

# 사회복지사의 전문적 자율성이 직업만족에 미치는 영향 및 협업의 매개효과

## A Study on the Effect of Professional Autonomy on Job Satisfaction of social worker and the Mediating Effect of Collaboration

정연정

시민교육과 사회정책을 위한 마중물

Yeon-Jung Jung(dian212@hanmail.net)

### 요약

본 연구는 사회복지사의 전문적 자율성과 협업이 직업만족에 미치는 영향을 확인하는데 목적이 있다. 이를 위해 I시 사회복지사들을 대상으로 조사한 자료를 사용하였고, 연구대상은 809명이다. 본 연구의 자료는 SPSS 25을 사용하여 빈도분석, 상관관계분석, 회귀분석을 하였다.

연구결과는 다음과 같다. 첫째, 전문적 자율성과 협업, 그리고 직업만족은 서로 유의미한 상관관계를 보였다. 둘째, 전문적 자율성은 직업만족에 매개변인 없이도 직접적인 영향을 주고 있었다. 셋째, 전문적 자율성은 협업을 매개로 직업만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 연구결과를 바탕으로 직업만족을 높이기 위해서는 이에 영향을 미치는 전문적 자율성을 높이고, 협업을 촉진하는 제반 환경조성을 통해 궁극적으로 사회복지 서비스의 질적 재고를 돕는 전략이 필요하다고 할 수 있다.

■ 중심어 : | 전문적 자율성 | 직업만족 | 협업 |

### Abstract

This research has been conducted among 809 social workers in I city to examine the effects of professional autonomy and collaboration on the job satisfaction of social workers. Moreover, the study has been assessed with resources and data to reliably attain the results. Accordingly, the data findings for the research was used with SPSS 25, to examine its frequency, correlation, regression, and other necessary measures.

Firstly, there were significant correlations among professional autonomy, collaboration, and job satisfaction. Second, professional autonomy has directly influenced the social workers without the mediator variable on their job satisfaction. Lastly, the collaboration with professional autonomy had also shown decisive effects on the job satisfaction level. Therefore, based on the results of this research, we need a sustainable strategy and advanced collaboration with professional autonomy to enhance and reform our current social service system.

■ keyword : | Professional Autonomy | Job Satisfaction | Collaboration |

## I. 서론

### 1. 문제제기

사회복지서비스는 실천현장에서 사회복지사의 전문적 재량으로 표현되는 전문적 자율성을 통해 실천되며 이를 통해 서비스의 목적이 달성된다. 그런데 한국사회의 사회복지 현장은 정부의 제도적 요소들이 일선 현장의 자율성을 침해하고 사회복지 서비스 본래의 목적이나 조직 본연의 소임에서 벗어나게 하여 실천의 책임성을 왜곡해 왔다고 지적되고 있다[1].

이러한 현상을 이해하기 위해서는 한국의 사회복지가 전개되어온 역사적 맥락 속에서 그 흐름을 이해할 필요가 있다. 한국의 사회복지의 자유주의적 사회복지 또는 잔여적 사회복지 형태에 속한다. 해방 이후 극히 짧은 산업화과정을 거치면서 정치적 환경이 사회복지 변화에 가장 큰 영향을 미쳐왔다. 한국사회는 전통적으로 냉전하에서의 반공주의와 성장제일주의를 모토로 하는 발전주의를 국시로 생각해왔다[2]. 이에 한국의 사회복지의 사회적 진보에 의해 변화되었다기 보다는 정치적 위기를 극복하기 위한 사회통제의 목적으로 확장되거나 축소된 경향을 보이고 있다[3]. 즉 한국사회의 역사적 전개는 대체로 보수세력에 의해, 그리고 보수세력의 의도가 관철되어 이루어졌다. 사회복지 정책은 비공식적 관계를 제도적으로 공식화하고, 개인의 계약적 권리를 보장하는 방식으로 추진되었으며[4] 사회적 위험에 대한 사회정책은 사후대응의 성격을 갖는다[5]. 결론적으로 한국의 사회복지의 자산조사에 기초한 선별주의를 특징으로 하며, 민간부문의 재원에 의존한 지출구조를 갖는 낙후된 유형으로 분류된다[6].

이 같은 잔여적 사회복지에서 문제의 책임은 개인과 가족이 떠맡고 마지막 상황에서야 보완적 기능으로 사회복지가 수행되는 것이다. 즉, 한국사회에서 사회복지의 시민사회 안에 관리적 측면의 제도로서 자리매김하고 있는 것이 아닌, 시장에서 탈락한 시민들을 지원하는 보완적·대체적·부수적인 역할을 수행하는 것에 있다. 이는 결국 사회복지 자체의 고유한 위상이나 자율성을 갖기 힘든 지위에 서게 한다고 볼 수 있다. 결국 사회복지사는 사회가 제한적으로 허용한 규제체제를 구현하기 위해, 국가가 지정한 조건에 따라 제한된 급여를 및

명의 클라이언트에게 얼마나 잘 전달했는지를 지도점검을 받아야 하는 메시지의 역할에 머물게 되며 한편에서는 지역사회 공무원의 눈치를 보게 되는 구조로 귀결되는 것이다[7].

살펴본 바의 한국사회복지의 철학과 구조에서 사회복지현장은 언제나 재원이 부족하고, 도움을 필요로 하는 사람의 욕구를 충족시킬 수 없으며, 재정적으로 의존적인 전문직으로 자리를 잡게 된다. 그리고 이러한 조건에서 사회복지사는 하나의 의견그룹에 불과할 뿐, 자율적인 권한부여와 실천의 주요 파트너들과의 협업은 현실적으로 쉽지 않아 보인다.

이에 더해 사회복지사들은 사회복지시설에 대한 예산집행과 평가자로 권한을 위임받은 공공기관의 관계자들이 사회복지사들을 상하관계의 통제와 관리감독의 대상으로 여긴다고 인식하고 있다. 이는 사회복지사들이 실천의 자율성을 갖고 전문성을 발휘하기 어려운 환경을 만들게 되고, 결국 사회복지사는 직업에 대한 만족감을 갖기 어렵게 하는 것으로 보인다.

실제 사회복지사의 전문적 자율성의 확보는 실천의 성과뿐만 아니라 직업에서의 만족 및 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다[8-11]. 관련하여 업무환경의 경직성은 직무몰입의 동기를 저하시키며[12], 역할과 직무의 모호성은 직업만족을 통하여 조직몰입에 간접적인 영향을 미치는 것으로 확인되고 있다[13]. 직업만족과 관련한 선행연구에 의하면 전문적 자율성과 소명의식, 전문조직의 활용, 공공서비스에 대한 신념 등이 직업만족에 영향을 미치는 요인으로 확인되는데, 이 가운데 전문적 태도가 직업에서의 만족에 비교적 높은 유의미한 영향을 주는 변인임을 확인할 수 있다.

이처럼 사회복지사가 전문직 자율성을 확보하지 못하는 현실에서 실천가들은 어느 순간 매너리즘에 빠져 단순 직업인으로 복무하게 하는 현상이 나타나는 것으로 보인다. 이는 사회복지 실천의 질적 수준을 담보하지 못하는 결과에 봉착시킬 수 있다[14].

한편 사회복지실천에서 협업은 효과적인 개입방법을 공동으로 찾는 동시에 실천의 효과성을 극대화할 수 있다. 이에 다학제간 협업의 중요성이 강조되고 있다. 또한 협업은 실천의 성과를 담보하는 주요 변인으로 사

회복지사의 직업만족에 영향을 미치는 장기산물로 보고되고 있다[15-17].

이상에서 제시된 선행연구들을 토대로 사회복지사의 전문적 자율성과 협업 및 직업만족 간의 관계를 추론할 수 있다. 즉 전문적 자율성은 직업만족과 관계가 있으며, 협업을 통해 간접적 영향을 미칠 것으로 예측된다.

## 2. 연구목적

본 연구는 사회복지사를 대상으로 전문적 자율성이 직업만족에 미치는 영향관계에서 협업의 매개효과를 분석하고자 한다. 이러한 결과를 토대로 일차적으로 사회복지사의 직업만족의 향상을 위한 방안과 효과적이고 안정적인 사회복지 서비스의 전달을 위한 체계를 마련하는 기초자료를 제공하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 사회복지사의 전문적 자율성과 직업만족

전문적 자율성은 사회복지사가 전문직으로서의 위상을 갖고 실천하는데 있어 매우 중요한 요소이다. 그런데 한국의 사회복지서비스는 일선 현장의 사회복지사가 자율성을 갖고 능동적이고 독자적으로 실천하는 것이 어려운 수직적이고 위계적인 구조를 형성하고 있는 것으로 설명되고 있다. 다시 말하면 정부와의 서비스 전달체계에서 자율성과 자율적인 재량을 갖지 못하고 종속적인 관계 속에서 서비스를 대행하는 역할과 기능을 수행해 온 것으로 분석되고 있다[18][19].

무엇보다 재정적인 측면에서 정부에 의존된 구조는 사업선정의 방식, 평가지표와 과정 등의 제도적 요인들은 규제와 통제의 구조를 더욱 강화시키는 것으로 이해되고 있다[20-22]. 이는 일상에서 만나는 이용자들의 욕구와 이해보다는 정부의 요구사항에 우선적으로 대응하도록 하여 사회복지 실천에 있어 자율성의 침해, 공급자 중심의 서비스, 관료화 등을 가져오는 문제로 지적되고 있다.

전문적 자율성은 전문가의 특권이자 전문가의 역량을 최대한 발휘하기 위해 반드시 보장되어야 하는 필수 조건이자 전제라고 할 수 있다. 그런데 전문적 자율성

의 제한은 사회복지사의 정체성에 큰 위협으로 작용할 가능성이 있다.

한편, 직업만족은 직무자체, 임금, 상관 등 직무와 관련된 요소에 대해 개인이 갖는 일련의 태도[23], 직업활동이 전체적으로 자신의 다양한 욕구를 잘 만족시켜주는 지에 대해 개인이 직업을 평가하거나 직업을 통해 얻게 되는 경험을 평가함으로써 얻게 되는 감정적 상태이며, 직업 활동을 통해 얻어지거나 경험하는 욕구 충족의 정도[24][25]로 정의되고 있다. 정리하면 직업만족은 심리적, 생리적, 환경적 만족 등의 종합적인 상태로 직업활동에서의 과업, 조건, 동료관계, 승진, 물리적 환경 등의 다차원적인 요인들을 고려한 감정반응이나 태도라고 볼 수 있다.

직업만족과 관련하여 많은 국내외 학자들은 직업만족을 직무만족과 혼용하여 사용하는 경향이 있다. 그런데 직업만족은 주어진 직무를 넘어서 직업활동 자체에 관련된 일의 가치, 적성, 장래성 등이 포함[26]되어 형성되는 산물로서 본인의 일이 자신이 바라고 있는 것을 실제로 제공해준다고 믿는 정도를 반영한다[27][28]. 이 때문에 전문직으로서의 신념, 가치 등에 기초한 사회복지사의 전문적 자율성은 직업만족과 보다 근본적으로 연관되어 있다고 해설될 수 있다.

직업만족을 결정짓는 직무관련요인으로는 자율성[29]과 직무환경, 임금, 직무조화, 감독 등의 요인이 영향을 미친다고 제시되고 있다[30]. 이를 좀 더 구체적으로 살펴보면 훌륭한 급여, 공정한 상사, 도전적인 일, 직무수행과정에서의 자유, 직무수행 중 상사의 지나친 간섭배제 등이 만족요인으로 제시되고 있다[31]. 또한 사회복지 전문성 중 자율성에 대한 신념만이 직업에서의 만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며[32], 요양보호사들의 직무에 대한 전문성 인식과 자율성이 높을수록 직무에 대한 만족도가 높아졌다[33].

이상의 논의를 종합해 볼 때, 사회복지사가 전문적 자율성을 갖고 실천할 수 있도록 보장하는 것은 직업인으로서의 만족을 갖게 할 뿐만 아니라 궁극적으로 사회복지 전문성의 증진, 서비스에 대한 내실화, 지역사회와 시민사회로부터의 인정과 신뢰를 가져오는 요인이 될 것으로 예측된다.

## 2. 사회복지실천과 협업

협업은 업무와 관련된 다양한 이해관계자들과 공동의 목표를 가지고 함께 참여하며 상호작용하는 공동의 과정으로 정의된다[34-40].

앞서 언급한 바와 같이 사회복지현장은 그간 지적되어 온 수직적이고 위계적인 구조를 개선하고자 민관 거버넌스, 사회보장협의체 등의 구조를 마련하여 위계적인 방식이 아니라 협력적 방식으로 전환하려는 노력을 해오고 있다.

사회복지현장에서의 협업을 통해 효과적인 중재 방법을 찾을 수 있었고, 문제해결의 주요 구성요소로써 협업은 문제를 최소화하기 위한 효과적인 개입방법이라고 보고되고 있다. 또한 신뢰성과 상호의존성, 정보공유, 공유된 목표와 책임 역할 등이 협업의 요인으로 주목되고 있으며 이는 직무만족에 영향을 미치는 것으로 보고되었다[15-17]. 이처럼 협업은 사회복지사가 효과적으로 일할 수 있도록 도우며, 팀으로써 강한 유대감을 제공해 공동의 목표를 달성하는데 긍정적 영향을 미친다[41].

이상의 맥락에서 협업은 사회복지실천의 효과를 담보하는 주요 변인인 동시에 직업만족에도 영향을 미치는 매개변인으로 볼 수 있다. 이에 협업을 매개변인으로 사회복지사의 전문적 자율성과 직업만족간에 어떠한 관계가 있는지 확인해볼 필요가 있다.

이상의 이론적 논의를 기반으로 Baron & Kenny (1986)의 매개효과 검증방법[42]에 따라 연구가설을 제시하면 다음과 같다.

가설1. 사회복지사의 전문적 자율성은 협업에 영향을 미칠 것이다.

가설2. 협업은 사회복지사의 직업만족에 영향을 미칠 것이다.

가설3. 사회복지사의 전문적 자율성은 직업만족에 영향을 미칠 것이다.

가설4. 사회복지사의 전문적 자율성과 직업만족의 관계에서 협업은 매개효과가 있을 것이다.

## 3. 연구모형

사회복지사를 대상으로 전문적 자율성이 직업만족에 미치는 영향을 분석하고, 이러한 관계에서 협업의 조절

된 매개효과를 검증하기 위해 아래의 [그림 1]과 같이 연구모형을 설정하였다.

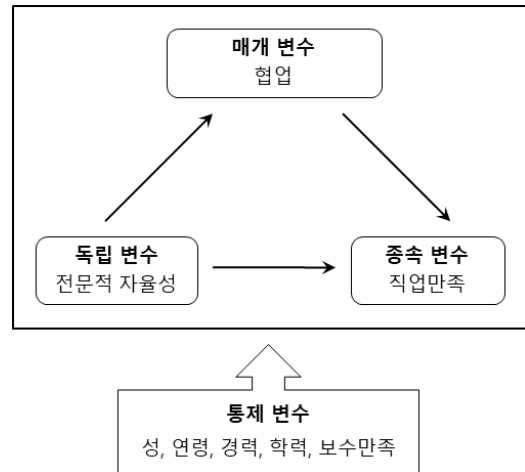


그림 1. 연구모형

## III. 연구방법

### 1. 조사대상 및 자료수집

조사의 모집단은 2019년 현재 I시 소재 사회복지시설 528개소 종사자 3,400명이다. 528개 시설의 모집단을 대상으로 비비례층화표집을 통해 225개소의 1,693명이 표본으로 선정되었다. 조사는 2019년 5월부터 6월까지 진행되었으며 응답자는 809명이다.

### 2. 측정도구

#### 2.1 독립변수 : 전문적 자율성

전문적 자율성의 측정도구는 Hall(1968)의 연구[43]를 바탕으로 Anderson(1977)이 완성한 전문적 정체성 척도 가운데 하위척도로 구성된 전문적 자율성[44]을 사용하였다. 총 3문항이며 5점 척도이고 원척도의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .755이며, 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .703이다.

#### 2.2 매개변수 : 협업

협업의 측정도구는 진창남(2012)의 척도[45]를 바탕

으로 보완하여 재구성하였다. 관계성과 소통, 신뢰와 정보공유 등을 확인하는 내용으로 구성하였으며 총 6문항이며 5점 척도로 원척도의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .911이며, 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .986이다.

2.3 종속변수 : 직업만족

직업만족도를 측정하기 위해서 한국보건사회연구원(2017)에서 사용한 직업만족과 관련된 총 19개의 항목 [46]을 단일문항으로 구성하여 5점 척도로 측정하였다.

2.4 통제변인 : 성, 연령, 경력, 학력, 보수만족

본 연구에서 통제변인은 사회복지사들의 직업만족에 영향을 미치는 것으로 보고된 인구사회학적 요인인 성별, 연령, 경력, 학력 그리고 보수만족(절대적 수준에서의 만족도: '직무와 업무를 고려해서 적당하다', 상대적 수준에서의 만족도: '다른 유사직군 종사자들과 비교하여 적당하다')를 모형검증에 투입하였다.

3. 분석방법

분석은 SPSS 25.0를 사용하여 빈도분석과 회귀분석을 하였다. 조사대상자의 특성파악을 위해 빈도 및 백분율을 산출하였으며, 자료의 정규분포 확인을 위해 기술통계를 분석하였다. 또한 독립변인과 종속변인 간의 상관관계 정도를 파악하기 위해 Pearson의 상관관계 분석을 실시하였다. 한편, 연구가설인 전문적 자율성이 직업만족에 미치는 영향 및 협업의 매개효과를 검증하기 위하여 Baron & Kenny(1986)가 제시한 매개효과 검증방법에 의하여 3단계의 중다회귀분석을 실시하였다. 마지막으로 협업의 매개효과 검증은 Sobel의 z-test를 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 조사대상자 특성

응답자들의 일반적 사항은 아래의 [표 1]과 같다.

표 1. 조사대상자 특성(무응답 제외)

항목	구분	빈도	백분율
성별	남성	238	29.4
	여성	571	70.6
학력	고졸이하	37	4.6
	전문대졸	213	26.6
	4년제졸	445	55.6
	대학원졸	105	13.1
항목	최소값-최대값	평균	표준편차
연령(년)	24-65	40.61	10.66
경력(개월)	1-409	84.98	64.02

2. 변인의 기술통계 및 상관관계

각각의 변인들에 대한 기술통계 및 상관관계는 아래의 [표 2]와 같다. 분석결과, 전문적 자율성은 평균 10.29, 직업만족은 60.77, 협업은 18.58로 중앙값을 상회하는 것으로 나타났다.

표 2. 변인의 기술통계 및 상관관계

항목	최소값	최대값	평균	표준편차	상관관계		
					전문적 자율성	협업	직업 만족
전문적 자율성	3	18	10.29	2.49	-		
협업	6	30	18.58	3.60	.143**	-	
직업 만족	37	90	60.77	8.82	.192**	.422**	-

\*\* p<.01

한편, 변인들의 상관관계에서 전문적 자율성과 직업만족( $r=.192, p<.01$ ), 협업과 직업만족( $r=.422, p<.01$ )이 정적 상관관계가 있는 것으로 검증되었다. 이는 전문적 자율성이 높을수록, 그리고 협업이 높을수록 직업만족이 높아진다는 것을 의미한다. 또한 전문적 자율성은 협업과 유의한 정적상관( $r=.142, p<.01$ )로 나타나 전문적 자율성이 높을수록 협업이 높다는 것을 의미한다.

매개변인을 선정할 경우 독립변인보다 종속변인과 더 큰 상관을 보이는 변인을 선택하는 것이 매개효과 검증에 대한 통계적 검증력을 최대화할 수 있다[37].

이에 따라 협업변인은 전문적 자율성( $r=.143$ )과의 상관보다 직업만족( $r=.422$ )이 더 큰 상관이 있으므로 매개변인이 적절하게 선정되었다고 판단할 수 있다.

### 3. 전문적 자율성이 직업만족에 미치는 영향 및 협업의 매개효과

매개효과 분석은 Baron & Kenny(1986)가 제시한 검증방법에 따라 [표 3]에서 보는 바와 같이 1단계에서는 독립변인이 매개변인에 미치는 영향을 분석하였고, 2단계에서는 독립변인이 종속변인에 미치는 영향을 분석하였다. 그리고 3단계에서는 독립변인과 매개변인이 종속변인에 미치는 영향을 분석하였다.

1단계는 협업에 전문적 자율성이 미치는 영향을 분석한 결과이다. 협업에 영향을 미치는 요인에 대한 회귀 모형은  $R^2=.063$ 으로 약 6.3%의 설명력을 보였으며 통계적으로 유의미한 모형이었다( $F=4.769, p<.001$ ). 이밖에 통제변인에서 절대적 수준에서의 보수만족도가 높을수록( $p<.05$ ) 협업이 높은 것으로 나타났다.

2단계는 직업만족에 전문적 자율성이 미치는 영향을 분석한 결과이다. 직업만족에 영향을 미치는 요인에 대한 회귀모형은  $R^2=.189$ 로 약 18.9%의 설명력을 보였으며 통계적으로 유의미한 모형이었다( $F=16.000, p<.001$ ). 이밖에 통제변인에서 남성에 비해 여성이( $p<.01$ ), 절대적 수준의 보수만족도가 높을수록( $p<.01$ ), 상대적 수준의 보수만족도가 높을수록( $p<.001$ ) 직업만족이 높은 것으로 나타났다.

3단계는 전문적 자율성을 통제한 상황에서 협업이 직업만족에 미치는 영향을 분석한 결과이다. 매개변인을 포함하여 직업만족에 영향을 미치는 요인에 대한 회귀 모형은,  $R^2=.307$ 로 약 30.7%의 설명력을 보였으며 통계적으로 유의미한 모형이었다( $F=26.822, p<.001$ ). 이때, 매개변인인 협업을 포함하여 독립변인인 전문적 자율성 역시 직업만족에 영향을 미쳤다( $p<.001$ ). 이는 협업이 직업만족을 완전 매개하는 것이 아니라 부분적으로 매개한다고 볼 수 있다. 이밖에 통제변인에서 남성에 비해 여성이( $p<.01$ ), 절대적 수준의 보수만족도가 높을수록( $p<.01$ ), 상대적 수준의 보수만족도가 높을수록( $p<.001$ ) 직업만족이 높은 것으로 나타났다.

표 3. 단계별 영향분석

구분	변수명	모델 1 DV: 협업		모델 2 DV: 직업만족		모델 3 MV: 협업 DV: 직업만족		
		표준화 계수	t 값	표준화 계수	t 값	표준화 계수	t 값	
-	상수항	-	13.893***	-	18.080***	-	12.104***	
통제 변인	성별 <sup>1)</sup>	-.023	-.608	.110	2.979**	.115	3.346**	
	연령	.034	.727	.075	1.664	.052	1.236	
	경력	-.052	-1.140	-.032	-.710	-.005	-.117	
	학 력 <sup>2)</sup>	고졸	-.011	-.262	-.008	-.205	-.002	-.049
	2년제졸	.016	.266	-.019	-.331	-.020	-.375	
	4년제졸	.027	.445	.000	.008	-.004	-.073	
보 수 만 족	절대적 수준	.120	2.150*	.200	3.712***	.144	2.832**	
	상대적 수준	.071	1.263	.189	3.469**	.173	3.384**	
독립 변인	전문적 자율성	.172	4.388***	.192	5.101***	.136	3.815***	
매개 변인	협업	-	-	-	-	.357	10.221***	
R <sup>2</sup>		.063		.189		.307		
F 값		4.769***(df=9)		16.000***(df=9)		26.822***(df=10)		

\*p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001  
<sup>1)2)</sup>성별과 학력은 가변수(Dummy variable)화 하였음.  
 (준거집단: 성별의 경우 남성, 학력의 경우 고졸)

### 4. 협업의 매개효과 검증

앞서의 분석결과에서 보듯이 사회복지사의 전문적 자율성이 협업에 영향을 미치고 협업이 직업만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 협업은 전문적 자율성과 직업만족을 부분 매개하는 요인임이 확인되었다.

매개효과 검증을 위해 일반적으로 활용되는 Sobel z-test를 실시하였으며, 협업의 매개효과 검증 결과는 아래의 [표 4]와 같다. 검증한 결과 매개효과는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 협업이 전문적 자율성과 직업만족간의 관계를 매개하는 것으로 판단할 수 있다.

표 4. Sobel z-test 검증

경로	a(SEa)	b(SEb)	Zab
전문적 자율성→협업→직업만족 (협업의 매개효과)	.248(.056)	.878(.086)	4.063***

\*\*\* p<.001  
<sup>5)</sup>매개효과 검증에 필요한 비표준화계수의 B와 표준오차

## V. 결론 및 제언

본 연구는 사회복지사의 전문적 자율성이 직업만족에 미치는 영향 및 그 영향 관계에서 협업의 매개효과를 검증함으로써 사회복지사의 직업만족 향상을 위한 사회적, 제도적 지원체계를 마련하는 기초자료를 제공하는데 목적이 있다. 이에 따라 I지역의 사회복지사 809명을 대상으로 전문적 자율성과 직업만족 및 협업 간의 관계를 검증하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 전문적 자율성과 협업 그리고 직업만족은 서로 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 직업만족에 대한 협업의 직접적인 매개효과를 다룬 선행연구를 찾아보기 힘든 현실에서 본 연구는 사회복지사의 직업만족과 관련한 요인을 보다 풍부하게 설명해주는 단서를 제공하고 있다. 둘째, 전문적 자율성은 직업만족에 직접적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 전문적 자율성을 통제한 상태에서 협업의 수준이 높은 경우 직업만족이 높았다. 이는 전문적 자율성과 직업만족과의 관계에서 협업의 매개효과로, 협업이 직업만족에 긍정적인 영향을 미치는 변수로 완충작용을 하고 있음을 확인할 수 있었다. 이로써 이들 세 변인간의 인과관계가 새롭게 검증되었다.

이상의 연구결과를 통한 제언을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 연구참여자의 인구사회학적 요인과 경제적 보수에 대한 만족도를 통제한 상태에서, 사회복지사의 전문적 자율성 보장을 통한 실천활동이 직업만족에 중요한 요소임을 확인해주었다. 이는 사회복지사의 전문적 자율성에 대한 인정과 지원은 직업만족을 직접적으로 높일 뿐만 아니라 궁극적으로 사회복지 서비스의 질적 수준을 담보하는 중요한 변인임을 예측하게 한다. 다시 말하면 전문적 자율성을 발휘할 수 있는 제도적 토대 마련이 중요함을 시사한다. 즉 사회복지사의 전문적 자율성을 개인 또는 기관 역량이나 자유의지에 맡길 것이 아니라 제도적 틀과 시스템 속에서 가능할 수 있도록 제반여건을 조성해야 함을 의미한다. 이는 잔여적 사회복지에 위치지어지는 한국적 실천의 토양에서 사회복지사의 전문적 자율성 확보가 가능한 제도적 틀과 시

템의 실제적 구조를 구축하기 위한 장기적 방향 또는 비전에 대한 근본적인 논의가 필요함을 시사한다. 다시 말하면 현재 한국의 사회복지철학과 실천에서 맥락변화를 위한 논의가 시작되어야 함을 의미한다.

둘째, 협업은 전문적 자율성과 직업만족의 영향관계에서 매개변수로 확인되어 협업이 매개될 때, 전문적 자율성이 높은 사회복지사의 직업만족이 높을 것으로 예측되었다. 이러한 결과는 사회복지 실천현장에서 협업을 촉진하는 적극적인 지원과 개입이 사회복지사의 직업만족을 더 높일 수 있음을 시사한다. 즉 앞서 언급한 전문적 자율성을 보장하는 관련 정책을 제안하고 마련하는 동시에 또 다른 한 축에서는 다양한 형태의 협업을 지원하여 사회복지사의 직업만족 향상에 실질적인 도움을 주는 방안을 모색해야 한다.

본 연구는 협업과 사회복지사의 직업만족과의 관계를 밝히는 연구가 부족한 상황에서, 이 관계를 검증한 의미있는 결과를 제시하였다고 볼 수 있다. 한편, 본 연구에서의 협업은 관련 주체들 간의 의사소통, 협력, 접촉, 공유 등에 국한되어 구체적인 내용과 방법을 다루지 못한 한계가 있다. 이에 향후 전문적 자율성과 직업만족 간의 관계에서 협업이 구체적으로 어떠한 역할을 하는지에 대한 연구가 이루어져야 할 것으로 본다. 특히 다양한 형태의 협업 가운데 앞의 제언과 같은 맥락에서 보편적 사회복지로의 토대를 갖춘 강한 사회를 만들기 위해서는 시민사회의 지지기반 구축을 위한 협업이 필수적이다. 즉, 현재의 사회복지토양을 바꾸는 맥락변화의 실천으로 활용할 필요가 있다. 또한 언급한 바의 지역주민간 협업을 비롯하여, 기관 내 또는 기관 외 동료와의 협업, 민관협업 등 다양한 협업의 유형을 세분화하여 유형별로 직업만족에 미치는 영향과 사회복지현장에 미치는 장기산물을 분석하고, 협업이 실질적으로 기능할 수 있는 적절한 지원전략이 수립되어야 할 것이다.

## 참 고 문 헌

- [1] 김소정, *사회복지서비스조직 일선종사자의 전문적 자율성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구*, 서울대학교, 박사학위논문, 2006.

- [2] 유범상 정연정, *사회복지실천기술론*, 한국방송통신대학교출판부, 2013.
- [3] 박병현, 최송식, 황보람, “한국사회복지정책의 변화과정 분석: 사회진보의 결과인가 사회통제의 결과인가?,” *사회복지정책*, 제29호, pp.169-194, 2007.
- [4] 김형용, “지역사회기반 서비스와 사회복지관-사회서비스 공급체계에 대한 비판과 대안찾기,” *한국사회복지행정학*, Vol.15, No.1, pp.169-195, 2013.
- [5] 김영란, “한국사회에서 새로운 사회적 위험과 위험관리전략: 복지국가의 재설계,” *사회보장연구*, Vol.24, No.1, pp.1-26, 2008.
- [6] 백승호, 안상훈, “한국 복지국가의 구조와 성격에 관한 비교사회정책연구-공공사회복지지출분석을 중심으로,” *사회복지연구*, Vol.35, pp.337-362, 2007.
- [7] 정연정, “한국 사례관리 실천의 딜레마 : 상이한 진단과 대안 모색,” *한국사회복지행정학*, Vol.16, No.1, pp.55-88, 2014.
- [8] 박영희, *전문상담교사 직무만족도에 영향을 미치는 변인 탐구 : 전문상담교사가 지각하는 자율성과 소속 기관장의 리더십 중심으로*, 성균관대학교 대학원, 석사학위논문, 2009.
- [9] 오정석, “지적분야 종사자의 직무만족 영향요인분석,” *한국지적학회지*, 제20권, 제2호, pp.83-98, 2004.
- [10] 송경은, *지역사회교육전문가의 직무특성과 전문성이 직무만족에 미치는 영향 연구*, 한남대 대학원, 석사학위논문, 2012.
- [11] 최보윤, *입학사정관의 직무특성과 역할지각이 직무몰입에 미치는 영향*, 한양대학교 교육대학원, 석사학위논문, 2013.
- [12] 조경호, “한국공무원의 조직몰입도 결정요인에 관한 연구 : 선형구조 모형의 적용,” *한국행정정보*, Vol.27, No.4, pp.1203-1225, 1993.
- [13] 옥원호, 김석용, “지방공무원의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구,” *한국행정학보*, 제35권, 제4호(2001 겨울), pp.355-373, 2001.
- [14] 정연정, *사회복지 종사자 처우개선을 위한 실태조사 연구*, 인천광역시 인천복지재단, 2019.
- [15] 송재준, 김문중, “팀 협업과 정보교류체제가 성과에 미치는 영향 : 성숙도의 조절효과를 중심으로,” *산업교육연구*, Vol.27, No.3, pp.45-72, 2013.
- [16] 김선완, *구성원간 협력이 직무만족에 미치는 영향-성숙도의 조절효과를 중심으로*, 가천대학교 경영대학원, 석사학위논문, 2017.
- [17] 최성광, 하명신, “물류기업의 관계특성이 협업 및 성과에 미치는 영향에 관한 연구,” *한국항만경제학회지*, Vol.27, No.3, pp.13-39, 2011.
- [18] 이해경, “민간 사회복지부분의 역사와 구조적 특성,” *연세대학교 동서문제연구소 동서연구*, Vol.10, No.2, pp.26-48, 1998.
- [19] 김영중, “한국 사회복지에서의 공공과 민간 부문의 협력체계,” *한국사회복지행정학*, Vol.6, No.1, pp.1-34, 2004.
- [20] 김순양, “일선 복지행정 전문 관료의 재량행위 분석 : 사회복지관 시설의 위탁과정을 중심으로,” *한국행정학보*, Vol.36, No.2, pp.291-312, 2002.
- [21] 정운수, “비영리단체에 대한 정부지원 분석,” *정부학연구*, Vol.6, No.2, pp.129-154, 2000.
- [22] 주재현, “정부와 자원조직간 협력관계: 종합사회복지관 위탁운영 분석을 중심으로,” *사회복지연구*, Vol.24, pp.149-186, 2004.
- [23] P. E. Spector, *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*, Sage publications, 1997.
- [24] E. A. Locke and G. P. Latham, “Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel,” *Psychological Science*, Vol.1, No.4, pp.240-246, 1990.
- [25] 김홍기, *인사행정론*, 서울: 박영사, 1992.
- [26] 정광호, 김태일, “공공부문 조직과 민간기업 조직의 직무만족도 비교분석- 한국노동패널 연구 (KLIPS) 자료를 중심으로,” *한국정책학회지*, Vol.12, No.3, pp.1-29, 2003.
- [27] 신유근, *인간존중의 경영*, 서울: 다산출판사, 1997.
- [28] 유기현, *조직행동론*, 서울: 무역경영사, 1983.
- [29] R. M. Steers, “Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment,” *Administrative Science Quarterly*, Vol.22, pp.46-56, 1977.
- [30] F. J. Landy, “Performance rating,” *Psychological Bulletin*, Vol.87, No.1, p.72, 1976.
- [31] E. A. Locke, *The Nature and Cause of Job Satisfaction in Handbook of industrial Organization*, Land McNally, 1990.
- [32] 민원홍, 이형섭, 김현민, “보호관찰관의 사회복지전문직 정체성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구,” *한국보호관찰학회*, Vol.10, No.2, pp.189-225,



2010.

[33] 이서영, 임효연, “요양보호사의 전문성 인식과 직무 만족에 관한 연구,” 한국콘텐츠학회논문지, Vol.13, No.7, pp.238-247, 2013.

[34] E. R. Lai, *Collaboration: A literature review*, Pearson Research Report, 2, 2011.

[35] R. M. Linden, *Working across boundaries: Making collaboration work in government and nonprofit organizations*, San Francisco: John Wiley & Sons, 2003.

[36] M. McGuire, “Collaborative public management : Assessing what we know and how we know it,” *Public administration review*, Vol.66, pp.33-43, 2006.

[37] B. Gray, *Collaborating: Finding common ground for multiparty problems*, San Francisco: Jossey-Bass, 1989.

[38] 송재준, 김문중, “조직의 협업모형설정을 위한 탐색적 연구,” *국제경상교육연구*, Vol.9, No.4, pp.384-386, 2012.

[39] 이향수, 이성훈, “민간기업사례분석을 통한 협업환경에 대한 연구 : 공공부문에의 시사점을 중심으로,” *디지털융복합연구*, Vol.14, No.9, pp.1-7, 2016.

[40] 신은혜, 정혜숙, 김아래미, “아동학대 보호현장의 전문직간 협력 효과와 학대피해아동 지원 업무 실효성에 영향을 미치는 요인,” *한국사회복지행정학*, Vol.19, No.3, pp.209-233, 2017.

[41] A. A. Lee, S. N. Lee, and M. Armour, “Drivers of change: Learning from the lived experiences of nursing home social workers,” *Social work in health care*, Vol.55, No.3, pp.247-264, 2016.

[42] R. M. Baron and D. A. Kenny, “The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations,” *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.51, No.6, pp.1173-1182, 1986.

[43] R. H. Hall, “Professionalization and Bureaucratization,” *American Sociological Review*, Vol.33, No.1, pp.90-104, 1968.

[44] W. A. Anderson and P. Y. Martin, “Bureaucracy and Professionalism in the Social

Service: A Multi-Dimensional Approach to the Analysis of Conflict and Congruity,” *Journal of Social Service Research*, Vol.5, No.2, pp.33-50, 1982.

[45] 진창남, *사회자본이 지역복지 거버넌스에 미치는 영향에 관한 연구*, 제주대학교, 박사학위논문, 2012.

[46] 김유경, *사회복지종사자의 보수수준 및 근로여건 실태조사*, 한국보건사회연구, 2017.

### 저 자 소 개

정 연 정(Yeon-Jung Jung)

정희원



- 2010년 2월 : 성균관대학교 사회복지학(박사)
- 2010년 9월 ~ 2013년 12월 : 수원여자대학교 전임강사, 성균관대학교 초빙교수 역임
- 2014년 ~ 현재 : 시민교육과 사회정책을 위한 사) 마중물 사회정책연

구소

(관심분야) : 시민교육, 사회정책, 아동청소년복지