

# 사회복지사의 직무적합성과 조직적합성이 직무상실감에 미치는 영향 및 조직공정성의 조절효과

## The Effects of Personal Job-Organizational Fit of Social Workers on Job Loss and Moderating Effect of Perceived Organizational Justice

김태형

백석대학교 사회복지학부

Tae-Hyeong Kim(sodoi2001@naver.com)

### 요약

본 연구는 사회복지사가 지각한 개인직무적합성과 개인조직적합성이 직무상실감에 미치는 영향을 파악하는 것이며, 이러한 관계에서 조직공정성의 조절효과를 검증하는 것을 목적으로 한다. 본 연구는 광주지역 사회복지사를 대상으로 자기보고식 설문을 실시하였다. 본 연구의 주요가설을 검증하기 위한 분석방법으로 SPSS 24.0 프로그램을 이용하여 기술통계, 상관관계분석, 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 첫째로, 개인직무적합성과 조직적합성 정도는 보통 보다 조금 높은 수준으로 나타났다. 조직공정성은 두 가지 하위요인으로 조사되었으며, 보상 공정성은 보통 보다는 조금 낮은 수준, 절차 공정성은 보통 보다 높은 수준으로 분석되었다. 또한 종속변수인 직무상실감 정도는 보통보다 낮은 수준으로 조사되었다. 둘째로, 사회복지사가 지각하는 개인직무적합성과 개인조직적합성은 직무상실감에 부적(-)인 영향을 미치는 것으로 확인되었으며 그러한 영향은 조직공정성 수준에 따라서 달라지는 것으로 나타났다.

■ 중심어 : | 개인직무적합성 | 개인조직적합성 | 조직공정성 | 직무상실감 |

### Abstract

The purpose of this study is to examine the moderating effects of perceived organizational justice on the associations between personal job-organizational fit and job loss perceived by social workers. The survey was conducted on social workers in Gwangju. This study conducted descriptive statistics, correlation analysis, hierarchical multiple regression analysis using SPSS 24.0 as an analysis method to verify the main assumptions of this study. The analysis showed that First, The degree of personal job-organizational fit was shown to be slightly higher than normal. perceived organizational justice was investigated as two sub-factors, and distributive justice was shown to be slightly lower than normal and procedural justice to be higher than normal. The degree of job loss was also investigated at a lower level than normal. Second, personal job-organizational fit had negative(-) effects on job loss and the effects were moderated by perceived organizational justice.

■ keyword : | Personal Job Fit | Personal Organizational Fit | Perceived Organizational Justice | Job Loss |

## I. 서론

사회복지조직의 실천은 구성원인 사회복지사를 통해 이루어지며 효과적인 서비스 제공은 사회복지사가 긍정적인 조직행동을 얼마나 하는가에 따라 좌우될 수 있다[1]. 사회복지조직은 단순한 보호서비스에서부터 개인·집단 상담, 자립서비스, 경제적 지원을 제공하며, 나아가 정서적, 심리적 안정서비스 제공을 통해 클라이언트의 지지자 역할을 하게 된다. 이러한 제공되는 서비스의 특성으로 사회복지기관과 같은 조직에서는 종사자의 역할과 역량이 서비스의 질에 매우 중요한 영향을 미치게 되는 것이다[2]. 그리고 사회복지 조직구성원의 역량이 다른 고용환경에서 보다 중요한 이유는 직접적으로 대면관계를 통해서 사회복지사가 서비스를 제공하기 때문이라 할 수 있으며, 이에 사회복지사를 대상으로 한 종사자 관련 연구는 효과적인 서비스로 이어지기 위한 필수적인 요소라 할 수 있는 것이다. 실제 조직의 서비스 질 관리를 위한 사회복지 실천영역에서는 직무만족[3], 조직몰입[4], 이직의도[5] 등과 같이 조직구성원과 관련된 변수에 대한 관심이 점차 증가하고 있으며, 조직구성원 관련 변수들은 사회복지 서비스 전달에 있어 매우 핵심적인 의미를 가치를 강조하고 있다.

오늘날 조직의 운영 및 존속의 영향 요인에 대한 연구를 살펴보면, 다양한 요인들 가운데서도 조직구성원의 적응의 개념에 관심을 두고 연구[1]가 활발히 진행되고 있음을 확인할 수 있다. 이는 조직구성원이 조직에 적응하고 보다 생산적인 활동을 하는 것이 조직의 효과적인 운영을 위해서는 필수적임을 의미하는 것이라 하겠다.

반면, 현 시대의 급격한 고용환경의 변화에서는 조직의 적절한 지원이나 보호를 받지 못하는 상황에서 조직 구성원은 불안감이나 무력감을 느끼게 된다. 이는 자신의 직무에 대한 위기감 및 상실감을 인식하게 되는 직무상실감 등을 의미하며, 이는 최근 영리기업에 비하여 비교적 안정적인 고용형태를 보이는 사회복지 영역에서도 열악한 근무환경, 기관평가에 따른 통합, 위탁탈락 등의 위협이 최근 증가함에 따라 관련 연구가 진행되고 있다[6].

이에 실제로 조직을 효과적으로 운영하기 위해서는

구성원들이 직무상실의 위협감을 인식하지 않고 조직에 몰입할 수 있도록 노력을 기울여야 한다는 점이 다양한 연구를 통해 강조되고 있는데[7][8], 이는 단순히 구성원들이 직무를 수행하는 차원을 넘어 조직의 가치를 공유하고 조직의 문제해결에 적극적으로 참여하는 수준을 유지해야 함을 강조하는 것이다. 이에 조직구성원 개인의 직무와 조직의 문화에 얼마나 적응하고 가치를 공유하는지에 대한 개인직무적합성과 조직적합성에 대한 개념을 중심으로 직무상실감과의 관계를 확인하고자 한다.

이와 더불어 본 연구는 조직공정성의 개념을 조절변수로 설정하여 분석하고자 한다. 조직공정성의 개념은 귀인이론(attribution theory)을 통해 설명되는데, 이는 구성원들이 공정한 절차나 대우를 확보할 시 비우호적인 결과를 자신의 문제로 귀인 하는 경향이 높으며, 공정한 절차 등을 확보하지 못한 경우에는 외적변인에 의한 결과로 판단하게 된다는 것[9]을 말한다. 즉, 이는 조직 내에서 개인에 대한 어떤 결과가 발생했을 때 조직의 공정성의 정도에 따라 강화 또는 완화효과가 있음을 의하는 것이라 할 수 있다. 실제로 선행연구를 통해 조직공정성의 조절효과를 확인할 수 있는데, 생산직 노동자를 대상으로 한 연구에서는 직무요구와 심리적 이탈의 관계에서 조직공정성의 조절효과[10]를 보고하고 있으며, 인사고과 상황에서 직무만족에서 조직공정성의 조절효과가 있음을 설명하고 있다[11]. 이러한 선행연구의 이론과 실증을 바탕으로 본 연구에서는 조직공정성의 조절효과를 검증하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 직무상실감

직무상실감은 개인의 직무상실에 대한 주관적 평가를 의미하는 개념으로서 주로 객관적이고 구체적인 위협 보다는 개인이 주관적으로 인지하는 스트레스에 대한 지각이라고 설명할 수 있다[6]. 이는 조직이 고용환경의 변화에 대한 적절한 지원을 제공하지 않거나, 변화를 스스로 제어할 능력이 부족함을 느낄 때 주로 인식하게 된다.

직무상실감 관련 선행연구들을 살펴보면, 재배치 요인, 직무의 변화, 근속기간 등이 직무상실[8]에 영향을 미치는 것으로 보고하고 있으며, 종사자의 사회경제적 지위, 연령 등과 같은 개인적 요인과 실업경험과 같은 직무 요인 등이 영향을 미치는 것[7]으로 확인되고 있다.

### 2. 개인직무적합성 및 개인조직적합성

개인직무적합성은 직무를 수행하기 위한 지식, 기술 등의 정도 또는 개인의 가치와 직무 특성 사이의 일치로 정의할 수 있다[12]. 반면, 개인조직적합성은 개인과 조직의 목표, 가치 등이 일치되거나 적합한 정도를 의미한다[13].

일반적으로 개인직무적합성 및 조직적합성은 개인이 조직을 위해 헌신하고 노력을 기울이는데 영향을 미친다고 보고[1]되고 있으며, 조직원의 직무에 대한 심리적·정서적 욕구 충족[14], 사회복지사의 일탈적 과업 행동에 영향을 미치는 것으로 설명하고 있다[6]. 이에 본 연구는 선행연구를 통해 개인직무적합성 및 조직적합성이 직무상실감에 부적(-)인 영향을 미침을 가정하며 이를 검증하고자 한다.

### 3. 조직공정성

조직공정성의 개념은 조직구성원들이 경험하는 다양한 상호교환적인 행위에 대한 공정성 지각 차원을 파악하기 위해 도입되었다[15]. 이러한 조직공정성은 절차공정성과 보상공정성 등의 개념을 구성되어 있는데, 보상공정성은 지급되는 급여, 승진, 인정 등의 결과물의 분배에 대한 조직구성원의 주관적 지각 정도를 의미하며, 절차공정성은 의사결정시 작용하는 조직의 절차나 과정에 대한 공정성 인식 정도를 의미한다[16].

이러한 조직공정성은 조직구성원의 직무에 대한 만족감, 조직몰입 등에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 좀 더 구체적으로 살펴보면, 지방공무원을 대상으로 한 연구에서는 조직구성원이 조직공정성을 긍정적으로 지각하게 되면 직무만족이 높아짐을 보고[15][16]하고 있으며, 조직몰입에 영향을 미치는 것[17]으로 설명하고 있다.

## III. 연구방법

### 1. 연구가설

본 연구의 목적은 사회복지 기관 종사자의 개인직무 및 조직적합성과 직무상실감의 관계를 검증함에 있어 조직공정성의 조절효과를 확인하는데 있다. 이에 대한 연구가설은 다음과 같다.

첫째, 개인직무 및 조직적합성은 직무상실감에 부적(-)인 영향을 미칠 것이다.

둘째, 보상공정성은 개인직무 및 조직적합성과 직무상실감의 관계를 조절할 것이다.

셋째, 과정공정성은 개인직무 및 조직적합성과 직무상실감의 관계를 조절할 것이다.

### 2. 연구모형

본 연구는 개인직무·조직적합성이 직무상실감에 미치는 영향에서 조직공정성의 조절효과를 확인하는 데 목적이 있다. 이에 따라 본 연구의 연구모형은 [그림 1]과 같이 설정하고자 한다.

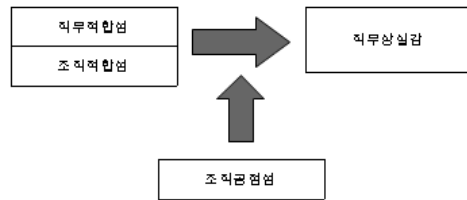


그림 1. 연구모형

### 3. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상은 사회복지기관에서 근무하는 사회복지사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 총 611부의 설문지가 수거되었으며, 이 중 연구에 부적합한 설문지를 제외하고 총 567부가 분석에 사용되었다.

### 4. 측정도구

#### 4.1 종속변수

직무상실감에 변수는 해고, 강등과 같은 직무전체에 대해 부정적 영향을 줄 수 있는 사건들에 대한 인지된

위협과 더불어 승진의 기회나 임금인상 등 직무상황에서 개인이 느끼는 위협을 말한다. Ashford와 동료들 [18], Mauno와 Kinnynen[19]의 연구에서 사용된 10개의 문항을 Suh[20]가 연구목적에 맞게 변안한 문항을 사용하였다. 본 척도의 신뢰도는 .932로 나타났다.

#### 4.2 독립변수

개인직무적합성은 개인의 비전 및 가치관과 직무에서 느끼는 비전 및 가치관의 일치정도와 직무 만족정도를 의미한다. 본 연구에서는 개인직무적합성을 측정하기 위해 Caldwell과 O'Reilly[21]의 척도를 Park[22]이 변안한 척도를 사용하였다. 총 5문항으로 5점 리커트 척도로 측정된다. 점수가 높을수록 직무에 대한 개인의 적합성이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 측정도구 신뢰도는 Cronbach's alpha .911 이다.

개인조직적합성은 개인의 가치와 조직의 가치가 일치하는 정도를 의미한다. 본 연구에서는 이를 측정하기 위해 Edward[23]가 개발한 척도를 Jung[24]이 변안한 척도를 사용하였다. 총 6문항으로 5점 리커트 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 조직에 대한 개인의 적합성이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 측정도구 신뢰도는 Cronbach's alpha .919 이다.

#### 4.3 조절변수

조직공정성은 그 하위요인으로 보상공정성과 절차공정성으로 구분하여 측정하고자 한다.

보상공정성은 Tyler & Bies[25]가 제시한 '조직에 대한 개인의 기여와 비교해서 조직으로부터 공정한 보상을 받고 있는지 인식하는 정도'라고 정의하고 이는 사회복지사들이 받는 보상이 업무에 따라 조직으로부터 공정하게 보상을 받는다고 믿는 정도라고 볼 수 있다. 측정은 Price와 Muller[26]가 개발한 Distributive Justice Index(DJI)를 Kang[27]이 사회복지지역에 맞게 변안, 수정한 것을 사용하였으며 총 5문항으로 구성되었으며, 리커트식 5점으로 구성하였고 본 연구에서는 신뢰도가 .957로 나타났다.

절차공정성은 Tyler와 Bies[25], Folger와 Konovsky [22]의 개념을 근거로 '조직 내에서 결과를 결정하는데 사용된 방법과 과정에서 공정하다고 인식하는 정도'로

정의할 수 있으며, 측정도구로는 Moorman[29]이 Folger와 Konovsky[28]의 설문을 근거로 개발한 측정도구를 Kang[21]이 수정, 변안한 것을 사용하였고 총 8문항으로 리커트식 5점으로 구성하였으며 사회복지사가 조직 내에서 결과를 결정할 때 사용된 방법과 과정의 공정성에 대해 개인이 지각하는 정도를 측정하였다. 본 연구에서 신뢰도가 .959로 나타났다.

#### 4.4. 통제변수

본 연구에서는 분석을 위해 성별, 연령, 학력, 근무기간 등을 통제변수로 투입하였다. 이는 종사자 관련 선행연구[1][2][6][9]를 통해 설정하여 분석하였다.

### 5. 분석방법

본 연구의 분석에 사용된 자료는 SPSS WIN 24.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 본 연구를 위해 사용된 분석 방법으로는 첫째, 인구사회학적 특성을 파악하기 위해서 빈도분석 및 기술통계분석을 실시하였다. 둘째, 분석에 사용된 변수들 간의 관계를 살펴보기 위해 상관관계 분석을 실시하였다. 셋째, 개인직무적합성과 개인조직적합성이 직무상실감에 미치는 영향을 살펴보기 위해서 위계적 회귀분석을 실시하였다. 넷째, 개인직무적합성 및 개인조직적합성이 직무상실감에 미치는 영향에 대한 조직공정성(보상공정성, 절차공정성)의 조절효과를 검증하기 위해 조절회귀분석을 실시하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 연구대상자 특성

본 연구의 연구대상자의 인구사회학적 특성은 아래 [표 1]과 같다.

표 1. 인구사회학적 특성

	범주	n	%
성별	남자	133	34.6
	여자	407	75.4
	전체	540	100.0
연령	20-29	126	24.5
	30-39	158	30.7

	40-49	160	31.1
	50-59	70	13.6
	전체	514	100.0
학력	고등학교 졸업	20	3.7
	전문대 졸업	126	23.5
	대학교 졸업	310	57.8
	대학원 졸업	80	15.0
	전체	536	100.0
직위	최고관리자	83	15.7
	중간관리자	105	19.8
	선임사회복지사	32	6.0
	사회복지사	255	48.1
	기타	55	10.4
	전체	530	100.0
고용형태	정규직	457	86.6
	계약직	58	11.0
	시간제	2	0.4
	파견	1	0.2
	기타	10	1.9
	전체	528	100.0
근무기간(개월)	M=76.115 SD=61.56		

## 2. 관련변수 기술통계

본 연구의 모형을 검증하기에 앞서 주요 변수의 기술 통계 분석을 실시하였다. 연구대상자의 개인직무적합성, 개인조직적합성, 조직공정성 및 직무상실감의 수준을 살펴보면 [표 2]와 같다.

표 2. 기술통계

변수	N	Min	Max	M	SD
직무적합성	567	1.40	5.00	3.71	.69
조직적합성	567	1.00	5.00	3.53	.67
보상공정성	567	1.00	5.00	2.95	.86
과정공정성	567	1.00	5.00	3.32	.78
직무상실감	565	1.00	4.70	2.25	.71

## 3. 주요변수 상관관계

본 연구의 모형을 검증하기 전에 주요 변수간의 상관관계 분석을 실시하였다. 구체적으로 분석결과를 살펴보면 모든 변수 간의 상관관계( $r=-.465\sim.597$ ,  $p<.01$ )는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 회귀분석 시 독립변수들 간에는 상관계수가 .80 이상으로 나타날시 다중공선성에 문제가 생기나, 본 연구의 경우에는 변수 간 다중공선성에 문제가 없는 것으로 확인되었다. 구체적으로 결과를 살펴보면, 개인조직 및 직무적합성이 높을수록 직무상실감이 낮으며, 보상 및 절차공정

성이 높을수록 직무상실감이 감소하는 것을 알 수 있다.

표 3. 상관분석

	PJF	POF	DJ	PJ	JL
PJF	1	.597**	.196**	.385**	-.383**
POF	.597**	1	.321**	.539**	-.483**
DJ	.196**	.321**	1	.420**	-.282**
PJ	.385**	.539**	.420**	1	-.385**
JL	-.370**	-.465**	-.267**	-.386**	1

\*\*\* $p<.001$  \*\* $p<.01$  \* $p<.05$   
 \* PJF=직무적합성, POF=조직적합성, DJ=보상공정성, PJ=절차공정성, JL=직무상실감

## 4. 가설 검증

본 연구의 가설을 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 본 연구는 개인직무 및 조직적합성이 직무상실감에 영향을 미치는지와 조직공정성(보상공정, 절차공정)이 조절효과를 가지는지를 확인하기 위해 회귀분석을 실시하였다. 본 연구의 독립변수 간의 다중공선성은 분산팽창계수(Variance Inflation Factor: VIF)을 통해 확인하였으며, 모든 변인에서 VIF 계수가 3.0을 넘지 않아 다중공선성의 문제는 없었다.

다음으로 가설검증의 회귀분석결과를 단계별로 살펴 보도록 하겠다. 먼저 1단계 통제변수인 인구사회학적 변수만을 투입한 결과를 살펴보면, 투입된 변수들은 직무상실감을 약 2%정도 설명하며 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다( $F=3.125$ ,  $p<.05$ ). 1단계 분석에서는 성별( $\beta=.119$ ,  $p<.05$ )변수만이 영향력이 있는 것으로 나타났다. 이는 여성 사회복지사보다 남성 사회복지사의 직무상실감 수준이 높음을 의미하는 결과이다.

2단계 분석은 인구사회학변수와 독립변수인 개인직무적합성과 개인조직적합성을 투입하여 실시하였다. 투입변수들은 직무상실감을 22% 설명하고 있으며, 이는 이전 단계에 비해 설명력이 상당히 높아졌음을 보여주고 있다. 독립변수가 투입된 2단계 모형에서는 성별( $\beta=.131$ ,  $p<.01$ ), 개인직무적합성( $\beta=-.144$ ,  $p<.01$ ), 개인조직적합성( $\beta=-.387$ ,  $p<.001$ ) 변수가 직무상실감에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 남성 사회복지사가 직무상실감 수준이 더 높으며 개인의 직무적합성과 조직적합성이 높을수록 직무상실감 수준이 낮아진

다는 것을 의미하는 결과이다. 이는 사회복지사 개인에게 알맞은 직무를 부여하고 조직의 가치를 공유할 수 있도록 하는 노력이 직무상실감 감소에 영향을 미침을 의미한다. 그 구체적인 결과는 [표 4]와 같다.

표 4. 1단계, 2단계 분석 결과

변수		step 1		step 2	
		$\beta$	t	$\beta$	t
통제 변수	성별	.119	2.429*	.131	2.986**
	연령	-.097	-1.838	.052	1.053
	학력	-.068	-1.384	-.020	-.452
	근무기간	-.056	-1.071	.010	.202
독립 변수	직무적합성(A)			-.144	-2.644**
	조직적합성(B)			-.387	-7.096***
R <sup>2</sup>		.019		.221	
Adj R <sup>2</sup>		.028		.231	
F		3.125*		21.522***	

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

3단계 분석에서는 인구사회학변수, 독립변수 및 조절변수인 조직공정(보상공정, 절차공정)을 투입하여 분석하였다. 본 모형은 직무상실감을 24% 설명하고 있으며 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(F=19.5, p<.001). 3단계 모형에서 직무상실감에 영향을 미치는 변수는 성별( $\beta=.146$ , p<.01), 개인직무적합성( $\beta=-.135$ , p<.05), 개인조직적합성( $\beta=-.287$ , p<.001), 보상공정성( $\beta=-.116$ , p<.05), 절차공정성( $\beta=-.111$ , p<.05)으로 확인되었다. 분석결과에 대해 좀 더 구체적으로 설명하자면, 남성 사회복지사의 직무상실감 수준이 높고 개인직무적합성과 조직적합성이 높을수록 직무상실감 수준이 낮은 것을 의미한다. 또한 조절변수인 조직공정성은 보상에 대한 공정성과 절차에 대한 공정성의 수준이 높을수록 직무상실감 수준이 낮은 것을 의미한다고 할 수 있다.

마지막으로 4단계는 최종적으로 모형을 검증하기 위해 조절회귀분석을 실시하였다. 연구모형을 검증하기에 앞서 다중공선성의 문제를 해결하기 위해 변수의 평균치를 중심으로 센터링(평균 중심화)시킨 후 회귀분석을 실시하였다. 위 방법은 해당 변수의 평균을 빼서 편차점수(예: 독립변수 - 독립변수 평균)를 구하는 방법으로 독립변수와 상호작용변수 간에 생기는 높은 상관관계를 예방하기 위해 실시한다. 4단계에서는 3단계에서 투

입된 변수와 독립변수와 조절변수의 상호작용을 추가로 투입하여 회귀분석을 실시하였다. 각 변수의 분산팽창계수는 10.0이하로 나타나 다중공선성은 없는 것으로 확인되었다. 본 모형은 직무상실감을 27% 설명하고 있으며 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(F=14.438, p<.001). 직무상실감에 영향을 미치는 변수로는 성별( $\beta=.135$ , p<.01), 개인직무적합성( $\beta=-.135$ , p<.05), 개인조직적합성( $\beta=-.300$ , p<.001), 보상공정성( $\beta=-.111$ , p<.05)으로 확인되었다. 상호작용 항에서는 개인직무\*절차공정 항( $\beta=-.188$ , p<.01), 개인조직\*보상공정 항( $\beta=-.185$ , p<.01)이 조절효과를 가지는 것으로 나타났다. 개인직무\*절차공정 항과 개인조직\*보상공정 항은 부적으로(-) 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었는데, 이는 개인직무 만족감으로 인해 직무상실감을 느껴도 조직의 절차 공정성이 높으면 직무상실감이 완화될 수 있음을 의미하는 것이며, 개인조직 만족감으로 인해 직무상실감을 느껴도 조직의 보상 공정성이 높으면 직무상실감의 수준이 낮아짐을 의미하는 결과이다. 그 구체적인 결과는 [표 5]와 같다.

분석결과를 종합해 보면, 사회복지사의 개인직무적합성과 조직적합성이 낮은 경우 직무상실감의 수준을 증가시키지만, 조직의 보상에 대한 공정성이 확보된다면 직무상실감 수준을 낮출 수 있음을 의미하는 결과이다. 이는 사회복지조직에서 근무하는 사회복지사의 개입 및 결과에 대한 적절한 보상이 이들의 직무상실감을 제고한다는 것을 검증한 것이라 할 수 있다.

표 5. 3단계, 4단계 분석결과

변수		step 3		step 4	
		$\beta$	t	$\beta$	t
통제 변수	성별	.146	3.362**	.135	3.151**
	연령	.026	.510	.029	.577
	학력	-.022	-.491	-.021	-.472
	근무기간	.020	.426	.035	.737
독립 변수	직무적합성(A)	-.135	-2.522*	-.135	-2.50*
	조직적합성(B)	-.287	-4.769***	-.300	-5.030***
조절 변수	보상공정성(C)	-.116	-2.313*	-.111	-2.227*
	과정공정성(D)	-.111	-2.058*	-.098	-1.810
조절 효과	A × C			.150	2.282
	A × D			-.188	-3.167**
	B × C			-.185	-2.743**
	B × D			.073	1.158

R <sup>2</sup>	.243	.270
Adj R <sup>2</sup>	.257	.291
F	18.5***	14.438***

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

## V. 결론 및 함의

본 연구는 사회복지사의 개인직무적합성 및 조직적합성과 직무상실감의 관계에서 조직공정성의 조절효과를 검증하여 사회복지사가 인지하는 직무상실의 감정을 감소시키며, 사회복지사가 제공하는 서비스의 질을 향상시킬 수 있는 실천적·정책적 함의 제언하는데 있다.

이에 본 연구의 주요결과로는 첫째 조사대상자가 느끼는 개인직무적합성과 조직적합성 정도는 각각 3.71, 3.53점으로 보통 보다 조금 높은 수준으로 나타났으며, 조직공정성은 두 가지 하위요인으로 조사되었으며 보상 공정성은 2.95로 보통 보다는 조금 낮은 수준, 절차 공정성은 3.32로 보통 보다 높은 수준으로 나타났다. 종속변수인 직무상실감 정도는 2.25로 보통보다 낮은 수준으로 조사되었다. 둘째, 직무상실감에 영향을 미치는 변수로는 성별, 개인직무적합성, 개인조직적합성으로 확인되었다. 이는 남성일수록 직무상실감이 높아지며, 개인직무 및 조직적합성이 높아질수록 직무상실감은 낮아짐을 의미한다. 셋째, 조절변수인 조직공정성과 직무상실감의 관계에서는 보상공정성과 절차공정성 모두 직무상실감과 유의미한 관계가 있는 것으로 분석되었다. 이는 조직구성원이 속한 조직에 대해 보상과 절차에 대해 공정하게 인지하고 있을수록 직무상실감이 낮아짐을 의미한다. 넷째, 개인직무적합성 및 조직적합성과 직무상실감의 관계에서 조직공정성의 조절효과가 유의미한 것으로 분석되었다. 조직공정성을 보상공정성과 절차공정성으로 분류하여 각각의 조절효과를 확인한 결과, 개인직무적합성과 직무상실감의 관계에서는 보상 및 절차공정성 모두 조절효과가 유의미했으며, 개인직무적합성과 직무상실감과의 관계에서는 보상공정성만의 유의미한 것으로 확인되었다.

이러한 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 실천적, 정책적 제언을 제시하고자 한다.

첫째, 사회복지사의 직무상실감 수준을 감소시킬 수 있는 방안이 마련되어야 할 것이다. 클라이언트와 오랜 시간 함께 하며 서비스를 제공한다는 특성으로 인해 사회복지 영역과 같은 비영리 조직에서는 조직구성원의 역할이 매우 중요하다. 하지만 위의 중요성에도 불구하고 최근 위탁사업 탈락여부에 따른 고용불안정, 비정규직 비율의 증가, 직무의 임의적인 전환 등의 문제가 증가하고 있는 현실이다. 이에 사회복지사의 직무상실감 등 조직의 서비스 질을 위협할 수 있는 요인에 주목해야 하며, 사회복지조직의 직무상실감을 증가시킬 수 있는 위험요인을 확인하고 이를 지원하는 노력이 필요할 것이다.

둘째, 사회복지 조직은 개인의 개인직무적합성을 높이기 위해 종사자들의 전문성 제고 및 종사자들 간의 상호 신뢰를 향상시킬 수 있는 슈퍼비전체계를 구축 및 공고히 할 필요가 있으며, 조직운영의 가치를 조직구성원이 공유하고 인정할 수 있도록 인적자원을 중시하는 조직의 가치를 갖도록 해야 할 것이다.

셋째, 조직구성원이 조직 운영에 대해 공감하고 공정하다고 느낄 수 있도록 개방적이고 공감적인 조직 운영 체계를 확립해야 하며, 정기적으로 인센티브를 제공하는 체계를 만들어 구체적이고 투명하게 조직구성원에게 노력의 성과를 보상받고 심리적 안정감을 가질 수 있도록 해야 할 것이다.

본 연구의 한계점 등을 제안하면, 첫째, 연구의 조사 대상자가 특정 지역으로 한정되어 있어 일반화하는데 있어 한계가 있으며, 추후 보다 광범위한 연구가 필요할 것으로 보인다. 둘째, 직무상실감의 영향요인으로 조직구성원이 개인관련 변수만을 사용하였는데, 추후 연구에서는 조직관련 변수 등을 포함한 보다 다양한 변수의 투입과 분석방법을 통해 연구가 이루어져야 할 것이다. 셋째, 본 연구의 종속변수인 직무상실감에 영향을 미칠 수 있는 다양한 요인들을 고려하여 통제하지 못한 분석적 한계점을 가지고 있으며, 기타 다양한 종속변수의 영향요인을 검증하기에는 횡단적인 조사가 가지고 있는 한계가 있었으며 이에 추후 종단적인 연구가 필요하다고 할 수 있다.

## 참고 문헌

- [1] 임진섭, 정혜원, 김태형, “사회복지사의 일탈적 과업행동에 미치는 영향에 관한 연구,” 사회복지연구, 제48권, 제2호, pp.35-69, 2017.
- [2] 김태형, 손인봉, “장애인가주시설 생활지도원이 지각한 직무만족도가 서비스 질에 미치는 영향 및 네트워크의 조절효과,” 장애인복지연구, 제10권, 제1호, pp.39-64, 2019.
- [3] 문호성, “사회복지사의 조직몰입에 관한 연구,” 한국사회복지행정학, 제9권, 제1호, pp.53-81, 2014.
- [4] 손인봉, 김태형, “조직신뢰가 업무전문성에 미치는 영향과 조직몰입의 매개효과에 관한 연구: 중증장애인 생산품시설 종사자를 중심으로,” GRI연구논총, 제21권, 제2호, pp.23-50, 2019.
- [5] 장윤정, “공공, 민간 사회복지사가 이직의도 결정요인 비교연구,” 노인복지연구, 제52권, pp.361-382, 2011.
- [6] 정상원, 송은지, 이혁준, “사회복지사의 직무적합성과 직무상실가능성이 일탈적 과업행동에 미치는 영향분석,” 한국사회복지행정학, 제16권, 제3호, pp.435-463, 2014.
- [7] U. Kinnunen, S. Mauno, J. Nätti, and M. Happonen, “Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: A longitudinal study in three organizations in Finland,” Journal of Organizational Behavior, Vol.21, No.4, pp.443-459, 2000.
- [8] S. J. Koesterer, “The reliability between demographic variables and job security in the survivors of a corporate downsizing (Webster University, 1994),” Dissertation Abstracts International, Vol.55, No.12, pp.39-15, 1994.
- [9] 박재춘, “절차 및 상호작용공정성이 조직몰입에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과와 분배공정성의 조절효과,” 교육행정학연구, 제31권, 제3호, pp.97-130, 2013.
- [10] 박상연, 김민용, “직무요구와 직무소진 그리고 조직공정성 요인간의 관계에 관한 연구,” 경영학연구, 제35권, 제2호, pp.367-388, 2006.
- [11] 이광희, 황규대, “고과결과에 대한 지각, 결과변수 그리고 공정성 지각의 관계에 대한 연구,” 인사조직연구, 제10권, 제1호, pp.27-54, 2002.
- [12] J. R. Edwards, “Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique,” John Wiley & Sons., 1991.
- [13] K. J. Lauver and A. Kristof-Brown, “Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit,” Journal of vocational behavior, Vol.59, No.3, pp.454-470, 2001.
- [14] M. Meckler, B. H. Drake, and H. Levinson, “Putting psychology back into psychological contracts,” Journal of Management Inquiry, Vol.12, No.3, pp.217-228, 2003.
- [15] 고종욱, 서상혁, “분배 및 절차공정성이 지방공무원의 직무태도에 미치는 영향,” 한국지방자치학회보, 제15권, 제4호, pp.117-136, 2003.
- [16] 박종주, 류지원, “공무원의 조직공정성 지각이 조직유효성과 행정서비스 품질에 미치는 영향-전라북도 일반직 공무원과 경찰공무원의 비교를 중심으로,” 지방정부연구, 제10권, 제1호, pp.25-48, 2006.
- [17] M. A. Konovsky and R. Cropanzano, “Perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance,” Journal of applied psychology, Vol.76, No.5, p.698, 1991.
- [18] S. J. Ashford, C. Lee, and P. Bobko, “Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test,” Academy of Management journal, Vol.32, No.4, pp.803-829, 1989.
- [19] S. Mauno and U. Kinnunen, “Perceived job insecurity among dual-earner couples: Do its antecedents vary according to gender, economic sector and the measure used?,” Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol.75, No.3, pp.295-314, 2002.
- [20] 서여주, *직무불안이 이직의도에 미치는 영향*, 이화여자대학교 대학원, 석사학위논문, 2004.
- [21] D. F. Caldwell and C. A. O'Reilly III, “Measuring person-job fit with a profile-comparison process,” Journal of applied psychology, Vol.75, No.6, p.648, 1990.
- [22] 박태윤, *직무적합성, 절차적 공정성과 종업원의 태도*



간 관계에서 고용불안의 조절효과에 관한 연구, 서울대학교 대학원, 석사학위논문, 2005.

- [23] J. R. Edwards, "Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique," John Wiley & Sons, 1991.
- [24] 정효선, *외식산업 종사원의 기업윤리 인식·실천 정도가 개인조직적합성, 직무만족도, 이직의도 및 조직성숙도에 미치는 영향에 관한 연구*, 경희대학교 대학원, 박사학위논문, 2007.
- [25] T. R. Tyler and R. J. Bies, Beyond formal procedure: The interpersonal contest of procedural justice, IN J. Carrol (Ed.), *Advances in applied social psychology, Business settings*, 1989.
- [26] J. L. Price and C. W. Mueller, *Handbook of organizational measurement*, Marshfield, MA., 1986.
- [27] 강은나, *조직공정성이 사회복지사의 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구: 서울시 소재 사회복지관을 중심으로*, 연세대학교 사회복지대학원, 석사학위논문, 2003.
- [28] R. Folger and M. A. Konovsky, "Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decision," *Academy of Management Journal*, Vol.32, pp.115-130, 1989.
- [29] R. H. Moorman, *The Role of Cognition and Disposition as Predictors of Organizational Citizenship Behavior: A Study of Personality and Perceived Fairness*, Unpublished Ph.D Dissertation, Indiana University, 1990.

저 자 소 개

김 태 형(Tae-Hyeong Kim)

정회원



- 2010년 2월 : 연세대학교 대학원 (사회복지학 석사)
- 2019년 2월 : 연세대학교 대학원 (사회복지학 박사)
- 2018년 3월 ~ 현재 : 백석대학교 외래교수

<관심분야> : 정신보건, 의료사회복지, 청소년복지, 근로자 복지