여성공무원의 조직문화 인식이 조직효과성에 미치는 영향 연구

- 제주지역 읍·면·동사무소를 중심으로 -

윤원수*·오윤정**·양덕순***

<차례>

Ⅰ. 서론
Ⅱ. 이론적 배경
Ⅲ. 연구방법
Ⅳ. 분석결과
Ⅴ. 결론 및 제언

국문요약

본 연구는 제주특별자치도 읍·면·동 여성공무원의 조직문화 인식과 조직효과성의 관계성을 살펴보는 것이 연구목적이다. 조사는 2012년 12월에 읍·면·동 여성공무원을 대상으로 실시하였으며, 최종분석에는 78명의 데이터를 사용하였다. 분석방법은 SPSS win 12.0 프로그램을 이용하여 Cronbach's α 신뢰도 검증, t-test, ANOVA분석, 회귀분석을 실시하였다. 주요 연구결과를 제시하면 첫째, 여성공무원의 개인적 특성에 따른 조직문화 인식 차이는 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났으며, 조직적 특성에 따른 조직문화 인식 차이는 근무조직 내 여성인력 비율에 따라 합의문화에서 통계적으로 유의미

* 제주대학교 사회과학대학 행정학과 박사수료
** 제주대학교 사회과학대학 행정학과 박사수료(공동저자)
*** 제주대학교 사회과학대학 행정학과 부교수(교신저자)

www.kci.go.kr

한 차이가 있는 것으로 나타났다. 둘째, 여성공무원의 조직문화 인식이 조직효과성(조직몰입, 직무만족)에 미치는 영향을 분석한 결과, 조직몰입은 합리문화와 합의문화에 영향을 받고 있는 것으로 나타났으며, 직무만족은 합리문화에 영향을 받고 있는 것으로 나타났다. 이에 제주지역 읍·면·동여성공무원의 조직효과성을 높이기 위해서는 의사결정이나 업무에 있어서 위계문화를 약화시키고, 합리문화와 합의문화를 강화시키는 근무환경 조성이 필요하다.

주제어 : 여성공무원, 조직문화, 조직효과성, 조직몰입, 직무만족

Ⅰ. 서론

향후 우리사회는 저출산·고령화의 진전으로 인한 출산율 제고와 노동력 부족에 따른 저성장을 해소하기 위해 여성인적자원의 활용이 매우 중요하다. 이에 따라 여성인력의 사회참여를 적극적으로 유도하고, 여성인력의 활용을 증대시키는 것이 국가경쟁력 강화와 국가발전의 중요한 요소라고 할 수 있다.

우리나라는 여성인적자원의 적극적인 활용을 위해 1987년 남녀고용평등법(현재 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률) 제정을 시작으로 여성발전기본법(1995), 양성평등채용목표제 도입(2002), 건강가정기본법(2004), 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률(2007), 경력단절여성 등의 경제활동 촉진법(2000), 성별영향분석평가법(2011) 제정 등 국가적 차원에서 여성인력의 평등한 고용 및 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있는 환경 조성을 위해 지속적으로 노력하고 있다. 이러한 정부의 여성우대 정책 노력의 결과로서 공직 내 일반직 여성공무원의 비율이 중앙정부의 경우, 2005년 43.5%에서 2010년 47.2%로 3.7%

www.kci.go.kr

수준 상승하였고, 지방자치단체는 같은 기간 26.5%에서 32.4%로 나타나 5.9%수준 상승하였다.

이러한 상황에서 본 연구의 문제의식은 공직 내 여성인력의 증가를 단순히 양적으로만 접근할 경우, 본질적인 측면을 간과할 수 있다는 점에 주목하였다. 즉 여성인력이 양적으로 증가한다해도 그들이 속해있는 조직의 문화의 특성에 따라 여성인력들을 실질적으로 흡수하지 못한다면 여성인력들의 조직몰입 및 직무만족이 이루어지지 않을 수 있기 때문이다. 이러한 문제의식에서 출발하여 본 연구는 여성공무원의 조직문화 인식이 조직효과성(조직몰입, 직무만족)에 어떤 영향을 미치는지를 밝혀보고자 한다.

공직 내 여성인력의 조직효과성에 영향을 미치는 요인은 다양하지만 본 연구는 조직문화에 초점을 두었다. 왜냐하면 조직문화는 특정조직에서 공유된 가치와 규범의 체계로서 조직구성원에게 적절한 태도와 행동이 무엇인지를 알려주고, 환경에 대한 대응방식, 구체적인 행동전략 및 구성원들 간의 상호작용을 규율하는 지침(원숙연, 2010)으로서 조직효과성을 설명하는 중요한 변수이기 때문이다. 이러한 논의의 맥락에서 본 연구는 기존의 조직문화 관련 연구에서 그 타당성과 신뢰성이 검증되어 많은 학자들이 사용하고 있는 Quinn & McGrath(1985)가 제시한 경쟁가치모형에 기초하여 조직문화의 차원을 개발문화, 합의문화, 합리문화, 위계문화의 4가지로 나누고, 여성공무원의 조직문화에 대한 인식이 조직효과성(조직몰입, 직무만족)에 미치는 영향을 실증적으로 규명하고자 한다.

공공조직의 조직문화와 조직효과성 간의 관계를 다룬 연구를 살펴보면, 일반행정조직 대상의 연구(김호정, 2002; 최성욱, 2005; 이창길, 2007; 권경득, 2009; 원숙연, 2010), 소방조직 대상 연구(정요안, 2007;

www.kci.go.kr

김태한·정홍상, 2011), 경찰조직 대상 연구(이환범·이수창, 2006; 이정훈, 2010), 새마을조직 대상 연구(성영태·임재강, 2010), 공·사조직 비교 연구(김호정, 2004; 서동희, 2008; 김막래, 2010; 한봉주, 2010) 등 다양한 조직을 대상으로 연구가 수행되고 있다. 그러나 여성공무원을 대상으로 조직문화와 조직효과성의 관계를 살펴본 연구는 권경득(2009), 원숙연(2010), 정지형(2011) 정도에 그치고 있으며, 이 중 권경득(2009)과 원숙연(2010)은 중앙정부에 근무하는 여성관리자를 대상으로 분석하고 있다. 이러한 상황에서 읍면동에 근무하는 여성공무원으로 대상으로 연구·분석해봄으로써 직접적인 대민서비스를 담당하는 읍면동사무소의 조직문화가 어떠한지, 어떤 조직문화가 읍면동사무소의 조직효과성에 긍정적인 영향을 미치는지 등을 파악하는 연구가 필요하다고 판단된다.

따라서 본 연구에서는 읍면동사무소에 근무하는 여성공무원들의 조직문화인식이 조직효과성에 영향을 미치는가에 대해 살펴볼 것이다. 그리고 여성공무원의 개인적 특성 및 조직적 특성에 따라 조직문화인식에 차이가 있는지를 규명하는 것이 본 연구의 목적이라 할 수 있다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 여성공무원과 조직문화

Kanter(1977)는 조직 내 성(性)의 수적 지배와 관련하여 특정 부서 내 전체 여성의 비율이 15%이상이거나, 관리직 여성의 비율이 15% 이상이면 이 부서는 여성지배적(Female-dominated) 조직으로, 반대의 경우에는 남성지배적(Male-dominated) 조직이라고 정의하고 있다. 그

www.kci.go.kr

러나 이후 각국[1]의 적극적 조치 등을 통하여 여성의 사회진출이 크게 확대된 점 등을 고려할 때 권경득(2009)은 전체 여성구성원의 비율이 30% 이상인 조직, 여성관리자의 비율이 30% 이상인 조직은 여성지배적 조직으로 명명할 수 있다고 지적하고 있다. 임희정(2009)은 조직문화에도 특정한 성별화로 인한 문화구성이 가능하다고 지적하였다. 구체적으로 조직 내 절대 다수가 남성으로 구성되면 조직은 남성중심적, 위계적 조직특성을 가지게 되어 남성취향의 조직문화를 형성하게 되고, 반면에 조직 내 인력구성에서 여성이 차지하는 비중이 높아지면 양성 평등한 규범을 받아들이고 남녀 간 성차를 인정하지 않는 양성평등한 조직문화를 형성하게 된다는 것이다. 이러한 조직의 성별구성 비율은 단순한 수치를 의미하는 것이 아니라 여성의 조직 적응에 호의적이지 못한 조직문화가 형성될 수 있는 기제로 작용할 수 있음을 상기시킬 필요가 있다.

한편, 조직문화는 구성원들 사이에 공유된 가치와 신념 및 준거틀로서(Bajdo and Dickson, 2002), 조직행태 연구에서 많은 학자들의 연구대상이 되고 있다. 조직문화의 연구에 있어서 경쟁가치모형이 그 유용성과 타당성이 검증된 대표적인 분석틀로 활용되고 있으며, 이 모형은 조직 간 문화 비교에도 용이할 뿐만 아니라, 시대별 조직문화의 변화추이나 조직의 발전단계별 조직문화의 비교도 가능하므로 조직문화의 변화를 민감하게 포착할 수 있다는 장점이 있다(정지형, 2011). 경쟁가치모형에 의한 조직문화는 유연성과 통제, 내부지향성과 외부지향성의 두 가지 경쟁적 가치기준에 따라 아래의 <표 1>과 같이 4가지 문화 유형, 즉 개발문화(Developmental Culture), 합의문화(Consensual Culture), 합리문화(Rational Culture), 위계문화(Hierarchical Culture)로 구분할

1) 한국의 경우 서론에서 지적한 바와 같이, 여성인력의 적극적인 활용을 위해 남녀고용평등법, 여성발전기본법, 양성평등채용목표제 등을 실시하였다.

www.kci.go.kr

수 있다[2].

<표 1> 경쟁가치모형에 의한 조직문화의 유형

구분	외부지향성	내부지향성
유연성	개발문화	합의문화
통제	합리문화	위계문화

경쟁가치모형을 적용한 조직문화의 유형들에 대한 정의와 주요 특징을 살펴보면 <표 2>와 같다. 개발문화(Developmental Culture)는 혁신지향문화라고도 하며, 유연성 있는 조직구조를 지향하며, 변화의 물결에 적응력 있게 잘 반응하도록 한다. 따라서 개발문화에서는 혁신적이고 창의성을 중시하여 변화를 관리하고자 한다. 합의문화(Consensual Culture)는 관계지향문화라고도 하며, 구성원의 단합과 관련된 규범과 가치관에 바탕을 두고 인간관계 유지에 최대 역점을 둔다. 인간관계를 강조하기 때문에 신축성, 재량, 내적 유치, 통합을 강조하는 가치를 지니고 있다. 합리문화(Rational Culture)는 과업지향문화라고도 하며, 합의문화와 상반된 특징을 갖는다. 안정과 통제를 중시하지만 내부에 대한 관심보다는 외부 환경의 변화에 초점을 맞추며, 조직의 결속을 통해 경쟁할 것을 독려함에 따라 이러한 조직은 결과 지향적인 경향이 많다. 위계문화(Hierarchical Culture)는 위계지향문화라고도 하며, 조직의 통제와 내부지향성을 강조하고 안정적인 기반위에서 조직내부의 능률을 추구한다. 통제위주의 조직구조를 지향하며, 원만한 조직운영을 위해서

2) 개발문화는 발전문화, 혁신문화로, 합의문화는 집단문화, 관계문화로, 합리문화는 시장문화, 생산성문화로, 위계문화는 관료문화, 계층문화로, 표현되기도 하지만 본 연구에서는 개발문화, 합의문화, 합리문화, 위계문화로 통일하여 사용하기로 한다.

www.kci.go.kr

는 통제와 조직내부의 효율성 증진을 강조한다.

<표 2> 경쟁가치모형을 이용한 조직문화의 특성

구분		개발문화	합의문화	합리문화	위계문화
정의적 특성		생동감 있고, 활기가 넘치는 문화로서 혁신을 강조함	가족적이고 인간미가 넘치는 분위기의 문화로서 응집성이 강조됨	조직구성원들이 계획과 목표달성을 중심으로 결속되며, 효율성을 강조함	조직구성원들이 공식화된 규정을 중심으로 결속되며, 안정성을 강조함
조직특성	동기부여	잠재력 개발	배려	전문성 배양	권위체계중시
	리더십	창의적	지원적	지시적	보존적
	업무특성	비정형화된 업무	정형화된 업무	정형화된 업무	정형화된 업무

자료: 행정안전부(2005: 306), 참고.

2. 조직효과성

조직효과성을 조직행태(Actions by Individuals in Organizations)의 바람직한 모습으로 이해하는 그간의 연구에서는 직무만족과 조직몰입을 조직 효과성의 설명변수로 주로 사용하여 왔으며(김호정, 2002; 최성욱, 2005; 성영태・임재강, 2010), 최근에 들어서 여기에 직무몰입을 추가하여 조직효과성을 설명하고자 하는 시도가 나타나고 있다(박순애 외, 2006; 이창길, 2007; 김태한 외, 2011). 한편 직무몰입은 조직몰입의 한 구성요인으로 보는 경우(Buchanan, 1974)도 있어 본 연구에서는 직무몰입을 조직몰입의 측정문항으로 포함하여 구성하였으며, 아래에서는 본 연구의 종속변수인 조직몰입과 직무만족에 대해 살펴보겠다.

www.kci.go.kr

1) 조직몰입(Organizational Commitment)

조직몰입에 대한 연구는 1960년대부터 지속되어 사회학, 종교학, 정치학, 산업심리학, 행동과학 등 여러 영역에서 폭넓게 이루어졌지만 각 연구자의 연구 목적에 따라 개념적 정의가 달라 보편화된 정의가 없다. 그러나 지금까지 여러 학자들의 이론을 근거로 조직 몰입의 개념을 정의해 보면 '조직몰입이란 조직의 목표와 이익을 충족시켜 주는 방향으로 활동하도록 내재화된 규범적인 압력의 총체로서 조직 구성원이 자기가 속해 있는 조직과 동일시하고 동 조직에 관여하며, 또한 조직에 에너지와 충성심을 바치려는 조직 구성원의 의향 이다(박종득, 1991). 그러나 조직몰입은 조직의 목적과 가치들에 대한 강한 믿음과 인정, 조직의 편에서 기꺼이 노력하고, 조직구성원으로서 계속 있으려는 강한 열망(Steers, 1977: 박순애 외, 2006:228 재인용)이라고 할 수 있으며, 구성원들이 조직에 대하여 감정적 애착과 일체감을 갖는 정서적 몰입(Affective Commitment)과 개인이 조직을 떠나게 되었을 경우 발생하는 손익관계의 계산에 의거한 계속적 몰입(Contivuance Commitment), 그리고 도덕적 의무감 때문에 조직에 충성하는 내재적 규범체계인 규범적 몰입(Normative Commitment) 등으로 구분한 Meyer & Allen & Smith(1993: 538-551)의 분류가 대표적이다. 행정조직의 조직문화의 유형과 조직몰입과의 관계에 있어서는 합의문화(집단문화), 개발문화(혁신문화) 및 합리문화(시장문화)가 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다(김호정, 2002). 새마을조직의 경우, 조직몰입에 영향을 미치는 조직문화 유형은 개발문화, 위계문화, 합의문화 순으로 나타났으며(성영태 외, 2010), 소방조직의 경우, 합의문화(관계문화)와 합리문화(시장문화)가 구성원의 직무만족, 조직몰입의 향상에 정(+)의 영향을

www.kci.go.kr

미치는 것으로 나타났다(김태한 외, 2011).

2) 직무만족(Job Satisfaction)

직무만족(Job Satisfaction)은 바로 직무 자체 내지는 직무를 구성하는 여러 요소에 대하여 얼마나 '흐뭇하게', '흡족하게', 또는 '우호적'으로 느끼고 있는지의 마음 상태를 말한다. 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).

직무만족이란 개인의 업무나 업무와 관련된 경험에 대한 평가에서 비롯되는 긍정적인 감정적 상태라고 할 수 있다(Steers, 1984: 464). Alavi et al.(2003:592-3)은 자긍심(Self-esteem)을 직무만족의 주요 동인으로 들고, 직무에 만족하면 기대수명도 길어지며 일을 더 잘 수행하게 되어 조직의 산출을 증대시키고, 결국은 조직에 경제적으로 이익을 주기 때문에 관리자들은 조직구성원의 직무만족을 높이기 위해 근로자들의 자긍심을 고취하는 것이 중요하다고 하였다(박순애 외, 2006 재인용).

김호정(2002)의 연구에서는 행정조직을 대상으로 조직문화와 직무만족을 분석한 결과, 합의문화(관계문화)와 개발문화(혁신문화)가 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 이정훈(2010)은 지방경찰청을 대상으로 조직문화가 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과, 합의문화(관계문화)가 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 성영태・임재강(2010)의 연구에서는 새마을 조직을 대상으로 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향을 분석하였는데, 위계문화가 직무만족에

www.kci.go.kr

유리한 형태의 조직문화로 작용하고 있다고 분석하였다. 정지형(2011)의 연구에서는 여성공무원을 대상으로 조직문화가 조직적응에 미치는 영향을 분석한 결과, 합리문화와 합의문화에서 조직적응에 보다 효과적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이상의 연구결과에서 보는 바와 같이 연구대상 조직에 따라 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향이 상이하게 나타나고 있다. 이는 각각의 조직 특성에 부합하는 조직문화가 정착될 때 직무만족, 조직몰입, 직무몰입 등 조직효과성이 향상될 수 있다는 함의를 제공한다.

3. 제주특별자치도의 여성공무원 현황

제주특별자치도의 공무원 수는 2002년 4,276명에서 2011년 4,978명으로 10년간 16.4%로 증가하였고, 같은 기간 동안(2002년~2011년) 여성공무원은 942명(전체 공무원 수의 22.0%)에서 1,314명(전체 공무원 수의 26.4%)으로 전체 공무원 증가율에 비해 약 10%정도 높게 나타났다. 한편 2011년 기준 읍·면·동에 근무하는 공무원은 884명이며, 이 중 여성공무원은 319명으로 전체 읍·면·동 공무원의 36.0%에 해당한다. 제주특별자치도의 여성공무원의 현황은 <표 3>과 같다.

<표 3> 제주특별자치도 여성공무원 현황

(단위 : 명, %)

구분			2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
전체	전체		4,276	4,301	4,435	4,432	4,674	4,939	5,019	4,899	4,931	4,978
	여성		942	952	1,029	1,109	1,258	1,274	1,333	1,285	1,283	1,314
	비율		22.0	22.1	23.2	25.0	26.9	25.8	26.6	26.2	26.0	26.4
도	본청, 사업소	전체	1,450	1,457	1,536	1,645	2,907	2,604	2,474	2,465	2,458	2,519
		여성	202	198	234	292	650	592	465	448	448	462
		비율	13.9	13.6	15.2	17.8	22.4	22.7	18.8	18.2	18.2	18.3

www.kci.go.kr

제주시	본청	전체	1,215	1,230	1,237	1,268	460	774	877	854	867	879
		여성	307	311	311	327	161	182	294	271	270	295
		비율	25.3	25.3	25.1	25.8	35.0	23.5	33.5	31.7	31.1	33.5
	읍면동	전체	475	477	471	295	466	587	611	566	574	550
		여성	152	156	166	167	211	237	226	220	223	211
		비율	32.0	32.7	35.2	56.6	45.3	40.4	37.0	38.9	38.9	38.4
서귀포시	본청	전체	869	889	935	964	493	628	699	685	699	696
		여성	195	210	230	233	119	149	219	221	233	238
		비율	22.4	23.6	24.6	24.2	24.1	23.7	31.3	32.3	33.3	34.2
	읍면동	전체	267	248	256	260	348	346	358	329	333	334
		여성	86	77	88	90	117	114	129	125	109	108
		비율	32.2	31.0	34.4	34.6	33.6	32.9	36.0	38.0	32.7	32.3

출처 : 제주특별자치도 여성공무원 통계 자료(제주특별자치도, 2012).

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 제주지역 읍면동에 근무하고 있는 여성공무원을 대상으로 하였다. 여성공무원의 조직문화인식이 조직효과성에 미치는 영향을 알아보기 위하여 2012년 12월 3일~10일까지 임의표본추출방법을 활용하여 주민센터 방문 조사 및 이메일 조사를 병행하였다. 총 84명으로부터 설문응답을 받은 후 설문내용이 불성실하게 작성된 6부를 제외하고, 78부가 최종분석에 사용되었다. 연구대상의 인구사회학적 특성은 <표 4>와 같다.

<표 4>에서 나타난 바와 같이 연구대상의 개인적 특성을 살펴보면, 연령부문은 30대가 46.2%, 40대 30.8%, 20대 20.5%, 50대 2.6%의 순이었고, 직급부문은 8급 37.2%, 9급 23.1%, 7급 20.5%, 10급 및 기타 16.7%, 6급 2.6%의 순으로 나타났다. 그리고 근무년수 부문은 5년 미만

www.kci.go.kr

33.3%, 5년 이상-10년 미만 30.8%, 15년 이상-20년 미만 15.4%, 10년 이상-15년 미만 12.8%, 20년 이상-25년 미만 6.4%, 25년 이상 1.3%의 순으로 나타났다. 연구대상의 조직성 특성을 살펴보면, 현 부서에서의 근무기간 부문은 6개월 이상-1년 미만 33.3%, 1년 이상-2년 미만 32.1%, 6개월 미만 16.7%, 3년 이상-3년 미만 9.0%, 4년 이상 6.4%, 3년 이상-4년 미만 2.6%의 순이었고, 현 근무부서에서 여성인력 비율 부문은 30% 미만 7.7%, 30% 이상 92.3%로 나타났다.

<표 4> 연구대상의 인구사회학적 특성(N=78)

구분			빈도(명)	비율(%)
개인적 특성	연령	20대	16	20.5
		30대	36	46.2
		40대	24	30.8
		50대	2	2.6
	직급	6급	2	2.6
		7급	16	20.5
		8급	29	37.2
		9급	18	23.1
		10급 및 기타	13	16.7
	근무년수	5년 미만	26	33.3
		5년이상~10년미만	24	30.8
		10년이상~15년미만	10	12.8
		15년이상~20년미만	12	15.4
		20년이상~25년미만	5	6.4
		25년이상	1	1.3
조직적 특성	현 부서에서의 근무기간	6개월미만	13	16.7
		6개월이상~1년미만	26	33.3
		1년이상~2년미만	25	32.1
		2년이상~3년미만	7	9.0
		3년이상~4년미만	2	2.6
		4년이상	5	6.4
	근무부서의 여성인력 비율[3]	30%미만	6	7.7
		30%이상	72	92.3
계			78	100.0

www.kci.go.kr

2. 측정도구 및 연구가설

1) 조직문화

본 연구에서는 조직문화를 측정하기 위하여 Quinn & McGrath(1985)가 제시한 경쟁가치모형에 기초하여 조직문화의 차원을 개발문화, 합의문화, 합리문화, 위계문화의 4가지로 나누고, 각각의 조직문화별로 4문항씩 총 16문항을 구성하였으며, 5점 Likert 척도('전혀 그렇지 않다=1점'에서 '매우 그렇다=5점')를 이용하여 파악하였다.

구체적으로 개발문화를 측정하는 문항은 '우리 팀(부서)은 창의성, 적응성, 혁신성을 강조한다', '우리 팀(부서)은 성장과 자원의 획득을 중시한다', '우리 팀(부서)은 새로운 도전을 해결하기 위하여 구성원들의 직관과 통찰력을 중시한다', '우리 팀(부서)은 늘 새로운 것에 대한 도전을 강조한다'로 구성하였고, 합의문화를 측정하는 문항은 '우리 팀(부서)은 친화와 참여를 강조한다', '우리 팀(부서)은 구성원 개개인의 개발을 중시한다', '우리 팀(부서)은 조직의 사고와 응집성을 중시한다', '우리 팀(부서)은 상호 협조 및 신뢰감이 높다'로 구성하였다. 합리문화를 측정하는 문항은 '우리 팀(부서)은 생산성과 효율성을 중시한다', '우리 팀(부서)은 계획수립과 목표설정을 강조한다', '우리 팀(부서)은 실적위주로 평가한다', '우리 팀(부서)은 목표달성 위주로 행동한다'로 구성하였고, 위계문화를 측정하는 문항은 '우리 팀(부서)은 안전성과 일관성을 중시한다', '우리 팀(부서)은 문서화, 책임, 정보관리를 강조한다', '우리 팀(부서)은 업무수행시 정해진 규칙과 규율을 엄격히 준수한다', '우리 팀(부서)은 엄격한 결재과정을 통한 부서 전체의 통솔과 통제를 강조한다'로

3) 설문에서는 근무부서의 여성인력 수와 남성인력 수를 별도로 기재하도록 하였고, 연구자가 총인원에서 여성인력수를 나누어서 비율을 산출하였다.

www.kci.go.kr

구성하였다.

측정도구의 신뢰도를 측정하는 Cronbach's α[4]값은 개발문화=.842, 합의문화=.851, 합리문화=.890, 위계문화=.726으로 분석되었고, 조직문화 전체 척도의 Cronbach's α는 .899이었다.

2) 조직효과성

본 연구에서는 조직효과성의 설명변수로 조직몰입과 직무만족 두 가지로 구분하였다. 선행연구(김막래, 2010; 한봉주, 2010; 정지형, 2011)를 참고하여 조직몰입 9문항, 직무만족 16문항의 5점 Likert 척도('전혀 그렇지 않다=1점'에서 '매우 그렇다=5점')를 이용하여 파악하였다.

구체적으로 조직몰입을 측정하는 문항은 '나는 우리조직의 일원임을 다른 사람에게 이야기 하는 것을 자랑으로 여긴다', '나의 일이 조직의 발전에 기여하고 있다는 생각을 하면 뿌듯하다', '나는 우리조직 내에서 승진의 기회가 충분하며, 그 기회가 나에게 올 거라 기대한다', '나는 우리조직에서 하는 일에 대한 성취감이 있다', '나의 업무는 내가 가진 지식으로 충분히 해결할 수 있는 것이라고 생각한다' 등의 9문항으로 구성하였고, 직무만족을 측정하는 문항은 '내가 갖고 있는 지식, 기술을 업무에 충분히 발휘하고 있다', '내 일에 대해 어느 정도 재량권을 가지고 있다', '현재 수행하고 있는 직무는 내가 원했던 직무와 일치한다', '현재 나의 일은 장래에 전망이 있다고 생각한다', '나는 적당한 수준의 보수와 대우를 받고 있다', '우리 조직은 인사, 승진, 포상이 공정하게 이루어진다', '내가 처리하는 업무량은 나의 능력에 적합하다', '나는 동료와 함께

4) 일반적으로 Cronbacch's α값은 사회과학에서 0.60 이상이면 신뢰성이 있다고 보며, 전체(항목)를 하나의 척도로 종합하여 분석할 수 있다(노형진, 2005:563)

www.kci.go.kr

일하는 것이 즐겁다' 등의 16문항으로 구성하였다.

측정도구의 신뢰도를 측정하는 Cronbach's α값은 조직몰입=.658, 직무만족=.732으로 분석되었고, 조직효과성 전체 척도의 Cronbach's α는 .752이었다.

3) 연구가설

본 연구에서는 읍면동사무소에 근무하는 여성공무원들의 개인적 특성 및 조직적 특성에 따라 조직문화인식에 차이가 있는지, 그리고 여성공무원들이 인식하는 조직문화가 조직효과성에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보기 위해 아래와 같이 연구가설을 설정하였다.

가설 1. 여성공무원의 개인적 특성(연령, 직급, 근무년수), 조직적 특성(현 부서에서의 근무기간, 부서 내 여성인력 비율)에 따라 인식하는 조직문화에 차이가 있는가?

가설 2. 여성공무원의 조직문화 인식이 조직효과성(조직몰입, 직무만족)에 미치는 영향은 어떠한가?

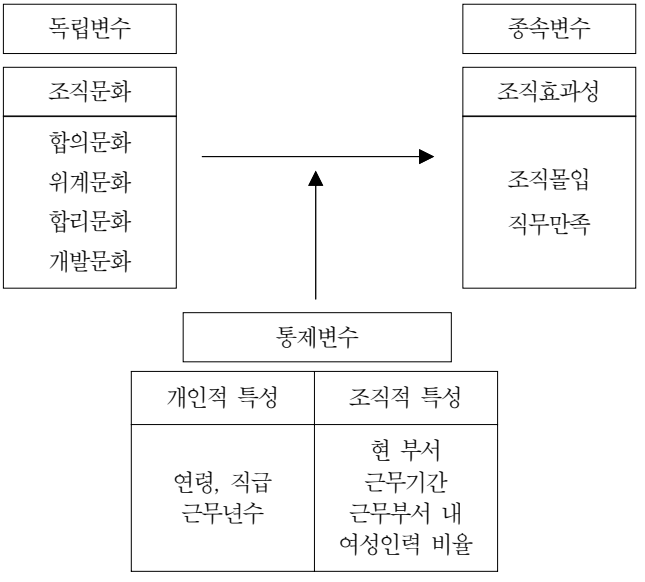
3. 분석방법

본 연구의 수집된 자료는 SPSS win 12.0 프로그램을 이용하였다. 자료분석은 빈도분석, 기술통계, 신뢰도분석, t-test, ANOVA분석, 회귀분석을 실시하였다. 구체적으로 연구대상의 일반적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 사용하였고, 주요변수의 평균과 표준편차를 산출하기 위해 기술통계분석을, 척도의 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's α값을 산출하였다. 그리고 연구대상의 일반적 특성에 따라 인식하고 있는 조직문

www.kci.go.kr

화에 차이가 있는지를 알아보기 위해 t-test, ANOVA분석을, 조직문화가 조직효과성(조직몰입, 직무만족)에 미치는 영향을 분석하기 위해 회귀분석을 실시하였다. 본 연구의 연구모형은 다음과 같다.

<그림 1> 연구모형



Ⅳ. 분석결과

1. 여성공무원의 일반적 특성에 따른 조직문화 인식 차이

여성공무원의 일반적 특성에 다른 조직문화 인식에 차이가 있는지(연구문제 1)를 살펴본 결과는 개인적 특성과 조직적 특성으로 구분하여

www.kci.go.kr

제시하였다.

1) 여성공무원의 개인적 특성에 따른 조직문화 인식 차이

여성공무원의 개인적 특성(연령, 직급, 근무년수)에 따른 조직문화 인식 차이는 <표 5>와 같다.

연령에 따른 조직문화 인식 차이를 살펴보면, 개발문화(p=.886), 합의문화(p=.990), 합리문화(p=.584), 위계문화(p=.984) 모두 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다.

다음으로 직급에 따른 조직문화 인식 차이를 살펴보면, 개발문화(p=.459), 합의문화(p=.276), 합리문화(p=.321), 위계문화(p=.898) 모두 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

근무년수에 따른 조직문화 인식 차이를 살펴본 결과, 개발문화(p=.464), 합의문화(p=.054), 합리문화(p=.821), 위계문화(p=.490) 모두 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

즉 여성공무원의 개인적 특성에서는 연령, 직급, 근무년수 부문 모두 조직문화 인식의 차이는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

또한 전반적으로 각 문화 중 위계문화의 대한 평균이 높은 것으로 나타나 현재 제주지역의 읍·면·동의 조직문화가 합의적이고 합리적인 조직문화 형성이 필요한 것으로 보인다.

www.kci.go.kr

〈표 5〉 여성공무원의 개인적 특성에 따른 조직문화 인식 차이(N=78)

구분	집단	N	평균				표준편차				F값				p값			
			개발	합의	합리	위계	개발	합의	합리	위계	개발	합의	합리	위계	개발	합의	합리	위계
연령	20대	16	3.31	3.15	3.50	3.45	.35	.36	.59	.45	.214	.038	.652	.052	.886	.990	.584	.984
	30대	36	3.40	3.13	3.24	3.47	.54	.54	.66	.58								
	40대	24	3.38	3.17	3.30	3.47	.74	.92	.79	.67								
	50대	2	3.12	3.25	3.62	3.62	.17	.35	.17	.17								
직급	6급	2	3.50	3.62	4.00	3.75	.70	.17	.35	.35	.459	1.306	1.194	.267	.459	.276	.321	.898
	7급	16	3.37	3.31	3.29	3.50	.75	.94	.64	.77								
	8급	29	3.50	3.13	3.28	3.50	.49	.56	.61	.47								
	9급	18	3.30	3.20	3.50	3.44	.41	.37	.71	.56								
	10급 및 기타	13	3.15	2.84	3.09	3.36	.65	64	.82	.60								
근무 년수	5년 미만	26	3.30	3.09	3.34	3.37	.42	.45	.70	.49	.935	2.263	.438	.894	.464	.057	.821	.490
	5년 이상~ 10년 미만	24	3.40	3.18	3.31	3.56	.54	.55	.63	.60								
	10년 이상~ 15년 미만	10	3.55	3.67	3.52	3.72	.67	.79	.61	.58								
	15년 이상~ 20년 미만	12	3.18	2.85	3.14	3.41	.81	.79	.54	.67								
	20년 이상~ 25년 미만	5	3.70	2.90	3.20	3.20	.44	.84	.29	.57								
	25년 이상	1	3.00	3.50	3.75	3.50	-	-	-	-								

www.kci.go.kr

2) 여성공무원의 조직적 특성에 따른 조직문화 인식 차이

여성공무원의 조직적 특성(현 부서에서의 근무기간, 부서 내 성별 구성비)에 따른 조직문화 인식 차이는 <표 6>과 같다.

현 부서 근무기간에 따른 조직문화 인식 차이를 살펴보면, 개발문화(p=111.), 합의문화(p=.129), 합리문화(p=.142), 위계문화(p=.332) 모두 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

반면, 근무조직 내 여성인력 비율에 따른 조직문화 인식 차이를 살펴본 결과, 개발문화(p=.813), 합리문화(p=.147), 위계문화(p=.404)는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았으나 합의문화(p=.042)는 α =0.05 유의수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 전반적으로 각 문화 중 위계문화의 대한 평균이 높은 것으로 나타났다.

<표 6> 여성공무원의 조직적 특성에 따른 조직문화 인식 차이(N=78)

구분		현 부서에서의 근무기간						근무조직 내 여성인력 비율	
		6개월 미만	6개월 이상~ 1년 미만	1년 이상~ 2년 미만	2년 이상~ 3년 미만	3년 이상~ 4년 미만	4년 이상	30% 미만	30% 이상
N		13	26	25	7	2	5	6	72
평균	개발	3.26	3.38	3.47	2.92	4.12	3.40	3.45	3.36
	합의	3.03	3.21	3.28	2.71	3.87	2.85	2.25	3.22
	합리	3.17	3.35	3.43	3.39	4.00	2.65	2.37	3.40
	위계	3.28	3.55	3.54	3.35	4.00	3.15	3.08	3.50
표준편차	개발	.43	.53	.54	.78	.17	.72	.55	.57
	합의	.17	.70	.64	.50	.17	1.02	.83	.57
	합리	.53	.63	.70	.47	.35	1.12	.89	.60
	위계	.47	.55	.62	.59	-	.60	.84	.54

www.kci.go.kr

t/F 값	개발	1.868	.395
	합의	1.773	-3.886
	합리	1.716	-2.773
	위계	1.170	-1.205
p값	개발	.111	.813
	합의	.129	.042*
	합리	.142	.147
	위계	.332	.404

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

2. 여성공무원의 조직문화인식이 조직효과성에 미치는 영향

여성공무원의 조직문화인식이 조직효과성에 영향을 미치는지(연구문제 2) 알아보기 위해 조직효과성의 설명변수인 조직몰입과, 직무만족을 구분하여 제시하였다.

1) 여성공무원 조직문화 인식이 조직몰입에 미치는 영향

여성공무원 조직문화 인식이 조직몰입에 미치는 영향력을 살펴본 결과는 <표 7>과 같다. 조직몰입을 종속변수로 하고 개발문화, 합의문화, 합리문화, 위계문화를 독립변수로 하여 회귀분석을 실시한 결과, 조직문화 유형에 따라 조직몰입 정도를 예측하는 회귀모형의 설명력은 37.1%이며, 통계적으로 유의미한 모델(F=12.359, p<.001)인 것으로 나타났다. 조직몰입에 영향을 미치는 독립변수는 합리문화와 합의문화가 α=0.05 수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 즉, 여성공무원이 조직문화를 합리문화(t=3.317) 또는 합의문화(t=2.219)로 인식할 때 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있으며, 반면에 개발문화

www.kci.go.kr

와 위계문화는 조직몰입에 영향을 주지 못하는 것으로 볼 수 있다.

<표 7> 여성공무원의 조직문화인식이 조직몰입에 미치는 영향(N=78)

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률 (p값)
종속변수	조직몰입	B	표준오차	베타		
독립변수	(상수)	1.595	.305		5.233	.000***
	개발문화	.092	.083	.117	1.112	.270
	합의문화	.199	.090	.284	2.219	.030**
	합리문화	.289	.092	.436	3.137	.002**
	위계문화	-.108	.094	-.137	-1.153	.253
R= .635, R^2= .404, 수정된 R^2= .371, F= 12.359, P= .000***						

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

2) 여성공무원 조직문화 인식이 직무만족에 미치는 영향

여성공무원 조직문화 인식이 직무만족에 미치는 영향력을 살펴본 결과는 <표 8>과 같다. 직무만족을 종속변수로 하고 개발문화, 합의문화, 합리문화, 위계문화를 독립변수로 하여 회귀분석을 실시한 결과, 조직문화 유형에 따라 직무만족 정도를 예측하는 회귀모형의 설명력은 15.6%이며, 통계적으로 유의미한 모델(F=4.567, p<.01)인 것으로 나타났다. 직무만족에 영향을 미치는 독립변수는 합리문화만 α=0.05 수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 즉, 여성공무원이 조직문화를 합리문화(t=2.712)로 인식할 때 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있으며, 반면에 합의문화, 개발문화, 위계문화는 직무만족에 영향을 주지 못하는 것으로 볼 수 있다.

www.kci.go.kr

<표 8> 여성공무원의 조직문화인식이 직무만족에 미치는 영향(N=78)

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률 (p값)
종속변수	직무만족	B	표준오차	베타		
독립변수	(상수)	2.373	.268		8.845	.000***
	개발문화	.132	.073	.220	1.808	.075
	합의문화	-.006	.079	-.011	-.072	.943
	합리문화	.220	.081	.437	2.712	.008**
	위계문화	-.095	.083	-.158	-1.147	.255
R= .447, R^2= .200, 수정된 R^2= .156, F= 4.567, P= .002**						

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

V. 결론 및 제언

본 연구는 읍·면·동에 근무하는 여성공무원을 대상으로 조직문화 인식과 조직효과성의 관계성을 알아보고자 하였다. 기존의 여성공무원의 조직문화 관련 연구는 중앙정부에 근무하는 여성관리자에 초점을 두고 있으며, 직접적인 대민서비스를 담당하는 읍·면·동 공무원을 대상으로 수행한 연구는 부족한 실정이다. 이에 따라 본 연구는 제주지역 읍·면·동에 근무하는 여성공무원의 조직문화 인식이 조직효과성에 미치는 영향을 분석하였다. Quinn & McGrath(1985)의 경쟁가치모형에 기초하여 조직문화의 차원을 합의문화, 위계문화, 합리문화, 개발문화의 4가지로 분류하였고, 조직효과성의 측정항목은 조직몰입과 직무만족으로 구분하였다. 분석결과의 주요 내용을 살펴보면 다음과 같다.

먼저 조사대상자의 인구사회학적 특성에 다른 조직문화 인식의 차이(연구문제 1)를 살펴본 결과, 개인적 특성(연령, 직급, 근무년수)에 따른

www.kci.go.kr

조직문화 인식 차이는 연령, 직급, 근무년수 부문 모두 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 반면, 조직적 특성(현 부서에서의 근무기간, 근무조직 내 여성인력 비율)에 따른 조직문화 인식의 차이는 근무조직 내 여성인력 비율에 따라 합의문화 부문이 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

둘째, 읍·면·동 여성공무원의 조직문화 인식이 조직몰입에 미치는 영향(연구문제 2)을 살펴본 결과, 합리문화와 합의문화가 높을수록 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 김호정(2002)의 연구에서 합의문화, 개발문화 및 합리문화가 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것과 일부 일치하는 결과라고 볼 수 있으며, 김태한 외(2011)의 연구에서도 합의문화와 합리문화가 구성원의 직무만족과 조직몰입의 향상에 정(+)의 영향을 미친다는 결과와도 일치한다.

셋째, 읍·면·동 여성공무원의 조직문화 인식이 직무만족에 미치는 영향(연구문제 2)을 살펴본 결과, 합리문화가 높을수록 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 파악되었다. 이는 정지형(2011)의 연구에서 합리문화와 합의문화가 조직적응에 보다 효과적으로 영향을 미친다는 결과와 일부 일치하는 결과이다. 반면 경찰조직을 대상으로 분석한 이정훈(2010)의 연구에서는 합의문화가 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 파악되었고, 새마을조직을 대상으로 분석한 성영태·임재강(2010)의 연구에서는 위계문화가 직무만족에 유리한 형태의 조직문화로 작용하고 있다고 분석하고 있다. 이는 각각의 조직 특성에 따라 직무만족에 영향을 미치는 조직문화가 상이하다는 것을 알 수 있다.

연구결과에 기초하여 볼 때, 제주지역 읍·면·동 여성공무원은 친화와 참여강조, 구성원 개개인 중시, 사기와 응집성 중시, 상호협조 및 신뢰감으로 대변되는 합리문화와 창의성, 적응성, 혁신성 중시, 성장과 자

www.kci.go.kr

원 중시, 새로운 도전 중시, 늘 새로운 도전 강조로 대변되는 합의문화가 조직 내 조직몰입과 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다고 볼 수 있다. 따라서 직접적인 대민서비스를 담당하고 있는 읍·면·동 여성공무원의 조직효과성을 높이기 위해서는 의사결정이나 업무에 있어 합리적이고 합의적인 근무환경 조성이 필요하다고 판단된다.

최근 국내뿐만 아니라 세계적으로 여성인력의 적극적 활용을 위해 성주류화 연구가 활발하게 이루어지고 있다. 본 연구의 결과는 공직 내 여성공무원의 비율이 점차 높아지고 있는 상황에서 여성인력의 효율적 활용을 위해서는 각각의 조직특성에 부합하는 조직문화의 정착이 필요하다는 함의를 제공할 수 있을 것으로 기대된다.

본 연구의 한계점으로는 제주지역으로 한정하여 연구가 진행됨에 따라 전국 읍·면·동 여성공무원으로 일반화하기에는 어려움이 있으며, 통제변수와 종속변수를 기본적으로 설정하여 분석하였다. 후속연구에서는 통제변수 및 종속변수를 더욱 구체화하여 여성공무원의 조직효과성에 영향을 미치는 요인을 다양하게 분석하는 연구가 이루어져야 할 것이다.

www.kci.go.kr

참고문헌

권경득(2009), 「공직내 여성의 대표성과 조직문화, 직무행태 및 조직성과에 관한 연구」, 『한국행정논집』, 제21권 제3호, 한국정부학회

김막래(2010), 「조직문화가 조직몰입에 미치는 영향 : 국공립대학과 사립대학의 비교연구」, 광운대학교 대학원 박사학위논문

김선희(2012), 「여성공무원의 능동적 대표성에 대한 탐색적 분석」, 『행정논총』제50권 제1호, 서울대학교 한국행정연구소

김태한 · 정홍상(2011), 「조직문화가 조직효과성에 미치는 영향 : 대구광역시 소방조직을 중심으로」, 『지방행정연구』, 제25권 제4호, 한국지방행정연구원

김태홍 · 장혜경 · 황경임 · 배호중(2012), 「최근 10년간 여성정책 평가와 향후 정책과제」, 한국여성정책연구원 연구보고서.

김호정(2002), 「행정조직문화가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향」, 『한국행정학보』, 제36권 제4호, 한국행정학회

_____(2003), 「조직문화, 리더십, 조직효과성의 관계 : 부산광역시를 중심으로」, 『한국행정학보』, 제37권 제4호, 한국행정학회

_____(2004), 「행정조직과 기업조직의 조직문화 비교」, 『한국행정학보』, 제38권 제3호, 한국행정학회

박순애 · 오현주(2006), 「성과지향적 조직문화와 조직효과성」, 『한국행정학보』, 제40권 제4호, 한국행정학회

박종득(1991), 「한국공무원의 기대와 현실의 부조화가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구」, 청주대학교 대학원 박사학위논문

박찬관(2001), 「조직문화와 리더십 간의 적합성이 조직유효성에 미치는 영향 연구」, 창원대학교 대학원 박사학위논문

서동희(2008), 「여성관리자에 대한 조직구성원의 저항요인 분석 : 공 · 사조직 비교연구를 중심으로」, 『한국정책학회보』, 제17권 제3호, 한국정책학회

성영태 · 임재강(2010), 「새마을조직의 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향 : 경상북도 새마을조직을 중심으로」, 『지방행정연구』, 제24권 제4호, 한국지방행정연구원

원숙연(2010), 「조직의 문화적 특성이 여성관리자에 대한 인식에 미치는 영향」, 『한국행정학보』, 제44권 제2호, 한국행정학회

www.kci.go.kr

이동수(2007), 「경쟁가치모형을 이용한 한국 행정조직문화의 진단」, 『한국행정논집』, 제19권 제2호, 한국정부학회

이정훈(2010), 「조직문화와 직무특성이 조직유효성에 미치는 영향 분석 : 경북지방경찰청을 중심으로」, 『한국행정논집』, 제22권 제1호, 한국정부학회

이창길(2007), 「중앙부처 하위조직문화가 공무원의 행태에 미치는 영향 분석 : 혁신문화와 집단문화를 중심으로」, 『한국사회와 행정연구』, 제18권 제2호, 서울행정학회

이환범 · 이수창(2006), 「경찰조직문화 유형별 특성과 조직몰입 간의 영향관계 분석」, 『한국정책과학학회보』, 제10권 제4호, 한국정책과학학회

정요안(2007), 「소방방재청 조직문화와 조직효과성 분석에 관한 연구」, 2007년도 학술대회 발표논문집, 한국정책과학학회

정지형(2011), 「여성공무원의 조직문화인식이 조직적응에 미치는 영향」, 숙명여자대학교 여성인적자원개발대학원 석사학위논문

최성욱(2005), 「한국행정조직의 문화적 프로필에 관한 연구: 중앙부처를 대상으로」, 『한국행정학보』, 제39권 제2호, 한국행정학회

한봉주(2010), 「조직문화, 리더십, 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동간의 관계에 관한 연구 : 공공조직과 민간조직의 비교를 중심으로」, 서울산업대학교 IT정책전문대학원 박사학위논문

행정안전부(2005), 「05년 진단 · 혁신관리 매뉴얼」

Alavi, H. R. et al. (2003), The Relationship Between Self-Esteem and Job Satisfaction of Personnel in Government Organizations, *Public Personnel Management*, 32(2).

Bajdo, L. & Dickson, W. (2002), Perceptions of Organizational Culture and Women's Advancement in Organizations: A Cross-Cultural Examination, *Sex Roles*, 45(5/6), 399-414

Buchanan. B. II. (1974), Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization. *Administrative Science Quarterly*. 19:533-546

Kanter, R. M. (1977). Some effet of proportion on group life : Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*. 82.

Meryer, J. P., N. J. Allen and C. A. Smith. (1993). Commitment to organizations

www.kci.go.kr

and occupations : Extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78.

Quinn, R. E. & McGrath, M. R. (1985). "The Transformaion of Organizational Cultures: A Competing Values Perspective" In P. J. Frost et al.(eds.). *Organizational Culture*, Beverly Hills: Sage.

Steers, R, M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1).

www.kci.go.kr

Abstract

A study on the influence of female public officer's organization culture perception on organization efficiency

-Focused on eup, myeon, dong community service centers in Jeju-

Yun, Won-Su*· Oh, Yun-Jung6)· Yang, Duk-Soon***

This study aims to examine the relationship of the organizational culture perception of female public servants of Eup.Myeon.Dong of Jeju city as to organizational effectiveness. The survey is carried out in December 2012 on female public officers in eup, myeon, dong community service centers, and 78 respondents' data are used in final analysis. We used SPSS win 12.0 program and conducted Cronbach's alpha reliability verification, ANOVA analysis, regression analysis.

The results of this survey are as follows.

First, the perception difference of organizational culture by individual characteristics of female public servants indicated not statistically significant, but the perception difference of organizational culture by organizational characteristics indicated statistically significant in consensus culture according to the ratio of female public servants.

* Ph.D. Candidate, Department of Public Administration, College of Social Science, Jeju National University

** Ph.D. Candidate, Department of Public Administration, College of Social Science, Jeju National University

*** Professor, Department of Public Administration, College of Social Science, Jeju National University

www.kci.go.kr

Second, as to verification part, concerning the relationship between perception of organizational culture and organization effectiveness (organizational commitment, job satisfaction), it turned out that organizational commitment is influenced by rational culture and consensus culture, meanwhile, job satisfaction is influenced by rational culture.

Therefore, to enhance the organization effectiveness of female public servants, creating a work environment weakening hierarchical culture and strengthening rational culture and consensus culture in decision making process and work is needed.

Key Words

female public officer, organization culture, organization efficiency, organizational commitment, job satisfaction

교신 : 양덕순 690-756 제주특별자치도 제주시
제주대학로 102(아라일동, 제주대학교)
(E-mail : yds0017@jejunu.ac.kr.)

논문투고일 2012. 12. 22.
심사완료일 2013. 02. 05.
게재확정일 2013. 02. 15.

www.kci.go.kr