



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

제주지역 사회복지시설 종사자
이직의도에 미치는 영향요인 연구

제주대학교 행정대학원

행정학과 사회복지전공

양 은 정

2017년 2월

제주지역 사회복지시설 종사자 이직의도에 미치는 영향요인 연구

지도교수 남 진 열

양 은 정

이 논문을 사회복지학 석사학위 논문으로 제출함

2017년 2월

양은정의 사회복지학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 _____ ①

위 원 _____ ①

위 원 _____ ①

제주대학교 행정대학원

2017년 2월

A Study on Factors Influencing on the Turnover
Intentions of Social Welfare Facility Workers in Jeju

Yang, Eun-Jung
(Supervised by Professor Nam, Chin-Yeol)

This thesis is submitted for the degree of master of public
administration.

2017. 2.

This thesis has been examined and approved.

Major in Social Welfare
Department of Public Administration
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

국 문 요 약

본 연구는 사회복지시설 종사자 이직의도에 미치는 영향요인에 대한 선행연구를 토대로 제주특별자치도 사회복지시설에 근무하고 있는 종사자들의 인구사회학적특성, 조직문화, 직무만족, 직업의식이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고 실증적 분석을 통해 그들 간의 영향관계를 알아보고자 하였다.

본 조사에서는 제주특별자치도 사회복지시설을 중심으로 장애인생활시설과 이용시설 그리고 직업재활시설과 복지관으로 구분하여 총 31개의 시설에서 근무하고 있는 종사자를 대상으로 470부를 배포·회수 하였으며 미회수 75부를 제외한 395부 중 불성실 응답자 59부를 제외한 336부를 최종 분석 활용하였다.

본 연구의 실증분석은 모두 유의수준 $p < .05$ 에서 검증하였으며, 통계처리는 SPSSWIN 22.0 프로그램을 활용하여 분석하였다. 구체적인 실증분석방법은 일반적특성을 알아보기 위해 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하였고 문항간의 신뢰도를 측정하여 예측가능성, 정확성 등을 살펴보았다. 또한 일반적 특성에 따른 일반적 평균차이를 살펴보기 위한 평균차이 검증인 T-test와 일원변량분석(One Way Anova)을 실시하였으며 관련변수의 관계를 살펴보기 위하여 상관관계분석(Correlation Analysis)과 상관관계분석에서 나온 결과를 좀 더 세밀하게 살펴보기 위하여 회귀분석(Regression Analysis)을 사용하였다.

그에 따른 분석결과는 다음과 같다.

인구통계학적 특성에 따른 이직의도 차이 분석결과 학력이 낮고, 연령이 높은 경우, 소요시간이 오래 걸리는 경우에 이직의도가 높음을 알 수 있었고 조직문화, 직업의식, 직무만족 대한 결과로 긍정적 인식이 높을수록 이직의도는 낮아짐을 알 수 있었다. 하지만 사회복지시설 종사자들의 이직의도에 미치는 영향요인을 전반적으로 설명하기에는 부족하다. 따라서 후속연구에서는 다양한 사회복지시설 유형에 대한 측정항목과 구체적인 요인들을 고려해 연구되어야 할 필요성이 있다.

분석결과에 따른 사회복지시설 종사의 이직의도를 감소시킬 수 있는 대안을 제시하면,

첫째, 조직의 최고 관리자는 합리적인 리더십을 통해 조직분위기를 강화하고 조직 구성원들 간의 효과적인 의사전달체계 수립을 위한 방안 모색이 필요하다.

둘째, 종사자의 특성을 면밀히 파악하여 적절한 직무를 분담하여야 하고 반복적인 업무수행에서 나타날 수 있는 소진이나 스트레스를 감소시킬 수 있는 현실적인 대안이 필요하다.

셋째, 종사자의 이직의도에 가장 영향을 미치는 종사자의 직무만족을 높일 수 있는 방안 모색이 필요하다.

넷째, 종사자 애로사항에 대한 적극적인 대처를 통하여 조직이 종사자에 대한 처우 개선을 할 수 있는 방안 모색이 필요하다.

다섯째, 사회복지사들의 적극적 의견들을 객관화시키고 논의할 수 있는 자리들이 많아져야 할 것이다.

여섯째, 정부가 책임 있게 사회복지사들의 전문성 확보를 위한 처우나 보수교육에 대한 지원을 해 줄 필요가 있다.

목 차

제1장 서론	1
제1절 연구 배경과 연구 목적	1
1. 연구의 배경	1
2. 연구의 목적	3
제2절 연구 범위와 방법	3
제2장 이론적 배경	5
제1절 사회복지시설 현황과 종사자의 이직실태	5
1. 사회복지시설 개념과 유형	5
2. 사회복지시설 종사자 이직 실태	9
3. 제주특별자치도 일자리 실태	14
제2절 이직의도 관련 선행연구	17
제3장 연구 모형 및 가설 설정	20
제1절 연구 모형	20
제2절 가설 설정	21
제3절 변수의 조작적 정의	22
1. 조직문화	22
2. 직무만족	24
3. 직업의식	25
4. 이직의도	27
제4절 자료의 수집	28

1. 설문지의 구성	28
2. 조사 방법	30
3. 자료 분석 방법	30
제4장 연구 결과	31
제1절 조사대상자의 인구통계학적 특성	31
제2절 요인에 대한 신뢰성 분석	33
제3절 분석 결과	34
1. 인구통계학적 특성에 따른 이직의도 차이 분석	34
2. 조직문화, 직무만족, 직업의식, 이직의도 간 상관관계 분석	36
3. 조직문화, 직무만족, 직업의식, 이직의도 간 다중회귀분석 및 가설검증	36
제5장 결론	40
제1절 연구 결과의 요약 및 논의	40
제2절 연구의 한계 및 향후 연구 방향	44
참고 문헌	45
Abstract	50
설문지	52

표 목 차

<표 1> 전국 사회복지시설 현황	7
<표 2> 제주특별자치도 노인복지시설 현황	8
<표 3> 제주특별자치도 아동복지시설 현황	8
<표 4> 제주특별자치도 장애인복지시설 현황	8
<표 5> 제주특별자치도 정신보건, 노숙인복지시설 현황	9
<표 6> 제주특별자치도 결핵·한센인시설·지역자활센터시설·사회복지관 현황...	9
<표 7> 연도별 이직자 통계 - 보건 및 사회복지 영역	10
<표 8> 이직 경험	11
<표 9> 이직 경험 횟수(평균, 현 직장 포함)	11
<표 10> 17개 시도별 입·이직률	14
<표 11> 2년 내 현 일자리(직장) 근무계획	15
<표 12> 직장(일) 2년 내 이직(전직) 사유(복수응답)	15
<표 13> 비취업자 취업희망 업종	16
<표 14> 비취업자 취업희망 직종	16
<표 15> 이직의도에 관한 선행연구	17
<표 16> 조직에 관한 학자들의 정의	22
<표 17> 조직문화의 측정항목과 척도	23
<표 18> 직무만족의 측정항목과 척도	25
<표 19> 직업의식의 측정항목과 척도	26
<표 20> 이직의도의 측정항목과 척도	27
<표 21> 설문지의 구성과 변수 측정방법	29
<표 22> 시설별 설문지 배포·회수 현황	30

<표 23> 조사대상자의 인구통계학적 특성	32
<표 24> 요인의 신뢰성 분석 결과	33
<표 25> 인구통계학적 특성에 따른 이직의도 차이 분석 결과	34
<표 26> 관련 변수의 상관관계 분석	36
<표 27> 조직문화가 이직의도에 미치는 영향 분석 결과	37
<표 28> 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 분석 결과	38
<표 29> 직업의식이 이직의도에 미치는 영향 분석 결과	39

그림 목 차

<그림 1> 연구모형	20
-------------------	----

제1장 서론

제1절 연구 배경과 연구 목적

1. 연구의 배경

사회복지는 인간의 다양한 사회적 욕구에 발맞춰 양적·질적으로 성장해 왔으며 이러한 사회복지 발전의 역사 속에서 사회복지시설의 확대는 대표적인 양적 성장의 일부분으로 확인된다. 1981년 세계 장애인의 해 선포와 UN의 장애인복지를 위한 각국의 장애인복지 요구조치에 따라 우리나라에서도 시설의 확충 및 현대화 뿐 아니라 단순 수용·보호에서 나아가 재활에 필요한 상담·치료·훈련 등의 서비스를 받아 사회복지관을 준비하거나 장기간 요양할 수 있는 생활시설 이외에 지역사회재활시설, 직업재활시설이 설치되기 시작하는 한편, 지역사회중심으로 한 재가 장애인 복지서비스를 확충해 나가기 시작했다.

2016년 보건복지부 사회복지시설 관리안내에 따르면 생활시설 재활교사는 4.7명당 2명의 생활재활교사를 배치하게 되어 있지만 실질적으로 낮 시간 동안 돌봄 서비스를 지원하는 인력은 2명 정도로 7명당 1명이 대상자를 케어하는 실정이다. 이렇다 보니 생활재활교사들은 대상자와 가장 가까운 곳에서 밀접한 관계를 맺으며 대상자의 특성 및 욕구 등을 고려해 적합한 일상생활서비스와 기본적인 생활환경에 적응할 수 있도록 자립생활을 지원하며 대상자의 삶의 질 향상을 위한 보조자의 역할을 담당하고 있다.

2015년도 사회복지사 통계연감에 따르면 우리나라의 사회복지시설은 총 60,894개소로 집계되었으며 그 중 제주의 사회복지 전체시설은 274개로 조사되었다. 또한 고용노동부 고용노동통계에서 제시된 사회복지분야 이직자 통계자료를 보면, 2011년부터 2015년까지 지난 5년간 이직자는 189,517명으로 조사되었다. 이 중 59.76%에 달하는 22,651명이 자발적으로 이직한 것을 알 수 있다. 비 자발적 이직자는 전체 이직자의 31.92%인 60,501명, 연평균 약 12,100명으로 조사되었고,

기타 이직자는 8.32%인 15,763명, 연평균 약 3,152명으로 조사되었다.

사회복지의 목표는 사회복지 대상자들에게 가장 적합한 서비스를 가장 효율적으로 제공하는 것이며 사회복지서비스를 전달하는 조직에서 종사자의 질은 사업의 성패를 좌우하는 중요한 요소라고 할 수 있다(이수진, 1994). 즉 사회복지시설의 자원인 종사자들이 자신의 직무에 만족하여야 함은 물론 전문지식과 기술 및 다양하고 풍부한 경험을 바탕으로 업무에 장기적으로 근무하도록 유도하는 것은 복지서비스 제공에 있어 양적·질적 수준 향상을 위한 기본 요건이 될 것이다(김득건, 2007).

최근에는 사회복지에 대한 지속적인 발전방향을 모색하는 2016 세계사회복지대회에서 사회복지와 사회개발의 궁극적인 목적은 사회의 복지(well-being) 증진이라는 인식 아래 인간의 존엄과 가치 증진에 초점을 맞춰 사회복지의 발전에 대한 심도 있는 논의를 진행하기도 했다. 또한 제17회 사회복지의 날을 맞이하여 전국사회복지대회에서도 ‘탄생의 순간부터 평생 동안 생애주기별 맞춤형 복지가 함께 합니다’ 라는 주제로 전 생애과정에서 겪게 되는 세대별, 시기별 삶의 위기를 극복하고 모두가 인간적인 삶을 보장받는 사회를 만들기 위해 사회복지 확대와 복지 재정 확충이 시대적 과제라는 인식으로 사회복지 종사자들이 행복한 삶을 살 수 있도록 처우개선과 사기 진작을 위한 제도의 확충 필요성을 강조했다.

사회복지시설 종사자의 이직 실태 통계에서도 알 수 있듯이 상당수의 사회복지시설 종사자들은 과중한 업무와 낮은 임금을 받으면서도 열악한 근무환경 속에서 일하고 있으며 그로 인해 다른 전문직에 비해 이직률이 높은 것이 현실이다.

본 연구는 제주특별자치도 사회복지시설에 근무하고 있는 종사자들의 조직문화, 직무만족, 직업의식에 대해 살펴보고 이직의도에 미치는 영향요인이 무엇인지 파악하여 사회복지사의 이직률을 감소시킬 수 있는 방안을 모색하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 제주특별자치도 사회복지시설에 근무하고 있는 종사자들의 조직문화, 직무만족, 직업의식에 대해 살펴보고 이직의도에 미치는 영향요인이 무엇인지 파악하여 사회복지시설 종사자들의 이직률을 감소시킬 수 있는 방안을 모색하는데 그 목적이 있다.

이에 따른 본 연구를 구체적으로 수행하고자 하는 목적을 나타내면 다음과 같다.

첫째, 사회복지시설 종사자들이 인식하는 조직문화와 직무만족, 직업의식을 분석해 보고 이직의도에 어떤 영향을 미치고 있는지에 대한 실증적 분석을 통해 그들 간의 영향관계를 알아보하고자 한다.

둘째, 사회복지시설 종사자의 연령, 학력, 출근 소요시간 등 인구통계학적 특성이 이직의도에 어떤 영향을 미치고 있는지에 대해 살펴보고자 한다.

제2절 연구 범위와 방법

본 연구는 이론적 연구와 실증적 연구로 구분해 볼 수 있다. 먼저 이론적 연구로서 조직문화, 직무만족, 직업의식에 대한 개념을 알아보고 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 선행연구를 통해 검토한다.

다음은 실증적 연구로서 이론적 연구를 토대로 설문지를 구성하여 사회복지시설의 조직문화, 직무에 대한 만족도, 종사자의 직업의식이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 알아보하고자 한다.

그리고 연구대상은 사회복지시설의 효과적인 인력관리와 이직률의 감소 방안을 구체적으로 제시하기 위하여 제주특별자치도 내에 있는 장애인생활시설, 장애인이용시설, 장애인의료재활시설, 장애인직업재활시설, 장애인복지관, 사회복지관의 종사자들로 범위를 한정하였다.

첫째, 연구의 내용적인 범위는 사회복지시설 종사자들의 이직의도와 관련한 선행연구를 기초로 하여 사회복지시설 종사자들이 인식하고 있는 조직문화와 직무만족 그리고 직업의식에 대해 이론적 배경을 검토한다.

둘째, 이론적 배경에 대한 논의를 통해 사회복지시설 종사자들의 이직의도와

관련되는 요인들의 선정과 이에 대한 분석모형을 정립하고 가설을 설정한다.

셋째, 설문 대상은 제주특별자치도 사회복지시설 종사자를 대상으로 한다.

넷째, 설문 조사를 바탕으로 측정도구의 타당성 및 신뢰도를 검증하고 인구통계학적 특성에 따른 이직의도의 차이를 분석한다.

다섯째, 지금까지의 연구결과를 요약하고 이에 대한 향후 연구방향을 모색하고자 한다.

제2장 연구의 이론적 배경

제1절 사회복지시설 현황과 종사자의 이직실태

1. 사회복지시설 개념과 유형

가. 사회복지시설의 개념

사회복지 시설의 정의는 법 제2조에 따른 사회복지사업을 행할 목적으로 설치된 시설을 의미한다, 즉 사회복지사업법은 사회복지사업에 관한 기본법으로 「노인복지법」, 「아동복지법」 등 개별법령에 별도의 규정이 있을 경우 해당 법령을 우선 적용할 수 있다고 되어있다. 사회복지사업법 제2조 제1호에 규정된 개별법령에 의한 보호·선도 또는 복지에 관한 사업과 사회복지상담·직업지원·무료 숙박·지역사회복지·의료복지·재가복지·사회복지관 운영·정신질환자 및 한센병력자 사회복지에 관한 사업”등 각종 복지사업과 이와 관련된 자원봉사활동 및 복지시설의 운영 또는 지원을 목적으로 하는 사업을 말한다(보건복지부, 2016).

사회복지시설의 일반적인 정의로서 사회복지시설은 사회문제를 갖고 있거나 그러한 문제의 위험이 있는 사람들에게 생활(수용), 통원, 기타의 방법으로 일정한 범위의 사회복지서비스를 제공하기 위한 물리적·기능적인 자원의 총체라고 정의할 수 있다. 이에 사회복지시설은 단순히 건물, 설비, 기자재 등의 외형적인 것만을 의미하는 것은 아니다. 외형적인 것과 더불어 시설 생활자에게 제공되는 각종 서비스, 즉 시설 직원이나 자원봉사자, 지역사회주민이나 각종 단체에 의해 제공되는 다양한 서비스와 지역사회주민에게 제공되는 사회복지서비스, 즉 사회복지교육, 상담, 각종 서비스까지 포함된 의미로 사용되고 있다.

넓은 의미에서의 사회복지시설은 사회복지사업법에 명시된 바와 같이 사회복지사업을 행할 목적으로 설치된 시설을 말하는데, 사회복지시설은 이용형태에 따라 대상자를 입소시켜 수용 보호하는 생활시설과 장애인복지시설, 보육시설, 사회복지관 등 대상자들이 이용할 수 있는 사회복지이용시설로 구분하고 있다. 일

반적으로 사회복지시설이라고 할 때는 협의의 개념으로 생활보호시설을 지칭하고 있다(이영희, 1996).

사회복지시설은 공적인 사회복지제도에서 복지서비스의 일부분으로 심신의 미발달이나 미성숙, 장애 혹은 노화 등으로 정상적인 활동이 불가피하거나 자립이 곤란한 사람들의 생존권을 보장하기 위해 가족부양 기능을 대신하는 서비스를 제공하는 시설이나 설비 및 직원운영 조직을 말한다(이영희, 1996). 따라서 사회복지시설의 정의를 종합해 보면 사회복지시설의 의미는 사회복지영역에서 사회복지기관의 호칭과 혼용되어 사용하고 있다.

나. 사회복지시설의 유형

사회복지시설은 종류에 따라 다양한 유형과 사회복지 관련법에 따라 구분해 볼 수 있다. 사회복지시설은 넓은 의미로 사회복지관, 아동보육시설, 요양시설, 장애인복지시설 등 전문 사회복지사업을 수행하는 장소뿐만 아니라 각종 복지 활동의 연락, 협의, 조직 등 광범위한 모든 제도와 활동을 총칭한다. 좁은 의미로는 요보호 대상자가 일정한 주거 시설 내에서 생활하도록 하여 사회복지 서비스를 제공하는 시설을 사회복지시설이라 하고, 사회복지관이나 아동상담소 같은 이용시설은 통상적으로 사회복지기관이라고 한다.

사회복지시설의 종류는 운영 주체에 따라 국가나 지방자치단체가 직접 시설을 세우고 운영하는 공립 공영 시설, 국가나 지방자치단체가 시설을 세우고 민간단체에 위탁·운영하는 공립 민영 시설, 민간이 세워서 시에 맡기는 사립 공영 시설, 개인이 세워서 운영하는 사립 민영 시설로 구분할 수 있다. 복지 시설로는 노인복지시설, 장애인복지시설, 아동복지시설, 정신요양시설, 모자복지시설 등이 있다.

<표 1> 전국 사회복지시설 현황

구분	계	노인	아동	장애인	정신 질환자	노숙인등	결핵·한센	지역 생활센터	종합사회 복지관	어린이 집	
전체 시설	시설수	60,894	7,971	4,856	3,096	358	151	6	247	439	43,770
	종사자	476,949	113,166	15,801	31,673	3,141	1,659	93	2,009	7,688	301,719
	생활자	205,406	13,280	18,052	31,152	12,897	10,615	410			
생활 시설	시설수	7,556	5,020	790	1,397	220	123	6			
	정원	248,934	158,531	26,685	35,813	16,215	10,690	1,000			
	현원	205,406	132,280	18,052	31,152	12,897	10,615	410			
	종사자	104,827	77,853	6,581	16,309	2,550	1,441	93			
이용 시설	시설수	53,338	2,951	4,066	1,699	138	28		247	439	43,770
	종사자	372,122	35,313	9,220	15,364	591	218		2,009	7,688	301,719

자료 : 최일섭, 손영은, 신경안, 「사회복지사 통계연감」 (2015)

노인생활시설은 양로시설, 노인공동생활가정, 노인복지주택, 노인요양시설, 노인요양공동생활가정시설이 포함되고, 아동시설인 경우 생활시설과 이용시설로 구분하는데 아동생활시설은 아동양육시설, 아동일시보호시설, 아동보호치료시설, 자립지원시설(아동공동생활가정 제외)이 포함되고 아동이용시설은 아동상담소, 아동전용시설, 지역아동센터가 포함된다.

장애인시설은 생활시설과 이용시설로 구분하며 장애인생활시설은 장애유형별 거주시설, 중증장애인 거주시설, 장애영유아 거주시설, 장애인 단기 거주시설, 장애인공동생활가정시설이 포함되고, 장애인이용시설은 지역사회재활시설, 장애인 의료재활시설, 직업재활시설, 장애인생산품판매시설이 포함된다.

정신질환자 종합재활시설 중 생활시설과 이용시설이 복합된 시설은 생활시설, 이용시설에 각각 포함되고, 노숙인 시설은 생활시설과 이용시설로 구분하여 노숙인 등 생활시설은 노숙인 자활시설, 노숙인 재활시설, 노숙인 요양시설이 포함되고, 노숙인 등 이용시설은 노숙인 종합지원센터, 노숙인 일시보호시설, 노숙인 급식시설, 노숙인 진료시설, 쪽방상담소가 포함된다.

제주특별자치도 사회복지시설에 대한 유형은 노인복지시설, 아동복지시설, 장애인복지시설, 정신보건과 노숙인 복지시설, 결핵·한센인시설, 지역자활센터시설, 사회복지관으로 구분이 되며 시설별 현황은 아래 표와 같다.

<표 2> 제주특별자치도 노인복지시설 현황

구 분	생활시설					이용시설		
	주거			의료		여가복지	재가노인	노인보호 전문기관
	양로	공동생활	복지주택	요양	공동가정	복지관		
	2	-	-	56	6	1	50	1

자료 : 최일섭, 손영은, 신경안, 「사회복지사 통계연감」 (2015)

<표 3> 제주특별자치도 아동복지시설 현황

구 분	생활시설				이용시설		
	양육	보호치료	자립지원	일시보호	지역아동센터	전용시설	상담소
	5	-	-		69		

자료 : 최일섭, 손영은, 신경안, 「사회복지사 통계연감」 (2015)

<표 4> 제주특별자치도 장애인복지시설 현황

구 분	거주시설								이용시설		
	지체	시각	청각	지적	중증	여유아	단기	공동	지역사회재활		직업 재활
									복지관	기타	
	1	-	-	7	6	-	4	14	5	17	9

자료 : 최일섭, 손영은, 신경안, 「사회복지사 통계연감」 (2015)

장애인이용시설 중 기타는 주간보호시설, 장애인체육관, 장애인심부름센터, 수화통역센터, 점자도서관, 점자도서 및 녹음서 출판시설이 포함된다.

<표 5> 제주특별자치도 정신보건, 노숙인 복지시설 현황

구 분	정신보건			노숙인 등						
	생활시설		이용시설	생활시설				이용시설		
	정신요양	사회복지 (입숙·공동생활)	사회복지	재활·요양		자활		종합지 원센터	일시보 호시설	기타
				법인	개인	법인	개인			
	1	2	2	2	-	-	-	1	-	-

자료 : 최일섭, 손영은, 신경안, 「사회복지사 통계연감」 (2015)

<표 6> 제주특별자치도 결핵·한센인시설·지역자활센터시설·사회복지관 현황

구 분	복합시설	지역자활센터			사회복지관
	결핵·한센				
	한센인	중앙	광역	지역	
	-	-	-	4	9

자료 : 최일섭, 손영은, 신경안, 「사회복지사 통계연감」 (2015)

2. 사회복지시설 종사자 이직 실태

가. 이직 실태

고용노동부 고용노동통계에서 사회복지분야 이직자 통계자료를 보면, 2011년부터 2015년까지 지난 5년간 이직자는 189,517명으로 조사되었다. 이 중 59.76%에 달하는 113,256명이 자발적으로 이직한 것을 알 수 있다. 비자발적 이직자는 전체 이직자의 31.92%인 60,501명, 연평균 약 12,100명으로 조사되었고, 기타 이직자는 8.32%인 15,763명, 연평균 약 3,152명으로 조사되었다.

<표 7> 연도별 이직자 통계 - 보건 및 사회복지 영역

<단위 : 명, %>

구분	이직자 수	이직률(%)	자발적 이직	비자발적 이직	기타
2011년	40,389	4	2,265	15,531	2,234
2012년	39,177	3.6	21,057	15,895	2,226
2013년	35,856	3.2	20,293	13,012	2,552
2014년	35,545	2.9	23,862	7,485	4,198
2015년	38,550	2.9	25,419	8,578	4,553
합계	189,517	16.6	113,256	60,501	15,763
평균	37,903	3.32	22,651 (59.76%)	12,100 (31.92%)	3,152 (8.32%)

자료 : 고용노동부, 「고용노동통계」(2016)

나. 이직 경험 여부

2015년에 발간된 사회복지사 기초통계연감 조사에 따르면 ‘이직 경험이 있다’고 답한 생활시설의 사회복지사는 전체응답자 중 60.7%로 나타났고 ‘이직 경험이 없다’고 답한 사회복지사는 39.3%이었다. 생활시설에서 근무하는 사회복지사의 종사자 중 ‘이직 경험이 있다’고 답한 비율은 66.8%로 나타났으며 ‘이직 경험이 없다’고 답한 비율은 33.2%였다. 2015년도를 기준으로 이용시설에서 ‘이직 경험이 있다’고 답한 이용시설의 사회복지사는 60.1%로 나타났고 ‘이직 경험이 없다’고 답한 사회복지사는 39.9%이었다. 이용시설에서 근무하는 사회복지사 외 종사자 중 ‘이직 경험이 있다’고 답한 비율은 69.8%로 나타났으며 ‘이직 경험이 없다’고 답한 비율은 30.2%였다. 사회복지전담공무원의 경우 38.8%의 응답자가 ‘이직 경험이 있다’고 답하였고 61.2%의 응답자가 ‘이직 경험이 없다’고 답하였다. 사회복지전담공무원의 경우 이직 경험이 없는 응답자가 과반수였으며 이용시설 및 생활시설의 사회복지사, 사회복지사 외 종사자는 과반 수 이상이 이직 경험이 있는 것으로 나타났다.

<표 8> 이직 경험

구분	2014년			2015년				공공 (n=227)
	생활	이용	공공	생활 (n=1,295)		이용 (n=2,436)		
				사회 복지사	사회복지 사의 종사자	사회 복지사	사회복지 사의 종사자	
이직 경험 있음	648 (61.8)	1,142 (61.4)	141 (36.4)	609 (60.7)	195 (66.8)	1,260 (60.1)	236 (69.8)	88 (38.8)
이직 경험 없음	401 (38.2)	718 (38.6)	246 (63.6)	394 (39.3)	97 (33.2)	838 (39.9)	102 (30.2)	139 (61.2)
합계	1,049 (100.0)	1,860 (100.0)	387 (100.0)	1,003 (100.0)	292 (100.0)	2,098 (100.0)	338 (100.0)	227 (100.0)

자료 : 최일섭, 손영은, 신경안, 「사회복지사 통계연감」 (2015)

다. 이직 경험 횟수

2015년에 발간된 사회복지사 기초통계연감 조사에 따르면 2015년도를 기준으로 '현 직장이 몇 번째 직장인가?'에 대해 생활시설에 근무하는 사회복지사는 평균 3.06번째(표준편차=2.34)로 나타났고 사회복지사 외 종사자의 평균은 3.33번째(표준편차=1.85)로 나타났다. 이용시설에 근무하는 사회복지사는 평균 2.90번째(표준편차=1.11)로 나타났고 사회복지사 외 종사자의 평균은 3.28번째(표준편차=1.27)로 나타났다. 사회복지전담공무원의 평균은 1.93번째(표준편차=1.48)로 조사되었다. 사회복지전담공무원의 이직 경험 횟수가 가장 적은 것으로 나타났다.

<표 9> 이직 경험 횟수(평균, 현 직장 포함)

<단위 : 회>

구분	2014년			2015년				공공	
	생활	이용	공공	생활(n=1,328)		이용(n=2,491)			
				사회 복지사	사회복지사 외 종사자	사회 복지사	사회복지사 외 종사자		
이직 경험 횟수	평균	3.02	2.95	2.54	3.06	3.33	2.90	3.28	1.93
	표준편차	1.06	1.16	1.03	2.34	1.85	1.11	1.27	1.48
	최소값	1	1	1	1	1	1.8	1	0
	최대값	9	9	7	52	21		10	15

자료 : 최일섭, 손영은, 신경안, 「사회복지사 통계연감」 (2015)

라. 이직 전입 형태

2015년에 발간된 사회복지사 기초통계연감 조사에 따르면 2015년도를 기준으로 직전 직장에서 현 직장으로의 전입형태를 살펴본 결과 생활시설 사회복지사의 경우 사회복지분야 내에서의 이동 중 '민간(타 복지시설)에서 현 직장으로 이직'한 형태가 가장 많은 것으로 나타났다(55.2%). 생활시설 사회복지사 외 종사자 역시 '민간(타 복지시설)에서 현 직장으로 이직'한 형태가 가장 많은 것으로 나타났다으며 31.4%로 보고되었다.

이용시설 사회복지사의 경우 사회복지분야 내에서의 이동 중 '민간(타 복지시설)에서 현 직장으로 이직'한 형태가 가장 많은 것으로 나타났다.(64.7%). 이용시설 사회복지사 외 종사자 역시 '민간(타 복지시설)에서 현 직장으로 이직'한 형태가 가장 많은 것으로 나타났으며 20.9%로 보고되었다.

사회복지전담공무원 역시 '민간(타 복지시설)에서 현 직장으로 이직'한 형태가 가장 많았고 42.0%로 나타났다. 사회복지분야 외에서의 이동과 관련하여 전입형태를 살펴본 결과 생활시설 및 이용시설, 사회복지사 및 사회복지사 외 종사자 모두 '영리(기업체 등)집단에서 현 직장으로 이직'한 형태가 가장 많다고 답하였으며, 각각 16.5%, 33.0%, 13.8%, 34.2%로 나타났다. 사회복지전담공무원의 경우 '기타 집단에서 현 직장으로 이직'한 형태가 가장 많다고 25.2%의 참여자가 응답하였다.

마. 이직 전입에 따른 사유

2015년에 발간된 사회복지사 기초통계연감 조사에 따르면 2015년도를 기준으로 이직경험의 사유에 대해 살펴본 결과 생활시설의 사회복지사의 1순위는 '임금 수준의 적정성 문제'가 16.6%, '개인적인 휴식 및 재충전'이 12.5% 등으로 나타났다. 사회복지사 외 종사자의 1순위 역시 '임금수준의 적정성 문제'가 19.0%로 가장 높은 수준으로 나타났고 '기타'로 응답한 참여자가 10.6%였다. 이용시설의 사회복지사의 1순위는 '조직의 발전 및 비전 부족'이 12.3%로 높게 나타났고 다음으로 '임금 수준의 적정성 문제'가 12.1%로 나타났다. 사회복지사 외 종사자의 1순

위는 '결혼, 임신, 육아 등의 문제'였으며 13.9%의 응답자들이 응답하였다. 다음은 '기타'로 약 13.0%의 응답자들이 답변한 것으로 나타났다. '복리후생제도 부족'이 이직 사유라고 답한 응답자는 6.6%였다.

생활시설의 사회복지사의 2순위는 '개인적인 휴식 및 재충전'이 12.5%, '조직의 발전 및 비전 부족'이 12.3%로 나타났다. 사회복지사 외 종사자의 2순위는 '임금 수준의 적정성 문제'로 13.5%로 나타났고, '근무시간문제'로 응답한 참여자가 11.3%였다. 이용시설의 사회복지사의 2순위는 '조직의 발전 및 비전부족'이 15.3%로 높게 나타났고 다음으로 '임금 수준의 적정성 문제'가 10.3%로 나타났다. 사회복지사 외 종사자의 2순위는 '조직의 발전 및 비전 부족'였으며, 14.5%의 응답자들이 응답하였으며 '근무시간'문제가 이직의 사유가 되었다고 14.0%의 참여자가 응답하였다.

생활시설의 사회복지사의 3순위는 '개인적인 휴식 및 재충전'이 12.1%, '근무시간문제'가 10.6%로 나타났다. 사회복지사 외 종사자의 3순위는 '근무시간'로 11.8%로 나타났으며 '임금수준의 적정성 문제', '쾌적하고 편리한 근무환경 지원', '개인적인 휴식 및 재충전'이 모두 동일하게 11.0%으로 나타났다. 이용시설의 사회복지사의 3순위는 '임금수준의 적정성 문제'가 10.9%로 높게 나타났고 다음으로 '개인적인 휴식 및 재충전'이 10.2%로 나타났다. 사회복지사 외 종사자의 3순위는 '근무시간문제'였으며, 12.3%의 응답자들이 응답하였고 '개인적인 휴식 및 재충전'이 이직의 사유 9.7%의 참여자가 응답하였다.

바. 노동이동

고용노동부에서 2016. 9월 발표한 지역별 사업체노동력조사 결과에 따르면 2016. 4월 기준 종사자의 노동이동((입직률+이직률)/2)은 전라북도 4.3%, 대전시 4.0%, 광주시 3.9% 순으로 나타났으며, 입직률이 높은 지역은 전라북도 4.2%, 광주시와 대전시 4.1% 순이며, 이직률이 높은 지역은 전라북도 4.3%, 대전시 3.9%, 광주시 3.7% 순으로 나타났다.

제주지역인 경우에는 노동이동 비율이 1.3%가 감소되었고 이직률은 1.0%가 감소되었으며, 전국대비 이직률은 2015. 4월 기준으로 4순위, 2016. 4월 기준으로는 14순위로 나타났다.

<표 10> 17개 시도별 입·이직률

(단위: %, 전년동월대비)

시도	입직률 (A)			이직률 (B)			노동이동 (A+B)/2		
	'15.4		'16.4 증감	'15.4		'16.4 증감	'15.4		'16.4 증감
서울	3.7	29	-0.2	3.0	3.0	0.0	3.1	3.0	-0.1
부산	2.7	24	-0.3	2.7	2.4	-0.3	2.7	2.4	-0.3
대구	3.0	28	-0.3	2.6	2.8	0.2	2.8	2.8	0.0
인천	2.6	25	-0.3	2.5	2.4	-0.1	2.6	2.5	-0.1
광주	4.7	41	-0.6	4.6	3.7	-0.9	4.7	3.9	-0.8
대전	3.7	41	0.4	3.3	3.9	0.6	3.5	4.0	0.5
울산	3.8	27	-1.1	3.7	3.3	-0.4	3.8	3.0	-0.8
세종	3.0	3.9	0.9	2.6	3.4	0.8	2.8	3.7	0.9
경기	3.1	28	-0.3	2.9	2.6	-0.3	3.0	2.7	-0.3
강원	3.8	3.5	-0.3	2.9	2.3	-0.6	3.4	2.9	-0.5
충북	3.0	3.6	0.6	2.7	3.6	0.9	2.9	3.6	0.8
충남	3.6	3.2	-0.4	3.4	2.9	-0.5	3.5	3.1	-0.5
전북	4.6	4.2	-0.4	4.1	4.3	0.2	4.4	4.3	-0.1
전남	3.5	2.6	-0.9	3.1	2.6	-0.5	3.3	2.6	-0.7
경북	2.4	2.0	-0.4	2.4	2.2	-0.2	2.4	2.1	-0.3
경남	2.7	2.4	-0.3	2.5	2.9	0.4	2.6	2.7	0.0
제주	4.2	2.7	-1.5	3.3	2.3	-0.1	3.8	2.5	-1.3

자료 : 고용노동부, 「지역별 사업체노동력조사」 (2016)

3. 제주특별자치도 일자리 실태

제주특별자치도 2015년 제주도민 일자리인식실태조사 결과에 따르면 만19~64세 임금근로자 중 현 일자리(직장)에 대한 향후 2년 내 이직(전직) 계획은 '계속 일할 예정' 89.2%, '일 자리를 옮길 예정' 8.3%로 나타났고 연령별 이직(전직)계획은 만19~34세 12.4%, 만35~49세 7.0%, 만50~64세 6.0%로 젊은 연령층에서 높게 나타났으며, 종사상지위별로 임시근로자의 이직(전직)계획이 10.0%로 가장 높게 나타났다.

그리고 현 일자리에서 이직(전직)을 고려하는 주된 사유는 '연봉 및 복리후생 수준이 좋은 곳으로 바꾸기 위해' 51.0%, '안정적인 고용형태로 바꾸기 위해' 23.3%, '근무시간 과다 등 업무량이 많아서' 22.9% 순으로 나타났다. 이직(전직) 사유로 남녀 모두 '연봉 및 복리후생 수준이 좋은 곳으로 바꾸기 위해'가 가장

높게 나타났고 다음으로 남자는 '안정적인 고용형태로 바꾸기 위해' 26.0%, 여자는 '근무시간 과다 등 업무량이 많아서' 28.8%로 성별 간 차이를 보였다.

<표 11> 2년 내 현 일자리(직장) 근무계획

(단위: %)

구 분		계속일할예정	현재일+다른일을 더 할 계획	일 자리를 옮길 예정	일을 완전히 그만둘 예정
전 체		89.2	1.2	8.3	1.4
연령	19~34세	84.3	1.3	12.4	2.0
	35~49세	91.5	1.1	7.0	0.5
	50~64세	90.7	1.1	6.0	2.2
종사자지위	상용근로자	90.7	0.7	7.8	0.8
	임시근로자	85.4	1.8	10.9	2.0
	일용근로자	85.1	4.0	5.8	5.1

자료 : 제주특별자치도, 「제주도민 일자리인식실태조사」 (2015)

<표 12> 직장(일) 2년 내 이직(전직) 사유(복수응답)

(단위: %)

구 분	연봉 및 복리후생수준이 좋은 곳으로 바꾸기 위해	안정적인 고용형태로 바꾸기 위해	근무시간 시간과다 등 업무량이 많아서	전공, 적성, 기술 등이 안 맞아서	직종을 바꾸기 위해	
전 체	51.0	23.3	22.9	6.9	7.1	
남 자	48.9	26.0	17.4	7.6	5.0	
여 자	53.3	20.6	28.8	6.3	9.3	
구 분	일과 가정을 병행할 수 있는 직장으로 옮기기 위해	회사의 비전과 전망이 낮아서	계약만료, 권고사직 때문에	창업(자영업)을 위해	명예·조기퇴직, 정년이 가까워서	기 타
전 체	12.1	14.1	5.0	15.9	1.7	8.0
남 자	7.5	17.4	2.8	23.7	2.4	5.7
여 자	16.9	10.7	7.2	7.7	1.0	10.5

자료 : 제주특별자치도, 「제주도민 일자리인식실태조사」 (2015)

만19~64세 비취업자의 취업희망 업종은 병원, 복지시설, 보육시설 등 보건업 및 사회복지 서비스업이 17.8%로 가장 높게 나타났고 다음으로 공공행정, 국방 및 사회보장 행정이 14.5%, 도매 및 소매업이 11.0% 순으로 나타났으며, 취업희

망 직종은 간호사, 사회복지사, 교사 등 전문가 및 관련 종사자가 35.4%로 가장 높게 나타났고 연령별로 만19~34세와 만35~49세는 전문가 및 관련 종사자(각각 44.8%, 28.3%), 만50~64세는 단순노무 종사자(30.1%)를 가장 많이 희망하는 것으로 나타났다.

<표 13> 비취업자 취업희망 업종

(단위: %)

산업분류	전 체 (19~64세)	성 별		연령별		
		남 자	여 자	19~34세	35~49세	50~64세
건설업	8.0	14.1	3.0	5.5	11.6	12.6
도매 및 소매업	11.0	8.4	13.3	8.9	15.9	12.3
숙박 및 음식점업	10.0	5.6	13.8	5.9	12.8	21.3
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	4.8	4.9	4.8	3.1	5.1	11.0
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	14.5	19.1	10.5	20.5	4.9	5.4
교육 서비스업	9.8	6.5	12.6	10.9	11.4	3.7
보건업 및 사회복지 서비스업	17.8	9.7	24.6	19.2	18.8	11.3
그 외	24.0	31.8	17.4	26.1	19.4	22.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 제주특별자치도, 「제주도민 일자리인식실태조사」 (2015)

<표 14> 비취업자 취업희망 직종

(단위: %)

구 분	계	전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능, 기계, 조작 종사자	단순노무 종사자	기 타
전체	100.0	35.4	22.3	15.7	8.8	9.1	6.9	1.9
19~34세	100.0	44.8	27.7	11.8	7.1	6.6	0.8	1.2
35~49세	100.0	28.3	20.2	19.9	11.8	12.0	6.1	1.8
50~64세	100.0	10.8	5.3	24.2	10.8	14.1	30.1	4.7

자료 : 제주특별자치도, 「제주도민 일자리인식실태조사」 (2015)

제2절 이직의도 관련 선행연구

지금까지 연구되어 온 선행연구를 살펴보면 장애유형별, 지역별, 직종별 등 다양한 실천현장을 대상으로 연구되어지고 있으며 이직의도에 영향을 미치는 가장 큰 요인은 직무만족, 감정노동, 조직문화유형, 직업정체성, 직무스트레스, 참여적 의사결정 등 다양한 요인들로 분석되었다.

본 연구자는 연구모형에서 제시한 바와 같이 종사자들이 인식하고 있는 조직 문화, 직무만족, 직업의식이 이직의도에 어떠한 영향을 줄 수 있는지 선행연구를 토대로 살펴보고자 한다.

<표 15> 이직의도에 관한 선행연구

연구자	연구제목	독립변수	종속변수	결과
이상조 (2016)	노인요양시설 요양보호사의 조직 내 갈등이 이직의도에 미치는 영향	조직 내 갈등	이직의도 (조절변수 : 사회적지지)	조직 내 갈등 요인들은 이직의도에 의미 있는 영향으로 작용하며 특히, 의사소통과 감정적인 요인들에 의한 갈등이 심각하게 영향을 미침.
한은하 (2016)	조직문화유형이 사회복지사의 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구	위계문화유형, 개발문화유형, 합리문화유형, 집단문화유형	이직의도 (매개변수 : 직업의식, 직무만족)	개발문화유형과 집단문화유형의 이직의도에 대한 영향관계에서 직무만족을 매개로 하여 이직의도가 낮아지는 결과 값보다 직업의식과 직무만족의 두 단계를 매개하여 이직의도를 낮추는 영향력이 더 큰 것으로 나타남.
김양이 (2016)	요양보호사의 직무만족도의 변화에 관한 비교연구: 제주지역 시설근무자를 중심으로	직무욕구 (보수욕구, 동료관계욕구, 업무욕구)	직무만족도	직무만족도에 영향을 미치는 요인으로는 보수욕구와 동료관계욕구가 가장 높게 나타남
최귀화 (2015)	장애인거주시설 종사자의 감정노동이 이직의도에 미치는 영향	표면행위, 내면행위 직무스트레스, 직무만족	이직의도	독립변수 감정노동 표면행위와 내면행위는 종속변수인 이직의도에 직·간접적으로 영향을 미침.
최충석 (2015)	요양보호사의 감정노동이 이직의도에 미치는 영향	직업정체성	이직의도 (조절변수 : 감정노동)	직업정체성은 요양보호사의 이직의도에 직접적인 영향을 미치며 감정노동 수행정도가 이직의도에 미치는 영향을 완충할 수 있다는 조절변수임을 확인

연구자	연구제목	독립변수	종속변수	결과
장수환 (2015)	사회복지사의 조직몰입, 참여적 의사결정이 이직의도에 미치는 영향	조직몰입 (정서적몰입, 규범적몰입, 지속적몰입), 참여적의사결정 (업무, 인사, 재정, 프로그램 관련)	이직의도	조직몰입에 하위영역 중 지속적몰입만 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타남. 참여적 의사 결정에서는 업무관련 영역만 제외하고는 다른 하위영역에서는 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타남.
이하나 (2015)	사회복지사의 개-환경 적합성이 이직의도에 미치는 영향	개인-환경적합성 (개인-조직적합성, 개인-직무적합성)	이직의도 (통제변수 : 업무환경)	개인-조직적합성과 개인-직무적합성이 높을수록 이직 의도는 낮아지는 부적 영향이 있는 것으로 확인되었고 개인-조직적합성이 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 나타남. 다시 말해 개인-환경적합성은 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타남.
임길자 (2015)	노인장기요양기관 요양보호사의 이직의도 결정요인에 관한 연구	직무특성 및 환경(직무다양성,내적 보상과외적보상),조직 문화(개방체계,인적자 원문화,위계질서문화), 감정노동(진심행위,감 정적노력,표면적행위), 직무만족	이직의도	직무특성 및 환경의 하위변수에서 직무다양성요인만이 영향을 미치는 것으로 나타남. 조직문화에서는 위계질서문화 요인이 영향을 미치는 것으로 나타남. 감정노동은 표면적행위가 영향을 미치는 것으로 나타남. 직무만족은 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타남.
이현우 (2014)	사회복지사의 직무특성이 이직의도에 미치는 영향 : 소진과 직무만족의 매개효과를 중심으로	인구학적변인,직무특성(과업정체성),직무만족, 소진(정서적탈진,비인 간화,개인적성취감)	이직의도	공공부문 사회복지사와 민간부문 사회복지사들이 직무특성 및 직무만족, 소진이 이직의도의 경우 차이가 없는 것으로 나타남. 직무특성의 하위요인인 과업정체성이 이직의도에 영향을 미치며 소진의 하위요인 정서적탈진, 비인간화, 개인적성취감의 감소가 높을수록 이직의도 또한 높은 것으로 나타남.
하영랑 (2014)	정신요양시설 생활지도원의 직무스트레스가 자기효능감 및 이직의도에 미치는 영향	직무스트레스 (업무관련, 대인관련, 경제관련)	자기효능감(자신 감,자기효능조절 감, 이직의도	직무스트레스가 자기효능감, 이직의도에 영향을 미침.
고관우, 남진열 (2014)	지역사회 장애인복지시설 조직문화와 사회적 자본이 사회복지사의 이직의도에 미치는 영향	조직문화 (집단발전문화, 위계문화, 합리문화)	이직의도 (매개변수 : 사회적 자본)	집단발전문화와 위계문화는 사회적자본에 긍정적, 합리문화는 부정적인 영향을미치고, 집단발전문화는 사회적 자본을 매개로 이직의도를 감소시키며, 위계문화는 이직의도를 증가시킴. 또한 사회적 자본을 매개로 이직의도가 감소되며, 합리문화는 사회적 자본을 매개로 이직의도를 증가시키고 사회적 자본은 이직의도를 떨어뜨림.

연구자	연구제목	독립변수	종속변수	결과
원도연 (2013)	사회복지사의 직무만족도와 이직의도와의 관계에 관한 연구	직무만족도	이직의도 (조절변수: 수퍼바이저 스타일, 직무스트레스)	직무만족도는 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타남.
이세영 (2013)	사회복지사의 직무 스트레스, 감정노동, 상사의 리더십이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구	직무스트레스, 감정노동, 상사의 리더십	이직의도	직무스트레스, 상사의 리더십이 이직의도에 영향을 미침. 감정노동은 이직의도에 영향을 미치지 않음.
양점도, 정영주 (2013)	사회복지사의 이직의도에 미치는 영향요인에 관한 연구	인구사회학적 특성, 작업환경, 개인특성, 외부환경요인	이직이도	인구학적 특성에서는 연령이 낮을수록 이직의도가 높고 작업환경요인은 의사결정참여가 낮을수록, 역할갈등이 높을수록, 동료상사와의 관계가 낮을수록, 근무환경이 낮을수록 이직의도가 높음. 외부환경요인은 사회적지지 가 낮을수록 이직의도가 높음.
김재섭 (2013)	사회복지시설 종사자의 근무환경에 따른 직무만족도에 관한 연구 (광주광역시 사회복지시설을 중심으로)	개인적 특성요인, 근무환경요인	직무만족도	개인적 특성요인에 따라 직무,상사와의 관계, 동료와의 관계, 인사정책, 임금정책, 기관에 대해 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.
박광수 (2012)	사회복지종사자의 감정노동, 직무스트레스, 직무만족 간의 관계에 관한 연구	감정노동 (다양성,지속시간,지속강도,빈도,감정부조화)	직무만족, 직무스트레스	직무스트레스에 영향을 주는 요인은 감정노동 중에서도 빈도와 다양성, 지속시간인 것으로 나타남. 지속강도와 감정부조화는 직무스트레스에 영향을 미치지 않음. 그리고 직무만족에 영향을 주는 요인은 빈도인 것을 나타남.

자료 : 선행연구를 토대로 연구자 작성

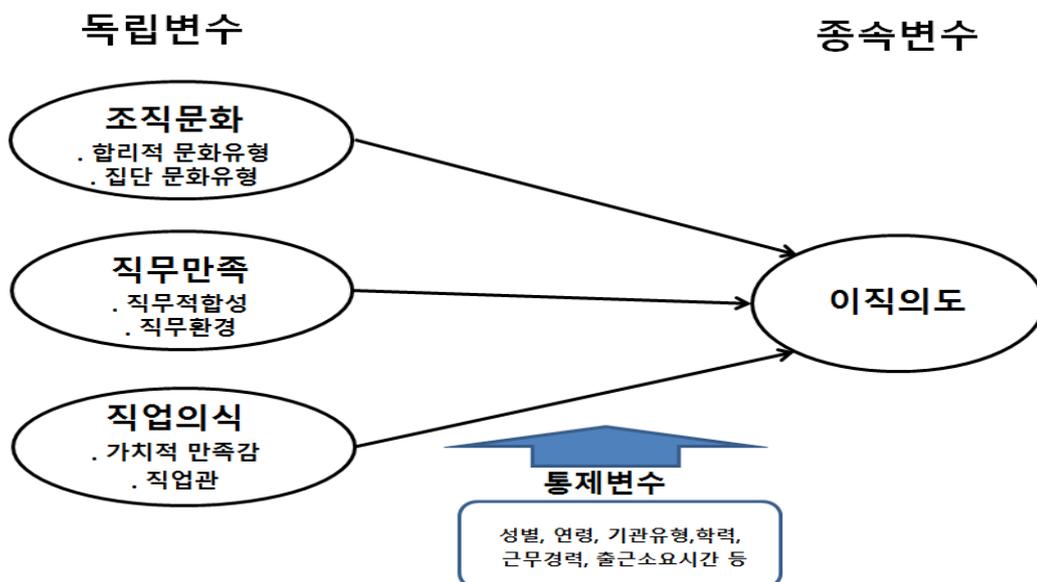
제3장 연구 모형 및 가설 설정

제1절 연구 모형

본 연구는 사회복지시설에 근무하고 있는 종사자들을 대상으로 조직문화, 직무만족, 직업의식에 대한 특성을 분석하여 종사자의 이직의도에 영향을 미치는지에 대하여 검증하기 위해 연구모형을 설정하였다.

앞 장에서 살펴 본 바와 같이 선행연구에서 변수의 영향관계에 대해 논의된 것을 바탕으로 사회복지시설 종사자를 대상으로 적용해 보고, 사회복지시설 조직문화, 종사자의 직무만족, 직업의식, 이직의도 간의 관계를 설명할 수 있는 최적의 모형을 구축하였다.

<그림 1> 연구모형



제2절 가설 설정

본 연구에서는 이직의 예측변수인 이직의도(turnover intention)를 종속변수로 설정하고 조직문화(합리적 문화유형, 집단문화유형), 직무만족(직무적합성, 직무환경), 직업의식(가치적 만족감, 직업관)을 독립변수로 하여 이직의도와 상관을 분석하기 위하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 1-1 합리적 문화유형은 이직의도에 영향을 미칠 것이다.

1-2 집단 문화유형은 이직의도에 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1 직무적합성은 이직의도에 영향을 미칠 것이다.

2-2 직무환경은 이직의도에 영향을 미칠 것이다.

가설 3-1 직업의 가치적 만족감은 이직의도에 영향을 미칠 것이다.

3-2 직업관은 이직의도에 영향을 미칠 것이다.

제3절 변수의 조작적 정의

1. 조직문화

조직문화(Organizational Culture)는 조직이 가지고 있는 문화적 개성이라 볼 수 있으며 전통적으로 거시적인 사회체계 안에서 인류학, 사회학을 분석단위로 연구해 온 포괄적 개념이라 할 수 있다(정봉명, 이호길, 1996). 또한 역사적으로 조직 내에서 형성되어 온 구성원들의 가치관, 행동양식, 조직특성, 관리 관행, 경영 이념 등을 구성되는 조직 특유의 가치체계가 조직문화라 할 수 있다(김성국, 2003).

그리고 조직은 둘 이상의 사람들이 공동의 목표 속에서 목표지향적인 특성을 가지고 목표를 위해 존재한다고 볼 수 있다(한은하, 2016).

다양하게 제시되고 있는 여러 학자들의 수많은 정의들 중에서 조직연구에 커다란 영향을 주었던 학자들의 조직 정의를 살펴보면 다음과 같다.

<표 16> 조직에 관한 학자들의 정의

학 자	정 의
베버(M. Weber)	특정한 목적을 가지고 그 목적을 달성하기 위해 구성원 간에 상호작용하는 인간들의 협동집단
바너드(C. Bamard)	공동의 목표를 달성하기 위해 노력을 바칠 의욕을 지닌 2인 이상의 인간들이 상호 의사전달 하는 집합체
셀즈닉(P. Selznick)	계속적으로 환경에 적응하면서 공동의 목표를 달성하기 위해 공식적·비공식적 관계를 유지하는 사회구조
에치오니(A. Etzioni)	특정한 목표의 추구를 위해 의도적으로 구성되고 다시 재구성 되는 사회적 단위
케츠(D. Katz) 칸(R. Kahn)	공동의 목표를 가지고 내부관리를 위한 규제 장치와 외부 환경관리를 위한 적응구조를 발달시키는 인간들의 집단
코헨(M. Cohen) 마치(J. March) 올슨(J. Olsen)	문제를 찾아내 선택하는 것, 의사결정 상황에서 공표되는 그러한 문제에 관한 쟁점과 구성원들의 감정, 해결가능한 쟁점에 관해 제시되는 해결책, 한 업무를 수행하고자 하는 의사결정자 등 이러한 네 가지 요소가 무원칙하고 무작위적으로 연결되어 있는 집합체
와이크(K. Weick)	현저하게 상호 연관된 행위를 통해서 모호성을 감소시키는 데 타당성이 합의된 문법

자료 : 이창원, 최창현, 「새 조직론」(2006) 재구성

그리고 조직문화특성 및 유형에 대하여 한은하(2016)는 위계문화유형, 개발문화유형, 합리적 문화유형, 집단문화유형으로 분류를 하였고 임길자(2015)는 개방체계, 인적자원문화, 위계질서문화로 분류를 하였다. 또한 고관우·남진열(2014)은 집단발전문화, 위계문화, 합리문화로 분류하여 이직의도에 대한 영향요인을 연구하였다.

따라서 본 연구에서는 조직문화는 공동의 목표를 가지고 달성하기 위해 상호 작용하고 있는 협동 집단 내에 공유된 정신적인 가치이며 목표를 달성하기 위해 의도적으로 구성되는 사회적 단위의 문화이며, 상호 연관된 행위를 통해서 모호성을 감소시키며 외부 환경에 적용하는 인간들의 사회적 집단 문화라고 정의를 하였다. 그리고 선행연구에서 연구된 합리적 문화유형, 집단 문화유형과 관련된 내용이 포함된 개념으로 조직문화에 대한 측정항목을 구성하였다.

측정항목은 한은하(2016), 이하나(2015)의 연구를 바탕으로 11개 항목을 리커트 5점 척도로 측정했다.

<표 17> 조직문화의 측정항목과 척도

No	항 목	반응척도	
		1	5
<합리적 문화유형>		전혀 그렇지 않다	매우 그렇 다
1	우리 기관의 운영방식은 나와 잘 맞는다.		
2	우리 기관의 조직문화는 나와 잘 맞는 편이다.		
3	우리기관의 비전과 경영철학은 내가 평소에 추구하는 가치관이나 철학과 유사하다		
4	나는 우리 기관에서 내 능력을 십분 발휘할 수 있다.		
5	우리 기관은 내가 필요로 하는 것을 충족시킨다.		
<집단 문화유형>			
6	새로운 아이디어를 강조하고 창의적이다.		
7	구성원들은 서로 우호적인 관계를 유지하려고 노력한다.		
8	구성원간의 협조적인 근무분위기를 중시한다.		
9	업무처리에 관련된 절차 및 규정이 세심하게 정해져 있다.		
10	구성원의 평가는 실적과 객관적 자료 위주로 한다.		
11	결과를 예측하기 힘들어도 새로운 사업 활동에 과감하게 지원한다.		

2. 직무만족

직무만족이란 개인의 개별적인 직무수행을 위해 갖게 되는 유쾌하고 긍정적인 구성원들의 감정적·심리적 상태라고 전술하였다(김재섭, 2013). 직무만족관련 이론들을 기초로 학자들이 제시한 직무만족 영향 요인은 개인차원, 환경차원, 심리차원 등 여러 요인들을 구분할 수 있다(박광수, 2012). 그리고 이기옥(1981)은 직무만족 영향 요인을 심리적 요인과 물리적 요인으로 구분하여 인간내부요인인 심리적 요인으로 귀속감, 안정감, 성공감, 인정감을 들고 있으며, 인간외부요인인 물리적 요인으로 보수, 업무, 승진, 업무환경 등을 포함하고 있다. 배의식·류지선·박해궁(2013)은 직무에 관한 기대치와 실제 경험 간의 비교로 결정되는 주관적인 개념이라고 정의 하였다.

Poter&Steer(1973)는 직무만족을 실제로 얻은 보상이 노력에 비해 정당하다고 인지되는 수준을 충족시키는 것으로 설명하고 있는데 이것이 충족되지 못하면 상황에 대한 불만이 더욱 커진다고 정의 하였다.

그리고 조직과 직무는 불가분의 관계에 있으며 직무만족은 곧 개인의 긍정적인 태도를 갖게 한다. 반면, 직무에 만족하지 못하는 사람은 부정적인 태도를 갖게 되는데 조직이나 개인 모두에게 유익하지 못한 결과를 초래하게 된다. 그러므로 조직구성원이 자신의 직무를 수행함에 있어서 과업수행에 대한 만족도에 따라 조직의 발전과 유지를 위한 중요한 의미를 갖는다(송영팔, 2011).

그리고 직무특성과 직무만족도에 대해서 임길자(2015)는 직무특성 및 환경을 직무다양성, 내적보상과 외적보상으로 분류를 하였으며, 김양이(2016)는 직무만족도를 가치적 만족감, 직무환경의 만족감, 직업의 안정적 만족감, 실무 기술적 만족감으로 분류를 하였다.

따라서 본 연구에서는 직무만족은 개인의 직무수행 시 느끼는 긍정적인 태도로 정의를 하였다. 또한 직무만족은 직무에 필요한 다양한 자원을 지원하고 직무를 수행할 수 있는 여건을 조성해 줌으로써 조직구성원의 능력을 향상시키고 나아가 조직의 대한 긍정적인 생각을 이끌어내는 중요한 의미를 갖는 것이라고 판단되어 선행연구에서 연구된 개인의 직무 적합성, 직무환경의 만족감과 관련된 내용이 포함된 개념으로 직무만족에 대한 측정항목을 구성하였다.

측정항목은 한은하(2016), 김재섭(2013), 박광수(2012)의 연구를 바탕으로 12개 항목을 리커드 5점 척도로 측정했다.

<표 18> 직무만족의 측정항목과 척도

No	항 목	반응척도			
		1	5		
<직무적합성>					
1	내게 주어진 직무는 나의 능력과 적성에 잘 맞는다.	전혀 그렇지 않다	매우 그렇 다		
2	나는 현재 업무에 흥미와 자부심을 가지고 있다				
3	나는 현재 수행하고 있는 업무량에 만족한다.				
4	내게 주어진 직무는 내가 추구하는 가치관과 상당히 일치한다.				
5	내게 주어진 직무는 이전부터 내가 원했던 직무의 특성과 상당히 일치한다.				
6	나는 내 능력으로 내가 맡은 업무를 훌륭히 처리할 수 있다.				
<직무환경>					
7	우리 기관 내에는 내가 존경할만한 상사가 있다.				
8	상사와 기관장은 직원업무에 대해 충분히 숙지하고 있다				
9	상사와 기관장은 직원업무에 대한 문제점을 고려하고 해결하려 애쓴다.				
10	상사의 의사결정능력에 대해 만족한다.				
11	나는 직무에 필요한 다양한 지원을 상사로부터 받는다.				
12	우리기관은 직원을 위한 다양한 복리후생제도가 있다.				

3. 직업의식

우리나라에서 직업의식이라는 말은 직업관, 직업가치관, 진로의식, 취업의식, 일 지향, 일 가치관 등 다양한 개념들과 함께 혼재된 상태로 사용되고 있다.(노영수, 2012) 현대사회의 급속한 경제발전과 기술의 혁신으로 직업의 종류는 다양해지고 체계화 되어 지면서 직업에 대한 사람들의 인식도 변화했다. 안상택(2014)은 직업을 인간의 삶속에서 생계유지를 위한 인간의 계속적 활동이라고 정의하였다.

직업의식이란 개개인이 가지고 있는 직업에 대한 느낌이라고 할 수 있는데 직업선택에 있어 직업의식은 직업 활동에 매우 중요한 역할을 담당하고 있어 직업에 대한 인식을 명확히 할 필요가 있다.(김윤경, 2003)

직업의식은 어느 시대에나 사회적 관점으로써 논하여 지는 것으로 개인적인 관점으로만 정의하는 데는 한계가 있다. 따라서 일반적 개념으로 직업의식은 직업의 선택과 직업생활 및 여가에 대해 사람들이 지니고 있는 가치와 태도를 뜻하며, 보다 구체적으로는 특정의 직업에 종사하는 사람이 가지게 되는 특유한 의식이나 태도로써 사회, 경제, 문화적 변화에 따라 유동성을 가지고 있다고 했다.(김윤경, 2003)

따라서 직업의식은 직업에 대한 관점이나 가치관, 소명 의식과 성실성, 전문성과 창의성, 협동성과 책임의식에 따라 다양한 측면에서의 직업의식을 갖는다. 그리고 사람들이 경제적 보상을 받기 위해서 정신적, 육체적 에너지를 소모하는 지속적인 인간 활동이라고 볼 수 있으므로 본 연구에서는 직업의식을 종사자가 직업생활을 하면서 느끼는 가치와 태도라고 판단되어 선행연구에서 연구된 개인의 가치적 만족감, 직업관과 관련된 내용이 포함된 개념으로 직업의식에 대한 측정항목을 구성하였다.

<표 19> 직업의식의 측정항목과 척도

No	항 목	반응척도			
		1	5		
<가치적 만족감>					
1	나는 내가 하는 일에 긍지와 자부심을 느낀다.	전혀 그렇지 않다	매우 그렇 다		
2	나는 내가 속한 기관에 대해서 강한 소속감을 느낀다.				
3	나는 나의 일을 단순한 돈벌이로 생각하지 않고 보람을 느낀다.				
4	나는 내가 하는 일에 대해 다른 사람에게 이야기할 때 자부심을 느끼곤 한다.				
5	나는 나에게 주어진 일은 당연히 내가 해야 할 일이라고 생각한다.				
<직업관>					
6	나는 결근, 지각, 조퇴는 물론 서비스 시간을 철저히 지킨다.				
7	나는 대상자들에 대한 서비스 질을 높이고 나의 역량 강화를 위해 강의나 세미나 등에 관심을 갖는다.				
8	사회복지사라는 직업은 평생 직업으로 좋은 직업이다.				
9	나는 대상자 서비스를 통해 성취감을 얻는다.				
10	사회복지사는 사회에 반드시 필요한 직종이다.				

4. 이직의도

이직의도는 조직을 떠나기 위한 개인의 신중하고 사려 깊은 생각으로 아직 행동으로 나타나지 않은 개인의 의지에 대한 태도를 의미한다. 즉 이직의도는 현 직장에서 타 직장으로 옮기려는 의도 또는 타 직종으로 전환하려는 것을 의미한다.(Lawler, 1983)

Pettmen(1993)은 이직을 신규채용과 고용을 통해 조직구성원이 되거나 반대로 조직을 떠나는 행위라고 정의하였다. 넓은 의미에서의 이직은 근로자가 한 지역으로부터 다른 지역으로 이동하는 지역 간의 이동, 현재의 직업을 다른 직업으로 바꾸는 직종 간의 이동을 의미한다. Mobley(1982)는 조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 조직 내 구성원으로서의 역할을 포기하는 것이라고 정의 하였다.

이직은 사회구성원이 사회체계를 넘나드는 이동경로라고 할 수 있으며 취직을 포함한 업무배치전환, 승진, 조직 내 인사이동 등이 포함된다고 정의 하였다. 그리고 한은하(2016)는 이직을 하기 전 과정에서 나타날 수 있는 개인의 생각과 태도라고 정의 하였다.

따라서 본 연구에서는 이직의도를 직업생활 도중 느끼는 이직에 대한 생각과 태도라고 정의를 하였다.

<표 20> 이직의도의 측정항목과 척도

No	항 목	반응척도	
		1	5
1	나는 때때로 현 직장을 그만두고 싶다는 생각을 한다.	전혀 그렇지 않다	매우 그렇 다
2	나는 처우만 맞는다면 다른 직종으로 이직할 생각도 있다.		
3	현재 이직을 생각하고 있으나 상황과 조건이 맞지 않아 실행하지 못하고 있다.		
4	더 나은 삶을 위해 보다 나은 보수와 신분이 보장된다면 언제든지 이직할 의사가 있다.		
5	요즘 들어 아침에 출근하는 것이 왠지 부담스럽고 싫다.		
6	나는 현재의 직장을 선택한 것을 후회한다.		

제4절 자료의 수집

1. 설문지의 구성

본 연구에서는 이직의도에 미치는 영향요인인 독립변수를 조직문화, 직무만족, 직업의식 3개의 요인으로 나누어 구분하였다. 조직문화 하위요인 합리적문화유형과 집단문화유형은 Quinn의 경쟁가치모형에 근거하여 Quinn & Kimberly(1984)가 개발한 설문 문항을 참조하여 재구성한 한은하(2016)척도를 참조하였고 이하나(2012)의 척도를 연구 목적에 부합되도록 수정·보완하여 구성하였다.

직무만족 하위요인 직무적합성과 직무만족은 원주순(2008: 26)이 Locke(1969)와 Porter와 Steers(1973)등의 척도들을 수정·보완하여 재구성한 한은하(2016)의 척도와, 박상순(2011)척도를 참조하여 재구성하여 사용하였다.

직업의식의 하위요인 가치적만족감, 직업관은 한은하(2016), 박광수(2012)의 척도를 참조하여 재구성하여 사용하였다.

종속변수인 이직의도는 사회복지사들을 대상으로 연구된 선행연구 김성환(1997), 김성희(2001), 고강호(2007), 나종문(2009), 윤영석(2013)이 개발한 설문문항을 참조하여 재구성한 한은하(2016)의 척도와 최기화(2015)의 척도를 사용하여 구성하였다.

일반적 사항 요인을 제외한 모든 요인들의 측정변수는 Likert 5점 척도를 사용하여 매우 그렇다는 5점, 전혀 그렇지 않다는 1점으로 구성하였으며 일반적 사항 요인에 대한 문항은 총 12문항(성별, 연령, 기관유형, 결혼, 학력, 자격, 현 근무경력, 총 근무경력, 직급, 수입(급여), 출·퇴근 소요거리, 출근 소요시간)으로 구성하였다.

측정도구의 내용 및 문항수를 요약 정리하면 다음과 같다

<표 21> 설문지의 구성과 변수 측정방법

구분	변수	설문문항	문항수	자료	측정방법	
독립변수	조직문화 (합리적 문화유형, 집단문화 유형)	- 운영방식 - 조직문화 - 비전 및 경영철학 - 능력발휘 - 충족감 - 창의성 - 우호적인 관계 - 근무분위기 - 절차 및 규정 - 구성원의 평가 - 사업에 대한 지원	I. 1 I. 2 I. 3 I. 4 I. 5 I. 6 I. 7 I. 8 I. 9 I. 10 I. 11	11	-한은하(2016) -이하나(2015)	Likert 5점 척도
	직무만족 (직무 적합성, 직무환경)	- 나의 능력과 적성 - 흥미와 자부심 - 업무량 - 가치관 - 특성과 일치 - 능력에 따른 업무처리 - 존경할만한 상사 - 직원업무에 대한 숙지 - 문제점 해결 - 상사의 의사결정 능력 - 상사의 지원 - 다양한 복리후생제도	II. 1 II. 2 II. 3 II. 4 II. 5 II. 6 II. 7 II. 8 II. 9 II.10 II.11 II.12	12	-한은하(2016) - 박상순(2011)	
	직업의식 (가치적 만족감, 직업관)	- 긍지와 자부심 - 강한 소속감 - 보람 - 자부심 - 당연한 일 - 시간엄수 - 역량강화 - 평생직업 - 성취감 - 사회복지사는 필요직종	III.1 III.2 III.3 III.4 III.5 III.6 III.7 III.8 III.9 III.10	10	- 한은하(2016) - 박광수(2012)	
종속변수	이직의도	- 현직장을 그만두고 싶다 - 다른 직종으로의 의직의사 - 상황과 조건이 맞지않아 의직에 대해 불신행 - 보수와 신분이 보장된다면 이직할 의사가 있다 - 출근에 대한 부담 - 직장선택의 대한 후회	IV.1 IV.2 IV.3 IV.4 IV.5 IV.6	6	- 한은하(2016) - 최기화(2015)	
일반적 사항		- 성별, 연령, 기관유형, 결혼, 학력, 자격, 근 무경력, 직급, 수입, 소요거리, 소요시간	V. 1~12	12	명목 척도	

2. 조사방법

본 조사에서는 조직문화, 직무만족, 직업의식이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 알아보기 위한 연구이며, 제주특별자치도 사회복지시설을 중심으로 장애인 생활시설과 이용시설 그리고 직업재활시설 등으로 구분하여 총 31개의 시설에 근무하고 있는 종사자를 대상으로 조사되었다. 기간은 2016년 10월 25일부터 2016년 11월 10일까지 약 15일간 470부의 설문지를 배포하였고 그 결과 395부(84%)의 설문지가 회수 되었다. 회수된 설문지 395부중 불성실 응답자 59부를 제외하고 336부를 최종 분석 활용하였다.

<표 22> 시설별 설문지 배포·회수 현황

시설유형	배포	회수	미회수	불성실
생활시설	250	222	28	34
이용시설	179	135	44	22
장애인직업재활시설	41	38	3	3
합 계	470	395	75	59

3. 자료 분석 방법

본 연구목적을 달성하기 위해 수집된 자료에 사용된 구체적인 실증분석방법은 다음과 같다.

첫째, 조사대상자의 일반적인 특성을 알아보기 위하여 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하였다.

둘째, 각 문항에 대한 신뢰도 검사를 실시하여 문항간의 신뢰도를 측정하여 예측가능성, 정확성 등을 살펴보았다.

셋째, 일반적인 특성에 따라 이직의도의 평균 차이를 살펴보기 위하여 평균차이 검증인 T-test와 일원변량분석(One Way Anova)을 실시하였으며 사후검증으로 scheffe 검증을 실시하였다.

넷째, 관련변수의 관계를 살펴보기 위하여 상관관계분석(Correlation Analysis)를 사용하였다.

다섯째, 상관관계분석에서 나온 결과를 좀 더 세밀하게 살펴보기 위하여 회귀분석(Regression Analysis)를 사용하였다.

본 연구의 실증분석은 모두 유의수준 $p < .05$ 에서 검증하였으며, 통계처리는 SPSSWIN 22.0 프로그램을 사용하여 분석하였다.

제4장 연구 결과

제1절 조사대상자의 인구통계학적 특성

본 연구의 실증분석 대상자의 일반적 특성을 성별, 연령, 기관유형, 결혼유무, 학력, 자격, 현 근무경력, 총 근무경력, 직급, 출·퇴근 소요거리, 출근 소요시간으로 구성하였고 대상자 총 336명의 응답자에 대한 빈도분석의 결과를 자세히 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 성별 분포는 남자 42.6%, 여자 57.4%로 나타났다.

둘째, 연령의 경우에 30대가 41.7%로 가장 높았으며, 40대 31.5%, 20대와 50대 이상이 각각 13%의 순으로 나타났다.

셋째, 기관유형의 경우에 장애인생활시설의 경우에 50%, 장애인복지 이용시설 39.9%, 노인복지생활시설 7.1%, 사회복지관 3% 순으로 나타났다.

넷째, 결혼여부의 경우에 기혼 215명(64%), 미혼 121명(36%)로 나타났다.

다섯째, 응답자 중 최종학력의 경우에 대졸 50.9%, 전문대졸 이하 42.3% 순으로 나타났다.

여섯째, 자격은 사회복지사 2급이 69%, 사회복지사 1급이 11.3%, 사회복지사 3급이 1.5%로 나타났으며 사회복지사 자격증이 없는 응답자는 18.2%로 나타났다.

일곱째, 현 직장 근무경력의 경우에 평균 58개월로 나타났으며 총 근무경력의 경우에 79개월 정도로 나타났다.

여덟째, 직급은 4급과 5급이 80%이상으로 응답자 중 가장 많았다.

아홉째, 평균수입의 경우에 200만원 이상 ~ 250만원 미만이 43.5%로 높게 나타났다.

열 번째, 소요거리의 경우에 20km미만이 53.6%로 높게 나타났으며, 소요시간은 30분 미만이 68.2%로 높게 나타났다.

본 연구의 인구통계학적 특성은 다음과 같다.

<표 23> 조사대상자의 인구통계학적 특성

	구 분	빈도	%	평균	표준편차
성별	남	143	(42.6)		
	여	193	(57.4)		
연령	20대	46	(13.7)		
	30대	140	(41.7)		
	40대	106	(31.5)		
	50대이상	44	(13.1)		
기관유형	사회복지관	10	(3.0)		
	장애인복지 이용시설	134	(39.9)		
	장애인복지 생활시설	168	(50.0)		
	노인복지 생활시설	24	(7.1)		
결혼여부	미혼	121	(36.0)		
	기혼	215	(64.0)		
최종학력	전문대졸 이하	142	(42.3)		
	대졸	171	(50.9)		
	대학원 재학 이상	23	(6.8)		
자격구분	사회복지사 1급	38	(11.3)		
	사회복지사 2급	232	(69.0)		
	사회복지사 3급	5	(1.5)		
	사회복지사 자격증 없음	61	(18.2)		
현직장근무 경력				58.38	(49.53)
근무경력	2년이하	114	(33.9)		
	3~5년	92	(27.4)		
	6~10년	95	(28.3)		
	11년 이상	35	(10.4)		
총근무경력				79.83	(57.73)
총근무경력	2년이하	68	(20.3)		
	3~5년	87	(25.9)		
	6~10년	111	(33.0)		
	11년 이상	70	(20.8)		
직급	사무국장 또는 1~2급	17	(5.1)		
	2급	0	(.0)		
	3급	23	(6.8)		
	4급	142	(42.3)		
	5급	129	(38.4)		
	6급~7급	25	(7.4)		
평균수입	150만원미만	12	(3.6)		
	150만원이상~200만원미만	80	(23.8)		
	200만원이상~250만원미만	146	(43.4)		
	250만원이상~300만원미만	63	(18.8)		
	300만원이상	35	(10.4)		
출퇴근 소요거리	20km미만	180	(53.6)		
	20km이상~40km미만	113	(33.6)		
	40km이상~60km미만	25	(7.4)		
	60km이상	18	(5.4)		
출근 소요시간	30분미만	229	(68.2)		
	30분이상~60분미만	97	(28.8)		
	60분이상~90분미만	10	(3.0)		
	90분이상	0	(.0)		
	합계	336	(100.0)		

제2절 요인에 대한 신뢰성 분석

설문지의 각 항목에 대한 안정성, 일관성 및 예측가능성을 알아보기 위하여 본 연구에서는 크론바하 알파(Cronbach's α)계수를 신뢰도 계수로 사용하였다.

사회과학에서 일반적으로 0.6 이상을 측정지표의 신뢰성에 커다란 문제가 없다고 인정하므로, 본 연구에서도 0.6 이상을 기준으로 신뢰성을 평가하기로 하는 것으로 한다.

본 연구에서는 이와 같은 크론바하 알파계수를 이용하여 내적 일관성에 의한 측정도구의 신뢰도를 검증하였으며, 조직문화(합리적 문화유형, 집단 문화유형), 직무만족(직무 적합성, 직무환경), 직업의식(가치적 만족감, 직업관), 이직의도 등 요인의 신뢰성 분석 결과 0.6이상으로 나타나 신뢰수준을 만족한다고 할 수 있다.

<표 24> 요인의 신뢰성 분석 결과

	구분	Cronbach's α
조직문화	합리적 문화유형	.881
	집단 문화유형	.836
직무만족	직무적합성	.867
	직무환경	.894
직업의식	가치적 만족감	.875
	직업관	.707
이직의도		.906

제3절 분석 결과

1. 인구통계학적 특성에 따른 이직의도 차이 분석

일반적 사항에 따른 이직의도의 경우에 연령이 높은 50대 이상 3.57점으로 나타나 상대적으로 이직의도가 높게 나타났다. 30대와 40대는 3.04점으로 낮은 이직의도를 보였다($p < .01$). 최종학력별로는 전문대졸 이하가 3.27점으로 높은 이직의도를 보였으며, 대학원 재학 이상 2.87점으로 낮은 이직의도를 보였다($p < .05$). 소요시간별로는 60분 이상~90분 미만 3.52점으로 높은 이직의도를 보였으며, 30분 이상~60분 미만 2.91점으로 낮은 이직의도를 보였다($p < .01$). 이러한 결과는 학력이 낮고, 연령이 높은 경우, 소요시간이 오래 걸리는 경우에 이직의도가 높음을 알 수 있다.

<표 25> 인구통계학적 특성에 따른 이직의도 차이 분석 결과

	구 분	빈도	평균	표준편차	F/t(p)	scheffe
성별	남	143	3.09	(.87)	.602(.548)	
	여	193	3.15	(.85)		
연령	20대(a)	46	3.14	(.80)	4.912**(.002)	d>a>b,c
	30대(b)	140	3.04	(.82)		
	40대(c)	106	3.04	(.88)		
	50대이상(d)	44	3.57	(.86)		
기관유형	사회복지관	10	2.95	(.82)	1.394(.245)	
	장애인복지 이용시설	134	3.02	(.82)		
	장애인복지 이용/생활시설	168	3.21	(.88)		
	노인복지 생활시설	24	3.16	(.86)		
결혼여부	미혼	121	3.03	(.84)	1.413(.159)	
	기혼	215	3.17	(.87)		

	구 분	빈도	평균	표준편차	F/t(p)	scheffe
최종학력	전문대졸 이하(a)	142	3.27	(.94)	4.299*(.014)	a>b>c
	대졸(b)	171	3.03	(.75)		
	대학원 재학 이상(c)	23	2.87	(.95)		
자격구분	사회복지사 1급	38	2.97	(.76)	2.291(.103)	
	사회복지사 2/3급	237	3.10	(.87)		
	사회복지사 자격증 없음	61	3.32	(.86)		
근무경력	2년이하	114	3.14	(.88)	.145(.933)	
	3~5년	92	3.09	(.91)		
	6~10년	95	3.11	(.79)		
	11년 이상	35	3.19	(.87)		
총근무경력	2년이하	68	3.22	(.84)	1.041(.374)	
	3~5년	87	3.15	(.87)		
	6~10년	111	3.01	(.84)		
	11년 이상	70	3.17	(.90)		
직급	사무국장 또는 1~2급	17	3.06	(.76)	.384(.820)	
	3급	23	3.12	(1.06)		
	4급	142	3.14	(.84)		
	5급	129	3.08	(.87)		
	6급~7급	25	3.30	(.82)		
평균수입	150만원미만	12	3.08	(.80)	.134(.970)	
	150만원이상~200만원미만	80	3.10	(.90)		
	200만원이상~250만원미만	146	3.11	(.83)		
	250만원이상~300만원미만	63	3.15	(.89)		
	300만원이상	35	3.20	(.89)		
소요거리	20km미만	180	3.21	(.88)	17.91(.149)	
	20km이상~40km미만	113	3.05	(.76)		
	40km이상~60km미만	25	2.93	(1.04)		
	60km이상	18	2.89	(.86)		
소요시간	30분미만(a)	229	3.20	(.88)	5.075**(0.007)	c>a>b
	30분이상~60분미만(b)	97	2.91	(.78)		
	60분이상~90분미만(c)	10	3.52	(.81)		

2. 조직문화, 직무만족, 직업의식, 이직의도 간 상관관계 분석

조직문화와 이직의도 상관관계를 살펴보면, 합리적 문화유형은 $r=-.511$, 집단 문화유형은 $r=-.343$ 으로 나타나 유의한 부적인(-) 상관관계를 보이는 것을 알 수 있다($p<.001$). 직무만족과 이직의도 상관관계를 살펴보면, 직무적합성은 $r=-.513$, 직무환경은 $r=-.431$ 로 나타나 유의한 부적인(-) 상관관계를 보임을 알 수 있다($p<.001$). 직업의식과 이직의도 상관관계를 살펴보면, 가치적 만족감은 $r=-.556$, 직업관은 $r=-.331$ 로 나타나 유의한 부적인(-) 상관관계를 보이는 것을 알 수 있다($p<.001$).

<표 26> 관련 변수의 상관관계 분석

	조직문화		직무만족		직업의식		이직의도 (r, p)
	합리적 문화유형 (r, p)	집단 문화유형 (r, p)	직무 적합성 (r, p)	직무환경 (r, p)	가치적 만족감 (r, p)	직업관 (r, p)	
합리적 문화유형	1						
집단 문화유형	.699***	1					
직무적합성	.580***	.422***	1				
직무환경	.727***	.721***	.505***	1			
가치적 만족감	.572***	.459***	.711***	.515***	1		
직업관	.398***	.288***	.532***	.281***	.633***	1	
이직의도	-.511***	-.343***	-.513***	-.431***	-.556***	-.331***	1

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

3. 조직문화, 직무만족, 직업의식, 이직의도 간 다중회귀분석 및 가설검증

변수간 다중공선성을 진단하기 위하여 분산팽창계수(VIF : variable inflation factor)와 허용치(tolerance)를 살펴보았으며, 일반적으로 분산팽창계수가 10이상이거나 허용치가 0.1보다 작으면 다중공선성의 문제가 있다고 판단하게 된다.

본 분석에서 변수들의 VIF 값은 모두 10 이하였고, 허용치는 0.1보다 크게 나타나 다중공선성의 문제는 발생하지 않는 것으로 볼 수 있다.

첫 번째로 사회복지시설의 조직문화(합리적 문화유형, 집단 문화유형)는 종사자들의 이직의도에 영향을 미치는지에 대해 다중 회귀분석을 하였다.

<표 27> 조직문화가 이직의도에 미치는 영향 분석 결과

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	VIF	R 제곱	수정된 R 제곱	F
		B	표준 오차							
1	(상수)	3.356	.221		15.165	.000		.039	.031	4.539**
	연령	.097	.052	.100	1.856	.064	1.009			
	최종학력	-.202	.077	-.143	-2.628**	.009	1.017			
	소요시간	-.102	.087	-.064	-1.181	.238	1.013			
2	(상수)	5.060	.250		20.242	.000		.296	.285	27.713***
	연령	.099	.046	.103	2.164*	.031	1.053			
	최종학력	-.173	.066	-.122	-2.610**	.009	1.020			
	소요시간	-.117	.075	-.073	-1.573	.117	1.016			
	합리적문화유형	-.640	.085	-.495	-7.565***	.000	2.004			
	집단문화유형	-.023	.089	-.017	-.257	.797	2.049			

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

먼저 모형1에서는 이직의도에 차이를 보이는 일반적 사항을 통제변인으로 설정하였으며, 설명력은 3%로 나타났다. 모형2에서 조직문화 하위변인이 이직의도에 미치는 영향을 살펴보면, 합리적 문화유형 $\beta = -.495$ 으로 나타나 유의한 부적인 (-) 영향을 미치는 것을 알 수 있다($p < .001$). 그러나 집단문화유형의 경우에는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직문화 하위변인에 있어서 합리적 문화유형에 대하여 긍정적으로 인식할수록 이직의도는 낮아지는 것을 알 수 있다.

따라서 '가설 1-1. 합리적 문화유형은 이직의도에 영향을 미칠 것이다'의 경우에 가설이 채택되었고, '가설 1-2. 집단문화유형은 이직의도에 영향을 미칠 것이다'의 경우는 가설이 기각되었음을 알 수 있다. 회귀식의 설명력은 29%로 나타났다.

두 번째로 사회복지시설 종사자의 직무만족(직무적합성, 직무환경)이 이직의도에 영향을 미치는지에 대해 다중 회귀분석을 하였다.

<표 28> 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 분석 결과

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	VIF	R 제곱	수정된 R 제곱	F
		B	표준 오차							
1	(상수)	3.356	.221		15.165	.000		.039	.031	4.539
	연령	.097	.052	.100	1.856	.064	1.009			
	최종학력	-.202	.077	-.143	-2.628	.009	1.017			
	소요시간	-.102	.087	-.064	-1.181	.238	1.013			
2	(상수)	5.399	.254		21.288	.000		.328	.318	32.228
	연령	.085	.046	.088	1.853	.065	1.100			
	최종학력	-.175	.065	-.123	-2.692**	.007	1.028			
	소요시간	-.070	.074	-.044	-.951	.342	1.035			
	직무적합성	-.496	.080	-.343	-6.212***	.000	1.493			
	직무환경	-.336	.066	-.277	-5.067***	.000	1.466			

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

먼저 모형1에서는 이직의도에 차이를 보이는 일반적 사항을 통제변인으로 설정하였으며, 설명력은 3%로 나타났다. 모형2에서 직무만족도 하위변인이 이직의도에 미치는 영향을 살펴보면, 직무적합성 $\beta=-.343$ 으로 나타나 유의한 부적인(-) 영향을 미치는 것을 알 수 있다($p<.001$). 직무환경은 $\beta=-.277$ 으로 나타나 유의한 부적인(-) 영향을 미치는 것을 알 수 있다($p<.001$). 이러한 결과는 직무만족도 하위변인에 있어서 직무적합성과 직무환경에 대하여 긍정적으로 인식할수록 이직의도는 낮아지는 것을 알 수 있다.

따라서 '가설 2-1. 직무적합성은 이직의도에 영향을 미칠 것이다.'와 '가설 2-2. 직무환경은 이직의도에 영향을 미칠 것이다.'의 경우에 가설이 채택되었음을 알 수 있다. 회귀식의 설명력은 32%로 나타났다.

세 번째로 사회복지시설 종사자의 직업의식(가치적 만족감, 직업관)이 이직의도에 영향을 미치는지에 대해 다중 회귀분석을 하였다.

<표 29> 직업의식이 이직의도에 미치는 영향 분석 결과

모형		비표준화		표준 화 계수	t	유의 확률	VIF	R 제곱	수정 된 R 제곱	F
		B	표준 오차							
1	(상수)	3.356	.221		15.165	.000		.039	.031	4.539**
	연령	.097	.052	.100	1.856	.064	1.009			
	최종학력	-.202	.077	-.143	-2.628**	.009	1.017			
	소요시간	-.102	.087	-.064	-1.181	.238	1.013			
2	(상수)	5.134	.259		19.832	.000		.329	.319	32.414***
	연령	.026	.044	.027	.593	.554	1.027			*
	최종학력	-.181	.065	-.127	-2.790**	.006	1.026			
	소요시간	-.045	.073	-.028	-.620	.536	1.021			
	가치적만족감	-.821	.086	-.560	-9.526***	.000	1.699			
	직업관	.039	.099	.023	.397	.692	1.684			

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

먼저 모형1에서는 이직의도에 차이를 보이는 일반적 사항을 통제변인으로 설정하였으며, 설명력은 낮게 나타났다. 모형2에서 직업의식 하위변인 직업에 대한 가치적 만족감이 이직의도에 미치는 영향을 살펴보면, $\beta = -.560$ 으로 나타나 유의한 부적인(-) 영향을 미치는 것을 알 수 있다($p < .001$). 그러나 직업관은 유의한 영향을 미치지 않았다. 이러한 결과는 직업의식 하위변인 직업에 대한 가치적 만족감에 대하여 긍정적으로 인식할수록 이직의도는 낮아지는 것을 알 수 있다.

따라서 '가설 3-1. 직업에 대한 가치적 만족감은 이직의도에 영향을 미칠 것이다.'의 경우에 가설이 채택되었고, '가설 3-2. 직업관은 이직의도에 영향을 미칠 것이다'의 경우는 가설이 기각되었음을 알 수 있다. 회귀식의 설명력은 32%로 나타났다.

제5장 결론

제1절 연구결과의 요약 및 논의

사회복지시설 종사자들은 과중한 업무, 낮은 임금, 열악한 근무환경 속에서 일하고 있으며 그로 인해 다른 전문직에 비해 이직률이 높게 나타나고 있으며, 보건복지부 2015년 사회복지사 통계연감에서 조사된 이직 경험 여부에 대해서는 생활시설에서 '이직 경험이 있다'라고 답한 생활시설의 사회복지사는 60.7%로 나타났고, 사회복지사 외 종사자 중에서도 '이직 경험이 있다'라고 답한 비율이 66.8%로 나타났다. 그리고 이용시설의 사회복지사는 60.1%, 사회복지사 외 종사자는 69.8%가 '이직 경험이 있다'라고 응답했다. 따라서 이러한 사회복지시설 종사자들의 이직률을 감소시킬 수 있는 대책이 보다 시급하다는 판단에서 본 연구를 시작했다.

연구목적은 사회복지시설 종사자의 이직의도에 미치는 영향요인에 관한 연구로써, 사회복지시설 조직문화, 종사자의 직무만족과 직업의식을 살펴보고 이직의도에 미치는 영향요인이 무엇인지를 분석하여 이직률을 최소화시키는 대안과 기관운영의 효율적 안정화를 위한 정책적 자료를 제공하기 위함이다.

본 연구의 자료 수집은 2016년 10월 25일부터 11월 10일까지 약 15일간 제주특별자치도 사회복지시설을 중심으로 장애인 생활시설과 이용시설 그리고 직업재활시설과 복지관으로 구분하여 총 31개의 시설에 근무하고 있는 종사자를 대상으로 하였다.

연구자가 각 시설을 직접 방문하여 연구내용을 설명하고 설문에 대한 승인을 받은 후, 책임자의 도움을 받아 연구 대상자에게 470부의 설문지를 배포하였고 그 결과 395부의 설문지가 회수 되었지만 회수된 설문지 중 불성실 응답자 59부를 제외하고 336부를 최종적으로 분석에 활용하였다.

이에 대한 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫 번째로 사회복지시설 조직문화 하위변인 중 합리적 문화유형은 종사자의 이직의도에 유의한 부적인(-) 영향을 미치고 집단문화유형은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 이러한 결과는 합리적 문화유형에 대하여 긍정적으로 인식할수록

이직의도는 낮아지는 것을 알 수 있다.

두 번째로 사회복지시설 종사자의 직무만족도 하위변인인 직무적합성과 직무환경은 이직의도에 유의한 부적인(-) 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이러한 결과는 직무만족도에 대하여 긍정적으로 인식할수록 이직의도는 낮아지는 것을 알 수 있다.

세 번째로 사회복지시설 종사자의 직업의식 하위변인 중 가치적 만족감은 종사자의 이직의도에 유의한 부적인(-) 영향을 미치고 직업관은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 이러한 결과는 가치적 만족감에 대하여 긍정적으로 인식할수록 이직의도는 낮아지는 것을 알 수 있다.

네 번째로 인구통계학적 특성인 사회복지시설 종사자의 연령, 학력, 출근소요시간이 이직의도에 미치는 정도를 분석한 결과 연령이 높은 50대 이상이 상대적으로 이직의도가 높게 나타났고, 전문대졸 이하인 경우가 높은 이직의도를 보였으며, 출근 소요시간이 1시간 이상인 경우가 높은 이직의도를 보였다. 이러한 결과는 학력이 낮고, 연령이 높은 경우, 출근 소요시간이 오래 걸리는 경우에 이직의도가 높음을 알 수 있다.

이직은 조직과 개인이 바라보는 시각과 중요도가 무엇인지에 따라 상호 균형이 맞지 않을 경우에 발생한다. 조직은 가능한 유능한 인재를 채용하기를 희망하고 개인은 자신이 원하는 욕구를 가장 많이 충족시켜주는 조직을 원하기 때문이다.

이직의도는 현재 근무하는 직장을 실제 그만 두기보다 떠나려는 의도이고 계획적인 생각을 말하는 것으로 조직은 우수한 인재가 조직에 지속적으로 남아 있도록 관리를 해야 하며, 이직의도 분석결과에서 보는 바와 같이 종사자의 조직문화, 직무만족, 직업의식이 높아지면 이직의도가 낮아지므로 이직의도 감소에 기여할 수 있는 대안을 제시하면 다음과 같다.

첫 번째로 조직관리에서 가장 중요한 것은 사람관리라는 것을 아무리 강조해도 지나치지 않다. 조직의 최고 관리자 혼자 할 수 있는 부분은 한계가 있고 조직 구성원이 조직을 운영하는 주체이기 때문이다.

따라서 조직의 최고 관리자는 합리적인 리더십을 통해 조직분위기를 강화하고 조직 구성원들 간의 효과적인 의사전달체계 수립을 위한 방안 모색이 필요하다. 또한 기관의 비전과 목표에 대해 종사자와의 공감대 형성이 우선 필요하고, 종사자의 의견 개선 사항과 애로사항에 대한 목소리를 끝까지 경청하고 직원 개개인을 인격체로서 존중함으로써 조직의 일원으로서의 긍지와 자부심을 느끼도록 해야 한다.

두 번째로 종사자의 특성을 면밀히 파악하여 적절한 직무를 분담하여야 하고 반복적인 업무수행에서 나타날 수 있는 소진이나 스트레스를 감소시킬 수 있는 현실적인 방안이 필요하다.

세 번째로 연구결과에서도 제시한 바와 같이 종사자의 이직의도에 가장 영향을 미치는 종사자의 직무만족을 높일 수 있는 방안 모색이 필요하다. 직무만족도에 따라 이직의도, 조직문화, 직업의식이 달라지기 때문에 종사자의 직무만족도 향상을 위한 직무환경과 근무 분위기 그리고 근무형태를 개선하여 효율적인 업무 수행이 이루어질 수 있도록 일반종사자에 대한 최고 관리자와 중간관리자의 적극적인 관심과 지원이 필요하다.

네 번째로 종사자 애로사항에 대한 적극적인 대처를 통하여 조직이 종사자에 대한 처우 개선을 할 수 있는 방안 모색이 필요하다. 연구결과에서도 제시한 바와 같이 연령이 높고 학력이 낮은 경우와 출근 소요시간이 오래 걸리는 경우에는 이직의도가 높기 때문에 50대 이상인 종사자에 대해서는 연령에 적합한 직무를 부여하고, 전문대졸 이하 학력이 낮은 종사자에 대해서는 자기계발을 할 수 있는 배려와 기회를 제공해야 하며, 출근 시 1시간 이상 소요되는 종사자에 대해서는 거주지 인근 사회복지시설에서 근무가 가능할 수 있도록 시설 간 종사자 교류 프로그램 도입과 근무시간 조정을 통하여 애로사항을 해소할 수 있도록 해야 한다.

다섯 번째로 복지에 대한 마인드가 변화하는 만큼 지역주민들의 욕구도 많아지고 다양화되어지고 있다. 사회복지현장에서 일을 하고 있는 사회복지사들은 일선에서 일어날 수 있는 문제점과 대안까지 제대로 판단하고 있는 경우가 많지만 그에 대한 정리 작업이나 연대 움직임은 미흡한 편이다. 따라서 사회복지사들에 적극적 의견들을 객관화시키고 논의할 수 있는 자리들이 많아져야 할 것이다.

여섯 번째로 다양한 지역주민들의 요구를 가장 먼저 구체적이고 실질적으로 알 수 있는 사람이 사회복지사일 것이다. 또한 지역주민들의 욕구가 다양화 되어 집에 따라 현장에서 일을 하고 있는 사회복지사들의 업무량도 많아지고 있다. 하지만 아직도 정부에서는 사회복지사들의 처우에 대한 개선이 제대로 이루어지지 않고 있는 실정이다. 정부가 책임 있게 사회복지사들의 전문성 확보를 위한 처우나 보수교육에 대한 지원을 해 줄 필요가 있다.

본 연구는 사회복지시설 및 종사자에 대한 조직문화, 직무만족, 직업의식과 이직의 도와의 관계를 고찰하였다. 이러한 결과는 향후 지속적으로 급증하는 사회복지시설 종사자의 이직 연구에 이론적 토대를 제공하고 이직을 감소시키기 위한 정책적인 시사점을 줄 수 있다는 점에서 의의가 있다고 할 수 있다.

제2절 연구의 한계 및 향후 연구 방향

사회복지시설 및 종사자에 대한 조직문화, 직무만족, 직업의식 등 다양한 변수들을 고려하여 이직의도 간의 관계를 연구하였지만 연구방법에 있어서 몇 가지 한계점이 존재한다.

첫째, 사회복지시설 종사자의 이직의도에 미치는 영향요인을 조직문화, 직무만족, 직업의식으로 한정하여 실질적으로 이직의도에 미치는 요인을 전반적으로 설명하기에는 부족하다고 생각되어진다. 또한 사회복지시설 종사자에 대한 기존 선행연구를 바탕으로 측정항목의 정교화과정을 거쳤으나, 다양한 사회복지시설 유형에 맞는 변수 측정항목과 구체적인 요인들이 고려되어야 할 필요성이 있을 것이다.

둘째, 본 연구대상을 제주특별자치도 사회복지시설 종사자로 한정하여 설문을 실시하여 제주지역 특성에 대해서만 분석이 이루어짐에 따라 후속연구에서는 타 지역 특성도 반영될 수 있도록 전국적인 사회복지시설 종사자를 대상으로 한 연구가 필요할 것이다.

셋째, 실제 이직을 경험한 대상자를 중심으로 조사가 이루어져 제주도 사회복지분야의 이직률을 감소시킬 수 있는 다양한 세부요인들을 파악할 수 있는 후속 연구가 이루어져야 하겠다.

넷째, 사회복지시설이 유형을 보면 사회복지관, 장애인복지 이용시설 및 생활시설, 노인복지 이용시설 및 생활시설, 아동복지 이용시설 및 생활시설 등을 분류가 되는데 본 연구에서는 시설 유형별에 대한 설문과 자료수집은 하였으나 시설 유형간의 차이를 분석하지 못하여 이에 대한 분석이 필요하다고 생각 되어진다. 또한, 실제 이직을 경험한 대상자를 중심으로 조사가 이루어져 제주도 사회복지분야의 이직률을 감소시킬 수 있는 다양한 세부요인들을 파악할 수 있는 연구도 필요하다.

마지막으로 후속연구에서는 시설 유형에 대한 집단 간의 차이 분석을 통하여 구체적인 시설 종사자에 대한 이직의도 요인 분석도 필요할 것이다.

참 고 문 헌

- 강석봉(2006). 장애인복지기관 종사자의 직무만족 증진에 관한 연구: 제주지역을 중심으로 . 석사학위논문, 한일장신대학교 대학원.
- 강영걸(2012). 공공·민간 사회복지사 이직의도 비교 연구: 영남지역 사회복지사를 중심으로. 「한국지역지리학회지」. 18(1). 86-100.
- 강영미(2015). 아동양육시설 종사자의 감정노동이 이직의도에 미치는 영향. " 박사학위논문. 한세대학교 대학원.
- 강현아·노충래·박은미·신혜령(2008). 아동복지 종사자들의 직무 스트레스 요인, 소진 및 이직의도의 관계. 「한국사회복지학」. 60(3). 107-127.
- 고관우·남진열(2014). 지역사회 장애인복지시설 조직문화와 사회적 자본이 사회복지사의 이직의도에 미치는 영향. 「한국지역사회복지학」. 51. 223-249.
- 고용노동부(2016). 「고용노동통계」.
- 고용노동부(2016). 「지역별 사업체노동력조사」.
- 노영수(2012). 요양보호사의 성격특성과 직업의식이 직무만족도에 미치는 영향 연구. 석사학위논문, 경남대학교 대학원.
- 김득건(2007). 사회복지시설 종사자의 직무환경과 직무만족도에 관한 연구: 경남 진해지역 사회복지시설을 중심으로. 석사학위논문. 대구대학교 대학원.
- 김상국(2008). 「조직과 인간 행동」
- 김양이(2016). 요양보호사 직무만족도의 변화에 관한 비교연구-제주지역 시설근무자를 중심으로. 「한국케어매니지먼트연구」. 20. 93~119.
- 김소희(2015). 직무요구에 따른 사회복지사의 이직의도와 사이버 사회적 지원의 조절효과. 「사회복지연구」. 46(4). 199-226.
- 김용구(2013). 사회복지사의 직무스트레스요인과 자기효능감이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 박사학위논문. 동국대학교 대학원.
- 김윤경(2003). 비서의 직업의식이 직무만족에 미치는 영향. 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원.
- 김재섭(2013). 사회복지시설 종사자의 근무환경에 따른 직무만족도에 관한 연구: 광주광역시 사회복지시설을 중심으로. 석사학위논문. 조선대학교 대학원.

- 김용식(2007). 사회복지사의 성격유형에 따른 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구: MBTI 선호지표를 중심으로. 석사학위논문. 한양대학교 대학원.
- 김창한(2006). 서번트 리더십이 호텔종사자의 이직의도에 미치는 영향. 「사회과학연구」. 12. 265-282.
- 남선이·남승규·남미애(2006). 사회복지생활시설 종사자의 자기효능감과 요인별 직무만족이 전반적 직무만족에 미치는 영향. 「한국사회복지학」. 58(3). 195-221.
- 문동규(2015). 사회복지사의 이직의도 억제와 관련된 변인에 대한 메타회귀분석. 「한국산학기술학회논문지」. 16(11). 7564-7574.
- 박광수(2012). 사회복지 종사자의 감정노동, 직무스트레스, 직무만족 간의 관계에 관한 연구. 석사학위논문. 건국대학교 대학원.
- 박상순(2011). 장애인복지시설 생활재활교사의 직무만족도에 관한 연구: 충북 장애인생활시설 중심으로. 석사학위논문. 청주대학교 대학원.
- 박승택(2012). 사회복지사의 이직의도와 소진에 영향을 미치는 요인: 직무스트레스와 조직몰입을 중심으로. 박사학위논문. 원광대학교 대학원.
- 박현주(2011). 사회복지조직에서의 갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과와 사회적 지지의 조절효과를 중심으로. 박사학위논문. 청주대학교 대학원.
- 배의식·류지선·박해궁(2013). 사회복지사의 직무만족과 이직의도 영향 요인에 관한 연구. 「한국사회복지학」. 65(1). 59-81.
- 보건복지부(2016). 「사회복지시설관리안내」.
- 서영관(2014). 사회복지시설 종사자의 직무불안정성 선행요인과 행위결과에 관한 연구. 석사학위논문. 동아대학교 대학원.
- 송영팔(2011). 사회복지시설 종사자의 근로조건에 따른 직무만족도 연구: 충남당진지역을 중심으로. 석사학위논문. 성결대학교 대학원.
- 안상택(2014). 복지관 사회복지사의 직무스트레스와 직업인식이 직무만족감에 미치는 영향. 석사학위논문. 한양대학교 대학원.
- 양점도·정영주(2012). 사회복지사의 이직의도에 미치는 영향요인에 관한 연구. 「복지행정논총」. 22(1). 177-197.

- 오재동·김경호(2013). 사회복지사의 직무착근도가 이직의도에 미치는 영향. 「한국사회복지 행정학」. 15(38). 83-104.
- 오지영·서영준·박현숙(2012). 노인의료복지시설 근무자들의 이직의도 결정요인. 「보건의료산업학회지」. 6(1). 87-103.
- 원도연(2013). 사회복지사의 직무만족도와 이직의도와의 관계에 관한 연구: 수퍼바이저 스타일과 직무스트레스의 조절효과. 석사학위논문. 성균관대학교 대학원.
- 유용식(2011). 사회복지근무자의 이직의도 관련요인. 「한국콘텐츠학회논문지」. 11(5). 338-346.
- 윤해미(1996). 사회복지사의 직무만족과 이직의 예측에 있어서의 직무스트레스, 개인적 특성과 대처행동의 역할. 「한국사회복지학」. 28. 251-280.
- 이기옥(1981). 한국행정 효율화 방안 모색. 「행정문제논집」. 524. 149-174.
- 이세영(2013). 사회복지사의 직무스트레스, 감정노동, 상사의 리더십이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문. 서울시립대학교 대학원.
- 이수진(1994). 사회복지사 직무만족에 관한 연구: 서울지역을 중심으로. 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원.
- 이연순(2004). 사회복지사의 이직의도 결정요인에 관한 연구. 석사학위논문. 건국대학교 행정대학원.
- 이영희(1996). 사회복지 전문요원의 직무수행실태와 개선방안에 관한 연구: 대전광역시를 중심으로. 석사학위논문. 대전대학교 대학원.
- 이은미(2008). 사회복지사의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 충남지역을 중심으로. 석사학위논문. 공주대학교 대학원.
- 이지영(2003). 사회복지 이용시설과 생활시설 사회복지사의 직무만족도에 관한 연구: 충남지역 사회복지시설을 중심으로. 석사학위논문. 공주대학교 대학원.
- 이재환이하나.(2015). 사회복지사의 개인-조직적합성이 이직의도에 미치는 영향: 충청지역 사회복지관을 중심으로. 「한국지역사회복지학」. 54. 245-262.
- 이하나(2015). 사회복지사의 개인-환경 적합성이 이직의도에 미치는 영향, 석사학위논문. 공주대학교 대학원.

- 이현우(2014). 사회복지사의 직무특성이 이직의도에 미치는 영향: 소진과 직무만족의 매개효과를 중심으로. 석사학위논문. 대구대학교 대학원.
- 임길자(2015). 노인장기요양기관 요양보호사의 이직의도 결정요인에 관한 연구: 강원도 지역을 중심으로. 박사학위논문. 상지대학교 대학원.
- 임지영·박은숙·박영주(2004). 사회복지시설 간호사의 직무만족 및 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향. 「간호행정학회지」. 10(2). 185-193.
- 장수환(2015). 사회복지사의 조직몰입, 참여적 의사결정이 이직의도에 미치는 영향. 석사학위논문. 한국교통대학교 대학원.
- 전오진·박선화·박현식(2015). 사회복지사의 윤리 요인 인식이 직무태도에 미치는 영향. 「한국콘텐츠학회논문지」. 15(8). 236-257.
- 정봉길·이호길(2008). 승진역할이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 「대한관광경영학회」. 23(1). 145-167.
- 정은미(2009). 클라이언트의 폭력이 사회복지시설 종사자의 이직의도에 미치는 영향. 석사학위논문. 조선대학교 대학원.
- 제주특별자치도(2015). 「제주도민 일자리인식실태조사」.
- 조성숙(2016). 노인요양시설 요양보호사의 조직 내 갈등이 이직의도에 미치는 영향: 사회적지지의 조절효과를 중심으로. 박사학위논문. 계명대학교 대학원.
- 차인성(2012). 사회복지시설 종사자의 이직의도 영향요인에 관한 연구 : 대전광역시를 중심으로. 석사학위논문. 대전대학교 대학원.
- 차인성·김학만(2012). 사회복지시설 종사자 이직의도의 영향요인과 정책적 함의. 「GRI 연구논총」. 14(2). 221-243.
- 최귀화(2016). 장애인거주시설 종사자의 감정노동이 이직의도에 미치는 영향: 전북지역을 중심으로. 박사학위논문. 한일장신대학교 대학원.
- 최병일(2015). 가정폭력상담소 종사자의 감정노동이 이직의도에 미치는 영향: 스트레스의 매개효과와 사회적 지지의 조절효과를 중심으로. 박사학위논문. 성결대학교 대학원.
- 최일섭·손영은·신경안(2015). 「사회복지사통계연감」.
- 최충석(2016). 요양보호사의 감정노동이 이직의도에 미치는 영향: 직업정체성의 조절효과를 중심으로. 석사학위논문. 부산대학교 대학원.

하영랑(2014). 정신요양시설 생활지도원의 직무스트레스가 자기효능감 및 이직의도에 미치는 영향. 석사학위논문. 서울사회복지대학원 대학교.

한은하(2016). 조직문화유형이 사회복지사의 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 박사학위논문. 서남대학교 대학원.

홍연숙(2014). 제주지역 노인복지시설 종사자들이 지각하는 직무환경과 이직의도간의 관계에서 정서적 소진의 매개효과. 「한국지역사회복지학」. 49. 251-284.

Lawler, E. E.(1983). Satisfaction and Behavior, New York: McGraw Hill.

Molbey, W. H.(1982). 「Employee turnover: Cause, Consequences, and Control」. MA: Addison-Wesley.

Porter, L. W. & Steer, R. M.(1973). Organizational, Work, and Personal Factors in Employrr Turnover and Absenteeism. Psychological Bullein. 80.

<ABSTRACT>

A Study on Factors Influencing on the Turnover Intentions of Social Welfare Facility Workers in Jeju

Graduate School of Public Administration,
Jeju National University
Social Welfare

Yang, Eun-Jung

The purpose of this study is to investigate the factors affecting the turnover intention of social workers in Jeju Special Self-Governing Province based on the demographic characteristics, organizational culture, job satisfaction and job consciousness, thereby identifying the relationship between them through empirical analysis.

In this study, 470 units were distributed and collected for workers working in 31 facilities in the Jeju Special Self-Governing Province, centered on social facilities for physically-handicapped people, utilization facilities, vocational rehabilitation facilities and welfare centers. Of the 395 copies, 336 copies except 59 copies were used for final analysis.

Empirical analysis of this study was conducted at significance level $p < .05$. Statistical analysis was performed using SPSSWIN 22.0 program. For the specific empirical analysis method, frequency analysis was conducted to investigate general characteristics, and the reliability of the items was measured to examine the predictability and accuracy. In addition, T-test and one-way ANOVA were conducted to examine the mean difference according to general

characteristics. To examine the relationship between related variables, correlation analysis and regression analysis were conducted respectively.

The analysis results are as follows.

According to the analysis of the difference of turnover intention according to the demographic characteristics, it was found that the turnover intention was high in case of low education level, high age, required working time, and the the positive perception on organizational culture, job consciousness is high, the turnover intention was low. However, it is not enough to explain the factors affecting the turnover intention of social workers. Therefore, further research is needed to study the various items of social welfare facility types and specific factors.

If an alternative to reduce the turnover intention of the social welfare facility according to the analysis result is suggested, it is as follows:

First, the superintendent of the organization needs to find ways to strengthen the organizational atmosphere and environment through rational leadership and to establish an effective communication system among the members of the organization.

Second, it is necessary to grasp each characteristics of workers closely and share the appropriate tasks. Also, it is required to have realistic alternatives that can reduce the exhaustion or stress that may occur in repetitive work performance.

Third, it is imperative to find ways to increase the job satisfaction of workers, which is the most influential factor on the turnover intention of the employees.

Fourth, it is necessary to seek ways to improve the treatment of employees by actively coping with grievance of workers.

Fifth, social welfare workers, active feedback of objectification and can discuss this place would have bloated.

Sixth, the Government is responsible for ensuring the expertise of social workers, treatment and maintenance it is necessary to give the support for education.

설 문 지

사회복지시설종사자 이직의도에 미치는 영향요인 연구

안녕하십니까?

바쁘신 사회복지 현장업무에도 불구하고 저의 설문에 응해 주심을 깊이 감사드리며, 지역복지 발전을 위해 수고하시는 선생님들의 노고에 깊은 존경을 표합니다.

본 설문은 제주지역 『사회복지시설종사자 이직의도에 미치는 영향요인』에 관한 조사로 사회복지시설 최고 관리자를 제외한 모든 종사자를 대상으로 하고 있습니다. 평소 선생님이 가지고 있는 생각을 솔직하고 성의 있게 응답해 주신다면 사회복지시설 종사자들의 이직의도에 미치는 영향요인을 파악하고 예방하는데 귀중한 연구 자료로 활용될 것입니다.

선생님이 응답하신 모든 내용은 [통계법] 제33조의 의해 연구목적 이외에는 절대 다른 용도로 사용하지 않을 것을 약속드리며 선생님의 귀한 시간을 할애해 본 설문에 적극 협조해 주신 점 다시 한 번 감사드립니다.

2016년 10월

제주대학교 행정대학원 사회복지전공 석사과정

지도교수 : 남진열

연 락 처 : 연구실 064)754-2934 핸드폰 010-2929-2934

연 구 자 : 양은정

연 락 처 : 010-3077-3300(yej080300@naver.com)

※ 다음의 각 질문에는 정답이 없습니다. 가장 먼저 떠오르는 느낌을 있는 그대로 체크 또는 답해 주시면 됩니다.

I. 다음은 귀하의 조직문화에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 일치하거나 가깝다고 생각하는 곳에 체크하여 주시기 바랍니다.

No	질문내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	우리 기관의 운영방식은 나와 잘 맞는다.	①	②	③	④	⑤
2	우리 기관의 조직문화는 나와 잘 맞는 편이다.	①	②	③	④	⑤
3	우리기관의 비전과 경영철학은 내가 평소에 추구하는 가치관이나 철학과 유사하다	①	②	③	④	⑤
4	나는 우리 기관에서 내 능력을 십분 발휘할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5	우리 기관은 내가 필요로 하는 것을 충족시킨다.	①	②	③	④	⑤
6	새로운 아이디어를 강조하고 창의적이다.	①	②	③	④	⑤
7	구성원들은 서로 우호적인 관계를 유지하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
8	구성원간의 협조적인 근무분위기를 중시한다.	①	②	③	④	⑤
9	업무처리에 관련된 절차 및 규정이 세심하게 정해져 있다.	①	②	③	④	⑤
10	구성원의 평가는 실적과 객관적 자료 위주로 한다.	①	②	③	④	⑤
11	결과를 예측하기 힘들어도 새로운 사업 활동에 과감하게 지원한다.	①	②	③	④	⑤

II. 다음은 귀하의 직무만족에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 일치하거나 가깝다고 생각하는 곳에 체크하여 주시기 바랍니다.

No	질문내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	내게 주어진 직무는 나의 능력과 적성에 잘 맞는다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 현재 업무에 흥미와 자부심을 가지고 있다	①	②	③	④	⑤
3	나는 현재 수행하고 있는 업무량에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
4	내게 주어진 직무는 내가 추구하는 가치관과 상당히 일치한다.	①	②	③	④	⑤
5	내게 주어진 직무는 이전부터 내가 원했던 직무의 특성과 상당히 일치한다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 내 능력으로 내가 맡은 업무를 훌륭히 처리할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
7	우리 기관 내에는 내가 존경할만한 상사가 있다.	①	②	③	④	⑤

No	질 문 내 용	전 혀 그 렇 지 않 다	그 렇 지 않 다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
8	상사와 기관장은 직원업무에 대해 충분히 숙지하고 있다	①	②	③	④	⑤
9	상사와 기관장은 직원업무에 대한 문제점을 고려하고 해결하려 애쓴다.	①	②	③	④	⑤
10	상사의 의사결정능력에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 직무에 필요한 다양한 지원을 상사로부터 받는다.	①	②	③	④	⑤
12	우리기관은 직원을 위한 다양한 복리후생제도가 있다.	①	②	③	④	⑤

III. 다음은 귀하의 직업의식에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 일치하거나 가깝다고 생각하는 곳에 체크하여 주시기 바랍니다.

No	질 문 내 용	전 혀 그 렇 지 않 다	그 렇 지 않 다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1	나는 내가 하는 일에 긍지와 자부심을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 내가 속한 기관에 대해서 강한 소속감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 나의 일을 단순한 돈벌이로 생각하지 않고 보람을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 내가 하는 일에 대해 다른 사람에게 이야기할 때 자부심을 느끼곤 한다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 나에게 주어진 일은 당연히 내가 해야 할 일이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 결근, 지각, 조퇴는 물론 서비스 시간을 철저히 지킨다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 대상자들에 대한 서비스 질을 높이고 나의 역량 강화를 위해 강의나 세미나 등에 관심을 갖는다.	①	②	③	④	⑤
8	사회복지사라는 직업은 평생 직업으로 좋은 직업이다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 대상자 서비스를 통해 성취감을 얻는다.	①	②	③	④	⑤
10	사회복지사는 사회에 반드시 필요한 직종이다.	①	②	③	④	⑤

IV. 다음은 귀하의 이직의도에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 일치하거나 가깝다고 생각하는 곳에 체크하여 주시기 바랍니다.

No	질문내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 때때로 현 직장을 그만두고 싶다는 생각을 한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 처우만 맞는다면 다른 직종으로 이직할 생각도 있다.	①	②	③	④	⑤
3	현재 이직을 생각하고 있으나 상황과 조건이 맞지 않아 실행하지 못하고 있다.	①	②	③	④	⑤
4	더 나은 삶을 위해 보다 나은 보수와 신분이 보장된다면 언제든지 이직할 의사가 있다.	①	②	③	④	⑤
5	요즘 들어 아침에 출근하는 것이 왠지 부담스럽고 싫다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 현재의 직장을 선택한 것을 후회한다.	①	②	③	④	⑤

V. 다음은 귀하의 일반적 사항에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 일치하거나 가깝다고 생각하는 곳에 체크하여 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별은? ① 남 ② 여

2. 귀하의 연령은? ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대 이상

3. 기관유형을 체크하십시오

분 야	시 설 유 형
① 사회복지관	사회복지관
② 장애인복지 이용시설	장애인복지관/장애인주간보호시설/지적장애인지원센터/장애인보호작업장/장애인근로사업장
③ 장애인복지 생활시설	장애인거주시설/단기보호시설/공동생활가정
④ 노인복지 이용시설	노인양로원/노인복지관
⑤ 노인복지 생활시설	노인요양시설
⑥ 아동복지 이용시설	아동복지전문기관
⑦ 아동복지 생활시설	보육원/영아원/복지센터

4. 결혼여부는? ① 미혼 ② 기혼

5. 최종학력은? ① 전문대졸 이하 ② 대졸 ③ 대학원 재학 이상
6. 자격구분? ① 사회복지사 1급 ② 사회복지사 2급 ③ 사회복지사 3급
④ 사회복지사 자격증 없음.
7. 현직장 근무경력? 년 개월
8. 사회복지기관 총 근무 경력?(현기관 경력포함) 년 개월
9. 직급?(아래표를 참고하세요)
① 사무국장 또는 1급 ② 2급 ③ 3급 ④ 4급 ⑤ 5급 ⑥ 6급 ⑦ 7급

시설유형	직책 또는 직위	최초직급
이용시설 또는 생활시설	정신보건전문요원, 임상심리전문인력	2급
	사회복지사, 간호사, 특수교사, 물리치료사, 사회재활교사, 생활복지사, 상담지도원, 영양사, 임상심리상담원, 자립지원전담요원, 작업지도원, 재활활동요원, 수화통역사, 점역사	4급
	사무원(서무·경리 등), 간호조무사, 생활지도원	5급
	운 전	6급
	노무, 청소, 취사, 열관리기사, 조리원, 위생원, 관리인, 경비원	7급
장애인 의료재활 시설	언어치료사1급	4급
	치료사, 간호사, 임상병리사, 방사선기사, 영양사, 약사, 의무기록사 및 의사·보조기사 중 4년제대학졸업(2호봉), 전문대학졸업(1호봉)	5급
직업재활 시설	직업훈련교사, 생산판매기사	3급
	간호사, 영양사	4급
	사무원	5급
사회(노인) 복지관	부 장	1급
	과 장	2급
	선임 사회복지사	3급
	사회복지사	4급
	사무원(서무·경리 등)	5급

10. 월 평균수입?(실수령액 기준)
① 150만원 미만 ② 150만원 이상 ~ 200만원 미만 ③ 200만원 이상 ~ 250만원 미만
④ 250만원 이상 ~ 300만원 미만 ⑤ 300만원 이상 ~ 350만원미만 ⑥ 350만원 이상
11. 거주지역~직장과의 소요거리(왕복기준)?
① 20km미만 ② 20km이상~40km미만 ③ 40km이상~60km미만 ④ 60km이상~80km미만 ⑤ 80km초과
12. 출근 시 소요시간?
① 30분 미만 ② 30분 이상 ~ 60분 미만 ③ 60분 이상 ~ 90분 미만 ④ 90분이상