

조직과 경력에 대한 사회복지사의 이중몰입 연구

- 평행모형을 이용하여 -

류 기 형(부산대학교), 강 종 수(부산대학교), 안 주 선(부산대학교)

I. 문제제기

전문직 종사자는 비전문직 종사자와는 상당히 다른 직무태도를 가지고 있는 것으로 알려지고 있다. 가령 승진과 같은 전통적인 보상수단이 효력을 발휘하지 못하는 경우가 많고 그럼에도 승진이 너무 느리거나 자신이 속한 조직에서 직무와 관련하여 자신의 장래가 보이지 않는다고 느낄 경우 쉽게 조직을 떠나려고 한다. 또한 관료적 특성이 지배적인 조직에서 근무하는 전문직 종사자일수록 근무조직보다는 종사직업에 대한 몰입이 강하다는 주장은 이미 오래 전부터 제시되어 왔고(김상욱, 2002), 이러한 논쟁의 핵심은 전문직 종사자들의 경력몰입¹⁾과 조직몰입이 과연 양립 가능한 것인가의 문제로 모아진다. 이러한 논의에 대해 양립가능성을 부정하는 견해와 양립가능성을 긍정하는 견해가 서로 팽팽히 맞섰다.

초기에는 대체로 양립하기 어렵다는 주장이 지지되는 경향을 보였다. 즉 조직구성원들이 근무조직보다 자신이 종사하고 있는 직업에 상대적으로 강하게 몰입할 가능성은 관료적 특성이 지배적일수록, 그리고 전문성이 높은 직업일수록 두드러진다는 주장이다. 그러나 최근에는 작업과 관련된 몰입에는 여러 대상이 있을 수 있으며 전문직업에 대한 몰입수준과 조직몰입 수준 모두가 높을 수도 혹은 낮을 수도 있다는 것이다(이기은·박경규, 2003; 고현철, 2004). 즉 몰입을 체계적으로 정리한 Morrow(1983)는 몰입의 종류는 대상에 따라 여러 가지가 있을 수 있다고 하면서 작업가치에 대한 몰입(작업윤리),

1) 경력몰입 이외에도 Goulder(1957)의 로컬(locals)과 코스모폴리탄(cosmopolitans) 논의에서 시작된 전문직(업)몰입(professional commitment)과, Meyer, Allen and Smith(1993)의 직종몰입(occupational commitment), 장재윤(1996)의 전문분야몰입, 김상욱(2002)의 직업몰입 등이 사용되고 있으나, 최근에는 전문가 이외에도 자신의 직업 또는 경력에 몰입할 수 있으므로 경력몰입이라는 용어로 수렴되는 경향을 보이고 있다. 본 연구에서는 사회복지전문직에 대한 경력몰입이라는 용어를 사용하고자 한다.

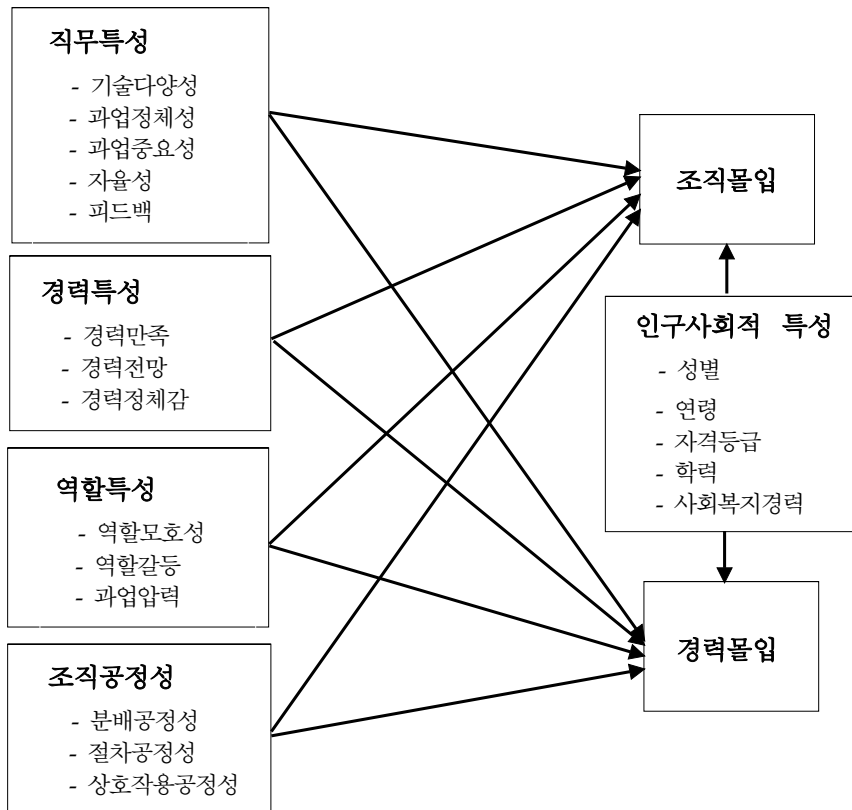
작업장에 대한 몰입(조직몰입), 노조에 대한 몰입(노조몰입), 경력에 대한 몰입(경력몰입), 직무 자체에 대한 몰입(직무몰입)으로 유형화하였고, 이에 대해 Kaldenberg, Becker and Zvonkovic(1995)는 몰입의 유형들은 준거대상에 따라 차이를 보이는 것이지 몰입의 이론적 핵심은 몰입대상에 대한 심리적 유대라고 하였다.

따라서 본 연구에서는 사회복지사가 자신이 속한 근무조직에 대한 몰입과 사회복지전문직에 대한 경력몰입이 상호 배타적이 아니라 동시몰입할 수 있는 것인지를 탐색하고자 하며, 또한 평행모형에 따른 동일한 다중회귀식을 이용함으로써 두 몰입수준을 동시에 향상시킬 수 있는 요인을 파악하여 사회복지 조직관리에 유용한 실천적 함의를 제공하고자 한다.

II. 연구방법

1. 연구모형

본 연구의 연구모형은 다음 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구모형

2. 이중몰입 연구방법

이중몰입 연구방법은 분류적 접근, 차원적 접근, 단일 측정법, 그리고 평행모형 접근법이 주로 사용되어 왔다. 평행모형(parallel model)은 둘 이상의 종속변수를 예측하는 회귀분석으로서 동일 또는 유사한 집단의 독립변수들을 사용하여 회귀식을 구한 다음에 회귀식 간의 독립변수들의 회귀계수를 서로 비교하여 특정 독립변수가 두 종속변수의 공동 결정요인인지를 밝히는 방식으로(Fukami and Larson, 1984), 개념상의 문제점을 피할 수 있고 몰입 정도의 측정 용이성으로 가장 유용한 방법으로 인정되고 있다.

$$Y_1 = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + \dots + b_n x_n \dots\dots (1)$$

$$Y_2 = c + d_1 x_1 + d_2 x_2 + d_3 x_3 + \dots + d_n x_n \dots\dots (2)$$

Y_1 : 조직몰입, Y_2 : 경력몰입, a, c : 상수

3. 조사대상

본 연구는 부산·경남의 사회복지사를 대상으로 구조화된 설문지를 사용하여 우편조사 및 방문조사를 병행하여 실시하였다. 표집은 두 지역별로 사회복지전담공무원과 사회복지관, 생활시설을 대상으로 각 70부씩 총 420부를 표본할당하여 배포하였으며, 이중 353부가 회수되었고(84.0%), 결측값이 많거나 중시화경향을 보이는 설문지 27부를 제외한 326부를 분석에 이용하였다. 자료분석은 SPSS 12.0을 이용하였다.

4. 측정도구

조직몰입은 '사회복지사의 조직 목표와 가치관에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 열심히 노력하려는 의사, 그리고 조직구성원으로 남고자 하는 강한 욕구'를 의미하며, 측정도구는 Allen and Meyer(1990)의 조직몰입척도 중에서 정서적(affective)·계속적(continuous)·규범적(normative) 몰입의 각 3문항씩 추출한 Likert식 9문항을 사용하였다. 신뢰도분석에서 1문항을 삭제하여 전체 8문항의 신뢰도는 $\alpha=.8917$ 이었다.

경력몰입은 '사회복지사의 사회복지전문직에 대한 태도 혹은 사회복지전문직에서 일하고자 하는 동기부여 정도'를 의미하고, 측정도구는 Blau(1988)가 개발한 척도를 일부 수정한 Likert식 3문항을 총합평균으로 복합지표화 하였다. 신뢰도는 $\alpha=.8507$ 이었다.

Ⅲ. 연구결과

<표 1> 평행모형 다중회귀분석 결과

변 수	조직몰입						경력몰입					
	모델1			모델2			모델1			모델2		
	β	t	VIF	β	t	VIF	β	t	VIF	β	t	VIF
인구사회 특성												
성별(남)	-.008	-.13	1.10	-.002	-.03	1.23	-.031	-.52	1.09	-.023	-.47	1.23
연령	.078	.89	2.21	.022	.32	2.45	.300	3.57***	2.21	.196	2.81**	2.45
자격등급(1)	.122	1.73	1.45	.057	1.07	1.57	.196	2.89**	1.44	.161	2.88***	1.58
학력	.167	2.48	1.32	.056	1.06	1.56	.152	2.35	1.32	.051	.91	1.56
재직기간	.005	.06	2.22	.089	1.34	2.40	-.139	-1.65	2.23	.073	1.06	2.39
직무특성												
기술다양성				-.037	-.68	1.61				-.225	-3.97***	1.61
과업정체성				.080	2.58*	1.42				.096	1.90*	1.43
과업중요성				.114	2.08**	1.65				.107	1.95**	1.66
자율성				.002	.02	1.70				.013	.21	1.72
피드백				.043	.85	1.39				.157	2.99***	1.39
경력특성												
경력만족				.156	2.83***	1.68				.419	7.26***	1.68
경력전망				.102	1.56	2.34				.032	.47	2.34
경력정체감				.036	.60	1.96				-.006	-.09	1.96
역할특성												
역할모호성				-.090	-1.75*	1.46				-.029	-.54	1.46
역할갈등				-.207	-2.13**	1.50				-.138	-2.53**	1.50
과업압력				-.169	-3.50**	1.29				.059	1.17	1.29
조직공정성												
분배공정성				.056	1.09	1.45				.130	2.42**	1.45
절차공정성				.196	2.96**	2.43				.072	1.03	2.42
상호작용공정성				.298	4.49***	2.44				.071	2.01*	2.44
(상수)		7.13***			.782			3.68***			.409	
R ² (Adj.R ²)	.031(.014)			.515(.480)			.101(.085)			.467(.429)		
D-W	1.469			1.710			1.849			1.927		
F	1.804			15.017***			6.371***			12.441***		

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

주 :성별 0=여, 자격등급 0=2-3급

평행모형에 따른 조직몰입과 경력몰입의 공통적인 결정요인으로 판단하기 위해서는 2가지 조건이 요구된다. 첫째는 독립변수의 회귀계수가 조직몰입과 경력몰입에 대한 각

각의 회귀식에서 통계적으로 유의해야 하며, 둘째는 독립변수의 회귀계수 방향이 각각의 회귀식에서 동일해야 한다(정연양, 1991; 이기은·박경규, 2002). 그러나 반드시 두 회귀식에서 회귀계수의 수치가 같아야 할 필요는 없다.

조직몰입 결정요인을 분석해 보면, 회귀식의 R^2 는 .515($F=15.017$, $p<.001$)로 나타나 통계적으로 유의하며, 과업정체성, 과업중요성, 경력만족, 역할모호성, 역할갈등, 과업압력, 절차공정성, 상호작용공정성이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 사회복지전문직에 대한 경력몰입 결정요인을 분석해 보면, 회귀식의 $R^2=.467$ ($F=12.441$, $p<.001$)로 나타나 역시 통계적으로 유의하며, 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 피드백, 경력만족, 역할갈등, 분배공정성, 상호작용공정성이 영향을 미치는 것으로 나타났다.

IV. 결론 및 논의

본 연구의 결과를 요약하고 논의해 보면 다음과 같다.

첫째, 조직몰입의 결정요인을 살펴보면 Hackman and Oldham(1975)의 직무특성이론에서 제시된 바와 같이 직무가 완결성이 높고 동료나 클라이언트 등에게 실질적인 영향을 미치는 중요한 업무이면 조직몰입에 영향을 미친다. 반면에 기관 내의 역할과 관련하여 자신의 직무에 기대되는 역할을 명확하게 인식하지 못하거나 역할수행의 결과에 대해 불확실성을 갖고 있고, 또한 자신에게 서로 양립되지 못하는 복수의 역할들이 기대되거나 수행해야 할 과업이나 성과기준이 지나치게 과다하거나 높은 경우 조직몰입에 부(-)적 영향을 미친다. 조직공정성요인 중 결과를 결정하는데 사용된 방법과 과정이 공정하다고 인식할수록, 그리고 조직의 절차들이 시행되는 과정에서 발생하는 대인관계적 상호작용이 공정하다고 인식할수록 조직몰입은 높아진다고 할 수 있다.

둘째, 사회복지전문직에 대한 경력몰입 결정요인을 살펴보면, 수행하는 직무가 기관 내의 중요한 업무이며 전체로서 완결되는 과업정체성을 갖고 있으면서 직무성과의 효과성에 대해 직접적이고 분명한 정보를 피드백 받을수록, 그리고 사회복지직 경력을 만족하고 역할갈등이 적을수록, 보상이 업무와 관련된 기여에 비해 공정하다거나 절차 시행 과정에서 대인관계적 상호작용이 공정하다고 인식할수록 사회복지전문직에 경력몰입한다고 할 수 있다. 그러나 실천현장에서 지나치게 다양한 실천기술을 활용하게 될 경우 오히려 전문성을 훼손할 우려가 있으므로 경력몰입에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 조직과 경력에 대한 이중몰입을 차원적 접근방법에 의해 검증한 결과 이중몰입은 성립하는 것으로 나타났고($r=.523$, $p<.001$), 이중몰입 결정요인을 평행모형을 통해 살

펴보면 직무특성이 전체로서 완결된 업무이거나 중요한 업무일수록, 그리고 역할갈등이 적고 제도나 절차들이 시행되는 과정에서 대인관계적 상호작용이 긍정할수록 근무조직과 사회복지전문직 경력 모두에 몰입하므로 사회복지 조직관리에서 특히 중요하게 다루어져야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 고현철. 2004. “연구개발 조직구성원의 이중몰입(Dual Commitment)에 관한 연구”. 연세대학교 대학원 박사학위논문(미간행).
- 김상욱. 2002. “공공부문과 민간부문의 직업몰입과 조직몰입: 사회복지직의 사례”. 『한국사회학』 36(5): 87-115.
- 이기은·박경규. 2002. “전문직 종사자의 조직 및 전문직업에 대한 이중몰입 결정요인에 관한 연구-평형모형을 이용하여”, 『경영학연구』 31(2): 551-574.
- 장재윤. 1996. “연구개발 전문가의 조직적응: 조직몰입 및 전문분야몰입” 서울대학교 대학원 박사학위논문(미간행).
- 정연양. 1991. “근로자의 회사와 노동조합에 대한 동시몰입의 연구방법에 관한 연구”. 『한국노동연구』 2: 115-133.
- Allen, N. J., and J. P. Meyer. 1990. "The Measurement of Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization". *Journal of Occupational Psychology* 63: 1-18.
- Blau, G. J. 1988. "Further Exploring the Meaning and Measurement of Career Commitment". *Journal of Vocational Behavior* 32 : 284-297.
- Fukami, C. V., and E. W. Larson. 1984. "Commitment to Company and Union: Parallel Models". *Journal of Applied Psychology* 69: 367-371.
- Gouldner, A. W. 1957. "Cosmopolitans and Locals : Toward an Analysis of Latent Social Roles-I". *Administrative Science Quarterly* 2: 281-316.
- Hackman, J. L., and G. R. Oldham. 1975. "Development of the job diagnostic survey". *Journal of Applied Psychology* 60(2): 159-212.
- Kaldenberg, D. O., B. W. Becker, and A. Zvonkovic. 1995. "Work and Commitment Among Young Professionals : A Study of Male and Female Dentists". *Human Relations* 48(11): 1355-1377.
- Morrow, P. C. 1983. "Concept Redundancy in Organizational Research : The Case of Work Commitment". *Academy of Management Review* 8: 486-500.