

# 사회복지사의 경력몰입 결정요인에 대한 다층분석연구

## Multilevel Analysis Study on Determinants of Career Commitment among Social Workers

전희정\*, 이동영\*\*

광주여자대학교 상담심리학과\*, 가톨릭관동대학교 사회복지학과\*\*

Hee-Jeong Jeon(jenny@kwu.ac.kr)\*, Dong-Young Lee(welfarepolicy@hanmail.net)\*\*

### 요약

본 연구는 사회복지현장에서 체계적 경력과정이 개인과 조직 모두의 성공적 성과달성의 핵심적 요소라 인식함을 전제로, 사회복지사의 경력몰입에 영향을 미치는 요인을 다차원적 수준에서 실증적으로 분석함으로써 이론적·통계적 정확성에 기반 한 자료를 토대로 경력관리의 방향성에 대한 실천적 함의를 이끌어내고자 하였다. 이에 본 연구는 46개 기관에 787명의 사회복지사를 대상으로 구조화된 설문지를 통해 개인 및 조직특성 자료를 수집하고, 다층분석기법을 활용하여 조직효과를 감안한 영향요인에 대해 분석하였다. 분석 결과, 우선 경력몰입의 총 분산 중 기관특성에 의한 설명이 15.8%로 유의미하게 나타났고, 이의 영향요인으로 개인수준에서는 프로티언 경력태도, 성장욕구, 인적 네트워크, 자기효능감이, 조직수준에서는 자격보상 제도가 각각 유의미한 변수로 확인되었다. 이에 조직효과를 감안한 개인요인들의 활성화로 성공적 경력몰입을 이끌어내기 위한 방안으로 조직 내 슈퍼비전의 체계화, 근로자지원프로그램의 적용, 전문적 경력개발의 인센티브제공, 학습조직으로의 전환 등 개인-기관 통합적 실천전략을 제안하고 논의하였다.

■ 중심어 : 경력몰입 | 다층분석 | 프로티언 경력태도 | 성장욕구 | 인적 네트워크 | 자격수당제도 | 근로자지원프로그램 | 학습조직 |

### Abstract

Based on the premise that a systematic career process was one of the essential elements of successful task performance both for individuals and the organization in the field of social welfare, this study set out to empirically analyze factors influencing the career commitment of social workers at a multidimensional level and provide practical implications for the directionality of career management on the basis of data with theoretical and statistical accuracy. For those purposes, the study collected individual and organizational characteristics data from 787 social workers at 46 agencies through a structured questionnaire and analyzed influential factors through the multilevel analysis technique by taking organizational effects into account. The analysis results show that explanations by the organization characteristics recorded significant 15% in the total variance of career commitment and that its influential factors included such significant variables as the protean career attitude, desire for growth, human network, and self-efficacy at the individual level and also the qualification compensation system at the organizational level. The study then proposed and discussed integrated practice strategies between individuals and agencies as the measures to promote career success through the activation of individual factors based on the consideration of organizational effects such as the application of an employee assistant program, provision of incentives to professional career development, and shift to a learning organization.

■ keyword : Career Commitment | Multilevel Analysis | Protean Career Attitude | Desire for Growth | Human Network | Self-efficacy | Employee Assistance Program | Learning Organization |

## 1. 서론

본 연구의 목적은 사회복지사의 성공적 전문성 발휘의 핵심적 과정이자 결과인 경력몰입(career commitment)<sup>1</sup>의 결정요인을 다차원적 관점에서 체계적으로 실증분석함으로써 체계적 경력관리 구현을 통한 전문직으로서의 사회적 권위인정을 공고히 하고, 전문가로서의 개인적 실천성과를 최대화하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 함에 있다.

보다 구체적으로 첫째, 본 연구는 성공적 직업과정의 여러 평가지표 중 경력몰입에 초점을 맞춰 살펴보고자 한다. 즉 전문적 휴먼서비스를 제공하는 사회복지사에게 성공적 직업과정은 서비스의 질, 더 나아가 클라이언트의 서비스만족을 결정하는 핵심가치인 만큼 서비스 성패의 매우 중요한 요소이며, 따라서 이에 대한 평가와 관리는 필수불가결한 부분인 것이다. 이에 핵심은 구체적으로 무엇을 평가하고 관리하느냐, 즉 평가와 관리의 내용(과정과 결과 모두 포함)인바 성공적 직업과정을 구성할 수 있는 과정으로서 그리고 이를 대리할 수 있는 결과물로서 이 모두를 포함한 도구를 채택해야 할 것인데, 이에 적합한 구성개념이 바로 경력몰입이라 판단한 것이다. 즉 경력몰입은 조직구성원이 가치기반 위에 설정한 목표에 몰입함으로써 장기적 관점의 경력개발과 취업유지는 물론 단기적 관점의 객관적·주관적 성과와도 관련이 있는 변수인 것이다[4]. 또한 경력몰입은 직무수행의 과정과 결과(성과)를 포함하고, 잠재적 인지와 실제적 효를 병합하며, 개인수준과 조직수준의 체계수준요인을 포괄함으로써 성공적 직업과정의

지표로 충분하고 또한 중요함에 이를 중심에 두고 살펴보는 것은 큰 의미가 있을 것이라 사료된다. 둘째, 경력몰입의 결정요인을 분석하여 성공적 경력관리의 시사점을 얻는데 있어 다차원적 관점을 견지하고 이를 모형구축과 분석과정에 적용하고자 한다. 즉 결정요인의 체계수준을 개인차원에 한정하지 않고, 개인이 속한 조직차원까지 확대하여 함께 살펴봄으로써 이론적으로 사회체계이론과 사회교환이론의 환경적 맥락을 모형에 투입하여 실제적 현실성을 높이고자 하였다. 셋째, 이러한 이론적 구상의 모형최적화와 분석효율화를 위해 본 연구는 다층분석(multilevel analysis) 혹은 위계적 선형모형(HLM: hierarchical linear model)의 방법론을 적용하고자 하였다. 다층분석은 앞서 설명한 다차원적 수준의 주요요인을 모두 포함시킬 수 있으면서 동시에 단순회귀분석이 갖는 한계점으로서의 포함관계특성(nested problem)으로 인한 오류를 해결할 수 있어 분석의 체계성과 결과의 신뢰성을 담보할 수 있어 강점을 갖는다 하겠다.

이러한 연구의 필요성은 사회복지사가 갖는 전문직으로서의 직업적 특성에 기인한 경력관리의 중요성인 지라는 학문적 측면에서의 고찰과 시대변화에 따라 경력 및 경력관리의 패러다임이 변화하고 있음에도 사회복지조직과 사회복지사는 이에 걸맞게 적극적으로 대응하고 있지 못하다는 실천적 측면에서의 비판에서 출발한다. 즉 첫째, 사회복지사는 전문직이이고, 사회복지사의 전문성발휘는 성공적 경력관리를 통해 구현할 수 있다. 즉 전문직으로서의 전문성은 사회적 권위(social authority) 부여과정을 통해 토대가 만들어지고, 개인적 경력관리(career management)를 통해 짝을 띄우게 된다. 이는 사회복지직이라는 하나의 직업은 전문적 지식체계(body of knowledge), 윤리체계(code of ethics), 문화체계(professional culture)의 공통된 직업적 가치기반의 형식 위에 사회적 인정과정을 통한 권위를 부여받음으로써 실질적 전문직이 되는 것이고, 사회복지사라는 전문가는 이러한 바탕위에 직업인 개인의 자기개발과 긍정심리의 꾸준한 지향이라는 경력관리를 통해 비로소 완성될 수 있다는 의미이다. 그만큼 긍정적 몰입과 헌신과정을 통한 성공적 경력관리는 사회복지사의

1 Blau(1985)는 경력몰입을 자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여 정도로서 자신의 직종 또는 직업에 대한 일반적 태도라고 정의하였고, Aryee and Tan(1992)는 특정 분야에서 일련의 관련된 직무에 대한 동일시를 나타내는 감정적 개념이며, 행동 면에서는 경력목표의 추구에 있어 어려움에 대처할 수 있는 심리적 예측 및 현재 직무를 지속적으로 수행하고자 하는 확고한 심리적 과정이자 결과라 정의하였다. 이러한 경력몰입은 유사개념으로서의 직무몰입 및 조직몰입과 구분 가능한 개념이다. 직무몰입은 자신에게 주어진 과업에 대한 몰입으로 다소 단기적인 속성을 갖는 개념이지만, 경력몰입은 보다 장기적이며 주관적으로 측정해 온 경력에 대한 인식과 관련이 있는 개념이다. 또한 조직몰입은 제도화된 특정 조직의 범위 내에서 몰입을 의미하지만, 경력몰입은 개인이 설정한 내재적인 목표와 관련된 것이다. 즉 특정 조직이 아닌 한 개인이 과거부터 지속적으로 관여해온 특정 경력에 대해 일종의 정서적 친밀감을 갖는 것을 뜻한다[1][3][21].

태생적 직업특성상, 그리고 실천적 직무성격상 필수불가결한 요소로 중요하게 인식할 필요성이 있는 것이고, 이에 대한 체계적 논의는 이러한 중요성을 충분히 반영해야 하는 것이다. 둘째, 이렇게 사회복지사에게 체계적 경력관리가 중요함에도 실천현장에서의 경력에 대한 관점과 관심은 매우 부족하고 구시대적이다. 다른 조직 환경에서는 전통적 경력모델관점에서 무경계 경력(boundaryless career)과 프로티언 경력(protean career) 등 현대적 의미의 경력관점으로 전환하여 이에 걸맞은 관리시스템을 구축하고자 노력하고 있는데,<sup>2</sup> 사회복지 조직과 사회복지사는 이에 대한 이해는 물론 경험역시 부족한 것이 현실이다. 즉 성공적 경력관리가 사회복지사의 전문성확보와 경력변경 및 경력몰입 등에 중요변수로 확인됨에도 불구하고 실질적 관리나 학문적 연구는 매우 미흡한 것이 사실이다[8]. 따라서 이에 대한 현실지각을 통한 적극적이고 능동적인 경력관리 체계 마련에 대한 실천적 논의를 활발히 할 필요가 있는 것이다.

이상에서 살펴본 연구의 목적과 필요성에 근거하여 본 연구의 연구문제를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 사회복지사의 경력몰입수준은 어떠한가? 이는 본 연구의 주된 관심대상과 특성에 대한 기술적 분석을 통해 타분야 직종과 비교되는 경력특성을 확인해보고자 함이다. 둘째, 사회복지사의 경력몰입의 전체분산 중 조직효과에 의해 설명되는 분산은 어느 정도인가? 이는 방법론상으로는 다층모형적용의 타당성을 확인하는 것임과 동시에 내용상으로는 경력연구에 있어서 조직특성변수의 영향력을 확인하는 것이다. 셋째, 사회복지사의 경력

몰입에 영향을 미치는 개인 및 조직요인은 무엇인가? 이는 앞서 확인된 조직효과가 왜 나타나는지, 그리고 이에 대한 설명변수는 무엇인지를 확인하는 것으로 이를 통해 성공적 경력관리의 일환으로서의 경력몰입촉진을 위한 실천전략수립의 단초를 탐색하고자 하는 것이다.

## II. 선행연구검토

본 절에서는 경력몰입에 영향을 미치는 결정요인을 개인요인(개인수준의 요인)과 조직요인(조직수준의 요인)으로 구분하여 살펴보고, 분석모형에 포함할 주요변수들을 중심으로 이와 관련한 선행연구를 살펴보고자 한다.

우선 개인요인관련, 프로티언 경력태도는 환경변화에 따라 자유롭게 변화가 가능한 능력을 갖춘 경력을 의미한다. 프로티언 경력은 조직이 아닌 개인에 의해 관리되는 하나의 과정으로 교육, 훈련, 여러 직장에서의 근무경력, 직업 변경 등 경력과 관련된 개인의 종합적 경험들로 구성된다[9]. 프로티언 경력을 가지고 있는 사람들은 개인의 성공에 있어 성공의 지침과 척도를 제공하는 내적 가치인 가치지향성과 경력관리에 있어 실행과 학습요구에 적용할 수 있는 능력을 가진 자기주도성을 가지고 있다. 다시 말해 프로티언 경력을 가진 사람들은 자기 스스로 경력을 선택하고 관리하는데 능동적인데, 따라서 이들은 자기주도적 성향이 강한 특성을 띤다. 또한 더 많은 학습과 개발을 추구하기 때문에 이러한 특성들이 경력몰입의 동기부여가 될 수 있다. Lounsbury et al(2003)은 성실성, 외향성, 정서적 탄력성(emotional resilience)과 낙천주의(optimism) 등이 경력몰입의 동기부여로 작용하여 경력만족과 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다고 하였으며, 도서관 직원을 대상으로 한 다른 연구에서도 유사한 결과를 확인할 수 있음을 언급하고 있다[10]. 국내의 연구에서는 최영희(2006)의 연구에서 프로티언 성향의 학습목표지향성이 높을수록 경력몰입이 높아진다고 보고하고 있고, 이동하·탁진국(2008)의 연구에서는 주도성 및 핵심자기평가가 경력목표 설정과 몰입에 영향을 미쳐 경력만족에 긍

2 경력에 대한 관점이 변화하고 있다. 과거 전통적 경력모델(traditional organizational career model)은 주로 위계조직과 관료제를 근간으로 직무에 대한 충성과 조직이 보장하는 고용안정성을 특성으로 가진다. 그리하여 근무기간이 경과함에 따라 승진하면서 상향 이동해 가는 직선형 경력(linear career)이 주를 이루었다. 그러나 20세기 이후 현대사회에서는 조직환경의 변화에 따라 경력에 대한 관점도 바뀌어 소위 무경계 경력이나 프로티언 경력의 개념이 주된 관점으로 등장하고 있다. 이는 개인이 조직 내에서 하는 직무를 초월하여 다양한 환경에서 다양한 역할을 갖는 것을 의미하고, 또한 조직이 관리책임지는 수동적 경력관리가 아닌 다양한 조직에서 개인 스스로가 능동적으로 자신의 경력에 책임져야 하는 체계로 변화됨을 의미한다[5]. 이러한 변화는 경력관리에 있어 조직 구성원 스스로가 주체적으로 경력을 관리해야 하는 능동적인 요소가 중요해지고 있음을 보여준다[6][7].

정적인 영향을 미친다고 하였다.

성장욕구는 한 개인이 조직생활을 통해 성장하고 싶은 욕구를 의미하는데, 이러한 특성은 한 개인의 일련의 경력과정, 특히 경력몰입에 의미 있는 영향을 미치는 요인으로 알려져 있다[11][12]. 즉 성장욕구는 객관적 보상과 관련한 경력과정에는 긍정적인 영향을 미치는 것이 일반적 사실로 알려져 있지만[13], 경력만족 등 주관적 경력과 관련해서는 상대적으로 부정적인 영향을 미친다고 보고한 연구들이 많이 있다[14]. 이는 성장욕구가 강한 개인은 임금이나 승진 등 업무성과에 기초한 객관적인 보상에는 더 성공하여 긍정적으로 평가하지만, 그들 자신의 경력에 대한 만족감은 기대수준에 못 미쳐 상대적으로 낮아질 수 있으며, 이는 부정적 경력몰입을 야기할 수도 있는 것이다. 경력몰입과 관련한 국내연구에서 아나운서를 대상으로 한 변정임(2001)의 연구는 개인의 성장욕구와 통제위치가 경력몰입과 정적인 상관관계가 있음을 언급하고 있고, 직업군인을 대상으로 한 전인갑(2005)의 연구에서도 개인의 성장욕구와 경력몰입간의 유의미한 상관관계를 보고하고 있다.

인적 네트워크의 중요성은 최근 고용관계가 거래적 고용관계로 전환되면서 자신의 경력개발을 통한 고용경쟁력을 높이기 위해 네트워크를 활용하면서 부각되었다. 즉 형성된 네트워크를 활용할 수 있는 사람은 그렇지 않은 사람보다 자신의 고용을 포함한 전반적 경력 과정에 대한 경쟁력을 더 높게 인지하게 된다. Kichmeyer(1998)는 비공식적 네트워크가 객관적 경력성과인 직급에 긍정적으로 영향을 미치는 것을 보고하고 있고, Seibert et al(2001)은 비공식적 네트워크가 경력성과에 이르는 경로를 분석하면서 다른 부서나 상위 직급과의 다양한 접촉을 통해 정보나 자원을 쉽게 얻을 수 있는 직원은 경력관리의 사회적 자본화를 통해 몰입하게 되고 결과적으로 임금, 승진과 같은 객관적 경력성과에까지 긍정적 영향을 미치게 된다고 설명하고 있다. 장은주(2003)의 연구에서는 조직 내외의 비공식적 네트워크가 경력성과에 긍정적인 영향을 미친다고 보고하고 있고, 박술기·이형룡(2008)도 비공식적 네트워크가 경력만족에 긍정적 영향을 미친다고 하였으며, 박은하(2009)의 연구에서는 대인관계차원 중 네트워크가

경력적 성공적 관리에 유의미한 영향을 미친다고 보고하고 있다.

자기효능감은 목표성취적 행동의 성공적 수행을 위한 개인의 신념으로, 자기효능감과 경력과의 관계는 개인을 적극적인 주체로 바라보는 사회인지적 경력 이론(social cognitive career theory)에서 사회인지적 기제, 특히 자기효능감이 목표의 설정, 가치 기제의 확립 등에 영향을 주어 경력선택 및 몰입에 중요한 역할을 한다는 사실로부터 그 중요성을 인지할 수 있다[15]. Gist et al(1989)은 자기효능감이 높은 관리자들이 낮은 관리자들보다 더 나은 경력성과를 보인다고 하였고, Bluestein(1987)은 종업원이 자기스스로의 능력을 얼마나 신뢰할 수 있는지 명확해야 경력개발에 있어서도 능동성을 더 많이 발휘할 수 있다고 설명하였다.

다음으로 조직요인관련 내용을 살펴보면, 조직의 경력관리는 구성원들의 경력을 개발할 수 있도록 격려하며 그 과정에서 조직의 목표와 개인의 경력개발목표를 함께 달성해 나가는 데 필요한 노력을 제공하는 것으로 조직지원의 대표적인 형태라 할 수 있다. 이러한 조직차원에서의 경력관리는 경력개발과 동일한 의미로 이해되기도 한다[16]. 즉 조직이 구성원 개인의 경력을 조직 내에서 개발하도록 격려하며, 그 과정에서 조직의 목표를 달성하는데 필요한 제도를 운영함으로써 개인으로 하여금 조직에 보다 몰입하게 한다[17-19]. Ginzberg and Barouddi (1988)의 연구에 의하면, 조직구성원들이 자신의 경력을 더욱 내실 있게 관리해야 할 필요성을 절감하는 상황에서 조직의 경력관리가 활성화될 때 조직구성원들의 경력몰입과 성과에 대한 인식은 정적인 방향에서 보다 크게 제고될 수 있다고 설명하였다. Wayne et al(1999)은 조직이 조직의 생존과 발전에 필요한 핵심역량을 갖춘 인재를 선발하고 유지하기 위해 노력하는 것만큼이나 조직원들의 경력과정을 지원하는 노력을 기울이는 것이 무엇보다도 중요할 수 있다고 강조하고 있다[5]. 많은 선행연구에서 조직의 경력관리를 포함한 인적자원관리제도, 즉 승진정책, 훈련 및 개발, 고용안정, 경력에 관한 협조 등과 같은 경력개발을 위한 조직차원에서의 개입은 개인에게 긍정적이고 효과적인 동기부여가 됨으로써 개인의 경력목표 구

현을 위한 몰입을 촉진할 수 있다고 설명한다[12][15].

### III. 연구방법

#### 1. 표집 및 자료수집방법

본 연구에서의 조사대상은 호남지역(광주광역시, 전라남도, 전라북도 등) 소재 사회복지이용시설에서 근무하고 있는 경력직 사회복지사이다.<sup>3</sup> 따라서 원칙적 표집단위(sampling unit)는 분석단위와 동일한 개인이다. 즉 조사시점 기준으로 생활시설이 아닌 이용시설에 근무하고 있는 자격증 소지 사회복지사 중 사회복지분야 경력이 3년 이상이고, 현 기관 근무경력이 1년 이상인 사회복지사를 주 대상으로 하였다. 여기서 사회복지사 자격증 제한을 한 것은 자격분야와 실무분야의 일치를 통합적으로 고려하여 사회복지사의 개념을 정확히 하기 위해서이고, 총 경력 3년/현 경력 1년 이상의 경력제한을 둔 것은 논문주제 성격 상 경력분석이 필요함에 설문과정에서 경력문항을 원활히 응답할 수 있는 최소 기준을 적용하기 위해서였다. 표집방법(sampling method)은 조사의 유용성과 현실적 접근의 물리적·시간적 한계를 고려하여 2단계로 진행하였는데, 1단계는 조사대상자 관련기관(사회복지이용시설)의 선택이고, 2단계는 기관에 근무하는 조사대상자(사회복지사)의 선택이다. 관련기관 및 사회복지사의 선정은 비확률 표집 중 판단 표집(judgement sampling)을 적용하였는데, 기관의 경우에는 조사시점 현재 등록기관 총 120개 중 50% 해당하는 60개 기관을 선정하되 기관의 유형, 소재지, 규모, 종사자 수 등을 종합적으로 고려하여 추출하였다. 개인 선정에는 경력특성 및 성별특성을 고려하여 각 기관별로 10명 이상씩 추출하였다.

자료수집은 기관조사와 개인조사를 분리하여 각각 진행하였는데, 방법은 구조화된 설문지를 통한 서베이 조사이었다.<sup>4</sup> 단, 기관조사와 개인조사의 자료특성의

3 조사지역을 호남지역으로 한정된 것은 연구자에 의한 대상접근 및 자료수집의 현실적 가능성에 근거한 것으로, 전국단위 조사를 통한 대표성 확보와 결과의 일반화라는 측면에서는 일정부분 문제의 소지가 있을 수 있음을 밝힌다.

4 설문문항에 활용한 척도에 대해서는 학계 및 실무계 전문가로부터 내용타당성을 검증받아 사용하였다.

차이로 기관조사는 객관적 정보확보를 위한 2차자료 확인(홈페이지 등)을 포함하여 추가적 방문 및 전화조사를 통해, 개인조사는 자기기입방식의 우편조사와 보완적 전화조사를 통해 각각 자료를 수집하였다.

조사기간은 2013년 5월 10일부터 6월 3일까지였고, 설문회수율은 기관조사의 경우 88%(총 60개 기관 중 53개 기관), 개인조사의 경우 88%(총 1,023명 중 898명)으로 비교적 높은 수준이었다. 단, 최종 분석과정에서는 표본 수에 조정이 있었는데, 기관의 경우 기관 소속 개인응답자가 10명 미만인 14개 기관(사회복지사 36명 포함)은 제외되었고, 개인조사의 경우 경력조건을 충족하지 못하는 37명과 불성실 응답을 한 38명은 최종 분석에 제외시켰다. 이에 최종적으로 기관은 46개이고, 개인은 787명이 각각 분석에 포함되었다.

#### 2. 분석모형 및 방법

본 연구는 사회복지사의 경력몰입에 영향을 미치는 요인을 개인요인(level 1)과 조직요인(level 2)으로 체계 수준별 요인을 구분하여 연구모형을 구성하였다. 따라서 종속변수는 경력몰입이고, 독립변수는 수준별 개인요인과 조직요인이 된다.

분석모형의 구성은 Schulen(1980)의 연구에서 개인수준과 조직수준으로 구분하여 접근한 내용, Schuler(1981)에서 제시한 인적자원관리 성과평가(직무만족 등)의 기본 요인들의 내용, 그리고 앞서 살펴본 선행연구들의 변수들을 통합하여 본 연구의 목적에 맞게 구성한 것이다[13]. 이에 독립변수의 개인요인에는 프로티언 경력태도[10][16], 성장욕구[12], 네트워크[20], 자기효능감[21][22] 등이고, 조직요인으로는 인적자원관리관련 변수들로 능력개발제도, 인센티브제도, 자격수당제도 등이 포함되었다[10][16][23][24][25]. 또한 부수적 통제변수로서는 성별, 연령, 교육수준, 결혼상태, 가족부양시간, 사회복지사 경력기간, 이직횟수 등을 포함시켰다.

위와 같은 이론적 틀을 토대로 방법론적 틀로서의 분석방법은 다층모형(본 연구에서는 2수준 모형)을 적용하였다. 본 연구주제에 다층모형을 적용하는 이유는 다층자료(multi-level data) 혹은 내재적 자료(nested

data)를 전통적인 회귀분석의 보통최소자승법(OLS: ordinary least square)으로 추정할 경우 동일한 조직에 속하는 개인들은 조직특성을 공유함으로써 각 개인의 자료는 독립적이지 않아 오차들 사이에 상관관계가 존재하게 되는데, 이는 보통자승추정의 기본가정을 위배하게 됨으로써 표준오차를 과소추정하게 되고, 이는 제1종 오류를 발생시킴으로써 유의하지 않은 추정계수를 유의한 것으로 검증하게 만들기 때문이다. 이에 본 연구처럼 체계수준별 요인을 통합적으로 고려한 체계적 분석을 위해서는 다층모형을 적용하는 것이 적절하다고 판단하였다.

한편, 다층모형을 분석함에 있어 본 연구의 분석모형을 연구문제에 따라 무조건모형(혹은 기초모형, unconditional model)과 조건모형(혹은 연구모형, conditional model)으로 나누어 제시하였다. 무조건모형은 모형에 독립변수를 투입하지 않은 모형으로 이를 통해 종속변수의 총분산 중 개인 및 조직수준이 설명하는 분산의 비율을 검증하는데 활용될 수 있다. 조건모형은 조직효과와 관련된 무선미지수(random parameter)의 통계적 유의성이 확인되었을 경우 이러한 유의성의 원인을 설명하기 위해 독립변수를 투입한 모형으로 주요 독립변수의 검증이 가능하다.<sup>5</sup> 이렇게 다층분석을 통해 동일한 수준 내 변수들 간의 관계 뿐 아니라 각 수준 간 상호작용의 유형화와 주요 설명변수의 검증이 가능해진다. 추정방법은 전통적 회귀분석의 보통최소자승법이 아닌 최대우도법(ML: maximum likelihood)을 활용하였다.<sup>6</sup> 이러한 분석방법의 적용을 위해 활용한 통계패키지는 HLM 6.0이다.

### 3. 변수정의 및 측정

#### 3.1 종속변수

경력몰입은 자신의 경력목표에 애착을 가지고 일련의 경력과정에 동일시하며 능동적 지향성을 갖고 매진

하는 하는 것을 의미한다. 경력몰입의 측정은 Blau (1985)의 연구에서 활동된 척도를 기초로 하였는데, 예컨대 “나는 현재의 직업만큼의 월급을 주는 다른 직업이 있으면 그 직업을 택할 것이다” 등을 포함하여 7문항으로 구성하였다. 본 척도는 “1=전혀 그렇지 않다”, “5=매우 그렇다”로 구성된 리커트 5점척도이며, 점수가 높아질수록 경력에 대한 몰입정도가 높음을 의미한다. 단, “나는 현재 직업만큼의 월급을 주는 다른 직업이 있으면 그 직업을 택할 것이다” 등 역문항에 대해서는 역코딩하여 점수화를 했으며, 경력몰입 전체점수는 7문항의 평균값을 산출하여 분석에 활용하였다. 본 연구에서 경력몰입의 신뢰도 계수는 .79로 나타났다.

#### 3.2 독립변수

우선 개인요인으로서 프로티언 경력태도는 개인적 가치에 따라 자기주도적으로 자신의 경력을 관리하고, 자신의 경력성공정도를 주관적으로 평가하는 정도를 말한다[7]. 프로티언 경력태도의 측정은 Briscoe et al(2006)에 의해 작성된 자기주도적 경력태도 8개 문항과 가치중심적 경력태도 7개 문항을 기초로 하여 구성하였다. 리커트 5점척도이고, 신뢰도는 .84로 나타났다. 둘째, 성장욕구는 개인이 직무와 조직을 통해 성장 및 발전하고 싶은 욕구를 의미한다. 이에 성장욕구의 측정은 Phillip and Bedeian(1994)의 연구에서 활용된 척도를 기초로 6문항으로 구성하였다. 리커트 5점척도이며 신뢰도는 .84로 나타났다. 셋째, 네트워크는 자신이 현재 조직 내부와 외부에서 형성한 비공식적 인적 네트워크의 크기로 조직 내·외에서의 인간관계의 폭과 다양성 그리고 정기적인 모임 등을 포함하여 측정하였다. 본 연구는 Johnson (2001)의 연구에서 활용한 것을 기초로 총 8문항의 척도를 구성하였다. 리커트 5점척도이며, 신뢰도는 .86인 것으로 나타났다. 넷째, 자기효능감은 사람들이 직무를 성공적으로 수행할 수 있는 능력에 대한 믿음을 의미하는바 이의 측정은 Shea and Howell(1999)의 연구에서 사용된 척도를 기초로 총 7문항으로 구성된 척도를 활용하였다. 리커트 5점척도이고, 신뢰도는 .90으로 나타났다.

다음으로 조직요인으로서의 인적자원관리제도는 능력개발제도, 인센티브제도, 경력관리지원 제도의 활용

5 무조건 및 조건모형의 구체적 산식은 V. 연구결과의 제2절 다층모형 분석에서 분석절차의 흐름에 맞춰 제시하였음을 밝힌다(<식 1> 및 <식 2> 참고).

6 최대우도법(ML)에는 회귀계수의 분산요소가 likelihood function에 모두 포함된 완전최대우도법(full maximum likelihood)과 분산요소만 포함된 제한최대우도법(restricted maximum likelihood)이 있는데, 본 연구에서는 후자인 제한최대우도법을 적용하였다.

정도를 포함하였다. 이러한 제도들을 측정하기 위하여 본 연구는 노동부와 한국직업능력개발원이 개발한 인적자본기업패널(HCCP: human capital corporate panel) 조사의 문항을 활용하였다. 이에 첫째, 능력개발 제도는 구성원들의 전문적 역량향상과 관련된 교육훈련에 관한 항목으로 구성하였다. 구체적인 측정은 기관에서 직원들에게 교육훈련이수를 얼마나 제공하고 있는지, 연간 교육훈련 이수율의무시간을 측정하였다. 이때 교육훈련의무이수제도가 없는 경우는 '0'으로 코딩하였고, 그 외는 시간단위로 측정하여 연속변수로 활용하였다. 둘째, 직원들의 동기부여와 관련된 인센티브제도는 기관의 성과급제도 실시에 대하여 개인성과급 지급의 여부, 팀성과급 지급의 여부, 전체 성과급 지급의 여부 등 세 가지 이항문항으로 측정하였다. 분석에서는 세 문항의 점수를 합산하여 총점(0~3)을 활용하였다. 마지막으로 경력관리 지원제도는 자격증 수당제도의 여부로 측정하였다. 구체적으로는 다섯 가지 종류의 자격(국가자격, 공인민간자격, 민간자격, 해외자격, 사내자격)에 대하여 자격수당제도를 실시하고 있는지에 대한 이항문항에 대하여 점수의 총합(0~5점)을 분석에 활용하였다.

한편, 통제변수로서 성별은 남자=1, 여자=0으로, 연령은 연속변수로, 결혼여부는 기혼=1, 미혼=0으로, 사회복지사 경력기간은 년수기준으로 연속변수로 활용하였다. 학력은 고졸이하=1, 전문대졸=2, 대졸=3, 석사=4, 박사=5로 조사되었는데, 최종분석에서는 대졸을 기준변수로 하여 전문대졸 이하와 석사이상의 더미변수를 만들어 활용하였다. 이직횟수는 연속변수로 측정하였고, 현재 직급은 평사회복지사=1, 선임사회복지사=2, 대리/과장=3, 차장/부장=4, 부관장/관장=5"로 측정되어 순위변수로 각각 측정하였다.

#### IV. 연구결과

##### 1. 조사대상 및 주요변수의 기술적 분석

###### 1.1 조사대상의 일반적 특성

본 연구의 조사대상자인 사회복지사들의 일반적 특

성은 다음의 [표 1]과 같다. 먼저, 분석에 포함된 사회복지사 787명의 인구사회학적 특성을 살펴보면, 여성은 58.2%, 남성은 41.8%로, 연령분포는 30대가 49.8%로 가장 많았고, 20대 30.8%, 40대 16.3%를 각각 나타냈으며, 평균은 34.1세(표준편차 6.58) 이었다. 교육수준의 경우 대졸이 전체의 71.4%로 가장 많은 비중을 차지하였고, 전문대졸이 14.0%, 석사 10.5%, 고졸 2.5%, 박사 1.5%의 순으로 나타났다. 결혼상태는 기혼 53.4%, 미혼 47.0%인 것으로 조사되었다.

조사대상자의 근무특성과 관련한 결과를 살펴보면, 전체 응답자의 37.5%가 장애인복지관에 근무하고 있으며, 33.4%는 종합복지관, 29.1%는 노인복지관에서 각각 근무하는 것으로 나타났다. 현재까지 복지관 총 근무경력에 대해서는 3~4년이라는 응답이 22.9%로 가장 높은 비율을 차지하였고, 4~5년 14.9%, 10~15년 14.1%, 5~6년 12.7%의 순으로 나타나, 전체 응답자의 약 50% 가량이 3~6년 정도의 짧은 근무경력을 갖고 있는 것을 알 수 있었다. 이직 횟수는 없다(0회)는 응답이 41.8%로 가장 높았으며, 1회 24.0%, 2회 19.7%, 3회 11.6% 등의 순으로 나타났다. 현재 직위는 43.7%가 평사회복지사라고 응답하였으며, 25.3%는 선임사회복지사, 15.1%는 대리/과장, 9.5%는 차장/부장, 3.4%는 부관장/관장이라고 응답하였다.

표 1. 조사대상자의 일반적 특성 (N=787)

변수	구분	빈도(명)	백분율(%)
성별	여성	458	58.2
	남성	329	41.8
연령	20대	242	30.8
	30대	392	49.8
	40대	128	16.3
	50대	24	3.1
	60대	1	0.1
		평균	34.1
교육수준	고졸	20	2.5
	전문대졸	110	14.0
	대졸	562	71.4
	석사	83	10.5
	박사	12	1.5
결혼상태	기혼	417	53.0
	미혼	370	47.0
시설유형	종합복지	263	33.4
	노인복지	229	29.1
	장애인복지	295	37.5

복지기관 근무연수	3년~4년	180	22.9
	4년~5년	117	14.9
	5년~6년	100	12.7
	6년~7년	66	8.4
	7년~8년	67	8.5
	8년~9년	56	7.1
	9년~10년	26	3.3
	10년~15년	111	14.1
	15년~20년	38	4.8
	20년~25년	22	2.8
	25년 이상	4	0.5
이직 횟수	0	329	41.8
	1	189	24.0
	2	155	19.7
	3	91	11.6
	4	14	1.8
	5	7	0.9
	6	2	0.3
현근무연수	1년~2년	28	3.6
	2년~3년	50	6.4
	3년~4년	277	35.2
	4년~5년	151	19.2
	5년~6년	94	11.9
	6년~7년	39	5.0
	7년~8년	45	5.7
	8년~9년	31	3.9
	9년~10년	10	1.3
	10년~15년	52	6.6
	15년~20년	8	1.0
	20년~25년	2	0.3
현재 직급	평사회복지사	344	43.7
	선임사회복지사	199	25.3
	대리/과장	119	15.1
	차장/부장	75	9.5
	부관장/관장	27	3.4
	기타	23	2.9
주간 평균 가족부양시간		14.3 (표준편차 16.25)	

### 1.2 주요변수의 기술통계치

우선 본 연구의 관심변수로 설정한 경력몰입의 기술통계치를 살펴보면, 평균 3.30(표준편차 0.64)인 것으로 나타났고, 경력몰입의 왜도 및 첨도는 모두 정적으로 나타나 일변량정규분포는 지켜지는 수준이라고 판단할 수 있다. 다음으로 독립변수로 설정한 변수 중 개인수준변수의 기술통계치를 살펴보면, 프로티언 경력태도는 평균 3.46(표준편차 0.49)인 것으로 나타나 프로티언 경력태도가 전반적으로 중간 수준을 약간 상회하는 것으로 나타났고, 성장욕구의 경우 평균은 3.63(표준편차 0.60)으로 보통수준 이상의 성장욕구를 지니고 있는 것으로 나타났다. 인적 네트워크의 수준은 평균 3.63점(표준편차 0.62)을 나타내 보통수준을 약간 상회하는 것을

알 수 있었고, 자기효능감은 평균 3.57점(표준편차 0.62)으로 나타났다. 다음으로 조직수준 특성으로서 능력개발제도, 인센티브제도, 자격수당제도에 대한 기술통계치를 살펴보았다. 능력개발제도는 교육훈련이수의무제도 유무에 대해서 유가 76.1%로 나타났고, 연간 교육훈련 최소이수시간은 10시간 미만이 32.6%로 가장 많은 비중을 차지했다. 인센티브제도 현황은 개인성과급의 경우 50%, 팀성과급의 경우 41.3%, 전체성과급의 경우 45.7%가 각각 '있다'라고 응답하였다. 자격수당제도 관련, 국가자격은 60.9%, 공인민간자격은 30.4%에 대해서 수당제도가 운영되고 있는 것으로 나타나 주로 국가자격 위주로 수당제도가 운영되며, 기타 자격에 대한 수당제도는 그다지 활성화되지 않고 있음을 알 수 있다.

표 2. 주요변수에 대한 기술통계치 (N=787)

상위 개념	하위 개념	신뢰도	척도	평균	표준편차
경력몰입		.79	5점	3.30	.64
프로티언 경력		.84	5점	3.46	.49
자기주도적		.84	5점	3.62	.56
가치중심적		.73	5점	3.24	.60
성장욕구		.84	5점	3.63	.60
인적 네트워크		.86	5점	3.36	.62
자기효능감		.90	5점	3.57	.62
상위 개념	하위 개념	구분	빈도	백분율	
능력개발제도	교육훈련제도	있음	41	89.1	
		없음	5	10.9	
교육훈련최시간	10시간미만	15	32.6		
	10~20시간	13	28.3		
	20~30시간	9	19.6		
	30~40시간	2	4.3		
	40시간이상	7	15.2		
인센티브제도					
개인성과급	있음	23	50.0		
	없음	23	50.0		
팀성과급	있음	19	41.3		
	없음	27	58.7		
전체성과급	있음	21	45.7		
	없음	25	54.3		
자격수당제도					
국가자격	있음	28	60.9		
	없음	18	39.1		
공인민간자격	있음	14	30.4		
	없음	32	69.6		
민간자격	있음	6	13.0		
	없음	40	87.0		
해외자격	있음	10	21.7		
	없음	36	78.3		
사내자격	있음	6	13.0		
	없음	40	87.0		

2. 경력몰입 결정요인에 대한 다층분석

2.1 무조건 무선절편모형

(unconditional random intercept model)

본 연구의 종속변수인 경력몰입은 동일한 사회복지기관에 근무하는 사회복지사들이 기관으로부터 공통된 조직효과(shared effects)를 받으며, 이러한 조직효과에 의해 사회복지기관에 따라 경력몰입 수준의 차이가 있을 것이라는 가정을 갖는다. 이를 검증하기 무조건무선절편모형을 분석하였으며, 분석결과를 토대로 사회복지사들의 경력몰입에 대한 사회복지사 개인효과와 조직효과의 설명력을 살펴보았다. 분석모형 다음 <식 1>과 같다.

식 1. 무조건 무선절편모형

□ 개인수준 모형(Level 1)

$$Y_{ij}(\text{경력몰입}) = \beta_{0j} + R_{ij}, \quad R_{ij} \sim N(0, \sigma^2)$$

□ 조직수준 모형(Level 2)

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + U_{0j}, \quad U_{0j} \sim N(0, \tau_0)$$

개인수준 모형에서  $Y_{ij}$ 는 j번째 사회복지기관 i번째 사회복지사의 경력몰입 측정치,  $\beta_{0j}$ 는 j번째 사회복지기관 사회복지사들의 평균 경력몰입 수준,  $R_{ij}$ 는 j번째 기관 i번째 사회복지사의 오차를 나타낸다. 즉 개인수준 모형에서는 개별 사회복지사의 경력몰입이 복지사가 근무하고 있는 기관의 평균적인 경력몰입 수준과 사회복지사의 개인적 특성으로 구성되는 것으로 보며, 사회복지사 개인의 오차는 평균 0, 분산  $\sigma^2$ 인 정상분포를 따른다고 가정한다. 조직수준 모형은 각 사회복지기관의 평균 경력몰입수준에 대한 모형으로 전체 사회복지기관의 사회복지사들의 평균 경력몰입수준인  $\gamma_{00}$ 과 j번째 사회복지기관의 효과인  $U_{0j}$ 로 구성된다. 여기서  $U_{0j}$ 는 소속 사회복지사에게만 미치는 각 사회복지기관의 고유효과, 즉 무선효과(random effect)이며 평균이 0이고 분산이  $\tau_0$ 인 정규분포를 따른다고 가정한다. 이러한 두 모형을 결합하면 경력몰입은 전체 집단의 평균 경력몰입 수준( $\gamma_{00}$ )과 소속 사회복지기관의 무선효

과( $U_{0j}$ ), 사회복지사의 개인오차( $R_{ij}$ )로 구성된다고 할 수 있다.

본 모형의 분석결과는 [표 3]과 같다. 조직수준의 무선효과( $U_{0j}$ )가  $p < 0.001$ 수준에서 통계적으로 유의한 것을 알 수 있다. 즉 이는 사회복지사들의 경력몰입은 사회복지사 개인요인뿐 아니라 사회복지기관의 요인에 의해서도 영향을 받는다는 것을 뜻한다.

표 3. 무조건무선절편모형 분석결과

고정효과	계수	표준오차	자유도	t 값
절편	3.297	.042	45	77.956***
무선효과		분산	자유도	$\chi^2$
조직수준		.064	45	187.168***
개인수준		.339		

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

이러한 조직의 무선효과가 사회복지사의 경력몰입을 얼마만큼 설명하고 있는지를 알아보기 위해, ICC(intraclass correlation coefficient) 값을 도출하였으며, 그 산식과 산출값은 다음과 같다. 즉 사회복지사의 경력몰입에 있어서 조직수준이 설명하는 최대 분산비율은 약 15.8%로, 경력몰입에 대한 사회복지기관의 설명력이 약 16% 가까이 달한다고 할 수 있다. 이는 조직효과의 유의미성과 수준에 대해 함께 고려해야할 필요가 있는데, 전자는 조직효과를 간과해서는 안 된다는 사실과 또한 이러한 조직효과가 개인요인의 영향에 차이를 유발시킨다는 점을 이해해야하고, 후자와 관련해서는 그 수준이 상대적으로 낮지 않은 비율(횡단자료 ICC가 5%수준)이고, 또한 인사제도에 한정된 조직효과란 점을 감안할 때 상당한 효과일 수 있다는 것이다.

식 2. ICC 산출식

$$ICC = \tau_0 / (\sigma^2 + \tau_0) = 0.064 / (0.339 + 0.064) = 0.158$$

2.2 조건 무선절편모형

(conditional random intercept model)

본 분석모형에서는 조직의 무선효과를 고려한 상황에서 사회복지사의 경력몰입에 영향을 미치는 개인 및

조직요인을 분석하였다. 각 사회복지기관마다 조직의 무선효과에 의해 경력몰입의 평균치가 다르다는 것을 고려하여, 특정한 개인요인 및 조직요인이 경력몰입에 어떠한 영향을 미치는지 검증해 보고자 한다. 본 분석에 사용된 모형은 다음 <식 3>과 같다.

식 3. 조건 무선폭편모형

□ 개인수준 모형(Level-1)

$$Y_{ij}(\text{경력몰입}) = \beta_{0j} + \beta_{1j}(\text{프로티언})_{ij} + \beta_{2j}(\text{성장욕구})_{ij} + \beta_{3j}(\text{네트워크})_{ij} + \beta_{4j}(\text{자기효능감}) + \beta_{5j}(\text{성별})_{ij} + \beta_{6j}(\text{연령})_{ij} + \beta_{7j}(\text{결혼상태})_{ij} + \beta_{8j}(\text{학력})_{ij} + \beta_{9j}(\text{복지사경력})_{ij} + \beta_{10j}(\text{현재직급})_{ij} + \beta_{11j}(\text{이직횟수})_{ij} + \beta_{12j}(\text{가족부양시간}) + R_{ij}, R_{ij} \sim N(0, \sigma^2)$$

□ 조직수준 모형(Level-2)

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}(\text{능력개발})_{ij} + \gamma_{02}(\text{인센티브})_{ij} + \gamma_{03}(\text{자격수당})_{ij} + U_{0j}, U_{0j} \sim N(0, \tau_0)$$

- $\beta_{1j} = \gamma_{10}$
- $\beta_{2j} = \gamma_{20}$
- $\beta_{3j} = \gamma_{30}$
- $\beta_{4j} = \gamma_{40}$
- $\beta_{5j} = \gamma_{50}$
- $\beta_{6j} = \gamma_{60}$
- $\beta_{7j} = \gamma_{70}$
- $\beta_{8j} = \gamma_{80}$
- $\beta_{9j} = \gamma_{90}$
- $\beta_{10j} = \gamma_{100}$
- $\beta_{11j} = \gamma_{110}$
- $\beta_{12j} = \gamma_{120}$

개인수준 모형의 경우  $Y_{ij}$ 는 j번째 사회복지관 i번째 사회복지사의 경력몰입 측정치이며,  $\beta_{0j}$ 는 j번째 사회복지관 사회복지사의 경력몰입 평균값을 뜻한다.  $\beta_{1j}$ 부터  $\beta_{12j}$ 까지는 사회복지사의 경력몰입에 영향을 미치는 개인수준 요인들의 회귀계수이며,  $R_{ij}$ 는 j번째 기관 i번째 사회복지사의 개인 오차를 의미한다. 사회복지사 개인의 오차는 평균 0, 표준편차  $\sigma^2$ 인 정상분포를 따른다고 가정한다.

조직수준 모형의 경우,  $\beta_{0j}$ 은 전체 사회복지기관의 사회복지사들의 평균 경력몰입 수준인  $\gamma_{00}$ 과 특정 조직수준의 요인들의 효과( $\gamma_{01} \sim \gamma_{03}$ ), 잔여 조직의 무선효과( $U_{0j}$ )에 의해 설명된다. 이때  $U_{0j}$ 는 평균 0, 분

산  $\tau_0$ 인 정규분포를 따른다고 가정한다. 조직수준모형에서  $\beta_{1j} \sim \beta_{12j}$ 에 대한 수식은  $\gamma_{10} \sim \gamma_{120}$ 으로 고정되어 있는데, 이는 개인수준에서  $\beta_{1j} \sim \beta_{12j}$ 의 회귀계수가 조직의 무선효과를 받지 않음을 의미한다. 이러한 개인수준과 조직수준의 모형을 결합하면, 사회복지사의 경력몰입은 전체 집단의 평균 경력몰입 수준( $\gamma_{00}$ ), 12개 개인수준 변수의 효과( $\beta_{1j} \sim \beta_{12j}$ ), 3개 조직수준 변수의 효과( $\gamma_{01} \sim \gamma_{03}$ ), 조직의 무선효과( $U_{0j}$ ), 개인의 오차( $R_{ij}$ )에 의해 설명된다고 할 수 있다. 이 중에서  $\gamma_{00}$ ,  $\beta_{1j} \sim \beta_{12j}$ ,  $\gamma_{01} \sim \gamma_{03}$ 은 조건무선폭편모형에서 사회복지사의 경력몰입에 대한 고정효과 부분(fixed part)이 되며,  $U_{0j}$ ,  $R_{ij}$ 가 무선효과 부분(random part)이 된다. 본 분석에서는 조직의 무선효과를 고려한 상태에서 개인 및 조직수준의 변수들이 사회복지사의 경력몰입에 미치는 고정효과가 어떠한지를 살펴보고자 한다. 분석결과는 [표 4]와 같다.

표 4. 조건무선폭편모형 분석결과

		고정효과	계수	표준오차	자유도	t
개인 요인	절편		3.298	0.039	42	84.799***
	프로티언		0.248	0.088	770	2.803**
	성장욕구		0.143	0.055	770	2.597*
	네트워크		0.169	0.056	770	3.003**
	자기효능감		0.115	0.051	770	2.241*
	조직 요인	능력개발제도	-0.000	0.002	42	-0.240
	인센티브제도	-0.003	0.038	42	-0.072	
	자격수당제도	0.080	0.029	42	2.735*	
	통계 변인	성별	-0.051	0.040	770	-1.259
		연령	-0.003	0.005	770	-0.553
		결혼상태	-0.035	0.055	770	-0.633
		학력(전문대/대졸)	0.004	0.052	770	0.069
학력(석사/대졸)		-0.010	0.058	770	-0.178	
사회복지사 경력		0.005	0.007	770	0.787	
현재 직급		0.039	0.019	770	2.089	
이직횟수		0.011	0.023	770	0.461	
가족부양시간		0.001	0.001	770	1.183	
무선효과			분산	자유도	$\chi^2$	
조직수준			0.061	42	211.132***	
개인수준			0.254			

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001  
주)모형의 계수는 robust standard error의 추정치임

분석결과, 개인수준의 요인 중에는 프로티언 경력태도, 성장욕구, 네트워크, 자기효능감이 경력몰입 수준에

유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 통제변수로 설정한 개인수준의 요인 중에서는 현재직급이 유의미한 영향력을 갖는 것으로 드러났다. 즉, 프로티언 경력태도가 높을수록, 성장욕구가 클수록, 네트워크 수준이 강할수록, 자기효능감이 높을수록, 직급이 높을수록 경력몰입 수준이 높다고 할 수 있다.

조직수준의 요인 중에서는 자격수당제도가 경력몰입에 정적으로 유의미한 영향력을 갖는 것으로 나타나, 자격수당제도를 갖고 있을수록 경력몰입 수준이 높은 것을 알 수 있다.

표 5. 다중모형 분석결과

변수		경력몰입
개인 요인	프로티언경력태도	(+)**
	성장욕구	(+)*
	네트워크	(+)**
	자기효능감	(+)*
조직 요인	능력개발제도	
	인센티브제도	
	자격수당제도	(+)*
통제변수	성별	
	연령	
	학력	
	결혼상태	
	사회복지사 경력	
	현재직급	(+)*
	이직 횟수	
	가족부양시간	
ICC(intraclass correlation)		0.158

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

## V. 결론 및 제언

본 장에서는 이상에서 살펴본 사회복지사의 경력몰입에 대한 분석결과의 주요내용을 종합하여 요약하고, 이로부터 제언해 볼 수 있는 실천적 함의에 대해 논의해보고자 한다.

우선, 사회복지사의 경력몰입에 대한 산술평균치는 5점 만점에 3.30으로 척도 상 절대적 수준으로는 보통이상으로 낮은 편은 아니지만, 영리조직 분야 직종이 일반적 평균치(약 4점 안팎)과 비교한 상대적 수준은 낮은 편이라 평가할 수 있다. 둘째, 경력몰입에 있어서 조직수준의 최대분산비중(ICC)이 0.15(15%)인 것으로 나

타나 기관특성에 의한 경력몰입의 영향(조직효과)을 간과해서는 안 될 것임을 확인할 수 있었다. 셋째, 경력몰입의 결정요인으로 개인수준에서는 프로티언 경력태도, 성장욕구, 네트워크, 자기효능감 모두 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 조직수준에서는 자격수당제도만이 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 내용을 바탕으로 실천적 함의를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 사회복지현장에서 경력 및 경력몰입에 대한 인식증정이 무엇보다도 필요하다 할 수 있다. 경력몰입에 대한 낮은 평균점수는 경력기간의 단기적 특성이나 경력몰입자체와 관련한 주관적 불만족의 반영이기도 하지만, 경력 및 경력몰입에 대한 관심과 인식의 부족에 기인한 것이 더 큰 이유로 유추된다. 즉 경력의 개념이 자기주도적 직업과정으로 바뀌고 있고, 경력의 중요성이 전문직의 전문성발휘의 근간을 이룰 정도로 중시되고 있음에도 여전히 이의 변화흐름이나 직업적 중요성에 대해서 간과하고 있다 하겠다. 따라서 경력관련 논의와 실천의 출발점은 공감적 인식증진을 도모하는 것으로부터 출발하는 것이 필요하다 사료된다. 즉 사회복지사의 경력개발은 개인차원에 한정된, 물질적 보상에 제한된 것이 아니라 전문적 서비스의 질을 결정하는 조직차원의 문제이고 또한 일관된 객관적 수준이 아닌 개별 심리적 만족의 정도가 중요함을 인식함으로써 내재적 몰입이 가능하도록 해야 할 것이다. 구체적 인식증진전략으로 적용가능한 예시적 대안으로 조직 내 멘토링 시스템 도입 등을 통한 슈퍼비전의 강화와 이를 통한 선임-후임간 체계적 경력관리를 들 수 있겠다. 둘째, 사회복지사의 경력몰입에 개인요인(프로티언 경력태도 등)의 중요성이 상대적으로 높게 평가된다는 점에 주목해야한다. 이는 우선, 일면적 조직특성보다는 다면적 개인특성이 내재적 가치와 심리적 만족이 경력몰입을 보다 유연하고 충실하게 설명할 수 있다는 논리적 근거이기도 하다. 이에 성공적 경력몰입에 있어 기본은 사회복지사의 개별적 특성에 부합되는 개별화 전략이 유용할 수 있음을 의미한다 하겠다. 다음으로, 이러한 기본위에 전략구체화와 관련 프로티언 태도의 고양, 성장욕구의 자극, 개인의 인적 네트워크 활성화, 자기효능감 증진을 위한 다양한 노력들을 추구해야할

것이다. 단, 이러한 개인특성들은 조직특성에 의해 영향을 받는 만큼(조직특성에 따라 개인요인의 영향차이 발생) 조직변화와 개인지원의 동시접근을 통해 노력하는 것이 요구된다 하겠다. 이에 수평적 전문가조직으로의 체계화를 통해 경력경험의 다변화와 소통의 원활화를 꾀하고, 전문적 교육훈련 참여를 통한 주도적 자기개발을 인사제도의 평가지표에 반영하여 객관적 경력과정과 주관적 만족의 통합적 성취를 가능케 하며, 명확한 조직목표·업무목표·서비스 목표 등을 설정하여 개인목표와의 합치와 조화를 통한 경력계획과 지속적 경력몰입이 가능하도록 하는 등의 노력들이 필요하다 하겠다. 이러한 종합적 노력은 개인들로 하여금 계획된 행동이론(TPB)에 근거 경력몰입행위의 선행요인으로서 행위의도를 촉진하는데 유용하리라 사료된다. 또한 사회복지현장에 부합되는 근로자지원프로그램(EAP)의 적용을 통해 조직 내 심리사회적 문제를 해결하고 경력개발의 개별적 동기부여와 지원의 기회를 추진해보는 것도 경력몰입의 좋은 전략이 될 수 있으리라 판단된다. 셋째, 경력몰입에 조직효과를 무사할 수 없음을 인지하고, 이에 전문가 조직으로서 조직문화를 능동적 경력개발이 가능한 학습조직(learning organization)으로 전환하고, 이의 참여를 비공식적 격려를 포함한 공식적 보상체계(자격수당 지원제도 등)를 통해 지원함으로써 개인과 조직의 경력성공지향에 대한 시너지효과를 최대화하는 것이 필요하다. 조직은 문화적 맥락과 제도적 맥락의 조화를 통해 조직 내 하나의 직업과정으로서의 경력체계를 구현할 수 있고, 그 조직의 구성원은 이러한 조직특성의 공감적 내재화를 통해 비로소 성공적 경력과정의 길을 걸을 수 있기 때문이다. 마지막으로, 본 연구는 제한된 대상접근으로 인한 일정부분의 한계에도 불구하고 다차원적 수준의 이론적 내용과 다층분석의 방법론적 형식을 체계적으로 통합하여 분석함으로써 분석과정의 타당성과 분석결과의 신뢰성을 한층 높였다는데 그 차별화된 의미를 찾을 수 있다. 또한 제한된 변수이지만 사회복지조직에서 유용하게 논의 가능한 특성들(프로티언 경력태도 등)에 초점을 맞춰 분석함으로써 기초수준이긴 하지만 적용과 활용의 가능성을 탐색해보았다는 데에도 큰 의미를 부여할 수 있겠

다. 향후 보다 많은 지역과 기관, 그리고 사회복지사의 체계적 연구를 통해 사회복지분야에 경력관리의 체계화에 지평이 열리길 기대해본다.

### 참 고 문 헌

- [1] 이기은, *경력몰입의 결정요인과 경력몰입이 구성원의 태도에 미치는 영향 연구* 전문직 종사자를 대상으로, 서강대학교, 박사학위논문, 2000.
- [2] 임범식, 탁진국, “경력몰입의 선행변인: 고용형태와 직무형태에 따른 차이,” 한국심리학회지 산업 및 조직, 제15권, 제2호, pp.67-82, 2002.
- [3] S. M. Colarelli and R. C. Bishop, “Career commitment: Functions, correlates, and management,” *Group Organization Management*, Vol.15, No.2, pp.158-176, 1990. U. E. Gattiker and L. Larwood, “Predictors of managers’ career mobility, success, and satisfaction,” *Human Relations*, Vol.41, No.8, pp. pp.569-591, 1988.
- [4] G. L. Blau, “The measurement and prediction of career commitment,” *Journal of Occupational Psychology*, Vol.58, No.4, pp.277-288, 1985.
- [5] M. B. Arthur and D. M. Rousseau, *The boundaryless career*, NY: Oxford University Press, 1996.
- [6] D. T. Hall, “Protean careers of the 21st century,” *Academy of Management Executive*, Vol.10, No.4, pp.8-16, 1996.
- [7] M. E. Gist, C. Schwoerer, and B. Rosen, “Effects of alternative training methods on self-efficacy and performance in computer software training,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.74, No.6, pp.884-891, 1989.
- [8] 이수광, 최우성, “호텔 종사원의 경력특성이 경력몰입과 고객지향성에 미치는 영향,” *경영학연구*, 제35권, 제2호, pp.557-577, 2006.
- [9] 강철희, 정상원, “사회복지사 경력성공 인식의 영

- 향요인에 관한 연구: 경력만족과 고용가능성을 중심으로,” 한국사회복지행정학, 제9권, 제3호, pp.63-93, 2007.
- [10] 김정원, “프로티언 경력태도, 무경계 경력태도 및 주관적 경력성공의 관계분석,” 대한경영학회지, 제23권, 제4호, pp.1899-1915, 2000.
- [11] J. W. Lounsbury, S. H. Park, E. Sundstrom, J. M. Williamson, and A. E. Pemberton, “Personality, career satisfaction, and life satisfaction: Test of a directional model,” *Journal of Career Assessment*, Vol.12, No.4, pp.395-406, 2004.
- [12] D. T. Hall and J. E. Moss, “The new protean career contract: Helping organizations and employee adapt,” *Organizational Dynamics*, Vol.40, pp.22-37, 1998.
- [13] E. A. Locke, K. McClear, and D. Knight, “Self-esteem and work,” *International Review of Industrial/Organizational Psychology*, Vol.11, pp.1-32, 1996.
- [14] S. E. Seibert, J. M. Crant, and M. L. Kraimer, “Proactive personality and career success,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.84, No.3, pp.416-427, 1999.
- [15] 서균석, 박동진, 김태형, 김부희, “개인과 조직의 경력관리가 경력만족, 경력진망 및 경력몰입에 미치는 영향,” *경영학연구*, 제32권, 제6호, pp.1715-1739, 2003.
- [16] T. A. Judge and R. D. Bretz, “Political influence behavior and career success,” *Journal of Management*, Vol.20, No.1, pp.43-65, 1994.
- [11] T. A. Judge, E. A. Locke, and C. C. Durham, “The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach,” *Research in Organizational Behavior*, Vol.19, pp.151-188, 1997.
- [17] C. Cherniss, “Career commitment in human service professionals: A biographical study,” *Human Relations*, Vol.44, No.2, pp.419-437, 1991.
- [11] P. J. Hass, “A comparison of training priorities of local government employee and their supervisors,” *Public Personnel Management*, Vol.20, No.2, pp.225-247, 1991.
- [18] 이동하, 탁진국, “주도성과 핵심자기평가가 경력 성공에 미치는 영향에 관한 연구: 경력계획을 매개변인으로,” *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 제21권, 제1호, pp.83-103, 2008.
- [19] 이동영, 이정주, “장애인근로자의 직무만족에 미치는 조직효과분석: 한국장애인고용패널자료를 활용한 위계적 선형모형의 적용,” *사회보장연구*, 제23권, 제1호, pp.177-203, 2003.
- [20] 장은주, 박경규, “성별에 따른 개인특성 및 사회적 자본과 주관적 경력성공과의 관계,” *경영학연구*, 제34권, 제1호, pp.141-166, 2005.
- [21] R. W. Lent and G. Hackett, “Career self-efficacy: Empirical status and future directions,” *Journal of Vocational Behavior*, Vol.30, No.3, pp.347-382, 1987.
- [22] M. J. Ginzberg and J. J. Baroudi, “Predictors for manager’s career mobility, success and satisfaction,” *Human Relations*, Vol.41, No.8, pp.569-591, 1988.
- [23] S. Aryee and K. Tan, “Antecedents and outcomes of career commitment,” *Journal of Vocational Behavior*, Vol.40, No.3, pp.288-305, 1992.
- [24] S. J. Wayne, R. C. Liden, M. L. Kraimer, and I. K. Graf, “The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol.20, pp.577-595, 1999.
- [25] 강홍구, “사회복지사의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구,” *한국사회복지학*, 제58권, 제2호, pp.355-375, 2006.

저 자 소 개

전 희 정(Hee-Jeong Jeon)

정회원



- 1992년 2월 : 이화여자대학교 전산과(이학사)
  - 1995년 8월 : 연세대학교 교육대학원 전산교육학과(교육학 석사)
  - 2007년 8월 : 전남대학교 교육학과(교육학 박사)
  - 2002년 9월 ~ 현재 : 광주여자대학교 상담심리학과 교수
- <관심분야> : 상담심리

이 동 영(Dong-Young Lee)

정회원



- 2000년 2월 : 서강대학교 경영학과(경영학사)
  - 2005년 2월 : 연세대학교 사회복지학과(사회복지석사)
  - 2008년 2월 : 연세대학교 사회복지학과(사회복지박사)
  - 2011년 3월 ~ 현재 : 가톨릭관동대학교 사회복지학과 교수
- <관심분야> : 사회복지정책 및 행정, 장애인복지