

지역아동센터 사회복지사의 전문성 인식이 조직헌신에 미치는 영향

Effect of Local Child Care Centers' Social Workers Perceptions Professionalism on Organizational Commitment

임동호, 김대석
한려대학교

Dong-Ho Im(cwelfare@naver.com), Dae-Seok Kim(kds8363@hanmail.net)

요약

본 연구는 지역아동센터에서 근무하는 사회복지사의 전문성 인식이 조직헌신에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 하였다. 연구대상은 전라남도 소재의 지역아동센터에서 근무하는 사회복지사를 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 회수된 설문지 중 결측값을 제외한 286부를 분석자료로 활용하였다. 분석결과, 전문성 인식은 중간 점수 이상의 수준을 보였으며, 서비스에 대한 신념이 가장 높게 나타났다. 전문성 인식과 조직헌신 간에는 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 특히 직업에 대한 소명의식과 조직헌신 간의 상관관계가 가장 높은 것으로 나타났다. 다중회귀분석 결과, 전문성 인식의 각 하위변인인 직업에 대한 소명의식, 전문조직의 활용이 조직헌신에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직업에 대한 소명의식이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 분석결과를 바탕으로 지역아동센터 사회복지사의 전문성 인식 및 조직헌신의 향상 방안과 후속연구의 과제를 제안하였다.

■ 중심어 : | 지역아동센터 | 전문성 인식 | 조직헌신 |

Abstract

The objective of this study was to empirically analyze the effect that the perceptions professionalism perceived by social workers at local child care centers would have on organizational commitment. For this study, the social workers at local child care centers in Jeollanam-do were surveyed. 286 sets of questionnaires were used for analysis among the collected ones, excluding the missing values. The results of analysis showed that the professionalism score was above the medium level while the service conviction score was found to be the highest. A positive(+) correlation was observed between perceptions professionalism and organizational commitment. Particularly, the correlation was the highest between occupational consciousness of mission and organizational commitment. Meanwhile, the results of multiple regression analysis suggested that the organizational commitment was affected by occupational consciousness of mission and utilization of professional organization, the sub-variables of perceptions professionalism. Moreover, it was found that the occupational consciousness of mission had the greatest influence on organizational commitment. Based on aforesaid results of analysis, this study presented the direction for the improvement of perceptions professionalism and organizational commitment among social workers of local child care centers, along with the challenges for the succeeding studies.

■ keyword : | Local Child Care Center | Perceptions Professionalism | Organizational Commitment |

I. 서론

지역아동센터는 2004년 아동복지법 개정으로 법정 아동복지시설로 규정되었으며, 정부지원이 이루어지기 시작하였다. 정부지원과 함께 지역아동센터는 급격한 양적 팽창을 이루었으며, 그 결과 전국에 4,061개소(2013년 12월말 기준)가 설치되어 아동복지시설 중 가장 많은 분포를 차지하게 되었다[1]. 이러한 지역아동센터는 지역사회 최전선에서 아동을 보호할 뿐만 아니라 지역사회 내 인적·물적 자원의 연계를 통한 아동지원 체계의 구축과 사례관리를 제공함으로써[2][3], 지역사회의 중요한 아동복지시설로서의 위상을 확립하고 있다.

지역아동센터의 역할 확대와 사회적 관심에 따라 지역아동센터의 프로그램, 종사자, 조직의 특성, 물리적 환경 등 다양한 변인에 관한 연구가 이루어지고 있다. 최근까지 이루어진 지역아동센터와 관련한 연구들의 관심은 주로 센터 운영과 관련하여 재정·행정·정책적 측면의 개선 방안[4-7], 방과 후 돌봄[8-11], 이용아동과 종사자를 중심으로 한 직무인식과 직무만족[12][13]·직무스트레스[14][15]·이직[16][17]에 관한 연구가 진행되어 왔다.

지역아동센터에서 제공하는 아동복지서비스는 휴먼서비스의 하나로 사회복지사가 중요한 변인이 되며, 그 핵심적인 활동은 사회복지사가 이용아동들을 만남과 동시에 시작되며 그 과정에서 사회복지사가 갖고 있는 지식, 기술, 자원이 활용되게 된다. 그러나 지역아동센터를 이용하는 아동들의 욕구는 시대적 변화에 따라 다양한 형태로 표출되고 있으나, 서비스 제공 방법과 실천 원칙 등에 관한 일정의 지침은 마련되어 있지 않다.

이러한 상황에서 사회복지사의 서비스 제공 성향은 서비스의 질을 결정하는 중요한 요인 작용되고 있으며, 그러한 성향으로 사회복지사가 갖추고 있는 전문성과 조직현신을 들 수 있다.

사회복지서비스는 이용자와 복지서비스 제공자간에 독특한 관계와 상호의존성을 내포하고 있기 때문에 사회복지종사자들의 전문성 인식은 이용자에 대한 효율적인 서비스 제공에 밀접한 관련이 있다[18][19]. 이때

전문성이란 직업에 종사하는 자들이 보여주는 태도와 행동을 의미하며, 자신의 일에 대한 신념, 오랜 기간 자신의 직업에 대한 헌신적 태도, 전문가로서 갖추고 있는 지식에 의해 결정할 자유가 있다고 믿는 태도 등이 해당되며[20], 전문직으로서의 역량을 수행하는데 필요한 지식체계나 조직체계를 갖추는 것이 포함된다.

이러한 관점에서 볼 때 지역아동센터 사회복지사의 전문성이란 전문적 기준에 근거하여 아동복지서비스를 제공함에 있어 아동복지 전문가로서 갖추어야 할 직업에 대한 소명의식, 지역사회의 아동문제 해결을 위한 사회적 업무의 충실성 및 사회공헌도 등에 대한 신념, 사회복지서비스 제공과정에서 나타나는 전문조직의 참여·활용·지지를 통한 전문조직의 활용으로 정리할 수 있다.

사회복지분야에서 사회복지사의 전문성 인식과 관련된 연구는 종합사회복지관 사회복지사의 전문성 인식과 직무만족에 관한 연구[18], 사회복지사의 전문성 인식에 미치는 영향에 관한 연구[21], 사회사업가의 전문직업적 정체성 연구[22], 사회복지관 사회복지사의 전문성 강화에 관한 연구[23]들이 이루어졌으며, 대규모 사회복지기관인 지역사회복지관과 생활시설의 사회복지사를 대상으로 이루어지고 있다.

아동복지서비스의 질을 향상시키는 중대한 요인 중 사회복지사의 전문성이라면 사회복지사가 서비스를 제공하고 있는 지역아동센터 조직에 대한 사회복지사의 관심 또한 중요한 요인이다. 개인과 조직의 상호작용을 분석함에 있어 직무만족보다는 조직현신이 조직 및 직무와 관련된 태도와 행동을 연구하는데 있어 더욱 유용하다는[24] 연구가 이루어지면서 최근에는 조직현신이 무엇이며, 어떤 요인들이 현신을 높일 수 있는지에 대한 연구가 이루어지고 있다[25].

조직현신은 직장에 대해 갖고 있는 애정 또는 긍정적 태도를 의미하며[26], 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 수용, 조직을 위해 상당한 노력을 하려는 의지, 그리고 조직의 구성원으로 남아 있으려는 강한 욕구라 할 수 있다[27]. 조직현신은 단순히 조직에 대한 충성심을 나타내는 개념이 아니라 조직이 성공하고 번창하도록 개인이 조직을 위해 무엇인가를 하려는 적극적인 의지

를 포함한 개념이다. 조직헌신의 정도가 높은 개인은 특정 조직체의 구성원으로 남아 있으려는 욕구가 강하고, 조직체를 위해 높은 성취를 할 용의가 있으며, 조직체의 목표와 가치를 수락할 확고한 신념을 가지고 있다. 이것은 조직의 생존, 효율성과 깊은 관계가 있음을 보여준다[28]. 즉, 조직헌신은 구성원의 직무성과를 증진시켜 조직의 효율성을 높일 수 있는 요소가 되며 계속 근무하고자 하는 욕망과 조직구성원 간의 유대를 강화시키는 특징이 있다[29].

조직헌신에 관한 연구는 주로 일반 직장인을 대상으로 많은 연구가 이루어지고 있으나 사회복지사와 관련한 연구들은 매우 저조한 실정이다. 이러한 이유는 사회복지사의 일이 헌신을 요구하는 직업이라는 사회적 인식과 믿음에서 비롯된 것으로 보인다. 즉, 적은 보수와 열악한 근무환경, 빈약한 조직에서 근무하더라도 사회적 약자를 돕고, 사회에 영향력을 주며, 사회변화를 이루려는 의지를 갖고 있는 사람들로 인식되기 때문이다. 조직헌신이 조직에 대한 목표와 가치를 반영하고 있기 때문에 안정적으로 지속될 수 있고, 조직성과에 대한 예측이 가능하므로 이것이 조직의 긍정적 활동을 유도할 수 있다[24].

이에 본 연구에서는 지역아동센터 사회복지사가 지각한 전문성 인식이 조직헌신에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 하였으며, 연구 결과를 바탕으로 사회복지사의 전문성 인식 향상 방안을 모색하고자 하였다.

한편, 기존 선행연구들이 대규모 사회복지기관을 중심으로 이루어져 지역적·사회복지서비스의 분야별 특성에 따른 일반화의 문제가 제기될 수 있으나, 본 연구에서는 전라남도 소재 전체 기관을 대상으로 하여 일반화의 문제를 최소화 하였다.

본 연구에서 설정한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 사회복지사의 전문성 인식과 조직헌신은 어떠한가?

둘째, 사회복지사의 전문성 인식이 조직헌신에 미치는 영향은 어떠한가?

III. 연구방법

1. 연구모형

본 연구는 지역아동센터 사회복지사의 전문성 인식이 조직헌신에 미치는 영향 관계를 분석하고자 하였으며, [그림 1]과 같은 연구모형을 설정하였다.

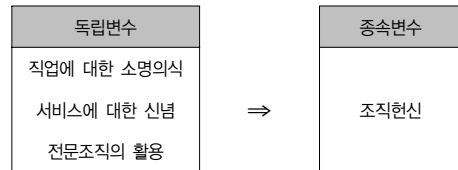


그림 1. 연구모형

2. 조사대상

본 연구의 조사대상은 전라남도 소재 지역아동센터에서 근무하는 사회복지사를 대상으로 하였다. 전라남도에는 392개소(2013년 12월말 현재)의 지역아동센터에서 460명의 사회복지사가 근무하고 있다[30]. 그 중 “2014년 지역아동센터 종사자 의무교육”에 참석한 사회복지사들을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 회수된 설문지 308부 중 불성실 응답 22부를 제외한 286부를 분석 자료로 활용하였다.

3. 조사도구

3.1 독립변수

본 연구에서 설정한 독립변수인 사회복지사의 전문성 인식은 Snizek(1972)[31]가 개발한 척도를 번안한 정춘화(2006)[21]의 연구도구를 사용하였다. 문항별 구성요인은 직업에 대한 소명의식, 서비스에 대한 신념, 전문조직의 활용으로 구성하였으며, 각 구성요인의 개념은 다음과 같다.

첫째, 직업에 대한 소명의식은 자신이 하는 일에 대한 전문직업인으로서의 헌신과 비록 외적 보상이 적다 하더라도 그 일을 하고 싶어 하는 천직으로서의 직업에 대한 소명의식을 의미한다. 따라서 외부의 인식보다 자신의 일에 대한 열정, 일의 만족감 등은 사회복지사의 전문성을 결정하는 중요한 요인이다. 둘째, 서비스에 대

한 신념은 전문직이 필수불가결하다는 점과 전문적인 서비스 제공은 클라이언트와 실천가 모두에게 도움이 된다는 점을 포함한다. 따라서, 지역아동센터 사회복지사는 사회의 중요한 문제를 해결하는 사회적 업무의 충실한 수행, 사회에 대한 공헌도, 클라이언트와 지역주민에 대한 도움이 된다는 신념정도 등에 따라 사회복지사의 전문성 정도는 차이가 있다. 셋째, 전문조직의 활용은 전문직업인이 일을 할 때 사고와 판단의 중요한 원천으로서 공식조직과 비공식 동료집단 모두를 고려하는 것을 의미한다. 즉 사회복지사와 관련된 전문조직의 참석여부, 활용정도, 전문조직의 목표에 대한 지지정도 등은 사회복지사가 전문가로서 인식되는 데 중요한 요인이 된다.

표 1. 전문성 인식의 요인분석과 신뢰도 분석

측정문항	요인분석			신뢰도 Cronbah's alpha
	요인1 직업에 대한 소명의식	요인2 서비스에 대한 신념	요인3 전문조직의 활용	
직업에 대한 소명의식 1	.825	.029	.100	.79
직업에 대한 소명의식 4	.715	.078	.247	
직업에 대한 소명의식 3	.712	.173	.021	
직업에 대한 소명의식 2	.598	.347	.130	
직업에 대한 소명의식 5	.577	.257	.433	
서비스에 대한 신념 1	.133	.831	.091	
서비스에 대한 신념 4	.035	.743	.163	
서비스에 대한 신념 2	.274	.712	.153	
서비스에 대한 신념 3	.367	.471	.229	
전문조직의 활용 4	.107	.129	.726	.63
전문조직의 활용 2	.017	.343	.643	
전문조직의 활용 1	.374	.220	.640	
전문조직의 활용 3	.094	.231	.510	
고유값	4.444	1.569	1.192	
분산비율	34.184	12.072	9.168	-
누적분산비율	34.184	46.257	55.425	

사회복지사의 전문성 인식 응답문항은 각 하위변인 별로 5문항씩 총 15문항으로 구성하였다. 응답문항은 Likert 5점 척도로 구성되었으며, 점수가 높을수록 전문성 인식 수준이 높다는 것을 의미한다.

전문성 인식 척도의 각 문항이 이론에서 가정하는 요인구조를 타당하게 반영하고 있는지를 알아보기 위해 확인적 요인분석을 실시하였으며, 그 결과는 [표 1]과 같다. 요인추출방식은 주성분(principal component)분석을 사용하였으며, 요인 적재값(factor loading)은 varimax rotation 방식을 사용하였다. 문항의 선택은 고유값 1 이상을 기준으로 하였으며, 초기 분석결과 15개의 문항 중 이론구조와 다르게 적재된 2개 문항을 제외하고 3개요인 총 13문항을 최종적으로 선정하였다. 전문성 인식 척도의 신뢰도 Cronbah's alpha값은 .82로 나타났다.

3.2 종속변수

본 연구에서 설정한 조직헌신 척도는 Porter, Steers, Mowday & Boulian(1974)[32]이 개발한 조직헌신 질문지(OCQ: Organizational Commitment Questionnaire)를 바탕으로 사회복지기관의 특성에 맞게 번안 및 수정한 김성환(1997)[33]의 연구도구를 사용하였다. 본 척도는 단일차원 9문항으로 구성되었으며, 각 응답문항은 Likert 5점 척도로 문항의 점수가 높을수록 조직헌신 수준이 높다는 것을 의미한다.

조직헌신 척도의 각 문항이 이론에서 가정하는 요인구조를 타당하게 반영하고 있는지를 알아보기 위해 확인적 요인분석을 실시한 결과는 [표 2]와 같다. 요인추출방식은 주성분(principal component)분석을 사용하였으며, 요인 적재값(factor loading)은 varimax rotation 방식을 사용하였다. 문항의 선택은 고유값 1 이상을 기준으로 하였으며, 초기 분석결과 9개의 문항 중 성분행렬이 0.4 미만인 3개 문항을 제외한 총 6문항을 최종적으로 선정하였다. 조직헌신 척도의 신뢰도 Cronbah's alpha값은 .86으로 나타났다.

표 2. 조직현신의 요인분석과 신뢰도 분석

측정문항	요인분석	신뢰도
	요인 1 조직현신	Cronbah's alpha
조직현신 6	.883	.86
조직현신 4	.854	
조직현신 3	.775	
조직현신 2	.690	
조직현신 5	.685	
조직현신 8	.684	
고유값	3.521	
분산비율	58.684	-
누적분산비율	58.684	

4. 분석방법

본 연구는 SPSS 18.0을 이용하여 통계 처리하였으며, 자세한 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에 사용된 조사도구의 각 문항이 이론에서 가정하는 요인구조를 타당하게 반영하고 있는지를 알아보기 위해 확인적 요인분석을 실시하였으며, 둘째, 측정도구의 신뢰도를 알아보기 위해 신뢰도분석을 실시하였다. 셋째, 지역아동센터 사회복지사의 인구통계학적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였으며, 넷째, 사회복지사의 전문성 인식과 조직현신을 알아보기 위해 기술통계를 실시하였다. 다섯째, 분석에 포함된 각 변인 간 상관관계를 알아보기 위한 상관관계분석을 실시하였으며, 여섯째, 사회복지사의 전문성 인식이 조직현신에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 사회복지사의 인구통계학적 특성

조사대상의 인구통계학적 특성은 [표 3]과 같다.

성별은 남성 7명(2.5%), 여성 279명(97.5%)으로 여성의 분포가 대다수를 차지하고 있었으며, 연령은 20대 22명(7.7%), 30대 97명(33.9%), 40대 이상 167명(58.4%)

으로 40대 이상이 가장 많은 분포를 차지하고 있었다. 결혼여부는 미혼 48명(16.8%), 기혼 238명(83.2%)으로 나타났으며, 학력은 전문대학졸업 이하 159명(55.6%), 대학교졸업 이상 127명(44.4%)으로 전문대학졸업 이하가 높게 나타났다. 경력은 '1년 이상 - 3년 미만'이 104명(36.2%)으로 가장 많았으며, '3년 이상 - 6년 미만' 88명(30.7%), '1년 미만' 59명(20.6%), '6년 이상' 36명(12.5%) 순으로 나타났다. 자격증은 '사회복지사 1급' 25명(8.7%), '사회복지사 2급' 261명(91.3%)으로 사회복지사 2급 소지자의 비율이 대다수를 차지하고 있었다. 급여는 '81만원-100만원'이 141명(49.3%)으로 가장 많은 분포를 차지하고 있었으며, '101만원-120만원' 106명(37.1%), '121만원 이상' 26명(9.1%), '80만원 이하' 13명(4.5%) 순으로 나타났다.

표 3. 인구통계학적 특성

변인	구분	N	%
성별	남성	7	2.5
	여성	279	97.5
연령	20대	22	7.7
	30대	97	33.9
	40대 이상	167	58.4
결혼여부	미혼	48	16.8
	기혼	238	83.2
학력	전문대학졸업 이하	159	55.6
	대학교졸업 이상	127	44.4
경력	1년 미만	59	20.6
	1년 이상-3년 미만	104	36.2
	3년 이상-6년 미만	88	30.7
	6년 이상	36	12.5
자격증	사회복지사 1급	25	8.7
	사회복지사 2급	261	91.3
급여	80만원 이하	13	4.5
	81만원-100만원	141	49.3
	101만원-120만원	106	37.1
	121만원 이상	26	9.1
	합계	286	100

2. 사회복지사의 전문성 인식과 조직현신

사회복지사의 전문성 인식과 조직현신의 수준은 [표 4]와 같다. 전문성 인식의 전체 평균은 3.79점(SD=.64)

이었으며, 서비스에 대한 신념(M=4.00, SD=.61)이 가장 높게 나타났으며, 직업에 대한 소명의식(M=3.98, SD=.64), 전문조직의 활용(M=3.39, SD=.67)의 순으로 나타났다. 한편, 조직헌신은 3.97점(SD=.68)으로 나타났다.

표 4. 사회복지사의 전문성 인식과 조직헌신

변인	M	SD	
전문성 인식	직업에 대한 소명의식	3.98	.64
	서비스에 대한 신념	4.00	.61
	전문조직의 활용	3.39	.67
	전체	3.79	.64
조직헌신	3.97	.68	

2. 변수 간 상관관계

본 연구의 독립변수인 사회복지사의 전문성 인식과 종속변수인 조직헌신 간 상관관계를 분석한 결과는 [표 4]와 같다. 변수 간 상관관계 분석은 주요 변수들 간의 상호관계를 살펴보고, 다중회귀분석 과정에 앞서 다중공선성(Multi-Collinearity) 문제를 검토하기 위하여 피어슨 상관관계(Pearson Correlation)를 이용하여 상관관계 분석을 실시하였다.

분석결과, 독립변수들 간의 상관관계가 다중공선성을 우려할 만한 상관계수가 나타나지 않았다. 다중회귀분석을 실시하기 전 독립변수간의 상관관계를 분석한 결과 상관관계 계수는 0.7 이상인 경우는 없었고, 각 구성 개념들 간의 공차한계가 0.5~0.7로서 모두 수렴한계치인 0.1이상이었고, 분산팽창계수(VIF)는 모두 10이하인 1.2~1.8 이내로 나타나 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 나타났다.

사회복지사의 전문성 인식과 조직헌신 간의 상관관계는 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다($r=.553, p<.001$). 또한, 전문성 인식의 하위 변인과 조직헌신에 있어서는 직업에 대한 소명 의식($r=.558, p<.001$)이 가장 높은 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 그 다음으로 서비스에 대한 신념($r=.405, p<.01$), 전문조직의 활용($r=.334, p<.01$)의 순으로 나타났다.

표 5. 변수간 상관관계

	전문성 인식	직업에 대한 소명 의식	서비스에 대한 신념	전문조직의 활용
조직 헌신	.553***	.558***	.405**	.334**

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

3. 전문성 인식이 조직 헌신에 미치는 영향

사회복지사의 전문성 인식이 조직 헌신에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀분석을 실시하였으며, 전문성 인식의 하위 변인인 직업에 대한 소명의식, 서비스에 대한 신념, 전문조직의 활용을 독립변수로 하고, 조직 헌신을 종속변수로 설정하였다. 분석결과는 [표 6]과 같다.

분석결과 본 회귀모형은 전체 설명력 34.3%($R^2=.343$)를 나타내는 것으로 분석되었으며, 잔차들의 상관관계를 나타내는 Durbin Watson은 2.072로 2에 가깝고 0 또는 4와 가깝지 않으므로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합하였다. 회귀모형의 유의성에 대한 검증 결과 F값은 49.176($p<.001$)으로 회귀선 모델에 적합한 것으로 나타났다.

표 6. 전문성 인식이 조직헌신에 미치는 영향

독립변수	종속변수	조직헌신	
	B	β	t
(상수)	1.153		4.541***
직업에 대한 소명의식	.474	.442	7.514***
서비스에 대한 신념	.084	.075	1.341
전문조직의 활용	.175	.172	3.100**
F		49.176***	
R		.586	
R ²		.343	
Durbin-Watson		2.072	

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

이를 바탕으로 한 다중회귀분석결과 전문성 인식의 하위변인인 직업에 대한 소명의식($t=7.514, p<.001$)과 전문조직의 활용($t=3.100, p<.01$)이 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 서비스에 대한 신념은 영향을 미치지

않는 것으로 나타났다. 한편, 사회복지사의 조직현신에 가장 큰 영향을 미치는 변인은 직업에 대한 소명의식($\beta = .442, p < .001$)으로 나타났다.

V. 결론

본 연구에서 설정한 연구문제를 중심으로 주요 분석 결과의 요약 및 논의는 다음과 같다.

첫째, 사회복지사의 전문성 인식과 조직 현신에 대한 특성을 분석한 결과, 전문성 인식은 3.79점으로 나타났다. 이는 여금숙(2002)[19], 박종우(1994)[22], 이상준(2001)[23]의 연구결과와 비교할 때 큰 차이는 보이지 않았다. 한편, 전문성 인식의 하위요인에 대한 분석 결과 서비스에 대한 신념이 가장 높게 나타났는데, 이는 지역아동센터 사회복지사들이 제공하는 아동복지서비스에 대한 사회 공헌 및 사회문제 해결에 대한 신념 정도가 내포되었다고 볼 수 있다. 반면, 전문조직의 활용이 낮게 나타났는데 이는 지역아동센터를 비롯한 유관 기관의 조직이 체계적으로 갖추어져 있지 않음을 나타내는 것으로 볼 수 있다. 또한 조직체계가 미비하다는 것은 자체 내의 법규와 윤리강령도 확립되지 못하였거나 그러한 제도적 장치가 존재하여도 사회복지 조직 내에서 실제로 권위 있는 힘을 발휘하지 못한다는 것을 의미한다[21].

다음으로 조직현신은 전반적으로 중간 이상의 점수를 보였다. 이러한 결과는 김성희(2001)[34], 박수진(2013)[35]의 연구결과와 비슷하며, 김성환(1997)[33]의 2.47점 보다는 높게 나타났다. 지역아동센터 사회복지사의 조직현신의 수준은 기관에 대한 자발적인 애착이 비교적 높음을 추론할 수 있다.

둘째, 사회복지사의 전문성 인식이 조직현신에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 사회복지사의 직업에 대한 소명의식과 전문조직의 활용에 관한 전문성 인식이 조직현신에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 지역아동센터 사회복지사라는 직업에 대한 소명의식은 자신이 하는 일에 대한 전문직업인으로서의 현신과 비록 외부적

보상이 적다하더라도 그 일을 하고 싶어 하는 천직으로서의 직업에 대한 소명의식 그 자체를 목적으로 본다.

뿐만 아니라 클라이언트의 욕구 및 새로운 사회문제에 대응하기 위한 공식적, 비공식적 전문 조직의 활용을 통한 사회복지사로서 갖추어야 할 전문지식을 습득할 수 있는 다양한 통로 및 역량강화의 지지가 사회복지사의 전문성을 향상시키며 이러한 전문성 향상은 그 조직에 더욱 헌신하게 되는 결과를 만들어낸다는 것을 의미한다.

위와 같은 연구결과를 통한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 지역아동센터는 법정 종사자 배치기준은 이용 아동의 수에 따라 1명에서 최대 4명 정도로 소수의 인력이 다양한 서비스를 제공하게 된다. 이러한 소규모 조직구조는 센터 내 종사자 서로 간으로부터 업무를 배우고 도전을 받을 기회가 제한되어 있다. 따라서 지역아동센터 내에서의 교육이나 슈퍼비전만으로는 전문적 발전에 한계가 있다는 지적[36]과 같이 사회복지사들에게 제공되는 전문적인 교육 및 역량 강화 프로그램이 제공되어야 할 것이다. 현재 각 시도에 지역아동센터지원단이 설치되어 있으나, 지리적 접근, 인력 등의 한계점이 있다. 따라서 기존 설치 시설은 거점형 지역아동센터의 역할 강화와 프로그램 확대를 통한 지역아동센터 간 네트워크 구축도 효과적인 방안이 될 것이다.

둘째, 사회복지사의 조직현신의 수준이 중간 이상의 점수를 보이고 있는데, 이는 센터의 운영 목적과 가치관을 수용하려는 강한 신념으로 볼 수 있으며, 현재 재직 중인 기관에 계속 남고자하는 강한 욕구가 증진되어 전체적으로 조직현신이 높아짐을 알 수 있다. 따라서 사회복지사들에게 공정하며 정서적인 보상제도의 확충을 통한 조직현신의 향상 방안이 모색되어야 할 것이다. 이러한 보상제도는 금전적인 보상의 차원을 넘어 사회적 인식의 개선 노력이 반드시 필요할 것이다. 이러한 노력은 사회복지사들이 해당 직무에 대한 긍지와 사명감을 갖추게 할 것이며, 궁극적으로는 이용아동에 대한 서비스 질의 향상을 도모할 수 있을 것이다.

끝으로 본 연구의 한계점과 후속연구의 과제를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 질문지법을 사용하여 자기보고형식으로 사회복지사의 전문성 인식이 조

직 헌신에 미치는 영향을 살펴보았기 때문에 그 과정의 형성 및 변화 등에 대해서는 구체적으로 밝히지 못한 점이 있다. 따라서 질적 사례연구를 통한 연구결과의 제시가 요구된다.

둘째, 사회복지사의 전문성 인식과 조직헌신은 개인의 심리적, 사회적 변인에 의해 영향을 받는다. 따라서 전문성 인식과 조직헌신에 영향을 주는 변인들에 대한 보다 포괄적인 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

[1] 보건복지부, *전국지역아동센터 실태조사 보고서*, 2013.

[2] 공계순, 서인혜, “지역아동센터에서의 사례관리실천 방안에 관한 연구”, *한국가족복지학*, 제14권, 제4호, pp.155-178, 2009.

[3] 신희정, “지역아동센터 종사자의 직무성취에 영향을 미치는 요인 연구”, *한국콘텐츠학회논문지*, 제13권, 제12호, pp.786-796, 2013.

[4] 박태정, 박형원, 이희원, “지역아동센터는 어떻게 운영되고 있는가”, *한국아동복지학*, 제33호, pp.75-109, 2010.

[5] 정익중, 허남순, *지역아동센터 운영과 분석에 따른 운영모델개발 및 발전방안 모색*, 보건복지부·부스리기사랑나눔회, 2006.

[6] 임봉린, *지역아동센터 실무자의 경험에서 본 지역아동센터의 역할에 관한 연구*, 경성대학교 대학원 석사학위논문, 2007

[7] 원지영, *지역아동센터 활성화 방안*에 관한 연구, 상지대학교 대학원 석사학위논문, 2006

[8] 김만숙, “비영리조직으로서 지역아동센터의 성공적 운영 전략을 위한 고찰”, *한국경영교육학회 학술대회 자료집*, pp.435-445, 2011.

[9] 민혜연, 서영숙, “지역아동센터 평가도구 개발 연구”, *방과후아동지도연구*, 제4권, 제1호, pp.37-63, 2007.

[10] 박태정, 박형원, 이희원, “지역아동센터는 어떻게

운영되고 있는가? 지역아동센터의 운영경험에 관한 질적 연구”, *한국아동복지학*, 제33권, pp.75-109, 2010.

[11] 이선애, “보육시설과 지역아동센터의 방과 후 보육정책 비교연구”, *한국보육학회지*, 제6권, 제2호, pp.43-67, 2006.

[12] 변숙영, “지역아동센터 종사자의 직무인식도에 관한 연구”, *청소년복지연구*, 제12권, 제4호, pp.23-41, 2010.

[13] 성미영, 서영숙, “지역아동센터 생활복지사의 직무만족도와 조직헌신도 연구”, *방과후아동지도연구*, 제5권, 제1호, pp.49-65, 2008.

[14] 최규호, 강영숙, “지역아동센터 종사자의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향: 변혁적 리더십의 조절효과를 중심으로”, *한국자치행정학보*, 제27권, 제2호, pp.285-306, 2012.

[15] 박해선, 박옥인, 강희순, “지역아동센터 종사자의 직무환경 및 직무스트레스가 정신건강에 미치는 영향”, *한국생활과학학회지*, 제19권, 제5호, pp.805-816, 2010.

[16] 이재영, 김진숙, “아동복지시설에 종사하는 교사의 소진이 이직의도에 미치는 영향-전라남도 지역아동센터를 중심으로”, *아동교육*, 제20권, 제4호, pp.79-95, 2011.

[17] 공계순, “지역아동센터 생활복지사의 직무환경과 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구”, *한국가족복지학*, 제15권, 제4호, pp.23-48, 2010.

[18] 김규나, *종합사회복지관 사회복지사의 전문성인식과 직무만족에 관한 연구*, 상지대학교 사회복지정책대학원 석사학위논문, 2007.

[19] 여금숙, *사회복지관 사회복지사 전문성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구*, 대구대학교 대학원 석사학위논문, 2001.

[20] 김하늘, *장애아 어린이집 보육교직원의 전문성이 직무성취에 미치는 영향-울산광역시를 중심으로-*, 동국대학교 사회과학대학원 석사학위논문, 2011.

[21] 정춘화, 장애인생활시설 사회복지사 전문성 인식에 영향을 미치는 요인, 경성대학교 사회복지대학원 석사학위논문, 2006.

[22] 박종우, 사회사업가의 전문직업적 정체성 연구, 서울대학교 대학원 박사학위논문, 1994.

[23] 이상준, 사회복지관 사회복지사의 전문성 강화에 관한 연구, 대구대학교 대학원 석사학위논문, 2000.

[24] 신동혁, 기관장(시설장)의 Leadership Style과 사회복지사의 직무만족, 조직현신에 관한 연구, 충남대학교 대학원 석사학위논문, 2004.

[25] 김정희, 2007, 원장의 리더십과 유아교사의 임파워먼트, 조직효과성에 관한 연구, 가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.

[26] R. M. Steers, "Antecedents and outcomes of organizational commitment," *Administrative Science Quarterly*, Vol.22, pp.46-56, 1977.

[27] L. W. Porter, R. T. Mowday, and R. M. Steers, "The measurement of organizational commitment," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.14, pp.224-247, 1979.

[28] 양참삼, 조직행동의 이해, 법문사, 1994.

[29] R. Scholl, "Differentiating organizational commitment from expectancy as a motivation force," *Academy of Management Review*, Vol.6, pp.589-595, 1981.

[30] 보건복지부, 전국지역아동센터 실태조사 보고서, 제14-007호, 2014.

[31] W. E. Snizek, "Hall's Professionalism Scale: An Empirical Reassessment," *American Sociological Review*, Vol.37, pp.109-115, 1972.

[32] L. W. Porter, R. M. Steers, R. T. Mowday, and P. V. Boulian, "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians," *Journal of Applied Psychology*, Vol.59, pp.603-609, 1974.

[33] 김성한, 사회복지사의 이직의도 결정요인에 관한 연구, 서울대학교 대학원 박사학위논문, 1997.

[34] 김성희, 사회복지사의 조직현신과 이직의도에 관한 연구 -지역사회복지관을 중심으로-, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 2001.

[35] 박수진, 노인복지관 사회복지사의 소진이 조직현신에 미치는 영향: 역량강화와 직무만족의 매개효과를 중심으로, 목원대학교 대학원 석사학위논문, 2013.

[36] 김정희, 지역아동센터 종사자의 슈퍼비전 실태 및 교육 욕구에 관한 연구, 성균관대학교 대학원 석사학위논문, 2009.

저 자 소 개

임 동 호(Dong-Ho Im)

정회원



- 2009년 2월 : 원광대학교 사회복지학과(사회복지학박사)
- 2011년 3월 ~ 현재 : 한려대학교 청소년복지학과 교수

<관심분야> : 사회복지정책, 사회복지시설 경영

김 대 석(Dae-Seok Kim)

정회원



- 2012년 8월 ~ 현재 : 한려대학교 대학원 사회복지경영학과 박사과정

<관심분야> : 사회복지행정, 사회복지시설 경영