

# 문화사업 담당 건강가정사 양성 및 보수교육을 위한 직무와 역량 분석

## An Analysis of the Job and Competency of Healthy Family Supporter for Culture Work

이윤정  
호서대학교 사회복지학부 노인복지학 전공

Yoon-Jung Lee(yoon2525@hoseo.edu)

### 요약

본 연구는 건강가정 문화사업 담당 건강가정사의 주요 직무를 분석하고 핵심역량과 역량개발영역을 파악하고자 일정 경력 이상의 대상자를 조사한 것이다. 그 결과 문화사업 담당 건강가정사가 인지하는 주요 직무 1순위는 프로그램 기획과 가족자원봉사 프로그램 기획으로 거론되었으며, 핵심역량은 의식주 생활문화와 여가문화의 이해, 대인관계 및 사회성 향상 기술, 창의적이고 독창적인 사고능력, 전문가다운 문제해결 태도로 나타났다. 개발하여야 하는 역량 영역으로는 프로그램 기획과 평가, 보고서 및 평가서 등의 서류 작성 기술, 창의적이고 독창적인 사고능력, 전문가다운 문제해결 능력인 것으로 나타나 현장에 투입되어야 하는 관련 분야 종사자들의 필수 이수교과목들과 종사자 보수교육 주제에 시사점을 제공하고 있다.

■ 중심어 : | 문화사업 | 건강가정사 | 직무 | 역량 | 건강가정지원센터 | 보수교육 |

### Abstract

The aims of this article are analyzing the job of healthy family supporter for culture work and understanding their core and development competency. As a result, the primary job of healthy family supporter for culture work is planning culture and volunteer work with family program, their core competencies are understanding of daily life and culture, interpersonal skills, creative thinking, problem-solving and social skills and development competencies are planning and evaluation program, word processing skill, creative thinking and problem-solving.

■ keyword : | Culture Work | Healthy Family Supporter | Job | Competency | Healthy Family Support Center | Curriculum |

## I. 서론

건강가정기본법령의 시행으로 6년여 기간동안 가족정책의 전달체계인 건강가정지원센터에서는 근거법령에 의거, 상담, 교육, 문화사업을 통해 가정의 건강성 증진에 기여해왔으며, 사업의 목적달성과 기대효과를 높이기 위한 다각적 시도와 노력으로 사업범위의 확대발

전과 효율적 사업운영을 도모해왔다.

그동안 건강가정지원센터와 건강가정사업이 지향하는 "가정의 잠재적 기능강화"와 "건강성 증진"이라는 표현은 다양한 해석과 함께 사업의 목표와 본질이 간과된 채 논란의 대상이 되기도 하였지만, 현장에서의 꾸준한 사업추진 노력이 그 논란을 이해와 동참으로 유도하여 현재 다양한 가족문화를 수용하고, 건강가정에 관

한 바람직한 의식형성과 개선이 이루어지게 하여 궁극적으로 가족친화적 사회문화가 확산되도록 하는 결과로 이어지고 있다. 그러나 이러한 문화사업이 처음부터 안정적으로 진행되어온 것은 아니다. 지금도 문화사업이 건강가정사업을 위해 어떠한 기능과 역할을 수행해야 하는지에 대한 정확한 정의와 범위 규정에는 다소의 혼란과 고민이 내재하고 있다. 그동안 건강가정 문화사업은 때론 건강가정 홍보사업과 혼동되어 사업주체와 수행방식에 있어 유관기관과의 유사성과 중복이 지적되기도 하였고, 단순히 교육 및 상담사업 등 건강가정지원센터의 이용자 모집과 사업에 대한 정보제공 및 홍보전략의 방법으로만 기획·운영되기도 하였으며, 그로 인해 해당사업을 담당하는 건강가정사의 정체성과 타 영역사업과의 갈등으로 인해 업무추진의 효율화 면에 있어 어려움이 있었던 것이 사실이다[1]. 이에 지역사회 내 유관기관과 비교해 후발주자로 투입된 건강가정지원센터가 갖는 인지도와 편견마저 건강가정문화사업이 갖는 자원의 한계와 제약을 악화시키기도 하였다.

이에 문화사업의 성공여부는 종사인력의 전문성과 확고한 의지, 그리고 역량에 상당부분 관련되었던 것이 사실이다. 그러나 현재까지 문화사업 건강가정사의 이와 같은 기여도를 측정하거나 지원하고자 하는 시도나 자료는 찾아보기 어려우며, 특히 이들이 수행해야 하는 직무를 제시하거나 이들이 갖추어야 하는 역량을 언급한 선행연구는 거의 없었다. 최근 들어 여성가족부·중앙건강가정지원센터(2007)에서 현장의 종사자 의견수렴과 그에 요구되는 보수교육을 기획·운영하면서 필요에 의해 직무현황을 파악한 자료가 보고되고 있을 뿐이다[2]. 만약, 건강가정 문화사업에 대한 범위와 내용이 보다 구체적으로 제시되고, 그 기능과 역할이 명확해진다면, 관련분야 건강가정사의 양성과 보수교육에 요구되는 주요 콘텐츠가 제공될 수 있으며, 인력의 전문성을 제고하는 차원에서 센터의 사업전개와 운영은 지금보다 한단계 안정적으로 발전될 것임이 분명하다.

이에 본 연구에서는 그동안의 건강가정 문화사업의 흐름을 개괄적으로 살펴보고, 선행연구를 토대로 직무분석 척도를 활용하여 문화사업 건강가정사들이 수행

해온 문화사업 직무빈도와 중요도 분석을 통해 현황과 업무의 우선순위를 파악해보고자 한다. 또한 원활한 사업추진을 위한 해당사업 담당자에게 요구되는 핵심역량과 개발되어야 하는 역량영역이 무엇인지 제시하고자 한다.

이를 위해 본 연구의 목적을 다음과 같이 두가지로 정리하였다. 첫째, 건강가정지원센터의 문화사업분야 건강가정사의 직무현황을 조사하여 직무의 빈도와 중요도를 근거로 한 우선순위를 파악한다. 둘째, 건강가정 문화사업 담당 건강가정사의 역량을 조사하여 핵심역량과 개발역량을 제시한다. 문화사업 건강가정사가 갖추어야 할 역량영역을 지식, 기술, 능력, 태도영역으로 나누고, 이에 대한 중요도를 조사하여 핵심역량을 도출한다. 또한 교육요구도 분석을 통해 인력 양성 및 보수교육의 주요 주제라 할 수 있는 역량개발영역을 제시한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 건강가정 문화사업의 법적 근거와 개념

건강가정 문화사업의 법적 근거는 건강가정기본법령[3]으로, 주요내용 중 법의 목적에 부합하는 사업수행영역을 구분하여 살펴보면, 상담, 교육, 문화 영역으로 나누어 볼 수 있으며 그 중 문화사업에 관한 법적 근거로는 제12조, 제27조, 제28조, 제29조, 제33조를 들 수 있다. 내용은 다음의 [표 1]에서 제시된 바와 같다.

현장에서의 건강가정 문화사업은 이와 같은 법적 근거로 토대로 예방성과 통합성에 초점을 두고, 가족의 건강성 증진, 가족여가문화 정착 및 확대, 가족친화적 사회분위기 조성, 가족관계 강화, 가족 간의 친밀감 향상, 가족간의 협동심과 일체감 조성, 가족해체 및 결손 가정 발생 예방, 부부갈등 및 가족문제 예방, 세대소통 및 다문화 가정에 대한 이해 등을 목표로 각 센터의 자원과 지역사회 연계를 통해 다양한 방법과 콘텐츠로 기획·추진되고 있다[1]. 따라서 지역의 건강가정지원센터는 센터의 지역적 환경과 지역주민의 가정생활적 특성을 고려하여 건강가정 문화사업을 기획하며, 주무부

처의 가족정책과 중앙건강가정지원센터의 사업운영지침에 근거하여 문화사업을 운영하고 있으며, 그 운영과정에서 나타나는 해당 지역 가정의 프로그램 및 사업에 대한 반응과 환류(feedback)를 통해 사업의 발전방안을 수립한다.

표 1. 건강가정 문화사업의 법적 근거

구분	법령의 내용
제12조	[가정의 날]가정의 중요성을 고취하고 건강가정을 위한 개인·가정·사회의 적극적인 참여분위기를 조성하기 위하여 매년 5월을 가정의 달로 하고, 5월 15일을 가정의 날로 한다.
제27조	[가족단위의 시민적 역할증진] ① 국가 및 지방자치단체는 가족의 결속력과 가족구성원의 발전을 위하여 가족이 시민으로서 역할을 증진할 수 있는 기회와 서비스를 제공하여야 한다. ② 국가 및 지방자치단체는 가족단위의 자원봉사참여가 확대되도록 노력하여야 한다.
제28조	[가정생활문화의 발전] ① 국가 및 지방자치단체는 건강가정의 생활문화를 고취하고 그에 대한 지원정책을 수립하여야 한다. ② 국가 및 지방자치단체가 지원하여야 하는 건강가정 생활문화는 다음 각 호의 사항을 포함한다. 1. 가족여가문화 2. 양성평등한 가족문화 3. 가족단위 자원봉사활동 4. 건강한 의식주 생활문화 5. 합리적인 소비문화 6. 지역사회 공동체문화 7. 그 밖에 건강가정의 생활문화와 관련된 사항
제29조	[가정의례] ① 개인과 가정은 건전한 가정의례를 확립하도록 노력하여야 한다. ② 국가 및 지방자치단체는 건전한 가정의례를 확립하기 위한 지원정책을 수립하여야 한다.
제33조	[자원봉사활동의 지원] 국가 및 지방자치단체는 건강가정과 관련되는 자원봉사활동사업을 육성하고 장려하여야 한다.

(출처 : 건강가정기본법령[3])

법적 근거와 지역 센터에서의 사업목표와 운영방식을 고려해 개념을 정리하자면, 건강가정 문화사업은 건강가정사업의 목적과 방향에 부합한 건강가정에 관한 바람직한 의식형성과 개선을 궁극적 목적으로 개인, 가족, 이웃과 지역사회를 대상으로 추진하는 가족친화적 문화 프로그램과 서비스 및 사업을 총칭한다고 볼 수 있다.

## 2. 건강가정 문화사업 내용과 현황

건강가정 문화사업의 목표에 부합하고자 그동안 건강가정지원센터에서는 관련 콘텐츠 구성을 통해 가족친화적 성격의 문화사업을 다양한 방식으로 전개해 왔다. 그 범위와 내용을 개괄적 흐름을 중심으로 살펴보

면 다음과 같다.

2006년부터 2009년까지의 건강가정지원센터의 문화사업에 있어 공통적으로 운영해 온 주제는 "가족단위 자원봉사활동"이다[4-7]. 이를 위해 각 센터의 문화사업 담당 건강가정사들은 가족단위 자원봉사단을 모집하여, 지역마다의 환경적 특성과 구성원의 요구에 따라 운영방식과 봉사활동 주제를 다양화하여 진행하고 있으며, 점진적인 사업성과를 통해 지역사회의 안정적 정착을 시도하고 있다. 동시에 법령에 의거한 주제로 다각적이며 연계적인 문화사업을 펼치고 있는데, 2006년부터 사업영역의 별도추진을 지향하기보다는 통합성을 부가하여, 문화사업이 교육 및 상담영역의 사업과 콘텐츠에 적극 개입되도록 권장되어 다양한 가족문화조성, 가족친화적 사회문화조성, 가족문화 캠페인 등을 통해 가족단위의 참여를 확대하고, 다양한 형태의 가족참여자를 수용하며, 지역사회 활용가능 자원과 연계망이 활성화되도록 지원하고 있다.

전국 40개 센터의 사업성과를 분석한 2007년도 여성가족부·중앙건강가정지원센터의 보고에 의하면[1], 건강가정지원센터의 문화사업은 한부모 가정과 결혼이민자 가정을 대상으로 하는 센터가 26개 센터와 19개 센터로 많은 비율을 나타내고 있었으며, 그 외 장애인 가정, 조손가정, 새터민 가정을 대상으로 추진하고 있었다. 사업 수는 연평균 11개 정도로, 평균보다 많은 수의 프로그램을 운영한 센터의 경우 자체 프로그램 뿐만 아니라 지역사회 내의 유관기관과의 다양한 프로그램을 공동주관하면서 다수의 프로그램을 실시한 것으로 나타났다.

건강가정 문화사업은 크게 체험, 캠프, 전시, 관람, 시장, 축제 등의 각종 행사, 통합사업 등의 영역에서 가족단위로 운영되고 있었으며, 형식면보다는 내용면에서 유관기관사업과는 차별화된 경향을 나타내고 있었다. 또한 일회적 성격보다는 연중 프로그램으로 다회기 혹은 단일프로그램의 다회기 운영을 시도하여 주기적이고 지속적인 문화사업 추진이 시도되고 있는 것으로 분석되었다. 문화사업비의 범위는 다소의 편차가 있어, 전체 사업비의 11%를 차지하는 센터에서부터 250%에 해당하는 센터까지 다양했는데, 50% 비율을 초과한 센터

는 13개 센터, 30% 이하인 경우는 10개 센터인 것으로 나타났다.

건강가정 문화사업은 공통사업인 가족봉사단 활동과 건강가정 캠페인 사업 등의 성공적 추진으로 건강가정 사업의 목적이 성실히 달성되고 있었으며, 특히 가족봉사단의 활동은 지역사회 내에서 가족단위의 봉사단으로 유관기관과 연계하여 새로운 자원봉사 문화 형성에 기여하고 있고, 개별 가족에게도 지역사회 공동체 의식을 함양하여 개인의 인성교육 및 시민의식 고취에도 기여하고 있다고 평가되고 있다. 또한 수행과정에서 지역사회 가용자원 개발 및 연계망 형성을 통해 건강가정지원센터에 대한 부정적 태도를 전환할 기회를 마련하고 문화사업을 효율적으로 이끌 수 있는 전략을 고안해냄으로써 담당 건강가정사의 역량도 동시에 강화시키는 효과도 낳고 있었다. 이미 언급한 바와 같이 여러 방법을 시도하여 일반가정에게 가족단위의 여가문화를 공유할 수 있도록 하고, 새로운 경험을 유도하며, 가족에 대한 긍정적 관계 형성의 계기를 마련하였으며, 장애인, 조손, 결혼이민자, 한부모가정 등 다양한 가정을 포함하는 사업추진을 통해 소외되거나 편견을 갖는 가정을 일반가정들과 함께 사회로 통합할 수 있도록 하는 기회도 제공하고 있다.

### 3. 직무와 역량

건강가정사의 직무와 역량에 대한 지금까지의 연구 결과는 그리 많지 않으며, 문화사업 건강가정사의 직무와 역량에 관한 연구는 전무하다.

그동안 직무에 관한 선행연구는 분석과정과 방법에 관한 것이 주이고 경영학 분야를 중심으로 도입·연구되어 왔으며, 최근 다양한 분야로 적용되어 1990년대 이후부터는 사회복지계 직무에 대한 분석이 비영리분야에서 시도되기 시작하였다. 기존 연구들은 주로 수행 직무 자체를 분석하거나 직무제도에 대한 개선, 직무의 표준화 등이 대부분이며[8-13], 건강가정사의 직무에 관한 연구는 현재까지 여성가족부·중앙건강가정지원센터(2007)와 이윤정·정은희(2008), 이윤정(2008)의 연구를 통해 살펴볼 수 있다[2][14][15]. 따라서 건강가정 문화사업담당 건강가정사의 직무에 관한 기초연구

가 매우 부족한 단계에서 본 연구는 이윤정·정은희(2008)의 연구를 통해 소개된 기획, 수행, 평가, 기타항목으로 구분한 책무와 과업 총 29개 항목을 활용하였다[14].

직무(Job)는 현재 특정 작업자들이 수행하고 있는 비슷한 과업(Task)들을 묶어 놓은 것으로 비슷한 업무내용을 가진 직위들의 그룹으로 보나 조직 규모에 따라 하나의 직위와 관련될 수도 있다. 직무와 관련하여 일반적으로 다양한 관련 용어들이 혼재되어 사용되고 있으므로 직무에 기반한 인적자원관리에 대해 보다 명확한 이해와 접근을 위해 직무관련 용어들을 정확하게 이해할 필요가 있다. 관련 용어로는 요소(element), 과업(task), 책무(duty) 등이 있는데, 요소(element)는 업무의 가장 작은 개념으로 전화를 받는다거나, 기록을 하는 등의 작은 단위의 업무를 예로 들 수 있으며, 과업(task)은 특정 역할을 구성하고 구체적이고 명확한 작업활동으로 의미나 목적을 가진 여러 동작들의 집합을 말한다. 과업은 근로자에게 부여된 일의 한 단위로서 일정 목적을 가지고 있으며, 분업이나 분담이 가능한 정립된 일을 의미한다. 책무(duty)는 특정 개인이 수행하는 여러 가지 과업의 집합이다. 책무는 이를 수행하기 위해 기대되는 역할과 책임이 부여된다[16]. 관련 용어들의 정의에 준하여 직무의 개념을 정리하자면, 직무(job)는 책무(duty)들의 집합으로, 책무는 특정 역할을 구성하는 구체적이고 명확한 작업활동이나 의미 혹은 목적을 가진 여러 동작들의 집합들인 과업(task)으로 구성된다.

역량(competency)은 처음에 심리학자들에 의해 제안된 개념이다. 역량은 주로 높은 성과를 내는 종사자가 보유한 능력을 의미하며, 이러한 능력에는 지식과 기술, 태도 등을 의미하는 총체적 의미가 포함된다. 역량은 심리학자인 1959년 화이트(White)와 1973년 맥클랜드(McCelland)에 의해 소개된 개념으로, 화이트는 역량을 인간이 보유한 특성으로 새롭게 인식하였고, 맥클랜드는 화이트의 영향을 받아 역량의 개념을 더욱 발전시키게 된다[2]. 맥클랜드는 「지능검사에 대한 역량검사의 우위성(Testing for competence rather than intelligence)」이라는 연구를 통해 역량의 활용성을 제

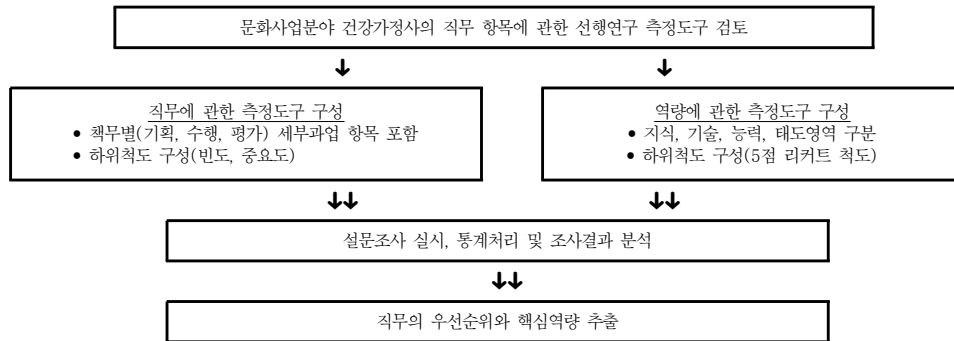


그림 1. 연구의 틀 및 연구과정의 개요

시하였는데, 이 논문에서는 높은 성과를 내는 우수인력을 선발하기 위한 방법으로 전통적으로 사용되었던 지능검사의 효과성에 의문을 제기하며, 오히려 역량을 평가하는 것을 통해 우수한 인력을 찾아낼 수 있다고 주장하였다. 즉, 역량이란 "조직의 성과를 향상시키는 데 요구되는 직무지식, 직무기술, 개인능력, 태도의 총체"로, 조직의 직무수행과정에서 뛰어난 성과를 창출하는 사람들만이 갖고 있는 우수한 지식, 기술, 태도로 볼 수 있다. 이러한 역량은 단기적 특성이 아니라, 비교적 장시간 지속되는 행동으로 표현된다. 비영리기관의 업무와 같이 직원평가에서 객관적 실적을 찾아내기 어려운 경우일수록 역량을 근거로 측정하면 손쉽게 직원평가가 가능하며, 승진과 같이 인사이동에서 잡음을 줄이고 타당한 배치를 위해 과거의 역량점수에 근거에서 인사이동을 실시하면 된다[17].

이와 같이 직무와 역량에 관한 내용은 직원채용 시스템, 직원교육 및 개발 시스템, 직원 성과평가 시스템, 직원배치 및 승계 시스템, 조직비전과 개인가치관과의 연계 등 인적자원관리의 전 영역에서 활용가능한데, 건강가정사에게도 필요한 부분이다.

### III. 연구방법

#### 1. 조사대상 및 연구절차

본 연구기간은 2007년 11월부터 2008년 1월까지로,

연구대상은 당시 개소·운영되고 있는 건강가정지원센터 중 사업수행 경력 2개월 이상 센터에 근무하는(상근 및 비상근 종사자 포함) 건강가정사들이다. 결과적으로 선정된 센터의 수는 총 62개소로, 2007년 여성가족부와 중앙건강가정지원센터에서 개발한 직무파악 측정도구를 활용해 설문을 실시하였으며, 데이터 정리작업을 통해 최종 51부의 설문지를 분석자료로 활용하였다. 본 연구의 주요 틀을 토대로 연구과정의 개요를 나타내자면 [그림 1]과 같다.

연구과정 중 설문지 내용의 타당성을 검토하기 위해 Delphi기법으로 전문가의 자문과정을 거쳤는데, 전문가는 근무하는 센터의 개소 시기가 1년 이상이고, 본인 또한 1년 이상 건강가정사업을 수행하였는지를 확인하여 경력자로 선발하였으며, 이들에게 2차례의 검토과정을 거쳐 최종 안을 확정하였다. 이후 설문조사를 통해 수집된 자료를 분석하였으며, 기술통계와 도표 등을 활용하여 연구결과를 제시하였다.

#### 2. 측정도구

본 연구에 사용된 측정도구는 여성가족부·중앙건강가정지원센터(2007)의 직무파악을 위한 분석도구를 근거로 구성되었다[2]. 직무파악 분석도구는 건강가정지원센터의 사업내용과 범위, 조직의 구성과 규모를 정리하여 건강가정사 직무의 범위를 구축하고, 직무를 구성하고 있는 책무의 기본 틀을 관찰법과 면접법, 작업기록법, 설문지법, Delphi기법을 활용해 목록화한 것으로,

표 2. 조사대상자의 일반적 특성

내용	빈도(%)		내용	빈도(%)	
성별	남자	6(11.8)	혼인 상태	미혼	40(78.4)
	여자	45(88.2)		기혼	11(21.6)
	계	51(100.0)		계	51(100.0)
연령	20대	26(50.9)	최종 학력	2년제 대학 전문학사졸업	2( 3.9)
	30대	18(35.3)		4년제 대학 학사졸업	32(62.8)
	40대	5( 9.8)		석사졸업	17(33.3)
	50대	1( 2.0)		박사졸업	0( 0.0)
	60대 이상	0( 0.0)		계	51(100.0)
	무응답	1( 2.0)		계	51(100.0)
	계	51(100.0)	직원 종수	1명 이상 - 5명 미만	3( 5.9)
근무 센터 형태	지자체 직영	10(19.6)		5명 이상 - 7명 미만	26(51.0)
	위탁운영	41(80.4)		7명 이상 - 9명 미만	14(27.4)
	계	51(100.0)		9명 이상	5( 9.8)
근무 지역	서울	20(39.2)		무응답	3( 5.9)
	인천·경기도	14(27.5)	계	51(100.0)	
	강원도	0( 0.0)	연봉	1000만원 미만	0( 0.0)
	대전·충청도	4( 7.8)		1000만원이상-2000만원미만	37(72.5)
	광주·전라도	3( 5.9)		2000만원이상-3000만원미만	6(11.8)
	대구·울산·경상도	9(17.6)		3000만원이상-4000만원미만	1( 2.0)
제주도	1( 2.0)	4000만원 이상		0( 0.0)	
	계	51(100.0)	무응답	7(13.7)	
	계	51(100.0)		계	51(100.0)
근무 형태	상근	51(100.0)	센터 근무 기간	6개월 미만	5( 9.8)
	비상근	0( 0.0)		6개월 이상 - 1년 미만	10(19.6)
	계	51(100.0)		1년 이상 - 3년 미만	33(64.7)
직위	사무국장	2( 3.9)		3년 이상 - 5년 미만	0( 0.0)
	사무국장 겸 팀장	1( 2.0)		5년 이상	0( 0.0)
	팀장	13(25.5)	무응답	3( 5.9)	
	팀원	35(68.6)	계	51(100.0)	
	계	51(100.0)	가족 관련 총경력 기간	6개월 미만	4( 7.8)
전직 근무 분야	가족관련 기관	7(13.7)		6개월 이상 -1년 미만	5( 9.9)
	사회복지기관	16(31.4)		1년 이상 - 3년 미만	32(62.8)
	연구기관	3( 5.9)		3년 이상 - 5년 미만	2( 3.9)
	학교(교수/강사)	6(11.7)		5년 이상	4( 7.8)
	기타	9(17.7)		무응답	4( 7.8)
	무응답	10(19.6)	계	51(100.0)	
	계	51(100.0)		계	51(100.0)

종사자들의 직무를 사업영역별, 직급별로 나누어 제시한 것이다. 이 중 관찰법은 직무분석 수행자가 특정 직무가 수행되고 있는 것을 직접 관찰하고 기록하는 방법으로 직무에 가장 기초적인 정보를 수집하는 방법이며, 면접법은 해당 직무수행자에게 면접을 실시하여 폭넓고 깊이 있는 정보와 다양한 직무를 파악하기 위한 것이다. 작업기록법은 직무수행자가 매일 작성하는 작업일지나 메모사항을 통해 해당직무에 대한 정보를 수집하는 방법이며, 설문지법은 직무수행자에게 구조화된 설문지를 나누어 주어 답하게 함으로써 직무에 대한 정보를 획득하게 하는 방법이다[14]. Delphi기법은 전문가들의 의견을 수립, 중재, 타협의 방식으로 반복적인 피드백을 통해 직무의 주요내용을 도출하는 방법이다

[18].

여성가족부·중앙건강가정지원센터(2007)에서는 건강가정기본법 시행규칙과 여성가족부(2006)의 연구보고, 비영리기관의 종사자가 지녀야 할 역량에 관한 선행연구 등을 토대로 건강가정지원센터 종사자의 역량영역도 함께 제시하고 있는데, 문화사업분야 건강가정사의 주요 직무는 크게 3가지로 기획, 수행, 평가 책무들로 구분되었고, 사업의 운영과정에 따라 세부과업으로 구성되었다. 각 직무를 파악하기 위한 척도로는 빈도와 중요도를 기준으로 하였다. 직무의 빈도와 중요도 측정으로는 업무의 비중과 우선순위를 구분할 수 있으며, 더불어 직급에 따라 수행해야 하는 업무 제시도 가능하다. 역량부분은 지식, 기술, 능력, 태도영역으로 5점

표 3. 문화사업분야 건강가정사 직무의 우선순위

중요도 빈도↓	⇒ 전략적 강화업무	기본업무	보조업무	관리유지업무
자주 한다				
중중 한다	프로그램기획	사업문서작성/사업홍보 사업비지출계획 수립 사업비지출		
때때로 한다	가족자원봉사 프로그램기획	참여자모집/강사섭외/장소섭외 프로그램 제반준비/기안문작성 프로그램진행/프로그램 평가 가족자원봉사 프로그램운영 가족자원봉사단 모집/관리 실적보고서 등 서류작성	사업결과 홈페이지게시	
아주 가끔 한다		가족자원봉사단 교육		
하지 않는다				

- 빈도 : 주기적으로 실시하는 업무의 횟수
  - 하지 않는다
  - 아주 가끔한다(1년에 1-2회 정도, 수개월에 1회 정도)
  - 때때로 한다(1달에 1-2회 정도)
  - 중중 한다(1주일에 1-2회 정도)
  - 자주 한다(하루에 1회 이상)

- 중요도 : 기관에서 중요하게 생각하는 업무의 부분
  - 관리유지업무(최소유지 또는 환경변화로 줄여야 하는 업무)
  - 보조업무(기본업무 수행상의 보조업무, 서비스적 업무)
  - 기본업무(직무성격 고유업무)
  - 전략적 강화업무(향후증점 또는 강화발전업무)

리커트 척도를 활용하여 역량의 중요도와 교육요구도를 측정하였다.

#### IV. 연구결과

##### 1. 조사대상자의 일반적 특성

본 연구의 조사대상인 문화사업분야 건강가정사의 일반적 특성을 살펴보면 다음과 같다.

성별에 있어서는 여성이 88.2%로 대부분 여성이 문화사업을 담당하고 있는 것으로 나타났고, 기혼보다도 미혼인 경우가 많아 78.4%를 차지하고 있었다. 근무지역은 서울과 인천, 경기지역이 약 66%였으며, 팀원이 약 69%, 팀장이상의 직위가 약 31%를 차지하고 있었다. 근무하고 있는 센터의 직원 총 수는 5명 이상에서 9명 미만이라고 응답한 비율이 많아 약 78%로 나타났다. 연봉은 1,000만원 이상 2,000만원 미만의 경우가 약 73%였으며, 그 다음으로 2,000만원 이상 3,000만원 미만이 12%로 나타나 전체적으로 인건비 수준이 높지 않음을 알 수 있었다. 응답자의 연령은 86% 이상이 20-30대로 나타났으며, 4년제 학사의 학력수준을 가진 이들

이 약 63%, 석사졸업자가 33%로 조사되었다. 현재까지 건강가정지원센터에서 근무한 기간은 1년 이상에서 3년 미만의 비율이 가장 많아 65%로 나타났다. 일반적 특성을 살펴본 결과, 본 연구대상인 문화사업 담당 건강가정사들은 20-30대 미혼여성들이 주이고, 평균 학사 이상의 학력수준을 지니고 있었으며, 3년 미만의 근무 경력을 가진 자들로 2,000만원 미만의 연봉을 받고 약 5-9인으로 구성된 센터에서 일하고 있었다.

##### 2. 문화사업 영역 건강가정사의 직무

건강가정 문화사업분야 건강가정사의 직무빈도에서는 프로그램일지 등 사업문서작성 빈도가 가장 높게 나타났다, 문화프로그램 기획, 참여자 모집, 프로그램 제반사항 준비, 프로그램계획서 등 기안문 작성, 사업홍보, 참여자관리의 빈도가 상대적으로 높은 편으로 1주일에 1-2회 정도 이루어지는 것으로 보여 문화사업분야 건강가정사의 일상적 업무가 어떻게 진행되는 지 알 수 있다. 반면, 가족봉사단 교육의 수행빈도는 가장 낮아 수개월에 1회 정도 이루어지고 있었으며, 가족봉사단 모집활동 역시 상대적으로 수행빈도가 낮게 나타났다. 사업결과 홈페이지 게시 등의 업무와 강사섭외 등

의 업무도 빈도가 상대적으로 낮은 편으로, 문화사업 수행빈도가 1개월에 1-3회 정도이며, 문화사업 진행은 주로 해당분야 건강가정사나 센터 종사자가 수행함을 예측할 수 있다.

직무중요도에 있어서는 해당 항목의 대부분을 기본 업무로 인식하고 있었으나, 문화프로그램 기획과 평가, 가족자원봉사 프로그램의 기획, 가족자원봉사단 모집, 가족자원봉사단 프로그램의 운영과 가족자원봉사단 관리, 참여자 모집, 사업홍보, 프로그램 계획서 등 기안문 작성항목은 기본업무를 넘어서 보다 전략적으로 강화해야 하는 업무로 인식하는 것으로 나타났다. 그 외 강사섭외, 장소섭외, 프로그램 제반사항 준비, 프로그램 일지 등 사업문서 작성, 사업비 지출, 사업결과 홈페이지 게시 업무는 다소 보조적 업무의 성격으로 인식하는 경향을 보이고 있다.

직무의 빈도와 중요도를 근거로 가로축과 세로축을 구성하고, 건강가정 문화사업담당 건강가정사의 직무를 조사결과에 따라 배치하여 종합적으로 분석해 우선순위를 나타내면 [표 4]과 같다. 결과적으로 문화사업 고유의 성격이 강하면서도 수행빈도가 평균이상인 업무들은 수행과정의 흐름과 빈도에 따라 단계적으로 추진될 수 있도록 운영체계를 갖추어 매뉴얼화 하는 것이 필요하며, 공통문화사업인 가족자원봉사단 프로그램 기획을 비롯한 문화사업 프로그램 기획 업무는 전문적이고 창의적인 지식과 정보를 바탕으로 향후 센터의 발전과 사업의 기대효과를 높이기 위해 전략적으로 담당 인력의 역량을 강화하려는 노력이 요구됨을 알 수 있다.

### 3. 문화사업 영역 건강가정사의 역량

역량은 지식, 기술, 능력, 태도 영역으로 구분되었으며, 각 항목의 중요도와 교육요구도로 핵심역량과 개발역량을 파악하였다.

#### 1) 핵심역량 영역

역량영역의 중요도를 측정하여 일정 기준 이상의 항목을 핵심역량으로 구분해내면 다음과 같이 설명할 수 있다.

표 4. 직무역량의 중요도와 교육요구도(\*는 평균이상 항목)

문화사업분야 건강가정사의 직무역량	중요도			교육 요구도			
	N	평균	SD	N	평균	SD	
지식영역 전체	51	4.2	0.6	51	3.9	0.6	
법정정책행정	건강가정기본법 이해	51	4.1	0.8	51	3.7	0.9
	가족정책에 대한 이해	51	4.1	0.8	51	3.8	0.8
	가족정책 전달체계/행정체계 이해	51	4.0	0.9	51	3.8	0.9
가정	가족복지에 대한 이해	51	4.3*	0.7	51	4.0*	0.9
	인간발달과 사회환경	51	3.8	0.9	51	3.6	0.9
	가족의 특성, 가족생활주기별 과업	51	4.0	0.8	51	3.8	0.9
	가족자원관리에 대한 이해	51	4.0	0.9	51	3.6	1.0
	가족법에 대한 이해	51	3.8	0.9	51	3.6	1.0
사업	가족생활교육에 대한 이해	51	4.1	0.8	51	3.9*	1.0
	상담이론과 기법	51	4.0	0.9	51	3.8	1.0
	의식주 생활/여가문화 이해	51	5.0*	6.5	51	4.0*	1.0
	건강가정 프로그램 기획과 평가	51	4.0*	0.6	51	4.5*	0.8
	양성평등/민주적 생활양식의 이해	51	4.2*	0.8	51	3.9*	1.1
	다양한 가족에 대한 이해	51	4.5*	0.7	51	4.1*	1.0
	센터운영 및 사업지침에 대한 이해	51	4.5*	0.7	51	4.4*	0.8
환경조직	사회복지정책에 대한 이해	51	4.0	0.7	51	3.8	0.8
	지역사회 조직에 대한 이해	51	4.1	0.8	51	3.9*	0.8
	조직운영과 인적자원관리	51	4.1	0.8	51	3.9*	0.8
지역사회 네트워크와 자원개발	51	4.2*	0.8	51	4.0*	0.9	
기술영역 전체	51	4.1	0.7	51	3.9	0.7	
서류작성(보고서, 평가서 등)	51	4.2*	0.9	51	4.1*	1.0	
컴퓨터 활용(한글/엑셀/파워포인트 등)	51	4.1*	0.9	51	3.8	1.0	
미디어 활용기술(사진/영상/편집 등)	51	4.1*	0.9	51	4.0*	0.9	
설문지 작성기술	51	3.9	0.7	51	3.7	0.9	
자료분석 기술	51	4.1*	0.8	51	4.0*	1.0	
설득, 협상	51	3.8	0.9	51	3.8	1.0	
시간관리	51	4.0	0.8	51	3.7	1.0	
대인관계, 사회적 향상 기술	51	4.3*	0.9	51	4.0*	1.2	
의사소통 기술(말하기, 경청하기)	51	4.3*	0.9	51	4.0*	1.1	
능력영역 전체	51	4.3	0.7	51	4.1	0.9	
사회현상/인간/가족 등 변화의 민감성	51	4.3*	0.7	51	3.9	1.0	
창의적, 독창적 사고	51	4.4*	0.8	51	4.2*	1.0	
합리적 사고	51	4.3*	0.8	51	4.0	1.0	
문제해결능력	51	4.2	0.9	51	4.2*	1.0	
아이디어의 풍부성	51	4.3*	0.8	51	4.2*	0.9	
판단, 의사결정	51	4.3*	0.8	51	4.1*	1.0	
다양한 업무의 조정 능력	51	4.4*	0.7	51	4.2*	0.9	
조직과 환경에의 적응력	51	4.4*	0.7	51	4.1*	1.0	
태도영역 전체	51	4.3	0.7	51	3.9	1.0	
인간 존엄성에 대한 태도	51	4.3*	0.8	51	3.8	1.2	
긍정적·수용적 태도	51	4.3*	0.8	51	3.8	1.2	
적극적이고 실행적인 태도	51	4.3*	0.8	51	3.9*	1.1	
타인에게 친절(성)	51	4.3*	0.8	51	3.8	1.1	
성실성	51	4.3*	0.8	51	3.7	1.1	
진실성	51	4.3*	0.7	51	3.7	1.1	
협동심	51	4.4*	0.7	51	3.9*	1.1	
전문 수행인력으로서의 자긍심	51	4.4*	0.7	51	4.0*	1.1	
전문가다운 문제해결 태도	51	4.5*	0.6	51	4.1*	1.0	

지식영역에서의 종합평균치는 조사결과 4.2점으로 나타났다. 이 수치 이상의 평균값을 보인 항목은 가정 영역에 있어 가족복지에 대한 이해(4.3) 부분이었으며,



사업영역에서는 의식주 생활문화 및 여가문화에 대한 이해(5.0), 건강가정 프로그램 기획과 평가(4.6), 양성평등하고 민주적인 생활양식의 이해(4.2), 다양한 가족에 대한 이해(4.5), 센터운영 및 사업지침에 대한 이해(4.5) 항목이었고, 환경 및 조직영역에서는 지역사회 네트워크와 자원개발(4.2) 항목이었다. 기술영역에서의 종합평균치는 4.1점으로, 이 수치 이상의 평균값을 보인 항목은 보고서 및 평가서 등의 서류작성(4.2), 한글, 엑셀, 파워포인트 등의 컴퓨터 활용(4.1), 사진, 영상, 촬영, 편집 등의 미디어 활용기술(4.1) 자료분석기술(4.1), 대인관계 및 사회성 향상 기술(4.3), 말하기, 경청하기 등의 의사소통 기술(4.3) 항목이었다. 능력영역에서의 종합평균치는 4.3점으로, 이 수치 이상의 평균값을 보인 항목은 사회현상, 인간과 가족 등 변화에 대한 민감성(4.3), 창의적이고 독창적 사고(4.4), 합리적 사고(4.3), 아이디어의 풍부성(4.3), 판단 및 의사결정(4.3), 다양한 업무의 조정 능력(4.4), 조직과 환경에의 적응력(4.4) 항목이다.

태도영역에서의 종합평균치는 4.3점으로, 이 수치 이상의 평균값을 보인 항목은 해당분야의 모든 항목으로 그중 전문가다운 문제해결 태도에 대한 중요도가 4.5점으로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로는 협동심(4.4)과 전문수행인력으로서의 자긍심(4.4) 항목이 높게 나타났다.

## 2) 역량개발 영역

역량영역의 교육요구도를 측정하여 일정 기준 이상의 항목을 개발이나 보수교육이 요구되는 역량개발영역으로 구분한 결과는 다음과 같다.

지식영역에서의 교육요구도 종합평균치는 3.9점으로, 이 수치 이상의 평균값을 보인 항목은 가정영역에서는 가족복지에 대한 이해(4.0) 항목이었으며, 사업영역에서는 가족생활교육에의 이해(3.9), 의식주 생활문화 및 여가문화에 대한 이해(4.0), 건강가정 프로그램 기획과 평가(4.5), 양성평등하고 민주적인 생활양식의 이해(3.9), 다양한 가족에 대한 이해(4.1), 센터운영 및 사업지침에 대한 이해(4.4)인 것으로 나타났다. 환경 및 조직영역에서는 지역사회 조직에 대한 이해(3.9), 조직운

영과 인적자원관리(3.9), 지역사회 네트워크와 자원개발(4.0)이 평균값 이상을 나타내었다. 기술영역에서의 종합평균치는 3.9점으로, 이 수치 이상의 평균값을 보인 항목은 보고서 및 평가서 등의 서류작성(4.1), 사진·영상·촬영·편집 등의 미디어 활용기술(4.0), 자료분석기술(4.0), 대인관계 및 사회성 향상 기술(4.0), 말하기 및 경청하기의 의사소통 기술(4.0) 항목이 해당된다. 능력영역에서의 종합평균치는 4.1점으로, 이 수치 이상의 평균값을 보인 항목은 창의적이고 독창적인 사고(4.2), 문제해결능력(4.2), 아이디어의 풍부성(4.2), 판단 및 의사결정(4.1), 다양한 업무의 조정능력(4.2), 조직과 환경에의 적응력(4.1) 항목이다. 태도영역에서의 종합평균치는 3.9점으로, 이 수치 이상의 평균값을 보인 항목은 적극적이고 실행적인 태도(3.9), 협동심(3.9), 전문수행인력으로서의 자긍심(4.0), 전문가다운 문제해결 태도(4.1)로 나타났다.

중요도와 교육요구도 조사결과를 토대로 건강가정 문화사업분야 건강가정사의 핵심역량과 역량개발 영역을 구분한 결과, 가족과 문화, 생활양식, 다양한 가족유형에 대한 지식과 효율적이며 효과적인 사업수행을 위한 방안과 자원활동에 관한 지식이 문화담당 건강가정사에게 요구되는 핵심역량이며 여전히 현장에 있으면서도 전문성 향상을 위해 끊임없이 교육과 훈련이 필요한 개발영역을 알 수 있다.

기술영역에서는 기본적인 행정업무에 대한 숙련 및 프로그램 관리, 이용자와 보다 친밀한 관계형성에 요구되는 항목들이 문화사업담당 건강가정사들이 필수적으로 갖추어야 하는 1순위 영역이면서도 꾸준히 훈련되어야 하는 부분임을 알 수 있다.

능력영역에서는 창의적이고 독창적인 사고, 아이디어의 풍부성, 판단 및 의사결정, 다양한 업무의 조정 능력, 조직과 환경에의 적응력 항목이 핵심역량과 역량개발 영역에서 공통되는 항목으로 분석되었고, 태도영역에서는 적극적이고 실행적인 태도, 협동심, 전문수행인력으로서의 자긍심, 전문가다운 문제해결 태도 항목이 공통적으로 평균치 이상의 점수를 보여 핵심역량이며서도 개발해야 하는 역량영역으로 나타났다.

표 5. 직무의 우선순위와 핵심역량 및 역량개발 영역(우선순위별 나열)

직무		핵심역량 영역		역량개발 영역
강 화	<ul style="list-style-type: none"> <li>프로그램 기획</li> <li>가족자원봉사 프로그램 기획</li> </ul>	지 식	<ul style="list-style-type: none"> <li>의식주 생활문화, 여가문화 이해</li> <li>프로그램 기획과 평가</li> <li>다양한 가족에 대한 이해</li> <li>센터운영, 사업지침의 이해</li> <li>가족복지에 대한 이해</li> <li>양성평등하고 민주적 생활양식 이해</li> <li>지역사회 네트워크와 개발</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>프로그램 기획과 평가</li> <li>센터운영,사업지침 이해</li> <li>다양한 가족에 대한 이해</li> <li>가족복지에 대한 이해</li> <li>의식주 생활문화, 여가문화 이해</li> <li>지역사회네트워크와 자원개발</li> <li>가족생활교육에 대한 이해</li> <li>양성평등하고 민주적 생활양식 이해</li> <li>지역사회 조직에 대한 이해</li> <li>조직운영과 인적자원관리</li> </ul>
보 조	<ul style="list-style-type: none"> <li>사업결과 홈페이지 게시</li> </ul>	태 도	<ul style="list-style-type: none"> <li>창의적, 독창적 사고</li> <li>다양한 업무의 조정 능력</li> <li>조직과 환경에의 적응력</li> <li>사회현상, 인간, 가족 등 변화의 민감성</li> <li>합리적 사고</li> <li>아이디어의 풍부성</li> <li>판단 및 의사결정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>창의적, 독창적 사고</li> <li>문제해결능력</li> <li>아이디어의 풍부성</li> <li>다양한 업무의 조정능력</li> <li>판단 및 의사결정</li> <li>조직과 환경에의 적응력</li> </ul>

V. 요약 및 시사점

본 연구는 건강가정문화사업의 개괄적 흐름과 개념을 살펴보고, 그 사업 성과를 이루어내고 있는 문화사업 담당 건강가정사의 주요 직무분석과 동시에 핵심역량과 역량개발영역을 파악하고자 실시되었다. 조사대상은 62개 건강가정지원센터에서 근무하는 상근 및 비상근 건강가정사들로, 설문지를 측정도구로 하여 총 51명의 문화사업담당 건강가정사의 응답을 토대로 연구되었다. 연구결과를 요약하면서 시사점을 언급하면 다음과 같다.

첫째, 문화사업 담당 건강가정사들은 문화프로그램 기획, 참여자 모집, 제반사항 준비, 기안문작성과 사업홍보, 참여자관리, 프로그램 일지작성 등의 직무빈도가 높아 일상업무를 구성하고 있었으며, 사업진행과 강사의 역할도 수행하는 것으로 나타났다. 일상업무 중 문화프로그램 기획과 가족봉사단 운영사업과 관련된 프로그램 기획과 운영, 가족봉사단 참여자 모집과 관리,

사업홍보, 프로그램 계획서 등 기안문 작성은 기본업무를 넘어 전략적으로 강화해야 하는 업무로 인식하고 있었다. 특히 문화사업담당 건강가정사가 중요하게 여기는 직무의 우선순위 중 1순위는 문화프로그램 기획과 가족자원봉사 프로그램 기획으로 건강가정문화사업의 전문성과 특수성을 고려할 때, 담당인력이 갖추어야 하는 역량에 대한 고민과 기준이 무엇인지 가능해볼 수 있다. 전략적 강화업무와 기본업무, 보조업무로 거론된 직무의 세부과업을 통해 문화사업 운영체계의 매뉴얼화를 고려해 볼 수 있으며, 센터마다의 인적, 물적자원을 고려한 효율적 사업수행전략에 대한 구상과 수행모델제시가 필요하다는 것을 알 수 있었다. 둘째, 지식, 기술, 능력, 태도 영역으로 구분된 역량 분석에 있어 지식영역에서는 가족복지에 대한 이해, 의식주 생활문화 및 여가문화에 대한 이해, 건강가정 프로그램 기획과 평가, 양성평등하고 민주적인 생활양식의 이해, 다양한 가족에 대한 이해, 센터운영 및 사업지침에 대한 이해, 지역사회 네트워크와 자원개발 항목이 공통적으로 평균이

상의 점수를 나타내어, 가족과 문화, 생활양식, 다양한 가족유형에 대한 지식과 효율적·효과적 사업수행을 위한 방안과 자원활동에 관한 지식이 문화사업담당 건강가정사에게 요구되는 핵심역량이며에서도 끊임없는 교육과 훈련이 필요한 개발역량을 시사하고 있었다. 기술영역에서는 보고서 및 평가서 등의 서류작성, 사진·영상·촬영·편집 등의 미디어 활용기술, 자료분석기술, 대인관계 및 사회성 향상기술, 말하기 및 경청하기의 의사소통 기술 항목이 핵심역량이며에서도 역량개발 영역으로 나타나, 기본 행정업무에 대한 숙련 및 프로그램 관리, 이용자와의 보다 친밀한 관계형성을 위한 역량이 필수적이면서도 꾸준한 훈련이 요구되는 부분임을 알 수 있었다. 능력영역에서는 창의적이고 독창적인 사고, 아이디어의 풍부성, 판단 및 의사결정, 다양한 업무의 조정 능력, 조직과 환경에의 적응력 항목이 핵심역량과 역량개발 영역에서 공통되는 항목으로 분석되었고, 태도영역에서는 적극적이고 실행적인 태도, 협동심, 전문 수행인력으로서의 자긍심, 전문가다운 문제 해결 태도 항목이 공통적으로 평균치 이상의 점수를 보여 핵심역량이며에서도 개발해야 하는 역량영역으로 나타났다.

이같은 결과는 현장에 투입되어야 하는 문화사업분야 건강가정사들이 자격취득을 위해 필수적으로 이수해야 하는 교과목의 주요 내용이나 전문성 파악을 위해 점검해야 하는 영역들을 시사하는 것이며, 현재 문화사업분야 건강가정사들이 자기개발을 위해 접해야 하는, 혹은 이들의 역량강화를 위해 지원되어야 하는 종사자 보수교육의 주요 주제라 할 수 있다.

#### 참 고 문 헌

- [1] 여성가족부·중앙건강가정지원센터, 건강가정사업 성과분석 및 발전방향 연구, 2007.
- [2] 여성가족부·중앙건강가정지원센터, 건강가정지원센터 종사자 직무현황과 인적자원개발 방안, 2007.
- [3] 법률 제7166호, 건강가정기본법, 제정 2004. 2. 9.
- [4] 여성가족부, 건강가정지원센터 세부운영지침, 2006.
- [5] 중앙건강가정지원센터, 건강가정지원센터 운영가이드 북, 2007.
- [6] 중앙건강가정지원센터, 건강가정지원센터 운영가이드 북, 2008.
- [7] 중앙건강가정지원센터, 건강가정지원센터 운영가이드 북, 2009.
- [8] 안정선, “사회복지관 사회복지사의 직무분석에 관한 연구 : T 사회복지관을 중심으로 한 사례연구”, 사회복지연구, 제28권, 가을호, pp.243-274, 2005.
- [9] 윤철수, 진혜경, “지역사회교육전문가의 직무분석과 직무표준안 개발”, 청소년학연구, 제13권, 제6호, pp.221-246, 2006.
- [10] 오복자, 김일옥, 김영혜, 신성례, 이경순, 한숙정, “노인 케어매니저의 직무분석”, 대한간호학회지, 제36권, 제5호, pp.770-781, 2006.
- [11] 조성우, “사회복지사 훈련프로그램의 내용개발을 위한 직무분석 : 종합사회복지관의 종사자 훈련에 대한 적용”, 한국사회복지학, 제59권, 제2호, pp.115-142, 2007.
- [12] 최재성, “조직이론적 접근을 통한 사회복지조직의 집단화(체인화) 현상에 대한 이해와 전망”, 연세사회복지연구, 제8권, pp.136-157, 2002.
- [13] 한상근·박종성, “직업교육훈련 프로그램 개발을 위한 직무분석 방법 개선에 관한 연구”, 진로교육연구, 제18권, 제2호, pp.20-40, 2005.
- [14] 이윤정·정은희, “건강가정지원센터의 건강가정사 직무분석을 위한 기초연구-표준직무 도출을 중심으로-”, 한국가정관리학회지, 제26권 제5호, pp.177-194, 2008.
- [15] 이윤정, “건강가정지원센터의 교육사업 담당 건강가정사의 직무와 역량에 관한 연구”, 한국가족자원경영학회지, 제12권, 제4호, pp.79-102, 2008.
- [16] 노동부, 직무분석 및 직무평가 가이드북, 2007.
- [17] 엄명용, 조성우, 박지영, 임은혜, 사회복지관의 경쟁력 강화를 위한 핵심역량모델 컨설팅 결과보고, 성균관대학교 사회복지연구소, 2006.

- [18] 이용순, 이병욱, “텔파이기법과 요인분석에 의한 산업체 현장적응력 평가준거 개발 연구”, 한국직업교육학회, 제22권, 제1호, pp.57-77, 2003.

저 자 소 개

이 윤 정(Yoon-Jung Lee)

정회원



- 1994년 2월 : 성신여자대학교 가정관리학(가정학사)
- 1996년 8월 : 성신여자대학교 가정관리학(가정학 석사)
- 2003년 2월 : 이화여자대학교 소비자·인간발달학과(소비자학 박사)
- 2008년 3월 ~ 현재 : 호서대 노인복지학 전공 교수  
<관심분야> : 건강가정, 다문화가족, 생활양식과 문화, 노인소비자, 고령친화산업, 비영리조직 경영