creative commons
COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

석사학위논문

제주지역 사회복지기관의 조직문화가 종사자의 직무만족에 미치는 영향

제주대학교 보건복지대학원

사회복지학과

장 윤 성

2022년 8월

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

제주지역 사회복지기관의 조직문화가 종사자의 직무만족에 미치는 영향

지도교수 고 관 우

장 윤 성

이 논문을 사회복지학 석사학위 논문으로 제출함

2022년 8월

장윤성의 사회복지학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 김 상 미 ㊞

위 원 남 진 열 ㊞

위 원 고 관 우 ㊞

제주대학교 보건복지대학원

2022년 8월

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

The organizational culture of social welfare institutions in jeju effect on job satisfaction of workers

Jang, Youn-Sung

(Supervised by professor Ko, Kwan-Woo)

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for the degree of Master of Social Welfare

2022. 8.

This thesis has been examined and approved.

Department of Social Welfare

GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC HEALTH AND WELFARE

JEJU NATIONAL UNIVERSITY

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

국문초록

< 목 차 >

Ⅰ. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적 ·····1
2. 연구문제·····4

Ⅱ. 이론적 배경

1. 사회복지조직
   1) 사회복지조직의 특성·····5
   2) 사회복지조직의 환경·····7
2. 조직문화
   1) 조직문화의 개념 및 기능·····8
   2) 조직문화의 유형·····9
3. 직무만족
   1) 직무만족의 개념·····13
   2) 직무만족의 영향 요인 ·····16
4. 선행연구 고찰 ·····17

Ⅲ. 연구방법

1. 연구설계 및 연구모형·····20
2. 연구방법
   1) 연구대상 및 자료수집 방법·····21
   2) 측정도구·····22
3. 분석방법·····28

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Ⅳ. 연구결과 및 분석

1. 조사대상자의 일반적 특성·····29
2. 주요 변수 및 기술통계·····31
3. 주요 변수의 집단 간 분석·····33
   1) 일반적 특성에 따른 조직문의 집단 간 차이분석
   2) 일반적 특성에 따른 직무만족의 집단 간 차이 분석
4. 주요 변수 간 상관관계 분석·····46
5. 조직문화가 직무만족에 미치는 영향·····49

Ⅴ. 결론 및 논의

1. 결론·····59
2. 제언·····63
3. 연구의 한계점·····64

참고문헌·····65

Abstract·····73

부록(설문지)·····75

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 목 차>

<표 1> 조직문화 유형비교 ····· 12
<표 2> 직무만족의 개념 ····· 15
<표 3> 연구대상 및 자료수집방법 ····· 22
<표 4> 조직문화 하위변인 ····· 23
<표 5> 조직문화 하위변인 신뢰도 ····· 24
<표 6> 직무만족 하위변인 ····· 25
<표 7> 직무만족의 하위변인 신뢰도 ····· 26
<표 8> 개인적 특성에 따른 설문 문항 ····· 26
<표 9> 근무 환경적 특성에 따른 설문 문항 ····· 27
<표 10> 조사 대상자의 일반적 특성 ····· 29
<표 11> 조사 대상자의 일반적 특성(근무 환경적 특성) ····· 30
<표 12> 주요변수의 기술통계 ····· 32
<표 13> 사회복지분야에 따른 조직문화 수준 ····· 34
<표 14> 사회복지기관 유형에 따른 조직문화 수준 ····· 34
<표 15> 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이 분석 ····· 35
<표 16> 일반적 특성에 따른 직무만족 직무자체 차이 분석 ····· 37
<표 17> 일반적 특성에 따른 직무만족 보수체계 차이 분석 ····· 38
<표 18> 일반적 특성에 따른 직무만족 업무감독 차이 분석 ····· 40
<표 19> 일반적 특성에 따른 직무만족 승진기회 차이 분석 ····· 42
<표 20> 일반적 특성에 따른 직무만족 동료관계 차이 분석 ····· 43
<표 21> 일반적 특성에 따른 직무만족 환경관련 차이 분석 ····· 45
<표 22> 주요 변수 간의 상관관계 분석 ····· 47
<표 23> 조직문화가 직무만족 전체에 미치는 영향 ····· 49
<표 24> 조직문화가 직무자체에 미치는 영향 ····· 50
<표 25> 조직문화가 보수체계에 미치는 영향 ····· 52
<표 26> 조직문화가 업무감독에 미치는 영향 ····· 53
<표 27> 조직문화가 승진기회에 미치는 영향 ····· 55
<표 28> 조직문화가 동료관계에 미치는 영향 ····· 56
<표 29> 조직문화가 환경관련에 미치는 영향 ····· 58
<표 30> 조직문화가 직무만족에 미치는 영향에 대한 검증 결과 ····· 62

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<그림 목 차>

[그림 1] 경쟁가치모형에 의한 조직문화 구분 ····· 10
[그림 2] 연구모형 ····· 21

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

국문초록

제주지역 사회복지기관의 조직문화가 종사자의 직무만족에 미치는 영향

장 윤 성

제주대학교 보건복지대학원 사회복지학과

지도교수 고 관 우

본 연구는 제주지역 사회복지기관의 조직문화를 살펴보고, 조직문화가 종사자의 직무만족에 어떠한 영향을 미치는 살펴보는데 그 목적이 있다. 이를 위해 제주지역 사회복지기관 종사자를 대상으로 자기 기입식 설문조사를 진행하였다. 조사기간은 2022년 4월 11일부터 4월 22일까지 연구자가 직접 기관을 방문하여 연구에 대한 설명과 동의를 구하고 설문지를 배부 및 회수하였다. 총 400부를 배부하여 391부가 회수되었고 분석에 사용하였다.

자료는 IBM SPSS 26.0을 이용하여 분석·통계처리 하였으며 Cronbach's α 값을 구하여 신뢰도 분석과 빈도 분석, 주요변수의 기술통계 분석을 하였고 주요변수 간의 집단 간의 차이를 알아보기 위해 독립 표본 T검정(t-test)과 일원배치 분산분석(ANOVA)을 이용하여 분석하였다. 변수 간의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson의 상관관계 분석을 실시하였고, 조직문화가 종사자의 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

연구결과 조직문화와 직무만족은 평균적으로 보통(3점) 이상을 보였으나, 조직문화는 집단문화, 개발문화, 위계문화, 합리문화 순으로 나타났으며, 직무만족은 동료관계, 직무자체, 업무감독, 환경관련, 보수체계, 승진기회 순으로 나타났다.

사회복지경력이 많고 연령이 높을수록 직무만족 하위요소 중 보수체계와 승진기회에서는 보통보다 낮은 점수가 나타났다.

조직문화는 사회복지분야 유형 및 사회복지시설 유형에 따라 유의미한 차이를

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

보였으며 이용시설은 합리문화, 생활시설은 위계문화가 강조되었다.

다중회귀분석을 통한 검증 결과, 조직문화의 하위문화 집단문화, 개발문화가 직무만족 전체에 유의미한 결과를 미치는 것으로 나타났다. 사회복지분야 유형에 따라 조직문화가 일부 차이가 있었으며, 사회복지시설 유형에 따라 조직문화의 차이가 있는 것으로 나타났다. 일반적 특성에 다른 조직만족도의 차이는 없는 것으로 나타났다.

조직의 내부체계 유지와 통합에 가치를 두고 유연성을 중시하는 집단문화와 구성원 상호 간 협력이 업무동기를 유발하고 구성원의 능력을 발휘하여 외부환경에의 적응과 변화, 신축성의 특징을 가진 개발문화가 직무만족에 영향을 미치는 것으로 보인다.

연구결과를 종합해보면 제주지역 사회복지기관의 조직문화는 조직의 협력을 통해 자유롭고 개별의 성장을 통해 변화하는 환경에 적응하여 사회복지종사자의 직무만족을 높일 수 있는 방안이 필요하다.

주제어: 제주지역, 사회복지기관, 조직문화, 직무만족

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Ⅰ. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

본 연구는 제주지역 사회복지기관의 조직문화가 종사자의 직무만족에 미치는 영향을 규명하고자 하는 것이다. 사회복지조직은 서비스 전달체계의 과정에서 서비스 제공자와 서비스 클라이언트 간의 신뢰가 우선적으로 형성되어야 하며, 이를 통해 클라이언트와 대면을 통한 상호 신뢰 관계 속에서 사회복지 서비스가 지원되고 있다. 이에 사회복지사 등 사회복지종사자의 직무만족에 따라 서비스 질의 수준이 많은 차이로 발생할 수 있기 때문에 사회복지서비스를 제공하는 사회복지종사자들의 역할이 매우 중요하다. 사회복지조직의 이러한 특성으로 볼 때 사회복지조직에서 서비스를 기획하고 전달하는 역할을 하는 것은 조직 내의 종사자이며, 클라이언트를 대상으로 하는 사회복지 활동의 성과는 일선기관 사회복지 종사자들의 전문성을 어떻게 발휘하느냐에 달려 있다(이인재, 1993). 이런 이유에서 사회복지조직에서 사회복지종사자가 자신의 직무에 만족하며 지속적으로 일할 수 있도록 유도하는 방안을 모색하는 것은 중요하다. 사회복지기관 종사자의 직무의 만족이 중요한 의미를 갖는 것은 타 분야와 달리 휴먼서비스 제공자의 만족도가 사회복지조직의 직무수행성과에 큰 영향을 미치기 때문이다. 또한 사회복지기관의 조직문화는 종사자들의 실천에 대한 의미 부여와 목적 설정, 행동에 영향을 미치며, 이를 둘러싼 관계에 전반적으로 영향을 미친다는 점에서 사회복지조직 구성원의 만족도에 미칠 수 있다(황성운, 2013).

조직문화란 일반적으로 조직구성원이 함께 가지고 있는 전통, 가치관, 신념, 규범, 이념, 기술 지식, 습관을 아우르는 종합적인 개념이다. 조직이 어떤 가치 또는 상징을 추구하느냐에 따라 조직의 성격이 달라진다. 이 상징성은 조직구성원을 변화시키는데 변화 능력을 가지고 있다. 따라서 조직이 어떤 문화를 가지고 있느냐에 따라 조직의 미래가 달라질 수 있다(신운화, 2005). 조직문화는 정확하

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

게 표현할 수 없는 다분히 정적인 것이면서도 조직을 이끄는 동인이며, 조직의 밑바닥에 흐르고 있는 정신적 배경이라고 볼 수 있다. 또한 조직문화는 구성원들의 직장경험에서의 목적과 의미를 부여하여 행동을 결정하는 중요한 요소가 된다. 이에 조직문화는 조직 전체에 많은 영향을 미치며, 그 결과에 의해 조직의 성패가 좌우된다(박규문, 2008). 이러한 조직문화에 대한 연구는 경영학, 행정학 분야의 인사 및 관리에서 많이 이루어져 왔다. 그 이유는 기업에서 보다 바람직한 조직문화를 형성 변화시켜 조직의 효과성을 높여 보려는 목적 때문으로 보인다. 사회복지기관에 있어서도 조직문화는 사회복지종사자의 직무만족에 영향을 미칠 가능성이 있으며, 직무만족은 높은 성과를 유도할 수 있게 된다. 조직에는 조직문화가 있으며 개인의 동기유발 요인과 종사자가 속해 있는 조직의 문화가 적절히 통합될 때 종사자들은 조직에 대한 만족도가 높아지고 업무효과성을 높일 수 있다는 연구(신운화, 2005) 결과를 통해 알 수 있다.

조직구성원의 직무만족은 그 개인에 대한 조직의 동기부여, 개인의 능력, 개인의 특성, 조직문화, 조직구조 등과 관련이 있는 것으로 나타나고 있으며, 특히 사회복지기관은 타 기업과는 다른 독특한 조직문화를 가지고 있다. 사회복지기관은 이윤추구를 목적으로 하는 조직이 아니라 비영리 조직으로서 휴먼서비스에 바탕을 둔 조직으로 볼 수 있다. 그런데 한국 사회복지의 환경은 지식사회, 정보화 사회의 도래에 따라 매우 빠른 속도로 변화하고 있으며, 이는 사회복지조직의 실천과 조직문화에도 변화를 가져오고 있는 것으로 보인다(황성운, 2013).

사회복지조직이 어떠한 문화적 특성을 보이는 가에 따라서 조직구성원의 전문적 역량을 높이기 위한 대응 방식도 달라진다는 점이다. 그 예로 조직이 내부지향적인가, 외부지향적인가(M. Lee, K. E. Lee & D. H. Kim, 2017) 혹은 리더십 유형이 어떠한가에 따라서 조직의 문화적 특성에서도 그 대응방식에 차이가 난다(Kimberly. J. P. & Quinn. R. E, 1984).

경영환경이 복잡하고 조직의 분화가 심할수록 조직문화는 경영의 무게 중심으로서의 중요한 역할을 수행하며, 조직문화의 변화는 지속 가능한 성장의 핵심 요인으로 인식된다. 특히, 지식산업사회에서는 차별화된 개성과 이미지를 창출할 수 있는 기업문화의 중요성을 인식하게 되었다. 실제 조직문화 관련 연구에서도 바람직한 조직문화(종업원의 신뢰와 적극적인 참여와 구축, 일과 삶의 균형, 조직

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

의 다양성 반영)는 높은 경영성과를 가져오며, 경쟁이 치열한 시장일수록 그 상관관계가 커진다는 결과가 발표된 바 있다(삼성경제연구소, 2007).

하지만 사회복지환경의 변화로 조직을 경영하는 데는 사회복지조직 자체의 역량과 전략도 중요하지만 조직을 둘러싸고 있는 외부환경도 중요한 역할을 한다. 즉, 정치·경제적 환경이나 사회·문화적 환경 또는 기술적, 법률적 환경 등의 변화에도 민감하게 반응해야 한다. 또는 조직문화는 조직구성원들에게 정보를 탐색하고 해석하며 정보를 축적하여 전달하는 것을 용이하게 하여 그들에게 공통의 의사결정의 기준 제공과 공통의 사고 및 행동방식을 제공하여 조직 내 갈등을 줄이는 데 도움을 준다(황성운, 2013).

직무만족은 자신의 직무평가나 직무 경험에서 나오는 즐겁거나 긍정적인 정서상태를 의미한다(Locke, 1976). 조직구성원들은 자신의 직무에 대한 만족 여부에 따라 조직에 대하여 긍정과 부정이 나타날 수 있다. 이 때문에 직무만족은 조직문화에 영향을 미치는 것이고, 직무만족은 사회복지조직의 조직문화를 형성하는 구성요소도 다루어지고 있다(김운기, 2014).

이에 본 연구에서는 제주지역 사회복지기관의 조직문화가 종사자의 직무만족에 미치는 영향을 알아보고 사회복지조직 환경 속에서 사회복지기관 종사자들이 즐겁게 일하며 직무에 만족할 수 있는 조직문화를 규명하여 사회복지조직의 효율적인 운영과 종사자의 직무만족 향상시키는데 기초자료로 활용하고자 실시하였다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

2. 연구문제

본 연구의 목적은 제주지역 사회복지조직의 조직문화를 파악하여 종사자의 직무만족에 미치는 영향을 알아보고자 한다. 제주지역의 사회복지조직에 대한 조직문화에 대한 연구가 거의 이루어지지 않았고 본 연구에서는 제주지역 사회복지 여러 조직의 조직문화를 통한 직무만족 향상을 위하여 제주지역의 사회복지조직에 일하고 있는 종사자를 대상으로 각 조직의 조직문화를 알아보고 이것이 직무만족에 영향을 미치는지 파악하여 실천적 제안을 모색하고자 한다.

본 연구 목적 달성을 위한 연구 문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 제주지역 사회복지기관의 조직문화는 어떠한가?

연구문제 2. 제주지역 사회복지기관의 조직만족도는 어떠한가?

연구문제 3. 직무만족도에 영향을 미치는 조직문화는 무엇인가?

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Ⅰ. 이론적 배경

1. 사회복지조직

사회복지조직은 미시적으로는 사회환경 및 문제의 영향을 받은 개별의 문제나 욕구를 함께 노력으로 해결하고자 하는 공동체의 한 단위이며, 거시적으로 사회문제 해결이라는 목적을 이루기 위해 구성된 사회적 단위이다. 성과 중심의 경쟁체제 원리의 도입과 함께 효율과 경쟁을 중심으로 하는 정책의 변화와 더불어 보건복지부 사회복지시설 평가를 통해 국가서비스 품질기준이 마련되고 복지시설의 인증제가 점차적으로 도입되며, 사회복지사업의 집중적인 평가를 통해 유사하고 중복된 사업의 조정과 통합 및 전달체계의 개선이 진행되고 있다(김운기, 2014).

사회복지조직은 급변화하는 환경에 대응하기 위해서 어느 때보다 효과적인 조직관리 능력이 절실히 요구되고 있다. 따라서 이 절에서는 이러한 근거를 바탕으로 사회복지조직의 개념과 다른 조직과의 구별되는 점, 그리고 사회복지환경의 개념과 요소에 대해 살펴보고자 한다.

1) 사회복지조직의 특성

사회복지조직은 사회복지기관을 통하여 체계적으로 연결함으로써 서비스를 효과적으로 대상자에게 전달하는 조직이다. 사회복지조직은 사회문제를 가지고 있거나 그러한 사회문제로 위험이 발생할 수 사람들에게 일정한 범위 내의 사회복지서비스를 제공하기 위해 사회복지사와 사무직원, 기타직원들로 구성된 조직이나 시설로 규정하고 있다(NASW[1], 1987).

1) NASW(NationalAssociationofSocialWorkers):미국의 단일 사회복지전문직 단체로서, 1955년에 미국사회사업가협회(AASW)를 중심으로 다섯 개의 분야별, 기능별 전문직 단체가 통합, 결성된 것이다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

복지적 욕구를 가지고 있는 사람들에게 목표와 정책 및 계획을 설정하고 실행하기 위하여 물적 자원과 인적 자원 간의 협동적 관계를 정의하고, 방향을 제시하는 구조이며 과정이라고 하였으며, 사회복지대상자 및 당사자에게 사회복지서비스를 직접 제공하거나 서비스를 체계적으로 계획함으로써 사회문제를 예방, 완화 및 해결하는 기능을 수행하는 전달체계의 조직으로 사회복지서비스와 관련된 공공조직과 민간조직 등 모든 조직을 포함한다고 하였다(최성재·남기민, 2008).

서비스 제공과정에서 사회복지조직은 변화 및 보호되어야 할 클라이언트와 직접 대면하여 활동하며, 서비스를 제공받는 클라이언트의 인권 및 복지를 보호하고 증진하도록 사회로부터 위임을 받았다는 사실로 그 존재가 정당화된다. 그리고 사회복지조직은 도덕적 가치와 인권을 지닌 인간을 대상으로 하기 때문에 조직의 목표에 대하여 구체적 합의가 어렵고, 또한 조직의 도덕적 모호성으로 환경과의 관계에도 어려움을 겪게 된다. 사회복지조직은 조직구성원과 비자발적이며 사회적으로 다양한 문제를 지닌 클라이언트와의 관계에서 사회복지의 전문적인 지식과 기술에 입각하여 활동하여야 하나 사회복지조직은 전반적 사회과학적 지식의 불확실성과 원조관계에 대한 지식의 불확실성으로 인하여 서비스 결과의 성공률이 높지 못하고, 사회복지 서비스의 효과를 타당하게 측정할 수 있는 표준화된 척도가 미비하며 사회로부터 합법화된 성과 승인의 기반이 취약하다는 한계를 가지고 있다(황성철·정무성·강철희·최재성, 2007).

사회복지조직은 개인 및 지역사회에서의 사회적 문제를 예방, 해결, 보완, 완화하기 위한 다양한 프로그램들을 제공하는 사회적 조직체이며, 프로그램의 전달과정에 필요한 자원들이 집합된 활동들이라고 할 수 있다. 따라서 사회복지조직은 체계적으로 기획된 프로그램을 제공하고, 자원집합적 활동을 지속적으로 점검하고, 조직의 과업 및 자원을 효율적으로 배열하는 능력을 증진시켜 나가기 위해서는 조직의 목적과 가치를 명확히 적용하고, 프로그램 수행과 자원의 체계화 등을 위한 조직적 활동에 영향을 끼치는 사회복지조직의 내·외부적 환경들을 조직관리 요소적 측면에서 관리할 수 있어야 한다(박진필, 2010).

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

2) 사회복지조직의 환경

사회복지조직은 내·외부적 차원의 환경을 통해 성장, 발전한다. 내부적 차원은 인력, 시설, 재무, 기술, 조직 혁신 등이고 외부적 차원은 정치적·사회적·법적 환경을 의미한다. 조직의 성장이란 이러한 내부적, 외부적 요소들의 증가를 의미한다고 할 수 있다(강영숙·조정아, 2008).

조직은 지속적으로 조직환경에 적응해야 하며, 환경의 불확실성을 최소화시키기 위해 조직 구조적 측면에서 조직환경을 평가, 진단해야 한다(이환범·이수창·박세정, 2005). 조직이 적응해야 하고 관리해야 하는 조직환경은 모든 조직적인 활동에 영향을 주는 조직의 내부적 혹은 외부적 조건의 총체라고 할 수 있다. 내부환경은 조직의 구조, 방침, 기술 등 공식적 요소와 조직분위기 또는 조직 내의 문화 등이며, 외부환경은 조직의 존속발전에 영향을 미치는 경제, 사회, 문화, 지리, 법률, 인구 등을 의미한다(이명제·서동희, 1998). 사회복지조직들을 둘러싸고 있는 환경이 변화하고 사회복지조직의 서비스에 대한 관심이 높아지면서 프로그램과 관련된 논의들이 활발한 것은 사회복지조직이 자원의 안정적인 흐름을 위해 외부로부터 오는 자원에 대해 반응하고 프로그램을 통해 사회복지조직을 둘러싸고 있는 조직환경과의 관계를 유지하려는 노력들을 의미한다고 볼 수 있다.

Hasenfeld(1983)은 이러한 조직환경을 조직이 활동을 수행하고 생존하기 위해 동원해야 하는 자원의 집합체임과 동시에 서비스 목표를 설정할 때 반드시 순응해야 하는 제한들의 집합체로서 내적으로는 조직의 생존과 쇠퇴에 결정적 영향을 미치는 조건이며 동시에 외적으로는 조직의 기능에 영향을 미치는 제한이나 조건들이라 정리하고 있다(지은구, 2007). 사회복지조직에 있어 과업을 수행하기 위한 환경은 사회복지서비스의 생산과 제공에 영향을 미치는 제요소이며 이러한 조직의 과업환경(task environment)에 의해 사회복지프로그램은 변화한다.

대부분 조직은 그 자체가 독특한 교환과정을 지니고 있기 때문에 교환과 정에 필요한 모든 조직적인 활동에 영향을 주는 것을 환경이라고 할 수 있다. 이는 자원의존적 관점에서 조직관리자들이 환경으로부터 조직이 필요로 하는 인적자원, 물적자원, 기술자원, 지식자원 등을 어떻게 얻어내느냐에 많은 관심을 집중하는

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

것과 관련이 있다(이환범·이수창·박세정, 2005). 따라서 사회복지조직은 조직의 환경적 요소들에 의해 변화를 경험하게 된다고 할 때 조직의 환경을 살펴보는 것은 프로그램의 변화의 요인을 밝히는 기준이 될 수 있을 것이다. 어떤 환경에서 자원은 부족하기도 하고 또 다른 환경에서는 풍부하기도 하다. 어떤 환경은 많은 경쟁자와 규정을 가지고 있지만 또 어떤 환경은 부족한 경쟁자와 규정을 가지고 있기도 하다. 조직들은 이러한 환경적 요소들을 기반으로 조직의 목적을 달성하기 위한 프로그램을 기획하고 실행하면서 변화해 간다(박진필, 2010).

2. 조직문화

1) 조직문화의 개념 및 기능

조직은 신체와 같이 살아 있는 유기체와 유사하여 각 조직마다 각각의 역할과 기능이 존재한다. 따라서 각 조직들은 환경에 반응하고 변화 및 성장하게 된다. 모든 조직이 특정의 규범과 행동 양식을 갖는데 이를 문화라 한다. 행정학 용어 사전에 의하면 조직 문화(organizational culture)는 조직마다 독특하게 지니고 있는 보편화된 생활 양식이다. 다시 말해 한 조직의 구성원들 대부분이 공통적으로 갖는 행위 규범이나 행동 양식 및 가치관, 인지 등을 통틀어 말한다. 개인이 집단에서 협력하는 방식을 결정짓는 것을 말한다. 조직문화는 경영 전략과 조직 행동뿐만 아니라 조직 행동의 분석 수준 사이를 개념적으로 연결하는 교량 역할을 한다(Smircich, 1983).

조직 문화가 사람들이 상호 작용할 때 나타나는 행동 규칙, 조직이 강조하는 지배적인 가치,조직 구성원들과 고객을 위한 정책을 수립하는 지침이 되는 철학으로 보았다(Schein, 1992).

이처럼 조직문화에 대하여 학자들마다 다른 개념이 제시되고 있는데 대표적인 정의를 보면 다음과 같다. Pettigrew(1979)는 문화를 상징, 언어, 이념, 의식, 전통

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

등의 조직개념의 총제적 근원이라고 정의하였다. Brown(1995)은 조직구성원들의 행태에 있어서나 물질적인 배열에 있어서 분명하게 구별되어 지고, 그 조직의 역사적 과정에서 축적되어온 경험의 활용방법이 잘 알려져 있으며, 또한 이에 대한 그들의 가치관과 신념의 유형이라고 정의하였다. Schein(1983)은 조직문화는 조직 또는 집단이 내외 환경과의 적응과 통합과정에서 적용되어지는 기본가정으로서 조직구성원의 가치관과 사고방식 그리고 행동을 지배하는 근본요소로 정의하고 있다(황성운, 2013).

조직문화가 조직에서 수행하는 기능에 있어 조직문화는 첫째, 조직 환경에 대한 기본적인 이해와 조직이 당면한 해결문제에 대한 효율적인 방향을 제시해 준다. 둘째, 조직문화는 모든 조직 활동 과정에 영향을 미치고 있다. 셋째, 조직문화는 조직 구성원들에게 조직 내에서의 행동과 판단 기준을 제시한다. 넷째, 조직문화는 조직의 안정성과 계속성을 제공한다. 다섯째, 조직 구성원들의 사고, 태도 형성 및 행동을 연결시키는 매개역할을 한다. 마지막으로 조직문화는 조직 구성원들로 하여금 정체성과 일체감을 갖도록 하여 조직 생활의 의미를 부여하도록 만든다(권기성, 2011).

2) 조직문화의 유형

Kimberly & Quinn(1984)는 조직문화를 환경으로부터 입수한 단서, 정보, 자료에 대하여 각기 달리 인식하는 수준에 따라 구분하였다. 이들은 환경에 대한 인지도, 예측성, 이해성의 정도에 따라 융통성과 통제환경으로 구분하고, 조직의 반응패턴에 따라 내적·미시적 차원, 외적·거시적 차원에 따라 집단문화, 개발문화, 위계문화, 합리문화로 구분하였다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

융통성, 유연성

	집단문화	개발문화	
	지향점: 협력	지향점: 혁신 및 창의성	
	중요가치: 커뮤니케이션, 몰입	중요가치: 혁신, 공동의 경쟁	
내부지향 통합	효과성: 참여, 연대, 인적재원개발	효과성: 혁신, 새로운 자원 생산	외부지향 차별
	위계문화	**합리문화**	
	지향점: 통제	지향점: 경쟁	
	중요가치: 일관성, 통일성, 위계성	중요가치: 목표달성, 성과창출, 이익창출	
	효과성: 통제의 효율성	효과성: 경쟁, 효율성	

안정성, 통제

[그림 1] 경쟁가치모형에 의한 조직문화 구분

출처: Quinn(1988)

본 논문에서는 제주지역 사회복지기관의 목표와 서비스 등을 고려할 때, 조직관리에 근본적으로 가지고 있는 다양한 가치나 목표가 존재하고 경합한다고 가정하는 경쟁가치모형의 조직문화유형 구분에 따라 집단문화, 개발문화, 위계문화, 합리문화의 특징을 살펴보고자 한다.

집단문화(group culture)는 현실에 대해 낮은 확실성을 지각하고 즉각적인 반응이 불필요한 패턴에서 나타나는 유형이다. 집단문화는 조직의 유지를 위해 사기와 응집성 및 참여을 중시하는 문화형태로 토론을 강조하고, 상호협조와 존중이 이루어지여, 일체감을 중시함으로써 조직구성원들의 사기와 팀웍을 조성하는데 초점을 두고 있다(Crow & Hartman, 2002). 개별 인적자원의 개발을 중시함으로써 서비스 향상을 기대할 수 있는 사회복지조직에서 나타날 수 있는 조직문화의 한 형태이다(Carnall, 2002).

개발문화(developmental culture)는 구성원 상호 간의 협력을 통하여 동기를 유발하고 구성원의 능력을 발휘하여 외부환경으로부터의 적응과 변화, 신축성을 특징으로 하고, 변화하는 환경을 적응하기 위하여 조직변화와 혁신에 초점으로 맞추며 창의성, 모험성, 도전성 등의 가치를 존중한다. 신속하고 융통성 있는 업무

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

처리를 선호한다(Quinn, 1988). 성장, 격려, 창조성, 다양성의 존중이 조직구성원에게 동기를 부여하는 주요 요인이다(Denison & Spreitzer, 1991).

위계문화(hierarchical culture)는 위계문화는 안정성이라는 가치를 전제로 하여 출발하며, 조직구성원들의 절차에 의한 확실하고 안전한 업무처리와 조직의 장기적 존속을 위한 운영의 지속성을 강조한다. 또한 환경변화에 적극적으로 대응하기보다 조직 환경의 현상유지와 존속에 더 많은 노력을 기한다. 따라서 타 문화에 비해 규정과 공식적 절차, 직원 및 서령의식, 관습화된 업무처리와 같은 위계적 특성이 비교적 강하게 나타나며, 조직내부의 통일성을 강조하고 일상적이며 표준화된 활동을 권장하는 특성을 가지고 있다(Denison & Spreitzer, 1991). 공식조직과 절차에 의한 안전하고 명확한 업무처리를 선호하고 조직의 장기적인 존속을 위한 운영상의 지속성과 연속성을 강조한다. 적극적인 환경변화의 대처보다 현상 유지에 자원을 투자한다. 관습화된 업무처리, 직권과 서열의식, 정확한 공식절차와 규정 등이 특징적으로 나타난다(Quinn, 1988).

합리문화(rational culture)는 조직의 목표달성이라는 가치를 전제로 하며, 능률적이고 체계적인 조직 관리르 강조하고 환경변화에 있어 적극적으로 대처해 나가는 특징을 나타낸다. 또한 타 문화에 비해 실적위주의 업무관리, 능률적인 과업달성 등과 같은 특성이 비교적 강하게 나타나며 생산성, 목적달성, 성과와 같은 가치를 강조하여 리더의 특성 역시 목표지향적인 성향을 나타낸다(이재은·이연주, 2008). 지시적이고 목표 지향적인 리더십 스타일을 추구한다. 또한 리더는 일정한 구조와 생산성 향상을 위해 합리적이고 신속하며 논리적이며 효율적이어야 한다. 여러 학자들이 제시한 조직의 주요 요소에 따라 합리문화, 위계문화, 집단문화, 개발문화 등 앞서 설명한 조직문화가 나타내는 주요한 특징을 정리하면 아래 <표1>과 같다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 1> 조직문화 유형비교

구분		집단문화	개발문화	위계문화	합리문화
Kimberly & Quinn (1984) 의 분류	동의	친화	이념	규율	계약
	동기부여	애착	성장	안정	경쟁
	리더십	관심,후원적	혁신적,위험감수	보수적 신중	지시적,목표지향적
	의사결정	참여적,지원적	적응,외적합법성	문서,책임	생산성,효율성
	중심가치	참여적,지원적	성장,자원획득	안정,통제	생산성,효율성
	조직형태	Clan,Z형조직	Matrix,유기적조직	관료,계급	시장,A형조직
Quinn & McGrath (1985) 의 분류	조직목적	집단의 유지	다양한 목적	규정의 집행	목표의 추구
	업적기준	응집성,사기	외부지지,성장,	안정성,통제규칙	생산성,능률상위자
	권위소재	구성원자격	카리스마	기술적지식	
	권력기반	비공식적인지위	가치	사실분석	능력
	의사결정	합의	직관적통찰력	보수적	단호한선언
	리더십	관심,지원적	창의적,모험지향적	신중한스타일	지시적
	추종	합의과정참여	가치에의몰입	감시와통제	목표지향적
	성원의평가	관계의 질	노력의열정도	공식적기준	계약적동의
	동기	친교	성장	안전	유형적산출
Denison & Spreizer (1991) 의 분류	주관심	인간관계,유연성,내부조직	유연성변화,외부환경	내부효과성,통일성,조정,일치,평가	생산성,성과,목적달성,성취
	가치관	집단보존,친밀감,신뢰,참여,귀속의식	환경적응,창조성,성장,자원획득	내부조직의논리,안정성강조,규칙실행	잘규정된목표의추구와달성
	동기부여	애착,집단응집성,멤버십	성장,자극,창조성,다양성	안전,질서,규율,규칙	경쟁,미리결정된목표의성공적달성
	리더십	참여적,사려깊음,팀원들을통한상호작용	기업가적,이상적,위험감수,미래에대한비전보유	보수적,기술적,문제에관심	지시적,목표지향적,도구적,기능적
	조직유효성	인간잠재력,발전,구성원의몰입	성장,새시장개발,자원획득	통제,안정성,효과성	계획,생산성,효과성

출처: 강홍구(2001)

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

3. 직무만족

1) 직무만족의 개념

직무만족에 관하여 여러 학자마다 다양한 개념을 규정하고 있지만, 만족(satisfaction)이란 용어가 다차원적이고 주관적인 감정을 반영하고 있다는 점은 분명하다(강현주, 조상미, 2010). 조직문화에 대한 연구는 점차 증가하고 있으며 많은 연구에서 조직문화는 직무만족 등에 중요한 요소라고 주장하고 있다. 특히 조직문화가 어떻게 형성되고 개발되느냐에 따라 조직구성원 직무만족이 결정되며 조직의 성장을 가름할 수 있는 중요한 척도가 된다는 결과를 보이고 있다(나정숙, 2007).

먼저 Hoppock(1935)는 직업 만족과 소득, 정서, 종교, 사회적 지위, 나이, 지역사회 규모 등 간의 관계를 연구하였으며 직무만족은 직무 경험이나 성격 같은 개인특성의 관점에서 구성원이 직무에 대한 우호적 태도와 직무에 대한 개인의 가치와 신념에 따라 주관적으로 느끼는 정서적 태도나 반응상태로 정의했다. Locke(1969)는 직무만족과 관련하여 감정과 평가의 관계, 직무만족과 불만족의 개념 이해의 초점으로 연구를 진행하였다. 직무 만족은 자기 자신의 직무 가치의 실현이 이루어지거나 도달 가능한 것으로 직무평가 시 발생하는 만족할만한 긍정적인 감정 상태로 직무자체에 개념적 중점을 두고 정의하였다. McCormick & Tiffin(1974)은 직무만족을 조직 내 구성원들이 직무에서 경험된 또는 직무로부터의 발현되는 욕구 충족의 정도와 구성원들에 의해 유지되는 태도에 대한 감정적 반응으로 개인의 직무 경험이나 성격과 같은 개인특성의 관점에서 정의하였다. 즉, 직무만족은 개인이 직무로부터 갖게 되는 지식, 태도, 기대, 신념과 같은 좋고 싫음의 정서적 태도이다. Betty & Schinier(1981)은 조직의 구성원들이 직무에서 얻어지는 가치나 성과를 이루고 촉진해 개인의 명성이나 작업 평가, 영향력에서 얻어지는 성취감과 명쾌한 감정의 상태로 정의하였다.

Porter & Lawler(1986)는 직무환경을 강조하고 직무만족은 실제로 얻는 보상 수준이 정당하고 인정할 수 있는 수준을 넘어서는 상태라고 정의하였다. 여기에

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

서 보상이란 욕구 충족이나 성취감 같은 내적 보상과 승진, 임금, 안정, 환경 등 외적 보상을 의미한다. 즉, 임금이 적거나 내적 만족이 되지 않을 때 불만족함을 의미한다. Spector(1997)에 의하면 직무만족은 조직원이 자신의 직업을 좋아하는 정도로 정의하였다. 예를 들면 어떤 사람들은 자기 일을 즐기고 일이 삶의 중심이라고 생각하기도 하지만 또 다른 사람들은 일하는 것을 싫어하고 해야만 하므로 하는 것으로 받아들이는 사람도 있다고 하였다. 이러한 직원의 태도를 일으키는 원인과 그에 따른 결과에 관한 연구는 산업 조직 심리학과 조직 행동의 주요 영역 중 하나라고 하였으며 직무만족을 이해하기 위하여 많은 연구가 진행되었고 경연진이 조직구성원의 직무만족을 위하여 신체적, 심리적 안녕감에 관심을 가지고 관리하는 것이 조직에서 일반적인 활동이라고 주장하였다. 또한, Brief & Weiss(2002)에 의하면 직무만족은 인지 또는 감정 지표에 따라 동시에 나타나는 심리적 상태라고 정의하였다.

직무만족 연구는 사회복지시설의 사회복지사를 대상으로도 연구가 활발히 진행되었다. 먼저 이영희(2008)가 사회복지관 사회복지사를 대상으로 진행한 연구에서 직무만족은 사회복지사의 태도와 가치, 신념 등의 수준에 따라 사회복지 직무자체를 비롯한 사회복지기관의 직무환경에 대한 유쾌한 감정적 그리고 정서적인 만족 상태로 정의하였다. 김영춘(2011)의 연구에서는 사회복지관의 사회복지사 직무만족을 직무와 조직에 대한 평가에 반영된 반응 또는 직무를 수행하는 과정에서 사회복지사들의 내재적 외재적 욕구 충족에 대한 지각된 반응이라고 정의하였다. 오재원(203)은 장애인복지관 사회복지사를 대상으로 진행한 연구에서 직무만족은 사회복지사가 직무자체와 작업환경과의 관계에 있어서 사회복지사가 가지고 있는 욕구와 가치 그리고 신념과 태도에 따라 주관적으로 느끼는 정서적 반응이자 태도로 정의하였다. 주옥남(2016)의 사회복지관을 대상으로 진행한 연구에서 사회복지사의 직무만족은 직무과정에서 장기간 안정적으로 나타나는 사회복지사의 기질적 요인과 직무나 사회복지시설의 환경에서 느끼는 긍정적인 만족 수준이라고 정의하였다.

신명철(2018)이 사회복지시설의 사회복지사를 대상으로 진행한 연구에서 직무만족은 사회복지사가 자신의 복지현장에서 직무 경험을 통하여 얻는 긍정적인 감정 상태로 정의하였다. 이처럼 사회복지사의 직무만족은 다양한 정의가 내려지

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

고 있다. 따라서 사회복지 조직에서도 사회복지사가 직무에 대하여 느끼는 신념 태도와 같은 개인적인 감정적 반응이나 급여, 동료관계 등 현재 환경의 인식이 만족할만하고 긍정적인 감정이 유지가 된다면 조직의 성과와 유의미한 영향을 미칠 수 있을 것이다.

이상의 선행연구를 통해 직무만족의 주요개념을 정리하면 다음의 <표Ⅱ-1>과 같다.

<표 2>직무만족의 개념

연구자	내용
Hoppock(1935)	직무에 대한 개인의 가치와 신념에 따라 주관적으로 느끼는 정서적 태도로 정의
Locke(1969)	직무 가치의 실현이 이루어지거나 도달 가능한 것으로 직무 평가 시 발생하는 만족할만한 긍정적인 감정 상태로 정의
McCormick & Tiffin(1974)	직무로부터의 욕구 충족의 정도와 유지되는 태도에 대한 감정적 반응으로 개인의 직무 경험이나 성격과 같은 개인 특성의 관점으로 정의
Betty & Schinier(1981)	직무에서 얻어지는 가치나 성과를 이루고 촉진시켜 개인의 명성이나 작업 평가, 영향력에서 얻어지는 성취감과 명쾌한 감정의 상태로 정의
Porter & Lawler(1986)	직무만족은 실제로 얻는 보상 수준이 정당하고 인정할 수 있는 수준을넘어서는 상태로 정의
Spector(1997)	직무만족은 조직원이 자신의 직업을 좋아하는 정도로 정의
Brief & Weiss(2002)	직무만족은 인지 또는 감정 지표에 따라 동시에 나타나는 심리적 상태로 정의
오재원(2013)	사회복지사의 직무만족은 직무자체와 작업환경과의 관계에 있어서 욕구와 가치 등에 따라 주관적으로 느끼는 정서적 반응이자 태도로 정의
주옥남(2016)	사회복지사의 직무만족은 직무과정에서 장기간 안정적으로 나타나는 기질적 요인과 직무나 환경에서 느끼는 긍정적 만족 수준으로 정의
신명철(2018)	사회복지사의 직무만족은 자신의 복지현장에서 직무 경험을 통하여 얻는 긍정적인 감정 상태로 정의

출처: 김도준(2021)

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

2) 직무만족의 영향요인

직무만족에 대한 연구의 기원은 Hoppock(1935)의 「직무만족(Job Satisfaction)」이라는 저서가 나온 1930년대부터 시작되었으며 직무만족은 여러 연구자에 의해서 다양하게 정의되었으나, 대표적인 학자 중 한 사람인 Locke(1976)는 직무경험에 대한 평가로부터 얻게되는 긍정적인 감정상태로 정의를 내린 바 있다.

Hoppock(1935)는 직무만족을 연구한 초기학자로서 직무만족은 조직 구성원들의 심리적·생리적·환경적의 종합적인 결합상태라고 보았으며 Kalleberg & Rever(1992)는 조직 구성원이 자신의 업무에 대한 긍정적인 정서 상태라 하였으며, McCormick & Tiffin(1974)은 직무를 통하여 경험하는 개인의 욕구충족의 정도로 정의하였다. Smith(1995)의 연구에서는 개인이 직무수행 결과를 경험하는 좋고 나쁜 감정의 균형상태에서 나타나는 태도라고 하였다. Hellman(1997)은 조직 구성원들이 조직을 통해 실제 얻게 되는 것과 희망하는 것에 대한 차이에 대하여 인지적·감정적 반응의 조합으로 정의하였으며, Beatty(1971)은 조직 구성원이 직무가치를 달성함으로 인하여 각자의 직무를 통해 얻어지는 감정의 상태라고 하였다.

국내 학자들에 의하여 사회복지사의 직무만족과 관련 선행연구가 활발히 진행되었는데, 먼저 이영희(2008)는 미네소타 직무만족 설문지에 기반을 두어 직무만족 요인을 내재적 요인과 외재적 요인으로 구분하였고, 내재적 요인은 직무 가치, 직무자체, 외재적 요인은 작업환경과 복리후생으로 설명하였으며 김영춘(2011)은 Weiss 외(1967)의 직무만족 요인을 세분화하여 직무자체, 보수체계, 업무감독, 승진기회, 동료 관계, 환경관련 6가지로 제시하였다.

사회복지 종사자의 직무만족은 사회복지시설의 조직 목표 달성과 효과적인 사회복지시설 운영을 위해 매우 중요한 개념이다. 종사자의 직무만족을 높이기 위해서는 어떤 요인들이 직무만족에 영향을 미치는가를 분석하는 일이 중요하다고 할 수 있다. 그러기 위해서는 직무만족과 관련된 주요 이론을 살펴보고 개개의 이론을 사회복지종사자 직무만족의 영향요인과 연관하여 설명함으로써 사회복지종사자 직무만족의 논증을 강화하였다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

4. 선행연구 고찰

1) 조직문화와 직무만족의 관계에 관한 선행연구

조직 문화에 대한 연구는 기업이나 영리조직을 대상으로 한 것이 대부분이며, 공공조직이나 비영리조직의 조직문화에 관한 연구는 제한적이었다(장경원, 2005). 그러나 1980년대 이후 사회복지조직의 급속한 양적 팽창과 함께 조직문화와 직무만족에 대한 사회복지계의 관심이 점차 높아지면서 사회복지기관의 조직문화와 직무만족의 관계에 관한 논문들이 다수 발표되었다. 여기에서는 사회복지기관 이외의 선행연구와 사회복지기관에서의 선행연구를 동시에 살펴보고자 한다. 각 조직문화의 특성이 직무만족에 어떤 영향을 미칠 것인지 예측해 보면, 구성원의 친밀감과 신뢰관계를 중심으로 인화, 단결, 협동 및 팀워크, 구성원에 대한 인간적 배려를 중시하는 집단문화 특성은 구성원의 직무만족에 매우 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다. 또한 성장과 외부환경에 대한 적응, 새로운 아이디어 강조, 유연성, 격려, 창조성, 다양성의 존중을 중시하는 개발문화 특성도 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 본다. 반면, 관습화된 업무처리, 직권과 서열의식, 공식절차와 규정을 중시하는 위계문화 특성은 직무만족에 부정적인 영향을 미칠 것으로 본다. 목표설정, 계획수립, 과업의 효율적인 수행, 실적위주의 업무처리를 중시하는 합리문화 특성 또한 직무만족에 부정적인 영향을 미칠 것으로 본다.

장경원(2005)은 '사회복지관의 조직문화유형이 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향'에서 조직문화와 직무만족을 피어슨 상관관계계수를 통하여 살펴보았는데 위계문화와는 직무만족의 감독 부분이 부적인 상관관계를 가졌고, 개발문화는 직무만족의 모든 하위영역인 직무자체, 감독, 보수, 승진, 동료와 정적인 상관관계를 가졌으며, 합리문화는 감독의 부분에서 부적인 상관관계를 가지고, 집단문화 또한 개발문화와 마찬가지로 직무만족의 모든 하위영역에서 정적인 상관관계를 가지는 것으로 드러났다. 조직문화가 사회복지사의 직무자체에 대한 만족에 미치는 영향은 각각의 조직문화와 직무자체에 대한 만족을 분석한 결과 집단문

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

화가 유의미한 영향력을 나타냈다.

박인순(2002)은 '사회복지기관의 조직문화가 사회복지사의 직무성과에 미치는 영향'에서 독립변수로 적극적 문화, 소극적 문화, 저항적 문화, 동원적 문화로 보았으며, 종속변수로는 직무성과로 보았다. 배경요인은 조직문화와 직무성과에 영향을 미칠 수 있는 변수로서 개인특성 변수와 사회복지기관 특성 변수를 선정하여 상관관계 분석을 산출하였다. 사회복지사들은 사회복지시설의 문화에 대해 연령이 높을수록, 근무경력이 많을수록, 소득수준이 높을수록 자신이 속한 시설의 문화를 적극적 문화로 인식하고 있음을 알 수 있었다. 저항적 문화에 대한 인식 또한 연령이 높을수록 저항적 문화로 인식하고 있었다. 소극적 문화는 개인 특성에 따라 차이가 나타나지 않았다.

신운화(2005)는 '조직문화 유형과 사회복지사의 직무만족에 관한 연구'에서 조직문화와 직무만족 사이의 상관관계를 분석하였다. 조직문화의 구성요소인 집단문화, 개발문화, 위계문화, 합리문화 중에서는 집단문화 요소가 상대적으로 가장 높은 경향으로, 합리문화가 상대적으로 낮은 경향으로 나타났다. 직무, 리더십, 보수, 승진, 기관, 동료관계 등 직무만족의 구성요소 중에서는 동료관계에 대해 가장 만족하는 것으로, 보수에 대해 덜 만족하고 있음을 보여주고 있으며, 남성이 여성보다 직무만족과 조직문화에 높은 수치로 나타났고, 연령이 많을수록 또 직위가 높을수록 직무만족과 조직문화에 대해 긍정적으로 평가하고 있었다. 조직문화를 긍정적으로 평가할수록 직무만족 수준이 높은 것으로 나타났으며, 조직문화 중에서 집단문화와 개발문화가 직무만족에 유의미한 정적 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

오정순(2012)은 '가톨릭사회복지기관의 조직문화가 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향'에서 직무만족에 영향을 미치는 조직문화는 관계지향문화가 가장 큰 영향을 주는 요인으로 나타났고, 그 다음이 혁신지향 문화였다. 그리고 조직문화가 관계지향 문화와 혁신지향 문화일수록 사회복지사들의 직무만족 수준이 높게, 위계지향 문화와 업무지향 문화일수록 낮게 나왔다. 타 직종이나 전문직에 비해 인간관계를 강조하고 클라이언트에 대한 서비스 제공함에 있어 인간애적 정서를 기본으로 하는 점에서 사회복지사들이 만들어내는 조직의 문화가 관계지향적인 문화로 형성될 가능성이 높다. 그 다음 직무만족에 영향을 미치는 것이 혁신지향

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

문화이다. 타 분야에서도 일반적으로 조직의 성패을 달리할 수 있다고 볼 수 있는 성장과 다양성, 아이디어, 모험과 외부변화에 대한 도전, 신속성 융통성, 변화 등이 사회복지기관에도 강조되고 있음으로 설명할 수 있다.

이상과 같은 선행연구를 종합해 볼 때 사회복지기관에서의 조직문화는 직무만족에 직접적으로 영향을 미치고 있다. 이러한 선행 연구 결과를 바탕으로 본 연구에서는 제주지역 사회복지기관의 조직문화가 종사자의 직무만족에 미치는 영향에 관하여 살펴보고자 한다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Ⅲ. 연구방법

1. 연구설계 및 연구모형

본 연구는 제주지역 사회복지조직에 근무하는 종사자를 대상으로 해당기관의 조직문화를 살펴보고 조직문화가 직무만족에 미치는 영향에 대해 실증적으로 검증하고자 한다.

연구 목적 달성을 위하여 논의된 이론적 배경과 선행연구 및 변수들 간의 인과관계를 바탕으로 두 가지 연구문제를 바탕으로 다음과 같이 연구가설을 구성하였다.

연구문제 1. 제주지역 사회복지기관의 조직문화는 어떠한가?

연구가설 1-1. 제주지역 사회복지기관의 조직문화는 사회복지분야 유형에 따라 다를 것이다.

연구가설 1-2. 제주지역 사회복지기관의 조직문화는 사회복지시설 유형에 따라 다를 것이다.

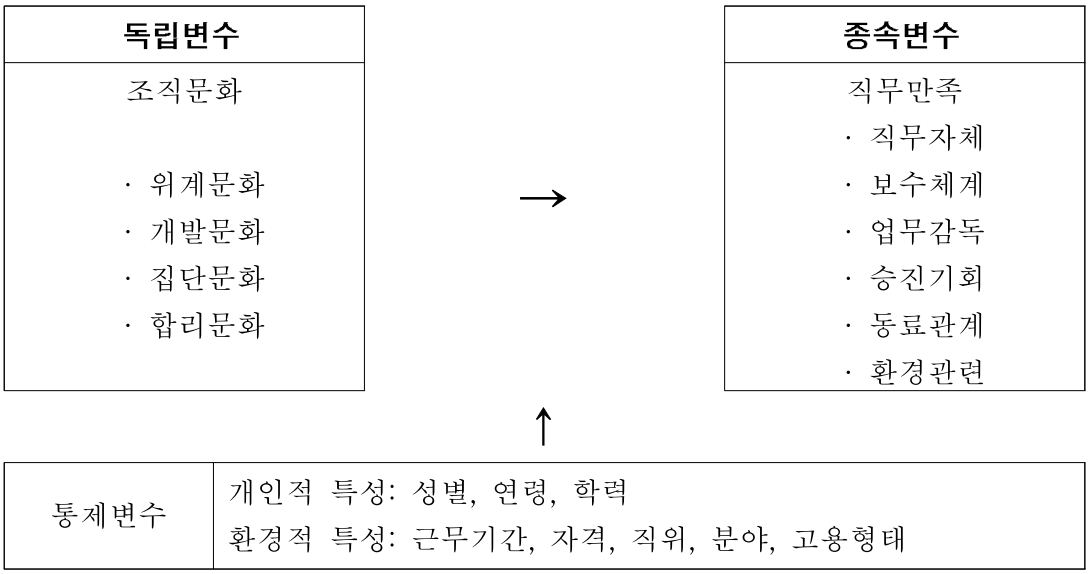
연구문제 2. 제주지역 사회복지기관의 직무만족은 어떠한가?

연구가설 2-1. 일반적 특성에 따라 조직만족도는 차이가 있을 것이다.

연구문제 3. 직무만족에 영향을 미치는 조직문화는 무엇인가?

연구가설 3-1. 제주지역 사회복지기관의 조직문화는 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY



[그림2] 연구모형

2. 연구방법

1) 연구 대상 및 자료수집 방법

본 연구에서는 제주지역 사회복지조직의 조직문화가 사회복지종사자 직무만족에 치는 영향과 관계를 검증하고자 한다.

연구의 목적을 수행하기 위하여 국내·외 연구논문, 학술보고서, 서적 등을 참고 인용하여 독립변수인 제주지역 사회복지조직의 조직문화, 종속변수인 직무만족에 대해 체계적으로 정리하였으며, 이러한 이론적 배경을 토대로 가설을 설정하고 연구모형을 정립하여 실증 연구를 하였다. 본 연구와 관련된 선행연구들을 검토하고 연구가설과 이에 따른 연구모형을 설정하였다. 설문은 자기 기입식 방법으로 조사를 진행하였고 조사기간은 2022년 4월 29일부터 2021년 5월 12일까지 제주지역 사회복지시설 종사자를 대상으로 진행하였으며, 연구자가 직접 시설에 방문하여 연구 목적, 설무지를 배부, 회수하였다. 총 400부를 배부하여 9부를 제외

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

한 391부를 회수하였고 이를 자료 분석에 사용하였다.

<표 3> 연구대상 및 자료수집방법

구분	자료수집방법
조사기간	2022.4.29.~2022.5.12.
조사기관	제주지역 사회복지시설
설문수	총400부를 배부하여 391부 분석
조사방식	자기 기입식(조사자가 방문 및 회수)

2) 측정도구

(1) 조직문화

본 연구에서는 조직문화의 특성을 인간관계에 초점을 두는 집단문화, 조직변화와 혁신에 초점을 두는 개발문화, 기존의 절차와 규칙을 중시하는 위계문화, 생산성과 성과, 목표달성을 중시하는 합리문화로 구분한다. 이를 측정하기 위해 서인덕(1986)이 Quinn의 경쟁가치모형에 근거하여 개발한 설문 문항을 참조하여 재구성한 원성연(1989)·이종찬(1996)의 척도를 사용하였다.

이 척도는 총 24문항으로 집단문화 6문항, 개발문화 6문항, 위계문화 6문항, 합리문화 6문항을 측정하도록 구성되어 있다. Likert 5점 척도로 '전혀 아니다'는 1점, '매우 그렇다'는 5점이 부여된다. 본 연구에서의 신뢰도 값은 전체문항은 .767이였으며, 하위요인별로 살펴보면 집단문화 .787, 개발문화 .734, 위계문화 .725, 합리문화 .705으로 나타났다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 4> 조직문화 하위변인

구분		내용	문항수
조직문화	집단문화	1. 직원들은 우호적 관계유지를 위해 노력 2. 협조적인 분위기를 중요히 여김 3. 친화적인 인간관계를 강조 4. 상사는 지휘명령식 보다는 친근한 직장선배 느낌 5. 문제발생의 경우는 서로 감싸줌 6. 구성원들 간 교류가 활발함	6
	개발문화	7. 새로운 아이디어와 창의성 강조 8. 선도적인 성장발전을 강조 9. 업무처리절차,규칙 등에 있어 변경이 용이 함 10. 새 사업 활동에 대한 과감한 지원 11. 새로운 것에 대한 도전을 강조 12. 창의성이 충분히 활용됨	6
	위계문화	13. 상하간의 서열의식이 강함 14. 엄격한 결재과정을 통한 조직전체의 통솔,통제 강조 15. 자세한 업무처리절차 및 규정 16. 상위관리자는 직권과 통제로서 이끌어 감 17. 규정에 철저히 따르고 실수하지 않는 것을 중요히 여김 18. 변화보다는 안정과 질서를 중요히 생각함	6
	합리문화	19. 조직의 목표는 효율성을 강조 20. 관리조직 및 행동이 목표달성 중심임 21. 구성원의 평가는 실적 위주임 22. 기관은 목표달성 수단을 위한 수단으로 일을 진행 23. 주어진 여건에서 최대한의 성과를 올리는 것을 주요지침으로 강조 24. 목표 미달성자와 능력이 결여된 자는 조직에서 밀려남	6

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 5> 조직문화의 하위변인 신뢰도

하위변인	문항번호	문항수	Cronbach's α
집단문화	4,8,12,16,20,24	6	.787
개발문화	2,6,10,14,18,23	6	.734
위계문화	1,5,9,13,17,21	6	.725
합리문화	3,7,11,15,19,22	6	.705
전체		24	.767

(2) 직무만족

본 연구에서 직무만족은 직무자체, 보수체계, 업무감독, 승진기회, 동료관계, 환경 관련으로 구성된 개념으로 조직구성원이 지각하는 직무에 대한 태도로써 현재 직무에 대하여 얼마나 만족하고 있는지에 대한 감정적 반응이나 정서적 상태로 정의하였다.

본 연구에서는 종속변수인 사회복지종사자의 직무만족을 측정하기 위하여 김영춘(2011)과 오재원(2013)이 복지관 사회복지사를 대상으로 높은 신뢰성과 타당성을 확보한 직무만족 측정도구를 사용하였다.

직무만족 측정 도구는 직무자체 4문항, 보수체계 4문항, 업무감독 4문항, 승진기회 3문항, 동료관계 4문항, 환경관련 2문항 6개 하위요인, 총 21개의 문항으로 구성하였다. 각 설문 문항은 5점 Likert 척도로 “매우 그렇지 않다:” 1점에서부터 “매우 그렇다” 5점까지 평균 점수가 높을수록 사회복지사의 직무만족이 높다는 것을 의미한다. 대표적인 설문 문항으로는 “현재 업무가 자기발전에 도움이 된다고 생각한다”(직무자체), “급여수준이 적정하다고 생각한다.”(보수체계), “상사 근무방식(명령, 업무지시등)에 대하여 만족하고 있다.”(업무감독), “사회복지조직의 승진기회가 타조직과 비교할 때 만족할만하다고 생각한다.”(승진기회),“동료와의 관계에 대하여 만족하고 있다.”(동료관계), “사회복지조직의 주요 고객인 클라이언트에 대하여 만족하고 있다.”(환경관련) 등이 있다

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 6> 직무만족 하위변인

구분		내용	문항수
직무만족	직무만족자체	1. 현재 업무가 자기발전에 도움이 된다고 생각한다. 2. 현재 업무를 중요하게 생각하고 있다. 3. 현재 업무에 대하여 긍지를 갖고 있다. 4. 현재 업무에 전반적으로 만족하고 있다.	4
	보수체계	1. 급여 수준이 적정하다고 생각한다. 2. 본봉, 수당, 상여금 등을 결정하는 방법이 적절하다고 생각한다. 3. 지금 받는 급여에 만족한다. 4. 현재의 급여는 타조직의 동일 직급자와 비교할 때 만족할만한 수준이다.	4
	업무감독	1. 상사의 근무방식(명령, 업무지시 등)에 대하여 만족하고 있다. 2. 상사는 나의 일이 잘 되도록 도움을 주고 있다. 3. 상사는 나의 건의나 불만을 성의 있게 받아주고 있다. 4. 상사는 업무를 수행할 때 자율성을 보장해 주고 있다.	4
	승진기회	1. 사회복지조직의 승진기회가 타조직과 비교할 때 만족할만하다고 생각한다. 2. 사회복지조직의 승진제도가 공정하다고 생각한다. 3. 열심히 근무해서 성과를 올리는 것이 승진에 영향을 미친다고 생각한다.	3
	동료관계	1. 동료와의 관계에 대하여 만족하고 있다. 2. 업무와 관련하여 동료들과 자유롭게 상의한다. 3. 동료들을 항상 신뢰하고 존중한다. 4. 업무수행 중에 어려운 일을 만나면 동료들과 서로 도움을 조고 받는다.	4
	환경관련	1. 사회복지족의 주요 고객인 클라이언트에 대하여 만족하고 있다. 2. 근무하고 있는 조직의 업무환경에 대하여 만족하고 있다.	2

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 7> 직무만족의 하위변인 신뢰도

하위변인	문항번호	문항수	Cronbach's α
직무자체	1,2,3,4	4	.860
보수체계	5,6,7,8	4	.915
업무감독	9,10,11,12	4	.894
승진기회	13,14,15	3	.822
동료관계	16,17,18,19	4	.923
환경관련	20,21	2	.786
전체		21	.919

(3) 일반적 특성

제주지역 사회복지조직의 일반적 특성을 알아보기 위하여 개인적 특성과 근무 환경적 특성으로 구성하였다. 개인적 특성으로는 성별, 연령, 최종학력, 사회복지 근무 총경력 총 4문항이고, 근무 환경적 특성으로는 현 조직 근무기간, 직급, 사회복지사 자격유무 총 7문항으로 합계 10문항으로 구성하였다.

<표 8> 개인적 특성에 따른 설문 문항

구분	변인	척도	문항수
개인적 특성	성별	남성, 여성	3문항
	연령	29세 이하, 30~39세, 40세~49세, 50세 이상	
	최종학력	전문대졸 이하, 대학(4년제)졸업, 대학원	

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 9> 근무 환경적 특성에 따른 설문 문항

구분	변인	척도	문항수
근무 환경적 특성	사회복지 근무경력	해당기간 년 월 기재	7문항
	현재기관 근무기간	해당기간 년 월 기재	
	시설유형	이용시설, 생활시설, 기타	
	현재근무 분야	종합사회복지관, 노인복지관련시설, 장애인복지 관련시설, 아동·청소년·여성복지관련시설, 기타	
	고용형태	정규직, 비정규직	
	직급	팀원, 팀장급, 과장급 이상	
	사회복지사 자격유무	있다, 없다	

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

3. 분석 방법

수집된 자료는 부호화 과정과 오류검토 과정을 거쳐 SPSS 통계프로그램을 사용하여 다음과 같은 분석을 하였다.

첫째, 본 연구에서 사용된 척도의 신뢰도를 검증하기 위해 신뢰도 분석(Cronbach's α)을 실시하였다.

둘째, 연구대상자들의 일반적 특성, 조직문화, 직무만족을 알아보기 위해 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등 빈도분석과 기술통계분석을 실시하였다.

셋째, 연구대상자들의 일반적 특성에 따른 조직문화, 직무만족의 집단 간 차이를 알아보기 위해 독립표본 T검정(t-test)과 일원배치 분산분석(ANOVA)을 이용하여 분석하였다.

넷째, 회귀분석 시 주요 변수 사이에 다중공선성의 존재를 확인하기 위해 Pearson의 상관관계 분석을 실시하였다.

다섯째, 사회복지기관 조직문화가 종사자의 직무만족에 영향을 미치는지의 인과관계를 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Ⅳ. 연구결과 및 분석

1. 조사 대상자의 일반적 특성

본 연구의 조사 대상자의 일반적 특성 중 개인적 특성은 <표 10>과 같다. 성별 분포는 남성 152명(38.9%), 여성 239명(61.1)으로 여성이 많았다. 이는 사회복지조직에 여성이 다수를 차지하고 있음을 알 수 있었다. 연령 분포를 살펴보면 30~39세가 124명(31.7%)으로 가장 높게 나타났으며 40~49세가 119명(30.4%), 50세이상 95명(24.3%), 29세 이하 53명(13.6%) 순으로 나타났다. 최종학력은 대졸이 192명(49.1%), 전문대졸 이하 126명(32.2%), 대학원 재학 이상 64명(16.4%), 무응답(결측) 9명(2.3%)로 나타났다.

<표 10> 조사 대상자의 일반적 특성(개인적 특성)

변수	구분	빈도(명)	비율(%)
성별 (n=391)	남	152	38.9
	여	239	61.1
	계	391	100.0
연령 (n=391)	29세 이하	53	13.6
	30~39세	124	31.7
	40~49세	119	30.4
	50세 이상	95	24.3
	계	391	100
학력 (n=382)	전문대졸 이하	126	33
	대졸	192	50.3
	대학원 재학 이상	64	16.7
	계	382	100

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

본 연구의 조사 대상자의 일반적 특성 중 근무·환경적 특성은 <표 11>과 같다.

조사 대상자의 사회복지근무 경력은 5년~10년 미만 89명(25.3%)으로 가장 많았고 2년 미만 73명(20.7%), 10년 이상~15년 미만 72명(20.5%), 15년 이상 61명(17.3%), 2년~5년 미만 57명(16.2%)로 나타났다.

현 기관 근무경력은 1년~5년 미만 122명(31.5%)로 가장 많았고 5년~10년 미만 105명(27.1%), 1년 미만 82명(21.2%), 10년 이상 78명(20.2%)로 나타났다.

현재 근무하고 있는 시설유형으로는 이용시설 267명(68.3%)로 가장 많았고 생활시설 94명(24.0%), 기타 30명(7.7%)로 나타났다.

현재 근무하고 있는 시설의 분야에 대한 문항에는 장애인복지관련이 143명(36.6%)으로 가장 많았다고 다음으로 종합사회복지관이 139명(35.5), 아동·청소년·여성관련 63명 16.1% 노인복지관련 36명(9.2%), 기타 10명(2.6%)로 나타났다.

고용형태로는 정규직 300명(76.7%), 비정규직 91명(23.3)로 나타났으며, 직급으로는 팀원 291명(74.4%), 팀장급 59명(15.1%), 과장급 이상 41명(10.5%)로 나타났다.

마지막으로 조사 대상자의 사회복지사 자격증 소지 유무에 대한 문항에는 있다가 324명(82.9%), 없다 67명(17.1)으로 나타났다.

<표 11> 조사 대상자의 일반적 특성(근무 환경적 특성)

변수	구분	빈도(명)	비율(%)
사회복지근무 경력 (n=352)	2년 미만	73	20.7
	2년~5년 미만	57	16.2
	5년~10년 미만	89	25.3
	10년~15년 미만	72	20.5
	15년 이상	61	17.3
	계	352	100

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

변수	구분	빈도(명)	비율(%)
현 기관 근무경력 (n=387)	1년 미만	82	21.2
	1년~5년 미만	122	31.5
	5년~10년 미만	105	27.1
	10년 이상	78	20.2
	계	387	100
시설유형 (n=361)	이용시설	267	73.9
	생활시설	94	26.1
	계	361	100
근무분야 (n=381)	종합사회복지관	139	36.5
	노인복지관련	36	9.4
	장애인복지관련	143	37.5
	아동·청소년·여성관련	63	16.5
	계	381	100
고용형태 (n=391)	정규직	300	76.7
	비정규직	91	23.3
	계	391	100
직급 (n=391)	팀원	291	74.4
	팀장급	59	15.1
	과장급 이상	41	10.5
	계	391	100
사회복지사 자격유무 (n=391)	있다	324	82.9
	없다	67	17.1
	계	391	100

2. 주요 변수의 기술통계

독립변수 인 제주지역 사회복지조직의 조직문화와 종속변수 인 직무만족에 대한 변수의 평균, 표준편차는 <표 12>과 같다. 5점 척도로 구성된 모든 변수의

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

측정값은 직무만족의 하위변인 보수체계와 승진기회를 제외하고 3점 이상을 보여 중간 수준보다 높게 나타났다.

<표 12> 주요변수의 기술통계

(n=391)

구분		평균	표준편차	최소값	최대값
독립변수	조직문화	3.26	.342	2.21	4.33
	집단문화	3.60	.565	1.83	5.00
	개발문화	3.28	.533	1.67	5.00
	위계문화	3.08	.600	1.17	4.83
	합리문화	3.07	.569	1.00	4.50
종속변수	직무만족	3.50	.506	2.10	5.00
	직무자체	3.89	.581	2.25	5.00
	보수체계	2.98	.851	1.00	5.00
	업무감독	3.65	.696	1.25	5.00
	승진기회	2.95	.797	1.00	5.00
	동료관계	3.90	.646	1.25	5.00
	환경관련	3.52	.749	1.00	5.00

첫째, 독립변수인 조직문화에 대한 전체 평균은 3.26점으로 중간보다 약간 높은 수준이었으며, 하위 요인으로 집단문화 3.6점, 개발문화 3.96점, 위계문화 3.08점, 합리문화 3.07점으로 나타났으며, 둘째, 종속변수인 직무만족에 대한 전체 평균은 3.50으로 중간 값보다 높게 나타났으며, 하위 요인으로 동료관계가 3.90점으로 가장 높게 나타났으며, 직무자체 3.89점, 업무감독 3.65점, 환경관련 3.52점으로 나타났으며 보수체계 2.98점, 승진기회 2.95점으로 중간보다 다소 낮게 나타났다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

3. 주요 변수의 집단 간 분석

본 연구에 참여한 제주지역 사회복지기관의 사회복지분야 및 사회복지시설 유형, 종사자의 일반적 특성에 따른 조직문화, 직무만족의 차이를 알아보기 위해 독립표본 T검정(t-test), 일원배치분산분석(ANOVA)을 각각 실시하였다.

1) 제주지역 사회복지기관의 조직문화 수준

(1) 제주지역 사회복지분야별 기관(시설)의 조직문화 수준

제주지역 사회복지기관 사회복지분야 구분에 따른 조직문화 수준을 살펴봤으며 다음 <표 13>과 같다.

종합사회복지관의 경우 집단문화 평균 3.66점으로 가장 높았으며, 다음으로 개발문화, 합리문화, 위계문화 순으로 나타났다. 노인복지관련시설의 경우 집단문화가 평균 3.42로 가장 높았으며, 위계문화 3.34점, 개발문화, 합리문화는 평균 2.91점, 2.90점으로 중간보다 낮게 나왔다. 장애인복지관련시설의 경우 집단문화가 평균 3.58로 가장 높았으며, 개발문화 3.29점, 위계문화 3.19점, 합리문화 3.19점으로 나타났다. 아동·청소년·여성복지 관련시설은 집단문화가 평균 3.66점으로 가장 높게 나타났으며, 개발문화 3.21점, 위계문화 2.61점, 합리문화 2.59점으로 나타났다.

따라서 제주지역 사회복지분야별 기관(시설)의 조직문화는 대체로 집단문화가 가장 높게 나타났다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 13> 사회복지분야에 따른 조직문화 수준

구분		집단문화	개발문화	위계문화	합리문화
종합사회복지관 (n=139)	평균	3.66	3.41	3.11	3.23
	표준편차	.584	.526	.572	.499
노인복지관련시설 (n=36)	평균	3.42	2.91	3.34	2.90
	표준편차	.422	.496	.565	.444
장애인복지관련시설 (n=143)	평균	3.58	3.29	3.19	3.19
	표준편차	.528	.489	.501	.506
아동청소년여성복지 관련시설 (n=63)	평균	3.66	3.21	2.61	2.59
	표준편차	.668	.546	.627	.643

(2) 사회복지시설 유형에 따른 조직문화 수준

제주지역 사회복지기관의 이용 및 생활시설 유형에 따른 조직문화 수준을 살펴봤으며 다음 <표 14>와 같다.

이용시설의 경우 집단문화가 평균 3.63점으로 가장 높게 나타났으며, 개발문화 3.35점, 합리문화 3.22점, 위계문화 3.14점으로 중간보다 높게 나타났다.

생활시설의 경우 집단문화가 평균 3.58점으로 가장 높게 나타났으며, 개발문화는 3.10점, 위계문화 2.90점, 합리문화 2.63점으로 중간보다 낮게 나타났다.

<표 14> 사회복지기관 유형에 따른 조직문화 수준

구분		집단문화	개발문화	위계문화	합리문화
이용시설 (n=267)	평균	3.63	3.35	3.14	3.22
	표준편차	.563	.538	.563	.477
생활시설 (n=94)	평균	3.58	3.10	2.90	2.63
	표준편차	.574	.475	.675	.614

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

2) 사회복지기관 종사자의 일반적 특성에 따른 직무만족 차이 분석

제주지역 사회복지조직 종사자의 일반적 특성에 따른 조직문화에 대한 차이검증을 분석한 결과는 <표 15>와 같다.

성별에서는 남성 3.57점, 여성 3.46점으로 유의미한 차이가 나타났으며(t=2.055, p<.041) 연령에서도 29세 이하 3.77점, 30세~39세 3.52점, 40세~49세 3.44점, 50세 이상 3.42점으로 유의미한 차이가 나타났다(F=6.835, p<.001)

시설유형은 이용시설 3.55점, 생활시설 3.42점으로 유의미한 차이가 나타났고(F=2.112, p<.05), 근무분야에서도 종합사회복지관 3.62점, 노인복지 관련시설 3.22점, 장애인복지 관련시설 3.49점, 아동·청소년·여성복지 관련시설 3.40점으로 유의미한 결과가 나타났다(F=7.635, p<.001).

그 외 학력, 사회복지 경력, 현 기관 근무기간, 고용형태, 직급, 사회복지사 자격유무에서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 15> 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이 분석

변수	범주	n	직무만족		
			M(SD)	t/F	p
성별 (n=391)	남	152	3.57(.554)	2.055*	.041
	여	239	3.46(.469)		
연령 (n=391)	29세 이하	53	3.77(.527)	6.835***	.000
	30세~39세	124	3.52(.527)		
	40세~49세	119	3.44(.451)		
	50세 이상	95	3.42(.484)		
학력 (n=382)	전문대 졸 이하	126	3.46(.508)	.626	.536
	대학 졸	192	3.53(.518)		
	대학원 이상	64	3.52(.497)		
사회복지 경력 (n=352)	2년 미만	73	3.60(.550)	1.596	.175
	2년~5년 미만	57	3.55(.404)		
	5년~10년 미만	89	3.46(.584)		
	10년~15년 미만	72	3.42(.440)		
	15년 이상	61	3.55(.437)		

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

변수	범주	n	직무만족		
			M(SD)	t/F	p
현 기관 근무기간 (n=387)	1년 미만	82	3.63(.551)	2.374	.070
	1년~5년 미만	122	3.49(.430)		
	5년~10년 미만	105	3.48(.575)		
	10년 이상	78	3.43(.454)		
시설유형 (n=361)	이용시설	267	3.55(.504)	2.112*	.035
	생활시설	94	3.42(.515)		
근무분야 (n=381)	종합사회복지관	139	3.62(.524)	7.635***	.000
	노인복지 관련시설	36	3.22(.394)		
	장애인복지 관련시설	143	3.49(.438)		
	아동·청소년·여성복지 시설	63	3.40(.588)		
고용형태 (n=391)	정규직	300	3.48(.500)	-1.327	.185
	비정규직	91	3.56(.522)		
직급 (n=391)	팀원	291	3.49(.526)	.725	.485
	팀장급	59	3.55(.435)		
	과장급 이상	41	3.56(.452)		
사회복지사 자격유무 (n=391)	있다	324	3.52(.497)	1.850	.065
	없다	67	3.40(.537)		

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

(1) 일반적 특성에 따른 직무만족 직무자체 차이 분석

제주지역 사회복지조직 종사자의 일반적 특성에 따른 직무만족 하위요인 중 직무자체에 대한 차이검증을 분석한 결과는 <표 16>과 같다.

근무분야에서 종합사회복지관 4.01점, 노인복지 관련시설 3.70점, 장애인복지 관련시설 3.83점, 아동·청소년·여성복지 관련시설 3.84점으로 유의미한 결과가 나타났다(F=4.033, p<.01).

그 외 성별, 연령, 학력, 사회복지 경력, 현 기관 근무기간, 시설유형, 고용형태, 직급, 사회복지사 자격유무에서는 통계적 유의미한 차이는 없었다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 16> 일반적 특성에 따른 직무만족 직무자체 차이 분석

변수	범주	n	직무만족(직무자체)		
			M(SD)	t/F	p
성별 (n=391)	남	152	3.94(.611)	1.374	.170
	여	239	3.86(.560)		
연령 (n=391)	29세 이하	53	4.01(.605)	1.398	.243
	30세~39세	124	3.86(.585)		
	40세~49세	119	3.84(.567)		
	50세 이상	95	3.93(.576)		
학력 (n=382)	전문대 졸 이하	126	3.84(.582)	2.583	.077
	대학 졸	192	3.88(.594)		
	대학원 이상	64	4.04(.531)		
사회복지 경력 (n=352)	2년 미만	73	3.88(.633)	1.097	.358
	2년~5년 미만	57	3.95(.555)		
	5년~10년 미만	89	3.82(.618)		
	10년~15년 미만	72	3.88(.582)		
	15년 이상	61	4.01(.509)		
현 기관 근무기간 (n=387)	1년 미만	82	3.95(.581)	.597	.617
	1년~5년 미만	122	3.84(.575)		
	5년~10년 미만	105	3.91(.599)		
	10년 이상	78	3.89(.581)		
시설유형 (n=371)	이용시설	267	3.93(.560)	1.773	.077
	생활시설	94	3.80(.643)		
근무분야 (n=391)	종합사회복지관	139	4.01(.559)	4.033**	.008
	노인복지 관련시설	36	3.70(.488)		
	장애인복지 관련시설	143	3.83(.545)		
	아동·청소년·여성복지 시설	63	3.84(.687)		
고용형태 (n=391)	정규직	300	3.89(.594)	-.009	.993
	비정규직	91	3.89(.540)		
직급 (n=391)	팀원	291	3.86(.590)	2.230	.109
	팀장급	59	3.96(.595)		
	과장급 이상	41	4.04(.460)		
사회복지사 자격유무 (n=391)	있다	324	3.90(.572)	1.097	.276
	없다	67	3.82(.623)		

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

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

(2) 일반적 특성에 따른 직무만족 보수체계 차이 분석

제주지역 사회복지조직 종사자의 일반적 특성에 따른 직무만족 하위요인 중 보수체계에 대한 차이검증을 분석한 결과는 <표 17>와 같다.

연령에서 29세 이하 3.31점, 50세 이상 2.98점, 40세~49세 2.92점, 30세~39세 2.90점 순으로 유미한 차이가 있었다(F=3.301, p<.05).

시설유형에서 이용시설 3.04점, 생활시설 2.83점으로 유의한 차이가 나타났다.(t=2.051, p<.05).

근무분야는 종합사회복지관 3.13점, 노인복지 관련시설 2.62점, 장애인복지 관련시설 2.91점, 아동·청소년·여성복지 관련시설 2.89점으로 유미한 결과가 나타났다(F=4.133, p<.01).

그 외 성별, 학력, 사회복지 경력, 현 기관 근무기간, 고용형태, 직급, 사회복지사 자격유무에서는 유의미한 결과가 나타나지 않았다.

<표 17> 일반적 특성에 따른 직무만족 보수체계 차이 분석

변수	범주	n	직무만족(보수체계)		
			M(SD)	t/F	p
성별 (n=391)	남	152	2.98(.930)	-.020	.984
	여	239	2.98(.799)		
연령 (n=391)	29세 이하	53	3.31(.770)	3.301*	.020
	30세~39세	124	2.90(.934)		
	40세~49세	119	2.92(.761)		
	50세 이상	95	2.98(.858)		
학력 (n=382)	전문대 졸 이하	126	2.95(.876)	.143	.867
	대학 졸	192	3.00(8.28)		
	대학원 이상	64	2.98(.858)		
사회복지 경력 (n=352)	2년 미만	73	2.98(.875)	1.862	.117
	2년~5년 미만	57	2.96(.752)		
	5년~10년 미만	89	2.96(.942)		
	10년~15년 미만	72	2.82(.814)		
	15년 이상	61	3.22(.767)		

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

변수	범주	n	직무만족(보수체계)		
			M(SD)	t/F	p
현 기관 근무기간 (n=387)	1년 미만	82	3.05(.914)	1.340	.261
	1년~5년 미만	122	2.86(.737)		
	5년~10년 미만	105	3.06(.944)		
	10년 이상	78	3.00(.807)		
시설유형 (n=361)	이용시설	267	3.04(.862)	2.051*	.041
	생활시설	94	2.83(.837)		
근무분야 (n=381)	종합사회복지관	139	3.13(.875)	4.133**	.007
	노인복지 관련시설	36	2.62(.735)		
	장애인복지 관련시설	143	2.91(.832)		
	아동·청소년·여성복지 시설	63	2.89(.800)		
고용형태 (n=391)	정규직	300	2.95(.841)	-1.216	.225
	비정규직	91	3.07(.883)		
직급 (n=391)	팀원	291	2.92(.869)	2.524	.081
	팀장급	59	3.16(.754)		
	과장급 이상	41	3.11(.821)		
사회복지사 자격유무 (n=391)	있다	324	3.02(.841)	1.933	.054
	없다	67	2.80(.881)		

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

(3) 일반적 특성에 따른 직무만족 업무감독 차이 분석

제주지역 사회복지조직 종사자의 일반적 특성에 따른 직무만족 하위요인 중 업무감독에 대한 차이검증을 분석한 결과는 <표 18>과 같다.

성별에서 남성 3.78점, 여성 3.57점으로 통계적으로 유의미한 차이점이 나타났다.(t=2.915, p=.05). 또한 연령에서도 29세 이하 4.01점, 30세~39세 3.74점, 40세~49세 3.57점, 50세 이상 3.44점으로 유의미한 차이가 나타났다(F=9.585, p<.001).

현 기관 근무기간은 1년 미만 3.84점, 1년~5년 미만 3.70점, 5년~10년 미만 3.56점, 10년 이상 3.53으로 유의미한 차이가 나타났다(F=3.565, p<.05). 근무분야는 종합사회복지관 3.76점, 노인복지 관련시설 3.13점, 장애인복지 관려시설 3.71점, 아동·청소년·여성복지 관련시설 3.67점으로 유의미한 차이가 나타났다(F=8.755,

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

p<.001). 사회복지사 자격유무에서는 있다 3.69점, 없다 3.49점으로 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다(t=2.103, p<.05).

그 외 학력, 사회복지 경력, 시설유형, 고용형태, 직급에서는 유의미한 결과가 나타나지 않았다.

<표 18> 일반적 특성에 따른 직무만족 업무감독 차이 분석

변수	범주	n	직무만족(업무감독)		
			M(SD)	t/F	p
성별 (n=391)	남	152	3.78(.684)	2.915**	.004
	여	239	3.57(.694)		
연령 (n=391)	29세 이하	53	4.01(6.89)	9.585***	.000
	30세~39세	124	3.74(.644)		
	40세~49세	119	3.57(.635)		
	50세 이상	95	3.44(.750)		
학력 (n=382)	전문대 졸 이하	126	3.57(.755)	1.335	.264
	대학 졸	192	3.69(.693)		
	대학원 이상	64	3.71(.608)		
사회복지 경력 (n=352)	2년 미만	73	3.85(.710)	2.065	.085
	2년~5년 미만	57	3.74(.605)		
	5년~10년 미만	89	3.57(.774)		
	10년~15년 미만	72	3.64(.626)		
	15년 이상	61	3.61(.606)		
현 기관 근무기간 (n=387)	1년 미만	82	3.84(.693)	3.565*	.014
	1년~5년 미만	122	3.70(.677)		
	5년~10년 미만	105	3.56(.712)		
	10년 이상	78	3.53(.669)		
시설유형 (n=361)	이용시설	267	3.69(.709)	.564	.573
	생활시설	94	3.64(.684)		
근무분야 (n=381)	종합사회복지관	139	3.76(.694)	8.755***	.000
	노인복지 관련시설	36	3.13(.715)		
	장애인복지 관련시설	143	3.71(.611)		
	아동·청소년·여성복지 시설	63	3.67(.735)		
고용형태 (n=391)	정규직	300	3.63(.689)	-1.086	.278
	비정규직	91	3.72(.720)		
직급 (n=391)	팀원	291	3.66(.720)	.135	.874
	팀장급	59	3.63(.613)		
	과장급 이상	41	3.62(.652)		

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

변수	범주	n	직무만족(업무감독)		
			M(SD)	t/F	p
사회복지사 자격유무 (n=391)	있다	324	3.69(.676)	2.103*	.036
	없다	67	3.49(.771)		

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

(4) 일반적 특성에 따른 직무만족 승진기회 차이 분석

제주지역 사회복지조직 종사자의 일반적 특성에 따른 직무만족 하위요인 중 승진기회에 대한 차이검증을 분석한 결과는 <표 19>와 같다.

성별에서 남성 3.69점, 여성 3.49점으로 나타났다. 연력은 29세 이하 3.33점, 30세~39세 2.89점, 40세~49세 2.91점, 50세 이상 2.85점으로 유의미한 차이점이 나타났다(F=4.925, p<.01).

사회복지경력은 2년 미만 3.27점, 2년~5년 미만 3.08점, 5년~10년 미만 2.89점, 10년~15년 미만 2.68점, 15년 이상 2.80점(F=6.370, p<.001), 현 기관 근무기간 1년 미만 3.26점, 1년~5년 미만 3.01점, 5년~10년 미만 2.79점, 10년 이상 2.72점(F=8.237, p<.001), 시설유형 이용시설 3.05점, 생활시설 2.69점(t=3.836, p<.001), 근무분야 종합사회복지관 3.13점, 노인복지 관련시설 2.98점, 장애인복지 관련시설 2.87점, 아동·청소년·여성복지 관련시설 2.71점(F=4.939, p<.01), 고용형태 정규직 2.87점, 비정규직 3.20점(t=-3.515, p<.001)로 통계적으로 유의미한 결과가 나왔다.

그 외 성별, 학력, 직급, 사회복지사 자격유무에서는 유의미한 결과가 나타나지 않았다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 19> 일반적 특성에 따른 직무만족 승진기회 차이 분석

변수	범주	n	직무만족(승진기회)		
			M(SD)	t/F	p
성별 (n=391)	남	152	3.69(.676)	.223	.823
	여	239	3.49(.771)		
연령 (n=391)	29세 이하	53	3.33(.770)	4.925**	.002
	30세~39세	124	2.89(.891)		
	40세~49세	119	2.91(.716)		
	50세 이상	95	2.85(.727)		
학력 (n=382)	전문대 졸 이하	126	2.94(.766)	1.722	.180
	대학 졸	192	3.00(.788)		
	대학원 이상	64	2.75(.915)		
사회복지 경력 (n=352)	2년 미만	73	3.27(.715)	6.370***	.000
	2년~5년 미만	57	3.08(.716)		
	5년~10년 미만	89	2.89(.898)		
	10년~15년 미만	72	2.68(.770)		
	15년 이상	61	2.80(.777)		
현 기관 근무기간 (n=387)	1년 미만	82	3.26(.680)	8.237***	.000
	1년~5년 미만	122	3.01(.755)		
	5년~10년 미만	105	2.79(.855)		
	10년 이상	78	2.72(.795)		
시설유형 (n=381)	이용시설	267	3.05(8.05)	3.836***	.000
	생활시설	94	2.69(.754)		
근무분야 (n=381)	종합사회복지관	139	3.13(.838)	4.939**	.002
	노인복지 관련시설	36	2.98(.497)		
	장애인복지 관련시설	143	2.87(.796)		
	아동·청소년·여성복지 시설	63	2.71(.789)		
고용형태 (n=391)	정규직	300	2.87(.812)	-3.515***	.000
	비정규직	91	3.20(.691)		
직급 (n=391)	팀원	291	2.95(.809)	.046	.955
	팀장급	59	2.94(.695)		
	과장급 이상	41	2.91(.862)		
사회복지사 자격유무 (n=391)	있다	324	2.92(.821)	-1.278	.202
	없다	67	3.06(.664)		

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

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

(5) 일반적 특성에 따른 직무만족 동료관계 차이 분석

제주지역 사회복지조직 종사자의 일반적 특성에 따른 직무만족 하위요인 중 동료관계에 대한 차이검증을 분석한 결과는 <표 20>과 같다.

성별에서 남성 3.99점, 여성 3.84점으로 유의미한 차이가 나타났다(t=2.288, p<.05). 연령에서도 29세 이하 4.07점, 30세~39세 4.02점, 40세~49세 3.83점, 50세 이상 3.73점으로 통계적 유의미한 차이가 나타났다(F=5.457, p<.01).

그 외 학력, 사회복지 경력, 현 기관 근무기간, 시설유형, 근무분야, 고용형태, 직급, 사회복지사 자격유무에서는 유미한 차이가 나타나지 않았다.

<표 20> 일반적 특성에 따른 직무만족 동료관계 차이 분석

변수	범주	n	직무만족(동료관계)		
			M(SD)	t/F	p
성별 (n=391)	남	152	3.99(.652)	2.288*	.023
	여	239	3.84(.636)		
연령 (n=391)	29세 이하	53	4.07(.639)	5.457**	.001
	30세~39세	124	4.02(.601)		
	40세~49세	119	3.83(.615)		
	50세 이상	95	3.73(.698)		
학력 (n=382)	전문대 졸 이하	126	3.88(.692)	.220	.803
	대학 졸	192	3.92(.620)		
	대학원 이상	64	3.87(.674)		
사회복지 경력 (n=352)	2년 미만	73	3.97(.643)	.364	.835
	2년~5년 미만	57	3.92(.553)		
	5년~10년 미만	89	3.89(.726)		
	10년~15년 미만	72	3.85(.622)		
	15년 이상	61	3.93(.598)		
현 기관 근무기간 (n=387)	1년 미만	82	3.98(.643)	.609	.610
	1년~5년 미만	122	3.90(.584)		
	5년~10년 미만	105	3.87(.762)		
	10년 이상	78	3.86(.566)		
시설유형 (n=361)	이용시설	267	3.91(.609)	-.920	.358
	생활시설	94	3.97(.655)		

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

변수	범주	n	직무만족(동료관계)		
			M(SD)	t/F	p
근무분야 (n=381)	종합사회복지관	139	3.94(.609)	2.590	.053
	노인복지 관련시설	36	3.63(.558)		
	장애인복지 관련시설	143	3.93(.557)		
	아동·청소년·여성복지 시설	63	3.84(.888)		
고용형태 (n=391)	정규직	300	3.91(.663)	.826	.409
	비정규직	91	3.85(.586)		
직급 (n=391)	팀원	291	3.89(.666)	.824	.439
	팀장급	59	3.87(.578)		
	과장급 이상	41	4.02(.593)		
사회복지사 자격유무 (n=391)	있다	324	3.93(.631)	1.829	.068
	없다	67	3.77(.705)		

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

(6) 일반적 특성에 따른 직무만족 환경관련 차이 분석

제주지역 사회복지기관 종사자의 일반적 특성에 따른 직무만족 하위요인 중 환경관련에 대한 차이검증을 분석한 결과는 <표 21>과 같다.

성별에서 남성 3.65점, 여성 3.77점으로 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다(t=2.807, p<.01). 연령 또한 29세 이하 3.81점, 30세~39세 3.54점, 40세~49세 3.43점, 50세 이상 3.45점으로 유미한 차이가 있었다(F=3.512, p<.05).

근무분야는 종합사회복지관 3.67점, 노인복지 관련시설 3.18점, 장애인복지 관련시설 3.60점, 아동·청소년·여성복지 관련시설 3.15점으로 통계적 유의미한 차이점이 나타났다(F=10.727, p<.001).

사회복지사 자격유무에서는 있다 3.56점, 없다 3.35점으로 유의미한 차이가 나타났다(t=2.015, p<.05).

그 외 학력, 사회복지 경력, 현 기관 근무 기간, 시설유형, 고용형태, 직급에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 21> 일반적 특성에 따른 직무만족 환경관련 차이 분석

변수	범주	n	직무만족(환경관련)		
			M(SD)	t/F	p
성별 (n=391)	남	152	3.65(.708)	2.807**	.005
	여	239	3.77(7.05)		
연령 (n=391)	29세 이하	53	3.81(.767)	3.512*	0.15
	30세~39세	124	3.54(.721)		
	40세~49세	119	3.43(.711)		
	50세 이상	95	3.45(.792)		
학력 (n=382)	전문대 졸 이하	126	3.45(.744)	.907	.405
	대학 졸	192	3.53(.746)		
	대학원 이상	64	3.60(.807)		
사회복지 경력 (n=352)	2년 미만	73	3.57(.766)	.124	.974
	2년~5년 미만	57	3.50(.700)		
	5년~10년 미만	89	3.55(.750)		
	10년~15년 미만	72	3.50(.719)		
	15년 이상	61	3.54(.773)		
현 기관 근무기간 (n=387)	1년 미만	82	3.61(.734)	1.341	.261
	1년~5년 미만	122	3.51(.743)		
	5년~10년 미만	105	3.56(.756)		
	10년 이상	78	3.39(.771)		
시설유형 (n=391)	이용시설	267	3.57(.743)	1.936	.054
	생활시설	94	3.40(.773)		
근무분야 (n=391)	종합사회복지관	139	3.67(.734)	10.727***	.000
	노인복지 관련시설	36	3.18(.667)		
	장애인복지 관련시설	143	3.60(.617)		
	아동·청소년·여성복지 시설	63	3.15(.915)		
고용형태 (n=391)	정규직	300	3.51(.766)	-.506	.613
	비정규직	91	3.56(.694)		
직급 (n=391)	팀원	291	3.50(.750)	.761	.468
	팀장급	59	3.63(.648)		
	과장급 이상	41	3.48(.876)		
사회복지사 자격유무 (n=391)	있다	324	3.56(.739)	2.015*	.045
	없다	67	3.35(.782)		

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

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

4. 주요 변수 간 상관관계 분석

연구 모형에 있는 주요 변수들 간의 상관관계를 분석하면 <표 22>와 같다. 먼저 일반적 특성 중 성별은 조직문화 하위요인 중 집단문화(r=.121, p<.05), 개발문화(r=.175, p<.01)와 직무만족 하위요인 중 업무감독(r=.146, p<.01), 동료관계(r=.115, p<.05), 환경관련(r=.141, p<.01)에 유의미한 상관관계가 나타났다. 연령은 조직문화 하위요인 중 위계문화(r=.118, p<.05)에만 정적인 상관관계가 나타났다. 학력, 경력, 근무기간은 조직문화 하위요인과 직무만족 하위요인 변수들과 유의미한 상관관계가 나타나지 않았다.

시설유형은 조직문화 하위요인 중 개발문화(r=.202, p<.01), 위계문화(r=.177, p<.01), 합리문화(r=.444, p<.01)와 직무만족 하위요인 중 보수체계(r=.108, p<.05), 승진기회(r=.198, p<.01)에 유의미한 상관관계가 나타났다. 근무분야(종합사회복지관)는 조직문화 하위요인 중 개발문화(r=.184, p<.01), 합리문화(r=.206, p<.01)와 직무만족 하위요인 중 직무자체(r=.153, p<.001), 보수체계(r=.128, p<.05), 업무감독(r=.111, p<.05), 승진기회(r=.175, p<.01), 환경관련(r=.146, p<.01)에 유의미한 상관관계가 나타났다. 근무분야(노인복지관련시설)은 조직문화 하위요인 중 위계문화(r=.139, p<.01)에 유의한 상관관계가 나타났다. 근무분야(장애인관련 복지시설)은 조직문화 하위요인 중 위계문화(r=.134, p<.01), 합리문화(r=.152, p<.01)에 유의미한 상관관계가 나타났다. 직급은 조직문화 하위요인 중 개발문화(r=.109, p<.05), 직무만족 하위요인 중 직무자체(r=.106, p<.05)에 유의미한 상관관계가 나타났으며, 자격유무는 조직문화 하위요인 중 개발문화(r=.163, p<.01), 직무만족 하위요인 중 업무감독(r=.106, p<.05), 환경관련(r=.102, p<.05)에 유의미한 상관관계가 나타났다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 22>주요 변수 간의 상관관계 분석

구분	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1.성별[1]	1																						
2.연령	-.188**	1																					
3.학력	-0.028	.102*	1																				
4.경력	0.011	.484**	.220**	1																			
5.근무기간	0.019	.377**	0.084	.699**	1																		
6.시설유형[2]	-0.067	-0.063	.265**	0.086	0.018	1																	
근 7.종합사회복지관[3]	-0.033	-.178**	0.048	-.174**	-.203**	.453**	1																
무 8.노인복지관련시설[4]	-0.054	.271**	-.164**	-0.096	-0.066	-.240**	-.237**	1															
분 9.장애인관련[5]	.102*	0.007	0.045	.213**	.188**	-0.005	-.564**	-.242**	1														
야 10.아동청소년여성[6]	-0.036	-0.044	0.008	-0.003	0.026	-.422**	-.325**	-.140**	-.333**	1													
11.고용형태[7]	.141**	0.077	.118*	.347**	.328**	-.188**	-.248**	-0.013	.192**	0.077	1												
12.직급	0.033	.275**	.242**	.537**	.424**	.109*	0.031	-0.053	0.019	-0.070	.226**	1											
13.자격유무[8]	0.042	-.124*	.161**	.150**	.109*	.196**	.238**	-.489**	-0.021	0.070	.119*	.124*	1										
14.집단문화	.121*	-.207**	0.031	-0.051	-0.087	0.038	0.076	-.104*	-0.030	0.043	0.009	0.050	0.072	1									
15.개발문화	.175**	-.144**	0.060	0.073	0.038	.203**	.184**	-.220**	0.011	-0.054	-0.001	.119*	.163**	.569**	1								
16.위계문화	-.154**	.118*	-0.047	-0.004	0.030	.177**	0.038	.139**	.134**	-.346**	-0.044	-0.068	-0.093	-.234**	-.132**	1							
17.합리문화	-.126*	0.037	0.074	0.047	-0.001	.443**	.206**	-0.096	.152**	-.375**	-.104*	-0.002	0.032	-0.034	.231**	.546**	1						
18.직무자체	0.069	-0.018	0.084	0.045	-0.011	0.092	.153**	-.106*	-0.075	-0.038	0.000	.106*	0.055	.531**	.363**	-0.027	0.084	1					
19.보수체계	-0.001	-0.078	0.020	0.047	0.016	.108*	.128*	-.135**	-0.061	-0.045	-0.062	0.098	0.098	.248**	.275**	-0.006	.135**	.312**	1				
20.업무감독	.146**	-.259**	0.063	-.120*	-.160**	0.028	.111*	-.241**	0.064	0.010	-0.055	-0.026	.106*	.622**	.448**	-.269**	-0.014	.515**	.365**	1			
21.승진기회	0.011	-.139**	-0.039	-.238**	-.240**	.195**	.175**	0.012	-0.069	-.130**	-.175**	-0.015	-0.065	.305**	.332**	0.025	.216**	.275**	.457**	.346**	1		
22.동료관계	.115*	-.196**	0.009	-0.036	-0.063	-0.049	0.053	-.131**	0.042	-0.040	0.042	0.048	0.092	.670**	.330**	-.101*	-0.017	.496**	.211**	.563**	.218**	1	
23.환경관련	.141**	-.136**	0.075	-0.012	-0.080	0.098	.146**	-.147**	0.084	-.215**	-0.026	0.017	.102*	.459**	.449**	-0.047	.117*	.509**	.419**	.558**	.428**	.500**	1

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

1)더미성별; 남=1, 여=0, 2)더미시설유형; 이용시설=1, 생활시설=0, 3)더미근무분야; 종합사회복지관=1, 그 외=0, 4)더미근무분야; 노인복지관련시설=1, 그 외=0, 5)더미근무분야: 장애인관련 복지시설=1, 그 외=0, 6)더미근무분야; 아동·청소년·여성관련 복지시설=1, 그 외=0, 7)더미고용형태; 정규직=1, 비정규직=0, 8)더미자격유무; 있다=1, 없다=0

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

5. 조직문화가 직무만족에 미치는 영향

본 절에서는 제주지역 사회복지시설의 조직문화가 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 일반적 특성 중 성별, 연령, 학력, 사회복지 경력, 현 기관 근무기간, 시설유형, 근무분야, 고용형태, 직급, 사회복지사 자격유무와 직무만족의 하위요인 집단문화, 개발문화, 위계문화, 합리문화를 통시에 투입하여 회귀분석을 진행하였으며, 각 종속변수에 따른 모형별로 살펴보았다. 일반적 특성 중 성별, 시설유형, 근무분야, 고용형태, 사회복지사 자격유무는 더미변수로 변환하였다.

1) 조직문화가 직무만족에 미치는 영향

제주지역 사회복지시설의 조직문화가 종사자의 직무만족에 미치는 영향에 대하여 살펴보았으며 그 결과는 <표 23>와 같다.

회귀모형값은 F=16.446(p=.000)으로 유의하였으며, Durbin-Watson값이 1.901로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타났으며, 설명력은 47.6%이다(R^2=.476)

일반적 특성에서 근무분야(종합사회복지관)(β=-.304, p=.041), 근무분야(노인복지관련시설)(β=-.247, p=.003), 근무분야(장애인관련 복지시설)(β=-.356, p=.013), 근무분야(아동·청소년·여성관련 복지시설)(β=-.313, p=.007)에서 통계적으로 유의미하게 나타났으며, 조직문화 하위요인 중 집단문화(β=.579, p=.000), 개발문화(β=.123, p=.029)에서 유의미하게 나타났다. 따라서 일반적 특성 근무분야전체에서 직무만족 전체에 만족하는 것으로 나타났다. 조직문화 중 집단문화, 하위가 직무만족전체에 만족도가 높으며, 상대적 영향력은 집단문화(β=.579)가 가장 높은 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 23> 조직문화가 직무만족 전체에 미치는 영향

모형		B	se	β	t	p
(상수)		1.410	.292		4.834***	.000
근무분야	성별[1]	.028	.046	.028	.614	.540
	연령	-.001	.028	-.002	-.043	.965
	학력	-.007	.032	-.011	-.235	.815
	경력	.011	.025	.029	.421	.674
	근무기간	-.040	.029	-.083	-1.398	.163
	시설유형[2]	-.038	.064	-.033	-.602	.548
	종합사회복지관[3]	-.312	.151	-.304	-2.060*	.040
	노인복지관련[4]	-.517	.173	-.247	-2.992**	.003
	장애인관련[5]	-.374	.150	-.357	-2.499*	.013
	아동청소년여성[6]	-.426	.159	-.313	-2.683**	.008
	고용형태[7]	-.059	.058	-.050	-1.030	.304
	직급	.012	.038	.017	.322	.748
	자격유무[8]	-.008	.080	-.005	-.095	.925
집단문화		.527	.048	.579	10.913***	.000
개발문화		.117	.053	.123	2.194*	.029
위계문화		.021	.045	.025	.459	.647
합리문화		.081	.051	.093	1.597	.111
R^2(adjusted R^2)				.476(.447)		
F(p)				16.446***(.000)		
Durbin-Watson				1.901		

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

1)더미성별; 남=1, 여=0, 2)더미시설유형; 이용시설=1, 생활시설=0, 3)더미근무분야; 종합사회복지관=1, 그 외=0, 4)더미근무분야; 노인복지관련시설=1, 그 외=0, 5)더미근무부야: 장애인관련 복지시설=1, 그 외=0, 6)더미근무분야; 아동·청소년·여성관련 복지시설=1, 그 외=0, 7)더미고용형태; 정규직=1, 비정규직=0, 8)더미자격유무; 있다=1, 없다=0

2) 조직문화가 직무자체에 미치는 영향

<표 24>는 조직문화가 직무만족의 하위요인 중 직무자체에 미치는 영향에 대하여 분석하였다.

회귀모형값은 F=10.497(p=.000)으로 유의하였으며, Durbin-Watson값이 1.832로

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형에 적합한 것으로 나타났으며, 설명력은 36.8%이다(R^2=.368).

일반적 특성에서 근무분야(노인복지관련시설)(β=-.260, p=.004), 근무분야(장애인관련 복지시설)(β=-.397, p=.012), 근무분야(아동·청소년·여성관련 복지시설)(β=-.254, p=.047)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직문화 하위요인 중 집단문화(β=.558, p=.000), 위계문화(β=.153, p=.011)에서 통계적으로 유의미하게 나타났다. 일반적특성 중 노인복지관련시설, 장애인 복지시설, 아동·청소년·여성관련 복지시설일수록 직무만족 중 직무자체 요인에 더 만족하는 것으로 나타났다. 조직문화 중 집단문화와 위계문화가 직무자체에 만족도가 높았으며, 상대적 영향력은 집단문화(β=.558)가 가장 높은 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

<표 24> 조직문화가 직무만족 직무자체에 미치는 영향

모형		B	se	β	t	p
(상수)		1.298	.375		3.458**	.001
근무분야	성별[1]	.061	.059	.051	1.043	.298
	연령	.035	.036	.059	.981	.327
	학력	.020	.041	.025	.497	.619
	경력	.031	.033	.073	.948	.344
	근무기간	-.014	.037	-.026	-.388	.699
	시설유형[2]	-.009	.082	-.007	-.110	.912
	종합사회복지관[3]	-.299	.195	-.249	-1.535	.126
	노인복지관련[4]	-.637	.222	-.260	-2.863**	.004
	장애인관련[5]	-.487	.193	-.397	-2.527*	.012
	아동청소년여성[6]	-.408	.204	-.254	-1.996*	.047
	고용형태[7]	.002	.074	.001	.027	.979
	직급	.025	.049	.029	.514	.607
	자격유무[8]	-.127	.103	-.064	-1.226	.221
조직문화	집단문화	.595	.062	.558	9.568***	.000
	개발문화	.049	.069	.044	.717	.474

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

모형	B	se	β	t	p
위계문화	.148	.058	.153	2.548*	.011
합리문화	.031	.066	.031	.476	.634
R^2(adjusted R^2)			.368(.333)		
F(p)			10.497***(p=.000)		
Durbin-Watson			1.832		

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

1)더미성별; 남=1, 여=0, 2)더미시설유형; 이용시설=1, 생활시설=0, 3)더미근무분야; 종합사회복지관=1, 그 외=0, 4)더미근무분야; 노인복지관련시설=1, 그 외=0, 5)더미근무부야: 장애인관련 복지시설=1, 그 외=0, 6)더미근무분야; 아동·청소년·여성관련 복지시설=1, 그 외=0, 7)더미고용형태; 정규직=1, 비정규직=0, 8)더미자격유무; 있다=1, 없다=0

3) 조직문화가 보수체계에 미치는 영향

<표 25>는 조직문화가 직무만족의 하위요인 중 보수체계에 미치는 영향에 대하여 분석하였다.

회귀모형값은 F=3.297(p=.000)으로 유의하였으며, Durbin-Watson값이 1.859로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형에 적합한 것으로 나타났으며, 설명력은 15.4%이다(R^2=.154).

일반적 특성에서 근무분야(종합사회복지관)(β=-.527, p=.005), 근무분야(노인복지관련시설)(β=-.313, p=.003), 근무분야(장애인관련 복지시설)(β=-.658, p=.000), 근무분야(아동·청소년·여성관련 복지시설)(β=-.385, p=.009)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직문화 하위요인 중 집단문화에서 통계적으로 유의미하게 나타났다. 따라서 일반적 특성 중 근무분야 전체에서 직무만족 중 보수체계 요인에 더 만족하는 것으로 나타났다. 조직문화 중 집단문화가 보수체계에 만족도가 높게 나타났다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 25> 조직문화가 직무만족 보수체계에 미치는 영향

모형		B	se	β	t	p
(상수)		1.891	.633		2.990**	.003
근무분야	성별[1]	-.053	.099	-.031	-.537	.591
	연령	-.078	.061	-.090	-1.282	.201
	학력	-.086	.069	-.072	-1.255	.210
	경력	.111	.056	.179	2.008*	.046
	근무기간	-.027	.063	-.032	-.424	.672
	시설유형[2]	-.011	.139	-.005	-.077	.939
	종합사회복지관[3]	-.924	.328	-.527	-2.814**	.005
	노인복지관련[4]	-1.117	.375	-.313	-2.981**	.003
	장애인관련[5]	-1.175	.324	-.658	-3.621***	.000
	아동청소년여성[6]	-.900	.345	-.385	-2.612**	.009
	고용형태[7]	-.150	.125	-.073	-1.197	.232
	직급	.059	.083	.047	.717	.474
	자격유무[8]	.022	.174	.008	.125	.900
집단문화		.335	.105	.216	3.199**	.002
개발문화		.100	.116	.061	.860	.390
위계문화		.031	.098	.022	.320	.749
합리문화		.198	.111	.133	1.787	.075
R^2(adjusted R^2)				.368(.333)		
F(p)				10.497***(.000)		
Durbin-Watson				1.832		

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

1)더미성별; 남=1, 여=0, 2)더미시설유형; 이용시설=1, 생활시설=0, 3)더미근무분야; 종합사회복지관=1, 그 외=0, 4)더미근무분야; 노인복지관련시설=1, 그 외=0, 5)더미근무부야: 장애인관련 복지시설=1, 그 외=0, 6)더미근무분야; 아동·청소년·여성관련 복지시설=1, 그 외=0, 7)더미고용형태; 정규직=1, 비정규직=0, 8)더미자격유무; 있다=1, 없다=0

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

4) 조직문화가 업무감독에 미치는 영향

<표 26>는 조직문화가 직무만족의 하위요인 중 업무감독에 미치는 영향에 대하여 분석하였다.

회귀모형값은 F=15.139(p=.000)으로 유의하였으며, Durbin-Watson값이 1.905로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형에 적합한 것으로 나타났으며, 설명력은 45.6%이다(R^2=.456).

일반적 특성에서는 유의미한 결과가 나타나지 않았고 조직문화 하위요소 중 집단문화(β=.524, p=.000), 위계문화(β=-.131, p=.020)에서 통계적으로 유의미하게 나타났다. 조직문화 하위요소 중 집단문화, 위계문화가 업무감독에 만족도가 높았으며, 상대적 영향력은 집단문화(β=.524)가 가장 높은 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

<표 26> 조직문화가 직무만족 업무감독에 미치는 영향

	모형	B	se	β	t	p
	(상수)	1.170	.410		2.854**	.005
	성별[1)]	.056	.064	.040	.866	.387
	연령	.026	.039	.037	.657	.512
	학력	.049	.044	.051	1.099	.272
	경력	-.038	.036	-.075	-1.046	.296
	근무기간	-.042	.041	-.064	-1.041	.299
	시설유형[2)]	-.113	.090	-.071	-1.256	.210
근	종합사회복지관[3)]	.333	.213	.235	1.563	.119
무	노인복지관련[4)]	-.064	.243	-.022	-.262	.793
분	장애인관련[5)]	.405	.210	.281	1.927	.055
야	아동청소년여성[6)]	.156	.223	.082	.697	.486
	고용형태[7)]	-.040	.081	-.024	-.488	.626
	직급	-.066	.053	-.065	-1.239	.216
	자격유무[8)]	.041	.113	.018	.361	.718
	집단문화	.658	.068	.524	9.685***	.000

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

모형	B	se	β	t	p
개발문화	.103	.075	.079	1.374	.171
위계문화	-.149	.063	-.131	-2.346*	.020
합리문화	.052	.072	.044	.730	.466
R^2(adjusted R^2)			.456(.426)		
F(p)			10.497***(.000)		
Durbin-Watson			1.905		

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

1)더미성별; 남=1, 여=0, 2)더미시설유형; 이용시설=1, 생활시설=0, 3)더미근무분야; 종합사회복지관=1, 그 외=0, 4)더미근무분야; 노인복지관련시설=1, 그 외=0, 5)더미근무부야: 장애인관련 복지시설=1, 그 외=0, 6)더미근무분야; 아동·청소년·여성관련 복지시설=1, 그 외=0, 7)더미고용형태; 정규직=1, 비정규직=0, 8)더미자격유무; 있다=1, 없다=0

5) 조직문화가 승진기회에 미치는 영향

<표 27>는 조직문화가 직무만족의 하위요인 중 승진기회에 미치는 영향에 대하여 분석하였다.

회귀모형값은 F=6.486(p=.000)으로 유의하였으며, Durbin-Watson값이 2.021로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형에 적합한 것으로 나타났으며, 설명력은 26.4%이다(R^2=.264).

일반적 특성에서 경력(β=-.212, p=.011), 시설유형(β=.164, p=012)에서 유의미하게 나타났으며, 조직문화 하위요인 중 집단문화(β=.141, p=.026), 개발문화(β=.239, p=.000), 합리문화(β=.159, p=.023)에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 경력이 적고, 이용시설에 근무할수록 직무만족 중 승진기회에 더 만족하는 것으로 나타났고, 조직문화 중 집단문화, 개발문화, 합리문화가 승진기회에 만족도가 높으며, 상대적 영향력은 개발문화(β=.239)가 가장 높은 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 27> 조직문화가 직무만족 승진기회에 미치는 영향

모형		B	se	β	t	p
(상수)		.870	.564		1.544	.124
근무분야	성별[1]	-.016	.088	-.010	-.182	.855
	연령	.022	.054	.027	.411	.681
	학력	-.083	.061	-.073	-1.362	.174
	경력	-.126	.049	-.212	-2.555*	.011
	근무기간	-.102	.056	-.129	-1.818	.070
	시설유형[2]	.311	.124	.164	2.514*	.012
	종합사회복지관[3]	-.114	.293	-.068	-.389	.698
	노인복지관련[4]	.119	.334	.035	.356	.722
	장애인관련[5]	-.038	.289	-.023	-.133	.894
	아동청소년여성[6]	.041	.307	.018	.132	.895
	고용형태[7]	-.105	.111	-.054	-.941	.348
	직급	.133	.074	.110	1.807	.072
	자격유무[8]	-.100	.155	-.036	-.644	.520
집단문화		.209	.093	.141	2.238*	.026
개발문화		.371	.103	.239	3.594***	.000
위계문화		-.017	.087	-.012	-.192	.848
합리문화		.226	.099	.159	2.291*	.023
R^2(adjusted R^2)				.264(.223)		
F(p)				6.486***(.000)		
Durbin-Watson				2.021		

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

1)더미성별; 남=1, 여=0, 2)더미시설유형; 이용시설=1, 생활시설=0, 3)더미근무분야; 종합사회복지관=1, 그 외=0, 4)더미근무분야; 노인복지관련시설=1, 그 외=0, 5)더미근무부야: 장애인관련 복지시설=1, 그 외=0, 6)더미근무분야; 아동·청소년·여성관련 복지시설=1, 그 외=0, 7)더미고용형태; 정규직=1, 비정규직=0, 8)더미자격유무; 있다=1, 없다=0

6) 조직문화가 동료관계에 미치는 영향

<표 28>은 조직문화가 직무만족의 하위요인 중 동료관계에 미치는 영향에 대

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

하여 분석하였다.

회귀모형값은 F=17.073(p=.000)으로 유의하였으며, Durbin-Watson값이 1.763으로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형에 적합한 것으로 나타났으며, 설명력은 48.6%이다(R^2=.486).

일반적 특성에서 시설유형(β=-.153, p=.005), 근무분야(종합사회복지관)(β=-.310, p=.035), 근무분야(노인복지관련시설)(β=-.235, p=.004), 근무분야(장애인관련 복지시설)(β=-.317, p=.004), 근무분야(아동·청소년·여성관련 복지시설)(β=-.337, p=.004)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직문화 하위요인 중 집단문화(β=.734, p=.000)으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

일반적 특성은 직무만족 하위요인인 동료관계에 영향을 미치는 않는 것으로 나타났으나 집단문화(β=.734, p=.000)는 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 28> 조직문화가 직무만족 동료관계에 미치는 영향

모형		B	se	β	t	p
(상수)		1.600	.356		4.499***	.000
성별[1]		.028	.056	.023	.508	.612
연령		-.016	.034	-.025	-.454	.650
학력		.017	.039	.019	.432	.666
경력		.017	.031	.039	.559	.576
근무기간		-.002	.035	-.004	-.070	.945
시설유형[2]		-.219	.078	-.153	-2.810**	.005
근	종합사회복지관[3]	-.392	.185	-.310	-2.121*	.035
무	노인복지관련[4]	-.606	.211	-.235	-2.874**	.004
분	장애인관련[5]	-.408	.182	-.317	-2.237*	.026
야	아동청소년여성[6]	-.568	.194	-.337	-2.930**	.004
고용형태[7]		1.680E-5	.070	.000	.000	1.000
직급		-.001	.046	-.001	-.019	.985
자격유무[8]		.038	.098	.019	.393	.695
집단문화		.822	.059	.734	13.950***	.000

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

모형	B	se	β	t	p
개발문화	-.095	.065	-.081	-1.465	.144
위계문화	.072	.055	.071	1.318	.189
합리문화	-.015	.062	-.014	-.239	.812
R^2(adjusted R^2)			.486(.457)		
F(p)			17.073***(.000)		
Durbin-Watson			1.763		

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

1)더미성별; 남=1, 여=0, 2)더미시설유형; 이용시설=1, 생활시설=0, 3)더미근무분야; 종합사회복지관=1, 그 외=0, 4)더미근무분야; 노인복지관련시설=1, 그 외=0, 5)더미근무부야: 장애인관련 복지시설=1, 그 외=0, 6)더미근무분야; 아동·청소년·여성관련 복지시설=1, 그 외=0, 7)더미고용형태; 정규직=1, 비정규직=0, 8)더미자격유무; 있다=1, 없다=0

7) 조직문화가 환경관련에 미치는 영향

<표 29>은 조직문화가 직무만족의 하위요인 중 환경관련에 미치는 영향에 대하여 분석하였다.

회귀모형값은 F=9.591(p=.000)으로 유의하였으며, Durbin-Watson값이 2.040으로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형에 적합한 것으로 나타났으며, 설명력은 34.7%이다(R^2=.347).

환경관련의 회귀모형 적합도는 통계적으로 유의미하게 나타났다(R^2=.327, F=11.281, p=.000).

일반적 특성에서 근무분야(종합사회복지관)(β=-.353, p=.033), 근무분야(노인복지관련시설)(β=-.245, p=.008), 근무분야(장애인관련 복지시설)(β=-.343, p=.032), 근무분야(아동·청소년·여성관련 복지시설)(β=-.552, p=.000)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직문화 하위요소 중 집단문화(β=.297, p=.000), 개발문화(β=.258, p=.000)에서 통계적으로 유의하게 나타났다. 따라서 일반적 특성 중 근무분야 전체는 환경관련 요인에 더 만족하는 것으로 나타났으며, 조직문화 중 집단문화, 개발문화가 환경요인에 만족도가 높으며, 상대적 영향력은 집단문화가(β=.297)가 가장 높은 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<표 29> 조직문화가 직무만족 환경관련에 미치는 영향

모형		B	se	β	t	p
(상수)		1.574	.484		3.253**	.001
근무분야	성별[1]	.145	.076	.096	1.908	.057
	연령	.032	.047	.042	.684	.495
	학력	.059	.053	.057	1.127	.261
	경력	.038	.042	.070	.894	.372
	근무기간	-.083	.048	-.115	-1.718	.087
	시설유형[2]	-.149	.106	-.086	-1.399	.163
	종합사회복지관[3]	-.539	.251	-.353	-2.144*	.033
	노인복지관련[4]	-.762	.287	-.245	-2.656**	.008
	장애인관련[5]	-.533	.248	-.343	-2.149*	.032
	아동청소년여성[6]	-1.125	.264	-.552	-4.266***	.000
	고용형태[7]	-.092	.096	-.052	-.962	.337
	직급	-.116	.063	-.105	-1.830	.068
	자격유무[8]	.122	.133	.049	.912	.362
조직문화	집단문화	.401	.080	.297	5.003***	.000
	개발문화	.365	.089	.258	4.119***	.000
	위계문화	.031	.075	.025	.418	.677
	합리문화	-.031	.085	-.024	-.365	.715
R^2(adjusted R^2)				.347(.311)		
F(p)				9.591***(.000)		
Durbin-Watson				2.040		

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

1)더미성별; 남=1, 여=0, 2)더미시설유형; 이용시설=1, 생활시설=0, 3)더미근무분야; 종합사회복지관=1, 그 외=0, 4)더미근무분야; 노인복지관련시설=1, 그 외=0, 5)더미근무부야: 장애인관련 복지시설=1, 그 외=0, 6)더미근무분야; 아동·청소년·여성관련 복지시설=1, 그 외=0, 7)더미고용형태; 정규직=1, 비정규직=0, 8)더미자격유무; 있다=1, 없다=0

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Ⅴ. 결론

1. 연구의 요약

본 연구는 제주지역 사회복지시설의 조직문화가 종사자의 직무만족에 미치는 영향을 분석하여 직무만족 향상을 위한 방안을 모색하는데 목적이 있다. 이를 위해 제주도내 사회복지시설 종사자 391명의 응답 자료를 분석하였다.

먼저 본 연구의 조사대상인 제주지역 사회복지시설 종사자의 일반적 특성의 개인적 특성과 환경적 특성, 주요 변수인 조직문화와 직무만족에 따른 차이를 검증한 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 조사대상자의 일반적 특성의 개인적 특성을 요약하면 조사대상자는 남성 152명, 여성이 239명으로 여성이 많았으며, 연령은 30세~39세가 가장 많았고 다음으로 40세~49세가 많게 나타났다. 최종학력은 대졸이 192명으로 가장 많았고 대학원 재학 이상 64명을 합하면 256명으로 학력 수준이 높은 것으로 나타났다.

둘째, 조사대상자의 환경적 특성을 요약하면, 사회복지근무경력은 5년~10년 미만이 89명으로 가장 많았고 2년미만 73명, 10년 이상 72명, 15년 61명 순으로 5년 이상의 경력 종사자가 많은 것으로 나타났다. 현 기관의 근무경력은 1년~5년 미만 122명으로 가장 많았으며, 5년~10년 미만 105명, 1년 미만 82명, 10년 이상 78명 순으로 나타났다. 시설유형으로는 이용시설 267명, 생활시설 94명, 기타(법인 등) 30명으로 나타났다. 근무분야로는 장애인복지관련 143명으로 가장 많았으며, 종합사회복지관 139명, 아동·청소년·여성관련 63명, 노인복직관련 36명으로 나타났다. 고용형태는 정규직 300명, 비정규직 91명으로 나타났으며, 직급으로는 팀원 291명, 팀장급 59명, 과장급 이상 41명으로 나타났다. 마지막으로 사회복지사 자격유무는 있다 324명, 없다 67명으로 나타났으며 사회복지사 자격이 없는 경우는 요양보호사, 재활교사 등인 것으로 파악되었다.

셋째, 주요변수의 기술통계 결과는 다음과 같다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

독립변수인 제주지역 사회복지기관의 조직문화와 종속변수인 직무만족에 대한 5점 척도로 구성된 모든 변수의 측정 값은 직무만족의 하위변인 보수체계와 승진기회를 제외하고 3점 이상을 보여 중간 수준보다 높게 나타났다.

넷째, 제주지역 사회복지분야별 조직문화 수준의 차이는 종합사회복지관(3.66점), 노인복지 관련시설(3.42점), 장애인복지 관련시설(3.58점), 아동·청소년·여성복지 관련시설(3.66점)에서 모두 집단문화가 가장 높게 나타났다.

사회복지시설 유형에 따른 조직문화 수준의 차이는 이용시설, 생활시설 모두 집단문화가 높게 나타났다.

다섯째, 일반적 특성에 따른 주요 변수 간 차이 검증 결과는 다음과 같다.

일반적 특성에 따른 직무만족 차이 검증에서는 성별($t=2.055$, $p<.041$), 연령($F=6.835$, $p<.001$), 시설유형($F=2.112$, $p<.05$), 근무분야($F=7.635$, $p<.001$)에서 유의미한 차이를 보였으며, 남성이면서 29세이하, 종합사회복지관에 근무하는 종사자의 직무만족이 높은 것으로 나타났다.

일반적 특성에 따른 직무만족 하위요인 중 직무자체 차이 검증에서는 근무분야($F=4.033$, $p<.01$)에서 유의미한 결과를 보였으며 종합사회복지관에서 높은 것으로 나타났다.

일반적 특성에 따른 직무만족 하위요인 중 보수체계 차이 검증에서는 연령($F=3.301$, $p<.05$), 시설유형($t=2.051$, $p<.05$), 근무분야($F=4.133$, $p<.01$)에서 유의미한 차이를 보였으며 연령이 낮고 이용시설, 종합사회복지관에 근무하는 집단이 다른 집단에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

일반적 특성에 따른 직무만족 하위요인 중 업무감독 차이 검증에서는 성별($t=2.915$, $p=.05$), 연령($F=9.585$, $p<.001$), 현 기관 근무기간($F=3.565$, $p<.05$), 근무분야($F=8.755$, $p<.001$), 사회복지사 자격유무($t=2.103$, $p<.05$)에서 유의미한 차이를 보였으며 남성이, 연령이 낮을수록, 현 기관 근무기간이 짧고, 종합사회복지관에 근무하며, 사회복지사 자격을 소지한 집단이 다른 집단에 비해 상대적으로 은 것으로 나타났다.

일반적 특성에 따른 직무만족 하위요인 중 승진기회 차이 검증에서는 연령($F=4.925$, $p<.01$), 사회복지경력($F=6.370$, $p<.001$), 현 기관 근무기간($F=8.237$, $p<.001$), 시설유형($t=3.836$, $p<.001$), 근무분야($F=4.939$, $p<.01$), 고용형태($t=-3.515$,

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

p<.001)에서 유의한 결과를 보였으며 29세이하, 사회복지 경력 2년미만, 현 기관 근무기간 1년 미만, 이용시설, 종합사회복지관, 비정규직일수록 높은 것으로 나타났다.

일반적 특성에 따른 직무만족 하위요인 중 동료관계 차이 검증에서는 성별(t=2.288, p<.05), 연령(F=5.457, p<.01)에서 유의마한 차이가 나타났으며 남성이며 나이가 젊을수록 높게 나타났다.

일반적 특성에 따른 직무만족 하위요인 중 환경관련 차이 검증에서는 성별(t=2.807, p<.01), 연령(F=3.512, p<.05), 근무분야(F=10.727, p<.001), 사회복지사 자격유무(t=2.015, p<.05)에서 유의미한 차이가 나타났다. 여성이 남성보다. 연령이 낮을수록, 종합사회복지관이며 사회복지사 자격을 소지할수록 높게 나타났다.

여섯째, 제주지역 사회복지분야에 따른 조직문화의 차이에 대한 분석결과, 종합사회복지관의 경우 집단문화 평균 3.66점으로 가장 높았으며, 다음으로 개발문화, 합리문화, 위계문화 순으로 나타났다. 노인복지 관련시설의 경우 집단문화가 평균 3.42로 가장 높았으며, 위계문화 3.34점, 개발문화, 합리문화는 평균 2.91점, 2.90점으로 중간보다 낮게 나왔다. 장애인복지 관련시설의 경우 집단문화가 평균 3.58로 가장 높았으며, 개발문화 3.29점, 위계문화 3.19점, 합리문화 3.19점으로 나타났다. 아동·청소년·여성복지 관련시설은 집단문화가 평균 3.66점으로 가장 높게 나타났으며, 개발문화 3.21점, 위계문화 2.61점, 합리문화 2.59점으로 나타났으며 연구가설 1-1(제주지역 사회복지기관의 조직문화는 사회복지분야 유형에 따라 다를 것이다)는 일부채택되었다.

제주지역 사회복지시설 유형에 따른 조직문화 수준 차이를 분석한 결과, 이용시설의 경우 집단문화가 평균 3.63점으로 가장 높게 나타났으며, 개발문화 3.35점, 합리문화 3.22점, 위계문화 3.14점으로 중간보다 높게 나타났다. 생활시설의 경우 집단문화가 평균 3.58점으로 가장 높게 나타났으며, 개발문화는 3.10점, 위계문화 2.90점, 합리문화 2.63점으로 중간보다 낮게 나타나 연구가설 1-2(제주지역 사회복지지관의 조직문화는 사회복지시설 유형에 따라 다를 것이다)는 일부채택 되었다.

일곱째, 조직문화가 직무만족에 미치는 영향을 다중회귀분석을 통하여 연구가설을 검증하였다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

일반적 특성에 따라 조직만족도 차이에 대한 분석 결과, 영향을 미치지 않는 것을 나타났으며 연구가설 2-1(일반적 특성에 따라 조직만족도는 차이가 있을 것이다)은 기각되었다.

조직문화가 직무만족에 미치는 영향에 대해 분석 결과, 조직문화의 하위문화 집단문화(β=.551, p=.000), 개발문화(β=.153, p=.004)에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 연구가설 3-1(제주지역 사회복지기관의 조직문화는 직무만족에 영향을 미칠 것이다)은 일부채택 되었다.

<표 30> 조직문화가 직무만족에 미치는 영향에 대한 검증 결과

구분	채택 여부
연구가설 1-1, 제주지역 사회복지기관의 조직문화는 사회복지분야 유형에 따라 다를 것이다.	일부채택
연구가설 1-2, 제주지역 사회복지기관의 조직문화는 사회복지시설 유형에 따라 다를 것이다.	일부채택
연구가설 2-1, 일반적 특성에 따라 조직만족도는 차이가 있을 것이다.	기각
연구가설 3-1, 제주지역 사회복지기관의 조직문화는 직무만족에 영향을 미칠 것이다.	일부채택

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

2. 제언

본 연구는 제주지역 사회복지기관의 조직문화가 종사자의 직무만족에 대한 수준을 알아보고 조직문화가 직무만족에 영향을 미치는지 확인하여 제주지역 사회복지기관의 종사자 직무만족을 향상시키는데 목적이 있다. 사회복지기관 종사자들의 직무만족 향상에 대한 방안은 지속적인 연구를 통해 실천할 수 있을 것이다. 연구 결과 토대로 실질적 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 사회복지기관 종사자의 직무만족에 따라 지역사회 및 클라이언트의 만족에 직접적인 영향이 있을 것이다. 사회복지시설은 종사자의 직무만족을 높이기 위한 프로그램을 기획할 필요가 있으며 각 시설의 기획에 한계가 있다면 사회복지협의회, 사회복지사협회 등 직능별 대표 기관 및 법인에서 프로그램을 기획, 진행할 필요가 있다.

둘째. 조직문화가 직무만족에 영향을 미치고 있음은 선행연구의 연구결과와 본 연구에서도 동일하게 나타나고 있다. 이용시설은 합리문화, 생활시설은 위계문화를 강조하는 것으로 나타나고 있다. 이는 각 시설유형의 근무형태, 클라이언트 등 대상의 차이에서 나타날 것이다. 어느 조직문화가 좋고 나쁨이 아니라 시설의 유형, 직능에 따라 그에 맞는 조직문화를 발전 필요 시켜 종사자의 직무만족을 향상 시킬 필요가 있다.

셋째, 차이검증을 통해 알아본 직무만족 하위요인 중 보수체계, 승진기회 등에서 종사자의 연령이 낮고 근무기간의 짧을수록 상대적으로 높게 나타났다. 이는 장기근속 종사자의 직무만족을 높이기 위해 보수체계 및 승진기회 등을 합리적으로 살펴볼 필요가 있다.

본 연구는 제주지역 사회복지시설의 조직문화가 종사자의 직무만족에 미치는 영향에 대해 살펴보았다. 이를 통해 제주지역 사회복지시설의 종사자 직무만족에 도움이 되는 자료가 될 것으로 사료된다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

3. 연구의 한계점

본 연구는 제주지역 사회복지기관의 조직문화에 대해 실증적인 검증을 통하여 종사자의 직무만족에 미치는 영향을 파악하였다. 제주지역 사회복지기관 종사자들을 대상으로 이와 관련된 연구가 전무하였고, 향후 후속되어야 할 연구들을 ㅇ위한 기본적인 연구 방향을 제시했다는 점에서 의의가 있다. 그럼에도 본 연구에서는 다음과 같은 몇 가지 측면에서 연구의 한계를 갖고 있다.

첫째, 연구대상의 선정에 있어서 제주지역 일부 사회복지기관을 대상으로 하여 연구의 일반성 및 대표성에 한계가 있기 때문에 향후 전체 제주지역으로 연구범위를 확대할 필요성이 제기된다.

둘째, 조직문화를 측정함에 있어 사회복지기관의 특성 상 다양한 분양의 종사자가 근무함에 따라 사회복지종사자를 대상으로 개발된 척도로 객관적 평가를 하기에는 한계점을 가지고 있다. 향후 사회복지기관 종사자를 대상으로 다면적 검증을 할 수 있는 척도의 개발이 필요할 것으로 사료된다.

이상과 같이 본 연구의 한계점을 감안하여 제주지역 사회복지기관의 조직문화가 종사자의 직무만족 향상을 위한 심층적인 연구가 지속되어 직무만족을 향상시키고 제주지역 사회복지 발전에 기여할 수 있도록 앞으로 이러한 연구는 지속적으로 필요할 것이다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

참고문헌

강경범. 2015. “요양보호사의 감정노동·긍정심리자본이 주관적 노동인권인식을 통해 직무만족과 이직의도에 미치는 영향”. 호서대학교 박사학위 논문.

강경희. 2020. “긍정심리자본과 직무만족이 혁신행동에 미치는 영향”. 가천대학교 박사학위 논문.

강현주·조상미. 2010. “사회복지 종사자의 직무만족에 관한 연구경향 분석”. 한국사회복지행정학. 12(1). 301-335.

강홍구. 2001. “조직문화가 의료사회사업서비스의 질에 미치는 영향에 관한 연구”. 연세대학교 대학원 박사학위 논문.

고명석. 2008. “사회복지생활시설 종사자의 인권의식에 관한 연구”. 서울기독대학교 대학원 석사학위 논문.

고수정. 2006. “사회복지전문인력의 직무만족 및 조직몰입 환경요인에 관한 연구”. 영남대학교 행정학과 박사학위 논문.

권기환. 2003. “조직문화가 구성원의 창의적 역량에 미치는 영향”. 창원대학교 대학원 박사학위 논문.

권환진. 2011. “조직문화유형이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구:변혁적리더십과 거래적리더십이 조절효과를 중심으로”. 동신대학교 대학원 박사학사 논문.

김도준. 2021. “사회복지시설장의 진정성 리더십이 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향: 임파워먼트와 긍정심리자본의 매개효과”. 위덕대학교 일반대학원 사회복지학과 박사학위 논문.

김범섭. 2006. “사회복지조직 중간관리자 리더십 유형과 구성원의 직무성과의 차이에 관한 연구:가치경쟁적 리더십 이론을 중심으로”. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.

김병준. 2018. “보육교사의 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향”. 우석대학교 박사학위 논문.

김성은. 2004. “사회복지기관 종사자들의 직무만족에 관한 연구: 대전지역 사회복

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

지기관을 중심으로". 고려대학교 대학원 석사학위 논문.
김수진. 2006. "사회복지조직의 사회적 일자리 참여자의 직무만족에 관한 연구: 서울·인천시 및 경기도의 사회복지사를 중심으로". 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문
김소영. 2021. "사회복지이용시설이 조직문화가 조직성과에 미치는 영향에 관현 연구:의사소통의 매개효과를 중심으로". 대구대학교 대학원 사회복지학과 석사학위 논문.
김운기. 2014. "사회복지조직의 조직문화가 직무만족에 미치는 영향 연구:조직몰입의 매개효과를 중심으로". 남부대학교 대학원 사회복지학과 석사학위 논문.
김용준. 2017. "사회복지관의 조직문화와 조직성과 관계에서 변혁적 리더십의 매개효과에 관한 연구". 서울벤처대학원 박사학위논문.
김은희. 2019. "진정리더십이 사회복지 조직문화에 미치는 영향:조직변화몰입과 조직변화저항의 매개효과를 중심으로" 부산대학교 대학원 사회복지학과 석사학위 논문.
김홍은. 2010. "사회복지기관의 윤리경영 실천이 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향 연구". 서울시립대학교 박사학위 논문.
나정숙. 2007. "치과기공사의 조직문화와 직무만족도간의 관계연구". 대한치과기공학회지 제29권 제2호. 181-196.
박갑조. 2004. "가톨릭 사회복지시설 종사자들의 직무만족에 관한 연구". 경성대학교 대학원 석사학위 논문.
박광덕. 2009. "고객만족과 직무만족이 조직성과에 미치는 영향분석: 사회복지조직을 중심으로". 사회적 경제와 정책연구 9(3).
박규문. 2008. "조직문화가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증연구". 조선대학교 경영대학원 석사학위 논문.
박신자. 2008. "사회복지관의 조직문화가 구성원의 직무만족에 미치는 영향". 동아대학교 사회복지대학원 석사학위 논문.
박영준. 2003. "생활시설의 조직문화와 사회복지사의 능력강화가 조직유효성에 미치는 영향". 사회복지개발연구. 9(3).
박인순. 2002. "사회복지기관의 조직문화가 사회복지사의 직무성과에 미치는 영

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

향” 충남대학교 대학원 사회복지학과 석사학위 논문.
박진필. 2010. “사회복지조직의 수행력 관리수준에 영향을 미치는 조직내부요소: 모니터링의 조절효과를 중심으로”. 계명대학교대학원 박사학위 논문.
박진희. 2004. “사회복지사의 인구사회학적 특성과 조직환경이 직무만족과 이직의도에 미치는 여향: 전국 논인복지회관 사회복지사를 중심으로”. 경기대학교 대학원 석사학위 논문.
박현주. “사회복지조직에서의 갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향-직무만족의 매개효과와 사회적 지지의 조절효과를 중심으로”. 청주대학교 대학원 박사학위 논문
서호정. 2002. “사회복지조직의 조직풍토와 직무만족에 관한 연구”. 중앙대학교 대학원 석사학위 논문.
신재원. 2001. “사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 변인에 관한 연구”. 이화여자대학교 대학원 사회복지학과 석사학위 논문.
신운화. 2005. “조직문화 유형과 사회복지사 직무만족에 관한 연구”. 가톨릭대학교 대학원 석사학위 논문.
오정순. 2012. “가톨릭사회복지기관의 조직문화가 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향” 충남대학교 대학원 석사학위 논문.
원성연. 1989. “조직문화 특성 및 조직유효성에 관한 연구”. 연세대학교 대학원 석사 학위논문.
유명환. 2010. “사회복지기관의 조직문화유형이 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향: 서울, 경기지역 사회복지관 사회복지사를 중심으로”. 삼육대학교 대학원 석사학위 논문.
유영준. 2012. “사회복지기관 종사자의 조직문화에 대한 인식과 의사소통수준의 관련성에 대한 연구”. 지역사회연구 20(4). 139-159.
이동기. 2012. “조직문화와 경영전략이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구”. 용인대학교 대학원 박사학위 논문.
이동석. 2009. “조직문화가 직무만족과 노사관계에 미치는 영향에 관한 연구”. 영산대학교 경영대학원 박사학위 논문.
이명재·서동희. 1998. “조직환경 변화와 조직구조의 발전전략”. 『사회과학연구』.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

11. 1-16.
이영희. 2008. “사회복지기관장의 서번트리더십이 사회복지사의 직무만족 및 직무만족에 미치는 영향”. 청주대학교 대학원 사회복지학과 박사학위 논문.
이종두. 1996. “조직문화와 직무만족의 관련성에 관한 연구”. 충북대학교 대학원 박사학위 논문.
이종찬. 1996. “최고경양자의 가치지향성이 조직문화와 조직효과성에 미치는 영향”. 연세대학교 대학원 박사학위 논문.
이재은·이연주. 2008. “조직문화 유형이 조직몰입에 미치는 영향”. 한국정책학술지. 8. 60-80.
이환범·이수창·박세정. 2005. “조직환경 및 조직구조가 권위주의 행태에 미치는 영향요인 분석”. 한국행정논집, 17(2), 459-478.
임경민. 2021. “중간관리자의 수퍼비전이 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과를 중심으로”. 전남대학교 대학원 석사학위 논문.
임제현. 2014. “조직문화, 창의적 리더십, 자아 개념, 창의적 문제해결력의 조직유형별 차이 및 각 변인이 창의적 문제해결력에 미치는 영향”. 숭실대학교 대학원 박사학위 논문.
장문정. 2008. “사회복지사의 근무환경요인과 직무만족도에 관한 연구”. 대구대학교 대학원 석사학위 논문.
장설훼. 2010. “조직구조와 조직문화가 조직몰입에 따라 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”. 원광대학교 박사학위 논문.
장순정. 2021. “역할갈등, 직무스트레스가 임파워먼트, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향: 행정직 간호사와 임상간호사 비교분석”. 가천대학교 대학원 보건정책및관리학과 석사학위 논문.
주리애. 2009. “노인복지시설의 조직문화와 조직유효성 관계에서 종사자 임파워먼트의 조절효과”. 광주대학교 대학원 박사학위 논문.
지수민. 2019. “사회복지기관의 조직문화유형과 의사소통구조가 조직유효성에 미치는 영향”. 우송대학교 경영대학원 경영학과 석사학위 논문.
지은구. 2007. 『사회복지조직연구』. 대구: 청목출판사.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

천세이. 2020. “사회복지사의 감정노동이 직무만족도에 미치는 영향”. 중앙대학교 석사학위 논문.

최성재·남기민. 2008. “사회복지 행정론”. 서울: 나남출판.

최승아. 2002. “조직문화와 사회복지사의 임파워먼트에 대한 연구: 서울시 종합사회복지관을 중심으로”. 연세대학교 대학원 석사학위 논문.

최인섭. 2000. “사회복지전문요원의 직무만족과 직무성과 결정요인에 관한 연구”. 경성대학교 대학원 박사학위 논문.

최형대. 2010. “노인의료복지시설 종사자의 조직문화에 따른 직무만족”. 대구한의대학원 박사학위 논문.

홍수환. 2004. “사회복지사의 직무만족에 관한 연구”. 동아대학교 대학원 석사학위 논문.

홍찬진. 2003. “가톨릭 사회복지시설 종사자의 직무만족에 관한 연구:천주교수원교구 사회복지시설을 중심으로”. 수원대학교 대학원 석사학위 논문

황성운. 2013. “사회복지관의 조직문화가 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향”. 경기대학교 사회복지대학원 석사학위논문.

황성철·정무성·강철희·최재성. 2007. 『사회복지행정론』. 학현사.

삼성경제연구소(2007). http://www.seri.org

Angel, H. L. and Perry, J. L. 1981. “An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness, Administrative Science Quarterly.” 26(1). 1-14.

Adams, J. S. 1963. “Inequity in social exchange. IN L, Berkowitz(Ed.), Advance in Experimental Social Psychology. New York : Academic Press”. 2: 272-283.

Austin, D. 1988. “The political economy of human service programs. Greenwich”. CT: JAIPress.

Bartol, K. M. 1979. “Professionalism as apredictor of organizational commitment. role stress, and turnover”. A multidimensional approach.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Academy of Management Journal. 22(4). 815-821.

Beatty, R. W. and Schneier, C. E. 1981. “Personnel administration”. Reading, Mass.

Becker, H. S. 1960. “Noteson the concept of commitment, American Journal of Sociology”. 66: 32-40.

Brown. Andrew. 1995. “Organizational Culture”. Pitman. London.

Buchanan, B.(1974). “Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations”. Administrative Science.

Cameron, K. S. 1978. “Measuring Organizational Effectiveness in Institutions of Higher Education”. Administrative Science Quarterly. 23: 604-632.

Cameron, K. S. and Quinn, R. E. 1999. “Diagnosing and Changing Organizational Culture”. New York: Addison Wesley Inc. Quarterly 19, 533-546.

Carnall, Colin. 2002. “Organisational Culture”. Journal of Change Management. 2(3). 1-285.

Crow. S, and Hartman. S. J. 2002. “Organizational Culture: Its Impact on Employee Relations and Discipline in Health Care Organizations”. Health Care Manager, 21(2). 7-22.

Deal, T. E. and Kennedy, A. A. 1982. “Corporate Culture: The Rites and Rituals of Corporate Life”. Mass: Addition-WesleyPub.

Denson, D. R. 1990. "Corporate Culture and Organizational Effectiveness". John WileyandSons.

Denison, D. R, and Spreitzer, G. M. 1991. “Organizational culture and organizational developmen”. A competing values approach. Research in organizational change and development. 5(1). 1-21.

E. A. Locke. 1976. “The nature and causes of job satisfaction”. In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology(pp. 1292-1350), Chicago, IL: Rand-McNally.

Glisson, C. and Durick, M. 1988. “Predictors of job satisfaction and

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

organizational commitment in human service organization". Administrative Science Quarterly. 33: 67-79.

Gordon, G. 1991. "Industry deterninants of organizational culture". Academy of management Review. 16: 396-415.

Hasenfeld, Y. 1983. "Human Service organizations Englewood cliffs". New Jersey: Prentice-Hall.

Hellman, C. M. 1997. "Job Satisfaction and Intent to Leave". Journal of Social Psychology, 137(6).

Hoppock and Robert. 1935. "Job satisfaction". New York: Arno Press.

J. P. Kimberly and R. E. Quinn. 1984. "Paradox, Planning and Perseverance: Guidelines for Managerial Practice, Managing Organizational Transitions". Illinois: Irwin.

Kalleberg AL. and Reve T. 1992. "Contracts and commitment". Economic and sociological perspectives on employment relations. Human Relations.

Locke, E. A. 1976. "Handbook of Industrial and Organizational Psychology". Chicago: Raud McNally.

McCormick, E. J. and Tiffin. 1974. "Industrial Psychology". 6th Ed ,Enwood Cliff.Prentice-Hall.

M. Lee, K. E. Lee and D. H. Kim. 2017. "A Qualitative Study on the Staff Supervision at the Community Welfare Center". Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society. 18(3) 551-561.

Osborn, J. R., Hunt, G. and Lawrence, R. 1980. "Organization Theory An Intergrated Approach". N.J.: John Wiley and Sons.

O'Reilly, C. A. and J. A. Chatmen. 1986. "Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internationalization on prosaic behavior". Journal of Applied Psychology. 71: 492-499.

Pettigrew, A. M. 1979. "On Studying Organizational Cultures". Administrative Science Quarterly. 24: 570-581.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Quinn, R. E. and Kimberly, J. R. 1984. “Managing Organizational Transitions”. Homewood: Richard D. Irwin.

Quinn, R. 1988. “Beyond rational management”. Sanfrancisco: Jossey-Bass..

Robbin, S. P. 1983. “Organizational Theory: The Structure and Design of Organization”. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Schein, E. H. 1985. “Organizational culture and leadership :Adynamic view”. SanFrancisco: Jossey-Bass.

Smircich, L. 1983. “Concepts of culture and organizational analysis”. Administrative Science Quarterly. 28(3). 339-358.

Smith, H. C. 1995. “Psychology of Industrial Behavior”. (New York : McGraw-Hill).

Steers, R. M. 1977. “Antecedents and Outcomers of Organizational Commitment.” A. S. Q. 22:46-56.

Vandenberg, R. J. and Lance, C. E. 1992. “Examining the Causa lOrder of Job Satisfaction and Organizational Commitment.” Journal of Management, 18(1): 153-167.

Wiener, Y. 1982. “Commitment in organizations: A normative view.” The Academy of Management Review. 7(3): 418-428.

Zammuto, R, F. and Krakower, J, Y. 1991. “.Quantitative and Qualitative Studies of Organizational Culture.” Research in Organizational Change and Development. 5: 83-114.

NASW. 1987. 『Social Work Dictionary』.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<Abstract>

The organizational culture of social welfare institutions in jeju effect on job satisfaction of workers

Jang, youn sung

Department of Social Welfare
Graduate School of Public Health and Welfare
Jeju National University
Supervised by Professor Ko, Kwan Woo

The purpose of this study is to examine the organizational culture of social welfare institutions in the Jeju area and to examine how organizational culture affects the job satisfaction of workers. For this purpose, a self-filling questionnaire was conducted for employees of social welfare organizations in Jeju. The research period was from April 11 to April 22, 2022, when the researcher personally visited the institution to ask for explanation and consent for the study, and to distribute and collect questionnaires. A total of 400 copies were distributed and 391 copies were recovered and used for analysis.

The data were analyzed and statistically processed using IBM SPSS 26.0, Cronbach's α value was obtained to analyze reliability, frequency analysis, and descriptive statistics of major variables, and to find out the difference between groups between major variables, it was analyzed using an independent sample T-test and ANOVA. Pearson's correlation analysis was conducted to find out the correlation between variables, and multiple regression analysis was conducted to find out the effect of organizational culture on job satisfaction of workers.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

As a result of the study, organizational culture and job satisfaction were average (3 points), but organizational culture was in the order of group culture, development culture, hierarchical culture, and rational culture, and job satisfaction was in the order of peer relations, job supervision, environment, remuneration system, and promotion opportunities.

The higher the social welfare experience and age, the lower the score than usual in the remuneration system and promotion opportunities among the sub-factors of job satisfaction.

Organizational culture showed significant differences according to the type of social welfare field and social welfare facility, and rational culture for use facilities and hierarchical culture for living facilities were emphasized.

As a result of verification through multiple regression analysis, it was found that the subculture of organizational culture, group culture, and development culture had significant results for the entire job satisfaction. There were some differences in organizational culture according to the type of social welfare field, and there were differences in organizational culture according to the type of social welfare facility. It was found that there was no difference in organizational satisfaction in general characteristics.

A group culture that values flexibility and values the maintenance and integration of the organization's internal system, and a development culture with characteristics of adaptability, change and flexibility to the external environment by cooperating with each other to motivate each other and displaying the abilities of members. appears to have an effect on job satisfaction.

In summary, the organizational culture of social welfare institutions in Jeju is free through organizational cooperation, and it is necessary to find a way to increase the job satisfaction of social workers by adapting to the changing environment through individual growth.

Key Words: Jeju, social welfare institutions, organizational culture, job satisfaction

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

<부록>

설문지

제주지역 사회복지기관의 조직문화가 종사자의 직무만족에 미치는 영향

ID			

안녕하십니까?

제주 사회복지 발전을 위해 현장에서 최선을 다하시는 선생님들의 가정에 건강과 평안을 기원합니다.
저는 제주대학교 보건복지대학원에서 석사 학위 논문을 준비하고 있는 학생입니다.

본 설문지는 제주지역 사회복지기관의 조직문화가 종사자의 직무만족에 미치는 영향을 분석하여 사회복지 현장 종사자들의 직무만족도를 높일 수 있는 조직문화 특성을 살펴보고자 작성되었습니다.

선생님께서 응답하신 내용은 통계법 제33조 및 제34조에 의하여 비밀이 보장되며, 연구 목적에만 사용됨을 알려드립니다.

귀중한 시간을 할애해주신 점에 대해 다시 한번 진심으로 감사드립니다.

2022년 4월

제주대학교 보건복지대학원 사회복지학과 석사과정

지 도 교 수 : 고 관 우
연 구 자 : 장 윤 성
(연락처: 010-4509-0607, mit0607@gmail.com)

본 연구에 필요한 귀하의 설문 응답 및 정보제공에 동의하시면 동의에 체크☑하여 주시기 바랍니다.	동의합니다.☐

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Ⅰ. 다음 문항은 귀하가 일하고 계신 조직의 **조직문화** 특성을 알아보기 위한 질문입니다. 가장 적절하다고 생각되는 곳에 ✓표시 해 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	상급자와 부하간의 서열의식이 매우 강조되고 있다.					
2	새로운 아이디어를 강조하고 창의적이다.					
3	조직에서 가장 강조하는 목표는 효율성이다.					
4	구성원들은 서로 우호적인 관계를 유지하려고 노력한다.					
5	엄격한 결재과정을 통해 조직전체의 통솔, 통제를 강조한다.					
6	선도적인 위치에서 성장 발전해 나가는 것이 강조된다.					
7	모든 관리 조직 및 행동이 목표달성 위주로 되어 있다.					
8	구성원간의 협조적인 근무분위기를 중시한다.					
9	업무처리에 관련된 절차 및 규정이 세심하게 정해져 있다.					
10	업무처리 절차, 규칙 등의 변경이 용이하다.					
11	구성원의 평가는 실적 위주로 한다.					
12	조직 내에서 인간 친화가 강조되고 있다.					
13	상위관리자는 직권과 통제로써 조직을 이끌어 나간다.					
14	결과를 예측하기 어려워도 새로운 사업 활동에 과감하게 지원한다.					
15	모든 일은 목표달성을 위한 수단으로 진행된다.					
16	상급자는 지휘, 명령하는 보스라기보다 오히려 친근한 직장 선배로 느껴진다.					
17	새로운 방법의 모색보다는 규정을 철저히 따르면서 실수 없는 것이 강조된다.					
18	늘 새로운 것에 대한 도전을 강조한다.					

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

문항		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
19	조직에서 늘 강조하는 중요한 지침은 주어진 여건에서 최대한 성과를 올리는 것이다.					
20	문제가 발생하면 서로를 감싸주려고 한다.					
21	변화보다는 조직의 안정과 질서를 우선적으로 강조한다.					
22	제안제도나 창의제도가 충분히 활용되고 있다.					
23	주어진 목표를 달성하지 못하거나 능력이 떨어지는 구성원은 조직에서 밀려난다.					
24	구성원들간의 교류가 매우 활발하다.					

II. 다음은 귀하의 **직무만족**과 관련된 질문입니다. 가장 적절하다고 생각하는 곳에 ✓표시 해 주십시오.

문항		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	현재 업무가 자기발전에 도움이 된다고 생각한다.					
2	현재 업무를 중요하게 생각하고 있다.					
3	현재 업무에 대하여 긍지를 갖고 있다.					
4	현재 업무에 전반적으로 만족하고 있다.					
5	급여 수준이 적정하다고 생각한다.					
6	본봉, 수당, 상여금 등을 결정하는 방법이 적절하다고 생각한다.					
7	지금 받는 급여에 만족한다.					
8	현재의 급여는 타 조직의 동일 직급자와 비교할 때 만족할만한 수준이다.					
9	상사의 근무방식(명령, 업무지시 등)에 대하여 만족하고 있다.					

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

문항		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
10	상사는 나의 일이 잘 되도록 도움을 주고 있다.					
11	상사는 나의 건의나 불만을 성의 있게 받아주고 있다.					
12	상사는 업무를 수행할 때 자율성을 보장해 주고 있다.					
13	사회복지조직의 승진기회가 타조직과 비교할 때 만족할만하다고 생각한다.					
14	사회복지조직의 승진제도가 공정하다고 생각한다.					
15	열심히 근무해서 성과를 올리는 것이 승진에 영향을 미친다고 생각한다.					
16	동료와 관계에 대하여 만족하고 있다.					
17	업무와 관련하여 동료들과 자유롭게 상의한다.					
18	동료들을 항상 신뢰하고 존중한다.					
19	업무수행 중 어려운 일을 만나면 동료들과 서로 도움을 주고 받는다.					
20	사회복지조직의 주요 고객인 클라이언트에 대하여 만족하고 있다.					
21	근무하고 있는 조직의 업무환경에 대하여 만족하고 있다.					

Ⅲ. 다음은 일반적인 사항에 관한 질문입니다. 해당되는 사항에 표시해 주세요.

1. 귀하의 성별은 무엇입니까?( )
① 남성 ② 여성

2. 귀하의 연령은 어떻게 됩니까?( )
① 29세 이하 ② 30~39세 ③ 40~49세 ④ 50세 이상

3. 귀하의 최종 학력은 어떻게 됩니까?( )
① 전문대(2~3년제) 졸업이하 ② 대학(4년제) 졸업 ③ 대학원(재학) 이상

4. 귀하가 사회복지분야에서 일한 전체 경력은 어떻게 되십니까?
( )년( )월

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

5. 현재 근무하고 계신 기관에서 근무기간은 어떻게 되십니까?
(　　)년(　　)월

6. 현재 근무하고 있는 시설의 유형은 어떻게 되십니까?(　　)
① 이용시설　② 생활시설　③ 기타 (　　)

7. 현재 근무하고 있는 분야는 어떻게 되십니까?(　　)
① 종합사회복지관
② 노인복지 관련시설
③ 장애인복지 관련시설
④ 아동·청소년·여성복지 관련 시설
⑤ 기타 (　　)

8. 귀하의 고용형태는 어떻게 되십니까?(　　)
① 정규직　② 비정규직

9. 귀하의 현재 직급 및 직위는 무엇입니까?(　　)
① 팀원
② 팀장급
③ 과장급 이상

10. 사회복지사 자격 유무?(　　)
① 있다　② 없다

-설문에 응해주셔서 대단히 감사합니다.-

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY