

청소년수련시설의 조직문화가 구성원의 직무만족에 미치는 영향

김 영 한*

이 연구는 청소년수련시설에서 구성원들이 지각하는 조직문화에 따라서 조직의 성과 즉, 구성원의 직무만족도가 달라질 것이라는 전제하에 조직문화 요소를 문화유형, 풍토, 조직구조로 구분하여 이들 요소들이 구성원의 직무만족에 미치는 영향을 분석하는데 그 목적이 있다.

연구방법은 조사연구기법을 적용하여 대구 · 경북지역의 청소년수련시설 50개소를 전수대상으로 질문지를 수집하여 총 164명의 질문지를 분석대상으로 하였다.

수집된 자료는 SPSSWIN 7.5 프로그램을 사용하여 분석하였으며, 분석에 사용된 주요 통계기법은 빈도, 백분비, 평균 등의 기술통계분석과 다중회귀분석을 적용하였다.

본 연구를 통해 확인된 결과는 첫째, 조직풍토는 우호 · 협력적인 풍토가 조직문화유형에서는 진위적 문화유형이 조직구성원의 직무만족도가 높게 나타났고, 조직의 의사결정구조는 피라미드식 계선 조직체계와 팀 단위 유기적 조직체계가 비슷한 수준으로 나타났다.

둘째, 조직문화와 직무만족도의 관계에서 ① 조직풍토는 우호 · 협력적 조직풍토가 가장 영향력이 높다. 이 결과는 청소년수련시설의 업무특성이 자율성과 협력이 높을수록 직무만족도는 높아짐을 알 수 있다. ② 조직문화유형은 관계지향적 문화가 가장 영향력이 크다. 이 결과는 관계지향적 조직문화를 가질수록 구성원들의 직무만족도가 높아짐을 알 수 있다. ③ 조직구조 형태는 구성원의 직무만족에 대해 거의 영향을 미치지 않는다. ④ 직무만족도에 대한 조직풍토, 조직문화유형, 조직구조가 미치는 영향의 정도는 조직풍토가 가장 높게 나타났다.

따라서 본 연구결과 청소년수련시설 구성원의 직무만족도는 조직문화

에 직접적인 영향을 받고 있다고 입증할 수 있었다.

1. 문제의 제기

우리사회의 모든 조직체는 각기 독특한 특성을 지니고 있을 뿐만 아니라 동일한 유형의 조직체들도 모두가 다른 특성을 가지고 있다. 이러한 조직체의 성격은 오랜 기간을 거쳐 조직체의 내 · 외적 환경요인으로부터 영향을 받아 형성된 것으로 일단 형성된 조직의 가치관이나 문화는 쉽게 변하지 않으며 지속적으로 유지되어 가는 것을 볼 수 있다. 뿐만 아니라 특정의 조직문화는 조직구성원의 행동과 가치관 형성에 중요한 영향을 미치며 동시에 조직구성원의 행동과 사고방식은 조직문화를 형성하는데 중요한 요인으로 작용되므로 양자간에는 상호 밀접한 영향관계에 있다.

이러한 조직문화는 한 조직의 활동, 의견, 행동의 패턴을 결정하는 조직이념, 가치관 및 규범의 총화로서 모든 조직구성원에게 공유되어 있는 것이다. 따라서 조직문화는 한 조직의 성패를 좌우하는 '정신적인 능력'으로 볼 수 있으며, 이의 정립을 통해 구성원들의 일체감을 높여 주는 것이다. 따라서 조직문화 전략은 조직운영 전략으로서 환경에 대응하고 내부통합을 위한 중요한 수단이 되며, 최고관리자의 중요한 책임가운데 하나가 조직문화를 형성하고 관리하는 것이다.

따라서 조직문화는 조직성과를 설명하는데 있어서 중요한 사회 문화적 요인이 되며, 그 중에서도 조직구성원의 가치나 행동양식은 매우 중요하다. 특히 청소년수련시설과 같은 인적자원을 중심으로 전문적 서비스를 제공하는 공공서비스시설의 경우에는 그 구성원들의 전문적 서비스 역량에 의존할 수밖에 없기 때문에 더욱 조직문화가 중요하게 된다.

그러나 지금까지 연구경향에서 볼 때 사회복지조직과 같은 인간서비스 조직의 행동에 대한 조직문화 연구는 지금까지 주류 조직이론 즉, 주류 기업 및 산업조직을 대상으로 형성된 조직의 기술 관료적인 특성에 근

거를 그대로 적용함으로써 인간서비스조직의 특성을 간과하는 경향이 있다.

기술관료적 조직의 경우 위계적인 통제와 조정이 이루어지며 관리자가 전조직에 강한 영향력을 행사하는 특성을 지닌다. 따라서 이러한 조직에서 관리자는 조직의 방향을 결정하고 통제하는 의사결정단위가 된다. 그러나 사회복지조직과 같은 인간서비스 조직의 경우 이러한 패러다임이 그대로 적용되지는 않는다.

인간서비스 조직이란 인간의 복리를 유지하거나 증진시키기 위하여 인간의 행동, 태도 또는 사회적인 위치를 안정 내지 변화시키는 것을 조직의 일차적인 기능으로 하는 조직군을 의미한다. 일반적으로 이러한 유형의 조직은 보건, 교육, 그리고 사회복지 영역 예를 들면, 병원, 의료센터, 공공보건, 대학교, 요양원, 인간서비스 기관 등에 집중되어 있다(이현주, 1998: 14-15).

많은 경험연구에서 인간서비스조직의 특성에 대하여 논의하고 있다. 인간서비스 조직은 조직의 원료가 도덕적 가치를 부여받은 인간으로 구성되어있기 때문에 즉, 사람을 대상으로 작업을 하기 때문에 일련의 독특한 특성을 갖추고 있다. 인간서비스 조직의 특성은 조직내 작업단위들이 상당한 자율성과 주체성을 지니고 있으며, 각 단위간의 관계는 제한적이며 드물게 이루어진다는 점을 특정 지우는 것들이다. 이러한 조직형태에서는 직원들의 활동에 대한 통제체제가 약하다. 일선 요원은 공식적으로 권위가 낮은 위치를 차지하고 있지만, 특정하고 분명한 감독 및 평가방법이 없는 상황에서 상당한 자유재량권을 갖고 업무를 수행하게 되는 것이다.

이상의 논의에서 볼 때 청소년수련시설은 청소년을 대상으로 서비스를 제공하는 인간 서비스조직이며, 구성원들은 서비스를 제공하는 전문요원들으로써 자율권과 재량권이 높은 형태의 조직문화가 형성될 것으로 이해된다.

청소년수련시설에 대해 도시계획법에서는 청소년수련시설을 공공서비스시설로, 청소년 기본법에서는 '수련활동의 실시를 주된 목적으로 하는 시설'로 규정하고 있다. 즉, 청소년의 복지증진을 위하여 국가, 지방자치단체, 민간이 공익적 목적으로 수련활동서비스를 전달하는 물리적 시설을 의미한다. 우리나라의 청소년수련시설은 1993년도 이후 지속적인 양적 팽창을 가져와 현재는 2001년 1월 현재 560개의 시설이 자연권과 생활권에서 청소년을 대상으로 수련활동서비스를 제공하고 있다.

그러나 이러한 외적으로의 양적 성장에도 불구하고 내부적으로는 재정의 형세성에 따른 구성원의 대우문제, 관료적 조직체제로 따른 획일적 서비스의 제공 등 질적 성장에는 많은 한계를 갖고 있다. 따라서 이러한 문제를 극복하기 위해서는 조직외적 성장만으로는 부족하며 이와 더불어 조직의 전반적인 풍토와 조직문화의 재정립이 요구된다.

이러한 인식을 기반으로 본 연구에서는 인간서비스 조직으로서 청소년수련시설의 문화를 문화유형, 풍토, 조직구조(의사결정구조)로 구분하고, 이들 요소들이 조직구성원의 직무만족에 미치는 영향을 분석하는데 있다.

II. 이론적 배경

1. 조직문화에 대한 논의

문화란 개념에 대하여 학자들은 통일된 의견을 제시하지 못하고 각 분야별로 다양하게 사용되고 있다. Tylor(1958:1)는 사회학적 측면에서 문화란 "지식, 신앙, 예술, 도덕, 법률 및 사회구성원으로서의 인간에 의해 획득된 모든 능력이나 관습을 포함하는 복합체"라고 하며, Kluckhohn(1962: 25-29)은 문화를 유형화된 행동의 양식으로서 이것은 단순한 사회습관이 아니라 사회적으로 가치화 된 습관이라고 정의한다.

같은 맥락에서 Gregory(1983: 364)는 "명확한 생활방식으로 인식되고

있는 무수한 행위와 관행을 수반하는 의미의 시스템" 설명하고 있다. 우리나라의 김운태(1981: 247)는 행태주의의 영향을 받은 사회학 분야에서 정의되는 문화의 개념에서 특정사회집단에 공통된 사고방식, 행동, 생활양식, 행태유형 등을 의미한다고 한다.

이러한 문화의 개념을 토대로 조직문화란 문화의 하위개념으로 이해된다. Schein(1983: 14)은 조직문화를 "조직체 또는 집단이 내외 환경과의 적응 및 통합과정에서 적용되어지는 기본전제로서 조직구성원의 가치관과 사고방식 그리고 행동을 지배하는 근본요소"로 정의한다. 이는 사회문화체계접근법 중생태-적용주의적 입장을 대표한다.

Hatch(1993: 657-693)는 조직문화를 조직구성원들이 공유하고 있는 가치 및 가정으로서 인공물 및 상징으로 전달되는 것으로 정의하고 있다. 그는 문화요소들인 가정과 가치, 가치와 인공물, 인공물과 상징 그리고 상징과 가정간에 상호 역동성을 설명한 것으로 조직문화를 이해하는데 있어 새로운 시각을 제시하고 있다. Hofstede(1990:286)는 조직문화의 개념을 역사적으로 결정되고, 인류학적 개념과 관련되며, 사회적으로 형성되고, 변화가 어렵다는 속성을 갖는다고 인식하고 있음을 제학자들의 의견을 포괄하여 제시하고 있다. 즉, 조직문화는 다양한 요소 즉, 문화적 구성요소로 이루어져있음을 알 수 있다.

이러한 조직문화는 장기간 지속되며, 또한 기술과 같이 다른데서 도입할수 없는 것이어서 자체적으로 형성되어야한다. 따라서 훌륭한 조직문화를 형성하는 것은 조직의 지속적인 발전과 밀접한 관계를 가지고 있다.

Harrison은 조직문화는 그 조직의 이념적 지향에 달려있다고 보고 네 가지의 서로 상이한 이념형으로 구분하였다. 이 네 가지 유형은 조직의 이해관계와 구성원의 이해관계의 일치성 여부 및 조직의 외부환경에의 적응능력에 있어서 서로 차이가 난다는 것이다. 그는 조직의 특성유형을 ①권력지향형 ②역할지향형 ③파업지향형 ④인간지향형으로 구분하고, 조직문화는 구성원들의 공유가치, 이념으로 정의하였다. Handy는

Harrison의 조직문화 유형을 더욱 정교화하고 구체화하여 ①클럽문화 ②역할문화 ③과업문화 ④실존문화로 구분하고 있다(강동욱, 1994: 13-14) Ernest(1985: 49-60)는 효과적인 계획을 수립하기 위해 외부적 환경(시장, 기술, 인구, 경제, 정치)과 내부적 환경(문화)이 잘 조화되어야 한다.

한 기업의 조직문화는 시장지향성, 종업원지향성, 문제해결지향성, 봉사품질지향성 등의 다섯 가지 요소가 어떤 위치에 있는가에 따라 문화유형이 결정된다. 즉, 인간차원과 행동차원으로 구분하고 인간차원을 참여적 차원과 비참여적 차원으로 구분하여 ①상호작용적 ②체계적 ③통합적 ④기업가적으로 제시하고 있다.

Ouchi(1980: 129-141)는 거래비용관점에서 거래교환을 처리하는 방법을 기준으로 시장문화, 관료제 문화, 클랜문화등 세 가지로 제시하였다. 그는 거래비용이란 조직에서 주고받는 가치가 기대와 일치하도록 해주는 활동인데 시장문화에서는 경쟁 하에서 가격기구를 통해서 거래를 통제하고, 관료제 문화에서 모호한 상황에서의 거래를 다스리기 위해서 고용계약 형태의 완전하기 못한 계약을 한다. 클랜문화는 비교적 불확실성과 복잡성이 높은 상황에서 구성원들이 집합적 관심을 가지도록 높은 수준의 목적 합치성과 일반적 패러다임을 공유하고 있어야 한다. Wallach(1983: 29-36)는 조직문화유형을 개인의 동기유발요인과 그가 속해 있는 조직의 문화가 적절하게 결합될 때 효과적이라 하고 개인의 동기유발요인을 성취욕구, 친화욕구, 권력욕구 등 세가지로 나누고 여기에 조직문화유형을 혁신적, 지원적, 관료적 문화의 세 가지로 대응하였다.

관료적 문화는 권한과 책임에 있어 명백한 계통을 가지고 있으며 작업은 고도로 조직화되어 있고, 정보와 권한의 흐름은 위계적이고 통제 및 권력에 바탕을 두고 있다.

박노운(1991: 1-69)은 환경에 대한 배부자세를 중심으로 선도적인지 반응적인지에 따라 혁신적 문화, 카리스마적 문화, 반응적 문화 관료적

문화의 네 가지 문화유형으로 분류하고, 이들 문화유형과 문화 관련변수들과의 관계를 고찰하였다. 이상 살펴본 선행연구를 요약해서 정리하면 <표Ⅱ. 1>과 같다.

표Ⅱ. 1 : 조직문화유형에 대한 선행연구의 요약

그리고 조직풍토에 대해서 동기와 행동을 직접적으로 일으키는 환경적 그리고 인간관계적 요인에 강조를 두었다. 조직풍토에 대해 포괄적으로 보면 조직구성원들 사이에서 공유되고 있는 분위기와 가치관, 사고방법과 행동 기준 등을 의미한다. 이는 광의적으로 보면 조직 문화에 포함되나 최근의 연구경향에서 조직풍토를 별도로 구분하여 취급하고 있다.

본 연구는 조직문화를 조직구성원이 그 조직의 관행과 조직에 형성되어 있는 제반여건에 대해 지각하는 바에 따라 측정가능 할 것으로 본다. 즉, 조직이 어떻게 운영되어 있는가에 따라 조직구성원들이 지각하고 있는 내용이 조직구성원의 가치이고 이것이 조직문화를 반영하고 있을 것으로 이해한다. 이것은 지각된 행위 규범이 조직문화의 중요한 내용을 이루고 있다는 것을 의미한다. 따라서 본 연구에서의 조직문화유형은 구성원들의 조직현실에 대해 지각하는 정도에 따라 달라질 수 있다는 것으로 이해하고 조직문화유형의 구분에 있어서 지각을 중심으로 구분한 Quinn과 Mcgrath(1985)의 기준을 수용하고자 한다.

① 관계지향적 문화

관계지향적 문화는 불확실한 환경에 장기적 관점에서 인지되는 문화특성으로 구성원간의 상호작용을 통하여 불확실성을 극복하려는 의지, 상호규율, 상호협조가 가치화 된 문화유형이다. 조직현실이 동태적, 융통성이 있는 것으로 지각하기 때문에 행동패턴이 유지 지향적이다.

② 권위적 문화

진취적 문화는 불확실한 환경에 단기적 관점으로 적용할 때 인지되는 문화특성으로 조직현실이 동태적으로 통찰력에 의한 조직의 성장, 외향적 진출이 목적이고 도전적, 모험적, 자극적, 창의적, 기업가적 집단성을 강조하고 정해진 규칙보다 신속한 문제해력등을 문화적 특색으로 한다.

③ 관료적 문화

관료적 문화는 확실하고 안정된 환경에 장기적 관점으로 적용할 때 인지되는 문화특성으로, 공식적 형태를 통한 질서의 유지 및 체계가 잘 잡혀있고 즉각적인 행동보다는 장기적으로 조직의 존속을 목적으로 한다. 또한 확실성이 높은 상황에서 볼 수 있는 문화유형이다.

④ 성과지향적 문화

성과지향적 문화는 확실하고 안정된 환경에 단기적인 관점으로 적용할 때 인지되는 문화특성으로 적극적, 활동 지향적, 단기목표 지향적인 행동 패턴에서 나타날 수 있는 문화유형이다. 이 문화의 특성은 확실성을 추구하고 목적 지향적이고, 결과중시, 실적위주, 효율성, 생산성, 실리주의를 지향하며 경험에 입각한 수단-목표의 연계관계에서 목표달성을 위한 기능적, 도구적 관련성을 중시한다

2. 직무만족에 관한 논의

직무만족에 관한 연구는 1920년대의 서부 전기회사에서의 Elton Mayo에 의해 행하여진 Hawthorne실험으로부터 그 시초를 찾을 수 있다. 그들은 생산에 영향을 미치는 물리적 요인의 영향을 주로 연구하는 과정에서 사회적 성질의 요소가 직무만족과 생산성에 영향을 미친다는 확신을 가지게 되었다. Hawthorne실험 이래로 직무만족에 관한 성질, 원인 등에 관한 연구는 1969년까지 Lock가 측정하기를 4,000회를 초과할

만큼 많으나 그 본질에 관하여서는 아직도 논란의 대상이 되고 있다.

직무만족에 대한 개념을 살펴 보면 H. C. Smith는 직무만족이란 각 개인의 자기직무와 관련되어 경험되는 만족과 불만족을 나타내는 하나의 감정과 태도라고 하고, E. J. McCormick는 직무만족이란 그 직무에서 얻어지는 또는 경험되는 욕구만족의 정도의 함수라 하였다. 이것은 직무만족이 욕구, 가치 등과 관련되어 있음을 나타내는 것이라 하겠다(유기현, 1983: 172).

E. A. Lock(1976: 31)는 직무만족은 자신의 직무 또는 직무경험을 평가한 결과에서 나오는 긍정적인 정서적 태도라 하였다. 그리고 Porter와 Lawler(1986: 31)에 따르면 직무만족은 실제로 얻은 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 수준을 초과하는 정도라고 보았다.

우리나라의 유병주(1982: 17-19)의 논문에서는 종업원이 직무와 관련하여 경험하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태라는 행동이나 활동이 아닌 상태로써 이해되며 태도, 가치, 신념, 욕구 등과 밀접한 관계가 있다.

이러한 직무만족의 주요한 연구들 검토한 결과 직무만족이란 개인이 직무에 대해 가지고 있는 개인의 태도와 가치, 신념 및 욕구 등 수준이나 차원에 따라 종업원이 직무와 관련시켜 갖게 되는 감정적 태도라고 할 수 있다.

위의 개념적 논의들 기반으로 볼 때 직무만족은 조직성과와 직접적인 영향관계가 있으며, 조직문화는 직무만족에 영향을 미치는 중요 요인이 된다.

직무만족에 영향을 미치는 요인에 대하여 학자들은 아직까지 명쾌한 답을 제시하지 못하고 있다. 이는 연구대상, 연구방법, 연구관점에 따라 다양하게 분류될 수 있음을 의미한다.

E. A. Lock(1973: 17-25)는 과거 조사자들이 연구한 대표적인 직무차원을 ① 작업 ② 임금 ③ 승진 ④ 인정 ⑤ 부가급부 ⑥ 작업조건 ⑦ 감독 ⑧ 동료작업자 ⑨ 회사 경영방침 이상 9가지로 정리 제시하고 있다. 한편 B. H Gilmer는 직무만족의 결정요인으로 ① 안정 ② 승진기회 ③ 임금 ④ 직무의 본질적 측면 ⑤ 감독 ⑥ 직무의 사회적 측면 ⑦ 의사소통 ⑧ 작업환경 ⑨ 복리후생으로 분류하였다.

Milton(1981: 159)은 직무만족 요인에 대한 학자들의 견해를 <표Ⅱ. 2>와 같이 제시하고 있다.

표Ⅱ. 2 : 직무만족의 영향요인

이상의 요인들을 중심으로 본 연구에서는 중복성이 높은 항목을 중요요인으로 선정한 결과 업무, 승진, 상사, 동료, 보수를 핵심 요인으로 선정하였다.

① 업무

업무는 구성원들 자신이 맡은 업무, 학습에 대한 기회, 책임감을 받아들일 수 있는 기회를 제공하는 직무의 정도로서 업무의 피드백 그리고 자율성은 직무와 관련된 동기부여 요인으로 중요하게 작용한다는 것이다.

② 보수

보수는 조직구성원들이 조직에서 일한 대가로 받는 금전적 보상으로서 구성원으로부터 기본적 욕구를 얻는데 유용할 뿐만 아니라 상위수준의 욕구만족을 제공하는 수단이 된다. 구성원은 보수를 조직에 제공하는 공헌도의 반영지표로 본다.

③ 승진

승진은 상위계급으로 직위가 이동되는 것으로서, 직무만족에 다양하게 영향을 미치는 요인이다. 승진하게 되면 이에 따른 보상이 다양하며, 조직에서의 역할과 위상이 달라지고, 사회적 평가가 달라진다.

④ 동료

동료간의 협조, 친밀성, 직무수행의 적합성, 집단 압력 및 소집단 풍토를 의미하며, 동료간의 친밀성과 인정은 업무의 활력으로 작용한다.

⑤ 상사

업무수행 결과에 대한 상사의 인정, 능력에 대한 인정으로서 이것은 지속적인 자기개발과 자신의 일에 대한 자신감을 갖게 한다.

3. 조직문화와 직무만족의 관련성

조직문화가 직무만족에 인과적으로 서로 관계되고 있느냐에 대하여는 아직까지 논란이 많다. 문화결정론적 입장에 있는 Linton, White, Levine 등은 한 사회의 문화적 특징이 그 사회구성원의 기본적인 행태적 구조 또는 유형을 결정한다고 주장한다. 반면에 문화상대주의의 입장을 취하고 있는 Goffman, McClelland, Inkeles 등은 문화와 행태가 서로 높은 상관성을 갖는다는 것은 인정하지만 그것이 반드시 선형적인 인과적 일치성을 갖지 않는다고 주장한다. 그러나 이 두 주장 모두의 입장에서든 문화적 요인이 직무만족등에 대해 영향을 주는 요인이라는 데는 의견의 일치를 보고 있다.

Deal과 Kennedy(1982: 15-19)에 따르면 어려운 여건 속에서 미국의 우수기업으로 생존한 개별기업이 갖는 공통적인 특징은 강한 문화 즉, 뚜렷한 선념과 구성원에 의한 가치의 공유, 그 가치가 일상생활에서 구현

되고 제도화되어 있다는 것이다. 성공적인 기업으로 이끈 강한 문화의 특성으로 공유된 가치, 인간의 중시, 영웅의 존재, 가치를 표현하는 의례 의식등을 들고 강한 문화가 갖는 중요성으로 일상생활에 지도하는 비공식적 규칙의 역할과 업무가치를 높여주고 더욱 열심히 일 하게 한다는 것이다.

일본 기업을 대상으로 한 Ouchi(1981: 58)연구에서는 일본기업이 가지는 특징적인 문화특성으로 연공서열제도, 완만한 승진, 일반적 경력관리, 모호한 통제기법, 의사결정과 책임에 있어서 집단주의를 제시하고 있다.

Wiener(1988: 534-545)는 조직문화의 요소로서 조직의 가치체계를 들고 조직문화가 조직을 유지토록 하는 사회적 규범적 연결 고리로 보았다. 그는 조직문화의 강도는 중심가치의 심도, 폭 즉, 조직의 중심가치에 구성원이 동의하는 정도인 심도와 가치체계를 공유하는 구성원의 수로 측정되는 폭에 의해 결정된다는 것이다. 이 연구는 조직문화의 강도의 개념을 확산과 심화라는 양 차원에서 정리하고 강도의 측정방법을 명확히 하였다는데 의의가 있다.

Kopelman와 Brief 그리고 Cuzzo(1990: 289-290)는 조직문화와 조직 분위기가 생산성에 어떻게 영향을 미치는가를 [그림 II. 1] 과 같이 제시하고 있다.

Schein은 문화의 강도를 집단구성원의 동질성과 안정성, 집단에 고유한 경험의 기간과 심도로서 나타내고, 강한 조직문화는 오랜 동안 많은 어려움을 겪으면서 다양하고 심화된 역사를 가진 안정된 조직에서 가지고 있다고 주장한다. 반면에 약한 조직문화는 종업원이 계속적으로 변동하거나 조직의 역사가 짧아 큰 어려움을 겪어보지 못했을 때 가지고

있는 것으로 나타났다(윤일환, 1998:42). 김명형(1992: 65)은 리더는 조직문화의 형성과 정착에 매우 중요한 영향을 미치며 문화에 따라서 직무만족이 달라진다고 하였다. 신유근(1985: 56-8)의 연구에서도 조직문화의 확립정도가 높은 기업의 조직성도가 높은 것으로 나타나고 조직문화의 확립정도를 높게 인식하는 그룹이 낮게 인식하는 그룹보다 높은 조직성도를 보이는 것으로 제시되었으며, 잘 정착된 조직문화와 조직성도와의 관계는 정의 상관관계를 보이고 있는 것으로 제시되었다.

O'reilly와 Chatman 그리고 Caldewell(1991: 87-516)은 개인의 성격과 조직문화간의 적합성이 직무만족과 조직몰입 및 이직 등에 미치는 영향에 관하여 연구하였다. 그는 회계사와 M.B.A학생을 대상으로 한 종단적 연구와 정부기관과 회계법인의 종업원을 대상으로 한 횡단적 연구를 통해 개인의 성격과 조직문화간의 적합성이 직무만족등과 밀접한 관련이 있음을 보여줬다.

그러나 여전히 조직문화와 조직행태가 과연 인과적으로 서로 관계되고 있는가에 대하여는 찬반의 논란이 많이 제기되고 있다. Linton, White, Levine등은 한 사회의 문화적 특징이 그 사회구성원의 기본적인 행태적 구조 또는 유형을 결정한다는 일치론 즉, 문화결정론을 주장하는 반면에 Goffman, McClelland, Linkeles 등은 문화와 행태가 서로 높은 상관성을 갖는다는 것은 인정하지만 그들은 반드시 직선적인 인과적 일치성은 갖지 않는 문화 상대주의의 입장을 취하고 있다. 여기서 문화결정론은 말할 것도 없으나 문화상대주의론의 입장에서조차 문화적 요인이 최소한 행태에 어느 정도 영향을 주는 요인 중에 하나라는 데는 별 논란이 없는 것 같다.

이러한 논리적 관계는 조직문화와 조직구성원의 직무만족에도 그 수준상의 차이는 있겠지만 그대로 적용된다고 할 수 있다. 따라서 이 연구에서도 어떠한 분명한 입장에 취하기보다는 적어도 조직문화는 조직구성원의 직무만족에 영향을 미치는 요인이라는 전제 하에 다음과 같은 기준에 따라 연구를 수행하고자 한다.

첫째는 조직구조는 직무설계, 권한관계와 방침규정, 의사전달체계를 구조화함으로써 조직성과인 직무만족도에 영향을 미칠 수 있다. 이러한 것들은 조직의 독특한 개성을 형성하게 되고, 중심가치가 되어 작용함으로써 조직의 형태나 구조에 따라 전체 조직체 행동을 지배할 수 있다. 그러나 지금까지 연구결과들을 보면 조직의 구조적 요인이 일관성이 있게 영향을 미치는 것으로 제시되는 것이 아니라 상반된 결과를 가져오기도 한다.

Allaire와 Firsirotu(1984: 214)에 따르면 조직문화적 체계와 조직구조적 체계의 관계를 조직문화체계는 조직구조체계를 정당화 해주는 한편, 조직구조체계는 조직문화 체계를 지지해 주는 관계로 파악된다. Schein(1985: 224)의 연구결과 조직문화는 조직내에서 당연시되는 함축적인 가정의 체계로서 다양한 환경과의 외적관계와 구성원들 상호간의 내적 관계를 포괄하는 것으로 제시하고 있다. 그의 관점에서 볼 때 조직문화는 구조, 과정, 직무만족 등 모든 면에 영향을 미친다.

둘째는 문화유형은 조직의 전체를 지배하는 가치체계로서 나대웅(1994: 41)은 조직문화유형과 조직특성간의 관계에 대한 연구에서 조직문화를 합의적 문화, 동조적 문화, 의존적 문화, 전문가적 문화 등 네 가지로 유형화하고 각각의 유형들의 조직특성변수인 구조, 과정, 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가를 경험적으로 검토하였다. 이 결과 그는 조직문화의 유형에 따라 구성원들의 지각정도가 다르게 나타나고 또한 조직특성변수에 따라 미치는 영향이 다르다고 주장한다. 조직문화유형에 대하여 본 연구는 구성원의 지각을 통해 조직현실을 이해하는 것으로 보고 지각된 조직문화유형은 직무만족에 영향을 미칠 것을 가정한다.

셋째는 조직풍토는 비록 그 정의와 측정에서 매우 다양하지만, 조직내의 개인행동을 보다 잘 이해하기 위한 개념으로 사용되어 왔다. Lawler, Hall 그리고 Oldham은 조직풍토를 자기적장에 대한 구성원들의 주관적 인상 또는 지각으로 보고 있다. Tagiuri는 조직풍토를 구성원들에 의해서 경험되어지고, 그들의 행동에 영향을 미치며, 또 조직의 특성으로 기술될 수 있는 내적 환경의 비교적 지속적인 성질이라고 정

의하였다. Litwin과 Stringer도 조직풍토는 공식조직, 관리자의 비공식적 행동, 그리고 다른 중요한 환경적 요인이 조직구성원의 태도, 신념, 가치, 동기 등에 미치는 지각된, 주관적 영향이라고 하였다. 조직풍토와 직무만족과의 관련성이 있다는 연구결과는 김정주(1999), 송병국(1996), Chusmire(1988)등에서 제시되고 있다.

이 상의 논의를 토대로 본 연구에서는 청소년수련시설의 조직의 문화요소를 조직 풍토, 조직문화유형, 조직구조(의사결정구조)로 구성하고 이 요소가 청소년수련시설 구성원들의 직무만족도에 미치는 영향을 분석하였다.

III. 연구방법

1. 조사대상

본 연구의 모집단은 청소년기본법에 의해 설립된 청소년수련시설 중 대구 · 경북지역 77개소 중 청소년야영장 27개소를 제외한 50개소를 대상으로 전수조사 하였다. 구체적인 조사시설의 현황은 <표Ⅲ. 1>과 같다.

표Ⅲ. 1 : 대구 · 경북지역 청소년수련시설

설문지의 배포 및 회수는 <표Ⅲ. 2>와 같이 청소년수련시설 조직체계를 고려하여 임원직 1명, 행정직 1명, 수련연수직 1명, 관리직 1명으로 청소년수련시설 1개소당 4명씩 총 200명을 설문대상으로 하였으며, 그 중 164부를 회수하여 활용하였다.

표Ⅲ. 2 : 설문지의 배포 및 회수

2. 변수의 조작적 정의

1) 조직구조

조직의 업무기능을 분화하고 그것을 분담할 구성원이 합리적으로 직능을 수행할 수 있도록 한 분업과 협업의 관계틀로서 조직구조, 직무설계, 권한관계 등을 구조화함으로써 조직효과에 영향을 미친다. 본 연구에서는 청소년수련시설의 조직구조를 조직의 의사결정구조에 따라 관료제 형태인 피라미드 의사결정 구조와 부서 및 팀단위 의사결정이 이루어지는 유기적 의사결정구조로 구분한다.

2) 조직풍토

조직구성원에 의해서 지각되고 상당기간 지속되며, 조직마다 독특한 조직구성원이 상황을 해석하는 근거로 작용하거나 구성원의 행동에 영향을 주는 복합적인 조직의 사회 · 심리적 특성을 말한다. 본 연구에서는 조직풍토를 측정하기 위한 도구를 국내에서 서규선(1989)이 개발한 '조직풍토 직각 측정도구'를 보완한 송병국(1996)의 사회교육자 대상 연구와 김정주(1999)의 청소년 조직대상 연구에서 계인용하였다. 이 검사도구는 조직풍토를 민주/자율적 풍토, 우호/협동적 풍토, 과업/성취지향적 풍토, 권위적 조직풍토으로 구성하였다. 측정문항은 각각 4개로 구성하여 5점 Likert척도를 사용하였다.

3) 조직문화유형

조직문화란 조직 내에서 역사적으로 형성되어온 조직구성원의 가치관, 행동양식, 조직고유의 상징 및 특성, 관리관행, 경영이념 등으로 구성되는 조직특유의 가치체계로서 인간, 자본, 물자, 정보에 이은 제5의 "관리 가능한 경영자원"으로 분리된다(김성국, 1998:309). 본 연구에서는 조직현실 지각차원을 Quinn과 Mcgrath(1985:315-334)의 유형개념을 원

용한 다음 관계지향적문화, 진취적 문화, 관료적 문화, 성과지향적 문화로 네 가지 형태로 유형화하였다. 측정문항은 항목별 각각 7개로 구성하여 5점 Likert척도를 사용하였다. 변량분석은 각 변인별로 7개 항목에 걸쳐 전체적 수준에서 차지하는 상대적 주요도를 표시하도록 하여 이들 7개 문항의 평균값을 대표값으로 한다.

4) 직무만족도

개인이 조직의 고용상태에 대하여 나타내는 긍정적인 경향을 나타내는 것이다. 본 연구는 청소년수련시설의 직무특성 명확하지 않아 독자적인 직무만족 지표를 개발하여 사용하기보다는 현재 널리 사용되고 있는 직무기술지표(Job Descriptive Index)를 인용한 신두봉(1997)의 연구에서 조사표를 인용하여 직무만족을 측정하였다.

본 연구에 사용된 직무기술지표의 하위영역으로는 업무만족, 승진기회만족, 동료만족, 상사만족, 임금만족으로 구분하였다. 각각의 문항은 5점 Likert척도를 구성하였다. 변량분석은 개별변인별로 평균점수와 표준편차를 기준으로 세집단(상-중-하)으로 구분하여 분석한다.

3. 설문지 구성

본 연구의 조사도구인 설문지는 독립변수영역에서 조직종토 4개 항목 16개 측정지표, 조직구조형태 2개 항목 2개 측정지표, 문화유형 4개 항목 28개 측정지표, 인구통계학적 변수 5개 항목 5개 측정지표, 종속영역에서는 직무만족도 5개 항목 5개 측정지표로 전체 56개 측정지표로 구성되었다.

조사도구에 대한 구체적인 내용은 <표Ⅲ. 3>과 같다.

표Ⅲ. 3 : 설문지 구성 변수

4. 자료분석

수집된 설문지는 부호화 작업과 오류검토 작업을 거친 뒤 조사대상자의 일반적 특성과 가설을 검정하기 위하여 SPSSWIN 7.5 통계패키지 프로그램을 이용하여 분석하였다.

조사대상자의 일반적 특성 및 도수분포표 산출 및 변인의 평균, 최소값, 최대값, 표준편차를 알아보기 위하여 기술통계를 활용하였다.

다중회귀분석은 직무만족에 대하여 조직풍토유형, 조직문화유형, 조직구조형태가 미치는 영향을 분석을 통한 가설 검정을 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 가설검정 기준은 유의수준 $\alpha \geq 0.05$ 수준 즉, 5%의 제1종 오류를 허용하는 수준에서 양측검정 방법으로 가설검정을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 측정도구의 신뢰성 검증

본 연구에서는 SPSS WIN 7.5를 이용하여 Cronbach's Alpha를 구한 뒤 이 값을 낮게 하는 문항을 제거하였다.

조직풍토 요인에 대한 측정항목은 총 16개로서 이들간의 전체신뢰도는 .8030이다.

조직문화유형 요인은 전체 28개 측정문항으로 구성되었으며 이들간의 신뢰도는 .8788로서 매우 신뢰할 수 있음을 알 수 있다. 조직문화 유형은 4개영역으로 구성되어 각 영역별 7개 측정문항으로 구조화 되어있다. 관계지향적 문화, 권위적 문화 성과지향적 문화는 신뢰도가 .6이상

으로 전체적으로 신뢰할 만하다.

조직구성원의 직무만족도를 측정항목은 업무, 승진, 상사, 동료, 보수로 구성되었으며, 신뢰도는 .7849로써 내적 일관성이 높다고 볼 수 있다.

2. 청소년수련시설의 조직문화

자료분석 결과 조사대상자의 학력, 업무부서, 직위, 연령, 근무기간, 운영주체에 등이 개인적 특성 및 소속 청소년수련시설의 운영특성은 <표 IV. 1>과 같다.

① 학력수준은 대졸이 122명으로 74.4%를 차지하고 있으며, 고졸도 19.5%로써 대졸이상인 청소년수련시설의 80%이상을 차지함으로써 비교적 학력수준이 높다고 볼 수 있다.

② 업무 부서는 청소년 수련활동 서비스를 직접담당하고 있는 지도부서가 53.7%로 응답자가 가장 많았고, 행정부서와 관리부서는 23.2%로 같다.

③ 직위는 실무자가 132명으로 전체의 80.5%로써 대부분을 차지하고 있으며, 중간간부 8.5%, 국장급이상 6.1%에 불과하다.

④ 운영형태는 국가 및 지방자치단체 직영시설 근무자가 54.4%이고, 국가 및 지방자치단체로부터 위탁운영을 하고 있는 수련시설의 근무자가 40.2%로 응답자의 비율에서 약간의 차이가 있다.

⑤ 연령은 평균 34.2세이며 최소 연령이 24세, 최고령자가 55세이다.

⑥ 근무기간은 평균근무 개월 수가 43.4개월로서 최소 근무기간이 4개월, 최대 288개월이다.

표IV. 1 : 조사대상자의 일반적 특성

3. 청소년수련시설의 조직문화

1) 청소년수련시설의 조직풍토

(1) 민주 · 자율적 조직풍토

청소년수련시설에서의 민주 · 자율 조직풍토는 <표IV. 2>에서 보는 바와 같이 전체적으로는 14.75이다. 구체적으로는 직원들의 의견에 대한 반영 정도는 평균 3.54로서 부하직원의 의견반영이 높음을 알 수 있다. 또한 직원들의 회의에서 자유스런 발언 정도는 3.63, 부하직원의 의견전달은 3.75 자기업무에 대한 책임은 3.66수준인 것으로 나타났다. 조사자의 전문분야에 기인한 것으로 보인다. 이것은 청소년수련시설의 조직풍토가 매우 민주 · 자율적인 풍토라고 할 수 있다.

표IV. 2 : 민주 · 자율 조직 풍토

(2) 우호 · 협력적 조직풍토

청소년 수련시설에서의 우호 · 협력 풍토는 <표IV. 3>에서 보는 바와 같이 전체적으로 15.2로서 동료간, 부서간, 상하간 매우 긍정적인 것으로 나타났다. 또한 청소년수련시설의 구성원들은 동료 및 상사들과 가족적인 유대관계를 이루는 것으로 인식하는 정도가 매우 높아 매우 우호적이며 협력적인 것으로 나타났다.

표Ⅳ. 3 : 우호 · 협력 풍토

(3) 권위적 조직풍토

청소년수련시설에서의 권위적 풍토는 <표Ⅳ. 4>에서 보는 바와 같이 12.6정도로서 중간으로 나타났다. 구체적으로 결재와 업무추진 절차는 까다롭지 않는 편이나, 일상적인 활동보다는 행정업무에 신경을 많이 쓰며, 조직의 위계질서는 잘 갖추어진 편에 속한다. 이 결과는 청소년수련시설이 권위적인 조직풍토라고 볼 수 없음을 말한다.

표Ⅳ. 4 : 권위적 풍토

(4) 과업 · 성취지향적 조직풍토

청소년수련시설의 과업성취 지향적 조직풍토는 <표Ⅳ. 5>에서 보는 바와 같이 전체적으로 15.13으로 매우 과업성취 지향적임을 알 수 있다. 구체적으로 의욕적으로 일하는 직원은 많은 편이며, 직원에 대한 평가 기준은 업무실적으로 한다. 또한 의욕적으로 일하는 직원이 대우 받고 있으며, 일상생활에서 자기가 맡은 분야에 대한 정보나 자료를 지속적으로 수집하고 있음을 알 수 있다.

표Ⅳ. 5 : 과업성취 풍토

2) 청소년수련시설 조직문화유형

(1) 관계지향적 조직문화

청소년수련시설의 조직문화는 <표IV. 6>에서 보는 바와 같이 25.61로서 대체적으로 관계지향적 문화라고 볼 수 있다.

관계지향적 문화에서의 주요 성과지표는 결속력과 사기이며, 창의적인 아이디어, 업무처리 절차와 매뉴얼을 준수, 조직활동이 목표 중심적이다. 또한 성과를 위해 화목한 편이며, 문제점은 개개인이 노력하여 해결하는 것으로 나타났다.

표IV. 6 : 관계지향적 문화

(2) 진취적 조직문화

청소년수련시설 진취적 문화유형은 <표IV. 7>에서 보는 바와 같이 전체적으로 26.05수준으로 대체적으로 진취적인 것으로 나타났다.

직원에 대한 평가는 개인 실적으로 하며, 직원간 교류는 활발한 편이다. 새로운 것에 대한 평가가 높게 나타나며, 업무는 부서 단위로 추진되는 편이다.

또한 직원 간 수직관계에서는 개인적 협력적인 것으로 나타

서는 상하간 협의하는 것으로 나타났다

표IV. 7 : 진취적 문화

(3) 관료적 조직문화

청소년수련시설에서의 관료적 문화는 <표IV. 8>과 같이 업무가 사기

관료적이라고 인식하고 있는 것으로 나타났다.

개별지표를 보면 조직의 발전에 있어서는 급속한 변화보다는 안정성을 선호하며, 업무는 목표 지향적 수단으로 간주되지는 않으며, 출선수범, 도전적인 태도가 취하고 있음으로 나타났다. 또한 규격에 따른 성과가 진이 강하며, 정보수집이나 인간적인 면에 있어서도 긍정적으로 제시되었다.

표Ⅳ. 8 : 관료적 문화

(4) 성취지향적 조직문화

청소년수련시설에서의 성취 지향적 문화는 <표Ⅳ. 9>와 같이 전체 25.88 정도로 약간 성취 지향적이라고 볼 수 있다.

세부적인 응답결과를 보면 업무처리에 있어서 융통성이 있는 편이며, 제도나 절차가 체계적인 것을 나타났다. 장기적인 계획에 따른 수행이 강조되고, 직원의 결속력이 중시된다. 또한 관행보다는 전문가적인 자기 처리 방식이 존중되고, 직장문제는 인간적인 관계보다는 실리적으로 처리하고 있는 것으로 나타났다.

표Ⅳ. 9 : 성취지향적 문화

3) 청소년수련시설의 조직구조

청소년수련시설의 조직구조는 <표Ⅳ. 10>과 같이 상하 계선적으로 연결되는 피라미드식 의사결정 구조와 각 부서나 팀 단위의 기능별 결정

되는 유기적 의사결정 구조가 특별한 차이를 보이지 않는다. 이것은 피라미드식 의사결정 구조의 경우는 공무원이 직영하거나 위탁 관리하고 있는 공공수련시설에서 주로 제시되고 있으며, 반면에 유기적인 의사결정구조는 업무부서의 뚜렷한 구분에 따라 업무를 추진하고 있는 민간 청소년수련시설에서 주로 나타나고 있다.

표Ⅳ. 10 : 조직의 의사결정 구조

4) 청소년수련시설 구성원의 직무만족도

청소년수련시설 구성원들의 직무만족도는 업무만족, 승진기회 만족, 상사만족, 동료만족, 보수만족으로 응답하였다. 이 결과는 <표Ⅳ. 11>에서와 같이 전체적인 직무만족도는 17.37 정도로서 중간정도 수준이다.

세부적인 측정지표들 보면 구성원들은 동료나 상사 그리고 업무에 있어서는 대체적으로 만족하는 편이나, 반면에 승진과 보수에 있어서는 중간정도이거나 만족하지 못하는 것으로 나타났다.

표Ⅳ. 11 : 직무만족도

4. 조직풍토 · 조직문화 · 조직구조에 따른 직무만족도

본 연구의 목적은 청소년수련시설의 조직문화가 조직구성원의 직무만족도에 미치는 영향을 밝히는데 있다. 직무만족도는 구체적으로 자기업무에 대한 만족, 승진기회에 대한 만족, 상사에 대한 만족, 동료에 대한 만족, 그리고 보수(임금)에 대한 만족 등 5가지를 포괄하는 개념이다. 직무만족도에 대해 영향을 미치는 조직풍토 4개 영역, 문화적 유형 4개 영역, 조직구조 2개 영역 등에 대하여 다중회귀분석을 수행하였다.

1) 조직풍토와 직무만족도

조직풍토가 조직구성원의 직무만족도에 미치는 영향에 대한 설명력을 구하기 위해 민주/자유, 우호/협력, 과업/성취지향, 권위적 풍토의 4개 변수를 투입하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표Ⅳ. 12>와 같이 나타났다.

전체적인 유의수준은 $P = 0.001$ 수준을 만족하며, 다중상관 계수는 .547로 상관점도가 매우 높으며, 조직풍토의 설명력(adjusted R-squared)은 조직구성원들간의 상대적 중요도를 나타내는 β 값은 우호협력풍토 .451, 권위적 풍토 .128이며, 민주자유풍토는 직무만족도에 대해 중요하지 않는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 청소년수련시설 구성원은 우호/협력 풍토에 가장 만족하고 있으며, 반면에 과업/성취지향 풍토나 민주자유풍토는 만족도에 미치는 영향 정도가 낮다.

이러한 결과는 청소년수련시설은 구성원간의 협력성이 높을수록 직무만족도가 높다고 볼 수 있다.

표Ⅳ. 12 : 조직풍토가 구성원의 직무만족도에 미치는 영향

2) 조직 문화유형과 직무만족도

청소년수련시설의 문화유형이 조직구성원의 직무만족도에 미치는 영향에 대한 설명력을 구하기 위해 관계지향적 문화, 권위적 문화, 관료적 문화, 성과지향적 문화 등 4개 변수를 투입하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표Ⅳ. 13>과 같다.

표IV. 13 : 조직 문화유형이 구성원의 직무만족도에 미치는 영향

직무만족도에 대한 문화적 유형의 총 설명량은 24.6%이며, 변수간 다중상관 계수는 .496로 상관정도가 높음을 알 수 있다. 변인간 상대적 중요도를 나타내는 β 값은 관계지향적 문화가 .288, 진취적 문화가 .216, 성과지향적문화는 -.165로 나타났다.

이 결과는 청소년수련시설 구성원의 직무만족도는 청소년수련시설의 조직문화유형이 관계지향적 문화일수록 만족도가 높으며, 반면에 성과지향적 문화일수록 만족도는 낮다는 것을 알 수 있다.

3) 조직구조와 직무만족도

조직구조가 직무만족도에 미치는 영향에 대한 <표IV. 14>와 같이 나타났다. 전체적인 유의수준은 $P = 0.013$ 수준을 만족하며, 다중상관 계수는 .243로 변인간 관계는 낮은 수준이다.

조직구조 변수의 설명량은 5.8%이다. 변인간의 상대적 중요도(β 값 참조)는 운영형태와 의사결정구조가 비슷하게 나타났다. 즉, 청소년수련시설에서 직무만족도는 운영형태이나 의사결정구조에 거의 영향을 받지 않는 것을 알 수 있다.

표IV. 14 : 조직구조가 구성원의 직무만족도에 미치는 영향

4) 조직문화와 직무만족도

청소년수련시설의 조직문화가 조직구성원의 직무만족도에 미치는 전체 영향정도는 <표IV. 15>와 같다. 전체적인 유의수준 $P = 0.000$ 에서 변

수간 다중상관 계수는 .523으로 상관정도가 높음을 알 수 있다.

청소년수련시설의 조직문화가 구성원의 직무만족도에 대한 총 설명력은 27.6%이다.

변인간 상대적 중요도에 있어서는 조직풍토가 .481로 가장 높게 나타났다. 따라서 이 결과는 청소년수련시설에서 구성원들의 직무만족도는 조직풍토가 가장 중요하고 영향력이 크다는 것을 의미한다.

표Ⅳ. 15 : 조직문화가 구성원의 직무만족도에 미치는 영향

V. 결 론

조직문화는 한 조직의 활동, 의견, 행동의 패턴을 결정하는 조직이념, 가치관 및 규범의 총화로서 모든 조직구성원에게 공유되어 있는 것으로서 조직성과를 설명하는데 있어서 중요한 사회 문화적 요인이 된다. 특히 청소년수련시설과 같은 인적자원을 중심으로 하는 서비스를 제공하는 시설은 조직의 자원이 도덕적 가치를 부여받은 인간으로 구성되어 있기 때문에 즉, 사람을 대상으로 작업을 하기 때문에 조직문화는 더욱 중요하게 된다.

따라서 본 연구는 청소년수련시설의 조직문화가 구성원의 직무만족에 미치는 영향을 실증적으로 분석하였다. 그 결과는 다음과 같다.

첫째, 청소년수련시설의 기술통계결과 조직풍토는 우호 · 협력적인 풍토가, 조직문화유형에서는 진취적 문화유형이 조직구성원의 직무만족도가 높게 나타났고, 조직의 의사결정구조는 피라미드식 계선 조직체계와 팀 단위 유기적 조직체계가 비슷한 수준으로 나타났다.

둘째, 조직풍토, 조직문화유형 그리고 조직구조가 구성원의 직무만족도

에 미치는 영향력에 대한 다중회귀분석 결과는 다음과 같다.

① 조직풍토는 우호 · 협력적 조직풍토가 가장 영향력이 높다. 이 결과는 청소년수련시설의 업무특성이 자율성과 협력이 높을수록 직무만족도는 높아짐을 알 수 있다.

② 조직문화유형은 관계지향적 문화가 가장 영향력이 크다. 이 결과는 관계지향적 조직문화를 가질수록 구성원들의 직무만족도가 높아짐을 알 수 있다.

③ 조직구조 형태는 구성원의 직무만족에 대해 거의 영향을 미치지 않는다.

④ 직무만족도에 대한 조직풍토, 조직문화유형, 조직구조가 미치는 영향의 정도는 조직풍토가 가장 높게 나타났다.

이 연구결과는 조직문화가 조직구성원의 직무만족도에 영향을 미친다는 것을 알 수 있으며 이것은 청소년수련시설의 조직문화가 형성 · 유지 · 발전수준에 따라 조직의 성과 즉, 구성원의 직무만족도에 중요한 영향을 미치고 있음을 시사하고 있다.

참 고 문 헌

ABSTRACT

An empirical study on organizational culture of Youth Act Facility

and Job Satisfaction

Kim, Young-Han*

The purpose of this study was to identify the effects analyzed relationships between the cultural factors of Youth Act Facilities and job satisfaction of organizational members.

For the purpose of this study, questionnaires were administered to collect data from size 164 members of Youth Act Facilities.

The SPSS Win 7.5 program was used in analyzing the data, and the statistical method used to test those hypotheses were frequency analysis, multiple regression analysis.

The results of this study were as followings:

First, the level of education was positively related to decision-making

Second, the job division was positively related to organization culture

Third, the age, duty period was positively related to organization culture

The implications of those results were discussed as follows:

First, the organization climate of The Youth Act Facility was positively related to friendly-feelings and cooperation climate

Second, the organization climate has high effects on job satisfaction

Third, the organization culture has high effects on job satisfaction

Fourth the organization structure has low effects on job satisfaction

주석* 한국청소년개발원 부연구위원

주석* Associate Research Fellow, Korea Institute for Youth Development