

社會福祉生活施設 組織文化에 따른 社會福祉士의 力量強化 -大邱慶北地域 社會福祉生活施設을 中心으로-

Empowerment of Social Workers according to Organizational Culture Types of Social Welfare Facilities

-In Focus of Social Welfare Facilities in Daegu and Kyeongsangbuk-

박중호, 김인수, 변상해
서울벤처정보대학원 대학교 사회복지상담학과

Park Joong Hho(pojooho@naver.com), Kim In Soo(gtk888@hanmail.net),
Byun Sang Hae(jm9004@ suv.ac.kr)

요약

본 연구는 사회복지생활시설에서 사회복지사가 인지한 사회복지생활시설의 집단문화, 개발문화, 위계문화, 합리문화 등 조직문화의 유형에 따라 사회복지사의 개인 업무지향, 업무관계성, 보상제도 등 역량강화에 유의한 차이를 발견할 수 있는지 분석하였다. 실증연구의 조사대상은 대구·경북지역의 사회복지생활시설에서 근무하는 사회복지사이며 연구조사방법은 설문조사를 사용하였다. 사회복지사가 인지하는 문화유형은 Kimberly and Quinn(1984)의 분류에 따라 집단문화, 개발문화, 위계문화, 합리문화로 구분하였으며, 이에 영향을 받는 역량강화변수는 개인 업무지향, 업무관계성, 보상제도 등으로 분류하였다. 본 연구에서는 조직문화의 유형에 따라 개인 업무지향, 업무관계성, 보상제도 등에 유의적인 차이가 있음을 발견하였다.

■ 중심어 : | 역량강화 | 사회복지생활시설 | 사회복지 | 문화 |

Abstract

This paper explores whether there is significant difference or not in the empowerment of social workers, e.g. individual's business-oriented, business relationship, and compensation system, according to the organizational culture types of social welfare facilities such as community culture, development culture, hierarchical culture, and reasonableness culture. By means of a survey, this research targeted the social workers of social welfare facilities. The culture types that social workers recognize are sorted into community culture, development culture, hierarchy culture, and reasonableness culture according to the division of Kimberly and Quinn (1984). This study shows that there is significant difference in individual's business-oriented, business relationship, and compensation system according to the type of organization culture.

■ keyword : | Empowerment | Social Security | Social Welfare | Culture |

1. 서론

1. 연구의 필요성

‘사람에 투자한다’는 2007년도 보건복지가족부의 정책 주제와 함께 최근 삶의 질을 향상시키려는 정부의 노력은 사회복지 각 분야에서 다양하게 나타나고 있다.

접수번호 : #081023-001
접수일자 : 2008년 10월 23일

심사완료일 : 2008년 11월 13일
교신저자 : 변상해, e-mail : jm9004@suv.ac.kr

그러나 사회복지서비스 수준은 수요에 부응하지 못하고 있다. 사회복지사의 처우가 열악하고 인간서비스를 제공하는 타 분야의 전문 인력에 비해 복지수준이 낮아 질적 향상을 기하려는 적절한 서비스 공급 노력에 어려움을 보이고 있다. 전문적인 사회복지사의 정체성과 위상을 확립하기 어려운 실정이다.

사회복지생활시설¹⁾의 사회복지사들은 어떠한 조직체보다 독특한 조직문화를 형성시키고 있다. 문화의 특성에 따라 그 사회의 우수성이나 건전성이 평가되듯이 조직 역시 그 문화에 따라서 평가될 수 있기 때문에 조직성과를 향상시킬 수 있는 조직문화를 개발하는 것은 매우 중요하다고 할 수 있다. 사회복지서비스가 인간서비스라는 점을 감안할 때 사회복지사의 역량강화 정도는 클라이언트뿐만 아니라 사회복지조직 및 사회복지서비스의 질에 영향을 미칠 수 있으므로 사회복지사의 역량강화가 매우 중요하다.

조직문화가 역량강화에 밀접하게 연관되는 경향을 주시하여 사회복지생활시설에서 나타나는 조직문화 유형에 따라 사회복지사의 역량강화에 어떤 차이가 있는지를 분석할 필요가 있을 것이다.

사회복지생활시설에서 나타나는 조직문화 유형에 따라 사회복지사의 역량강화에 어떤 차이가 있는지를 분석하면 사회복지생활시설 조직에 있어 급변하는 환경에 따른 변화의 중요한 대처방안을 모색할 수 있다고 여겨진다. 더 나아가 사회복지생활시설 내의 조직구성원에게 바람직한 가치체계, 사고, 형태에 대한 지침이 되는 조직문화를 연구할 수 있는 기회를 제공할 수 있어 조직 및 조직구성원에게 매우 중요한 의미를 시사할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 우리나라의 사회복지생활시설에서 나타나는 조직문화를 실증적으로 분석하여 유형

별로 구분하고, 조직문화 유형에 따른 사회복지사들의 임파워먼트 정도의 관련성을 살펴보고자 한다. 이를 통해 사회복지사의 임파워먼트를 높이는데 긍정적인 영향을 미치는 조직문화 유형을 밝혀냄으로써 향후 사회복지사의 임파워먼트 및 우리나라 사회복지조직의 효과성을 증진시키기 위한 방안을 모색하는데 기여할 수 있으리라 생각한다.

2. 연구가설

본 연구는 다음과 같은 연구가설을 설정한다.

연구가설 1. 사회복지생활시설 조직문화의 유형에 따라 사회복지사의 개인 업무지향 차원의 역량강화는 차이가 있을 것이다.

연구가설 2. 사회복지생활시설 조직문화의 유형에 따라 사회복지사의 업무관계성 차원의 역량강화는 차이가 있을 것이다.

연구가설 3. 사회복지생활시설 조직문화의 유형에 따라 사회복지사의 보상제도 차원의 역량강화는 차이가 있을 것이다.

II. 이론적 배경

1. 선행연구

국내 사회복지 분야에서 역량강화에 대한 연구들을 살펴보면 역량강화 개입기술과 클라이언트의 무기력에 대한 관심이 주요한 주제로 대두되고 있고[1], 클라이언트에게 주는 역량강화의 개념을 권한부여라고 소개하고 있어 이 용어에 대한 정의들이 조금의 견해 차이를 보이고 있다. 그리고 1990년대 이후 역량강화에 대한 소개들이 이루어지면서[2-4],[5]역량강화에 대한 비판[6][7]도 형성되었으며, 역량강화에 영향을 미치는 요인에 관한 연구[8]와 역량강화의 실제적인 적용[9-11]의 측면에서 역량강화를 언급하고 있다. 역량강화에 영향을 주는 요인으로서 조직문화, 조직풍토, 직무특성, 리더쉽, 직무환경, 개인특성 등이 역량강화에 유의한 것으로 제시하고 있다[12].

1) 사회복지시설은 심신의 미발달·미성숙 또는 노화, 질병 등에 의한 심신의 장애로 인하여 자립생활이 곤란한 상황에 있거나 심신의 장애 때문에 자립·발달조건이 획득에 지장이 있는 사람들의 전문적인 치료·훈련·교육·재활 등을 가족으로서는 대응할 수 없는 경우 등에 가족을 대신하여 그 생활상의 제 서비스 및 전문적인 치료·재활·교육, 상담원조 등 필요한 서비스를 계속적으로 제공하여 생활을 안정시키고 자립을 지원하여 그 사람의 주체적인 생활을 보장하는 입소 또는 통원·방문 등의 형태로서 이용할 수 있도록 설치되는 사회적·공공적인 장이다.

전상길(1993)은 환경의 인식유형에 따라 조직문화를 집단문화, 혁신문화, 관료문화, 합리문화로 구분했으며, 신용준(1995)는 조직문화의 유형을 변화와 유지차원에 따라 합의문화, 개발문화, 위계문화, 합리문화로 구분했고, 강홍구[13]과 최승아(2002)는 의료사회사업가와 복지관의 사회복지사를 중심으로 조사하여 집단문화, 개발문화, 위계문화, 합리문화로 구분하였다.

Deal & Kennedy(1982)[14]는 위기적응과 활동결과에 대한 피드백 제공을 통해 남성문화, 파업여가 병조문화, 투기문화, 과점문화로 구분했으며, Jones(1983)는 비용관점의 차원에서 생산문화, 관료문화, 전문문화로 구분했고, Ouchi(1981), Willkins & Ouchi(1983)는 거래, 교환을 처리하는 방법에 따라 시장문화, 관료제문화, 파벌문화로 구분했다.

Quinn & McGrath(1985)는 구성원의 행동특성과 현실능력에 따라 합리문화, 개발문화, 합의문화, 위계문화로 조직문화를 구분하였다. Kimberly & Quinn(1984)은 조직문화를 환경으로부터 입수한 단서, 정보, 자료에 대하여 각기 달리 인식하는 수준에 따라 집단문화, 개발문화, 위계문화, 합리문화로 구분하였고, Quinn & McGrath(1985)는 정보처리의 관점에 따라 조직문화를 두 가지 차원으로 유형화하였다.

Vogt & Murrell(1990)는 역량강화를 위해서 개인이나 조직 모두변화의 필요성을 인식하고, 실행에 옮겨야 할 것을 주장하였다. Conger & Kanungo(1988)는 역량강화과정 연구구조 틀에서 무력감의 내용을 직접적으로 거론하며, 역량강화하기 위해 이와 같은 무력감을 촉진하는 요인이 제거될 것을 주장하였고, Spreitzer(1995)[6], Clutterbuck(1996)는 역량강화에 영향을 주는 요인으로서 조직문화, 조직풍토, 직무특성, 리더십, 직무환경, 개인특성 등을 제시하였다. 한편 김한근(2000), 조규영(2002), 김정선(2002), 공은주(2003)는 사회복지조직의 조직유효성에 관한 연구를 하였으며, Giffords & Dina(2003)는 조직의 문화는 조직구성원의 생각, 행동, 태도 등에 영향을 미친다고 주장하였다.

2. 조직문화

조직문화라는 개념은 ‘문화’라는 다소 포괄적이고 추

상적인 개념이 조직에 적용된 것으로 볼 수 있다. 문화는 개인의 사회적 적응에 기여할 뿐만 아니라 생리적, 심리적 요구를 충족시키며 개인의 행동을 규제하고 사회악을 제거하며 사회를 유지시키고 존속시킨다(이광규, 1994). 또한, ‘문화’라는 것은 사회의 구성원들이 집단적으로 공유하는 가치관, 신념, 학습 등을 포함하는 복합적인 개념이라고 할 수 있으며, 조직문화(organizational culture)는 보다 광범위한 문화개념을 사회체계를 구성하는 조직 수준에 적용한 개념이라고 할 수 있다.

조직문화에 대한 여러 학자들의 정의를 보면 다음과 같다.

Giffords and Dina(2003)는 조직문화란 사회의 구성원들이 집단적으로 공유하는 가치관, 신념, 학습 등을 포함하는 복합적 개념인 문화에 사회체계를 구성하는 조직수준을 적용한 개념이라고 정의하고 있다. Tagiuri(1968)는 조직 구성원들이 경험하고 그들의 행동에 영향을 미치며, 조직의 특성 혹은 속성을 가치의 관점에서 설명할 수 있는 조직내적 환경의 지속적인 성향이라고 조직문화를 설명했다.

Jones and James(1979)는 상황속성으로 특징되는 조직문화와 개인속성으로 특징되는 심리적 조직문화로 구분하여 설명하였다.

Trice & Beyer(1985; 1993)[15]는 조직문화의 요소를 13가지로 구분하여 정의하고 있는데, 즉 의례(rite), 의식(ceremonial), 제의(ritual), 신화(myth), 사화(saga), 전설(legend), 일화(story), 설화(folktale), 상징(symbol), 언어(language), 행동(gesture), 물리적 배경(physical), 인공물(artifact) 등으로 설명하고 있다.

Schneider & Bartlett(1970)은 조직문화의 구성요소를 조직의 핵심적 임무, 목적수단, 측정제도 및 절차, 수정전략, 공동의 언어 및 개념영역, 집단의 환경, 권력체계, 동료관계, 상벌체계, 이념 등이 포함된다고 보았다. 조직문화는 조직구성원의 일반적 인식을 중심으로 표면적인 물질적·상징적·행동적 인공창조물로서 조직체의 제품과 기술, 기구와 도구, 방침과 규율, 서류와 문서, 전통과 일화, 의례, 예식, 구성원의 행동패턴 등이 있으며, 가시적 수준의 인공창조물을 지배하는 요소인

가치가 있다.

강홍구(2001)[16]에 의하면 조직문화는 단순한 일방적 관계를 가지는 것이 아니라 상·하위 문화간의 상호작용을 통하여 적합한 관계를 형성, 유지하고 있다. 이규만(2006)[9]은 문화적 가치관이 기업 내 조직행동에 핵심적인 역할을 할 것이라고 하였다.

3. 연구모형

본 연구의 조직문화의 유형은 Kimberly and Quinn(1995)[10]의 연구를 따르며, 사회복지사의 역량 강화 변수를 개인 업무지향은 자아존중, 자기통제, 대인 통제로 세분하고, 업무관계성은 기능다양성, 과업정체성, 피드백으로 세분한다. 본 연구의 모형은 [그림 1]과 같다.

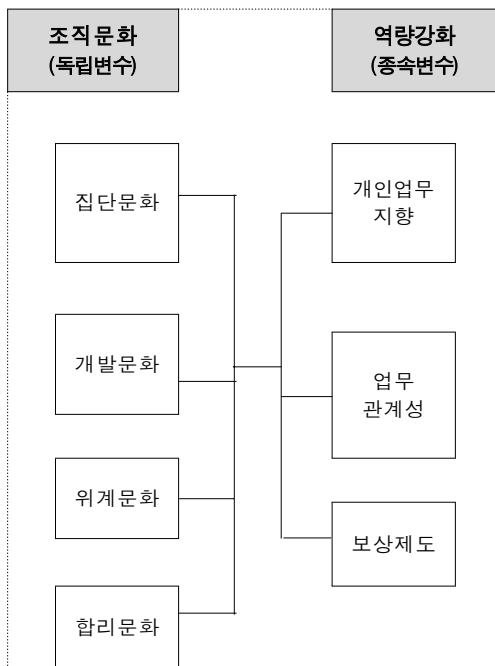


그림 1. 연구모형

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 목적은 사회복지사가 인지한 사회복지생활시설 조직문화의 유형을 Kimberly & Quinn(1995)의 연구와 같이 집단문화, 개발문화, 위계문화, 합리문화 등으로 구분하고 이 조직문화의 유형에 따라 사회복지사의 역량강화에 어떤 차이가 있는지를 분석하는데 있다.

본 연구의 대상은 대구·경북지역 사회복지생활시설에서 근무하는 사회복지사를 대상으로 설문조사하는 연구방법을 사용하였다. 자료를 배포하는 방법으로는 우편물, e-mail, 방문 등을 통하여 설문지를 회수하였다. 표본추출방식은 편의표본추출 방식을 이용하였다.

설문조사 시기는 2006년 5월 10일부터 2006년 5월 30일까지 설문지 300부를 배포하여 216부를 회수하고 응답이 부적절하거나 불성실한 설문지 46부를 제외한 170부의 설문지를 분석하였다.

2. 자료분석

수집된 자료의 분석방법은 SPSS WIN 12.0을 이용하여 분석하였다. 조사자료에 대한 일반적이고 전체적인 경향을 알아보기 위해 빈도분석, 백분율, 산술평균의 통계분석을 적용하였고, 변수간 평균의 차이를 알아보기 위해 t-검증과 분산분석(ANOVA)을 사용하였다.

3. 설문지 구성

본 연구의 설문지는 기존의 문헌(Frans, 1993; Leslie & Holzhalb, 1998; 정해주, 1998; 윤민화, 1999)과 사회복지생활시설 전문가들의 경험을 바탕으로 기존의 내용을 다시 재구성하였으며, 문항은 각 영역별로 측정기준을 5점 척도로 사용하였다.

본 연구의 설문지 구성은 [표 1]에서 보는 바와 같으며, 총 52문항이다.

표 1. 설문지의 구성 내용

변수	설문문항			척도	
	부	문항번호	문항수		
일반사항	I	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	9	명목	
조직문화	II	집단문화	1, 5, 9, 13, 17	5	5점
		개발문화	2, 6, 10, 14, 18	5	5점
		위계문화	3, 7, 11, 15, 19	5	5점
		합리문화	4, 8, 12, 16, 20	5	5점
능력강화	개인업무지향	자아 존중	1, 4, 7	3	5점
		자기 통제	10, 13, 16	3	5점
		대인 통제	18, 20, 22	3	5점
	업무관계성	기능 다양성	2, 5, 8	3	5점
		과업 정체성	11, 14, 17	3	5점
		피드백	19, 21, 23	3	5점
	보상제도	보상 제도	3, 6, 9, 12, 15	5	5점
	계			52	

사회복지사의 일반적인 특성 9개 문항은 성별, 결혼 유무, 연령, 학력, 종교, 연간소득, 직위, 자격증, 근무처 등이다. 그리고 사회복지조직 문화 항목은 집단문화 5개 문항, 개발문화 5개 문항, 위계문화 5개 문항, 합리문화 5개 문항 등 20개 문항이다.

IV. 인구 통계적 특성 분석

사회복지생활시설에 근무하는 사회복지사의 인구통계학적 특성을 분석한 결과 [표 2]와 같이 나타났다. 성별은 남성이 78.8%, 기혼이 66.5%, 연령은 30-40대가 74.1%, 교육정도는 대졸이상인 65.3%, 종교는 기독교가 38.2%, 연간소득 수준은 1,500~2,000만원 미만인 35.9%, 직위는 상담원(생활복지사) 및 생활보조원(보육사)이 54.1%, 자격증은 사회복지사 2급이 40.0%, 사회복지생활시설 유형은 장애시설이 37.6%를 나타내고 있다.

표 2. 인구통계적 특성

인구통계적 특성	빈도	구성비율	인구통계적 특성		빈도	구성비율	
			인구통계적 특성	빈도			
성별	남성	134	78.8	1,000만원미만	17	10.0	
	여성	36	21.2	1,000~1,500만원 미만	41	24.1	
결혼유무	기혼	113	66.5	1,500~2,000만원 미만	61	35.9	
	미혼	57	33.5	2,000~3,000만원 미만	45	26.5	
연령	20~29세	18	10.6	3,000만원이상	6	3.5	
	30~39세	62	36.5	직위	시설장	20	11.8
	40~49세	64	37.6		사무국장	45	26.5
	50세 이상	26	15.3		상담원(생활복지사)	60	35.3
	학력	고졸	11		6.5	생활보조원(보육사)	32
전문대졸		48	28.2		기타	13	7.6
대졸		63	37.1	자격증	사회복지사 1급	29	17.1
석사	41	24.1	사회복지사 2급		68	40.0	
박사	7	4.1	사회복지사 3급		73	42.9	
종교	기독교	65	38.2	사회복지생활시설 유형	아동시설	33	19.4
	천주교	44	25.9		노인시설	45	26.5
	불교	38	22.4		장애시설	64	37.6
	무교	11	6.5		여성시설	18	10.6
	기타	12	7.0		기타	10	5.9
n=170							

1. 타당성과 신뢰성 분석

1.1 조직문화의 타당성과 신뢰성 분석

조직문화 변수에 대한 요인분석 결과 각 요인별 항목이 0.635~0.789 사이에 모두 비슷하게 높은 값을 가지는 항목을 하나의 요인으로 간주할 수 있다. 고유치는 각 요인에서 2.034~5.697 사이의 값을 가지는 것으로 분석되어 설문척도의 구성개념을 타당하게 측정하고 있다. 그리고 공유치는 조직문화에 대한 모든 변수에서 0.583~0.739 사이의 값을 나타내었으며, 신뢰계수는 0.739~0.804 사이의 값을 나타내어 응답자의 응답에 안정성이 있음을 보여주고 있다.

1.2 역량강화 변수의 타당성과 신뢰성 분석

역량강화 변수에 대한 요인분석 결과 각 요인별 항목

이 0.602~0.799 사이에 모두 비슷하게 높은 값을 가지는 항목을 하나의 요인으로 간주할 수 있다. 고유치는 각 요인에서 1.817~5.012 사이의 값을 가지는 것으로 분석되어 설문척도의 구성개념을 타당하게 측정하고 있다. 그리고 공유치는 개인 변수에 대한 모든 변수에서 0.522~0.728 사이의 값을 나타내었으며, 신뢰계수는 0.791~0.712 사이의 값을 나타내어 응답자의 응답에 안정성이 있음을 보여주고 있다.

V. 연구결과

사회복지생활시설에서 사회복지사가 인지한 사회복지생활시설의 집단문화, 개발문화, 위계문화, 합리문화 등 조직문화의 유형에 따라 사회복지사의 개인 업무지향, 업무관계성, 보상제도 등 역량강화에 유의한 차이를 발견할 수 있는지 분석한 결과는 다음과 같다.

1. 조직문화의 유형별 역량강화 분산분석

조직문화의 유형별 역량강화에 대한 결과는 [표 5]와 같다.

표 5. 조직문화의 유형별 역량강화 분산분석

변수	집단	표본수	평균	표준편차	t-value
개인 업무 지향	집단문화	59	3.3235	0.6454	3.345***
	개발문화	32	3.1114	0.7012	
	위계문화	52	3.2891	0.6881	
	합리문화	27	3.0171	0.7092	
업무 관계성	집단문화	59	3.3345	0.6793	3.261***
	개발문화	32	3.1389	0.6814	
	위계문화	52	3.2689	0.7021	
	합리문화	27	3.0012	0.6221	
보상 제도	집단문화	59	3.3569	0.6729	3.148***
	개발문화	32	3.1298	0.6889	
	위계문화	52	3.3194	0.6912	
	합리문화	27	3.0164	0.6846	

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

[표 5]에서와 같이 사회복지생활시설에서 사회복지사가 인지한 사회복지생활시설의 집단문화, 개발문화, 위계문화, 합리문화 등 조직문화의 유형에 따라 사회복지

지사의 개인업무지향(t=3.345, p<.001), 업무관계성(t=3.261, p<.001), 보상제도(t=3.148, p<.001) 등 역량강화에 유의한 차이를 발견할 수 있는지 분석하였는데, 조직문화의 유형에 따라 한 개인이 자신의 행동과 성과 간에 연관성이 있다고 판단되는 인과관계에서 지각된 통제정도를 측정하는 항목으로서 개인적 통제정도를 알아보는 개인 업무지향은 자율적 자기통제에 대한 지각, 대인관계 통제에 대한 지각 등에 따라 유의적인 차이가 있음을 발견하였다. 그리고 조직문화의 유형에 따라 업무관계성은 유의적인 차이가 있었으며, 조직문화의 유형에 따라 보상제도 또한 유의적인 차이가 있음을 발견하였다.

2. 조직문화의 유형별 개인 업무지향 분산분석

조직문화의 유형별 개인 업무지향에 대한 결과는 [표 6]과 같다.

표 6. 조직문화의 유형별 개인 업무지향 차이분석

변수	집단	표본수	평균	표준편차	t-value
자아 존중	집단문화	59	3.4129	0.6517	3.121***
	개발문화	32	3.0016	0.6782	
	위계문화	52	3.2217	0.7081	
	합리문화	27	3.0016	0.6983	
자기 통제	집단문화	59	3.3351	0.6718	3.098***
	개발문화	32	3.0398	0.6631	
	위계문화	52	3.1998	0.6759	
	합리문화	27	3.1009	0.6598	
대인 통제	집단문화	59	3.2327	0.6619	3.287***
	개발문화	32	3.1156	0.7029	
	위계문화	52	3.3043	0.7113	
	합리문화	27	3.1897	0.6556	

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

[표 6]에서와 같이 사회복지생활시설에서 사회복지사가 인지한 사회복지생활시설 내부에 존재하고 있는 사회복지생활시설의 조직문화가 아니라 사회복지사가 인지한 사회복지생활시설의 집단문화, 개발문화, 위계문화, 합리문화 등 조직문화의 유형에 따라 사회복지사의 개인 업무지향 하위변수인 자아존중(t=3.14, p<.001), 자기통제(t=3.098, p<.001), 대인통제(t=3.287, p<.001) 등에 유의한 차이를 발견할 수 있는지 분석하였다. [표

4-14]와 같이 Kimberly and Quinn(1984)의 연구에 따른 집단문화, 개발문화, 위계문화, 합리문화 등 조직문화 유형에 따라 개인 업무지향의 하위변수인 자아존중, 자기통제, 대인통제 등은 유의적인 차이가 있음을 발견하였다.

3. 조직문화의 유형별 업무관계성 분산분석

조직문화의 유형별 업무관계성에 대한 결과는 [표 7]과 같다.

표 7. 조직문화의 유형별 업무관계성 분산분석

변수	집단	표본수	평균	표준편차	t-value
기능 다양성	집단문화	59	3.3621	0.6753	3.231***
	개발문화	32	3.3200	0.6891	
	위계문화	52	3.2678	0.7001	
	합리문화	27	2.9987	0.6792	
과업 정체성	집단문화	59	3.2679	0.6894	3.014***
	개발문화	32	3.0026	0.7008	
	위계문화	52	3.3415	0.6798	
	합리문화	27	3.1203	0.6589	
피드백	집단문화	59	3.1451	0.6112	3.242***
	개발문화	32	3.0023	0.6459	
	위계문화	52	3.1561	0.6992	
	합리문화	27	2.9901	0.6793	

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

[표 7]에서와 같이 사회복지생활시설에서 사회복지사가 인지한 사회복지생활시설 내부에 존재하고 있는 사회복지생활시설의 조직문화가 아니라 사회복지사가 인지한 사회복지생활시설의 집단문화, 개발문화, 위계문화, 합리문화 등 조직문화의 유형에 따라 사회복지사의 업무관계성 하위변수인 기능다양성(t=3.231, p<.001), 과업정체성(t=3.014, p<.001), 피드백(t=3.242, p<.001) 등에 유의한 차이를 발견할 수 있었다.

VI. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 사회복지생활시설에서 사회복지사가 인지

한 사회복지생활시설의 집단문화, 개발문화, 위계문화, 합리문화 등 조직문화의 유형에 따라 사회복지사의 개인 업무지향, 업무관계성, 보상제도 등 역량강화에 유의한 차이를 발견할 수 있는지 분석하였다.

사회복지생활시설의 조직문화가 사회복지사의 역량강화와 연관성을 가질 수 있다는 이론적 전제를 바탕으로, 사회복지사가 인지한 사회복지생활시설의 조직문화유형이 사회복지사의 역량강화에 어떤 영향을 주는가를 실증적으로 검증하였다.

실증연구의 조사대상은 대구·경북지역의 사회복지생활시설에서 근무하는 사회복지사이며 연구조사방법은 설문조사를 사용하였다. 사회복지사가 인지하는 문화유형은 Kimberly and Quinn(1984)의 분류에 따라 집단문화, 개발문화, 위계문화, 합리문화로 구분하였으며, 이에 영향을 받는 역량강화변수는 개인 업무지향, 업무관계성, 보상제도 등으로 분류하였다. 본 연구에서는 조직문화의 유형에 따라 개인 업무지향, 업무관계성, 보상제도 등에 유의적인 차이가 있음을 발견하였다.

2. 제언

본 연구에서 다루지 못한 부분에 대해서 후속연구를 위한 제언으로 끝을 맺고자 한다.

첫째, 본 연구에서 시도한 사회복지생활시설의 조직문화 유형에 대한 분류에 있어서는 Kimberly & Quinn(1984)도 언급했듯이 일정한 한계가 있다. 이는 연구방법 및 연구목적에 따라 매우 다르게 접근할 수 있는 것이므로, 후속연구에서는 본 연구에서 가장 높은 점수로 조직문화 유형을 구분한 것에서 더 나아가서 조직문화 유형을 구분하는 기준과 방법론의 문제가 좀 더 정교하고 정확하게 시도되어야 할 것이다.

둘째, 사회복지생활시설의 조직 문화가 미치는 영향에 대해 조직문화와 조직효과성에 대한 관계를 규명하고 사회복지사의 역량 강화에 얼마나 중요한 영향을 줄 수 있는지 연구될 필요가 있다.

셋째, 본 연구의 대상은 대구·경북 사회복지생활시설에서 근무하는 사회복지사들로 제한하였지만, 많은 사회복지시설 및 단체, 법인, 종별 복지관이나 전국 사회복지생활시설로 확대하여 조사를 실시한다면 조직문

화에 따른 역량강화 수준에서의 차이가 있을 수 있고, 또 다른 연구결과가 나올 수 있으므로, 앞으로 이러한 점을 고려한 좀 더 포괄적인 연구가 있어야 할 것이다.

넷째, 본 연구에서는 사회복지사의 역량강화를 향상시킬 수 있는 접근방법의 하나로서 올바른 조직문화의 형성에 초점을 두고 연구를 실시한 것이다. 그러나 조직문화 외에도 사회복지사의 역량강화를 향상시킬 수 있는 방법에 대해서 보다 다각적인 차원에서의 접근방법이 있을 것이므로, 이에 대한 보다 많은 연구가 필요할 것이다.

참 고 문 헌

[1] 박미은, “학대받는 아내의 심리사회적 대응과정과 사회사업적 임파워먼트,” *정신보건과 사회사업*, Vol.3. No.1. 1996.

[2] 전재일의, *사회복지실천론*, 서울: 형설출판사. 2001.

[3] 최선미, “장기실업노동자의 사회적 배제 극복을 위한 임파워먼트 모델개발”, 부산대학교 대학원 석사학위논문. 2001

[4] 유종철, “리더쉽유형이 임파워먼트에 미치는 영향에 관한연구”, 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.2001

[5] 김희성, “빈곤가정 청소년의 자립준비에 관한 연구: 임파워먼트의 매개효과를 중심으로”, 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.2002

[6] 이혁구, “권력의 장치로서의 사회복지 - 푸코의 권력이론에 입각한 ‘권한부여’비판,” *한국사회복지학*, 통권43호, 한국사회복지학회.2000

[7] 박시중, “한국의 신자유주의 세계화 전략과 생산적 복지정책 연구: 노동시장의 변화와 소득보장의 위기를 중심으로”, 성균관대학교 대학원 박사학위논문. 2001

[8] 강철희·윤민화(2000), “사회복지사의 임파워먼트에 영향을 미치는 요인에 관한 연구-지역사회복지관 사회복지사를 중심으로,” *한국사회복지학*, 통권41호, 한국사회복지학회. 2000

[9] 최명민, “사회복지사 셀프 - 임파워먼트 프로그램의 개발 및 효과성 연구: 정신보건사회복지사를 중심으로”, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문. 2001

[10] 최말옥, “정신장애인의 임파워먼트 증진을 위한 자기옹호프로그램의 효과”, 부산대학교 대학원 석사학위논문.2002

[11] 최승아, “조직문화와 사회복지사의 임파워먼트에 대한 연구: 서울시 종합사회복지관을 중심으로”, 연세대학교 대학원 석사학위논문. 2002

[12] G.M. preitzer, “An Empirical Test of a Comprehensive Mode of Interpersonal,” *America Journal of Community Psychology*, Vol.23, No.5, 1995.

[13] 강홍구, “조직문화가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구-의료 사회복지사의 인식을 중심으로”, *한국사회복지학*, 통권47호, 한국 사회복지학회, 2001.

[14] T. E, Deal and A. A. Kennedy, “*Corporate culture, the rites and rituals of corporate life, reading,*” Mass : Addison Wesley Publishing Co. 1982.

[15] Y. Gary, 이상욱, 역, *현대 조직의 리더쉽 이론*, 시그마 프레스, 2006.

[16] 민경호, *조직행동론*,s 무역경영사, 2005.

저 자 소개

박 중 호(Park Joong Hho)

정희원



- 한양대학교
- 한양대학교 대학원
- 서울벤처정보대학원대학교 박사과정

<관심분야> : 행정학, 회계학,

김 인 수(Kim In Soo)



- 고려대학교 경영학과
- 고려대학교 대학원
- 서울벤처정보대학원대학교
박사과정

<관심분야> : 비즈니스, 정치학

정회원

변 상 해(Byun Sang Hae)



- 서울벤처정보대학원대학교
- 사회복지상담학과장
- 호서대학교 벤처전문대학원
경영학박사(사회복지전공)
- 백석대학교 기독교전문대학원
상담학박사(가족상담전공)

<관심분야> : 교육학, 사회복지, 상담학

정회원