ISSN 2586-1816
Journal of Convergence for Information Technology e-ISSN 2586-4440
Vol. 8. No. 2, pp. 45-50, 2018 DOI : https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2018.8.2.045

# 융합시대를 위한 사회복지사의 자원개발역량이 조직효과성에 미치는 융합연구

김정열
총신대학교 중독재활상담학과

# Convergence of Social Workers' Resource Development Capability on Organizational Effectiveness for Fusion Age

**Jeoung-Yeoul Kim**
**Addiction Rehabilitation Counseling Department, Chongshin University**

요 약 본 연구는 수도권지역에 있는 사회복지시설 사회복지사 135명을 대상으로 설문조사를 실시하였고, 사회복지사의 자원개발역량강화와 조직효과성 향상을 강조하기 위해서 본 연구를 실시하였다. 연구결과는 다음과 같다. 자원개발역량의 태도는 직무만족에 부적인 영향을, 지식은 직무만족에 정적인 영향을, 가치와 기술은 직무만족에 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 자원개발역량의 가치와 지식은 조직몰입에 정적인 영향을, 태도와 기술은 조직몰입에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자원개발역량의 가치는 이직의도에 영향을 미치지 않았으며, 태도는 이직의도에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기술은 이직의도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 지식은 이직의도에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 사회복지사의 자원개발역량인 가치, 태도, 기술, 지식을 높이기 위한 노력을 할 경우, 직무만족이 낮아지거나 이직하고자 하는 의도정도가 상승하는 현상이 나타나 아직까지 사회복지사의 개인역량의 가치를 높이기 위한 사회복지조직의 환경이 열악한 상황임을 알 수 있으므로 이를 개선하기 위한 지원과 노력이 필요하다.

주제어 : 융합시대, 사회복지사, 자원개발역량, 조직효과성, 융합연구

**Abstract** This study was conducted to survey the 135 social workers in social welfare facilities in the metropolitan area. This study was conducted to emphasize the enhancement of resource development capacity and organizational effectiveness of social workers. The results of the study are as follows The attitude of resource development competency has a negative effect on job satisfaction, knowledge has a static influence on job satisfaction, and value and technology have no effect on job satisfaction. The value and knowledge of resource development competence have a positive influence on organizational commitment, and attitude and technology have negative influence on organizational commitment. The value of resource development competence did not affect turnover intention and attitude had a negative effect on turnover intention. Technology has a statistically significant effect on turnover intention. Knowledge has a negative effect on turnover intentions. Therefore, if we try to increase the value, attitude, technology, knowledge, which is the resource development capacity of social worker, the degree of intention to go down or leave work is rising, The social welfare organization needs to be supported and endeavored to improve it.

**Key Words :** Fusion Age, Social Worker, Resource Development Capability, Organizational, Fusion Research

*Corresponding Author : Jeoung-Yeoul Kim(ksstem@hanmail.net)
Received April 02, 2018 Revised April 13, 2018
Accepted April 20, 2018 Published April 28, 2018

# 1. 서론

## 1.1 연구의 필요성 및 목적

융복합시대에 살아가는 사회복지사는 사회복지조직에서 긍정적인 영향을 미치기 위해서는 개인의 자원개발역량이 강화되어야 한다[1-3].

현재의 사회복지조직은 거시적 측면의 효과적인 조직운영 및 성과창출과 미시적 측면의 서비스 실천은 중요한 조직목표가 되고 있다. 사회복지조직이 지역주민들에 대한 욕구에 민감하게 반응하여 질 좋은 서비스를 제공하며 사회복지조직의 성과를 달성한다는 것은 지방자치라는 제도적 목적을 달성하는 것과 사회복지정책의 목적달성이 된다. 그리고 사회복지조직은 개인역량에 대한 사람들의 인식이 주관적일 수 있으며, 인적서비스 자체가 수치화하기 어려운 특성을 갖고 있어 사회복지사 간 개인역량에 대한 인식은 개인적 입장차가 있을 수 있다. 따라서 사회복지조직 관리에서 사회복지사 누구나가 인정하는 개인역량이 제도적으로 개발·관리되어야 개인의 자원개발역량을 통한 조직효과성으로 연결될 수 있다[4]. 조직효과성은 다양한 측면에서 측정할 수 있기 때문에 이익창출과, 생산성, 그리고 중소기업에서 나타나는 실적과 같은 경제적 지표가 활용되기도 하며 결근율, 이직률, 인적관리능력과 같은 관리적 지표, 조직목표의 동일시, 직무만족, 동기부여, 사기와 같은 심리적 도구가 사용되기도 한다[5].

따라서 본 연구는 사회복지사를 대상으로 사회복지사의 자원개발역량과 조직효과성간의 관계를 어떠한지, 사회복지사의 자원개발역량이 조직효과성에 어떠한 영향을 미치는지를 확인하여 사회복지 조직효과성을 향상시킬 수 있는 자료로 활용하는 데 그 목적이 있다.

## 1.2 연구문제

연구문제1. 사회복지사의 자원개발역량과 조직효과성 간의 관계는 어떠한가?

연구문제2. 사회복지사의 자원개발역량이 조직효과성에 어떠한 영향을 미치는가?

# 2. 이론적 배경

## 2.1 자원개발역량

자원개발역량은 사회복지공동체에서 요구되어지는 개인역량이라고 할 수 있다. 개인역량은 학자들의 견해에 다양하게 정의하고 있다. 국외학자의 경우, McClleland는 개인역량을 조직구성원이 각자의 직무에 부여하는 가치, 태도, 기술, 지식의 집합체로 정의하였고[6], Spencer와 Spencer는 동기부여, 개인의 특성, 기술, 자아개념, 지식의 5가지 범주로 구분하였다[7]. 국내학자의 경우, 개인역량은 조직구성원이 각자의 업무에 부여하는 지식, 기술, 태도의 집합체를 의미한다[8]. 개인역량은 인적자원 전문가들이 보편적으로 적용하고 있는 역량으로, 개인적 역량은 직무를 수행하는 현장에서 효과적이고 우수한 결과를 산출하는 개인의 내재적 특성으로 정의되고 있다[9,10]. 개인역량이란 개인이 가지고 있는 내재적 특성으로 직무를 수행하면서 효과적으로 수행할 수 있는 요인이라고 할 수 있다[11,12].

## 2.2 조직효과성

일반적으로 조직이 정한 목표의 달성을 조직효과성이라 본다. 그러나 다양화된 현대사회는 다양한 조직이 있고 조직이 추구하는 목표들이 각각 다르기 때문에 일관되게 조직효과성의 정의는 내리기 어렵고 또한 학자들의 견해가 다양해서 조직효과성에 대해 합의된 견해가 없기 때문이다. 초기 조직효과성은 조직목표의 달성으로 이해되었으나 근래에는 자원 확보능력과 인적·물적 자원의 효율적 활용과 이를 통해 얻어진 성과로 보기도 한다[13,14]. 조직효과성의 개념이 가진 다양한 특성 때문에 조직의 특성에 따라 다양하게 정의되고 있다. 조직효과성에 관한 선행연구들의 견해를 살펴보면, Robbins은 단기적·장기적 목표를 성공적으로 달성하는 정도를 조직의 효과성으로 정의하고 있다[15]. 강정대는 조직효과성을 조직의 목적을 효과적으로 달성하는 정도로 정의하였으며[16], 김병섭 외는 조직효과성을 좁은 의미와 광범위한 의미로 구분하여 조직의 목표 달성정도를 좁의 의미의 조직효과성, 광범위 의미의 조직효과성은 조직의 평가기준 전체로 정의하였다[17]. 김현철은 조직효과성을 조직이 스스로 계획한 목표를 달성하고 적응과 통합 및 역동성의 유지와 조직에 필요한 자원을 확보하는 능력으로 정의하였다[13].

## 2.3 자원개발역량과 조직효과성간의 관계

자원개발역량과 조직효과성간의 관계를 살펴보면, 최재호는 변혁적 리더십역량은 역할만족, 조직몰입, 직무만

족에 중요한 영향을 미치는 영역이라고 하였다[18]. 이희동의 연구에서 생명보험 산업에서 변혁적 리더십역량이 거래적 리더십역량보다 조직몰입에 더크게 영향을 미치고, 거래적 리더십 역량이 변혁적 리더십 역량보다 직무만족에 더 크게 영향을 미친다고 하였다[19]. 이 역량 중 리더십역량과 조직효과성간의 관계를 살펴본 연구라고 할 수 있다. 또한 김정한의 연구에서 조직구조화 특성이 조직효과성에 긍정적인 영향을 주고 있다고 하였다[20]. 조직구조화 특성이란 조직내 하부구조간의 협력성, 조직의 의사교환의 원활성, 업무처리의 순차적 과정 경직성 등을 의미하는 개념이다. 이는 조직역량 중 시스템역량과 조직효과성간의 관계를 살펴본 연구라고 할 수 있다. Abbott는 조직의 가치와 비전을 인식하는 것이 조직효과성의 하위영역인 조직몰입에 긍정적인 영향을 준다고 하였다[21,22]. 이는 조직역량 중 조직방향성과 조직효과성간의 관계를 살펴본 연구이다.

## 3. 연구방법

### 3.1 연구대상

본 연구의 대상은 수도권지역에 있는 사회복지시설에 종사하는 사회복지사 150명을 대상으로 하여 2018년 3월 1일~3월 15일까지 15일간 설문배포 및 회수 하였으며, 잘못 기입한 15명을 제외한 135명을 연구조사에 활용하였고, 남자가 55명, 여자가 80명이었다. 표본추출법은 임의표본추출법을 사용하였다.

### 3.2 측정도구

#### 3.2.1 사회복지사의 자원개발역량

이 척도는 이종운이가 개발한 사회복지사의 자원개발역량을 이 연구에서 사용하였다. 자원개발역량을 구성하는 하위요인이 가치, 태도, 스킬, 지식 총 4개의 하위요인으로 총 53개 문항을 사용하였다[11]. 전체신뢰도는 .87이다.

#### 3.2.2 조직효과성

이 척도는 정순천이가 재구성한 척도를 사용하였으며, 총 39개의 문항으로 구성되어 있으며, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 총 3가지 하위요인으로 구성되어 있다[15]. 전체신뢰도는 .73이다.

### 3.3 연구절차

본 연구의 연구절차는 측정도구의 신뢰도를 실시하였고. 사회복지사의 인구학적 특성을 살펴보기 위해 빈도분석을 실시하였다. 연구문제1을 해결하기 위해 상관관계분석을 활용하였고, 연구문제2를 해결하기 위해 다중회귀분석을 사용하였다.

## 4. 연구결과

### 4.1 자원개발역량과 조직효과성간의 관계

사회복지사의 자원개발역량과 조직효과성간의 상관관계의 결과는 Table 1과 같다. 자원개발역량의 하위영역인 가치와 조직효과성의 하위영역인 직무만족간의 관계는 부적인상관관계가 나타났고, 자원개발역량의 하위영역인 태도, 기술, 지식과 조직효과성의 하위영역인 직무만족간의 상관관계에서는 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

Table 1. Relationship between resource development capacity and organizational effectiveness

| | value | attitude | skill | knowledge | Job Satisfaction | Organizational Commitment | Turnover intention |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| value | 1 | | | | | | |
| attitude | .574** | 1 | | | | | |
| skill | .531** | .950** | 1 | | | | |
| knowledge | .211* | .872** | .868** | 1 | | | |
| Job Satisfaction | -.299** | .199* | .254** | .505** | 1 | | |
| Organizational Commitment | -.083 | -.309** | -.314** | -.197* | -.221* | 1 | |
| Turnover intention | .264** | -.256** | -.159 | -.508** | -.446** | -.511** | 1 |

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

이는 가치가 높을수록 직무만족도가 낮아지는 것을 의미하며, 태도, 기술, 지식이 높을수록 직무만족은 상승하는 것을 의미한다고 볼 수 있다. 자원개발역량의 하위영역인 가치와 조직몰입간의 관계에서는 통계적으로 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났으며, 자원개발역량의 하위영역인 태도, 기술, 지식과 조직몰입간의 관계에서는 부적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 태도, 기술, 지식이 높을수록 조직몰입은 낮아지는 것을 의

미한다고 볼 수 있다. 자원개발역량인 가치와 조직효과성의 이직의도간의 상관관계는 정적인관계가 있는 것으로 나타났으며, 태도, 기술, 지식이 높을수록 이직의도와의 관계는 낮아지는 것으로 확인이 되었다.

## 4.2 자원개발역량이 조직효과성에 미치는 영향

### 4.2.1 자원개발역량이 직무만족에 미치는 영향

자원개발역량이 조직효과성 하위영역인 직무만족에 미치는 영향에 대해 다중회귀분석을 실시한 결과, Table 2에서 보는 바와 같이 회귀분석에 포함된 독립변수는 49($R^2$=.49)의 설명력이 나타났다. 회귀식에 대한 F값이 32.607로서 유의수준정도(p<.001)에서 통계적으로 유의미한 결과를 보여주고 있다. 그리고 자원개발역량의 하위요인인 태도가 직무만족에서 t값은 -4.005으로서 유의수준 0.001에서 유의하고, 자원개발역량의 하위요인인 지식이 직무만족에서 t값은 6.729으로서 유의수준 0.001에서 유의하고 가치와 기술에서는 유의 하지 않은 것으로 나타났다. 따라서 자원개발역량 하위영역인 태도는 직무만족에 부적인 영향을 지식은 직무만족에 정적인 영향을, 가치와 기술은 직무만족에 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다.

Table 2. The influence of resource development competencies on job satisfaction

| | B | β | t | $R^2$ | adj $R^2$ | F |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Constant | .924 | | 11.694*** | | | |
| value | -.038 | -.056 | -0.504 | | | |
| attitude | -.774 | -.020 | -4.005*** | .50 | .49 | 32.607*** |
| skill | .123 | .130 | .623 | | | |
| knowledge | .950 | .294 | 6.729*** | | | |

***p<.001

### 4.2.2 자원개발역량이 조직몰입에 미치는 영향

자원개발역량이 조직효과성 하위영역인 조직몰입에 미치는 영향에 대해 다중회귀분석을 실시한 결과, Table 3에서 보는 바와 같이 회귀분석에 포함된 독립변수는 23($R^2$=.23)의 설명력이 나타났다. 회귀식에 대한 F값이 10.731로서 유의수준정도(p<.001)에서 통계적으로 유의한 결과를 보여주고 있다. 그리고 자원개발역량의 하위요인인 가치와 지식이 조직몰입에서 t값은 각각 4.545, 584으로서 유의수준 .001에서 유의하고, 자원개발역량의 하위요인인 태도가 조직불입에서 t값은 -3.510으로서 유의수준 .001에서 유의하고 기술은 조직몰입에서 t값은 -2.313으로서 유의수준 .05에서 유의하였다. 따라서 자원개발역량 하위영역인 가치와 지식은 조직몰입에 정적인 영향을, 태도와 기술은 조직몰입에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Table 3. The influence of resource Development Capability on Organizational Commitment

| | B | β | t | $R^2$ | adj $R^2$ | F |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Constant | .015 | | 18.819*** | | | |
| value | .293 | .620 | 4.545*** | | | |
| attitude | -.579 | -.098 | -3.510*** | .25 | .23 | 10.731*** |
| skill | -.389 | -.594 | -2.313* | | | |
| knowledge | .584 | .145 | 4.851*** | | | |

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

### 4.2.3 자원개발역량이 이직의도에 미치는 영향

자원개발역량이 조직효과성 하위영역인 이직의도에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석을 실시한 결과, Table 4에서 보는 바와 같이 회귀분석에 포함된 독립변수는 58($R^2$=.58)의 설명력이 나타났다. 회귀식에 대한 F값이 47,636으로서 유의수준정도(p<.001)에서 통계적으로 유의미한 결과를 보여주고 있다. 그리고 자원개발 하위요인인 가치는 이직의도에 영향을 미치지 않았으며, 태도는 이직의도에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(t값은 -2.017, p<.05). 기술은 이직의도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(t값은 7,525, p<.001). 지식은 이직의도에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(t값은 -7,791, p<.001).

Table 4. The influence of resource Development Capability on Turnover Intention

| | B | β | t | $R^2$ | adj $R^2$ | F |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Constant | .410 | | 7.314*** | | | |
| value | .060 | .061 | 0.605 | | | |
| attitude | -.514 | -.463 | -2.017* | .59 | .58 | 47.636*** |
| skill | .953 | .420 | 7.525*** | | | |
| knowledge | -.449 | -.350 | -7.791*** | | | |

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

## 5. 결론 및 제언

### 5.1 결론

본 연구는 사회복지사의 자원개발역량과 조직효과성 간의 상관관계가 어떠한 지를 조사하고, 사회복지사의 자원개발역량이 조직효과성에 어떠한 영향을 미치는지를 밝히는 데 그 목적을 두었다. 연구결과를 기초하여 다음과 같은 결론이 도출되었다.

첫째, 자원개발역량의 하위영역인 가치는 직무만족간의 관계는 부적인 관계, 이직의도간의 관계는 정적인 관계로 나타났고, 태도는 직무만족간의 관계는 정적인 관계, 조직몰입과 이직의도간의 관계는 부적인 관계로 나타났다. 기술은 직무만족간의 관계는 정적인 관계, 조직몰입간의 관계는 부적인 관계, 이직의도간의 관계는 나타나지 않았고, 지식은 직무만족간의 관계는 정적인 관계, 조직몰입과 이직의도간의 관계는 부적인 관계로 나타났다.

둘째, 자원개발역량 하위영역인 태도는 직무만족에 부적인 영향을 지식은 직무만족에 정적인 영향을, 가치와 기술은 직무만족에 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 자원개발역량 하위영역인 가치와 지식은 조직몰입에 정적인 영향을, 태도와 기술은 조직몰입에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자원개발 하위요인인 가치는 이직의도에 영향을 미치지 않았으며, 태도는 이직의도에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기술은 이직의도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 지식은 이직의도에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

### 5.2 제언

첫째, 사회복지사의 자원개발역량인 가치, 태도, 기술, 지식을 높이기 위한 노력을 할 경우, 직무만족이 낮아지거나 이직하고자 하는 의도정도가 상승하는 현상이 나타나 아직까지 사회복지사의 개인역량의 가치를 높이기 위한 사회복지조직의 환경이 열악한 상황임을 알 수 있으므로 이를 개선하기 위한 지원과 노력이 필요하다.

둘째, 사회복지사의 자원개발역량을 강화하고 확대하기 위해서는 사회복지사를 대상으로 한 자원개발역량강화프로그램 개발이 시급하다.

셋째, 사회복지사의 자원개발역량을 강화하기 위해서는 사회복지사의 자원개발역량에 대한 다양한 변인을 활용한 후속연구가 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

## REFERENCES


[1] J. Y. Kim. (2016). Convergence Research of University Student Servant leadership on Interpersonal Relationship.hnology. *Journal of Convergence for Information Technology, 7(4),* 165-170. http://www.earticle.net/article.aspx?sn=307615

[2] J. Y. Kim. (2016). Convergence of the Image of the Professor in Human Resources of Small and Medium Enterprises to Self Image: Mediating effect of voice image. *Journal of Convergence for Information Technology.*7(4), 229-234. http://www.earticle.net/article.aspx?sn=307622 DOI : 10.22156/cs4smb.2017.7.4.229

[3] M. S. Park. (2018). In the Fusion Era of Jung, The Relationship between College Students' Perfectionism and Career Indecision : Focusing on Mediation Effect of Career Decision Self-Efficacy. *Journal of Convergence for Information Technology.8(1),* 79-87. http://www.earticle.net/article.aspx?sn=323478

[4] S. C. Jeong. (2013). *The influence of social worker's recognition on the organizational justice to the organizational effectiveness.* Department of Regional and Welfare Administration Graduate School Yeungnam University, Gyeongsan.

[5] R. M. Steers. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly, 22(1),* 46-56. DOI : 10.2307/2391745

[6] D. C. McClleland. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence.". *American psychologist, 28(1),* 1. DOI : 10.1037/h0034092

[7] L. M. Spencer & P. S. M. Spencer. (2008). *Competence at Work models for superior performance.* New York: John Wiley & Sons.

[8] H. M. Lee. (2008). *Competency Evaluation: Human Capital Capability Model Development and Competency Evaluation.* Seoul: Lead Lead Publishing.

[9] U. S. Park. (2002). Competency-Based HRM and Its Implication for the Korean Firms. *Business Management Research, 8(1),* 115-137.

[10] Y. S. Song. (2000). Approaches to the 21st century knowledge management era and core competencies. *Corporate education, 2(1),* 76-79.

[11] J. U. Lee. (2016). *A Study for the Development of a Resource Development Competency Scale for Social Workers.* Department of Social Welfare Graduate School Keimyung University, Daegu.

[12] S. H. Oh, J. J. Sun & S. H. Jang. (2017). A Study of the Relation Between Nursing Students' Global Competences and Their Multiple Intelligences for the Fourth Industrial Revolution. *Journal of Convergence for Information Technology, 7(3),* 13-26.
http://www.earticle.net/article.aspx?sn=303816
DOI : 10.22156/cs4smb.2017.7.3.013

[13] H. C. Kim. (2008). *A Study on the Influence of Leadership & Organizational Culture upon the Organizational Effectiveness: Focused on the Infantry Battalion of the Army.* Department of Public Administration Graduate School of Konkuk University, Seoul.

[14] Y. C. Kim. (2010). *A Study on the Factors Influencing System Effectiveness of Social Welfare Organizations.* Department of Social Welfare The Graduate School of Wonkwang University, Iksan.

[15] S. P. Robbins. (1990). *Organization Theory: Structure. Design and Application.* New York: Prentice-Hall.Inc.

[16] J. D. Kang. (1995). *Modern Business Organization.* Seoul: Park Young-sa.

[17] B. S. Kim, K. G. Park & K. H. Cho. (2000). *Understand and manage your organization.* Seoul: British History.

[18] J. H. Choi. (2001). *An Empirical Study on the Relationship between Organizational Effectiveness and the Iteration of Leadership Styles with Employee's Value System.* Department of Business Administration Graduate School Changwon National University, Pusan.

[19] H. D. Lee. (2002). *A Study on the Effect of Leadership Style on Organizational Effectiveness.* General graduate school. Sungkyunkwan University, Seoul.

[20] J. H. Kim. (2004). *A study on the relationship between organizational capital and organizational effectiveness: in the case of the local governements in Gyeonggi-Province.* Graduate school Soongsil university, Seoul.

[21] G. N. Abbott. (2005). Linking values and organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78(4),* 531-551.
DOI : 10.1348/096317905x26174

[22] J. B. Lee & O. S. Cho. (2018). The Influence of Interpersonal Relationship of Fusion·Integrated Generation of Youths on the Organizational Commitment-Focusing on the Mediating Effects of the Work Environment and the Moderating Effects of Gender-. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 8(1),* 281-290.

김 정 열(Kim, Jeoung Yeoul) [정회원]

- 2003년 8월 : 명지대학교 학사
- 2006년 2월 : 중앙대학대학교 석사
- 2012년 8월 : 명지대학교 박사
- 2012년 2월 ~ 현재 : 총신대학교 중독재활상담학과 교수
- 관심분야 : 아동·청소년, 사회복지, 다문화, 융합교육
- E-Mail : ksstem@hanmail.net