

사회복지사의 경력몰입 결정요인 및 직무태도에 미치는 효과*

강 종 수

(부산대학교)

류 기 형

(부산대학교)

[요 약]

본 연구는 사회복지사의 사회복지전문직에 대한 경력몰입 결정요인을 살펴보고, 사회복지조직별 경력몰입 수준과 차이를 비교하며 경력몰입이 직무태도에 미치는 효과를 분석하고자 실시되었다. 조사는 부산·경남의 사회복지전담공무원과 사회복지관 및 생활시설에 근무하는 사회복지사를 대상으로 구조화된 설문조사를 실시하여 326명의 자료를 이용하였고, 자료는 SPSS를 사용하여 직무특성모형과 경력특성모형, 역할특성모형, 조직공정성모형 그리고 종합모형으로 분석하였다.

연구결과 사회복지전문직에 대한 사회복지사의 경력몰입은 비교적 높은 수준으로 나타났고, 다만 상대적으로 전담공무원이 낮았다. 개인적 요인으로는 여성보다 남성이, 연령대가 높을수록, 1급보다는 2급이, 대졸보다는 고졸이 높게 나타났다. 경력몰입 결정요인을 분석한 결과 직위가 중요하고 완결된 과업정체성을 갖고 적절한 피드백을 받을수록, 그리고 사회복지직 경력을 만족하고 역할갈등이 적고 분배공정성과 상호작용공정성이 높을수록 경력몰입하고, 오히려 다양한 실천기술을 활용하는 직무일수록 부정적으로 나타났다. 다만 결정요인은 사회복지조직별로 다소 차이가 있었다. 사회복지전문직에 대한 경력몰입은 경력변경의도에 높은 부(-)의 영향을 미치는 반면에 조직몰입과 조직시민행동, 직무몰입 그리고 내재적 직무만족에는 모두 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 경력몰입 증진을 위한 조직별 차별화된 접근과 체계적 대책이 요구된다 할 것이다.

주제어 : 사회복지사, 경력몰입, 직무태도

* 이 논문은 부산대학교 자유과제 학술연구비(2년)에 의하여 연구되었음.

1. 서론

사회복지사와 같은 전문직 종사자는 비전문직 종사자와는 상당히 다른 직무태도를 가지고 있는 것으로 알려지고 있다. 가령 승진과 같은 전통적인 보상수단이 효력을 발휘하지 못하는 경우가 많고 승진이 너무 느리거나 자신이 속한 조직에서 직무와 관련하여 자신의 장래가 보이지 않는다고 느낄 경우 쉽게 조직을 떠나려고 한다(Von Glinow, 1983; 조학래, 1996, 이기은, 2000). 기존의 연구를 종합하여 정리한 Kerr, Glinow and Schriesheim(1977)에 의하면 전문직 종사자는 의사결정의 자율성을 중시하고, 같은 전문가인 동료에 의한 평가를 선호하며, 높은 수준의 윤리를 갖고 있고, 전문분야에 대한 헌신과 소명의식 등에 몰입하며, 자신의 전문분야에 대해 동일시하고, 오랜 공식적 교육과 훈련을 통해 전문성을 갖추고 있는 특성이 있다고 하여 전문직업인들에 대한 특성 연구의 필요성을 제기하였다.

한편, 일과 관련된 몰입을 체계적으로 정리한 Morrow(1983)는 근로몰입의 종류는 대상에 따라 여러 가지가 있을 수 있다고 하면서 근로가치에 대한 몰입(근로윤리), 작업장에 대한 몰입(조직몰입), 노조에 대한 몰입(노조몰입), 경력에 대한 몰입(경력몰입), 직무 자체에 대한 몰입(직무몰입)으로 유형화 하였고, 이에 대해 Kaldenberg, Becker and Zvonkovic(1995)는 여러 몰입의 유형들은 몰입의 준거대상에 따라 차이를 보이는 것이지 몰입의 이론적 핵심은 동일한 것으로 보았다. 몰입의 핵심적 내용은 학자들에 따라 다소 차이가 있지만 공통적으로 지적되는 것은 몰입대상에 대한 심리적 유대이다. 따라서 가령 조직몰입이란 개인과 그 개인이 소속된 조직을 연결시켜 주는 심리적 유대를 의미한다(Ko, 1996)

그러나 경력몰입은 직무몰입이나 조직몰입과는 어느 정도 구별되는 특성을 갖고 있다. 가령 직무몰입은 객관적인 과업요구에 대한 것이므로 단기적 성격을 갖는 반면에 경력몰입은 여러 직무들이 관련될 수 있으므로 장기적이며 개인이 갖는 주관적 내지 내재적인 직업에 관한 것이다. 또한 조직몰입은 제도적이거나 제도의 목표에 대한 몰입임에 반해 경력몰입은 자신의 내부에서 만들어진 목표와 관련된 것이다(Colarelli and Bishop, 1990). 그러나 조직몰입과 관련하여 경력변수들이 작업과 관계된 변수들보다 더 큰 영향을 미친다는 Gaerter and Nollen(1989)의 연구를 감안하면 사회복지사의 사회복지전문직에 대한 경력몰입 결정요인을 살펴보는 것은 매우 중요하다 할 것이다.

사회복지사의 사회복지전문직에 대한 경력몰입 연구의 필요성은 또한 최근 유능한 사회복지사들이 사회복지실천현장을 완전히 떠나려는 경력변경의도에도 중요한 정책적 함의를 제공해 줄 수 있을 것이다. 경력변경의도는 이직의사와는 구별되는 개념으로, 사회복지사가 현재 소속되어 있는 기관을 떠나려는 것이 이직의사라면 경력변경의도는 아예 사회복지직을 떠나려는 경향을 말한다. 일반적으로 전문직 종사자들은 자신의 전문분야에 몰입하고 동일시하는 경향이 높다. 따라서 경력몰입도가 높을수록 경력변경의도가 낮을 뿐만 아니라 자신의 전문성을 유지하고 발전시키기 위해 쉽게 다른 기관으로 이동하지 않으려고 한다(Blau, 1989; Aryee and Tan, 1992; McElroy, Morrow, Power and Iqbal,

1993; Aryee, Chay and Chew, 1994). 조직몰입이 이직의사에 영향을 미친다는 것이 많은 연구에서 제시되고 있듯이 경력몰입 역시 이직의사에 영향을 미친다는 것도 여러 연구에서 입증되고 있다 (Aryee and Tan, 1992; 이기은, 2003). 이기은·최순재·박경규(2001)의 연구에서는 직무특성보다는 경력특성이 경력몰입에 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타나 전문직 종사자의 경우 경력관련 태도와 행동을 살펴보아야 한다고 주장하였다.

또한 사회복지전문직에 대한 경력몰입이 중요한 이유는 어느 사회복지사가 사회복지전문직에 경력몰입 할수록 현장의 실천과정에서 다양한 방해물과 장애물의 어려움을 겪더라도 이를 극복하고, 나아가 추구하고자 하는 경력목표 내지 사회복지의 소명 실천이라는 전문직업목표를 추구해 나가려는 지속성을 반영하는 것이라고 할 수 있다. 가령 사회복지전문직에 대한 경력몰입이 낮을수록 경력목표 달성에 매진하기 보다는 이직이나 경력변경을 모색하려 할 것이기 때문이다.

이러한 중요성에도 불구하고 사회복지직의 전문성(김태성, 1997; 신원식·이경은, 2005) 혹은 전문성 제고를 위한 논의(김혜란, 1997; 윤현숙, 1997; 박병현·배화숙, 2001)는 오랫동안 제기되었으나, 사회복지전문직에 대한 사회복지사의 경력몰입 연구는 매우 미진한 편이다. 간혹 수행된 연구 역시 경력몰입의 본질적 주제가 아닌 부수적 차원에서 진행된 것이 전부이다. 가령 기혼여성사회복지사를 대상으로 직장-가정갈등이 경력몰입에 미치는 부정적인 영향을 분석한 박은영(2004)의 연구와 사회복지사를 포함한 12개 직업별로 경력몰입에 대한 직무 스트레스 하위요인을 분석한 서현주(2004)의 연구, 사회복지관의 조직문화와 직원의 조직몰입간의 관계에 관한 체미자(2002)의 연구, 공공부문과 민간부분 사회복지사의 직업몰입과 조직몰입에 관한 김상욱(2002)의 연구에서 사회복지사의 경력몰입이 일부 언급되었을 뿐 경력몰입의 결정요인이나 그 효과에 대한 체계적인 연구는 찾아보기 어렵다.

따라서 본 연구는 사회복지전담공무원(이하 ‘전담공무원’이라 함)과 사회복지관 및 생활시설에 근무하는 사회복지사를 대상으로 사회복지전문직에 대한 경력몰입에 영향을 미치는 결정요인을 분석하고, 경력몰입이 사회복지사의 직무태도에 미치는 효과를 검증하여 사회복지조직에서의 효율적인 관리행정과 사회복지사들의 사회복지전문직에 대한 몰입을 증대시키기 위한 실천적 함의를 제공하고자 한다.

2. 이론적 배경

1) 경력몰입의 개념 및 전문직업몰입과 직종몰입과의 관계

경력(career)이란 ‘진속력으로 달리는 경주용 마차’라는 희랍어원을 가진 말로서, 일의 종류에 상관없이 개인이 일하면서 접하게 되는 인생전반에 걸친 활동과 관계되는 행동 혹은 일의 총체(totality of work)를 의미한다(Hall, 1976; Walsh and Osipow, 1995). 따라서 사회복지사의 사회복지전문직에 대

한 경력몰입(career commitment)은 사회복지사 자신이 선택한 사회복지전문직에서 일하고자 하는 동기부여 정도(Hall, 1971), 사회복지전문직에 대한 일반적 태도(Blau, 1985, 1989), 자신의 경력목표에 애착을 가지고 동일시하며 몰입하는 것을 의미한다(Colarelli and Bishop, 1990). 경력몰입은 자신의 경력과 친밀한 감정적 동화를 느끼는 경력정체성 차원과, 자신의 경력개발 욕구를 분명히 하고 경력 목표를 세우는 경력계획, 경력개발의 과정에서 도출될 수 있는 어려움으로 인한 경력정체를 극복할 수 있는 경력탄력성으로 구분되기도 한다(Carson and Bedeian, 1994). 그러므로 경력몰입도가 높은 사회복지사일수록 그들이 몸담고 있는 조직에 대한 기대가 높고 요구가 많아지게 되며, 따라서 경력몰입이 높을수록 조직에 대한 기대감이 충족될 때 더욱 동기부여 된다.

경력몰입에 관한 선행연구에서 경력몰입 이외에 전문직업몰입, 직종몰입, 전문분야몰입 등의 용어들이 사용되고 있으며, 경우에 따라 서로 구별되기도 하고 또는 혼용되어 사용하기도 한다. 우선, 경력몰입(career commitment)은 현재 가장 일반적으로 사용되는 용어로서 초기에는 경력표출(Greenhaus, 1971), 경력관여(Gould, 1979), 등으로 불리어 졌으나 최근에는 경력몰입을 개인의 전문직업에 대한 일반적 태도라는 Blau(1985)의 개념이 일반적으로 사용되고 있다. 경력몰입은 반드시 전문직업 종사자만을 대상으로 측정되어야 할 필요는 없고, 분야 또는 산업과 같은 용어를 사용해도 직업에의 전념 또는 헌신을 제대로 측정할 수 있다고 하였다.

둘째, 전문직업몰입(professional commitment)은 Gouldner(1957)의 '로컬(locals)'과 '코스모폴리탄(cosmopolitans)'에 대한 연구에서 비롯된 개념이다. 로컬은 전문화된 역할기술에 대한 몰입은 낮으면서 조직에 대한 충성심은 높고 내부의 준거집단 지향성을 사용하기 쉬운 사람들을 지칭하며, 반면에 코스모폴리탄은 전문화된 역할기술에 대한 몰입은 높으면서 조직에 대한 충성심은 낮고 외부의 준거집단 지향성을 사용하기 쉬운 사람들을 지칭한다. 국내연구로 장재운(1996)은 자연계 또는 공학분야의 박사학위를 지닌 연구개발전문가를 대상으로 전문분야몰입이라 하였고, 반면에 고현철(2004)은 이공계 연구원을 대상으로 이중몰입을 연구하면서 전문직업몰입이라 하였지만 본문에서는 대부분 경력몰입으로 표현하였다.

셋째, 직종몰입(occupational commitment)은 Meyer, Allen and Smith(1993)의 연구에서 등장한 개념으로, 이들은 기존의 몰입에 관한 연구들이 직종, 전문직업 그리고 경력 등의 용어가 상호교환적으로 사용되어 왔다고 주장하면서 자신들은 전문직업보다는 직종이란 용어를 선택하고, 조직몰입의 감정적, 계속적, 규범적 측면으로 나누어 살펴보면서 이를 직종몰입에도 적용하고자 시도하였다. 국내에서는 이기효(1994)의 연구에서 이직의도 모형을 설명하고자 Iverson(1982)의 연구를 인용하면서 직종몰입이라는 용어를 사용하였다.

이러한 개념상의 차이에도 불구하고 선행연구들은 서로 구별하기도 또는 혼용하여 사용하기도 하였다. 용어를 구분하지 않는 연구들은 이러한 개념들 사이에 본질적으로 개념 차이가 거의 없으므로 상호 교환적으로 이용하거나 연구자의 선호와 연구대상에 따라 적합한 용어를 선택하는 경우이다. Morrow(1983)는 애초 몰입을 5가지 차원으로 구분하면서도 경력몰입과 전문직업몰입을 같은 범주에 포함시켰고, Mathieu and Zajac(1990)은 조직몰입에 대한 메타분석을 하면서 직종몰입을 설명하면서 전문직업몰입과 경력몰입을 역시 같은 범주로 취급하였다. 또한 McElroy, Morrow, Power and

Iqbal(1993)은 혼용하여 사용한 연구들을 인용하면서 설명하였다. 국내 연구에서는 대부분 이러한 용어들간 차이를 간소하게 설명하면서 경력몰입으로 수렴되는 듯 하며, 다만 이기효(1994)는 ‘직종몰입’을, 장재윤(1996)은 ‘전문분야몰입’을, 김상욱(2002)은 ‘직업몰입’을 사용하였다. 따라서 본 연구에서는 최근의 연구동향을 반영하면서 사회복지전문직의 특성을 반영하기위해 사회복지전문직에 대한 경력몰입이라고 하고자 한다.

2) 경력몰입 결정요인에 관한 선행연구

경력몰입의 결정요인들에 대한 연구는 부분적으로만 시도되어 이를 체계화하기에는 어려움이 있으나 지금까지의 연구결과를 중심으로 접근해 보면 그 결정요인을 인구사회적 및 개인 특성, 조직 및 경력 특성, 직무 및 역할 특성, 사회적 지원, 고용형태 등으로 범주화하여 살펴볼 수 있다.

우선, 경력몰입에 영향을 미치는 인구사회적 특성과 관련하여 연령이나 성별, 결혼여부는 일관된 관계를 나타내고 있지 않지만 교육수준은 대체로 경력몰입과 긍정적으로 관련된 것으로 나타났다(Colarelli and Bishop, 1990). 그리고 결혼만족이나 자녀의 수, 개인의 경제적 불안정성, 배우자의 수입, 부모의 사회경제적 지위 등과 관련된 변수들에 대해서도 일부 연구가 시도되었다(Steffy and Jones, 1988; Daren, Hampton and Howell, 1989). 또한 개인 특성의 경우 통제위치가 내재적일수록(Colarelli and Bishop, 1990; Irving, Coleman and Cooper, 1997), 조직 근거한 자아존중감이 높을수록(Carson, Carson and Lanford and Roe, 1997), 성장욕구강도가 높을수록(Blau, 1985), 그리고 직업에 대한 가치관이 뚜렷할수록(Daren, Hampton and Howell, 1989) 경력몰입이 높은 것으로 나타났다. 그러나 직무 스트레스나 소진, 몰개성화, 낮은 성취감, 부정적인 감정성향과는 부정적으로 나타났다(Reilly and Orsak, 1991).

둘째, 조직 및 경력 특성과 관련하여 경력몰입은 기업규모와는 유의한 관계가 없으며(Schroeder and Imdieke, 1977), 비전문조직에서 근무하는 변호사를 대상으로 한 Wallace(1995)의 연구에서는 전문조직에서 근무하는 변호사들보다 경력몰입이 낮게 나타났고, 이공계 연구개발직 전문가를 대상으로 한 장재윤(1996)의 연구에서는 조직분위기가 변화에 개방적이고 다양성에 대해 수용적일수록 조직과 경력에 이중몰입하는 것으로 나타났다. 또한 경력과 관련하여 현 직무의 기대된 효용성과 경력만족(Aryee, Chay and Chew, 1994; 이기은, 2000; 이기은·박경규, 2002), 입사 전 상호작용의 질(장재윤, 1996), 경력계획(Gould, 1979; Steffy and Jones, 1988), 조직 내에서 성장기회가 많고 현 직무를 잘 수행할수록 경력에 도움이 될 것이라는 지각(Aryee and Tan, 1992; Bedeian, Kemery and Pizzolatto, 1991, 이기은 외, 2001), 성장기회(Aryee and Tan, 1992; 이기은, 2000, 이기은·박경규, 2002; 최우성·조경희, 2005) 등이 경력몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 직무 및 역할특성과 관련하여 Aryee and Tan(1992)는 직무도전성이, 그리고 McElroy, Morrow, Power and Iqbal(1993)은 직무특성이론에서 제시된 과업자율성과 과업정체성, 기술다양성, 과업중요성, 피드백이, 장재윤(1996)은 업무적용성과 직무도전성, 직무중요성이 경력몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 석사이상의 학위를 지닌 연구원들을 대상으로 한 이기은 외(2001)의 연구에서

는 자신의 직무가 자신의 전공분야 내지 관심분야와 일치될수록 그리고 수행업무가 흥미로운 것이라고 느낄수록 경력몰입이 높은 것으로 나타났다. 다만 직무수행에서의 자율성은 영향을 미치지 않았다. 또한 역할 특성과 관련하여 역할모호성이 높을수록 경력몰입은 낮고(Blau, 1985), 다만 역할갈등의 경우 Daren, Hampton and Howell(1989)의 연구에서는 경력몰입에 간접적으로 영향을 미쳤으나 Colarelli and Bishop(1990)의 연구에서는 화학자는 긍정적으로, 관리자는 유의미하지 않은 관계를 보여 일관적이지 못하였다. 다만 장재윤(1996)의 연구에서 연구개발전문가의 경우 역할갈등이 낮을수록 조직과 경력에 이중몰입하는 것으로 나타났다.

넷째, 사회적 지원과 관련하여 상사의 지원이나 리더십 스타일은 경력몰입에 영향을 미치고(Daren, Hampton and Howell, 1989; Noe, Noe and Bachhuber, 1990; Aryee, Chay and Chew, 1994), 멘토 또는 멘토링 기능(Colarelli and Bishop, 1990; 강정애·이윤화, 2005), 동료의 지원(Wallace, 1995; 장재윤, 1996), 가족이나 배우자의 지원 등이 사회적 지원의 정도에 따라 경력몰입 수준이 달라지는 것으로 나타났다.

다섯째, 고용형태는 비교적 최근에 제기된 요인으로 경력몰입은 정규직·비정규직 등 고용형태에 따라 차이가 있다는 것이다. 정규직은 고용비용절감과 노동유연성 확보라는 차원에서 기관에게는 일정한 장점이 있지만 경력몰입에도 차이가 발생하는 것으로 나타났다(Form, 1968; 임범식·탁진국, 2002; 최우성·조경희, 2005).

3) 경력몰입 효과에 관한 선행연구

경력몰입 또는 전문직업몰입은 직무성과(Daren, Hampton and Howell, 1989; Somers and Birnbaum, 1998), 출판물의 수(Cornwall and Grimes, 1987), 발표논문의 수(Berger and Grimes, 1973), 학회에서 맡은 보직의 수(Tuma and Grimes, 1981), 연구생산성(Jauch, Glueck and Osborn, 1978), 기술개발노력(Aryee and Tan, 1992; Aryee, Chay and Chew, 1994) 등에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(이기는 외, 2001에서 재인용). 이러한 결과들은 경력몰입 역시 조직몰입과 같이 직무성과와 밀접한 관련이 있음을 의미하고, 따라서 높은 경력몰입 수준의 전문가일수록 전문적 작업 수행에 많은 시간을 투자하고 보다 생산적일 것임을 알 수 있다.

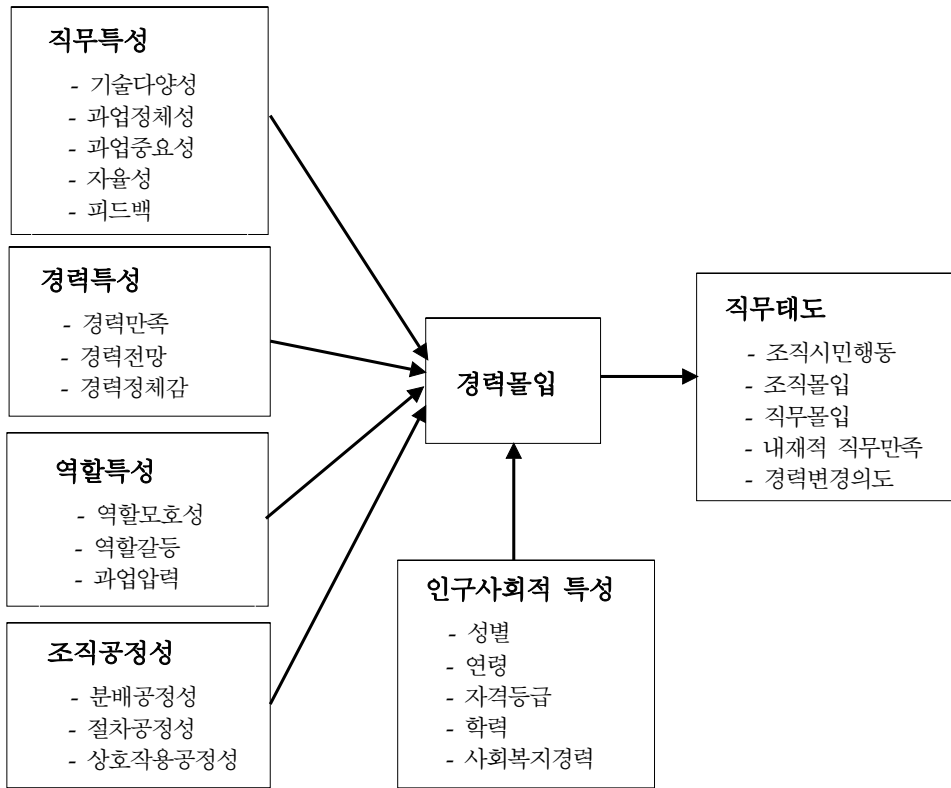
경력몰입에 관한 선도적 연구자인 Morrow(1983)은 몰입대상에 따라 그 종류를 구분하고 각각에 따른 결과변수들을 언급하였는데, 이 중에서 경력몰입은 개인의 경력에 관한 태도이므로 이직의사보다는 경력변경의도와 보다 강한 관련이 있음을 주장하였다. 이후 Blau(1985, 1988, 1989)의 계속된 연구와 Aryee and Tan(1992) 및 Carson and Bedeian(1994)의 연구에서도 경력몰입은 이직의사보다는 경력변경의도와 보다 많이 관련된다는 결과를 일관되게 보여주고 있다. 다만 Carson and Bedeian(1994)은 경력몰입은 경력변경의도뿐만 아니라 이직의사에도 부정적인 영향을 미치며, 그러나 근로의 질에는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이외에 보험대리인을 대상으로 한 McElroy, Morrow, Power and Iqbal(1993)의 연구에서는 경력몰입이 높을수록 보험직종에 남아있을 가능성이 높고 작업과 보상에 대해 보다 만족하는 것으로 나타났다. 또한 경력몰입을 조직몰입의 감정적·계속적·규범

적 차원으로 분석한 Meyer, Allen and Smith(1993)의 연구에서도 세 차원의 경력몰입 모두 경력변경 의도와 관련이 있으며, 특히 감정적 몰입은 전문직 활동·이직의사·게으름·결근과, 규범적 몰입은 조직충성심과 관련된 것으로 나타났다. 석사학위 이상의 연구원들을 대상으로 한 이기은 외(2001)의 연구에서도 경력몰입이 높을수록 자신의 전문분야 지식과 기술을 향상시키기 위한 기술개발노력에 영향을 미치며, 반면에 경력변경의도와 이직의사는 낮게 나타났다. 비서직을 대상으로 한 최윤아(2000)의 연구에서는 경력몰입은 직무만족에 긍정적인 영향을, 경력변화인지에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연구소 연구원을 대상으로 한 이기은(2003)의 연구에서는 경력몰입과 조직몰입이 기술개발노력에 미치는 영향력에서는 유의한 차이가 발견되지 못했지만, 경력몰입은 이직의사보다는 경력변경의도와 깊은 관련성을 보이고 조직몰입은 경력변경의도보다는 이직의사와 깊게 관련되는 것으로 나타났다. 특히 조직몰입과 경력몰입의 관계유형이 이직의사, 수행노력, 학습동기에 미치는 효과를 분석한 김은상(2002)의 연구에서는 이직의사에 있어서는 무몰입집단이 가장 높고 다음으로 고조직몰입집단, 고경력몰입집단 순이었고, 수행노력에 있어서는 이중몰입집단, 고조직몰입집단, 고경력몰입집단이 비슷했고, 학습동기에 있어서는 이중몰입집단이 가장 높은 것으로 나타났다.

3. 연구방법

1) 연구모형

본 연구는 선행연구 분석과 이론적 논의를 토대로 사회복지사의 사회복지전문직에 대한 경력몰입의 결정요인을 잠정적으로 도출하였다. 다만 선행연구에서 마지막 범주로 제시된 비정규직 등의 고용형태는 사회복지실천현장에서 아직까지는 일반적인 혹은 문제시 되는 상황이 아니므로 이를 제외하고, 직무특성과 경력특성, 역할특성, 조직공정성의 4가지 특성요인으로 범주화하여 순차적으로 투입하는 모형과 인구사회적 변수까지 모두 투입하는 종합모형방식으로 분석하였다. 직무특성에는 Hackman and Oldman(1975)의 직무특성이론에 따라 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백이 포함되며, 경력특성에서는 경력만족, 경력전망, 경력정체감이 포함되며, 역할특성에서는 역할모호성, 역할갈등, 과업압력이 포함된다. 조직공정성은 최근 최소연(2005), 문영주(2005), 강중수(2006) 등의 연구를 통해 사회복지조직에서 중요하게 제시되고 있으므로 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성으로 구성하여 분석하였다. 연구는 공공부문의 사회복지전담공무원과 민간부문의 사회복지관 및 생활시설의 사회복지사를 대상으로 분석하며, 인구사회적 특성은 성별, 연령, 자격등급, 학력, 사회복지경력이 포함된다. 이를 토대로 구성된 연구모형은 다음 <그림1>과 같다.



<그림 1> 연구모형

2) 측정도구

(1) 결정요인 변수

① 직무특성

직무특성은 Hackman and Oldham(1975)의 핵심특성으로 기술다양성(skill variety)은 ‘사회복지사가 실천현장에서 직무를 수행하면서 여러 가지 다양한 실천기술을 활용하여 업무를 수행하는 정도’를, 과업중요성(task significance)은 ‘수행하는 직무가 동료나 클라이언트 등의 업무나 생활에 실질적인 영향을 미치는 정도’를, 과업정체성(task identity)은 ‘수행직무가 요구하는 전체로서의 완결 정도’를, 자율성(autonomy)은 ‘스스로 작업일정을 계획하고 절차를 결정할 수 있는 재량, 독립성, 결정권의 정도’를, 피드백(feedback)은 ‘수행하는 직무성과의 효과성에 대해 과정과 결과에서 직접적이고 분명한 정보를 제공하는 정도’를 의미한다. 측정도구는 Hackman and Oldham(1975)의 Job Diagnostic Survey(JDS)에 근거하여 Sims, Szilagy and Keller(1976)가 개발하고 이지우(1997)가 번역하고 사회복지사에게 사용한 오인근·최재성(2004)의 문항 중에서 역문항과 중첩문항을 제외한 12문항을 사용하였다. 다만 신뢰도분석 과정에서 애초 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.7829$ 이었으나 문항제거시 척도

(Alpha if Item Deleted)값을 떨어뜨리는 1문항을 삭제하여 최종 11문항의 신뢰도는 $\alpha=.8093$ 이었으며, 하위요인별로 기술다양성은 $\alpha=.6797$, 과업정체성은 $\alpha=.6487$, 과업중요성은 $\alpha=.7013$, 자율성은 $\alpha=.7286$, 피드백은 $\alpha=.8234$ 이었다. 본 척도를 포함한 이하 모든 척도는 Likert형 5점 척도로 측정하였으며, 평균의 합으로 복합지표화(composite index)하여 사용하였다.

② 경력특성

경력특성은 경력만족, 경력전망, 경력정체감으로 구성되어 있다. 경력만족은 '사회복지전문직 경력에 대한 사회복지사 개인의 만족 정도'를, 경력전망은 '승진 또는 성장할 것이라는 기대감 또는 가능성을 어떻게 인식하고 있는가에 대한 개인적 평가'를 의미하며, 측정도구는 Greenhaus, Parasuraman and Wormley(1990)이 개발하고 서균석·박동진·김태형·김부희(2003)가 사용한 문항 중 확인적 요인분석에서 기준에 미달되는 문항을 제외한 3문항과 2문항을 각 사용하였다. 신뢰도는 경력만족이 $\alpha=.7762$, 경력전망이 $\alpha=.8669$ 이었다. 경력정체감은 '상위직으로 승진하기 어렵고, 자신의 직무에서 더 이상 배울 것이 없거나 성장하기 어렵다고 인식하는 정도'를 의미하고, 측정도구는 Milliman(1992)이 개발하고 박근수·유태용(2005)이 번안하여 사용한 척도를 사회복지사에게 적합하도록 일부 수정하여 구조적 정체와 내용적 정체 각 3문항씩 총 6문항으로 측정하였다. 신뢰도는 $\alpha=.8255$ 이었다.

③ 역할특성

역할특성은 역할모호성, 역할갈등, 과업압력으로 구성되어 있다. 역할모호성은 '자신이 맡은 직무에 기대되는 역할을 사회복지사가 명확하게 인식하지 못하는 정도와 역할수행의 결과에 대한 불확실성의 정도'를, 역할갈등은 '자신에게 기대되는 복수의 역할들이 서로 양립하지 못하는 정도'를 의미한다. 측정도구는 Rizzo, House and Lirtzman(1970)의 척도와 장재윤(1996)의 척도를 토대로 이재훈·황성훈(2004)이 사용한 문항을 사회복지조직에 적합하도록 수정한 각 2문항을 사용하였다. 신뢰도는 역할모호성이 $\alpha=.7926$, 역할갈등이 $\alpha=.6524$ 이었다. 과업압력은 '작업과정에서 사회복지사가 인식하는 작업 부담과 성과기준의 정도'를 의미하며, 과도한 작업량과 적절한 과업수행에 필요한 시간의 부족 그리고 높은 성과기준으로 구성되어 있다. 측정도구는 Beehr, Walsh and Taber(1976)가 개발한 문항을 참고하여 이지만·신동엽(2003)이 사용한 4문항 중 중첩되는 1문항을 제외한 3문항으로 측정하였다. 신뢰도는 $\alpha=.6794$ 이었다.

④ 조직공정성

조직공정성은 '조직 내에서 실시되는 모든 제도와 의사결정이 공정하게 실시되고 있는가에 대한 사회복지사의 지각'을 의미하며, 하위구성요인으로 분배공정성(distributive justice)은 '사회복지사 개인의 기여(가령 교육수준, 경력 및 노력 등)와 비교해서 조직으로부터 공정한 보상을 받는다고 인식하는 정도'를 의미하며, 측정도구는 Price and Muller(1986)가 개발한 Distributive Justice Index(DJI)를 일부 수정한 3문항을 사용하였다. 절차공정성(procedural justice)은 '결과를 결정하는데 사용된 방법과 과정이 공정하다고 인식하는 정도'를 의미하며, 측정도구는 Leventhal(1980) 및 Moorman(1991)이 개발한 척도를 일부 수정한 2문항을 사용하였다. 상호작용공정성(interactional justice)은 '절차들이 시행되는 과정에서 발생하는 대인관계적 상호작용이 공정하다고 인식하는 정도'를 의미하며, 측정도구는

Rhee(1996)와 이재훈·최익봉(2004)이 사용한 문항을 역시 일부 수정한 2문항을 사용하였다. 전체 신뢰도는 $\alpha=.8161$ 이었으며, 하위요인별로 분배공정성은 $\alpha=.9002$, 절차공정성은 $\alpha=.9590$, 상호작용공정성은 $\alpha=.8294$ 이었다.

(2) 직무태도

본 연구에서는 사회복지사의 직무태도를 조직시민행동과 조직몰입, 직무몰입, 내재적 직무만족, 경력변경의도의 5가지로 측정하였다. 조직시민행동은 '사회복지사에게 요구되는 역할행동은 아니지만 개인과 조직의 발전을 위해 자발적으로 수행하는 역할외 행동'을 의미하며, 측정도구는 Podsakoff, MacKenzie, Moorman and Fetter(1990)가 개발한 Organizational Citizenship Behavior Scale을 Moorman(1991)이 개정한 척도 중에서 8문항을 추출하여 사용하였다. 신뢰도는 $\alpha=.7860$ 이었다.

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 9문항을 사용하였다. 다만 신뢰도분석 과정에서 1문항을 삭제하여 최종 8문항의 신뢰도는 $\alpha=.8917$ 이었다.

직무몰입은 '자신과 직무 사이의 관계에 대한 신념으로 직무에 헌신하고 애착하는 정도'를 의미하며, 측정도구는 Kanungo(1982)의 척도 중에서 3문항을 추출하여 사회복지사에게 맞도록 수정하여 사용하였다. 현재 담당하고 있는 직무를 동일시하는 정도와 직무에 몰두하고 있는 정도에 초점을 맞추고 있으며, 신뢰도는 $\alpha=.7752$ 이었다.

직무만족은 '사회복지사 자신이 직무나 직무경험에 대한 평가에서 느끼는 유쾌한 또는 긍정적인 감정상태'를 의미하며, 측정도구는 Herzberg의 2요인이론에 입각하여 내재적·외재적 만족으로 구분한 MSQ(Minnesota Satisfaction Questionnaire)척도 중에서 내재적 만족에 해당하는 3문항을 추출하여 사용하였고, 신뢰도는 $\alpha=.8257$ 이었다. 경력변경의도는 '현재의 사회복지직 경력분야를 떠나려는 욕구의 정도'를 의미하며, 측정도구는 Blau(1985)의 연구에서 사용된 단일요인의 3문항을 이용하였다. 신뢰도는 $\alpha=.7543$ 이었다.

(3) 경력몰입 등

경력몰입은 '사회복지사의 사회복지직에 대한 태도 혹은 사회복지직에서 일하고자 하는 동기부여 정도'를 의미하고, 측정도구는 Blau(1988)가 개발하고 서균석 외(2003)이 사용한 문항 중에서 λ 값이 1.0이상, SMC가 4.0이상의 기준에 미달된 항목과 사회복지현장에 적합하지 아니한 항목을 제외한 3문항을 사용하였고, 신뢰도는 $\alpha=.8507$ 이었다.

3) 조사대상과 자료분석

본 연구의 조사대상은 현재 부산·경남의 사회복지실천 현장에서 근무하고 있는 사회복지사로서, 공공부문의 전담공무원과 민간부문의 사회복지관 및 생활시설별로 구조화된 설문지를 사용하여 우편 조사 및 방문조사를 병행하여 실시하였다. 표집은 <표1>과 같이 지역별 및 사회복지조직별로 각 70부씩 총 420부를 표본할당하여 편의표집 하였고, 이중 353부가 회수되었으나(84.0%) 결측값이 많거나 중립화경향을 보이는 27부를 제외한 총 326부를 분석에 이용하였다. 조사대상별 회수율과 자료분포를 살펴보면 전담공무원은 140부를 배포하여 107부를 회수하고 100부를 분석에 사용하였으며, 민간부문의 사회복지관과 생활시설 사회복지사는 각 114부와 132를 회수하여 각 101부와 125부를 분석에 사용하였다. 자료분석은 SPSS/PC+ 12.0을 사용하여 빈도, 평균, 표준편차 등의 기술통계와 일원배치분산 분석(One-way ANOVA) 및 연구모형 검증을 위해 다중회귀분석(Multiple Regression)을 실시하였다.

<표 1> 설문지 회수율과 분석대상 분포

대 상		표본할당	표집결과	회수율(%)	분석대상	총 계
사회복지 전담공무원	부산	70	52	74.3	48	100
	경남	70	55	78.6	52	
사회복지관	부산	70	59	84.3	54	101
	경남	70	55	78.6	47	
생활시설	부산	70	64	91.4	59	125
	경남	70	68	97.1	66	
소 계		420	353	84.0	326	

조사대상자의 인구사회적 특성을 살펴보면, 성별로 여성이 257명(78.8%)으로 남성 69명(21.2%)에 비해 다수이며, 연령대로 20대 144명(42.2%), 30대 100명(30.7%), 40대 58명(17.8%), 50대 이상이 18명(5.5%)이었다. 자격등급별로 1급이 212명(65.0%)으로 가장 많았고 학력별로는 대졸이 168명(51.5%)으로 절반 정도이며, 대학원 재학과 졸업이 71명(21.8%)이었다. 사회복지경력은 최저1개월에서부터 최고 30년까지 다양하며 이중 1년 이상 5년 미만이 137명(44.2%)으로 가장 많았고, 5년 이상 10년 미만과 10년 이상이 각 67명(21.6%)이었다. 조사대상자의 평균적인 사회복지직 경력은 5.7년이 었다. 사회복지조직별로 분석해 보면 전담공무원은 자격등급 1급이 84명(84%)이었으나 생활시설은 1급 52명(41.6%), 2급 59명(47.2%)으로 나타났고, 학력은 전담공무원은 대졸이 75명(75%)이었으나 생활시설은 전문대졸이 52명(41.6%)으로 가장 많았다. 사회복지경력은 전담공무원이 10년 이상 장기근속자가 41명(41%)으로 비율이 가장 높았다.

<표 2> 조사대상자의 일반적 특성

(N=326, 명, %)

변수	구분	전체	전담공무원	사회복지관	생활시설
성 별	남	69(21.2)	21(21.0)	20(19.8)	28(22.4)
	여	257(78.8)	79(79.0)	81(80.2)	97(77.6)
연 령	20대	144(44.2)	35(35.0)	59(58.4)	50(40.0)
	30대	100(30.7)	35(35.0)	29(28.7)	36(28.8)
	40대	58(17.8)	24(24.0)	10(9.9)	24(19.2)
	50대 이상	18(5.5)	3(3.0)	3(3.0)	12(9.6)
자격등급	1급	212(65.0)	84(84.0)	76(75.2)	52(41.6)
	2급	93(28.5)	15(15.0)	19(18.8)	59(47.2)
	3급	2(0.6)	0(0.0)	1(1.0)	1(0.8)
학 력	고졸	12(3.7)	2(2.0)	4(4.0)	6(4.8)
	전문대졸	74(22.7)	9(9.0)	13(12.9)	52(41.6)
	대졸	168(51.5)	75(75.0)	47(46.5)	46(36.8)
	대학원 재학/졸업	71(21.8)	13(13.0)	37(36.6)	21(16.8)
사회복지 경 력*	1년 미만	39(12.5)	19(19.0)	11(11.7)	9(7.6)
	1년-5년 미만	137(44.2)	23(23.0)	56(59.6)	58(49.1)
	5년-10년 미만	67(21.6)	17(17.0)	17(18.1)	33(27.9)
	10년 이상	67(21.6)	41(41.0)	10(10.6)	18(15.3)

* 사회복지경력력은 월 단위로 자유기입토록 하고, 이를 다시 범주화하였음.

4. 연구 결과

1) 개인적 요인에 따른 경력몰입 비교

사회복지사의 개인적 요인에 따라 사회복지전문직에 대한 경력몰입 수준을 비교한 결과 다음 <표 3>에서 보는 바와 같이 전체 조사대상자를 대상으로 한 분석에서 사회복지경력에서는 유의미한 차이점이 나타나지 않았다. 한편, 성별로는 여성(3.25)보다 남성(3.48)이, 연령별로는 연령대가 높아질수록 경력몰입 수준이 높았다. 자격등급별로는 1급(3.19)보다 2급(3.48)이 높게 나타났고, 학력별로는 고졸(3.69)이 가장 높고 대졸(3.10)이 가장 낮게 나타났다. 이러한 결과는 조사대상자의 인구사회적 특성에서 나타난 바와 같이 생활시설 사회복지사들이 고졸과 2급 소지자가 상대적으로 많은 사실에 비추어 보면 이들이 대학을 졸업하고 1급을 취득하여 사회복지관에 근무하는 사회복지사들보다 사회복지전문직에 대한 경력몰입의 수준은 더 높은 것을 나타내고 있다. 사회복지조직별로 분석해 보면, 전담공무원의 경우 자격등급과 학력에서 전체 대상자와 유사한 유의미한 차이가 있었다. 사회복지관의 경우 연령에서만 유의미한 차이가 있었는데, 역시 전체와 유사하게 연령이 많을수록 몰입수준이 높았다. 생활시설의 경우 연령과 사회복지경력에서 전체와 유사한 유의미한 차이가 있었다.

<표 3> 개인적 요인에 따른 경력몰입 비교

(N=326, 명, %)

변수	구분	전체		전담공무원		사회복지관		생활시설	
		M(SD)	t(F)	M(SD)	t(F)	M(SD)	t(F)	M(SD)	t(F)
성별	남	3.48(.81)	2.027	3.01(.96)	.620	3.68(.57)	1.292	3.70(.69)	1.761
	여	3.25(.84)	(*)	2.88(.85)		3.44(.77)		3.40(.79)	
연령	20대	3.18(.77)	8.584 (***)	2.84(.96)	1.598	3.33(.65)	7.835 (***)	3.24(.70)	5.417 (**)
	30대	3.17(.80)		2.76(.80)		3.43(.75)		3.38(.70)	
	40대	3.71(.86)		3.25(.86)		4.33(.58)		3.91(.73)	
	50대 이상	3.75(.92)		3.00(.66)		4.33(.57)		3.80(.96)	
자격 등급	1급	3.19(.83)	4.007	2.81(.83)	2.835	3.38(.73)	-1.815	3.54(.71)	.966
	2·3급	3.48(.79)	(**)	3.48(.91)	(**)	3.71(.69)		3.40(.78)	
학력	고졸	3.69(.86)	5.899 (***)	3.33(.47)	2.776 (*)	4.08(.63)	2.329	3.55(1.0)	.327
	전문대졸	3.52(.74)		3.48(.74)		3.48(.55)		3.54(.80)	
	대졸	3.10(.86)		2.78(.89)		3.31(.73)		3.39(.78)	
	대학원 재/졸	3.51(.73)		3.25(.65)		3.64(.78)		3.44(.66)	
사회 복지 경력	1년 미만	3.30(.81)	.566	2.96(.76)	.961	3.51(.87)	.568	3.77(.57)	5.662 (**)
	1년-5년 미만	3.24(.82)		2.71(1.0)		3.42(.73)		3.29(.75)	
	5년-10년 미만	3.36(.88)		2.80(1.0)		3.68(.82)		3.49(.69)	
	10년 이상	3.39(.86)		3.07(.76)		3.40(.64)		4.07(.79)	

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

2) 경력몰입 및 결정요인변수의 기술적 분석과 조직별 차이

사회복지사의 사회복지전문직에 대한 경력몰입과 결정요인 및 직무태도의 수준과 조직별 차이를 분석하기 위해 기술통계분석과 일원배치분산분석을 실시하였다. 분석 결과 <표 4>와 같이 전체 조사 대상자의 사회복지전문직에 대한 경력몰입은 3.30으로 나타나 비교적 높은 수준으로 나타났다. 다만 유의미한 수준에서 조직별로 차이를 보이고 있는 바, 학력수준이 가장 높은 전담공무원(2.91)이 사회복지관(3.49)과 생활시설(3.47)에 비해 가장 낮은 수준으로 나타났다. 주요 변수의 수준과 조직별 차이를 분석해 보면 전담공무원은 직무특성범주의 하위구성요인 모두 생활시설보다 높고 사회복지관과 비슷하거나 다소 높은 수준이고, 특히 역할특성범주에서 역할모호성(2.42), 역할갈등(2.98), 과업압력(3.45) 모두 가장 높은 것으로 나타났다. 그럼에도 조직공정성범주에서 절차공정성(2.44)과 상호작용공정성(2.62)이 가장 낮게 나타났고, 경력특성에서 경력만족(2.77), 경력전망(2.31) 모두 가장 낮게 나타났다. 따라서 조직공정성에 대한 낮은 지각과 높은 역할갈등과 모호성 및 과업압력들이 종합적으로 영향을 미쳐 전담공무원들이 상대적으로 사회복지전문직에 대한 경력몰입 수준이 낮은 것으로 생각해 볼 수 있다.

반면에 사회복지관은 경력특성범주의 경력만족(3.05), 경력전망(3.16)이 가장 높고, 경력정체감(2.35)이 가장 낮으며, 역할특성범주의 역할모호성(2.17), 역할갈등(2.72)이 가장 낮고 과업압력(3.35)은 생활시설(3.32)보다는 높지만 전담공무원보다는 낮은 수준이다. 또한 조직공정성범주의 하위구성

요인 모두에서 가장 높게 나타났다. 따라서 결정요인 변수 모두 고르게 높은 수준임을 보임으로써 사회복지전문직에 대해 경력몰입 수준이 가장 높다고 할 수 있다. 생활시설의 경우 대체적으로 사회복지관과 비슷한 양상을 보이고 있지만 직무특성범주 중에서 기술다양성(3.08), 과업정체성(3.38), 자율성(2.99)이 가장 낮은 수준이고, 특히 조직공정성범주에서 분배공정성(.54)이 가장 낮게 나타났다.

<표 4> 경력몰입 및 결정요인변수의 수준과 기관종류별 차이

변수		전체	전담공무원	사회복지관	생활시설	F
		M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	
경력몰입		3.30(.84)	2.91(.87)	3.49(.74)	3.47(.78)	17.743***
직무 특성	기술다양성	3.29(.78)	3.49(.71)	3.37(.74)	3.08(.80)	8.812***
	과업정체성	3.61(.77)	3.71(.75)	3.78(.67)	3.38(.79)	9.203***
	과업중요성	3.65(.73)	3.77(.63)	3.66(.61)	3.53(.87)	2.995**
	자율성	3.10(.82)	3.20(.83)	3.14(.74)	2.99(.85)	1.957
	피드백	3.59(.66)	3.54(.71)	3.70(.60)	3.53(.66)	2.138*
경력 특성	경력만족	2.89(.69)	2.77(.69)	3.05(.58)	2.86(.74)	4.631**
	경력전망	2.76(.90)	2.31(.83)	3.16(.81)	2.79(.86)	26.081***
	경력정체감	2.48(.74)	2.55(.79)	2.35(.69)	2.52(.73)	2.229*
역할 특성	역할보호성	2.33(.78)	2.42(.80)	2.17(.69)	2.37(.82)	2.921*
	역할갈등	2.90(.70)	2.98(.76)	2.72(.78)	2.97(.66)	4.440***
	과업압력	3.37(.68)	3.45(.72)	3.35(.68)	3.32(.64)	.985
조직 공정성	분배공정성	2.69(.73)	2.75(.68)	2.81(.69)	2.54(.77)	4.687**
	절차공정성	2.86(.86)	2.44(.79)	3.23(.71)	2.91(.87)	24.748***
	상호작용공정성	2.99(.89)	2.62(.78)	3.30(.70)	3.05(1.01)	16.247***

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

3) 경력몰입 결정요인 분석

사회복지사의 사회복지전문직에 대한 경력몰입 결정요인을 분석하기 위해 사전에 독립변수간의 직률상관분석을 실시함으로써 변수간의 상관정도를 파악하여 다중공선성이 존재하는지를 진단하였다. 분석결과 다음 <표 5>에서 보는 바와 같이 독립변수간에는 높은 상관관계를 보이지 않아 별다른 문제가 발생하지 않았다. 다만 기관별로 종합모형을 분석할 경우 전담공무원은 표본크기가 작아져 분산팽창계수(VIF)가 .30을 넘는 경우가 사회복지경력과 연령 간에, 그리고 조직공정성범주간에 발생하였다. 이 경우 추정된 계수가 통계적인 의미를 갖지 못할 수 있는 왜곡이 발생할 수 있으므로 모형일부를 수정하였다. 수정방법은 유사 성격의 두 변수관계가 명확하므로 요인점수를 독립변수로 다중 회귀식에 투입하기 보다는 설명력이 높은 변수를 우선 투입하는 단계선택법을 통해 사회복지경력과 절차공정성을 제외하여 해결하였다.

<표 5> 경력몰입 결정요인간의 상관관계 분석

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭
① 기술다양성	1.													
② 과업정체성	.25 (**)	1.												
③ 과업중요성	.40 (**)	.41 (**)	1.											
④ 자율성	.35 (**)	.35 (**)	.54 (**)	1.										
⑤ 피드백	.14 (*)	.32 (**)	.36 (**)	.38 (**)	1.									
⑥ 경력만족	.12 (*)	.07	.12 (*)	.14 (**)	.11 (*)	1.								
⑦ 경력전망	.12 (*)	.04	.13 (*)	.07	.09	.48 (**)	1.							
⑧ 경력정체감	-.18 (**)	-.12 (*)	-.15 (**)	-.06	-.04	-.29 (**)	-.54 (**)	1.						
⑨ 역할보호성	-.09	-.23 (**)	-.17 (**)	-.08	-.23 (**)	-.15 (**)	-.28 (**)	.31 (**)	1.					
⑩ 역할갈등	-.38 (**)	-.08	-.19 (**)	-.11 (*)	-.09	-.24 (**)	-.30 (**)	.33 (**)	.27 (**)	1.				
⑪ 과업압력	-.32 (**)	.23 (**)	.33 (**)	.25 (**)	.10	.02	-.03	-.03	.08	.07	1.			
⑫ 분배공정성	-.10	-.05	-.06	-.02	-.11 (*)	.41 (**)	.21 (**)	-.20 (**)	-.02	-.09	-.12 (*)	1.		
⑬ 절차공정성	.16 (**)	.07	.16 (**)	.20 (**)	.14 (**)	.36 (**)	.51 (**)	-.35 (**)	-.29 (**)	-.25 (**)	.03	.17 (**)	1.	
⑭ 상호작용공정성	.19 (**)	.10 (*)	.22 (**)	.31 (**)	.13 (*)	.39 (**)	.47 (**)	-.40 (**)	-.24 (**)	-.29 (**)	.03	.14 (*)	.70 (**)	1.

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

다음으로 사회복지사의 사회복지전문직에 대한 경력몰입 결정요인을 분석하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 선행연구 분석과 이론적 논의를 통해 본 연구모형에서 제시한 네 범주의 특성요인을 각각 순차적으로 투입한 모형별과 이를 다시 인구사회적 특성까지 모두 투입하는 방식으로 진행하였다. 즉 <표 6>의 분석결과에서는 직무특성을 적용한 모형1과 경력특성을 적용한 모형2, 역할특성을 적용한 모형3, 조직공정성을 적용한 모형4로 나누어 분석하고, 이를 다시 <표 7>에서 모두 투입한 결정 모형으로 확대하여 각 모형의 설명력과 통제변수의 적절성 여부를 검증하고자 하였다.

네 범주의 결정요인을 모형별로 투입한 <표 6>의 결과에 의하면, 우선 직무특성만 투입한 모형1의 경우 회귀분석의 R²는 .105(F=7.490, p<.001)로 나타나 통계적으로 유의한 모형으로 판명되며, 각 독립변수의 회귀계수를 살펴보면 기술다양성(β=-.096, p<.01)과 과업중요성(β=.149, p<.01), 그리고 피드백(β=.203, p<.001)이 긍정적 혹은 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 경력특성을 투입한 모형2의 경우 회귀분석의 R²는 .318(F=49.678, p<.001)로 나타나 역시 통계적으로 유의한 모형으로 판명되며, 각 독립변수의 회귀계수를 살펴보면 경력만족(β=.475, p<.001)과 경력전망(β=.164, p<.01)이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 역할특성을 투입한 모형3의 경우 회귀분석의 R²는

.106(F=12.644, p<.001)로 나타나 역시 통계적으로 유의한 모형으로 판명되며, 각 독립변수의 회귀계수를 살펴보면 역할모호성($\beta=-.207$, p<.001)과 역할갈등($\beta=-.186$, p<.001), 그리고 과업압력($\beta=-.121$, p<.05)이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 조직공정성을 투입한 모형3의 경우 회귀분석의 R²는 .142(F=17.650, p<.001)로 나타나 역시 통계적으로 유의한 모형으로 판명되며, 각 독립변수의 회귀계수를 살펴보면 절차공정성($\beta=.155$, p<.05)과 상호작용공정성($\beta=.249$, p<.001)이 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 6> 경력몰입 결정요인 모형별 분석

변 수	직무특성모형			경력특성모형			역할특성모형			조직공정성모형		
	β	t	VIF	β	t	VIF	β	t	VIF	β	t	VIF
기술다양성	-.096	-1.62**	1.24									
과업정체성	.014	.24	1.28									
과업중요성	.149	2.17**	1.68									
자율성	.073	1.09	1.58									
피드백	.203	3.41***	1.26									
경력만족				.475	8.97***	1.31						
경력전망				.164	2.72**	1.70						
경력정체감				.025	.45	1.41						
역할모호성							-.207	-3.8***	1.08			
역할갈등							-.186	-3.4***	1.08			
과업압력							-.121	-2.29*	1.00			
분배공정성										.008	.148	1.03
절차공정성										.155	2.11*	2.01
상호작용공정성										.249	3.41***	1.99
R ²	.105			.318			.106			.142		
Adjusted R ²	.091			.311			.097			.134		
Durbin-Watson	1.705			1.786			1.714			1.812		
F	7.490***			49.678***			12.644***			17.650***		

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

각 모형별로 범주화된 독립변수를 각각 투입한 후 마지막으로 인구사회적 특성까지 모두 투입한 종합모형을 다중회귀분석을 실시하여 분석하였다. 인구사회적 특성변수로 투입된 성별과 자격등급은 더미변수로 처리하였다. 분석 결과 <표 7>과 같이 전체조직을 대상으로 한 회귀분석의 R²는 .467(F=12.441, p<.001)로 나타나 통계적으로 유의한 모형이면서 높은 설명력을 보이고 있다. 각 독립변수의 회귀계수를 살펴보면 인구사회적 특성에서 연령($\beta=.196$, p<.01)과 자격등급1($\beta=.161$, p<.001)이, 직무특성에서 기술다양성($\beta=-.225$, p<.001)과 과업정체성($\beta=.096$, p<.05), 피드백($\beta=.157$, p<.001)이, 경력특성에서는 경력만족($\beta=.419$, p<.001)이, 역할특성에서는 역할갈등($\beta=-.138$, p<.01)이, 조직공정성에서는 분배공정성($\beta=.130$, p<.01)과 상호작용공정성($\beta=.071$, p<.05)이 각 영향을 미치는 것으로 나타났다. 종합모형의 결과를 모형별 분석과 비교해 보면 경력특성에서 경력전망과 역할특성

에서 역할모호성과 과업압력이 그리고 조직공정성에서 절차공정성이 제외되어 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고, 반면에 직무특성의 과업정체성과 조직공정성의 분배공정성은 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

사회복지조직별로 사회복지전문직에 대한 경력몰입 결정요인을 살펴보면 전담공무원의 경우 회귀 분석의 R²는 .563(F=5.921, p<.001)로 나타나 또한 통계적으로 유의한 모형이면서 전체 대상자보다 높은 설명력을 보이고 있다. 각 독립변수의 회귀계수를 살펴보면 인구사회적 특성에서는 연령($\beta = .200, p < .05$)만이 유의한 수준에서 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직무특성에서는 기술다양성($\beta = -.185, p < .05$)이, 경력특성에서는 경력만족($\beta = .629, p < .001$)이 역할특성에서는 과업압력($\beta = -.168, p < .05$)이, 조직공정성에서는 분배공정성($\beta = .179, p < .05$)이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사회복지관 및 생활시설의 사회복지사를 대상으로 분석해 보면 회귀분석의 R²는 각 .466(F=3.219, p<.001)와 .560(F=5.629, p<.001)로 나타나 통계적으로 유의한 모형으로 판명되며, 각 독립변수의 회귀계수를 살펴보면 직무특성의 과업중요성($\beta = .298, \beta = .254$)과 경력특성의 경력만족($\beta = .217, \beta = .513$)이 모두 유의하고, 다만 사회복지관은 연령($\beta = .300, p < .01$)과 역할모호성($\beta = -.255, p < .01$)이 유의하며, 생활시설은 자율성($\beta = .254, p < .05$)과 피드백($\beta = .244, p < .001$), 그리고 상호작용공정성($\beta = .191, p < .05$)이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 7> 경력몰입 결정요인 종합모형 분석

변 수	전 체			전담공무원			사회복지관			생활시설		
	β	t	VIF	β	t	VIF	β	t	VIF	β	t	VIF
인구사회 특성												
성 별(남)	-.023	-.47	1.23	-.037	-.41	1.41	-.007	.06	1.46	-.007	-.08	1.54
연 령	.196	2.81**	2.45	.200	1.94*	1.88	.300	2.39**	2.06	.168	1.47	2.48
자격등급(1)	.161	2.88***	1.58	.140	1.47	1.61	.184	1.78	1.39	-.072	-.69	2.05
학 령	.051	.91	1.56	.093	1.07	1.34	.013	.10	1.99	-.009	-.08	2.14
사회복지경력	.073	1.06	2.39	-	-	-	.104	-.79	2.27	.084	.76	2.35
직무특성												
기술다양성	-.225	-3.97***	1.61	-.185	-1.72*	2.04	.001	.01	1.97	-.089	-.80	2.32
과업정체성	.096	1.90*	1.43	.129	1.38	1.55	.128	1.14	1.64	.039	.41	1.72
과업중요성	.107	1.95**	1.66	.085	.79	2.05	.298	2.31**	2.17	.254	2.35**	2.21
자율성	.013	.21	1.72	.158	1.64	1.66	.063	.51	1.93	.254	1.95*	2.23
피드백	.157	2.99***	1.39	.095	.89	1.98	.017	.16	1.50	.244	2.75***	1.50
경력특성												
경력만족	.419	7.26***	1.68	.629	5.64***	2.21	.217	1.82*	1.85	.513	4.87***	2.10
경력전망	.032	.47	2.34	.082	.72	2.29	.019	.13	2.58	.031	-.27	2.38
경력정체감	-.006	-.09	1.96	.109	.74	2.78	-.069	-.50	2.47	-.059	-.53	2.34
역할특성												
역할모호성	-.029	-.54	1.46	.107	1.09	1.69	-.255	-2.21**	1.73	-.001	-.01	1.69
역할갈등	-.138	-2.53**	1.50	-.102	-1.02	1.77	-.071	-.67	1.45	-.154	-1.62	1.72
과업압력	.059	1.174	1.29	-.168	-1.95*	1.31	-.147	-1.17	2.05	-.011	-.12	1.54

변 수	전 체			전담공무원			사회복지관			생활시설		
	β	t	VIF	β	t	VIF	β	t	VIF	β	t	VIF
조직공정성												
분배공정성	.130	2.42**	1.45	.179	1.81*	1.74	.022	-.20	1.63	-.092	-.99	1.61
절차공정성	.072	1.03	2.42	-	-	-	.068	-.53	2.16	-.240	-1.89	2.03
상호작용공정성	.071	2.01*	2.44	.095	.96	1.73	.017	-.12	2.37	.245	1.91*	2.12
(상수)	-	.409		-	1.01		-	.747		-	1.78*	
R ²	.467			.563			.466			.560		
Adjusted R ²	.429			.468			.321			.461		
Durbin-Watson	1.927			2.219			2.361			2.131		
F	12.441***			5.921***			3.219***			5.629***		

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

주 : 성별 0=여, 자격등급 0=2·3급

이러한 결과를 종합해 보면, 사회복지사들은 현재 수행하는 직무가 기관 내의 중요한 업무이며 전체로서 완결되는 과업정체성을 갖고 있으면서 직무성과의 효과성에 대해 직접적이고 분명한 정보를 피드백 받는 특성을 가질수록, 그리고 사회복지직 경력을 만족하고 역할갈등이 적을수록, 보상이 업무와 관련된 기여에 비해 공정하다거나 절차 시행과정에서 대인 관계적 상호작용이 공정하다고 인식할수록 사회복지전문직에 경력몰입 한다고 할 수 있다. 그러나 사회복지사가 실천현장에서 지나치게 다양한 실천기술을 활용하게 될 경우 오히려 전문성을 훼손할 우려가 있으므로 경력몰입에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다만 결정요인은 조직별로 다소 차이가 있는데, 전담공무원은 기술다양성과 경력만족 그리고 분배공정성이 사회복지전문직에 대한 경력몰입에 영향을 미치고, 반면에 사회복지관은 과업중요성과 역할모호성이 그리고 생활시설은 자율성과 피드백 및 상호작용공정성이 영향을 미친다. 모든 조직에서 사회복지직에 대한 사회복지사의 경력만족은 역시 경력몰입에도 긍정적인 영향을 미친다.

4) 경력몰입이 직무태도에 미치는 효과

태도(attitude)란 어떤 대상(사람 혹은 사물)이나 상황에 대해 개인이 갖는 일관적인 경향을 말하는 것으로, 사회복지사의 직무태도는 수행하는 사회복지 직무에 대한 감정과 신념, 그리고 생각들의 집합체를 의미한다. 사회복지조직에서 이러한 직무태도가 중시되는 이유는 사회복지사의 직무태도가 사회복지조직의 운영성과에 영향을 미치기 때문이며, 그것을 측정하고 그것의 원인을 파악하여 지속적으로 개선할 수 있기 때문이다. 전통적으로 조직행동 분야에서 직무태도와 관련하여 만족이나 몰입이 많이 연구되고 있으므로 본 연구에서는 직무몰입과 조직몰입 그리고 내재적 직무만족, 그리고 최근 중요하게 부각되는 조직시민행동과 사회복지직을 떠나 타 직종에 종사하려는 경력변경의도를 종합하여 직무태도라는 범주로 분석하고자 한다.

우선 사회복지사 직무태도변수의 평균과 표준편차를 통해 자료의 분포를 확인한 결과 다음의 <표

8>와 같이 자료가 비교적 안정된 분포를 보이고 있으며, 주요변수들 사이의 상관관계가 존재하는지를 파악하기 위해 적률상관분석을 실시한 결과 경력몰입은 조직몰입($r=.52, p<.001$)과 정(+)의 상관관계를, 경력변경의도와는 부(-)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 따라서 사회복지사의 사회복지전문직에 대한 경력몰입도가 높을수록 현재 근무하는 조직에 대한 조직몰입은 높을 것이며, 반대로 사회복지직을 떠나려는 경력 변경 의도는 낮을 것임을 알 수 있다.

<표 8> 직무태도변수의 평균과 표준편차 및 상관관계

	M (SD)	①	②	③	④	⑤	⑥
① 경력몰입	3.30(.84)	1.00					
② 조직시민행동	3.16(.47)	.28**	1.00				
③ 조직몰입	3.30(.64)	.52**	.48**	1.00			
④ 직무몰입	2.87(.74)	.52**	.40**	.60**	1.00		
⑤ 내재적 직무만족	3.73(.69)	.56**	.50**	.61**	.51**	1.00	
⑥ 경력변경의도	2.58(.96)	-.68**	-.28**	-.38**	-.40**	-.46**	1.00

*** $p<.01$

사회복지사의 사회복지전문직에 대한 경력몰입이 직무태도에 미치는 효과를 분석하고자 경력몰입을 독립변수로 하여 회귀분석을 실시하였다. 분석 결과 <표 9>와 같이 경력몰입은 사회복지사의 경력변경의도에 높은 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났으며($\beta=-.680, p<.001$), R^2 는 .462($F=277.295, p<.001$)로 나타나 유의한 것으로 판정되며 전체 변량 중 46.2%를 설명하고 있다. 따라서 사회복지사가 사회복지전문직에 대해 경력몰입 할수록 사회복지직을 떠나 타 직종으로 변경하려는 의도는 감소하는 것을 알 수 있다. 또한 자신이 현재 근무하는 조직에 대한 몰입($\beta=.523, p<.001$)에도 높은 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타나 사회복지사가 사회복지전문직에 대해 경력몰입 할수록 역시 현재 근무하는 조직에도 비례하여 몰입하는 것을 알 수 있다. 이외에 다소 설명력은 낮으나 사회복지사의 자발적 역할 외 행동인 조직시민행동($\beta=.283, p<.001$)과 직무몰입($\beta=.526, p<.001$), 내재적 직무만족($\beta=.561, p<.001$)에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 사회복지전문직에 대한 경력몰입은 조직효과성을 나타내는 다양한 직무태도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 중요성을 재삼 확인할 수 있다.

<표 9> 경력몰입이 직무태도에 미치는 영향 분석

독립변수	종속변수	B	SE	β	t	R^2	F
경력 몰입	조직시민행동	.160	.030	.286	5.360***	.082	28.728***
	조직몰입	.398	.036	.523	10.996***	.274	120.906***
	직무몰입	.466	.042	.526	11.115***	.277	123.543***
	내재적 직무만족	.463	.038	.561	12.195***	.315	148.709***
	경력변경의도	-.778	.047	-.680	-16.652***	.462	277.295***

*** $p<.001$

5. 결론 및 시사점

본 연구는 공공부문의 전담공무원과 민간부문의 사회복지관 및 생활시설 사회복지사를 대상으로 사회복지전문직에 대한 경력몰입 결정요인을 분석하고, 사회복지조직별로 경력몰입의 수준과 차이를 비교하며 경력몰입이 사회복지사의 직무태도에 미치는 효과를 분석하였다. 그 결과를 요약하고 의미를 생각해보면 다음과 같다.

첫째, 개인적 요인에 따라 사회복지전문직에 대한 경력몰입 수준을 비교한 결과 성별로는 여성보다는 남성이, 연령별로는 연령대가 높아질수록, 자격등급별로는 1급보다는 2급이, 학력별로는 대졸보다는 고졸이 높게 나타났고, 사회복지경력에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 사회복지조직별로 분석해 보면 전담공무원은 자격등급과 학력에서 전체 대상자와 유사한 유의미한 차이가 있었고, 사회복지관은 연령에서, 그리고 생활시설은 연령과 사회복지경력에서 유의미한 차이가 있었다.

둘째, 전반적인 사회복지전문직에 대한 경력몰입 수준과 사회복지조직별 차이를 분석한 결과 전체 조사대상자의 사회복지전문직에 대한 경력몰입은 비교적 높은 수준으로 나타났다. 다만 사회복지조직별로 유의미한 수준에서 차이가 있었는데, 전담공무원은 직무특성범주에서는 사회복지관과 비슷하나 역할특성범주 모두가 가장 높고 그럼에도 조직공정성범주에서 낮게 나타났다. 반면 사회복지관은 모든 변수에서 고르면서 높게 나타나 사회복지전문직에 대한 경력몰입 수준이 가장 높게 나타났다. 생활시설은 사회복지관과 비슷한 양상이나 직무특성범주의 기술다양성, 과업정체성, 피드백과 조직공정성범주의 분배공정성이 가장 낮게 나타났다.

셋째, 사회복지전문직에 대한 경력몰입 결정요인을 분석한 결과 인구사회적 특성에서는 연령과 자격등급이, 직무특성에서는 기술다양성과 과업정체성, 피드백이, 경력특성에서는 경력만족이, 역할특성에서는 역할갈등이, 조직공정성에서는 분배공정성과 상호작용공정성이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이중 기술다양성과 역할갈등은 부정적 영향을 미친다. 즉 사회복지사는 현재 수행하는 직무가 기관 내의 중요한 업무이며 전체로서 완결되는 과업정체성을 갖고 있으면서 직무성과에 대한 직접적이고 분명한 피드백을 받을수록, 그리고 사회복지직 경력을 만족하고 역할갈등이 적을수록, 보상이 업무와 관련된 기여에 비해 공정하다거나 절차 시행과정에서 대인관계적 상호작용이 공정하다고 인식할수록 사회복지전문직에 경력몰입 한다고 할 수 있다. 그러나 지나치게 다양한 실천기술을 활용할 경우에는 경력몰입에 부정적인 영향을 미친다. 다만 조직별로 결정요인은 다소 차이가 있는 바, 가령 전담공무원은 연령과 기술다양성, 경력만족, 과업압력, 분배공정성이 영향을 미치고, 사회복지관은 연령과 과업중요성, 경력만족, 역할보호성이 영향을 미치고, 생활시설은 과업중요성과 경력만족, 자율성, 피드백, 상호작용공정성이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이중 전담공무원의 기술다양성과 과업압력은 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

넷째, 사회복지전문직에 대한 경력몰입이 사회복지사의 직무태도에 미치는 영향을 분석한 결과 경력변경의도에 매우 높은 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이외에도 현재 근무하는 조직에

대한 몰입과 자발적인 역할외 행동인 조직시민행동, 직무몰입 그리고 내재적 직무만족 모두에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이와 같은 연구결과에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계를 지니고 있다. 첫째, 자료수집방법이 조사대상자의 주관적 지각에 기초한 자기보고식(self-report) 설문지를 이용하였으므로 개별적 요구특성이나 반응세트에 따른 공통방법변량과 관련된 변수간의 관계 왜곡 등의 문제점이 있다. 따라서 후속 연구에서는 질적 방법 등의 다양한 방법론이 사용되어야 할 것이다. 둘째, 자료 수집의 시점이 횡단적 연구(cross-sectional study)로 얻어진 것이므로 종단적 연구(longitudinal study)를 통하여 일반화를 위한 축적된 노력이 필요하다. 셋째, 조사대상이 부산과 경남에 한정되고, 분석을 위한 표본의 규모가 적어 연구결과의 일반화를 기하는데 역시 문제점이 제기될 수 있다. 연구결과의 일반화를 위해서는 다른 시도 혹은 전국단위의 사회복지사 표본을 대상으로 반복적인 연구가 시행될 필요가 있다. 넷째, 본 연구에서 설정된 결정요인 이외에 다른 중요한 이론적 변수들이 제외되었을 가능성이 있고, 매개나 조절효과를 갖는 변수들이 있을 수 있다. 특히 결정요인 분석 후 경력몰입이 직무태도에 미치는 영향을 분석하기 위해 경력몰입을 다시 독립변수로 하여 회귀분석을 실시하였으나, 경력몰입을 결정요인과 직무태도 사이의 매개효과로 분석해 볼 수도 있을 것이다.

그러나 제시한 한계점에도 불구하고 연구결과를 토대로 다음과 같은 시사점을 찾을 수 있다. 우선 사회복지전문직에 대한 사회복지사의 경력몰입은 직무태도에 높은 영향을 미치는 것으로 나타났으므로 사회복지조직은 성과 제고를 위해 사회복지사의 경력몰입에 대해 관심을 기울여야 할 필요성이 있다. 전문가들은 비전문가들에 비해 상당히 다른 속성과 직무태도를 가지고 있으므로 이러한 차이점을 감안하여 사회복지사에 대한 조직행정이 이루어져야 한다. 관료적 특성이 지배적인 조직에서 근무하는 전문직 종사자일수록 근무조직보다는 종사직업에 대한 몰입이 강하다는 주장은 이미 오래 전부터 제시되어 왔고(김상욱, 2002), 그러나 최근에는 조직과 경력에 대한 몰입의 양립가능성을 긍정하는 견해(Wilensky, 1964; Montagna, 1968; Hall, 1976)가 다수이므로 경력에 대한 몰입과 조직에 대한 몰입을 동시에 증대시키기 위한 노력이 필요하다.

그리고 사회복지사들의 경력개발에 필요한 사회복지조직별로 차별화된 접근과 체계적인 관리시스템 구축이 요청된다. 모형별 결정요인 분석에서 경력특성의 높은 설명력을 감안하면 경력만족과 경력전망을 높이기 위해서는 경력개발이 필요하다. 경력개발은 조직구성원인 사회복지사가 자신이 바라는 경력목표를 달성하기 위해서 노력하는 과정인 경력계획과 사회복지조직이 사회복지사의 경력목표가 달성될 수 있도록 도와주는 경력관리가 서로 조화되어 나타나는 과정이다. 따라서 사회복지기관이 안정적인 직장이나 수직적 직급상승 등을 제공해 줄 수 없다면 사회복지사의 능력을 키워 나갈 수 있도록 경력개발을 도와주어야 한다.

게다가 사회복지전문직에 대한 경력몰입 결정요인에 사회복지조직별로 차이가 발생하는 것은 신분상의 차이와 수행하는 업무 및 조직환경의 차이 등에 의해 발생하는 것으로 생각해 볼 수 있다. 모두 공통의 교육과정을 이수하여 학문적 사고와 소양은 비슷하지만, 전담공무원은 별도의 공무원채용시험을 통과하고 전문적 교육과 훈련을 이수해야 하므로 직업적 전문성이 클 것으로 알려져 있고, 또한 본 연구의 조사대상자들의 인구사회적 특성에서 보는 바와 같이 비교적 학력수준이 높음에도 수행하

는 업무가 국민기초생활보장 중심의 공공부조업무로 제한되어 있으며 특히 일선 읍면동사무소의 경우 고유업무 이외의 기타 일반행정업무까지 겸하는 경우가 대부분이고 업무가 지나치게 과중하여 사회복지전문직에 대한 경력몰입은 상대적으로 낮게 나타나는 것으로 이해된다. 따라서 사회복지조직별로 사회복지사들이 계속하여 사회복지전문직에 대한 경력몰입을 증대시키기 위해서는 영향을 미치는 결정요인을 분석하여 차별화된 접근과 체계적 대책이 요구된다 할 것이다.

참고문헌

- 강정애·이윤희. 2005. “멘토링 기능이 멘티의 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구”. 『인사관리연구』 29(2): 255-281.
- 강중수. 2006. “사회복지사가 지각한 조직공정성과 상사 신뢰 및 조직몰입의 관계 연구”. 『사회복지정책』 27: 5-26.
- 고현철. 2003. “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.
- 김은상. 2002. “조직몰입과 경력몰입의 관계유형이 이직의도, 수행노력, 학습동기에 미치는 효과”. 『한국심리학회지: 산업 및 조직』 15(1): 41-63.
- 김태성. 1997. “사회복지학, 사회복지전문직, 그리고 사회복지교육제도”. 『사회복지연구』 9: 3-34.
- 김혜란. 1997. “사회복지교육의 발전방향: 사회복지교육자의 분석”. 『사회복지연구』 9: 75-100.
- 문영주. 2005. “사회복지사의 직무성과에 관한 연구”. 『한국 사회복지의 딜레마』. 한국사회복지학회 2005년도 추계공동학술대회 자료집: 551.
- 박근수·유태용. 2005. “경력정체가 직무 및 경력 태도에 미치는 영향과 정서지능 및 조직지원의 조절효과”. 『한국심리학회지: 산업 및 조직』 18(3): 499-523.
- 박병현·배화숙. 2001. “사회복지의 전문성 제고를 위한 과제”. 『사회복지연구』 12: 99-117.
- 박은영. 2004. “여성사회복지사의 직장-가정갈등이 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구 - 서울시 사회복지관을 중심으로”. 연세대학교 대학원 석사학위논문(미간행).
- 서균석·박동진·김태형·김부희. 2003. “개인과 조직의 경력관리가 경력만족, 경력전망 및 경력몰입에 미치는 영향”. 『경영학연구』 32(6): 1715-1739.
- 서현주. 2004. “재직자의 직무스트레스와 직무만족, 직무몰입, 경력몰입의 관계”, 『고용동향분석』 3/4분기: 107-125.
- 신원식·이경은. 2005. “현장 사회복지사들의 사회복지전문직에 대한 주관적 인식 유형 - Q방법론의 활용”. 『사회보장연구』 21(1): 59-84.
- 오인근·최재성. 2004. “사회복지사의 직무특성과 조직몰입에 대한 분석-서울시 소재 종합사회복지관, 노인복지관, 장애인복지관의 비교연구”. 『한국사회복지행정학회』 6(2): 91-116.
- 윤현숙. 1997. “사회복지교육의 발전방향: 실천현장 분석”. 『사회복지연구』 9: 37-73.
- 이기은. 2000. “경력몰입의 결정요인과 경력몰입이 구성원의 태도에 미치는 영향 - 연구전문직 종사자를 대상으로”. 서강대학교 대학원 박사학위논문(미간행).
- _____. 2003. “전문직 종사자의 경력몰입과 조직몰입이 직무태도에 미치는 영향력 비교”. 『대한경영학

- 회지』 37: 799-813.
- 이기은·박경규. 2002. “전문직 종사자의 조직 및 전문직업에 대한 이중몰입 결정요인에 관한 연구-평형 모형을 이용하여”, 『경영학연구』 31(2): 551-574.
- 이기은·최순재·박경규. 2001. “경력몰입의 결정요인과 효과에 관한 연구”. 『인사·조직연구』 9(2): 177-214.
- 이기효. 1994. “이직의도 인과모형의 실증연구: 종합병원 종업원을 대상으로”. 성균관대학교 대학원 박사학위논문(미간행).
- 이재훈·최익봉. 2004. “조직공정성, 신뢰, 조직유효성간의 관련성에 관한 연구”. 『인사·조직연구』 12(1): 93-132.
- 이재훈·황성훈. 2004. “대학강사의 조직몰입과 전문직몰입의 결정요인에 관한 연구: 조직지원인식의 매개효과를 중심으로”. 『인사·조직연구』 12(3): 201-234.
- 이지만·신동엽. 2003. “신경영기업 적용기업에서의 회사와 노조에의 동시몰입 및 그 선행요인과 매개요인”. 『인사·조직연구』 11(2): 1-39.
- 이지우. 1997. “직무특성과 종업원 태도 사이의 관계에 대한 직무몰입의 매개역할”. 『인사·조직연구』 5: 87-122.
- 임범식·탁진국. 2002. “경력몰입의 선행변인: 고용형태와 직무형태의 차이”. 『한국심리학회지: 산업 및 조직』 15(2): 67-82.
- 장재윤. 1996. “연구개발 전문가의 조직적응: 조직몰입 및 전문분야몰입”. 서울대학교 대학원 박사학위논문(미간행).
- 제미자. 2002. “사회복지관 조직문화와 직원의 조직몰입과의 관계에 관한 연구”. 신라대학교 사회정책대학원 석사학위논문(미간행).
- 조학래. 1996. “연구개발 인력의 이직의사와 영향요인에 관한 연구”. 고려대학교 대학원 박사학위논문(미간행).
- 최소연. 2005. “조직공정성이 사회복지사의 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구”. 『한국사회복지학』 57(3): 389-413.
- 최우성·조경희. 2005. “호텔기업에 있어 경력특성과 경력몰입의 관계에 있어 고용형태와 근무환경의 조절효과”. 『관광연구저널』 19(2): 243-260.
- 최윤아. 2000. “경력몰입의 선행요인과 결과요인에 관한 연구-비서직을 중심으로-”. 『비서학논총』 9(1): 39-59.
- 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.
- Aryee, S., and K. Tan. 1992. "Antecedents and Outcomes of Career Commitment". *Journal of Vocational Behavior* 40 : 288-305.
- Aryee, S., Y. W. Chay, and J. Chew. 1994. "An Investigation of the Predictors and Outcomes of Career Commitment in Three Career Stages". *Journal of Vocational Behavior* 44 : 1-16.
- Bedeian, A.G., E. R. Kemery, and A. B. Pizzolatto. 1991. "Career Commitment and Expected Utility of Present Job as Predictors of Turnover Intentions and Turnover Behavior". *Journal of Vocational Behavior* 39 : 331-343.
- Beehr, T., J. Walsh. and T. Taber. 1976. "Relationship of Stress to Individually and

- Organizationally Valued States: Higher Order Needs as a Moderator". *Journal of Applied Psychology* 61: 41-47.
- Blau, G. J. 1985. "The Measurement and Prediction of Career Commitment". *Journal of Occupational Psychology* 58(4): 277-288.
- Blau, G. J. 1988. "Further Exploring the Meaning and Measurement of Career Commitment". *Journal of Vocational Behavior* 32 : 284-297.
- Blau, G. J. 1989. "Testing the Generalizability of a Career Commitment Measure and Its Impact on Employee Turnover". *Journal of Vocational Behavior* 35 : 88-103.
- Carson, K. D., and A. G. Bedeian. 1994. "Career Commitment : Construction of a Measurement and Examination of its Psychometric Properties". *Journal of Vocational Behavior* 44 : 237-262.
- Carson, K. D., P. P. Carson, F. Lanford, and C. W. Roe. 1997. "The Effects of Organizations-Based Self-Esteem on Workplace Outcomes : An Examination of Emergency Medical Technicians". *Public Personnel Management* 26(1): 139-155.
- Colarelli, S. M., and R. C. Bishop. 1990. "Career Commitment : Functions, Correlates, and Management". *Group & Organizational Studies* 15: 158-176.
- Darden, W. R., R. Hampton, and R. D. Howell. 1989. "Career Versus Organizational Commitment : Antecedents and Consequences of Retail Salespeoples' Commitment". *Journal of Retailing* 65(1): 80-106.
- Form, W. H. 1968. *Occupation and career*. NY: McMillian and the Free Press.
- Gaertner, K. N. and S. D. Nollen. 1989. "Career Experience, Perception of Employment Practice, and Psychological Commitment to the Organization". *Human Relations* 42(11): 975-991.
- Gould, S. 1979. "Characteristics of Career Planners in Upwardly Mobile Occupations". *Academy of Management Journal* 22: 539-550.
- Gouldner, A. W. 1957. "Cosmopolitans and Locals : Toward an Analysis of Latent Social Roles-I". *Administrative Science Quarterly* 2: 281-316.
- Greenhaus, J. H., S. Parasuraman and W. Wormley. 1990. "Effects of race on organizational experience job performance evaluations and career outcomes". *Academy of Management Journal* 33: 64-86.
- Greenhaus, J. H. 1971. "An Investigation of the Role of Career Salience in Vocational Behavior". *Journal of Vocational Behavior* 1: 109-216.
- Hackman, J. L., and G. R. Oldham. 1975. "Development of the job diagnostic survey". *Journal of Applied Psychology* 60(2): 159-212.
- Hall, D. T. 1971. "A Theoretical Model of Career Subidentity Development in Organizational Settings". *Organizational Behavior and Human Performance* 6: 50-76.
- Hall, D. T. 1976. *Career in Organizations*, CA: Goodyear Publishing Co.
- Irving, P. G., D. F. Coleman, and C. L. Cooper. 1997. "Further Assessments of a Three-Component Model of Occupational Commitment : Generalizability and Differences Across Occupations". *Journal of Applied Psychology* 82(3): 444-452.
- Iverson, R. D. 1982. "Employee to Intent to Stay : An Empirical Test of a Revision of the Price and Mueller Model". Unpublished Doctoral Dissertation, University of Iowa.

- 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.
- Kerr, S., M. A. Von Glinow. and J. Schriesheim. 1997. "Issues in the Study of Professionals in Organizations: The Case of Scientists and Engineers". *Organizational Behavior and Human Decision Process* 18: 329-345.
- Ko, J. w. 1996. "Assessment of Meyer and Allen's Three-Component Model of Organizational Commitment in South Korea". Unpublished Doctoral Dissertation, The University of Iowa.
- Leventhal, G. S. 1980. "What should be done with equity theory?". 27-55. in Gergen, K. G., M. S. Greenberg and R. H. Willis.(Eds.). *Social Exchange: Advances in theory and research*. NY: Plenum Press.
- Mathieu, J. E., and D. M. Zajac. 1990. "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment". *Psychological Bulletin* 108: 171-194.
- McEloy, J. C., P. C. Morrow, M. L. Power, Z. Iqbal. 1993. "Commitment and Insurance Agents' Job Perceptions, Attitudes, and Performance". *Journal of Risk and Insurance* 60(3): 363-384.
- Meyer, J. P., N. J. Allen, and C. A. Smith. 1993. "Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization". *Journal of Applied Psychology* 78(4): 538-551.
- Milliman, J. F. 1992. "Consequence and moderators of career plateauing: An empirical investigation". Presented at the Academy of Management Meeting, Las Vegas, NV.
- Montagna, P. D. 1968. "Professionalization and Bureaucratization in Large Professional Organization". *American Journal of Sociology* 74: 138-145.
- Moorman, R. H. 1991. "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior: do fairness perceptions influence employee citizenship?". *Journal of Applied Psychology* 76(6): 845-855.
- Morrow, P. C. 1983. "Concept Redundancy in Organizational Research : The Case of Work Commitment". *Academy of Management Review* 8: 486-500.
- Noe, R. A., A. W. Noe, and J. A. Bachhuber. 1990. "An Investigation of the Correlates of Career Motivation". *Journal of Vocational Behavior* 37: 340-356.
- Podsakoff, P. M., S. B. MacKenzie, R. B. Moorman, and R. Fetter. 1990. "Transformational leader behavior and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behavior". *Leadership Quarterly* 1(2): 107-142.
- Price, J. L., and C. W. Muller. 1986. *Handbook of Organizational Measurement*. Marchfield, MA: Pittman.
- Reilly, N. P. and C. L. Orsak. 1991. "A Career Stage Analysis of Career and Organizational Commitment in Nursing". *Journal of Vocational Behavior* 39: 311-330.
- Rhee, J. 1996. "Organizational justice in an employee participation program". Unpublished Doctoral Dissertation, Cornell University.
- Rizzo, J. R., R. J. House and S. I. Lirtzman. 1970. "Role conflict and ambiguity in complex

- organization". *Administrative Science Quarterly* 15: 150-163.
- Schroeder, R. G., and L. F. Imdieke. 1977. "Local-Cosmopolitan and Bureaucratic Perceptions in Public Accounting Firm". *Accounting, Organization & Society* 2: 39-45.
- Sims, H. P., Szilagy, A. D., and R. T. Keller. 1976. "The measurement of job characteristic". *Academy of Management Journal* 19(2): 195-212.
- Steffy, B. D., and J. W. Jones. 1988. "The Impact of Family and Career Planning Variables on the Organizational, Career and Community Commitment of Professional Women". *Journal of Vocational Behavior* 32: 196-212.
- Von Glinow, M. A. 1983. "Incentives for Controlling the Performance of High Technology and Professional Employees". *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics* 13(1): 70-74
- Wallace, J. E. 1995. "Organizations and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations". *Administrative Science Quarterly* 40: 228-255.
- Walsh, W. B., and S. H. Osipow, 1995. *Handbook of Vocational Psychology*. NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Wilensky, H. L. 1964. "The Professionalization of Everyone?". *American Journal of Sociology* 70: 137-159.

The Determinants of Social Workers' Career Commitment and the Effects of Career Commitment on Job Attitude

Kang, Jong-Soo

(Pusan National University)

Ryu, Ki-Hyung

(Pusan National University)

This study is to investigate determinants of social workers' career commitment, compare the level of career commitment of social workers by social work organization, and analyze the effects of career commitment on job attitudes. Social workers working for government agencies and community welfare centers and institutions in Busan city and Gyeongnam province were surveyed using structured questionnaires and 326 usable questionnaires were obtained. The questionnaires were analyzed for job, career, role, and organizational justice characteristics models and comprehensive model using SPSS/PC+.

The results are as follows; the level of social worker's career commitment was relatively high but the level of career commitment of social workers working for government agencies was slightly lower than that of social workers working for private agencies. According to the demographic characteristics, the level of career commitment of males was higher than that of females. That of older workers was higher than that of younger worker, that of 2nd rank workers was higher than that of 1st rank workers. Task significance, task identity, feedback for the job done, career satisfaction, low role conflict, high distributive justice and interactive justice were related to higher level of career commitment while the skill variety was related to the lower level of career commitment. However, the main determinants differ according to the social work organization. Career commitment affected negatively on the career turnover intention while it affected positively on organizational commitment, organizational citizenship behavior, job involvement, and intrinsic job satisfaction. Therefore, different approaches and systematic measures are needed according to the organization.

Key words : social worker, career commitment, job attitude.