 그 이유는 조직구성원의 직무만족 여부가 조직의 성과를 좌우하는 기준이 되기 때문이다.

이에 직무만족에 대한 개념도 다양한 차원에서 정의되고 있는데, Lock(1993)[25]는 개인이 자신의 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻게 되는 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌함이나 긍정적인 정서적 상태라고 정의하고 있으며, 김법준(2001)[26]은 현재 자신이 수행하고 있는 직무의 내용이나 역할 및 이에 따른 욕구 충족과 그 직무의 수행을 통해 얻게 되는 제반 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌함이나 좋은 정서의 상태와 수준, 또는 정서 및 감성적 방향을 말하는 것으로 정의하고 있다.

따라서, 직무만족은 현재 자신의 업무에 얼마나 만족하는가 하는 감성적 표현이라고 할 수 있으며[27], 조직

의 구성원이 자신의 직무에 대해 만족하는 개개인의 심리적·가치적 기초에 바탕을 두고 있는 것으로 볼 수 있다.

한편, 직무만족의 요인과 관련하여 지역아동센터와 유사한 방과 후 아동지도 기관에서 근무하는 방과 후 아동지도사의 직무만족도 연구에서 김은경·박혜경(2002)[28]은 방과 후 아동지도사들의 직무만족 요인을 직무자체, 근무환경, 보상, 사회적 인정, 업무량으로 분류하고 있으며, 박상덕(2005)[29]은 여기에 인간관계를 포함하여 6개의 하위요인으로 분류하고 있다. 그러나 직무만족이 현재 종사하고 있는 일에 대한 전반적인 감정 상태라고 할 때, 직무 외적인 측면과는 구분되어야 한다, 직무만족은 자신의 일에 전반적으로 만족하는가, 자신의 일에 친구에게 권할 수 있는가, 조만간 새로운 직업을 찾을 계획이 있는가, 다른 기회가 주어진다 해도 동일한 직무를 선택할 것인가, 자신의 직무가 원했던 일인가와 관련된 개념이라고 할 수 있다[30].

직무만족은 조직몰입, 이직, 결근 등에 지대한 영향을 미칠 수 있다[31]. Haynes(1979)[32]는 사회복지사의 직무만족 요인으로 전반적인 직무상황에 대한 만족, 직무의 종류, 급여, 명백한 직무역할, 기관운영, 동료관계, 개인적 성장과 발전가능성, 슈퍼바이저, 근무조건 등을 지적하고 있으며, 최인섭과 초의수(2001)[33]는 직무자체에 대한 인식, 성취감, 도전욕구, 책임 등의 개인적 심리요인과 직무환경요인, 능력요인, 조직 내 인간관계 요인, 근무기간 등을 제시하고 있다.

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 전라남도 소재의 지역아동센터에서 근무하는 사회복지사를 대상으로 하였다. 전라남도에는 2012년 12월말 현재 399개소의 지역아동센터가 설치되어 있으며, 444명의 사회복지사가 근무하고 있다 [34]. 그 중 「2013년 전남 지역아동센터 종사자 의무교육」에 참석한 사회복지사들을 대상으로 설문지를 배포하여 설문조사를 실시하였다. 수집된 설문지 285부

중 불성실 응답 45부를 제외한 240부를 분석 자료로 활용하였다.

2. 연구도구

2.1 독립변수

사회복지사의 사회적 지지는 개인을 둘러싼 사회적 관계를 통해서 개인의 욕구를 충족시키기 위한 지원을 의미한다[35]. 이에 본 연구에서는 송유미(2005)[17], 이병록(2011)[36]의 질문지를 지역아동센터 사회복지사의 기준으로 수정·보완 하였으며, 사회적 지지의 내용은 도움과 조언을 기준으로 하였다.

본 연구의 독립변수인 사회복지사의 사회적 지지를 측정하기 위해서 총 8문항을 선정하였으며, 구체적인 문항은 ① ‘나에게 어려운 일이 생기면 조언해 줄 지인이 있다.’, ② ‘나에게 어려운 일이 생기면 도와줄 지인이 있다.’, ③ ‘나에게 어려운 일이 생기면 조언해 줄 친구가 있다.’, ④ ‘나에게 어려운 일이 생기면 도와줄 친구가 있다.’, ⑤ ‘나에게 어려운 일이 생기면 조언해 줄 가족이 있다.’, ⑥ ‘나에게 어려운 일이 생기면 도와줄 가족이 있다.’, ⑦ ‘나에게 어려운 일이 생기면 조언해 줄 직장 동료가 있다.’, ⑧ ‘나에게 어려운 일이 어려운 일이 생기면 도와줄 직장 동료가 있다.’이다.

사회복지사의 사회적 지지에 관한 응답 문항의 점수는 1점에서 5점의 Likert 방식으로 점수화 하였으며, 각 문항의 점수가 높을수록 사회적 지지의 수준이 높다는 것을 의미한다. 사회적 지지의 신뢰도 Cronbah's alpha 값은 .83으로 분석되었다.

2.2 종속변수

직무만족은 조직 내에서 개인의 직무를 수행하면서 얻는 개인의 심리적 상태로 주관적 개념이다[37-39]. 사회복지사의 직무만족도를 측정하기 위하여 Brafield & Rothe(1951)[40]가 개발한 일반적인 직무만족 척도를 바탕으로 작성한 신원정(1991)[41], 이승현(2006)[42]의 직무만족 척도를 사용하였다. 구체적인 문항은 ① ‘나의 직무는 나에게 취미와 같이 재미있다.’, ② ‘나의 직무는 내가 싫증을 느끼지 않을 만큼 재미있다.’, ③ ‘나는 나의 직무가 유쾌하지 못한 것으로 생각한다.’, ④

‘나는 나의 여가시간처럼 나의 업무를 즐긴다.’, ⑤ ‘나는 나의 직무에 대해 만족하게 느낀다.’, ⑥ ‘때때로 나는 나의 직무에 싫증이 난다.’, ⑦ ‘대부분의 시간 나는 마지못해 센터에 나가게 된다.’, ⑧ ‘나는 나의 직무가 다른 어떤 일보다도 더 흥미가 있다고 느낀다.’, ⑨ ‘나는 대부분의 다른 사회복지사들보다 나의 업무에 더 만족감을 느낀다.’ ⑩ ‘나는 확실히 나의 업무를 좋아한다.’이며, 3·6·7번 문항은 부정형 문항으로 역코딩 처리 하였다. 직무만족도의 각 문항의 점수는 1점에서 5점의 Likert 방식으로 점수화 하였으며, 각 문항의 점수가 높을수록 직무만족도가 높다고 할 수 있다. 직무만족 척도의 신뢰도 Cronbah's alpha 값은 .89로 분석되었다.

2.3 통제변수

사회복지사의 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향을 보다 정확히 알아보기 위해 인구통계학적 특성과 직무환경의 특성을 통제하였다. 선행연구에서 나타난 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 변인으로는 성별, 연령, 근무연수, 직업수준, 학력수준, 지위, 결혼여부, 종교[43][44] 등이 있었으며, 특히 사회복지사의 인구통계학적 특성 가운데 직무만족과 유의미한 관련이 있는 변인은 성별, 결혼여부, 직위[43][45] 등으로 보고되었다. 본 연구에서는 선행연구를 토대로 연령, 결혼여부, 학력, 자격증, 급여, 아동 수, 경력을 통제변수로 설정하였다.

3. 분석방법

본 연구는 SPSS 18.0을 이용하여 다음과 같은 분석 방법을 사용하였다. 첫째, 지역아동센터 사회복지사의 인구통계학적 특성을 알아보기 위한 빈도분석, 둘째, 측정도구의 신뢰도 분석, 셋째, 분석에 포함된 각 변인간 상관관계를 알아보기 위한 상관관계분석, 넷째, 사회복지사의 직무만족 차이를 알아보기 위한 t-test, 분산분석(ANOVA), 다섯째, 사회복지사의 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위한 위계적 회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 사회복지사의 인구통계학적 특성

조사대상의 인구통계학적 특성은 [표 1]과 같다.

표 1. 인구통계학적 특성

변 인	구 분	N	%
연령	20대	28	11.7
	30대	69	28.8
	40대 이상	143	59.6
결혼여부	미혼	48	20
	기혼	192	80
학력	전문대학졸업 이하	168	70.0
	대학교졸업 이상	72	30.0
아동 수	29인 이하	163	67.9
	30인 이상	77	32.1
경력	3년 미만	180	75.0
	3년 이상	60	25.0
자격증	사회복지사 1급	7	2.9
	사회복지사 2급	233	97.1
급여	80만원 이하	10	4.2
	81만원 - 100만원	134	55.8
	101만원 - 120만원	79	32.9
	121만원 - 140만원	17	7.1
	합계	240	100

조사대상 사회복지사의 연령대는 40대 이상이 143명(59.6%)으로 가장 많았으며, 30대, 20대 순으로 나타났다. 결혼여부는 기혼이 192명(80%), 미혼 48명(20%)이며, 학력은 전문대학 졸업 이하 168명(70%), 대학교 졸업 이상 72명(30%)으로 전문대학 졸업 이하가 많았다. 아동 수는 29인 이하 163명(67.9%), 30인 이상 60명(32.1%)이었으며, 경력은 3년 미만 180명(75%), 3년 이상 60명(25%)으로 나타났다. 자격증은 사회복지사 2급 233명(97.1%), 사회복지사 1급 7명(2.9%)으로 다수가 2

표 2. 변수간 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 연령	1							
2. 결혼여부	.66**	1						
3. 학력	-.16*	-.17**	1					
4. 아동수	.10	.01	-.01	1				
5. 경력	.16*	.07	-.08	.22**	1			
6. 자격증	.16*	.10	-.21**	.07	-.07	1		
7. 급여	-.15*	-.11	.11	-.03	.12	-.18**	1	
8. 사회적 지지	.03	.08	.02	.12	.09	-.03	.03	1
9. 직무만족	.24**	.24**	-.17**	.02	-.05	.21**	-.04	.25**

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

급 자격소지자였다. 급여는 81만원-100만원 134명(55.8%)로 가장 많았으며, 101만원-120만원, 121만원-140만원, 80만원 이하 순으로 나타났다.

2. 변수 간 상관관계

본 연구에서 제시한 변수 간 상관관계를 분석한 결과 [표 2]와 같다.

사회복지사의 개인적 특성 중 직무만족과 유의미한 상관관계를 보인 변수는 연령(r=.24, p<.01), 결혼여부(r=.24, p<.01), 학력(r=-.17, p<.01), 자격증(r=.21, p<.01)으로 분석되었다. 즉 연령이 높을수록, 결혼한 사회복지사일수록, 자격증 급수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 한편, 학력은 높을수록 직무만족이 낮아지는 것으로 분석되었다. 반면, 아동 수, 경력, 급여와 직무만족 간에는 상관관계가 없는 것으로 분석되었다.

3. 사회복지사의 직무만족

사회복지사의 인구통계학적 특성에 따른 직무만족의 차이를 분석한 결과는 [표 3]과 같다.

분석결과, 사회복지사의 연령(F=14.356, p<.001), 결혼여부(t=-3.863, p<.001), 학력(t=2.650, p<.001), 자격증(t=-3.253, p<.001)이 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 세부적으로 살펴보면, 사회복지사의 연령은 30대(M=35.39, SD=6.32)가 가장 높게 나타났으며, 결혼여부는 기혼(M=35.25, SD=6.77)일수록 직무만족이 높았으며, 학력은 전문대학졸업 이하(M=35.18, SD=6.36)가 대학교졸업 이상보다 높은 것으로 분석되었다. 자격증은 사회복지사 2급(M=34.67,

SD=6.57)이 사회복지사 1급(M=26.43, SD=7.91)보다 높게 나타났다.

반면, 아동 수, 경력, 급여에 따른 직무만족 수준은 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

표 3. 사회복지사의 직무만족 차이 분석

변 인	구 분	직무만족		
		M	SD	t/F
연령	20대	28.36	4.27	14.356***
	30대	35.39	6.32	
	40대 이상	35.16	6.75	
결혼여부	미혼	31.16	5.58	-3.863***
	기혼	35.25	6.77	
학력	전문대학졸업 이하	35.18	6.36	2.650***
	대학교졸업 이상	32.69	7.29	
아동 수	29인 이하	34.36	6.41	-.238
	30인 이상	34.58	7.42	
경력	3년 미만	34.62	6.91	.751
	3년 이상	33.87	6.22	
자격증	사회복지사 1급	26.43	7.91	-3.253***
	사회복지사 2급	34.67	6.57	
	80만원 이하	33.90	6.71	
급여	81만원 - 100만원	34.57	5.84	.731
	101만원 - 120만원	34.75	6.89	
	121만원 - 140만원	32.18	11.48	

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

4. 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향

본 연구에서는 사회복지사의 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향을 분석하고자 하였으며, 인구통계학적 특성을 통제변수로 설정하였다. 분석결과는 [표 4]와 같다.

독립변수간의 상관관계를 분석한 결과 상관관계 계수가 0.7이상인 경우는 없었고 공차한계는 모두 0.1 이상으로 확인되어 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

본 연구에서는 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 2개의 회귀모델이 제시되었다. 모델 1은 사회복지사의 인구통계학적 특성 중 선행연구를 통해 설정한 통제변수가 직무만족에 미치는 영향을 예측하는 모델이며, 모델 2는 사회복지사의 사회적 지지가 추가로 투입된 모델이다. 모델 1의 F값은 4.361(p<.001), 모델 2의 F값은 6.332(p<.001)로 나타나 사회복지사의 직무만족을 설명하는 유의미한 모델인 것으로 분석되었다.

모델 1은 사회복지사의 직무만족 변량 중 11.6% (R²=.0116)를 설명하는 것으로 분석되었으며, 사회복지사의 인구통계학적 특성 중 자격증(β=.152, t=2.347, p<.05)이 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 변수로 분석되었다. 즉, 자격증 급수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다.

모델 2는 모델 1에 사회복지사의 사회적 지지를 추가로 투입하였으며 직무만족의 변량 중 18%(r=.18)를 설명하는 것으로 나타났다. R²의 증가량은 .064(R² 증가량에 대한 F값=17.908, p<.001)로 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다. 모델 1에서 유의미한 변수로 확인된 사회복지사의 인구통계학적 특성 중 자격증은 여전히 모델 2에서도 유의미한 변수인 것으로 분석되었으며, 모델 1에서 유의미하지 않은 변수는 모델 2에서도 동일한 결과로 나타났다.

사회복지사의 인구통계학적 특성을 통제한 상태에서 사회복지사의 사회적 지지가 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다(t=4.232, p<.001). 이러한 결과는 사회복지사의 사회적 지지가 높을수록 직무만족이 높다는 것을 의미하며, 통제변수 중 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석된 자격증(β=.158, p<.05)에 비해 사회적 지지(β=.256, p<.001)의 영향력이 더 큰 것으로 분석되었다.

표 4. 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향

변인	Model 1			Model 2		
	B	β	t	B	β	t
상수	17.8345		2.808**	6.509		1.972*
연령	1.330	.137	1.625	1.479	.153	1.871
결혼여부	2.183	.130	1.568	1.651	.098	1.223
학력	-1.523	-.104	-1.609	-1.671	-.114	-1.827
자격증	6.073	.152	2.347*	6.304	.158	2.524*
급여	.405	.041	.646	.338	.034	.558
아동수	-.016	-.001	-.018	-.464	-.032	-.518
경력	-1.271	-.082	-1.257	-1.497	-.096	-1.531
사회적 지지				.383	.256	4.232***
F	4.361***			6.332***		
R	.341			.424		
R ²	.116			.180		
R ² 변화량				.064		
R ² 변화량의 F				17.908***		
Durbin-Watson				1.687		

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

V. 결론

본 연구에서는 지역아동센터에서 근무하는 사회복지사의 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향을 실증적으로 분석하였으며, 그 결과 사회복지사의 인구통계학적 특성 중 자격증이 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었으며, 연령, 결혼여부, 학력, 급여, 아동 수, 경력은 직무만족에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 한편, 사회복지사의 사회적 지지가 직무만족에 유의미한 영향이 있으며, 그 영향력이 가장 큰 것으로 확인되었다. 이는 사회복지사의 직무만족을 높이기 위해 사회복지사의 사회적 지지를 높이는 방안의 모색이 필요함을 나타내는 것으로 볼 수 있다. 현재까지 지역아동센터에 관한 연구는 센터의 운영개선과 관련한 보조금의 증액, 근무환경의 개선, 담당아동수와 관련한 향상 방안을 제시하고 있는데, 이러한 방안과 더불어 지역아동센터 사회복지사의 사회적 지지에 향상 방안의 모색이 요구된다.

본 연구의 결과는 그 동안 사회복지관련 기관 및 사회복지사들을 대상으로 한 연구들에서 나타난 사회적 지지가 직무만족에 영향을 미친다는 결과와 같다[46-48]. 따라서 지역아동센터 사회복지사들의 사회적 지지를 향상시킬 수 있는 방안을 제언하면 다음과 같다.

첫째, 지역아동센터 사회복지사들의 업무표준화가 요구된다. 현재 지역아동센터 사회복지사들의 업무는 교육, 보호, 급식, 치료, 상담, 사례관리 등 다양한 영역의 서비스 전달에 따른 업무 소진이 발생하고 있다. 따라서 업무의 표준화 과정과 이에 따르는 전문교육의 집중적 지원을 통한 지역아동센터 차원의 지지가 요구된다. 둘째, 지역아동센터의 사회복지사들은 센터의 평가와 감사 등에 따른 많은 행정업무에 시달리고 있다. 그러나 이러한 노력에 대한 정부 또는 기관의 가산점 부여는 이루어지지 않고 있다. 따라서 지역아동센터 평가 결과 등에 따라 사회복지사들에게 인센티브 등의 다양한 가산점 부여와 같은 정책적 지원이 요구된다. 셋째, 지역아동센터의 개소 수는 타 사회복지관련 기관에 비해 상당히 높으나 지역아동센터에서 근무하는 사회복지

지사들의 네트워크는 전무한 실정으로 이들의 사회적 공감대 형성이 매우 어려운 상황이다. 따라서 동료들 간 또는 지역사회간의 다양한 네트워크 협력 체계의 구축이 요구된다. 이러한 실제적 방안으로 지역아동센터 연합회와 실무자협의회 등의 협의체 구성도 사회적 지지를 향상시키는 방안으로 모색될 수 있다.

참고 문헌

- [1] 공계순, “지역아동센터 생활복지사의 직무환경과 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국가족학회, 제15권, 제4호, pp.23-48, 2010.
- [2] A. F. Chelte and C. Tausky, “A Note on Organizational Commitment,” *Work and Occupation*, Vol.13, No.4, pp.553-561, 1986.
- [3] 문영근, *교회 공부방 운영 실태에 관한 연구: 서울시 소재 빈민지역 교회를 중심으로*, 동국대학교 대학원 석사학위논문, 1998.
- [4] 유영희, *빈곤지역 공부방 활성화 방안: 성남 구시가지 민간공부방을 중심으로*, 한신대학교 대학원 석사학위논문, 2002.
- [5] 윤정희, *저소득층 아동을 위한 교회 공부방 연구: 광주지역을 중심으로*, 광주대학교 대학원 석사학위논문, 1999.
- [6] 민은희, *도시빈민지역 공부방 프로그램의 활성화 방안*, 대구가톨릭대학교 석사학위논문, 1998.
- [7] 오세향, *저소득층 국민학생을 위한 교회 공부방 프로그램에 관한 연구*, 중앙대학교 대학원 석사학위논문, 1996.
- [8] 구경모, “도시빈민지역 ‘공부방’의 성격에 대한 연구: 대구지역공부방연합회 소속 ‘공부방’을 중심으로”, 민족문화논총, 제24집, pp.179-216, 2001.
- [9] 설미정, *저소득층 지역교육운동의 실태분석: 부산·경남지역 공부방을 중심으로*, 동아대학교 대학원 석사학위논문, 2000.
- [10] 송영숙, *가톨릭공부방 활동의 변천과정 연구: 서울·경인 지역을 중심으로*, 가톨릭대학교 대학원

- 석사학위논문, 1998.
- [11] 변숙영, “지역아동센터 종사자의 직무인식도에 관한 연구”, 청소년복지연구, 제12권, 제4호, pp.1229-4705, 2010.
- [12] 성미영, 서영숙, “지역아동센터 생활복지사의 직무만족도와 조직헌신도 연구”, 방과후아동지도연구, 제5권, 제1호, pp.49-65, 2008.
- [13] 김운정, 최유석, “지역아동센터 종사자의 전문성 인식과 직무만족”, 한국콘텐츠학회논문지, 제14권, 제2호, pp.254-269, 2014.
- [14] 신희정, “지역아동센터 종사자의 직무성과에 영향을 미치는 요인 연구”, 한국콘텐츠학회논문지, 제13권, 제12호, pp.786-796, 2013.
- [15] S. Cobb, “Social Support as a Moderator of Life Stress,” *Psychosomatic Medicine*, Vol.38, No.5, pp.300-314, 1976.
- [16] B. Kaplan, J. Cassell, and S. Gore, “Social Support & Health,” *Medical Care*, Vol.15, No.5, pp.47-58, 1977.
- [17] 송유미, “종합사회복지관 사회복지사의 사회적 지지를 통한 직무만족 증가에 관한 연구”, 사회복지개발연구, 제11권, 제2호, pp.147-170, 2005.
- [18] J. A. Nissly, M. E. Mor Barak, and A. Levin, “Stress, Social Support, and Workers’ Intention to Leave Their Jobs in Public Child Welfare,” *Administration in social work*, Vol.29, No.1, pp.79-100, 2005.
- [19] C. Hatton, “Factors Associated with Staff Stress and Work Satisfaction in Services for People with Intellectual Disability,” *Journal of Intellectual Disability Research*, Vol.43, No.1, pp.253-267, 1999.
- [20] C. Baruch-Feldman, E. Brondolo, D. Ben-Dayana, and J. Schwartz, “Sources of Social Support and Burnout, Job Satisfaction, and Productivity,” *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.7, No.1, pp.84-93, 2002.
- [21] M. Y. Um and D. F. Harrison, “Role Stressors, Burnout, Mediators, and Job Satisfaction: A Stress-Strain-Outcome Model and an Empirical Test,” *Social Work Research*, Vol.22, No.2, pp.100-115, 1998.
- [22] L. Findler, L. H. Wind, and M. E. Mor Barak, “The challenge of Workforce Management in a Global Society,” *Administration in Social Work*, Vol.31, No.3, pp.63-94, 2007.
- [23] 허혜경, *임상간호원의 이직만족에 미치는 제 요인에 관한 연구*, 연세대학교 대학원 석사학위논문, 1982.
- [24] 정효정, *보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 개인 및 조직변인에 관한 연구*, 이화여자대학교 대학원 박사학위논문, 2003.
- [25] E. A. Locke, *The nature and causes of job satisfaction, Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, N. Y. Wiley, 1983.
- [26] 김범준, *교사들의 직무만족도 관련변수에 대한 Meta분석*, 연세대학교 대학원 박사학위논문, 2001.
- [27] 이서영, 임효연, “요양보호사의 전문성 인식과 직무만족에 관한 연구 -노인요양시설 중심으로-”, 한국콘텐츠학회논문지, 제13권, 제7호, pp.234-247, 2013.
- [28] 김은경, 박혜경, “방과후 아동지도사의 직무만족도에 관한 연구: 서울지역을 중심으로”, 생활과학연구, 제7권, pp.276-288, 2002.
- [29] 박상덕, *방과후 아동지도사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인 연구*, 청주대학교 대학원 석사학위논문, 2005.
- [30] A. L. Kalleberg, “Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction,” *American Sociological Review*, Vol.42, pp.124-143, 1977.
- [31] 조기전, *노인복지시설 종사자의 이직의도와 직무만족도 영향요인에 관한 연구*, 조선대학교 대학원 박사학위논문, 2008.
- [32] K. S. Haynes, “Job satisfaction of

mid-management social worker," *Administration in Social Work*, Vol.3, No.2, pp.210-235, 1979.

[33] 최인섭, 초의수, "사회복지전담공무원의 직무만족과 직무성과에 미치는 요인에 대한 연구", *사회복지정책*, 제13집, pp.273-301, 2001.

[34] 보건복지부, *전국지역아동센터 실태조사보고서*, 2013.

[35] 김종임, "노인요양시설 노인들의 일반적 특성 및 일상생활수행능력과 사회적 지지가 삶의 질에 미치는 영향", *대한보건연구*, 제37권, 제1호, pp.97-108, 2011.

[36] 이병록, "보육교사의 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향-보육교사의 개인적 특성과 직무환경을 통제변수로 하여-", *한국영유아보육학*, 제67권, pp.1-18, 2011.

[37] 송기숙, *사회복지전담공무원의 직무만족, 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구*, 대전대학교 대학원 박사학위논문, 2003.

[38] 이성운, *요양보호사 직무만족에 관한 연구*, 건양대학교 대학원 박사학위논문, 2010.

[39] 박예현, 하규수, "노인요양시설 종사자의 감성지능과 갈등관계가 직무만족에 미치는 영향: 소통의 조절효과 연구", *한국콘텐츠학회논문지*, 제13권, 제12호, pp.246-260, 2013.

[40] H. Y. Brafield and H. F. Rothe, "An Index of Job Satisfaction," *Journal of Applied Psychology*, Vol.35, 1951.

[41] 신원정, *사회복지조직의 풍토가 사회사업가의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구*, 서울대학교 대학원 석사학위논문, 1991.

[42] 이승현, *학교사회복지사의 직무환경요인이 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구: 학교상주형 학교사회복지사를 중심으로*, 숭실대학교 대학원 석사학위논문, 2006.

[43] 문시욱, *사회복지관에 종사하는 사회복지사의 직무만족에 관한 연구*, 연세대학교 대학원 석사학위논문, 1994.

[44] 광연희, *사회복지관 운영여건이 선임사회복지사*

의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구-서울지역 사회복지관을 중심으로-, 이화여자대학교 사회복지대학원 석사학위논문, 1997.

[45] 박선주, *의료사회복지사의 직무스트레스와 대처전략이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구*, 서울여자대학교 대학원 석사학위논문, 2004.

[46] 고수정, *사회복지전문인력의 직무만족 및 조직몰입 영향요인에 관한 연구: 공·사 부문 종사자의 비교*, 영남대학교 대학원 박사학위논문, 2005.

[47] 최주원, *노인의료복지 종사자의 환경요인과 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향*, 대구한의대학교 대학원 박사학위논문, 2009.

[48] 이병록, "요양보호사의 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향: 요양시설을 중심으로", *보건사회연구*, 제32권, 제4호, pp.123-150, 2012.

저 자 소 개

문 호 성(Ho-Seong Mun)

정희원



- 1999년 2월 : 전남대학교 대학원 (문학박사)
- 1996년 3월 ~ 현재 : 한려대학교 교양과 교수

<관심분야> : 아동문학, 청소년문화