

사회복지사 이직 의사 영향 요인: 사회복지사와 비사회복지사의 비교를 중심으로

Influential Factors for the Turnover of Social Workers: Focusing on Comparisons between Social Workers and Others

최영광*, 전동일**
한국사회복지사협회*, 강원대학교**

Young-Kwang Choi(cyk2009@hanmail.net)*, Dong-Il Chun(iloveu@knagwon.ac.kr)**

요약

본 연구는 사회복지사의 이직 의사 영향 요인을 파악하여 제도적인 대책방안을 모색하는데 목적이 있다. 원 자료는 한국보건사회연구원의 2014년도 사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사 자료를 활용하였다. 분석결과, 사회복지사 중 33.7%가 이직 의사가 있는 것으로 나타났으며, 사회복지사는 여성보다 남성이, 나이가 적을수록, 학력이 높을수록, 직업만족도가 낮을수록, 보수가 낮을수록, 고용형태가 정규직에 비해 비정규직일 때 이직 가능성이 높았다. 이러한 결과는 취약계층에 대한 지원을 강화하기 위해 사회복지사에 대한 전문직의 처우가 개선되어야 함을 의미한다. 제도적 발전으로 직무 또는 자격수당 신설과 지역별로 인접한 사회복지기관, 시설의 통합화를 통한 순환 직급체계의 정비를 제안하였다.

■ 중심어 : | 사회복지사 | 이직 의도 | 처우 |

Abstract

The purpose of this study was to explore the institutional protection scheme to identify the factors influence physician turnover of social workers. The main reference comes from the 2014 research on wages and work conditions of Korea Institute for Health and Social Affairs. The result of the analysis shows that 33.7% of the social workers intend to change jobs and that the possibilities of changing jobs have factors in gender, age, education levels, job satisfaction, wage, and contractual factors. This result shows that in order to enhance support of underprivileged, the treatment of social workers needs to be improved. This research proposes settings of switching job position system through facility M&A and institutional development.

■ keyword : | Social Workers | Intention on changing Jobs | Treatment |

I. 서론

2015년 한국사회복지사협회에서 발간된 '사회복지사 통계연감'에 의하면 생활시설 및 이용시설에 종사하는

사회복지사의 이직경험은 각각 60.7%, 60.1%로 나타나 과반수 이상이 이직에 대한 경험을 갖고 있었으며, 이직에 대한 경험 횟수는 생활시설이 평균 3.06회, 이용시설이 2.90회로 나타나 전국사회복지시설에 종사하는 중

접수일자 : 2016년 10월 05일
수정일자 : 2016년 10월 31일

심사완료일 : 2016년 10월 31일
교신저자 : 전동일, e-mail : iloveu@kangwon.ac.kr

사자는 현 직장에 재직하기 전에 평균 3회 정도의 이직 경험을 가지고 있는 것으로 나타났다. 아울러 현 직장 에서 이직하고자 하는 이직의도도 매년 증가하는 것으로 나타났는데 2000년 47.8%에서 2010년 60.8%로 나타나 사회복지사의 이직의도는 높아지고 있는 것으로 나타났다[1].

이렇듯 사회복지시설에 종사하는 많은 사회복지사들이 이직을 경험하고 높은 이직의도를 보이고 있음에도 불구하고 조직적 차원에서의 적절한 대안이 부족한 이유는 수요보다 공급의 과잉된 사회복지 노동시장과 사회복지시설의 영세성을 들 수 있다. 즉 인력의 재충원의 문제가 발생되지 않는다는 점과 정부보조금에 의존적인 재정여건으로 인해 경력단절이 실제 조직운영에 도움이 된다는 왜곡된 현실의 반영으로 본다[2]. 한편, 사회복지시설에서 종사하는 사회복지사의 이직은 대부분 낮은 급여와 과중한 업무 그리고 열악한 근무환경과 조건에서 비롯되므로 타직종의 종사자에 비해 높은 이직률을 보이고 있는 것으로 나타났다[3].

사회복지종사자의 이직은 개인과 조직적 차원에서 순기능과 역기능적인 면이 존재한다. 개인적 차원의 순기능은 새로운 직장을 통한 새로운 지식과 기술의 습득 차원으로 정리되며, 조직적 차원도 새로운 인력의 채용으로 조직의 시책과 관계의 변화를 도모할 수 있다. 반면 역기능은 개인과 조직 그리고 지역사회 차원까지 부정적인 요소가 전파되는 것을 알 수 있다. 즉 개인의 인적자원관리의 손실은 서비스의 연속성과 전문성에 영향을 주어 결국 이용자의 서비스 질을 떨어뜨리는 결과를 초래하게 된다. 따라서 휴먼서비스 영역의 이직의 문제는 비단 개인적 차원의 사기저하나 경력개발의 단절 등의 제한요소만 발생하는 것이 아니라 조직 차원에서도 교육훈련비용의 소모와 행정부담 그리고 이용자 차원에서는 업무의 서비스의 질적 저하 등의 부정적 영향을 주게 된다.

하지만 지금까지의 선행연구는 이직과 이직의도에 관한 개인과 조직, 직무, 업무환경 등 다양한 요인이 검토된바 있으나[4][5] 사회복지사에 관한 구체적인 이직의도에 대한 연구가 부족하다. 본 연구는 사회복지기관, 시설은 사회복지사 이외 물리치료사, 직업재활사 등과

협업이 이루어지고 있어, 사회복지직의 특성을 이해하기 위해 비사회복지사를 비교집단으로 설정하였다.

이에 본 연구는 사회복지직을 중심으로 사회복지시설 종사자의 업무환경과 이직에 영향을 주는 요인을 살펴봄으로써 이를 바탕으로 제도적인 대책방안을 모색하고자 한다.

연구문제1. 사회복지사와 비사회복지사의 이직 의사 수준은 어떠한가

연구문제2. 사회복지사와 비사회복지사의 이직 의사 영향 요인은 무엇인가

II. 이론적 배경 및 문헌 검토

1. 사회복지 종사자의 이직 현황과 특성

사회복지종사자는 보건복지부의 보조금을 지원받아 운영하는 사회복지시설에 근무하는 직원으로써 통상 사회복지 영역에서 활동하는 사람들을 총칭하는 용어로 사용된다[6]. 한국사회복지사협회의 2015년 사회복지사 통계연감에 의한 이직경험은 사회복지사가 60.4%, 사회복지사 외 종사자(생활지도원, 요양보호사, 의료인력, 사무원, 시설관리 등)가 68.3%, 공공(사회복지전담 공무원)은 38.8%로 나타나 공공에 비해 민간의 종사자의 이직경험이 1.8배 높았다[7]. 또한 이직의 횟수도 사회복지사가 2.98%, 기타종사자가 3.30%, 공공이 1.93%로 민간이 1.7배 높게 나타나 민간부문의 종사자가 공공의 사회복지전문요원에 비해 전반적으로 이직경험과 횟수가 높음을 알 수 있다. 한편, 이직의 사유로 민간부문은 임금수준의 적절성 문제, 개인적 휴식 및 재충전, 조직의 발전 및 비전부족 등의 순으로 나타났고 공공부문은 업무과중, 업무내용의 비적절성, 개인발전의 불투명 등의 순으로 나타나 민간과 공공의 이직사유가 다소 차이가 있음을 알 수 있었으며, 이직의 사유도 개인, 조직, 직무 등 업무조건 및 환경의 다양한 내용으로 표출되어 이직과 관련된 다양한 요인을 살펴볼 필요가 있음을 시사한다.

2. 이직의도의 개념과 이론

2.1 이직과 이직의도의 개념

이직에 대한 학자들의 정의는 다양하나 통상 광의적 의미로는 조직구성원의 외부와 내부의 이동을 포괄하고 있으며, 협의적 의미서의 이직은 조직외부로 이동으로 제한되는 개념으로 본다. 본 연구에서는 개인이 조직을 떠나 조직외부로 이동하는 협의의 개념을 활용하였다. 또한 이직의도는 이직으로 반드시 귀결되지 않으나 대개 의직의도에 따라 실제 이직으로 이어지는 경로의 경우가 많아 대부분의 실증연구에서는 이직이 아닌 이직의도에 관심을 가지게 된다. 따라서 본 연구에서도 조직차원에서 이직이라는 사후조치보다 이직의도의 경향을 파악함으로써 사전의 인사관리의 효과성을 도모할 수 있다는 측면에서 이직의도를 이직의 대리변수로 사용하였다.

2.2 이직에 관한 이론

이직에 관한 이론적 배경은 심리학, 행정학, 경영학 등에서 개발되어 왔으며 주로 경제학의 인적자본이론과 사회학의 교환이론, 조직균형이론에 바탕을 두고 있다.

첫째, 인적자본이론은 인간이 자본과 마찬가지로 자신을 투자대상으로 보고 자신이 투자한 비용만큼 이득을 가져올 수 있는 결정을 한다는 가정에서 출발한다[8]. 주로 이직결정에 영향을 미치는 요인으로 기술과 학력수준을 대비하여 임금을 고려하는 임금효과, 연령과 주기효과를 대비하여 기회비용을 고려하는 주기효과, 지역이동에 대비 비용의 효과를 고려한 이직비용 등의 변수를 활용한다.

둘째, 교환이론은 어떤 상황에 대한 구체적인 개인의 대응이나 태도가 왜 발생하는지 적절하게 설명해주는 이론이다[9]. 교환이론에 따르면 사회적 행동은 투자보다 보상의 가치가 크거나 적어도 대등한 상태가 이루어져야 가능하다는 가정을 가진다. 따라서 교환이론에 의한 이직문제에 투자와 보상적 차원에서 일치가 개인적 선택의 결과임을 알 수 있다.

이러한 교환이론의 가정에 의해 직무특성과 조직특성요인의 보상적 가치가 어떻게 이직결정에 작용하는지를 이해할 수 있다.

셋째, 조직균형이론은 조직의 구성원에게 줄 수 있는 보상과 성원들이 조직에 대해 기여하는 것과의 균형적 상태가 중요함을 강조한다[10]. 즉 조직은 구성원들에게 계속 남아있게 동기부여를 할 수 있으나 중요한 관건이 되는데 조직은 개인에게 다양한 유인책을 제공하고 개인은 업무를 수행함으로써 기여하게 된다. 이때 조직과 개인은 유인과 기여 간에 균형 상태를 유지하기 위해 노력하게 된다는 것이다. 이 이론에 따르면 개인이 경험하는 직무만족감 이직의도에 부정적 영향을 미치게 되며 기대과리, 직무목표의 불확실성, 역할갈등, 낮은 배치전환가능성 등은 정적영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

3. 이직의 영향요인

3.1 개인요인

개인요인은 인적자본이론에 바탕을 가지고 있다. 통상 개인변수는 개인의 인구사회학적 속성변수인 성별, 연령, 결혼유무 등을 통해 이직의 영향요인을 설명하고 있으며, 자신이 투자한 비용만큼 이득을 줄 수 있는 선택을 한다는 가정으로 이직의 결정요인으로 학력, 경력, 자격변수를 활용한다. 선행연구 결과 일반적으로 남성보다 여성이, 연령이 낮을수록, 미혼인 경우, 교육수준이 높을수록 이직의도가 높게 나타나는 경향을 보인다[11][12]. 특히 개인의 인적자원의 투자비용이 많은 교육수준은 개인의 성취욕구와 관련하여 상승되는 경향이 많아져 이직성향이 높을 것으로 보이며, 연령과 미혼인 경우 직업의 선택할 수 있는 기회와 가능성이 높아지므로 이직의 경향이 높아지는 것으로 추정된다.

3.2 직무요인

직무요인은 물리적 작업환경과 심리적 작업환경을 포함하고 있으며 Porter & Steers(1973)는 작업환경이 이직에 중요한 변수로 강조한다. 선행연구에서도 다양한 직무관련 요인변수가 활용되었다. 즉, 승진, 임금, 업무환경, 직업만족, 교육훈련 등 작업환경적 요인과 자율성, 슈퍼비전, 사회적지지, 리더십 등 심리적 작업환경이 활용되었다. 작업환경의 변수는 대부분 만족도가 높을수록 이직의도에 부정적인 영향을 준다[13][14].

1.3 조직요인

조직요인은 개인에서 영향을 미치는 조직의 결정에 따른 상태나 지위를 의미하며 통상 임금과 승진, 직위와 직종, 근무형태, 조직규모 등을 의미한다. 또한 조직요인에는 조직구조적 차원으로 집권화, 공식화, 내부이동 가능성 등을 고려하기도 한다. 선행연구는 직원의 임금과 승진의 공정성이 결여되었거나 기대감이 충족되지 않을 경우 이직을 결정하는 것으로 나타났다[14].

한편, 조직요인에서 사회복지사와 비사회복지사에 비해 전문관리직으로 종사하는 경우가 많아 지위와 보수면에서 두 집단 간의 차이를 예측할 수 있다. 대부분 사회복지시설은 사회복지사가 주된 역할을 수행하고 있어 상대적으로 비사회복지사의 승진과 처우 측면에서 기회의 형평이 어려울 수 있기 때문이다. 따라서 조직적인 관점에서 비사회복지사와의 차이를 보는 것은 향후 인적관리차원에서 의미가 있다.

III. 연구 방법

1. 분석자료

분석 자료는 보건복지부와 한국보건사회연구원이 생산한 2014년도 사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사에 사용한 원 자료이다. 이 자료는 보건복지부 및 여성가족부 소관 사회복지생활 및 이용시설을 비비례층화표집방식으로 10%(1,762개소) 추출하여 해당 시설의 모든 종사자를 조사하였다[15]. 분석에 사용된 자료는 1,623개소 14,510명이다.

표 1. 분석대상의 기초통계량

구분	사회복지사		비사회복지사		χ ²	
	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)		
성별	여	3,523	69.3	7,428	82.2	309.5 ***
	남	1,558	30.7	1,608	17.8	
	계	5,081	100.0	9,036	100.0	
배우자 유무	무배우	2,475	49.2	2,923	33.2	342.9 ***
	유배우	2,553	50.8	5,868	66.8	
	계	5,028	100.0	8,791	100.0	
학력	고졸미만	7	.1	1,169	13.7	3293.5 ****
	고등학교졸업	40	.8	2,847	33.4	
	초대졸, 대학중퇴	1,594	31.6	1,776	20.9	
	4년제대학졸업	2,692	53.4	2,217	26.0	
	대학원졸업이상	709	14.1	506	5.9	
계	5,042	100.0	8,515	100.0		

구분	단위	집단	N	평균	표준편차	최소값	최대값	t
연령	세	사회복지사	5,006	36.80	9.98	19.00	83.00	-47.9
		비사회복지사	8,794	45.76	11.52	18.00	79.00	***
경력	개월	사회복지사	5,012	85.97	73.65	.00	504.00	11.9
		비사회복지사	8,865	70.84	68.99	.00	582.00	***

***p<.001

2. 연구모형

종속변수는 이직의사, 독립변수는 개인, 직무, 조직요인 관련 변수로 설정하였다. 사회복지사의 이직의사를 분석하기 위해 사회복지기관, 시설에 근무하는 비사회복지사를 비교집단으로 설정하였다.

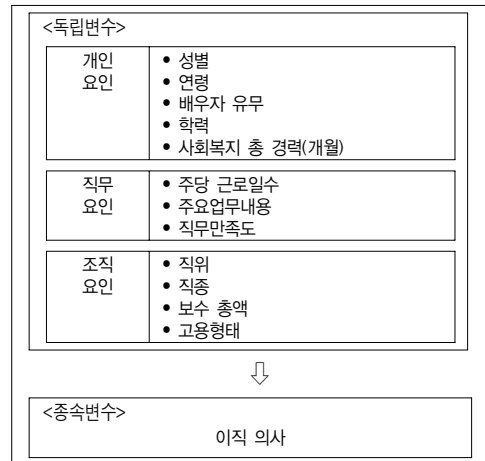


그림 1. 연구모형

3. 용어의 정의

본 연구의 사회복지사는 직위와 상관없이 사회복지사 자격증 소지자를 의미한다. 사회복지사는 업무 영역의 다양성과 타 직종 근무자가 사회복지사 자격증을 복수로 소지할 수 있어 자격증 소지자와 직종이 일치하지 않을 수 있다.

표 2. 직종별 사회복지사 자격 소지자 수

직종/자격증	사회복지직	일반직, 사무직	기능직, 시설관리직	보건의료직	기타	계
소지	2,243	252	153	162	351	3,161
미소지	3,140	498	438	609	1,205	5,890
계	5,383	750	591	771	1,556	9,051

분석에 사용한 변수 중 직업만족도는 17개 영역별 만족도 점수의 평균으로 산출하였다. 17개 영역은 일, 보수, 상급자와의 관계, 하급자와의 관계, 관리자와의 의사소통, 종사자 간 의사소통, 승진 기회, 교육훈련 기회, 부서배치, 부대시설, 영향력, 소신성 및 책임성, 후생복지, 보람, 시간적 여유, 휴일 근무에 해당된다.

표 3. 용어의 정의

구분	요인	변수	설명
종속	-	이직 의사	1 이직 의사 있음, 0 이직 의사 없음
독립	개인 요인	성별	1 남, 0 여
		연령	단위: 만, 세
		배우자 유무	1 유배우자, 0 무배우자
		학력	1 고졸미만, 2 전문대졸, 대학중퇴, 3 4년제대학졸업, 4 대학원졸업이상
		사회복지 총 경력	단위: 개월
	직무 요인	근로일수	단위: 일/주
		업무내용	1 직접서비스, 0 간접서비스
		직업만족도	17개 영역별 만족도 점수의 계열평균 1 매우불만족, 2 불만족 3 보통 4 만족 5 매우만족
	조직 요인	직위	1 관리자, 0 실무자
		직종	1 사회복지직, 0 기타
보수 총액		단위: 백만원	
	고용형태	1 정규직, 0 비정규직	

3. 분석방법

사회복지사의 이직의도의 수준은 빈도분석을 활용하였고 집단 분포 차이 검정은 불연속변수에 대해 카이제곱 검정을, 연속변수는 독립표본 t검정을 하였다. 이직의도 영향 요인은 로지스틱 회귀분석을 활용하여 분석하였다. 분석도구는 SPSS 19.0이다.

IV. 분석 결과

1. 사회복지사의 이직 의사 수준

사회복지사 이직의사율은 33.7%였다. 이는 비사회복지사 29.0%에 비해 4.7%p 높은 것으로 나타났다.

표 4. 이직 의사 수준

구분		사회복지사		비사회복지사		χ^2
		빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)	
이직 의사	이직의사없음	3,315	66.3	6,317	71.0	33.9***
	이직의사있음	1,686	33.7	2,576	29.0	
	계	5,001	100.0	8,893	100.0	

***p<.001

2. 주요 변수의 수준

직무요인과 조직요인을 중심으로 살펴볼 때, 사회복지사는 비사회복지사에 비해 직접서비스(72.3%), 관리자(31.5%), 사회복지직(71.0%), 정규직(86.2%)의 비중이 높았다. 또한 사회복지사는 근무일수(평균 5.06시간/주), 직업만족도(평균 2.21점), 보수(평균 2.11백만원) 영역에서도 비사회복지사 보다 높은 수준이었다.

표 5. 주요 변수의 수준

구분		사회복지사		비사회복지사		χ^2
		빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)	
업무 내용	간접서비스	888	27.7	1,862	28.1	.2
	직접서비스	2,322	72.3	4,768	71.9	
	계	3,210	100.0	6,630	100.0	
직위	실무자	2,288	68.5	5,068	72.5	17.4***
	관리자	1,050	31.5	1,921	27.5	
	계	3,338	100.0	6,989	100.0	
직종	기타	918	29.0	2,750	46.7	265.8***
	사회복지직	2,243	71.0	3,140	53.3	
	계	3,161	100.0	5,890	100.0	
고용 형태	비정규직	691	13.8	2,458	27.1	328.8***
	정규직	4,320	86.2	6,617	72.9	
	계	5,011	100.0	9,075	100.0	

구분	단위	집단	N	평균	표준 편차	최소값	최대값	t
근로 일수	일/주	사회복지사	4,721	5.06	.59	1.00	7.00	3.7***
		비사회복지사	8,473	5.01	.67	.50	7.00	
직업 만족도	5점 척도	사회복지사	5,057	2.21	.52	.00	4.00	2.6**
		비사회복지사	8,915	2.18	.52	.00	4.00	
보수 총액	백만원	사회복지사	4,359	2.11	.66	.00	5.43	30.9***
		비사회복지사	7,841	1.73	.66	.00	8.80	

p<.01, *p<.001

2. 사회복지사의 이직 의사 영향 요인

사회복지사의 이직 의사 영향 요인을 살펴보기 위해 로지스틱 회귀분석한 결과는 [표 6]과 같다.

표 6. 사회복지사의 이직 의사 영향 요인

요인	변수	사회복지사		비사회복지사	
		B	Exp(B)	B	Exp(B)
개인 요인	성별	.34 **	1.40	.20	1.22
	연령	-.03 ***	.97	-.03 ***	.97
	배우자유무	-.07	.94	-.13	.88
	학력	.28 ***	1.32	.22 ***	1.25
직무 요인	경력	.00	1.00	.00	1.00
	근로일수	.05	1.05	.02	1.02
	업무내용	-.01	.99	.00	1.00
조직 요인	직업만족도	-2.00 ***	.14	-2.08 ***	.13
	지위	.06	1.07	.27 **	1.31
	직종	-.18	.84	-.05	.95
	보수	-.43 ***	.65	-.32 ***	.73
	고용형태	-.40 **	.67	-.23 *	.79
	상수	4.85 ***		4.85 ***	
	-2LL	2,467.53		3,542.76	
	분류율	.72		.75	
	Cox & Snell R ²	.20		.18	
	Nagelkerke R ²	.27		.26	
	Hosmer & Lemeshow	4.48		6.69	

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

사회복지사는 여성보다 남성이 1.40배, 나이가 1세 증가할수록 0.97배, 학력이 한 단위 높을수록 1.32배 이직 가능성이 높았고, 직업만족도가 1점 높을수록 0.14배, 보수가 100만원 높을수록 0.65배, 고용형태가 비정규직보다 정규직일 때 0.67배 이직 가능성이 높았다. 보수 등 처우가 다른 산업에 비해 낮아 본인의 기대에 부응하지 못한 처우를 받고 있다고 판단할 때 이직 의사가 높았다고 이해할 수 있다.

비사회복지사와 비교할 때, 연령, 학력, 직업만족도, 보수, 고용형태는 이직 의사에 공통적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 사회복지사는 추가적으로 성별이, 비사회복지사는 지위(실무자 보다 관리자가)가 이직 가능성을 높였다. 이러한 이유는 상대적으로 남성 사회복지사와 관리자급 비사회복지사는 처우가 낮다는 인식에 따른 결과라고 해석할 수 있다. 결국 사회복지사와 비사회복지사의 이직 요인은 성과 지위를 제외하고 유사하다고 볼 수 있다.

사회복지기관과 시설의 확충에 따라 사회복지기관 내 사회복지사와 비사회복지사 간의 분리 경향을 완화되고 협업 시스템이 정착된 사회복지기관과 시설도 늘어나고 있다. 사회복지사와 비사회복지사의 관리자 비율(31.5%, 27.5%)과 임금(2.11백만원, 1.73백만원) 등 격

차는 계속 완화될 것으로 예상된다. 사회복지사와 비사회복지사 협업이 바람직하고 동반성장은 필수적이지만, 사회복지사의 이직률 수준이 앞으로도 지속되어 숙련된 사회복지사의 이직이 늘어난다면 숙련된 사회복지사 양성에 오랜 시간이 걸리는 특성을 고려할 때 단기적으로 조직은 전문인력 재교육 등으로 인한 기회비용이 증가하고, 장기적으로 사회복지기관과 시설 운영의 정체성을 약화될 가능성이 높아질 수 있다. 이러한 문제점을 해결하기 위한 사회복지사를 유인할 대책들이 마련되어야 한다.

V. 결론

본 연구의 목적은 사회복지사의 이직 의사를 분석하는데 있다. 이를 통해 사회복지사의 이직 원인을 살펴보고 처우개선 방안을 모색할 수 있다.

분석결과, 첫째, 조사 대상 사회복지사 중 이직의사가 있는 사회복지사는 33.7%나 차지하고 있었는데 이는 비사회복지사에 비해 47%p 높은 것이다.

둘째, 직무요인과 조직요인에 있어 사회복지사는 비사회복지사에 비해 약간 높거나 유사하다고 볼 수 있다. 보수 차이는 사회복지사가 관리직이 많고 경력(약 15개월)이 다소 많은 데에서 기인하는 것으로 볼 수 있다.

셋째, 사회복지사는 여성보다 남성이, 나이가 적을수록, 학력이 높을수록, 직업만족도가 낮을수록, 보수가 낮을수록, 고용형태가 정규직에 비해 비정규직일 때 이직 가능성이 높았다.

이러한 결과는 몇 가지 함의를 제공해 준다.

첫째, 직업만족도는 이직 의사를 줄일 수 있는 주된 요소로 조직관리 차원에서 고려되어야 한다. 직업만족도는 불만(2.11)에 가깝다. 1점 향상할 경우 다른 변수가 일정할 때 0.14배 이직 의사가 증가, 즉 86% 이직 가능성이 감소한다.

둘째, 고학력이거나 보수가 낮을 때 이직 가능성이 높았다. 사회복지기관, 시설이 우수 인력을 유지, 유지하기 어려운 구조라는 것을 시사한다. 급여의 변동이 높지 않은데 비해 대인 직접서비스 비중이 높은 사회복지사는 스스로 처우가 부당하다고 인식하는 것으로 이

해할 수 있다. 사회복지사의 직무 특성을 고려하여 직무 또는 자격수당을 신설할 필요가 있다.

셋째, 사회복지사와 비사회복지사의 이직 의사 요인의 격차를 중심으로 볼 때, 지위, 성별, 고용형태 순으로 중요한 요인이었다. 이는 직급의 정체 가능성으로 해석될 수 있는데, 짧은 직급체계와 인사적체 문제로 인해 실무직은 비전을 찾지 못했을 수도 있다. 그렇다면 복지기관, 시설을 몇 개 묶어 대형화하여 순환 보직을 할 수 있게 하여 우수인력을 유지하는 것이 조직적 관점에서 유리하다. 이직은 우수한 인력의 유출로 인해 조직역량의 감소, 인력 채용 및 재교육 비용과 시간의 결손, 조직분위기 훼손 등 다양한 부정적 효과를 발생시키기 때문이다.

넷째, 조직운영적인 차원에서 사회복지사는 성별이, 비사회복지사는 지위가 이직의도에 영향을 미쳐 두 집단 간의 차이가 나타났다. 따라서 각 집단별 차이에 따른 조직적 관점의 접근이 필요함을 시사한다. 즉, 남성 사회복지사의 경우 보상적인 측면과 사회적 지지의 조직문화의 결속을 위한 접근이, 비사회복지사의 상위직위에 있는 직원의 경우 지위에 따른 직무의 역할명료성이 필요함을 보여준다.

본 연구는 전국 자료를 활용하여 사회복지사의 처우와 이직 의사 수준을 확인하였다는데 의의가 있다. 이와 더불어 후속 연구에서 다루어져야 할 몇 가지 제언을 첨언하였다.

첫째, 본 연구는 이직 감소 전략으로 조직 관점에서 통제할 수 있는 직업만족도에 주목하였다. 그러나 17개 직업 항목 중 구체적으로 어떤 항목이 영역을 주는지 분석하지 못하였다. 그러나 항목을 중요도를 평가하는 것인 실천 현장에서 중요하게 활용될 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구는 사회복지사를 중심으로 다루고 사회복지기관, 시설에 근무하는 직업재활사, 물리치료사, 시설관리자 등 다른 전문직과 협업을 하고 있다. 이들을 합하여 비사회복지사라 칭하고 기준점으로 활용하여 분석하였다. 그러나 후속 연구들은 각 전문직별 특성을 반영하여 객관적인 분석이 이루어진다면 학제간 연구의 기초가 될 수 있을 것이다.

셋째, 비사회복지사에 비해 사회복지사는 성별 요인

이 이직 가능성을 높이는 요인이었다. 남성 사회복지사는 여성에 비해 급여 수준이나 복리 후생 제도는 만족하지 못하고 이직을 통한 급여 상승을 추구하는 징검다리 직장으로 활용한다고 해석할 수 있으나 보다 구체적인 내용은 후속 연구를 통해 이 가설이 검증될 필요가 있다.

넷째, 향후 조사항목이 보완될 필요가 있다. 대표적으로 근로생애에서 이직의 횟수, 직업력(job history), 이직 사유 등이 조사되거나 패널 자료로 구축되어야 본 조사가 갖는 한계를 보완할 수 있다.

참 고 문 헌

- [1] 한국사회복지사협회, 2011년 한국사회복지사 기초통계연감, 2011.
- [2] 윤영석, 사회복지사의 이직의도 영향요인 연구: 사회, 노인, 장애인복지관을 중심으로, 원광대학교대학원, 2013.
- [3] 차인성, 김학만 “사회복지시설 종사자 이직의도 영향요인과 정책적 함의,” GRI연구논총, 제14권, 제2호, pp.223-243, 2012.
- [4] L. W. Porter and R. M. Steer, “Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism,” *Psychological Bulletin*, Vol.80, pp.151-176, 1973.
- [5] W. H. Mobley, R. W. Griffeth, H. H. Hand, and B. M. Meglino, “Review and Conceptual Analysis of Employee Turnover Process,” *Psychological Bulletin*, Vol.86, pp.493-522, 1979.
- [6] 신덕찬, 사회복지시설 종사자 관리모형에 관한 연구, 조선대학교대학원, 2008.
- [7] 한국사회복지사협회, 2015년 한국사회복지사 통계연감, 2015.
- [8] R. G. Ehrenberg and R. S. Smith, *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, 3rd, ed Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company, 1988.
- [9] G. C. Homans, *Social behavior: It's elementary*

forms, New York: Harcourt Brace Jovanovich, 1974.

- [10] 문영주, *사회복지사 개인적 동기가 이직의도에 미치는 영향: 다중몰입의 매개효과를 중심으로*, 서울대학교대학원, 2010.
- [11] 김기제, *사회복지조직 내의 인간관계가 이직의도에 미치는 영향 연구*, 숭실대학교, 2012.
- [12] 박현주, *사회복지조직에서의 갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과와 사회적 지지의 조절효과를 중심으로*, 청주대학교, 2012.
- [13] 장윤정 “공공과 민간의 사회복지사 이직의도 결정요인,” *노인복지연구*, 제51호, pp.361-382, 2011.
- [14] 고강호, *노인의료복지시설 조직구성원의 이직의도에 영향을 미치는 요인*, 경북대학교, 2007.
- [15] 보건복지부·한국보건사회연구원, *사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사*, 2014.

저자 소개

최영광(Young-Kwang Choi)

정회원



- 2000년 8월 : 가톨릭사회복지대학원 사회복지학과(문학석사)
- 2011년 8월 : 가톨릭대학대학원 사회복지학과(문학박사)
- 2015년 11월 ~ 현재 : 한국사회복지사협회 기획조정실장

<관심분야> : 사회복지행정 및 정책, 장애인복지

전동일(Dong-II Chun)

정회원



- 2003년 8월 : 가톨릭대학교 대학원 사회복지학과(문학석사)
- 2011년 8월 : 가톨릭대학교 대학원 사회복지학과(문학박사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 강원대학교 사회복지학과 조교수

<관심분야> : 사회복지실천, 자료분석, 장애인복지