

건강가정사의 직무와 핵심역량에 관한 연구

이 윤 정(호서대학교 사회복지학부 노인복지학 전공 전임강사)

I. 서 론

1. 연구배경 및 의의

2004년 하반기 시범사업을 기점으로 시작된 건강가정사업은 올 해에 들어 5년째 수행되어오고 있으며, 근거법령이 지향하는 목적과 정부의 가족정책을 실현하기 위해 각 센터마다 전문 인력들이 주어진 여건과 자원으로 다양한 전략을 고안하며 사업성과를 만들어내고 있다.

특히 정부부처의 이관, 가족정책의 전달체계로써 지역사회 내 후발주자라는 약점은 센터에 대한 낮은 인지도를 극복하며 다양한 사업을 시도하는데 보다 적극적이고 실행적인 자세와 태도를 요구함으로써, 작은 조직에서 형성될 수 있는 역동이 팀웍(team-work)으로 승화되기도 하며, 이 같은 조직경험은 제약을 극복하는 과정에서 구성원의 역량을 개발 또는 발전시키며 센터 내외부 자원이 적극 활용되도록 하는 효과를 낳고 있다.

소규모 비영리로 추진해온 건강가정지원센터의 사업이 규모대비 질적 성과를 고려한다면 기대 이상의 결과라는 평가가 가능하겠지만, 보다 발전적 도약을 위해서는 조직적이고 체계적인 사업운영과 조직관리를 위한 미시요소들의 중간 점검과 정비의 노력도 병행되어야 한다. 또한 건강가정사업기간을 고려할 때 보다 효율적이고 생산적인 업무추진을 위해 표준화된 직무개발과 역량제시는 사업의 발전속도와 조직의 성장가능성에 비추어 체계적이고 신속히 이루어져야 하는 작업이다.

이에 본 연구에서는 가족정책의 주요 전달체계로써 건강가정지원센터의 인적자원이 사업수행에 어떠한 구조로 기여하고 있는지, 종사자를 대상으로 주요 직무와 역량영역을 도출하고 실제 현황을 파악하고자 한다.

본 연구는 건강가정지원센터 종사자의 주요 직무와 역량영역을 기준으로 전문가 및 실무진의 자문을 통해 도출할 것이며, 현황파악은 설문지법으로 조사·분석하였다. 연구결과는 건강가정지원센터가 보다 내실을 기하고 향후 중장기적 비전을 갖고 사업을 추진할 수 있도록, 사업운영, 조직 및 인사관리에 필요한 기초자료로써 활용될 것이다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 다음과 같다.

첫째, 건강가정사의 직무영역 틀과 내용을 파악한다.

둘째, 건강가정사의 역량영역을 구분하고 구성요소를 도출한다.

셋째, 건강가정사의 사업영역별 공통직무와 고유직무, 핵심역량을 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구기간 : 2007년 10월~2008년 2월(설문조사기간 2007년 12월 5일~11일)

2. 연구대상 : 전국 건강가정지원센터 상근/비상근 종사자 326명

3. 연구절차

본 연구는 관련학계(가정학, 경영학, 사회복지학 등)를 중심으로 직무분석 및 조직진단, 역량개발 관련 자료를 수집하고 실무진 및 전문가의 자문을 통해 연구범위 및 내용의 주요 틀을 확정하였다. 이후 실무자를 직급과 사업영역에 따라 2~3인으로 구성해 주요업무 목록을 1차적으로 구성한 후, 항목의 성격에 따라 관련 실무진 및 전문가의 2~5차례의 검토과정을 거쳐 직무내용과 역량영역을 확정하였고 설문조사를 통해 직무현황과 역량을 파악·분석하였다.

III. 선행연구

1. 사업현황

2005년도 각 센터의 건강가정사업은 건강가정기본법의 이념과 목적에 부합되도록 지역사회 특성을 고려하여 전개되었으며, 상담, 교육, 문화사업을 큰 영역으로 가족관계 및 생활문제, 위기가족 상담, 가족생활주기별 교육사업, 가족친화적 사회문화조성 및 가족봉사단 활동을 통한 건강한 가족문화사업 등을 실시하였다.

2006년도부터는 지역 센터에 여성가족부의 세부운영지침이 제공되면서 건강가정사업의 동일영역과 특화영역을 개발하고자 공동사업(예비부부 또는 신혼기 부부의 참여집단 프로그램, 남성의 돌봄노동 참여를 위한 아버지교육프로그램, 이혼 전·후 가족상담, 가족봉사단 운영, 한부모 가족 통합서비스 프로그램)과 공동협력 및 시범사업(아이돌보미 사업 등)으로 분류되어 추진되었으며, 2007년에는 전년도 동일한 영역에서 선택의 범위를 넓히고 주제를 다양화하며 시범사업을 전국사업으로 통일하여 지침을 제공하는 등 건강가정사업의 안정적 정착과 효율적 운영을 위해 사업영역과 주제를 개발·점진적인 확대발전을 도모하고 있다.

<표 1> 건강가정사업의 범위와 내용

연도	건강가정사업 범위 및 내용
2005년 ¹⁾	<ul style="list-style-type: none"> •상담사업 - 이혼전후 가족상담, 부부관계/부모자녀관계/세대간 갈등 상담, 다양한 가족의 위기 및 문제해결 상담, 가정생활지원 종합상담 •교육사업 - 가족생활주기별 부부교육, 부모자녀교육, 다양한 가족을 위한 교육, 의/식/주/세대 통합 가족생활교육 •문화사업 - 다양한 가족문화 조성사업, 가족친화적 사회문화조성사업, 가족단위 자원봉사 문화 조성사업, 가족문화 캠페인 사업 •정보제공 및 네트워크 사업 - 가정관련 정보 및 자료제공, 지역사회 네트워크 구축사업
2006년 ²⁾	<ul style="list-style-type: none"> •공동필수 사업 <ol style="list-style-type: none"> ① 상담사업 영역 - 이혼 전후 가족상담(이혼을 고려 중이거나 이혼 후 가족생활에 어려움을 겪고 있는 가족을 대상으로 이혼 또는 가족관련 법률지식 제공, 상담, 자조모임 등 연계한 프로그램) ② 교육사업 영역 - 부부교육(예비부부 또는 신혼기 부부의 가족생활 적응향상 지원), 부모교육(기혼남성을 대상으로 한 아버지교육 프로그램) ③ 문화사업 영역 - 가족단위 자원봉사단 운영(가족단위의 새로운 여가문화 형성을 지원하기 위한 가족단위 자원봉사활동 지원), 전국단위 가족문화운동 행사 ④ 한부모 가족을 위한 통합서비스 프로그램 운영 사업 - 한부모 가족을 단위로 교육, 상담, 문화활동(가족캠프 등), 자조모임 형성 등 통합서비스 제공 •시범사업 - 아이돌보미 지원사업(부모가 일과 육아를 양립하는 가정에서 부모의 예기치 않은 잔업, 질병, 기타의 사유로 유아 자녀에 대한 긴급 지원요구가 발생한 경우, 건강가정지원센터에서 무급 또는 유급의 아이돌보미를 파견하여 자녀의 안전한 보호, 놀이지도 및 기타 부대서비스를 제공하는 사업)
2007년 ³⁾	<ul style="list-style-type: none"> •공동(필수)사업 <ol style="list-style-type: none"> ① 가족교육 - 예비부부·신혼기부부 교육, 아버지교육, 청소년기자녀가정을 위한 교육 중 택일 ② 가족상담 - 이혼전후 가족상담 ③ 가족문화 - 가족봉사단 운영 ④ 가족을 위한 통합서비스 - 한부모가족, 조손가족, 결혼이민자가족, 장애아가족 중 택일하여 이들 가족을 위한 통합적 서비스 지원 •공동협력 및 시범사업 <ol style="list-style-type: none"> ① 맞벌이 자녀 방과후 돌봄사업 - 기존의 방과후 보육 및 초등 방과후 프로그램 등에서 소외 또는 방치된 맞벌이 자녀의 방과후 방임, 가정내 돌봄기능 취약 등의 문제를 해소하고 맞벌이 가정의 안정적인 자녀양육 기능지원 ② 조손가족 지원사업 - 조손가족 지원사업을 공모하여 사업비를 지원함으로써 우수 조손가족지원 프로그램 및 운영모델을 개발하여 조손가족의 가족기능 보완 •아이돌보미 연계사업 - 2006년도 시범사업 내용과 동일 •장애아가족 아동양육지원사업 실시
<p>1) 2005년도 지역센터 사업을 근거로 2006년 3월 발간된 건강가정지원센터 운영가이드북 내용의 일부 발췌하여 정리</p> <p>2) 2006년도 건강가정지원센터 세부운영지침에 근거해 정리</p> <p>3) 2007년도 건강가정지원센터 세부운영지침에 근거해 정리</p>	

2. 직무와 역량

직무(Job)는 현재 특정 작업자들이 수행하고 있는 비슷한 과업을 묶어 놓은 것으로 비슷한 업무 내용을 가진 직위들의 그룹으로 보나 조직 사이즈에 따라 하나의 직위와 관련될 수도 있다. 직무와 관련하여 일반적으로 다양한 관련 용어들이 혼재되어 사용되고 있으므로 직무에 기반한 인적자원 관리에 대해 명확하게 이해하고 접근하기 위해 직무관련 용어들을 정확하게 이해할 필요가 있다.

직무의 분석은 다양한 직무에 대한 정보를 수집·분석하여 직무별 분석, 주요활동과 책임, 직무 수행 요건을 명확히 규정하는 일련의 작업을 일컫는다. 즉, 직무에 기반한 인사관리의 기본이 되는 작업으로서 이를 수행하여 직무기술서와 직무분류체계를 만들어 능력과 적성에 맞는 사람을 직무에 배치하여 업무를 수행하게 함으로써 조직의 목표를 이루어가게 한다는 측면에서 인적자원관리의 핵심적 요소이다.

직무분석의 결과는 인력의 채용 및 선발, 보상 및 평가 체계구축, 경력개발의 방향성 제시, 조직 및 직무 재설계, 근무환경 관리 및 조건의 개선 등에 활용될 수 있다(노동부, 2007)

역량(Competency)은 처음에는 심리학자들에 의해 제안된 개념으로서 주로 높은 성과를 내는 종사자가 보유한 능력(지식, 기술, 태도의 총체)을 의미한다. 역량은 심리학자인 화이트(White, 1959)와 맥클리랜드(McCelland, 1973)에 의해 소개된 개념으로 화이트는 역량을 인간이 보유한 특성으로 새롭게 인식하였고, 맥클리랜드는 화이트의 영향을 받아 역량의 개념을 더욱 발전시켰다.

맥클리랜드(1973)는 「지능검사에 대한 역량검사의 우위성(Testing for competence rather than intelligence)」라는 논문을 통해 역량의 활용성을 제시하였는데, 그의 논문에서는 높은 성과를 내는 우수 인력을 선발하기 위한 방법으로 전통적으로 사용되었던 지능검사의 효과성에 의문을 제기하며, 오히려 역량을 평가하는 것을 통해 우수한 인력을 찾아낼 수 있다고 주장하였다.

즉, 역량이란 “조직의 성과를 향상시키는 데 요구되는 직무지식, 직무기술, 개인능력, 태도의 총체”로, 조직의 직무수행과정에서 뛰어난 성과를 창출하는 사람들만이 갖고 있는 우수한 지식, 기술, 태도로 볼 수 있음. 이러한 역량은 단기적 특성이 아니라, 비교적 장시간 지속되는 행동으로 표현된다(엄명용, 2006).

조직의 성과를 높이는 성공적으로 기여하는 종사자가 갖고 있는 직무지식, 기술, 개인특성이 무엇 인지를 밝히고 이를 설명하는 것을 역할모델링(Competency Modeling)이라고 하는데 이 결과물이 역량모델이며, 역량모델에서는 모든 직원에게 공통적으로 요구되는 역량, 직무별로 요구되는 역량, 직위별로 요구되는 역량을 설명해 준다.

역량모델의 가장 큰 장점 중 하나는 인적자원관리의 전 과정에 활용할 수 있다는 것으로 즉, 업무를 성공적으로 수행하기 위해 필요한 역량이 역량모델을 통해 정의되면 해당 역량을 갖춘 사람을 선발하고, 또 부족한 역량이 있으면(어떤 역량이 얼마나 부족한가 역시 역량모델이 설명함) 적절한 교육훈련을 통해 역량을 강화시켜주면 된다. 비영리기관의 업무와 같이 직원평가에서 객관적 실적을 찾아내기 어려운 경우일수록 역량을 근거로 측정하면 손쉽게 직원평가가 가능하다.

역량모델은 직원채용 시스템, 직원교육 및 개발 시스템, 직원 성과평가 시스템, 직원배치 및 승계 시스템, 조직비전과 개인가치관과의 연계 등 인적자원관리의 전 영역에서 활용가능하다(엄명용, 2006).

IV. 건강가정사의 직무와 핵심역량

<표 2> 건강가정사의 직무내용

구 분		세부 내용
직무(Job)	해당 종사자 책무(Duty)	- 과업(Task) 중심 -
상담 사업	상근 또는 비상근 팀장 및 팀원	기획(9항목) ① 상담접수 ② 초기사정 ③ 집단상담 프로그램 기획 ④ 집단상담 프로그램 강사섭외 ⑤ 집단상담 프로그램 참여자 모집 ⑥ 상담자원 봉사자 모집 ⑦ 사업비 지출계획 수립 ⑧ 프로그램계획서 등 기안문 작성 ⑨ 사업홍보
		수행(11항목) ① 전화상담 ② 사이버상담 ③ 개별상담 ④ 가족상담 ⑤ 심리검사 ⑥ 내담자 의뢰 ⑦ 상담일지, 프로그램 과정일지 등 수행에 따른 문서작성 ⑧ 집단상담 프로그램 운영 ⑨ 상담자원봉사자 교육 ⑩ 상담자원봉사자 활용 ⑪ 사업비 지출(지출결의서 작성 등)
		평가(9항목) ① 사례회의 ② 슈퍼비전 ③ 사례관리 ④ 기관연계 ⑤ 사후관리 ⑥ 집단상담 프로그램 평가 ⑦ 상담자원봉사자 관리 ⑧ 사업결과 홈페이지 게시 ⑨ 프로그램(사업) 실적보고서 등 서류 작성
		기타(9항목) ① 홍보(센터소식지 기사작성, 캠페인 참여 등) ② 정보제공활동(지역주민을 대상으로 한 가정관련 정보제공 등) ③ 환경조성(센터 게시판 정보물 게시 등) ④ 센터내부회의 참석(전체회의 등) ⑤ 센터 외부회의 참석 ⑥ 건강가정 현장실습생 지도 ⑦ 자기계발(교육수강, 연구조사, 학회 및 세미나 발표 등) ⑧ 외부지원사업(각종 지원사업 공모/진행/평가 등) ⑨ 지역사회 네트워크 구축(유관기관 네트워킹, 협업체계 구축 등)
교육 사업	상근 또는 비상근 팀장 및 팀원	기획(9항목) ① 교육프로그램 기획 ② 참여자 모집 ③ 강사섭외 ④ 교육 장소섭외 ⑤ 교육교재, 자료제작 ⑥ 프로그램 제반사항 준비(현수막, 다과 등) ⑦ 사업비 지출계획 수립 ⑧ 프로그램계획서 등 기안문 작성 ⑨ 사업홍보
		수행(5항목) ① 강사활동(센터프로그램 직접 강의) ② 프로그램 진행 ③ 회기별 참여자 관리 ④ 프로그램 일지 등 수행에 따른 문서작성 ⑤ 사업비 지출(지출결의서)
		평가(4항목) ① 프로그램 평가 ② 참여자 관리 ③ 사업결과 홈페이지 게시 ④ 프로그램(사업) 실적보고서 등 서류작성
		기타(9항목) 상담사업 종사자용 기타 설문영역과 동일
문화 사업	상근 또는 비상근 팀장 및 팀원	기획(10항목) ① 문화프로그램 기획 ② 참여자 모집 ③ 강사섭외 ④ 장소섭외 ⑤ 프로그램 제반사항 준비(현수막, 다과 등) ⑥ 가족자원봉사단 모집 ⑦ 가족자원봉사 프로그램 기획 ⑧ 사업비 지출계획 수립 ⑨ 프로그램계획서 등 기안문 작성 ⑩ 사업홍보
		수행(5항목) ① 프로그램 진행 ② 가족자원봉사 프로그램 운영 ③ 가족자원봉사단 교육 ④ 프로그램 일지 등 수행에 따른 문서작성 ⑤ 사업비 지출(지출결의서 작성 등)
		평가(5항목) ① 프로그램 평가 ② 참여자 관리 ③ 가족자원봉사단 관리 ④ 사업 결과 홈페이지 게시 ⑤ 프로그램(사업) 실적보고서 등 서류작성
		기타(9항목) 상담사업 종사자용 기타 설문영역과 동일

<표 3> 건강가정사의 역량

역 량	내 용
지 식	법·정책·행정 (3항목) <ul style="list-style-type: none"> •건강가정기본법에 대한 이해 •가족정책에 대한 이해 •가족정책 전달체계 및 행정체계에 대한 이해
	가 정 (5항목) <ul style="list-style-type: none"> •가족복지에 대한 이해 •인간발달과 사회환경 •가족의 일반적 특성, 가족생활주기별 생활과업 •가족자원관리에 대한 이해 •가족법(결혼, 이혼, 친자 및 양자, 상속법 등)에 대한 이해
	사 업 (7항목) <ul style="list-style-type: none"> •가족생활교육(부부교육, 부모교육, 중/노년기 생활설계)에 대한 이해 •상담이론과 기법 •의식주 생활문화 및 여가문화에 대한 이해 •건강가정 프로그램 기획과 평가 •양성평등하고 민주적인 생활양식의 이해 •다양한 가족에 대한 이해 •센터운영 및 사업지침(세부운영지침, 공통사업 매뉴얼 등)
	환경자원 (4항목) <ul style="list-style-type: none"> •사회복지정책에 대한 이해 •지역사회 조직에 대한 이해 •조직운영과 인적자원관리 •지역사회 네트워크와 자원개발
기 술 (9항목) <ul style="list-style-type: none"> •서류작성(보고서, 평가서 등) •컴퓨터 활용(한글, MS-word, 엑셀, 파워포인트 등) •미디어 활용기술(사진, 영상, 촬영, 편집 등) •설문지 작성기술 •자료분석 기술 •설득, 협상 •시간관리 •대인관계, 사회성 향상 기술 •의사소통 기술(말하기, 경청하기) 	
능 력 (8항목) <ul style="list-style-type: none"> •사회현상, 인간과 가족 등 주요변화에 대한 민감성 •창의적, 독창적 사고 •합리적 사고 •문제해결능력 •아이디어의 풍부성 •판단, 의사결정 •다양한 업무의 조정 능력 •조직과 환경에의 적응력 	
태 도 (9항목) <ul style="list-style-type: none"> •인간 존엄성에 대한 태도 •긍정적·수용적 태도 •적극적이고 실행적인 태도 •타인에게 친절(성) •성실성 •진실성 •협동심 •전문 수행인력으로서의 자긍심 •전문가다운 문제해결 태도 	

<표 4> 상담사업 종사자의 직무와 역량(우선순위별)

직무(우선순위별)		핵심역량
공통직무	고유직무	
강 화	<ul style="list-style-type: none"> 지역사회 네트워크 구축 자기개발(교육수강 등) 	<ul style="list-style-type: none"> 상담이론과 기법 센터 운영 및 사업지침의 이해 가족의 일반적특성/가족생활주기별 생활과업 다양한 가족에 대한 이해 가족생활교육에 대한 이해 건강가정 프로그램 기획과 평가 가족정책에 대한 이해 가족복지에 대한 이해 인간발달과 사회환경 가족자원관리에 대한 이해 가족법에 대한 이해 조직운영과 인적자원관리 지역사회 네트워크와 개발
	<ul style="list-style-type: none"> 가족상담 프로그램 기획 사업홍보 사례회의 슈퍼비전 개별상담 프로그램 참여자 모집 프로그램 운영 사례관리 사업비 지출계획 수립 기안문 작성 프로그램 평가 초기사정 사이버 상담 상담자원 봉사자 교육 상담접수 전화상담 프로그램 강사섭외 사업문서 작성 상담자원봉사자 활용 상담자원봉사자 관리 실적 보고서 등 서류작성 심리검사 내담자 의뢰 사후관리 사업비지출 기관연계 상담자원봉사자 모집 	
기 본	<ul style="list-style-type: none"> 센터 내부회의 참석 홍보(센터소식지 등) 센터 외부회의 참석 	<ul style="list-style-type: none"> 의사소통 기술(말하기, 경청하기) 대인관계 및 사회성 향상기술 서류작성(보고서, 평가서 등) 컴퓨터 활용(한글, 엑셀, 파워포인트 등) 자료분석기술 시간관리
	<ul style="list-style-type: none"> 문제해결능력 다양한 업무의 조정 능력 조직과 환경에의 적응력 사회현상, 인간과 가족 등 변화에 대한 민감성 합리적 사고 판단 및 의사결정 	
보 조	<ul style="list-style-type: none"> 보제공 활동 환경조성(센터게시판 정보게시 등) 건강가정 현장실습생 지도 외부지원사업 (지원사업 공모 및 진행 등) 	<ul style="list-style-type: none"> 인간존엄성에 대한 태도 공정적/수용적 태도 전문 수행인력으로서의 자긍심 전문가다운 문제해결 태도 적극적이고 실행적인 태도 타인에게 친절(성) 성실성 진실성 협동심
	<ul style="list-style-type: none"> 사업결과 홈페이지 게시 	

<표 5> 교육사업 종사자의 직무와 핵심역량(우선순위별)

직무(우선순위별)		핵심역량	
공통직무	고유직무		
강 화	<ul style="list-style-type: none"> 지역사회 네트워크 구축 자기개발(교육수강 등) 	<ul style="list-style-type: none"> 프로그램 기획 강사로서의 센터 내 교육 	지 식 <ul style="list-style-type: none"> 가족생활교육에 대한 이해 센터 운영 및 사업지침의 이해 건강가정 프로그램 기획과 평가 가족복지에 대한 이해 다양한 가족에 대한 이해 건강가정기본법에 대한 이해 가족의 일반적특성/가족생활주기별 생활과업 상담이론과 기법 지역사회 네트워크와 개발
	<ul style="list-style-type: none"> 센터 내부회의 참석 홍보(센터소식지 등) 센터 외부회의 참석 	<ul style="list-style-type: none"> 사업홍보 프로그램 평가 참여자 모집 참여자 관리 기안문 작성 강사섭외 사업비 지출 교재 및 자료 제작 교육제반 준비 사업문서 작성 프로그램 진행 회기별 참여자 관리 교육장소 섭외 사업비지출 계획 실적보고서 등 서류작성 	
보 조	<ul style="list-style-type: none"> 정보제공 활동 환경조성 (센터게시판 정보게시 등) 건강가정 현장실습생 지도 외부지원사업 (지원사업 공모 및 진행 등) 	<ul style="list-style-type: none"> 사업결과 홈페이지 게시 	능 력 <ul style="list-style-type: none"> 다양한 업무의 조정 능력 아이디어의 풍부성 조직과 환경에의 적응력 문제해결능력 판단 및 의사결정
			태 도 <ul style="list-style-type: none"> 전문가다운 문제해결 태도 긍정적/수용적 태도 적극적이고 실행적인 태도 성실성 협동심 전문 수행인력으로서의 자긍심

<표 6> 문화사업 종사자의 직무와 역량(우선순위별)

직무(우선순위별)		핵심역량	
공통직무	고유직무		
강 화	<ul style="list-style-type: none"> 지역사회 네트워크 구축 자기계발(교육수강 등) 	<ul style="list-style-type: none"> 프로그램 기획 가족자원봉사 프로그램 기획 	지 식
		<ul style="list-style-type: none"> 사업홍보 참여자 모집 기안문 작성 가족자원봉사 프로그램 운영 프로그램 평가 가족자원봉사단 관리 가족자원봉사단 모집 	
기 본	<ul style="list-style-type: none"> 센터 내부회의 참석 홍보(센터소식지 등) 센터 외부회의 참석 	<ul style="list-style-type: none"> 실적보고서 등 서류작성 가족자원봉사단 교육 사업문서 작성 사업비지출 계획수립 강사섭외 사업비 지출 장소섭외 프로그램 제반 준비 	기 술
보 조	<ul style="list-style-type: none"> 정보제공 활동 환경조성 (센터게시판 정보게시 등) 건강가정 현장실습생 지도 외부지원사업 (지원사업 공모 및 진행 등) 	<ul style="list-style-type: none"> 사업결과 홈페이지 게시 	능 력
			태 도

[참고문헌]

건강가정기본법령집

군포시·경기개발연구원(2007). 군포시 행정기구 조직진단 : 기능 및 직무조사 설문지.

김성국·홍지숙(2002). 직무분석에 대한 새로운 접근법 연구. 기업경영연구, 16, 223-244.

노동부(2007). 2007 직무분석 및 직무평가 가이드북.

박충훈·라휘문·신열·홍근석(2007). 오산시 행정기구 조직진단. 오산시.

서경민(2006). 핵심인재 육성 프로그램 현황 및 시사점 : 국내외 사례를 중심으로. 인력개발연구, 8(2), 71-87.

안정선(2005). 사회복지관 사회복지사의 직무분석에 관한 연구 : T사회복지관을 중심으로 한 사례연구. 사회복지연구, 28(가을호), 243-274.

엄명용·조성우·박지영·임은혜(2006). 사회복지관의 경쟁력 강화를 위한 핵심역량모델 컨설팅 결과 보고. 성균관대학교 사회복지연구소.

여성가족부(2006). 2006년도 건강가정지원센터 세부운영지침.

여성가족부(2007). 2007년도 건강가정지원센터 세부운영지침.

오복자·김일옥·김영혜·신성례·이경순·한숙정(2006). 노인 케어매니저의 직무분석. 대한간호학회지, 36(5), 770-781.

윤철수·진혜경(2006). 지역사회교육전문가의 직무분석과 직무표준안 개발. 청소년학연구, 13(6), 221-246.

이호선·유재철(2007). 인적자원개발관리자의 퍼포먼스 컨설턴트 역할에 대한 역량 중요성 인식과 수준에 관한 연구. 인력개발연구, 9(1), 59-75.

조성우(2007). 사회복지사 훈련프로그램의 내용개발을 위한 직무분석 : 종합사회복지관의 종사자 훈련에 대한 적용. 한국사회복지학, 59(2), 115-142.

중앙건강가정지원센터(2006). 2006 건강가정지원센터 운영가이드북.

중앙건강가정지원센터(2007). 2007 건강가정지원센터 운영가이드북.

한상근·박종성(2005). 직업교육훈련 프로그램 개발을 위한 직무분석 방법 개선에 관한 연구. 진로교육연구, 18(2), 20-40.