



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

사회복지시설종사자의
전문직정체성과 인권의식이
직무만족에 미치는 영향

제주대학교 보건복지대학원

사회복지학과

허미자

2022년 8월



사회복지시설종사자의 전문직정체성과 인권의식이 직무만족에 미치는 영향

지도교수 고 관 우

허 미 자

이 논문을 사회복지학 석사학위 논문으로 제출함.

2022년 8월

허미자의 사회복지학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장	<u>김 상 미</u>	
위 원	<u>남 진 열</u>	
위 원	<u>고 관 우</u>	

제주대학교 보건복지대학원

2022년 8월

On the Effects of Professional Identity and
Human Rights Awareness
on Job Satisfaction of Social Welfare
Facility Workers

Heo, Mi-Ja

(Supervised by professor Ko, Kwan-Woo)

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for the degree of
Master of Social Welfare

2022. 8.

This thesis has been examined and approved.

Department of Social Welfare
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC HEALTH AND WELFARE
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

목 차

국문초록

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제	4
II. 이론적 배경	5
1. 사회복지시설 종사자	5
1) 사회복지시설	5
2) 사회복지시설 종사자	5
3) 사회복지시설 종사자의 역할 및 자질	7
2. 전문직정체성	9
1) 전문직정체성의 개념	9
2) 전문직정체성의 구성요소	10
3. 인권의식	12
1) 인권의 개념	12
2) 인권의식의 개념	12
3) 인권의식의 구성요소	14
4. 직무만족	15
1) 직무만족의 개념	15
2) 직무만족의 구성요소	17
5. 선행연구 고찰	18
1) 전문직정체성과 직무만족도	18

2) 인권의식과 직무만족도	19
3) 전문직정체성과 인권의	20
Ⅲ. 연구방법	21
1. 연구모형	21
2. 연구대상 및 자료수집	21
3. 연구가설	22
4. 조사도구	23
1) 전문직정체성 측정도구	24
2) 인권의식 측정도구	26
3) 직무만족도 측정도구	27
5. 자료분석 방법	28
Ⅳ. 연구결과	29
1. 조사대상의 일반적 특성	29
2. 주요변수의 기술통계	31
1) 전문직정체성 수준	31
2) 인권의식 수준	31
3) 직무만족 수준	32
3. 주요 변수에 대한 집단 간 차이분석	33
1) 일반적 특성에 따른 주요 변수의 집단 간 차이분석	33
(1) 일반적 특성에 따른 전문직정체성의 집단 간 차이 분석	33
(2) 일반적 특성에 따른 인권의식의 집단 간 차이분석	41
(3) 일반적 특성에 따른 직무만족의 집단 간 차이분석	46
4. 일반적 특성과 주요 변수들과의 상관관계 분석	59
5. 전문직정체성과 인권의식이 직무만족에 미치는 영향	62

V. 결론 및 논의	75
1. 연구결과	75
2. 논의	77
3. 연구의 한계점	78
 참고문헌	 79
 ABSTRACT	 89
 부록(설문지)	 92

표 목 차

<표1-1> 주요시설 유형별 종사자의 인력구성	6
<표3-1> 설문문항 구성	24
<표3-2> 전문직정체성의 하위 요인별 문항 구성	25
<표3-3> 인권의식의 하위 요인별 문항 구성	26
<표3-4> 직무만족의 하위 요인별 문항 구성	27
<표4-1> 조사대상자의 일반적 특성	30
<표4-2> 전문직정체성 수준	31
<표4-3> 인권의식 수준	32
<표4-4> 직무만족 수준	32
<표4-5> 일반적 특성에 따른 전문직정체성의 차이 분석	34
<표4-6> 일반적 특성에 따른 전문조직활용의 차이 분석	36
<표4-7> 일반적 특성에 따른 자율성의 차이 분석	37
<표4-8> 일반적 특성에 따른 윤리의식의 차이 분석	39
<표4-9> 일반적 특성에 따른 소명의식의 차이 분석	40
<표4-10> 일반적 특성에 따른 인권의식의 차이 분석	42
<표4-11> 일반적 특성에 따른 사생활보호권의 차이 분석	44
<표4-12> 일반적 특성에 따른 자기결정권의 차이 분석	45
<표4-13> 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이 분석	47
<표4-14> 일반적 특성에 따른 직무의 차이 분석	49
<표4-15> 일반적 특성에 따른 감독의 차이 분석	50
<표4-16> 일반적 특성에 따른 보수의 차이 분석	52
<표4-17> 일반적 특성에 따른 승진의 차이 분석	53
<표4-18> 일반적 특성에 따른 동료관계의 차이 분석	55
<표4-19> 일반적 특성에 따른 기관의 차이 분석	56
<표4-20> 일반적 특성에 따른 전·이직의 차이 분석	58

<표4-21> 일반적 특성과 주요변수들과의 상관관계	61
<표4-22> 전문직정체성과 인권의식이 직무만족에 미치는 영향	63
<표4-23> 전문직정체성과 인권의식이 직무만족의 직무에 미치는 영향	64
<표4-24> 전문직정체성과 인권의식이 직무만족의 감독에 미치는 영향	66
<표4-25> 전문직정체성과 인권의식이 직무만족의 보수에 미치는 영향	67
<표4-26> 전문직정체성과 인권의식이 직무만족의 승진에 미치는 영향	69
<표4-27> 전문직정체성과 인권의식이 직무만족의 동료관계에 미치는 영향	70
<표4-28> 전문직정체성과 인권의식이 직무만족의 기관에 미치는 영향	72
<표4-29> 전문직정체성과 인권의식이 직무만족의 전·이직에 미치는 영향	73

그림 목 차

[그림 3-1] 연구 모형 21

사회복지시설종사자의 전문직정체성과 인권의식이 직무만족에 미치는 영향

허 미 자

제주대학교 보건복지대학원 사회복지학과

지도교수 고 관 우

본 연구는 사회복지시설 종사자들의 전문직정체성과 인권의식이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보는 데 그 목적이 있다. 이를 위해 제주도내 생활시설과 이용시설 20개 시설 종사자를 대상으로 자기기입식 설문조사를 진행하였다. 조사기간은 2022년 3월 20일부터 4월 20일까지 연구자가 직접 기관을 방문하거나 우편으로 연구에 대한 설명과 동의를 구하고 설문지를 배부 및 회수하였다. 총 450부를 배부하여 403부를 회수하였고, 불성실한 설문지를 제외하고, 총 365부의 설문지를 분석에 사용하였다.

자료 분석은 SPSS 23.0을 이용하여 통계처리 하였으며 Cronbach's α 값을 구하여 신뢰도 분석과 빈도, 기술적 통계 분석을 하였고, 주요 변수 간의 집단 간 차이를 알아보기 위해 독립 표본 T검정(t-test)과 일원배치분산분석(ANOVA)을 이용하여 분석하였다. 변수 간의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson의 상관관계 분석을 실시하였고 전문직정체성과 인권의식이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

연구결과 전문직정체성과 인권의식, 직무만족 모두 보통 수준을 보였고, 직급이 높고, 근무기간이 길며, 연령대가 높은 경우 전문직정체성의 수준이 높게 나타났다. 인권의식은 직급이 낮으며, 근무기간이 짧고, 사회복지사의 자격증을 보유한 종사자인 경우 인권의식의 수준이 높게 나타났다. 또한 장애인분야에서 근무하는 중간관리자이상 남성 종사자의 경우 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

다중회귀분석을 통한 검증 결과, 직무만족의 전체의 평균은 다소 높은 수준으로

나타났으며, 독립변수인 전문직정체성을 투입한 결과 전문직정체성 하위요인 전문조직활용, 소명의식에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족 하위요인 직무에서는 전문직정체성 모든 하위요인에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 감독은 소명의식에서, 보수는 전문조직활용과 소명의식에서, 승진은 전문조직활용과 소명의식에서, 동료관계는 윤리의식과 소명의식에서, 기관은 전문조직활용과 소명의식에서, 전·이직은 소명의식에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

독립변수 인권의식을 투입한 결과 인권의식 전체에서는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 직무만족 하위요인 중 직무에만 사생활보호권에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

연구결과를 종합해보면 사회복지시설종사자가 직무를 수행할 때 전문조직을 유용하게 활용하고, 소명의식이 높을수록 직무만족도가 향상되며, 사생활보호권이 보장될수록 사회복지시설 종사자의 직무만족도는 향상될 것이다.

주제어 : 사회복지시설종사자, 전문직정체성, 인권의식, 직무만족

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

사회복지는 조직을 통해 이루어지는 지속적이고, 체계적인 활동으로 공식적인 기관에 의한 활동이라 할 수 있다. 질 높은 서비스를 제공함에 있어 기관의 조직 특성과 종사자의 인적자원특성은 직·간접적인 영향을 미친다. 즉, 사회복지사는 조직전문직으로서 효과적인 사회복지서비스 전달을 위해 사회복지시설 종사자가 조직특성과 클라이언트나 이용자 사이에서 어떠한 특성을 갖고 있는지 살펴보는 것이 매우 중요하다(신복기 외, 2019).

사회복지시설은 기본적으로 욕구를 가진 사람들의 삶의 질을 향상시키기 위해 다양한 형태로 존재한다. 전문가적이고, 직업적인 기술을 제공하도록 사회적으로 위임을 받은 곳으로, 아동, 청소년, 노인, 장애인, 저소득가정, 일반주민을 대상으로 상담, 치료, 재활, 교육, 보호, 의뢰 정보제공 등 다양한 사회복지서비스를 제공하고 있는 사회복지기관은 우리나라에서 사회복지서비스 전달체계에서 중심적인 위치를 차지하고 있고 있다(박용오, 2003). 사회복지기관은 수급권을 가진 서비스 이용자와 직접 접촉을 하며 활동을 하는 사회복지제도의 최 일선(front line)에 위치한 기구라고 할 수 있다(정무성, 2003).

한편, 사회복지조직은 클라이언트의 욕구에 맞춰 사회복지서비스를 계획하고 전달하며, 사회복지의 성패를 가름하는 중요한 사회적 역할이 중요하게 대두되고 있기 때문에 유능한 인력을 확보하고, 인력 구성원들이 효과적인 서비스를 제공할 수 있도록 하는 것이 중요하다(한원화, 2000; 노혜정, 2008). 사회적 환경 변화와 복지욕구의 다양화로 인하여 사회복지시설의 역할과 책무성은 더욱 증가되고 있으며, 시설 종사자들 역시 변화하는 환경에 대응하기 위하여 자발적이고 창의적으로 자신의 직무를 수행하기 위한 역량이 필요해지고 있다(Carolyn & Phyllis, 1991).

사회복지시설의 핵심 인력인 사회복지사가 스스로 인식하는 전문성은 사회복지에 대한 특수성을 이해하는 전문 인력 배출과 사회복지사의 전문직정체성 확립에 밑거름이 된다. 무엇보다 사회복지사의 전문성 인식에 따른 직무만족과 직무성과는 서비스의 질적인 측면과 서비스 이용자의 만족도를 결정하는 중요한 요인이다(김규나, 2007).

2022년 4월 현재 사회복지사 자격증 취득인원은 1,345,633명으로 매년 증가하고 있고(한국사회복지사협회, 2022), 2022년도 보건복지부 예산은 전년대비 8.2% 증가하는 등 매년 확대되고 있다(보건복지부, 2021). 하지만 단순히 국가 복지재정의 확대와 복지시설, 사회복지사를 늘리는 것으로 사회복지가 실현되는 것은 아니다.

사회복지사의 공급과잉은 사회복지사의 자질 및 역량 부족, 문제수요-공급의 불균형 문제와 타 전문직 직종에 비해 사회복지사의 전문성이 떨어지는 문제로 나타나고 있다. 이처럼 사회복지사의 자질과 전문성에 대한 문제는 전문직으로서 정체성의 혼란과 직무수행 및 직무만족도에 부정적인 영향을 미치게 된다(홍선미, 2019). 따라서 사회복지조직의 핵심주체이자 인적자원인 사회복지시설 종사자가 사회복지에 대해 올바른 관점과 인식을 갖추고, 사회복지서비스를 제공할 수 있는 조직구조 및 직무에 만족할 수 있는 직무환경 등의 체계적인 기반을 구축하는 것이 중요하다. 또한, 사회복지사가 직무에 만족하도록 사회복지조직 내외부에서 정책을 마련하고, 사회복지 인력의 질적 개선책을 마련해야 한다. 최근 이러한 상황을 인식하여 사회복지 조직에서 조직성과와 서비스 질을 높이기 위해 조직 내에서 인적자원의 직무만족을 향상하기 위한 방안을 찾기 위해 노력하고 있다(윤석연, 2018).

사회복지사가 인식하는 전문직정체성은 사회복지실천 현장의 많은 사회복지사들이 사회복지업무를 수행함에 있어 크게 두 가지 측면에서 전문직으로서 사회복지사의 정체성에 혼란을 겪고 있는 것으로 나타난다. 첫 번째, 사회복지사의 봉사와 헌신을 강조하는 사회적 분위기가 전문적 서비스 제공에 대해 저평가를 하고 있으며, 정체성 확립에 영향을 받는 것은 서비스 이용자의 위협과 인권침해 등 사회복지사에 대한 사회적 인정과 인식으로 나타났다(이명현, 2014; 조상미, 2019; 홍선미, 2019). 두 번째, 사회복지사 직무와 맞지 않는 불명확한 업무지시

및 사회복지 업무수행 습득을 위한 교육기회 부족, 장시간 근무환경 등으로 전문성 개발을 위한 노력이 힘든 직무환경과 직무소진으로, 사회복지사로서 무엇을 어떻게 해야 하는 것인지 혼란을 겪고 있다(조상미, 2019).

사회복지시설 종사자와 사회복지서비스는 밀접하게 상호작용을 하며 문제를 함께 공유하고 해결하며 필요시 서비스 이용자의 권리가 제대로 보호될 수 있도록 최선의 방법을 선택해야 한다. 사회복지시설 종사자가 문제를 해결하기 위해 대안을 선택할 때 윤리적 가치, 인권에 대한 민감성, 도덕적 행위 등은 중요한 판단 기준이 된다. 그 중에서도 가장 중요한 것은 인권에 대한 민감성으로서 선행 연구에 따르면, 인권에 대한 민감성을 포함하는 인권의식이 높을수록 인권을 인권 보호를 위한 실천행동이 높아진다고 보고하였다(박현주, 2015; 박형원, 2015). 사회복지사의 인권의식이 향상되면 직무만족도 역시 높아지는 것으로 나타났으며, 사회복지사의 인권의식이 높을수록 직무성도가 높고, 이직과 같은 부정적 결과가 줄어드는 것으로 나타났다(이명신·장영철, 2009; 강재원, 2015).

사회복지시설 종사자는 다양한 욕구와 생활상의 어려움을 갖고 있는 사람들의 문제 예방 및 해결을 위해 서비스를 수행하고 있지만 다양한 환경변화, 열악한 서비스 직무환경, 사회복지 수요증대, 서비스 대상자의 다양화로 인해 스트레스를 경험하고, 좌절감으로 직무만족이 저하되어 소진하기도 한다(공현주·이성규, 2018). 사회복지시설 종사자에 대한 연구는 주로 사회복지사를 중심으로 이루어지고 있다. 사회복지사의 높은 직무스트레스와 낮은 직무만족은 서비스 이용자에게 제공되는 사회복지서비스에 부정적인 요인으로 작용할 뿐 아니라 열악한 직무환경으로 인해 이직률이 높고, 사회복지가 아닌 타 직종으로 이직하여, 사회복지사 인력 유출로 서비스의 질적 저하로 이어지고 있다(김명일·신혜리·이민아, 2019). 사회복지사의 높은 직무스트레스와 낮은 직무만족은 조직 활동에 있어 불안정성, 사기 저하 등으로 작동하여 조직의 목적을 수행함에 효과성 및 효율성에 부정적인 영향을 미친다(강길현·손재홍, 2012). 사회복지사의 전문적 능력의 지식, 기술, 능력은 서비스 질과 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며(박연희, 2018), 전문적 태도가 높을수록 이직의도가 감소하며(신경희, 2017), 전문직정체성 수준이 낮을수록 소진에 부정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었고, 종사자의 전문적 능력이 증가할수록 종사자의 직무만족이 높아지는 것으로 나타

났다(김용민, 2015).

이러한 선행연구들에 의하면 사회복지사의 전문직정체성 인식과 직무만족은 상관관계를 가지고 있으며, 전문직정체성이 직무만족에 미치는 요인임을 보여 주고 있다. 한편, 사회복지실천 현장에서 인권의식을 강조되고 있음에도 사회복지시설 종사자를 대상으로 전문직정체성과 인권의식, 직무만족과 인권의식과 관련된 연구는 부족한 실정이다. 본 연구에서는 제주지역 사회복지시설 종사자를 대상으로 전문직정체성과 인권의식이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

2. 연구문제

본 연구는 사회복지시설 종사자들의 전문직정체성과 인권의식이 직무만족에 미치는 영향을 파악하고 검증하고자 한다. 사회복지시설 종사자들의 전문직정체성과 인권의식은 종사자 직무의 만족도를 높여줌으로써, 내적 역량을 향상시킬 수 있도록 다음과 같이 연구 문제를 설정하였다.

[연구문제 1] 사회복지시설종사자의 전문직정체성, 직무만족, 인권의식의 수준은 어떠한가?

[연구문제 2] 사회복지시설종사자의 전문직정체성과 인권의식은 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가?

II. 이론적 배경

1. 사회복지시설 종사자

1) 사회복지시설

「사회복지사업법」 제1조와 2조에서는 사회복지시설을 국민기초생활보장법, 아동복지법, 노인복지법, 장애인복지법, 한부모가족지원법, 영유아보육법 등의 법률에 따른 보호·선도 또는 복지에 관한 사업과 사회복지상담, 직업지원, 무료숙박, 지역사회복지, 의료복지, 재가복지, 사회복지관의 운영, 정신질환자 및 한센병력자의 사회복지에 관한사업 등 각종 복지사업과 이와 관련된 자원봉사활동 및 복지시설의 운영 또는 지원을 목적으로 하는 사업을 실시할 목적으로 설치된 시설로 정의하고 있다.

시설별 유형 분류를 살펴보면 다음과 같으며, 보건복지부 및 여성가족부 등 소관부처에 따라 세부적으로 분류 될 수 있다(보건복지부, 2022). 보건복지부 소관 시설의 경우, 노인복지시설·복합노인복지시설·아동복지시설·장애인복지시설·어린이집·정신보건시설·노숙인시설·사회복지관·결핵/한센시설·지역자활센터 등이 포함되고, 여성가족부 소관 시설의 경우, 성매매피해지원시설·성폭력피해보호시설·가정폭력보호시설·한부모가족복지시설·다문화가족지원센터·청소년복지시설 등으로 분류된다.

2) 사회복지시설 종사자

사회복지시설 종사자는 「사회복지사업법」 제16조에 따라 사회복지사업을 행할 목적으로 설립된 사회복지법인과, 제2조에 따라 사회복지사업을 수행할 목적으로 설치된 사회복지시설 등에서 종사하는 자, 그리고 대통령령으로 정하는 사회복지

관련 단체 또는 기관에 종사하는 자를 의미하는데(신혜중 외, 2014), 2022년 보건복지부 “2022년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인”에서는 제시한 주요시설 유형별 종사자의 인력구성은 <표1-1>과 같다.

<표1- 1> 주요시설 유형별 종사자의 인력구성

직위	노인	장애인	아동	정신	노숙인
원장			시설장		
사무국장	사무국장 총무	사무국장 총무	사무국장	사무국장 정신건강전 문요원	총무 상담부장 정신건강전 문요원
과장 및 생활복지사	과장 생활복지사 상담지도원 간호사 영양사 물리치료사	과장 사회재활교사 간호사 영양사 물리치료사 작업치료사 청능치료사 언어치료사 보행훈련사 상담평가요원	과장 생활복지사 상담지도원 간호사 영양사 직업훈련교사 임상심리상 담원 자립지원전 담요원	과장 생활복지사 간호사 영양사 작업지도원	생활복지사 상담지도원 간호사 영양사 물리치료사 직업훈련교사
생활지도원	생활지도원, 간호조무사, 사무원				
관리직	관리원, 경비원				
기능직	조리원, 위생원				

사회복지시설 종사자는 시설의 유형과 이용자 집단에 따라 업무의 형태와 특성이 차이가 나고 다양해질 수 있으며, 이에 따라 각각의 직무에 따라서 기능과 자격이 달리 요구될 수 있다. 2020년 기준으로 제주특별자치도 제주통계포털 e-지방지표에 따르면 제주특별자치도 사회복지시설 종사자 수는 10,417명이다.

3) 사회복지시설 종사자의 역할 및 자질

우리나라 사회복지시설 종사자는 사회복지현장에서 서비스를 전달함에 있어 중심적인 역할을 하고 있다(박용오, 2003). 또한 서유리(2017)는 클라이언트의 욕구나 문제를 파악하여 적절하게 개입하는 능력과 지역 내의 사회자원과 관계망에 대한 지식을 가지고 서비스 이용자와 기관 등과 효율적으로 의사소통하는 것이 사회복지사의 역할이라고 하였다. 구체적으로 사회복지사는 서비스 이용자가 사회적 기능을 향상하도록 지원하는 역할을 수행하고, 자원과 연결하는 중개자, 돕거나 지지하는 옹호자, 사회복지발전과 개혁에 참여하는 사회행동가, 갈등상황에 개입하는 중재자, 합의점을 찾고 교섭하는 협상가, 필요한 지식과 기술을 갖추도록 지원하는 교육자, 서비스 및 프로그램을 계획 및 개발하고 수행하는 조정자, 사회복지 실천에 관한 연구자, 집단 활동의 지도자로서의 집단촉진자, 서비스와 정보에 대해 강의하는 대중연설가 등의 역할을 한다(Hepworth, Rooney & Larsen, 2002; 양정남·최선령, 2002).

사회복지사는 직무 능력, 가치, 태도 3가지 영역으로 자질을 정리할 수 있다. 직무능력은 프로그램을 직접 기획하고, 실행하기, 지역사회 자원 끌어내기, 문서를 통해 업무 표현하기 등이 있으며, 가치 영역에는 준비된 마인드, 현장에 대한 이해, 응용능력 등이 해당되며, 태도 영역에는 좋은 인간관계와 갖춰진 인성, 적극적인 성격 등이 해당된다(한상미 외, 2008).

임동호(2009)는 아동복지생활시설에서는 아동의 삶의 질에 직접적으로 영향을 미치는 생활지도원의 서비스가 핵심적인 영역으로 서비스 효과성에 중요한 영향을 미친다고 하였고, 이용시설인 지역아동센터에서 종사자는 지역사회 돌봄이 필요한 아동과 그 가족의 욕구에 의한 서비스를 제공하는데 다양한 교육을 받을 권리를 제공하는 교육적 기능과 심리 정서적 안정을 통한 정신 및 신체적 발달의 권리를 제공하는 정서 지원적 기능과 문화적 기능과, 지역사회를 연계하여 안전망을 구축함으로써 아동이 안전하고 건강하게 성장하도록 돕고 있다(최정희, 2021). 이처럼 아동복지시설에서 서비스를 제공하는 종사자들은 아동의 삶에 직접적인 영향을 미치고 있기 때문에 최적의 서비스를 제공하기 위해 열악한 환경에서도 사명감으로 과도한 직무를 감당하고 있다(장미정, 2016).

장애인복지관에서는 사회복지사가 장애인을 대상으로 재활서비스 사례관리, 프로그램 개발, 사회교육, 자원 동원 및 사회운동센터로서 다양한 서비스를 제공하고 있으며(김우호, 2017), 장애인거주시설은 정신적·신체적 장애로 인하여 오랜 기간 일상이나 사회생활에 제약을 받는 장애인을 대상으로 적합한 서비스를 제공하기 위해 다양한 인력으로 구성되어 있다. 장애인거주시설에서 생활재활교사가 가장 많은 수를 차지하고 있으며, 이용자와 접촉하여 서비스를 제공하는 직접 전달자로서, 장애인의 삶의 질과 서비스의 효과성에 매우 중요한 영향을 미치게 되기 때문에 생활재활교사들은 중요한 역할을 한다(노혜정, 2008).

노인요양시설에서는 종사자인 사회복지사와 요양보호사가 주요 업무를 맡고 있는데 특히 요양보호사는 노인의 신체를 돌보는 업무와 일상 업무 보조, 생활 상담 등 다양하고, 광범위한 업무를 맡기 때문에 이용자의 삶에 중요한 영향을 미칠 수 있다(박정희, 2013; 전태섭, 2015).

사회복지사는 사회·심리적으로 어려움을 갖고 있는 클라이언트와 밀접한 관계를 유지하며 서비스를 제공하고 있기 때문에 높은 수준의 전문성이 요구된다(주석진, 2016). 즉, 사회복지사는 매개체가 되어 다양한 프로그램을 통해 서비스 이용자에게 서비스를 전달하는데, 서비스를 공급하는 인적자원의 질이 사회복지서비스의 품질로 연결되기 때문에 사회복지사의 업무능력과 기술, 개인적 역량 등이 매우 중요하다(김복희, 2010).

사회복지사와 보육교사, 요양보호사의 인권감수성이 직무만족에 미치는 영향에 대해 연구에서는 인권감수성이 높을수록 직무만족이 높아졌음을 알 수 있었다(목영길, 2015; 이영순, 2017; 신선미, 2019; 이수영·정의식, 2019; 배종애, 2020). 또한, 사회복지사의 전문적 능력은 서비스의 질과 직무만족에 유의한 영향을 미치며(박연희, 2018), 김용민(2015)의 연구에서는 전문적 능력이 증가할수록 종사자의 직무만족이 높아지는 것으로 나타났는데, 이는 인권의식과 전문직정체성이 직무만족에 중요한 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다. 본 연구에서는 다양한 분야의 사회복지시설의 종사자를 대상으로 이용시설과 거주시설을 비교하여 전문직정체성과 인권의식이 직무만족에 미치는 영향을 확인하고자 한다.

2. 전문직정체성

1) 전문직정체성의 개념

전문적인 지식과 기술을 요하는 직업이나 그 직업에 종사하는 사람들의 집단을 사전에는 전문직(professional)이라 정의하고 있는데 특정 분야의 지식이나 기술 등의 전문적인 자격을 요구한다는 점에서 이를 요구하지 않는 일반적인 직업들과 구별되는 특성을 갖는다고 하였다(김소라, 2019).

다양한 직종의 전문직은 전문직으로써 필요한 속성들 충족시키고, 사회적으로 인정받기 위해 노력하며, 전문직정체성에 대한 논의를 시작하였다(유영준, 2018). 또한, 전문직업인으로서 가져야 하는 전문직업적 태도를 전문직정체성이라 하는데, 다른 전문직과 구별하여 스스로 인식하는 주관적 평가를 의미한다(임성우·김현희, 2011).

전문직정체성은 본인을 전문직 종사자와 같은 직업에 종사하는 사회적 집단으로 인식하는 과정에서 집단에 대한 집단의식, 소속감과 집단에 동화되도록 만드는 기반이며, 사회적 공감대를 바탕으로 집단의 가치로 개인의 역할을 판단할 수 있는 근거가 되는 것이다. 전문직정체성은 직업이 사회적으로 어떤 역할을 담당하고 있는가를 통해 직업의 본질을 나타내는 요소로, 전문직정체성을 발휘는 해당 직업에 대한 지식, 기술, 가치, 전문직업적 태도 등이 있다 (Hall, 1968; 조남신, 2012; 김영례, 2018; 박미란, 2020 재인용).

사회복지사의 전문직정체성이란 사회복지서비스를 제공하는 전문직으로서의 가치 및 태도, 지식과 기술 등을 기반으로 스스로 전문직이라고 판단하는 자기인식을 의미한다(박종우, 1994). 따라서 사회복지사가 전문직정체성을 갖는 것은 사회복지사의 역할과 실천과정에서 전문직 권한을 인식하는데 영향을 미친다고 할 수 있다(임정기, 2019). 사회복지사가 전문직정체성의 혼란을 겪을 경우 조직몰입과 직무만족 등에 부정적인 영향을 미칠 경우 사회복지기관의 성과에도 부정적인 영향을 미치고, 조직을 이용하는 이용자들에게도 서비스의 질에도 직접적인

영향을 미치게 된다(임우현 외, 2009; 최상훈 외, 2011; 김동원·조남신, 2014; 홍순혜 외, 2017).

직업적 정체성의 정의는 학자에 연구 따라 다양하게 정의된다. 박종우(1994)는 본인 스스로 전문직업인이라고 생각하는 주관적 평가로 정의하였고, 신원식과 이경은(2005)은 두 가지로 의미를 구분하였는데 다른 전문직과 구별되는 특성과 전문직 종사자가 본인 스스로 전문인이라고 내리는 주관적 평가로 구분하였다. 전태준(2006)은 전문직은 오랜 기간의 교육과 훈련을 통하여 얻어진 높은 학문적 지식체계와 전문적 기술을 보유하며, 상당한 사회적 권한과 지위를 누린다는 특성이 있다고 정의하였다. 이윤희(1999)는 전문직 직업적 정체성을 직무에 종사하는 사회복지사가 스스로 느끼는 주체성과 자신, 자신의 집단에 가지는 감정적 동일시 및 역사적 산물이라고 하였으며, 장미정(2016)은 사회복지전문직은 광범위한 기획역량과 다양한 전문직 간의 협력 및 조정, 관리할 수 있는 능력을 가진 자로 규정하고, 사회복지사를 대상으로 한 연구에서는 전문직정체성을 사회복지사 스스로가 전문가로 인식하는 주체성 그리고 자신이 가지는 자부심으로 정의하였다.

이상의 내용을 토대로 본 연구의 목적을 고려하여 자신의 업무를 인식하는 태도적 측면에서의 전문직정체성에 중점을 두고 전문직 속성을 설명하는 사회복지시설 종사자의 전문직정체성이 직무만족 및 인권의식에 미치는 영향을 확인하고자 한다.

2) 전문직정체성의 구성요소

Hall(1968)은 전문직업적 정체성을 일반직과 전문직을 구분할 수 있는 중요한 속성을 제시해 주는 전문적 모델(professional model)을 제시하고, 전문직의 속성을 3가지로 분석하였다. 첫째, 구조적인 측면으로 전임직, 윤리강령, 교육기관설립, 전국적 조직체 등이 있고, 둘째, 조직적인 측면으로 분업화, 권위에 대한 위계, 규칙, 문화절차, 기술적 능력, 비개인성을 포함하였다. 셋째, 태도적인 측면으로 행동의 준거로서 전문조직 활용, 공공서비스에 대한 신념, 자체규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식, 자율성에 대한 신념-준거 집단 등으로 실천가가 자

신의 이를 태도를 의미한다고 하였다(민경홍,2010). Hall(1968)의 전문직업적 정체성의 하위요인들을 구분하여 살펴본 연구에서는 사회복지시설에서 근무하는 사회복지사의 경우 전문조직 활용이 행동 준거 요인으로 가장 높았으며, 동료와 좋은 관계를 유지하는 사회복지사는 직업에 대한 소명 의식이 강하여 직무에 대한 소진이 낮아 조직몰입도와 직무만족이 높은 것으로 나타났다(조미영·김선희, 2015).

전문직정체성의 구성요소와 관련한 연구를 살펴보면 전태준(2006)은 행동준거로서 전문조직의 활용, 공공서비스, 자기규제, 소명의식, 자율성에 대한 5가지 신념으로 분류하였고(임우현외, 2013; 이희경, 2019), 고병호(2011)는 직업에 대한 소명의식, 자율성, 전문조직 활용, 서비스에 대한 신념 4가지 구성요소를 제안하였다(조은정·김정희, 2018). 조남신(2013)은 자기분야에 대한 소명의식, 전문조직 활용, 자율성에 대한 신념, 공동체 의식, 윤리의식을 제안하였다. 김규년(2015)등은 소명의식, 자율성, 서비스, 공동체의식, 윤리의식에 대한 서비스를 제시하였고, 김명수(2019)는 전문조직활용, 공공서비스, 소명의식, 자율성, 윤리의식에 대한 신념을 제시하였는데, 국내에서 진행되었던 선행연구들은 전문조직의 활용, 직업에 대한 소명의식, 자율성에 대한 신념 등이 공통된 변인으로 연구목적에 따라 변수를 수정하여 활용하였다.

일반적 요인으로 전문직정체성에 영향을 주는 요인은 성별, 자격급수, 근무시설, 근무경력(조미영·김선희, 2015), 관련업종 총 경력(홍순혜 외, 2017), 연령, 학력, 근무경력, 직위, 근무기간, 보수, 승진기회, 동료관계(김용민, 2011; 김현진·정효정, 2015) 등의 요인이 있다.

사회복지시설 종사자는 전문직으로 교육, 전문적 지식 및 기술이 필요하며, 공공서비스를 담당하고 있다는 점에서 소명의식이 필요하다. 사회복지사는 윤리강령규범에 따라 직무를 수행해야 하며, 협회 및 상사와 동료 등과 함께 협업한다는 점에서 공동체 의식이 요구되고, 서비스 이용자에 대한 서비스를 제공하는데 있어서 종사자의 자율성이 중요하다(이예슬, 2020).

이상 선행연구에서 살펴본 것처럼 사회복지시설 종사자의 전문직정체성의 수준을 알아보기 위해서는 전문조직활용, 공동체의식, 윤리의식, 소명의식, 자율성이 중요하게 작용하기 때문에 본 연구에서는 위의 구성요소를 사용하여 전문직정체

성이 직무만족에 미치는 영향을 확인하고자 한다.

3. 인권의식

1) 인권의 개념

인권의 사전적 의미는 사람이 사람답게 살기 위해 당연히 인정된 기본적인 권리를 의미한다(이은희, 2017). 인권의 개념을 정리하면 보편성, 양도 불가성, 불가분성, 상호의존성을 원칙으로 한다. 첫째, 모든 사람의 권리라는 의미에서 보편적이다. 성, 인종, 연령, 국적, 종교, 사회적 신분 등에 관계없이 모든 인간에게 보장되어야 하는 것으로 개인과 집단 사이에 존재하는 다양성과 차이를 고려하면서 실질적으로 모든 사람이 동등하게 권리를 누릴 수 있도록 하여야 한다.

둘째, 인권은 인간이 태어나면서부터 인간으로서 가지는 권리로 타인에게 양도하거나, 포기할 수 없으며, 타인에 의해 침해되어서는 안 된다.

셋째, 인권은 시민적, 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 권리 등으로 이해되고 있지만 본질적으로 나눌 수 없는 불가분의 권리이다.

넷째, 인권은 상호의존적으로 불가분성과 함께 인권의 서로 다른 부분이 연결되어 있어 모든 인권이 상호의존적이라는 의미와 함께 모든 개인이나 공동체의 권리는 서로 연결되어 있어 모두의 권리가 보장되고, 보호될 수 있도록 해야 한다는 의미이다(국가인권위원회 2020).

2) 인권의식의 개념

국가인권위원회(2002)에서는 인권감수성과 인권의식은 개념적 포괄성의 차이를 가지고 있다고 정의하였다. 인권감수성은 인권을 바라보는 관점과 자세를 포괄적인 의미에서 인권의식보다 구체적인 개념으로 인권 침해상황에서 타인의 고통을 공감하고 문제를 해결하려는 행동이 포함된 개념으로 보았다(김자영, 2012). 인권의식은 인지적 측면을 중심으로 발전되어, 인권문제와 관련된 선행연구들은 정서

적 공감능력보다 인지적 판단 능력에 한하여 인권의식을 논하고 있다고 하였다(이승미, 2000).

인권의식의 의미는 인권(Human Rights)과 의식(Consciousness)의 합성어로 인권에 대한 개인적·집단적 감정 혹은 견해나 사상으로 정리하였다(김한솔, 2012). 또한 인권의식은 인권에 대한 사람들의 의식수준을 나타내는 것으로, 인권의 개념, 인권침해 상황에 대한 인식, 인권상황에 대한 평가, 대응으로 권리의 개념이 무엇인지, 얼마나 중요한 것으로 수용하고 있는지 인권실태에 대해 관심을 가지고 있는지를 알 수 있다고 하였다(국가인권위원회, 2014).

인권의식을 형성하기 위하여 공감과 정서의 영역이나 인권의 동기화적 측면에서 인권감수성이 중요한 의미를 가지고 있다(변소현·김봉선, 2016). 사회복지 종사자들은 실천 현장에서 이용자들의 인권과 관련된 상황을 도덕적·윤리적인 기준을 바탕으로 판단하는 중심에 있기 때문에 종사자들의 인권감수성은 시설이용자들의 인권 존중 및 조직의 가치를 실현하기 위해 매우 중요한 역할을 담당하고 있다(조은아, 2018).

인권의식은 자신과 사회 구성원 모두에게 부여된 인권을 인식하고, 자신과 타인의 인권을 존중하고, 적극 수호하며, 옹호하려는 태도라고 정의할 수 있는데, 시민혁명 이후 인권의 영역이 넓어지면서 인권의식이 더 강력하게 요구되고 있다. 인권을 향유하는 시민에게 인권 옹호적 태도, 즉 인권의식이 더 강력하게 요구되고 있다(신정은, 2013).

곽한영(2007)은 인권의식은 학문적 의식의 개념이 특정상황에 나타나는 특수한 현상의 성격이 강하고, 일상적 사고 구조보다 주체의지에 따라 이루어지는 각성과 같은 것이라고 하였지만 김자영(2012)은 인권을 바라보는 관점과 자세를 의미한다고 보았고, 윤정빈(2009)은 인간의 권리에 대한 인지적, 정서적 이해로 인권문제 및 상황을 인권적으로 해석, 판단할 수 있는 능력을 인권의식이며, 타인의 대한 공감적 이해를 바탕으로 조직적, 적극적인 인권옹호행동으로 이어지는 것은 실천적인 개념이라고 하였다.

인권판단력의 발달에 관한 연구에서 인권의식을 ‘인권에 대한 지식과 이해, 인권판단력, 인권보호의 태도와 행위성향 등의 복합적인 정신 상태와 작용’이라고 정의하였다(박상준, 2010). 이렇듯 인권의식은 인권을 바라보는 관점과 자세의 의

미가 강하다. 지금까지 이루어진 인권의식 관련 연구에서 논의된 의식은 학문적 의미보다 사회심리학의 태도에 가깝다(김자영, 2012).

인권 의식에서의 인지적 요인은 인권 관련 상황이나 사람에 대하여 가지는 신념, 지식, 판단 등을 말하며, 정서적 요인은 사람에 대한 평가, 인권 관련 상황, 옹호의 감정 등을 의미하며, 행동적 요인은 인권 관련 상황이나 사람에게 행동하려는 성향을 의미한다(이하늬, 2014). 본 연구에서는 사회복지시설 실천현장에서 사용되는 인권의식의 특성을 바탕으로 전문직정체성의 직무만족에 미치는 영향을 확인하고자 한다.

3) 인권의식의 구성요소

인권 의식의 개념 속에 인권 의식을 구성하는 요소들은 대부분 연구에서 Rest(1983)의 도덕적 민감성, 도덕 판단력, 도덕적 동기화, 도덕적 품성에 근거하여 행동을 위한 4요소를 인권 의식의 구성요소로 설명하고 있고(서지숙 2017), Lickona(1991)는 인권 의식의 구성요소를 인지적 도덕성(앎), 정의적 도덕성(감정), 행동적 도덕성(행동)으로 구분하고, 이 요소들이 서로 결합하여 통합적인 인격을 형성하게 된다고 하였다(추병완, 1987). 또한, Gets의 연구에서는 인권 의식은 사람들의 도덕적 추론 수준에 따라 차이가 있고, 원리적 도덕 추론을 하는 사람일 수록 모든 상황, 모든 사람에게 적용되는 원리로 인권을 옹호한다는 것을 시사하였다(김자영, 2012).

인권 의식의 개념을 바탕으로 국가인권위원회에서 개발한 인권감수성 척도는 인권 문제 상황을 인권이 관련된 상황으로 지각하고 해석하며 그 상황에서 가능한 행동이 관련된 사람들에게 어떤 영향을 미치고 해결하기 위한 책임이 자신에게 있는 것으로 인식하는 심리적 과정을 측정한다(전청자, 2019).

서지숙(2017)은 인권 의식을 인권 판단력, 인권감수성, 인권 행동의사 등 세 가지로 구분하였는데, 각 영역별 내용의 높고 낮음에 따라 인권 의식을 유형화하였다.

다양한 인권의 유형 중 대표적인 평등권과 자유권에 대해 살펴보면 첫째, 평등권은 수량적 평등, 비례적 평등, 기회의 평등으로 구분할 수 있는데 실질적인 평등과 존엄이라는 원칙을 바탕으로 하는데(송근원·김태성, 2004; 권중돈, 2012), 수량

적 평등(numerical equality)은 가장 적극적인 평등의 개념으로 모든 사람에게 똑같이 사회자원을 분배하는 것이고, 비례적 평등(proportional equality)은 개인의 능력이나 노력 및 기여정도에 따라 공평하고 형평성을 고려하여 사회자원을 다르게 분배하는 개념이고, 기회의 평등(equal opportunity)의 개념은 모든 결과를 얻을 수 있는 과정상의 기회를 균등하게 제공하는 것이다(손병돈 외, 2011; 권중돈, 2012). 행복추구권, 행동의 자유권, 성별, 장애, 나이 등에 따라 차별 받지 않고 존중받으며 살 권리를 의미한다.(김홍수, 2014) 둘째, 자유권은 기본권 중 인권의 가장 기본으로 불가침적 천부인권으로 차별 받지 않으며, 존엄성과 생명권, 천부적인 자유와 신체의 자유와 안전 등 안전 등 대한 권리이다. 자유권은 독립된 기본적 인권으로서 성격을 지니며, 종교, 사회적 신분 등에 의해 차별 받지 않는 일반적인 기본권으로 행동의 자유권, 인격의 자유발현권 등 행복추구권으로서의 성격도 지니고 있으며(김미옥 외, 2007; 고명석, 2008; 국가인권위원회, 2008; 김지호, 2011; 권중돈, 2012; 김지원, 2013). 사회복지시설에서 외부와 소통의 자유, 종교의 자유, 사생활 보호권, 자기결정권 등이 해당된다.

선행연구에서 살펴본 바와 같이 인권은 ‘사람으로서 생명을 지니면서 가지게 되는 당연한 권리이며, 인간으로 행복한 삶을 영위하는 권리’라고 정의하고 사회복지시설 종사자의 특성을 감안하여 평등권은 행복추구권, 자유권은 의사표현의 자유, 자기결정권, 사생활보호권을 하위 요인으로 연구하고자 한다.

4. 직무만족

1) 직무만족의 개념

직무만족(job satisfaction)이란 개인이 직업이나 직무에 대해 만족하는 정도로, 주관적, 다차원적 개념으로 주로 종사자의 직책에 따라 수행하는 업무와 생산성 관계에 대한 관심으로 연구 및 발전되었다(김현주·장혁란, 2015). 직무만족은 개

인이 주어진 직무에 대해 느끼는 만족의 정도로 조직의 구성원들이 직무 수행 시 나타나는 결과로서 개인이 느끼는 개인인의 직무와 관련된 일련의 태도이다(김행열·김용민, 2011). 또한, 직무만족은 개인의 태도와 신념, 가치, 욕구 등의 수준에 따라 얻게 되는 유쾌한 정서적, 감정적으로 만족한 상태를 의미한다(김규화, 2019).

직무만족에 관한 연구 초기에는 개인에게 심리적 만족감을 주는 요인에 대한 연구가 많았지만 이후 연구들이 활발하게 진행되면서 개인적 요인과 함께 환경적 요인을 강조하는 직무만족 개념들이 나타났다(이선영외 2017).

백기복(2014)은 회사에 다니는 사람이 회사자체에 대해서는 만족하지만 회사 안에서 자신의 업무에 불만족할 수 있고, 또 자신이 받는 급여가 만족스럽지 않지만 하는 일이 좋아 열심히 일하는 사람이 있는 것처럼 다양한 요인이 직무만족에 관계되어 있음을 강조하였다. 직무만족의 정의는 인지적 요소와 정서적 요소 중 어떤 요소를 강조하느냐에 따라 달라지는데, 초기에는 인지적 요소에 초점을 두어 Porter and Lawler(1949)는 직무만족을 실제로 조직구성원이 얻은 보상이 공정하다고 인식되는 정도라고 정의하였다(이영면, 2011 재인용).

직무만족에 대한 다양한 정의를 살펴보면, Locke(1976)는 직무만족이란 개인이 직무경험이나 직무에 대한 평가로 얻게 되는 긍정적인 감정 상태라고 하였고(최동규, 2013 재인용), Osborne(1982)은 작업조건, 동료관계, 직무과업 등 다양한 측면에 대한 개인이 부정적 혹은 긍정적 느낌의 정도라고 정의하였다(송영팔, 2011 재인용). Smith(1976)는 조직구성원이 자신의 직무와 관련하여 경험하는 호감과 불 호감의 화합에서 오는 반응이라고 하였고, Beatty & Schnier(1981)는 직무 목표를 달성하여 얻어지는 감정의 상태라고 정의하였다. 신유근(1990)은 직무만족은 직무에 대한 태도로 개인이 직무 수행 중 겪는 긍정적 정서 상태라고 정의하였고, 개인의 성격, 가치, 태도, 지각, 동기유발 등은 개인의 감정적 상태에 영향을 받으며, 그 중 직무와 관련되었다고 느끼는 개인적인 감정을 직무만족이라고 정의하였다(서철현, 2000). 노종희(1991)은 조직구성원들이 자신의 업무와 조직에 대해 갖는 태도라고 정의하며, 직무와 직무환경의 여러 측면에서 직무만족을 파악할 수 있다고 하였다(손영준, 2016). 직무만족을 이렇게 폭넓게 정의하는 것이 직무만족을 각 요소에 따라 정의하는 것보다 직무만족을 이해하는데 있어 더 적합한 측면이 있기 때문이다. 연구결과를 살펴보면 직무만족은 단순한 개념이 아

니라 다차원적인 개념으로 다양한 조직의 요인들과 관련되어 있다는 것을 알 수 있다. 본 연구에서는 직무만족을 개인이 직무환경에 대한 느낌과 태도에 대한 만족도라고 정의하고자 한다.

2) 직무만족도 구성요소

직무만족은 개인적 특성뿐 아니라 사회적 환경과 집단적 특성과도 많은 관계가 있기 때문에 직무만족에 영향을 미치는 요인은 매우 다양하다고 할 수 있다(권다영, 2014). 따라서 학자들마다 요인을 다양하게 설정하고 있는데 선행연구에서 살펴본 직무만족의 구성 요소는, Hulin and Smith(1965)는 직무만족도를 작업, 보수, 승진, 감독, 동료로 구분하였고, Fournet(1966)는 개인적 특성으로 연령, 교육과 지능, 직무수준, 성으로 구분하고, 직무상 특성으로 조직과 관리, 상사의 감독, 사회적 환경, 안전성, 단조성, 의사소통과 임금으로 구성하였으며, Alderfer(1972)는 일, 급여, 승진, 공로인정, 부가급수, 작업조건, 감독, 동료관계, 기업 및 경영에 대한 인식으로 구성하였으며, Locke(1976)는 직무자체, 임금, 승진, 인정, 복리후생, 근무환경, 감독, 동료, 경영방침으로 구성하였다. 또한 Jurgenson(1979)은 일의 종류와 안전, 동료와 상관, 이익과 봉급, 근무시간과 근무조건, 조직과 승진으로 구성하였으며, Beehr(1986)는 내재적 직무만족과 조직안정성, 직속 감독자에 대한 만족으로 관리자 집단에서는 일반 작업조건, 개인보상, 회사운영으로 작업자집단에서는 물리적 보상, 개인의 인정과 발전으로 구성하였다.

국내에서 선행된 연구를 살펴보면 박선화(1998)는 직무만족 구성요소를 위생요인과 동기요인으로 구분하여 구성하였는데, 위생요인으로 임금과 지위, 회사의 관리와 감독, 대인관계, 작업조건과 회사정책으로 구성하였고, 동기요인으로 성장과 발전, 직무와 관련된 인정과 책임감, 직무자체, 성취감과 자아실현으로 구성하였고, 정춘연(2001)은 승진과 임금, 작업환경과 복리후생, 감독과 안전, 의사소통, 직무의 사회적·본질적 측면으로 구성하였고, 정형민(2010)은 임금, 승진기회, 감독, 동료관계, 시설, 전진 및 이직, 직무자체로 구성하였으며, 김광희(2018)은 보수, 이직, 인간관계, 직업안정성, 근무환경, 직무자체로 구성하였다. 또한 손덕분

(2020)은 보수, 동료, 근무시설, 직업안정성, 직무, 상사로 구성하였다.

선행연구를 종합해 볼 때, 직무만족의 하위요인들이 중복되기도 하고, 상이하게 나타나기도 하지만, 대체로 직무, 보수, 감독, 승진, 동료, 이직의사 등이 중요하게 다루어지고 있음을 파악하고, 사회복지 분야에서 널리 인정되는 스미스(Smith), 켄달(Kendal)과 휴린(Hulin, 1969)이 개발한 JDI(Job Descriptive Index)를 기초로 하여 직무만족을 직무자체, 임금, 감독, 승진, 동료, 기관, 전·이직 등과 같은 7가지 요인으로 구성하여 본 연구에서 측정하고자 한다.

5. 선행연구 고찰

본 연구에서는 전문직정체성과 직무만족도, 인권의식과 직무만족도, 전문직정체성과 인권의식을 다룬 선행 연구를 살펴보고자 한다.

1) 전문직정체성과 직무만족도

조대홍(2017)은 사회복지사들의 전문직정체성에 미치는 영향을 전문적 인식과 업무환경으로 분류한 연구에서 전문직정체성의 하위요인인 공공, 소명, 규제, 행동, 자율로 구분하였고, 전문직 인식 하위요인으로 권위, 지식, 문화가 영향을 미치고 있음을 확인하였으며, 전문직정체성에 영향을 미치는 요인은 일반적 특성이 아닌 전문적 인식, 업무 환경으로 나타났다고 하였다.

조미영과 김선희(2015)는 청소년지도사의 직무만족과 전문직업적 정체성에 관한 연구에서 인구사회학적 특성, 서비스에 대한 신념과 전문조직 활용, 자체 규제에 대한 신념, 자율성 및 소명의식에 대한 신념을 전문직업적 정체성의 하위요인으로 분석하였는데 자율성에 대한 신념이 가장 높았으며, 전문직업적 정체성과 직무만족도는 중간으로 정적상관이 있는 것으로 분석되었다. 이는 전문 직업정체성이 높을수록 직무만족도가 높아진다는 것을 알 수 있다.

선필호와 하중래(2013)은 자기 효능감, 직무만족, 소진, 사회적 지지는 직무환경 특성으로 전문직정체성과는 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 직무만족 하위변인 중에서 급여, 동료관계, 직무자체가 소진에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 소진과 직무만족은 사회적 지지와는 완전매개효과를 소진, 직무만족과는 부분 매개효과를 가지는 것으로 나타났다.

이창호와 임우현(2012)은 전문직업인으로써 정체성을 확보한 사회복지사는 실천 현장에서 기술 및 지식의 활용범위가 확대되어, 서비스 이용자에게 제공되는 서비스의 질이 높아지고, 자신의 직무에도 만족한다고 하였고, 전태준(2006)은 전문직정체성에 대한 인식이 긍정적일수록 직무 만족도가 높다는 것은 전문직정체성이 직무만족에 많은 영향을 미치고 있음을 알 수 있다고 하였다. 따라서 사회복지사의 직무와 관련된 역할을 수행함에 있어서 전문직정체성은 영향을 미치고, 조직 효과성을 달성함에도 중요 변인이기 때문에 전문직정체성 확보는 사회복지사에게 무엇보다 중요하다(김소라, 2019).

앞서 살펴본 선행연구를 통해 전문직정체성은 직무만족에 많은 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

2) 인권의식과 직무만족도

다양한 욕구를 가진 서비스 이용자와 맞는 서비스를 지원하는 것은 사회복지종사자의 중요한 직무이며, 스스로 직무에 대한 만족을 느낄 수 있도록 한다고 하였다(박주현, 2021).

현영렬(2009)은 직무만족은 직무에 대한 욕구 충족수준을 의미하며, 직무에 대한 태도로 직무에 대한 가치나 신념에 의해 결정된다고 하였다. 또한, 아동·청소년 복지시설에서 종사자의 직무만족과 인권의식 연구에서 종사자의 업무환경에 따른 직무만족은 아동·청소년의 인권을 향상시키는 중요 요인이라고 하였다. 권명희(2007)은 청소년지도사가 인권운동가 및 인권옹호의 역할을 지각할수록 직무만족에 영향을 미치며, 또, 아동인권에 대한 인식 중에 보호할 권리가 낮으면, 직무만족에 영향을 미칠 수 있다고 하였다(안란, 2012).

이경자(2015)는 보육교사의 직무만족과 인권의식과의 관계를 보육교사 319명을

대상으로 분석한 결과 보육교사의 인권의식이 높을수록 직무 만족도가 높은 것으로 나타났으며 특히 인권의식이 높을수록 학부모들과의 관계도 높은 것으로 나타났다. 이는 사회복지실천 현장에서 수준 높은 인권의식이 요구되며, 사회복지사의 인권감수성이 직무만족에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 이영순(2017)은 서비스 이용자의 권익옹호를 최우선 목표로 사회복지사는 행동하며, 다른 전문직보다 윤리적 책임행동이 수반되어야 하고, 특히 노인인권은 이용자 옹호 결정에 직접적인 영향을 미치며, 사회복지사 만족을 결정하는 중요 요인이라고 하였다. 또 사회복지사의 노인인권 의식 부족으로 인한 인권침해는 서비스에 대한 서비스의 질과 직무에서 성취감이 떨어지는 원인이 된다고 하였다(이국권, 2016).

김기수(2006)는 서비스 이용자의 권리를 인정하고, 참여를 보장할수록 직무만족도의 수준이 높은 것으로 나타났으며, 직무만족도 향상을 위해 지원이 필요하다고 하였다. 또, 감영숙(2012)은 인권 의식 수준이 낮을수록 직무스트레스와 직무소진이 높아지고, 인권 의식이 높을수록 직무만족도가 높아짐을 알 수 있다고 하였다.

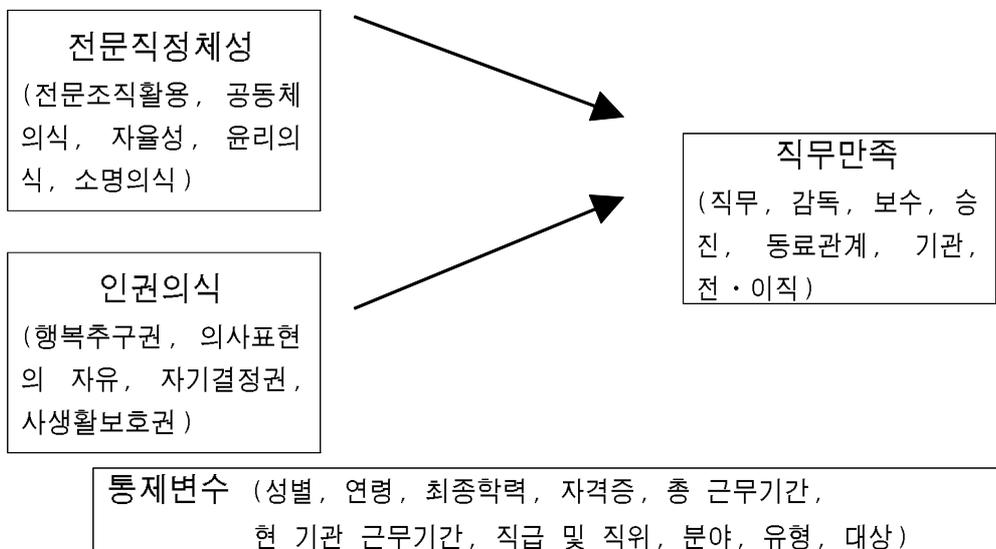
3) 전문직 정체성과 인권 의식

인권에 대한 사회적 관심이 높아짐에 따라, 사회복지사의 인권교육이 확대되고 있으며, 또한, 사회복지 교육에는 인권교육이 포함되어 있다(황미경, 2014). 사회복지사의 인권교육과 전문성을 고려하여 살펴보면, 사회복지사는 이론적인 실천교육과 인권교육을 통해 전문직 정체성이 형성되며, 이는 인권 의식에 영향을 미친다고 할 수 있다(전선영, 2005; 김용민, 2011; 하유정·채은희·양어진, 2013; 이은지, 2017). 즉 사회복지사는 인권을 기반으로 한 전문직으로 많은 문제와 이슈를 인권적 관점에서 조명되어 왔으며, 실천적 차원뿐만 아니라 지역사회개발, 행동주의 활동, 정책옹호 등에서 실재들의 도덕적 근거를 제공한다(Ife, 2006). 그럼에도 인권 의식과 전문직 정체성에 관한 선행연구는 거의 없는 실정으로 전문직 정체성이 인권 의식에 미치는 영향을 알아보려고 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형

본 연구는 사회복지시설 종사자의 전문직정체성과 인권의식, 직무만족의 수준을 파악하고, 종사자들의 직무만족에 미치는 영향을 전문직정체성과 인권의식과의 영향관계를 규명하기 위한 연구 모형은 다음 [그림 3-1]과 같이 설계하였다.



[그림 3-1] 연구 모형

2. 연구대상 및 자료수집

사회복지시설 종사자의 전문직정체성, 인권의식, 직무만족의 관계를 확인하기 위해 연구를 진행하였다. 연구대상은 제주도내 사회복지시설 중 생활시설과 이용시설에 근무하는 종사자로 선정하였다. 자료 수집을 위한 표본추출은 유의표집방법을 사용하였으며, 선정된 기관 중 생활시설은 장애인거주시설, 아동 및 여성쉼터, 장애인단기거주시설, 영유아거주시설 등 8개소이고, 이용시설은 장애인직업재활시설, 장애인복지관, 노인주간활동센터, 장애인주간활동센터, 노인복지관 등 12개로 총 20개의 사회복지시설 종사자를 대상으로 하였다. 2022년 3월 20일부터 4월20일까지 설문조사를 실시하였다. 표집기관에 직접 방문하거나 우편으로 연구의 목적과 방법을 설명하고 협조를 얻은 후, 배포하고 회수하였다. 배부된 설문지 403부를 회수 하였으나 응답내용이 부실하거나, 기입항목이 누락된 38부를 제외하고, 총 365부의 설문지를 최종분석에 사용하였다.

3. 연구가설

본 연구에서 선행연구 및 연구모형을 바탕으로 검증하고자 하는 가설은 다음과 같다.

연구문제1. 사회복지시설종사자의 전문직정체성, 직무만족, 인권의식의 수준은 어떠한가?

연구가설 1-1 제주지역 사회복지시설 종사자의 일반적 특성에 따라 전문직정체성은 차이가 있을 것이다.

연구가설 1-2 제주지역 사회복지시설 종사자의 일반적 특성에 따라 직무만족은 차이가 있을 것이다.

연구가설 1-3 제주지역 사회복지시설 종사자의 일반적 특성에 따라 인권의식은 차이가 있을 것이다.

연구문제 2. 사회복지시설종사자의 전문직정체성과 인권의식은 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가?

연구가설 2-1 사회복지시설종사자의 전문직정체성은 직무만족에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

연구가설 2-2 사회복지시설종사자의 인권의식은 직무만족에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

4. 조사도구

설문지의 구성은 인구 사회학적인 성별, 연령, 최종학력, 자격증, 총 근무기간(현 기관 근무기간), 직급 및 직위, 분야, 유형, 대상 등 9문항으로 구성하였다. 독립변인 전문직정체성은 전문조직활용 3문항, 공동체의식 3문항, 자율성 3문항, 윤리의식 3문항, 소명의식 3문항, 15문항으로 구성하였으며, 또 다른 독립변수 인권의식은 의사표현 3문항, 자기결정권 7문항, 행복추구권 5문항, 사생활보호권 3문항, 총 18문항으로 구성하였다. 종속변인으로 설정한 직무만족도는 직무 5문항, 감독 7문항, 보수 5문항, 승진 5문항, 동료관계 5문항, 기관 5문항, 전·이직 4문항 총 36문항으로 본 연구 설문지는 총 78문항으로 구성하였다. 이에 따른 요인별 설문에 주요 내용은 다음 <표 3-1>과 같다.

<표 3-1> 설문문항 구성

구분	문항	문항수	
독립변인	전문조직활용 (3)	15	
	공동체의식 (3)		
	전문직정체성 자율성 (3)		
	윤리의식 (3)		
	소명의식 (3)		
	인권의식	의사표현 (3)	18
		자기결정권 (7)	
		행복추구권 (5)	
		사생활보호권 (3)	
	종속변인	직 무 (3)	36
감 독 (7)			
보 수 (5)			
승 진 (5)			
동료관계 (5)			
기 관 (5)			
전·이직 (4)			
일반적 특성 ¹⁾	성별, 연령, 최종학력, 자격증, 총 근무기간(현 기관 근무기간), 직급 및 직위, 분야, 유형, 대상	9	
전체		69	

1) 전문직정체성 측정도구

전문직정체성은 사회복지사가 사회복지서비스를 제공함에 있어 스스로 전문직이라고 판단하는 자기인식이다(박종우, 1994).

본 연구에서 전문직정체성의 측정도구는 Hall(1968)의 연구를 바탕으로

1) 일반적 특성 중 연령, 최종학력, 자격증, 총 근무기간(현 기관 근무기간), 직급 및 직위, 분야, 유형은 비교집단을 재코딩하여 분석에 사용하였고, 대상자는 분야와 조사내용이 비슷하여 분석에서 제외하였다.

Anderson(1977)이 완성한 척도를 박종우(1994)가 수정하여 사용한 도구에서 조남신(2013)이 현재 상황에 맞지 않은 문항과 질문내용이 이해가 어려운 문항, 전문직정체성을 측정하기 위하여 꼭 필요한 문항들로 수정한 척도를 사용하였다. 전문직정체성은 전문조직활용(3문항), 공동체의식(3문항), 자율성(3문항), 윤리의식(3문항), 소명의식(3문항)으로 총 15문항으로 구성되었다.

본 연구에서는 문항검토를 통해 공동체의식의 10번 문항은 역 문항으로 역점처리 하였지만 신뢰도가 낮아 본 연구에서 제외하고, 전문조직활용은 신뢰도가 낮은 항목을 제거(1번 문항)하여 사용하였다. 각각의 문항은 Likert 5점 척도로 ‘매우 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 구성하였고, 점수가 높을수록 전문직정체성이 높다고 할 수 있다.

조남신(2013)의 연구에서 신뢰도 값을 살펴보면 전문직정체성 전체 .721이며, 하위요인별로 전문조직활용 .682, 공동체의식 .702, 자율성 .798, 윤리의식 .715, 소명의식 .722으로 나타났다. 본 연구의 신뢰도 값은 전문조직활용 .638, 공동체의식 .489, 자율성 .713, 윤리의식 .747, 소명의식 .668으로 나타났다.

<표3-2> 전문직정체성의 하위 요인별 문항 구성

변인	문항번호	문항수	선행연구 신뢰도	본 연구 신뢰도	
전문직 정체성	전문조직활용**	1, 2, 3	3	.682	.638
	공동체의식	8, 10*, 15	3	.702	.489
	자율성	12, 13, 4	3	.798	.713
	윤리의식	4, 5, 6	3	.715	.747
	소명의식	7, 9, 11	3	.722	.668
계			15		

* 역점문항

** 신뢰도가 낮은 1번 문항을 제외한 2, 3번 문항을 활용하여 신뢰도 값을 구하였으며, 항목 합산하여 분석에 활용하였음

2) 인권의식 측정도구

인권의식은 인권에 대한 개인적·집단적 감정 혹은 견해나 사상을 의미한다 (김한솔, 2012). 본 연구에서는 국가인권위원회에서 2008년 인권의식 조사를 위해 개발한 『인권교육평가도구 및 실행지침』의 평등권, 자유권, 생존권, 사회권, 참정권 총 40문항 중 김홍수(2013)가 장애인거주시설 종사자를 대상으로 실시한 연구를 위해 활용한 행복추구권 5문항, 의사표현의 자유 3문항, 자기결정권 7문항, 사생활보호권 3문항 총 18문항을 활용하였다. 각각의 문항은 Likert 5점 척도로 ‘매우 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 구성하였고, 점수가 낮을수록 인권의식이 높은 것을 의미한다.

김홍수(2013)의 연구에서 신뢰도 값을 살펴보면 행복추구권 .612, 의사표현의 자유, 자기결정권, 사생활보호권 .784로 나타났다. 본연구의 신뢰도 값은 행복추구권 전문조직활용 .682, 공동체의식 .702, 자율성 .798, 윤리의식 .715, 소명의식 .722으로 나타났다. 본 연구의 신뢰도 값은 행복추구권 .573, 의사표현의 자유 .305, 자기결정권 .780, 사생활보호권 .691로 신뢰도 값이 낮은 행복추구권과 의사표현의 자유는 본 연구 분석에서 제외하였다.

<표3-3> 인권의식의 하위 요인별 문항 구성

변인	문항번호	문항수	선행연구 신뢰도	본 연구 신뢰도
행복추구권	11, 12, 13, 14, 15	5	.612	.573
인권 의식	의사표현의 자유	1, 2, 3		.305
	자기결정권	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	.784	.780
	사생활보호권	16, 17, 18		.691
계		18		

3) 직무만족도 측정도구

장미영(2011)에 의하면 직무만족은 자신의 직무와 관련해서 조직구성원이 얼마나 만족하는가에 대한 감정적·정서적으로 만족한 상태의 주관적 태도라고 하였는데 직무만족에 미치는 영향 요인은 직무자체, 보수, 감독, 승진, 동료, 이직의사 등이 중요함을 알 수 있다.

<표3-4> 직무만족의 하위 요인별 문항 구성

변인	문항번호	문항수	선행연구 신뢰도	본 연구 신뢰도
직무 만족	직 무	1, 2, 3, 4, 5	5	.807
	감 독	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	7	.920
	보 수	13, 14, 15, 16, 17	5	.829
	승 진	18, 19, 20, 21, 22	5	0.88
	동료관계	23, 24, 25, 26, 27	5	.913
	기관	28, 29, 30, 31, 32	5	.802
	전 · 이직	33*, 34*, 35*, 36*	4	.885
계		32		

* 역점문항

본 연구에서 사용되는 직무만족 측정을 위한 측정도구는 1969년 Smith, Kendall 과 Hulin에 의해 개발된 JDI(Job DescriptiveIndex)를 사용하였다. 하위척도는 직무자체, 임금, 감독, 승진, 동료, 기관, 전·이직으로 7가지영역으로 구성되었는데 미국인 980명을 대상으로 한 조사연구에서 하위척도의 신뢰도가 .80~.88로 나왔으며, 우리나라에서는 유병주(1982)가 일반사업체 408명의 근로자를 대상으로 직무만족도를 측정한 결과 .862로 신뢰도가 높게 나타났다. JDI(Job Descriptive

Index)는 직무환경에 대해 서 사회복지분야에서 널리 인정되고 있으며, 다른 문화나 직종에서도 적용될 수 있다는 연구가 있으며, 원문을 토대로 번역하고 연구 목적에 맞게 수정·보완한 장미영(2011)의 설문지를 본 연구에서는 직무 5문항, 감독 7문항, 보수 5문항, 승진 5문항, 동료관계 5문항, 기관 5문항, 전·이직 4문항 총 36문항 Likert식 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’, ‘그렇지 않다(2점)’, ‘보통이다(3점)’, ‘약간 그렇다(4점)’, ‘매우 그렇다(5점)’로 구성하였다.

5. 자료분석 방법

본 연구에서 회수된 설문지는 코딩(coding)과정을 거친 후 수집된 자료를 분석하기 위해 SPSS 23.0 프로그램을 사용하여 통계처리하고, 부분적으로 미 응답은 결측 처리 하였으며, 구체적인 자료 분석 방법은 다음과 같다.

신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 설계된 설문 문항으로부터 검증에 사용할 주요변수를 추출하는 과정을 설명하였다. 사회복지시설 종사자의 전문직정체성, 인권의식, 직무만족에 대한 기술통계 분석을 실시하였다.

인구 사회학적 특성에 따라 주요 변인들 사이에 차이가 존재하는 지를 확인하기 위해 차이검증(t-test)과 일원 배치 분산분석(ANOVA)을 분석을 실시하여 설명하였다. 상관관계 분석을 실시하여 탐색적 요인 분석으로 도출한 주요 변수를 바탕으로 회귀분석을 통해 인과관계를 검증하였다.

IV. 연구결과

1. 조사대상의 일반적 특성

본 연구의 조사 대상자인 사회복지시설 종사자의 일반적 특성(성별, 연령, 최종 학력, 자격증, 총 근무기간(현 기관 근무기간), 직급 및 직위, 분야, 유형, 대상)을 살펴보면 <표4-1>과 같다.

조사대상 일반적 특성에서 성별은 여성이 254명(69.6%)로 남성 111명(30.4%)보다 많고, 연령대는 50세 이상 155명(42.5%), 40~49세 99명(27.1%), 30~39세 74(20.3%), ~29세(10.1%) 순으로 나타났다. 최종학력에서는 대졸(재학포함)이 197명(54%)로 가장 높게 나왔고, 전문대졸 이하(재학포함) 146명(40.0%), 대학원 재학 이상 22명(6.0%) 순으로 나타났다. 자격증은 사회복지사가 267명(73.2%)로 가장 높게 나왔으며, 요양보호사 35명(9.6%), 영양사(조리사 포함) 23명(6.3%), 간호사(치료사 포함) 22명(6.0%) 순으로 나타났다. 사회복지분야에서 근무한 총 기간은 4년 이하가 133명(36.4%)로 가장 높게 나왔고, 5~9년 92명(25.2%), 10~14년 71명(19.5%), 15~19년 46명(12.6%), 20년 이상 23명(6.3%) 순으로 나타났으며, 현재 근무하고 있는 기관에서의 근무기간은 2~5년 122명(33.4%)로 가장 높고, 1년이하 102명(27.9%), 6~10년 85명(23.3%), 11년 이상 55명(15.1%) 순으로 나타났다. 직급 및 직위는 실무자가 285명(78.1%)로 가장 높았고, 중간관리자 55명(15.1%), 중간관리자 이상 17명(4.7%), 기타 8명(2.2%) 순으로 나타났다. 분야는 장애인 분야가 194명(53.2%)로 가장 높게 나왔고, 노인 96명(26.3%), 아동·청소년 61명(16.7%), 기타 14명(3.8%) 순으로 나왔으며, 사회복지시설 유형은 이용시설이 169명(46.3%), 생활시설이 196명(53.7%)로 생활시설이 높게 나왔다. 기관 및 시설의 주요 대상자는 노인 96명(26.3%), 아동·청소년·여성 78(21.4%), 장애인 184명(50.4%), 기타 7명(1.9%)으로 대상자는 장애인이 가장 높게 나왔다.

<표4-1> 조사대상자의 일반적 특성

(N=365)

	구분	빈도	비율 (%)
성별 (n=365)	여성	254	69.6
	남성	111	30.4
연령대 (n=365)	20~29세	37	10.1
	30~39세	74	20.3
	40~49세	99	27.1
	50세 이상	155	42.5
최종학력 (n=365)	전문대졸 이하(재학포함)	146	40.0
	대졸(재학포함)	197	54.0
	대학원재학 이상	22	6.0
자격증 (n=365)	사회복지사	267	73.2
	영양사(조리사포함)	23	6.3
	간호사(치료사 포함)	22	6.0
	요양보호사	35	9.6
	없다	18	4.9
총 근무기간 (n=365)	~4년이하	133	36.4
	5~9년	92	25.2
	10~14년	71	19.5
	15~19년	46	12.6
	20년 이상	23	6.3
현기관 근무기간 (n=364)	~1년이하	102	27.9
	2~5년	122	33.4
	6~10년	85	23.3
	11년 이상	55	15.1
직급 및 직위 (n=365)	실무자	285	78.1
	중간관리자	55	15.1
	중간관리자 이상	17	4.7
	기타	8	2.2
분야 (n=365)	노인	96	26.3
	아동·청소년	61	16.7
	장애인	194	53.2
	기타	14	3.8
유형 (n=365)	이용시설	169	46.3
	생활시설	196	53.7

대상자 (n=365)	노인	96	26.3
	아동·청소년·여성	78	21.4
	장애인	184	50.4
	기타	7	1.9

2. 주요변수의 기술통계

1) 전문직정체성 수준

사회복지시설 종사자의 전문직정체성의 수준은 <표 4-2>와 같다. 사회복지시설 종사자의 전문직정체성 수준은 5점 만점에 3.39점(SD=.495)으로 다소 높은 수준으로 나타났으며, 하위요인별로는 윤리의식(M=4.11), 소명의식(M=3.64), 자율성(M=2.92), 전문조직활용(M=2.89) 순으로 나타났다.

<표4-2> 전문직정체성 수준

(N=365)				
구분	최소값 (Min)	최대값 (Max)	평균 (M)	표준편차 (SD)
전문조직활용	1.00	5.00	2.89	.815
자율성	1.00	5.00	2.92	.788
윤리의식	2.33	5.00	4.11	.622
소명의식	1.33	5.00	3.64	.716
전문직정체성 (전체)	2.04	5.00	3.39	.495

2) 인권의식 수준

사회복지시설 종사자의 인권의식의 수준은 <표4-3>과 같다. 인권의식은 5점

만점에 2.21점(SD=.476)으로 보통 수준으로 하위요인별로는 사생활보호권(M=1.80), 자기결정권(M=2.61) 순으로 나타났다.

<표4-3> 인권의식 수준

(N=365)

구분	최소값 (Min)	최대값 (Max)	평균 (M)	표준편차 (SD)
사생활보호권	1.00	5.00	1.80	.720
자기결정권	1.00	4.43	2.61	.655
인권의식(전체)	1.00	4.14	2.21	.585

3) 직무만족 수준

사회복지시설 종사자의 직무만족 수준은 <표4-4>와 같다. 직무만족은 5점 만점에 3.35점(SD=.442)으로 보통 이상의 점수를 보였다. 하위 요인별로 살펴보면 동료(M=3.94), 직무(M=3.81), 감독(M=3.63), 기관(M=3.31), 전·이직(M=3.12), 보수(M=3.02), 승진(M=2.63) 순으로 나타났다.

<표4-4> 직무만족 수준

(N=365)

구분	최소값 (Min)	최대값 (Max)	평균 (M)	표준편차 (SD)
직무	2.00	5.00	3.81	.663
감독	1.00	5.00	3.63	.772
보수	1.00	5.00	3.02	.793
승진	1.00	5.00	2.63	.689
동료	1.00	5.00	3.94	.742
기관	1.00	5.00	3.31	.702
전·이직	1.00	5.00	3.12	1.058
직무만족(전체)	1.63	5.00	3.35	.549

3. 주요 변수에 대한 집단 간 차이분석

1) 일반적 특성에 따른 주요 변수의 집단 간 차이분석

본 연구에서는 연구대상자의 일반적 특성에 따른 전문직정체성, 인권의식, 직무만족의 차이를 살펴보기 위해 독립 표본 t-검정과 일원 배치 분산분석(one-way ANOVA)을 실시하였으며, 일원 배치 분산분석의 사후 분석을 위해 Scheffe와 Dunnett 사후 검정을 사용하였다.

(1) 일반적 특성에 따른 전문직정체성의 집단 간 차이 분석

사회복지시설 종사자의 일반적 특성에 따른 전문직정체성의 차이는 <표4-5>와 같다.

먼저, 일반적 특성에서 성별, 최종학력, 분야, 유형은 전문직정체성에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 유의미한 변인을 살펴보면, 연령대에서 50세이상 3.50(SD=.537), 40~49세 3.36(SD=.397), 30~39세 3.31(SD=.468), 29세이하 3.20(SD=.518) 순으로 나타나 나이가 많을수록 전문직정체성 수준이 높게 나타났다($F=5.248, p<.01$), 사후검증(Dunnett) 결과 50세 이상 집단과 29세이하, 30~39세 집단 간에 유의한 차이가 있었다. 자격증은 사회복지사가 3.42(SD=.515), 사회복지사 외가 3.31(SD=.429)로 나타나 사회복지사 자격증을 가진 종사자가 전문직정체성 수준이 높은 것으로 나타났다($t=1.979, p<.05$).

사회복지 총 근무기간은 10년 이상이 3.51(SD=.506), 5~9년 3.33(SD=.490), 4년 이하 3.30(SD=.464) 순으로 총 근무기간이 길수록 전문직정체성의 수준이 높게 나왔으며($F=7.390, p<.01$), 사후검증(Scheffe) 결과 10년 이상 집단과, 4년 이하, 5~9년 집단 간에 유의한 차이가 있었으며, 현재 근무하고 있는 시설의 근무기간은 6년 이상이 3.46(SD=.527), 1년 이하 3.42(SD=.498), 2~5년 3.28(SD=.435) 순으로 현재 근무하는 시설에서 근무기간이 길수록 전문직정체성의 수준이 높은

것으로 나타났다($F=4.853, p<.01$). 현 시설 근무기간에서 사후검증(Scheffe) 결과 6년 이상 집단과 2~5년 집단간에 유의한 차이가 있었다.

직급은 응답케이스가 작아 비교가 어려운 계약직 8명은 결측 처리하여 분석한 결과 중간관리자 이상 3.61($SD=.546$), 실무자 3.33($SD=.468$) 순으로 나타나 직급이 높을수록 전문직정체성의 수준이 높은 것으로 나타났다($t=4.308, p<.001$).

<표4-5> 일반적 특성에 따른 전문직정체성의 차이 분석

구분		N	평균 (M)	표준 편차 (SD)	t/F	P	사후검증 결과
성별 (N=365)	여성	254	3.38	.508	-.776	.438	-
	남성	111	3.42	.467			
연령대 (N=365)	29세이하 ^a	37	3.20	.518	5.248**	.001	a,b<d (Dunnett)
	30~39세 ^b	74	3.31	.468			
	40~49세 ^c	99	3.36	.397			
	50세이상 ^d	155	3.50	.537			
최종 학력 (N=365)	전문대졸이하	146	3.36	.452	-.833	.405	-
	대졸이상	219	3.41	.522			
자격증 (N=365)	사회복지사	267	3.42	.515	1.979*	.049	-
	사회복지사외	98	3.31	.429			
총 근무 (N=365)	4년 이하 ^a	133	3.30	.464	7.390**	.001	a,b<c (Scheffe)
	5~9년 ^b	92	3.33	.490			
	10년 이상 ^c	140	3.51	.506			
현시설 근무 (N=364)	1년 이하 ^a	102	3.42	.498	4.853**	.008	b<c (Scheffe)
	2~5년 ^b	122	3.28	.435			
	6년이상 ^c	140	3.46	.527			

직급 (N=357)	실무자	285	3.33	.468	-4.308 ***	.000	-
	중간관리자이상	72	3.61	.546			
분야 (N=351)	노인 ^a	96	3.28	.422	2.880	.057	-
	아동청소년 ^b	61	3.41	.466			
	장애인 ^c	194	3.42	.530			
유형 (N=365)	이용시설	169	3.37	.508	-.899	.363	-
	생활시설	196	3.41	.484			

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

가. 일반적 특성에 따른 전문직정체성의 전문조직활용 집단 간 차이분석

사회복지시설 종사자의 일반적 특성에 따른 전문직정체성의 하위요인 전문조직활용의 차이는 <표4-6>과 같다. 일반적 특성에서 성별, 최종학력, 자격증, 분야, 유형은 전문조직활용에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 유의미한 변인을 살펴보면, 연령대에서 50세이상 3.07(SD=.893), 30~39세 2.81(SD=.724), 40~49세 2.79(SD=.673), 29세이하 2.55(SD=.839) 순으로 나타나 나이가 많을수록 전문조직활용 수준이 높게 나타났고(F=5.639, p<.01), 사후검증(Scheffe) 결과 50세 이상 집단과 29세이하 집단 간에 유의한 차이가 있었다.

사회복지 총 근무기간은 10년 이상이 3.05(SD=.773), 5~9년 2.83(SD=.823), 4년 이하 2.77(SD=.833) 순으로 총 근무기간이 길수록 전문조직활용의 수준이 높게 나왔으며(F=4.246, p<.05), 사후검증(Scheffe) 결과 10년 이상 집단과, 4년 이하 집단 간에 유의한 차이가 있었으며, 현재 근무하고 있는 시설의 근무기간은 6년 이상이 2.99(SD=.831), 1년 이하 2.93(SD=.834), 2~5년 2.74(SD=.766) 순으로 나타났다(F=3.2133, p<.05). 현 시설 근무기간에서 사후검증(Scheffe) 결과 6년 이상 집단과 2~5년 집단 간에 유의한 차이가 있었다.

직급은 중간관리자 이상 3.31(SD=.847), 실무자 2.83(SD=.792) 순으로 나타나 직급이 높을수록 전문조직활용의 수준이 높은 것으로 나타났다(t=-2.785 p<.01).

<표4-6> 일반적 특성에 따른 전문조직활용의 차이 분석

구분	N	평균 (M)	표준 편차 (SD)	t/F	P	사후검증 결과	
성별 (N=365)	여성	254	2.91	.824	.620	.536	-
	남성	111	2.85	.795			
연령대 (N=365)	29세이하 ^a	37	2.55	.839	5.639**	.001	a<d (Scheffe)
	30~39세 ^b	74	2.81	.724			
	40~49세 ^c	99	2.79	.673			
	50세이상 ^d	155	3.07	.893			
최종 학력 (N=365)	전문대졸이하	146	2.84	.793	-.891	.374	-
	대졸이상	219	2.92	.830			
자격증 (N=365)	사회복지사	267	2.94	.785	1,933	.054	-
	사회복지사외	98	2.76	.882			
총 근무 (N=365)	4년 이하 ^a	133	2.77	.833	4.246*	.015	a<c (Scheffe)
	5~9년 ^b	92	2.83	.823			
	10년 이상 ^c	140	3.05	.773			
현시설 근무 (N=364)	1년 이하 ^a	102	2.93	.834	3.213**	.041	b<c (Scheffe)
	2~5년 ^b	122	2.74	.766			
	6년이상 ^c	140	2.99	.831			
직급 (N=357)	실무자	285	2.83	.792	-2.785**	.006	-
	중간관리자이상	72	3.13	.847			
분야 (N=351)	노인 ^a	96	2.81	.840	1.248	.288	-
	아동청소년 ^b	61	2.81	.846			
	장애인 ^c	194	2.95	.793			
유형 (N=365)	이용시설	169	2.86	.799	-.760	.448	-
	생활시설	196	2.92	.829			

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

나. 일반적 특성에 따른 전문직정체성의 자율성 집단 간 차이분석

사회복지시설 종사자의 일반적 특성에 따른 전문직정체성의 하위요인 자율성의 차이는 <표4-7>과 같다. 일반적 특성에서 연령대, 최종학력, 유형은 자율성에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 유의미한 변인을 살펴보면, 성별에서 남성이 3.01(SD=.764), 여성이 2.84(SD=.787) 순으로 남성이 자율성의 수준이 높게 나왔다($t=-2.931, p<.01$). 자격증은 사회복지사가 2.99(SD=.732), 사회복지사외가 2.73(SD=.902) 순으로 사회복지사가 자율성이 높게 나왔으며($t=2.542, p<.05$)

사회복지 총 근무기간은 10년 이상이 3.10(SD=.814), 5~9년 2.89(SD=.789), 4년 이하 2.76(SD=.728) 순으로 총 근무기간이 길수록 자율성의 수준이 높게 나왔으며($F=6.3646, p<.01$), 사후검증(Scheffe) 결과 10년 이상 집단과, 4년 이하 집단 간에 유의한 차이가 있었으며, 현재 근무하고 있는 시설의 근무기간은 6년 이상이 3.11(SD=.815), 1년 이하 2.85(SD=.752), 2~5년 2.76(SD=.746) 순으로 나타났다($F=7.636, p<.01$). 현 시설 근무기간에서 사후검증(Scheffe) 결과 6년 이상 집단과 1년 이하, 2~5년 집단 간에 유의한 차이가 있었다.

직급은 중간관리자 이상 3.24(SD=.8707), 실무자 2.85(SD=.737) 순으로 나타나 직급이 높을수록 자율성의 수준이 높은 것으로 나타났다($t=-3.544, p<.01$). 분야는 아동청소년이 3.08(SD=.731), 장애인이 2.98(SD=.793), 노인이 2.67(SD=.776) 순으로 나타났으며($F=6.902, p<.01$), 사후검증(Scheffe) 결과 아동청소년, 장애인, 노인 분야 간에 유의한 차이가 있었다.

<표4-7> 일반적 특성에 따른 자율성의 차이 분석

구분	N	평균 (M)	표준	t/F	P	사후검증 결과	
			편차 (SD)				
성별 (N=365)	여성	254	2.84	.787	-2.931**	.004	-
	남성	111	3.01	.764			

	29세 이하 ^a	37	2.79	.738			
연령대 (N=365)	30~39세 ^b	74	2.90	.755			
	40~49세 ^c	99	2.98	.743	.593	.620	-
	50세 이상 ^d	155	2.93	.844			
최종 학력 (N=365)	전문대졸이하	146	2.83	.817			
	대졸이상	219	2.98	.764	-1.812	.071	-
자격증 (N=365)	사회복지사	267	2.99	.732			
	사회복지사외	98	2.73	.902	2.542*	.012	-
총 근무 (N=365)	4년 이하 ^a	133	2.76	.728			
	5~9년 ^b	92	2.89	.789	6.364**	.002	a<c (Scheffe)
	10년 이상 ^c	140	3.10	.814			
현시설 근무 (N=364)	1년 이하 ^a	102	2.85	.752			
	2~5년 ^b	122	2.76	.746	7.636**	.001	a,b<c (Scheffe)
	6년이상 ^c	140	3.11	.815			
직급 (N=357)	실무자	285	2.85	.737			
	중간관리자이상	72	3.24	.870	-3.544**	.001	-
분야 (N=351)	노인 ^a	96	2.67	.776			
	아동청소년 ^b	61	3.08	.731	6.902**	.001	a<b,c (Scheffe)
	장애인 ^c	194	2.98	.793			
유형 (N=365)	이용시설	169	2.91	.811			
	생활시설	196	2.94	.770	-.353	.725	-

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

다. 일반적 특성에 따른 전문직정체성의 윤리의식 집단 간 차이분석

사회복지시설 종사자의 일반적 특성에 따른 전문직정체성의 하위요인 윤리의식의 차이는 <표4-8>과 같다. 일반적 특성에서 성별, 연령대, 최종학력, 자격증,

사회복지 총 근무기간, 현 시설 근무기간, 직급, 분야, 유형의 모든 영역에서 윤리의식에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

<표4-8> 일반적 특성에 따른 윤리의식의 차이 분석

구분	N	평균 (M)	표준 편차 (SD)	t/F	P	사후검증 결과																																																																																																					
성별 (N=365)	여성	254	4.10	.633	-.467	.641	-																																																																																																				
	남성	111	4.13	.598				연령대 (N=365)	29세이하 ^a	37	3.91	.615	2.443	.064	-	30~39세 ^b	74	4.04	.606	40~49세 ^c	99	4.10	.590	50세이상 ^d	155	4.19	.643	최종 학력 (N=365)	전문대졸이하	146	4.13	.633	.606	.545	-	대졸이상	219	4.09	.616	자격증 (N=365)	사회복지사	267	4.09	.628	-1.213	.226	-	사회복지사외	98	4.18	.603	총 근무 (N=365)	4년 이하 ^a	133	4.12	.581	1.505	.351	-	5~9년 ^b	92	4.03	.737	10년 이상 ^c	140	4.15	.577	현시설 근무 (N=364)	1년 이하 ^a	102	4.16	.564	.438	.646	-	2~5년 ^b	122	4.09	.619	6년이상 ^c	140	4.09	.669	직급 (N=357)	실무자	285	4.08	.639	-1.889	.060	-	중간관리자이상	72	4.23	.555	분야 (N=351)	노인 ^a	96	4.14	.650	.491	.613	-	아동청소년 ^b	61	4.13	.568
연령대 (N=365)	29세이하 ^a	37	3.91	.615	2.443	.064	-																																																																																																				
	30~39세 ^b	74	4.04	.606																																																																																																							
	40~49세 ^c	99	4.10	.590																																																																																																							
	50세이상 ^d	155	4.19	.643																																																																																																							
최종 학력 (N=365)	전문대졸이하	146	4.13	.633	.606	.545	-																																																																																																				
	대졸이상	219	4.09	.616																																																																																																							
자격증 (N=365)	사회복지사	267	4.09	.628	-1.213	.226	-																																																																																																				
	사회복지사외	98	4.18	.603																																																																																																							
총 근무 (N=365)	4년 이하 ^a	133	4.12	.581	1.505	.351	-																																																																																																				
	5~9년 ^b	92	4.03	.737																																																																																																							
	10년 이상 ^c	140	4.15	.577																																																																																																							
현시설 근무 (N=364)	1년 이하 ^a	102	4.16	.564	.438	.646	-																																																																																																				
	2~5년 ^b	122	4.09	.619																																																																																																							
	6년이상 ^c	140	4.09	.669																																																																																																							
직급 (N=357)	실무자	285	4.08	.639	-1.889	.060	-																																																																																																				
	중간관리자이상	72	4.23	.555																																																																																																							
분야 (N=351)	노인 ^a	96	4.14	.650	.491	.613	-																																																																																																				
	아동청소년 ^b	61	4.13	.568																																																																																																							
	장애인 ^c	194	4.07	.618																																																																																																							

유형	이용시설	169	4.11	.638	.037	.970	-
(N=365)	생활시설	196	4.11	.610			

* p<.05, ** p<.01, *** p<.00

라. 일반적 특성에 따른 전문직정체성의 소명의식 집단 간 차이분석

사회복지시설 종사자의 일반적 특성에 따른 전문직정체성의 하위요인 소명의식의 차이는 <표4-9>과 같다. 일반적 특성에서 성별, 최종학력, 자격증, 분야, 유형은 소명의식에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 유의미한 변인을 살펴보면, 연령대에서 50세이상 3.79(SD=.752), 40~49세 3.56(SD=.636), 29세이하 3.54(SD=.699), 30~39세 3.47(SD=.698) 순으로 나타나 나이가 많을수록 소명의식 수준이 높게 나타났고(F=4.520, p<.01), 사후검증(Scheffe) 결과 50세 이상 집단과 30~39세 집단 간에 유의한 차이가 있었다.

사회복지 총 근무기간은 10년 이상이 3.77(SD=.717), 5~9년 3.56(SD=.747), 4년 이하 3.56(SD=.6783) 순으로 총 근무기간이 길수록 소명의식의 수준이 높게 나왔으며(F=3.707, p<.05), 사후검증 결과에 따른 집단 내 차이는 나타나지 않았다. 현재 근무하고 있는 시설의 근무기간은 1년 이하 3.75(SD=.705), 6년 이상이 3.65(SD=.739), 2~5년 3.52(SD=.6866) 순으로 나타났다(F=3.042, p<.05). 사후검증 결과에 따른 집단 내 차이는 나타나지 않았다.

직급은 중간관리자 이상 3.84(SD=.714), 실무자 3.59(SD=.709) 순으로 나타나 직급이 높을수록 소명의식의 수준이 높은 것으로 나타났다(t=-2.737 p<.01).

<표4-9> 일반적 특성에 따른 소명의식의 차이 분석

구분	N	평균 (M)	표준 편차 (SD)	t/F	P	사후검증 결과	
성별 (N=365)	여성	254	3.66	.734	.745	.456	-
	남성	111	3.60	.673			

	29세 이하 ^a	37	3.54	.699			
연령대 (N=365)	30~39세 ^b	74	3.47	.698	4.520**	.004	b<d (Scheffe)
	40~49세 ^c	99	3.56	.636			
	50세 이상 ^d	155	3.79	.752			
최종 학력 (N=365)	전문대졸이하	146	3.65	.662	.169	.866	-
	대졸이상	219	3.63	.751			
자격증 (N=365)	사회복지사	267	3.67	.739	1.266	.206	-
	사회복지사외	98	3.56	.648			
총 근무 (N=365)	4년 이하 ^a	133	3.56	.678	3.707*	.025	-
	5~9년 ^b	92	3.56	.747			
	10년 이상 ^c	140	3.77	.717			
현시설 근무 (N=364)	1년 이하 ^a	102	3.75	.705	3.042*	.049	-
	2~5년 ^b	122	3.52	.686			
	6년이상 ^c	140	3.65	.739			
직급 (N=357)	실무자	285	3.59	.709	-2.737**	.007	-
	중간관리자이상	72	3.84	.714			
분야 (N=351)	노인 ^a	96	3.50	.625	2.207	.112	-
	아동청소년 ^b	61	3.63	.747			
	장애인 ^c	194	3.68	.745			
유형 (N=365)	이용시설	169	3.59	.693	-1.269	.205	-
	생활시설	196	3.68	.734			

* p<.05, ** p<.01, *** p<.00

(2) 일반적 특성에 따른 인권의식의 집단 간 차이 분석

사회복지시설 종사자의 일반적 특성에 따른 인권의식의 차이는 <표4-10>와 같다. 먼저, 일반적 특성에서 성별, 연령대, 최종학력, 현 시설근무기간, 유형에서

는 인권의식에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 유의미한 변인에서 자격증은 사회복지사가 2.15(SD=.594), 사회복지사외가 2.36(SD=.535) 순으로 나타났으며 ($t=-2.997, p<.001$), 사회복지 총 근무기간은 10년이상 2.11(SD=.594), 5~9년 2.16(SD=.509), 4년 이하가 2.34(SD=.605) 순으로 나타나 근무기간이 긴 집단이 다른 집단에 비해 상대적으로 높은 것으로 조사되었으며($F=5.695, p<.01$), 사후검증(Scheffe) 결과 10년 이상 집단과, 4년 이하 집단 간에 유의한 차이가 있었으며, 직급의 경우 중간관리자 이상 2.03(SD=.586) 실무자 2.25(SD=.577) 순으로 중간관리자 이상이 인권의식이 높았으며($t=2.860, p<.01$), 분야는 장애인 2.13(SD=.608), 아동청소년 2.30(SD=.579), 노인 2.34(SD=.493) 순으로 나타났다 ($F=5.167, p<.01$). 분야 사후검증(Scheffe) 결과 노인 집단과 장애인 집단 간에 유의한 차이가 있었다.

<표4-10> 일반적 특성에 따른 인권의식의 차이 분석

구분	N	평균(M)	표준 편차 (SD)	t/F	P	사후검증 결과	
성별 (N=365)	여성	254	2.20	.582	-.449	.654	-
	남성	111	2.23	.596			
연령대 (N=365)	29세이하 ^a	37	2.22	.560	.219	.884	-
	30~39세 ^b	74	2.19	.568			
	40~49세 ^c	99	2.18	.540			
	50세이상 ^d	155	2.23	.629			
최종 학력 (N=365)	전문대졸이하	146	2.26	.567	1.312	.190	-
	대졸이상	219	2.18	.595			
자격증 (N=365)	사회복지사	267	2.15	.594	-2.997**	.003	-
	사회복지사외	98	2.36	.535			

총 근무 (N=365)	4년 이하 ^a	133	2.34	.605			a>c (Scheffe)
	5~9년 ^b	92	2.16	.509	5.695**	.004	
	10년 이상 ^c	140	2.11	.594			
현시설 근무 (N=364)	1년 이하 ^a	102	2.28	.609			-
	2~5년 ^b	122	2.25	.575	2.496	.084	
	6년 이상 ^c	140	2.13	.567			
직급 (N=357)	실무자	285	2.25	.577			-
	중간관리자이상	72	2.03	.586	2.860**	.004	
분야 (N=351)	노인 ^a	96	2.34	.493			a>c (Scheffe)
	아동청소년 ^b	61	2.30	.579	5.167**	.006	
	장애인 ^c	194	2.13	.608			
유형 (N=365)	이용시설	169	2.19	.566			-
	생활시설	196	2.23	.603	-.683	.495	

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

가. 일반적 특성에 따른 인권의식의 사생활보호 집단 간 차이분석

사회복지시설 종사자의 일반적 특성에 따른 인권의식의 하위요인 사생활보호권의 차이는 <표4-11>와 같다. 일반적 특성에서 성별, 연령대, 최종학력, 자격증, 현 시설근무기간, 직급, 분야, 유형에서는 인권의식에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 사회복지 총 근무기간에서만 유의미하였는데 5~9년 1.67(SD=.649), 10년 이상 1.73(SD=.692), 4년 이하가 1.97(SD=.765) 순으로 나타났다.(F=6.371, p<.01). 사후검증(Scheffe) 결과 4년 이하집단과, 5~9년, 10년 이상 집단 간에 유의한 차이가 있었다.

<표4-11> 일반적 특성에 따른 사생활보호권의 차이 분석

구분	N	평균(M)	표준 편차 (SD)	t/F	P	사후검증 결과	
성별 (N=365)	여성	254	1.78	.704	.888	.375	-
	남성	111	1.85	.755			
연령대 (N=365)	29세이하 ^a	37	1.84	.674	.620	.602	-
	30~39세 ^b	74	1.81	.711			
	40~49세 ^c	99	1.72	.628			
	50세이상 ^d	155	1.84	.788			
최종 학력 (N=365)	전문대졸이하	146	1.79	.766	-.247	.805	-
	대졸이상	219	1.81	.689			
자격증 (N=365)	사회복지사	267	1.77	.714	-1.389	.166	-
	사회복지사외	98	1.89	.733			
총 근무 (N=365)	4년 이하 ^a	133	1.97	.765	6.371**	.002	a<b,c (Scheffe)
	5~9년 ^b	92	1.67	.649			
	10년 이상 ^c	140	1.73	.692			
현시설 근무 (N=364)	1년 이하 ^a	102	1.89	.745	2.770	.064	-
	2~5년 ^b	122	1.86	.730			
	6년이상 ^c	140	1.70	.681			
직급 (N=357)	실무자	285	1.83	.720	1.212	.226	-
	중간관리자이상	72	1.71	.720			
분야 (N=351)	노인 ^a	96	1.84	.694	.746	.475	-
	아동청소년 ^b	61	.187	.699			
	장애인 ^c	194	1.76	.736			
유형 (N=365)	이용시설	169	1.79	.652	-.431	.667	-
	생활시설	196	1.82	.775			

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

나. 일반적 특성에 따른 인권의식의 자기결정권 집단 간 차이분석

사회복지시설 종사자의 일반적 특성에 따른 인권의식의 하위요인 자기결정권의 차이는 <표4-12>와 같다.

일반적 특성에서 성별, 연령대, 현 시설근무기간, 유형에서는 자기결정권에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 유의미한 변인에서 최종학력은 대졸이상이 2.54(SD=.682), 전문대졸 이하가 2.72(SD=.597) 순으로 나타났다($t=2.636, p<.01$). 자격증은 사회복지사가 2.54(SD=.652), 사회복지사외가 2.83(SD=.616) 순으로 나타났다($t=-3.847, p<.001$), 사회복지 총 근무기간은 10년이상 2.50(SD=.669), 5~9년 2.65(SD=.625), 4년 이하가 2.71(SD=.647) 순으로 나타나 근무기간이 긴 집단이 다른 집단에 비해 상대적으로 높은 것으로 조사되었으며($F=3.6285, p<.05$), 사후검증(Scheffe) 결과 10년 이상 집단과, 4년 이하 집단 간에 유의한 차이가 있었으며, 직급의 경우 중간관리자 이상 2.35(SD=.617) 실무자 2.68(SD=.651) 순으로 중간관리자 이상이 높았으며($t=3.784, p<.001$), 분야는 장애인 2.50(SD=.644), 아동청소년 2.73(SD=.712), 노인 2.84(SD=.559) 순으로 나타났다($F=5.167, p<.01$). 분야 사후검증(Scheffe) 결과 장애인 집단과, 노인 집단, 아동청소년 집단 간에 유의한 차이가 있었다.

<표4-12> 일반적 특성에 따른 자기결정권의 차이 분석

구분	N	평균(M)	표준 편차 (SD)	t/F	P	사후검증 결 과	
성별 (N=365)	여성	254	2.62	.666	.173	.863	-
	남성	111	2.60	.632			
연령대 (N=365)	29세이하 ^a	37	2.60	.615	.098	.961	-
	30~39세 ^b	74	2.58	.646			
	40~49세 ^c	99	2.63	.618			
	50세이상 ^d	155	2.62	.695			

최종 학력 (N=365)	전문대졸이하	146	2.72	.597	2.636**	.009	-
	대졸이상	219	2.54	.682			
자격증 (N=365)	사회복지사	267	2.54	.652	-3.847***	.000	-
	사회복지사외	98	2.83	.616			
총 근무 (N=365)	4년 이하 ^a	133	2.71	.647	3.629*	.028	a>c (Scheffe)
	5~9년 ^b	92	2.65	.625			
	10년 이상 ^c	140	2.50	.669			
현시설 근무 (N=364)	1년 이하 ^a	102	2.67	.673	.980	.376	-
	2~5년 ^b	122	2.64	.589			
	6년이상 ^c	140	2.56	.692			
직급 (N=357)	실무자	285	2.68	.651	3.784***	.000	-
	중간관리자이상	72	2.35	.617			
분야 (N=351)	노인 ^a	96	2.84	.559	10.312***	.000	a,b>c (Scheffe)
	아동청소년 ^b	61	2.73	.712			
	장애인 ^c	194	2.50	.644			
유형 (N=365)	이용시설	169	2.59	.644	-.754	.451	-
	생활시설	196	2.64	.665			

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

(3) 일반적 특성에 따른 직무만족의 집단 간 차이 분석

사회복지시설 종사자의 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이는 <표4-13>과 같다.

일반적 특성에서 성별, 연령대, 최종학력, 자격증, 사회복지 총 근무기간, 직급, 유형에서는 직무만족에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 유의미한 변인에서 현재 근무하는 시설에서 근무기간은 1년 이하 3.49(SD=.555), 2~5년 3.33(SD=.528), 6

년 이상 3.27(SD=.549)로 나타났으며(F=5.063, p<.01), 사후검증(Scheffe) 결과 1년 이하과 6년 이상 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 분야는 장애인 3.39(SD=.445), 노인 3.33(SD=.400), 아동청소년 3.19(SD=.445)로 나타났으며(F=4.885, p<.01), 사후검증(Scheffe) 결과 장애인 집단과 아동청소년 집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표4-13> 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이 분석

구분	N	평균(M)	표준 편차 (SD)	t/F	P	사후검증 결 과	
성별 (N=365)	여성	254	3.33	.557	-1.345	.179	-
	남성	111	3.41	.527			
연령대 (N=365)	29세이하 ^a	37	3.46	.519	2.308	.076	-
	30~39세 ^b	74	3.36	.494			
	40~49세 ^c	99	3.24	.565			
	50세이상 ^d	155	3.40	.563			
최종 학력 (N=365)	전문대졸이하	146	3.41	.547	1.642	.102	-
	대졸이상	219	3.31	.548			
자격증 (N=365)	사회복지사	267	3.36	.561	.347	.729	-
	사회복지사외	98	3.34	.518			
총 근무 (N=365)	4년 이하 ^a	133	3.38	.545	.409	.665	-
	5~9년 ^b	92	3.31	.551			
	10년 이상 ^c	140	3.35	.553			
현시설 근무 (N=364)	1년 이하 ^a	102	3.49	.555	5.063**	.007	a>c (Scheffe)
	2~5년 ^b	122	3.33	.528			
	6년이상 ^c	140	3.27	.549			

직급 (N=357)	실무자	285	3.33	.543	-1.669	.096	-
	중간관리자이상	72	3.45	.560			
분야 (N=351)	노인 ^a	96	3.39	.475	4.946**	.008	b<c (Scheffe)
	아동청소년 ^b	61	3.14	.536			
	장애인 ^c	194	3.38	.571			
유형 (N=365)	이용시설	169	3.33	.563	-.818	.414	-
	생활시설	196	3.37	.536			

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

가. 일반적 특성에 따른 직무만족의 직무 집단 간 차이분석

사회복지시설 종사자의 일반적 특성에 따른 직무만족의 하위요인 직무의 차이는 <표4-14>와 같다.

일반적 특성에서 성별, 최종학력, 자격증, 현 시설 근무기간, 분야, 유형에서는 직무에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 유의미한 변인에서 연령대는 50세이상 3.92(SD=.700), 30~39세 3.76(SD=.649), 40~49세 3.73(SD=.637), 29세이하 3.65(SD=.527) 순으로 나타났다(F=2.896, p<.05). 사회복지시설 총 근무기간은 10년 이상 3.93(SD=.677), 5~9년 3.80(SD=.631), 4년 이하 3.69(SD=.652)으로 나타났다(F=2.421, p<.05), 사후검증(Scheffe) 결과 10년 이상 집단과 4년 이하 집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 직급은 중간관리자 이상 4.06(SD=.665), 실무자 3.75(SD=.647)로 직급이 높은 것으로 나타났다(t=-3.522, p<.001).

<표4-14> 일반적 특성에 따른 직무의 차이 분석

구분	N	평균(M)	표준 편차 (SD)	t/F	P	사후검증 결과	
성별 (N=365)	여성	254	3.82	.674	.329	.743	-
	남성	111	3.79	.638			
연령대 (N=365)	29세이하 ^a	37	3.65	.527	2.896*	.035	-
	30~39세 ^b	74	3.76	.649			
	40~49세 ^c	99	3.73	.637			
	50세이상 ^d	155	3.92	.700			
최종 학력 (N=365)	전문대졸이하	146	3.79	.636	-.428	.669	-
	대졸이상	219	3.82	.681			
자격증 (N=365)	사회복지사	267	3.84	.672	1.556	.121	-
	사회복지사외	98	3.72	.631			
총 근무 (N=365)	4년 이하 ^a	133	3.69	.652	4.426*	.013	a<c (Scheffe)
	5~9년 ^b	92	3.80	.631			
	10년 이상 ^c	140	3.93	.677			
현시설 근무 (N=364)	1년 이하 ^a	102	3.78	.704	.609	.544	-
	2~5년 ^b	122	3.78	.651			
	6년이상 ^c	140	3.86	.644			
직급 (N=357)	실무자	285	3.75	.647	-3.522***	.000	-
	중간관리자이상	72	4.06	.665			
분야 (N=351)	노인 ^a	96	3.74	.602	1.452	.235	-
	아동청소년 ^b	61	3.71	.688			
	장애인 ^c	194	3.85	.687			
유형 (N=365)	이용시설	169	3.81	.640	-.003	.998	-
	생활시설	196	3.81	.683			

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

나. 일반적 특성에 따른 직무만족의 감독 집단 간 차이분석

사회복지시설 종사자의 일반적 특성에 따른 직무만족의 하위요인 감독의 차이는 <표4-15>와 같다.

일반적 특성에서 연령대, 최종학력, 자격증, 사회복지 총 근무기간, 현 시설 근무기간, 직급, 유형에서는 감독에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 유의미한 변인에서 성별은 남성 3.79(SD=.711), 여성 3.57(SD=.789) 순으로 나타났고($t=-2.581$, $p<.01$), 분야는 장애인 3.72(SD=.783), 노인 3.55(SD=.679), 아동청소년 3.38(SD=.820)로 나타났으며($F=5.201$, $p<.01$), 사후검증(Scheffe) 결과 장애인 집단과 아동청소년 집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표4-15> 일반적 특성에 따른 감독의 차이 분석

구분	N	평균(M)	표준 편차 (SD)	t/F	P	사후검증 결과	
성별 (N=365)	여성	254	3.57	.789	-2.581**	.010	-
	남성	111	3.79	.711			
연령대 (N=365)	29세이하 ^a	37	3.81	.707	1.399	.243	-
	30~39세 ^b	74	3.72	.760			
	40~49세 ^c	99	3.56	.822			
	50세이상 ^d	155	3.60	.756			
최종 학력 (N=365)	전문대졸이하	146	3.63	.792	-.170	.865	-
	대졸이상	219	3.64	.760			
자격증 (N=365)	사회복지사	267	3.65	.794	.813	.417	-
	사회복지사외	98	3.58	.708			
총 근무 (N=365)	4년 이하 ^a	133	3.62	.726	.087	.917	-
	5~9년 ^b	92	3.62	.786			
	10년 이상 ^c	140	3.65	.809			

현시설 근무 (N=364)	1년 이하 ^a	102	3.77	.775	2.605	.075	-
	2~5년 ^b	122	3.62	.692			
	6년이상 ^c	140	3.54	.827			
직급 (N=357)	실무자	285	3.62	.753	2.605	.075	-
	중간관리자이상	72	3.71	.832			
분야 (N=351)	노인 ^a	96	3.55	.679	5.201**	.006	b<c (Scheffe)
	아동청소년 ^b	61	3.38	.820			
	장애인 ^c	194	3.72	.783			
유형 (N=365)	이용시설	169	3.65	.767	.490	.624	-
	생활시설	196	3.62	.778			

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

다. 일반적 특성에 따른 직무만족의 보수 집단 간 차이분석

사회복지시설 종사자의 일반적 특성에 따른 직무만족의 하위요인 보수의 차이는 <표4-16>와 같다.

일반적 특성에서 성별, 연령대, 최종학력, 자격증, 사회복지 총 근무기간, 현 시설 근무기간, 직급에서는 감독에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 유의미한 변인에서 분야는 장애인 3.09(SD=.818), 노인 2.98(SD=.700), 아동청소년 2.67(SD=.751)로 나타났으며(F=6.910, p<.01), 사후검증(Scheffe) 결과 아동청소년 집단과 장애인, 노인 집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 유형은 생활시설이 3.14(SD=.765), 이용시설이 2.87(SD=.802) 순으로 나타났다(t=-3.274, p<.01).

<표4-16> 일반적 특성에 따른 보수의 차이 분석

	구분	N	평균(M)	표준 편차 (SD)	t/F	P	사후검증 결과																																																																																																																
성별 (N=365)	여성	254	2.99	.804	.807	.420	-																																																																																																																
	남성	111	3.07	.767				연령대 (N=365)	29세이하 ^a	37	3.18	.724	1.563	.198	-	30~39세 ^b	74	3.01	.728	40~49세 ^c	99	2.89	.841	50세이상 ^d	155	3.06	.801	최종 학력 (N=365)	전문대졸이하	146	3.09	.737	1.414	.158	-	대졸이상	219	2.97	.826	자격증 (N=365)	사회복지사	267	3.04	.808	.758	.449	-	사회복지사외	98	2.96	.749	총 근무 (N=365)	4년 이하 ^a	133	2.98	.787	1.420	.243	-	5~9년 ^b	92	2.94	.725	10년 이상 ^c	140	3.10	.837	현시설 근무 (N=364)	1년 이하 ^a	102	3.17	.780	2.687	.069	-	2~5년 ^b	122	2.94	.774	6년이상 ^c	140	2.97	.811	직급 (N=357)	실무자	285	2.99	.772	-1.698	.090	-	중간관리자이상	72	3.16	.862	분야 (N=351)	노인 ^a	96	2.98	.700	6.910**	.001	b<a, c (Scheffe)	아동청소년 ^b	61	2.67	.751	장애인 ^c	194	3.09	.818	유형 (N=365)	이용시설	169	2.87	.802	-3.274**	.001	-
연령대 (N=365)	29세이하 ^a	37	3.18	.724	1.563	.198	-																																																																																																																
	30~39세 ^b	74	3.01	.728																																																																																																																			
	40~49세 ^c	99	2.89	.841																																																																																																																			
	50세이상 ^d	155	3.06	.801																																																																																																																			
최종 학력 (N=365)	전문대졸이하	146	3.09	.737	1.414	.158	-																																																																																																																
	대졸이상	219	2.97	.826																																																																																																																			
자격증 (N=365)	사회복지사	267	3.04	.808	.758	.449	-																																																																																																																
	사회복지사외	98	2.96	.749																																																																																																																			
총 근무 (N=365)	4년 이하 ^a	133	2.98	.787	1.420	.243	-																																																																																																																
	5~9년 ^b	92	2.94	.725																																																																																																																			
	10년 이상 ^c	140	3.10	.837																																																																																																																			
현시설 근무 (N=364)	1년 이하 ^a	102	3.17	.780	2.687	.069	-																																																																																																																
	2~5년 ^b	122	2.94	.774																																																																																																																			
	6년이상 ^c	140	2.97	.811																																																																																																																			
직급 (N=357)	실무자	285	2.99	.772	-1.698	.090	-																																																																																																																
	중간관리자이상	72	3.16	.862																																																																																																																			
분야 (N=351)	노인 ^a	96	2.98	.700	6.910**	.001	b<a, c (Scheffe)																																																																																																																
	아동청소년 ^b	61	2.67	.751																																																																																																																			
	장애인 ^c	194	3.09	.818																																																																																																																			
유형 (N=365)	이용시설	169	2.87	.802	-3.274**	.001	-																																																																																																																
	생활시설	196	3.14	.765																																																																																																																			

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

라. 일반적 특성에 따른 직무만족의 승진 집단 간 차이분석

사회복지시설 종사자의 일반적 특성에 따른 직무만족의 하위요인 승진의 차이는 <표4-17>과 같다.

일반적 특성에서 성별, 연령대, 최종학력, 자격증, 사회복지 총 근무기간, 직급, 유형에서는 승진에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 유의미한 변인에서 현 기관 근무기간은 1년 이하 2.78(SD=.637), 2~5년 2.63(SD=.670), 6년 이상 2.53(SD=.729)으로 나타났으며(F=3.905, p<.05), 사후검증(Scheffe) 결과 1년 이하 집단과 6년 이상 집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 분야는 노인 3.73(SD=.683), 장애인 2.64(SD=.688), 아동청소년 2.35(SD=.610)로 나타났으며(F=6.209, p<.01), 사후검증(Scheffe) 결과 노인, 아동청소년 집단과 장애인 집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표4-17> 일반적 특성에 따른 승진의 차이 분석

구분	N	평균(M)	표준 편차 (SD)	t/F	P	사후검증 결 과	
성별 (N=365)	여성	254	2.61	.691	-1.191	.235	-
	남성	111	2.70	.683			
연령대 (N=365)	29세이하 ^a	37	2.86	.581	2.540	.056	-
	30~39세 ^b	74	2.73	.645			
	40~49세 ^c	99	2.55	.675			
	50세이상 ^d	155	2.59	.731			
최종 학력 (N=365)	전문대졸이하	146	2.71	.726	1.596	.111	-
	대졸이상	219	2.59	.661			
자격증 (N=365)	사회복지사	267	2.63	.694	-.303	.762	-
	사회복지사외	98	2.65	.680			

총 근무 (N=365)	4년 이하 ^a	133	2.70	.684			
	5~9년 ^b	92	2.65	.662	1.610	.201	-
	10년 이상 ^c	140	2.56	.708			
현시설 근무 (N=364)	1년 이하 ^a	102	2.78	.637			
	2~5년 ^b	122	2.63	.670	3.905*	.021	a>c (Scheffe)
	6년 이상 ^c	140	2.53	.729			
직급 (N=357)	실무자	285	2.61	.663			
	중간관리자이상	72	2.75	.756	-1.461	.145	-
분야 (N=351)	노인 ^a	96	2.73	.683			
	아동청소년 ^b	61	2.35	.610	6.209**	.002	a,c>b (Scheffe)
	장애인 ^c	194	2.64	.688			
유형 (N=365)	이용시설	169	2.65	.725			
	생활시설	196	2.62	.658	.450	.653	-

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

마. 일반적 특성에 따른 직무만족의 동료관계 집단 간 차이분석

사회복지시설 종사자의 일반적 특성에 따른 직무만족의 하위요인 동료관계의 차이는 <표4-18>과 같다.

일반적 특성에서 성별, 연령대, 최종학력, 직급, 분야, 유형에서는 동료관계에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 유의미한 변인에서 자격증은 사회복지사가 3.65(SD=.794), 사회복지사외가 3.58(SD=.708) 순으로 나타났다(t=2.132, p<.05). 사회복지시설 총 근무기간은 4년 이하 4.07(SD=.718), 5~9년 3.88(SD=.771), 10년 이상 3.86(SD=.734) 순으로 나타났으며(F=3.291, p<.05), 사후검증(Scheffe) 결과 10년 이상 집단과 4년 이하 집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 현 기관에서 근무기간은 1년 이하 4.13(SD=.763), 2~5년 3.94(SD=.685), 6년

이상 3.80(SD=.747)으로 나타났으며(F=6.336, p<.01), 사후검증(Scheffe) 결과 1년 이하 집단과 6년 이상 집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표4-18> 일반적 특성에 따른 동료관계의 차이 분석

구분	N	평균(M)	표준 편차 (SD)	t/F	P	사후검증 결과	
성별 (N=365)	여성	254	3.92	.752	-.975	.330	-
	남성	111	4.00	.718			
연령대 (N=365)	29세이하 ^a	37	4.18	.686	2.529	.056	-
	30~39세 ^b	74	4.04	.622			
	40~49세 ^c	99	3.90	.795			
	50세이상 ^d	155	3.86	.761			
최종 학력 (N=365)	전문대졸이하	146	3.93	.689	-.224	.823	-
	대졸이상	219	3.95	.777			
자격증 (N=365)	사회복지사	267	3.99	.738	2.132*	.034	-
	사회복지사외	98	3.81	.740			
총 근무 (N=365)	4년 이하 ^a	133	4.07	.718	3.291*	.038	a>c (Scheffe)
	5~9년 ^b	92	3.88	.771			
	10년 이상 ^c	140	3.86	.734			
현시절 근무 (N=364)	1년 이하 ^a	102	4.13	.763	6.336**	.002	a>c (Scheffe)
	2~5년 ^b	122	3.94	.685			
	6년이상 ^c	140	3.80	.747			
직급 (N=357)	실무자	285	3.91	.747	-1.370	.171	-
	중간관리자이상	72	4.04	.661			

분야 (N=351)	노인 ^a	96	3.91	.681						
	아동청소년 ^b	61	3.93	.925				.098	.907	-
	장애인 ^c	194	3.95	.714						
유형 (N=365)	이용시설	169	3.96	.727						
	생활시설	196	3.93	.756				.406	.685	-

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

바. 일반적 특성에 따른 직무만족의 기관 집단 간 차이분석

사회복지시설 종사자의 일반적 특성에 따른 직무만족의 하위요인 기관의 차이는 <표4-19>과 같다.

일반적 특성에서 연령대, 사회복지 총 근무기간, 현 시설 근무기간, 직급, 유형에서는 기관에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 유의미한 변인에서 성별은 남성이 3.44(SD=.664), 여성이 3.25(SD=.711) 순으로 남성이 높게 나타났다.708) 순으로 나타났다(t=-2.359, p<.05). 최종학력은 전문대졸 이하가 3.48(SD=.703), 대졸 이상이 3.19(SD=.678) 순으로 전문대졸 이하가 높게 나타났다(t=3.962, p<.001). 분야는 노인 3.49(SD=.618), 장애인 3.29(SD=.330), 아동청소년 3.02(SD=.742)로 나타났다(F=8.631, p<.001), 사후검증(Scheffe) 결과 노인, 장애인 집단과 아동청소년 집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표4-19> 일반적 특성에 따른 기관의 차이 분석

구분	N	평균(M)	표준	t/F	P	사후검증 결과	
			편차 (SD)				
성별 (N=365)	여성	254	3.25	.711	-2.359*	.019	-
	남성	111	3.44	.664			

	29세이하 ^a	37	3.41	.843			
연령대 (N=365)	30~39세 ^b	74	3.34	.652	1.575	.195	-
	40~49세 ^c	99	3.18	.680			
	50세이상 ^d	155	3.35	.698			
최종 학력 (N=365)	전문대졸이하	146	3.48	.703	3.962***	.000	-
	대졸이상	219	3.19	.678			
자격증 (N=365)	사회복지사	267	3.29	.706	-.792	.429	-
	사회복지사외	98	3.35	.691			
총 근무 (N=365)	4년 이하 ^a	133	3.33	.693	.282	.755	-
	5~9년 ^b	92	3.26	.780			
	10년 이상 ^c	140	3.31	.658			
현시설 근무 (N=364)	1년 이하 ^a	102	3.42	.701	1.877	.155	-
	2~5년 ^b	122	3.26	.717			
	6년이상 ^c	140	3.26	.686			
직급 (N=357)	실무자	285	3.28	.706	-1.371	.171	-
	중간관리자이상	72	3.41	.667			
분야 (N=351)	노인 ^a	96	3.49	.618	8.631***	.000	a,c>b (Scheffe)
	아동청소년 ^b	61	3.02	.742			
	장애인 ^c	194	3.29	.330			
유형 (N=365)	이용시설	169	3.28	.701	-.654	.514	-
	생활시설	196	3.33	.703			

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

사. 일반적 특성에 따른 직무만족의 전·이직 집단 간 차이분석

사회복지시설 종사자의 일반적 특성에 따른 직무만족의 하위요인 전·이직의 차이는 <표4-20>과 같다.

일반적 특성에서 성별, 최종학력, 자격증유무, 사회복지 총 근무기간, 직급, 분야, 유형은 전·이직에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 유의미한 변인에서 연령대는 50세 이상 3.39(SD=1.055), 29세 이하 3.16(SD=1.129), 30~39세 2.92(SD=.996), 40~49세 2.85(SD=.993) 순으로 나타났으며, 사후검증(Scheffe) 결과 30~39세 집단과 40~49세 집단이 50세 이상 집단과 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(F=6.573, p<.001). 현 시설 근무기간은 1년 이하 3.39(SD=.994), 2~5년 3.12(SD=1.090), 6년 이상 2.94(SD=1.045) 순으로 나타났으며(F=5.572, p<.05), 사후검증(Scheffe) 결과 1년 이하 집단과 6년 이상 집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표4-20> 일반적 특성에 따른 전·이직의 차이 분석

구분	N	평균(M)	표준 편차 (SD)	t/F	P	사후검증 결과	
성별 (N=365)	여성	254	3.14	1.066	.394	.694	-
	남성	111	3.09	1.045			
연령대 (N=365)	29세이하 ^a	37	3.16	1.129	6.572***	.000	b,c>d (Scheffe)
	30~39세 ^b	74	2.92	.996			
	40~49세 ^c	99	2.85	.993			
	50세이상 ^d	155	3.39	1.055			
최종 학력 (N=365)	전문대졸이하	146	3.25	1.086	1.839	.067	-
	대졸이상	219	3.04	1.033			

자격증 (N=365)	사회복지사	267	3.07	1.055	.985	.101	-
	사회복지사외	98	3.27	1.059			
총 근무 (N=365)	4년 이하 ^a	133	3.27	1.053	1.960	.142	-
	5~9년 ^b	92	3.05	1.048			
	10년 이상 ^c	140	3.03	1.063			
현시설 근무 (N=364)	1년 이하 ^a	102	3.39	.994	5.572*	.004	a<c (Scheffe)
	2~5년 ^b	122	3.12	1.090			
	6년이상 ^c	140	2.94	1.045			
직급 (N=357)	실무자	285	3.15	1.048	.790	.430	-
	중간관리자이상	72	3.04	1.070			
분야 (N=351)	노인 ^a	96	3.32	.953	2.873	.058	-
	아동청소년 ^b	61	2.92	1.042			
	장애인 ^c	194	3.09	1.110			
유형 (N=365)	이용시설	169	3.06	1.102	.501	.289	-
	생활시설	196	3.18	1.019			

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

4. 일반적 특성과 주요 변수들과의 상관관계 분석

연구 모형에 있는 주요 변수들 간의 상관관계를 분석하면 <표4-21>과 같다. 먼저 일반적 특성 중 성별은 전문직정체성 하위요인 중 자율성($r=.152, <.01$)과 직무만족의 하위요인 중 감독($r=.134, <.05$)와 기관($r=.123, <.05$)에서 유의미한 상관관계를 나타냈다. 연령은 전문직정체성 하위요인 중 전문조직활용($r=.196, <.01$), 윤리의식($r=.140, <.01$), 소명의식($r=.165, <.01$), 전문직정체성 하위요인 중

직무($r=.136, <.01$), 승진($r=-.121, <.05$), 동료관계($r=-.138, <.01$), 전·이직($r=-.143, <.01$)에서 상관관계가 나타났으며, 인권의식에서는 유의미한 상관관계가 나타나지 않았다. 사회복지시설 총 근무기간은 전문직정체성 하위요인 중 전문조직활용($r=.145, <.01$), 자율성($r=.183, <.01$), 소명의식($r=.126, <.05$)에서 정적 상관관계를 나타냈으며, 인권의식 하위요인 중 사생활보호권($r=-.147, <.01$), 자기결정권($r=-.137, <.01$)에서 부(-)적 상관관계를 나타냈다. 직무만족 하위요인 중 직무($r=.154, <.01$)에서는 정(+)적 상관관계, 동료관계($r=-.124, <.05$)에서는 부(-)적 상관관계를 나타냈다. 현 기관 근무기간은 전문직정체성 하위요인 중 자율성($r=.146, <.01$)에서 정(+)적 상관관계를 나타냈고, 인권의식 하위요인 중 사생활보호권($r=-.116, <.05$)에서 부(-)적 상관관계를 나타냈고, 직무만족 하위요인 중 감독($r=-.117, <.05$), 승진($r=-.145, <.01$), 동료관계($r=-.184, <.01$)에서는 부적(-)적 상관관계를 전·이직($r=.154, <.01$)에서는 정적(+) 상관관계를 나타냈다. 직급은 전문직정체성 하위요인 중 전문조직활용($r=.146, <.01$), 자율성($r=.203, <.01$), 소명의식($r=.144, <.01$)에서 정(+)적인 상관관계를 나타냈고, 인권의식 하위요인 중 자기결정권($r=-.197, <.01$)에서 부(-)적 상관관계를 나타냈으며, 직무만족 하위요인 중 직무($r=.184, <.01$)에서 정(+)적 상관관계를 나타냈다.

직무만족 하위요인에 대한 전문직정체성 하위요인과 인권의식 하위요인과의 관계를 살펴보면, 전문직정체성은 직무, 감독, 보수, 승진, 기관에서는 정(+)적 상관관계를 전·이직에서는 부(-)적 상관관계를 나타냈다. 직무는 전문조직활용($r=.342, <.01$), 자율성($r=.290, <.01$), 윤리의식($r=.394, <.01$), 소명의식($r=.394, <.01$)은 다른 요인에 비해 다소 높은 상관관계를 나타냈으며, 인권의식에서는 직무, 감독, 보수, 동료관계에서 부(-)적 상관관계를 나타냈다.

<표4-21> 일반적 특성과 주요변수들과의 상관관계

(N=365)

구분	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1.성별 ¹⁾	1																						
2.연령	-.270**	1																					
3.최종학력	-.044	-.089	1																				
4.자격증 유무 ²⁾	.172**	-.232**	.237**	1																			
5.총 근무기간	-.001	.377**	.102	.142**	1																		
6.현기관 근무기간	.004	.268**	-.005	-.037	.603**	1																	
7.직급	.012	.180**	.120*	.110*	.406**	.200**	1																
8.분야	.217**	-.055	.082	.277**	.178**	.026	.167**	1															
9.유형 ³⁾	.043	-.055	.063	.067	.030	.064	.150**	.174**	1														
전 문 직 정 체 성																							
10.전문조직활용	-.032	.196**	.047	.101	.145**	.040	.146**	.084	-.040	1													
11.자율성	.152**	.043	.035	.145**	.183**	.146**	.203**	.039	-.019	.192**	1												
12.윤리의식	.025	.140**	-.032	-.064	.020	-.044	.100	-.053	.002	.223**	.131*	1											
13.소명 의식	-.039	.165**	-.009	.036	.126*	-.046	.144**	.094	-.066	.326**	.283**	.492**	1										
인 권 의 식																							
14.사생활 보호권	.047	.013	.013	-.073	-.147**	-.116*	-.064	-.064	-.022	-.007	-.004	-.101	-.135**	1									
15.자기 결정권	-.009	.020	-.137**	-.198**	-.137**	-.070	-.197**	-.230**	-.040	-.045	-.136**	-.100	-.172**	.450**	1								
직 무 만 족																							
16.직무	-.017	.136**	.022	.081	.154**	.052	.184**	.030	.000	.342**	.290**	.394**	.620**	-.188**	-.168**	1							
17.감독	.134*	-.088	.009	.043	.019	-.117*	.044	.154**	.026	.167**	.157**	.169**	.342**	-.110*	-.131*	.504**	1						
18.보수	.042	-.015	-.074	.040	.067	-.036	.030	.146**	-.169**	.255**	.141**	.088	.321**	-.080	-.128*	.372**	.528**	1					
19.승진	.032	-.121*	-.084	-.016	-.033	-.145**	.077	.042	.024	.272**	.075	.048	.200**	.022	-.018	.239**	.440**	.664**	1				
20.동료관계	.051	-.138**	.012	.111*	-.124*	-.184**	.073	.021	.021	.036	.063	.334**	.375**	-.109*	-.122*	.423**	.466**	.350**	.276**	1			
21.기관	.123*	-.015	-.204**	-.042	-.010	-.087	.073	-.012	-.034	.270**	.141**	.220**	.368**	-.074	-.008	.417**	.530**	.638**	.614**	.415**	1		
22.전·이직	-.021	.136**	-.036	-.036	.036	-.172**	-.042	-.068	-.056	.134*	.123*	.162**	.375**	.061	-.022	.339**	.307**	.339**	.241**	.301**	.460**	1	

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

1)더미성별: 여자=0, 남자=1, 2) 더미자격 : 무=0, 유=1, 3)더미유형: 생활시설=0, 이용시설=1

5. 전문직정체성과 인권의식이 직무만족에 미치는 영향

사회복지시설 종사자의 전문직정체성과 인권의식이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 일반적 특성 중 성별, 연령, 최종학력, 사회복지사 자격증유무, 사회복지 총 근무기간, 현 시설 근무기간, 직급, 분야, 유형과 전문직정체성의 하위요인 전문조직활용, 자율성, 윤리의식, 소명의식과 인권의식 사생활보호권, 자기결정권을 동시 투입하여 회귀분석을 진행하였다. 일반적 특성 중 성별, 사회복지사 자격증유무, 유형은 더미변수로 변환하였다. 회귀분석 결과는 <표4-22>와 같다.

먼저 회귀모형은 $F=11.248(p<.001)$ 로 통계적으로 유의하였으며, Durbin-Watson 값은 1.677로 잔차들 간에 상관관계가 없었으며, VIF(공선성) 지수는 10 이하로 확인되어 다중공선성의 문제는 없었다($VIF=1.050\sim 2.080$). 이때 모형의 설명력은 34.1%이다.

분석 결과를 구체적으로 살펴보면, 일반적 특성 중 최종학력($B=-.113, p<.05$), 현 기관 근무기간($B=-.098, p<.05$)이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 전문직정체성의 하위요인 중 전문조직활용($B=.121, p<.001$)과 소명의식($B=.330, p<.001$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 인권의식의 하위요인 사생활보호권과 자기결정권이 직무만족에 미치는 영향력은 통계적으로 유의하지 않았다. 따라서 최종학력이 낮을수록, 현 기관 근무기간이 짧을수록, 전문조직활용과 소명의식이 높을수록 직무만족이 높아진다. 이때 상대적 영향력은 소명의식($\beta=.434$)이 가장 영향력이 높았고 다음으로 전문조직활용($\beta=.180$) 순으로 나타났다.

<표4-22> 전문직정체성과 인권의식이 직무만족에 미치는 영향

(N=365)

구분	종속변인 : 직무만족							
	B	SE	β	t	p	TOL	VIF	
상수	2.305	.269		8.560***	.000			
일반 직 특 성	성별 ¹⁾	.079	.059	.067	1.343	.180	.821	1.218
	연령대	-.046	.030	-.085	-1.542	.124	.667	1.499
	최종학력	-.113	.053	-.101	-2.140*	.033	.900	1.111
	자격증유무 ²⁾	-.110	.063	-.090	-1.756	.080	.769	1.300
	총근무기간	-.012	.041	-.019	-.299	.765	.480	2.084
	기관근무기간	-.098	.040	-.144	-2.437*	.015	.577	1.733
	직급	.088	.071	.064	1.250	.212	.763	1.310
	분야	.037	.056	.034	.671	.503	.789	1.267
	유형 ³⁾	-.026	.051	-.024	-.516	.606	.929	1.077
전문 직 정 체 성	전문조직활용	.121	.033	.180	3.643***	.000	.826	1.210
	자율성	.045	.035	.065	1.296	.196	.811	1.233
	윤리의식	.000	.047	.000	-.003	.998	.719	1.391
	소명의식	.330	.044	.434	7.549***	.000	.613	1.632
인 권 의 식	사생활보호권	-.022	.039	-.029	-.561	.575	.777	1.287
	자기결정권	-.013	.044	-.016	-.300	.764	.724	1.382
R ² =.341, adjusted R ² =.311, F=11.248***, p=.000, Durbin-Watson=1.677								

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

1)더미성별: 여자=0, 남자=1, 2) 더미자격 : 무=0, 유=1, 3)더미유형: 생활시설=0, 이용시설=1

1) 직무만족의 직무에 미치는 영향

<표4-23>은 전문직정체성과 인권의식이 직무만족 하위요인 중 직무에 미치는 영향에 대해 분석하였다.

회귀모형은 F=17.780(p<.001)으로 통계적으로 유의하였으며, Durbin-Watson 값

은 1.743으로 잔차들 간에 상관관계가 없었으며, VIF(공선성) 지수는 10 이하로 확인되어 다중공선성의 문제는 없었다(VIF=1.050~2.080). 이때 모형의 설명력은 45.0%이다.

<표4-23> 전문직정체성과 인권의식이 직무만족의 직무에 미치는 영향
(N=365)

구분	종속변인 : 직무만족 (직무)							
	B	SE	β	t	p	TOL	VIF	
상수	1.027	.313		3.281**	.001			
일반적 특성	성별 ¹⁾	-.009	.065	-.007	-.144	.885	.821	1.218
	연령대	.006	.033	.009	.186	.853	.667	1.499
	최종학력	.010	.059	.007	.171	.864	.900	1.111
	자격증유무 ²⁾	.003	.070	.002	.038	.970	.769	1.300
	총근무기간	-.011	.046	-.014	-.233	.816	.480	2.084
	기관근무기간	.034	.045	.041	.762	.446	.577	1.733
	직급	.070	.079	.042	.897	.371	.763	1.310
	분야	.029	.062	.022	.466	.642	.789	1.267
전문직 정체성	유형 ³⁾	.022	.057	.017	.390	.697	.929	1.077
	전문조직활용	.121	.037	.148	3.266**	.001	.826	1.210
	자율성	.097	.039	.114	2.497*	.013	.811	1.233
	윤리의식	.123	.052	.115	2.381*	.018	.719	1.391
인권의식	소명의식	.430	.049	.465	8.858***	.000	.613	1.632
	사생활보호권	-.105	.043	-.113	-2.432*	.016	.777	1.287
	자기결정권	.019	.049	.018	.380	.704	.724	1.382
R ² =.450, adjusted R ² =.425, F=17.780***, p=.000, Durbin-Watson=1.743								

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

1)더미성별: 여자=0, 남자=1, 2) 더미자격 : 무=0, 유=1, 3)더미유형: 생활시설=0, 이용시설=1

분석 결과를 구체적으로 살펴보면, 일반적 특성에서는 유의한 영향을 미치지 않았고, 전문직정체성의 하위요인 중 전문조직활용(B=.121, p.<01), 자율성(B=.097,

p.<05), 윤리의식(B=.123, p.<05), 소명의식(B=.430, p.<001)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 인권의식의 하위요인 중 사생활보호권(B=-.113, p.<05)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 전문조직활용, 자율성, 윤리의식, 소명의식이 높을수록, 사생활보호권이 보장될수록 직무만족의 하위요인 중 직무에 대한 만족 높아진다. 상대적 영향력은 소명의식(β =.465), 전문조직활용(β =.148), 윤리의식(β =.115), 자율성(β =.114) 순으로 나타났다.

2) 직무만족의 감독에 미치는 영향

<표4-24>은 전문직정체성과 인권의식이 직무만족 하위요인 중 감독에 미치는 영향에 대해 분석하였다.

회귀모형은 $F=4.952(p<.001)$ 로 통계적으로 유의하였으며, Durbin-Watson 값은 1.715로 잔차들 간에 상관관계가 없었으며, VIF(공선성) 지수는 10 이하로 확인되어 다중공선성의 문제는 없었다(VIF=1.050~2.080). 이때 모형의 설명력은 18.6%이다.

분석 결과를 구체적으로 살펴보면, 일반적 특성 중 연령(B=.184, p.<05), 자격증 유무(B=-.201, p.<05), 현 기관 근무기간(B=-.143, p.<05), 분야(B=.177, p.<05)이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 전문직정체성의 하위요인 중 소명의식(B=.299, p.<001)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 인권의식의 하위요인 사생활보호권과 자기결정권이 직무만족의 하위요인 중 감독에 미치는 영향력은 통계적으로 유의하지 않았다. 따라서 여자일수록, 사회복지사 자격증을 보유하고 있을수록, 현 기관 근무기간이 짧을수록, 장애인외 분야에 근무하는 종사자일수록, 소명의식이 높을수록 직무만족의 하위요인 중 감독에 대한 만족도가 높아진다. 상대적 영향력은 소명의식(β =.279)로 나타났다.

<표4-24> 전문직정체성과 인권의식이 직무만족의 감독에 미치는 영향
(N=365)

구분	종속변인 : 직무만족(감독)							
	B	SE	β	t	p	TOL	VIF	
상수	2.551	.442		5.778***	.000			
일 반 적 특 성	성별 ¹⁾	.184	.092	.110	1.996*	.047	.821	1.218
	연령대	-.092	.047	-.119	-1.946	.052	.667	1.499
	최종학력	-.013	.083	-.008	-.156	.876	.900	1.111
	자격증유무 ²⁾	-.201	.098	-.116	-2.037*	.042	.769	1.300
	총근무기간	.062	.064	.070	.965	.335	.480	2.084
	기관근무기간	-.143	.063	-.149	-2.269*	.024	.577	1.733
	직급	-.009	.111	-.005	-.085	.932	.763	1.310
	분야	.177	.087	.114	2.032*	.043	.789	1.267
	유형 ³⁾	.033	.080	.021	.408	.684	.929	1.077
전 문 직 정 체 성	전문조직활용	.097	.052	.102	1.862	.063	.826	1.210
	자율성	.056	.055	.057	1.036	.301	.811	1.233
	윤리의식	.003	.073	.003	.043	.966	.719	1.391
	소명의식	.299	.068	.279	4.362***	.000	.613	1.632
인 권 의 식	사생활보호권	-.063	.061	-.059	-1.032	.303	.777	1.287
	자기결정권	-.023	.069	-.019	-.325	.745	.724	1.382
R ² =.186, adjusted R ² =.148, F=4.952***, p=.000, Durbin-Watson=1.715								

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

1)더미성별: 여자=0, 남자=1, 2) 더미자격 : 무=0, 유=1, 3)더미유형: 생활시설=0, 이용시설=1

3) 직무만족의 보수에 미치는 영향

<표4-25>은 전문직정체성과 인권의식이 직무만족 하위요인 중 보수에 미치는 영향에 대해 분석하였다.

회귀모형은 F=6.145(p<.001)로 통계적으로 유의하였으며, Durbin-Watson 값은 1.688로 잔차들 간에 상관관계가 없었으며, VIF(공선성) 지수는 10 이하로 확인되어 다중공선성의 문제는 없었다(VIF=1.050~2.080). 이때 모형의 설명력은 22.0%이다.

<표4-25> 전문직정체성과 인권의식이 직무만족의 보수에 미치는 영향
(N=365)

구분	종속변인 : 직무만족(보수)							
	B	SE	β	t	p	TOL	VIF	
상수	2.535	.444		5.713***	.000			
일반적 특성	성별 ¹⁾	.028	.093	.016	.303	.762	.821	1.218
	연령대	-.071	.047	-.089	-1.490	.137	.667	1.499
	최종학력	-.195	.083	-.121	-2.352*	.019	.900	1.111
	자격증유무 ²⁾	-.169	.099	-.095	-1.708	.089	.769	1.300
	총근무기간	.110	.065	.120	1.703	.090	.480	2.084
	기관근무기간	-.178	.064	-.180	-2.796**	.005	.577	1.733
	직급	.114	.111	.057	1.024	.306	.763	1.310
	분야	.212	.087	.133	2.424*	.016	.789	1.267
전문직 정체성	유형 ³⁾	-.289	.081	-.182	-3.592***	.000	.929	1.077
	전문조직활용	.184	.052	.189	3.522***	.000	.826	1.210
	자율성	.040	.055	.040	.729	.466	.811	1.233
	윤리의식	-.112	.073	-.088	-1.527	.128	.719	1.391
인권의식	소명의식	.253	.069	.230	3.674***	.000	.613	1.632
	사생활보호권	-.041	.061	-.037	-.674	.501	.777	1.287
	자기결정권	-.040	.070	-.033	-.577	.564	.724	1.382
R ² =.220, adjusted R ² =.185, F=6.145***, p=.000, Durbin-Watson=1.688								

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

1)더미성별: 여자=0, 남자=1, 2) 더미자격 : 무=0, 유=1, 3)더미유형: 생활시설=0, 이용시설=1

분석 결과를 구체적으로 살펴보면, 일반적 특성 중 최종학력(B=-.195, p.<05), 현 기관 근무기간(B=-.178, p.<01), 분야(B=.212, p.<05), 유형(B=-.289, p.<001)이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 전문직정체성의 하위요인 중 전문조직활용(B=.184, p.<001)과 소명의식(B=.253, p.<001)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 인권의식의 하위요인 사생활보호권과 자기결정권이 직무만족의 하위요인 중 보수에 미치는 영향력은 통계적으로 유의하지 않았다. 따라서

최종학력이 대학교 졸업이상일수록, 현 기관 근무기간이 짧을수록, 장애분야에서 근무할수록, 이용시설에서 근무할수록, 전문조직활용과 소명의식이 높을수록 직무만족의 하위요인 중 보수에 대한 만족이 높아진다. 이때 상대적 영향력은 소명의식($\beta=.230$)이 가장 영향력이 높았고 다음으로 전문조직활용($\beta=.189$) 순으로 나타났다.

4) 직무만족의 승진에 미치는 영향

<표4-26>은 전문직정체성과 인권의식이 직무만족 하위요인 중 승진에 미치는 영향에 대해 분석하였다.

먼저 회귀모형은 $F=4.095(p<.001)$ 로 통계적으로 유의미하였으며, Durbin-Watson 값은 1.862로 잔차들 간에 상관관계가 없었으며, VIF(공선성) 지수는 10 이하로 확인되어 다중공선성의 문제는 없었다($VIF=1.050\sim 2.080$). 이때 모형의 설명력은 15.9%이다.

분석 결과를 구체적으로 살펴보면, 일반적 특성 중 연령대($B=-.107, p<.05$), 최종학력($B=-.177, p<.01$), 자격증 유무($B=-.176, p<.05$), 현 기관 근무기간($B=-.112, p<.05$), 직급($B=.200, p<.05$)이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 전문직정체성의 하위요인 중 전문조직활용($B=.224, p<.001$)과 소명의식($B=.150, p<.05$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 인권의식의 하위요인 사생활보호권과 자기결정권이 직무만족의 하위요인 중 승진에 미치는 영향력은 통계적으로 유의하지 않았다. 따라서 연령이 낮을수록, 최종학력이 대학교 졸업 이상일수록, 사회복지사 자격증을 보유하고 있을수록, 현 기관 근무기간이 짧을수록, 실무자일수록, 전문조직활용과 소명의식이 높을수록 직무만족의 하위요인 중 승진에 대한 만족이 높아진다. 이때 상대적 영향력은 전문조직활용($\beta=.268$)이 가장 영향력이 높았고 다음으로 소명의식($\beta=.159$) 순으로 나타났다.

<표4-26> 전문직정체성과 인권의식이 직무만족의 승진에 미치는 영향
(N=365)

구분	종속변인 : 직무만족 (승진)							
	B	SE	β	t	p	TOL	VIF	
상수	2.486	.396		6.272***	.000			
일 반 적 특 성	성별 ¹⁾	.028	.083	.019	.334	.739	.822	1.217
	연령대	-.107	.042	-.157	-2.520*	.012	.667	1.500
	최종학력	-.177	.074	-.128	-2.397*	.017	.903	1.107
	자격증유무 ²⁾	-.176	.088	-.115	-1.993*	.047	.774	1.292
	총근무기간	-.028	.058	-.035	-.481	.631	.480	2.082
	기관근무기간	-.112	.057	-.132	-1.974*	.049	.577	1.733
	직급	.200	.099	.117	2.009*	.045	.764	1.309
	분야	.033	.078	.024	.427	.670	.791	1.264
전 문 직 정 체 성	유형 ³⁾	.025	.072	.018	.346	.729	.928	1.077
	전문조직활용	.224	.047	.268	4.786***	.000	.825	1.212
	자율성	.028	.049	.032	.568	.570	.814	1.229
	윤리의식	-.117	.065	-.108	-1.794	.074	.719	1.391
인 권 의 식	소명의식	.150	.062	.159	2.444*	.015	.613	1.631
	사생활보호권	.029	.055	.031	.532	.595	.775	1.290
	자기결정권	.005	.062	.005	.088	.930	.724	1.381
R ² =.159, adjusted R ² =.120, F=4.095***, p=.000, Durbin-Watson=1.862								

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

1)더미성별: 여자=0, 남자=1, 2) 더미자격 : 무=0, 유=1, 3)더미유형: 생활시설=0, 이용시설=1

5) 직무만족의 동료관계에 미치는 영향

<표4-27>은 전문직정체성과 인권의식이 직무만족 하위요인 중 동료관계에 미치는 영향에 대해 분석하였다.

<표4-27> 전문직정체성과 인권의식이 직무만족의 동료관계에 미치는 영향
(N=365)

구분	종속변인 : 직무만족 (동료관계)							
	B	SE	β	t	p	TOL	VIF	
상수	2.532	.405		6.250***	.000			
일반적 특성	성별 ¹⁾	.025	.085	.015	.290	.772	.821	1.218
	연령대	-.108	.043	-.147	-2.495*	.013	.667	1.499
	최종학력	-.009	.076	-.006	-.117	.907	.900	1.111
	자격증유무 ²⁾	.110	.090	.067	1.215	.225	.769	1.300
	총근무기간	-.100	.059	-.118	-1.703	.090	.480	2.084
	기관근무기간	-.038	.058	-.041	-.649	.517	.577	1.733
	직급	.159	.102	.086	1.566	.118	.763	1.310
	분야	-.041	.080	-.028	-.517	.605	.789	1.267
	유형 ³⁾	-.009	.074	-.006	-.120	.904	.929	1.077
전문직 정체성의식	전문조직활용	-.024	.048	-.027	-.502	.616	.826	1.210
	자율성	-.016	.050	-.018	-.328	.743	.811	1.233
	윤리의식	.241	.067	.205	3.608***	.000	.719	1.391
	소명의식	.314	.063	.307	4.992***	.000	.613	1.632
	사생활보호권	-.054	.056	-.053	-.972	.332	.777	1.287
	자기결정권	-.039	.064	-.035	-.615	.539	.724	1.382

R²=.244, adjusted R²=.210, F=7.027***, p=.000, Durbin-Watson=1.599

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

1)더미성별: 여자=0, 남자=1, 2) 더미자격 : 무=0, 유=1, 3)더미유형: 생활시설=0, 이용시설=1

먼저 회귀모형은 F=7.027(p<.001)로 통계적으로 유의하였으며, Durbin-Watson 값은 1.599로 잔차들 간에 상관관계가 없었으며, VIF(공선성) 지수는 10 이하로 확인되어 다중공선성의 문제는 없었다(VIF=1.050~2.080). 이때 모형의 설명력은 24.4%이다.

분석 결과를 구체적으로 살펴보면, 일반적 특성 중 연령대(B=-.108, p.<.05)가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 전문직정체성의 하위요인 중 윤리의식

($B=.241$, $p.<.001$)과 소명의식($B=.314$, $p.<.001$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 인권의식의 하위요인 사생활보호권과 자기결정권이 직무만족의 하위요인 중 동료관계에 미치는 영향력은 통계적으로 유의하지 않았다. 따라서 연령이 낮을수록, 윤리의식과 소명의식이 높을수록 직무만족의 하위요인 중 동료관계에 대한 만족이 높아진다. 이때 상대적 영향력은 소명의식($\beta=.307$)이 가장 영향력이 높았고 다음으로 윤리의식($\beta=.205$) 순으로 나타났다.

6) 직무만족의 기관에 미치는 영향

<표4-28>은 전문직정체성과 인권의식이 직무만족 하위요인 중 기관에 미치는 영향에 대해 분석하였다.

먼저 회귀모형은 $F=6.791$ ($p.<.001$)로 통계적으로 유의하였으며, Durbin-Watson 값은 1.887로 잔차들 간에 상관관계가 없었으며, VIF(공선성) 지수는 10 이하로 확인되어 다중공선성의 문제는 없었다($VIF=1.050\sim 2.080$). 이때 모형의 설명력은 23.8%이다.

분석 결과를 구체적으로 살펴보면, 일반적 특성 중 성별($B=.192$, $p.<.05$), 최종학력($B=-.278$, $p.<.001$)이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 전문직정체성의 하위요인 중 전문조직활용($B=.166$, $p.<.001$)과 소명의식($B=.294$, $p.<.001$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 인권의식의 하위요인 사생활보호권과 자기결정권이 직무만족의 하위요인 중 기관에 미치는 영향력은 통계적으로 유의하지 않았다. 따라서 여성일수록, 최종학력이 대학교 졸업이상일수록, 전문조직활용과 소명의식이 높을수록 직무만족의 하위요인 중 기관에 대한 만족이 높아진다. 이때 상대적 영향력은 소명의식($\beta=.302$)이 가장 영향력이 높았고 다음으로 전문조직활용($\beta=.193$) 순으로 나타났다.

<표4-28> 전문직정체성과 인권의식이 직무만족의 기관에 미치는 영향
(N=365)

구분	종속변인 : 직무만족(기관)							
	B	SE	β	t	p	TOL	VIF	
상수	2.375	.388		6.123***	.000			
일 반 적 특 성	성별 ¹⁾	.192	.081	.126	2.366*	.019	.821	1.218
	연령대	-.069	.041	-.099	-1.670	.096	.667	1.499
	최종학력	-.278	.073	-.195	-3.829***	.000	.900	1.111
	자격증유무 ²⁾	-.130	.087	-.083	-1.500	.135	.769	1.300
	총근무기간	.009	.056	.011	.151	.880	.480	2.084
	기관근무기간	-.075	.056	-.086	-1.353	.177	.577	1.733
	직급	.141	.097	.080	1.447	.149	.763	1.310
	분야	-.070	.076	-.050	-.912	.362	.789	1.267
전 문 직 정 체 성	유형 ³⁾	-.001	.070	-.001	-.015	.988	.929	1.077
	전문조직활용	.166	.046	.193	3.635***	.000	.826	1.210
	자율성	.046	.048	.051	.950	.343	.811	1.233
	윤리의식	-.006	.064	-.005	-.088	.930	.719	1.391
인 권 의 식	소명의식	.294	.060	.302	4.882***	.000	.613	1.632
	사생활보호권	-.058	.053	-.060	-1.095	.274	.777	1.287
	자기결정권	.057	.061	.053	.938	.349	.724	1.382
R ² =.238, adjusted R ² =.203, F=6.791***, p=.000, Durbin-Watson=1.887								

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

1)더미성별: 여자=0, 남자=1, 2) 더미자격 : 무=0, 유=1, 3)더미유형: 생활시설=0, 이용시설=1

7) 직무만족의 전·이직에 미치는 영향

<표4-29>은 전문직정체성과 인권의식이 직무만족 하위요인 중 전·이직에 미치는 영향에 대해 분석하였다.

<표4-29> 전문직정체성과 인권의식이 직무만족의 전·이직에 미치는 영향
(N=365)

구분	종속변인 : 직무만족(전·이직)							
	B	SE	β	t	p	TOL	VIF	
상수	1.889	.590		3.200	.002			
일반 직 특 성	성별 ¹⁾	.112	.123	.049	.903	.367	.820	1.220
	연령대	.115	.063	.109	1.827	.069	.667	1.499
	최종학력	-.129	.110	-.060	-1.171	.242	.902	1.109
	자격증유무 ²⁾	-.209	.132	-.088	-1.589	.113	.770	1.298
	총근무기간	-.133	.086	-.108	-1.537	.125	.478	2.091
	기관근무기간	-.173	.085	-.131	-2.043*	.042	.574	1.741
	직급	-.050	.148	-.019	-.336	.737	.761	1.314
	분야	-.081	.116	-.038	-.700	.485	.790	1.266
	유형 ³⁾	.029	.107	.014	.270	.787	.928	1.077
전 문 직 정 체 성	전문조직활용	.078	.070	.060	1.111	.267	.826	1.211
	자율성	.064	.073	.047	.870	.385	.810	1.235
	윤리의식	-.131	.098	-.077	-1.343	.180	.721	1.388
	소명의식	.575	.092	.390	6.274***	.000	.612	1.633
인 권 의 식	사생활보호권	.144	.081	.097	1.763	.079	.776	1.289
	자기결정권	-.076	.093	-.047	-.815	.416	.722	1.385
R ² =.230, adjusted R ² =.194, F=6.461***, p=.000, Durbin-Watson=1.766								

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

1)더미성별: 여자=0, 남자=1, 2) 더미자격 : 무=0, 유=1, 3)더미유형: 생활시설=0, 이용시설=1

회귀모형은 F=6.461(p<.001)로 통계적으로 유의하였으며, Durbin-Watson 값은 1.766로 잔차들 간에 상관관계가 없었으며, VIF(공선성) 지수는 10 이하로 확인되어 다중공선성의 문제는 없었다(VIF=1.050~2.080). 이때 모형의 설명력은 23.0%이다.

분석 결과를 구체적으로 살펴보면, 일반적 특성 중 현 기관 근무기간(B=-.173, p<.05)이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 전문직정체성의 하위요인 중

소명의식($B=.575$, $p.<.001$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 인권의식의 하위요인 사생활보호권과 자기결정권이 직무만족의 하위요인 중 전·이직에 미치는 영향력은 통계적으로 유의하지 않았다. 따라서 현재 기관에서 근무기간이 짧을수록, 소명의식이 낮을수록 직무만족의 하위요인 중 전·이직에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 상대적 영향력은 소명의식($\beta=.390$)로 나타났다.

V. 결론 및 논의

1. 연구결과

본 연구는 사회복지시설 종사자들의 전문직정체성과 인권의식이 직무만족에 미치는 영향을 분석하여 사회복지시설 종사자들의 직무만족도를 높여줌으로써, 내적 역량을 향상시키는데 목적이 있다. 이를 위해 제주도내 생활시설과 이용시설 20개소의 사회복지시설 종사자 365의 응답 자료를 분석하였다.

본 연구의 조사대상 사회복지시설 종사자의 일반적 특성과 주요 변수인 전문직정체성, 인권의식, 직무만족에 따른 차이를 검증한 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 조사대상자의 일반적 특성을 요약하면, 조사대상자는 여성이 254명, 남성이 111명으로 여성이 많았으며 연령은 50세 이상이 가장 많았고 다음으로 40~49세가 많이 나타났다. 이는 남성보다 여성이 사회복지시설 종사를 선호하고 있으며, 연령대도 비교적 높은 것으로 나타났다. 최종학력은 대졸(재학포함)이 가장 많았으며, 대학원 재학 이상을 합하면 219명으로 학력 수준이 높은 것으로 나타났다. 자격증은 사회복지사가 267명 사회복지사외가 98명으로 사회복지사가 많았으며, 사회복지시설 총 근무기간은 10년 이상 근무한 종사자가 가장 많았으며, 현 시설 근무기간 역시 6년 이상 근무한 종사자가 가장 많은 것으로 나타났다. 직급은 실무자가 285명으로 많았으며, 분야는 장애인 분야, 유형은 생활시설 종사자가 많은 것으로 조사되었다.

둘째, 일반적 특성에 따른 주요 변수 간 차이 검증 결과는 다음과 같다. 일반적 특성에 따른 전문직정체성의 차이 검증에서는 연령대($F=5.248, p<.01$), 자격증($t=1.979, p<.05$), 사회복지 총 근무기간($F=7.390, p<.01$), 현 시설 근무기간($F=4.853, p<.01$), 직급($t=-4.308, p<.001$)에서 유의미한 차이를 보였으며 직급이 높고, 근무기간이 길며, 연령대가 높을수록 전문직정체성의 수준이 높게 나타났다. 인권의식의 차이 검증에서는 자격증($t=-2.997, p<.01$), 사회복지 총 근무기간($F=5.695, p<.01$), 직급($t=2.860, p<.01$), 분야($F=5.167, p<.01$)에서 유의미한 차이

를 보였으며, 이는 직급이 낮으며, 근무기간이 짧으며, 사회복지사의 자격증을 보유한 종사자일수록 인권의식의 수준이 높은 것으로 나타났다. 직무만족의 차이 검증에서는 성별($t=-2.134, p<.05$), 직급($t=-2.520, p<.05$), 분야($F=4.885, p<.01$)에서 유의미한 결과를 보였으며 장애인 분야의 중간관리자 이상의 남성 종사자일수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

셋째, 전문직정체성과 인권의식이 직무만족에 미치는 영향을 다중회귀분석을 통하여 연구가설을 검증하였다.

전문직정체성이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과, 전문조직활용과 소명의식에서 정(+)-적인 영향을 미치는 것으로 나타나 연구가설 2-1(사회복지시설종사자의 전문직정체성은 직무만족에 정(+)-적인 영향을 미칠 것이다.)은 채택되었다. 인권의식이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과, 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 연구가설 2-2(사회복지시설종사자의 인권의식은 직무만족에 정(+)-적인 영향을 미칠 것이다.)는 기각되었다.

전문직정체성이 직무만족 하위요인에 미치는 영향을 분석한 결과 직무만족 하위요인 직무에 미치는 영향은 전문조직활용($B=.121, p<.01$)과 자율성($B=.097, p<.05$), 윤리의식($B=.123, p<.05$), 소명의식($B=.430, p<.001$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 감독에 미치는 영향은 소명의식($B=.299, p<.001$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 보수에 미치는 영향은 전문조직활용($B=.184, p<.001$)과 소명의식($B=.253, p<.001$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 승진에서도 전문조직활용($B=.224, p<.001$)과 소명의식($B=.150, p<.05$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 동료관계에 미치는 영향은 윤리의식($B=.241, p<.001$)과 소명의식($B=.314, p<.001$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 기관에 미치는 영향은 전문조직활용($B=.166, p<.001$)과 소명의식($B=.294, p<.001$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전·이직에 미치는 영향은 소명의식($B=.575, p<.001$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

인권의식이 직무만족 하위요인에 미치는 영향을 분석한 결과 직무만족 하위요인 직무에 미치는 영향은 사생활보호권($B=-.113, p<.05$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 감독, 보수, 승진, 동료관계, 기관, 전·이직에서는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

2. 논의

본 연구결과에 근거하여 사회복지시설 종사자들의 전문직정체성을 확립하고, 인권의식을 높여, 직무만족도 향상을 유도하기 위한 논의는 다음과 같다.

첫째, 전문직정체성이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과 전문조직활용이 직무만족에 영향을 미치고 있으며, 이는 사회복지시설에서 근무하는 사회복지사의 경우 전문조직 활용이 행동 준거 요인으로 가장 높았으며(조미영·김선희, 2015), 사회복지사는 직업에 대한 소명의식이 강하여 직무에 대한 소진이 낮아 조직몰입도와 직무만족이 높아진다는 연구결과와 일치한다. 전문조직의 활용은 직무를 판단의 원천이 되는 공식, 비공식 동료조직의 활용을 의미하는데, 사회복지시설 종사자가 전문조직을 유용하게 활용할 때 직무만족을 향상시킬 수 있을 것이다.

둘째, 전문직정체성의 하위요인 중 소명의식은 단순하게 직업이 생계 수단이 아니라 자신의 일에 몰입하는 것, 즉 직업 자체를 목적으로 여기는 것이다. 이는 직업인으로서 물질적 보상이 작더라도 헌신적인 신념으로 일을 평생하고 싶어 하는 것을 의미하는데 사회복지시설에서 종사하는 종사자의 소명의식이 높을수록 직무만족을 향상시킬 수 있을 것이다.

셋째, 장애인거주시설에서 사생활보호권의 인권보장 내용을 살펴보면 개인물품 보관함 제공, 목욕 보조 시 프라이버시 보호(성별 고려 등), 개인의 방을 잠글 수 있는 권리, 개인 동의 없이 정보를 제공하거나 외부에 노출하지 않음, 전화, 우편물 등에 대한 개인 정보보호, 본인이 직접신분증관리 등으로, 사생활보호권을 보장하여 종사자의 직무에 대한 만족도가 높아질 수 있도록 노력해야 할 것이다.

3. 연구의 한계점

본 연구는 사회복지시설 종사자의 전문직정체성과 인권의식이 직무만족에 미치는 영향에 대해 살펴보았다. 본 연구에서 나타났던 한계점은 다음과 같다.

첫째, 제주지역 사회복지시설 종사자들을 대상으로 연구하였다. 생활시설 8개소, 이용시설 12개 기관을 대상으로 조사를 하여 제주지역 전체 사회복지 종사자 전체의 의견이라 할 수 없으며, 본 연구의 결과를 일반화하는 데에 무리가 있다. 또한 지역 간의 차이와 설명에 한계를 보이고 있어, 향후 연구는 조사범위를 전도 또는 전국단위로 하여 심도 있는 연구와 방법을 모색할 필요가 있다.

둘째, 표집 대상이 되는 사회복지 시설은 시설유형과 종사자의 직무특성이 차이가 있지만 본 연구에서는 위 요소들을 구분하여 영향 관계를 파악하지 못한 한계가 있다. 따라서 후속 연구에서는 시설유형별, 종사자 직무특성별로 영향관계를 분석하여 사회복지사 외에 다른 직무를 하는 종사자에게도 역량강화에 도움이 될 수 있는 연구가 이루어지기를 기대한다.

참고문헌

- 감영숙. 2012. “지역아동센터 종사자의 아동에 대한 인권의식 연구”. 가야대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 강길현·손재홍. 2012. “직무 및 조직특성이 사회복지사의 이직의도에 미치는 영향”. 『한국컴퓨터정보학회』 17(9), 171-179.
- 강재원. 2015. “복지시설 관련 종사자의 직업윤리 의식이 직무몰입에 미치는 영향”. 건국대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- 고명석. 2006. “시설에서의 노인학대: 노인학대 목격실태 보고 및 신고의무자 처벌에 대한 시설종사자의 태도에 관한 연구-충남지역 무료 노인생활시설 종사자를 중심으로”. 선문대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 고병호. 2011. “재가노인복지시설 요양보호사의 이직의도에 관한 연구 : 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 직업정체성의 조절효과”. 백석대학교 박사학위 논문.
- 공현주·이성규. 2018. “사회복지전담공무원의 심리적 자본과 사회적 지지가 직무스트레스와 직무소진에 미치는 영향”. 『연구논총』 20(3), 69-99.
- 국가인권위원회. 2008. 『인권교육 평가도구 및 지침』.
- 국가인권위원회. 2014. 『정신보건시설 인권 교육 종합안내』.
- 국가인권위원회. 2020. 『인권교육 기본용어』.
- 곽한영. 2007. “법교육이 청소년의 법의식에 미치는 영향에 관한 연구 - 여자 비행청소년을 중심으로”. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 권다영. 2014. “사회복지사의 윤리의식과 직무환경이 직무만족도에 미치는 영향”. 계명대학교 대학원 석사학위논문.
- 권명희. 2007. “청소년지도사의 역할, 직무만족, 수련거리 만족에 관한 연구: 서울·경기 청소년수련원 중심으로”. 광운대학교 석사학위논문.
- 권중돈. 2012. 『인권과 노인복지실천』 서울: 학지사.
- 김규나. 2007. “종합사회복지관 사회복지사의 전문성인식과 직무만족에 관한 연구”. 상지대학교 사회복지·정책대학원 석사학위 논문.

- 김규화. 2019. “장기요양기관 요양보호사의 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과 검증”. 협성대학교 일반대학원 박사학위 논문.
- 김기수. 2007. “사회복지사의 인권관점이 실천유형에 미치는 영향연구”. 목원대학교대학원 사회복지학과 석사학위논문.
- 김동원·조남신. 2014. “다학제적 조직환경에서 소수그룹의 전문직정체성이 직무만족에 미치는 영향: 병원과 학교의 사회복지사를 중심으로”. 『현대사회와 행정』 24(2), 151-167.
- 김명일·신혜리·이민아. 2019. “사회복지시설의 복리후생 수준과 사회복지시설 종사자의 이직의도와의 관계: 직무만족도와 인권보장 인식수준의 다중매개효과 검증”. 『한국사회복지행정학』 21(1), 83-104.
- 김미옥·이장로·이재혁·이춘수. 2007. “북경현대차의 중국시장, 마케팅전략: 쏘나타 브랜드를 사례중심으로” 『국제지역학회 춘계학술대회』 190-217.
- 김복희. 2010. “사회복지서비스 바우처사업 종사자의 직무만족에 관한 연구: 개인적 특성의 조절효과 분석을 중심으로”, 조선대학교 대학원. 석사학위논문.
- 김선문. 2012. “다문화가족지원센터 종사자의 전문직업성과 직무태도 간의 관계에 관한 연구: 임파워먼트와 자기효능감의 매개효과를 중심으로”. 조선대학교 박사학위논문.
- 김소라. 2019. “사회복지사의 전문직업적 정체성이 서비스지향성 및 직무만족에 미치는 영향”. 숭실대학교 석사학위논문.
- 김영례. 2019. “사회복지관 사례관리자의 전문직정체성 형성과정에 관한 연구”. 숭실대학교 일반대학원 박사학위 논문.
- 김우호. 2017. “장애인복지관 사회복지사의 직무요구-직무자원이 소진에 미치는 영향 자기효능감의 매개효과.” 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 김용민. 2011. “사회복지사가 인지한 전문적 능력이 윤리적 책임에 미치는 영향”. 『한국보건사회연구』 31(4), 125-153.
- 김용민. 2015. “지역아동센터 종사자의 전문적 능력이 직무만족에 미치는 영향-조직몰입의 매개효과를 중심으로”. 『보건사회연구』 35편, 278-308.
- 김자영. 2012. “청소년인권인식의 유형 및 영향요인에 관한 연구”. 서울대학교 대학원 박사학위 논문.

- 김지원. 2013. “노인장기요양시설 치매노인에 대한 요양보호사의 인권의식에 관한 연구-충남지역을 중심으로”, 순천향대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김지호. 2011. “장애인거주시설 종사자의 인권의식에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 공주대학교 대학원 석사학위논문.
- 김한솔. 2012. “인권의식이 문화 간 감수성에 미치는 영향” 『법교육연구』 8권 제 1호, 81-110.
- 김현주·장혁란. 2015. “사회복지사의 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향”. 『한국인사행정학회보』 14(3), 167-190.
- 김현진·정효정. 2015. “보육교직원의 전문직업적 정체성에 영향을 미치는 요인”. 『한국영유아보육학』 94, 『한국영유아보육학회』 187-210.
- 김행렬·김용민. 2011. “한국 사회복지사의 윤리성과 전문성에 대한 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향”. 『한국동북아논총』 209-232.
- 김홍수·김영화·권순만. 2013. “장기요양이용이 의료이용에 미치는 영향” 『한국보건정책학회』 19(3), 1-22.
- 김홍수. 2014. “사회복지시설 종사자의 인권의식이 학대행위에 미치는 영향”. 대구한의대학교 대학원 박사학위논문.
- 노혜정. 2008. “지적장애인생활시설 생활재활교사의 직무만족이 서비스 질에 미치는 영향”. 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 목영길. 2016. “사회복지사의 윤리적 민감성이 직무만족에 미치는 영향: 직무환경과 직무열정의 매개효과를 중심으로”. 한영신학대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 민경홍. 2010. “장애인복지관 사회복지사의 전문직정체성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 공주대학교 석사학위논문.
- 박미란. 2020. “전문직정체성이 직무만족 및 소진에 미치는 영향: 수도권 지역 청소년 쉼터 종사자 사례”. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 박상준. 2010. “인권판단력의 발달에 관한 연구”. 『한국사회과교육연구학회』 .
- 박연희. 2018. “사회복지사의 전문적 능력이 직무만족과 서비스 질에 미치는 영향”. 『인문사회』 219, 1353-1368.
- 박용오. 2003. “사회복지사의 직무만족이 전문직업적 정체성에 미치는 영향”. 연

- 세대학교 대학원 석사학위논문.
- 박정희. 2013. “요양보호사의 임파워먼트가 서비스 질에 미치는 영향.” 성결대학교 대학원 석사학위논문.
- 박중우. 1994. “사회사업가의 전문직업적 정체성 연구”. 서울대학교 박사학위논문.
- 박주현. 2021. “청소년복지 전문 인력의 직무만족에 관한 인권의식과 직업윤리의식의 구조관계분석”. 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 박현주. 2011. “사회복지조직에서의 갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향 직무만족의 매개효과와 사회적 지지의 조절효과를 중심으로”, 청주대학교 박사학위논문.
- 박형원. 2015. “클라이언트 권리옹호에 미치는 영향요인 연구”, 『한국콘텐츠학회 논문지』 15(5), 365-373.
- 보건복지부·한국사회복지사협회. 2019. 『사회복지사 통계연감』 .
- 보건복지부. 2021. “2022년 보건복지부 예산안 96조 9,377억원 편성”. 보건복지부 보도자료.
- 보건복지부. 2022. 『2022년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인』 . 보건복지부 내부자료
- 배중애. 2020. “요양보호사의 인권감수성이 직무만족에 미치는 영향: 회복탄력성을 매개효과로”. 칼빈대학교 대학원 박사학위논문.
- 변소현·김봉선. 2016. “장애인거주시설 종사자의 인권감수성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 『서울: 한국직업재활학회』 26(1), 139-156.
- 서보준·이진열. 2017. “사회복지시설 종사자의 임파워먼트가 서비스 질에 미치는 영향에 대한 직무만족의 매개효과” 『Social Science Research Review Kyungsung University』 Vol.33, No.3, 23~46.
- 서유리. 2017. “노인요양시설 사회복지사의 역할에 대한 인식 연구”. 청주대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 서지숙. 2017. “장애인공동생활가정 종사자의 인권감수성과 직무만족이 인권의식에 미치는 영향에 관한 연구”. 백석대학교 보건복지대학원 석사학위논문.
- 서철현. 2000. “여행사 종사원들의 직무관련 태도요인들이 이직의향에 미치는 영향”. 『대한관광경영학회』 15(1), 153-171.

- 선필호·하중래. 2013. “청소년지도자의 직무만족이 소진에 미치는 영향: 자기 효능감과 사회적 지지의 매개효과를 중심으로”. 『미래청소년학회지』 10(3), 161-181.
- 손병돈·김기덕·권선진·박지영·이중복·이혜경·최승희. 2011. 『사회복지와 인권』 경기도:양서원
- 송영준. 2016. “사회복지사의 직무스트레스와 직무소진이 직무만족에 미치는 영향: 공공, 민간부문 비교”. 경북대학교 대학원 석사학위 논문.
- 송근원·김태성. 2004. 『사회복지 정책론』 경기도:나남.
- 송영팔. 2011. “사회복지시설 종사자의 근로조건에 따른 직무만족도 연구: 충남 당진 지역을 중심으로”. 성결대학교 석사학위논문.
- 신경희. 2017. “사회복지사의 전문적 능력과 태도가 이직의도에 미치는 영향: 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 중심으로”. 세종대학교 대학원 박사 학위 논문.
- 신복기·박경일·이명현·윤기혁·권진아. 2019. 『사회복지행정론』. 경기도 : 공동체.
- 신선미. 2019. “보육교사의 인권감수성과 개인-직무 적합성 및 조직지원 인식이 직무만족도에 미치는 영향: 자아존중감의 조절효과를 중심으로”. 안양대학교 대학원 박사학위논문
- 신원식·이경은. 2005. “현장 사회복지사들의 사회복지전문직에 대한 주관적 인식 유형-Q 방법론의 활용”. 『사회보장연구』 21(1), 59-84.
- 신정은. 2013. “고등학생의 인권의식 수준에 관한 연구”. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 신혜중·이혁수·최홍일·인은영·박정훈·이아영. 2014. 『제1기 아산시 사회복지사 등 종사자 처우개선 및 지위향상을 위한 종합 계획 수립 연구』 아산시 순천향대학교 산학협력단.
- 안관. 2012. “지역아동센터 종사자의 아동인권인식이 직무만족에 미치는 영향”. 남부대학교 보건복지대학원 석사학위논문.
- 양정남·최선령. 2002. 『사회복지실천론』 경기도:양서원.
- 오윤정·박정훈외. 2018. “사회복지연구 제주특별자치도 사회복지시설 종사자 근로실태조사 연구: 지방이양시설을 중심으로” 『제주연구원 사회복지연구』.

- 유병주. 1982. “직무만족과 직무만족관련 행동에 관한 연구”. 박사학위논문 고려대학교.
- 유영준. 2018. “사회복지기관의 윤리경영이 사회복지사의 전문직정체성에 미치는 영향- 심층적 성찰의 매개효과”. 『사회복지정책과 실천』 5, 5-45.
- 윤석연. 2018. “장애인복지관 종사자의 직무만족에 영향을 미치는 조직 관련 요인”. 대전대학교 박사학위논문.
- 이경자. 2015. “보육교사의 인권의식과 직무만족도와의 관계”. 수원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이국권. 2016. “요양보호사의 인권침해인지 및 인권침해경험, 사회적 지지가 직무스트레스에 미치는 영향”. 한서대학교 일반대학원 박사학위 논문.
- 이관식. 2014. “사회복지사 제공자의 인권의식에 관한 연구”. 남부대학교 대학원 박사학위논문
- 이대규. 2004. “사회복지사의 직무만족에 관한 연구”. 동아대학교 석사학위논문.
- 이명신·장영철. 2009. “윤리적 리더십이 조직성과에 미치는 영향”. 『한국인사관리학회』 33(3), 63-94.
- 이명현. 2014. “사회복지사의 정체성과 인권보호,” 『사회복지법제연구』 통권 제5호, 3-25, 2014.
- 이선영·이홍직. 2017. “사회복지직 공무원의 개인 및 직무특성, 전문직업성, 조직몰입과 우울이 직무만족에 미치는 영향”. 『대한스트레스학회』 25(3), 162-169.
- 이수영·정의식. 2019. “사회복지사의 인권감수성이 자아탄력성을 매개로 직무만족도에 미치는 영향”. 『사회복지경영연구』 6(2), 59-80.
- 이영면. 2011. “직무만족의 의미와 측정”. 서울: 경문사.
- 이영순. 2017. “사회복지사의 인권감수성과 사례옹호, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 간의 경로분석”. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 이윤희. 1999. “한국 대학생들의 문화적 정체성에 대한 연구”. 『한국국민윤리학회』 42(1), 41-64.
- 이예슬. 2020. “사회복지사의 전문직정체성과 직무만족과의 관계 : 노인인권의식의 매개효과”. 대구가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.

- 이은지. 2017. “사회복지전공 대학생의 현장실습이 전문직정체성에 미치는 영향 : 대전·충남지역을 중심으로”. 공주대학교 일반대학원. 석사학위논문.
- 이은희. 2017. “정신보건사회복지사의 인권감수성에 영향을 미치는 요인”. 이화여자대학교 대학원. 석사학위 논문.
- 이하늬. 2014. “장애인공동생활가정 생활재활교사의 인권의식과 서비스 질의관계 연구”. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 이희경. 2019. “보육교사의 직업정체성, 자기효능감, 직무만족도, 영유아 권리 준중 보육실행의 구조적 관계”. 전주대학교 일반대학원 박사학위 논문.
- 임동호. 2009. “아동복지생활시설 생활지도원의 임파워먼트가 서비스의 질에 미치는 영향에 관한 연구.” 원광대학교 대학원 박사학위논문.
- 임성욱·김현희. 2010. “요양보호자의 직무스트레스와 소진의 관계에서 전문직 정체성의 조절 효과”. 『한국사회복지행정학』 13(3) : 151-176.
- 임정기. 2019. “사회복지사는 누구이며 무슨 일을 하는가? -사회복지사가 말하는 사회복지사의 정체성-”. 『한국사회복지학』 21(2), 53-88.
- 임우현·이창호·박만원. 2013. “요양보호사의 직업적 정체성이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구”. 『한국노인복지학회』 60, 353-378.
- 임우현·정성일·채현탁. 2009. “노인요양시설 사회복지사의 직업적 정체성이 직무만족 및 서비스 질에 미치는 영향-요양업무를 수행하는 사회복지사를 중심으로”. 『노인복지연구』 46, 263-285.
- 장미영. 2011. “요양보호사의 근무환경이 직무만족도에 미치는 영향: 서울시 장기요양기관(시설급여)을 중심으로“. 성균관대학교. 석사학위논문.
- 장미정. 2016. “지역아동센터 사회복지사의 사회적 자본과 전문직업적 정체성이 서비스 질에 미치는 영향: 임파워먼트 매개효과를 중심으로”. 서울기독교대학교 일반대학원 박사학위 논문.
- 전선영. 2005. “사회복지 가치를 매개로 한 사회복지 교육과 옹호 태도 및 전략의 인과관계 분석”. 『한국사회복지학회』 57(4), 35-65.
- 전태섭. 2015. “요양보호사의 직무만족도에 미치는 영향.” 원광대학교 대학원 석사학위논문.
- 전태준. 2006. “사회체육지도자의 전문직업적정체성이 조직유효성에 미치는 영

- 향”. 연세대학교 박사학위논문.
- 정무성. 2003. “서울시 사회복지관 종사자 처우개선.” 『사회복지관 정부보조금 현실화 및 정체성 사수를 위한 대토론회 자료집』. 사회복지관 협회. 3-12.
- 조남신. 2013. “사회복지사의 전문직정체성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 의료 사회복지사와 학교사회복지사비교”. 인천대학교 대학원 박사학위논문.
- 조대홍. 2017. “전문적 인식이 사회복지사의 전문직업적 정체성에 미치는 영향”. 『사회복지경영연구』 4(2), 『한국사회복지경영학회』 193-216.
- 조미영·김선희. 2015. “청소년지도사의 전문직업적 정체성과 직무만족도에 관한 연구”. 『청소년복지연구』 17(4). 239-262.
- 조은정·김정희. 2018. “보육교사의 정서소진과 직업정체성이 이직의도에 미치는 영향”. 『미래유아교육학회』 25(4), 71-95.
- 조은아. 2018. “장애인복지관 종사자들의 인권감수성과 자기효능감이 서비스질에 미치는 영향”. 목원대학교 대학원 박사학위논문.
- 주석진. 2016. “학교사회복지사의 전문직정체성에 미치는 요인: 개인특성 요인과 2017 직무환경특성요인을 중심으로”. 『학교사회복지』 33, 127-155.
- 전청자. 2019. “장애인시설 종사자의 인권의식과 인권감수성이 장애인 학대에 미치는 영향”. 칼빈대학교 대학원 박사학위논문.
- 제주특별자치도 제주통계포털 <https://www.jeu.go.kr/stats/index.htm>
- 추병완. 1987. “콜버그 道德的推論의 價値教育에의 適用過程”. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 최동규. 2013. “중등학교 조직문화와 교사 직무만족 간의 관계연구”. 부경대학교 석사학위논문.
- 최상훈·김정아·권경자. 2011. “사회복지사가 지각하는 윤리풍토가 경력몰입에 미치는 영향”. 『사회복지연구』 42(1), 55-82.
- 최소연. 1987. “지체부자유자의 직무만족요인에 관한 연구: 경인지역 직업재활원 수료자를 중심으로”. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 최영광·전동일. 2017. “사회복지사 이직 의사 영향 요인: 사회복지사와 비사회복지사의 비교를 중심으로”. 『한국콘텐츠학회논문지』 제17권, 제1호, 129-136.

- 최정희. 2021. “코로나19시기 G지역 지역아동센터 시설장의 운영 경험에 대한 질적 사례연구”. 경상대학교 대학원 석사학위논문.
- 하유정·채은희·양어진. 2013. “아동시설 사회복지사의 직업의식이 인권의식에 미치는 영향”. 『보건의료산업학회지』 7(1), 83-94.
- 한국사회복지사협회 <http://www.welfare.net>
- 한상미·전진호·김기덕. 2008. “실천 현장에서 요구되는 신입 사회복지사의 자질에 관한 연구: 충남지역을 중심으로”. 『한구지역사회복지학』 Vol, 25, 1-29.
- 한원화. 2000. “사회복지관 사회복지사의 직무만족에 영향을 주는 요인에 관한 연구”. 원광대학교 대학원 석사학위논문.
- 현영렬. 2009. “아동, 청소년복지시설 종사자의 인권의식과 직무만족에 관한 연구”. 서울시립대학교 대학원 박사학위논문.
- 홍선미. 2019. “사회복지사 자격제도 운영개선에 관한 연구”. 『보건복지부·한국사회복지사협회』 .
- 홍순혜·방진희·엄경남·조성심·안정선. 2017. “교육복지현장 사회복지사의 전문직 정체성과 직무수행에 관한 연구”. 『한국사회복지교육』 38, 3393-3407.
- 황미경. 2014. “사회복지사의 인권태도와 인권교육이 문화적 역량에 미치는 영향”. 다문화교육연구, 7(1), 77-100.
- 황성준·김은정·김성건·강동훈·안정훈. 2018. “제주특별자치도 사회복지시설 종사자 교육요구 조사”. 『제주연구원 제주사회복지연구센터』 .
- Alderfer, C. P. 1972. Existence Relatedness and growth. New York: The Free Press.
- Anderson, J. C. & Gerbing. D. W. 1977. Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. Psychological Bulletin, 103(3), 411 - 423.
- Beatty, B. & Schnier, C. E. 1981. Personnel administratin: Anexperimental skill-building, approach. Addison of Management Journal. 24.2. 145-162.
- Beehr, T. A. & Kaufmann, G. M. 1986. Interactions Between Job Stressors and Social Support: Some Counterintuitive Results. Journal of Applied

- Psychology. 71-3. 522-526.
- Carolyn, L. B. & R. S. Phyllis. 1991. An organizational strategy for empowering nursing. *Nursing Economics*, 4(2). 69-73.
- Fournet, G. F. Distefano, Jr. & Margaret WP. 1966. Job satisfaction: Issue and problems; *Personnel Psychology*
- Getz, I. 1985. Moral Reasoning, Religion and Attitude toward Human right, Unpublished doctoral Dissertation.
- Hall, R. H. 1968. Professionalization and Bureaucratization. *American sociological review*, 33(1): 92-104.
- Hulin, C. L. & Smith, P. 1965. Sex differences in job satisfaction *Journal of Applied Psychology*, 48.
- Ife, J. 2006. 『사회복지 분야 인권관점 도입확산을 위한 워크숍 자료집』, 국가인권위원회.
- Judge, T. A., & Klinger, R. 2008. Job satisfaction: Subjective well-being at work. *The science of subjective well-being*, 393-413.
- Jurgenson, C. E. 1948. What job applicants look for in a company, *Personnel Psychology*, 1.
- Lickona, T. 1991. Educating for Character: How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility, 박장호·추병완 역(1998). *인격교육론* 백의.
- Locke, E. A. 1976. The Nature and Cause of Job Satisfaction in Marvin D. Dunnette, *Handbook of Industrial & Organizational Psychology*. 1293-1349. Chicago, IL: Rand McNally College Publishing Co.
- Osborne, R. J. 1982. Science education: Where do we start? *Australian Science Teachers Journal*, 28.
- Porter, L. W. & Lawler, E. E. 1968. Managerial attitudes and performance. Homewood, IL: Dorsey Press and Richard D. Irwin.
- Rest, J. R. 1983. Morality. In P. H. Mussen, J. H. Flavell and E. M. Markman, *Handbook of child psychology*, New York: Praeger: 556-621.
- Smith, P. C. Kendall, L. M. & Hulin, C. L. 1969. The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand McNally.

ABSTRACT

On the Effects of Professional Identity and Human Rights Awareness on Job Satisfaction of Social Welfare Facility Workers

Heo, mi ja

Department of Social Welfare
Graduate School of Health and Welfare
Jeju National University
Supervised by professor Ko, Kwan Woo

The purpose of this study is to examine the effects of professional identity and human rights awareness on job satisfaction of social welfare facility workers. To this end, a self-reported questionnaire was conducted for workers in 20 living facilities and facilities in Jeju-do. The research period is from March 20 to April 20, 2022, when the researcher directly visits the institution or asks for explanation and consent for the study by mail, and distributes and collects questionnaires. A total of 450 copies were distributed and 403 copies were recovered. A total of 365 questionnaires were used for analysis, excluding the insincere questionnaire.

Data analysis was statistically processed using SPSS 23.0, reliability analysis, frequency, and descriptive statistical analysis were performed by obtaining Cronbach's α value, and independent sample T-test (t-test) and one-way batch variance were performed to examine the differences between groups among major variables. Analysis was performed using analysis (ANOVA). Pearson's correlation analysis was performed to examine the

correlation between variables, and multiple regression analysis was performed to examine the effect of professional identity and human rights awareness on job satisfaction.

As a result of the study, professional identity, human rights awareness, and job satisfaction were all at normal levels, and the level of professional identity was high when the position was high, the working period was long, and the age group was high. The level of human rights awareness was found to be high in the case of workers with low ranks, short working hours, and qualifications outside of social welfare. In addition, it was found that male workers with middle managers or higher working in the disabled field had high job satisfaction.

As a result of verification through multiple regression analysis, the overall average of job satisfaction was found to be at a rather high level, As a result of inputting the independent variable professional identity, it was found that the sub-factors of professional identity had a significant effect on professional organization utilization and sense of calling. Job satisfaction sub-factors were found to have a significant effect on all sub-factors of professional identity, Supervision is from a sense of calling, remuneration is from the utilization of a professional organization and a sense of calling, promotion is from the utilization of a professional organization and a sense of calling, peer relationships are from a sense of ethics and a sense of calling, institutions are from the utilization of a specialized organization and a sense of calling, and transfer/replacement is from a sense of calling It was found to have a significant effect on the consciousness of calling.

As a result of inputting the independent variable human rights awareness, it was found that there was no significant effect on the overall human rights awareness. Among the sub-factors of job satisfaction, it was found that only the job had a significant effect on the right to privacy.

According to the results of the study, social welfare facility workers use

professional organizations usefully when performing their duties, The higher the sense of vocation, the higher the job satisfaction, and the more the right to privacy is guaranteed, the higher the job satisfaction of social welfare facility workers.

key words : social welfare facility worker, professional identity, human rights awareness, job satisfaction

<부록>

설문지

사회복지시설(기관) 종사자의 전문직정체성과 인권의식이 직무만족도에 미치는 영향에 대한 연구

ID			
----	--	--	--

안녕하십니까?

먼저 바쁘신 가운데 소중한 시간을 내어 설문에 참여해 주셔서 깊은 감사를 드립니다. 저는 제주대학교 보건복지대학원 사회복지학과에서 사회복지를 공부하고 있는 대학원생입니다.

본 설문지는 「사회복지시설(기관) 종사자의 전문직정체성과 인권의식이 직무만족도에 미치는 영향」에 대한 설문조사입니다.

본 설문지 문항은 정답이 없으며 모든 문항에 대해 여러분의 평소 생각을 솔직하게 응답해 주시면 감사하겠습니다.

본 조사에서 수집한 답변 내용은 통계법 제33조 및 제34조에 의해 비밀이 보장되며, 답변 내용은, 학문적 연구 이외의 목적으로 절대 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

다시 한 번 본 설문에 참여해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2022년 3월

제주대학교 보건복지대학원 사회복지학과 석사과정

지도교수 : 고 관 우

연구자 : 허 미 자

※소중한 의견 및 문의 : 허미자(이메일주소: ywn1067@hanmail.net)

본 연구에 필요한 귀하의 설문 응답 및 정보제공에 동의하시면
오른쪽 '□'칸에 'V'표시를 해 주시기 바랍니다.

동의합니다.□

I. 다음은 사회복지사의 직무만족도에 관한 설문입니다. 문항을 읽고, 자신의 생각과 가깝다고 느끼는 곳에 V표를 해주시기 바랍니다.

No	문 항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	약간 그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 나의 현 직무에 많은 흥미를 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 현 직무를 타인이 중요하게 여긴다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3	현 직무는 장래성에 있으며 나의 발전에 도움이 된다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4	나의 지식과 기술이 직무수행에 잘 이용되고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
5	나의 근무량과 근무시간은 나의 능력에 적당하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
6	나의 상사가 나의 건의나 불만을 성의 있게 받아들여 준다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
7	나의 상사는 내가 업무를 잘 수행했을 때 칭찬해 준다.	①	②	③	④	⑤
8	나의 상사는 나의 직무수행에 많은 자율성을 인정해 주고 있다.	①	②	③	④	⑤
9	나의 상사는 나의 일에 도움을 준다.	①	②	③	④	⑤
10	나의 상사는 나의 개인적인 신상문제에 대해 많은 관심을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
11	나의 상사는 나를 공정하게 평가해 주고 있다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 상사에 대해 많은 존경심을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
13	우리 시설의 사업이 활성화되면 업무성과에 대해 적절한 보상이 있을 것으로 기대한다.	①	②	③	④	⑤
14	시설에서 본봉, 서비스, 수당, 경력인정을 결정하는 방법에 대해서 만족한다.	①	②	③	④	⑤

No	문 항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	약간 그렇 다	매우 그렇 다
15	나는 현재의 월급으로 여유 있는 생활을 유지하고 있다.	①	②	③	④	⑤
16	내가 받는 월급은 나의 노력에 비추어 공정하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
17	나의 월급은 다른 복지시설의 같은 직급에 근무하는 사람과 비교하면 많다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
18	우리 시설은 다른 복지시설에 비해 승진이 빠르다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
19	나의 직무성과가 승진에 많은 영향을 준다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
20	나의 종교여부가 승진에 많은 영향을 준다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
21	나의 승진에 반영되는 근무평가가 공정하게 이루어지고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
22	우리 시설의 승진제도가 개선될 것이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
23	나는 동료들을 항상 신뢰하고 존중한다.	①	②	③	④	⑤
24	나의 동료들은 어려운 일이 발생하였을 때 서로 잘 도와준다.	①	②	③	④	⑤
25	나는 같은 부서의 동료와 마음이 잘 맞는다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
26	나는 직무와 관련된 사항을 동료와 자유롭게 상의한다.	①	②	③	④	⑤
27	내가 일을 열심히 했을 때 동료들이 칭찬해 준다.	①	②	③	④	⑤
28	우리 시설은 다른 시설에 비해 사회적으로 높이 인정받고 있다.	①	②	③	④	⑤

No	문 항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	약간 그렇 다	매우 그렇 다
29	우리 시설은 다른 시설에 비해 직원에 대한 대우가 좋은 편이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
30	우리 시설의 정책결정과정은 민주적으로 이루어지고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
31	우리 시설 클라이언트의 경제·사회적 배경은 높은 편이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
32	나의 업무한계와 권한은 명백히 구분되어 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
33	나는 출근 시에 결근하고 싶다는 생각이 종종 든다.	①	②	③	④	⑤
34	나는 이직을 진지하게 고려해 본 적이 있다.	①	②	③	④	⑤
35	나는 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있다.	①	②	③	④	⑤
36	나는 현재 수준의 수입이 보장된다면 다른 곳으로 옮길 생각이 있다.	①	②	③	④	⑤

II. 다음은 전문직 정체성을 알아보기 위한 문항입니다. 각 문항에 대하여 귀하께서 스스로 사회복지라는 특성 전문직의 한 구성원으로 느끼고 행동하는 것을 대답하시면 됩니다. 귀하의 생각과 가까운 곳에 V표를 해 주시기 바랍니다.

No	문 항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	약간 그렇 다	매우 그렇 다
1	다른 종사자들과 협력하여 일하기를 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
2	사회복지 및 업무 관련 전문잡지와 신문 등을 읽는 것을 즐겨한다.	①	②	③	④	⑤
3	정기적으로 사회복지사 및 업무와 관련된 전문가 모임에 적극적으로 참여한다.	①	②	③	④	⑤

No	문 항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	약간 그렇 다	매우 그렇 다
4	항상 종사자로서 윤리강령을 염두에 두고 실천하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
5	클라이언트를 대할 때 동등한 입장을 취하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
6	어떠한 경우라도 이용자의 사생활을 존중하고 비밀을 보장한다.	①	②	③	④	⑤
7	종사자로서 하는 일에 열정을 갖고 헌신적으로 일한다.	①	②	③	④	⑤
8	다른 종사자들과 연대감과 친근감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
9	내가 하는 일에 대해 다른 사람들에게 자랑스럽게 이야기 한다.	①	②	③	④	⑤
10	종사자로서 일을 하면서 소속감을 느끼지 못한다.	①	②	③	④	⑤
11	현재 종사자로서 하고 있는 일을 평생 하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
12	업무와 관련되는 한, 상사의 지시 없이 스스로 결정하거나 해결한다.	①	②	③	④	⑤
13	업무와 관련된 일을 외부의 요청 없이 스스로 해결하거나 결정한다.	①	②	③	④	⑤
14	사회복지 업무에 관련되는 한, 주체임을 자부한다.	①	②	③	④	⑤
15	개인적 가치와 종사자로서의 가치가 비슷하다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 다음 항목은 **인권**의식에 대한 내용을 묻는 질문입니다. 귀하가 실제로 생각하는 그대로 해당되는 곳에 V표를 해주세요.

No	문 항	매우 그렇 지 않다	그 렇 지 않 다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1	이용인에게 친밀함의 표시로 반말을 사용 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
2	이용인의 언어활동이 능숙하지 못할 때 표정으로 이용인의 상태를 파악해야 하는데 시설종사자가 보지 못할 수도 있다.	①	②	③	④	⑤
3	시설종사자는 이용인의 의사표현을 표정이나 행동으로 파악하고 증세가 발견될 경우 병원으로 갈 수 있도록 조치한다.	①	②	③	④	⑤
4	재활 프로그램을 지루하게 여기거나 다른 것을 하고 싶어 해도 시설의 하루 일과를 따를 수 밖에 없다.	①	②	③	④	⑤
5	시설생활에 질서를 유지하기 위해서 시설종사자들은 이용인의 기호도와 상관없이 획일적인 프로그램을 진행할 수 밖에 없다.	①	②	③	④	⑤
6	시설에서의 삶은 많은 사람이 함께 사는 집단생활이 이루어질 수 밖에 없으므로 기상, 취침, 일괄 소등은 불가피하다.	①	②	③	④	⑤
7	같은 방에 중증환자가 있는 경우 이로 인해 취침을 편하게 할 수 없더라도 단체생활이므로 어쩔 수 없다.	①	②	③	④	⑤
8	이용인들의 선택의 자유를 보장해 주다보면 다른 이용인들을 만족시킬 수 없으므로 이용인의 안전을 위해 시설종사자가 판단하여 결정하는 것이 바람직하다.	①	②	③	④	⑤
9	이용인들의 재활에 대한 점검보다 주어진 재활 프로그램을 규칙적으로 참여하도록 해야 한다.	①	②	③	④	⑤

No	문 항	매우 그렇 지 않다	그 렇 지 않 다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
10	투표 참여가 어렵거나 불가능한 이용인은 투표에 불참하는 것이 옳다.	①	②	③	④	⑤
11	남성이용인이 성인으로 성장하여 성적 표현을 하게 되면 시설종사자에게도 당혹스러운 일이므로, 적당한 여성이용인을 연결하여 교제를 하게 하는 것이 옳다.	①	②	③	④	⑤
12	이용인이 봉사자들에게 안기고 싶어 하고 애정표현을 하는 것은 부담스러운 행동이기에 피하는 것은 어쩔 수 없는 일이다.	①	②	③	④	⑤
13	이용인들이 결혼하고 싶어 하지만, 개인적인 금전이 없어서 못하는 것은 어쩔 수 없다.	①	②	③	④	⑤
14	지체 이용인이 피복상태가 단정하지 않을 경우 시설종사자가 피복상태에 대하여 체벌 등을 통해 지도할 필요가 있다.	①	②	③	④	⑤
15	남성 이용인이 여성 이용인에게 성적 수치심을 유발하는 행위를 할 수 있기 때문에 이성끼리는 격리하여 생활하는 것이 옳다.	①	②	③	④	⑤
16	시설 내에 자원봉사자가 방문 시, 봉사자가 원할 경우 언제든지 이용인과 사진 촬영을 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
17	시설 내에 자원봉사자가 방문 시, 이용인의 생활실을 방문하는 '라운딩'은 항상 있는 일이다.	①	②	③	④	⑤
18	일부 이용인은 자해행위를 할 위험이 있기 때문에 목욕실이나 화장실 등에 CCTV를 설치할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

IV. 다음은 일반적인 사항에 관한 질문입니다. 해당되는 사항에 표시해 주세요.

1. 귀하의 **성별**은 무엇입니까? ① 여성 ② 남성

2. 귀하의 **연령**은 어떻게 됩니까? (세)

3. 귀하의 **최종 학력**은 어떻게 됩니까?
① 전문대졸 이하(재학포함) ② 대졸(재학포함) ③ 대학원재학 이상

4. 귀하는 어떤 **자격증**을 가지고 계십니까?
① 사회복지사 ② 영양사(조리사 포함) ③ 간호사(치료사 포함)
④ 요양보호사 ⑤ 없다.

5. 귀하는 사회복지 시설 및 기관에서 근무하신 **총 근무기간**은 어떻게 되십니까?
()년 ()개월

- 5-1 현재 근무하고 계신 기관에서 **근무기간**은 어떻게 되십니까?
()년 ()개월

6. 귀하의 현재 **직급 및 직위**는 무엇입니까?
① 실무자 ② 중간관리자 ③ 중간관리자 이상 ④ 기타()

7. 귀하가 근무하고 있는 **사회복지시설 분야**는 어떤 유형에 해당합니까?
① 노인 ② 아동·청소년 ③ 장애인 ④ 기타 ()

8. 현재 근무하는 **사회복지시설의 유형**은 어떻게 되십니까?
① 이용시설 ② 생활시설

9. 현재 근무하고 있는 **기관(시설)의 주요 대상자**는 어떻게 되십니까?
① 노인 ② 아동·청소년·여성 ③ 장애인 ④ 기타()

- 설문에 응해주셔서 대단히 감사합니다