

민간부문 사회복지사의 보수만족에 영향을 미치는 요인

박경수*, 최영광**

한양사이버대학 사회복지학부*, 한국사회복지사협회 교육훈련본부**

Analysis on Factors Influencing Pay Satisfaction of Social Workers in the Private Sector

Kyung Su Park*, Young-Kwang Choi**

Dept. of Social Welfare, Hanyang-cyber University*

Dept. of Education and Training, Korea Association of Social Workers**

요약 본 연구는 민간부문 사회복지사의 보수만족에 영향을 주는 요인을 살펴보고 보수수준을 향상시키기 위한 정책적인 방안을 도출하기 위해 진행되었다. 이에 사회복지사의 보수수준에 대한 전반적인 실태와 수준을 살펴보고, 보수만족의 영향요인을 분석하였다. 연구에 활용된 분석자료는 2015년 보건복지부와 한국보건사회연구원에서 조사된 원 자료를 이차 분석 하였고, 분석방법은 기술분석, 상관관계와 다중회귀분석을 실시하였다. 주요 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 사회복지사는 여성, 고학력, 실무자, 정규직이 많았고 대부분 집단에서 보수에 불만족하였다. 둘째, 보수만족의 영향요인에서 여성, 저연령일수록, 학력수준이 낮을수록, 보수수준이 높을수록, 비정규직에서 보수만족이 높았다. 셋째, 보수만족에 영향을 미치는 주요요인은 보수수준과 후생요인이었다. 넷째, 사회복지사의 보수만족의 영향력을 고려한 실천적, 정책적 함의와 연구의 한계를 담았다.

주제어 : 민간부문, 사회복지사, 보수수준, 보수만족, 영향요인

Abstract The purpose of this study is to find influencing factors of the pay satisfaction of the social workers in the private sector and to suggest improvement plan. Therefore, we analyzed the overall condition of social workers' pay level and the factors affecting pay satisfaction. The main results are as follows. First, social workers had many female, advanced, disciplined, regular workers and were dissatisfied with the pay. Second, female, lower age, lower education level, higher level of pay, non - regular workers had higher pay satisfaction. Third, the main factors influencing pay satisfaction were the level of pay and welfare factors. Finally, we suggested practical and policy implications that reflect the factors of pay satisfaction of social workers.

Key Words : Private sector, Social Worker, Pay level, Pay satisfaction, Influencing factors.

1. 서론

보수는 '일한 대가로 주는 돈이나 물품'으로 정의된다.

보수는 근로자의 생계유지를 위해 필요할 뿐만 아니라 근무의욕 제고, 직장생활의 진퇴여부 결정에 중요한 요인이며, 자본주의 사회에서 사회적 지위의 주요한 상징

Received 8 February 2017, Revised 28 March 2017

Accepted 20 April 2017, Published 28 April 2017

Corresponding Author: Young-Kwang Choi

(Korea Association of Social Workers)

Email: cykcyk@naver.com

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

이 되고 있다[1]. 또한 보수는 조직적 측면에서 비용인 동시에 투자로써 조직의 경영전략으로 가장 잘 제공되는 강화요인[2]으로 생산성과 효과성에 직결되는 요소이기도 하다. 합리적인 보수체계는 조직의 효과성을 증진시키기 위한 전략적 도구이며, 전문성과 능력 면에서 우수한 인재를 흡수하는 데에도 기여할 수 있다[3, 4, 5].

이런 점에서 사회복지사의 보수는 최소한의 생계를 보장하며 근무에만 전념할 수 있는 적절한 수준을 유지하여야 한다. 특히 국가의 사회복지 업무의 대행자로서 다른 영리업무나 겸업을 금지하고 오로지 해당 업무에만 전념할 것을 의무화하고 있는 상황에서는 더욱 그렇다. 그럼에도 불구하고 민간부문에 종사하고 있는 사회복지사의 보수는 시설별·지역별 차이가 크고[6], 타 영역에 비해 상대적 수준이 낮아 금전적 보상에 대한 불만이 높은 실정이다[7,8,9,10,11].

한편 보수만족은 근로자가 자신이 받은 보수와 관련하여 느끼는 주관적, 심리적 태도로서 근로자가 자신이 받고 있는 임금에 대한 평가에 따른 바람직하고 긍정적인 감정 상태로 정의된다[12,13,14]. 사회복지사의 보수만족 역시 사회복지사가 노동의 대가로 지급되는 보수에 대해 전반적으로 가지는 긍정적인 감정 상태라고 할 수 있다. 사회복지사의 동기부여와 사회복지시설의 효율적인 인적자원관리 및 경영을 가능하게 하며, 양자의 성과를 극대화 시킬 수 있는 보수체계를 구축하기 위해서는 보수만족의 영향요인을 분석하는 것이 필수적인 과제가 된다[15].

그동안 공무원 또는 유사 분야에서 보수체계 및 보수 실태조사를 수행한 연구들이 비교적 발전해 왔던 것과는 달리, 사회복지사의 보수와 관련한 연구는 많지 않은 편이었다[16]. 그 이유는 사회복지사의 보수문제가 그간 큰 관심을 끌지 못했으며 실태에 관한 조사도 많이 이루어지지 않아 실증자료가 부족했기 때문이다[17]. 최근에 이르러 사회복지사 처우문제가 쟁점으로 부각되면서 실태 조사가 다방면으로 이루어지고 있다[18,19,20,21]. 그러나 이들 조사는 사회복지사의 보수가 낮은 수준임을 보여주고, 그 기준이 각 유형에 따라 차이가 있음을 밝히면서 이를 개선하기 위한 방안을 모색하는데 초점을 두고 있다.1) 또한 사회복지사의 보수결정요인을 분석한 몇몇 연

구[22,23,24]도 이루어 졌는데, 이들 연구 대부분의 공통적인 결과는 개인변수로 근속연수(또는 경력)가 유의미한 영향을 미친다는 사실을 검증하는데 그치고 있으며, 김환준(2015)[25]의 최근 연구에서는 시설 차원의 특성도 보수결정요인으로 작용하는 것으로 보고하고 있다.

이처럼 사회복지사의 보수와 관련한 연구가 점차 활발해 지고 있음에도 그들의 동기부여, 업무성과, 이직, 결근 등과 깊이 관련되어 있는 보수만족에 미치는 영향을 분석한 연구는 발견하기 어려운 실정이다. 따라서 본 연구는 보수만족에 관한 이론적 검토를 기초로 분석모형을 정립하고, 이를 검증하기 위해 민간 사회복지시설에서 일하는 사회복지사의 보수만족에 미치는 영향요인을 실증적으로 분석하고 그 함의를 도출하는데 목적이 있다. 이러한 연구목적을 달성하기 위해 설정한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제1> 민간사회복지사의 보수만족의 수준은 어떠한가.

연구문제2> 민간사회복지사의 보수만족의 영향요인은 무엇인가.

2. 이론적 배경

2.1 보수와 보수만족의 개념

노동에 대한 대가를 금전이나 물품 등 경제적인 것으로 한정할 때 흔히 쓰이는 용어가 보수 또는 임금이다. 보수는 경영학이나 행정학의 인적자원관리 부문에서 주로 쓰이는 용어로 가격을 나타내기 보다는 보상이나 대가라는 의미가 강하다. 보수는 ‘일한 대가로 주는 돈이나 물품’을 의미하는데, 「공무원 보수규정」(제4조)에는 ‘보수란 봉급과 그 밖의 각종 수당을 합산한 금액을 말한다’고 정의되어 있다.2) 이에 비해 임금은 노동력의 가격이라는 의미가 강한 표현으로 주로 경제학 분야에서 널

인 조사를 시행해 오고 있는데 보수는 고용과 관련된 근로 환경에서 한 항목으로 구성되어 있다. 보수와 관련된 특징은 사회복지사의 자격등급, 성별, 학력, 고용형태 등에 따라 차이를 보인다는 점이다[26].

2) 여기에서 "봉급"이란 직무의 곤란성과 책임의 정도에 따라 직책별로 지급되는 기본급여 또는 직무의 곤란성과 책임의 정도 및 재직기간 등에 따라 계급(별, 호봉별로 지급되는 기본급여를 말한다. 또한 "수당"이란 직무여건 및 생활여건 등에 따라 지급되는 부가급여를 말한다(「공무원 보수규정」).

1) 미국의 NASW도 2004년 이후 사회복지사들을 대상으로 그들의 역할과 근로환경에 관한 정보를 제공하기 위해 전국적

리 쓰인다. 「근로기준법」 제2조는 ‘임금은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다’고 규정하고 있다. 그러나 사전적 정의, 「공무원 보수규정」, 「근로기준법」, 기존 연구들의 개념 등을 정리해 보면 민간부문의 경우에는 임금(wage, salary), 공공부문의 경우에는 보수(compensation, pay)의 개념이 각각 사용되는 것으로 이해된다. 민간부문의 사회복지사가 비록 근로기준법에 의한 ‘근로자’로서 민간인 신분이지만, 그들이 재직하고 있는 사회복지시설이나 이용자에게 제공하는 사회복지 서비스는 공공재의 특성을 가지고 있고, 그들이 받고 있는 봉급, 수당 등의 재원은 거의 대부분 국가 및 지방자치단체의 예산을 통해 지급되고 있다. 이 때문에 보건복지부에서 제시하고 있는 ‘사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인’과 「사회복지사 등의 처우 및 지위향상 등에 관한 법률」에서도 ‘보수’라는 개념을 사용하고 있는 것으로 추정해 볼 수 있다[27].³⁾

보수만족은 근로자가 자신이 받은 보수와 관련하여 느끼는 주관적, 심리적 태도로서 근로자가 자신이 받고 있는 임금에 대한 평가에 따른 바람직하고 긍정적인 감정 상태로 정의된다[28,29]. 따라서 사회복지사의 보수만족이란 사회복지사가 노동의 대가로 지급되는 보수에 대해 전반적으로 가지는 긍정적인 감정 상태라고 할 수 있다. 이러한 보수만족은 조직구성원의 직무수행태도에 긍정적인 영향을 미치게 되고 그 결과 조직의 성과에도 긍정적인 영향을 미치게 된다[30]는 점에서 개인뿐만 아니라 조직에도 중요한 의미를 갖는다.

2.2 보수만족에 관한 이론

2.1.1 불일치이론(Discrepancy Theory)

불일치이론은 개인이 직무로부터 실제로 받은 보상과 그가 마땅히 받아야 한다고 생각하는 보상과의 차이에서 만족을 규정한다. Katzell(1961) 외[31]는 개인이 얼마나 원하는냐가 아니라 어느 정도 받아야 한다고 느끼는 것이 중요하다고 보며, 만족은 실제로 받은 보상과 마땅히 받아야 할 보상과의 차이로 설명하며 불일치를 실제로

받은 보상과 받고 싶어 했던 보상과의 차이로 보았다. Locke(1969)[32]는 중요한 것은 지각된 불일치이지 실제적인 불일치가 아니라는 점을 강조하면서 만족은 사람이 바라는 것과 얻고 있다고 지각하는 것과의 단순한 차이에 의해 결정된다고 주장한다.

Porter(1961)[33]는 만족이란 개인이 원하는 것에 의해 결정되는 것이 아니라 받아야 마땅하다고 기대하는 것에 의해 결정되는 것이라고 주장하고 얼마만큼 받아야 마땅하다고 느끼는가에 의해 결정된다고 보았다. 이들의 만족요인 파악에 있어 차이점은 Katzell은 실제적인 양과 바라고 있는 양을, Locke는 실제 지각양과 바라고 있는 양을, Porter는 실제 지각 양과 받아야 마땅하다고 느끼는 양을 주장한 점이다. 이와 같이 불일치이론은 만족요인에 따라 다른 견해를 보이지만 요인간의 차이에 의해 만족이 규정된다는 점에서 공통된 시각을 갖고 있다.

2.1.2 공정성이론(Equity Theory)

Adams(1965)[34]에 의해 대표되는 공정성이론은 사회적 불공평의 일반이론이고 그 기초로서 교환모형을 사용하고 있지만, 주로 보수의 불공정성의 영향에 관한 연구를 통해 검증되어 왔다. Adams는 만족이란 직접적으로 그 사람의 지각(인지)된 투입과 결과(보상) 간의 균형에 의해 결정된다고 주장하였다. 어떤 사람의 보수에 대한 지각된 공정성은 그의 투입-결과의 균형에 의해 결정되어지고 이 공정성은 만족에 영향을 미치게 되어 공정성이 지각될 때에는 만족이 생기고 불공정성이 지각될 때에는 불만이 생긴다고 보았다. 만족이란 ‘사람이 그 직무로부터 받는 결과’와 ‘그 사람이 직무에 투입하는 것’과의 인지된 비율에 의해 결정된다는 것을 의미한다. 여기에서 결과요인은 보수, 부가적 금액, 사회적 지위, 직무자체에 대한 흥미 등이고, 투입요인으로는 노력, 교육수준, 직무수행을 위한 일반적 자격 등이 있을 수 있다.

한편 Homans(1961)[35]는 인간의 사회적 활동은 상호간의 교환에 투입하는 최소의 희생과 획득되는 최대의 보상을 추구한다고 보고, 이러한 관계에서 공정성을 행위자의 교환관계에서 발생하는 희생과 보상간의 비율에 대한 기대치로 보았다.

2.1.3 충족이론(Fulfillment Theory)

충족이론은 Schaffer(1953)[36], Vroom(1964)[37] 등에

3) 본 연구에서도 특별한 경우를 제외하고는 「사회복지사 등의 처우 및 지위향상 등에 관한 법률」, 「사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인」 등에서 공식적으로 사용하고 있는 ‘보수’라는 용어를 사용하고자 한다.

의해 제안된 것으로 만족을 지각된 욕구성취의 관점에서 보고 있다. Schaffer는 직무로부터 성취될 수 있는 개인의 욕구가 실제로 얼마나 충족되었느냐에 따라 만족이 결정된다고 보았다. Vroom도 직무만족을 ‘어떤 직무가 사람에게 정적으로 가치 있는 보상을 제공하고 있는 정도’로 보고 있다. 이들 제 이론들을 살펴보면 보수만족은 다양한 요인들에 의해 영향을 받는 것으로 보인다 [38,39,40,41].

2.3 선행연구 검토

보수만족의 선행요인과 결과에 대한 연구는 1960년대 이래 많은 관심을 받아 왔다. 개인과 조직적인 현상들이 보수만족과 어떤 관련이 있는가에 대한 이해에 관심이 집중함에 따라 보수만족의 전반적인 특성에서부터 보수만족의 다차원적 가정에 기초한 보다 포괄적인 연구들이 진전되어 왔다.

보수만족에 영향을 미치는 요인에 대해 비교적 최근의 국내외 문헌을 종합하면 다음의 <Table 1>과 같이 개인요인, 보수요인, 직업요인, 후생요인 등으로 범주화할 수 있다. 개인요인으로는 성별, 연령, 학력 등을, 그리고 보수요인으로는 보수수준, 보수인상, 보수구조 및 체계의 공정성 등을 포함한다. 또한 직업요인으로는 직위, 근무기간, 근무시간, 고용형태, 근무기관 종류 등으로, 후생요인으로는 직업안정, 진급기회, 복리후생제도 등으로 요약할 수 있다.

<Table 1> Factors affecting pay satisfaction

| researcher | Influencing factors |
|-------------------------------|---|
| Lee et al.(2000)[42] | pay level, pay increase, benefits, pay structure, pay management |
| Y. U. Lee(2000)[43] | pay structure and management, pay increase, welfare |
| M. H. Bae·Y. J. Kim(2002)[44] | fairness of pay system, internal compensation, welfare, achievement |
| Fong(2003)[45] | pay level, pay structure, pay raise and management, collective incentive, distributive fairness, procedural fairness, fairness of interchange |
| C. S. Kim·S. J. Kim(2006)[46] | pay level, pay gap, pay system, benefits |
| H. T. Lee(2009)[47] | welfare, performance bonus, work value, age, employment period, occupation |
| Y. C. Park et al.(2016)[48] | age, type of work organization, average monthly income, work experience, weekly average working hours |

3. 연구방법

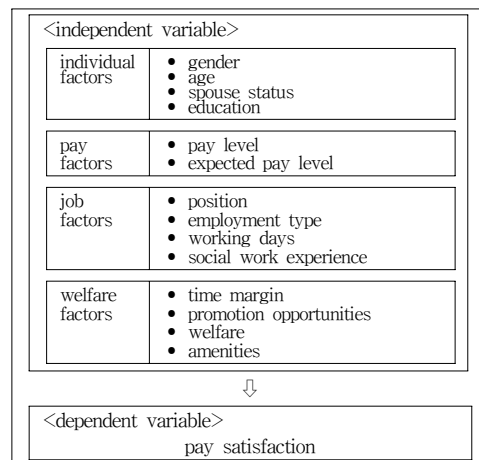
3.1 분석자료 및 분석방법

본 연구의 분석 자료는 보건복지부와 한국보건사회연구원이 조사한 2015년 사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사에 사용된 원 자료이다. 이 자료는 보건복지부 및 여성가족부 소관 사회복지 생활 및 이용시설을 추출하여 비비례층화 표집방식으로 해당시설의 종사자를 대상으로 조사되었다. 전체 자료는 1,623개소 14,510명이 조사되었으나 본 연구에서는 사회복지사만 추출한 5,042명을 활용하였다.

분석방법은 각 변수의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도 등 기술적 통계량을 살펴보고 최종적으로 본 연구의 주된 관심사인 사회복지사의 보수만족의 영향요인을 알아보기 위해 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시하였다. 회귀분석에 앞서 독립변수의 다중공선성 여부를 파악하기 위해 상관관계(Person's correlation)를 살펴본 결과, 대부분의 변수는 .1~.3의 상관관계를 보이고 있었으며, 보수수준과 기대보수 .783, 보수수준과 총경력 .578, 부대시설과 후생복지 .560, 순으로 나타났으나 통계적으로 유의하지 않아 특정변수의 과대추정 현상이 나타나지 않음을 알 수 있었다. 최종 활용된 분석도구는 SPSS Win 20.0이다.

3.2 연구모형

사회복지종사자의 보수만족에 미치는 영향요인을 살펴보기 위한 연구모형은 다음의 [Fig. 1]과 같다.



[Fig. 1] Research model

2.3 변수의 구성

본 연구에서 활용된 측정변수를 살펴보면, 먼저, 종속 변수는 사회복지사의 보수만족으로 현재의 직무와 업무 강도에 적당한 보수수준과 타 유사직군들과 비교한 보수 수준을 평가하는 기준으로 설정하였다. 각 해당항목의 특징은 5점 척도로 구성하였다. 독립변수는 개인요인으로 성별, 연령, 배우자 유무, 학력 등 개인의 인구사회학적 특성으로 구성하였고, 보수요인은 현재 적절한 월평균 보수의 수준과 자신의 직위와 직무를 고려한 적절한 기대보수수준을, 직업요인은 직위, 고용형태, 근로일수, 사회복지 총경력, 후생요인은 여가나 가족생활의 시간적 여유, 승진기회, 후생복지, 부대시설 등으로 구성하였다. 회귀분석에서 더미변수는 기준변수를 중심으로 해석되며, 대부분 변수는 긍정적일수록 점수가 높게 코딩되어 사용하였다.

4. 연구결과

4.1 조사대상의 일반적 특성

사회복지사의 일반적인 특성을 살펴보면, 여성이 69.4%로 남성보다 2/3수준으로 많았고 배우자의 유무는 비슷한 수준으로 분포되어 있었다. 학력은 대졸이 52.9% 과반수이상 많았고, 전문대졸이 31.3%, 대학원 졸업 이상이 13.9%의 순으로 나타났다. 직위는 중간관리자(과장급) 이상이 31.4%, 실무자(초급관리 및 실무담당)가 68.5%로 나타났고 고용형태는 정규직이 86.4%로 대부분을 차지하고 있었으나 무기계약, 기간제, 파트타임 등 비정규직도 13.6%나 되었다. 한편, 주요변수에 대한 기술적 통계량으로 사회복지사의 평균연령은 36세 수준이었고, 월평균 보수수준은 2,010천원이었으나 본인이 희망하는 기대 보수는 2,580천원으로 나타나 대략 570천원의 보수의 차이가 있는 것으로 나타났다. 근로일수의 평균은 5일이었고, 사회복지의 종사경력은 평균 7년 정도로 나타났다. 사회복지사의 보수 외 복리후생에 대해서는 대부분 보통 이하로 나타나 사회복지사의 복리후생이 열악함을 보여주었는데 특히 부대시설이 평균 2.64점. 후생복지가 평균 2.76점으로 나타나 불만족스러운 영역으로 나타났다. 보수만족은 전체가 2.24점으로 보통이하로 나타나 전반적으로 만족스럽지 못한 것으로 나타났고 특히 하위요인인

현재 보수수준(평균: 2.37점)보다 유사직군과 비교(평균: 2.12점)할 때 더욱 불만족하다는 평가가 높게 나타났다. 결론적으로 사회복지사는 여성이 많이 분포되어 있었고 대부분 고학력의 집단으로 나타났다. 직장내 직위는 실무자가 많았고 고용형태는 정규직으로 근무하는 경향이 많았다. 대부분의 사회복지사는 보수에 불만족하는 경우가 높았으며, 복리후생의 정도가 열악한 것으로 나타나 이에 대한 정책적인 개선방안이 필요함을 시사한다.

4.2 사회복지사 보수만족의 영향요인

사회복지사의 보수만족에 미치는 영향을 파악하기 위해 개인, 보수, 직업, 후생요인을 중심으로 실시한 분석 결과는 다음의 <Table 2>과 같다.

<Table 2> Factors influencing pay satisfaction

| division | | non-standardization coefficient | | standardization coefficient | t | p-value |
|-----------------------|---|---------------------------------|----------------|-----------------------------|--------|---------|
| | | B | standard error | β | | |
| individual factors | (constant) | 1.790 | .182 | | 9.824 | .000 |
| | gender | -.136 | .034 | -.078 | -4.038 | .000 |
| | age | -.006 | .002 | -.066 | -2.948 | .003 |
| | spouse status | -.027 | .035 | -.017 | -.792 | .429 |
| | education | -.136 | .023 | -.112 | -5.964 | .000 |
| pay factors | pay level | .004 | .000 | .314 | 10.453 | .000 |
| | expected pay level | -.002 | .000 | -.216 | -7.802 | .000 |
| | position | -.008 | .032 | -.005 | -.259 | .796 |
| job factors | employment type | -.098 | .045 | -.042 | -2.182 | .029 |
| | average number of working days per week | -.063 | .027 | -.044 | -2.362 | .018 |
| | total social work experience | .000 | .000 | -.038 | -1.611 | .107 |
| | time margin | .108 | .017 | .135 | 6.475 | .000 |
| welfare factors | promotion opportunities | .130 | .020 | .135 | 6.493 | .000 |
| | welfare | .149 | .021 | .171 | 7.138 | .000 |
| | amenities | .073 | .019 | .086 | 3.824 | .000 |
| (constant) | | | | | 9.824 | *** |
| R ² | | | | | .234 | |
| Adj. R ² | | | | | .229 | |
| R ² change | | | | | .234 | |
| F | | | | | 50.574 | *** |
| Durbin-Watson | | | | | 1.939 | |

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

먼저, 개인요인의 경우 남성보다 여성이($\beta = -.078, p < .001$), 연령이 낮을수록($\beta = -.066, p < .01$), 학력이 낮을수록($\beta = -.112, p < .001$) 보수만족도가 높아지는 것으로 나타났으며, 보수요인의 경우는 보수수준이 높을수록($\beta = .314, p < .001$), 기대보수가 낮을수록($\beta = -.216, p < .001$) 보수만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 직업요인의 경우는 비정규직인 경우에($\beta = -.042, p < .05$), 주당 근로일수가 적을수록($\beta = -.044, p < .05$) 보수만족도가 높아졌다. 후생요인은 시간적 여유에 만족할수록($\beta = .135, p < .001$), 진급기회에 만족할수록($\beta = .135, p < .001$), 후생복지에 만족할수록($\beta = .171, p < .001$), 부대시설에 만족할수록($\beta = .086, p < .001$) 보수에 만족하는 경향이 높았다. 특이한 점은 사회복지사의 보수만족에 주 영향요인은 보수수준인 것으로 나타났으나 기대보수가 낮을수록 보수에 만족하는 경향이 보인점이다. 이는 여성과 저학력, 비정규직인 경우에 보수만족이 높은 것을 감안할 때 보수에 대한 기대치보다 현재의 보수수준에 만족하는 경향이 반영된 결과로 해석된다. 또한, 보수만족에 가장 고려해야 할 요인은 보수와 후생요인으로 나타난 점이다. 대부분의 하위변수에서 영향력을 미치는 것으로 나타나 향후 사회복지사의 보수만족을 위해서는 현재의 보수수준과 더불어 복리후생적인 차원에서의 접근이 중요함을 보여준다.

5. 결론 및 함의

본 연구는 사회복지사의 보수만족의 영향력을 살펴봄으로써 사회복지사의 향후 보수수준을 향상시키기 위한 정책적인 방안을 도출하기 위해 진행되었다. 따라서 연구모형에 따른 사회복지사의 보수만족의 영향요인의 결과를 바탕으로 함의를 도출하면 다음과 같다.

첫째, 사회복지사의 보수만족이 여성, 저학력, 비정규직인 경우 높아졌다는 것은 상대적으로 인적자원개발을 투자한 고학력자와 안정적인 고용환경의 여건에서 근무하기를 희망하는 정규직의 남성근로자에게 사회복지직이 매력적이지 못하다고 볼 수 있는 대목이다. 따라서 사회복지사의 보수수준을 향상시키기 위한 노력은 고용안정과 더불어 여성편향적인 사회복지직일 현장의 쓸림현상을 완화하기 위한 수단이 될 수 있음을 보여준다. 아울러, 선행연구에서도 여성그룹에서 보수수준이 낮음에도

불구하고 만족도가 높아지는 경향을 보여주고 있는데 이는 여성이 보수에 대한 기대수준이 낮아 더 낮은 보수에도 만족하는 경향이 존재하며[49], 비슷한 수준의 미취업 여성이나 보수가 낮은 여성에 비해 자신의 상황을 우호적으로 평가하는 경향이 있어[50] 나타난 현상으로 보인다. 한편, 교육수준이 높다는 것은 보수에 대한 기대가 높아짐을 의미한다. 하지만 사회복지사의 보수수준은 타직종(공무원, 교사)에 비해 교육수준에 따른 보수의 차이가 적음을 알 수 있다. 향후 교육수준에 연계된 기본급의 호봉책정(대학원의 호봉인정 등)의 적용을 고려할 필요가 있다.

둘째, 사회복지사의 보수만족에 현재의 보수수준이 높을수록 만족도가 높게 나타나고 있어 사회복지사의 처우 개선을 위한 접근이 중요함을 보여준다. 현행 2012년에 제정된 “사회복지사 처우 및 지위향상을 위한 법률”에서 사회복지종사자는 “사회복지사업법” 제34조에 따라 설치되어 위탁하는 시설에 종사할 경우 법률에 의한 지위가 보장되도록 명시되어 있다. 하지만 법령에 처우에 대한 구체적인 이행수단을 마련되어 있지 못하고 고용안정과 위험에서부터의 보호를 받을 수 있는 장치가 마련되어 있지 못한 현실이다. 따라서 관련 법령의 전면개정(국가의 의무와 책임, 재정확보, 고용안정 조치, 안전대책, 피해보상 등)을 통해 사회복지사의 처우와 지위가 향상될 수 있는 제도적인 개선이 필요하다.

셋째, 직업요인에서 사회복지사의 직위와 경력은 보수만족에 유의미한 영향을 미치지 않는 것은 사회복지사의 직위와 경력에 따른 보수의 수준의 차이가 크지 않기 때문인 것으로 볼 수 있다. 통상적으로 공무원의 경우 직위와 경력에 따른 보수의 수준과 복리후생적인 차원에서 차이가 많은 것을 고려할 때 사회복지사의 직급별, 직책별 별도의 직무수당의 신설 혹은 인상을 고려할 필요가 있다. 아울러 직업경력력의 개발차원에서도 사회복지사의 경력은 숙련된 기술로 서비스를 제공할 수 있는 요건임에도 불구하고 경력직에 대한 호봉의 차이가 낮아 이에 대한 조정이 필요하다.

넷째, 사회복지사의 보수만족에 주된 요인은 후생으로 나타나 단기적으로는 보수수준의 향상을 위한 법적장치와 예산반영 등의 접근이 필요하고, 장기적으로는 성과급제도, 복리후생제도 등 보수인상의 간접적인 효과가 있는 제도의 확대가 필요함을 보여주었다.

실례로 2016년 사회복지사 통계연감 결과, 사회복지사의 총연봉 수준을 비교해보면 이용시설이 2,806만원, 생활시설이 3,332만원, 공공부문(전문요원)이 4,214만원으로 나타나 시설유형과 민간, 공공영역에서 현저한 차이가 나타났다. 따라서 휴가, 진급, 부대시설 등의 복리후생 제도의 적극적인 도입이 필요하다.

아울러, 본 연구는 사회복지사를 대상으로 보수수준과 보수만족에 영향을 주는 요인을 살펴본다는 차원에서 기존 연구와의 차별과 의의를 가질 수 있으나 연구방법과 결과에 대한 한계가 존재하므로 이에 대한 추가제언을 하던 다음과 같다.

첫째, 사회복지사의 보수만족의 영향을 주는 결정요인에 대한 추가연구가 필요하다. 선행연구결과 보수만족에 영향을 주는 다양한 요인이 있었으나 본 연구에서는 이중 사회복지사에게 직접적으로 영향을 줄 수 있는 요인을 중심으로 검토하였다. 따라서 향후에는 직무특성, 비화폐적보상, 배분적 공정성 등 보수에 간접적으로 영향을 주는 사회심리적 특성변수에 대한 추가연구가 필요하다.

둘째, 본 연구는 사회복지사를 대상으로 진행된 연구이다. 따라서 연구결과를 사회복지시설 종사자 전반에 적용하는 데는 한계가 존재한다. 따라서 향후에는 사회복지시설 종사자를 대상으로 사회복지사와 비사회복지사의 구분을 통한 비교연구가 필요함을 보여준다.

REFERENCES

- [1] H. T. Lee, "Analysis on Factors Influencing Pay Satisfaction of Civil Servants : Focusing on Busan Area", *Journal of Local Government Studies*, Vol. 11, No. 3, pp.125-142, 2009.
- [2] S. M. Choi and J. S. Choi, "Rewards System and Policy Implications for Social Service Settings in Korea ", *Korean Journal of Social Welfare Research*, Vol. 14, pp.97-118, 2006.
- [3] H. T. Lee, "Analysis on Factors Influencing Pay Satisfaction of Civil Servants : Focusing on Busan Area", *Journal of Local Government Studies*, Vol. 11, No. 3, pp.125-142, 2009.
- [4] Je Sun, Kim, "A Critical Review on the Social Worker's Compensation Structure in South Korea : Focused on the Debate about the Wage Survey", *Journal of Korean Social Welfare Administration*, Vol. 15, No. 1, pp.57-81, 2013.
- [5] Y. K. Shin & C. U. Lee, "Organizational Behavior", Han Kyung Sa, 2014.
- [6] Hwan Joon Kim, "Determinants of Pay for Social Workers -An Analysis for Social Workers at Private Agencies in Daegu Metropolitan Area-", *Korean Journal of Social Welfare Studies*, Vol. 46, No. 1, pp.165-189, 2015.
- [7] M. S. Kim, Y. K. Kim and E. J. Kim, "Social welfare facilities comprehensive development plan 2nd year : Focusing on the scale of the expansion of workers and the supply of facilities", MOHW-KIHASA, 2006.
- [8] B. J. Lee, S. Y. Choi and H. Y. Kim, "2008 A study on the improvement of the pay system for social workers", MOHW, 2008.
- [9] Y. C. Byun, M. K. Lee, S. J. Hu, S. K. Lee and K. R. Nam, "A Study on the employee remuneration and system improvement for social workers", MOHW-KIHASA, 2010.
- [10] H. J. Oh and H. J. Lee, "A Study on the Factors that Affecting the Wages of Social Workers in Korea", *GRI Review*, Vol. 12, No. 2, pp.201-223. 2010.
- [11] Y. K. Kim, M. S. Kim, K. S. Park, D. C. Yoon, H. S. Jung and K. H. Kim, "Survey of workers' level of compensation and working conditions in social welfare facilities", MOHW-KIHASA, 2014.
- [12] Heneman, H. G. III, "Pay Satisfaction", *Research in personal and human resources management*, Vol. 3, pp.115-130, 1985.
- [13] Ki HI and Chu JJ, "The effect of four factors in pay satisfaction on the continuance commitment of employees", *Journal of Human Resource Management*, Vol. 20, No. 3, pp.99-114, 2003.
- [14] M. H. Bae and Y. J. Kim, "A study of the determinants of pay satisfaction", *The Journal of Management*, Vol. 21, pp.1-36, 2002.
- [15] Y. C. Park, S. H. Jung, S. N. Park, U. J. Kim and

- H. S. Shin, "Determinants of pay satisfaction of dental employees", *The Journal of Korean Dental Association*, Vol. 54, No. 5, pp.374-383, 2016.
- [16] Je Sun, Kim, "A Critical Review on the Social Worker's Compensation Structure in South Korea : Focused on the Debate about the Wage Survey", *Journal of Korean Social Welfare Administration*, Vol. 15, No. 1, pp.57-81, 2013.
- [17] Hwan Joon Kim, "Determinants of Pay for Social Workers -An Analysis for Social Workers at Private Agencies in Daegu Metropolitan Area-", *Korean Journal of Social Welfare Studies*, Vol. 46, No. 1, pp.165-189, 2015.
- [18] M. S. Jung, Y. K. Ko, S. M. Kim and S. H. Kim, "Working Conditions and Compensation of Social Welfare Manpower in Seoul", *Seoul Council on Social Welfare*, 2007.
- [19] B. J. Lee, S. Y. Choi and H. Y. Kim, "2008 A study on the improvement of the pay system for social workers", *MOHW*, 2008.
- [20] Y. C. Byun, M. K. Lee, S. J. Hu, S. K. Lee and K. R. Nam, "A Study on the employee remuneration and system improvement for social workers", *MOHW-KIHASA*, 2010.
- [21] Korea Association of Social Workers, "Korea Social Worker Basic Statistics Yearbook: Survey on the basic status and recognition of Korean social workers", *MOHW · KASW*, 2010.
- [22] J. K. Kim and J. M. Jin, "Compensation structure of Korean social workers", *Journal of Critical Social Welfare*, Vol. 3, pp.79-106, 1998.
- [23] H. J. Oh and H. J. Lee, "A Study on the Factors that Affecting the Wages of Social Workers in Korea", *GRI Review*, Vol. 12, No. 2, pp.201-223, 2010.
- [24] S. K. Lee and S. Y. Rue, "Analysis of impacts of national pension service on the service delivery system for people with disabilities ", *Journal of community welfare*, Vol. 43, pp. 249-274, 2012.
- [25] Hwan Joon Kim, "Determinants of Pay for Social Workers -An Analysis for Social Workers at Private Agencies in Daegu Metropolitan Area-", *Korean Journal of Social Welfare Studies*, Vol. 46, No. 1, pp.165-189, 2015.
- [26] Je Sun, Kim, "A Critical Review on the Social Worker's Compensation Structure in South Korea : Focused on the Debate about the Wage Survey", *Journal of Korean Social Welfare Administration*, Vol. 15, No. 1, pp.57-81, 2013.
- [27] Je Sun, Kim, "A Critical Review on the Social Worker's Compensation Structure in South Korea : Focused on the Debate about the Wage Survey", *Journal of Korean Social Welfare Administration*, Vol. 15, No. 1, pp.57-81, 2013.
- [28] Heneman, H. G. III., "Pay Satisfaction", *Research in personal and human resources management*, Vol. 3, pp.115-130, 1985.
- [29] Ki HI and Chu JJ, "The effect of four factors in pay satisfaction on the continuance commitment of employees", *Journal of Human Resource Management*, Vol. 20, No. 3, pp.99-114, 2003.
- [30] Currall, S. C., Towler, A. J. and Kohn, L., "Pay satisfaction and organizational outcomes", *Personnel Psychology*, Vol. 58, pp.613-640, 2005.
- [31] Katzell, R. A., Barrett, R. S. and Parker, T. C., "Job satisfaction, job performance and situational characteristics", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 45, pp.65-72, 1961.
- [32] Locke, E. A., "What is job satisfaction", *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 4, pp.309-336, 1969.
- [33] Porter, L. W., "A study of perceived need satisfaction in bottom and middle management job", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 45, pp.1-10, 1961.
- [34] Adams, J. S., "Towards an understanding of inequality", *Journal of Abnormal and Normal Social Psychology*. Vol. 67, pp.422-436, 1963.
- [35] Homans, G. C., "Social behavior: Its elementary forms", *Harcourt Brace Jovanovich*, 1961.
- [36] Schaffer, R. H., "Job satisfaction as relation to need satisfaction in work", *Psychological Monographs*, Vol. 67, p.3, 1953.
- [37] Vroom. H., "Work and Motivation", *Wiley*, 1964.

- [38] Woo-Sung Jung, "A Study of the Factors that Affect Tax Accounting Firm Employees' Job Satisfaction: Focusing on the Moderating Effect of Trust in Supervisor", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 8. No. 2, pp. 213-225, 2017.
- [39] Hyoung-Ha Lee, "Converged Study on the Factors Affecting of Care Service Personnel's Job Satisfaction: Focusing on mediator effect of supervision", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 7. No. 6, pp. 229-236, 2016.
- [40] Jung-Gil Lee, Kwang-Hee Lee, "The Effect of Transformational Leadership on Job Satisfaction : The Moderating Effect of Job Autonomy", *Journal of digital Convergence* , Vol. 14, No. 10, pp. 217-224, 2016.
- [41] Keon-ho Shin, Sang-Soo Kim, "The moderating effect of the self-efficacy on the relationship between job satisfaction and turnover intention of nursery school's teachers.", *Journal of digital Convergence*, Vol. 15, No. 1, pp. 403-412, 2017.
- [42] Lee KH, Lee SK & Lee WG, "A confirmatory investigation of the multi-dimensionality of the pay satisfaction", *Journal of the Society of Korea Industrial and Systems Engineering*, Vol. 25, No. 1, pp.85-92, 2000.
- [43] Yong Un, Lee, "Assessment Study on Validity of Pay Satisfaction Measurement The purpose of this research is to empirically examine the validity of Pay", *Journal of Industrial Relations Research*, Vol. 10, No. 1, pp.85-104, 2000.
- [44] M. H. Bae and Y. J. Kim, "A study of the determinants of pay satisfaction", *The Journal of Management*, Vol. 21, pp.1-36, 2002.
- [45] Fong, Sunny C. L. and Shaffer, M. A., "The dimensionality and determinants of pay satisfaction: a cross-cultural investigation of a group incentive plan", *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 14, No. 4, pp.559-580, 2003.
- [46] C. S. Kim and S. J. Kim, "Influence that Wage Satisfaction of the private Security Guards has on Devotion Organization", *Korean Security Science Review*, Vol. 12, pp.89-116, 2006.
- [47] H. T. Lee, "Analysis on Factors Influencing Pay Satisfaction of Civil Servants : Focusing on Busan Area", *Journal of Local Government Studies*, Vol. 11, No. 3, pp.125-142, 2009.
- [48] Y. C. Park, S. H. Jung, S. N. Park, U. J. Kim and H. S. Shin, "Determinants of pay satisfaction of dental employees", *The Journal of Korean Dental Association*, Vol. 54, No. 5, pp.374-383, 2016.
- [49] Keaveny, T. J., "Gender Differences in Pay Satisfaction and Pay Expectations", *Journal of Managerial Issues*, Vol. 12, No. 3, pp.363-377, 2000.
- [50] Loscocco K. A. and Spitze, G., "The Organizational Context of Women's and Men's Pay Satisfaction", *Social Science Quarterly*, Vol. 72, No. 1, pp.3-19, 1991.

박 경 수(Park, Kyung Su)



- 1986년 8월 : 연세대학교 사회사업학과(문학사)
- 1992년 2월 : 연세대학교 사회복지학과(문학석사)
- 2006년 8월 : 성균관대학교 사회복지학과(사회복지학박사)
- 2006년 10월 ~ 현재 : 한양사이버대학교 사회복지학부 교수

- 관심분야 : 지역사회복지, 장애인복지
- E-Mail : kspark@hyuc.ac.kr

최 영 광(Choi, Young Kwang)



- 1993년 2월 : 서울신학대학교 사회사업학과(문학사)
- 2000년 8월 : 가톨릭대학교 사회복지학과(문학석사)
- 2007년 8월 : 가톨릭대학교 사회복지학과(문학박사)
- 2015년 11월 ~ 현재 : 한국사회복지사협회 교육훈련본부장

- 관심분야 : 재활행정 및 정책, 장애인복지
- E-Mail : cykcyk2009@naver.com