

## 사회복지사의 직무만족 영향 요인에 관한 메타분석

진 혜 민<sup>+</sup>

(대구한의대학교)

박 병 선<sup>++</sup>

(위덕대학교)

### [요약]

본 연구는 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 통합적으로 살펴보기 위해 1990년부터 2013년 3월까지 국내에서 수행된 직무만족 관련 연구들을 메타분석하였다. 직무만족에 영향을 미치는 유의한 변인들과 각 변인들의 평균효과크기를 살펴보고 조절변수를 탐색하여 조절효과를 분석하였다. 분석결과, 첫째, 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 유의한 변인으로 27개 변인이 추출되었다. 둘째, 메타분석에 의해 통합된 상관계수의 결과, 큰 상관관계를 보이는 변인으로는 임파워먼트, 조직풍토, 슈퍼비전, 상사관계, 리더십, 사회적지지, 근무환경, 보상체계, 자아존중감, 직무자율성 순으로 나타났다. 셋째, 기관특성을 조절변수로 하여 조절효과를 분석한 결과, 공공기관과 민간기관의 특성에 따라 역할갈등, 전문성, 인정, 승진, 동료관계, 슈퍼비전 변인이 차이가 있는 것으로 확인되었다. 마지막으로 본 연구결과에 따른 의의와 함의를 논의하였다.

주제어: 사회복지사, 직무만족, 메타분석

### 1. 문제제기

우리나라는 1980년대 사회보험제도의 보편화뿐만 아니라 사회복지서비스 분야의 입법화가 두드러지기 시작했으며, 2000년대에 들어 국가차원의 저소득층 복지정책이 보다 확대됨에 따라 사회복지기관의 확충과 더불어 사회복지서비스를 전달하는 전문적인 사회복지사의 양적 확대가 이루어져왔다.

+ 주저자

++ 교신저자

한국사회복지사협회 자료에 따르면, 2013년 현재 전국에서 6만 여명의 사회복지사들이 1일 평균 600만 명의 이용자들에게 사회복지서비스를 제공하고 있으며(한국사회복지사협회, 2012), 2009년부터는 이들 사회복지사에 대한 보수교육을 의무화하여 사회복지사의 전문성 및 서비스의 질적 향상을 위한 다양한 노력들을 경주해오고 있다. 하지만, 이와 같은 사회복지사의 양적 확대와 전문성 향상에 대한 노력과는 달리 사회복지사의 낮은 처우 및 지위, 열악한 근로환경, 높은 소진현상과 이직의 문제는 지속적으로 지적되고 논의되어 왔다. 더욱이, 최근 과중한 업무와 스트레스로 인한 사회복지사의 잇따른 자살사건은 사회적으로도 큰 이슈가 되고 있으며, 이들의 근로환경과 직무만족도 등에 대한 관심을 다시금 고조시키는 계기가 되고 있다(경향신문, 2013).

일반적으로 직무만족이란 개인에게 부여된 직무에 대해 만족하는 정도로서 이는 상당히 주관적이고 다차원적인 감정의 상태라 할 수 있다(심경순, 2003: 171). 이러한 직무만족은 개인이 속한 조직의 차원에서도 매우 중요한 요인이 될 뿐만 아니라 한 개인의 삶에도 많은 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(Rice et al., 1980; Near et al., 1984). 특히, 사회복지사에게 있어서 직무만족은 사회복지사 개인의 삶에도 많은 영향을 미칠 뿐 아니라 사회복지 전문가로서의 역할수행이나 클라이언트에 대한 서비스의 질과도 밀접한 관련이 있다. 예를 들어, 사회복지사의 낮은 직무만족은 클라이언트에 대한 서비스의 질을 떨어뜨리는 부정적인 결과를 초래하거나(이정미, 2004; 김대삼·김수정, 2012), 사회복지 조직의 유효성 및 조직의 운영에 영향을 미치는 반면(남선이·남승규, 2006), 일반적으로 높은 직무만족은 이직률과 결근율을 낮춤과 동시에 생산성에도 긍정적인 효과를 주는 것으로 알려져 있다(안관영, 1992; 우석봉, 1995; Lambert et al., 2001; Tan and Akhtar, 1995).

이러한 사회복지사의 직무만족은 2000년 이후 국내의 많은 선행연구들을 통해 다루어져 왔는데, 대부분이 직무만족 정도나 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 탐색하는 연구들이 주를 이루는 것으로 나타났다.

선행연구들에서 다루어진 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 요인들은 크게 개인적 요인, 직무 요인, 조직 요인으로 구분될 수 있는데, 개인적 요인으로는 성별, 연령, 학력, 근무경력, 월평균급여 등의 인구사회학적 요인을 포함하여 자아존중감, 자기효능감이 주요하게 연구되었으며(설진화, 1999; 김선민, 2007; 남선이, 2007; 김용민, 2009; 유재상, 2010), 직무요인으로는 직무자율성과 직무중요성, 업무량, 역할갈등, 직무스트레스 등이 주로 거론되었다(김영란, 1999; 심경순, 2003; 장계수, 2005; 김경희·안정선, 2006; 공계순, 2010; 이성곤, 2013). 또한, 조직요인으로는 보상체계, 근무환경, 조직 내 인간관계, 리더십, 슈퍼비전 등의 요인들이 다루어졌다(심경순, 2003; 김기태, 2004; 남선이·남승규, 2006; 김영정, 2008; 김용민, 2009; 전재표 외, 2011).

이상에서와 같은 개별 선행연구들이 사회복지사의 직무만족과 관련하여 중요한 시사점을 제공하는 것은 사실이지만, 선행연구들에서 제시되고 있는 상이한 결과들을 통합하거나 영향을 미치는 요인들을 계량적으로 비교하여 우선적인 개입의 지점을 논의하기에는 한계가 있다. 더욱이, 지금도 사회복지사의 직무만족에 관한 연구들이 지속적으로 이루어지고 있는 시점에서 지금까지의 연구들에서 제시된 사회복지사의 직무만족에 대한 영향 요인들을 종합적이고 통합적으로 분석해볼 필요성이 제기된다. 이에 본 연구에서는 개별 연구차원이 아닌 선행연구들을 종합적으로 고찰할 수 있는 메타

분석을 활용하여 사회복지사의 직무만족 관련 요인들을 분석하고자 한다. 이와 더불어 직무만족에 영향을 미치는 요인들의 동질성 검증에서 동질하지 않은 것으로 나타난 변인들에 대한 조절변수에 대한 분석<sup>1)</sup>을 실시하고자 한다.

이러한 연구목적에 따른 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 유의한 변인들은 무엇인가?

둘째, 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 변인들의 평균효과크기는 어떠한가?

셋째, 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 변인의 효과크기는 조절변수에 따라 다른가?

## 2. 선행연구의 고찰

### 1) 직무만족

직무만족에 관한 연구는 20세기 초 산업심리학자들을 중심으로 전개되어 왔으며, 근대적인 산업조직이 등장하면서 종사원의 생산성은 그들의 기술이나 능력뿐만 아니라 작업에 대한 감정이나 태도가 중요하다는 인간관계론이 대두되면서 직무만족에 관한 연구가 활발히 이루어졌다(권형섭, 2006: 39). 이러한 직무만족의 개념은 연구한 학자들마다 나름대로의 다양하게 규정하고 있지만 ‘만족(satisfaction)’이란 용어가 주는 주관적이고 다차원적인 감정이 반영된 정의를 내리고 있다는 점에서는 유사하다고 할 수 있다(강현주·조상미, 2010). 대표적으로 Locke(1976)는 직무만족이란 감정적인 반응으로 자신의 직무에 대한 평가를 통해 얻어지게 되는 유쾌하거나 긍정적인 감정 상태로 규정하였고, Osborn 외(1972)는 직무를 수행하는데 있어서 개인이 느끼는 긍정적 혹은 부정적인 느낌의 정도라고 하였다. 또한, Saunders(1981)에 의하면 주어진 직무상황에서 개인과 조직의 목적을 달성하기 위하여 개인이 자신의 직무에 대하여 가지는 관심과 열정이라고 정의하였고, Schermerhorn 외(2000)는 개인이 자신의 직무에 대해 느끼는 정도로서 조직의 물리적이거나 사회적인 상황에 대한 감정적 반응이라고 보았다. 그리고 국내연구로는 남세진과 조홍식(1994)은 직무만족을 직무를 수행해 가는 과정에서 자신의 동기와 욕구가 충족됨으로써 갖게 되는 직무에 대한 애착, 열의 등의 긍정적 감정 상태라고 하였으며, 심경순(2003)의 연구에서는 직무만족은 직무에 대한 정서적 반응으로 철저한 자기성찰을 통해서만 이해할 수 있는 개념이며 직무수행자가 원하는 것과 실제와의 차이로서 이해되어야 한다는 것으로 개인의 주관적 인식에 의거한 비교차원에서 결정된다고 설명하였다.

이와 같이 직무만족은 학자들에 따라 다양하게 정의되어 사용되고 있으나, 본 연구에서는 일반적으로 정의되고 있는 개인에게 부여된 직무에 대해 만족하는 정도를 나타내는 개념으로 직무만족도를 규정하고자 한다(심경순, 2003: 171).

1) 메타분석에서는 연구결과에 대한 동질성(homogeneity) 검증을 실시해, 연구의 결과들이 동질한 것으로 나타나면 연구들이 제시한 연구결과가 일관성이 있음을 의미하는 것으로 연구를 종료하게 된다. 그러나 만약 전체 연구결과에서 나타난 효과크기가 동질하지 않은 것으로 나타나면, 이질적 분포를 보이고 있는 연구결과를 각 그룹별 혹은 특성별 범주로 구분하여 조절변수(moderator) 효과를 분석하게 된다(이경희·배성우, 2010; Glass et al, 1981).

## 2) 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 요인

사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 요인들은 연구자들마다 상호 중복되기도 하고 새로운 요인이 추가되기도 하는 등 각 연구들마다 상이하게 제시되고 있다. 선행연구들에 의하면 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 요인들은 크게 인구통계학적 요인, 개인적 요인, 직무요인, 보상체계요인, 인간관계요인, 근무환경요인 등 연구자들마다 아주 다양하게 구분하고 있다. 이에 본 연구에서는 직무만족과 관련된 연구 경향을 분석하여 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 분류를 시도한 강현주·조상미(2010)의 분류기준을 따라 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 크게 개인요인, 직무요인, 조직요인의 3가지 차원으로 구분하여 살펴보고자 한다.

### (1) 개인요인

사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 개인적 요인으로는 성별, 연령, 근무경력, 월평균급여 등의 인구사회학적 특성과 자아존중감, 자기효능감, 임파워먼트, 사회적지지, 영성, 소진 요인을 살펴볼 수 있다.

성별, 근무경력, 월평균급여, 연령과 같은 인구사회학적 변인들이 직무만족에 영향을 미치는가에 대한 선행연구들은 다소 상이하고 일관적이지 않은 결과들이 도출되고 있다. 먼저 성별의 경우, 남성이 여성보다 직무만족이 높다는 연구(이홍직, 2008; 정현희, 2008; 유재상, 2010) 뿐만 아니라 여성이 직무만족이 높다는 연구(김용민, 2009; 정영옥, 2010)도 있으며, 한편 성별이 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는다는 선행연구들(신동혁, 2004; 김명자, 2010; 박인혁, 2010; 류성봉, 2013)도 제시되고 있다. 또한 근무경력의 경우에도 근무경력이 많을수록 직무만족이 높다는 연구(김선민, 2007; 현영렬, 2009; 신선주, 2012)와 이와 반대로 근무경력이 많을수록 직무만족이 낮다는 연구(최인섭, 1999; 박홍관, 2001; 박종일, 2008)가 상존하며, 근무경력이 직무만족에 영향을 미치지 않는다는 연구결과 또한 제시되었다(나세희, 2010; 김춘자, 2011; 류성봉, 2013). 월평균급여의 경우, 급여수준이 높을수록 직무만족이 높다는 연구들이 제시되는 반면(설진화, 1999; 정현희, 2008; 김소영, 2009), 급여수준이 직무만족에 미치는 영향이 유의하지 않다는 연구(곽서영, 2005; 임채영, 2011)가 있으며, 연령의 경우에도 연령이 높을수록 직무만족이 높다는 연구결과(조금환, 2000; 송은정, 2003; 홍창진, 2003; 김선민, 2007)와 연령이 낮을수록 직무만족이 높다는 연구결과(곽서영, 2005; 원영희·김옥, 2008)가 제시되어 그 결과들이 일치하지 않음을 알 수 있다.

한편, 직무만족에 영향을 미치는 개인적 요인으로는 자아존중감(신재원, 2000; 김경희·안정선, 2006; 김용민, 2009), 자기효능감(남선이, 2007; 박종일, 2008; 전상원, 2010), 임파워먼트(송유미·박영준, 2007; 정지연, 2009; 안성진, 2012), 사회적지지(송유미, 2005; 진유식, 2009)가 직무만족과 정적 상관이 있는 것으로 연구되었으며, 소진의 경우에는 직무만족과 부적 상관이 있는 것으로 밝히고 있다(최인섭, 1999; 심경순, 2003; 김경호·방희명, 2010).

## (2) 직무요인

직무만족에 영향을 미치는 핵심적 요인으로 구분되는 직무요인에는 직무자율성과 직무도전성, 다양성, 직무중요성, 업무량, 역할과다, 역할갈등, 역할모호, 전문성, 인정, 직무스트레스 등이 다루어지고 있다. 직무특성으로서의 직무자율성, 직무도전성, 직무다양성은 직무만족에 영향을 미치는 것으로 제시되었으며(김영란, 1999; 김둘이, 2003; 심경순, 2003; 김영정, 2008; 이강인, 2012), 정신요양시설 종사자의 직무만족을 연구한 김영정(2008)의 연구에서 직무특성으로서 직무중요성이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 연구되었고 직무의 중요성과 직무만족은 정적 상관이 있는 것으로 제시되고 있다(김둘이, 2003; 이혜숙, 2009). 지역아동센터의 사회복지사의 직무환경과 직무만족도를 살펴본 공계순(2010)의 연구에서는 업무량과 직무만족간에는 부적 상관이 있으며, 정신보건사회복지사의 직무만족에 관한 연구인 심경순(2003)의 연구에서는 사회복지사의 업무량이 많을수록 직무만족이 낮아짐을 밝히고 있다. 또한, 사회복지사의 역할이 과다할수록, 역할갈등이 일어날수록, 역할이 모호할수록 직무에 대한 만족이 낮아지는 것으로 조사되었으며(유숙자, 1999; 나연금, 2006; 황미경, 2007; 김진훈, 2008; 이종민, 2009; 이영준, 2012), 사회복지사의 전문성과 인정이 직무만족과 정적 상관이 있는 것으로 연구되었다(김효규, 1995; 김예경, 2000; 이승재, 2005; 김용민, 2009; 류혜영, 2010). 사회복지사의 직무만족에 관한 연구로서 김경희·안정선(2006)은 직무스트레스와 직무만족간 부적 상관이 있으며 사회복지사의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 연구한 박선자(2011)의 연구에서도 직무스트레스가 많을수록 직무만족이 낮은 것으로 밝히고 있다.

## (3) 조직요인

조직요인에는 보상체계, 근무환경, 승진, 직위수, 조직내 인간관계(동료, 상사, 클라이언트), 리더십, 조직문화, 조직풍토, 슈퍼비전 요인들을 살펴볼 수 있다.

사회복지조직의 직무만족도에 미치는 영향을 살펴본 전재표 외(2011)의 연구에서 보상체계요인은 직무만족에 유의한 정적 상관이 있으며, 사회복지전담공무원의 근무환경이 직무만족에 미치는 영향을 살펴본 김명자(2010)의 연구에서 근무환경은 직무만족에 영향을 미치는 것으로 제시되었다. 또한, 선행연구들은 조직특성으로서의 승진기회 및 승진의 공정성을 포함한 승진요인이 직무만족과 정적 상관이 있는 것으로 밝히고 있다(김영란, 1999; 심경순, 2003; 장재수, 2005). 직원의 수의 경우에는 직원의 수와 직무만족간의 부적상관이 있다는 연구(김혜령, 2003; 박명재, 2008)와 직원의 수는 직무만족에 영향을 미치지 않는다는 연구가 상존하고 있다(송은정, 2003; 김선민, 2007; 오정순, 2012).

조직 내 인간관계는 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 대표적인 요인으로 알려져 있는데, 선행연구들에서 조직 내 인간관계가 직무만족에 영향을 미치는 것으로 밝히고 있으며(남선이·남승규, 2006; 박연희 외, 2009; 전재표 외, 2011), 특히, 동료관계(김둘이, 2003; 장재수, 2005; 신선주, 2012), 상사관계(이영미, 2003; 나연금, 2006; 이종민, 2009), 클라이언트와의 관계(소진자, 2007; 김옥·원영희, 2008; 최주원, 2008)가 직무만족과 상관이 있는 것으로 제시되었다. 정신보건사회복지사를 대상으로 한 설진화(1999)의 연구와 사회복지기관의 사회복지사를 대상으로 한 박태룡(1999)의 연구에서도

동료관계, 상사관계, 클라이언트 관계가 사회복지사의 직무만족과 관련이 있음을 밝히고 있다. 또한 사회복지조직의 리더의 리더십이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 조사되었으며(김용민, 2009; 장원일, 2011; 박헌수, 2012), 조직문화와 조직풍토 또한 직무만족에 영향을 미치는 것으로 밝히고 있다(이영미, 2003; 김영춘, 2004; 신운화, 2005; 김용민, 2009). 사회복지조직의 조직풍토와 직무만족간의 관계를 살펴본 서호정(2002)의 연구에서 조직풍토가 직무만족에 영향을 미치는 중요한 요인으로 분석되었다.

마지막으로 슈퍼비전과 사회복지사의 직무만족간에는 부적상관이 있으며(심경순, 2003; 나세희, 2010; 배숙경, 2013), 사회복지직공무원의 직무만족에 관한 연구인 황미경(2007)의 연구에서 슈퍼비전이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

### 3) 직무만족 영향 요인에 관한 메타분석 선행연구 현황

직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 메타분석은 국내·외에서 다양하게 시도되었는데, 외국의 경우에는 오래전부터 실시되어 왔지만 국내의 경우에는 비교적 최근 들어 다양한 직종을 대상으로 분석이 실시되고 있는 실정이다. 외국에서 진행된 연구들 중 비교적 최근에 실시된 간호사를 대상으로 한 Zangaro와 Soeken(2007)의 연구를 살펴보면, 자율성, 직무스트레스, 협력의 변인이 통계적으로 유의하게 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 특정 대상에 관한 연구는 아니지만 건강관련 변인과 직무만족의 관계를 검토하고 있는 Faragher 외(2005)의 연구에서는 직무만족이 정신적 혹은 심리적인 문제와 가장 높은 관계를 보이고 소진, 자아존중감, 우울, 불안의 순서로 높은 관계를 보이는 것으로 나타났다.

다음으로 국내의 연구로는 간호사(추영수, 2002), 사서(노정순, 2008), 보육교사(변미희, 2004; 문동규 외, 2012), 교사(김범준, 2001) 등이 수행된 것으로 파악되고 있다. 구체적으로 살펴보면, 간호사를 대상으로 한 추영수(2002)의 연구에서는 조직몰입, 조직특성, 자율성, 직무 스트레스, 이직의도, 자아개념, 자아존중감 등의 요인들이 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 그리고 노정순(2008)의 연구에서는 사서의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 승진과 감독, 근무환경, 사회적 인식의 효과크기가 유의한 것으로 나타났고, 성별에 따른 조절효과에서는 감독과 근무환경, 승진에 대한 만족도가 남자사서에서 더 높은 것으로 나타났다. 교사를 대상으로 한 김범준(2001)의 연구에서는 직무만족에 영향을 미치는 요인들로 의사결정, 의사소통, 학교조직건강, 조직풍토, 지도성, 학교경영의 자율화의 순으로 효과크기가 높은 것으로 나타났다.

그리고 보육교사를 대상으로 한 변미희(2004)의 연구에서는 시설유형과 학급 수 등의 시설과 관련된 변인의 효과크기가 가장 큰 것으로 나타났고, 연령이나 경력과 같은 개인내적 변인들, 담당학급의 영유아 연령이나 수 등과 같은 수업환경과 관련된 변인의 효과크기가 가장 낮은 것으로 나타났다. 이와 더불어 비교적 최근에 실시된 문동규 외(2012)의 연구에서는 보육교사의 직무만족과 관련된 변인들을 조직내면적변인군(원장, 동료, 학부모 관계, 대인관계, 시설장의 지도력)과 직무변인(직무특성, 자율성, 전문성, 적합성, 수행능력, 교사효능감), 조직외면적변인군(보수, 근무환경, 복지후생, 승진, 사

회적인정, 근무시간, 교육훈련, 편의시설, 위생안전, 사회봉사성, 보육시설유형)으로 구분하여 효과크기를 검토하였는데, 조직내면적변인군, 직무변인군, 조직외면적변인군의 순으로 효과크기가 큰 것으로 나타났다. 효과크기가 상대적으로 큰 개별 변인들로는 직무적합성, 직무자체특성, 직무전문성, 대인관계, 근무시간, 교육훈련, 복지후생, 근무환경, 사회적 인정, 보수, 승진제도 등으로 나타났다. 이러한 선행연구의 결과들과 본 연구를 통해 검증될 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 요인들 간의 차이를 검토해보는 것도 의미 있는 작업이 될 것으로 기대된다.

### 3. 연구방법

사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 유의한 요인은 무엇이며, 직무만족에 어느 정도 영향을 미치는지 분석하기 위해 국내에서 발표된 사회복지사의 직무분석에 관한 연구들 가운데 직무만족과 관련된 논문들을 수집하여 메타분석하였다.

#### 1) 자료수집 및 코딩

본 연구는 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 메타분석하기 위해 1990년대부터 2013년 3월까지 국내에서 발표된 석·박사 학위논문, 학술지 논문을 대상으로 '사회복지사', '직무만족' 등을 검색어로 사용해 자료를 수집하였으며, 연구대상 논문의 검색은 학술연구정보서비스(RISS), 국회전자도서관, KISS, DBPIA 등의 검색사이트를 이용하였다.

수집된 자료에서 종속변인인 직무만족을 측정하는 척도를 검토한 결과, 대체적으로 Smith 외(1969)의 직무서술지수, 미네소타 만족 설문지(Weiss et al., 1967), Hackman과 Oldham(1975)의 척도, Brayfield와 Rothe(1951)의 직무만족지표가 활용되고 있으며, 그 외에도 연구자 개발 및 타 연구자의 척도를 참조하는 등 매우 다양한 것으로 나타났다. 그러나 본 연구에서는 분석에 포함된 개별 연구들에서 직무만족을 측정하고 개념화하여 변인으로서 사용한 개념들을 모두 포괄하여 직무만족으로 규정하였다. 이는 메타분석의 목적인 개별 연구들의 결과를 통합하기 위하여 직무만족의 개념을 포괄적으로 규정한 것이다. 이러한 측면에서 메타분석을 위한 본 연구들의 포함기준은 첫째, 사회복지사의 직무만족을 종속변수로 한 논문이며, 둘째, 제시된 연구들 중 효과크기를 계산할 수 있는 정보를 제공하는 논문(N, r)이다. 셋째, 수집된 논문들 간 중복이 있는 경우에는 연구년도가 이른 논문을 선택하였다.

분석을 위해 각각의 자료를 논의한 다음, Excel 프로그램을 이용하여 각 항목을 입력하였다. 코딩 항목으로는 ID, 연구명, 연구자명, 연구년도, 연구출처, 연구대상기관 종류, 대상자유형, 연구대상 지역과 평균효과크기를 산출하기 위해 연구의 사례수(N)와 변인간의 상관의 크기(r)이다. 또한, 연구물의 선정과 각 연구의 코딩작업에서의 오류를 최소화하기 위해 본 연구자들이 각각 연구물 선정과 코딩작

업을 실시해 연구 자료의 불일치 여부를 확인하였으며, 발견된 불일치 사례의 경우 충분한 합의를 거쳐 연구를 진행하여 연구의 신뢰도를 높이고자 하였다. 그 결과, 본 연구에서의 분석대상 논문은 111편이며 <표 1>과 같다.

<표 1> 분석 대상 논문

NO	연구자	년도	NO	연구자	년도	NO	연구자	년도	NO	연구자	년도
1	김장환	2013	29	이은아	2010	57	강영식	2006	85	김민석	2002
2	박수진	2013	30	양영애	2010	58	김경희외a	2006	86	나혜흠	2002
3	배숙경	2013	31	전상원	2010	59	김경희외b	2006	87	박선녀	2002
4	배의식 외	2013	32	정영옥	2010	60	김춘미	2006	88	서호정	2002
5	심재룡	2013	33	김소영	2009	61	나연금	2006	89	서홍석	2002
6	이세한	2013	34	김용민	2009	62	유근환	2006	90	이시형	2002
7	이지원	2013	35	김진식	2009	63	황원영	2006	91	최인섭 외	2002
8	김경호 외	2012	36	정은주 외	2009	64	송유미	2005	92	김경옥	2001
9	박현수	2012	37	조은정 외	2009	65	송희준	2005	93	박주임	2001
10	오정순	2012	38	진유식	2009	66	신운화	2005	94	박홍관	2001
11	우미애	2012	39	김진아	2008	67	신재명	2005	95	정태룡	2001
12	임진섭 외	2012	40	김진훈	2008	68	이승재	2005	96	김예경	2000
13	곽경자	2011	41	박종일	2008	69	장경원	2005	97	박종순	2000
14	김용민	2011	42	박선혜	2008	70	장재수	2005	98	신재원	2000
15	김진화	2011	43	삼우찬 외	2008	71	강점화	2004	99	이운주	2000
16	김춘자	2011	44	이영희	2008	72	김영춘	2004	100	한원화	2000
17	김효선 외	2011	45	이홍직	2008	73	김은영	2004	101	박인수	1999
18	박선자	2011	46	임은용	2008	74	박영미	2004	102	설진화	1999
19	박현주	2011	47	천병선	2008	75	박선주	2004	103	유숙자	1999
20	신선주	2011	48	한동용	2008	76	송기숙	2004	104	최인섭	1999
21	안승찬	2011	49	김진우	2007	77	신동혁	2004	105	박선화	1998
22	임채영	2011	50	김교성 외	2007	78	홍수환	2004	106	황주옥	1996
23	김경호 외	2010	51	소진자	2007	79	김혜명	2003	107	김효규	1995
24	김명자	2010	52	송유미 외	2007	80	박진희	2003	108	김효수	1995
25	김홍은	2010	53	엄기옥	2007	81	심경순	2003	109	문시옥	1993
26	백효진	2010	54	이승은	2007	82	이영미	2003	110	조상성	1993
27	유명환	2010	55	원명석	2007	83	이희경	2003	111	신원정	1991
28	유재상	2010	56	황미경	2007	84	최구원	2003			

## 2) 자료의 분석방법

본 연구의 분석을 위해 CMA(Comprehensive Meta-Analysis) Software 2.0을 사용하였으며, 분석 내용으로는 종속변수인 직무만족과 각 독립변인간의 평균효과크기, Q검증, 조절효과분석, 출판편의 검증이다.

### (1) 메타분석의 개념과 특징

메타분석은 분석들의 분석(analysis of analyses)으로, 낱낱의 연구결과들을 통합할 목적으로 많은



수의 개별적 연구나 결과들을 통계적 방법을 사용하여 분석하는 것을 의미한다. 메타분석의 주요 특징으로는 첫째, 메타분석은 수량적이며, 요약통계(summary statistic)의 성격을 가진다. 둘째, 메타분석은 많은 연구결과들을 통합함에 있어 연구결과의 상이함을 이유로 연구를 제외시키지 않는다. 즉, 서로 상이한 연구결과라 할지라도 전체적인 결론을 도출하기 위해 분석대상이 된다는 것이다. 따라서 메타분석을 통해 일반적 결론을 도출해 낼 수 있게 되며, 일반화와 더불어 실제적 간결성을 추구하는 분석이라 할 수 있다(오성삼, 2011: 14-15).

## (2) 효과크기의 개념과 해석

효과크기는 메타분석을 가능하게 해주는 단위이며, 분석대상이 되는 선행연구의 다양한 형태의 결과들을 통합하기 위해서는 동일 척도로 바꾸어주는 표준화과정이 필요하게 되는데, 이러한 표준화된 크기를 효과크기라 하며(최기현·국세정, 2008; 오성삼, 2011), 본 연구에서의 효과크기는 관계의 크기를 의미한다. 상관계수의 효과크기의 해석은 .10 이하이면 작은 효과크기, .25 전후의 경우, 중간효과크기, .40 이상이면 큰 효과크기라 할 수 있다(오성삼, 2011; Cohen, 1988)

## (3) 동질성 검증 및 조절효과 분석

분석대상으로 최종 선정된 논문들에 대한 동질성(homogeneity) 검증을 실시해, 그 결과 동질성이 검증된다면 연구들이 제시한 연구결과가 일관성이 있음을 의미하는 것으로 연구를 종료하게 되지만, 만약 동질하지 않은 경우에는 연구결과에서 나타난 효과크기가 이질적 분포를 이루고 있는 자료들을 분석하기 위해 조절변수(moderator)를 탐색하게 된다(이경희·배성우, 2010; Glass et al, 1981). 조절변수를 탐색하는 방법으로는 이론 또는 선행연구의 결과에 근거하여 선택하는 방법, 연구물에 제시되어 있는 공통적 변수들을 모두 코딩하여 조절변수의 역할을 하는지를 분석하는 방법, 단순히 연구자의 직관 또는 호기심에 기반하여 변수를 선택하는 방법이 있다(Guzzo et al, 1987; 이경희·배성우, 2010: 45 재인용). 본 연구에서는 사회복지사의 근무영역중 대표적으로 구분될 수 있는 공공영역과 민간영역을 기준으로 조절효과를 분석해보고자 한다. 즉, 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 변인들의 평균효과크기가 이질적으로 나타난 경우에 공공기관(사회복지전담공무원)과 민간기관(사회복지사)을 조절변수로 하여 조절효과를 분석하였다.

## (4) 출판편의 검증

출판편의는 메타분석에서 잠정적으로 내적타당도를 위협하는 요인으로 결과를 분석하고 해석하는데 신중하게 고려되어야 한다(정인숙 외, 2011). 출판편의(publication bias)란 출판된 연구 결과만을 종합함으로써 발생하는 편의를 의미하며, 이는 효과의 유의성이 기각되어 연구자가 연구결과를 제출하지 않거나 출판된 논문으로 채택되지 않은 경우에 발생하게 된다. 즉, 동일한 주제의 연구라 할지라도 연구결과들이 분석에 포함되지 않을 수 있다는 것이다(최기현·국세정, 2008; 황성동, 2012: 313).

출판편의를 확인하는 가장 쉬운 방법은 Funnel plot을 확인하는 것이며, 회귀선을 이용하여 확인하는 방법에는 Egger의 검정방법이 있다. 본 연구에서는 Egger의 선형회귀선 검정을 실시하였고, 출판

편의가 있는 것으로 판단되는 경우에는 얼마나 많은 오류가 있는지 안전계수(fail-safe N)를 확인하여 결과의 안정성을 확인하였다.

실제 분석결과, 직원 수 변인을 제외한 모든 변인들에서 출판편의가 없는 것으로 확인되었으며 다음의 <표 2>와 같이 출판편의가 있는 것으로 나타난 경우에도 Rosenthal's fail-safe N을 확인한 결과 안전계수가 연구에 포함된 논문의 수보다 높기 때문에 일부 표본의 크기가 작은 연구들이 효과의 크기가 크다는 근거는 있지만 연구결과의 타당성을 의심할만한 근거는 없는 것으로 판단할 수 있다.

<표 2> 출판편의에 대한 확인

변인	Egger's regression intercept			N	Rosenthal's Fail-safe N
	Intercept	SE	p-value		
직원 수	-9.4314	2.8806	.04	5	64

## 4. 연구결과

### 1) 분석 대상 논문의 일반적 특성

본 연구는 1990년대부터 2013년 3월까지 국내에서 발표된 석·박사 학위논문 및 학술지에 게재된 논문을 대상으로 자료를 수집한 결과, 분석대상의 연구물은 총 111편이었으며, 선정된 논문들의 일반적 특성을 <표 3>과 같다.

분석대상 논문으로는 석사학위논문 77편(69.4%), 박사학위논문 8편(7.2%), 학술지 26편(23.4%)이 있으며, 논문들의 사례수 분포로는 100명 이상 300명 미만이 64%로 가장 많았으며, 300명 이상 500미만이 22.5%, 100명 미만이 10.8%이었다. 또한 본 연구의 분석대상 논문들의 연구연도는 2000년에서 2005년까지가 37편(33.3%), 2006년에서 2009년까지가 31편(27.9%), 2010년 이후가 32편(28.9%)으로 2000년대 이후로 꾸준히 연구가 진행되어 오고 있음을 확인할 수 있다.

사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 변인 추출을 위한 분석범위는 최소 연구수가 4개 이상인 변인으로 하였으며 그 결과, <표 3>에서와 같이, 총 30개 변인이 추출되었다.

〈표 3〉 분석 대상 논문의 일반적 특성

구분	내용	빈도	백분율
논문출처	석사학위논문	77	69.4
	박사학위논문	8	7.2
	학술지	26	23.4
	계	111	100
연구년도	1991년-1999년	11	9.9
	2000년-2005년	37	33.3
	2006년-2009년	31	27.9
	2010년-2013년	32	28.9
	계	111	100
사례수	100미만	12	10.8
	100 이상-300 미만	71	64.0
	300 이상-500 미만	25	22.5
	500이상	3	2.7
	계	111	100
주요변인	성별	21	6.2
	연령	25	7.4
	근무경력	29	8.5
	월평균급여	23	6.8
	자아존중감	7	2.0
	자기효능감	5	1.5
	임파워먼트	5	1.5
	사회적지지	9	2.6
	소진	6	1.8
	직무자율성	12	3.5
	업무량	5	1.5
	역할과다	12	3.5
	역할갈등	16	4.7
	역할모호	12	3.5
	전문성	8	2.4
	인정	5	1.5
	직무스트레스	15	4.4
	보상체계	11	3.2
	근무환경	19	5.6
	승진	13	3.8
	직원수	5	1.5
	조직 내 인간관계	11	3.2
	동료관계	16	4.7
	상사관계	7	2.0
	클라이언트관계	4	1.2
	리더십	11	3.2
	조직문화	4	1.2
	조직풍토	4	1.2
	슈퍼비전	12	3.5
	교육기회	8	2.4
계	30(340)	100	

## 2) 주요변인의 메타분석 결과

사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 개인요인, 조직요인, 직무요인들에 대한 평균효과크기를 분석한 결과를 <표 4>, <표 5>, <표 6>으로 구분하여 제시하였다. 변인들간 상관계수를 통합한 결과를 살펴볼 때, 개인적 요인의 성별, 근무경력 요인과 직무요인의 역할모호 변인을 제외한 모든 변인들이 95% 신뢰구간에서 '0'을 포함하고 있지 않으므로 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

먼저 직무만족에 영향을 미치는 개인적 요인들의 상관관계를 살펴보면, <표 4>와 같으며, 정적 상관을 보이는 변인들로는 연령, 월평균급여, 자아존중감, 자기효능감, 임파워먼트, 사회적지지 이었으며, 연령과 월평균 급여가 많을수록, 자아존중감과 자기효능감이 높을수록, 임파워먼트가 될수록, 사회적 지지가 많을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났으며, 소진의 경우 부적 상관이 있는 것으로 나타나 소진이 높을수록 직무만족이 낮은 것으로 분석되었다.

<표 4> 직무만족에 영향을 미치는 개인적 요인들의 평균효과크기

변인	연구수	총표본	평균상관 계수(Zr)	가중 표준편차	-95%CI	+95%CI	Q_P
성별	21	6,006	.026	.051	-.074	.126	.000
연령	25	6,563	<b>.057*</b>	.021	.015	.099	.000
근무경력	29	7,803	.012	.022	-.032	.055	.000
월평균급여	23	4,898	<b>.147*</b>	.037	.075	.220	.000
자아존중감	7	899	<b>.404*</b>	.082	.243	.565	.000
자기효능감	5	1,104	<b>.309*</b>	.039	.232	.386	.186
임파워먼트	5	1,214	<b>.834*</b>	.191	.460	1.218	.000
사회적지지	9	2,189	<b>.454*</b>	.066	.326	.583	.000
소진	6	1,631	<b>-.376*</b>	.064	-.502	-.250	.000

\*p<.05

Q\_P: 동질성검증(Q통계량) p값

다음으로 직무만족에 영향을 미치는 직무요인들의 상관관계를 살펴보면, <표 5>와 같다. 정적 상관을 보이는 변인들로는 직무자율성, 전문성, 인정이었으며, 직무가 자율적일수록, 직무가 전문적이라고 인식할수록, 직무에 대한 인정을 받을수록 직무만족이 높은 것으로 분석되었다. 부적 상관을 보이는 변인들로는 업무량, 역할과다, 역할갈등, 직무스트레스이었으며, 업무량이 많을수록, 역할이 과다할수록, 역할갈등이 심할수록, 직무스트레스가 많을수록 직무만족이 낮은 것으로 나타났다.

〈표 5〉 직무만족에 영향을 미치는 직무요인들의 평균효과크기

변인	연구수	총표본	평균상관 계수( $Z_r$ )	가중 표준편차	-95%CI	+95%CI	Q_P
직무자율성	12	.952	<b>.404*</b>	.070	.266	.542	.000
업무량	5	1,142	<b>-.135*</b>	.048	-.229	-.041	.052
역할과다	12	2,158	<b>-.358*</b>	.058	-.472	-.245	.000
역할갈등	16	2,733	<b>-.240*</b>	.058	-.355	-.126	.000
역할모호	12	1,953	-.073	.134	-.335	.189	.000
전문성	8	1,657	<b>.381*</b>	.059	.265	.497	.000
인정	5	1,222	<b>.371*</b>	.075	.224	.518	.000
직무스트레스	15	2,803	<b>-.288*</b>	.111	-.506	-.071	.000

\* $p < .05$

Q\_P: 동질성검증(Q통계량) p값

마지막으로 직무만족에 영향을 미치는 조직요인들의 상관관계를 살펴보면, 〈표 6〉과 같다. 정적 상관관을 보이는 변인들로는 보상체계, 근무환경, 승진, 조직 내 인간관계, 동료관계, 상사관계, 클라이언트 관계, 리더십, 조직문화, 조직풍토, 슈퍼비전, 교육기회이었으며, 보상체계, 근무환경이 좋을수록, 승진이 공정할수록, 조직 내 인간관계, 동료관계, 상사관계, 클라이언트관계가 원만할수록, 조직의 리더의 리더십이 좋을수록, 조직문화와 조직풍토가 긍정적일수록, 슈퍼비전이 이루어질수록, 교육의 기회가 많을수록 직무만족이 높은 것으로 분석되었다. 부적 상관관을 보이는 변인으로는 직원의 수이었으며, 직원의 수가 많을수록 직무만족이 낮은 것으로 나타났다.

〈표 6〉 직무만족에 영향을 미치는 조직요인들의 평균효과크기

변인	연구수	총표본	평균상관 계수( $Z_r$ )	가중 표준편차	-95%CI	+95%CI	Q_P
보상체계	11	2,416	<b>.419*</b>	.024	.371	.467	.193
근무환경	19	4,474	<b>.446*</b>	.064	.321	.571	.000
승진	13	2,595	<b>.347*</b>	.053	.243	.451	.000
직원수	5	1,248	<b>-.203*</b>	.080	-.361	-.046	.000
조직내인간관계	11	1,940	<b>.365*</b>	.067	.233	.496	.000
동료관계	16	3,515	<b>.394*</b>	.045	.305	.483	.000
상사관계	7	1,814	<b>.471*</b>	.075	.324	.619	.000
클라이언트관계	4	876	<b>.324*</b>	.139	.052	.596	.000
리더십	11	1,840	<b>.468*</b>	.052	.366	.570	.000
조직문화	4	719	<b>.391*</b>	.103	.188	.593	.000
조직풍토	4	1,082	<b>.569*</b>	.048	.474	.664	.101
슈퍼비전	12	2,524	<b>.498*</b>	.053	.394	.602	.000
교육기회	8	1,394	<b>.339*</b>	.107	.129	.548	.000

\* $p < .05$

Q\_P: 동질성검증(Q통계량) p값

이와 같은 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 전체 변인들에 있어 상관계수의 크기를 살펴보면, 큰 효과크기를 보이는 변인으로는 임파워먼트( $r = .834$ ), 조직풍토( $r = .569$ ), 슈퍼비전( $r = .498$ ), 상사관계( $r = .471$ ), 리더십( $r = .468$ ), 사회적지지( $r = .454$ ), 근무환경( $r = .446$ ), 보상체계( $r = .419$ ), 자아존

중감( $r=.404$ ), 직무자율성( $r=.404$ ) 순으로 나타났으며, 중간정도의 효과크기를 보이는 변인으로는 동료관계( $r=.394$ ), 조직문화( $r=.391$ ), 전문성( $r=.381$ ), 소진( $r=-.376$ ), 인정( $r=.371$ ), 조직내 인간관계( $r=.365$ ), 역할과다( $r=-.358$ ), 승진( $r=.347$ ), 교육기회( $r=.339$ ), 클라이언트관계( $r=.324$ ), 자기효능감( $r=.309$ ), 직무스트레스( $r=-.288$ ), 역할갈등( $r=-.240$ ), 직원수( $r=-.203$ ) 월평균급여( $r=.147$ ), 업무량( $r=-.135$ )로 분석되었으며, 작은 효과크기를 보이는 변인으로는 연령( $r=.057$ )으로 나타났다.

한편, 직무만족에 영향을 미치는 변인들의 동질성을 검증하기 위해 Q분석을 실시한 결과, <표 4>, <표 5>, <표 6>에서 보는 바와 같이 평균효과크기가 유의미한 변수들 중 개인적 요인인 자기효능감과 직무요인인 업무량 및 조직요인인 보상체계, 조직풍토 변인을 제외한 다른 모든 변인들의 평균상관계수가 동질적이라는 영가설이 기각되었다. 따라서 동질적이지 않은 것으로 나타난 변인들의 연구간 상관계수에 영향을 주는 조절변수를 탐색해 분석할 필요가 있다.

### 3) 조절변수의 영향력 분석

본 연구에서는 변인들의 평균효과크기에 대한 동질성이 기각된 변인들을 보다 심도 있게 분석하기 위해 기관특성(공공기관 vs 민간기관)을 조절변수로 선정하여 분석을 실시하였다. 분석은 Mixed effects analysis를 통해 이루어졌으며 통계적으로 유의한 변인들만 다음의 <표 7>에 제시하였다. 구체적으로 공공기관의 사회복지사와 민간기관의 사회복지사의 차이를 검정한 결과를 살펴보면, 직무요인들 중 역할갈등( $Q=8.738$ ,  $p<.05$ ), 전문성( $Q=4.886$ ,  $p<.05$ ), 인정( $Q=5.177$ ,  $p<.05$ )요인들에서 평균효과크기가 차이가 있는 것으로 분석되었다. 또한 조직요인들 중 승진변인( $Q=33.300$ ,  $p<.05$ ), 동료관계( $Q=4.061$ ,  $p<.05$ )와 슈퍼비전( $Q=6.984$ ,  $p<.05$ )요인에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 기관의 특성을 조절변수로 하여 검토한 결과를 종합하면, 역할갈등, 전문성, 인정, 승진, 동료관계, 슈퍼비전의 변인들에서 공공기관의 사회복지사들보다 민간기관의 사회복지사들이 더 큰 영향을 받고 있는 것으로 볼 수 있다. 즉, 근무하고 있는 기관의 특징(공공기관 vs 민간기관)에 따라 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 변인의 영향력이 달라질 수 있음을 보여주는 결과라고 할 수 있다.

〈표 7〉 기관특성(공공기관 vs 민간기관)의 조절변수 차이검증

변인	조절변수	연구수	평균상관 계수( $Z_r$ )	표준 오차	-95%CI	+95%CI	Q	Q_P
역할갈등	공공기관	8	-.092	.071	-.232	.047	8.738	.003
	민간기관	8	-.393	.073	-.535	-.251		
전문성	공공기관	4	.280	.067	.149	.411	4.886	.027
	민간기관	4	.505	.076	.355	.654		
인정	공공기관	4	.315	.057	.203	.428	5.177	.023
	민간기관	1	.585	.104	.382	.788		
승진	공공기관	4	.148	.044	.061	.234	33.300	.000
	민간기관	9	.463	.032	.400	.526		
동료관계	공공기관	5	.279	.070	.141	.416	4.061	.044
	민간기관	11	.451	.049	.355	.546		
슈퍼비전	공공기관	4	.338	.075	.191	.484	6.984	.008
	민간기관	8	.581	.054	.476	.687		

Q: Mixed effects analysis에 의한 동질성검증(Q통계량),

Q\_p: 동질성검증(Q통계량 p값)

## 5. 결론 및 논의

본 연구는 사회복지사의 직무만족에 미치는 요인들을 통합적으로 살펴보기 위해 1990년부터 2013년 3월까지 국내에서 발표된 석·박사학위논문 및 학술지에 게재된 논문을 대상으로 메타분석을 실시하였다. 주요 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 사회복지사의 직무만족에 유의한 영향을 미치는 변인들로는 연령, 월평균급여, 자아존중감, 자기효능감, 임파워먼트, 사회적지지, 소진, 직무자율성, 업무량, 역할과다, 역할갈등, 전문성, 인정, 직무스트레스, 보상체계, 근무환경, 승진, 직원수, 조직 내 인간관계, 동료관계, 상사관계, 클라이언트관계, 리더십, 조직문화, 조직풍토, 슈퍼비전, 교육기회 요인으로 총 27개 변인이었다.

둘째, 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 전체 변인들에 있어 큰 효과크기를 보이는 변인으로는 임파워먼트( $r=.834$ ), 조직풍토( $r=.569$ ), 슈퍼비전( $r=.498$ ), 상사관계( $r=.471$ ), 리더십( $r=.468$ ), 사회적지지( $r=.454$ ), 근무환경( $r=.446$ ), 보상체계( $r=.419$ ), 자아존중감( $r=.404$ ), 직무자율성( $r=.404$ ) 순으로 나타났으며, 중간정도의 효과크기를 보이는 변인으로는 동료관계( $r=.394$ ), 조직문화( $r=.391$ ), 전문성( $r=.381$ ), 소진( $r=-.376$ ), 인정( $r=.371$ ), 조직 내 인간관계( $r=.365$ ), 역할과다( $r=-.358$ ), 승진( $r=.347$ ), 교육기회( $r=.339$ ), 클라이언트관계( $r=.324$ ), 자기효능감( $r=.309$ ), 직무스트레스( $r=-.288$ ), 역할갈등( $r=-.240$ ), 직원수( $r=-.203$ ) 월평균급여( $r=.147$ ), 업무량( $r=-.135$ )로 분석되었으며, 작은 효과크기를 보이는 변인으로는 연령( $r=.057$ )으로 나타났다.

셋째, 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 변인들에서 기관특성을 조절변수로 하여 효과크기의 차이를 검증한 결과, 공공기관과 민간기관에 따라 역할갈등, 전문성, 인정, 승진, 동료관계, 슈퍼비전이 차이가 있는 것으로 나타났다. 직무요인들인 역할갈등, 전문성, 인정요인들에서 공공기관( $r=-.092$ ,  $r=.280$ ,  $r=.315$ )보다 민간기관( $r=-.393$ ,  $r=.505$ ,  $r=.585$ )의 효과크기가 큰 것으로 확인되었으며, 조직

요인들인 승진, 동료관계, 슈퍼비전요인들에서도 공공기관( $r=.148$ ,  $r=.279$ ,  $r=.338$ )보다 민간기관( $r=.463$ ,  $r=.451$ ,  $r=.581$ )의 효과크기가 보다 큰 것으로 나타났다.

이러한 연구결과를 바탕으로 한 본 연구의 의의와 실천적 함의는 다음과 같다. 첫째, 1990년부터 2013년 3월까지 연구된 국내 연구물에서 밝히고 있는 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 메타분석함으로써 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 통합적이고 계량적으로 종합·정리하였다는데 의의가 있다.

둘째, 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 메타분석하여 보다 영향력 있는 변인들을 살펴봄을 통해 사회복지사의 직무만족을 높이기 위한 우선적 개입지점을 제시하였다. 사회복지사의 직무만족에 비교적 큰 효과크기를 나타내고 있는 변인들로는 임파워먼트, 조직풍토, 슈퍼비전, 상사관계, 리더십, 사회적지지, 근무환경, 보상체계, 자아존중감, 직무자율성 순으로 나타났는데, 이러한 효과크기가 큰 변인들을 살펴볼 때 개인요인, 직무요인, 조직요인들이 모두 나타나고 있음을 확인할 수 있다. 이는 선행연구들에서 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 다양하게 제시하고 있다는 점을 고려할 필요가 있으며(최인섭·초희수, 2002; 김용민, 2011), 사회복지사의 직무만족을 높이기 위한 방안으로 개인, 직무, 조직 차원의 다차원적 개입이 필요함을 시사해준다.

이러한 다차원적인 개입의 측면에 있어서 본 연구에서는 효과크기가 가장 큰 변인으로 추출된 임파워먼트, 조직풍토, 슈퍼비전과 보상체계 변인에 주목하고자 한다. 임파워먼트는 최근 한국 사회복지 교육, 연구, 실천현장에서 그 중요성이 부각된 바 있으며, 임파워먼트의 도입과 적용이 활발히 시도되고 있는 실정이다(양옥경·최명민, 2006: 40). 실제적으로도 김용민(2011)의 연구에서는 임파워먼트를 개인, 관계, 환경의 하위차원으로 구성하여 보다 구체적으로 살펴본 결과, 사회복지사의 임파워먼트가 그들의 직무만족에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 임파워먼트는 사회복지사의 서비스 제공에도 영향을 줄 수 있는데, 사회복지사 셀프-임파워먼트 프로그램의 효과를 연구한 최명민(2002)에 연구에서는 사회복지사의 셀프-임파워먼트 향상이 클라이언트와의 관계에 긍정적으로 영향을 미친다고 밝히고 있다. 이와 같이, 임파워먼트는 직무만족에 직접적으로 영향을 미치는 중요한 요인이면서 사회복지서비스의 질에 영향을 줄 수 있는 변인이라는 점에서 사회복지사의 임파워먼트를 위한 체계적인 프로그램의 개발과 지원이 우선적으로 요구된다. 그리고 조직풍토는 조직을 둘러싼 조직의 객관적 환경과 개인의 특성간의 상호작용을 통해 지각되는 개념으로 이해될 수 있는데, 한 조직이 처한 사회적 맥락이나 조직의 객관적 속성뿐만 아니라 조직에 대해 느끼는 개인의 지각도 조직 구성원의 행동에 영향을 미친다는 점에서 그 중요성이 점차 증대되고 있다(김영춘, 2004: 6-8). 조직풍토를 어떻게 조작적으로 정의하느냐에 따라 핵심적인 구성요인이 상이할 수는 있겠으나, 직무만족에 주요한 영향요인으로 고려되고 있는 조직풍토에 대하여 사회복지사가 긍정적으로 인식하며 발전적인 방향으로 변화될 수 있도록 기관차원에서의 노력과 관심이 필요하다고 볼 수 있다.

사회복지실천 현장에서 사회복지사의 전문성 제고와 사회복지조직의 효과성 증대 측면에서 슈퍼비전의 역할은 매우 중요한 것으로 알려져 있다. 슈퍼비전은 클라이언트에 대한 양질의 서비스 제공과 사회복지사의 전문적 성장에 영향을 주며(강철희·최소연, 2005), 사회복지사의 직무만족을 높이는 주요한 요인이다(황미경, 2007; 배숙경, 2013). 사회복지 실천현장에서 슈퍼비전의 기능과 중요성이



강조되면서 슈퍼비전을 강화, 확대하려는 노력이 이루어지는 동시에 사회복지사의 슈퍼비전 현황분석과 대안, 슈퍼비전 관련 요인, 슈퍼비전 프로그램 개발 등 학문적으로 다양한 연구들이 진행되고 있다. 향후에도 사회복지분야의 다양한 실천 현장을 고려한 효과적인 슈퍼비전 프로그램의 개발과 적용이 요구되며, 이를 통해 사회복지사의 직무효율성을 높이고 직무만족을 향상시킬 필요가 있겠다. 마지막으로, 보상체계변인은 사회복지사가 가진 전문성과 달리 타전문직에 비해 매우 열악하여 지속적인 문제점으로 지적되고 있는 부분이다. 일반적으로 자신의 직무에 만족하지 못할 경우 이직을 고려하게 되는데, 2011년 한국사회복지사 기초통계연감에 따르면, 응답한 사회복지사의 55.5%가 이직경험이 있으며, 57.1%가 이직의사가 있는 것으로 조사되었다. 이직사유 1순위는 임금수준의 적절성으로 조사되어 이에 대한 대책과 개선이 필수적이라 하겠다(한국사회복지사협회, 2011). 이를 개선하고자 사회복지사협회에서는 사회복지사의 현황과 실태 지속적으로 조사해왔으며, 지난 2012년에는 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 법률이 제정되기에 이르렀고 1년간의 법률 시행의 성과와 향후과제를 위한 토론회를 개최하는 등의 다각적인 노력이 이루어지고 있다. 사회복지사의 직무만족에 크게 영향을 미치는 보상체계변인은 사회복지사의 전문성과 클라이언트의 질적 서비스 제고를 위해 반드시 조속히 해결되어야 할 과제라고 할 수 있다.

셋째, 기관특성에 따른 조절효과 검증 결과, 역할갈등, 전문성, 인정, 승진, 동료관계, 슈퍼비전요인이 공공기관과 민간기관의 구분에 따라 효과크기의 차이가 있는 것으로 분석되었다. 이는 사회복지사의 역할갈등 수준, 직무에 대한 전문성 인식, 직무에 대한 인정, 승진, 동료들간의 관계 요인에 있어 공공기관의 사회복지전담공무원보다 민간기관의 사회복지사들에게 보다 민감하게 고려하고 있다는 것을 의미할 수 있다. 공공부문과 민간부문 사회복지사의 직무만족의 차이를 살펴본 이상훈(2008)의 연구에서도 동료와의 관계, 직무의 명확성, 승진, 사회적 인식 등에서 직무만족의 차이를 보이는 것으로 나타났는데, 이는 공공기관의 신분과 지위, 임금체계 등이 비교적 보장된 사회복지사와 민간기관의 사회복지사의 직무만족에 차이를 보이는 것이라 유추해 볼 수 있다. 이처럼, 조절효과분석을 통해 일부 변인들이 기관의 특성에 따라 다르게 나타남을 고려하여 사회복지사의 직무만족을 높이기 위한 방안을 모색함에 있어 기관의 특성을 보다 심도 있게 고려할 필요가 있다.

넷째, 국내 타 전문직의 직무만족에 관한 메타분석 연구는 간호사(추영수, 2002), 사서(노정순, 2008), 교사(김범준, 2011), 보육교사(변미희, 2004; 문동규 외, 2012)를 대상으로 이루어졌다. 본 연구의 결과와 간단히 비교해보면, 각 전문직들이 수행하는 업무와 서비스 제공 대상이 상이함으로 인해 직무만족에 영향을 미치는 구체적인 요인들은 다소 다르게 분석되고 있다. 하지만, 직무만족의 영향을 미치는 요인들을 주요범주로 구분할 경우, 인구사회학적 요인을 포함한 자아존중감과 같은 개인적 요인, 직무와 직·간접적으로 관련 있는 직무특성 및 업무요인, 각 전문직들이 속한 조직의 환경적 요인 등으로 대별되고 있음을 확인할 수 있다. 이는 앞서 메타분석된 모든 연구들이 휴먼서비스를 제공하는 전문직이라는 점에서 직무만족 영향요인들이 유사하게 나타나고 있음을 고려해 볼 수 있다.

마지막으로 본 연구의 한계점으로는 첫째, 본 연구에서 분석을 위해 30개 변인들이 채택되었으나, 연구 사례수가 4개 미만인 변인은 최종분석에서 제외하였기 때문에 충분한 통합적 결과를 이끌어내지 못하는 한계가 있다. 따라서 추후 직무만족에 관한 연구들이 다양하게 추가될 경우, 좀 더 다양한 변

인들을 통합할 수 있는 추후 연구가 진행될 필요가 있다. 둘째, 종속변수인 직무만족을 측정하는 척도가 일부 상이하였는데, 이를 충분히 반영하여 각 변인들을 살펴보지 못한 한계가 있다. 추후 연구에서는 직무만족에서 사용된 척도를 반영한 메타분석이 진행될 필요가 있다. 셋째, 직무만족에 영향을 미치는 독립변수로 제시된 변인들 중 일부 연구들에서 변인들을 상이하게 조작 정의함에 따라 변인들의 측정이 명확하지 않을 수 있다는 한계가 있다. 이상의 한계가 있음에도 불구하고 본 연구는 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 종합·정리하였다는데 의의가 있다.

## 참고문헌

- 강철희·최소연, 2005, “사회복지 수퍼비전의 방향 및 변인들에 관한 고찰: 연구와 실천방향을 위한 논의”, 『한국사회복지행정학』, 7(1): 29-66.
- 강현주·조상미, 2010, “사회복지 종사자의 직무만족에 관한 연구경향 분석”, 『한국사회복지행정학』, 12(1): 301-335.
- 경향신문, 2013, “또 죽음 택한 사회복지사, 업무과다 유서 쓰고 자살”, 2013년 3월 19일.
- 공계순, 2010, “지역아동센터 생활복지사의 직무환경과 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구”, 『한국가족복지학』, 15(4): 23-48.
- 곽서영, 2005, “사회복지사의 이직에 영향을 미치는 직무만족 요인에 관한 연구: 충남지역 생활시설 사회복지사들을 중심으로”, 선문대학교 석사학위논문.
- 권형섭, 2006, “변혁적 리더십이 호텔종사원의 임파워먼트와 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, 안양대학교 박사학위논문.
- 김경호·방희명, 2010, “클라이언트 폭력이 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향”, 『한국사회복지행정학』, 12(3): 40-74.
- 김경희·안정선, 2006, “슈퍼바이저의 직무만족에 관한 연구: 서울지역 사회복지관을 중심으로”, 『사회과학연구』, 14(2): 360-451.
- 김기태, 2004, “노인복지시설 종사자의 직무만족에 관한 연구-개인특성별 차이와 인사제도와의 관계를 중심으로-”, 상명대학교 사회과학연구소 『사회과학연구』, 19: 1-22.
- 김대삼·김수정, 2012, “사회복지서비스 질에 있어 사회복지무원과 사회복지사간 관계의 매개효과 분석: 사회복지무원의 직무요인과 직무만족을 중심으로”, 『사회과학연구』, 38(3): 73-100.
- 김들이, 2003, “노인복지시설 종사자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 단국대학교 석사학위논문.
- 김명자, 2010, “사회복지전담공무원의 근무환경이 직무만족에 미치는 영향-광주광역시를 중심으로-”, 조선대학교 석사학위논문.
- 김범준, 2001, “교사들의 직무만족도 관련변수에 대한 meta 분석”, 연세대학교 박사학위논문.
- 김선민, 2007, “사회복지시설 종사자의 직무만족도에 관한 연구-서울특별시 장애인 생활시설을 중심으로-”, 건국대학교 석사학위논문.
- 김소영, 2009, “불교사회복지시설 운영특성에 따른 사회복지사의 직무만족 연구”, 동국대학교 석사학위논문.
- 김영란, 1999, “경기도 지역사회정신보건센터의 실무자의 직무만족에 관한 연구”, 『정신보건과사회사업』, 8: 49-78.

- 김영정, 2008, “정신요양시설 종사자들의 직무만족과 이직의도에 관한 연구”, 대전대학교 석사학위논문.
- 김영춘, 2004, “복지관 사회복지사들의 직무만족에 영향을 주는 환경요인에 관한 연구”, 목포대학교 석사학위논문.
- 김예경, 2000, “사회복지사의 전문성 인식과 직무만족도의 관계 연구”, 이화여자대학교 석사학위논문.
- 김용민, 2009, “사회복지관의 조직풍토가 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”, 『한국콘텐츠학회논문지』, 9(10): 328-338.
- 김용민, 2011, “종합사회복지관 종사자의 직무만족에 관한 연구: 임파워먼트 매개효과를 중심으로”, 『보건사회연구』, 31(2): 270-303.
- 김옥 · 원영희, 2008, “노인일자리 사업 실무자의 직무 하위요인과 전반적 직무만족간의 관계연구”, 『사회복지정책』, 34: 221-254.
- 김진훈, 2008, “재가노인복지시설에 종사하는 사회복지사의 직무스트레스와 직무만족도”, 탐라대학교 석사학위논문.
- 김춘자, 2011, “사회복지사의 직무만족도에 관한 비교 연구-전북지역 사회복지 생활시설과 이용시설을 중심으로-”, 서남대학교 석사학위논문.
- 김효규, 1995, “사회복지전문요원의 복지적 선택동기, 직무만족 그리고 잔류의사에 관한 연구”, 대구대학교 석사학위논문.
- 김혜령, 2003, “사회복지기관 사회복지사의 직무만족에 관한 연구”, 청주대학교 석사학위논문.
- 나세희, 2010, “사회복지자원봉사 인증관리요원의 직무만족도에 영향을 미치는 요인”, 숭실대학교 석사학위논문.
- 나연금, 2006, “학교사회복지사의 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구”, 서울여자대학교 석사학위논문.
- 남선이, 2007, “사회복지생활시설 종사자의 직무만족에 대한 자기조절모형”, 대전대학교 박사학위논문.
- 남선이 · 남승규, 2006, “사회복지생활시설 종사자의 직무만족”, 『한국사회복지행정학』, 8(3): 1-30.
- 남세진 · 조홍식, 1994, “도시 · 농촌간 사회복지전문요원의 직무수행과 직무만족에 관한 비교연구”, 『한국사회복지학』, 24: 59-88.
- 노정순, 2008, “사서의 직무만족도에 관한 메타분석 연구”, 『정보관리학회지』, 25(3): 273-296.
- 류성봉, 2013, “사회복지시설 종사자의 삶의 질 연구-노후준비 및 직무만족의 영향을 중심으로-”, 전남대학교 박사학위논문.
- 류혜영, 2010, “부랑인복지시설 사회복지사의 전문성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”, 대구대학교 석사학위논문.
- 문동규 · 김영희 · 허은경, 2012, “보육교사의 직무만족도 관련변인의 메타회귀분석”, 『유아교육학논집』, 16(1): 213-234.
- 박명재, 2008, “강원도 장애인 생활시설 종사자들의 직무만족에 관한 연구”, 상지대학교 석사학위논문.
- 박선자, 2011, “사회복지사의 자아탄력성과 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”, 성균관대학교 석사학위논문.
- 박연희 · 주미연 · 박미정, 2009, “노인복지시설 종사자의 이직의도 영향 요인: 광주 · 전남지역 노인복지시설 중심으로”, 『사회복지정책』, 36(4): 241-262.
- 박인혁, 2010, “영성이 직무만족에 미치는 영향 연구-광주 · 전남 노인복지기관 종사자를 중심으로-”, 호남대학교 석사학위논문.
- 박종일, 2008, “사회복지사의 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향에서 영적안녕의 중재효과”, 서울기독대학교 박사학위논문.

- 박태룡, 1999, "사회복지관 사회복지사의 직무만족도", 『한국복지행정학』, 9(1): 35-48.
- 박헌수, 2012, "사회복지관 중간관리자의 리더십 유형이 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구", 대구대학교 석사학위논문.
- 박흥관, 2001, "사회복지전담공무원의 직무만족 영향요인에 관한 연구", 경성대학교 석사학위논문.
- 배숙경, 2013, "수퍼비전 기능이 노인복지실천가의 소진에 미치는 영향과 직무만족 매개효과 연구", 목원대학교 박사학위논문.
- 변미희, 2004, "보육교사의 직무만족도 관련 변인에 관한 메타분석", 『한국영유아보육학』, 36: 95-117.
- 서호정, 2002, "사회복지조직의 조직풍토와 직무만족에 관한 연구", 중앙대학교 석사학위논문.
- 설진화, 1999, "정신보건영역에서의 사회복지사의 직무만족도-영남지역을 중심으로-", 『정신보건과사회사업』, 7: 47-66.
- 소진자, 2007, "학교사회복지사의 운영형태에 따른 직무만족도 연구", 계명대학교 석사학위논문.
- 송유미, 2005, "종합사회복지관 사회복지사의 사회적지지를 통한 직무만족도 증가에 관한 연구", 『사회복지개발연구』, 11(2): 147-170.
- 송유미·박영준, 2007, "사회복지사의 직무스트레스 관리를 위한 대처전략 및 사회적지지와 직무만족도와의 인과관계 모형개발-사회복지관을 중심으로-", 『한국지역사회복지학』, 23: 123-150.
- 송은정, 2003, "사회복지시설종사자의 직무만족도 연구-대전광역시 생활시설을 중심으로-", 한남대학교 석사학위논문.
- 신동혁, 2004, "기관장(시설장)의 Leadership Style과 사회복지사의 직무만족, 조직헌신에 관한 연구: 가톨릭 사회복지 조직을 중심으로", 충남대학교 석사학위논문.
- 신선주, 2012, "장기요양기관에 근무하는 사회복지사의 직무만족도 영향요인", 호남대학교 석사학위논문.
- 신운화, 2005, "조직문화 유형과 사회복지사의 직무만족에 관한 연구-서울시 종합사회복지관을 중심으로-", 가톨릭대학교 석사학위논문.
- 신재원, 2000, "사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 변인에 관한 연구", 이화여자대학교 석사학위논문.
- 심경순, 2003, "정신보건사회복지사의 직무만족에 관한 연구", 『한국사회복지행정학』, 10: 169-195.
- 안관영, 1992, "인적특성, 직무특성 및 조직특성에 따른 이직관리방안에 관한 연구", 인하대학교 박사학위논문.
- 안성진, 2012, "노인요양시설 종사자의 임파워먼트가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구", 청주대학교 석사학위논문.
- 양옥경·최명민, 2006, "한국 사회복지에서 임파워먼트 접근의 현황 및 과제", 『한국사회복지교육』, 2(2): 39-84.
- 오성삼, 2011, 『메타분석의 이론과 실제』, 건국대학교 출판부.
- 오정순, 2012, "가톨릭사회복지기관의 조직문화가 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향-대전교구 관할 사회복지기관 중심으로-", 충남대학교 석사학위논문.
- 우석봉, 1995, "호텔산업 종업원의 직무만족과 조직몰입이 이직에 미치는 영향에 관한 연구", 『관광학연구』, 18(2): 65-88.
- 유숙자, 1999, "사회복지사의 직무스트레스와 직무만족과의 관계연구-직무스트레스의 역할요인을 중심으로-", 가톨릭대학교 석사학위논문.
- 유재상, 2010, "사회복지사의 윤리의식이 전문성 및 직무만족도에 미치는 영향: 경기도 사회복지사를 중심으로", 경기대학교 석사학위논문.

- 원영희·김옥, 2008, “노인일자리아업 실무자의 직무만족에 관한 연구”, 『노인복지연구』, 42: 27-54.
- 이강인, 2012, “노인취업담당자의 직무특성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, 한성대학교 박사학위논문.
- 이경희·배성우, 2010, “알코올의존자를 위한 단주프로그램 효과에 관한 메타분석”, 『정신보건과사회사업』, 36: 35-63.
- 이상훈, 2008, “공공부문과 민간부문 사회복지사의 직무만족 차이에 관한 연구”, 동국대학교 박사학위논문.
- 이성근, 2013, “기독교 사회복지시설 종사자들의 직무만족 영향요인에 관한 연구”, 숭실대학교 석사학위논문.
- 이승재, 2005, “사회복지전담공무원의 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, 서남대학교 석사학위논문.
- 이영미, 2003, “노인종합복지관 종사자의 직무만족에 미치는 영향요인”, 한림대학교 석사학위논문.
- 이영준, 2012, “노인복지시설 근무자의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구”, 단국대학교 석사학위논문.
- 이정미, 2004, “사회복지시설 종사자의 직무만족도 및 헌신수준과 정신질환자의 서비스 효과성과의 관계에 대한 연구-영남지역을 중심으로-”, 한국정신보건사회사업학회 2004년 춘계학술대회, pp. 5-31.
- 이중민, 2009, “지역아동센터 실무자의 직무만족도에 관한 연구-대구·경북중심으로-”, 계명대학교 석사학위논문.
- 이혜숙, 2009, “장애인복지관 종사자의 직무특성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구-충청지역을 중심으로-”, 꽃동네현도사회복지대학교 석사학위논문.
- 이홍직, 2008, “노인복지시설 종사자의 직무만족도 결정요인에 관한 연구”, 『스트레스연구』, 16(4): 317-324.
- 임채영, 2011, “사회복지기관의 인적자원관리 유형이 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”, 숭실대학교 석사학위논문.
- 장원일, 2011, “사회복지조직에서 서번트리더십이 직무만족과 고객지향성에 미치는 영향에 관한 연구(리더신뢰의 매개효과를 중심으로)”, 한영신학대학교 박사학위논문.
- 장재수, 2005, “사회복지사의 직무만족에 관한 연구”, 경운대학교 석사학위논문.
- 전상원, 2010, “사회복지사의 자기효능감과 직무만족에 관한 연구”, 강남대학교 석사학위논문.
- 전재표·조영경·박영주, 2011, “비영리조직의 직무특성이 직무만족도에 미치는 영향-사회복지조직을 중심으로-”, 『전산회계연구』, 9(2): 105-120.
- 정영욱, 2010, “사회복지관 사회복지사의 직무환경 요인이 직무만족에 미치는 영향”, 경성대학교 석사학위논문.
- 정인숙·전성숙·황선경·김동희·하주영, 2011, 『체계적 문헌고찰과 메타분석』, 수문사.
- 정지연, 2009, “장애인복지관 시설 종사자의 임파워먼트와 직무만족에 관한 연구”, 명지대학교 석사학위논문.
- 정현희, 2008, “사회복지시설 종사자의 직무환경이 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구: 전북 전주지역 사회복지시설을 중심으로”, 고려대학교 석사학위논문.
- 조금환, 2000, “노인복지관 근무자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구-서울지역 노인복지관을 중심으로-”, 성공회대학교 석사학위논문.
- 진유식, 2009, “사회복지사의 직무역할스트레스가 직무만족에 미치는 영향과 사회적지원의 조절효과에

- 관한 연구”, 『한국지역사회복지학』, 29: 31-55.
- 최기현·국세정 공저, 2008, 『Mix를 이용한 메타분석』, 자유아카데미.
- 최명민, 2002, “사회복지사 셀프-임파워먼트 프로그램 효과: 정신보건사회복지사의 자아개념 및 클라이언트 평가를 중심으로”, 『한국사회복지학』, 50: 3-32.
- 최인섭, 1999, “사회복지전문요원의 직무만족과 직무성과 결정요인에 관한 연구”, 경성대학교 박사학위논문.
- 최인섭·초의수, 2002, “사회복지전담공무원의 직무만족과 직무성과에 미치는 요인에 대한 연구”, 『사회복지정책』, 13: 282-311.
- 최주원, 2008, “노인의료복지 종사자의 환경요인과 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향”, 대구한의대학교 박사학위논문.
- 추영수, 2002, “간호사의 직무만족 관련요인에 관한 메타분석”, 고려대학교 석사학위논문.
- 한국사회복지사협회, 2011, 『2011년 한국사회복지사 기초통계연감』.
- 한국사회복지사협회, 2012, 『2012년 한국사회복지사 기초통계연감』.
- 홍창진, 2003, “가톨릭 사회복지시설 종사자의 직무만족에 관한 연구”, 수원대학교 석사학위논문.
- 현영렬, 2009, “아동·청소년복지시설 종사자의 인권의식과 직무만족에 관한 연구”, 서울시립대학교 박사학위논문.
- 황미경, 2007, “사회복지직공무원의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구: 조직환경과 행정적 수퍼비전 기능을 중심으로”, 『인사관리연구』, 31(4): 1-24.
- 황성동, 2012, 『메타분석』, 경북대학교 사회복지연구소 연구방법론 워크샵.
- Brayfield, A. H., and Rothe, H. F., 1951, “An index of job satisfaction”, *Journal of Applied Psychology*, 35(5): 307-311.
- Cohen, J., 1988, *Statistical Power Analysis for the Behavioral Science(2nd ed.)*, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Faragher, E. B., Cass, M., and Cooper, C. L., 2005, “The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis”, *Occupational & Environmental Medicine*, 62(2): 105-112.
- Glass, G. V., McGaw, B., and Smith, M. L., 1981, *Meta-Analysis in Social Research*, Beverly Hills, CA: Sage.
- Hackman, J. R., and Oldham, G. R., 1975, “Development of the job diagnostic survey”, *Journal of Applied Psychology*, 60(2): 159-170.
- Locke, E. A., 1976, “The nature and causes of job satisfaction”. 1319-1328, in *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, edited by Dunnette, M. D., and Hough, L. M., Palo Alto, C. A.: Consulting Psychologists Press.
- Near, J. P., Smith, C. A., Rice, R. W., and Hunt, R. G., 1984, “A comparison of work and nonwork predictors of life satisfaction”, *Academy of Management Journal*, 27(1): 184-190.
- Osborn, R. N., Schermerhorn Jr, J. R., and Hunt, J. G., 1972, *Managing Organizational Behavior*, New York: John Wiley and Sons Inc.
- Rice, R. W., Near, J. P., and Hunt, R. G., 1980, “The job-satisfaction/ life-satisfaction relationship: A review of empirical research”, *Basic and Applied Social Psychology*, 1(1): 37-64.
- Saunders, L. E., 1981, *Exploration of the Usefulness of Important Work Related Needs as a Tool for Studies in Job Satisfaction*, University of Minnesota.

- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., and Osborn, R. N., 2000, *Organizational Behavior*, 7th ed, New York: John Willey and Sons, Inc.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., and Hulin, C. L., 1969, *Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago, IL: Rand McNally Co.
- Tan, D., and Akhtar, S., 1995, "A comparison of job-facet satisfaction and commitment determinants of turnover intentions", *International Journal of Employment Studies*, 3: 35-51.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., and Lofquist, L. H., 1967, *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, Minneapolis, MN: Industrial Relations Center, Work Adjustment Project, University of Minnesota.
- Zangaro, G. A., and Soeken, K. L., 2007, "A meta-analysis of studies of nurses' job satisfaction", *Research in Nursing & Health*, 30: 445-458.

## A Meta-Analysis on the Variables Related with Job Satisfaction of Social Workers

Jin, Hyemin

(Daegu Haany University)

Park, Byungsun

(Uiduk University)

This study conducted a meta-analysis on the studies related with job satisfaction of social workers. For data analysis, journals, theses, and dissertations published between 1990 and 2013 were reviewed systematically. Through this process, this study calculated average effect size of each variable and explored moderator variables.

The study results were as follows. First, this study significantly identified 27 variables related with job satisfaction of social workers.

Second, the results indicated that large effect size variables included empowerment, organizational climates, supervision, relationship with boss, leadership, social support, work environment, reward system factor, self-esteem, work autonomy.

Third, moderator analyses were conducted utilizing characteristics of organization. Moderate effects were identified in the following variables including role conflict, specialization, recognition, promotion, relationship with peer, supervision.

Finally, the implications of the study findings were discussed.

Key words: social workers, job satisfaction, meta-analysis

[논문 접수일 : 13. 05. 27, 심사일 : 13. 06. 04, 게재 확정일 : 13. 07. 18]



**임해영**

동국대학교 전자계산전공학원 사회복지학과 교수. 성균관대학교 사회복지학과 박사과정 수료. 주요관심분야는 여성복지, 질적연구, 종교사회복지임.  
E-mail: hae0629@dongguk.edu

**이혁구**

성균관대학교 사회과학대학 사회복지학과 교수. 최근 주요 논문으로 “도박자 배우자들의 회복경험에 대한 질적 연구: 해석학적 근거이론 방법”(『사회복지연구』, 42(1), 2011, 공저), “노인도박자들의 생애사 연구”(『한국가족복지학』, 30, 2011, 공저) 등이 있음. 주요관심분야는 질적연구방법, 사회복지윤리와철학임.  
E-mail: leehk@skku.edu

**양영자**

경남대학교 사회복지학과 부교수. 최근의 주요 논문으로는 “내러티브-생애사 인터뷰 분석의 실제 -재독한인노동이주자 인터뷰를 중심으로-”(『한국사회복지학』, 65(1), 2013), “생애사적 사례 재구성-결혼이주여성의 생애사 사례를 중심으로-”(『비판사회정책』, 37, 2012), “이주여성의 생애사에 재현된 젠더의 구성과정-재독한인여성의 생애사를 중심으로-”(『한국사회복지학』, 64(2), 2012, 공저), 주요 관심분야는 노인복지, 이(주)민 연구, 질적 연구임.  
E-mail: alter@kyungnam.ac.kr

**진혜민**

대구한의대학교 노인복지학과 초빙교수. 최근의 주요논문으로는 “청소년비행에 영향을 미치는 요인에 관한 메타분석”(『청소년복지연구』, 14(2), 2012, 공저), “학교적응유연성척도의 요인구조 분석”(『학교사회복지』, 24, 2013, 공저), “비공식낙인, 자아존중감, 우울, 공격성이 청소년비행에 미치는 영향-경로분석을 중심으로”(『청소년복지연구』, 13(2), 2011, 공저) 등이 있음. 주요관심분야는 아동·청소년복지, 학교사회복지, 메타분석연구임.  
E-mail: jhm0201@hanmail.net

**박병선**

위덕대학교 사회복지학과 조교수. 최근의 주요논문으로는 “정신사회재활서비스 사정 및 성과 척도개발”(『정신보건과 사회사업』, 41(1), 2013, 공저), “학교적응유연성 척도의 요인구조 분석”(『학교사회복지』, 24, 2013, 공저) 등이 있음. 주요관심분야는 정신보건, 청소년 복지, 척도의 개발과 활용임.  
E-mail : bspark@uu.ac.kr

**이성대**

한국국제대학교 사회서비스학과 박사. 최근 주요 논문으로 “청소년의 자기통제력이 비행에 미치는 영향에 관한 중단연구”(『청소년복지연구』, 15(2), 2013), “저소득층 가구의 사회복지서비스 이용이 빈곤탈출에 미치는 효과 분석”(『사회과학연구』, 29(1), 2013), “사이버불링의 인식 및 실태에 관한 탐색적 연구”(『한국청소년문화포럼』, 33, 2013), 등이 있음. 주요관심분야는 청소년 및 장애인복지, 사회서비스, 연구방법론임.  
E-mail: event-sd@hanmail.net

**염동문**

한국국제대학교 사회복지학과 조교수. 최근 주요 논문으로 “장애인 근로자의 사회적 네트워크가 생활만족도에 미치는 영향”(『장애와 고용』, 23(1), 2013), “CART 분석을 활용한 아동학대 예측요인에 관한 연구”(『피해자학연구』, 21(1), 2013), “장애인 근로자의 직무스트레스가 생활만족도에 미치는 영향-사회적지원을 통한 직무만족의 매개된 조절효과 검증-”(『재활복지』, 17(1), 2013) 등이 있음. 주요관심 분야는 장애인복지, 연구방법론임.  
E-mail: ksitv@hanmail.net