

http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2019.5.4.271

JCCT 2019-11-32

자활기업의 컨설팅 효과에 관한 연구

Study on consulting effect of Jahwal companies

김재호*

Jae Ho Kim*

요약 본 연구는 자활컨설팅의 효과성에 대한 연구이다. 전국의 8개 광역자활센터의 58개 자활기업의 자활참여자 275명을 대상으로 분석하였다. 컨설팅 전에 설문을 실시하고 컨설팅 후 설문을 실시하여 차이를 분석하였다. 측정 변수는 3개의 변수와 6개의 하위변수로 구성하였다. 상위변수는 대인관계, 조직시스템, 자활사업의지이다. 하위요소는 상호작용, 구성원 간 소통, 수평적 리더십, 조직안정성, 개인적합성, 발전성이다. 설문은 SPSS 21.0을 사용하여 빈도분석, t-test를 이용하여 분석하였다. 본 연구의 목적은 자활기관에서 실시하고 있는 컨설팅의 효과가 있는가를 검증하기 위한 것이다. 이를 위해 측정 척도를 개발하였으며 그 척도를 가지고 컨설팅 전후의 변화를 분석하였다. 분석결과는 자활컨설팅은 효과가 있는 것으로 나타났다. 성별, 연령별, 지역별, 학력별 분석에서도 모두 유의미한 성과가 있는 것으로 분석되었다.

주요어 : 자활, 컨설팅, 효과성

Abstract This study is about the effectiveness of Jahwal consulting. We analyzed 275 self-supporting participants of 58 self-supporting companies in eight wide-area self-supporting centers nationwide. After consulting by conducting a questionnaire before consulting, we conducted a questionnaire to analyze the differences. The measurement variables consisted of 3 variables and 6 subparameters. The top variables are interpersonal relationships, organizational systems, and self-help business will. The sub-elements are interaction, communication between members, horizontal leadership, organizational stability, personal suitability and developability. The questionnaire was analyzed using SPSS 21.0, frequency analysis, and t-test.

The purpose of this study is to verify the effectiveness of consulting conducted by Jahwal institutions. For this reason, we developed a measurement scale, and analyzed changes before and after consulting using that scale. As a result of the analysis, it was found that self-help consulting is effective. It was also analyzed that there was mode significance in the analysis by gender, age, region and educational background.

Key words :Jahwal, Self-employed company, Consulting, effective

1. 서론

자활사업은 근로능력이 있는 저소득층을 대상으로 일자리를 제공하고 자활능력을 배양하여 저소득층이 국가의 복지차원에서 벗어날 수 있도록 지원하는 사업이다.[1] 자활사업은 1996년 전국 5개소의 자활지원센터

시범사업으로 시작했으며, 현재는 14개의 광역자활과 1460여개의 지역자활조직으로 성장했다.[2] 이러한 양적 성장에도 불구하고 자활사업은 성과가 높게 나타나지 않는 문제점을 가지고 있다.[3]

한국자활복지개발원 및 광역자활센터에서는 이러한 문제를 개선시키기 위해 매년 맞춤형 경영컨설팅 사업

본 연구는 2019년 청운대학교 학술연구비 지원에 의해 연구되었음 Received: September 28, 2019 / Revised: October 16 2019

*회원, 청운대학교 융합경영학부 조교수 (주저자)

Accepted: October 30, 2019

접수일: 2019년 9월 28일, 수정완료일: 2019년 10월 16일

*Corresponding Author: kim2144@daum.net

게재확정일: 2019년 10월 30일

을 자활기업이나 사업단을 대상으로 지원하고 있다. 특히 2018년 자활기업 활성화대책이 발표 되면서 자활기업의 성장가능성 확대 및 사회적경제 생태계에서 자활기업의 경쟁력 확보는 더욱 중요한 이슈가 되었다. 경영역량이 다소 부족한 자활기업에게 제공되는 컨설팅 서비스는 자활기업의 경쟁력에 큰 도움이 될 수 있다.[4] 그러나 그동안 컨설팅의 효과에 대해서는 단순 만족도로 평가하거나 정량적 성과의 선행요인으로 평가해 왔다, 사후에 나타나는 성과가 컨설팅의 효과인지에 대해서는 논란의 여지가 있었다. 따라서 자활의 활성화를 미션으로 하는 현장의 자활 관리자들은 컨설팅의 효과에 대해 검증하고 분석해서 적절한 맞춤형 컨설팅을 제공하는 사업 방법에 대한 필요성을 느끼고 있었다. 이와 같은 문제의식을 가지고 2016년 전국의 8개 광역자활 담당자들이 광역 간 컨설팅 표준화 사업을 시작하였다. 표준화사업의 목표는 컨설팅 효과성을 측정할 수 있는 신뢰도 있는 척도지를 개발하한 후 컨설팅 전후의 변화를 측정하여 그 효과성을 판별하는 것이다.

본 연구는 AHP방법론으로 개발된 척도지를 활용하여 동일한 집단을 대상으로 컨설팅 전에 설문을 실시하고, 컨설팅 후에도 동일한 설문을 실시하여 컨설팅의 효과성을 분석하였다. 이를 통해 광역자활센터의 컨설팅 지원사업의 효율성을 증대시키며, 객관적인 컨설팅 효과성 측정 도구의 개발로 자활기업에 활성화에 도움이 되는 것을 목적으로 한다.

II. 연구 방법

1. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 자활컨설팅의 효과성을 검증하기 위한 연구이다. 이를 위해 8개 광역자활센터(경남, 경북, 광주, 대전, 인천, 전남, 전북, 충북)가 연대하여 2018년 3월부터 12월 까지 각 지역자활의 참여자를 대상으로 설문 조사를 의뢰한 후 회수하는 방법으로 실시하였다. 설문지는 컨설팅 전에 한번 실시하고 컨설팅 완료 후 다시 동일한 문항으로 설문을 실시하여 두 설문지의 차이를 분석하였다. 회수된 응답지 중 응답이 부실하거나 누락된 문항이 많은 설문지를 제외한 275부를 분석에 사용하였다.

2. 연구 도구

본 연구에 쓰인 측정도구인 설문의 신뢰도를 파악하기 위하여 2차에 걸쳐 요인분석과 신뢰도를 분석하였다. 이를 통해 자활컨설팅의 효과성을 측정하는 도구로 3개의 요인과 6개의 하위요인으로 설정하였다.

첫째는 대인관계이며 하위 요인으로는 상호작용 5문항, 소통 4문항으로 설정하였다. 두 번째는 조직시스템이며 하위 요인은 수평적 리더십 4문항, 조직안정성 3문항으로 설정하였다. 세 번째는 자활의지이며 하위요인으로는 개인적 적합성 6문항, 발전성 4문항으로 설정하였다.

크론바흐 알파는 신뢰도계수(reliability coefficient) 또는 coefficient Alpha라고 부르기도 하는 데 다양한 항목들에 내적일관성(internal consistency)이 있는지를 측정한다. 일관성이 있다는 것은 다양한 항목들이 같은 개념을 측정한다는 의미이다. Cronbach's α 값은 0에서 1사이의 값을 가지며 1에 가까울수록 신뢰도가 높다고 해석된다. 신뢰도가 높다 낮다의 판정 기준 값으로 0.6을 사용하는 경우가 많으며 0.7을 사용하기도 한다. 즉 0.6 이상이면 통계적으로 유의미하다고 판단할 수 있다. 본 연구의 변수는 모두 0.8 이상을 나타내고 있어 신뢰도가 높다고 평가할 수 있다. 측정문항 및 신뢰도는 아래의 표와 같다.

표 1. 측정변수
Table 1. Measurement variables

요인	하위 요인	내용	신뢰도
대인관계	상호작용	1. 나는 상대방을 이해하고 배려한다. 2. 모든 구성원이 계속해서 참여했으면 한다. 3. 나는 모든 구성원과 친밀하다. 4. 구성원 간 소통이 잘되고 있다. 나는 모든 구성원과 친하게 지내고 싶다	.846
	구성원 간 소통	1. 우리 조직에 없었으면 하는 구성원이 있다 2. 나는 구성원에게 불만이 있다. 3. 특정 구성원과 불화가 생기면 그 사람하고 대화하기 싫다. 4. 나는 나와 친한 구성원하고만 대화를 한다.	.851
조직시스템	수평적 리더십	1. 회의에서 제시된 의견은 조직 운영에 잘 반영되고 있다고 생각한다. 2. 우리 조직은 정기적인 회의를 통해 계획을 수립하고 평가한다. 3. 우리 조직은 개인의 공헌도에	.836

		따라 공정하게 보상을 한다. 4. 우리 조직의 경영진은 구성원에 대해 인간적 배려를 해주고 있다.	
	조직 안정성	1. 우리 조직은 각자가 역할분담이 되어 있다. 2. 우리 조직은 각자의 역할을 잘 수행하고 있다. 3. 우리 조직은 업적위주의 경쟁보다 팀워크를 중시한다.	.810
자 활 사 업 의 지	개인 적합성	1. 나는 이일이 적정에 맞다. 2. 나는 이일을 하면 시간이 잘 간다. 3. 나는 이일에 관심이 많다. 4. 나는 이일에 적극적으로 임한다. 5. 나는 이일을 누가 시키지 않아도 스스로 한다. 6. 내가 하는 일이 자랑스롭다.	.875
	발전성	1. 나는 이 사업의 발전을 위한 상담을 자주 한다. 2. 나는 이 조직에서 리더의 역할을 하고 있다. 3. 나는 이 사업에 대한 비전을 가지고 있다. 4. 나는 조직의 발전을 위해 고민한 적이 있다.	.722

3. 자료 분석

본 자료는 SPSS 22.0을 사용하여 분석하였다. 일반적 특성은 빈도분석을 효과성에 대해서는 평균과 표준편차를 구하였다. 컨설팅 전후에 나타나는 값을 비교하기 위해 t-test 및 Oneway ANOVA분석을 하였다. [5]

III. 연구결과

1. 인구통계학적 분석

자활기업 컨설팅의 효과를 분석하기 위해 실시된 본 설문은 전국의 8개 광역자활센터의 58개 자활사업단과 기업을 대상으로 실시되었으며, 표본 대상은 275명이다. 성별 구성은 여성이 185명으로 66.5%이며 남성은 92명으로 33.5%이다. 연령은 20대가 3명(1.1%)이며 30대가 24명(8.7%)이며, 40대는 84명(30.5%)이고, 50대가 118명(42.9%)로 가장 많은 수를 차지하는 것으로 나타났다. 60대 이상은 46명으로 16.7%의 비중을 나타내고 있다.

학력은 고졸이 143명(52.0%)으로 가장 많은 수를 차지하고 있으며, 다음으로 중졸이 60명(21.8%). 초졸은 21명(7.6%)이며, 무학 4명(1.5%), 대학원졸 3명(1.1%)의 순서로 나타났다. 표본 대상자의 지역을 살펴보면 광주

가 40명(14.5%)으로 가장 많고, 경상남도 36명(13.1%), 경상북도가 47명(17.1%)이다. 다음은 대전 30명(10.9%), 인천 33명(12.0%), 전라북도 41명(14.9%), 충청북도 30명(10.1%)으로 조사되었으며, 마지막으로 전라남도가 18명(6.5%)으로 나타났다.

표 2. 사회인구학적 특성
 Table 2. Socio-demographic characteristics

구분		빈도수(명)	구성 비율(%)
성별	남	92	33.5
	여	183	66.5
연령	20대	3	1.1
	30대	24	8.7
	40대	84	30.5
	50대	118	42.9
	60대 이상	46	16.7
학력	무학	4	1.5
	초졸	21	7.6
	중졸	60	21.8
	고졸	143	52.0
	대졸	44	16.0
	대학원졸	3	1.1
지역	광주	40	14.5
	경남	36	13.1
	경북	47	17.1
	대전	30	10.9
	인천	33	12.0
	전북	41	14.9
	충북	30	10.1
	전남	18	6.5

2. 컨설팅 효과성 분석

1) 전체 대상의 변화

8개 광역자활센터 자활 참여자 표본 집단 275명 전체의 컨설팅 전후의 변화를 보면 컨설팅 실시 전에 실시한 설문에서는 평균값이 3.1928의 값을 나타냈으나 컨설팅 후 실시한 동일한 설문에서는 3.5593으로 0.3665의 값이 상승한 것으로 나타났다. 즉 대인관계, 조직시스템, 자활사업의 3개의 평균값이 컨설팅 전 대

비 11.4% 상승하였다. 따라서 즉 자활기관에 지원하는 컨설팅 사업의 정책적 효과가 있는 것으로 판단된다.

표 3. 전체 평균값의 변화
Table 3. The change in the average

변수	하부요인	컨설팅 전	컨설팅 후	차이
전체	대인관계 조직시스템 자활사업의지	3.1928	3.5593	0.3665 (11.5% 상승)

2) 성별에 따른 값의 변화

성별에 따른 변수의 컨설팅 전·후의 변화를 살펴보면 남성은 3.2605에서 3.6074로 0.3469(10.6%)상승하였고, 여성은 3.1589에서 3.5351로 변화하여 0.3762(11.9%)상승한 것으로 나타났다. 남녀의 차이에서 오는 컨설팅의 효과 차이는 크지 않은 것으로 나타났다.

표 4. 성별의 차이에 의한 변화
Table 4. Change of the gender difference

변수	성별	컨설팅 전 값	컨설팅 후 값	비고
전체	남성	3.2605	3.6074	0.3469(10.6%) 상승
	여성	3.1589	3.5351	0.3762(11.9%) 상승

3 연령 별 변화

자활참여자의 연령별로 컨설팅 전후 값의 변화를 살펴보면 50대는 컨설팅 전 3.0610에서 컨설팅 후에는 3.5499로 16% 상승하여 가장 큰 변화를 나타냈다. 다음으로는 30대가 컨설팅 전 3.2477에서 컨설팅 후 3.6554로 변화하여 12.6% 상승하였다. 40대는 컨설팅 전 3.2868에서 컨설팅 후 3.5760으로 8.8% 상승하는 것으로 나타났으며, 60대도 컨설팅 전 3.3175에서 컨설팅 후에는 3.5217로 6.2% 상승하는 것으로 나타났다. 다만 20대의 경우는 3.4332에서 3.2692로 4.4%하락한 것으로 나타났다. 20대의 경우는 설문대상자가 3명뿐이어서 결과를 일반적인 것으로 판단하기에는 다소 무리가 있는 것으로 판단된다.

표 5. 연령에 따른 차이
Table 3. Age-related differences

변수	연령	컨설팅 전 값	컨설팅 후 값	비고
전체	20대	3.4232	3.2692	-0.1540(4.4%) 하락
	30대	3.2477	3.6554	0.4077(12.6%) 상승
	40대	3.2868	3.5760	0.2892(8.8%) 상승
	50대	3.0610	3.5499	0.4889(16%) 상승
	60대 이상	3.3175	3.5217	0.2042(6.2%) 상승

4) 학력에 따른 변화

학력에 따른 컨설팅 효과성의 차이를 분석하면 고졸자는 컨설팅 전 3.0745에서 컨설팅 후 3.5787로 46.5% 상승하여 가장 큰 효과를 나타내는 계층으로 분석되었다. 다음으로는 중졸학력이 컨설팅 전 3.1206에서 컨설팅 후 3.4712로 0.3506(11.2%)상승하였다. 초졸은 컨설팅 후 6.9%, 대졸은 3.0% 정도 상승하는 것으로 나타났다. 다만 대학원 졸 이상에서는 컨설팅 전 3.9615에서 컨설팅 후 2.7051로 1.2563(31.7%)하락 하였다. 무학 부분도 컨설팅 후 측정값이 0.1% 하락한 것으로 나타났다. 다만 대학원 졸 및 무학은 표본 수가 적어서 소수의 전체적인 효과로 판단하기에는 다소 무리가 있는 것으로 판단된다.

표 6. 학력에 따른 차이
Table 6. Difference by educational background

변수	학력	컨설팅 전 값	컨설팅 후 값	비고
전체	무학	3.6667	3.6635	-0.0032 (0.1%)하락
	초졸	3.3601	3.5910	0.2309 (6.9%)상승
	중졸	3.1206	3.4712	0.3506 (11.2%)상승
	고졸	3.0745	3.5785	0.504 (46.4%)상승
	대졸	3.5423	3.6503	0.108 (3.0%)상승
	대학원졸	3.9615	2.7051	-1.2564 (31.7%)하락

5) 지역에 따른 변화

지역에 따른 컨설팅 효과성 측정 결과를 살펴보면 8개 광역자활 지역 모두 컨설팅 효과가 긍정적으로 나타났다. 경상남도의 경우 컨설팅 전 2.2735에서 컨설팅 후 3.7350으로 64.3% 상승한 것으로 나타났다. 광주 의 경우 컨설팅 전후 값의 변화가 2.9269에서 3.5596으로 21% 상승한 것으로 나타났다. 전라남도의 경우 컨설팅 전 3.19226에서 컨설팅 후 3.5748로 변화하여 12.0% 상승한 것으로 나타났다. 그 밖에 대전은 컨설팅 전 3.3438에서 컨설팅 후 3.7423으로 8.8% 상승하였다. 전라북도는 컨설팅 전 3.3471에서 컨설팅 후 3.5769로 0.2298(6.9%)상승하였다. 인천은 컨설팅 전 3.3438에서 3.4464로 0.1026(3.0%)상승하였다. 경상북도는 컨설팅 전 3.4583에서 컨설팅 후 3.5818로 0.1235(3.6%)상승하였다. 충청북도의 경우는 컨설팅 전 3.2987에서 컨설팅 후 3.3333으로 변화하여 1.05% 상승하는 것으로 나타나 가장 낮은 변화를 나타냈다.

표 7. 지역에 따른 변화
 Table 7. Regional differences

변수	지역	컨설팅 전 값	컨설팅 후 값	비고
전체	광주	2.9269	3.5596	0.6327(21.6%) 상승
	경남	2.2735	3.7350	1.4615(64.3%) 상승
	경북	3.4583	3.5818	0.1235(3.6%) 상승
	대전	3.4385	3.7423	0.3038(8.8%) 상승
	인천	3.3438	3.4464	0.1026(3.0%) 상승
	전북	3.3471	3.5769	0.2298(6.9%) 상승
	충북	3.2987	3.3333	0.0346(1.05%) 상승
	전남	3.1926	3.5748	0.3822(12.0%) 상승

6) 변수 별 변화

측정 변수 3개의 컨설팅 전·후의 변화를 살펴보면 대인관계 영역 측정값이 컨설팅 전 3.0117에서 컨설팅 후 3.1588로 4.9% 상승했다. 다음으로 조직시스템 영역의 컨설팅 전·후의 변화는 컨설팅 전 3.2758에서 컨

설팅 후 3.7818로 15.4% 상승하였다. 마지막으로 자활사업의지 영역의 변화를 살펴보면 컨설팅 전에는 3.2971이었으나 컨설팅 후에는 3.2758로 14.2%가 상승하는 것으로 나타났다.

종합하면 변수 중 조직시스템과 자활사업의지는 컨설팅 전후의 변화가 10%이상 크게 상승한 것으로 나타났으며, 대인관계는 4.9% 상승하여 유의미하게 향상되는 것으로 나타났다.

표 8. 변수의 변화
 Table 8. Change of variables

변수	하부요인	컨설팅 전	컨설팅 후	차이
대인관계	상호작용 소통	3.0117	3.1588	0.1472 (4.9%) 상승
조직시스템	수평적리더십 조직안정성	3.2758	3.7818	0.5060 (15.4%) 상승
자활사업의지	개인적합성 발전성	3.2971	3.7640	0.4669 (14.2%) 상승

7) 하위 변수의 변화

하위변수의 6개의 컨설팅 전·후의 변화를 살펴보면 대인관계 영역의 상호작용은 컨설팅 전에는 3.5273이었으나 컨설팅 후에는 3.9532로 0.4259(12.1%) 상승하는 것으로 나타났다. 대인관계 영역의 소통은 컨설팅 전·후 값이 2.3673에서 2.1655로 0.4259(12.1%) 하락하였다. 특히 소통영역은 평균값이 중간 값인 2.5 이하로 나타나고 있다. 따라서 이에 대한 조사와 분석이 필요해 보인다. 조직시스템 영역의 수평적 리더십은 컨설팅 전 3.1300에서 컨설팅 후는 3.6855로 0.5555(17.7%)상승했다. 조직시스템 영역의 조직안정성은 컨설팅 전 3.47.3에서 컨설팅 후 3.9473으로 0.44(12.7%) 상승하였다. 자활사업의지 영역의 개인적합성은 컨설팅 전 3.5230에서 컨설팅 후 3.9473으로 0.4233(12.0%) 상승하였다. 자활사업의지 영역의 발전성은 컨설팅 전 2.9582에서 컨설팅 후 3.4891로 0.53.9(17.9%) 상승하였다. 특히 자활사업의지영역의 발전성이 17.9% 상승한 것은 컨설팅 지원 사업이 자활의 목적에 부합하는 것으로 평가할 수 있다.

표 9. 하위변수의 변화
Table 9. Change in subvariables

변수	하부 요인	컨설팅 전 값	컨설팅 후 값	비고
대인관계	상호작용	3.5273	3.9532	0.4259 (12.1%) 상승
	소통	2.3673	2.1655	-0.2018 (8.5%) 하락
조직 시스템	수평적 리더십	3.1300	3.6855	0.5555 (17.7%) 상승
	조직 안정성	3.4703	3.9103	0.4400 (12.7%) 상승
자활사업 의지	개인 적합성	3.5230	3.9473	0.4243 (12.0%) 상승
	발전성	2.9582	3.4891	0.5309 (17.9%) 상승

V. 결 론

본 연구는 전국의 광역자활센터에서 자활활성화의 일환으로 실시하는 다양한 경영컨설팅지원 사업의 효과성을 측정하기 위한 것이 목적이다. 이를 위해 8개 광역자활센터(광주, 경남, 경북, 대전, 인천, 전북, 충북, 전남)에서 자활기업에 근무하는 자활참여자 275명을 대상으로 컨설팅 전후로 동일한 설문을 실시하여 평균 값의 변화 차이를 분석하였다.

3개의 변수(대인관계, 조직시스템, 자활사업의지)와 6개의 하위변수(대인관계_상호작용, 대인관계_소통, 조직시스템_수평적리더십, 조직시스템_조직안정성, 자활사업의지_개인적합성, 자활사업의지_발전성)로 설문을 구성하였다.

컨설팅 전후의 변화를 통한 컨설팅 효과성을 살펴보면 전체적으로는 3.1928에서 3.5593으로 11.4% 상승하여 긍정적인 효과가 있는 것으로 나타났다. 컨설팅 효과성 남녀의 차이는 크지 않은 것으로 나타났으며, 소통 부분에서는 대인관계_소통은 컨설팅 후 오히려 하락하는 것으로 나타났다. 연령별 값의 변화를 살펴보면 50대가 가장 큰 효과(16%)를 나타냈으며, 다음으로 30대(12.6%), 40대(8.9%), 60대(7.0%)로 나타났다. 반면

에 20대는 4.4% 하락한 것으로 나타났다.

표본 집단의 학력에 따른 효과성을 살펴보면 전체적으로 고졸 그룹이 가장 좋은 효과성을 나타내고 있으며, 다음으로는 중졸 그룹으로 나타났다. 반면 대학원졸 그룹은 모든 값에서 부정적인 효과가 나타나고 있다. 지역별로 나타난 컨설팅 효과성을 보면 8개 광역자활센터 모두가 전체 값이 상승한 것으로 나타났다. 분석결과를 정리하면 광역자활센터에서 실시하는 컨설팅은 효과가 있는 것으로 분석되었다. 그동안 자활센터에서는 컨설팅의 효과를 정량적 아웃풋(매출액, 수익성) 및 단순한 정성적 판단(만족도) 등으로 판단하여 왔으나, 컨설팅의 효과성을 측정하기에는 다소 미흡한 지표여서 성과를 합리적으로 판단하기에는 다소 설득력이 부족한 측면이 있었다. 본 연구 결과는 이러한 문제의 해결책을 제시하였다는 의미가 있다.

본 연구에서 도출된 변수는 향후 다양한 연구 및 컨설팅 효과성 측정에서 지속적으로 다양하게 유용한 지표로 활용될 수 있을 것으로 보이며, 학술적 가치가 높은 것으로 판단된다. 향후 타 학술 연구에서 도출된 변수와 함께 자활의 현황 파악과 발전을 위한 변수로 활용되어진다면 자활의 발전에 도움이 될 수 있을 것이다. 본 연구는 자활기관에서 시행하고 있는 컨설팅의 성과를 측정하기 위해 문항 설계, 조작적 정의, 사전 설문 실시, 사후 설문 실시 등의 길고 복잡한 과정을 통해 완성된 결과이며 이 모든 과정에서 8개 광역자활센터 소속 담당자들의 상당한 노고가 있었음을 밝힌다.

References

- [1] <http://www.mohw.go.krr>
- [2] <https://www.kdissw.or.k>
- [3] Park Jae Min, Choi Soo Young, Yoo Tae Kyun. "The Effect of Participant's Mental Health on Workfare Program Outcome". Social Welfare Policy, vol. 41, pp.125-146, 2014.
- [4] Jang, Y. and J. Lee. "Empirical study of management consulting success in Korea", Asia Pacific Journal of Management, Vol. 14, No. 2, October : 165-183. 1997.
- [5] Kim Jinhee, "Effect of Innovative Culture and Participation on Firm Performance and Turnover Intention", The Journal of the Convergence on Culture Technology (JCCT)vol. 4, No1, pp.125-146, 2018