

The Effect of Social Welfare Official's Perceived Professionalism on Job Attitude

HwieSeo Park *

Abstract

The purpose of this study was to suggest the effective methods for human resource management of social welfare officials through empirical analysis on the relationship between professionalism and job attitude. This study came from the academic background that there have been few previous studies about social welfare officials' professionalism so far. To achieve this purpose, it empirically analyzed professionalism and job attitude through survey to social welfare officials. And as a result, it showed that the elements of professionalism have a significant effect on the variables of job attitude, such as job satisfaction, organizational commitment, and job commitment. Based on this result, it suggested theoretical and political implication that can improve the level of professionalism and job attitude of social welfare officials.

▶ Keyword : Professionalism, Job Attitude, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Job Commitment

I . Introduction

오늘날 사회의 다양한 변화와 더불어 많은 새로운 직종들이 나타나고 있지만 이러한 직종들이 모두 전문직이라고 하기는 어렵다. 하나의 직업 자체가 전문성을 지니게 되는 경우에는 그 직종에 대한 투철한 직업의식과 오랜 시간의 교육과 일정한 자격을 필요로 하게 된다[1]. 사회복지전담공무원도 예외는 아니다. 사회복지전담공무원에 대한 자격과 역할에 대해서 사회복지사업법 제14조에서 사회복지전담공무원의 자격은 사회복지사 자격을 가진 사람으로 하며, 이들이 사회복지사업에 관한 업무를 담당하게 하기 위하여 시·도, 시·군·구 읍·면·동에 사회복지전담공무원을 둘 수 있도록 하고 있으며, 사회복지전담공무원의 역할에 대해서는 제14조 3항에 복지전담공무원은 그 관할지역에서 사회복지를 필요로 하는 사람 등에 대하여 항상 그 생활 실태 및 가정환경 등을 파악하고, 사회복지에 관하여 필요한 상담과 지도를 하도록 하고 있다. 이렇게 볼 때, 사회복지전담공무원은 복지서비스와 관련하여 전문성을 지닌 복지서비스 제공자로서의 전문성이 필수적이다.

현재 전국의 사회복지전담공무원의 수는 2013년도 14,977명, 2014년도 16,475명, 2015년 말 기준 현재 17,693명으로

많은 수는 아니지만 해마다 사회복지전담공무원의 수는 증가하는 것으로 나타났다. 이렇게 사회복지전담공무원에 대한 인원 증가를 통하여 복지서비스에 대한 양질화 노력을 하고 있지만, 현실적으로는 증가하는 업무량으로 인하여 충분한 복지서비스를 제공하는 데에는 많은 어려움이 있는 것이 사실이다. 하지만 사회복지전담공무원들이 증가하는 복지수요와 복잡해지고 있는 업무처리를 통하여 수준 높은 사회복지서비스를 제공하기 위해서는 확고한 직업의식과 희생정신의 보유와 더불어서 업무적 특성에 따른 전문성을 필요로 하고 있다.

그동안의 다양한 직종의 전문직업성에 대한 선행연구들의 결과를 통해서 볼 때, 일반적으로 조직구성원들이 전문직업성에 대한 인식수준이 낮으면 소진의 수준이 높아지고 사기저하는 물론 담당 업무에 대한 만족도 등 직무태도의 수준도 낮아질 수 있다[2]. 반면에 높은 전문직업성을 가지고서 직무에 충실하게 되면 직무만족과 조직몰입의 수준이 높아져서 긍정적인 직무태도를 보이게 되어 궁극적으로 조직의 효과성 제고 등에 영향을 미치게 된다(차인자, 2008; 조은정, 2010; 한용희 외, 2010; 김승일, 2011; 김정미, 2011; 김지영, 2011; 김진혁,

• First Author: Hwieseo, Park, Corresponding Author: Hwieseo, Park
*Hwieseo, Park (hspark@chosun.ac.kr), Dept. of Administration & Social Welfare, Chosun University
• Received: 2017. 01. 04, Revised: 2017. 01. 11, Accepted: 2017. 01. 18.
• This study was supported by research funds from Chosun University, 2015.

2011; 연미라, 2011; 이정우, 2011; 김선문, 2012; 박태경, 2012; 이미혜·김종경, 2013; 박수선, 2013; 이성숙, 2013; 권복선·김현실, 2014; 유영란, 2014; 염지훈, 201). 이러한 선행 연구들은 대부분 의료기관 종사자, 특히 간호사들을 대상으로 하여 전문직업성에 대한 연구가 진행되어 왔으며, 사회복지 부문, 특히 사회복지전담공무원의 전문직업성에 대한 연구는 찾아보기가 매우 어렵다. 이 연구에서는 사회복지전담공무원들을 대상으로 하여 직무태도 변수에 대하여 직무만족과 조직몰입 외에 직무몰입의 변수를 선정하여 변수들 간의 관계를 실증분석해 보고자한다.

따라서 이 연구에서는 사회복지전담공무원의 전문직업성에 대한 인식과 직무태도와는 어떠한 관련성이 있는지를 실증분석하여 향후 사회복지전담공무원들에 대한 효율적인 인력관리와 그들의 직무태도의 수준을 제고시킬 수 있는 정책적 시사점을 제시하고자 한다.

II. Theoretical Background

1. Professionalism

Hall(1968)은 전문직업성은 개인들이 자신에 대해서 주관적인 차원에서 전문직업인이라고 판단으로서 전문직에 종사하는 사람들이 스스로에 대해서 전문직업인이라고 인식하는 주관적 그리고 태도적 속성으로 정의하였으며, 전문직업성의 구성요소를 자율성에 대한 신념, 공공서비스에 대한 신념, 행동준거로서의 전문조직의 활용, 자기분야에 대한 소명의식, 자체규제에 대한 신념의 5가지로 구분하였다[3].

행동준거로서의 전문조직의 활용이란 조직구성원들이 자신의 담당업무와 관련하여 전문가 조직은 물론이고 그의 동료들의 의견을 중요한 행동준거의 기준으로 설정하는 것을 말하고, 공공서비스에 대한 신념은 조직구성원이 담당하고 있는 업무가 조직뿐만 아니라 사회에 유익하다는 것을 말하고, 자체규제에 대한 신념은 전문직업인에 대한 담당업무의 내용을 판단해줄 수 있는 사람은 동료이기 때문에 전문직업인이라는 점에서 동료통제에 대한 적정성을 의미한다[4]. 자기분야에 대한 소명의식은 조직구성원이 담당하고 있는 업무에 대한 신념을 말하고, 자율성에 대한 신념은 조직구성원이 담당업무에 대한 결정권을 스스로 행사하는 것을 말한다.

2. Job Attitude

Robbins & Judge(2008)에 따르면 직무태도는 담당업무에 대한 조직구성원들의 태도를 의미하며, 조직구성원들 자신의 근무환경과 관련하여 느끼게 되는 긍정적인 감정이나 부정적인 감정 등에 대한 평가라고 하였다[5]. 따라서 조직의 성과 수준을 제고하기 위해서는 조직은 우수한 인적자원을 채용하여 이

들이 직무에 대한 전문성을 갖추도록 하여 직무에 대한 만족과 몰입을 할 수 있도록 하는 근무환경에 대한 조성이 이루어져야 한다[6].

이러한 직무태도와 관련하여, 이 연구에서는 그동안 선행연구에서 직무태도의 하위변수들 중 가장 많이 사용되어 온 조직몰입, 직무만족, 직무몰입의 변수들을 직무태도의 하위변수로 선정하여 살펴보면 다음과 같다.

먼저 조직몰입과 관련하여, Porter와 그의 동료들(1975)에 의한 “자신이 속한 조직과 해당 조직에 대한 일체화와 전념의 정도” [7]로 제시된 조직몰입에 대한 규정이 대표적으로 가장 많이 인용되는 정의이다. 이러한 조직몰입에 대해서 Meyer와 그의 동료들(1993)은 조직몰입을 규범적 몰입, 정서적 몰입, 지속적 몰입의 세가지로 구분하였다. 정서적 몰입은 조직의 가치에 대한 일체화로 인하여, 지속적 몰입은 경제적 가치의 이유 때문에, 규범적 몰입은 윤리적인 이유로 인하여 계속적으로 조직구성원으로서 조직에 머무르고자 하는 욕구를 의미한다[8].

이와 같이 조직몰입은 세 가지로 구분되어 제시되지만 조직몰입은 구성원의 심리적인 측면을 반영하는 차원에서 일반적으로 정서적 몰입에 초점을 두고 있기 때문에 이 연구에서도 조직몰입의 하위변수 중 정서적 몰입을 연구의 범위로 한정하고자 한다.

직무만족에 대한 개념정의는 일반화 되어 있지는 않지만 선행연구들을 종합하여 살펴보면, 조직구성원이 직무환경이나 담당업무에 대해서 가지고 있는 긍정적인 정서적 태도라고 볼 수 있으며, 담당업무를 통해서 경험하게 되는 욕구만족과 관련이 있다[9]. 이러한 개념적 특성을 반영할 때, 직무만족은 조직구성원의 담당업무에 대한 개인차원의 만족수준이 높아질수록 조직수준에 몰입이 증가하게 되어서 자연스럽게 이직의도가 줄어들고 직무태도의 수준을 높여서 조직의 성과에도 많은 영향을 미치게 된다[10].

한편 직무몰입은 ‘직무에착도’ 라고도 표현되는데 직무몰입이란 조직구성원이 담당업무에 대하여 심리적으로 일체화하는 수준을 말하기 때문에, 자신의 담당업무에 적극적으로 참여하고 헌신적인 태도를 보일 때, 몰입이 되는 것을 의미한다. 이러한 직무몰입의 이론적 의의가 중요성을 가지게 되는 이유는, 직무몰입이 조직구성원의 욕구증대와 더불어서 직무생활의 질의 가치에 대한 중요성을 제공해 주기 때문이다[11]. 따라서 조직구성원들의 높은 직무몰입은 담당업무에 대한 애착과 그에 따른 조직성과 향상도 기대할 수 있다.

3. Advanced research

그동안 전문직업성과 관련한 선행연구들은 다음과 같다. 차인자(2008)는 임상간호사들을 대상으로 하여, 전문직업성과 조직몰입과 직무만족과의 영향관계에 대한 연구결과, 전문직업성은 조직몰입과 직무만족에 영향성을 가지는 것으로 나타났다[12]. 조은정(2010)은 피부미용종사자의 전문직업성과 직무만족과의 관계에 대한 실증분석 결과, 병원 내 피부관리실의 피

부미용종사자 보다 일반 피부관리실의 피부미용종사자들의 전문직업성과 직무만족 수준이 높게 나타났고, 전문직업성과 직무만족은 의미 있는 관계가 있음을 보여 주었다[13]. 한용희 외(2010)는 병원의 간호사들을 대상으로 하여 전문직업성과 조직몰입, 직무몰입과의 관계에 대한 실증분석결과, 전문직업성의 수준이 높으면, 직무몰입과 조직몰입의 수준도 높아지는 것으로 나타났다[14]. 김승일(2011)은 간호조무사들을 대상으로 하여, 전문직업성 인식과 조직몰입과의 관계에 대한 실증분석결과, 전문직업성의 하위변수 중 직업에 대한 소명의식은 정서적 몰입과 지속적 몰입에 의미 있는 관계가 있음을 보여 주었다. 그리고 자율성에 대한 신념은 정서적 몰입에 의미 있는 관계가 있음을 보여 주었다[15]. 김정미(2011)는 병원 간호사들을 대상으로 하여, 전문직업성과 직무만족과의 관계에 대한 실증분석결과, 전문직업성과 직무만족은 의미 있는 관계가 있음을 보여 주었다[16]. 김지영(2011)은 의료기관 보험심사자들을 대상으로 하여, 전문직업성과 직무만족과의 관계에 대한 연구결과, 전문직업성의 수준이 높을수록 직무만족의 수준도 높아지는 것으로 나타났다[17]. 김진혁(2011)은 국내기업체 및 공공기관의 인적개발 담당자의 전문직업성, 시장지향성 및 직무태도인 조직몰입과 직무만족 간의 관계에 대한 분석결과, 전문직업성은 직무태도와 상관관계가 있으며, 직무태도에 의미 있는 관계가 있음을 보여 주었다[18]. 연미라(2011)는 치과병원에서 근무하는 치과위생사들을 대상으로 하여, 전문직업성과 조직몰입과의 관계에 대한 연구결과, 전문직업성은 조직몰입에 의미 있는 관계가 있음을 보여 주었다[19]. 이정우(2011)는 전문병원의 간호사들을 대상으로 하여, 전문직업성이 직무만족에 미치는 영향에 대한 연구결과, 전문병원의 간호사들의 전문직업성은 직무만족에 의미 있는 관계가 있음을 보여 주었다[20]. 김선문(2012)의 다문화가족지원센터 구성원들을 대상으로 전문직업성과 직무태도에 대한 분석결과, 전문직업성의 변수 중 공공서비스에 대한 신념과 자율성에 대한 신념, 그리고 직업에 대한 소명의식이 직무태도의 변수인 직무만족과 직무몰입에 의미 있는 관계가 있음을 보여 주었다[21]. 박태경(2012)은 보건소에 채용된 맞춤형 방문간호사들을 대상으로 하여, 전문직업성과 직무만족과의 관계에 대한 연구결과, 전문직업성은 직무만족에 유의한 영향성 가지는 것으로 나타났다[22]. 남길우(2013)의 사회복지직공무원의 전문직업성과 소진과의 관계에 대한 연구결과, 전문직업성의 요인들 중 전문조직활용과 소명의식, 그리고 자율성이 소진에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 이들 변수들의 수준이 높을수록 소진을 적게 경험하는 것을 의미한다[23]. 이미혜·김종경(2013)은 병원 규모에 따른 간호사들에 대한 전문직업성과 직무만족과의 관계에 대한 실증분석결과, 전문직업성과 직무만족은 의미 있는 관계가 있음을 보여 주었다[24]. 박수선(2013)은 농촌지도직 공무원들을 대상으로 하여, 전문직업성과 조직몰입 그리고 직무만족에 대한 연구결과, 전문직업성은 조직몰입과 직무만족에 의미 있는 관계가 있음을 보여 주었다[25]. 이성숙(2013)은 임

상치과위생사들을 대상으로 하여 임상치과위생사들의 전문직업성과 직무만족도와의 관계를 분석한 결과, 전문직업성은 직무만족과 정(+)의 상관관계를 보임으로써 전문직업성은 직무만족에 의미 있는 관계가 있음을 보여 주었다[26]. 권복선·김현실(2014)은 의무기록사를 대상으로 하여, 전문직업성과 조직몰입의 관계에 대한 실증분석결과, 의무기록사의 전문직업성은 조직몰입에 영향성을 가지는 것으로 나타났다[27]. 유영란(2014)은 개업공인중개사들을 대상으로 하여, 전문직업성과 직무만족과의 관계를 연구한 결과, 전문직업성의 하위변수 중 자율성에 대한 신념만이 조직몰입과 직무만족에 의미 있는 관계가 있음을 보여 주었다[28]. 염지훈(2015)은 직업무용수들을 대상으로 하여, 전문직업성과 조직몰입과의 관계에 대한 연구결과, 전문직업성의 하위변수 중 자율성에 대한 신념이 조직몰입에 의미 있는 관계가 있음을 보여 주었다[29]. 지금까지의 선행연구들은 일부의 연구를 제외하고 대부분이 병원간호사나 의료기관 종사자들을 대상으로 하여 전문직업성과 관련된 연구 변수로서 직무만족과 조직몰입을 선정하여 연구가 진행되어 왔음을 알 수 있다. 하지만 이 연구에서는 전문직업성에 대한 결과변수로서 직무태도의 변수에 대해서는 선행연구에서 다루어진 직무만족과 조직몰입 외에 직무몰입의 변수를 추가하여, 이들 변수들 간의 영향관계를 살펴보고자 한다.

III. Study Design

1. Setting the Hypothesis

이 연구에서는 전문직업성에 대한 선행연구의 결과들을 기초로 하여 사회복지전담공무원의 직무태도의 수준을 제고시킬 수 있는 방안을 제시하고자 한다. 이를 위해서 전문직업성을 독립변수로 선정하고, 직무태도의 하위변수인 직무만족과 조직몰입 그리고 직무몰입을 종속변수로 선정하여 이들 변수들 간의 영향관계를 규명해 보고자 한다. 따라서 이 연구의 기본적인 가설은 사회복지전담공무원의 전문직업성은 직무태도에 영향을 미친다고 가정하여 연구가설을 설정하였다.

- 가설. 사회복지전담공무원의 전문직업성 수준이 높을수록 직무태도의 수준도 높을 것이다.
- 가설 1. 사회복지전담공무원의 전문직업성 수준이 높을수록 직무만족의 수준도 높을 것이다.
- 가설 2. 사회복지전담공무원의 전문직업성 수준이 높을수록 조직몰입의 수준도 높을 것이다.
- 가설 3. 사회복지전담공무원의 전문직업성 수준이 높을수록 직무몰입의 수준도 높을 것이다.

2. Measuring the Variables

2.1. Professionalism

전문직업성에 대한 설문문항들은 그동안 많은 선행연구자들이 활용한 Hall(1968)[30]이 개발한 것을 Snizek(1972)[31]이 수정한 설문문항들을 이 연구의 특성에 맞게 활용하였는데 각각의 하위변수에 대한 설문구성은 다음과 같다.

행동준거로서의 전문조직의 활용은 ‘나는 사회복지직이 추구하는 목표를 적극적으로 지지한다.’를 포함하여 4문항으로, 공공서비스에 대한 신념은 ‘현재 내가 처리하고 있는 업무 중에서 우선순위로 생각하는 것은 사회복지서비스 대상자에게 제공하는 서비스이다’를 포함하여 4문항으로, 자체규제에 대한 신념은 ‘전문가 집단은 무엇보다도 윤리강령의 가치를 실현하는 차원에서 담당업무를 처리해야 한다’를 포함하여 4문항으로, 자기분야에 대한 소명의식은 ‘현재하는 일에 대해서 내 자신이 좋아해서 이 직종에 전념하게 되었다’를 포함하여 4문항으로, 자율성에 대한 신념은 ‘내가 처리하는 업무에 대해서는 누구의 간섭 없이 결정을 스스로 한다’를 포함하여 4문항으로 하여 총 20문항으로 전문직업성에 대한 설문문항들을 구성하였다. 이러한 설문문항들에 대해서 사회복지전담공무원들이 평가하도록 하였다.

2.2. Job Attitude

2.2.1. Job Satisfaction

이 연구에서의 직무만족에 대한 설문문항들은 Quinn & Staines(1979)[32]의 척도를 구동욱(2015)[33]이 재구성하여 사용한 문항들에 대해서 이 연구의 특성에 맞게 ‘현재 내가 처리하고 있는 담당업무를 통하여 성취감을 느끼고 있다’를 포함하여 4문항으로 하여 직무만족에 대한 설문문항들을 구성하여서 사회복지전담공무원들이 평가하도록 하였다.

2.2.2. Organizational Commitment

조직몰입에 대한 설문문항들은 Allen과 그의 동료들(1993)[34]에 의해 개발된 척도를 사용한 선행연구들을 반영하여 조직몰입의 유형 중 정서적 몰입에 해당하는 척도를 사용한 최종애(2012)[35]가 사용한 문항들에 대해서 이 연구의 특성에 맞게 ‘지금 내가 소속한 조직에 대해서 나의 소속감은 높은 편이다’를 포함하여 4문항으로 하여 조직몰입에 대한 설문문항들을 구성하여서 사회복지전담공무원들이 평가하도록 하였다.

2.2.2. Job Commitment

직무몰입에 대한 설문문항들은 Kanungo(1982)[36]이 개발한 문항들을 김정아(1997)[37]가 수정하여 사용한 문항들에 대해서 이 연구의 특성에 맞게 ‘담당 업무를 처리할 할 때는 정신이 없을 정도로 시간이 빨리 지나 간다’를 포함하여 5문항으로 하여 직무몰입에 대한 설문문항들을 구성하여서 사회복지전담공무원들이 평가하도록 하였다.

IV. Empirical Analysis

1. Selection and Feature of Sample

이 연구는 사회복지전담공무원의 전문직업성에 대한 인식과 직무태도와는 어떠한 관련성이 있는지를 실증분석하기 위한 연구이다. 이를 위하여 연구대상을 광주광역시청과 자치구청 소속으로 순수 사회복지업무를 담당하고 있는 공무원(2015년 말 기준 565명-2016년 보건복지부 내부자료) 200명을 대상으로 하여 2016년 11월 10일부터 11월 24일까지 설문조사를 하였는데, 회수된 설문지 중 활용이 적절하지 못한 11부를 제외하고 167부를 최종 유효표본으로 확정하여 연구에 활용하였다.

이 연구의 설문대상에 대한 인구통계학적 특성과 관련하여, 먼저 성별은 남자가 66명, 39.5%, 여자가 101명, 60.5%를 차지하고 있어 여자가 더 많이 차지하고 있는 것으로 나타났다. 나이는 36세~395세가 83명, 49.7%로 가장 많으며, 다음으로 30세~35세가 66명, 39.5%, 30세 미만인 11명, 6.6%, 40세 이상이 7명, 4.2%의 순으로 나타났다. 학력은 대졸이상이 159명, 95.2%, 전문대졸 이하가 8명으로 4.8%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 재직기간에 있어서는 5년~10년이 83명, 49.7%로 가장 많이 차지하고 있으며, 11년~15년이 70명, 41.9%, 5년 미만이 8명, 4.8%의 순으로 나타났고, 16년 이상이 6명, 3.6%로 가장 적게 나타났다.

2. Verifying the Measurement Instrument

이 연구의 변수인 전문직업성과 직무태도에 대한 신뢰도 검증결과, 먼저 전문직업성의 구성요소인 행동준거로서의 전문조직의 활용 .731, 공공서비스에 대한 신념 .750, 자체규제에 대한 신념 .725, 자기분야에 대한 소명의식 .819, 자율성에 대한 신념 .768로 나타났고, 직무태도의 하위변수인 직무만족 .763, 조직몰입 .772, 직무몰입 .808로 신뢰도 계수들이 0.7 이상이어서 신뢰할만 하다고 할 수 있다.

3. Verifying the Hypothesis

연구가설에 대한 변수들 간의 인과관계를 분석한 결과는 다음과 같다.

3.1. Professionalism and Job Satisfaction

“사회복지전담공무원의 전문직업성 수준이 높을수록 직무만족의 수준도 높을 것이다.”라는 <가설 1>에 대한 검증결과, 표 1.에서와 같이 전문직업성의 구성요인은 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 사회복지전담공무원이 스스로가 전문직업성에 대해서 높게 인식할수록 그들은 직무만족을 느끼게 된다는 것을 의미하는 것이다. 따라서 사회복지전담공무원의 전문직업성 수준이 높을수록 직무만족의 수준도 높을 것이라는 가설 1은 채택되었다.

Table 1. Test of hypothesis

independent variable	dependent variable	β	t	p
Professional organization as referent	Job Satisfaction	.131	2.207	.000***
Belief for Public Service		.127	2.115	.006**
Belief in self regulation		.205	2.530	.000***
Sense of calling		.211	2.901	.000***
Autonomy		.223	3.228	.001**
$\Delta R^2: .082$ F: 9.3297				

3.2. Professionalism and Organizational Commitment

“사회복지전담공무원의 전문직업성 수준이 높을수록 조직몰입의 수준도 높을 것이다.” 라는 <가설 2>에 대한 검증결과, 표 1.에서와 같이 전문직업성의 구성요인은 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 사회복지전담공무원이 스스로가 전문직업성에 대해서 높게 인식할수록 그들은 조직몰입을 느끼게 된다는 것을 의미하는 것이다. 따라서 사회복지전담공무원의 전문직업성 수준이 높을수록 조직몰입의 수준도 높을 것이다라는 가설 2는 채택되었다.

Table 2. Test of hypothesis

independent variable	dependent variable	β	t	p
Professional organization as referent	Organizational Commitment	.125	2.105	.005**
Belief for Public Service		.136	2.215	.000***
Belief in self regulation		.155	2.321	.000***
Sense of calling		.236	3.428	.001**
Autonomy		.260	3.924	.000**
$\Delta R^2: .375$ F: 19.378				

3.3. Professionalism and Job Commitment

“사회복지전담공무원의 전문직업성 수준이 높을수록 직무몰입의 수준도 높을 것이다.” 라는 <가설 3>에 대한 검증결과, 표 1.에서와 같이 전문직업성의 구성요인은 직무몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 사회복지전담공무원이 스스로가 전문직업성에 대해서 높게 인식할수록 그들은 직무몰입을 느끼게 된다는 것을 의미하는 것이다. 따라서 사회복지전담공무원의 전문직업성 수준이 높을수록 직무몰입의 수준도 높을 것이다라는 가설 3은 채택되었다.

Table 3. Test of hypothesis

independent variable	dependent variable	β	t	p
Professional organization as referent	Job Commitment	.175	2.723	.000***
Belief for Public Service		.186	3.025	.000***
Belief in self regulation		.245	3.591	.007**
Sense of calling		.328	4.307	.000***
Autonomy		.351	4.823	.000***
$\Delta R^2: .539$ F: 28.339				

V. Conclusion

오늘날 사회복지직공무원들은 사회복지대상자들에 의한 복지수요의 증가에 따라 사회복지직공무원들의 효율적인 복지서비스의 제공과 전문성 확보를 통한 역할을 요구 받고 있다. 이러한 시점에서 이 연구는 사회복지직공무원들을 대상으로 하여 전문직업성과 그들의 직무태도의 관계에 대하여 실증분석하였다. 연구결과, 전문직업성의 구성요소들은 직무태도의 하위변수인 직무만족과 조직몰입, 그리고 직무몰입과 의미 있는 관계가 있음을 보여 주었다. 이러한 결과를 기초로 하여 이 연구에서는 다음과 같은 시사점을 제시할 수 있다.

첫째, 지금까지의 선행연구들은 대부분이 병원간호사들을 대상으로, 즉 한정된 부문에서 전문직업성과 관련된 연구변수로 직무만족과 조직몰입을 선정하여 연구가 진행되어 왔다. 하지만 이 연구에서는 연구가 미흡하였던 사회복지직공무원들을 대상으로 하여 전문직업성에 대한 결과변수로서 직무태도 변수를 선정하여 선행연구에서 다루어지지 않았던 직무만족과 조직몰입 외에 직무몰입의 변수를 추가함으로써 직무태도 변수에 대하여 다양한 연구변수를 선정하였다는데 의의가 있다.

둘째, 이 연구의 결과 전문직업성의 수준이 높으면 조직몰입과 직무만족에 의미 있는 영향을 미친다는 차인자(2008), 조은정(2010), 한용희 외(2010), 김승일(2011), 김정미(2011), 김지영(2011), 김진혁(2011), 연미라(2011) 등의 연구와 일치된 결과가 나타남으로써 선행연구들의 결과를 확인하였다는 데 의의가 있다.

셋째, 가설의 검증결과에서도 보듯이 사회복지직공무원들의 전문직업성의 구성요소 중 자기분야에 대한 소명의식과 자율성에 대한 신념이 직무태도의 하위변수에 전체적으로 높은 수준의 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 사회복지직공무원들의 전문직업성의 수준을 높여주기 위해서는 단순한 제도적인 방법보다도 담당업무에 대한 높은 소명의식과 담당업무에 대한 최종 결정권을 행사할 수 있도록 하는 관리자로서의 리더십과 지원이 이루어져야 한다.

넷째, 사회복지직공무원들은 그들이 담당하는 업무량의 증가 등에 따라 끊임없이 높은 스트레스, 담당업무에 대한 불만족 등으로 인하여 직무소진의 수준도 높아 이직을 고민하기도 한다. 이러한 직무환경을 극복하기 위해서는 사회복지직공무원들에게 평생직업에 대한 가치나 의미를 부여하여 자긍심을 갖도록 해 주어야 한다.

다섯째, 사회복지전담공무원들이 현재의 직업에 대한 확고한 직업의식을 가지고 전문성을 지닌 복지서비스 제공자로서 전문직이라는 전문직업의식 수준을 높이기 위해서는 새로운 지식과 기술습득을 위한 지속적이고 체계적인 교육훈련 프로그램의 마련과 교육훈련이 이루어져야 한다.

이 연구의 이러한 시사점의 제시에도 불구하고 이 연구의 한계점은 연구의 범위와 대상을 한정시킴으로 인하여, 연구결과 일반화에 한계가 있기 때문에 보다 광범위한 공간적 범위와

연구대상을 고려하여 후속연구가 진행되기를 기대한다.

REFERENCES

- [1] Kim, Jin Hwa. "Study on the Professionalism for Youth Field Specialist and Qualification Test Regulation in Korea." Graduate School of Myong Ji University, 2007.
- [2] Nam, Gil Wo. "A Study on the Factors Affecting Burnout of Social Work Public Officials: Focusing on personal, occupational, professional, and job stress characteristics." The Graduate School of Kangnam University, 2013.
- [3] Hall, R. "Professionalism and bureaucratization. American Sociological Review." Vol. 33, No. 1, pp.92-104, Sep, 1968.
- [4] Kim, Jin Hyuk. "The Causal Relationship among Professionalism, Market Orientation, and Job Attitudes of Human Resource Development(HRD) Practitioners." Graduate School of Chung Ang University, 2011.
- [5] Robbins, S. P. & Judge, T. A. "Essentials of organizational behavior(9th ed.)." Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall, New Jersey, p.190, Aug, 2008.
- [6] Kang, Joo A. "A Study on the Relationships among Psychological Characteristics and Job Attitudes, Job Performance, Relationship Quality of Beauty Industry Professionals." Graduate School of Sungshin Women's University, 2012.
- [7] Porter, L. W., Lawler, E. E., & Hackman, J. R. "Behavior in Organization." New York, NY: Plenum, 1975.
- [8] Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. "Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization." Journal of Applied Psychology, Vol 78, No 4, pp.538-551, Mar, 1993.
- [9] Kim, Jin Hyuk. "The Causal Relationship among Professionalism, Market Orientation, and Job Attitudes of Human Resource Development(HRD) Practitioners." Graduate School of Chung Ang University, 2011.
- [10] Judge, T. A., Thoresen., C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. "The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: a qualitative and quantitative review." Psychological Bulletin, Vol. 127, No. 3, pp.376-407, Mar, 2011.
- [11] Kim, Sun Moon. "A Study on the Relationship between Professionalism and Job Attitude of Workers Working at the Multicultural Family Support Center: Focusing on Mediation Effects of Empowerment and Self-efficacy," Graduate School of Chosun University, 2012.
- [12] Cha, In Ja. "Clinical Nurses' Professionalism and Job satisfaction, Organization Commitment." Graduate School of Public Administration & Local Autonomy Hanyang University, 2008.
- [13] Cho. Eeun Jung. "A Study of the Professionalism and Job Satisfaction of Estheticians." Graduate School of Sung Shin Women's University, 2010.
- [14] Han, Yong Hee-Sohn, In Soon-Park, Kwang Ok-Kang, Kyeong Hwa. "The Relationships between Professionalism, Job Involvement, Organizational Commitment and Turnover Intention among Clinical Nurses." Journal of Korean Clinical Nursing Research, Vol. 16, No. 2, pp.17-31, Aug, 2010.
- [15] Kim, Seung Il. "An Effect of the Job Satisfaction and Professional Expertise Recognition of Nurse Aides upon Organizational Commitment." Graduate School of Public Health, Inje University, 2011.
- [16] Kim, Jung Mi. "Professionalism, Job Stress and Job Satisfaction of Hospital Nurses." Graduate School of Public Health Kyung Book National University, 2011.
- [17] Kim, Ji Young. "A Study on the Professionalism and Job Satisfaction of Health Insurance Inspectors in Hospitals." Graduate School of Health & Environment Wonkwang University, 2011.
- [18] Kim, Jin Hyuk. *op. cit.*, 2011.
- [19] Yeon, Mira. "The Relationship of Professionalism and Organizational Commitment with Intention to Change Jobs among Dental Hygienists." Graduate School of Public Health Ajou University, 2011.
- [20] Lee, Jung Woo. "Effect of Nurse's Professionalism on Customer Orientation, Job Satisfaction and Service Delivery Level in Specialty Hospital." Journal of the Korea Contents Association, Vol. 11, No. 1, pp.266-276, Jan, 2011.
- [21] Kim, Sun Moon. *op. cit.*, 2012.
- [22] Park, Tae Kyung. "Professionalism, Job Stress and Job Satisfaction of Visiting Nurses working at Public Health Center." Graduate School of Public Health Kyungbook National University, 2012.
- [23] Nam, Gil Wo. *op. cit.*, 2013.
- [24] Lee, Mi Hye-Kim, Jong Kyung. "A Comparative Study on Nursing Practice Environment, Professionalism, and Job Satisfaction according to Hospital Size." J Korean Acad Nurs Administration, Vol. 19 No. 4, pp.470-479, Sep, 2013.
- [25] Park, Su Seon "A Study on the Influence of Agricultural

- Extension Officers' Professionalism upon Job Satisfaction and Organization Commitment and Mediation Effects of Empowerment." Graduate School of Global Human Resource Development Chung Ang University, 2013.
- [26] Lee, Seong Sook(2013)Professionalism and job satisfaction in dental hygienists Journal of Korean Society of Dental Hygiene, Vol. 13, No. 4, pp.535-42, Aug, 2013.
- [27] Kwon, Bok Sun-Kim, Hyun Sil. "Relationships between Medical Record Officers' Professionalism, Commitment to their Organizations, and Intention to Change Jobs." Journal of the Korean Academy of Health and Welfare for Elderly 2014, Vol. 6, No. 2, pp.21-41, Mar, 2014.
- [28] Ryu, Young Ran. "Effects of Self-Efficacy and Professionalism on the Job Satisfaction of a Licensed Real Estate Agent-Focused on Daejeon City-." Graduate School of Industry and Information Mokwon University, 2013.
- [29] Yeom, Ji Hoon. "Structured Relation of Professional Dancers' Professionalism, Job Satisfaction, Commitment and Turnover Intention." Graduate School of Dankook University, 2015.
- [30] Hall, R. *op. cit.*, 1968.
- [31] Snizek, W. E. "Hall's professionalism scale: An Empirical Reassessment." American Sociological Review, Vol. 37, No. 1, pp.109-114, 1972.
- [32] Quinn, Robert. P. & Staines, Graham L. "The 1977 Quality of Employment Survey: Descriptive Statistics with Comparison Data from 1969-1970 and the 1972-73 Surveys. Ann Arbor: Survey Research Center, Institute for Social Research." University of Michigan, 1979.
- [33] Koo, Dong Wook. "The Effect that the Emotional Labor of Private Security Practitioner on Job Attitude-Focusing on the Mediating Effects of Exhaustion-." Graduate School of Kyonggi University, 2015.
- [34] Allen, N. J., Meyer, J. P., & Smith, C. A. "Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization." Journal of Applied Psychology, Vol. 78, No. 4, pp.538-551, 1993.
- [35] Choi, Jong Ae. "The Effect of Organization in Hotel Industry on Self-Esteem, Job Attitude and Organization Loyalty." Graduate School of Kyonggi University, 2012.
- [36] Kanungo, R. N. "Measurement of job and work involvement." Journal of Applied Psychology, Vol. 67, No. 3, pp.341-349, 1982.
- [37] Kim, Jung A. "Relationship between the Nurses' Reward Fit and Job Involvement-Organizational Commitment." The Graduate School of Ewha Women's University, 1997.

Authors



Hwieseo Park received MA, Ph.D. degree of Public Administration from Seoul National University, Korea, in 1981, 1993, respectively. Dr. Park is currently a Professor at the Department of Public Administration & Social Welfare, Chosun University. He is interested in the Social Welfare Administration, Non-profit Marketing, Social Welfare Policy and Community Social Welfare.