

지역아동센터 네트워크 활동 지원이 종사자의 직무만족에 미치는 영향

- 전문직업적 정체성 매개효과를 중심으로 -

최윤정* · 이미경** · 하연주***

[요약]

본 연구의 목적은 지역아동센터 네트워크 활동 지원이 종사자의 전문직업적 정체성을 매개로 직무만족에 미치는 영향을 검증하는 것이다. 이를 위해 지역아동센터-정신건강복지센터 연계활성화를 위한 네트워크 사업을 수행하기 위해 실시되었던 설문조사지 397부를 2차 분석자료로 활용하였으며, 자료는 매개효과 검증을 위해 구조방정식 모형을 사용하였다.

연구결과는 다음과 같다. 네트워크 활동 지원은 전문직업적 정체성을 매개로 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 부분매개효과가 검증되었다. 본 연구결과를 토대로 지역아동센터 종사자 직무만족을 높이기 위한 방안에 대해 논의하였다.

주제어: 지역아동센터, 종사자, 네트워크 활동 지원, 직무만족, 전문직업적 정체성

* 주저자 : 최윤정(경남정보대학교 사회복지과 부교수)

** 교신저자 : 이미경(부산광역시정신건강복지센터 부센터장)

*** 공동저자 : 하연주(부산광역시정신건강복지센터 아동청소년팀장)

I. 서론

가족 형태의 다양화와 여성의 노동시장 참여로 인해 가족 기능의 사회화가 매우 급속도로 증가하고 있다. 특히 한부모가족, 조손가족, 맞벌이가족의 증가로 방과 후나 홀로 있는 아동이 증가하고 있어 이와 관련한 돌봄의 욕구가 지속적으로 증가하고 있다. 이러한 사회적 변화는 특히 전통적으로 가족 내에 다루어졌던 많은 경험이 사회 체계 내에서 제공되어야 할 근거가 되었고, 아동·청소년 복지 정책의 확대가 필요하게 되었다(강지원·이세미, 2015). 미성년인 아동·청소년에게 가장 기본적이고 중요한 복지서비스는 돌봄이라고 하겠으며, 이러한 방과후 아동청소년 돌봄서비스를 수행하는 대표적인 사회복지기관은 지역아동센터라고 볼 수 있다.

지역아동센터는 1970년대부터 도시빈민지역의 아동을 대상으로 운영해온 공부방으로 2004년 법제화되면서 지역 내 아동복지시설로 돌봄서비스를 제공하고 있다(김진석 외, 2018). 지역아동센터는 2018년도 말 기준, 전국에 총 4,211개소가 운영되고 있으며, 이용 아동은 109,610명, 종사자는 9,495명으로(보건복지부, 2018)으로 방과 후 돌봄의 중심 기관으로 양적·질적으로 성장해왔다.

지역아동센터와 같이 클라이언트와의 직접적인 상호작용을 통해 서비스 성과가 나타나는 휴먼서비스 조직은 목표를 달성하기 위하여 직무를 수행하게 되는 종사자의 직무능력이 매우 중요하다(문영주·김주현, 2017). 그러나 현재 지역아동센터에서 근무하는 종사자들은 제도적인 측면이나 사회적 위치에서 그 역할과 직무에 대해 많은 어려움에 직면하고 있다. 구체적으로 지역아동센터의 종사자들은 많은 아동 수, 불합리한 제도, 불충분한 지원, 과도한 업무, 승진기회의 불투명성, 낮은 임금 등의 직무에 관한 다양한 문제를 경험한다(박해선 외, 2010; 최규호·강영숙, 2013). 이는 결국 종사자의 직무스트레스를 증가시켜 직무만족에 영향을 줄 뿐 아니라(최규호·강영숙, 2013; 원유나·최용민, 2017; 박미향·방희명, 2019) 소진을 야기시켜 이직의도를 자극한다(정익중 외, 2010). 이러한 결과는 안정적인 지역아동센터 운영에 영향을 미치게 되고, 이는 결국 이용하는 아동에게 제공되는 서비스 질에 영향을 미치게 된다(공계순, 2010; 변성환·심경수, 2016). 따라서 지역아동센터 종사자의 직무만족은 센터 운영의 안정성과 프로그램의 지속성 뿐 아니라 이용 아동의 서비스 질에 영향을 미치는 중요한 요인이기 때문에 직무만족을 높이기 위한 다양한 방안이 요구된다.

특히 지역아동센터의 서비스 질 향상을 위한 중요한 변수로 제시되고 있는 것은 전문적 능력과 직무만족으로, 특히 지역아동센터 종사자의 전문적 능력이 직무만족의 중요한 영향요인으로 밝혀졌다(김용민, 2015). 전문적 능력은 직업에 종사하는 자들이 보여주는 태도와 행동으로 전문직으로서의 역량을 수행하는데 필요한 지식체계나 조직체계를 갖추는 것을 포함한다(임동호·김대석, 2014). 지역아동센터 종사자는 일상적인 생활지도에서부터 교육, 상담, 가족기능강화와 자원 개발 및 연계, 전문적 원조 관계형성, 지역사회 유관 기관 종사자들과 협업할 수 있는 능력을 갖추는 것이 필수적이다(문영주·김주현, 2017). 또한 김미정 외(2012)의 연구에서 전문적 역량 중 지역사회 네트워크 활동 지원은 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 지역아동센터 종사자를 대상으로 하여 네트워크 활동 지원과 직무만족의 관계를 살펴본 연구는 찾아보기 어렵다. 특히, 가족·포래집단·학교생활 등 체계에서 어려움을 겪고 있는 아동들에게 그들이 필요로 하는 서비스를 효과적이고 효율적으로 제공하기 위해서는 지역사회 네트워크가 꼭 필요하며, 보건복지부 아동복지사업지침에서도 지역아동센터는 지역사회 인적자원 및 물적 자원을 적극 활용하는 방안을 강구하여 시설을 운영하고, 지역사회 자원 활용 및 연계를 위한 네트워크를 적극 구축하여 운영하도록 하고 있지만 이와 관련한 연구는 거의 찾아보기 어렵다(김현주·현안나, 2011).

사회복지 영역에서 네트워크 활동은 사회복지사들의 지역사회 조직과 자원동원능력의 전문성에서 찾아볼 수 있으며(정은하, 2003), 이는 전문직업적 정체성과 밀접한 관련이 있다고 판단된다. 김재엽·박수경(2001)의 연구를 비롯한 다수의 연구에서 기관 네트워크 장애요인으로 지적되어 온 것이 기관 내 네트워크 지원 활동에 대한 의지와 노력과 관련한 항목이었다(정은하, 2003). 따라서 지역아동센터 종사자를 대상으로 네트워크 활동 지원과 직무만족의 관계를 살펴보는 것은 의미가 있을 것이다.

동시에 사회복지사의 직무만족은 기관종사자의 전문적 능력과 함께 전문직업적 정체성이 중요한 영향을 미친다는 연구 결과가 다수 제시되어 있고(박용오, 2003; 차명진, 2007; 조미영·김성희, 2015; 김태량·김경화, 2017), 조직의 효과성이나 서비스 만족도 향상을 위해 직무만족도를 높이기 위해서는 전문직업적 정체성에 영향을 미치는 요인들을 강화해야 한다고 하였다(차명진, 2007). 이상의 선행연구 결과들을 종합해 볼 때 지역아동센터의 네트워크 활동 지원은 종사자의 직무만족에 영향을 미칠

것으로 판단되며, 이 경로에서 전문직업적 정체성이 매개효과가 있을 것으로 판단된다. 그러나 지역아동센터 종사자를 대상으로 네트워크 활동 지원과 전문직업적 정체성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구는 이루어지지 않았다.

따라서 지역사회 사회복지기관 중 아동·청소년 대상의 대표적인 돌봄기관인 지역아동센터의 서비스 질을 향상시키기 위해서는 종사자의 직무만족에 대한 연구가 지속적으로 이루어져야 하며, 직무만족에 영향을 미치는 다양한 요인과 경로에 관해 살펴볼 필요가 있다.

그러나 앞에서 살펴본 바와 같이 지역아동센터 종사자의 직무와 직무만족에 관한 연구는 주로 직무스트레스(최규호·강영숙, 2013; 원유나·최용민, 2017; 박미향·방희명, 2019), 소진(공계순, 2010; 박영숙·민소영, 2016; 최난희, 2019 등)과의 관계와 서비스 질이나 직무성과에 영향을 주는 요인에 관한 연구(변성환·심경수, 2016; 정경, 2018)들이 주를 이룬다.

이에 본 연구에서는 지역아동센터 종사자를 대상으로 네트워크 활동 지원과 직무만족 간의 관계에서 전문직업적 정체성이 매개효과가 있는지 구체적으로 살펴보고자 한다. 이를 통해 지역사회 기반의 아동·청소년 대상 돌봄기능을 수행하는 지역아동센터의 서비스 질을 향상시키기 위한 방안을 모색하고, 종사자들의 직무만족을 높이기 위한 전략을 모색하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 지역아동센터 네트워크 활동 지원과 종사자의 직무만족

직무만족은 조직을 운영하는데 핵심변수로 작용하기 때문에 많은 학자에 의해 다양하게 정의된다(최규호·강영숙, 2013). Locke(1976)는 직무만족이 개인이 자신의 직무나 이를 통해 얻게 되는 경험을 평가해서 나타내는 유쾌함이나 긍정적인 정서상태이며, 직무에 대한 평가 결과로부터 발생하는 종업원 자신의 유쾌하고 긍정적인 정서적 반응으로 내적 관찰과정을 통해 파악될 수 있다고 하였다.

지역아동센터 종사자의 직무만족과 관련한 연구는 주로 직무스트레스, 소진, 서비

스 질과 관련한 연구가 대부분이다. 종사자의 직무스트레스가 직무만족에 영향을 준다는 인과관계에 대한 검증이나 매개효과 검증이 주를 이룬다(최규호·강영숙, 2013; 원유나·최용민, 2017; 박미향·방희명, 2019). 최규호·강영숙(2013)은 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 기관장의 변혁적 리더십이 조절효과가 있음을 밝혔고, 박미향·방희명(2019)은 종사자의 회복탄력성과 직무만족의 관계에서 직무스트레스가 매개효과 있음을 확인하였다.

한편 지역사회 네트워크는 둘 이상의 개인 또는 기관 사이에서 이루어진 정보교환과 인적·물적 자원교환, 대상자 의뢰 및 공동사업 등을 진행하면서 이루어진 상호교류의 모든 과정들을 포괄한 총체적인 개념이라고 할 수 있다(유미, 2015). 네트워크의 형성은 자발성에 기초하여 네트워크가 구축되며, 네트워크 구축 이후 과정 속에서 네트워크 참여조직들 간의 신뢰가 형성되고, 네트워크 참여를 통해 참여조직들이 어느 정도의 이득이나 혜택을 공유할 수 있어야 하며, 신뢰와 상호 호혜성을 바탕으로 네트워크가 지속적으로 유지할 수 있게 된다(최재성 외, 2014).

이에 가족과 또래 집단, 학교생활 등 자신을 둘러싼 다양한 체계에서 어려움을 겪고 있는 빈곤 아동들에게 그들이 필요로 하는 서비스를 효과적이고 효율적으로 제공하기 위해서는 지역사회와의 네트워크가 필요하며, 지역아동센터는 지역사회 자원 활용 및 연계를 위한 사례관리 및 네트워크 활동이 중요하다(김현주·현안나, 2011; 신희정, 2013). 이와 관련하여 지역아동센터 사례관리 수행과 관련한 연구(신희정, 2013; 김미정 외, 2012; 이은영, 2012; 김용민, 2013; 김명숙·최인덕, 2015; 이주연, 2015; 김현주, 2017)들이 다수 이루어졌는데 이는 2014년까지 지역아동센터 운영 업무에 사례관리가 포함되어 있었기 때문으로 판단된다. 현재 지역아동센터 운영 업무에 사례관리가 포함되어 있지 않으나 복합적이고 다양한 욕구를 가진 아동·청소년을 대상으로 직접 개입을 수행하는 지역아동센터에서 사례관리와 관련한 업무는 앞서 언급한 전문적 능력으로 이해된다.

사례관리 수행에 영향을 주는 요인은 개인적 요인, 기관 및 조직 요인, 직무특성요인이 다양하게 제시되었는데 그 중에서 공통적으로 제시된 것 중 하나가 지역사회 연계 업무, 네트워크 활동이었다(이은영, 2013; 김명숙·최인덕, 2015; 이주연, 2015; 김현주, 2017). 신희정(2013)은 지역아동센터 종사자의 직무성공에 네트워크 요인이 긍정적인 영향을 미치고 있음을 확인하였고, 네트워크 활동의 주체는 사회복지기관의

구성원인 사회복지사이기 때문에 이들의 개별적인 개인특성에 대한 고려가 필수적인 것으로 나타났다(정은하, 2003). 또한 김재엽·박수경(2001)의 연구를 비롯한 다수의 연구에서 기관 네트워크 장애요인으로 지적되어 온 것이 기관 내 네트워크 지원 활동에 대한 의지와 노력과 관련한 항목이었다(정은하, 2003). 따라서 네트워크 활동 지원은 직·간접적으로 종사자의 직무만족에 영향을 미칠 것으로 판단된다.

그러나 지역아동센터 종사자 대상 네트워크 관련 연구는 네트워크 구축과 활성화에 대한 연구(김현주·현안나, 2011; 김현숙·서윤, 2013) 등이 있는데 이 연구들은 네트워크 연계 현황, 네트워크의 지속성에 영향을 미치는 요인에 대해 살펴보았고, 직무만족이나 전문직업적 정체성과의 관계에 대한 논의는 이루어지지 않았다. 이에 관련 연구가 요구된다고 하겠다.

2. 지역아동센터 종사자의 전문직업적 정체성과 직무만족

지역아동센터 종사자의 전문적 능력이 직무능력에 영향을 미치는 요인으로 밝혀졌는데(김용민, 2015), 전문적 능력과 직무만족과의 관계에서 조직몰입이 매개효과가 있는 것으로 확인되었다. 전문적 능력은 종사자가 자신의 업무수행과 관련하여 필요한 전문적 지식과 기술을 보유하고 있음을 의미한다.

지역아동센터의 서비스 질에 영향을 미치는 중요한 요인으로 직무만족이 제시되고 있다(변성환·심경수, 2016; 정경, 2018). 선행연구들을 종합해보면 직무수행능력이 높을수록 직무만족이 높았고, 이는 서비스 질에 긍정적인 영향을 미쳤다. 이러한 결과는 다른 사회복지분야 종사자들에 대한 연구결과와도 일치하였다(최홍일·이상균, 2011).

즉, 사회복지사들의 직무만족의 정도는 사회복지서비스의 질과 전문성에 영향을 주며 클라이언트에게 영향을 미친다. 사회복지조직의 운영과 효율적인 업무수행 및 서비스의 질적 향상을 위해 직무만족과 전문직업적 정체성은 매우 중요하다(박용오, 2003). 또한 정무성 외(2005)의 연구에 의하면 사회복지사들이 직업에 대한 만족도나 사회적인 인식도가 낮더라도 전문직으로서의 정체성을 갖는다면 많은 어려움을 극복할 수 있다. 그러나 지역아동센터 종사자를 대상으로 하여 전문직업적 정체성과 직무만족과의 관계를 살펴본 연구는 찾아보기 어렵다.

사회복지분야에서 전문직업적 정체성과 직무만족의 관계에 대한 연구는 전문직업적 정체성은 소진을 낮추고 직무만족을 높이며(조미영, 김성희, 2015), 전문직업적 정체성이 긍정적일수록 직무에 대한 만족도가 높은 것으로 나타나 전문직업적 정체성이 중요하다고 하였다(전태준, 2006). 전문직업적 정체성이 높은 사회복지사는 클라이언트에게 효과적인 서비스를 제공하고, 직무에 대한 만족을 통해 지역사회, 기관, 사회복지사 개인의 발전에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김소라, 2019). 또한 노인생활시설 사회복지사의 직무만족에 대한 연구(차명진, 2007)에서는 조직의 효과성이나 서비스 만족도 향상을 위해 직무만족도를 높일 수 있도록 전문직업적 정체성에 영향을 미치는 요인들을 강화해야 한다고 하였다. 사회복지사의 전문직업적 정체성이 높아지면 자신의 직무에 대한 태도와 감정이 긍정적으로 변화하며, 사회복지실천과정에서 자신의 직무에 만족하는 것으로 나타났다(김태량·김경화, 2017). 그러나 사회복지 다른 분야에 비해 열악한 근무환경과 종사자의 전문적 능력에 대한 미흡함이 지속적으로 제기(김용민, 2013)되어 왔기 때문에 지역아동센터 종사자의 전문직업적 정체성과 직무만족과의 관계를 살펴보는 것은 의미가 있다고 판단된다.

3. 네트워크 활동 지원과 직무만족, 전문직업적 정체성과의 관계

네트워크는 아동청소년의 건강한 발달을 위한 복합적 지원의 목적달성을 위해 지역사회를 기반으로 조직간 정보제공, 클라이언트 의뢰, 자원교환, 공동사업 등을 통해 이루어지는 연계 및 협력체계라고 할 수 있다(김현숙·서윤, 2013). 각 조직들이 서비스 간 협조체계를 구성함으로써 단편적인 서비스가 아닌 복합적이고 통합적인 서비스를 제공하여 서비스의 질을 향상시키기 위해 노력하는 것으로 서비스의 연계성과 통합성을 제공하는 노력을 의미한다(변용찬 외, 1996). 또한 정부로부터의 재정지원 경로가 다양하지 않은 조직의 경우 협력적 네트워크 활동을 수행할 가능성이 더욱 높아지는데(이상우·전일우, 2019), 지역아동센터는 이에 해당한다고 이해된다.

지역아동센터는 다양한 환경 체계에서 어려움을 겪고 있는 아동·청소년에 대한 효율적인 서비스 제공을 위해 지역사회 네트워크 활동은 필수적이며, 이것은 사회복지사의 전문성과 전문직업적 정체성과 밀접하게 관련되어 있다(정은하, 2003; 김현주·현안나, 2011). 네트워크 활동과 전문적 능력과의 관련성을 밝힌 연구(정영림, 2007;

심선경, 2009)에서 전문적 능력과 네트워크 활동 및 조직연계 활동은 영향력이 있는 것으로 나타났다. 또한 개인 차원의 전문성 향상이 네트워크 활동 수준에 가장 중요한 것으로 확인되었다(김의용·조성숙, 2016). 또한 이지영·박순우(2015)의 연구에서 지역사회 정신보건서비스 기관의 네트워크 구조적 수준은 기관에서 네트워크 활동을 얼마나 지원해주는지와 유의미한 관계가 있는 것으로 확인되었다. 또한 네트워크 관계적 수준에 미치는 네트워크 활성화 요인으로는 전문자격을 보유할수록, 개인이 가진 전문성과 개인적인 역량과 만족이 높을수록 네트워크 활동 내용이 고차원적이며, 지속적으로 이루어지는 것으로 나타났다. 또한 다수의 선행 연구(김재엽·박수경, 2001; 정은하, 2003)에서 네트워크의 장애요인이 기관의 네트워크 활동 지원에 대한 의지와 노력과 관련되어 있었다. 따라서 지역아동센터의 네트워크 활동 지원은 종사자의 직무만족과 전문직업적 정체성에 영향을 미칠 것으로 판단된다.

이상의 선행연구 결과들을 종합해 볼 때 지역아동센터의 네트워크 활동 지원은 종사자의 직무만족에 영향을 미칠 것으로 판단되며, 이 경로에서 전문직업적 정체성이 매개효과가 있을 것으로 판단된다. 그러나 지역아동센터 종사자를 대상으로 네트워크 활동 지원과 전문직업적 정체성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구는 이루어지지 않았다.

따라서 지역사회에서 아동·청소년 대상의 돌봄 기능을 증추적으로 수행하는 사회복지기관인 지역아동센터 종사자들을 대상으로 네트워크 활동 지원, 전문직업적 정체성, 직무만족과의 관계를 규명해볼 필요가 있다고 하겠다.

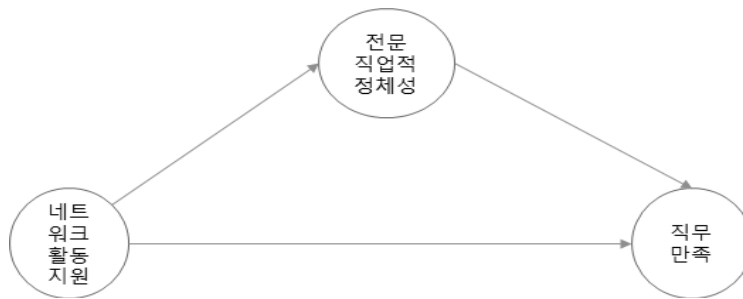
Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형

본 연구의 연구모형은 다음의 <그림 1>과 같다. 본 연구에서는 지역아동센터 종사자를 대상으로 네트워크 활동 지원과 전문직업적 정체성이 직무만족에 미치는 영향을 파악하고, 전문직업적 정체성이 네트워크 활동 지원과 직무만족 간의 관계를 매개하는지 살펴보았다. 이를 위하여 네트워크 활동 지원을 독립변수로 직무만족을 종속변

수로 설정하였다. 네트워크 활동 지원과 종속변수인 직무만족의 경로에 전문직업적 정체성을 매개변수로 투입하는 모형을 구성하였다. 연구모형에 따른 연구 가설은 다음과 같다.

- 가설 1. 지역아동센터 종사자의 네트워크 활동 지원은 직무만족에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2. 지역아동센터 종사자의 전문직업적 정체성은 직무만족에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3. 지역아동센터 종사자의 네트워크 활동 지원은 전문직업적 정체성을 매개로 직무만족에 영향을 미칠 것이다.



[그림 1] 연구 모형

2. 연구대상 및 절차

본 연구는 지역아동센터-정신건강복지센터 연계활성화를 위한 네트워크 사업을 수행하기 위하여 부산소재 210개(2018년 기준) 지역아동센터 센터장과 생활복지사 전수를 대상으로 관련 조사를 2018년 4월부터 10월 사이에 실시하였으며, 지역아동센터 부산지원단의 협조를 통해 연구의 목적을 설명하고, 자기기입식 설문방법으로 조사하였다.

본 연구에서는 이 당시 조사가 이루어진 설문지를 2차 분석자료로 활용하였다. 설문조사 진행시 조사 도구에 대한 설명과 개인정보보호 및 통계처리에 대해 안내하였으며, 설문실시 전 의사에 따라 참여 동의 서명을 받도록 하였다. 설문지는 472부가 배포되어 399부가 회수되었으며, 최종 분석에는 불성실하거나 누락이 많은 설문지 2부를 제외한 397부가 활용되었다.

3. 조사도구

본 연구에서는 지역아동센터 네트워크 활동 지원, 종사자의 직무만족 간의 관계에서 전문직업적 정체성의 매개효과를 검증하고자 하였다. 이를 위해 네트워크 활동 지원, 직무만족도, 전문직업적 정체성 척도가 사용되었다.

1) 네트워크 활동 지원

본 연구에서는 지역아동센터의 네트워크 활동 지원 수준을 살펴보기 위해 정은하(2003)의 연구에 기초하여 박기석(2010)이 사용한 척도를 사용하였다. 이 척도는 소속 기관의 네트워크 활동 지원 정도를 측정하고 조직의 내부적 특성을 파악하는 척도로 총 8문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .817$ 로 나타났으며, 단일차원 척도인 네트워크 활동 지원을 잠재변수로 설정하였다. 또한 탐색적 요인분석을 실시하여 2개의 요인을 추출하고, 이 결과를 바탕으로 2개의 측정변수를 구성하였다.

2) 직무만족도

본 연구에서는 지역아동센터 종사자들의 직무만족을 살펴보기 위해 남선이 외(2006), 김근홍·박준기(2010)의 연구에서 사용한 척도를 사용하였다. 총 33문항이며, 각 문항은 1점-5점까지의 5점 likert 척도로 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .947$ 로 매우 높게 나타났다. 원래 척도는 6개의 요인으로 구성되었으나 요인적재치가 낮은 1개의 항목을 제거하고 5개의 측정변수로 구성하여 구조모형에 투입하였다.

3) 전문직업적 정체성

본 연구에서는 지역아동센터 종사자들의 전문직업적 정체성을 살펴보기 위해 박종우(1994)가 사용한 척도를 장미정(2016)이 지역아동센터 사회복지사 종사자에 맞게 재구성한 척도를 사용하였다. 이 척도는 총 25문항으로 모두 5점 리커트 척도로 구성되어 있고, 5개의 범주(전문조직의 활용, 공공서비스에 대한 신념, 자체규제에 대한

신념, 직업에 대한 소명의식, 자율성에 대한 신념)으로 구분되어 있다. 신뢰도는 Cronbach' α =.805로 나타났다. 본 연구에서는 전문직업적 정체성도 잠재변수로 설정하고 탐색적 요인분석을 실시하였다. 원칙도는 5개의 범주로 구성되어 있으나 Kaiser 기준 적용 결과 3개의 요인이 추출되었고, 요인적재량이 낮은 3개의 문항을 제거하고 최종 3개의 측정변수로 만들어 구조모형에 투입하였다.

4. 자료분석방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 24.0과 AMOS 19.0을 활용하여 분석하였다. 분석방법으로는 첫째, 주요변수에 대한 빈도분석, 기술통계분석을 실시하여 자료의 정규성을 검토하였다. 둘째, 구조방정식모형분석을 위해 사용된 모든 측정도구는 Cronbach' α 계수를 활용하여 신뢰도를 검토하고, 탐색적 요인분석을 실시하였다. 셋째, 구조방정식모형분석을 통하여 모형의 적합도 지수를 확인하였고 Bootstrap 검증을 통하여 매개효과의 유의성을 확인하였다.

IV. 연구 결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 인구사회학적 특성은 다음의 <표 1>과 같다. 성별은 남성이 44명(11.1%), 여성이 353명(88.9%)로 나타났다. 응답자의 연령대는 50대 이상이 164명으로 전체의 41.3%를 차지하며 가장 높은 비율로 나타났으며, 다음은 40대가 111명으로 28.0%를 차지하였다. 30대는 62명이 응답하여 전체응답자의 15.6%였으며, 20대는 55명으로 13.9%를 차지하였다. 응답자의 평균연령은 45.12세로 확인되었다.

최종학력은 대학졸업자가 227명으로 전체의 57.2%를 차지하며 가장 높은 비율로 확인되었다. 다음은 전문대졸업자로 89명이 응답하여 22.4%, 석사재학/졸업중이라고 응답한 사람도 60명으로 전체의 15.1%로 나타났다. 현재 센터 근무경력은 3년미만이라는 응답자가 186명으로 전체의 46.9%로 확인되었고, 6년이상 10년미만으로 응답한 사람이 81명으로 20.4%였다. 3년이상 6년미만이라고 응답한 사람은 77명으로 19.4%

를 차지하였으며 10년이상은 46명을 11.6%였다.

〈표 1〉 연구대상자의 인구사회학적 특성

구분	특성	N	%	구분	특성	N	%	
성별	남성	44	11.1	현재 센터 근무 경력	3년미만	186	46.9	
	여성	353	88.9		3년이상 6년미만	77	19.4	
연령대	20대	55	13.9		6년이상 10년미만	81	20.4	
	30대	62	15.6		10년이상	46	11.6	
	40대	111	28.0		무응답	7	1.8	
연령대	50대이상	164	41.3		사회 복지 경력	3년미만	48	12.1
	무응답	5	1.3			3년이상 6년미만	25	6.3
	최종 학력	고교졸업	8			2.0	6년이상 10년미만	10
전문대졸업		89	22.4			10년이상	20	5.0
대학졸업		227	57.2			무응답	294	74.1
최종 학력	석사재학/졸업	60	15.1			총근무경력	3년미만	122
	박사재학/졸업	10	2.5		3년이상 6년미만		73	18.4
	무응답	3	.8	6년이상 10년미만	110		27.7	
	최종 학력	석사재학/졸업	60	15.1	10년이상		85	21.4
박사재학/졸업		10	2.5	무응답	7		1.8	

본 연구대상자가 보유하고 있는 자격증에 대해 확인한 결과는 다음의 <표 2>와 같다. 대부분의 응답자(95.7%)는 사회복지사 자격을 소지하고 있는 것으로 확인되었고, 전체 케이스의 44% 정도는 보육교사 자격을 가지고 있는 것으로 확인되었다. 그 외 유치원교사, 교사, 간호사 자격을 가지고 있다고 응답한 경우가 일부 있었다.

〈표 2〉 연구대상자의 보유 자격증(중복응답)

구분	특성	N	%	
			응답	케이스
보유 자격증 (중복응답)	사회복지사	374	56.3%	95.7%
	보육교사	172	25.9%	44.0%
	유치원교사	35	5.3%	9.0%
	교사	34	5.1%	8.7%
	간호사	2	.3%	.5%
	기타	47	7.1%	12.0%

2. 주요변수들의 기술통계 및 상관관계

주요 변수들의 기술통계분석 결과는 <표 3>에서 제시되고 있다. 본 연구의 주요 변수인 네트워크 활동 지원, 전문직업적 정체성, 직무만족은 각각 1-5점 척도로 구성되어 있다. 네트워크 활동 지원의 경우 평균 3.72(SD=.67), 전문직업적 정체성의 경우 평균 3.53(SD=.37), 직무만족은 평균 3.82(SD=.57)로 나타났다.

연구모형을 분석하기 위해서는 변수들의 정규성 가정이 충족되어야 하는데 일반적으로 왜도는 2를 넘지 않고, 첨도의 경우 7을 넘지 않으면 정상성을 확보하는 것으로 본다(배병렬, 2009: 191). 따라서 본 연구는 구조방정식모형을 적용하는데 필요한 정규 분포의 기본 조건을 만족시키고 있다.

〈표 3〉 주요 변수의 기술통계

구분	평균	표준편차	최소값	최대값	왜도	첨도
네트워크 활동 지원	3.7226	.66829	1.88	5.00	-.234	-.194
네트워크 활동 지원1	3.9104	.64528	2.25	5.00	-.226	-.489
네트워크 활동 지원2	3.5336	.80918	1.00	5.00	-.439	.209
전문직업적 정체성	3.5328	.36649	2.53	4.67	.218	-.083
직업정체성1	3.4396	.46567	2.20	5.00	.216	.045
직업정체성2	3.4142	.41425	2.00	4.60	-.013	-.073
직업정체성3	3.7447	.53564	2.00	5.00	.056	-.042
직무만족	3.8253	.57493	1.96	5.00	-.036	-.177
직무만족1	3.9654	.65196	1.33	5.00	-.260	.190
직무만족2	3.2873	.83089	1.00	5.00	.071	-.173
직무만족3	3.9646	.69067	2.00	5.00	-.216	-.423
직무만족4	4.1426	.70375	1.00	5.00	-.619	.565
직무만족5	3.5495	.77078	1.00	5.00	.068	-.076

주요 변수에 대한 다중공선성을 검토하기 위해 네트워크 활동 지원, 전문직업적 정체성, 직무만족 항목에 대해 상관관계를 분석한 결과는 <표 4>에서 제시되고 있다. 분석결과 본 연구의 주요 변수의 상관계수는 모두 0.7보다 낮아 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인되었다.

〈표 4〉 상관관계 분석

구분	네트워크 활동 지원	전문직업적 정체성	직무만족
네트워크 활동 지원	1		
전문직업적 정체성	.168**	1	
직무만족	.237**	.343**	1

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

3. 측정모형 분석

네트워크 활동 지원이 직무만족에 미치는 영향에서 전문직업적 정체성의 매개효과를 분석하기 이전에 이 분석에 포함되는 잠재변수인 네트워크 활동 지원, 전문직업적 정체성, 직무만족에 대한 측정모형 분석을 실시하였다. 분석결과는 <표 5>에서 제시되고 있다. 분석결과 모든 변수의 경로계수들이 $p < .001$ 수준에서 유의하였다. 측정모형 적합도 분석 결과는 <표 6>에서 제시되는 바와 같이 $\chi^2=126.694(df=32)$, $p=.000$ 이었으나 카이제곱 검증은 변수들 간의 상관계수 크기가 클수록 이 값이 증가하게 될 뿐 아니라 표본 수에 매우 민감하기 때문에 모형 자체에 대한 평가가 제대로 이루어지기 어려운 점이 있다(문수백, 2008: 453; 김주환·김민규·홍세희, 2009: 145-147). 따라서 카이제곱 외에 TLI, GFI, NFI, CFI 모두 .90이상이며, RMSEA는 .083으로 양호한 수준으로 나타나 모형은 적합한 것으로 확인되었다. 따라서 측정모형은 자료를 잘 설명하도록 적합하게 설계되었다고 볼 수 있다.

또한 평균분산추출(AVE)과 개념신뢰도(CR)가 각각 .5이상과 .7이상이어서 측정모형의 집중타당성도 검증되었다. 판별타당성 검증결과는 각 요인 사이에 구한 평균분산추출지수가 각 요인의 상관계수의 제곱보다 크기 때문에 요인 사이에 판별타당성도 확보되었다고 할 수 있다.

〈표 5〉 측정 모형

		Estimate		S.E.	C.R.	AVE	개념 신뢰도
		B	β				
네트워크 활동 지원1	← 네트워크 활동 지원	1.000	.855			.815	.898
네트워크 활동 지원2	← 네트워크 활동 지원	.750	.804	.126	5.956***		
직업정체성1	← 전문직업적 정체성	1.000	.843				
직업정체성2	← 전문직업적 정체성	.534	.582	.068	7.859***	.784	.912
직업정체성3	← 전문직업적 정체성	.509	.494	.070	7.256***		
직무만족1	← 직무만족	1.000	.714				
직무만족2	← 직무만족	.927	.726	.070	13.242***		
직무만족3	← 직무만족	1.066	.850	.071	15.097***	.688	.916
직무만족4	← 직무만족	1.014	.672	.082	12.319***		
직무만족5	← 직무만족	.848	.716	.065	13.075***		

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

〈표 6〉 측정모형 적합도 분석

Model	χ^2	df	p	TLI	GFI	NFI	CFI	RMSEA
	119.932	32	.000	.912	.944	.917	.937	.083

4. 구조모형 분석

1) 구조모형 결과

〈표 7〉은 지역아동센터 종사자의 네트워크 활동 지원, 전문직업적 정체성, 직무만족 간의 관계에서 전문직업적 정체성의 매개효과를 검증하기 위한 모형의 적합도를 나타내고 있다. RMSEA값이 .83으로 모형이 양호한 것으로 나타났으며, 이외 TLI값이 .912, GFI 값이 .944, NFI 값이 .917, CFI 값이 .937 등으로 모든 지수들이 .90이

상으로 나타나 모형은 적합한 것으로 확인되었다.

구조모형의 경로계수들은 <표 8>에서 살펴보는 바와 같이 네트워크 활동 지원은 전문직업적 정체성에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었고($\beta=.207, p<.01$), 네트워크 활동 지원 수준이 높을수록($\beta=.211, p<.001$), 전문직업적 정체성이 높을수록($\beta=.88, p<.001$) 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다중제공상관을 통해 직무만족과 전문직업적 정체성의 설명력을 살펴보면 다른 변수에 의해 직무만족은 22.9%로 설명되었고, 전문직업적 정체성은 4.3%의 설명력이 확인되었다.

<표 7> 구조모형 적합도 분석

Model	χ^2	df	p	TLI	GFI	NFI	CFI	RMSEA
	119.932	32	.000	.912	.944	.917	.937	.083

<표 8> 구조모형 경로계수

경로	비표준화 계수	S.E.	C.R.	표준화 계수	다중제공상관
전문직업적 정체성 ← 네트워크 활동 지원	.137	.044	3.124**	.207	.043
직무 만족 ← 네트워크 활동 지원	.144	.042	3.425***	.211	.229
직무 만족 ← 전문직업적 정체성	.402	.073	5.510***	.388	

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

〈표 9〉 경로별 효과분해

경로	총효과		직접효과		간접효과	
	비표준화	표준화	비표준화	표준화	비표준화	표준화
전문 직업적 정 체성 ← 네트워크 활동 지원	.137*	.207*	.137*	.207*		
직무 만족 ← 네트워크 활동 지원	.199*	.291*	.144*	.211*	.055*	.08*
직무 만족 ← 전문 직업적 정체성	.402*	.388*	.402*	.388*		

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

즉, 네트워크 활동 지원과 직무만족과의 관계에서 전문직업적 정체성의 매개효과를 검증하기 위해 Bootstrap 검증을 실시한 결과는 <표 9>의 경로별 효과분해에서 제시되고 있다. 네트워크 활동 지원은 직무만족에 직접효과(p<.05)도 확인되었고, 전문직업적 정체성이 매개변수로 작용하여 간접효과도 유의한 것(p<.05)으로 확인되었다. 즉, 네트워크 활동 지원 → 전문직업적 정체성 → 직무만족에서 전문직업적 정체성은 부분매개효과가 있음이 확인되었다.

V. 결론 및 함의

본 연구는 지역아동센터 네트워크 활동 지원과 종사자의 직무만족 간의 관계에서 전문직업적 정체성이 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고 전문직업적 정체성의 매개효과를 밝히고자 하였다. 연구 대상은 지역아동센터-정신건강복지센터 연계활성화를 위한 네트워크 사업에 참여하고 있는 지역아동센터 종사자 397명이며, 대상자로부터 수집된 자료는 매개효과 검증을 위해 구조방정식 모형을 활용하였다. 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 지역아동센터 네트워크 활동 지원은 종사자의 직무만족에 영향을 미치는 것

으로 확인되었다. 즉, 네트워크 활동 지원수준이 높을수록 직무만족이 높았다.

둘째, 지역아동센터 종사자의 전문직업적 정체성도 직무만족에 영향을 주는 것으로 확인되었다. 이는 다른 사회복지 분야 종사자들을 대상으로 한 연구에서 전문직업적 정체성이 직무만족에 영향을 미친다는 선행연구(박용오, 2003; 차명진, 2007; 조미영·김성희, 2015; 김태량·김경화, 2017)와 결과가 일치하는 것으로 확인되었다. 전문직업적 정체성이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다.

셋째, 지역아동센터 네트워크 활동 지원과 종사자의 직무만족 간의 관계에서 전문직업적 정체성에 대한 매개효과 분석을 위하여 Bootstrap 검증을 실시한 결과 전문직업적 정체성은 부분매개효과가 있음이 확인되었다. 네트워크 활동 지원은 전문직업적 정체성을 매개로 하여 직무 만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 결과를 바탕으로 지역아동센터 종사자들의 직무만족을 높이고 지역아동센터의 서비스 질을 향상시키기 위한 이론적, 실천적, 정책적 함의를 제시하면 다음과 같다.

본 연구 결과의 이론적 함의는 다음과 같다. 사회복지 종사자 대상의 직무만족과 직무스트레스, 소진에 관한 연구는 상대적으로 많았으나 지역아동센터 종사자를 대상으로 한 네트워크 활동 지원, 전문직업적 정체성, 직무만족에 관한 연구는 찾아보기 어려운 상황에서 네트워크 활동 지원이 직무만족과 전문직업적 정체성에 영향을 미치는 것을 확인하였다는 점에서 의미가 있다고 하겠다. 특히 네트워크 활동 지원과 직무만족의 관계에서 전문직업적 정체성의 부분매개효과가 있음이 확인되었기 때문에 네트워크 활동의 주체가 되는 종사자 개인의 전문적 활동에 대한 지원과 지역아동센터의 기관 차원에서의 네트워크 활동 지원에 대한 논의의 근거를 만들었다는 점에서 의미가 있다고 하겠다.

다음으로 본 연구결과를 통한 실천적 함의는 다음과 같다. 첫째, 네트워크 활동 지원은 전문직업적 정체성과 직무만족에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 따라서 네트워크 활동 지원 수준을 높일 수 있는 방안이 요구된다. 김현주(2017)는 아동복지시설 사례관리 수행의 저해요인에 관해 살펴보았는데 지역아동센터의 경우 조직 요인을 투입하였을 때 사례관리 수행에서의 어려움에 대한 영향력이 어느 정도 보완됨을 알 수 있었다. 실제로 지역아동센터는 전달체계 내에서 지원단을 통해서 어느 정도 네트워크에 대한 지원이 이루어지고 있지만 지역별로 차이가 있다고 판단된다. 개별 지역

아동센터와 타 분야 기관이 개별적으로 네트워크 업무를 수행하기는 쉽지 않다. 따라서 지원단이나 협의체 단위로 네트워크가 이루어질 수 있도록 지원하는 것이 도움이 되리라 여겨진다. 예를 들면, 00지역의 경우 지역아동센터지원단의 도움을 받아 지역 아동센터와 정신건강복지센터 간의 연계활성화를 위한 네트워크 사업을 통해 아동과 종사자를 대상으로 한 다양한 정신건강 서비스가 개입이 이루어질 수 있었고, 이러한 활동은 보다 활성화되어야 할 것이다. 더불어 지역아동센터 내부에서 네트워크 활동에 대한 공식적 업무로의 인정과 예산 배정이 함께 이루어질 필요가 있다. 지역아동센터 평가지표에 지역사회연계에 관한 업무가 포함되어 있지만 단순한 실적(건) 위주로 진행되고 있어 한계가 있다고 판단된다.

둘째, 지역아동센터 종사자의 전문직업적 정체성이 직무만족에 영향을 주고 있기 때문에 이를 향상시키기 위한 방안이 요구된다. 이는 지역아동센터 종사자의 전문성을 향상시키기 위한 방안과도 일맥상통한다고 하겠다. 이와 관련하여 김용민(2013)은 지역아동센터 자체적으로 종사자에 대한 교육을 월 1회 이상 정기적인 프로그램으로 실시하고, 외부 교육과 연수에 참여할 수 있는 기회와 배려의 업무 환경적 조성이 요구된다고 하였다. 더불어 슈퍼비전과 지지체계가 필요하다. 지역아동센터 종사자들의 자체적인 연구소모임에 대한 지원 등이 필요하다.

마지막으로 지역아동센터 종사자들의 전문직업적 정체성과 직무만족으로 높이기 위한 정책적 방안이 요구된다. 지속적으로 많은 연구(최성희, 2009; 김용민, 2013)들에서 제시되고 있는 바와 같이 지역아동센터 종사자들의 상대적으로 낮은 보수와 과한 업무량이 개선될 수 있도록 제도가 보완되어야 한다. 예산지원의 확대를 통한 인건비와 운영비 지원 확대가 다른 어떤 실천적 대안보다 우선하여야 할 것이다. 이와 함께 지역아동센터 평가 항목에 네트워크 활동에 관한 평가지표 배점을 확대하는 것도 고려할 수 있다. 클라이언트 중심의 기관 간 연계 차원을 넘어서 지역사회의 공동의 문제를 해결하기 위한 기관 간 네트워크에 적극적으로 참여하도록 촉진하기 위해서는 네트워크 형성 및 참여가 주요 업무로 수행되고 평가될 수 있는 기반을 구축하는 것도 필요하다(최재성 외, 2014).

본 연구는 지역아동센터 종사자를 대상으로 그동안 이루어지지 않았던 네트워크 활동 지원, 전문직업적 정체성과 직무만족 간의 관계를 실증적으로 검증하고, 이 관계에서 전문직업적 정체성이 매개효과가 있음을 확인하였다는 점에서 그 의의가 있

다. 이러한 의의에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계가 있다.

첫째, 본 연구의 조사 대상은 부산지역 지역아동센터 종사자로만 한정하여 이루어 졌다는 점에서 일반화의 한계가 있다고 하겠다. 둘째, 네트워크 활동과 관련하여 그 개념을 네트워크 활동 지원으로만 한정되었기 때문에 보다 다양한 개념을 포괄할 수 있는 측정이 이루어질 필요가 있다. 이러한 한계는 후속연구를 통해 보완해나가야 할 것이다.

참고문헌

- 강용관. 2013. “전문직업적 정체성을 매개로 육군 전문인력의 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한”. 서울대학교 박사학위논문.
- 강지원 · 이세미. 2015. “아동 · 청소년 돌봄 정책 현황 분석”. 『보건복지포럼』 225: 60-70.
- 공계순. 2010. “지역아동센터 종사자의 소진관련 요인에 대한 연구”. 『한국가족복지학』 . 15(3): 27-51.
- 권소일 · 이재희. 2018. “사회적 기업의 네트워크 활동이 경제적 성과 및 사회적 성과에 미치는 영향: 업종별 차이를 중심으로”. 『사회적 기업연구』 . 10(2): 197-230.
- 김근홍 · 박준기. 2010. “노인 돌봄 서비스관리자의 직무만족에 영향을 미치는 요인”. 『한국노년학』 . 30(1): 195-220.
- 김명숙 · 최인덕. 2015. “아동복지시설 종사자의 사례관리수행에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 37-62.
- 김미정 · 이경은 · 정덕희. 2012. “지역아동센터 사례관리실천에 영향을 미치는 요인-지역사회 자원 연계의 조절효과를 중심으로”. 『사회과학연구』 . 28(4): 409-428.
- 김소라. 2019. “사회복지사의 전문직업적 정체성이 서비스지향성 및 직무만족에 미치는 영향”. 송실대학교 석사학위논문.
- 김용민. 2013. “지역아동센터 종사자의 직무능력이 사례관리 사정에 미치는 영향”. 『보건사회연구』 . 33(4): 341-371.
- 김용민. 2015. “지역아동센터 종사자의 전문적 능력이 직무만족에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과를 중심으로”. 『보건사회연구』 . 35(4): 278-308.
- 김운정 · 최유석. 2014. “지역아동센터 종사자의 전문성 인식과 직무만족”. 『한국콘텐츠학회 논문지』 . 14(2): 257-269.
- 김의용 · 조성숙. 2016. “대구지역 교육복지우선지원사업 실무자의 교육복지네트워크 활동수준에 대한 영향요인 분석”. 『서울도시연구』 . 17(3): 143-160.
- 김재엽 · 박수경. 2001. “가정폭력 관련 기관들의 서비스 연계실태와 관련 요인”. 『한국사회복지학』 . 47: 107-147.
- 김재환 · 박일연. 2008. “영유아서비스 기관간 네트워크 활동의 구조적 등위성 및 구조적 공백에 관한 연구”. 『한국지역사회복지학』 . 27: 1-27.
- 김주환 · 김민규 · 홍세희. 2009. 『구조방정식모형으로 논문 쓰기』 . 서울: 커뮤니케이션북스.

- 김진석 · 백선희 · 정영모 · 김소영. 2018. 『온종일 돌봄체계 구축 · 운영을 위한 표준모델 개발 및 제도화 방안』. 범정부공동추진단 · 서울여자대학교산학협력단.
- 김태량 · 김경화. 2017. “사회복지사의 윤리의식이 직무만족에 미치는 영향”. 『한국사회복지행정학』. 19(2): 139-159.
- 김태량 · 김경화. 2018. “사회복지사의 윤리경영에 대한 인식과 전문직업적 정체성이 조직효과성에 미치는 영향”. 『한국지역사회복지학』. 67: 183-215.
- 김현숙 · 서윤. 2013. “빈곤아동청소년 지원기관의 통합서비스 영향요인 연구: 네트워크 특성의 매개효과를 중심으로”. 『학교사회복지』. 26: 71-98.
- 김현숙 · 서윤. 2013. “지역아동센터의 네트워크 연계기관 수 및 네트워크 지속성, 서비스 지속성 영향요인 연구”. 『아동학회지』. 34(6): 159-175.
- 김현주. 2017. “아동복지시설 사례관리수행 저해요인에 관한 연구”. 『한국융합학회논문지』. 8(2): 183-196.
- 김현주 · 현안나. 2011. “지역아동센터 종사자의 지역사회서비스 연계경험에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 『아동학회지』. 32(5): 103-119.
- 남선이 · 남승규 · 남미애. 2006. “사회복지생활시설 종사자의 자기효능감과 요인별 직무만족이 전반적 직무만족에 미치는 영향”. 『한국사회복지학』. 58(3): 195-221.
- 문성애. 2008. “재직자의 사회적 네트워크 활동이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향”. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 문수백. 2008. 『구조방정식모델링의 이해와 적용』. 서울: 학지사.
- 박기석. 2010. “사회복지사의 지역사회복지 네트워크에 대한 인식과 태도에 영향을 미치는 요인 연구”. 경성대학교 석사학위논문.
- 박미향 · 방희명, 2019. “지역아동센터 종사자의 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향: 직무스트레스 매개효과를 중심으로”. 『인문사회21』. 10(2): 213-228.
- 박승균. 2001. “사회사업가의 전문직업적 정체성에 영향을 미치는 요인들에 관한 연구”. 강남대학교 석사학위논문.
- 박영숙 · 민소영. 2016. “지역사회환경에 대한 인식이 사회복지종사자의 소진에 미치는 영향”. 『비판사회정책』. 52: 256-288.
- 박용오. 2003. “사회복지사의 직무만족이 전문직업적 정체성에 미치는 영향”. 연세대학교 석사학위논문.
- 박종우. 1994. “사회사업가의 전문직업적 정체성 연구”. 서울대학교 박사학위논문.

- 박해선 · 박옥임 · 강희순. 2010. “지역아동센터 종사자의 직무환경 및 직무스트레스가 정신건강에 미치는 영향”. 『한국생활과학회지』. 19(5): 805-816.
- 박현희 · 박은영. 2017. “사회적 기업의 네트워크 활동과 사회적 · 경제적 성과의 관계: 지역관계의 매개효과를 중심으로”. 『한국조직학회』. 14(3): 61-87.
- 배병렬. 2009. 『AMOS 17.0 구조방정식모델링』. 서울: 청람.
- 배은영. 2007. “지역사회복지 네트워크 활성화 방안에 관한 연구: 인천광역시 사회복지관을 중심으로”. 인하대학교 석사학위논문.
- 변성환 · 심경수. 2016. “지역아동센터 종사자의 서비스 질 영향요인에 관한 연구”. 『한국케어메니지먼트연구』. 21: 51-75.
- 변용찬 · 한영자 · 노인철. 1996. “한국보건사회연구원 연구보고”. 서울: 한국보건사회연구원.
- 보건복지부. 2018. 『2018년 말 기준 전국 지역아동센터 통계조사보고서』
- 신희정. 2013.. “지역아동센터 종사자의 직무성과에 영향을 미치는 요인 연구”. 『한국콘텐츠학회논문지』. 13(12): 786-796.
- 심선경. 2009. “고용지원센터 상담직원의 조직연계활동에 영향을 미치는 요인”. 『한국사회복지학』. 61(1): 239-262.
- 원유나 · 최용민. 2017. “지역아동센터 종사자의 직무스트레스와 직무만족: 긍정심리자본의 매개효과”. 『인문사회 21』. 8(5): 761-780.
- 유미. 2005. “지역사회 네트워크 경험에 관한 질적 연구: 서울 · 경기지역을 중심으로”. 서울시립대학교 석사학위논문.
- 윤철 · 유기웅, 2003 “교육복지 네트워크의 어려움과 개선에 관한 연구: 지역사회교육전문가와 프로젝트 조정자를 중심으로”. 한국지역사회복지학. 47: 1-27.
- 이동준. 2013. “평생교육사의 전문직업적 정체성과 직무만족의 관계분석”. 한국교원대학교 석사학위논문.
- 이사겸. 2009. “운동처방사의 전문직업적 정체성이 조직몰입, 직무몰입 및 직무만족에 미치는 영향”. 경희대학교 박사학위논문.
- 이상우 · 전우일. 2019. “시군구 지역 사회복지협의회 네트워크 특성이 조직성과에 미치는 영향”. 『한국지역사회복지학』. 70: 1-27.
- 이수연. 2010. “사회복지 관련 조직의 네트워크 특성과 네트워크 효과성 인식의 관계에 관한 연구”. 『한국사회복지행정학회 학술대회 자료집』. 9: 161-185.
- 이은영. 2013. “지역아동센터 사례관리수행 영향 요인”. 서울기독교대학교 대학원. 사회복지학

- 과 박사학위논문.
- 이주연. 2015. “지역아동센터 종사자의 지역밀착형 사례관리 경험”. 『한국사회복지질적연구』, 9(1): 137-174.
- 이지영 · 박순우. 2015. “지역사회정신보건서비스 기관의 네트워크 수준에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 『한국지역사회복지학』, 55: 129-161.
- 이창호 · 임우. 2012. “노인요양시설 사례관리자의 직업정체성이 서비스 질에 미치는 영향에 관한 연구”. 『한국지역사회복지학』, 42: 27-50.
- 임동호 · 김대석. 2014. “지역아동센터 사회복지사의 전문성 인식이 조직헌신에 미치는 영향”. 『한국컨텐츠학회논문지』, 14(11): 196-204.
- 장미정. 2016. “지역아동센터 사회복지사의 사회적 자본과 전문직업적 정체성이 서비스 질에 미치는 영향: 임파워먼트 매개효과를 중심으로”. 서울기독교대학교 박사학위논문.
- 전태준. 2006. “사회체육지도자의 전문직업적 정체성이 조직유효성에 미치는 영향: 직무만족, 조직몰입, 직무성과와 이직의도를 중심으로”. 연세대학교 박사학위논문.
- 정경. 2018. “지역아동센터 종사자의 직무수행능력이 서비스질에 미치는 영향”. 『한국사회복지실천학회지』, 9(1): 132-155.
- 정무성 · 백은령 · 이겨우. 2005. “장애인복지관 종사자의 전문직업적 정체성 관련 요인 연구”. 『재활복지』, 9(1): 19-46.
- 정영림. 2007. “교육복지투자우선지역 지원사업의 네트워크 활동 실태 및 영향요인 관한 연구: 지역사회교육전문가의 활동을 중심으로”. 『학교사회복지』, 13: 99-128.
- 정은하. 2003. “사회복지 기관 간 네트워크에 대한 사회복지사의 인식과 태도”. 가톨릭대학교 박사학위논문.
- 정의중 · 이경림 · 이정은. 2010. “지역아동센터 종사자 소진이 아동의 심리사회적 적응에 미치는 영향”. 『한국아동복지학』, 31: 205-234.
- 조미영 · 김성희. 2015. “청소년지도사의 전문직업적 정체성과 직무만족도에 관한 연구”. 『청소년복지연구』, 17(4): 239-262.
- 차명진. 2007. “노인생활시설 사회복지사의 직무 및 조직관련 요인과 직무만족도의 관계에 대한 연구: 전문직업적 정체성의 매개효과를 중심으로”. 대구가톨릭대학교 석사학위논문.
- 차명진 · 제석봉. 2009. “노인생활시설 사회복지사들의 직무 및 조직특성과 직무만족도의 관계에서 전문직업적 정체성의 매개효과”. 『한국노년학』, 29(2): 669-682.

- 최규호 · 강영숙. 2013. “지역아동센터 종사자의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향-변혁적 리더십의 조절효과를 중심으로”. 『한국자치행정학보』. 27(2): 285-306.
- 최난희. 2019. “지역아동센터 종사자의 소진에 영향을 미치는 요인”. 『인문사회21』. 10(3): 917-930.
- 최성희. 2009. “지역아동센터 종사자의 직무특성요인 및 직무만족도를 통한 조직몰입의 관계”. 한영신학대학교 박사학위논문.
- 최재성 · 강은나 · 이정은 · 조미형 · 김영환. 2014. “지역중심 사회복지 네트워크 사업에 대한 비판적 고찰”. 『한국사회복지행정학』. 16(2): 155-180.
- 최홍일 · 이상균. 2011. “청소년쉼터 근무환경이 서비스 질에 미치는 매개경로 효과분석”. 『사회복지리뷰』. 16: 42-65.
- Yitzhak Fried, Gerald R. Ferris. 1987. “The validity of the job characteristics model: A review and meta analysis.” *Personnel Psychology* 40: 287-322.
- Locke, E. A. 1976. The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*.

Abstract

The Effect of Support for Community Child Center Network Activities on Job Satisfaction of Workers

– Focusing on Mediating Effect of Professional Identity –

Choi Younjeong* · Lee Mikyung** · Ha Youn Ju***

The purpose of this study is to verify the effect of support for community children center network activities on job satisfaction through the mediating of professional identity of workers. For this purpose, 397 questionnaires, which were conducted to implement the 00area network project, were utilized as secondary analysis data. The data used the structural equation model to verify the effect of mediation.

The results of the study are as follows. Support for network activities has been shown to effect job satisfaction through the mediating of professional identity, and this is with partial mediated model. Based on the results of this study, we discussed ways to enhance job satisfaction for community child center workers.

Keywords: Community child center, workers, support for network activity, job satisfaction, professional identity

[논문투고일: 2019.09.30, 심사일: 2019.10.30, 심사완료일: 2019.11.10]

* Kyungnam College of Informaion & Technology

** Busan Regional Mental Health Welfare Center

*** Busan Regional Mental Health Welfare Center