

직무환경이 임파워먼트에 미치는 영향 연구: 다문화가족 방문교육지도사를 중심으로

주영옥(한영신학대학교 강사) *

김미원(한영신학대학교 아동복지학과 교수) **

국 문 요 약

본 연구에서는 다문화가족 방문교육지도사의 직무환경이 임파워먼트에 미치는 영향을 고찰하고 검증하였다. 이를 통해 방문교육지도사의 임파워먼트를 강화하고 다문화가족에 대한 체계적이고 실질적인 서비스를 향상 시키는데 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

이러한 연구목적을 달성하기 위하여 수도권에 소재한 다문화가족지원센터에서 활동하고 있는 방문교육지도사들이 작성한 설문지 286부를 수집하여 자료를 분석하였다. 자료처리는 SPSS WIN 15.0 프로그램을 사용하였으며, t-검증, 일원분산분석, 상관관계분석, 다중회귀분석 등의 과정을 거쳐 결론을 도출하였다. 방문교육지도사의 다문화가족대상에 따른 임파워먼트의 차이를 분석한 결과, 국적, 종교유형, 학력, 자녀수, 경제 상태에 따라 차이가 있었다. 방문교육지도사의 직무환경이 임파워먼트에 미치는 영향을 분석한 결과, 직무환경 중 조직특성의 보상체계, 직무특성의 기능의 다양성, 과업의 중요성과 조직특성의 상호관계 순으로 정적인 영향을 미치고 있었다. 즉, 방문교육지도사에 대한 직무환경이 좋을수록 임파워먼트에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

핵심주제어: 다문화가족 방문교육지도사, 임파워먼트, 직무환경

1. 서론

한국에서 다문화 현상이 나타나기 시작한 것은 1980년대 후반으로 그 배경은 세계화에 따른 시장개방과 상대적으로 높은 소득수준 및 노동시장환경 등이다. 그리고 혼인시장의 불균형과 출산율 저하 및 농촌지역의 여성 인구 수 감소 등 국내의 인구학적 변화가 다양하지만, 가장 핵심적인 배경은 1980년대 후반 들어 중소기업 등에서 부족한 단순 노동인력을 이주노동자를 통해 충원한 것이다. 그리고 결혼이 어려워진 농촌 남성들이나 도시 저소득층 남성들이 국제결혼을 하면서 여성결혼이민자의 입국이 증가한 것이다(Ministry of Gender Equality & Family, 2010).

우리 정부는 다문화가족을 위한 복지정책과 서비스의 필요성을 인식하고, 생활정보 제공과 다국어 서비스지원 등 다문화가족의 사회적응을 위한 다문화가족지원법(법률 제8937호)을 2008년에 제정·시행하고 있다. ‘결혼이민자가족지원센터’를 ‘다문화가족지원센터’로 명칭을 변경하며 다문화가족에 정책적으로 관심을 가지고 있지만, 우리 사회에서 다문화가족이 안정적인 정착을 하는 데는 한계가 있다(Kim, 2007). 우리사회가 다문화사회로 급변해 가는 과정에서 다문화가족의 안정적인 정착을 지원하기 위하여 여성가족부는 다문화가족 지원정

책의 일환으로 다문화가족지원센터에 방문하기 어려운 다문화가족들을 위하여 찾아가는 방문교육 서비스를 시행하고 있다.

다문화가족지원센터를 통해 운영되는 다문화가족 방문교육 서비스는 전문적인 방문교육지도사를 양성하여 지리적 접근성 등의 문제로 집합교육에 참석하기 어려운 결혼이민자 및 그 가족을 대상으로 맞춤형 가족통합서비스를 제공하고 있다. 방문교육지도사는 방문교육서비스 즉 한국어 및 부모교육과 자녀생활 서비스를 직접 제공하는 인력으로 한국어교육 지도사와 가족생활지도사로 구분하였다. 2012년부터는 부모교육서비스와 자녀생활서비스를 통합하여 가족생활지도사로 변경하였다(Ministry of Gender Equality & Family, 2012).

Kwak(2010)의 연구에서는 다문화가족 방문교육지도사의 역할이 중요함에도 불구하고 이들의 환경은 열악하게 나타났으며, 방문교육지도사에 대한 인지와 열정은 매우 높았지만 전문성은 매우 낮은 것으로 조사되었다. 그러므로 방문교육지도사는 자신의 기술, 지식, 경험 등 자신이 보유하고 있는 역량을 다문화가족에게 찾아가 방문교육서비스의 형태로 제공하기 때문에, 다문화가족에게 제공하는 서비스의 향상과 환경변화에 신속하게 대응할 수 있도록 하기 위해서는 직무환경이 매우 중요하다고 할 수 있다. Kim & Min(2011)은 방문교육지도사는 매년 계약을 갱신해야 하는 비정규직 신분으로

* 제1저자, 한영신학대학교 강사, jya1019@hanmail.net

** 교신저자, 한영신학대학교 아동복지학과 교수, miwonk@empal.com

· 투고일: 2013-08-19 · 수정일: 2013-09-13 · 게재확정일: 2013-09-22

채용제도의 개선이 필요한 실정이라고 하였다. 비정규직*은 정규직에 비해 낮은 직무몰입도를 갖는 것으로 나타났으며, 직무수행에 있어서 지속적으로 안정성이 보장되지 못하기 때문에 직무몰입도가 저하될 우려가 있는 것이 큰 문제점으로 나타났다. 또한 Jeong(1998)는 조직구성원들이 보상체계가 공정하다고 지각할수록 조직구성원들의 임파워먼트는 증가한다고 하였다(Koo, 2006). 그러므로 방문교육지도사는 비정규직으로 근무기간에 따라 적절한 보상과 능력 강화의 보상이 이루어지지 않으면, 보상체계의 무력감 증가로 임파워먼트 수준에 영향이 있을 수 있다.

그러므로 다문화사회의 안정적인 정착을 위하여 다문화가족 방문교육지도사의 임파워먼트를 향상시키는 것은 직무수행에 있어서 직무환경을 개선하고, 다문화가족지원센터에서 제공되는 서비스 질 향상에 긍정적인 영향을 미치는 중요한 요인이 될 수 있다.

따라서 본 연구에서는 방문교육지도사의 임파워먼트에 초점을 맞추어 임파워먼트에 영향을 미칠 것으로 판단되는 변수들 간의 관련성이 어떻게 인지하는지를 분석하고자 한다. 그리고 방문교육지도사 자신의 능력을 발휘하고 임파워먼트를 강화하여 다문화가족에 대한 체계적이고 실질적인 서비스 향상을 위한 이론적 기초를 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경

2.1 방문교육지도사의 직무환경

다문화가족지원사업은 다문화가족의 안정적인 정착과 가족 생활을 지원하기 위해 한국어교육, 가족과 자녀 교육·상담, 통·번역, 정보제공 및 역량강화지원 등 종합적인 서비스를 제공하여 다문화가족의 한국사회 조기적응 및 사회·경제적 자립지원을 도모하기 위해 다문화가족지원법에 의거하여 설치 운영하고 있다. 2012년 기준하여 전국에 201개소로 독립형 153개소, 병합형 48개소가 설치운영되고 있다.

다문화가족지원법 제12조에 따라 국비 또는 지방비를 지원받아 운영하는 시·군·구 단위 센터 구분은 다문화가족지원센터 형태에 따라 독립형 센터와 병합형 센터로 구분할 수 있다. 독립형 센터는 다문화가족 지원에 필요한 전문 인력과 시설을 갖춘 법인·단체 중 다문화가족지원센터로 지정받고 국비 또는 지방비를 지원받아 운영하는 다문화가족지원센터를 말한다. 한편 2010년 처음으로 지정된 병합형 센터는 기존의 건강가정지원센터 가운데 2010년 다문화가족지원센터로 지정받고 국비 또는 지방비를 지원받아 운영하는 센터를 말한다(Ministry of Gender Equality & Family, 2012).

여성가족부는 다문화가족지원센터 방문교육사업에서 다문화가족 지원정책의 일환으로 다문화가족지원센터에 방문하기

어려운 여성 결혼이민자들을 위하여 찾아가는 방문교육서비스 형태를 시행하고 있다. 다문화가족에게 직접 찾아가 방문하여 안정적인 정착을 위해 서비스를 제공하는 담당자를 ‘방문교육지도사’라고 한다(Ministry of Gender Equality & Family, 2012).

방문교육지도사는 다문화가족의 조기정착 및 한국생활 적응, 결혼이민자 한국어능력 향상, 다문화가족의 자녀양육에 대한 역량강화, 다문화가족의 지지체계 형성 및 정서지원을 통한 부적응 예방 등에 대한 서비스 제공을 한다.

다문화가족지원센터에 소속된 방문교육지도사의 활동 유형은 한국어교육지도사와 가족생활지도사로 구분된다. 다문화가족지원센터를 통해 운영되는 다문화가족 방문교육서비스는 전문적인 방문교육지도사를 양성하여 지리적인 접근성 등의 문제로 집합교육에 참석하기 어려운 결혼이민자 및 그 가족을 대상으로 맞춤형 가족통합서비스를 제공하고 있다. 방문교육지도사는 방문교육서비스 즉 한국어 및 부모교육과 자녀생활 서비스를 직접 제공하는 인력으로 한국어교육지도사와 가족생활지도사로 구분하였다. 2012년부터 부모교육서비스와 자녀생활서비스를 통합하여 가족생활지도사로 변경하였다(Ministry of Gender Equality & Family, 2012).

다문화가족지원센터 방문교육지도사가 인지하는 직무환경은 직무수행에서 양질의 서비스 역할을 담당하기 위하여 다문화가족을 위한 직접적인 서비스를 제공할 때 전문적인 서비스 제공을 위해서는 효과적인 직무환경 제공이 절실히 필요하다.

따라서 본 연구에서는 직무환경이 방문교육지도사의 직무수행에 따른 임파워먼트에 영향을 미칠 수 있으므로 이론적 배경과 선행연구를 바탕으로 직무환경의 구성요소를 직무특성과 조직특성으로 구분하였다.

2.2 기존 다각화 연구에 대한 비판적 접근

다문화가족 방문교육지도사는 다문화가족지원센터의 환경과 자신의 직무수행을 할 때 주어진 역할에서 양질의 서비스를 제공하여야 한다.

임파워먼트의 개념은 파워(power)에서 유래된 것으로 전통적인 제로섬(zero-sum) 접근에서의 파워 내용은 그 기본적 가정이 상대방의 행동을 자신이 의도한 방향으로 조정하고 움직일 수 있도록 영향을 미치는 능력 또는 잠재력의 파워 개념이다(Park, 1997).

이러한 상황은 파워의 크기가 정해져 있다는 가정을 깨고 그 크기 자체를 늘리는 관점, 즉 포지티브(positive-sum) 관점으로 발전하게 된다(Park, 1997). 포지티브(positive-sum)관점에서 접근하는 임파워먼트의 논리는 한 부서나 구성원의 파워 크기가 정해져 있다고 보는 것이 아니라, 상호작용의 결과 서로의 파워가 원래보다 더 커질 수 있으며 나아가 조직전체의 파워가 늘어난다는 관점이다(Song, 2004).

* 비정규직의 우선 고용기간을 정한 경우에는 상용직(1년 이상), 임시직(1월~1년), 일용직(1월 미만)으로 구분하고, 고용기간을 정하지 않은 경우에는 퇴직금·상여금을 지급받고 회사의 인사규정에 의해 채용되는 경우에만 상용직으로 분류하고 나머지는 임시·일용직으로 분류하고 있다.

Spreitzer(1995)는 임파워먼트를 단일차원이 아닌 네 가지 차원, 즉 업무에 대한 내면적 의미 부여인 의미성(meaning), 업무수행 능력에 대한 개인적 믿음인 역량성(competence), 업무운영에 대한 선택권을 강조하는 자기결정력(self-determination) 및 업무결과에 대한 영향력(impact) 등의 차원으로 구성된 개념으로 정의하고 있다.

이러한 관점에 따라 본 연구에서는 자신의 직무가 중요한 가치를 부여하는 정도와 특성을 갖고 있는지의 의미성, 역량성, 자기결정권, 영향력 등을 파악한다. 방문교육지도사의 임파워먼트 수준 구성요소는 다음과 같이 고찰한다.

2.2.1 의미성(meaning)

의미성은 자신의 직무가 자신의 목표와 기준에 비추어 볼 때 중요한 가치를 부여하는 정도이며, 주어진 직무가 자신의 목표를 달성하는데 가치 있는 특성을 갖느냐에 따라 구성원들은 의미성을 느끼게 된다.

Hackman & Oldham(1980)은 직무와 관련된 제한된 범위 내에서 과업 중요성과 달리 개인 활동 전반의 의미성을 뜻하는 점에서 차이가 있다고 하였다.

Spreitzer(1995)는 의미성이란 임파워먼트의 차원이 되는 것을 지각하는 것으로 자신들이 수행하는 과업 활동을 믿고, 자신들의 가치 체계에 맞추어 가는 것이라고 하였다. 의미성은 자신의 직무에 대한 가치를 부여하는 내적인 직무동기를 향상시킬 뿐만 아니라, 자신의 가치를 일치시키는 과정에서 자아실현의 욕구를 충족시키는 일환으로서도 작용하게 되므로 자신의 업무에 흥미를 느끼게 되어 자아몰입 등이 발생할 수 있다고 하였다.

따라서 의미성 차원은 에너지를 공급하는 서비스 역할로 방문교육지도사의 직무가 자신의 기준 목표에 비추어 볼 때 얼마나 중요한 가치를 지니고 있는지에 대한 것으로 중요한 구성요인이 될 수 있다.

2.2.2 역량(competence)

Kinlaw(1995)는 역량을 능력과 동일한 개념으로 제시하면서 임파워먼트를 개인의 역량을 개발·확장시켜서 조직의 성과를 지속적으로 향상시키는 과정이라고 정의하였다. Shaw(1992)는 심리적 측면에서 임파워먼트를 창조해 나감으로써 개인의 기술이나 지식 등을 바탕으로 업무를 잘해 나갈 수 있다는 신념과 창의적 업무능력을 수행해 나갈 수 있는 잠재적 능력까지도 포함하는 개념이라고 하였다.

Spreitzer(1995)는 임파워먼트를 지각하는 개인들이 자기들의 능력과 가능성을 믿고 자아효과성 및 개인적 역량성의 의식을 지닌다는 것이며, 새로운 도전을 충족시킬 수 있는 자신들의 능력을 신뢰하는 것이라고 하였다. 그러므로 역량의 차원은 방문교육지도사의 직무에 대한 지식과 기술을 가지고 과업을 수행할 수 있는 능력의 관점에서 임파워먼트의 구성요인으로 직무수행에서 임파워먼트 수준에 크게 좌우 될 수 있

는 요인이 될 수 있으므로 중요한 구성요인이 될 수 있다.

2.2.3 자기결정력(self-determination)

자기에게 주어진 업무를 스스로의 결정에 의해 선택하는 것에 대한 개인의 인식을 의미한다. 자기결정력은 자신의 능력에 대한 성과기대로 나타난다(Koo, 2007). 성과기대는 주어진 행동이 확실한 성과를 유도할 것이라는 측면을 말한다. 즉, 구성원들에게 인간적 측면에서 가치 있는 보상에 대한 욕구를 불러일으켜 노력을 하고자 하는 마음의 자세를 부여하는 것이다(Macleod, 1986).

Spreitzer(1995)는 자기결정력을 스스로의 결정에 대한 개인의 인식이라고 하였다. 개인이 창의적으로 일상적 활동에서 선택할 수 있는 능력이다. 그러므로 자기결정력은 작업행위와 과정의 시작과 지속에 영향을 미치는 요인이 되는 것이다.

따라서 자기결정력 차원은 방문교육지도사가 다문화가족 대상에게 서비스 전달을 할 때 직무수행에 있어서 자신의 성과기대를 나타내는 차원의 중요한 구성요인이 될 수 있다.

2.2.4 영향력(impact)

Conger & Kanungo(1988)은 영향력은 개인이 업무나 조직에서 전략적, 행정적 및 운영적 결과에 미칠 수 있는 정도라고 하였다. 따라서 영향력에는 파위의 의미가 행동에 영향력을 미치는 신념으로 모든 능력의 원천은 신념에서 비롯된다고 할 수 있다.

Spreitzer(1995)는 영향력은 작업과정에 의해 다른 업무에 영향을 미치지만 상황 전반을 통하여 개인의 특징으로 작용하여 내부적 통제를 이룬다고 하였다.

이와 같이 영향력은 자신의 능력이 업무에 영향을 미치는 것을 말한다. 영향력의 차원은 방문교육지도사가 다문화가족 대상에게 자신의 능력과 업무에 관한 지식 등을 바탕으로, 안정적 정착을 위한 서비스에 영향을 미치는 강한 능력과 신념을 바탕으로 하는 중요한 구성요인이 된다.

그리고 방문교육지도사에게 주어진 업무 규정에 따라 스스로의 결정에 의해 선택하는 것에 대한 인식의 자기결정력과 방문교육지도사의 업무나 조직에서 다문화가족에게 영향을 미칠 수 있는 영향력 등을 강화하여 개인의 임파워먼트 수준의 지속적인 성장을 추구하여야 한다.

다문화가족 방문교육지도사의 직무환경에서 직무특성, 조직특성 등이 방문교육지도사의 임파워먼트 수준에 어떠한 영향을 미치는지 분석 틀을 제시한다.

III. 연구방법

3.1 연구대상 및 자료수집 방법

선행연구와 사전조사에 의해 연구에 적합한 측정도구들을 기초로 방문교육지도사가 인지하고 있는 직무환경에 대해서

수도권에 있는 다문화가족지원센터 센터장과 방문교육사업 업무 담당자 및 근무경력 4년차 방문교육지도사와의 심층면접을 하였다. 심층면접의 내용을 기반으로 설문조사에 대한 내용을 구성하였으며, 다문화가족 분포도가 높은 수도권 소재 18개소를 사전 연락을 한 후 방문교육지도사를 대상으로 65 문항의 설문지를 배포하였다. 설문조사 기간은 2012년 4월 30일부터 5월 21일까지로 방문교육지도사들이 직접 작성하도록 하였다. 방문교육지도사들이 다문화가족지원센터에 매일 출근하는 것이 아니기 때문에 월례회 또는 교육이 있을 때 직접 방문하여 수거하였으며, 일부는 방문교육사업 담당자들이 센터 카페를 이용하여 일괄적으로 우편 발송하여 수거하였다. 회수된 설문지 295매 중 응답된 내용 가운데 신뢰성이 낮게 판단되는 설문지 9부는 자료 분석에 사용할 수 없기 때문에 제거하고 최종 설문지 286부를 자료 분석에 사용하였다.

3.2 측정도구

첫째, 방문교육지도사의 인구사회학적요인은 활동유형, 연령, 혼인상태, 종교, 학력, 근무경력, 근무지 형태와 다문화가족대상을 측정이 가능한 객관적인 요소로 국적, 결혼년차, 연령, 학력, 종교, 자녀수, 가족관계, 경제상태 등으로 구분하였다.

둘째, 다문화가족지원센터 다문화가족의 대상을 객관적이고 측정이 가능한 것으로 결혼이민자의 국적, 결혼년차, 연령, 학력, 종교, 자녀수, 가족관계, 경제상태 등으로 구분하였다.

셋째, 다문화가족지원센터 방문교육지도사의 직무환경을 직무특성과 조직특성으로 구분하였다. Thomas & Velthouse(1990)와 Hackman & Oldham(1975)이 개발한 직무특성을 선행연구에서 Yoon(1999) & Ji(2006)가 사용한 설문문항을 재수정 보완하여 10문항으로 구성하였다. 신뢰도를 분석하기 위해 문항내적신뢰도 Cronbach's α (Alpha) 테스트를 진행한 결과 하부 요인별로 살펴보면, 기능다양성 변인의 신뢰도 계수 Cronbach $\alpha = 0.710$, 과업중요성 변인의 신뢰도 계수 Cronbach $\alpha = 0.610$ 로서 임계치인 0.6을 넘어 개념의 신뢰도는 높은 것으로 나타났으며, 과업정체성 문항은 신뢰도가 낮아 기각되었다. 조직특성으로는 상호관계, 보상체계, 교육과 개발 등으로 구분하였다. 선행연구에서 Seo, Y.(2010)가 참고하여 사용한 설문을 방문교육지도사의 임파워먼트 수준을 측정하기 위해 총 11문항으로 재수정 구성하였다. 신뢰도를 분석하기 위해 문항내적신뢰도 Cronbach's α (Alpha) 테스트를 진행한 결과 하부 요인별로 살펴보면, 상호관계 변인의 신뢰도 계수 Cronbach $\alpha = 0.782$, 보상체계성 변인의 신뢰도 계수 Cronbach $\alpha = 0.757$ 로써 임계치인 0.6을 넘어 개념의 신뢰도는 높은 것으로 나타났으며, 교육과 개발 변인의 신뢰도 계수 Cronbach $\alpha = 0.858$ 로써 임계치인 0.6을 넘어 개념의 신뢰도는 높은 것으로 나타났다.

넷째, 방문교육지도사 임파워먼트 수준에 대한 구성요소를 의미성, 역량, 자기결정력, 영향력 등으로 분류하였다. 방문교육지도사 임파워먼트 수준에 대한 설문 문항은 Thomas &

Velthouse(1990)와 Spreitzer(1995)의 연구에서 제시한 것으로 하고 선행연구에서 이용한 Shin(2005)의 설문 17문항을 본 연구에서 재수정·보완하여 사용하였다. 방문교육지도사의 임파워먼트 수준의 신뢰도를 분석하기 위해 문항내적신뢰도 Cronbach's α (Alpha) 테스트를 진행한 결과 전체 문항 신뢰도 계수가 Cronbach $\alpha = 0.847$ 으로 임계치인 0.6을 넘어 개념의 신뢰도는 매우 높은 것으로 나타났다. 하부 요인별로 살펴보면, 의미성 변인의 신뢰도 계수 Cronbach $\alpha = 0.864$, 역량 변인의 신뢰도 계수 Cronbach $\alpha = 0.791$, 자기결정력 변인의 신뢰도 계수 Cronbach $\alpha = 0.676$, 영향력 변인의 신뢰도 계수 Cronbach $\alpha = 0.608$ 으로 임계치인 0.6을 넘어 개념의 신뢰도는 높은 것으로 나타났다.

3.3 자료분석 방법

본 연구의 자료분석 방법은 수집된 자료를 SPSS 15.0으로 사용하였으며 분석방법은 다음과 같다. 첫째, 조사대상자의 인구사회학적 요인과 다문화가족대상을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 측정도구의 신뢰도 검증을 위하여 Cronbach's α (Alpha) 문항내적신뢰도를 산출하였다. 셋째, 방문교육지도사의 임파워먼트가 인구사회학적 요인과 다문화가족대상에 따라 차이가 있는지를 분석하기 위하여 t-검증과 일원분산분석(One-Way ANOVA)을 실시하고, 집단 간 유의한 차이를 살펴보기 위해 Scheffe's 사후 검증을 하였다. 넷째, 직무환경, 임파워먼트 간의 상대적 효과를 분석하기 위하여 상관관계분석(Pearson correlation)과 다중회귀분석(Multiple Regression analysis)을 실시하였다. 다섯째, 직무환경과 임파워먼트와의 관계에서 다중회귀분석(Mediated regression analysis)을 실시하였다.

IV. 연구결과

4.1 조사대상자의 인구사회학적 특성

방문교육지도사의 인구사회학적 특성인 활동유형, 혼인상태, 종교, 연령, 근무지형태, 학력, 재직기간 등에 대한 세부적인 특성에서 연구 대상자의 활동유형은 한국어지도사가 많고, 혼인상태는 기혼 응답자가 대다수를 차지하고 있다. 종교는 기독교가 37.4%로 종교 활동을 하고 있었으며, 연령은 40대가 가장 많이 구성되어 있었으며, 근무지 형태로는 병합형의 근무가 높게 구성되어 있었다. 학력은 대졸이 가장 많았으며, 재직기간은 4년 이상 재직자가 가장 많은 것으로 구성되어 있다.

4.2 다문화가족대상의 일반적 특성

방문교육지도사가 서비스를 제공하고 있는 대표적인 다문화가족대상의 특성에 대하여 국적, 연령, 결혼기간, 종교, 학력,

자녀수, 가족관계, 경제상태 등에 대한 세부적인 특성에서 국적은 베트남이 가장 많았고, 연령은 30세 미만이 다수를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 혼인기간은 2년 미만이 가장 많았고, 종교는 무교가 다수로 나타났다. 학력은 중졸이 가장 높은 구성비를 나타냈으며 자녀수는 2명이 가장 많았고, 함께 거주하고 있는 동거자 구성은 다문화가족대상이 자녀와 함께 동거하는 가장 많은 것으로 나타났으며 경제상태는 월 150만원 미만 소득 가구가 가장 많은 것으로 나타났다.

4.3 방문교육지도사의 인구사회학적요인에 따른 임파워먼트의 차이

다문화가족 방문교육지도사의 인구사회학적요인에 따른 임파워먼트에 차이가 있는지 분석한 검증결과, <표 1>과 같이 혼인상태($t=-18.678$, $p<.001$), 종교유형($F=2.984$, $p<.05$), 연령($F=11.645$, $p<.001$), 재직기간($F=17.561$, $p<.001$)은 유의미한 차이가 있었다. 그러나 활동유형, 근무지 형태, 학력은 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

4.4 직무환경과 임파워먼트 간의 상관관계

방문교육지도사의 직무환경의 하위변수와 임파워먼트의 주요 변수들 간의 상관관계의 정도와 방향성을 파악하고 주요 변수들에 대한 다중공선성을 검토하기 위해 상관관계분석을 실시하였다. <표 2>에서 보는 바와 같이 변수들 간 상관계수의 절대 값들이 다중공선성은 크게 문제가 되지 않을 것으로 분석되었다. 직무특성의 하위요인인 기능의 다양성($r=.352$, $p<.001$), 과업의 중요성($r=.370$, $p<.001$)은 방문교육지도사의 임파워먼트와는 낮은 정적 상관관계를 보였고, 조직특성의 하위요인인 상호관계($r=.329$, $p<.001$), 보상체계($r=.478$, $p<.001$), 교육개발($r=.204$, $p<.001$)은 임파워먼트와 정적 상관관계가 있는 것으로 분석 되었다. 이상의 결과를 종합해 보면 직무환경과 임파워먼트 간에는 모두 상관이 있는 것으로 나타나 변수들 간에 영향을 미치고 있다는 것으로 확인 되어 방문교육지도사의 직무환경은 임파워먼트에 상관관계가 있는 것으로 분석 되었다.

<표 1> 방문교육지도사의 인구사회학적요인에 따른 임파워먼트의 차이

활동유형	구분	N	평균	표준편차	t값	
	한국어교육지도사	168	4.095	.356		0.283
가족생활지도사	118	4.052	.315			
근무지 형태	병합형	224	4.104	.361	-0.826	
	독립형	62	4.071	.256		
혼인상태	미혼	5	3.706	.000	-18.678***	
	기혼	281	4.085	.340		
학력	구분	N	평균	표준편차	F값	
	고등학교졸업	15	4.020	.429		
	전문대 졸업	53	4.081	.162		
	대학교 졸업	169	4.104	.376		
	대학원 졸업	49	4.005	.321		
합계	286	4.078	.341	1.226		
종교	구분	N	평균	표준편차	F값	Scheffe's 사후검증
	a. 기독교	107	4.087	.283	2.984*	
	b. 천주교	52	4.083	.447		
	c. 불교	37	4.207	.227		
	d. 무교	90	4.012	.360		
합계	286	4.078	.341			
연령	a. 39세 이하	61	3.901	.302	11.645***	a<b, c
	b. 40세 이상	140	4.140	.352		
	c. 50세 이상	85	4.103	.307		
	합계	286	4.078	.341		
재직기간	a. 1년 미만	30	3.794	.417	17.561***	a<c, d<b, e
	b. 2년 미만	72	4.244	.305		
	c. 3년 미만	71	4.040	.241		
	d. 4년 미만	30	3.845	.266		
	e. 4년 이상	83	4.154	.326		
	합계	286	4.078	.341		

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

<표 2> 직무환경, 임파워먼트 간의 상관관계분석

변수	1	2	3	4	5	6
1. 기능의 다양성	-					
2. 과업의 중요성	.348***	-				
3. 상호관계	-.124*	.167**	-			
4. 보상체계	-.164**	.049	.486***	-		
5. 교육개발	-.306***	.043	.296***	.657***	-	
6. 임파워먼트	.352***	.370***	.329***	.478***	.204***	-.547***

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

4.5 직무환경이 임파워먼트에 미치는 영향

다문화가족 방문교육지도사의 직무환경이 임파워먼트에 미치는 영향을 분석한 결과 <표 3>에 나타난 바와 같이, 회귀 모형은 F값이 49.972로 나타나 유의수준 0.1%에서 유의하였으며, 분산팽창지수(VIF)도 모두 3이하로 나타나 다중공선성의 문제는 없는 것으로 판단되었다. 각 독립변수의 관련성의 강도를 분석하기 위해 표준화 계수의 값을 비교해 보면, 조직특성의 ‘보상체계’ .518, 직무특성의 ‘기능의 다양성’ .359, 직무특성의 ‘과업의 중요성’ .205, 조직특성의 ‘상호관계’ .108 순으로 종속변수를 설명하는 것으로 나타났다. 추정된 회귀식의 결정계수 값은 .472로 4개의 독립변수에 의해 종속변수인 임파워먼트의 변동량의 47.2%를 설명하고 있는 것으로 나타났다.

<표 3> 직무환경과 임파워먼트와의 회귀분석 결과

독립변수	B	베타 (β)	t	VIF	R2	수정된 R2	F
기능의 다양성	.207	.359	7.192***	1.317	.472	.462	49.972***
과업의 중요성	.140	.205	.273***	1.221			
상호관계	.051	.108	2.115*	1.373			
보상체계	.249	.518	.178***	2.126			
교육개발	-.032	-.067	-1.105	1.934			

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

이와 같은 결과를 종합해 보면 다문화가족의 방문교육지도사의 임파워먼트에는 직무환경 중 조직특성의 보상체계가 가장 많은 정적 영향을 미치고 있었으며, 직무특성의 기능의 다양성, 과업의 중요성과 조직특성의 상호관계가 정적인 영향을 미치고 있었다.

그러나 조직특성의 하위요인인 교육과 개발은 부적 영향을 미치고 있었으나 통계적으로는 유의미한 영향이 없는 것으로 나타났다. 즉, 방문교육지도사에 대한 직무특성이 높을수록 그리고 조직특성 중 보상체계와 상호관계가 높을수록 임파워먼트도 높다는 것이다. 따라서 다문화가족의 방문교육지도사의 임파워먼트를 높이기 위해서는 직무특성과 조직특성의 보상체계 및 상호관계와 관련된 직무환경 수준을 높일 필요가 있다.

따라서 다문화가족 방문교육지도사의 임파워먼트를 증진시키기 위해서는 직무차원에서 자신의 다양한 기능과 재능을 발휘할 수 있도록 직무수행에 대한 권한을 부여하고, 자신이 맡은 과업의 중요성에 대한 의미를 부여해 줄 필요가 있다. 그리고 조직적 차원에서는 긍정적인 협력관계를 형성할 수 있는 조직분위기를 조성하고, 적절한 보상체계를 마련해야 한다.

V. 결론

본 연구는 다문화가족 방문교육지도사의 직무환경이 임파워먼트에 미치는 영향을 고찰하고 검증하는 것이 목적이다. 본 연구를 통해 방문교육지도사의 임파워먼트를 강화하여 다문화가족에 대한 체계적이고 실질적인 서비스를 향상시키는데 필요한 기초자료를 제공함에 있다.

첫째, 다문화가족 방문교육지도사의 인구사회학적 요인에 따른 임파워먼트의 차이를 분석한 결과 혼인상태, 종교유형, 연령, 재직기간은 차이가 있었다. 그러나 활동유형, 근무지 형태와 학력은 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

둘째, 다문화가족 방문교육지도사의 다문화가족대상에 따른 임파워먼트의 차이를 분석한 결과, 국적, 종교유형, 학력, 자녀수, 경제 상태에 따라 차이가 있었다. 그러나 연령, 결혼연수, 가족상황에서는 통계적으로 차이가 없는 것으로 나타났다. 방문교육지도사들 중에는 특정 국가나 종교에 대해 상대적으로 더 많은 지식과 경험을 가지고 있어서 자신의 임파워먼트를 높게 인식할 가능성이 있기 때문이다. 그리고 방문교육지도사의 임파워먼트를 증진시키기 위해서는 국적과 종교유형에 따라 차별화된 교육을 실시하고 준비시킬 필요가 있다. 그리고 다문화가족의 학력과 자녀 수 및 경제 상태에 따라 임파워먼트에 차이가 있었다는 결과는 다문화가족의 상대적 수준과 욕구에 따라 임파워먼트에 차이를 보인다는 사실을 보여준다.

셋째, 다문화가족 방문교육지도사의 직무환경이 임파워먼트에 미치는 영향을 분석한 결과, 직무환경 중 조직특성의 보상체계, 직무특성의 기능의 다양성, 과업의 중요성과 조직특성의 상호관계 순으로 정적인 영향을 미치고 있었다. 즉, 방문교육지도사에 대한 직무특성이 높을수록 그리고 조직특성 중 보상체계와 상호관계가 높을수록 임파워먼트에 영향을 미치고 있다는 것이다. 그러나 조직특성 중 교육과 개발은 부적 영향을 미치고 있었고 통계적으로 유의한 영향력이 없는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 비록 그 대상은 다르지만 사회복지사의 기능의 다양성이 임파워먼트에 긍정적인 영향을 미쳤다는 Kang & Yoon(2000)의 연구 결과와 일치하였고, Kim & Park(2012)이 리더십의 역량이 직무성과에 미치는 영향에 관한 심리적 임파워먼트의 조절효과에 대한 연구결과는 심리적 임파워먼트에 미치는 영향에서 구성원들이 리더십의 역량을 높게 인식 할수록 리더를 신뢰하게 되고 만족도가 높은 것으로 나타났다. 심리적 임파워먼트에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 일치 되었다. Bowen & Lawler(1992)가 종업원들의 성과에 기초한 보상이 작업현장의 임파워먼트 형성에 중요한 영향을 미치고, Jeong(1998)가 긍정적 강화로서의 칭찬과 금전적 인센티브가 임파워먼트에 긍정적 영향을 미친다는 연구결과와 일치하였다. 그러나 교육개발과 관련이 있는 전문적 능력이 전

체 임파워먼트의 보유능력과 활용능력에 영향을 미쳤다는 Chang(2003)의 연구와는 일치하지 않았다.

그러므로 방문교육지도사의 임파워먼트를 증진시키기 위해서는 직무환경인 직무특성과 조직특성의 수준을 높일 필요가 있다. 직무수행과정에서 자신의 다양한 기술과 능력을 발휘할 수 있고 과업의 중요성을 인식할 수 있는 직무환경이 조성되어야 한다. 또한 조직차원에서는 노력한 만큼의 성취감을 경험할 수 있는 충분한 보상체계와 전문성을 확보할 수 있는 교육과 개발, 커뮤니케이션의 상호관계 등 직무 역량을 강화할 수 있는 조직 환경을 조성하고 제도화해야 한다. 본 연구 결과를 기초로 하여 정책적인 차원에서의 제언은 첫째, 현재 다문화가족에게 제공되고 있는 서비스는 방문교육지도사가 인식하는 직무환경에 따른 미시적 접근으로 보다 체계화되고 전문화된 다양한 기술과 능력이 필요하다. 둘째, 다문화가족 지원센터는 방문교육지도사가 소속감을 느끼고 구성원 간에 상호관계가 잘 이루어질 수 있는 조직 환경을 조성해야 한다. 방문교육지도사가 충분한 성취감을 느낄 수 있도록 근무연수에 차등을 둔 보상체계를 수립하고, 비정규직에서 정규직으로 전환할 수 있는 기회를 제공하여 안정적인 신분을 보장하는 등 다각적인 지원 시스템을 만들어야 한다.

따라서 방문교육지도사의 임파워먼트를 증진시키기 위해서는 직무환경인 직무특성과 조직특성의 수준을 높일 필요가 있다. 직무수행 과정에서 자신의 다양한 기술과 능력을 발휘할 수 있고 과업의 중요성을 인식할 수 있는 직무환경이 조성되어야 한다. 또한 조직차원에서는 노력한 만큼의 성취감을 경험할 수 있는 충분한 보상체계와 전문성을 확보할 수 있는 교육과 개발, 커뮤니케이션의 상호관계 등 직무 역량을 강화할 수 있는 조직 환경을 조성하고 제도화해야 할 것이다.

REFERENCE

- Bowen, D & Lawler, E. (1992), The Empowerment of Service Workers: What, How and When. *Sloan Management Review*, 33, 31-39.
- Chang, C. (2003), Factors Influencing Empowerment of Social Workers in Public Sector, Doctoral Dissertation, Social Welfare Department, The Graduate School Yonsei University.
- Conger, J. A. & Kanungo, R. N.(1988), The Empowerment Process Integrating Theory and Practice, *Academy of anagement Review*. 1(3), 471-482.
- Hackman, J. R. & Oldman, G. R. (1980), *Work Design*, NY: Addison-Wsley.
- Jeong, H.(1998), *A Study on the Influence of Empowerment on Job Satisfaction and Organizational Commitment*, Master's Thesis, Department of Social Welfare The Graduate School Seoul National University.
- Ji, J. (2006.) *A Study on the factoers affecting the empowement of social worker : a comparative study of public section and private section in the areas of Seoul*, Master's Thesis, Department of Social Welfare, Graduate School of the Catholic University of Korea.
- Kang, C. & Yoon, M.(2000), The Study on the factors influencing the Empowerment of Local social welfare., *Korean Journal of Social Welfare*, 41(5), 7-42.
- Kim, K. & Min, H.(2011). A Study on Related Variables of Job Involvement of Visiting Supervisors for Multicultural Families, *Journal of family relations*, 16(1), 143-158.
- Kim, M.(2007). The Direction of Government Assistance for improving adaptability of Female Married Immigrants Families, *The Hanyoung Academic Journal*, 11, 353-374.
- Kim, M & Park, K.(2012). Moderating effects of psychological Empowerment in the Relationships between Leadership Competency and Job Performance, *The Korean Society of Business Venturing*, 7(3), 75-87
- Kinlaw, D. C. (1995). *The Practice of Empowerment: Making the most of human competence*, Vermont; Brookfield
- Koo, H.(2006). *A study on the influences of organizational-work's characteristics of voluntary service on the volunteer's effectiveness : focusing on the mediated effect of empowerment*. Department of Social Welfare, Doctoral dissertation, Graduate School of the Catholic University of Korea.
- Koo, H.(2007). The Study on How Volunteers' Impowerment Influences their Activities' Effectiveness, *Journal of community welfare*, 21, 1-20.
- Kwak, H.(2010). A Study on the Activity Characteristics and Present Condition of Visiting Tutors, *Journal of emunhak*, 57, 599-625.
- Macleod, J. S.(1986). Sel-Empowerment Training Programs for Employees, *Employment Relations Today*, 13(호), 33-37
- Ministry of Gender Equality & Family (2010), *Multicultural Family Support Center guide*, Seoul, Ministry of Gender Equality & Family
- Ministry of Gender Equality & Family (2012), *Multicultural Family Support Center guide*, Retrieved from http://www.mogef.go.kr/korea/view/policyGuide/policyGuide06_09_01.jsp?func=view¤tPage=1&key_type=&key=&search_start_date=&search_end_date=&class_id=0&idx=641740
- Shin, H.(2005), *The Impacts on the service Quality of a Living Facility for the Disabled of the Empowerment of Living Rehabilitation Teachers*, Department of Social Welfare, Doctoral dissertation, Graduate School of the Daegu University.
- Park, W.(1997). Empowerment. *Journal of business, Scholarly journal*, 26(1), 115-138.
- Seo, Y.(2010). *Research on Influential Factor on Job Stress of Care Helper at Domiciliary Careter*, Doctoral dissertation, Department of Social Welfare Studies of the Graduate School at Hanyoung Theological University.
- Shaw, R. B.(1992). *Organizational Architecture*. New York: Jossey-Bass.
- Song, J.(2004). *A Study on the Empowerment of Mental Health Social Workers - In Focus of Mental Health*

Social Workers Working at Community Mental Health Centers, Master's Thesis, Department of Social Welfare The Graduate School Ewha Womans University.

Spreitzer, G. M.(1995), Psychological Empowerment in the Workplace : Dimensions, Measurement, and Validation, *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.

Thomas, K. W. and B. A. Velthouse.(1990), Cognitive Elements of Empowerment : an Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 49-61.

Yoon, M.(1999), *A Study on the Empowerment of Social Workers-In focus of Social Working at Community Welfare centers Welfare*, Master's Thesis, Department of Social Welfare The Graduate School Ewha Womans University.

The Impact of Working Environment on the Empowerment of Visiting Instructor for Multi-cultural Families: Focusing on the Multi-Cultural Families Visiting Instructor

Young-Ok Joo*

Mi-Won Kim**

Abstract

The purpose of this study is an attempt to explore the impact of working environment of visiting instructor on the empowerment for multi-cultural families. In this light, this study aims to provide some inevitable and necessary foundational data for reinforcing the empowerment of visiting instructor in order to essentially improve the quality and effectiveness of this governmental service. To accomplish this goal, this study selected eighteen multi-cultural service centers which locate near to the capital city due to each center serves relatively a large populations of multi-cultural families and took a survey from visiting instructor 286 survey forms. It used SPSS WIN 15.0 program for analyzing data, and the following is a list of tests used in this research: t-test, One-way ANOVA, correlation analysis, multiple regression analysis. The conclusive consequences from the research are following.

In the case of analyzing the difference of empowerment for multi-cultural families, the project showed that the nationality, the forms of religion, the level of education, the number of child, the state of economic made a difference.

As this project explored the impact of working environment on job stress, it showed that job characteristics and organizational commitment's compensation system and the development of education negatively effects on job stress.

Therefore, as this project investigated how the working environment impacts on the empowerment.

Key Words : Multi-Cultural Families Visiting Instructor, Empowerment, Working Environment

* First Author, Lecturer, Department of Christian Child Welfare, Hanyoung Theological University, jya1019@hanmail.net

** Corresponding Author, Associate Professor, Department of Christian Child Welfare, Hanyoung Theological University, miwonk@empal.com