

평행모형을 이용한 조직구조화 변인의 사회복지 조직과 경력에 대한 이중몰입 효과

Effect of Organizational Structure Variable on Social Welfare's dual commitment to Organization and Career by Parallel Model

강종수

강원대학교 사회복지학과

Jong-Soo Kang(jskang@kangwon.ac.kr)

요약

전문직인 사회복지사가 현재 근무하는 기관에 대한 조직몰입과 사회복지전문직에 대한 경력몰입에 대해 동시에 이중몰입할 경우 업무수행 성과가 우수하며 조직 전체의 효과성에 대한 기여도 역시 높다. 본 연구는 이러한 관점에서 복잡성, 공식화, 분권화로 대표되는 사회복지 조직구조화 변인이 사회복지사의 조직과 경력에 대한 이중몰입에 미치는 영향을 평행모형을 적용하여 분석함으로써 효과적인 조직구조 설계를 위한 목적으로 수행되었다. 연구결과 조직몰입과 경력몰입 사이에는 높은 상관관계가 있으며, 특히 조직구조화 변인 중 복잡성과 분권화는 조직몰입과 경력몰입에 동시에 영향을 미치는 이중몰입 관계가 성립되는 것으로 나타났다. 따라서 조직과 경력에 대한 몰입수준을 동시에 향상시키기 위해서는 분업화의 원리에 따른 과업 세분화와 일선 사회복지사에게 전문적 재량권이 존중되는 조직구조의 설계가 필요하다 할 것이다.

■ 중심어 : | 조직구조화 변인 | 조직몰입 | 경력몰입 | 이중몰입 |

Abstract

Prior research has shown empirically that organizational and career commitment may also be highly compatible with each other. The purpose of this study is to examine the effects of social welfare's organizational structure variable on the dual commitment to the organization and career. Dual commitment is analyzed by using multiple regression analysis of parallel model. For the research, organizational structure was consisted of complexity, formalization and decentralization. The results showed that social worker have high correlation to organizational commitment and career commitment. Especially, decentralization and complexity have a positive effects on the dual commitment to organizational and career commitment. This study finally discusses theoretical implications for future study and practical implications for structure design strategies on the results.

■ keyword : | Organizational Structure Variable | Organizational Commitment | Career Commitment | Dual Commitment |

1. 서론

사회복지자원총량조사에 의하면 우리나라 사회복지 서비스의 60~70%가 민간자원에 의존하고 있지만[1],

그럼에도 불구하고 효과적인 전달체계는 구축되어 있지 못한 실정이다. 사회복지시설은 2009년 4월을 기준으로 103개 유형에 총 1만 5,989개소이고[2], 근무하는

인원은 2010년 3월을 기준으로 6만 5,72명 정도이다. 그러나 신규 공급자는 과다하여 1990년 7,804명이던 사회복지사 자격증 소지자가 2011년 41만 명으로 급증하였다.

그러나 이러한 사회복지자원의 양적 증대에도 불구하고 사회복지종사자의 평균 연봉은 1,717만원, 월 평균 143.08만원으로 나타났고, 근로시간은 교대제 근무자가 1주일 평균 55.14시간, 비교대제 근무자가 53.47시간으로 나타났[3]. 그 결과 이직 경험이 있는 비율이 42.6%에 달할 만큼 사회복지종사자들의 현재 근무하는 기관에 대한 충성심은 매우 낮은 실정이고, 그럼에도 불구하고 높은 소명의식을 바탕으로 사회복지직에 대한 잔류의사는 높은 편이다.

왜 이러한 차이가 발생하고 있을까? 우리나라의 경우에는 IMF 환란 이후로 조직 구성원의 수명이 짧아지는 추세를 보이면서, 평생직장이라는 개념보다는 평생 직업에 대한 관심이 증가하고 있다. 기업이 고용안정성을 제공하지 못하면 이에 대응하여 개인은 자신의 경력에 몰입하는 경향을 보이게 되는 것으로 이해된다[4]. 그 결과 이러한 고용환경의 변화는 학술적 연구에도 영향을 미쳐서 근래에는 직무만족이나 조직몰입 등 과거에 중시하던 직무관련태도 이외에 경력몰입에 관한 연구들도 다수 발표되고 있다[5].

그러나 조직몰입과 경력몰입은 그 몰입의 대상이 다를 뿐 몰입이라는 몰입대상에 대한 심리적 유대는 공통적이다. 즉 조직몰입은 개인과 그 개인이 소속된 조직을 연결시켜 주는 심리적 유대를 의미하는 것이고, 경력몰입은 장기적이며 개인이 갖는 주관적이고 내재적인 직업에 관한 몰입이다. 최근에 논의되는 이중몰입은 두 대상의 목표와 가치관을 내면화하여, 역할갈등이 없이 두 대상에 애착을 갖는 상태를 의미한다[6-8]. 조직과 경력에 대한 이중몰입은 효과적인 역할 수행과 직무몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀진 바 있다[9].

이중몰입의 선행요인에 관해서는 대략 직무관련 변인[10][11], 리더십이나 조직공정성, 조직신뢰 등의 조직관리 관련 변인[12][13], 그리고 노사관계 특성 등의 세 측면에서 연구되고 있다[6][14]. 그러나 조직구조적 측면에서의 연구는 찾아보기 어렵다. 조직체 내에서의

직무활동은 필연적으로 조직구조화 변인들로부터 직간접적인 영향을 받게 된다. 즉 업무의 분화정도에 따라 해야 할 직무의 내용이 달라지고, 의사결정 권한이 본인에게 위임되어 있느냐 혹은 상부의 지시와 통제에 따라서 직무를 수행하느냐 등에 따라 조직과 일에 대한 몰입도는 현저하게 차이를 보이게 된다.

이러한 이유로 많은 연구들이 다양한 조직을 대상으로 어떤 조직구조가 조직의 효과성을 증대시키는데 적합한지를 규명하고자 시도되었다[15-17]. 그럼에도 사회복지조직을 대상으로 한 연구는 드물고, 특히 조직성과의 핵심변수인 조직몰입과 경력몰입에 대해 이중몰입도록 하는 조직구조화 변인에 대한 탐구는 찾아보기 어렵다. 따라서 본 연구는 이러한 필요에 따라 조직과 경력에 이중몰입할 수 있는 사회복지조직에서의 구조화 변인들을 탐구하여 최적의 조직구조 설계를 위한 지침을 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 조직구조

조직구조는 기본적으로 노동의 분화와 통합에 관한 것으로, 조직에는 계층과 등급이 존재하고, 조직이나 작업 단위 요소들 사이의 패턴과 관계를 나타내는 근간을 의미한다. 조직구조의 구성개념 혹은 측정지표로 첫째, 공식화는 규칙이나 절차, 지시의 명문화 정도 즉 조직의 업무는 누가, 언제 어떻게 수행해야 하는가를 구체적으로 나타내주고 있는 규칙과 규정을 의미한다[18]. 공식화를 통해 조직구성원의 사적 요소의 영향력을 줄일 수 있고, 개인 간의 업무처리에서의 편차를 줄일 수 있으며, 조정을 보다 용이하게 하는 장점이 있다. 그러나 사회복지사라는 고도의 전문직업인에게 요구되는 개입과 실천과정에서의 전문적 판단과 실천은 오히려 높은 공식화로 인해 자율성과 신축성을 저해하는 요인으로 작용할 수도 있다.

둘째, 집권화와 분권화는 조직내 의사결정의 과정에서 재량적으로 할 수 있는 공식적인 권한의 집중 혹은 분산된 정도를 의미한다. 즉 제도화된 권력인 권한의

분배가 조직계층 중 어디에 위치하느냐를 나타낸다 [19]. 높은 수준의 전문성을 갖는 사회복지조직에서 분권적 권한구조를 통해 조직구성원들이 조직의 중요한 일원이라는 의미감을 갖게 하며, 집권화보다 상세한 정보를 바탕으로 의사결정을 내릴 수 있고, 무엇보다 사회복지사의 전문적 재량권이 보장받는 장점이 있을 것이다. 특히 대부분의 사회복지조직이 소규모의 적은 인력으로 구성되어 클라이언트의 욕구충족을 위해 다양한 서비스가 제공된다는 사실을 감안하면 의사결정의 분권화는 사회복지조직에서 유연성과 반응성을 제고시킬 수 있어 높은 수준으로 요구된다 할 것이다.

셋째, 복잡성은 동일 위계수준에서의 수평적 과업분화와 조직 내의 위계구조상의 수직적 분화, 그리고 조직 내 시설 및 인력의 지리적 분산에 관한 공간적 분화를 의미한다[19]. 수평적 과업분화의 정도가 높을수록 사회복지사 개인의 전문적 과업할당을 통한 전문적 역량 발휘라는 장점이 있을 것이다.

2. 조직과 경력에 대한 이중몰입

조직몰입이나 경력몰입은 비록 그 준거대상은 다르지만 몰입의 핵심은 동일한 것으로[20], 공통 사항은 몰입대상에 대한 심리적인 유대감이다. 가령 조직몰입은 개인과 그 개인을 고용하고 있는 조직을 연결시켜 주는 심리적인 유대이고, 전문직경력몰입은 전문가가 자신의 전문직업에 대해 갖는 심리적 유대이다. Mowday, Steers and Porter[21]는 조직몰입을 ‘개인이 특정조직에 대한 상대적인 동일시와 애착의 강도’라고 하여 조직에 대한 애착이 조직몰입이라면, 경력몰입은 ‘자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여의 정도’를 말한다[22]. 따라서 그 대상에 따라 조직몰입과 경력몰입은 구분된다.

즉 몰입의 핵심은 동일하나 조직몰입과 전문직경력몰입은 서로 구분 가능한 개념으로 이해된다. Colarelli and Bishop[23]은 조직몰입은 제도화된 특정 조직에 대한 몰입으로 간주되지만, 전문직경력몰입은 개인이 설정한 내적인 목표와 관련된 것이므로, Hall[22]은 전문직경력몰입을 선택한 경력 역할에서의 일에 대한 동기화 정도라고 정의하면서 직무몰입과 조직몰입은 상호

관련성이 있음에도 불구하고 별도의 원인과 결과를 가져올 수 있으므로 이론적으로 구분되어야 하며, Blau[24] 역시 직무변경 인지(job withdrawal cognitions)에 미치는 영향을 분석하면서 조직몰입은 개인이 자신의 직무(job)를 변경할 의향과 관계가 있지만, 전문직경력력은 구체적인 직무보다 더 넓은 범주의 직업(profession)과 관련된 현상이기 때문에 경험적으로 조직구성원의 태도에 미치는 영향이 각기 다르므로 양자는 차별적으로 이해되어야 한다고 하였다.

III. 연구방법

1. 연구모형 설정

본 연구는 사회복지 조직구조화 변인이 사회복지사의 조직과 경력에 대한 이중몰입에 미치는 영향을 살펴봄으로써 효과적이고 효율적인 조직구조 설계를 위한 목적으로 수행되었다. 연구모형은 [그림 1]과 같이 이론적 논의와 선행연구를 바탕으로 조직구조화 변인이 조직몰입과 경력몰입에 동시에 영향을 미치는 것으로 설정하였다. 다만 본 연구의 분석단위는 개인이므로 조직몰입과 경력몰입에 영향을 미칠 수 있는 성별, 연령, 학력, 자격등급, 재직기간, 연봉총액 등의 개인특성변수는 통제변수로 설정하였다.

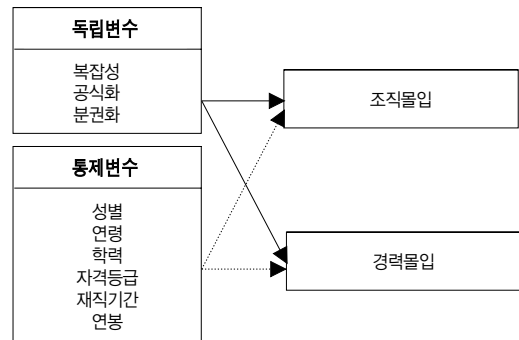


그림 1. 연구모형

2. 연구방법

이중몰입에 관한 연구방법은 분류적 접근, 차원적 접근

근, 단일 측정법, 그리고 평행모델접근의 4가지 방법이 대표적인 방법이며[25][26], 이외에도 군집분석의 방법이 제시되고 있다[27]. 이 중에서 평행모형(parallel model)은 동일하거나 유사한 집단의 독립변수들을 사용하여 회귀식을 구한 다음에 회귀식 간의 동일 혹은 대응하는 독립변수들의 회귀계수를 비교하여 특정 독립변수가 두 종속변수의 공동 결정 요인인지를 밝히는 방식이다.

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

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

Y_1 : 조직몰입도, Y_2 : 경력몰입도

a, c : 상수

$b_1 \dots b_n, d_1 \dots d_n$: 회귀계수

$x_1 \dots x_n$: 독립변수

위 회귀방정식(1)은 조직몰입을, 식(2)는 경력몰입을 각각 종속변수로 한 것으로, 이러한 평행모델은 다른 측정방법들에서 발생하는 이중몰입의 개념상의 문제점을 피할 수 있고, 몰입의 정도를 측정하는 방법의 용이성과 이중몰입의 공통결정요인을 파악하는데 유용한 방법으로 인정되어 가장 보편적으로 널리 사용되고 있다.

3. 자료 수집 및 분석방법

본 연구는 2010년 11월과 12월 사이에 부산과 경남, 강원 의 3개 시도에서 실시된 사회복지사 법정보수교육 참가자를 대상으로 구조화된 설문지를 이용한 현장 배포조사를 실시하여 자료를 수집하였다. 표집의 특성상 다양한 유형의 사회복지시설들이 혼재되어 있으며, 대상자 역시 다양한 연령층이 참여하였다. 372부가 회수되었으나 결측값이 많거나 중심화경향을 보이는 30부를 제외한 342부를 분석하였다.

자료 분석방법으로 자료의 분포적 특성은 빈도, 평균, 표준편차 등의 기술통계분석을 실시하였고, 측정도구의 타당도 및 신뢰도 검증은 요인분석과 신뢰도분석을 실시하였다. 주요 변인간의 상관분석을 실시하여 다중공선성 여부를 일차적으로 진단한 후에, 이중몰입은 통

계변수와 독립변수로 나눈 모형별로 다중회귀분석을 실시하였다.

4. 측정도구

사회복지 조직구조화 변인의 측정은 Hall[28]의 기준에 따라 작성한 원구환[29]의 9문항을 사회복지기관의 특성에 맞게 수정하여 사용하였다. 구체적인 조직구조화 지표로는 복잡성은 업무의 수평적 분화, 직급의 수직적 계층화, 업무의 지리적·공간적 분화로 측정하고, 공식화는 업무규칙의 명확한 문서화, 업무처리 절차의 명확성, 기준에 의한 지시와 명령으로 측정하였고, 분권화는 업무수행에 충분한 권한 부여, 상급자에 대한 이의 제기, 문제해결을 위한 의견교환으로 측정하였다.

조직몰입은 Allen and Meyer[30]의 조직몰입척도를 바탕으로 강중수[31]가 개발한 다중몰입 매트릭스 기본 문항 중에서 조직몰입척도를 사용하였다. 경력몰입 역시 Blau[24]의 척도를 바탕으로 강중수[31]가 개발한 다중몰입 매트릭스 기본문항 중에서 경력몰입척도를 사용하였다. 이들 척도들은 모두 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)부터 ‘매우 그렇다’(5점)까지의 리커트척도로 구성되어 있으며, 복합지표화(composite index)하여 사용하였다.

표 1. 조직구조화 변인의 요인분석 및 신뢰도

변수	요인1- 복잡성	요인2- 공식화	요인3- 분권화
업무의 수평적 분화	.81	.24	.19
직급의 수직적 분화	.79	.29	.11
업무의 지리적공간적 분화	.66	.34	.24
업무규칙의 명확한 문서화	.25	.84	.18
업무처리 절차의 명확성	.34	.78	.30
기준에 의한 지시와 명령	.32	.75	.15
업무수행에 충분한 권한 부여	.36	.28	.67
상급자에 대한 이의 제기	.06	.09	.92
문제해결을 위한 의견교환	.20	.24	.82
KMO측도	.868		
Bartlett 구형성 검정	1617.35(df=36, p<.000)		
회전 제곱합	24.35	25.86	25.18
문항수	3	3	3
Cronbach's α	.78	.85	.83

측정도구의 신뢰도 및 타당도 검증을 위해 조직구조화변인의 대상으로 요인분석을 실시한 결과 [표 1]에서 보는 바와 같이, 예상된 기본 구성개념에 대해 일관적

으로 나타났다. 요인분석은 주성분분석법과 베리맥스법을 채택하였고, 고유치(eigenvalue)는 1, 요인적재량은 .40 이상의 기준을 사용하였다. 그 결과 조직구조화 변인은 요인적재량이 최소 .66이상으로 나타났으며, KMO 표본적합도와 Bartlett 구형검정 역시 통계적으로 유의하게 나타났다. 신뢰도는 복잡성은 Cronbach's $\alpha=.78$, 공식화는 $\alpha=.85$, 분권화는 $\alpha=.83$ 으로 나타났다.

동일한 방법으로 이중몰입 대상인 조직몰입과 경력몰입 변수에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석 결과, [표 2]와 같이 역시 적합하게 나타났다. 신뢰도는 조직몰입이 Cronbach's $\alpha=.91$, 경력몰입은 $\alpha=.93$ 으로 나타났다.

표 2. 조직몰입과 경력몰입의 요인분석 및 신뢰도

변수	요인1 (조직몰입)	요인2 (경력몰입)
조직몰입1	.76	.18
조직몰입2	.81	.31
조직몰입3	.86	.33
조직몰입4	.82	.37
조직몰입5	.86	.31
조직몰입6	.82	.26
경력몰입1	.25	.82
경력몰입2	.29	.85
경력몰입3	.25	.78
경력몰입4	.30	.84
경력몰입5	.31	.80
KMO측도	.92	
Bartlett 구형성 검정	3324.98(df=.55, p<.000)	
회전 제곱합	40.85	35.70
문항수	6	5
Cronbach's α	.91	.93

IV. 연구결과

1. 조사대상자의 인구사회적 특성

조사대상자의 인구사회적 특성을 살펴보면 [표 3]에서 보는 바와 같이, 성별로는 남성 102명(29.8%)에 비해 여성이 240명(70.2%)로 많으며, 연령은 20대가 108명(31.6%), 30대는 117명(34.2%), 40대는 71명(20.8%), 50대 및 그 이상은 45명(13.2%)로 나타났다. 학력별로는 대졸이 194명(56.7%), 자격등급별로는 1급은 136명(39.8%), 2급 혹은 3급이 204명(59.7%)로 나타났다. 재직기간별로는 2년 미만이 124명(36.3%)이고, 2년 이상

5년 미만은 114명(33.3%), 5년 이상 10년 미만은 114명(33.3%), 11년 이상은 37명(10.8%)로 나타났다. 연봉총액별로는 2,000만 원 이상 2,500만 원 미만이 가장 많은 115명(33.6%)이고, 다음이 3,000만 원 이상이 93명(27.2%), 2,500만 원 이상 3,000만원 미만이 54명(15.8%) 순으로 나타났다.

표 3. 조사대상자의 인구사회적 특성

변수	구분	빈도 (명)	백분율 (%)	결측 값
성별	남성	102	29.8	-
	여성	240	70.2	
연령	20대	108	31.6	1 (.3)
	30대	117	34.2	
	40대	71	20.8	
	50대이상	45	13.2	
학력	전문대졸이하	84	24.6	2 (.6)
	대졸	194	56.7	
	대학원 재학이상	62	18.1	
자격 등급	1급	136	39.8	2 (.6)
	2-3급	204	59.7	
재직 기간	2년 미만	124	36.3	-
	2년 이상~5년 미만	114	33.3	
	5년 이상~10년 미만	67	19.6	
	11년 이상	37	10.8	
연봉 총액	1,500만원 미만	32	9.4	-
	1,500~2,000만원 미만	48	14.0	
	2,000~2,500만원 미만	115	33.6	
	2,500~3,000만원 미만	54	15.8	
	3,000만원 이상	93	27.2	

2. 변수 간 상관관계 분석

본 연구에서 설정된 변수 간의 상관관계는 다음의 [표 4]와 같다. 전체적으로 유의한 수준에서 양(+)의 상관관계를 보이고 있으며, 특히 복잡성, 공식화, 분권화는 조직몰입과 각각 $r=.47, .43, .55$ 의 상관관계를 보여주고 있고, 다만 경력몰입은 분권화($r=.40$)를 제외하고는 낮은 수준의 상관관계를 보여주고 있다. 조직몰입과 경력몰입은 $r=.62$ 로 높은 상관관계를 보여주고 있어서 조직몰입도가 높을수록 경력몰입 역시 높은 것을 알 수 있다. 또한 조직구조화 변인들 상호간에도 역시 상관관계가 존재한다. 복잡성과 공식화는 $r=.68$, 복잡성과 분권화는 $r=.50$, 공식화와 분권화는 $r=.51$ 의 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 조직구조가 복잡할수록 공식화 수준도 높고, 의사결정의 분권화 역시 높아진다

는 것을 알 수 있다.

주요 변수들의 기술통계를 통해 수준을 살펴보면 사회복지 조직구조화 변인은 대체로 5점 리커트척도의 중간값 보다 높은 수준으로 나타났다. 조직몰입과 경력 몰입 모두 중간값 보다 높은 수준으로 나타났으며, 특히 경력몰입이 조직몰입 보다 높게 나타났다.

표 4. 주요 변수의 상관관계

구분	평균	표준편차	①	②	③	④
① 복잡성	3.54	.91	-			
② 공식화	3.43	.91	.68***	-		
③ 분권화	3.47	.95	.50***	.51***	-	
④ 조직몰입	3.59	.90	.47***	.43***	.55***	-
⑤ 경력몰입	3.84	.82	.24***	.24***	.40***	.62***

***p<.001

4. 조직몰입과 경력몰입의 이중몰입 분석

평행모형에 따른 조직몰입과 경력몰입의 공통적인 결정요인으로 판단하기 위해서는 2가지 조건이 요구된다. 하나는 독립변수의 회귀계수가 조직몰입과 경력몰입에 대한 각각의 회귀식에서 통계적으로 유의하여야 한다. 회귀계수가 하나의 회귀식에서만 통계적으로 유의해서는 이중몰입의 결정요인으로 간주되지 않기 때문이다. 다른 하나는 독립변수의 회귀계수의 방향이 각

각의 회귀식에서 동일해야 한다[26][27]. 그러나 두 회귀식에서 회귀계수의 수치가 반드시 같아야 할 필요는 없다.

평행모형을 위한 회귀분석은 인구사회적 특성변수를 통계적으로 통제하기 위해 인구사회적 특성변인만 투입한 인구사회모형과 여기에 조직구조화 변인의 세 요인을 추가로 투입한 조직구조화모형별로 구분한 위계적 다중회귀분석(hierarchical multiple-regression)을 실시하였다. 인구사회적 특성변인 중 성별과 자격등급은 다수자를 기준변수로 하여 가변수(dummy variable) 처리하였다.

분석 결과 [표 5]에서 보는 바와 같이, 우선 조직몰입에 미치는 영향을 분석해 보면 인구사회모형에서는 연령($\beta=.28^{***}$)만이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 연령이 많을수록 현재 근무하는 조직에 대한 조직몰입도는 높아진다. 그 이외의 변수들은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고, 전체적인 모형설명력은 매우 낮은 수준이다($R^2=.11$). 인구사회모형에 복잡성, 공식화, 분권화라는 조직구조화변인을 추가로 조직구조화모형에서는 복잡성($\beta=.21^{***}$)과 분권화($\beta=.37^{***}$)이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형설명력은 인구사회모형에 비해 높게 나타났다($R^2=.42$).

다음으로 경력몰입에 미치는 영향을 살펴보면, 인구

표 5. 조직몰입과 경력몰입에 미치는 효과

독립변수	조직몰입						경력몰입						
	인구사회모형			조직구조화모형			인구사회모형			조직구조화모형			
	β	t	VIF	β	t	VIF	β	t	VIF	β	t	VIF	
인구사회특성	(상수)		7.31***		1.69***			8.72			4.29***		
	성별(여)	-.01	-.19	1.12	-.00	-.01	1.12	.04	.72	1.12	.05	.98	1.12
	연령	.28	4.23***	1.36	.23	4.11***	1.38	.33	4.94***	1.36	.28	4.51***	1.38
	학력	.10	1.71	1.16	.06	.31	1.21	.12	1.90	1.16	.05	.93	1.20
	자격등급(1급)	.02	.35	1.32	.09	1.68	1.38	-.09	-1.39	1.32	-.02	-.36	1.38
	재직기간	.04	.65	1.56	.03	.62	1.62	.03	.53	1.56	.07	1.17	1.62
조직구조	연봉총액	-.07	-1.00	1.55	-.03	-.50	1.59	.00	-.01	1.54	.03	.51	1.58
	복잡성				.21	3.18***	1.98				.27	3.73***	1.98
	공식화				.09	1.39	2.08				-.09	-1.29	2.08
	분권화				.37	6.64***	1.42				.30	4.80***	1.42
R^2 (Adj. R^2)	.11 (.08)			.42 (.40)			.10 (.08)			.28 (.26)			
ΔR^2				.31						.18			
Durbin-Watson				2.04						1.93			
F	5.26***			20.75***			5.18***			11.43***			

p<.05, **p<.01, ***p<.001
 주: 성별 0=남, 자격등급 0=2-3급

사회모형에서는 연령($\beta=.28^{***}$)만이 영향을 미치고, 조직구조화모형에서 역시 복잡성($\beta=.27^{***}$)과 분권화($\beta=.30^{***}$)이 유의한 수준에서 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형설명력은 인구사회모형에 비해 높게 나타났다($R^2=.42$).

모형간의 회귀식의 영향력을 비교에서도 조직구조화모형이 인구사회모형에 비해 설명력이 현저하게 증가하여 조직몰입과 경력몰입 모두에 인구사회적 변인보다는 직무특성변인이 보다 큰 영향력을 미친다는 것을 알 수 있다.

따라서 이 두 회귀식을 바탕으로 평행모형에 따라 조직과 경력에 대한 이중몰입을 살펴보면, 인구사회적 특성에서는 연령이, 조직구조화 변인에서는 공식화와 분권화가 조직과 경력에 대해 이중몰입하는 것으로 나타났다.

V. 결론 및 논의

전문직인 사회복지사가 현재 근무하는 기관에 대한 조직몰입과 사회복지전문직에 대한 경력몰입에 대해 동시에 이중몰입할 경우 업무수행 성과가 우수하며 조직 전체의 효과성에 대한 기여도 역시 높다. 본 연구는 이러한 관점에서 복잡성, 공식화, 분권화로 대표되는 사회복지 조직구조화 변인이 사회복지사의 조직과 경력에 대한 이중몰입에 미치는 영향을 분석함으로써 효과적인 조직구조 설계를 위한 목적으로 수행되었다. 본 연구를 통한 실천적 함의를 도출하면 다음과 같다.

기존의 조직몰입 내지 경력몰입 연구들은 조직구성원의 개인적 특성 내지 직무관련 변수들이 중요하게 다루어져 왔고, 조직특성에 관한 변수들은 상대적으로 소홀하게 다루어져 왔고 조직구조화 변인은 자율성과 관련된 분권화 등만 산발적으로 연구되었다[32][33]. 본 연구를 통해 조직구조화 변인 중에서 공식화와 분권화는 조직몰입과 경력몰입에 동시몰입 하는 것으로 나타났다으므로 사회복지행정은 조직구조의 전반적인 이해에 기초해서 설계할 필요가 있으며, 특히 민간 사회복지조직에 적합한 전문적 관료제 구조를 구축하기 위한

다양한 조직형태의 모색이 필요하다.

다음으로 이중몰입에 가장 크게 영향을 미치는 분권화와 관련하여 살펴보면, 사회복지조직의 업무는 고도의 전문적 활동이며, 그 구성원인 사회복지사에게는 전문직 자율성이 필요하므로 분권화를 통해 일선사회복지사에게 의사결정의 재량권이 부여됨으로써 오히려 조직에 대한 몰입도가 높아진다고 할 수 있다. 집권화는 민주적인 의사결정 방식을 훼손함으로써 일선봉사자들의 자발적이고 능동적인 참여를 위축시킨다[33]. 실제로 의사결정 권한의 분권화의 형태인 팀제 조직구조 적용에 대한 사례연구에서 팀제 구조를 적용함으로써 의사결정 권한을 강화함으로써 사회복지사들의 책임성과 자율성을 확대하며, 사회복지사들간의 협력적인 업무진행을 원활하게 할 수 있는 것으로 나타났다[32].

다음으로 복잡성 역시 조직과 경력에 대한 이중몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났으므로 이러한 결과는 사회복지조직의 사회복지사에게 고도의 전문적 개입활동을 보장하기 위해서는 업무의 수평적 분화를 통해 적절하게 분업화 한다면 오히려 조직에 대한 헌신적인 몰입뿐만 아니라 사회복지전문직에도 긍정적인 영향을 미친다는 것이다. 분업화를 통한 업무 분화가 곧 전문성을 높여주게 되고, 이러한 전문성을 발휘하기 위해서는 필연적으로 의사결정 권한의 대폭적인 위임이 이루어지게 된다. 이러한 복잡성과 분권화는 높은 상관관계를 갖는 결과이며, 이러한 변인들이 사회복지사들로 하여금 현재 근무하고 있는 조직에 대한 조직몰입과 사회복지전문직이라는 경력몰입에 동시 몰입하게 된다.

따라서 사회복지조직의 활동은 높은 전문적 지식과 기술에 바탕을 둔 사회복지사 개인의 전문적 개입과 활동에 기초하고 있으므로 이를 보장할 수 있도록 보다 분업화된 직무할당과 의사결정 권한의 재량권이 폭 넓게 위임되는 것이 타당하다 할 것이다. 그렇게 함으로써 결과적으로 전문적 개입을 향상시킬 수 있을 것이다.

본 연구는 이러한 함의에도 불구하고 다음과 같은 한계를 갖는다. 우선 자료수집이 조사대상자의 주관적 인식에 기초한 정량적 조사이며, 자료 수집이 일부 시도에 한정되고 횡단적 연구이므로 일반화의 한계가 있다.

또한 이중몰입의 다양한 결정요인이 아닌 조직구조화 변인만을 대상으로 살펴본 것이므로 후속연구에서는 보다 다양한 변인들의 효과가 검토되어야 할 것이다.

참고 문헌

- [1] 김교성, 김종건, 안현미, 김성욱, “우리나라 사회 복지 자원총량 추계에 관한 연구”, 한국사회복지학, 제59권, 제4호, pp.319-346, 2007.
- [2] 보건복지부, 2010년도 사회복지시설 관리안내, 보건복지부, 2010.
- [3] 한국사회복지사협회 정책조사팀, 한국사회복지근로환경백서, 한국사회복지사협회, 2007.
- [4] 장원섭, 인적자원관리론, 학지사: Gilley, J. S. Eggland and A. Gilley, Principles of Human Resource Development, 2002.
- [5] 이수광, 최우성, “호텔종사원의 경력특성이 경력 몰입과 고객지향성에 미치는 영향”, 경영학연구, 제35권, 제2집, pp.557-577, 2006.
- [6] N. Aranya and K. R. Ferris, “A Reexamination of Accountants’ Organizational-Profession Conflict,” The Accounting Review, Vol.59, pp.1-14, 1984.
- [7] H. L. Angle and J. L. Perry, “Dual Commitment and Labor-Management Relationship Climates,” Academy of Management Journal, Vol.29, No.1, pp.31-50, 1986.
- [8] A. Cohen, “The Relationship between Commitment Forms and Work Outcomes : A Comparison of three models,” Human Relations Vol.53, No.3, pp.387-417, 2000.
- [9] T. Hoff, “Exploring Dual Commitment among Physician Executive in Management Care,” Journal of Healthcare Management, Vol.46, No.2, pp.91-108, 2001.
- [10] P. A. Bamberger, A. N. Kluger, and R. Suchard, “the Antecedents and Consequence of Union Commitment: A Meta-analysis,” Academy of Management Journal, Vol.42, No.3, pp.304-318, 1999.
- [11] D. E. Guest and P. Dewe, “Company or Trade Union: Which wins Worker’s Allegiance? A Study of Commitment in the UK Electronic Industry,” British Journal of Industrial Relations, Vol.29, pp.75-96, 1991.
- [12] J. E. Martin, “Predictor of Individual Propensity to Strike,” Industrial and Labor Relations Review, Vol.39, pp.214-227, 1986.
- [13] 정재명, “지방공무원의 인사공정성 인식이 노조 몰입에 미치는 영향에 관한 실증적 연구: 신뢰의 매개효과를 중심으로”, 한국사회와 행정연구, 제21권, 제4호, pp.119-147, 2011.
- [14] C. V. Fukami and E. W. Larson, “Commitment to Company and Union: Parallel Models,” Journal of Applied Psychology, Vol.69, pp.367-371, 1984.
- [15] J. Child, “Organizational Structure and Strategies of Control: A Replication of the Aston Group,” Administrative Science Quarterly, Vol.17, No.1, pp.163-177, 1972.
- [16] D. R. Dalton, W. D. Todor. M. J. Spendolini, G. J. Fielding, and L. W. Porter, “Organization Structure and Performance: A Critical Review,” Academy of Management Review, Vol.5, pp.220-243, 1980.
- [17] 강경석, 이봉우, “학교조직의 전문화 · 조직구조 특성 · 조직효과성간의 인과관계”, 교육행정학연구, 제16권, 제3호, pp.127-148, 1998.
- [18] G. R. Oldham and J. R. Hackman, “Relationships Between Organizational Structure and Employee Reaction : Comparing Alternative Frameworks,” Administrative Science Quarterly, Vol.26, pp.66-83, 1975.
- [19] S. P. Robinson, Organization Theory : Structure, Design, and Applications, Englewood

- Cliffs, NJ : Prentice-Hall, 1987.
- [20] D. O. Kaldenberg, B. W. Becker, and A. Zvonkovi, "Work and Commitment Among Young Professionals : A Study of Male and Female Dentists," *Human Relations*, Vol.48, No.11, pp.1355-1377, 1995.
- [21] R. C. Mowday, R. M. Steers, and L. W. Porter, "The Measurement of Organizational Commitment," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.14, pp.224-247, 1979.
- [22] D. T. Hall, "A Theoretical Model of Career Subidentity Development in Organizational Settings," *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.6, pp.50-76, 1971.
- [23] S. M. Colarelli and R. C. Bishop, "Career Commitment: Functions, Correlates, and Management," *Group & Organizational Studies*, Vol.15, pp.158-176, 1990.
- [24] G. J. Blau, "Further Exploring the Meaning and Measurement of Career Commitment," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.32, pp.284-297, 1988.
- [25] M. E. Gordon and R. T. Ladd, "Dual Allegiance: Renewal, Reconsideration, and Recantation," *Personnel Psychology*, Vol.43, pp.37-69, 1990.
- [26] Y. Jeong, Determinants of Employee's Multiple Commitment to the Company and Union in Canada and Sweden: Parallel Models. Unpublished Doctorial Dissertation. University of Iowa, 1990.
- [27] 김민주, "외식산업 종사자들의 이중몰입에 관한 연구", *외식경영연구*, 제11권, 제4호, pp.311-334, 2008.
- [28] R. H. Hall, *Organization : Structure and Process*, New Jersey : Prentice-Hall, 1982.
- [29] 원구환, "복잡성, 공식화, 분권화의 조직구조화 변수간 상관성 분석-우정사업본부를 중심으로", *한국행정연구*, 제13권, 제1호, pp.118-137, 2004.
- [30] N. J. Allen and J. P. Meyer, "The Measurement of Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization," *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, pp.1-18, 1990.
- [31] 강중수, "사회복지사의 다중몰입(multiple commitment)에 관한 연구: 조직특성과 조직효과성의 관계를 중심으로", 부산대학교 박사학위논문, 2007.
- [32] 권지성, "사회복지조직에서 팀제 조직구조 적용에 관한 사례연구: B 종합사회복지관을 중심으로," *사회복지연구*, 제26집, pp.35-65, 2005.
- [33] 김소정, "일선종사자의 전문직 자율성, 자기효능감, 집권화에 관한 연구", *사회복지연구*, 제34집, pp.157-179, 2007.

저 자 소 개

강 중 수(Jong-Soo Kang)

정회원



- 1998년 2월 : 대구대학교 산업복지학과(문학사)
- 2007년 8월 : 부산대학교 대학원 사회복지학과(사회복지학박사)
- 2008년 2월 ~ 현재 : 강원대학교 사회복지학과 교수

<관심분야> : 사회복지정책, 사회복지행정, 사회복지법