

# 사회복지사의 전문적 능력이 행복감에 미치는 영향 -조직몰입 매개효과를 중심으로-

## Effects of Professional Competence on Happiness of Social Worker : Focused on Organizational Commitment Mediated Effect

유영주\*, 안태숙\*\*, 박일규\*\*\*

동원대학교 실버보건복지과\*, 강원관광대학교 사회복지서비스과\*\*, 능실종합사회복지관\*\*\*

Young-Ju Yu(bona16@tw.ac.kr)\*, Tae-Sook Ahn(gloriaahn@kt.ac.kr)\*\*,  
il-Kyu Park(pik1919@hanmail.net)\*\*\*

### 요약

본 연구는 사회복지사의 전문적 능력이 사회복지사의 행복감에 미치는 영향을 확인하고 전문적 능력과 행복감 간의 관계에서 조직몰입의 매개효과를 살펴보는 데 목적이 있다. 이를 위하여 경기도 소재의 사회복지시설에 근무하고 있는 사회복지사들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구대상은 총 203명이며, 수집된 자료는 SPSS 22.0을 이용하여 기술통계, 상관관계 및 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 사회복지사의 전문적 능력은 사회복지사의 행복감과 조직몰입에 유의한 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 사회복지사의 조직몰입은 행복감에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 셋째, 사회복지사의 전문적 능력과 행복감 간의 관계에서 조직몰입이 부분 매개효과를 나타내는 것으로 확인되었다. 이러한 연구결과를 토대로 사회복지사의 행복감에 영향을 미치는 전문적 능력향상과 조직몰입을 높일 수 있는 실천적 방안을 제시하였다.

■ 중심어 : | 사회복지사 | 전문적 능력 | 행복감 | 조직몰입 |

### Abstract

This study identified the relationship between professional competence of social workers, organizational commitment, and happiness, and then analyzed the effect of professional competence on the happiness of social workers and the mediating effect of organizational commitment. The survey for data collection was conducted among employees of social welfare facilities located in Gyeonggi Province. We analyzed the data from 203 participants who agreed to the purpose of this study. For the collected data, descriptive statistics, correlation, and multiple regression analyses were performed using SPSS 22.0. The data analyses showed that the professional competence of social workers was found to have a meaningful effect on the happiness and organizational commitment of social workers. Second, organizational commitment of social workers was found to have a meaningful effect on happiness. Third, organizational commitment was found to have a partial mediating effect on the relationship between professional competence and the happiness of social workers. Based on the results, this study suggested that professional competence affects the happiness of social workers and also recommends practical plans that can improve organizational commitment.

■ keyword : | Social Worker | Professional Competence | Happiness | Organizational Commitment |

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성

오늘날 사회복지환경의 다변화는 사회복지실천 영역의 확장뿐만 아니라 늘어나는 새로운 지식과 기술, 실천대상의 변화로 나타난다[1][2]. 더욱이 사회복지실천의 지식기반이 빠르게 팽창하고 있어 사회복지실천현장의 중심에 있는 사회복지사들은 다양한 전문적 지식과 기술능력을 갖추도록 요구받고 있다[3-7]. 사회복지사는 다양한 인구집단에 대한 대상적 실천기법, 지식, 윤리적 기초가 요구되는 전문직이다[6]. 인간과 사회를 대상으로 사회서비스를 제공할 책임과 의무가 있는 가치지향적인 특성을 갖기 때문에 심리학자, 정신과 의사 등의 다른 직업과 구별되는 전문직이다[8][9].

특히 사회복지사가 갖는 전문적 능력은 클라이언트의 문제와 욕구를 어떻게 개념화하고 규정하는지에 영향을 미치기 때문에[8] 사회복지사의 전문적 능력은 사회복지 서비스 전달에 있어 핵심적인 요소이다[10]. 전문적 능력이란 '해당분야 업무를 수행할 수 있는 지식, 기술, 태도로 자신의 주요 업무를 수행하는데 필요한 전문적 지식 및 기술의 보유와 활용 정도'를 말한다[11]. 사회복지실천의 지식과 기술들은 사회복지사가 관여하는 클라이언트체계 수준에 따라 다양하기 때문에 사회복지사는 전문적 능력을 미시적 접근에서부터 거시적 접근까지의 통합적 접근능력으로 보고 있다[12]. 또한 Fortun(1994)은 전문적 능력을 사회복지의 실천 기술인 전문적 발달과 정책, 행정적 측면과 대인관계, 클라이언트의 체계에 대한 개입 등을 토대로 일반적인 실천능력으로 정의하였다[13]. Hepworth 등(1997)은 실천에서 전문적인 능력은 특정한 전문적 역할을 기술적으로 수행하는데 필요한 지식, 가치, 기술, 그리고 태도를 포함한 것으로 보았다[8]. 그렇기 때문에 사회복지실천의 성과는 사회복지사인 전문가가 갖추고 있는 전문적 능력이 매우 중요함을 알 수 있다[3][10]. 또한 사회복지사 개인의 역량이 사회복지서비스 질을 좌우한다는 점[14], 사회복지사가 사회복지실천현장에서 경험하고 느끼게 되는 감정 즉, 조직몰입감이나 직무에 대한 만족감 등은 클라이언트에게 제공되는 사회복지서비스의 질에 영향을 주게 된다[15]. 이러한 사회복지

사의 전문적 능력과 관련된 연구는 대체로 사회복지사의 전문적 능력이 직무만족이나 대상자에게 제공되는 서비스 질에 영향을 미친다는 결과를 주로 보여주고 있다[4][15].

그러나 사회복지사들 대부분은 클라이언트 당사자의 행복한 삶을 증진시키기 위한 직무를 수행하는 과정에서 윤리적 갈등, 무력감과 통제력 상실을 경험하게 된다[16]. 이는 직무스트레스의 원인이 되고, 결국에는 사회복지사의 행복감 저하로 이어진다[16]. 특히 사회복지 관련 종사자의 경우 사회가 요구하는 도덕적 수준에 대한 기대치가 높고 윤리적 책임이 높기 때문에[17] 소진(burnout)의 위험이 가장 높은 직업군에 속한다고 알려져 있다[9]. 이렇게 사회복지사가 경험하는 소진과 낮은 행복감은 사회복지사 자신뿐만 아니라 사회복지실천과정과 결과 즉 서비스의 질 저하뿐만 아니라 대상자의 행복감 감소에도 영향을 미치고 있는 것으로 판단된다[14][17][18]. 행복에 대한 정의는 여러 가지로 논의되고 있으나 뚜렷하게 드러나는 특징은 행복이 단일 차원의 개념으로 단순하게 정의되기 어렵다는 점이다[37]. 그렇기 때문에 행복을 투입을 중심으로 보는지 결과를 중심으로 보는지에 따라, 또 행복을 어떻게 정의하는지에 따라, 누구를 대상으로 어떻게 측정할 것인가에 따라 측정하려는 내용과 방법이 달라지게 된다. 본 연구에서는 심의선, 최정민(2019)의 연구에서와 같이 사회복지사를 전문직업인으로 인식하여 사회복지사의 행복감을 '환경과 여건에 만족하며, 사람들과 긍정적 관계를 유지하고, 자신의 직장과 직무를 가치 있게 인식하여 만족하는 상태'를 말한다[36]. 사회복지사의 행복감에 대한 연구는 문승연과 최인숙(2011)의 연구에서 시작되었다[19]. 이들은 사회복지사들은 다양한 분야에서 다양한 역할을 수행하기 때문에 역할수행 과정에서 경험하는 것이 일반 직업군들과는 분명히 다르며, 이들의 행복에 영향을 미치는 요인도 다를 것이라고 보고 사회복지사라는 직업적인 특성을 반영하여 사회복지사의 행복에 영향을 미치는 요인들을 탐색하였다[19]. 사회복지사의 직업인으로서 행복에 영향을 미치는 요인으로 개인의 성향 및 태도, 자기성장, 물리적 환경, 일, 타인과의 관계를 꼽았으며, 사회복지사는 사회복지현장에서 일을 할 때 가장 행복감을 느끼고 있는

것으로 조사되었다[19].

또한 신경희(2017)의 연구에서는 사회복지사의 전문적 능력이 높을수록 직접적으로 이직의도가 감소하는 것으로 나타났으며, 직무만족과 조직몰입을 매개로 전문적 능력이 간접영향으로 이직의도를 줄일 수 있는 것으로 조사되었다[10]. 여기에서 조직몰입은 조직에 대한 개인의 심리적 상태를 반영하는 개념으로[20][21], '조직의 목표와 가치를 위해 개인의 역할을 다하며 조직 그 자체에 대해 정서적인 애착을 갖는 것'으로 정의된다[15][22][23]. 조직몰입은 그 조직의 구성원이 자신의 조직에 대해 어느 정도 애착을 가지고 있는지, 조직을 위해 헌신하려는 의지가 어느 정도인지 보여주는 중요한 지표이다[22]. 따라서 조직몰입은 조직구성원들이 어떠한 성향을 갖는지 이해할 수 있으며, 이직률 및 근무태도 등을 결정하는 잠재변수로 기능한다는 점에서 [22] 사회복지사의 행복감과 유의한 관련성이 있는 것으로 판단된다. 최근의 조직몰입과 관련한 사회복지분야 연구에서는 조직몰입이란 무엇이며, 어떤 요인들이 조직몰입도를 높일 수 있는지에 대한 연구가 주로 이루어지고 있지만[22], 조직몰입을 높일 수 있는 구체적 요인과 관련하여 사회복지사의 전문적 능력과 행복감의 관계에 대한 연구는 찾아보기 힘들다[15]. 현재까지 사회복지사를 대상으로 진행한 최연선(2011)의 연구에서는 사회복지사의 전문직업적 정체성이 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며[24], 고수정(2005)의 연구에서는 민간과 공공의 사회복지사 모두를 대상으로 한 연구결과에서 두 영역 사회복지사의 전문성 요인이 조직몰입에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다[25]. 특히 임동호, 김대석(2014)의 연구에서 사회복지사의 전문성 인식이 높을수록 조직에 대한 헌신도 함께 높아지는 것으로 나타났다[26]. 이와 같은 선행 연구들을 종합해 볼 때, 조직몰입은 조직구성원의 전문성에 대한 인식, 전문직업적 정체성, 그리고 전문성 요인에 의해 영향을 받는다는 것을 알 수 있다.

이에 본 연구에서는 이용자의 삶의 질 향상을 위해 전문적인 서비스를 제공하고 있는 사회복지사의 전문적 능력이 이들의 행복감에 미치는 영향을 살펴보고 조직몰입의 매개효과를 확인하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구는 사회복지사를 대상으로 전문적 능력이 사회복지사의 행복감에 미치는 영향 및 조직몰입의 매개효과를 파악하는데 목적이 있다. 이를 위해 선행연구를 토대로 아래와 같이 연구설계를 하였으며, 본 연구의 가설은 다음과 같다.

가설 1. 사회복지사의 전문적 능력은 행복감에 정의 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 사회복지사의 전문적 능력은 조직몰입에 정의 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 조직몰입은 전문적 능력과 행복감의 관계에서 매개효과가 있을 것이다.

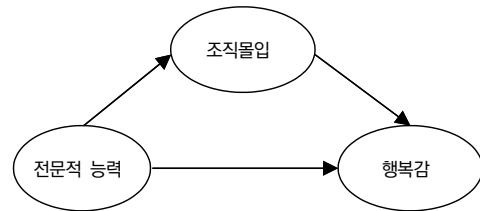


그림 1. 연구설계

## II. 연구방법

### 1. 조사대상 및 자료수집

조사대상은 경기도 소재 사회복지기관에 근무하고 있는 사회복지사로, 본 연구의 목적과 조사 참여에 동의한 사회복지사를 대상으로 조사하였다. 자료수집은 2019년 7월 약 1개월간 온라인 설문으로 진행하였다. 최종 회수된 설문은 총 205부로, 이중 응답 누락 등의 결측치(Missing Data)를 제외한 203부를 분석에 사용하였다.

### 2. 측정도구

#### 2.1 전문적 능력

사회복지사의 전문적 능력은 사회복지사가 갖추어야 할 전문적 지식과 기술에 관련된 것으로 김경희(2001)가 개발한 도구[27]를 활용하였다. 본 연구에서는 전문적 능력을 '전문적 발달을 위한 지식과 기술'과 '조직 측

면의 지식과 기술', 그리고 '서비스 전달체계 측면의 지식과 기술'과 '기본적 대인관계 기술', '개입을 위한 지식과 기술' 등 5가지 하위요인 총 15문항으로 5점 리커트 척도로 구성하였다. 문항의 점수가 높을수록 사회복지사의 전문적 능력이 뛰어남을 의미한다. 개발 당시 신뢰도는 .870이었고, 본 연구에서는 .939로 나타났다.

## 2.2 조직몰입

조직몰입은 조직에 동일시되어 조직에 감정적 애착을 갖고 조직구성원으로 계속해서 남아 있으려고 하는 태도로 보고자 한다[28][29]. 이를 측정하기 위하여 심의선(2019)의 연구에서 사용한 조직몰입의 문항 중 정서적 몰입과 지속적 몰입을 설명하는 문항들[29]을 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 줄어들다고 보았다[20][29]. 심의선(2019)의 연구[29]에서 사용한 세 가지 하위요인 중 규범적 몰입은 요인별 신뢰도 분석과정에서 신뢰도가 .60이하로 낮게 나타남에 따라 이를 제거하여 신뢰도를 확보하였고, 본 연구에서는 정서적 몰입과 지속적 몰입의 척도를 활용하였다. 척도는 각각 5개 문항으로 5점 리커트 척도로 측정하였으며 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 해석하였다. 본 연구에서는 분석과정에서 정서적 몰입 1개 문항을 극단지로 제거하고 이직의도를 내포하고 있는 문항과 해석이 애매한 역 문항들을 제외한 6개의 문항을 최종 조직몰입척도로 사용하였다. 심의선(2019)의 연구에서는 신뢰도가 .862이었으며[29], 본 연구에서는 .923으로 나타났다.

## 2.3 행복감

행복감은 일상생활에서 충분한 만족과 기쁨을 느끼는 흐뭇한 상태로[29], 본 연구에서는 사회복지사들의 행복감 측정을 위해 문승연, 김춘희, 박희수(2013)가 개발한 척도[18]를 사용하였다. 이 행복감 척도는 사회복지사의 행복에 영향을 미치는 요인들을 탐색한 후 개발된 척도로 '개인의 마음과 태도' 및 '사회적 관계', 그리고 '물리적 여건'과 '안정된 삶' 등 4가지 하위요인 총

23문항으로 5점 리커트 척도로 구성하였다. 각 문항의 점수가 높을수록 사회복지사의 행복감이 높다는 것을 의미한다. 문승연, 김춘희, 박희수(2013)의 연구에서는 신뢰도가 .862이었으며[18], 본 연구에서는 .958로 나타났다.

## 2.4 자료분석

자료분석은 SPSS 22.0을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

첫째, 설문 응답자의 일반적 특성을 알아보기 위해 빈도분석과 기술통계를 실시하였고, 이러한 일반적 특성에 따른 사회복지사의 행복감 차이를 분석하기 위해 t-test와 ANOVA를 실시하였다.

둘째, 전문적 능력, 조직몰입, 행복감과의 관계를 알아보기 위해 Pearson의 상관계수를 구하였다.

셋째, 전문적 능력과 조직몰입이 행복감에 미치는 영향을 다중회귀분석을 이용하여 분석하였다.

넷째, Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 3단계 검증 절차[30]에 따라 전문적 능력이 사회복지사의 행복감에 미치는 영향에서 조직몰입의 매개효과를 검증하였다. 또한 매개효과의 유의성을 확인하기 위해 Sobel test를 실시하였다.

## III. 연구결과

### 1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적인 특성은 [표 1]과 같다. 성별에서는 여자가 107명(52.7%)으로 남자 96명(47.3%)에 비해 상대적으로 많았으며, 연령대는 30-39세 74명(36.5%), 20-29세 71명(35.0%), 40세 이상 58명(28.6%) 순으로 나타났다. 학력은 대학 졸업 이사가 154명(75.9%)으로 대학원 졸업 이상 49명(24.1%)에 비해 많았고, 결혼상태는 미혼이 106명(52.2%)으로 기혼 97명(47.8%)보다 많은 것으로 나타났다. 사회복지 실무경력은 61-120개월(5년 초과, 10년 이하)가 58명(28.6%)으로 가장 많았고 직위는 일반사회복지사가 114명(56.2%), 중간관리자 이상이 89명(43.8%) 순으로 나타났다. 월평균 급여는 200-299만원 사이가 96

명(47.3%)으로 가장 많았으며 이직횟수는 1회에서 3회가 109명(53.7%), 없음이 68명(33.5%), 4회 이상이 26명(12.8%)인 것으로 조사되었다.

표 1. 조사대상자의 일반적 특성 (N=203)

특성	구분	빈도	백분율
성별	남자	96	47.3
	여자	107	52.7
연령대	20-29세	71	35.0
	30-39세	74	36.5
	40세 이상	58	28.6
학력	대졸 이하	154	75.9
	대학원 졸업 이상	49	24.1
결혼상태	미혼	106	52.2
	기혼	97	47.8
실무경력	1-12개월	23	11.3
	13-36개월	35	17.2
	37-60개월	31	15.3
	61-120개월	58	28.6
	121-180개월	27	13.3
직위	181개월 이상	29	14.3
	중간관리자 이상	89	43.8
직위	사회복지사	114	56.2
	199만원 이하	41	20.2
월평균 급여	200-299만원	96	47.3
	300-399만원	36	17.7
	400만원 이상	28	14.8
	없음	68	33.5
이직횟수	1-3회	109	53.7
	4회 이상	26	12.8

## 2. 주요변수의 신뢰도

본 연구의 주요변수 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 [표 2]와 같이 전문적 능력 .939, 조직몰입 .923, 행복감 .958로 나타났으며, 모두 0.9 이상의 매우 양호한 신뢰도를 보였다.

표 2. 신뢰도

구분	변수명	항목 수	신뢰도계수 (Cronbach's $\alpha$ )
독립변수	전문적 능력	15	.939
종속변수	조직몰입	6	.923
매개변수	행복감	23	.958

## 3. 일반적 특성에 따른 행복감 차이

조사대상자의 일반적 특성에 따른 행복감 차이는[표

3]과 같다.

표 3. 일반적 특성에 따른 행복감 차이 (N=203)

특성	구분	빈도	평균	표준편차	t/F
성별	남자	96	3.66	.66	.590
	여자	107	3.60	.69	
연령대	20-29세	71	3.57	.73	1.794
	30-39세	74	3.57	.67	
	40세 이상	58	3.77	.60	
학력	대졸 이하	154	3.57	.70	-2.318*
	대학원 졸업 이상	49	3.82	.57	
결혼상태	미혼	106	3.49	.70	-3.037**
	기혼	97	3.77	.62	
실무경력	1-12개월	23	3.87	.69	2.011
	13-36개월	35	3.48	.64	
	37-60개월	31	3.50	.60	
	61-120개월	58	3.54	.76	
	121-180개월	27	3.68	.74	
직위	181개월 이상	29	3.85	.42	1.371
	중간관리자 이상	89	3.70	.69	
직위	사회복지사	114	3.57	.67	2.825*
	199만원 이하	41	3.64	.75	
월평균 급여	200-299만원	96	3.56	.68	2.825*
	300-399만원	36	3.51	.68	
	400만원 이상	28	3.95	.44	
이직횟수	없음	68	3.65	.65	.942
	1-3회	109	3.65	.68	
	4회 이상	26	3.46	.71	

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

행복감은 학력, 결혼상태, 월평균 급여에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 대학원 졸업 이상 집단(평균 3.82, SD= .57)이 대학 졸업 이하 집단(평균 3.57, SD= .70)보다 행복감 점수가 더 높게 나타났으며, 이들 간 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다( $t=-2.318, p<.05$ ). 결혼상태 집단 간 차이는 기혼(평균 3.77, SD= .62)이 미혼(평균 3.49, SD= .70)보다 매우 유의미하게 차이를 보였다( $t=-3.037, p<.01$ ). 월평균 급여 집단 간 행복감 차이는 0.05수준에서 유의미한 차이를 보였으며( $F=2.825, p<.05$ ), 400만원 이상 집단이 행복감 점수(평균 3.95, SD= .44)가 가장 높았으며, 300-399만원 집단(평균 3.51, SD= .68)이 가장 낮은 점수를 보였다. 그리고 199만원 이하(평균 3.64, SD= .75)가 300-399만원(평균 3.51, SD= .68) 보다는 행복감의 점수가 더 높은 것으로 나타났다. 이에 각 집단이 어떻게 차이를 보이는지 사후분석(Post-Hoc test)으로 Scheffe 검증을 통해 다중비교를 하였다. 그 결과 400만원 이상 집단과 199만원 이하 집단 간 차이는 유의하

지 않았으며, 400만원 이상과 300-399만원 집단, 그리고 400만원 이상과 200-299만원 집단 간에 0.10수준에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

이상의 결과를 토대로 행복감에 유의미한 영향을 미치고 선형관계가 유추되는 학력, 결혼상태, 월 평균급여 항목은 통제변수로 다중회귀분석에 투입하였다.

#### 4. 주요변수 간 상관관계

본 연구에서 사용된 주요변수인 전문적 능력, 조직몰입, 행복감 간의 상관관계 분석 결과는 [표 4]와 같다. 측정변수들 간 상관관계 계수가 0.8이상을 넘는 높은 상관계수를 갖는 변수는 발견되지 않아 다중공선성 문제는 없는 것으로 확인되었다. 그리고 측정변수들 간 상관관계는 정(+)의 관계에서 모두 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다.

표 4. 주요변수 간 상관관계

변수명	전문적 능력	조직몰입	행복감
전문적 능력	1		
조직몰입	.562**	1	
행복감	.768**	.703**	1

\*\*p<.01

#### 5. 행복감에 영향을 미치는 요인

##### 5.1 전문적 능력이 행복감에 미치는 영향

사회복지사의 전문적 능력이 행복감에 미치는 영향을 분석한 결과는 [표 5]와 같다.

표 5. 전문적 능력이 행복감에 미치는 영향

독립변수	모델 I			모델 II		
	비표준화계수	표준화계수	β	비표준화계수	표준화계수	β
학력	.245	.153	.155	.037	.101	.024
결혼상태	.306	.130	.226*	.135	.085	.100
월 평균급여	.018	.104	.025	.044	.068	.060
전문적 능력				.921	.057	.763***
모델 적합	R <sup>2</sup> = .085 Adj R <sup>2</sup> = .032 F(Sig)=1.606			R <sup>2</sup> = .615 Adj R <sup>2</sup> = .590 F(Sig)=25.016***		

\*p<.05, \*\*\*p<.001  
종속변수 : 행복감

먼저 모델 I에서 일반적 특성(학력, 결혼상태, 월평균급여)은 행복감에 대해서 3.2%의 설명력을 가지고 있으

나 유의미한 영향은 보이지 않았다. 다만 일반적인 특성 중 결혼상태가 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(β=.226, p<.05). 즉 미혼보다는 기혼인 사회복지사의 행복감 수준이 높게 나타났다. 그리고 모델II는 조사 대상자의 일반적 특성을 통제한 상태에서 전문적 능력에 대한 변수를 입력한 결과 행복감에 대한 설명력이 59.0%로 모델 I에 비해 매우 유의미하게 증가하였다(F=25.016, p<.001). 전문적 능력이 행복감에 대해 통계적으로 매우 유의미한 영향이 있음을 보여주었다(β=.763, p<.001). 이러한 결과는 전문적 능력이 향상할수록 행복감의 수준도 향상되는 것으로 해석할 수 있다.

##### 5.2 전문적 능력이 조직몰입에 미치는 영향

사회복지사의 전문적 능력이 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과는 [표 6]과 같이 제시하였다.

표 6. 전문적 능력이 조직몰입에 미치는 영향

독립변수	모델 I			모델 II		
	비표준화계수	표준화계수	β	비표준화계수	표준화계수	β
학력	.596	.187	.291**	.420	.161	.205*
결혼상태	.315	.159	.179*	.170	.137	.097
월 평균급여	.135	.127	.144	.157	.108	.167
전문적 능력				.778	.092	.497***
모델 적합	R <sup>2</sup> = .191 Adj R <sup>2</sup> = .144 F(Sig)=4.053***			R <sup>2</sup> = .415 Adj R <sup>2</sup> = .378 F(Sig)=11.132***		

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001  
종속변수 : 조직몰입

먼저 모델 I에서 일반적 특성(학력, 결혼상태, 월평균급여)은 조직몰입에 대해서 14.4%의 유의미한 설명력을 보였다(F=4.053 p<.001). 학력(β=.291, p<.01), 결혼상태(β=.179, p<.05)가 행복감에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타남에 따라 대학원 졸업 이상일수록, 기혼의 사회복지사일수록 행복감 수준이 높아지는 것으로 해석할 수 있다. 그리고 모델II에서는 조사대상자의 일반적 특성을 통제하고 전문적 능력 변수를 입력한 결과 조직몰입에 대한 설명력이 37.8%로 모델 I에 비해 유의미하게 증가하였다(F=11.132, p<.001). 전문적 능력이 조직몰입에 대해 통계적으로 매우 유의미한 영향이 있음을 보여주었다(β=.497, p<.001). 따라서 전문적 능력이 향상할수록 조직몰입의 수준도 향상되는 것으로 해석할 수 있다.

### 5.3 전문적 능력과 조직몰입이 행복감에 미치는 영향

전문적 능력과 조직몰입이 행복감에 미치는 영향을 분석한 결과는 [표 7]과 같다.

표 7. 전문적 능력과 조직몰입이 행복감에 미치는 영향

독립변수	모델 I			모델 II		
	비표준화계수 B	표준화계수 β	표준화계수 β	비표준화계수 B	표준화계수 β	표준화계수 β
학력	.245	.153	.155	-.099	.088	-.063
결혼상태	.306	.130	.226*	.080	.074	.059
월 평균급여	.018	.104	.025	-.007	.058	-.010
전문적 능력				.669	.058	.554***
조직몰입				.324	.039	.421***
모델 적합	R <sup>2</sup> = .085 Adj R <sup>2</sup> = .032 F(Sig)=1.606			R <sup>2</sup> = .718 Adj R <sup>2</sup> = .699 F(Sig)=36.690***		

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001  
종속변수 : 행복감

먼저 모델 I에서 일반적 특성(학력, 결혼상태, 월평균 급여)은 행복감에 대해서 3.2%의 설명력을 가지고 있으나 유의미한 영향은 보이지 않았다. 이에 모델 II에서는 조사대상자의 일반적 특성을 통제하고 전문적 능력, 조직몰입 변수를 입력한 결과 행복감에 대한 설명력이 69.9%로 모델 I에 비해 매우 유의미하게 증가하였다 (F=36.690, p<.001). 전문적 능력(β=.554, p<.001)과 조직몰입(β=.421, p<.001)이 행복감에 대해 통계적으로 매우 유의미한 영향이 있음을 보여주었다. 이러한 결과는 전문적 능력과 조직몰입 수준이 높을수록 행복감의 수준도 향상되는 것으로 해석할 수 있다.

### 5.4 조직몰입의 매개효과 검증

본 연구는 Baron과 Kenny(1986)가 제시한 3단계 절차에 따라 사회복지사의 전문적 능력과 행복감 간 관계에서 조직몰입의 매개효과를 검증하기 위하여 회귀 분석을 하였다[30]. 그 결과는 [표 8]과 같다.

표 8. 조직몰입의 매개효과 검증

단계	독립변수	종속변수	β	t	changed R <sup>2</sup>
1	전문적 능력	행복감	.768***	16.981	.587
2	전문적 능력	조직몰입	.562***	9.640	.313
3	전문적 능력	행복감	.545***	11.568	.694
	조직몰입		.397***	8.424	

\*\*\*p<.001

1단계는 전문적 능력이 행복감에 유의한 영향을 미치는지 확인하였고, 2단계에서는 전문적 능력이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는지를 확인하였다. 마지막으로 3단계에서는 독립변수로 전문적 능력과 매개변수인 조직몰입을 동시에 투입할 때, 종속변수인 행복감에 유의미한 영향을 미치는지를 검증하였다.

검증결과 3단계에서의 종속변수에 대한 독립변수의 효과(β=.545)가 1단계에서의 종속변수에 대한 독립변수 효과(β=.768)보다 작으면, 독립변수가 종속변수에 직접적인 영향을 미치는 동시에 매개변수를 통한 간접적인 영향을 미치는 것으로 부분 매개효과(partial mediating effect)를 갖는다[30]. 또한 검증결과 3단계에서 독립변수인 전문적 능력과 종속변수인 행복감 간의 관계에서 유의성이 발견되면 부분 매개효과를, 유의하지 않으면 완전 매개효과를 의미한다[14][30]. 즉 전문적 능력과 행복감의 관계에서 유의성이 발견되어 (p<.001) 결과적으로 조직몰입이 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

조직몰입의 매개효과 유의성을 검증하고자 Sobel test를 실시한 결과, Sobel test statistic(Z)은 7.591로 나타났다. Sobel의 Z값이 +1.96보다 크거나 -1.96보다 작으면 유의미한 매개효과로 판정한다[30]. 이에 사회복지사의 전문적 능력과 행복감 관계에서 조직몰입의 매개효과에 대한 통계적 유의성이 검증되었다.

## IV. 논의 및 결론

본 연구는 사회복지사의 전문적 능력과 조직몰입, 행복감 간의 관계를 파악하고 전문적 능력이 사회복지사의 행복감에 미치는 영향 및 조직몰입의 매개효과를 검증하였다.

연구결과 첫째, 사회복지사의 일반적 특성에 따른 행복감의 차이는 학력, 결혼상태, 월평균 급여에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 대학원 졸업 이상의 사회복지사가 대학 졸업 이하의 사회복지사보다 행복감이 더 높게 나타났으며, 기혼인 사회복지사가 미혼의 사회복지사보다 행복감이 더 높게 나타났다. 또한 월평균 급여에 따라 행복감의 차이가 유의미하게 있는

것으로 나타났으나 월평균 월급이 높을수록 행복감 수준이 높아지는 것은 아닌 것으로 나타났다. 개인의 주관적인 인식을 측정하는 행복감은 인구학적 특성, 개인의 가치관, 사회구조와 제도 및 관계 등 다양한 요인들로부터 영향을 받는다[31]. 이중 학력, 결혼상태 등의 인구학적 특성이 행복감 수준과 관련을 맺고 있음을 확인하였다. 반면, 직위와 경력 등 조직 내 사회복지사의 위치에 따른 행복감의 차이는 없는 것으로 나타났다.

둘째, 사회복지사의 전문적 능력과 조직몰입이 사회복지사의 행복감에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전문적 능력과 조직몰입 수준이 높을수록 사회복지사의 행복감 수준도 높다는 것을 알 수 있다. 한국 사람은 '일' 영역에서 행복 정도가 높다는 선행연구[33]와 사회복지사 자신의 행복에 미치는 요인 중 전문적 능력이 발휘되는 '일'이라는 응답이 높게 나타난 것[19]은 같은 맥락의 결과라고 판단된다. 전문 직업인이라는 차원에서 전문적 능력이나 조직몰입이 사회복지사 당사자의 행복감에 영향을 미친다는 연구결과를 얻은 것은 본 연구가 유일하다.

셋째, 사회복지사의 전문적 능력과 행복감의 관계에서 조직몰입의 매개효과가 검증되었다. 이는 최연선(2011)의 연구에서는 사회복지사의 전문직업적 정체성이 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것[24]과 같은 결과이다. 조직몰입은 조직구성원이 자신의 조직에 대한 어느 정도의 애착을 가지고 있는지와 조직에 헌신하려는 의지가 어느 정도인지를 보여주는 중요한 지표이기 때문에[22] 매우 중요한 요소이며, 사회복지사의 전문적 능력 발휘를 통해 사회복지사의 행복감을 높일 수 있다는 것을 말해준다.

본 연구의 결과를 바탕으로 사회복지사의 행복감을 향상시키기 위해서는 사회복지사의 전문적 능력인 '전문적 발달을 위한 지식과 기술'과 '조직 측면의 지식과 기술' 등을 증진시키기 위한 다양한 보수교육 프로그램과 학습조직 운영 등을 통한 훈련이 필요하다. 그러나 2019년 경기도의 사회복지사 실태조사 보고에 의하면 [35], 사회복지사의 전문성 강화를 위해 의무교육으로 실행하고 있는 보수교육에 대한 연간 참여한 횟수에 대해 연 0~1회로 답한 응답자가 77.1%를 차지하고 있고 업무수행능력 습득을 위한 외부 교육에 대한 참석을 할

수 없는 경우도 21.3%로 나타났다. 이러한 결과는 사회복지사의 전문적 능력을 향상시키기 위해서는 무엇보다 기관의 독려와 지원이 필요함을 시사한다. 이를 위해 소속 기관에서는 사회복지사들이 전문적 능력을 향상시키기 위한 교육 및 훈련에 참여할 수 있도록 환경적 여건을 제공해 주어야 할 것이다. 그리고 사회복지사의 조직몰입을 높이기 위해서는 무엇보다도 조직에서 부여받은 직무에 해당되는 전문적 능력을 갖추어야 할 것이다. 다만, 선행되어야 할 해결과제로서 현재 사회복지 종사자의 처우 및 지위 향상을 위한 법적 환경이 마련되었으나 실질적인 개선이 필요하며[32], 사회복지사의 직무환경에 대한 책무 및 업무가 명확할 때 전문적 능력은 더 강화될 것이다.

Poulin(1994)의 연구에서 사회복지사의 조직몰입에 있어서 전문직 종사자로서의 발전기회가 매우 중요하다고 강조하였다[34]. 특히 사회복지사가 조직의 비전과 가치를 공유할 수 있는 조직문화가 조성되어야 할 것이다. 사회복지사는 클라이언트의 삶에 깊게 관여하기 때문에 사회복지사의 전문적 능력과 조직몰입은 클라이언트의 변화에 지대한 영향을 미친다. 또한 클라이언트의 변화와 더불어 사회복지사 당사자의 행복감에도 영향을 미치기 때문에 사회복지사들은 자신의 능력과 자질을 최대한 증대시킴으로써 사회복지기관 이용자에게 제공되는 서비스의 질 향상을 줄 수 있어야 할 것이다.

본 연구의 한계점은 첫째, 표집 범위가 경기도 소재의 사회복지시설에 근무하는 사회복지사들을 대상으로 편의 표집함에 따라 연구결과를 일반화하는데 제한이 있을 수 있다. 둘째, 전문적 능력 및 조직몰입의 각 하위요인이 사회복지사의 행복감에 미치는 영향이 상이할 수 있으므로, 향후 각 하위요인에 따른 심층적인 분석이 더 요구된다.

**참 고 문 헌**

[1] 김용민, "사회복지사가 인지한 전문적 능력이 윤리적 책임에 미치는 영향," 보건사회연구, 제31권, 제4호, pp.125-153, 2011.  
 [2] 신희정, "사회복지 현장의 서비스 융복합 경험에 대한



- 탐색적 연구,” 한국융합학회논문지, 제9권, 제9호, pp.319-327, 2018.
- [3] 박선숙, “지역아동센터 종사자가 인지한 전문적 능력이 사례관리자 역할수행에 미치는 영향,” 한국콘텐츠학회논문지, 제16권, 제1호, pp.82-93, 2016.
- [4] 박연희, “사회복지사의 전문적 능력이 직무만족과 서비스 질에 미치는 영향,” 인문사회21, 제9권, 제6호, pp.1353-1367, 2018.
- [5] E. Greenwood, “Attributes of a Profession,” *Social Work*, Vol.2, No.3, pp.45-55, 1957.
- [6] W. Ch. Sim, M. J. Hwang, and Ch. J. Moon, “Professional Identity, Job Satisfaction and Retention of Licensed Social Workers in Korea,” *J. of Public Welfare Administration*, Vol.18, No.1, pp.111-133, 2008.
- [7] C. Zastrow, *The practice of social work : A Comprehensive Worktext(eighth edition)*, Thomson Brooks/Cole, 2007.
- [8] D. Hepworth, R. Rooney, and J. Larsen, *Direct Social Work Practice: Theory and Skills*, 5th ed, Pacific Grove, CA: Brooks/Cole, 1997.
- [9] 신중환, 김경우, “사회복지사의 사회복지 가치적합성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 감성노동의 매개역할을 중심으로,” 한국사회복지학, 제66권, 제4호, pp.157-179, 2014.
- [10] 신경희, *사회복지사의 전문적 능력과 태도가 이직의도에 미치는 영향 : 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 중심으로*, 세종대학교, 박사학위논문, 2017.
- [11] 이인재, *사회복지실무자의 직무성과 결정요인*, 서울대학교, 박사학위논문, 1993.
- [12] 문영주, 김주현, “지역아동센터 종사자의 전문적 능력, 심리적 자본, 지속경력학습이 직무수행에 미치는 영향,” 사회복지연구, 제48권, 제1호, pp.113-141, 2017.
- [13] A. E. Fortune, Field Education, in Reamer ed, *The Foundation of Social Work Knowledge*, Columbia University Press, 1994.
- [14] 성희자, 좌문경, “아동복지시설종사자의 전문적 능력이 조직몰입을 통하여 직무수행에 미치는 영향,” 한국사회복지교육, 제38권, pp.47-76, 2017.
- [15] 김용민, “지역아동센터 종사자의 전문적 능력이 직무만족에 미치는 영향 : 조직몰입의 매개효과를 중심으로,” 보건사회연구, 제35권, 제4호, pp.278-308, 2015.
- [16] 하기호, 문승연, “노인복지시설 사회복지사의 사회적 지지와 자아존중감이 행복에 미치는 영향 : 직무스트레스의 매개효과를 중심으로,” 노인복지연구, 제72권, 제2호, pp.167-189, 2017.
- [17] 문승연, 김춘희, “사회복지사의 행복이 고객지향성에 미치는 영향-외상후 스트레스와 감성지능을 중심으로,” 한국자치행정학보, 제29권, 제4호, pp.347-368, 2015.
- [18] 문승연, 김춘희, 박희수, “사회복지사 행복척도 개발 및 타당화,” 정정보건과 사회사업, 제41권, 제4호, pp.35-64, 2013.
- [19] 문승연, 최인숙, “사회복지사의 행복에 영향을 미치는 요인에 관한 탐색적 연구,” 한국자치행정학보, 제25권, 제1호, pp.305-327, 2011.
- [20] N. J. Allen and J. P. Meyer, “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization,” *J. of Occupational Psychology*, Vol.63, No.1, pp.1-18, 1990.
- [21] J. H. Kim, and H. J. Moon, “Influences of Affectivity and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Work Performance of Information Security Professionals,” *J. of the Korea Convergence Society*, Vol.9, No.6, pp.225-234, 2018.
- [22] 이미애, 김민, 이병길, 탁진국, “일의 의미가 조직몰입에 미치는 영향: 변혁적 리더십의 조절효과,” 한국심리학회지 산업 및 조직, 제31권, 제1호, pp.221-248, 2018.
- [23] 윤계숙, “수술실 간호사의 배치전환, 언어폭력, 조직몰입간의 관련성에 대한 융복합 연구,” 한국융합학회논문지, 제7권, 제3호, pp.131-141, 2016.
- [24] 최연선, “전문직업적 정체성과 최고관리자의 리더십이 사회복지조직구성원의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 다수준(multi-Level)분석,” 사회복지실천, 제10권, pp.75-104, 2011.
- [25] 고수정, “공사부문 사회복지 전문인력의 직무만족 결정요인 비교분석,” 한국행정논집, 제18권, 제2호, pp.473-494, 2006.
- [26] 임동호, 김대석, “지역아동센터 사회복지사의 전문성 인식이 조직헌신에 미치는 영향,” 한국콘텐츠학회논문지, 제14권, 제11호, pp.196-204, 2014.

- [27] 김경희, *사회복지관 사회복지사의 책무성에 영향을 미치는 변인*, 서울여자대학교, 박사학위논문, 2001.
- [28] 김태량, 김경화, “사회복지사의 윤리경영에 대한 인식과 전문직업적 정체성이 조직효과성에 미치는 영향,” *한국지역사회복지학*, 제67권, pp.183-215, 2018.
- [29] 심의선, *아동보호전문기관 종사자의 직장 행복이 조직몰입과 근무 지속성에 미치는 영향 연구*, 서강대학교, 석사학위논문, 2018.
- [30] R. M. Baron and D. A. Kenny, “The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations,” *J. of personality and social psychology*, Vol.51, No.6, pp.1173-1182, 1986.
- [31] 최유석, “행복 불평등-행복의 분산과 관련 요인,” *한국인구학*, 제41권, 제4호, pp.39-64, 2018.
- [32] 최조순, 홍서인, 박지영, “경기도 대체인력지원사업의 탐색적 연구-공공가치 실패모델을 중심으로,” *한국지역정보학회지*, 제21권, 제2호, pp.140-158, 2019.
- [33] 김승권, 장영식, 조홍식, 차명숙, *한국인의 행복결정요인과 행복지수에 관한 연구*, 한국보건사회연구원, 2008.
- [34] J. E. Poulin, “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.
- [35] 조상미, *2019 서울시 사회복지사 근로실태 및 개선의견 조사연구 결과보고서*, 서울특별시사회복지사협회, 2019.
- [36] 심의선, 최정민, “아동보호전문기관 종사자의 직장 행복이 조직몰입에 미치는 영향연구,” *사회복지정책*, 제46권, 제1호, pp.5-31, 2019.
- [37] 구교준, 임재영, 최슬기, “행복에 대한 이론적 고찰,” *정부학연구*, 제21권, 제2호, pp.95-130, 2015.

저 자 소 개

유 영 주(Young-Ju Yu)

정회원



- 2008년 8월 : 강남대학교 사회복지학과(사회복지학 석사)
- 2013년 2월 : 강남대학교 사회복지학과(사회복지학 박사)
- 2020년 3월 ~ 현재 : 동원대학교 실버보건복지과 교수

〈관심분야〉 : 지역복지, 전문직행복감

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

박 일 규(il-Kyu Park)

정회원



- 2011년 2월 : 강남대학교 사회복지학과(사회복지학 석사)
- 2016년 2월 ~ 현재 : 능실종합사회복지관 관장

〈관심분야〉 : 지역복지, 서비스조직