

사회복지전담공무원의 사회복지교육성과와 직무성과와의 관계 - 임파워먼트의 매개효과를 중심으로 -

전 선 영*

(용인대학교)

윤 정 혜**

(보건복지부)

안 정 선

(한국성서대학교)

[요약]

본 연구는 사회복지전담공무원을 대상으로 사회복지교육성과가 직무성과에 영향을 미치는지, 그리고 임파워먼트가 이들 간의 관계를 매개하는지 살펴보고, 이를 통해 전담공무원의 인사관리차원의 전략을 모색하고자 하는 것이 목적이다. 이를 위해 396명의 사회복지전담공무원을 대상으로 설문조사를 하였고 AMOS 구조방정식모형을 활용하여 분석하였다. 분석결과, 본 연구에서 제안한 인과모형은 적합도 지수가 매우 적절하게 부합하는 것으로 나타나 이론적 모형을 잘 나타내고 있었으며, 사회복지교육과 직무성과, 그리고 임파워먼트와의 관계를 잘 설명하는 모형임이 입증되었다. 따라서 사회복지전담공무원의 직무성과를 높이기 위해서는 기본적으로 사회복지교육이 선행조건이 된다는 것이 확인되었으며, 사회복지교육성과를 높이기 위한 인사관리차원의 다양한 교육훈련 정책이 강화되어야 할 것이다. 또한 사회복지전담공무원의 임파워먼트 향상을 위한 다양한 방안도 마련되어야 할 것이다.

주제어 : 사회복지전담공무원, 사회복지교육성과, 임파워먼트, 직무성과

* 주저자

** 교신저자

1. 서론

사회복지전담공무원은 1987년 사회복지전문요원제도로 출발하여 공공복지행정의 전문성 결여 문제를 극복하고 복지서비스의 합리화와 효율성을 기하고자, 저소득 지역을 중심으로 배치되어 지역사회 취약계층에게 전문적인 복지서비스를 제공하고 있는 공공복지 영역의 사회복지사이다. 이들은 우리나라 저소득층 및 취약계층들에게 물질적 급여를 제공하고 다양한 서비스를 제공하면서 복지행정을 책임지고 있는 핵심인력이다.

실제로 이들이 공공분야에 이룬 성과에 대해서는 학계나 공공서비스 수행기관에서도 긍정적인 평가를 내려왔고(송근원, 2002), 공공복지서비스에 대한 국민수요도 계속 증가하여 1987년 47명으로 출발한 사회복지전담공무원은 2009.12월 현재 12,270명으로 대폭 확대되었다(보건복지부, 2009). 그러나 이러한 방대한 인력집단임에도 불구하고 그 동안 이들에 대한 인적자원 관리방안은 그다지 주목받아 오지 못하였다. 특히, 사회복지전담공무원들은 교육기회 부족과 전문직 활동의 미비 등에 더해 사회복지 본연의 직접 서비스 제공 기능보다 행정적 기능이 우선시되어 타사회복지 전문직에 비하여 직업적 정체성이 그다지 높지 않음이 지적되기도 했다(문영주·황미경, 2007). 게다가 다양한 복지 수요의 등장과 주민생활지원서비스전달체계로의 행정체계 전면 개편으로, 인력부족, 역할갈등 및 과부하 문제가 한층 고조되고 있는 실정이다.

공공복지영역이 이러한 환경변화 속에서 국민들의 복지욕구에 적절한 서비스를 제공하고, 더욱 공공영역의 책무성을 수행하기 위해서는 우선적으로 서비스 제공의 가장 중요한 실천의 도구라고 할 수 있는 사회복지전담공무원에 대한 직무성과관리에 초점을 두어야 한다. 동시에 이러한 직무성과를 높이기 위한 인적자원관리차원의 역량강화방안에 대해 보다 깊은 관심을 기울이고 구체적인 전략을 모색하여야 한다. 사회복지서비스를 제공하는 조직은 기본적인 공적 규칙이나 절차와 더불어 서비스를 제공하는 인력의 전문적인 지식과 기술, 실천능력에 대한 활용과 의존도가 높은 특성을 갖기 때문이다. 사회복지전담공무원 역시도 공공영역 최일선 사회복지사로서 복지서비스 전달시스템의 핵심 구성요소이며 서비스 성공의 주요인이 된다 할 수 있다.

본 연구는 사회복지전담공무원의 직무성과를 높이기 위한 다양한 논의들 중에 기본적인 사회복지 교과지식과 실천기술로 대표되는 사회복지교육성과의 영향력에 대한 관심에서 출발하였다. 사회복지전담공무원의 경우, 국가시험이라는 단일한 기준에 집중하여 선발되어 왔기 때문에 사회복지전문인력으로서의 정체성이나 전문성에 대한 비판들이 지속적으로 이루어져 왔던 것이 사실이다. 이러한 맥락 속에 본 연구는 사회복지전담공무원의 전문성이 사회복지의 기본 교과목과 실천기술에 기반을 두고 있으며, 사회복지기본교육과 실천기술향상에 초점을 두어야 함을 논의하고자 하였다. 이제까지 사회복지전담공무원의 직무성과와 관련하여서는 최인섭·초의수(2001), 윤정혜(2002), 장신재·이희연(2003), 최낙조(2006) 등을 중심으로 비교적 몇몇 연구들이 있어왔다. 초기 연구들은 사회복지전담공무원의 직무성과에 영향을 미치는 전반적인 요인을 탐색하는 연구들이었고, 그 후 주로 조직적 차원

의 대안으로 직무특성이나 직무스트레스 및 직무갈등(임성욱, 2006, 황선영·박경숙, 2007, 박웅열·남기민, 2008, 정윤모·강영식, 2009)을 다루거나, 교육적 측면에서는 재교육 또는 멘토링(문영주·황미경, 2007), 슈퍼비전(황미경, 2007), 전문적 능력(장신재·김희수, 2006; 이은수, 2007; 윤중대, 2007; 최송식, 2008)에 대해 다루고 있다.

그러나 사회복지전담공무원에 대한 사회복지교육과 관련 연구는 아직까지 그리 활발하지 않다. 주로 전공여부나 학력을 가지고 차이를 비교하거나 일반적인 재교육, 교육훈련 등의 논의들이 이루어지고 있다. 세부적으로 어떤 주요 사회복지교과교육과 대표적인 실천기술의 내용으로 접근해야 하는 것인지에 대한 연구는 미흡하였다. 이는 민간영역을 포함한 사회복지분야 전반에서도 비슷한 양상인데, 사회복지교육자체의 발전방향이나 교육과정개발에 대한 논의는 많으나, 실질적으로 사회복지교육의 성과인식과 활용도가 실질적으로 직무를 잘 수행해 내는 데에 있어서 어떠한 영향을 미치고 있는지에 관한 실증적 논의는 찾아보기 어렵다. 특히, 세부적인 사회복지교육의 교과과정과 실천기술에 따라 어떠한 영향이 있는지에 관한 연구는 미흡한 상황이다. 사회복지교육에 관한 논의는 사회복지교육의 목적인 실천현장 인력양성이라는 출발점과 교육인증 및 배출인력의 질 관리 요구가 증폭되고 있는 시점에서 더욱 시사점이 있다 하겠다.

결론적으로 사회복지전담공무원의 전문성과 직무성과가 요구되고 있는 책무성 이행의 시대에 사회복지전담공무원 전문성의 기초토대인 사회복지교육에 대한 연구는 매우 중요하다고 하겠다. 본 연구는 사회복지전담공무원의 사회복지교육성과인식이 직무성과에 영향을 미치는지, 임파워먼트가 이들의 관계를 매개하는지를 살펴봄으로써, 공공복지의 책무성 수행을 위한 사회복지전담공무원 인력 관리차원의 전략을 모색하고자 하는 것이 목적이다.

2. 이론적 배경

1) 사회복지교육성과

사회복지교육이란 미국의 경우에는 제너럴리스트(generalist)를 양성하는 것인데 제너럴리스트란 사회복지방법에 대한 기초지식은 물론 다양한 분야에서 요구하는 지식과 기술을 고루 갖춘 자로서, 사회복지기관을 찾아오는 다양한 클라이언트에게 어느 정도의 전문적 개입을 효과적으로 행할 수 있는 자를 의미한다.

서구의 사회복지교육은 다양한 사회문제와 욕구변화에 적극적으로 대처하기 위해 이론에 치우친 타학문과는 다른 응용사회과학으로 발전해 왔으며, 그러한 일을 해 내는 인력을 교육하는 사회복지교육 영역이 더욱 강조·개발되어 온 것이 사실이다(황창순·김기덕·우아영·유영준, 2006). 한국의 사회복지교육은 1950년대부터 본격적으로 개설되었는데 사회의 복지수요의 증가와 맞물려 급격히 증가하고 있다. 2008년 현황조사에서 4년제, 2년제, 원격대학 입학생 수를 포함하면 매년 3만 명에 달하

고 있었다(한국사회복지사협회, 2008).

사회복지실천현장의 전문인력을 양성하는 목표를 가진 사회복지교육은 관련 연구에서 크게 세 가지 차원으로 나뉘어 고찰되고 있다. 첫째로 사회복지교육과정의 분석과 개발 그리고 현안과제 및 인증제 등 방향성에 관한 제안(남기철, 2004; 김기태·양옥경·홍선미·박지영·최명민, 2005; 황창순 외, 2006; 원미순·서동명, 2007; 문영미, 2009; 홍선미·최명민, 2010)이 있었고, 둘째로는 대부분의 경험적 연구에서 교육관련 변수로 최종학위를 묻는 것에서 유추할 수 있듯이 사회복지교육을 학위소지 형태로 파악하는 것들과, 마지막으로 사회복지교육내용에 대한 이해 및 성과와 관련하여 파악하는 연구들(전선영, 2005, 최소연, 2010)이다. 이중 사회복지사의 교육성이나 현장의 직무성과와 사회복지교육내용과의 관계를 연구하는 경험적 연구는 미흡한 상황이다. 사회복지전담공무원과 관련하여서는 전담공무원의 전문적 능력을 사회복지실천의 핵심지식과 기술로 정의하여 진행한 사례는 있으나 사회복지교육내용을 구체적으로 다룬 연구는 이루어지지 않았다.

본 연구는 이러한 미국과 한국의 사회복지교육의 의미를 종합하여 사회복지교육성과를 제너럴리스트 실천을 할 수 있는 사회복지교육에 대한 성과인식으로 파악하였다. 구체적으로 이를 구성하는 세부내용은 대표적인 5대 교과영역인 사회복지실천론, 인간행동과 사회환경, 사회복지현장실습, 사회복지정책, 사회복지조사와 실천영역에서의 세부실천기술이다.

2) 임파워먼트

임파워먼트는 공급자와 소비자 사이의 관계에 대한 새로운 시각과 접근법을 제공하면서 21세기 대인서비스 영역에서 가장 보편적으로 적용되어온 개념이라고 하겠다. 사회복지사들은 클라이언트를 그들의 삶에 영향을 줄 수 있는 지식, 기술, 자원을 가능하게 하도록 해야 할 의무가 있다. 사회복지분야에서는 임파워먼트를 개인이 사회 내 개인과 집단의 상황을 인식할 수 있는 틀을 개발하고 생각들을 조직화하는 과정으로 보고, 클라이언트가 개인내부, 조직체, 지역사회에서 자원들을 얻어나가는 과정으로 정의하고 있다(Miley, O'Melia and DuBois, 1995). 이처럼 임파워먼트는 개인차원에 국한된 것이 아니라 집단, 조직 전체까지 확대되는 개념이다.

그러나 임파워먼트 실천을 하고 클라이언트의 요구에 효과적으로 대응하기 위해서는 사회복지사들의 임파워먼트가 필요하다. 자신이 임파워먼트 되었다고 생각하는 사회복지사들은 강한 자기효능감을 가지고 있으며, 그들의 주변에 영향을 미쳐서 그들의 목표를 이룰 수 있다고 생각하게 된다. 역시 직무에 있어서도 자신이 임파워먼트 되었다고 생각하는 인력들이 클라이언트들의 자기효능감을 증진하고 만족감을 높이는 결과를 만들어 내게 되는 것이다. 이런 의미에서 사회복지인력에 대한 임파워먼트에 대한 논의는 중요하다. 실제로 사회복지조직의 효과성 제고의 측면에서 사회복지사들의 임파워먼트가 중요하다는 사실을 인식하여 관련 연구들이 지속적으로 이루어지기 시작하였다(Shera and Page, 1995; 강철희·윤민화, 2000; 황성철, 2003; 박영준, 2006; 남기민·남기예, 2008; 최혜지·최연선·최원희, 2009)

사회복지사 임파워먼트의 결정요인과 관련한 국내 연구로는 강철희·윤민화(2000)가 사회복지사의 직무특성과 개인적 특성이 임파워먼트에 영향을 미치는 요인임을 밝혔고, 황성철(2003)은 사회복지관의 조직문화유형과 사회복지사의 임파워먼트 사이의 관계를, 남기민·남기에(2008)는 사회복지조직 최고관리자의 리더십이 임파워먼트를 통해 사회복지사의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치고 있음을 보고하였다.

사회복지사 임파워먼트의 영향 내지 효과성을 검증한 연구들로는 생활시설 사회복지사의 임파워먼트가 조직유효성에 미치는 영향을 검증한 박영준(2006)의 연구와 장애인기관 사회복지사의 임파워먼트가 사회복지사가 수행하는 서비스 질에 유의미한 영향을 미친다는 것을 보고한 양정남·정민숙·정현주(2008)의 연구 등이 있다.

이와 같이 클라이언트에 대한 서비스의 질과 직무수행에 중요한 의미로서의 임파워먼트에 대한 관심은 전담공무원의 임파워먼트에 있어서도 연구가 진행되어 왔다. 장신재(2003)는 서울지역 사회복지전담공무원을 대상으로 직무특성, 조직풍토, 전문적 능력 요인들이 임파워먼트에 유의미한 영향력이 있음을 검증하였다. 박영향(2003)은 부산지역 사회복지전담공무원의 임파워먼트에 관한 실증적 연구를 실시하여 조직 및 직무특성요인이 전담공무원의 임파워먼트에 영향을 미치고 있음을 보고하였다. 한영희(2010)는 역시 직무특성, 조직풍토, 전문적 능력요인이 임파워먼트에 미치는 영향을 조사하였는데, 전문적 능력이 가장 영향력이 높게 나타났다. 지중수(2006)는 공공과 민간부분 사회복지사를 대상으로 임파워먼트에 미치는 영향을 조사하였는데, 민간부분이 공공부분보다 업무관계성과 개인업무 지향 임파워먼트가 높게 나타났다.

사회복지전담공무원의 임파워먼트에 영향을 미치는 요인 검증연구들에서 공통적으로 전문적 능력, 사회복지전문 지식과 기술 보유측면이 가장 영향력 있는 변인으로 보고되고, 이를 위한 집중적인 내·외부교육훈련이 대안으로 강조되고 있다.

3) 직무성과

조직의 목표달성은 조직구성원이 각자 맡은 바 직무를 성공적으로 수행할 때 가능해진다. 직무는 동일 조직 내에서도 여러 사람에 의해 수행되나 충분히 동질성을 확보할 수 있는 일련의 활동으로, 각 직무에 대한 수행도와 실적은 직무를 성공적으로 수행했는지의 기준이 되는데, 이를 직무성과라 한다. 일반적으로 조직구성원의 직무성과는 인간의 능력과 동기부여의 상승작용에 의해 발휘되는 것으로 알려져 있다(Vroom, 1964, 장신재·김희수, 2006에서 재인용). 사회복지사 직무성과에 대해 Kadushin(1992)은 대상자 체계와의 전문적 관계형성 및 유지능력, 사회사업 지식과 기술, 기관행정에 대한 이해, 슈퍼바이저와의 관계 및 슈퍼비전 활용, 직원 및 지역사회관계, 업무수행 요구 및 업무량 관리, 전문가로서의 속성 및 태도의 7가지 차원으로 제시했다.

사회복지전담공무원의 직무성과와 관련한 연구는 2000년대 이후 지속적으로 등장하고 있다. 먼저, 최인섭·초의수(2001)의 연구에서 사회복지전담공무원의 직무만족과 직무성과의 결정요인을 분석하였는데, 사회복지전담공무원의 직무성과에 영향을 미치는 요인은 능력요인, 개인적 심리요인, 조직 내

인간관계요인이었다. 그 후, 사회복지전담공무원의 직무성과에 영향을 미치는 요인에 관한 연구로는 윤정혜(2002), 장신재·이희연(2003), 유정희(2005) 등의 연구가 있다. 윤정혜(2002)는 개인적 변인과 능력변인이 직무성과에 영향을 미치는 지는 조사하였는데, 전문적 지식과 기술의 보유, 발휘, 전문적 가치와 윤리, 업무량, 직무수행능력, 수퍼비전 변인 순으로 나타났다. 장신재·이희연(2003)은 사회복지전담공무원의 직무특성의 정체성과 다양성, 그리고 조직풍토의 직원 상호관계와 보상체계 차원들이 직무성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 유정희(2005)는 읍면동장이 평가하는 사회복지전담공무원의 직무성과와 직무성과에 영향을 미치는 요인을 조사하였는데, 능력과 직무태도 요인인 것으로 보고하였다. 최낙조(2006)는 사회복지전담공무원의 직무성과에 영향을 미치는 요인으로 주관적 능력과 직무환경적 요인을 검증하였는데, 주관적 능력요인은 직무수행능력, 전문적 지식과 기술의 보유·발휘정도, 가치와 윤리가, 직무환경요인은 업무량, 업무의 도전, 승진체계, 수퍼비전이 영향력이 있는 것으로 나타났다.

이상을 종합해보면, 사회복지전담공무원의 직무성과에 영향을 미치는 요인들은 대표적으로 직무특성, 조직특성 내지 직무환경, 전문적 지식과 기술의 보유와 발휘 등 능력, 직무태도, 직원관계, 수퍼비전 등 다양한 요인들인데, 그 중에서도 개인적 능력 내지 전문적 능력 요인이 주요한 영향요인으로 보고되고 있다.

4) 사회복지교육성과, 임파워먼트, 직무성과의 관계

(1) 사회복지교육성과와 임파워먼트

사회복지에 있어 임파워먼트가 가지는 중요한 역할을 강조하면서도, 사회복지교육성과가 사회복지학 전공 학생의 임파워먼트나 사회복지사의 임파워먼트에 어떻게 영향을 미치는지에 대한 연구는 활발하지 않은 편이다. Moran and Frans(1995)가 사회복지사 임파워먼트 척도를 사용하여 진행한 조사에 따르면, 대학원 사회복지교육은 임파워먼트에 긍정적인 영향을 미쳤다고 보고하고 있다. 또한 Holden, Anastas, Meenaghan and Metrey(2002)가 NYU(New York Univ.)에서 조사한 MSW 학생들 대상의 또 다른 조사에 따르면, MSW 학생들은 사회복지사로서의 자기효능감이 입학 때보다 졸업 때에 더욱 향상된 것으로 보고되었다. Van Voorhis and Hostetter(2006)은 MSW를 졸업하는 학생들이 받은 사회복지교육성과가 임파워먼트에 영향을 미쳤는지를 살펴보았는데, 사회복지교육성과가 학생들의 임파워먼트는 물론 더 나아가 클라이언트의 임파워먼트에 대한 학생들의 헌신도를 높여주었다고 보고하고 있다. 즉, 대학원 사회복지교육을 통해 사회복지사 임파워먼트와 클라이언트 임파워먼트 모두 유의미하게 긍정적으로 향상되었음이 보고된 것이다. 이렇듯 사회복지교육성과는 사회복지사 임파워먼트 및 클라이언트 임파워먼트 실천을 위한 헌신도에까지 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

사회복지전담공무원과 관련하여 사회복지교육성과가 임파워먼트에 영향을 미치고 있다는 연구는 쉽게 찾아보기 어렵다. 그러나 사회복지전담공무원의 임파워먼트에 영향을 미치는 요인들 중에서 공통적으로 가장 강력하게 영향을 미치는 요인은 사회복지 전문지식과 기술(지중수, 2006), 전문적 능력

(장신재·이희연, 2003; 한영희, 2010) 등이었다. 사회복지 전문지식과 기술, 그리고 전문적 능력의 기본적 토대는 사회복지교육이라 하겠다. 전문적 능력은 일반적으로 직무수행을 위해 필요한 전문 지식, 기술, 가치로 정의되는데, 장신재·이희연(2003)은 전문적 능력을 Fortune(1994)이 제시한 사회복지 실천에 필요한 능력들을 나타내줄 수 있는 포괄적인 지식내용과 기술모델로 전문적 발달, 행정적, 정책적 측면, 대인관계, 클라이언트 체계개입 등을 위한 지식과 기술 등 제너럴리스트 실천에 기반에 다섯 가지 영역으로 정의내린 바 있다. 이와 같이 사회복지교육을 구성하는 주요 교과목 지식과 실천기술은 사회복지사가 보유하고 활용해야 하는 전문적 능력의 토대이자 요소가 된다. 실질적으로 최인섭·초의수(2001), 송근원(2002)는 사회복지전문가의 업무수행에 가장 큰 영향요인이 능력요인임을 증명하고 있고, 특히 지식요인은 임파워먼트에 영향을 미치는 개인적 능력요인이 된다고 강조하였다.

(2) 사회복지교육성과와 직무성과

Barker(1991)는 사회복지전문가가 실무를 수행하는 데 필요한 능력을 사회사업전문교육의 정도, 현장에서의 경험과 관련된 능력, 전문 자격증 내지 시험을 통해 증명된 능력, 과업 임무수행능력, 사회사업의 전문적 가치 및 윤리 준수정도 등의 다섯 가지 영역으로 제시하고 있다. 이렇듯 사회복지교육은 사회복지사들의 실무수행능력 및 전문적 능력의 가장 기본적인 요소임에도 불구하고 실증적인 연구들을 쉽게 찾아보기 어렵다. Kaye and Fortune(2004)이 사회복지대학원생들을 대상으로 사회복지 실천기술 수행을 조사한 결과, 학습동기 및 자신감이 높을수록, 과업수행의 어려움을 덜 인식할수록 수행성과가 높은 것으로 나타났고 대학에서의 현장실습 지도 등 실천교육의 중요성 또한 강조되었다. 김성경(2009)은 사회복지사들의 사회복지실천기술 수행에 미치는 사회복지대학교육 충분성의 영향력에 대하여 확인하는 연구를 수행하였는데, 실천기술교육과 교육의 충분도 인식이 사회복지실천기술 수행도에 영향력이 있음을 보고하였다. 본 연구는 특히, 사회복지교육과 관련하여 사회복지사로서의 실천의 성과를 위해서는 사회복지대학교육의 충분성이 선행되어야 함을 보여주고 있다.

사회복지전담공무원의 전문적 능력의 기본요소인 사회복지교육성과와 직무성과와의 관계에 관한 직접적인 연구결과는 찾아보기 어려우나, 앞서 살펴본 것처럼 사회복지전담공무원의 직무성과에 가장 큰 영향을 미치는 요인들은 공통적으로 전문적 지식과 기술의 보유 및 발휘(윤정혜, 2002; 박계연, 2004; 지중수, 2006), 전문적 능력(장신재, 김희수, 2006)이었다. 이를 볼 때에 사회복지교육의 결과로, 사회복지사의 전문적 지식과 기술의 보유도가 높을수록 임파워먼트 역시 유의미하게 증가함을 알 수 있다.

(3) 임파워먼트와 직무성과

임파워먼트가 직무성과에 미치는 영향에 관한 관심은 다양한 분야에서 진행되고 또한 검증되어 왔다. 학교교사(조송현·나재관·이용식, 2007), 여행사 종사원(이인희·박승영, 2007), 모바일분야(조성민·이선로, 2009)에서의 연구들이 있어왔다. 사회복지민간분야의 경우에도 생활시설 사회복지사(박영준, 2006), 학교 내 사회복지사(김민선, 2009)에 관한 연구가 진행되었다. 즉, 박영준(2006)은 임파워먼트가 조직유효성에 효과가 있음을 보고하였고, 김민선(2009)은 임파워먼트가 직무성과에 영향을

미치고 있음을 보고하였다. 박계연(2004)은 사회복지전담공무원 임파워먼트가 직무성파에 미치는 영향을 분석하였는데, 직무성파에 가장 큰 영향을 주는 변인은 임파워먼트였고 그 다음으로 직무수행능력, 지식과 기술의 보유 및 발휘로 나타났다. 장신재, 김희수(2006)는 사회복지전담공무원의 전문적 능력이 직무성파에 영향을 미치는 데 있어서 임파워먼트의 매개경로를 분석하여 제시하였다.

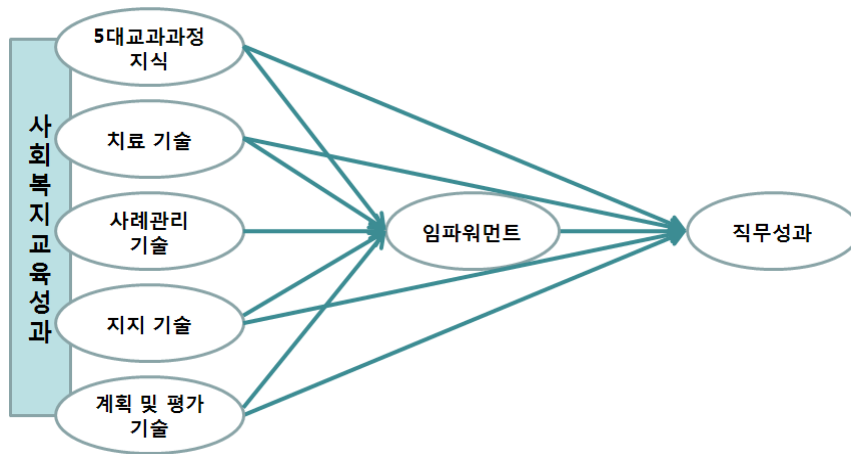
사회복지를 비롯한 다양한 영역에서 조직원의 임파워먼트는 담당직무 성과에 효과가 있음이 밝혀졌으며, 이를 위해 공통적으로 조직구성원의 임파워먼트를 위한 교육, 훈련, 수퍼비전, 자기개발 등 다각적인 전략수립의 필요성이 제안되었다.

3. 연구방법

1) 연구모형 및 연구가설

본 연구는 구조방정식 모형을 통해 다음과 같은 인과관계를 파악하고자 한다. 즉, 사회복지를 전공하고 사회복지사자격증을 소지하고 있는 전국의 사회복지전담공무원을 대상으로 사회복지교육성과가 직무성파에 영향을 미치는지를 확인하고, 임파워먼트가 사회복지교육성과와 직무성파를 매개하는지, 매개를 한다면 어떠한 매개효과를 나타내는지를 확인하고자 한다. 이를 위한 검증은 각 요인별 경로 계수 및 모형 적합도 분석에 기초한다. 구체적인 연구가설과 연구모형(그림 1)은 다음과 같다.

- 가설1. 5대 교과과정 지식은 임파워먼트에 직접적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설2. 치료 기술은 임파워먼트에 직접적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설3. 사례관리 기술은 임파워먼트에 직접적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설4. 지지 기술은 임파워먼트에 직접적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설5. 계획 및 평가 기술은 임파워먼트에 직접적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설6. 임파워먼트는 직무성파에 직접적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설7. 5대 교과과정 지식은 직무성파에 직접적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설8. 치료 기술은 직무성파에 직접적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설9. 사례관리 기술은 직무성파에 직접적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설10. 지지 기술은 직무성파에 직접적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설11. 계획 및 평가 기술은 직무성파에 직접적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설12. 5대 교과과정 지식은 임파워먼트를 매개로 하여 직무성파에 영향을 미칠 것이다.
- 가설13. 치료 기술은 임파워먼트를 매개로 하여 직무성파에 영향을 미칠 것이다.
- 가설14. 사례관리 기술은 임파워먼트를 매개로 하여 직무성파에 영향을 미칠 것이다.
- 가설15. 지지 기술은 임파워먼트를 매개로 하여 직무성파에 영향을 미칠 것이다.
- 가설16. 계획 및 평가 기술은 임파워먼트를 매개로 하여 직무성파에 영향을 미칠 것이다.



〈그림 1〉 연구모형

2) 조사대상 및 조사방법

본 연구는 대학에서 사회복지(노인복지, 아동복지 등 유사전공 포함)를 전공하고 사회복지사 자격증을 소지하고 있는 전국의 특별시 및 광역시 소재 구청과 주민자치센터에 소속되어 있는 사회복지전담공무원을 대상으로 한다. 2009년 12월 말 현재, 전국의 12,270명의 사회복지전담공무원 중에 서울특별시에 1,231명, 6대 광역시에 2,275명(부산 692명, 대구 459명, 인천 435명, 광주 273명, 대전 268명, 울산 148명)으로 총 3,506명이 배치되어 있다(보건복지부, 2009). 이들 사회복지전담공무원들을 대상으로 비례할당표집을 통하여 2010년 5월 한 달간 총 795부의 설문지를 배포한 결과 517부의 설문지가 회수되었고, 회수율은 65.03%로 나타났다. 이 중 사회복지를 전공하지 않은 121명의 공무원을 제외한 총 396명의 자료가 최종 분석에 사용되었다.

3) 변수의 정의 및 측정

본 연구에서 사회복지교육성과란 제너럴리스트 실천을 토대로 전문사회복지실천을 할 수 있는 사회복지교육에 대한 인식으로 사회복지사가 가지는 자기효능감의 정도를 의미한다. 이의 측정을 위해 홀든(Holden et. al., 2002) 등이 개발한 '사회복지자기효능감 척도(Social Work Self-Efficacy Scale: SWSE)'를 사용하였다. 사회복지자기효능감 척도는 크게 두 개 하위 영역으로 구성되었는데, 하나는 지식에 관한 부분으로서 5대 교과영역(사회복지실천, 인간행동과 사회환경, 사회복지현장실습, 사회복지정책, 사회복지조사)에서 학생들이 습득해야 할 지식 인식에 관한 내용 19문항으로 구성되어 있다. 나머지 영역은 실천기술(Practice Skills Inventory: PSI, O'Hare and Collins, 1997)에 관한 부분으로서 치료 기술 16문항, 사례관리 기술 7문항, 지지 기술 6문항, 계획 및 평가 기술 4문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 원척도 52문항을 전선영(2004)이 변안한 것을 그대로 사용하여 '전혀 그렇지 않

다(1점)'에서 '매우 그러하다(5점)'의 리커트식 5점 척도로 측정하였다. 원칙도의 신뢰도는 5대교과과정 지식 하위척도의 신뢰도 α .93, 실천기술 하위척도의 신뢰도 α 는 .94이며, 본 연구에서 5대교과과정 지식 하위척도의 신뢰도 α 는 .942, 실천기술 하위척도의 신뢰도 α 는 .968(치료기술 .956, 사례관리기술 .876, 지지기술 .890, 계획 및 평가기술 .900)로 매우 높게 나타났다(<표 2> 참조).

임파워먼트란 사회복지사인 사회복지전담공무원이 업무를 수행하면서 지각하는 할 수 있다는 신념, 자기 자신이 원하는 것을 얻을 수 있는 능력, 자신의 생각, 느낌, 행동으로 다른 사람에게 영향을 미칠 수 있는 능력을 의미한다. 이의 측정을 위해 Lesile, Holzhalb, Holland(1998)가 개발한 사회복지사 임파워먼트 척도를 바탕으로 한국적 상황에 적합하게 내용수정한 윤민화(1999)의 척도를 사용하였다. 본 척도는 3개 하부단위로 분류되는데, 첫째 근무환경에 대한 조정권 및 통제권에 대한 인지개념인 환경 임파워먼트(6문항), 둘째 직원들에게 자신이 필요한 것을 요구하거나 상호작용할 수 있는 업무 수행과 관련한 관계성 임파워먼트(6문항), 마지막은 업무성과 및 조직에 의해 평가되어지는 자기효능감에 대한 지각 정도를 의미하는 개인 임파워먼트(6문항)이다. 원칙도의 전체 임파워먼트 신뢰도 α 는 .89였으며, 하위척도의 신뢰도 α 는 순서대로 .83, .82, .83이었다. 본 연구에서 환경 하위척도의 신뢰도 α 는 .693, 관계 하위척도의 신뢰도 α 는 .817, 개인 하위척도의 신뢰도 α 는 .897로 보통 이상의 높은 신뢰도를 나타냈다.

직무성과란 일반적으로 직무수행 또는 업무실적으로 표현할 수 있다. 즉, 조직구성원들이 조직의 목표나 과업을 달성하기 위하여 보여주는 노력의 결과를 의미하며, 이의 측정을 위해 Kadushin(1992)이 제시한 사회복지사의 직무성과 평가 척도를 바탕으로 직무성과 척도를 개발한 김경희(2000)의 척도를 공공조직에 적합하도록 일부 용어를 수정하여 사용하였다. 본 척도는 총 29문항이며 아래와 같이 총 7가지 차원으로 분류되고, 원 척도의 전체 신뢰도 α 는 .94이다. 본 연구에서 클라이언트체계와의 관계형성 및 유지 하위척도(4문항)의 신뢰도 α 는 .827, 사회복지지식과 기술발휘 하위척도(10문항)의 신뢰도 α 는 .919, 기관행정이해 하위척도(3문항)의 신뢰도 α 는 .749, 상사의 관계 및 업무지도 활용 하위척도(3문항)의 신뢰도 α 는 .686, 업무수행 요구 및 업무량 관리 하위척도(4문항)의 신뢰도 α 는 .789, 지역사회자원동원과 활용 하위척도(3문항)의 신뢰도 α 는 .778, 전문가가 갖추어야 하는 속성과 태도 수행 하위척도(2문항)의 신뢰도 α 는 .619로 보통 이상의 신뢰도를 나타냈다(<표 2>참조).

4) 분석방법

본 연구에서는 사회복지교육성과가 임파워먼트를 매개로 하여 사회복지전담공무원의 직무성과에 영향을 미치는 하는 구조적 관계를 분석하기 위해 구조방정식모형을 설계하였다. 연구모형은 AMOS 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 모형의 추정방법은 완전정보최대우도법(Full Information Maximum Likelihood; FIML)을 사용하였는데, 이는 본 연구의 결측치가 무선적으로 발생하였으므로, 목록별 결측치(listwise missing)나 대응별 결측치(pairwise missing)와 같은 전통적인 결측치 처리방법보다 정확하게 미지수를 추정하기 위함이다(홍세희, 2007). 또한 표본의 일반적인 특성과 기술통계 및 정규성 확인, 신뢰도검증, 상관관계검증을 위해 PASW Statistics 18.0으로 분석하였다.

4. 분석결과

1) 조사참여자의 일반적 특성

설문조사 참여자의 일반적 사항에 관련된 내용은 <표 1>과 같다. 조사참여자의 성별은 남자가 23%, 여자가 76.8%로 남자보다 여자가 약 3배가량 많았으며, 연령은 20대가 19.7%, 30대가 48.7%, 40대가 26.5%, 50대가 4.3%로, 전체 응답자의 연령 평균은 36.3세로 나타났다. 이들의 최종학력은 전문대졸이 4.5%, 대졸이 77.8%, 대학원 이상이 16.7%로 나타났다. 조사참여자의 현재 직급은 5급이 0.3%, 6급이 9.8%, 7급이 30.8%, 8급이 41.4%, 9급이 15.9%로, 7~8급 공무원이 전체 응답자의 72.2%였다. 근무경력 평균은 9년 5개월로 나타났으며, 4년 미만자가 17.6%, 4년~7년 미만이 15.2%, 7년~10년 미만이 25.3%, 10년~13년 미만이 13.9%로 나타났으며, 13년 이상 근무자는 26.7%로 나타났다.

<표 1> 사회복지전담공무원의 일반적 사항(n=396)

구분	범주	빈도	백분율(%)	구분	범주	빈도	백분율(%)
성	남자	91	23.0	연령	20대	78	19.7
	여자	304	76.8		30대	193	48.7
	무응답	1	0.2		40대	105	26.5
	소계	396	100.0		50대	17	4.3
최종학력	전문대졸	18	4.5		60대	0	0
	대졸	308	77.8		무응답	3	0.8
	대학원이상	66	16.7		소계	396	100.0
	무응답	4	1.0		최소값	24세	
	소계	396	100.0		최대값	58세	
현재직급	5급	1	0.3		평균	36.3세	
	6급	39	9.8	표준편차	7.3세		
	7급	122	30.8	근무경력	1년 미만	12	3.0
	8급	164	41.4		1년~4년 미만	58	14.6
	9급	63	15.9		4년~7년 미만	60	15.2
	무응답	7	1.8		7년~10년 미만	100	25.3
	소계	396	100.0		10년~13년 미만	55	13.9
근무지	주민자치센터	155	39.1		13년~16년 미만	17	4.3
	시군구	214	54.0		16년~19년 미만	50	12.6
	광역시도	12	3.0		19년 이상	39	9.8
	중앙부처	10	2.5		무응답	5	1.3
	무응답	5	1.3		소계	396	100.0
	소계	396	100.0	최소값	1개월		
			최대값	23년			
			평균	6개월			
			표준편차	9년 5개월			
				6년 1개월			

2) 측정변인의 특성

구조모형을 검증하기 위한 기초분석으로 측정변인의 평균, 표준편차, 정규성 검증으로 왜도와 첨도 확인, 그리고 내적일관성 검증을 실시하였다. 검증 결과는 다음의 <표 2>에서 제시하고 있는 바와 같다. 사회복지교육성과 하위요인의 평균을 살펴보면, 5점척도를 기준으로 5대 교과과정 지식이 3.2368, 치료 기술이 3.0852, 사례관리 기술이 3.3400, 지지 기술이 3.3207, 계획 및 평가 기술이 3.1587로 대체로 비슷한 정도이지만, 사례관리 기술, 지지 기술, 5대 교과과정 지식의 순으로 높게 나타났다. 임파워먼트 하위요인의 평균을 살펴보면, 관계 임파워먼트가 3.6828로 가장 높았고, 개인 임파워먼트가 2.5436으로 가장 낮게 나타났다. 직무성과 하위요인의 평균으로는 업무수행요구 및 업무량 관리가 3.5608, 상사의 관계 및 업무지도 활용이 3.3800, 전문가가 갖추어야 하는 속성과 태도 수행이 3.3724, 클라이언트체계와의 관계형성 및 유지가 3.3611 등의 순으로 나타났다.

왜도가 2보다 크거나 첨도가 7보다 큰 경우가 아니면 추정에 큰 영향을 주지 않는다는 기준에 비추어 볼 때(최재성·최정아·정소연, 2009), 본 연구의 측정변인들의 왜도, 첨도는 모두 추정에 문제가 없음을 알 수 있다.

<표 2> 측정변인의 특성($n=396$)

구분	측정변인	평균	표준편차	왜도	첨도	내적일관성
사회복지 교육성과	5대교과과정 지식	3.2368	.5082	-.038	.373	.942
	치료 기술	3.0852	.5638	-.049	.391	.956
	사례관리 기술	3.3400	.5225	-.136	.586	.879
	지지 기술	3.3207	.5516	-.127	.179	.890
	계획 및 평가 기술	3.1587	.6118	-.079	.701	.900
임파워먼트	환경 임파워먼트	3.2603	.7904	-.616	.239	.693
	관계 임파워먼트	3.6828	.5822	-.560	.961	.817
	개인 임파워먼트	2.5436	.5603	.489	.706	.897
직무성과	Ct.체계와의 관계형성 및 유지	3.3611	.5523	-.474	.549	.827
	SW지식과 기술발휘	3.3120	.5310	-.380	.403	.919
	기관행정이해	3.3127	.5730	-.304	.125	.749
	상사의 관계 및 업무지도 활용	3.3800	.5619	-.278	.192	.686
	업무수행 요구 및 업무량 관리	3.5608	.5694	-.311	.183	.789
	지역사회자원동원 과 활용	3.2818	.5750	-.246	.187	.778
	전문가의 속성과 태도 수행	3.3724	.6275	-.200	.238	.619

3) 측정변인 간 상관관계 분석

각 측정변인 간의 관계양상을 파악하고 다중공선성 문제를 확인하기 위하여 단순상관관계 분석을 실시하였다. <표 3>에서 각 변수들 간의 상관관계 정도는 대체적으로 높게 나타났으며, 각 변인들의 유의수준은 $p < .01$ 수준에서 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다. 또한 각 구성개념의 하위변인들 간의 관계에서, 일부 변인들의 상관관계 값이 $r = .7$ 이상을 보이고 있으나 다중공선성을 걱정할 수 있는 .8을 넘지는 않는 수준이다. 그러나 회귀분석의 다중공선성 통계량 확인을 통해 다중공선성 문제발생 소지를 다시 한 번 확인하였다. 확인결과, 공차(Tolerance)가 .19 이하, 분산팽창요인(VIF)이 5 이상이면 다중공선성을 의심할 수 있으나(정은주·안정선, 2009), 본 모형의 측정변인들은 기준을 상회하지 않아 다중공선성의 문제는 없는 것을 확인할 수 있었다).

<표 3> 측정변인 간 상관관계 분석($n=396$)

	사회복지교육성과					임과워먼트			직무성과							
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	
사회복지교육성과	1. 5대교과과정 지식	1														
	2. 치료 기술	.754 ^{**}	1													
	3. 사례관리 기술	.665 ^{**}	.677 ^{**}	1												
	4. 지지 기술	.649 ^{**}	.693 ^{**}	.755 ^{**}	1											
	5. 계획 및 평가 기술	.670 ^{**}	.740 ^{**}	.652 ^{**}	.695 ^{**}	1										
임과워먼트	6. 환경 임과워먼트	.255 ^{**}	.219 ^{**}	.225 ^{**}	.249 ^{**}	.205 ^{**}	1									
	7. 관계 임과워먼트	.328 ^{**}	.244 ^{**}	.350 ^{**}	.398 ^{**}	.238 ^{**}	.290 ^{**}	1								
	8. 개인 임과워먼트	.241 ^{**}	.158 ^{**}	.324 ^{**}	.312 ^{**}	.178 ^{**}	.410 ^{**}	.426 ^{**}	1							
직무성과	9. C.와 관계형성 및 유지	.610 ^{**}	.512 ^{**}	.510 ^{**}	.589 ^{**}	.501 ^{**}	.353 ^{**}	.420 ^{**}	.398 ^{**}	1						
	10. SW지식과 기술 발휘	.644 ^{**}	.571 ^{**}	.501 ^{**}	.544 ^{**}	.551 ^{**}	.327 ^{**}	.432 ^{**}	.366 ^{**}	.861 ^{**}	1					
	11. 기관행정 이해	.563 ^{**}	.461 ^{**}	.460 ^{**}	.487 ^{**}	.480 ^{**}	.376 ^{**}	.426 ^{**}	.383 ^{**}	.780 ^{**}	.706 ^{**}	1				
	12. 상사관계 및 업무지도 활용	.472 ^{**}	.391 ^{**}	.428 ^{**}	.453 ^{**}	.434 ^{**}	.417 ^{**}	.418 ^{**}	.507 ^{**}	.732 ^{**}	.788 ^{**}	.738 ^{**}	1			
	13. 업무수행요구 및 업무량관리	.418 ^{**}	.328 ^{**}	.415 ^{**}	.437 ^{**}	.332 ^{**}	.309 ^{**}	.504 ^{**}	.399 ^{**}	.674 ^{**}	.677 ^{**}	.634 ^{**}	.678 ^{**}	1		
	14. 자원동원동원과 활용	.578 ^{**}	.495 ^{**}	.438 ^{**}	.474 ^{**}	.478 ^{**}	.321 ^{**}	.342 ^{**}	.279 ^{**}	.769 ^{**}	.729 ^{**}	.756 ^{**}	.701 ^{**}	.628 ^{**}	1	
	15. 전문기술성과 태도의 수행	.527 ^{**}	.443 ^{**}	.444 ^{**}	.475 ^{**}	.413 ^{**}	.340 ^{**}	.405 ^{**}	.357 ^{**}	.754 ^{**}	.745 ^{**}	.690 ^{**}	.686 ^{**}	.651 ^{**}	.773 ^{**}	1

** $p < .01$

1)

	측정변인	다중공선성		측정변인	다중공선성			
		Tolerance	VIF		Tolerance	VIF		
사회복지교육성과	5대교과과정 지식	.364	2.746	임과워먼트	환경	.793	1.260	
	치료 기술	.300	3.333		관계	.719	1.390	
	사례관리 기술	.352	2.844		개인	개인	.691	1.448
	지지 기술	.322	3.101					
	계획 및 평가 기술	.372	2.692					

4) 측정도구의 확인적 요인분석

사회복지교육성과 측정항목의 타당성을 확인하기 위하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 다중상관자승값(SMC)은 일반적으로 0.4 이상이 권장수준인데(Fornell and Larcker, 1981), 모든 문항의 SMC 값이 0.6이상으로 나타나 권장수준을 모두 충족시키고 있어 분석시 제거된 문항은 없었다. 확인적 요인분석의 적합도 지수는 $\chi^2=3067.656$ (df=1231, $p=.000$), TLI=.901, CFI=.908, RMSEA=.054로 나타났고, 표본크기에 민감한 χ^2 값을 제외하고는(Bagozzi and Yi, 1988) 수용할만한 우수한 수준이었다.

임파워먼트 개념을 구성하는 18개 측정항목의 확인적 요인분석을 실시한 결과, 0.4 이상의 권장수준을 충족시키지 못하는 다중상관자승값(SMC)을 보이는 11번, 12번, 16번 문항의 경우 SMC값이 각각 .147, .155, .181로 나타났다. 따라서 SMC 권장수준을 충족시키지 않는 3개 문항을 제거한 후 모형 적합도 지수를 산출하였으며, 적합도 지수는 $\chi^2=273.951$ (df=62, $p=.000$), TLI=.908, CFI=.927, RMSEA=.081로 나타났고, 표본크기에 민감한 χ^2 값을 제외하고는 수용할만한 우수한 수준이었다.

직무성과 개념을 구성하는 29개 측정항목의 확인적 요인분석 결과, 0.4 이상의 SMC 권장수준을 충족시키지 못하는 29번 문항의 경우 SMC값이 .285로 나타나 이 문항을 제거한 후 모형적합도 지수를 산출하였으며, 적합도 지수는 $\chi^2=1080.323$ (df=318, $p=.000$), TLI=.907, CFI=.922, RMSEA=.068로 나타났고, 표본크기에 민감한 χ^2 값을 제외하고는 수용할만한 우수한 수준이었다. 또한 사회복지교육성과, 임파워먼트, 직무성과 측정항목과 해당요인을 연결하는 표준화된 적재치 값은 모두 기준 0.5 이상이었으며, 연구단위에 의하여 분산이 설명된 양을 측정하는 AVE 역시 기준 0.5 이상으로 나타났다(Fornell and Larcker, 1981). f^2 값은 수용수준인 1.96보다 모두 크게 나타나 측정문항들의 집중타당성이 모두 확인되었다.

5) 모형검증

본 연구에서 제안한 연구모형의 적합도와 추정계수를 살펴보면 <표 4> 및 <그림 2>와 같다. 일반적으로 구조방정식모형의 적합도는 χ^2 , TLI, CFI, RMSEA 등이 모형의 적합도를 평가하는데 바람직한 지수로 추천되어지나, χ^2 값은 사례수에 민감하기 때문에 TLI, CFI, RMSEA로 모형적합도를 평가한다(Hu and Bentler, 1999; 홍세희, 2000). TLI, CFI는 .9 이상, RMSEA는 .05에서 .08이면 괜찮은 적합도 지수의 기준으로 보고되고 있다.

본 연구의 검증모형은 $\chi^2=1368.245$ (df=466, $p=.000$), TLI=.922, CFI=.931, RMSEA=.061로 위의 기준에 모두 부합되는 높은 적합도를 나타냈다. <표 4>에서 볼 수 있듯이, 각 측정변인의 표준화된 추정계수는 5대 교과과정 지식이 .815~.836의 계수값을 보였으며, 치료 기술 .744~.938, 사례관리 기

술 .680~.791, 지지 기술 .724~.781, 계획 및 평가 기술 .806~.878의 계수값을 보였다. 임파워먼트는 .399~.665의 계수값을, 직무성과는 .765~.940의 계수값을 나타냈다. 이상의 모든 측정변인들은 모두 $p < .001$ 수준에서 유의하게 나타났으므로 각 개념들을 잘 설명하고 있는 것을 알 수 있다.

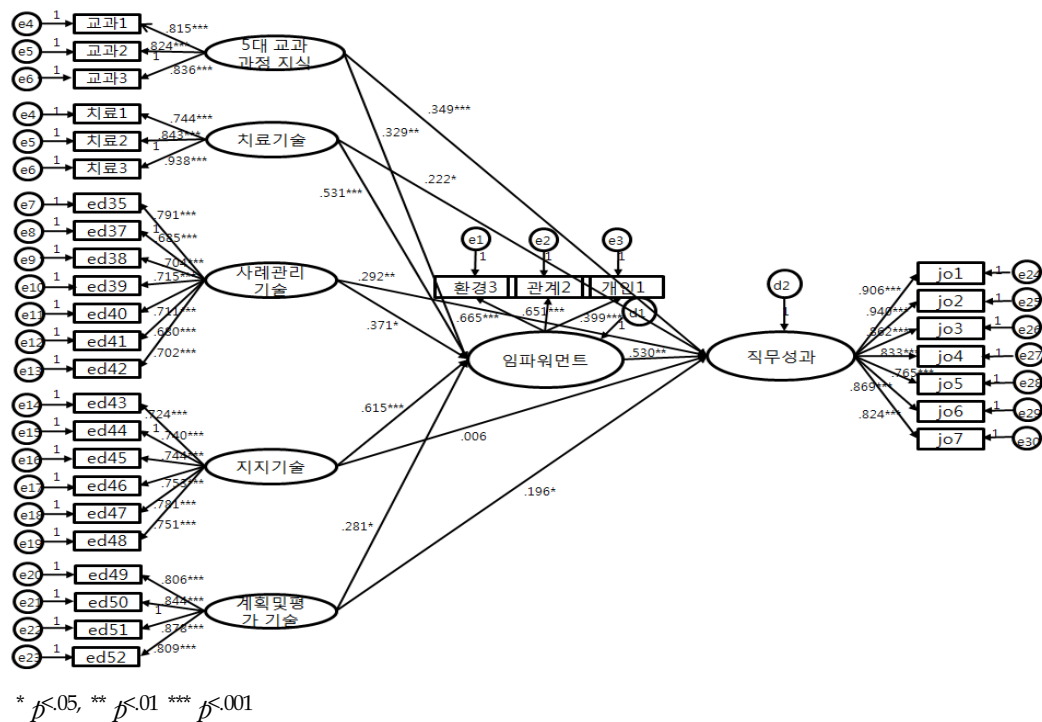
<표 4> 모형검증 결과

측정변인		비표준화 계수	S.E.	C.R.	표준화된 계수
5대 교과과정 지식	교과3	1.000			.815
	→ 교과2	.876	.041	21.391***	.824
	교과1	1.015	.047	21.811***	.836
치료 기술	치료3	1.000			.938
	→ 치료2	.268	.010	28.118***	.843
	치료1	.276	.012	22.682***	.744
사례관리 기술	ed38 (옹호활동)	1.000			.704
	→ ed37 (서비스전달 내용 감독)	1.018	.071	14.414***	.685
	ed35 (역기능적 행동의 문제설명)	1.234	.091	13.566***	.791
	ed39 (ct.를 다른 서비스에 의뢰)	1.044	.069	15.021***	.715
	ed40 (ct. 관련 정책과 사회문제 분석)	1.110	.074	14.996***	.711
	ed41 (ct.에게 다른 서비스 정보 제공)	1.007	.071	14.270***	.680
	ed42 (타기관과 네트워킹)	1.061	.072	14.727***	.702
지지 기술	ed44 (신뢰형성을 위한 감정이입)	1.000			.740
	→ ed43 (생각과 감정을 반성적으로 고찰)	.976	.060	16.327***	.724
	ed45 (ct.에게 정서적인 지지 제공)	1.050	.063	16.763***	.744
	ed46 (ct.가 마음을 열도록 도움)	1.093	.064	16.981***	.753
	ed47 (있는대로 수용하도록 전문관계형성)	1.113	.063	17.746***	.781
	ed48 (ct.가 성공한 것 정확히 지적)	1.058	.062	16.969***	.751
계획 및 평가 기술	ed51 (구체적으로 개입목적 규정)	1.000			.878
	→ ed50 (개입 목표 ct.와 함께 설정)	.936	.037	25.085***	.844
	ed49 (구체적인 용어로 ct.문제 정의)	.945	.041	23.189***	.806
	ed52 (ct.가 개입효과 평가토록 요청)	.929	.040	23.337***	.809
임파워 먼트	환경3	1.000			.665
	→ 관계2	.916	.085	10.710***	.651
	개인1	.678	.092	7.363***	.399
직무성과	jo7 (ct.관계형성)	1.000			.906
	→ jo6 (지식과 기술)	2.496	.067	37.019***	.940
	jo5 (기관행정)	.740	.025	29.372***	.862
	jo4 (상사관계)	.702	.026	27.220***	.833
	jo3 (업무수행요구)	.673	.029	23.027***	.765
	jo2 (자원동원)	.749	.025	30.007***	.869
	jo1 (전문가 속성)	.516	.019	26.586***	.824

*** $p < .001$, $\chi^2 = 1368.245$ (df=466, $p = .000$), TLI = .922, CFI = .931, RMSEA = .061

6) 가설검증

(1) 직접효과와 관련된 가설검증



〈그림 2〉 모형검증 결과

본 연구의 가설검증 결과는 <표 5>와 같다. 첫째, 사회복지교육성과와 임파워먼트 간의 직접효과 가운데, 5대 교과과정 지식은 임파워먼트에 직접적인 영향을 미칠 것이라는 가설 1은 추정계수(β)값이 .329($p=.004$)로, $p < .001$ 에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설이 지지되었다. 치료 기술은 임파워먼트에 직접적인 영향을 미칠 것이라는 가설 2는 추정계수(β)값이 .531로($p=.000$), $p < .001$ 에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설이 지지되었다. 사례관리 기술은 임파워먼트에 직접적인 영향을 미칠 것이라는 가설 3은 추정계수(β)값이 .371($p=.012$)로, $p < .05$ 에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설이 지지되었다. 지지 기술은 임파워먼트에 직접적인 영향을 미칠 것이라는 가설 4는 추정계수(β)값이 .615($p=.000$)로, $p < .001$ 에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설이 지지되었다. 계획 및 평가 기술은 임파워먼트에 직접적인 영향을 미칠 것이라는 가설 5는 추정계수(β)값이 .281($p=.011$)로, $p < .05$ 에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설이 지지되었다.

둘째, 임파워먼트와 직무성과 간의 직접효과를 가정한, 임파워먼트는 직무성과에 직접적인 영향을 미칠 것이라는 가설 6은 추정계수(β)값이 .530($p=.000$)으로, $p < .001$ 에서 유의한 영향을 미치는 것으로

로 나타나 가설이 지지되었다.

셋째, 사회복지교육성과와 직무성과 간의 직접효과 가운데, 5대 교과과정 지식은 직무성과에 직접적인 영향을 미칠 것이라는 가설 7은 추정계수(β) 값이 .349($p=.000$)로, $p<.001$ 에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설이 지지되었다. 치료 기술은 직무성과에 직접적인 영향을 미칠 것이라는 가설 8은 추정계수(β) 값이 .222($p=.015$)로, $p<.05$ 에서 통계적으로 유의한 것으로 나타나 가설이 지지되었다. 사례관리 기술은 직무성과에 직접적인 영향을 미칠 것이라는 가설 9는 추정계수(β) 값이 .292($p=.006$)로, $p<.01$ 에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설이 지지되었다. 지지 기술은 직무성과에 직접적인 영향을 미칠 것이라는 가설 10은 추정계수(β) 값이 .006($p=.960$)으로, $p<.05$ 에서 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타나 가설이 기각되었다. 계획 및 평가 기술은 직무성과에 직접적인 영향을 미칠 것이라는 가설 11은 추정계수(β) 값이 .196($p=.013$)으로, $p<.05$ 에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설이 지지되었다.

<표 5> 직접효과와 관련된 가설검증 결과

구분	비표준화 계수	S.E.	C.R.	표준화 계수	가설수용 여부	라벨
가설1 5대 교과과정 지식 → 임파워먼트	.042	.014	2.888**	.329	지지(O)	a
가설2 치료 기술 → 임파워먼트	.038	.009	4.434***	.531	지지(O)	
가설3 사례관리 기술 → 임파워먼트	.316	.126	2.500*	.371	지지(O)	
가설4 지지 기술 → 임파워먼트	.497	.129	3.864***	.615	지지(O)	
가설5 계획 및 평가 기술 → 임파워먼트	.182	.072	2.531*	.281	지지(O)	
가설6 임파워먼트 → 직무성과	2.679	.412	6.500***	.530	지지(O)	b
가설7 5대 교과과정 지식 → 직무성과	.224	.052	4.309***	.349	지지(O)	c'
가설8 치료 기술 → 직무성과	.080	.033	2.437*	.222	지지(O)	
가설9 사례관리 기술 → 직무성과	1.258	.453	2.775**	.292	지지(O)	
가설10 지지 기술 → 직무성과	.024	.475	.050	.006	기각(X)	
가설11 계획 및 평가 기술 → 직무성과	.642	.258	2.491*	.196	지지(O)	

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

(2) 매개효과와 관련된 가설검증

본 연구에서는 임파워먼트가 사회복지교육성과와 직무성과 간의 관계를 매개하고 있는지 확인하기 위하여 매개효과 검증을 실시하였다. 본 연구에서는 ab의 비정상성을 가정하는 구조방정식 Bootstrap 방법을 통해 매개효과 검증을 실시하였다.²⁾ 이 때 95% 신뢰구간을 통해 매개효과 ab가 유의도 수준 5%에서 유의한지 검증하였다.

2) 매개효과 검증은 매개효과 ab와 직접효과 c'가 유의미한지 부분 매개모형을 이용해 평가하는 Sobel 검증을 통해 가능하며(Mackinnon et. al., 2002), 구조방정식을 통한 간접효과에 대한 분포를 형성한 뒤 간접효과에 대한 신뢰구간을 설정하여 유의성을 검증하는 Bootstrap을 통한 검증이 가능하다(Schumacker and Lomax, 2004; 홍세희, 2009). 그런데 간접효과로 이뤄지는 ab의 매개효과가 정상성을 가정할 수 있다면 Sobel 검증을 통해 일반적인 방법으로 부분 매개모형을 평가할 수 있으나, ab의 매개효과는 정상성을 가정하기 어렵기 때문에 정상성을 가정하지 않는 조건을 성사시키는 ab의 Bootstrap을 통해 매개효과를 검증할 필요가 있다(Schumacke and Lomax, 2004; 홍세희, 2009).

〈표 6〉에서 볼 수 있듯이 임파워먼트를 매개로 한 5대 교과과정 지식의 간접효과 추정계수는 0.174($p=.027$), 치료 기술의 간접효과 추정계수는 0.282($p=.007$), 사례관리 기술의 간접효과 추정계수는 0.197($p=.021$), 지지 기술의 간접효과 추정계수는 0.326($p=.007$), 계획 및 평가 기술의 추정계수는 0.149($p=.021$)로 나타났으며, 이들 간접효과의 추정계수들은 $p<.05$ 이므로 모두 통계적으로 유의한 것을 알 수 있다. 직접효과와 간접효과의 크기를 비교해 보면, 직무성파에 대한 5대 교과과정 지식, 사례관리 기술, 계획 및 평가 기술은 간접효과보다 직접효과 크기가 더 크게 나타났으며, 치료기술은 직접효과(.222)보다 간접효과(.282)가 더 큰 것을 알 수 있다. 또한 지지 기술은 직접효과가 .006으로 나타났으나 통계적으로 유의하지 않았기 때문에(가설 10 기각, $p>.05$) 직무성파에 대한 지지기술은 임파워먼트를 매개로 하는 간접효과만이 유효하며(effect = .326, $p=.007$), 총효과 크기를 파악할 때 통계적으로 유의한 간접효과만을 고려하는 것이 타당할 것이다.

Bootstrap 결과를 살펴보면, 95%CI(.043, .309), (.142, .465), (.030, .422), (.173, .584), (.031, .328)가 모두 0을 포함하지 않으므로 임파워먼트를 매개로 한 간접효과(5대 교과과정 지식 → 임파워먼트 → 직무성파), (치료기술 → 임파워먼트 → 직무성파), (사례관리 기술 → 임파워먼트 → 직무성파), (지지 기술 → 임파워먼트 → 직무성파), (계획 및 평가 → 임파워먼트 → 직무성파)는 유의도 수준 5%에서 모두 유의한 것으로 나타났으며, 임파워먼트의 매개효과를 가정한 가설 12 ~ 가설 16이 모두 지지되었음을 알 수 있다.

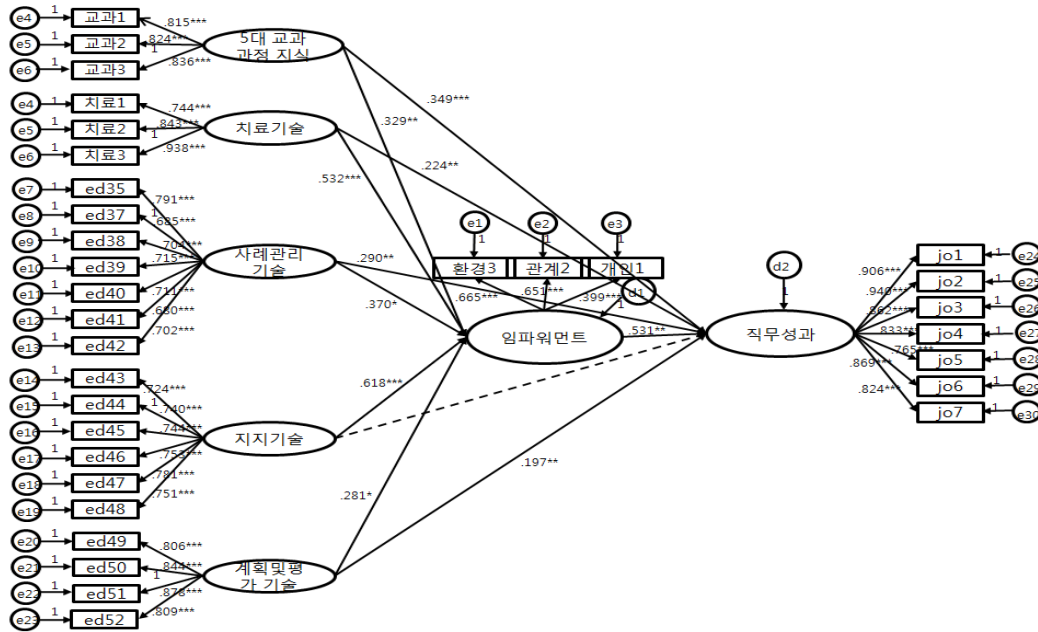
매개효과에는 완전매개와 부분매개가 있는데, 완전매개는 독립변인인 사회복지교육성파가 임파워먼트의 매개에 의해서만 종속변인인 직무성파에 영향을 미치는 것으로, 사회복지교육성파가 직무성파에 직접적인 영향을 미치지 않을 때 완전매개의 관계가 있는 것이다. 반면 부분매개는 사회복지교육성파가 임파워먼트의 매개에 의해서 직무성파에 영향을 미칠 뿐만 아니라, 직접적으로도 직무성파에 영향을 미칠 때 부분매개라 한다(이학식·임지훈, 2008). 본 모형에서는 지지 기술이 직무성파에 미치는 직접 영향(가설 10)이 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났기 때문에 지지 기술은 임파워먼트의 매개에 의해서만 직무성파에 영향을 미치는 ‘완전매개’ 효과를 나타내고 있음을 알 수 있다.

5대 교과과정 지식, 치료기술, 사례관리기술, 계획 및 평가기술은 임파워먼트의 매개에 의해서 직무성파에 영향을 미치기도 하고, 매개를 거치지 않고 직무성파에 직접적인 영향을 미치기도 하므로 ‘부분매개’ 효과를 나타내고 있음을 알 수 있다.

〈표 6〉 매개효과 가설검증 결과

구분	직접효과	간접효과		총효과	Bias-corrected percentile		가설 수용 여부
		effects	p		하한	상한	
가설12	5대교과과정 지식 → 직무성파	.349		.523	.043	.309	지지
	5대교과과정 지식 → 임파워먼트 → 직무성파	.174	.027				
가설13	치료 기술 → 직무성파	.222		.504	.142	.465	지지
	치료 기술 → 임파워먼트 → 직무성파	.282	.007				
가설14	사례관리 기술 → 직무성파	.292		.489	.030	.422	지지
	사례관리 기술 → 임파워먼트 → 직무성파	.197	.021				
	지지 기술 → 직무성파	.006		.332			지지

가설15	지지 기술 → 임파워먼트 → 직무성과		.326	.007		.173	.584	
가설16	계획 및 평가 기술 → 임파워먼트 → 직무성과	.196	.149	.021	.345	.031	.328	지지



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

$\chi^2=1368.247(df=467, p=.000)$, TLI=.922, CFI=.931, RMSEA=.061

〈그림 3〉 수정모형

지금까지 본 연구에서 이론적 근거에 따라 설정한 연구모형은 사회복지교육성과는 임파워먼트를 매개로 하여 직무성과에 영향을 미치기도 하는 부분매개와 임파워먼트를 거치지 않고 직접적으로 직무성과에 영향을 미치는 완전매개 모형을 모두 포함하는 모형으로 설정하였다. 그러나 모형검증 결과, 지지 기술 하위변인만은 직무성과에 직접적으로 영향을 미치지 않고 오직 임파워먼트를 매개로 하여 직무성과에 영향을 미치는 완전매개를 나타내고 있었다. 따라서 연구모형에서 지지 기술과 직무성과의 직접적 관계를 가정했던 관계를 제거하고 모형을 수정하여 제시하면 〈그림 3〉과 같다. 이 때 최종 수정모형의 적합도 역시 $\chi^2=1368.247, df=467, TLI=.922, CFI=.931, RMSEA=.061$ 로써 적합도가 좋은 모형인 것을 알 수 있다.

5. 결론

본 연구는 사회복지전담공무원의 사회복지교육성과가 직무성과에 영향을 미치는지, 임파워먼트가

이들의 관계를 매개하는지를 살펴봄으로써 공공복지의 책무성 수행을 위한 사회복지전담공무원의 인력 관리차원에서의 전략을 모색하고자 실시되었다. 이를 위해 각 개념들 간의 이론적 인과관계를 모형화하여 가설검증의 과정을 통해 다음과 같은 결과를 산출하였다.

첫째, 각 변인의 기술통계를 분석한 결과, 사회복지교육성과의 5개 하위요인 가운데 사례관리 기술의 평균의 경우 5점 척도 기준으로 3.34, 지지 기술 3.32, 5대교과과정(사회복지실천론, 인간행동과 사회환경, 사회복지현장실습, 사회복지정책, 사회복지조사) 지식 3.24 등의 순으로 높게 나타난 반면, 치료 기술의 평균은 3.09로 가장 낮았으며, 계획 및 평가 기술은 3.16으로 그 다음으로 낮게 나타났다. 임파워먼트 3개 하위요인에서는 관계 임파워먼트가 3.6828로 가장 높았고, 개인임파워먼트가 2.5436으로 가장 낮게 나타났다. 직무성과 7개 하위요인에서는 업무수행요구 및 업무량 관리가 3.56으로 가장 높게, 다음으로는 상사의 관계 및 업무지도 활용이 3.38로 높게 나타난 반면, 지역사회자원동원과 활용은 3.28로 가장 낮게, 사회복지 지식과 기술발휘 및 기관행정 이해는 동일하게 3.31로 그 다음으로 낮은 평균을 나타냈다.

둘째, 측정모형에 대한 적합도 검증을 한 결과, 본 연구의 검증모형은 $\chi^2=1368.245(df=466, p=.000)$, TLI=.922, CFI=.931, RMSEA=.061로 적합도가 비교적 좋은 구조방정식 모형으로 나타났다. 또한 사회복지교육성과의 추정계수는 모두 .68 이상, 임파워먼트의 추정계수는 .40 이상, 직무성과의 추정계수는 .77 이상을 나타냈으며, $p<.001$ 수준에서 유의하게 나타났으므로 각 개념들을 잘 설명하고 있었다.

셋째, 모든 사회복지교육성과의 하위요인은 임파워먼트에 직접적인 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 사회복지교육성과 교과목 중에 기본적인 중요성을 담보하고 있다고 여겨지는 사회복지실천론, 인간행동과 사회환경, 사회복지현장실습, 사회복지정책론, 사회복지조사론 등의 교과과정 학습내용에 대한 자기효능감이 높고, 치료 기술, 사례관리 기술, 지지 기술, 계획 및 평가 기술 등 실천기술에 대한 사용 정도가 높은 사회복지전담공무원일수록 자신의 근무환경에 대한 조정이나 통제 인식이 높고, 직원들과의 상호작용을 통한 업무처리능력에 관한 인식이 높으며, 일과 관련한 업무성과 및 조직에 의해 평가되어지는 자기효능감에 대한 지각 정도가 높다는 것을 의미한다. 이는 사회복지사의 임파워먼트 척도를 사용하여 사회복지대학원 졸업생을 대상으로 실시한 연구(Voorhis and Hostetter, 2006)와 같은 결과이다. 사회복지전담공무원을 대상으로 한 연구에서 사회복지교육성과의 5대교과목과 실천기술이 임파워먼트에 미치는 영향을 직접 조사한 연구는 없었지만, 전담공무원의 임파워먼트에 가장 강력한 영향을 미치는 요인은 사회복지전문지식과 기술(지중수, 2003), 제너럴리스트 실천에 기반한 5대 영역인 전문적 능력(장신재, 2003)이라고 보고한 결과와 동일한 결과라 하겠다.

넷째, 지지 기술을 제외한 나머지 사회복지교육성과의 하위요인들은 직무성과에 직접적인 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 사회복지교육성과의 충분성이 사회복지사로서의 실천수행성과에 영향을 미친다는 Kaye and Fortune(2004), 김성경(2009)의 연구와 같은 결과이다. 또한 사회복지전담공무원의 직무성과에 있어 가장 큰 영향을 미치는 요인이 전문적 지식과 기술의 보유 및 발휘도(윤정혜, 2002; 박계연, 2004; 지중수, 2006)로 공통적으로 보고되고 있다.

다섯째, 임파워먼트는 직무성과와 직접적인 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 사회복지

전담공무원들이 근무환경 통제력, 직원들과의 상호작용 관계, 일과 관련한 업무성과 및 조직에 의해 평가되어지는 자기효능감에 대한 개인 지각 정도가 높다고 인식할 때 직무성과가 높다는 것을 의미한다. 이러한 연구는 앞서 선행연구고찰에서 살펴본 것처럼 비교적 다양한 분야에서 진행되어 왔는데, 사회복지전담공무원과 관련하여서는 박계연(2004), 장신재·김희수(2006)의 연구와 일치하는 결과이다.

여섯째, 사회복지교육성과의 모든 하위요인은 임파워먼트를 매개로 하여 직무성과에 정(+)²의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 임파워먼트의 매개효과 가운데 지지기술은 임파워먼트를 매개로 했을 때만 직무성과에 영향을 미치는 간접효과만이 유의한 완전매개효과를 나타냈으며, 5대 교과과정 지식, 치료 기술, 사례관리 기술, 계획 및 평가 기술은 임파워먼트의 매개에 의해서 직무성과에 영향을 미치기도 하고, 매개를 거치지 않고 직무성과에 직접적인 영향을 미치기도 하는 부분매개 효과를 나타냈다.

이러한 연구결과를 기반으로 공무원의 신분으로 공공기관에서 일하는 사회복지전담공무원 인력의 직무성과에 관한 논의와 추후연구를 위한 제언을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 사회복지교육성과가 직무성과에 영향을 미치는 것이 확인되었으므로, 사회복지교육성과는 사회복지전담공무원 인력의 직무성과 관리에 중요한 요인이라는 것을 알 수 있다. 즉, 클라이언트 체계와 관계를 적절히 형성하고 유지하는 것, 사회복지지식과 기술을 발휘하는 것, 업무수행에 필요한 행정을 이해하는 것, 상사와의 관계를 형성하고 업무지도나 수퍼비전을 활용하는 것, 업무수행에 따르는 요구 및 자신의 업무량을 잘 관리하는 것, 지역사회 자원을 동원하고 활용하는 것, 그리고 사회복지전문가로서 사회복지전담공무원이 갖추어야 하는 속성과 태도를 적절히 갖추기 위해 사회복지실천론, 인간행동과 사회환경, 사회복지현장실습, 사회복지정책론, 사회복지조사론 등 5대 교과과정의 지식교육을 잘 받는 것이 중요하다고 하겠다. 또한 클라이언트와 집단, 지역사회 등을 대상으로 개입하고 치료하는 기술, 사례관리 기술, 효과적인 프로그램 및 정책을 계획하고 평가하는 기술 등을 잘 익히고 활용하는 것이 중요하다는 것을 의미한다.

둘째, 임파워먼트가 직무성과에 영향을 미친다는 결과를 통해 앞으로는 사회복지전담공무원의 임파워먼트에 관심을 기울여야 할 것이다. 사회복지전담공무원이 업무를 수행하면서 접하게 되는 여러 한계 속에서도 잘 극복할 수 있다는 신념을 갖고, 자신이 원하는 것을 이룰 수 있는 자신감을 가지며, 자신의 생각이나 느낌, 행동으로 타인에게 바람직한 영향을 미칠 수 있는 능력을 확보하는 것은 직무성과가 조직, 즉 정부의 목표나 과업을 달성하기 위한 조직구성원인 사회복지전담공무원들의 노력의 결과라고 보았을 때 그 성과를 높이는데 선결되어야 하는 중요한 요소임을 의미한다. 따라서 사회복지전문가로서 사회복지전담공무원이 클라이언트와 관계를 형성하고 공무원으로써의 행정 이해를 토대로 사회복지 전문지식과 기술을 발휘하며, 여러 동료관계를 활용하여 효과적으로 업무를 관리하고, 국가 자원만이 아닌 다양한 지역자원을 동원하는 능동적인 사회복지사가 되기 위해서는 공무원이라는 제한된 근무환경에 대한 조정권을 사회복지전담공무원 스스로가 어떻게 확보하고 통제하느냐, 또 직원들과의 상호작용을 어떻게 유지하고 있느냐, 조직원인 내가 나의 일과 관련한 업무성과 및 조직에 의해 평가되어지는 자기효능감에 대한 지각을 어느 정도로 일치하게 판단하고 있느냐에 따라 달라질 수 있을 것이다.

사회복지교육성과와 직무성과, 또는 임파워먼트와 직무성과 간의 관계에 관한 연구는 어느 정도 이

론적인 논의와 경험적인 검증이 존재하나, 임파워먼트를 매개로 하여, 사회복지교육성과 직무성과의 관계를 이론적으로 논의하고 경험적으로 검증한 연구는 찾기가 어려웠다. 이러한 맥락에서 본 연구는 이들의 관계성을 이론적으로 검토하고 경험적으로 규명하였다는 점에서, 사회복지전담공무원이 일하는 공공조직에서도 임파워먼트를 강화하여 사회복지사로서 사회복지전담공무원의 직무성과를 강화시킬 수 있는 후속연구의 방향성 제시에 도움을 줄 수 있을 것으로 판단된다. 공무원으로서 조직의 직무성과를 제고시키는 방법은 일선 사회복지사와의 그것과는 차이가 있을 수 있다. 그러나 결과에서 말해주듯이 기본적으로 사회복지교육의 강화를 통해 직무성과를 도모하고, 그리고 사회복지교육성과에 대한 완성도를 높이고 높이 인지하는 것이 사회복지전담공무원의 임파워먼트에 긍정적인 영향을 미치며, 임파워먼트를 통할 때 사회복지 전문가로서의 정체성을 가진 사회복지전담공무원 자세를 형성하고, 클라이언트와의 원조관계 형성, 공무 행정의 이해, 사회복지 전문지식과 기술 발휘, 동료관계를 활용한 효과적 업무 수행, 다양한 자원동원 등의 성과를 올릴 수 있다는 확신을 가지고 보다 조직적이며 적극적으로 노력하는 것이 필요하겠다.

본 연구는 민간서비스봉사조직에 필수적으로 요구되는 사회복지 전문 교육과 임파워먼트라는 요소가 공공조직의 특수성 속에 있는 사회복지전담공무원의 직무성과와 어떠한 관계가 있는지 경험적 연구를 통해 탐색하였다는 데에 그 의의를 갖는다고 할 수 있다. 그러나 차후 사회복지사를 대상으로 한 연구와의 비교를 통해 이론을 좀 더 정교하게 검증할 수 있는 후속 연구가 이어져 직무성과에 대한 사회복지교육성과의 효과성과 임파워먼트의 역할에 대한 보다 다각적인 논의가 이루어질 필요가 있겠다.

참고문헌

- 강철희·윤민화. 2000. "사회복지사의 임파워먼트에 영향을 미치는 요인에 관한 연구". 『한국사회복지학』 41: 7-42.
- 김경희. 2000. "사회복지사의 책무성에 영향을 미치는 변인". 서울여자대학교 박사학위논문.
- 김기태·양옥경·홍선미·박지영·최명민. 2005. "한국사회복지실천교육모델 연구". 『한국사회복지교육』 1: 19-67.
- 김성경. 2009. "종합사회복지관 사회복지사의 사회복지교육의 충분성인식과 사회복지실천기술 수행의 관계". 『한국사회복지교육』 10: 69-92.
- 남기민·남기예. 2008. "사회복지조직 최고관리층의 변혁적 리더십과 조직유효성 간의 관계-사회복지사 임파워먼트의 매개역할을 중심으로". 『한국사회복지행정학』 10(3): 95-128.
- 남기철. 2004. "사회복지 실천 교육과 사회복지사 양성: 교과과정과 교과서 내용을 중심으로". 『상황과 복지』 17: 47-88.
- 문영미. 2009. "사회복지교육이 전문직정체성에 미치는 영향에 관한 연구". 『극동사회복지저널』 5: 103-117.
- 문영주·황미경. 2007. "사회복지전담공무원의 멘토링 경험 및 멘토링 기능이 전문직 업적 정체성에 미치는 영향". 『한국인적자원관리학회』 93-111.

- 박계연. 2004. “사회복지전담공무원이 지각한 임파워먼트가 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구”. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 박영준. 2006. “생활시설 사회복지사의 조직문화, 임파워먼트 그리고 조직유효성과의 인과모형에 관한 연구”. 『한국사회복지행정학』 8(1): 67-97.
- 박영향. 2003. “부산지역 사회복지전담공무원의 임파워먼트에 관한 실증적 연구”. 동아대학교 석사학위논문.
- 박응열·남기민. 2008. “사회복지전담 공무원의 직무스트레스 요인이 고객지향성에 미치는 영향-책임감과 자기효능감의 매개효과를 중심으로”. 『사회복지연구』 38: 93-121.
- 보건복지부. 2009. 2009년 12월 사회복지직 배치현황: 내부자료.
- 송근원. 2002. “사회복지전담공무원제도 과연 필요한가” 『한국사회복지학』 48:271-301.
- 양정남·정민숙·정현주. 2008. “신뢰, 임파워먼트, 조직몰입이 서비스 질에 미치는 영향 연구”. 『한국지역사회복지학』 24: 111-132.
- 윤민화. 1999. “사회복지사의 임파워먼트에 관한 연구 - 사회복지관의 사회복지사를 중심으로”. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 윤종대. 2007. “사회복지전담공무원의 전문성 향상을 위한 사회복지실천지식과 기술강화전략”. 부산대학교 석사학위논문.
- 윤정혜. 2002. “사회복지전담공무원의 직무성과에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 서울여자대학교 박사학위논문.
- 원미순·서동명. 2007. “직무분석에 기초한 사회복지학과 교육과정 개선에 관한 연구”. 『한국사회복지교육』 5: 71-125.
- 이은수. 2007. “사회복지전담공무원의 전문성 향상을 위한 경력개발 방안”. 부산대학교 석사학위논문.
- 이학식·임지훈. 2008. 『구조방정식 모형분석과 AMOS 7.0』. 경기도: 법문사.
- 임성욱. 2006. “사회복지사의 직무특성과 조직몰입에 관한 연구: 사회복지전담공무원과 종합사회복지관 사회복지사 집단비교를 중심으로”. 『사회복지정책』 25: 5-26.
- 장신재. 2003. “사회복지전담공무원의 임파워먼트에 영향을 미치는 변인에 관한 연구” 연세대학교 박사학위논문.
- 장신재·이희연. 2003. “사회복지전담공무원의 직무성과에 영향을 미치는 변인”. 『한국사회복지행정학』 10: 63-93.
- 장신재·김희수. 2006. “사회복지전담공무원의 전문적 능력, 임파워먼트, 직무성과 영향구조”. 『한국사회복지행정학』 8(3): 31-57.
- 전선영. 2005. “사회복지 가치를 매개로 한 사회복지 교육과 옹호 태도 및 전략의 인과관계 분석”. 『한국사회복지학』 57: 35-65.
- 정윤모·강영식. 2009. “사회복지전담공무원의 직무특성이 자기효능감에 미치는 영향”. 『사회복지정책』 36(1): 255-277.
- 정은주·안정선. 2009. “서울지역 사회복지관의 서번트리더십과 직무만족과의 관계 - 내부서비스질의 매개효과”. 『사회복지행정학』 27.
- 조성민·이선로. 2009. “모바일 근무지원시스템과 관리자 리더십이 심리적 임파워먼트를 통하여 모바일 근무 성과에 미치는 영향에 관한 연구”. 『경영학연구』 38(5): 1135-1163.
- 조송현·나재관·이용식. 2007. “중등학교의 조직분위기가 체육교사의 임파워먼트, 조직몰입, 직무성과에 미치는 영향”. 『체육과학연구』 18(3): 74-83.

- 지종수. 2006. "사회복지사의 임파워먼트에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 : 서울지역 공공, 민간 부분의 비교연구" 가톨릭대학교 석사학위논문.
- 최낙조. 2006. "사회복지전담공무원의 직무성공에 영향을 미치는 요인" : 서울시립대학교 석사학위논문.
- 최소연. 2010. "사회복지전공학생의 사회복지효능감에 관한 연구". 『한국사회복지교육』 12: 73-96.
- 최송식. 2008. "사회복지전담공무원의 전문성 향상을 위한 사회복지교과과정 개발연구". 『한국사회복지교육』 7.
- 최인섭·초의수. 2001. "사회복지전담공무원의 직무만족과 직무성공에 미치는 요인에 대한 연구". 『한국사회복지정책학회』 13.
- 최재성·최정아·정소연. 2009. "장애인복지기관의 조직문화유형과 지역사회중심 사회통합지향성에 관한 연구-시장지향성의 매개효과를 중심으로". 『사회복지학』 61(2): 5-32.
- 최혜지·최연선·최원희. 2009. "문화적 유능감(cultural competence)이 사회복지사의 임파워먼트에 미치는 영향". 『한국사회복지행정학』 11(2): 1-34.
- 한국사회복지사협회. 2008. 사회복지 교육기관 및 사회복지사 자격증 교부현황: 내부자료.
- 한영희. 2010. "서울특별시 사회복지직 공무원 임파워먼트에 미치는 영향", 서울시립대학교 석사학위논문.
- 황미경. 2007. "사회복지전담공무원의 수퍼비전과 직무관련 변인연구", 중앙대학교 박사학위논문.
- 황선영·박경숙. 2007. "사회복지전담공무원 소진에 영향을 미치는 요인-개인적 특성, 직무환경특성, 전문성을 중심으로". 『사회복지정책』 30, pp. 339-369.
- 황성철. 2003. "사회복지관 조직문화와 사회복지사 임파워먼트" 『한국사회복지행정학』 9: 113-135.
- 홍선미·최명민. 2010. 사회복지교육 실태진단 및 사회복지교육의 질 관리 방안에 관한 탐색적 연구. 『한국사회복지교육』 11: 1-31.
- 홍세희. 2000. "구조방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거". 『한국심리학회지: 임상』 19: 161-177.
- 홍세희. 2007. 구조방정식 모형의 이론과 응용, 2007 고급연구방법론 워크샵 시리즈 I 자료집. 『연세대학교 사회복지대학원』.
- 홍세희. 2009. 『구조방정식 모형: 중급』, 2009 고급연구방법론 워크샵 시리즈 6. S & M 리서치 그룹.
- 황창순·김기덕·우아영·유영준. 2006. "순천향대학교 사회복지학과 교과과정 연구". 『사회과학연구』, 12: 175-200.
- Bagozzi, R. P., and Yi, Y. 1988. "On the evaluation of structural equation models." *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16, pp. 74-94.
- Braker, R. L. 1991. "Social Work in Private Practice" National Association of Social Workers: NASW Press.
- Holden, G., Anastas, J., Meenaghan, T., and Metrey, G. 2002. "Outcomes of Social Work Education: The Case for Social Work Self-Efficacy." *Journal of Social Work Education*, 38(1), pp. 115-133.
- Hu, L.-T. and Bentler, P. 1999. "Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives." *Structural Equation Modeling*, 6, pp. 1-55.
- Fortune, A. E. 1994. "Field Education" in F. G. Reamer(ed.), *The Foundation of Social Work Knowledge*. NY: Columbia University Press.
- Kadushin, A. 1992. *Supervision in Social Work*, NY: Columbia University Press.
- Karla Krogsrud Miley, Michael O'Melia and Brenda L. DuBois. 1995. *Generalist Social Work Practice* :

- An Empowering Approach, Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Kaye, L. and Fortune, A. E. 2004. "Preparing Competent Practitioners: Self-Related Social Work Skills and Achievement Motivation Among MSW Students". *Clinical Supervisor*, 23(2): 1-13.
- Leslie, D. R., Holzhalb, C. M. and Holland, T. P. 1998. "Measuring Staff Empowerment Development of a Worker Empowerment Scale" *Research on Social Work Practice*, 8(2): 212-222.
- Mackinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., West, S. G., & Sheets, V. 2002. "A comparison of methods to test the significance of the mediated effect." *Psychological Methods*, 7, pp. 83-104.
- Moran, James R. and Frans, Douglas. 1995. "A Comparison of beginning MSW and MBA students on their attitudes for human service management" *Journal of Social Work Education*, 31(1), pp. 95-109.
- O'Hare, T., and Collins, P. 1997. "Development and Validation of a Scale for Measuring Social Work Practice Skills." *Research on Social Work Practice*, 7, pp. 228-238.
- Schumacker, R., and Lomax, R. 2004. *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Shera, W. and Page, J. 1995. "Creating more effective human service organizations through strategies of empowerment" *Administration in Social Work*, 19(4).
- Van Voorhis, R. M. and Hostetter, C. 2006. "The Impact of MSW education on social worker empowerment and commitment to client empowerment through social justice advocacy" *Journal of Social Work Education*, 42(1), pp.105-122
- Vroom, V. H. 1964. *Work and Motivation*, NY: Wiley.

Relationship Between Outcomes of Social Welfare Education and Job Performance of Public Social Worker - Focusing on the Mediating Effect of Empowerment -

Jeon, Sun-young
(YongIn University)

Youn, Jung-Hye
(Ministry of Health and Welfare)

Ahn, Jeong-Sun
(Korea Bible University)

The purpose of this study is to find out the right strategies for social welfare education and the efficient human resource management of public social workers. Not to make any flaws when looking for the appropriate strategies, this report studies how outcomes of social welfare education influences the performances of public social workers and how the empowerment is connected to the relationship between the social welfare education and the performances of public social workers. For clearer study, a survey was conducted for 396 public social workers and the Structural Equation Model by AMOS was used to analyze the outcome. According to the result, the Fitness Index of the Casual Model, proposed by this study, was similarly matched with that of theological model. The Casual Model proved that it explains the connection between social welfare education, job performance and empowerment. Hence, to improve performance of public social workers, various education and training policies for human resources management are needed and basically associates related social welfare education should do their effort. Also to enhance empowerment of public social workers, various measures are needed.

Key words: public social workers, outcomes of social welfare education, empowerment, job performance

[논문 접수일 : 10. 10. 01, 심사일 : 10. 10. 13, 게재 확정일 : 10. 11. 08]