

Speech-Language Pathologists' Perception on the Qualification Criteria and Management Style of CEOs at Newly-Established Speech Therapy Centers

Si Yung Kim¹, Ha Jeong Hwang^{1*}, Si Hyun Kim², Su Jin Kim³

¹ Dept. of Speech-Language Therapy, Daegu Health College, Professor

² Dept. of Speech-Language Therapy, Daegu Cyber University, Professor

³ Major in Speech-Language Therapy, Graduate School, Daegu University, Doctoral Student

Purpose: The purpose of this study is to examine speech-language pathologists (SLP)'s perception of the qualifications and operation of CEOs of speech therapy centers and to propose the basic data for reconsidering the importance of qualifications and job competency of CEOs.

Methods: A questionnaire consisting of 4 items related to qualifications for opening clinics and 50 items related to the job competency for CEOs of clinics was administered to the subjects. Job competency included 10 categories of vision and goal management, voucher supported operation, and speech therapy subject management. The results were analyzed by conducting a mobile survey of 145 SLPs nationwide.

Results: First, it was found that the qualifications to be the CEO of a center were perceived to be having more than 5 years of experience (50.3%), a master's degree (73.1%), level 1 SLP certification (86.9%), and being in one's 30s or older (65.5%). Second, the importance of job competency was 4.38 points out of 5, showing high importance: the importance was highest in the order of voucher supported operation, speech therapy subject management, professional development of SLP, ethical awareness and fairness, communication, and problem solving. Third, there were differences in the perception of the qualifications to open clinics according to educational background and certification level. Fourth, there was a difference in the perception of job competency of the CEO of clinics according to their educational background and career.

Conclusions: In order to improve the quality service provision and operation capabilities of speech therapy centers, multilateral measures such as state-led institutional improvement, education of associations and schools, and individual efforts of the CEO of the institutions are needed.

Keywords: Speech therapy center, operation of speech therapy center, qualifications of CEOs of speech therapy centers

Correspondence : Ha Jeong Hwang, PhD
E-mail : islandjeong@dhc.ac.kr

Received : February 01, 2023

Revision revised : March 21, 2023

Accepted : April 30, 2023

ORCID

Si Yung Kim

<https://orcid.org/0000-0002-7204-9300>

Ha Jeong Hwang

<https://orcid.org/0000-0001-9732-5554>

Si Hyun Kim

<https://orcid.org/0000-0002-2476-4529>

Su Jin Kim

<https://orcid.org/0000-0002-6502-2353>

1. 서론

사회적 변화와 행동 인식의 변화, COVID-19 등의 영향으로 언어치료의 수요가 점차 증가하고 있다(Park et al., 2021). 이 요구에 맞춰 국가적 차원에서는 장애아동 재활치료 사업을 확대 실시하여 이용자의 경제적 부담을 줄이고, 서비스 제공자의 처우를 개선하기 위하여 노력하고 있다(Jung et al., 2019; Kim et al., 2014; Park et al., 2021). 이에 따라 재활치료사업의 제공기관 수는 2009년 546개소에서 매년 증가하여 2016년에는 1,745개로 늘어났고, 제공인력의 수도 2007년 6,000명에서 시작하여 2015

년 기준 10,000명에 이르고 있다(Jung et al., 2019). 대상자 수도 증가하여 사회서비스 전자바우처를 통해 언어치료 서비스를 받는 아동은 2017년 기준 27,775명이었다(Park et al., 2021). 발달재활서비스 제공기관은 개인사업자가 많으나 그 서비스 대상자 수는 종합사회복지관이나 장애인 종합 복지관으로 집중되고 있는 것과 관련하여 소형사업체의 난립과 대형기관에의 서비스 집중화로 인한 질 관리에 대한 문제가 대두되고 있다(Jung et al., 2019; Lee & Cho, 2014).

이처럼 언어치료에 대한 사회적 요구가 커져 언어치료의 규모가 비대해지고 수행해야 할 기능과 역할도 다양화되고 있다(Lee & Cho, 2014; The Korean Association of Speech-Language Pathologists, 2019). 또한, 부모, 학교, 지역사회 등의 인식 확대와 성장으로 언어치료 기관의 질적 수준 및 언어치료 서비스에 대한 전문적 역할 향상도 요구되고 있다(Kim, 2021; Lee & Cho, 2014; Park et al., 2021). 이에 언어치료 기관의 운영 및 경영

관리에 관한 부분도 관심이 증대되고 있을 것으로 여겨진다.

현재 활동하고 있는 언어재활사는 약 1만여 명 이상으로 주요 직무는 진단평가, 치료, 행정 업무, 교육협력, 연구 개발, 대상자와 보호자 교육, 관련 전문가와 협력이다(Kim, 2021; The Korean Association of Speech-Language Pathologists, 2019). 언어재활사들은 전문직업인으로서 직업 전문성, 직업윤리와 개인적 그리고 사회적 책임이 중요한 부분임을 인식하고 있다(Kim, 2021). 직업윤리는 전문 직업인에게 요구되는 직업적, 사회적 규범으로 일에 대한 사명감과 책임감, 충실성 등 그 영역이 넓어지고 사회적 관심 증가, 직업윤리와 사회적 책임이 강조되는 실정이다(Shin & Park, 2021). 이에 따라 언어재활사의 직업윤리를 위한 정서적 지원이 필요하다라고 보고되고 있다(Kim, 2021; Shin & Park, 2021). 이는 언어재활사들이 치료과정에서의 어려움을 호소하고, 부모 상담에서 관련 전문가의 지원을 받기 원한다는 연구에서도 맥락을 같이한다(Kim, 2021; Park, 2020).

언어치료센터의 행정 업무에는 치료프로그램 관리, 센터 인사 관리, 대상자 관리, 환경 관리, 운영 관리, 재정 및 시설 관리가 포함되며, 기관장의 자질에는 전문직에 필요한 기술과 능력, 친화적인 기술, 통합적인 사고능력, 신체적 건강, 정신적 속성, 통찰력, 융통성, 균형, 적응성, 독자성, 주도성, 원만한 성격, 자신감, 사교성, 정직, 도덕성, 통합성 등이 필요하다(Cho, 1989; Lee & Cho, 2014; Lee & Choi, 2010). 특히 경영 지식과 기술, 행정 법규 지식과 정책에 대한 이해, 기술을 갖추어야 한다는 연구도 있다(Cho, 1989; The Korean Association of Speech-Language Pathologists, 2019).

언어치료 기관의 발전을 위해서는 그 원동력이 되는 현장 언어재활사의 지속적인 연구와 성실한 치료도 필수적이지만, 특히 언어치료 기관의 중요한 역할을 담당하고 있는 운영책임자인 기관장의 창의적인 노력에 좌우된다고 할 수 있다(Cho, 1989; Lee & Cho, 2014). 현재 언어재활사는 1급과 2급 국가시험 응시자격만 구분하고 있을 뿐 각 급수에 관한 역할 및 업무 범위를 명확히 구분하지 않고 있어 직무의 정립을 위하여 정기적인 직무분석이 필요하다라는 보고가 있었으나(Kim & Kim, 2020) 현재, 언어치료센터 기관장에 대한 자격요건은 법적으로 자격급수에서 규정하고 있지 않다.

언어치료 행정업무란 언어치료와 관련된 많은 문제를 해결하고 그 목표를 달성하기 위한 물적, 인적, 재정적 및 운영 방법적 조건을 정비하여 제반 활동을 지도, 감독하는 것을 말하는데, 기관장은 센터에서의 효과적인 치료 활동을 이끌어가는 중심역할을 담당하기 때문에 언어치료 조직 효과성에 영향을 주는 주요 변인으로 볼 수 있다. 이 변인의 구성요인으로는 기관장 자신의 신념, 가치관, 지도성, 의사결정의 구조와 기능 등이 포함된다(Cho, 1989; Kim & Park, 2018).

이와 같이 개원 언어치료센터 기관장은 언어치료센터 운영 관리의 전체적인 책임을 맡고 있으므로 기관장의 자격 기준과 직무역량은 언어치료의 질을 좌우한다고 해도 과언이 아니다. 그러나 언어치료에 많은 영향력을 미치는 기관장의 자격 및 직무역량에 관한 연구는 거의 없는 실정이다.

선행연구에서 언어재활사들의 경력 및 자격급수에 따른 인식

을 알아보거나(Hong & Park, 2022; Kwon et al., 2022; Park et al., 2021) 배경 변인에 따른 언어치료의 전문성 인식을 조사한 연구들이 있으며, 연구결과 자격급수, 경력 등의 일반적 특성에 따라 차이가 나타났다고 보고하였다(Park, 2020).

따라서 본 연구에서는 학력, 경력, 자격급수 등의 배경 변인에 따라 언어치료 기관장의 개원 자격요건과 직무역량 인식에 차이가 있는지 살펴보고자 한다. 이에 다음과 같은 연구 문제를 선정하여 그 결과를 언어치료센터 기관장의 자격요건과 직무역량에 대한 언어재활사의 인식에 대한 기초자료로 제시하고자 한다.

첫째, 언어재활사들은 언어치료 기관장의 개원 자격요건을 어떻게 인식하고 있는가?

둘째, 언어재활사들은 언어치료기관 운영을 위한 기관장의 직무역량을 어떻게 인식하고 있는가?

셋째, 언어재활사의 학력, 경력, 자격급수 등의 배경 변인에 따라 언어치료 기관장의 개원 자격요건에 대한 인식에 차이가 있는가?

넷째, 언어재활사의 학력, 경력, 자격급수 등의 배경 변인에 따라 언어치료 기관장의 직무역량에 대한 인식에 차이가 있는가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 2022년 10월 21일에서 11월 30일까지 전국의 언어재활사를 대상으로 구글(Google) 설문지를 활용하여 조사를 실시하였다. 연구대상자 145명의 일반적 정보는 Table 1과 같다.

Table 1. Participants' characteristics

Category		n	%
Gender	Male	21	14.5
	Female	124	85.5
Age	20~29 years	33	22.8
	30~39 years	49	33.8
	40~49 years	32	22.1
	50 years ≤	31	21.4
Final education	Associate degree	9	6.2
	Bachelor's degree	48	33.1
	Master's degree	62	42.8
	Doctoral degree	26	17.9
Clinical experience	< 3 years	31	21.4
	3~5 years	16	11.0
	5~10 years	38	26.2
	10 years ≤	60	41.4
Certification steps	Level 1	70	48.3
	Level 2	75	51.7
Position	Employer	33	22.8
	Employee	112	77.2
Total		145	100.0

2. 연구도구

본 연구의 설문지는 Cho(2012)의 연구를 참고하여 인용 및 수정·변형하여 재구성하였다. 문항 구성의 타당도를 위하여 언어치료학 전공 교수 3인, 언어치료 임상경력 10년 이상의 1급 언어재활사 4인, 총 7인의 전문가에게 감수를 받고 1~5점 리커트 척도로 내용타당도 조사를 실시하였다.

그 결과, 개원 자격요건에 대한 인식 문항의 타당도 평균은 4.25점, 기관장의 직무역량에 대한 인식 문항은 평균 4.72점이었다. 문항 별로 4점 이상을 채택 기준으로 삼았으며, 개원 자격요건에 대한 인식 문항은 5개 문항 중 1개 문항이 3.86점을 얻어 삭제 처리되고 4개 문항이 채택되었으며, 기관장의 직무역량에 대한 인식 문항은 50개의 모든 문항이 채택되어 최종적으로 54개의 설문 문항이 채택되었다.

이에 따라 설문지 구성은 자격요건 4문항, 직무역량 50문항으로, 직무역량은 10개의 하위 역량으로 나누어 비전 및 목표 관리 6문항, 배우처 지원 운영 5문항, 언어재활 대상자 관리 4문항, 치료사의 전문성 신장 4문항, 인사 및 조직 관리 4문항, 행·재정 및 시설 관리 7문항, 건강·위생 및 안전 관리 6문항, 부모 및 대외협력 관계 5문항, 윤리의식과 공정성 4문항, 의사소통 및 문제해결 5문항으로 구성되었다. 연구 설문지의 문항 정보를 Table 2에 제시하였고, Appendix 1에 수록하였다.

Table 2. Questionnaire information

Factors	Question	n
Qualifications	1~4	4
Vision / goal management	5~10	6
Voucher support operation	11~15	5
Speech therapy subject management	16~19	4
Growing therapist professionalism	20~23	4
Personnel / organization management	24~27	4
Administration / finance / facility management	28~34	7
Health / hygiene / safety management	35~40	6
Parents / external cooperation	41~45	5
Ethics / fairness	46~49	4
Communication / problem solving	50~54	5
Total		54

3. 자료수집

전국의 언어재활사를 대상으로 연구의 취지 및 설문지 응답 방법을 설명하고 구글(Google) 설문지를 배포하였다. 설문 응답은 자기 보고 형식으로 개원 언어치료센터 기관장 자격요건 및 기관장의 직무역량에 대한 인식 정도를 스스로 응답하도록 하였다. 총 147명의 응답 자료가 회수되었으며, 이 중 불성실한 응답 2명의 자료를 제외하고 145명의 응답 결과를 분석에 적용하였다.

4. 자료분석

자료 분석을 위해 통계프로그램 IBM SPSS statistics 22.0을 활용하였다. 연구대상자들의 일반적 특성과 개원 언어치료센터 기관장 자격요건에 대한 인식을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였으며, 기관장의 직무역량에 대한 인식 정도를 알아보기 위해 기술통계분석을 실시하였다. 또한, 연구대상자들의 배경 변인 특성에 따른 개원 자격요건에 대한 인식 차이를 살펴보기 위해 교차분석을, 직무역량에 대한 인식 차이를 살펴보기 위해 *t*-검정 및 일원분산분석을 활용하였다.

III. 연구결과

1. 개원 자격요건에 대한 인식

언어재활사들이 생각하는 기관장의 개원 자격요건에 대한 인식을 살펴보기 위한 빈도분석 결과는 Table 3과 같다.

먼저 언어치료 임상경력에 대하여 5년 이상이어야 한다는 응답이 73명(50.3%)으로 가장 높았으며, 그다음으로 10년 이상이 49명(33.8%), 3년 이상이 22명(15.2%) 순이었다. 1년 이상은 1명(7%)으로 가장 낮게 나타났다.

Table 3. Recognition of qualifications of opening clinic

Category	n	%
Clinical experience	1 years ≤	1 .7
	3 years ≤	22 15.2
	5 years ≤	73 50.3
	10 years ≤	49 33.8
Final education	Associate degree	4 2.8
	Bachelor's degree	25 17.2
	Master's degree	106 73.1
	Doctoral degree	10 6.9
Certification steps	Level 1	126 86.9
	Level 2	19 13.1
Age	20 years ≤	9 6.2
	30 years ≤	95 65.5
	40 years ≤	40 27.6
	50 years ≤	1 .7
Total	145	100.0

학력에 대해서는 석사 이상이어야 한다는 응답이 106명(73.1%)으로 가장 높았으며, 학사 이상 25명(17.2%), 박사 이상 10명(6.9%) 순이었다. 전문학사 이상은 4명(2.8%)으로 가장 낮게 나타났다.

언어재활사 자격급수에 대하여는 1급 언어재활사여야 한다는 응답이 126명(86.9%)으로 가장 높았으며, 2급 언어재활사는 19명(13.1%)이었다.

적절한 연령에 대한 인식은 30대 이상이 95명(65.5%)으로 가장 높았으며, 그다음으로 40대 이상이 40명(27.6%), 20대 이상 9

명(6.2%) 순이었다. 50대 이상은 1명(7%)으로 가장 낮게 나타났다.

2. 기관장 직무역량에 대한 인식

언어재활사들이 생각하는 기관장의 직무역량에 대한 인식을 살펴보기 위한 기술통계분석 결과는 Table 4와 같다.

직무역량에 대한 전체 인식의 평균은 5점 만점에 4.38(*SD*=.457)점으로 높은 중요도를 보였으며, 모든 하위 역량에서 4점 이상으로 나타났다.

하위역량별로 살펴보면, 바우처 지원 운영이 4.53(*SD*=.502)점으로 가장 중요도가 높았으며, 그다음으로 언어재활 대상자 관리가 4.50(*SD*=.546)점, 치료사의 전문성 신장 4.49(*SD*=.476)점, 윤리의식과 공정성 4.45(*SD*=.609)점, 의사소통 및 문제해결 4.41(*SD*=.636)점, 행·재정 및 시설 관리 4.34(*SD*=.553)점, 건강·위생 및 안전 관리 4.30(*SD*=.595)점, 인사 및 조직 관리 4.29(*SD*=.662)점, 비전 및 목표 관리 4.28(*SD*=.520)점 순이었다. 부모 및 대외협력 관계는 4.19(*SD*=.622)점으로 가장 낮은 중요도를 보였다.

Table 4. Recognition of job competency

Category	M	SD
Vision / goal management	4.28	.520
Voucher support operation	4.53	.502
Speech therapy subject management	4.50	.546
Growing therapist professionalism	4.49	.476
Personnel / organization management	4.29	.662
Administration / finance / facility management	4.34	.553
Health / hygiene / safety management	4.30	.595
Parents / external cooperation	4.19	.622
Ethics / fairness	4.45	.609
Communication / problem solving	4.41	.636
Total	4.38	.457

3. 배경 변인에 따른 개원 자격요건에 대한 인식

1) 학력에 따른 개원 자격요건에 대한 인식

언어재활사들의 학력에 따른 개원 자격요건에 대한 인식 차이를 살펴보기 위한 교차분석 결과는 Table 5와 같다.

언어치료 임상경력 요건에 대한 인식은 5년 이상이어야 한다는 응답이 학사 집단의 68.8%, 석사 집단의 50.0%, 박사 집단의 46.2%로 가장 많았으며, 전문학사 집단의 경우 3년 이상이어야 한다는 응답이 44.4%로 가장 많았으나, 학력에 따른 유의한 차이는 없었다.

학력 요건에 대한 인식은 석사학위 이상이어야 한다는 응답이 박사 집단의 84.6%, 석사 집단의 79.0%, 학사 집단의 68.8%로 가장 많았으며, 전문학사 집단의 경우 학사학위 이상이어야 한다는 응답이 44.4%로 가장 많았으며, 이는 통계적으로 유의한 차이를

보였다(*p*<.01).

자격급수 요건에 대한 인식은 1급 언어재활사여야 한다는 응답이 전문학사 집단의 100%, 박사 집단의 96.2%, 석사 집단의 85.5%, 학사 집단의 81.3%로 가장 많았으나, 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

연령 요건에 대한 인식은 30대 이상이 적절하다는 응답이 전문학사 집단의 88.9%, 박사 집단의 80.8%, 학사 집단의 70.8%, 석사 집단의 51.6%로 가장 많았으며, 이는 통계적으로 유의한 차이였다(*p*<.05).

Table 5. Recognition of qualifications of opening clinic according to educational background

Category	Final education				χ^2	
	AD <i>n</i> (%)	BD <i>n</i> (%)	MD <i>n</i> (%)	DD <i>n</i> (%)		
CE	1 years ≤	0 (.0)	2 (4.2)	0 (.0)	0 (.0)	7.37
	3 years ≤	4 (44.4)	12 (25.0)	10 (16.1)	7 (26.9)	
	5 years ≤	2 (22.2)	33 (68.8)	31 (50.0)	12 (46.2)	
	10 years ≤	3 (33.3)	1 (2.1)	21 (33.9)	7 (26.9)	
FE	AD	0 (.0)	2 (4.2)	2 (3.2)	0 (.0)	24.40**
	BD	4 (44.4)	12 (25.0)	7 (11.3)	2 (7.7)	
	MD	2 (22.2)	33 (68.8)	49 (79.0)	22 (84.6)	
	DD	3 (33.3)	1 (2.1)	4 (6.5)	2 (7.7)	
CS	Level 1	9 (100.0)	39 (81.3)	53 (85.5)	25 (96.2)	4.76
	Level 2	0 (.0)	9 (18.8)	9 (14.5)	1 (3.8)	
Age	20 years ≤	0 (.0)	2 (4.2)	4 (6.5)	3 (11.5)	17.43*
	30 years ≤	8 (88.9)	34 (70.8)	32 (51.6)	21 (80.8)	
	40 years ≤	1 (11.1)	11 (22.9)	26 (41.9)	2 (7.7)	
	50 years ≤	0 (.0)	1 (2.1)	0 (.0)	0 (.0)	

Note. CE=clinical experience; FE=final education; CS=certification steps; AD=associate degree; BD=bachelor's degree; MD=master's degree; DD=doctoral degree.
p*<.05, *p*<.01

2) 경력에 따른 개원 자격요건에 대한 인식

언어재활사들의 경력에 따른 개원 자격요건에 대한 인식 차이를 살펴보기 위한 교차분석 결과는 Table 6과 같다.

언어치료 임상경력 요건에 대한 인식은 5년 이상이어야 한다는 응답이 3~5년 경력집단의 56.3%, 5~10년 집단의 52.6%, 10년 이상 집단의 50.0%, 3년 미만 집단의 45.2%로 가장 많았으나, 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

학력 요건에 대한 인식은 석사학위 이상이어야 한다는 응답이 10년 이상 집단의 81.7%, 5~10년 집단의 71.1%, 3년 미만 집단의 64.5%, 3~5년 집단의 62.5%로 가장 많았으나, 통계적으로 유

의한 차이는 없었다.

자격급수에 대한 인식은 1급 언어재활사여야 한다는 응답이 3~5년 집단의 100%, 3년 미만 집단의 90.3%, 10년 이상 집단의 85.0%, 5~10년 집단의 81.6%로 많았으나, 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

연령에 대한 인식은 30대 이상이 적절하다는 응답이 10년 이상 집단의 71.7%, 3년 미만 집단의 67.7%, 5~10년 집단의 57.9%, 3~5년 이상의 56.3%로 가장 많았으나, 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

Table 6. Recognition of qualifications of opening clinic according to career

Category	Clinical experience				X ²
	< 3 years n (%)	3~5 years n (%)	5~10 years n (%)	10 years ≤ n (%)	
CE	1 years ≤ (.0)	0 (.0)	1 (2.6)	0 (.0)	9.45
	3 years ≤ (19.4)	4 (25.0)	7 (18.4)	5 (8.3)	
	5 years ≤ (45.2)	9 (56.3)	20 (52.6)	30 (50.0)	
	10 years ≤ (35.5)	3 (18.8)	10 (26.3)	25 (41.7)	
FE	AD (.0)	1 (6.3)	2 (5.3)	1 (1.7)	12.42
	BD (22.6)	2 (12.5)	8 (21.1)	8 (13.3)	
	MD (64.5)	10 (62.5)	27 (71.1)	49 (81.7)	
	DD (12.9)	3 (18.8)	1 (2.6)	2 (3.3)	
CS	Level 1 (90.3)	16 (100.0)	31 (81.6)	51 (85.0)	3.86
	Level 2 (9.7)	0 (.0)	7 (18.4)	9 (15.0)	
Age	20 years ≤ (3.2)	1 (6.3)	3 (7.9)	4 (6.7)	5.94
	30 years ≤ (67.7)	9 (56.3)	22 (57.9)	43 (71.7)	
	40 years ≤ (29.0)	6 (37.5)	12 (31.6)	13 (21.7)	
	50 years ≤ (.0)	0 (.0)	1 (2.6)	0 (.0)	

Note. CE=clinical experience; FE=final education; CS=certification steps; AD=associate degree; BD=bachelor's degree; MD=master's degree; DD=doctoral degree.

3) 자격급수에 따른 개원 자격요건에 대한 인식

언어재활사들의 자격급수에 따른 개원 자격요건에 대한 인식을 살펴보기 위한 교차분석 결과는 Table 7과 같다.

언어치료 임상경력 요건에 대한 인식은 5년 이상이어야 한다는 응답이 1급 언어재활사 집단의 51.4%, 2급 언어재활사 집단의 49.3%로 가장 많았으나, 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

학력 요건에 대한 인식은 석사학위 이상이어야 한다는 응답이 1급 집단의 85.7%, 2급 집단의 61.3%로 가장 많았으며, 이는 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p<.01$).

자격급수에 대한 인식은 1급 언어재활사여야 한다는 응답이 1급 집단의 97.1%, 2급 집단의 77.3%로 가장 많았으며, 이는

통계적으로 유의한 차이를 보였다($p<.001$).

연령에 대한 인식은 30대 이상이 적절하다는 응답이 1급 집단의 60.0%, 2급 집단의 55.8%로 가장 많았으나, 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

Table 7. Recognition of qualifications of opening clinic according to certification level

Category	Certification steps		X ²
	Level 1 n (%)	Level 2 n (%)	
CE	1 years ≤ (.0)	1 (1.3)	1.59
	3 years ≤ (12.9)	13 (17.3)	
	5 years ≤ (51.4)	37 (49.3)	
	10 years ≤ (35.7)	24 (32.0)	
FE	AD (1.4)	3 (4.0)	12.09**
	BD (7.1)	20 (26.7)	
	MD (85.7)	46 (61.3)	
	DD (5.7)	6 (8.0)	
CS	Level 1 (97.1)	58 (77.3)	12.47***
	Level 2 (2.9)	17 (22.7)	
Age	20 years ≤ (8.6)	3 (4.0)	3.50
	30 years ≤ (60.0)	53 (55.8)	
	40 years ≤ (31.4)	18 (24.0)	
	50 years ≤ (.0)	1 (1.3)	

Note. CE=clinical experience; FE=final education; CS=certification steps; AD=associate degree; BD=bachelor's degree; MD=master's degree; DD=doctoral degree.

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

4. 배경 변인에 따른 기관장 직무역량에 대한 인식

1) 학력에 따른 개원 자격요건에 대한 인식

언어재활사들의 학력에 따른 기관장 직무역량에 대한 인식을 살펴보기 위한 일원분산분석 결과는 Table 8과 같다.

직무역량의 전체 평균은 박사 집단이 4.51($SD=.403$)점으로 가장 높았으며, 그다음으로 전문학사 4.43($SD=.670$)점, 석사 4.36($SD=.429$)점, 학사 4.33($SD=.475$)점 순으로 나타났으나, 통계적인 유의한 차이는 없었다.

그러나 하위 역량별로 살펴본 결과, 비전 및 목표 관리 역량에서 박사 집단이 4.52($SD=.399$)점으로 가장 높았고, 전문학사 4.44($SD=.583$)점, 학사 4.23($SD=.514$)점, 석사 4.19($SD=.534$)점 순이었으며, 이는 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p<.05$). 비전 및 목표 관리 역량에 대해 학력에 따른 차이가 나타남에 따라 구체적으로 어떤 집단 간의 차이가 유의

한지 알아보기 위해 LSD 사후검정을 실시한 결과, 박사 집단과 석사 집단 간($p < .01$), 박사 집단과 학사 집단 간($p < .05$)에 통계적인 유의한 차이가 있었다. 즉, 박사 집단이 석사 및 학사 집단에 비해 비전 및 목표 관리 역량에 대한 중요도를 유의미하게 높게 인식하는 것으로 나타났다.

Table 8. Recognition of job competency of CEO of clinic according to educational background

Category	Final education				F
	AD M (SD)	BD M (SD)	MD M (SD)	DD M (SD)	
VGM	4.44 (.583)	4.23 (.514)	4.19 (.534)	4.52 (.399)	3.02*
VSO	4.55 (.733)	4.48 (.480)	4.49 (.531)	4.72 (.335)	1.54
STSM	4.52 (.678)	4.40 (.535)	4.52 (.576)	4.65 (.424)	1.24
GTP	4.63 (.517)	4.44 (.473)	4.47 (.477)	4.56 (.477)	.68
POM	4.38 (.927)	4.27 (.674)	4.21 (.658)	4.50 (.521)	1.27
AFFM	4.34 (.763)	4.34 (.536)	4.30 (.556)	4.43 (.517)	.36
HHSM	4.38 (.629)	4.30 (.657)	4.29 (.582)	4.32 (.523)	.08
PEC	4.11 (.843)	4.14 (.687)	4.24 (.547)	4.20 (.605)	.30
EF	4.50 (.790)	4.39 (.649)	4.46 (.570)	4.54 (.578)	.36
CPS	4.40 (.911)	4.31 (.729)	4.41 (.548)	4.60 (.524)	1.12
Total	4.43 (.670)	4.33 (.475)	4.36 (.429)	4.51 (.403)	.91

Note. VGM=vision / goal management; VSO=voucher support operation; STSM=speech therapy subject management; GTP=growing therapist professionalism; POM=personnel / organization management; AFFM=administration / finance / facility management; HHSM=health / hygiene / safety management; PEC=parents / external cooperation; EF=ethics / fairness; CPS=communication / problem solving; AD=associate degree; BD=bachelor's degree; MD=master's degree; DD=doctoral degree.

* $p < .05$

2) 경력에 따른 개원 자격요건에 대한 인식

언어재활사들의 경력에 따른 기관장 직무역량에 대한 인식 차이를 살펴보기 위한 일원분산분석 결과는 Table 9와 같다.

직무역량의 전체 평균은 3~5년 경력집단이 4.55($SD=.512$)점으로 가장 높게 나타났고, 다음으로 3년 미만 집단이 4.54($SD=.423$)점, 10년 이상 집단 4.37($SD=.389$)점, 5~10년 집단 4.19($SD=.497$)점 순이었으며, 이는 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < .01$). 이에 대해 LSD 사후검정을 실시한 결과, 5~10년 집단과 3~5년 집단 간($p < .01$), 5~10년 집단과 3년 미만 집단 간($p < .01$), 5~10년 집단과 10년 이상 집단 간($p < .05$)에 통계적인 유의한 차이가 있었다. 즉, 3~5년 및 3년 미만, 10년 이상 경력집단이 5~10년 집단에 비해 직무역량에 대한 중요도를 유의미하게 높게 인식하는 것으로 나타났다.

하위역량별로 살펴보면, 바우처 지원 운영 역량에서 3년 미만 집단이 4.63($SD=.451$)점으로 가장 높았고, 다음으로 10년 이상 집단 4.59($SD=.452$)점, 3~5년 집단 4.58($SD=.586$)점, 5~10년 집단 4.33($SD=.544$)점 순이었으며, 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < .05$). 이에 대해 LSD 사후검정을 실시한 결과, 5~10년 집단과 3년 미만 집단 간($p < .05$), 5~10년 집단과 10년 이상 집단 간($p < .05$)에 통계적인 유의한 차이가 있었다. 즉, 3년 미만 및 10년 이상 집단이 5~10년 집단에 비해 바우처 지원 운영 역량에 대한 중요도를 유의미하게 높게 인식하는 것으로 나타났다.

언어재활 대상자 관리 역량에서는 3년 미만 집단이 4.65($SD=.390$)점으로 가장 높았고, 다음으로 10년 이상 집단 4.58($SD=.450$)점, 3~5년 집단 4.54($SD=.607$)점, 5~10년 집단 4.24($SD=.684$)점 순이었으며, 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < .01$). 이에 대해 LSD 사후검정 결과, 3년 미만 집단과 5~10년 집단 간($p < .01$), 10년 이상 집단과 5~10년 집단 간($p < .01$)에 통계적인 유의한 차이가 있었다. 즉, 3년 미만 및 10년 이상 집단이 5~10년 집단에 비해 언어재활 대상자 관리 역량에 대한 중요도를 유의미하게 높게 인식하는 것으로 나타났다.

인사 및 조직 관리 역량에서는 3년 미만 집단이 4.54($SD=.571$)점으로 가장 높았고, 다음으로 3~5년 집단 4.48($SD=.676$)점, 10년 이상 집단 4.24($SD=.648$)점, 5~10년 집단 4.09($SD=.689$)점 순이었으며, 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < .05$). LSD 사후검정 결과, 5~10년 집단과 3년 미만 집단 간($p < .01$), 5~10년 집단과 3~5년 집단 간($p < .05$), 3년 미만 집단과 10년 이상 집단 간($p < .05$)에 통계적인 유의한 차이가 있었다. 즉, 3년 미만 집단이 5~10년 및 10년 이상 집단에 비해, 3~5년 집단이 5~10년 집단에 비해 인사 및 조직 관리 역량에 대한 중요도를 유의미하게 높게 인식하는 것으로 나타났다.

행·재정 및 시설 관리 역량에서는 3~5년 집단이 4.59($SD=.615$)점으로 가장 높았고, 다음으로 3년 미만 집단 4.54($SD=.546$)점, 10년 이상 집단 4.29($SD=.466$)점, 5~10년 집단 4.15($SD=.590$)점 순이었으며, 이는 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < .01$). LSD 사후검정 결과, 3~5년 집단과 5~10년 집단 간($p < .01$), 3~5년 집단과 10년 이상 집단 간($p < .05$), 3년 미만 집단과 5~10년 이상 집단 간($p < .01$), 3년 미만 집단과 10년 이상 집단 간($p < .05$)에 통계적인 유의한 차이가 있었다. 즉, 3~5년 및 3년 미만 집단이 5~10년 및 10년 이상 집단에 비해 행·재정 및 시설 관리 역량에 대한 중요도를 유의미하게 높게 인식하는 것으로 나타났다.

부모 및 대외협력 관계 역량에서는 3~5년 집단이 4.50($SD=.628$)점으로 가장 높았고, 다음으로 3년 미만 집단 4.34($SD=.691$)점, 10년 이상 집단 4.18($SD=.538$)점, 5~10년 집단 3.97($SD=.622$)점 순이었으며, 이는 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < .05$). LSD 사후검정 결과, 5~10년 집단과 3~5년 집단 간($p < .01$), 5~10년 집단과 3년 미만 집단 간($p < .05$)에 통계적인 유의한 차이가 있었다. 즉, 3~5년 및 3년 미만 집단이 5~10년 집단에 비해 부모 및 대외협력 관계 역량

에 대한 중요도를 유의미하게 높게 인식하는 것으로 나타났다.

의사소통 및 문제해결 역량에서는 3~5년 집단이 4.67($SD=.583$)점으로 가장 높았고, 다음으로 3년 미만 집단 4.59($SD=.554$)점, 10년 이상 집단 4.41($SD=.570$)점, 5~10년 집단 4.16($SD=.640$)점 순이었으며, 이는 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p<.05$). LSD 사후검정 결과, 5~10년 집단과 3~5년 집단 간($p<.01$), 5~10년 집단과 3년 미만 집단 간($p<.01$)에 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 즉, 3~5년 및 3년 미만 집단이 5~10년 집단에 비해 의사소통 및 문제해결 역량에 대한 중요도를 유의미하게 높게 인식하는 것으로 나타났다.

Table 9. Recognition of job competency of CEO of clinic according to career

Category	Clinical experience				F
	< 3 years M (SD)	3~5 years M (SD)	5~10 years M (SD)	10 years ≤ M (SD)	
VGM	4.38 (.518)	4.42 (.498)	4.09 (.612)	4.31 (.437)	2.56
VSO	4.63 (.451)	4.58 (.586)	4.33 (.544)	4.59 (.452)	2.84*
STSM	4.65 (.390)	4.54 (.607)	4.24 (.684)	4.58 (.450)	4.38**
GTP	4.67 (.398)	4.56 (.520)	4.38 (.467)	4.44 (.489)	2.54
POM	4.54 (.571)	4.48 (.676)	4.09 (.689)	4.24 (.648)	3.32*
AFFM	4.54 (.546)	4.59 (.615)	4.15 (.590)	4.29 (.466)	4.36**
HHSM	4.48 (.541)	4.54 (.597)	4.19 (.667)	4.22 (.548)	2.60
PEC	4.34 (.691)	4.50 (.628)	3.97 (.622)	4.18 (.538)	3.65*
EF	4.59 (.565)	4.64 (.577)	4.27 (.669)	4.45 (.581)	2.19
CPS	4.59 (.554)	4.67 (.583)	4.16 (.740)	4.41 (.570)	3.82*
Total	4.54 (.423)	4.55 (.512)	4.19 (.497)	4.37 (.389)	4.56**

Note. VGM=vision / goal management; VSO=voucher support operation; STSM=speech therapy subject management; GTP=growing therapist professionalism; POM=personnel / organization management; AFFM=administration / finance / facility management; HHSM=health / hygiene / safety management; PEC=parents / external cooperation; EF=ethics / fairness; CPS=communication / problem solving.

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

3) 자격급수에 따른 개원 자격요건에 대한 인식

언어재활사들의 자격급수에 따른 기관장 직무역량에 대한 인식 차이를 살펴보기 위한 t-검정 결과는 Table 10과 같다.

직무역량의 전체 평균은 2급 언어재활사 집단이 4.39($SD=.476$)점, 1급 언어재활사 집단이 4.37($SD=.439$)점으로 나타나 2급 언어재활사 집단의 중요도가 더 높게 나타났으나, 이는 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 또한, 하위역량

별로 살펴볼 때 모든 역량에서 자격급수에 따른 인식 차이는 나타나지 않았다.

Table 10. Recognition of job competency of CEO of clinic according to certification level

Category	Certification steps		t
	Level 1 M (SD)	Level 2 M (SD)	
VGM	4.27 (.544)	4.28 (.500)	-.11
VSO	4.52 (.513)	4.54 (.495)	-.35
STSM	4.50 (.509)	4.50 (.582)	-.03
GTP	4.45 (.473)	4.52 (.480)	-.87
POM	4.24 (.670)	4.35 (.655)	-.97
AFFM	4.36 (.494)	4.32 (.606)	.42
HHSM	4.30 (.564)	4.31 (.627)	-.13
PEC	4.14 (.575)	4.24 (.662)	-.93
EF	4.47 (.567)	4.44 (.650)	.24
CPS	4.46 (.612)	4.36 (.657)	.92
Total	4.37 (.439)	4.39 (.476)	-.21

Note. VGM=vision / goal management; VSO=voucher support operation; STSM=speech therapy subject management; GTP=growing therapist professionalism; POM=personnel / organization management; AFFM=administration / finance / facility management; HHSM=health / hygiene / safety management; PEC=parents / external cooperation; EF=ethics / fairness; CPS=communication / problem solving.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 언어재활사들의 개원 언어치료센터 기관장 자격요건 및 운영에 대한 인식을 살펴보고, 언어재활 분야에서 기관장의 자격과 직무역량의 중요성을 재고하기 위한 기초자료를 제시하고자 설문 조사를 실시하였다. 분석 결과에 따른 논의 및 결론은 다음과 같다.

첫째, 개원 자격요건에 대한 인식에서 언어재활사가 생각하는 기관장의 언어치료 임상경력에 대한 요건은 5년 이상이어야 한다는 응답이 가장 높았다. 유치원 교원 자격의 경우 1급, 원감, 원장 경력 등의 상위자격 취득을 위한 각각의 필요 최소 경력이 각 3년씩으로 총 9년이 소요된다. 그러나 실제로 재교육을 받을 수 있는 기회는 제한되기 때문에 상위자격 취득을 위한 시간이 더 많이 걸리며, 보육교사 2급인 경우에도 시설장 자격까지 최소 경력 6년이 소요된다(Kim et al., 2014). 이처럼 타자격과 비교할 때 임상경력 요건은 5년 이상이어야 한다는 결과는 타당한 것으로

보인다. 언어치료의 전문성 인식을 조사한 Park(2020)의 연구에서는 기관장의 필요경력은 7~10년에서 가장 높은 비율을 보여 본 연구의 결과와 유사하였지만, 더 높은 임상경력이 요구되는 것으로 나타났다.

개원을 위한 자격요건으로 학력은 석사 이상, 자격급수는 1급, 30대 이상이어야 한다는 응답이 가장 높았다. 각 질문 영역마다 가장 높은 항목들이 응답자의 절반 이상의 비율을 차지하여 높은 일치된 의견을 보였다. 유치원 원장의 경우 원장자격을 얻기까지 9년이 소요될 뿐 아니라 자격연수 시험을 통과해야만 원장자격을 갖는다. 이에 비해 보육시설장 자격은 무시험 취득과정이다. 유아교사들은 유치원장의 자격증을 보육시설장의 자격증보다 상대적으로 높게 신뢰하고 있다고 하는데(Lee & Choi, 2010), 이는 자격취득의 어려움과 상관이 있을 것으로 생각된다. 현재 언어재활사 자격과정의 경우 자격시험을 위한 응시 교과목명만 제시되고 있고 몇 학점 이상이라는 규정은 없다. 또한, 학점의 성적 기준이 제시되어 있지 않고 있다. 이는 언어재활사 국가시험에서 자격 검증이 이루어지기 때문이기도 하겠지만, 학생들의 교과과정 중의 충실도와 무분별한 언어재활사의 양적 팽창을 막기 위해서는 자격 규정에 대한 보완책이 필요하다고 생각된다.

시설장은 시설 운영 관리의 전체적인 책임을 맡고 있으므로 시설장의 자질과 능력은 시설의 질을 좌우한다고 해도 과언이 아닐 것이다. 특히 유치원 원장 자격증을 가지고도 3년 이상의 교육경력과 소정의 재교육을 받는 제도에 유아교사들이 긍정적 반응을 보인다는 결과(Lee & Choi, 2010)는 우리 언어재활 분야에게 시사점을 준다. 그러나 석사 이상의 학력 요건이 필요하다는 의견이 높은 것에 대해서는 학력보다 현장에서의 실무 능력 기간이나 재교육 여부 등의 필요요건으로 인식개선이 필요하다고 생각한다. 또한, 개원 언어치료센터의 기관장 자격을 위한 국가적 차원의 체계 마련이 필요한 시점이라고 제안한다. 본 연구는 언어치료센터의 기관장이 언어재활사임을 전제로 하였으므로, 언어치료기관의 장은 언어재활사 자격이 반드시 있어야 하는지, 언어재활사 자격은 없더라도 기관장의 직무역량만 잘 갖추면 되는 것인지에 대한 내용이 후속연구에서 다루어 지길 희망한다.

둘째, 기관장의 직무역량에 대한 전체 인식의 평균은 5점 만점에 4.38점으로 높은 중요도를 보였으며, 모든 하위 역량에서 4점 이상으로 나타났다. 특히, 바우처 지원 운영에서 가장 중요도가 높았으며, 그다음으로 언어재활 대상자 관리, 치료사 전문성 신장, 윤리의식과 공정성, 의사소통 및 문제해결, 행·재정 및 시설 관리, 건강·위생 및 안전 관리, 인사 및 조직 관리, 비전 및 목표 관리 순이었다. 부모 및 대외협력 관계는 가장 낮은 중요도를 보였다. 기관장 역할은 치료사의 역할에서 행정가로서의 관리직으로 변경되는 것으로 기관장의 역할과 직무역량을 배울 수 있는 전문성이 필요하다고 보고된다(Lee & Cho, 2014). 그러나 이러한 전문성 신장을 개인의 자기 성장 역량으로 맡겨두는 것이 현재의 실정이다. 이에 제도적으로 전문성 신장을 위한 체계를 구축할 필요가 있음을 알 수 있다. 즉, 기관장 자격을 취득하기 위한 훈련과정을 개설할 필요가 있으며,

기관장의 경력별 발달특성과 요구가 세부적으로 반영된 재교육 프로그램 구성 및 실행(Lee & Cho, 2014)이 필요할 것으로 생각된다. 자격연수의 내용에 관한 연구에서는 현장에서의 중요도와 도움 정도를 대체로 높게 인식하고 있고, 특히 '원장 리더십'을 제일 강조하는 것으로 나타났는데, 경력, 연령, 학력으로 나뉘었을 때 전문성이 높아질수록 자아효능감이 상승하고, 직무발달 수준에 따른 재교육 요구도는 학력이 높을수록, 경력이 증가할수록, 연령이 많을수록 재교육 요구도에 차이가 있다고 보고하였다(Lee & Cho, 2014). 따라서 현장에서의 중요도와 도움이 되는 내용을 기초로 하여 기관장의 직무발달 수준에 따라 교육의 내용이 달라져야 할 필요성을 나타낸다. 이에 국가적 주도의 기관장 자격연수 과정이 필요하며, 기관장으로서의 직무에 임하기 전에 신입 기관장 직무교육을 이수하도록 제도화할 것을 제안한다.

또한, 2급 언어재활사가 1급 언어재활사보다 유의미하게 4차 산업혁명과 그에 따른 언어치료의 변화에 대해 더욱 관심이 있었으며, 경력이 적은 언어재활사들이 최신기술이 접목된 매체와 기술에 대한 거부감이 적다는 보고가 있었다(Hong & Park, 2022). 이에 언어재활사 양성과정에서부터 '언어재활 경영실무' 교과목을 개설하여 다양한 직무역량을 일찍부터 배울 수 있도록 환경을 만들어 줄 것을 제안한다. '언어재활 경영실무' 교과목에서 직무의 다양한 부분들을 학습할 때 기관장으로서의 배경지식이 확립될 것으로 기대한다. 본 연구에서는 기관장과 고용 언어재활사, 근무처, 지역에 따른 분석을 실시하지는 않았다. 그 이유는 대상자 수 차이가 많이 있었기 때문인데, 추후 연구에서는 이들 변인에 대한 분석도 필요할 것으로 생각한다.

셋째, 배경 변인에 따른 개원 자격요건에 대한 인식은 학력, 자격급수에 따라 차이가 있었다. 학력 집단에 따라 살펴보면, 학력 요건에 대한 인식은 석사학위 이상이어야 한다는 응답이 박사 집단의 84.6%, 석사 집단의 79.0%, 학사 집단의 68.8%로 가장 많았으며, 전문학사 집단의 경우 학사학위 이상이어야 한다는 응답이 44.4%로 가장 많았다. 이는 통계적으로 유의한 차이를 보였는데 전문학사 집단이 다른 학위 집단보다 개원에 필요한 기관장의 학력을 중요하게 생각지 않는다는 것을 나타낸다. 다만, 1급 취득을 위해서는 학사학위를 취득해야 하므로 학사학위를 최소요건으로 생각한 것으로 판단된다.

자격급수 집단에 따라 살펴보면, 학력 요건에 대한 인식은 석사학위 이상이어야 한다는 응답이 1급 집단의 85.7%, 2급 집단의 61.3%로 가장 많았으며, 이는 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 또한, 기관장의 자격급수에 대한 인식은 1급 언어재활사여야 한다는 응답이 1급 집단의 97.1%, 2급 집단의 77.3%로 가장 많았으며, 이는 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 언어재활 직무에 대한 중요성 인식 및 중재 자신감에 관한 선행연구(Kwon et al., 2022)에서도 급수 간 유의미한 차이가 있으며, 1급에서 중재 자신감이 높다고 보고하였다. 본 연구결과에서 기관장의 자격급수가 1급이어야 한다는 인식이 높은 점이 언어재활 직무의 중요성 인식과 중재 자신감과 관련이 있는 것인지 관련성에 관한 추후 연구가 이루어지기를 희망한다.

언어재활사는 사람을 직접 만나서 할 수 있는 일이면서 사람의

가치를 소중히 여기는 직업으로 미래세대에도 사라지지 않을 직업으로 여겨진다. 그러나 각 직업군에게 요구되는 전문성은 시대와 상황에 따라 변화되어 가는 개념이므로 4차 산업혁명 시대라는 큰 변화의 흐름을 맞이하여 음성인식, 인공지능 기술, 증강현실 및 가상현실 기술 등을 활용할 수 있는 능력이 요구된다고 보고된다(Hong & Park, 2022). 이에 학력, 급수를 떠나 항상 배우고 변화에 마주하는 언어재활 현장의 문화가 형성되도록 노력할 필요가 있다고 생각한다.

넷째, 배경 변인에 따른 기관장 직무역량에 대한 인식은 학력, 경력에 따라 차이가 있었다. 학력 집단에 따라 살펴보면, 박사 집단이 석사와 학사 집단에 비해 비전 및 목표 관리 역량에 대한 중요도를 유의미하게 높게 인식하는 것으로 나타났다. 한 기관의 존립과 성장에 비전과 목표는 중요한 역할을 하지만 대부분의 집단에서 비전과 목표 관리가 소홀히 다루어지고 있음을 알 수 있었다. 이는 언어재활사가 근무하는 각 기관에서 비전 및 목표 관리 역량의 중요성에 대한 홍보와 교육이 필요하다는 것을 시사한다.

경력 집단에 따라 살펴보면, 3년 미만, 3~5년, 그리고 10년 이상 경력집단이 5~10년 집단에 비해 직무역량에 대한 중요도를 유의미하게 높게 인식하는 것으로 나타났다. 이는 5년 미만의 사회초년생이나, 10년 이상의 경력 집단에서 직무역량에 대한 고민이 높음을 알려준다. 이들은 보수교육을 통해 직무역량에 대한 고민을 해결하고 있는 것으로 생각한다. 선행연구에서 보수교육 내용으로 새로운 기법에 대한 소개의 재교육 요구가 가장 높다고 보고(Park et al., 2021)하였는데, 향후 연구에서는 경력별로 보수교육 내용에 대한 요구도를 조사할 필요가 있다고 사료된다.

경력 3년 미만 및 10년 이상 집단이 5~10년 집단에 비해 바우처 지원 운영 역량에 대한 중요도를 유의미하게 높게 인식하였고, 언어재활 대상자 관리 역량에 대한 중요도를 유의미하게 높게 인식하는 것으로 나타났다. 이는 직무 초년생과 관리집단에서 바우처 지원 관련 업무를 중요하게 다루고 있음을 반영한다. 발달재활서비스 본래의 취지는 이용자의 경제적 부담을 경감시키고, 제공인력의 처우를 개선하며, 궁극적으로 재활치료서비스의 질 향상을 도모하는 데 있다(Jung et al., 2019). 발달재활서비스 확대는 제공인력의 양적 확대, 제공인력의 질적 향상에 대한 논의를 제공(Lee & Cho, 2014)하고 있다. 동시에 바우처 업무가 언어재활 직무의 중요한 한 부분으로 인식되고 있음을 나타낸다.

경력 3년 미만 집단이 5~10년과 10년 이상 집단에 비해, 3~5년 집단이 5~10년 집단에 비해 인사 및 조직 관리 역량에 대한 중요도를 유의미하게 높게 인식하는 것으로 나타났다. 이는 사회초년생의 성향과 인사 및 조직적응에서의 어려움을 반영한 것으로 생각한다. 경력 3년 미만 집단과 3~5년 집단이 5~10년과 10년 이상 집단에 비해 행·재정 및 시설 관리 역량, 부모 및 대외협력 관계 역량, 의사소통 및 문제해결 역량에 대한 중요도를 유의미하게 높게 인식하는 것으로 나타났다. 이는 직장을 선택할 때 선호도에 영향을 주는 요인으로 작용할 수 있으므로, 기관장들에게 시사하는 바가 크다. 또한, 언어재활사가 현장에서 느끼는 가장 큰 어려움은 치료과정의 어려움, 부모님과 상담이라고 보고한 연구(Kim, 2021)와 맥을 같이 한다. 따라서 언어재활 직무 초년생들

을 위한 부모교육 및 협력 관계에 도움을 주는 프로그램이 필요함을 알 수 있다.

본 연구에서는 이와 같이 학력, 경력, 자격급수의 배경변인별로 개원 자격요건 및 직무역량의 인식에 대해 살펴보았으나, 이들 변인들은 독립적이지 않으므로 특정 변인 각각에 따른 영향으로 해석하기에는 제한이 있다. 일반적으로 세 변인 모두 자격취득 이후 시간의 흐름에 따라 높아지는 경향이 있는 요인들이므로 총체적으로 바라보는 시각을 가져야 한다. 추후에는 배경변인 중, 어떤 요인이 언어재활사의 인식 정도와 변화에 더 많은 영향을 미치는지 심층적인 분석연구도 필요할 것이다.

이상으로 본 연구를 통해 개원 언어치료센터 기관장 자격요건에 대한 언어재활사의 인식 정도와 향후 개원 언어치료센터의 발전적 방향을 위해 다양한 제고가 필요함을 확인할 수 있었다. 즉, '언어재활 경영실무' 교과목 개설을 통해 기본적인 센터 운영 관리 실무를 배울 필요가 있다고 제안한다. 또한, 언어치료 기관의 질 높은 서비스 제공 및 운영 역량 향상을 위하여 국가 주도의 기관장 자격연수과정 및 신입 기관장 직무교육 제도적 개선, 협회 및 학교의 교육, 기관장 개인의 노력 등 다각적인 방안이 필요함을 확인할 수 있었다.

이에 차후 연구에서 언어재활사 자격요건 강화를 위한 학점규정 및 학점의 성적 기준 설정을 위한 후속연구들이 필요하다고 사료된다.

Reference

- Cho, E. M. (1989). A study on the task analysis and competence for superintendent in kindergarten organization. *Proceedings of Busan Women's Community University*, 11, 261-278.
- Cho, H. J. (2012). An analysis of job competency of early childhood education director. *Korean Journal of Early Childhood Education*, 32(5), 471-494. doi:10.18023/kjece.2012.32.5.022
- Hong, S. I., & Park, H. R. (2022). Speech-language pathologists' perception and forecast of the 4th industrial revolution. *Journal of Speech-Language & Hearing Disorders*, 31(2), 137-146. doi:10.15724/jslhd.2022.31.2.137
- Jung, K. H., Kim, T. U., Kim, J. O., & Lee, C. Y. (2019). A qualitative study of speech-language pathologist's perceptions on the use status and subsidy appropriateness of development rehabilitation service in speech-language therapy: Focused on focus group interview. *Journal of Speech-Language & Hearing Disorders*, 28(2), 167-182. doi:10.15724/jslhd.2019.28.2.167
- Kim, E. H., & Park, J. O. (2018). Consideration of policy on qualification and in-service education of childcare center staff for improving educare quality. *Korean Journal of Child Education & Care*, 18(2), 129-145. doi:10.21213/kjcec.2018.18.2.129
- Kim, H. S., & Kim, S. H. (2020). A study on the direction of national qualification system of speech-language therapists. *Journal of Speech-Language & Hearing Disorders*, 29(1), 85-91. doi:10.15724/jslhd.2020.29.1.085

- Kim, J. H., Cho, Y. K., Park, J. Y., & Lee, E. J. (2014). Present status and improvement direction of developmental rehabilitation services based on service and personnel of service providing centers. *The Journal of the Korean Association on Developmental Disabilities, 18*(1), 1-23. uci:G704-SER000009845.2014.18.1.010
- Kim, K. J. (2021). A study of the perception for job professionalism of SLPs: Focused on private speech-language therapy centers. *Journal of Speech-Language & Hearing Disorders, 30*(1), 79-89. doi:10.15724/jslhd.2021.30.1.079
- Kwon, M. J., Park, H. R., & Sohn, E. N. (2022). A survey of awareness, needs and experiences of speech-language pathologists for speech-language rehabilitation in adults. *Journal of Speech-Language & Hearing Disorders, 31*(3), 55-63. doi:10.15724/jslhd.2022.31.3.055
- Lee, H. S., & Cho, H. J. (2014). A study on perception and needs of pre-service directors on the kindergarten director's certificate program in Korea. *Korean Journal of Early Childhood Education Research, 34*(2), 371-392. doi:10.18023/kjece.2014.34.2.017
- Lee, Y. S., & Choi, J. R. (2010). A study of perception on the certification system of child-care center and kindergarten director. *Korean Journal of Children's Media, 9*(3), 71-90.
- Park, C. H. (2020). Investigating perceptions of speech-language therapy in a collaborative team approach to communication disorders. *The Korean Society of Education for Hearing-Language Impairments, 11*(2), 21-40. doi:10.24009/ksehli.2020.11.2.002
- Park, H. J., Lee, Y. H., & Bae, I. H. (2021). The influence of speech-language pathologists' core competency-based development level on re-education needs. *Journal of Speech-Language & Hearing Disorders, 30*(2), 77-85. doi:10.15724/jslhd.2021.30.2.077
- Shin, H. J., & Park, H. J. (2021). Analysis of core competencies of speech-language pathologists in Korea. *Journal of Speech-Language & Hearing Disorders, 30*(1), 125-133. doi:10.15724/jslhd.2021.30.1.125
- The Korean Association of Speech-Language Pathologists. (2019). *Clinical practices in speech-language pathology*. Seoul: Hakjisa.

Appendix 1. Questionnaire

[일반적 정보]

- 성별 ① 남 ② 여
- 연령 ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 이상
- 최종학력 ① 전문학사 ② 학사 ③ 석사 ④ 박사
- 자격급수 ① 1급 ② 2급
- 임상경력 ① 3년 미만 ② 3~5년 미만 ③ 5~10년 미만 ④ 10년 이상
- 직책 ① 기관장 ② 고용 언어재활사
- 근무기관 ① 병원 ② 복지관 ③ 어린이집 ④ 학교기관(특수교육지원센터) ⑤ 개원 언어치료센터
⑥ 다문화가족지원센터 ⑦ 기타 ()
- 근무지역 ① 서울 ② 인천/경기 ③ 강원 ④ 충북 ⑤ 대전/충남 ⑥ 대구/경북
⑦ 부산/울산/경남 ⑧ 전북 ⑨ 광주/전남 ⑩ 제주 ⑪ 기타 ()

[개원 자격요건에 대한 인식]

1. 언어재활기관장이 갖추어야 할 근무경력은?
① 1년 미만 ② 1년 이상 ③ 3년 이상 ④ 5년 이상 ⑤ 10년 이상
2. 언어재활기관장이 갖추어야 할 최종학력은?
① 전문학사 이상 ② 학사 이상 ③ 석사 이상 ④ 박사
3. 언어재활기관장이 갖추어야 할 언어재활사 자격급수는?
① 1급 ② 2급
4. 언어재활기관장의 적절한 연령은?
① 20대 이상 ② 30대 이상 ③ 40대 이상 ④ 50대 이상

[직무역량에 대한 인식]

■ 문항을 읽고 '1=전혀 필요하지 않다, 2=필요하지 않다, 3=보통이다, 4=필요하다, 5=매우 필요하다'로 체크 해 주십시오.

A. 비전 및 목표 관리

문항	척도				
	1	2	3	4	5
5. 언어재활 관련 정치, 경제, 사회 등의 주변 환경변화 인식					
6. 국가의 언어재활 정책 및 관련 법규의 이해					
7. 언어재활 환경변화에 기초한 기관의 비전 제시					
8. 언어재활 공동체와 함께하는 비전 설정과 공유					
9. 미래지향적 중장기 발전계획 수립 추진					
10. 목표 도달에 대한 정기적 평가 및 결과 환류					

기타) 자유롭게 의견을 써주십시오.

B. 바우처 지원 운영

문항	척도				
	1	2	3	4	5
11. 바우처 지원사업에 대한 이해					
12. 개별 기관의 여건을 반영한 바우처 사업 계획 및 지원					
13. 영유아의 수준과 요구에 맞게 바우처 지원사업 재구성					
14. 효과적인 바우처 운영을 위한 재활치료 운영 지원					
15. 재활치료 평가 및 환류 관리					
기타) 자유롭게 의견을 써주십시오.					

C. 언어재활 대상자 관리

문항	척도				
	1	2	3	4	5
16. 연령별 대상자의 발달 특성이해 및 지원					
17. 대상자의 언어재활 전반에 대한 기록 관리					
18. 다양한 요구를 가진 대상자에 대한 이해 및 지원					
19. 대상자의 부적응 행동 이해 및 적응 지원					
기타) 자유롭게 의견을 써주십시오.					

D. 치료사의 전문성 신장

문항	척도				
	1	2	3	4	5
20. 언어진단 및 중재기법에 대한 이해					
21. 재활치료 질 개선을 위한 수업컨설팅(사례 회의) 운영					
22. 치료사의 전문성 개발을 위한 연수기회 제공					
23. 그 외 직원복지 활성화					
기타) 자유롭게 의견을 써주십시오.					

E. 인사 및 조직 관리

문항	척도				
	1	2	3	4	5
24. 인사 및 조직 관리 관련 법규 이해					
25. 효율적인 업무 분장					
26. 공정한 근무평가 및 보상체계 마련					
27. 협력적이고 민주적인 조직문화 조성					
기타) 자유롭게 의견을 써주십시오.					

F. 행·재정 및 시설 관리

문항	척도				
	1	2	3	4	5
28. 기관회계·재정 및 시설·설비 관련 법규 이해					
29. 행정정보시스템의 이해 및 활용					
30. 체계적이고 효율적인 문서 관리					
31. 기관운영에 필요한 재정확보와 효율적인 예산 계획					
32. 합리적이고 투명한 예산 집행					
33. 체계적인 비품 및 교재교구 관리					
34. 시설설비의 설치·유지					
기타) 자유롭게 의견을 써주십시오.					

G. 건강·위생 및 안전 관리

문항	척도				
	1	2	3	4	5
35. 보건·위생, 식품, 소방·안전 관련 법규 이해					
36. 질병예방 및 건강검진 등의 건강증진을 위한 건강 관리					
37. 재활치료 전체 과정의 위생적인 소독 및 간식 관리					
38. 실내·외 환경의 위생 및 안전 관리					
39. 안전사고 처리 절차 및 대책 마련					
40. 대상자와 치료사의 정기적인 안전교육 관리					

기타) 자유롭게 의견을 써주십시오.

H. 부모 및 대외협력 관계

문항	척도				
	1	2	3	4	5
41. 다양한 부모참여프로그램 운영으로 기관과의 협력 증진					
42. 운영위원회의 민주적 운영					
43. 기관과 가정 간의 의사소통 및 부모의견 수렴 반영					
44. 기관의 재활치료 활동에 대한 대외적인 공개와 홍보					
45. 기관과 지역사회 및 유관기관과의 물적·인적 협력 체제 구축					

기타) 자유롭게 의견을 써주십시오.

I. 윤리의식과 공정성

문항	척도				
	1	2	3	4	5
46. 언어재활사로서 윤리강령 및 관련 법규 준수					
47. 원장으로서의 품위유지와 청렴 추구					
48. 긍정적 사고와 합리적 기준에 따른 공정한 업무 수행					
49. 원장의 역할과 임무를 책임감 있게 완수					

기타) 자유롭게 의견을 써주십시오.

J. 의사소통 및 문제해결

문항	척도				
	1	2	3	4	5
50. 갈등 관리 및 의사소통기법 이해					
51. 구성원 간 갈등요인에 따른 다양한 해법 마련					
52. 다양한 의사소통 채널을 확보하여 구성원들 간의 의사소통 촉진					
53. 문제해결을 위한 합리적인 의사결정					
54. 돌발 상황에 신속히 대처할 수 있는 문제해결 과정의 수립 및 적용					

기타) 자유롭게 의견을 써주십시오.

개원 언어치료센터 기관장 자격요건 및 운영에 대한 언어재활사의 인식

김시영¹, 황하정^{1*}, 김시현², 김수진³

¹ 대구보건대학교 언어치료학과 교수

² 대구사이버대학교 언어치료학과 교수

³ 대구대학교 대학원 언어치료전공 박사과정

목적: 본 연구의 목적은 언어재활사의 개원 언어치료센터 기관장의 자격요건 및 운영에 대한 인식을 살펴보고, 언어재활 분야에서 기관장의 자격과 직무역량의 중요성을 재고하기 위한 기초 자료를 제시하고자 하였다.

방법: 설문 조사는 개원 자격요건 4항목, 기관장의 직무역량 50항목으로 구성을 하였다. 직무역량은 비전 및 목표 관리, 배우처 지원 운영, 언어재활 대상자 관리 등의 10개 범주로 구성되어 있다. 전국의 언어재활사 145명을 대상으로 모바일 설문조사를 실시하여 결과를 분석하였다.

결과: 첫째, 기관장의 자격요건은 경력이 5년 이상 50.3%, 학력이 석사 이상 73.1%, 자격급수는 1급 언어재활사 86.9%, 적절한 연령은 30대 이상이 65.5%로 인식하는 것으로 나타났다. 둘째, 직무역량의 중요도는 5점 만점에 4.38점으로 높은 중요도를 보였다. 그중에서 배우처 지원 운영, 언어재활 대상자 관리, 치료사의 전문성 신장, 윤리의식과 공정성, 의사소통 및 문제해결 등의 순으로 중요도가 높았다. 셋째, 학력 및 자격급수에 따라 개원 자격요건에 대한 인식의 차이가 있었다. 넷째, 학력 및 경력에 따라 기관장 직무역량에 대한 인식의 차이가 있었다.

결론: 개원 언어치료센터의 질 높은 서비스 제공 및 운영 역량 향상을 위하여 국가 차원에서 주도하는 제도적 개선, 협회 및 학교의 교육, 기관장 개인의 노력 등 다각적인 방안이 필요하다.

교신저자: 황하정(대구보건대학교)

전자메일: islandjeong@dhc.ac.kr

게재신청일: 2023. 02. 01

수정제출일: 2023. 03. 21

게재확정일: 2023. 04. 30

ORCID

김시영

<https://orcid.org/0000-0002-7204-9300>

황하정

<https://orcid.org/0000-0001-9732-5554>

김시현

<https://orcid.org/0000-0002-2476-4529>

김수진

<https://orcid.org/0000-0002-6502-2353>

검색어: 언어치료센터, 언어치료센터 운영, 기관장 자격

참고 문헌

- 권미지, 박현린, 손은남 (2022). 성인 언어재활에 대한 언어재활사들의 인식, 요구 및 경험. **언어치료연구**, 31(3), 55-63.
- 김기주 (2021). FGI를 활용한 언어재활사의 직업 전문성에 대한 인식 연구: 사설 언어치료센터를 중심으로. **언어치료연구**, 30(1), 79-89.
- 김의향, 박진운 (2018). 보육교직원 자격과 재교육 정책 현황 분석 및 발전 방향 고찰. **한국보육학회지**, 18(2), 129-145.
- 김정희, 조운경, 박주영, 이의정 (2014). 발달재활서비스 제공기관의 서비스 및 인력 현황과 개선방향. **발달장애연구**, 18(1), 1-23.
- 김희수, 김시현 (2020). 언어재활사 국가자격제도의 방향성 연구. **언어치료연구**, 29(1), 85-91.
- 박찬희 (2020). 의사소통장애를 위한 협력적 팀 접근에서 언어치료에 대한 인식 조사. **한국청각언어장애교육연구**, 11(2), 21-40.
- 박현주, 이용환, 배인호 (2021). 언어재활사의 핵심역량에 기반한 발달수준이 재교육 요구도에 미치는 영향. **언어치료연구**, 30(2), 77-85.
- 신혜정, 박희정 (2021). 국내 언어재활사의 핵심역량분석. **언어치료연구**, 30(1), 125-133.
- 이연승, 최진령 (2010). 보육시설장과 유치원장의 자격제도에 대한 유아교사의 인식. **어린이미디어연구**, 9(3), 71-90.
- 이현숙, 조혜진 (2014). 유치원 원장자격 연수에 대한 예비원장의 인식 및 요구. **유아교육 연구**, 34(2), 371-392.
- 정경희, 김태우, 김재욱, 이조영 (2019). 언어치료를 위한 발달재활서비스 이용 현황 및 지원금의 적정성에 대한 언어치료사 인식에 대한 질적 연구: 포커스 그룹 인터뷰를 중심으로. **언어치료연구**, 28(2), 167-182.
- 조은미 (1989). 유치원 원장의 과업분석과 자질 개선 탐색. **부산여자전문대학교 논문집**, 11, 261-278.
- 조혜진 (2012). 유아교육기관장의 직무역량 분석 연구. **유아교육연구**, 32(5), 471-494.
- 한국언어재활사협회 (2019). **언어재활현장실무**. 서울: 학지사.
- 홍성인, 박현린 (2022). 4차 산업혁명에 대한 현장 언어재활사들의 인식과 예상. **언어치료연구**, 31(2), 137-146.