

사회복지 관리체제간의 상호작용수준에 관한 실증적 연구

김 종 환*

Empirical Study on The Interaction Degree between Social Welfare Management Systems

Kim-Jong Hwan *

요 약

본 연구는 사회복지 기관 내부 구성원을 두 부류로 구분하여 대상자들을 직접적으로 관리, 감독하는 1차 조직과 이를 지원, 보조하는 2차 조직으로 분류하고, 양 조직을 조직간 관계이론 중 협력관계와 관련하여 양자의 상호작용 수준을 기반으로 하여 어느 정도의 협력수준을 확보하고 있는지에 대하여 실증적 연구를 통하여 분석하였다. 이는 사회복지 업무의 특성상 대상자와 관계인들이 필요로 하는 궁극적인 목적에 효과적으로 도달하기 위해서는 양자의 유기적인 협력이 필수 요소로 추정되기 때문이다. 이 연구결과를 통하여 양자는 관리체제간의 협력의 필요성에 대해 모두 폭넓게 인식하고 있으며, 조직 간의 유기적 협력을 위해 조직 내부적인 차원에서 담당자들의 협력에 대한 가치관과 행태의 정립이 우선시되어야 한다는 정책적 시사점이 도출되었다.

Abstract

This study is that internal members of social welfare are divided into the first organization directly controlling and managing subjects and the second organization supporting and assisting the first one, and both organizations are analyzed through the empirical study about cooperation degree on the basis of interaction degree related with cooperation relationship from interorganizational relationship theories. That is because organic cooperation between both sides is essential element to effectively approach the ultimate purpose which subjects and related people need because of the social welfare business. This result suggests that both sides broadly recognize the need about cooperation between management systems and that it must come first to establish values and behaviors about the cooperation among the persons in charge on the organizational internal level for organic cooperation between organizations.

▶ Keyword : 상호작용수준(The Interaction Degree), 조직간 협력(Organic Cooperation), 사회복지(Social Welfare)

• 제1저자 : 김종환
• 투고일 : 2009. 10. 27, 심사일 : 2009. 10. 29, 게재확정일 : 2009. 11. 26.
* 제주산업정보대학 외래교수, 행정학 박사

I. 서론

노인 요양보호를 전문으로 하고 있는 K광역시 소재 'I' 사회복지법인'의 경우를 보면 28명의 입소 어르신을 상대로 17명의 직원이 사회복지 관련 업무를 담당하고 있는데 이를 보다 구체적으로 살펴보면 입소 어르신들을 '직접적으로 상대하는 직원으로 사회복지사 4명과 요양보호사 3명, 간호사·물리치료사가 각 1명'이 있으며, 이를 '지원하는 직원들로서 1인의 원장과 사무국장·행정직 직원·조리사·위생사, 관리실 직원이 각1명, 행정직 사회복지사가 2명'이 근무하고 있다. 다시 말해 사회복지 피대상자를 직접 담당하여 업무를 처리하는 직원들이 9명이며 이를 지원하는 직원들이 8명인 것이다. 즉 이 논문에서 사회복지 피대상자와의 대면성을 중심으로 중심조직과 보조조직으로 조직적 정의하여 전자와 후자의 상호작용성을 중심으로 협력에 관한 실증적 연구를 하고자 하기 위함이다.

이는 사회복지와 관련한 업무는 높은 수준의 전문적인 지식과 기술을 필요로 하며, 관련되는 다양한 조직들과의 유기적 협조가 그 무엇보다 중요하기 때문이다. 다시 말해 사회복지 법인 내의 관련 조직 간의 상호작용의 수준을 높임으로써 상호관련 조직 간의 활발한 연계활동을 모색하여야 하기 때문이다. 이를 위해 본 연구에서는 조직 간의 상호작용을 중심으로 하는 협력 수준을 규명하고, 그 우선순위와 유기적 연계의 조직화 수준을 높일 수 있는 방안을 제시하는데 연구의 목적을 두었다.

II. 이론적 배경

2.1 조직간 협력의 개념과 특징

조직간 협력은 다양한 의미로 사용되고 있으며, 아직까지 학계에서도 합의된 개념정의는 없는 실정이다. 즉 연구목적과 상황에 따라 다양한 조직적 정의를 통해 사용되고 있는 것이다.[1]

대표적으로 사용되고 있는 정의들을 살펴보면, 조직간 관계는 “조직간 시스템의 형성, 그 특질과 행동, 그 결과로서의 성과, 피드백과 관계된 시스템 변화를 조직이론의 확장으로서 취급하는 것”이라 정의하고,[2] 조직간 협력관계에 대하여는 “경쟁적·갈등적 조직간 관계를 포함하지 않는 조직간 접촉의 협력형태”라 정의하고 있다.[3]

이 연구에서는 이와 같은 대표적인 국내 학자들의 정의를 통하여 “조직간 협력은 조직의 목표달성을 위해 관련조직 간의 유기적인 협력활동에 기반 하여 환경의 변화에 능동적으로 대처하기 위하여 상호작용을 수행하는 것”으로 정의한다.

조직간 관계의 내용은 구체적으로, 먼저 전달내용(communication contacts)으로 조직 간에 이동하는 정보를, 다음으로 교환내용(exchange contact)으로서 조직 간에 이동하는 자원(재화와 용역)을, 마지막으로 규범적 내용(normative contact)으로 사회적인 속성 때문에 어떠한 조직이 다른 조직에 대하여 가지고 있는 기대를 말한다.[4]

또한 지금까지의 조직간 협력에 관한 다양한 연구들로부터 공통적으로 도출되는 속성은 조직을 하나의 운영체로 보며, 조직 간에 프로그램·인력·재원·영향 등의 상호작용이 이루어지는 과정에 초점을 둔다는 점이다. 결국 조직 간의 협력에 대한 개념은, 조직 자체의 독립성을 유지하면서 서비스 전달이나 특정한 목적을 위해 함께 관여하는 것으로, 조직 간에 이루어지는 프로그램·인력·재원·영향 등이 지속성을 가지면서, 공식화되어 상호작용을 하는 강도라고 볼 수 있다.[5]

2.2 조직간 협력관리의 중요성

조직간 협력관리의 중요성은 조직의 의식적인 노력과 투자를 통하여 관리하면 할수록 조직간 협력도 발전할 수 있다는 인식을 바탕으로 조직간 만남·협력을 위한 합의나 계약·협력담당자 선정 등을 조직간 협력관리 활동으로 보며, 이는 기존의 조직요인과는 다른 조직의 주체적 노력의 독자적 영역이라고 한다.[6] 따라서 협력관리는 조직의 주체적 인식과 노력으로 나타나는 독자적 영역이고, 조직의 노력과 에너지 투자에 따라서 발생할 수도 있고 발생하지 않을 수도 있는 매우 가변적인 부분이다.[7]

이러한 조직간 협력관리의 인식 부재가 가져온 문제를 구체적으로 살펴보면, 실천적 측면에서 기존에 영향을 미치는 것으로 검증된 개인요인·조직요인·환경요인은 조직간 협력의 책임과 역할을 개인이나 환경에 돌리는 결과를 초래하며, 개인요인을 강조하는 연구는 조직 구성원 개인의 교육 강화와 지원 등을 통하여 조직 간의 협력을 강화할 수 있다 주장한다.[8]

그러나 지원과 교육을 통하여 전문성과 인맥을 개발한 유능한 개인이 조직을 떠나면 조직의 협력은 약해질 수 있으며, 개인을 위주로 하는 전략은 어느 순간에 조직간 협력역량을 불안하게 하는 단점이 있다. 더욱이 조직의 규모와 같은 조직요인이 조직간 협력에 영향을 미친다는 연구결과를 통해 조직의 규모를 강화하는 전략을 주장할 수 있고, 환경요인이 영향

을 미친다는 강조는 정부의 지원을 주장할 수 있다. 즉 조직 요인과 환경요인의 강조를 통해서 조직과 정부의 조직간 협력을 위한 재정지원 이외에 조직이 정책적으로 구사할 별다른 실천 대안을 제시하기 어렵다는 것이다.[9]

2.3 조직간 협력관리의 단계

일반적으로 조직간 협력관리는 조직주체의 인식과 실천에 따라 발생하는 독자적 영역으로서 협력을 촉진하는 관리기술이다. 이는 협력결과가 나타나기 전 단계에서 주로 발생하는데, 기업간의 조직간 협력과정에 대하여 설명함에 있어서 조직간 협력의 시작 단계는 “조직구조 선택기”로서 이 시기에는 조직구조를 비교하고 상대기업의 경쟁력과 장점 및 단점을 평가한다. 다음 단계는 “동맹구조 디자인 단계”로서, 상대 파트너에 대한 분석을 심화하고 동맹에서 이탈할 만한 기회주의에 대항하여 법적 계약을 설치하는 특성이 있다. 마지막으로 “역동적 진화단계”에서는 파트너 조직 간의 성공적 협력이 달성되어 기회주의가 감소하고, 기술획득으로 서로의 차이가 사라지고, 학습과 적응을 통해서 문화적 차이가 감소하고 파트너십이 형성된다고 하였다.[10]

보다 구체적으로 조직 간의 상호협력단계를 다음의 여덟 가지 단계로 제시하기도 하는데, 다른 조직의 존재에 대한 관리자의 인식여부 · 조직 사이의 관리자의 친분 · 조직 사이의 관리자 상호작용 · 낮은 단계의 정보교환인데 이는 새로운 소식, 보고서, 부동산 등에 대한 정보교환이 있는지를 파악하는 것이다.[11]

그리고 자금 · 재료 · 인적자원 등의 자원교환과 이사회 · 회원 · 직원의 중복, 그리고 공동 프로그램을 계획하고 수행하는 것이다.[12] 마지막은 표준화된 활동을 나타내는데 조직 사이에 활동을 분담하는 성문화된 합의서가 있는지 여부를 말한다. 하지만, 현실적으로 조직 간의 상호협력은 이러한 순차적 단계를 따르는 경향이 있다고 할 수 없어 실제 연구 응용에 있어 제한적일 수 있다.[13]

2.4 관리체제간 협력의 결정요인

관리체제의 환경적 특성으로 상호작용성과 복잡성이 있는데, 상호작용성의 경우 다양한 기관들이 다양한 차원에서 서로 협력하여 할 필요성이 제기된다. 또한 복잡성의 경우 환경이 극도로 복잡하고 예측불가능한 상황 속에서는 어떤 단일조직의 독자적 대응의 경우 오히려 실효성이 떨어지기 때문에 현실적으로 다양한 수준과 차원에서 여타의 정부기관, 지방자치단체, 시민단체 등과의 조직적 기관간의 연계활동을 모색해야 한다.[14]

따라서 이 논문에서 설정한 조직간 협력의 수준을 측정하기 위해서는 선행연구의 고찰이 필요하다.

지금까지 선행연구들에서 제시하고 있는 조직간 협력에 대한 측정방법에 대하여 살펴보면, Aiken과 Hage(1968)는 두 조직 사이에 수행된 공동 프로그램의 수를 측정함으로써 조직 간의 협력정도를 파악할 수 있다고 하였다.

반면에, Paulson(1974)은 공동프로그램 수와 자원교환의 두 가지 지표를 통해서 조직 간의 상호관계 협력정도를 측정하였다. 하지만 이 두 가지의 기준에 의한 측정방법은 조직간 협력의 수준을 지나치게 단순화시킨 것이라는 지적을 피할 수 없다.[15]

Van de ven과 Ferry는 조직간 상호작용을 정보의 흐름과 자원의 흐름으로 구분하여 정보의 흐름을 보고서 및 발간물, 대면접촉, 전화통화, 위원회 개최로 보았으며, 자원의 흐름을 자금, 고객외의, 기술협조, 가시성, 선의, 위신으로 보았다.[16] Boje와 Whetten(1981)은 상호작용의 측정지표를 공동사업, 공식적 의사전달(뉴스레터, 연차보고서, 기타 정보매체), 비공식적 의사전달(비공식적 대면접촉), 고객외의, 자문의위원회로, Klomglan과 그의 동료들(1976)은 관리자의 인지, 관리자의 친분, 관리자의 상호작용, 정보교환, 자원교환, 구성원 중복, 공동사업, 서면합의의 순서로 조직간 협력이 단계적으로 이루어지는 것으로 보았다.

이시경은 상호작용의 측정지표를 자원흐름의 밀도로 보고 자원흐름을 정보의 흐름, 사람의 흐름, 자금의 흐름, 정통성을 흐름으로 구분하였으며, 다시 정보의 흐름을 공문접수 · 발송건수, 전화통화빈도, 대면접촉빈도, 사람의 흐름을 인사 이동 수, 자금의 흐름을 보조금의 흐름정도로, 정통성의 흐름을 승인 · 인정의 흐름정도로 보았다.[17]

이 연구와 관련하여 관리체제 간 유기적 협력의 수준을 측정함에 있어서는 지금까지 살펴 본 선행연구에서 수행되어진 일반적인 행정조직이나 경영조직에 적용되는 측정지표를 그대로 활용하는 것은 무리라고 판단된다. 때문에 이 연구에서는 현재 관리체제 간에 이루어지고 있는 상호작용의 내용을 통하여 그 수준을 측정하기 위하여 Klomglan과 그의 동료들(1976), 김정하(1998), 우정자(2006) 등의 연구에서 활용되어진 변수 중 조직 간의 협력수준을 측정하기에 적합한 변수들을 인용하여 측정하였다. 이에 따라 이 연구에서는 관리체제간의 협력수준은 크게 조직 내부적 측면은 조직 내의 협력문화에 대하여 기관간의 협력을 위한 적극적인 노력수준, 기관간의 협력활동에 대한 조직의 지원수준, 기관 간 협력을 위한 담당자의 전문성제고를 위한 교육훈련의 수준으로, 조직 외부적 측면은 유관기관간의 의사전달의 활성화 수준으로 보

아 측정변수로는 공식회의 개최횟수, 공문접수·발송건수, 담당자간의 전화통화 횟수, 담당자간의 대면접촉빈도, 관련정보의 공유수준으로 구성하였다.

III. 실증분석

3.1 연구대상과 방법

우선 조직 간의 협력요인의 우선순위와 협력수준을 규명하기 위한 연구대상으로 설문지 배부와 회수의 편의를 위해서 연구자가 거주하고 있는 지역의 사회복지법인을 대상으로 하였다. 각 법인 내에서 사회복지 업무를 직접 담당하고 있는 구성원과 이를 지원해주는 구성원들을 각각 직접분석대상의 단위로 설정하였다.

추출된 표본에 대한 설문조사 조사기간은 2008년 3월 5일부터 3월 14일까지 설문지를 배포하여 조사하였다. 배포된 총 250부의 설문지 중 237부의 설문지가 회수되었으며, 회수된 설문지 중 활용이 부적합한 13부를 제외한 224부를 최종적인 유효표본으로 확정하였는데 연구대상자의 일반적 특성은 표 1과 같다. 설문조사를 통계적으로 분석하기 위하여 SPSSwin Ver 11.0을 이용하여 수집된 통계자료에 대한 실증적 분석은 빈도분석과 평균, 표준편차, 변이계수(CV) 등의 기술통계기법과 T검증 및 F검증 등을 적용하였다

표 1. 사회인구통계학적 특성
Table 1. Sociodemographic features

구분	유형	사례수	백분율
성별	남성	187	83.5
	여성	37	16.5
근무경력	4년 이하	92	41.1
	5년 - 10년	76	34.0
경력	11년 - 15년	47	21.0
	16년 이상	9	3.9

3.2 조직측면의 협력수준

먼저 사회복지관리체제의 조직 내부적 측면의 협력수준에 대한 설문결과에서는 조직의 협력문화 수준이라는 측면에서 보았을 때, 조직의 협력을 위한 적극적인 노력수준이 필요하다는 인식수준만이 높은 평균을 보이고 있음을 알 수 있었다.

표 2. 협력 수준의 조직 내부적 측면

Table 2. Organizational internal aspect of cooperation degree

변수명	항목	평균	표준편차	전체평균	CV
조직내의 협력문화	조직 협력을 위한 적극적인 노력수준	3.91	.792	.715	21.41
	기관 간의 협력활동에 대한 조직의 지원수준	3.71	.663		18.01
	기관 간 협력을 위한 담당자의 전문성 제고를 위한 교육 훈련 수준	3.62	.671		17.82

다음으로 조직 외부적 측면에 대한 협력수준에 대한 설문 결과에서는 유관기관 간 의사전달의 활성화라는 측면에서 보았을 때, 공식회의의 개최횟수만을 제외하고 나머지 요인들은 상대적으로 낮은 평균을 보이고 있어 전반적으로 높은 수준을 보이지 않는 것으로 나타났다.

표 3. 협력 수준의 조직 외부적 측면

Table 3. Organizational external aspect of cooperation degree

변수명	항목	평균	표준편차	전체평균	CV
유관기관간 의사전달의 활성화	공식회의 개최횟수	3.92	.742	.681	20.33
	공문접수 발송건수	3.65	.657		17.97
	담당자간의 전화통화 횟수	3.43	.643		17.56
	담당자간의 대면접촉빈도	3.26	.671		19.59
	관련정보의 공유수준	3.73	.693		17.43

3.3 협력에 대한 인식수준

다음으로 사회통계학적 특성에 따른 협력에 대한 조직 내부적 측면에 관한 인식수준의 차이를 분석한 결과, 성별에 있어 남성이 여성보다 조직 내부적 측면의 협력의 인식수준이 높는데 특히 조직협력을 위한 노력에 대해서 높게 나타났으며, 근무경력에 있어서는 근무경력이 많을수록(11년 이상부터)

전체적으로 관리체제간의 협력에서 높은 수준을 보여주고 있다. 따라서 성별과 근무경력에 따른 조직 내부적 측면은 부분적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

표 4. 조직 내부적 측면의 인식수준
Table 4. Recognition degree about organizational internal aspect

구분	유형	사례수	조직협력을 위한 적극적인 노력수준	기관간의 협력 활동에 대한 조직의 지원수준	담당자의 전문성제고를 위한 교육훈련수준
성별	남성	187	3.907±.662	4.207±.601	3.960±.654
	여성	37	3.415±.301	3.692±.475	3.409±.357
	T값		8.725***	6.912***	3.239***
근무경력	4년 이하	92	3.158±.426	3.192±.478	3.692±.458
	5년 -10년	76	3.715±.597	3.539±.415	3.828±.630
	11년 -15년	47	4.235±.655	4.203±.465	4.3757±.513
	16년 이상	9	4.507±.525	4.537±.556	4.706±.558
	F값		60.317	39.563	21.755

***p<.005

사회통계학적 특성에 따른 협력에 대한 조직 외부적 측면에 관한 인식수준의 차이를 분석한 결과, 성별에 있어 남성이 여성보다 조직 외부적 측면의 대응에 대한 협력의 인식수준이 높는데 특히 공식회의 개최빈도에 대해서 높게 나타났으며, 근무경력에 있어서는 근무경력이 많을수록(11년 이상부터) 전체적으로 관리체제간의 협력에서 높은 수준을 보여주고 있다. 따라서 성별과 근무경력에 따른 조직 외부적 측면은 부분적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 관련업무 담당자들의 관리체제간의 협력에 대한 조직외부의 협력수준의 인식은 여자보다 남자, 그리고 근무경력 많을수록 높은 수준으로 인지하고 있는 것을 의미하는 결과로 해석된다.

표 5. 조직 외부적 측면의 인식수준
Table 5. Recognition degree about organizational external aspect

구분	유형	사례수	공식회의 개최횟수	공문접수 발송건수	담당자간 전화통화 횟수	담당자간 대면접촉 빈도	관련정보의 공유수준
성별	남성	187	3.725±.340	3.936±.572	3.825±.506	3.832±.693	3.912±.571
	여성	37	3.416±.315	3.455±.525	3.544±.519	3.197±.633	3.505±.512
	T값		9.986***	8.282***	4.997***	4.339***	3.028***

근무경력	응답수	매우 필요하다	필요하다	보통이다	필요하지 않다	전혀 필요하지 않다	합계
4년 이하	92	3.557±.753	3.369±.520	3.361±.526	3.227±.415	3.437±.427	
5년 -10년	76	3.775±.632	3.548±.528	3.691±.653	3.631±.513	3.445±.627	
11년 -15년	47	4.115±.687	4.169±.443	4.118±.507	3.807±.501	4.207±.527	
16년 이상	9	4.367±.344	4.581±.405	4.505±.434	4.215±.385	4.508±.671	
F값		21.450	11.450	19.622	22.065	20.425	

***p<.005

3.4 관리체제간 협력

먼저 업무 담당자들을 대상으로 하여 “조직간 협력의 필요성 정도”에 대한 질문에 대해서는 “매우 필요하다”고 대답한 응답자가 92.8%로 가장 많았고, “필요하다”라고 대답한 담당자는 6.7%, 그리고 “보통이다”라고 응답한 담당자는 0.5% 순으로 나타났다. 응답결과를 보았을 때 담당자들은 대부분 협력이 필요하다는 반응을 보이고 있는 것은 담당자들의 조직간 협력의 필요성에 대한 인식의 범위가 매우 광범위하다는 것을 의미하는 결과라 하겠다.

표 6. 관리체제 간 협력의 필요성
Table 6. Need about cooperation between management systems

구분	매우 필요하다	필요하다	보통이다	필요하지 않다	전혀 필요하지 않다	합계
응답수 (%)	208 (92.8)	15 (6.7)	1 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	224 (100.0)

상단 표와 같이 조사 대상자들이 “조직간 협력의 필요성”을 높게 인식하고 있다면, 업무 담당자들이 조직간에 협력을 하고자 했을 경우에 어떠한 요인이 우선시 되어야 할 것이냐에 결과는 아래 표 7과 같다.

조사대상 업무 담당자들은 협력의 우선순위로서 “기관간의 협력을 위한 적극적인 노력”이 가장 중요하다고 하였으며, “기관간의 협력활동에 대한 조직의 지원”이나 “공식회의의 개최횟수”, “관련정보의 공유”에 대해서는 비슷한 수준의 반응을 보이고 있다. 그러나 두드러진 특징은 조직간 협력에 있어서는 조직 외적 요인보다도 조직 내적 차원에서 협력에 대한 분위기의 조성이 우선적으로 필요함을 알 수 있다.

표 7. 관리체제간 협력의 우선순위
Table 7. Priority rank about cooperation between management systems

구분	기관간 협력을 위한 적극적 노력	기관간 협력활동에 대한 조직의 지원	공식회의 개최횟수	관련정보의 공유
응답수 (%)	106 (47.7%)	24 (10.7%)	20 (8.9%)	19 (8.4%)
기관간 협력을 위한 담당자의 전문성 제고를 위한 교육훈련수준	공문접수 및 발송건수	담당자간 전화통화 횟수	담당자간의 대면접촉빈도	계
16 (7.1%)	15 (6.7%)	14 (6.2%)	10 (4.5%)	224 (100.0)

IV. 결론

오늘날 조직들은 조직 내·외를 둘러싸고 있는 외부환경의 예측불가능한 변화에 대해 항상 불확실성에 노출되어 있다. 이러한 상황 하에 조직은 불확실성에 대한 대처에 있어서 자원과 권한의 불충분으로 인하여 환경의 변화에 대한 대응성을 높이기 위해 관련조직 간의 관계형성을 필요로 하고 있다. 이 논문은 이러한 시점에서 환경적 변화를 고려하면서 조직 간의 협력관계형성에 필요로 하는 요인에 관하여 실증적인 방법을 통하여 살펴본 것이다.

연구결과 현재 사회복지 관련 담당자들의 조직간 협력의 필요성에 대한 인식의 수준은 높다는 것을 알 수 있었으며, 조직 내부적 측면에 대한 협력수준과 관련하여서는 협력문화형성의 수준은 낮았지만, 유기적 협력을 위해서는 조직 외적 요인보다도 조직 내적 차원에서 협력에 대한 협력문화형성이 필요로 함을 알 수 있었다. 이러한 실증분석 결과에 비추어 볼 때, 본 연구는 사회복지 관련 조직간에 환경에 대한 변동 대응능력을 높이기 위해서 필요한 부분이 무엇인가에 대한 유용한 자료로 활용될 수 있을 것이다. 나아가 본 연구는 사회복지 해당기관의 조직 내부적인 차원에서부터 출발하여 내부적으로는 각 조직간의 유기적 협력관계를 통하여 업무와 관련한 불확실한 환경을 단순하고 확실한 환경으로 변화시키기 위한 노력으로 관련조직과의 연계가 필요하다는 정책적 시사점을 제시하고자 한다.

참고문헌

- [1] 이민홍 외, “사회복지조직간의 상호협력이 조직효과성에 미치는 영향-사회복지관을 중심으로-” 「정책분석평가학회보」, 제 13권, 제 1호, 27쪽, 2003년.
- [2] 김정하, “지방정부의 관광행정조직간 관계에 관한 연구,” 한양대학교 박사학위논문, 1998년.
- [3] 백삼균, “조직간 관계와 조직유효성,” 「인사관리연구」, 제11집, 한국인사관리학회, 105쪽, 1987년.
- [4] Mitchell, J. L, “Networks, Norms and Institutions,” in J. Boissevain & J. C. Mitchell(eds.), Network Analysis. Mouton: The Huges. pp.15-35, 1973.
- [5] 이민홍 외, “사회복지조직간의 상호협력이 조직효과성에 미치는 영향-사회복지관을 중심으로-,” 「정책분석평가학회보」, 제 13권, 제 1호, 28-29쪽, 2003년.
- [6] 우정자, “사회복지 조직간 협력관리 요인에 관한 탐색적 연구,” 「한국사회복지학」, 제 58권 제 4호, 43쪽, 2006년.
- [7] 우정자, “사회복지 조직간 협력관리 요인에 관한 탐색적 연구,” 「한국사회복지학」, 제 58권, 제 4호, 43쪽, 2006년.
- [8] Tushman과 Scanlan. Tushman, Michael L. and Thomas J. Scanlan. “Characteristics and External Orientations of Boundary Spanning Individuals.” Academy of management Journa 24(1). 1981.
- [9] 우정자, “사회복지 조직간 협력관리 요인에 관한 탐색적 연구” 「한국사회복지학」. 제 58권, 제 4호, 43쪽, 2006년.
- [10] 우정자. “사회복지 조직간 협력관리 요인에 관한 탐색적 연구” 「한국사회복지학」. 제 58권, 제 4호, 43쪽, 2006년.
- [11] Klomglan, Gerald E., Warren Richard D., Winkelpleck Judy M., & Paulson. Steven K, “Interorganizational Measurement in the Social Services Sector: Differences by Hierarchical Level,” Administrative Science Quarterly, 21.
- [12] Tompson, James D. & McEwen. William J, “Organizational goals and environment: goal-setting as an inter-action process,” American Sociological Review.
- [13] Likwat, Eugene & Hylton, Lydia, “Interorganizational analysis: a hypothesis on coordinating agencies.

- ” Administrative Science Quarterly. 7. 1962.
- [14] 이명수. “국가안전관리시스템의 진단과 처방에 관한 연구. -자율·통합시스템의 모색을 중심으로-,” 성균관대학교 박사학위논문. 64-65쪽, 2003년.
- [15] 이민홍 외. “사회복지조직간의 상호협력이 조직효과성에 미치는 영향-사회복지관을 중심으로-,” 「정책분석평가학회보」, 제 13권, 제 1호, 27쪽, 2003년.
- [16] Van de ven, A. H. & Ferry, D. L. “*Measuring and Assesing Organization*” Jone Wiley & Sons, NY, 1980. pp.24-36.
- [17] 김정하. “지방정부의 관광행정조직간 관계에 관한 연구,” 한양대학교 박사학위논문, 41-42쪽, 1998년.

저 자 소개



김 종 환

2005년 8월 : 조선대학교행정학박사

2005~ 현재 : 제주산업정보대학 외
래 교수