

사회적기업의 조직문화가 종사자의 직무만족에 미치는 영향*

박 해 금**

신 원 식***

국문요약

본 연구는 사회적기업의 조직문화 유형을 파악하고 조직문화와 직무만족과의 영향관계를 검증하고자 하였다. Quinn & McGrath의 경쟁가치모형을 이용하여 부·울·경 사회적기업 종사자 292명을 대상으로 하여 자기입식 설문조사방식으로 자료를 수집하였고, 다층모형 분석을 적용하였다.

분석결과를 요약하면, 첫째, 사회적기업의 조직문화 유형은 집단문화, 개발문화, 위계문화, 합리문화의 순으로 나타났다. 둘째, 사회적기업 종사자의 직무만족은 조직에 따라 차이가 나는 것으로 검증되었고, 조직요인은 직무만족의 총 분산 중 19.9%를 설명하는 것으로 나타났다. 셋째, 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 는 조직요인들 중 집단문화와 인증유형인 것으로 나타났다. 이러한 분석결과를 토대로 사회적기업 종사자의 직무만족을 향상시키기 위한 조직관리 방안을 제시하였다.

주제어: 사회적기업, 조직문화, 직무만족

I. 서론

사회적기업은 기업적인 메커니즘을 활용하여 사회적가치를 창출하려는 하이브리드적(hybrid) 속성을 가지는 조직이며, 취약계층의 고용과 이윤의 사회적 재분배, 사회서비스의 제공 등으로 대표되는 사회적 목적과 이를 실현하기 위한 재화나 서비스를 생산하여 판매하는 경제적인 목적을 동시에 달성해야 한다(김성기, 2009; 박수지·엄태영, 2010). 또한 이들이 제공하는 서비스는 사회적인 성격을 가지고 있는 사회서비스이며, 주로 인간에 대한 서비스를 주된 활동으로 한다는 점, 이러한 서비스를 취약계층을 고용하여 제공한다는 점 등 사회적기업 만의 차별화된 정체성(김태영, 2012)을 가지고 있는 것으로 분석된다. 이처럼 사회적기업이 그들만의 고유한 목적을

* 본 논문은 주저자 박해금이 2014년 한국사회복지학회 춘계학술대회에서 발표하였던 논문을 수정한 것이다.

** 주저자

*** 교신저자

달성하기 위해서는 현대의 급변하는 환경에 적응해야 한다. 이는 조직 구성원의 사고방식과 행동양식의 변화와 밀접한 관련이 있으며 (박상하, 2009; 박상하·김중원·박정식, 2009; 박성훈·김동준, 2011; 이용재, 2012), 이러한 변화는 해당 조직문화의 변화에 정적인 영향을 미친다(강홍구, 2001; 정은경, 2012; 김주섭·박재춘, 2013; Denison, 1990). 즉 조직의 내외적 변화요인에 대응하여 조직의 목적을 달성하기 위해서는 조직의 문화적 유형과 그 특성의 변화가 있어야 한다는 것이다. 따라서 사회적기업이 성과를 내고 더 나아가서 지속가능하기 위해서는 조직만의 고유의 가치관과 신념, 규범과 학습, 행동 등의 총체적인 특성을 파악하고 이를 관리할 수 있어야 하며, 또한 이러한 조직적인 변화를 야기할 수 있는 방안에 대한 고려가 필요하리라 생각된다.

최근 이러한 조직관리의 관점에서 사회적기업을 다루는 연구는 매우 다양하게 진행되어오고 있다. 이들은 주로 사회적기업의 경제적 성과와 사회적 성과 등 성과에 영향을 미치는 변인들에 대한 영향요인을 파악하거나, 사회적기업을 지원하는 정책과 제도적인 관점에 대한 연구들이 주를 이루고 있지만, 조직문화를 다루고 있는 연구는 매우 제한적이며¹⁾, 이 또한 조직문화와 조직의 직접적인 성과와의 연관성에 관한 연구이며, 조직의 특성에 따라 조직 종사자의 어떠한 변화를 이끌어 낼 수 있는지, 즉 종사자와 조직특성 간의 관계를 주요하게 다룬 연구는 부족한 실정이다.

따라서 본 연구에서는 선행연구에서 다루지 못했던 사회적기업 조직이 가지는 조직문화는 과연 어떠한 수준으로 형성되어 있는지 Quinn과 McGrath(1985)의 경쟁가치모형을 통해 사회적기업의 조직문화의 고찰을 시도하였다. 이들의 경쟁가치모형은 조직문화에 관한 연구 중 가장 대표적인 연구로 일컬어 질 뿐 아니라, 영리조직과 비영리 조직, 공공조직 등 다양한 대상에 적용되어, 선행연구가 부족한 사회적기업 조직에 그 경험을 참고하기에 적합하였기 때문이다. 조직문화의 유형화는 간결성의 제공, 기본적인 구조와 관계 인식, 독특하고 내적으로 일관된 유형의 조직들의 분류를 가능케 하여 조직현상에 대한 이해를 증진시킬 수 있으며 조직문화와 조직성과 간의 관계를 실증분석하는 데 조직문화의 유형화가 유용하며, 관련 현상을 체계적이고 통합적으로 설명하는 것에 효과적이기도 하다(박노윤, 1997; 김진희, 2007; 김영미·조상미, 2011). 또한 기존의 선행연구에서 주로 관심을 가지는 조직성과의 관점에서 벗어나, 사회적기업 종사자의 관점에서 조직의 효과성을 파악하고자 한다. 이러한 관점에서 조직효과성의 연구에서 개인적 요인 외에 다양한 조직요인을 통해 영향을 받고 있으며, 국내 연구들에서 가장 빈번하게 종속변수로 제시되고 있는 직무만족을 통해 조직특성과 개인특성의 관계를 파악해보고자 한다.

한편 조직문화 연구에서 분석단위의 고려는 매우 중요한 이슈이다. 조사대상과 분석단위가 다를 경우, 개인단위에서의 관계에 비해 추정치가 부풀려지는 현상이 발생할 수 있으며(James, 1982; Rousseau, 1985; 김영미, 조상미, 2011에서 재인용), 개인수준의 변인과 조직수준의 변인이 같은 층위에서 해석되어, 종사자의 조직행동에 있어서 왜 개인차가 나는지, 종사자의 조직행동에 영향을 미치는 조직환경의 영향을 배제하여 해석하는 생태학적인 오류를 발생시킬 수 있다. 이에 본 연구에서는 조직의 특성과 종사자의 특성을 충분히 반영하기 위하여 다층모형분석을 실시하였다.

1) 국내 사회적기업의 인적자원관리와 관련한 수많은 연구들이 존재함에도 사회적기업의 조직문화를 다룬 연구는 국내에서 정은경(2012)의 연구가 유일하다.

이러한 연구의 목적을 달성하기 위한 연구과제는 다음과 같다. 첫째, 사회적기업의 조직문화의 수준은 어떠한가? 둘째, 사회적기업의 직무만족 수준은 조직에 따라 차이가 있는가? 셋째, 직무만족에 영향을 미치는 개인 및 조직특성은 무엇인가?

II. 이론적 배경

1. 조직문화

조직은 그 조직이 지향하는 목적을 달성하기 위해 존재한다. 영리조직은 주요한 목적이 영리 추구에 있으며 그 목적을 달성하기 위해 재화나 서비스를 판매하는 방식을 취한다. 반면 비영리 조직은 특정 재화나 서비스를 판매하지 않고, 그 조직의 목적에 맞는 여러 가지 목적사업들을 통해 조직의 존재가치를 입증한다. 사회적기업은 경제적 목적과 사회적인 목적을 동시에 달성해야 하는 혼성조직으로 사회적인 목적의 달성에 더욱 가치를 두며 이를 달성하기 위한 수단으로 경제적인 방법을 동원한다. 즉 두 가지 목적을 동시에 달성해야하는 조직이므로 조직의 사회적 목적을 달성하기 위해서는 품질 좋은 서비스와 제품의 개발이 요구된다. 이를 위해서는 조직 구성원들의 조직에 대한 충성심이나 몰입이 필요하며, 이러한 몰입은 조직의 목적과 목표와 사명에 대한 조직구성원의 동의와 합의에 의해 이루어진다. 조직을 구성하는 개별 구성원들이 조직의 목적과 소명에 일치하는지의 여부는 향후 조직 구성원들의 업무태도를 결정하는 주요 요인 이므로 개별 조직성원이 조직의 가치와 소명에 동의하는지의 여부는 조직효과성의 중요한 영향 요인이 될 수 있다.

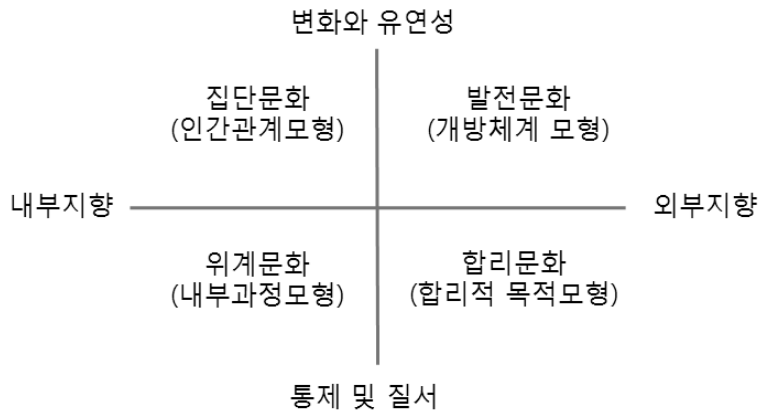
조직문화는 이러한 조직 구성원들이 가지고 있는 개인적 가치가 어디에 초점을 두고 있는느냐에 따라 달라지는 것이며, 조직문화의 유형에 따라 조직 구성원들의 직무활동 또한 다양하게 나타난다. 그러므로 조직문화에 따라 조직 내 인적자원의 관리 방식이 달라질 수 있고, 조직문화는 조직 구성원들의 동기부여와 직무만족 및 조직성과에도 영향을 미치는 등 조직운영 전반에 매우 큰 영향요인으로 인정되고 있으며 현대 조직관리 이론에서 중요한 요인으로 간주되고 있다(임혁외, 2012: 8-9).

조직문화의 개념은 학자들마다 다양한 견해가 제시되고 있지만, 주로 직원들과 조직의 가치에 기반을 둔 학습이 축적된 결과(Denison, 1990)로 구성원들이 공유하며, 신규 구성원들의 사고, 감정, 행동을 조직에 부합하도록 수정할 수 있는 가치관, 신념, 규범을 말하며(Duncan, 1989; Smircich, 1983; Brown & Starkey, 1994), 이는 조직의 목적, 전략 및 제반 행동에 관한 방향과 지표를 제공한다. 즉, 조직문화는 구성원들에게 조직의 정체성을 제공하고, 구성원 자신보다 조직의 신념과 가치관에 몰입하게 하여 구성원들에게 상호 간의 관계를 인지하고, 조직통합에 기여하며, 조직이 변화하는 외부환경에 적응할 수 있도록 해준다. 또한 조직 내 정해진 규칙이나 정책이 없더라도, 구성원들의 어떻게 의사결정을 해야 하는 지를 알려준다.

위와 같이 조직문화는 조직구성원 간의 가치를 공유함으로써 구성원들 간 의사소통을 원활하

게 하고 협력을 촉진시키며, 태도의 행태에 대한 규범으로 작용하여(통제수단) 조정과 통합을 용이하게 한다. 더 나아가 조직구성원들에게 기대되는 행위패턴과 조직이 지향하는 바를 암시하므로 구성원들의 행위에 대한 지침과 정당성을 부여한다(Smircich, 1983; Chatman & Jehn, 1994; 김호정, 2002).

조직문화는 조직의 문화적 특성을 설명하거나 또는 여러 조직의 문화적 특성을 비교하기 위해, 그리고 이러한 문화특성과 여타 조직변수 및 조직성과 간의 관계를 파악하기 위해 몇 가지 특징적인 유형으로 분류하여 연구되고 있다. 조직문화의 유형 분류는 모든 조직에 적용되는 관계를 발견하기 보다는 독특하고 내적으로 일관된 유형의 조직들을 분류함으로써 조직현상에 대한 이해를 증가시킬 수 있다. 이러한 유용성으로 인해 많은 학자들이 조직문화에 대한 유형화를 시도하고 있으며, 이 중 Quinn & McGrath(1985)에 의해 체계적으로 정리된 경쟁가치모형은 조직문화 유형 중 가장 대표적인 모델로 활용되고 있다. 이는 조직을 관리하는 측면에서 크게 유연성을 가지고 있는가 아니면 통제성을 강조하는가에 따라(통제성-유연성), 그리고 조직을 보는 관점의 측면에서 미시적이고 내부지향적인가 아니면 거시적이고 외부지향적인가(내부지향-외부지향)를 기준으로 [그림1]에서와 같이 집단문화, 개발문화, 위계문화, 합리문화 네 가지로 분류된다(강중수·박은미, 2013).



〈그림 1〉 Quinn과 McGrath의 경쟁가치모형에 근거한 조직문화(Parker and Bradley, 2000)

첫째, 집단문화(group culture)는 조직의 유연성과 내부지향성을 강조하고 구성원의 단합과 관련된 규범과 가치관에 기반하면서 인적 자원의 개발을 중시하고 구성원들의 의사결정에의 참여에 가치를 둔다. 따라서 서로 격려하며 위로하는 따뜻한 인간관계의 분위기가 강하게 조성된다. 둘째, 개발문화(developmental culture)는 조직이 유연성과 외부지향성을 강조하고 변혁을 전제로 하며 구성원들이 수행하는 과업의 중요성이나 이념적인 호소력에 의해 동기부여된다. 이 유형에서는 미래에 대한 계획에 의해 성장과 자원의 획득이 강조된다. 셋째, 위계문화(hierarchical culture)는 조직의 통제와 내부지향성을 강조하고, 안정적인 기반 위에서 조직내부의 능률을 추구한다. 관료주의와 관련된 규범과 가치관을 반영하는 이 유형은 안정성(질서)과 개인의 역할에

대해 조직이 공식적으로 규칙을 통해 추진하면 순응할 것임을 전제하며, 무리 없는 조직운영을 위한 통제와 예측성 그리고 조직내부의 능률증진이 중시된다. 넷째 합리 문화(rational culture)는 조직의 통제와 외부지향성을 강조하고, 조직의 업적달성과 과업수행에 있어서의 능률과 생산성을 강조한다. 즉 주어진 과업의 효율적인 수행과 합리적 목표달성을 강조하는 문화이다.

최근 조직문화와 관련한 연구의 흐름은 Quinn & Mcgrath(1985)가 제안한 것처럼 조직문화를 유형화하여 그 중 하나의 우세한 유형을 판별하여 범주화한 연구들(강홍구, 2001)도 있지만, 조직문화를 선별해내기 보다는 네 가지 조직문화의 유형이 같은 조직에서도 서로 다른 문화적 가치들이 공존할 수 있으며, 네 가지 조직문화 유형이 균형을 이루었을 때 효과성이 높아 질 수 있다는 흐름이 보다 우세하여, 이를 뒷받침하는 연구들이 주를 이루고 있다(Parker & Bradley, 2000; 김근세·이경호, 2005; 김영미·조상미, 2011).

2. 직무만족

직무만족은 일반적으로 개인의 주관적인 정서적 반응이자 인식개념으로서 개인이 주어진 직무에 대해 가지는 만족의 정도를 말한다(정은주·안정선, 2009). 근로자의 직무만족이 긍정적인 경우에는 조직의 발전에 공헌하지만, 자신의 직무에 무관심하거나 부정적 태도를 가진 근로자는 조직생활에 적응하지 못하거나 이직으로 이어질 수 있어 조직효과성의 주요한 결정요인이므로 많은 학자들은 근로자들의 직무만족에 관심을 가지고 있으며, 다양하게 정의되고 있다(주상현 외, 2003).

Mathieu et al(1993)은 “직무나 작업조건에 대한 태도 또는 그러한 여러 태도들의 집합이며, 또한 직무의 다양한 차원(임금, 감독 등)에 대한 관련 태도들의 집합”이라고 보았고, Locke(1976)는 직무만족을 “개인이 자신의 직업을 스스로 평가하거나 직업을 통해서 얻게 되는 경험과정에서의 유쾌함이나 좋은 정서적 상태”로 정의했으며, Smith(1972)는 “개인적인 직무를 통하여 경험하고 좋고 싫은 감정의 조화 혹은 좋고 싫은 감정의 균형 상태에서 기인된 일련의 태도”라 정의하고 있다.

이상의 내용을 종합해 보면, 직무만족은 직무에 관한 기대치와 실제 경험치 간의 비교로 결정되는 주관적인 개념이라 할 수 있으며, “개인에게 주어진 직무특성과 상황에서 갖게 되는 긍정적인 정서적 반응으로, 조직환경과 개인특성 간의 항소작용의 결과로서 직무적응과 관련된 동기 및 욕구충족이 될 때 달성되는 기분좋은 정서적 상태로 정의할 수 있다.

직무만족에 영향을 주는 요인에 관해서는 여러 학자들에 의해 다양한 의견이 제시되고 있다. Fournet 외(1966)는 직무만족의 영향요인을 개인적 특성과 직무의 특성으로 나누어 연령, 교육과 지능, 성, 직업수준 등을 개인적 특성으로, 조직의 관리, 상사의 감독, 사회적 환경, 커뮤니케이션, 안정성, 단조로움, 임금 등을 직무의 특성으로 분류하였고, 제갈돈(2002)은 개별특성요인으로 연령, 성별, 보수, 부가혜택을, 독립변수로 전문성, 직무혼란, 조직지원율, 매개변수로 동료관계, 외적 보상, 조직만족 등을 제시하고 있다. 그 이외에도 해외학자들의 선행연구들(Poulin and Walter, 1992; Poulin, 1995; Acker, 1999)에서도 공통적으로 직무만족의 영향요인으로 개인특성,

업무과제 및 직무와 관련된 특성, 조직 내 자원 및 조직특성 등으로 제시하고 있다.

이러한 선행연구들에서 많은 학자들이 동의하는 직무만족의 영향요인을 정리해보면, 개인요인에는 성별, 연령, 학력, 직위, 자존감 등이 속하고, 조직요인에는 물리적 환경, 조직자원의 적절성, 직원 간 상호작용, 도전, 보수, 승진 등의 요인이 있다. 직무요인에는 직무자율성, 다양성, 역할갈등, 역할 명확성, 업무스트레스 등이 있다(강현주·조상미, 2010). 이렇듯 직무만족은 개인적 요인 외에 다양한 조직요인을 통해 영향을 받고 있으며, 국내 연구들에서 가장 빈번하게 종속변수로 제시되고 있다.

3. 조직문화와 직무만족의 선행연구 고찰

본 연구의 목적은 사회적기업 조직문화를 파악해보고, 어떠한 사회적기업이 가지는 조직문화의 유형은 어떠한지, 조직문화가 종사자의 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 밝히고자 하였다. 따라서 타 조직과 사회적기업의 조직문화에서 어떠한 차이를 보이는지를 고찰하기 위해 현재까지 진행된 조직문화의 유형을 분석한 선행연구의 경험을 참고하였다.

이를 위해 사회적기업의 조직문화와 관련한 선행연구를 참고하고자 하였으나 사회적기업의 조직문화를 다룬 연구는 많지 않았다. 그 중 정은경(2012)의 연구만이 조직문화를 다루고 있는데, 이들은 Quinn과 Mcgrath(1985)의 경쟁가치모형으로 충남의 사회적기업을 조사하였고, 그 결과 사회적기업에 가장 우세한 조직문화는 위계문화, 합의(집단)문화, 개발문화, 합리문화의 순으로 우세한 것으로 나타났고, 이중 합리문화는 사회적 성과에 정적인 영향을, 개발문화는 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사회적기업과 함께 사회적 경제의 영역에 포함될 수 있는 협동조합을 다룬 신황용·이희선(2013)의 연구에서는 위계문화가 4.14점으로 가장 높은 것으로 파악되었고, 뒤이어 합리(3.93), 집단(3.82), 개발(3.28) 순으로 높은 것으로 나타났으며, 개발문화는 직무만족 간에는 정적인 인과관계가 있음을 밝혔다.

김호정(2004)은 행정조직과 기업조직 총 24개 조직 700명을 대상으로 한 연구에서 행정조직에서는 위계문화가 가장 강한 것으로 나타났고, 발전문화와 합리문화는 기업조직에서 상대적으로 강한 강도를 보이는 것으로 나타났다. 또한 조직문화가 직무만족에 미치는 영향은 행정조직보다 기업조직에서 월등하게 크게 나타났으며, 행정조직에서는 집단문화와 합리문화, 기업조직에서는 집단문화와 발전문화가 직무만족의 향상에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사회복지영역에서 의료사회복지사를 대상으로 한 강홍구(2001)의 연구에서는 집단문화(3.56)가 가장 우세한 것으로 나타났고, 위계문화(3.20), 합리문화(3.12), 개발문화(3.09)의 순으로 나타났고, 집단문화에 비해 개발문화가 직무만족에 정적인 영향을 미치고 있음을 밝혔다. 지역문화재단의 종사자의 조직문화를 다룬 김사랑·김세준(2012)의 연구에서는 위계문화(4.70), 집단문화(4.50), 합리문화(4.24), 개발문화(4.15)로 위계문화가 가장 우세한 것으로 나타났다. 이들의 연구에서는 집단문화가 직무만족에 정적인 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

Ⅲ. 연구방법

1. 표집 및 자료수집

본 연구에서는 사회적기업의 지역별 분포와 업종별 분포를 고려한 할당표집을 사용하였다. 사회적기업은 업종의 종류가 다양하고, 이에 따라 종사자들의 특징이 결정될 수 있으므로 업종별 분포는 반드시 고려되어야 한다.²⁾ 조사대상은 2013년 8월을 기준으로 사회적기업진흥원 홈페이지에 공시된 사회적기업 리스트를 참고하였다³⁾. 본 조사는 2013년 9월 30일부터 10월 25일까지였으며, 이 중 부산, 울산, 경남 지역의 사회적기업 140개를 대상으로 협조공문을 먼저 발송하고 이후 전화로 설문지의 취지와 협조를 당부하였으나 이 중 42개의 기관만이 협조에 응하였다. 이에 총 42개의 기관을 대상으로 400부의 설문지를 우편 및 직접 방문하여 배포하였다. 설문지를 수거하는 과정에서는 마감시간 일주일을 남기고 전화로 독려하였고, 마감시간을 넘긴 기관에는 전화나 전자우편 등의 방법을 활용하였다. 이렇게 하여 회수된 설문지는 총 41개 기관에 296부의 설문지가 회수되었으며(회수율: 74%), 이 중 고정응답 및 결측값이 많은 설문지를 제외한 292부를 최종분석에 활용하였다.

2. 조사도구

1) 조직문화

조직문화를 측정하기 위하여 Quinn & McGrath(1985)가 개발한 조직문화유형 척도를 사회적기업의 특성에 맞추어 재구성한 정은경(2012)의 척도를 재구성하여 사용하였다. 본 척도의 조사결과를 AMOS 18.0을 활용하여 확인적 요인분석을 실시하였고, 분석된 모형적합도를 근거로 재구성하여 사용하였다. 확인적 요인분석의 결과, 조직문화는 14문항, 합리문화 3문항, 개발문화 4문항, 집단문화 4문항, 위계문화 3문항으로 구성하였고, 각 하위요인은 요인별로 합산처리 하였다.

합리문화는 생산성과 효율성 중시, 계획수립과 목표설정 강조, 실적 위주 평가, 목표달성 위주 행동 등 3개의 문항으로 구성하였다.

개발문화는 4문항으로 창의성·적응성·혁신성 강조, 성장과 자원 획득 중시, 새로운 도전을 해결하기 위해 구성원들의 직관과 통찰력 중시, 새로운 것에 대한 도전 등 4개의 문항으로 구성되었다. 집단문화는 친화와 참여 강조, 종업원 개개인의 개발 중시, 집단의 사기와 응집성 중시, 상호협조와 신뢰감 등 4문항으로 구성된다. 위계문화는 안정성과 일관성 중시, 문서화·책임·정보관리 강화, 업무수행 시 정해진 규칙과 규율 준수, 엄격한 결재과정을 통한 부서 전체의 통솔과 통제 강조 등 3문항으로 구성하였다. 모든 문항은 리커트 5점 척도로 점수가 높을수록 높은 수

2) 표집의 과정은 먼저 각 지역별로 사회적기업의 분포수를 파악한 이후, 비율을 확인하였고, 업종은 한국사회적기업진흥원에서 제공하는 사회적기업 리스트에 제시된 기준을 사회적기업육성법의 기준에 맞추어 재정리하여, 각 업종별 비율을 고려하였다.

3) www.socialenterprise.or.kr에 사회적기업 리스트

준을 보인다. 정은경(2012)의 연구에서 척도의 신뢰도는 합리문화 .734, 개발문화 .798, 집단문화 .725, 위계문화 .753로 나타났으며, 본 연구에서는 합리문화 .716, 개발문화 .829, 집단문화 .847, 위계문화 .835로 대체적으로 양호한 신뢰도의 수준을 보이고 있다.

2) 직무만족

사회적기업 종사자의 직무만족의 수준의 측정은 개인과 조직 간의 상호관계 중심의 업무환경을 고려한 장우진(2011)의 척도를 본 연구에 활용하였다. 원칙도는 4개 하위요인(참여, 업무, 조직, 동료만족), 20개의 문항이었으나 사회적기업과 관련하여 중요하게 검토될 수 있는 15개의 문항을 중심으로 선별하였다. 본 연구에서는 연구의 목적에 맞게 15개의 문항을 합산한 값을 모형에 투입하였다. 본 척도의 신뢰도는 크론바알파 .844로 양호한 수준인 것으로 판별되었다.

3. 분석방법

본 연구의 분석방법은 인구통계학, 조직특성을 파악하기 위해 빈도분석을 활용하였고, 사회적기업의 조직문화의 수준과 직무만족의 수준을 파악하기 위해 기술통계의 분석을 활용하였다. 마지막으로 본 연구의 조사 대상은 사회적기업 종사자와 사회적기업 조직 2개의 층위로 나누게 되므로 이러한 다층모형의 구조에 적합한 다층모형 분석을 활용하였다.

다층의 구조가 있는 데이터를 다중회귀분석을 사용하였을 경우 모든 관측 값들은 하나의 측정수준을 갖는다고 가정하게 되며 이때 서로 다른 층위에서 측정했음에도 불구하고 이를 고려하지 않고 단일 층위로 간주하여 변인간의 구조 관계를 밝히게 되면 정보의 손실 및 집합화의 문제를 발생시키거나 또는 변산을 확대시켜 원자료의 속성을 과장하는 오류를 범하게 된다(홍세희, 2014). 따라서 이러한 오류를 최소화하기 위해 각 층위의 속성을 반영하여 구조관계를 나타내주는 모형을 사용할 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 이러한 다층구조의 데이터를 분석하는 방법으로 위계적 선형모형(Hierarchic Linear Model: HLM)분석방법을 적용하였다.

〈표 1〉 변수 및 척도의 유형과 내용

수준	구분	변수이름	내용	문항수	신뢰도(α)
1 수준	종속	직무만족	참여, 업무, 조직, 동료만족	15	.844
	통제변수	종사자 특성	성별, 연령, 학력, 경력, 고용상태, 소득수준	6	-
2 수준	독립변수	조직문화	합리문화	3	.716
			개발문화	4	.829
			집단문화	4	.847
			위계문화	3	.835
	통제변수	조직특성	인증유형, 운영기간, 종사자수	3	-

IV. 분석결과

1. 사회적기업 종사자 및 조직 특성

사회적기업 종사자 및 조직의 일반적인 특성을 살펴보면(표2), 성별은 여성의 비율이 상대적으로 높았으며, 평균연령은 43.6세였다. 학력은 고졸(42.5%)이 가장 많았고 직급은 평사원(66.4%)이 많았다. 고용상태는 계약직(63.0%)이 과반수이었으며, 소득수준은 100~150만원 미만(49.3%)이 가장 많았으며 100만원 미만(37.3%)의 매우 낮은 수준의 임금을 받고 있는 경우도 많았다. 종사자들의 근무경력은 30.8월로 2년 7개월 정도 근무한 것으로 조사되었다.

조직특성 부문에서는 일자리 제공형(56.1%)이 가장 많았으며, 인증이전의 법인격은 자활기업(31.7%)이 가장 많았다. 업종은 제조업(31.7%)이 가장 많은 것으로 나타났다. 사회적기업 인증을 받은 이후부터 운영기간은 5.15년이었으며, 각 사회적기업의 종사자의 수는 각 업체당 7.15명인 것으로 나타났다.

〈표 2〉 조사대상 및 대상자의 일반적 특성

개인특성(N=292)				조직특성(N=41)			
변수	구분	N	%	변수	구분	N	%
성별	남	68	23.3	인증 유형	사회서비스 제공형	3	7.3
	여	224	76.7				
연령	20대	48	16.4		일자리제공형	23	56.1
	30대	55	18.8				
	40대	77	26.4				
	50대	90	30.8				
	60대이상	19	6.5				
학력	중졸이하	55	18.8	혼합	12	29.3	
	고졸	128	43.9				
	대졸이상	109	37.3				
기술적 분석							
직급 (직원=0)	직원	194	66.4	구분		평균(SD)	
	관리자	98	33.6				
고용상태 (계약직=0)	정규직	104	35.6	종 사 자	종사자의 평균연령		43.6세(11.8)
	계약직	188	64.4		사회적기업 근무경력		30.8월(23.36)
소득수준	100미만	109	37.3	조 직	운영기간		5.15년(1.57)
	100~150	144	49.3		종사자 수		7.15명(3.23)
	150~200	28	9.6				
	200~250	11	3.7				

2. 주요 변인의 기술통계

본 연구의 주요 변인의 기술통계분석의 결과를 살펴보면 <표 3> 과 같다. 조직문화 중 합리문화는 평균값이 3.46(SD=.36), 개발문화는 3.56(SD=.35), 집단문화 3.70(SD=.34), 위계문화 3.55(SD=.47)로 나타나 집단문화의 수준이 가장 높은 것으로 나타났으며, 직무만족의 수준은 3.46(SD=.53)의 수준으로 보통이상의 수준을 상회하는 것으로 나타났다.

〈표 3〉 주요 변인의 기술통계

	N	최소값	최대값	평균	표준편차	왜도	첨도
합리문화	41	2.71	4.33	3.46	.36	-.106	-.187
개발문화	41	2.71	4.42	3.56	.35	.057	.334
집단문화	41	3.05	4.33	3.70	.34	-.141	-.503
위계문화	41	2.42	4.47	3.55	.44	-.056	.179
직무만족	292	1.50	4.90	3.46	.53	-.362	.414

3. 직무만족에 대한 다층모형 분석결과

1) 기초모형(Unconditional Means Model) 분석

본 연구에서는 사회적기업 종사자의 직무만족이 조직 특성에 따라 어떠한 차이가 있는지를 검증하기 위하여 무조건적 평균모형의 분석을 실시하였다. 이 분석모형은 조직별 종사자의 직무만족의 평균이 통계적으로 유의한 차이를 보이는지를 확인하는 가장 기초적인 단계를 분석하는 것으로서 모형의 함수는 다음과 같다(박선희, 2012; 임혁 외, 2012; Rudenbush and Bryk, 2002). 각 조직에 포함되어 있는 조사대상자 i 의 직무만족은 그가 속한 j 조직의 평균 직무만족(β_{0j})과 개인의 차이(Y_{ij})의 합으로 이루어진다. 그리고 j 기관의 평균 직무만족은 조사대상 전체 기관의 평균 직무만족(γ_{00})과 j 기관의 차이(U_{0j})의 합으로 구성된다.

개인수준(level-1): $Y_{ij} = \beta_{0j} + Y_{ij}$ i 는 개인, j 는 집단 조직수준(level-2): $\beta_{0j} = \gamma_{00} + U_{0j}$
--

〈표 4〉 직무만족에 대한 기초모형 분석결과

고정효과	Coefficient	Standard error	t-ratio
절편(γ_{00})	3.48	0.046	75.160***
무선효과	Standard Deviation	Variance Component	X^2
조직수준(U_{0j})	0.235	0.05542	114.15***
개인수준(Y_{ij})	0.471	0.22230	

검증결과 <표 4>에서 보는 바와 같이, 직무만족이 조직 간 차이가 있는지의 여부를 나타내는 (U_{0j})가 유의하였으므로($t=114.15, p<.001$), 조직수준에 따라 직무만족의 차이가 있음을 확인할 수 있었다. 그리고 사회적기업 종사자 개인수준(level 1)의 분산은 0.055, 조직수준(level 2)의 분산은 0.222이었으며, 이러한 값을 통해 도출된 ICC는 0.1995으로 나타났다. 이는 사회적기업 종사자의 직무만족은 총 분산 가운데 19.95%가 조직효과에 의해 설명됨을 의미한다. 따라서 기초 모형 분석결과 사회적기업에 따른 종사자의 직무만족은 차이가 있으므로 이에 대한 검증을 위해 조직요인의 투입은 타당한 것으로 판별되었다.

2) 무조건적 기울기모형(Unconditional Slope Model) 분석

무조건적 기울기모형에서 개인요인의 고정효과는 본 연구에서 설정한 개인요인이 직무만족에 미치는 영향을 검증하기 위한 분석방법이다. 조직수준 변수인 조직문화가 사회적기업 종사자의 직무만족에 미치는 영향을 검증하기에 앞서, 투입된 개인 요인 관련 변수들로는 여러 선행연구들에서 직무만족에 영향을 미치는 변인으로 인정되는 성별, 연령, 학력, 생활수준, 근무경력으로 한정하였고, 연속변수인 연령, 학력, 생활수준, 근무경력은 전체평균 중심화(grand mean centering)하여 투입하였다.

다층모형은 고정효과 모수에 대한 가설검증과 무선효과 모수에 대한 가설검증으로 이루어진다. 이때 고정효과에 대한 가설검증은 다중회귀분석과 같은 의미로 해석할 수 있다. 본 연구에서 무선효과 검증결과에서 유의미성이 나타났다는 것은 각 개인수준의 변수들이 직무만족에 미치는 영향에 있어서 조직간 차이가 있음을 의미한다. 이러한 절차에 따라 개인수준의 고정효과 회귀계수의 통계적 유의성을 검증한 결과는 <표 4>와 같이 절편만이 유의미하였다.

본 연구에서는 조직변수의 주효과에 주된 관심을 두고 있기 때문에 조직수준의 절편의 조직효과 부분(U_{0j})을 무선효과로 설정하여 검증한 결과, 직무만족 절편의 무선효과 모수는 통계적으로 유의미하였다. 즉, 직무만족의 평균은 개인수준의 변수들을 통제하더라도 사회적기업 조직 간의 직무만족 값의 차이가 있는 것이다. 본 모형의 모형적합도의 검정결과, Deviance값이 463.02로 나타났다.

<표 5> 직무만족에 대한 개인요인의 무조건적 기울기 모형

고정효과	Coefficient	Standard error	t-ratio
절편(G_{00})	3.433760	0.074071	46.370***
성 별	0.056490	0.075719	0.746
연 령	-0.003538	0.003670	-0.964
학 력	0.004226	0.045215	0.093
소 득	0.035575	0.043526	0.817
근무경력	-0.000459	0.001426	-0.322
무선효과	Standard Deviation	Variance Component	χ^2
조직수준(U_{0j})	0.22189	0.04924	100.77***
개인수준(r_{ij})	0.47544	0.22604	

***p<.001

3) 조건적 기울기모형(Conditional Slope Model) 분석

조건적 모형에서는 개인요인과 조직요인이 직무만족에 미치는 영향을 검증하고자 2수준 변수인 조직요인 조직문화(합리, 개발, 집단, 위계), 인증유형, 운영기간, 종사자 수를 모형에 투입하였다. 이 중 연속변수인 합리, 개발, 집단 위계문화와 운영기간, 종사자 수는 전체평균 중심화(grand mean centering)을 적용하였다.

검증결과는 <표 5>와 같다. 1수준 변수는 모두 통계적으로 유의미하지 않았다. 조직요인의 고정효과를 살펴보면, 조직문화 변인 중 집단문화만이 유의미한 것으로 나타났다($t=3.645$, $p<.001$). 또한 인증유형에서는 일자리제공형에 비해 사회서비스제공형, 혼합형, 기타형 등의 직무만족의 수준이 낮은 것으로 판별되었다($t=-1.872$, $p<.10$). 조건적 모형의 적합도는 Deviance값이 456.87로 나타나 무조건적 기울기모형에 비해 다소 낮아진 것을 확인할 수 있으며 이는 전체적인 모형 적합도가 향상된 것으로 볼 수 있다.

〈표 6〉 직무만족에 대한 개인 및 조직요인의 조건적 기울기 모형

고정효과		Coefficient	Standard error	t-ratio
개인 수준	성 별	0.056490	0.075719	0.746
	연 령	-0.003538	0.003670	-0.964
	학 력	0.004226	0.045215	0.093
	소 득	0.035575	0.043526	0.817
	근무경력	-0.000459	0.001426	-0.322
조직 수준	절편(G_{00})	3.504539	0.078782	44.484***
	합리문화	0.168251	0.111053	1.515
	개발문화	-0.034162	0.151687	-0.225
	집단문화	0.692100	0.189858	3.645***
	위계문화	-0.156639	0.111125	-1.410
	인증유형 ⁴⁾	-0.122788	0.065592	-1.872+
	운영기간	0.007887	0.020490	0.385
	종사자 수	-0.004056	0.008072	-0.502
무선효과		Standard Deviation	Variance Component	χ^2
조직수준(U_{0j})		0.11006	0.01211	44.07+
개인수준(r_{ij})		0.47547	0.22607	

+ $p<.10$, *** $p<.001$

4) 인증유형은 일자리제공형을 기준변수(0)로 나머지 혼합형, 기타형, 사회서비스제공형을 1로 더미코딩하였다. 각 인증유형별로 코딩이 필요하나, 혼합형, 기타형, 사회서비스제공형의 사례가 많지 않아, 이들을 묶어 코딩하였다.

V. 논의 및 결론

본 연구는 다층모형을 적용하여 사회적기업 종사자의 직무만족의 수준이 개인적인 특성과 조직적 특성에 따라 어떠한 차이를 보이는지를 규명하고자 하였으며, 특히 조직특성 중 직무만족에 정적인 영향요인으로 인정되는 조직문화가 사회적기업 종사자의 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 파악하고자 하였다. 이를 통해 사회적기업에 효과적인 조직관리 방안을 제시하고자 하였다. 연구 분석결과의 요약과 논의는 다음과 같다.

첫째, 사회적기업의 조직문화의 유형에 대한 조사결과, 사회적기업은 집단문화가 3.70(SD=.34)점으로 상대적으로 가장 우세한 것으로 나타났으며, 개발문화(3.56)와 위계문화(3.55)는 큰 차이를 보이지 않았고, 합리문화는 가장 낮은 수준인 것으로 나타났다. 이는 위계문화가 가장 우세하게 나타났던 정은경(2012)의 연구결과와는 다소 다른 결과이나, 합리문화가 가장 낮게 측정되었다는 점에서는 공통점이 있었다. 또한 집단문화가 가장 높았다는 점에서는 의료사회복지사의 조직문화를 다룬 강홍구(2001)의 연구와는 동일한 결과를 보인다. 사회적기업은 사회적 경제조직의 일반적 특성인 호혜, 연대, 참여, 공감, 나눔의 정신을 그 근간으로 시장경제체제 속에서 기업활동을 하며 조직을 유지하고 성장을 꾀하는 조직(김태영, 2012)으로 기업적인 메커니즘을 수단으로 사회적가치를 창출하려는 하이브리드적(hybrid) 속성을 지니고 있다. 따라서 타 영리기업에서 우세한 개발문화나 합리문화 등과 같은 기업지향적인 조직문화의 유형보다는 따뜻한 인간관계의 분위기가 강하게 조성되는 집단문화가 강한 것으로 이해해 볼 수 있다. 또 한 가지 고려해 볼 수 있는 것은 사회적기업의 종사자들의 과반수가 사회적 취약계층으로 구성되어 있으므로, 유사한 특징을 가진 종사자들 간의 유대감이 강하게 형성되어 집단문화를 형성하는 것으로도 예측해 볼 수 있을 것이다.

이상과 같이 사회적기업의 조직문화는 집단문화가 우세한 것으로 나타났으나, 반면 합리문화는 상대적으로 낮은 수준을 보인다. 사회적기업은 생존을 위해서는 시장경쟁력을 갖추어야 하고, 또한 시장지향성을 갖출 필요가 있으며, 이를 위해 갖추기 위해 조직은 지속적인 혁신이 강조될 필요가 있다. 따라서 변혁을 강조하며, 조직의 업적달성과 과업수행에 있어 능률과 생산성을 강조하는 개발문화나 합리문화가 인적자원관리방안의 마련시 고려되어야 할 것이다. 이러한 조직문화를 갖추기 위해서는 사회적기업가의 역량이 중요할 것이라 판단된다. 사회적기업은 타 조직에 비해 최고경영자의 이념이나 가치에 의해 영향을 받게 될 가능성이 높으며(문순영, 2010), 조직운영의 전반에 가장 큰 역할을 한다(Bitner, 1990). 따라서 조직의 개발문화와 합리문화 등 조직의 시장지향적인 문화가 배양될 수 있는 인적자원관리의 방안이 요구된다 할 것이다.

둘째, 종속변수인 직무만족의 전제 분산 중 조직특성에 의해 설명되는 분산의 비율을 나타내는 ICC의 값은 0.1995로 직무만족의 총 분산 가운데 19.9%가 조직효과에 의해 설명되는 것으로 나타났고, 이는 통계적으로 유의하였다. 이러한 분석결과는 직무만족이 개인특성에 의해서도 많은 부분 설명이 가능하지만 조직적 특성을 간과해서는 안된다는 것을 의미하며, 실제로 분석결과에서도 개인수준 관련 변인들만 투입한 모형보다는 개인수준과 조직수준의 변인들을 동시에 투입하였을 때 모형적합도가 높아지는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 사회적기업 종사자의 직무만족은 조직요인에 의한 영향을 배제할 수 없고, 조직요인과 개인요인을 동시에 고려하는 인

적자원관리의 방안이 요구된다 할 것이다.

셋째, 개인요인과 조직수준의 변인들을 동시에 투입한 조건적 모형분석결과에서 개인적인 요인의 수준에서는 유의미한 결과를 얻지 못하였으나, 조직수준의 변인 중 집단문화와 사회적기업 인증유형에서만 유의미한 것으로 나타났다. 이는 조직이 집단문화일수록 종사자들이 인지하는 직무만족의 수준이 높아질 수 있음을 의미하는 것이며, 사회적기업의 인증유형에 있어서는 일자리제공형에 비해 혼합형, 기타형, 사회서비스제공형 등의 종사자의 직무만족의 수준이 낮음을 의미하는 것이다. 이는 사회적기업 종사자의 직무만족의 향상을 통한 인적자원관리의 방안을 고려할 때, 집단적인 문화의 관점이 충분히 고려되어야 함을 의미하며, 사회적기업의 인증유형에 따른 인적자원관리의 방안 또한 차별성을 가져야 함을 의미한다. 특히 사회적기업의 종사자의 과반수 이상이 취약계층임을 감안할 때, 이들의 직무만족의 향상을 위한 인적자원관리의 방안은 인간관계의 지향성이 더욱 효과적일 수 있다는 것이다. 조직은 유기체로 조직의 구조나 재무, 경영만으로 운영되는 것은 아니다. 특히 사회적기업의 종사자들의 대다수가 취약계층으로 이들의 협력과 회사에 대한 애착, 상호간에 가지는 호혜성 등을 살릴 수 있는 방안의 마련이 필요해 보인다. 이미 1차 노동시장에서 배제당하였거나, 취업에 있어서도 선택의 폭이 넓지 못한 취약계층을 위한 인적자원관리의 방안에 있어서는 종사자들 간의 우호성이나 연대성 등과 같은 공동체 정신을 함양할 수 있는 인적자원관리의 방안이 효과적일 수 있다(박해공, 2014). 또한 사회적기업의 인증유형에 따른 인적자원관리의 방안 또한 개별화될 필요가 있다. 사회적기업은 인증유형에 따라 제공해야 되는 사회서비스의 비율과 고용해야 하는 취약계층의 비율이 달라지게 되며, 이러한 조직특성이 조직문화에 그대로 반영될 수 있다. 따라서 이러한 사회서비스 제공 비율과 취약계층의 고용 등의 사회적 목적유형에 따른 인적자원관리의 방안도 요구된다 할 것이다.

본 연구는 사회적기업의 조직문화와 관련한 연구가 부족한 시점에서 사회적기업 조직이 가지는 조직문화의 유형을 파악하고, 이러한 조직문화와 종사자의 직무만족 간의 다층구조를 반영한 다층모형분석을 통해 조직문화가 직무만족에 정적인 영향요인이 될 수 있음을 밝혔다는 점에서 의의가 있다 할 것이다. 하지만 이러한 과정에서 몇 가지 제한점이 있었다. 첫째, 표본의 대표성의 한계이다. 본 연구의 표본은 부산·울산·경남 지역의 사회적기업의 종사자를 대상으로 한 것으로 전국의 모든 사회적기업의 특성을 대표하지 못할 수 있으며, 둘째, 본 연구에서는 연구의 목적 상 조직의 외부영향요인을 배제한 폐쇄체계의 모형을 적용하였다. 그러나 조직은 외부 환경과의 끊임없는 상호작용을 하는 유기체이므로, 외부환경의 영향에서 자유로울 수 없다. 즉 환경적인 변인들을 고려한 조직문화 연구가 진행되기를 기대한다.

참고문헌

- 장은나. (2011). 사회적기업 근로자의 직무요구와 고용불안정이 직무만족에 미치는 영향: 사회적미선 지향성의 조절효과 검증. 『보건사회연구』, 31(2):237-269.
- 강중수·박은미. (2013). “사회복지기관의 조직문화가 사회자본에 미치는 영향”. 『한국콘텐츠학회

- 논문지』. 13(1):247-256.
- 강현주·조상미. (2010). 사회복지 종사자의 직무만족에 관한 연구경향 분석. 『한국사회복지행정학』. 12(1):301-335.
- 강흥구. (2001). 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구-의료사회복지사의 인식을 중심으로. 『한국사회복지학』. 47:7-33.
- 김근세·이경호. (2005). 책임운영기관의 조직문화와 효과성에 관한 연구: 운전면허시험관리공단을 중심으로. 『한국행정학보』. 39(3):179-203.
- 김사랑·김세준. 2012. 지역문화재단의 조직문화유형이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 『문화정책논총』. 26(2):213-243.
- 김성기. (2009). 사회적기업 특성에 관한 쟁점과 함의. 『사회복지정책』. 36(2):139-166.
- 김영미·조상미. (2011). 사회복지조직의 조직문화 연구경향 분석-영리·행정조직과의 비교를 중심으로. 『한국사회복지행정학』. 13(2):55-90.
- 김주섭·박재춘. (2013). 조직문화와 긍정심리자본 조직몰입의 인과관계에 대한 다수준 분석. 『인적자원관리연구』. 20(3):51-74.
- 김진희. (2007). 조직문화, 조직몰입 및 조직성과와의 관계: 고용지원센터를 중심으로. 『노동정책연구』. 7(2):103-134.
- 김태영. (2012). 사회적기업의 지속가능성과 공동체 정신. 『도시행정학보』. 25(3):31-64.
- 김호정. (2004). 행정조직과 기업조직의 조직문화 비교. 『한국행정학보』. 38(3):49-67.
- 김호정. (2002). 행정조직문화가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. 『한국행정학보』. 36(4):87-105.
- 문순영. (2010). 대구·경북 사회적 기업들의 지역사회와의 관계에 관한 연구-지역밀착성을 중심으로. 『사회과학연구』. 26(4):147-173.
- 박노윤. (1997). 조직문화와 전략의 관계에 관한 탐색적 연구. 『경영학연구』. 26(2):303-329.
- 박상하. (2009). 사회적기업의 사회적 가치가 구성원의 조직시민행동에 미치는 영향. 『사회복지정책』. 36(3):375-398.
- 박상하·김중원·박정식. (2009). 사회적기업의 사회적가치가 조직구성원의 직무태도에 미치는 영향. 『인적자원관리연구』. 16(4):99-119.
- 박선희. (2012). 『근린효과가 사회적 자본에 미치는 영향』. 부산대학교 사회복지학과 박사학위논문.
- 박성훈·김동준. (2011). 사회적기업에서 조직시민행동과 그 선행요인에 대한 비전공유와 가치일치의 조절효과. 『인적자원관리연구』. 18(3):25-54.
- 박수지·엄태영. (2010). 사회적 기업이 추구하는 사회적·경제적 성과의 모순관계와 전통적인 사회경제조직의 조절효과. 『보건사회연구』. 30(1):287-311.
- 박해궁. (2014). 『사회적기업가의 리더십 유형이 종사자 근로생활의 질에 미치는 영향: 직장 공동체 정신의 매개효과를 중심으로』. 부산대학교 사회복지학과 박사학위논문.
- 배의식·류지선·박해궁. (2013). 사회복지사의 직무만족과 이직의도 영향 요인에 관한 연구. 『한국사회복지학』. 65(1):59-81.

- 신황용·이희선. (2013). 조직문화의 유형과 직무만족, 조직몰입 및 혁신적 업무행동 간의 구조적 관계: 농,수,산림협동조합을 중심으로. 『한국행정학보』. 47(1):123-147.
- 이용재. (2012). 사회적 기업에서 비전공유과 가치일치가 근로자의 조직시민행동에 미치는 영향*. 『한국콘텐츠학회논문지』. 12(3):206-213.
- 임혁·황성동·채인숙. (2012). 조직문화가 정신보건사회복지사의 조직헌신도에 미치는 영향. 『정신보건과 사회사업』. 40(3):5-34.
- 장우진. (2011). 사회적기업의 업무환경과 근로자 만족에 관한 연구. 『한국지방행정학보』. 8(2):133-153
- 정대용·김민석. (2010). 조직구성원의 사회적 가치추구와 경제적 가치추구가 사회적 기업의 발전에 미치는 영향에 관한 연구. 『산업경제연구』. 23(5):2299-2321.
- 정은경. (2012). 『사회적 기업가의 리더십 역량, 조직문화 및 조직성과 간의 관계』. 청주대학교 박사 학위논문.
- 정은주·안정선. (2009). 서울지역 사회복지관의 서번트리더십과 직구만족과의 관계. 『한국사회복지행정학』. 11(3):339-369.
- 제갈돈. (2002). 지방공무원의 직무만족 결정요인. 『한국행정학보』. 36(4):268-280.
- 주상현·최낙관·김근식·왕문석. (2003). 사회복지시설종사자의 직무만족에 영향을 미치는 요인 연구. 『한국 사회와 행정 연구』. 14(1):323-344.
- 최석봉·김규덕. (2012). 조직문화 유형, 협력적 노사관계, 조직성과간의 관계에 대한 연구. 『대한경영학회지』. 25(3):1675-1701.
- 홍세희. (2014). 『위계적자료 분석을 위한 횡단다층모형』. S&M리서치그룹.
- Acker, G. M. (1999). The impact of clients' mental illness on social workers' job satisfaction and burnout. *Health and Social Work*. 24(0):112-119.
- Bitner, M. J. (1990). Evaluating Service Encounter: The Effects of Physical Surroundings and Employee Responses. *Journal of Marketing*. 54(0):69-82.
- Brown, A. D., and Starkey, K. (1994). The Effect of organizational Culture on Communication and Information. *Journal of Management Studies*. 31(6):807-828.
- Chatman, J. A., and Jehn, K. A. (1994). Assessing the relationship between industry characteristics and organizational culture: How different can you be? *Academy of Management Journal*. 37:522-553.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: John Wiley & Sons.
- Duncan, W. J. (1989). Organizational Culture: 'Getting a Fix' on an Elusive Concept. *Academy of Management Executive*. 3:229-236.
- Fournet, G. P., Distefano, M. K., Pryer, M. W. (1966). Job satisfaction: issues and problems. *Personnel Psychology*. 19(2):165-183.
- James, L. R. (1982). Aggregation bias in estimates of perceptual agreement. *Journal of Applied*

Psychology. 67:219-229.

- Ketchen, D. J., Thomas, K. B., and Snow, C. C. (1993). Organizational Configurations and Performance: A Comparison of Theoretical Approaches. *Academy of Management Journal*. 36:1278-1313
- Locke, E. A., (1976). The nature and causes of job satisfaction, pp. 1319-1328. in *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* edited by Dunnette, M. D., Hough, L. M., Palo, A., CA: Consulting Psychologists Press.
- Mathieu, J. E., Hofmann, D. A., and Farr, J. L. (1993). Job perception-job satisfaction relations: An empirical comparison of three competing theories. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 56(3):370.
- Parker, R. and Bradley, L. (2000). Organizational culture in the Public Sector: evidence from six organizations. *International Journal of Public Sector Management*. 13(2):125-141.
- Poulin, J. (1995). Job satisfaction of social work supervisors and administrators. *Administration in Social Work*. 19(4):35-49.
- Poulin, J. and Walter, C. (1992). Retention plans and job satisfaction of gerontological social workers. *Journal of gerontological social work*. 19(0):99-114.
- Quinn, R. E. and McGrath, M. R. (1985). The Transformation of Organizational Cultures: A Competing Values Perspective. in Frost et al.(eds.), *Organizational Culture*. Beverly Hills:Sage Publications, pp.315-334.
- Raudenbush, S. W. and Bryk, A. S., (2002). *Hierarchical Linear Models: Applications and data analysis methods second edition*. Sage Publication.
- Rousseau, D. M. (1985). Issues of levels in organizational research: Multi-level and cross-level. In L. L. Cummings & B. M. Staw(Eds.), *Research in organizational behavior*, 7, pp.1-37. Greenwich, CT: JAI Press.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*. 28:339-369.
- Smith, H. C. (1972). *Psychology of Industrial Behavior*. NewYork:Mcgraw-Hill.

박해금(朴海畵): 부산대학교에서 사회복지학 박사를 받고 현재 경남대 사회복지학과, 창원대 가족복지학과, 부산대학교 사회복지학과에서 시간강사로 재직 중이다. 주요 관심분야는 사회적경제, 사회적기업, 사회복지행정 등이며, 주요논문으로는 “사회적기업가의 리더십 유형이 종사자 근로생활의 질에 미치는 영향”(2014), “문화에 따른 복지 국가 유형구분 가능성에 관한 연구”(2012), “사회복지사의 직무만족과 이직의도 영향 요인에 관한 연구: 이용시설과 생활시설 사회복지사 비교 연구”(2013) 등이 있다(park_0710@hanmail.net).

신원식(申元澍): 경북대학교에서 사회복지학 박사를 받고 현재 경남대학교 사회복지학과 부교수로 재직 중이다. 주요 관심분야는 사회복지행정, 사회적 경제 등이며, 주요 논문으로는 “한국 직장인들의 이직(job turnover)에 대한 주관적 인식 유형”(2014), “지역자활센터 실무자들의 자활사업에 대한 인식 유형”(2009), “현장 사회복지사들의 사회복지전문직에 대한 주관적 인식 유형”(2005) 등이 있으며, 주요 저서로는 『정치경제학적 사회복지론』(2007), 『한국사회복지의 정치경제학』(2009) 등이 있다(wsshin@kyungnam.ac.kr).

Abstract

The Impact of Organizational Culture on the Social Enterprise Workers' Job Satisfaction

Park, Hae-geung
Shin, Won-shik

The purpose of this study is to examine the impact of the organizational culture on the social enterprise workers' job satisfaction. Research subjects consisted of 292 social enterprise workers working at the social enterprise. The data collected by self-administered questionnaires and analyzed using multi-level modeling.

Analysis results are summarized as follows: First, the major organizational culture is group one. Second, 19.9% of the total variance in the job satisfaction is explained by the organization-level variables($ICC=.199$). Third, the factors that affect job satisfaction are group culture and authentication type. Based on the results of this analysis, the author discussed the implications of the study results, and suggested effective organization and management by job satisfaction.

Key Words: social enterprise, organizational culture, job satisfaction