

사회복지시설 종사자의 융합적 직무역량강화가 삶의 질에 미치는 영향

김산용*
충신대학교 산업교육학부

The Effect of Social Workers' Convergent Job Competence Enhancement Working in a Social Welfare Facility on Quality of Life

San-Yong Kim*
School of Industrial Education, Chongshin University

요약 본 연구의 목적은 사회복지시설종사자의 융합적 직무역량강화가 삶의 질에 영향을 미치는지를 검증하는 것이다. 연구의 목적을 달성하기 위해 서울시 20개, 경기지역 20개 사회복지시설에 근무하는 사회복지종사자들을 대상으로 설문을 하였고, 회수된 188부를 연구에 사용하였다. 표본추출법은 비확률표집법에서 임의표집법을 활용하였다. 연구결과, 사회복지종사자의 역량강화정도와 삶의 질간의 관계에서 살펴보면 개인역량과 만족감, 환경역량과 불만족감, 관계역량과 만족감에서만 정적인 상관이 있었고, 나머지영역에서는 상관이 없는 것으로 나타났다. 그리고 사회복지종사자의 개인역량, 환경역량이 불만족감에 정(+)적인 역할을 하는 것으로 나타났다. 또한, 관계역량이 불만족감에 부(-)적인 역할을 하는 것을 볼 수 있다. 개인역량정도, 이직하고자 하는 마음을 통제하는 역량정도, 관계역량이 만족감에 정(+)적인 역할을 하는 것을 볼 수 있다. 따라서 사회복지종사자의 삶의 질을 향상시키기 위해서는 사회복지종사자들을 대상으로 직무역량강화 교육프로그램을 실행할 때에 긍정적인 효과가 있을 것으로 기대한다.

키워드 : 사회복지시설, 사회복지종사자, 직무, 역량강화, 삶의 질

Abstract The purpose of this study is to examine whether the enhancement of convergent job competence of social worker working in a social welfare facility affects the quality of life. In order to achieve the purpose of the study, we surveyed 20 social welfare workers working in 20 social welfare facilities in Gyeonggi area and used 188 pieces collected. The random sampling method was used for the sampling method. As a result, there was a positive correlation between personal competence and satisfaction, environmental competence and dissatisfaction, relationship competence and satisfaction in social workers' competence enhancement and quality of life. And social competence 's individual competence and environmental competence play a positive role in dissatisfaction. Also, it can be seen that the relationship competency plays a negative role in dissatisfaction. The degree of individual competence, the ability to control the mind to turnover, and the relationship capacity play a positive role in satisfaction. Therefore, in order to improve the quality of life of the social welfare workers, it is expected that there will be a positive effect in implementing the job capacity enhancement education program for the social welfare workers.

Key Words : Social Welfare Facility, Social Worker, Job, Capacity Building, Quality of Life

1. 서론

1.1 연구의 필요성 및 목적

우리는 융합시대에 살고 있다, 융합시대는 다양성을 갖춘 인적자원을 필요로 한다[1]. 다양한 사회구성원의 욕구를 충족시키기 위해서는 사회복지현장도 종사자들의 융합적인 직무능력을 필요로 한다. 융합시대에 부응하는 선진복지사회를 건설하기 위해서는 사회복지종사자들의 융합적인 직무역량이 필요하다[2]. 사회복지시설 종사자의 개인역량과 직무역량을 정확히 진단하고 이를 기반으로 직무역량을 강화시키는 것은 시대적 요청이다[3]. 사회복지종사자들의 직무역량은 현장 특성상 개인역량, 환경역량, 관계역량이 필요한 현장이다[4]. 사회복지종사자들은 개인역량, 환경역량, 관계역량을 강화하여야 한다. 그러나 개별화된 직무역량은 사회복지 현장에서 업무수행의 효과성과 효율성을 약화시킬 수 있어 업무성과를 떨어지게 하는 요인으로 작용할 수 있다. 사회복지현장은 개인역량, 환경역량, 관계역량의 융합이 필요한 현장이다. 사회복지현장이 필요로 하는 역량은 개별화된 직무역량이 아니라 개인역량, 환경역량, 관계역량을 융합하는 직무역량이다. 사회복지현장에서 종사하고 있는 종사자들의 삶의 질은 열악하다 과도한 업무 양과 고도의 전문성에 비해 근무환경은 열악하고 처우는 부족한 것이 현실이다[5]. 사회종사자의 개인역량, 환경역량, 관계역량을 융합한 직무역량과 사회복지종사자의 삶의 질은 관련이 있다. 본 연구는 사회복지종사자의 개인, 환경, 관계역량을 융합하는 직무역량강화가 종사자들의 삶의 질에 미치는 영향을 분석하여 사회복지종사자의 융합적 직무역량을 강화하여 업무성과를 극대화하고 삶의 질 향상의 토대를 제공하고자 한다[6].

1.2 연구 문제

- 연구 문제 1. 사회복지시설종사자의 융합적 직무역량 강화와 삶의 질 간의 관계는 어떠한가?
- 연구 문제 2. 사회복지시설종사자의 융합적 직무역량 강화가 삶의 질에 어떠한 영향을 미치는가?

2. 이론적 배경

2.1 직무역량강화

역량에 대한 개념은 여러 학자들의 견해에 따라 그 의미가 달라진다.

최용민에 따르면 역량은 개인의 장점을 발견하여 자기신념을 향상시키는 심리적 측면에서부터 사회적 측면인 문화·사회·정치적인 부분까지 넓게 적용되는 개념으로 보고 있다[7]. 또 Kinlaw는 역량을 능력과 비슷한 개념으로 보았고[8], Conger & Kanungo는 역량을 업무과제를 수행하게 되는 자신감이라고 정의하고 있다[9]. 이와 더불어 역량강화는 Rapp, Shera & Kisthardt에 의하면 절제력, 자신감, 의사결정을 위한 권리, 자기신념, 영향력 등이라고 제시하였다[10]. 또한, Kinlaw는 역량강화를 개인의 능력을 탐색하고 발전시켜 이를 통해 조직의 직무성과를 지속적으로 달성하기 위해 노력하는 과정이라고 정의하였다[8]. 박수진은 역량강화를 목적과 내용 그리고 과정 중 어떤 것에 초점을 두었는지에 따라 그 해석이 달라질 수 있는 것이라고 보았다[11]. 직무역량은 자신의 역할을 성공적으로 수행하여 바람직한 결과를 내는데 결정적인 영향을 주는 개인의 능력과 특성으로 우수한 결과나 목표를 달성하기 위해 인지해야 할 것과 행동할 수 있어야 하는 것을 포함하는 능력을 말한다[12].

따라서 여러 학자들의 다양한 견해를 종합해보면, 직무역량강화란 직장의 직무목표를 달성하기 위해 직장이나 직장구성원이 비공식적·공식적으로 중요한 부분에 대하여 힘을 내도록 하고, 개인의 능력과 잠재능력을 탐색·향상시킴으로써 자신의 직무와 삶에 대한 자신만의 신념과 확신을 갖고 행동으로 실천하게 되는 전체적인 맥락이라고 정의할 수 있다.

2.2 삶의 질

삶의 질이란 여러 학자들에 의해 다양한 관점에서 다양한 의미를 포괄하고 있다. 이를 살펴보면, Diener는 삶의 질이란 행복감, 주관적 안녕감으로 객관적인 삶의 상황에 대하여 주관적 만족이나 긍정적, 부정적인 정서 경험의 수준 정도라고 정의하고 있다[13]. 노유자는 삶의 질을 인간의 삶의 질 수준과 가치를 다루는 것으로 정신적, 신체적, 경제적, 사회적 및 영적 영역에서 각 개인이 알게 하는 주관적 안녕이라고 정의하였다[14].

정준금 외는 삶의 질을 인간이 일상생활을 영위해 나가기 위해서 육체적, 정신적으로 건강하게 살아갈 수 있고[15], 또한 인간다운 생활을 마음껏 누릴 수 있는 환경의 조성, 개개인의 취미와 잠재력을 발휘할 수 있는 생

활여건 등이 해당된다고 보았다.

따라서 학자들의 다양한 견해들을 종합해보면, 삶의 질이란 인간이 자신의 삶을 가치 있게 느끼는 주관적인 안녕감이자, 신체적·정신적·사회문화적·경제적 측면 등 다양한 측면에서 개인이 느끼고 지각하는 만족감의 정도라고 정의할 수 있다.

2.3 직무역량강화와 삶의 질 간의 관계

선행연구를 통해 사회복지시설종사자의 직무역량강화와 삶의 질과 어떠한 관련이 있는지를 살펴보면, Conger & Kanungo는 역량강화를 직장구성원의 자기효과성을 강화시키는 과정이라고 설명하면서[9], 무력감의 심리적인 현상을 야기하는 조건이나 상태를 정확히 인지하고 이를 해결하기 위한 비공식적·공식적 행동이자 주도적인 행동효과 발생을 가져온다고 하였다.

Vogt & Murrell은 역량강화 과정에 대하여 거시적으로 접근하였다[16]. 개인이 조직 내에서 상호 의사소통을 통하여 자아와 역량강화 된 자아가 겉으로 드러나게 되며, 이는 개인 능력의 질적 향상과 팀워크를 유도하고, 조직몰입을 하게 되어 결과적으로 조직의 활성화를 가져온다는 것이다.

따라서 선행연구를 살펴본 결과, 역량강화를 통해 자아존중감, 자기효능감이 향상되어 결과적으로 직무수행 및 조직효율성에 긍정적인 영향을 미치게 된다는 점을 시사해주고 있다.

3. 연구방법

3.1 연구대상

연구대상은 서울, 경기 지역에 있는 사회복지시설종사자 200명을 대상으로 설문하였다. 표본추출법은 비확률 표집법에서 임의표집방법을 활용하였다. 이 표본추출법은 연구자가 연구목적에 따라 연구자 임의로 대상자를 선정하는 것으로 사회복지시설에 근무하고 있고 사회복지사자격증을 소유한 사람이 중심이 된다.

3.2 조사도구

3.2.1 역량강화

이 척도는 Leslie 외 동료들이 개발하고 박수진이 번안한 것을 사용하였다[11,17]. 이 척도의 타당성 확보를

위해 요인분석을 실시하였다. 18개 문항 중 3개 문항이 제외되고 15개의 문항으로 4개의 요인으로 묶였으며, 첫 번째 요인은 개인역량(5개 문항)이라고 하였고, 두 번째 요인은 환경역량(4개 문항)이라고 하였다. 세 번째 요인은 이직역량(3개 문항)이라고 하였다. 네 번째 요인은 관계역량(3개 문항)이라고 하였다. 요인명을 명명할 때 사회복지 전공한 교수 1인 교육학을 전공한 교수 1인의 검토를 걸쳐 제시하였다. 이 척도의 전체 신뢰도 Cronbach's α 는 .794이다. 개인역량의 신뢰도는 .839, 환경역량의 신뢰도는 .874, 이직역량의 신뢰도는 .746, 관계역량의 신뢰도는 .660이다. 그리고 KMO값이 .709 Bartlett의 유의확률은 $p=.000$ 으로 나타나 요인분석에 적합성이 검정되었다. 요인분석 결과, 전체 변량의 67.748%를 설명하는 것으로 나타나 이 척도의 타당성과 신뢰도는 확보되었다. 이 척도는 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 사회복지사의 역량강화가 높은 것으로 해석할 수 있다.

3.2.2 삶의 질

이 척도는 최성재가 개발하고[18], 이옥형이 재구성한 척도를 본 연구에서 사용하였다[19]. 총 16개 문항으로 2개의 하위요인으로 구성되어 있으며, 먼저 10개의 문항을 불만족감, 6개의 문항을 만족감으로 5점 척도로 구성되어 있다. 전체 신뢰도는 .860, 불만족감 신뢰도는 .955, 만족감 신뢰도는 .794이다.

3.3 연구절차

이 연구의 분석절차는 먼저 설문지는 선행연구를 활용하여 수정·보완하여 사용하였다. 이 조사는 2016년 7월 1일~7월 15일까지 2주 동안 설문지를 가지고 서울시 20개 사회복지시설과 경기지역 20개 사회복지시설을 섭외하여 200부의 설문지를 배포하고 회수하였다. 설문지를 잘못 표기하거나 무응답한 12부를 제외한 188부를 조사하였다. 그 다음으로 연구대상자의 일반적인 특성에 대해 빈도분석을 실시하였고, 측 정도구의 타당성과 신뢰성을 검증하기 위해 요인분석 및 신뢰도 검증을 실시하였다. 연구 문제 1을 검증하기 위해 피어슨 상관관계분석을 실시하였고, 연구 문제 2를 검증하기 위해 회귀분석을 실시하였다.

4. 연구결과

4.1 일반적 특성

일반적 특성을 살펴보면 Table 1과 같다. 먼저 성별을 살펴보면, 남성이 93명으로 49.5%, 여성이 95명으로 50.56%이다. 그 다음으로 종교유무에서는 종교가 있는 사람은 109명으로 58.0%, 종교가 없는 사람은 79명으로 42.0%이다.

Table 1. General characteristics

	classification	n	%
gender	male	93	49.5
	female	95	50.5
religion	Yes	109	58.0
	No	79	42.0

4.2 역량강화와 삶의 질 간의 관계

사회복지시설종사자 역량강화의 하위요인과 삶의 질의 하위요인 간의 관계를 살펴본 결과 Table 2와 같다. 사회복지시설종사자 역량강화의 하위구성요인인 개인역량과 삶의 질의 하위구성요인인 불만족감 간의 관계는 통계적으로 유의미한 상관이 없는 것으로 밝혀졌다. 또한 사회복지시설종사자 역량강화의 하위영역인 개인역량과 삶의 질의 하위영역인 만족감 간의 관계를 살펴보면, 통계적으로 유의한 상관이 있는 것으로 밝혀졌다. 이는 개인역량과 만족감 간의 관계는 정적인 상관이 있었다($r=.307, p<.001$). 이러한 결과는 종사자 역량강화의 하위영역인 개인역량이 높아지면 삶의 질의 하위구성요인인 만족감은 증가할 수 있다.

Table 2. The relationship between sub-domains of social worker capacity enhancement and sub-domains of quality of life

	Individual competence	Environmental competence	Job turnover	Relationship Capability	Dissatisfaction	satisfaction
Individual competence	1					
Environmental competence	-.012	1				
Job turnover	.245***	.302***	1			

Relationship Capability	.472***	-.058	.260***	1		
Dissatisfaction	.131	.397***	.121	-.090	1	
satisfaction	.307***	-.001	.151	.223***	-.160	1

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

종사자 역량강화의 하위구성요인인 환경역량과 삶의 질의 하위구성요인인 불만족감 간의 관계를 살펴보면, 통계적으로 유의미한 상관이 있다. 이는 환경역량과 불만족감 간의 관계는 정적인 상관이 있다($r=.397, p<.001$). 이것은 종사자 역량강화 하위구성요인인 환경역량이 높아지면 삶의 질의 하위구성요인인 불만족감은 증가할 수 있다. 또한 종사자 역량강화의 하위영역인 환경역량과 삶의 질의 하위영역인 만족감 간의 관계를 살펴보면, 통계적으로 유의한 상관이 없는 것으로 밝혀졌다.

사회복지시설종사자 역량강화의 하위영역인 이직역량과 삶의 질의 하위영역인 불만족감 간의 관계를 살펴보면, 통계적으로 유의미한 상관이 없는 것으로 밝혀졌다. 또한 종사자 역량강화의 하위영역인 이직역량과 삶의 질의 하위영역인 만족감 간의 관계를 살펴보면, 통계적으로 유의한 상관이 없는 것으로 밝혀졌다. 종사자 역량강화의 하위영역인 환경관계역량과 삶의 질의 하위영역인 불만족감 간의 관계를 살펴보면, 유의한 상관이 없는 것으로 밝혀졌다. 또한 종사자 역량강화의 하위구성요인인 관계역량과 삶의 질의 하위구성요인인 만족감간의 상관관계를 살펴보면, 통계적으로 유의미한 상관이 있다. 이는 관계역량과 만족감간의 상관관계는 정적인 상관이 있다($r=.233, p<.001$). 이것은 종사자 역량강화의 하위구성요인인 관계역량이 높아지면 삶의 질의 하위구성요인인 만족감은 증가할 수 있다.

4.3 역량강화의 하위구성요인이 삶의 질인 불만족감에 미치는 영향

역량강화의 하위구성요인이 삶의 질인 불만족감에 미치는 영향에 관하여 다중회귀분석을 시행한 결과는 Table 3과 같다.

모형의 F-통계량은 62.051로 유의수준 1% 하에 매우 유의함을 알 수 있다. 모형의 설명력인 $adj R^2$ 이 .195로써 개인역량, 환경역량, 이직역량, 관계역량이 불만족감에 약 19.5% 정도 설명할 수 있다.

변수 각각의 회귀계수를 살펴보면, 개인역량 .232, 환경역량 .363, 관계역량 -.205으로 유의수준 5% 하에서 유의하며, 상대적 중요 정도로 볼 수 있는 표준화 회귀 계수를 살펴보면 개인역량 정도가 높아지면 불만족감에 정(+)의 효과를 가지며 영향을 미치는 것으로($\beta=.216$)으로 나타났다. 환경역량이 높아지면 불만족감에 정(+)의 효과를 가지며 영향을 미치는 것으로($\beta=.392$)으로 나타났다. 관계역량 정도가 높아지면 불만족감에 부(-)의 효과를 가지며 영향을 미치는 것으로($\beta=-.167$)으로 나타났다.

Table 3. The sub-domain of capacity building is on the quality of life and dissatisfaction

	B	β	t	R ²	adj R ²	F
Con-stant	1.566		9.705***	.198	.195	62.051***
Individual competence	.232	.216	6.658***			
Environmental competence	.364	.392	13.08***			
Job turnover	-.007	-.007	-.221			
Relationship Capability	-.205	-.167	-5.106***			

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

4.4 역량강화의 하위구성요인이 삶의 질인 만족감에 미치는 영향

역량강화의 하위영역이 삶의 질인 만족감에 미치는 영향에 대해 다중회귀분석을 실행한 결과는 Table 4와 같다.

모형의 F-통계량은 29.841로 유의수준 1% 하에 매우 유의함을 알 수 있다. 모형의 설명력인 adj R²이 .103으로써 개인역량, 환경역량, 이직역량, 관계역량이 불만족감에 약10.3% 정도 설명할 수 있다. 변수 각각의 회귀계수를 살펴보면, 개인역량 .188, 이직역량 .053, 관계역량 .074으로 유의수준 5% 하에서 유의미함을 찾을 수 있고, 상대적 중요 정도로 판단할 수 있는 표준화 회귀 계수를 살펴보면 개인역량 .249(+), 이직역량 .072(+), 관계역량 .086(+)으로 나타났다. 즉, 개인역량 정도가 높아지면 만족감이 증가할 수 있으며, 사회복지시설에 근무하는 종사자가 이직하고자 하는 마음을 통제하는 역량 정도가 높아질수록 삶의 질인 만족감이 증가할 수 있다. 또한, 관계역량이 높아질수록 만족감에 긍정적인 영향력을 발휘한다.

Table 4. Effects of sub-domains of capacity building on satisfaction of quality of life

	B	β	t	R ²	adj R ²	F
Con-stant	2.348		19.648***	.106	.103	29.841***
Individual competence	.188	.249	7.272***			
Environmental competence	-.010	-.015	-0.467			
Job turnover	.053	.072	2.167*			
Relationship Capability	.074	.086	2.478*			

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

5. 결론

이 연구는 사회복지시설종사자의 융합적 직무역량강화와 삶의 질 간의 인과관계를 살펴봄으로서 사회복지시설종사자의 융합적 직무역량을 강화시키고, 사회복지시설종사자의 삶의 질을 향상 시킬 수 있는 자료를 제시하는 데 이 연구의 목적이 있다.

첫째, 사회복지시설종사자 역량강화의 하위구성요인인 개인역량과 삶의 질의 하위구성요인인 불만족감 간의 관계에서는 통계적으로 유의미한 상관이 없었다. 사회복지사 역량강화의 하위영역인 개인역량이 높아지면 삶의 질의 하위구성요인인 만족감은 증가할 수 있다. 사회복지시설종사자 역량강화의 하위구성요인인 환경역량과 삶의 질의 하위구성요인인 불만족감 간의 관계는 사회복지시설종사자 역량강화의 하위구성요인인 환경역량이 높아지면 삶의 질의 하위구성요인인 불만족감은 증가할 수 있다. 또한 사회복지시설종사자 역량강화의 하위구성요인인 환경역량과 삶의 질의 하위구성요인인 만족감 간의 관계는 통계적으로 유의미한 상관이 없었다. 사회복지사 역량강화의 하위구성요인인 이직역량과 삶의 질의 하위구성요인인 불만족감, 만족감 간의 관계는 통계적으로 유의미한 상관이 없었다. 사회복지시설종사자 역량강화의 하위구성요인인 환경관계역량과 삶의 질의 하위구성요인인 불만족감 간의 관계를 살펴보면, 통계적으로 유의미한 상관이 없었다. 또한 사회복지시설종사자 역량강화의 하위영역인 관계역량과 삶의 질의 하위영역인 만족감 간의 관계를 살펴보면, 사회복지사 역량강화의 하위영역인 관계역량이 높아지면 삶의 질의 하위구성요인인 만족감은 증가할 수 있다.

둘째, 사회복지시설종사자의 융합적 역량강화 정도가 높을 때에 삶의 질에 긍정적인 역할을 할 수 있다고 볼 수 있다. 개인역량 정도가 높아질수록 불만족감이 증가하는 것을 볼 수 있으며, 환경역량 정도가 높아질수록 불만족감이 증가하는 것을 볼 수 있다. 또한, 관계역량이 높아질수록 불만족감에 긍정적인 역할을 하는 것을 볼 수 있다. 개인역량 정도가 높아질수록 만족감이 증가하는 것을 볼 수 있으며, 사회복지시설종사자가 이직하고자 하는 마음을 통제하는 역량 정도가 높아질수록 삶의 질인 만족감이 증가하는 것을 볼 수 있다. 또한, 관계역량이 높아질수록 만족감에 긍정적인 역할을 하는 것을 볼 수 있다.

융합시대에 사회복지시설종사자의 삶의 질을 향상시키기 위해서는 개인역량, 환경역량, 관계역량을 융합하는 융합적 직무역량을 강화시킬 수 있는 교육프로그램을 설계하여 시행할 필요가 있다. 특히 개인역량과 환경역량이 삶의 질에 불만족감이 높은 것으로 나타나 이에 대한 방법과 모색이 삶의 질 만족도를 어떻게 상승시킬 수 있는지에 대한 내용을 구체화하여 제안할 필요가 있다.

REFERENCES

- [1] Y. H. Song. (2017). Comparing Levels of College Student's Communication Ability, Interpersonal Relationship Ability, and Convergence Competency according to Their Field Experience. *Journal of Convergence for Information Technology*, 7(3), 147-152.
DOI : 10.22156/CS4SMB.2017.7.3.147
- [2] U. M. Kim. (2007). Western Occupational Welfare Program to the Korean Occupational Welfare System. *Journal of Pubic Welfare Administration*, 17(1), 69-104.
- [3] H. S. Kim. (2012). Influencing Factors of Social Worker's Competency in the Senior Welfare Facility. *A Study on the Korean Journal of Social Welfare Education*, 1(18), 23-44.
- [4] M. S. Kim. (2009). *Effects of job performance on empowerment of social workers in school*. Hannam University, Daejeon.
- [5] Y. J. Jang. (2011). Comparative Study on the Determinants of Turnover Intentions between Public and Private Social Workers. *International Journal of Gerontological Social welfare*, 51, 361-382.
- [6] I. H. Yun & J. K. Lee. (2016). An Empirical Study information security awareness of elderly welfare workers on Security Empowerment and information security behavior. *Journal of Convergence for Information Technology*, 6(4), 9-15.
DOI : 10.22156/cs4smb.2016.6.4.009
- [7] Y. M. Choi. (2006). Empowerment in social work practice. *The Journal of Pubic Welfare Administration*, 16(2), 71-100.
- [8] D. Kinlaw. (1995). *The practice of empowerment: making the most of human competence*. London : Gover.
- [9] J. A. Conger & R. N. Kanungo. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *The Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
DOI : 10.2307/258093
- [10] C. A. Rapp, W. Shere & W. Kisthardt. (1993). Research strategies for consumer empowerment of people with severe mental illness. *Social Work*, 38, 727-735.
DOI : 10.1093/sw/38.6.727
- [11] S. J. Park. (2012). *An Effect of Social Worker's Burnout on the Organizational Commitment at Elderly Welfare Agencies*. Mokwon University, Deajeon.
- [12] J. Corbin. (1993). Competencies for electronic information services. *The Public-Access Computer Systems Review*, 4(6), 17-25.
DOI : 10.5977/jkasne.2013.19.4.617
- [13] E. Diener. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- [14] Y. J. No. (1988). *A Study on the Quality of Life of Middle-aged Adults in Seoul*. Yonsei University, Seoul.
- [15] J. K. Jeong & D. H. Kim. (2008). The Actual Conditions and Tasks of Local Government Quality of Life Administration: Focused on Ulsan Metropolitan City. *Local Government Study*, 12(2), 153-180.
- [16] J. F. Vogt & K. L. Murrel. (1990). *Empowerment in Organizations: How to Spark Exceptional Performance*. San Diego : University Associates.
- [17] D. R. Leslie, C. M. Holzhalb & T. P. Holland. (1998). Measuring staff empowerment: Development of a worker empowerment scale. *Research on Social Work Practice*, 8(2), 212-222.
DOI : 10.1177/104973159800800205
- [18] S. J. Choi. (1986). A Study on the Development of Life

Satisfaction Scale for the Elderly. *Korean Cultural Institute*, 49, 233-256.

- [19] O. H. Lee. (2013). *The Effect of Clients' Perceived Image of Social Workers on Quality of Life*. Korea International Culture University of Graduate, Cheongyang.

저 자 소 개

김 산 용(San-Yong Kim)

[종신회원]



- 2006년 2월 : 연세대학교 역사문화학과 학사
- 2009년 2월 : 연세대학교 다문화 전공 석사
- 2012년 2월 : 국제문화대학원대학교 교육학 박사
- 2011년 3월 ~ 현재 : 충신대학교 산업교육학부 교수
<관심분야> : 다문화, 사회복지, 아동학, 융합교육