

사회복지사의 임파워먼트가 조직응집력에 미치는 영향: 직위별 집단 간 비교 분석*

전 예 빈, 장 아 영, 신 은 주

박 신 애

김 순 규†

전북대학교

개벽장학회

전북대학교

본 연구는 사회복지사의 임파워먼트가 조직응집력에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다. 이를 위해 사회복지사의 임파워먼트를 개인, 관계, 환경 측면으로 구분하여 설계하고, 직위에 따른 임파워먼트가 조직응집력에 미치는 영향을 검증하기 위하여 실무직급과 관리직급으로 구분하였다. 이를 위해 연구대상자를 전국의 사회복지기관에서 일하는 사회복지사를 대상으로 2023년 1월부터 27일까지 온라인 설문조사를 통해 자료를 수집하였고, 최종 224명의 자료를 분석에 사용하였다. 분석 결과, 첫째, 임파워먼트와 조직응집력 모두 관리직급이 실무직급보다 더 높은 것으로 나타났다. 둘째, 사회복지사의 개인, 관계, 환경 임파워먼트가 조직응집력에 미치는 영향을 살펴본 결과, 실무직급은 개인 임파워먼트와 관계 임파워먼트 수준이 높을수록 조직응집력이 높게 나타났으며, 관리직급은 관계 임파워먼트 수준이 높을수록 조직응집력이 높아짐을 확인하였다. 이러한 분석결과를 기반으로 직위에 따라 사회복지사총사자의 임파워먼트와 조직응집력을 향상시킬 수 있는 실천적 방안을 제시하였다.

주요어: 사회복지사, 직위, 개인 임파워먼트, 관계 임파워먼트, 환경 임파워먼트, 조직응집력

* 본 연구는 전북대학교 4단계 BK21 대학원혁신지원사업의 지원을 받아 수행된 연구임.

† 교신저자(Corresponding Author) : 김순규, 전북대학교 사회복지학과 교수, 전북 전주시 덕진구 백제대로 567, E-mail : soongyu@jbnu.ac.kr

전예빈, 전북대학교 사회복지학과 박사수료(제1저자)

장아영, 전북대학교 사회복지학과 박사과정(공동저자)

신은주, 전북대학교 사회복지학과 박사수료(공동저자)

박신애, 개벽장학회(공동저자)

■ 최초투고일 : 2024년 5월 17일 ■ 심사마감일 : 2024년 9월 26일 ■ 게재확정일 : 2024년 10월 15일

1. 서론

사회복지실천에서 임파워먼트(Empowerment)는 대체로 클라이언트를 중심으로 그들을 돕는 실천방법으로 검토되어 왔다(Gutierrez, 1990). 그러나 최근 조직관리 측면에서 사회복지사의 임파워먼트를 살펴본 연구들이 진행되고 있다(강상훈, 2022; 김현주, 장혁란, 2015; 이정진, 2020). 이처럼 사회복지사의 임파워먼트를 살펴본 연구들은 대체로 업무 및 조직 측면에서 논의되는데, 이는 임파워먼트가 업무를 주도적으로 수행하도록 자기효능감을 높이고 궁극적으로 조직의 효율성을 높이는데 기여하기 때문이다(강중수, 2012; 복진영, 노병일, 2019; 이주재, 김순규, 2008). 특히, 사회복지사의 임파워먼트는 업무 수행 뿐 아니라 클라이언트의 복잡한 문제에 대처하는 데도 영향을 미치기 때문에 사회복지 서비스의 효율성과 서비스 질 개선에도 기여할 수 있다. 또한 임파워먼트는 직원들이 조직의 목표에 적극적으로 참여하게 하고, 조직 내 변화에 유연하게 대처할 수 있도록 한다(류태모, 위희경, 정현우, 2014; Guteman & Bargal, 1996). 따라서 임파워먼트는 조직 내의 상호 의존성과 신뢰를 강화하여 조직 전체의 목표 달성에 긍정적 영향을 미치게 된다. 이런 이유로 사회복지사의 임파워먼트는 개인 차원의 업무향상 뿐 아니라 조직의 유지 및 목표달성과 관련하여 중요한 요인으로 고려되는데, 이는 사회복지 조직의 직무성과, 조직몰입 등과 관련하여 사회복지사의 임파워먼트를 살펴본 연구를 통해서 알 수 있다(김현주, 장혁란, 2015; 장신재, 김희수, 2006; 복진영, 노병일, 2019; 장혁란, 김현주, 2015). 즉, 사회복지 조직에서 사회복지사의 임파워먼트는 자기효능감과 직무만족도를 높이는 중요한 요소로 궁극적으로 조직의 성과와 서비스의 질 향상에 중요한 요인임을 알 수 있다. 이처럼 선행연구를 통해

사회복지조직이 사회복지사의 임파워먼트에 의해 영향을 받으며, 클라이언트에 대한 서비스 및 조직운영의 효과성 측면에서도 중요하다고 설명하고 있다. 그러나 이들 선행연구의 대부분은 다차원으로 해석되는 임파워먼트를 한 요인으로 살펴보기나(복진영, 노병일, 2019; 배진희, 2013), 임파워먼트와 조직응집력 사이에서 영향을 미칠 수 있는 조직 내 구성원의 계층적 수준 등을 반영하지 못한 한계가 있다(김현주, 장혁란, 2015; 복진영, 노병일, 2019; 장혁란, 김현주, 2015). 즉, 선행연구들은 임파워먼트가 복합적이고 다차원적이라고 설명하고, 개인의 임파워먼트 수준에 따라 다른 결과를 초래할 수 있다고 설명하지만(복진영, 노병일, 2019; 장신재, 김희수, 2006), 임파워먼트 차원을 세분화하지 못함으로써 다차원적인 임파워먼트 영향을 살펴볼 수 없다는 한계가 있다. 그러나 사회복지조직에서 사회복지사의 임파워먼트는 실천적 서비스의 질적 향상뿐 아니라 조직유효성에도 중요한 영향을 미치기 때문에(이동영, 김정연, 2012; 장신재, 김희수, 2006) 사회복지사의 임파워먼트를 세분화하여 각각의 임파워먼트가 조직에 어떠한 영향을 미치는지 살펴볼 필요가 있다.

일반적으로 사회복지조직에서 구성원의 임파워먼트는 외부환경과의 상호작용 속에서 효과적인 목표달성을 원조하는 개인 차원, 관계(집단) 차원, 조직 차원으로 설명되는데, 사회복지사의 임파워먼트는 신뢰성 및 자긍심과 관련된 개인 차원의 임파워먼트, 상호신뢰를 증진시키는 관계 차원의 임파워먼트, 그리고 조직의 관리가 수직에서 수평으로 전환되는 조직 차원의 임파워먼트를 통해 사회복지서비스의 질을 향상시키고, 내적 힘과 외부 자원을 효과적으로 활용할 수 있도록 한다(최창무, 김정연, 2003). 따라서 사회복지사의 임파워먼트 영향을 확인하기 위해서는 임파워먼트를 개인, 관계, 조직 차원으로 세분화하여 살펴볼 필요가 있다.

한편, 사회복지 조직에 대한 연구들은 대체로 조직몰입, 이직의도, 직무만족도 등 다양한 변수를 종속변수로 다루고 있으나(김현주, 장혁란, 2015; 윤영석, 2016; 최현숙, 김제선, 임진섭, 2023; Browne, 1995), 일반적으로 종속변수에 상이한 결과를 가져올 수 있는 조절변수 즉, 예측변수와 결과변수 사이의 관계를 조절할 수 있는 직위와 같은 계층적 수준을 고려하지 못한 한계가 있다(허만용, 2001). 이러한 주장은 투자의 누적(side-bets)으로 설명되는데, 조직구성원이 조직을 떠나면 잃게 되는 보상, 권한 등과 같은 기회비용(투자)은 시간이 지남에 따라 누적되기 때문에 시간의 경과를 이직과 같은 구성원의 선택을 어렵게 한다는 것이다(Becker, 1960; 허만용, 2001). 또한 이러한 상황은 직위가 높을수록 보상과 관리 권한이 많기 때문에 그렇지 않은 직위에 있는 사람보다 소속을 유지하거나 이직의도, 몰입, 조직의 목표를 이루는 응집력 등이 상대적으로 더 높을 수 있다고 설명한다(허만용, 2001). 이는 조직 내 사원, 대리직급은 관리직급인 기성세대보다 훨씬 더 느슨한 경쟁 태도를 보이고(하수미, 2021), 조직에 대한 충성심보다는 자신의 개인적 가치를 중시한다는 다른 선행연구(Smola & Sutton, 2002)를 통해서도 이해될 수 있다. 또한 이러한 현상에 대해 일부 연구는 기성세대인 관리자는 생존을 위해 일을 하지만, 신세대인 실무자는 자신의 성장을 우선으로 일하기 때문이라고 설명하기도 한다(김연수, 2023).

이처럼 직위에 따라 각 세대가 가지고 있는 가치관, 업무방식, 의사소통 스타일 등에 차이가 있을 수 있는데, 이러한 차이는 구성원들 간에 갈등을 유발하고 이러한 갈등이 구성원들 간 상호작용을 방해하며 이직 등의 문제로 이어지는 등 조직응집력에 부정적 영향을 미치게 된다(신은주, 김순규, 2023; 임정숙, 김민경, 2018). 반면, 조직

내 세대차이로 인한 갈등은 필연적인 현상이며 오히려 세대갈등에 대처하면서 조직응집력이 높아진다는 연구도 있다(김대수, 윤정현, 2015). 이처럼 조직 내 구성원들의 직위는 조직개발 유지 등 다양한 측면에 영향을 미칠 수 있기 때문에 임파워먼트와 조직응집력의 사이에서도 직위에 따른 집단 간 차이가 있음을 예측할 수 있다. 즉, 사회복지사의 임파워먼트가 조직응집력에 미치는 영향에 있어 관리자 직위에 있는 사회복지사와 관리자의 감독을 받는 실무자 직위에 있는 사회복지사 집단 간에 다른 양상을 보일 수 있다는 것이다.

정리하면, 본 연구는 앞에서 지적한 선행연구의 한계를 근거로 사회복지사의 임파워먼트를 개인, 관계, 환경 차원으로 구분하여 각각의 임파워먼트와 조직응집력의 관계를 살펴보고, 조직의 특성인 직위에 따라 사회복지사의 임파워먼트가 조직응집력에 미치는 영향력을 검토하고자 한다. 이는 직위의 높고 낮음에 따라 개인, 관계, 환경 임파워먼트가 조직응집력에 미치는 영향 차이를 파악할 수 있게 하며, 직위별로 조직응집력을 높일 수 있는 효과적인 대안을 마련하는데 근거가 될 수 있다.

이에 본 연구가 제시한 연구문제는 첫째, 직위에 따른 사회복지사의 임파워먼트와 조직응집력의 차이는 어떠한가? 둘째, 사회복지사의 개인, 관계, 환경 임파워먼트가 조직응집력에 미치는 영향은 직위(관리직급, 실무직급)별로 차이가 있는가? 이다.

2. 이론적 배경

1) 사회복지사의 임파워먼트

임파워먼트는 개인, 집단 혹은 지역사회가 스스로 처한 상황을 통제할 수 있고, 자신의 목표를 달

생활 수 있으며, 이를 통해 자신과 타인을 도울 수 있는 그리고 삶의 질을 극대화할 수 있는 수단으로 정의된다(Adams, 1996). 그리고 이러한 임파워먼트는 사회복지시설 현장에서 사회복지사에게도 중요한 요인으로 지적되는데, 사회복지사가 클라이언트와 전문적 관계를 형성하고 자신이 가진 지식과 기술 등을 활용하여 서비스의 질을 높일 수 있는 요인이 되기 때문이다. 또한 이러한 사회복지사의 임파워먼트는 클라이언트의 서비스 질 향상뿐 아니라 소진, 직무만족, 조직몰입, 조직혁신 등에 긍정적 영향을 미침으로써(김현주, 장혁란, 2015; 복진영, 노병일, 2019; 장혁란, 김현주, 2015), 조직운영의 효과성 측면에서도 중요하게 고려되고 있다.

이처럼 사회복지사의 임파워먼트 연구는 서비스 질 향상을 포함하여 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등 조직 차원에서 논의되고 있는데, 크게 사회복지사의 임파워먼트에 영향을 미치는 사회복지 조직과 관련 요인을 살펴보거나(이동영, 김정업, 2012; 이주재, 김순규, 2008; 조은정, 임혁, 2009), 사회복지사의 임파워먼트가 사회복지 조직의 유효성과 관련된 조직몰입, 직무만족, 이직의도, 응집력 등에 미치는 영향을 살펴본 연구(김현주, 장혁란, 2015; 복진영, 노병일, 2019; 장신재, 김희수, 2006; 장혁란, 김현수, 2015) 등이 이루어지고 있다. 특히 후자의 경우 사회복지사들은 사회복지 조직의 일원으로 일하며, 상급자인 또 다른 사회복지사의 감독을 받기 때문에 사회복지사의 임파워먼트는 사회복지 조직 구성원의 임파워먼트(강영걸, 2003)이며, 조직운영에 직접적으로 영향을 미치게 된다. 따라서 사회복지사의 임파워먼트는 조직 내 의사결정 과정에 참여하는 형태와 조직 내 권력 관계에서 수행하는 역할에 의해 결정될 수 있다.

그리고 이러한 사회복지사의 임파워먼트는 크게 개인 임파워먼트, 관계 임파워먼트, 환경 임파

워먼트 차원으로 구분된다(김용민, 2011). 여기서 개인 임파워먼트는 사회복지사 자신이 활용할 수 있는 자원에 대한 통제력, 의사소통, 일과 관련된 업무성적을 의미하고 관계 임파워먼트는 조직구성원들에게 사회복지사 자신이 필요로 하는 것을 요구할 수 있는 정도, 구성원에 의해 평가되는 자기 효능감 등을 의미한다. 마지막으로 환경 임파워먼트는 클라이언트와의 관계 변화를 어떻게 인지하고 있는지, 클라이언트의 가치와 능력에 대한 신뢰 정도 그리고 클라이언트 권리를 인정하는 것 등을 의미한다.

2) 임파워먼트와 조직응집력의 관계

조직응집력은 조직 내 구성원의 유대관계, 조직의 목표 달성에 있어 구성원이 문제를 함께 나누고자 하는 의지(Wang, Ying, Jing, & Klein, 2006) 혹은 구성원 간의 결속된 소속감으로 설명된다. 그리고 이러한 조직응집력은 직무만족과 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(김대수, 김희곤, 2014; Kidwell & Mossholder, 1997). 특히 사회복지사의 직무만족, 조직몰입 등은 클라이언트의 서비스 만족과도 밀접한 관련이 있기 때문에 사회복지 조직에서 이들 변인과 밀접한 관련이 있는 조직응집력은 중요한 변인이라고 할 수 있다.

지금까지 이루어진 사회복지 조직의 조직응집력에 대한 연구는 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등에 부정적 영향을 미치는 직무스트레스를 낮추는 변인으로서 논의되었다(윤숙희, 2004; Shiu, 1998). 이는 조직응집력이 높아질 경우 구성원들이 조직 활동에 적극적으로 참여하고, 더 나은 의사결정을 하게 되기 때문인데, 이러한 특성은 조직 내 의사결정 참여와 역할수행으로 결정되는 사회복지사의 임파워먼트 특성이라는 점에서 사회복지사의

임파워먼트와 조직응집력의 관련성을 유추해 볼 수 있다. 또한 사회복지 조직의 효과성은 사회복지사의 활동에 의해 결정된다는 사실을 고려할 때(강중수, 2012; 손영아, 2009), 사회복지사의 임파워먼트가 중요하다고 할 수 있다. 이는 조직에 유익한 행동을 보이는 사람들의 특성으로 임파워먼트가 강한 사람이 지적된다는 점에서 알 수 있다(Kirkman & Rosen, 1999).

지금까지 사회복지사의 임파워먼트와 조직응집력의 관계를 직접적으로 살펴본 연구는 없으나 조직응집력의 영향을 받는 조직몰입, 직무만족, 이직의도 등의 선행연구를 고려할 때, 사회복지사의 임파워먼트가 조직구성원들의 유대감을 강화하고 조직업무에 적극적으로 참여하게 함으로써 조직의 목표달성을 가능하게 하는 조직응집력에 긍정적 영향을 미칠 것으로 예측할 수 있다.

3) 직위가 조직에 미치는 영향

직위는 조직의 구성원에게 부여하는 직무와 책임의 단위로 구분되는데 사회복지조직에서 직위는 이용시설과 생활시설의 종류에 따라 조금씩 다를 수 있다. 이에 보건복지부 종사자 인건비 가이드라인 적용기준에 따른 직위 분류 체계를 살펴보면, 이용시설인 복지관의 경우 관장, 부장, 과장, 선임, 사회복지사, 의료직, 사무직, 관리직 등으로 구분되고 생활시설은 원장, 사무국장, 과장 및 생활복지사, 생활지도원, 관리직, 기능직 등으로 구분된다(보건복지부, 2024).

이처럼 사회복지사는 다양한 위치에서 업무를 수행하게 되는데, 직위에 따른 조직 내 권력 구조는 조직몰입, 소속감, 이직 등에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 실제로 사회복지조직이 한 집단(직위)의 권한만 수직적으로 지나치게 높을 경우 조직구성원의 직무 불만족, 낮은 조직몰입

도, 조직에 대한 소속감 부족 등으로 이어진다고 보고하고 있다(강영걸, 1994). 이를 통해 조직 내 직위에 따라 조직의 소속감, 유대감과 관련된 조직응집력 등이 달라질 수 있음을 예측할 수 있다. 또한 직위와 관련하여 사회복지 조직에서 논의되는 이슈 중 하나는 관리직급과 실무직급 간 세대갈등을 지적할 수 있다. 여기서 세대갈등은 세대차이에 의해 발생될 수 있는데, 비슷한 연대에 태어난 사람들이 공통적으로 경험하는 역사적, 사회적, 문화적 사건들로 각 세대만의 고유한 가치관, 태도, 생활양식 등을 형성하게 되고 이러한 세대차이가 세대 간 갈등으로 이어질 수 있다는 것이다(정순돌, 정주희, 김미리, 2016). 그리고 이러한 세대갈등 현상에 대해 사회심리학자들은 현실적 집단갈등이론 또는 일시적 현상으로 설명한다(한정란, 2002). 구체적으로 현실적 집단갈등이론에서는 사회 안의 자원이 한정되어 있고, 이를 배분하는 과정에서 각 세대가 경쟁을 하게 되고 이로 인해 세대갈등이 발생한다고 본다. 또한 일시적 현상으로 세대갈등을 바라보는 경우 세대갈등이 세대 간 접촉 부족으로 다른 세대에 대한 정보가 부족하고 이로 인해 오해와 고정관념이 생겨 일시적으로 세대갈등이 발생한다고 본다. 이에 현실적 집단갈등이론으로 사회복지 조직에서 발생하는 세대갈등을 설명하면 사회복지 조직 내 제한된 승진기회, 업무 배정과 역할분담, 임금과 복리후생 등으로 세대갈등이 발생한다고 볼 수 있으며, 세대갈등을 일시적 현상으로 보는 관점에서는 사회복지 조직 내 세대 간 상호작용 부족 등이 세대갈등을 유발한다고 볼 수 있다. 이러한 이론과 관점은 완벽하지는 않지만 사회복지 조직에서 발생하는 세대갈등을 이해하는 데 도움이 되며, 사회복지관의 사회복지사 세대갈등을 연구한 신은주와 김순규(2024)의 경험적 연구를 통해서도 확인할 수 있다. 해당 연구는 사회복지조직 내 세대

갈등이 존재하며, 이러한 세대갈등이 조직응집력을 약화시키는 요인임을 밝히고 있다.

한편, 일반적으로 직위는 조직의 유효성을 다룬 연구의 경우 인구사회학적 변수나 통제변수로 살펴보는 경향이 있는데, 이들 연구에서는 직위에 따른 결과변수의 차이(복진영, 노병일, 2019)가 유의미하거나, 결과변수에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 변인으로 확인되고 있다(신은주, 김순규, 2024). 또한, 이러한 직위는 조직구조나 조직 특성에 따라 다르게 사용될 수 있다. 본 연구에서는 사회복지 직종의 특성을 고려하여, 팀장, 과장, 부장 등으로 표현되는 장의 직책을 가진 경우(유영주, 2015 참조)를 관리직급으로 지칭하고, 그 외 사회복지사, 선임사회복지사는 실무직급으로 구분하고자 한다.

이상의 연구를 통해 직위에 따라 조직몰입, 이직의도, 조직응집력 등 조직 유효성 결과가 달라질 수 있음을 알 수 있다. 이에 본 연구는 직위(관리직급, 실무직급)에 따라 사회복지사의 임파워먼트와 조직응집력에 차이가 있는지, 조직응집력에 영향을 미치는 임파워먼트는 어떠한지 살펴보고자 한다.

4) 조직응집력에 영향을 미치는 요인

조직응집력과 관련한 선행연구에서는 인구사회학적요인, 조직특성과 조직응집력의 관계를 다룬 연구가 진행되어왔다. 예컨대, 양성평등실태조사에 따르면 직장 내에서 여성과 남성의 경험이 다르며, 차별 혹은 불평등한 대우를 겪는다고 보고한다(여성가족부, 2022). 이러한 결과는 성별이 조직응집력에 영향을 미칠 수 있음을 보여준다. 또한, 조직응집력, 직무만족, 그리고 조직몰입 간의 관계를 살펴본 연구에서는 나이가 어릴수록 조직응집력이 높다는 결과가 나타난다(김대수, 윤

정현, 2015). 반면, 일반적으로 나이가 많은 구성원의 경우 조직 내에서 더 많은 경험과 네트워크를 가지고 있어(강중수, 2012), 조직응집력이 높을 것으로 사료된다. 즉, 조직응집력을 살펴볼 때 연령의 영향을 고려할 필요가 있다는 것이다. 이러한 조직응집력은 학력에 따라서도 다르게 나타날 수 있다. 매년 실시되는 고용형태별근로실태조사에 따르면 학력별로 임금, 근로시간과 같은 조직 내 특성이 다르게 나타난다(고용노동부, 2024). 그리고 배우자가 있는 경우 그렇지 않은 근로자보다 높은 조직 헌신도를 보인다고 보고되며(Seong, Hong, & Park, 2012), 이는 배우자가 있는 경우 활발한 조직 내 참여를 통해 조직응집력이 높게 나타날 수 있음을 시사한다. 또한, 종사하는 시설의 특성에 따라서도 조직응집력은 다르게 나타날 수 있다. 사회복지사를 대상으로 한 연구에서는 생활시설의 경우 직무스트레스를 더 높게 경험하고(임진섭, 이혁준, 임정훈, 2012), 시설유형에 따라 이직의도, 직무만족이 다르게 나타나는 것으로 보고된다(박해금, 류지선, 배의식, 2013). 이는 사회복지분야에서 시설유형이 중요한 요인으로 작용하며, 조직응집력에도 영향을 미칠 수 있음을 보여준다. 마지막으로 직장의 규모가 작은 경우, 즉 종사자 수가 적은 경우 구성원 간 상호작용이 활발히 나타나고, 반대로 종사자 수가 많은 경우 정보 전달의 복잡성으로 인해 조직응집력을 유지하는데 어려움을 겪는다고 보고된다(Decoster, Camps, Stouten, Vandevyvere, & Tripp, 2013).

이러한 연구들을 통해 다양한 요인이 조직응집력에 영향을 미치는 요인을 파악할 수 있었다. 본 연구는 성별과 연령, 학력, 배우자 유무 등의 개인적 특성은 물론 근무하는 시설의 유형, 종사자 수 등의 환경적 요인들을 통제변수로 설정하여 사회복지사의 임파워먼트가 조직응집력에 미치는 영향을 검증하고자 한다.

3. 연구 방법

1) 연구대상 및 연구모형

본 연구는 사회복지사를 직위에 따라 관리직급과 실무직급으로 구분하고 사회복지사의 임파워먼트가 조직응집력에 미치는 영향을 살펴보았다. 본 연구에서 제시한 연구모형은 <그림 1>과 같다.

이를 위해 전국의 사회복지기관(생활시설, 이용시설 등) 종사자를 대상으로 온라인 설문조사를 수행하였다. 설문조사 전 대학 생명윤리위원회의 승인을 받았으며(JBNU 2022-11-006-001), 2023년 1월 6일부터 27일까지 온라인 설문조사를 수행하였다. 연구참여자 모집을 위해 한국사회복지협의회에 등록된 전국 사회복지 생활시설, 이용시설 목록을 기초로 모집문을 발송하여 자발적 참여방식으로 표집을 진행하였다. 모집문을 통해 자발적으로 참여의사를 밝힌 연구대상자의 메일, 문자를 통해 URL을 발송해 자료를 수집하고, 수집된 자료는 디지털화된 형태로 ID 부여 및 익명화하여 사용하였으며, 「개인정보 보호법 시행령」 제 16조에 따라 관리 및 보관되었다. 설문조사 결과

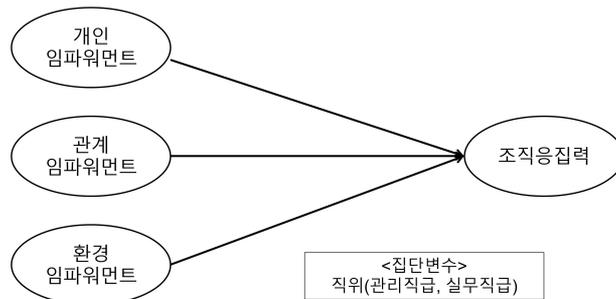
총 244명의 사례를 수집하였으나 불성실하게 응답한 사례를 제외하고 총 224명(실무직급 137명, 관리직급 87명)의 자료를 사용하였다.

본 연구는 STATA 17.0 MP 프로그램을 활용하여 연구대상자의 특성을 파악하기 위한 빈도분석, 주요변수의 특성을 살펴보기 위한 기술통계 및 상관관계 분석, 직위에 따른 조직응집력과 임파워먼트의 평균을 비교하기 위한 Welch's t검정 및 독립표본 T검정, 사회복지사의 임파워먼트가 조직응집력에 미치는 영향을 검증하기 위한 다중회귀분석을 실시하였다.

2) 측정도구

(1) 종속변수: 조직응집력

본 연구의 종속변수인 조직응집력은 안종철과 김지웅(2009)이 개발하여 제시한 집단응집력의 하위요인 조직응집력 척도를 사용하였다. 해당 척도는 조직의 평상시 결속 정도나 애착 정도를 묻는 문항으로 '동료들과 함께 과업 달성을 효과적으로 달성하기 위한 회의에 참여한다.', '조직의 발전이나의 발전에 직결된다.' 등의 5문항으로 구성되어



<그림 1> 연구모형

1) 표본 수 적절성 검토를 위해 G*Power를 활용한 검증 결과, 중간효과크기, 유의수준 0.05, 검정력0.80 수준에서 적합한 표본 수는 78명으로 두 집단의 표본 수 모두 적절한 것으로 나타났다.

있다. 본 연구에서는 5문항의 평균값을 활용하였고, 점수가 높을수록 조직응집력 수준이 높음을 의미한다. 해당척도의 내적신뢰도 Cronbach's α 는 .711로 나타났다.

(2) 독립변수: 임파워먼트

본 연구의 독립변수인 임파워먼트는 Leslie, Holzhalb와 Holland(1998)가 개발하고 국내에서 김용민(2011) 등이 활용한 임파워먼트 척도를 사용하였다. 이 척도는 임파워먼트를 개인, 관계, 환경의 세 가지 하위차원으로 구분하였다. 개인 임파워먼트는 개인의 업무지향 정도, 자기효능감에 대한 지각 정도를 묻는 문항으로 '나는 나의 업무 및 업무량을 결정하는 데 자신이 있다고 느낀다.', '나는 나의 업무 상황에 대한 책임을 진다.' 등의 6문항으로 구성되어 있으며 해당척도의 내적신뢰도 Cronbach's α 는 .732로 나타났다. 관계 임파워먼트는 업무수행과 관련된 관계성을 묻는 문항으로 '나의 혁신적인 생각들은 상사에게 잘 받아들여진다.', '나는 슈퍼바이저에게 업무와 관련하여 도움을 요청할 수 있다.' 등의 6문항으로 구성되어 있으며 해당척도의 내적신뢰도 Cronbach's α 는 .828로 나타났다. 마지막으로 환경 임파워먼트는 업무수행과 관련한 환경 통제 정도를 묻는 문항으로 '일에서 무언가가 잘못되어가고 있을 때, 내가 할 수 있는 것은 거의 없다.', '내가 어떠한 노력을 하더라도 나의 업무에 관한 문제들은 개선되지 않는다.' 등의 6문항으로 구성되어 있다. 각 요인의 점수는 역 문항이 있는 경우 역 점수화하여 합한 값으로 투입하였으며, 점수가 높을수록 각 임파워먼트 수준이 높음을 의미한다. 환경 임파워먼트의 내적신뢰도 Cronbach's α 는 .865로 나타났다.

(3) 집단변수: 직위

본 연구의 집단변수는 응답자의 직위에 따라 관

리직급과 실무직급으로 집단을 구분하였다. 구체적으로 현재 직위가 팀장, 과장, 부장, 국장 그리고 관장인 경우 '관리직급'으로 명명하였으며, 그 외 실무를 담당하는 사회복지사(선임사회복지사 포함)는 '실무직급'으로 명명하였다.

(4) 통제변수

본 연구는 선행연구를 기반으로 사회복지사의 성별, 연령, 학력, 배우자 유무, 종사자 수, 시설유형을 통제변수로 살펴보았다(신은주, 김순규, 2024). 먼저, 성별은 남성을 기준변수로 남성 0, 여성 1로 더미변수로 변환하였으며, 배우자 유무는 배우자가 있는 경우를 기준변수로 하여 배우자 있음 0, 배우자 없음 1로 더미변수화 하였다. 시설유형은 이용시설을 기준변수로 하여 이용시설 0, 생활시설 1, 기타 1로 생활시설과 기타를 더미변수화 하였다. 이외 연령, 직위 수는 연속변수로 투입하였으며, 학력의 경우 고등학교 졸업 1, 전문대 졸업 2, 대학교 졸업 3, 대학원 이상 4로 측정된 것을 연속변수로 하여 활용하였다.

4. 결 과

1) 연구대상의 일반적 특성

본 연구에 활용된 사회복지사 224명의 일반적 특성은 다음 <표 1>과 같다. 성별은 여성 156명(69.6%), 남성 68명(30.4%), 연령은 20~29세 36명(16.1%), 30~39세 55명(24.5%), 40~49세 92명(41.1%), 50세 이상 41명(18.3%)으로 평균 연령이 40.6세로 나타남을 확인하였다. 학력은 고등학교 졸업 10명(4.4%), 전문대 졸업 23명(10.3%), 대학교 졸업 142명(63.4%), 대학원 이상 49명(21.9%)으로 나타났다.

<표 1> 연구대상의 일반적 특성

변수	구분	빈도	비율
성별	여성	156	69.6
	남성	68	30.4
연령	20~29세	36	16.1
	30세~39세	55	24.5
	40세~49세	92	41.1
	50세 이상	41	18.3
	M = 40.6, SD = 9.5		
학력	고등학교 졸업	10	4.4
	전문대 졸업	23	10.3
	대학교 졸업	142	63.4
	대학원 이상	49	21.9
배우자 유무	있음	145	64.7
	없음	79	35.3
시설유형	생활시설	18	8
	이용시설	136	60.7
	기타	70	31.3
종사자 수	10명 미만	46	20.6
	10명 이상 20명 미만	89	39.7
	20명 이상	89	39.7
M = 35.6, SD = 118.8			
직위	실무직	137	61.2
	관리직	87	38.8

배우자 유무는 ‘있음’ 145명(64.7%), ‘없음’ 79명(35.3%), 시설유형은 생활시설 18명(8%), 이용시설 136명(60.7%), 기타시설 70명(31.3%), 종사자 수는 10명 미만 46명(20.6%), 10명 이상 20명 미만 89명(39.7%), 20명 이상 89명(39.7%)으로 평균 종사자 수는 35.6명으로 나타났다. 마지막으로 직위는 실무직급이 137명(61.2%), 관리직급이 87명(38.8%)이었다.

먼저 상관관계 분석 결과 모든 변수 간 관계가 정적 상관관계로 상관계수의 최댓값이 580으로 .6을 넘지 않으며, 분산팽창지수(VIF)가 10 미만으로 나타나 다중공선성의 문제가 없는 것으로 추정하였다. 또한, 기술통계 분석 결과 주요 변수 왜도의 절댓값이 0.36~0.52, 첨도의 절댓값이 3.06~3.82 사이에 분포하는 것으로 나타나 정규분포 형태를 이루고 있는 것으로 추정하였다.

2) 주요 변수의 상관관계 및 기술통계 분석

본 연구에서 활용한 주요 변인들의 특성을 살펴보기 위해 상관관계 및 기술통계 분석을 실시하였다(<표 2> 참조).

3) 직위에 따른 조직응집력과 임파워먼트의 평균 비교

연구문제 1과 관련하여 사회복지사의 직위에 따른 임파워먼트와 조직응집력 수준을 비교하기 위

<표 2> 주요변수의 상관관계 및 기술통계 분석

	1	2	3	4
1	1			
2	.384***	1		
3	.567***	.326***	1	
4	.429***	.345***	.580***	1
평균(SE)	3.69(0.59)	20.99(2.57)	22.14(3.83)	22.08(4.40)
Min	1.4	12	10	6
Max	5	27	30	30
왜도	-0.52	-0.38	-0.36	-0.41
첨도	3.82	3.37	3.25	3.06

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

1 = 조직응집력, 2 = 개인 임파워먼트, 3 = 관계 임파워먼트, 4 = 환경 임파워먼트

<표 3> 조직응집력과 임파워먼트의 평균 비교

변수	실무직(n=137)		관리직(n=87)		t
	M	SD	M	SD	
임파워먼트(전체)	63.23	10.36	67.30	7.45	3.27**
개인 임파워먼트	20.4	0.24	21.92	0.2	4.92***
관계 임파워먼트	21.92	0.36	22.48	0.37	1.07
환경 임파워먼트	21.43	0.4	23.1	0.41	2.95**
조직응집력	3.63	.05	3.77	.05	1.84

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

해 차이검증을 실시하였다. 이를 위해 먼저 분산의 동질성 검증을 시행하였으며, 조직응집력, 개인 및 환경 임파워먼트는 등분산성이 충족되지 않아, 등분산성 가정이 충족되지 않을 때 사용되는 Welch's t검정(Delacre, Lakens, & Leys, 2017)을 실시하였다. 전체 임파워먼트와 관계 임파워먼트 변수는 등분산성이 충족되어 독립표본 t검정을 실시하였다(<표 3> 참조).

분석 결과, 임파워먼트(전체)의 경우, 관리직급 평균 점수가 67.30점(SD=7.45)로 실무직급 평균 62.3점(SD=10.36)보다 높았으며 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($t=3.27, p<.01$). 개인 임파워먼트의 경우, 관리직급 평균 점수가 21.92점(SD=.20)로 실무직급 평균 20.40점(SD=.24)보

다 높았으며 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($t=4.92, p<.001$). 관계 임파워먼트의 경우, 관리직급 평균 점수가 22.48점(SD=.37)로 실무직급 평균 21.92점(SD=.36)보다 높았으나 통계적으로 유의미하지 않았다. 환경 임파워먼트의 경우, 관리직급 평균 점수가 23.1점(SD=.41)로 실무직급 평균 21.43점(SD=.40)보다 높았으며 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($t=2.95, p<.01$). 조직응집력의 경우, 관리직급 평균 점수가 3.77점(SD=.05)로 실무직급 평균 3.63보다 높았으나 통계적으로 유의미하지 않았다. 이를 통해 임파워먼트의 수준은 전반적으로 관리직급이 실무직급보다 더 높은 것으로 나타났으며, 특히 전체 임파워먼트, 개인 임파워먼트와 환경 임파워먼트의 집단

간 평균차이는 통계적으로 유의미한 차이로 확인되었다.

4) 임파워먼트가 조직응집력에 미치는 영향

연구문제 2와 관련하여 사회복지사의 임파워먼트가 조직응집력에 미치는 영향이 직위에 따라 구분한 관리직급과 실무직급 간에 다르게 나타나는지 살펴보았다. 집단별로 회귀분석을 실시하였으며, 분석결과는 <표 4>와 같다. 먼저, 실무직급

의 경우, 임파워먼트 요인 중에서는 개인 임파워먼트($\beta=.26, p<.001$)와 관계 임파워먼트($\beta=.43, p<.001$)가 조직응집력에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 환경 임파워먼트는 통계적으로 유의미하지 않았다.

반면, 관리직급에서는 관계 임파워먼트만 조직응집력에 통계적으로 유의미하게 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.37, p<.05$). 즉, 실무직급에서는 개인 및 관계 임파워먼트 수준이 높을수록 조직응집력이 높아지고, 관리직급에서는 관

<표 4> 임파워먼트가 조직응집력에 미치는 영향

직위	구분	B	β	SE	t		
실무직 (n=137)	개인 임파워먼트	0.06	0.26	0.02	3.3**		
	관계 임파워먼트	0.07	0.43	0.01	5.11***		
	환경 임파워먼트	0.02	0.14	0.01	1.71		
	통제 변수	여성(ref.남성)	-.06	-.04	.10	-.62	
		연령	-.01	-.19	.01	-2.01*	
		학력	-.01	-.01	.07	-.12	
		배우자 없음(ref.있음)	-.12	-.10	.11	-1.07	
		시설유형 (ref.이용시설)	생활시설	.14	.36	.09	1.61
			기타	-.13	-.33	.09	-1.48
		종사자 수	.00	.00	.00	.02	
	상수항	1.12	.	.48	2.32*		
	R ²		.45				
	Model fits		F = 10.36				
관리직 (n=87)	개인 임파워먼트	0.05	0.19	0.03	1.8		
	관계 임파워먼트	0.05	0.37	0.02	2.96**		
	환경 임파워먼트	0	-0.01	0.02	-0.09		
	통제 변수	여성(ref.남성)	.05	.05	.10	.52	
		연령	-.01	-.07	.01	-.72	
		학력	.07	.12	.06	1.16	
		배우자 없음(ref.있음)	-.11	-.08	.14	-.80	
		시설유형 (ref.이용시설)	생활시설	.21	.46	.09	2.38*
			기타	-.25	-.56	.09	-2.91**
		종사자 수	.00	-.04	.00	-.42	
	상수항	1.61	.	.63	2.54*		
	R ²		.37				
	Model fits		F = 4.40				

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

계 임파워먼트 수준이 높을수록 조직응집력이 높아짐을 알 수 있다.

5. 결론

본 연구는 직위에 따라 사회복지사를 관리직급과 실무직급으로 구분하고 집단에 따라 개인, 관계, 환경 임파워먼트가 조직응집력에 미치는 영향을 비교 분석하였다. 이를 위해 제시한 연구문제는 첫째, 직위에 따른 사회복지사의 임파워먼트와 조직응집력의 차이는 어떠한가? 둘째, 사회복지사의 개인, 관계, 환경 임파워먼트가 조직응집력에 미치는 영향이 직위(관리직급, 실무직급)에 따라 차이가 있는가?이다. 연구문제 검토를 위해 한국의 사회복지기관 종사자를 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 총 224명의 자료를 STATA 17.0 MP를 통해 분석하였다.

분석결과, 첫째, 사회복지사의 개인, 환경 임파워먼트와 조직응집력은 실무직급보다 관리직급에서 더 높게 나타났다. 계층적 수준인 직위의 특성을 고려할 때 상대적으로 관리직급보다 낮은 업무권한과 위임, 업무수행 관련한 환경 통제라는 측면에서 이해할 수 있으나 이는 조직응집력에 영향을 미친다는 점에서 실무직급이 관리직급에 비해 낮은 개인, 환경 임파워먼트에 주목할 필요가 있다. 실무직급 사회복지사는 관리직급에 비해 사회복지사 자신이 활용할 수 있는 자원에 대한 통제력, 파워, 의사결정의 위임에 관한 사항이 제한적일 수밖에 없다. 이는 기성세대와 밀레니얼세대의 인식 차이를 보고한 성남의(2021)의 연구에서 기성세대가 밀레니얼세대 보다 업무자율성, 승진과 보상의 공정성, 기관의 조직목표를 높게 인식한 결과와도 맥을 같이한다. 세부적으로는 승진, 보상이 높을수록 조직응집력에 정적인 영향을 미쳤으

며, 사회복지사 개인의 업무성과를 인정받는 보상 체계에 해당되는 개인 임파워먼트와 유사함을 보여주고 있다. 또한 의사결정과정의 공정성이 높을수록 조직응집력에 정적인 영향을 미치고 있으며 사회복지사의 자원에 대한 통제력, 파워, 의사결정 위임과 같은 환경 임파워먼트를 반영해 주고 있는 결과라고 할 수 있다. 이러한 실무직급의 직위와 권한 인식이 관리직급보다 상대적으로 낮은 개인, 환경 임파워먼트 수준으로 드러나고 있음을 확인하였다. 이는 임파워먼트가 조직응집력에 미치는 영향을 고려할 때 실무직급의 개인, 환경 임파워먼트를 향상시켜 줄 수 있는 업무지향 및 자기효능감 인식을 높이는 다양한 슈퍼비전 및 업무수행력을 높일 수 있는 조직 내 체계적인 행정 시스템 마련에 대한 고려를 시사한다.

둘째, 사회복지사의 개인, 관계, 환경 임파워먼트가 조직응집력에 미치는 영향을 관리직급과 실무직급 집단으로 구분하여 살펴본 결과, 집단별로 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 실무직급의 경우 개인 및 관계 임파워먼트가 높을수록 조직응집력이 높은 반면, 관리직급은 관계 임파워먼트가 높을수록 조직응집력이 향상되는 것으로 나타났다. 이는 임파워먼트를 세분화하지는 않았지만 대기업의 팀 임파워먼트가 집단응집력에 정적인 영향을 미친다고 보고한 유영주(2015)의 연구에 의해 설명될 수 있다. 특히 본 연구는 사회복지사를 직위에 따라 관리자급과 실무자급으로 구분하여 개인, 관계, 환경 임파워먼트가 조직응집력에 미치는 영향을 검토함으로써 직급에 따른 조직응집력 향상 방안을 마련하는 데 기여할 수 있다. 즉, 실무직급은 개인과 관계 임파워먼트에 초점을, 관리직급은 관계 임파워먼트 축진을 고려할 필요가 있음을 보여준다. 특히, 사회복지 조직의 조직응집력과 관련하여 관리직급과 실무직급 모두 관계 임파워먼트가 중요한 요인으로

지적되었다. 이러한 관계 임파워먼트는 상급자에 의해 이루어지는 조직 내 수퍼비전이나 업무와 관련하여 도움을 요청하는 과정에서 경험할 수 있다. 즉, 관리직급과 실무직급 모두와 관련되는 상황으로 이러한 결과는 상사부하 교환관계 수준이 높을수록 조직응집력이 높아진다는 김대수와 윤정현(2015)의 연구에 의해 이해될 수 있다. 구체적으로 상사부하 교환관계 수준이 높을수록 관리직급은 조직 내 실무직급에게 보상이나 심리적 배려와 지원 등과 같은 다양한 차원의 혜택을 제공하고 이러한 혜택을 받은 실무직급은 조직에 대한 공헌과 상사에 대한 충성이나 노력을 통해 상호 간의 접촉이 활발하게 이루어지고 강한 유대감을 형성하게 된다(이종찬, 2012; Golden & Veiga, 2008).

이상의 결과를 바탕으로 제언을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 조직응집력 향상을 위해 실무직급과 관리직급에 따른 세분화된 맞춤형 연차별 교육 및 슈퍼비전이 제공되어야 한다. 본 연구를 통해 관리직급과 실무직급 간에 사회복지사의 개인, 관계, 환경 임파워먼트가 조직응집력에 미치는 영향이 다르게 나타났다.

개인 임파워먼트는 직원 개개인이 인식하는 기관 및 조직의 승진체계 및 보상뿐 아니라 자신의 의견이 적극적으로 반영되거나 관철될 수 있음을 인식하는 것으로 볼 수 있다. 이러한 개인의 인식은 기관의 투명한 조직관리체계 마련이 뒷받침되어 실무직급이 이를 인지하고 신뢰할 때 가능하다. 실무직급 차원에서는 연차가 높아질수록 체계적이고 공정한 승진의 기회 보장과 그에 따른 보상과 더불어 실무직급이 자신의 직무 범위 내에서 소신껏 의견을 제안하고 반영될 수 있음을 체감하는 조직 내 분위기 조성이 필요하다. 관리직급 차원에서는 직원들의 업무성과를 공정하게 평가하고 반영하며, 적절한 권한 위임을 통해 의사

결정 과정에 참여하도록 하여 조직 내 중요한 결정에 직원들이 참여하고 있다는 인식을 가질 수 있도록 조직문화 개선과 실천이 수반되어야 할 것이다. 이를 위해서는 구체적으로 신입 사회복지사 오리엔테이션을 시작으로 직급이 달라짐에 따라 체계적이고 세분화된 교육 제공을 통해 개인의 임파워먼트를 향상시키는 방안이 마련되어야 한다. 예를 들면 신입직원 교육 시 조직의 미션과 비전을 필수 교육으로 구성하고 충분한 이해와 내재화의 시간을 제공하도록 하여 조직이 지향하는 방향에 따라 업무를 수행해 나갈 수 있는 공통의 가치관 형성과 인식 과정이 뒷받침되어야 할 것이다. 또한 관리직급에게 조직구성원을 관리하는 역할과 권한이 주어지므로 직급에 따라 그에 부합하는 조직관리를 위해 필요한 인사, 노무, 슈퍼비전과 같은 교육 등이 제공될 필요가 있다. 이는 실무직급의 자기효능감에 대한 지각을 높이고 업무수행 지원의 토대가 되어 조직응집력 향상으로 이어질 수 있다.

둘째, 사회복지사의 임파워먼트 중 관계 임파워먼트가 조직응집력에 의미 있는 영향을 미치는 결과에 주목하여 관계 임파워먼트 향상을 위한 실무직급과 관리직급 상호이해 및 다양성 존중에 기반한 조직 내 다양하고 효과적인 의사소통 채널을 확보할 필요가 있다. 예를 들면 직원 회의, 간담회 진행 시 수평적인 분위기 조성을 통해 열린 의사소통을 지향하여 구성원들에게 조직에 대한 소속감과 동질성을 높여야 한다(김희곤, 윤정현, 2017). 또한 정기적이고 지속적인 수퍼비전, 전문가 자문 등을 통해 실무직급이 업무 수행에 상사의 지원을 받을 수 있다는 신뢰감을 형성하도록 해야 하며, 공식적인 회의 시 명확한 규칙과 규정의 적용하에 의견 제안과 반영이 이루어져야 할 것이다. 사회복지 조직은 큰 규모의 대기업이나 공무원 조직체계와 달리 일부 비영리민간기관

(NPO)을 제외하고는 기관 내 최고관리자를 비롯한 1~2명의 관리자가 조직관리를 수행하고 있다. 그러다 보니 관리직급의 슈퍼비전이나 전문적인 교육은 제한적일 수밖에 없다. 실무직급의 관계 임파워먼트를 위해 조직 내 교육과 슈퍼비전 마련과 더불어 외부 전문가를 활용한 자문 및 교육이 필요한 이유이다. 관리직급의 관계 임파워먼트 향상을 위해서는 외부 자원을 활용한 관리자 교육 기회를 적극 제공하고 참여할 수 있도록 해야 한다. 예를 들면, 지역 내 사회복지기관 관리자를 대상으로 한 교육에 적극적으로 참여하여 관리자들과의 소통과 의견 교환의 시간을 갖는 것도 관리직급의 관계 임파워먼트 촉진에 도움을 줄 수 있을 것이다.

본 연구는 사회복지사의 실무직급과 관리직급

이라는 직위에 따라 임파워먼트와 조직응집력의 차이가 있으며, 개인, 관계, 환경 임파워먼트와 조직응집력과의 관계에 있어 직위의 차이가 있음을 밝혀냈다는데 의의가 있다. 그럼에도 불구하고 설문 대상자의 일부 지역) 편중이 있었고, 임금 등 민감한 개인정보로 판단된 정보가 수집되지 못했음을 언급하고자 한다. 또한 사회복지기관의 유형을 이용시설, 생활시설과 기타시설로 구분하다 보니 사회복지기관의 유형별 특성을 반영하지 못한 한계가 있다. 사회복지기관의 유형에 따라 이용시설과 생활시설은 큰 차이를 보인다. 그리고 조직의 규모와 시설 이용자의 특성 등과 같이 위치한 지역이나 유형에 따라 임파워먼트는 다른 특성을 보일 수 있으므로 이 부분을 고려한 후속 연구를 제안한다.

참 고 문 헌

- 강영걸 (1994). 조직구조가 노조결성에 미치는 영향에 대한 이론적 연구. <사회문화연구>, 13, 171-188
- 강영걸 (2003). 사회복지조직과 임파워먼트. <인력개발연구>, 5(2), 100-116.
- 강종수 (2012). 사회복지조직에서의 임파워먼트가 소진과 경력몰입에 미치는 영향. <한국콘텐츠학회논문지>, 13), 213-226.
- 고용노동부. (2024.07.20). 고용형태별근로실태조사, Available: stathtml.moel.go.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_LCE0003&conn_path=I2
- 김대수 · 김희곤 (2014). 조직응집력, 직무만족, 그리고 조직몰입 간의 관계 연구: 조직시민행동의 매개효과. <한국경영학회 학술대회대회논문집>, 6, 1-27.
- 김대수 · 윤정현 (2015). 조직지원인식과 상사부하교환관계가 조직응집력에 미치는 영향에 있어 역할 갈등의 조절효과. <인적자원관리연구>, 22(1), 271-296.
- 김연수 (2023). MZ세대의 세대갈등 유발요인이 조직유효성에 미치는 영향. <한남대학교 대학원 박사학위논문 (미간행)>.
- 김용민 (2011). 종합사회복지관 종사자의 직무만족에 관한 연구: 임파워먼트 매개효과를 중심으로. <보건사회연구>, 31(2), 270-303.
- 김현주 · 장혁란 (2015). 사회복지사의 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향. <한국인사행정

2) 응답자 212명 중 전북지역 응답자가 128명(60.4%)으로 높게 조사되었다.

- 회보>, 14(3), 167-190.
- 류태모 · 위희경 · 정현우 (2014). 감정노동행동이 직무만족에 미치는 영향-감성리더십과 임파워먼트의 조절효과. <인적자원관리연구>, 21(3), 435-460.
- 박해금, 류지선, 배의식 (2013). 사회복지사의 직무만족과 이직의도 영향 요인에 관한 연구. <한국사회복지학> 65(1), 59-81.
- 배진희 (2013). 조직의 교육환경이 사회복지사의 임파워먼트에 미치는 영향. <한국사회복지조사연구>, 37, 20.
- 보건복지부 (2024). 2024 보건복지부 사회복지시설 관리안내.
- 복진영 · 노병일 (2019). 사회복지사의 직무환경과 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향. <예술인문사회융합멀티 미디어논문지>, 9(12), 1101-1109.
- 성남의 (2021). 밀레니얼 세대 공무원의 조직몰입 영향요인에 대한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문 (미간행).
- 신은주 · 김순규 (2024). 사회복지사가 경험하는 세대갈등과 직무스트레스와의 관계에서 조직응집력의 매개효과. <한국지역사회복지학>, 88, 97-125.
- 안종철 · 김지용 (2009). 외식관리자의 변혁적 리더십이 대인신뢰와 집단응집력에 미치는 영향. <관광연구저널>, 23(1), 223-238.
- 여성가족부 (2022.07.14). 성평등 체감도 상승했으나 일터와 돌봄의 성별 불균형, 여성폭력 현실에 높은 문제의식-『2021년 양성평등 실태조사』 결과 발표. Available: kostat.go.kr/board.es?mid=b40102010300&bid=12074&tag=&act=view&list_no=419306&ref_bid=
- 유영주 (2015). 대기업 팀의 학습과 팀장 변혁적 리더십, 임파워먼트 및 응집력의 구조적 관계. 서울대학교 대학원 석사학위논문 (미간행).
- 윤영석 (2016). 사회복지사의 역할 스트레스가 이직의도에 미치는 영향: 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 중심으로. <한국자치행정정보>, 30(3), 377-402.
- 이동영 · 김정엽 (2012). 사회복지종사자의 관계 및 역할갈등이 임파워먼트에 미치는 영향에 관한 갈등관리방식의 조절효과분석: 서울·경기지역 장애인복지관 종사자를 중심으로. <사회복지정책>, 39(2), 33-60.
- 이주채 · 김순규 (2008). 사회복지사의 임파워먼트(empowerment)에 영향을 미치는 요인. <한국지역사회복지학>, 27, 29-51.
- 임정숙 · 김민경 (2018). 조직내 세대갈등이 조직몰입에 미치는 영향: 연령통합인식의 매개효과와 연령집단간 차이를 중심으로. <인문사회>, 9(2), 853-865
- 임진섭, 이혁준, 임정훈 (2012). 조직공정성과 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구: 생활시설과 이용시설 종사자의 차이를 중심으로. <사회복지연구>, 43(1), 89-115.
- 장신재 · 김희수 (2006). 사회복지전담공무원의 전문적 능력, 임파워먼트, 직무성과 영향구조. <한국사회복지행정학>, 8(3), 31-57.
- 장혁란 · 김현주 (2015). 사회복지사가 지각하는 임파워먼트가 소진과 조직몰입에 미치는 영향. <인적자원관리 연구>, 22(5), 93-110.
- 정순돌 · 정주희 · 김미리 (2016). 연령주의와 연령통합이 세대갈등인식에 미치는 영향: 연령집단별 비교를 중심으로. <한국사회복지학>, 68(4), 5-24.

- 조은정 · 임혁 (2009). 직무특성이 정신보건사회복지사의 임파워먼트에 미치는 영향과 직무만족의 매개효과. <사회과학연구>, 25(4), 323-345.
- 최창무 · 김정연 (2003). 사회복지조직 관리를 위한 임파워먼트 활용 제언. <복지행정논총>, 13(1), 3564.
- 최현숙 · 김제선 · 임진섭 (2023). 아동복지시설 종사자의 직무스트레스가 직무만족 및 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. <한국정책연구>, 23(4), 223-253.
- 하수미 (2021). <MZ, 젠더 그리고 조직문화: 다양성을 포용하고 함께 성장하는 조직문화 만들기>. 서울플랜비디자인.
- 한정란 (2002). 노인교육과 세대통합: 세대공동체 교육. <Andragogy Today: International Journal Adult & Continuing Education>, 5(1), 91-108.
- 허만용 (2001). 조직유형과 직위에 따른 이직의도와 조직몰입의 관계: 메타분석적 연구. <한국행정학보>, 36(3), 181-196.
- Adams, R. (1996). *Social Work and Empowerment*. London: British Association of Social Workers.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Browne, C. V. (1995). Empowerment in social work practice with older women. *Social Work*, 40(3), 359-370.
- Decoster, S., Camps, J., Stouten, J., Vandevyvere, L., & Tripp, T. M. (2013). Standing by your organization: The impact of organizational identification and abusive supervision on followers' perceived cohesion and tendency to gossip. *Journal of Business Ethics*, 118(3), 623-634.
- Delacre, M., Lakens, D., & Leys, C. (2017). Why psychologists should by default use Welch's t-test instead of student's t-test. *International Review of Social Psychology*, 30(1), 92-101.
- Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2008). The impact of superior-subordinate relationships on the commitment, job satisfaction, and performance of virtual workers. *The Leadership Quarterly*, 19(1), 77-88.
- Guteman, N. B., & Bargal, D. (1996). Social worker's perceptions of their power and service outcome. *Administration in Social Work*, 20(3), 1-20.
- Gutierrez, L. (1990). Working with Women of Color. *Social Work*, 35, 149-153.
- Kidwell, Jr., R. E., & Mossholder, K. W. (1997). Cohesiveness and Organizational Citizenship Behavior: A Multilevel Analysis Using Work Groups and Individuals. *Journal of Management*, 23(6), 775-793.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Leslie, D. R., Holzhalb, C. M., & Holland, T. P. (1998). Measuring Staff Empowerment: Development of a Worker Empowerment Scale. *Research on Social Work Practice*, 8(2), 212-222.
- Seong, J. Y., Hong, D. S., & Park, W. W. (2012). Work status, gender, and organizational commitment among Korean workers: The mediating role of person-organization fit. *Asia Pacific Journal of Management*, 29(4), 1105-1129.
- Shiu, A. T. Y. (1998). The significance of sense of coherence for the perceptions of task characteristics

and stress during interruptions amongst a sample of public health nurses in Hong Kong: Implications for nursing management. *Public Health Nursing*, 15(4), 273-280.

Smola, K. W., & Sutton. C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 363-382.

Wang, E. T. G., T. C. Ying, J. J. Jing, & G. Klein (2006). Group Cohesion in Organizational Innovation: An Empirical Examination of ERP Implementation. *Information and Software Technology*, 48(4), 235-244.

The Impact of Social Workers' Empowerment on Organizational Cohesion: A Comparative Analysis by Position

Yebin Jeon, Ayeong Jang, Eunju Shin

Shinae Park

Soongyu Kim

Jeonbuk National University

Kaebok Scholarship
Foundation

Jeonbuk National
University

For this study, the empowerment of social workers was categorized as individual, relational, or environmental, and the effects on organizational cohesion of empowerment based on position were analyzed by dividing the subjects into practical and managerial positions. The participants were social workers from social welfare organizations across the country, and data were collected through an online survey conducted January 1-27, 2023. A total of 224 responses from those who provided information honestly were analyzed. The results showed that the levels of individual, relational, and environmental empowerment and organizational cohesion were higher in managerial positions than in practical positions, with significant differences particularly in individual and environmental empowerment. For practical positions, higher levels of individual and relational empowerment were associated with greater organizational cohesion. For managerial positions, higher levels of relational empowerment were associated with increased organizational cohesion. In conclusion, based on the differences in the impact of empowerment and organizational cohesion according to social workers' positions, strategies are explored to enhance the empowerment and organizational cohesion of employees in social welfare organizations.

Keywords: Social Worker, Position, Individual Empowerment, Relational Empowerment, Environmental Empowerment Organizational Cohesion