

[발표 1]

사회복지사 다중몰입의 판별타당성과 이탈의도와의 관계모형 연구

강종수(동의대 강사)
류기형(부산대)

I. 연구 배경

조직구성원의 몰입(commitment)은 애착·동일시·충성심·신뢰·잔류욕구 등을 종합적으로 내포하는 심리적 태도와 행위의사의 개념으로 어떤 대상에 대한 심리적 유대(Kaldenberg, Becker and Zvonkovic, 1995) 내지 일련의 행동들에 개인을 결속시키는 힘(Cohen, 2003)을 의미한다. 더구나 단순히 자발적인 정서적 관여(정서적 몰입) 뿐만 아니라 일종의 의무감이나 사명감(규범적 몰입)까지 포함하는 다차원적인 개념이다. 피고용화되어 실천현장에서 근무하는 사회복지사는 현재 근무하고 있는 조직(organizational commitment) 이외에도 자신이 수행하는 직무(job commitment), 종사하고 있는 사회복지전문직(career commitment), 서비스를 제공하고 있는 클라이언트(relationship commitment) 등 여러 대상에 대하여 동시에 몰입할 수 있고, 이러한 가능성은 가령 조직과 경력에 대한 사회복지사의 이중몰입을 통해 알 수 있다(강종수, 2007).

<표 1> 몰입유형간 비교

	직무몰입	조직몰입	경력몰입	관계몰입	노조몰입
대표적 정의	현 직무에 대한 인지적 신념상태	조직에 대한 심리적 애착	개인의 직업에 대한 태도	클라이언트와의 심리적 애착	노동조합을 위한 헌신, 지속
개념의 초점	현 직무	현 조직	현 직업	현 클라이언트	소속 노동조합
주요 영향요인	직무특성요인	조직관련변수	초기사회화 경험	관계효익, 신념	노사분위기
주요 결과변수	성과, 전보의향, 업무노력	이직의도, 자기희생의향	업무노력	클라이언트에 대한 자기희생	노동운동 신념

따라서 일터에서의 사회복지사 몰입을 다차원적 혹은 다중의 대상으로 접근하는 다중몰입(multiple commitment)이 가능함에도 대부분의 연구에서는 조직몰입만이 사용되고 있거나 심지어 몰입과 조직몰입을 혼용하여 사용하는 경우가 많다. 특히 경력몰입이나 관계몰입에 대한 연구는 조직몰입에 비해 매우 미진한 편이다(강종수·류기형, 2007). 그러나 실제로 여러 몰입유형들이 조직구성원의 이직, 직무성과, 결근과 지각 등과 같은 직무태도에 미치는 영향은 서로 다르게 나타난

다. 또한 모든 조직구성원들은 동시에 하나 이상의 몰입에 노출되게 되므로 가령 누구는 조직에 가장 몰입할 수도 있고 누구는 전문직 경력에 몰입할 수도 또는 그 둘 모두에 이중몰입 할 수도 있다. 따라서 조직구성원들이 동시에 여러 대상에 몰입할 수 있다는 사실을 인정하고 여러 몰입 대상들을 개념적으로나 경험적으로 구별해야 할 필요가 있다.

따라서 본 연구에서는 사회복지 조직효과성 제고를 위해 각각의 몰입유형이 과연 구별되는 판별 타당성을 갖는지, 몰입유형들간의 상호관계는 어떠하며 이탈의도(현재 근무하는 기관을 떠나고자 하는 이직의사와 사회복지직을 떠나고자 하는 경력변경의도)에 미치는 영향은 어떠한지를 살펴보고자 한다. 이러한 연구를 통해 각각의 몰입유형을 동시에 증진시키거나 혹은 차별적인 관리전략의 모색을 가능하게 한다는 의미를 갖는다.

II. 연구방법

1. 조사대상 및 자료분석

본 연구의 조사대상과 표집은 부산·경남의 44개 종합사회복지관에 우편 및 방문조사를 통해 구조화된 설문지 700부를 배포하여 39개 종합사회복지관으로부터 463부를 회수하고(회수율 66.2%), 이중 결측값이 많고 일관된 중앙값을 보이는 불성실 응답을 제외한 417명의 자료를 분석하였다. 자료분석은 SPSS 13.0 for Window와 AMOS 5.0을 이용하여 회귀분석과 경로분석을 동시에 보면서 전반적인 변수간의 관계를 구조방정식 모형을 통해 살펴보았다. 자료 분포의 정규성과 다중공선성을 점검하였고, 모형적합도는 NFI, RMSEA 등의 여러 지수를 종합적으로 고려하였다.

2. 변수의 조작적 정의 및 측정도구

다중몰입에 관해 일반적으로 합의된 도구는 없고, 다만 Allen and Meyer의 조직몰입척도, Kanungo의 직무몰입척도, Blau의 경력몰입척도가 유효하다고 받아들여지고 있어 이를 바탕으로 Morrow는 직무기술지표(Job Descriptive Index, JDI)를, Blau는 일반몰입지표를, Reichers는 OCQ를 개량하여 사용하였고 Cohen은 독자적으로 다중몰입 매트릭스모형을 개발하였다. 본 연구에서는 일차적으로 몰입의 구성차원을 Allen and Meyer가 제시한 하위구성요인 중 정서적 몰입과 규범적 몰입으로 개념화하였다.²⁾

정서적 몰입은 '사회복지사가 몰입대상에 대해 갖는 감정적 애착과 일체감'을, 규범적 몰입은 '사회복지사가 몰입대상에 계속해서 최선을 다하고 헌신하려는 의무감'을 의미하고, 측정도구로 전자는 Allen and Meyer의 정서적 조직몰입척도 중에서 후자는 Allen and Meyer의 개정 규범적 조직몰입척도 중에서 각 부정문을 제외하고 네 가지 몰입에 공통적으로 적용할 수 있는 문항을 추출하여 사회복지직에 적합하도록 일부 문구를 수정하였다. 이를 매트릭스화 하면 다음 <표 2>와 같고, 다만 동일 질문의 반복에서 오는 문제를 해결하고자 일부 어순이나 표현을 조금씩 달리 하였다.

2) 계속적 몰입을 제외한 이유는 첫째, 계속적 몰입은 이해관계의 계산에 의해 나타나는 비자발적 몰입이고 둘째, 탐색적 요인분석 결과 정서적 몰입과 높은 상관관계(r)를 보여주고 있으며 셋째, 특히 관련 인과변인들의 실제 움직임이 이론적 예측에 부합하지 않으며 넷째, 조직몰입의 여러 차원들과 관련된 인과변인들이 완벽하게 상호배타적일 수는 없다는 지적이 있기 때문이다. 실제로 사회복지사를 대상으로 한 문영주(2007) 등의 연구에서 유의하지 않은 결과를 보여 한국적 상황에서는 계속적 몰입을 하위 척도로 보기에 어렵다고 하였다.

<표 2> 본 연구의 다중몰입 매트릭스 기본 문항

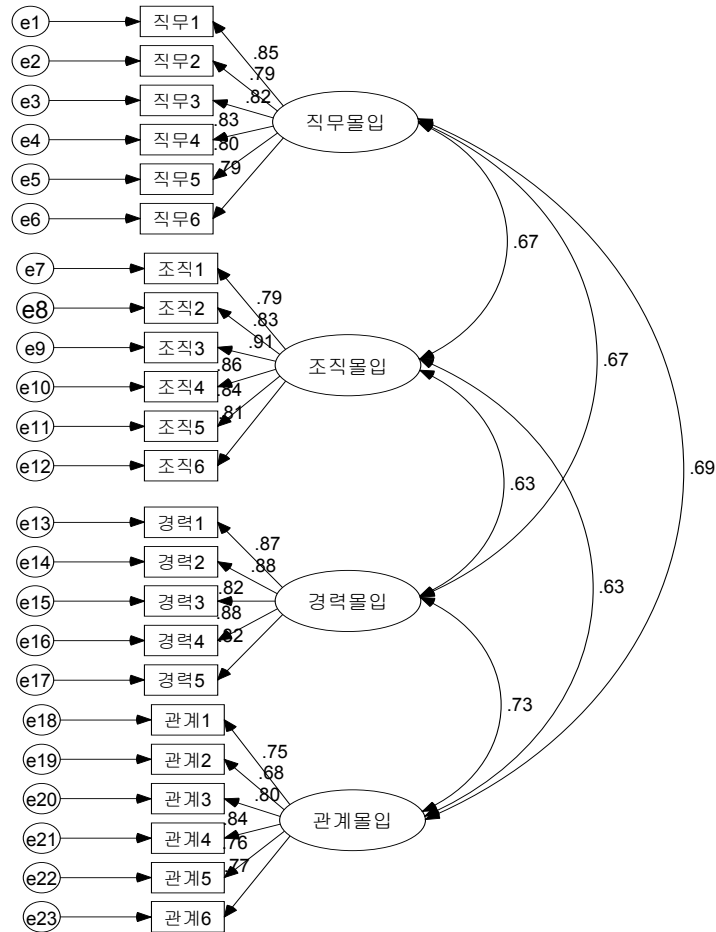
구성차원	문 항	직무	조직	경력	관계
정서적 몰입	1. 나는 ()에 강한 애착심을 느끼고 있다.				
	2. 가능하다면 앞으로도 ()에서 일하고 싶다.				
	3. 나는 ()이 일할 만한 좋은 ()이라고 생각한다.				
규범적 몰입	4. 나는 앞으로도 ()를 위해 최선을 다할 것이다.				
	5. 나는 ()을 위해 최선을 다하는 것이 가치 있다고 생각한다.				
	6. ()을 위해 내 자신을 어느 정도 희생하겠다.				

III. 연구결과

1. 다중몰입의 판별타당성

다중몰입의 유형으로 직무몰입, 조직몰입, 경력몰입 그리고 관계몰입이 제시될 경우 과연 이러한 몰입유형 사이에는 개념 중복, 측정항목간의 겹침, 판별타당성의 부족 등의 문제들이 나타날 수 있다. 따라서 판별타당성을 확인하기 위해 탐색적 요인분석³⁾과 구조방정식의 확인적 요인분석을 실시하였다. 요인분석 결과 전체 문항은 6회전에서 4요인으로 수렴되고, 각 요인의 요인적재량은 .52~.82, 분산설명력은 6.58%~51.97%까지 전체 74.23%로 나타났다(KMO=.95, Bartlett=8099.83***). 또한 확인적 요인분석 결과 다음 <그림 1>과 같이 각 몰입유형들의 경로계수가 .68~.91로 나타났고 모형적합도는 NFI=.97, RFI=.97, TLI=.98, RMSEA=.08(Hi .07, Lo .09)로 나타나 적합한 것으로 나타났다.

3) 요인분석의 추출은 주성분방식으로, 회전은 상호 독립적이라는 직교회전인 베리맥스법을 사용하였다. 판별타당성의 판단기준은 일반적 기준인 고유값(eigenvalue) 1이상, 공통성(communality) .40 이하, KMO 표본적합도 .60 이상을 사용하였고, 다만 보다 엄격한 판별타당도 확보를 위해 요인적재량은 다소 보수적 기준인 ±.40을 적용하였다.



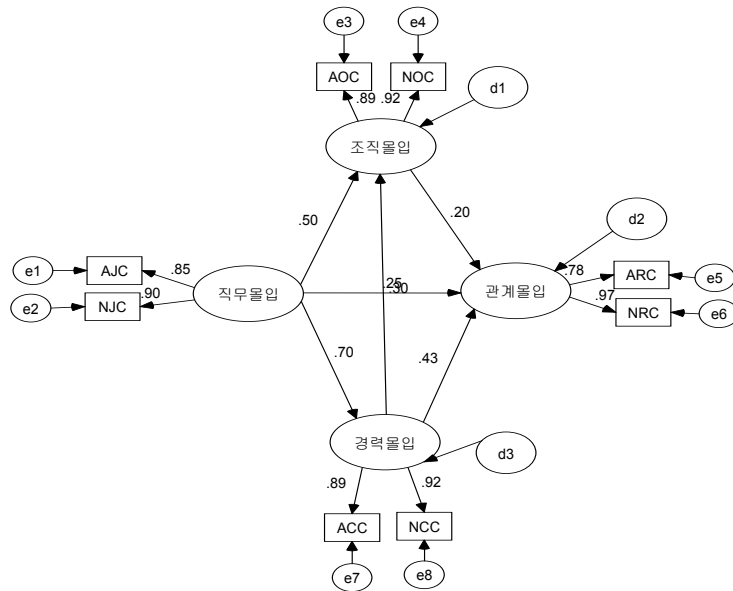
주) 경로계수는 표준화계수임.

$X^2=1045.25(df=224, p=.000)$, NFI=.97, RFI=.97, TLI=.98, CFI=.98, RMSEA=.08, AIC=1195.25

<그림 1> 몰입유형간의 확인적 요인분석

2. 몰입유형간의 관계

몰입유형간의 관계는 Morrow 및 Randall and Cote의 경로모델 그리고 Cohen의 수정모델 등을 바탕으로 사회복지직에 맞는 경로를 제시하였다. 즉 직무몰입은 경력몰입과 조직몰입에 영향을 미치고, 경력몰입은 조직몰입에 그리고 직무몰입, 조직몰입, 경력몰입 모두는 최종적으로 클라이언트와의 관계몰입에 영향을 미치는 경로를 설정하였다. 모형검증 결과 설정된 모든 경로는 통계적으로 유의하였고, 따라서 사회복지사가 직무에 몰입할수록 조직몰입과 경력몰입에 긍정적인 영향을 미치고(다만 조직보다는 경력에 더 많은), 또한 경력몰입은 조직몰입에 영향을 미치고, 결과적으로 직무몰입·경력몰입·조직몰입은 각 클라이언트와의 관계몰입에 영향을 미침을 알 수 있다.



주) 경로계수는 표준화계수임
 주) AJC/NJC : 정서적/규범적 직무몰입, AOC/NOC : 정서적/규범적 조직몰입
 ACC/NCC : 정서적/규범적 경력몰입, ARC/NRC : 정서적/규범적 관계몰입
 주) $X^2=26.45(df=14, p=.000)$, NFI=.99, RFI=.99, TLI=.99, CFI=.99, RMSEA=.04, AIC=86.45

<그림 2> 몰입유형간의 경로

3. 다중몰입과 이탈의도와와의 관계

몰입유형들이 사회복지직을 떠나 타 직종에 종사하려는 경력변경의도와 현재 근무하고 있는 조직을 떠나려는 이직의사라는 이탈의도에 미치는 영향을 살펴본 결과 다음 <표 3>과 같이 경력몰입과 관계몰입은 경력변경의도에 부(-)적 영향을 미치고, 조직몰입과 경력몰입은 이직의사에 부(-)적 영향을 미치며, 직무몰입은 이탈의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

<표 3> 연구모형의 경로계수

경로	비표준화 경로계수	표준오차	표준화 경로계수	C.R(t)
경력몰입->경력변경의도	-.97	.08	-.90	-12.44***
관계몰입->경력변경의도	-.29	.09	-.22	-3.15**
조직몰입->이직의사	-.34	.06	-.22	-5.33***
경력몰입->이직의사	-.132	.06	-.12	-2.14**
경력변경의도->이직의사	.77	.05	.74	16.13***

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

IV. 결론 및 논의

본 연구의 결과를 요약하고 논의해 보면 다음과 같다. 첫째, 연구결과 본 연구에서 제시한 네 가지 몰입을 중심으로 볼 때 사회복지사가 실천 현장에서 경험하는 다중의 몰입은 서로 구별되는 판별 타당성을 갖는 것으로 나타났다. 둘째, 몰입유형간의 관계를 통해 직무에 몰입할수록 근무하는 조직과 사회복지전문직에 대한 경력 그리고 현재 서비스를 제공하는 클라이언트에게 몰입하게 됨을 알 수 있다. 셋째, 각각의 몰입유형은 그 효과에 다소 차이가 있는데, 조직에 몰입할수록 이직의사는 낮아지게 되고, 사회복지전문직에 대한 경력과 클라이언트와의 관계에 몰입할수록 사회복지직을 떠나는 경력변경의도는 낮아짐을 알 수 있다. 따라서 이러한 연구를 통해 다중의 몰입유형을 동시에 높이기 위해 그리고 조직관리의 필요에 따라 개별적인 몰입유형만을 높이기 위한 차별적 관리전략이 필요함을 알 수 있다.

참 고 문 헌

- 강중수. 2007. "조직과 경력에 대한 사회복지사의 이중몰입 연구", 『사회복지연구』 34: 131-155.
- 강중수·류기형. 2007. "사회복지사의 경력몰입 결정요인 및 직무태도에 미치는 효과", 『한국사회복지학』 59(3): 201-227.
- 문영주. 2007. "사회복지사의 조직몰입에 관한 연구". 『한국사회복지행정학』 9(1): 53-81.
- Cohen, A. 2003. *Multiple Commitments in the Workplace: An Integrative Approach*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- 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.