「한국공공관리학보」 제32권 제2호(2018. 6): 345~364
DOI http://dx.doi.org/10.24210/kapm.2018.32.2.014

조직문화가 조직몰입 및 경력몰입에 미치는 영향: Hofstede의 문화유형 분류를 중심으로

박 희 봉 ** · 송 용 찬 ***

논 문 요 약

본 연구는 Hofstede의 문화유형을 기초로 공공과 민간 특성에 따른 조직문화가 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향의 차이를 규명함으로써 성공적 조직 관리를 위한 차별적 시사점을 제시하고자 한다. 연구결과 첫째, 권력거리와 남성성에 대한 인식은 공무원과 연구기관 직원에 비해 민간기업 직원이 높았고, 집단주의와 불확실성 회피는 연구기관 직원에 비해 공무원과 민간기업 직원이 높았다. 둘째, 조직문화 변수 중에서 권력거리와 불확실성 회피가 조직몰입과 경력몰입에 영향을 미쳤다. 결론적으로 공공조직의 조직문화가 민간조직에 비해 권력거리와 불확실성 회피 성향이 낮았고, 공공조직의 낮은 권력거리 문화가 조직몰입과 경력몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 것이다. 이것은 공공조직의 문화가 수직적이고, 이러한 수직적 공공문화로 인해 공무원의 조직몰입도가 떨어진다는 기존의 입장과 다르다는 의미 있는 결과이다.

주제어: 조직문화, Hostede 문화유형, 공사조직차이, 조직몰입, 경력몰입

* 제1저자
** 교신저자

www.kci.go.kr

Ⅰ. 서 론

지금까지 공공조직에 특유한 조직문화로서 논의되어 온 한국행정문화는 권위주의, 연고주의, 가족주의, 온정주의, 운명주의, 형식주의 등으로 서구문화와의 차별성과 한국의 전통적 위계문화를 강조하고 있다(박천오, 1992; 안병만·김인철, 1991; 이대희, 1991; 이양수, 1990). 이러한 연구는 공공부문 조직문화가 일반사회문화로부터 의존성을 가진 것으로 파악하면서 행정조직 역시 일반적인 한국의 유교문화에 영향을 받은 것으로 해석하고 있다.

하지만 거시적 사회구조가 바뀜에 따라 사회문화와 조직문화도 변화한다. 사회문화는 다른 사회문화와 접촉을 통한 문화 전파, 그리고 시간의 연속선상에서 늘 변하기 때문이다(김호섭·박천오, 2002). 1960대와 1970년대에 걸친 경제성장, 1980년대 이후의 정치적 민주화 과정, 1997년의 IMF 사태와 2008년의 세계금융위기, 21세기 들어 심화되고 있는 지식혁명은 한국 사회구조에 근본적 변화를 야기하기 하고 있다. 대표적으로 1인 가구의 증가, 취업구조 악화(비정규직 등), 고령화 및 양극화로 인한 인구 및 가족구조의 변화가 있었다. 이와 더불어 세계 최하 수준의 사회적 신뢰 수준도 문제로 제기되고 있다. 이러한 사회구조의 변화는 사회 전반의 조직체계에도 영향을 미쳤을 가능성이 있고, 공공조직과 민간조직의 조직문화(organizational culture)도 사회구조의 변화와 함께 변화되었을 가능성이 있다.

이러한 공공조직문화와 민간조직문화의 근본적인 차이를 살펴보기 위해 본 연구는 국가 간 문화의 비교연구에서 가장 보편적으로 인용되고 있는 Hofstede(1980; 1995; 2005) 문화유형을 이용하여 공공조직과 민간조직의 조직문화를 분석하려고 한다. Hofstede는 문화의 개념을 한 집단과 다른 집단을 구별하는 사고와 감성의 유형으로 규정하고 문화를 인간의 정신구조를 형성하는 가치체계로 보면서(황창연, 2003: 39), 문화특성을 권력거리(power distance), 개인주의(individualism)와 집단주의(collectivism), 남성성(masculinity) 또는 여성성(femininity), 그리고 불확실성 회피(uncertainty avoidance)로 유형화하였다. 이 Hofstede의 연구는 국가 또는 조직 간 문화차이를 설명하는데 많이 인용되고(최성욱, 2015: 1011) 있기에 한국의 공공조직문화와 민간조직문화의 차이를 보여줄 것이라고 판단된다. 또한 Hofstede의 문화유형은 조직관리를 위한 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

이러한 차원에서 본 연구는 우선 공공조직과 민간조직의 조직문화의 차이를 살펴보려 한다. 홉스테드의 분류기준에 따라 공공조직이 민간조직에 비해 구성원 간의 권력의 격차가 크고 집단주의적이며 성과보다는 구성원간의 관계를 지향하고, 클 것인지 작을 것인지, 불확실성을 회피하는 성향이 강한지를 살펴볼 것이다. 다음으로 조직문화가 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향을 파악할 것이다. 즉 홉스테드의 문화유형 분류에 따라 권력의 격차, 개인주의, 남성성, 불확실성 회피 등의 조직문화가 조직몰입과 직업몰입의 어떤 영향을 미치는지를 살펴보겠다. 이 연구는 문화의 변동에 따라 공공조직과 민간조직의 조직문화의 변동 및 성공적 조직관리를 위한 시사점을 제공할 것이다.

www.kci.go.kr

Ⅱ. 이론적 고찰

1. 공·사조직의 조직문화

조직문화는 조직의 구성원들에 의해 공유된 가치(values), 신념(beliefs), 규범(norms)의 체계로 정의된다(김진희, 2007). 그리고 공공조직문화는 일반적으로 "행정에 종사하는 사람들의 태도, 행동양식 등을 지배하는 가치관"내지는 "행정체제를 구성하는 사람들이 공유하는 생활양식 내지 행동양식의 총체"로 정의된다(김호섭·박천오, 2002; 박천오, 1992). 따라서 공공조직문화는 공공조직이 구성원인 공무원이 가진 태도와 행동양식을 지배하는 가치관으로 개념화된다.

공공부문 조직문화인 행정문화를 박천오(1992)는 한국사회의 전통문화인 가족주의, 권위주의, 운명주의, 형식주의를 제시하였다. 그리고 이대희(1991)는 유교식 행정문화로서 이치, 가족주의, 권위주의, 양심, 실리주의에 기초해 형식주의, 계서주의, 운명주의, 온정주의, 정적 인간주의, 의리주의, 할거주의, 사인주의를 행정문화로 보았다. 안병만·김인철(1991)은 한국 정치·행정문화의 특징으로 문치주의, 집권주의, 귀속주의를 제시했다. 사공영호(1998)는 가부장적 행정문화가 한국행정체제에 다양한 양태로 내재화되어 있다고 주장하였으며, 고대유·강제상(2017: 33)은 기존 연구에서 강조되는 한국행정문화의 특징으로 권위주의, 연고주의, 가족주의와 온정주의, 순응주의 등의 특징이 서구에 비해 두드러진다고 주장했다.

행정문화 또는 공공조직문화에 관한 대부분의 한국 연구결과는 행정문화에 대한 전근대적 역기능에 초점을 두고 행정문화를 행정 행태 및 성과를 결정하는 주요 변수의 하나로 파악하면서 서구 행정제도를 도입한 한국행정의 성과가 기대한 것과 다르게 나타나는 원인을 규명하는데 초점을 두고 있다(김호섭·박천오, 2002). 그러나 한국공무원원의 행정문화로 제시되고 있는 운명주의·가족주의·권위주의·형식주의 등은 일반적인 사회문화와 차별성이 없어 행정조직에 특유한 문화로 규정하기 어렵다는 비판을(김호섭·박천오, 2002) 동시에 받고 있다.

한편, 사회의 다양한 조직은 고유한 조직문화를 발전시키고 있다. 조직문화는 다차원성을 가지고 있어 특정 조직의 문화적 정향성도 분절적으로 나타날 수 있을 뿐만 아니라(원숙연, 2009), 조직 내 집단에 따라 다양한 하위문화가 존재한다(황창연, 2003: 38)는 것이다. 한 마디로 동일 문화에 속해 있더라도 계층에 따라 시간이 흐름에 따라 문화는 변화할 수 있기 때문이다(박경환, 2001: 175). 이러한 논의는 한국문화라는 공통된 문화를 배경으로 보유하고 있더라도 공공조직과 민간조직에 따라, 그리고 조직 내 하위집단별로 조직문화에 차이가 있을 수 있음을 의미한다.

한국 공공조직과 기업조직의 문화차이를 규명한 김호정(2004: 49)에 따르면 은행정조직은 기업조직보다 위계문화가 높은 반면, 기업조직은 행정조직보다 발전문화, 집단문화, 합리문

www.kci.go.kr

화가 높다고 하였다. 보다 구체적으로는 행정조직은 불확실성이 낮은 반면 기업조직은 환경이 역동적이며, 행정조직은 관료제적 특성에 따른 기계적 조직구조를 가지고 있는 반면 기업조직은 유기적 조직구조로 형성되어 있다고 하고, 행정조직은 일상적 기술에 의지하는 사례가 많은 반면 기업조직은 비일상적 기술을 많이 이용한다고 하였다(김호정, 2004: 51-52). 조직구성원 간의 관계에 있어서 행정조직은 수직적 상하관계인 반면 기업조직은 행정조직에 비해 상대적으로 수평적 상하관계로 바라보고 있다.

이에 반해 김태일과 한경희(2008)의 연구는 2000년대 들어 IMF 위기 이후 노동시장의 유연화로 민간기업의 고용안정이 상대적으로 취약해졌으며, 공무원의 보수 수준은 상승하여 민간기업에 비하여 공공조직에 비해 매력성이 높아졌음을 보여준다. 또한 공무원과 민간기업의 삶의 질을 비교한 조경호와 김미숙(2000: 295)의 연구결과를 보면, 담당업무, 보수, 승진기회, 원하는 부서의 근무 여부, 의사결정의 범위, 개인의 자유와 권리보장, 직업에 대한 국민의 존경심 등의 항목에서 공무원의 만족도가 민간기업 종사자에 비해 유의하게 낮은 것으로 나타났다. 박경환(2001)의 연구에서 교수는 학생에 비해 권력거리가 크고, 집단주의가 강하게 나타났다. 2000년대 이후 보고된 이러한 연구는 이전의 결과와 사뭇 다르다. 최근이 연구는 과거의 연구에 비해 공공조직이 민간조직보다 구성원 간의 관계가 수평적일 수 있음을 보여준다.

2. 조직문화의 유형

조직문화의 형성·전수 및 변화는 시간에 걸쳐서 진행되는 현상이며 조직구성원들의 행태는 그와 같은 조직현상을 반영하면서 유형화된다. 따라서 조직문화에서 파급된 조직구성원들 사이에 보편화된 행태를 조직문화로 파악할 수 있다. Hofstede(1980; 1990)는 1967년과 1973년에 다국적 기업인 IBM에 근무하는 전 세계 종업원들을 대상으로 수행한 조사결과를 바탕으로 국가 간 문화차이를 나타내는 네 가지 가치관을 도출하였다. Hofstede의 문화유형은 네 가지 기준, 즉 권력거리(power distance), 개인주의(individualism) 또는 집단주의(collectivism), 남성다움(masculinity) 또는 여성다움(femininity) 그리고 불확실성 회피(uncertainty avoidance)에 기초해 문화적 특성을 유형하였다. 연구들을 보면 미국은 개인주의, 낮은 권력거리, 높은 불확실성 회피, 남성성, 한국은 집단주의, 높은 권력거리, 낮은 불확실성 회피, 여성성의 특성을 갖는다고 보고 있다(박경환, 2001).

먼저 권력거리(power distance: large vs. small)는 사람들이 생각하는 사람들 사이의 정상적인 불평등 정도로 한 사회 속에서 권력이 약한 사람이 권력의 불평등을 정상적으로 수용하는 범위를 의미한다(최성욱, 2015; 이양수, 1990). 즉 권력의 측면에서 강자보다는 약자의 기대와 수용성에 초점을 두고 있다. 홉스테드는 어떤 문화든 권력의 불평등은 존재하지만 그 불평등을 받아들이는 수준은 문화에 따라 상이하다고 본다. 권력이 작은 집단이 불평등한 권

www.kci.go.kr

력배분상태를 용인할수록 권력거리가 커진다고 해석한다(최성욱, 2015: 1013). 이러한 문화에서는 부하직원들이 상급직원에 의존하는 경향을 보이고, 부하직원들은 상사에게 접근하기 어려워하고 다양한 의사결정에 대해 직접 반대하거나 비난하기 어렵게 된다(최룡 외, 2017: 377). 이양수(1990)는 한국의 권력거리가 미국이나 서구보다 상대적으로 큰 나라로 인식되고 있으며, 우리의 행정문화를 권위주의적이고 관존민비의 특성을 가진 것으로 설명한다. 권력거리가 큰 조직의 구성원은 조직의 현상이나 특정 사안에 대한 의견이 있음에도 불구하고 상관에게 발언하지 않는 특징을 가진다(고대유·강제상, 2017).

둘째, 개인주의(individualism)-집단주의(collectivism)의 차원은 사회에서 개인과 집단의 역할 및 정체성을 구분하는 것에 기초한다(최성욱, 2015). 개인주의는 사람들이 집단의 일원보다는 개인으로서 행동하는 것을 선호하는 정도로 집단주의는 이에 대립되는 의미이다. 개인이익을 집단이익보다 우선시하는 개인주의 사회는 개인 간의 연계가 느슨한 반면, 개인이익보다 집단이익을 우선시하는 집단주의 사회는 '우리'라는 탄탄한 통합의 모습을 보인다. 개인주의는 타인에 대한 관심이 낮고, 개인목표나 가족의 이해관계를 집단목표에 우선하여 고려하는 특성을 가진다. 이에 집단주의는 타인에 대한 관심이 높고, 귀속된 집단으로부터의 보호를 받는 대신 충성을 바치면서 개인목표를 집단목표에 종속시키는 특성을 가진다(이양수, 1990). 집단주의 사회에서는 집단의 이익과 목표를 개인의 것보다 우선시하며 내집단과 외집단으로 구분하는 경향이 강하고(최룡 외, 2017: 377), 집단주의 사회는 집단이익을 위해 개인의 이익이 희생될 수 있다(박경환, 2001: 163). 일반적으로 한국 등 아시아 국가들은 서구 국가들에 비해 상대적으로 낮은 개인주의 문화의 특성을 지니고 있다고 본다. 이양수(1990)는 낮은 개인주의와 높은 집단주의 성향을 할거주의 내지는 파벌주의 행정문화의 원인으로 추정하고 있다.

셋째, 남성성(masculinity)과 여성성(feminity) 차원은 사회적 성(gender)의 역할을 기초로 남성의 역할과 연관된 '강인함의 가치(tough values)'가 여성의 역할과 연관된 '부드러움의 가치(tender values)'를 압도하는 정도를 나타낸다(Hofstede, 1993: 90; 최성욱, 2015 재인용). 성의 역할을 명확히 구분하는 남성성의 사회에서 남성은 자기주장이 강하며 물질적 성공에 초점을 두지만 여성은 겸손하며 삶의 질에 관심을 둔다고 가정한다. 성적 역할이 명확히 구분되지 않는 여성성의 사회에서는 남성과 여성 모두 겸손하고 삶의 질에 관심을 둔다고 가정한다. 남성성이 지배하는 조직은 결과를 강조하며 실적에 따라 보상하는 형평성(equity) 원리를 적용하는 경향이 있는 반면 여성성의 조직은 필요성과 욕구에 보상하는 평등성(equality) 원리를 바탕으로 한다(최성욱, 2015: 5).

넷째, 불확실성의 회피(uncertainty avoidance: strong vs. weak) 차원은 명확한 행동규칙에 대한 선호수준을 의미한다. 조직이나 집단의 구성원들이 행동규칙에 대해 애매하게 여기거나 모르는, 즉 불확실한 상황에서 위험을 느끼는 정도로 정의될 수 있다. 높은 불확실성의 회피는 공식적 규칙과 제재에 대한 믿음으로 연결되며, 제도에 대한 의존정도가 높고, 변화보

www.kci.go.kr

다는 안정성에 가치를 부여한다(원숙연, 2009: 5-6; 최성욱, 2015). 불확실성과 이에 대응하는 방식은 문화적 유산으로 가정, 학교, 그리고 정부와 같은 제도를 통해 전이되고 강화된다(Hofstede & Hofstede, 2005: 165-167; 최성욱, 2015 재인용). 불확실성 회피 성향이 높은 문화는 미래의 불확실성을 경감하기 위해 사회적 규범, 의식, 관료적 관행을 통해 집단 공동체가 노력하는 경향이 강하다(최룡 외, 2017: 378). 이양수(1990)는 한국이 미국에 비해 불확실성 회피가 강하고 불확실성의 회피가 운명주의, 기회주의의 원인이 되고 있다는 의견을 제시하였다.

이상의 Hofstede의 조직문화에 대한 분류는 한 조직이 다른 조직에 비해, 즉 공공조직이 민간조직에 비해 ① 구성원 간의 관계가 위계적인지, 수평적인지(권력의 거리), ② 구성원의 성향이 개인주의적인지, 집단주의적인지(개인주의-집단주의), ③ 구성원이 성과 중심적 태도를 보이는지, 관계 지향적 태도를 보이는지(남성성-여성성), ④ 구성원이 불확실한 상황에 도전적인지, 현상에 안주하는 성향을 보이는지를 살펴볼 수 있다. 이러한 분류는 공공조직과 민간조직의 조직문화 차이를 설명하기 위한 많은 시사점을 줄 것이다.

3. 조직문화와 조직·경력몰입

조직구성원의 이직의도에 영향을 미치는 다양한 변수들 중에서 종사자들의 태도 관련 변인은 인적 자원의 효율적 관리를 통한 조직목표의 달성과 직결되는 매우 중요한 요소이다(황윤원·송용찬, 2012). 종사자들의 태도 관련 변인들 중에서 조직몰입은 성원과 근무조직 사이의 연결고리로 작용함으로써 전체 조직의 성과에 영향을 미침에 따라 최근에는 자신의 전문성을 얼마나 동일시하며, 그 전문성에 헌신하고자 하는 정도를 의미하는 경력몰입과의 관계를 찾고 있다.

조직과 경력에 대한 몰입은 오랜 동안 연구되어 온 주제로 조직, 노조 및 직업집단 등 다양한 사회집단과 관련하여 연구되어 왔다. 몰입은 준거대상에 따라 차이를 보이는 것이지 몰입의 핵심은 동일하다. 여러 몰입에서 공통적인 사항은 몰입대상에 대한 심리적 유대감이다. 따라서 조직몰입에서 핵심은 개인과 개인을 고용하고 있는 조직을 연결시켜주는 심리적 유대감이고, 경력몰입의 핵심은 전문가가 자신의 직업에 대해 가지는 심리적 유대감이다(이기은·박경규, 2002). 조직몰입이 현재의 구체적인 조직에 대한 안정적인 심리상태를 의미하는데 비하여 경력몰입은 개인의 미래 기대와 관련하여 현재의 직무가 갖는 의미를 강조하는 차이가 있다(황윤원·송용찬, 2012).

조직몰입(organizational commitment)은 오랫동안 조직 구성원의 태도와 행동을 설명하는 중심 주제로서(김진희, 2007), 많은 학자들의 조직몰입에 대한 연구에도 불구하고 다양한 정의가 이루어지고 있다. 일반적으로 조직몰입은 어떤 개인이 조직구성원으로서 내재된 심리적 일체감, 소속감, 충성심 등 조직의 목표와 개인의 목표를 동일시하는 수준으로 정의될

www.kci.go.kr

수 있다(Sheldon, 1977; 김영춘·정민숙, 2012). 이는 조직의 목표에 대한 강한 믿음과 수용, 조직의 이익에 대한 노력을 확대하려는 의지, 조직의 목표달성을 위해 조직에 남으려는 강한 희망을 의미한다. 조직몰입은 다양한 직무동기 중에서 조직성과와의 관계에서 가장 지속적이고 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되며(김대건·허성욱, 2015), 조직구성원들의 조직성과와 관련한 여러 가지 태도나 행위를 측정하는데 매우 유용하다(김사랑·김세준. 2012: 220). 조직몰입은 직무특성, 역량, 리더십, 조직 공정성, 조직적 지원 등에 의해 영향을 받으며, 목표달성노력, 내·외재적 조직만족, 직무성과에 긍정적 영향을 미치고, 결근율과 이직의도를 포함하는 부정적 행동을 감소시키는 효과를 갖는다고 한다(김진희, 2007).

한편, 경력(career)은 일생동안 한사람에 의해 점유되어 온 직위의 연속을 의미한다(박용선·이규만, 2011). 오늘날 고용안정이 약화된 시대에는 직업적 생존을 위해서 경력몰입이 중요한 역할을 하고 있다(이수광·최우성, 2006). 공공부문과 민간부문에서 조직의 생존과 성장이 인적자원의 질과 성과에 달려있다는 인식이 확산되면서 경력관리에 대한 관심이 증가되고 있다(박용선·이규만, 2011). 조직 차원에서 구성원의 역량을 최대한 발휘하게 하는 방안으로, 개인 차원에서 자기 능력을 개발하고 전문성을 축적할 수 있는 방안으로 경력몰입의 중요성이 강조되고 있다(황윤원·송용찬, 2012). 조직구성원들은 자신이 소속되어 있는 조직보다는 자신의 전문경력에 몰입하는 경향이 있다는 것이다.

조직 자체와 구성원들이 공유하고 있는 가치체계인 조직문화는 조직의 목적, 전략 및 제반 행동에 관한 방향과 지표를 제공함으로써 조직구성원의 몰입에 직·간접적으로 영향을 미친다. 조직문화는 조직관행에 대한 지식, 수행하는 일상 활동과 기대되는 보상 등에 대해 조직구성원들이 서로의 인식을 공식적 비공식적으로 공유함으로써 형성된다. 이러한 가치관의 공유는 조직 차원에서 심층적 맥락구조를 형성하고, 다시 종업원의 태도와 행동에 영향을 미친다(김진희, 2007). 구체적으로 조직문화는 조직 내 인적 자원의 관리방식(채용, 배치, 보상, 감독, 승진 등)에 영향을 미치고, 이는 조직구성원의 인지적·정서적 상태에 영향을 미쳐 동기부여, 직무만족의 정도가 달라지며(김사랑·김세준. 2012: 217), 궁극적으로 조직몰입과 경력몰입도 영향을 받게 된다.

조직몰입은 조직의 문화, 가치, 사회화 과정, 구성원의 조직경험 등에 의해서 결정되고, 개인 및 조직의 성과에 가장 효과적이고 밀접한 관계를 가지고 있는 변수로써 강조되고 있다(김대건·허성욱, 2015). 박자경·최수정(2016: 11)이 2013년 한국직업능력개발원의 인적자본기업패널 데이터를 활용하여 분석한 결과 근로자의 조직문화는 조직몰입과 높은 상관관계를 보였고, 위계문화는 조직몰입에 부의 영향을 미치고 있었다. 김호정(2004: 49)은 조직문화가 조직몰입에 미치는 영향에 대해서는 행정조직보다 기업조직의 영향이 강력하다는 결과를 보여주었다. 그리고 집단문화와 발전문화가 조직몰입 향상에 큰 기여를 하며, 합리문화도 의미 있는 기여를 할 수 있지만 위계문화는 도움이 되지 않는다는 결과가 나타났다(김호정, 2004: 55).

www.kci.go.kr

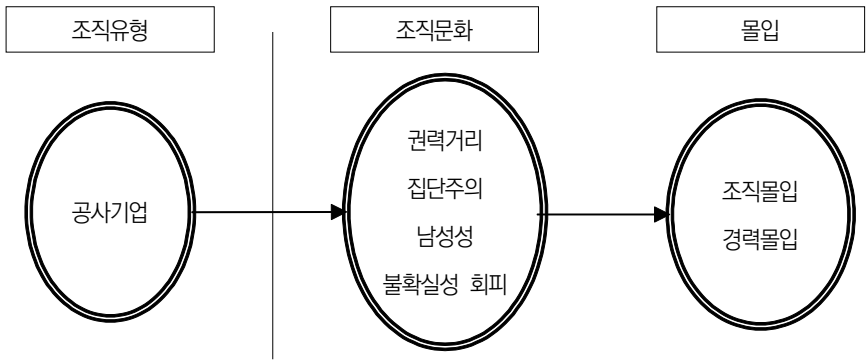
조직구성원의 경력몰입 수준은 조직분위기가 개방적이고 다양성을 수용하며 성장기회가 많을수록 높아진다(이수광·최우성, 2006). 강범석·허중욱(2013)은 경력몰입의 결정요인으로 사회적 지원과 조직공정성, 그리고 경력특성을 제시하고 있다. 진혜영·고재욱(2017)의 연구결과 조직문화 중 위계문화가 장기요양기관 종사자의 경력몰입에 정(+)의 영향을 미치고 있었다. 박용선·이규만(2011)은 개인특성인 자기효능감과 승진욕구, 직무특성으로 직무적합성은 경력몰입에 정(+)의 영향을 미침을 보여주었다.

Ⅲ. 연구의 설계

1. 연구모형 및 가설의 설정

본 연구는 우리나라 공공부문과 민간부문 조직의 조직문화, 조직구성원들의 조직문화가 몰입에 미치는 영향에 관한 기존 연구를 바탕으로 [그림 1]과 같은 연구모형을 설정하였다. 우선 공공조직과 민간조직의 직업에 따라 조직문화의 각 요인, 즉 Hofstede가 분류한 문화유형에 어떻게 영향을 미치는지를 살펴보았다. 그리고 직업뿐만 아니라 성별, 연령에 따라 각 문화유형에 어떤 영향을 미치는지를 살펴보려는 것이다. 다음으로 Hofstede의 문화유형에 조직몰입과 경력몰입에 어떤 영향을 미치는지를 살펴보려는 것이다.

〈그림 1〉 연구모형



이러한 연구모형에 맞추어 가설로는 기본적으로 공공조직과 민간조직의 조직형태에 따라 조직문화가 어떤 차이가 있는지를 보는 것이다. 지금까지의 선행연구를 살펴보면 공공조직의 조직문화가 민간조직에 비해 수직적이라는 연구결과(고대유·강제상, 2017; 김호정, 2004; 이양수, 1990)와 한국의 행정문화가 변화하고 있다는 연구(김태일·한경희, 2008; 조경호·김미숙, 2000)가 상충하고 있다. 이에 따라 본 연구에서는 한국의 공공조직문화가 민간조직문

www.kci.go.kr

화에 비해 빠르게 변화하고 있다는 점에서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 공공조직과 연구기관은 민간조직에 비해 권력거리가 낮으며, 집단주의 성향이 약하고, 남성성이 약하며, 불확실성 회피 성향이 강하게 나타날 것이다.

조직몰입과 경력몰입은 개인 및 조직의 성과와 밀접한 관계를 가지고 있는 조직문화에 강한 영향을 받는 것으로 알려져 있다(김대건·허성욱, 2015; 김사랑·김세준, 2012; 김영춘·정민숙, 2012; 김진희, 2007; 박자경·최수경, 2016). 구체적으로 박자경·최수정(2016)의 연구는 조직문화 중 위계문화는 조직몰입에 부정적 영향을 미치고, 김호정(2004)의 연구는 행정조직보다 기업조직에서 조직문화의 조직몰입에 미치는 영향이 크게 나타나며, 진혜영·고재욱(2017)의 연구는 위계문화가 경력몰입에 긍정적 영향을 미친다고 하였다. 이러한 기존 연구를 바탕으로 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 모든 조직에서 조직 내 권력거리가 낮을수록, 집단주의가 약할수록, 남성성이 약할수록, 불확실성 회피 성향이 강할수록 구성원의 조직몰입이 강하게 나타날 것이다.
가설 3. 조직 내 권력거리가 낮을수록, 집단주의가 약할수록, 남성성이 약할수록, 불확실성 회피 성향이 강할수록 구성원의 경력몰입이 강하게 나타날 것이다.

2. 변수

본 연구는 공공조직과 민간조직, 연구기관의 조직구성원을 대상으로 조직문화를 살펴보기 위해 측정도구로 Hofstede(1990)의 문화유형을 활용하려 설문을 작성하였다. 설문조사를 활용하여 변수를 분류하기 위해 요인분석을 실시하였다. 조직문화의 요인분석을 통해 추출한 조직문화 변수는 〈표 1〉에서 보는 바와 같이 권력거리, 집단주의, 남성성, 불확실성 회피의 4개 변수로 구분하였다.

www.kci.go.kr

〈표 1〉 조직문화 요인분석 결과

	권력거리	불확실성 회피	집단주의	남성성
상사와 다른 의견을 개진하는데 두려움을 느낀다.	0.627	0.445	0.122	-0.061
상사의 의사결정 스타일이 가부장적이다.	0.799	0.22	0.117	-0.028
상사와 부하직원의 결정권한에 차이가 있다.	0.786	0.168	-0.074	0.032
상사가 결정한 것은 무조건 따라야 한다.	0.725	0.235	0.127	-0.013
상사와 직원 간에 감정적 격차가 있다.	0.806	0.084	0.092	0.064
직장 내 구성원의 관계가 업무보다 강조된다.	-0.002	0.106	0.903	-0.018
의사결정에 있어서 개인의 의견에 앞서 집단 멤버십이 강조된다.	0.490	0.094	0.602	0.123
구성원의 성과가 중요하다.	0.159	0.017	0.007	0.789
모든 조직구성원이 업무로 평가받는다.	-0.141	0.121	0.042	0.764
기존의 관례와 다른 것은 위험하다.	0.097	0.711	0.328	0.110
위험에 대한 부담을 무릅쓰는 것은 어렵다.	0.244	0.789	0.003	0.028
새로운 일을 시작하는 것은 두렵다.	0.314	0.774	-0.023	0.095
전체	3.274	2.100	1.346	1.254
% 분산	27.283	17.500	11.215	10.451
누적 %	27.283	44.783	55.999	66.45

또한 공공조직과 민간조직, 연구기관의 조직구성원을 대상으로 조직몰입과 경력몰입을 살펴보기 위해 측정도구로 Allen과 Meyer(1991)를 토대로 황윤원·송용찬(2012)이 사용한 조직몰입 및 경력몰입 조사도구를 이용하려 설문을 작성하였다. 설문조사를 활용하여 변수를 분류하기 위해 요인분석을 실시하였다. 조직몰입과 경력몰입 설문의 요인분석을 통해 추출한 조직몰입과 경력몰입 변수는 〈표 2〉에서 보는 바와 같이 조직몰입과 경력몰입의 2개 변수로 구분하였다.

〈표 2〉 몰입 요인분석 결과

	조직몰입	경력몰입
내가 소속된 조직에서 가족의 한 일원이라는 느낌을 받는다.	0.854	0.124
내가 소속된 조직에 대해 정서적으로 애착을 느낀다.	0.850	0.303
내가 소속된 조직은 여러 가지로 많은 개인적 의미를 지닌다.	0.715	0.319
내가 소속된 조직에 강한 소속감을 느낀다.	0.822	0.310
내 직업은 나 자신의 이미지에 있어서 매우 중요하다.	0.151	0.706
나는 직업을 가지게 된 것을 자랑스럽게 생각한다.	0.286	0.809
나는 직업과 관련된 일을 하는 것에 열정적으로 임한다.	0.169	0.763
나는 금전적인 여유가 있더라도 현 직업을 계속 유지할 것이다.	0.261	0.711

www.kci.go.kr

3. 자료의 수집 및 분석

본 연구는 공공부문과 민간부문 조직구성원들의 조직문화가 몰입에 미치는 영향을 규명하기 위하여 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 국내 대형 온라인 커뮤니티들을 중심으로 600부를 배포하여 회수된 설문 중 부실한 응답을 제외하고 488부를 분석에 사용하였다. 본 설문조사에 응답한 공·사 부문 조직구성원 응답자들의 인구통계학적 특성은 〈표 3〉에서 보는 바와 같다. 성별은 남자가 365명 74.8%, 여자가 123명 25.2%이었으며, 직업은 민간기업 직원이 205명 42.0%, 연구기관 직원이 145명 29.7%, 공무원이 138명 28.3%로 나타났고, 연령집단은 79년 이전 출생자가 182명 37.3%, 80년 이후 출생자 306명 62.7%였다.

〈표 3〉 연구대상의 인구통계학적 특성

		빈도	퍼센트
직업	공무원	138	28.3
	연구기관 직원	145	29.7
	기업 직원	205	42.0
성별	여성	123	25.2
	남성	365	74.8
연령집단	79년 이전 출생	182	37.3
	80년 이후 출생	306	62.7
합계		488	100.0

Ⅳ. 분석결과

1. 조직 유형에 따른 조직문화 인식차이

조직문화에 대한 공공조직, 연구기관, 민간조직 구성원의 인식차이를 살펴본 결과, 권력거리, 집단주의, 남성성, 불확실성 회피 등 5개 조직문화 요인에서 모두 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 권력거리와 남성성에 대한 인식은 공무원과 연구기관 직원에 비해 민간기업 직원이 높았고, 집단주의와 불확실성 회피는 연구기관 직원에 비해 공무원과 민간기업 직원이 높은 인식을 보여 공공조직과 민간조직 구성원들의 조직문화 인식에 차이가 났다. 즉 공공조직과 연구기관은 민간조직에 비해 권력거리가 낮았고, 집단주의 성향이 낮았으며, 남성성이 낮았고, 불확실성 성향이 강하게 나타났다.

www.kci.go.kr

〈표 4〉 조직 유형에 따른 조직문화의 인식차이

		N	평균	표준편차	F	유의확률	Duncan
권력거리	공무원a	138	3.132	0.901	21.826	0.000	b=a〈c
	연구기관b	145	2.981	1.007			
	기업c	204	3.572	0.744			
집단주의	공무원a	138	3.174	0.632	12.515	0.000	b〈a=c
	연구기관b	145	2.931	0.782			
	기업c	205	3.335	0.786			
남성성	공무원a	138	3.293	0.751	5.023	0.007	b=a〈c
	연구기관b	145	3.241	0.782			
	기업c	205	3.488	0.780			
불확실성회피	공무원a	137	3.068	0.841	10.574	0.000	b〈a=c
	연구기관b	144	2.766	0.880			
	기업c	205	3.180	0.805			

한편, 조직문화에 대한 성별에 따른 인식차이를 분석한 결과를 보면, 권력거리, 집단주의, 남성성, 불확실성 회피요인에서 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

〈표 5〉 성별에 따른 조직문화의 인식차이

		N	평균	표준편차	t	p
권력거리	여성	123	3.286	0.906	0.213	0.831
	남성	364	3.266	0.913		
집단주의	여성	123	3.184	0.792	0.250	0.802
	남성	365	3.164	0.752		
남성성	여성	123	3.354	0.762	-0.098	0.922
	남성	365	3.362	0.786		
불확실성회피	여성	122	3.041	0.879	0.223	0.824
	남성	364	3.021	0.847		

다음으로 연령집단에 따른 조직문화의 인식차이를 살펴보면, 권력거리는 통계적으로 유의한 차이를 보였으나, 집단주의, 남성성, 불확실성 회피에서 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 즉, 80년 이후 출생한 상대적으로 연령이 낮은 조직구성원들이 연령이 높은 조직구성원보다 권력거리를 강하게 인식함을 알 수 있다.

www.kci.go.kr

〈표 6〉 연령집단에 따른 조직문화의 인식차이

		N	평균	표준편차	t	p
권력거리	79년 이전 출생	181	3.151	0.898	−2.240	0.026
	80년 이후 출생	306	3.342	0.912		
집단주의	79년 이전 출생	182	3.198	0.735	0.635	0.526
	80년 이후 출생	306	3.153	0.778		
남성성	79년 이전 출생	182	3.412	0.758	1.147	0.252
	80년 이후 출생	306	3.328	0.791		
불확실성회피	79년 이전 출생	180	2.985	0.864	−0.809	0.419
	80년 이후 출생	306	3.050	0.849		

2. 조직문화가 몰입에 미치는 영향분석

1) 조직몰입

〈표 7〉은 조직문화가 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과이다.

〈표 7〉 조직문화가 조직몰입에 미치는 영향

	모델 1			모델 2			모델 3		
	표준화 계수	t	p	표준화 계수	t	p	표준화 계수	t	p
권력거리	−0.438	−8.435	0	−0.426	−8.253	0	−0.417	−7.907	0
집단주의	0.124	2.63	0.009	0.117	2.496	0.013	0.115	2.439	0.015
남성성	0.066	1.598	0.111	0.063	1.535	0.125	0.067	1.608	0.108
불확실성회피	−0.097	−1.98	0.048	−0.097	−1.998	0.046	−0.102	−2.081	0.038
성별				0.079	1.953	0.051	0.075	1.848	0.065
연령				−0.116	−2.857	0.004	−0.114	−2.775	0.006
공무원							0.043	0.937	0.349
연구기관							0.005	0.104	0.918
	R^2=.203 F=30.412, p=.000			R^2=.223 F=22.836, p=.000			R^2=.225 F=17.215, p=.000		

조직문화 유형 변수는 권력거리, 집단주의, 남성성, 불확실성 회피 등 4개 변수이다. 성, 연령, 조직유형은 통제변수로 사용하였다. 각 독립변수 집단의 정부신뢰에 미치는 영향을 모형 설명력(R^2) 비교를 통해 전반적으로 살펴보면, 조직문화를 독립변수로 한 〈모델 1〉의 설명력(R^2)은 0.203이고, 〈모델 1〉에 성 및 연령을 독립변수로 추가한 〈모델 2〉의 설명력(R^2)은

www.kci.go.kr

0.223이며, 〈모델 2〉에 조직유형을 독립변수로 추가한 〈모델 3〉의 설명력(R^2)은 0.225로 나타났다. 즉 조직문화가 조직몰입에 미치는 영향력은 20.3%이며, 성 및 연령은 모델설명력을 2% 추가시키고, 조직유형은 모델설명력을 0.5%만을 추가시키고 있다. 이 결과는 조직몰입에 가장 크게 미치는 변수는 조직문화라는 것을 알 수 있다.

또한 종속변수인 조직몰입에 대한 각 독립변수의 통계적 유의성을 판단하기 위하여 t값의 유의확률을 보면 권력거리, 집단주의, 불확실성 회피, 연령 등이 $p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의미 하였다. 이 결과로 조직구성원의 권력거리가 낮을수록, 집단주의 성향이 강할수록, 불확실성 회피 성향이 낮을수록, 연령이 낮을수록 조직몰입이 증가된다고 할 수 있다. 이 결과로 조직문화가 조직몰입에 영향을 미친다는 가설 3을 부분적으로 받아들일 수 있다.

다음으로 공공조직과 연구조직, 민간조직의 3개 조직별로 조직몰입을 종속변수로 하고 조직문화를 독립변수로 하는 회귀분석을 시행하였다.

〈표 8〉 조직문화가 조직몰입에 미치는 영향(조직유형별)

	공무원			연구기관 직원			기업 직원		
	베타	t	p	베타	t	p	베타	t	p
(상수)		11.384	0.000		9.987	0.000		10.457	0.000
권력거리	−0.394	−4.335	0.000	−0.446	−4.511	0.000	−0.356	−4.276	0.000
집단주의	0.101	1.277	0.204	0.119	1.417	0.159	0.095	1.172	0.242
남성성	0.188	2.409	0.017	0.094	1.224	0.223	−0.01	−0.14	0.889
불확실성회피	−0.287	−3.221	0.002	−0.155	−1.769	0.079	0.053	0.681	0.497
	R^2=.311, 수정된R^2=.290, F=14.803, p=.000			R^2=.269, 수정된R^2=.248, F=12.805, p=.000			R^2=.091, 수정된R^2=.072, F=4.964, p=.001		

분석결과 〈표 9〉에서 보는 바와 같이 조직문화의 조직몰입의 설명력은 공공조직이 29.0%, 연구기관이 24.8%, 민간기관 7.2%를 보였다. 공공조직과 연구기관이 민간기관보다 설명력이 높았다. 공무원집단의 경우 권력거리와 불확실성 회피가 조직몰입에 유의한 부정적(-) 영향을 미쳤고, 남성성은 긍정적(+) 영향을 미쳤다. 반면, 연구기관과 민간기관은 권력거리만이 조직몰입에 유의한 부정적(-) 영향을 미쳤다. 이것은 공공조직의 경우 상사와 부하직원 간의 권력의 격차가 낮을수록, 불확실성 회피 성향이 낮을수록, 그리고 성과주의 성향이 높을수록 조직몰입이 증가하며, 연구기관과 민간기관의 경우는 상사와 부하직원 간의 권력의 격차가 낮을수록 조직몰입이 증가한다고 해석할 수 있다. 즉 가설 2는 부분적으로 채택되었다.

2) 경력몰입

〈표 9〉은 조직문화가 경력몰입에 미치는 영향을 살펴보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과이다.

www.kci.go.kr

〈표 9〉 조직문화가 경력몰입에 미치는 영향

	모델 1			모델 2			모델 3		
	표준화 계수	t	p	표준화 계수	t	p	표준화 계수	t	p
권력거리	−0.275	−5.133	0	−0.268	−4.982	0	−0.244	−4.457	0
집단주의	0.002	0.042	0.967	−0.003	−0.063	0.95	0.004	0.089	0.929
남성성	0.043	0.995	0.32	0.041	0.947	0.344	0.054	1.246	0.213
불확실성 회피	−0.165	−3.26	0.001	−0.165	−3.261	0.001	−0.166	−3.269	0.001
성별집단				0.006	0.149	0.881	0.009	0.216	0.829
연령대				−0.072	−1.708	0.088	−0.058	−1.364	0.173
공무원							0.083	1.743	0.082
연구기관							0.097	1.97	0.049
	R^2=.149, F=20.983, p=.000			R^2=.154, F=14.514, p=.000			R^2=.163, F=11.554, p=.000		

조직문화 유형 변수는 권력거리, 집단주의, 남성성, 불확실성 회피 등 4개 변수이다. 성, 연령, 조직유형은 통제변수로 사용하였다. 각 독립변수 집단의 정부신뢰에 미치는 영향을 모형설명력(R^2) 비교를 통해 전반적으로 살펴보면, 조직문화를 독립변수로 한 〈모델 1〉의 설명력(R^2)은 0.149이고, 〈모델 1〉에 성 및 연령을 독립변수로 추가한 〈모델 2〉의 설명력(R^2)은 0.154이며, 〈모델 2〉에 조직유형을 독립변수로 추가한 〈모델 3〉의 설명력(R^2)은 0.163로 나타났다. 즉 조직문화가 경력몰입에 미치는 영향력은 15.4%이며, 성 및 연령은 모델설명력을 0.9% 추가시키고, 조직유형은 모델설명력을 0.9%만을 추가시키고 있다. 이 결과로 경력몰입에 가장 크게 미치는 변수는 조직문화라는 것을 알 수 있다.

또한 종속변수인 조직몰입에 대한 각 독립변수의 통계적 유의성을 판단하기 위하여 t값의 유의확률을 보면 권력거리와 불확실성 회피, 연구기관 등이 $p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의미 하였다. 이 결과로 조직구성원의 권력거리가 낮을수록, 불확실성 회피 성향이 낮을수록 조직몰입이 증가되며, 연구기관이 공공조직과 민간조직에 비해 조직몰입이 높다고 할 수 있다. 이 결과로 조직문화가 조직몰입에 영향을 미친다는 가설 3을 부분적으로 받아들일 수 있다.

다음으로 공공조직과 연구조직, 민간조직의 3개 조직별로 경력몰입을 종속변수로 하고 조직문화를 독립변수로 하는 회귀분석을 시행하였다.

www.kci.go.kr

〈표 10〉 조직문화가 경력몰입에 미치는 영향

	공무원			연구기관 직원			기업 직원		
	베타	t	p	베타	t	p	베타	t	p
(상수)		11.957	0		10.547	0		11.218	0
권력거리	-0.303	-3.046	0.003	-0.168	-1.586	0.115	-0.252	-3.027	0.003
집단주의	-0.071	-0.823	0.412	0.039	0.433	0.666	0.021	0.264	0.792
남성성	0.085	0.999	0.319	0.108	1.321	0.189	0.04	0.579	0.563
불확실성회피	-0.144	-1.479	0.142	-0.283	-3.025	0.003	-0.102	-1.309	0.192
	R^2=.169, 수정된R^2=.143, F=6.693, p=.000			R^2=.163, 수정된R^2=.139, F=6.759, p=.000			R^2=.090, 수정된R^2=.072, F=4.948, p=.001		

분석결과 〈표 10〉에서 보는 바와 같이 조직문화의 조직몰입의 설명력은 공공조직이 14.3%, 연구기관이 13.9%, 민간기관 7.2%를 보였다. 경력몰입 역시 조직몰입과 같이 공공조직과 연구기관이 민간기관보다 설명력이 높았다. 또한 공무원집단의 경우 권력거리만이 조직몰입에 유의한 부정적(-) 영향을 미쳤다. 반면, 연구기관은 불확실성 회피만 조직몰입에 유의한 부정적(-) 영향을 미쳤고, 민간기관은 권력거리만이 조직몰입에 유의한 부정적(-) 영향을 미쳤다. 이것은 공공조직의 경우 상사와 부하직원 간의 권력의 격차가 낮을수록 조직몰입이 증가하며, 연구기관의 경우는 불확실성 회피가 낮을수록 조직몰입이 증가하며, 민간기관의 경우는 상사와 부하직원 간의 권력의 격차가 낮을수록 조직몰입이 증가한다고 해석할 수 있다. 즉 가설 3이 부분적으로 채택되었다.

V. 결 론

본 연구는 홉스테드의 문화유형을 기초로 따른 공공조직과 연구기관, 민간조직의 조직문화(organizational culture)의 차이를 검토하였다. 즉 공공조직과 연구기관, 민간조직에 따라 권력의 격차, 개인주의, 남성성, 불확실성 회피 등의 조직문화가 어떤 차이를 나타내는지를 비교하였고, 4개 유형의 조직문화가 조직몰입과 직업몰입의 어떤 영향을 미치는지를 살펴보았다.

분석 결과 첫째, 공공조직과 연구기관은 민간조직에 비해 권력거리가 낮았고, 집단주의 성향이 낮았으며, 남성성이 낮았고, 불확실성 성향이 강하게 나타났다. 이러한 결과는 김호정(2004)의 연구에서 행정조직의 위계문화가 높고, 기업조직의 집단문화가 높았던 결과와 상반되는 결과이다. 반면, 김태일·한경희(2008), 조경호·김미숙(2000)의 연구결과에서 보여준 바와 같이 공공조직의 조직문화가 변화하였다는 것을 반영한다. 즉 연구기관을 포함한 공공조직은 민간조직에 비해 구성원 간 수평적인 관계를 형성하고, 개인주의 성향이 강하며, 성과

www.kci.go.kr

에 대한 인식이 낮고, 도전의식이 강한 조직으로 변화하였다고 평가할 수 있다.

둘째, 조직문화에 대한 성별에 따른 인식차이를 분석한 결과를 보면, 권력거리, 집단주의, 남성성, 불확실성 회피요인에서 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았고, 연령집단에 따른 조직문화의 인식차이를 살펴보면, 권력거리는 통계적으로 유의한 차이를 보였으나, 집단주의, 남성성, 불확실성 회피에서 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 이 결과는 연령대별로 집단주의, 불확실성 회피에서 차이가 있었던 원숙연(2009)의 연구, 조직문화의 권위주의적 평가에 연령 간 차이가 없었던 황창연(2003)의 연구와 일정한 결과를 보여주지 못한다. 다만 본 연구 결과는 연령이 높은 조직구성원의 경우 과거보다 조직문화가 많이 개선되고 있음을 인식하고 있는 반면, 연령이 상대적으로 낮은 조직구성원의 경우 아직도 상사와 부하 간의 권력이 불균형하다고 인식하고 있다는 것을 보여준다.

셋째, 조직몰입에 영향을 미치는 변수는 권력거리, 집단주의, 불확실성 회피, 연령으로 나타났고, 이 중에서 권력거리와 불확실성 회피가 조직몰입에 큰 영향을 미쳤다. 즉 조직몰입은 권력거리과 불확실성 회피가 낮을수록 조직몰입이 증가하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 상사와 부하직원 간의 권력이 수평적일수록, 구성원들이 도전적인 의식을 갖을수록 직원의 조직몰입이 높아지는 것으로 해석된다. 이러한 결과는 공공조직, 연구기관, 민간기관으로 나누어 분석한 결과와 함께 해석하면 더욱 재미있는 결과를 유추할 수 있다. 즉 공공조직과 연구기관의 경우 민간기관에 비해 권력거리와 불확실성 회피 변수가 조직몰입에 영향력이 컸다. 이것은 권력거리와 불확실성 회피가 낮게 나타난 공공조직과 연구기관이 민간조직에 비해 이 두 변수의 영향력이 더 크다는 것을 의미한다. 즉 권력거리와 불확실성 회피가 낮은 조직일수록 구성원의 조직몰입이 더 크게 증가한다는 것을 의미한다.

넷째, 경력몰입의 경우에 있어서도 조직몰입과 같이 권력거리, 불확실성의 회피가 경력몰입에 영향을 미치는 주요 변수로 나타났다. 이러한 결과로 권력의 거리와 불확실성 회피가 낮을수록 경력몰입 역시 증가되는 것으로 해석할 수 있다. 이 결과 역시 조직구조가 수평적이며 구성원의 도전의식이 강한 조직일수록 자신의 전문성에 몰입하는 경향이 증가된다고 할 수 있다.

이상의 결과로 한국의 공공조직문화가 변화하였다는 점에서 다음과 같은 논의가 가능하다. 첫째, 한국이 IMF를 겪으면서 직업안정성이 변화했다는 것이다. 민간조직의 직업안정성이 약화되면서 공공조직의 직업안정성이 상대적으로 강화되면서 공무원의 자부심과 직업만족도가 강화되고 정년이 보장됨에 따라 조직에 대한 자신감이 커짐에 따라 공무원이 느끼는 공공조직문화에 대한 인식이 급격하게 변화했음을 알 수 있다.

둘째, 공공조직의 업무 분장의 특성이 반영되었다는 것이다. 즉 공무원의 경우는 법적으로 자신의 업무가 분리되어 있고, 대부분 규칙과 규정, 매뉴얼에 의해 업무가 독립적이다. 따라서 상사의 명령에 따라야 하는 업무가 제한적인 반면, 민간조직의 경우는 규정과 규칙보다 성과달성이 우선이고 상사의 명령에 즉각적으로 반응해야 한다. 즉 이러한 공공조직과 민간

www.kci.go.kr

조직의 업무특성이 공무원의 법적 지위향상과 함께 작동하여 민간조직보다 상대적으로 상사와 부하 간의 권력격차와 불확실성 회피성향이 낮을 수 있다.

≤참 고 문 헌≥

강범석·허중욱. (2013). 경력몰입의 결정요인과 경력변경의도간의 관계.「관광연구저널」27(1): 351-371.

고대유·강제상. (2017). 한국의 행정문화를 적용한 침묵현상의 개념화와 측정도구 개발.「한국행정학보」51(4) : 29-55.

김대건·허성욱. (2015). 조직문화 격차가 조직효과성에 미치는 영향: 직무만족과 조직몰입의 매개효과.「한국공공관리학보」29(3): 1-28.

김사랑·김세준. (2012). 지역문화재단의 조직문화유형이 직무만족과 직무몰입에 미치는 영향.「문화정책논총」26(2): 213-243.

김영춘·정민숙. (2012). 리더십, 조직문화와 조직몰입과의 관계.「한국콘텐츠학회논문지」12(12): 201-211.

김진희. (2007). 조직문화, 조직몰입 및 조직성과와의 관계: 고용지원센터를 중심으로.「노동정책연구」7(2): 103-134.

김태일·한경희. (2008). 1990년대 말-2000년대 전반의 공무원과 민간기업 종사자의 직무만족도 변화 비교.「한국행정학보」42(3): 293-312.

김호섭·박천오. (2002), 한국 행정문화 연구의 동향과 과제.「민족문화연구」6(3): 43-54.

김호정. (2004). 행정조직과 기업조직의 조직문화 비교.「한국행정학보」38(3) : 49-67.

박경환. (2001). 호프스테드 모형을 이용한 우리나라 교수와 대학생의 문화인식에 관한 비교 연구.「국제경영리뷰」5(2): 159-188.

박용선·이규만. (2011). 지방공무원의 개인특성과 직무특성이 경력몰입에 미치는 영향.「지방정부연구」15(2) : 35-50.

박자경·최수정. (2016). 근로자의 조직몰입과 직무만족의 관계에서 조직문화의 조절효과 분석. 한국농산업교육학회학술대회 발표자료집. 11-11.

박천오. (1992). 한국행정문화연구의 방향과 과제.「한국행정학보」26(1) : 19-38.

사공영호. (1998). 가부장적 행정문화 속에서의 규제기관 및 관료이 포획현상.「한국행정학보」32(2): 113-129.

안병만·김인철. (1991). 한국 정치·행정문화의 구조분석.「한국행정학보」25(3) : 687-705.

원숙연. (2009). 중앙정부 조직의 문화적 정향성 탐색: Hofstede 문화차원을 적용한 시론적 논의,「한국조직학회보」6(3) : 67-96.

www.kci.go.kr

이기은·박경규(2002). 전문직 종사자의 조직 및 전문직업에 대한 이중몰입 결정요인에 관한 연구: 평형모형을 중심으로.「경영학 연구」31(2): 551-574.

이대희. (1991). 유교식 행정문화에 대한 새로운 해석.「한국행정학보」25(2) : 549-567.

이양수. (1990). 한국 행정문화의 바람직한 변화방향.「한국행정학보」24(1) : 3-23.

이수광·최우성. (2006). 호텔 종사원의 경력특성이 경력몰입과 고객지향성에 미치는 영향.「경영학연구」35(2): 557-577.

장용선·문형구. (2008). 조직문화 연구의 동향과 과제.「인사조직연구」16(1). 65-114.

조경호·김미숙(2000). 공무원과 민간기업종사자 삶의 질 만족도 비교연구.「한국행정학보」34(3): 27-45.

진혜영·고재욱. (2017). 장기요양기관 종사자의 조직문화가 고객지향성에 미치는 영향 : 경력몰입의 매개효과를 중심으로.「한국케어매니지먼트연구」24 : 87-109.

최룡·권종욱·장박·김정원. (2017). 국가간 문화적 차이에 관한 비교연구: 홉스테드의 개인주의 차원을 중심으로.「무역연구」13(4): 375-396.

최성욱. (2015). 홉스테드(Hobstede)의 문화차원에 대한 타당성 검증.「한국행정논집」27(4): 1011-1032.

황선대. (2005). 한미간 문화차이의 실증분석 : 홉스테드의 문화차원을 기준으로, 국제지역학회 춘계학술대회 발표논문, 553-563.

황윤원·송용찬. (2012). 정부싱크탱크 연구원들에 대한 조직몰입도 분석,「한국거버넌스학회보」, 19(3): 171-197.

황창연. (2003). 행정조직에서 조직문화 및 하위문화의 비교.「한국행정학보」37(1): 37-58.

Allen, J. P. & Meyer, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1): 61-89.

Hofstede, Geert, Bram Neuijen, Denise D. Ohayv, & Geert Sanders. (1990). Measuring Organizational Culture: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases. Administrative Science Quarterly 35(2): 286-316.

Hofstede, G. (1980). Culture's Consequences: International Differences in Work-related Values. California, CA: Sage.

www.kci.go.kr

* **박희봉(朴熙峯)**: 미국 Temple University에서 정치학박사 학위를 취득하고(논문: Citizen Participation, Satisfaction, and Government Responsiveness in the Process of Local Autonomy of Korea, 1994), 현재 중앙대학교 공공인재학부 교수로 재직 중이다. 정부조직, 행정문화 및 사회자본 등이 주요 관심분야이며, 저서로는 「사회자본: 불신에서 신뢰로, 갈등에서 협력으로」(2009), 「좋은 정부, 나쁜 정부」(2013), 「교과서가 말하지 않은 임진왜란 이야기」(2014), 논문으로는 "스칸디나비아 3개국 및 동아시아 3개국의 정부신뢰 영향요인 비교"(2014), "사회자본과 거버넌스 연구에 대한 비판적 검토"(2016), "Smith 사상으로 바라본 정부의 역할, 그리고 그 의미"(2017) 등을 발표하였다. 주요경력으로 한국정책과학학회 회장(2009)을 역임하고, 현재 한국공공관리학회 회장, 중앙대학교 사회과학대학 학장을 맡고 있다(hbpark@cau.ac.kr).

* **송용찬(宋容贊)**: 중앙대학교에서 행정학박사학위를 취득하고, 현재 중앙대학교 공공인재학부 교수로 재직 중임. 최근 연구로는 "제4차 산업혁명시대의 산업개편에 따른 표준인력양성전략 수립 연구(한국공공관리학보 31권 3호)", "수도권 기초자치단체들의 인구이동 결정요인에 관한 연구(국가정책연구 30권 3호)", "해양수산부 조직변동의 이유와 논리(국가정책연구 29권 4호)" 등이 있다. 주요 관심 분야는 지역개발, 인사관리, 표준정책이다(syc2070@cau.ac.kr).

논문투고일: 2018..05.29 / 심사일: 2018.06.07. / 게재확정일: 2018.06.17

www.kci.go.kr