

사회복지전담공무원의 ‘삶의 양식(Ways of Life)’에 관한 연구*

Examining ‘Ways of Life’ of the Social Welfare Officials in the Korean Local Governments

주 재 현** · 한 승 주*** · 임 지 혜****

Joo, Jae Hyun · Han, Seung Joo · Lim, Ji Hye

■ 목 차 ■

- I. 문제의 제기
- II. 사회복지전담공무원의 현황과 선행연구 검토
- III. 이론적·방법론적 논의
- IV. 사회복지전담공무원의 삶의 양식 분석
- V. 결론 및 함의

정부의 사회복지 업무가 증가되면서 사회복지전담공무원에게 거는 기대가 커지고 있다. 이러한 흐름에서 사회복지전담공무원이 어떤 삶의 양식을 가지고 있는가를 살펴본다면 그들의 업무 수행 행태에 대한 이해와 예측이 가능하리라고 보고 그들의 삶의 양식을 조사하는 것이 이 연구의 목적이었다. 이를 위해 Grid(격자성)-Group(집단성) 문화이론을 적용하여 분석한 결과, 대다수의 설문응답자(66%)가 문화이론에서 제시하는 네 가지 삶의 양식(평등주의, 계층주의, 개인주의, 운명주의) 중 평등주의적 삶의 양식을 지니고 있음을 발견하였다. 개인주의적 삶의 양식을 가진 이들이 그 뒤를 이었고(25%) 계층주의자(3.6%)와 운명주의자(4.6%)는 매우 소수였다. 또한 사회복지전담공무원의 삶의 양식이 개인적 특성에 따라 어떻게 다른지를 살펴본 결과, 집단성은 재직기간과 전문성에 따라 다르게 나

* 이 논문은 2016년도 명지대학교 일반교원연구비 지원사업에 의하여 연구되었음.

** 제1저자, 명지대학교 행정학과 교수

*** 교신저자, 명지대학교 행정학과 조교수

**** 명지대학교 대학원 석사

논문 접수일: 2017. 2. 7, 심사기간: 2017. 2. 7~2017. 3. 15, 게재확정일: 2017. 3. 15

타나, 입직한 지 얼마 되지 않거나 오랫동안 재직한 경우는 조직에 대한 소속감, 몰입, 공동체 의식 등이 상대적으로 높다고 볼 수 있었으며, 전문성이 높을 때 조직에 대한 소속감이나 공동체 의식 등이 상대적으로 더 높다고 볼 수 있었다. 격자성은 연령대에 따라 다르게 나타나 개인에게 가해지는 여러 규율·강제 등에 얽매이는 정도가 낮은 자율적인 성향이 상대적으로 높은 연령대에서 더 낮게 나타났으며, 전문성이 높은 경우 외부로부터의 지시·규율 등에 덜 얽매이는 성향이 있을 것으로 추론되었다. 이러한 사회복지전담공무원의 삶의 양식에 대한 탐색결과는 향후 이들의 전문성 향상 방안과 사회복지서비스의 개선 방안 설계에 참고가 될 수 있을 것이다.

□ 주제어: 사회복지전담공무원, 삶의 양식, 집단성, 격자성, 전문성

This study aimed to investigate 'ways of life' of the Korean local governments' welfare officials. Given the increasing importance of welfare services in Korean local governments, the results of this study would contribute to the quality of the services. The theoretical model of grid-group cultural theory was applied, and this study found that sixty six percent of those surveyed welfare officials represented egalitarianism. The way of life taking the second place was individualism which accounted for about twenty five percent of the surveyed. Hierarchy and fatalism took up very small amount of the responded officials. The ways of life of the surveyed welfare officials showed differences according to their individual attributes. The 'group' dimension(i.e., social solidarity) of their ways of life was stronger among the newly entered and the veteran officials and among the more professional officials. The 'grid' dimension(i.e., autonomy and discretion) was stronger among the younger and the more professional officials. These results could be considered as a reference when the Korean central and local governments design improvement plans regarding welfare officials' professionalism and welfare services for local residents.

□ Keywords: welfare officials, way of life, grid, group, professionalism

I. 문제의 제기

현 정부는 사회복지전달체계를 개선하고 사회복지서비스의 수준을 높이기 위해 읍·면사무소와 동주민센터를 행정복지센터로 개칭하고 읍면동 복지허브화를 추진하고 있다. 읍·면·동에 3인 이상으로 구성된 맞춤형 복지전담팀을 만들어 복지공무원이 주민을 찾아가서 복지대상자를 발굴·상담하고, 주민 개개인의 욕구에 따른 맞춤형 통합서비스를 제공하는 '찾아가는 복지'·'맞춤형 복지' 서비스에 초점을 두겠다는 것이다. 이러한 전달체계의 개선에서 핵심적인 역할을 수행할 것으로 예상되는 이들이 사회복지전담공무원이다. 새로운 체계에서 사회복지전담공무원은 사회복지 대상자들과 분리된 장소(주민센터, 구청 등)에서 내방 민원만을 처리한다거나 사회복지 대상자들('민')과 괴리된 공무원('관')으로 인식되는 것이 아니라, 사회복지 분야의 전문가로서 주민들과 밀접하게 교류하면서 그들과 유대감을 형성하고 지역사회의 발전과 공동체의 형성에 기여할 것으로 기대되고 있다.

그러나 사회복지전담공무원들이 과연 새로운 제도 하에서 기대되고 있는 역할을 적절하게 수행할 수 있는 가치관과 태도 및 사회적 관계를 지니고 있는지는 확실하지 않다. 불과 몇 년 전에 사회복지전담공무원들의 자살 사건이 사회적 이슈로 부각되었는데, 경기도 용인과 성남, 충남 논산, 울산 중구의 사회복지전담공무원 4명이 과로와 스트레스로 추정되는 원인에 의해 자살하였으며, 이러한 현상은 사회복지전담공무원 전체의 외상 후 스트레스로 연결될 우려가 있는 것으로 지적되었다(박만원 외, 2013: 2). 노동환경건강연구소의 설문조사 결과에 따르면, 2013년을 기준으로 사회복지전담공무원 4명 중 1명이 최근 1년 사이에 자살충동을 느꼈으며, 3명 중 1명이 심리 상담이 필요할 정도의 우울 상태에 있는 것으로 나타났다(임상혁, 2013: 14).

한편, 사회복지전담공무원의 재량행위에 관한 최근의 연구 결과에 따르면, 상당수의 사회복지전담공무원들이 자신들을 전문직이라기보다는 일반행정직 공무원으로 인식하는 경향을 보인다. 실제 업무수행에 있어서도 전문가로서의 판단이나 윤리보다 법률과 규정을 더 중시하고, 민원인의 특수성을 토대로 한 재량의 발휘보다 상관이나 상위기관의 일반화된 지침을 선호하는 모습이 발견된다는 것이다(김영민·임도빈, 2011; 김소정, 2013, 2014).¹⁾

이러한 현상은 읍·면·동 복지허브화 사업수행의 핵심이 될 사회복지전담공무원에 대한 학계와 정책입안자들의 이해가 더 깊어져야 함을 보여준다. 이와 관련해서 사회복지전담공무원의 업무 부담과 스트레스에 대한 조사가 필요하지만, 좀더 근본적으로는 그들의 일과 삶에 대한 태도와 가치관, 그리고 그들이 민원인·직장내 타 공무원·민간 사회복지사·사회복지전담공무원

1) 질적 분석 방법을 적용한 연구들이기 때문에, 객관적인 비율(%)은 확인되지 않음.

집단 등과 맺고 있는 사회적 관계에 대해 살펴볼 필요가 있다고 하겠다. 그들의 가치관과 사회적 관계에 대한 조사를 통해서 사회복지전담공무원들이 어떤 '삶의 양식(ways of life)' — 예컨대, 운명주의적 삶의 양식, 평등주의적 삶의 양식 등 — 하에서 살아가고 있는지를 파악할 수 있고, 이러한 지식은 그들의 직무에 대한 태도를 이해하기 위한 기초 자료를 제공해주며, 읍·면·동 복지허브화 사업의 추진에 필요한 실천지침을 제공해주고, 사회복지전담공무원의 동기유발을 위한 제도 설계의 방향성 등을 제공해줄 수 있을 것이다. 이러한 맥락에서 본 연구는 사회복지전담공무원의 삶의 양식을 조사하고 그 함의를 살펴보는 데 목적을 둔다.

위 연구목적을 달성하기 위한 이론적 자원으로 Grid-Group 문화이론을 적용한다. M. Douglas에 의해 문화인류학 분야에서 창안된 Grid-Group 문화이론은 Wildavsky와 그의 동료들의 노력으로 사회과학의 여러 분과로 그 적용 범위가 확대되었다(Douglas, 1982; Douglas & Wildavsky, 1982; Wildavsky, 1987, 1994; Thompson et al., 1990). '나는 누구인가?(Who am I?)'와 '나는 무엇을 할 것인가?(What shall I do?)'라는 질문에 대한 답을 구하는 과정에서 인간이 자아(self)를 찾아나가는 것으로 파악하는 문화이론은 인간과 사회에 대한 우리들의 이해를 높여주며, 본 연구의 주제인 사회복지전담공무원의 삶의 양식을 조사하는데 있어서 적절한 분석지침을 제공해줄 수 있을 것으로 기대된다.

아래의 2장에서는 먼저 사회복지전담공무원의 현황과 선행연구의 성과에 대해 정리한다. 이어서 3장에서는 이론적 논의로서 Grid-Group 문화이론과 사회복지전담공무원의 삶의 양식을 살펴보고, 조사대상과 방법 및 삶의 양식의 측정지표를 포함한 방법론적 논의를 전개한다. 4장에서는 사회복지전담공무원의 삶의 양식에 대해 분석하며, 마지막으로 5장에서 분석 결과를 정리하고, 그 함의에 대해 토론한다.

Ⅱ. 사회복지전담공무원의 현황과 선행연구 검토

1. 사회복지전담공무원의 현황

사회복지업무를 담당하는 공무원은 2014년 6월을 기준으로 27,743명이 근무하고 있으며, 이 중 사회복지직렬의 사회복지전담공무원은 15,316명(55%), 행정직 등 다른 직렬의 공무원 이면서 복지업무를 담당하는 복지 업무 담당 공무원은 12,427명(45%)이다.²⁾ 시군

2) 사회복지 업무를 담당하는 공무원은 사회복지직렬 공무원(사회복지전담공무원)과 행정직 등 기타 직렬 공무원으로 구성되어 있다.

구본청에 근무하는 사회복지 업무 담당 공무원은 14,079명으로 이들의 주요 업무는 복지대상자에 대한 통합조사 및 보장결정, 복지급여 및 복지서비스 제공, 사례관리, 복지자원 네트워크, 아동·노인·장애인 복지사업 등이다. 읍면동에 근무하는 사회복지공무원은 13,664명으로 이들의 주요 업무는 복지대상자들의 초기상담과 복지서비스 정보제공, 복지급여·서비스의 신청·접수 및 시군구 의뢰, 사후관리 등이다.³⁾

<표 1> 복지공무원 및 대상자 현황

구분		합계	시군구	읍면동
복지공무원 수(명)	계	27,743	14,079	13,664
	사회복지직	15,316	7,079	8,237
	행정직 등	12,427	7,000	5,427
1인당 담당 인원(명)	전체 복지대상자	420	828	853
	기초수급자	49	96	99

자료: 사회보장위원회(2014: 8)

최근 찾아가는 복지서비스와 같이 현장밀착형 복지서비스가 강조되고 있으나 <표 1>을 통해 알 수 있듯이 복지업무를 담당하는 공무원 1인당 관리 대상자 수가 과다하여 복지서비스나 위기가구에 대한 지속적인 사례관리에 있어서 문제가 있다. 보편적 복지사업을 추구하면서 13개 부처의 292개의 복지업무가 일선에 있는 사회복지직 공무원에게 집중됨에 따라 일명 '깎때기 현상'으로 업무량의 과다가 발생하고 있는 실정이다(김순양, 2016: 46). 뿐만 아니라 사회복지전담공무원들은 과중한 업무부담과 악성 민원인의 폭행이나 폭언, 그리고 승진 기회 부족 등의 문제를 겪고 있다(사회보장위원회, 2014: 8).

한편, 일반행정직에 비해 상위직급 비율이 낮은 것이 사회복지직 공무원 직무 스트레스의 원인이 되고 있다(박만원 외, 2013: 21). 복지정책의 확대로 복지업무가 더욱 늘어나고 있는 상황 하에서 개인의 노력이 부족해서가 아니라 상위직급 비율이 낮음으로 인해 승진에서 '배제'가 되고 있다고 느끼기 때문이다(법률저널, 2015.12.22). 최근 한국사회복지행정연구회가 2015년 3월부터 11월까지 전국 17개 시도 행정정보 공개청구를 통한 복지직 5.6급 공무원 비율 자료를 분석하였는데(시도본청 제외), 지방자치단체 사회복지직 5급 사무관 비

3) 일반행정직렬이면서 복지 업무를 담당하는 경우에도 사회복지직렬 공무원과 똑같은 업무를 수행하는 것으로 알려져 있다. 또한 읍면동 복지허브화 사업으로 맞춤형 복지팀이 설치되었는데, 지난 5월 보건복지부가 각 시·군·구에 시달한 「복지허브화 7백개 확산 관련 조직 지침(맞춤형복지팀 설치)」(2016.5)에 따르면 맞춤형 복지팀장은 사회복지직렬 공무원이 아니더라도 복지업무 경력 2년 이상인 일반 공무원도 가능하다.

율은 0.6%에 그쳤고, 6급은 12.2%로 타 행정직군의 공무원보다 월등히 뒤쳐진 것으로 나타났다. 자료에 따르면 2015년 10월 말을 기준으로 일선 지자체 사회복지직 공무원은 16,084명이다. 이 중에 복지관련 정책결정자라고 할 수 있는 5급 사무관은 0.6%인 98명뿐이고, 복지업무의 중간관리자라고 할 수 있는 6급도 1,968명(12.2%)에 그쳤다.

<표 2> 2015년 전국 직렬별 5·6급 공무원 비율(시도본청 제외)

직렬	전국	5급 공무원 수(비율)	6급 공무원 수(비율)
행정직	88,493명	7,094명 (8.0%)	26,328명 (29.8%)
사회복지직	16,084명	98명 (0.6%)	1,968명 (12.2%)
시설직	24,163명	1,401명 (5.8%)	6,071명 (25.1%)
보건직	7,066명	219명 (3.1%)	1,802명 (25.5%)

자료: 법률저널(2015.12.22).

2. 사회복지전담공무원의 선행연구 검토

사회복지전담공무원에 대한 연구의 초창기에는 민간 사회복지사와 같은 사적 영역의 복지전담인력이 아닌 공적 영역의 복지전담인력으로서 사회복지전담공무원이 어떠한 역할을 수행해야 하며 이를 위해서는 어떠한 조건이 확보되어야 하는지를 연구하였다(강혜규, 2000). 또한 전문성의 수준을 분석하거나 전문성을 제고하는 방안에 대해 연구하여 사회복지전담공무원의 정체성 확립을 위한 연구가 있었다(김순양, 2001).

이후 사회복지전담공무원에 대한 연구의 영역이 확장되어 사회복지전담공무원이 처한 업무환경과 직무수행 실태를 조명하며 문제점을 진단하는 연구들이 나타났다. 주로 사회복지전담공무원의 소진(burnout), 스트레스, 이직의도에 대한 조사로서 인력부족과 업무 과다에 따른 부담을 주원인으로 보았다(박용열·남기민, 2008; 문영주, 2010; 이형렬·송경민, 2010; 이형렬·신용석, 2012; 성희자·권현수, 2013; 김소정·이영철, 2014; 최정숙, 2014). 특히, 2013년에 사회복지전담공무원의 업무과중으로 인한 자살이 사회적 화두가 되기 시작하면서 구체적으로 사회복지전담공무원의 '외상 후 스트레스'를 다루는 선행연구들도 나타났다(윤명숙, 2013; 양정빈·김자영, 2015; 이정현 외, 2015).

또한 사회복지전담공무원의 직무특성과 조직특성을 변수로 선정하고 변수 간의 관계를 밝히기 위한 연구들도 있었다. 예컨대, 사회복지전담공무원의 직무특성, 경력특성, 역할특성, 조직공정성 등의 변수를 경력몰입을 결정하는 요인으로 설정하고 이와 같은 요인들이 조직시민행동, 조직몰입, 직무몰입, 내재적 직무만족, 경력변경의도 등의 직무태도에 영향을 미친

다고 보거나(강종수·류기형, 2007), 직무만족을 직무특성으로 설정하여 사회복지전담공무원의 이직의도에 영향을 미친다고 보는 것이다(이영균·최인숙, 2013). 그러나 여기에는 직무만족에 대한 이론적 근거가 뚜렷하게 나와 있지 않은 문제가 있다.

사회복지전담공무원의 직무만족이나 조직몰입, 효능감과 같이 주관적이고 심리적인 개념을 객관적인 직무나 조직특성의 산물로 보는 연구 경향도 있었다. 가령 조직구조의 공식화, 분권화, 복잡성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구나(강종수, 2006), 직무 자율성, 피드백, 직무중요성, 직무정체성, 역할보호성, 역할과중 등과 조직몰입에 관한 연구가 그러하다(임성욱, 2006). 이와 같은 경우에는 동일한 직무·조직 환경에서 구성원 간에 직무태도(직무만족, 조직몰입 등)에 있어 차이가 발생하는 이유를 설명하지 못한다는 한계가 있다(고종욱, 1999: 360; 방하남·김상욱, 2009: 59).

한편, 사회복지전담공무원의 역할갈등이나 모호성에 대한 연구(문영주, 2007; 전기우, 2012; 김소정, 2015) 및 재량행위에 대한 연구도 있다(김소정, 2013; 2014; 김영민·임도빈, 2011). 이들의 연구에 의하면 사회복지전담공무원은 공무원으로서 규칙과 절차를 준수해야 하는 법적 책임성을 가지면서도, 동시에 사회복지전문가로서 사회적 요보호자인 클라이언트들의 개별적이고 특수한 욕구를 고려해야 하는 윤리적 책임성도 갖는 딜레마에 놓여 있는 것으로 나타났다(김소정, 2015). 이와 같은 역할 갈등이나 딜레마의 연장선상에서 사회복지전담공무원들은 소극적인 태도로 업무에 임하며, 자신들을 사회복지전문가가 아니라 일반행정공무원으로 인식하고 행동하려는 것으로 나타났다(김영민·임도빈, 2011; 이철주·한승주, 2014). 특히 사회복지전담공무원의 재량행위에 있어서는 자신들에게 주어진 재량을 행사하지 않는 방법을 사용하거나 스스로 재량을 축소하는 경향을 보였고, 재량권이 없는 것이 아닌데도 불구하고 스스로 재량권을 위축시키는 방향으로 사고하고 행동하는 것으로 분석되었다(김영민·임도빈, 2011).

이와 같이 사회복지전담공무원에 대한 선행연구들은 비교적 꾸준히 진행이 되어 왔고 점차 그 연구 주제가 다양해지는 긍정적인 모습을 보이고 있으나 한계점도 있음을 알 수 있다. 즉, 선행연구들은 사회복지전담공무원과 관련된 현상의 이면에서 작용하는 그들의 가치관이나 태도, 사회적 관계 등에 대한 심도 있는 탐색을 수행하는데 있어 한계를 보였다. 사회복지전담공무원이 다루는 사회복지서비스는 휴먼서비스로, 그들의 주관적 판단이 개입할 여지가 크며(이철주·한승주, 2014: 76), 사회복지전담공무원의 업무 수행에는 그들이 지닌 일과 삶에 대한 태도와 가치관, 조직 내외에서의 사회적 관계 등의 요소들이 복합적으로 작용함에도 불구하고 선행연구에서는 이러한 요소들이 충분히 다루어지지 않은 것으로 판단된다. 이러한 맥락에서 본 연구는 가치관과 사회적 관계의 복합적 분석에서 강점을 가진 Grid-Group 문화이론을 적용해서 사회복지전담공무원의 '삶의 양식'을 조사함으로써 그들에 대한 이해의 수준을 높이고, 이를 토대로 정부 정책의 효과를 높이는데 기여하고자 한다.

Ⅲ. 이론적·방법론적 논의

1. Grid-Group 문화이론⁴⁾

‘문화’는 대체로 두 가지의 의미로 이해된다. 첫 번째는 문화의 의미를 가치·신념·규범 등의 협의로 이해하는 것이고, 두 번째는 문화를 특정 사회의 사회관계와 정신적 산물을 포함한 포괄적인 삶의 양식(ways of life)이라는 광의로 이해하는 것이다. Grid-Group 문화이론(이하 문화이론)은 후자의 입장에서 문화를 해석하고 있다.

문화이론은 문화적 편향(cultural biases), 사회적 관계(social relations), 삶의 양식(ways of life) 등의 개념을 구분하고 이 개념들을 연결시키고 있다. 문화적 편향은 사회구성원들의 공유된 가치와 신념을 말하며, 사회적 관계는 사회구성원들 간의 관계의 패턴을 말한다. 구성원들의 가치·신념·선호·인식 등을 포함한 문화적 편향은 사회적 관계를 정당화함으로써 사회구성원들의 행동에 심대한 영향을 미친다. 또한 사회적 관계는 문화적 편향의 형성을 규정하며, 이러한 문화적 편향은 다시 사회적 관계를 유지하는데 기여한다. 한편, 삶의 양식은 문화적 편향과 사회적 관계의 유기적 조합에 의해 형성되는 상태를 일컫는다. 즉 특정한 문화적 편향과 특정한 사회적 관계의 패턴 간에 상호지지적인 관계가 형성되면서 하나의 삶의 양식이 성립되게 된다.

문화이론은 사회적 관계를 ‘집단성’(group)과 ‘격자성’(grid)이라는 두 가지 차원에서 이해하고 있다는 점에서 그 독창성을 찾을 수 있다. ‘집단성’과 ‘격자성’은 사회가 한 개인의 삶에 개입하는 방식이라고 할 수 있다. ‘집단성’은 한 개인이 특정의 사회단위에 일체되어(incorporated) 있는 정도를 말한다. 이는 구성원들이 자신을 한 집단의 일원으로 규정하는 정체감의 정도로 볼 수 있으며, 또한 집단의 구성원이라는 변수(group membership)에 의해 개인의 삶이 그 집단에 흡수되고 집단에 의해 지탱되는 정도를 말한다. ‘집단성’이 약할수록 개인주의적이고 강할수록 연대주의적이다. ‘격자성’은 한 개인의 삶이 외적으로 부과된 규제·처방(prescription)에 의해 제약받을 가능성의 정도를 말한다. 이는 사회적 맥락에서의 규제의 정도로서, 특히 개인들 간의 관계를 규정하는 역할 구분(role differentiation)의 제도화된 분류틀을 의미한다. ‘격자성’이 약할수록 사회적인 계층이나 차등이 적고 자율적인 판단의 영역이 커지며, 강할수록 계층이나 차등이 크고 자율적인 판단의 영역이 적어진다(Kahan et al., 2007).

문화이론은 집단성과 격자성이라는 두 차원을 결합해서 네 가지의 삶의 양식을 도출한다.

4) Grid-Group 문화이론의 내용에 대해서는 Douglas & Wildavsky(1982), Thompson, Ellis, & Wildavsky(1990), Schwarz & Thompson(1990), 박종민 외(2002) 등을 참조.

즉 문화이론은 네 개의 문화유형을 제시하고 있다(〈그림 1〉). 집단성과 격자성은 개인과 사회의 성향에 따라 그 강도에 있어 차이를 보이게 된다. 따라서, 이를 '집단성'의 강·약과 '격자성'의 강·약으로 구분하여 두 차원을 교차시키면 네 개의 가능성이 나타나게 된다. 이러한 삶의 양식은 사회구성원 개인과 개인들의 집합인 사회 모두에 적용된다. 개인 수준에서 추가 되는 삶의 양식이 누적되어 사회구성원 다수가 특정한 삶의 양식을 보이게 될 때 그 사회의 주된 삶의 양식이 드러난다.

〈그림 1〉 문화의 유형

		집단성	
		강	약
격자성	강	계층주의적 문화 (Hierarchy)	운명주의적 문화 (Fatalism)
	약	평등주의적 문화 (Egalitarianism)	개인주의적 문화 (Individualism)

계층주의적 삶의 양식은 강한 집단 경계와 강한 사회적 처방의 두 요소를 지닌 문화유형이다. 이러한 문화유형 하에서 각 개인은 다른 구성원 — 특히 지배계층 — 들로부터의 통제와 사회적으로 부과된 역할에 의해서 구속된다. 이러한 삶의 양식에서는 계층에 따라 권위의 부여와 부여된 권위의 행사의 정도에 있어서 차별이 존재하며, 개인들 간에 존재하는 불평등은 적재적소를 통해서 사회적 조화를 이룰 수 있다는 주장에 의해서 정당화된다. 또한 계층주의적 삶의 양식으로 운영되는 사회는 사회내적 갈등을 해소할 수 있는 다양한 조정 및 통제 수단을 보유하고 있다. 그러나 사회 구성원들은 집단의 일원으로서의 자기 정체성과 사회적 유대감이 강하고 그들의 다양한 욕구를 집단을 통해 충족시킴으로써 집단에 대한 의존도를 높인다.

개인주의적 삶의 양식은 약한 집단 경계와 약한 사회적 처방을 특징으로 하는 문화유형이다. 사회와 집단의 모든 경계는 임시적인 성향을 지니며 타협을 통해서 변화될 가능성을 지니고 있다. 또한 사회 구성원들의 행동을 규제할 사회적 처방과 역할의 강도는 상대적으로 약하다. 따라서 구성원들 간의 관계를 당사자들의 자율에 의해 규정할 수 있으며, 시장에서의 계약관계로 표상되는 사회관계가 성립한다. 각 개인은 자신의 욕구충족을 스스로의 힘으로 해결하는 것을 당연한 것으로 여기고, 사회의 역할은 제한된 영역에 머문다.

평등주의적 삶의 양식은 집단 경계는 강하지만 사회적 처방의 정도는 몹시 낮은 문화유형이다. 이러한 삶의 양식으로 운영되는 사회는 집단 구성원들의 정체감과 유대감이 몹시 높다. 여기서는 인종·사회신분 등의 기준을 통해 상호간의 권리와 의무를 엄격하게 규정함으로써

써 나타날 불평등을 우려해 정교한 역할 규정이나 강한 사회적 규제를 기피한다. 그러나 집단내적 역할 분화가 발달되어 있지 않으므로 구성원들 간의 관계가 불명료하고, 집단내의 권위행사를 뒷받침하는 지위의 구분이 구체화되어 있지 않기 때문에, 이러한 문화유형을 지닌 사회는 내부적인 갈등을 조정하기 어려운 특징을 지닌다.

운명주의적 삶의 양식은 집단 경계는 약하지만 사회적 처방의 정도는 몹시 높은 문화유형이다. 이러한 삶의 양식으로 운영되는 사회의 구성원들은 강한 규제적 처방에 의해 통제되지만 집단내의 소속감과 구성원간의 유대감은 약하다. 그들은 계층제적 사회의 구성원과 마찬가지로 어떻게 시간을 소비하며, 누구와 관련을 맺으며, 무엇을 입고 먹으며, 어디서 살고, 무슨 일을 할 것인가에 대해서는 강한 규제를 받는다. 그러나 계층제적 사회와는 달리 운명주의적 삶의 양식으로 살아가는 이들은 자신의 삶을 지배하는 결정을 내리는 집단의 멤버십으로부터는 벗어나 있는 고립된 존재들이다.

이상 살펴본 바와 같이, 문화이론은 개별 인간의 삶과 그들로 구성된 사회에 존재하는 삶의 양식 또는 문화의 가능성을 네 개의 이념형으로 정리하고 있다. 그러나 Grid-Group 문화이론은 또한 현실세계의 특정 개인과 사회마다 이러한 네 개의 삶의 양식 중에서 주가 되는 삶의 양식이 다르며, 한 개인이나 사회가 하나의 삶의 양식만을 지니고 있는 것은 아니라는 점을 지적한다. 모든 개인과 사회에는 네 개의 삶의 양식들이 병존하고 있으며, 그 중 한 두 개의 삶의 양식이 그 개인과 사회의 중심적인 문화를 구성하고 있고, 삶의 양식들 간의 혼합 또는 구성비는 상황의 변화와 시간의 흐름에 따라 달라진다는 것이다.

2. 사회복지전담공무원의 삶의 양식

‘집단성’이 높은 사회복지전담공무원은 자신과 관련된 이들(복지서비스대상자, 사회복지전담공무원을 포함한 공무원, 민간 사회복지사 등)에 대한 연대감이 높아 그들과 밀접한 관계를 맺으면서 공동체 내 자신의 역할(즉, 업무)에 몰입하는 정도도 높을 것으로 추정된다. 그러나 ‘집단성’이 낮은 사회복지전담공무원은 관련 인사들에 대한 연대감이 높지 않으며, 업무 몰입을 위해서는 다른 변수로부터 강한 영향이 있어야 할 것으로 생각된다. 한편, ‘격자성’이 높은 사회복지전담공무원은 조직내외에서의 계층이나 차등에 대한 수용 정도가 높을 것인 반면, ‘격자성’이 낮은 사회복지전담공무원은 계층이나 차등에 대한 수용 정도가 낮을 것으로 판단된다.

그렇다면, ‘집단성’과 ‘격자성’이 교차된 네 가지 원형적 삶의 양식별로 사회복지전담공무원의 가치관과 사회적 관계가 어떻게 다르게 나타날 것인가? ‘집단성’이 높고 ‘격자성’이 낮은 ‘평등주의자’⁵⁾는 연대감과 직무몰입도가 높고, 계층이나 차별수용적인 업무태도를 지니기보다는 자신을 전문가(서비스대상자에 대한 태도)나 다른 이들에 대한 동료(공무원에 대한 태도) 뿐 아니라

민원인에 대한 태도도 포함)로서 인식하는 정도가 높을 것이다. 즉 평등주의자는 자신을 일반행정직 공무원이라기보다는 전문가로 여기며, 전문가로서의 재량과 판단을 중시한다. 사회복지전문가로서의 자신의 입장은 사회적 계층에 따른 차별, 특히 사회적 소수자들에 대한 우리 사회의 차별적 대우를 지양하고, 그들이 사회의 여타 구성원들과 동등한 대우를 받을 수 있는 주류 구성원이 될 수 있도록 지원하는 것이다. 한편, 이들은 개인의 자유와 선택보다 공동체를 우선시하고, 공동체의 유지를 위해서 정부의 역할(및 개입)이 필요하다고 판단한다는 점에서는 후술할 계층주의적 삶의 양식과 유사한 특성을 보인다. 평등주의적 삶의 양식은 전문직으로서의 사회복지전담공무원에게 가장 기대되는 삶의 양식 형태로 볼 수 있으며, 읍면동 복지허브화 사업에서 상정하고 있는 사회복지전담공무원의 모습에 가장 부합하는 유형으로 볼 수 있다.

'집단성'과 '격자성'이 모두 높은 '계층주의자'는 연대감과 직무몰입도가 높지만, 계층이나 차별을 수용하는 정도도 높다. 계층주의자는 전문가로서의 특성보다는 일반행정직 공무원의 특성을 보일 것이다. 이들은 사회복지 전문가(여타 사회복지전담공무원 및 민간 사회복지사)들을 동료집단으로 여기고 이 집단에 일체감을 느끼기보다는 현재 자신이 속해 있는 공무원 조직을 준거집단으로 삼고 해당 조직에 더 소속감을 지닌다. 그리고 조직 내 계층제의 위계에서 자신이 처해 있는 여건에 맞게 부하 또는 상관의 역할을 적절하게 수행하는 것을 당연한 것으로 여기며, 자신이 처해 있는 여건이 전문가로서의 재량과 판단을 발휘할 수 있는 상황이 아닌 것으로 인식한다. 따라서 이들에게 있어 사회적 역할 및 계층에 따른 차이(차별, 불평등)의 발생은 당연한 것으로 여겨진다. 또한 그들은 개인의 자유와 선택보다 공동체를 우선시하며, 공동체의 유지를 위해서 정부의 역할(및 개입)이 필요하다고 판단한다. 본 연구의 도입부에서 언급했던 일반행정직화된 사회복지전담공무원들이 이 유형에 근접한 이들이라 하겠다(김영민·임도빈, 2011; 김소정, 2013, 2014).

'집단성'과 '격자성'이 모두 낮은 '개인주의자'는 공무원으로서 자신의 역할을 수행하기는 하지만, 조직과 지역사회에 대한 유대감이 높지 않아 주민들에게 친밀하게 다가갈 것으로 기대하기 어렵다. 다만, 자신의 성공을 중요시하고 그 가능성을 믿고 있기 때문에, 자신의 성공에 필요하다고 판단하면 부여된 역할을 적극적으로 수행할 가능성은 높은 편이다. 즉 개인주의자는 공직을 본인의 개인적 목표(예컨대, 공무원으로서의 안정적이고 편안한 생활 등)를 달성하기 위한 수단으로 여기며, 공무원 조직이나 전문가 집단에 대한 소속감이 높지 않다. 이들은 '원자화된' 상태에 있다는 점에서 운명주의적 삶의 양식과 유사하지만, 공직이 본인의 개인적 목표 달성에 도움이 되지 않는다고 판단하거나 업무 수행에 심각한 어려움을 느끼면

5) 평등주의적 삶의 양식을 지닌 사회복지전담공무원을 평등주의자로 칭한다. 다른 삶의 양식의 경우에도 마찬가지로 계층주의자, 개인주의자, 운명주의자로 표기한다.

언제든 현재의 자리에서 이탈해서 다른 생활을 영위할 수 있는 것으로 생각하고 있다는 점에서 운명주의적 삶의 양식과 차이를 보인다. 공직에 있는 동안 계층제 상의 역할과 법규에 부응해야 한다는 점은 인정하고 있지만, 그러한 역할과 법규 준수는 모두 임시적인 성격을 지닌다. 이들은 사회적 계층이나 역할은 고정된 것이 아니고 개인의 선택에 의해 수정가능한 것이며, 개인의 자유가 정부의 간섭이나 개입보다 우선시되어야 할 가치로 여긴다.

마지막으로, '집단성'은 낮고 '격자성'은 높은 '운명주의자'는 개인주의자와 마찬가지로 주민들에게 친밀하게 다가갈 가능성이 낮지만, 자신이 처해 있는 상황을 스스로 개선해나가기 어려운 것으로 보고 있기 때문에 모든 면에서 적극적인 업무수행에 임할 것으로 기대하기 어렵다. 운명주의자는 일반행정직 공무원의 특성을 보이고 법규순응적인 행태를 보인다는 점에서 계층주의자와 유사하다. 이들에게 있어 사회적 역할 및 계층에 따른 차이(차별, 불평등)의 발생은 당연한 것으로 여겨진다. 그러나 이들은 조직에 대한 소속감이 약하다는 점에서 계층주의자 및 평등주의자와 구분된다. 이들은 시·군·구청이나 읍·면·동 주민센터 등 자신이 속해 있는 조직과 조직 내 타 공무원들에 대한 유대감이 낮을 뿐 아니라 사회복지전문가 집단이나 복지서비스 이용자들과의 동료의식도 높지 않다. 또한 이들은 개인의 자유와 선택을 중시하고 있음에도 불구하고, 조직을 벗어날 실천적 의지를 갖지 못한다는 점에서 개인주의자와도 구분된다. 운명주의적 삶의 양식을 보이는 사회복지전담공무원은 '원자화된' 상태에서 준수해야 할 법규에 따라 자신이 해야 할 관료로서의 일을 묵묵히 수행할 뿐이다. 과로와 스트레스에 시달리고, 자살의 위험성이 높은 사회복지전담공무원들이 이 유형에 근접한 것으로 볼 수 있다.

3. 방법론적 논의

1) 삶의 양식의 측정

그 동안 문화이론을 적용한 다수의 주요한 연구들이 있었지만, 그 연구들은 대부분 질적 연구방법을 적용한 성과들이었다(예컨대, Douglas & Wildavsky, 1982; Schwarz & Thompson, 1990; Lockhart, 2001; 박종민 외, 2002; 박병현, 2005 등). Grid-Group 문화이론가들에게 있어 삶의 양식(문화)을 실증적으로 측정하는 문제는 도전적인 과제였다. 이 과제에 대한 대응은 두 가지 형태로 나타났는데, 하나는 네 개의 삶의 양식을 직접 측정하는 것이었고, 다른 하나는 격자성(Grid)과 집단성(Group)을 측정한 후 삶의 양식을 도출하는 것이었다.

첫 번째 접근은 특히 기존의 여론조사 자료를 2차 분석하려는 노력에서 촉발되었는데, 기존 여론조사 자료에서 네 가지 삶의 양식을 각각 측정할 수 있는 문항들을 추려낸 후 이를 토대로 설문대상자의 삶의 양식을 확인하는 방식으로서, 1990년대 동안 주된 접근방식이었다

(Dake, 1991; Wildavsky & Dake, 1990; Marris et al., 1998 등).⁶⁾ 그러나 이 방식은 방법론적 결함과 내용적인 어려움을 보였다. 즉, 각 삶의 양식을 측정하기 위한 지표들이 Cronbach's *alpha*와 같은 테스트에서 내적 타당성을 갖추지 못하고 있다는 점이 드러났으며, 설문응답자들이 동시에 상호모순적인 복수의 삶의 양식을 드러내는 경우가 논리적·경험적으로 가능하게 된 것이다(Rippl, 2002; Marris et al, 1998). 이런 문제들로 인해 이 접근방식을 지속하는 것이 어려워졌으며, 두 번째 접근방식이 나타나게 되었다.

두 번째 접근도 처음에는 기존의 여론조사 자료를 2차 분석하려는 노력으로 나타났는데, 특히 World Value Survey의 설문문항 중에서 격자성(Grid)과 집단성(Group)을 측정할 수 있는 문항을 선별한 후 이를 토대로 4분면 상에서 설문대상자의 위치를 도출하는 방식이었다(Grendstad, 1999; Chai et al, 2009). 그러나 기존 설문조사의 문항들이 격자성과 집단성을 측정하려는 의도로 작성된 것은 아니었다는 점에서 이러한 접근은 기본적인 한계를 보였다. 따라서 격자성과 집단성을 측정할 수 있는 설문문항을 새롭게 작성해서 독자적으로 설문조사를 시도하려는 노력들이 나오게 되었으며, 이러한 노력은 문항들의 내적 타당성 분석을 통해 신뢰도를 확보할 수 있었고, 설문응답자가 동시에 복수의 삶의 양식을 보이는 문제로부터도 벗어날 수 있었다(Kahan et al., 2007, Kahan et al., 2010; Griffiths & Brooks, 2012 등). 이에 본 연구는 격자성과 집단성을 측정한 후 설문응답자의 삶의 양식을 도출하는 두 번째 접근 중 최근 동향을 수용하고, 그 연구들에서 활용된 측정지표들을 우리나라의 상황에 맞게 수정해서 사용하고자 한다.⁷⁾

Kahan과 그의 동료들이 개발한 격자성과 집단성 측정지표들은 원형(격자성 16문항, 집단성 13문항)과 간략형(격자성, 집단성 각 6문항)이 있는데, 본 연구에서는 간략형을 활용한다. 문항들의 구성은 아래의 <표 3>과 같고, 설문지에서는 각 설문문항에 대한 설문대상자들의 동의 정도를 6점 척도(매우 그렇다 - 그렇다 - 그런 편이다 - 그렇지 않은 편이다 - 그렇지 않다 - 전혀 그렇지 않다)로 측정한다. '집단성'의 측정에서 중심적인 요소는 정부의 역할이다. 사회 전체(공동체)를 위해서 정부가 개인의 삶에 관여/간섭하는 것을 수용하는 정도를 통해서 공동체에 대한 일체감의 정도를 측정하고자 한다. '격자성'의 측정에서 중심이 되는 요소는 사회적 평등 또는 차별이다. 차별에 대한 수용의 정도, 평등을 추구하는 과정에서 과도한 규제가 나타나고 있다고 인식하는 정도 등을 통해서 사회적 처방의 상태를 파악하고자 한다.⁸⁾

6) 이러한 접근은 국내 연구에도 반영되었다(김서용, 2006; 이윤경, 2014 등).

7) 국내에서도 격자성과 집단성의 측정을 통해서 삶의 양식을 측정하려는 시도가 있었으나(정동재·박재완, 2002; 오수길·채종현, 2003 등), Grid-Group 문화이론의 방법론적 논쟁의 맥락에서는 다소 격리되어 있었고, 격자성과 집단성을 측정하기 위해 동원한 지표들의 근거가 명확하지 않거나 지표의 신뢰도 면에서 한계가 있어, 본 연구에서는 활용하지 않았다.

〈표 3〉 격자성(Grid)과 집단성(Group)의 측정지표(설문문항)

집단성(Group) 측정 문항
1) 정부가 우리들의 일상생활에 너무 심하게 간섭한다. 2) 사람들을 그들 자신으로부터 보호하는 일(예: 자살방지, 금주 및 금연 등)은 정부가 할 일이 아니다. 3) 정부는 사람들에게 어떻게 살라고 말하는 것을 멈춰야 한다. 4) 정부는 사람들이 서로 해치지 않도록 하기 위해 법을 만들 필요가 있다. 5) 개인의 자유와 선택을 제한하는 한이 있더라도, 정부는 사회의 목표 성취를 위해 더 노력해야 한다. 6) 정부는 개인들이 할 수 있는 선택에 제한을 가해서 사람들이 사회의 선(善)에 장애가 되지 않도록 해야 한다.
격자성(Grid) 측정 문항
1) 부가 더 평등하게 분배되면, 우리 사회는 더 좋아질 것이다. 2) 우리는 부자와 빈자간의 차별과 남성과 여성간의 차별을 획기적으로 줄일 필요가 있다. 3) 사회적 소수자들(예: 빈민, 여성, 동성애자, 다문화가정 등)에 대한 차별은 여전히 우리 사회에서 매우 심각한 문제이다. 4) 우리나라는 평등권을 너무 과하게 추진했다. 5) 빈민, 여성, 동성애자, 기타 소수자들의 집단은 평등권을 원하는 것이 아니라 자신들만을 위한 특별한 권리를 원하는 것으로 보인다. 6) 우리 사회가 전반적으로 너무 관대하고 유약해졌다.

2) 조사대상 및 방법

앞서 이론적으로 추론한 사회복지전담공무원의 삶의 양식을 탐색하는 차원에서 조사를 실시하였다. 조사는 사회복지전담공무원을 대상으로 한 설문조사 방식으로 진행되었다. 조사 범위는 수도권 기초자치단체 9곳의 사회복지전담공무원이었으며⁹⁾, 2016년 7월부터 9월까지 총480부를 배포하여 305부가 수거되었다(수거율 64%). 305명 표본의 특징은 아래의 〈표 4〉와 같다. 표본의 연령대는 30대 이상이 절반 정도를 차지하였고, 성별로는 여성의 비중이, 학력은 4년대졸의 비중이 과반수를 차지하고 있으며, 근속년수와 직급은 비교적 고르게 분포되었다. 사회복지사 자격증의 급수는 1급이 202명(66.2%)으로 대다수를 차지했으며 자신을 전문직으로 인식하는 정도는 일반직과 전문직의 중간 정도로 인식하는 비율이 절반을 차지하였고 전문직으로 인식하는 정도가 높은 경우가 115명(37.75)로 나타나 전문직 인식 수준이 높은 편으로 볼 수 있었다. 수집된 자료의 분석 방법으로는 기술통계 분석, 분산 분석 등을 적용하였다.¹⁰⁾

8) 본 측정 문항은 사회구성원 전체(일반 시민과 공무원 모두를 포함함)를 대상으로 해서 그들의 '삶의 양식'을 측정하기 위한 보편적인 도구이다. 이 문항들은 응답자가 조사 시점에서 지니고 있는 가치관과 사회적 관계를 종합적으로 측정할 것으로 기대된다.

9) 표본추출은 먼저 근무지의 다양성을 확보하고자 지역별로 할당을 하여 서울시는 성동구, 성북구, 서대문구, 양천구, 강서구, 송파구 등 6개 지역을, 경기도는 남양주시, 용인시, 고양시의 3개 지역을 대상으로 하였다.

<표 4> 조사대상자의 일반적 특성 (n=305)

항목	특성
연령대	20대 49명(16.1%), 30대 170명(55.7%), 40대 71명(23.3%), 50대 이상 15명(4.9%), 무응답 0명(0%)
성별	남자 75명(24.6%), 여자 228명(74.8%), 무응답 2명(0.7%)
근무지	시군구청 148명(48.5%), 읍면동주민센터 157명(51.5%), 무응답 0명(0%)
직렬	사회복지직렬 305명(100%)
학력	고등학교 졸업 1명(0.3%), 2·3년제 대학 졸업 23명(7.5%), 4년제 대학 졸업 255명(83.6%), 대학원 재학 이상 24명(7.9%), 무응답 2명(0.7%)
근속년수	1년 미만 46명(15.1%), 1년-3년 미만 88명(28.9%), 3-5년 미만 54명(17.7%), 5년-10년 미만 50명(16.4%), 10년 이상 64명(21.0%), 무응답 3명(1.0%)
직급	5급 이상 0명(0%), 6급 22명(7.2%), 7급 61명(20.0%), 8급 72명(23.6%), 9급 141명(46.2%), 무응답 9명(3.0%)
사회복지사 자격증 급수	3급 4명(1.3%), 2급 95명(31.1%), 1급 202명(66.2%), 무응답 4명(1.3%)
전문직 인식	낮음 19명(6.2%), 중간 161명(52.8%), 높음 115명(37.7%), 무응답 10명(3.3%)

IV. 사회복지전담공무원의 삶의 양식 분석

1. 설문구성의 타당성 및 신뢰도

집단성을 측정하는 여섯 문항과 격자성을 측정하는 여섯 문항의 타당도 및 신뢰도 분석 결과는 다음과 같다. 주성분방식을 요인추출방식으로 선택하고 varimax 직각회전 방식으로 요인분석을 하였으며 공통성이 0.4 이하 문항을 제거하여 구성된 집단성과 격자성 구성문항은 다음의 <표 5>와 같다.

집단성 측정에서 유효한 것은 세 문항이었는데 '정부가 우리들의 일상생활을 너무 심하게 간섭한다.', '사람들을 그들 자신으로부터 보호하는 일(예: 자살방지, 금주 및 금연 등)은 정부가 할 일이 아니다.', '정부는 사람들에게 어떻게 살라고 말하는 것을 멈춰야 한다.'로 나타났다. 고유값이 1.663이었고 크론바흐 알파 값으로 측정된 신뢰도가 0.602로 문항 간에

10) 사회복지전담공무원의 특성을 정확하게 파악하기 위해서는 일반직 공무원에 대한 조사를 병행한 후 비교하며 상대적 차이를 밝혀야 연구결과의 신뢰성과 타당성이 더 높을 것이다. 사회복지전담공무원만을 대상으로 한 본 연구설계 상 연구결과 해석의 한계가 있을 수 있음을 밝힌다.

비교적 높은 내적 신뢰도를 보였다.

격자성 측정에서 유효하게 나타난 문항 역시 3개 문항으로 '부가 더 평등하게 분배되면, 우리 사회는 더 좋아질 것이다.', '우리는 부자와 빈자간의 차별과 남성과 여성간의 차별을 획기적으로 줄일 필요가 있다.', '사회적 소수자들(예: 빈민, 여성, 동성애자, 다문화가정 등)에 대한 차별은 여전히 우리 사회에서 매우 심각한 문제이다.'로 나타났으며, 고유값은 2.320이었고 크론바흐 알파 값으로 측정된 신뢰도가 0.824로 나타나 문항간의 높은 내적 신뢰도를 보였다.

따라서 요인분석 결과, 집단성과 격차성 두 요인의 고유값이 1이상이고 KMO값 0.671, 유의수준 0.00, 공통성 0.4 이상, 요인적재량 0.6 이상으로 나타나 타당도는 충분히 확보한 것으로 판단하였고, 크론바흐 알파값도 0.6 기준을 넘어 신뢰도를 확보한 것으로 볼 수 있었다.

<표 5> 집단성과 격차성 측정문항의 타당도 및 신뢰도

개념	요인	변수명	요인분석				신뢰도
			요인적재량	공통성	고유값	분산설명(%)	크론바흐 알파
삶의 양식	집단성	Q3A1	.695	.497	1.663	27.714	.602
		Q3A2	.754	.668			
		Q3A3	.781	.610			
		Q3A4	삭제				
		Q3A5					
		Q3A6					
	격차성	Q3A7	.829	.689	2.320	38.665	.824
		Q3A8	.911	.830			
		Q3A9	.828	.687			
		Q3A10	삭제				
		Q3A11					
		Q3A12					

2. 사회복지전담공무원의 삶의 양식 분포: 높은 집단성과 낮은 격차성(평등주의자)

사회복지전담공무원이 어떤 삶의 양식을 가지고 있는지를 집단성과 격차성의 두 기준으로 측정 한 결과, 응답자의 집단성은 평균 3.84, 격차성은 평균 2.46으로 나타났다. 6점 척도로 평가되었으므로 집단성은 높은 편이나 격차성은 낮은 편으로 볼 수 있었다. 높은 집단성과 낮은 격차성이라는 특징은 앞서 네 가지 삶의 양식 중에서 평등주의적 삶의 양식에 해당하는 것이므로, 조사 결과에 따르면 사회복지전담공무원의 삶의 양식은 평균적으로 평등주의자에

가깝다고 볼 수 있었다.

평균 3.84로 비교적 높게 나타난 집단성은 사회복지전담공무원이 소속 조직이나 지역사회에 대한 유대감이 높음을 의미하며, 평균 2.46으로 비교적 낮게 나타난 격자성은 사회복지전담공무원이 자율성을 지향하고 계층과 차별에 대한 수용 정도가 낮음을 의미한다. 이러한 특징은 앞서 살펴보았던 평등주의적 삶의 양식에 해당하는 것이다.

<표 6> 사회복지전담공무원의 집단성과 격자성

	집단성	격자성
평균(6점 척도)	3.84	2.46
표준편차	.797	.825

구체적으로 집단성과 격자성의 수치를 3.5점을 기준으로 긍정과 부정으로 분류하여 삶의 양식을 구분하면 아래의 <표 6>과 같다.¹¹⁾ 집단성과 격자성이 모두 3.5점을 넘어서 계층주의자로 분류되는 응답자가 11명(3.6%)이었으며, 집단성은 3.5점 미만이지만 격자성은 3.5점을 넘어 운명주의자로 분류된 응답자가 14명(4.6%)이었고, 집단성과 격자성이 모두 3.5점 미만 이어서 개인주의자로 분류된 응답자가 78명(25.6%)이었다. 마지막으로 집단성은 3.5점을 넘지만 격자성은 3.5점 미만으로 나타나 평등주의자로 분류된 응답자는 202명(66.2%)이었다. 즉 응답한 사회복지전담공무원 중 2/3 정도가 평등주의자로 나타났으며, 두 번째로 많은 비율을 차지한 유형이 개인주의자였고, 계층주의자와 운명주의자는 매우 소수였다.

특히, 응답자 수가 많은 개인주의자와 평등주의자 집단에서 파악되는 응답자의 특성을 비교해 살펴보면, 개인주의자 집단에는 시군구청 근무자 비율이 읍면동 근무자 비율보다 높았으며, 평등주의자 집단은 읍면동 근무자 비율이 더 높게 나타났다. 학력에서는 개인주의자 집단이 평등주의자 집단에 비해 약간 더 높게 나타났으며, 근속년수도 개인주의자 집단이 평등주의 집단에 비해 더 높았다. 사회복지사 자격증에서는 높은 급수를 가진 자의 비율이 평등주의자 집단에서 더 높게 나타났으며, 자신을 전문직으로 인식하는 정도도 평등주의자 집단이 약간 더 높게 나타났다(<표 7> 참조).

11) 본 연구에서 사용된 설문문항의 특성상 1, 2, 3점은 그렇지 않다는 부정적 의미를 담고 있으며 4, 5, 6점은 그렇다고 보는 긍정적 의미를 담고 있으므로 3.5점을 집단성과 격자성의 중간에 해당하는 기준점으로 보았다.

〈표 7〉 삶의 양식 분류

		계층주의	운명주의	개인주의	평등주의
명수(총305명)		11명	14명	78명	202명
비중(100%)		3.6%	4.6%	25.6%	66.2%
성별	남	4(36.4)	3(21.4)	26(33.3)	42(20.8)
	여	7(63.3)	11(78.6)	51(65.4)	159(78.7)
연령	20-29	2(18.2)	3(21.4)	12(15.4)	32(15.8)
	30-39	8(72.7)	9(64.3)	43(55.1)	110(54.5)
	40-49	1(9.1)	2(14.3)	21(26.9)	47(23.3)
	50이상	-	-	2(2.6)	13(6.4)
근무지	시군구청	6(54.5)	5(35.7)	45(57.7)	92(45.5)
	읍면동	5(45.5)	9(64.3)	33(42.3)	110(54.5)
학력	고졸	-	-	-	1(0.5)
	전문대졸	2(18.2)	1(7.1)	4(5.1)	16(7.9)
	4년대졸	8(72.7)	12(85.7)	67(89.5)	168(83.2)
	대학원제이상	1(9.1)	1(7.1)	7(9.0)	15(7.4)
근속 년수	1년미만	3(27.3)	-	4(5.1)	39(19.3)
	1-3년미만	2(18.2)	4(28.6)	25(32.1)	57(28.2)
	3-5년미만	4(36.4)	4(28.6)	14(17.9)	32(15.8)
	5-10년미만	1(9.1)	4(28.6)	17(21.8)	28(13.9)
	10년이상	1(9.1)	2(14.3)	17(21.8)	44(21.8)
직급	9급	5(45.5)	5(35.7)	33(42.3)	98(48.5)
	8급	4(36.4)	6(42.9)	21(26.9)	41(20.3)
	7급	1(9.1)	3(21.4)	17(21.8)	40(19.8)
	6급	-	-	4(5.1)	18(8.9)
사회복지사 자격증	3급	-	1(7.1)	2(2.6)	1(0.5)
	2급	5(45.5)	5(35.7)	23(29.5)	62(30.7)
	1급	4(36.4)	8(57.1)	51(65.4)	139(68.8)
전문직 ¹²⁾ 인식	낮음	2(20)	-	5(6.7)	12(6.1)
	중간	6(60)	7(53.8)	43(57.3)	105(53.3)
	높음	2(20)	6(46.2)	27(36)	80(40.6)
	평균	5.4	7.5	6.8	6.9

* 단위는 명이며, 괄호 안은 비율(%)

12) 전문직 인식 정도는 10점 척도로 측정되었고, 숫자가 클수록 전문직 인식 정도가 높다. 여기서는 1-3점을 낮음 4-7점을 중간, 8-10점을 높음으로 구분하였다.

3. 개인적 특성에 따른 집단성과 격자성의 차이 비교

집단성과 격자성을 통해서 사회복지전담공무원이 자기 자신과 자신의 업무를 어떻게 바라보고 살아가는지를 탐색하는 가운데, 개인적 특성에 따른 차이를 확인해볼 필요가 있을 것이다. 여기서는 성별, 연령, 재직기간, 학력, 직급, 근무지, 전문성(사회복지사자격증), 전문직 인식 등의 속성에 따른 집단성과 격자성의 평균 차이를 살펴보았다. 통계적으로 유의미한 차이가 확인된 특성은 연령, 재직기간, 전문성(사회복지사자격증 급수), 전문직 인식으로 나타났다($p < 0.05$). 그 외 성별, 직급, 근무지, 학력 등에 따른 집단성과 격자성의 통계적 차이는 발견되지 않았다.

1) 재직기간과 전문성(사회복지사자격증급수)에 따른 사회복지전담공무원의 집단성 차이

집단성 정도에는 사회복지전담공무원으로 재직할 기간과 사회복지사 자격증 급수로 파악된 전문성 수준이 영향을 미치는 것으로 나타났다.

재직기간에 따른 집단성 차이를 보면, 재직기간이 길수록 집단성은 낮아지는 편인데 특히, 1년 미만의 사회복지전담공무원이 그보다 재직기간이 긴 공무원들에 비하여 더 높은 집단성을 보였다. 1년 미만의 집단에서 집단성은 평균 4.18인 반면, 1년 이상 3년 미만 집단은 평균 3.75, 3년 이상 5년 미만 집단은 평균 3.77, 5년 이상 10년 미만은 평균 3.64, 10년 이상은 평균 3.88로 나타나 1년 미만 집단과 10년 이상 집단이 가장 높은 집단성을 보였다. 근속년수가 1년 미만인 공무원과 5년 이상 10년 미만인 공무원의 평균 차이가 가장 컸으며(.54174), 1년 미만인 공무원이 다른 근속년수의 공무원들 보다 평균이 높았다.

사회복지전담공무원으로 갓 입직한 경우(1년 미만), 소속 조직과 지역사회에 대한 일체감과 동일시 정도, 집단으로부터 영향 받는 정도가 재직기간이 긴 공무원들에 비해 더 큰 것으로 나타난 것이다. 사회복지전문가로서 처음 업무를 시작하면서 강한 소명감과 조직생활에 대한 기대로 인하여 조직 및 업무몰입 수준이 높게 나타난 것으로 보인다. 한편, 사회복지전담공무원으로 오래 근무한 경우라면(10년 이상), 자신이 시간을 보내며 경험을 쌓은 조직 및 활동한 지역사회에 대한 일체감이 높아지는 것은 일반적일 수 있다. 이러한 결과를 토대로, 입직 초기에 높은 집단성을 지니더라도 공직생활을 지속할수록 오히려 집단성이 낮아졌다가 일정기간만큼 근속하게 되면 다시 집단성이 높아질 가능성을 제기할 수 있다.

입직 초기의 상대적으로 높은 집단 소속감과 직무몰입도로부터 재직기간이 증가함에 따라 소속감과 몰입도가 낮아지는데 영향을 미치는 요인은 무엇인가? 사회복지전담공무원이 경험

하는 조직사회화 과정을 분석하여 이들의 삶의 양식에 영향을 미치는 요인을 찾아낼 필요가 있을 것이다. 추론컨대, 현재 사회복지전담공무원의 업무환경이 현장의 복지대상자를 관리하는 것보다 행정절차에 따른 업무처리가 더 많고 사회복지사로서의 전문성과 재량을 현장에서 발휘하기 매우 어려운 구조가 전문가로서의 소속감과 정체성을 낮추는데 영향을 미칠 수 있을 것이다(cf. 김영민·임도빈, 2011; 김소정, 2015). 사회적 약자에 대한 봉사를 소명으로 공직에 들어왔지만, 복지가 필요한 집단에게 적절한 도움을 제공하지 못하고 일반직공무원과 특별히 다를 바 없는 업무를 수행한다면, 사회복지 전문가로서의 성취감이 낮아질 것이며 시간이 갈수록 초기의 몰입과 열망이 감소될 수 있다. 그 결과 재직기간에 따라 집단 지향성이 약화될 수 있으나, 10년 이상의 기간이 흐르면 오히려 상황에 대한 이해가 높아지고 이에 따라 다시 소속 조직과 지역사회에 대한 집단성이 올라갈 수 있을 것으로 판단된다.

<표 8> 재직기간에 따른 집단성의 차이

변수	근속년수	N	평균	표준 편차	F / 유의확률	사후검정결과
집단성	1년 미만 (a)	46	4.1884	.60717	3.388 / .010*	a>b,c,d,e
	1년 - 3년 미만 (b)	88	3.7538	.91601		
	3년 - 5년 미만 (c)	54	3.7778	.68221		
	5년 - 10년 미만 (d)	50	3.6467	.84491		
	10년 이상 - (e)	64	3.8802	.74504		
	총계	302	3.8333	.79994		

* p<0.05, 사후검정: LSD

한편, 집단성에 영향을 미칠 수 있는 또 다른 특성은 사회복지전담공무원의 전문성 정도였는데, 사회복지사 자격증의 급수가 높은 경우가 낮은 경우에 비해 집단성이 더 높았다. <표 9>를 보면 집단성이 1급인 집단과 2, 3급인 집단에서 통계적으로 차이가 있는 것을 알 수 있다.

사회복지사 자격증은 사회복지에 관련된 전문지식과 기술을 지닌 사람에게 부여하는 것으로 등급은 1급, 2급, 3급이 있고 등급별 자격기준 및 발급절차 등이 다르다. 가장 높은 자격증인 1급은 2, 3급과 달리 국가시험 등을 거쳐 부여되므로(3급→2급→1급 순으로 전문적 수준이 더 높음) 여기서는 이러한 특성과 집단 간 크기를 고려하여 2급과 3급을 같은 집단으로 묶어 비교하였다.

분석결과를 보면 1급은 평균 3.89점, 2급·3급은 3.7점으로 나타나 급수가 높을 때 집단성도 더 높게 나타났다(p<.05). 더 높은 급수의 사회복지사 자격증을 가지고 있을 때 사회복지 분야의 전문성이 더 높은 전문가로서 인정을 받을 수 있으므로 서비스 대상인 지역사회

및 사회복지사·사회복지직렬 집단에 대해 더 높은 소속감을 가지거나 전문직업적 정체성을 느낄 것으로 해석된다. 사회복지 업무에 대해 더 높은 전문성을 가지는 경우에 관련 집단에 대한 감정적 편입과 몰입감이 더 높을 수 있을 것이다.

<표 9> 전문성(사회복지사 자격증 급수)에 따른 집단성의 차이

변수	사회복지사 자격증 급수	N	평균	표준편차	F / 유의확률
집단성	3급, 2급	99	3.7037	.89073	2.543 / .045*
	1급	202	3.8993	.74148	
	총계	301	3.8350	.79751	

* p<0.05

2) 연령대와 전문성(사회복지사자격증급수), 전문가 인식에 따른 사회복지전담 공무원의 격자성 차이

격자성 정도에는 사회복지전담공무원의 연령대, 전문성 수준, 그리고 그들의 전문가 인식이 영향을 미치는 것으로 나타났다.

연령대에 따른 격자성의 차이는 통계적으로 유의미하였는데(p<0.05) 대체로 연령대가 낮은 경우 격자성이 약간 더 높게 나타나 낮은 연령에서 외부적 규제에 대한 제약감이 높고 계층에 대한 수용 정도가 높은 것을 알 수 있었다. 20대는 평균 2.57점, 30대는 평균 2.54점, 40대는 평균 2.26점, 50대는 평균 2.15점 순으로 연령대가 높아질수록 격자성 인식 수준이 낮아지는 것을 발견할 수 있었다. 세부적으로 보면, 20대 공무원과 40대 공무원의 격자성 평균 차이가 가장 컸으며(.30382), 30대 공무원과 40대 공무원의 격자성 평균에도 차이를 보였다(.27357).

격자성은 외부에서 부여하는 규율에 얽매이고 계층을 수용하는 정도이므로, 격자성이 낮다는 것은 자율적으로 판단하고 움직이며 계층의 부담을 느끼지 않을 가능성이 높음을 의미한다. 이러한 현상은 명령 및 지시에 대해 자율적 사고와 판단을 수행하려는 의지가 높은 연령대에서 더 나타날 가능성이 높다. 즉 사회복지 업무 분야의 경험이 쌓이고 직급이 어느 정도 상승해서 개인에게 가해지는 여러 규율과 강제 등으로부터 상대적으로 더 자유로운 상태에 있는 집단은 40대, 50대인 것이다. 반면, 연령대가 낮은 사회복지전담공무원은 조직의 위계에서 하위에 위치해 있어 명령 및 지시에 대한 거부가 심리적으로 쉽지 않을 가능성이 크며, 권위주의적 공직 분위기에서는 젊은 공무원이 이견을 표명하거나 나름대로의 판단에 따른 행동을 취할 가능성이 낮은 것으로 추론해볼 수 있다.

〈표 10〉 연령대에 따른 격자성의 차이

변수	연령	N	평균	표준편차	F / 유의확률	사후검정결과
격자성	20대	49	2.5714	.76376	2.864 / .037*	20대>40대 30대>40대
	30대	170	2.5412	.88151		
	40대	71	2.2676	.69834		
	50대	15	2.1556	.74393		
	총계	305	2.4634	.82508		

* p<0.05, 사후검정: LSD

한편, 사회복지사 자격증 급수라는 전문성과 스스로 전문직이라고 인식하는 정도에 따라서 격자성 인식의 차이가 통계적으로 유의하였다(*p<.05, +p<.1). 사회복지사 자격증 급수가 높은 집단(1급)이 낮은 집단(2,3급)에 비해 격자성이 더 낮게 나타났으며, 또한 스스로를 일반직이라기보다는 전문직에 가깝다고 인식하는 정도가 중간 이하인 집단에 비해 높게 나타난 집단이 격자성이 더 낮았다. 자격증이라는 객관적 기준으로 전문성이 높은 경우이거나 주관적으로 전문가 인식이 높은 경우에는 외부로부터의 제약과 부담에서 상대적으로 자유로운 것으로 나타난 것이다. 이로 인해, 객관적 전문성과 주관적 전문가 인식은 사회복지담당공무원이 자신의 업무를 자율적 판단에 따라서 수행하려는 심리적 태도와 밀접한 관계에 있음을 추론할 수 있었다.

〈표 11〉 전문성(사회복지사 자격증 급수)에 따른 격자성 차이

변수	사회복지사 자격증 급수	N	평균	표준편차	F / 유의확률
격자성	3급, 2급	99	2.6162	.77571	3.668 / .019*
	1급	202	2.3812	.82954	
	총계	301	2.4585	.81844	

* p<0.05

〈표 12〉 전문직 인식에 따른 격자성의 차이

변수	전문직 인식	N	평균	표준편차	F / 유의확률	사후검정결과
격자성	낮음	19	2.5088	.87749	3.848 / .057+	중간<높음
	중간	161	2.5507	.75853		
	높음	115	2.3130	.88223		
	총계	295	2.4554	.82168		

+ p<0.1, 사후검정: LSD

그 외, 통계적으로 유의하지 않았으나 성별에 따른 차이를 살펴보면 집단성에서 남성(평균 3.7)에 비해 여성(평균 3.88)이 약간 더 높았고 격자성도 남성(평균 2.42)에 비해 여성(평균 2.48)이 더 높았다. 근무지에 따른 차이를 보면, 집단성에서 시군구 근무자(평균 3.8)에 비해 읍면동 근무자가(평균 3.86) 약간 더 높게 나타났고 격자성은 시군구 근무자가(평균 2.48) 읍면동 근무자(평균 2.43)에 비해 약간 더 높았다. 학력에 따른 차이에서는 집단성의 경우 대학원 이상 집단에서(평균 3.97)이 높게 나왔으며¹³⁾ 격자성의 경우는 2~3년제 대학졸업 집단에서(2.5) 높았다. 마지막으로 직급에 따른 차이는 집단성의 경우 6급(평균 4.12), 9급(평균 3.86)이 높았으며 격자성의 경우 직급이 낮을수록 격자성이 더 높게 나타났다.

<표 13> 그 외 인적특성에 따른 집단성 및 격자성 차이

구분	성별	N	평균	t / p	근무지	N	평균	t / p
집단성	남성	75	3.7067 (.87157)	-1.691 /.092	시군구	14 8	3.8041 (.87454)	-.630/ .529
	여성	228	3.8845 (.76180)		읍면동	15 7	3.8620 (.71815)	
격자성	남성	75	2.4222 (-.91588)	-.561/ .575	시군구	14 8	2.4887 (.78383)	.520/ .603
	여성	228	2.4839 (.79415)		읍면동	15 7	2.4395 (.864)	
구분	학력	N	평균	F / p	직급	N	평균	F / p
집단성	고등학교 졸업	1	4.0000	.324 / .808	9급	14 1	3.8629 (.83578)	1.273 /.284
	2·3년제 대학 졸업	23	3.8696 (.46860)		8급	72	3.7731 (.75438)	
	4년제 대학 졸업	255	3.8131 (.81778)		7급	61	3.7705 (.77350)	
	대학원 이상	24	3.9722 (.86765)		6급	22	4.1212 (.74568)	
	총계	303	3.8306 (.79867)		총계	29 6	3.8412 (.79874)	
격자성	고등학교 졸업	1	2.3333	1.031 /.379	9급	14 1	2.5035 (.80732)	.814 / .487
	2·3년제 대학 졸업	23	2.5072 (.79053)		8급	72	2.4583 (.95343)	
	4년제 대학 졸업	255	2.4863 (.81899)		7급	61	2.4262 (.77012)	
	대학원 이상	24	2.1806 (.93756)		6급	22	2.2121 (.67882)	
	총계	303	2.4631 (.82681)		총계	29 6	2.4550 (.82899)	

*괄호 안은 표준편차

13) 고졸 집단은 n=1이라 제외

4. 소결

사회복지전담공무원은 어떤 사람들인가, 어떤 삶의 양식을 가지고 살아가는 사람들인가를 찾기 위해 집단성과 격자성을 기준으로 조사한 결과, 대다수의 응답자들(66.2%)이 높은 집단성과 낮은 격자성의 평등주의적 삶의 양식을 가지고 있었고, 집단성과 격자성이 모두 낮은 개인주의적 삶의 양식을 가진 이들이 그 뒤를 이었다(25.6%). 집단성과 격자성이 모두 높은 계층주의자(3.6%)와 집단성만 낮은 운명주의자(4.6%)는 매우 소수였다.

사회복지전담공무원의 삶의 양식이 개인적 특성에 따라 어떻게 다른지를 살펴본 결과, 집단성은 재직기간과 전문성에 따라 다르게 나타나 입직한 지 얼마 되지 않거나(1년 미만), 오랫동안 재직한 경우(10년 이상)는 조직에 대한 소속감, 몰입, 공동체 의식 등이 상대적으로 높았다. 사회복지사 자격증 급수로 전문성 정도를 구분할 때 자격증의 급수가 높아 전문성이 더 높다고 볼 수 있는 경우에 집단성이 더 높아서, 전문성이 높을 때 조직에 대한 소속감, 몰입, 공동체 의식 등이 상대적으로 더 높다고 볼 수 있었다.

한편, 격자성은 연령대에 따라 다르게 나타나 개인에게 가해지는 여러 규율·강제 등에 얽매이는 정도가 상대적으로 낮거나 자율적인 성향이 상대적으로 높은 연령대(40, 50대)에서 더 낮게 나타났다. 또한 사회복지사 자격증 급수와 주관적인 전문직 인식이 높은 경우 외부로부터의 지시·규율 등에 덜 얽매이는 성향이 있을 것으로 추론되었다.

V. 결론 및 함의

사회복지업무는 기존 정부 관료제의 전통적 업무와는 다소 구별되는 특징을 가지고 있어서 현재 우리는 이러한 업무를 전담하는 공무원을 따로 구분하여 운영하고 있다. 정부의 사회복지 업무가 계속 증가되어가는 추세 속에서 사회복지 업무의 현장 주체인 사회복지전담공무원에게 거는 기대도 커지고 있으며, 특히 최근 들어 확대되고 있는 읍면동 복지허브화 사업의 성공 여부는 사실상 이들 사회복지전담공무원에게 크게 의존하고 있다. 이러한 맥락에서 사회복지전담공무원이 어떤 삶의 양식을 가지고 있는가를 살펴본다면 그들의 업무 수행태에 대한 이해와 예측이 가능하리라 하는 것이 이 연구의 전제였다. 그리고 사회복지공무원의 삶의 양식이 어떤지를 조사해보는 것이 연구의 초점이었다.

이를 위해, Grid-Group 문화이론을 적용하여 집단성과 격자성이라는 두 기준에서 나타나는 특징을 살펴보았다. 집단성은 자신이 속한 집단에 대한 일체감 및 관련된 사람들에 대

한 유대감의 정도이며, 격자성은 외부에서 부여하는 역할 규정에 개인의 행동이 제약되는 정도이다. 조사 결과, 대다수의 사회복지전담공무원에게 집단성이 높고 격자성이 낮게 나타나 평등주의적 삶의 양식을 가지고 있음을 발견하였다.

특정한 삶의 양식이 사회복지전담공무원에게 규범적으로 더 부합한다는 판단을 내리기는 어렵다. 다만, 소속감 및 공동체 의식이 높으면서 차별과 불공정에 대응하려는 적극성이 높은 평등주의자의 특성은 사회복지전담공무원에 대한 업무 기대를 실현하기에 적합할 것으로 추론할 수 있다. 평등주의적 삶의 양식은 사회적 약자에 대한 공감과 함께 그들을 적극적으로 돕고자 하는 의지를 필요로 하는 사회복지라는 업무 특성과 정합성이 높기 때문이다(이근수, 2006; 주재현, 2004). 66%를 넘는 응답자가 평등주의로 분류된 본 조사결과는 사회복지 업무의 특성과 부합할 가능성이 높은 삶의 양식을 가진 이들이 사회복지전담공무원으로 활동하고 있음을 보여주며, 이는 읍면동 복지허브화 사업의 전제가 어느 정도 갖추어져 있음을 의미한다. 2014년 7월부터 2015년 12월까지 시행된 시범사업의 평가결과(이현주 외 2014; 김필두 외, 2015 등)¹⁴가 대체로 긍정적으로 나온 점도 사회복지전담공무원의 삶의 양식과 무관하지 않을 것으로 추정할 수 있다.

그러나 평등주의자가 다수로 나온 분석결과는 우리나라 공무원 절대 다수의 삶의 양식이 계층주의적일 것이라는 선행연구 혹은 경험적 짐작과는 상이할 수 있다. 우리나라 일반직공무원을 대상으로 조사된 삶의 양식 연구결과는 공무원들이 높은 계층주의적 성향을 가진다고 보고하는데, 한 예로 4개 부처(행정자치부, 재정경제부, 환경부, 감사원) 중앙행정기관 공무원의 문화 유형을 분석하였던 선행연구(오수길·채종현, 2003)에서는 약 98%의 응답자가 계층주의 유형으로 분류되었고 그에 따라서 우리나라의 행정문화가 위계주의적일 수 있다고 보고하였다. 그러나 지방자치단체 사회복지공무원을 대상으로 진행된 이 연구에서는 평등주의 유형이 다수를 차지하고 있어서, 삶의 양식이 중앙과 지방 공무원 간 혹은 일반직과 사회복지직 간 다를 수 있을 것이라는 가설을 제기할 수 있다. 특히 일반직공무원과 사회복지전담공무원 사이의 차이라면, 평등주의자가 사회복지전담공무원이 되는 경우가 많은 것인지, 사회복지 업무를 전담하는 과정에서 평등주의적 삶의 양식을 지니게 된 것인지 그 인과성에 따른 관계도 주목할 필요가 있을 것이다. 이 연구를 통해 확인하기는 어려우나 직렬에 따른 삶의 양식의 차이가 발생할 수 있으며, 일반직공무원과 사회복지직공무원이 행태 상 차이를 보인다면 그것은 그들 사이의 상이한 삶의 양식으로부터 기인된 것일 수도 있을 것이다. 향후 직렬 별 삶의 양식 비교연구가 있어야 하겠으며, 직렬과 업무별로 삶의 양식이 다르게 나타나는 의미와 영향을 숙고할 필요가 있을 것이다.

14) 긍정적인 평가결과에 대한 회의적인 견해도 존재하고 있다(김이배, 2016).

한편, 응답자 중 두 번째로 높은 비율을 차지한 유형은 개인주의자였다. 개인주의자는 약한 소속감과 규제에 대한 강한 저항감을 가지므로 소속 조직이나 직업 집단으로부터 유리된 성향을 특징으로 한다. 개인주의자인 사회복지전담공무원이 25% 이상의 비율로 나타난 것을 사회복지 업무의 수행과 연결 지어 본다면, 그들은 사회복지 업무가 주는 부담과 규제가 자신의 자율성을 크게 제약한다고 느낄 때 상당한 스트레스를 받을 가능성이 크다. 개인의 자유와 상호간 동등한 합의를 중요한 가치로 생각하는 개인주의자에게 이러한 가치가 침해된다고 판단되는 상황에서는 공직 이탈, 복지부동, 우울증 등 병리적 행태를 보일 가능성도 무시할 수 없을 것이다.¹⁵⁾ 앞으로 개인주의적 삶의 양식이 사회복지전담공무원의 업무 실행에 미치는 영향을 검토하는 연구가 필요한 것으로 보인다.

계층주의자가 소수였다는 점은 사회복지전담공무원이 자신들을 전문가로 인식하고 있는 정도가 높다는 분석 결과와 조응한다. 계층주의자가 많을수록 전문성보다는 계층제적 명령-복종을 우선하는 이들이 많을 것이기 때문이다. 또한 이 결과는 사회복지전담공무원과의 인터뷰 조사를 토대로 그들이 자신을 전문직이기보다 일반행정직 공무원으로 인식하는 경향을 보인다고 보고한 선행연구들(김영민·임도빈, 2011; 김소정, 2014; 이철주·한승주, 2014 등)과 차이를 보인다. 양적 분석과 질적 분석의 차이라고도 볼 수 있는 이 쟁점 역시 다양한 후속 연구를 통해서 규명될 필요가 있다.

운명주의자가 소수였다는 점도 주목을 요한다. 몇 년 전에 사회복지전담공무원의 자살 사건이 사회적 이슈로 부각되었지만, 본 연구의 분석결과를 현 시점에서 과로와 스트레스에 시달리면서 높은 자살 위험성을 지니고 있는 사회복지전담공무원의 수가 매우 많지는 않음을 시사한다. 물론 소수라도 운명주의자가 존재하고 있고, 위에서 언급한대로 개인주의자 중 일부가 차후 운명주의자로 변화될 가능성이 있다는 점 등을 고려해볼 때, 사회복지전담공무원의 정신건강에 지속적인 관심을 가져야 함은 물론이다.

한편, 사회복지전담공무원의 개인적 특성(성별, 학력, 연령, 직급, 재직기간, 전문성 등)에 따라서 집단성과 격자성이 다른지를 분석한 결과, 입직한 지 얼마 되지 않은 경우와 장기간(10년 이상) 근무한 경우 및 전문성(사회복지사자격증 급수)이 높은 경우에 집단성이 높게 나타났으며, 연령대가 높은 경우와 전문성이 높고(사회복지사자격증 급수) 전문직 인식이 높은 경우에 격자성이 낮게 나타나고 있음을 확인하였다. 이러한 결과를 바탕으로 복지허브화 사업 등 일선 사회복지 업무의 성과제고 방향을 정리해보면, 먼저 복지전담팀(맞춤형복지팀)장에는 가능한

15) 특히 복지부동이나 우울증 등의 현상은 개인주의자가 운명주의자로 변화될 가능성과도 연결된다. Grid-Group 문화이론은 '삶의 양식'이 고정되어 있지 않고 변화될 수 있다고 보는데(Thompson et al., 1990), 사회복지전담공무원 중 개인주의자들이 더 이상 개인주의적 삶의 양식을 유지하기 힘든 상황에 직면해서 운명주의자로 변화될 수 있을 것이다.

한 근무경험이 많은 사회복지전담공무원을 배치하고, 그들이 적극적인 리더십 역할을 발휘하도록 해서 팀원들의 직무와 집단에 대한 몰입도를 제고할 필요가 있다.¹⁶⁾ 특히 연령대가 낮은(20~30대) 1년 미만의 사회복지전담공무원에 대해서는 그들의 높은 집단성(직무몰입, 공동체 의식 등)이 높은 격자성(각종 규정, 상하관계 인식 등)에 의해 급격하게 훼손되지 않도록 자율성과 전문성을 인정하고 조장하려는 노력이 요망된다. 전문성의 인정과 조장은 1년에서 10년 사이의 근무경험을 지닌 직원들에게도 필요한 조치로서, 이를 통해서 그들의 집단성이 낮아지는 것을 예방할 수 있을 것이다. 사회복지전담공무원의 전문성 제고는 집단성을 높이고 격자성을 낮춰서 그들의 평등주의적 삶의 양식을 고양하는 중요한 수단이 될 수 있을 것으로 보인다. 평등주의적 삶의 양식과 사회복지 업무 특성간의 정합성을 고려할 때, 이 삶의 양식을 조장하려는 노력의 타당성이 인정될 수 있을 것이다.

16) 전문 인력의 부족으로 인해 사회복지직렬 외의 공무원도 복지업무 경력 2년 이상이면 팀장에 보임할 수 있는 것으로 되어 있으나, 본 연구 결과는 그러한 조치가 복지허브화 사업의 성과제고에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 따라서 사회복지전담공무원 인력이 증가되는 것이 바람직하고, 더불어 상위직급 비율을 늘려야 할 것이다.

【참고문헌】

- 강종수. (2006). 사회복지조직의 조직구조와 효과성의 관계에 관한 연구. 『복지행정논총』, 16(2): 287-311.
- 강종수·류기형. (2007). 사회복지사의 경력몰입 결정요인 및 직무태도에 미치는 효과. 『한국사회복지학』, 59(3): 201-227.
- 강혜규. (2000). 국민기초생활보장제도의 시행과 공적 복지전문인력의 역할. 『한국사회복지행정학』, 2: 1-28.
- 고종욱. (1999). 인성특성이 직무만족도에 미치는 영향. 『한국사회학』, 33(2): 359-387.
- 김서용. (2006). 정책과정에서 전문가의 중립성에 대한 실증분석: 문화이론과 Q방법론의 적용을 통해. 『한국행정학보』, 40(4): 127-153.
- 김소정. (2013). 읍면동 사회복지전담공무원의 재량행사에 영향을 미치는 요인. 『사회복지연구』, 44(4): 367-393.
- 김소정. (2014). 사회복지전담공무원의 재량행사에 관한 연구: 동사무소 사회복지전담공무원을 중심으로. 『사회복지연구』, 45(2): 349-374.
- 김소정. (2015). 동사무소 사회복지전담공무원의 역할딜레마. 『사회복지연구』, 46(1): 315-342.
- 김소정·이영철. (2014). 클라이언트에 대한 부정적 인식이 사회복지전담공무원의 소진에 미치는 영향. 『한국사회복지행정학』, 16(3): 31-52.
- 김순양. (2001). 읍, 면, 동 사회복지전담 공무원의 전문성 수준 분석. 『한국행정학보』, 35(2): 155-176.
- 김순양. (2016). 일선복지공무원의 재량행위 원인에 관한 실증적 연구: 기초생활수급자 선정과정을 중심으로. 『한국행정연구』, 25(2): 19-55.
- 김영민·임도빈. (2011). 일선관료의 재량권 사용에 대한 연구 - 사회복지 전담 공무원의 재량행사 수축경향을 중심으로. 『한국조직학회보』, 8(3): 25-59.
- 김이배. (2016). 읍면동 복지허브화의 특징과 쟁점. 『비판사회정책』, 53: 326-376.
- 김필두·주재복·박해욱·윤준희. (2015). 『읍면동 복지기능 강화 시범사업 평가 및 전달체계개편 모형개발』. 서울: 한국지방행정연구원.
- 문영주. (2007). 사회복지전담공무원의 역할갈등, 역할모호성, 직무수행에 있어 멘토 유무에 따른 잠재평균분석. 『한국비영리연구』, 6(2): 179-215.
- 문영주. (2010). 사회복지 서비스 전달체계 개편이 사회복지전담공무원의 역할 스트레스와 직무만족에 미치는 영향. 『사회연구』, 20(0): 9-35.
- 박만원 외. (2013). 사회복지직 공무원의 직무스트레스, 외상 후 스트레스가 우울에 미치는 영향. 『한국사회복지행정학』, 15(3): 1-29.

- 박병현. (2005). 복지국가 발달의 문화적 분석. 『한국사회복지학』, 57(3): 277-304.
- 박용열·남기민. (2008). 사회복지전담 공무원의 직무스트레스 요인이 고객지향성에 미치는 영향: 책임감과 자기효능감의 매개효과를 중심으로. 『사회복지연구』, 38: 93-121.
- 박종민 외. (2002). 『정책과 제도의 문화적 분석』. 서울: 박영사.
- 방하남·김상욱. (2009). 직무만족도와 조직몰입도의 결정요인과 구조분석. 『한국사회학』, 43(1): 56-88.
- 법률저널. (2015). 사회복지공무원 인사적체 개선돼야. (2015.12.22.)
- 사회보장위원회. (2014). 사회복지전담공무원 확충 및 관리방안. 의안번호 제3호(심의일: 2014.10.29.) 관계부처합동. 서울: 사회보장위원회.
- 성희자·권현수. (2013). 사회복지전담공무원의 직무긴장, 소진, 이직의도와의 관계: 민간부문 사회복지사와의 비교를 중심으로. 『사회과학연구』, 24(3): 361-383.
- 양정빈·김자영 (2015). 여성사회복지전담공무원의 이차적 외상스트레스에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 『한국웰니스학회지』, 10(3): 123-133.
- 오수길·채종현. (2003). 한국 중앙행정기구의 문화유형 비교분석: grid-group 문화이론의 적용. 『한국사회와 행정연구』, 14(3): 45-68.
- 윤명숙. (2013). 사회복지사의 외상경험과 외상 후 스트레스장애의 관계에 미치는 사회적 지지의 조절효과. 『정신보건과 사회사업』, 41(4): 174-200.
- 이근수. (2006). 장애인고용정책의 문화이론적 분석. 『장애인고용』, 16(2): 49-70.
- 이영균·최인숙. (2013). 사회복지전담공무원의 직무긴장, 소진, 이직의도와의 관계. 『한국공공관리학보』, 27(3): 123-144.
- 이윤경. (2014). 국민 가치관이 정부 공정성 인식에 미치는 영향에 관한 연구: Grid Group 문화이론의 적용을 중심으로. 『정부학연구』, 20(1): 119-154.
- 이정현 외 (2015). 사회복지전담공무원의 외상사건 및 스트레스 대처방식과 외상 후 스트레스 증상 관련성. 『생물정신의학』, 22(2): 55-62.
- 이현주·임완섭·금현섭·민소영·박형준·김선. 『복지전달체계 개편평가 및 확산방안 마련 연구』. 서울: 한국보건사회연구원.
- 이형렬·송경민. (2010). 여성 사회복지전담공무원의 소진에 영향을 미치는 요인. 『GRI연구논총』, 12(2): 171-200.
- 이형렬·신용석. (2012). 사회복지전담공무원의 이직의도에 영향을 미치는 요인. 『GRI 연구논총』, 14(1): 141-172.
- 이윤경. (2014). 국민 가치관이 정부 공정성 인식에 미치는 영향에 관한 연구. 『정부학연구』, 20(1): 119-154.
- 이철주·한승주. (2014). 관료제 구조와 사회복지 업무 속성의 충돌, 그리고 재량행위의 왜곡. 『정부학연구』, 20(1): 75-118.

- 임상혁. (2013). 사회복지전담공무원의 노동조건 실태 및 개선방향. 『월간 복지동향』, 제176호: 11-14.
- 임성욱. (2006). 사회복지사의 직무특성과 조직몰입에 관한 연구: 사회복지전담공무원과 종합사회복지관 사회복지사 집단비교를 중심으로. 『사회복지정책』, 25: 5-26.
- 전기우. (2012). 사회복지전담공무원의 역할 인지부조화 해소방안 연구: 원인과 그 처방. 『대한정치학회보』, 20(1): 289-322.
- 정동재·박재완. (2002). 공기업 조직문화의 실증분석: 집단성-격자성 문화이론을 중심으로. 『한국행정연구』, 11(4): 116-148.
- 주재현 (2004). 사회복지와 문화: 복지국가 유형론에 대한 문화이론적 분석. 『한국정책학회보』, 13(3): 279-308.
- 최정숙. (2014). 사회복지전담공무원의 소진에 관한 질적 연구. 『사회복지연구』, 45(4): 201-240.
- Chai, S. K., Liu, M., & Kim, M. S. (2009). Cultural Comparisons of Beliefs and Values: Applying the Grid-Group Approach to the World Values Survey. *Belief and Values*, 1(2): 193-208.
- Dake, K. (1992) Myths of nature: culture and the social construction of risk. *Journal of Social Issues* 4: 21 - 37.
- Douglas, M. (1982). Introduction to grid/group analysis. In Mary Douglas, ed. *Essays in the Sociology of Perception*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Douglas, M., & A. Wildavsky. (1982). *Risk and culture: An essay on the selection of technological and environmental dangers*. Berkeley: University of California Press.
- Grendstad, G. (1999). A Political Cultural Map of Europe: A Survey Approach. *GeoJournal*, 47: 463-475.
- Griffith, M. & Brooks, D. (2012). Informing Security through Cultural Cognition: the Influence of Cultural Bias on Operational Security. *Journal of Applied Security Research*, 7: 218-238.
- Kahan, D., Braman, D., John Gastil, Paul Slovic, and C. K. Mertz. (2007). Culture and Identity Protective Cognition: Explaining the White-male Effect in Risk Perception. *Journal of Empirical Legal Studies*, 4(3): 465 - 505.
- Kahan, D. M., D. Braman, J. Monahan, L. Callahan, & E. Peters. (2010). Cultural Cognition and Public Policy: The Case of Outpatient Commitment Laws. *Law and Human Behavior*, 34: 118-140.

- Lockhart, C. (2001). *Protecting the Elderly: How Culture Shapes Social Policy*. Penn State Press.
- Marris, C., Langford, I., & O'Riordan, T. (1998). A Quantitative Test of the Cultural Theory of Risk Perceptions: Comparison with the Psychometric Paradigm. *Risk Analysis*, 18(5): 635-647.
- Rippl, S. (2002). Cultural Theory and Risk Perception: A Proposal for a Better Measurement. *Journal of Risk Research*, 5(2): 147-165.
- Schwarz, M. & M. Thompson. (1990). *Divided We Stand*. Hempel Hempstead: Harvester Wheatsheaf.
- Thompson, M., R. Ellis & A. Wildavsky. (1990). *Cultural Theory*. Boulder, Colorado: Westview Press.
- Wildavsky, A. (1987). Choosing Preferences by Constructing Institutions: a Cultural Theory of Preference Formation. *American Political Science Review*, 81: 3-21.
- Wildavsky, A. (1994). Why Self-Interest Means Less Outside of A Social Context: Cultural Contributions to a Theory of Rational Choices. *Journal of Theoretical Politics*, 6(2): 131-159.
- Wildavsky, A. & K. Dake. (1990) Theories of Risk Perception: Who Fears What and Why?. *Daedalus*, 4: 41-60.

주재현(朱宰賢): 런던정경대학(LSE)에서 정치학 박사학위를 취득하고, 현재 명지대학교 행정학과 교수로 재직 중이다. 주요 관심분야는 사회복지정책·관료제통제·정책변동 등이며, 최근의 주요 논문 및 저서로는 “복지국가의 유형과 문화: 집단-격차 문화이론을 적용한 복지국가 유형론 정립”(2016), “공무원 책임성 딜레마 인지과 대응: 지방자치단체 공무원을 중심으로”(2015), 「정책과정론」(2016) 등이 있다(jhjoo61@mju.ac.kr).

한승주(韓勝朱): 고려대학교에서 행정학 박사학위를 취득하고, 현재 명지대학교 행정학과 조교수로 재직 중이다. 주요 관심분야는 공공관리, 인사행정, 관료제 등이며, 최근 주요 논문으로는 “공무원의 전문가적 정체성과 책임”(2017), “관료제의 정치적 중립 훼손”(2016) 등이 있다(sngjoo@mju.ac.kr).

임지혜(林智惠): 명지대학교 대학원 행정학과에서 석사학위를 취득하였다. 관심분야는 사회복지행정·조직행태 등이며, 최근의 논문으로 “사회복지전담공무원의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구: '삶의 양식'의 통제효과를 중심으로”(2017) 등이 있다(wisdom_77@naver.com).

