

사회복지사의 윤리경영에 대한 인식과 전문직업적 정체성이 조직효과성에 미치는 영향

김태량* · 김경화**

[요약]

본 연구의 목적은 사회복지기관에 근무하는 사회복지사의 윤리경영 인식과 조직효과성 간의 관계에서 전문직업적 정체성의 매개효과를 검증하는 것이다. 이를 위해 대구·경북 지역에 소재하고 있는 사회복지기관의 사회복지사 309명을 대상으로 설문조사를 실시하고 수집된 자료는 구조방정식 모형을 이용하여 분석을 실시하였다. 연구결과를 요약하면, 첫째, 윤리경영 인식은 조직효과성에 정(+)적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 윤리경영 인식은 전문직업적 정체성에 정(+)적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 전문직업적 정체성은 조직효과성에 정(+)적으로 유의한 영향을 미치고 있으며 윤리경영 인식과 조직효과성 간의 관계에서 부분매개효과를 가지고 있는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 사회복지기관이 인적자원관리에 의한 조직효과성의 달성은 윤리경영 인식과 전문직업적 정체성을 높이는 것에 기반을 두는 실천이 필요하다는 것을 확인한 것이다. 따라서 본 연구에서는 사회복지기관의 조직효과성을 높이기 위한 실천방안들에 대해 논의를 하였다.

주제어: 사회복지사, 윤리경영 인식, 전문직업적 정체성, 직무만족, 조직몰입

* 대구가톨릭대학교 사회복지학과 외래교수/주저자

** 대구가톨릭대학교 사회복지학과 교수/교신저자

I. 서론

사회복지기관은 무형의 휴먼서비스를 제공하는 조직으로 성과와 목표달성을 중요시하는 영리조직과는 달리 사회복지사의 자발적인 헌신과 협력을 상위의 가치로 둔다. 사회복지기관은 사회복지사가 매개자가 되어 서비스를 전달하고 문제를 해결하는 독특한성으로 타 전문직보다 인적자원에 대한 의존도가 크다. 이러한 측면에서 사회복지기관의 인적자원관리는 조직관리 차원에서 가장 중요한 요인이 되며 인적자원을 어느 정도 관리해주는가에 따라 조직의 효과성이 결정된다. 따라서 사회복지기관은 사회복지사의 인적자원관리를 통해 기관의 효율성을 제고할 필요가 있다.

사회복지기관의 조직효과성 달성은 다양한 접근방법이 있으며 본 연구에서는 인적자원관리의 관점에 근거한 선행연구(함재봉, 2018; 전오진·박선화·박현식, 2015; Khademian, 2010)를 바탕으로 직무만족과 조직몰입을 중심으로 조직효과성을 파악하고자 한다. 사회복지사의 직무만족은 직무수행에 대한 자신감으로 자신의 직무에 대해 만족감이 없다면 소진과 이직을 선택하여 조직의 효율적인 관리와 운영에 부정적인 영향을 준다(김대삼·김수정, 2012; 조은정·임혁, 2009). 또한 조직몰입은 사회복지사의 직무만족과는 다른 정서적 태도에 관한 차원으로 심리적 동일시를 통해 조직의 목적이나 이익을 추구하는 방향으로 행동하여 조직효과성을 예측할 수 있는 주요한 지표가 되고 있다.

사회복지기관은 공익성과 사회적 책무성을 달성하기 위해 윤리경영을 조직운영의 바탕으로 하는 비영리기관이므로 윤리경영을 통한 인적자원관리가 영리조직보다 더욱 요구되고 있다(정상원, 2017). 선행연구에서 사회복지기관이 윤리경영을 실천하고 있다는 사회복지사의 인식은 조직효과성을 높여주는 것으로 보고되고 있다. 즉 사회복지사가 자신이 속한 소속기관의 윤리경영에 대해 높게 평가하는 경우에는 사회복지실천 현장에서 윤리적 갈등 상황에 직면하게 될 때 자신의 가치와 판단을 행동으로 옮기는 과정에서 윤리적 의사결정이 가능하도록 실천의 방향을 제공하여 직무만족의 수준을 높여준다(김춘희·문승연, 2014; 최소연, 2013, Mcfarland, 2003).

사회복지기관의 조직효과성 달성은 기관의 운영방침에 대한 조직구성원들의 인식뿐만 아니라 사회복지사 개인의 역량에도 영향을 받는다. 사회복지사 자신이 전문직업인으로서의 정체성을 갖고 있다면 실천현장에서 사회복지전문직의 지식이나 기술의 활

용이 증가하여 제공되는 서비스의 질이 높아지고 자신의 직무에 만족하게 된다(이창호·임우현, 2012). 반면에 전문직업적 정체성이 낮은 사회복지사는 구성원들과의 의사소통이 감소하여 협력을 통한 문제 해결에 어려움을 경험하여 조직에 몰입이 낮아진다(민원홍·이형섭·김현민, 2010). 이와 같이 전문직업적 정체성은 사회복지사의 직무와 관련되는 역할 수행에 영향을 미치고 조직효과성을 달성하는 데 커다란 장애요인이 되는 변인으로 사회복지사의 전문직업적 정체성 확보는 무엇보다 중요하다.

이상에서 살펴본 바와 같이 사회복지기관의 윤리경영은 조직의 인적자원관리 차원에서 그 중요성이 증대되고 있으며 기관의 핵심기능으로 인식되면서 사회복지기관의 윤리경영이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 실증적 연구는 부족하지만 꾸준히 이루어져 왔다(함재봉, 2018; 정상원, 2017; 김춘희·문승연, 2014). 하지만 사회복지사의 전문직업적 정체성에 대한 연구는 소수에 불과하며(김태량·김경화, 2017; 조미영·김선희, 2015) 사회복지기관의 윤리경영에 대한 사회복지사의 인식과 전문직업적 정체성의 인과관계에 대한 연구는 거의 부재하다.

한편 사회복지사의 윤리경영에 대한 인식과 전문직업적 정체성 간의 관계를 직접적으로 분석한 선행연구는 부재하지만, 이와 관련된 유사한 연구는 찾아볼 수가 있다. 선행연구에서는 사회복지조직이 합리적인 문화를 조성하게 되면 사회복지사가 전문직업적 정체성을 인식하는 수준이 보다 높게 나타난다고 보고하고 있다(김동원·조남신, 2014; 이창호·임우현, 2012). 또한 Greenwood(1980)는 전문직의 종사자가 가져야 하는 구성 요인들을 제시하였는데 전문직이 조직에서 습득하는 윤리를 통해서 서비스의 공공성을 인식하는 정도가 강화되면 전문직업적 정체성이 높아진다고 설명하고 있으며 김동원·조남신(2014)은 사회복지사가 이러한 전문직의 속성을 갖는 직종에 포함되는 것으로 분류하고 있다. 이와 같이 사회복지사가 기관의 윤리를 바탕으로 조직 본연의 비전과 목적을 실현하고자 하는 조직운영의 원리를 수호하고자 노력하는 인식이 강할수록 전문직으로서의 정체성이 높아진다는 선행연구들의 결과를 고려해 볼 때, 윤리경영에 대한 인식은 사회복지사의 전문직업적 정체성을 향상시키는데 기여할 것이라 추측한다.

사회복지기관은 정부의 재정지원을 통해 지역사회 문제를 해결하고 클라이언트의 복지증진이라는 사회복지기관이 가지는 고유한 특성으로 인해 윤리경영의 책임성을 필요로 한다. 또한 조직의 윤리적인 분위기가 사회복지전문직이 정체성을 인식하는데

어떻게 영향을 주는지와 서비스의 질을 높이는지에 대한 관심은 사회복지기관의 책무성과 효과성 달성이라는 측면에서 피할 수 없는 사회적 요구가 되고 있다. 따라서 본 연구에서는 선행연구를 토대로 사회복지사의 윤리경영에 대한 인식과 전문직업적 정체성이 사회복지기관의 조직효과성 달성에 중요한 변인이 된다는 사실에 주목하여, 각 변인들의 인과관계의 방향뿐만 아니라 전문직업적 정체성이 매개변수로써 조직효과성에 어떤 역할을 하는가에 대해 파악해보고자 한다. 이를 통해 사회복지기관의 윤리경영이 사회복지사의 전문직업적 정체성에 미치는 중요성을 살펴보고 조직관리 차원에서 조직효과성의 증진 방안을 모색하여 사회복지기관의 효율적인 조직운영과 인적자원관리에 대한 기초자료를 얻고자하는 데 본 연구의 목적이 있다.

II. 이론적 배경

1. 윤리경영에 대한 인식

윤리는 모든 전문직이 가져야하는 보편적인 가치로 실천과정에서 의사결정의 도구가 된다. 사회복지전문직의 윤리는 사회복지사가 기관의 사명을 명확하게 인식하게 하고 실천현장에서 직면하게 되는 윤리적 쟁점들에 대해 적절한 의사결정을 내릴 수 있도록 도움을 제공하는 체계적인 준거의 틀로 그 중요성이 강조된다. 사회복지전문직의 윤리는 사회복지기관의 윤리경영 실천을 통해 확립된다(최혜경, 2016; 신후경, 2009). 윤리경영의 개념은 명확한 합의를 내리기가 어렵고 일반적으로 기업윤리나 사회적 책임이 유사한 개념으로 정의되고 있다. 사회복지기관도 일반기업과 같이 성과물이나 사회적 관계, 조직이 처한 환경을 고려할 때 조직의 생존 가능성이 높아지기 때문이다. 이러한 맥락 속에서 양옥경·최명민(2010)은 사회복지기관의 윤리경영은 조직의 사회적 책임과 지속가능성을 통해 성장을 추구하는 것으로 사회복지기관은 다양한 이해관계자들과 좋은 관계를 형성하고 유지하며 장기적으로 조직이 경제적, 사회적, 환경적 책임을 주요 전략으로 활용하여 경쟁우위를 창출하는 것으로 정의하고 있다. 조성은(2009)은 사회복지기관의 윤리경영을 조직이 사회복지실천 활동에서 의사결정을 공정하고 투명하게 수행하도록 하는 원칙이나 지침이며 사회복지사가 당연하게 실행하거

나 준수해야 하는 규범으로 정의한다. 사회복지기관에서 윤리경영의 실현은 기관장의 철학과 확고한 의지가 있어야 하며 윤리경영에 대한 사회복지사의 공감대가 형성될 때 실천 가능성이 높아진다. 신후경(2009)은 사회복지기관의 윤리경영에 대한 실천 수준을 조사하기 위해 윤리경영을 3가지 차원으로 구분하여 제시하고 있다. 첫째, 윤리적 원칙과 전략은 윤리적으로 합당한 운영기준과 규범, 기관장의 실천의지에 관한 것으로 사회복지기관이 윤리경영을 계획하고 원칙과 기준을 명문화하여 사회복지사에게 윤리적 판단과 실천의 방향을 제시해주는 것이다. 둘째, 윤리적 인프라의 구축은 사회복지조직이 윤리적 원칙과 전략을 실천할 수 있도록 하는 기반이 되는 것으로 윤리전담부서를 설치하여 조직구성원의 윤리적 딜레마를 해결하고 정기적인 자문과 윤리교육을 실시하며 사회복지사의 윤리적 실천에 대한 평가 시스템의 마련이 포함되어 있다. 셋째, 이용자 권리 인식은 사회복지기관의 이용자인 클라이언트, 자원봉사자, 후원자들을 얼마나 존중하고 이들의 권리를 보장하는 것으로 이용자의 사생활 보호와 비밀보장의 정도, 강압적인 권력을 통한 부당한 영향력의 행사, 이용자가 경험하는 불만에 대한 처리 수준, 이용자의 인격존중 등으로 구성되어 있다.

선행연구들에서 사회복지기관의 윤리경영 실천에 의한 측정은 거의 일관된 결과를 보여준다. 구체적으로 살펴보면, 윤리경영을 구성하는 하위요인들 중 이용자 권리인식의 실천에 대한 평균이 가장 높게 나타나고 있으며 다른 요인들에 비해 윤리적 인프라의 구축은 상대적으로 낮은 결과를 보이고 있다(진유식·유영준, 2017; 최혜경, 2016). 이러한 연구 결과는 사회복지기관이 윤리경영을 실천하는 과정에서 주요 이해관계자들을 존중하고 그들의 권리를 보장하는 것에 대해 인식하는 수준은 높지만 조직 차원에서는 윤리적 문화의 정착이 미흡하고 사회복지실천에서는 윤리적 딜레마를 해결할 수 있는 제도적인 시스템의 구축이 필요하다는 것을 단적으로 보여준다. 이상에서 살펴본 바와 같이, 사회복지기관의 윤리경영은 조직이 처한 비윤리적인 행태에서 발생하는 위험을 예방하고 지역사회의 신뢰를 바탕으로 사회복지조직이 사회적 책임을 완수함으로써 조직의 지속가능성을 높여주는 역할을 하는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 사회복지기관의 종사자인 사회복지사가 자신이 소속된 기관의 윤리경영에 대한 인식수준을 살펴보고자 한다. 윤리경영에 대한 인식이란 사회복지기관이 지역사회에 재정관리의 투명성과 책임성을 확인해주고 조직내부에 윤리강령이나 윤리적 원칙을 제시하여 구성원들의 윤리성을 높여주고 문제해결을 위한 의사결정 과정에서 윤

리적 실천이 중요한 가치로 인식하게 하는 것으로 정의하고자 한다.

2. 전문직업적 정체성

전문직업적 정체성은 사회복지학을 비롯하여 여러 학문분야에서 연구자의 지속적인 관심에도 불구하고 일치되는 정의는 없다. 박종우(1994)는 사회복지사의 전문직업적 정체성을 사회복지사 스스로 전문직업인으로 내리는 주관적인 평가로 정의하고 있다. Haslam et al.(2000)은 전문직업적 정체성을 사회적 정체성의 형태로 구분하고 개인이 직장에서 타인과의 상호작용 과정에서 의사소통하는 방식을 포함하여 다른 전문직과 자신을 차별화 시키는 것으로 정의를 내리고 있다. 김태량과 김경화(2017)는 사회복지 전문직이 지식과 기술을 가지고 사회복지실천에서 전문직의 가치와 윤리에 의해 서비스를 제공하고자 노력하는 자기인식으로 정의하고 특히 사회복지전문직은 인간을 대상으로 서비스를 계획하고 제공하는 직무수행으로 인해 사회복지사가 가지는 전문직업적 정체성은 더욱 윤리적이고 가치지향적인 성향을 가져야 한다는 것을 강조하고 있다. 사회복지사의 전문직업적 정체성은 사회복지전문직의 독특한 문화와 역할을 향유하고 지식과 기술을 적절하게 활용하여 사회적 가치와 윤리에 의한 실천이 이루어질 때 확립되는 사회화의 과정이다. 사회복지사의 사회화와 전문직업적 정체성 제고는 공식적인 세미나와 비공식적인 모임, 정기적인 교육을 실시하고 업무와 관련된 자료와 정보를 공유하게 하는 활동에서 증진된다(김용민, 2011). 사회복지사의 전문직업적 정체성의 개발은 전문직업인에 대한 높은 수준의 사고 과정이 필연적으로 요구되며 이러한 과정에서 자기인식이 가능해진다(Garrison et al., 2001). 이는 전문직업적 정체성을 형성하는 중요한 원천은 사회복지사의 직무수행 경험과 자신에 대한 성찰, 업무와 관련하여 학문과 제도의 이해가 강조되기 때문이다(Steinert et al., 2007).

전문직업적 정체성은 구조적 측면, 태도적 측면, 조직적 측면으로 분류(Hall, 1968)하고 주로 전문직이 자신의 업무를 인식하는 태도적 측면에 초점을 둔다. 박종우(1994)는 전문직업적 정체성의 태도적 측면을 5가지로 나누어 측정하고 그 속성들을 제시하고 있다. 첫째, 행동준거로서 전문조직의 활용은 전문직의 업무처리 과정에서 사고와 판단의 원천이 되며 조직에서 공동체 의식을 바탕으로 공식조직과 비공식조직을 활용하는 정도를 의미한다. 둘째, 공공서비스에 대한 신념은 사회복지사가 수행하

는 서비스의 이상은 클라이언트와 공공에 도움이 되는 것에 일차적 목표를 둔다는 것이다. 셋째, 자기규제에 대한 신념으로 사회복지사가 제공하는 서비스에 대해 적절성의 사정과 판단은 동료전문가에 의해 이루어져야 한다는 믿음이다. 넷째, 직업에 대한 소명의식은 전문직에 종사하는 직업인의 특성에 관한 것으로 전문직은 보상과 같은 도구적 가치보다는 업무 자체를 위해 일하고 헌신하는 것을 말한다. 다섯째, 자율성에 대한 신념은 사회복지사가 독립적으로 업무를 수행하는 능력을 의미하는 것으로 외부의 압력을 받지 않고 자유롭게 의사결정하고 판단을 내릴 수 있는 능력으로 구분하고 있다.

선행연구들에서는 사회복지조직이 합리적인 조직 문화를 형성하고 동료와의 상호지지와 의사소통이 좋을수록 전문직업적 정체성을 인식하는 수준이 높았다(김동원·조남신, 2014; 이창호·임우현, 2012). 전문직업적 정체성의 하위요인들을 구분하여 살펴본 연구에서는 사회복지기관에 근무하는 사회복지사의 경우 행동준거 요인으로 전문조직 활용이 가장 높았고 직업에 대한 소명의식을 강하게 인식하는 사회복지사는 동료와 좋은 관계를 유지하여 직무에 대한 소진이 낮아 조직에 몰입(김행열·김용민, 2011)하고 직무만족(조미영·김선희, 2015)이 높아지는 것으로 나타났다. 한편 서홍란·이지영(2013)의 연구에서는 다문화가족지원센터 사회복지사의 전문직업적 정체성 인식 수준은 직업에 대한 소명의식이 가장 높았고 전문조직의 활용은 다른 하위요인들보다 낮은 것으로 나타났다. 이는 다문화가족지원센터 사회복지사는 직무수행에 따른 보상보다는 업무자체에 헌신하는 성향이 높은 것을 의미하지만 실천 과정에서는 사회복지사의 의사결정에 도움을 제공해 주는 공식적인 기관이나 조직의 기반이 충분히 마련되어 있지 못하다는 것을 말한다. 이와 같이 대부분의 선행연구들에서는 사회복지사의 전문직업적 정체성은 조직효과성에 정적으로 영향을 주는 중요한 요인으로 나타나고 있다. 따라서 본 연구에서는 사회복지사의 전문직업적 정체성을 태도적 측면에 중점을 두고 전문조직 활용, 공공서비스에 대한 신념의 정도, 자기규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식, 자율성 등이 조직효과성에 미치는 영향 관계를 분석하고자 한다.

3. 조직효과성

조직효과성은 조직을 정해진 기준에 따라 평가하고 조직이 추구하는 목적과 목표를 달성하는 정도를 측정하기 위한 개념으로 사용된다. 그러나 조직의 목적과 목표는 모호하고 다양하여 조직효과성의 합의된 개념적 정의는 없다. 조직효과성에 관한 이론을 살펴보면, 조직의 상황을 어떻게 이해할 것인지에 대해 구조적 접근, 기능적 접근, 인적자원의 접근, 생태학적 접근 등 다양한 접근법이 존재하며(심유근, 1983), 본 연구에서는 인적자원의 접근방법을 원용하고자 한다. 사회복지기관의 효과성은 사회복지사의 판단이나 기술에 의해 좌우되는 특성이 많으므로 인적자원의 가치가 매우 중요하기 때문이다. 본 연구에서는 Campbell(1977)의 인적자원 접근법을 기초로 조직효과성을 직무만족과 조직몰입으로 파악하고자 한다.

1) 직무만족

직무만족은 조직구성원이 직무에서 느끼는 일련의 태도이고 행동이나 언어적 표현 등으로 나타난다. Lu et al.(2012)은 직무만족을 조직구성원이 직무를 수행하는 과정에서 업무의 본질과 관련된 다양한 제반 요소들과 직무환경에 대해 개인이 느끼는 감정적인 태도로 정의하고 있다. 차명진과 제석봉(2009)은 직무만족을 직무 수행으로 개인이 획득하는 내재적 욕구와 외재적 욕구의 충족으로 구분하고 내재적 욕구는 직무 자체가 가지는 특성, 직무에 대한 도전욕구와 책임감, 성취감과 인정, 승진이며 외재적 욕구로는 직무가 가지는 안정감, 임금수준, 근로조건, 상급자와의 관계, 조직문화 등을 제시하고 있다. 직무만족과 관련하여 결정론적 입장을 취하고 있는 욕구충족(Needs Satisfaction)이론에서는 조직구성원이 직무를 수행하는 과정에서 획득하는 다양한 욕구들이 직무만족을 결정하는 중요한 변인으로 구분하고 있다(Salancik and Pfeffer, 1977). 조직구성원은 개인이 직무를 수행하는 과정에서 기본적으로 얻게 되는 욕구가 있으며 이러한 욕구들은 안정적이고 다른 욕구들에 비해 상대적으로 불변하는 속성을 가지고 있다. 또한 개인의 직무 역시 욕구와 관련하여 확인 가능한 일련의 특성들을 가지고 있기 때문에 구성원들의 직무만족은 직무수행으로 획득하는 욕구가 직무 특성과 얼마만큼 일치하는가에 따라 결정되는 것으로 보고 있다. 이와 같이 직무만족을 바라보는 견해는 두 가지로 분류할 수 있는데 먼저 직무특성과 조직특성에 따른 객관적

인 조건들이 직무만족을 결정한다는 입장과 직무수행과정에서 개인이 획득하는 직무에 대한 의미와 주관적인 가치, 욕구들이 직무만족에 더욱 중요한 요인이 된다는 것으로 구분되어 지고 있다. 현실론적 입장을 가지고 있는 연구자들은 직무만족을 직무에 대한 객관적인 상황들과 개인이 가지는 주관적인 가치와의 상호작용의 결과물로 간주한다.

직무만족은 개인과 조직의 발전에 영향을 미친다(함재봉, 2018; Eckman and Kelber, 2010). 개인적 차원에서 직무만족은 업무를 수행하는 개인의 정서적인 행복과 삶의 질을 결정해주고 조직차원에서는 직업생활의 안정화로 결근율과 이직률이 감소하고 긍정적인 조직문화를 형성하여 조직효과성을 높여준다. 특히 사회복지기관에서 근무하는 사회복지사의 직무만족은 클라이언트에게 제공되는 서비스의 질과 만족도에 영향을 주는 중요한 변인이 된다. 사회복지사의 직무만족 수준은 전문직의 역할수행으로 인한 스트레스와 대면관계에서 발생하는 감정과 소진의 관계에서 설명될 수 있다(Bacharach et al., 1991). 즉 사회복지사의 직무만족을 결정하는 수준은 특정 업무에 대한 만족감보다는 일정기간 자신이 하고 있는 업무에 대해 인식하는 긍정적인 감정이나 태도에 의해 좌우된다. 때문에 본 연구에서는 사회복지사의 직무만족을 개인적 차원에 중점을 두고 사회복지사의 직무만족 수준을 측정하였다. 직무만족의 구체적인 요인들을 살펴보면, 다른 분야의 직무와 비교하여 자신의 업무에 대해 만족하는 정도, 사회복지사가 설정한 목표달성에 대한 주관적인 성취감, 직무수행이 자신의 자질개발에 기회를 제공해주고 있는가와 직무에 대한 기대와 수행의 일치로 인한 만족감의 정도, 경력의 인정과 직무를 수행하는데 충분한 권한이 제공되고 있는가에 관한 요인들로 구성되어 있다. 이상에서 살펴본 바와 같이 선행연구에는 직무만족의 개념과 영향 요인들을 다양하게 정의하고 있으며 본 연구에서는 사회복지사의 직무만족을 사회복지전문직이 수행하는 직무에 대한 기질적인 태도와 정서적 심리가 직무수행 과정에서 행동과 언어적 표현으로 나타날 수 있는 긍정적인 감정의 상태라고 정의하고자 한다.

2) 조직몰입

조직몰입은 업무환경이나 내용을 의미하는 직무만족과는 다른 차원으로 조직에 대한 정서적 태도와 관련이 있다. Meyer and Herscovitch(2001)는 조직몰입이 구성원들

을 결합시키는 역할을 하여 이직의도를 낮추고 조직화를 위해 특정한 대상에 적합한 영향력을 행사하는 사고방식이라 정의한다. Mowday et al.(1982)은 조직몰입을 개인의 조직에 대한 동일시와 몰입의 상대적 정도로 개념적 정의를 하고 조직몰입의 수준이 높은 사람은 가족이나 친구와 많은 시간을 보낼 수 있는 기회가 희생될 가능성이 높으며 현재의 조직에 장기간 근무함으로써 다른 조직에 이직하여 더 나은 지위와 보수의 조건을 향유할 수 있는 기회를 포기하게 되는 것과 같이 조직몰입의 긍정적 효과와 부정적 효과를 동시에 제시하고 있다. 조직몰입의 개념적 정의에 관한 이론들은 사회교환이론이나 교환이론의 관점에서 설명한다. 사회교환이론은 조직몰입을 구성원이 조직과의 동일시와 공동운명체로 인식하는 경향이나 충성심과 같은 심리적 애착에 중점을 두고(Pappas and Flaherty, 2007) 조직구성원이 조직과 사회적 교환관계가 성립되면 조직에 대해 긍정적인 태도와 행동을 하게 된다. 이러한 조직구성원의 자발적 행동은 직무성과를 창출하는데 기여하고 승진이나 임금, 신분보장과 같은 물질적 보상은 물론 개인의 역량과 능력 활용의 확대와 업무에 대한 자율성과 타인과의 친밀성으로 인해 동료와 우호적 관계를 형성하게 되는 사회적 보상이 주어지게 된다. 반면에 교환이론은 조직과 구성원 간의 유인과 공헌이라는 계산적 측면에서 조직몰입을 바라보는 관점으로 개인은 조직에 근로를 제공하여 임금을 받고 조직은 구성원들이 조직의 이미지를 긍정적으로 받아들이고 조직의 목표달성을 위해 헌신하기를 요구한다(Ferrell et al., 2008). 교환관계의 전제조건은 조직과 구성원이 평등한 관계를 유지할 때 성립되고 개인이 임금이나 근무환경이 불리한 상황에 처하게 되면 이직을 고려하여 조직몰입이 낮아지며 다른 직장을 구하기 어려운 구성원은 조직몰입의 수준이 높아지게 된다.

Meyer and Allen(1991)은 조직몰입을 3가지 하위요인으로 구분하여 개념을 제시하고 있다. 정서적 몰입은 개인이 조직에 감정적인 애착을 가지고 조직과 개인이 공동의 목표를 달성하고자 노력하는 정서적 일체감을 의미한다. 지속적 몰입은 개인이 조직을 떠나는 과정에서 발생하는 기회비용의 손실에 비해 현재 조직에 남아있을 때 얻을 수 있는 이익이 많아져서 신분을 유지하여 계속적으로 남아 있기를 선호하는 정도를 말한다. 규범적 몰입은 개인이 조직에 대해 느끼는 도덕적 의무감으로 조직에 충성하고 조직의 목적이나 이익을 추구하는 방향으로 행동할 수 있도록 압력을 가하는 조직 내적인 규범체계를 의미한다. 이와 같이 조직몰입은 단순히 조직의 성과라는 개념보다는

조직 내에서 개인이 평가받는 성과를 포함하여 조직에 계속 남아있으려는 의지와 관계가 있다. 조직몰입은 조직의 목표달성에 지속적인 노력을 경주하는 의지로 조직효과성 연구에서 중요한 변수로 다루어지고 있다. 이는 조직몰입이 조직효과성을 측정하는 유용한 지표이며 구성원들의 업무성과를 증진시키고 결근과 이직을 방지함으로써 조직효과성을 높여주는 원동력이 되기 때문이다(Scholl, 1981). 선행연구들에서 사회복지사의 조직몰입은 조직효과성에 정적인 영향을 주는 것으로 나타나고 있다(최소연, 2013; 김지훈·김경호, 2010). 사회복지기관에서 근무하는 사회복지사의 조직몰입은 일반 영리조직보다 독특한 특성이 있다(Bredeson, 1991). 사회복지사는 전문직의 지식과 기술에 의해 클라이언트에게 서비스를 제공하는 과정에서 도덕적 모호성으로 인한 가치와 이해관계에서 오는 갈등은 조직몰입에 영향을 준다. 조직몰입이 높은 사회복지사는 조직의 목표달성에 자발적이고 창조적인 행동을 하며 조직몰입이 낮은 구성원들에 비해 직무수행의 측면에서도 탁월한 성과를 나타낸다. 따라서 사회복지기관은 사회복지사의 조직몰입을 높이기 위해 유인과 보상이라는 교환관계를 포함하여 심리적 보상이 충분히 제공될 수 있도록 방안의 마련이 필요하다. 이상에서 살펴본 바와 같이 선행연구에서는 조직구성원의 조직몰입이 조직효과성을 예측하는 중요한 변인이 되는 것으로 나타나고 있다. 따라서 본 연구에서는 사회복지사의 조직몰입은 조직이 달성하고자 하는 목표를 개인의 신념이나 가치에 내재화하면서 조직에 동일시되어 조직에 정서적 애착을 형성하고 조직 구성원으로 계속해서 남아 있고자 하는 태도로 정의하고자 한다.

4. 윤리경영 인식, 전문직업적 정체성, 조직효과성의 관계

조직구성원들의 윤리경영과 조직효과성의 인과관계를 살펴보는 연구는 기업조직을 중심으로 이루어져왔다. 선행연구 결과, 조직구성원의 윤리경영에 대한 인식이 높을수록 조직효과성도 높아지는 것으로 나타났다. 구체적으로 최준환·이형석(2007)의 연구에서는 기업이 윤리강령을 마련하여 윤리경영을 공식적으로 선포하면 조직구성원들의 윤리경영에 대한 인식이 고취되어 조직의 투명성과 분위기를 고무시키면서 직무만족을 높이는 변인이 되는 것으로 나타났다. 또한 송광영(2003)은 기업조직의 윤리경영 선포와 구성원들의 윤리경영에 대한 인식과 실천 정도는 직무만족에 정(+)적인 영향

을 준다고 하였다. 최근에는 사회복지기관을 중심으로 사회복지사의 윤리경영에 대한 인식이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 논의가 확장되고 있는 추세이다. 사회복지사의 윤리경영 인식과 조직효과성 간의 관계에 대한 선행연구를 살펴보면, 사회복지사가 윤리경영에 대한 인식수준이 높아지면 조직효과성이 높아지는 것으로 나타났다. 사회복지협회의 보수교육에 참가한 사회복지사를 대상으로 연구를 진행한 전오진·박선화·박현식(2015)의 연구에서는 사회복지기관이 윤리경영의 실천으로 지속적인 청렴교육을 실시하여 윤리적 풍토를 조성하면 사회복지사의 윤리경영에 대한 인식이 높아지고 직무만족에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한 최소연(2013)은 사회복지기관의 윤리경영을 통한 조직윤리에 대한 결과요인을 파악하기 위해 사회복지사를 대상으로 심층면접과 양적연구를 병행하여 실시한 결과, 윤리경영에 대한 인식이 높은 사회복지사는 조직에 대한 자부심과 충성도가 높아져서 기회주의적인 행동을 억제하며 윤리적인 직무태도와 행동을 통해 직무만족과 조직몰입이 높아진다고 하였다. 이경철(2010)은 사회복지사가 자신이 속한 기관이 윤리경영을 실천하면 조직을 신뢰하고 조직에 헌신하고자 하는 경향이 높아진다고 하며 사회복지사의 윤리경영에 대한 인식은 모든 하위요인에서 조직몰입에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이처럼 선행연구에서는 사회복지기관에서 근무하고 있는 사회복지사의 윤리경영에 대한 인식이 높아지면 조직 자체에 대한 믿음이 강해지며 자발적으로 조직에 남고자 하는 성향이 강해지고 직무에 만족하게 되는 것으로 나타나고 있어 윤리경영은 조직효과성에 영향을 주는 선행변수로 예측이 가능하다.

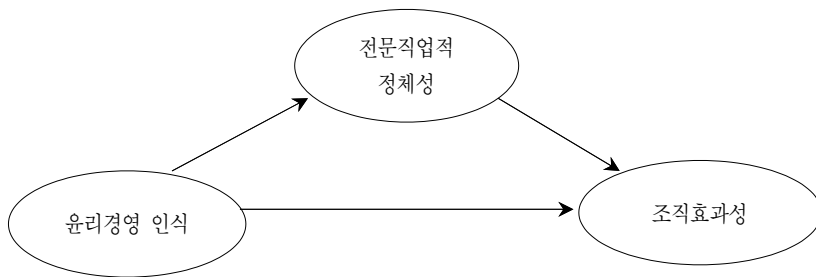
사회복지사의 윤리경영 인식이 전문직업적 정체성에 미치는 영향에 관한 선행연구는 거의 부재하다. 사회복지사의 전문직업적 정체성과 조직효과성의 관계에 대한 연구를 살펴보면, 사회복지사의 전문직업적 정체성은 조직효과성에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 지역자활센터에서 근무하는 실무자를 대상으로 진행한 김지훈·김경호(2010)의 연구에서는 사회복지사의 전문직업적 정체성은 모든 하위요인들이 조직유효성에 정(+)적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 사회복지전문직은 공정하고 투명한 인사관리제도와 자율적인 직무수행을 위한 적절한 권한의 분배, 책임감을 통한 전문성 인식이 사회복지사의 직업적 정체성을 강화하는 요인으로 제시하고 조직유효성의 달성을 가능하게 하는 것으로 보고하고 있다. 한편 Kirpal(2004)은 전문직업적 정체성을 구성하는 하위요인에서 자신의 직무에 대한 소명의식이 높고 전문직이

제공하는 서비스에 대한 신념이 높을수록 직무만족도가 높아지고 조직에 몰입하기 위한 동기부여가 원활해지면서 바람직한 직무성과의 달성으로 이어진다고 하였다. 보호관찰관의 전문직업적 정체성과 직무만족 간의 영향을 살펴본 민원홍·이형섭·김현민(2010)의 연구에서는 전문직업적 정체성의 하위요인에서 자율성에 대한 소명의식이 직무만족에 유의한 영향을 주고 있었다. 즉 사회복지사가 사회복지실천에서 고용된 조직과 외부에서 부당한 압력을 받지 않고 자신의 재량권에 의해 의사결정을 내릴 수 있을 때 직무만족이 높아진다. 김동원·조남신(2014)의 연구에서는 전문성을 요구하는 학교와 병원에서 소그룹으로 일하고 있는 사회복지사의 전문직업적 정체성은 직무만족을 높이는 변인으로 나타나고 있지만 두 집단 사이에서 전문직업적 정체성의 수준은 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 사회복지전문직의 정체성은 전문직종의 다양성과 유연한 팀워크 측면에서는 크게 차이가 없다는 것을 의미하고 개인이 속한 조직에서 전문직으로서의 존중과 지원, 상사에 의한 전문성 강화와 지속적인 교육을 통해 사회복지사가 전문직의 일원이라고 인식할 때 전문직업적 정체성의 수준이 높아지고 직무에 만족하게 된다는 것을 의미한다. 이와 같이 선행연구들에서는 사회복지사의 전문직업적 정체성은 조직효과성에 정(+)적으로 상호관련성이 높은 것으로 제시하고 있다(조미영·김성희 2015; 신중환·김정우, 2014; Kirpal, 2004). 이상에서 살펴본 바와 같이 사회복지기관의 윤리경영과 조직효과성의 관계에서 전문직업적 정체성을 매개변수로 설정하여 각 변인들 간의 인과관계와 매개효과를 살펴보는 실증적 연구는 진행되지 못하고 있는 실정이다. 다만 독립변수로 사회복지기관의 윤리경영과 윤리적 풍토, 윤리의식, 윤리성 등의 변인을 사용하고 종속변수로 직무만족, 조직몰입, 직무성과를 설정한 연구(함재봉, 2018; 최소연, 2013; 김행열·김용민, 2011)에서 매개변수로 직무특성과 개인의 태도(김태량·김경화, 2017; 김지훈·김경호, 2010; 차명진·제석봉, 2009) 등을 이용한 선행연구들이 이루어지고 있다는 점에 착안하여 본 연구에서는 윤리경영과 조직효과성의 관계에서 전문직업적 정체성의 매개효과를 살펴보는 것은 사회복지기관의 효과적인 인적관리를 통한 서비스의 질을 제고한다는 측면에서 의미가 있는 일이라 생각된다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형

본 연구에서는 사회복지사의 윤리경영 인식과 조직효과성의 관계에서 전문직업적 정체성의 매개효과를 살펴보고자 [그림 1]과 같이 연구모형을 설정하고 구체적인 가설은 아래와 같다.



[그림 1] 연구모형

- 가설 1. 윤리경영 인식은 조직효과성에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2. 윤리경영 인식은 전문직업적 정체성에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3. 전문직업적 정체성은 조직효과성에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 4. 전문직업적 정체성은 윤리경영 인식과 조직효과성 간의 관계를 매개할 것이다.

2. 연구대상 및 자료수집방법

본 연구의 분석단위는 사회복지사 개인으로 기관의 일반 사무원을 제외하고 대구·경북지역의 사회복지기관을 중심으로 자료를 수집하였다. 표본추출은 2015년 대구·경북에 소재하고 있는 사회복지시설 현황을 기준으로 대구광역시는 종합사회복지관 9개소, 장애인복지관 2개소, 노인종합복지관 2개소, 기타 사회복지기관 12개소와 경상북도는 종합사회복지관 8개소, 장애인복지관 5개소, 노인종합복지관 2개소, 기타 사회복지기관 15개소로 총 55개소의 사회복지기관을 포함하였으며 설문조사의 응답률을 고려하여 연구자가 표집단위를 표본으로 추출하기에 쉽고 편리한 임의표집의 방법을 사용하였

다. 자료수집방법은 구조화된 자기기입식 설문지를 활용하고 설문조사 기간은 2017년 4월 3일부터 6월 23일까지 진행하였으며 연구자가 기관을 방문하여 담당자에게 연구의 목적과 취지를 충분히 설명하고 설문지를 직접 배포하거나 반송용 봉투를 이용한 우편조사의 방법을 병행하였다. 본 연구에서는 총 358부의 설문지가 배포되었고 최종적으로 345부가 회수되었으며 결측치가 있거나 불성실하게 응답하여 자료로서 가치가 낮은 설문지 36부를 제외한 309부를 최종 자료 분석에 활용하였다.

3. 측정도구

1) 독립변수: 윤리경영 인식

본 연구에서는 사회복지사의 윤리경영 인식 수준을 측정하기 위해 신후경(2009)이 타당화한 척도를 사용하였다. 이 척도는 윤리적 원칙 및 전략 8문항, 윤리적 인프라 14문항, 이용자 권리 인식수준 7문항의 3개의 하위요인으로 구분하고 총 29문항으로 이루어져 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'까지 리커트 5점 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 사회복지기관이 윤리경영을 잘하고 있다고 인식하는 것을 의미한다. 신후경(2009)의 연구에서 신뢰도계수는 .955이고 본 연구에서의 전체문항 신뢰도계수는 .953이고 하위요인별로 살펴보면 윤리적 원칙 및 전략 .913, 윤리적 인프라 .941, 이용자 권리 인식수준 .909로 나타났다.

2) 매개변수: 전문직업적 정체성

본 연구에서는 전문직업적 정체성을 측정하기 위해 박종우(1994)가 사회복지사를 대상으로 번안하고 타당화한 척도를 사용하였다. 이 척도는 전문조직 활용, 공공서비스에 대한 신념, 자체규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식, 자율성에 대한 소명의식의 5개 하위요인으로 구분하고 총 25문항으로 이루어져 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'까지 리커트 5점 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 사회복지사가 인식하는 전문직업적 정체성의 수준이 높음을 의미한다. 박종우(1994)의 연구에서 신뢰도계수는 .694이고 본 연구에서의 전체문항 신뢰도계수는 .836이고 하위요인별로 살펴보면 전문조직 활용 .626, 공공서비스에 대한 신념 .680, 자체규제에 대한 신념 .618, 직업에 대한 소명의식 .678, 자율성에 대한 소명의식 .727로 나타났다.

3) 종속변수: 조직효과성

(1) 직무만족

본 연구에서는 직무만족을 측정하기 위해 Bacharach et al.(1991)이 개발하고 신중환·김정우(2014)가 번역하고 타당화한 척도를 사용하였다. 이 척도는 총 5개의 문항으로 구성되어 있으며 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'까지의 5점 리커트 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 사회복지사의 직무만족이 높다는 것을 의미한다. 신중환·김정우(2014)의 연구에서 신뢰도계수는 .840이었으며 본 연구에서의 신뢰도계수는 .900으로 나타났다.

(2) 조직몰입

본 연구에서는 조직몰입을 측정하기 위해 Meyer and Allen(1991)이 개발한 다중조직몰입 척도를 채순화(2004)가 타당화한 척도를 사용하였다. 이 척도는 정서적 몰입 5문항, 지속적 몰입 5문항, 규범적 몰입 5문항의 3개의 하위요인으로 구분하고 총 15문항으로 이루어져 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'까지의 리커트 5점 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 사회복지사의 조직몰입이 높다는 것을 의미한다. 채순화(2004)의 연구에서 신뢰도계수는 .898이고 본 연구에서의 신뢰도계수는 .872이고 하위요인별로 살펴보면 정서적 몰입 .838, 지속적 몰입 .735, 규범적 몰입 .807로 나타났다.

4. 자료분석방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 21.0과 AMOS 21.0 프로그램을 이용하여 분석을 실시하였다. 첫째, 조사대상자의 인구통계학적 특성을 살펴보기 위해 빈도분석과 기술통계분석을 실시하였다. 둘째, 측정도구의 내적 일관성을 확인하기 위해 Cronbach's α 계수를 산출하여 신뢰도를 검증하였다. 셋째, 표본의 정규분포를 검증하기 위해 왜도와 첨도의 값을 산출하고 측정변인들의 상호관련성을 확인하기 위해 주요변수들의 평균값을 이용하여 상관관계분석을 실시하였다. 넷째, 측정도구의 타당도를 검증하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였고 수집된 자료와 제안된 연구모형이 이론적 근거에 부합되는지를 검증하기 위해 구조방정식을 활용하여 적합도를 확인하고 부트스트래핑

(Bootstrapping)을 실시하여 매개효과를 검증하였다.

IV. 연구결과

1. 조사대상자의 인구사회학적 특성

〈표 1〉 조사대상자의 일반적 특성

구 분		빈도 (명)	백분율 (%)	구 분		빈도 (명)	백분율 (%)
성별	남 자	104	33.7	자격	1 급	124	40.1
	여 자	205	66.3		2 급	185	59.9
학력	전문대졸	59	19.1	현 기관 근무 기간	1년미만	34	11.0
	대 학 졸	181	58.6		1년이상-3년미만	67	21.7
	대학원(석사)졸	50	16.2		3년이상-5년미만	65	21.0
	대학원(박사)졸	8	2.6		5년이상-10년미만	80	25.9
	기타	11	3.6		10년이상	63	20.4
직위	최고관리자	11	3.6	결혼 여부	기혼	169	54.7
	부장/사무장	12	3.9		미혼	134	43.4
	팀장/과장	52	16.8		기타	6	1.9
	선임사회복지사	234	75.7	취업 형태	정규직	254	82.2
윤리교육 경험	있다	197	63.8		비정규직	48	15.5
	없다	112	36.2	기타	7	2.3	

본 연구의 대상자의 인구사회학적 특성은 〈표 1〉과 같다. 성별에서는 여자가 205명(66.3%)으로 남자 104명(33.7%)에 비해 상대적으로 높았으며 학력은 전문대 및 대학 졸업이 240명(77.7%)으로 대학원 이상 58명(18.8%)에 비해 많았고 소지자격증은 사회복지사 2급 185명(59.9%), 사회복지사 1급 124명(40.1%)의 순으로 나타났다. 직위는 선임사회복지사가 234명(75.7%)으로 가장 많았으며 팀장 52명(16.8%), 부장 12명(3.9%), 최고관리자 11명(3.6%)의 순으로 나타났고 근무기간은 5년 이상~10년 미만 이 80명(25.9%)으로 가장 많았고 1년 이상~3년 미만 67명(21.7%), 3년 이상~5년 미만 65명(21.0%), 10년 이상 63명(20.4%), 1년 미만 34명(11.0%)의 순으로 응답자의

67.3%가 3년 이상의 근무경력을 가지는 것으로 나타났다. 결혼 여부는 기혼이 169명(54.7%)으로 미혼 134명(43.4%)에 비해 많았고 취업형태는 정규직 254명(82.2%)으로 비정규직 48명(15.5%)에 비해 압도적으로 많았으며 윤리교육을 받은 경험은 있다 197명(63.8%), 없다 112명(36.2%)의 순으로 조사되었다.

2. 기술통계 분석

본 연구에서는 설정한 주요 측정변수의 정규성을 확인하기 위해 평균, 표준편차, 왜도와 첨도를 분석하였으며 결과는 <표 2>와 같다. 구조방정식모형은 다변량 정규성을 가정하고 정규성을 검증하기 위해 왜도와 첨도를 이용한다. 수집된 자료가 정규분포의 요건을 충족하기 위해서는 왜도의 절대값이 3이상일 경우 극단적으로 보며, 첨도는 8 이상이면 문제가 있는 것으로 판단한다(Kline, 2010). 본 연구모형을 구성하는 측정변수의 왜도는 -.413~.350으로 나타났고 첨도는 -.422~1.725로 나타나 정규분포의 요건을 충족하는 것으로 확인되었다.

<표 2> 연구변수의 기술 통계량

구분		평균	표준편차	왜도	첨도
윤리경영 인식	윤리적 원칙	4.04	.591	-.413	.317
	윤리적 인프라	3.46	.696	-.228	-.253
	이용자 권리 인식	4.16	.532	-.354	.441
전문직업적 정체성	전 체	3.79	.540	-.208	-.117
	전문조직 활용	2.96	.536	.187	.510
	공공서비스	3.72	.508	.126	-.422
	자체규제	3.57	.421	.350	1.244
	소명의식	3.71	.537	-.197	.583
	자율성	3.60	.509	.144	-.231
조직효과성	전 체	3.51	.346	.142	.105
	직무만족	3.64	.656	-.183	-.068
	조직몰입	3.39	.518	-.383	1.725

3. 상관관계 분석

본 연구에서 사용된 주요 측정변수들 간의 유의한 상관관계와 다중공선성을 확인하기 위해 적률상관관계분석을 실시한 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3> 측정변수의 상관관계 분석

구 분	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 윤리적 원칙	1									
2. 윤리적 인프라	.648**	1								
3. 이용자권리 인식	.510**	.497**	1							
4. 전문조직 활용	.254**	.284**	.209**	1						
5. 공공서비스	.347**	.202**	.370**	.365**	1					
6. 자체규제	.263**	.218**	.242**	.337**	.347**	1				
7. 소명의식	.352**	.227**	.250**	.352**	.384**	.359**	1			
8. 자율성	.226**	.124*	.214**	.231**	.264**	.352**	.401**	1		
9. 직무만족	.378**	.324**	.407**	.236**	.311**	.276**	.423**	.401**	1	
10.조직몰입	.424**	.409**	.360**	.350**	.305**	.304**	.463**	.373**	.569**	1

*p<.05 **p<.01

주요 변수들 간의 상관관계 계수의 절대값이 0.80이상을 넘는 높은 상관계수를 가지는 변수들은 발견되지 않아 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인되었다. 또한 주요 측정변수들 간의 상관관계는 모두 정(+)의 방향으로 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다.

4. 연구모형 분석

1) 확인적 요인분석

본 연구에서는 설정한 연구모형인 구조방정식 모형의 적합도를 검증하기 위해 2단계의 모형추정 검증 절차에 따라 <표 4>와 같이 확인적 요인분석을 실시하였다.

〈표 4〉 측정모형의 확인적 요인분석 추정결과

경로		B	S.E	C.R	β	P	AVE	CR
윤리경영 인식	→ 윤리적 원칙	1.000			.825		.781	.914
	→ 윤리적 인프라	1.096	.090	12.222	.768	.000		
	→ 이용자 권리인식	.706	.066	10.656	.647	.000		
전문 직업적 정체성	→ 전문조직 활용	1.000			.532		.675	.911
	→ 공공서비스	1.027	.145	7.069	.576	.000		
	→ 자체규제	.833	.119	6.980	.564	.000		
	→ 소명의식	1.299	.167	7.786	.690	.000		
	→ 자율성	.989	.143	6.900	.554	.000		
조직 효과성	→ 직무만족	1.000			.720		.787	.881
	→ 조직몰입	.865	.081	10.692	.789	.000		

$\chi^2(df=32, n=309)=74.960, p=.000, CFI=.953, TLI=.934, SRMR=.045, NFI=.922,$
 RMSEA = .066(90%신뢰구간): LO-.047, HI-.086

분석결과, 모형의 절대적합도 지수인 $\chi^2(df=32, n=309)=74.960, p=.000$ 으로 귀무가설을 기각하고 유의하게 나타났다. 그러나 χ^2 통계량은 표본의 크기에 매우 민감하게 반응하는 특성이 있어 연구모형의 적합도를 판단하기에 무리가 있으며 모형의 적합도를 평가하기 위해서는 표본의 크기에 덜 민감하면서도 모형의 간명성을 고려한 적합도 평가 지수인 $\chi^2, CFI, TLI, NFI, RMSEA$ 와 같은 지수들과 함께 적합도를 판단해야 한다(문수백, 2016; Kline, 2010). 본 연구에서의 적합도 결과는 $\chi^2(df=32, n=309)=74.960, p=.000, CFI=.953, TLI=.934, SRMR=.045, NFI=.922, RMSEA=.066$ 으로 모두 적합도 평가 기준에 부합하고 있는 것으로 나타났다. 또한 측정변수들의 집중타당도를 확인하기 위해 잠재변수와 측정변수들의 표준화 요인부하량과 평균분산추출(AVE)을 측정하였다. 측정변수들의 요인부하량은 0.5이상이면서 통계적으로 유의하면 집중타당도가 있다는 것을 의미하고 평균분산추출(AVE)은 측정변수들이 잠재변수를 설명해주는 분산의 크기를 의미하는 것으로 보통 0.5이상이면 집중타당도가 있는 것으로 해석한다(배병렬, 2014). 잠재변수와 측정변수들의 관계를 살펴본 결과, 측정변수들의 요인부하량은 .532~.825로 나타나 기준치(>0.5)를 충족하고 있는 것이 확인되었다. 또한 평균분산추출(AVE)은 .675~.787로 기준치(>0.5)보다 높은 것으로 나타났고 개

넘신뢰도(CR)는 .881~.914로 기준치(>0.7)보다 높게 나타나고 있어 측정모형은 집중 타당도를 확보하고 있는 것으로 검증되었다. 한편 측정모형의 판별타당도를 검증한 결과는 <표 5>와 같다.

<표 5> 잠재변수 간의 판별타당도 검증 결과

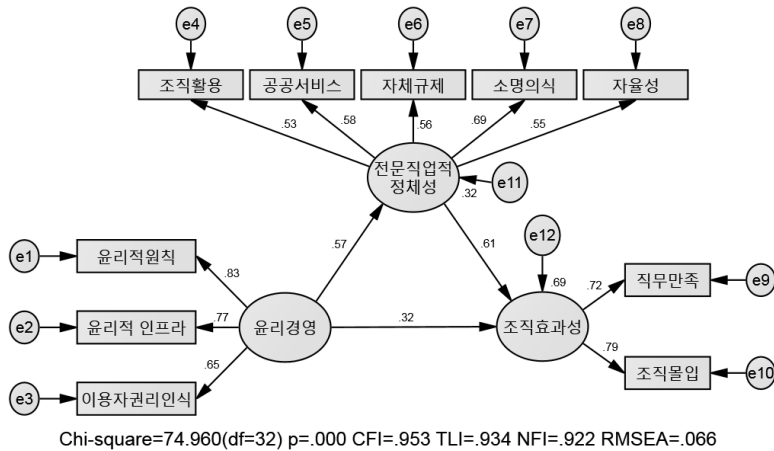
경로	AVE	r	r ²	해석
윤리경영 인식 ↔ 전문직업적 정체성	윤리경영 = .781 전문직업적 정체성 = .675	.586	.343	있음
윤리경영 인식 ↔ 조직효과성	윤리경영 = .781 조직효과성 = .787	.664	.441	있음
전문직업적 정체성 ↔ 조직효과성	전문직업적 정체성 = .675 조직효과성 = .787	.789	.623	있음

판별타당도는 상관관계가 높은 두 개의 잠재변수를 비교하는 것으로 두 변수가 가지고 있는 상관계수를 제공한 값이 두 변수의 평균분산추출(AVE)보다 작으면 두 변수 사이에 판별타당도가 있는 것으로 판단한다(배병렬, 2014). 본 연구에서는 잠재변수들 간의 상관계수는 .586~.789의 상관으로 나타나고 있으며 상관계수를 제공한 값의 범위는 .343~.623으로 평균분산추출(AVE)보다 작은 것으로 나타나 판별타당도가 있는 것으로 분석되었다. 이러한 분석결과는 측정모형에서 윤리경영 인식, 전문직업적 정체성, 조직효과성에 대한 측정변수들은 비교적 좋은 수렴타당성을 가지고 있으며 잠재변수들 간에도 낮은 상관과 독립성이 있다는 것을 의미하여 변별성이 충분히 확보되었다. 따라서 본 연구에서는 모든 지표변수의 타당성이 검증되었으므로 구조모형의 적합도와 모수치를 추정하였다.

2) 구조모형 분석

본 연구에서는 측정모형의 적합도 지수가 기준을 충족하여 [그림 2]와 같이 구조모형을 설정하였다. 구조모형은 이론적 논의에 기초를 두고 잠재변수들 간의 인과관계를 나타내는 구조모형과 잠재변수와 측정된 지표들 사이의 관계를 기술하는 측정모형으로 구성하고 분석은 다변량 정규성을 가정하는 최대우도법을 이용하였다. 추정공분산행렬과 입력공분산행렬의 유사한 정도를 확인하기 위해 연구모형의 적합도 지수를 검증한

결과 $\chi^2(df=32, n=309)=74,960, p=.000, CFI=.953, TLI=.934, SRMR=.045, NFI=.922, RMSEA=.066$ 으로 나타나 적합도 평가기준에 부합하고 있으며 모든 잠재 변수들 간의 경로는 통계적으로 유의하게 나타났다.



[그림 2] 구조모형

본 연구에서 잠재변수들 간의 경로에 대한 모수치를 추정하고 통계적 유의성을 검증한 결과는 <표 6>과 같다. 연구모형을 토대로 잠재변수들 간의 경로를 살펴보면, 첫째, 윤리경영 인식이 조직효과성에 직접적으로 미치는 영향력($\beta=.320, p<.001$)은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이는 사회복지사의 윤리경영 인식이 높아지면 조직효과성이 높아지는 것을 의미한다. 둘째, 사회복지사의 윤리경영인식이 전문직업적 정체성에 미치는 직접적인 영향력($\beta=.568, p<.001$)은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이는 사회복지사의 윤리경영 인식의 수준이 높으면 사회복지실천과정에서 사회복지사의 전문직업적 정체성을 높이는 것을 의미한다. 셋째, 전문직업적 정체성은 조직효과성에 유의한 직접적인 영향력($\beta=.607, p<.001$)을 가지는 것으로 나타났다. 이는 사회복지사가 자신의 직무나 역할에 대해 전문직업적 정체성을 높게 인식할수록 조직효과성의 수준도 높아진다는 것을 의미한다. 마지막으로 내생변수의 분산이 선행변수들에 의해 설명되는 SMC값은 전문직업적 정체성의 경우 선행변수인 윤리경영 인식에 의해 분산의 32.2%의 설명력을 가지고 있으며 조직효과성은 선행변수들에 의해 분산의

69.1%의 설명력이 있는 것으로 분석되었다.

〈표 6〉 구조방정식모형의 인과관계 분석 결과

경로	B	S.E	C.R	β	P	
윤리경영 인식 → 전문직업적정체성	.332	.053	6.240	.568	.000	
윤리경영 인식 → 조직효과성	.310	.080	3.894	.320	.000	
전문직업적정체성 → 조직효과성	1.007	.179	5.620	.607	.000	
윤리경영 인식 →	윤리적 원칙	1.000		.825		
	윤리적 인프라	1.096	.090	12.222	.768	.000
	이용자 권리인식	.706	.066	10.656	.647	.000
전문직업적정체성 →	전문조직 활용	1.000		.532		
	공공서비스	1.027	.145	7.069	.576	.000
	자체규제	.833	.119	6.980	.564	.000
	소명의식	1.299	.167	7.786	.690	.000
	자율성	.989	.143	6.900	.554	.000
조직효과성 →	직무만족	1.000		.720		
	조직몰입	.865	.081	10.692	.789	.000

$\chi^2(df=32, n=309) = 74.960, p = .000, CFI = .953, TLI = .934, SRMR = .045, NFI = .922,$
 $RMSEA = .066(90\% 신뢰구간): LO-.047, HI-.086$

SMC	직업적 정체성	조직효과성
		.322

3) 매개효과 검증

본 연구에서는 구조모형 분석을 통해 모형이 가지는 효과를 확인하기 위해 직접효과, 간접효과, 총효과로 효과분해를 실시하였으며 그 결과는 〈표 7〉과 같다. 먼저 사회복지사의 윤리경영 인식이 조직효과성에 이르는 경로의 총효과는 $\beta = .665$ 이며 직접효과는 $\beta = .320$ 이고 전문직업적 정체성을 통한 간접효과는 $\beta = .345$ 로 직접효과에 의해 설명되는 비율은 $.320 / .665$ (직접효과÷총효과) = .481로 48.1%가 설명되며 간접효과에 의해 설명되는 비율은 $.345 / .665$ (간접효과÷총효과) = .519로 51.9%가 설명된다. 이는 윤리경영 인식이 조직효과성에 이르는 간접경로는 전문직업적 정체성을 매개로 하는 하

나의 경로이며 $p < .001$ 수준에서 통계적으로 유의하게 나타나 윤리경영 인식과 조직효과성의 관계에서 전문직업적 정체성은 부분매개효과를 가지는 것으로 확인되었다.

〈표 7〉 효과분해

경로	직접효과	간접효과	총효과
윤리경영 인식 → 전문직업적 정체성	.332(.568)***		.332(.568)***
윤리경영 인식 → 조직효과성	.310(.320)***	.334(.345)***	.644(.665)***
전문직업적 정체성 → 조직효과성	1.007(.607)***		1.007(.607)***

추정치 : 비표준화계수(표준화계수)

본 연구에서는 매개효과의 통계적 유의성을 확인하기 위해 결측값이 있는 자료는 분석에서 제외하고 수집된 모든 자료가 다변량 정규분포를 이루어야 한다는 통계적 가정으로부터 비교적 자유로운 특징을 가지는 Bootstrap 분석(배병렬, 2014)의 방법을 사용하여 매개효과의 유의성을 확인하였으며 그 결과는 〈표 8〉과 같다.

〈표 8〉 매개효과의 검증

독립변수	매개변수	종속변수	표준화된 간접효과	간접효과 신뢰구간
윤리경영 인식	전문직업적 정체성	조직효과성	.345(.568 × .607)	.229 ~ .490

매개효과의 크기는 독립변수와 매개변수 간의 경로계수와 매개변수와 종속변수 간의 경로계수를 곱(.568×.607=.345)하여 산출하였고 윤리경영 인식은 전문직업적 정체성을 통해 조직효과성에 영향($\beta = .345$, $p < .001$)을 미치는 것으로 나타났다. 또한 전문직업적 정체성을 통해 확인된 간접효과는 95% 신뢰구간에서 .229~.490으로 0을 포함하지 않는 것으로 나타나 간접효과는 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다.

V. 논의 및 결론

본 연구에서는 사회복지사의 윤리경영 인식과 조직효과성 간의 관계에서 전문직업적 정체성의 매개효과를 검증하는 것이다. 본 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 윤리

경영 인식은 조직효과성에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 사회복지기관이 윤리경영을 도입하여 윤리적 실천지침과 윤리규정을 마련하면 사회복지사가 윤리경영을 인식하는 수준이 높아지고 조직의 비전에 일치하는 고객지향적인 실천으로 조직효과성을 높여준다고 하는 연구(함재봉, 2018; 정상원, 2017; 최소연, 2013)들과 맥을 같이 한다. 이처럼 사회복지기관의 윤리경영은 윤리적인 조직문화를 형성하여 사회복지사가 의사결정 과정에서 윤리적인 갈등을 완화하는데 도움을 제공해주어 조직에 더욱 헌신하게 되면서 직무에 만족하고 클라이언트의 유익을 최우선의 가치로 하는 서비스를 제공하게 된다는 것을 시사한다.

둘째, 윤리경영 인식은 전문직업적 정체성에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 사회복지기관이 윤리경영의 이념을 확립하고 조직이 추구하는 가치에 일치하는 체계적이고 지속적인 윤리교육에 사회복지사가 자발성을 가지고 참여하게 되면 전문직의 가치, 지식, 기술을 활용하는 능력이 높아진다고 하는 연구(김태량·김경화, 2017; 우미영, 2007)와 맥을 같이 한다. 윤리경영 인식과 전문직업적 정체성의 관계에 대한 본 연구의 결과는 사회복지기관의 윤리경영 실천이 사회복지사로 하여금 전문직의 독특한 문화를 경험하고 윤리적 실천에 대한 자기인식을 높여주어 전문직업적 정체성에 영향을 미치게 되어 공동체 의식을 바탕으로 사회적 가치와 이익에 일차적인 목표를 두는 서비스를 제공하게 된다는 것을 보여준다.

셋째, 전문직업적 정체성은 조직효과성에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 사회복지사가 직무수행에 대해 적절한 권한을 부여받고 외부의 압력을 받지 않으면서 직무에 대한 소명의식과 자율성에 근거하는 서비스를 제공하면 조직몰입에 대한 동기가 부여되고 개인의 욕구와 직무특성이 일치하여 직무만족이 높아진다고 하는 연구(조미영·김선희, 2015; 민원홍·이형섭·김현민, 2010; Kirpal, 2004)들과 맥을 같이 한다. 이와 같이 사회복지사가 인식하는 전문직업적 정체성은 기관장이 전문직을 존중하고 직무수행에서 전문성 강화를 위한 노력과 지원으로 사회복지사가 전문직의 일원이라 생각할 때 높아지고 조직의 목표달성에 자발적이고 창의적인 행동을 하며 직무에 대해 긍정적인 감정과 태도를 가지게 된다는 것을 시사한다.

넷째, 전문직업적 정체성은 윤리경영 인식과 조직효과성 간의 관계에서 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 사회복지기관이 윤리경영을 도입하고 실천하여 사회복지사가 자신의 기관이 윤리적 경영을 하고 있다고 인식할수록 전

문직업인의 정체성을 확립하는데 도움을 제공하고 직무특성과 주관적 가치의 일치로 직무에 만족하고 조직에 대한 심리적 애착이 높아지는 것으로 나타나 본 연구에서는 전문직업적 정체성의 매개효과가 실증적으로 검증되었다.

본 연구결과를 토대로 실천적 함의를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 사회복지기관은 윤리경영의 철학과 비전을 정립하여 적극적으로 윤리경영을 도입하고 실천하는 전략이 필요하다. 사회복지사의 윤리경영에 대한 인식이 조직효과성과 전문직업적 정체성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나고 있는 본 연구 결과를 고려할 때, 사회복지기관에서는 윤리적 경영방침을 수립하는 것뿐만 아니라 기관 종사자들에게 윤리적 경영방침을 강조하고 교육하여 기관의 운영방침을 충분히 인지하게 하는 것이 중요하다. 사회복지기관이 조직구성원들에게 윤리성을 강조할수록 실천현장에서 직접적으로 사회복지서비스를 제공하는 사회복지사는 보다 높은 전문직업으로서의 자부심과 직무만족감으로 이어지기 때문이다. 따라서 사회복지기관장은 윤리경영의 실천에 관한 확고한 의지를 다지고 실현 가능성을 높여주는 구체적인 행동전략을 계획하여 기관의 윤리적인 풍토와 조직문화를 형성하여 구성원들의 윤리인식에 대한 수준을 향상시켜주는 노력이 필요할 것이다. 윤리경영의 실현을 위한 구체적인 실천 전략을 제시해보면, 지역 사회복지기관은 자체정화시스템을 구축하여 구성원들의 비윤리적인 행위를 신속하게 찾아내어 해결하고, 윤리적 실천은 평가하여 보상에 반영하며, 예방을 위한 체계적인 청렴교육 프로그램을 지속적으로 실시하는 활동이 사회복지사의 윤리경영에 대한 인식을 고취하는데 기여할 수 있을 것으로 사료된다. 이러한 사회복지기관의 윤리경영에 대한 인식강화는 조직구성원의 윤리적 실천에 대한 지지로 표현되면서 사회복지사가 긍정적인 직무태도를 유지하는 데 도움이 될 것이다.

둘째, 휴먼서비스를 제공하는 사회복지기관의 운영은 윤리성에 입각하여 투명한 경영을 요구받는 추세에 놓여 있어 윤리경영의 확산이 필요하다. 사회복지기관의 윤리경영 도입을 위한 첫걸음은 2007년 한국사회복지사협회가 주관한 사회복지 윤리경영사업으로 이 사업에는 선정된 소수의 기관들이 윤리경영에 참여하여 윤리적 의식 함양을 위해 노력해 왔지만 아직 사회복지기관 전체로는 확산되지 못하고 있는 실정이다. 실제로 사회복지기관은 사회복지사의 윤리적 실천과 윤리적 쟁점에 대한 슈퍼비전은 강조하고 있으나 경영이라는 차원에서의 윤리는 생소하게 생각하여 쉽게 받아들이지 못하고 있는 경향이 있다. 따라서 사회복지기관은 윤리경영에 대한 사회복지사의 인식

을 강화하는 노력들이 조직관리의 효율성을 높이고 인적자원관리에도 기여한다는 사실을 인지하고 기관 이해관계자들과 지역사회에 윤리경영을 선포하여 이들이 사회복지기관의 윤리경영에 적극적으로 참여할 수 있도록 하는 전략적 노력이 필요하다.

셋째, 사회복지기관은 윤리경영을 도입하여 재정 운영의 투명성을 확보할 수 있는 진일보된 실천이 필요하다. 민경연·박은숙(2017)은 사회복지기관의 윤리경영 활성화가 사회복지사의 윤리경영에 대한 인식을 높여주고 재정 투명성을 제고하는데 효과가 있음을 지적하고 있다. 최근 지역사회를 중심으로 사회복지기관의 재정 운영에 대한 관심과 투명성의 요구는 지속적으로 증가하고 있는 추세에 놓여있다. 사회복지기관이 지역사회의 요구에 대응하기 위한 구체적인 실천방안을 제시해보면, 사회복지기관은 윤리경영을 도입하여 재정 투명성을 담보해줄 수 있는 공식적인 인증제도의 도입이 필요하다. 즉 국가나 지역사회의 공인된 기관이 윤리경영과 재정 건전성의 인증을 공식화해준다면 사회복지기관은 지역사회의 신뢰를 확보하는데 기여할 것이다.

넷째, 사회복지기관의 조직효과성에는 전문직업적 정체성이 영향을 미치는 것에 주목할 필요가 있으며 전문직의 정체성 강화에 대한 대책 마련이 요구된다. 사회복지전문직의 정체성은 합리적인 조직문화와 역할을 향유하고 동료와의 상호지지적인 의사소통이 원활하며 전문직의 회합과 모임에 참여하여 소속감을 가지고 직무와 관련된 자료나 정보를 공유하는 활동에서 증진된다. 따라서 사회복지기관은 사회복지사가 수행하는 직무에 관한 체계적인 교육을 실시하여 이해를 높여주고 정기적인 슈퍼비전을 제공하여 실천에서 발생하는 윤리적 갈등을 예방하고 동료와의 의사소통 경로를 확대하여 효과적인 업무 전달의 편의를 제공해 주어야 한다. 또한 공식적인 세미나와 비공식적인 모임을 활성화 하여 자기개발을 촉진하고 다양한 직군에서 근무하는 동료들과의 업무협조를 위한 정기적인 회의를 상설화하며 직무와 관련하여 윤리적 의사결정을 위한 업무지침서와 같은 표준가이드라인의 마련과 보급이 필요하다.

연구결과를 바탕으로 본 연구의 의의는 다음과 같다. 선행연구들은 사회복지기관의 조직효과성에 영향을 미치는 변인으로 윤리경영과 전문직업적 정체성을 분리하여 단선적인 인과관계를 제한적으로 다루고 있다. 그러나 본 연구에서는 사회복지기관의 윤리경영 실천이 전문직업적 정체성에 영향을 미치고 조직효과성을 제고시켜주는 중요한 변인이 된다는 이해를 바탕으로 윤리경영과 조직효과성의 관계에서 전문직업적 정체성의 매개효과를 분석하여 이론적 틀을 제시하였다. 본 연구의 한계는 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 사회복지기관의 표집 범위를 대구·경북지역에 한정하고 임의표집의 방법을 사용하여 연구 결과의 일반화에 한계를 가진다. 따라서 후속연구에서는 모집단을 전국으로 확대하고 확률표집에 의한 표본추출로 연구결과의 일반화를 추구할 필요가 있다. 둘째, 본 연구의 표집 대상이 되는 사회복지기관은 시설의 유형이 다양하고 사회복지사의 직무특성에 차이가 있는 것으로 생각되지만 본 연구에서는 사회복지기관의 유형을 구분하여 관련 변수의 인과관계를 탐색하지 못해 한계를 가진다. 따라서 후속연구에서는 사회복지기관의 시설 유형을 구분하고 주요 변인의 인과관계를 분석하여 비교해보는 연구가 이루어지기를 기대한다.

참고문헌

- 김대삼·김수정. 2012. “사회복지서비스 질에 있어 사회복지무원과 사회복지사간 관계의 매개효과 분석: 사회복지무원의 직무요인과 직무만족을 중심으로”. 『사회과학연구』 38(3): 73-100.
- 김동원·조남신. 2014. “다학제적 조직환경에서 소수그룹의 전문직 정체성이 직무만족에 미치는 영향: 병원과 학교의 사회복지사를 중심으로”. 『현대사회와 행정』 24(2): 151-167.
- 김용민. 2011. “사회복지사가 인지한 전문적 능력이 윤리적 책임에 미치는 영향”. 『보건사회연구』 31(4): 125-153.
- 김지훈·김경호. 2010. “지역자활센터 실무자의 자기효능감이 조직유효성에 미치는 영향: 직업정체성을 매개효과를 중심으로”. 『한국지역사회복지학』 32: 107-127.
- 김춘희·문승연. 2014. “어린이집 윤리경영이 교사의 직무만족에 미치는 영향”. 『한국영유아보육학』 87: 211-231.
- 김태량·김경화. 2017. “사회복지사의 윤리의식이 직무만족에 미치는 영향: 전문직업적 정체성의 매개효과”. 『한국사회복지행정학』 19(2): 131-159.
- 김행열·김용민. 2011. “한국 사회복지사의 윤리성과 전문성에 대한 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향”. 『한국동북아논총』 58: 209-232.
- 문수백. 2016. 『구조방정식모델링의 이해와 적용』. 서울: 학지사
- 민경연·박은숙. 2017. “노인복지관의 윤리경영 실천이 재정투명성에 미치는 영향: 조직풍토의 매개효과를 중심으로”. 『한국비영리연구』 16(2): 3-28.
- 민원홍·이형섭·김현민. 2010. “보호관찰관의 사회복지전문직 정체성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”. 『보호관찰』 10(2): 189-225.
- 박종우. 1994. “사회사업가의 전문직업적 정체성 연구”. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 배병렬. 2014. (Amos) 『구조방정식모델링: 원리와 실제』. 서울: 청람
- 서홍란·이지영. 2013. “문화적 역량이 다문화가족지원센터 사회복지사의 전문직업적 정체성에 미치는 영향”. 『사회과학연구』 30(1): 153-178.
- 송광영. 2003. “윤리경영의 인식 및 실천 정도와 조직 유효성의 관계에 있어서의 신뢰 조절 효과”. 대전대학교 대학원 박사학위논문.
- 신중환·김정우. 2014. “사회복지사의 사회복지 가치적합성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 감성노동의 매개역할을 중심으로”. 『한국사회복지학』 66(4): 157-179.

- 신후경. 2009. “사회복지사의 윤리경영 인식과 윤리적 민감성에 관한 연구”. 평택대학교 대학원 석사학위논문.
- 심유근. 1983. 『조직행위론』. 서울: 다산출판사
- 양옥경·최명민. 2010. “사회복지기관 윤리경영 자가점검지표 개발에 관한 연구”. 『한국사회복지행정학』 12(2): 43-77.
- 우미영. 2007. “사회복지사의 전문성과 윤리의식에 관한 연구: 사회복지시설 종사 사회복지사를 중심으로”. 동국대학교 불교대학원 석사학위논문.
- 이경철. 2010. “사회복지사의 직무태도 및 행동 관련 변수 간의 인과모형 연구”. 광주대학교 사회복지전문대학원 석사학위논문.
- 이창호·임우현. 2012. “노인요양시설 사례관리자의 직업적 정체성이 서비스 질에 미치는 영향에 관한 연구”. 『한국지역사회복지학』 42: 27-50.
- 전오진·박선화·박현식. 2015. “사회복지사의 윤리 요인 인식이 직무태도에 미치는 영향”. 『한국콘텐츠학회논문지』 15(8): 236-257.
- 정상원. 2017. “이상주의와 개인-조직적합성이 사회복지사의 고객지향성에 미치는 영향에 관한 연구: 조직의 윤리경영인식의 조절효과”. 『한국사회복지조사연구』 52: 35-63.
- 조미영·김선희. 2015. “청소년지도사의 전문직업적 정체성과 직무만족도에 관한 연구”. 『청소년복지연구』 17(4): 239-262.
- 조은정·임혁. 2009. “직무특성이 정신보건사회복지사의 임파워먼트에 미치는 영향과 직무 만족의 매개효과”. 『사회과학연구』 25(4): 323-345.
- 조정원. 2009. “사회복지조직의 윤리경영이 조직몰입에 미치는 영향”. 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 진유식·유영준. 2017. “사회복지관의 윤리경영이 이직의도에 미치는 영향: 조직신뢰의 매개효과 검증”. 『한국사회복지행정학』 19(4): 33-55.
- 차명진·제석봉. 2009. “노인생활시설 사회복지사들의 직무 및 조직특성과 직무만족도의 관계에서 전문직업적 정체성의 매개효과”. 『한국노년학』 29(2): 669-682.
- 채순화. 2004. “변혁적 리더십, 임파워먼트, 신뢰 및 조직몰입과의 관계: 다차원적 접근”. 영남대학교 대학원 석사학위논문.
- 최소연. 2013. “사회복지시설의 조직윤리에 관한 연구: 윤리적 리더십, 조직윤리풍토, 조직 유효성의 관계”. 『한국사회복지행정학』 15(4): 313-334.
- 최준환·이형석. 2007. “기업의 분위기와 직원의 윤리의식 및 직무만족도간의 관계에 관한

- 연구”. 『서비스경영학회지』 8(2): 75-196.
- 최혜경. 2016. “윤리경영이 조직신뢰, 조직시민행동, 고객지향성에 미치는 영향에 관한 연구: 부산광역시 민간사회복지기관을 중심으로”. 『한국사회복지행정학』 18(1): 267-291.
- 함재봉. 2018. “지역사회복지조직의 윤리경영이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”. 『한국지방자치연구』 19(4): 111-131.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., and Conley, S. 1991. “Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work.” *Journal of Organizational Behavior* 12(1): 39-53.
- Bredeson, P. V. 1991. “Teachers and Their Workplace: Commitment, Performance, Productivity.” *Education Administration Quarterly* 27(4): 558-566.
- Campbell, J. P. 1977. On the Nature of Organizational Effectiveness. In Goodman, P. S. and Pennings, J. m.(eds), *New Perspectives on Organizational Effectiveness*, 13-55, San Francisco: Jossey-Bass.
- Eckman, E. W., and Kelber, S. T. 2010. “Female traditional principals and co-principals: Experiences of role conflict and job satisfaction.” *Journal of Educational Change* 11(3): 205-219.
- Ferrell, O., Fraedrich, C. J., and Ferrell, L. 2008. *Business ethics*. Boston, MA: Houghton Mifflin Company.
- Garrison, D. R., Anderson, T., and Archer, W. 2001. “Critical thinking, cognitive presence, and computer conferencing in distance education.” *The American Journal of Distance Education* 15(1): 7-23.
- Greenwood, E. 1980. “Attributes of a Profession” Revisited. In N. Gilbert and H. Specht (Eds). *The Emergence of Social Welfare and Social Work* (2nd ed.), Itasca, IL: F. E. Peacock.
- Hall, R. H. 1968. “Professionalization and Bureaucratization.” *American Sociological Review* 33(1): 92-104.
- Haslam, S. A., Powell, C., and Turner, J. C. 2000. “Social Identity, Self-categorization and Work Motivation: Rethinking the Contribution of the Group to Positive and Sustainable Organizational Outcomes.” *An International Association of Psychology* 49(3): 319-339.

- Khademian, A. M. 2010. Leading through cultural change. In R. F. Durant (Ed.), *The Oxford Handbook of American Bureaucracy* (pp. 303-323). New York: Oxford University Press.
- Kirpal, S. 2004. "Work identities of nurses: between caring and efficiency demands." *Career Development International* 9(3): 274-304.
- Kline, R. B. 2010. *Principles and practice of structural equation modeling*(3rd ed). New York Guilford Press.
- Lu, H., Barriball, K. L., Zhang, X., and While, A. E. 2012. "Job satisfaction among hospital nurses revisited: a systematic review." *International journal of nursing studies* 49(8): 1017-1038.
- Mcfarland, R. G. 2003. "Crisis of Conscience: The use of coercive sales tactics and resultant felt stress in salesperson." *The Journal of Personal Selling and Sales Management* 23(4): 311-325.
- Meyer, J. P., and Allen, N. J. 1991. "A three-component conceptualization of organizational commitment." *Human Resource Management Review* 1(1): 61-89.
- Meyer, J. P., and Herscovitch, L. 2001. "Commitment in the workplace: Toward a general model." *Human Resource Management Review* 11(3): 299-326.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., and Steers, R. M. 1982. "Employee Organization Linkages: The Psychology of commitment and ethical sensitivity." *Behavioral Research in Accounting* 15: 145-169.
- Pappas, J. M., and Flaherty, K. E. 2007. "The effect of trust on customer contact personnel strategic behavior and sales performance in a service environment." *Journal of Business Research* 61(9): 894-902.
- Salancik, G. R., and Pfeffer, J. 1977. "An Examination of Need-Satisfaction Models of Job Attitudes." *Administrative Science Quarterly* 22(3): 427-456.
- Scholl, R. W. 1981. "Differentiation Organizational Commitment from Expectancy as a Motivation force." *Academy of Management Review* 6(4): 589-599.
- Steinert, Y., Cruess, R., Cruess, S., Boudreau, J. D., and Fuks, A. 2007. "Faculty Development as an Instrument of Change: A case study on Teaching Professionalism." *Academic Medicine* 82(11): 1057-1121.

Abstract

The Recognition of Ethical Management Among Social Workers and the Effect of Professional Identity on Organizational Effectiveness

Tae-ryang Kim* · Gyeong-hwa Kim**

This study is intended to verify the mediating effect of professional identity in the relationship between the recognition of ethical management among social workers in social welfare centers and organizational effectiveness. For this study, there was a survey with 309 social workers of social welfare organizations in Deagu and Gyeongbuk area and collected data were analyzed using the structural equation model. The study findings are as follows. First, the recognition of ethical management had positively significant effect on organizational effectiveness. Second, the recognition of ethical management had positively significant effect on professional identity. Third, professional identity had positively significant effect on organizational effectiveness 나타났다. had partial mediating effect in the relationship between the recognition of ethical management and organizational effectiveness. This study finding demonstrates that achievement of organizational effectiveness through human resources management in social welfare centers should be based on improvement of the recognition of ethical management and professional identity. This study, therefore, discussed practical methods of enhancing organizational effectiveness of social welfare organizations.

Key words: Social Worker, Recognition of Ethical Management, Professional Identity, Job Satisfaction, Organizational Commitment

[논문투고일: 2018.09.30, 심사일: 1차-2018.11.20 / 2차-2018.11.27, 심사완료일: 2018.11.29]

* Adjunct professor in Social Welfare at Catholic University of Daegu

** Professor in Social Welfare at Catholic University of Daegu