

사회복지 공공조직의 효과성을 위한 교육적 대안에 관한 실증연구

김영준
동원대학교 복지학부

A Study on the educational alternatives for Public Social Worker to improve the effectiveness of public social welfare organization

Young-Jun Kim

Department of Social Welfare, TongWon University

요약 본 연구는 사회복지 공공조직의 직무 전문성 제고를 위해 효과성 요인을 진단하였고 더불어 사회복지담당공무원의 교육적대안과의 관계성을 찾아 발전적인 시사점을 제시하고자 하였다. 분석을 위해 강원도 지방자치단체 사회복지부서에서 근무하는 담당공무원 637명을 대상으로 설문조사하였다. 조직효과성관련 선행연구를 토대로 직무스트레스, 조직만족, 조직몰입, 사회적지지에 관한 특성별(성별, 전공여부, 직렬) 인식의 차이를 살펴본 후, 교육적 대안(직무교육, 치유크amp, 심리상담)과의 인과적 관계를 분석하였다. 분석결과, 성별에 따른 차이는 업무의 창의력과 기관의 자부심에서만 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 전공여부에 따른 인식차이 확인을 통해 사회복지 전공자의 전문성이 업무수행능력에 필요함을 확인하였으며 전공자 임용의 시급함을 제시하였다. 직렬별 차이 결과는 전문성이나 전문지식면에서 사회복지직보다 행정직이 더 어려움을 겪고 있는 것으로 해석된다. 마지막으로 종속변수인 교육적 대안과 효과성 요인과의 인과적 관계 결과를 토대로 사회복지 행정조직의 변화에 능동적이고 적극적인 대응의 필요성과 개인적 차원의 심리상담 과정 및 조직적 차원의 치유크amp운영 등 체계적인 교육프로그램을 도입하여 운영할 것을 제언하였다.

Abstract The aim of this study was to identify the effective factors for improving the professionalism of the social welfare public organization and to suggest the implications for the relationship between public social welfare and educational alternatives. For the analysis, 637 government officials who worked in the social welfare department of local governments in Kangwon province were surveyed. Based on previous studies on the organizational effectiveness, this study examined differences in the perceptions of job stress, organizational satisfaction, organizational commitment, and social support by characteristics (gender, major, and serial), followed by relationship educational alternatives (job training, healing camp, psychological counseling). The differences according to gender were significant only in the creativity of the work and the self-esteem of the institution. Through the confirmation of recognition difference according to whether they majored or not, it was confirmed that expertise of the major in social welfare was necessary for job performance ability and suggested the urgency of the appointment of a major. The differences among the serials showed that administrative work is more difficult than social welfare work in terms of professionalism and expertise. Finally, based on the results of the causal relationships with educational alternatives, this paper introduces and operates systematic educational programs, such as personal psychological counseling and organizational healing camp management, as well as the need for active and proactive responses to changes in social welfare administration organizations.

Keywords : Job Satisfaction, Job Stress, Organizational Commitment, Public Social Worker, Social Support

*Corresponding Author : Young-Jun Kim(Tongwon Univ.)

Tel: +82-2-251-9804 email: junhof54@naver.com

Received October 14, 2016

Accepted February 3, 2017

Revised (1st January 12, 2017, 2nd January 17, 2017)

Published February 28, 2017

1. 서론

급속하게 증가하는 한국사회의 복지수요에 대응하기 위해서는 사회복지급여와 대상자, 재원뿐 아니라 담당인력의 규모 증가가 불가피하다. 지난 2011년부터 추진해 온 사회복지 담당공무원 확충계획에 따라 사회복지 기능인력은 3만 1천명에 이르렀고, 사회복지직렬은 1만 7천명으로 55.7%, 행정직 등 기타직렬은 1만 4천명으로 44.3%를 나타내고 있어(보건복지부, 2015), 사회복지전담 공무원의 역할과 교육훈련에 대한 학계의 관심이 그 어느 때보다 절실하다.

사회복지 전문성은 자격증 소지유무만으로 판단할 뿐, 사회복지를 주 전공으로 하지 않고도 사회복지 전담 공무원이 되는 경우가 상당한 규모에 이르고 있다.[1] 아울러, 전문성에 영향을 미치는 가장 큰 요인은 소명의식이며, 전문성 향상을 위해서는 무엇보다도 일에 대한 가치관과 타인을 이롭게 하려는 이타행동을 가질 수 있도록 개인의 노력, 조직적 지원, 제도적 기반의 확립이 필요하다.[2] 따라서 이들이 공무원이 된 후 직무역량강화를 위한 교육훈련을 받지 않는다면 공공영역에서 사회복지사로서의 전문성을 발휘하기 어렵고 결과적으로 사회복지전담 공무원제도의 도입취지는 무색해질 것이다.[3]에 따르면 다수 선행연구들이 사회복지전담 공무원의 직무역량이 중요한 이유로 ‘다양한 복지대상자를 직접 만남, 의사결정이 필요한 행정행위를 해야 함’, ‘공공부문과 민간부문 간의 상호협조와 기능분담이 중요한 업무를 함을 언급하고 있다. 이제는 사회복지전담 공무원의 직무역량을 제고하기 위해서는 어떤 교육훈련이 필요한가에 대한 합의가 요구되며 그 논의는 직무역할이 무엇인지에서부터 시작되어야 할 것이다. 복지사업의 분야·급여유형·복지수요의 다양성 증가와 지방화·분권화를 배경으로 시·군·구단위 지역사회가 복지사업의 주체로 부각되면서 공공 사회복지부문의 역할이 변화하고 있다.[4] 공공 사회복지부문의 역할이 변화하고 있다는 것은 곧 사회복지전담공무원의 역할과 역량, 교육훈련의 내용이 달라져야 함을 의미한다. 최근 지방자치단체는 효율적으로 운영되는 지방정부를 만들기 위하여 조직의 구성요소인 물적, 인적요소 중 특히 인적 요소에 관심을 기울이고 있다. 인적 요소와 관련한 개념 가운데 가장 많이 거론되는 것이 직무만족이다. 직무만족은 조직 분야연구에서 조직의 성과와 구성원 개인 건강의 양 측면에서 중요성

이 인식되어 핵심 개념으로 다루어져 왔다.[5] 또한, 공무원의 직무만족과 관련한 연구들로 조직차원의 변수인 조직몰입[6]이나 구성원 개인차원의 속성이라고 할 수 있는 스트레스[7]와의 관련성을 파악한 것이 있으며, 지방자치단체공무원의 직무만족도에 영향을 미치는 자존감과 의사소통능력을 향상시키기 위해서 교육훈련에 대한 패러다임을 전환할 필요가 있다.[8] 본 연구는 사회복지전담 공무원의 역할이 변화되고 있고 직무역량을 향상시키기 위한 교육훈련이 중요하다고 주장하더라도, 과연 그 내용이 무엇인가에 대한 합의가 없이는 교육방향과 계획을 세울 수 없다는 문제의식에서 시작되었다. 그래서 사회복지전담공무원의 역할과 필요역량을 도출하고 자 사회복지 근무부서 직원들을 대상으로 공공조직의 효과성을 위해서 직무스트레스, 조직만족, 조직몰입, 사회적지지 등 효과성 요인을 분석하여 교육향상 프로그램운영 기초자료를 제공하고자 하였다. 연구목적에 따른 질문은 다음과 같다.

- 연구질문 1. 사회복지담당공무원의 공공조직 효과성 요인은 특성별 인식의 차이가 있는가?
 연구질문 2. 사회복지담당공무원의 공공조직 효과성 요인과 교육적 대안 경험수준과의 인과적 관계는 어떠한가?

2. 선행연구

2.1 공공조직의 효과성 요인

2.1.1 직무스트레스

직무스트레스는 관점에 따라 내포하고 있는 의미가 달라질 수 있으며, 조직 구성원 각자가 처해 있는 환경의 적응과 부적응 속에서 스트레스를 받는 정도의 차이 역시 존재할 것이다.[9] 직무스트레스는 주로 세 가지 측면에서 논의되고 있는데, 초기에는 자극의 개념(stimulus definition)으로 이해되다가 이후 반응의 개념(response definition) 그리고 최근에는 환경-개인이라고 하는 자극과 반응(stimulus-response definition)의 상호작용의 개념으로 이해의 폭이 넓어지고 있다.

첫 번째인 자극 관점에서 직무스트레스는 우리가 사용하는 가장 보편적인 의미의 스트레스로서 ‘특정 한 직무와 관련된 과잉업무, 역할갈등과 역할 모호성 그리고

조직구성원에게 위협을 주는 직무환경의 특성들'이라고 정의할 수 있다.[10] 두 번째인 반응의 관점에서 직무스트레스는 개인의 심리적·신체적 측면에서 역기능을 주는 자극에 대한 반응으로 '개인에게 위협적인 요인으로 여겨지는 직무환경의 여러 가지 특성에 대한 개인의 반응', 또는 '작업장에서 지각된 조건이나 사건의 결과 때문에 여러 가지 특성이 느끼는 역기능적인 감정이나 의식으로써 작업장에서 이탈하고자 하는 개인의 감정'으로 정의된다.[11] 세 번째는 스트레스를 유기체와 환경사이의 상호작용으로 보는 관점에서 어떤 사람에게 지나친 부담을 주거나 힘들게 하는 환경과 그 사람의 관계를 강조하는 것에 초점을 두고 있다. 이 같은 관점에서 직무스트레스는 조직에서 개인이 직무상 요구되는 것을 충족시킬 수 있는 능력의 정도와 직무환경이 개인의 요구를 충족시켜주는 정도로 나타낼 수 있는 것이다.[12] 최근의 사회복지 담당공무원의 직무 스트레스는 첫번째 자극 관점에 해당되는 스트레스로 과도한 업무와 역할 갈등이 주요 원인으로 살펴볼 수 있다. 이에 본 연구는 사회복지전담공무원이 최근 폭증하고 있는 사회복지 직무와 관련된 직무스트레스(job stress)를 '직무수행과정에서 직무와 관련한 각종 요인사이의 부조화로 인해 느끼게 되는 불편한 심리적반응의 상태'로 정의하고자 한다.

직무스트레스 유발요인에 관한 선행연구를 살펴보면, [13]는 직무스트레스 유발변수로 물리적 환경의 열악수준, 업무명확성, 역할갈등, 업무량, 고객과의 관계, 유관기관과의 관계 등이 직무스트레스에 영향을 미치며 직무스트레스는 이직의도에 유의미한 영향이 나타났다. [14]는 사회복지전담공무원의 전문직업적 정체성이 역할스트레스와 직무수행의 관계에 있어 매개역할을 하는지를 연구한 결과, 재교육, 보수교육, 경력관리, 경력개발 등을 통한 사회복지전담공무원의 전문직업으로서의 정체성 확립을 통해 공공 사회복지 행정 조직 내 사회복지전담공무원에 대한 전략적 인적자원 관리뿐 아니라 클라이언트에 대한 효과적인 서비스 제공과 질 개선을 도모해야 한다고 지적하고 있다. [15]는 사회복지전담 공무원의 고객지향성에 대해 책임감과 자기효능감의 매개효과를 중심으로 어떠한 직무스트레스 요인들이 부정적인 영향을 미치는지를 분석한 결과 역할갈등, 교육 및 훈련부족, 공무원에 대한 부정적 인식 등의 직무스트레스 요인들이 책임감과 자기효능감 모두를 매개로 하여 간접적으로 고객지향성에 부정적인 영향을 미치는 것으로 밝히고 있

다. [16]은 지방공무원의 직무스트레스를 중심으로 직무만족 및 조직몰입의 결정요인에 관한 연구를 통하여 지방공무원들은 조직생활이나 직무 수행상에 있어서 적지 않은 스트레스를 받는 것으로 조사되어 직무만족 및 조직몰입은 직무스트레스 원인변수인 역할특성, 자율성, 승진, 인간관계, 보수요인들에서 유의미한 영향을 받는 것으로 분석하였다. [17]은 사회복지전담공무원의 이직의도에 영향을 미치는 영향요인을 연구하면서 근무환경에 대한 스트레스가 심할수록 이직의도가 높아져 매우 강한 영향요인으로 파악하고, 사회복지적 측면에서 다섯가지를 제시하고 있다. 첫째, 클라이언트 수를 적정 수준으로 맞출 수 있도록 전담공무원 확충, 두 번째 전담공무원에 대한 정기적인 보수교육, 세 번째, 업무량 경감 등 근무환경 개선, 네 번째, 조직적 차원의 심리·정서적인 프로그램 개발 및 개인적 차원의 적절한 보상조치, 다섯 번째, 이직의도 감소 및 예방을 위한 다차원적인 접근 등이다.

2.1.2 조직만족

[18]은 사회복지직 공무원을 대상으로 조직환경과 행정적 수퍼비전, 직무만족, 조직몰입간의 구조적 관계를 검증한 연구를 통해 공공 사회복지조직의 책임성 측면에서 중요시 되는 행정적 수퍼비전이 사회복지직공무원들의 직무만족과 조직몰입에도 긍정적인 효과가 있으며, 조직환경이 좋을수록 행정적 수퍼비전에 긍정적 영향을 미치고 있음을 지적하고 있다. [19]는 전달체계 개편에 따른 공정성이 기대성과에 미치는 영향 분석을 통하여 절차공정성이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 분석하고 사회복지전담공무원의 욕구와 불만의 실체를 파악하는 작업의 선행, 공무원의 사기 양양과 공직사회의 생산성 제고를 위하여 성과급제, 연봉제 등과 같은 직접적인 보상체제와 주택지원, 유급휴가 등과 같은 간접적인 복리후생제도 재구축 및 합리적 운영, 전문직의 전문성이 발휘될 수 있는 인적개발, 즉 훈련 및 교육을 통한 인적역량강화, 인력배치의 효율성 제고, 시·군·구와 읍·면·동의 복지기능 재조정을 통한 업무혁신 등을 시사점으로 제시하고 있다. [20]의 연구에 의하면 직무만족의 각 구성요소(동료만족, 임금만족, 직속상관만족, 직무만족, 근무환경만족)가 조직몰입에 정적(+)으로 유의한 영향을 미친다고 밝히고 있다.

2.1.3 조직몰입

[21]은 조직문화는 구성원의 직무만족과 조직몰입에 강하게 영향을 미치기 때문에 협동조합 조직에서는 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 조직문화 구축을 위해 노력할 필요가 있고 개발문화는 직원의 직무만족을 높이며, 합의문화와 위계문화는 조직몰입을 제고하므로 직원의 직무만족을 높이기 위해서는 위계질서 및 명령계통, 통제, 권한, 절차와 규칙 등을 강조하는 위계문화보다는 조직변화와 혁신, 창의성, 모험성, 도전성 등의 가치를 존중하는 개발 문화에 더욱 더 관심을 가져야 할 것이라고 분석하고 있다. [22]은 구성원의 직무만족이 조직에 대한 헌신 정도를 높이며 이를 통해 조직성과에 긍정적 영향을 갖는 것으로 분석하고, 조직혁신은 조직성과에 긍정적 영향을 주는 요인으로 작용하기 때문에 이를 활성화할 필요가 있다는 점과 서비스 제공이 주된 활동인 사회복지조직의 경우 서비스 개발과 전달방법에서의 혁신적 활동에 집중할 필요가 있음을 지적하였다.

2.1.4 사회적지지

사회적 지지는 대상자로 하여금 자신이 보살핌과 사랑을 받고 있다고 믿게 하고 긍지를 갖도록 하여 의사소통과 상호책임성을 갖는 조직망의 일원이라는 것을 믿게 하는 정도로 정의된다.[23]

사회적 지지는 가족 및 친구들과 같은 1차적인 원천과 정신요법 치료나 카운슬러 등의 2차적인 직장내 원천으로 구분할 수 있다. 직장내 원천은 개인의 성과 유효성이나 직업의 적응과정에 영향을 미치며, 여기에는 상사나 동료, 부하들이 해당된다. 이러한 사회적 지지를 공식적인 지지체계와 비공식적인 지지체계로 다차원적으로 분류되고 있는데 구체적으로 사회복지전담공무원에게 어떤 유형의 지지가 도움이 되고 직무스트레스를 줄여주는지를 확인할 수 있는 중요한 방법이 된다. 사회적 지지는 가족 및 친구들과 같은 비공식적인 지지체계와 카운슬러와 슈퍼바이저 같은 공식적인 사회적지지 체계로 구분될 수 있다. 동료와 상사의 사회적 지지와 소진과의 관계는 통계적으로 유의한 부의관계로 보고되고 있다.[23, 24]

상사의 지지는 리더의 지지적인 행동이나 배려적인 행동에서 잘 나타나며, 상사의 관리적인 행동이 부하의 소진에서 오는 심리 정서적 스트레스를 감소시켜 주는 것으로 나타나고 있다. 상사의 지지는 조직 관리상 부하

의 행동에 동기를 부여하는 내재적 기능을 하기 때문에 외재적 보상을 촉진시키며, 부하의 스트레스를 감소시키는 역할을 하기 때문이다.[23] 한편, 동료의 지지는 거의 복지 전담공무원은 동료와의 강한 유대감을 형성하고 서로 격려하며 지지를 함으로써 자신의 업무에 보다 몰입할 수 있고 새로운 정보를 공유하며 효율적으로 연계사업을 추진해 나갈 수 있을 것이다.

2.2 교육적 대안

2.2.1 직무교육

교육을 받을 기회가 적은 것으로 인식되었을 때 교육과정의 특성에 따른 주기적 인성특강이나 상담프로그램들이 긍정적인 영향을 미치는 것으로 지속적인 교육과 훈련을 반복하도록 개발할 필요가 있으며, 조직구성원들이 맡고 있는 직무에 직접적으로 도움이 되는 교육으로서, 해당 직무의 전문성을 증진시키고 전문지식과 기술, 태도 등을 함양하는 모든 형태의 교육 프로그램을 의미한다.[25] 일반적으로 교육훈련의 개념을 다룬 선행연구들은 주로 교육과 훈련, 그리고 개발의 세 개념으로 구분하여 설명한다. 여기서 훈련은 현재 수행하고 있는 업무의 성과향상을 목적으로 한 학습이고, 교육은 가까운 장래에 수행하게 될 새로운 업무수행을 위한 학습으로서 개인이 준비하고 있는 한정된 업무와 관련된 학습이며, 개발은 현재나 미래의 특정업무와 무관하여 개인이나 조직체의 일반적 성장을 위한 학습을 뜻한다고 보기도 한다.[26] 위 논의를 종합하여 보면 직무교육은 교육, 훈련, 개발을 포괄하는 개념으로 훈련보다는 폭넓은 것으로 분명한 목표를 가지고 지식과 기술습득을 통한 다양한 결과를 목적으로 하고 있다.[27] 따라서 직무교육은 사회복지담당공무원들이 업무 능력향상과 주민들에게 질 높은 서비스를 제공하기 위한 목표달성을 위해 여러 가지 전문적 부분에 필요한 지식과 기술을 얻도록 하는 교육활동이라고 볼 수 있겠다.

2.2.2 치유캠프

세계적인 추세에 따라 공공서비스에도 고객지향의 패러다임이 강조되고 복지관련 정부조직 및 재정규모가 점차 커지면서 공공조직에서도 주민과 직접 접촉하는 부서와 관련업무도 증가하게 되었다. 공공조직에서도 감정노동이 노동의 주요한 유형이 됨과 동시에 사회복지담당공무원의 자살을 비롯한 부작용이 발생하자 감정노동자의

직무소진이 조직의 목표수행에 부정적인 영향을 미치며 이를 해소하기 위한 처방적 관리가 필요함을 깨닫게 되었다.[28] 조직지원에 대한 인식을 높이기 위한 조직지원의 구성요인은 교육훈련, 보상체계, 권한위임의 세 가지 요인으로 구성된다.[29] 본 연구에서는 Eisenberger가 제시한 세 가지 구성 요인 중 감정노동자를 대상으로 시행한 교육훈련제도인 ‘힐링캠프’에 대해서만 한정하여 조직지원을 규정하였다. 감정노동자중 힐링캠프 참여자와 미 참여자의 구분이 명확하여 직무소진과 조직몰입 간 조절효과에 대한 효과성에 대한 측정이 용이하다는 장점이 있기 때문이다. 이에 직원 간 소통과 화합을 통해 신뢰형성과 동료애를 함양하는 한편, 지역주민서비스를 위해 일선 현장 등에서 반복적이고 악성민원으로 인해 받는 스트레스와 업무피로를 해소하고 에너지를 재충전하여 조직에 대한 효과성 및 자긍심을 고취하기 위한 교육과정 운영의 필요성이 강조되고 있다.

2.2.3 심리상담

직무스트레스가 가져오는 부정적인 영향의 크기에 변화를 주기 위해서는 직원 스스로 일과 일상생활의 분리의 수준을 높일 수 있도록 행동하거나 조직차원에서 도울 수 있는 지원이 필요하다.[30] [31]은 ‘상담은 자기와 환경에 대한 의미 있는 이해를 촉진시키고 장애 행동의 목표와 가치관을 명료화 하도록 하는 상담자와 내담자의 상호작용의 과정이다. [32]는 ‘상담이란 상담자와 내담자가 수용적이고 구조화된 관계를 형성하고 이 관계 속에서 치료적 모형을 통해 내담자가 태도와 행동의 변화를 가져오도록 하는 것이다’라고 말한다.[33] 이러한 전문직 재직자의 업무몰입은 개인이 자신의 전문직업에 대해 가지는 애착과 부여하는 가치정도에 따라 갖게 되는 태도로 개인이 조직생활에서 경험하는 환경과의 적합성과 밀접한 관련을 가질 것으로 볼 수 있다.[34] 상담에서의 치료는 마음의 상처를 치료하는데 중점을 두고 있다. 현대인들이 겪는 갈등, 불안, 스트레스 등을 대표적인 예로 말하며, 현대사회는 가난, 신체적 질병과 같은 문제는 대부분 해결 가능하다고 보지만 마음의 상처는 그 깊이와 고통을 파악하기 어렵고 치료 또한 어렵다. 인간의 삶에 크게 영향을 미치고, 개인, 지역사회, 국가적으로 광범위하게 영향을 미치기 때문에[35] 개인이 느끼는 만족감과 효과적인 조직의 성과를 높이기 위한 마음의 상처를 치료하는 것을 우선 목적으로 심신 치유를 위한 심리안정

화 프로그램을 정례화 운영하고자 한다.

3. 연구모형과 분석방법

3.1 연구모형

본 연구는 사회복지 공공조직의 효과성을 위해 효과성요인의 특성별 차이를 분석하고 더불어 교육적 대안과 관계성을 찾아 발전적인 시사점을 제시하는 것을 목적으로 한다. 이를 실증적으로 분석하기 위해 직무교육, 치유크amp, 심리상담을 종속변수로 하고, 변수의 요인분석 결과 도출된 요인변수를 독립변수로, 인구통계학적 변수를 통제변수로 사용하여 분석하고자 한다. 인구통계학적 특성은 성별, 사회복지전공여부, 사회복지직과 행정직으로 구분하였다. 본 연구의 연구모형은 Fig. 1과 같다.

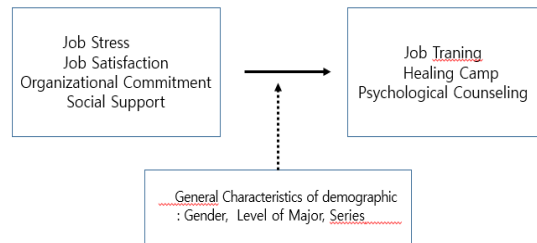


Fig. 1. Analysis Model

3.2 분석방법

본 연구에서 실시한 설문은 강원도 기초자치단체 사회복지담당공무원을 대상으로 2015년 5월 13일부터 24일까지 2주간 설문을 실시하였으며 담당공무원수를 기준으로 900부를 배포하여 731부(81.2%)를 회수하였으나 통계처리에 적절하지 않은 설문지를 제외하고 637부(70.7%)를 통계분석자료로 활용하였다.

설문지의 구성은 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입, 사회적지지, 교육적 대안 등 총 21개 문항, 그리고 인구통계학적 특성(성별, 전공여부, 자격증, 직급, 직렬, 경력, 담당업무, 근무지)을 파악할 수 있도록 구성하였다. 질문의 척도는 Likert 5점 척도이며, 점수가 높을수록 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입, 사회적지지, 교육적 대안 경험의 수준이 높은 것으로 해석하였다.

4. 결과분석

4.1 조직효과성 요인의 특성별 차이분석

4.1.1 성별 평균차이 검증

성별 평균차이를 검증하기 위하여 t-검정을 실시한 결과 업무의 창의력($t=2.214$, $p=.034$)과 기관에 대한 자부심($t=-2.388$, $p=.017$)에 대한 차이만 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. Table 1. 업무의 창의력에 대한 평균의 차이는 남성이 여성보다 상대적으로 크게 나타났고, 기관에 대한 자부심은 남성보다 여성이 평균차이가 크게 나타났다. 평균의 차이가 나타나지 않은 것은 대부분 변수에 대한 인식이 성별로 동일한 인식을 가지고 있는 것으로 보인다. 결국 어느 특정계층이 독특한 인식을 가지고 있지 않다는 것은 대부분의 사회복지 담당공무원들의 스트레스 등 인식의 수준이 동일한 것으로 추정된다.

Table 1. Difference on the Mean by Gender

classification	Male	Female	t	p
	M±S.D	M±S.D		
Lack of time	3.24±0.8	3.27±0.7	-.482	.630
Workload	3.33±0.8	3.23±0.9	1.293	.196
Creative ability	2.74±0.8	2.60±0.8	2.214	.034*
Professionalism	3.20±0.7	3.17±0.7	.541	.589
environment of the workplace	3.37±1.0	3.48±1.0	-1.356	.176
Cares and anxieties	3.10±1.0	3.15±0.9	-.650	.516
Job boring	2.43±0.8	2.52±0.8	-1.339	.181
Job disappointment	3.10±1.0	3.15±0.9	-.650	.516
Control emotions	3.33±0.8	3.23±0.9	1.293	.019
Workplace	3.21±1.4	3.49±1.4	-2.388	.017*
Responsibility for work	2.94±0.8	2.84±0.9	1.424	.155
Employment	3.20±0.7	3.17±0.7	.541	.589
Help of co-workers	4.60±0.7	4.54±0.9	.938	.348
Help of superiors	3.80±0.9	3.74±0.9	.791	.429
Development of competency	1.81±0.9	1.82±0.8	-.093	.974
Housework help	3.87±1.1	3.87±1.2	.033	.973
Support of family	4.10±0.9	4.09±0.9	.087	.931
Concern of family	4.21±0.6	2.46±0.6	.942	.347

*: Variables significant at 5% level.

4.1.2 전공여부에 따른 평균차이 검증

전공여부의 기준은 등급별 자격증 소지와는 달리 대학 또는 대학원에서 해당 학과를 졸업하였거나 현재 재학중인 자를 의미하는 것으로 사이버강좌에 의한 자격증 취득자의 전공과는 다른 의미를 가지고 있다.

Table 2. 은 전공여부에 따라 평균의 차이를 검증한 것이다. 검증결과 통계적으로 유의미한 평균의 차이를 보이는 것은 업무량, 창의력, 기술지식, 직장분위기, 근심걱정, 직무실망, 긍정적 영향, 업무책임, 입사 등으로 나타났다. 업무량 항목을 비교하면 비전공자가 전공자보다 업무량이 많다는 것을 의미하는데 그 원인을 전문성에 기인한 것으로 볼 수 있다. 즉, 전공자의 전문성과 전문기술이 업무수행능력에 필요하다는 것으로 사회복지 담당공무원의 전공자 임용이 시급함을 보여주는 것이라 할 수 있다. 직무실망에 대한 응답결과는 최근 사회복지 담당부서가 주요 기피부서로 인식되면서 전공자에 비해 상대적으로 전문성이 떨어지는 비전공자의 인식상태를 반영한 것으로 보인다.

Table 2. Difference on the Mean by Majoring

Variables	Majors	Non-Majors	t	p
	M±S.D	M±S.D		
Lack of time	3.28±0.7	3.24±0.8	.700	.484
Workload	3.17±0.9	3.36±0.8	-2.610	.009**
Creative ability	2.46±0.8	2.84±0.7	5.913	.000***
Professionalism	2.98±0.8	3.36±0.5	6.359	.000***
environment of the workplace	3.70±0.97	3.20±1.0	6.154	.000***
Cares and anxieties	3.03±1.04	3.21±1.0	-2.254	.025*
Job boring	2.41±0.9	2.54±0.87	-1.908	.057
Job disappointment	3.03±1.0	3.21±0.9	2.254	.025*
Control emotions	3.17±0.9	3.36±0.8	2.610	.009**
Workplace	3.41±1.4	3.33±1.3	.729	.466
Responsibility for work	2.76±0.9	2.99±0.7	-3.400	.001**
Employment	2.98±0.8	3.36±0.5	-6.359	.000***
Help of co-workers	4.51±0.8	4.61±0.7	-1.483	.139
Help of superiors	3.75±0.9	3.77±0.9	-.336	.737
Development of competency	1.84±0.8	1.80±0.8	.667	.505
Housework help	3.93±1.1	3.82±1.2	1.079	.281
Support of family	4.14±0.9	4.06±0.9	1.149	.251
Concern of family	4.25±0.6	4.23±0.6	.380	.704

* : Variables significant at 5% level.

** : Variables significant at 1% level.

4.1.3 직렬별 평균차이 검증

분석결과 Table 3. 통계적으로 유의미한 평균의 차이를 보이고 있는 것은 업무량, 창의력, 기술지식, 직장분위기, 근심걱정, 직무실망, 긍정적 영향, 업무책임, 입사 등으로 전체적으로 행정직이 사회복지직보다 상대적으로 큰 평균을 보이고 있다. 이중 전문성을 나타내는 업무량, 창의력, 기술지식 항목은 전문성이나 전문지식면에서 사회복지직보다 행정직이 더 어려움을 겪고 있는 것으로 판단되고, 직무실망 항목은 사회복지 업무의 어려움을 보여주는 것으로 보인다. 또한 업무책임, 입사 항목은 조직만족과 관련 항목으로 특정 부서에서 특정업무만 수행하는 사회복지직보다는 행정직의 평균이 높게 나타나고 있는 것으로 보인다.

Table 3. Difference on the Mean by Series

Variables	Social Welfare	Management	t	p
	M±S.D	M±S.D		
Lack of time	3.27±0.74	3.22±0.8	.719	.472
Workload	3.09±0.9	3.47±0.7	-5.028	.000***
Creative ability	2.42±0.8	2.93±0.7	-7.741	.000***
Professionalism	2.98±0.8	3.43±0.4	-6.939	.000***
environment of the workplace	3.69±0.9	3.11±1.0	6.967	.000***
Cares and anxieties	3.05±1.0	3.22±0.9	-2.139	.030*
Job boring	2.44±0.9	2.53±0.8	-1.171	.242
Job disappointment	3.05±1.0	3.22±0.9	-2.139	.030*
Control emotions	3.09±0.9	3.47±0.7	-5.028	.000***
Workplace	3.39±1.4	3.32±1.4	.547	.585
Responsibility for work	2.75±0.9	3.02±0.7	-3.508	.000***
Employment	2.98±0.8	3.43±0.4	-6.939	.000***
Help of co-workers	4.52±0.8	4.58±0.7	-.942	.347
Help of superiors	3.75±0.9	3.77±0.9	-.158	.875
Development of competency	1.82±0.8	1.82±0.8	-.016	.987
Housework help	3.90±1.2	3.83±1.2	.698	.486
Support of family	4.14±0.9	4.02±0.9	1.478	.140
Concern of family	4.24±0.6	4.22±0.6	.347	.729

* : Variables significant at 5% level.

** : Variables significant at 1% level.

4.2 타당성 분석

본 연구에서는 설문지의 구성타당도를 검증하기 위하여 요인분석에 의한 방법을 활용하였다. 분석결과 설명된 총 분산은 77.74%이며 조직몰입, 스트레스, 직무만

족, 가족지지, 동료지지, 조직만족 등 6개의 요인으로 추출되었다. 이론적 배경을 토대로 독립변수는 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입(조직몰입, 조직만족), 사회적지지(가족지지, 동료지지)로 구성하였다.

Table 4. Results of Factor Analysis

Variables	Job Stress	Organizational Commitment	Job Satisfaction	Support of Family	Support of Friends	Organization Satisfaction
Professionalism	0.005	0.889	0.335	0.011	0.020	0.007
Employment	0.005	0.889	0.335	0.011	0.020	0.007
Creative ability	0.360	0.824	0.003	-0.032	0.016	0.050
Responsibility for work	-0.227	0.770	0.071	0.016	-0.028	-0.009
Workload	0.939	0.054	0.114	0.002	0.023	-0.058
Control emotions	0.939	0.054	0.114	0.002	0.023	-0.058
Lack of time	0.798	-0.069	-0.094	-0.033	-0.007	0.058
Cares and anxieties	-0.032	0.183	0.954	0.019	0.039	-0.028
Job disappointment	-0.032	0.183	0.954	0.019	0.039	-0.028
Job boring	0.167	0.179	0.620	-0.058	-0.044	0.104
Housework help	-0.008	-0.017	-0.008	0.912	-0.031	0.113
Support of Family	-0.001	0.009	-0.035	0.908	0.102	0.007
Concern of Family	-0.047	0.026	0.043	0.593	0.386	0.365
Help of superiors	0.009	0.007	0.010	0.009	0.837	0.309
Help of co-workers	0.037	-0.004	0.014	0.153	0.815	-0.202
Workplace	-0.013	-0.004	0.063	0.060	-0.126	0.797
Development of competency	-0.026	0.046	-0.033	0.216	0.350	0.673
E-value	2.736	3.938	2.528	1.567	1.336	1.111
Variance (%)	16.096	23.166	14.869	9.215	7.858	6.535
Accumulation(%)	39.262	23.166	54.131	63.346	71.204	77.740

4.3 조직효과성 요인과 교육적 대안의 인과관계 분석

4.3.1 직무교육에 대한 영향력

종속변수인 직무교육(보수교육)과 변수간 어느 정도 영향이 있는가를 알아보기 위하여 각 항목을 독립변수로 하여 회귀분석을 실시한 결과는 <Table 5>와 같다. 창의

력, 직장분위기, 직무실증, 감정통제, 업무책임, 입사 항목은 정(+의 영향관계를 나타내고 있고, 이들 항목은 주로 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입, 조직환경 등을 나타내는 항목이며, 시간부족, 직무실망 항목은 부(-)의 영향관계를 나타내고 있으며 이들은 업무량이나 조직분위기에 해당한다. 결국 직무스트레스해소와 직무만족 및 조직몰입을 위하여 직무교육(보수교육)필요하다고 판단되며, 향후 교육과정 설계 및 운영에 대한 검토를 통하여 향후 교과편성 계획 수립시 참고하여야 할 것으로 보인다.

Table 5. The results of regression analysis between Job training and Variables

Dependent Variables	Variables	B	S.E.	β	t	p	F	p	R ²
Job Training	(constant)	.542	.284		1.907	.057			
	Lack of time	-.417	.049	-.377	-8.592	.000			
	Creative ability	.371	.048	.343	7.698	.000			
	Ambiance of workplace	.191	.030	.226	6.322	.000			
	Job boring	.515	.032	.524	16.187	.000			
	Job disappointment	-.166	.031	-.187	-5.407	.000			
	Control emotions	.292	.036	.297	8.185	.000			
	Workplace	.009	.017	.015	.574	.566			
	Responsibility for work	.093	.036	.094	2.593	.010			
	Employment	.243	.054	.212	4.514	.000			
	Help of co-workers	.016	.033	.015	.480	.631			
	Help of superiors	-.014	.031	-.015	-.457	.648			
	Development of competency	-.027	.032	-.027	-.856	.392			
	Housework help	-.011	.028	-.015	-.392	.695			
	Support of Family	.004	.036	.005	.124	.901			
	Concern	-.035	.047	-.025	-.738	.461			
							61.867	.000	.589

**: Variables significant at 1% level.

4.3.2 치유캠프에 대한 영향력

분석결과<Table 6>, 치유캠프와 변수간 회귀분석 결과는 <표 15>와 같다, 분석결과 시간부족, 창의력, 실증, 긍정영향, 업무책임은 정(+의 영향관계가 있으며, 직장 분위기, 입사는 부(-)의 영향관계가 있는 것으로 나타났다. 표준화 계수가 가장 큰 변수는 긍정영향으로 감정노동이라는 개념이 등장하면서 감정노동의 결과는 첫 번째, 순기능으로 조직차원에서 얻을 수 있는 기능으로 조직구성원이 조직의 표현규칙을 따르는 것은 과제수행을 성공적으로 이루어 내고 조직목표달성을 용이하게 한다는 것과, 두 번째 조직의 구성원 입장에서 가질 수 있는 기능으로 구성원은 감정부조화로 인한 심리적 긴장을 경험하고 구성원의 조직목표달성에 어려움을 느끼거나, 자기 표현력에 부진함을 느낄 때 효과적이지 못하다는 비판과 함께 심리적 불안감과 소외감을 느끼는 것이다. 따라서 역기능에 해당하는 감정통제를 위한 교육적 차원의 접근이 필요하다고 판단된다. 한편, 앞서 분석한 직무교육과 마찬가지로 가족이나 동료의 지지에 관한 항목의 영향관계는 크게 없는 것으로 나타났다.

Table 6. The results of regression analysis between healing camp and variables

Dependent Variables	Variables	B	S.E.	β	t	p	F	p	R ²
Healing camp	(constant)	.288	.219		1.317	.188			
	Lack of time	.190	.037	.184	5.061	.000			
	Creative ability	.118	.037	.118	3.189	.002			
	Ambiance of workplace	-.125	.023	-.158	-5.341	.000			
	Job boring	.103	.025	.112	4.185	.000			
	Job disappointment	.029	.024	.035	1.220	.223			
	Control emotions	.610	.027	.665	22.198	.000			
	Workplace	.006	.013	.011	.498	.619			
	Responsibility for work	.120	.028	.130	4.333	.000			
	Employment	-.129	.041	-.121	-3.109	.002			
	Help of co-workers	.027	.025	.027	1.080	.280			
	Help of superiors	-.013	.024	-.015	-.553	.581			
	Development of competency	-.025	.025	-.027	-1.039	.299			
	Housework help	-.037	.022	-.055	-1.676	.094			
	Support of Family	.034	.028	.040	1.234	.218			
	Concern	.051	.036	.039	1.400	.162			
							109.720	.000	.719

**: Variables significant at 1% level.

4.3.3 심리상담에 대한 영향력

심리상담과 변수간 회귀분석 결과는 <Table 7>과 같다. 시간부족, 직장분위기, 직무실망, 업무책임, 입사 항목은 정(+의 영향관계가 있는 것으로 나타나 주로 개인적 차원이 아니라 조직 또는 기관적 차원의 영향관계가

높게 나타난 것으로 보아 지금까지 현재 사회복지 담당 공무원들의 내적 심리상태에 대한 조직적 또는 제도적 배려가 부족하여 나타난 결과로 판단된다.

Table 7. The results of regression analysis between Psychological Counseling and variables

Dependent Variables	Variables	B	S.E.	β	t	p	F	p	R ²
Psychological Counseling	(constant)	0.303	.227		1.335	.182	72.243	.000	.627
	Lack of time	.077	.039	.083	1.991	.047			
	Creative ability	-.171	.038	-.189	-4.455	.000			
	Ambiance of workplace	.262	.024	.369	10.850	.000			
	Job boring	.033	.025	.040	1.292	.197			
	Job disappointment	.087	.025	.117	3.552	.000			
	Control emotions	-.216	.028	-.262	-7.579	.000			
	Workplace	-.001	.013	-.001	-.044	.965			
	Responsibility for work	.214	.029	.258	7.486	.000			
	Employment	.755	.043	.788	17.581	.000			
	Help of co-workers	-.007	.026	-.007	-.257	.797			
	Help of superiors	-.013	.025	-.016	-.519	.604			
	Development of competency	-.022	.025	-.026	-.854	.393			
	Housework help	.044	.023	.074	1.968	.050			
	Support of Family	-.048	.029	-.062	-1.647	.100			
	Concern	-.024	.037	-.021	-.651	.516			

* : Variables significant at 5% level.

** : Variables significant at 1% level.

인식 차이는 업무량, 근심걱정, 업무실증, 책임성 등이 전공자보다 비전공자가 평균의 차이가 높게 나타나 전문성에 차이가 있음을 볼 수 있다. 즉 사회복지 업무는 비전공자보다 전공자의 전문성이나 전문기술이 업무수행에 필요하다는 것으로 사회복지 담당공무원의 전공자 임용이 시급함을 보여주는 것이라고 하겠다. 또한 직무실망에 대한 응답결과는 최근 사회복지 담당부서가 기피부서로 인식되면서 전공자 보다는 상대적으로 전문성이 떨어지는 비전공자의 인식상태를 반영하고 있음을 알 수 있다. 세 번째, 직렬별 평균차이 검증 결과는 업무책임과 입사에 대한 항목이 행정직이 더 높게 평균차이를 보이고 있는데 이것은 특정부서에서 특정업무만 수행하는 사회복지직 보다 다양한 부서에서 근무하는 것을 그 원인으로 볼 수 있다. 또한 교육적 대안과 변수간 영향력을 살펴보기 위하여 회귀분석을 실시한 결과는 먼저 직무교육과 변수간 회귀적합도는 $F=61.867^{***}$ 이며 설명력은 58.9%로 나타났으며 주로 조직환경과 직무량, 직무난이도가 영향관계가 높은 것으로 나타났다. 두번째 치유크amp프와의 회귀적합도는 $F=109.720^{***}$ 이며, 설명력은 71.9%이다. 분석결과 감정통제를 위한 커피 등 마시는 횟수 증가했다는 항목이 가장 높은 영향관계를 나타내고 있다. 이는 감정노동의 역기능에 대한 교육적 차원의 접근이 필요하다는 반증으로 보이며 가족의 지지, 동료의 지지와는 크게 영향력이 없는 것으로 나타났다. 세 번째, 심리 상담과 변수가 회귀분석 결과(회귀적합도 $F=72.243^{***}$) 주로 개인적 차원보다 조직적 차원의 영향관계가 높은 것으로 나타나 조직적 또는 제도적으로 사회복지 담당공무원의 심리상태에 대한 분석과 이에 대한 대책이 필요한 것으로 판단된다.

5. 결론

5.1 연구결과

본 연구는 강원도내 사회복지 업무를 담당하고 있는 사회복지직을 포함하여 행정직 등 사회복지 담당공무원의 인식조사를 실시하였으며 연구결과를 요약하면 다음과 같다. 먼저, 성별에 따른 평균차이 검증 결과 업무의 창의력($t=2.214$, $p=.034$)과 기관에 대한 자부심($t=2.388$, $p=.017$)에 대한 차이만 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 대체적으로 평균의 차이가 없다는 것은 대부분 항목에 대한 인식이 성별로 동일한 인식을 가지고 있다는 것을 나타낸다. 두 번째, 사회복지 전공여부에 따른

5.2 정책적 제언

현재의 사회복지 행정조직은 지역주민과 가장 밀접한 사회복지 서비스의 수행주체로서 직무스트레스가 높을수록 사회복지에 관한 조직성과는 저하될 수밖에 없다. 사회복지 담당공무원의 조직성과를 높이는 것은 곧 지역주민의 사회복지 서비스 향상이라는 조직목표에 부응하는 중요한 요소이다. 먼저, 사회복지 전공여부에 따른 인식 차이는 전공자보다 비전공자가 평균의 차이가 높게 나타나 직무교육을 중점으로 전문성을 기반으로 하는 사회복지행정조직의 변화에 능동적이고 적극적인 대응이 필요하다. 두 번째, 교육적 대안과 변수간 영향력을 분석

한 결과를 토대로 개인적 차원의 심리상담 과정 및 조직적 차원의 치유캠프운영으로 역량강화를 위한 체계적인 교육프로그램 개발이 필요하다. 본 연구는 사회복지 담당공무원의 설문조사 방식으로 개인적인 의견을 수렴한 것으로 근본적이고 실질적인 사회복지 담당공무원의 스트레스나 직무만족 요인을 측정하는 데는 한계가 있었다. 사회복지 행정조직에서의 직무스트레스나 직무만족, 조직몰입요인 추출, 측정도구의 설계 등으로 통하여 사회복지 담당조직의 특성을 반영한 효과적인 연구 등을 통하여 보다 다양한 연구가 요구된다. 지속적인 연구를 통하여 향후 사회복지 담당공무원의 직무스트레스 요인과 직무만족 및 조직몰입 요인을 구체적으로 설명하고 이에 대한 대안을 제시할 수 있을 것으로 보인다.

References

- [1] Choi, J. S., A Study on social welfare public institutions new foundation status, Korea Human Resource Development Institute for Health and Welfare, 2012.
- [2] Hwang, S. J., The Effects of Individual and Job Characteristics, and Sense of Calling of Public Servants in Social Welfare on Their Professionalism, Department of Social Welfare Graduate School of Kong Ju National University, 2016.
- [3] Jung, H. W., Lee, Y. B., Nam, S. Y., Job competence of the social welfare officer level, and job training needs, Modern society and administrative, 21(3), 143-167, 2011.
- [4] Kang, H. K., Social welfare service delivery system's efficiency, Korea Institute for Health and Social Affairs data package, 2011.
- [5] Jaegal, D., Kim, T. H., The causal relationship between job satisfaction and the life satisfaction of local government employees, The Korean Association for Local Government Studies, 11(3), 7-34, 2007.
- [6] Yoon, H. H., Kim, Y. C., Local government official's job satisfaction and organizational commitment, *The Korean Society for Public Personnel Administration*, 12(3), 81-105, 2013.
- [7] Shin, M. S., Hong, H. Y., Investigation of the effects of interpersonal relationship stress, stress coping styles on job satisfaction in government employees, *The Korean Society of Interdisciplinary Therapy*, 2(1), 63-84, 2010.
- [8] Lim, S. J., Self-esteem, Communication Competence, and Job Satisfaction of Public Health Officials in Local Government, *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 18(2), 1065-1078, 2016.
- [9] Steer, R. M., Black, J. S., *Organizational Behavior*, Haroer Collins College, 1994.
- [10] McCormick, E. J., Tiffin, J., *Industrial Psychology*, 5th ed. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice Hall, 1974.
- [11] Parker, D. F., DeCotiis, T. A. (1983). Occupational Determiners of Job Stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 160-177, 1983. DOI: [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
- [12] French, J. R., Rogers, W., Cobb, S., Adjustment as a Person-Environment Fit, 1980.
- [13] Kwon, Y. S., A Study of Public Social Worker's Job Stress, *korean Association of Governmental Studies*, 18(3), 743-764, 2006.
- [14] Moon, Y. J. (2007). Latent Means Analysis of Mentor of Role Stress, Professional Identity and Job Performance for Public Social Workers, *korean Journal of Social Welfare Studies*, 35, 93-115, 2007.
- [15] Bark, W. Y., Nam, K. M., The Effects of Public Welfare Officials' Job Stress Factors on Their Client-Oriented Tendency - Focused on Responsibility and Self-Efficacy as Mediators -, *korean Journal of Social Welfare Studies*, 38, 93-121, 2008.
- [16] Park, K. G., A Study on the Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Local Governments -Focus on Civil Servants' Recognition on the Job Stress-, *The Korean Association of Local Administration*, 22(2), 171-202, 2008.
- [17] Lee, H. Y., Shin, Y. S., A Study on the Factors Affecting Turnover Intention of the Public Officers in Charge of Social Welfare, *Gyeonggi Research Institute*, 4(1), 2012.
- [18] Hwang, M. G., Study on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Social Workers in Public Sector : Focused on Organizational Environments and Administrative Supervision Functions, *The Korean Journal of Human Resource Management*, 31(4), 1-24, 2007.
- [19] Kim, J. H., The Effects of Job Satisfaction on the Relation between Justice and Expected Performance, *The Korean Association for Local Government & Administration Studies*, 23(2), 189-208, 2009. DOI: <https://doi.org/10.18398/kjlgas.2009.23.2.189>
- [20] Son, J. Y. (2011). The Effects of Gender on the Relation Job Satisfaction and Organizational Commitment of Male and Female Managers working at Private Companies in Korea, *The Women's Studies*, 80(1), 81-116, 2011.
- [21] Shin, H. Y., Lee, H. S., Structural Relations among Types of Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Innovational Behavior: Focusing on the Agricultural, Fisheries, and Forestry Cooperatives, *The Korean Association for Public Administration*, 47(1), 123-147, 2013.
- [22] Shin, J. S., Ahn, H. G., An analysis of the effect of organizational innovativeness in social welfare organizations, *The Korean Association for Public Administration*, 47(1), 149-170, 2013.
- [23] Bark, W. Y., The Relationship between Job Stress Factors of Public Officials in Charge of Social Welfare and Organizational Effectiveness : Focusing on Stress as a Mediator and Social Support as a Moderator, Cheongju University Doctoral Thesis, 2010.

- [24] Choi, G. Y., (The)mediating effects of burnout on the relation between role stress-social support and organizational commitment-turnover intention, SeJong University Doctoral Thesis, 2000.
- [25] Park, K. H., Impact on coaching behavior on the job of reader engagement and satisfaction with the on-the-job education of securities company, 2013.
- [26] Choi, B. I., Kim, J. W., Corporate training impact on enhancing job competency study relevant characteristics, The Korean Academic Association of Business Administration, 21(1), 347-368, 2008.
- [27] Kim, M. H., Yuk, H. S., Jung, M. H., Study on Job Training and Job Relevance of Care Workers, Social Work Practice and Research, 12(1), 103-132, 2015.
- [28] Lee, M. J., The Relationship Between Job Burnout and Organizational Commitment of Emotional Laborer in Public Organization, 5(1), 2015.
- [29] Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D., "Perceived Organizational Support", Journal of Applied Psychology, 71(3), 1986.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- [30] Jung, S. C., Influence of Job Stressors of Turnover Intention: Moderated Mediation Effect of Recovery behaviors and Burnout, Journal of the Korean Data Analysis Society, 18(5), 2701-2712, 2016.
- [31] Bruce E. Shertzer, Shelley C. Stone, Fundamentals of Counseling Houghton Mifflin School, 1980.
- [32] Corey, G., Theory & Practice of Counseling and Psychotherapy, 7th Edition. Belmont, CA: Brooks/Cole, 2005.
- [33] Kim, J. W., For counseling and welfare services'Theory and Practice of Counseling Psychology, 2013.
- [34] Lee, C. W., The Effect of Health care Professional Employees'Person-Environment Fit on career Commitment, Journal of Industrial Economics and Business, 25(4), 2012.
- [35] Ko, Y. B., The Effects of Psychology Counselors' Person-Environment Fit and Job Characteristics on Job Satisfaction and Organizational Commitment, 2015.

김 영 준(Young-Jun Kim)

[정회원]



- 2011년 2월 : 상지대학교 일반대학원 사회복지학과 박사수료
- 2014년 3월 ~ 2016년 2월 : 동원대학교 실버보건복지학과 겸임교수
- 2015년 3월 ~ 현재 : 협동조합 가족사랑, 나라사랑 상임이사
- 2016년 3월 ~ 현재 : 동원대학교 복지학부 외래교수

• 1980년 4월 ~ 2014년 12월 : 서울시, 강원도청 근무

<관심분야>

사회복지, 보건, 환경, 보존