

사회복지사의 임파워먼트와 관련된 변인에 관한 메타분석

이정건
서강대학교 경영전문대학원

A Meta-analysis of variables related to Empowerment of social workers

Jung-Gun Lee
Business School, SoGang University

요약 본 연구는 사회복지사의 임파워먼트와 관련된 변인들 간의 상관관계 효과 크기를 밝히는 것에 목적을 두고 있다. 이를 위하여 국내에서 출간된 석·박사 학위논문 22편과 학술지 논문 8편 총 30편을 선정하여 메타분석을 통해 분석하였다. 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 변인군 전체효과 크기는 중간효과크기를 나타냈고, 변인군 별 효과크기는 직무관련 긍정변인군이 가장 큰 효과크기를 보였고, 그다음 조직관련변인군, 개인관련심리변인군, 직무관련부정변인군, 개인배경 관련변인군 순으로 나타났다. 둘째, 변인군 별 하위변인 효과크기는 개인배경관련변인군 가운데 중간효과크기를 보인 직위를 제외한 모든 요인들이 작은효과크기 또는 작은효과크기에 가까운 것으로 나타났다. 개인심리관련변인군인 자아 존중감은 큰효과크기에 가까운 중간효과크기를 보인 것으로 나타났으며, 조직관련변인군 중 조직몰입과 변혁적리더십은 큰효과크기를, 조직문화는 중간효과크기를 가진 것으로 나타났다. 또한 직무관련긍정변인군인 직무만족은 큰효과크기를 보인 것으로 나타났고 직무관련부정변인군 중 소진은 큰효과크기를, 이직의도는 중간효과크기를 가진 것으로 나타났다. 결론적으로 본 연구는 사회복지사의 임파워먼트와 관련하여 선행된 연구들을 통합적으로 정리하여 객관적 결과를 살피기 위한 수량적 통합을 시도했다는데 의의가 있으며, 연구결과를 통해 사회복지사의 임파워먼트 향상을 위한 정책수립 및 프로그램 개발에 기초적 자료를 제공하며 미래연구방향에 대한 시사점과 후속연구를 위한 방향을 제안하였다는데 의의가 있다.

Abstract The purpose of this study is to reveal the magnitude of the correlation effect between variables related to empowerment of social workers. To this end, 30 studies published in Korea were analyzed through meta-analysis. The results are as follows. First, the overall effect size of the variable group was the median effect size; the job-related positive variables showed the largest effect size among the variable groups, and then came the organization-related variables, the personal psychology-related variables, the job-related negative variables, and the personal background variables in that order. Second, among the factors related to personal background variables, all factors except position were found to have a small effect size, or close to a small effect size. Self-esteem, which is an individual psychologically related variable, showed a medium effect size close to a large effect size. Among the organizationally related variables, organizational commitment and transformational leadership showed a large effect size, and organization culture showed a medium effect size. In addition, job satisfaction, which is a positive job-related variable, showed a large effect size, while burnout from job-related negative variables showed a large effect size, and turnover intention showed a medium effect size.

Keywords : Social workers, Empowerment, Job characteristics, Organizational characteristics, Meta-analysis

*Corresponding Author : Jung-Gun Lee(SoGang Univ.)

email: lizj73@sogang.ac.kr

Received September 24, 2020

Accepted December 4, 2020

Revised October 21, 2020

Published December 31, 2020

1. 서론

1.1 연구의 필요성

최근 사회복지 실천현장은 복지대상의 다양화와 복지 다원주의의 확산으로 인한 경쟁기관의 증대 및 서비스의 경쟁화로 인한 서비스 질에 대한 관심이 급증하고 있다 [1]. 사회복지서비스 질은 클라이언트가 기대하고 있는 바를 충족시키는 것으로 서비스에 대한 만족도로 이어지는 중간매개물이며 기관의 발전을 지탱하는 원동력이다 [2]. 사회복지서비스 질에 중요한 인적자원인 사회복지사는 사회복지실천 과정을 수행하는 전문지식과 기술, 가치 등을 갖춘 사회복지조직의 핵심인력이며 전문가로 [3], 본인이 소속된 기관을 대표하기도 하지만, 기관과는 별도로 하나의 개별적 활동주체로서 본인이 매개자가 되어 클라이언트의 문제를 해결하고 서비스를 전달하는 역할을 담당하고 있다 [4]. 이러한 측면에서 최근 사회복지 서비스 질 향상과 관련 연구들은 사회복지사의 임파워먼트에 주목하고 있는데 [5], 이는 임파워먼트가 서비스 질과 관련성이 높은 조직 및 직무와 관련된 태도에 영향을 미칠 뿐 아니라 조직성과와도 직접적인 관련이 있기 때문이다 [7].

임파워먼트는 일반적으로 '능력을 부여하는 것'을 말하는 것으로 개인에게 부여되지만 사회복지서비스가 제공되고 있는 기관 종사자들, 특히 역할이 집중되고 있는 사회복지사에게 있어, 역동적인 조직문화를 만들고, 구성원들이 조직에 충성하고, 만족스러운 조직생활을 영위하기 위한 중요한 요인 [7]으로 주목받고 있다. 임파워먼트는 단순히 '능력부여' 또는 '권한의 이양'이라는 한정적 의미에서 벗어나 다차원으로 해석되고 있는데, Gutierrez와 GlenMaye는 임파워먼트의 구성요인을 의미성, 자기 효능감 및 결정성, 개인통제 등 심리적 차원에서 구분하였으며 [9], Spreitzer는 역량성, 의미성, 영향력, 자기결정성 등으로 구분하였다 [10]. 이는 임파워먼트가 사회복지 실천현장에서 사회복지사로서의 다양한 역할 수행에 지대한 영향을 미칠 수 있음을 보여준다.

최근 사회복지사를 대상으로 한 임파워먼트에 대한 연구가 활발하게 진행되고 있는데, 대다수의 연구가 임파워먼트가 미치는 영향인들을 규명하는 실증연구 중심으로 진행되고 있다 [11-13]. 선행연구를 중심으로 영향인들을 살펴보면, 크게 보아 개인관련요인, 조직관련요인, 직무관련요인으로 크게 구분된다. 먼저, 개인관련요인은 성별, 연령, 종교, 직위, 학력, 결혼유무, 근무경력, 보수, 자아존중감, 행복감 등이 임파워먼트에 어떠한 영향을 미치는지 보고되고 있으며 [13, 14], 조직관련요인은

조직문화, 조직몰입 등 조직 내 특성에 대한 연구와 시설장의 리더십 특징인 거래적리더십, 변혁적리더십 등으로 살피고 있다 [11, 15]. 직무관련요인은 임파워먼트에 긍정적 영향을 미치는 요인과 부정적 영향을 미치는 요인으로 구분되어 보고되고 있는데, 긍정적 영향을 미치는 요인들로는 직무만족, 전문성, 고객지향성 등이 보고되고 있고 [12, 13], 부정적 영향을 미치는 요인들은 이직의도, 소진, 직무스트레스 등이 보고되고 있다 [11, 12].

이와 같이 선행된 연구들은 연구자의 연구 방향에 따라 선택된 요인들과 임파워먼트와의 영향관계를 살피고 있는데, 이는 임파워먼트와 관련한 선택된 요인들의 효과성을 증명했다는 점에서 학문적 가치가 있다고 볼 수 있다. 그러나 이러한 연구들은 개개의 연구마다 각기 다른 이론적 틀과 연구자의 관점에 따라 다른 결과를 내놓을 수 있기 때문에 관련요인들에 대한 종합적인 효과관계를 밝히는 데는 다소 무리가 있다. 따라서 이러한 점을 극복하기 위한 체계적이고 종합적인 연구방법인 메타분석(Meta-Analysis) 활용이 요구된다고 본다. 메타분석은 선행된 연구결과들을 양적인 수치를 통해 종합적으로 비교하는 수량적 접근 방법으로 개별 연구간 효과크기를 한 틀 안에서 종합적으로 비교할 수 있다는 장점이 있으며 상이한 개별 연구의 전체효과크기를 객관적으로 파악할 수 있다는 장점을 가지고 있다 [16, 17].

최근, 사회복지사를 대상으로 주요 관련요인들의 효과성을 밝힌 메타분석 연구는 많지 않지만 지속적으로 꾸준히 이뤄지고 있는데, 노필순과 윤혜미 [17], 남희은 등 [18]은 사회복지사의 소진과 관련된 변인의 효과성을 살피고 있으며, 진혜민과 박병선 [19]의 연구는 사회복지사의 직무만족도와 관련한 요인들의 효과크기를 살피고 있으며 문동규 [20]는 사회복지사의 이직의도와 관련한 요인들의 효과성을 살피고 있다. 그러나 사회복지 실천현장에서 가장 중시되는 사회복지서비스질과 관련된 주요 요인인 임파워먼트에 대한 연구는 거의 이뤄지지 않고 있는 실정이다. 따라서 본 연구는 메타분석 방법을 통해 사회복지사의 임파워먼트에 미치는 영향에 관한 선행연구들을 체계적으로 분석함으로써 효과크기 차이를 제시하고 이를 바탕으로 향후 연구 방향을 제시하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 사회복지사의 임파워먼트와 관련된 변인들 간의 상관관계 효과크기 정도를 확인하는 것이다. 따라서 구체적인 목적은 다음과 같다. 첫째, 임파워먼트에 영향을 미치는 변인군들의 효과크기를 파악한다. 둘째,

째, 임파워먼트에 영향을 미치는 개인배경관련변인군, 개인심리관련변인군, 조직관련변인군, 직무관련공정변인군, 직무관련부정변인군의 하부변인 효과크기를 파악한다.

2. 연구방법

2.1 자료수집 및 선정

사회복지사의 임파워먼트와 관련된 변인들 간의 상관관계 효과크기 정도를 분석하기 위한 자료 수집 및 분석 대상 선정 절차는 다음과 같다. 첫째, 연구대상 논문 선정에 있어 논문 출간의 시작시기에 제한을 두지 않고 2020년 9월까지 국내에서 출간된 사회복지사의 임파워먼트와 관련된 변인 간의 관계를 밝힌 석·박사 학위논문과 학술지 논문을 대상으로 하였다. 둘째, 자료수집은 국내 학술데이터를 보유하고 있는 국회전자도서관(nanet), 학술연구정보서비스(RISS), 한국학술정보(KISS), 누리미디어(DBpia)등의 검색엔진 데이터베이스를 활용하였으며 검색 중 원문이 제공되지 않는 논문은 소속 대학의 도서관에서 상호대차 서비스로 자료를 수집하였다. 셋째, 양적인 데이터를 활용하는 메타분석 특성 상 질적인 연구는 제외하였으며, 양적인 데이터 가운데 상관관계가 제시되지 않은 연구는 제외하였다. 넷째, 분석대상 선정과정은 다음과 같다. 먼저, 분석대상 선정 검색 키워드를 ‘사회복지사, 임파워먼트’, ‘사복지종사자, 임파워먼트’, 등으로 검색하여 자료 수집을 한 결과, 석·박사 학위논문 124편과 학술지 논문 90편 총 214편의 연구가 발견되었다. 이 중, 1차로 제목, 저자, 출간연도를 비교하여 사회복지사의 임파워먼트와 관련이 없거나 중복된 연구 108편을 제외하여 106편의 논문이 선별되었다. 2차로 선별된 논문들의 제목과 초록을 참고하여 학위와 학술지가 겹치는 연구, 프로그램 연구 및 질적인 연구 등 52편의 연구를 제외하였다. 그리고 3차로 선별된 논문의 통계 결과치를 살펴 메타분석에 필요한 상관관계값 통계치(r)가 제시되지 않거나 분석할 수 있는 데이터가 충분치 않은 연구, 사례 수가 1개인 변인 연구 24편을 제외하고 최종 석·박사 논문 22편과 학술지 논문 8편 총 30편의 논문이 최종 분석대상 논문으로 선정되었다(〈Table 1〉).

2.2 자료의 코딩 및 분석

본 연구의 분석 자료 코딩은 MS Excel 2009를 활용하였으며, 자체 코딩북을 제작하여 연구번호, 연구자명, 출간연도, 논문 명, 출간형태, 임파워먼트 관련 변인, 상

관관계 통계치(r), 표본 수 등을 기록하였다. 코딩과정에서 연구 결과 값 누락, 요인 분류 불일치 등 다양한 오류가 발생할 가능성이 있다고 보고 이를 예방하기 위해 메타분석 전문가 1명에게 조언을 구하여 본 연구의 분류가 타당하지 확인 받았으며, 코딩 작업에 앞서 예비검사를 실시하여 코딩 내용의 타당도를 높였다.

코딩 전 예비검사는 메타분석 연구 경험이 있는 박사 2명과 연구자 본인 총 3명이 코딩작업에 앞서 분석 대상 연구 중 약 30%에 해당되는 10편의 연구를 무작위로 추출하여 각자 코딩한 후 평가자간 일치성 여부를 확인하였다. 이 과정에서 데이터의 불일치 여부를 확인하였고 불일치 된 자료에 대해서는 충분한 검토를 거쳐 합의점을 찾음으로, 코딩 작업에 있어서 작업자 간 신뢰도를 높였다.

최종 선정된 코딩 자료는 CMA 3.0 프로그램을 통해 분석하였으며, 평균효과크기를 계산하는 방식에 있어 무선효과모형을 사용하였다. 메타분석에 사용되는 모형은 고정효과모형(fixed effect model)과 무선효과모형(random effect model)이 있는데, 고정효과모형은 평균효과크기 추정에 앞서 각 연구들이 동일한 하나의 실제 효과크기가 있다고 가정하는 모형이며, 무선효과모형은 연구들마다 실제 효과크기가 다를 수 있다고 가정하는 모형이다[20]. 일반적으로 메타분석 연구에서는 무선효과모형을 다수 사용하고 있는데 이는 고정효과모형에서 도출된 결과는 연구대상이 된 표본에 한해서만 일반화를 가능케 하지만 무선효과모형에서 도출된 연구결과는 연구대상이 된 표본을 벗어나 더 큰 표본에 대해서 일반화가 가능하기 때문이다[21]. 따라서 본 연구에서는 무선효과모형을 선택하여 분석 값을 제시하였다.

분석결과 산출된 효과크기 값에 대한 해석은 가장 일반화 되어 있는 Cohen[22]이 제안한 효과크기 해석 방법을 활용하였다. Cohen[22]은 평균효과크기의 절대값이 .10이하이면 작은효과크기, .30 일 때는 중간효과크기, .50 이상이면 큰효과크기로 해석하였다.

또한 임파워먼트에 영향을 미치는 변인들 간의 이질성을 검증하였는데, 이질성 검정은 효과크기의 이질성 정도를 나타내는 지수인 총 분산 대비 연구간 분산 비율인 I^2 가 50% 이상이고 동질성 검정의 유의확률이 .10보다 작은 경우 효과크기의 이질성 크다고 본다[21]. 출간 오류로 인한 연구결과와의 신뢰성과 타당성 문제를 해결하기 위한 검증은 시각적 검사인 funnel plot검사와 Egger의 회귀분석, 그리고 후속 검사로서 Trim-and-Fill기법을 활용하였다. funnel plot 방법은 시각적으로 좌·우 편향 여부를 확인 가능하며, 이상

Table 1. Final analysis research

No	Researcher	Year	Number of cases	Research classification
1	S. H. Park	2014	1,156	Doctoral dissertation
2	J. Y. Hong	2014	281	
3	H. G. Song	2013	416	
4	S. H. Eom	2020	371	
5	S. H. Kang	2020	178	
6	M. S. Kim	2009	150	
7	B. G. Kim	2015	244	
8	B. S. Park	2013	230	
9	C. J. Park	2006	157	
10	H. J. Baek	2010	218	
11	Y. A. Son	2009	126	Master's dissertation
12	H. I. Yoon	2017	222	
13	M. H. Lee	2009	204	
14	G. A. Jeon	2007	182	
15	S. Y. Jeong	2016	198	
16	Y. J. Jeong	2008	171	
17	J. Y. Jeong	2015	830	
18	J. S. Ji	2006	307	
19	S. A. Choi	2002	244	
20	H. I. Choi	2017	160	
21	H. J. Kim	2004	182	Academic journal dissertation
22	J. S. Kang	2012	342	
23	H. G. Kang	2011	116	
24	H. J. Kim, etc	2015	814	
25	H. J. Kim, etc	2017	450	
26	Y. J. Park	2006	571	
27	J. Y. Bok	2019	272	
28	H. R. Jang, etc	2015	803	
29	E. J. Cho	2009	219	
30	M. S. Eom	2011	741	

치의 존재 유무 또한 확인 할 수 있는 방법이다[16]. Egger의 회귀분석 방법은 funnel plot가 비대칭으로 나타났을 경우에 대한 통계적 분석으로[23], 표준화된 효과크기의 정확도를 통해 추정된 회귀식 초기값이 유의하지 않을 경우 출간 오류 가능성이 있다고 본다[21]. 만약 Egger의 회귀분석을 통해 출간 오류 가능성이 제기된 경우 그 오류가 연구의 결과에 어느 정도 영향을 주는가를 알아보기 위해 Trim-and-Fill 기법을 사용한다. Trim-and-Fill 기법은 출간 오류가 메타분석 결과에 영향을 주는지와 편향을 제거하여 비대칭을 대칭으로 만들었을 때 효과크기가 어떻게 변화

하는지를 추정하는 방법으로[24], funnel plot에서 표준오차에 따른 효과크기의 분포가 비대칭적인 경우 보고되지 않은 효과크기를 추정하여 채워 넣음으로써 대칭적인 분포를 만들어 편향되지 않은 효과크기를 추정할 수 있다[23].

3. 연구결과

3.1 임파워먼트에 영향을 미치는 변인군의 효과크기

사회복지사의 임파워먼트에 영향을 미치는 변인군의 효과크기는 <Table 2>에서 보는 바와 같다. 먼저, 전체 효과크기는 0.349로 Cohen[22]이 제시한 효과크기 기준으로 보았을 때, .10보다 크고 .50보다 작아 중간효과크기를 보이는 것으로 나타났다. 변인군 간 효과크기를 비교분석하기 위해 직무관련부정변인군을 역코딩하였다. 변인군 별 효과크기 분석 결과, 직무관련긍정변인군(0.571)이 가장 큰 효과크기를 가진 것으로 나타났으며, 그다음 조직관련변인군(0.485), 개인관련심리변인군(0.446), 직무관련부정변인군(0.433), 개인배경관련변인군(0.150) 순으로 나타났다. Cohen[22]가 제시한 효과크기 기준으로 보았을 때, 직무관련긍정변인군(0.571)은 큰효과크기를 나타냈고, 개인심리관련변인군(0.446), 조직관련변인군(0.485), 직무관련부정변인군(0.433)은 중간효과크기를 가진 것으로 나타났다. 또한 개인배경관련 변인(0.150)은 작은효과크기를 보인 것으로 나타났다.

3.2 임파워먼트에 영향을 미치는 변인군의 하부변인 효과크기

임파워먼트에 영향을 미치는 변인군의 하부변인 효과크기는 개인배경관련변인군, 개인심리관련변인군, 조직관련변인군, 직무관련긍정변인군, 직무관련부정변인군으로 분류하여 살펴보았다.

Table 2. Variables

	<i>k</i>	<i>ES_c</i>	<i>LL</i>	<i>UL</i>	<i>Q_b</i>
Variables related to personal background	42	0.150	0.076	0.222	62.789***
Variables related to personal psychology	4	0.446	0.233	0.618	
Organization-related variables	21	0.485	0.379	0.578	
Job-related positive variables	14	0.571	0.479	0.652	
Job-related negative variables	7	0.433	0.276	0.568	
	88	0.349	0.291	0.405	

Table 3. Variables related to personal background

	Lower Variables	<i>k</i>	<i>ES_i</i>	<i>LL</i>	<i>UL</i>	<i>Q_b</i>
Variables related to personal background	Work experience	8	0.176	0.111	0.239	22.296**
	Repair	4	0.111	0.014	0.206	
	Gender	7	0.046	-0.025	0.116	
	Age	9	0.154	0.093	0.214	
	Religion	2	0.046	-0.087	0.177	
	Spot	7	0.257	0.190	0.321	
	Education	5	0.175	0.094	0.253	

Table 4. Variables related to personal psychology

	Lower Variables	<i>k</i>	<i>ES_i</i>	<i>LL</i>	<i>UL</i>
Variables related to personal psychology	Self-esteem	4	0.446	0.233	0.618

Table 5. Organization-related variables

	Lower Variables	<i>k</i>	<i>ES_i</i>	<i>LL</i>	<i>UL</i>	<i>Z_r</i>	<i>Q_b</i>
Organization-related variables	Transactional leadership	3	0.275	-0.016	0.523	1.855	5.23
	Transformational leadership	4	0.504	0.289	0.671	4.228	
	Organizational commitment	10	0.563	0.443	0.664	7.728	
	Organizational culture	4	0.394	0.159	0.586	3.187	

Table 6. Job-related positive variables

	Lower Variables	<i>k</i>	<i>ES_i</i>	<i>LL</i>	<i>UL</i>
Job-related positive variables	Job satisfaction	14	0.571	0.479	0.652

Table 7. Job-related negative variables

	Lower Variables	<i>k</i>	<i>ES_i</i>	<i>LL</i>	<i>UL</i>	<i>Z_r</i>	<i>Q_b</i>
Job-related negative variables	Exhaust	4	0.516	0.316	0.672	4.590	1.695
	Turnover intention	3	0.315	0.051	0.539	2.322	

3.2.1 개인배경관련변인군

사회복지사의 임파워먼트에 영향을 미치는 개인관련 변인군의 효과크기는 <Table 3>에서 보는바와 같이 전체적으로 작은효과크기에 가까운 효과크기를 보인 것으로 나타났는데, 그 중 직위(0.257)가 가장 큰효과크기를 보인 것으로 나타났고, 그다음 근무경력(0.176), 학력(0.175), 연령(0.154), 보수(0.111), 성별(0.046), 종교(0.046) 순으로 나타났다. Cohen[22]가 제시한 효과크기 기준으로 보았을 때, 작은효과크기를 보인 성별(0.046)과 종교(0.046)를 제외한 모든 하위요인이 중간 효과크기를 보인 것으로 나타났다.

3.2.2 개인심리관련변인군

사회복지사의 임파워먼트에 영향을 미치는 개인심리 관련변인군의 효과크기는 <Table 4>에서 보는바와 같이 자아존중감이 중간효과크기를 가진 것으로 나타났다.

3.2.3 조직관련변인군

사회복지사의 임파워먼트에 영향을 미치는 조직관련 변인군의 효과크기는 <Table 5>에서 보는바와 같이 Cohen[22]가 제시한 효과크기 기준으로 보았을 때, 변혁적리더십(0.504)과 조직몰입(0.563)이 큰효과크기를 가진 것으로 나타났고, 조직문화(0.394)는 중간효과크기를 가진 것으로 나타났다. 하위요인 간의 효과크기 차이 (Q)는 유효하지 않아 비교할 수 없었다.

3.2.4 직무관련긍정변인군

사회복지사의 임파워먼트에 영향을 미치는 직무관련 긍정변인군의 효과크기는 <Table 6>에서 보는바와 같이

Cohen[22]가 제시한 효과크기 기준으로 보았을 때, 직무만족(0.571)이 큰효과크기를 가진 것으로 나타났다.

3.2.5 직무관련부정변인군

사회복지사의 임파워먼트에 영향을 미치는 직무관련 부정변인군의 효과크기는 <Table 7>에서 보는바와 같이 Cohen[22]가 제시한 효과크기 기준으로 보았을 때, 소진(0.516)은 큰효과크기를 가진 것으로 나타났고, 이직의도(0.315)는 중간효과크기를 가진 것으로 나타났다. 하위요인 간의 효과크기 차이(Q)는 유효하지 않아 비교할 수 없었다.

3.3 이질성 검정 및 출판편의와 보정

사회복지사의 임파워먼트에 영향을 미치는 변인들 간의 이질성을 검증하는 Q 값은 2847.994($p < .001$)로 동질적이지 않음이 확인되었으며, I^2 의 값은 96.945로 큰 이질성을 나타냈다(<Table 8>). 따라서 30편에서 임파워먼트와 상관관계가 있는 것으로 나타난 88개의 요인들이

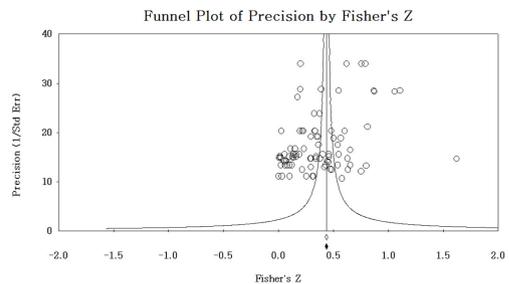


Fig. 1. funnel plot

Table 8. Protective factors Overall effect size

	k	ES	LL	UL	Q	df	p	I^2
All variables	88	0.347	0.288	0.403	2847.994	87	0.000	96.945

Table 9. Egger's Regression

	Intercept	SE	LL	UL	t	df	p
All variables	-7.520	1.752	-11.004	-4.036	4.291	86	0.000

Table 10. Duval and Tweedie's trim and fill(Random Effects)

	Studies Trimmed	ES	LL	UL	Q
All variables	Observed values	0.346	0.287	0.402	2847.993
	Adjusted values	0	0.346	0.287	2847.993

이질적임을 확인할 수 있었다. 육안 검사인 funnel plot 검정에 있어서는 figure 1에 나타난 바와 같이 어느 정도 우편향이 있는 것으로 나타났다.

또한 Egger의 회귀분석 결과(〈Table 9〉) 회귀식 초기 값이 $-7.520(p<.001)$ 로 통계적으로 유의하게 나타나 출간요류가 감지되었다. 따라서 이러한 출간요류가 평균효과에 미치는 영향을 알아보기 위해 Duval과 Tweedie[24]의 Trim-and-Fill 방법으로 추가분석한 결과 〈Table 10〉과 같이 비대칭을 대칭으로 교정할 때 교정되어야 할 연구의 수가 0으로 나타나 본 연구결과에 영향을 미칠 만한 데이터 요류가 거의 없는 것으로 확인되었다. 따라서 임파워먼트에 영향을 미치는 변인에 대한 효과크기는 매우 안정된 결과라 판단 할 수 있다.

4. 논의 및 결론

본 연구는 사회복지의 임파워먼트와 관련된 변인을 체계적이고 종합적으로 분석하고자 수행되었다. 분석대상으로 선정된 개별 연구의 임파워먼트와 관련된 변인들은 개인배경관련변인, 개인심리관련변인, 조직관련변인, 직무관련변인, 직무관련부정변인으로 분류하였다. 분석 자료 선정은 국내 연구 석·박사 학위 논문 및 학술지 논문으로 국한하였으며, 요인 간 영향관계를 살필 수 있는 30편의 논문을 최종 선택하여 분석하였다. 본 연구의 분석 결과에 따른 논의는 다음과 같다.

첫째, 임파워먼트와 관련된 변인군의 전체효과크기는 중간효과크기를 가진 것으로 나타났다. 이러한 결과는 지금까지 선행된 연구에서 사회복지사의 임파워먼트에 영향을 미치는 변인들이 전반적으로 의미 있는 결과를 나타냈음을 의미한다. 선행된 연구 가운데 사회복지사를 대상으로 한 메타분석 연구는 없으며, 다른 대상에 대한 연구도 간호사를 대상으로 한 명성민[25]의 연구가 유일하다. 따라서 직접적인 비교를 어렵지만 명성민의 연구에서 임파워먼트 관련 변인들이 중간효과크기를 보인 것은 비슷한 직종이라는 점에서 어느 정도 본 연구 결과를 뒷받침 해준다고 본다.

둘째, 변인군 별 효과크기는 직무관련긍정변인군이 가장 큰 효과크기를 보였고, 그다음 조직관련변인군, 개인관련심리변인군, 직무관련부정변인군, 개인배경관련변인군 순으로 나타났다. 특히, 변인군 중 직무관련긍정변인군이 가장 큰 효과크기를 보인 것은 직무관련긍정 변인군으로 선정된 직무만족요인이 사회복지사의 임파워먼트

에 가장 관련성이 높음을 뜻하며, 임파워먼트의 수준을 높여 더 상대적으로 더 주목할 필요가 있음을 시사한다. 또한 개인배경관련변인을 제외한 개인심리관련변인군, 조직관련변인군, 직무관련변인군은 큰효과크기 또는 큰효과크기에 가까운 중간효과크기를 보이고 있는데, 이는 임파워먼트가 사회복지사의 조직 및 직무관련 요소 뿐 아니라 개인심리적 요인까지 영향관계가 있는 주요한 요인임을 입증해 준다. 반면, 개인배경관련변인군이 작은효과크기에 가까운 중간효과크기를 보인것은 사회복지사의 임파워먼트에 개인배경적 요인들이 미치는 영향이 상대적으로 낮다고 볼 수 있다.

셋째, 개인배경관련변인군별 하위요인 효과크기는 중간효과크기를 보인 직위를 제외한 모든 요인들이 작은효과크기 또는 작은효과크기에 가까운 것으로 나타났다. 직위는 ‘조직구조상 명령, 권한, 책임의 정도에 따라 부여되는 지위’를 말하는 것으로[26] 사회복지사의 임파워먼트 향상을 위한 방안으로 기관 내 사회복지사의 명확한 지위와 그에 따른 권한과 책임을 부여하는 것이 효과적임을 본 연구결과가 시사해 준다.

넷째, 개인심리관련변인군인 자아존중감은 큰효과크기에 가까운 중간효과크기를 보인 것으로 나타났다. Staples[27]은 임파워먼트의 개념을 사전적 의미 이상의 것을 내포하고 있음을 강조하면서 power는 타인에 의해 부여받는 것이라기보다 스스로가 스스로에게 얻어내는 것으로 해석하고 있다. 즉, 임파워는 누군가가 힘을 일방적으로 주는 것이 아니라 자기 스스로 힘을 얻고, 힘을 발전시키고, 스스로 할 수 있게 하는 것으로 자기 자신의 주체적 행동을 통해 성취되는 능동적 의미로 해석될 수 있다 이러한 의미에서 임파워먼트는 자아존중감과 깊은 관련이 있는 것으로 볼 수 있으며, 따라서 사회복지사의 임파워먼트 향상을 위한 방안으로 자아존중감 향상 프로그램 적용이 효과적임을 본 연구결과가 시사해 준다.

다섯째, 조직관련변인군 중 조직몰입과 변혁적리더십은 큰효과크기를 가진 것으로 나타났고, 조직문화는 중간효과크기를 가진 것으로 나타났다. 조직몰입이 큰효과크기를 보인 것은 간호사를 대상으로 한 메타분석한 연구[25]에서 중간효과크기를 보인 것과 차이를 보이는데, 이는 간호사와 달리 사회복지사는 활동주체로서 본인이 매개자가 되어 클라이언트의 문제를 해결하고 서비스를 전달하는 역할을 담당하기도 하지만 본인이 소속된 기관을 대표하는 경우도 많아[4], 상대적으로 영향력, 자기결정성 등이 높기 때문에 조직에 대한 몰입도가 크다고 볼 수 있다. 변혁적리더십이 큰효과크기를 보인 것으로 나타났

는데, 변혁적리더십은 '조직의 목표에 몰입하고 그 목표 달성을 위해 조직구성원들에게 권한을 부여하는 리더십'을 말하는 것으로 거래관계가 아니라 부하의 가치와 신념, 욕구를 변화시키는 것으로 부하들로 하여금 단순하게 복종하도록 요구하는 이상의 의미를 갖고 있다[28]. 따라서 사회복지사의 임파워먼트 향상을 위해서는 기관에서 종사하는 사회복지사에게 비전을 제시해주며, 목표달성에 대한 가치와 동기를 고양시켜 주는 것이 중요하며, 더불어 개인의 가치와 신념을 존중하는 신뢰감을 바탕으로 긍정적 반응을 유도하는 것이[15] 효과적임을 본 연구결과가 시사해 준다. 조직문화가 중간효과크기를 보인 것 또한 중요한 시사점을 가지고 있는데, 조직문화는 '조직구성원들이 공유하고 있는 조직체의 고유한 가치관과 신념, 규범과 관습 그리고 행동패턴 등'을 말하는 것으로[29], 우선적으로 기관 내 긍정적인 조직문화 형성을 위한 관리자의 제도적인 변화의 노력이 요구되며, 더불어 조직에 소속된 구성원 스스로가 개방적이고 적극적인 사고방식을 갖고 원활한 의사소통을 이루기 위해 노력하는 자세가 임파워먼트 향상에 효과적임을 보여준다.

여섯째, 직무관련긍정변인군인 직무만족은 큰효과크기를 보인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 간호사를 대상으로 한 분석 연구[25]에서 직무만족(0.49)이 큰효과크기에 매우 가까운 중간효과크기를 보인 것과 어느 정도 일치되는 결과다. 직무만족은 '직무를 수행할 때 직무에 대해 가지고 있는 긍정적인 태도'를 말하는 것으로[16] 사회복지사의 임파워먼트 향상을 위해 사회복지사로서의 본연의 직무에 대해 긍정적인 태도를 가질 수 있도록 동기를 부여 해주며, 지속적으로 직무에 따른 권한과 책임감을 심어줄 필요 있고, 더불어 사회복지사에 대한 내·외적 인식 개선을 위한 노력 또한 요구됨을 본 연구결과가 시사해 주고 있다.

일곱째, 직무관련부정변인군 중 소진은 큰효과크기를 가진 것으로 나타났고, 이직의도는 중간효과크기를 가진 것으로 나타났다. 소진이 임파워먼트와 높은 영향관계를 나타낸 것은 사회복지사가 본인의 직무에 대해 의미를 가지며, 영향력을 가지고 결정할 수 있는 여건이 마련되지 않을 때, 역할 갈등 수준이 높아져 소진에 이를 가능성이 큼을 보여준다. 또한 이직의도가 중간효과크기를 보인 것은 다수의 선행된 연구에서 사회복지사의 소진이 이직의도에 영향을 미치고 있음이 보고된 것에 주목할 필요가 있다[17, 20]. 사회복지사의 이직의도는 이직으로 이어질 가능성이 높은 것으로 보고되고 있으며, 사회복지사의 이직은 사회복지 서비스를 필요로 하는 클라이언트

뿐 아니라 기관 내 조직력 와해 및 지역사회 연계 기관과의 인적·물적 자원과 단절됨을 야기함으로써 큰 피해를 불러 올 수 있다[20]. 따라서 사회복지사의 임파워먼트 향상을 위한 기관 내 관리자의 지속적인 노력이 요구되며, 관련한 향상프로그램 개발 및 적용을 위한 정책적 노력이 요구된다.

결론적으로 본 연구는 사회복지사의 임파워먼트와 관련하여 선행된 연구들을 통합적으로 정리하여 객관적 결과를 살피기 위한 수량적 통합을 시도했다는 데 의의가 있으며, 선행된 연구들을 중심으로 임파워먼트와 관련된 변인들은 개인배경관련변인, 개인심리관련변인, 조직관련변인, 직무관련긍정변인, 직무관련부정변인으로 분류하여 비교 분석하였다는 데 의의가 있다. 또한 연구결과를 바탕으로 사회복지사의 임파워먼트 증진을 위한 프로그램 개발과 정책수립에 기초적 자료를 제공하였다는 데 의의가 있다.

본 연구의 제한점과 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 선행연구들의 연구결과가 상관계수(r 값)로 제시된 경우에 한하여 수량화하여 분석하였다. 따라서 선행된 연구 결과들의 모든 효과크기를 포함하지 못했다는 한계가 있다. 향후 후속 연구에서는 개별연구의 분석 검증 결과인 t 값, F 값, X^2 등을 통일된 효과크기로 변환하여 이를 모두 포함시켜 연구를 수행하므로 보다 합리적이고 대표성이 높은 연구결과를 도출할 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서는 연구 당시 출간된 국내 연구만을 대상으로 분석하였으며, 관련연구가 2개 이하일 경우 분석에서 제외하였다. 따라서 연구논문의 부족으로 포함되지 못한 변인들이 있을 수 있다. 향후 연구논문이 축적될 경우 추가분석을 통해 제외된 변인들을 포함한 재분석이 요구된다.

셋째, 본 연구에서 개인심리관련변인군과 직무관련긍정변인군은 각각 자아존중감, 직무만족 한 요인만을 변인군에 포함시켜 다른 변인군과 비교 분석하였다. 이는 자칫 선택된 요인이 변인군에 대한 대표성을 띠는 것으로 오해될 여지가 있다. 따라서 후속 연구에서 연구물이 축적되어 다른 요인이 추가될 경우 이를 포함한 재분석이 필요하다.

마지막으로, 본 연구에서는 사회복지사의 임파워먼트와 관련한 변인들만 살피고 관련 요인의 효과크기에 영향을 줄 수 있는 조절변인에 대한 분석은 하지 않았다. 따라서 후속 연구에서는 연구의 폭을 넓혀 조절변인에 따른 영향력을 분석을 시도할 필요가 있다.

References

- [1] J. Y. Lee, K. H. Youn, "Study on the Determinants of Service Quality of Social Worker in the Social Welfare Center", *Korean Journal of Care Management*, Vol.28, pp.29-56, 2018.
DOI: <http://dx.doi.org/10.22589/kaocm.2018.28.29>
- [2] M. J. Kim, "A Study on the Factors Affecting the Service Quality of Private Commissioned Social Welfare Centers", Ph.D dissertation, Dankook University, 2012.
- [3] Y. H. Park, "Effect of Social Worker's Professional Competence on Job Satisfaction and Service Quality", *The Journal of Humanities and Social Sciences* 21, Vol.9, No.6, pp.1353-1367, 2018.
DOI: <http://dx.doi.org/10.22143/HSS21.9.6.96>
- [4] S. H. Eom, "A Study on the Influence Factors on the Organizational Commitment of Social Workers: Focusing on the comparison between regular social workers and atypical social workers", Ph.D dissertation, Mokwon University, 2020.
- [5] J. M. Jang, "Social capital department of social worker at local children's center The effect of professional identity on service quality; Focusing on the mediating effect of empowerment", Ph.D dissertation, Seoul Christain University, 2020.
- [6] J. H. Bae, "The effect of organizational on-the-job training on social workers' empowerment: Focusing on the mediating effect of perception of nurses, collaboration", *Korean Journal of Social Welfare Research*, Vol.37, pp.1-20, 2013.
<http://scholar.dkyobobook.co.kr.openlink.ssu.ac.kr:8080/searchDetail.laf?barcode=4010025895792>
- [7] M. H. Kawk, S. H. Seo, "Influences of Empowerment and Perception on Organizational Justice of Members in Social Welfare Organization Upon Organizational Commitment and Job Performance", *Journal of Social Science*, Vol.27, No.2, pp.133-154, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.16881/jss.2016.04.27.2.133>
- [8] B. L. Rho, "The Effect of social worker's job environment and empowerment on organizational commitment", *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, Vol.9, No.12, pp.1101-1109, 2019.
DOI: <http://dx.doi.org/10.35873/ajmahs.2019.9.12.096>
- [9] G. Lorraine, G. M. Linnea, "The organizational context of empowerment practice: Implications for social work administration", *Social Work*, Vol.40, No.2, pp.249-258, 1995.
DOI: <https://doi.org/10.1093/sw/40.2.249>
- [10] G. M. Spreitzer, "Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation", *Academy on Management Journal*, Vol.38, No.5, pp.1442-1465, 1995.
<https://www.jstor.org/stable/256865>
- [11] H. R. Jang, H. J. Kim, "The Effect of Empowerment on the Burnout and Organizational Commitment of Social Worker", *Journal of Human Resource Management Research*, Vol.22, No.5, pp.93-110, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.14396/jhrmr.2015.22.5.93>
- [12] H. J. Kim, H. R. Jang, "Social worker's empowerment Influence on turnover intention", *Korean Public Personnel Administration Review*, Vol.14, No.3, pp.167-190, 2015.
<http://scholar.dkyobobook.co.kr.openlink.ssu.ac.kr:8080/searchDetail.laf?barcode=4010024726402>
- [13] E. J. Jo, H. H. Im, "The Mediating Effect of Job Satisfaction between Psychiatric Social Worker's Empowerment and Job Characteristics", *Social Science Research Review*, Vol.25, No.4, pp.323-345, 2009.
<http://www.dbpia.co.kr.openlink.ssu.ac.kr:8080/pdf/pdfView.do?nodeId=NODE01518860>
- [14] J. Y. Hong, "The Relationship of Medical Social Worker's Values, Knowledge, Skills and Empowerment: Focused on the Moderating Effect of Interpersonal Communication Competence", Ph.D dissertation, Catholic University, 2014.
- [15] T. R. Kim, "The Effect of Transformational Leadership Perceived by Social Workers on Organizational Effectiveness: The Mediating Effects of Organizational Culture and Empowerment", Ph.D dissertation, Daegu Catholic University, 2020.
- [16] D. K. Moon, "A Meta-analysis of The Factors Related to Bullying Damage Experience of Adolescent", *Journal of The Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.21, No.1, pp.685-697, 2020.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE09299628>
- [17] P. S. Noh, H. M. Yoon, "A Meta-Regression Analysis on Related Variables of Social Workers' Burnout: Focused on Risk and Protective Factors", *Journal of the Korean Society of Social Welfare*, Vol.2014, No.10, pp.387-417, 2014.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE09352078>
- [18] H. E. Nam, H. M. Jin, J. W. Baik, "Meta Analysis of Social Worker's Factor of Burnout", *Korea Academy Industrial Cooperation Society*, Vol.16, No2, pp.1045-1053, 2015.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE07214052>
- [19] H. M. Jin, B. S. Park, "A Meta-Analysis on the Variables Related with Job Satisfaction of Social Workers", *Korean Journal of Social Welfare*, Vol.65, No3, pp.107-130, 2013.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE07237254>
- [20] D. K. Moon, "A Meta-regression Analysis on Related Protective Variables of social worker's Turnover Intentions", *Journal of The Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.16, No.11, pp.567-574, 2018.

<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE09299628>

- [21] K. Y. Lee, J. H. Lee, S. D. Hwang, "A meta-analysis on the effects of nature-friendly education on young childrens development", The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education, Vol.23, No.6, pp.329-350, 2018.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE07595750>
- [22] Cohen, J., "Statistical Power Analysis for The Behavioral Sciences(2nd ed.)". Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1988.
- [23] S. W. Chae, J. S. Kim, "A Meta-Analysis on the Correlation Between Attachment to Parents-Teachers- Peers and School Adjustment", Korean Journal of Counseling, Vol.16, No.4, pp.339-358, 2015.
DOI: <http://doi.org/10.15703/kjc.16.4.201508.339>
- [24] Duval, S. J. & Tweedie, R. L., "Trim and Fill: A Simple Funnel-plot-based Method of Testing and Adjusting for Publication Bias in Meta-analysis", Biometrics, Vol.56, pp. 455-463, 2000.
- [25] S. M. Myoung, "Meta-Analysis of the Correlation Effects between Empowerment and Related Factors among Nurses", Journal of The Korea Society of Computer and Information, Vol.23, No.10, pp.157-164, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.9708/jksci.2018.23.10.157>
- [26] M. D. Gang, "A Study on Legal Restriction of Employee's Depositioning", Master's thesis, Hanyang University, 2015.
- [27] L. H. Staples, "Powerful ideas about empowerment", Administration in Social Work, Vol.14, No.2, pp29-42, 1990.
DOI: https://doi.org/10.1300/J147v14n02_03
- [28] D. P. Park, "Leadership Styles and Organizational Effectiveness: A meta-analytic approach", Ph.D dissertation, Hanyang University, 2019.
- [29] B. K. Bahn, "The Relationship between Organizational Culture and Productivity", Ph.D dissertation, Gyeongsang National University, 2020.

이 정 건(Jung-Gun Lee)

[정회원]



- 2005년 7월 : 중국사회과학원 금융학과 (경제학석사)
- 2008년 6월 : 중국중앙재무경제대학 금융학과 (경제학박사)
- 2016년 9월 ~ 2019년 2월 : 경희대학교 산학협력중점교수
- 2019년 7월 ~ 현재 : 서강대학교 경영대학원 특임교수

〈관심분야〉

복지경영, 의료경영, 중국기업경영, 중국경제금융