

사회복지계의 환경 변화 가운데 최근에 가장 주목받는 부분은 아무래도 지방정부의 역할이 커지고 있는 지방자치제도의 확대를 들 수 있을 것이다. 2005년도에 중앙정부에서 지방정보로 대거 이양된 사회복지사업의 시행으로 복지계의 대응 준비의 부족과 지방정부의 준비부족으로 이런 저런 시행착오가 생겨나고 있으며, 우려의 목소리도 있는

이런 환경의 변화에 따른 사회복지계의 변화는 다음의 몇 가지로 예측할 수 있다.

첫째, 책임성의 요구가 점차로 강화될 것이다. 둘째로는 시민사회단체들의 영향력이 강화되고 타영역의 거센 도전에 직면하게 될 것이다. 셋째는 또 다른 형태의 조정기구들 예를 들면 사회복지사무소나 서울복지재단 등과 같은 형태로 등장할 것이 예측된다.

끝으로 민간자원의 활성화와 신개념의 서비스조직(가상조직)이 최소공간으로 접근성을 강화하는 형태의 서비스를 등장할 것으로 보인다.

정리하자면 시민단체의 정치비판적 관심이 복지비판으로 넘어오는 것이고, 사회복지교육이 기술중심으로 전환

되어지는 것을 의미한다. 사회복지에 대한 철학이나 이념적 확신없는 기술중심의 교육에 대해서는 우려하는 바가 없진 않으나 큰 흐름을 거스를 수 없다는 것을 주지한다면 이에대한 보 완책도 시급해 보인다.

책무성은 책임감과 정당성을 고려하는 개념

일찍이 메킨지 컨설팅트의 Peters와 Waterman의 저서 'In Search of Excellence(1983)'에서는 기업문화가 조직의 경쟁력을 결정하는 핵심요소라고 했다. 여기에서 밝힌 8가지의 원칙은 ①행동지향적 ②고객 중심 ③자율성과 기업가 정신 ④사람을 통한 생산성; 사람중시(사람키우기) ⑤조직의 핵심사업에 대한 조직원의 인지 ⑥조직의 잠재력에 대한 이해 ⑦간단한 구조/소수의 행정가 ⑧조직원들이 수용할 수

사회복지사의 임파워먼트

사회복지를 둘러싼 환경의 변화와

사회복지사의 책무성

것이 사실이다.

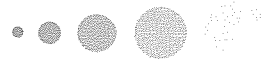
이제는 지역주민의 입장에서의 사회복지 전달체계의 책임성과 관심이 증가할 것으로 예측된다. 또한 사회복지서비스의 공급 주체가 대단히 다원화할 것으로 보여지며, 지방재정능력에 따른 사회복지서비스의 지역 간 격차가 더욱 두드러지게 나타날 것으로 예측되고 있다.

지방분권의 현실화가 가져올 또 하나의 파장은 지금까지 중앙협회중심의 운영을 해 오던 사회복지계가 곧 지역별 이익단체의 활동에 힘이 실리게 되어 중앙협회의 정체성과 역할에 대한 심각한 고민이 나타나고 있고, 이에 대한 대응책으로는 사회복지사업협회의 강화를 빼놓을 수 없다고 할 수 있다. 결국 지방분권화와 로컬 거버넌스에 대한 구조와 판짜기를 준비해야 하며 이는 곧 시민사회와의 협력을 구체화시켜야 함을 의미한다.



표 경 흠

사회사업가 표 경 흠은 사회복지정보원에서 복지순례, 사회복지대학생정예캠프, 학습여행, 합숙훈련 등의 프로그램을 실시하였고, 상지대, 평택대, 꽃동네현도사회복지대학교 부설 가상복지관 및 성보나의집 사무국장으로 근무하였다. 현재는 사회복지개인사무소를 운영하면서 지역사회의 변화를 통한 유 비쿼터스복지의 실현과 가상조직을 활용한 사회사업실천방법론을 연구하고 있으며, 이를 교육 및 보급하기 위한 다양한 활동을 전개하고 있다. 또한 보건복지인력개발원의 지역사회조직가 양성과정 트레이너와, 비영리조직 운영 및 진단 등의 컨설턴트로 활동하고 있는 벤처 사회사업가이고, 경북대학교 대학원 박사과정에 재학 중이다.



있는 가치/조직원들이 헌신할 수 있는 환경을 들었다. 결국 사람이 일을 한다는 것을 기업들도 인정한 것이고 조직문화의 중요성을 7S 모델을 통해 지향하고자 했던 것도 맥이 닿는다.

오늘날의 대부분의 조직들은 규모는 줄이고, 생산성은 높이는 방안에 대해 고민하고 있다. 비영리 조직들도 예외는 아니어서 효율성을 보여주는 사회복지행정을 통해 사업의 효과성까지도 높이는 방안이 끊임없이 개발되어야 한다. 과거와 같이 비영리 조직의 사업이라는 것만으로는 비효율적인 공공 기금의 사용이 정당화될 수 없기 때문이다.

비영리 기관이 실시하는 사업의 결과로 사회에 바람직한 방향으로의 변화가 일어나야 하고, 나아가서 비용이 효율적으로 사용되었다는 책무성의 증거가 제시될 때 비영리 조직의 존립 정당성이 주어진다. 비영리 조직의 책무성의 과제인 셈인데, 결국은 사람의 몫으로 돌아오는 것이다.

비영리 조직의 책무성은 지속가능성을 확보하기 위한 노력이다. 비영리 조직의 책무성은 복잡하고 관점에 따라 다양한 의미를 갖는다. 즉, '책무성'은 영어의 'accountability'를 사용하는 것은 과정의 정당성이나 투명성을 의미하며, 우리가 흔히 '책임감'이라고 번역하는 'responsibility'(결과중심)보다는 포괄적인 성격의 용어인 것이다.

책임감이 특정 과업의 수행에 대해 책임을 지는 것을 의미한다면, 책무성은 그 수행의 정당성까지도 고려하는 개념이다. 즉, 책무성이란 수행의 결과에 대한 책임감과 함께 투입단계에서부터 산출단계까지의 과정에 있어서의 정당성도 갖추어야 함을 의미한다. 이는 조직의 효과성 뿐만 아니라 효율성도 중시하는 개념이라고 할 수 있다.

사회복지사의 임파워먼트는 사회복지기관 효과성 제고에 있어 중요 요인

그럼 이렇게 중요한 역할을 수행할 사회복지사의 임파워먼트에 대한 얘기를 시작해보도록 하자. 20세기 후반부터 강점중심의 사회복지실천에 있어 가장 중요한 목표의 하나가 클라이언트의 임파워먼트 형성이라고 할 수 있다. 즉 클라이언트 스스로가 자신의 삶에 대해 대처능력을 개발해 나가도록 하는 것이 사회복지실천의 가장 중요한 과업이라고 볼 수 있다(Staples, 1990). 최근에 이러한 클라이언트 임파워먼트 형성의 중요한 매개적 기능을 하는 사회복지사의 임파워먼트에 대한 논의가 시작되면서 사회복지사의 임파워먼트가 새로운 주제로 대두되고 있다(Guterman & Bargal 1996; Guterrez, GlenMaye & DeLois 1995; Shera & Page, 1995).

Hasenfeld(1983)가 주장하듯이, 사회복지기관의 핵심적인 활동은 클라이언트와 사회복지사와의 관계속에서 이루어지고 사회복지사의 활동에 의해서 사회복지조직의 효과성이 결정지워진다는 사실에 기초해 볼 때, 사회복지사의 임파워먼트는 사회복지기관의 효과성 제고에 있어 참으로 중요한 요인일 것이라고 생각한다.

임파워먼트(empowerment)라는 용어는 '힘' (power)에서 유래된 것이며, '힘' (power)은 자기 자신이 원하는 무엇을 얻을 수 있는 능력, 타인의 생각, 느낌, 행동에 영향을 미칠 수 있는 능력으로 해석된다(Parenti, 1978; 윤민화, 1999 재인용). 또한 임파워먼트의 사전적 의미는 권한부여, 능력개발, 가능성 부여, 허락 등으로 규정되고 있다.

정무성(2005)은 임파워먼트에 대한 개념을 학자별로 정리하였는데, 그 내용은 아래와 같이 구성될 수 있다. 그 외에도 Zimmerman & Rappaport(1988)는 임파워먼트를 자신의 삶에 대한 통제권과 자율권 및 자신이 살고 있는 공간에서의 민주적 참여로 설명하고 있다. 즉, 개인의 임파워먼트는 자신에 대한 삶과 환경을 얼마만큼 자율적으로 조정하고 통제할 수 있는지와 관련된 개념이라고 할 수 있다.

Staples(1990)는 힘(power)은 타인에 의해 부여되는 것(to give)이라기보다 스스로가 스스로에게 얻어내는 것(to gain)으로 해석하면서 임파워(empower)는 누군가가 힘(power)을 일반적으로 주는 것이 아니라 자기 스스로 힘(power)을 얻고(to gain), 힘(power)을 발전시키고(to develop), 스스로 할 수 있게 하는 것(to enable)으로 자기 자신의 주체적 행동을 통해 성취되는 능동적 의미로 해석한다.

따라서 임파워먼트의 개념은 "자기 스스로는 업무를 수행함에 있어 자기효능감을 고양시키고 조직 내에서는 조직구성원의 인정을 바탕으로 하여 클라이언트와의 관계를 향상시키는 능력을 강화해 나가는 과정으로 자신에 대한 삶과 환경을 얼마만큼 자율적으로 조정하고 통제할 수 있는지와 관련된 것"으로 이해할 수 있을 것 같다.

필자는 다음호 연재에서 네 번째 글로 임파워먼트의 차원, 그리고 임파워먼트에 영향을 주는 요인이나 이론들을 중심으로 작성하고자 한다. 늘 부족하고 거친 글이라 독자들에게 미안함이 앞선다.