

공공과 민간 사회복지종사자 전문성 인식차이와 직무몰입·직무성과

Differences in the Perception of Professionalism of Public and Private Social Workers and Their Relationship with Job Commitment and Job Performance

이용재*, 김주현**

호서대학교 사회복지학과*, 경희사이버대학교 사회복지학과**

Yong-Jae Lee(123peter@hanmail.net)*, Ju-Hyun Kim(jhkim417@khcu.ac.kr)**

요약

본 연구는 공공과 민간사회복지기관 종사자의 전문성에 대한 인식 특성과 그 차이를 확인하고 전문성인식이 직무몰입과 성과에 미치는 영향을 파악하기 위한 것이다. 주요 결과와 함의는 다음과 같다. 첫째, 공공과 민간 사회복지종사자들의 전문성 인식은 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 구체적으로 민간이 3.26으로 공공 3.15에 비해 높아서 민간 영역에 근무하는 사회복지종사자들의 전문성 인식이 공공기관에 비해서 높았다. 둘째, 공공과 민간 사회복지종사자 모두 전문성 인식이 직무몰입과 성과에 영향을 미치고 있었다. 즉, 전문성 인식이 높을수록 민간과 공공 모두 직무몰입과 성과가 증가하는 것이다. 셋째, 민간 사회복지기관에 근무하는 종사자들이 공공기관 종사자에 비해 직무몰입과 직무성과 모두 높은 것으로 나타났다. 따라서, 전문성 인식이 민간과 공공 사회복지기관 종사자들의 직무몰입과 성과에 모두 영향을 미치고 있지만, 전문성 인식이 높은 민간사회복지기관 종사자들의 직무몰입과 성과가 더 높은 것이다.

■ 중심어 : | 사회복지종사자 | 전문성 | 직무몰입 | 직무성과 |

Abstract

The purpose of this study is to identify the characteristics and differences in the perception of professionalism of workers in public and private social welfare institutions, and to understand the effect of professionalism perception on job commitment and performance. The main results and implications are as follows. First, there was a statistically significant difference in the perception of professionalism of public and private social workers. Specifically, private 3.26 and public 3.15 were higher in the recognition of professionalism of social workers working in the private sector than in the public sector. Second, both public and private social workers' perception of professionalism had an effect on job commitment and job performance. In other words, the higher the recognition of professionalism, the higher the job commitment and performance of both private and public sector workers. Third, workers in the private sector were higher in both job commitment and job performance than those in public institutions. In short, although professionalism perception affects the job commitment and performance of private and public workers, the job commitment and performance of private social welfare organizations with high professionalism awareness is high.

■ keyword : | Social Worker | Professionalism | Job Commitment | Job Performance |

I. 연구배경 및 목적

취약계층의 지속적인 증가와 사회 불평등의 심화로 사회복지서비스를 제공하는 종사자들의 역할 중요성이 커지고 있다. 특히, 사회복지종사자의 역할과 영역이 지속적으로 확장되면서 사회복지종사자의 역할 정체성은 매우 혼란스러운 상황이 되어가고 있다. 사회복지실천 현장의 포괄성, 다양성, 정체성은 사회복지종사자들의 역할과 기능의 경계를 명확히 하지 못하게 하여 역할 혼란을 심화시키고 있다[1]. 이러한 상황일수록 사회복지종사자들은 보다 적극적인 이용자 옹호를 실천함으로써 사회취약계층과 소수자를 위한 권익을 보호하고 사회정의 실현을 위해 노력해야 한다. Tompson은 사회복지의 특징으로 사회정의에 대한 헌신을 말하고 있다. 즉, 사회복지 전문직으로서의 사회복지종사자의 가장 두드러진 특징은 명료하지 않은 불확실성과 긴장된 상태에서 지속적으로 실천적 도전에 부딪힌다는 것과 사회복지실천의 가장 큰 존재 기반이 사회정의라는 가치에 있다는 것이다[2]. 사회복지사의 전문성은 실천 현장에서 전문적 지식과 기술을 가지고 수행하는 정도, 그리고 전문직의 가치와 윤리강령을 따르는 정도로 설명된다[3].

사회복지종사자들의 전문성은 사회복지실천에 있어서 중요한 요인으로 확인되고 있다. 실제로 김미옥·정하나(2013)의 연구에서 사회복지사의 전문성이 옹호자의 실천행위에 중요한 영향을 미치는 것으로 확인되었다[1]. 정원희·최종일(2018)의 연구에서도 사회복지사의 전문성과 서비스 질의 관계에서 사회복지사의 전문성이 서비스 질에 직접적으로 영향을 미치고 있었다[4]. 또한, 사회복지사의 전문성이 높으면 네트워크와 신뢰가 확대되고, 확대된 네트워크와 신뢰는 서비스 질을 향상시키는 유의한 영향력이 확인되었다. 즉, 사회복지종사자의 전문성은 사회복지실천의 성과와 질을 결정짓는 핵심 요인이 되기 때문에 전문성을 지닌 인력을 확보하고 효과적 유지를 위해 노력해야 한다[5].

이러한 사회복지종사자의 전문성은 민간에서는 오랫동안 논의되어 왔지만 사회복지전담공무원과 같이 공공영역에서 활동하는 경우에는 논의가 부족한 상황이다. 사회복지전담공무원은 통계청 KOSIS에 따르면

2010년 11,634명에서 10년도 지나지 않은 2019년 26,075명으로 약 2.5배가 증가하는 등 규모와 역할이 확대되고 있어서 이들의 전문성에 대한 논의가 매우 필요하다. 관련하여 보건복지 예산도 2011년 20.7조에서 2021년 55.3조로 약 2.6배가 증가하였다. 또한, 사회복지전담공무원의 임용에 있어서 사회복지사 자격증을 요구하고 있는 것은 전문성 있는 사회복지실천을 기대하는 것임에도 불구하고 이러한 논의는 충분하지 못한 것이다. 실제로 사회복지전담공무원은 사회복지사로서 클라이언트와의 대인적 관계를 통해 휴먼서비스인 사회복지서비스를 직접적으로 전달하는 공공영역의 전문가로서 사회복지 전달체계에서 중추적 역할을 담당한다. 따라서 사회복지전담공무원은 단순히 행정 역량만 갖추어서는 안되며 전문적인 사회복지 지식과 기술을 적용할 수 있는 전문인이어야 하고, 그에 따른 사회복지사로서의 정체성을 가지고 있어야 한다[6]. 따라서 사회복지종사자의 전문성과 관련된 논의는 민간 분야를 넘어 공공분야로 확장이 필요하다. 즉, 공공과 민간 사회복지종사자들이 전문가로서의 정체성을 명확히 하고 사회복지실천 현장에서 활동하도록 해야 한다.

본 연구는 사회복지 분야에서 전문성을 충분히 발휘함으로써 클라이언트에 대한 질 좋은 서비스를 제공하고 소기의 성과를 최대로 얻어야 하는 공공과 민간영역의 사회복지종사자의 전문성 인식의 특성과 차이를 확인하고, 전문성 인식이 사회복지종사자의 직무몰입과 직무성과에 미치는 영향을 확인하기 위한 목적으로 수행하였다. 연구를 통해 확인하고자 하는 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 공공과 민간 사회복지종사자의 전문성 인식 차이가 존재하는가? 둘째, 사회복지종사자의 전문성 인식은 조직몰입과 성과에 영향을 미치는가? 연구문제를 확인하기 위한 분석결과를 통하여 민간뿐만 아니라 공공 분야 사회복지종사자의 전문성 향상을 위한 정책적 함의를 얻을 수 있을 것이다.

III. 이론적 배경

1. 사회복지 전문성

우리나라 사회보장제도는 2000년대 전반까지만 해

도 공공부조 중심의 복지제도였지만, 인구구성 및 가족 구조의 변화, 경제위기와 고용불안 등 신사회위험(New Social Risk)에 노출되면서 소득수준과 무관하게 개인과 가족 내에서 해결하지 못하는 다양한 복지욕구가 늘어나서 보편적 복지로 변화되고 있다[7]. 또한 사회복지 전달방식도 정부와 지자체에 집중되었던 접근방식에서 변화하여 민간과 비공식영역을 통해 생산되고 공급되는 일이 많아졌다. 공공영역에서도 사각지대 발굴이나 사례관리 등을 직접 실시하고 있고, 민간영역의 전문성과 유연성이 확대되면서 정책 결정과 정책 입안 등에 민간이 직접 참여하기도 하고 있다. 사회복지현장에서의 변화로 민간 또는 공공영역에서 근무하는 조직원의 역할과 협력적 활동이 중요시 되고 있으며, 복합적인 지역사회 문제를 해결하기 위해서는 민관협력의 강화가 선행되어야 한다. 특히, 사회복지조직은 사회복지정책과 서비스 공급·전달체계의 변화뿐만 아니라 국가 전반의 사회경제적 변화에 많은 영향을 받고 있기 때문에 한국 사회의 빈부격차 심화, 낮은 출산율과 급속한 노령화에 따른 인구구조 변화 등의 환경변화에 대응하기 위한 공공과 민간사회복지기관의 협력적 대응이 중요하며, 공공과 민간 사회복지기관 사회복지사들의 전문적인 역할이 요구되고 있다[8]. 사회복지 분야 민관협력의 개념에 대해 심재호(2004)는 “행정주체가 전면적으로 담당하였던 공적 서비스 업무를 민간과 공공부문, 개인과 단체가 상호이익을 추구하기 위하여 협조하는 것”이라고 하였다[9].

이러한 공공과 민간 사회복지기관의 실천 현장에서는 전문직업인으로서의 사회복지종사자의 역할이 중요하다. 전문직으로서의 사회복지사는 사회복지 전문가로서의 정체성을 찾아가는 과정에 있다는 견해와 사회복지 실천 주체인 사회복지사가 느끼는 전문직업인으로서 인식하는 것을 강조하는 측면이 있다[10][11]. 구성주의 학자 Payne는 사회복지가 개인과 정치적인 것을 모두 포함할 때 비로소 전문직의 위치에 도달할 수 있다고 하였다[12]. 구체적으로 Payne는 사회복지사는 다른 직업과 구별되는 특징을 가지고 있으며 높은 교육과 숙련수준의 훈련이 요구된다고 하였고, 과업과 기준마련 시 자율성이 있지만 정부에 의해 지배되는 대규모 조직의 한 부분이라고 하였다. 또한, 사회복지사는 공적제공의

한 부분으로 사회로부터 지위를 인정받으며, 실천가로서 어느 정도의 도덕적 승인과 이타주의에 대하여 인정받고, 사회적 기대를 충족시키기 위해 사회적 기능을 수행하는 효과적인 직업으로 간주하였다.

사회복지사전에서는 전문성이란 “특정한 전문직 집단의 회원으로서 자격을 갖춘 개인이 대상자에게 서비스를 제공하기 위해 실천현장에서 전문적 지식과 기술을 가지고 수행하며, 전문직의 가치와 윤리강령을 따르는 정도를 의미한다”라고 제시하고 있다[6]. 국내의 전문직과 관련한 대부분의 연구에서는 지식, 기술, 가치, 윤리 차원에서 강조하고 있으며, 구체적 내용을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 지식과 기술은 지적 능력으로 볼 수 있으며, 사회복지사는 필요로 하는 대상자를 만나고 욕구를 파악하고 문제를 해결하기 위해서 무엇보다도 지식과 기술이 기본 전제가 되어 있어야 한다[13]. Fortune(1994)은 지식과 기술에 대해 ‘전문적 발달을 위한 지식과 기술’, ‘조직 측면의 지식과 기술’, ‘서비스 전달체계 측면의 지식과 기술’, ‘기본적 대인관계 기술’, ‘개입을 위한 기술’로 구분하기도 하였다[14]. 둘째, 윤리적 책임으로서의 가치이다. 가치는 신념이나 선택으로 사회복지실천에서 지식과 기술과 함께 사회복지 전문직의 토대를 이루는 중요한 요소이다. 사회복지실천의 기본 가치는 윤리적인 의사결정이 필요한 과정속에서 매우 유용한 근거로 작용한다. 이러한 가치는 사회복지사의 전문적 정체성을 규정할 때, 혹은 사회복지실천의 준거 틀을 세우는 데 매우 중요하게 작용한다. Austin은 사회복지사의 전문성을 설명하는 중요한 요인으로써 사회복지사의 지식과 기술을 제시하였으며, 국내에서도 전문적 지식과 기술을 사회복지사가 얼마나 보유하고 있으며, 얼마나 활용하는지가 전문적 능력이라고 하였다[13][15]. 따라서 본 연구에서는 Barker의 사회복지 사전에서 정의된 개념을 기초로 전문성을 개념화하였다. 즉 사회복지사는 대상자의 문제와 욕구를 해결하기 위해 전문지식과 기술의 특별한 수행 능력을 보여야 하기 때문에 사회복지사가 활용하는 지식과 기술로 한정하여 전문성 구성 요인을 설정하였다[3]. 그러나 사회복지종사자들은 전문가로서의 정체성을 갖지 못하고 사회복지실천현장에 있는 경우가 많다. 특히, 공공영역에서 근무하는 사회복지전담공무원들은 공무원

으로서의 역할 지위로 인해 사회복지실천 전문가로서 인식하지 못하는 것이 현실이다.

2. 전문성 이론과 선행연구

전문직으로서의 사회복지사는 다양한 전문직 관련 이론중에서 특성이론과 관련이 깊는데 특성이론은 전문직 특성을 사회복지종사자들이 내면화하는 인식에 긍정적인 영향을 준다. 즉, 사회복지종사자들이 전문직의 특성을 내면화하여 전문성에 대한 인식을 갖도록 유도할 수 있게 된다. 이는 전문직으로서 스스로 인지하지 못하는 사회복지종사자들이 실천현장에서 전문성 인식을 가지고 사회적 기능을 수행할 수 있도록 할 것이다. Greenwood는 전문직이 갖는 속성으로 전문직이 수행하는 기술이 바탕이 되는 체계적인 이론, 교육에 기반한 전문적인 권위, 사회로부터 인정 받은 일정한 권한과 특권, 전문 자체의 윤리강령, 고유의 전문직 문화를 제시하고 있다[16].

사회복지영역에서의 전문성에 관한 선행논의들을 살펴보면 전문성을 사회복지종사자 대상 설문조사를 통해 확인하는 전문성 인식에 기반하여 분석하고 있다. 전문성을 확인할 수 있는 객관적인 지표마련이 현실적으로 어렵기 때문이다. 아울러 사회복지실천에 있어서 종사자 스스로 전문가로서 인식하는 것이 사회복지서비스에 어떠한 영향을 미치는지를 확인하는 것에 있어서 종사자 인식이 의미가 있기 때문이다. 이러한 사회복지종사자의 전문성 인식은 직무만족을 높이는 등 직무성과를 창출을 가져올 수 있다. 실제로 지역아동센터 종사자의 전문성 인식과 직무만족 간의 관계를 밝힌 결과 전문성 인식과 그 하위영역인 전문적 지식/기술, 전문적 가치인식이 높을수록 직무만족도, 직무내적 만족도, 직무외적 만족도 모두 높은 것으로 나타났다[17]. 정원희·최종일(2018)의 연구에서는 사회복지사의 전문성이 서비스 질에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[4]. 사회복지분야는 아니지만 유아교사와 관련한 김정희·김동춘(2012)의 연구에서도 교사의 전문성이 직무성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다[18].

그러나 사회복지 분야의 기존 연구들은 전문성과 관련하여 논의한 연구들이 매우 부족할 뿐만 아니라 민간과 공공의 각각의 관점에서 단편적으로 이루어졌을 뿐

이다. 더욱이 전문성이 조직몰입이나 직무성과에 어떠한 영향을 미치는지에 대하여서는 분석하지 못하였다. 구체적으로 민간 사회복지 분야 연구들을 살펴보면 최재성·임진섭(2009)의 연구에서는 사회복지자격증을 대리변수로 활용하여 분석한 결과 사회복지시설의 자격증소지수가 많을수록 클라이언트 중심의 사회통합노력이 증가하였고[19], 김행열, 김용민(2011)의 연구에서는 사회복지사들의 전문성증에서 조직능력이 직무몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다[20]. 또한, 정원희·최종일(2018)의 연구에서는 5점 리커트 척도에서 사회복지사 전문성 3.36, 사회자본의 하위유형 중 네트워크 3.43, 신뢰 3.67, 서비스 질 4.00점의 평균값을 보였다. 사회복지사의 전문성과 서비스 질의 관계에서 사회자본의 하위유형인 네트워크와 신뢰는 각각 부분 매개효과를 지니고 있는 것으로 검증되었다. 즉, 사회복지사의 전문성이 높으면 네트워크와 신뢰가 확대되고, 확대된 네트워크와 신뢰는 서비스 질을 향상시키는 유의한 영향력이 확인되었다[4]. 김화선(2018)의 연구에서는 노인복지시설 종사자의 전문성은 다소 높은 수준을 보였으며, 사회복지실천 유형에 영향을 미치는 요인으로는 전문성이 유의한 것으로 나타났다[21]. 김소희·김미옥(2019)의 연구에서는 사회복지사의 지식, 기술 등 '전문성' 정도는 이용자에 대한 옹호 실천에 유의미한 영향을 미치며, 사회복지사의 '공감능력' 또한 이용자에 대한 옹호실천에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이때 사회복지사의 '소진' 정도는 전문성이 옹호실천에 미치는 영향을 조절하는 것으로 나타났으나, 공감능력이 옹호실천에 미치는 영향을 조절하지는 않음을 보여주었다[1].

공공분야에 근무하는 사회복지전담공무원을 대상으로 한 연구를 살펴보면, 김순양(2001)연구에서는 사회복지전담공무원의 전문성 인식이 5점 만점에 3.54점으로 나타났다. 전문성 항목 중에서 책임감과 윤리의식이 3.84로 가장 높은 반면에 업무과정상 자율성 정도는 3.03으로 낮았다. 그 외에 전문직업문화 보유정도 3.60, 전문지식 구비 및 발휘정도 3.59, 전문적 권위의 인정과 인식정도 3.25로 나타났다[22]. 서문진희·선수경(2011)의 연구에서는 사회복지담당공무원의 전문성과 소진에 관한 연구를 하였는데 사회복지직의 전문성

이 타 직렬보다 높게 나타났다. 특히, 가치와 윤리 및 자율성에서 유의미한 차이가 있었다[23]. 이재완·황성준(2016)의 연구에서는 사회복지담당공무원의 소명의식과 전문성 수준은 보통으로 나타났으며, 사회복지전담공무원이 기타 직렬에 비해 더 높은 것으로 나타났고 전문성에 있어서 통계적 유의미성이 검증되었다. 마지막으로 사회복지담당공무원의 소명의식은 이들의 전문성에 정적인 영향을 미치는 요인임을 확인하였다[24].

본 연구는 사회복지 전문성 관련 선행연구가 민간분야에 집중되어 있는 상황에서 공공분야 사회복지종사자의 전문성 인식 특성을 확인하고 민간과 공공의 차이를 확인할 것이다. 나아가 사회복지종사자의 전문성 인식이 직무몰입과 성과에 미치는 영향을 확인할 것이다.

III. 연구방법

본 연구는 공공과 민간사회복지종사자의 전문성에 대한 인식 특성과 그 차이를 확인하고 전문성인식이 종사자들의 직무몰입과 성과에 미치는 영향을 파악하기 위한 것이다. 독립변수는 공공과 민간분야 사회복지종사자의 전문성 인식이며 종속변수는 직무몰입과 직무성과이다. 아울러 민간 및 공공분야 사회복지조직 종사자의 인구사회학적 특성, 직무 및 조직특성 등을 통제변수로 투입할 것이다. 본 연구에서 확인하고자 하는 연구문제는 크게 두 가지 이다. 첫째, 공공과 민간사회복지종사자의 전문성 인식은 차이가 있는가? 둘째, 공공과 민간사회복지종사자의 전문성 인식이 직무몰입과 직무성과에 영향을 미치는가? 구체적인 연구모형은 다음 그림과 같다. 연구에서 확인하고자 하는 가설은 다음과 같다.

가설1. 민간과 공공분야 사회복지종사자의 전문성 인식이 차이가 있을 것이다.

가설2. 사회복지종사자의 전문성 인식이 직무몰입·조직성과에 영향을 미칠 것이다.

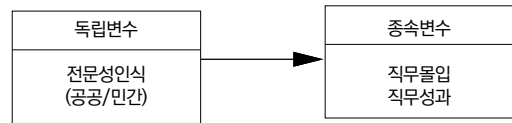


그림 1. 연구모형

연구대상은 충남 9개 지역(천안, 아산, 당진, 부여, 서천, 청양, 홍성, 예산, 태안)의 민간과 공공분야 사회복지종사자를 대상으로 하였다. 조사대상 700명에게 설문지를 배부하였고, 그 중 민간분야 314부, 공공분야 360부 등 총 674부가 회수되었다. 민간분야는 사회복지 관련 조직에서 근무한 경력 2년 이상 사회복지사를 대상으로 하였는데 그 이유는 사회복지 분야에서 전문성 인식에 관하여 고려할 때 최소 2년 이상 근무한 사회복지사가 적절히 응답할 수 있을 것으로 판단되기 때문이다. 공공의 사회복지 분야는 복지직, 행정직, 보건직, 간호직이외에도 복지인프라 구축의 업무를 담당하는 건축직, 토목직 등 다양한 직렬이 근무하고 있다. 그러나 사회복지전달체계상 주민과 최일선에서 복지업무를 수행하는 과정에서 민간기관과의 업무를 담당하는 본청과 읍·면·동 사회복지직과 행정직, 두 직렬 공무원만을 대상으로 하되 1년 이상 업무담당자로 제한하여 조사를 실시하였다. 조사기간은 2019년 8월부터 9월까지 두 달간 실시하였고 자료 수집은 구조화된 설문지를 활용하여 우편과 이 메일을 통해 의뢰하여 회수하였다.

설문지 구성에 있어서 전문성 인식에 관한 문항은 Hall이 1968년 여러 전문직을 대상으로 하여 전문직의 구조적 특성, 조직적 특성 및 태도적 특성을 조사할 때 사용한 척도와 Snizek의 척도 그리고 Anderson의 척도를 박종우(1994)의 연구에서 우리나라의 실정에 맞게 재구성한 도구를 사용하였다. 이 조사 도구의 문항은 전문직 자체가 아니라 개인이 지각하는 전문성 인식을 측정하는데 적합 하도록 구성되어 있다. 본 척도는 변응경·하준선·윤숙자(2008), 유영주(2020) 등 수많은 관련 연구에서 지속적으로 활용되어 왔다. 척도는 “사회복지사 등 종사자의 전문성 인식의 연구에 지속적으로 활용되어 왔다. 나는 체계적으로 전문잡지와 신문을 읽는다. 나는 내가 하는 일을 사랑하기 때문에 이 전문직에 종사하게 되었다, 나는 내가 하는 유형의 일에 진정한 소명의식을 느낀다” 등 25개 문항으로 구성되었

다[25-27].

다음으로 직무몰입은 김장환(2012)이 사용한 Kanunga의 도구를 사용한다. Kanunga는 직무몰입을 개인의 특성으로 바라보는 시각이 아닌, 개인과 직무의 상호작용을 중시하고 이에 나타나는 결과로서 자신의 직무와 심리적으로 동일시하려는 인지 또는 신념 상태로 정의하면서 직무몰입을 측정하는 도구를 개발하였다. 총 9문항으로 “자신에게 있어 업무의 중요도 및 연관성, 관심사, 그리고 개인적으로 추구하는 목표가 업무 지향적이라고 생각하는지”등을 묻는 Likert 5점 척도로 구성하였다[28].

끝으로 사회복지실천 현장에서 직무성과는 자신의 직무에 대한 목표달성 정도와 고객에 대한 서비스 질, 다른 조직구성원들과의 관계를 말하며, 구체적으로 직무를 충실히 이행하는 것으로 조직 내의 원만한 관계형성 과도 관련된다. 또한 직무성과는 사회복지 부문의 목적과 목표에 관한 조직 차원의 효과성 혹은 효율성 차원들을 포함해야 한다. 따라서 직무성과는 객관적인 자료를 가지고 측정될 수도 있고 간접적인 지각에 의하여 측정될 수도 있다. 사회복지조직에서 직무성과를 측정하는 합의된 지표는 거의 존재하지 않으며, 사기업에서 처럼 그 측정이 용이하지도 않기 때문에 사회복지사의 지각을 통하여 직무성과를 측정하는 경우가 많다. 본 연구에서는 Van de Ven과 Ferry(1980)의 조직평가 도구(Organizational Assessment Instruments)를 참조하여 임진화(2002)가 사회복지조직에 적합토록 재구성한 것을 사용한다[29]. 직무성과의 내용은 서비스의 질, 서비스 효율성, 목표달성도로 구성되어 있으며 5점 척도 18문항으로 구성되어 있으며 총합이 높을수록 직무성과가 높다고 볼 수 있다.

설문 도구에 대한 신뢰도 분석결과 모든 척도의 크론바 알파값(cronbach's alpha)이 0.6이상으로 나타나 분석에 적합한 것으로 나타났다. 구체적으로 종속변수인 ‘직무몰입’은 0.861, ‘직무성과’는 0.947로 나타났고, 독립변수인 ‘전문성 인식’은 0.682로 나타났다. 분석을 위해서 척도에서 신뢰도가 확보된 문항의 전체 평균값을 투입하여 기술통계, t검정, 분산분석, 다중회귀분석을 실시하였다.

표 1. 척도의 신뢰도 분석결과

구분	변수	문항	Cronbach의 알파
독립변수	전문성 인식	25	.682
종속변수	직무몰입	9	.861
	직무성과	18	.947

IV. 분석결과

1. 연구대상의 일반적 특성

본 연구의 조사대상은 공공분야 사회복지종사자 249명, 민간분야 사회복지종사자 223명으로 주요한 일반적 특징은 아래 [표 2]와 같다. 구체적으로 성별은 공공과 민간이 유사하였고, 학력은 대졸 이상이 공공이 약간 높았다. 종교가 있는 경우는 민간이 약간 많았고 결혼 상태는 유사하였다. 사회복지를 전공한 경우는 민간이 66.6%로 약간 높았고 자격증은 1급 비율이 공공이 52.8%로 민간 37%에 비해서 높았다. 업무만족도는 만족 이상의 응답이 민간 58.2%, 공공 47.8%로 민간이 다소 높았다.

표 2. 조사대상의 일반적 특성

구분			공공민간		전체
			공공	민간	
성별	여성	빈도	249	223	472
		%	69.2%	71.0%	70.0%
	남성	빈도	111	91	202
		%	30.8%	29.0%	30.0%
최종학력	고졸이하	빈도	13	18	31
		%	3.6%	5.7%	4.6%
	전문대졸	빈도	27	70	97
		%	7.5%	22.3%	14.4%
	대졸	빈도	290	180	470
		%	80.8%	57.3%	69.8%
	대학원졸	빈도	29	46	75
		%	8.1%	14.6%	11.1%
종교	있다	빈도	154	163	317
		%	42.8%	51.9%	47.0%
	없다	빈도	206	151	357
		%	57.2%	48.1%	53.0%
결혼상태	미혼	빈도	96	93	189
		%	26.7%	29.8%	28.1%
	기혼	빈도	264	210	474
		%	73.3%	67.3%	70.5%
	이혼	빈도	0	3	3
		%	0.0%	1.0%	0.4%
	사별	빈도	0	5	5
		%	0.0%	1.7%	0.0%

	기타	%	0.0%	1.6%	0.7%
		빈도	0	1	1
전공 여부	전공	%	0.0%	0.3%	0.1%
		빈도	216	205	421
	비전공	%	60.7%	66.6%	63.4%
		빈도	140	103	243
자격증	1급	%	39.3%	33.4%	36.6%
		빈도	188	107	295
	2-3급	%	52.8%	37.0%	45.7%
		빈도	168	182	350
업무 만족도	매우불만족	%	47.2%	63.0%	54.3%
		빈도	6	3	9
	불만족	%	1.7%	1.0%	1.4%
		빈도	22	10	32
	보통	%	6.2%	3.2%	4.8%
		빈도	158	79	237
	만족	%	44.4%	25.5%	35.6%
		빈도	147	183	330
	매우만족	%	41.3%	59.0%	49.5%
		빈도	23	35	58
		%	6.5%	11.3%	8.7%

2. 공공과 민간 사회복지종사자 특성 차이

공공과 민간 사회복지종사자들의 전문성과 직무성과, 직무몰입의 차이를 확인하기 위하여 t-분석을 실시한 결과 공공과 민간 사회복지종사자간의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

구체적으로 전문성 인식은 민간이 3.26으로 공공 3.15에 비해 높았다. 직무성과도 민간 3.67, 공공 3.47로 민간이 높았고, 직무몰입도 민간 3.31, 공공 3.03으로 민간이 높았다. 따라서 민간 사회복지 영역에 근무하는 사회복지종사자들의 전문성 인식과 직무성과, 직무몰입이 높은 것을 알 수 있었다.

표 3. 공공과 민간분야에 따른 차이

구분	공공/민간	N	평균	표준화편차	t (유의수준)
전문성인식	민간	313	3.2579	.29157	4.590 (.000)
	공공	359	3.1540	.29407	
직무성과	민간	310	3.6708	.51005	5.138 (.000)
	공공	358	3.4688	.50280	
조직몰입	민간	313	3.3092	.58427	6.030 (.000)
	공공	356	3.0287	.61794	

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

나아가 조사대상 사회복지종사자들의 일반적 특성에 따른 차이를 확인하였다. 성별에 따라서는 전문성 인식만이 통계적으로 유의미한 차이가 있었는데 남성이 여

성보다 약간 높았다. 학력은 직무몰입이 통계적으로 유의미한 차이가 있었는데 대졸 이하가 대졸 이상보다 약간 높았다. 종교 유무에 따라서는 전문성인식과 직무몰입이 통계적으로 유의미한 차이를 보였는데 종교가 있는 경우에 전문성 인식과 직무몰입이 높았다. 결혼 유무에 따라서는 전문성 인식과 직무성과가 통계적으로 유의미한 차이를 보였는데 기혼이 경우에 전문성 인식과 직무성과가 모두 높았다. 급여수준에 따라서는 직무성과와 직무몰입이 통계적으로 유의한 차이를 보였는데 300만원 이상인 경우가 더 높았다. 한편, 근무하는 지역에 따라서는 모두 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

사회복지사 자격증과 관련하여서는 모두 통계적으로 유의미한 차이가 없었으며 전공여부와 관련하여서는 직무성과만 통계적으로 유의미한 차이가 있었는데 전공을 하지 않은 경우에 직무성과가 약간 높았다. 업무만족도와 관련하여서 전문성 인식, 직무성과, 직무몰입이 모두 통계적으로 유의미한 차이가 있었는데 구체적으로 업무만족도가 높은 경우에 전문성 인식, 직무성과, 직무몰입이 모두 높았다.

표 4. 조사대상 특성에 따른 차이

구분	내용	N	평균	표준화편차	t (유의수준)	
성별	전문성인식	남성	200	3.2654	.26621	3.817 (.000)
		여성	472	3.1757	.30584	
	직무성과	남성	199	3.5634	.53275	.027 (.979)
		여성	469	3.5622	.50894	
	조직몰입	남성	200	3.1894	.59838	.821 (.412)
		여성	469	3.1474	.62646	
학력	전문성인식	대졸이하	128	3.1975	.24835	-.253 (.801)
		대졸이상	543	3.2040	.30793	
	직무성과	대졸이하	128	3.5729	.53281	.225 (.822)
		대졸이상	539	3.5612	.51188	
	조직몰입	대졸이하	128	3.2717	.57453	2.400 (.017)
		대졸이상	540	3.1337	.62605	
종교	전문성인식	종교없음	356	3.1799	.28909	-2.081 (.038)
		종교있음	316	3.2277	.30466	
	직무성과	종교없음	356	3.5400	.51783	-1.211 (.227)
		종교있음	312	3.5883	.51298	
	조직몰입	종교없음	354	3.1114	.62907	-2.164 (.031)
		종교있음	315	3.2145	.60177	
결혼	전문성인식	기타	197	3.1665	.30287	-2.002 (.046)
		기혼	473	3.2175	.29452	
	직무성과	기타	197	3.4298	.48773	-4.461 (.000)
		기혼	469	3.6180	.51807	

	조직몰입	기타	196	3.0975	.58520	-1.717
		기준	471	3.1849	.63090	(.087)
급여	전문성인식	300만원이하	506	3.1883	.28403	-1.783
		300만원이상	164	3.2393	.32843	(.076)
	직무성과	300만원이하	504	3.5180	.51580	-4.025
		300만원이상	163	3.6990	.49386	(.000)
조직몰입	300만원이하	504	3.1305	.61481	-2.024	
	300만원이상	163	3.2434	.62018	(.044)	
지역	전문성인식	시지역	334	3.1835	.30725	-1.641
		군지역	338	3.2211	.28627	(.101)
	직무성과	시지역	333	3.5427	.52676	-.991
		군지역	335	3.5823	.50458	(.322)
	조직몰입	시지역	332	3.1329	.60613	-1.125
		군지역	337	3.1866	.62934	(.261)
자격증	전문성인식	1급	349	3.1893	.30087	-1.225
		2-3급	294	3.2184	.29819	(.221)
	직무성과	1급	347	3.5605	.53513	-.212
		2-3급	292	3.5691	.48397	(.832)
	조직몰입	1급	346	3.1708	.62075	.725
		2-3급	294	3.1357	.60283	(.468)
전공 여부	전문성인식	전공	242	3.1731	.28243	-1.829
		비전공	420	3.2160	.30516	(.068)
	직무성과	전공	241	3.5028	.55984	-2.099
		비전공	417	3.5934	.48462	(.036)
	조직몰입	전공	240	3.1481	.59360	-.419
		비전공	419	3.1687	.62441	(.676)
업무 만족도	전문성인식	1-3점	277	3.0674	.27553	-10.628
		4-5점	387	3.2979	.27548	(.000)
	직무성과	1-3점	277	3.3500	.48328	-9.464
		4-5점	383	3.7113	.48529	(.000)
	조직몰입	1-3점	275	2.9539	.61119	-7.501
		4-5점	386	3.3071	.57570	(.000)

표 5. 직무몰입과 성과에 미치는 영향(공공)

구분	직무몰입				직무성과		
	비표준화 계수	표준화 계수	t	비표준화 계수	표준화 계수	t	
	B	표준화 오류	베타	B	표준화 오류	베타	
(상수)	.719	.400		1.795 (.074)	.766	.288	2.665 (.008)
성별 (여성=1)	.041	.071	.031	.576 (.565)	.048	.051	.936 (.350)
연령	.015	.006	.199	2.423 (.016)	.008	.004	1.799 (.073)
학력 (대졸이상=1)	-.025	.107	-.013	-.234 (.815)	.106	.077	1.385 (.167)
종교 (있음=1)	.063	.065	.051	.974 (.331)	.004	.046	.088 (.930)
결혼상태 (기혼=1)	-.125	.086	-.090	-1.462 (.145)	-.050	.061	-.811 (.418)
급여(300만원이상=1)	-.009	.092	-.007	-1.102 (.919)	.164	.066	1.555 (.014)
지역 (시지역=1)	.033	.063	.027	.518 (.605)	.046	.045	1.023 (.307)
자격증 (1급=1)	.091	.087	.074	1.050 (.294)	.043	.062	.699 (.485)
복지전공 (전공=1)	-.069	.085	-.054	-.807 (.420)	.011	.061	.187 (.852)
업무만족도	.073	.045	.091	1.603 (.110)	.176	.032	5.440 (.000)
전문성인식	.483	.121	.231	3.974 (.000)	.503	.087	5.790 (.000)
F값	5.178(.000)			2.721(.000)			
수정된 R제곱	.117			.316			

3. 전문성 인식이 직무몰입과 성과에 미치는 영향

공공과 민간분야 사회복지종사자 전문성 인식의 차이와 직무몰입과 성과에 미치는 영향을 확인하기 위하여 공공과 민간영역을 구분하여 각각 전문성 인식이 직무몰입과 성과에 미치는 영향을 분석하였다.

공공영역에 근무하는 사회복지종사자만을 대상으로 한 분석모형은 직무몰입과 직무성과에 대한 분석 모두 통계적으로 유의하였으며 각각 11.7%와 31.6%의 설명력을 보였다. 분석결과 전문성 인식은 공공분야 사회복지종사자들에게 정(+)적으로 유의미한 영향을 미치고 있었다. 즉, 전문성 인식이 높을수록 직무몰입과 성과가 높은 것이다. 그 외에 직무몰입에는 연령이 정(+)적으로 영향을 미치고 있었고 직무성과에는 급여수준과 업무만족도가 정(+)적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

민간분야에 근무하는 사회복지종사자를 대상으로 분석한 결과도 두 모형 모두 통계적으로 유의하였으며 각각 23.2%와 27.1%의 설명력을 나타내었다. 사회복지종사자들의 전문성 인식은 직무몰입과 직무성과에는 모두 정(+)적으로 유의미한 영향을 미치고 있어서 전문성 인식이 높을수록 직무몰입과 직무성과가 증가하는 것으로 확인되었다. 그 외에 직무몰입에 대하여서 연령, 업무만족도가 정(+)적으로 유의미한 영향을 미치고 있었으며, 직무성과와 관련해서는 성별, 연령이 정(+)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 6. 직무몰입과 성과에 미치는 영향(민간)

구분	직무몰입			직무성과			
	비표준화 계수		t 유의 확률	비표준화 계수		t 유의 확률	
	B	표준화 오류		B	표준화 오류		
(상수)	.252	.360	.699 (.485)	.633	.308	2.052 (.041)	
성별 (여성=1)	.011	.071	.154 (.878)	.163	.060	.149 (.007)	
연령	.013	.004	.204	2.902 (.004)	.008	.004	.149 (.031)
학력 (대졸이상=1)	-.064	.081	-.049	-.780 (.436)	.089	.069	.078 (.203)
종교 (있음=1)	-.017	.063	-.015	-.276 (.783)	-.062	.053	-.062 (.250)
결혼상태 (기혼=1)	-.122	.080	-.100	-1.522 (.129)	.130	.068	.123 (.057)
급여(300만원 이상=1)	.162	.098	.096	1.663 (.097)	.021	.084	.014 (.800)
지역 (시지역=1)	.118	.070	.103	1.693 (.092)	.025	.060	.026 (.669)
자격증 (1급=1)	-.124	.076	-.104	-1.633 (.104)	-.089	.065	-.086 (.168)
복지전공 (전공=1)	.026	.074	.021	.353 (.724)	.076	.063	.069 (.229)
업무만족도	.118	.045	.148	2.593 (.010)	.040	.039	.057 (.307)
전문성인식	.671	.112	.344	5.980 (.000)	.712	.096	.418 (.000)
F값	8.694(.000)			10.371(.000)			
수정된 R제곱	.232			.271			

요컨대, 전문성 인식은 민간 분야와 공공 분야로 나누어 분석한 경우 모두 직무몰입과 성과를 높이는데 기여하는 것으로 나타났다. 민간 분야 사회복지종사자가 공공 분야에 비해 종사자의 전문성 인식이 높고, 직무몰입과 성과가 높은 것을 고려하면 전문성 인식이 민간 분야에서 직무몰입과 성과에 보다 큰 영향을 미치고 있는 것으로 평가할 수 있다.

V. 결론 및 함의

본 연구는 공공과 민간 사회복지종사자의 전문성 인식 특성과 그 차이를 확인하고, 종사자들의 전문성 인식이 직무몰입과 성과에 미치는 영향을 파악하기 위한 것이다. 이번 연구는 사회복지 전문성과 관련하여 연구가 거의 이루어지지 못한 공공 분야 사회복지종사자에 대한 전문성 인식을 확인하였을 뿐만 아니라 민간 사회복지종사자와의 비교를 통하여 복지서비스 영역이 다

양화 되고 있고 인력이 지속적으로 증가하고 있는 공공 분야의 전문성인식 제고의 필요성을 확인하고 관련 방안을 마련할 수 있다는 측면에서 의의가 있다. 이를 위해 민간 사회복지기관 종사자 314명, 공공분야 사회복지전담공무원 360명 등 총 674명에 대한 조사를 실시하였다. 주요 연구결과와 함의는 다음과 같다.

첫째, 공공과 민간 사회복지종사자들의 전문성과 직무성과, 직무몰입의 차이를 확인한 결과 공공과 민간 사회복지종사자간의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 구체적으로 전문성 인식은 민간이 3.26으로 공공 3.15에 비해 높았고, 직무성과도 민간 3.67, 공공 3.47로 민간이 높았으며, 직무몰입도 민간 3.31, 공공 3.03으로 민간이 높았다. 민간영역에 근무하는 사회복지종사자들의 전문성 인식과 직무성과, 직무몰입이 높은 것을 알 수 있었다. 그동안 공공 분야에 비해 사회복지 전문성을 지속적으로 강조하여 왔으며 보수교육 등 각종 전문성 강화를 위해 노력해 온 민간 분야 사회복지종사자들의 전문성 인식이 높고 직무몰입과 성과 등 서비스 결과로 나타나고 있는 것으로 판단된다.

둘째, 공공과 민간 분야에 근무하는 사회복지종사자의 전문성 인식이 직무성과에 미치는 영향을 분석한 결과 두 영역 모두 종사자의 전문성 인식이 직무몰입과 성과에 미치는 것으로 나타났다. 즉, 공공과 민간 사회복지 분야에 근무하는 사회복지종사자 모두 전문성 인식이 높을수록 직무에 몰입하고 성과도 증가하는 것이다. 또한, 민간에 근무하는 경우 공공분야 사회복지종사자에 비해 직무몰입과 성과가 높은 것으로 나타났다. 따라서 민간뿐만 아니라 공공분야에서도 구성원의 직무몰입과 성과를 높이기 위해서는 사회복지와 관련하여 업무를 수행하는 인력의 전문성 강화를 위해 노력하여야 하는 것이다. 특히, 그동안 전문성 강화를 위한 체계적 노력이 미흡하였던 공공분야에 대한 교육 등 집중적인 투자가 필요할 것이다.

셋째, 민간 사회복지 분야에 근무하는 종사자들이 공공에 비해 전문성 인식이 직무몰입과 성과에 영향을 많이 미치는 것으로 나타났다. 즉, 공공과 민간분야 모두 전문성 인식이 직무몰입과 성과에 영향을 미치기는 하지만, 민간 분야 사회복지종사자의 경우 공공분야에 비해 전문성인식과 직무몰입, 성과가 높아서 전문성 인식

의 영향이 더 크게 작용하고 있는 것을 알 수 있다. 이 제는 공공 분야에 근무하는 사회복지종사자들도 사회복지 전문직으로서 필요한 기술 등 역량을 강화하고 인식을 전환할 수 있도록 해야 할 것이다.

따라서 민간과 공공 등 사회복지 전 영역에서 전문성을 높일 수 있도록 전문역량 교육을 보다 강화하고 전문가로서의 인식 전환을 위해 노력해야 할 것이다. 이를 위해 사회복지사 보수교육을 포함한 보수교육 프로그램의 질 개선을 위한 질 관리 프로그램을 도입하여야 할 것이다. 사회복지종사자의 전문성 향상은 전문가 인식을 향상시켜 궁극적으로 서비스 질 제고에 기여할 것이다. 특히, 공공분야 사회복지종사자들의 경우 공무원이라는 인식과 함께 사회복지 관련 전문성을 가진 전문가임을 인식할 수 있도록 공공분야에 근무하는 종사자들을 위한 별도의 교육프로그램을 개발하고 제공하기 위한 노력이 필요하다. 또한, 민간분야와 원활한 협력체계를 구축할 수 있도록 합동 교육 프로그램을 운영하는 것도 필요할 것이다. 이는 증가하는 공공분야 사회복지 서비스 수요에 지역사회 중심의 민관협력에 기반한 체계적 대응에 기여할 것이다.

한편 본 연구는 사회복지종사자 대상 설문조사를 활용한 전문성 인식에 관한 연구로 종사자의 전문성과는 분명 다른 차원의 논의이다. 사회복지종사자가 보유한 전문성이 전문성 인식으로 이어질 것으로 예상되지만 이에 대한 보다 명확한 관계를 확인하기 위한 연구가 필요할 것이다.

참 고 문 헌

- [1] 김소희, 김미옥, “사회복지사의 전문성과 공감능력이 이용자 호응에 미치는 영향,” 한국사회복지행정학, 제20권, 제1호, pp.79-105, 2018.
- [2] N. Thomason, *Understanding Social Work*, 3rd ed, UK : Palgrave, 2009.
- [3] R. L. Barker, *The Social Work Dictionary*, Washington: NASW Press, 1995.
- [4] 정원희, 최종일, “사회복지사의 전문성이 서비스 질에 미치는 영향 연구,” 한국콘텐츠학회논문지, 제18권, 제7호, pp.350-361, 2018.
- [5] 김형식, 이영철, 신준섭, *사회복지행정론*, 양서원, 2007.
- [6] 윤정혜, “사회복지전담공무원의 수퍼비전 경험과 인식 연구 : 서울·인천지역 팀장수퍼바이저를 중심으로,” 도시연구, 제17권, pp.291-333, 2020.
- [7] 민소영, “한국의 사례관리 전개 과정과 쟁점 고찰,” 한국사회복지행정학, 제17권, 제1호, pp.213-239, 2015.
- [9] 정상원, 송은지, “직무스트레스 원천이 맥락적 성과에 미치는 영향-민간기관 사회복지사와 사회복지직 공무원 비교,” 한국사회복지행정학, 제19권, 제2호, pp.243-270, 2017.
- [9] 심재호, “지역복지 네트워크 구축에 관한 연구 주민자치센터와 사회복지관을 중심으로,” 한국사회복지행정학, 제3권, 2000.
- [10] D. Hardcastl, *The Professional Organization, Licencing and Private Practice*, Gil N, & Specht H.(eds.), *Handbook of the Social Services*, Enflewood Cliff, New Jersey : Prntice-Hall Inc., 1981.
- [11] Gilbert, Neil, “The Search For Professional Identity,” *Social Work*, Vol.22, No.5, p.402, 1977.
- [12] Payne, Malcolm, *What is Professional Social Work?*, Birmingham Venture Press, pp.156-157, 1996.
- [13] M. J. Austin, *Supervisory management for thehuman services*, Prentice Hall, 1981.
- [14] A. E. Fortune, “Field education,” *The Foundationsof Social Work Knowledge*, pp.151-194, 1994.
- [15] 김경희, “학습조직으로서의 학교가 교사전문성에 미치는 효과,” *The Journal*, 제28권, 제3호, pp.29-53, 2011.
- [16] E. Greenwood, “Attributes of a Profession,” *Social Work*, Vol.2, No.3, pp.45-55, 1957.
- [17] 김운정, 최유석, “지역아동센터 종사자의 전문성 인식과 직무만족,” 한국콘텐츠학회논문지, 제14권, 제2호, pp.257-269, 2014.
- [18] 김정희, 김동춘, “유아교사의 전문성에 대한 인식이 직무성과 조직헌신에 미치는 영향,” 유아교육학논집, 제16권, 제5호, pp.77-96, 2012.
- [19] 최재성, 임진섭, “사회복지시설의 전문성이 사회통합

- 지향성에 미치는 영향 연구,” 한국사회복지행정학, 제 11권, 제3호, pp.97-126, 2009.
- [20] 김형열, 김용민, “한국 사회복지사의 윤리성과 전문성에 대한 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향,” 한국동북아논총, 제58권, pp.209-232, 2011.
- [21] 김화선, “노인복지시설 종사자의 노인인권인식과 전문성이 사회복지실천유형에 미치는 영향,” 인문사회 21, 제9권, 제4호, pp.153-163, 2018.
- [22] 김순양, “읍면동 사회복지전담공무원의 전문성 수준 분석,” 한국행정정보, 제35권, 제2호, pp.155-177, 2001.
- [23] 서문진희, 선수경, “사회복지담당공무원의 전문성과 소진에 관한 연구,” 한국사회복지행정학, 제13권, 제3호, pp.227-251, 2011.
- [24] 이재완, 황성준, “사회복지담당공무원의 소명의식이 전문성에 미치는 영향,” 한국사회복지행정학, 제18권, 제4호, pp.169-196, 2016.
- [25] 박종우, *사회사업가의 전문직업적 정체성 연구*, 서울대학교 대학원, 박사학위논문, 1994.
- [26] 유영주, “사회복지사의 전문직 정체성이 행복감에 미치는 영향 : 직무만족 매개효과를 중심으로,” 한국웰니스학회, 제15권, 제1호, pp.357-366, 2020.
- [27] 변은경, 하준선, 윤숙자, “지역사회 정신보건현장에서 근무하는 정신보건전문요원들의 전문성과 직무만족: 정신보건사회복지사와 정신보건간호사를 대상으로,” 한국지역사회복지학, 제25권, pp.177-200, 2008.
- [28] 김장환, *사회복지전담공무원이 지각한 조직내 의사소통이 직무만족과 직무몰입에 미치는 영향*, 호서대학교 대학원, 석사학위논문, 2012.
- [29] 임진화, *사회복지정보화 수준과 직무성과의 관계에 관한 연구*, 이화여자대학교 대학원, 석사학위논문, 2002.

저 자 소 개

이 용 재(Yong-Jae Lee)

정회원



- 2000년 2월 : 중앙대학교 사회복지학과(문학사)
- 2002년 8월 : 중앙대학교 대학원 사회복지학과(문학석사)
- 2006년 8월 : 중앙대학교 대학원 사회복지학과(문학박사)
- 2008년 3월 ~ 현재 : 호서대학교

사회복지학과 교수

〈관심분야〉 : 사회보장, 사회적기업, 사회적일자리

김 주 현(Ju-Hyun Kim)

정회원



- 1993년 2월 : 서울여자대학교 사회복지학과(문학사)
- 1995년 2월 : 이화여자대학교 대학원 사회복지학과(문학석사)
- 2006년 8월 : 이화여자대학교 대학원 사회복지학과(문학박사)
- 2008년 3월 ~ 현재 : 경희사이버

대학교 사회복지학과 교수

〈관심분야〉 : 사회복지실천 및 행정, 가족복지