

사회복지실천에서 리더의 변혁적 리더십이 사회복지사의 역량강화와 자기효능감에 미치는 조절효과에 관한 연구

박 봉 길

(그리스도대학교)

전 선 영

(서울여자대학교)

[요 약]

본 연구는 사회복지 실천에서 사회복지사의 역량강화와 자기효능감 간의 관계를 밝히고, 변혁적 리더십이 이들 관계를 조절하여주는지 살펴보기 위하여 시도되었다. 조사는 서울의 사회복지기관에서 근무하는 사회복지전담공무원과 사회복지사를 대상으로 진행되었으며 390명의 자료가 최종분석에 활용되었다. 조사도구로는 사회복지사 역량강화, 사회복지 자기효능감, 변혁적 리더십 척도 등이 사용되었으며, 수집된 자료는 SPSS/PC+ 12.0을 사용하여 기술통계분석, 피어슨의 상관관계, 신뢰도 분석, 요인분석, 다중선형회귀분석, 일반선형모델 분석을 실시하였다.

연구결과 역량강화와 변혁적 리더십의 정도가 높을수록 사회복지사의 사회복지 자기효능감이 높은 것으로 나타났다. 그리고 역량강화 하위요소 가운데 전문적 활동과 사회복지사의 사회복지 자기효능감 간의 관계에서 사회복지사가 인지하는 리더의 변혁적 리더십의 조절효과가 나타났다. 결론적으로 사회복지사가 인지한 리더의 변혁적 리더십의 수준이 높은 집단의 사람들보다는 낮은 집단의 사람들에게서 상대적으로 사회복지사의 전문적 활동이 사회복지사의 자기효능감에 미치는 영향이 높게 나타났으며, 이러한 결과는 전문적 활동을 수행해야 하는 사회복지사와 사회복지기관에 시사해 주는 바가 크다.

주제어: 사회복지사 역량강화, 사회복지 자기효능감, 변혁적 리더십.

1. 서론

현대 사회에서 점차 심각해지는 각종 사회문제 해결에 있어 사회복지사의 역할은 날로 중요해지고 있다. 역사적으로 사회복지사들은 사회문제 해결을 위한 목표를 설정하고 대책을 수립하여 개입하는데 있어서 사회복지 가치, 지식 및 기술을 발전시켜왔다. 사회복지실천 방법은 일반적인 실무에 해당하는 일반적인 것과 특정 상황에 따라 특정 지식과 기술을 필요로 하는 전문적인 것을 함께 필요로 한다. 이에 대해 미국사회복지교육위원회 교과과정 정책에서는 사회복지 교육의 내용은 일반적인 (general) 것으로부터 특정한 전문적인 (special) 것으로 연결되어야 한다고 했다 (Anderson, 1985). 더 나아가 조미숙(1991)은 유능한 사회복지사가 되기 위해서는 이론과 기술의 습득단계, 수퍼비전을 통한 이론과 기술의 적용단계, 전문가로서의 활동을 통한 사회화 단계 등의 세 과정을 거쳐야 한다고 말하고 있다. 여러 실천 분야에서 사회복지사는 미시적 측면에서 개인과 가족, 거시적 측면에서 사회의 변화를 추구하여 개입의 효과를 나타내야 하는 전문직의 책임이 증가하고 있기 때문에 다양한 측면에서의 사회복지사의 역량은 중요하게 요구되고 있다. 이는 사회복지사의 역량이 자신의 삶을 규제하여 타인(클라이언트 혹은 동료 사회복지사)에게 긍정적인 영향을 미칠 수 있도록 자신의 능력을 향상시킬 수 있는 지식, 기술, 자원을 획득하는 것을 의미하기 때문이다 (Zastrow, 1995: 522). 따라서 사회복지 서비스 전달체계의 마지막 단계에서 직접적인 서비스를 제공하고 있는 사회복지사의 사회복지실천에 대한 자기효능감은 실제 업무 수행에 직접적인 영향을 미치는 중요한 요소가 될 것이다.

외국의 사회과학 문헌에서는 다양한 성과와 관련된 자기효능감 이론에 대한 관심이 증가하고 있다 (Bandura, 1977, 1978, 1982, 1986, 1995; Gist, 1987; Kanfer and Kanfer, 1991; Mitchell, Hopper, Daniels, George-Falvy, and James, 1994; Lindsley, Brass, and Thoma, 1995; Locke, and Latham, 1990; Maddux, 1995; Saks, 1995; Harrison, Rainer Jr., Hochwarter, and Thomson, 1997). 매독스 (Maddux, 1995)는 능력의 개념을 인간행동이론(예를 들면, 성취동기, 사회학습, 무능감 등)의 핵심요인으로서 다루었으며, 해리슨 등(Harrison, Rainer Jr., Hochwarter, and Thomson, 1997: 79)은 능력의 개념을 이론화 하는데 자기효능감 이론을 사용하였다. 이상의 연구에서 자기효능감의 개념은 과업지향적인 행동 또는 수행에 중요한 요인으로 작용함을 알 수 있다 (Mitchell, Hopper, Daniels, George-Falvy, and James, 1994; Lindsley, Brass, and Thoma, 1995; Saks, 1995). 이상에서 나타난 기존 연구의 공통된 특징을 종합해 볼 때, 자기효능감이란 다양한 방법으로 향상될 수 있을 뿐만 아니라 직업적 역량의 강화에 필수적인 것이다.

그동안 한국에서는 사회복지사보다는 클라이언트를 중심으로 한 역량에 대한 연구가 많이 이루어 왔으나, 최근에는 사회복지 서비스 질을 높이기 위한 방편에서 사회복지사의 역량에 관한 연구가 늘고 있다 (정해주, 1997; 이윤화, 2000; 강철희·윤민화, 2000; 최승아, 2002; 김태진·박영준, 2003; 장신재, 2003). 그러나 국내에서 이루어진 사회복지사의 역량과 관련된 논문들은 사회복지사의 역량강화에 영향을 미치는 요인들에 대한 기초적인 탐색을 하고 있을 뿐 역량강화가 사회복지실천에 대한 자

자기효능감에 어떠한 기여를 하고 있는지에 관한 연구는 매우 부족한 실정이다. 특히 사회복지실천에서 자기효능감의 탐색은 사회복지사를 중심으로 개발된 구체적인 형태를 탐색하는 것이 중요하다. 예를 들면, 베티와 해킷(Betz, and Hackett, 1983)이 과학과 관련된 전공 선택에 대한 자기효능감을 연구하기 위해 수학적 자기효능감 척도를 개발해서 연구한 것처럼, 사회복지사의 전문직 실천의 확신감을 연구하기 위해서는 사회복지사의 자기효능감 척도로 연구할 필요가 있다. 이는 일반적인 효능감의 믿음도 가지 있는 것으로 간주될 수 있지만, 구체적인 직업이나 직업적 행동의 효능감과는 구분되는 차원이 있기 때문에 사회복지사에게 적용하기에는 한계가 있으며, 사회복지사를 대상으로 직접 확인하는 연구가 이루어져야 한다.

이와 더불어 자기효능감은 리더십과 관련하여 목표설정뿐만 아니라 업무상 자기규제의 개념과 관련이 있다(Kanfer, and Kanfer, 1991). 그러므로 자기효능감의 개념은 업무환경에서 개인의 태도와 업무행동의 기본적 요인으로서 매우 중요하게 다룰 수 있다(Bandura, 1978; Gist, 1987). 예를 들면, 2004년부터 사회복지관은 대상자 중심의 6대사업을 기능별 5대 사업으로 전환하면서(보건복지부, 2004), 많은 기관들은 팀제로 기구를 개편하여 각 기능별 사업에 맞는 사업 특성화를 추진하고 있다. 팀제로 추진되는 업무의 특성은 팀장이 정책기획 및 추진의 책임자로서 역할 하도록 권한을 부여하고 추진성과를 평가 받는 것이다(보건복지부, 2006). 이러한 과정에서 무엇보다 중요한 것은 능력과 리더십을 갖춘 팀장이 팀원을 관리하는 것이다. 특정성과의 가치와 중요성, 성과달성 방법에 대한 부하 직원의 지각 수준을 높이고, 집단이나 조직을 위해 개인적인 이기심을 초월하도록 하며, 개인의 욕구 범위의 확장 및 수준을 향상시킬 수 있는 변혁적 리더십¹⁾은 팀원 전체가 기대이상의 성과를 도출해 내는 과정으로 표현되고 있으며(김성국, 2001), 부하들에게 조직의 비전 공유를 통해 몰입도를 높여 부하 직원이 원래 생각했던 성과 이상을 달성할 수 있도록 동기를 부여하는데 효과를 내고 있다.

선행연구들은 이러한 변혁적 리더십이 발휘될수록 도전적 목표에 대해 무능감보다 비전을 갖고 도전하여 이를 극복하려는 팀원의 자기효능감이 고양되어 높은 성과와 성취감을 가질 수 있다는 보고를 하고 있다(Bandura, 1997; Bandura, and Schunk, 1981; House, and Shamir, 1993; Kirkpatrick, and Locke, 1996; Shamir, House, and Arthur, 1993; Smith, 1982). 그러나 그동안 일반 영리 조직분야에

1) 변혁적 리더십(transformational leadership)은 1970년대에 처음으로 소개된 이후로 다양한 시각에서 광범위하게 연구된 것으로 첫째, 정성적 연구들을 포함하고 있는 리더십 연구문헌의 초점이 되고 있으며, 둘째, 리더가 미래에 대한 비전을 제공하는 측면에서 직관적 소구력을 가지고 있으며, 셋째, 부하들과 리더 사이에 리더십이 일어나는 과정으로 부하의 욕구와 리더의 욕구 모두를 결합하는 과정이기 때문에 상호작용으로부터 나오는 현상이며(Bryman, 1992), 넷째, 다른 모델 리더십 모델을 확대한 보다 폭 넓은 리더십 관점을 제시하고 있으며, 다섯째, 부하들의 욕구와 가치관 그리고 도덕성을 강조하는 것(Burns, 1978)으로 자신의 이익을 초월하여 팀과 조직 그리고 지역공동체의 이익을 위해 일을 할 수 있도록 부하들을 동기 유발하는 것을 포함한다(Howell and Avolio, 1992). 많은 리더십 모델들은 부하들이 목표를 달성하면 리더가 그에 맞는 보상을 제공하는 교환관계에 초점을 맞추고 있으나 변혁적 접근법은 보상의 교환뿐만 아니라 부하들의 욕구와 성장에 대해서도 주의를 기울이는 리더십의 확대된 모습을 제공하는 것이다(Bass, 1985). 따라서 변혁적 리더십은 사회복지와 관련하여 실적 위주의 정량적 리더십보다 업무수행의 질적 수준과 수행과정을 중시하는 정성적 리더십을 강조하고, 본질적으로 도덕수준의 향상을 위한 노력이라는 측면에서 다른 리더십과 구별된 것으로 사회복지실천의 가치와 부합되는 것이다.

비해 비영리 조직 및 사회복지 분야에서 팀의 기능과 리더십에 관한 연구가 많이 부족했다. 사회복지 기관은 영리조직과는 달리 비전중심의 가치추구를 목적으로 삼고 있다. 따라서 팀을 이끄는 리더가 변혁적 리더십의 발휘 정도에 따라 서비스를 제공하는 일선 사회복지사들의 사회복지 자기효능감의 정도에서도 뚜렷한 차이가 나타날 수 있을 것이다. 이렇듯 비전과 가치를 중요시 하는 변혁적 리더십이 사회복지실천의 가치와 부합되는 면이 많음에도 불구하고 팀을 이끄는 리더의 리더십이 사회복지사 개인의 자기효능감 발휘에 어떠한 영향을 미치는지에 관한 국내 연구는 없는 실정이다. 따라서 변혁적 리더십이 사회복지사의 역량강화와 자기효능감 사이에서 조절역할을 하는지 살펴볼 필요가 있다. 역량강화가 지식 및 기술, 정체성, 행동성향을 포함하고 있는 개인의 능력이라면, 자기효능감은 자신의 능력에 대한 개인의 확신 또는 신념으로 인지적 판단과정을 통해 성립되고 정서반응으로 표출된다. 즉, 역량강화란 개인의 축적된 경험(지식 및 기술, 정체성, 행동성향)을 의미하며 이러한 경험이 적을수록 개인의 전문적 능력에 대한 판단으로 작용하는 자기효능감은 역량강화 이외의 다른 요소 즉, 팀 리더의 리더십에 더욱 의존하게 될 것이다. 따라서 사회복지사의 역량강화와 자기효능감은 리더십의 유형에 따라 변화될 수 있다는 것이 예측 가능하며, 이를 근거로 사회복지실천에 부합하는 변화를 추진할 수도 있다. 따라서 이러한 리더십의 특성이 조절역할을 한다면, 사회복지실천에 대한 실천적 의미를 시사해 줄 수 있다.

따라서 본 연구는 사회복지실천에서 사회복지사의 역량강화와 사회복지사가 지각한 리더의 변혁적 리더십 정도가 사회복지사의 사회복지 자기효능감 발휘에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고, 사회복지사가 지각한 리더의 변혁적 리더십의 수준이 사회복지사의 역량강화와 사회복지 자기효능감 간의 관계를 조절하여주는지를 검증하고자 한다. 이러한 연구의 결과는 대학에서 사회복지전공을 이수하고 실천현장에 투입된 사회복지사의 전문가로서의 역량강화 요소들 즉, 지식추구와 정체성, 가치에 대한 판단력, 전문직을 수행하는데 필요한 행동적인 성향, 전문직 유지를 위한 활동, 전문직 공통의 정체성 추구, 그리고 리더의 변혁적 리더십 발휘 등이 사회복지실천에 있어 사회복지사의 사회복지 자기효능감 발휘와 어떤 관계가 있는지를 밝히고, 사회복지사의 역량강화와 사회복지 자기효능감에 있어 리더십의 조절효과를 밝힘으로써 전문직에 종사하는 사회복지사의 자기관리와 팀접근에 유용한 함의를 제공할 수 있을 것이다.

2. 문헌연구

1) 역량강화와 자기효능감

반두라(Bandura, 1986: 391)에 의해 제안된 자기효능감은 부여된 업무수행을 성취하는데 필요한 일련의 행동과정을 조직하고 수행할 수 있는 자신의 능력에 대한 판단으로 정의할 수 있다. 우드와 반두라(Wood and Bandura, 1989: 408)는 자기효능감을 상황적인 요구를 충족시키기 위해 필요한 행

위의 과정, 동기, 인지적 자원을 동원하는 개인의 능력의 개념과 관련 있다는 것을 첨가함으로써 자기효능감의 정의를 확장하였다. 미첼 등(Mitchell, Hopper, Daniels, George-Falvy and James, 1994: 506)은 자기효능감이란 자신들이 특별한 과업에서 할 수 있다고 생각하는 것과 관련이 있는 가치관으로, 능력이란 개인이 어느 정도 열심히 일을 할 수 있는지에 관한 지속적인 예측과 이러한 요인들의 통합과 관련이 있다고 주장하였다.

자기효능감과 직무수행의 관련성을 명확하게 하는데 있어서 효능감은 행동의 예측요인이 되는데(Bandura, 1986), 개인은 자신의 능력을 지나치게 능가하는 것으로 인지한 과업을 수행하기 꺼리는 경향이 있으며(Bandura, 1978), 자신이 능력 있다고 생각하는 직업이나 활동에 강한 흥미를 느낀다(Lent, Brown and Hackett, 1994). 반두라의 자기효능감 이론과 직업(career) 영역에서의 이론적 접목은 해킷과 베헤츠(Hackett and Betz, 1981)의 연구에서 시작되었다. 이들은 자기효능감이 직업선택 예측뿐 아니라 직업행동의 시작 및 유지에 영향을 미친다고 가정하였다(Lent, Brown and Larkin, 1986; Matsui and Tsukamoto, 1991). 많은 연구에서 자기효능감이 높을수록 수행성과가 높게 나타난다는 것을 밝히고 있으며, 자기효능감이 높은 개인은 도전적이며, 자기효능감이 낮은 개인에 비해 더 많은 노력을 투입하고 어떤 어려움이 닥치더라도 과제를 지속적으로 잘 해결하려고 한다고 제시하고 있다(Hackett and Campbell, 1987; Lent, Larkin and Brown, 1989; Wood and Bandura, 1989). 또 다른 연구자들은 직업에서 강한 흥미 수준을 나타내는 개인들은 구체적인 직업관련 업무에서 보다 높은 자기효능감을 갖는다고 언급하고 있다(Lucas, Wanberg and Zytowski, 1997; Rooney and Osipow, 1992).

역량강화의 개념은 1940년대를 기점으로 정치학과 사회학의 분야에서 먼저 출발한 개념으로(Vogt and Murrell, 1990), 자신의 능력에 대한 강한 자신감과 신념을 갖도록 지원해주는 것뿐만 아니라 자신의 능력에 대한 자신감을 갖도록 행동하는 것을 의미한다(Conger and Kanungo, 1988). 그 동안 다양한 학문 분야에서 개인수준, 관계수준, 조직수준의 역량강화에 관한 연구가 진행되었다. 그 중 경영학 분야에서는 1980년대 중반 미국기업 내에 만연되던 무력감을 해소하고 구성원으로 하여금 더욱 일에 몰입하고 변화와 성과를 추구하게 하여 기존의 동기부여 이론의 한계를 극복하고 기업의 혁신과 도약을 도모하는 수단으로 역량강화가 등장하게 되었다(박원우, 1995). 최근 한국에서는 사회복지 서비스 질을 높이기 위해 사회복지사의 역량강화에 대한 연구가 늘어나고 있는 있지만(정해주, 1997; 이윤화, 2000; 강철희·윤민화, 2000; 최승아, 2002; 김태진·박영준, 2003; 장신재, 2003), 사회복지사의 역량강화가 사회복지실천과 사회복지 자기효능감과는 어떠한 관계가 있는지에 관한 실증적 연구는 매우 부족하다.

역량강화와 자기효능감의 관계에 관한 선행연구들은 역량강화가 자기효능감의 향상으로 연결됨을 설명하고 있다(김우택, 1997; 박원우, 1998; 안정선·정상원·김선숙, 2004; Vogt and Murrell, 1990; Thomas and Velthouse, 1999). 토마스 와 벨도우스(Thomas and Velthouse, 1999)는 역량이 강화된 개인은 업무에 대한 집중력과 탄력성이 증대하고 업무처리의 주도성이 증대하여 업무에 대한 자신의 의미성이 높기 때문에 높은 조직몰입과 업무성과를 내게 된다고 하였다. 보그트와 무렐(Vogt and Murrell, 1990) 역시 역량이 강화된 개인은 조직 목표에 몰입하게 되고 기술, 전문지식, 자기 관리의

능력을 통해 팀워크와 질적 향상을 유도하며 조직의 활성화를 가져온다고 하였다. 김우택(1997)은 역량강화와 자기효능감의 관계에 대해 무기력을 촉진하는 요인들이 제거되어 나감으로써 자기효능감이 향상되고, 이로써 최종적으로 긍정적 태도와 성과가 지속적으로 향상되도록 하는 자생적 증강 과정이라고 하였다. 박원우(1998)는 역량강화란 조직 내에 만연된 무력감을 해소하고 일에 대한 효능감을 갖게 하여 구성원으로 하여금 일에 더욱 몰입하고 변화와 성과를 추구하게 하여 조직의 혁신과 도약을 도모하는 수단이 된다고 하였다. 안정선·정상원·김선숙(2004)은 사회복지 전공 대학생을 대상으로 역량강화 훈련프로그램의 효과성을 연구한 결과 역량강화 프로그램이 예비 사회복지사의 사회복지 자기효능감을 유의미하게 향상시켰다는 결과를 보고하고 있다. 또한 많은 문헌들은 역량강화를 자기효능감의 구성요소로 다루고 있다(이윤화, 2000; Weaver, 1982; Kieffer, 1984; Zimmerman and Rappaport, 1988; Bolton and Brokline, 1998; Lee, 2001; Boehm and Staples, 2002). 즉 역량강화를 통해 개인들은 내적으로 자기효능감과 통제력이 증가되고, 이렇게 나타난 개인 내적 변화는 사회적 의식을 바꾸게 된다. 따라서 역량강화는 개인 내적 변화를 사회정치적 수준으로 연계하는 실천적 접근이하고 할 수 있다(이윤화, 2000: 11). 또한 역량강화 이론에 대한 연구가 귀납적 방법이라기보다 연역적 방법에 의해 발전된 점(Boehm and Staples, 2002)을 고려해 보면, 사회복지사의 역량강화와 사회복지 자기효능감의 관계는 역량강화가 잘된 사회복지사일수록 높은 사회복지 자기효능감을 가짐으로써 긍정적인 사회복지실천의 성과를 나타낼 것으로 예측할 수 있다.

2) 리더십의 영향

(1) 리더십과 자기효능감

리더십 이론은 리더십 과정의 어느 측면을 강조하여 연구하였는가에 따라 다양하게 나타났다. 성공적인 리더는 남과 다른 특성을 가지고 있을 것이라는 가정을 바탕으로 리더의 특성을 연구하던 리더십 초기 연구의 특성이론, 리더의 공통적인 특성을 찾아내어 성공적인 리더십과 리더의 특성간의 관련성을 규명하기 위한 리더십의 행동이론, 상황이 리더를 만드는 것이므로 가장 효과적인 리더란 상황에 적합한 리더십을 적절히 행사하는 리더라는 견해의 상황이론이 연구되고 있다. 그러나 최근에는 상황이론만으로는 리더십을 완전하게 설명할 수 없다는 한계들이 지적되면서 '변혁적 리더십'(transformational leadership) 등이 연구되고 있다(김동조, 2001; 유해성, 2003; 임준철·윤정구, 2001; 한충현, 2003; Bandura, 1977; Bandura and Schunk, 1981; House and Shamir, 1993; Kirkpatrick and Locke, 1996; Shamir, House, and Arthur, 1993; Smith, 1982). 변혁적 리더십은 기대 이상의 성과를 도출해 내는 과정으로 표현되는데, 변혁적 리더(leader)는 부하들에게 장래의 비전 공유를 통해 몰입도를 높여 부하 직원이 원래 생각했던 성과 이상을 달성할 수 있도록 동기부여를 시키는 리더를 말한다. 변혁적 리더십은 특정성과의 가치와 중요성 성과달성 방법에 대한 부하 직원의 지각 수준을 높이고, 집단이나 조직을 위한 부하 직원의 이기심을 초월하도록 하며, 개인의 욕구 범위의 확장 및 수준 향상과 같은 내용이 포함되어 있다(김성국, 2001).

변혁적 리더십에 관한 선행연구를 살펴보면, 변혁적 리더는 부하 직원의 이직 의도나 조직몰입, 부하 직원에 대한 역량강화, 비전설정, 응집력, 자아실현 욕구, 자기효능감 등의 변수들과 유의적인 관계를 지니고 있다(Keller, 1992). 특히 자기효능감은 자신의 업무능력에 대한 신뢰를 의미하므로 자기효능감과 리더십 간의 관계를 예측할 수 있다. 반두라와 슌크(Bandura and Schunk, 1981)는 부하 직원들로 하여금 비전에 도전하여 이를 극복하려는 자기효능감을 고양시킴으로써 높은 성과와 성취감을 가질 수 있게 하는 리더가 변혁적 리더라고 하였다. 변혁적 리더는 부하 직원들의 도전적 목표에 대해 느끼는 무능감보다 비전에 도전하여 이를 극복하려는 부하 직원의 업무에 대한 자기효능감을 더욱 고양시킴으로써 높은 성과와 성취감을 가질 수 있도록 한다는 것이 많은 연구들의 공통적 결과이다(Bandura and Schunk, 1981; Smith, 1982; House and Shamir, 1993; Shamir, House, and Arthur, 1993; Kirkpatrick and Locke, 1996; Bandura, 1997). 그러나 비전 등과 같은 내재적 동기요인을 통하여 부하 직원들을 이끌어가는 변혁적 리더에 반하여 상과 별을 명확히 하거나 예외적인 사태에만 관여하는 등의 외재적 동기요인을 통하여 부하 직원들을 이끌어 가는 거래적 리더(transactional leader)는 부하들의 자기효능감을 증진시켜 조직 전체의 혁신 성향을 향상시키는데 한계가 있다. 또한 변혁적 리더는 미래지향적인 반면 거래적 리더는 보다 과거 지향적이고 예외적인 것을 인정하지 않는 성향이 있어서 새로운 것을 능동적으로 학습하고 개혁해 나가면서 얻어질 수 있는 부하 직원들의 자기효능감 체험 기회를 줄여 나가게 된다(Bandura and Schunk, 1981). 유해성(2003)은 변혁적 리더십 행동과 자기효능감은 높은 상관관계(상관계수=.444)를 보인다고 하였으며, 김동조(2001)는 변혁적·거래적 리더십의 하위변수들과 자기효능감 사이에는 유의미한 차이가 있다($p < .01$)고 보고하였고, 한광현(2003)은 변혁적 리더십의 하위요인이 자기효능감에 정의 영향을 미치고 있음을 확인하였으며, 임준철·윤정구(2001)의 연구에서는 변혁적 리더십과 부하들의 혁신성향 사이에서 자기효능감이 매개 역할을 하는 것으로 나타났다.

(2) 역량강화와 자기효능감의 관계에 대한 변혁적 리더십의 영향

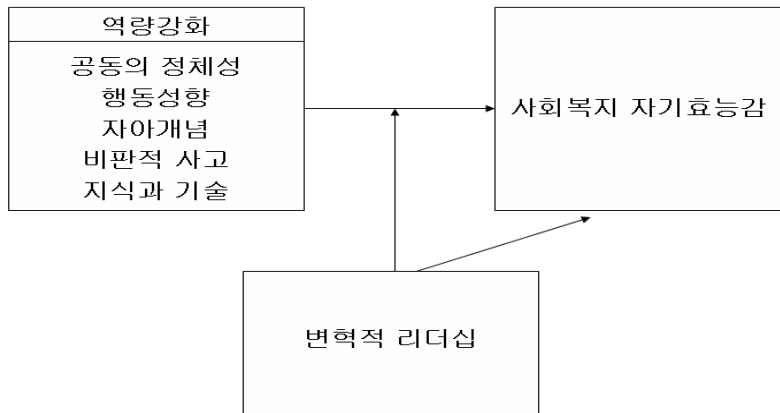
콘거와 카눈고(Conger and Kanungo, 1988)는 조직구성원들을 무력감의 상태로 빠져들게 하는 상황에 대해 그 요인을 파악하고 이를 제거함으로써 조직구성원들에게 자기효능감을 제공하여 조직 내의 무력감을 해소하는 것을 역량강화의 과정으로 이해하였다. 이들은 조직구성원들의 심리적인 상태를 방해하는 요인으로 리더십 변수를 유의한 것으로 포함시켰다. 이러한 리더십 변수의 유형은 전체주의 리더형, 행동결과의 합리성이 결여된 리더형 등이다. 이러한 방해요인들이 조직 내에서 파악이 되면 참여경영, 목표설정, 피드백 체계 등의 리더십 유형의 변화전략과 기법을 활용하여 조직 구성원들을 무력하게 만드는 심리적 요인들을 제거하여 부하직원들의 자기효능감을 높이고 높아진 자기효능감에 의해 업무성과를 높일 수 있다는 것이다. 이런 과정 속에서 조직구성원들은 반두라(Bandura, 1977)가 제시한 성취경험, 대리경험, 언어적 설득, 감정적 환기의 방법을 통해 자기효능감을 향상시켜 무력감을 극복하고 역량강화를 형성한다. 즉 리더십 유형이 역량강화와 자기효능감에 영향을 미친다는 결과 보여주는 것이라 할 수 있다.

베니스와 나누스(Bennis and Nanus, 1985)는 민간기업의 리더 60명과 공공기관의 리더 30명을 대

상으로 혁신적인 리더에 대해 연구한 결과, 구성원들로 하여금 조직의 비전에 몰입하도록 하는데 있어 가장 중요한 변혁적 리더십 요소로 리더에 대한 신뢰를 들었다. 즉, 부하들로부터 신뢰를 받지 못하는 리더는 부하들로 하여금 새로운 목표나 조직 발전을 위해 적극적으로 나아갈 수 있도록 몰입시킬 수 없다는 것이다. 또한 코우즈와 포스너(Kouzes and Posner, 1987)는 여러 연구결과들을 인용하여 리더의 자질 대부분은 부하들의 정직, 통합 그리고 신뢰에 의해 평가된다고 하였다. 김형철(2001)은 리더행동과 신뢰인식 유형이 직무반응에 미치는 영향에 관한 연구에서 리더의 이상적 영향력, 지적자극, 개인적 배려, 조건적 보상 등의 행동이 리더에 대한 신뢰와 높은 상관관계(상관계수=.852)를 갖는다는 것을 발견하였다. 이들 리더의 행동 중 조건적 보상을 제외하고는 모두 변혁적 리더십 요소이므로 변혁적 리더십과 부하의 리더에 대한 신뢰와의 관계 또한 높은 상관관계를 가짐을 알 수 있다. 결국 사회복지사의 중간 관리자의 변혁적 리더십은 사회복지사에게 조직의 목표, 방향, 동기를 부여하고 사회복지실천과정의 업무를 완수하도록 영향을 미치며, 이러한 과정에서 사회복지사의 중간 관리자의 변혁적 리더십은 중요한 조절역할을 한다고 하겠다.

3. 연구방법

1) 개념틀 및 연구가설



* 통제변수: 성, 연령, 학력, 근무기간

〈그림 1〉 연구의 개념틀

가설 1. 사회복지사의 역량강화 하위요인은 사회복지사의 사회복지 자기효능감에 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 사회복지사가 지각한 리더(팀장)의 변혁적 리더십은 사회복지사의 사회복지 자기효능감에 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 사회복지사의 역량강화가 자기효능감에 미치는 영향은 사회복지사가 지각한 리더(팀장)의 변혁적 리더십 수준에 따라 다르게 나타날 것이다.

2) 조사대상 및 표집방법

본 연구의 조사대상은 민간복지관 및 공공분야에서 실천하고 있는 서울 지역의 사회복지사이다. 제1표본추출 단위는 사회복지기관(종합사회복지관, 노인복지관, 장애인복지관, 구청 및 동사무소)이며, 제2표본추출 단위 및 표본추출의 요소는 이들 기관에서 근무하는 사회복지사와 사회복지전담공무원 개인이다. 표본들은 한국사회복지관협회, 한국장애인복지관협회, 한국노인복지관협회에서 보고하는 회원기관과 서울통계연보에서 제시한 25개 구이다.

‘사회복지사와 사회복지전담공무원의 표본추출’에 있어서는 확률표본추출법의 층화표본추출로 연구의 표본을 구성하였다. 사회복지사 층의 추출을 위해서는 사회복지관과 장애인복지관 및 노인복지관 등에서 근무하는 사회복지사를 대상으로 하였다. 종합사회복지관은 93곳 가운데 리스트의 짝수에 해당하는 46곳을 체계적 확률표집하여 각 기관별로 전화를 걸어 설문지 4부씩 총 184부를 우편 발송하였다. 또한 서울시 노인종합복지관 26곳 및 장애인종합복지관 33곳 가운데 각 종별로 각 13개 기관을 무작위 표집하여 기관별로 4부씩 총 104부의 설문지를 배포하였다. 사회복지전담공무원 층의 추출을 위해서는 25개구 가운데 리스트의 홀수에 해당하는 13개구를 체계적 확률표집하여 사회복지과의 도움을 받아 각 구에 25부씩 총 325부의 설문지를 배포하여 해당 구와 동에서 근무하는 사회복지전담공무원에게 설문조사를 실시하였다. 즉, 사회복지사 자격증 소지자의 표집은 서울지역 사회복지사 자격증 소지자 2,037명의 약 14%에 해당하는 288명을, 사회복지전담공무원의 표집은 서울지역 전담공무원 846명의 약 38%에 해당하는 325명의 표집을 계획하여 총 613명에게 우편설문조사를 실시하였다.

설문조사는 2005년 9월 1일부터 9월 25일까지 수행되었으며, 회수된 설문지는 사회복지사 288부 가운데 151부(52.4%), 사회복지전담공무원 325부 가운데 250부(76.9%)로 총 401부가 회수되었다. 최종 분석은 회수된 설문지 가운데 불성실한 응답과 극단값을 포함하고 있는 설문지 11부를 제외한 총 390명의 자료가 분석에 활용되었다.

〈표 1〉 조사대상자의 표집 계획 및 결과

대상	모집단(서울지역)		표집 계획			표집 결과		
			수(부)	계(부)	할당률 (%)	수(부)	계(부)	회수율 (%)
사회복지사	2,037 ²⁾	종합사회복지관	184	288	14	93	151	52.4
		노인복지관	52			20		
		장애인복지관	52			38		
사회복지전담공무원	846 ³⁾	구청	325	325	38	250	250	76.9

3) 측정도구

(1) 사회복지 자기효능감

본 연구에서 사회복지 자기효능감이란 자신이 사회복지 실천현장에서 문제에 처한 클라이언트를 원조하는 전문가로서 사회복지 전문 활동을 적절히 수행할 수 있다고 믿는 믿음의 정도를 말한다. 이의 측정을 위해 홀든 등(Holden, Meenaghan, Anastas, and Metrey, 2002)이 개발한 '사회복지 자기효능감 척도(Social Work Self-efficacy Scale)'를 번안하여 사용했다. 홀든 등의 사회복지 자기효능감 척도는 크게 두 개 부분으로 구성되었다. 하나는 5대 교과영역(실천, 인간행동과 사회환경, 현장(실습), 정책, 조사)에서의 실천을 위해 획득해야 할 내용과 다른 하나는 다양한 실천 기술의 적용 빈도를 사정하기 위해 고안된 실천기술(Practice Skills Inventory: PSI)(O'Hare & Collins, 1997)이다. 오헤어와 콜린스(O'Hare and Collins, 1997)는 세 가지 주요 영역(정신치료, 사례관리, 평가)에서 실천 기술 척도를 위한 개념을 개발했다. 홀든 등은 반두라의 지침을 따라 사회복지 자기효능감 척도를 개발하였으며, 1-19번 문항은 에렌크란스 사회복지 대학원(Ehrenkrans School of Social Work: ESSW) 교수진의 연구를 토대로, 20-52번 문항은 실천기술척도를 토대로 구성되었다. 그 중 20-35번 문항은 치료기법에 관한 질문들이고, 36-42번 문항은 사례관리에 관한 질문, 43-48번 문항은 지지에 관한 질문, 49-52번 문항은 치료 평가 및 계획에 관한 질문들로 구성되었다. 이 척도의 저자들은 프랜스(Frans, 1993)의 사회복지사 임파워먼트 척도(Scale for Measuring Social Worker Empowerment)와의 상관관계 검증을 통해 기준타당도를 확보하여 최종 척도를 구성하였다. 에렌크란스 사회복지대학원의 연구를 토대로 구성한 5대 교과영역 하위척도의 신뢰도는 .93이었으며, 오하레와 콜린스의 연구를 토대로 구성한 실천기술 하위척도의 신뢰도는 .94로 높게 나타났다. 홀든 등이 개발한 사회복지 자기효능감 척도는 각 항목이 100점 기준에 몇 점에 해당하는지 기록하게 하고 있다. 본 연구에서는 홀든 등의 사회복지 자기효능감 척도 52문항을 그대로 번안하여 사용하되 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그러하다'까지 응답하는 리커트식 5점 척도로 측정하였다. 본 연구에서 총 내적 신뢰도는 .93으로 나타났다.

(2) 사회복지사 역량강화

본 연구에서 사회복지사 역량강화란 자신의 삶을 규제하여 클라이언트 혹은 동료 사회복지사에게 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 자신의 능력에 대한 자신감과 신념을 갖도록 지원해주는 행동을 하는 것을 의미하는 것으로, 전문가로서의 자아개념과 비판적 사고를 포함하여 사회복지 영역에 대한 지식 및 기술, 정체성, 행동성향을 획득하는 정도를 말한다. 이의 측정을 위하여 프랜스(Frans, 1993)의 사회복지사 임파워먼트 척도(Scale for Measuring Social Worker Empowerment)를 번안하여 리커트식

2) 보건복지부, 사회복지사업 종사자 자격증 등록상황, 2002.

3) 보건복지부, 2005. "사회복지전담공무원현황". 『2005년도 보건복지통계연감』.

5점 척도로 측정하였다. 프랜스의 척도는 공동의 정체성(7개문항, $\alpha = .81$), 행동성향(6개문항, $\alpha = .78$), 자아개념(7개문항, $\alpha = .86$), 비판적 사고(5개문항, $\alpha = .76$), 지식과 기술(9개문항, $\alpha = .75$)로 구성되어 있다. 본 연구에서 총 신뢰도는 .93으로 나타났으며, 요인분석결과 재구성된 척도의 하위 차원별 신뢰도는 지식과 정체성 $\alpha = .90$, 가치판단력 $\alpha = .86$, 행동성향 $\alpha = .78$, 전문적 활동 $\alpha = .76$, 공동정체성 $\alpha = .73$ 으로 나타났다.

(3) 변혁적 리더십

본 연구에서 변혁적 리더십이란 베스와 아볼리오(Bass and Abolio, 1993)의 정의를 토대로 부하 직원들에게 단순히 복종할 것을 요구하는 것이 아니라 부하 직원들에게 장래의 비전 공유를 통해 몰입도를 높여 리더와 부하 직원들이 원래 기대했던 성과이상을 달성할 수 있도록 동기부여를 시키는 리더십을 말한다. 이의 측정을 위해 베스가 개발한 MLO(Multifactor Leadership Questionnaire)를 김일순(2005)이 설문내용에 맞게 재구성한 30문항 가운데 거래적 리더십에 해당하는 10문항을 제외하고 변혁적 리더십에 해당하는 20문항을 발췌하여 사용하였다. 베스의 변혁적 리더십은 ① 이상적 리더십(일명 카리스마: 높은 도덕적·윤리적 행동기준을 가지고 있으며, 항상 올바른 일을 하는 것으로 간주되는 리더이다. 따라서 부하 직원들에게 깊은 존경과 강한 신뢰를 받고 있으며 역할모델이 되고 있다), ② 영감적 동기부여(일명 분발고취 내지 감화: 부하 직원들에게 높은 기대를 표시하며 조직 구성원들 간에 공유된 비전을 실현하는데 최선을 다하도록 동기유발을 통해 의욕을 끊임없이 고무시키는 리더이다), ③ 지적 자극(부하 직원들의 창의성과 혁신성을 자극하고 그들 자신의 신념과 가치 뿐 아니라 리더와 조직의 신념과 가치까지도 새롭게 바뀌어나가려고 노력하는 리더이다), ④ 개별화된 배려(부하 직원 개개인이 가지는 욕구의 차이를 인정하고 자상한 지도를 해주며, 부하 직원들이 원하는 것이 무엇인지를 찾아내어 그것을 이룰 수 있도록 도와주며, 능력에 맞는 업무를 부여해 줄 뿐만 아니라 별로 관심을 끌지 못하고 소외된 부하 직원에게도 개인적인 관심을 보여주는 리더이다)의 4개 하위요소 각기 5개 문항씩 총 20개 문항으로 구성되었으며, 리커트식 5점 척도로 측정되었다. 본 연구에서 총신뢰도는 .81로 나타났다.

4) 자료분석 방법

수집된 자료는 부호화 과정과 오류 검토 작업을 거친 후 SPSS 12.0을 이용하여 통계처리 하였다. 자료분석 방법으로는 연구에 사용한 측정도구의 타당도 검증을 위하여 요인분석을 실시하였으며, 신뢰도검증을 위해 크론바하의 내적신뢰도계수를 산출하였다. 사회복지사의 일반적 특성을 알아보기 위한 기술통계 분석, 가설검증을 위한 위계적 회귀분석을 실시하였다. 본문에서는 자료를 표준화시킨 후에 독립변수의 상대적인 기여도를 평가하는 회귀계수(β)를 제시하였다. 이상의 모든 분석에서의 유의수준은 $p < .05$ 수준으로 하였다. 또한 리더십의 조절효과를 보기 위해서는 바론과 케니(Baron and Kenny, 1986)의 조절효과 검증 방식과 일반선형모델의 상호작용 효과 검증을 하였다. 다중공선성 여부를 살펴보기 위해서는 회귀분석 전의 사전검증으로 분산확대지수(VIF: Variance Inflation

Factor) 확인 및 독립변수들 간의 상과관계 분석을 하였다.

5) 기초통계 분석

(1) 확인적 요인분석 및 수정모형

본 연구의 목적은 사회복지실천에서 사회복지사의 역량강화와 사회복지사가 지각한 리더의 변혁적 리더십 정도가 사회복지사의 사회복지 자기효능감 발회에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고, 리더의 변혁적 리더십의 수준이 사회복지사의 역량강화와 사회복지 자기효능감 간의 관계를 조절하여주는지를 검증하는 것이다. 그 중 사회복지 자기효능감과 변혁적 리더십 척도는 총합의 개념으로 단일차원으로 분석 처리 되었지만, 5개 하위영역으로 나누어 분석된 사회복지사 역량강화 척도는 선행연구에서 이미 측정도구의 신뢰성 그리고 그 타당성이 이미 입증된 바가 있지만, 문화적 혹은 환경적 차이에 따라 설문에 대한 응답자의 지각 반응이 다를 수 있으므로 타당도 분석을 다시 시행하였다. 이를 위해 확인적 요인분석을 실시하여 하위 구성 개념이 이론과 일치하고 있는지를 살펴보았다. 요인 분석 방법은 주성분 분석을 통한 직각회전법을 이용하였고, 요인 수는 고유값을 기준으로 1.0 이상의 값을 보이는 요인만 선택하였다. 요인분석에서 얻어진 고유값은 각 요인별로 설명하는 분산의 양을 나타내고 있어 그 값이 큰 요인을 중요요인으로 간주할 수 있다.

사회복지사 역량강화 척도의 경우, 요인분석은 신뢰도 분석 결과를 참고하여 12번 문항을 뺀 뒤, 나머지 문항들을 사용하여 구성하는 개념들의 타당성을 살펴보았다(표 2 참조). 먼저, 원척도의 제1요인 행동성향은 본 연구의 제3요인 행동성향으로 동일하게 구성되었고, 원척도의 제2요인 공동정체성은 본 연구의 제5요인 공동정체성으로 축소되어 구성되었으나, 나머지 요인의 자아개념과 비판적 사고, 지식과 기술의 요인들은 표 3-2에서 보는 바와 같이 원척도와 개념이 혼재되어 분류되었다. 본 연구의 제1 요인 분류 내용을 보면, 한국의 사회복지사들은 원척도의 '지식과 기술'과 '자아개념'을 구분하지 않고 동일한 차원에서 인식하는 현상을 보였다. 따라서 분류된 내용들의 구성핵심을 뽑아 '지식과 정체성'이라 재명명 하였다. 제2 요인의 분류 내용을 보면, 한국의 사회복지사들은 원척도의 '비판적 사고'와 '자아개념'을 구분하지 않고 동일한 차원에서 인식하는 현상을 보였다. 따라서 분류된 내용들의 구성핵심을 뽑아 '가치 판단력'이라 재명명 하였다. 제4 요인의 분류내용은 원척도의 '공동정체성과'와 '지식 기술'의 일부 특성을 구분하여 인식하는 것으로 나타났다. 따라서 분류된 내용의 특성을 따라 '전문적 활동'이라 재명명 하였다. 또한 본 연구에서 분류된 지식과 정체성 요인이 36.8%, 가치 판단력 요인이 6.2%, 행동성향 요인이 4.9%, 전문적 활동 요인이 4.5%, 공동정체성 요인이 3.3%로 총 분산의 55.8%를 설명하여 주고 있다. 요인을 구성하고 있는 항목들은 최소 0.43 이상의 요인부하량을 지니고 있었으며, 표준형성 적절성의 KMO 측도가 .946으로 나타났으며, 바르테트(Bartlett)의 구형성 검정의 유의확률이 $p = .000$ 수준에서 유의하게 나타나 연구에 활용한 척도의 개념이 타당하게 구성되어 있음을 확인할 수 있었다.

〈표 2〉 사회복지사 역량강화 척도의 확인적 요인분석 결과

분류	공통성	요인				
		1	2	3	4	5
요인 1 : 지식과 정체성						
▪ 만약 내가 어떤 질문에 답을 할 수 없을지라도, 나는 항상 그 답을 어디에서 얻을 수 있는지를 알고 있다.	.591	.679	.173	.217	.225	.044
▪ 나는 매우 지식을 갖춘 사회복지사라는 말을 자주 듣는다.	.687	.672	.198	.120	.426	-.021
▪ 나는 대체적으로 업무 중에 발생하는 상황에 대해 어떤 반응을 해야 할지를 알고 있다.	.567	.638	.285	.149	.106	.213
▪ 나는 대부분의 업무상의 문제를 해결하기 위해 적절한 정보자원을 가지고 있다.	.593	.634	.204	.068	.329	.192
▪ 나는 나의 실천분야의 영역과 관련된 모든 문제점을 적절히 알고 있다.	.613	.629	.346	.168	.255	.068
▪ 나는 나와 함께 일하는 사람들 못지않게 능력을 갖추고 있다고 생각한다.	.580	.612	.273	.120	.157	.304
▪ 내가 받은 사회복지교육은 사회복지사로서 나를 준비시켰다.	.415	.569	.041	.133	.161	.214
▪ 나는 나와 함께 일하는 사람들에게 중요한 사람이라고 생각한다.	.493	.554	.163	.180	.158	.320
▪ 나는 나의 전문적 능력에서 가치 있는 역할을 수행하고 있다고 생각한다.	.537	.551	.201	.204	.138	.365
▪ 나는 사람들이 나의 의견에 동의하지 않을 때조차도 나 자신에 대해 확신을 가지고 있다.	.472	.509	.362	.116	.235	.116
요인 2 : 가치 판단력						
▪ 다른 사람들이 나의 가치를 의심할 때조차도 나는 나의 가치를 의심하지 않는다.	.612	.159	.720	-.023	.228	.127
▪ 나는 나보다 뛰어난 사람 앞에서도 당당하다.	.621	.198	.698	.134	.268	.065
▪ 나는 대체적으로 관련된 모든 문제점들을 종합적으로 생각할 수 있다.	.617	.377	.650	.214	.052	.062
▪ 사회복지 분야에서 나의 입장은 항상 나에게 매우 분명하다.	.619	.407	.565	.334	-.032	.142
▪ 나는 어떤 다른 상황에서도 권한을 가지고 있는 사람을 항상 알고 있다.	.559	.228	.546	.187	.392	.143
▪ 나는 대체적으로 내가 어떤 위치에 있어야 할지를 정확하게 알고 있다.	.620	.430	.500	.419	-.051	.085
▪ 나는 일반적으로 다른 사람에게 좋은 인상을 준다.	.423	.098	.462	.283	-.032	.344
▪ 나의 직감과 육감은 대부분 정확했다.	.485	.413	.433	.349	.020	-.067
요인 3 : 행동성향						
▪ 나는 어떤 문제에 관심을 두고서 다루기 위한 활동이 있다는 것을 알았을 때, 그 활동에 참여하는 방법을 알고자 노력한다.	.663	.270	.136	.709	.155	.212
▪ 나는 나에게 관심 있거나 흥미 있는 업무영역에 자신하여 연장 근무를 한다.	.587	.217	.126	.699	.009	.185
▪ 나는 어떤 일이 해결될 것이라는 신념보다는 행동을 취한다.	.523	.120	.240	.557	.357	.116
▪ 나는 자주 어떤 문제에 대해 처음으로 반응을 나타내는 사람이다.	.472	.058	.163	.548	.374	.044
▪ 나는 새로운 프로그램 혹은 개입을 제공하기 위해 협력자 혹은 다른 사람을 조직한다.	.586	.248	.283	.489	.443	.094
▪ 내가 사회복지 직업을 좋아하는 이유 중에 하나는 다양한 관심의 영역에서 복합적 참여가 가능하기 때문이다.	.477	.180	.107	.462	.460	.095

요인 4 : 전문적 활동						
▪ 나는 자주 전문적인 학술지를 읽는다.	.664	.405	.067	.165	.677	-.101
▪ 나는 나의 실천기술을 향상시키기 위해 학회 혹은 연수회에 자주 참가한다.	.626	.361	.047	.216	.668	-.001
▪ 나는 나의 분야에 있는 다른 전문가들과 자주 만난다.	.507	.259	.206	.127	.556	.269
▪ 나는 스스로 많은 모임에 관계하고 있는 사람이라고 생각한다.	.543	.172	.290	.039	.518	.406
요인 5 : 공동 정체성						
▪ 문제를 해결하기 위해서 다른 사람들과 협력하는 것은 도움이 된다.	.638	.155	.061	.205	-.141	.740
▪ 나는 사회복지 직업에 종사하고 있는 다른 사람과 함께 시간을 보내는 것을 좋아한다.	.590	.134	.052	.149	.086	.734
▪ 우리 기관에 있는 모든 사회복지사는 공통의 목적을 가지고 있다.	.416	.095	.128	-.107	.056	.613
▪ 나는 나의 전문성에 대해 강한 정체성을 가지고 있다.	.543	.184	.004	.327	.270	.574
▪ 나는 팀 접근을 활용하는 것을 좋아한다.	.459	.379	.166	.216	.228	.435
고유값(eigen value)	12.142	2.051	1.632	1.495	1.082	
분산설명비율(%)	36.795	6.215	4.944	4.529	3.279	
누적 비율(%)	36.795	43.009	47.954	52.483	55.763	

(2) 변수 간 상관관계

〈표 3〉은 인구통계학적 변수들과 역량강화의 하위개념, 변혁적 리더십, 사회복지 자기효능감의 평균 및 표준편차와 이러한 변수들 간의 상관관계가 제시되어 있다. 사회복지사 역량강화의 지식과 정체성, 가치 판단력, 행동성향, 전문적 활동, 공동정체성 등 5대 하위개념 모두 사회복지 자기효능감과 최저 .48 ~ 최고 .73의 높은 정의 상관관계를 지니고 있고, 변혁적 리더십과 사회복지 자기효능감은 .57의 보통 이상의 정의 상관관계를 지니고 있는 것으로 나타났다.

상관관계 분석결과를 통해 추가적으로 다음과 같은 사실을 확인할 수 있다. 남성은 여성보다 가치 판단력, 행동성향, 전문적 활동, 변혁적 리더십이 높으며, 연령이 증가할수록 근무기간이 길고, 지식과 정체성, 가치 판단력, 전문적 활동, 변혁적 리더십, 사회복지 자기효능감이 높으며, 사회복지전공 대학원 석사 이상 학력은 사회복지전공 2년제 대학 졸업 학력보다 지식과 정체성, 가치 판단력, 행동성향, 전문적 활동, 공동정체성, 변혁적 리더십, 사회복지 자기효능감이 높은 관계가 있는 것으로 나타났다. 연구에 사용된 독립변수들 간 다중공선성 문제를 확인을 위해 독립변수 간 상관관계를 살펴본 결과 지식 및 정체성이 가치 판단력, 행동성향, 전문적 활동 등과의 상관관계가 .6 이상으로 높게 나타났지만 다중공선성을 걱정할 수 있는 .8의 수준에는 미치지 못하는 수치이다. 그러나 회귀분석시 분산확대지수(VIF)를 살펴본 결과 상호작용항에서의 분산확대지수가 30 이상으로 나왔기 때문에 다중공선성 발생할 가능성이 있어 이의 소지를 없애기 위하여 상호작용항 변수를 센터링 한 후 회귀분석을 다시 시행하였다(Allison, 1998). 그 결과 분산확대지수는 1.3 미만으로 낮아졌으며 다중공선성 문제는 발생하지 않았다. 이러한 의미는 본 연구의 주요변수인 역량강화, 자기효능감, 변혁적 리더십의 측정시 응

답자의 주관적 판단에 따라 인관관계를 규명할 때 내적타당도를 저해할 수 있는 통계적 회귀의 문제가 발생하지 않는다는 것을 의미한다.

<표 3> 변수 간 상관관계

	평균	표준 편차	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
1. 성	-	-	1											
2. 연령	31.46	5.88	.242 (***)	1										
3. 사회복지전공 4년제 대학	-	-	.015	-.008	1									
4. 사회복지전공 대학원석사 이상	-	-	-.049	.075	-.086	1								
5. 근무기간 (개월)	68.70	52.20	.094	.750 (***)	.046	.075	1							
6. 지식과 정체성	3.29	.56	.067	.172 (**)	.008	.220 (***)	.123 (*)	1						
7. 가치 판단력	3.35	.53	.147 (**)	.205 (***)	.028	.181 (***)	.134 (*)	.728 (***)	1					
8. 행동성향	3.21	.60	.102 (*)	.057	.012	.183 (***)	.036	.629 (***)	.608 (***)	1				
9. 전문적 활동	2.87	.68	.216 (***)	.104 (*)	.010	.165 (**)	-.007	.659 (***)	.536 (***)	.602 (***)	1			
10. 공동정체성	3.69	.57	-.015	.021	.007	.125 (*)	-.042	.561 (***)	.434 (***)	.475 (***)	.433 (***)	1		
11. 변혁적 리더십	2.97	.72	.175 (***)	.222 (***)	-.029	.166 (**)	.205 (***)	.525 (***)	.508 (***)	.550 (***)	.563 (***)	.271 (***)	1	
12. 사회복지 자기효능감	3.20	.52	.092	.113 (*)	-.043	.226 (***)	.121 (*)	.739 (***)	.627 (***)	.690 (***)	.643 (**)	.516 (***)	.575 (***)	1

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

#연령 및 근무기간은 측정 된 변수 그대로 사용하였음.

#더미변수: 성별(기준: 남), 사회복지전공 4년제 대학(기준: 사회복지 전공 2년제 대학), 사회복지 전공 대학원 석사 이상(기준: 사회복지 전공 2년제 대학)

사회복지사 역량강화: 5점 척도, 변혁적 리더십: 5점 척도, 사회복지 자기효능감: 5점 척도.

4. 연구결과

1) 응답자의 일반적 사항

분석된 자료는 총 390명의 자료로서 이들은 모두 사회복지실천 현장에서 근무하고 있는 사회복지사들이다. 이들의 성비는 남자 101명(25.9%), 여자 289명(74.1%)으로, 보건복지부(2002)의 통계자료에 의한 한국의 사회복지사업 종사자의 자격증 소지 비율 남자 26.8%(17,884명), 여자 74.2%(51,439명)와 비교해볼 때 상당히 일치하고 있었다. 응답자의 연령별 분포를 보면 만 21세부터 55세의 범주로 분포되어 있으며, 응답자의 대부분이 20~30대 연령으로써 30대가 172명(45.0%), 20대가 169명(44.2%), 40대가 37명(9.7%), 50대 이상이 4명(1.0%)로 나타났다.

응답자의 최종학력 정도는 응답자의 2/3 가량이 사회복지전공 4년제 대학 졸업자가 296명(76.5%)이었고, 사회복지전공 대학원 이상 학력자는 57명(14.7%), 사회복지전공 2년제 대학 졸업자 17명(4.4%) 등의 순으로 나타났다. 응답자가 소지한 사회복지사 자격증은 대부분 1급이었으며(365명, 94.6%), 2급 자격증은 19명(4.9%), 3급 자격증은 2명(0.5%)인 것으로 나타났다. 응답자의 업무영역은 구청 및 동사무소에서 근무하는 전담공무원이 243명(62.3%), 사회복지관에서 근무하는 사회복지사가 147명(37.7%)으로서, 이들의 근무기간은 최저 1개월에서 최고 17년으로 평균 5.8년으로 나타났다.

〈표 4〉 응답자의 일반적 사항

구분	내용	빈도	백분율	구분	내용	빈도	백분율
성	남자	101	25.9	업무 환경	전담공무원	243	62.3
	여자	289	74.1		사회복지관	147	37.7
	계	390	100.0		계	390	100.0
연령	20대	169	44.2	자격증	사회복지사 1급	365	94.6
	30대	172	45.0		사회복지사 2급	19	4.9
	40대	37	9.7		사회복지사 3급	2	0.5
	50대 이상	4	1.0		계	386	100.0
	계	382	100.0				
최종 학력	사회복지전공 2년제 대학	17	4.4	근무 기간	1년 미만	36	9.2
	사회복지전공 4년제 대학	296	76.5		1년 이상-3년 미만	85	21.8
	사회복지전공 대학원석사 이상	57	14.7		3년 이상-5년 미만	75	19.2
	기타	17	4.4		5년 이상-7년 미만	87	22.3
	계	387	100.0		7년 이상-9년 미만	33	8.5
					9년 이상	74	19.0
			계	390	100.0		

2) 역량강화와 리더십이 사회복지 자기효능감에 미치는 영향

상관관계 분석을 통해 사회복지사의 역량강화 하위영역 및 변혁적 리더십과 사회복지 자기효능감의 관련성에 대한 가능성을 살펴보고, 이들이 사회복지 자기효능감에 미치는 영향을 보다 명확하게 규명하기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 먼저 성, 연령, 학력, 근무기간 등의 인구통계학적 변수들을 통제한 상태에서 모든 독립변수들을 동시에 포함한 회귀분석을 시행하였다. 회귀분석 결과 사회복지 자기효능감을 종속변수로 한 모형의 F 값이 통계적으로 유의미하게 나타나 회귀모형의 적합성이 검증되었으며($F=70.500$, $p=.000$), 통제변수를 투입한 상태에서 역량강화의 하위차원과 리더십이 사회복지 자기효능감을 설명하는 모형의 설명력(R^2)은 67.3%(수정모형)로 나타났다(표 5 참고).

가설 1과 2의 구체적 검증은 <표 5>의 위계적 회귀분석 결과에서 보는 사회복지 자기효능감 변수들의 표준화계수를 통하여 확인할 수 있다. 사회복지 자기효능감은 지식과 정체성, 행동성향, 전문적 활동, 공동정체성, 리더십과 유의적인 정(+)적 관계를 보이고 있었다. 사회복지 자기효능감 형성에 영향을 미치는 차례대로 예측변수를 나타내면, 지식과 정체성($\beta=.321$, $p=.000$), 행동성향($\beta=.263$, $p=.000$), 전문적 활동($\beta=.141$, $p=.0002$), 변혁적 리더십($\beta=.123$, $p=.003$), 공동정체성($\beta=.089$, $p=.017$) 등의 순이다. 이는 사회복지사의 지식 및 정체성이 높고, 행동성향이 높으며, 전문적 활동에 참여하고, 변혁적 리더십이 높을수록, 그리고 공동정체성을 형성할수록 사회복지 자기효능감이 높아진다는 것을 의미하는 것으로 가설 1과 2가 부분적으로 지지되는 결과이다.

<표 5> 사회복지 자기효능감에 대한 역량강화와 리더십의 영향

변수명		β	t	Sig.
(Constant)			5.080	.000
통제 변수	성	.006	.189	.850
	연령	-.127	-2.685	.008
	사회복지학전공 4년제 대학	-.040	-1.335	.183
	사회복지학전공 대학원 석사 이상	.038	1.248	.213
	근무기간	.139	2.996	.003
예측 변수	역량강화			
	지식과 정체성	.321	6.030	.000
	가치 판단력	.062	1.331	.184
	행동성향	.263	5.920	.000
	전문적 활동	.141	3.109	.002
	공동정체성	.089	2.387	.017
변혁적 리더십		.123	3.036	.003
R^2			.682	
Adjusted R^2			.673	
F			70.500***	

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

3) 리더십의 조절효과

가설 3은 사회복지사 역량강화에 따른 사회복지 자기효능감의 관계에 사회복지사가 지각한 리더의 변혁적 리더십의 수준이 조절효과를 지니고 있는지 확인하기 위해 제시되었다. 변혁적 리더십의 조절효과를 검증하기 위해서는 바론과 케니(Baron and Kenny, 1986)의 조절효과 검증 방식을 따랐다. 바론과 케니가 제시한 위계적 회귀분석 방법은 외생변수를 미리 통제한 다음 연구변수의 순 설명력과 영향력을 파악하는데 있어 매우 효과적인 방법이다. 그런데 상관관계 분석과 회귀분석을 통하여 독립변수로 투입한 사회복지사 역량강화 하위차원 중 가치 판단력 변수는 사회복지 자기효능감에 영향을 미치지 못하였다. 따라서 역량강화 하위요인 가운데 가치판단력과 사회복지 자기효능감의 관계에 대한 변혁적 리더십의 조절효과 분석은 생략하였다. 변혁적 리더십의 조절효과는 아래 표에서 제시하는 3단계 회귀모형을 통하여 확인할 수 있다. 모형에서 보이는 3단계 표준화계수는 차례로 통제변수들, 사회복지 자기효능감에 유의했던 역량강화의 하위차원 변수, 변혁적 리더십 변수, 그리고 상호작용항을 독립변수로 동시에 투입한 결과로 얻어진 계수이다.

결과적으로 <표 6>에서 보는 역량강화의 하위요인(지식과 정체성, 행동성향, 공동정체성)과 사회복지 자기효능감 간의 관계에서 변혁적 리더십의 조절효과는 나타나지 않았고, <표 7>에서 보는 바와 같이 전문적 활동과 사회복지 자기효능감 간의 관계에서만 변혁적 리더십의 조절효과가 있는 것으로 나타났다.

먼저 <표 6>의 지식과 정체성과 사회복지 자기효능감 간의 관계에서 변혁적 리더십의 효과를 보면, 1단계에서 지식과 정체성을 투입하였을 때 설명력이 56.4%였고 지식과 정체성 변수가 사회복지 자기효능감에 유의한 변수였으며($\beta = .736, p = .000$), 2단계에서 지식과 정체성 변수와 리더십을 동시에 투입하였을 때의 설명력은 61.4%로 1단계에 비해 5.0% 증가했고 지식과 정체성 변수($\beta = .605, p = .000$) 및 변혁적 리더십 변수($\beta = .271, p = .000$)가 사회복지 자기효능감에 유의하였으며, 각 단계에서의 모형의 설명력 증가분에 대한 F검증 결과 통계적으로 유의함을 볼 수 있다. 그러나 3단계 상호작용항을 계속 투입했을 때 회귀모형이 개선되지 않았고 상호작용항이 사회복지 자기효능감에 영향을 미치지 못하는 것을 볼 수 있다. 따라서 변혁적 리더십은 지식과 정체성과 사회복지 자기효능감 간의 관계에서 조절효과를 나타내지 않음을 알 수 있다.

계속해서 <표 6>의 행동성향과 사회복지 자기효능감 간의 관계에서 변혁적 리더십의 조절효과를 보면, 1단계에서 행동성향을 투입하였을 때 설명력(R^2)이 50.5%였고 행동성향 변수가 사회복지 자기효능감에 유의한 변수였으며($\beta = .682, p = .000$), 2단계에서 행동성향 변수와 변혁적 리더십을 동시에 투입하였을 때의 모형의 설명력은 54.7%로 1단계에 비해 4.2% 증가했고 행동성향 변수($\beta = .540, p = .000$) 및 변혁적 리더십 변수($\beta = .261, p = .000$)가 사회복지 자기효능감에 유의하였으며, 각 단계에서의 모형의 설명력 증가분에 대한 F검증 결과 역시 통계적으로 유의하였다. 그러나 3단계 상호작용항을 계속 투입했을 때 회귀모형이 개선되지 않았고 상호작용항이 사회복지 자기효능감

에 영향을 미치지 못하는 것을 볼 수 있다. 따라서 행동성향과 사회복지 자기효능감 간의 관계에서 변혁적 리더십은 조절효과를 나타내지 않음을 알 수 있다.

<표 6> 지식과 정체성, 행동성향, 공동정체성과 사회복지 자기효능감 간의 변혁적 리더십의 조절효과

단계별 변수명	지식과 정체성						행동성향						공동정체성						
	1단계		2단계		3단계		1단계		2단계		3단계		1단계		2단계		3단계		
	β	<i>t</i>	β	<i>t</i>	β	<i>t</i>	β	<i>t</i>	β	<i>t</i>	β	<i>t</i>	β	<i>t</i>	β	<i>t</i>	β	<i>t</i>	
(Constant)		8.331***		7.829***		7.735***		8.293***		8.108***		8.228***		7.962***		6.825***		6.911***	
성	.071	.988*	.035	1.013	.038	1.110	.018	.476	-.005	-.148	-.001	-.031	.107	2.384*	.037	.967	.043	1.100	
연령	-.136	-2.509*	-.137	-2.678**	-.130	-2.534*	-.021	-.425	-.043	-.787	-.040	-.733	-.079	-1.164	-.106	-1.848	-.103	-1.786	
사회복지전공 4년제 대학	-.038	-1.089	-.026	-.812	-.029	-.877	-.038	-.960	-.025	-.698	-.030	-.861	-.037	-.858	-.020	-.537	-.021	-.559	
사회복지전공 대학원석사 이상	.065	1.842	.050	1.500	.054	1.608	.091	2.435*	.077	2.137*	.083	2.301*	.158	3.606***	.098	2.601*	.100	2.661**	
근무기간	.128	2.450*	.093	1.884	.090	1.821	.111	1.985*	.080	1.484	.081	1.506	.179	2.720**	.114	2.025*	.112	1.996*	
지식과 정체성	.736	20.636***	.605	15.729***	.608	15.793**													
행동성향							.681	18.236**	.540	12.545***	.541	12.588***							
공동정체성													.515	11.832***	.384	9.961***	.379	9.774***	
리더십			.271	6.960***	.267	6.860***			.261	5.893***	.250	5.598***			.475	11.879***	.471	11.757***	
지식과 정체성*변혁적 리더십					-.042	-1.287													
행동성향 *변혁적 리더십													-.055	-1.543					
공동정체성 *변혁적 리더십																		-.045	-1.193
R^2	.571		.621		.623		.513		.556		.559		.331		.520		.522		
Adjusted R^2	.564		.614		.614		.505		.547		.549		.320		.510		.511		
R^2 change	.571		.050		.002		.513		.042		.003		29.814***		55.630***		48.912***		
F	80.858***		85.236***		74.923***		64.153***		65.030***		57.415***		.331		.190		.002		
F change	80.858***		48.443***		1.655		64.453***		34.728***		2.381		29.814***		141.101**		1.424		

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

또한 <표 6>의 공동정체성과 사회복지 자기효능감 간의 관계에서 리더십의 조절효과를 보면, 1단계에서 공동정체성을 투입하였을 때 설명력(R^2)이 32.0%였고 공동정체성 변수가 사회복지 자기효능감에 유효한 변수였으며($\beta = .515$, $p = .000$), 2단계에서 공동정체성 변수와 변혁적 리더십을 동시에

투입하였을 때의 모형의 설명력은 51.0%로 1단계에 비해 19.0% 증가했고 행동성향 변수($\beta = .384$, $p = .000$) 및 변혁적 리더십 변수($\beta = .475$, $p = .000$)가 사회복지 자기효능감에 유효하였으며, 각 단계에서의 모형의 설명력 증가분에 대한 F 검증 결과 역시 통계적으로 유의함을 볼 수 있다. 그러나 3단계 상호작용항을 계속 투입했을 때 회귀모형이 개선되지 않았고 상호작용항이 사회복지 자기효능감에 영향을 미치지 못하는 것을 볼 수 있다. 따라서 리더십은 공동정체성과 사회복지 자기효능감 간의 관계에서 조절효과를 나타내지 않음을 알 수 있다.

〈표 7〉 전문적 활동과 사회복지 자기효능감 간 변혁적 리더십의 조절효과

단계별 변수명		1단계		2단계		3단계	
		β	t	β	t	β	t
통제 변수	(Constant)		12.740***		11.611***		1.704***
	성	-.018	-.420	-.037	-.968	-.017	-.450
	연령	-.149	-2.356*	-.149	-2.625**	-.123	-2.177*
	사회복지전공 4년제 대학	-.068	-1.676	-.045	-1.246	-.049	-1.377
	사회복지전공 대학원석사 이상	.097	2.352*	.069	1.860	.076	2.079*
	근무기간	.278	4.508***	.193	3.438**	.178	3.206***
예측 변수	전문적 활동	.612	14.642***	.381	8.452***	.376	8.483***
	변혁적 리더십			.422	9.313***	.416	9.337***
	전문적 활동*변혁적 리더십					-.134	-3.691***
R^2		.416		.529		.546	
Adjusted R^2		.407		.520		.536	
R^2 change		.416		.113		.017	
F		43.151***		58.110***		54.322***	
F change		43.151***		86.726***		5.13.622***	

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

그러나 〈표 7〉은 전문적 활동과 사회복지 자기효능감 간의 관계에서 변혁적 리더십이 조절효과를 나타내고 있는 것을 보여주고 있다. 즉, 1단계에서 전문적 활동을 투입하였을 때 설명력(R^2)이 40.7%였고 전문적 활동 변수가 사회복지 자기효능감에 유효한 변수였으며($\beta = .612$, $p = .000$), 2단계에서 전문적 활동 변수와 변혁적 리더십을 동시에 투입하였을 때의 모형의 설명력은 52.0%로 1단계에 비해 11.3% 증가했고 전문적 활동 변수($\beta = .381$, $p = .000$) 및 변혁적 리더십 변수($\beta = .422$, $p = .000$)가 사회복지 자기효능감에 유효하였으며, 각 단계에서의 모형의 설명력 증가분에 대한 F 검증 결과 역시 통계적으로 유의함을 볼 수 있다($p = .000$). 계속해서 전문적 활동 변수와 리더십의 상호작용항을 동시에 투입하였을 때 모형의 설명력이 1.7% 증가하였으며, 이 모형의 설명력의 증가분에 대한 F 검증 결과 또한 통계적으로 유의성이 확인되었다($F = 54.322$, $p = .000$). 그리고 전문적 활동($\beta = .376$, $p = .000$)과 변혁적 리더십 변인($\beta = .416$, $p = .000$), 그리고 전문적 활동과 변혁적 리더십의 상호작용항($\beta = -.134$, $p = .000$) 모두 사회복지 자기효능감에 유효한 변

인임이 확인되었다. 이 때 상호작용항의 β 가 사회복지 자기효능감과 부(-)적인 관계를 가지고 있으므로, 사회복지사가 지각한 리더의 변혁적 리더십이 높은 집단보다 낮은 집단에서 전문적 활동이 사회복지 자기효능감에 미치는 영향이 더 크다는 것을 알 수 있다.

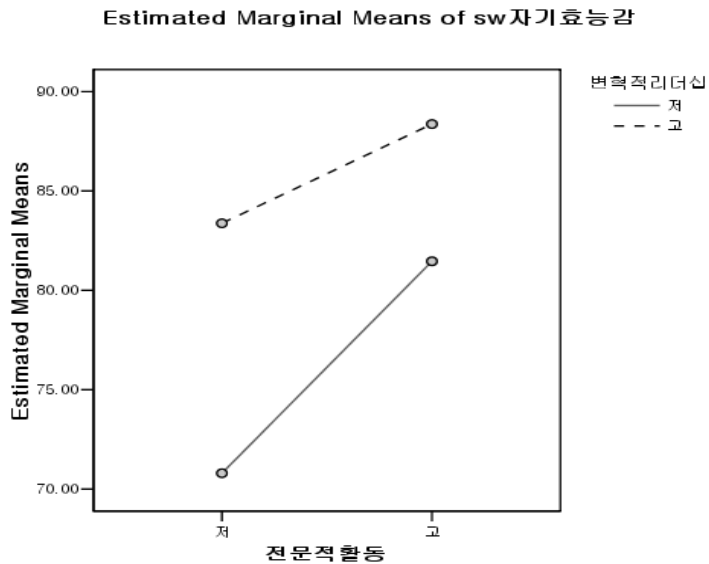
그러나 회귀분석만으로는 조절효과가 확인된 변수들 간의 정확한 양상을 파악하는 데에는 한계가 있기 때문에 중간값 분할법을 통하여 변수들 간의 구체적인 상호작용 효과를 살펴볼 필요가 있다. 이를 위해 독립변수와 조절변수의 평균을 구하여 평균을 중심으로 전문적 활동이 높은 집단과 낮은 집단을 구분하고, 각 집단에서 변혁적 리더십이 높은 집단과 낮은 집단을 구분하여 사회복지 자기효능감에 차이가 있는지를 GLM(general linear model)을 통해 살펴보았다. 그 결과 <표 8>과 같이 전문적 활동이 높고 리더십이 높은 집단에서 사회복지 자기효능감이 가장 높았으며(평균 88.36), 전문적 활동이 낮은 경우에도 사회복지사가 지각한 변혁적 리더십이 높은 집단(평균 83.37)은 리더십이 낮은 집단(평균 70.79)에 비해 더 높은 사회복지 자기효능감을 나타내는 것으로 나타났다.

<그림 2>는 전문적 활동이 사회복지 자기효능감에 영향을 미치는 과정에서 변혁적 리더십이 전문적 활동과 상호작용하는 것을 그림으로 나타낸 것이다. 그림을 통해 변혁적 리더십이 낮은 집단이 높은 집단에 비하여 전문적 활동이 사회복지 자기효능감에 더 강한 영향을 주는 것을 알 수 있다. 즉, 변혁적 리더십은 유의수준 .02에서 전문적 활동과 사회복지 자기효능감의 관계에 영향을 미치는 조절 변수임이 밝혀졌으며($F = 5.49, p = .02$), 리더의 변혁적 리더십을 높게 지각한 사회복지사들은 전문적 활동이 높을수록 비교적 완만하게 사회복지 자기효능감이 상승하지만, 리더의 변혁적 리더십을 낮게 지각한 사회복지사들은 전문적 활동이 높아질수록 사회복지 자기효능감의 정도도 급격히 상승한다고 하겠다. 따라서 이상의 회귀분석과 GLM에서 볼 수 있듯이 변혁적 리더십은 전문적 활동과 사회복지 자기효능감 간의 관계에서 조절효과를 나타내고 있음이 확인되었으므로 가설 3이 지지되었다.

<표 8> 사회복지 자기효능감에 대한 분산분석 결과

구분	변혁적 리더십		평균	
	낮음	높음		
전문적 활동	낮음	70.79	83.37	77.08
	높음	81.46	88.36	84.91
	평균	76.13	85.86	
		<i>df</i>	평균자승	<i>F</i>
전문적 활동(A)		1	5071.764	41.828***
변혁적 리더십(B)		1	7854.352	64.777***
A×B		1	665.459	5.4888*
오차		386	121.252	

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



〈그림 2〉 사회복지 자기효능감에 대한 전문적 활동과 변혁적 리더십의 상호작용

5. 결론

지금까지 역량강화와 사회복지 자기효능감의 직접적 관계, 그리고 사회복지 자기효능감에 대한 변혁적 리더십이 이들 관계를 조절하여 주는지를 검증하여 보았다. 이론적 배경을 통하여 설정하였던 가설은 부분적으로 지지되는 것으로 판명되었으며 연구내용을 요약하고 그 의미를 생각해보면 다음과 같다.

첫째, 회귀분석 결과 역량강화의 하위요인과 변혁적 리더십은 사회복지 자기효능감에 유의한 영향을 미치는 변수로 나타났다. 사회복지 자기효능감에는 지식과 정체성($\beta = .321, p = .000$), 행동성향($\beta = .263, p = .000$), 전문적 활동($\beta = .141, p = .002$), 변혁적 리더십($\beta = .123, p = .003$), 공동정체성($\beta = .089, p = .017$) 등의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 사회복지사의 전문 지식과 정체성이 높고, 전문직을 수행하는데 필요한 행동성향이 높으며, 전문직 유지를 위한 전문적 활동에 많이 참여하고, 리더의 변혁적 리더십이 높을수록, 그리고 전문직 공통의 공동정체성을 높이 형성할수록 사회복지 자기효능감이 높아진다는 것을 의미하는 것이다. 따라서 첫째, 사회복지사가 전문지식과 정체성을 높이기 위해서는 업무상의 문제를 해결하기 위해 적절한 지식과 자원 및 정보를 가지고 있는 것이 중요하겠다. 또한 실천분야의 영역과 관련된 사회문제를 잘 알고 있으며, 다양한 교육을 통해 준비된 사회복지사라는 마인드를 형성하고 전문적 능력에서 가치 있는 역할을 수행할 수 있어야 할 것이다. 둘째, 사회복지사가 전문직을 수행하는데 필요한 행동성향을 높이기 위해

서는 관심을 둔 문제를 다루기 위한 활동이 있다는 것을 알았을 때에는 그 활동에 직접 참여하는 방법을 알고자 노력해야 할 것이며, 관심이나 흥미가 있는 업무 영역에 대해서는 솔선하여 업무를 할 필요가 있다. 또한 새로운 프로그램을 제공하기 위해 협력자 혹은 다른 사람을 조직하는 방법을 활용하는 것이 유용한 방법이 될 것이다. 셋째, 전문직 유지를 위한 전문적 활동을 높이기 위해서는 관련 학술지를 읽고 관련 학회나 연수회에 참가하거나, 같은 분야의 전문가를 자주 만나고 스스로 많은 관련 모임에 참여하는 방법을 활용해야 할 것이다. 넷째, 전문직 공통의 공동정체성을 높이기 위해서는 문제해결을 위해 다른 사람들과 협력하고, 전문성에 대한 강한 정체성을 가지는 것과, 팀접근을 활용하는 것 등이 사회복지 자기효능감을 높일 수 있는 유용한 방법이 될 것이다. 다섯째, 팀을 이끄는 리더는 과장 또는 대리·주임·일선 직원 중심의 서열적 구조에서 벗어나 동등한 팀원 관계에서 각 팀원이 부여된 역할을 수행할 수 있게 하며, 책임에 맞는 권한을 부여하면서 신속한 의사결정이 이루어질 수 있도록 하여 비전 중심의 의욕과 능력이 성과로 이어지게 하는 시스템을 마련하는 것이 사회복지사의 사회복지 자기효능감을 높이는 방법이 될 것이다.

둘째, 회귀분석 결과 역량강화 하위요소 가운데 전문적 활동과 사회복지 자기효능감 간의 관계에서 사회복지사가 지각한 리더의 변혁적 리더십의 수준이 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 이 때 전문적 활동과 변혁적 리더십의 상호작용항($\beta = -.134, p = .000$)의 β 가 사회복지 자기효능감과 부(-)적인 관계인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 사회복지사가 지각한 리더의 변혁적 리더십이 높은 집단보다 낮은 집단에서 전문적 활동이 사회복지 자기효능감에 미치는 영향이 더 크다는 것을 의미한다. 회귀분석에서 확인한 조절효과를 구체적으로 살펴보기 위한 GLM의 결과, 전문적 활동이 높고 리더의 변혁적 리더십이 높다고 인지한 집단에서의 사회복지 자기효능감이 가장 높았으며(평균 88.36), 전문적 활동이 낮은 경우에도 사회복지사가 지각한 변혁적 리더십이 높은 집단(평균 83.37)은 변혁적 리더십이 낮은 집단(평균 70.79)에 비해 더 높은 사회복지 자기효능감을 나타내는 것으로 나타났다. 그런데 이들의 상호작용 관계의 그림을 보면, 사회복지사가 지각한 리더의 변혁적 리더십이 낮은 집단이 높은 집단에 비하여 전문적 활동이 사회복지 자기효능감에 더 강한 영향을 주고 있는 것을 확인할 수 있었다. 즉, 리더의 변혁적 리더십이 높다고 인지한 사회복지사들은 전문적 활동에 높이 관여할수록 비교적 완만하게 사회복지 자기효능감이 상승하지만, 리더의 변혁적 리더십이 낮다고 인지한 사회복지사들은 전문적 활동이 높아질수록 사회복지 자기효능감의 정도가 더 급격히 상승하는 결과를 나타냈다. 따라서 리더의 변혁적 리더십의 수준이 높은 것은 팀 안에서 일하는 사회복지사 개인의 사회복지 자기효능감을 극대화하는데 영향을 미칠 수 있지만, 만일 자신이 속한 팀 리더의 변혁적 리더십이 평균보다 높지 않다고 인지한 사회복지사라면 개인의 전문적 활동 즉, 전문 학술지를 읽는다거나, 실천에 필요한 기술을 연마하기 위해 학회나 각종 관련 연수회에 참가하거나, 같은 분야의 다른 전문가를 자주 만난다거나, 스스로 실천 관련 많은 모임에 참여함으로써 전문가로써 개인의 전문적 기량을 높이는 것이 사회복지 실천에서 있어 자기효능감을 높일 수 있는 효과적인 방법이 될 수 있을 것이다.

본 연구는 보다 정교한 접근이 필요한 몇 가지 한계점을 내포하고 있다. 첫째, 모든 자료수집을 설문에 응답하는 응답자의 주관적 지각에 기초한 자기보고식 설문지에 기초하였다는 점이다. 따라서 응

답자의 개별적 요구특성이나 반응세트에 따른 공통방법변량과 관련된 문제점이 있을 수 있다. 둘째, 본 연구를 위해 수집한 자료의 표본대상이 서울로 제한되어 있으므로 모든 사회복지사들로 일반화하기 어렵다. 따라서 연구결과의 일반화를 위해 다양한 시도 또는 전국의 사회복지사 표본을 대상으로 한 반복적인 연구가 시행될 필요가 있다. 셋째, 사회복지사가 지각한 리더의 변혁적 리더십에 따른 사회복지 자기효능감의 차이보다는 일선 사회복지가 개인이 가지고 있는 리더십과 사회복지 자기효능감의 관계, 더 나아가 사회복지사의 성향특성의 조절적 영향 등 다양한 연구변수 및 변수 간 관계의 새로운 인과성을 살펴보는 것 또한 매우 의미가 있을 것으로 보인다. 아직까지 사회복지계는 리더와 팀에 의해 진행되는 사회복지사업보다는 일선 사회복지사가 단위사업을 전담하여 진행하는 사업의 종류가 많을 것으로 생각된다. 따라서 팀을 이끄는 리더의 리더십과 일선에서 사업을 직접 담당하고 있는 사회복지사 개인의 리더십을 구분하여 연구할 필요가 있을 것이다.

그러나 제기된 한계점에도 불구하고 연구결과를 통하여 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있다. 그동안 중요성이 간과되었던 사회복지사의 역량강화와 사회복지 자기효능감, 사회복지사가 지각한 리더의 리더십과 사회복지 자기효능감의 관계에 대한 이론적 체계 및 실증분석 결과를 통하여, 사회복지 자기효능감 연구영역의 확장을 꾀할 수 있을 것으로 본다. 특히 사회복지사가 지각한 리더의 변혁적 리더십의 정도가 사회복지 자기효능감에 미치는 직간접효과를 확인한 점은 의미가 있다고 본다. 사회복지사 역량강화가 사회복지 자기효능감에 영향을 미치는데 있어 리더의 변혁적 리더십에 대한 사회복지사의 지각수준이 영향을 미친다는 점은 팀 리더의 변혁적 리더십 발휘가 사회복지사 개인의 역량강화와 더불어 사회복지 자기효능감을 극대화시킬 수 있는 중요 요인이지만, 특히 팀 리더의 리더십 수준이 낮은 경우에 사회복지사 개인의 역량강화 가운데 전문적 활동이 사회복지사 개인의 자기효능감을 높일 수 있는 중요한 방법이라는 것을 시사한다. 따라서 사회복지사의 역량강화의 각 하위요인들의 강화 특히 전문적 활동의 강화는 사회복지 자기효능감을 높이는데 중요한 요인이며 더불어 팀을 이끄는 리더의 변혁적 리더십은 사회복지사 개인의 자기효능감을 증대시키는데 매우 중요한 요인임이 밝혀졌으므로, 사회복지사 개인의 역량강화와 리더의 변혁적 리더십 발휘를 위해 다차원적인 노력을 기울일 필요가 있다.

앞으로의 연구는 사회복지사의 자기효능감을 높일 수 있는 사회복지사 개인의 특성 및 개인의 리더십 그리고 기관 차원(민간 및 공공)의 다양한 변수들의 관계 확인과 이들의 영향관계, 그리고 리더의 변혁적 리더십 같이 사회복지 자기효능감 관계에 영향을 줄 수 있는 변수들의 구체적인 확인이 필요할 것으로 본다. 본 연구에서는 민간 및 공공 분야의 전체 사회복지사를 대상으로 조사·분석하여 그들이 속해있는 집단 간의 차이를 구분하지 않았다. 향후연구에서는 사회복지사의 역량강화와 자기효능감 간의 관계에 있어 민간 사회복지사 및 사회복지전담공무원 간에 변혁적 리더십의 조절효과가 달리 나타나는지를 조사해 볼 필요가 있겠다.

참고문헌

- 강철희·윤민화. 2000. "사회복지사의 임파워먼트에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 지역사회복지관 사회복지사를 중심으로". 『한국사회복지학』 41: 7-42.
- 김동조. 2001. "리더십과 조직시민행동관계에서 에피커시의 매개역할에 관한 연구". 호서대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김성국. 2001. 『조직과 인간행동』. 서울: 명경사.
- 김우택. 1997. "조직구성원의 역량제고를 위한 임파워먼트 과정에 관한 연구". 서강대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김태진·박영준. 2003. "아동복지시설종사자의 임파워먼트가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구". 대구대학교 사회복지 연구소 『사회복지연구』 24: 1-28.
- 김형철. 2001. "리더십 유형 및 리더에 대한 신뢰와 조직몰입의 관계 연구". 경남대학교 대학원 박사학위 논문.
- 박원우. 1995. "임파워먼트와 기업문화". 『기업문화의 새로운 방향 모색을 위한 심포지움 자료집』 (pp. 65-97). 삼성정신문화연구소.
- 보건복지부. 2002. "사회복지사업 종사자 자격증 등록상황".
- _____. 2004. "2004년도 사회복지관 및 재가복지봉사센터 운영안내".
- _____. 2005. "사회복지전담공무원현황". 『2005년도 보건복지통계연감』
- _____. 2006. "팀제 도입관련 보도자료". 혁신인사기획팀.
- 안정선·정상원·김선숙. 2004. "사회복지 전공 대학생의 임파워먼트를 위한 훈련프로그램의 효과성 연구: 예비 사회복지사 양성을 위한 집단훈련 프로그램 개발". 『임상사회사업연구』 1(2): 101-130.
- 유해성. 2003. "경찰조직에서의 리더십과 조직몰입 간의 관계: 셀프에피커시와 집단에피커시의 매개역할". 고려대학교 경영대학원 석사학위 논문.
- 이운화. 2000. "역량강화적 접근의 효과성에 관한 연구". 연세대학교 대학원 박사학위 논문.
- 임준철·윤정구. 2001. "조건보상 및 개별고려를 통한 상사의 리더십이 부하의 자기개념에 미치는 영향에 대한 연구". 『인사관리연구』 24(2): 239-257.
- 장신재. 2003. "사회복지전담공무원의 임파워먼트에 영향을 미치는 요인에 관한 연구". 연세대학교 대학원 박사학위 논문.
- 정해주. 1997. 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위 논문.
- 조미숙. 1991. "집단사회사업에 있어 인간관계훈련 모형도입에 관한 연구". 서울여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 최승아. 2002. "조직문화와 사회복지사의 임파워먼트에 대한 연구: 서울시 종합사회복지관을 중심으로". 연세대학교 대학원 석사학위 논문.
- 한충현. 2003. "중간관리자의 임파워먼트가 조직혁신 활동에 미치는 영향: 서울시 종합사회복지관, 장애인종합복지관, 노인종합복지관을 중심으로". 연세대학교 사회복지대학원 석사학위 논문.
- Allison, P. D. 1998. *Multiple Regression: A Primer*. California: Pine Forge Press.
- Anderson, J. 1985. "BSW programs and the continuum in social work." *Journal of Social Work Education* 3: 63-72.

- Bandura, A. 1977. "Self-efficacy: "Toward a unifying theory of behavioral change." *Psychological Review* 84: 191-215.
- _____. 1978. "Reflections on self-efficacy." *Advances in Behavior Research and Therapy* 1: 237-269.
- _____. 1982. "Self-efficacy mechanism in human agency." *American Psychologist* 37: 122-147.
- _____. 1986. *Social foundation of thought and action: A social-cognitive view*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- _____. 1995. Exercise of Personal and Collective Efficacy in Changing Societies. In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in Changing Societies*. pp. 1-45. New York: Cambridge University Press.
- _____. 1997. *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: H. W. Freeman.
- Bandura, A. and D. Schunk. 1981. "Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation." *Journal of Personality and Social Psychology* 41: 586-598.
- Baron, R. M. and D. A. Kenny. 1986. "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations." *Journal of Personality and Social Psychology* 51: 1173-1182.
- Bass, B. M. 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bennis, W. G. and B. Nanus. 1985. *Leaders: The strategies for taking charge*, New York: Harper & Row.
- Betz, N. E. and G. Hackett. 1981. "The relationship of career related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men." *Journal of Counseling Psychology* 28: 339-410.
- _____. 1983. "The relationship of mathematics self-efficacy expectation to the selection of science-based college majors." *Journal of Vocational Behavior* 23: 329-345.
- Boehm, A. and L. H. Staples. 2002. "The functions of the social worker in empowering: the voices of consumers and professionals." *Social Work* 47(4): 449-459.
- Bolton, B. and J. Brookinh. 1998. "Development of measurement of interpersonal empowerment." *Rehabilitation Psychology* 43: 131-142.
- Bryman, A. 1992. *Charisma and Leadership in Organizations*. California: Sage.
- Burns, J. M. 1978. *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Conger, J. A. and R. N. Kanungo. 1988. "The empowerment process: Integrating Theory and Practice." *Academy of Management Review* 13: 639-652.
- Frans, D. J. 1993. "A Scale for Measuring Social Worker Empowerment." *Research on Social Work Practice* 3: 312-328.
- Gist, M. E. 1987. "Self-efficacy: Implications for organizational behavior and human resource management." *Academy of Management Review* 3: 472-485.
- Hackett, G. and N. K. Campbell, 1987. "Task self-efficacy and task interest as a

- function of performance on a gender-neutral task." *Journal of Vocational Behavior* 30: 203-215.
- Harrison, A. W., R. K. Rainer, JR. W. A. Hochwarter, and K. R. Thomson. 1997. "Testing the self-efficacy-performance linkage of social-cognitive theory." *The Journal of Social Psychology* 137(1): 79-87.
- Holden, G., T. Meenaghan, J. Anastas, and G. Metrey. 2002. "Outcomes of Social Work Education: The Case for Social Work Self-efficacy." *Journal of Social Work Education* 38(1): 115-133.
- House, R. J., and B. Shamir. 1993. "Toward the integration of transformational charismatic and visionary theories." in *Leadership Theory and Research: Perspectives and Directions*. edited by Chemers, M. M. and R. Ayman. New York: Academic Press.
- Howell, J. M. and B. J. Avolio. 1992. "The Ethics of Charismatic Leadership: Submission or Liberation." *Academy of Management Executive*, 6(2): 43-54.
- Kanfer, R. and F. H. Kanfer. 1991. "Goals and self-regulation: Applications of theory to work settings." *Advances in Motivation and Achievement* 7: 287-326.
- Keller, R. T. 1992. "Transformational leadership and the performance of research and development project groups." *Journal of Management* 18: 489-501.
- Kieffer, C. H. 1984. Citizen empowerment: A developmental perspective. in *Studies in empowerment: Steps toward understanding and action*. pp. 9-36. edited by J. Rappaport, and R. Hess. New York: Haworth Press.
- Kirkpatrick, S. A. and E. A. Locke. 1996. "Direct and indirect of effects of three core charismatic leadership components on performance and attitudes." *Journal of Applied Psychology* 81(1): 36-51.
- Kouzes, J. M. and B. Z. Posner, 1987. *The leadership Challenge*, San Francisco: Jpssey-Bass, 21-34.
- Lee, J. A. B. 2001. *The empowerment approach to social work practice. (2nd ed.)*. New York: Columbia University Press.
- Lent, R. W., S. D. Brown, and K. C. Larkin. 1986. "Self-efficacy in the prediction of academic performance and perceived career options." *Journal of Counseling Psychology* 33(3): 265-269.
- Lent, R. W., S. D. Brown, and G. Hackett. 1994. "Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance." *Journal of Vocational Behavior* 45: 79-122.
- Lent, R. W., K. C. Larkin, and S. D. Brown 1989. "Relation of self-efficacy to inventoried vocational interests." *Journal of Vocational Behavior* 34: 279-288.
- Locke, E. A. and G. P. Latham. 1990. *A theory of goal setting and performance*. Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.
- Lucas, J. L., C. R. Wanberg, and D. G. Zytowski. 1997. "Development of a career task self-efficacy scale: The Kuder Task Self-efficacy Scale." *Journal of vocational behavior* 50: 432-459.

- Maddux, J. E. 1995. "Self-efficacy theory: An introduction.", pp. 3-27. in *Self-efficacy, adaptation, and adjustment: Theory, research, and application*, edited by J. E. Maddux. New York: Plenum Press.
- Matsui, T. and S. I. Tsukamoto. 1991. "Relation between career self-efficacy measures based on occupational titles and holland codes and model environments: A methodological contribution." *Journal of Vocational Behavior* 38: 78-91.
- Mitchell, R. R., H. Hopper, D. Daniels, J. George-Falvy, and L. R. James. 1994. "Predicting self-efficacy and performance during skill acquisition." *Journal of Applied Psychology* 79: 506-517.
- O'Hare, T. and P. Collins. 1997. "Development and Validation of a Scale for Measuring Social Work Practice Skills." *Research on Social Work Practice* 7: 228-238.
- Rooney, R. A., and S. H. Osipow. 1992. "Task-specific occupational self-efficacy scale: The development and validation of a prototype." *Journal of Vocational Behavior* 40: 14-32.
- Saks, A. 1995. "Longitudinal field investigation of the moderating and mediating effects of self-efficacy on the relationship between training and newcomer adjustment." *Journal of Applied Psychology* 80: 211-225.
- Shamir, B., R. J. House, and M. Arthur. 1993. "The motivational effects of charismatic leadership: A Self-concept based theory." *Organization Science* 4: 577.
- Smith, B. 1982. "The impact of charismatic and non-charismatic leaders on follower self-esteem and affect." Unpublished doctoral dissertation, Toronto: School of Management, University of Toronto.
- Thomas, K. W. and B. A. Velthouse. 1999. "Cognitive elements of empowerment: An Interpretive model of in intrinsic task motivation." *Academy of Management Review* 15(4): 666-681.
- Vogt, J. F. and K. L. Murrel. 1990. *Empowerment in organization*. San Diego, CA: University Associate, Inc.
- Weaver, D. R. 1982. "Empowering treatment skills for helping black families." *Social Casework* 63: 100-105.
- Wood, R. R. and A. Bandura. 1989. "Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanism and complex decision making." *Journal of Personality and Social Psychology* 56: 407-415.
- Zastrow, C. 1995. *The Practice of Social Work(5th ed.)*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing Company.
- Zimmerman, M. A. and J. Rappaport, 1988. "Citizen participation, perceived control and psychological empowerment." *American Journal of Community Psychology* 16: 725-750.

Centering Effect of the Transactional Leadership between the Social Worker Empowerment and Social Work Self-Efficacy in Social Work Practice

Park, Bong-Gil

(Korea Christian University)

Jeon, Sun-Young

(Seoul Women's University)

This study attempts to explain how the social-worker empowerment in the field of social work relates to social-work self-efficacy and whether or not the transactional leadership of the leader moderates the relationship between these two variables. Data from 390 social workers working with public and private sector agencies in Seoul were collected. For the questionnaire and analysis, this research uses the Social Worker Empowerment, Social Work Self-Efficacy, and Transactional Leadership scales. This research utilizes a wide range of statistical analyses, such as descriptive analysis, Pearson's correlation, reliability analysis, factor analysis, multiple regression, and general linear modeling. The calculations employed the use of SPSS/PC+ 12.0.

This research indicates, among other things, that social workers with a high level of social worker empowerment and transactional leadership of the leader show a tendency toward higher social work self-efficacy and that the leader's transactional leadership level plays a moderating function in the relationship between social-worker empowerment and transactional leadership of the leader. In conclusion, a social worker with a low level of leader's transactional leadership shows a relatively greater tendency toward social work self-efficacy when compared to a social worker having a high level of leader's transactional leadership. Social workers and social-work organizations seeking professional practice can benefit from these findings on the relationship between professional behavior and social work self-efficacy with perceived transactional leadership about a team leader as a moderator.

Key words: Social Worker Empowerment, Social Work Self-Efficacy, Transactional Leadership.

[논문접수일 2006. 8. 1. 게재확정일 2006. 9. 29.]