https://doi.org/10.5392/JKCA.2020.20.10.554

사회복지사의 전문직 정체성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향-직무환경의 매개효과를 중심으로

Effects of Professional Identity of Social Workers on Job Satisfaction and Organizational Commitment : Focused on Mediated Effect of Working Environment

안태숙
강원관광대학교 사회복지서비스과

Tae-Sook Ahn(gloriaahn@kt.ac.kr)

요약

본 연구의 목적은 사회복지사의 전문직 정체성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향력을 살펴보고, 그 과정에서 직무환경이 어떠한 매개효과를 나타내는지 검증하는 것이다. 이를 위해 경기도 소재의 사회복지기관에서 근무하는 사회복지사를 대상으로 설문조사를 실시하였으며 최종 연구대상은 205명이다. 수집된 자료는 구조방정식 모형을 이용하여 분석하였으며 그 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 전문직 정체성은 직무만족에 매우 유의한 정적(+)인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 전문직 정체성은 조직몰입에 정적(+)으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 직무환경은 전문직 정체성과 직무만족, 전문직 정체성과 조직몰입 간의 관계에서 부분적인 매개효과를 보였다. 이러한 결과는 사회복지사의 직무만족과 조직몰입의 향상은 전문직 정체성을 높이는 것에 기반을 두며 직무환경에 의해 조직몰입이 더 높아질 수 있음을 확인한 것이다. 이를 토대로 본 연구에서는 사회복지사의 직무만족과 조직몰입을 높이기 위한 실천적 방안을 논의하였다.

■ 중심어 : | 사회복지사 | 전문직 정체성 | 직무환경 | 조직몰입 | 직무만족 |

Abstract

This study found out a process of effects of professional identity recognized by social workers on their job satisfaction and organizational commitment, and verified a mediated effect caused by working environment through the process. A survey for data collection was conducted among 205 employees of social welfare facilities located in Gyeonggi Province. Collected data was analyzed by using structural equation modeling. The data analysis showed that first, professional identity has an extremely meaningful positive effect on job satisfaction. Second, professional identity has a meaningful positive effect on organizational commitment. Third, working environment has a partial mediated effect on relationships between professional identity and job satisfaction, between professional identity and organizational commitment. These results proved that the enhancement of job satisfaction and organizational commitment of social workers is based on enhancing professional identity, and organizational commitment can be enhanced by the working environment. Based on the results, this study discussed practical plans for enhancing job satisfaction and organizational commitment of social workers.

■ keyword : | Social Worker | Professional Identity | Working Environment | Organizational Commitment | | Job Satisfaction |

접수일자 : 2020년 09월 02일
수정일자 : 2020년 09월 25일
심사완료일 : 2020년 09월 25일
교신저자 : 안태숙, e-mail : gloriaahn@kt.ac.kr

I. 서 론

오늘날 사회복지 환경은 4차 산업혁명 시대와 고령사회의 영향으로 사회복지서비스의 비중이 갈수록 증가하고 있으며, 사회복지와 관련된 인력 수요도 증가하고 있다[1]. 사회복지는 사회복지사 등 전문 인력에 의해 제공되는 휴먼서비스(human service)이며, 복지인력의 중심이 되는 사회복지사는 사회복지서비스의 질적 수준을 결정하는 핵심이다[1][2]. 사회복지사는 사회복지에 관한 전문지식과 기술을 가진 자로(사회복지사업법 제11조 제1항), 국가자격제도의 인증을 통해 전문성을 인정받고 있는 직업군이자 윤리적 사고를 기반으로 사회구성원의 욕구 충족과 문제 해결 및 삶의 질을 향상시킬 수 있도록 지원해야 하는 전문직이다[3]. 그러나 오늘날 사회복지사 자격제도는 양적 성장에 초점을 두고 있어 전문직에 대한 면허 기능을 제대로 수행하지 못하고 있다[4].

2019년 기준 사회복지사 자격증의 취득인원이 110만 명을 넘어가고 있다[1]. 이러한 사회복지사의 공급과잉은 수요-공급의 불균형 문제, 사회복지사의 자질 및 역량 부족 문제와 더불어 타 전문직 직종에 비해 사회복지사의 전문성이 떨어지는 문제로 나타나고 있다[4]. 특히 사회복지사의 자질과 전문성에 대한 문제는 전문직으로서의 정체성의 혼란을 가져오고 있으며 직무수행 및 직무만족도에도 부정적인 영향을 미치고 있다[1][5]. 여기서 사회복지사의 전문성은 사회복지실천의 주체인 사회복지사가 스스로 느끼는 전문 직업인으로서의 인식을 말한다[21]. 또한 사회복지사의 전문직 정체성은 사회복지사 스스로 자신의 일에 대한 주관적 인식 및 판단과 관련된다[20]. 따라서 사회복지사가 인식하는 전문직 정체성은 사회복지 실천현장에서 담당하고 있는 업무의 전문성에 영향을 받는다고 볼 수 있다. 이와 관련하여 사회복지실천 현장의 많은 사회복지사들은 사회복지업무를 수행함에 있어 크게 두 가지 측면에서 전문직으로서 사회복지사의 정체성에 혼란을 겪고 있는 것으로 나타났다. 첫 번째는 사회복지사에 대한 봉사와 헌신을 강조하는 사회적 분위기에 따른 것으로 전문적 서비스 제공에 대한 저평가 부분이다[43]. 또한 서비스 이용자의 위협과 인권침해 등 사회복지사에 대한 사회적 인정과 인식이 어떠한지에 따라 정체성 확립에 영향을 받는 것으로 나타났다[4][5][43]. 두 번째는 사회복지사 직무에 맞지 않는 불명확한 업무지시 및 장시간 근무환경, 사회복지 업무수행 습득을 위한 교육기회 부족 등으로 인한 것이다. 이는 전문성 개발을 위한 노력이 힘든 직무환경과 직무소진으로, 사회복지사로서 무엇을 어떻게 해야 하는 것인지에 대한 혼란을 겪고 있는 것으로 나타났다[5].

사회복지사의 전문직 정체성은 다른 전문직과 구별되는 특성으로 자신 스스로 전문직업인으로 인식하고 있는 것을 의미한다[6]. 사회복지전문직은 사회복지사 본인이 매개자가 되어 서비스 전달과 문제를 해결할 수 있도록 돕는 특징이 있다. 따라서 사회복지조직은 인적자원을 어떻게 관리하느냐에 따라 사회복지서비스의 질이 결정된다고 할 수 있다[2]. 사회복지사 자신이 전문직 정체성을 갖고 있으면 실천현장에서 자신의 전문적 능력을 토대로 클라이언트에게 질 좋은 서비스를 제공하고 자신의 직무에 만족하게 된다[8]. 반면에 전문직 정체성이 낮은 사회복지사는 기관 내 구성원들과의 협력이나 의사소통능력의 부족으로 업무수행의 어려움을 경험하게 됨에 따라 조직에 대한 몰입이 낮아지고[9], 이직의도가 있는 것으로 나타났다[10].

사회복지사가 전문직에 대한 정체성 확립과 전문적 능력을 증진하는 것은 조직몰입과 직무에 대한 만족과 관계가 있다. 사회복지사가 조직과 개인을 동일시 하는 전문직 정체성이 확립되면 조직에 대한 헌신과 전문성이 높게 나타나게 되며[11], 사회복지사들이 윤리적 사고를 갖고 전문직으로서의 정체성을 인지할 때 조직몰입으로 연결되기 때문이다[3]. 조직몰입은 개인과 조직 간의 가치 상충이 낮을수록 조직에 대한 몰입이 높아지며[12], 조직몰입이 높은 종사자일수록 조직에 대한 불만족, 스트레스 및 이직률 등이 낮은 것으로 나타났다[13]. 이러한 조직몰입은 조직성과 창출에 중요한 영향요인으로 직무만족보다 더 안정적인 요인으로 평가되기도 한다[14]. 한편으로 직무만족은 사회복지사 개인의 특성과 직무수행 정도, 소속된 조직의 직무환경에 대한 인지정도에 따라 영향을 받는다[15]. 직무만족은 조직구성원들의 행동을 결정하는 중요한 요인으로서 조직과 개인에 막대한 영향을 미치기 때문에 조직적 차

원뿐만 아니라 개인적 차원에서 매우 중요한 과제이다[15][16]. 특히 사회복지 분야에서의 사회복지종사자의 직무만족은 이용자에게 제공되는 서비스의 질에 영향을 미치기 때문에 직무만족은 이직 의사를 줄일 수 있는 주된 요소로 조직관리 차원에서 고려되어야 한다[16]. 사회복지시설에 종사하는 사회복지사의 이직은 타직종의 종사자에 비해 높은 이직률을 보이고 있는 것으로 나타났다[16][17]. 사회복지사의 이직의도에 대한 영향요인으로는 직무만족도, 조직운영 및 관계에 대한 만족도, 복리후생 및 직무환경에 대한 만족도가 낮을 때 이직의도를 갖는 것으로 나타났으며, 이직의도가 있는 사회복지사와 달리 전문성에 대한 인식이 높은 사회복지사들은 이직의도가 없는 것으로 나타났다[17]. 그리고 사회복지사의 직무수행과 직무만족에 직접적인 영향을 미치는 가장 대표적인 요인은 직무환경으로, 사회복지사의 직무환경은 사회복지발전과 서비스 제공의 질적 향상 및 전문성 확보와 관련이 높은 것으로 나타났다[1][4][10][17]. 이러한 선행연구들에 의하면 사회복지사의 전문직 정체성 인식과 직무만족 및 조직몰입은 어느 정도 상관관계를 가지며, 직무환경과 전문직 정체성의 인식수준이 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 요인임을 보여주었다. 그러나 각 요인들을 각각 독립적으로 살펴보는 것에 그쳤으며 전문직 정체성과 직무만족 및 조직몰입의 직접적인 인과관계 속에서 직무환경이 매개역할을 하여 직접 또는 간접적으로 영향을 미칠 수 있다는 연구는 많지 않다. 따라서 본 연구에서는 사회복지사가 인식하는 전문직 정체성과 직무만족 및 조직몰입 간의 구조적 인과관계를 살펴보고 직무환경의 매개효과에 대해 살펴보고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 전문직 정체성

사회복지는 사회서비스를 제공할 책임과 의무가 있기 때문에 다른 전문직과 구별되며[17] 사회복지사는 전문직 신념과 목표를 성취하기 위해 클라이언트의 사회기능을 향상시키도록 지식과 실천기술이 필요하다[26]. 전문직이란 특정한 사회적 욕구를 충족시키기 위해 전문적 가치와 신념체계를 토대로 지식, 기술, 기법을 공통으로 활용하는 사람들의 집단을 의미한다[19]. Hall은 전문직업적 정체성은 자신의 일에 대해 개인이 갖고 있는 가치관이라고 할 수 있으며, 주어진 업무 및 역할과 관련된 주관적인 자기 개념이라고 보았다[20]. 이에 사회복지사의 전문직 정체성은 다른 전문직과 구별되는 특성과 전문직에 종사하는 사람이 스스로 전문직업인으로 인식하는 주관적 평가로 볼 수 있다[21]. 따라서 사회복지 전문직은 사회복지적 윤리와 가치를 토대로 전문적 지식과 기술을 가지고 서비스 전달 및 문제를 해결하고자 노력하는 자기인식으로 정의할 수 있다[7]. 이에 전문직 정체성은 사회복지사가 자신의 업무를 어떻게 생각하고 있는지를 태도적인 측면에서 살펴볼 수 있다. 태도적 측면의 전문직 정체성은 직업의 소명의식, 공공서비스에 대한 가치, 전문조직의 활용, 자기규제에 대한 신념, 자율성 등의 요인으로 구분하여 전문직의 속성을 측정할 수 있다[21].

전문직 정체성의 태도적 측면을 설명하는 하위요인에 관한 연구들을 보면, 사회복지기관에 근무하는 사회복지사의 경우 전문조직에 대한 활용이 가장 높았다. 또한 직업에 대한 소명의식이 강한 사회복지사는 조직구성원들과 좋은 관계를 형성하고 있으며 직무에 대한 소진도(burnout)가 낮아 조직에 몰입하고[22] 직무에 대한 만족이 높아지는 것[23]으로 나타났다.

한편 선행연구들에 의하면 전문직 정체성이 사회복지사들의 직무만족과 조직의 특성, 직무동기 및 직무수행 등의 관계에서 매개효과가 있음을 확인하였다[24][25]. 이와 같은 선행연구들은 사회복지사의 전문직 정체성을 직무만족 및 조직몰입에 정적으로 영향을 주는 중요한 요인이나 매개요인으로 살펴보고 있다. 그러나 본 연구에서는 자신의 업무를 인식하는 태도적 측면에서의 전문직 정체성에 중점을 두고 전문직 속성을 설명하는 사회복지사의 전문직 정체성의 하위요인들이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 직접적인 영향 관계를 확인하고자 한다.

2. 전문직 정체성, 직무만족, 조직몰입 및 직무환경의 관계

전문직 정체성은 사회복지사들이 열악한 근무환경과

보수체계에서 일하고 있지만 전문적 기반을 가지고서 휴먼서비스를 제공한다는 일에 대한 가치관 확립과 역할에 대한 자부심을 느끼게 해 주므로 중요한 의미가 있다[27]. 따라서 전문직 정체성은 기본적으로 사회복지사가 책임 있는 사회복지실천을 위해 가져야 할 중요한 특성이라고 볼 수 있으며 이는 직무만족, 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 관련 선행연구를 살펴보면, 전문직 정체성을 지닌 사회복지사는 실천현장에서 전문지식이나 기술의 활용이 많음에 따라 제공하는 서비스의 질이 높아지고 자신의 직무에 만족하는 것으로 나타났다[3][8]. 이와 달리 낮은 전문직 정체성을 가진 사회복지사는 구성원들과의 의사소통의 부족으로 협력이 요구되는 문제 해결에 어려움을 경험하면서 조직몰입이 낮아졌다[5][6][9].

이와 같이 전문직 정체성은 사회복지사의 직무수행에 영향을 미치고 직무만족 및 조직몰입을 높이는데 영향을 미치는 요인으로써 사회복지사의 전문직에 대한 정체성 확립은 매우 중요하다고 볼 수 있다. 무엇보다 전문직에 대한 정체성 확립과 전문적 능력을 향상시키는 것은 직무만족과 조직몰입에 영향을 미친다. 특히 사회복지 실천분야에서는 조직몰입에 대한 관심이 증가하고 있다[3][28]. 사회복지는 사회서비스를 제공할 책임과 의무가 있고 사회복지 가치와 실천윤리에 기반한 사회복지조직의 책무성이 강조되고 있기 때문이다[3][28]. 사회복지사를 대상으로 연구한 최연선[29]의 연구에서는 사회복지사의 전문직 정체성이 조직몰입에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났으며, 조직몰입을 조직의 목표와 가치를 수용하고 조직의 구성원임을 만족하고 자랑스럽게 여기는 태도로 본 성희자와 좌문경[30]의 연구에서는 조직몰입이 아동복지시설 종사자의 전문적 능력과 직무수행을 부분매개하는 효과가 있음을 확인하였다.

직무만족과 조직몰입은 개념적으로 서로 유사하면서도 차이가 있으며 이들 간의 관계성은 단순하지 않다. 조직몰입과 직무만족 간의 관계는 대체적으로 상호관계가 인정되고 있다[19]. 일부 선행연구에서는 직무만족이 조직몰입에 의해 영향을 받는다[31]고 보거나 반대로 조직몰입이 직무만족에 의해 영향을 받는다[32]고 보았다. 또한 신경희[33]의 연구에서는 사회복지사의 전문적 능력과 태도가 이직의도에 미치는 영향을 살펴보는 과정에서 직무만족과 조직몰입이 어떠한 매개역할을 하는지 검증하였다. 그리고 직무만족과 관련한 선행연구를 보면, 사회복지사가 자신의 직무에 대해 만족감이 없으면 직무소진과 이직을 선택하게 되어 조직 운영과 관리에 부정적인 영향을 준다고 하였다[34]. 사회복지사의 직무만족을 결정하는 요인들은 단일차원에서는 설명하기가 어렵다. 이에 강현주와 조상미[35]는 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향요인들을 개인, 직무, 조직의 세 요인으로 구분하여 제시하였다. 먼저 개인적 요인으로는 성별과 연령을 제시하였고 둘째 직무요인으로는 직무 수행에 대한 자율성과 도전성, 직무의 다양성과 중요도, 역할과 업무량 과다, 전문성 정도 등을 제시하였다. 각 직무요인들는 사회복지사의 직무만족에 매우 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째 조직요인은 승진 및 보상체계, 근무환경, 리더십, 조직문화와 인간관계 등의 내용으로 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다[35].

사회복지사의 전문직 정체성과 직무만족 간의 관계를 검증한 선행연구들을 살펴보면, 전문직 정체성이 높은 사회복지사가 직무수행 과정에서 전문지식과 기술의 활용도가 많으면 직무만족이 높아지고 제공되는 서비스의 질이 증진되는 것으로 나타났다[8][22].

사회복지사의 직무만족에 직접적인 영향을 미치는 가장 대표적인 요인은 직무환경이다[3]. 직무환경은 조직구성원들의 개개인의 전문성 확보 및 최대한의 능력을 발휘할 수 있는 기회를 부여하는 승진·성과급 등의 보상과 조직구성원의 직무에 대한 개인의 자율적 결정권을 보장하고 직무수행에서의 역량강화를 위한 핵심요소이다[15]. 이에 본 연구에서는 선행연구와 같이 전문직 정체성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 확인한 바, 직무만족과 조직몰입을 결과변인으로 두었을 때 전문직 정체성의 영향력을 살펴보고 각 변인 간의 관계에서 직무환경이 어떠한 매개역할을 하는지 분석하고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형

본 연구의 목적은 사회복지사의 전문직 정체성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향과 직무환경의 매개효과를 살펴보는 것이다. 이를 위해 연구모형을 [그림 1]과 같이 설정하였고, 연구가설은 다음과 같다.

가설 1. 전문직 정체성은 직무만족에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 전문직 정체성은 조직몰입에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 전문직 정체성은 직무환경에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.

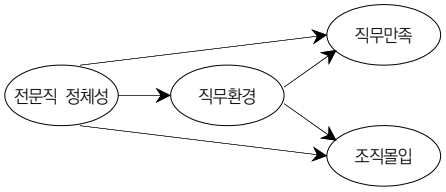


그림 1. 연구모형

가설 4. 직무환경은 직무만족에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.

가설 5. 직무환경은 조직몰입에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.

가설 6. 직무환경은 전문직 정체성과 직무만족의 관계를 매개할 것이다.

가설 7. 직무환경은 전문직 정체성과 조직몰입의 관계를 매개할 것이다.

2. 연구대상과 자료수집방법

본 연구대상자는 경기도 소재의 사회복지기관에 근무하고 있는 사회복지사들로, 본 연구의 목적과 취지를 설명한 후 연구 참여에 동의한 사회복지사들을 대상으로 온라인설문을 실시하였다. 설문조사는 2019년 7월 4일부터 약 한 달 동안 진행되었다. 수집된 자료는 총 210건으로 응답 누락 및 편향된 응답을 제외한 총 205건을 분석에 사용하였다.

3. 측정도구

3.1 전문직 정체성

사회복지사의 전문직 정체성을 측정하기 위해서 박종우[21]가 타당화한 척도를 활용하였다. 이 척도는 전문조직의 활용, 직업 소명의식, 자기규제에 대한 신념, 공공서비스에 대한 가치(신념), 자율성에 대한 신념의 5개 하위요인으로 구성된 총 25문항의 Likert 5점 척도로, 점수가 높을수록 사회복지사가 인식하는 전문직 정체성의 수준이 높음을 의미한다. 자료축소와 자료의 구조파악을 위하여 탐색적 요인분석을 한 결과, 요인부하량이 0.5이하인 문항은 제거하였으며, 하위요인은 박종우[21]와 같이 5개 요인으로 확인하였으나 구성된 문항의 개념을 고려하여 본 연구에 맞게 요인명을 소명의식, 자율성, 승인인정, 전문능력, 공공서비스로 수정하였다. 박종우[21]의 연구에서 제시한 전체문항에 대한 신뢰도계수는 .836이고 본 연구는 .907로 나타났다. 이에 전문직 정체성은 요인별로 문항을 합산하여 분석모형에 포함하였다.

3.2 직무환경

본 연구에서는 사회복지사의 직무환경을 측정하기 위해 신명철[15]의 측정도구를 활용하였다. 신명철[15]은 사회복지사의 직무환경을 조직 내에서 이루어지는 환경으로 정의하였으며, 측정 문항은 이계원[36]의 연구를 바탕으로, 직무제도 공정성 5문항, 직무평가 공정성 5문항, 고용상태 공정성 4문항 등 총 14개 문항으로 구성하여 Likert 5점 척도로 측정하였다. 본 연구에서는 직무제도 공정성과 직무평가 공정성 문항을 활용하여 요인분석과 신뢰도분석을 실시하였으며 그 결과, 요인부하량이 .50이하로 현저히 낮은 두 개 문항과 낮은 신뢰도를 나타낸 2개 문항을 제외한 6개 문항을 최종 분석에 사용하였다. 신명철[15]의 연구에서는 신뢰도계수가 직무제도 공정성 .969, 직무평가 공정성 .964로 나타났으며, 본 연구에서는 6문항의 단일요인으로, 직무환경의 신뢰도는 .882로 나타났다.

3.3 직무만족

직무만족에 대한 측정 문항은 Bacharach 외[37]가 개발하고 신중환과 김정우[3]가 번역하여 타당화한 측정도구를 활용하였다. 측정 문항은 총 5개로, 사회복지사 개인이 인식하는 전반적인 직무만족도를 측정하고

있다. 각 문항은 '1점=전혀 그렇지 않다'에서 '5점=매우 그렇다'까지의 Likert 5점 척도로 구성되어 있으며 응답한 점수가 높을수록 사회복지사의 직무만족도가 높다는 것으로 해석하였다. 신중환과 김정우[3]의 연구에서 신뢰도계수는 .840이었으며 본 연구에서의 신뢰도계수는 .926으로 나타났다.

3.4 조직몰입

조직몰입 측정은 Meyer와 Allen[38]이 개발한 조직몰입 척도를 심의선[39]이 타당화한 척도를 사용하였다. 이 척도는 규범적 몰입, 지속적 몰입, 정서적 몰입의 3개의 하위요인으로 구성되어 있으며, 본 연구에서는 이 중 정서적 몰입과 지속적 몰입을 설명하는 문항들을 활용하였다. 심의선이 사용한 정서적 몰입과 지속적 몰입 척도는 각각 5개 문항의 Liker 5점 척도로, 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 해석하였다. 본 연구에서는 분석과정에서 극단치로 나타난 정서적 몰입 1개 문항을 제거하고 해석이 애매한 역 문항들을 제외한 6개의 문항을 조직몰입척도로 사용하였다. 심의선[39]의 연구에서는 신뢰도계수가 .862이었으며, 본 연구에서는 .921로 나타났다.

4. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS 25.0과 AMOS 25.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 먼저 연구대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보기 위해 기술통계와 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 각 변수의 측정문항에 대한 신뢰도와 타당도 검증을 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 셋째, 설정한 연구모형을 검증하기 위해 구조방정식모형을 활용하여 모형적합도와 인과관계를 확인하고 효과분해와 부트스트래핑(Bootstrapping)을 활용하여 매개효과를 확인하였다.

Ⅳ. 연구결과

1. 연구대상자의 인구사회학적 특성

연구대상자의 인구사회학적 특성은 [표 1]과 같다. 성별은 남성 108명(52.7%), 여성 97명 (47.3%)로 남성 응답자가 많은 것으로 나타났다. 연령대는 30대 74명(36.1%), 20대 73명(35.6%), 40대 이상 58명(28.3%) 순으로 분포하고 있었다. 학력은 대학교 졸업이 138명(67.3%)으로 가장 많았고, 대학원 졸업 이상 49명(23.9%), 전문대학 졸업 이하 18명(8.8%) 순으로 나타났다. 결혼 여부는 미혼이 106명(51.7%)으로 기혼 97명(47.3%)보다 많았다.

표 1. 연구대상자의 인구사회학적 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남자	108	52.7
	여자	97	47.3
연령대	20~29세	73	35.6
	30~39세	74	36.1
	40세 이상	58	28.3
학력	전문대졸 이하	18	8.8
	대학교 졸업	138	67.3
	대학원 졸업 이상	49	23.9
결혼여부	미혼	106	51.7
	기혼	97	47.3
	기타	2	1.0
현 기관의 실무경력	1년 미만	37	18.0
	1년 이상~3년 미만	78	38.0
	3년 이상~5년 미만	33	16.1
	5년 이상~10년 미만	41	20.0
	10년 이상	16	7.8
근무기관 유형	종합사회복지관	110	53.7
	단종복지관	72	35.1
	기타 시설 및 단체	23	11.2
직위	기관장	10	4.9
	중간관리자	79	38.5
	사회복지사	114	55.6
	기타	2	1.0
고용형태	정규직	168	82.0
	계약직	35	17.1
	기타	2	1.0
이직경험 횟수	없음	69	33.7
	1회	55	26.8
	2~3회	55	26.8
	4회 이상	26	12.7

현재 근무하고 있는 기관에서의 실무경력은 1년 이상~3년 미만이 78명(38.0%)으로 가장 많았으며 10년 이상은 16명(7.8%)으로 가장 적게 나타났다. 근무기관 유형은 종합사회복지관 110명(53.7%), 노인, 장애인 등 단종복지관 72명(35.1%), 기타 시설 및 단체 23명(11.2%) 등의 순으로 나타났다. 직위는 사회복지사가 114명(55.6%)으로 가장 많았고 고용형태는 정규직이 168명(82.0%), 계약직이 35명(17.1%)인 것으로 나타났다. 이직경험은 없는 경우가 69명(33.7%)으로 가장

많았으며, 1회 55명(26.8%), 2~3회 55명(26.8%), 4회 이상 이직경험이 있는 경우가 26명(12.7%) 순으로 나타났다.

2. 측정모형의 신뢰도 및 타당도 검증

2.1 신뢰도 및 개념·수렴타당도 검증

본 연구의 주요 측정변수와 잠재변수에 대한 신뢰도와 타당도를 검증하기 위하여 22개의 측정변수와 4개의 잠재변수를 대상으로 확인적 요인분석을 실시하였다. 이에 측정모형의 적합도를 판단하기 위하여 가장 대표적인 절대 적합도지수인 χ^2 통계량을 살펴보았다.

표 2. 측정모형의 신뢰도 및 개념·수렴타당도 검증

구분		B	S.E.	C.R.	β	p	CR	AVE
잠재변수	측정변수							
전문직 정체성	전문능력	1			.658		.866	.567
	승인인정	1.030	.149	6.894	.547	***		
	자율성	1.241	.149	8.306	.677	***		
	소명의식	1.390	.145	9.571	.807	***		
	공공서비스	1.017	.119	8.537	.614	***		
직무 환경	직무환경4	1			.643		.865	.518
	직무환경3	.994	.122	8.134	.691	***		
	직무환경2	1.199	.111	10.811	.798	***		
	직무환경1	1.083	.137	7.911	.763	***		
	직무환경5	1.165	.132	8.842	.790	***		
	직무환경6	1.274	.157	8.131	.802	***		
직무 만족	직무만족4	1			.848		.936	.747
	직무만족3	.974	.059	16.428	.892	***		
	직무만족2	.904	.065	13.874	.804	***		
	직무만족1	.956	.063	15.229	.852	***		
	직무만족5	.868	.069	12.509	.837	***		
조직 몰입	조직몰입4	1			.752		.916	.647
	조직몰입3	1.029	.068	15.081	.800	***		
	조직몰입2	1.257	.095	13.203	.858	***		
	조직몰입1	1.218	.090	13.482	.899	***		
	조직몰입5	1.120	.110	10.156	.709	***		
	조직몰입6	1.218	.094	12.891	.867	***		

*** p<.001: 모든 표준화 요인부하량(β)는 p<.001수준에서 유의함.
CR : 개념 신뢰도(Construct reliability), CR>0.70이상
AVE : 평균분산추출(average variance extracted)값, AVE>0.50이상
적합도 : χ^2=367.612,df=189,p=.000, CMIN(χ^2/df)=1.945(3 이하 적합), IFI=.946, TLI=.933, CFI=.945(.90이상 적합)
RMSEA=.068, RMR=.054, SRMR=.0555(.05~.08 이하 양호)

χ^2 값은 367.612(N=205), 자유도(df)는 189, p-값은 .000(기준 p>.05)으로, '모형은 모집단 자료에 적합하다.'라는 귀무가설은 기각되었다. χ^2 통계량을 이용하는 경우 χ^2 값이 작을수록 p-값은 커지게 되며, p-값이 .05보다 크면 일반적으로 적합도가 높은 것으로 받아들인다[40]. 그러나 χ^2 통계량은 표본의 크기가 커질수록, 측정변수들이 많을수록 χ^2 값은 커지게 됨에 따라 적합도가 낮아진다. 따라서 p-값이 .000으로 유의적으로 나타나더라도(기준 p>.05) 반드시 적합도가 낮다고 할 수 없다. 따라서 모형을 평가할 때 가장 기본적인 χ^2 통계량(자유도, p-값)과 함께 다른 적합도 지수들을 보고 판단해야 한다[40].

이에 본 연구에서는 χ^2 통계량은 AMOS 분석결과표에서 CMIN으로 표현된 지표를 통해 절대 적합도를 판단하였고, 표본의 크기에 다소 영향을 적게 받으면서도 모형의 간결성을 고려한 적합도 지수인 IFI, TLI, CFI, RMR 등의 지수들과 함께 적합도를 판단하였다[41][42].

본 연구에서의 적합도 결과는 CMIN(χ^2/df)=1.9145, IFI=.946, TLI=.933, CFI=.945, RMSEA=.068, RMR=.054 등으로 모두 적합도 판단 기준에 부합함에 따라 측정모형이 비교적 자료를 잘 반영함을 알 수 있었다. 또한 각 잠재변수에 대한 측정변수의 요인부하량이 유의수준 .001에서 모두 통계적으로 유의하여 구조모형 분석이 가능함을 보여주었다.

측정모형 분석결과는 [표 2]와 같으며, 측정변수가 각 요인을 어느 정도 설명하고 있는가를 확인할 수 있었다. 먼저 잠재변수와 측정변수들의 관계를 살펴보면, 측정변수들의 표준화 요인부하량 값이 .547 ~ .899로 나타나 기준치 .5이상을 충족하고 있어 구성개념타당도(construct validity)은 확보되었다[40]. 그리고 측정변수들이 잠재변수를 설명해주는 분산의 크기인 평균분산추출(AVE, average variance extract) 값은 .518 ~ .747로, 보통 0.5 이상이면 수렴(집중)타당도(convergent validity)를 갖는 것으로 받아들인다. 개념의 신뢰도(CR, construct reliability) 또한 모두 0.8 이상으로 확인됨에 따라 본 연구의 측정모형은 수렴타당도와 내적 일관성(internal consistency)이 있다고 평가할 수 있다. 이는 모든 잠재변수의 개념이 잘 측정되었음을 나타낸다.

2.2 판별타당도 검증

측정모형의 판별타당도를 검증한 결과는 [표 3]과 같다. 판별타당도(discriminant validity)는 서로 다른

잠재변수 간의 차이를 나타내는 것으로, 이를 검토하는 방법은 첫째 상관계수의 제곱이 평균분산추출(AVE)값보다 작음을 확인하는 것이고, 둘째 상관계수±(2×표준오차) 범위 안에 1이 포함되지 않음을 확인하는 것으로 검증할 수 있다. 첫 번째 결과는 잠재변수들 간의 상관계수와 평균분산추출(AVE)값들을 제시한 [표 3]과 같다.

표 3. 잠재변수 간 상관계수와 평균분산추출 값

	전문직정체성	직무환경	직무만족	조직몰입
전문직정체성	.567*			
직무환경	.663 (.440)	.518*		
직무만족	.826 (.682)	.590 (.348)	.747*	
조직몰입	.806 (.650)	.758 (.575)	.675 (.456)	.647*
*평균분산추출(AVE)값, ()=상관계수의 제곱				

상관계수를 제곱한 값과 평균분산추출(AVE)값 비교에 있어 전문적 정체성-직무만족, 전문적 정체성-조직몰입의 상관계수 제곱값이 평균분산추출값보다 높게 나타났다. 이는 잠재변수들 간의 상관이 높음을 의미하여 변별성이 충분하지 못함을 보여준다. 그러나 [표 4]와 같이 두 번째의 구성 개념 간의 관계를 보여주는 상관관계의 신뢰구간에 1이 포함되지 않아 수렴타당도와 판별타당도는 있다고 해석할 수 있다[42].

표 4. 판별타당도 결과

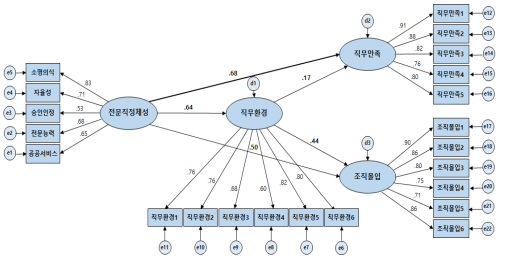
상관관계	상관계수 (r)	표준오차 (S.E.)	r±2×S.E.	
			−	+
전문직 정체성 ↔ 조직몰입	.806	.042	.722	.890
전문직 정체성 ↔ 직무환경	.663	.041	.581	.745
직무환경 ↔ 직무만족	.590	.064	.462	.718
직무만족 ↔ 조직몰입	.675	.062	.551	.799
전문직 정체성 ↔ 직무만족	.826	.047	.732	.920
직무환경 ↔ 조직몰입	.758	.067	.624	.892

3. 연구모형 검증

3.1 구조모형 분석

본 연구에서는 확인요인분석에서의 측정모형의 적합도 평가 지수가 기준을 충족하여 [그림 2]와 같이 구조모형(연구모형)을 설정하였다. 구조모형의 적합도 평가도 측정모형과 같이 그대로 적용된다.

본 연구모형의 주요 적합도 지수를 검증한 결과 CMIN(x^2/df)=1.918, IFI=.948, TLI=.935, CFI=.947, RMSEA=.067, Standardized RMR=.056으로 나타나 모형의 적합도는 수용 가능한 것으로 판단하였다.



x^2=362.470(df=189) p=.000 CMIN=1.918 TLI=.935, CFI=.947 RMSEA=.067

그림 2. 구조모형

구조모형 분석은 각 잠재변수 간의 관계에 초점이 있으므로 잠재변수를 잇는 경로계수의 방향성과 통계적 유의성을 확인하였다. 그 결과는 [표 5]와 같으며 잠재변수들 간의 경로를 살펴보면, 첫째, 전문직 정체성이 직무만족에 직접적으로 미치는 영향력(β=.677, p<.001)은 정(+)의 방향으로 매우 유의하게 나타났다. 이는 사회복지사의 전문직 정체성에 대한 인식이 높을수록 직무만족이 높아지는 것을 의미한다. 둘째, 전문직 정체성이 조직몰입에 미치는 직접적인 영향력(β=.498, p<.001)은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이는 사회복지사의 전문직 정체성에 대한 인식수준이 높을수록 사회복지조직에 대한 몰입이 증가하는 것을 의미한다. 셋째, 전문직 정체성은 직무환경에 유의한 직접적인 영향(β=.645, p<.001)을 미치는 것으로 나타났다. 이는 사회복지사의 전문직 정체성에 대한 인식수준이 높을수록 정(+)의 방향으로 직무환경에 대한 인식이 높아지는 것을 의미한다. 넷째, 직무환경은 직무만족에 유의한 직접적인 영향력(β=.168, p<.05)을 가지는 것으로 나타났으나, 다른 잠재변수에 비해 영향력과 통계적 유의성이 낮게 나타났다. 이는 사회복지사의 직무환경이 그들의 직무만족에 미치는 직접효과가 약하다는 것을 의미하며 전문직 정체성과 직무만족 사이에서 부분적인 영향을 미친다고 추론할 수 있다. 마지막으로 직무환경은 조직몰입에 정(+)적 방향의 직접적인 영향력과 통계적 유의성을 가지고 있는 것으로 나타났다(β=.444, p<.001). 이는 사회복지사가 인식하는 직무환경

이 좋을수록 조직에 대한 몰입이 높아지는 것을 의미한다.

표 5. 구조모형의 인과관계 분석결과

경로	B	S.E.	C.R.	β	P
전문직정체성→직무만족	1.213	.179	6.775	.677	***
전문직정체성→조직몰입	.936	.149	6.262	.498	***
전문직정체성→직무환경	1.245	.178	6.991	.645	***
직무환경→직무만족	.156	.073	2.139	.168	.032
직무환경→조직몰입	.432	0.68	6.318	.444	***
*** p<.001: 표준화 경로계수(β)는 p<.001수준에서 유의함.					
적합도 : x^2=362.470, df=189, p=.000, CMIN(x^2/df)=1.918(3 이하 적합) IFI=.948, TLI=.935, CFI=.947(.900이상 적합) RMSEA=.067, Standardized RMR=.0561(.05~.08 이하 양호)					

3.2 매개효과

본 연구에서는 구조모형 분석을 통해 한 잠재변수가 다른 잠재변수에 미치는 직·간접적인 영향력 및 전체적인 영향력을 확인하기 위해 직접효과, 간접효과, 총효과로 효과분해를 실시하였다. 효과분해 분석결과는 [표 6]과 같으며 매개변수의 효과를 확인할 수 있었다. 먼저 사회복지사의 전문직 정체성이 조직몰입에 이르는 경로의 총효과는 β=.785이며 직접효과는 β=.498이고 직무환경을 통한 간접효과는 β=.286으로 직접효과에 의해 설명되는 비율은 .498/.785(직접효과÷총효과)=.634로 63.4%가 설명되며 간접효과에 의해 설명되는 비율은 .286/.785(간접효과÷총효과)=.364로 36.4%가 설명된다. 이는 사회복지사의 전문직 정체성이 조직몰입에 이르는 간접경로는 직무환경을 매개로 하는 하나의 경로이며 p<.001 수준에서 통계적으로 유의하게 나타나 전문직 정체성과 조직몰입의 관계에서 직무환경은 부분매개효과를 가지는 것으로 확인되었다. 또한 전문직 정체성이 직무만족에 이르는 경로의 총효과는 β=.785이며 직접효과는 β=.677이고 직무환경을 통한 간접효과는 β=.108으로 나타났다. 전문직 정체성이 직무만족에 직접적인 효과를 설명하는 비율은 .677/.785(직접효과÷총효과)=.862로 86.2%가 설명되며 간접효과에 의해 설명되는 비율은 .108/.785(간접효과÷총효과)=.136로 13.6%가 설명된다. 이는 전문직 정체성과 직무만족의 관계에서 직무환경은 부분매개효과를 가지는 것으로 확인되었다. 또한 부트스트래핑을 실행하여 경로계수의 유의수준을 확인한 결과 매개변수인 직무환경이 전문직 정체성과 조직몰입(p<.001), 전문직 정체성과 직무만족(p<.05) 사이에서 통계적으로 유의하게 부분적인 영향을 미치는 것을 검증되었다.

표 6. 효과분해 결과

경로	총효과	직접효과	간접효과
전문직 정체성 → 직무환경	.645***	.645	.000
전문직 정체성 → 조직몰입	.785***	.498	.286
전문직 정체성 → 직무만족	.785***	.677	.108
직무환경 → 조직몰입	.444***	.444	.000
직무환경 → 직무만족	.168*	.168	.000
*** p<.001, * p<.05			

V. 결론 및 논의

본 연구는 사회복지사가 인식하는 전문직 정체성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향과 그 과정에서 직무환경의 매개효과를 확인하는데 목적이 있다. 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 사회복지사의 전문직 정체성은 직무만족에 정(+)의 방향으로 매우 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 사회복지사의 전문직 정체성에 대한 인식이 높을수록 직무만족이 높아지는 것을 의미하는 것으로 선행연구[7][9][11][19]의 결과를 지지하고 있다. 또한 소명의식, 자율성, 전문능력, 승인인정, 공공서비스의 5개 하위요인으로 구성된 전문직 정체성에 대한 인식이 확고할수록 사회복지사가 자신의 직무수행에 대한 적절한 권한을 부여받고 외부로부터 전문직으로 인정을 받으면서 직무에 대한 소명의식과 자율성에 의한 서비스를 제공하여 개인의 욕구와 사회복지조직의 목표와 직무특성이 일치하여 직무만족이 높아진다고 본 연구[7][19]들과 맥을 같이 한다.

둘째, 전문직 정체성은 조직몰입에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 사회복지조직의 전문성과 책무성에 대한 가치를 사회복지사 개인의 가치와 욕구에 일치하여 조직에 대한 몰입동기가 높아진다고 본 최연선[29]의 연구결과와 같다. 또한 조직몰입을 조직의 목표와 가치를 수용하고 조직의 구성원임을 만족하고 자랑스럽게 여기는 태도로 본 성희자, 좌문경[30]의 연구와도 같은 맥락이다.

셋째, 전문직 정체성은 직무환경에 정(+)적으로 유의한 영향력을 가지는 것으로 나타났다. 이는 사회복지사

의 전문직 정체성에 대한 인식수준이 높을수록 직무환경에 대한 긍정적인 인식이 높아지는 것을 의미한다. 직무환경은 조직구성원들 개개인의 능력을 발휘할 수 있는 기회 부여의 공정성, 승진·성과급 등의 보상체계에 대한 공정성과 조직구성원의 직무에 대한 개인의 자율적 결정권을 보장하는 심리적 측면과 더불어 사회복지사의 능률적인 업무 효과를 높일 수 있게 조직의 최적의 물리적 환경요소도 포함하는 개념이다[15]. 이에 신명철[15]의 연구에서는 조직구성원과 조직환경은 서로에게 필요한 조건을 부여하여 업무에 적응할 수 있는 여건을 조성하고 두 요소 간에 최적의 상호적응상태를 창출하기 위해 의도되어야 한다고 하였다.

넷째, 직무환경은 직무만족에 정(+)적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 다른 잠재변수에 비해 영향력과 통계적 유의성이 낮게 나타났다. 이는 사회복지사의 직무환경이 그들의 직무만족에 미치는 직접효과가 약하다는 것을 의미하며 전문직 정체성과 직무만족 사이에서 부분적인 영향을 미친다고 추론할 수 있다. 직무환경과 사회복지사의 행복감의 관계에서 직무만족과 감성지능의 매개효과를 검증한 신명철의 연구[15]에서는 사회복지사의 직무환경을 '사회복지사를 둘러싸고 있는 대인관계, 재정적, 정책적, 사회·심리적 근무조건에 관한 것'으로 정의한 후 사회복지사의 처우개선은 사회복지발전과 서비스의 질적 제고, 전문성 확보와 관련이 높으므로 처우개선 담보를 위한 다각적인 정책 마련을 위해서는 종사자의 처우수준을 비롯하여 직무환경 개선을 위한 연구의 필요성이 제기하고 있다.

다섯째, 직무환경은 조직몰입에 정(+)적 방향의 직접적인 영향력과 통계적 유의성을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이는 사회복지사가 인식하는 직무환경이 좋을수록 조직에 대한 몰입이 높아지는 것을 의미한다. 본 연구에서는 Allen과 Meyer[38]이 제시한 규범적 몰입, 지속적 몰입, 정서적 몰입의 3가지 조직몰입의 구성요소 중 정서적 몰입과 지속적 몰입을 설명하는 문항들을 척도로 활용하였다. 정서적 몰입은 조직에 대한 동일시하는 마음, 관여, 감정적 애착을 말하며, 지속적 몰입은 조직을 떠남에서 수반되는 비용에 대한 인식으로, 이러한 몰입이 높으면 조직구성원이 조직을 자발적으로 떠나는 것이 줄어든다고 보았다[10][39].

여섯째, 직무환경은 전문직 정체성과 직무만족의 관계를 매개할 것이다는 가설을 검증하기 위해 효과분해를 실시한 결과, 전문직 정체성과 직무만족의 관계에서 직무환경은 부분매개효과를 가지는 것으로 확인되었다.

마지막으로 전문직 정체성과 조직몰입의 관계에서 직무환경의 매개효과를 살펴본 결과 매개역할을 하는 나타났다. 간접효과에 의해 설명력은 36.4%로, 직접효과는 63.4%로 나타남에 따라 직무환경은 부분매개효과를 가지는 것으로 확인되었다.

본 연구의 결과를 바탕으로 추론할 수 있는 제언은 다음과 같다. 첫째. 사회복지사가 인식하는 전문직 정체성이 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것에 주목할 필요가 있다. 사회복지조직은 사회복지사의 직무만족과 조직몰입의 수준을 높이기 위해서는 전문직의 정체성 확립을 위한 교육의 기회 제공과 더불어 다학제 간 연구지원 등 전문성 강화를 위한 실질적인 지원이 필요하다. 전문직업인으로서의 사회복지사는 실천현장에서 윤리적 행동과 지침을 잘 준수해야 한다. 사회복지사의 전문직 정체성에 대한 인식수준이 높을수록 사회복지조직에 대한 몰입이 증가하고 직무수행에 만족도가 높아지면 사회복지사의 이직의도는 줄어들 것이다. 따라서 사회복지실천 현장의 기관장은 사회복지사의 전문직 정체성 인식 제고를 위한 보수교육이나 재교육 프로그램 참여와 지원을 고려해야 함을 시사한다.

둘째, 직무환경은 사회복지사의 조직몰입에 더 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 조직몰입은 사회복지사의 이직과 관련성이 높다. 2019년 서울시 사회복지사 근로실태 및 개선의견 조사연구 결과보고[5]에 의하면, 이직경험이 있는 사회복지사를 대상으로 이직사유에 대해 살펴본 결과, 근무환경 및 복리후생, 제도 부족, 조직의 발전 전망 및 비전 부족으로 이직한다고 하였다. 현재 「사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 법률」제3조에 따라 보건복지부 장관은 3년마다 사회복지시설종사자 실태조사 실시가 법적으로 의무화되고 있다. 그러나 사회복지사의 근무환경은 여전히 열악하고 시설유형에 따라 근로조건의 격차가 좁혀지지 않고 있다. 사회복지사의 처우개선은 사회복지발전과 서비스의 질 향상 및 전문성과 관련이 높으므로 실질적인 사회복

지 종사자의 처우 및 지위 향상을 위한 대책이 마련되어야 할 것이다.

끝으로 본 연구가 갖고 있는 한계점들이 있다. 첫째, 연구대상 설정에 있어 사회복지사의 표집 범위를 경기도지역에 한정하고 임의표집방법을 사용함으로서 연구결과의 일반화에 한계가 있다. 둘째, 사회복지시설의 유형에 따라 사회복지사의 직무특성과 직무환경이 상이함에도 불구하고 본 연구에서는 사회복지시설의 유형을 구분하여 각 변수 간의 관계를 탐색, 설명하지 못한 한계가 있다. 따라서 향후 연구에서는 시설유형에 따른 표집을 통해 유형 간 차이를 살펴보고 관련 변수의 인과관계를 살펴보고자 한다.

참 고 문 헌

[1] 오승환, *2019 사회복지사 통계연감*, 보건복지부·한국사회복지사협회, 2019.

[2] 임성옥, "사회복지사의 직무특성과 조직몰입에 관한 연구: 사회복지전담공무원과 종합사회복지관 사회복지사 집단비교를 중심으로," 사회복지정책, 제25권, pp.5-26, 2006.

[3] 신중환, 김정우, "사회복지사의 사회복지 가치적합성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 감성노동의 매개역할을 중심으로," 한국사회복지학, 제66권, 제4호, pp.157-179, 2014.

[4] 홍선미, *사회복지사 자격제도 운영개선에 관한 연구*, 보건복지부·한국사회복지사협회, 2019.

[5] 조상미, *2019 서울시 사회복지사 근로실태 및 개선의견 조사연구 결과보고서*, 서울시사회복지사협회, 2019.

[6] 임성욱, 김현희, "요양보호자의 직무스트레스와 소진의 관계에서 전문직 정체성의 조절효과," 한국사회복지행정학, 제13권, 제3호, pp.151-176, 2011.

[7] 김태량, 김경화, "사회복지사의 윤리경영에 대한 인식과 전문직업적 정체성이 조직효과성에 미치는 영향," 한국지역사회복지학, 제67권, pp.183-215, 2018.

[8] 이창호, 임우현, "노인요양시설 사례관리자의 직업적 정체성이 서비스 질에 미치는 영향에 관한 연구," 한국지역사회복지학, 제42권, pp.27-50, 2012.

[9] 민원홍, 이형섭, 김현민, "보호관찰관의 사회복지전문직 정체성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구," 보호관찰, 제10권, 제2호, pp.189-225, 2010.

[10] 강철희, 이종화, "사회복지사의 이직의도에 관한 연구: 직장이동과 직업이동 분석," 사회복지연구, 제50권, 제3호, pp.93-129, 2019.

[11] 김선문, *다문화가족지원센터 종사자의 전문직업성과 직무태도 간의 관계에 관한 연구: 임파워먼트와 자기효능감의 매개효과를 중심으로*, 조선대학교, 박사학위논문, 2012.

[12] 조경훈, 박기찬, "윤리적 리더십이 조직 및 직무몰입에 미치는 영향," 창조와혁신, 제1권, 제1호, pp.297-326, 2008.

[13] J. E. Finegan, "The impact of person and organizational values on organizational commitment," Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol.73, No.2, pp.149-169, 2000.

[14] 서재현, 설현도, 송상호, 이호선, *조직 행동론*, 한경사, 2011.

[15] 신명철, *직무환경이 사회복지사의 행복감에 미치는 영향-직무만족과 감성지능의 매개효과를 중심으로-*, 협성대학교, 박사학위논문, 2018.

[16] 최영광, 전동일, "사회복지사 이직 의사 영향 요인: 사회복지사와 비사회복지사의 비교를 중심으로," 한국콘텐츠학회논문지, 제17권, 제1호, pp.129-136, 2017.

[17] 강철희, 이종화, "사회복지사의 이직의도에 관한 연구: 직장이동과 직업이동 분석," 사회복지연구, 제50권, 제3호, pp.93-129, 2019.

[18] Charles Zastrow, The practice of social work : A Comprehensive Worktext(eighth edition), Thomson Brooks/Cole, 2007.

[19] 김용민, "지역아동센터 종사자의 전문적 능력이 직무만족에 미치는 영향 : 조직몰입의 매개효과를 중심으로," 보건사회연구, 제35권, 제4호, pp.278-308, 2015.

[20] D. T. Hall, "Careers and sociallization," Journal of Management, Vol.13, pp.301-321, 1987.

[21] 박종우, *사회사업가의 전문직업적 정체성 연구*, 서울대학교, 박사학위논문, 1994.

[22] 김행열, 김용민, "한국 사회복지사의 윤리성과 전문성에 대한 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영

향," 한국동북아논총, 제58권, pp.209-231, 2011.
[23] 조미영, 김선희, "청소년지도사의 전문직업적 정체성과 직무만족도에 관한 연구," 청소년복지연, 제17권, 제4호, pp.239-262, 2015.
[24] 차명진, 제석봉, "노인생활시설 사회복지사들의 직무 및 조직특성과 직무만족도의 관계에서 전문직업적 정체성의 매개효과," 한국노년학, 제29권, 제2호, pp.669-682, 2009
[25] 문영주, 권자영, "정신보건사회복지사의 전문적 능력과 직무 동기가 직무수행에 미치는 영향: 전문직 정체성의 매개효과를 중심으로," 한국사회복지행정학, 제17권, 제3호, pp.285-313, 2015.
[26] D. Hepworth, R. Rooney, and J. Larsen, *Direct Social Work Practice: Theory and Skills,* 5th ed, Pacific Grove, CA: Brooks/Cole, 1997.
[27] 주석진, "학교사회복지사의 전문직 정체성에 미치는 요인: 개인특성요인과 직무환경특성요인을 중심으로," 학교사회복지, 제33권, pp.127-155, 2016.
[28] 김윤영, *사회복지사의 개인-조직 가치적합성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 서울시 종합사회복지관을 중심으로,* 성균관대학교, 석사학위논문, 2010.
[29] 최연선, *전문직업적 정체성과 최고관리자의 리더십이 사회복지조직구성원의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 다수준(multi-level)분석*, 서울여자대학교, 박사학위논문, 2011.
[30] 성희자, 좌문경, "아동복지시설종사자의 전문적 능력이 조직몰입을 통하여 직무수행에 미치는 영향," 한국사회복지교육, 제38권, pp.47-79, 2017.
[31] 김운기, *사회복지조직의 조직문화가 직무만족에 미치는 영향 연구: 조직몰입의 매개효과를 중심으로*, 남부대학교, 박사학위논문, 2014.
[32] 강혜정, *진로진학상담교사의 전문성 인식과 조직 내 갈등이 직무만족 및 직무몰입에 미치는 영향*, 한양대학교, 석사학위논문, 2012.
[33] 신경희, *사회복지사의 전문적 능력과 태도가 이직의도에 미치는 영향 : 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 중심으로,* 세종대학교, 박사학위논문, 2017.
[34] 김대삼, 김수정, "사회복지서스 질에 있어 사회복무요원과 사회복지사간 관계의 매개효과 분석: 사회복무요원의 직무요인과 직무만족을 중심으로," 사회과학연구, 제38권, 제3호, pp.73-100, 2012.
[35] 강현주, 조상미, "사회복지 종사자의 직무만족에 관한 연구경향 분석," 한국사회복지행정학, 제12권, 제1호, pp.301-335, 2010.
[36] 이계원, *호텔 종사원의 직무환경이 서비스품질과 고객지향성에 미치는 영향*, 경기대학교, 박사학위논문, 2012.
[37] S. B. Bacharach, P. Bamberger, and S. Conley, "Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work," Journal of Organizational Behavior, Vol.12, No.1, pp.39-53, 1991.
[38] N. J. Allen and J. P. Meyer, "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization," Journal of Occupational Psychology, Vol.63, No.1, pp.1-18, 1990.
[39] 심의선, *아동보호전문기관 종사자의 직장 행복이 조직몰입과 근무 지속성에 미치는 영향 연구*, 서강대학교, 석사학위논문, 2018.
[40] 이학식, 임지훈, *구조방정식모형분석과 AMOS 7.0*, 법문사, 2008.
[41] 문수백, *구조방정식모델링의 이해와 적용*, 학지사, 2016.
[42] 김계수, *구조방정식모형 분석,* 한나래, 2007.
[43] 이명현, "사회복지사의 정체성과 인권보호," 사회복지법제연구, 통권 제5호, pp.3-25, 2014.

저 자 소 개

안 태 숙(Tae-Sook Ahn) 정회원

- 2002년 2월 : 강남대학교 사회사업학과(사회복지학 석사)
- 2011년 2월 : 강남대학교 사회복지학과(사회복지학 박사)
- 2012년 4월 ~ 현재 : 강원관광대학교 사회복지서비스과 교수

〈관심분야〉 : 복지정책, 국제협력