

사회복지사의 직무만족도 영향에 관한 연구:

개인적 요인과 조직요인을 중심으로

이형하^o, 김선희*, 황티히엔*, 민윤경*

^o광주여자대학교 사회복지학과,

*광주여자대학교 사회복지학과 석사과정

e-mail: hhlee62@kwu.ac.kr^o, 004307@naver.com*,

hoangthihien741997@gmail.com*, min5242702@hanmail.net*

A Study on the Impact of Social Workers' Job Satisfaction: Focusing on Individual and Organizational Factors

Hyoung-Ha Lee^o, Sun-Hi Kim*, Hoang Thi-Hien*, Yun-Gyeong Min*

^oDept. of Social Welfare, Kwang-Ju Women's University,

*Dept. of Social Welfare, Kwang-Ju Women's University Master's Course

● 요약 ●

본 연구에서는 사회복지시설에 근무하고 있는 사회복지사의 직무만족도에 영향을 미치는 개인적 요인과 조직요인의 주요변수를 검증하여 사회복지사의 직무만족도를 높일 수 있는 정책적, 실천적 방안을 모색하기 위해 진행되었다. 분석자료는 2017년 사회복지 종사자의 보수수준 및 근로여건 실태조사 패널데이터 중 사회복지사 자격증을 갖고 근무하고 있는 사회복지사 8,075명을 분석에 사용하였다. 분석결과, 첫째, 사회복지사의 직무만족도는 보통이상(3.40점)이었다. 둘째, 사회복지사의 직무만족도에 영향을 미치는 개인적 요인으로 성별, 연령대, 결혼지위, 이직의도로 나타났고, 조직요인으로 총 보수액, 노동강도 대비 보수수준, 인권보장정도, 시설안전도, 시설유형 변인이 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

키워드: 사회복지사(social worker), 직무만족도(job satisfaction), 개인적 요인(individual factors), 조직요인(organization factors)

I. Introduction

사회복지사의 직무만족도는 개인의 만족감을 넘어, 사회복지 서비스 제공의 질적 측면에도 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다[1]. 사회복지사라는 직업이 사람들의 문제해결을 돕고 원조하는 것으로 규정되어 있는 만큼, 서비스 이용자에게 가장 적합한 정책을 판단하여 전달하는 데 핵심적인 역할을 하기 때문이다(통계청, 2022). 그럼에도 불구하고 보건복지부와 한국사회복지사협회(2014, 2015, 2016)의 자료에 따르면 사회복지시설에 근무하고 있는 사회복지사의 약 60%가 이직을 경험했다. 또한 사회복지사의 약 35% 정도는 이직의도를 지니고 있고, 이직의도를 갖는 이들 중 약 31%는 사회복지사의 영역으로 이직을 희망하고 있다. 이러한 이직에 영향을 미치는 요인들로 개인적 요인과 조직요인중 직무만족도로 구분해 볼 수 있다[2].

따라서 본 연구에서는 사회복지사의 직무만족도에 영향을 미치는 개인적 요인 및 조직관련 변인들의 영향을 검증하고자 한다. 본 연구에서는 2017년 사회복지 종사자의 보수수준 및 근로여건 실태조사 패널데이터를 활용하여 다음의 연구문제를 검증하고자 한다.

- [연구문제 1] 사회복지사의 직무만족도 수준은 어느정도인가?
- [연구문제 2] 사회복지사의 직무만족도에 영향을 미치는 개인적 요인과 조직요인은 무엇인가?

II. The Proposed Scheme

본 연구에서는 2017년 사회복지 종사자의 보수수준 및 근로여건 실태조사 중 사회복지사 자격증(1급, 2급, 3급)을 소지하고 사회복지 시설에 근무하고 있는 사회복지사 8,075명을 분석에 사용하였다. 개인적 요인의 변수로는 생별(gender: 0=남자, 1=여자), 연령대(age level: 1=20대, 2=30대, 3=40대, 4=50대, 5=60대), 결혼지위(marital status: 0=미혼, 1=기혼), 교육수준(education level: 1=고등학교 졸업 미만, 2=고등학교 졸업, 3=전문대학 이상 졸업, 4=대학원 졸업), 고용지위(employment status: 0=비정규직, 1=정규직), 이직의도(turnover: 0=예, 1=아니오), 시설유형(Institution Classification:

0=이용시설, 1=생활시설)으로 측정하였다. 조직요인의 변수로 사회 복지시설 총 (년)경력(Social Welfare Total Work), 총 보수(total remuneration), 노동강도 대비 보수수준(Compensation level evaluation against work intensity), 타업종 대비 보수수준 (Evaluation of remuneration level compared to other occupations), 위험경험(risk experience: 1=전혀 경험하지 못하는 편이다, 5=자주 경험하는 편이다), 인권보장정도(human rights guarantee: 1=전혀 보장받지 못하는 편이다, 5=충분히 보장받는 편이다), 시설안전도 (institution safety level: 1=전혀 안전하지 않다, 5=매우 안전하다)로 측정하였고 종속변수인 전반적인 직무만족도(Overall job satisfaction: 1=매우 불만족이다, 5=매우 만족한다)로 측정하였다. 이러한 자료분석을 위해 SPSS 22.0과 AMOS 25.0 통계분석 프로그램을 활용하였다.

III. The Research results

연구대상자의 사회인구학적 특성은 아래와 같다.

Table 1. Sociodemographic characteristics

division		frequency	%
gender	man	2,558	31.7
	women	5,517	68.3
age level	20대	1,686	20.9
	30대	2,316	28.7
	40대	2,393	29.6
	50대	1,464	18.1
	60대	216	2.7
marital status	single	2,921	36.2
	spouse	5,154	63.8
education level	high school lower	20	.2
	high school	159	2.0
	college graduation or higher	6,825	84.5
	graduate school	1,071	13.3
employment status	temporary	1,111	13.8
	Full-time	6,964	86.2
turnover intention	no	5,711	70.7
	yes	2,364	29.3
Institution Classification	daily institution	3,277	40.6
	living institution	4,798	59.4

연구대상자의 조직요인 관련 변인의 특성은 아래와 같다.

Table 2. Descriptive Statistics

	Min~Max	Mean(S.D.)	Skewness	Kurtosis
Social Welfare Total Work	1 ~ 42	8.62(5.909)	1.129	1.635
total remuneration	14 ~ 690	249.20(81.311)	.825	.860
Compensation level evaluation against work intensity	1 ~ 5	2.29(0.924)	.360	-.289
Evaluation of remuneration level compared to other occupations	1 ~ 5	2.07(0.894)	.592	-.050
risk experience	1 ~ 5	2.80(1.090)	.023	-.797
human rights guarantee	1 ~ 5	3.38(0.954)	-.293	-.272
institution safety level	1 ~ 5	3.70(0.882)	-.576	.266
Overall job satisfaction	1 ~ 5	3.43(0.760)	-.368	.285

개인적 요인과 조직요인의 직무만족도에 영향을 미치는 영향을 분석한 결과는 아래와 같다.

Table 3. Regression analysis result

	B	B	t	VIF
(Constant)	2.048		23.476***	
gender	.098	.061	5.388***	1.104
age level	.036	.051	3.676***	1.651
marital status	.043	.027	2.099*	1.468
education level	.015	.014	1.200	1.140
employment status	-.013	-.006	-.495	1.117
turnover intention	-.400	-.240	-20.505***	1.192
Social Welfare Total Work	.000	.001	.054	2.278
total remuneration	.001	.056	3.478**	2.240
Compensation level evaluation against work intensity	.096	.117	7.531***	2.096
Evaluation of remuneration level compared to other occupations	.021	.024	1.595	2.035
risk experience	-.008	-.011	-.880	1.333
human rights guarantee	.219	.274	21.463***	1.424
institution safety level	.052	.060	5.114***	1.198
Institution Classification	-.058	-.038	-3.215**	1.201
F=166.963***				
R ² =0.267				

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

회귀분석 결과, 연구모형의 적합도(F=166.963, p<.001)는 유의미하였고, 전체 설명력은 26.7%로 나타났다. 사회복지사의 직무만족도에 영향을 미치는 개인적 요인으로 성별(B=.061, p<.001), 연령대(B=.051, p<.001), 결혼지위(B=.027, p<.05), 이직의도(B=-.240, p<.001)로 나타났다. 조직요인으로 총 보수액(B=.056, p<.01), 노동강도 대비 보수수준(B=.117, p<.001), 인권보장정도(B=.274, p<.001), 시설안전도(B=.060, p<.05), 시설유형(B=-.038, p<.01)로

나타났다. 즉, 사회복지사가 여성일수록, 연령대가 높을수록, 기혼자일수록, 이직의도가 낮을수록, 노동강도 대비 보수수준을 높게 인식할수록, 인권보장정도와 시설안전도가 높을수록, 이용시설일수록 직무만족도에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

REFERENCES

- [1] Armkim et al., “A reconceptualization of labor condition of workers in social service agencies: Toward the quality of employment,” *Journal of Critical Social Policy*, 65, 7-42, 2019.
- [2] Chkang, & jhlee, “A study of Social workers’ turnover intention: Analysis on organizational mobility and occupational mobility,” *Korean Journal of Social Welfare Studies*, 50(3), 93~129, 2019.