

사회복지사가 지각하는 윤리풍토가 경력몰입에 미치는 영향

최 상 훈 (호서대학교 벤처전문대학원 노인복지벤처학과 박사과정생)*

김 정 아 (한양대학교 간호학과 부교수)

권 경 자 (한세대학교 간호학과 초빙교수)**

본 연구는 사회복지사들이 지각하는 사회복지조직의 윤리풍토를 확인하고, 윤리풍토가 경력몰입에 미치는 영향을 확인하고자 시도하였다. 이를 통해 사회복지조직의 윤리풍토를 긍정적으로 개선함과 동시에 사회복지사의 경력몰입을 증진시킬 수 있는 전략에 기초자료를 제공하고자 한다. 본 연구는 사회복지기관에 근무하는 사회복지사 155명을 대상으로 수행하였다. 사회복지사가 지각하는 윤리풍토는 법과 전문코드형 윤리풍토, 사회적 책임형, 효율성형을 높게 인지하고 있는 것으로 나타났다. 또한, 사회복지사가 지각하는 윤리풍토가 경력몰입에 미치는 영향을 분석한 결과 개인이익형 윤리풍토를 지각할수록 경력몰입에 부정적인 영향을 미쳤으며 법과 전문코드형 윤리풍토를 지각할수록 사회복지사의 경력몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 사회복지조직의 경력몰입을 증진시키기 위해 법과 코드형 및 효율성형 윤리풍토를 정착시키고 발전시킬 수 있는 효율적인 조직 윤리풍토 관리 전략이 적극적으로 모색되어야 할 것이다. 또한 사회복지조직의 개별적 특성에 맞는 윤리 교육 프로그램 및 경력몰입을 증진시킬 수 있는 경력개발 프로그램의 개발이 필요하다.

주제어 : 윤리풍토, 경력개발, 사회복지사

1. 서론

사회복지사는 사람들이 생애 전 과정 동안 가장 어려운 상황에 처했을 때 그들을 돕고, 신체적 질병과 정신 질환, 장애와 불구, 상담, 교육 등 매우 다양한 욕구에 지원을 제공한다(National Association of Social Workers, 2006). 최근 사회복지 조직이 양적으로 팽창

※ 투고 2010년 10월 14일, 심사완료 2011년 1월 3일

* 주저자, ** 교신저자

되고 있으며 더불어 사회복지사의 활동영역은 더욱 확장되고 있다. 이에 사회복지사는 고객에게 서비스를 제공하는 과정에서 다양하고도 심각한 윤리적 문제에 봉착하게 된다. 즉, 고객의 살거나 죽을 권리, 중재의 한계, 고객의 자율성, 삶의 질 등과 관련된 의사결정의 가치 등에 의해 윤리적 도전을 받고 있다. 특히 최근 사회복지사의 업무와 관련된 윤리문제가 부각되고 있으며 이에 2000년대 들어서 사회복지사의 윤리문제 관련 연구도 이루어지기 시작했다(류순애, 2002; 이현주, 2000; 최금주, 2001).

조직에서 윤리적 행위를 이해하고 관리하는 중요한 매카니즘의 하나가 윤리풍토(ethical climate)이다. 윤리풍토는 업무를 수행하는 과정에서 나타나는 조직 구성원들의 정직하고 성실한 행동과 더불어 조직 자체의 윤리적 행동을 촉진하는 조직의 조건이나 상태까지를 포함하는 것으로서, 무엇이 윤리적으로 옳은 행동이며, 윤리문제를 처리할 때 어떤 가치 기준을 가지고 처리해야 하는지에 대한 조직 구성원들의 공유된 지각으로서 이를 공유하고 있는 조직구성원들의 윤리적 의사결정과 행동에 영향을 미친다(Victor & Cullen, 1988). 즉 어떤 개인이 윤리적 의사결정과 행동을 결정하는 최종적인 주체일지라도 그 기관 자체 내에 윤리적인 풍토가 어떻게 조성되어 있는냐에 따라서 그 개인의 업무수행과정에서 비윤리적인 행동이 조장되거나 묵인될 소지가 충분히 있으며, 실제로 윤리적 의사결정이나 윤리적 행동은 그 기관에 속한 개인의 개인적인 도덕심에 국한되어 결정되기보다 그 개인의 의사결정과정과 행동방식에 제약을 가하는 조직 시스템에 의해 결정되는 측면이 더 많다(양춘희, 강희정, 2005).

조직 안에는 이러한 윤리풍토가 조성되어 있으며, 이러한 윤리풍토는 장기적인 측면에서 질적인 경영성과와 조직 유효성의 증대를 가져올 수 있도록 조직 구성원의 행동과 태도를 형성하는 주요한 요인이 되므로(김난영, 2005), 윤리적 의사결정을 많이 하는 사회복지사들이 조직의 윤리풍토를 어떻게 인지하고 있는지를 살펴보고 다양한 윤리적 기준을 요구하는 업무, 실무 등을 결정하고 시행함에 있어 도움을 줄 수 있을 것이다.

현대사회는 고용환경의 변화와 구조조정의 제도화 및 상시화에 따른 구성원 개개인의 불화감이 심화되는 상황에서 이들의 애사심과 주인의식 및 조직에 대한 충성심과 몰입 정도는 점점 낮아지고, 개인은 자신의 경력을 개발하여 자신의 이익에 부합하는 조직을 선택하고 필요한 업무능력과 전문성을 높여나감으로써 평생 직업을 추구하고자 하는 욕구는 더욱 높아질 것이므로 자신의 경력관리에 몰입하게 된다(조선배, 김석영, 변정우, 2010). 즉 현대사회에서 조직 구성원은 조직에 대한 몰입보다는 개인의 경력에 더 몰입하게 된다.

특히, 다수의 사회복지사들은 열악한 노동조건하에서 지속적이고 반복적으로 직무스트레스를 경험하고 있으며 그 결과 직무만족이 저하되고 다른 기관으로 옮겨가고 싶은 이직 의도나 아예 사회복지사로서의 경력을 단절하고 싶은 의도가 형성되면서 사회복지사의 낮은 경력이 문제점으로 대두되고 있다(박은영, 2004; 이봉희, 2002). 사회복지전문직에 대

한 경력몰입이 중요한 이유는 사회복지사가 사회복지전문직에 경력몰입 할수록 현장의 어려움을 겪더라도 이를 극복하고, 경력목표를 추구해 나가려는 지속성을 반영하는 것이라고 할 수 있다. 따라서 사회복지사업의 성패가 유능한 인력의 확보와 유지하는 것에 달려 있다는 점을 고려할 때, 사회복지사로 하여금 지속적으로 직업경력을 발달시키고 경력몰입을 강화하며, 직업적 성취를 이루어내도록 하여 서비스를 전달하게 하는 것이 매우 중요하다 (박은영, 2004).

많은 연구에서 조직의 윤리풍토와 조직의 유효성에 정의 상관관계가 있으며, 한 개인의 윤리 스트레스나 갈등보다 조직차원의 윤리풍토가 조직의 유효성에 더 중대한 영향을 미친다는 지적이 계속되어 왔다(이화종과 이종진, 2000; Cullen, Victor & Stephens, 1989; Dickson et al, 2001; Schneider, 1987). 구체적으로 조직의 긍정적인 윤리풍토는 조직구성원의 사기를 진작시키고, 직무 스트레스를 감소시키며 직무만족과 업무수행 및 조직몰입을 증가시키는 것으로 확인되어 오고 있다(Schwepker, 2001; Sims & Kroeck, 1994). 특히 윤리적 의사결정을 해야 하는 경우가 많은 직업일수록 조직의 윤리풍토 유형에 따라 경력을 단절시키며 이직율을 증가시키고 있다(윤숙희, 2004). 그러나 조직몰입 보다는 경력몰입을 통해 본인의 전문성을 높여가고자 하는 현대 사회의 흐름을 보았을 때 윤리풍토가 경력몰입에 미치는 영향을 확인해야 할 필요성이 높아지고 있다. 특히 사회복지사의 이직율 증가와 경력단절이 문제시 되고 있는 현 시점에서 긍정적인 윤리풍토 조성을 통해 사회복지사의 경력몰입을 증가시켜 이직률을 감소시킬 수 있는 전략이 필요하다.

국외에서는 조직의 윤리풍토에 대한 연구(Erondu, Sharland & Okpara, 2004, Peterson, 2002; Victor & Cullen, 1987)가 다양하게 지속되어 오고 있으며, 국내의 경우에는 호텔, 관광산업 구성원의 윤리풍토(김난영, 2005., 2008), 금융업, 제조업, 유통업 종사원의 윤리풍토(김미선, 2004; 정영미, 2005)에 대한 연구가 이루어지고 있다. 그러나 국내외적으로 사회복지조직의 윤리풍토를 확인한 연구도 전무하며 특히 윤리풍토가 사회복지사의 경력몰입에 미치는 영향을 연구한 경우는 거의 이루어지지 않고 있는 실정이다.

이에 본 연구는 국내 사회복지조직에서 근무하는 사회복지사들이 지각하는 조직의 윤리풍토를 확인하고 윤리풍토가 경력몰입에 미치는 영향을 확인하고자 한다. 이를 통해 향후 사회복지조직의 윤리풍토를 긍정적으로 개선함을 통해 사회복지사의 경력몰입을 증진시킬 수 있는 전략에 기초자료를 제공할 수 있을 것으로 기대한다.

본 연구는 사회복지기관에 근무하는 사회복지사가 지각하는 기관의 윤리풍토가 사회복지사의 경력몰입에 미치는 영향을 파악하기 위한 것으로 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 사회복지사가 지각하는 조직의 윤리풍토 유형은 어떠한가?

둘째 사회복지사의 경력몰입 정도는 어떠한가?

셋째, 사회복지사의 일반적 특성에 따른 사회복지사가 지각하는 윤리풍토는 차이가 있는가?
넷째, 사회복지사가 지각하는 윤리풍토는 경력몰입에 영향을 미치는가?

II. 이론적 배경

1. 윤리풍토

윤리풍토는 윤리적으로 옳은 행동이 무엇이고 어떻게 윤리적 이슈를 다루어야 하는지에 대한 공유된 인지로 정의되어진다(Victor & Cullen, 1987). Cullen Victor & Stephens(1989)은 윤리풍토는 조직에서 윤리기준을 요구하는 다양한 업무, 실무, 절차 등을 실행함에 있어서 조직구성원이 윤리적으로 적절하다고 간주해야 할 이슈가 어떠한 것인지를 결정하는데 도움을 주며, 조직 구성원이 이러한 이슈를 이해하고 신중히 고려하고 해결하기 위해서 사용해야할 기준이 무엇인지를 결정하는데 도움을 준다고 주장 하였다.

윤리적 작업풍토는 조직 내에서 윤리적 행위를 이해하고 관리하는 중요한 기제의 하나로 조직에서 윤리적 기준을 요구하는 다양한 업무, 과업, 절차 등을 수행함에 있어서 조직 구성원이 의사결정을 어떻게 해야 하는지에 대한 인식이다(Cullen, Victor, & Bronson, 1993). 조직에서 윤리적 행위를 이해하고 관리하는 유망한 기제가 바로 윤리풍토라 했을 때에, 그 윤리풍토를 인지하는 구성원의 윤리를 먼저 이해해야 하는 것이 필요하다. 물론 구성원들의 윤리는 조직에 들어오기 전에 이미 자신만의 도덕성을 갖고 있지만, 일단 한 조직에 들어가게 되면 구성원들은 사회화를 통해 어떻게 행동하는 것이 옳은 것인지를 배우게 되고, 이는 조직의 윤리풍토를 형성하는데 기여하게 된다(김난영, 2005).

Victor와 Cullen(1987)은 조직의 윤리풍토를 9개의 유형으로 제시 하였다.

자기이익형(개인이익형) 풍토는 각 개인들이 자신의 독점적 자기 이익을 고려하는 유형이며 회사 이익형(기관 이익형) 풍토는 회사의 이익이 최우선 되는 유형이다. 효율형 풍토는 집단의 주요 관심사가 시스템에서 각 구성원들이 자원을 유용하게 사용하는가 하는 것으로서 조직 활동 중 시스템의 효율성이 우선시 되는 유형이다. 우정형 풍토는 작업 집단의 규범이 조직적 멤버십의 관여 없이 인간의 존엄과 가치를 강조하는 유형이며 팀 이익형 풍토는 모든 사람이 팀 또는 응집력 있는 집단으로서 서로 함께 일할 것을 강조하는 유형이다. 사회적 책임형 풍토는 조직행동의 결과가 조직외부의 고객과 공중에 미치는 영향을 우선시하는 유형이며 개인적 도덕형 풍토는 각 구성원들이 자신의 개인적 도덕신념에 입각하여 윤리 의사결정을 하는 형이며 회사규정과 절차형(기관규칙과 절차형)의 풍토는 조직 내의 의무규정과 절차를 우선시하는 유형이다. 마지막으로 법과 코드형 풍토는 조

직 외부의 통제기구를 중요시하는 유형이다.

이렇듯 9개의 유형 분류를 바탕으로 Victor와 Cullen(1987)은 조직 내 개인들이 주어진 상황에서 그들의 행동을 이해할 9개의 윤리풍토이론 중 하나를 적용하게 되며, 집단 또는 조직도 상대적으로 독특한 형태의 윤리풍토를 형성할 것이라고 보고 있다.

윤리풍토와 개인적 요인과의 관계를 살펴보면 성별, 경력, 학력, 고용형태 등이 윤리풍토 인지에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 성별과 관련하여 살펴보면 Lyons(1983)는 여성은 배려적 남성은 공정성 지향성의 사고를 지니고 있으며 Jones와 Gauthsi(1988)는 여성들이 윤리적 이슈에 더 많은 관심을 보이는 경향이 있으며 남성들은 여성보다 비 윤리적 행동이 더관여하는 경향이 있다고 주장하였다. 관광산업 종업원을 대상으로 한 김난영(2008)의 연구결과 성별에 따라 개인적 도덕형 윤리유형에 차이가 있는 것으로 조사되었다. 즉 남성이 여성보다 도덕적 윤리풍토를 더 지각하고 있는 것으로 나타났다. 이는 남성이 동료나 고객을 배려할 때 자기 자신의 윤리적 기준을 바탕으로 한 배려적 행동을 하려는 경향이 있다고 김난영(2008)은 주장하였다.

Malloy와 Agarwal(2003)의 연구에서는 학력이 높을수록 자기이익관련 윤리풍토 인지가 더 높아지는 것으로 나타나 경험이 많거나 학력이 높은 경우 더 복잡하고 분석적 방식으로 윤리적 상황을 인지한다고 주장하였다. 관광산업 종업원을 대상으로 한 김난영(2008)의 연구결과에서는 학력이 높을수록 자기이익 윤리풍토를 높게 인지하고 있는 것으로 조사되었다. 또한 경력에 따라서도 차이가 있는 것으로 조사되었는데 입사초기에는 자기이익 윤리풍토를 낮게 인지하다가 1년이 지나면서 급격하게 높게 인지하고 3년이 지나면서 다시 낮게 인지하게 되는 경향을 보이는 것으로 조사되었다 반면 법률과 강령 윤리풍토는 입사초기에는 상당히 높게 인지하다가 1년이 지나면서 급격히 낮아지고 3년 이상이 되면 서 높아져서 8년 이상이 되면 가장 강력하게 인지하는 경향이 있는 것으로 나타났다.

Tilly(1992)는 비 정규직 근로자는 정규직 근로자에 비해 직무 지향적이지 못하며 역량이 떨어지며, 신뢰성이 떨어져 조직의 가치와 철학에 대한 몰입도가 떨어지므로 비정규직보다 정규직 종업원들이 보다 윤리지향적이라 주장하였다. 관광산업 종업원을 대상으로 한 김난영(2008)의 연구결과를 살펴보면 고용형태에 따라 윤리풍토는 차이가 있는 것으로 조사되었는데 도덕적 배려 윤리풍토는 비 정규직 종사자가 더 높게 인지하고 있는 것으로 나타난 반면 자기이익, 법률과 강령 윤리풍토는 정규직 종사자가 비 정규직 종사자보다 더 높게 인지하고 있는 것으로 조사되었다. Weber(1995)는 근무부서의 형태에 따라서도 윤리풍토 인지를 차이가 있다고 주장하면서 고용부서에 딸 기술핵심부서는 자기이익, 회시이익, 완충부서는 우정, 팀이익, 주변확장부서는 법률과 강령 윤리풍토는 강하게 인지하고 있는 것으로 연구결과를 발표하였다.

사회복지사를 대상으로 윤리풍토를 조사한 연구는 전무하나 다른 조직에서 근무하는

조직원들의 윤리풍토를 조사한 연구를 살펴보면, 관광산업 조직에 종사하는 구성원이 지각하는 윤리풍토는 효율성이 가장 높은 것으로 조사되었으며(김난영, 2005, 2008), 은행 업무에 종사하는 구성원은 우정형이 가장 높게 지각하는 윤리풍토였으며(Erondu, Sharland & Okpara, 2004), 대기업체에 근무하는 구성원은 사회적 책임 풍토를 가장 우세하게 인지하고 있는 것(Peterson, 2002)으로 나타났다. 이는 윤리풍토에 대한 연구는 주로 9가지의 유형 중 어떤 유형들이 각 조직에 존재하고 있는지를 알아보는 연구(김정수, 1995; 이상수 외, 2008; 이학종과 이종건, 2000; Victor & Cullen, 1987)가 주를 이루고 있으며 특히 사회조직의 유형 및 지역에 따라 구성원이 인지하는 9가지 유형의 조직 윤리풍토에는 차이가 있음을 보여주는 것이므로 사회복지 조직의 사회복지사가 지각하는 조직의 윤리풍토를 살펴보는 것은 중요한 일이며 사회복지사의 어떠한 특성이 윤리풍토에 영향을 미치는지를 살펴보는 것 또한 의미 있는 일이라 생각된다.

2. 경력몰입

경력몰입이란 특정 분야에서 관련된 직무들에 대한 동일시를 나타내는 감정적인 개념이며 경력목표 추구라는 목표를 가지고 자신의 전문분야에 대해 심리적인 애착을 갖고 현재의 전문분야와 관련하여 직무를 지속적으로 수행하고자 하는 의지, 심리적 상태를 의미한다(Aryee & Tan, 1992). 또한 Blau(1985)는 개인의 전문 직업(profession) 또는 직업(vocation)에대한 태도라고 하였다.

경력몰입은 직무몰입, 조직몰입과는 구별된다(Blau, 1985). 직무몰입은 자신에게 부과된 과업 또는 직무에 대한 몰입을, 조직몰입은 제도화된 특정 조직에 대한 몰입을 경력몰입은 개인 자신이 설정한 내적 목표에 대한 몰입을 의미한다(최해수, 이상건, 구자혁, 2007; Colarelli & Bishop, 1990). 즉 경력몰입은 장기적이고 주관적으로 축적되어온 직업에 대한 인식과 관련이 있다(김은상, 2000).

Carson & Bedeian(1994)는 경력몰입을 3개의 구성요소로 이루어진 다차원 개념으로 파악하였다. 첫째 구성요소는 자신의 경력과 친밀한 감정적 동화를 하게 되는 경력 정체성, 둘째는 자신의 개발욕구를 명확히 하고 경력목표를 세우는 경력 계획, 셋째 구성요소는 경력개발과정 중에 일어나는 어려움으로 인한 경력단절을 극복할 수 있는 경력 탄력성이다. Colarelli & Bishop(1990)은 경력몰입은 변화하는 환경에서 조직이 점차 유연해지고 고용안정을 보장할 수 있는 가능성이 점점 적어짐에 따라 경력에 대한 몰입은 직업적 의미를 갖고 직업을 계속 유지하는데 중요한 원천으로 자리 잡고 있다고 하였다. 이렇듯, 여러 학자들의 경력몰입에 대한 정의를 정리해보면 경력몰입은 개인의 경력개발에 있어 매우 중요하며, 자신의 경력에 대한 심리적 동일시와 어려움 속에서도 자신의 경력을 유지하

고 경력목표를 이루려는 의지로 말할 수 있다.

평생직장을 보장받기 어려워지면서 구성원의 조직몰입은 떨어지고 반면에 자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여 정도로서 자신의 직종 또는 직업에 대한 일반적인 태도인 경력몰입이 상대적으로 높아짐에 따라 구성원 개개인의 경력개발에 대한 조직의 관심은 새로운 차원으로 발전하고 있다(Hall & Moss, 1998). 즉, 개인 스스로 자신의 경력경로에 책임을 갖고 승진에 필요한 업무능력과 전문성을 개발함으로써 평생직업이라는 개념에서의 경력개발 노력에 힘을 쓰고 있다.

사회복지사와 같은 휴먼 서비스를 제공하는 전문직 종사자에게 인적자원개발과 경력개발은 지식을 향상시키고 이간행동과 사회적 관계형성을 이해하게 하며 더 좋은 위치에서 고객에게 서비스를 제공한다는 점에서 매우 중요하다(Skidmore, 1995). 그러나 사회복지조직은 상위직이 수직적으로 제한되어 있는 피라미드식 조직구조를 갖는 경우가 일반적이고 인건비 대부분은 정부 보조금에 의존하게 되면서 조직규모와 구조가 제한적이고 상대적으로 사회복지사의 승진 가능성이나 인사이동의 통로가 협소해져 경력정체를 경험하고 있다고 강종수(2007)은 주장하였다. 따라서 사회복지직이 전문직으로서 긍지와 자부심을 갖고 전문적 서비스를 제공할 수 있도록 하기 위해서는 경력개발을 돕고 경력몰입을 향상시키는 노력이 절실히 요구된다.

사회복지사의 조직몰입에 대한 연구(강종수, 2006; 임성욱, 2008)는 지속적으로 이루어졌으나 경력몰입에 대한 연구(강종수, 2007; 강종수와 류기영, 2007)는 미비한 실정이다. 특히 강종수와 류기영(2007)의 연구에서 사회복지사의 경력몰입이 성별, 학력에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 고용형태인 정규직과 비정규직에 따라 경력몰입은 차이가 있는 것으로 나타났다(임범식과 탁진국, 2002; 최우성과 조경희, 2005).

경력몰입은 통제위치가 내재적일수록(Colarelli & Bishop, 1990; Irving, Coleman & Cooper, 1997), 성장욕구가 높을수록(Blau, 1985), 직업에 대한 가치관이 강할수록(Daren, Hampton & Howell, 1989) 높은 것으로 나타났다. 또한 상사의 지원이나 리더쉽 스타일(Daren, Hampton & Howell, 1989; Noe, Noe & Bachhuber, 1990; Aryee, Chay & Chew, 1994), 멘토링 기능(Colarelli & Bishop, 1990)에 따라 경력몰입의 수준이 달라지며 업무 수행과도 긍정적인 상관관계가 있다(Mrayyan & Al-Faouri, 2008).

현재 사회복지사의 경력몰입에 대한 연구는 미비한 실정이나 경력개발 및 이직율을 낮추기 위해 경력몰입은 중요하므로 사회복지사의 경력몰입에 대한 더 많은 연구가 필요하다. 현대와 같이 조직이 점차 유연해지고 고용안정을 보장할 수 있는 가능성이 점점 적어지는 환경 속에서 경력몰입은 직업적 의미를 갖고 직업을 계속 유지하는데 중요한 원천으로 자리 잡고 있으므로(Colarelli & Bishop, 1990) 사회복지사의 경력몰입을 더욱 증진시킬 수 있는 방안이 모색되어야 할 것이다.

특히 조직의 윤리풍토는 조직성과 간에 상관관계가 높다(Bartels, Harrick, Martell, & Strickland, 1998). 배려형 윤리풍토와 수단형 윤리풍토는 구성원들에게 자사의 기업윤리에 대한 만족감을 느끼도록 하는 한편 독립형과 배려형, 그리고 법률과 강령형 윤리풍토는 직무만족도를 높여주는 것으로 나타났다(Victor & Cullen, 1988). 그러나 이러한 조직성과와 직무만족도는 경력몰입의 결과요인이기도 하다(박종혁, 2005; 최우성, 2005). 또한 경력몰입은 자신의 직무와 역할의 특성 및 사회적 지원에 영향을 받으며 이에 대한 연구는 지속적으로 이루어지고 있다. 그러므로 직무나 역할을 행하는데 있어 영향을 주는 윤리풍토가 경력몰입에 영향력을 미칠 것으로 짐작되나 이에 대한 연구는 아직은 미비한 상황이다. 이에 사회복지사가 지각하는 윤리풍토가 경력몰입에 미치는 영향을 검증하는 것은 의미 있는 일이라 사료된다.

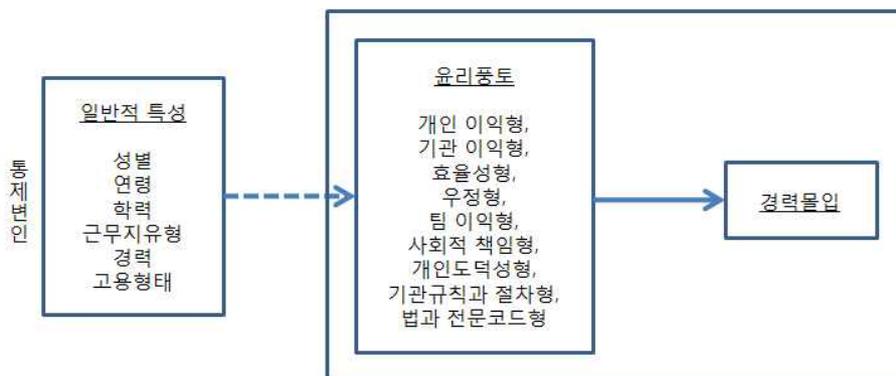
III. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 사회복지사가 지각하는 윤리풍토가 사회복지사의 경력몰입에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 상관관계연구(Descriptive Correlational Study)이다.

2. 연구모형

기존 연구들을 고찰 한 결과 첫째, 일반적 특성이 윤리풍토 미치는 영향을 확인하고 둘째, 일반적 특성을 통제변인으로 설정하여 윤리풍토가 경력몰입에 미치는 영향을 확인하고자 <그림 1>과 같은 연구모형을 설정하였다.



<그림 1> 연구모형

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상자는 서울지역 소재 9개 사회복지기관에서 근무하는 사회복지사 155명을 편의추출 선정하였다. G-Power Program으로 검정력을 분석한 결과, 155명으로 수행된 본 연구의 검정력은 0.98인 것으로 나타났다.

본 연구의 자료 수집은 2009년 5월 18일부터 5월 26일까지이다. 자료 수집을 위해 서울소재 사회복지기관 11개에 본 연구의 목적과 범위 등을 설명하고 자료수집의 협조를 구한 결과 총 9개 기관에서 동의를 얻었다. 자료 수집은 동의를 얻은 기관을 직접 방문하거나 우편발송을 통해 설문지를 배부하였다. 설문 수집에 앞서 서면으로 본 연구의 내용에 대해 정보를 제공하고 자의로 본 연구에 참여하기로 동의한 경우 서면으로 동의서를 작성하게 한 후 설문지를 작성하게 하였다. 설문지 작성에 소요된 기간은 평균 7일 이었고, 최초 170부의 설문지를 배부하고, 직접수거 또는 우편발송의 방법으로 155부를 수거하여 설문지의 회수율은 91%였다.

3. 연구도구

1) 윤리풍토

윤리풍토는 조직에서 윤리적 기준을 요구하는 다양한 업무, 실무, 절차 등을 실행함에 있어서 조직 구성원이 의사결정을 어떻게 해야 하는 지에 대한 인지이다(Cullen, Victor & Bronson, 1993). 본 연구에서의 사회복지사가 지각하는 기관의 윤리풍토는 Victor & Cullen(1987, 1988)의 ECQ(Ethical Climate Questionnaire)를 김난영(2005)이 번역하여 사용한 도구 중 사회복지사에게 적용이 곤란한 2개의 문항을 제외한 도구를 사용하여 측정된 점수를 의미한다.

본 도구는 개인 이익형, 기관 이익형, 효율성형, 우정형, 팀 이익형, 사회적 책임형, 개인도덕성형, 기관규칙과 절차형, 법과 전문코드형의 9개 하위영역별로 윤리풍토를 측정할 수 있으며, 총 34개 문항으로 이루어진 5점 Likert척도로 구성되었다. 본 연구도구의 신뢰도는 Chronbach's alpha coefficient .623~.812였다.

2) 경력몰입

경력몰입이란 특정분야에서 관련된 직무들에 대한 동일시를 나타내는 감정적인 개념이며 경력목표 추구하는 목표를 갖고 자신의 전문분야에 대해 심리적인 애착을 갖고 현재의

전문분야와 관련하여 일련 직무를 지속적으로 수행하고자 하는 의미, 심리적 상태를 의미한다(Aryee & Tan, 1992). 본 연구에서 사회복지사의 경력몰입은 Gardner(1986)가 개발하고 Mrayyan & Al-Faouri(2008)이 사용한 도구를 연구자들이 직접 번역하고 수정·보완한 도구를 사용하여 측정한 점수를 의미한다. 본 도구는 총 10개 문항으로 구성된 5점 Likert 척도이며 본 연구 도구의 신뢰도는 Chronbach's alpha coefficient .889였다.

3) 통제변인

본 연구는 일반적 특성으로 성별, 연령, 학력, 근무지 유형, 경력, 고용형태 등을 조사하였으며 선행연구(강종수와 류기영, 2007; 김미란, 2007; 홍지연, 2007; Carson & Bedeian, 1994; Mrayyan & Al-Faouri, 2008)에 의해 사회복지사의 경력몰입에 유의미한 영향을 줄 것으로 예측되는 성별, 연령, 학력, 경력, 고용형태 등을 통제하였다. 또한 다중회귀분석에서는 연령, 경력은 연속변수로 분석에 사용하였으며, 성별, 학력, 고용형태는 가변수 전환하여 분석에 사용하였다. 성별에서 남성=1, 여성=0, 학력은 대졸이하=1, 대졸이상=0으로 고용형태는 정규직=1, 비정규직=0으로 변환하여 분석하였다.

4. 자료 분석

본 조사에서 수집된 자료는 SPSS WIN 17.0을 이용하여 분석하였으며 구체적인 방법은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등의 서술통계를 이용하여 분석하였다.

둘째, 대상자가 지각하는 기관의 윤리풍토, 경력몰입은 평균, 표준편차 등의 서술통계를 이용해 분석하였다.

셋째, 일반적 특성에 따른 윤리풍토의 차이는 Independent sample t-test, One-way ANOVA, Scheffe test등으로 검증하였다.

넷째, 대상자가 지각하는 윤리풍토가 경력몰입에 어떠한 영향력을 미치는지를 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였으며 독립변수의 다중공선성을 확인하기 위해 상관관계를 실시하였다.

다섯째, 본 연구의 검정력을 확인하기 위해 Power Analysis를 시행하였다.

IV. 연구 결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

본 연구의 조사 대상은 사회복지사 155명으로 이들의 성별, 연령, 학력, 근무지, 경력, 고용형태에 대해 조사하였다.

본 연구에 참여한 사회복지사의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 성별의 경우 남자가 33.5%, 여자 66.5%인 것으로 나타나 응답자가 여성에 보다 편향되어 있었다. 연령은 평균 31.39세였으며, 26-30세가 41.6%로 가장 많았다. 학력은 대졸이 66.5%로 가장 높았으며 전문대졸 18.7%, 석사이상 12.9%로 나타나 조사대상자의 학력은 전반적으로 높은 것으로 나타났다. 근무지 유형은 이용시설이 41.9%로 가장 많았으며 경력은 평균 4.33년이었으며, 5년 이상이 30.3%로 가장 많았으며 3년-5년 미만 27.7%, 1년-3년 미만 25.2%, 1년 미만 16.8%의 순으로 나타났다. 고용형태로는 정규직은 85.2%, 비정규직은 14.8%인 것으로 나타나 조사대상자의 대부분이 정규직 고용형태를 띠고 있는 것으로 나타났다.

<표 1> 조사 대상자의 일반적 특성

(N=155)

변수	구분	빈도(명)	%	평균±표준편차
성별	남	52	33.5	
	여	103	66.5	
연령	25세 이하	27	17.5	31.39±7.33(세)
	26 - 30세	64	41.6	
	31 - 35세	29	18.8	
	36세 이상	35	22.1	
학력	전문대졸	32	20.6	
	대졸	103	66.5	
	석사 이상	20	12.9	
근무지 유형	이용시설	65	41.9	
	생활시설	43	27.7	
	복지단체	27	17.4	
	법인 / 재단	20	12.9	
경력	1년 미만	26	16.8	4.33±3.89(년)
	1년-3년 미만	39	25.2	
	3년-5년 미만	43	27.7	
	5년 이상	47	30.3	
고용형태	정규직	65	41.9	
	비정규직	90	58.1	

2. 주요 변수의 특성

본 연구에서 사용한 주요 변수인 사회복지사가 지각하는 윤리풍토와 경력몰입의 기술 통계치는 <표 2>에 제시하였다. 사회복지사가 지각하는 조직의 윤리풍토는 개인 이익형, 기관 이익형, 효율성형, 우정형, 팀 이익형, 사회적 책임형, 개인 도덕성형, 기관규칙과 절차형, 법과 전문코드형의 9가지 유형으로 구분하였다. 본 연구결과 사회복지사가 지각하는 윤리풍토는 9가지 윤리풍토 중 법과 전문코드형 윤리풍토가 평균 3.71±.66점으로 가장 높았으며, 사회적 책임형 윤리풍토 3.69±.61점, 효율성형 윤리풍토 3.54±.52점, 기관규칙과 절차형 윤리풍토 3.50±.66, 팀이익형 윤리풍토 3.42±.64, 우정형 윤리풍토 3.17±.52의 순으로 나타났으며 개인 도덕성형 윤리풍토는 2.92±.62, 개인 이익형 윤리풍토는 2.78±.78, 기관의 이익형 윤리풍토는 2.72±.65로 낮게 인지하고 있는 것으로 나타났다. 사회복지사를 대상으로 윤리풍토를 조사한 연구는 전무하여 본 연구결과를 비교하기는 어려우나 다른 조직에서 근무하는 조직원들의 윤리풍토를 조사한 연구와 비교해보면, 관광산업 조직에 종사하는 구성원이 지각하는 윤리풍토는 효율성이 가장 높은 것으로 조사되었으며(김난영, 2005, 2008), 은행 업무에 종사하는 구성원은 우정형이 가장 높게 지각하는 윤리풍토였으며(Erondu, Sharland & Okpara, 2004). 대기업체에 근무하는 구성원은 사회적 책임 풍토를 가장 우세하게 인지하고 있는 것(Peterson, 2002)으로 나타나 본 결과와는 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 사회조직의 유형 및 지역에 따라 구성원이 인지하는 9가지 유형의 조직 윤리풍토에는 차이가 있음을 보여주는 것이다. 특히 본 연구결과는 우영미(2007)의 사회복지사의 윤리의식에 대한 연구에서 기관의 이익이 클라이언트의 권익이나 이익과 다를 때 본인의 가치기준을 따르겠다고 응답한 경우가 28.9%였으나 사회복지협회 등의 윤리적 권고나 결정을 존중한다는 경우는 44.8%, 기관의 부당한 요구로 클라이언트에게 불이익을 줄 경우 서비스를 중단하겠다고 응답한 경우가 54.4%로 나타난 결과와 일치하는 것으로 사회복지사는 법과 전문코드를 가장 중요시하게 인지하고 있음을 확인할 수 있었다. 특히 사회복지사가 근무하는 조직은 일반기업 및 서비스 직업과는 다르게 클라이언트의 권익을 대변하고 이를 윤리적 기준에 따라 준수하는 것이 요구되는 전문직 직업의 특성 상 법과 전문코드를 가장 중요한 윤리풍토로 인지하고 있다고 보여진다.

본 연구결과 사회복지사의 경력몰입은 3.50±.62점으로 나타났다. 이에 본 연구와 같은 도구를 사용한 Mrayyan & Al-Faouri(2008)의 간호사를 대상으로 한 연구와 비교하면 간호사의 경력몰입이 3.19점으로 나타난 Mrayyan & Al-Faouri(2008)의 연구 결과보다는 다소 높은 것이며, 강중수와 류기영(2007)의 연구에서 사회복지사의 경력몰입이 비교적 높은 수준이라고 한 결과와는 일치하는 것이긴 하나 사회복지사의 경력몰입에 대한 보다 많은 연구들이 시행될 필요성이 있다고 보여진다.

<표 2> 사회복지사가 지각하는 윤리풍토와 경력몰입 서술통계

(N=150)

변수	하위영역	평균	표준편차
윤리풍토	법과 전문코드형	3.71	.66
	사회적 책임형	3.69	.61
	효율성형	3.54	.52
	기관규칙과 절차형	3.50	.66
	팀 이익형	3.42	.64
	우정형	3.17	.52
	개인 도덕성형	2.92	.62
	개인 이익형	2.78	.78
	기관 이익형	2.72	.65
경력몰입		3.50	.62

3. 사회복지사의 일반적 특성에 따른 윤리풍토

사회복지사의 일반적 특성에 따라 사회복지사가 지각하는 윤리적 풍토에 차이가 있는지를 윤리적 풍토 하위영역별로 분석하였다. 분석한 결과는 <표 3> ~ <표 8>에 제시하였다.

1) 성별에 따른 윤리풍토

성별에 따라 개인도덕성형 윤리풍토($t=2.258, p=.025$)에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데 남성이 여성 사회복지사보다 개인 도덕성 윤리풍토를 더 높게 지각하고 있는 것으로 나타났다(표 3). 이는 남성이 여성보다 도덕적 배려 윤리풍토가 높다고 한 연구결과(김난영, 2008)와 일치하는 것으로 사회복지조직 역시 남성 사회복지사가 자신의 도덕적 신념에 입각하여 윤리적 의사결정을 하는 것이 우선적으로 강조된다고 지각하고 있음을 알 수 있다.

<표 3> 성별에 따른 윤리풍토의 차이

(N=150)

성별	개인 이익	기관 이익	효율성	우정	팀 이익	사회적 책임	개인 도덕성	기관 규칙과 절차	법과 전문 코드
남	2.67 (.79)	2.63 (.76)	3.52 (.49)	3.26 (.56)	3.50 (.56)	3.72 (.53)	3.08 (.62)	3.56 (.62)	3.86 (.61)
여	2.83 (.77)	2.76 (.59)	3.55 (.53)	3.12 (.51)	3.37 (.67)	3.67 (.65)	2.84 (.60)	3.47 (.67)	3.63 (.68)
t	-1.202	-1.126	-0.329	1.603	1.221	0.490	2.258	0.792	1.976
p	.231	.262	.743	.111	.224	.625	.025*	.430	.050

*p<.05

2) 연령에 따른 윤리풍토

연령에 따라 사회복지사가 인지하는 윤리풍토는 차이가 없는 것으로 나타났다(표 4). 이는 대부분의 연구에서 연령이 윤리풍토 인지에 중요한 인자가 아닌 것과 마찬가지로 사회복지 조직에 근무하는 사회복지사 역시 윤리풍토 인지에 연령이 중요한 요인이 아님을 확인할 수 있었다.

<표 4> 연령에 따른 윤리풍토의 차이

(N=150)

경력	개인 이익	기관 이익	효율성	우정	팀 이익	사회적 책임	개인 도덕성	기관 규칙과 절차	법과 전문 코드
25세 이하	2.75 (.71)	2.52 (.55)	3.61 (.56)	3.19 (.60)	3.39 (.76)	3.67 (.77)	2.92 (.50)	3.49 (.68)	3.69 (.75)
26-30세	2.83 (.70)	2.84 (.58)	3.53 (.58)	3.16 (.53)	3.32 (.58)	3.63 (.54)	2.98 (.64)	3.47 (.64)	3.67 (.61)
31-35세	2.85 (.80)	2.82 (.73)	3.46 (.47)	3.07 (.052)	3.41 (.59)	3.56 (.54)	2.85 (.64)	3.53 (.74)	3.73 (.72)
36세 이상	2.63 (.95)	2.55 (.72)	3.58 (.39)	3.24 (.45)	3.62 (.67)	3.90 (.51)	2.89 (.61)	3.53 (.63)	3.77 (.67)
F	0.566	2.674	0.421	0.530	1.606	1.970	0.357	0.097	0.154
p	.638	.059	.738	.662	.190	.121	.784	.962	.927

3) 학력에 따른 윤리풍토

학력에 따라 윤리풍토는 차이가 없는 것으로 나타났다(표 5). 이는 김난영(2008)의 연구에서 학력이 높을수록 개인 이익 풍토를 강하게 인지하고 있다는 결과와는 상반되는 것이다. 이는 사회복지사의 경우 학력이 낮다고 하며 윤리성이 떨어지는 것이 아님을 보여주는 것으로 사회복지사의 경우 윤리적 서비스를 제공해야 하는 업무의 특성으로 인한 것이라고 생각된다.

<표 5> 학력에 따른 윤리풍토의 차이

(N=150)

학력	개인 이익	기관 이익	효율성	우정	팀 이익	사회적 책임	개인 도덕성	기관 규칙과절차	법과 전문 코드
전문대졸	2.79 (.76)	2.75 (.63)	3.56 (.43)	3.10 (.64)	3.46 (.71)	3.54 (.10)	2.91 (.57)	3.50 (.68)	3.64 (.68)
대졸	2.84 (.72)	2.76 (.62)	3.54 (.54)	3.17 (.49)	3.36 (.60)	3.70 (.60)	2.93 (.62)	3.47 (.60)	3.69 (.61)
석사졸	2.43 (1.01)	2.45 (.79)	3.50 (.57)	3.27 (.48)	3.61 (.71)	3.86 (.70)	2.91 (.70)	3.65 (.84)	3.90 (.85)
F	2,347	2,024	.090	.668	1,317	1,809	0,010	0,595	0,965
p	.099	.136	.914	.514	.271	.167	.990	.553	.383

4) 근무지 유형에 따른 윤리풍토

근무지 유형에 따라 효율성(F=3.808, p=.011), 팀이익형(F=2.932, p=.035), 기관규칙과 절차형 이익풍토(F=3.806, p=.011)는 차이가 있는 것으로 나타났다(표 6). 이용시설에 근무하는 사회복지사가 복지단체에 근무하는 사회복지사보다 효율성을 중시하는 윤리풍토라고 더 강하게 지각하고 있는 것으로 나타났으며, 복지단체에 근무하는 사회복지사보다 이용시설에 근무하는 사회복지사가 더 기관의 규칙과 절차를 중시하는 윤리풍토라고 더 높게 지각하는 것으로 나타났다. 즉, 이용시설에 근무하는 사회복지사는 복지단체에 근무하는 사회복지사보다 더 효율성과 기관의 규칙과 절차를 중시하는 것을 알 수 있다. 이는 사회복지조직의 특성에 기인한 것으로 보이므로 조직의 특성에 따른 윤리풍토를 확립하는 것이 필요할 것이다.

〈표 6〉 근무지유형에 따른 윤리풍토의 차이

(N=150)

근무지 유형	개인 이익	기관 이익	효율성	우정	팀 이익	사회적 책임	개인 도덕성	기관 규칙과절차	법과 전문 코드
이용 시설a	2.64 (.79)	2.82 (.67)	3.66 (.38)	3.19 (.51)	3.59 (.60)	3.77 (.56)	2.89 (.53)	3.70 (.61)	3.84 (.62)
생활 시설b	2.80 (.71)	2.62 (.70)	3.47 (.55)	3.22 (.38)	3.26 (.62)	3.57 (.66)	2.89 (.56)	3.40 (.70)	3.66 (.75)
복지 단체c	2.93 (.84)	2.74 (.65)	3.29 (.70)	3.10 (.66)	3.30 (.71)	3.67 (.72)	2.97 (.77)	3.25 (.68)	3.51 (.61)
법인 재단d	2.98 (.73)	2.70 (.43)	3.61 (.47)	3.11 (.63)	3.33 (.61)	3.68 (.43)	3.01 (.77)	3.41 (.50)	3.65 (.59)
F	1.531	0.936	3.808	0.394	2.932	0.930	0.267	3.806	1.794
p	.209	.425	.011*	.757	.035*	.428	.849	.011*	.151
scheffe			a)c					a)c	

*p<.05

5) 경력에 따른 윤리풍토

경력에 따라 개인 이익형($F=3.069$, $p=.030$), 우정형 윤리풍토($F=4.568$, $p=.004$)는 차이가 있는 것으로 나타났다(표 7). 경력이 1년 미만인 사회복지사보다 경력이 3년-5년 미만인 사회복지사가 개인이익을 중시하는 윤리풍토라고 더 높게 지각하고 있는 것으로 나타났으며, 1년 미만의 사회복지사가 1년-3년 미만, 3년-5년 미만의 사회복지사보다 우정형 윤리풍토를 더 높게 인지하고 있는 것으로 나타났다. 이는 김난영(2008)의 연구결과 비슷한 결과로 사회복지사는 입사초기에는 우정을 중시하는 윤리풍토를 인지하다 시간이 지나면서 특히 3-5년이 되면서 개인이익을 중시하는 윤리풍토를 가장 높게 인지하고 있는 것으로 나타나 사회복지사들이 경력기간에 따라 윤리적으로 혼동을 겪고 있는 것으로 보여진다.

<표 7> 경력에 따른 윤리풍토의 차이

(N=150)

경력	개인 이익	기관 이익	효율성	우정	팀 이익	사회적 책임	개인 도덕성	기관 규칙과절차	법과 전문 코드
1년 미만 ^a	2.53 (.78)	2.68 (.54)	3.51 (.72)	3.46 (.53)	3.58 (.67)	3.74 (.68)	3.07 (.67)	3.64 (.72)	3.93 (.58)
1년-3년 미만 ^b	2.80 (.68)	2.63 (.70)	3.45 (.54)	3.07 (.54)	3.33 (.67)	3.66 (.55)	2.88 (.48)	3.46 (.62)	3.64 (.72)
3년-5년 미만 ^c	3.05 (.73)	2.87 (.54)	3.67 (.42)	3.02 (.50)	3.26 (.63)	3.58 (.59)	2.82 (.64)	3.37 (.64)	3.55 (.68)
5년 이상 ^d	2.65 (.83)	2.67 (.74)	3.51 (.44)	3.22 (.46)	3.54 (.58)	3.77 (.64)	2.97 (.66)	3.57 (.66)	3.78 (.62)
F	3.069	1.161	1.359	4.568	2.276	0.758	1.101	1.224	2.072
p	.030*	.326	.258	.004*	.082	.519	.351	.303	.106
scheffe	a<c			a>b,c					

*p<.05

6) 고용형태에 따른 윤리풍토

고용형태에 따라 우정형 윤리풍토($t=-2.166, p=.032$)는 차이를 보이는 것으로 나타났다(표 8). 비정규직인 사회복지사가 정규직인 사회복지사보다 더 우정형 윤리풍토라고 지각하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 비정규직보다 정규직 종업원들이 보다 윤리지향적이라 주장한 Tilly(1992)와 차이를 보이는 것이며 관광산업 종업원을 대상으로 한 김난영(2008)의 연구결과 도덕적 배려 윤리풍토는 비정규직 종사자가 더 높게 인지하고 있는 것으로 나타난 결과와도 차이를 보이는 것이다. 이는 사회복지사의 대부분이 다른 직종과는 다르게 정규직보다는 비정규직으로 일하는 경우가 많은 특성이 반영되어진 결과를 반영한 것으로 보여지기는 하나, 우정형을 제외한 나머지 윤리풍토에서는 차이가 없는 것으로 나타나 비정규직 사회복지사라고 하여 윤리풍토를 낮게 인지하는 것은 아님을 알 수 있었다. 그러나 정규직 사회복지사의 경우 작업 집단의 규범이 조직적 멤버십의 관여 없이 인간의 존엄과 가치를 강조하는 우정형 윤리풍토를 비정규직보다 낮게 인지하고 있으므로 이를 높일 수 있는 방안이 모색되어야 할 것이다.

<표 8>. 고용형태에 따른 윤리풍토의 차이

(N=150)

고용 형태	개인 이익	기관 이익	효율성	우정	팀 이익	사회적 책임	개인 도덕성	기관 규칙과 절차	법과 전문 코드
정규직	2.80 (.77)	2.74 (.67)	3.57 (.46)	3.13 (.49)	3.37 (.63)	3.68 (.60)	2.89 (.58)	3.47 (.63)	3.70 (.66)
비정규직	2.66 (.82)	2.60 (.54)	3.36 (.76)	3.39 (.64)	3.66 (.62)	3.69 (.68)	3.08 (.78)	3.67 (.77)	3.75 (.71)
t	0.803	0.905	1.740	-2.166	-1.974	-0.045	-1.343	-1.345	-0.288
p	.423	.367	.084	.032*	.050	.964	.181	.181	.774

*p<.05

4. 사회복지사의 윤리풍토가 경력몰입에 미치는 영향

사회복지사의 윤리풍토가 경력몰입에 미치는 영향력을 알아보기 전에 주요 독립변수들의 다중공선성을 파악하기 위해 상관관계를 실시하였고 이를 <표 9>에 제시하였다. 독립변수들 간의 상관정도는 대체적으로 0.7이하의 상관정도를 보였으며, <표 10>에 제시하였듯이 공차한계(tolerance)는 .456~.890으로 0.1이상으로 나타났으며 분산팽창계수(VIF: variance inflation factor) 역시 1.115~3.306으로 기준치인 10미만을 만족하여 전체적으로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 판단되었다. 또한 Durbin-Watson 값이 1.822로 나타나 자기상관성의 문제 역시 발견되지 않았다.

사회복지사가 지각하는 윤리풍토가 경력몰입에 미치는 영향력을 검증하기 위해 성별, 연령, 학력, 경력, 고용형태 등 경력몰입에 영향을 미칠 수 있는 일반적 특성을 통제변인으로 추가하여 다중회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <표 10>에 제시하였다.

사회복지사가 지각한 윤리풍토 유형은 사회복지사의 경력몰입을 36.6% 통계적으로 유의하게 설명하는 것으로 나타났다($F=5.736$, $R^2=.366$). 통제변수들과 윤리풍토 유형의 영향력을 분석한 결과 통제변수인 성별, 연령, 학력, 경력, 고용형태는 사회복지사의 경력몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 반면에 사회복지사가 지각하는 윤리풍토 유형 중 개인이익형 윤리풍토, 법과 전문코드형 윤리풍토는 경력몰입에 통계적으로 유의한 영향력을 보이는 것으로 나타났다. 개인이익형 윤리풍토는 경력몰입에 부의 영향을 법과 전문코드형 윤리풍토는 경력몰입에 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 개인이익형 윤리풍토를 높게 지각할수록 경력몰입은 감소하며, 반면에 법과 전문코드형 윤리풍토를 높게 지각할수록 경력몰입은 증가하는 것을 알 수 있다.

이는 윤리풍토와 경력몰입에 대한 연구가 미비하여 다른 연구결과와 비교할 수는 없어

논의에 한계점이 있으나, 윤리풍토와 조직몰입에 대한 연구결과와 비교해보면 이학종과 이종건(2000)의 제조업, 금융업, 서비스 유통업 종사자를 대상으로 한 연구에서 범규 규범형, 개인 도덕형 윤리풍토가 조직몰입에 영향을 준다는 연구결과 및 김미선(2004)의 금융업, 제조업, 유통업 종사자를 대상으로 한 연구에서 사회책임형, 효율형 윤리풍토는 조직몰입에 긍정적인 영향을 주고 회사 이익형 윤리풍토는 조직몰입에 부정적인 영향을 미친다는 연구결과와 차이를 보이는 것이다. 이는 첫째, 윤리풍토가 조직몰입에 영향을 미치는 유형과 경력몰입에 영향을 미치는 윤리풍토 유형은 차이가 있음을 의미한다. 이를 좀 더 확인하기 위해 사회복지사가 인지하는 윤리풍토 유형이 조직몰입, 경력몰입에 어떠한 차이가 있는지에 대한 심도 있는 연구가 진행될 요구된다. 둘째, 사회복지사는 다른 어떤 윤리풍토 유형보다도 법과 전문코드 윤리풍토가 경력몰입에 가장 큰 영향을 미치는 것은 사회복지사가 근무하는 조직이 일반적인 기업의 조직과는 달리 기업이나 개인의 이익을 우선시 하는 것이 아니라 클라이언트에게 효과적이며 윤리적인 복지 서비스를 제공을 우선시 하는 조직이라는 특성으로 인해 조직 외부의 통제 기구를 중요시하는 윤리풍토를 통해 개인의 전문성을 더욱 향상시켜 직업에 대한 자부심을 통해 경력에 몰입하게 되는 경향이 있음을 보여주는 것이라 생각된다.

<표 9> 주요변수의 상관관계 (N=150)

변수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1.연령	1														
2.성별	.000	1													
3.학력	.280***	.024	1												
4.경력	.684***	-.134	.245**	1											
5.고용형태	.082	-.049	.260**	.236**	1										
6.개인이익	-.054	-.097	-.106	-.050	.065	1									
7.기관이익	-.118	-.091	-.113	-.118	.073	.283***	1								
8.효율성	-.028	-.027	-.032	-.028	.139	.034	.129	1							
9.우정	.029	.129	.093	.029	-.172*	-.432***	-.092	.047	1						
10.팀이익	.122	.098	.040	.122	-.158	-.525***	-.208**	.122	.603***	1					
11.사회적책임	.160	.040	.152	.160*	-.004	-.323***	-.335***	.069	.433***	.549***	1				
12.개인도덕성	-.029	.180*	.002	-.029	-.108	-.225**	-.090	-.165*	.504***	.304***	.219**	1			
13.기관규칙	.048	.064	.048	.048	-.108	-.223**	-.056	.320***	.462***	.586***	.521***	.168*	1		
14.법과전문코드	.048	.158	.098	.048	-.023	-.373***	-.270**	.221**	.478***	.577***	.617***	.234**	.697***	1	
15.경력몰입	.192*	-.059	.174*	.192*	.094	-.366***	-.168*	.221**	.341***	.381***	.371***	.098	.333***	.486***	1

<표 10> 사회복지사가 지각하는 윤리풍토가 경력몰입에 미치는 영향

(N=150)

		경력몰입				
		B	β	t	공차한계	VIF
통 제 변 수	(상수)	.873		1.017		
	연령	.014	.165	1.685	.473	2.113
	성별	-.198	-.150	-2.100	.897	1.115
	학력	.031	.057	.766	.822	1.216
	경력	.000	-.033	-.327	.457	2.189
	고용형태	.153	.087	1.147	.791	1.265
	개인이익	-.144	-.180	-2.115*	.632	1.582
	기관이익	-.021	-.022	-.286	.759	1.318
	효율성	.171	.143	1.875	.783	1.277
	우정	.163	.137	1.367	.453	2.207
	팀이익	.040	.041	.387	.398	2.514
	사회적책임	-.054	-.053	.618	.412	2.429
	개인도덕성	-.031	-.031	-.375	.673	1.486
	기관규칙절차	-.081	-.085	-.795	.396	2.526
	법과전문코드	.383	.409	3.334**	.302	3.306
R2		.366				
Adj. R2		.302				
F		5.736***				
Durbin-Watson		1.822				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001 (주 : 가변수는 성별에서 '남성=1', 여성=0으로, 학력은 '대졸이하=1', '대졸이상=0으로', 고용형태는 '정규직=1', '비정규직=0' 으로 변환하였다)

IV. 결론 및 제언

본 연구에서는 사회복지사를 대상으로 사회복지사가 지각하는 윤리풍토 및 경력몰입을 확인하고 윤리풍토가 경력몰입에 미치는 영향력을 분석하였다.

본 연구결과 및 결과에 따른 함의는 다음과 같다.

첫째, 사회복지사가 지각하는 윤리풍토는 법과 전문코드형 윤리풍토를 가장 높게 지각하고 있었으며, 사회적 책임형 윤리풍토, 효율성형 윤리풍토, 기관규칙과 절차형 윤리풍토, 팀이익형 윤리풍토, 우정형 윤리풍토, 개인 도덕성형 윤리풍토, 개인 이익형 윤리풍토,

기관의 이익형 윤리풍토 순으로 나타났다. 즉, 사회복지기관에 근무하는 사회복지사는 윤리적인 상황에 직면 했을 때 개인의 이익이나 기관의 이익을 우선으로 해서 윤리적 행동을 하기보다는 기관의 법과 전문직 코드 및 기관에 주어진 사회적 책임에 따라 윤리적인 행동을 하고 있는 것을 알 수 있다. 이는 사회복지기관이란 지역사회에서 사회복지서비스를 실천하는 조직으로 핵심적인 활동은 클라이언트와 사회복지사와의 관계에서 이루어지며 특히 다른 조직보다 공익성이 높은 조직이라는 사회복지기관의 특성에 기인한 것으로 사료된다. 조직의 좋은 윤리풍토는 구성원의 윤리의식 수준이 향상되고 윤리적 의사결정능력이 배양되어 수준 높은 윤리 활동이 수행되어 성실하고 정직한 조직행동의 수행을 뒷받침하여 준다. 사회복지 윤리는 내부적으로 사회복지사가 해야 할 혹은 하지 않아야 할 행동을 강제하며, 외부적으로는 사회복지사의 실천에 대한 평가의 요소(이현주, 2000)가 되므로 사회복지기관에 근무하는 사회복지사가 조직의 윤리풍토를 어떻게 인지하고 있는지에 대한 지속적인 관리가 필요하다. 특히 법과 코드와 사회적 책임을 우선시 하는 윤리풍토라고 인지하는 경우가 높으므로 사회복지사 윤리강령 등과 같은 윤리적 기준 및 전문직 책임에 대한 지속적인 교육 프로그램의 개발 및 실행이 필요할 것이다.

둘째, 사회복지사의 경력몰입은 중간정도로 나타났다. 이는 같은 도구를 사용한 Mrayyan & Al-Faouri(2008)의 간호사를 대상으로 한 연구 결과보다는 다소 높은 것이다. 이에 사회복지사의 경력몰입에 대한 더 많은 연구가 필요하며 현대와 같이 조직이 점차 유연해지고 고용안정을 보장할 수 있는 가능성이 점점 적어지는 환경 속에서 경력몰입은 직업적 의미를 갖고 직업을 계속 유지하는데 중요한 원천으로 자리 잡고 있으므로 (Colarelli & Bishop, 1990) 사회복지사의 경력몰입을 더욱 증진시킬 수 있는 방안이 모색되어야 할 것이다.

셋째, 남성이 여성 사회복지사보다 개인 도덕성 윤리풍토를 더 높게 지각하고 있었으며, 이용시설에 근무하는 사회복지사가 복지시설에 근무하는 사회복지사보다 효율성을 중시하는 윤리풍토라고 더 강하게 지각하고 있는 것으로 나타났다. 또한 복지단체에 근무하는 사회복지사보다 이용시설에 근무하는 사회복지사가 더 기관의 규칙과 절차를 중시하는 윤리풍토라고 더 높게 지각하는 것으로 나타났다. 경력이 1년 미만인 사회복지사보다 경력이 3년-5년 미만인 사회복지사가 개인이익을 중시하는 윤리풍토라고 더 높게 지각하고 있는 것으로 나타났으며, 1년 미만의 사회복지사가 1년-3년 미만, 3년-5년 미만의 사회복지사보다 우정형 윤리풍토를 더 높게 인지하고 있는 것으로 나타났다. 비정규직인 사회복지사가 정규직인 사회복지사보다 더 우정형 윤리풍토라고 지각하는 것으로 나타났다. 즉 사회복지사가 지각하는 윤리풍토는 성별, 근무형태, 근무지, 경력 등에 따라 다양하게 인식하고 있음을 알 수 있다. 이에 사회복지사의 근무형태, 경력 등의 특성에 따른 윤리경영시스템을 구축하는 것이 필요하다.

네째, 사회복지사가 지각하는 윤리풍토가 경력몰입에 미치는 영향력을 분석한 결과 사회복지사의 윤리풍토 지각정도가 경력몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 개인이익형 윤리풍토와는 역의 관계를 법과 전문코드형 윤리풍토와는 정의 영향력을 보이는 것으로 나타나 개인이익형 윤리풍토를 덜 지각할수록, 법과 전문코드형 윤리풍토를 더 지각할수록 경력몰입이 높아지는 것을 확인할 수 있었다. 즉 사회복지조직에서 사회복지사의 경력몰입을 높이기 위해서는 윤리풍토 중 특히 법과 전문코드를 중요시하는 윤리풍토를 정착시키고 개인 이익형을 중시하는 윤리풍토를 지양할 수 있는 조직의 운영 방안 및 좀 더 효율적으로 조직의 윤리풍토를 관리할 있는 전략이 적극적으로 모색되어야 할 것이다. 또한 이러한 윤리풍토를 정착할 수 있는 사회복지조직별 개별화된 윤리 교육프로그램 및 윤리 기준 등의 제도적인 장치를 마련하는 함과 동시에 경력몰입을 증진시킬 수 있는 경력개발 프로그램이 필요하다고 사료된다.

이와 같이 사회복지사의 윤리풍토가 경력몰입에 미치는 영향력을 검증한 본 연구 결과는 향후 사회복지 조직의 특성에 따른 윤리풍토를 정착시키고 이를 발전시킬 수 있는 하나의 기준점을 제시할 수 있으며 사회복지사의 경력몰입을 증진시키기 위한 방안으로 법과 코드형 윤리풍토를 정착시키는 것의 유용성을 제시하였으며 이를 통해 사회복지사의 경력개발 프로그램의 방향을 제시하는데 유용한 자료로 활용될 수 있을 것이다. 특히 윤리가 중요시되는 현대사회에서 사회복지사의 윤리의식을 함양시키고 증진시키면서 경력몰입을 통해 보다 수준 높은 사회복지 서비스를 제공한다는 측면에서 윤리풍토를 활용한 경력몰입전략은 매우 유용할 것으로 생각된다.

이에 본 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구에서는 경력몰입을 종속변수로 하여 연수를 수행하였으나 직무성과, 조직몰입과 같은 다양한 변수들을 함께 종속변수로 제시하여 사회복지조직의 윤리풍토가 다양한 조직유효성 변수에 미치는 영향을 검증하기 하는 연구가 필요하다고 본다.

둘째, 본 연구에서는 사회복지사의 일반적 특성이 사회복지사의 지각된 윤리풍토에 미치는지에 대해서만 측정하였으나 일반적 특성 외에 사회복지사의 윤리풍토에 영향을 미치는 다른 요인에 대한 심층적인 연구가 필요하다.

셋째, 사회복지사의 지각된 윤리풍토 관련 변인들을 통합하고 인과적 관계를 총체적으로 규명할 수 있는 구조모형을 구축하고 검증하는 연구가 이루어질 필요가 있다.

참고문헌

- 강중수(2006). “사회복지사가 지각한 조직공정성과 상사신뢰 및 조직몰입의 관계연구”. 사회 복지정책, 27, 5-26.
- 강중수(2007). “조직과 경력에 대한 사회복지사의 이중몰입 연구”. 사회복지연구, 34, 131-155.
- 강중수·류기영(2007). “사회복지사의 경력몰입 결정요인 및 직무태도에 미치는 효과”. 한국 사회복지학, 59(3), 201-227.
- 김난영(2005). “호텔관광산업의 조직윤리풍토 인과모형에 관한 연구: 조직윤리가치와 조직유 효성관계를 중심으로”. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 김난영(2008). “개인적, 조직적 요인에 따른 관광산업 종업원의 윤리풍토 인지 차이에 관한 연구”. 관광연구, 23(1), 1-22.
- 김미란(2006). “간호사의 조직몰입과 경력몰입이 이직의도에 미치는 영향”. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김미선(2004). “기업의 윤리환경 및 윤리풍토와 구성원의 비윤리적 행동, 조직몰입과의 관계”. 영남대학교 대학원 석사학위논문.
- 김은상(2000). “조직몰입과 경력몰입의 관계유형이 이직의도, 수행노력, 학습동기에 미치는 효과”. 한국심리학회지 : 산업 및 조직, 15(1), 41-63.
- 김정수(1995). “기업의 윤리풍토에 따른 구성원의 조직몰입, 직무만족 및 비윤리적행위의 차 이에 관한 연구”. 경희대학교 석사학위논문.
- 류순애(2002). “사회복지실천의 윤리적 갈등과 사회복지사의 판단에 관한 연구”. 청주대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 박은영(2004). “여성사회복지사의 직장, 가정갈등이 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 서울시 사회복지관을 중심으로”. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 박종혁(2005). “호텔종사원의 이중몰입에 관한 연구 : 조직몰입과 경력몰입을 중심으로”. 경기대학교 대학원 석사학위논문.
- 양춘희, 강희정(2005). “조직 내 윤리풍토의 의의와 그 중요성에 관한 연구”. 남서울대학교 논문집, 11(1), 244-264.
- 우영미(2007). “사회복지사의 전문성과 윤리의식에 관한 연구: 사회복지시설 종사 사회복지 사를 중심으로”. 동국대학교 석사학위논문.
- 윤숙희(2004). “조직관리특성과 직무특성이 직무스트레스 및 조직효과성에 미치는 영향”. 한국심리학회지 산업 및 조직, 7(3), 451-466.
- 이봉희(2002). “사회복지사의 소진에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 목원대학교 산업정 보대학원 석사학위논문.
- 이상수, 이승용, 정인서(2008). “기업윤리풍토가 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향관계”. 인사관리연구, 32(2), 1-21.
- 이학중, 이종건(2000). “조직구성원의 윤리풍토에 대한 지각과 조직효율성간의 관계에 관한 실증적 연구”. 기업윤리연구, (2), 107-129.
- 이현주(2000). “사회복지전문직 종사자의 윤리적 갈등에 관한 연구”. 중앙대 대학원 석사학

- 위논문.
- 임범식, 탁진국(2002). “경력몰입의 선행요인 : 고용형태와 직무형태에 따른 차이” 한국심리학회지 : 산업 및 조직, 15(2), 67-82.
- 임성욱(2008). “사회복지사가 지각한 중간관리자의 리더십 및 조직문화와 조직몰입의 구조적 관계” . 사회복지정책, 32, 169-187.
- 정영미(2005). “조직구성원의 윤리풍토에 대한 지각이 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구, 상사 신뢰 매개 효과를 중심으로” . 영남대 교육대학원 석사학위논문.
- 조선배, 김석영, 변정우(2010). “개인의 경력관리가 경력만족 및 경력몰입에 미치는 영향 : 컨벤션센터와 대형컨벤션호텔 종사자를 중심으로” . 서비스경영학회지, 11(3), 117-135.
- 최금주(2001). “사회복지사가 경험하는 윤리적 딜레마와 의사결정에 관한 연구” . 대구가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 최우성(2005). “호텔종사원에 있어 경력몰입의 선행변수와 결과변수에 관한 연구 : 고용형태의 조절효과. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 최우성, 조경희(2005). “호텔종사원의 경력정체지각이 경력태도에 미치는 영향” . 관광연구저널, 22(4), 231-248.
- 최해수, 이상건, 구자혁(2007). “호텔조직의 경력관리가 경력만족에 미치는 영향” , 관광학 연구, 31(2), 261-282.
- 홍지연(2007). “간호사의 직무특성과 경력특성이 경력몰입에 미치는 영향 “ . 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- Aryee, S., Chay, Y. W., & Chew, J.(1994). An investigation of the predictors and outcome of career commitment in three career stage. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 1-16.
- Aryee, S. & Tan, K.(1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 283-305.
- Bartels, L., Harrick, E., Martell, K., and Strickland, D.(1998). The relationship between ethical climate and ethical problems within human resource management. *Journal of Business Ethics*, 17, 799-804.
- Blau, G. J.(1985). The Measure and Prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277-288.
- Carson, K. D. & Bedeian, A. G.(1994). Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of its Psychometric Properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237-262.
- Colarelli, S. M. & Bishop, R .C.(1990). Career Commitment. *Group & Organization Studies*, 15(2), 158-176.
- Cullen, J. B., Victor, B. & Stephens, C.(1989). An ethical weather report: Assessing the organization's ethical climate. *Organizational Dynamics*, 50-62.
- Cullen, J. B., Victor, B. and Bronson, J. W.(1993). The Ethical climate questionnaire an assessment of its development and validity. *Psycho Rep*, 73, 667-674.
- Gardner, D. L.(1986). Nurses' career commitment in nursing. Doctoral Dissertation, The

- University of Iowa, 1986. Dissertation Abstracts International, 47, 4112B-4LL3B(University Microfilms No DA 8628103).
- Darden, W. R., Hampton, R. & Howell, R. D.(1989). Career versus organizational commitment: Antecedents and consequences of retail salespeoples' commitment. *Journal of Retailing*, 65, 80-106.
- Dickson, M. W., Smith, D. B., Grojean, M. W. & Ehrhart, M.(2001). An organizational climate regarding ethics: the outcome of leader values and the practices that reflect them. *The Leadership Quarterly*, 12(2): 197-217.
- Erondu, E., Sharland, A. & Okpara, J. O.(2004). Corporate ethics in Nigeria: A test of the concept of and ethical climate. *J. Bus. Ethics*, 51, 349-357.
- Hall, D. T., & Moss, J. E.(1998). "The new protein career contract : Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, 26(3), 22-37.
- Irving, P. G., Coleman, D. F., & Cooper, C. L.(1997). "Further assessment of a three-component model of occupational commitment; Generalizability and differences across occupations". *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 444-452.
- Jones, T. M. & Gautschi, F. H.(1988). Will the ethics of business change. *Journal of Business Ethics*, 7, 231-248.
- Lyons, N. P.(1983). The perspectives : On self, relationships and morality. *Harvard Educational Review*, 53, 125-145.
- Malloy, D. C. & Agarwal, J.(2003). Factors Influencing Ethical Climate in Nonprofit Organization : An Empirical Investigation. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 8(3), 224-250.
- Mrayyan, M.T. & Al-Faouri, I.(2008). Predictors of career commitment and job performance of Jordanian nurses. *J Nurs Manag.* 16. 246-256.
- National Association of Social Workers.(2006). Social Worker Profession Overview.
- Noe, R. A., Noe, A. W., & Bachhuber, J. A.(1990). An Investigation of the correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 340-356.
- Peterson, D. K .(2002). Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate. *J. Bus. Psychol*, 17: 47-61.
- Schneider, B.(1987). The people make the place. *Pers Psychol*, 40, 437-453.
- Schwepker, C. H.(2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *J Bus Research*, 54, 39-52.
- Sims, R. L. and Kroeck, T. L.(1994). Ethical work climate as a factor in the development of person-organization fit. *J Bus Ethics*, 16, 1095-1105.
- Skidmore, R. A.(1995). *Social work Administration : Dynamic Management and Human Relationships*(3rd ed). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Tilly, C.(1992). Dualism in part-time employment. *Industrial Relations*, 31, 330-347
- Victor, B. & Cullen, J. B.(1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9, 51-57.
- Victor, B. & Cullen, B.(1988). The organizational bases of ethical work climates.

Administrative Science Quarterly, 33, 101-125.

Weber, J.(1995). Influences upon organizational ethical subclimates : A multi-department analysis of a single firm. *Organization Science*, 6(5).

Abstract

Influence of Ethical Climate on Career Commitment of Social Worker

Sang Hoon Choi (Doctoral Student, Department of Gerontological Welfare & Venture
Business, Hoseo Graduate School of Venture)

Jung A Kim (Associate Professor, Department of Nursing, Hanyang University)

Kyoung Ja Kwon (Invited Professor, Department of Nursing, Hansei University)

This study is a descriptive correlational study to investigate the impact of ethical climate type on career commitment of 155 social worker working at 9 social welfare facility. A self-reported questionnaire used to collect data and collected data was analyzed on SPSS WIN 16.0. The higher mean score of ethical climate was Low & professional code and Social responsibility. The predictors of career commitment of social worker were low-professional code, efficiency and self-interest of ethical climate type. The strategies to promote and enhance the low - professional code and efficiency ethical climate of social welfare facility were needed to design and be integrated into the management of human career development of social worker

Key words : ethical climate, career commitment, social worker