

## AHP를 이용한 사회복지사 채용기준에 대한 우선순위 분석

이 성 대<sup>+</sup>

(한국국제대학교)

염 동 문<sup>++</sup>

(한국국제대학교)

이 경 은

(경북대학교)

### [요 약]

본 연구에서는 사회복지조직에서 사회복지사를 채용할 때 적용하는 채용기준에 대해 알아보기 위해 인사권을 가진 관리자급을 대상으로 채용기준에 대한 상대적 중요도 및 우선순위에 대한 연구를 진행하고자 하였다. 연구의 목적을 달성하기 위해 사회복지시설 46곳을 방문하여 개별면접을 실시한 후 공통적인 의견으로 나타난 7개 영역(업무능력, 자격 및 경력, 시설과의 적합성, 대상자 특성, 인맥 및 추천, 근무자세, 종교 및 신앙) 33개 문항을 구성한 다음 2012년 10월부터 2013년 4월까지 약 6개월간 전국 16개 시, 도를 대상으로 설문을 진행하였다. 설문을 통해 160부가 회수되었으며, 회수된 설문지 가운데 일관성 비율(C.R)이 0.2 이하인 45부가 최종 분석에 사용되었다. 분석을 통해 상위영역과 하위 영역별 우선순위를 도출한 다음 이용시설과 생활시설 간 비교분석을 통한 결과를 제시하였다. 분석결과, 상위영역에서는 업무능력이 가장 중요한 영역으로 나타났으며, 전체 33항목에 대한 순위에서는 이용시설과 생활시설 모두 기관과 근무자의 마인드 일치도가 가장 중요한 항목인 것으로 나타났다. 이러한 결과를 토대로 연구의 제한점과 함의를 제안하였다.

주제어 : 사회복지사, 채용기준, AHP, 사회복지시설

+ 주저자

++ 교신저자

## 1. 서론

21세기에 들어서면서 사회복지지는 그 영역이 확대되고 있으며, 사회는 점점 더 전문화된 사회복지 서비스를 요구하고, 이에 사회복지 시설과 기관은 우수한 사회복지 인력을 확보하고자 노력하고 있다. 사회복지 서비스의 효과성은 많은 부분 인적자원에 의해 결정되므로 사회복지 실천현장이 필요로 하는 인재 양성에 주력할 필요가 있다.

이러한 사회복지의 기반확대와 인재양성의 필요성에 의해 사회복지사의 수도 급증하고 있다. 특히 사회복지사의 수는 2001년 이후 현격하게 증가하여 매년 1만 명 이상이 배출되고 있는 상황이다(강흥구, 2006). 이를 구체적으로 살펴보면, 1985년 2,493명이던 사회복지사 수가 2013년 6월 기준으로 614,883명으로 246배 이상 증가하였다(한국사회복지사협회, 2013). 사회복지사의 자격을 취득하는 사람이 많아지는 것은 실천현장에서 극심한 수요와 공급의 불일치 현상을 일으키고 있다. 이봉주(2011)는 실제 파악된 사회복지사 종사자 수는 약 6만 7천 명 수준이며, 사회복지사 자격증 종사자로 파악되지 않은 사회복지 종사자를 추산해도 약 14만 4천 명 정도이므로 결국 사회복지사는 노동시장의 약 2.7~5.8배의 수요 대비 공급 초과 상태로, 현재 추세대로라면 향후 공급 초과 현상은 더욱 심각해질 것이다. 향후 사회복지 실천현장에서 사회복지의 수요가 증가하더라도 미국의 사회복지사 종사자 수가 2008년 642,000명에서 2018년 745,400명으로 10년간 16%의 증가를 예견한 OOH(Occupational Outlook Handbook)의 추정치와 비교해도(김상호 외, 2012) 우리나라의 사회복지사의 공급과잉은 심각하다.

사회복지사의 대량배출 시대에 사회복지조직은 사업수행에 적합한 인재를 찾는 것에 어려움을 겪고 있다. 사회복지조직은 더 이상 자격증만으로 인력의 전문성을 예견할 수 없게 된 것이다. 사회복지조직의 경우 사회복지사와 클라이언트 간의 상호작용에 의해 서비스의 효과성이 좌우(김영중, 2002)된다. 따라서 조직은 능력 있는 전문인력을 확보하지 못하면 사회복지서비스의 책임성 시대에 생존이 어렵게 될 것이다.

이러한 채용의 중요성에도 불구하고 사회복지조직의 직원 채용에 관한 이론적, 실천적 관심은 많지 않았다. 이는 그동안 사회복지실천현장에서 인력 수급이 균형을 이루었기 때문이기도 하고, 공식적인 절차보다는 비공식적인 경로를 통해 직원을 채용하는 관행이 있었기 때문이다(정선옥 외, 2006). 2005년 공개모집원칙이 시행된 이후 대부분의 사회복지조직이 공개채용방식으로 변화되었지만 여전히 인맥에 의해 채용된다고 인식되어지고 있다. 이 분야에 대한 관심과 연구의 부족은 예비사회복지사에게 취업을 위한 준비의 방향성을 제시하지 못해 혼란을 겪게 하고 더 나아가 실천현장과 동떨어진 교육을 하고 있다는 비판을 가져오고 있다.

사회복지조직에서 필요로 하는 사회복지사에 대한 채용기준 및 채용과정과 관련된 연구를 살펴보면, 사회복지분야의 전반적인 채용실태와 현황을 파악(윤기상, 2004)하거나 채용과정을 제시(권지성·이은미, 2007; 정선옥·장연진, 2007; 장연진·정선옥, 2008)하고, 채용공고의 중요성을 언급(정

선욱 외, 2006; 정선욱·장연진, 2007; 이화조 외, 2010)하는 수준이었다. 사회복지사의 채용기준에 대한 탐색적 연구(한상미 외, 2008)가 있지만 단순히 채용실태를 분석한 논문이 대부분이다. 실질적으로 사회복지조직이 원하는 채용기준에 대한 중요도와 우선순위를 구체적으로 분석하여 제시한 연구는 전무하다.

사회복지서비스는 사회복지 이용시설 및 생활시설을 통해 서비스가 제공되고 있다. 하지만 사회복지 이용시설과 생활시설은 역할수행도 차이가 존재하며, 조직관리와 운영적 측면에서 서로 구별되는 특성이 강하다(차인성, 2011; 임진섭 외, 2012a). 그리고 생활시설의 직무특성은 시설입소자들의 사회적 기능향상을 주요 목적으로 운영되기 때문에 이용시설 종사자의 직무수행 혹은 직무만족과 다른 특성을 가진다(남선이·남승규, 2006). 직원이 가지는 직무스트레스 요인에도 생활시설과 이용시설에 차이가 존재하므로(임진섭 외, 2012b) 인력의 채용기준도 차이가 있다(이화조 외, 2010).

그러므로 본 연구는 사회복지 실천현장에서 요구하는 사회복지사에 대한 채용기준에 대해 탐색하고, 그러한 기준에 상대적 중요도와 우선순위를 생활시설과 이용시설로 구분하여 제시하고자 한다. 이는 예비사회복지사들이 사회복지 실천현장에서 필요로 하는 것들을 사전에 준비하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 한다. 이와 같은 연구목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 사회복지사 채용시 고려되는 기준의 중요도 및 우선순위는 어떠한가?

둘째, 사회복지사 채용시 이용시설과 생활시설의 채용기준은 차이가 있는가?

## 2. 선행연구 고찰

기업의 최고경영자들은 기업을 성공으로 이끌기 위한 과제로 인재 확보와 유지, 직원의 성과 몰입 유지, 개인과 팀의 성과 향상, 기술력, 기업문화(황상민·권태연, 2012)를 제시하고 그중 최우선과제로 인재 확보를 주장하고 있다. 따라서 기업들은 필요한 직원을 확보하기 위해 다양한 선발절차를 도입하고 막대한 비용을 지불하고 있으며, 특정한 조직이 갖고 있는 기업문화에 잘 적응할 수 있는 인재를 찾으려고 한다. 특히 사회복지조직에서 이루어지는 사회복지서비스는 그 특성상 무형의 표준화되기 힘든 기술들로 구성되며, 사회복지사와 클라이언트 간의 긴밀한 대면적인 상호작용의 과정에서 실행되기 때문에 사회복지서비스의 효과성은 사회복지사의 전문적인 자질이나 능력 등에 크게 의존할 수밖에 없다(김영중, 2002). 따라서 사회복지조직 직원 채용의 중요성은 다른 어느 조직보다 더욱 중요하다고 볼 수 있다.

채용이란 누군가를 조직으로 유입시키는 개념으로 모집공고부터 조직 유입까지의 전 과정을 포함하며(Wood and Payne, 2003), 조직업무에 가장 적합한 인력을 모집하여 선발하는 것이다(정범구·이재근, 2002). 여기서 말하는 조직업무에 가장 적합한 사람(right person)은 최상의 사람(best person)을 고용한다는 의미가 아니라 해당업무를 수행할 수 있는 능력을 갖추고 있으면서 조직의 이미지에 부합하고 정서적으로 성숙한 사람을 의미한다(정선욱 외, 2006). 하지만 이러한 채용기준에 대한 의미나 서술은 너무 추상적이라 많은 구직자 혹은 예비 구직자에게 혼란을 가져다준다.

인사를 주로 연구한 경영학분야의 선행연구를 살펴보면, 기업의 채용실태 및 문제점에 관한 연구(장재복, 2000; 신광호, 2001)에 초점을 두고 있으며, 채용방식이나 직무만족도, 직원관리 및 유지 방안에 대한 업종별 차이와 채용 검사의 타당성과 신뢰성에 초점을 둔 연구가 대부분이다(안창일 외, 1999; 정범구·이재근, 2002; 유영현, 2004; 차종석, 2005; 박경미, 2006; 박상희·김병섭, 2006; 서경민, 2006; 이주일, 2006; 안광호·문충태, 2010; 김범성, 2010; 이인원, 2010). 하지만 이러한 연구들을 발판으로 적합한 사람을 채용하기 위해 현실적인 직무명세서를 작성하고, 정확하면서도 관련된 채널을 활용한 지원자 모집과 타당한 선발 도구의 개발에 관련된 채용전략에 관련된 연구로 발전하고 있다(Buhler, 1992; Bielous, 1993; Hoffman, 1993; Wood and Payne, 2003). 더 나아가 이러한 연구들이 채용을 하는 기업의 입장에서 이루어진 결과인 것을 감안하여 지원자와 기업의 상호작용 측면에서 지원자의 반응(김형식, 1998)이나 지원자가 채용과정에 영향을 미치기 위해 사용하는 전략에 초점을 맞춘 연구(정지영, 1998)도 있다. 특히 유규창과 박우성(2007)은 경제위기 이후 기업들의 인적자원관리가 개인이 가지고 있는 이력과 직장경험, 직무능력검사 등 신뢰성과 타당성 확보가 가능한 선발기준을 중시한다고 밝히면서 연구들이 구체적인 채용기준을 개발해가고 있음을 보여주었다.

인사가 서비스의 질을 결정하는 사회복지분야의 채용에 관련한 연구는 아직 체계적으로 이루어지고 있다고 보기 어렵다. 채용과 관련된 사회복지분야의 국외 연구를 살펴보면, 전문적인 지식과 경험을 갖춘 인력이 필요하며, 이러한 기준이 교육과정이나 채용기준에도 반영되어야 한다는 연구(Ryan, 1991; Ramsay, 1996; Patti et al., 2000; Scharlach et al., 2000; Meyer et al., 2005) 즉 전문적인 교육을 받은 사회복지사 채용의 필요성을 강조하기 위한 목적에 한정되어 있다. 그리고 사회복지사의 채용과정과 전략을 다룬 연구(Koeske and Kirk, 1995; Gibelman, 1996)와 면접의 중요성을 다룬 연구(Grobman, 1994; Moro, 1997)들이 있으며, 고용주와 피고용인의 관점에서 사회복지사의 채용과 이직방지를 위한 요인(Evans and Huxley, 2009)과 지역사회 휴먼서비스기관에서 직원채용, 고용유지, 훈련전략(Larson and Hewitt, 2009)을 다룬 연구들이 있었다. 그러나 이들 연구들은 채용과정을 시작함에 앞서 명확한 직무 명세서를 작성하고, 이러한 내용을 정확하게 지원자들에게 전달하고, 타당한 심리평가 선발도구를 활용하고, 면접을 적극적으로 이용하는 것이 채용전략에 포함될 것을 제안하고, 고용주의 인식은 모집 및 고용유지 전략과 관계가 있음을 제시하고 있지만 사회복지분야에서 중시되고 있는 채용기준에 대한 구체적인 연구는 없었다.

국내에서도 2000년 이후 사회복지사의 채용에 관련된 연구가 이루어지고 있다. 하지만 채용에 초점을 두기보다는 기존 직원의 이직에 초점을 두고 있다고 볼 수 있다. 직원들의 직무만족과 이직(윤혜미, 1996; 강홍구, 2006, 유근환, 2006), 임파워먼트(최창무·김정연, 2003; 황성철, 2003; 이주재·김순규, 2007), 직무성과(문영주, 2005; 이성운, 2006), 조직 효과성(박지혜 외, 2009)과 관련하여 영향요인에 초점을 두고 있다. 또한, 취업을 준비하는 인력에게 필요한 정보를 제공하기 위하여 사회복지분야의 전반적인 채용실태와 현황을 파악(윤기상, 2004)하거나 사회복지 전문인력의 수급과 인력개발 차원에서 이루어진 연구(강혜규·윤상용, 2001; 이기영·최명민, 2006), 사회복지사 전체 실태조사에서 채용 관련 내용이 간단히 언급된 연구(한국사회복지사협회, 2000)들이 있었다. 그러나 이들 연구는 연간 신규 채용 직원 수, 채용 횟수, 채용 경로, 채용 현황, 채용 기준, 정규직과 비정규직 비율 등을

조사하였으며, 채용기준으로 인성 및 태도, 전공 및 자격증 소지 여부 등을 중시하는 것으로 조사되어 전문성에 대한 객관적 기준보다는 인성을 더 중요시하는 것으로 제시되었다. 그리고 사회복지사의 채용과정(권지성·이은미, 2007; 정선옥·장연진, 2007; 장연진·정선옥, 2008)과 채용시 공고의 중요성(정선옥 외, 2006; 정선옥·장연진, 2007)을 중심으로 사회복지기관들이 채용과정에서의 공정함, 인사관리전략, 공개채용과정에서 지원자들에게 충분한 정보를 제공하는지를 분석하고 있으며, 사회복지기관이 인력채용을 위한 기준과 채용공고 사이의 차이점을 분석한 탐색적 연구(이화조 외, 2010)도 있었다.

그리고 사회복지사의 채용기준에 대해서는 관련분야 봉사경력, 기관과의 기본적인 마인드 일치도, 사회복지 마인드, 업무능력, 대인관계능력, 사회복지사 자격증, 사회복지 유사 자격증, 운전면허증, 컴퓨터 관련 자격증이 중요한 요인으로 제시하였다(이화조 외, 2010). 이기영·최명민(2006)는 학교의 추천, 인성 및 태도, 자격증 소지여부, 사회복지 전문지식을 중요하게 보았고, 정선옥 외(2006)의 연구에서는 자원봉사 경력과 사회복지 마인드가 중요한 요인으로 나타났다. 그 외에도 황상민·권태연(2012)는 대인관계의 중요성과 장기근속 가능자를, 한상미 외(2008)의 연구에서는 개인적인 성품이나 인간성, 사회복지실천 마인드로서 전문적 윤리와 태도, 직접적인 서비스 업무 관련 능력으로 구체적인 개입기술보다는 문서작업, 프로그램 개발 및 평가와 같은 실용적인 수준의 지식과 기술을 중요하게 고려하였다. 하지만, 이 연구는 사회복지사가 갖추어야 할 자질이 무엇인가를 중점으로 사회복지사의 자질과 자질향상을 위해 요구되는 학교 교육내용을 알고자 진행된 탐색연구로 사회복지사 채용기준을 직접적으로 다루기보다는 실천현장에서 당장 활용할 수 있는 자질을 강조한 것으로 보여진다.

선행연구 고찰을 통하여 채용과 관련된 국내외 연구를 살펴 본 결과, 실질적으로 사회복지조직이 원하는 채용기준에 대한 구체적인 기준 탐색과 그러한 채용기준에 대한 중요도와 우선순위에 관한 연구는 없었다. 본 연구에서는 사회복지조직에서 사회복지사를 채용할 때 적용하는 채용기준에 대해 인사권을 가진 관리자급을 대상으로 인터뷰 실시와 분석을 통하여 채용기준을 도출하고, 도출된 채용기준에 대한 상대적 중요도 및 우선순위에 대한 연구는 필요하다.

### 3. 연구방법

#### 1) 분석방법

본 연구는 사회복지사 채용기준에 대한 상대적 중요도를 파악하기 위하여 사회복지시설의 인사관리 담당자를 대상으로 하여 계층분석적 의사결정방법(AHP: Analytic Hierarchy Process)에 의해 구조화된 설문지를 이용한 조사를 실시하였으며, 이용시설과 생활시설 간 비교분석을 하고자 한다.

계층적 의사결정방법은 1970년도 Tomas Saaty 교수에 의해 개발되었으며, 의사결정시 비구조적 혹은 준 구조적인 의사결정 과제를 구조적으로 전환하여 의사결정을 하는 방법이다. AHP는 국가기

관의 정책결정, 기업의 의사결정, 직업선택, 이해관계자의 이해 조정 등 다양한 분야에 활용되고 있다(이상진·신건철, 2007).

계층적 의사결정방법은 어떠한 주제에 대한 응답자들을 비교하여 의사결정을 합리적으로 수행할 수 있으며, 이러한 시스템적 접근 방식은 각 요소에 대한 가중치를 통해 경쟁 순위를 모으는 특징을 가지고 있다(Lee et al., 2008). 가중치를 사용하는 이유는 일반적인 분석방법들이 비중을 달리하는 여러 가지 품목들에 대해 하나의 평균치를 산정할 때 단순한 산술평균만으로는 합리적인 수치를 뽑을 수 없기 때문이다. 그러므로 비중에 따라 개별 품목에 알맞은 중요도를 결정하고, 이를 적용하여 평균치를 산출할 때 각 개별치에 부여되는 중요도를 가중치로 산출하는 것이다(송하섭·권기욱, 1994). 문제 상황에서 다양한 대안들 가운데 서로 다른 생각들을 가진 사람들이 가장 합리적 방법으로 대안 선택을 할 수 있는 방법으로 계층적 의사결정방법이 주로 사용되어진다.

평가항목들의 가중치를 계산하는 방법에는 상수합법(CSM: Constant-sum Method), 고유벡터법(EV: Eigenvector Method), 일반고유벡터법(GEM: Generalized Eigenvector Method), 최소자승법(LSM: Least Square Method), 대승최소자승법(LLSM: Logarithmic Least Square Method), 단순한 직관적 방법인 열평균법(ANC: Average of Normalized Column), 열행합법(C-RSM: Column-Row Sums Method)등 다양한 방법들이 있는데 이 중 가장 이론적 배경이 강한 고유벡터법을 적용한 가중치 산정방법이 권장되고 있다(이화진, 2011: 225).

AHP 기법은 의사결정 문제를 복수의 기준과 대체안으로 세분화하여 계층화한 후 각 부분의 쌍대 비교(pairwise comparisons)를 통해 요소들간의 중요도를 평가하고 그 결과 값으로 대체안의 우선순위를 선정하게 된다. 특히 AHP는 정량적인 요소뿐만 아니라 정성적인 요소까지 고려할 수 있으며, 평가자들에 대한 일관성 여부를 추론할 수 있다는 것이 장점이라고 하겠다(한정숙·이창효, 1997: 1-2).

## 2) 평가항목 구성절차

사회복지시설의 사회복지사 채용기준에 대해 알아보기 위해 사회복지시설에 협조공문을 보내 응답에 임하기로 한 46곳을 방문하여 각 기관별 시설장 또는 사무국장 등 사회복지사 채용에 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 판단되는 대상자를 중심으로 개별면접을 실시하였다. 면접시 이번 조사를 하게 된 배경을 설명하고, 사회복지사를 채용할 때 고려하는 기준이 무엇인지에 대해 30분 정도의 면접을 통해 자료를 수집하였다. 면접시 모든 내용은 사전 양해를 구하고 녹음을 하였으며, 녹음된 내용은 다시 텍스트 파일로 변환하여 QSR NVIVO 2.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

수집된 자료를 바탕으로 1차선별 과정에서 사회복지사 채용기준에 대한 내용 500항목이 선별되었다. 선별된 내용 중 중복된 내용이 다수 존재하여 2차와 3차 선별과정을 통해 63개의 항목 13개 요인으로 압축되었다. 이렇게 구성된 내용은 다시 면접에 참여한 사회복지시설의 인사담당자들에게 보내어 적절하지 않다고 판단되거나 개념적 정의가 부정확한 내용을 지적받아 4차(61항목 7개영역), 5차(46항목 8개영역), 6차(34개 항목 8개영역)에 걸쳐 내용을 수정한 후 사회복지 관련 대학교수와 사회

복지 행정, 정책 전문가, 면접에 참여하지 않은 기관의 인사담당자를 대상으로 최종 검토를 거쳐 33개 항목 7개영역으로 구성하였다.

사회복지사 채용기준의 상대적 중요도를 파악하기 위한 설문은 <표 1>과 같이 구성하였다.

이와 같이 구성된 7개의 측정항목에 대한 각각의 중요도를 알아보기 위해 21문항의 쌍대비교 설문을 구성하였다. 그리고 2차 선택기준인 하위항목에서는 각 차원별로 쌍대비교를 하기 위한 설문 문항을 구성하였다. 구체적으로 6개의 하위항목으로 구성된 '업무능력', '자격 및 경력'과 '대상자특성'에서는 각 항목의 중요도를 서로 비교하기 위해 15문항의 쌍대비교 설문을 구성하였고, 5개의 하위항목으로 구성된 '근무자세'는 10문항의 쌍대비교 설문을 구성하였다. 그리고 4개의 하위항목으로 구성된 '인맥 및 추천'은 6문항의 쌍대비교 설문을 구성하였고, 3개의 하위항목으로 구성된 '시설과의 적합성'과 '종교 및 신앙'에서는 3문항의 쌍대비교 설문을 구성하여 총 88문항의 쌍대비교 설문이 구성되었다.

<표 1> 사회복지사 채용기준 구성항목

측정지표 (1차선택 상위영역)	측정항목 (2차선택 하위영역)
업무능력	사회복지 전문지식, 컴퓨터 활용능력, 프로포절·프로그램 기획능력, 외국어능력, 자원동원능력, 홍보능력(후원, 상담 등)
자격 및 경력	사회복지사 1급자격증, 상담·미술·교육관련 자격증, 운전·컴퓨터 관련자격증, 관련분야 연구실적, 관련분야 근무경력, 관련분야 봉사경력
시설과의 적합성	해당 업무에 대한 전문지식, 기관과 근무자의 마인드일치도, 지역 활동가로서의 역량
대상자특성	기본적 인성, 건강상태, 최종학력 및 성적, 긍정적인 마인드, 발전가능성, 대인관계능력
인맥 및 추천	일반추천서, 지인추천서, 재단추천서, 전 근무지평가
근무자세	업무에 대한 열정·적극성, 구성원들과의 화합능력, 클라이언트에 대한 사랑, 순발력 및 사고의 유연성, 장기근속 가능자
종교 및 신앙	기관과 같은 종교, 기관 종교행사 참여여부, 종교관련 학문 전공자

이와 같은 방법을 통해 얻어진 응답 결과는 기하평균(geometric mean)값을 이용하여 분석을 실시하였다. 기하평균은 결과간에 역수관계가 존재하여 AHP의 기본공리를 만족시키며, 다수전문가의 의견을 통합하는 경우에 논리적인 것으로 알려져 있고(조성훈 외, 1998), 특히 의사결정에 관한 경험적 자료나 선행연구가 부족할 때 유용하다(고길곤·하혜영, 2008; 최명일 외, 2011 재인용).

### 3) 조사대상 및 자료수집

사회복지사 채용기준에 대한 우선순위를 알아보기 위해 전국에 있는 사회복지시설 사회복지사 채

용 인사 담당자를 대상으로 설문을 실시하였다. 전국적인 자료를 분석하기 위해 2012년 10월부터 2013년 4월까지 약 6개월간 전국 16개 시·도를 대상으로 비비례적 층화표집방법을 사용하여 각 시도별 10개의 기관(이용시설 5곳, 생활시설 5곳)을 대상으로 설문을 진행하여 총 160부를 수집하였다. 회수된 160부의 설문지 가운데 상위영역 뿐 아니라 하위영역의 모든 항목에서 일관성 비율(C.R)<sup>1)</sup>이 초과하는 항목이 1개 이상 나타나는 경우 전체 자료의 우선순위결정에 영향을 미칠 것으로 판단하여 일관성 비율이 0.2 이상인 응답지 모두를 삭제 하였으며, <표 2>와 같이 일관성 비율이 0.2 이하인 45부가 최종 분석에 사용되었다.

본 자료에서 일관성 비율로 인해 160부 중 45부를 최종결과분석에 사용하였지만, AHP분석방법은 유효 표본에 집중하기 보다는 해당내용을 대표하는 전문가를 대상으로 하였는지 또한 응답자가 얼마나 성실하게 일관성을 가지고 응답 하였느냐가 중요한 요인(김대관 외, 2007)이기에 일관성 비율에 맞는 설문내용만을 가지고 분석하여 조사결과를 일반화하는데 개연성을 높이려고 하였다.

<표 2> 설문지 응답 및 일관성 현황

	응답자수	C.R.범위초과	최종 분석자료
이용시설	80부	56부	24부
생활시설	80부	59부	21부
합계	160부	115부	45부

## 4. 연구결과

### 1) 응답자의 일반사항

본 연구에서 분석된 응답대상자들의 인구사회학적 특성은 <표 3>과 같다. 성별은 남자 53.3%, 여자 46.7%로 나타났고, 학력은 대학원졸업(석사) 및 재학이 49.9%로 가장 많았으며, 대학교 졸업(학사) 및 졸업이 45.0%, 대학원졸업(박사) 및 재학이 2.5%로 나타났다. 연령은 40대가 37.5%로 가장 많았으며, 50대 이상 35.0%, 30대 27.5%로 나타났다. 기관형태는 이용시설과 생활시설이 각각 50%씩 나타났다. 기관소재지는 대도시(광역시) 52.5%, 중소도시(시) 32.5%, 도농지역(군) 15.0% 순으로 나타났다. 또한 설문대상은 시설장 44.4%, 사무국장 55.6%로 나타났으며, 사회복지시설 근무경력은 최소

1) 관측치의 응답이 일관성 있게 받아졌는지에 관하여 일관성을 측정하는 것이다. 판단과정의 일관성이 있는지 판단하는 수치로 일관성 지수(Consistency Index)와 일관성 비율(Consistency Ratio)로 표현한다. 일반적으로 일관성 비율 C.R이 0.1 이하이면, 일관성 있는 응답이라고 하는데, 일관성 비율이 0.1보다 낮다고 무조건 좋은 것만은 아니다. 왜냐하면, 일관성 있게 한 가지로 응답한다면 C.R은 좋게 나오지만, 그 결과치가 과연 신뢰할만한 정보인가에 의문을 가지게 된다. 그러므로 고려하는 내안이나 요소의 개수가 많아질 때는 C.R이 0.2 이하인 것까지 유효하게 보는 것이 일반적이다(Saaty, 1996; 이상진·신건철, 2007: 9-10재인용).



3년 5개월에서 최대 24년으로 나타났다. 평균 13년 1개월간 사회복지시설에서 근무 중인 것을 알 수 있었다.

〈표 3〉 조사대상자의 인구사회학적 특성

특성	구분	명(%)	특성	구분	명(%)
성별	남자	24(53.3)	기관형태	이용시설	24(53.3)
	여자	21(46.7)		생활시설	21(46.7)
학력	대학원졸업(박사) 및 재학	1(2.2)	기관 소재지	대도시(광역시)	21(46.7)
	대학원졸업(석사) 및 재학	22(48.9)		중소도시(시)	14(31.1)
	대학교 졸업(학사) 및 재학	22(48.9)		도농지역(군)	10(22.2)
연령	30대	11(24.4)	설문대상	시설장	20(44.4)
	40대	16(35.6)		사무국장	25(55.6)
	50대 이상	14(40.0)	평균경력: 13년 2개월 (최소 3년 5개월, 최대 24년)		

## 2) 응답의 일관성 검증

응답 영역의 일관성 비율(C.R.)은 〈표 4〉와 같이 분석한 결과, 상위영역과 하위항목 모두에서 일관성비율이 0.2이하로 나타나 적절한 것을 알 수 있었다.

〈표 4〉 응답영역의 일관성 비율

영역	C. R.(하위항목)	C. R.(상위영역)
업무능력	0.01	
자격 및 경력	0.00	
시설과의 적합성	0.00	
대상자 특성	0.00	0.00
인맥 및 추천	0.01	
근무자세	0.00	
종교 및 신앙	0.00	

## 3) 상위영역에 대한 중요도 및 우선순위비교

사회복지사 채용기준을 알아보기 위한 1단계 우선순위 분석에서 〈표 5〉와 같이 나타났다. 사회복지사 채용기준에 대한 7가지 영역에 대해 우선순위를 분석해본 결과, 이용시설의 경우 사회복지사 채용시 업무능력(0.225)을 가장 중요하게 생각하고 있는 것으로 나타났으며, 다음으로 근무자세(0.185), 시설과의 적합성(0.180), 자격 및 경력(0.172), 대상자 특성(0.130), 인맥 및 추천(0.062), 종교 및 신앙(0.047)순으로 나타났다. 생활시설에 대한 사회복지사 채용기준 중요성 역시 업무능력(0.218)이 가장

중요한 요인임을 알 수 있었고 그 다음으로 시설과의 적합성(0.200), 근무자세(0.194), 자격 및 경력(0.145), 대상자 특성(0.134), 인맥 및 추천(0.061), 종교 및 신앙(0.048)순으로 나타났다.

〈표 5〉 상위수준에 대한 상대적 중요도 및 순위

항목	이용시설		생활시설		전체	
	중요도	순위	중요도	순위	중요도	순위
업무능력	0.225	1	0.219	1	0.218	1
자격 및 경력	0.172	4	0.147	4	0.145	4
시설과의 적합성	0.180	3	0.197	2	0.200	2
대상자 특성	0.130	5	0.136	5	0.134	5
인맥 및 추천	0.062	6	0.061	6	0.061	6
근무자세	0.185	2	0.192	3	0.194	3
종교 및 신앙	0.047	7	0.048	7	0.048	7

이용시설과 생활시설의 차이점은 이용시설의 경우 업무능력 다음으로 근무 자세를 중요하게 보는 반면 생활시설은 시설과의 적합성을 중요하게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 내용은 이용시설과 생활시설의 업무적 특성에서 오는 결과인 것으로 보인다. 전체적인 사회복지사 채용기준에 대한 우선순위를 살펴보면, 업무능력이 사회복지사 채용에 가장 큰 역할을 하며, 그 이외의 전체 요인 중 시설과의 적합성과 근무자세가 중요한 요인임을 알 수 있었다.

#### 4) 하위항목에 대한 중요도 및 우선순위비교

##### (1) 업무능력의 상대적 중요도 및 순위

사회복지사 채용기준에 대한 우선순위 분석에서 가장 중요도가 높은 것으로 나타난 업무능력의 하위항목에 대한 이용시설과 생활시설의 우선순위를 분석한 결과는 〈표 6〉과 같다.

〈표 6〉 업무능력의 상대적 중요도 및 순위

항목	이용시설		생활시설		전체	
	중요도	순위	중요도	순위	중요도	순위
사회복지 전문지식	0.253	1	0.230	1	0.245	1
컴퓨터 활용능력	0.082	5	0.087	5	0.085	5
프로포절·프로그램 기획능력	0.253	1	0.222	2	0.238	2
외국어능력	0.039	6	0.050	6	0.044	6
자원동원능력	0.178	4	0.218	3	0.195	3
홍보능력(후원, 상담 등)	0.196	3	0.193	4	0.193	4

이용시설의 경우 사회복지 전문지식(0.253)과 프로포절·프로그램 기획능력(0.253)이 가장 중요한 항목으로 선정되었으며, 다음으로 홍보능력(0.196), 자원동원능력(0.178), 컴퓨터 활용능력(0.082), 외국어 능력(0.039)순으로 나타났다. 생활시설 역시 사회복지 전문지식(0.230)이 가장 중요한 항목으로 나타났으며, 프로포절·프로그램 기획능력(0.222), 자원동원능력(0.218), 홍보능력(0.193), 컴퓨터 활용능력(0.087), 외국어능력(0.050)순으로 나타났다.

생활시설의 경우 이용시설에 비해 자원동원능력을 더 중요시 하는 것으로 나타났다. 업무능력에 대한 전체 순위에서는 사회복지 전문지식과 프로포절·프로그램 기획능력, 자원동원 능력이 채용시 중요한 요인으로 작용하는 것을 알 수 있었다.

## (2) 자격 및 경력의 상대적 중요도 및 순위

사회복지사 채용기준에 대한 우선순위 분석에서 자격 및 경력의 하위항목에 대한 우선순위는 <표 7>과 같다. 이용시설의 경우 관련분야 근무경력(0.273), 사회복지사 1급 자격증(0.248), 관련분야 연구실적(0.141), 운전·컴퓨터 관련 자격증(0.124), 상담·미술·교육관련 자격증(0.109), 관련분야 봉사경력(0.104)순으로 나타났다. 생활시설 역시 관련분야 근무경력(0.355)이 가장 중요한 항목으로 선정되었으며, 사회복지사 1급 자격증(0.194), 관련분야 봉사경력(0.144), 관련분야 연구실적(0.134), 상담·미술·교육관련 자격증(0.093), 운전·컴퓨터 관련 자격증(0.081)순으로 나타났다.

<표 7> 자격 및 경력의 상대적 중요도 및 순위

항목	이용시설		생활시설		전체	
	중요도	순위	중요도	순위	중요도	순위
사회복지사 1급자격증	0.248	2	0.194	2	0.221	2
상담·미술·교육관련 자격증	0.109	5	0.093	5	0.102	5
운전·컴퓨터 관련자격증	0.124	4	0.081	6	0.101	6
관련분야 연구실적	0.141	3	0.134	4	0.139	3
관련분야 근무경력	0.273	1	0.355	1	0.314	1
관련분야 봉사경력	0.104	6	0.144	3	0.124	4

이용시설의 경우 관련분야 연구실적을 중요한 요인으로 인식하고, 봉사경력에 가장 낮은 점수를 준 반면 생활시설은 봉사경력을 중요하게 생각하고 있는 것으로 나타났다. 자격 및 경력에 대한 전체 순위에서는 관련분야 근무경력, 사회복지사 1급 자격증, 관련분야 연구실적이 채용시 중요한 요인으로 작용하는 것을 알 수 있었다.

## (3) 시설과의 적합성의 상대적 중요도 및 순위

사회복지사 채용기준에 대한 우선순위 분석에서 시설과의 적합성의 하위항목에 대한 우선순위는 <표 8>과 같다.

〈표 8〉 시설과의 적합성의 상대적 중요도 및 순위

항목	이용시설		생활시설		전체	
	중요도	순위	중요도	순위	중요도	순위
해당 업무에 대한 전문지식	0.211	3	0.347	2	0.276	2
기간과 근무자의 마인드 일치도	0.567	1	0.370	1	0.468	1
지역 활동가로서의 역량	0.222	2	0.283	3	0.256	3

이용시설의 경우 기관과 근무자의 마인드 일치도(0.567)가 가장 중요한 항목으로 나타났으며, 지역 활동가로서의 역량(0.222), 해당 업무에 대한 전문지식(0.211)순으로 나타났다. 생활시설 역시 기관과 근무자의 마인드 일치도(0.567)가 가장 중요한 항목으로 나타났고, 해당 업무에 대한 전문지식(0.211), 지역 활동가로서의 역량(0.222)순으로 나타났다.

이용시설과 생활시설의 차이점은 이용시설의 경우 지역 활동가로서의 역량을 중요하게 생각하고 있는 반면, 생활시설의 경우 해당 업무에 대한 전문지식을 더 중요한 항목으로 생각하는 것으로 나타났다. 시설과의 적합성에 대한 전체 순위에서는 기관과의 근무자 마인드 일치도, 해당업무에 대한 전문지식이 채용시 중요한 요인으로 작용하는 것을 알 수 있었다.

#### (4) 대상자 특성의 상대적 중요도 및 순위

사회복지사 채용기준에 대한 우선순위 분석에서 대상자 특성의 하위항목에 대한 우선순위는 〈표 9〉와 같다.

〈표 9〉 대상자 특성의 상대적 중요도 및 순위

항목	이용시설		생활시설		전체	
	중요도	순위	중요도	순위	중요도	순위
기본적 인성	0.292	1	0.234	2	0.264	1
건강상태	0.122	5	0.125	5	0.125	4
최종학력 및 성적	0.092	6	0.051	6	0.069	5
긍정적인 마인드	0.167	2	0.239	1	0.201	2
발전가능성	0.166	3	0.176	3	0.172	3
대인관계능력	0.161	4	0.175	4	0.170	4

이용시설의 경우 기본적 인성(0.292), 긍정적인 마인드(0.167), 발전가능성(0.166), 대인관계 능력(0.161), 건강상태(0.122), 최종학력 및 성적(0.092)순으로 나타났다. 생활시설의 경우 긍정적인 마인드(0.236)가 가장 중요한 항목으로 나타났으며, 기본적 인성(0.234), 발전가능성(0.176), 대인관계 능력(0.175), 건강상태(0.125), 최종학력 및 성적(0.051)순으로 나타났다.

이용시설의 경우 기본적 인성을 가장 중요한 항목으로 선택한 반면 생활시설의 경우 긍정적인 마인드를 가장 중요한 항목으로 선택해 대상자별 특성에서 가장 중요하게 생각하는 항목에 차이가 있는

것으로 나타났다. 대상자 특성에 대한 전체 순위에서는 기본적 인성, 긍정적인 마인드, 발전가능성이 채용시 중요한 요인으로 작용하는 것을 알 수 있었다.

#### (5) 인맥 및 추천의 상대적 중요도 및 순위

사회복지사 채용기준에 대한 우선순위 분석에서 인맥 및 추천의 하위항목에 대한 우선순위는 <표 10>과 같다. 이용시설의 경우 전 근무지평가(0.460), 재단추천서(0.222), 지인추천서(0.167), 일반추천서(0.151)순으로 나타났다. 생활시설 역시 이용시설과 동일하게 전 근무지 평가(0.461), 재단추천서(0.200), 지인추천서(0.192), 일반추천서(0.147)순으로 나타났다. 인맥 및 추천에 대한 전체 순위에서는 전 근무지 평가와 재단추천서가 채용시 중요한 요인으로 작용하는 것을 알 수 있었다.

<표 10> 인맥 및 추천의 상대적 중요도 및 순위

항목	이용시설		생활시설		전체	
	중요도	순위	중요도	순위	중요도	순위
일반추천서	0.151	4	0.141	4	0.147	4
지인추천서	0.167	3	0.221	2	0.192	3
재단추천서	0.222	2	0.179	3	0.200	2
전 근무지평가	0.460	1	0.459	1	0.461	1

#### (6) 근무자세의 상대적 중요도 및 순위

사회복지사 채용기준에 대한 우선순위 분석에서 근무자세의 하위항목에 대한 우선순위는 <표 11>과 같다.

<표 11> 근무자세의 상대적 중요도 및 순위

항목	이용시설		생활시설		전체	
	중요도	순위	중요도	순위	중요도	순위
업무에 대한 열정·적극성	0.257	1	0.158	4	0.204	3
구성원들과의 화합능력	0.228	2	0.208	2	0.221	2
클라이언트에 대한 사랑	0.213	3	0.312	1	0.261	1
순발력 및 사고의 유연성	0.158	4	0.177	3	0.169	4
장기근속 가능자	0.143	5	0.144	5	0.145	5

이용시설의 경우 업무에 대한 열정·적극성(0.257)이 가장 중요한 항목으로 나타났으며, 구성원들과의 화합능력(0.228), 클라이언트에 대한 사랑(0.213), 순발력 및 사고의 유연성(0.158), 장기근속 가능자(0.143)순으로 분석되었다. 생활시설의 경우 클라이언트에 대한 사랑(0.312)이 가장 중요한 항목으로 나타났으며, 구성원들과의 화합능력(0.208), 순발력 및 사고의 유연성(0.158), 업무에 대한 열정·

적극성(0.158), 장기근속 가능자(0.144)순으로 분석되었다.

이용시설의 경우 업무에 대한 열정·적극성을 가장 중요한 항목으로 인식하고 있으나 생활시설의 경우 클라이언트에 대한 사랑을 가장 중요한 항목으로 선택하고 있어 시설의 특성에 따라 차이를 보이는 것을 알 수 있었다. 근무 자세에 대한 전체 순위에서는 클라이언트에 대한 사랑, 구성원들과의 화합능력, 업무에 대한 열정·적극성이 채용시 중요한 항목으로 작용하는 것을 알 수 있었다.

### (7) 종교 및 신앙의 상대적 중요도 및 순위

사회복지사 채용기준에 대한 우선순위 분석에서 종교 및 신앙의 하위항목에 대한 우선순위는 <표 12>와 같다.

<표 12> 종교 및 신앙의 상대적 중요도 및 순위

항목	이용시설		생활시설		전체	
	중요도	순위	중요도	순위	중요도	순위
기관과 같은 종교	0.367	1	0.457	1	0.411	1
기관 종교행사 참여여부	0.366	2	0.344	2	0.357	2
종교관련 학문 전공자	0.267	3	0.200	3	0.232	3

이용시설의 경우 기관과 같은 종교(0.376), 기관 종교행사 참여여부(0.366), 종교관련 학문 전공자(0.267)순으로 나타났으며, 생활시설 역시 기관과 같은 종교(0.411), 기관 종교행사 참여여부(0.357), 종교관련 학문 전공자(0.232)순으로 나타났다. 종교 및 신앙에 대한 전체 순위에서는 기관과 같은 종교가 채용시 중요하게 고려되는 것을 알 수 있다.

### 5) 전체 중요도 및 우선순위비교

사회복지사 채용기준에 대한 전체 중요도를 알아보기 위해 복합가중치를 적용한 우선순위는 <표 13>과 같다. 먼저 이용시설에서 중요하게 생각하는 상위 30% 항목을 살펴보면, 기관과 근무자의 마인드 일치도(0.067)가 전체 항목 중 가장 중요한 항목으로 나타났으며, 해당 업무에 대한 전문지식(0.063), 사회복지 전문지식(0.052), 지역 활동가로서의 역량(0.051), 프로포절·프로그램 기획능력(0.050), 자원동원능력(0.049), 업무에 대한 열정·적극성(0.048), 관련분야 근무경력(0.047), 사회복지사 1급 자격증(0.043), 홍보능력(0.043), 구성원들과의 화합능력(0.042) 순으로 분석되었다.

〈표 13〉 사회복지사 채용기준에 대한 복합기준치 및 순위종합

영역	항목	이용시설		생활시설		전체	
		중요도	순위	중요도	순위	중요도	순위
업무 능력	사회복지 전문지식	0.052	3	0.053	3	0.053	3
	컴퓨터 활용능력	0.020	22	0.017	22	0.018	22
	프로포절·프로그램 기획능력	0.050	5	0.053	3	0.052	4
	외국어능력	0.011	31	0.008	31	0.010	31
	자원동원능력	0.049	6	0.037	10	0.043	8
	홍보능력(후원, 상담 등)	0.043	9	0.041	9	0.043	8
자격 및 경력	사회복지사 1급자격증	0.043	9	0.024	19	0.032	14
	상담·미술·교육관련 자격증	0.019	23	0.011	28	0.015	27
	운전·컴퓨터 관련자격증	0.021	20	0.010	29	0.015	26
	관련분야 연구실적	0.024	17	0.016	24	0.020	20
	관련분야 근무경력	0.047	8	0.043	7	0.046	7
	관련분야 봉사경력	0.018	24	0.018	21	0.018	23
시설 과의 적합성	해당 업무에 대한 전문지식	0.063	2	0.047	6	0.055	2
	기간과 근무자의 마인드일치도	0.067	1	0.125	1	0.093	1
	지역 활동가로서의 역량	0.051	4	0.049	5	0.051	5
대상자 특성	기본적 인성	0.038	13	0.032	13	0.035	12
	건강상태	0.016	27	0.017	23	0.017	24
	최종학력 및 성적	0.012	30	0.007	33	0.009	33
	긍정적인 마인드	0.022	18	0.033	12	0.027	17
	발전가능성	0.022	19	0.024	17	0.023	18
	대인관계능력	0.021	21	0.024	18	0.023	19
인맥 및 추천	일반추천서	0.009	33	0.008	32	0.009	32
	지인추천서	0.010	32	0.013	26	0.012	28
	재단추천서	0.014	28	0.011	27	0.012	29
	전 근무지평가	0.028	15	0.027	16	0.028	16
근무 자세	업무에 대한 열정·적극성	0.048	7	0.032	14	0.040	11
	구성원들과의 화합능력	0.042	11	0.042	8	0.043	8
	클라이언트에 대한 사랑	0.039	12	0.063	2	0.051	5
	순발력 및 사고의 유연성	0.029	14	0.036	11	0.033	13
	장기근속 가능자	0.026	16	0.029	15	0.028	15
종교 및 신앙	기관과 같은 종교	0.017	25	0.022	20	0.020	21
	기관 종교행사 참여여부	0.017	26	0.016	25	0.017	25
	종교관련 학문 전공자	0.013	29	0.010	30	0.011	30

다음으로 생활시설에서 중요하게 생각하는 상위 30% 항목을 살펴보면, 기관과 근무자의 마인드 일치도(0.125)가 이용시설과 같이 전체 항목 중 가장 중요한 항목으로 나타났고, 클라이언트에 대한 사랑(0.063), 사회복지 전문지식(0.053), 프로포절·프로그램 기획능력(0.053), 지역 활동가로서의 역량(0.049), 해당 업무에 대한 전문지식(0.047), 관련분야 근무경력(0.043), 구성원들과의 화합능력(0.042), 홍보능력(0.041), 자원동원능력(0.037), 순발력 및 사고의 유연성(0.036) 순으로 분석되었다.

이용시설과 생활시설의 차이점으로 이용시설의 경우 우선순위 상위 30%에 생활시설에서는 포함되지 않은 업무에 대한 열정·적극성(7위)과 사회복지사 1급 자격증(9위)이 포함되었으며, 생활시설의

경우 이용시설의 상위30%에 포함되지 않은 클라이언트에 대한 사랑(2위), 순발력 및 사고의 유연성(11위)이 중요한 항목인 것으로 나타났다.

전체 순위에서는 기관과 근무자의 마인드 일치도(0.093)가 전체 항목 중 가장 중요한 항목으로 선정되었고, 해당 업무에 대한 전문지식(0.055), 사회복지 전문지식(0.053), 프로포절·프로그램 기획능력(0.052), 지역 활동가로서의 역량(0.051), 클라이언트에 대한 사랑(0.051), 관련분야 근무경력(0.046), 자원동원능력(0.043), 홍보능력(0.043), 구성원들과의 화합능력(0.043), 업무에 대한 열정·적극성(0.040)이 채용시 중요하게 작용하는 것을 알 수 있다.

영역별 중요 항목을 살펴보면, 시설과의 적합성 영역의 모든 항목이 중요한 것으로 나타났으며, 업무능력의 4항목, 근무자세의 3항목, 자격 및 경력 1항목 순으로 나타났다. 하지만, 대상자 특성, 인맥 및 추천, 종교 및 신앙 영역은 상위 30%영역에는 단 하나의 항목도 포함되지 않는 것으로 나타나 사회복지사를 채용할 때 시설에 적합한 인물인지 살펴보고, 해당 업무를 처리할 능력을 어느 정도 가지고 있는지, 그리고 어떠한 자세를 가지고 근무에 임할 것인지가 중요하게 고려되는 것을 알 수 있다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 사회복지사 채용기준에 대한 상대적 중요도를 파악하기 위해 사회복지시설의 인사관리 담당자를 대상으로 계층분석적 의사결정방법(AHP)을 적용하여 분석하였다.

이러한 목적을 달성하기 위해 사회복지시설 46곳을 방문하여 인사권자를 대상으로 30분 정도씩 개별면접을 실시한 다음, 녹음된 내용은 다시 텍스트 파일로 변환하여 QSR NVIVO 2.0프로그램을 이용하여 분석하였다. 수집된 자료를 바탕으로 7차례의 선별 과정을 통해 33개 항목 7영역(업무능력, 자격 및 경력, 시설과의 적합성, 대상자 특성, 인맥 및 추천, 근무자세, 종교 및 신앙)을 선별하여 각 영역과 하위영역별로 쌍대비교를 위한 설문지를 구성하였다. 구성된 자료를 바탕으로 사회복지사 채용기준에 대한 우선순위를 알아보기 위해 전국에 있는 사회복지시설 인사 담당자를 대상으로 설문을 진행하였으며, 일관성 비율(C.R)이 0.2 이하인 45부가 최종 분석에 사용되었다.

먼저, 전체 시설에서 사회복지사 채용기준은 업무능력, 시설과의 적합성, 근무자세, 자격 및 경력, 대상자 특성, 인맥 및 추천, 종교 및 신앙 순으로 나타났으며, 이용시설과 생활시설에서도 업무능력을 채용시 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타났다. 이러한 내용으로 봤을 때 원하는 기관에 취업하고자 하는 경우 조직이 원하는 업무에 대한 정확한 정보를 파악하고 해당업무를 수행할 수 있는 능력을 갖추고 있어야 한다는 것을 의미한다. 일반적으로 사회복지조직에서 해당업무에 합당한 업무능력을 가진 사람을 채용하는 것은 조직의 효과성과 서비스의 질을 향상시키는데 현실적으로 가장 효과적인 방법일 것이다. 특히 사회복지조직의 사회복지사는 클라이언트와 직접적인 상호작용을 통해 클라이언트의 삶에 영향을 미치기 때문에, 해당업무에 대한 적합한 업무능력을 가진 사람을 채용하는 것이 매우 중요하다(정선옥 외, 2006).

다음으로, 7가지 측정지표 중에서 우선순위가 높게 나타난 업무능력, 시설과의 적합성, 근무 자세에



대한 분석 결과는 다음과 같이 나타났다. 첫째, 업무능력의 측정항목들에 대한 상대적 중요도를 살펴 본 결과 이용시설의 경우 사회복지 전문지식과 프로포절·프로그램 기획능력이 중요한 항목으로 나타났다. 생활시설에서는 사회복지 전문지식과 자원동원능력이 중요한 항목으로 나타났다. 이러한 내용은 사회복지 조직의 전문성 확보를 강조한 선행연구(김영중, 2002)와 일치하는 것으로 단순히 자격증만으로 전문성을 예견할 수 없기 때문에 사업수행에 적합한 인재를 찾아야 함을 강조하고 있다. 이화조 외(2010)는 사회복지 전문성을 확보하기 위해서는 사회복지 전공지식 뿐만 아니라 일반상식 등 다방면의 지식을 가지고 있어야 하며, 사회복지 이슈, 추세, 현황 등을 파악함으로써 전문성을 높이게 된다고 하였다. 또한, 전문성을 획득하기 위해서는 사회복지사 1급과 같은 자격증보다 사회복지사로서 프로포절 작성능력이나 기획능력을 키워야 함을 강조하고 있어 자격보다는 관련 내용의 전문성이 얼마나 되는지가 중요한 요인이 되고 있음을 알 수 있었다.

그리고 이용시설과 생활시설의 주요시하는 측정항목이 다른 것은 사전조사에서 이용시설의 전문가는 “사회복지사는 전문가입니다. 전문가가 되기 위해서는 프로그램 기획과 같은 전문가적인 자질을 갖추고 있어야만 합니다. 학교에서 배운 기본지식과 전문가로서 문제를 해결하기 위한 지식을 바탕으로 클라이언트에게 적절한 서비스를 제공해 줄 수 있어야 합니다”라며 사회복지 전문성을 강조하고 있다. 한편, 아동생활시설의 원장은 생활시설에서 자원동원능력이 중요한 이유에 대해 “사회복지조직은 인력자원 연계가 어려운 상황에서 사회복지사가 많은 프로그램을 직접 실행해야 되는 경우가 종종 발생하고 있어 자원동원능력이 큰 사람은 프로그램을 할 때 많은 도움이 되기 때문에 중요하다”고 밝히고 있어 실천현장에서는 클라이언트의 욕구 충족을 위해 필요한 자원들을 어떻게 연계할 것인지가 매우 중요함을 밝히고 있다.

둘째, 시설과의 적합성 측정지표의 상대적 중요도를 알아 본 결과 이용시설과 생활시설 모두 기관과의 마인드 일치도가 가장 중요한 항목으로 나타났다. 즉, 채용시 전문지식이나 지역 활동가로서의 역량보다도 기관에서 추구하고자 하는 목적이나 방향성을 파악하는 것이 더 중요한 요인이 된다는 것을 의미한다고 볼 수 있다.

이러한 내용에 대해 사전조사의 이용시설 전문가는 “사람들과의 관계를 중요시하는 기관의 특성상 마인드가 사회복지기관과 잘 맞는 사람이 필요하다”고 하였으며, 한상미 외(2008)의 연구에서도 기관과 마인드가 일치해야 개인의 이익보다는 조직의 발전을 우선적으로 생각할 수 있고, 클라이언트를 배려하고, 업무수행능력이 향상되고, 직원과의 융화도 잘 이루어져 일을 더 효과적으로 수행함을 제시하고 있다. 이처럼 사회복지사들이 사회복지기관과 추구하고자 하는 마인드가 일치될 경우 사회복지사는 사회복지 실천의 원동력이 되는 동기유발과 함께 구체적인 목표를 스스로 설정하고 그 목표를 향해 의욕적으로 나아갈 가능성이 높아지게 되어 기관이 추구하고자 하는 목표를 효과적으로 달성할 수 있을 것으로 보인다.

셋째, 근무자세 측정지표의 하위항목들에 대한 상대적 중요도를 알아 본 결과 이용시설의 경우 업무에 대한 열정·적극성을 가장 중요한 요인으로 인식하고 있으나 생활시설의 경우 클라이언트에 대한 사랑을 가장 중요한 항목으로 선택하고 있어 시설의 특성에 따라 차이를 보이는 것을 알 수 있었다.

사전조사에서 업무에 대한 열정·적극성을 강조한 이용시설 장은 “사회복지사는 다른 직업처럼 단

순하게 물건을 생산하는 것이 아니고 사람을 만나는 일이기 때문에 열정과 적극성을 가지고 있어야 하며, 사회복지사가 돈을 많이 버는 직업이 아니기 때문에 사회복지를 하는데 있어서 열정과 그 일에 대한 보람이 있어야 한다”고 하였다. 또한 “열정이 없으면 소극적이게 되어 적응이 힘들어진다. 그렇기 때문에 열정을 가지고 클라이언트를 대할 때 일을 좋아하게 되고 열심히 할 적극성이 생기게 되어 업무에 대한 소진도 줄어들고 업무에 대한 효율도 높게 나타날 것”이라며 열정과 적극성이 필요함을 강조하고 있다.

반면 생활시설의 경우 클라이언트에 대한 사랑을 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타났는데, 시설장은 “특히 클라이언트와의 관계가 중요하기 때문에, 한 번 더 만지고, 대화하고, 접촉하고, 그들과의 관계를 유지하면서 내 생각이나 사랑을 그들에게 전달해 주어야 한다”고 하였다. 또한, 생활시설의 특성상 함께 생활하며 사람을 변화시키기도 하고, 사람의 마음을 움직여야 하는 일이기 때문에 관계를 형성하고, 사랑을 표현하는 일이 가장 중요함을 강조하고 있다. 특히, “일을 함에 있어서 어쩔 수 없이 하는 것이 아니라 마음에서 우러나오는 사랑과 열정으로 클라이언트를 대할 수 있을 때 진정한 사회복지사가 될 수 있을 것”이라고 강조하고 있다.

사회복지사 채용기준에 대한 전체 측정항목의 상대적 중요도를 알아 본 결과, 기관과 근무자의 마인드 일치도(0.067)가 전체 항목 중 가장 중요한 항목으로 선정되었고, 해당 업무에 대한 전문지식(0.063), 사회복지 전문지식(0.053), 프로포절·프로그램 기획능력(0.052), 클라이언트에 대한 사랑(0.051), 지역 활동가로서의 역량(0.046), 관련분야 근무경력(0.043), 자원동원능력(0.043), 홍보능력(0.043), 구성원들과의 화합능력(0.043), 업무에 대한 열정·적극성(0.040)순으로 나타났다.

이러한 결과는 채용시 관련분야 전문지식이나 능력보다도 기관에 적합한 그리고 기관의 입장에서 일할 수 있는 사람이 가장 필요한 사람인 것이다. 사전조사에서 기관과 근무자의 마인드 일치도를 강조한 종합사회복지관 관장은 기관에 취업을 위해 방문하는 사람들이 일을 하기 위한 사회복지사라는 마인드가 아닌 관장 마인드가 되어야 함을 강조하고 있다. 즉, 일을 하기 위한 주체가 되어 주인의식과 책임의식을 가지고 기관장의 입장에서 생각할 수 있어야 하며, 사회복지사는 사회복지 전문가로 관련분야에 대한 전문지식뿐 아니라 구성원들과의 화합을 통해 지역 활동을 왕성하게 하고, 시설에 대한 홍보와 자원동원을 효과적으로 함으로써 기관의 특성을 최대한 끌어올릴 수 있는 사람이어야 한다는 것이다.

이용시설과 생활시설의 차이점으로 이용시설의 경우 우선순위 상위 30%에 업무에 대한 열정·적극성(7위)과 사회복지사 1급 자격증(9위)이 포함되었으며, 생활시설의 경우 클라이언트에 대한 사랑(2위), 순발력 및 사고의 유연성(11위)이 중요한 것으로 나타났다. 채용의 목적은 무엇보다도 조직의 업무에 적합한 사람을 선발하여 클라이언트에 대해 최상의 서비스를 제공해야 한다. 그러기 위해서는 시설에 맞는 인원을 선발하는 것이 중요한 일이며, 취업을 하고자 하는 경우에는 이러한 조건들을 바탕으로 체계적인 준비과정을 통해 전문사회복지사의 역할을 함으로써 채용기관과 예비사회복지사 모두에게 만족할 만한 결과를 나타내 줄 것이다.

본 연구에서는 이상의 결과를 바탕으로 몇 가지 제언을 하고자 한다. 첫째, 이용시설과 생활시설에서 채용기준의 차이를 보이는 것으로 나타나 지원하고자 하는 시설에 따른 맞춤형 준비가 필요하다.

일반적으로 사회복지사의 채용기준은 조직업무에 가장 적합한 사람을 채용하는 것이다. 여기서 말하는 업무에 가장 적합한 사람은 최상의 사람을 고용한다는 의미가 아니라 해당업무를 수행할 수 있는 능력을 갖추고 있으면서 조직의 이미지에 부합하고 정서적으로 성숙한 사람을 의미한다(정선옥 외, 2006). 그러므로 지원하고자 하는 시설의 특성을 파악해 해당업무를 수행할 수 있는 적합한 사람이 되도록 준비해야 할 것이다.

둘째, 사회복지사 채용기준의 전체항목에 대한 상대적 중요도 평가에서 기관과 근무자의 마인드 일치도가 가장 중요하게 나타났다. 이러한 내용은 취업하고자 하는 기관이 장애인, 노인, 청소년, 아동 등 어떠한 기관인지, 어떠한 목적으로 운영되고 있는지를 구체적으로 알아보고 지원자의 생각과 시설의 운영방향이 일치되는지도 살펴봐야 할 것으로 보인다. 사회복지기관에서 사회복지사의 마인드를 어느 정도 확실하게 되면, 그 자체만으로도 그 사람 전반에 대해 신뢰하게 된다. 마인드가 갖춰져 있으면 마인드에 맞게 행동할 것이며 업무뿐 아니라 기본적인 삶, 생활태도까지도 믿을만하다는 것이다. 이처럼 실천현장에서 사회복지사들의 마인드는 매우 중요한 요소이며, 특히 마인드는 24시간 내내 생활전반에 대해 관심을 가져야 하는 생활시설의 경우 특별히 중요시(한상미 외, 2008)되고 있어 사회복지기관과의 마인드 일치도는 채용에 큰 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

셋째, 채용기준 7가지 영역 중에서 업무능력이 가장 중요한 것으로 나타났기 때문에 지원하고자 하는 업무에 대해 어떤 능력을 요구하는지 구체적으로 살펴봐야 할 것으로 보인다. 물론 일반적인 채용 공고에서는 객관적인 업무내용만 명시되어 있고 구체적인 업무내용은 공지하지 않은 경우가 많이 존재하지만 지원 대상자는 지원기관에 대해 충분히 숙지하여 자신의 예상 업무에 대해 정확히 이해하는 능력을 가져야 할 것으로 보인다. 더불어 채용기관도 필요한 업무능력에 대한 설명이 채용공고에 포함될 필요가 있다.

본 연구는 사회복지조직의 채용기준에 대한 상대적 중요도 및 우선순위를 분석하고자 하였으나 실제 설문에 참여한 기관의 인사담당자는 160명이지만 최종 분석에 사용된 설문은 45부에 불과해 초기에 의도한 전국 사회복지사 채용기준 우선순위와 차이가 나타날 수 있는 연구의 한계를 가진다.

그럼에도 불구하고 본 연구는 질적, 양적 분석을 통해 전국적인 데이터를 확보하였고, 그동안 사회복지분야에서 연구된 바 없는 사회복지사 채용기준에 대한 상대적 중요도와 우선순위에 대한 연구를 시도하였다는데 의의가 있다. 최근 사회복지에 대한 관심이 높아지면서 사회복지에 대한 인식 수준도 높아지고 있고 향후 이러한 사회복지사에 대한 기대와 관심은 더욱 커질 것으로 예상되므로 사회복지사 채용기준에 대한 지속적인 후속연구가 필요할 것이다.

## 참고문헌

- 강혜규·윤상용, 2001, “사회복지인력의 수급 분석과 정책과제”, 한국보건사회연구원 연구보고서.  
 강홍구, 2006, “사회복지사의 직무특성과 1급과 2, 3급의 직무유형화에 관한 연구”, 『한국사회복지학』, 58(1): 209-235.  
 고길근·하혜영, 2008, “정책한 연구에서 AHP 분석기법의 적용과 활용”, 『한국정책학회보』, 17(1):

287-312.

- 권지성·이은미, 2007, “사회복지조직의 직원 채용과정에 대한 질적 사례연구”, 『한국사회복지학』, 59(2): 277-302.
- 김대관·박양우·이상민, 2007, “AHP를 활용한 관광자원개발사업 평가: 계획단계 사업을 중심으로”, 『관광연구저널』, 21(4): 5-18.
- 김상호·신정섭·박중성, 2012, “사회복지사 1급 국가자격 취득이 소득 및 노동이동에 미치는 영향”, 『보건사회연구』, 32(1): 140-176.
- 김범성, 2010, “IT전문가의 이직행동의 요인-임금과 신뢰문화의 직접효과 및 조절효과”, 『인적자원관리연구』, 17(4): 177.
- 김영중, 2002, 『사회복지행정』, 서울: 학지사.
- 김형식, 1998, “채용면접이 지원자 반응에 미치는 영향에 관한 실증연구”, 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 남선이·남승규, 2006, “사회복지생활시설 종사자의 재교육 활성화에 관한 연구-생활지도원을 중심으로”, 『한국사회복지행정학』, 8(3): 1-20.
- 문영주, 2005, “사회복지사의 직무성과에 관한 연구”, 『한국사회복지학회』, 2005년 추계공동학술대회발표논문.
- 박경미, 2006, “기업의 채용 환경변화와 채용관리의 뉴 트렌드”, 『임금연구』, 14(3): 4.
- 박상희·김병섭, 2006, “여성채용목표제의 정책적 효과 분석: 공직 대표성에 대한 영향을 중심으로”, 『한국행정정보』, 4(4): 179.
- 박지혜·박은주·조상미, 2009, “사회복지조직의 조직효율성 연구경향 분석”, 『한국사회복지학』, 61(1): 35-55.
- 서경민, 2006, “핵심인재 육성 프로그램 현황 및 시사점: 국내외 사례를 중심으로”, 『인력개발연구』, 8(2): 71.
- 송하섭·권기욱, 1994, “대학 교수 종합평가의 평가내용 요소별 가중치 연구”, 『고등교육연구』, 6(2): 1-24.
- 신광호, 2001, “초등교원 신규채용 정책의 개선방안 탐색”, 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- 안광호·문충태, 2010, “영업사원의 직무성과, 직무스트레스와 이직의도 간의 인과관계에 대한 실증적 연구-직무교육과 전환손실의 조절역할을 중심으로”, 『한국마케팅저널』, 11(3): 125.
- 안창일·이만영·박동건·윤선아·김성일·임영란, 1999, “원전 안전사고 방지를 위한 인사선발 검사의 개발”, 『한국심리학회지: 임상』, 18(2): 101.
- 오인수·임대열 역, 2003, 『채용과 선발의 심리학』, Wood, R. and Payne, T., 2003, Competency-based Recruitment & Selection, 서울: 시그마프레스.
- 유규창·박우성, 2007, “경제위기 이후 인적자원관리의 변화와 과제: 중단적 분석을 통한 시사점”, 『경영사학』, 45(3): 177-207.
- 유근환, 2006, “경상북도 사회복지사의 직무만족에 관한 연구”, 『한국지방자치연구』, 8(1): 1-16.
- 유영현, 2004, “경찰공무원의 채용과정 및 교육훈련에 관한 연구”, 『인적자원관리연구』, 10: 21.
- 윤기상, 2004, “사회복지 인력수급시장의 현황과 문제점”, 『인문사회과학논문집』, 34: 193-226.
- 윤혜미, 1996, “사회복지사의 직무만족과 이직의도 예측에 있어서의 직무스트레스, 개인적 특성과 대처행동의 역할”, 『한국사회복지학』, 28: 251-280.
- 이기영·최명민, 2006, “사회복지 전문인력 개발의 현황과 과제”, 『한국사회복지교육』, 2(1): 1-52.

- 이봉주, 2011, “사회복지사 자격제도 일원화 왜 필요한가”, 『소셜워커』, 116: 20-23.
- 이상진·신건철(2007), “AHP를 활용한 브랜드 선택속성의 상대적 중요도에 관한 연구”, 『산연논총』, 32: 1-23.
- 이성윤, 2006, “사회복지사의 직무성취에 관한 연구: 노인복지시설을 중심으로”, 『대한케어복지학』, 2(1): 108-135.
- 이인원, 2010, “여성인적자원의 활용을 위한 여성신규인력채용의 결정요인연구: 서울시권 기업체 설문조사를 중심으로”, 『지방행정연구』, 24(4): 363.
- 이주일, 2006, “대학교수의 이직의도에 영향을 주는 요인의 분석: 대학교수는 여전히 안정된 자리인가?”, 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 19(4): 543.
- 이주재·김순규, 2007, “사회복지사의 임파워먼트(empowerment)에 영향을 미치는 요인”, 『한국사회복지학회』, 2007 학술대회발표논문: 470-472.
- 이화조·한가영·이옥진·김유신, 2010, “사회복지조직의 실제채용기준을 반영할 수 있는 채용공고에 대한 탐색적 연구-서울·대전지역을 중심으로”, 『사회과학 연구논총』, 24: 5-28.
- 이화진, 2011, “AHP를 이용한 전문대학 비서과 교육과정 평가준거 분석”, 『직업교육연구』, 30(3): 217-239.
- 임진섭·이혁준·임정훈, 2012a, “노인복지시설 종사자의 상사신뢰와 조직지원인식이 서비스 질에 미치는 영향에 관한 연구: 시설유형에 따른 집단간 차이를 중심으로”, 『한국정책연구』, 12(4): 525-543.
- \_\_\_\_\_, 2012b, “조직공정성과 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구: 생활시설과 이용시설 종사자의 차이를 중심으로”, 『사회복지연구』, 43(1), 89-115.
- 장연진·정선옥, 2008, “사회복지 지원자의 채용면접 인상관리전략에 관한 질적 연구”, 『한국사회복지학』, 60(1): 77-102.
- 장재복, 2000, “한국 기업의 면접시험에 관한 연구”, 단국대학교 대학원 석사학위논문.
- 정범구·이재근, 2002, “채용방식과 채용 후 직무태도의 관련성에 관한 연구”, 『인적자원개발연구』, 4(2): 129-158.
- 정선옥·권지성·장연진, 2006, “사회복지관의 사회복지사 채용실태 연구”, 『사회복지연구』, 31: 41-76.
- 정선옥·장연진, 2007, “사회복지관 채용면접에 관한 질적 연구-지원자 지각을 중심으로”, 『사회복지연구』, 34: 227-244.
- 정지영, 1998, “선발면접 상황에서 지원자의 인상관리 전략에 관한 연구”, 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 조성훈·김태성·이영찬, 1998, “Compatibility를 이용한 다수 전문가의 가중치 종합화에 관한 연구”, 『한국경영과학회지』, 23(4): 131-140.
- 차인성, 2011, “사회복지관 채용면접에 관한 질적 연구-지원자 지각을 중심으로”, 『사회복지연구』, 34: 227-244.
- 차종석, 2005, “국내기업 핵심인재 경영의 현황과 개선방향-채용전략을 중심으로”, 『임금연구』, 13(1): 4.
- 최명일·김찬아·유재웅, 2011, “AHP를 이용한 병원 선택 요인의 우선순위 분석: 병원 마케팅의 시사점을 중심으로”, 『광고연구』, 89: 155-176.
- 최창무·김정연, 2003, “사회복지조직 관리를 위한 임파워먼트 활용 제언”, 『복지행정논총』, 13(1): 35-64.
- 한국사회복지사협회, 2000, “한국 사회복지사 기초실태조사 보고서”, 한국사회복지사협회.

- 한국사회복지사협회, 2013, “사회복지사자격증 발급현황(6월)”, 한국사회복지사협회.
- 한상미·전진호·김기덕, 2008, “실천 현장에서 요구하는 신입 사회복지사의 자질에 관한 연구: 충남지역을 중심으로”, 『한국지역사회복지학』, 25: 1-29.
- 한정숙·이창효, 1997, “정보산업 육성정책에의 AHP적용”, 『사회과학연구』, 1: 1-18.
- 황상민·권태연, 2012, “조직에서 채용하고 싶어 하는 인재의 특성: 한국 사람들이 생각하는 조직의 인상”, 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 25(1): 59-83.
- 황성철, 2003, “사회복지관 조직문화와 사회복지사 임파워먼트”, 『한국사회복지행정학』, 9: 113-135.
- Bielous, G. A., 1993, “Five common hiring mistakes”, *Supervision*, 54(10): 9-10.
- Buhler, P., 1992, “Hiring the right person for the job”, *Supervision*, 53(7): 21-23.
- Evans, S., and Huxley, P., 2009, “Factors associated with the recruitment and retention of social workers in Wales: Employer and employee perspectives”, *Health and Social Care in the Community*, 17(3): 254-266.
- Gibelman, M., 1996, “Managerial manners-notably lacking in personal recruiting”, *Administration in Social Work* 20(1): 59-61.
- Grobman, L. M., 1994, “Job recruiters: what do they really want?”, *The New Social Worker*, 1(1): 16-21.
- Hoffman, P. B., 1993, “Examining hiring practices”, *Health care Executive*, 8(6): 37.
- Koeske, G. F., and Kirk, S. A., 1995, “The effect of characteristics of human service workers on subsequent morale and turnover”, *Administration in Social Work*, 19(1): 15-31.
- Larson, S. A., and Hewitt, A. S., 2009, “Staff recruitment, retention, and training strategies for community human services organizations”, *Social Work in Health Care*, 48(8): 817-820.
- Lee, K., Joshi, K., and Bae, M., 2008, “Using analytical hierarchy process (AHP) to identify the relative importance of the features needed for web-based systems development”, *Information Resources Management Journal*, 21(3): 88-100.
- Meyer, D., Hamel-Lamber, J., Tice, C., Safran, S., Bolon, D., and Rose-Grippa, K., 2005, “Recruiting and retaining mental health professional to rural communities: an interdisciplinary course in appalachia”, *Journal of Rural Health*, 21(1): 86-91.
- Moro, J. L., 1997, “Oral interviews for screening social worker applicants”, *Public Personnel Management*, 6(6): 427.
- Patti, R. J., 2000, *The Handbook of Social Welfare Management*, Thousand Oaks: Sage Publication.
- Ramsay, D., 1996, “Recruiting and retaining foster cares: Implications of a professional service in fife”, *Adoption & Fostering Journal*, 20(1): 42-46.
- Ryan, C. C., 1991, “Where do we from here?”, *Social Work*, 36(1): 3-4.
- Scharlach, A., Damron-Rodriguez, J., Robinson, B., and Felma, R., 2000, “Educating social workers for an aging society: A vision for the 21st century”, *Journal of Social Work Education*, 36(3): 521-538.

## A Study on the Selection Criteria for Recruiting Social Workers Using AHP

Lee, Seongdae

(International University of Korea)

Yeum, Dongmoon

(International University of Korea)

Lee, Keungeun

(Kyungpook National University)

This study examine the selection criteria for recruiting social workers, commonly agreed by the persons in charge of human resources. We visited 46 social welfare facilities and performed interviews individually with them. Thirty three items belong to 7 different areas (ability, career, suitability and agreement to the facility, characteristics, recommendation, religion) were made based on the results of interviews, and these items were sent to social welfare facilities in 16 different cities in Korea for asking questions (from Oct, 2012 to Apr, 2013). One hundred and sixty cases were collected and among them 45 cases exhibiting consistency rate less than 0.2 were finally selected. Superior scope and subordinate scope were extracted and comparisons between day care centers and living institutions were made. Results demonstrated that ability of social workers was the most important for superior scope and suitability and agreement of social workers to both day care centers and living institutions were the most important factor for recruiting workers.

Key words : social worker, criteria for recruiting , AHP, welfare facilities

[논문 접수일 : 13. 06. 10, 심사일 : 13. 06. 19, 게재 확정일 : 13. 07. 31]

**임해영**

동국대학교 전자계산전공학원 사회복지학과 교수. 성균관대학교 사회복지학과 박사과정 수료. 주요관심분야는 여성복지, 질적연구, 종교사회복지임.  
E-mail: hae0629@dongguk.edu

**이혁구**

성균관대학교 사회과학대학 사회복지학과 교수. 최근 주요 논문으로 “도박자 배우자들의 회복경험에 대한 질적 연구: 해석학적 근거이론 방법”(『사회복지연구』, 42(1), 2011, 공저), “노인도박자들의 생애사 연구”(『한국가족복지학』, 30, 2011, 공저) 등이 있음. 주요관심분야는 질적연구방법, 사회복지윤리와철학임.  
E-mail: leehk@skku.edu

**양영자**

경남대학교 사회복지학과 부교수. 최근의 주요 논문으로는 “내러티브-생애사 인터뷰 분석의 실제 -재독한인노동이주자 인터뷰를 중심으로-”(『한국사회복지학』, 65(1), 2013), “생애사적 사례 재구성-결혼이주여성의 생애사 사례를 중심으로-”(『비판사회정책』, 37, 2012), “이주여성의 생애사에 재현된 젠더의 구성과정-재독한인여성의 생애사를 중심으로-”(『한국사회복지학』, 64(2), 2012, 공저), 주요 관심분야는 노인복지, 이(주)민 연구, 질적 연구임.  
E-mail: alter@kyungnam.ac.kr

**진혜민**

대구한의대학교 노인복지학과 초빙교수. 최근의 주요논문으로는 “청소년비행에 영향을 미치는 요인에 관한 메타분석”(『청소년복지연구』, 14(2), 2012, 공저), “학교적응유연성척도의 요인구조 분석”(『학교사회복지』, 24, 2013, 공저), “비공식낙인, 자아존중감, 우울, 공격성이 청소년비행에 미치는 영향-경로분석을 중심으로”(『청소년복지연구』, 13(2), 2011, 공저) 등이 있음. 주요관심분야는 아동·청소년복지, 학교사회복지, 메타분석연구임.  
E-mail: jhm0201@hanmail.net

**박병선**

위덕대학교 사회복지학과 조교수. 최근의 주요논문으로는 “정신사회재활서비스 사정 및 성과 척도개발”(『정신보건과 사회사업』, 41(1), 2013, 공저), “학교적응유연성 척도의 요인구조 분석”(『학교사회복지』, 24, 2013, 공저) 등이 있음. 주요관심분야는 정신보건, 청소년 복지, 척도의 개발과 활용임.  
E-mail : bspark@uu.ac.kr

**이성대**

한국국제대학교 사회서비스학과 박사. 최근 주요 논문으로 “청소년의 자기통제력이 비행에 미치는 영향에 관한 중단연구”(『청소년복지연구』, 15(2), 2013), “저소득층 가구의 사회복지서비스 이용이 빈곤탈출에 미치는 효과 분석”(『사회과학연구』, 29(1), 2013), “사이버불링의 인식 및 실태에 관한 탐색적 연구”(『한국청소년문화포럼』, 33, 2013), 등이 있음. 주요관심분야는 청소년 및 장애인복지, 사회서비스, 연구방법론임.  
E-mail: event-sd@hanmail.net

**염동문**

한국국제대학교 사회복지학과 조교수. 최근 주요 논문으로 “장애인 근로자의 사회적 네트워크가 생활만족도에 미치는 영향”(『장애와 고용』, 23(1), 2013), “CART 분석을 활용한 아동학대 예측요인에 관한 연구”(『피해자학연구』, 21(1), 2013), “장애인 근로자의 직무스트레스가 생활만족도에 미치는 영향-사회적지원을 통한 직무만족의 매개된 조절효과 검증-”(『재활복지』, 17(1), 2013) 등이 있음. 주요관심 분야는 장애인복지, 연구방법론임.  
E-mail: ksitv@hanmail.net



**이경은**

경북대학교 사회복지학과 부교수. 최근 주요 논문으로 “지역아동센터의 사례관리실천에 영향을 미치는 요인 : 지역사회자원 연계의 조절효과를 중심으로”(『사회과학연구』, 28(4), 2012), “CART 분석을 활용한 아동학대 예측요인에 관한 연구”(『피해자학연구』, 21(1), 2013), “결혼이민여성의 국적취득 경험에 관한 질적연구”(『여성학논집』, 30(1), 2013) 등이 있음. 주요관심 분야는 가족복지 및 사회복지실천임.

E-mail: keung@knu.ac.kr

**신용석**

성균관대학교 사회복지학과 박사과정수료. 최근의 주요 논문으로는 “사회복지전담공무원의 이직의도에 영향을 미치는 요인”(『GRI연구논총』, 14(1), 2012, 공저). 주요관심분야는 노인복지, 질적연구, 사회복지조사임.

E-mail: sys1127@gmail.com

**김수정**

성균관대학교 사회복지학과 박사과정수료. 최근 주요 논문으로는 “사회복지법의 실제적 권리 분석에 관한 연구”(『한국사회복지행정학』, 14(3), 2012, 공저), “노인의 소득수준별 의료비지출에 관한 비교연구”(한국노년학회 발표, 2012), “사회권 개념정립에 관한 연구”(발표 예정) 등이 있음. 주요관심분야는 노인문제와 노인일자리, 여성 중 고령자의 노후소득보장 등의 고용 및 권리임.

E-mail: okeycrystal@naver.com

**김정우**

성균관대학교 사회복지학과 교수. 최근의 주요논문으로 “장기실종아동을 둔 부모들의 상실경험에 관한 연구”(『한국가족복지학』, 39, 2013, 공저), “기능제한 관점에서 본 뇌성마비인의 일상생활수행능력과 취업 여부의 관계에 대한 연구”(『한국사회복지학』, 59(1), 2007, 공저), “뇌성마비인의 일상생활활동(ADL) 결정요인에 관한 경로분석”(『한국사회복지학』, 58(2), 2006) 등이 있음. 주요관심분야는 장애인복지, 복지행정임.

E-mail: jwkim@skku.edu

**김한준**

경북대학교 사회복지학과 부교수. 최근 주요 저서와 논문으로 『사회보장의 경제학』, (양서원, 2011), “누가 왜 빈곤에 빠지는가? 빈곤진입자의 특성 및 요인”(『사회복지연구』, 42(4), 2011) 등이 있음. 주요 관심분야는 사회복지정책, 사회보장, 빈곤문제 등임.

**최고은**

대야종합사회복지관 가족복지팀 팀장. 주요 관심분야는 아동복지, 학교사회복지, 가족복지, 정신건강 등임.

E-mail: 01034804995@hanmail.net

**권지성**

침례신학대학교 사회복지학과 부교수. 최근 주요 논문으로는 “저소득층이 경험하는 행복의 맥락”(『한국사회복지학』, 65(2), 2013), “성인입양인의 생애사 연구”(『한국사회복지학』, 65(1), 2013), “사회복지전담공무원의 직업경험에 관한 질적 연구”(『사회과학연구』, 29(1), 2013) 등이 있음. 주요 관심분야는 아동복지, 가족복지, 사회복지행정, 빈곤 등임.

E-mail: antier@kbtus.ac.kr

**권자영**

세명대학교 사회복지학과 조교수. 최근의 주요논문과 저서로 “정신장애인이 지각한 실천관계가 재활성기에 미치는 영향”(『정신보건과 사회사업』, 40, 2012), “만성정신질환자 형제자매의 보호자 됨의 과정과 그 역할유형에 관한 연구”(『한국사회복지학』, 64(4), 2012, 공저)”. 『사회복지윤리와 철학』, (양서원, 2012, 공저) 등이 있음. 주요관심분야는 정신보건, 의료사회복지, 실천관계, 사례관리, 수퍼비전임.