

사회복지공무원의 복지의식이 직무가치관과 직무효과성에 미치는 영향

조은숙*, 김종태
국제문화원대학원대학교

The effect that social welfare officials' awareness of welfare has on their sense of duty value and duty efficiency

Eoun-Suk Cho*, Chong-Tae Kim†

Korea international culture university of gradate

요약 본 연구의 목적은 공공복지서비스 전달체계 내의 핵심역량이라 할 수 있는 사회복지공무원들의 복지의식이 직무가치관과 직무효과성에 미치는 영향력을 실증적으로 규명하는데 있다. 본 연구가 갖는 함의는 첫째, 사회복지공무원의 복지의식수준을 실증적으로 밝혀내었다는 점에서 의의를 갖는다. 둘째, 사회복지공무원의 복지의식이 직무가치관과 직무효과성에 미치는 영향을 규명함으로써 사회복지공무원의 복지의식 제고의 필요성, 복지정책과 제도의 바람직한 운용을 위한 접근방향과 대안개발에 구체적인 이론적 근거를 제공하였다는 점이다. 셋째, 사회복지공무원의 복지의식을 높이기 위해서는 복지정책이 평등화 효과를 높이고 무임승차나 근로의욕 저해를 최소화하는 방향에서 수립되고 운영되어야 한다는 정책적 함의를 찾을 수 있다. 넷째, 복지관련 업무경력이 낮을수록 낮은 직무가치관과 직무가치관, 직무효과성을 보인다는 사실을 통해 사회복지공무원의 업무체계 개선의 필요성을 제시하였다.

이상의 연구결과에 의거하여 사회복지공무원의 복지의식에 대한 연구의 활성화, 사회복지공무원 대상 복지정책, 제도, 가치 등에 대한 정기적인 교육의 필요성, 사회적 형평성과 평등화를 제고하는 방향에서의 복지정책의 결정을 통한 사회복지공무원의 긍정적인 복지의식과 직무성과 제고 필요성, 사회복지공무원의 업무체계 개선의 필요성 등을 제안하였다.

주제어 : 사회복지공무원, 복지의식, 직무가치관, 직무효과성.

Abstract : The objective of this study is to empirically examine the effect that social welfare officials' awareness of welfare, who play the core role in delivering public welfare service, has on their sense of duty value and duty efficiency. The implications this study suggests are as follows; First, this study has a meaning in that it empirically proved the social welfare officials' awareness level of welfare. Second, this study provided the specific theoretical basis for the approaches and alternatives for the need to improve social welfare officials' awareness of welfare and operate the desirable welfare policy and system, by examining the effect that social welfare officials' awareness of welfare has on their sense of duty value and duty efficiency. Third, we can find the political implication from this study that welfare policy should be established and operated toward the direction of enhancing equalization effect of welfare system, and minimizing free ride or hampering the will to work, if we intend to improve social welfare officials' awareness of welfare. Fourth, this study presented the need to improve the work system of social welfare officials, through the fact that the shorter their work period is, the lower sense of welfare, duty value and duty efficiency they have. Based on the study results above, we suggest the activation of studies on social welfare officials' awareness of welfare, the need to regularly educate social welfare officials about welfare policy, system and value, the need to improve social welfare officials' positive awareness of welfare and their duty performance through deciding welfare policy toward the direction of enhancing social equality and equalization, and the need to improve social welfare officials' work system.

Key Words : social welfare officials, awareness of welfare, duty value, duty efficiency.

Received 30 September 2013, Revised 27 October 2013
Accepted 20 November 2013
Corresponding Author: Chong-Tae Kim (Korea international culture university of gradate)
Email: ae-kwang@hanmail.net

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

1.1 연구의 필요성

본 연구는 공공복지서비스 전달체계 내에서 서비스의 질과 복지대상자의 서비스만족에 직접적 영향을 미치는 핵심역량이라 할 수 있는 사회복지공무원들의 특수한 가치체계로서의 복지의식이 직무가치와 직무효과성에 미치는 영향의 규명에 초점을 둔다. 이를 위하여 사회복지공무원의 복지의식 및 직무가치에 대한 인식과 직무효과성 수준을 파악하고 복지의식이 직무를 수행하면서 지각하는 직무가치와 직무효과성에 어떤 영향을 미치는지를 실증적으로 분석하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 사회복지공무원의 정의

사회복지전담공무원 제도는 1987년 7월 별정직인 사회복지전문요원 49명을 공공부문에 전문 사회복지인력으로 투입하면서 최초로 시작된 이후 1991년 7월 사회복지공무원에 대한 법적 근거인 ‘사회복지전문요원 직무 및 관리운영에 관한 규칙’(보건사회부 훈령 제622호)가 마련되어 사회복지전문요원 1,676명이 신규 배치되었다. 사회복지 관련 업무를 수행하는 전국의 공무원 현황은 총 22,338명으로 사회복지직 공무원이 10,496 (47.0%)명이며, 일반행정직 공무원은 11,842명(53.0%)으로 사회복지직공무원보다 일반행정직 공무원의 수가 많다.

2.2 복지의식

복지의식은 한 사회의 정치·경제적 기반 위에서 사회구성원들이 가지고 있는 복지제도에 대한 생각, 가치, 태도 등을 총체적으로 일컫는 말로서(양옥경, 2002: 231), 국가의 복지정책 일반 또는 궁극적 복지책임주체에 대한 가치지향이나 태도를 의미한다(함철호·이중섭, 2010: 302). 그런 점에서 복지의식은 복지에 대한 인식, 복지에 대한 감정, 의지 등을 함축하는 개념으로서 사회복지를 통해서 사회문제의 원인을 분석하고 해결하려는 노력에 대해서 사회구성원들이 지니는 전반적이고 일반적인 사고와 가치판단의 틀이자 가치인식체계라 규정할 수 있다.

2.3 직무가치관

가치는 개인이나 집단에서의 인간행동에 영향을 줄 수 있는 생각이나 사상을 의미한다. 따라서 개인뿐만 아니라 한 집단이나 사회의 문화를 이해할 수 있는 핵이기도 하다(조정흙, 2006: 5). 가치는 상대적으로 무엇이 옳고 그른지 밝혀주거나 좋고 싫음을 명백하게 밝혀주는 일반적인 신념이다. 개인적으로나 사회적으로 보다 선호하는 지속적인 신념으로 가치는 가장 견고한 개인의 특성이며 행동이나 선호, 결정, 삶의 방향, 개인 취향의 기반이 되는 것이다(Rokeach, 1973: 5).

가치관의 개념은 철학, 윤리학, 심리학, 사회학, 문화인류학, 경영학 등 사회과학분야에서 학문적 관점에서 활발한 연구가 진행되어 왔다. 가치관은 믿음과 같은 것으로 좋고 바람직한 것에 대한 지침이며 적합한 행동의 선택에 대한 지침이다(Lowenberg & Dolgoff, 1988: 12).

2.4 직무효과성

직무효과성(job effectiveness)은 조직구성원이 조직으로부터 그 지위에 공식적으로 부과되는 직위역할을 수행하는 정도로 규정된다(손경애, 2008: 116). 직무효과성은 조직효과성과 긴밀한 관계를 갖는다. 이로 인하여 직무효과성과 조직효과성 간의 명확한 개념의 구분을 하지 않고 동일개념으로 사용하기도 한다. 또한 직무효과성을 측정할 때 조직효과성의 구성요소들을 측정지표로 활용하는 경우가 많다. 그러나 엄밀한 의미에 불 때 조직효과성과 직무효과성은 차원이 다르다고 할 수 있다.

직무효과성은 조직구성원의 직무역할 수행정도에 초점을 둔다는 점에서 조직구성원의 직무만족 또는 조직몰입으로 측정되는 조직효과성에 비해 보다 직접적이고 실질적인 개념이라 할 수 있다. 직무효과성과 조직효과성은 모두 궁극적으로는 조직의 효과성에 관심을 두지만 직무효과성은 개인이 수행하는 직무에 국한된 개념으로 조직효과성의 하위개념으로 간주할 수 있다(손경애, 2008: 116). 다시 말해서 조직효과성이 조직 전체의 효과성에 대한 것임에 반하여 직무효과성은 조직구성원 개개인이 맡은 바 직무의 효과성에 관련된 개념이다.

2.5 선행연구 분석

국내의 복지의식과 관련된 연구는 크게 3가지 유형으

로 구분할 수 있다. 첫 번째는 복지의식의 개념을 정립하고자 하는 연구(김영란 1995; 안치민, 1995; 최균·류진석, 2000; 조돈문, 2001; 이성균, 2002; 류진석, 2004; 백정미·주은선, 2007, 재인용)이다. 두 번째는 복지의식이 사회집단에 따라 어떤 차이를 보이는지를 파악하기 위한 복지의식의 사회집단별 실태연구(김영모, 1986; 양옥경, 2002; 백정미 외, 2008; 허만형, 2009; 전명희 외, 2010; 표갑수·김혜정, 2012, 재인용)이다. 세 번째는 복지의식에 영향을 주는 요인을 파악하기 위한 연구(김상균·정원오, 1995; 박병현·홍봉선, 1995; 주은선·백정미, 2007; 안상훈, 2009; 이중섭, 2009; 이한나·이미라, 2010; 이아름, 2010; 김신영, 2010; 함철호·이중섭, 2010, 재인용)이다. 그 외 복지의식 측정을 위한 도구개발과 관련한 연구(이광훈·김권식, 2012, 재인용) 등이 있다.

이러한 연구들은 각각의 연구목적이나 분석대상, 접근관점 등에 따라서 차이를 보이나 한편으로는 공통점을 발견할 수 있다. 선행연구에서 발견되는 공통점은 복지의식을 구성하고 있는 하위차원은 연구자에 따라 다양하게 제시되어 왔으나 일반적으로 복지지출에 대한 긍정적 인식(이중섭, 2009, 재인용), 국가복지책임에 대한 지지도(이성균, 2002; 백정미 외, 2008; 김신영, 2010, 재인용), 복지제도에 대한 태도의 긍정성(양옥경, 2002) 등 국가가 행하는 복지정책에 대한 태도로 수렴되는 경향을 보여 왔다는 점이다.

이하에서는 본 연구와 관련된 복지의식 측정과 관련한 연구를 중심으로 살펴보고자 한다.

최균·류진석(2000)은 복지의식의 하위변인을 가치차원, 태도차원, 복지실천의지, 복지책임주체인식으로 설정하고 복지의식을 측정하였다. 연구결과 태도차원의 사회복지의 사회적 효과에 대해서는 권리로서의 복지 선호, 상부상조의 원리, 평등지향 등 긍정적인 태도를 보여 복지 친화적 태도특성을 보였다.

복지실천의지에서는 복지예산 확충의 필요성에는 동의하나 복지 비용부담을 위한 증세는 적극적으로 수용하지 않는 이중적 태도를 보이는 것으로 나타났다. 복지책임주체에 대한 인식은 대체로 국가책임 지향적 특성을 보이며 빈곤, 실업, 의료, 노인에 비해 실업, 장애, 소년소녀가장에 대한 국가책임이 훨씬 강하여 대상에 따라 국가책임정도가 다르게 나타났다.

양옥경(2002)은 복지의식의 하위변인을 복지제도인식,

복지책임주체, 복지정책욕구로 하여 복지의식을 측정하였다. 분석결과 복지제도에 대한 인식은 중간보다 약간 높은 수준(평균 3.21)으로 사회구성원들이 복지제도에 대한 필요성과 복지제도의 효과성에 대해 긍정적 인식을 갖고 있음을 밝혀내었다. 또한 여성이 남성보다 복지제도에 대해 더 긍정적인 인식을 갖고 있음을 밝혀내었다. 복지책임주체에 있어서는 장애인, 여성가장, 소년소녀가장에 대해서는 국가책임주의를 취하는 것으로 나타났다.

3. 연구방법 및 절차

3.1 연구방법

연구방법은 문헌연구로 국내외의 관련서적과 논문, 학술지를 비롯해서 정부 각종 간행물을 중심으로 사회복지공무원의 복지의식과, 가치 및 직무효과성과 관련된 기존의 선행연구를 고찰하였다. 설문조사를 통한 실증분석 방법은 자기기입식 설문조사방법을 활용하여 방문조사와 우편조사를 병행하였으며, 인구사회학적 특성을 제외한 각 변수들을 측정하기 위한 도구는 연구자가 사회복지전문가와 관련협의를 거쳐서 가공하여 새로운 척도를 재구성하여 타당성이 검증된 척도를 사용하였다. 조사는 사전조사와 본조사로 구분하여 실시되었다. 사전조사는 2013년 4월 9일부터 4월 12일까지 이루어졌으며 본 조사는 4월 13일부터 27일까지 15일에 걸쳐 이루어졌다.

3.2 연구대상

연구대상의 범위는 충청남도 내 공공사회복지전달체계 내에서 복지업무를 담당하고 있는 사회복지직과 일반행정직 및 기타 직렬군 등의 사회복지공무원을 대상으로 조사를 실시하였다. 조사의 지역적 범위는 충청남도의 시·군청, 읍·면·동사무소로 정하였으며, 조사지역을 선정한 이유는 시·군 단위 조사의 경우 특정 지역적 특성이 반영되어 대표성에 문제가 있을 수 있으며, 도 단위 조사의 경우 도시지역, 도농복합지역, 농·어촌지역이 혼재해 있어 특정 지역적 특성을 대표하는 편향성을 방지할 수 있다는 점이다. 표집방법은 표본선정의 편리성에 근거하여 비확률표집 중 임의표집방법을 활용하였으며 조사사례 수는 충청남도의 사회복지공무원 총 1,345명 가운데 1,065명이었다.

3.3 측정도구

가. 복지의식 측정척도

본 연구에서 복지의식 및 각 하위변수를 측정하기 위하여 사용한 척도는 양옥경(2002)이 한국인의 복지의식을 조사하기 위해 활용한 척도를 연구자가 사회복지전문가와 관련협의를 거쳐서 가공하여 새로운 척도를 재구성하였다.

나. 직무가치관 측정척도

본 연구에서 직무가치관을 측정하기 위하여 사용하는 측정도구는 오동근 외(2004)가 직무가치 인식척도 3문항, 자기가치 인식척도 3문항, 가치충족정서 척도 8문항 등 전체 3개 하위척도에 총 14개 문항으로 구성되어 있다.

다. 직무효과성 측정척도

본 연구에서 직무효과성을 측정하기 위하여 직무만족, 직무몰입, 직무동기의 3가지 변인을 측정하였다. 측정도구는 오동근(2004)이 개발한 직무효과성 측정척도를 이용하였다. 직무효과성의 하위변인인 직무만족 측정척도, 직무몰입 측정척도 및 직무동기 측정척도 모두 각각의 문항에 대하여 자신이 현재 모습과 얼마나 일치하는지를 전혀 그렇지 않다(=1점)에서 매우 그렇다(=7점)의 7점 Likert척도로 구성되어 있다. 본 연구에서는 다른 변수들과의 일관성 있는 비교를 위해 7점척도를 전혀 그렇지 않다(=1점)에서 매우 그렇다(=5점)까지의 5점척도로 수정하여 측정하였다.

3.4 자료수집 및 처리

본 연구에서 분석에 사용된 수집된 자료는 통계처리를 위한 데이터 코딩과정을 거쳐 IBM/SPSS 20.0 통계 패키지 프로그램을 사용하여 분석하였으며 신뢰수준 95%를 사용하여 다음과 같은 단계로 자료를 분석하였다. 설문지는 최종 회수된 설문지 총 597부이다. 조사를 위한 설문지 배포는 1065부이었으며 회수율은 56.1%이었다.

4. 연구결과

4.1 조사대상자의 일반적 특성

응답자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 먼저 응답자

의 성별을 살펴보면 남성은 총 597명의 응답자 중 47.2%로 조사되었으며 여성은 52.8%로 나타나 여성이 남성에 비해 근소하게 많은 것으로 나타났다. 연령대별로 보면 결혼 8명을 제외한 589명 중 '20대 이하'가 18.5%, '30대' 34.1%, '40대' 30.7%, '50대 이상' 16.6%로 30대가 가장 높은 응답률을 보였고 다음이 40대로 조사되어 비교적 업무에 있어서는 어느 정도 경험을 가지고 있다고 볼 수 있다. 학력별로 보면 '고졸 이하'가 16.2%, '전문대졸' 18.4%, '대학교졸' 61.0%, '대학원 이상' 4.4%로 나타나 대학교 졸업이 가장 많은 것으로 나타났다. 전체적으로 볼 때 사회복지공무원의 학력수준은 비교적 높음을 알 수 있다. 전공은 '사회복지 전공' 29.5%, '사회복지관련 전공' 6.5%, '기타' 64.0%로 조사되어 충청남도 사회복지공무원 중 약 2/3가 사회복지를 전공하지 않은 것으로 나타났다.

<Table 1> Data of the subjects N=597

Fartors	Frequen cy(N)	Percent (%)	Effective	Cumulative
			ratio (%)	proportion (%)
gender	Male	282	47.2	47.2
	Female	315	52.8	100.0
age	below 20	109	18.3	18.5
	the thirties	201	33.7	34.1
	the forties	181	30.3	30.7
	50s or older	98	16.4	16.6
	total	589	98.7	100.0
	missing value	8	1.3	
educatio nal backgrou nd	highschool diploma or lower	97	16.2	16.2
	college diploma	110	18.4	18.4
	university diploma	364	61.0	61.0
	graduate degree or higher	26	4.4	4.4
Major	department of social welfare	176	29.5	29.5
	related field	39	6.5	6.5
	Etc.	382	64.0	64.0
Social welfare job career	less than 1 year	182	30.5	32.8
	year to 5 years	191	32.0	34.4
	5years to 15years	128	21.4	23.1
	more than 15 years	54	9.0	9.7
	total	555	93.0	100.0
missing value	42	7.0		
certificate	no	302	50.6	50.6
	yes	295	49.4	49.4
religion	no	316	52.9	52.9
	yes	281	47.1	47.1
total	597	100.0	100.0	

4.2 연구변인별 특성

복지의식을 묻는 각 문항별 기술통계량을 나타낸 것의 결과로 복지의식은 복지제도에 대한 인식, 복지책임주체에 대한 인식, 복지정책 적정성에 대한 인식의 3가지 하위요소로 구성되어 있다. 사회복지공무원의 복지의식 전체에 대한 수준은 5점척도에서 평점 3.16으로 전반적으로 보통 이상의 비교적 긍정적인 의식수준을 나타내었다. 직무가치관은 직무가치인식, 자기가치인식, 가치충족정서의 3가지 하위요소로 구성되어 있다.

사회복지공무원의 직무가치관 전체에 대한 수준은 5점척도에서 평점 3.49로 전반적으로 상당히 높은 수준을 나타내었다. 직무효과는 직무만족, 직무몰입, 직무동기의 3가지 하위요소로 구성되어 있다.

사회복지공무원의 직무효과성 전체에 대한 수준은 5점 척도에서 평점 3.42로 전반적으로 상당히 높은 수준을 나타내었다

4.3 연구변인들 간의 상관관계 분석

가. 복지의식과 직무가치관과의 상관관계

아래의 <표 2>에서 보는 바와 같이 복지의식과 직무가치관과의 상관관계를 분석한 결과 직무가치관 전체의 경우 복지의식 전체와 보통수준의 정(+)적 상관관계($r=.412, p<.01$)를 나타내었다.

각 변인의 하위변인 간의 상관관계에서는 먼저 직무가치관의 하위변인과 복지의식의 하위변인 및 복지의식 전체와의 상관관계를 살펴보면 직무가치인식은 복지제도인식, 복지책임주체인식, 복지제도 적정성인식과의 관계에서 모든 변인에서 약한 정(+)적 상관관계(각 $r=.279, r=.225, r=.227, p<.01$)를 나타내었으며 복지의식 전체와도 약한 정(+)적 상관($r=.352, p<.01$)을 보였다. 자기가치인식의 복지제도인식, 복지제도 적정성인식, 복지의식 전체와의 관계에서는 모두 약한 정(+)적 상관관계(각 $r=.245, r=.238, r=.311, p<.01$)를 보였으며 복지책임주체인식과의 관계에서는 아주 약한 정(+)적 상관($r=.174, p<.01$)을 보였다. 가치충족정서의 복지제도인식, 복지책임주체인식, 복지제도 적정성인식과의 상관정도는 모두 약한 정(+)적 상관관계(각 $r=.332, r=.230, r=.262, p<.01$)를 보였으며 복지의식 전체와도 약한 정(+)적 상관관계($r=.393, p<.01$)를 나타내었다.

나. 복지의식과 직무효과성과의 상관관계

위의 <표2>에서 알 수 있듯이 복지의식과 직무효과성과의 상관관계를 분석한 결과 직무효과성 전체는 복지 의식 전체와 약한 정(+)적 상관($r=.365, p<.01$)을 갖는 것으로 나타났다.

직무효과성의 하위변인과 복지의식의 하위변인 및 복

<Table 2> Distinction according to correlation between factors

classification		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
social welfare consciousness	a.welfare state cognizance	1										
	b.welfare responsibility	.239**	1									
	c.welfare policy propriety cognizance	.217**	.117**	1								
	d.total	.666**	.770**	.577**	1							
job values	e.job value recognition	.279**	.225**	.227**	.352**	1						
	f.self-recognition	.245**	.174**	.238**	.311**	.529**	1					
	g.emotion of value fulfillment	.332**	.230**	.262**	.393**	.643**	.602**	1				
	h.total	.334**	.245**	.284**	.412**	.845**	.841**	.873**	1			
job effectiveness	i.job satisfaction	.278**	.137**	.290**	.323**	.521**	.423**	.698**	.638**	1		
	j.직무몰입 job commitment	.273**	.173**	.239**	.323**	.551**	.487**	.638**	.653**	.628**	1	
	k.job motivation	.165**	.209**	.192**	.280**	.455**	.509**	.542**	.589**	.422**	.664**	1
	전체	.284**	.204**	.285**	.365**	.603**	.558**	.741**	.741**	.811**	.910**	.814**

$p<.05$ ** $p<.01$

지의식 전체와의 상관관계를 살펴보면 직무만족과 복지제도인식 및 복지제도 적정성인식과의 상관정도는 약한 정(+)적 상관관계(각 $r=.278, r=.290, p<.01$)를 나타내었으며 복지책임주체와의 관계에서는 아주 약한 정(+)적 상관($r=.137, p<.01$)을 보였다. 복지의식 전체와의 상관정도는 약한 정(+)적 상관관계($r=.323, p<.01$)를 나타내었다. 직무몰입의 경우 복지제도인식과 복지제도 적정성인식과의 상관정도는 약한 정(+)적 상관관계(각 $r=.273, r=.239, p<.01$)를 나타내었으며 복지책임주체인식과는 아주 약한 정(+)적 상관($r=.173, p<.01$)을 보였다.

복지의식 전체와는 약한 정(+)적 상관관계($r=.323, p<.01$)를 나타내었다. 직무동기와 복지제도인식 및 복지정책 적정성인식과의 상관정도는 아주 약한 정(+)적 상관관계($r=.165, r=.192, p<.01$)를 나타내었으며 복지책임주체 및 복지의식 전체와는 약한 정(+)적 상관($r=.209, .280, p<.01$)을 보였다.

전체적으로 볼 때 직무효과성과 복지의식과의 관계에서는 하위변인 간의 상관정도는 약한 상관관계를 보이고는 있으나 정(+)적 상관관계를 보이고 있다. 또한 직무효과성 전체와 복지의식 전체와의 상관정도에서도 약한 정(+)적 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 그러나 이러한 결과를 통해 미약하지만 복지의식이 직무효과성에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 따라서 복지의식이 높을수록 직무효과성 또한 높아질 것이라는 점을 미루어 추정할 수 있다.

다. 직무가치관과 직무효과성과의 상관관계

직무가치관과 직무효과성과의 상관관계를 분석한 결과 위의 <표2>에서 보는 바와 같이 직무효과성 전체는 직무가치관 전체와는 매우 강한 정(+)적 상관관계($r=.741, p<.01$)를 나타내었다.

직무효과성의 하위변인과 직무가치관의 하위변인 및 직무가치관 전체와의 상관정도를 보면 직무만족의 경우 직무가치인식 및 자기가치인식과는 보통수준의 정(+)적 상관정도(각 $r=.521, r=.423, p<.01$)를, 가치충족정서와는 강한 정(+)적 상관관계($r=.698, p<.01$)를 나타내었다. 직무만족과 직무가치관 전체와의 상관관계는 강한 정(+)적 상관관계($r=.638, p<.01$)를 갖는 것으로 나타났다. 직무몰입에서는 직무가치인식 및 자기가치인식과의 관계에서는 모두 보통수준의 정(+)적 상관정도(각 $r=.551, r=.487,$

$p<.01$)를 나타내었으며 가치충족정서와는 강한 정(+)적 상관관계($r=.638, p<.01$)를 나타내었다. 직무만족과 직무가치관 전체와의 상관관계는 강한 정(+)적 상관($r=.653, p<.01$)을 갖는 것으로 나타났다. 직무동기와 직무가치인식, 자기가치인식, 가치충족정서와는 모두 보통수준의 정(+)적 상관정도(각 $r=.455, r=.509, r=.542, p<.01$)를 나타내었으며 직무동기와 직무가치관 전체와의 상관관계는 보통수준의 정(+)적 상관($r=.589, p<.01$)을 갖는 것으로 나타났다.

직무효과성과 직무가치관과의 관계에서는 하위변인 간의 상관정도는 전반적으로 보통 수준 이상의 정(+)적 상관관계를 보이고 있다. 또한 직무효과성 전체와 직무가치관 전체와의 상관정도는 매우 강한 정(+)적 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 통해 직무가치관이 직무효과성에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 따라서 직무가치관이 높을수록 직무효과성 또한 높아질 것이라는 점을 미루어 추정할 수 있다.

4.4 연구변인들 간의 영향력 분석

가. 복지의식의 직무가치관 및 직무효과성에 대한 영향력

1) 복지의식의 직무가치관에 대한 영향력

독립변인 복지의식 전체는 종속변인 직무가치관 전체에 대하여 유의하게 정(+)적 영향($\beta=.412, p<.001$)을 미치는 것으로 나타났다. 회귀식의 설명력은 R^2 값이 .169로 나타나 복지의식 전체는 직무가치관 전체의 변화에 대해 16.9%의 설명력을 갖는 것으로 나타났으며 회귀식은 유의한 것($F=121.366, p<.001$)으로 나타났다. 이러한 결과를 통해 복지의식이 긍정적이고 높을수록 직무가치관 역시 높아짐을 알 수 있다.

독립변인 복지의식의 하위변인들이 종속변인 직무가치관에 미치는 영향력을 분석한 결과 복지제도인식($\beta=.249, p<.001$), 복지책임주체인식($\beta=.161, p<.01$), 복지정책 적정성인식($\beta=.211, p<.001$)의 모든 항목에서 유의한 정(+)적 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 회귀식의 설명력은 수정된 R^2 값이 .168로 나타나 복지의식의 하위변인들이 종속변수인 직무가치관 전체 변화에 대해 16.8%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 투입변인 중 복지제도인식의 영향력이 가장 크게 나타났으며 복지정책 적정

성인식, 복지책임주체인식의 순으로 미치는 것으로 나타났다. 회귀식은 유의한 것($F=121.366$, $p<.001$)으로 나타났다.

2) 복지의식의 직무효과성에 대한 영향력

복지의식과 직무효과성의 관계에서 독립변인 복지의식 전체는 종속변인 직무효과성 전체에 대하여 유의하게 정(+)적 영향($\beta=.365$, $p<.001$)을 미치는 것으로 나타났다. 회귀식의 설명력은 R^2 값이 .133로 나타나 복지의식이 직무효과성 변화에 대해 13.3%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 회귀식은 유의한 것($F=91.567$, $p<.001$)으로 나타났다. 이러한 결과는 복지의식이 긍정적이고 높을수록 직무효과성 또한 높아진다는 것을 보여준다. 독립변인 복지의식의 하위변인들이 종속변인 직무효과성의 진로 결정에 미치는 영향력을 살펴보면 복지제도인식($\beta=.205$, $p<.001$), 복지책임주체인식($\beta=.129$, $p<.01$), 복지정책 적정성인식($\beta=.225$, $p<.001$)의 모든 항목에서 유의한 정(+)적 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 회귀식의 설명력은 수정된 R^2 값이 .144로 나타나 복지의식 하위변인들의 직무효과성 변화에 대해 14.4%의 설명력을 갖는 것으로 나타났으며 회귀식은 유의한 것($F=34.451$, $p<.001$)으로 나타났다. 투입된 변인의 영향력은 복지정책 적정성인식이 가장 높았으며 복지제도인식, 복지책임주체인식의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

나. 직무가치관의 직무효과성에 대한 영향력

직무가치관의 직무효과성에 대한 영향력을 파악하기 위하여 직무가치관을 독립변인으로, 직무효과성을 종속변인으로 하여 회귀분석을 실시하였다. 분석결과 직무가치관 전체는 직무효과성 전체에 대해 높은 정(+)적 영향($\beta=.711$, $p<.0001$)을 미치는 것으로 나타났다.

회귀식의 설명력은 R^2 값이 .554로 나타나 직무가치관 전체는 직무효과성 전체에 대해 55.4%의 설명력을 갖는 것으로 나타났으며 회귀식은 유의한 것($F=368.464$, $p<.001$)으로 나타났다. 직무가치관 하위변인들이 직무효과성에 미치는 영향력을 살펴보면 회귀식은 F 값 281.365($p<.001$)로 유의한 것으로 나타났으며 회귀식의 설명력은 수정 결정계수(Adj. R^2)의 값이 .585로 나타나 직무가치관 하위변인들이 종속변수인 직무효과성 변화의 58.5%를 설명하고 있는 것으로 나타났다. 투입된 변

인 중 가치관련 정서($\beta=.542$, $p<.001$)의 영향력이 가장 컸으며 직무관련가치($\beta=.183$, $p<.001$), 자기관련가치($\beta=.135$, $p<.001$) 순으로 직무효과성에 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

5. 결론 및 제언

5.1 결론

본 연구는 사회복지공무원의 복지의식이 복지발전에 미칠 수 있는 영향에 주목하고 사회복지공무원의 복지의식이 직무가치관과 직무효과성에 미치는 영향력을 분석하였다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있을 것이다. 본 연구가 갖는 결론을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 사회복지공무원의 복지의식에 관한 연구로서의 의미를 갖는다. 그동안 일반인 또는 대학생이나 청소년을 대상으로 복지의식을 분석한 연구는 이루어져왔으나 공공복지서비스 전달체계에서 중추적 역할을 담당하는 사회복지공무원의 복지의식에 대한 실증적인 연구는 이루어지지 않았다. 본 연구는 실증적 조사를 통하여 최초로 사회복지공무원의 복지의식수준을 밝혀내었다는 점에서 의의를 갖는다.

둘째, 본 조사를 통하여 복지서비스제공자로서의 사회복지공무원과 복지서비스 수혜자로서의 일반인 및 타 인 구성단과의 복지의식을 비교할 수 있는 자료를 제공하였다는 점에서 의의를 찾아볼 수 있다.

셋째, 사회복지공무원의 복지의식이 직무가치관과 직무효과성에 미치는 영향을 실증적으로 분석했다는 점이다. 본 연구에서는 사회복지공무원의 복지의식이 직무가치관과 직무효과성에 긍정적인 영향을 미친다는 점을 밝혀냄으로써 사회복지공무원의 복지의식 제고의 필요성, 복지정책과 제도의 바람직한 운용을 위한 접근방향과 대안개발에 구체적인 이론적 근거를 제공하였다는 점에서 의의를 갖는다.

넷째, 복지정책과 관련하여 정책 및 제도수립의 방향과 운영에 시사점을 도출했다는 점에서 정책적 함의를 찾을 수 있다. 사회복지공무원은 복지제도의 평등화효과에 대한 신뢰가 낮으며 무자격자에 대한 혜택에 따른 복지재정 운용의 비효율성이나 근로의욕 저해 등 복지제도의 부정적 효과를 인정하는 경향을 보이고 있다. 복지서

비스전달체계 내에서 직접 복지대상자에게 서비스를 제공하는 주체인 사회복지공무원이 이와 같은 인식을 갖고 있다는 것은 복지정책이나 제도 및 서비스가 복지제도의 평등화 효과를 높이고 무임승차나 근로의욕 저해를 최소화하는 방향에서 수립되고 운영되어야 한다는 메시지로 해석될 수 있다.

다섯째, 사회복지공무원의 직무가치관이나 직무효과성 정도를 밝혀내었다는 점에서 의의를 찾을 수 있다. 또한 사회복지공무원의 직무가치관이나 직무효과성이 일반 기업조직의 구성원에 비해 상당히 낮음을 밝혀냄으로써 사회복지공무원의 직무성고를 높이기 위한 직무가치관, 직무효과성 제고방안 모색의 필요성을 제시했다는 점이다.

여섯째, 복지의식, 직무가치관, 직무효과성에 대한 복지관련 업무경력의 영향을 발견해내었다는 점에서 사회복지공무원의 업무체계에 대한 시사점을 도출해내었다는 점이다. 복지관련 업무경력이 낮을수록 낮은 직무가치관과 직무가치관, 직무효과성을 보인다는 사실을 통해 사회복지공무원의 업무체계 개선의 필요성을 제시하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있다.

5.2 제언

연구결과와 사회복지공무원의 복지의식 및 직무가치관과 직무효과성에서는 다음과 같은 특징이 발견되었다.

첫째, 복지의 사회적 효과를 위한 복지 욕구 확대에 대한 정책적 접근이 필요할 것이나 복지 확대에 대한 국민적 합의를 가진다 해도 비용 부담의 저항이 크기 때문에 신중한 복지 확대가 필요할 것이다.

둘째, 사회복지공무원에 대한 사기 진작을 위한 근무여건의 개선과 민원인에 대한 각종 폭언, 폭력 등에 대처할 수 있는 사법권의 제도 도입이 필요할 것이다.

셋째, 사회복지공무원의 복지서비스제공은 고도의 전문성을 요구한다. 전문성에 입각해서 서비스를 제공할 때 서비스효과가 높아질 수 있다. 따라서 사회복지공무원의 전문성 확보를 위해서는 복지업무 분야에서는 순환보직제도를 개편하고 복지 업무만을 전담할 수 있도록 해야 한다.

REFERENCES

- [1] G. M. Nam & S. H. Lee, The Effects of Organizational Climate on Organizational Commitment and Client-Oriented Tendency of Social Workers in Public Sector. -Focused on Empowerment and Job Satisfaction as Mediators, Academy of Korean Social welfare Administration, Vol. 13, No. 3, pp. 123-152, 2011.
- [2] C. H. Park, The job and character of superial central officials in Korea, The Korean Society for public Personnel Administration, Vol 7, No. 1, pp.179-201, 2008.
- [3] M. J. H. Seo & S. G. Sun., A Study on the Professionalism and Burn-out of Social Welfare Officials : Group Differences between Social-Welfare and Non-Social-Welfare Professionals, Academy of Korean Social welfare Administration, Vol. 13, No. 3, pp. 231-255, 2011.
- [4] Gui-Geun Song, A study on the professional capacity of social welfare public officials in a local government: focused on the case of GwangJu, Ph.D. dissertation, Myongji University. 2012.
- [5] D. K. Oh, Effect of perceived value of Work(PVW) on job effectiveness, Korean Psychological Association, Vol. 17 No. 3, pp. 375-399, 2004.
- [6] Hyun-Sook. You, The Impact of Work Stress of Social Welfare Officials on Their Work Performance, Ph.D. dissertation, Baekseok University. 2010.
- [7] C. Y. Yoon, An inconvenient truth about public officer in charge of the social welfare, Monthly welfare trend, Vol. 126. pp. 55-56, 2009.

조 은 숙(Eoun-Suk Cho)



- 2010년 8월 : 한서대학교 정보산업대학원 (노인복지학 석사)
- 2012년 9월 : 서남대학교 대학원 (사회복지 박사과정 수료)
- 2013년 10월 : 국제문화대학원대학교 (교육학 박사)
- e-mail : cloudsook@hanmail.net

김 종 태(Chong-Tae Kim)



- 2002년 2월 : 평택대학교 사회개발 대학원(사회복지학 석사)
- 2007년 2월 : 명지대학교 대학원 (행정학 박사)
- 2012년 9월 ~ 현재 : 국제문화대학 원대학교 사회복지와 평생교육전 공. 부교수(총장직무대행)

· 관심분야 : 복지행정, 평생교육, 사회복지정책

· e-mail : ae-kwang@hanmail.net