

사회복지사의 조직몰입과 관련된 변인에 관한 메타분석

이정건
서강대학교 경영전문대학원

A Meta-analysis of variables related to organizational commitment of social workers

Jung-Gun Lee
Business School, SoGang University

요약 본 연구의 목적은 사회복지사의 조직몰입과 관련된 변인들 간의 상관관계 효과크기 정도를 확인하는 것이다. 이를 위하여 국내에서 출간된 석·박사 학위논문 39편과 학술지 논문 19편의 연구를 분석하였다. 본 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 변인군 전체효과크기는 중간효과크기를 나타냈고, 4개의 조직몰입 관련 변인군 중 효과크기가 가장 큰 것은 직무관련부정변인군 다음으로 조직관련긍정변인군, 직무관련긍정변인군, 개인관련변인군 순으로 나타났다. 둘째, 개인관련변인군 중 경력, 성별, 학력은 작은효과크기를 보였으며, 월소득, 연령, 결혼유무, 직위는 작은효과크기에 근접하였다. 조직관련긍정변인군은 중간효과크기를 보인 거래적리더십과 조직공정성을 제외한 모든 변인이 큰효과크기를 보였고, 직무관련긍정변인은 직무만족 만 큰효과크기를 보였고, 고객지향성과 직무적합성은 큰효과크기에 근접하였다. 또한 직무관련부정변인군인 이직의도는 큰효과크기를 직무스트레스는 중간효과크기를 보였다. 이러한 연구결과에 기초하여 논의하고 미래연구방향에 대한 시사점과 후속연구를 위한 방향을 제안하였다.

Abstract This study examined the correlation between the variables related to the organizational commitment of social workers. The research results are as follows. First, the overall effect size of the variable group had an intermediate effect size. Among the four organizational commitment-related variables, the job-related negative variable had the largest effect size. Next, the group of positive variables related to the organization, the group of positive variables related to the job, and the group of individuals related to the individual were in order. Second, among the individual-related variables, experience, gender, and education showed a small effect size, and other factors were close to the small effect size. In the group of positive variables related to organization, all variables except for transactional leadership and organizational fairness, which had a medium effect size, showed a large effect size. The job-related positive variables showed a large effect size only for job satisfaction, and customer orientation and job suitability were close to the large effect size. The turnover intention, which is a group of job-related negative variables, had a large effect size and job stress showed a medium effect size.

Keywords : Social Workers, Organizational Commitment, Job Characteristics, Organizational Characteristics, Meta-Analysis

*Corresponding Author : Jung-Gun Lee(SoGang Univ.)

email: lizj73@sogang.ac.kr

Received September 4, 2020

Accepted November 6, 2020

Revised October 12, 2020

Published November 30, 2020

1. 서론

1.1 연구의 필요성

사회복지실천현장에서 사회복지사는 사회구성원의 사회적 욕구를 충족시키고 생활상의 문제를 예방 또는 해결하기 위해 지원하고 관리하는 전문직업인으로서 역할을 담당하고 있다[1]. 사회복지전문직은 사회복지사인 본인이 매개자가 되어 문제를 해결하고 서비스를 전달하는 특징이 있어 다른 전문직에 비해 인적자원에 대한 의존도가 높다. 따라서 사회복지조직 내 인적관리는 매우 중요한 요인으로 인적자원을 어떻게 관리하느냐에 따라 사회복지서비스의 질이 결정된다고 할 수 있다[2]. 이러한 측면에서 사회복지조직의 조직관리의 중요성은 갈수록 부각되고 있으며, 특히 사회복지서비스의 질이 어떠한 규칙이나 절차보다는 사회복지사의 전문적인 능력에 의해 좌우되는 점을 감안 할 때, 조직관리에 대한 연구는 매우 중요하며 지속적인 연구가 필요하다[3].

최근 조직관리와 관련한 연구들은 조직몰입에 주목하고 있고 있는데, 이는 조직몰입이 조직 및 직무와 관련된 태도에 영향을 미치고 조직성과와도 직접적인 관련이 있기 때문이다[4]. 조직몰입은 조직구성원의 조직에 대한 태도로서, 조직에 대한 개인의 동일시와 몰입의 상대적 정도를 의미한다[5]. 즉, 조직의 한 일원으로서 조직에 대해 얼마나 일체감을 가지고 몰두하는 지를 나타내는 것으로 Porter등[6]은 조직구성원의 조직에 대한 심리적 애착, 즉 조직의 목적과 가치에 대한 강한 신념과 수용, 조직의 이익을 위한 노력 의지, 그리고 조직구성으로서 남고자 하는 열망을 의미한다고 보았다. 이와 같이 조직몰입은 조직 구성원의 심리상태의 중요한 부분으로 조직에 대한 헌신이나 조직에 대한 부정적 행동 감소, 고용 지속태도 등을 측정하는데 매우 유용한 개념으로 연구되고 있다. 이러한 측면에서 최근 사회복지분야에서도 사회복지사를 대상으로 한 조직몰입에 대한 연구가 다양하게 진행되고 있는데, 주로 조직성과 또는 조직몰입에 미치는 영향요인들을 규명하는 실증연구가 활발하게 진행되고 있다[7-9]. 선행연구를 중심으로 살펴보면, 관련 연구들은 크게 보아 개인관련요인, 조직관련요인, 직무관련요인으로 구분되고 있다. 개인관련요인은 결혼유무, 경력, 성별, 연령, 월소득, 직위, 학력 등이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 보고되고 있으며[7, 10-11], 조직관련요인은 조직공정성, 윤리경영인식, 인간관계, 임파워먼트 등 조직 내 특성에 대한 연구와 시설장의 리더십에 따른 조직몰입 영향 정도를 주로 살피고 있다[12-14]. 직무관

련요인은 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 요인과 부정적 영향을 미치는 요인으로 구분되어 보고되고 있는데, 긍정적 영향을 미치는 요인들로는 직무만족, 전문성, 고객지향성, 직무적합성 등이 보고되고 있고[10, 11, 12], 부정적 영향을 미치는 요인들은 이직의도와 직무스트레스 등이 보고되고 있다[15, 16].

이와 같이 선행된 연구들은 사회복지사의 조직몰입과 관련하여 연구자의 연구 방향에 따라 몇몇 요인을 선별하여 조직몰입과의 영향관계를 살핀 연구가 주를 이루고 있다. 이러한 연구들은 사회복지사의 조직몰입과 관련한 선택된 요인들의 효과성을 증명했다는 점에서 학문적 가치가 있다고 볼 수 있다. 그러나 연구마다 이론적 틀과 연구자의 관점이 달라 몇몇 연구결과를 통해 관련 요인들의 효과성을 증명하는 것은 무리가 있다. 따라서 이러한 점을 극복하기 위한 체계적이고 종합적인 연구방법인 메타분석(Meta-Analysis) 활용이 요구된다고 본다.

메타분석은 개별 선행연구의 결과물인 효과크기를 사용하여 양적인 수치를 비교하는 수량적 접근 방법으로 개별 연구간 효과크기를 비교할 수 있으며 상이한 개별 연구의 전체효과크기를 객관적으로 파악할 수 있다는 장점을 가지고 있다[17]. 따라서 본 연구는 메타분석이라는 연구방법을 이용하여 사회복지사의 조직몰입에 미치는 영향에 관한 선행연구들을 체계적으로 분석함으로써 효과크기 차이를 제시하고 이를 바탕으로 향후 연구 방향을 제시하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 사회복지사의 조직몰입과 관련된 변인들 간의 상관관계 효과크기 정도를 확인하는 것이다. 따라서 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 조직몰입에 영향을 미치는 변인군들의 효과크기를 파악한다. 둘째, 조직몰입에 영향을 미치는 개인관련 변인군, 조직관련변인군, 직무관련긍정변인군, 직무관련 부정변인군의 하부변인 효과크기를 파악한다.

2. 연구방법

2.1 자료수집 및 선정

사회복지사의 조직몰입과 관련된 변인들 간의 상관관계 효과크기 정도를 분석하기 위한 자료 수집 및 분석대상 선정 절차는 다음과 같다. 첫째, 연구대상 논문 선정에

있어 논문 출간의 시작시기에 제한을 두지 않고 2020년 8월까지 국내에서 출간된 사회복지사의 조직몰입과 관련된 변인 간의 관계를 밝힌 석·박사 학위논문과 학술지 논문을 대상으로 하였다. 둘째, 자료수집은 국내 학술 데이터베이스를 보유하고 있는 국회전자도서관(nanet), 학술 연구정보서비스(RISS), 한국학술정보(KISS), 누리미디어(DBpia)등의 검색엔진 데이터베이스를 활용하였으며 검색 중 원문이 제공되지 않는 논문은 소속 대학의 도서관에서 상호대차 서비스로 자료를 수집하였다. 셋째, 양적인 데이터를 활용하는 메타분석 특성 상 질적인 연구는 제외하였으며, 양적인 데이터 가운데 상관관계가 제시되지 않은 연구는 제외하였다. 마지막으로, 분석대상 선정 과정으로는 먼저, 분석대상 선정 검색 키워드를 '사회복지사, 조직몰입', '사회복지사, 몰입', '사복지종사자, 조직몰입', '사회복지종사자, 몰입' 등으로 검색하여 자료 수집을 한 결과, 석·박사 학위논문 303편과 학술지 논문 181편 총 484편의 연구가 발견되었다. 이중, 1차로 제목, 저자, 출간연도를 비교하여 사회복지사의 조직몰입과 관련이 없거나 중복된 연구 178편을 제외하여 306편의 논문이 선별되었다. 2차로 선별된 논문들의 제목과 초록을 참고하여 학위와 학술지가 겹치는 연구, 프로그램 연구 및 질적인 연구 등 200편의 연구를 제외하였다. 그리고 3차로 선별된 논문의 통계 결과치를 살펴 메타분석에 필요한 상관관계값 통계치(r)가 제시되지 않거나 분석할 수 있는 데이터가 충분치 않은 연구, 사례 수가 1개인 변인 연구 48편을 제외하고 최종 석·박사 논문 39편과 학술지 논문 19편 총 58편의 논문이 최종 분석대상 논문으로 선정되었다.

2.2 자료의 코딩

본 연구에서 자료의 코딩은 MS Excel 2009를 활용하였으며 코딩의 정확성을 위해 예비검사를 실시하였다. 예비검사는 연구자 본인과 메타분석 전문가 2명 총 3명이 코딩작업에 앞서 분석 대상 연구 중 30%에 해당되는 17편의 연구를 무작위추출(Random sampling)하여 각각 코딩한 후 평가자간 일치도를 확인하였다. 이 과정에서 데이터의 불일치여부를 확인하였고 불일치 된 자료에 대해서는 충분한 검토를 거쳐 합의점을 찾음으로써 코딩 작업 시 작업자 간 신뢰도를 높였다.

2.3 자료의 분석

최종 분석에 사용된 코딩 자료는 CMA 3.0 프로그램

으로 분석하였으며, 평균효과크기 계산 방식은 '본 연구의 모든 모집단 효과크기가 서로 다른 경우'이므로 무선 효과모형을 사용하였다[18]. 분석결과 산출된 효과크기 값에 대한 해석은 Cohen[19] 견해, 즉, 평균 효과크기의 절대값이 .10이하이면 작은 효과크기, .30 일 때 중간 효과크기, .50 이상이면 큰 효과크기로 해석하였다. 또한 각 연구에서 나타난 효과크기가 일관되지 않은 정도를 알아보기 위해 이질성 검정을 실시하였다. 이질성 검정은 효과크기의 이질성 정도를 나타내는 지수인총분산 대비 연구간 분산 비율인 I^2 가 50%이상이고 동질성 검정의 유의확률이 .10보다 작은 경우 효과크기의 이질성 큰 것으로 볼 수 있다[18]. 또한 출간오류로 인한 연구결과의 신뢰성과 타당성 문제를 해결하기 위해 funnel plot, Egger의 회귀분석, Trim-and-Fill기법을 활용하였다. funnel plot 방법은 출간 오류의 존재 유무를 시각적으로 확인 가능하며, 저급한 연구의 이상치를 살필 수 있다 [17]. Egger의 회귀분석 방법은 funnel plot가 비대칭으로 나타났을 경우에 대한 통계적 분석이 가능하다[20]. Egger의 회귀분석방식은 실제 효과크기와 표준오차와의 상관관계를 통해 효과크기 분포의 비대칭성을 수치화하는 방법으로 표준화된 효과크기의 정확도를 통해 추정된 회귀식 초기값이 유의하지 않을 경우 출간 오류가 없다고 할 수 있다[18]. 또한 출간 오류가 있을 경우 오류가 연구의 결과에 어느 정도 영향을 주는가를 알아보기 위해 Trim-and-Fill 기법을 사용하였는데, 이는 Trim-and-Fill 기법이 출간 오류가 메타분석 결과에 영향을 주는지와 편향을 제거하여 비대칭을 대칭으로 만들었을 때 효과크기가 어떻게 변화하는지를 추정하는 방법이기 때문이다 [21]. Trim-and-Fill 기법에서는 funnel plot에서 표준오차에 따른 효과크기의 분포가 비대칭적일 경우 보고되지 않은 효과크기를 추정하여 채워 넣음으로써 대칭적인 분포를 만들어 편향되지 않은 효과크기를 추정할 수 있다[20].

3. 연구결과

3.1 조직몰입에 영향을 미치는 변인군의 효과크기

사회복지사의 조직몰입에 영향을 미치는 변인군의 효과크기는 <Table 1>에서 보는바와 같다. 먼저, 전체효과크기는 0.344로 Cohen[19]이 제시한 효과크기 기준으로 보았을 때, 중간효과크기로 나타났는데 이는 지금까지 선행된 사회복지사의 조직몰입에 영향을 미치는 변인들

Table 1. All variables

	<i>k</i>	<i>ES_r</i>	<i>LL</i>	<i>UL</i>	<i>Q_b</i>
Individual related variables	95	0.16	0.091	0.122	341.849***
Organization related variables	37	0.564	0.504	0.619	
Job related positive variables	27	0.514	0.46	0.567	
Job related negative variables	20	-0.569	-0.632	-0.498	
All variables	177	0.334	0.291	0.375	

*** $p < .001$

이 전반적으로 의미 있는 결과를 나타냈음을 의미한다. 변인군 간 효과크기를 비교분석하기 위해 직무관련부정 변인군을 역코딩한 결과, 직무관련부정변인군(-0.569)이 가장 큰 효과크기를 가진 것으로 나타났으며, 그다음 조직관련변인군(0.564), 직무관련긍정변인군(0.514), 개인 관련변인군(0.16) 순으로 나타났다. 이는 Cohen[19]가 제시한 효과크기 기준으로 보았을 때, 직무관련부정변인군, 조직관련변인군, 직무관련긍정변인군은 큰효과크기를 나타냈고, 개인관련변인은 작은효과크기를 나타냈다.

이러한 결과는 사회복지사의 조직몰입에 있어 조직 또는 직무관련변인에 매우 높은 영향력을 받고 있는 반면, 상대적으로 개인관련변인에 있어서는 다소 낮은 영향력을 받고 있음을 의미한다.

3.2 조직몰입에 영향을 미치는 변인군의 하부변인 효과크기

사회복지사의 조직몰입에 영향을 미치는 변인군의 하부변인 효과크기는 개인관련변인군, 조직관련변인군, 직무관련긍정변인군, 직무관련부정변인군으로 분류하여 살펴 보았다.

3.2.1 개인관련변인군

사회복지사의 조직몰입에 영향을 미치는 개인관련변인군의 효과크기는 <Table 2>에서 보는바와 같이 월소득(0.16)이 가장 큰효과크기를 보인 것으로 나타났으며, 그다음 연령(0.127), 결혼유무(0.12), 직위(0.114), 경력(0.08),

Table 2. Individual related variables

	Lower Variables	<i>k</i>	<i>ES_r</i>	<i>LL</i>	<i>UL</i>	<i>Q_b</i>
Individual related variables	Marital status	9	0.12	0.075	0.165	16.991**
	career	14	0.08	0.048	0.124	
	gender	17	0.069	0.034	0.104	
	age	20	0.127	0.096	0.158	
	Monthly income	13	0.160	0.120	0.199	
	Position	10	0.114	0.069	0.159	
	Education level	12	0.075	0.036	0.115	

** $p < .01$

Table 3. Organization related variables

	Lower Variables	<i>k</i>	<i>ES_r</i>	<i>LL</i>	<i>UL</i>	<i>Z_r</i>	<i>Q_b</i>
Organization related variables	Transactional Leadership	4	0.315	0.090	0.509	2.708	13.219*
	Transformational Leadership	6	0.548	0.399	0.669	6.251	
	Servant Leadership	3	0.564	0.353	0.720	4.641	
	trust	5	0.672	0.539	0.772	7.547	
	Ethical management awareness	2	0.557	0.292	0.742	3.759	
	Relationships	2	0.616	0.336	0.783	4.207	
	Empowerment	8	0.646	0.540	0.733	9.140	
	Organizational fairness	7	0.495	0.350	0.617	6.000	

* $p < .05$

학력(0.075), 성별(0.069)순으로 나타났다. Cohen[19]가 제시한 효과크기 기준으로 보았을 때, 월소득, 연령, 결혼유무, 직위는 작은효과크기에 가까운 중간효과크기를 경력, 성별, 학력은 작은효과크기를 나타냈다. 개인관련변인군의 요인들이 모두 작은효과크기 또는 작은효과크기에 가까워 효과크기의 영향력에 의미를 두기 어렵다. 그러나 상대적으로 월소득 요인이 높은 효과크기를 보인 것은 주목해 볼 필요가 있다.

3.2.2 조직관련변인군

사회복지사의 조직몰입에 영향을 미치는 조직관련변인군의 효과크기는 <Table 3>에서 보는바와 같이 신뢰(0.672)가 가장 큰효과크기를 나타냈으며, 그다음 임파워먼트(0.646), 인간관계(616), 서번트리더십(0.564), 윤리경영인식(0.557), 변혁적리더십(0.548), 조직공정성(0.495), 거래적리더십(0.315) 순으로 나타났다. Cohen[19]가 제시한 효과크기 기준으로 보았을 때, 신뢰, 임파워먼트, 인간관계, 서번트리더십, 윤리경영의식, 변혁적리더십은 큰효과크기를 가진 것으로 나타났고, 거래적리더십과 조직공정성은 중간효과크기를 나타냈다. 이러한 결과는 사회복지사의 조직몰입에 있어 신뢰, 임파워먼트, 인간관계 등이 매우 높은 영향을 미치고 있음을 의미하며, 특히 시설장의 리더십 중 거래적 리더십 보다는 상대적으로 변혁적 리더십이 조직몰입에 더 긍정적 영향을 미치고 있음을 보여준다.

3.2.3 직무관련긍정변인군

사회복지사의 조직몰입에 영향을 미치는 직무관련긍

정변인군의 효과크기는 <Table 4>에서 보는바와 같이 직무만족(0.562)이 가장 큰효과크기를 가진 것으로 나타났고, 그다음 직무적합성(0.447), 고객지향성(0.419), 전문성(0.350) 순으로 나타났다. Cohen[19]가 제시한 효과크기 기준으로 보았을 때, 직무만족은 큰효과크기를 가진 것으로 나타났으며, 직무적합성, 고객지향성, 전문성은 중간효과크기를 가진 것으로 나타났다. 이러한 결과는 사회복지사의 조직몰입에 미치는 영향 요인 중 특히, 직무만족에 대해 주목할 필요가 있음을 보여준다.

3.2.4 직무관련부정변인군

사회복지사의 조직몰입에 영향을 미치는 직무관련부정변인군의 효과크기는 <Table 5>에서 보는바와 같이 이직의도(-0.616)가 직무스트레스(-0.343)보다 상대적으로 높은 효과크기를 가진 것으로 나타났다. Cohen[19]가 제시한 효과크기 기준으로 보았을 때, 이직의도는 큰효과크기를 가진 것으로 나타났고 직무스트레스는 중간효과크기를 가진 것으로 나타났다. 이는 사회복지사의 조직몰입에 이직의도와 직무스트레스가 각기 의미 있는 영향을 미치고 있고, 상대적으로는 이직의도가 높은 영향을 미치고 있음을 보여준다.

3.3 이질성 검정 및 출판편의와 보정

사회복지사의 조직몰입에 영향을 미치는 변인들 간의 이질성을 검증하는 Q 값은 5224.039($p < .001$)로 동질적이지 않음이 확인되었으며, I^2 의 값은 96.631로 큰 이질성에 가깝게 나타났다(<Table 6>). 따라서 177개의 연구 요인들이 이질적임을 확인할 수 있었다. 육안 검사인

Table 4. Job-related positive variables

	Lower Variables	<i>k</i>	<i>ES_r</i>	<i>LL</i>	<i>UL</i>	<i>Z_r</i>	<i>Q_b</i>
Job-related positive variables	Customer Orientation	2	0.419	0.225	0.581	4.026	11.406*
	Professionalism	4	0.350	0.204	0.481	4.508	
	Job Satisfaction	19	0.562	0.511	0.610	17.182	
	Job Suitability	2	0.447	0.251	0.608	4.193	

* $p < .05$

Table 5. Job-related negative variables

	Lower Variables	<i>k</i>	<i>ES_r</i>	<i>LL</i>	<i>UL</i>	<i>Z_r</i>	<i>Q_b</i>
Job-related negative variables	Intention to Turnover	16	-0.616	-0.665	-0.562	-16.970	14.577***
	Job stress	4	-0.343	-0.480	-0.189	-4.214	

*** $p < .001$

Table 6. Protective factors Overall effect size

	<i>k</i>	<i>ES_i</i>	<i>LL</i>	<i>UL</i>	<i>Q</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>I²</i>
All variables	177	0.334	0.291	0.375	5224.039	176	0.000	96.631

Table 7. Egger's Regression

	Intercept	<i>SE</i>	<i>LL</i>	<i>UL</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
All variables	-7.303	1.386	-10.040	-4.566	5.266	175	0.000

Table 8. Duval and Tweedie's trim and fill(Random Effects)

	Studies Trimmed	<i>ES</i>	<i>LL</i>	<i>UL</i>	<i>Q</i>
All variables	Observed values	0.333	0.291	0.375	5224.038
	Adjusted values	23	0.375	0.336	0.413

funnel plot검정에 있어서는 figure 1에 나타난 바와 같이 편향이 있는 것으로 나타났다. 하지만 Egger의 회귀 분석 결과(〈Table 7〉)

회귀식 초기 값이 -7.303($p < .001$)로 통계적으로 유의하게 나타났다. 이러한 출간오류가 평균효과에 미치는 영향을 알아보기 위해 Duval과 Tweedie의 Trim-and-Fill 방법으로 추가분석 한 결과 〈Table 8〉과 같이 비대칭을 대칭으로 교정할 때 교정되어야 할 연구의 수가 23으로 나타났으나 관찰 값의 효과크기와 교정 값의 효과크기의 차이가 크지 않아 본 연구결과에 영향을 미칠 만한 데이터 오류가 거의 없는 것으로 확인되었다. 따라서 조직몰입에 영향을 미치는 변인에 대한 효과크기는 매우 안정된 결과라 판단 할 수 있다.

4. 논의 및 결론

본 연구는 사회복지사의 조직몰입과 관련된 변인들 간의 상관관계 효과크기 정도를 분석하기 위해 국내에서 선행된 석·박사 학위 논문 및 학술지 논문 중 메타분석에 적합한 58편의 논문을 채택하여 분석하였다. 본 연구 결과에 따른 논의는 다음과 같다. 첫째, 변인군의 전체효과크기는 중간효과크기를 가진 것으로 나타났다. 이러한 결과는 지금까지 선행된 사회복지사의 조직몰입에 영향을 미치는 변인들이 전반적으로 의미 있는 결과를 나타냈음을 의미한다. 사회복지사의 조직몰입과 관련한 메타분석 결과는 아직 국내에서 발표되지 않아 비교하기 어렵지만 비슷한 직업군인 의료종사자를 대상으로 한 연구 [22]에서 조직몰입을 포함하고 있는 조직효과성에 대한 전체효과크기가 중간효과크기를 보여 본 연구결과를 간접적으로 뒷받침해 주고 있다. 둘째, 변인군 별 효과크기는 비슷한 수준에서 직무관련부정변인군, 조직관련변인군, 직무관련긍정변인군이 큰효과크기를 보인 것으로 나타났으며, 개인관련변인군은 작은효과크기에 가까운 중간효과크기를 보인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 국내 연구를 중심으로 관광, 레저, 경영, 교육, 간호, 통상, 정부 무역 등 모든 직업군을 포함하여 조직몰입의 효과크기를 분석한 연구[23]와 일치된 결과다. 즉, 사회복지사를 포함한 모든 직업군이 조직몰입에 있어 조직 또는 직무관련변인에 매우 높은 영향력을 받고 있는 반면, 상대적으로 개인관련변인에 있어서는 다소 낮은 영향력을 받고 있음을 보여준다. 셋째, 개인관련변인군별 하위변인군

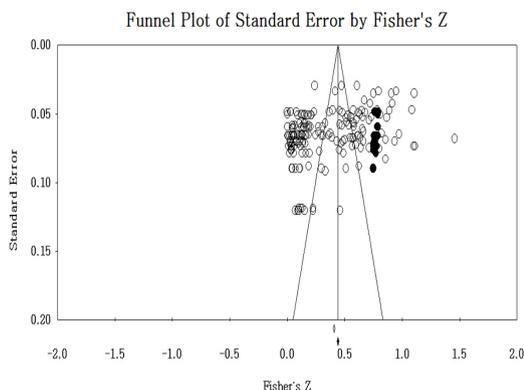


Fig. 1. funnel plot

효과크기는 비슷한 수준에서 월소득이 가장 큰 효과크기를 보였고 그다음 연령, 결혼유무, 직위, 경력, 성별, 학력 순으로 나타났다. 개인관련변인군의 요인들이 모두 작은 효과크기 또는 작은효과크기에 가까워 효과크기에 의미를 부여하기는 어렵지만, 주목해 볼 것은 상대적으로 월 소득 요인이 높은 효과크기를 보인다는 것이다. 이러한 결과는 개인관련변인 중 월소득이 가장 높은 효과크기를 보인 것은 이지은[23]의 연구와 일치되며, 선행된 다수의 연구 가운데 보수에 대한 만족도가 낮아 진 경우 조직에 대한 충성도가 낮아지고 결국 이직의도 또한 높아지는 것으로 보고되고 있다[24]. 따라서 사회복지사에 대한 적절한 보수 제공에 노력을 기울일 필요가 있음을 시사해 준다. 셋째, 조직관련변인군 별 하위변인군 효과크기는 신뢰가 상대적으로 가장 큰효과크기를 보인 것으로 나타났다. 비슷한 수준에서 임파워먼트, 인간관계 등이 큰효과크기를 보인 것으로 나타났다. 또한 시설장의 리더십에 있어서 서번트리더십, 변혁적리더십은 큰효과크기를 가진 것으로 나타났지만 거래적리더십은 상대적으로 낮은 효과크기를 나타냈다. 먼저, 가장 큰효과크기를 보인 신뢰는 '다른 사람의 의도나 행태에 대한 긍정적 기대에 바탕을 둔 취약함을 수용하려는 의도를 함유하는 심리적 상태'를 말하는 것으로 조직에 대한 신뢰, 상관에 대한 신뢰, 동료에 대한 신뢰를 포함한다[25]. Clark & Payne[26]은 신뢰의 구성요인으로 진실성, 능력, 일관성, 개방성, 온정을 규정하고 있는데 이는 조직 내 신뢰감을 높이기 위해 자기분야에 대한 능력 배양에 힘을 기울여야 하며, 정직하며 언행이 일치하고 서로 간의 따뜻한 정을 느낄 수 있는 조직 분위기 형성이 우선되어야 함을 보여준다. 사회복지사가 조직 내 구성원에 대한 신뢰를 가지고 있을 때, 조직의 목적과 가치에 대한 강한 신념과 수용, 조직의 이익을 위한 노력 의지가 높아 질 수 있으며, 조직 구성원으로서 남고자 하는 열망 또한 높아질 수 있다[6]. 따라서 사회복지사의 조직몰입을 높이기 위한 방안으로 조직 내 신뢰성 높이기 위한 구성원 교육기회 부여 및 신뢰성 회복을 위한 교육 프로그램 제공이 우선적으로 요구됨을 본 연구결과가 시사해 주고 있다. 다음으로 큰효과크기를 보인 임파워먼트는 '자신의 삶을 규제하여 클라이언트 혹은 동료 사회복지사에게 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 자신의 능력에 대한 자신감과 신념을 갖도록 지원해 주는 행동'으로[12], 김현주[12]는 임파워먼트의 구성요인을 일의 환경에 대한 조정권 및 통제권에 대한 인지, 직원들과의 상호작용 과정에서 획득한 직무성공에 대한 지각, 조직에서 자신에 대한 가치평가의 감정, 일과 관

련된 자기효능감에 대한 지각, 공유된 권한 등을 포함시켰다. 이는 임파워먼트의 주요 요인들이 조직몰입과 가치를 같이 하고 있어 효과크기가 큰 것으로 보인다. 또한 인간관계 또한 큰효과크기를 보인 것으로 나타났는데, 인간관계는 '조직구성원들이 자신의 업무에 대한 열정을 가지고 임하며 조직 구성원 간에 서로 아끼고 존중하는 것'을 의미하는 것으로[27], 사회복지사의 조직몰입 향상에 있어 요구되는 요인과 같은 목적과 가치를 포함하고 있어, 조직몰입과 높은 연관이 있는 것으로 보인다. 본 연구 결과 시설장의 리더십에 있어서 서번트리더십, 변혁적리더십은 큰효과크기를 가진 것으로 나타났지만 거래적리더십은 상대적으로 낮은 중간효과크기를 나타냈다. 이러한 결과는 박동필[28]의 연구에서 조직몰입에 대한 리더십 유형별 효과크기가 변혁적리더십과 서번트 리더십에 비해 거래적 리더십이 낮게 나타난 것과 일치된 결과다. 서번트리더십은 '봉사를 핵심으로 삼아 리더가 자신의 유익을 추구하거나 권력을 쟁취하는 것 보다는 조직구성원의 삶과 가치관을 존중하고 그들에게 봉사하고 조직구성원들이 꿈과 욕구를 실현할 수 있도록 지원하는 것'으로 사회복지사의 직업적 특성과 일치되어 큰 효과크기를 보인 것으로 보여지며, 변혁적리더십은 '조직의 목표에 몰입하고 그 목표 달성을 위해 조직구성원들에게 권한을 부여하는 리더십'을 말하는 것으로 거래관계가 아니라 부하의 가치와 신념, 욕구를 변화시키는 것으로 부하들로 하여금 단순하게 복종하도록 요구하는 이상의 의미를 갖고 있다[28]. 반면, 거래적리더십은 "교환 또는 협상된 노력을 발휘하도록 동기부여 시키는 리더십"을 말하는 것으로 리더가 자신이 원하는 행동을 이끌어내기 위해 보상과 같은 상호 간의 거래관계에 초점을 둔 리더십이다[28]. 거래적리더십은 서번트리더십과 변혁적리더십과는 달리 조직구성원들과 강한 정서적 유대감을 맺지 않는다는 단점이 있지만 조직구성원들에게 업무를 할당하고 그 결과를 평가하여 합당한 보상을 제공하는 것을 강조함으로써 조직구성원들에게 동기를 부여한다는 점에서 장점을 가진 리더십이다[29]. 거래적리더십이 상대적으로 낮은 효과크기를 보인 것은 사회복지사의 업무 특성상 수익 창출과 이에 따른 보상을 목표로 하기 보다는 사회 봉사적 사명에 주안점을 두고 있는 직업군이기 때문으로 보여진다. 다섯째, 직무만족공정변인군 별 하위변인군 효과크기는 직무만족이 가장 큰 효과크기를 나타냈으며, 객지향성과 직무적합성도 큰효과크기에 가까운 중간효과크기를 가진 것으로 나타났다. 먼저, 가장큰효과크기를 보인 직무만족은 '직무를 수행할 때 직무에 대해 가지고

있는 긍정적인 태도'를 말하는 것으로[16] 모든 직업군을 대상으로 조직몰입의 효과성을 분석한 이지은[23]의 연구에서 직무만족이 가장 높은 효과크기를 나타낸 것과 일치된 결과다. 따라서 사회복지사의 조직몰입은 조직성과와 관련되며, 직무만족은 조직몰입을 높이는 변인으로 이를 향상시키기 위한 정책적 방안과 관련 프로그램 개발 및 적용이 지속적으로 요구됨을 시사해준다. 또한 고객지향성은 '서비스대상자의 필요와 욕구를 파악하여 이들의 욕구를 충족시키기 위한 서비스 제공자의 행동이나 의지, 태도'를 의미하는 것으로[10] 사회복지사가 본연의 업무에 충실 할 때 조직몰입 또한 높아질 수 있음을 보여준다. 따라서 사회복지사의 조직몰입 향상을 위한 방안으로 고객지향성 향상을 위한 체계적인 교육과 프로그램 개발이 요구됨을 본 연구결과가 시사해준다. 직무적합성은 '개인의 요구와 능력 간의 적합, 혹은 개인의 욕구를 충족시킬 수 있는 직무간의 적합 등'을 말하는 것으로[7] 사회복지사의 조직몰입 향상을 위해 사회복지사 개인의 능력에 적합한 업무부여가 요구됨을 본 연구결과가 시사해 준다. 마지막으로, 직무관련부정변인군 별 하위변인군 효과크기는 이직의도가 큰효과크기로 중간효과크기를 보인 직무스트레스에 비해 큰효과크기를 가진 것으로 나타났다. 이직의도는 직무를 수행하는 개인의 이직에 관한 태도가 실제 행동으로 연결될 가능성이 높은 것으로 보고되고 있는데, 조직구성원의 잦은 이직은 서비스질 저하를 가져올 뿐 아니라, 조직 내 구성원들 간의 관계를 악화시키는 조직적 위험 요인이 될 수 있다[15, 30]. 직무스트레스는 '직무와 관련하여 심리적 반응을 일으키는 스트레스'를 말하는 것으로 조직관련요인, 역할관련요인, 관계관련요인 구성요인을 포함하고 있어 조직몰입과 관련성 깊어 효과크기가 큰 것으로 보인다[16]. 또한 직무스트레스는 이직의도와 관련성이 높은 것으로 보고되고 있고 조직몰입에 미치는 영향이 커 이를 줄이기 위한 직무환경 개선 등의 노력이 요구됨을 시사해준다. 결론적으로 본 연구는 사회복지사의 회복탄력성과 관련하여 선행된 연구들을 통합적으로 정리하여 객관적 결과를 살피기 위한 수량적 통합을 시도했다는데 의의가 있으며, 사회복지사의 조직몰입 증진을 위한 프로그램 개발과 정책수립에 기초적 자료를 제공하였다는데 의의가 있다.

본 연구의 제한점과 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에 최종 선정된 선행연구들은 연구결과가 상관계수로 수량화되어 있는 논문으로 한정하여 모든 효과크기를 포함하지 못했다는 한계가 있다. 따라서 개별연구의 분석 검증 결과인 t 값, F 값, X^2 등을 통일된

효과크기로 변환하여 이를 모두 포함시켜 연구를 수행하므로 보다 합리적이고 대표성이 높은 연구결과를 도출할 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서는 조직몰입에 영향을 미치는 변인이 2개 이하일 경우 통계분석 결과에 대한 집중도를 높이기 위해 분석에서 제외하였다. 그러나 제외된 요인의 영향력을 간과 할 수 없어, 추후 제외된 요인에 대한 연구가 누적된다면 이를 포함하여 재분석할 필요가 있다. 셋째, 본 연구에서는 변인군과 하위변인에 대한 효과크기만을 살피고 중재변인이나 상호작용에 대한 효과성은 분석하지 않았다. 그러나 이러한 요소들이 조직몰입에 미치는 영향력과 시사성을 간과 할 수 있을 것이다. 따라서 후속 연구에서는 연구의 폭을 넓혀 조절변인에 따른 영향력 분석을 시도할 필요가 있다.

References

- [1] J. H. Shin, J. W. Kim, "The Effect of Social Worker's Person-Social Welfare Value Fit on Job Satisfaction and Organizational Commitment : Mediating", Korean Journal of Social Welfare, Vol.66, No.4, pp.157-175, 2014.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE07237320>
- [2] Y. H. Park, "Effect of Social Worker's Professional Competence on Job Satisfaction and Service Quality", The Journal of Humanities and Social science, Vol.9, No.6, pp.1353-1367, 2014.
<http://kiss.kstudy.com/thesis/thesis-view.asp?key=3650587>
- [3] S. O. Lim, "A Study on the Relationships between Job Characteristics and Organizational Commitment of Social Workers by AMOS : Organization in Daegu and Gyungbook", Social Welfare Policy, No25, pp.5-26, 2006.
<https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?ciSereArticleSearchBean.artid=ART001150662> (accessed: July 11 2020)
- [4] S. Y. Choi, "A Study of the Effects of Servant Leadership on the Intrinsic Motivation and Organizational Commitment of Social Workers", Social Science Research Review, Vol.29, No.3, pp.263-282, 2013.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE02245390>
- [5] J. P. Meyer, N. J. Allen, "Commitment in the Workplace", Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1997.
- [6] L. W. Poter, R. M. Steers, R. T. Mowday, P. B. Boulian, "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technician." Journal of

- Applied Psychology, No.59, pp.603-608, 1974.
- [7] J. S. Kim, S. Y. Kim, "Factors Affecting Organizational Commitment of Non-regular Social Workers", Journal of Korean social welfare administration, Vol.21, No 2, pp.233-256, 2019.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE08748376>
- [8] C. H. Kang, K S. Kim, "An Empirical Study of Social Workers' Organizational Commitment: Analyzing Mediation Effect of Organizational Cynicism", Korean Journal of Social Welfare, Vol.66, No.53, pp.257-283, 2014.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE07238467>
- [9] M. J. Kim, J. H. Hong, E. Joon, "The Study on Social Workers Educational Training Influencing for Both Individual and Organizational Result : Focused on Mediating Effect of Educational Training", Journal of Korean social welfare administration, Vol.20, No.2, pp.57-80, 2018.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE07458858>
- [10] E. J. Ko, H, J, Lee, "The Effects of Emotional Intelligence and Organizational Commitment on Social Worker's Customer Orientation", Journal of community welfare, Vol.34, pp.259-279, 2010.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE02376372>
- [11] H. J. Sung, "The Influence of Supervision on Social Workers' Professionalism and Organizational Commitment", Journal of community welfare, Vol.28, pp.49-68, 2009.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE02374929>
- [12] H. J. Kim, H. R. Jang, "The effect of social worker's empowerment on job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention", Korean Public Personnel Administration Review, Vol.14, No.3, pp.167-190, 2015
http://210.101.116.61/1y500372/index.asp?inst_key=3409 (accessed: July 11 2020).
- [13] D. K. Kim, S. H. Eom, G. J. Lee, "The Impact of Organizational Justice Perceived by Atypical Social Workers on Organizational Commitment : Focusing on mediating effects of Collective Efficacy", Public Policy Research, Vol.36, No.1, pp.147-173, 2014.
<http://www.dx.doi.org/10.33471/ILA.36.1.7>
- [14] S. H. Kim, "A Study on the Effect of Ethical Management Awareness on the Organizational Citizenship Behavior of Social Workers in Residential Facilities for the Handicapped: Focusing on Mediating Effect of Organizational Commitment", Ph.D dissertation, Kangnam University.
- [15] J. S. Kang, "A Structural Relation among Social Welfare Organization's structure, Social Worker's Organizational Commitment and Turnover Intention", Journal of Korean social welfare administration, Vol.13, No.3. pp.63-87, 2011. DOI: <http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE02225161>
- [16] Y. S. Yoon., "The Effects of Role Stress on Turnover Intention among Social Workers: Focusing on Mediating Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment", Korean Journal of Local Government & Administration Studies, Vol.30, No.3, pp.377-401, 2016.
DOI: <http://doi.org/10.18398/kilgas.2016.30.3.377>
- [17] D. K. Moon, "A Meta-analysis of The Factors Related to Bullying Damage Experience of Adolescent", Journal of The Korea Academia-Industrial cooperation Society, Vol.21, No.1, pp.685-697, 2020.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE09299628>
- [18] K. Y. Lee, J. H. Lee, S. D. Hwang, "A meta-analysis on the effects of nature-friendly education on young children's development", The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education, Vol.23, No.6, pp.329-350, 2018.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE07595750>
- [19] Cohen, J., "Statistical Power Analysis for The Behavioral Sciences(2nd ed.)". Hillsdale, NJ; Erlbaum, 1988.
- [20] S. W. Chae, J. S. Kim, "A Meta-Analysis on the Correlation Between Attachment to Parents/Teachers/Peers and School Adjustment", Korean Journal of Counseling, Vol.16, No.4, pp.339-358, 2015. DOI: <http://doi.org/10.15703/kjc.16.4.201508.339>
- [21] Duval, S. J. & Tweedie, R. L., "Trim and Fill: A Simple Funnel-plot-based Method of Testing and Adjusting for Publication Bias in Meta-analysis", Biometrics, Vol.56, pp. 455-463, 2000.
- [22] M. G. Song, "A meta-analysis on factors related to organizational effectiveness of healthcare employees", Ph.D dissertation, Inje University.
- [23] J. E. Lee, "A Meta-Analysis on the Antecedents of Organizational Commitment", Master's thesis, Chung-Ang University.
- [24] Y. A. Yang, "A Study on Relationship between Social Workers", Master's thesis, Yonsei University.
- [25] J. S. Kang, "The Relationship of Organizational Justice, Social Worker's Organizational Commitment and Supervisory Trust", Social Welfare Policy, Vol.27, pp.35-26, 2006.
- [26] M. C. Clark, R. L. Payne, "The nature and structure of workers' trust in management", Journal of Organizational Behavior, Vol.18, No.3. pp.205-224, 1997.
- [27] M. A. Woo, "The effect of human relationship of Social Workers on Job Performance in Elderly Care Facilities: focusing on the mediating effect of Job

Satisfactio”, Master’s thesis, Catholic University.

- [28] D. P. Park, “Leadership Styles and Organizational Effectiveness: A meta-analytic approach”, Ph.D dissertation, Hanyang University.
- [29] R. L. Hughes, R. C. Ginnett, G. J. Curphy, “Leadership: Enhancing the Lessons of Experience”. 4th Edition, McGraw-Hill/Irwin, Boston. 2020.
- [30] Y. H. Park, M. Y. Joo, M. J. Park, “Effects of Self-Efficacy and Job Satisfaction on Turnover Intention Elderly Nursing Home Employees.”, Social Welfare Policy, Vol.36, No.4, pp241-261, 2009. DOI: <http://doi.org/10.15855/swp.2009.36.4.241>
-

이 정 건(Jung-Gun Lee)

[정회원]



- 2005년 7월 : 중국사회과학원 금융학과 (경제학석사)
- 2008년 6월 : 중국중앙재무경제대학 금융학과 (경제학박사)
- 2016년 9월 ~ 2019년 2월 : 경희대학교 산학협력중점교수
- 2019년 7월 ~ 현재 : 서강대학교 경영대학원 특임교수

〈관심분야〉

복지경영, 의료경영, 중국기업경영, 중국경제금융