

사회복지사 셀프-임파워먼트 프로그램의 효과:

정신보건사회복지사의 자아개념 및 클라이언트의 평가를 중심으로

최 명 민*

[요 약]

이 연구는 사회복지사를 개인 차원에서 임파워먼트하는 데에 목적을 두고 개발된 사회복지사 셀프-임파워먼트 프로그램을 소개하고 그 실천을 통해 본 프로그램의 효과성 및 유용성을 평가하기 위한 것이다. 이를 위하여 셀프-임파워먼트라는 개념과 이에 기초한 프로그램의 이론적 배경 및 내용구성을 간략히 살펴본 후, 이를 정신보건 분야에서 근무하고 있는 사회복지사들에게 직접 시행하여 프로그램이 사회복지사의 다차원적인 자아개념과 사회복지사에 대한 클라이언트의 평가에 미친 영향을 분석하였다. 그 결과 프로그램에 참석한 실험집단의 사회복지사들이 자아개념 중 총 자아긍정, 자아동일성, 자아수용, 자아행동, 도덕적 자아, 성격적 자아, 그리고 가정적 자아 등 다양한 항목들에서 통제집단에 비해 통계적으로 유의미한 향상을 보인 것으로 나타났다. 반면 신체적 자아, 사회적 자아 및 자아평가에서는 실험집단과 통제집단 간에 차이가 입증되지 않았다. 그리고 이러한 사회복지사들의 변화가 클라이언트에게 어떻게 인식되는지를 조사한 결과, 프로그램 이후에 실험집단 사회복지사의 클라이언트들이 통제집단 사회복지사의 클라이언트들에 비해 자신의 사회복지사에 대해 좀더 긍정적인 평가를 내리게 된 것으로 나타났다. 이러한 결과를 통해 본 프로그램이 사회복지사의 셀프-임파워먼트에 기여함으로써 클라이언트와의 관계에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 알 수 있었다. 이는 사회복지사를 위한 재교육이나 훈련의 기회가 제한적인 우리의 사회복지 실천현장에서 본 프로그램의 활용 가능성을 제시하였다는 데에 그 의의가 있다고 하겠다.

주제어: 사회복지사, 셀프-임파워먼트, 프로그램, 자아개념, 클라이언트의 평가

*이화여자대학교 사회과학연구소 연구원

1. 서론

최근 사회복지 실천영역에서 평가와 개입의 초점은 결함이나 문제보다는 이를 극복해 온 과정과 해결을 위한 강점 및 자원으로 이동하고 있다. 따라서 현존하는 잠재적 능력과 자원을 규명하고 이를 최대화하는 것이 사회복지 개입의 목표가 되고 있다(Walsh & Crosser, 2000). 임파워먼트는 이러한 강점 중심의 접근을 대표하는 개념 중 하나로서, 타 전문직과 차별되는 사회복지 전문직 고유의 개입 목적이자 실천 방법으로 인식되어 왔다. 이런 측면에서 Dubois와 Miley(1996)는 사회복지사를 임파워링하는 전문가(empowering professional)라고 칭하기도 하였다.

이렇게 사회복지 실천에서 임파워먼트의 중요성이 부각되어 왔음에도 불구하고 정작 클라이언트를 임파워링해야 하는 사회복지사의 임파워먼트에 대해서는 상대적으로 관심이 부족하였던 것이 사실이다. 최근에서야 클라이언트의 임파워먼트 매개자로서 사회복지사의 임파워먼트에 대한 관심이 증가해 왔지만, 대부분 연구들이 주로 사회복지 조직요인이나 직무환경에 초점을 두고 있다(Gutierrez et al., 1995; Gutterman & Bargal, 1996; 강철희·윤민화, 2000). 클라이언트의 임파워먼트가 임상사회복지의 궁극적 목표이자 실천 방법으로 자리잡은 반면, 사회복지사에게 적용되는 임파워먼트는 조직 차원에서만 논의됨으로써 개인적 차원은 부수적인 것으로 다루어지는 경향이 있다는 것이다. 그러나 임파워먼트는 개인의 역량을 강화해 가는 접근과 환경적 조건을 변화시키는 노력이 동시에 강조되는 개념이자 실천 방법이다(Dubois & Miley, 1996, 양옥경 외, 2001). 따라서 사회복지사의 임파워먼트에서도 구조적인 접근 뿐 아니라 사회복지사 개인차원의 인지적, 심리적 접근도 필요하다고 할 것이다. 이러한 개인 차원의 임파워먼트를 '셀프-임파워먼트'라고 하는데, 이는 임파워먼트의 가장 핵심적이고 기본적인 단위로서 자기효능감의 획득을 비롯하여 개인의 통합적, 포괄적 이해와 성장을 의미하는 개념으로 사용되고 있다(Wilson, 1993; 박원우, 1998).

사회복지사에게 셀프-임파워먼트가 요구되는 이유는 사회복지사가 자기 자신을 활용함으로써 클라이언트에게 서비스를 전달하는 사람이기 때문이다. 또한 전통적으로 임상가로서 사회복지사의 주요 관심이 클라이언트의 자아개념, 자존감, 자신감, 자기효능감, 자기조절감 등 자기인식에 긍정적 변화를 가져오는 데 있기 때문이다(Weisberg, 1988, Gutierrez, 1990). 특히 정신보건분야에서 근무하는 사회복지사의 경우 정신장애인의 왜곡된 자아상이나 신념에 접근해야 하는 일이 많으므로 치료자 역할 수행에서 자기이해 및 성장의 필요성이 강조되고 있다. 또한 이들은 만성질환인 정신장애를 다룬다는 점에서 소진되기 쉬운 반면(Acker, 1999), 정신장애인에 대한 서비스에서는 임파워먼트가 필수적이라고 간주되고 있다(Staples, 1993). 그러나 우리의 정신보건 수련체도는 주로 의료체계에 기반을 두고 있기 때문에 강점중심의 접근을 체화하여 클라이언트를 임파워링하는 능력을 갖추기가 용이하지 않은 상황이다. 즉, 클라이언트에게 임파워먼트를 제공하기 위해서는 사회복지사가 먼저 임파워먼트되고

이를 실현할 수 있는 능력을 갖추어야 하지만 사회복지 실천현장에서 사회복지사들이 이와 관련된 욕구를 충족시킬 수 있는 기회를 만나기 쉽지 않은 것이 우리의 현실이다.

따라서 본 연구자는 학위논문을 통해 사회복지사의 셀프-임파워먼트에 목적을 둔 프로그램을 개발 및 시행하고, 이론적 고찰에서 도출된 사회복지사의 셀프-임파워먼트의 구성요소들을 중심으로 프로그램의 효과성 검증에 수행하였다(최명민, 2002)¹⁾. 그러나 여기서는 기존 연구들에서 셀프-임파워먼트의 요소로 언급한 항목들만을 다룸으로써, 자아개념 중 일부 항목만을 측정하여 다차원적인 자아개념에 미친 영향을 총체적으로 파악하지 못하였고, 사회복지사의 주관적 자기평가에만 의존함으로써 이에 대한 객관적 평가는 제시하지 못하였다. 따라서 본 연구에서는 개발된 프로그램 내용을 간략히 제시하고, 이 프로그램이 사회복지사의 전체 자아개념과 클라이언트에 의한 사회복지사의 평가에 어떤 변화를 가져오는지를 조사해 보고자 하였다. 그리고 이 과정을 통해 본 프로그램이 사회복지사 훈련 도구로서 갖는 유용성과 클라이언트에 대한 서비스 질 향상에 기여할 수 있는 가능성을 탐색해 보고자 하였다.

2. 사회복지사 셀프-임파워먼트 프로그램의 이론적 배경

1) 셀프-임파워먼트의 개념 고찰

임파워먼트는 하고자 하는 것을 할 수 있는 힘, 곧 파워를 갖게 되는 것을 일컫는다. 임파워먼트는 이를 적용하는 차원에 따라서 거시적 차원에서는 구조적인 변화에 초점을 두는 것으로, 미시적 차원에서는 구조의 변화가 없더라도 개인의 힘이나 통제력이 증대되었다고 느끼는 것으로 규정된다. 그리고 이 두 영역의 상호작용 속에서 임파워먼트에 관심을 기울이기도 한다(Gutierrez, 1990). 또한 임파워먼트의 초점이 개인이나, 집단이나, 조직이나에 따라, 또는 개인적이거나, 대인적이거나, 제도적이거나에 따라 개념화하기도 한다(박원우, 1998 ; Gutierrez et al., 1998). 이 중 '셀프-임파워먼트(self-empowerment)'란 개인에게 초점을 둔 미시적 차원의 임파워먼트를 의미하는 것이다(Wilson, 1993 ; 박원우, 1998). 임파워먼트는 사회복지 분야에서 그 본연의 가치에 일관되게 부응하는 개념이자 강점중심 모델의 핵심 개념으로 인정받아 왔지만(양옥경 · 김미옥, 1999), 셀프-임파워먼트라는 개념은 다소 새로운 용어라고 할 수 있다. 이 개념은 주로 경영과 교육 분야에서 사용되어 왔는데, 사회복지 분야에서는 이 용어 자체를 사용하지 않았을 뿐, 개인 차원의 요인들이나 미시적인 부분에 초점을 둔 임파워먼트의 의미는 계속 존재해 왔다고 할 수 있다. 셀프-임파워먼트를 설명하는 요인들은 연구자들과 분야에 따라서 매우 다양한데, 이를 요약 정리하면 다음과 같다.

1) 위 논문에서는 사회복지사 셀프-임파워먼트를 인간적 측면(자기효능감, 자아존중감, 대인관계에 대한 자각, 도덕성)과 전문가 측면(전문적 유능감, 클라이언트와의 관계 평가, 전문적 목적의식, 전문적 가치와 윤리)으로 설정하였다.

첫째는 셀프-임파워먼트를 설명하는 요인들은 대부분 주관적 인지요소나 정서적 경험들과 관련된다는 것이다. 임파워먼트의 개념이 자신에 대한 가치감이나 통제감과 같은 주관적 지각 뿐 아니라 객관적 자원, 파워의 존재 모두 의미한다고 할 때(Dubois & Miley, 1996), 셀프-임파워먼트의 초점은 후자보다는 전자인 주관적인 부분에 상당히 비중을 두고 있다는 것이다. 특히 임파워먼트의 요인으로 제시되고 있는 자기효능감, 자신감, 자존감, 자아개념, 자기 조절감 및 통제감 등은 모두 개인이 자기 자신을 어떻게 지각하고 느끼며 규정하는가 하는 부분이라고 할 수 있겠다(Bandura, 1977 : 1994 : Conger & Kanungo, 1988 : Gutierrez, 1990 : Staples, 1990 : Frans, 1993 : Gutterman & Bargal 1996 : Kinlaw, 1995). 따라서 셀프-임파워먼트의 핵심 개념은 자기 스스로에 대한 느낌, 이해와 인식이 핵심적인 요소임을 알 수 있다. 둘째는 이렇게 셀프-임파워먼트를 구성하는 요소들로 제시된 항목들은 개인이 가질 수 있는 강점 요소들이라는 것이다. 그러므로 셀프-임파워먼트의 과정은 개인의 강점을 강화해 가는 과정이라고 할 수 있을 것이다. 그리고 그 강점은 단일한 개념이라기보다는 복합적이고 다차원적인 개념으로 구성된다는 것이다(wilson, 1993 : 박원우, 1998). 셋째는 임파워먼트가 그렇듯이 셀프-임파워먼트도 그 자체가 목적인 동시에 그 상태로 나아가는 과정을 의미한다는 것이다. 즉 임파워먼트는 연속적이고 계속적인 과정이므로 그 해석차원은 임파워먼트의 습득 여부가 아니라, 어느 정도 임파워링되었는가 하는 수준의 문제가 될 것이다(Staples, 1990 : Vogot & Murrel, 1990 : Kinlaw, 1995). 마지막으로 셀프-임파워먼트는 실질적인 개인의 임파워먼트 그 자체가 궁극적인 목적이라기보다는 이를 통하여 타인과 사회를 위하여 자기 스스로를 활용하는 것, 즉 자기 활용성에 의미를 둔다는 것이다(Block, 1987 : Staples, 1990 : Kinlaw, 1995).

따라서 이런 특성을 종합하여 사회복지사에게 적용한다면 사회복지사의 셀프-임파워먼트는 “사회복지사의 주관적 인식과 심리과정에 중점을 두어 인간적, 전문적 강점들을 강화하고 자기 활용성을 높여가는 능동적이고 자발적인 과정이자 이를 통해 달성되는 상태”라고 정의할 수 있을 것이다. 단, 여기서 셀프-임파워먼트가 개인적, 미시적 개념이라고 해서 임파워먼트가 환경과는 무관하게 오직 개인적 요소에 의해서만 좌우될 수 있다거나 그래야 한다는 의미이거나, 또는 아무 자극이나 기회 없이 개인이 스스로 임파워먼트되어야 한다는 것은 아니다. 오히려 본 연구자가 이 용어를 사용하는 것은 그 동안 구조적, 환경적 차원을 논의로 하고 개인적 차원에만 해당되는 접근에 대해서도 임파워먼트라는 용어를 사용해 온 혼란을 정리하고자 하는 것이다. 단, 셀프-임파워먼트의 초점이 환경과 상호작용하는 개인이라는 구도에서 환경보다는 개인에게 있다는 것이며, 궁극적으로는 이것이 개인 차원에서 그치는 것이 아니라 담당 과업과 상호관계를 통해 점차 더 큰 차원으로 전달되고 확대되는 효과를 가져올 수 있다고 보는 것이다. 또한 지속적인 외부의 자극이나 개입에 의존하는 것이 아니라 궁극적으로 그 대상이 스스로 자신의 성장과 발전으로 이어가는 능력을 강화할 수 있다고 보는 개념이다(김우택, 1997에서 재인용 : 박원우, 1998). 특히 사회복지사의 업무환경에 구조적 개선이 지속적으로 요구되는 우리나라의 상황에서 사회복지사가 소진되지 않고 클라이언트에게 양질의 서비스를 제공하기 위해서는 사회복지사 개인에 대한 임파워먼트도 병행하는 것이 현실적인 대안이 될 것이다.

2) 사회복지사 셀프-임파워먼트의 전략

사회복지사 셀프-임파워먼트 전략은 일반적 클라이언트에 대한 임파워먼트 전략과 마찬가지로 강점 탐색 및 강화와 더불어 무가력함을 가져오는 저해요인의 파악 및 극복이 동시에 요구된다. 이 중 셀프-임파워먼트와 관련된 강점 및 잠재력의 탐색과 강화를 위해서는 이미 앞에서 살펴보았듯이 자기 효능감, 유능감, 조절감, 자아개념, 또는 자신감의 향상 등 한 개인이 스스로를 긍정적으로 인식하도록 하는 과정이 포함된다(Stewart, 1994). 그러나 셀프-임파워먼트가 곧 자신에 대한 인식의 변화만을 의미하는 것은 아니며 그 외에도 목표설정(Lloyd & Berthelot, 1992), 스트레스에 대응하는 능력과 건설적 비판의식(Mills, 1998), 사명감과 비전(Gray, 1998) 등 다양한 요소들과 관련되어 있다. 또한 사회복지에 대한 전문적 지식과 기술 뿐 아니라 클라이언트와 감정이입을 하고 신뢰하며 관계를 형성할 수 있는 능력(Hartman, 1993), 목적 의식, 업무와 관련된 유능감, 적극성, 자신감(Zunz & Chernesky, 2000) 등이 언급되고 있다. 우리나라에서는 강철희와 윤민화(2000)가 사회복지사 임파워먼트에 대한 연구에서 개인특성 변수로서 자존감과 자기통제를 설정하였는데, 실제로 이 변수들이 사회복지사의 임파워먼트에 영향력이 있다는 것이 입증되기도 하였다. 따라서 이런 요소들이 탐색, 이해되고 개발되는 과정이 셀프-임파워먼트의 과정이라고 할 수 있겠다.

많은 연구자들은 개인이 임파워먼트 되기 위해서는 강화요인의 증진 뿐 아니라 장애요인이 제거되고 극복되는 과정도 반드시 필요하다고 한다(Shaw, 1992 : Stewart, 1994 : Kinlaw : 1995). 구체적인 저해요인에 대해 Vogot와 Murrel(1990)은 스트레스, 소외감, 소진, 그리고 목표의 혼돈과 갈등이라고 하였고, 박원우(1998)는 두려움과 죄의식을 들었다. 두려움은 실패, 저절, 자기 통제력 상실의 두려움을 의미하고, 죄의식은 부정적 결과를 자기 탓으로 규명하는 데서 기인되므로 반드시 탐색되어야 할 부분이라는 것이다. 특히 사회복지사의 임파워먼트를 저해하는 요인으로서 스트레스와 소진을 들고 있다(Zunz, 1998). 그리고 개인적, 가족적 문제로 인한 스트레스의 경험에 압도당할 때 사회복지사로서 책임을 수행하기 어렵다고 한다(Sheafor 등, 1997). Aponte(1995)는 사회복지사의 자기활용성을 저해하는 요소로서 이쁨과 고통을 회피하는 것, 용서하지 못하는 것, 그리고 인생의 미해결된 이슈들을 들었다. 흥미로운 것은 사회복지 전공자들에 대한 여러 조사들에 따르면 이들 중 많은 비율이 자신이 성장해 온 가족에서 알코올중독, 약물 남용, 정서적·성적·신체적 학대, 신체 및 정신질환, 또는 외상적 사건과 같은 심리적 문제를 경험하였으며 이러한 비율이 다른 전공을 선택한 사람들에 비해 유의미하게 더 높은 수치라는 것이다(Black et al., 1993 : Marsh, 1988).

이러한 장애요인에 대한 접근에는 사회복지사의 부정적 경험이 전문가의 역량을 약화시킬 수 있으므로 자기 이해와 탐색을 통해 전문적 개입에 방해가 되는 경험이나 가치를 가능한 배제해야 한다는 입장파(Freud, 1937 : Kantor, 1982), 과거의 부정적 경험을 극복한 성공적인 적응, 긍정적인 기능 및 유능감을 통해 오히려 전문적 역량에 기여할 수 있다고 보는 능동적인 입장이 있다(Wilcoxon et al., 1989; Hoffman, 1990 : Saleebey, 1996 : Coombes & Anderson, 2000). 이 두 가지 견해 중 본 프로그램

램은 후자의 관점 즉, 장애요인이 될 수 있는 스트레스, 소외감, 목표의식의 혼돈, 두려움, 특히 고통에 대한 두려움, 죄책감, 미해결된 이슈 등을 극복하도록 하되, 이 요인들을 단순히 배제하기보다는 클라이언트에게 해롭지 않은 방법으로 다룰 수 있도록, 그리고 더 나아가서는 유용하게 활용할 수 있도록 접근한 것이다. 이러한 강점 중심의 견해에서 사회복지사의 취약성은 열등함이 아닌 타인과의 유사성을 의미한다. Aponte(1995)는 자신의 취약성에도 불구하고 자신을 이해하고 수용하며 그런 취약성까지도 조절하여 드러낼 수 있다는 것은 전문가로서의 권위를 포기하는 것이 아니라 그만큼 능력과 자신감이 있다는 증거라고 하였다.

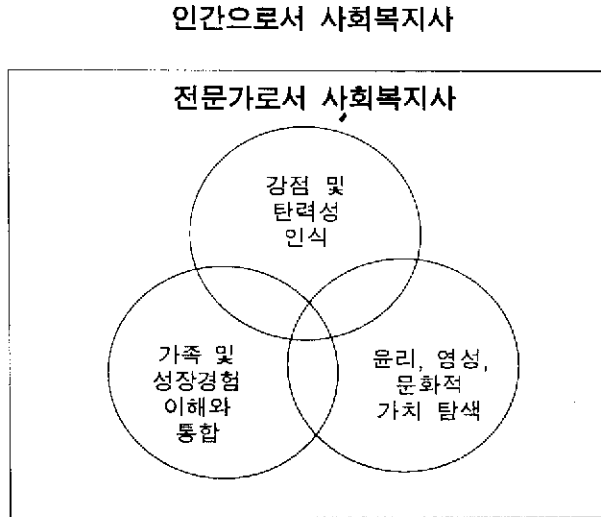
이 외에 구체적인 셀프-임파워먼트의 방법으로는 성공의 경험, 모델링, 피드백을 비롯한 언어적 설득, 집단의 활용 등이 제시되고 있다(Bandura, 1977; Conger & Kanungo, 1988; Sheafor 등, 1997). 학습과 교육도 많은 연구자들에 의해 임파워먼트의 주요한 방법으로 제시되어 왔다(Vogot & Murrell, 1990; Titi & Singh, 1995; 박원우, 1998). 특히 셀프-임파워먼트를 위해서는 일반적인 학습보다는 경험적 학습에 기초한 구조화된 프로그램이나 팀 구성 및 역할 모델의 활용이 좀더 효과적이라고 한다(Macleod, 1986; 백종일, 1997).

3) 사회복지사 셀프-임파워먼트 프로그램의 구성

(1) 프로그램 구성 근거

앞에서 논의된 사회복지사 셀프-임파워먼트의 전략을 요약하면 내용 면에서는 강점과 잠재력의 탐색 및 개발과 저해요인의 이해와 극복이, 그리고 방법 면에서는 집단의 활용, 구조화된 경험적 프로그램, 그리고 정보제공 등이 제시되었다. 따라서 본 프로그램은 구조화된 경험적 집단 프로그램을 기본 구조로 하여 정보제공을 위한 교육을 적극 활용하였다. 내용 측면에서는 사회복지사 셀프-임파워먼트를 위해 강화요인을 강화하고 장애요인을 극복하도록 하기 위해서는 우선 사회복지사가 자신의 강점과 취약성을 다양한 측면에서 종합적으로 이해하려는 노력이 있어야 한다(Boyd-Franklin, 1989; Coombes & Anderson, 2000)고 보고 이를 위한 내용을 구성하였다. 이와 관련하여 Aponte(1995)는 사회복지사가 유능감을 가지고 자신을 활용하여 효과적인 서비스를 제공하기 위해서는 자기 자신, 즉 자신의 경험 및 강점과 약점 등과 더불어 자신이 갖고 있는 가치적 측면을 인식하고 소화하여 클라이언트를 원조하는 데에 도움이 되는 방식으로 자기 자신을 활용할 수 있어야 한다고 하였다. 그리고 그 출발점은 바로 자기 자신에 대한 이해로서, 전문가 자신의 가족배경, 개인의 심리구조, 문화, 종교, 가족 차원의 가치관을 아는 것이라고 하였다. 따라서 본 프로그램의 내용은 첫째, 인간적 측면에서와 전문적 측면에서 자신을 이해하고 강점 및 탄력성(resilience)을 인식하는 것, 둘째, 자신의 성장 경험, 특히 그 주 배경이 되는 가족과 관련된 부분을 이해하고 재인식함으로써 자기 자신을 이해하고 통합하는 것, 셋째, 자신의 문화, 종교, 윤리 등 다양한 차원의 가치를 탐색하는 것으로 구성하게 되었다. 이 프로그램의 내용을 구도로 나타내면 <그림 1>과 같다.

〈그림 1〉 셀프-임파워먼트 프로그램의 내용 구조



그리고 본 프로그램의 구성 역시 이러한 내용에 기반하여 볼 때, 크게 3단계로 구성된다.

〈표 1〉 단계별 프로그램 구성

단 계	내 용	주요 초점	해당 프로그램
단계 전	동기부여 및 목표설정	다차원	사전 모임 1회 목표설정
1단계	자신의 강점 및 탄력성 인식	개인 차원	2회 나의 이야기 3회 내 인생의 실패와 성공 4회 성공사례, 실패사례
2단계	가족 및 성장경험 이해와 통합	가족 차원	5회 가족으로의 여행 I 6회 가족으로의 여행 II 7회 가족으로의 여행 정리
3단계	윤리, 영성, 문화적 가치 탐색	사회적 가치 차원	8회 문화적 가치 9회 윤리와 영성
단계 후	정리 및 평가	다차원	10회 새로운 관점 사후 모임

(2) 유사 프로그램의 응용 및 본 프로그램의 고유성

다음 〈표 2〉에 제시된 기존 프로그램과 모델들은 개인과 사회복지사의 자기 이해 및 유능성 향상

을 위해 개발된 것이다. 본 프로그램에서는 이 프로그램과 모델들 중 사회복지사의 셀프-임파워먼트라는 취지와 목적에 부합하는 내용들을 다음과 같은 측면에서 취사선택, 활용하였다.

〈표 2〉 유사 프로그램이 본 프로그램에 미친 영향 및 본 프로그램의 차별성

프로그램	본 프로그램에 영향을 준 부분	해당 세션	본 프로그램의 차별성
1. 개인적 사회적 임상 훈련모델(Aponte)	· 임상가 훈련 모델 · 프로그램의 목적: 자기이해를 통한 전문성 향상 · 개인적, 전문적, 사회적 가치 탐색 · 특히 成敗에 대한 가치	2회, 3회 4회, 6회 8회, 9회	· 본 프로그램이 좀더 구조적이고 단기적임 · 사례 중심이기보다는 사회복지사에게 초점 · 각 주제와 관련된 강점에 더 초점
2. 윤리적 자기이해 프로그램(Abramson)	· 사회복지사의 윤리와 영성에 관련된 점검 항목	9회	· 관련 항목 중 대상자들이 원하는 항목들을 선택적으로 사용
3. 문화적 유능성 훈련(Hardy & Laszloffy)	· 문화적 지가계도를 활용한 문화적 가치 탐색 과정	8회	· 서구의 인종적, 문화적 개념을 우리의 지역, 계층개념으로 적용 · 한국 사회복지 실천의 특수성 고려
4. 경험적 원가족 워크숍(Deacon)	· 구상화, 체계의 매듭과 파도, 심상 기법들 · 가계도 및 가족조각을 활용한 가족 탐색	5회 6회 7회	· 가족탐색을 전문가로서의 자기 역량에 연결 · 반복적 내용은 가족 탐색 부분에 통합
5. 강점 중심의 슈퍼비전(Cohen)	· 대상 사회복지사들에 대한 강점 관점 · 사례 다루는 부분에서 활용	3회 4회	· 진행자가 슈퍼바이저이기보다는 역할 모델 및 협력자로서의 관계추구 · 전반적으로 사례중심 아님

이렇게 본 프로그램은 위에서 언급한 유사 프로그램들을 활용하였으나 다음과 같은 측면에서 이들과는 차별되는 사회복지사 셀프-임파워먼트 프로그램만의 고유성을 갖고 있다. 첫째, 전문가의 자기성찰을 목적으로 하는 기존 프로그램들이 주로 개인의 성장기와 심리구조에 초점을 두어 다소 분석적이고 역동적인 방식으로 접근하여 궁극적으로 이 부분에 대한 치유를 통한 성장을 목적으로 하는 것에 비해, 본 프로그램에서는 개인적인 차원에서 문화적 가치까지 다양한 차원을 포괄하며, 각 성원들의 강점과 탄력성(resilience)의 발견 및 강화를 통한 임파워링에 초점을 두고 있다는 것이다. 둘째, 본 프로그램은 이론적 기반이나 기법의 활용 면에서, 그 접근 영역 측면에서, 그리고 사회복지사의 셀프-임파워먼트를 위해서 사회복지사의 인간적 측면 뿐 아니라 전문적 측면에도 동시에 초점을 두고 있다는 점에서 절충적이고 다차원적인 프로그램으로 규정된다. 이는 어느 한 부분에 대해 단일 이론이나 모델로 접근하는 프로그램에 비해 특정 방향을 심도있게 제시하지 못하는 한계를 지닐 수 있겠으나, 실제 사회복지사와 그들이 활동하는 영역에 존재하는 다양한 욕구들을 고려할 때 본 프로그램은 통합

적인 사회복지사 훈련 프로그램으로서 그 의미를 부여할 수 있을 것이다. 셋째, 본 프로그램에서는 우리나라 고유 상황을 반영하려는 시도를 하였다. 매뉴얼을 통해 한국적 상황에 대한 민감성을 강조하는 지침을 제시하였으며 각 이슈들이 우리 사회에서 왜 그런 의미를 갖는지를 고려할 수 있도록 하였다. 넷째, 본 프로그램은 매우 구조화된 형태이지만, 각 성원과 그들이 처한 상황의 특수성을 고려하여 스스로 자율적 선택을 통해 참여동기를 강화할 수 있는 융통성을 부여하였다. 대표적인 예로 '7회 가족으로의 여행 정리'에서 각 성원이 가족조각기법과 빈 의자 기법을 선택하여 각 성원에게 더 적절한 프로그램을 활용할 수 있도록 하였다. 다섯째, 과제가 프로그램과 마찬가지로 구조화되어 있으며 그 비중이 크다는 점이다. 그 이유는 다음 프로그램을 준비하는 과정에서 참여동기를 고취하고, 프로그램 상황이 아닌 현실 상황에서 프로그램을 계속 진행하는 효과를 거두며, 실제 프로그램에 소요되는 시간을 줄일 수 있다고 보기 때문이다. 특히 사회복지사의 자기발전 기회를 지원하는 기관이나 조직이 많지 않고 일과 후에도 업무를 수행해야 하는 상황에 처하기 쉬운 업무여건에서 과제의 적극적 활용은 프로그램에 소요되는 절대적인 시간을 절약할 수 있는 방안으로 모색된 것이다.

(3) 프로그램 구성의 원리

본 프로그램의 구성은 사회복지 개입의 계획과 개발(Design & Development)과 관련된 기준들을 참고로 하였다(Thomas, 1984). 첫째, 목적 달성 가능성 및 활용성을 위해 목적 및 목표와 프로그램의 내용의 논리적 관련성 및 일관성을 중점적으로 고려하였으며, 둘째, 윤리성과 관련된 참여에 대한 자기결정권, 비밀보장, 고지된 동의 등의 원칙에 주의를 기울였다. 셋째, 프로그램 과정 및 내용의 적절성을 위하여 자기 개방 및 도전에 따른 불안, 체계의 크기 등을 고려하여 프로그램의 순서를 설정하였다.

3. 프로그램의 실제

1) 목적과 목표

이 프로그램의 궁극적 목적은 사회복지사의 셀프-임파워먼트에 있다. 이는 곧 자기이해 및 인간적, 전문적 강점을 강화하는 기회를 제공함으로써 자기 활용성과 전문적 능력을 향상시키고 이 경험을 통해 지속적, 능동적으로 성장해 갈 수 있는 기반을 마련하는 것이다. 그 구체적 목표로는 첫째, 인간적, 전문적 측면에서 자신을 이해하고 강점 및 탄력성을 인식하는 기회를 제공함으로써 전반적 자기인식을 긍정적으로 강화하는 것, 둘째, 자신의 성장경험, 특히 주 배경이 되는 가족과 관련된 부분을 이해하고 전문가로서의 자기활용을 저해하는 미해결된 부분들을 정리, 통합함으로써 인간적, 전문적 역량을 강화하는 것, 셋째, 삶과 전문직에 대한 목적의식 및 자신의 문화, 종교, 윤리 등 다양한 차원의 가치를 탐색함으로써 전문적 윤리와 가치적 측면을 강화하는 것이다. 그리고 이러한 사회복지사의 셀프-임파워먼트 경험을 통해 클라이언트에게 강점에 기반을 둔 관계형성 및 임상실천의 방법을 습득하도록

록 하는 것이다.

2) 진행시 고려사항

프로그램 진행과정에서 진행자는 다음과 같은 사항들을 고려해야 한다. 첫째, 구성원 개인이 프로그램을 통해 달성 가능한 구체적 목표를 설정하도록 할 것, 둘째, 목표달성을 위한 훈련자의 능력을 자극하고 개발하는 데에 중점을 둘 것, 셋째, 다양성에 대한 민감성과 존중감을 유지하도록 할 것, 넷째, 정서적 안정감을 유지함으로써 위기에 도전할 수 있는 환경을 조성할 것, 다섯째, 편견과 낙인에 대해 도전하고 이를 극복해 나가는 것을 격려할 것, 여섯째, 불안, 분노, 두려움 등 부정적 정서를 경험하는 것에 대해 인내하도록 할 것, 일곱째, 자유로운 의견을 허용하며 틀리는 것에 대한 두려움을 배려할 것, 여덟째, 진행자 개인의 가치관이나 의견을 직·간접적으로 강요하지 않을 것, 아홉째, 셀프-입워먼트라는 목적을 고려하여 가능한 진행자의 직접 개입보다는 구성원 스스로 경험하고 배우고 성장할 수 있는 기회제공에 주력할 것 등이다.

3) 진행자

프로그램을 진행하는 진행자에게는 우선 본 프로그램에서 활용되는 기법들을 자유롭게 사용할 수 있는 능력이 요구된다. 전문가로서의 경험공유와 모델링, 그리고 발전적 피드백을 제공하기 위해 대상자들이 다루는 클라이언트와 유사한 대상을 상대로 실무 경험이 있고, 집단 구성원에게 수퍼비전을 줄 수 있는 정도의 경력, 지식 등 자격을 갖추는 것이 필요할 것이다. 또한 본 프로그램의 성격과 유사한 수퍼비전이나 집단에 참가한 경험이 있어서, 집단 성원의 역할모델로 기능할 수 있다면 더 도움이 될 것이다. 이 외에도 사회복지사 훈련 프로그램이나 개인적 이슈와 관련된 프로그램들에서는 가능한 공동진행을 통해 어느 한 진행자의 특성에 너무 영향을 받는 것을 지양하고 서로 보완적 역할을 할 수 있도록 권고하고 있다(Aponte, 1994; Deacon, 1998). 따라서 이 프로그램을 단독으로 진행할 경우 진행자는 이런 한계를 인지하고 각 프로그램을 진행하기 전 관련 주제에 대한 자기 자신을 통찰하는 작업과 과정기록 및 참가자들의 피드백을 통해 자신을 점검하는 과정을 거쳐야 할 것이다.

4) 대상

본 프로그램의 대상은 사회복지사 1급 자격증을 갖고 실천분야에서 클라이언트에게 서비스를 제공하고 있는 사회복지사들이다. 대상자 수는 프로그램 특성상 5-6명 이내로 하는 것이 바람직해 보인다. 자기 감정 및 경험을 표현하고 나누는 데에 안정감을 확보하기 위해서는 이 정도의 소집단이 좋다고 여겨지기 때문이다(Deacon, 1999). 대상자와 진행자의 관계를 고려하여 경력과 연륜의 수준을 조절하는 것이 좋겠으며 진행자가 경험한 클라이언트와 유사한 클라이언트를 상대로 실무에 임하고 있는 사

회복지사의 경우가 바람직할 것이다. 그 외에 프로그램을 시행하게 되는 상황이나 여건에 따라서 인적 사항이나 기준의 동질성과 이질성 등을 결정할 수 있을 것이다.

5) 장소 및 기타 사항

장소는 집단 성원들의 근무지와 거주지와 거리, 교통편을 고려하여 선정한다. 그리고 시설 면에서는 프로그램을 통해 표현되는 감정과 사생활이 보호될 수 있는 안정감을 주는 곳이어야 하며, 상황에 따라서 토의와 역할극 등이 자연스럽게 진행될 수 있을 정도의 공간이 확보되어야 한다. 또한 피드백 팀을 운영할 수 있도록 주 진행 장소와 구분된 별도의 공간이 있는 것이 바람직하겠다. 역할극이나 빈 의자 기법을 진행할 수 있는 무대 및 조명 시설까지 갖출 수 있다면 더욱 좋겠다. 한편 준비물과 참가비용은 집단을 기획하는 단계에서 정하고 사전 모임에서 협의, 계약하도록 한다.

6) 프로그램 내용

다음은 본 프로그램의 매뉴얼을 횡수에 따른 제목, 주요 주제, 목적 및 내용을 표로 요약한 것이다. 본 프로그램은 10회의 프로그램과 사전모임 및 사후모임으로 구성되어 있으나 여기서는 사전모임과 사후 모임은 생략하고 본 프로그램만을 소개하였다.

〈표 3〉 사회복지사 셀프-임파워먼트 프로그램의 내용 요약

횡수	제 목	주요 주제	목 표	내 용
1	목 표 설정	집 단 규 칙 정하기	자발적 규칙 설정을 통한 소속감과 참여동기 고취	시간, 과정, 참여태도 요구사항, 주의사항 등과 관련된 규칙을 정한다
		개 인 목 표 설정	개인목표 설정을 통한 동기 부여	개인별 목표를 구체적인 문장으로 제시하고 현 상태를 점수로 표현한 후 이를 기록한다
2	나의 이야기	살 아 가 는 이야기	다양한 영역에서 자신을 규정하는 개념을 확인하고 이를 포괄하는 강점 및 에너지를 발견해냄으로써 스스로를 긍정적으로 규정	생태도를 중심으로 자기 삶의 '이야기'를 발표한다 → 집단성원들이 그 이야기 속의 핵심 강점 및 삶의 원동력을 규명하고 피드백한다 → 발표자가 동의하는 강점을 자신의 이야기로 표현한다
3	내 인 생 의 실패와 성공	내 인생의 성공담	자신의 레질리언스 파악 및 인식	삶의 과정에서 성공적이었던 일, 특히 어려웠던 장애물을 극복하고 성공으로 이끈 경험을 나누고 다음 사항들에 대해 답해본다 : 성공의 원동력, 여기서 발견하는 나의 강점, 이 경험이 미친 영향 등
4	성공 사례 실패 사례	사례를 통한 전문가로서 자기 발견	성공과 실패에 관련된 자신의 가치를 탐색하고 사례에 나타난 전문가로서의 강점과 보완할 부분을 규명	준비해 온 성공 및 실패사례를 발표하고 본인, 진행자, 구성원들의 다양한 의견을 들으며 다음 이슈들을 탐색한다 : 성공과 실패의 판단기준, 성공과 실패에 기여한 요인, 자신 있는 또는 없는 이유 등

<표 3> 이어서

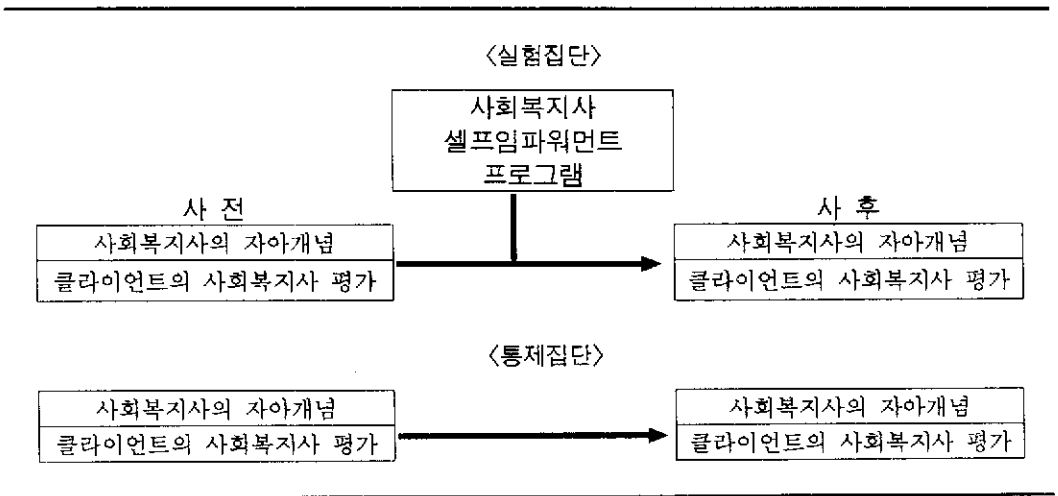
횟수	제목	주요 주제	목 표	내 용
5	가족 으로의 여행 I	구상화	성인으로서 조절감을 가질 수 있는 나의 존재 인식	· 심상을 통해 어린 시절과 현재의 가정 비교 후 차이점 및 나의 역할 변화를 중심으로 기술한다 · 밀림에서 기구로 구해지는 상상을 통해 가족성원이 된다는 것과 적절한 경계의 의미 토의한다
		매듭과 사슬	가족 상호연계성 및 자기 위치와 역할을 인식하고 변화 가능성 탐색	집단 성원이 손을 잡고 한 사람이 이끄는 대로 맞잡은 손 위 또는 아래로 다니기 → 한 성원이 나머지 가족에게 미치는 영향, 적절한 관계 및 역할(부모, 자녀 등), 대화, 문제 해결, 협력 등에 대해 논한다
6	가족 으로의 여행 II	가계도 발표 및 토의	가족이 사회복지사로서 나에게 영향을 준 부분을 이해하고 가족과 자신의 레질리언스 규명	과제로 수행해온 가계도와 정보수집과정에서의 경험을 공유하고 피드백 팀은 가족과 각 성원의 탄력성 파악에 중점을 두어 피드백한다
7	가족 으로의 여행 정리	가족조각 및 빈의자	가족과 미해결된 이슈에 대한 정리 및 통합	각각의 선호에 따라 가족조각이나 빈의자 기법을 시행하고 그 과정에서의 의견과 느낌을 공유한다
		여행 정리	가족관련 세션 정리	느린 점, 빠른 점, 새로이 다짐하는 바, 과정 중 자신과 가족의 변화 등을 발표하고 정리한다
8	문화적 가치	문화적 기원	자신과 가족의 문화적 기원 이해	문화적 가계도에서 문화적 기원이 되는 집단의 색을 찾고 이것이 섞일 때는 혼합하여 동질성과 이질성을 표현하도록 한다. 완성되면 돌아가며 이를 발표하고 다음 주제들에 대해 토의한다
		문화적 이슈 토의	사회사업 실천과 관련된 문화적 편견 고찰 및 문화적 민감성 향상	다음 문화와 관련된 주제를 활용하여 토의한다 : 전문가로서 가장 받아들이기 어려운 대상 또는 용이한 대상, 사회적 통념과 나의 가치관 탐색 및 대처방법 토의, 현장에서 발견하는 한국적 특성 등
9	윤리와 영성	영성적 생태도	자신의 영성, 가치, 윤리 체계 탐색 및 이해	영성적 생태도를 발표하고 그 안에서 형성된 자신의 영성적 특성, 가치, 윤리관 등을 탐색해 본다
		영성과 윤리 관련이슈 토의	한 인간으로서, 그리고 사회복지사로서 영성적, 윤리적 가치관 이해 및 활용성 탐색	다음 주제 중 주제를 선정하여 충분히 토의한다 : 삶의 의미, 이것이 삶의 방식이나 대인관계에 미친 영향, 윤리적, 사회적으로 자신의 긍정적인 면, 한국 상황에서 유용한 사회복지사 이미지 등
10	새로운 관점 사후 모임	나에 대한 새로운 관점	자신에 대한 새로운 틀을 정리하고 다시 바라보는 기회 제공	집단 성원 상호간 피드백을 적어 교환한 후, 자신이 생각하는 스스로의 강점과 한계를 정리
		목표달성 점검	달성하고자 했던 목표의 달성 정도 점검	1회 때 기록했던 점수와 비교하여 현재 상태를 기록하고 진전, 정체, 후퇴의 요인을 탐색한다
		평가	프로그램 내용 및 과정 평가	프로그램 참여소감을 공유하고 평가지에 기록한다

5. 연구방법

1) 연구모형 및 조사설계

본 연구에서는 실험집단과 통제집단을 설정한 후 실험집단에는 프로그램을 시행하고, 통제집단에는 프로그램을 실시하지 않은 상황에서 프로그램 사전과 사후에 전반적인 자아개념과 클라이언트에 의한 사회복지사 평가에 어떤 변화가 나타나는지를 비교하고자 하였다. 자아개념이 사회복지사의 셀프-임파워먼트 개념을 대신할 수는 없으나, 셀프-임파워먼트와 관련된 자기인식의 다양한 측면을 전체적으로 살펴볼 수 있는 항목이며 클라이언트에 의한 평가는 본 프로그램이 전문가로서의 사회복지사에게 미친 영향을 좀더 객관적으로 살펴볼 수 있기 때문이다. 본 연구의 모형은 다음 <그림 2>와 같다.

<그림 2> 효과성 검증 모형



2) 연구대상

프로그램의 진행은 본 연구자에 의해 이루어졌다. 본 연구자는 집단 성원들이 근무하고 있는 정신보건 분야와 동일한 분야에서 업무경험과 정신보건전문요원 1급 자격증을 소지하고 있으며, 정신보건 사회복지사들을 대상으로 실제 슈퍼비전도 제공하고 있다. 또한 Chicago Center for Family Health(CCFH)에서 레질리언스 모델과 강점 접근에 기초한 실무자 훈련과 슈퍼비전을 경험한 바 있다.

프로그램의 실시 대상은 정신보건사회복지사로 하였다. 정신보건법 제 7조2)에 의하면 정신보건사

회복지사라는 용어는 정신보건전문요원 중 사회복지사를 지칭하는 용어이나, 본 연구에서는 정신보건 분야에서 근무하고 사회복지사 1급 자격증 소지자를 지칭하는 용어로 사용되었다. 그 이유는 본 연구에는 정신보건 전문요원 수련 과정에 있거나 수련을 거치지 않고 정신보건분야에서 근무하는 사회복지사들도 포함되었기 때문이다.

정신보건 사회복지사는 사회복지 실천 영역에서 대표적인 임상사회복지사 중 하나로서, 다른 어느 분야의 사회복지사들보다도 전문적 이론과 기술 뿐 아니라 자기 이해와 성장이 필요한 집단이자, 클라이언트의 특성에 따른 소진의 경향이 높은 집단으로 인식되어 왔다(Acker, 1999; 장은숙: 1995). 특히 Acker(1999)의 연구 결과에 따르면 사회복지사의 연령과 경력이 낮을수록 적절한 서비스 능력을 갖추지 못하고 현실적인 정보가 부족하기 때문에 소진과 이직의 경향이 높다고 한다.

따라서 이러한 측면들을 고려하여 정신보건 분야에 근무하고 있으며 이 분야에서 경력이 3년 이하에 속하는 사회복지사를 실험대상으로 모집하였다. 대상 모집은 2001년 3월부터 서울·경기지역의 종합병원 정신과, 정신과 의원, 지역사회정신보건센터 및 사회복지시설 리스트에 의거하여 전화로 본 프로그램의 취지와 내용을 알리기 시작하여 선착순으로 12명의 실험대상을 확정하였다. 이들은 다시 프로그램 진행을 위해 6명씩 2집단으로 나뉘어졌다. 집단 A와 B의 구분 기준은 실험집단 성원의 프로그램 참여가능 요일에 따른 것이며 그 외에 다른 의도된 차이는 없었고 개입 방식과 상황에서도 가능한 한 차이가 없도록 배려하였다. 2집단을 동시에 진행한 것은 프로그램에 대한 객관적 평가와 효과성 검증을 위한 대상자 수 확보를 염두에 둔 것이었다. 한편, 통제집단은 본 프로그램에 참여하길 희망했으나 현실적 여건으로 참여하지 못한 성원과 차후 프로그램 참여의사를 밝힌 성원들 위주로 구성되었다. 따라서 실험집단과 통제집단이 난선적 할당에 의해 구성되었다고 볼 수 없으므로 본 연구는 유사실험설계에 해당된다. 본 프로그램에 참가한 대상자의 일반적 사항은 <표 4>와 같다.

2) 정신보건법시행령 (1998), 제 2조 2항 전문요원의 자격기준

“2급 정신보건사회복지사는 사회복지사업법에 의한 사회복지사 1급 자격소지자로서 보건복지부장관이 지정한 전문요원 수련기관에서 1년 이상 수련을 마친 자”, “1급 정신보건사회복지사는 고등교육법에 의한 대학원에서 사회복지학 또는 사회사업학을 전공한 석사학위 이상 소지자로서 보건복지부장관이 지정한 전문요원 수련기관에서 3년 이상 수련을 마친 자, 혹은 2급 정신보건사회복지사 자격취득 후 정신보건시설 또는 보건소에서 5년 이상 정신보건분야의 임상실무경험이 있는 자”

〈표 4〉 프로그램 참가자의 일반적 사항

집단	성원	성별	연령	학력	종교	결혼상태	정신보건전문요원자격	정신보건분야경력(개월)	정신보건외사회복지경력(개월)	근무지
A	a	여	26	대졸	기독교	미혼	없음	32	0	정신과의원
	b	여	26	대졸	천주교	미혼	2급	39	0	정신병원
	c	여	24	대학원재중	기독교	미혼	2급	23	0	정신보건센터
	d	여	26	대학원졸	없음	미혼	2급	25	15	종합병원 정신과
	e	여	24	대졸	불교	미혼	2급	20	0	정신병원
	f	여	23	대졸	천주교	미혼	수련중	15	12	사회복지시설
B	g	여	25	대학원졸	기독교	미혼	수련중	12	0	종합병원 정신과
	h	여	24	대학원졸	불교	미혼	2급	15	0	정신과의원
	i	여	25	대학원재중	기독교	미혼	없음	32	0	사회복지시설
	j	여	23	대졸	기독교	미혼	수련중	11	8	정신과의원
	k	여	30	대학원수료	없음	미혼	없음	24	9	정신병원
	l	여	24	대학원졸	없음	미혼	수련중	5	0	종합병원 정신과

참고로 10회 프로그램 동안 총 출석 횟수를 120회(12명×10회)로 할 때, 4회의 결석이 있었으므로 총 출석률은 97%이었다. 결석자에게는 이메일과 전화를 통해 그 날의 프로그램 내용을 정리해 줌으로써 프로그램의 흐름에 다시 합류할 수 있도록 하였다.

3) 진행

프로그램의 총 실시 기간에서 A집단은 2001년 4월 11일부터 같은 해 6월 13일까지, B집단은 4월 13일부터 6월 15일까지였다. 두 집단으로 나누어 진행된 프로그램은 모두 주 1회 오후 7시부터 10시까지 3시간 동안 진행되었다. 사전검사는 실험집단과 통제집단 모두 프로그램 시작 전인 4월 4일부터 10일간, 사후검사는 6월 16일부터 22일까지 이루어졌다. 설문지의 회수는 인편과 우편을 모두 활용하였다.

4) 측정도구 및 분석방법

본 프로그램의 대상자인 정신보건 사회복지사의 셀프-임파워먼트의 변화를 살펴보기 위하여 전반적인 자기인식에 대한 주관적 평가와 클라이언트에 의한 객관적 평가를 병행하였다.

우선 대상자의 자아개념은 정원식(1999)이 개발한 자아개념검사척도를 활용하였다. 이 척도는 한 개인이 처한 생활의 장에서 자기자신 및 그의 주위환경을 어떻게 느끼고 있는가를 알아보는 검사로서, 자기의 신체사항, 가족사항, 성격적인 면, 도덕적인 관념, 그리고 대인관계의 5가지 외적 측면과

그 개인의 동일성, 자아의 수용 및 만족 그리고 외적 행동의 적극성 등을 측정하는 도구이다. 이 척도들은 이미 신뢰도와 타당도가 표준화되어 있는 것으로서 각 하위척도의 신뢰도는 총 자아긍정 .90, 자아동일성 .75, 자아수용 .91, 자아행동 .83, 신체적 자아 .75, 도덕적 자아 .81, 성격적 자아 .87, 가정적 자아 .88, 사회적 자아 .88, 자아평가 .89이다.

사회복지사에 대한 클라이언트의 평가에서 나타난 변화를 측정하기 위해서는 Corrigan과 Schmidt 이 1983년에 제작한 상담자 평가질문지를 오경희가 1986년에 번안한 것을 사용하였다. 이 척도는 클라이언트에게 지각된 상담자의 전문성, 신뢰성, 호감을 평가하는 도구로서 신뢰도는 .91이다(행동과학연구소 편, 2000). 그리고 이 척도는 본 연구에 포함된 24명의 사회복지사(실험집단 12명, 통제집단 12명) 각 한 명당 사전 검사기간과 사후 검사기간 중 선착순으로 3명씩의 클라이언트를 무작위로 선정하여 평가하도록 하였다. 따라서 실험집단과 통제집단의 사전·사후 비교 단위는 세 명 클라이언트가 평가한 점수의 합이다.

통계 자료 분석에서는 본 프로그램의 효과성 측정을 위하여 실험집단의 사후검사와 사전검사의 차이값을 구하고 통제집단의 사후검사와 사전검사와의 차이 값을 구한 후 양자를 비교하는 방법 ($O_2 - O_1 : O_4 - O_3$)을 활용하였다. 그리고 이 차이의 유의미성을 검증하기 위하여 비모수 검정 중 독립 2표본 검정 방법인 Mann-Whitney U test를 이용하였다. 이 통계 방법은 t-test의 가정을 만족시키지 못할 때 가장 효율적인 대안으로 사용되고 있는 방법이다(채서일, 1998). 비모수 통계방법을 사용한 것은 실험집단과 통제집단이 각각 12명으로 일반적인 t-test를 하기에는 적은 숫자이고, 표본 추출 방법이 비확률적이었으므로 정상분포를 가정할 수 없기 때문이었다.

6. 연구 결과 및 분석

1) 실험집단과 통제집단의 동질성 비교

연구대상 모집과정에서 실험집단은 프로그램의 목적을 이해하고 참여를 선택할 수 있었던 반면 통제집단의 경우에는 참여가 불가능한 상황에 있는 성원들도 포함되었기 때문에 프로그램의 효과를 검증함에 있어서 실험집단의 프로그램에 대한 자기 선택 효과를 완전히 배제할 수 없을 것이다. 따라서 프로그램의 효과성을 좀더 객관적으로 검증하기 위해서 실험집단과 통제집단 간에 본 프로그램 참여 여부를 제외한 그 외 변수들에서 유사성을 보이고 있는지를 검증하였다. 다음 <표 5>는 명목변수에 해당하는 항목을 교차분석으로 분석한 것이고 <표 6>은 연속변수에 해당되는 항목을 Mann-Whitney U test로 비교한 것이다.

<표 5> 실험집단과 통제집단의 일반적 특성 및 차이 비교 1

항 목	구 분	빈도(%)		χ^2	p
		실험 집단	통제 집단		
성	여성	12	12		
	남성	0	0		
결혼 상태	미혼	12 (100.0)	9 (75.0)	3.43	.109
	기혼	0 (0.0)	3 (25.0)		
종교	없음	3 (25.0)	3 (25.0)	3.03	.388
	기독교	5 (41.7)	8 (66.7)		
	불교	2 (16.7)	0 (0.0)		
	천주교	2 (16.7)	1 (8.3)		
	기타	0 (0.0)	0 (0.0)		
학력	대졸	5 (41.7)	4 (33.3)	.311	.958
	대학원재학	2 (16.7)	3 (25.0)		
	대학원수료	1 (8.3)	1 (8.3)		
	대학원졸업	4 (33.3)	4 (33.3)		
전문 요원 수련	2급 수련 중	4 (33.3)	7 (58.3)	1.93	.381
	2급 자격 취득	5 (41.7)	4 (33.3)		
	해당 없음	3 (25.0)	1 (8.3)		
근무지	정신과의원	3 (25.0)	1 (8.3)	1.533	.821
	정신병원	3 (25.0)	3 (25.0)		
	종합병원 정신과	3 (25.0)	3 (25.0)		
	정신보건센터	1 (8.3)	2 (16.7)		
	사회복지시설	2 (16.7)	3 (25.0)		
	기타	0 (0.0)	0 (0.0)		
합		12 (100.0)	12 (100.0)		

<표 6> 실험집단과 통제집단의 일반적 특성 및 차이 비교 2

항 목	집 단	평 균	표준편차	평균순위	U	Z	p
연 령	실험(12)	25.00	1.90	10.63	49.50	-1.32	.198
	통제(12)	26.50	2.97	14.38			
정신보건분야 경력	실험(12)	21.08	10.02	12.33	70.00	-.116	.932
	통제(12)	21.42	11.29	12.67			
현 근무지 경력	실험(12)	15.67	10.58	12.88	67.50	-.262	.799
	통제(12)	13.33	9.39	12.13			

<표 4>와 <표 5>의 내용을 종합해 보면 효과성 검증에 영향을 줄 수 있는 일반적 변수들, 즉 성, 결혼상태, 종교, 학력, 전문요원 수련상태, 현재 근무기관, 연령, 정신보건분야 경력, 현 근무지 경력 등에서 실험집단과 통제집단 간에 유의미한 차이가 없는 것으로 입증되었다. 따라서 프로그램 개입 전 이 두 집단은 주요 일반적 사항에서 거의 동질적인 집단임을 알 수 있다.

〈표 7〉은 본 연구에서 측정하고자 하는 자아개념 및 클라이언트에 의한 사회복지사 평가에 대한 실험집단과 통제집단의 사전 동질성을 여부를 조사한 것이다.

〈표 7〉 자아개념 및 클라이언트에 의한 사회복지사 평가에 대한 실험집단과 통제집단의 사전 비교

항 목	집단	평균	표준편차	평균순위	U	Z	P	
자 아 개 념	총 자아긍정	실험(12) 통제(12)	327.50 336.17	18.90 16.11	11.33 13.69	58.00	- .81	.44
	자아동일성	실험(12) 통제(12)	117.25 119.50	7.20 6.63	11.63 13.38	61.50	- .61	.55
	자아수용	실험(12) 통제(12)	102.50 106.25	6.64 6.84	10.75 14.25	51.00	-1.22	.24
	자아행동	실험(12) 통제(12)	107.75 106.25	7.46 5.57	11.79 13.21	63.50	- .49	.63
	신체적 자아	실험(12) 통제(12)	64.50 67.08	6.39 5.98	11.21 13.79	56.50	- .90	.38
	도덕적 자아	실험(12) 통제(12)	67.50 68.67	2.75 5.82	10.33 14.67	46.00	-1.52	.14
	성격적 자아	실험(12) 통제(12)	63.67 65.92	6.20 5.18	11.71 13.29	62.50	- .55	.59
	가정적 자아	실험(12) 통제(12)	66.33 69.42	5.63 4.06	10.33 14.67	46.00	- .81	.14
	사회적 자아	실험(12) 통제(12)	65.50 65.08	4.34 3.47	13.38 11.63	61.50	- .61	.55
	자아평가	실험(12) 통제(12)	29.42 28.17	3.09 4.20	13.75 11.25	57.00	- .87	.41
	클라이언트에 의한 사회복지사 평가	실험(12) 통제(12)	201.00 195.08	27.71 23.94	12.96 12.04	66.50	- .32	.76

여기서 보듯이 자아개념의 항목들에 따라서 실험집단과 통제집단에 약간씩 차이가 나타나고 있으나 이것이 통계적으로 유의한 수준은 아닌 것으로 검증되었다. 따라서 각 항목들에 대해서 프로그램 시행 이전 실험집단과 통제집단은 유사한 집단인 것으로 볼 수 있겠다.

2) 프로그램이 사회복지사의 자아개념에 미친 영향

사회복지사 셀프-임파워먼트 프로그램을 시행한 실험집단의 사전·사후 자아개념의 변화량과 프로그램의 시행하지 않은 통제집단의 사전·사후 자아개념의 변화량에 차이가 있는지를 비교분석한 결과는 다음 〈표 8〉과 같다.

<표 8> 사회복지사 셀프-임파워먼트 프로그램이 자아개념에 미친 영향

항 목	집 단	변화량 평균	변화량 표준편차	평균순위	U	Z	P
자 아 개 념	총 자아긍정	실험(12) 통제(12)	15.92 -4.75	18.87 10.94	16.21 8.79	27.50	-2.57 .004
	자아동일성	실험(12) 통제(12)	3.75 -2.27	8.70 7.88	15.00 10.00	42.00	-1.74 .045
	자아수용	실험(12) 통제(12)	5.92 .33	3.92 5.50	15.83 9.17	32.00	-2.31 .010
	자아행동	실험(12) 통제(12)	3.75 -2.42	6.12 5.71	15.79 9.21	32.50	-2.28 .010
	신체적 자아	실험(12) 통제(12)	2.50 -1.33	5.35 5.16	14.92 10.08	43.00	-1.68 .051
	도덕적 자아	실험(12) 통제(12)	1.33 -1.17	3.08 4.69	15.58 9.42	35.00	-2.16 .017
	성격적 자아	실험(12) 통제(12)	5.33 -.08	4.60 4.94	15.75 9.25	33.00	-2.26 .012
	가정적 자아	실험(12) 통제(12)	5.83 .08	6.93 5.38	15.67 9.33	34.00	-2.20 .014
	사회적 자아	실험(12) 통제(12)	1.42 .75	3.78 3.44	13.13 11.88	64.50	-.44 .336
	자아평가	실험(12) 통제(12)	-.25 5.551E-17	2.80 3.19	12.63 12.38	70.50	-.09 .466

전체 자아개념을 나타내는 총 자아긍정 뿐 아니라 자아동일성, 자아수용, 자아행동, 도덕적 자아, 성격적 자아, 가정적 자아의 항목에서 실험집단과 통제집단 간에 통계적으로 유의미한 차이가 발견되었다. 그리고 전반적으로 실험집단은 각 항목에서 사전에 비해 사후에 향상을 보인 반면, 통제집단에서는 감소경향을 보이는 항목들도 있음을 볼 수 있다. 통제집단의 이런 양상은 평균으로의 회귀 등 통계적으로 해석될 수도 있겠으나, 사회복지사들에 대해서도 아무 개입이 없는 경우 소진 등에 노출될 가능성도 고려해 볼 수 있겠다. 특히 본 조사의 기간이 업무가 시작 초기인 4월에 사전 조사가 이루어지고 중반기에 접어드는 6월에 사후조사가 이루어졌다는 점에서도 이 같은 추측을 해 볼 수 있다. 각 항목에 대한 해석과 대상자인 사회복지사에게 있어서 갖는 의미는 다음과 같다.

(1) 총자아긍정

이는 자아개념을 대표하는 가장 중요한 점수로서 자기존중감을 나타내는 점수이다. 이 점수가 높을수록 자신에 대해 좀더 긍정적이고 가치감을 느끼며 보람있는 삶을 영위하는 사람으로 인식한다는 것을 의미한다(정원식, 1999). 사회복지사에 대한 기존 연구들에서는 자기존중감이 높을수록 당면한 문제에 잘 대처하고, 소진을 덜 경험하며, 스트레스로 인한 부정적 영향을 감소시킬 수 있다고 한다

(Weisberg, 1988 ; Weigel et tal., 1989, 문정화, 2000에서 재인용). 또한 자기존중감은 수퍼바이저급 사회복지사의 직무만족에 영향을 주는 요인으로서 그 유의성도 보고되고 있다(Pouline, 1995). 따라서 <표 8>에서 보듯이 실험집단에서 사전사후 총자아긍정 변화량이 통제집단에 비해 통계적으로 유의하게 증가한 것은 본 프로그램에 의한 실험집단의 자기존중감의 향상을 입증해주는 결과라고 할 수 있다. 자기존중감이 인간 개인의 존재의 가장 강력한 힘이며, 셀프-임파워먼트의 핵심 요소라고 할 때 (Bandura, 1994 : 박원우, 1998), 이는 본 프로그램이 궁극적으로 대상자의 셀프-임파워먼트에 기여한 것으로 볼 수 있겠다. 이러한 결과는 본 프로그램이 다양한 측면에서 자신의 강점과 약점을 강점 중심 관점에서 재 이해하고 각 성원의 미해결되었던 이슈들을 다루었다는 점에서 기인한 것으로 사료된다.

(2) 자아동일성

자아동일성은 한 개인이 자신을 어떤 존재로 지각하는지를 나타내는 척도로서 이 점수가 높은 사람일수록 자존심과 자긍심이 높고 자신의 처지에 대해 긍정적인 태도를 갖는다고 한다(정원식, 1999). 표 8에서 보듯이 이 항목에서 프로그램 사전·사후에 실험집단이 통제집단에 비해 유의미한 향상을 보인 것은 본 프로그램이 대상자들의 일관성 있는 긍정적 자기 개념 형성에 도움을 주었다는 것으로 해석될 수 있다. 자신의 처지를 좀 더 긍정적으로 인식하고 자신이 타인으로부터 존중받을 만하다고 느끼게 된 것은 아직 사회복지사에 대한 대중의 인식이나 현실적 여건이 부족한 상황에서 셀프-임파워먼트를 위한 의미있는 결과라고 하겠다. 외부의 변화가 수반되지 않더라도 자신을 긍정적으로 인식하게 되는 것이 미시적 임파워먼트의 개념이기 때문이다(Gutierrez, 1990).

(3) 자아수용

Gutierrez(1990)는 자신을 수용하지 못하고 스스로를 비난하는 사람은 동기가 저하되고 우울감을 느끼기 쉬우며 상황의 변화에 대해 비관적인 경향을 보인다고 한다. 따라서 자기비난을 감소시키는 것은 줄이고 스스로를 수용하도록 하는 것은 미시적 수준에서의 임파워먼트를 위한 중요한 과정이라고 한다. 박원우(1998) 역시 자기수용, 즉 잠재적인 자기 자신으로부터 스스로를 인정하고 존중하는 것이 셀프-임파워먼트의 주 요소라고 보았다. 따라서 표 8에서 보듯이 실험집단에서 통제집단에 비해 프로그램 이후 자아수용 점수가 유의하게 향상된 것은 자신에 대한 기대와 행동화, 그리고 이에 대한 만족감이 모두 강화된 것으로 해석될 수 있다(정원식, 1999). 특히 이 항목은 자아동일성 및 자아행동과 같이 해석되는데 표에서 보듯이 실험집단에서 통제집단에 비해 이 항목 뿐 아니라 이와 같이 해석되는 자아동일성 및 자아행동 모두가 유의미한 변화를 가져온 것은 균형있는 자아개념의 향상이 나타났음을 의미한다.

(4) 자아행동

자아행동 점수는 자신의 행동을 어떻게 지각하고 자신의 행동방식을 얼마나 긍정적으로 보는가

하는 것을 알 수 있으며 이 점수가 높은 사람은 자신의 생활의 장에서 알맞게 적극적으로 행동하는 사람이라고 한다(정원식, 1999). 따라서 표 8에서와 같이 이 프로그램에 참석한 실험집단의 자아행동의 변화량이 통제집단에 비해 유의도 .05수준에서 크다고 입증된 것은 본 프로그램이 대상자들의 적극적 행동방식에 도움이 된 것을 나타내는 것이라고 하겠다. 적극적 행동이나 추진력 등은 임파워먼트의 산물로 간주되어 온 만큼(Kinlaw, 1995) 이러한 결과는 프로그램 효과의 한 측면을 보여주는 것으로 해석될 수 있다.

(5) 신체적 자아

이 항목에서 점수가 높은 사람은 자신의 신체상황을 긍정적으로 보는 사람이다(정원식, 1999). Umiker(1993)는 자긍심이 셀프-임파워먼트의 중요한 요소라고 보고 자긍심을 높이기 위한 전략 중 하나로서 건강과 체격에 신경 쓸 것을 권유하고 있다. 신체적 상황과 임파워먼트의 관계에 대한 실증적 연구는 거의 찾아볼 수 없지만, 이는 신체적 여건이 중요하지 않기 때문이 아니라 오히려 당연시 되는 요소이기 때문으로 해석된다. 그러나 <표 8>에서 보듯이 본 프로그램이 실험집단의 신체적 자아에는 유의미한 변화를 가져오지 못한 것으로 나타났다. 이는 본 프로그램이 신체적 측면을 다루고 있지 않기 때문에 예상할 수 있는 결과라고 하겠다.

(6) 도덕적 자아

도덕적 자아란 개인의 도덕적 준거체계가 어떠한가를 의미한다(정원식, 1999). 즉, 도덕적 가치, 자기 자신의 인간 됨에 대한 선악의 의식 등, 자기 자신의 윤리적 면을 본인 스스로 어떻게 느끼는가를 알아보는 것으로서 점수가 높을수록 도덕적 기준이 높다고 해석된다. 따라서 위의 표 8에서 보듯이 도덕적 자아 점수에서 실험집단과 통제집단의 사전·사후 변화량을 순위 비교한 결과 그 차이가 유의미한 것으로 나타난 것은 본 프로그램이 대상자의 윤리적 측면에 긍정적 영향을 미쳤음을 보여주는 것이다. 또한 윤리성, 즉 그 사회나 조직의 가치와 규범을 수용하고 그에 부합하는 정도는 개인 임파워먼트의 중요한 요소로 인식되어 왔기 때문에(Kinlaw, 1995; Gray, 1998), 이러한 결과는 셀프-임파워먼트의 한 측면을 입증하는 것으로 볼 수 있다. 임파워먼트된다는 것은 유능성을 갖고 이를 외부로 표현하는 것인데 이 과정에서 윤리성이나 규범의 준수가 따르지 않는다면 진정한 유능성이 발현될 수 없다는 것이다. 사회복지사에게 있어서도 윤리성이나 도덕성은 사회복지사의 임무이자 클라이언트의 권리로 인식되어 왔다. 사회복지사는 클라이언트에 대해서 뿐 아니라 동료에 대해서, 기관에 대해서, 그리고 사회전체에 대해서 옳은 것과 바람직한 것을 결정하는 책임과 권한을 갖고 있기에 윤리성이 더욱 강조되는 전문직이기 때문이다(Reamer, 1998).

(7) 성격적 자아

이 항목은 개인의 자기존중감, 한 사람으로서 자족의 느낌, 및 자기 성격에 대한 자기평가를 의미하는 것으로서 이 점수가 높을수록 안정되고 바람직한 성격특성을 소유하고 있다고 본다(정원식, 1999).

〈표 8〉에서 보면 실험집단은 통제집단에 비해 사전사후 변화량이 유의하게 증가된 것을 볼 수 있다. 이는 곧 본 프로그램을 통해 대상자들이 자신의 성격을 좀더 긍정적으로 인식함으로써 자기존중감이 향상되었다고 볼 수 있겠다.

사회복지사의 성격과 개입의 효과성에 대한 연구는 드물지만 사회복지 실천은 사회복지사와 클라이언트간의 관계를 통해 이루어지므로 성격적 영향은 무시할 수 없을 것이다. 사회복지 실천에 있어서 실천기술이란 사회복지사의 지식과 재능, 그리고 자원 뿐 아니라 자신의 성격을 능숙하게 활용하는 개념이기 때문이다(김혜란 외, 2001). 따라서 본 프로그램을 통해 대상 사회복지사들이 자신의 성격을 좀더 안정적이고 바람직하게 인식하게 된 것은 사회복지사의 역량 강화에 있어서 의미있는 결과라고 하겠다.

(8) 가정적 자아

가정적 자아는 한 가정의 일원으로서 자신의 인간적 가치가 인정받고 있으며 얼마나 원만한 가정 생활을 누리는가를 보여주는 항목이다. 따라서 이 점수가 높으면 가정생활에 긍지를 갖고 가정 내 불화나 갈등이 해결된 사람으로 평가된다(정원식, 1999). 위의 표에서 보듯이 실험집단의 변화량이 통제집단의 변화량에 비해 유의도 .05수준에서 의미있게 나타나 본 프로그램이 대상자들의 가정적 자아에 긍정적으로 기여한 것으로 해석된다. 이는 본 프로그램이 사회복지사의 가족 경험의 이해와 해결을 강점 중심의 시각에서 다루도록 할애하고 있는 것과 관련된 결과로 보인다.

사회복지사의 실천기술 중 가장 기초적인 것으로 자기이해의 기술이 제시되며 그 중 가장 핵심적인 요소 중 하나는 자신의 가족적 배경과 상황에 대한 이해이다(김혜란 외, 2001). 또한 Sheafor 등(1997)은 사회복지사의 가정생활이 안정적이고 적절한 경계를 갖고 있을 때 유능한 사회복지사가 될 수 있다고 하였다. 따라서 본 프로그램에 참석한 사회복지사들의 가정적 자아가 향상된 것은 그만큼 유능한 사회복지사로서 임파워먼트 되었다는 것을 보여주는 것이라고 할 수 있다.

(9) 사회적 자아

사회복지사는 인간을 다루는 전문직이므로, 특히 대인 서비스에 종사하는 임상사회복지사에게 있어 대인관계에 대한 자신감은 중요한 요소일 수밖에 없을 것이다. Sheafor 등(1997)은 사회복지사가 클라이언트와 적절한 전문적 관계를 유지하기 위해서는 의미 있는 관계와 우정에 대한 욕구가 전문적 관계 밖에서도 충족되어야 한다고 하였다. 즉, 일반적인 가족, 친지 관계에서도 지지와 건설적 비평을 통한 다양한 욕구충족이 이루어져야 한다는 것이다. 이런 측면에서 Hartman(1993)은 사회복지사의 파위의 근원 중 하나로서 대인관계 기술을 지적하고 있다.

그러나 〈표 8〉에서 보듯이 실험집단과 통제집단의 사전·사후 변화량의 차이가 통계적으로 다르다는 것이 입증되지 않았다. 숫자상으로는 실험집단의 변화량이 통제집단보다 약간 더 증가한 것으로 보이나 이것이 통계적으로 유의한 수준은 아니었다. 그 이유를 살펴보기 위해 자료를 분석한 결과 우선 실험집단과 통제집단 모두 이미 사전에 사회적 자아의 점수가 평균 이상에 이르고 있어서 더 이상

증가할 여지가 많지 않았다는 것을 알 수 있었다. 척도 개발과정에서 나타난 기준집단의 사회적 자아의 평균 점수는 57.06(표준편차 7.58)인데 비해 <표 6>에서 보듯이 사전에 실험집단과 통제집단의 평균은 각각 65.50과 65.08로 측정되었다. 이것은 본 연구의 대상들이 사회복지사라는 대인 전문직에 속하는 사람들이기 때문에 일반인에 비해 대인관계에 대한 점수가 보다 높은 경향을 보이는 것으로 짐작된다. 또 다른 이유로는 본 프로그램이 셀프-임파워먼트 프로그램으로서 개인 내적인 부분에 초점을 두었기 때문에 타인으로부터 영향을 주고받는 대인관계 부분에서는 직접적인 효과를 가져오지 못했으리라는 점을 추측할 수 있다. 마지막으로 사회적 자아란 타인으로부터의 피드백을 반영하는 것이므로 이 부분에 대한 인식변화는 자기 자신에 대한 평가보다는 좀더 시간의 경과가 필요할 수 있다는 것이다. 결국 이런 가정들이 타당성을 얻기 위해서는 추후 검사를 통한 계속적 변화과정에 대한 추적과 외부 요인에 대한 통제가 필요할 것이다.

(10) 자아평가

자아평가 항목은 건전하고 정상적인 자기비판 능력을 측정하는 것으로서 극단적인 점수(99% 이상)를 받으며 방어체계가 결핍된 것으로 해석된다. 반면 점수가 지나치게 낮으면 방어적인 특성이 높아져 전체 점수가 의도적으로 조작된 것으로 볼 수 있다. 따라서 이 점수를 통해 위에 나타난 결과를 좀더 객관적으로 파악할 수 있다.

실험집단과 통제집단의 자아평가 사전사후 점수를 비교한 결과 사전에는 실험집단 29.42, 통제집단 29.17이었으며 사후에는 실험집단 28.17, 통제집단 29.17로 거의 유사한 수치를 보이고 있었다. 따라서 표 8에서 나타난 바와 같이 통계적으로 실험집단과 통제집단 간에 사전 사후 차이점은 발견되지 않았다. 그러나 수치들은 모두 표준 수치의 중간 정도에 해당되는 것으로서(정원식, 1999) 이는 대상자들이 보여준 위의 결과들이 지나친 방어나 자기 비판 능력의 결여에 의한 것이 아님을 보여준다고 하겠다.

3) 프로그램이 사회복지사에 대한 클라이언트의 평가에 미친 영향

사회복지사의 셀프-임파워먼트가 인간적 측면과 전문적 측면을 모두 의미한다고 할 때, 앞의 자아 개념이 인간적 측면에 해당되는 것이라면 이 클라이언트에 의한 평가는 사회복지사의 전문적 측면에 해당되는 평가라고 할 수 있다. 즉, 사회복지사가 셀프-임파워먼트되어야 하는 이유는 궁극적으로 전문가로서 클라이언트에게 양질의 서비스를 제공하기 위한 것이라고 할 수 있다. 따라서 본 프로그램을 통해 사회복지사가 자기 자신에 대한 인식이 변화되는 것 못지않게 클라이언트가 자신에게 서비스를 제공하는 사회복지사에 대해 내리는 평가에 영향을 주는 것도 중요할 것이다. 본 연구에서 이런 측면을 살펴보기 위하여 상담자 평가 질문지를 통해 실험집단과 통제집단을 대상으로 사전사후 검사를 실시하였다. 그 결과는 다음 표와 같다.

〈표 9〉 사회복지사 셀프-임파워먼트 프로그램이 클라이언트에 의한 사회복지사 평가에 미친 영향

항 목	집 단	변화량평 균	변화량 표준편차	평균순위	U	Z	p
클라이언트의 사회복지사 평가	실험(12) 통제(12)	15.17 - 4.00	27.64 25.64	15.21 9.79	39.50	-1.88	.030

〈표 8〉에서 보듯이 실험집단과 통제집단의 사전·사후 변화량 평균순위 비교 결과 실험집단의 향상이 통계적으로 의미 있는 것으로 나타났다. 그러나 실험집단의 향상과 더불어 통제집단의 감소 양상도 관찰되는데 여기에는 이 평가가 사전과 사후에 동일한 클라이언트에 의해 이루어진 것이 아니라 사전과 사후에 선착 순 3명의 클라이언트가 평가한 것이므로 사전과 사후라는 요소 외에 평가자의 변화에 영향을 받을 수 있었다는 점이 고려되어야 할 것이다. 따라서 위의 결과를 일반화하는 데에는 매우 신중해야 할 것으로 보인다. 단, 실험집단과 통제집단에게 이러한 조건은 동일하였으며, 이 가운데서도 실험집단의 변화가 나타났다는 것에 주목하는 것이다.

여기서 사용된 척도는 클라이언트에게 지각된 사회복지사의 전문성, 신뢰성 및 호감을 평가하는 것이었으므로 본 프로그램이 이러한 부분들에서 사회복지사의 변화에 도움이 된 것으로도 볼 수 있다. 전문성, 신뢰성, 호감을 주는 정도들은 모두 클라이언트와의 관계형성을 위해 필요한 요소로서 문제해결의 중요한 도구로 활용될 수 있기에 더 의미가 있다고 하겠다(김혜란 외, 2001; 양옥경 외, 2001).

이러한 결과는 본 프로그램이 대상자들에게 클라이언트의 입장에서 서비스 수혜자가 되어 보고, 강점 중심의 접근을 스스로 체화할 수 있는 기회를 제공하고자 한 점에서 그 이유를 찾을 수 있을 것이다.

7. 결론 및 제언

우리나라에 사회복지사라는 전문직이 도입된 이래로 많은 교육제도 및 실천 영역의 개발과 더불어 다수의 사회복지사 배출되고 있다. 그러나 최근 사회복지계에는 이러한 양적 성장 못지 않게 질적인 측면을 재고해야 한다는 주장이 계속 제기되고 있다. 이의 일환으로 2003년부터 사회복지사 국가자격 제도를 시행하도록 함으로써 사회복지사에게 요구되는 적절한 지식과 기술을 비롯한 전문성을 갖추도록 요구하고 있다. 그러나 이러한 단일 시험제도로는 사회복지사의 자격을 갖추도록 하는 데에 한계가 있을 수밖에 없기 때문에 보수교육 및 재교육이나 실무 훈련의 기회를 제공해야 한다는 주장이 제기되고 있다(양옥경 외, 2000). 그만큼 아직 우리나라에는 학교 교육을 제외하고는 사회복지사의 지속적인 훈련을 위한 기회가 매우 제한되어 있는 것이 사실이다. 따라서 실천현장의 많은 사회복지사들이 수퍼비전이나 실무훈련을 추구하면서도 실질적인 기회를 접하지 못하고 개인적인 해결책을 모색하거나 타 전문직의 훈련 프로그램을 전전하는 것을 목격하게 된다. 그러나 사회복지사의 훈련은 사회

복지의 관점과 특성을 반영하고 자신의 훈련을 통해 궁극적으로 클라이언트에게 긍정적인 영향을 줄 수 있는 것이어야 할 것이다.

이에 본 연구에서는 사회복지사를 강점관점에 근거하여 훈련시킴으로써 전문가로서의 자기활용성을 향상시키는 데에 목적을 두고 개발된 셀프-임파워먼트 프로그램을 소개하고 사회복지사의 자아개념과 클라이언트의 평가에 의해 그 효과성을 살펴보았다. 그 결과 실험집단 사회복지사의 다양한 자아개념과 클라이언트에 의한 평가 측면에서 통제집단에 유의미한 향상이 보고되었다. 이러한 결과는 본 프로그램이 사회복지사들의 임파워먼트에 기여함으로써 클라이언트에 대한 서비스 질 향상에 일조할 수 있는 가능성을 보여주는 것이라고 하겠다.

그러나 본 프로그램과 연구의 결과를 이해함에 있어서 다음 몇 가지 한계점들이 고려되어야 할 것이다. 우선 본 프로그램은 구조상 임파워먼트의 개념을 개인적 차원에 한정된 셀프-임파워먼트에 국한한 것이므로 임파워먼트를 위한 구조적, 현실적 조건들은 반영하지 못한 한계점이 있다. 효과성 측정에 있어서는 실험집단과 통제집단의 구성과정에서 대상자들의 참여의지 및 여건이 반영되어 무작위 표집의 조건을 확보하지 못하였다. 또한 프로그램이 두 집단으로 나뉘어 시행되었음에도 불구하고 수적 확보를 위해 이들 집단을 합쳐서(pooling) 통계작업을 진행함으로써, 두 집단 간 있을 수 있는 차이까지는 결과에 반영하지 못하였다. 그리고 프로그램의 효과성을 사전, 사후 검사로만 한정하였기 때문에 프로그램에 의한 장기적인 효과는 알 수 없었다. 이런 이유로 본 연구에서 나타난 결과를 일반화하거나 프로그램 효과의 지속성을 논하는 데에는 한계가 있을 수밖에 없겠다.

이러한 한계들을 극복하고 본 프로그램을 실천 현장에서 유용한 프로그램으로 활용, 발전시켜 가기 위해서, 그리고 본 프로그램의 효과성을 좀 더 정확하게 측정하기 위해서 다음 몇 가지 제안을 하고자 한다.

우선 프로그램 측면에서 살펴보면, 첫째는 프로그램의 명칭을 적절한 국어단어로 바꾸는 작업이 필요하다. 여기서는 셀프-임파워먼트라는 원어 발음 그대로 표기하였는데 그 이유는 권한부여, 역량강화, 능력고취 등 다양한 번역용어가 혼재하는 상황에서 어느 한 개념을 선택함으로써 프로그램의 의미를 한정짓고 싶지 않았기 때문이었다. 그러나 앞으로 프로그램의 실천경험과 대상자들의 의견을 취합하여 적절한 국어명칭으로 전환하는 것이 필요하겠다. 둘째, 셀프-임파워먼트 프로그램의 효과성을 유지, 또는 향상시키기 위해서는 사후관리 차원의 프로그램을 모색하는 것이 필요할 것이다. 그 형태로는 지지집단이나 공부모임(Study Group)으로의 연결, 또는 프로그램과 연결된 후속 프로그램의 개발 등을 생각해 볼 수 있겠다. 셋째, 본 프로그램은 셀프-임파워먼트라는 용어에서 알 수 있듯이 사회복지사의 개인적 인식 측면에 중점을 두고 있다. 그러나 사회복지사의 포괄적인 임파워먼트를 위해서는 구조적인 접근이 병행되어야 하므로 앞으로 사회복지사의 셀프-임파워먼트에 대한 지속적인 연구와 더불어 집단적, 조직적, 또는 환경적 차원의 임파워먼트간 관계에 대한 연구가 필요할 것이다. 그리고 이를 포괄하는 통합적 사회복지사 임파워먼트 모델이 개발되어야 할 것이다.

다음은 효과성 측정 면에서 첫째, 객관적인 효과성 평가를 위해 실험집단과 통제집단의 동질성을 확보하며, 집단을 합쳐서 통계처리를 하는 경우 각 집단 간 비교를 병행해야 할 것이다. 둘째, 본 프로

그럼에 의한 효과 지속성 및 자발적이고 지속적인 셀프-임파워먼트 개념이 실질적으로 나타나는지를 알아보기 위해서는 좀더 다양한 측면에 대한 지속적인 추적 조사와 구조적 환경과의 관련성을 고려한 변화 관찰이 필요할 것이다. 셋째, 정신보건 영역의 사회복지사들 외에 다양한 분야의 사회복지사들을 대상으로 프로그램을 시행하고 그 효과성을 검증해 가는 노력을 통해 본 프로그램의 보편적 유용성을 입증해 가야 할 것이다.

마지막으로 프로그램 진행에 있어서 본 프로그램이 사회복지사를 대상으로 하는 집단 프로그램이기 때문에 일반인에 비해 관련 주제에 관심이 많고 더 적극적일 수도 있지만, 사생활이나 비밀유지에 대해 더 민감하며 프로그램에 대해 관찰자인 제3자적 입장을 취할 수 있다는 점들도 고려되어야 할 것으로 보인다.

이러한 노력들을 통해, 본 프로그램이 일회적이고 개인적인 프로그램이 아닌 지속적이고 제도적인 프로그램으로 자리잡고, 사회복지사의 임파워먼트를 위한 유용한 도구로서 사회복지사들의 성장과 발전에 기여하며, 이를 통해 궁극적으로 클라이언트에게 더 유용한 서비스를 제공하는 데에 도움이 될 수 있길 기대한다.

참 고 문 헌

- 강철희·윤민화. 2000. "사회복지사의 임파워먼트에 영향을 미치는 요인에 관한 연구", 한국사회복지학, 제41권, pp. 7-42.
- 김우택. 1997. 조직 구성원의 역량제고를 위한 임파워먼트 과정에 관한 연구 : 자기 효능감을 중심으로, 서강대학교 경영학과 박사학위 논문.
- 김혜란·홍선미·공계순. 2001. 『사회복지실천기술론』, 서울 : 나눔출판.
- 문정화. 2000. 노인주간보호사업 종사자의 Burnout에 관한 연구, 이화여자대학교 사회복지학과 석사학위 논문.
- 박원우. 1998. 『임파워먼트 실천 매뉴얼』, 서울 : 시그마컨설팅그룹.
- 백종일. 1997. 『효과적인 Empowerment와 권한위임』, 서울 : KRIC.
- 양옥경·김미옥. 1999. "사회복지실천에서의 권한부여 모델에 관한 고찰", 사회복지, 99년 겨울호, pp. 155-172.
- 양옥경·김현미·이혜경. 2000. "사회복지사의 자격제도", 제9회 전국사회복지사대회 전진대회 자료집, pp. 64-68.
- 양옥경 외. 2001. 『사회복지실천론』, 서울 : 나눔출판.
- 장운숙. 1995. 정신의료사회사업가의 소진과 업무환경에 관한 연구, 숭실대학교 사회사업학과 석사학위논문.
- 정원식. 1999. 『자아개념검사 : 검사법 요령』, 서울 : 코리안 테스트 센터.
- 채서일. 1998. 『사회과학 조사방법론』, 서울 : 학현사.
- 최명민. 2001. 사회복지사 셀프-임파워먼트 프로그램의 개발 및 효과성 연구 : 정신보건 사회복지사를 중심으로, 이화여자대학교 박사학위논문.
- 행동과학연구소(고려대학교부설)편. 2000. 『심리척도 핸드북Ⅱ』, 서울 : 학지사.
- Aponte, H. 1994. 『빵과 영혼: 빈곤 가족을 위한 생태구조적 가족치료 모델』, 1995, 엄예선 외 공역, 서울 : 하나출판사.
- Aponte, H. 1995. 빈곤가족과 가족치료, 가족치료 워크샵 자료집.
- Mills, D. Q. 1994. 『자율경영팀을 위한 임파워먼트』, 1999, 송경근·윤종수 역, 서울 : 한언.
- Sheafor, B., Horejsi C., & Horejsi, G. 1997. 『사회복지실천 기법과 지침』, 1998, 서울대 사회복지실천연구회 역, 서울 : 나눔출판.
- Vogot J. F. & Murrel, K. L. 1990. 『경영혁신 임파워먼트』, 1995, 김성구 역, 서울 : 고려원.
- Acker, M. G. 1999. "The Impact of Clients' Mental Illness on Social Worker's Job Satisfaction and Burnout", *Health & Social Work*, Vol. 24(2), pp. 112-119.

- Bandura, A. 1977. "Self-efficacy: Towards a Unifying Theory and the Organization", *Psychological Review*, Vol. 84, pp.191-215.
- Bandura, A. 1994. "Our urgent need for self-esteem", *Executive Excellence*, May, pp.14-15.
- Black, P. N. Jeffreys, D., & Hartley, E. K. 1993. "Personal History of Psychosocial Trauma in The Early Life of Social Work and Business Student", *Journal of Social Work Education*, Vol. 29(2), pp.171-180.
- Block, P. 1987. *The Empowered Manager*, San Francisco : Jossey Bass.
- Boyd-Franklin, N. 1989. *Black Families in Therapy: A Multisystems Approach*, New York : Guilford.
- Conger, J. A. & Kanungo, R. N., 1988. "The empowerment process: Integrating theory and practice", *Academy of Management Review*, Vol. 13, pp. 471-482.
- Coombes, K. & Anderson, R. 2000. "The Impact of Family of Origin on social Workers from Alcoholic Families", *Clinical Social Work Journal*, 28(3), pp.281-302.
- Deacon, S. A. 1999. "Explore Your Family: An experiential family-of-origin workshop", *Family Therapy*, Vol. 26(2), pp. 87-101.
- Dubois, B & Miley, K. K. 1996. *Social Work An Empowering Profession*, Boston: Allyn and Bacon.
- Frans, D. J. 1993. "A Scale for Measuring Social Worker Empowerment", *Research on Social Work Practice*, Vol. 3, pp.312-328.
- Freud, S. 1937. "Analysis Terminable and Interminable". In *The Standard of Edition of The Complete Psychological Works of Sigmund Freud*, 23, J. Strachy (Ed. and Trans.). New York : Norton.
- Gray, S.T. 1998. *Evaluation with Power: A new approach to organizational effectiveness, empowerment, and excellence*, San Fransisco : Jossey -Bass.
- Gutierrez, L. 1990. "Working with Women of Color", *Social Work*, Vol. 35, pp.149-153.
- Gutierrez, L., GlenMaye, L., & Delois, K. 1995. "Organizational Context of Empowerment Practice: Implication of social work administration", *Social Work*, Vol. 40(2).
- Gutierrez, L., Parsons, R. J., & Cox, E. O. 1998, "A model for empowerment practice", In *Empowerment in Social Work Practice*, Brooks/Cole Pub. Company, pp. 3-24.
- Gutterman, N. B. & Bargal, D. 1996. "Social Worker's Perceptions of Their Power and Service Outcomes", *Administration in Social Work*, Vol.20(3), pp.1-20.
- Hartman, A. 1993. "The Professional is Political", *Social Work*, Vol. 38(4), pp. 365-366, 504.
- Hoffman, L. 1990. "Constructing Realities: An art of lenses", *Family Process*, Vol. 29, pp. 1-12.
- Kantor, D. 1982. "Facing the Hidden Effects of Doing Therapy", In *Question & Answers in the Practice of Family Therapy*, Alan S. German (Ed.), New York : Brunner/Mazel Publishers.
- Kinlaw, D. C. 1995. *The Practice of Empowerment: Making the most of human competence*, Vermont : Brookfield.
- Lloyd, S. R. & Berthelot, C. 1992. *Self-Empowerment*, London : Kogan Page.
- Macleod, J. S. 1986. "Self-Empowerment Training Programs for Employees", *Employment Relations*

- Today*, Vol. 13(1). pp. 33-37.
- Marsh, S. R. 1988. "Antecedent to Choice of a Helping Career: Social Work vs. Business major", *Smith College Studies in Social Work*, Vol. 58. pp. 85-100.
- Poulin, J. E. 1995. "Job Satisfaction of Social Work Supervisor and Administrators", *Administration in Social Work*, Vol. 19(4).
- Reamer, G. F. 1998. "Client Right to Competent and ethical Treatment.", *Research on Social Work Practice*, Vol. 8(5). pp. 597-603.
- Saleebey, D. 1996. "The Strength Perspective in Social Work Practice: Extension and cautions", *Social Work*, Vol. 41. pp. 296-305.
- Shaw, R. B. 1992. *Organizational Architecture*, New York : Jossey-Bass.
- Staples, L. H. 1990. "Powerful Ideas and Empowerment", *Administration in Social Work*, Vol. 14(2).
- Staples, L. H. 1993. "Consumer Empowerment in Massachusetts Mental Health System".
- Stewart, A. M. 1994. *Empowering People*, London: Pitman publishing.
- Thomas, E. J. *Designing Interventions for the Helping Professions*, Beverly Hills : Sage.
- Titi, V. & Singh, N. 1995. *Empowerment for Sustainable Development: Toward operational strategies*, New Jersey: Frenwood Publishing.
- Umiker, W. 1993. "Optimism, self-image, and self-esteem", *Health Care Supery*, Vol. 12(1). pp. 23-28.
- Walsh, F. & Crosser, C. 2000. "Advances in Family Therapy: Theory and Practice." In *The Handbook of Social Work Direct Practice*. Allen-Meaers P. & Garvin C. (Eds). pp. 301-324. Thousand Oaks: Sage Publish.
- Weigel, C., Wertlieb, D., & Feldstein, M. 1989. "Perception of Control, Competence and contingency as Influences on the Stress Behavior Symptom Relation in School-age Children", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 56. pp. 456-464.
- Weisberg, J. 1988. "Fostering Self-Esteem in Nursing Home Staff", *Social Work*. Vol. 33(1), pp. 62-75.
- Wilcoxon, S. A., Walkes, M. R., & Hovestadt, A. J. 1989. "Counselor Effectiveness and Family of Origin Experience: A significant relationship?", *Counseling and Values*, Vol. 33(3). pp. 225-229.
- Wilson, S. M. 1993. "The Self-Empowerment Index : A measure of internally and externally expressed teacher autonomy", *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 53(3). pp. 727-737.
- Zunz, J. S. 1998. "Resiliency and Burnout: Protective factors for human service managers", *Administration in Social Work*, Vol. 22(3), pp. 29-54.
- Zunz, J. S. & Chernesky, H. R. 2000. "The workplace as a Protective Environment : Management strategies", In *Resiliency enhancement: Putting the strength perspective into social work practice*. Norman, E. (Ed), pp. 157-176, New York : Columbia University Press.

Effectiveness of Self-Empowerment Program for Social Workers: Focusing on the Mental Health Social Workers' Self Concept and Clients' Evaluation of Social Workers

Choi, Myung-Min

(Researcher, Research Institute of Social Sciences, Ewha Womans University)

The purpose of this study was to introduce Self-Empowerment Program focusing on empowering social workers in individual level and to evaluate effectiveness of the program through practicing it. For the purpose, this study reviewed the concept of self-empowerment, theoretical background and content of the program. It examined effects of the program on mental health social workers' self concepts and clients' evaluation of the social workers, also.

Through applying the program and analysing it, some significant differences were found in total positive self, self identity, self satisfaction, self behavior, moral ethical self, personal self, and family self score between intervention group and control group after the program. In evaluation of the social workers by the clients, the score of social workers in intervention group was increased after the program than control group's.

These findings suggested that this program be helpful for social workers' self-empowerment and relationship with clients. It is meaningful to prove utility of the program in our social work situation with limited training or growing opportunities for social workers.

[접수일 2002. 3. 18 게재확정일 2002. 5. 10]