



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](#)

碩士學位論文

下位職公務員의 組織沒入에 관한 研究

- 濟州特別自治道를 中心으로 -

濟州大學校 行政大學院

行政學科 一般行政專攻

愼美玉

2009年 8月

下位職公務員の 組織沒入에 관한 研究

- 濟州特別自治道를 中心으로 -

指導教授 南 辰 烈

愼 美 玉

이 論文을 行政學 碩士學位 論文으로 提出함

2009年 8月

愼美玉의 行政學科 一般行政專攻 碩士學位 論文을 認准함

審査委員長 _____

①

委 員 _____

①

委 員 _____

①

濟州大學校 行政大學院

2009年 8月

[국문초록]

본 연구는 신뢰와 양성평등인식수준·승진차별 인식수준, 직무만족수준이 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 실증적으로 분석하는 연구로, 연구의 목적을 달성하기 위하여 문헌연구를 통하여 이론적 고찰을 하고, 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 살펴본 후, 이를 토대로 연구 분석 틀을 구성하였다. 그리고 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보고자 설문조사법을 통하여 실증분석 하였다.

실증분석은 사회과학 통계프로그램인 SPSS WIN(12.0)을 이용하여 신뢰도분석, 요인분석, 기술통계, t-검정, 일원배치분산분석(ANOVA), 상관관계분석, 다중회귀분석을 실시하였다.

먼저 응답자의 인사정책에 대한 인식 수준을 살펴본 결과 소속조직의 보직배치 및 순환에 대한 인식수준은 각 개인별 특성에 따라 각각 다르게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 보직배치 및 순환에 대한 인식수준과는 달리 소속조직의 업무분장에 따른 성차별 인식수준에서는 응답자 모두가 성차별을 느끼지 못하는 것으로 나타났다. 또 보직할당제에 있어서 대부분 응답자들이 보직할당제에 대하여 찬성하였으나, 읍면동에 근무하는 응답자는 보직할당제에 대하여 부정적으로 인식하는 것으로 나타났다. 마지막으로 인사 발령 시 희망근무기관 조사에서는 1순위로 도분청을 가장 많이 선택하였으며, 2순위로 행정시를 선택하였다.

그리고 실증분석의 결과 첫 번째, ‘개인별 특성요인에 따른 신뢰수준, 양성평등 및 승진차별 인식수준, 직무만족, 조직몰입의 수준에 차이가 있는가?’에서는 부분적으로 개인별 특성에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 두 번째 연구문제 ‘신뢰수준은 조직몰입에 영향을 미칠 것인가?’에서는 조직신뢰·상관신뢰·동료신뢰가 모두 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 그 중에서 동료신뢰가 46.3(ad R2)%로 세 가지 변수 중 가장 높은 설명력을 나타냈다. 세 번째 연구문제 ‘양성평등 및 승진차별 인식수준은 조직몰입에 영향을 미칠 것인가?’에 대하여는 양성평등 인식수준 및 승진차별 인식수준 모두 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 양성평등 인식수준이 조직몰입에 23.1(ad R2)%, 승진차별 인식수준이 조직몰입

에 7.6(ad R2)%의 설명력을 나타냈다. 네번째 연구문제 ‘직무만족수준은 조직몰입에 영향을 미칠 것인가?’에 대하여는 직무만족수준이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무만족은 조직몰입에 43.3(ad R2)%의 설명력을 나타냈다.

결과를 종합하여 살펴보면 모든 요인이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 조직몰입에 영향을 미치는 요인 중에서 동료신뢰가 가장 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다

이에 제주특별자치도 하위직 공무원의 조직몰입 제고를 위하여 우선 조직구성원들간의 신뢰를 높일 수 있는 방안을 강구하여야 할 것이다.

이에 조직몰입에 주요 영향 요인인 동료신뢰·직무만족을 위한 조직문화의 긍정적 형성과 이를 촉진할 수 있는 공식적, 비공식적활동을 확대 지원할 필요가 있을 것이며, 특히나 조직내 신뢰양상은 조직목표를 달성하는데 중요하게 작용할 것이다.

그리고 본 연구의 한계점은 다음과 같다.

먼저 자료 분석에 사용된 모든 측정치들은 제주특별자치도 소속 개별 공무원들의 주관적인 인식에 근거하고 있다. 이는 개인의 주관적인 편향성이나 사회적으로 바람직하다고 생각되는 방향으로의 편향(social desirability bias)으로 될 수 있다는 것이다. 또한 조직의 특성이 설문조사 결과에 반영됨에 따라서 다른 조직에 결과를 반영하는데 한계가 나타난다. 더불어 향후 연구에서 다른 조직과의 비교 연구를 통하여 조직몰입에 있어서 객관적인 지표의 개발이 필요할 것이다.

두 번째로 조직몰입 연구에 있어서 많은 학자들이 다양한 요인을 가지고서 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보았다. 이에 조직몰입 영향요인에 있어서도 다양한 요인이 발생하였는데, 본 연구에서는 기존 선행연구의 영향요인을 가져와 영향정도를 분석하는데 연구의 목적을 가졌다. 이에 향후 연구에서는 다양한 조직몰입에 대한 연구내용을 정리함으로써 조직몰입에 미치는 영향요인에 대한 재정리에 대한 연구가 이루어져야 할 것이다.

세 번째로, 본 연구는 특정 시점에서 횡단적 연구에 국한되어 있기 때문에 당시 상황적 특성에 따른 오염효과를 배제할 수 없으므로, 관계의 정확한 검정을 위해서는 조사시점을 달리한 종단적 연구의 시도가 필요할 것이다. 또 조직몰입에 대한 우리나라 공직사회에 맞는 새로운 척도 개발과 표준화 작업이 필요할 것이다.

네 번째로, 본 연구는 하위직 공무원의 조직몰입에 관한 연구를 실증분석한 논문

으로 조직의 성과를 달성하기 위해 여는 하위직공무원뿐만 아니라 관리자에 속하는 5급 이상의 공무원의 조직몰입도도 중요할 것이다. 그러나 본 연구는 조직몰입의 제고방안을 제언하는데 있어 전체 조직의 조직몰입 제고 방안을 제시 하는데 한계가 발생하였다. 이에 향후 연구에서는 조직전체에 대한 연구의 시도가 필요할 것이다.



<차례>

I. 서론	1
1. 연구의 배경 및 목적	1
2. 연구범위 및 방법	2
1) 연구범위 및 방법	2
2) 연구의 과정	3
II. 이론적 배경	5
1. 신뢰	5
1) 신뢰의 개념	5
2) 신뢰의 구분	6
3) 신뢰의 중요성	7
2. 양성평등	8
1) 양성평등의 의의	8
2) 양성평등의 개념	9
3) 양성평등 인사정책	10
3. 승진	11
1) 승진의 개념 및 의의	11
2) 승진의 중요성	12
4. 직무만족	14
1) 직무만족의 개념	14
2) 직무만족의 영향요인	16
5. 조직몰입	17
1) 조직몰입의 개념	17
2) 조직몰입의 유형	20

3) 조직 몰입의 결정 요인	22
6. 조직몰입 선행연구 고찰	27
1) 신뢰와 조직몰입	27
2) 직무만족과 조직몰입	28
III. 조사설계	30
1. 연구의 모형	30
2. 연구문제 및 가설설정	31
3. 변수의 설정 및 조사도구	32
1) 개인특성 변수들	32
2) 신뢰	32
3) 양성평등	32
4) 승진	33
5) 직무만족	33
6) 조직몰입도	33
4. 연구방법	34
1) 연구대상 및 자료수집	34
2) 신뢰도	34
5. 자료분석	35
IV. 실증분석결과	36
1. 표본자료의 특성	36
1) 연구 대상자의 일반적 특성	36
2) 개인별 특성에 따른 인사정책에 대한 인식수준	38
2. 표본자료 실증분석	48
1) 측정도구의 요인분석	48

2) 측정도구의 기술통계분석	49
3) 개인별 특성에 따른 요인 차이검정(t-검정)	54
4) 응답자 개인별 특성에 따른 일원배치분석(ANOVA)	58
5) 상관관계 분석	60
6) 다중회귀분석	62
7) 가설검증 결과	67
V. 연구결과	72
1. 연구결과의 요약 및 제언	72
2. 연구의 한계	74
■ 참고문헌	75
■ Abstract	79
■ 설문지	83
■ 감사의 글	87

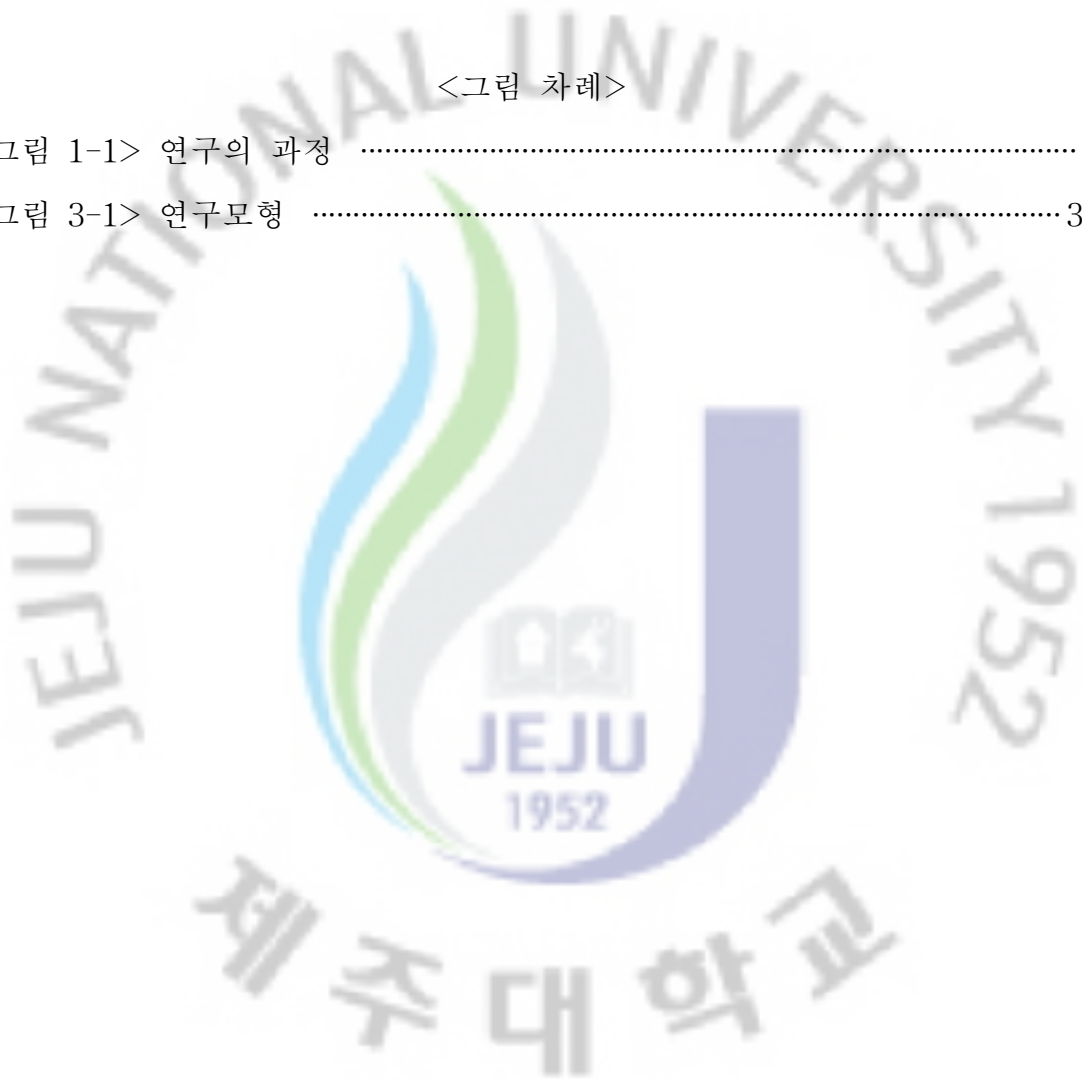
<표 차례>

<표2-1> 남녀가 동등한 존재로 통합되는 과정	10
<표2-2> 직무만족에 대한 학자들의 정의	15
<표2-3> 조직몰입의 정의	19
<표2-4> 조직몰입의 유형	20
<표3-1> 설문지 구성	34
<표3-2> 각 조사도구의 신뢰도	35
<표4-1> 응답자의 개인별 특성	37
<표4-2> 소속조직 보직배치 및 순환 인식수준	40
<표4-3> 소속조직 업무분장에 따른 성차별 인식수준	42
<표4-4> 개인별 특성에 따른 보직할당제 인식수준	44
<표4-5> 인사발령시 희망근무기관	47
<표4-6> 측정도구 요인분석 결과	49
<표4-7> 각 요인별 기술통계	50
<표4-8> 개인별 특성에 따른 각 요인별 평균	53
<표4-9> 성별에 따른 t-검정	54
<표4-10> 연령에 따른 t-검정	55
<표4-11> 교육수준에 따른 t-검정	56
<표4-12> 결혼여부에 따른 t-검정	57
<표4-13> 근속연수에 따른 일원배치분산분석	58
<표4-14> 직급에 따른 일원배치분산분석	59
<표4-15> 관련 변수간 상관관계 분석	61
<표4-16> 조직신뢰가 조직몰입에 미치는 다중회귀분석	62
<표4-17> 상관신뢰가 조직몰입에 미치는 다중회귀분석	63
<표4-18> 동료신뢰가 조직몰입에 미치는 다중회귀분석	64

<표4-19> 양성평등 인식수준이 조직몰입에 미치는 다중회귀분석	65
<표4-20> 승진차별 인식수준이 조직몰입에 미치는 다중회귀분석	66
<표4-21> 직무만족 수준 조직몰입에 미치는 다중회귀분석	67
<표4-22> 조직몰입 영향요인 회귀분석 결과	68
<표4-23> 가설검증결과	70

<그림 차례>

<그림 1-1> 연구의 과정	4
<그림 3-1> 연구모형	30



I. 서론

1. 연구의 배경 및 목적

최근 지방자치단체를 둘러싸고 있는 환경은 시시각각으로 급변하고, 참여정부 이후 중앙정부로부터 지방정부로의 권한이양과 지방분권화가 가속화되면서 지방행정의 변화와 혁신을 강력히 요구하고 있으며, 사회전반에 확산되고 있는 민주화·세계화·정보화 추세에 따라 행정조직도 구성원들에게 무한한 개혁을 요구하고 있다.

제주도는 21세기 비전을 국제자유도시 추진으로 지방화 시대에 세계와 경쟁할 수 있는 교류 중심의 제주를 건설하고, 동시에 국가발전을 견인하는 것을 목표로 하여 왔다. 특별히 제주국제자유도시의 목적 수행과 특별자치도라는 특별한 지위에 상응하는 행정시스템의 구축을 위해서 자치계층제의 축소대안과 시·군을 행정시로 전환하고 읍면동체제로 개편하는 제주특별자치도를 2006년 7월 1일에 출범하였다(진영찬·문상호, 2008).

이에 제주특별자치도의 환경·조직 변화에 제주특별자치도도 사회가 요구하는 기대에 부응할 수 있는 행정조직으로의 개혁이 요구되어 지고 있다.

새로운 행정개혁의 요구와 조직의 성과를 향상시키기 위해서는 조직구성원들의 헌신적인 조직몰입이 절실히 요구되어 진다. 조직구성원의 조직몰입도가 높을수록 조직의 성과가 높아질 수 있으며, 또한 조직몰입이 조직구성원의 태도와 행동 간의 관계를 잘 나타내 주면서 조직성과의 중요한 지표가 될 수 있다. 그리고 조직몰입은 조직의 목표와 가치를 반영하고 있어 안정적으로 지속될 수 있고, 조직성과에 대한 예측이 가능하므로, 조직의 긍정적 활동을 유도할 수 있을 것이다. 결국 조직의 성과를 달성하기 위하여 조직구성원 개개인의 조직몰입을 유도해 나갈 수 있어야 한다.

조직몰입에 대한 선행연구를 살펴보면, 높은 수준의 조직몰입은 조직을 위해 노력하려는 구성원의 의지로 나타난다. 조직에 몰입하는 사람은 조직을 위해 노력하는 행동을 보여주는 경향이 강하며, 이러한 행동은 조직, 부서 및 동료 직원들에게도 직·간접적으로 도움을 준다고 한다. 몰입도가 높은 구성원들은 업무수행에 적극적

이고 조직의 운영방침에 순응하게 되어 직무성과와 생산성이 향상된다고 할 수 있다. 결국 높은 몰입수준은 높은 생산성을 가져 올 수 있다. 또한 조직몰입이 낮은 근로자들보다 큰 협동심을 보이며 결근율이 낮아지는 현상을 보인다. 조직몰입은 조직 내에서의 개인의 욕구충족을 위한 전제가 되며 조직 관리자의 입장에서 보면 조직과 개인을 통합시켜 조직의 효율성을 향상시키게 된다(유영현, 2006).

이에 본 연구는 조직몰입이 조직의 효율성 및 성과에 직결된다는 전제하에, 새로운 특별자치도라는 행정조직에 소속된 제주특별자치도 지방공무원을 대상으로 하여 조직몰입수준을 살펴보고자 한다.

그리고 선행연구에서 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 밝혀진 신뢰·직무만족 수준이 조직몰입에 미치는 영향으로 살펴보고, 또 조직 내의 차별 인식과 관련하여 양성평등 인식수준과 승진차별 인식수준을 새로운 조직몰입 영향요인으로 설정하여 지방공무원의 조직몰입에 미치는 영향력을 살펴보고자 한다. 이러한 연구결과를 바탕으로 제주특별자치도 조직성과를 높이기 위한 지방공무원의 조직몰입제고를 위한 정책적 방안을 제시하고자 한다.

2. 연구범위 및 방법

1) 연구범위 및 방법

본 연구는 제주특별자치도 지방공무원을 대상으로 조직몰입 수준을 살펴보고, 신뢰·조직 내의 차별인식 수준·직무만족수준이 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 실증적으로 분석하고자 하는 연구이다.

이에 연구의 목적을 달성하기 위하여 문헌연구를 통하여 이론적 고찰을 하고, 이를 토대로 연구 분석 틀을 구성하고, 각 변수들이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하고자 설문조사를 통하여 실증분석 하였다.

실증분석은 사회과학 통계프로그램인 SPSS WIN 12.0을 이용하여 분석하였다. 수집된 자료에 대해서 우선 신뢰도 분석을 통해 본 연구에 사용된 변수들의 신뢰도를 살펴보고, 요인분석을 통하여 변수를 추출하였다. 요인분석 결과를 토대로 기술통계분석을 하여 각 변수를 파악하였으며, 변수들의 차이성 분석을 위해 T-검정 및 일원배치분산분석(ANOVA)분석을 실시하였다.

그리고 조직몰입에 미치는 영향을 검증하기 위해 상관관계분석과 다중회귀분석을 실시하였다.

2) 연구의 과정

본 연구의 과정은 <그림1-1>에 제시된 바와 같이, 총 5장으로 구성하였으며 각 장의 내용을 설명하면 다음과 같다.

1장에서는 연구의 배경 및 목적, 연구의 범위와 방법 그리고 연구의 과정을 서술하였다.

2장에서는 이론적 배경이 된 신뢰, 양성평등, 승진, 직무만족, 조직몰입에 대하여 관련 선행연구를 살펴보고, 각 변수들의 개념을 정리하였다.

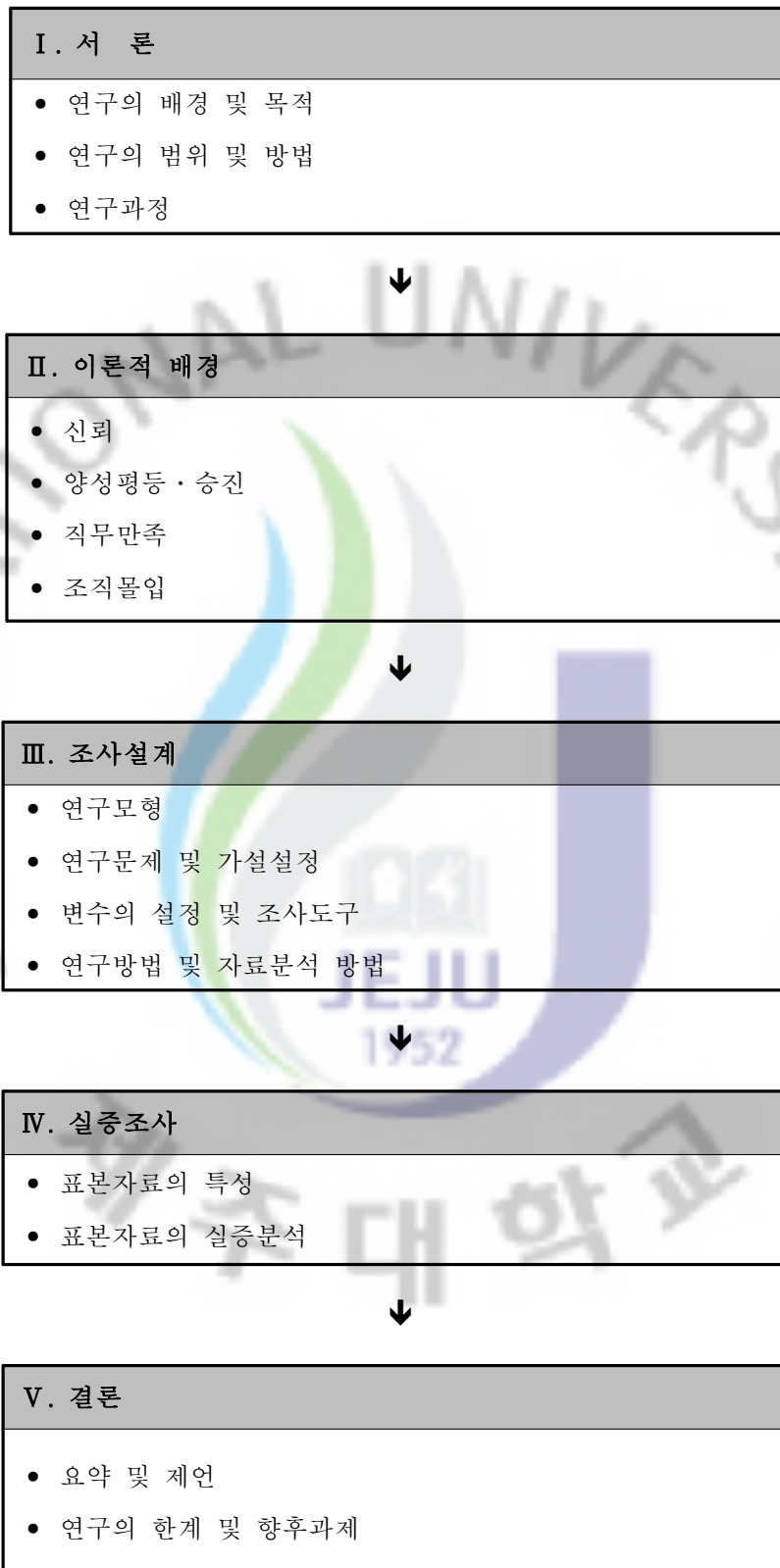
3장에서는 2장에서의 이론적 검토를 바탕으로 하여 연구모형을 설계하고 그에 필요한 연구문제 및 가설에 대하여 서술하였다. 그리고 변수 및 조사도구에 대하여 설명하고, 그에 따른 연구방법 및 자료분석 방법에 대하여 설명하였다.

4장에서는 제주특별자치도 하위직(6급 이하)공무원¹⁾을 대상으로 한 설문조사 결과를 토대로 통계적 방법을 이용하여 검증·해석하였다.

마지막으로 5장에서는 연구의 요약, 연구의 한계점과 향후과제를 제시하였다.

1) 우리나라의 일반직 공무원의 계급체계는 1~9급으로 나누어져 있다. 이러한 계급체계에서 어느 계급이 상위·중위·하위로 나눌지는 정해져 있지 않다. 그래서 본 연구에서는 선행연구(심재권·정석환, 2007. 근무평정이 공정성수용인식이 하위직 공무원의 혁신적 업무행동에 미치는 영향 ; 정석환, 2008. 심리적 임파워먼트와 혁신적 업무행동 : 하위직 공무원을 중심으로 ; 정찬수, 2005. 신뢰의 양상과 조직몰입에 관한 연구-문화관광부를 중심으로-)에서 6급 이하를 하위직공무원으로 구분한 선행연구를 토대로 6급 이하 공무원을 하위직 공무원으로 분류하였다.

<그림1-1> 연구의 과정



II. 이론적 배경

1. 신뢰

신뢰는 조직구성원들이 각각 상대방들에게 대해 서로의 행태에 관심을 보이게 될 때 발생하는 것으로 신뢰는 조직결과의 성공을 위해 필수 불가결한 것이다. 신뢰가 축적된 조직은 구성원들 간의 자발성과 협력의 질이 높기 때문에, 구성원들로부터 이해와 협력, 몰입과 헌신을 보다 더 기대할 수 있어서 높은 성과의 조직으로 성장해 나갈 수 있는 잠재력이 있다고 하였다. 또한 공동의 목표를 상호작용을 통해 이루기 위해서는 신뢰가 절대적으로 필요하며 조직 내 대인관계가 조직의 성과를 결정하는 중요한 요소가 된다(홍순복, 2007).

1) 신뢰의 개념

신뢰라는 말은 조직행동분야에서 널리 사용되고 있는 말임에도 불구하고 이에 대한 개념은 아직까지도 논란의 대상이 될 정도로 학술적인 정의가 명확하게 내려져 있지 않다. 이러한 현상은 신뢰에 대한 연구가 주로 심리학과 사회학을 중심으로 연구되어 왔으며, 경영학에서는 조직 내 인간 신뢰관계에서부터 조직간 신뢰관계에 이르기까지 다양한 수준에서 연구가 진행되어 왔기 때문이다(전수진·김인자, 2006).

이러한 신뢰의 개념을 살펴보면 사전적 의미에서 신뢰(trust)란 어떤 사람이나 사물의 정직함, 언행일치 약속의 이행, 거짓이나 위선이 아닐 것 이라는 기대, 어떤 일을 제대로 수행할 수 있으리라는 기대를 말한다(Morris&Moberg, 1994).

우선 신뢰개념 정의에 대한 다양한 시각을 주요학자를 중심으로 살펴보면 아래와 같다.

Rotter(1967, 1971, 1980)는 사회학습이론의 관점에서 다른 개인 혹은 집단이 약속한 것에 대해 본인이 믿어도 될 것이라는 일반적인 기대라고 신뢰를 정의하였다. Lewis & Weigert(1985)는 사람들 간의 다양한 관계 속에서 발생하는 사회적 현상으로 보았는데, 이는 신뢰를 사회적 상황으로부터 괴리된 개인의 내부적 심리상태를

보기보다는 조직 구성원간 관계 속에서 발생하는 사회적 속성을 이해하고 풀이된다고 보았다. Zucker(1986)는 교환당사자간 공유되는 관계에 대한 일정한 기대의 집합이라고 신뢰를 정의했으며, Gambetta(1988)는 신뢰와 위협한 관계에 초점을 맞추어 신뢰를 상대방이 본인에게 이익이 되거나 적어도 해롭지 아니한 어떤 행동을 취할 확률이 충분히 높다는 기대 혹은 믿음이라고 정의하였다. Coleman(1990)은 신뢰에 대해 상대방이 어떻게 갚을지를 알기 전에 상대방과 사회적 교환관계에 개입하는 것이라고 강조한다. 이에 대해 Meyer, Davis & Schooman(1995)은 신뢰는 대체로 상대방이 자신에게 중요한 행위를 할 것이라는 기대에 기초하여 상대방의 행위를 기꺼이 받아들여려는 마음이라고 해석하고 있다(김호균, 2007).

Carnevale & Wechsler(1992)에 의하면 신뢰는 사람 또는 집단의 의도 또는 행동에 대한 신념과 믿음, 윤리적이고 공정하며 비 위협적인 행위에 대한 기대와 다른 사람의 권리에 대한 배려를 포함한다고 정의하였으며, Podsokoff, MacKenzie, Moorman, & Fetter(1990)는 신뢰는 상사에 대한 믿음과 충성심이라고 정의하였다. 그리고 Matthai(1989)는 신뢰는 종업원이 불확실하거나 위협한 상황에 직면 하였을 때 조직의 말과 행위에 일관성이 있고, 도움이 될 것이라고 믿는 종업원의 감정이라고 정의하였고, Kanter(1977)는 공유된 가치관에 근거한 신뢰는 상호이해로부터 나오며 구성원들의 충성과 몰입에 필수불가결한 것이라고 주장하였으며, Rousseau, Sitkin, Burt, & Camerer(1998)는 신뢰를 타인의 의도나 행동에 대한 긍정적인 기대에 근거하여 자신의 취약성을 수용하여 심리적 상태로 정의하고 있다(전수진·김인자, 2006).

이에 본 연구에서는 다양한 학자들의 개념을 종합하여 신뢰의 개념을 조직 내 개인과, 조직과 개인간의 관계에서 서로의 행동에 대한 믿음으로 그 의미를 한정하고자 한다.

2) 신뢰의 구분

신뢰를 어떻게 구분 할 것인가는 연구관점에 따라 다양하게 구분될 수 있지만, Cook&Wall(1980)은 조직 내에서 형성될 수 있는 신뢰를 그 대상에 따라 상사의 부하에 대한 신뢰와 부하의 상사에 대한 신뢰와 같은 상하관계에서 형성되는 수직적

신뢰(vertical trust), 동료들 간의 수평적 같은 관계에서 형성되는 수평적 신뢰(lateral trust), 그리고 조직과 조직구성원 간의 관계에서 형성되는 제도적 신뢰(institutional trust)로 구분하였다.

그리고 Fox(1974)는 수직적 신뢰와 수평적 신뢰간의 차이를 구별하였다. ‘수직적’이라는 용어는 구성원들과 그 구성원들의 바로 위 상관이나 최고관리자 혹은 전체로서의 조직 간의 신뢰관계를 뜻하는 반면 ‘수평적’이라는 용어는 비슷한 업무상황을 공유하는 동료들(같은 계층들)사이의 신뢰관계를 의미한다고 하였으며, 정찬수(2005)는 Fox의 구분을 토대로 해서, 조직 내 신뢰를 크게 조직신뢰와 대인신뢰로, 다시 대인신뢰를 상관신뢰, 동료신뢰, 부하신뢰로 구분하였다.

본 연구에서는 Cook&Well의 신뢰의 구분을 기본으로 하여 조직신뢰, 상사신뢰, 동료신뢰로 신뢰를 구분하여 조직 내 신뢰 양상을 파악하고자 한다.

3) 신뢰의 중요성

조직에서 신뢰가 필요한 이유에 대해 이재훈·최익봉(2004)은 신뢰가 조직의 발전을 위해 다음과 같은 중요성을 갖기 때문에 중요하다고 주장하였다. 첫째 신뢰는 조직이 높은 성과를 달성하도록 촉진시키며, 둘째 신뢰는 조직의 장기적인 안정성과 구성원의 행복을 달성하는데 중요한 요소이고, 셋째 신뢰는 조직구성원들이 강한 공동체의식을 갖고 조직문제에 자발적으로 참여하도록 하여 규정과 절차 위주의 조직운영으로부터 벗어나 유기적이고 인간중심적인 탄력적 조직운영을 가능하게 해 준다는 것이다. 또한 신뢰의 핵심적 기능으로 신뢰는 인간관계의 통제 메커니즘을 대체하는 역할을 수행하며, 경제적·정치적 상호작용에 있어서의 거래비용을 줄여 주고, 다양한 사회적 연결망과 같은 조직형성을 촉진시키며, 협력행위를 가능하게 하고, 서로의 적대감과 갈등을 해소해 주어 위기가 발생할 경우 효과적으로 대처할 수 있게 한다고 주장하였다.

신뢰가 부족할수록 환경의 불확실성과 위험이 가져올지 모르는 침해로부터 자신을 보호하려는 성향이 강해져서 주위를 감시, 경계하고 자신을 방어하는 일에 주어진 시간과 노력의 상당 부분을 투입하므로 담당 역할이나 직무에는 충실할 수 없다. 반면에 신뢰가 강할수록 상대방이 가할 수 있는 공격에 자발적으로 자신의 취약한 상태에 두거나 위험에 노출시킨다. 즉 자신을 방어할 필요를 느끼지 못하여

불필요한 자원을 낭비하지 않고 업무에 몰두할 수 있으며, 두려움 없이 위험을 무릅쓰고 새로운 일, 창의적인 일에 대한 도전이 용이해 진다. 결국 신뢰가 강할수록 담당직무에 몰입하고 전념할 가능성이 높아진다고 하였다(김호정, 1999).

2. 양성평등

1) 양성평등의 의미

양성평등(Gender equality)이란 남성과 여성은 같은 지위를 가지며, 모든 사회영역의 참여시 수적으로 동등해야 하고, 그 결과 또한 평등해야 함을 의미한다.

이는 궁극적으로 양성평등을 통해 남녀 모두 완전한 인권의 실현과 그리고 모든 부문에서 잠재력을 발휘케 하며, 결과로부터 형평한 혜택을 받을 수 있는 동등한 조건을 갖도록 하자는 것이다. 남성 또는 여성이라는 성별은 자신의 의지와 관계없이 자연의 섭리에 의해 결정되어진 것이기 때문에 남성과 여성 간에는 어떠한 차이도 존재하지 않아야 옳다. 그러나 남성과 여성 간에는 분명한 차이가 존재하며, 이러한 차이는 성이라는 본원적이고 생리적인 차이로부터 야기되는 자녀출산이나 육체적 한계와 같은 생물학적 차이에 그치는 것이 아니라 윤리적 도덕적 규범을 통해 자녀양육이나 경제활동 과정에서의 사회적 역할을 구분하는 것까지 확대·적용되어 차별²⁾화 되어 왔다. 사회적 차별성을 극복코자 할 때 우선적으로 결정하여야 할 사항은 생물학적 차이인 ‘남성과 여성간의 차이를 무시하고 성 중립적인 평등주의를 채택할 것인가(절대적 평등), 아니면 여성과 남성간의 생물학적 차이를 인정하고, 그 바탕위에서 평등주의를 택할 것인가(상대적 평등)’ 하는 점이다. 여기서 두 평등의 개념 중 하나를 선택하는 경우 실질적인 의미의 양성평등 실현이 불가능하다. 우리는 절대적 평등에 기초하는 법적평등을 통해 남성과 여성에게 동등한 권리권한

2) 차별은 개인의 성격이나 업적 등으로 인간이 공정하게 평가되지 않고 기회가 균등하지 않은 것을 말한다. 특히 성차별의 개념은 성에 대한 편견을 가지고 성격, 능력, 행동을 평가하고 비합리적 기준에 의해 사람을 다르게 대우하는 것을 성차별이라 하며, 무의식적, 비의도적 협력도 이에 해당한다(원혜영, 2000). 성에 대한 편견을 가지고 그 사람의 성격, 능력, 행동을 평가하고 비합리적 기준에 의해 사람을 다르게 대우하는 것을 의미하며 무의식적, 비의도적 차별도 이에 해당된다(제갈 돈, 2000). 즉 성차별은 남성과 여성이 동일하게 적용되는 것이지만 대부분의 사람들은 성차별이 마치 여성만을 차별하는 것으로 인식하는 경우가 많다. 그것은 역사적으로 사회문화적, 법적, 제도적 대인관계 등에서 남성보다는 여성이기 때문에 당하는 부당한 대우와 억압이 거의 대부분이었기 때문에 성차별을 여성차별의 의미와 같은 개념으로 인식하는 사람들의 고정관념이라고 하겠다(김재남, 박은미, 2007)

기회를 부여하였음에도 불구하고 결과적으로 실질적 평등 수준까지 달성하지 못하였던 경험을 가지고 있다. 양성평등을 달성하기 위해서는 양성간의 차이에 대해 사회적으로 동일한 가치를 부여하고 그들이 수행하는 다양한 역할을 편견 없이 수용하는 과정이 필요하다. 왜냐하면 양성평등은 단지 양성간의 똑같음을 의미하는 것이 아니라 서로 다를 수도 있는 권리까지도 포함하는 개념이기 때문이다.

이러한 관점에서 보면 양성평등은 남녀간 권력 불평등을 해소하고 사회구조를 바꾸며, 여성과 남성이 갖고 있는 다양한 가치들 간의 균형을 이루는 방법이 무엇인지를 함께 모색하는 과정이다. 이 과정에서 여성의 권리가 시혜적이나 특혜가 아니라 보편적 인간의 권리라는 인식이 동반되어야 한다(김재남·박은미, 2007).

2) 양성평등의 개념

양성평등(Gender equality)은 완전한 인권을 실현하기 위해서 국가, 정치, 경제, 사회 문화적 발전에 기여하기 위한 잠재력과 결과로부터의 혜택에 대하여 남녀가 동등한 조건을 가지도록 하는 것을 의미한다(이갑숙·안정선, 2002).

또한 여성부(2002)는 양성평등이란 남성과 여성은 같은 지위를 가지며, 모든 사회 영역에 동등하게 참여하게 하고, 그 결과 또한 평등해야 함을 의미한다고 하였다. 이는 궁극적으로 양성평등을 통해 남녀 모두 완전한 인권의 실현은 물론 모든 부문에서 잠재력을 발휘케 하며, 결과로부터 형평한 혜택을 받을 수 있는 동등한 조건을 갖도록 하자는 것이다(김결혼·이갑숙, 2006).

양성평등을 달성하기 위해서는 양성간의 차이에 대해 사회적으로 동일한 가치를 부여하고 그들이 수행하는 다양한 역할을 편견 없이 수용하는 과정이 필요하다.

왜냐하면 양성평등은 단지 양성간의 똑같음을 의미하는 것이 아니라 서로 다를 수도 있는 권리까지도 포함하는 개념이기 때문이다. 이러한 관점에서 보면 양성평등은 남녀간 권력 불평등을 해소하고 사회구조를 바꾸며, 여성과 남성이 갖고 있는 다양한 가치들 간의 균형을 이루는 방법이 무엇인지를 함께 모색하는 과정이다.

이 과정이 사회에 성공적으로 도입되기 위해서는 구성주체들의 의식 속에 여성의 권리가 시혜적이거나 특혜가 아니라 보편적 인간의 권리라는 인식이 동반되어야 한다. 일반적으로 남녀평등, 양성평등은 같은 개념으로 사용하고 있으나 다음 <표2-1>에 예시된 바와 같이 이들 간에는 분명한 개념적 차이를 가지고 있다. 특히 성평

등은 궁극적인 지향점이라고 할 수 있다(김겸훈·이갑숙, 2006).

<표2-1> 남녀가 동등한 존재로 통합되는 과정

구분	개념	성에 대한 인식	서열화	여성정책의 초점	개념의 확대단계
남녀 평등	남성과 여성이 평등	성별 고정관념	남성중심 서열화	차별의 완화	↓
양성 평등	두개의 성이 평등	양성중심의 다양한 성인정	느슨한 서열화	차별적 권력관계 해소	↓
성평등	다양한 성이 평등	양성은 물론 게이와 레즈비언을 포함한 보편적 성 인정	서열화 불인정	정책 주류에의 성통합	↓

자료 : 안정선·이갑숙(2002), 양성평등의 이해, 대전: 대전광역시

3) 양성평등 인사정책

중앙인사위원회는 공무원이 양성평등의 관점에서 능력을 발휘하고 근무할 수 있는 방안을 마련하여 시행하였다. 특히 여성 인적자원을 효율적으로 활용하는 것이 21C 지식정보화 사회에서 국가의 경쟁력과 미래를 결정하는 핵심요소라고 인식하였다. 이에 따라 공직부문은 여성의 사회참여를 선도하는 분야로서 여성공무원이 양성평등의 관점에서 능력을 발휘하고 근무할 수 있도록 함으로써 남녀공무원이 차별 받지 않고 능력과 실적에 따라 함께 참여하고 책임지고 발전해 나가는 공직문화를 조성하고자 하였다. 공무원 인사관리지침의 주요내용은 양성평등의 인사정책 구현아래 채용·배치·보직관리, 승진, 교육·훈련, 근무평정 등에 있어서 실질적인 양성평등을 추구하고자 한다. 세부내용에 있어서 채용 면에 있어서는 자격과 능력에 따라 양성에 평등한 기회를 부여하여야 하며, 합리적인 이유 없이 성별에 따라 구별·배제·제한할 수 없다. 배치·보직관리에 있어서는 모든 직위에 남녀공무원을 차별 없이 보직 부여하는 것을 원칙으로 하며, 여성공무원이 특정 부서에 편중되거나 장기배치 되지 않도록 하고, 주요부서에 임용될 수 있도록 적극 노력해야 한다. 승진에 있어서는 기회의 양성평등 보장을 원칙으로 승진대상자를 선정함에 있어 남녀공무원이 차별 없이 능력과 실적 등에 따라 공정하게 심사·결정 되도록 해야 한다. 교육·훈련에 있어서는 공무원들이 직무 수행 상 필요한 지식과 기술을

습득하고 일반적 소양과 능력을 개발하며, 그들의 가치관과 태도를 바람직한 방향으로 변화시키려는 활동이다. 따라서 교육·훈련을 통해 공무원들은 새로운 지식과 기술을 획득함으로써 직무수준을 높일 뿐만 아니라 업무의 질도 향상시키도록 해야 한다. 근무평정 표에 있어서는 능력과 실적 등에 따라 합리적으로 평정하여 여성이라 하여 불리한 평정을 받지 않도록 하여야 한다(김재남, 2006).

이에 본 연구에서는 기존의 인사정책분야에 많이 다루어졌던 양성평등 인식수준을 조직몰입에 영향을 미치는 새로운 변수로서 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

3. 승진

1) 승진의 개념 및 의의

승진(昇進, promotion)은 어떤 직위에 결원이 생겼을 경우에 외부에서 신규채용하는 것이 아니라 행정계층상 그 보다 한 단계 낮은 하위직급에 있는 공무원을 보충하는 것으로(박광용, 1984 ; 박광용, 2006), 보다 많은 책임과 보수를 수반하는 직위로 공무원을 충족시키는 것을 말한다(박광용, 2006).

승진(昇進, promotion)은 직위분류제에서는 하위직급에서 상위직급으로, 계급제에서는 하위직급에서 상위직급으로 종적·수직적인 이동을 의미하며, 이에 따라 보수가 올라가고 직무의 곤란도 및 책임의 증대를 수반한다. 승진은 동일한 등급 내에서 보수만 증가하는 승급(with-grade salary increases)과 구별되며, 종적이동이란 점에서 횡적이동인 전직이나 전보와도 구별된다(김명기, 1995;박광용,2006).

승진은 조직 내에서 보다 조건이 좋은 직위에 대한 충원을 함에 있어서, 신규채용과 같이 외부로부터 사람을 들여와서 보충하는 것이 아니라 현재 근무하고 있는 조직원의 능력을 발전시켜서 이를 내부적으로 인정하고 보충하려는 제도이며, 조직상 수직으로 행하여지는 인사이동을 말한다(오석홍, 1993 ; 박광용, 2006).

승진(昇進, promotion)은 공무원 임용법의 하나이며, 직급상의 직위상승이다. 일반적으로 보다 높은 등급의 직위로 이동하는 것을 말하며 상향적, 수직적 이동의 의미를 갖는다. 따라서 승진을 하게 됨으로써 위에서 시키는 일을 기계적으로 처리하는 양은 줄어들고, 대신 어떤 문제해결이나 예산 사용에 대한 결정을 내려야 하는 권한이 많아진다. 당연히 잘못된 결정과 결과에 대해서는 책임도 감수해야 한다.

그리고 승진 시에는 대개 직책·위신·보수의 증가 및 감독해야 할 부하의 수의 증가를 수반한다(유민봉·임도빈, 2003). 즉 승진(昇進, promotion)이란 하위 직급에서 상위 직급 또는 상위계급으로 이동하는 것을 말한다. 승진은 일반적으로 직무의 곤란도와 책임의 중대를 의미하며 보수의 증액을 수반한다. 승진은 동일한 동급 내에서 호봉만 올라가는 승급과 구분되며, 횡적 이동인 전직 및 전보와도 구별된다. 정부조직 내에서 승진은 단순한 결원 보충의 의미를 갖는 것이 아니고, 구성원의 동기를 유발하고 사기를 진작시키는 수단이 된다는 의미에서 중요성을 갖는다(강성철외, 2005).

2) 승진의 중요성

승진은 하위직에 임용된 자 가운데서 가장 유능한 사람을 상위공직에 확보하는 수단이며, 직업공무원제도의 중요한 일면을 이룬다. 따라서 합리적인 승진제도가 확립되어 운영되지 않는 한 실적주의의 확립이나, 직업공무원제도의 발전은 불가능하다. 또한 승진이 능력주의, 실적주의에 의하지 않고 특권적, 신분적, 폐쇄적 입장에서 학벌, 지연, 인간관계, 연공서열이나 외부압력등에 의하여 좌우되는 경우, 직접적으로 공직의 침체와 사기의 저하를 초래하게 되어 행정의 능률화를 기대하기 어렵다(김규정, 1999).

공무원 조직에서 승진은 공무원의 사기양양, 유능한 인재확보, 공무원의 능력발전을 위한 동기 내지 요인, 인적자원 활용의 효율화 및 직업공무원제도의 정착이라는 목표와 중요성을 갖는다(김종규, 1994).

승진은 단순히 직위에 결원을 보충한다는 의미를 가지는데 그치지 아니하고 구성원의 동기를 유발하고 사기를 진작시키는 수단이 된다는 의미에서 중요성을 갖는다(강성철외, 1999).

즉 승진은 공무원 개인의 입장에서 보면 보수의 증가, 사회적 지위나 권위의 향상 등으로 사기진작의 원동력이 될과 동시에 자아실현의 계기가 되고, 직장의 입장에서 보면 유능한 인재의 충원을 통해 조직의 목표달성과 조직발전의 수단이 된다(이동률, 2006).

승진은 조직에 새로운 활력을 불어 넣는 중요한 요인이며, 개인에게는 성취감과 만족감을 느끼게 함으로써, 새로운 의욕과 직무에 대한 애착을 갖도록 한다.

그러나 불공정한 승진임용이 지속될 때 유능한 사람은 승진에서 탈락되고 무능한 사람이 승진을 한다면, 공직사회는 불신과 불만, 그리고 반목으로 인한 비능률의 악순환에 빠지게 될 우려가 있다. 그러므로 승진이야말로 공직사회를 유지 발전시키는데 가장 중요한 요소이며, 승진 제도가 가장 합리적이고 공정하게 운영되는 것이 풀뿌리 지방자치행정의 추진과 의욕적인 대민봉사에 결정적으로 중요하다고 할 수 있다(박광용, 2006).

승진은 이러한 외적·물질적 효과 외에 내적·심리적 효과, 즉 근무의욕의 향상과 사기진작, 자아실현의 욕구를 충족시켜 주게 된다. 그러므로 승진은 고도의 능률성을 유지하는 조직구성원에 대한 보상이며, 구성원 각자 자신의 지식이나 기술을 증진하는데 노력할 수 있도록 하고, 그들의 능력과 효과를 더욱 달성시키도록 자극하려는 것이다. 이러한 승진제도가 적절하게 관리된다면, 조직구성원의 능률과 사기가 증진될 수 있고, 잠재력 능력을 지닌 구성원들에게 조직에 참여하고자 하는 유인책을 제공하게 된다(김종옥, 2005).

위에서 살펴본 내용을 정리하면 승진은 조직구성원의 지위상승, 권한의 증대 및 책임의 증대, 임금의 증가가 포함된 수직적 이동이라고 할 수 있으며, 이는 조직구성원들에게 동기를 유발하고 사기를 진작시킴으로서 조직에 참여하고자 하는 유인책으로 제공한다고 할 수 있다. 이에 승진에 대한 공정성이 보장되지 않는다면 조직의 성과뿐만 아니라 조직의 활력과 능률성을 기대하기 어려울 것이다.

4. 직무만족

1) 직무만족의 개념

직무만족에 대한 연구가 1935년 Hoppok의 연구 이후로 현재까지 무려 3,000여건 이상의 연구가 활발히 진행되고 있으며, 그에 대한 각종 이론도 다양하게 제시되고 있으나 직무만족의 개념은 아직까지도 학자들의 견해에 따라 다소 차이가 있다(박운성, 1986).

직무만족(Job Satisfaction)은 바로 직무 자체 내지는 직무를 구성하는 여러 요소에 대하여 얼마나 ‘호뭇하게’, ‘흡족하게’, 또는 ‘우호적’으로 느끼고 있는지의 마음 상태를 말한다(유민봉, 1997).

학자에 따라서 직무만족이라는 개념은 조금씩 달리 정의되는데 그 이유는 직무만족을 경험적으로 측정하기 위하여 사용된 도구요인과 측정대상이 다르기 때문이다. 즉, 직무만족에 관한 서로 다른 개념 정의 위에서 각기 다른 측정 방법을 사용해서 수행되었기 때문이다(박종평, 1996). 직무란 직책에 따라 부과되어 지속적으로 수행되는 업무를 말하며, 만족은 선택된 대체안에 대해서 선택자의 신념과 어느 정도 일치하고 있는지에 대한 평가에 의해 결정된다(김용근, 2006). 직무만족에 관한 고전적 연구의 대표자인 Hoppok(1935)는 직무만족이란 ‘조직구성원들의 심리적·생리적·환경적 상황의 결합상태’라고 정의하였다. Smith(1995)는 직무만족을 ‘각 개인의 자기 직무와 관련하여 경험하는 모든 감정의 총화, 또는 호감의 균형 상태에서 좌우되는 태도’라고 정의하였다. McCormick(1974)는 직무만족을 ‘직무를 통해 얻거나, 또는 경험하는 욕구만족의 정도의 함수’라고 정의함으로써 직무만족은 욕구 및 가치 등과 관련되어 있는 것으로 보았다. Beatty는 Locke의 정의를 인용해서 직무만족은 ‘종업원이 직무가치를 달성하고 촉진시키는 것으로서 개인별로 직무평가에서 얻는 유쾌한 정서적 상태’라고 정의하고 있다(Beatty & Schmier, 1991). 그 외에 여러 학자들의 직무만족에 대한 정의는 <표2-2>와 같다.

<표2-2> 직무만족에 대한 학자들의 정의

학 자	직무만족에 대한 정의
L. W. Poter	조직구성원들이 자기가 맡은 직무에 대하여 만족하는 정도
R. Katzell	실제의 양과 어떤 바라던 결과의 양의 차이
P. C. Smith et al.	직무에 대한 조직구성원들이 가지고 있는 감정
C. Alderfer	한 개인이 직무에 대하여 가지는 일련의 태도이며 직무 또는 직무수행 결과로 충족되어지는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태
E. A. Locke	개인의 자신의 직무와 직무경험을 통하여 즐거움을 얻는 유쾌한 감정상태
R. P. Quinn et al.	직무에 대한 애정적인 반응
E. S. McCormic et al.	한 개인이 자신의 직무에 대하여 가지고 있는 일련의 태도
J. L. Price et al.	사회체제내의 구성원들이 체제내의 조직참여자로서 가지는 긍정적 지향

자료: 정효현(2002). 갈등관리 전략에 관한 연., 고려대학교 박사학위논문

이러한 직무만족이 학자들 사이에서 주요 관심사가 되어 온 이유는 조직구성원이 조직에 대한 호의적인 태도가 성과에 커다란 영향을 주리라는 생각과 함께 조직구성원 스스로가 자신이 맡고 있는 직무에 대해 느끼고 있는 만족의 정도가 결과행위에 미치고 있는 영향에 대해 깊은 관심을 갖기 때문이다(이정우, 2005). 또한 직무만족은 기본적으로 직무를 통해 얻게 될 기대와 실제 직무로부터 제공되는 조건간의 불일치에 의해 결정된다고 볼 수 있다. 이때 직무만족과 불만족에 영향을 주는 요인은 조직요인, 근무부서 요인, 개인적 요인 등 세 가지로 나눌 수 있다. 먼저 조직요인으로는 봉급, 승진 가능성, 직무 그 자체, 조직의 방침 및 절차, 그리고 근무조건 등이 있다. 또한 근무부서의 요인으로는 부서 내의 상사나 동료에 의한 영향을 들 수 있으며, 개인적 요인으로는 욕구나 포부, 직무 수행을 통해 얻는 기타 혜택 등이 있다(이창원, 1999).

직무만족의 개념을 “조직구성원이 직무를 수행하는 과정이나 결과에서 직무에 대하여 느끼게 되는 개인의 긍정적인 감정상태”라고 정의하고 보면 조직구성원의 직무만족은 그 조직의 목적을 달성하는데 영향을 미치는 중요한 요소임을 알 수 있

다. 직무만족의 결과의 생산성, 이직의지, 결근, 노력의지, 목표수용, 스트레스 같은 결과행위의 변수들과의 상관관계에 대한 연구자들의 견해는 두 가지로 케어(W.A.Ker, 1951)와 허쯔버그(1968)처럼 만족과 결과 행위에는 상관관계가 있다는 주장과, 로울러(1968)와 와누스(1974)등과 같이 관계가 없다는 주장으로 나누어지는데 이중법(1995)은 한국의 근로자를 대상으로 직무만족과 결과 행위간의 상관관계를 규명하는 연구를 통해 “직무만족 수준이 높은 집단은 낮은 집단에 비해 이직 의지가 낮으며, 조직의 성장과 발전을 위해 노력하고자 하는 의지가 강하며 기업의 목표와 영업방식을 수용하는 정도가 높은 것으로 나타났으며, 직무만족 수준과 조직몰입도 간에는 관계가 있음을 확인하고 있다. 조직 구성원이 느끼는 직무만족을 조직의 입장에서 재해석 해보면 조직이 조직의 목표 달성을 위해 계획하고 실행하고 성과를 창출하는 일련의 경영활동에 있어서 고려해야 할 인적자원 관리 방안과 함께함을 알 수 있다. 다시 말해서 조직구성원들의 직무만족은 조직의 성과 및 개인의 삶의 질 향상에 영향을 미친다는 것이다(정영옥, 2007).

2) 직무만족의 영향요인

조직구성원들의 직무만족에 영향을 주는 요인은 학자들마다 주장하는 내용이 서로 다르나 실제 검토해 보면 표현방법이 다를 뿐이지 의미하는 바는 크게 다르지 않음을 알 수 있다. 다만 조직마다 취해 있는 상황이 각기 다르고 조직 구성원들의 개인적 특성이 서로 다를 수 있기 때문에 실제 직무만족에 영향을 주는 요인은 조직의 성격, 구성원의 개인적 특성, 조직의 리더, 조직이 취해있는 상황, 특히 행정조직의 경우에는 지역 주민의 성향과 지역 상황 등에 따라 각기 다를 수 있다. Vroom의 직무만족 요인으로 감독, 작업집단, 직무내용, 임금, 승진기회, 작업시간 등 6가지 요인을 들고 있으며, 추헌의 직무만족에 영향을 주는 요인을 보면 첫째, 직무에 대한 흥미, 다양성, 학습기회, 업무의 난이도, 업무량, 장래성, 직업조건 등이 포함된다. 둘째, 보상으로서 급여수준, 공정타당성, 지급방법, 부가급여, 공로인정이 포함된다. 셋째, 승진으로서 승진의 기회, 공정성 기준이 포함된다. 넷째, 감독으로서 감독유형, 기술적, 인간적 관계, 감독기술이 포함된다. 다섯째, 동료관계로서 신의, 협조도, 친근감이 표현된다(이철규, 2007).

또 Porter, Lawler, & Hackman(1987)은 조직 전체요인, 작업환경요인, 직무환경요

인, 개인적 요인 등 세 가지를 제시하였다. 조직 전체요인은 급여와 승진기회, 회사 정책과 절차 급여절차 등이 포함되며, 작업환경요인으로는 감독스타일, 참여적 의사결정, 작업집단규모, 동료작업자의 관계, 작업조건 등이 포함된다. 직무내용요인으로는 직무범위, 역할모호성, 역할갈등 등이 포함되며, 개인적 요인으로는 연령과 근속년수, 퍼스널리티 등이 포함된다. 직무만족은 직무를 구성하고 있는 여러 가지 요소로부터 얻어진다. 예를 들면 임금에 대한 만족, 작업 동료에 대한 만족, 상사에 대한 만족 등의 총합을 직무만족으로 볼 수 있다. 따라서 현재의 직무를 통하여 이러한 여러 직무관련 요소들로부터 어느 정도 만족되고 있는가를 인지하고 있는 수준에 따라 직무만족이 결정된다. 그러나 이러한 요소 중에서 개인이 중요하게 생각하는 요소가 무엇인가에 따라 만족수준은 달라 질 수 있다. 의사결정에 참여할 수 있고, 상사나 동료와의 관계가 원활하다면 조직 및 상사에 대한 신뢰를 향상시킬 수 있다.

5. 조직몰입

조직이 자신을 유지하며 대내외적으로 발전하기 위해서는 그 구성원의 조직몰입 또는 조직 헌신성(organization commitment)이 요청된다. 물론 조직몰입은 조직과 구성원간의 관계가 전제되어 성립된다. March와 Simon(1958)이 주장한 바와 같이, 조직의 유인과 개인의 공헌의 상호교환 작용을 통하여 개인은 조직의 목표를 수행하며 또한 자신의 목표도 달성하려고 한다. 구성원의 열성어린 조직에의 참여에 의한 일체감과 귀속감을 전제로 하는 조직몰입은 조직성과, 결근율, 이직률 등을 나타내는 조직구성원들의 행동적인 결과의 예측요인이다. 조직몰입은 다차원적인 개념이다. 이것은 조직몰입에 대한 개인의 일체감(identification)과 관여(involve)의 상대적 정도로 의미를 부여할 수 있다(이한주, 2007).

1) 조직몰입의 개념

조직몰입의 개념은 조직이론에서 중요 관심분야의 하나로 정립되어 왔다. 조직을 효율적으로 관리하기 위해서는 조직구성원의 개인목표와 조직목표를 통합시켜서 조직의 유효성을 제고해야 하므로 조직구성원의 조직에 대한 태도를 나타내는 조직몰

입의 개념은 조직이론에서 중요한 비중을 차지하는 개념이라 할 수 있다(오인근, 2003).

이러한 조직몰입(organizational commitment)은 조직구성원들의 심리상태를 이해하는 중요 개념으로 인식되고 있으며, 1960년대부터 지금까지 지속적으로 많은 학자들에 의해 연구되고 있는 개념이다. 조직몰입에 대한 개념은 학자들마다 조금씩 차이를 보이고 있다.

Mowday & Steers(1979)는 ‘조직의 목표와 가치관을 받아들이고 조직을 위해 최선을 다하려는 태도’로 조직몰입을 정의하였다. 즉, 구성원들이 자기가 속한 조직 및 목표에 대해 일체감을 느끼고 조직구성원으로 계속 남아 있으려는 태도를 가리키는 것으로, 조직에 대한 충성을 의미한다.

Meyer & Allen(1984)의 연구와 O'Reilly & Chatman(1986)은 조직몰입은 한 가지의 원인에 의해 결정되는 태도가 아니므로 조직몰입을 다차원으로 볼 것을 강조하였다. 조직 몰입의 다차원성에 대한 이들의 연구는 조직몰입의 기반이 되는 각기 다른 심리적 상태를 규명하였는데, 이러한 심리적 상태의 차이가 개인의 조직에 남아 있게 되는 각기 다른 이유가 된다고 보았다.

Angle & Perry(1991)는 조직몰입을 조직구성원이 조직에 남으려는 욕구인 근속몰입(Commitment to stay)과 조직에 대하여 자부심을 가지며 조직목표를 수용하고 조직을 위해서 노력하는 의사를 가진 상태의 가치몰입(Value commitment)의 두 가지 유형으로 나누었다.

Meyer & Allen(1991)은 조직몰입은 자신의 가치관이 조직의 가치관과 일치하기 때문에 조직에 남기를 원하는 정서적 몰입(Affective Commitment)과 조직이 주는 보상으로 인하여 조직에 남아 있기를 원하는 계속적 몰입(Continuous Commitment), 그리고 조직에 참여하기 이전 또는 그 이후에 개인이 경험한 것에 의하여 영향을 받아 형성이 되어 있는 의무감 때문에 조직에 남아 있게 되는 규범적 몰입(Normative commitment)으로 구분하였다.

Porter(1974)등은 조직몰입은 개인의 특정 조직에 대하여 가지는 조직목표 및 가치에 대한 인정과 신뢰, 특히 조직의 목표와 가치관에 대한 강한 신념과 수용, 조직목표 달성을 위해 노력하려는 자발적 의사, 조직구성원으로 남으려는 욕구 등을 조직 몰입이라고 정의하였다.

이러한 조직몰입에 대한 여러 학자들의 정의를 정리하면 다음<표2-3>와 같다.

<표2-3> 조직몰입의 정의

연구자	정의
Becker (1960)	개인이 조직에 근속하는 동안 발생하는 투자요소와 보상의 관계에 의해 구속되는 상태이다.
Grusky (1966)	시스템에 대한 구성원 관계의 본질이다.
Kanter (1968)	사회적 시스템(조직)을 위해 노력하려는 의지 또는 조직에 대한 충성심 및 애착이다.
Brown (1969)	구성원의 생각을 포함하고, 개인의 현재 지위를 반영하며, 성과, 업무에 대한 동기부여, 자발적 공헌 및 기타 관련 결과와 관계가 있는 것을 예측할 수 있도록 하며, 동기부여 요인의 의미 있는 차이를 제공하는 것이다.
Hall, Schneider, & Nygren (1970)	개인의 목표와 조직의 목표가 점차적으로 통합되거나 일치되어 가는 과정이다.
Sheldon (1971)	개인의 정체성(identity)을 조직에 연결하거나 결부시키는 것으로 조직에 대한 태도나 지향성이다.
Lee (1971)	충성심과 소속감의 상태로서 조직일체감과 관련된 개인과 조직의 결속의 상태
Herbiniak & Alutto. (1972)	시간이 흐름에 따른 부수적 투자(side bets)의 변경과 투자에 있어 개인과 조직의 거래 결과로서 발생하는 구조적 현상이다.
Buchanan (1974)	조직의 목표 및 가치에 대하여, 또는 그러한 목표가 관련된 자신의 역할에 대하여, 그리고 조직 그 자체를 위하여 조직 구성원이 가지는 정서적인 애착이다.
Salancik (1977)	개인이 자신의 행위에 의하여 또는 자신의 행위를 통하여 자신의 활동 및 관여(involvement)를 지속시키려는 신념에 구속되는 상태이다.
Weiner (1982)	조직의 목표를 달성하기 위해 행동을 유발하도록 하는 내재화된 규범적 힘의 총체이다.
양창삼 (1999)	개인과 조직의 관계를 나타내는 말로서 주로 조직에 대한 개인의 일체감, 집착, 애착, 관여, 충성도, 동일시, 소속감 등의 정의를 의미함.
백기복 (2004)	특정 조직에 애착을 갖고, 조직의 가치와 목표를 기꺼이 수용하게 되는 심리적 상태
최상필 (2006)	조직에 대한 애착을 가지며 조직의 가치와 목적을 자신과 동일시.
이학준 (2006)	조직의 목표와 가치를 수용하고 조직에 일체감을 가지며, 조직의 목표를 위해서 노력하고, 조직에 헌신하며, 구성원들이 조직에 계속 남으려는 개인의 의지, 욕망

* 자료 : 이학준(2006). 장애인보조기관 팀장의 리더십이 팀원의 조직몰입에 미치는 영향. 중앙대학교 석사학위논문.

2) 조직몰입의 유형

조직몰입에 관한 연구가 진행되면서 조직몰입의 유형은 단일차원의 개념으로 파악하던 것에서 다차원적 개념으로 파악하는 것으로 바뀌었다. 특히 Meyer & Allen (1984), O'reilly & Chatman(1986)은 조직몰입은 한 가지의 원인에 의해 결정되는 태도가 아니므로 조직몰입을 다차원적으로 보아야 한다고 주장하였다. 유형에 따른 조직몰입의 특성과 영향변수 파악을 보다 용이하게 하기 위해 몇 학자들의 견해를 중심으로 조직몰입의 유형을 정리하면 <표2-4>와 같다.

<표2-4> 조직몰입의 유형

연구자	구성요인	개념정의
Etzion (1961)	도덕적 몰입	비영리적인 단체에서 주로 찾아볼 수 있는 형태로 도덕적이며 규범적인 동기에서 조직에 참여하는 것으로 몰입강도가 가장 높고 긍정적인 조직에의 지향을 나타낸다. 즉 조직의 목표와 가치관의 내면화에 기초한 긍정적 성향.
	타산적 몰입	타산적이고 합리적인 관계에 기초를 두고 조직에의 공헌과 그에 대한 보상간의 교환관계에 의해 결정되는 것으로 조직몰입, 즉 혜택(benefits)과 보상(rewards)의 합리적 교환관계에 기초한 낮은 성향.
	소외적 몰입	적대적 관계에 있는 조직과 조직구성원 사이의 관계를 나타내는 부정적 지향을 나타내며 개인의 행동이 심각하게 제한 받는 상황(교도소, 포로 수용소 등)에서 나타나는 착취적인 관계에서 볼 수 있는 부정적 성향이 라 할 수 있다.
Kantz & Kahn (1964)	부분적 몰입	부분적인 몰입만을 필요로 하는 경우로 개인은 여러 조직에 참가할 수 있으며 부분적 책임만 짐.
	잠재적 몰입	직무 외에서 대부분의 만족을 얻지만 직무 외에서는 낮은 몰입을 보이고 조직 내에서 높은 몰입을 보임.
	우선적 몰입	다양한 집단에서 어떠한 역할을 동시에 요구하게 될 때 개인의 차기 생각에 의거 요구의 우선순위를 결정해야 하는 경우의 몰입
Kanter (1968)	근속몰입	조직구성원으로 남아있는 것이 이익이 될 것인가를 따지는 개념으로 Etzioni의 타산적 몰입과 유사하다.
	응집몰입	조직에 대한 애착과 충성심을 느끼는 감정적 지향으로 일체감을 느끼는 상태로 구분한다.
	통제몰입	바람직한 방향으로 행위를 형성하는 조직의 규범에 대한 애착으로 구분한다.
Staw & Salancik (1977)	능동적 몰입	조직을 위해 애쓰려는 행위의도와 더불어 조직에 대한 적극적 태도로 구분한다.
	행위적 몰입	구성원이 큰 어려움을 겪지 않고서는 조직으로부터 빠져나올 수 없을 만큼 불가역적인 결정을 내리는 과정으로 조직의 행동방침에 몰입하게 됨으로써 자신의 조직에 참가하는 상황을 합리화하거나 정당화하는 심리적 강화상태로 구분한다.
Steers	소극적	애착적 몰입에 머무르는 차원의 몰입

(1977)	몰입	
	적극적 몰입	조직의 목표의 구체적인 노력의 행동의사를 의미
Angel & Perry (1981)	가치몰입	조직에 대한 자부심, 조직의 목표를 자신의 목표와 동일시하고 조직을 위해 노력하려는 의사, 개인과 조직가치의 일치 등에 의한 몰입으로 Etzioni의 도덕적 몰입과 유사하다.
	근속몰입	단순히 조직에 근속할 의사가 있는지의 여부에 대한 개념으로 Etzioni의 타산적 몰입과 유사하다.
Eisenberger (1986)	계산적 몰입	현 조직을 떠나게 되어 발생하게 될 경제적 비용측면을 중시
	감정적 몰입	특정조직에 대하여 조직원의 자기 자신과 동일시하는 것과 같이 조직에 호의적 감정을 가진 상태
Allen & Meyer (1990)	정서적 몰입	조직에 대한 감정적 애착, 조직과의 동일시
	지속적 몰입	조직을 떠남으로 인해 발생하는 비용으로 인한 몰입
	규범적 몰입	조직에 남으려는 의무감

자료 : 이선화(2007). 인사의 공정성이 조직몰입에 미치는 영향, 서울시립대학교 석사학위논문.

이에 본 연구는 Allen&Meyer의 조직몰입 이론 모형을 근거로 해서 본 연구에서는 정의적 몰입 · 지속적 몰입 · 규범적 몰입으로 나누어 살펴보고자 한다.

Allen&Meyer의 조직몰입 유형은 가장 많이 사용되어 지고 있는 유형으로서, Allen&Meyer는 1990년 논문에서 조직몰입의 유형을 조직에 대한 구성원의 감정적인 애착, 동일시, 관여를 의미하는 정의적 몰입(affective commitment), 조직구성원이 조직을 떠나는데 관련되는 비용에 대한 인식에 기초한 지속적 몰입(continuance commitment)으로 나누었고, 1991년도 논문에서는 조직구성원이 조직에 남아야겠다고 느끼는 의무감을 의미하는 규범적 몰입(normative commitment)을 추가하면서 기존의 몰입과 관련된 개념정의에 분류들을 세 가지 차원에서 보다 다각적이고 포괄적으로 접근하였다.

첫째, 정의적 몰입은 조직구성원들의 조직에 대하여 느끼는 심리적인 애착으로 조직에 대한 동일시, 관여, 감정적 애착 등을 말한다. 이는 조직구성원들의 조직에 대하여 감정적으로 애착을 갖고 조직과의 일체감을 갖는 것을 말한다. 정의적 몰입이 강하면 조직에 남아 있으려는 의사가 강하게 되어 조직에 남게 된다. 즉 정의적 몰입이 강한 조직구성원은 그들이 원하기 때문에 조직에 남아 있으려 한다는 것이다. 따라서 정의적 몰입은 Buchanan이나 Mowday 등의 조직몰입과 유사하다(이선화, 2

007).

둘째, 지속적 몰입은 조직구성원이 조직을 떠나는데 수반되는 비용에 대한 인식에 근거한 것이다. 즉 조직구성원의 조직과의 관계에서 발생하는 손익관계에 의거하여 몰입하게 되는 것으로, 조직을 떠남으로서 발생하는 비용이 클 때에 조직에 보다 몰입하게 된다는 것이다. 따라서 지속적 몰입이 강한 조직구성원들은 그들이 그렇게 필요가 있기 때문에 남아 있으려 한다고 하였다. 이러한 근속몰입은 Becker의 개념에서 유래한 것으로 볼 수 있으나, Kanter의 근속몰입이나 Ezioni의 타산적 몰입과 유사하다(김정주, 1999 ; 이선화, 2007).

셋째, 규범적 몰입은 조직에 대한 책임감에 근거한 조직몰입으로, 조직에 충직하고 의무를 수행해야 한다는 내적인 가치관이며, 조직의 목적이나 이득을 위하는 방향으로 의무를 수행해야 한다는 내적인 가치관이며, 조직의 목적이나 이득을 위하는 방향으로 행동하도록 압력을 가하는 내적인 규범체계를 의미한다. 따라서 규범적 몰입이 강한 조직구성원은 그렇게 해야 한다고 느끼기 때문에 남아 있게 된다고 하였다. 이는 Winer(1982)의 규범적 몰입과 유사하다(김정주, 1999 ; 이선화, 2007).

3) 조직 몰입의 결정 요인

조직몰입에 관한 연구는 조직몰입을 독립변수로 보는 연구(Mobley, 1982; Bateman & Steasser, 1984)와 종속 변수로 보는 연구(Buchanan, 1974; Seers, 1977; Morris & Sherman, 1981)로 크게 구분해 볼 수 있다.

조직몰입을 독립변수로 보는 연구는 조직몰입수준이 업무성과(performance), 이직(turnover), 결근, 근무태만 등에 어떤 영향을 주는지에 대한 연구를 말하는 것이고, 조직몰입을 종속변수로 보는 연구는 조직몰입에 영향을 주는 결정요인을 규명하는데 초점을 두는 연구를 말한다.

조직몰입의 선행변수에 대한 연구는 많이 시도해오고 있으나 현재 너무나 많은 선행변수들이 확산되었고, 그 영향력의 크기와 방향도 일치되지 못하고 있는 실정이다, 기본적 조직몰입의 결정변수에 관한 선행연구들(특히, Steer, 1977; Richers, 1985; Dacoities와 Summers, 1987 등)을 탐색한 결과, 다음과 같은 결론을 내릴 수 있다고 하였다.

첫째, 기존의 조직몰입에 관한 연구는 주요 설정요인의 발전에 치중해 왔으나 그

대부분은 ‘잡동사니의 모음(laundry list)’과 다름없었으며, 연구결과들의 일관성도 매우 결여되어 있었다. 둘째, 조직몰입 영향변수는 다음의 세 가지 유형으로 정리할 수 있다. 개인의 특성변수군(인구적/심리적), 조직적 상황군(조직변수/역할변수), 조직 문화적 변수군(조직참여적 분위기), 그러나 몇몇 연구를 제외하고는 이 세 가지 중 일부분만을 다루어서 종합적으로 몰입에 관한 영향변수들의 상대적인 기여도를 비교하는데 어려움이 있다고 하였다. 이러한 조직몰입에 관한 영향변수를 살펴보면 다음과 같다.

(1) 개인적 특성 변수(individual characteristics variables)

조직몰입에 영향을 미치는 선행변수인 개인특성에는 연령, 성별, 교육수준, 결혼여부, 조직근속 연수, 직무근속 연수, 성취욕구 등이 있다. 이러한 개인적 특성 변수는 조직 내의 비교적 안정된 개인의 성격을 반영하기 때문에 조직 몰입도의 결정변수에 대한 연구는 개인변수의 몰입도에 대한 영향에 주로 치중되어 왔다,

Becker(1960)는 부차적 투자(Side-bet theory) 이론을 들어, 연령이나 근무연한과 같은 개인 통계학적 변수들이 증가할수록 매몰비용(sunk cost)이나 기회비용(opportunity cost)과 같은 개인의 조직에 대한 투자도 증가하기 때문이라고 한다. 그러나 부차적 투자 이론(Side-bet theory)은 근속몰입을 예측하기 위한 변수들이기 때문에 한계를 가지고 있다.

성별 변수에서 여성이 남성보다 조직몰입도가 높은 것으로 나타났다(Hrebiniak & Alutto, 1972; Mathion & Zajac, 1990). Grusky(1996)는 여성이 남성보다 조직에서 지위(position)를 획득하기 위하여 더 많은 장애물을 극복해야 하기 때문에 남성보다 더 조직에 몰입하게 된다고 한다. 반면 Stevens, Beyer & Trice(1987)는 성별과 조직몰입과는 관계없다는 연구 결과를 밝혔다. 국내연구(박찬우 등)들에서도 크게 유의미하지 않은 것으로 나타나고 있다.

교육수준은 조직몰입과 부(-)의 관계에 있는 것으로 보는 연구(Steers, 1977; Angle & Perry, 1986; Mowday, Porter & Steers, 1982)는 교육수준이 클수록 기대수준이 높아지기 때문에 조직에서 그들의 기대를 맞추기가 어려워 조직몰입이 낮게 나타난다고 하였다. 그러나 Luthan, Baack & Taylor(1987)는 교육수준과 조직몰입은 긍정적인 관계가 존재한다고 주장하였다.

Mathieu & Zajac(1990)은 결혼 여부는 조직몰입과 약한 정(+)의 관계를 보이는데

이것은 일반적으로 결혼한 종업원은 가족을 부양해야 하는 등의 더 큰 경제적 부담을 안고 있기 때문이라 하였다. 그러나 이것 역시 연구마다 결과가 다르게 나타나고 있다. 또한 메타분석을 통해 직무와 관련된 개인의 자기효능감, 즉 특수적 자기효능감이 정서적 조직몰입에 긍정적으로 관련되어 있다는 것을 보여주었다.

Elloy & Flynn(1998)연구에서는 부분적이지만 부부가 모두 취업한 경우보다 한 사람만 취업한 경우에 조직몰입도가 높다는 결과도 나타나고 있다(김정주 : 1999 39)

Morraz(1988)의 연구에서는 인구학적 변인으로 성별, 교육, 결혼, 재직기간, 가족수입 등이 조직몰입과 관련이 있는 것으로 나타났으나 설명력은 아주 낮은 것으로 밝혀졌다.

조경호(1992)는 공무원과 회사원과의 조직몰입 비교 연구에서 개인특성변수와 상황변수가 직·간접적으로 조직몰입에 영향을 미친다고 하였다, 이는 인적자원관리 측면에서 의미가 있을 것이다

한편, 박찬우(1999)는 “한국공무원의 조직몰입 결정요인에 관한 연구”에서 개인심리적 특성, 조직명예도, 승진공정성이 정의적 몰입과 규범적 몰입에 영향을 미치며 지속적 몰입은 조직구조특성과 보상의 공정성의 영향을 받는다고 하였다

과거의 연구에서는 개인의 특성변수(연령, 근무 연수 등)를 이용하여 조직몰입도를 측정하였으나, 요즘의 연구에서는 개인의 심리적 변수(안정감, 성취욕구 등)에 관해 더 중점을 두고 연구가 이루어지고 있다, 성취욕구와(achievement needs) 자율욕구(autonomy needs)등과 같은 상위욕구의 충족 정도는 조직몰입도와 강한 긍정적인 관계를 가진다고 한다(Steers, 1977; Pierce & Dunham, 1987; Mathjey & Hamel, 1989).

(2) 직무·역할 변수

직무특성이란 직무를 수행함으로써 개인에게 직무에 대한 의미감, 책임감, 결과에 대한 인지 등을 느끼게 하는 기능다양성, 직무정체성, 직무중요성, 자율성, 피드백을 의미한다, 직무특성은 종업원의 심리상태에 작용하여 개인들의 생산성, 동기부여, 직무만족 등의 작업결과에 영향을 미친다. 직무 특성요인 중에서 기능다양성, 직무정체성, 직무중요성은 작업자에게 경험적 의미성을 부여한다. 따라서 이러한 세 가지 심리적 상태가 더 많으면 많을수록 종업원은 그들 자신에 대해서 더 좋은 감정

을 갖게 된다. 자율성은 작업결과에 대한 책임감을 갖게 하며, 피드백은 종업원이 결과에 대해서 인식하도록 한다. 동기유발의 관점에서 보면 개인은 자신이 수행하고 있는 과업(경험적 의미)이 좋은 성과(경험적 책임)를 달성했다는 것을 인식하게 될 때(결과의 인식), 그들은 내재적 보상을 얻게 된다. 이러한 내재적 보상은 종업원을 강화시키며 그들이 직무를 보다 더 잘 수행하도록 유도한다(강신규:2001)

Morris, Steer & Koch(1979)은 말레이시아 간호사들을 대상으로 직무내용이 조직몰입에 가장 영향을 미친다는 것을 밝혀냈다.

또한 많은 연구들이 역할갈등과 역할 불분명성을 조직몰입을 저해하는 변수로 보고 있다(Morris & Sherman, 1981; DeCotiis & Summers, 1987; Glisson & Durick, 1988). 이와 같은 이유는 역할 갈등과, 역할불분명이 책임감을 떨어뜨리기 때문이다. 유사하게 업무과중(work overload)은 조직몰입에 가장 부정적인 영향력(Stevwns et al., 1978)이 있으며, 역할 모호성은 가장 최선의 예측변수라고 주장되고 있다(Naumann, 1993).

그리고 직무내용과 유사하게 역할모호성의 변화가 입사 직후 조직몰입 개발에 영향력이 있다는 결과도 제시되고 있으므로(Jhonston et al., 1990), 경력단계에 따라 선행변수의 영향력이 달라질 수 있다는 사실이 입증되었다. 그리고 직무의 주체성, 직무수행기술, 직무의 범의등도 이러한 변수군에 포함되어 조직몰입의 결정변수로 연구되고 있다(이지혜, 2005)

House & Rizzo(1972)는 역할갈등을 “커뮤니케이션의 측정과 영향력을 주는 과정, 그 역할행위의 정당성에 대해 조직구성원이 수용하는 관계에서 일어나는 것”이라고 정의하고 역할갈등의 하부차원으로 역할과중을 제시하고 있다. 역할모호성은 주어진 지위나 조직지위에서 필요한 가용정보가 부족한 상태라고 할 수 있다(Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosental, 1964)

(3) 조직의 구조·조직 문화 변수

일반적으로 의사결정의 집권도와 규정 및 절차의 공식도가 높다고 인지할수록 조직몰입수준이 저하되는 것으로 알려져 있다(Summer, et al., 1996). 그리고 DeCotiis & Summers(1987)는 조직수준을 구조, 조직과정, 조직분위기로 세분화하여 이중구조(집권화 - 부정적), 과정(의사교환, 의사결정 - 긍정적), 분위기(자율성, 응집성 - 긍정적)가 몰입을 가장 잘 설명한다고 주장하여 조직구조, 조직과정, 조직분위기 모

두가 중요한 영향력이 있다는 것을 밝혀내었다. 그러나 의사결정의 집권도와 규정 및 절차의 공식도가 조직몰입에 미치는 영향에 대하여는 논란의 여지가 있다.

박찬우(1999)는 우리나라의 경우도 집권도와 공식도가 높을수록 조직몰입 수준이 저하된다는 것이 일반적인 견해이지만 유교문화적 유산인 권위주의, 집단주의적 성향 때문에 집권화와 공식화가 서구와는 달리 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 견해(Hofstede, 1980)도 있다고 하였다. 한편, Michaels 등(1998)은 공식화될수록 소외감이 줄어들기 때문에 몰입에 긍정적인 영향력을 미친다고 주장했다.

개인의 선호가 조직목표 달성을 위한 환경과 일치하면 몰입도가 증가할 것이다(DeCotiis & Summers, 1987), 자율성과 신뢰(Steers, 1977), 응집성(Bartkus et al. 1977)이 높다고 인식하면 몰입도가 높은 경향이 있다. 그리고 조직분위기는 몰입에 가장 큰 영향력(Sommer et al., 1996)이 있다고 하는 주장도 있다.

현재까지 조직내적 분위기 변수와 조직몰입을 연결시키는 연구가 많지는 않았지만, 대체로 조직몰입은 구성원간의 집단응집력, 집단목표 분명성(Buchanan, 1974; Marsh & Mannari, 1977), 그리고 집단개방 신뢰성(Steers, 1977)이 높을수록 증가한다고 한다.

조직구성원의 리더에 대한 태도와 조직몰입간의 관계는 리더에 대한 의식이 긍정적일수록 조직몰입에 보다 긍정적인 관계가 나타났다.(Salancik, 1977) Oliver(1990)는 리더가 부하에게 자율성을 부여하고 적극적으로 의사결정에 참여하도록 유도하는 행위는 조직몰입과 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계가 있다는 주장을 하였다. Morris 와 Sherman(1981)의 연구에서는 구조지향형(initiaring structure) 리더 및 배려형(considerarion) 리더와 몰입간의 관계가 모두 긍정적인 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

Lee(1971)는 조직의 보상정책(reward policy)이나 승진에 대한 불만이 조직몰입도를 감소시키는 요인이라고 주장하였다(박찬구 ; 1999)

6. 조직몰입 선행연구 고찰

1) 신뢰와 조직몰입

신뢰와 조직몰입과의 관계에 대한 실증적 연구결과를 살펴보면 다음과 같다. 외국의 연구사례가 많고, 국내연구는 비교적 적은 편이라 할 수 있다.

Boss(1978)는 신뢰환경이 높은 작업장에서 일하는 사람이 낮은 신뢰환경에서 일하는 사람보다 높은 성과를 낸다고 밝혔고, 특히 대인신뢰가 작업집단의 몰입정도에 중요요소라는 점을 도출하여 조직몰입정도에 대한 신뢰의 선행변수로서의 유의미성을 입증하였다. Podsakoff, MacKenzie, & Bommer(1996)는 변혁적 리더십과 조직몰입, 조직시민행동과의 관계에서 매개변수로서 신뢰 높은 상호관계적 역할을 한다고 지적했다. 구체적으로 조직신뢰, 상사신뢰, 조직몰입과의 관계를 보면, Cook & Wall은 조직신뢰와 상사신뢰 각각의 변수와 조직몰입과의 상관관계분석결과 조직신뢰와 상사신뢰와의 상관관계가 상대적으로 강하게 나타났다고 분석했다. Roberts & O'Reilly(1974)는 상사신뢰와 조직몰입간에는 유의미한 상관관계가 존재한다고 말했고, DeCotiis & Summers(1987)는 조직신뢰는 조직몰입과 상대적으로 강한 상관성을 강조했다. Herbiniak & Alutto(1972), Blake & Mouton(1984), Rousseau et al.(1998)는 상사에 대한 부하의 신뢰정도는 조직몰입에 긍정적 영향을 미친다고 지적했다. Tan & Tan(2000)은 미국회사원을 대상으로 실시한 '상사신뢰와 조직신뢰와의 차이'에 대한 연구에서 상사신뢰는 혁신적 행태에 정(+)의 영향을 미쳤고 조직신뢰는 조직몰입에 강한 정(+)의 영향을 미쳤다고 말했다. Tellefsen & Thomas(2005)는 비즈니스분야의 시장연구 매니저를 대상으로 한 연구에서 조직신뢰가 조직구성원들의 조직몰입을 높인다는 분석결과를 내놓았다. 한편 공공조직을 대상으로 조직신뢰와 조직몰입과의 관계에 대한 국내의 주요 연구를 보면 김호정(1999)과 박철민·김대원(2003)의 연구가 있다. 김호정(1999)은 신뢰와 조직몰입과의 관계에 대해 공무원(중앙부처와 지방자치단체 등)과 회사원(대기업, 중소기업)을 대상으로 경험적 연구를 진행하였다. 그의 연구결과에 의하면 조직내 신뢰의 조직신뢰, 상관신뢰, 동료신뢰 3가지 중 조직신뢰가 조직몰입에 상대적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다는 것이다. 또한 상사신뢰가 동료신뢰에 비해 조직몰입에 상대적으로 높은 상관성을 가진다고 분석했다. 박철민·김대원(2003)은 지방자치단체 소속 공무원을 대

상으로 실시한 ‘조직공정성이 상관신뢰와 조직몰입에 미치는 영향’에 대한 실증연구에서 상사신뢰는 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미친다고 말했다. 한편, 이인석·전무경(2005)이 국내 10개 대기업 종사자들을 대상으로 실시한 연구결과에 따르면 조직신뢰와 상사신뢰는 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향으로 미치는 것으로 분석되었다(김호균, 2008).

이외에도 김호균(2008)이 광역자치단체 공무원을 대상으로 실시한 연구결과에 따르면 조직신뢰는 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤으나, 상사신뢰는 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 주지 못한 것으로 해석되었다.

이처럼 대부분의 연구에서 신뢰가 조직몰입에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 이에 신뢰와 조직몰입과의 인과관계가 정(+)의 방향성을 가질 수 있는 것을 추론해 볼 수 있다.

2) 직무만족과 조직몰입

직무만족과 조직몰입은 같은 태도변수로서 이들 사이에는 상당한 직접적인 관계가 있음을 예측할 수 있다. Porter 등(1974)은 일찍이 직무만족과 조직몰입은 모두 개인과 조직을 연결해주는 매체이기는 하지만 전자는 후자의 한 구성요소일 뿐이라고 보고 있다. 직무만족은 특정의 작업환경과 밀접한 관계가 있고 비교적 불안정적이고 쉽게 변하는 성질을 지니고 있기 때문에, 전체 조직과 관련되면서 상대적으로 안정적이고 오래 지속되고 조직몰입의 선행요인으로 보아야 한다고 주장하였다. Williams와 Hazer(1986)도 이에 적극적으로 동의하고 있다. Osborn(1980)등은 직무만족, 직무몰입, 조직몰입은 조직에 대한 개인적 애착(attachment)의 여러 상이한 현상을 각각 다루고 있는 것이라고 하면서 따라서 한개인의 조직에 대한 애착의 근원은 다르다고 하였다. 또 조직에 대한 애착을 유발하는 변수들은 서로 부분적인 대체 수단이 된다고 하였다. 또한 직무만족과 조직몰입의 예측치에 관한 연구에서 기술다양성과 역할보호성이라는 두 직무특성변수가 가장 뚜렷한 직무만족의 예측치로 밝혀진 반면, 리더쉽과 조직의 역사(organization's age)라는 두 조직특성변수는 조직몰입의 가장 적절한 예측치로 밝혀졌다(Glisson & Durick, 1988).

Weissenberg와 Gruenfeld(1968), Buchanan II(1974) 및 Aranya 등 (1986)은 실제로 직무만족을 독립변수로 하여 조직몰입과의 관계를 분석하고 이들 변수간에는 유

의적으로 높은 정(+)의 상관관계가 있음을 발견하였다. 또한 Marsh와 Mannari(1977), Farrell과 Rubult(1981), Rusbult(1983), Rusbult와 Farrell(1983) 및 Williams와 Harzer(1986)등은 직무만족을 매개변수로 하여 독립변수-매개변수-조직몰입 사이의 인과관계가 존재한다는 결과를 얻기도 하였다. 하지만 조직몰입을 행위적 변인으로 이해하게 되면 조직몰입이 직무만족이라는 태도를 형성하게 되어 조직몰입이 직무만족의 선행변수가 된다고 주장한다(curry et al., 1986;Bateman & Strasser, 1984;97). 최근에는 직무만족과 조직몰입은 하나의 방향으로만 인과의 방향을 설정해 주는 순차모델(recursive model)를 규명하기 위한 시도가 많이 이루어지고 있다(Jaccard & Wan, 1996;Schumacker & Marcoulides, 1998)고 하였다(옥원호·김석용, 2001).

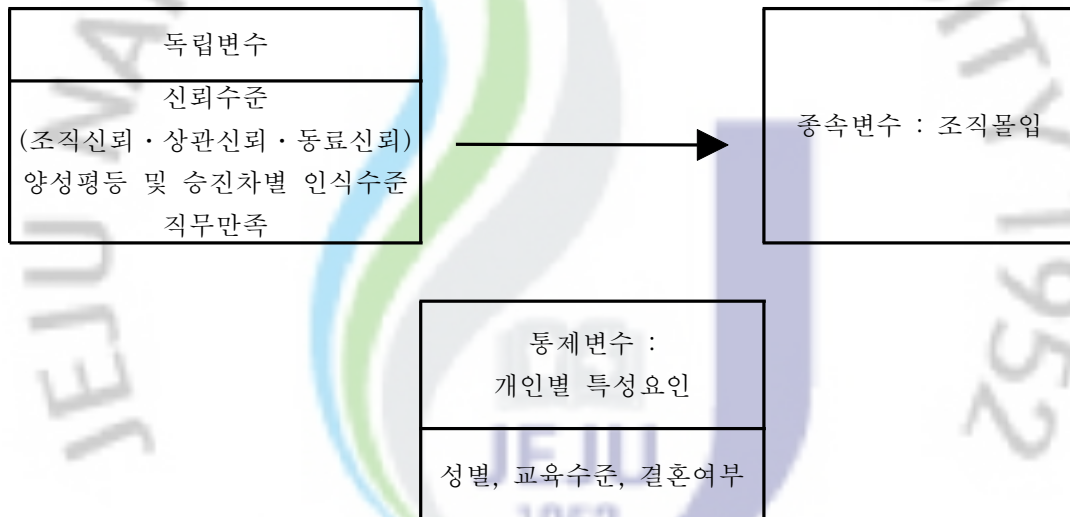
이처럼 대부분의 연구에서 직무만족이 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 직무만족이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 수 있는 것을 추론해 볼 수 있다.

III. 조사설계

1. 연구의 모형

본 연구의 모형은 기존의 선행연구를 바탕으로 응답자의 개인특성요인(성별, 교육 수준, 결혼여부)을 통제변수로, 신뢰, 양성평등 및 승진차별 인식수준, 직무만족도를 독립변수로 선정하였다. 그리고 종속변수로는 조직몰입도 선정하였다.

<그림3-1> 연구 모형



본 연구 모형은 응답자의 신뢰수준, 양성평등 · 승진차별 인식수준, 직무만족도가 조직몰입에 영향을 미치는가에 대하여 알아보고자 하는 것이다.

2. 연구문제 및 가설설정

본 연구는 연구모형에 맞게 분석하기 위하여 먼저, 개인별 특성(성별, 연령, 교육 수준, 근속연수, 직급, 결혼여부)에 따라 신뢰, 양성평등 및 승진차별 인식, 직무만족 수준의 평균에 차이가 있는지를 알아보고, 두번째로 조직의 신뢰수준(조직신뢰 · 상

관신뢰·동료신뢰)이 조직몰입에 영향을 미치는가를 알아보고, 세번째로 조직 내 차별 인식 수준(양성평등·승진차별)이 조직몰입에 영향을 미치는가를 알아보고, 네번째로 직무만족 수준이 조직몰입에 영향을 미치는지를 알아보기 위하여 아래와 같이 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 개인별 특성 요인에 따라 신뢰수준, 양성평등 및 승진차별 인식수준, 직무만족수준, 조직몰입 수준의 평균에 차이가 있는가?

연구문제 2. 조직 내 신뢰수준은 조직몰입에 영향을 미칠 것인가?

연구문제 3. 양성평등 및 승진차별 인식수준은 조직몰입에 영향을 미칠 것인가?

연구문제 4. 직무만족 수준은 조직몰입에 영향을 미칠 것인가?

이러한 연구문제를 알아보기 위하여 연구문제에 따라 각각의 가설을 설정하였다. 연구문제에 따른 가설은 아래와 같다.

연구문제 1. 개인별 특성 요인에 따라 신뢰수준, 양성평등 및 승진차별 인식수준, 직무만족수준, 조직몰입 수준의 평균에 차이가 있는가?

가설 1-1. 개인별 특성에 따라 신뢰수준이 차이가 있을 것이다.

가설 1-2. 개인별 특성에 따라 양성평등 인식수준에 차이가 있을 것이다.

가설 1-3. 개인별 특성에 따라 승진차별 인식수준에 차이가 있을 것이다.

가설 1-4. 개인별 특성에 따라 직무만족수준에 차이가 있을 것이다.

가설 1-5. 개인별 특성에 따라 조직몰입수준에 차이가 있을 것이다.

연구문제 2. 신뢰수준은 조직몰입에 영향을 미칠 것인가?

가설 2-1. 조직신뢰는 조직몰입에 긍정적인 (+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2. 상관신뢰는 조직몰입에 긍정적인 (+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3. 동료신뢰는 조직몰입에 긍정적인 (+)의 영향을 미칠 것이다.

연구문제 3. 양성평등 및 승진차별 인식수준은 조직몰입에 영향을 미칠 것인가?

가설 3-1. 양성평등 인식수준은 조직몰입에 긍정적인 (+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-2. 승진차별 인식수준은 조직몰입에 긍정적인 (+)의 영향을 미칠 것이다.

연구문제 5. 직무만족수준은 조직몰입에 영향을 미칠 것인가?

가설 5. 직무만족수준은 조직몰입에 긍정적인 (+)의 영향을 미칠 것이다.

3. 변수의 설정 및 조사도구

1) 개인특성 변수들

본 연구에서 개인특성 변수들은 선행연구에서 개인특성변수로 많이 사용된 연령, 성별, 교육수준, 결혼여부, 근속연수, 직급을 개인특성 변수로 구성하였다.

그리고 개인특성 변수 중 성별, 교육수준, 결혼여부를 통제변수로 선정하였다.

2) 신뢰

본 연구에서 사용한 신뢰 측정 변수는 기존 선행연구인 김호정(1999)이 사용한 Cook&Wall(1980)의 척도와, Podsakoff외(1990)의 척도를 이용한 문항을 가져와 본 연구에 맞게 재구성하였다. 문항에 대한 응답은 Likert 척도로서 각 문항에 대해 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘대체로 그렇지 않다’ 2점, ‘보통’ 3점, ‘대체로 그렇다’ 4점, ‘매우그렇다’ 5점으로 응답할 수 있도록 구성하였다.

3) 양성평등

양성평등의 실현을 위해서는 양성평등에 관련한 법이나 정책 등도 중요하지만 결국은 이를 수용하는 사람들의 인식변화가 매우 중요하다. 이에 본 연구에 사용한 양성평등인식수준 척도는 남성과 여성의 능력 차이에 관한 인식관련 문항, 이성과의 근무에 대한 선호도조사, 근무하는 기관 성차별, 양성평등 의식정도에 대한 내용으로 선행연구인 조영택(2004)에서 가져와 본 연구에 맞게 수정하여 사용하였다. 각 문항에 대한 응답은 Likert 척도로서 각 문항에 대해 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘대체로 그렇지 않다’ 2점, ‘보통’ 3점, ‘대체로 그렇다’ 4점, ‘매우그렇다’ 5점으로 응답할 수 있도록 구성하였다.

4) 승진

본 연구에서는 승진차별에 대한 인식수준을 고위직 승진에 대한 태도, 성이 관리직공무원으로의 승진에 영향을 미치는가에 대한 인식, 그리고 승진할당제도 도입방안에 대한 남성과 여성의 견해를 묻는 질문으로 선행연구인 조영택(2004)에서 가져와 본 연구에 맞게 수정하여 사용하였다. 각 문항에 대한 응답은 Likert 척도로서 각 문항에 대해 '전혀 그렇지 않다' 1점, '대체로 그렇지 않다' 2점, '보통' 3점, '대체로 그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점으로 응답할 수 있도록 구성하였다.

5) 직무만족

직무만족은 조직구성원들이 직무를 수행하여 가는 과정에서 자신이 직무나 직무경험에 대한 평가로 내적·외적 욕구가 얼마나 충족되고 있는가에 대한 구성원들의 긍정적인 감정상태의 표현이라 할 수 있다. 이에 선행연구인 김주영(2007)에서 본 연구에 필요한 부분만으로 가져와 본 연구에 맞게 재구성하여 사용하였다. 각 문항에 대한 응답은 Likert 척도로서 각 문항에 대해 '전혀 그렇지 않다' 1점, '대체로 그렇지 않다' 2점, '보통' 3점, '대체로 그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점으로 응답할 수 있도록 구성하였다.

6) 조직몰입도

배병룡(2001)의 연구에서 Mowday, Steers & Porter의 문항들과 Cook & Wall의 문항들 중에서 정의적 조직몰입을 가장 잘 나타낸 문항들을 선정하여 요인분석을 실시하여 조직몰입 요인으로 결과 조직몰입에 부하된 문항을 가져와 본 연구에 맞게 수정하여 사용하였다. 각 문항에 대한 응답은 Likert 척도로서 각 문항에 대해 '전혀 그렇지 않다' 1점, '대체로 그렇지 않다' 2점, '보통' 3점, '대체로 그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점으로 응답할 수 있도록 구성하였다.

<표3-1> 설문지구성

변수	내용	문항수
신뢰	조직신뢰, 상관신뢰, 동료신뢰	15
양성평등	양성평등 인식수준	4
승진	승진차별 인식수준	5
직무만족	직무만족 인식수준	10
조직몰입	정의적 조직몰입 지각 수준	7
개인별 특성	성별, 연령, 근속연수, 교육수준, 결혼여부, 직급	6
인사정책에 대한 인식	인사정책 인식, 이직희망기관, 성차별	4

4. 연구방법

1) 연구대상 및 자료수집

제주특별자치도 공무원(정원)은 총 4,978명으로 본 연구의 모집단은 제주특별자치도내 6급이하 공무원이다. 그러나 물리적, 시간적 제약으로 인하여 도본청, 행정시, 읍·면동에 근무하고 있는 공무원 438명을 대상으로 2009년 4월 27일부터 5월 4일 사이에 무기명 설문조사를 실시하고 회수하였다.

2) 신뢰도

본 연구에서는 내적 일관성법의 크론바알파계수(Cronbach's α)를 이용하여 설문지의 신뢰도를 측정하였다. 신뢰도 계수에 대한 정확한 기준은 연구조사의 목적에 따라 달라 질수 있으나 일반적으로 탐색적 연구에서는 0.5~0.6정도이면 충분하며, 기초연구에서는 0.8, 특정기초 연구 값에 기초하여 중요한 결정을 내리고자 할 때는 최소 0.9이상의 신뢰도를 확보해야한다.

따라서 본 연구에서 사용된 변수들의 측정항목에 대한 신뢰도 측정결과 전체문항에 대한 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.92$ 로 신뢰도가 매우 높게 나타나 측정 항목들 간의 내적 일관성을 지니고 있다고 볼 수 있다. 각 요인별 신뢰도를 살펴보면 <표3-2>와 같다.

<표3-2> 각 조사도구의 신뢰도

요인	하위요인	문항수	Cronbach's α
신뢰	조직신뢰	5	.885
	상관신뢰	5	.843
	동료신뢰	5	.840
양성평등	양성평등	4	.742
	승진차별	5	.830
직무태도	직무만족	10	.864
	조직몰입	7	.855

5. 자료분석

무기명으로 작성되어 회수된 설문지는 총 438부로서 회수된 전체 설문지 가운데 응답이 부정확하게 표시된 설문지는 통계처리 대상에서 제외시키고 총 432부의 설문지를 최종 자료 분석에 포함시켰다. 수집된 자료는 부호화 작업(coding)과 오류검토 작업을 실시한 후 SPSS 12.0 Package를 이용하여 통계 처리하였다.

첫째, 응답자의 개인적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 사용된 조사도구의 신뢰도검사(reliability test)를 통해 Cronbach's α 값을 산출하였다.

셋째, 응답자의 개인적 특성에 따라 인사정책 인식에 대한 차이가 있는지를 살펴 보았다.

넷째, 연구모형과 가설을 검증하기 위하여 데이터의 손실을 최소화하고 변수들의 수를 축소하는 요인분석을 실시하였다.

다섯째, 요인분석 결과를 토대로 응답자의 개인적 특성에 따라 각 요인에 대한 차이를 알아보기 위하여 t-검정, 일원배치분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

여섯째, 요인분석 결과를 토대로 각 요인별 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시하였다.

일곱째, 요인분석 결과를 토대로 각 요인이 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다.

IV. 실증분석결과

1. 표본자료의 특성

1) 연구 대상자의 일반적 특성

본 조사연구의 응답자의 일반적 특성을 살펴보면 표<4-1>과 같다. 전체 응답자 중 남성은 256명(59.3%), 여성은 176명(40.7%)으로 남성이 80명(18.6%) 더 많이 응답 되어진 것으로 나타났다.

응답자의 연령을 살펴보면 20대 26명(6%), 30대 154명(35.6%), 40대 218명(50.5%), 50대 34명(7.9%)로 40대가 응답자의 절반을 차지하였다.

응답자의 교육수준은 고졸이하 29명(6.8%), 전문대졸 79명(18.4%), 대졸 285명(66.4%), 대학원 재학이상 36명(8.4%)로 응답자중 대졸이상이 321명(74.8%) 응답자 대부분이 4년제 대학(학사학위이상) 졸업이상으로 나타나 응답자들이 교육수준이 높은 것을 알수 있었다.

응답자의 결혼여부³⁾를 살펴보면 미혼 66명(15.3%), 기혼 363명(84.2%), 기타 2명(0.5%)로 나타났으며, 응답자의 각 기관에 근무한 근속연수기간은 최소 1년에서 최대 33년으로 평균 13.04년을 근무한 것으로 나타났으며, 10년 미만 근무자는 140명(33.4%), 20년 미만 근무자 189명(45.1%), 20년 이상 근무자는 90명(21.5%) 응답 되었으며, 응답자의 직급을 살펴보면 6급 88명(20.8%), 7급 168명(39.6%), 8급 115명(27.1%), 9급은 53명(12.5%)로 나타났다.

3) 본 연구의 설문조사에서 결혼여부는 미혼,기혼,기타로 구분하였으나, 결혼여부의 기타는 이혼, 재혼, 사별등으로 차후 인사정책 인식분석, 기술통계, t-검정, 일원배치분산검정, 회귀분석등에서 기타를 기혼으로 recoding하여 분석하였다.

<표4-1> 응답자의 개인별 특성

구분		빈도(명)		비율(%)	
성별	남	256		59.3	
	여	176		40.7	
	(N=432)			100	
연령	20대	26		6.0	
	30대	154		35.6	
	40대	218		50.5	
	50대	34		7.9	
	(N=432)			100	
최종교육수준	고졸이하	29		6.8	
	전문대졸	79		18.4	
	대졸	285		66.4	
	대학원 재학이상	36		8.4	
	(N=429)			100	
결혼여부	미혼	66		15.3	
	기혼	363		84.2	
	기타	2		0.5	
	(N=431)			100	
근속연수	10년미만	140		33.4	
	20년미만	189		45.1	
	20년이상	90		21.5	
	(N=419)			100	
		최소값	최대값	평균	표준편차
	1	33	13.04	7.388	
직급	6급	88		20.8	
	7급	168		39.6	
	8급	115		27.1	
	9급	53		12.5	
	(N=424)			100	

2) 개인별 특성에 따른 인사정책에 대한 인식수준

(1) 소속조직 보직배치 및 순환의 개인별 특성에 따른 인식수준

응답자의 개인별 특성에 따른 보직배치 및 순환에 대한 인식수준을 조사한 결과는 <표4-2>와 같다.

① 근무기관에 따른 보직배치 및 순환 인식수준

소속조직에서의 보직배치 및 순환에 대하여 근무기관에 따라서 인식수준을 살펴본 결과 도본청 소속공무원은 보직 평등성에 있어 대체로 평등하다고 인식하고 있었으나, 도본청과는 달리 행정시와 읍면동 소속 공무원들은 불평등하다고 지각하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보직배치에 있어서 다양한 보직이 있는 도본청과 달리 행정시와 읍·면동은 보직에 있어 한계가 있기 때문이다.

② 성별에 따른 보직배치 및 순환 인식수준

소속조직에서의 보직배치 및 순환에 대하여 성별에 따른 인식수준을 살펴본 결과 남성공무원은 대체로 평등하다고 느끼는 반면, 여성공무원은 보직배치 및 순환에 있어서 불평등하다고 지각하고 있는 것으로 나타났다.

③ 교육수준에 따른 보직배치 및 순환 인식수준

소속조직에서의 보직배치 및 순환에 대하여 교육수준에 따른 보직배치 및 순환 인식수준을 살펴본 결과 고졸이하·전문대졸 이상은 보직배치 및 순환에 있어 대체로 평등하다고 지각하고 있었으나, 대졸이상·대학원재학이상의 공무원들은 보직배치 및 순환에 있어 불평등하다고 지각하고 있는 것으로 나타났다.

④ 근속연수에 따른 보직배치 및 순환 인식수준

소속조직에서의 보직배치 및 순환에 대하여 근속연수에 따라 20년 미만 근무한 공무원들은 소속조직의 보직배치 및 순환에 있어 불평등하다고 지각하고 있었으며, 그와는 반대로 근속연수가 20년 이상 된 공무원은 소속조직에서의 보직배치 및 순환에 있어 대체로 평등하다고 지각하고 있었다. 이런 결과는 20년 이상 근무한 공무원인 경우 이미 어느 정도의 직급에 승진되어 있기 때문에 근속연수가 짧은 공무원보다 보직배치 및 순환에 있어 긍정적으로 지각하는 것으로 추론할 수 있다.

⑤ 직급에 따른 보직배치 및 순환 인식수준

소속조직에서의 보직배치 및 순환에 대하여 현 직급에 따른 인식수준을 살펴보면

6급 공무원은 보직배치 및 순환에 긍정적으로 지각하고 있으나 나머지 7·8·9급 공무원은 보직배치 및 순환에 있어 불평등하다고 지각하고 있었다.

⑥ 연령에 따른 보직배치 및 순환 인식수준

소속조직에서의 보직배치 및 순환에 대하여 연령에 따른 보직배치 및 순환 인식수준을 살펴보면 20·30대는 보직배치 및 순환에 있어 불평등하다고 지각하고 있으나, 40대·50대는 보직배치 및 순환에 있어 긍정적으로 지각하고 있었다.

⑦ 결혼여부에 따른 보직배치 및 순환 인식수준

소속조직에서의 보직배치 및 순환에 대하여 결혼여부에 따른 보직배치 및 순환 인식수준을 살펴본 결과 미혼인 공무원은 보직배치 및 순환에 있어 불평등하다고 지각하고 있는 반면에 기혼 공무원은 보직배치 및 순환에 있어 긍정적으로 지각하고 있다.

일반적으로 지방자치단체 공무원들은 7급이나 9급 공채를 통해서 입사한다. 9급으로 입사하여 동사무소에서 대민 업무를 맡게 되는 것이 보통의 맡게 되는 첫 보직이다. 7급으로 진급하게 되면, 계속 민원업무를 맡게 되거나 구청이나 시청으로 자리를 옮겨 기획업무를 맡게 되기도 한다. 동일하게 7급으로 진급하더라도 주어진 보직에 따라서 업무에 차이가 있을 수 있다. 6급으로 진급하면 기획업무를 맡게 되며, 5급 이상으로 승진하면 관리자로서 조직을 관리 할 수 있는 권한이 주어진다. 이러한 보직배치 및 보직순환에 따른 인식수준은 직급이 높고, 근속연수가 오래되고, 연령이 높은 경우에는 보직배치 및 순환에 대체로 긍정적으로 지각하고 있었다. 이러한 결과는 응답자가 어느 정도의 직급을 가지고 있어서 보직배치 및 순환에 있어 다른 낮은 직급보다 본인의 보직에 있어서 어느 정도의 안정감을 가지고 있기 때문에 이러한 결과가 나타난 것으로 보인다.

<표4-2> 소속조직의 보직배치 및 순환에 대한 인식수준

구분		계	매우불평등하다	대체로불평등하다	보통	대체로평등하다	매우평등하다	무응답
근무기관	도본청	193 (100%)	5 (2.6)	31 (16.1)	108 (56)	45 (23.3)	4 (2.1)	-
	행정시	143 (100%)	10 (7.0)	34 (23.8)	68 (47.6)	31 (21.7)	-	-
	읍면동	96 (100%)	1 (1.0)	24 (25.0)	47 (49.0)	21 (21.9)	3 (3.1)	-
성별	남	256 (100%)	9 (3.5)	45 (17.6)	131 (51.2)	65 (25.4)	6 (2.3)	-
	여	176 (100%)	7 (4.0)	44 (25.0)	92 (52.3)	32 (18.2)	-	1 (0.5)
교육수준	고졸이하	29 (100%)	0 (0.0)	4 (13.8)	12 (41.4)	13 (44.8)	0 (0.0)	
	전문대졸이상	79 (100%)	1 (1.3)	15 (19.0)	45 (57.0)	14 (17.1)	4 (5.1)	
	대졸이상	285 (100%)	11 (3.9)	61 (21.4)	149 (52.3)	61 (21.4)	3 (1.1)	
	대학원제이상	36 (100%)	4 (11.1)	9 (25.0)	16 (44.4)	7 (19.4)	0 (0.0)	
근속연수	10년미만	140 (100%)	6 (4.3)	29 (20.7)	80 (57.1)	24 (17.1)	1 (0.7)	
	20년미만	189 (100%)	6 (3.2)	44 (23.3)	95 (50.3)	41 (21.7)	3 (1.6)	
	20년이상	90 (100%)	3 (3.3)	16 (21.2)	39 (51.1)	29 (43.3)	3 (3.3)	
직급	6급	88 (100%)	4 (4.5)	16 (18.2)	35 (39.8)	30 (34.1)	3 (3.4)	
	7급	168 (100%)	5 (3.0)	37 (22.0)	88 (52.4)	35 (20.8)	3 (1.8)	
	8급	115 (100%)	3 (2.6)	25 (21.7)	67 (58.3)	20 (17.4)	0 (0.0)	
	9급	53 (100%)	4 (7.5)	10 (18.9)	27 (50.9)	11 (20.8)	1 (1.7)	
연령	20대	26 (100%)	3 (11.5)	7 (26.9)	11 (42.3)	5 (19.2)	0 (0.0)	
	30대	154 (100%)	3 (1.9)	31 (20.1)	92 (59.7)	26 (16.9)	2 (1.3)	
	40대	218 (100%)	8 (3.7)	48 (22.0)	105 (48.2)	55 (25.2)	2 (0.9)	
	50대	34 (100%)	2 (5.9)	3 (8.8)	15 (44.1)	11 (32.4)	3 (8.8)	
결혼여부	미혼	66 (100%)	6 (9.1)	12 (18.2)	34 (51.5)	14 (21.2)	0 (0.0)	
	기혼	365 (100%)	10 (2.7)	77 (21.1)	188 (51.5)	83 (22.7)	7 (1.9)	

(2) 소속조직의 업무분장에 따른 개인별 특성에 따른 성차별 인식수준

응답자의 개인별 특성에 따른 소속조직의 업무분장 성차별 인식수준을 조사한 결과는 <표4-3>와 같다. 각 개인별 특성에 따른 소속조직의 업무분장에 따른 성차별 인식수준은 아래와 같다.

① 근무기관에 따른 소속조직의 업무분장에 따른 성차별 인식수준

근무기관 업무분장에 따른 성차별 인식수준은 근무기관에 관계없이 모든 기관에 근무하는 응답자들이 성차별을 느끼지 못하는 것으로 나타났다.

② 성별에 따른 소속조직의 업무분장 성차별 인식수준

성별에 따른 업무분장에 따른 성차별 인식수준은 근무기관에 관계없이 모든 기관에 근무하는 응답자들이 성차별을 느끼지 못하는 것으로 나타났다.

③ 교육수준에 따른 소속조직의 업무분장 성차별 인식수준

교육수준에 따른 업무분장에 따른 성차별 인식수준은 근무기관에 관계없이 모든 기관에 근무하는 응답자들이 성차별을 느끼지 못하는 것으로 나타났다.

④ 근속연수에 따른 소속조직의 업무분장에 따른 성차별 인식수준

근속연수 따른 업무분장에 따른 성차별 인식수준은 근무기관에 관계없이 모든 기관에 근무하는 응답자들이 성차별을 느끼지 못하는 것으로 나타났다.

⑤ 직급에 따른 소속조직의 업무분장 성차별 인식수준

직급에 따른 업무분장에 따른 성차별 인식수준은 근무기관에 관계없이 모든 기관에 근무하는 응답자들이 성차별을 느끼지 못하는 것으로 나타났다.

⑥ 연령에 따른 소속조직의 업무분장 성차별 인식수준

연령에 따른 업무분장에 따른 성차별 인식수준은 근무기관에 관계없이 모든 기관에 근무하는 응답자들이 성차별을 느끼지 못하는 것으로 나타났다.

⑦ 결혼여부에 따른 소속조직의 업무분장 성차별 인식수준

결혼여부에 따른 업무분장에 따른 성차별 인식수준은 근무기관에 관계없이 모든 기관에 근무하는 응답자들이 성차별을 느끼지 못하는 것으로 나타났다.

소속조직에서서의 업무분장에 따른 성차별 인식수준에 대하여는 개인별 특성과 관계없이 모든 부분에서 성차별을 받지 않는다고 지각하는 것으로 나타났다.

<표4-3> 소속조직의 업무분장에 따른 성차별 인식수준

구분		계	전혀 없다	대체로 없다	보통	대체로 심각	매우 심각
근무처	도본청	193 (100%)	23 (11.9)	86 (44.6)	71 (36.8)	11 (5.7)	2 (1.0)
	행정시	143 (100%)	9 (6.3)	60 (42.0)	65 (45.5)	8 (5.6)	1 (0.7)
	읍면동	96 (100%)	9 (9.4)	40 (41.7)	41 (42.7)	6 (6.3)	-
성별	남	256 (100%)	33 (12.9)	121 (47.3)	85 (33.2)	14 (5.5)	3 (1.2)
	여	176 (100%)	8 (4.5)	65 (36.9)	92 (52.3)	11 (6.3)	-
교육수준	고졸 이하	29 (100%)	3 (10.3)	14 (48.3)	8 (27.6)	4 (13.8)	0 (0.0)
	전문대졸 이상	79 (100%)	11 (13.6)	29 (36.7)	35 (44.3)	4 (5.1)	0 (0.0)
	대졸 이상	285 (100%)	22 (7.7)	130 (45.6)	116 (40.7)	15 (5.3)	2 (0.7)
	대학원재 이상	36 (100%)	5 (13.9)	11 (30.6)	17 (47.2)	2 (5.6)	1 (2.8)
근속연수	10년 미만	140 (100%)	8 (5.7)	55 (39.3)	68 (48.6)	8 (5.7)	1 (0.7)
	20년 미만	189 (100%)	16 (8.5)	90 (47.6)	74 (39.2)	9 (4.8)	0 (0.0)
	20년 이상	90 (100%)	15 (16.7)	37 (41.1)	28 (31.1)	8 (8.9)	2 (2.2)
직급	6급	88 (100%)	16 (18.2)	39 (44.3)	26 (29.5)	6 (6.8)	1 (1.1)
	7급	168 (100%)	14 (8.3)	79 (47.0)	63 (37.5)	11 (6.5)	1 (0.6)
	8급	115 (100%)	10 (8.7)	45 (39.1)	54 (47.0)	6 (5.2)	0 (0.0)
	9급	53 (100%)	1 (1.9)	21 (39.6)	29 (54.7)	1 (1.9)	1 (1.9)
연령	20대	26 (100%)	3 (11.5)	7 (26.9)	13 (50.0)	3 (11.5)	0 (0.0)
	30대	154 (100%)	6 (3.9)	60 (39.0)	79 (51.3)	8 (5.2)	1 (0.6)
	40대	218 (100%)	24 (11.0)	106 (48.6)	75 (34.4)	12 (5.5)	1 (0.5)
	50대	34 (100%)	8 (23.5)	13 (38.2)	10 (29.4)	2 (5.9)	1 (2.9)
결혼 여부	미혼	66 (100%)	1 (1.5)	24 (36.4)	34 (51.5)	6 (9.1)	1 (1.5)
	기혼	365 (100%)	40 (11.0)	161 (44.4)	141 (38.8)	19 (5.2)	2 (0.6)

(3) 개인별 특성에 따른 보직할당제 인식수준

응답자의 개인별 특성에 따른 보직할당제에 대한 인식수준을 조사한 결과는 <표4-4>와 같다. 보직할당제에 대한 인식수준은 근무기관에 따른 집단에서만 보직할당제에 대한 인식수준이 다르게 나타났으며, 다른 개인별특성에서는 모두 보직할당제에 있어 긍정적으로 지각하고 있는 것으로 나타났다.

① 근무기관에 따른 보직할당제 인식수준

응답자의 근무기관에 따른 보직할당제 인식수준은 도본청·행정시는 보직할당제에 대하여 긍정적으로 나타났으나, 읍면동은 보직할당제에 대하여 부정적으로 나타났다.

② 성별에 따른 보직할당제 인식수준

응답자의 성별에 따른 보직할당제에 대한 인식수준은 남·여 구분 없이 보직할당제에 대하여 긍정적으로 나타났으며, 이중 여성 공무원이 보직할당제에 대하여 좀 더 높게 나타났다.

③ 교육수준에 따른 보직할당제 인식수준

응답자의 교육수준에 따른 보직할당제에 대한 인식수준은 교육수준에 관계없이 보직할당제에 대하여 긍정적으로 지각하고 있는 것으로 나타났다.

④ 근속연수에 따른 보직할당제 인식수준

응답자의 근속연수에 따른 보직할당제에 대한 인식수준은 근속연수 관계없이 보직할당제에 대하여 긍정적으로 지각하고 있는 것으로 나타났다.

⑤ 직급에 따른 보직할당제 인식수준

응답자의 직급에 따른 보직할당제에 대한 인식수준은 직급에 관계없이 보직할당제에 대하여 긍정적으로 지각하고 있는 것으로 나타났다.

⑥ 연령에 따른 보직할당제 인식수준

응답자의 연령에 따른 보직할당제에 대한 인식수준은 다른 개인별 특성에 따른 인식수준과 같이 보직할당제에 대하여 긍정적으로 지각하고 있는 것으로 나타났다.

⑦ 결혼여부에 따른 보직할당제 인식수준

응답자의 결혼여부에 따른 보직할당제에 대한 인식수준은 결혼여부와 상관없이 긍정적으로 지각하고 있는 것으로 나타났다.

<표4-4> 개인별특성에 따른 보직할당제 인식수준

구분		계	매우 반대한다	반대한다	보통	찬성한다	매우 찬성한다	무응답
근무처	도본청	193 (100%)	3 (1.6)	25 (13.0)	112 (58.0)	44 (22.8)	8 (4.1)	1 (0.5)
	행정시	143 (100%)	3 (2.1)	12 (8.4)	91 (63.6)	32 (22.4)	5 (3.5)	-
	읍면동	96 (100%)	6 (6.3)	16 (16.7)	60 (62.5)	14 (14.6)	-	-
성별	남	256 (100%)	9 (3.5)	40 (15.6)	152 (59.4)	46 (18.0)	9 (3.5)	-
	여	175 (100%)	3 (1.7)	13 (7.4)	111 (63.1)	44 (25.0)	4 (0.6)	-
교육수준	고졸이하	29 (100%)	0 (0.0)	3 (10.3)	18 (62.1)	8 (27.6)	0	
	전문대졸이상	79 (100%)	1 (1.3)	8 (10.3)	54 (69.2)	12 (15.4)	3 (3.8)	
	대졸이상	285 (100%)	10 (3.5)	36 (12.6)	173 (60.7)	59 (20.7)	7 (2.5)	
	대학원재이상	36 (100%)	1 (2.8)	5 (13.9)	16 (44.4)	11 (30.6)	3 (8.3)	
근속연수	10년미만	140 (100%)	1 (0.7)	17 (12.2)	88 (63.3)	31 (22.3)	2 (1.4)	
	20년미만	189 (100%)	5 (2.6)	19 (10.1)	119 (63.0)	39 (20.6)	7 (3.7)	
	20년이상	90 (100%)	5 (5.6)	15 (16.7)	49 (54.4)	18 (20.0)	3 (3.3)	
직급	6급	88 (100%)	5 (5.7)	14 (15.9)	39 (44.3)	27 (30.7)	3 (3.4)	
	7급	168 (100%)	4 (2.4)	23 (13.7)	110 (65.5)	24 (14.3)	7 (4.2)	
	8급	115 (100%)	3 (2.6)	10 (8.7)	73 (63.5)	28 (24.3)	1 (0.9)	
	9급	53 (100%)	0 (0.0)	6 (11.5)	34 (65.4)	10 (19.2)	2 (3.8)	
연령	20대	26 (100%)	0 (0.0)	1 (3.8)	18 (69.2)	7 (26.9)	0	
	30대	153 (100%)	3 (2.0)	17 (11.1)	102 (66.7)	28 (18.3)	3 (2.0)	
	40대	218 (100%)	7 (3.2)	29 (13.3)	123 (56.4)	49 (22.5)	10 (4.6)	
	50대	34 (100%)	2 (5.9)	6 (17.6)	20 (58.8)	6 (17.6)	0	
결혼여부	미혼	66 (100%)	0 (0.0)	5 (7.6)	42 (63.6)	17 (25.8)	2 (3.0)	
	기혼	364 (100%)	12 (3.3)	48 (13.2)	220 (60.4)	73 (20.1)	11 (3.0)	

(4) 인사 발령시 개인별 특성에 따른 희망근무기관

응답자의 인사 발령시 개인별 특성에 따른 희망근무기관을 조사한 결과는 <표4-5>와 같다.

① 근무기관에 따른 희망근무기관

근무기관에 따라 인사 발령시 희망근무기관을 조사한 결과 현 도본청에 근무하는 응답자는 도본청,도청산하기관,읍면동,행정시의 순서로 선호도가 나타났으며, 행정시 근무자는 행정시,읍면동,도본청,도청산하기관 순서로, 읍면동 근무자는 도본청,행정시,읍면동,도청산하기관으로 나타났다.

② 성별에 따른 희망근무기관

성별에 따라 인사 발령시 희망근무기관을 조사한 결과 남성은 도본청, 도청산하기관, 행정시, 읍면동으로 나타났으며, 여성은 도본청, 행정시, 읍면동, 도청산하기관 순으로 나타났다.

③ 교육수준에 따른 희망근무기관

교육수준에 따라 인사 발령시 희망근무기관은 고등학교졸업이하 응답자는 읍면동, 도청산하기관, 행정시, 도본청순으로 전문대학졸업이상 응답자는 도본청, 도청산하기관, 읍면동, 행정시의 순으로, 대학교졸업이상은 도본청, 행정시, 도청산하기관, 읍면동의 순으로 나타났다. 교육수준이 높아짐에 따라 희망근무기관 1순위는 도청으로 나타났다.

④ 근속연수에 따른 희망근무기관

근속연수에 따라 희망근무기관을 조사한 결과 10년미만 근무한 응답자는 행정시, 읍면동, 도본청, 도청산하기관 순으로, 20년미만 근무한 응답자는 도본청, 도청산하기관, 읍면동, 행정시의 순으로 20년이상 근무한 응답자는 도본청, 도청산하기관, 행정시, 읍면동의 순으로 나타났다.

⑤ 직급에 따른 희망근무기관

직급에 따른 희망근무기관을 조사한 결과 6급 공무원은 도청, 도청산하기관, 행정시, 읍면동의 순으로, 7급 공무원은 도본청, 행정시, 도청산하기관, 읍면동의 순으로 나타났으며, 8급 공무원은 읍면동, 행정시, 도본청, 도청산하기관 순으로 나타났으며, 9급 공무원은 행정시, 읍면동, 도청산하기관, 도본청의 순으로 나타났다.

⑥ 연령에 따른 희망근무기관

연령에 따른 희망근무기관을 조사한 결과 20대는 행정시, 도청산하기관, 읍면동, 도본청의 순으로, 30대는 도본청, 행정시와 읍면동, 도청산하기관의 순으로 나타났으며, 40대는 도본청, 행정시와 읍면동, 도청산하기관의 순으로, 50대는 도본청, 행정시, 도청산하기관, 읍면동의 순으로 나타났다.

⑦ 결혼여부에 따른 희망근무기관

결혼여부에 따라 희망근무기관은 미혼은 행정시, 도청산하기관과 읍면동, 도본청의 순으로, 기혼 공무원은 도본청, 도청산하기관, 행정시, 읍면동의 순으로 선호하는 것으로 나타났다.

개인별 특성에 따른 희망근무기관 선호도는 현 근무처에 따라서는 각 도본청과, 행정시로 나타났으며, 성별에 따라서는 관계없이 도본청을 희망하였으며, 교육수준에 따라서는 읍면동과 도본청을 희망, 근속연수에 따라서는 행정시와 도본청이 나타났다. 그리고 연령에 따라서는 행정시와 도본청을 희망하는 것으로 나타났으며, 결혼여부와 관련해서는 미혼인 응답자는 행정시를 기혼인 응답자는 도본청을 희망하는 것으로 나타났다.

<표4-5> 인사 발령시 희망근무기관

구분		계	도본청	도청 산하기관	행정시	읍면동
근무처	도본청	190 (100%)	99 (51.3)	49 (25.4)	20 (10.4)	22 (11.4)
	행정시	140 (100%)	26 (18.2)	20 (14.0)	52 (36.4)	42 (29.4)
	읍면동	94 (100%)	32 (33.3)	19 (19.8)	23 (24.0)	20 (20.8)
성별	남	252 (100%)	104 (41.3)	54 (21.4)	50 (19.8)	44 (17.5)
	여	172 (100%)	53 (30.8)	34 (19.8)	45 (26.2)	40 (23.3)
교육수준	고졸 이하	27 (100%)	5 (18.5)	6 (22.2)	6 (22.2)	10 (37)
	전문대졸이 상	77 (100%)	23 (29.9)	19 (24.7)	17 (22.1)	18 (23.4)
	대졸 이상	281 (100%)	107 (38.1)	58 (20.6)	67 (23.8)	49 (17.4)
	대학원재학 이상	36 (100%)	20 (55.6)	5 (13.9)	5 (13.9)	6 (16.7)
근속연수	10년 미만	136 (100%)	31 (22.8)	24 (17.6)	45 (33.1)	36 (26.5)
	20년 미만	185 (100%)	84 (45.4)	39 (21.1)	30 (16.2)	32 (17.3)
	20년 이상	90 (100%)	35 (38.9)	22 (24.4)	19 (21.1)	14 (15.6)
직급	6급	87 (100%)	43 (49.4)	23 (26.4)	14 (16.1)	7 (8.0)
	7급	165 (100%)	79 (47.9)	29 (17.6)	30 (18.2)	27 (16.4)
	8급	112 (100%)	26 (23.2)	24 (21.4)	28 (25.0)	34 (30.4)
	9급	52 (100%)	8 (15.4)	9 (17.3)	21 (40.4)	14 (26.9)
연령	20대	24 (100%)	1 (4.2)	8 (33.3)	11 (45.8)	4 (16.7)
	30대	152 (100%)	49 (32.2)	25 (16.4)	39 (25.7)	39 (25.7)
	40대	214 (100%)	96 (44.9)	48 (22.4)	35 (16.4)	35 (16.4)
	50대	34 (100%)	11 (32.4)	7 (20.6)	10 (29.4)	6 (17.6)
결혼 여부	미혼	63 (100%)	10 (15.9)	15 (23.8)	23 (36.5)	15 (23.8)
	기혼	360 (100%)	147 (40.8)	73 (20.3)	71 (19.7)	69 (19.2)

2. 표본자료 실증분석

1) 측정도구의 요인분석

연구모형과 가설을 검증하기 전에 데이터의 손실을 최소화하고 변수들의 수를 축소하는 요인분석과 자료의 측정 항목들이 어느 정도 일관성 있게 측정되었는지 알아보는 신뢰도 분석을 실시하였다.

조직몰입의 측정도구의 타당성을 검증하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 모든 측정변수는 구성요인을 추출하기 위해 주성분분석을 사용하였으며, 요인적재치의 단순화를 위하여 varimax 방식을 채택하였다. 그리고 내적 일관성을 알아보기 위하여 신뢰도분석을 실시하여 신뢰도계수(Cronbach α)를 산출하였다.

요인분석결과 전체 분산의 설명변량은 63.766%으로 나타났다. 요인 1은 조직신뢰로 명명하였으며, 아이겐값은 3.970, 변량은 13.234%였으며, Cronbach α 값은 .885로 나타났다. 요인 2는 동료신뢰로 명명하였으며, 아이겐값은 3.428, 변량은 11.426%였으며, Cronbach α 값은 .858로 나타났다. 요인 3은 승진차별로 명명하였으며, 아이겐값은 3.278, 변량은 10.928%였으며, Cronbach α 값은 .830으로 나타났다. 요인 4는 직무만족로 명명하였으며, 아이겐값은 3.152, 변량은 10.506%였으며, Cronbach α 값은 .782로 나타났다. 요인 5는 양성평등으로 명명하였으며, 아이겐값은 2.785, 변량은 9.283%였으며, Cronbach α 값은 .748로 나타났다. 요인 6은 상관신뢰로 명명하였으며, 아이겐값은 2.517, 변량은 8.389%로 었으며, Cronbach α 값은 .873으로 나타났다.

<표4-6> 측정도구 요인분석 결과

구분		요인						초기 공통성	아이겐값	변량(%)
		1	2	3	4	5	6			
조직 신뢰	v1_102	.814						.762	3.970	13.234
	v1_101	.741						.712		
	v1_103	.711						.695		
	v1_104	.676						.663		
	v1_105	.640						.639		
동료 신뢰	v1_312		.743					.693	3.428	11.426
	v1_313		.695					.707		
	v1_314		.687					.659		
	v1_311		.655					.657		
	v1_315		.600					.578		
	v2_212		.484					.478		
	v2_216		.449					.565		
승진 차별	r3_213			.840				.751	3.278	10.928
	r3_211			.806				.706		
	r3_210			.741				.631		
	r3_209			.721				.610		
	r3_212			.669				.559		
직무 만족	v2_217				.728			.588	3.152	10.506
	v2_214				.672			.572		
	v2_209				.654			.618		
	v2_208				.615			.507		
	v2_213				.609			.511		
양성 평등	v3_102					.762		.676	2.785	9.283
	v3_103					.637		.663		
	v3_101					.618		.485		
	v3_105					.519		.498		
상관 신뢰	v1_210						.708	.671	2.517	8.389
	v1_207						.694	.770		
	v1_208						.666	.745		
	v1_206						.595	.763		
Cronbach's α		.885	.858	.830	.782	.748	.873			

2) 측정도구의 기술통계분석

조사대상자인 지방자치단체 공무원들이 인식하고 있는 신뢰도, 양성평등, 승진차별, 직무만족, 조직몰입으로 나누어서 각 항목의 점수는 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점 척도로 구성하여 각 요인별 인식정도를 측정한 결과는 다음<표4-7>와 같다. 각 요인별로 지방자치단체 공무원들이 인지하고 있는 인식 중 직무만족을 제외하고는 모두 3점 이상으로 중앙값(5점 척도에서 3점 : 보통)보다 높게 나

타났다. 각 분야별로 나누어 보면 조직신뢰(3.1972), 상관신뢰(3.4161), 동료신뢰(3.5445), 양성평등(3.4720), 승진차별(3.3082), 직무만족(2.9683), 조직몰입(3.4737) 으로 각 요인의 평균이 나타났다. 각 요인 중에서 동료신뢰(3.5445)로 가장 높게 나타났다.

<표4-7> 각 요인별 기술통계

요인	범위	최소값	최대값	평균	표준편차
조직신뢰	4	1	5	3,1972	.7050
상관신뢰	4	1	5	3.4161	.7492
동료신뢰	3.4286	1.5714	5	3.5445	.5511
양성평등	3.25	1.7500	5	3.4720	.5940
승진차별	3.8	1.2000	5	3.3082	.7131
직무만족	3.6	1.4000	5	2.9683	.6356
조직몰입	3.7143	1.2857	5	3.4737	.6214

그리고 개인별특성에 따른 각 요인별 평균값을 비교분석한 결과는 <표4-8>과 같다. 그 결과를 살펴보면 아래와 같다.

(1) 근무기관에 따른 각 요인별 평균

근무기관에 따른 각 요인의 평균을 살펴보면 동료신뢰(3.5445), 조직몰입(3.4737), 양성평등(3.4720), 상관신뢰(3.4161), 조직신뢰(3.1972), 직무만족(2.9683), 승진차별(2.6897) 순으로 나타났다. 도본청 소속 응답자는 조직몰입(3.5390)으로 가장 높았으며, 승진차별(2.6052)로 가장 낮았다. 그리고 행정시 소속 응답자는 동료신뢰(3.5231)로 가장 높았으며, 직무만족(2.2824)로 가장 낮았다. 마지막으로 읍면동 소속 응답자는 동료신뢰(3.6571)가 가장 높았으며, 승진차별(2.6100)이 가장 낮게 나타났다.

(2) 성별에 따른 각 요인별 평균값

성별에 따른 각 요인별 평균은 동료신뢰(3.5445), 조직몰입(3.4737), 양성평등(3.4720), 상관신뢰(3.4161), 조직신뢰(3.1972), 직무만족(2.9683), 승진차별(2.6897)의 순으로 나타났다. 그리고 여성응답자는 동료신뢰(3.5033)가 가장 높았으며, 직무만족(2.8462)이 가장 낮게 나타났다. 남성응답자는 동료신뢰(3.5744)가 가장 높게 나타나고, 승진

차별(2.4541)이 가장 낮게 나타났다.

(3) 교육수준에 따른 각 요인별 평균값

교육수준에 따른 각 요인별 평균값을 비교한 결과 동료신뢰(3.5433), 조직몰입(3.4754), 양성평등(3.4735), 상관신뢰(3.4161), 조직신뢰(3.1958), 직무만족(2.9657), 승진차별(2.6936)의 순서로 나타났다. 그리고 고졸이하 응답자는 양성평등(3.6207)이 가장 높게 나타났으며, 승진차별(2.4414)이 가장 낮게 나타났다. 전문대졸 이하는 동료신뢰(3.6351)가 가장 높게 나타났으며, 승진차별(2.5410)을 낮게 나타났다. 대졸이하 응답자는 동료신뢰(3.5190)가 가장 높게 나타났으며, 승진차별(2.7540)이 가장 낮게 나타났다. 대학원재학이상의 응답자는 조직몰입(3.5317)이 가장 높았으며, 다른 집단과 마찬가지로 승진차별(2.7500)로 가장 낮게 나타났다.

(4) 근속연수에 따른 각 요인별 평균값

근속연수에 따른 각 요인별 평균값을 비교한 결과 동료신뢰(3.5498), 양성평등(3.4790), 조직몰입(3.4783), 상관신뢰(3.4243), 조직신뢰(3.2019), 직무만족(2.9697), 승진차별(2.6838)의 순서로 나타났다. 그리고 10년미만 근무한 응답자에서는 동료신뢰(3.4842)로 가장 높았으며, 승진차별(2.8029)이 가장 낮게 나타났다. 20년 미만 근무한 응답자에게서도 마찬가지로 동료신뢰(3.5433), 승진차별(2.7024)로 각각 가장 높게, 가장 낮게 나타났다. 그리고 20년 이상 근무한 응답자도 다른 그룹과 마찬가지로 동료신뢰(3.6713), 승진차별(2.4622)로 나타났다.

(5) 직급에 따른 각 요인별 평균값

응답자의 직급에 따른 각 요인별 평균값을 비교한 결과 모든 직급에서 동료신뢰가 가장 높았으며, 승진차별이 가장 낮게 나타났다. 그리고 동료신뢰(3.5434), 양성평등(3.4733), 상관신뢰(3.4133), 조직몰입(3.4709), 조직신뢰(3.1971), 직무만족(2.9672), 승진차별(2.6828)의 순서로 나타났다. 6급 응답자는 동료신뢰(3.5958), 7급 응답자는 동료신뢰(3.5136), 8급 응답자는 동료신뢰(3.5225), 9급 응답자는 (3.5966)으로 각각 나타났다. 또 6급 응답자는 승진차별(2.5682), 7급 응답자는 승진차별(2.6563), 8급 응답자는 승진차별(2.7322), 9급 응답자는 승진차별(2.8491)이 각각 각 집단에서 가장 낮게 나타났다.

(6) 연령에 따른 각 요인별 평균값

응답자의 연령에 따라 각 요인별 평균값은 동료신뢰(3.5445), 조직몰입(3.4737), 양

성평등(3.4720), 상관신뢰(3.4161), 조직신뢰(3.1972), 직무만족(2.9683), 승진차별(2.6897)의 순으로 나타났다. 그리고 각 연령 집단에 따른 요인별 평균값에서 모든 집단에서 동료신뢰가 가장 높게 나타났다. 20대 동료신뢰(3.4400), 30대 동료신뢰(3.5152), 40대 동료신뢰(3.5863), 50대 동료신뢰(3.5000)가 가장 높게 나타났다. 그리고 20대 응답자에서는 직무만족(2.7769)로 가장 낮게 나타났으며, 30대(2.8026), 40대(2.6099), 50대(2.3941)로 승진차별이 가장 낮게 나타났다.

(7) 결혼여부에 따른 각 요인별 평균값

응답자의 결혼여부에 따라 각 요인별 평균값은 동료신뢰(3.5424), 조직몰입(3.4728), 양성평등(3.4707), 상관신뢰(3.4124), 조직신뢰(3.1944), 승진차별(3.3093), 직무만족(2.9673)순으로 나타났다. 미혼인 응답자는 각 요인중 동료신뢰(3.4535)가 가장 높았으며, 기혼인 응답자도 요인 중에서 동료신뢰(3.5586)가 가장 높았으며, 그리고 미혼인 응답자는 직무만족(2.8185), 기혼인 응답자도 직무만족(2.9939)이 가장 낮게 나타났다.

<표4-8> 개인별 특성에 따른 각 요인별 평균

구분		조직 신뢰	상관 신뢰	동료 신뢰	양성 평등	승진 차별	직무 만족	조직 몰입
근무처	도본청	3.2136	3.4323	3.5051	3.4843	2.6052	3.0408	3.5390
	행정시	3.1189	3.3227	3.5231	3.4458	2.8577	2.8324	3.3350
	읍면동	3.2821	3.5208	3.6571	3.4867	2.6100	3.0250	3.5491
	평균	3.1972	3.4161	3.5445	3.4720	2.6897	2.9683	3.4737
성별	여성	3.0960	3.3089	3.5033	3.4566	3.0329	2.8462	3.3804
	남성	3.2669	3.4892	3.5744	3.4824	2.4541	3.0508	3.5379
	평균	3.1972	3.4161	3.5445	3.4720	2.6897	2.9683	3.4737
교육수준	고졸이하	3.3586	3.4741	3.6108	3.6207	2.4414	3.0621	3.5961
	전문대졸	3.2718	3.4589	3.6351	3.5513	2.5410	3.0278	3.6052
	대졸	3.1951	3.4264	3.5190	3.4461	2.7540	2.9456	3.4200
	대학원재학 이상	2.9056	3.1944	3.4790	3.4000	2.7500	2.9086	3.5317
	평균	3.1958	3.4161	3.5433	3.4735	2.6936	2.9657	3.4754
근무 기간	10년미만	3.0978	3.3587	3.4842	3.4004	2.8029	2.8561	3.3323
	20년미만	3.2128	3.4362	3.5433	3.4840	2.7024	3.0203	3.5331
	20년이상	3.3400	3.5000	3.6713	3.5889	2.4622	3.0400	3.5738
	평균	3.2019	3.4243	3.5498	3.4790	2.6838	2.9697	3.4748
직급	6급	3.3727	3.5115	3.5958	3.5805	2.5682	3.1068	3.5928
	7급	3.1530	3.3899	3.5136	3.4266	2.6563	2.9843	3.4974
	8급	3.1026	3.3274	3.5225	3.5175	2.7322	2.8487	3.3511
	9급	3.2500	3.5094	3.5966	3.3491	2.8491	2.9385	3.4438
	평균	3.1971	3.4133	3.5434	3.4733	2.6828	2.9672	3.4709
연령	20대	2.9692	3.2115	3.4400	3.4327	3.0846	2.7769	3.2088
	30대	3.1529	3.4112	3.5152	3.3858	2.8026	2.9229	3.4051
	40대	3.2389	3.4654	3.5863	3.5415	2.6099	3.0185	3.5501
	50대	3.3059	3.2794	3.5000	3.4412	2.3941	3.0000	3.4972
	평균	3.1972	3.4161	3.5445	3.4720	2.6897	2.9683	3.4737
결혼 여부	미혼	3.4085	3.3846	3.4535	3.3320	3.1108	2.8185	3.3225
	기혼	3.2210	3.4174	3.5586	3.4952	3.3449	2.9939	3.5000
	평균	3.1944	3.4124	3.5424	3.4707	3.3093	2.9673	3.4728

3) 개인별 특성에 따른 요인 차이검정(t-검정)

개인별 특성(집단)에 따른 각 요인에 따른 차이가 있는지 살펴보고자 차이검정(t-검정)을 실시하였다.

(1) 성별에 따른 요인 차이검정(t-검정)

응답자의 개인별 요인 중 성별에 따른 각 요인에 대한 t-검정을 실시한 결과, 조직신뢰(유의확률 .013*), 상관신뢰(유의확률 .014*), 승진차별(유의확률 .000***), 직무만족도(.001**), 조직몰입(유의확률 .010**)에서 성별에 따른 집단간의 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표4-9> 성별에 따른 t-검정

구분		평균	표준편차	t값	유의확률
조직신뢰	여성	3.0960	0.68677	-2.483	.013*
	남성	3.2669	0.71024		
상관신뢰	여성	3.3089	0.75727	-2.462	.014*
	남성	3.4892	0.73618		
동료신뢰	여성	3.4566	0.58407	-1.289	.198
	남성	3.4824	0.60157		
양성평등	여성	2.9598	0.58576	-.439	.661
	남성	3.5459	0.69513		
승진차별	여성	3.5033	0.54458	-9.128	.000***
	남성	3.5744	0.55507		
직무만족도	여성	2.8462	0.56502	-3.307	.001**
	남성	3.0508	0.66774		
조직몰입	여성	3.3804	0.57974	-2.605	.010**
	남성	3.5379	0.64176		

*p<.05 **p<.01 ***p<.000

(2) 연령에 따른 차이검정(t-검정)

연령에 따른 차이검정을 위하여 본 연구에서는 자료를 다시 한번 recoding하여 4개 집단(20대·30대·40대·50대)에서 2개 집단(40대이하·40대이상)으로 나누어 차이검정을 실시하였다. 그 결과 양성평등(유의확률 .020*), 승진차별(유의확률 .000**), 조직몰입(유의확률 .006**)에서 연령에 따른 두 집단의 차이가 나타났다.

<표4-10> 연령에 따른 t-검정

구분		평균	표준편차	t값	유의확률
조직신뢰	40대이하	3.1263	.70467	-1.768	.078
	40대이상	3.2480	.70222		
상관신뢰	40대이하	3.3820	.78031	-.793	.428
	40대이상	3.4402	.72692		
동료신뢰	40대이하	3.5045	.56519	-1.272	.204
	40대이상	3.5745	.53965		
양성평등	40대이하	3.3927	.58853	-2.332	.020*
	40대이상	3.5279	.59264		
승진차별	40대이하	3.1562	.68172	-3.775	.000***
	40대이상	3.4159	.71648		
직무만족도	40대이하	2.9017	.62867	-1.842	.066
	40대이상	3.0160	.63757		
조직몰입	40대이하	3.3767	.61283	-2.763	.006**
	40대이상	3.5430	.61939		

*p<.05 **p<.01 ***p<.000

(3) 교육수준에 따른 차이검정(t-검정)

교육수준에 따른 차이검정을 위하여 본 연구에서는 자료를 다시 한번 recoding하여 4개 집단(고졸이하·전문대졸·대졸·대학원 재학이상)에서 2개 집단(전문대졸이하·대졸이상)으로 나누어 차이검정을 실시하였다.

그 결과 승진차별(.002**), 조직몰입(.014*)에서 두 집단의 차이가 나타났다.

<표4-11> 교육수준에 따른 t-검정

구분		평균	표준편차	t값	유의확률
조직신뢰	전문대졸이하	3.295327	.725464	1.690	.092
	대졸이상	3.162382	.696687		
상관신뢰	전문대졸이하	3.462963	.754902	.754	.451
	대졸이상	3.400157	.745422		
동료신뢰	전문대졸이하	3.628294	.567331	1.813	.071
	대졸이상	3.514568	.54419		
양성평등	전문대졸이하	3.570093	.616971	1.955	.051
	대졸이상	3.441038	.581543		
승진차별	전문대졸이하	3.485981	.66168	3.081	.002**
	대졸이상	3.24326	.719021		
직무만족도	전문대졸이하	3.037037	.67153	1.354	.176
	대졸이상	2.941509	.619942		
조직몰입	전문대졸이하	3.602734	.617013	2.479	.014*
	대졸이상	3.432503	.617306		

*p<.05 **p<.01 ***p<.000

(4) 결혼여부에 따른 t-검정

결혼여부에 따라 각 요인에 대하여 t-검정을 실시한 결과, 95% 신뢰수준에서 양성평등(.043), 승진차별(.015), 직무만족(.040), 조직몰입(.033)에서 집단간의 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표4-12> 결혼여부에 따른 t-검정

구분		평균	표준편차	t값	유의확률
조직신뢰	미혼	3.0485	.67942	-1.837	.067
	기혼	3.2210	.70534		
상관신뢰	미혼	3.3846	.79926	-0.325	.745
	기혼	3.4174	.73727		
동료신뢰	미혼	3.4535	.54219	-1.396	.164
	기혼	3.5586	.55072		
양성평등	미혼	3.3320	.56879	-2.033	.043*
	기혼	3.4952	.59592		
승진차별	미혼	3.1108	.71242	-2.451	.015*
	기혼	3.3449	.70878		
직무만족	미혼	2.8185	.68895	-2.056	.040*
	기혼	2.9939	.62336		
조직몰입	미혼	3.3225	.58998	-2.143	.033*
	기혼	3.5000	.62435		

*p<.05 **p<.01 ***p<.000

4) 응답자 개인별 특성에 따른 일원배치분석(ANOVA)

(1) 근속연수에 따른 분산분석(ANOVA 분석)

근속연수에 따라 각 요인에 대하여 분산분석을 실시한 결과, 95% 신뢰수준에서 조직신뢰(.039*), 동료신뢰(.050*), 승진차별(.002**), 직무만족(.035*), 조직몰입(.004**)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표4-13> 근속연수에 따른 일원배치분산분석

구분		평균	표준편차	F값	유의확률
조직신뢰	10년미만	3.097842	0.696312	3.279	.039*
	20년미만	3.212834	0.680169		
	20년이상	3.34	0.759331		
상관신뢰	10년미만	3.358696	0.8088	1.002	.368
	20년미만	3.43617	0.693202		
	20년이상	3.5	0.783431		
동료신뢰	10년미만	3.484244	0.558633	3.014	.050*
	20년미만	3.543339	0.528461		
	20년이상	3.671256	0.575653		
양성평등	10년미만	3.400362	0.571957	2.783	.063
	20년미만	3.484043	0.588218		
	20년이상	3.588889	0.625209		
승진차별	10년미만	3.197101	0.700776	6.480	.002**
	20년미만	3.292553	0.687978		
	20년이상	3.537778	0.754697		
직무만족	10년미만	2.856115	0.624629	3.381	.035*
	20년미만	3.020321	0.588249		
	20년이상	3.04	0.732672		
조직몰입	10년미만	3.332313	0.648821	5.721	.004**
	20년미만	3.533132	0.559459		
	20년이상	3.57381	0.682362		

*p<.05 **p<.01 ***p<.000

(2) 직급에 따른 일원배치분산분석(ANOVA 분석)

직급에 따라 각 요인에 대하여 분산분석을 실시한 결과, 95% 신뢰수준에서 조직 신뢰(유의확률 .035*), 직무만족(유의확률 .036*), 조직몰입(유의확률 .045*), 에서 유의한 차이를 보이고 있다.

<표4-14> 직급에 따른 일원배치분산분석

구분	평균	표준편차	F값	유의확률
조직신뢰	6급	3.372727	2.886	.035*
	7급	3.153012		
	8급	3.102609		
	9급	3.25		
상관신뢰	6급	3.511494	1.346	.259
	7급	3.389881		
	8급	3.327434		
	9급	3.509434		
동료신뢰	6급	3.595819	.609	.610
	7급	3.513562		
	8급	3.522523		
	9급	3.596639		
양성평등	6급	3.58046	2.273	.080
	7급	3.426647		
	8급	3.517544		
	9급	3.349057		
승진차별	6급	3.431818	1.959	.119
	7급	3.338182		
	8급	3.267826		
	9급	3.150943		
직무만족	6급	3.106818	2.865	.036*
	7급	2.984337		
	8급	2.848696		
	9급	2.938462		
조직몰입	6급	3.592803	2.704	.045*
	7급	3.497449		
	8급	3.351139		
	9급	3.443845		

p < .

05 **p<.01 ***p<.000

5) 상관관계 분석

본 연구에서 사용된 관련 변수들 간의 상관관계는 다음의 <표4-15>와 같다. 상관관계분석에서 개인특성요인을 제외한 조직신뢰, 상관신뢰, 동료신뢰, 양성평등, 승진차별, 직무만족, 조직몰입 간에는 모두 상관관계가 나타났다.

개인별 특성변수는 다른 변수들과 부분적으로 상관관계가 나타났다.

첫 번째 성별 변수는 교육수준, 동료신뢰, 양성평등변수와는 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 두번째 결혼여부 변수는 조직신뢰, 상관신뢰, 동료신뢰, 직무만족과 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 세번째, 교육수준변수는 성별, 상관신뢰, 동료신뢰, 직무만족, 조직몰입과는 상관관계가 없는 것으로 나타났다.

그리고 각 변수 중 조직신뢰와 상관신뢰가 정(+)의 상관관계로 .700으로 으로 가장 높게 나타났다.

<표4-15> 관련 변수간 상관관계

구분	성별	결혼 여부	교육 수준	조직 신뢰	상관 신뢰	동료 신뢰	양성 평등	승진 차별	직무 만족	조직몰입
성별	Pearson 상관계수	1								
	유의확률 (양쪽)									
결혼여부	Pearson 상관계수	.167	1							
	유의확률 (양쪽)	.001**								
교육수준	Pearson 상관계수	-.051	-.098	1						
	유의확률 (양쪽)	.295	.042*							
조직신뢰	Pearson 상관계수	.119	.085	-.124	1					
	유의확률 (양쪽)	.013*	.079	.011*						
상관신뢰	Pearson 상관계수	.118	.017	-.066	.700	1				
	유의확률 (양쪽)	.014*	.727	.171	.000***					
동료신뢰	Pearson 상관계수	.064	.079	-.082	.600	.609	1			
	유의확률 (양쪽)	.198	.113	.099	.000***	.000***				
양성평등	Pearson 상관계수	.021	.105	-.098	.546	.525	.613	1		
	유의확률 (양쪽)	.661	.031**	.043*	.000***	.000***	.000***			
승진차별	Pearson 상관계수	.404	.101	-.136	.292	.296	.256	.354	1	
	유의확률 (양쪽)	.000***	.037*	.005**	.000***	.000***	.000***	.000***		
직무 만족	Pearson 상관계수	.158	.088	-.067	.605	.533	.580	.479	.276	1
	유의확률 (양쪽)	.001**	.070	.170	.000***	.000***	.000***	.000***	.000***	
조직몰입	Pearson 상관계수	.125	.092	.052	.604	.582	.665	.475	.266	.659
	유의확률 (양쪽)	.010*	.055	.088	.000***	.000***	.000***	.000***	.000***	.000***

*p<.05 **p<.01 ***p<.000

6) 다중회귀분석

조직몰입에 미치는 영향을 분석하고자 설정한 연구문제 2·3·4·5를 검증하고자 개인별특성요인을 통제변수로 설정하고, 조직신뢰·상관신뢰·동료신뢰·양성평등·승진차별·직무만족을 독립변수로 설정하고, 종속변수로 조직몰입을 설정하였다.

(1) 조직신뢰가 조직몰입에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석(가설 3-1)

조직신뢰가 조직몰입에 영향을 미치는지 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과 <표4-16>와 같다.

조직신뢰가 조직몰입에 미치는 영향에 대한 회귀선은 $p < .000$ 의 기준을 충족하므로 회귀선이 의미가 있으며, 36.3%(ad R²)를 설명력을 가지고 있다.

통제 변수인 개인별특성은 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 조직신뢰($\beta = .593$)가 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

따라서 가설 3-1은 채택되었고, 이는 조직신뢰가 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 가설을 충족시킨다.

<표4-16> 조직신뢰가 조직몰입에 미치는 다중회귀분석

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률 (p값)	공선성통계량	
종속변수	독립변수	B	표준오차	베타			공차한계	VIF
조직몰입	(상수)	1.689	.206		8.207	.000***		
	성별	-.062	.050	-.049	-1.233	.218	.952	1.051
	교육수준	-.002	.035	-.003	-.071	.943	.980	1.021
	결혼여부	.076	.069	.044	1.114	.266	.953	1.049
	조직신뢰	.525	.035	.593	15.049	.000***	.967	1.034
		수정된 R ² = .363,		F=61.515,	P=.000***			

*p<.05 **p<.01 ***p<.000

(2) 상관신뢰가 조직몰입에 대한 다중회귀분석(가설3-2)

상관신뢰가 조직몰입에 영향을 미치는지 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과 <표4-17>와 같다.

상관신뢰가 조직몰입에 미치는 영향에 대한 회귀선은 $p < .000$ 의 기준을 충족하므로 회귀선이 의미가 있으며, 34.1%(ad R2)를 설명력을 가지고 있다.

통제 변수인 개인별특성은 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 상관신뢰($\beta = .570$)가 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

따라서 가설 3-2는 채택되었고, 이는 상관신뢰가 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 가설을 충족시킨다.

<표4-17> 상관신뢰가 조직몰입에 미치는 다중회귀분석

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률 (p값)	공선성통계량	
종속변수	독립변수	B	표준오차	베타			공차한계	VIF
조직몰입	(상수)	1.692	.212		7.985	.000***		
	성별	-.051	.051	-.040	-.999	.318	.950	1.053
	교육수준	-.032	.035	-.036	-.906	.365	.988	1.012
	결혼여부	.144	.070	.083	2.057	.040	.959	1.042
	상관신뢰	.477	.033	.570	14.321	.000***	.981	1.019
수정된 $R^2 = .341$, $F = 55.904$, $P = .000$ ***								

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .000$

(3) 동료신뢰가 조직몰입에 대한 다중회귀분석(가설3-3)

동료신뢰가 조직몰입에 영향을 미치는지 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과 <표4-18>와 같다.

동료신뢰가 조직몰입에 미치는 영향에 대한 회귀선은 $p < .000$ 의 기준을 충족하므로 회귀선이 의미가 있으며, 44.9%(ad R²)를 설명력을 가지고 있다.

통제 변수인 개인별 특성은 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 동료신뢰($\beta = .652$)가 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

따라서 가설 3-3는 채택되었고, 이는 동료신뢰가 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 가설을 충족시킨다.

<표4-18> 동료신뢰가 조직몰입에 미치는 다중회귀분석

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률 (p값)	공선성통계량	
종속변수	독립변수	B	표준오차	베타			공차 한계	VIF
조직몰입	(상수)	.797	.219		3.634	.000***		
	성별	-.100	.047	-.079	-2.108	.036	.959	1.043
	교육수준	-.030	.033	-.034	-.903	.367	.986	1.014
	결혼여부	.103	.065	.060	1.578	.115	.954	1.048
	동료신뢰	.735	.042	.652	17.545	.000***	.986	1.014
수정된 R ² = .449, F=83.477, P=.000***								

*p<.05 **p<.01 ***p<.000

(4) 양성평등 인식수준이 조직몰입에 대한 다중회귀분석(가설4-1)

양성평등 인식수준이 조직몰입에 영향을 미치는지 알아보기 위하여 다중회귀 분석을 실시한 결과 <표4-19>와 같다.

양성평등 인식수준이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 회귀선은 $p < .000$ 의 기준을 충족하므로 회귀선이 의미가 있으며, 23.0%(ad R2)를 설명력을 가지고 있다.

통제 변수인 개인별특성은 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 양성평등 인식수준($\beta = .460$)이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

따라서 가설 4-1는 채택되었고, 이는 양성평등 인식수준이 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 가설을 충족시킨다.

<표4-19> 양성평등 인식수준이 조직몰입에 미치는 다중회귀분석

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률 (p값)	공선성통계량	
종속변수	독립변수	B	표준오차	베타			공차한계	VIF
조직몰입	(상수)	1.788	.242		7.394	.000***		
	성별	-.143	.055	-.113	-2.607	.009	.966	1.036
	교육수준	-.020	.039	-.022	-.522	.602	.985	1.015
	결혼여부	.067	.076	-.038	.876	.382	.953	1.049
	양성평등	.483	.045	.460	10.672	.000***	.980	1.020
수정된 $R^2 = .230$, $F = 32.521$, $P = .000$ ***								

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .000$

(5) 승진차별 인식수준이 조직몰입에 대한 다중회귀분석(가설4-2)

승진차별 인식수준이 조직몰입에 영향을 미치는지 알아보기 위하여 다중회귀 분석을 실시한 결과 <표4-20>와 같다.

승진차별 인식수준이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 회귀선은 $p < .000$ 의 기준을 충족하므로 회귀선이 의미가 있으며, 7.3%(adj R²)를 설명력을 가지고 있다.

통제 변수인 개인별특성은 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 승진차별 인식수준($\beta = .245$)이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

따라서 가설 4-2는 채택되었고, 이는 승진차별 인식수준이 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 가설을 충족시킨다.

<표4-20> 승진차별 인식수준이 조직몰입에 미치는 다중회귀분석

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률 (p값)	공선성통계량	
종속변수	독립변수	B	표준오차	베타			공차 한계	VIF
조직몰입	(상수)	2.643	.265		9.993	.000***		
	성별	-.027	.065	-.022	-.420	.675	.820	1.220
	교육수준	-.039	.042	-.044	-.929	.353	.976	1.025
	결혼여부	.132	.083	.076	1.588	.113	.957	1.044
	승진차별	.214	.045	.245	4.759	.000***	.823	1.215
수정된 R ² = .073 F=9.322, P=.000***								

*p<.05 **p<.01 ***p<.000

(6) 직무만족수준이 조직몰입에 대한 다중회귀분석

직무만족수준이 조직몰입에 영향을 미치는지 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과 <표4-21>와 같다.

직무만족수준이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 회귀선은 $p < .000$ 의 기준을 충족하므로 회귀선이 의미가 있으며, 43.1%(ad R2)를 설명력을 가지고 있다.

통제 변수인 개인별특성은 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 직무만족($\beta = .649$)이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

따라서 가설 5는 채택되었고, 이는 상관신뢰가 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 가설을 충족시킨다.

<표4-21> 직무만족 인식수준이 조직몰입에 미치는 다중회귀분석

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률 (p값)	공선성통계량	
종속변수	독립변수	B	표준오차	베타			공차한계	VIF
조직몰입	(상수)	1.576	.193		8.162	.000***		
	성별	-.027	.048	-.021	-.559	.577	.945	1.058
	교육수준	-.029	.033	-.032	-.876	.381	.989	1.011
	결혼여부	.056	.065	.032	.854	.393	.952	1.051
	직무만족도	.636	.037	.649	17.409	.000***	.965	1.036
수정된 $R^2 = .431$, $F = 81.264$, $P = .000$ ***								

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .000$

각 변수에 대하여 통제변수를 이용하여 다중회귀분석을 실시한 결과 모든 변수들이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이는 가설 3-1, 3-2, 3-3, 4-1, 4-2, 5를 모두 충족시키는 결과가 나타났다.

(7) 조직몰입 영향요인 회귀분석 결과

<표4-22>의 공차한계와 공선성진단 결과 다중공선성은 없는 것으로 판단되어 위계적 회귀분석을 실시하였다.

<표-22> 조직몰입 영향요인 회귀분석 결과

구분		비표준화 계수(B)	표준화 계수(β)	t값	유의 확률	공선성		통계량		
						공차 한계	VIF			
모형1	개인 관련	(상수)	.650	.183	3.556	.000***			R ² = .527 adR ² =.520 F값 =73.047 유의확률 = .000***	
		성별	-.057	.045	-.045	-1.271	.204	.942		1.061
		교육수준	-.007	.031	-.008	-.239	.811	.975		1.026
		결혼여부	.096	.062	.056	1.557	.120	.945		1.058
	신뢰	조직신뢰	.203	.045	.231	4.474	.000***	.453		2.210
		동료신뢰	.475	.052	.421	9.149	.000***	.569		1.758
모형2	개인 관련	(상수)	.624	.211	2.961	.003			R ² =.524 adR ² =.514 F값 =53.121 유의확률 = .000***	
		성별	-.051	.050	-.040	-1.024	.307	.796		1.257
		교육수준	-.007	.032	-.008	-.234	.815	.961		1.041
		결혼여부	.102	.063	.058	1.615	.107	.944		1.059
	신뢰	조직신뢰	.206	.047	.234	4.428	.000***	.443		2.257
		동료신뢰	.482	.057	.426	8.506	.000***	.491		2.036
차별 인식	양성평등	-.019	.051	-.018	-.379	.705	.535	1.868		
	승진차별	.019	.037	.021	.515	.607	.711	1.406		
모형3	개인 관련	(상수)	.578	.200	2.893	.004			R ² =.581 adR ² =.571 F값 =58.823 유의확률 = .000***	
		성별	-.026	.047	-.020	-.543	.587	.792		1.262
		교육수준	-.018	.030	-.020	-.585	.559	.959		1.043
		결혼여부	.083	.060	.047	1.377	.169	.942		1.061
	신뢰	조직신뢰	.116	.045	.132	2.562	.011**	.415		2.409
		상관신뢰	.105	.041	.125	2.531	.012**	.447		2.237
		동료신뢰	.381	.055	.335	6.882	.000***	.463		2.158
차별 인식	양성평등	-.054	.048	-.050	-1.112	.267	.532	1.880		
	승진차별	.012	.034	.014	.362	.717	.712	1.404		
직무 만족	직무만족	.320	.044	.330	7.330	.000***	.541	1.847		

*p<.05 **p<.01 ***p<.000

<표-22>에서 조직몰입에 영향을 미치는 변수들의 위계적 회귀분석을 실시하여 결과를 살펴보았다. 회귀모형 1은 개인특성요인과 조직 내 신뢰가 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 모형으로서, 회귀선은 $p<.000$ 의 기준을 충족하므로 회귀선이 의미가 있으며, 52.0%(ad R2)를 설명력을 가지고 있다.

회귀모형 2은 개인특성요인과 조직내 신뢰, 차별인식이 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 모형으로서, 회귀선은 $p<.000$ 의 기준을 충족하므로 회귀선이 의미가 있으며, 51.4%(ad R2)를 설명력을 가지고 있다.

회귀모형 3은 개인특성요인과 조직내 신뢰, 차별인식, 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 모형으로서, 회귀선은 $p<.000$ 의 기준을 충족하므로 회귀선이 의미가 있으며, 57.1%(ad R2)를 설명력을 가지고 있다.



(8) 가설검증 결과

지금까지의 결과를 통해 다음과 같은 가설 검증결과를 종합할 수 있다.

<표4-23> 가설검증 결과

내용		채택 여부
연구문제 1. 개인별 특성요인에 따라 신뢰수준, 양성평등 및 승진차별 인식수준, 직무만족수준, 조직몰입 수준에 차이가 있을까?		
가설1-1	개인별 특성에 따라 신뢰수준이 차이가 있을 것이다.	부분 채택
가설1-2	개인별 특성에 따라 양성평등이 차이가 있을 것이다.	부분 채택
가설1-3	개인별 특성에 따라 승진차별 인식수준이 차이가 있을 것이다.	부분 채택
가설1-4	개인별 특성에 따라 직무만족 수준이 차이가 있을 것이다.	부분 채택
가설1-5	개인별 특성에 따라 조직몰입 수준이 차이가 있을 것이다.	부분 채택
연구문제 2. 신뢰수준은 조직몰입에 영향을 미칠 것인가?		
가설2-1	조직신뢰는 조직몰입에 긍정적인(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설2-2	상관신뢰는 조직몰입에 긍정적인(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설2-3	동료신뢰는 조직몰입에 긍정적인(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
연구문제3. 양성평등 및 승진차별 인식수준은 조직몰입에 영향을 미칠 것인가?		
가설3-1	양성평등 인식수준은 조직몰입에 긍정적인(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
가설3-2	승진차별 인식수준은 조직몰입에 긍정적인(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
연구문제 4. 직무만족수준은 조직몰입에 영향을 미칠 것인가?		
가설4	직무만족수준은 조직몰입에 긍정적인(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택

개인별 특성요인에 따른 신뢰수준, 양성평등 인식수준, 승진차별 인식수준, 직무만족도, 조직몰입은 개인별 특성요인에 따라 차이가 나타난 변수가 있는 반면 차이가 나타나지 않은 변수도 나타났다. 그리고 개인별 특성요인은 조직몰입에

아무런 영향을 주지 못하였다. 이러한 결과는 기존 선행연구 결과처럼 개인특성 요인이 조직몰입에 정확하게 영향을 미치거나 미치지 않는다는 결론을 내릴 수 없다.

그리고 신뢰수준 조직신뢰·상관신뢰·동료신뢰는 모두 조직몰입에 긍정적인 (+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 양성평등 인식수준과 승진차별 인식수준도 조직몰입에 긍정적인(+의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무만족수준 또한 조직몰입에 긍정적인(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다.



V. 연구결과

1. 연구결과의 요약 및 제언

본 연구는 조직신뢰와 양성평등인식수준·승진차별 인식수준, 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 실증적으로 분석하고자 하는 연구이다. 이에 본 연구의 목적을 달성하기 위하여 문헌연구를 통하여 이론적 고찰을 하고, 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 살펴보고 이를 토대로 연구 분석 틀을 구성하고, 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보고자 설문조사법을 통하여 실증분석 하였다.

실증분석은 사회과학 통계프로그램인 SPSS WIN(12.0)을 이용하여 분석하였다. 수집된 자료에 대해서 우선 신뢰도 분석을 통해 본 연구에 사용된 변수들의 신뢰도를 살펴보고, 변수들의 수를 축소하는 요인분석을 실시하였다. 요인분석 결과를 토대로 기술통계분석을 하여 각 변수들의 상태를 파악하였으며, 변수들의 차이성 분석을 위해 T-검정 및 ANOVA분석을 실시하였고, 조직몰입의 영향을 검증하기 위해 상관관계분석 및 다중회귀분석을 실시하였다.

먼저 응답자의 인사정책에 대한 인식 수준을 확인한 결과 소속조직의 보직배치 및 순환에 대한 인식수준을 살펴본 결과 각 개인별 특성에 따라서 각각 다르게 인식하고 있었다. 그러나 보직배치 및 순환에 대한 인식수준과는 달리 소속조직의 업무분장에 따른 성차별 인식수준에서는 응답자 모두가 성차별을 느끼지 못하는 것으로 나타났다.

또 보직할당제에 대하여는 개인별 특성에 따라서 모두가 보직할당제에 대하여 찬성을 나타냈으나, 읍면동에 근무하는 근무자에 있어서는 보직할당제에 대하여 부정적인 생각을 가지고 있는 것으로 나타났다.

마지막으로 인사 발령시 희망근무기관의 조사에서는 1순위로는 도본청을 가장 많이 선택하였으며, 2순위로는 행정시를 선택하였다.

그리고 실증분석의 결과는 다음과 같다.

먼저 연구문제 1의 ‘개인별 특성요인에 따른 신뢰수준, 양성평등 및 승진차별 인식수준, 직무만족, 조직몰입에 수준에 차이가 있는가?’에서는 부분적으로 개인

별 특성에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다.

두 번째 연구문제 ‘신뢰수준은 조직몰입에 영향을 미칠 것인가?’에서는 조직신뢰 · 상관신뢰 · 동료신뢰가 모두 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 그 중에서 동료신뢰가 46.3(ad R²)%로 세 가지 변수 중 가장 높은 설명력을 나타내었다.

세 번째 연구문제 ‘양성평등 및 승진차별 인식수준은 조직몰입에 영향을 미칠 것인가?’에 대하여는 양성평등 인식수준 및 승진차별 인식수준 모두 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 양성평등 인식수준이 조직몰입에 23.1(ad R²)%, 승진차별 인식수준이 조직몰입에 7.6(ad R²)%의 설명력을 나타냈다.

네 번째 연구문제 ‘직무만족수준은 조직몰입에 영향을 미칠 것인가?’에 대하여는 직무만족수준이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무만족이 조직몰입에 43.3(ad R²)%의 설명력을 나타내었다.

결과를 종합하여 모든 요인은 조직몰입에 영향을 미치며 그 중에서 동료신뢰가 가장 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

정리하면, 각 요인이 조직몰입에 영향을 미치는지를 분석한 결과 모든 요인이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 동료신뢰변수가 조직몰입에 가장 크게 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 승진차별 인식수준이 조직몰입에 가장 낮게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이에 제주특별자치도 하위직 공무원의 조직몰입 제고를 위하여 우선 조직 구성원들 간의 신뢰를 높일 수 있는 방안을 강구하여야 할 것이다.

이에 조직몰입에 주요 영향 요인인 동료신뢰 · 직무만족을 위한 조직문화의 긍정적 형성과 이를 촉진할 수 있는 공식적, 비공식적 활동을 확대 지원할 필요가 있을 것이며, 특히나 조직내 신뢰양상은 조직목표를 달성하는데 중요하게 작용할 것이다.

2. 연구의 한계

본 연구를 통해서 얻어진 연구 결과는 다음과 같은 한계점을 가지고 있다.

먼저 자료 분석에 사용된 모든 측정치들은 제주특별자치도 소속 개별 공무원들의 주관적인 인식에 근거하고 있다. 이는 개인의 주관적인 편향성이나 사회적으로 바람직하다고 생각되는 방향으로의 편향(social desirability bias)으로 될 수 있다는 것이다. 또한 조직의 특성이 설문조사 결과에 반영됨에 따라서 다른 조직에 결과를 반영하는데 한계가 나타난다. 더불어 향후 연구서 다른 조직과의 비교 연구를 통하여 조직몰입에 있어서 객관적인 지표의 개발이 필요할 것이다.

두 번째로 조직몰입 연구에 있어서 많은 학자들이 다양한 요인을 가지고서 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보았다. 이에 조직몰입 영향요인에 있어서도 다양한 요인이 발생하였는데, 본 연구에서는 기존 선행연구의 영향요인을 가져와 영향정도를 분석하는데 연구의 목적을 가졌다. 이에 향후 연구에서는 다양한 조직몰입에 대한 연구내용을 정리함으로써 조직몰입에 미치는 영향요인에 대한 재정리에 대한 연구가 이루어져야 할 것이다.

세 번째로, 본 연구는 특정 시점에서 횡단적 연구에 국한되어 있기 때문에 당시 상황적 특성에 따른 오염효과를 배제할 수 없으므로, 관계의 정확한 검정을 위해서는 조사시점을 달리한 종단적 연구의 시도가 필요할 것이다. 조직몰입에 대한 우리나라 공직사회에 맞는 새로운 척도 개발과 표준화 작업이 필요할 것이다.

네 번째로, 본 연구는 하위직 공무원의 조직몰입에 관한 연구를 실증분석한 논문으로 조직의 성과를 달성하기 위하여는 하위직공무원뿐만 아니라 관리자에 속하는 5급 이상의 공무원의 조직몰입도도 중요할 것이다. 이에 본 연구는 조직몰입을 제고방안을 제언하는데 있어 전체 조직의 조직몰입 제고 방안을 제시하는데 한계가 발생하였다. 이에 향후 연구에서는 조직전체에 대한 연구의 시도가 필요할 것이다.

■ 참고문헌 ■

1) 국내문헌

- 강세영 외. (1999). 공공부문 고용의 성별 비교 연구 : 대구지역을 중심으로. 한국 정책학회보 제8권 제3호.
- 김겸훈·이갑숙. (2006). 양성평등지표 개발에 관한 탐색적 연구 : 대전광역시의 지표개발사례를 중심으로. 한국국정관리학회. 현대사회와 행정 제16권 제3호.
- 김렬·성도경·이환범·송건섭·조태경·이수창. (2005). 「사회과학 연구 및 논문작성을 위한 통계분석의 이해 및 활용」. 도서출판 대명.
- 김영식. (2002). 지방공무원 승진제도 운영에 관한 실증분석-안양시 일반직 공무원들을 중심으로. 석사학위논문. 아주대학교 공공정책대학원.
- 김재남. (2006). 지방자치단체의 양성평등 인사정책에 관한 연구-경상북도 공무원의 인식조사를 기초로-. 영남대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김재남·박은미. (2007). 양성평등실현을 위한 적극적 평등인사정책 방향 - 경상북도 공무원들을 중심으로 -. 영남지역발전연구 제37집.
- 김찬중·윤찬성. (2008). 비정규직의 공정성 지각과 조직신뢰의 관계에 관한 연구. 산업경제연구 제21권 제2호.
- 김호균. (2007). 조직신뢰, 상사신뢰와, 조직효과성. 행정논총 제46권 1호.
- 김호정. (1999). 신뢰와 조직몰입. 한국행정학보 제33권 제2호. 한국행정학회.
- 박광용. (2006). 지방공무원 승진제도의 개선방안에 관한 연구-충주시 공무원에 대한 실증분석을 중심으로-. 석사학위논문. 충주대학교 경영·행정·외국어대학원
- 박철민·김대원. (2003). 조직공공성이 상관신뢰와 공직몰입에 미치는 영향. 한국행정학보 제37권 제4호. 한국행정학회.
- 박통희·원숙연. (2000). 조직구성원간 신뢰와 “연줄”:사회적 범주화를 중심으로. 한국행정학보 제34권 2호. 한국행정학회.
- 배병룡. (2005). 조직내 신뢰가 반응성에 미치는 영향:협력, 민주성 및 조직몰입의 매개를 통하여. 한국행정학보 제39권 제3호. 한국행정학회.

- 심재권·정석환. (2007). 근무평정의 공정성수용인식이 하위직 공무원의 혁신적 업무행동에 미치는 영향. 한국행정학보 제41권 제2호. 한국행정학회.
- 옥원호·김석용. (2001). 지방공무원 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구. 한국행정학보 제35권 제4호. 한국행정학회.
- 유상현. (2004). 조직구성원의 조직몰입 결정요인에 관한 연구. 석사학위논문. 충남대학교 행정대학원.
- 유영현. (2006). 경찰공무원의 조직몰입 결정요인에 관한 연구. 박사학위논문. 동국대학교 대학원.
- 이갑숙·손진현. (2008). 양성평등의식에 대한 분석 : 대전시공무원을 중심으로. 현대사회와 행정 제18권 제2호.
- 이동률. (2006). 승진인사의 공정성이 조직몰입에 미치는 영향-경상남도내 기초자치단체 공무원을 대상으로. 경상대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이재훈·최익봉. (2004). 조직공정성, 신뢰, 조직유효성간의 관련성에 관한 연구. 인사·조직연구 제12권 1호.
- 이지혜. (2005). 지방공무원의 조직몰입과 性(gender)에 관한 실증적 연구. 서울시립대학교 대학원 석사학위논문.
- 이한주. (2007). 조직구성원의 조직몰입에 대한 실증연구. 동국대학원 경영대학원. 석사학위논문.
- 전수진·김인자. (2006). 조직 및 상사에 대한 신뢰가 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구-비서직과 사무직의 비교를 중심으로-. 비서학논총 제15권 제2호.
- 정석환. (2008). 심리적 임파워먼트와 혁신적 업무행동:하위직공무원을 중심으로. 국가정책연구 제22권 제1호. 중앙대학교 국가정책연구소.
- 정영욱. (2007). 공공기관 근로자의 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문. 동아대학교.
- 정찬수. (2005). 신뢰의 양상과 조직몰입에 관한 연구-문화관광부를 중심으로-. 석사학위논문. 연세대학교.
- 조영택. (2005). 한국공무원 양성평등 인사정책분석-실태 및 인식도를 중심으로-. 박사학위논문. 충북대학교.

- 제갈돈. (2000). 국·공립대학교 공무원의 승진에서 성차별. 한국정책과학학회보 4권1호. 한국정책과학회.
- 최정해. (2004). 여성공무원에 대한 균형적 인사정책의 실태와 개선방안. 석사학위논문. 국민대학교 일반대학원.
- 한봉주. (2008). 조직문화와 리더십이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향 -A사 사례를 중심으로-. 한국행정학회 2008년도 하계 학술대회 발표논문집. 한국행정학회.
- 홍순복. (2007). 공공조직에서 상사신뢰와 조직유효성에 미치는 영향. 한국콘텐츠학회논문지 '07 Vol. 7 NO. 3. 한국콘텐츠학회.
- 황호영·최영균·김영구. (2005). 개인간 신뢰와 조직몰입/조직시민행동에서 개인주의·집단주의 효과. 인적자원개발연구 제7권 1호.

2) 외국문헌

- Allen, N. J & J. P. Meyer(1990), "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization". Journal of Occupational Psychology. Vol 63
- Angel, H. L&J. L. Perry(1986). "Dual Commitment and Labor-Management Relationship Climates". Academy of Management Journal. Vol 29.
- Buchanan II. B. "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizagions". Administrative Science Quarterly. Vol 19.
- Cook, J & T. Wall(1980). New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Non-Fulfillment. Journal of Occupational Psychology.
- D. Katz & R. I., Kahn(1978), "The social Psychology of Organization", New York; John Wiley and Sons
- Etzioni. A.(1961). "A Comparative Analysis of Complex Organizations on Power, Involvement, and their Correlates".
- Kanter, R. M. (1968). "Commitment and Social Organization", American Social

- ogical Review. Vol 33. No.4
- Locke, E. A. (1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction" Handbook of Industrial and Organizational Psychology. M. D. Dunnett, ed, 1976
- Staw, R. M.(1977). "Attitudinal and Behavioral Consequences of Changing a Major organizational Reward : A Natural Field Experiment". Journal of Personality and Social Psychology. Vol 29.
- Meyer J. P. & N. J. Allen. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review.
- Mattaz, C. J. (1988). Determinants of Organizational Commitment, Human Relations.
- Mowday, R. T. , R. M. Steers, and L. W. Porter(1979). "The Measurement of Organizational Commitment". Journal of Vocational Behaviour. 14.
- Mowday, R. T., L. W. Porter, R. M. Steers(1982). Employee-Organization Linkages. San Diego. CA: Academic Press
- Williams, L. J. & J. T. Hazer(1986). Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models : A Reanalysis Using Latent Variable Structural Equation Methods. Journal of Applied Psychology.
- Wood, Stephen & Lilian de Menezes(1988). High Commitment Management in The U.K. : Evidence from Workplace Industrial Relations Survey, and Employers' Manpower and Skills Practices Survey. Human Relations.

【Abstract】

A Study of the Organizational Commitment of Junior Level Civil Officers
(focusing on Jeju special self-governing province)

Sin Mi-Ouk

As a study that empirically analyzes the effect of the trust, the recognition level of gender equality · the recognition level of discrimination in promotion, and job satisfaction on organizational commitment, the study conducted a theoretical review through literature research and looked into influential factors affecting organizational commitment in order to achieve the purpose of this study. Then, the study composed an analytical tool for research based on the review. Also, with a view to discovering the effect on organizational commitment, the study conducted an empirical analysis through a survey research method.

For the empirical analysis, the study performed a reliability analysis, a factor analysis, technical statistics, a t-test, ANOVA, a correlation analysis, and a multiple regression analysis by using the SPSS WIN (12.0), a social scientific statistical program. First, as a result of confirming the respondents' recognition level of the personnel policy and as a result of reviewing the recognition level of appointment allocation and circulation in one's organization, each of respondents perceived those differently according to each individual characteristic. However, unlike the recognition level of appointment allocation and circulation, in the recognition level of sexual discrimination according to the role sharing in one's organization, all of the respondents were found not to feel sexual discrimination.

Also, concerning the appointment allocation system, most respondents were for this system; however, respondents who were working in the unit of town, village, and district, were shown to recognize the appointment allocation system.

m negatively. Lastly, in the survey of their desired institution regarding working during personnel changes, respondents selected a provincial office as their top priority, and then selected an administrative city a second top priority.

Also, as a result of an empirical analysis, first, in 'Is there any difference in the reliability level, the recognition level of gender equality and discrimination in promotion, job satisfaction, and organizational commitment according to individual characteristic factors?', there appeared a difference in individual characteristics, in part. In the second research problem, 'Will the reliability level affect organizational commitment?', all the organizational trust · leader trust · co-worker trust were found to have a positive (+) effect, and from among others, co-worker trust displayed the highest accountability out of the three variables, posting a 46.3(ad R2)%.

As regards the third research problem, 'Will the recognition level of gender equality and discrimination in promotion affect organizational commitment?', both the recognition level of gender equality and the recognition level of discrimination in promotion were discovered to have a positive (+) effect on organizational commitment, and the recognition level of gender equality demonstrated accountability for organizational commitment, constituting a 23.1(ad R2)%, and the recognition level of discrimination in promotion exhibited accountability for organizational commitment, marking a 7.6(ad R2)%. In relation to the fourth research problem, 'Will the level of job satisfaction affect organizational commitment?', the level of job satisfaction was found to have a positive (+) effect on organizational commitment, and job satisfaction showed accountability for organizational commitment, recording a 43.3(ad R2)%.

When looking into the summarized results, all factors concerning the effect of organizational commitment for each factor were discovered to have a positive (+) effect on organizational commitment. Also, out of the influential factors on organizational commitment, co-worker trust was found to be the most influential.

Therefore, in order to enhance organizational commitment by junior level civil officers of Jeju special self-governing province, it is imperative to seek ways to increase responsibility among organizational members more than any other.

Naturally, it would be necessary to extend support for both official and non-official activities that may positively create and promote organizational culture for reliability on peers · job satisfaction, which are major influential factors in organizational commitment. Particularly, the pattern of trust within an organization will be important for achieving the organizational goal.

The limitations of this study may be as follows.

First, all measured values used for the data analysis are based on the subjective recognition of individual civil officers who belonged to the Jeju special self-governing province. This can be a subjective bias of an individual or a social desirability bias. In addition, there appear to be limitations in reflecting these results to another organization because the characteristics of a certain organization were reflected in the survey research results. Plus, there would be a need for developing an objective index for organizational commitment through a comparative study with another organization in follow-up studies.

Second, the study looked into the effect on organizational commitment with various factors in studies of organizational commitment by many scholars. Thus, there appeared to be various factors also among influential factors regarding organizational commitment, and this study aimed to analyze the level of effect by taking influential factors from existing studies. Accordingly, follow-up studies should conduct research into the re-summarization of influential factors regarding organizational commitment by summarizing research contents concerned with diverse organizational commitments.

Third, this study is limited to traversal research at a specific point in time; thus, it is unable to exclude a pollution effect according to the situational character of the time. Hence, it would be necessary to attempt vertical research

of which the point in time for investigation becomes different for an accurate verification of the relationship. Furthermore, new scales need to be developed and standardized suitable for Korean civil service society regarding organizational commitment.

Fourth, this study is a paper that empirically analyzed research into organizational commitment of junior level civil officers. Thus, in order to achieve performances of an organization, the organizational commitment not only of junior level civil officers but also of civil officers at the 5th level or over, who belong to manager positions, would be important. Therefore, there appeared limitations in this study in proposing solutions for enhancing the organizational commitment of the entire organization for the proposal of solutions for increasing organizational commitment. Accordingly, follow-up studies will need to attempt research into the entire organization.

keyword : organizational commitment, trust, gender equality, promotion, job satisfaction.

<부록1>

설문지

안녕하십니까?

저는 제주대학교 행정대학원에서 「하위직 공무원의 조직몰입 수준」에 대해 석사학위논문을 준비하고 있습니다.

본 설문지는 하위직(6, 7, 8, 9급)공무원의 조직몰입에 관한 연구를 위하여 작성된 것으로 귀하의 솔직한 의견을 파악하여 연구 논문자료로 사용하려 합니다.

본 설문지의 응답은 익명이며, 응답된 내용은 통계처리되어 순수하게 학문적인 목적으로만 사용할 것을 약속드리며, 바쁘시더라도 잠시 틈을 내어 응답해 주시면 고맙겠습니다.

2009년 4월

제주대학교 행정대학원 일반행정 전공

지도교수 : 남 진 열

석사과정 신 미 옥 드림(011-9663-3053)

1. 다음은 귀하께서 근무하고 있는 조직의 상관과 동료직원, 그리고 조직의 신뢰에 대한 질문입니다. 각 질문항목을 읽고 귀하의 생각과 가장 가깝다고 생각하는 칸에 체크(✓)해 주세요.

번호	질문내용	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	우리조직은 항상 나를 공정하게 대우하려고 노력한다	①	②	③	④	⑤
2	우리조직은 일반직원의 의견을 충족시키려고 성실히 노력한다	①	②	③	④	⑤
3	우리조직은 내 업무의 성과에 대해 충분한 피드백과 지침을 제공한다	①	②	③	④	⑤
4	나는 우리조직의 현안 해결능력에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤
5	나는 우리조직 내의 의사소통이 충분히 개방적이라고 생각한다	①	②	③	④	⑤
6	내 상관은 나를 항상 공정하게 대우하려고 노력한다	①	②	③	④	⑤
7	내 상관은 업무에 대해 부하직원에게 책임과 권한을 적절히 배분한다	①	②	③	④	⑤
8	내 상관은 담당직무를 처리하는데 적절한 능력을 지니고 있다고 확신한다	①	②	③	④	⑤
9	내 상관은 부하직원들을 속여서 자신의 이익을 챙기려한다	①	②	③	④	⑤
10	나는 어떠한 비상상황에서도 내 상관을 지지한다	①	②	③	④	⑤
11	내가 만약 직무상 어려움을 당하면 동료들이 구해 줄 것이다	①	②	③	④	⑤
12	대개의 동료들은 평소 말과 같이 행동할 것으로 나는 믿는다	①	②	③	④	⑤
13	조직 내 동료들의 역량을 나는 충분히 믿는다	①	②	③	④	⑤
14	대개의 동료들은 감독자가 없어도 열심히 일한다	①	②	③	④	⑤
15	동료의 부주의로 내 일이 곤란해질 것이라고는 믿지 않는다	①	②	③	④	⑤

2. 다음은 귀하께서 근무하고 있는 조직과 직무에 대한 만족도를 알아보기 위한 질문입니다. 각 질문항목을 읽고 귀하의 생각과 가장 가깝다고 생각하는 칸에 체크(✓)해 주세요.

번호	질문내용	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	나는 다른 사람들에게 내가 근무하는 조직에 대하여 자부심을 갖고 말한다	①	②	③	④	⑤
2	나는 내가 근무하는 조직이 일하기에 좋은 곳이라고 친구들에게 말한다	①	②	③	④	⑤
3	나는 내가 근무하는 조직에 충성할 마음이 없다	①	②	③	④	⑤
4	나는 내가 근무하는 조직에서 어떠한 일이 주어지더라도 받아들일 것이다	①	②	③	④	⑤
5	내가 근무하는 조직은 나의 직무성과를 올리는데 도움이 된다	①	②	③	④	⑤
6	내가 근무하는 조직에 계속 남아서 일을 해 보았자 얻을 것이 없다	①	②	③	④	⑤
7	나로서는 내가 근무하는 조직이 일하기에 가장 좋은 곳이다	①	②	③	④	⑤
8	현재 내가 맡고 있는 업무의 내용과 업무량에 만족한다	①	②	③	④	⑤
9	내가 근무하는 조직의 승진제도는 공정하게 운영되고 있다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
10	내가 근무하는 조직의 상관은 내가 직무를 수행하는데 많은 도움을 준다	①	②	③	④	⑤
11	내가 받고 있는 보수는 공정한 대우를 받고 있다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
12	내가 근무하는 조직에서 나는 여성동료직원과의 관계에 만족한다	①	②	③	④	⑤
13	내가 맡고 있는 업무는 흥미롭고 성취감을 느끼게 한다	①	②	③	④	⑤
14	내가 근무하는 조직에서는 내가 유능하기만 하면 얼마든지 승진할 수 있다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
15	나는 나의 상관의 리더십 스타일이 바람직하다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
16	내가 근무하는 조직에서 나는 남성동료직원와의 관계에 만족한다	①	②	③	④	⑤
17	나는 성과상여금 혹은 기타 수당을 결정하는 방법에 만족한다	①	②	③	④	⑤

3. 다음은 귀하께서 근무하고 있는 조직에서의 양성평등에 대한 내용을 알아보기 위한 질문입니다. 각 질문항목을 읽고 귀하의 생각과 가장 가깝다고 생각하는 칸에 체크(✓)해 주세요.

번호	질문내용	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	내가 근무하는 조직의 남·여간에는 업무 능력의 차이가 없다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
2	내가 근무하는 조직에서는 이성(남성 또는 여성)과 함께 일하는 과정에서 성적인 차이로 인한 애로사항이 없다	①	②	③	④	⑤
3	내가 근무하는 조직에는 여성에 대한 차별이 없다	①	②	③	④	⑤
4	내가 근무하는 조직에는 남성위주로 구성·조직되어 있다	①	②	③	④	⑤
5	내가 근무하는 조직은 양성평등의식이 많이 개선되었다	①	②	③	④	⑤
6	양성평등의식 개선을 위해서는 정책이나 제도도 중요하지만 행정문화의 변화와 인식변화가 더 중요하다	①	②	③	④	⑤
7	양성평등의식에 대한 지속적 교육은 필요하지 않다	①	②	③	④	⑤
8	고위간부(관리직)의 경우 양성평등교육에 더 많은 시간을 할애해야 한다	①	②	③	④	⑤
9	내가 근무하는 조직에서는 여성공무원의 승진을 부정적으로 보는 경향이 있다	①	②	③	④	⑤
10	내가 근무하는 조직에서는 보직과 승진경로가 남성과 여성이 구분되어 있다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
11	내가 근무하는 조직에서의 여성은 성적인 차별로 인하여 5급 이상의 고위직에 승진하기 어렵다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
12	내가 근무하는 조직에서 여성의 고위직 승진을 위해서는 여성승진할당제가 적극적으로 추진되어야 한다	①	②	③	④	⑤
13	내가 근무하는 조직에서는 여성들이 승진에 있어서 남성보다 불이익을 당하고 있다고 생각한다	①	②	③	④	⑤

<감사의 글>

우리의 삶은 다양한 길들이 있다.

13개 코스의 제주올레길처럼...

각각의 길들은 우리들에게 나름대로의 독특한 풍경과 삶의 의미를 깨닫게 해준다

어느 길은 해변가와 맞닿은 시원하면서도 편안한 길이기도 하고,

어느 길은 오름과 함께한 푸르른 아늑한 길이기도 하고,,

내가 올레길을 걸었던 가장 큰 이유는 호기심이었던 것 같다.

저길은 어떤 모습으로 나를 반길까? 또 다른 길은 나에게 무슨 말을 전해 줄까?

내가 대학원 입학원서를 냈던 일도 이와 마찬가지로 이유였다.

내 인생 길에 대한 호기심...

그 동안의 시간들이 주마등처럼 내 머리를 스친다.

처음에 호기심으로 시작했던 학업에 대한 열정은 시간이 지날수록 업무와 집안일로 힘들어 갔고, 업무 때문에 수업을 빼먹는 날도 많았으며,

어떤 날은 아이들 학교 숙제도 챙기지 못하고 발을 동동 구르기도 했다.

그런 반복되는 날 들 이후 중도에 휴학계를 냈다. 이후 나와 동기였던 다른 학우들이 꼳꼳하게 졸업하는 걸 보면서, 또 한번의 도전 끝에 5학기를 이수하게 되었다.

공부는 때가 아니면 쉬운게 아니라 옛 어른들의 진리를 절감하면서...

논문을 작성하면서 시간적인 압박감과, 미숙함 그리고 내 자신의 알팍한 지식의 한계를 느끼며 이 어려움을 어떻게 극복할까 고심하는 중에 주위의 많은 분들의 도움으로 논문을 완성하게 되었다

뒤에서 언제나 나의 든든한 후원자가 되어 주었던 아이와 남편, 힘들때마다 조언을 마다하지 않으셨던 남진열 지도교수님, 그리고 따뜻한 말로 위로를 아끼지 않았던 친구에게 고마움과 감사의 마음을 전한다.

이 논문을 사랑하는 나의 가족에게 바친다.