

연구논문

조직문화와 업무전문성이 조직목표에 미치는 영향: 2018년 공직생활 실태조사를 중심으로

허 유 민*
하 재 빈**

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

〈요약〉

본 연구는 조직문화와 개인의 업무전문성이 조직목표와 어떠한 상관관계를 가지는지 분석하여 공공조직의 변화 방향성을 제시하고자 하였다. 공무원 4,000명을 응답자로 한 2018년 한국행정연구원의 '2018년 공직생활 실태조사'를 대상으로 하였으며, 수집한 자료에 대하여 상관분석 및 다중회귀분석의 분석기법을 적용하여 연구결과를 도출하였다. 특히 다중회귀분석을 함에 있어서는 탐색적 요인분석을 통해 설명력이 높은 회귀모형을 설계하였다. 분석 결과, 집단문화, 혁신문화, 위계문화는 조직목표에 유의미한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 집단문화와 조직목표 간의 상관관계가 가장 높았다. 또한, 개인 차원의 업무전문성은 조직목표에 유의미한 양(+)의 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 공공조직이 조직목표를 설정함에 있어 조직문화와 개인의 업무전문성을 종합적으로 고려하여야 하고, 이를 고려하여 다양한 세부 전략을 도입하여야 할 것이라는 점을 시사한다.

[주제어: 공공조직, 조직문화, 업무전문성, 조직목표, 탐색적 요인분석]

* 제1저자, 대전지방경찰청 경위(jhp9911@naver.com)

** 교신저자, 아주대학교 비즈니스애널리틱스전공 박사수료(jbeyond06@ajou.ac.kr)

I. 서론

Gross(1969)는 조직을 연구하는 데 있어서 가장 핵심이 되는 것은 조직목표라고 정의하였다. 조직목표를 제외하고서는 조직이론에 관하여 논의할 수 없고, 조직이론에 대한 분석을 위해서는 기본적으로 조직목표에 대한 분석이 선행되어야 한다(Simon, 1964). 조직목표란 조직이 실현하고 달성하고자 하는 바람직한 업무 상태 또는 선호하는 결과를 의미한다(Etzioni, 1964).

모든 조직은 구성원을 업무에 참여시키고 목적을 달성하기 위해 조직목표를 명확하게 전달하여야 하며, 조직의 구성원은 조직목표에 대한 명확한 이해를 통해 조직이 그러한 목표를 달성하도록 돕기 위한 행동 방침을 결정할 수 있다는 점에서 조직목표의 설정은 중요하다. 또한, 조직목표는 구성원의 태도와 행동에도 영향을 미칠 만큼(Perrow, 1964), 특정 조직의 성과 달성에 있어서도 중시되어야 할 요소이다. 나아가, 조직이 얼마나 효과적으로 작동되는지에 대한 조직효과성은 조직목표에 따라 연동하여 작용하는 부분도 존재한다(박희봉, 2005). 요컨대, 조직목표를 분석하는 것은 특정 조직의 발전 가능성에도 긍정적으로 작용하고, 조직 내부의 변화에도 기인할 수 있다는 것이다.

하지만, 공공부문에서의 조직목표는 상당히 분산되어 있고 측정하기도 어려우며, 이는 민간조직과 가장 구별되는 부분이다(Buchanan, 1974). 다수의 국내·외 연구에서도 공공조직의 목표명확성이 낮고 목표모호성이 높다고 분석한 바 있다(정영한, 2009). 특히 우리나라의 공무원 조직은 지나치게 규정과 절차에 묶여있는 레드테이프, 신분 보장으로 인한 무사안일주의 및 복지부동과 같은 비판 등에 직면하고 있고, 이는 쉽게 개선되지 않는다는 점을 고려할 때 공무원 조직에서 조직목표 설정은 이러한 병폐에서의 탈출을 위한 우선적인 요소로 판단된다.

본 연구는 이러한 조직목표에 영향을 끼치는 변수로 조직문화와 업무전문성에 주목하였다. 흔히 ‘권위주의적’이라고 인식되는 공무원 조직의 내부 조직문화 개선을 위해 내부적으로 워크숍 및 포럼, 연수 등을 다양하게 개최하고 있고, ‘열린 조직문화’를 위해 부단히 노력하고 있다. 또한, 9급 공채에서 2022년부터는 고교과목 시험을 폐지할 예정이며, 인사업무 혁신 및 전문화를 위해 2014년에는 인사혁신처를 도입하기도 하는 등 정부에서도 공무원의 업무전문성을 높이하고자 노력하였다.

기존의 선행연구들은 공공조직의 실태조사와 사례 분석을 통해 조직목표를 주요

특정 도구로 하여 독립변수(강나을·박성민, 2019; 양다연·조윤직, 2019; 박소희·박세웅, 2021). 조절변수(권한조·이재완, 2019; 고대유·맹철규, 2021), 매개변수(류근필·이재용, 2020)로써 활용한 공공조직 연구를 수행해오고 있다. 그러나 본 연구에서는 조직목표 자체를 종속 변수화하여, 조직문화와 조직목표, 업무전문성과 조직목표 간의 관계를 연구한 선행연구가 존재하지 않는다는 점과 조직문화 및 업무전문성과 같은 조직특성 및 직무 능력과 같은 조직관리 요인들을 토대로 조직목표와의 관계를 살펴 보고자 하였다는 점에서 기존의 선행연구와 차이점을 지닌다.

더 나아가, 본 연구에서는 공공조직의 조직목표를 종속변수로 분석하여 공공조직의 변화 방향성을 제시하고자 하였다. 공공조직이 비판받고 있는 상당 부분이 조직목표에 기인하는 만큼, 조직 내부에서 확실하고 구체적인 조직목표의 설정을 이루어내는 것이 최우선으로 중요하다고 판단하였다. 하지만, 한 조직 내에도 다수의 조직목표가 존재하고, 이들 사이에도 위계적인 관계가 있는 만큼(최항순, 2018) 조직목표 자체를 변화시키기는 않으므로, 본 연구에서는 먼저 조직목표에 영향을 끼치는 독립변수를 탐색하고자 하였다.

II. 이론적 배경

1. 공공조직의 조직목표

조직목표는 조직이 달성하고자 하는 상태를 의미한다(Rainey, 2014). 조직목표는 조직적 역할에 의해 부여되는 개개인의 일련의 제약조건의 집합체라 볼 수 있는데, 이는 개인의 동기와는 무관하다는 특성을 보인다(Simon, 1964). 즉, 조직목표 분석을 위하여는 조직 전체의 입장에서 접근하는 것이 요구되며, 이는 사회실재론적 입장과도 상통한다.

한편, 공공조직의 조직목표는 민간조직과는 달리 더 모호하고, 다양하며, 목표 달성 여부를 측정하기 어렵다는 특징을 보인다(Chun & Rainey, 2005). 국내의 공조직과 민간조직을 대상으로 분석한 함요상 외(2006)의 연구에서도 공공조직이 민간조직보다 목표명확성이 낮다고 제시한 바 있다. 특히, 조직목표는 조직유효성과 동치(同値)의 개념으로 이해할 수 있는바, Georgopoulos & Tannenbaum(1957)은 보통 조직유효성을

조직목표를 지칭할 때 사용한다고 정의하였으며, Daft(2001)는 조직이 정한 목표 달성의 정도를 조직유효성으로 칭하였다. 따라서 본 연구에서는 공공조직의 조직목표를 분석하는 데 초점을 두었고, 동일 개념인 조직유효성 또한 분석 대상에 포함하였다.

요컨대, 조직목표란 조직이 달성하고자 하는 바람직한 상태를 의미한다고 할 것이며, 이는 조직구성원들이 조직목표를 명확히 알고 있는지, 다양한 조직목표 간의 불합치가 이루어지는 않는지 등의 요소로 측정할 수 있다.

2. 조직문화와 조직목표

1) 조직문화

Schein(1988)은 조직이 외부 적응과 내부 통합의 문제에 대처하는 법을 배우면서 타당하다고 여겨질 만큼 잘 작동했고, 따라서 새로운 구성원에게 올바른 인식, 사고, 느낌의 방법으로 가르치는 기본 전제가 조직목표라 정의한 바 있다. Ouchi(1981)는 조직의 전반적인 분위기 및 전통, 조직의 가치관, 신념 및 행동을 규정하는 기준이라 보았고, Hofstede(1984)는 조직구성원들이 공유하고 있는 가치관, 신념, 전통, 지식, 이념 등이 포함된 포괄적인 개념으로 정의하였다.

즉, 조직목표는 특정 조직의 구성원이 공유하는 가치관 및 신념으로 정의할 수 있고, 이는 구성원이 자신이 속한 조직에 대해 구체적으로 어떻게 생각하는지를 바탕으로 측정할 수 있다.

또한, 조직문화를 다음과 같이 다차원적으로 구분하기도 하는데, 산출물의 측면에서는 가시적인 조직구조와 프로세스, 가치의 측면에서는 조직의 전략, 목표, 철학, 기본적 가정의 측면에서는 무의식, 당연한 믿음, 인식 습관, 사고와 느낌(가치와 행동의 극단적 원천)이 집단으로 조직화한 집합체를 조직문화로 본다(Schein, 1988). 또한, 조직문화를 조직의 내부적으로 공유된 가치 혹은 행동의 규범이라고 정의하기도 하며(Schein, 1990), 나아가 조직문화 자체를 조직의 전략, 조직구조, 조직의 운영 등 조직의 전체적인 부분에 영향을 미치는 중요한 요소로 보기도 한다(Schein, 1990).

2) 경쟁가치모형

조직문화를 연구하는 데 있어서 Quinn & Kimberly(1984)의 경쟁가치모형을 바탕으로 두고자 한다. 경쟁가치모형은 이분법적 사고를 벗어나 서로 상충한 요소들을 균형 있게 추구하는 경우 조직의 유효성이 제고된다고 보는 모형이다(Quinn & Rohrbaugh, 1983). 이 모형에서는 조직문화를 크게 집단문화, 혁신문화, 위계문화, 합리문화로 구분하고 있다.

집단문화는 인간적 협력관계에 바탕을 둔 내부지향적이고 유연한 문화를 의미하는데, 조직구성원의 참여 및 신뢰를 바탕으로 한 집단응집성이 중시되고, 구성원들 간 우호적인 관계와 가족적인 애착심, 인간적인 유대감이 형성된다는 특징을 지닌다(김호정, 2002). 혁신문화는 현실에 대한 낮은 확실성을 지각하고 이에 대응하여 즉각적인 패턴이 나타날 수 있는 문화이다. 변화라는 전제에서 출발하며, 구성원 상호 간의 협력을 통하여 동기를 유발하고 능력을 발휘하여 외부환경에 대하여 적극적으로 대응해나간다는 특징을 가진다(이재은·이연주, 2008). 위계문화는 통제적이고 내부지향적인 문화이며, 능력과 안정을 특징으로 한다(이미경·전상길, 2016). 또한, 공식적인 명령과 표준화된 절차를 강조하고 위계질서를 통한 예측 가능성 및 효율성을 중시한다(김근세·이경호, 2005). 합리문화는 외부지향적인 문화를 뜻하며, 조직의 목표달성, 생산성, 과업성취 등을 강조하여, 개별 구성원의 직무성과 향상을 위해 실적 경쟁을 장려하기도 한다(임재영 외, 2019).

이윤 추구를 핵심 목표로 하는 일반 기업뿐 아니라 정부 기관, 공공기관 등을 대상으로 한 조직문화 연구에서도 경쟁가치모형은 범용적으로 사용되고 있다(정재민, 2009). 하지만 단순히 어떤 조직을 특정한 조직문화의 유형에만 해당한다고 보긴 어렵고, 복합적이고 다양한 가치가 혼합된 조직문화의 특성상, 어떤 유형이 더 우세하게 나타나는지를 바탕으로 성향을 구분하는 것이 타당하다고 본다.

3) 조직문화가 조직목표에 미치는 영향

이러한 조직문화를 독립변수로 하여 진행된 연구는 많은데, 그중에서도 특히 조직 유효성을 종속변수로 하여 미치는 영향을 주로 분석하였다. 개인 수준에서의 구성원들이 인식한 조직문화가 집단문화, 개발문화 순으로 조직유효성에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다는 류병곤(2016)의 연구와 합리문화, 개발문

화, 위계문화 및 합의문화가 조직유효성에 통계적으로 유의한 영향을 끼친다는 하성호·최수일(2009)의 연구를 통해 조직문화가 조직유효성에 유의한 영향을 끼친다는 점을 확인하였다.

특히, 정부출연연구기관을 대상으로 조직문화와 조직유효성을 분석한 우병열 외(2019)의 연구에서는, 집단문화와 혁신문화는 조직효과성과 양(+)의 상관관계를, 위계문화와 시장문화는 조직효과성과 음(-)의 상관관계를 가진다고 분석한 바 있다. 구체적으로 살펴보면, 모든 집단에서 공식적으로 추구하는 목표라는 가치는 동일하되, 각자 이러한 가치를 어떤 방식으로 얼마나 강조하는지에 있어 차이가 존재할 것이라 생각할 수 있다.

Quinn & Cameron(1983)의 연구에서는 유연성이 높은 집단문화와 혁신문화에 속하는 구성원들의 심리적 만족도가 위계문화와 합의문화의 그것에 비해 높다고 분석한 바 있으며, McDaniel & Stumpf(1993)의 연구에서는 인간 중심적이고 친화적이며 성취 및 자아실현을 중시하는 능동적인 문화가 구성원의 심리적 만족 증진에 긍정적으로 기여하였다고 분석하였다. 이러한 선행연구에 기인하여 가설 1, 2를 설정하였고, 특히 가설 2에서는 우리나라의 집단적인 문화의 특성까지도 고려하였다. 물론 합의문화는 잘 정의된 목표를 추구하고 달성하는 데 초점을 맞추고, 동기부여 요인으로서 경쟁과 관련된 최종 목표의 성공적인 달성을 설정하지만(Denison & Spreitzer, 1991), 집단을 중심으로 조직의 성과를 도출해내는 우리나라의 공공조직에서는 합의문화와 거리가 있을 것으로 생각하였기 때문이다.

가설1: 집단문화, 혁신문화, 위계문화, 합의문화가 조직목표에 끼치는 영향은 다를 것이다.

가설2: 타 문화에 비해 집단문화가 조직목표에 끼치는 영향이 가장 강할 것이다.

3. 업무전문성과 조직목표

1) 업무전문성

우선, 전문성이란 특정 영역의 고도화된 지식과 기술, 태도로 탁월한 성취를 달성하는 능력이라고 할 수 있다(이상훈·오현석, 2016). 이에 대하여 Barrilleaux(1992)는 전문기술, 정보처리, 혁신성, 능률성을 전문성의 구성요소로 제시하였고, Pugh(1989)는 자기인식, 이론과 지식, 사회적 이상, 윤리적 기준, 이익을 증진하기 위한 공식적인 조

직, 뛰어난 지도자를 인정하는 사회적 승인의 구성요소로 구성된다고 분석한 바 있다.

본 연구에서 다루고자 하는 공무원의 업무전문성은 공무원의 개인적인 능력을 배양하고 이에 따라 성과제고 및 해당 조직, 나아가 정부의 성과를 제고시킬 수 있는 핵심요소라고 정의한다(이은진, 2018). 구체적으로는, 공무원이 맡은 임무를 효율적이며 성공적으로 수행할 수 있는 업무수행능력을 의미하며(최병대, 1991), 공무원 본인이 직무를 수행하는 데 있어서 해당 직무에 대한 지식을 통해 상당한 기간을 공직에 근무하며 축적한 경험과 교육을 통해 얻은 능력을 의미한다고도 할 수 있다(조태준, 2016).

2) 업무전문성이 조직목표에 미치는 영향

이러한 공직자들의 업무전문성과 조직목표를 직접적으로 다룬 선행연구는 존재하지 않고, 교사의 전문성과 학교 교육 성과의 구조적 관계를 다룬 이지혜·이인회(2010)의 연구에서는 교사의 전문성은 학교 교육 성과와 유의미한 관계가 있다고 분석한 바 있다. 또한, 업무와 관련된 자율성의 경우 전문성이 높은 공무원들의 업무성과에 긍정적 영향을 미친다는 이형우·이동영(2020)의 연구도 존재한다.

특히, 업무성과의 구성요소 중 하나로 조직목표를 들 수 있다. Williams & Anderson(1994)은 업무성과를 조직의 목표에 대해서 효율성과 효과성을 고려하는 개념으로 분석하였고, 남창우·이명숙(2008)은 성과관리는 조직의 목표 설정, 지표개발, 성과측정과 성과평가, 결과 환류 등을 포함하는 것으로 인지될 수 있다고 분석하였다.

본 연구에서는 공무원 전체가 아닌 본인의 업무전문성 수준을 분석 대상으로 하며, 본인이 본인의 업무 전문성 수준을 어떻게 평가하는지를 그 측정 대상으로 한다. 손인봉·김태형(2019)의 연구와 이형우·이동영(2020)의 연구에서는 업무전문성을 측정하는 과정에서 설문 문항의 대상을 '나는'으로 규정하고 있다. 또한, 업무전문성을 분석 대상으로 한 강영결(2006)의 연구에서도, 가정봉사원의 업무전문성을 '자신이 담당하고 있는 이용자와 자신의 업무에 대해서 전문적으로 파악하고 있는 정도'로 정의하고 있다. 요컨대, 선행연구에서는 개인의 업무전문성을 분석 대상으로 하거나, 개인의 업무전문성이 다른 변수에 미치는 영향을 분석하였다. 이는 앞서 언급한 이은진(2018)의 연구에서의 업무전문성의 정의인 '공무원의 개인적인 능력의 배양'과도 상통한다고 할 수 있다.

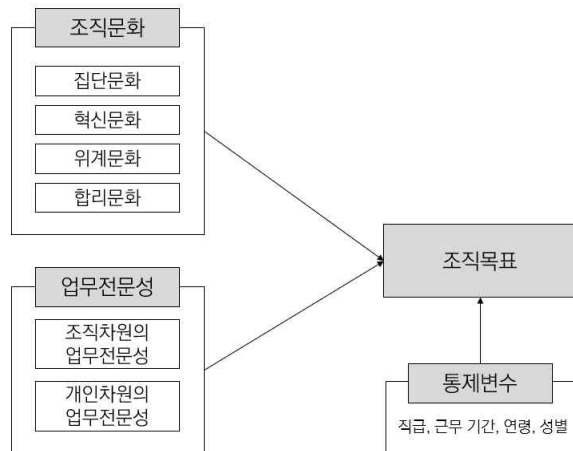
가설3: 개인 차원의 업무전문성이 높을수록 조직목표가 뚜렷할 것이다.

Ⅲ. 연구모형

1. 연구모형

본 연구는 공무원들의 조직문화 변수인 집단문화, 혁신문화, 위계문화, 합리문화가 조직목표에 미치는 영향을 분석하고 공무원들의 업무전문성이 조직목표에 미치는 영향을 분석하고자 하였으며, 이를 위하여 <그림 1>과 같은 연구모형을 설정하였다.

<그림 1> 연구모형



2. 분석 기법

본 연구에서는 통계프로그램 R을 바탕으로 기술통계분석, 상관관계분석, 탐색적 요인분석을 바탕으로 한 다중회귀분석을 진행하였다.

3. 자료 수집

본 연구에서는 한국행정연구원에서 실시한 「2018년 공직생활실태조사」를 활용하였다. 「공직생활실태조사」는 공직자 사회의 인사정책을 지원하기 위해서 한국행정연구원 사회조사센터에서 2011년부터 중앙 및 지방 공무원들을 대상으로 실시해오고 있

으며, 2017년부터는 통계청으로부터 국가통계로 승인받았다. 공직생활실태조사는 공무원의 업무환경, 임용 및 보직관리, 능력발전 및 역량 개발 지원, 조직관리 그리고 조직 구성원의 동기, 태도 및 행동과 같은 공무원의 인적자원관리와 관련된 제반 사항을 조사한 자료이다.

4. 변수 정의

1) 종속변수

본 연구에서의 종속변수는 조직목표이다. 조직목표란 조직이 달성하고자 하는 상태를 의미하며(Rainey, 2014), 개개인에게 부여된 조직적 역할이자 일련의 제약조건의 집합이라고 볼 수 있다(Simon, 1964). 본 연구에서는 공공조직의 구성원을 대상으로 조직목표를 측정하기 위해 Rainey(1983)와 Chun & Rainey(2005)의 사명 이해 모호성, 평가적, 지시적, 우선순위 변수 문항으로 구성된 한국행정연구원의 공직생활실태조사 설문(2018)의 18번 설문 문항의 하위 네 문항을 종속변수로 활용하였다.

2) 독립변수

본 연구에서는 크게 조직문화와 업무전문성이라는 두 개의 독립변수를 설정하였다. 우선, 조직문화는 전술한 Quinn & Kimberly(1984)의 경쟁가치모형과 선행연구를 참고하여 집단문화, 혁신문화, 위계문화, 합리문화로 분류하였다. 또한, 업무전문성의 경우 상대적 업무 전문성 수준을 통해(오상석, 2019), 자신의 업무 전문성 수준과 전체 공무원의 업무 전문성 수준으로 분류하였다. 하지만, 다중회귀분석을 함에 있어서는 개인의 업무 전문성만을 독립변수로 규정한바, 이는 공무원 전체의 업무전문성에 대한 인식을 조사한 15번 설문 문항 중 공무원 전체의 업무전문성 수준을 대상으로 한 설문 문항이 공무원 본인이 속한 조직의 조직목표에 영향을 미칠 것으로 판단하지 않은 점에 기인한다.

3) 통제변수

통제변수를 설정함에 있어, 조직문화 및 업무전문성을 독립변수로 한 다수의 연구

를 참고하였다. 우선, 다수의 연구에서 공통으로 직급과 근무 기간을 통제변수로 설정하였다(김사랑·김세준, 2012). 이는 인구통계학적 변수에 의해 하위문화가 생성되고, 이에 따라 조직문화에 변화가 있을 수 있다는 선행연구에 기인한 것이다(박오수·김기태, 2001). 가정봉사원의 업무전문성을 독립변수로 한 연구에서도 나이, 학력, 경력, 근무시간 등의 인구통계학적 통제변수를 설정한 바 있다(강영걸, 2008). 또한, 성별이나 연령을 추가로 설정하거나(윤원수, 2018), 조직구조나 리더십과 같은 비인구통계학적 변수를 통제변수로 설정한 선행연구 또한 존재하였다(이정주, 2005). 따라서 이러한 점들에 착안하여 본 연구에서는 조직문화 및 업무전문성과 조직목표를 분석하는데 있어 인구통계학적 변수인 직급, 근무 기간, 연령, 성별을 통제변수로 설정하고자 한다. 설문 문항의 구체적인 내용은 <표 1>에서 확인할 수 있다.

〈표 1〉 변수구성과 설문문항

구분			문항구성				관련연구
독립 변수	조직 문화	합리 문화	20-1	우리 기관은 계획수립/목표설정/목표달성을 강조한다.		5점 리커트 척도	Quinn & Kimberly (1984); Quinn & Rohrbaugh (1983)
		혁신 문화	20-2	우리 기관은 경쟁력/성과/실적을 중시한다.			
			20-3	우리 기관은 창의성/혁신성/도전을 강조한다.			
			20-4	우리 기관은 새로운 도전과제 해결을 위해 직원들의 직관/통찰력, 성장/자원획득을 중시한다.			
			20-5	우리 기관은 참여/협력/신뢰를 강조한다.			
		집단 문화	20-6	우리 기관은 조직사기/팀워크를 중시한다.			
			위계 문화	20-7	우리 기관은 안정성/일관성/규칙준수를 강조한다.		
		20-8		우리 기관은 문서화/책임/통제/정보관리를 중시한다.			
	업무 전문성	전체 업무 전문성	15-1	귀하께서는 현재 우리나라 전체 공무원과 본인의 업무 전문성 수준은 각각 어느 정도라고 생각하십니까? (전체 공무원의 업무 전문성 수준)		5점 리커트 척도	오상석 (2019)
		개인 업무 전문성	15-2	귀하께서는 현재 우리나라 전체 공무원과 본인의 업무 전문성 수준은 각각 어느 정도라고 생각하십니까? (본인의 업무 전문성 수준)			
종속 변수	조직목표	18-1	나는 우리 기관의 조직목표를 명확히 알고 있다.		5점 리커트 척도	Chun & Rainey (2005); Rainey (1983)	
		18-2	우리 기관에서는 조직목표 간 우선순위가 분명하다.				
		18-3	조직목표는 담당 업무수행을 위한 명확한 지침을 제공한다.				
		18-4	지난 1년간 우리 기관의 목표 달성 정도를 객관적으로 측정할 수 있다.				
통제 변수	직급	1급, 2급, 3급, 4급, 5급, 6급, 7급, 8급, 9급				범주형 척도	김사랑 외(2012)
	근무기간	5년 이하, 6년~10년, 11년~15년, 16년~20년, 21년~25년, 26년 이상					
	연령	20대, 30대, 40대, 50대 이상					
	성별	남성, 여성					

Ⅳ. 분석결과

1. 기초통계

1) 인구통계학적 현황

연구의 진행에 앞서, 본 연구의 목표는 일반직 공무원의 조직목표와 업무전문성 인식에 따른 조직목표의 인식 정도를 알아보는 것이므로, 설문에 응답한 표본이 일반직 공무원이라는 모집단의 대표성을 가졌는지 알아보기 위해 기초적인 통계 분석을 진행하였다. 표본의 인구통계학적 특성을 참고하기 위하여 설문에 응한 4,000명의 응답을 바탕으로 <표 2>에 나타내었다.

<표 2> 응답자 기초통계

구분		계	비율(%)	구분		계	비율(%)
성별	남자	2,578	64.45	연령	20대	276	6.9
	여자	1,422	35.55		30대	1,126	28.15
입직 경로	공개경쟁채용	3,239	80.98		40대	1,558	38.95
	민간경력자 일괄채용	147	3.68		50대 이상	1,040	26
	부처 주관 경력 채용	340	8.5	근무 기간	5년 이하	629	15.73
	개방형 및 공모 직위	50	1.3		6년~10년	552	13.8
	기타	224	5.54		11년~15년	768	19.2
					16년~20년	481	12.03
입직 당시 직급	1급 (고위공무원 가급)	0	0		21년~25년	585	14.63
	2급 (고위공무원 나급)	0	0		26년 이상	985	24.61
	3급	4	0.1	현재 직급	1급 (고위 공무원 가급)	0	0
	4급	54	1.35		2급 (고위 공무원 나급)	2	0.05
	5급	436	10.9		3급	27	0.68
	6급	259	6.48		4급	282	7.05
	7급	941	23.53		5급	902	22.55
	8급	138	3.45		6급	1,281	32.03
	9급	2,168	54.19		7급	1,100	27.5
					8급	225	5.63
					9급	181	4.51

성별, 연령, 입직 경로, 근무기간, 입직 당시 직급, 현재 직급 등에 대한 통계이다. 분석 결과, 남성의 비율이 여성보다 높았고, 입직 경로는 공개경쟁채용이 압도적으로

높은 비중을 차지하였다. 입직 당시 직급은 9급의 비율이 가장 높았지만, 승진으로 인해 응답 당시 직급은 6급의 비율이 가장 높았다.

2) 설문 응답 기초통계

(1) 조직문화의 인식 정도

일반직 공무원의 집단문화에 대한 인식 결과 합리문화에 대한 인식이 평균적으로 가장 높게 나타나고, 표준 편차 역시 다른 문화보다 작은 값으로 측정되는 것을 알 수 있다. 반면, 혁신문화에 대한 인식은 가장 낮은 것으로 나타났다. 통계적으로 미루어 보아 일반직 공무원의 조직문화에 대한 인식이 창의성·혁신의 가치보다는 계획수립·목표설정·목표달성·경쟁·성과·실적 등의 합리문화에 더 가까움을 알 수 있다. 이는 구체적으로 <표 3>에서 확인 가능하다.

〈표 3〉 조직문화 기초통계

구분	최소값	최대값	평균	표준편차
집단문화	1	5	3.630	0.663
혁신문화	1	5	3.260	0.790
위계문화	1	5	3.348	0.784
합리문화	1	5	3.484	0.709

(2) 업무전문성의 인식 정도

공무원의 업무전문성과 관련한 설문조사 결과에서, 공무원들의 응답을 분석한 결과 전체 공무원과 본인의 업무전문성 모두 보통(3점)을 약간 상회하는 수준이라고 응답하는 경향을 보였으나, 본인의 업무전문성의 수준이 공무원 전체의 전문성의 수준보다 더 높다고 판단하는 경향을 보였음을 알 수 있다. 이는 구체적으로 <표 4>에서 확인할 수 있다.

〈표 4〉 업무전문성 기초통계

구분	최소값	최대값	평균	표준편차
공무원 전체 업무전문성	1	5	3.231	0.641
개인 업무전문성	1	5	3.441	0.669

2. 상관분석

1) 변수 설정

본 연구는 크게 조직문화의 인식 정도, 업무전문성의 인식 정도, 그리고 조직목표의 인식 정도를 분석의 대상으로 한다. 그중 조직문화는 앞서 밝혔듯이, 집단문화, 혁신문화, 위계문화, 합리문화로 분류하였다. 이들은 두 가지 문화에 대한 답변의 평균 값으로 그 정도를 판단하였다. 업무전문성 역시 마찬가지로 공무원 전체의 업무전문성 인식 정도, 개인의 업무전문성 인식 정도로 분류하여 분석을 수행하였다.

2) 분석 결과

본격적인 분석에 앞서, 각 변수 간에 유의미한 관계가 있는지 판단하기 위해 상관분석을 진행하였다. 각 변수 간 상관분석을 통한 상관계수 도출은 피어슨 상관계수 계산을 이용해 진행하였으며, 상관계수의 통계적 유의미성 역시 고려하여 분석을 진행하였다. 단, 95%의 신뢰수준을 설정하여 진행하였다. 그 결과는 다음과 같다.

〈표 5〉 변수 간 상관관계 분석

구분	조직목표	P-value
합리문화	0.502	<0.001
혁신문화	0.520	<0.001
집단문화	0.540	<0.001
위계문화	0.428	<0.001
전체 업무전문성	0.403	<0.001
개인 업무전문성	0.324	<0.001

상관관계 분석 결과 공무원의 조직목표에 대한 인식은 조직의 집단문화, 혁신문화, 위계문화, 합리문화와 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 파악되었다. 또한 공무원 전체의 업무전문성과 조직목표, 개인의 업무전문성과 조직목표에 대한 인식도 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 확인되었다. 각각의 경우 모두 피어슨 상관계수를 이용한 가설검정 결과, 95%의 신뢰수준 하에서 유의미한 정(+)의 상관관계를 가지고 있음을

알 수 있었다. 그중 조직목표와 가장 상관관계가 높은 것으로 분석된 변수는 집단문화이며, 가장 상관관계가 낮은 것으로 분석된 변수는 개인의 업무전문성이다.

3. 다중회귀분석

1) 탐색적 요인분석

본 연구에서는 설문 문항이 타당한지 검증하기 위해 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)을 진행하였다. 탐색적 요인분석을 진행한 이유는 앞서 언급한 선행연구의 결과를 통해 조직목표에 영향을 미치는 요인과 조직문화의 하위범주 등이 이미 입증되어 있기 때문이다. 분석 대상 문항 응답의 표준편차는 다음과 같다.

〈표 6〉 분석 대상 문항 응답 표준편차

변수	문항번호	표준편차	변수	문항번호	표준편차	변수	문항번호	표준편차
업무 전문성	q15-1	0.641	조직 문화	q20-1	0.727	조직 목표	q18-1	0.722
				q20-2	0.751			
				q20-3	0.869		q18-2	0.748
				q20-4	0.853			
	q15-2	0.669		q20-5	0.831		q18-3	0.769
				q20-6	0.878			
				q20-7	0.805		q18-4	0.786
				q20-8	0.774			

분석을 시작하기에 앞서 설문 문항의 결측값과 분포를 점검하였는데, 분석에 필요한 설문 문항 모두 결측값이 없었고, 응답의 표준편차 역시 0.6~0.8 수준으로 응답이 고르게 나타났음을 알 수 있었다. 이에 이어지는 탐색적 요인분석 단계에서 설문 문항을 모두 활용하기로 하였다.

〈표 7〉 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석 결과(전체 문항 대상)

변수	문항번호	요인적재량(factor loading)		Cronbach's Alpha
업무전문성	q15-1	0.23	0.70	0.55
	q15-2	-0.03	0.83	
조직문화	q20-1	0.53	0.47	0.87
	q20-2	0.49	0.44	
	q20-3	0.73	0.20	
	q20-4	0.80	0.13	
	q20-5	0.83	0.12	
	q20-6	0.81	0.06	
	q20-7	0.68	0.17	
	q20-8	0.60	0.22	

카이저 정규화를 사용한 배리맥스(varimax) 방식으로 탐색적 요인분석을 실시한 결과는 〈표 7〉과 같으며, 조직문화를 측정하는 일부 문항(q20-1, q20-2)의 요인적재량(factor loading)이 0.6 미만으로 나타났다. 이는 해당 문항이 조직문화를 측정하는데 적절하지 않다는 것으로 본 연구에서는 해당 문항을 제거하는 방법을 택했다. Jolliffe(1972)처럼 타당성 기준으로 0.7을 사용하기도 하나, 그렇게 하게 된다면 지나치게 많은 측정변수를 제거하게 되어 본 연구에서는 기준치를 0.6으로 다소 하향 조정하였다.

문제가 되는 일부 문항을 제거하고 다시 탐색적 요인분석을 한 결과는 〈표 8〉와 같으며, 모든 문항의 요인적재량이 0.6 이상으로 나타났다.

〈표 8〉 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석 결과(일부 문항 제거)

변수	문항번호	요인적재량(factor loading)		Cronbach's Alpha
업무전문성	q15-1	0.28	0.75	0.55
	q15-2	0.03	0.88	
조직문화	q20-3	0.73	0.14	0.86
	q20-4	0.81	0.12	
	q20-5	0.84	0.12	
	q20-6	0.82	0.08	
	q20-7	0.71	0.15	
	q20-8	0.62	0.13	

2) 다중회귀분석

본 연구의 가설검정을 위해서 주요 변수들의 효과와 영향력을 개별적으로 고찰하기 위해 앞서 언급한 탐색적 요인분석에 따라 합리문화(q20-1, q20-2)는 독립변수에서 제거하고 회귀분석을 실시하였다. 모델 1은 통제변수가 조직목표에 미치는 영향을 보여주고, 모델 2는 업무전문성과 조직문화가 조직목표에 미치는 영향을 보여준다. 또한, 조직문화가 업무전문성과 조직목표에 미치는 조절효과는 모델 3에서 제시되었는데, 이는 보다 완성도 높은 연구모형을 설계하여 가설 3을 검증하기 위함이다. 모델 1의 조정 R^2 값은 0.04437로 종속변수인 조직목표를 약 4.4% 설명하였다. 모델 2의 조정 R^2 값은 0.4067로 종속변수인 조직목표를 약 40.7% 설명하며 모델 1보다 설명력이 급격히 증가하였다. 모델 3의 조정 R^2 값은 0.4082로 모델 2와 설명력의 차이가 거의 없었다.

〈표 9〉 조직목표에 대한 회귀분석 결과¹⁾

구분	모델 1(통제변수)		모델 2(주효과)		모델 3(조절효과)	
	β	SE	β	SE	β	SE
성별	-0.157	0.022***	-0.048	0.018**	-0.047	0.018**
연령	0.052	0.020**	0.038	0.016*	0.038	0.016*
근무기간	0.043	0.010***	0.018	0.008*	0.018	0.008*
직급	0.016	0.010	0.023	0.008**	0.024	0.008**
업무전문성			0.206	0.013***	0.071	0.054
혁신문화			0.195	0.014***	0.072	0.066
집단문화			0.203	0.015***	0.126	0.072
위계문화			0.136	0.014***	0.178	0.063**
업무전문성 × 혁신문화					0.035	0.019
업무전문성 × 집단문화					0.022	0.021
업무전문성 × 위계문화					-0.013	0.018
(상수)	3.046	0.082***	0.594	0.087***	1.079	0.205***
R^2	0.046		0.408		0.410	
조정 R^2	0.044		0.407		0.408	
F	47.42***		343.7***		251.7***	
N	4,000		4,000		4,000	

주: p<0.1, *p<0.5, **p<0.01, ***p<0.001

- 1) 다중회귀분석 과정에서 특정값이 전체 결과에 영향을 미치는 것을 줄이기 위해 표준화 회귀 계수를 사용하는 경우도 있으나 본 연구에서 비표준화했을 때와 표준화했을 때 결과가 거의 동일하므로 비표준화 회귀계수를 기준으로 결과표를 작성하였다.

먼저 모델 1에 제시된 통제변수들이 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보면 성별($\beta = -0.157358$, $p < 0.001$), 연령($\beta = 0.052395$, $p < 0.01$), 근무기간($\beta = 0.43172$, $p < 0.001$), 직급($\beta = 0.01536$, $p = 0.10897$) 등 직급을 제외한 인구통계학적 변수들이 조직목표에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로는 연령이 높고 근무기간이 길수록 구성원의 조직목표가 뚜렷했다. 한편 남성보다는 여성의 경우 조직목표가 덜 뚜렷한 경향이 있었다.

업무전문성과 조직문화가 조직목표에 미치는 영향은 모델 2를 통해 검증하였다. 업무전문성($\beta = 0.205808$, $p < 0.001$)은 조직목표와 통계적으로 유의미한, 긍정적인 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다. 조직문화의 경우 집단문화($\beta = 0.202697$, $p < 0.001$)가 혁신문화($\beta = 0.194526$, $p < 0.001$), 위계문화($\beta = 0.136436$, $p < 0.001$)보다 상대적으로 조직목표에 영향을 많이 미친다는 것을 알 수 있었다. 이를 통해, 가설 2는 채택되었으며, 집단문화의 성격이 강할수록 뚜렷한 조직목표를 설정함을 알 수 있다.

또한, 회귀계수(β)의 크기를 봤을 때 다른 독립변수들에 비해 개인의 업무전문성이 조직목표에 미치는 영향력을 상대적으로 가장 높은 것으로 나타났다. 개인의 업무전문성은 조직목표와 상당히 높은 양(+)의 상관관계를 가지고 있었는데, 이는 가설 3을 지지하는 것으로 해석할 수 있다.

〈표 10〉 모델 2의 변수 간 다중공선성 분석 결과

구분	혁신문화	집단문화	위계문화	업무전문성	성별	연령	근무기간	직급
VIF	1.967	2.345	1.499	1.126	1.154	3.300	3.156	1.437

모델 2에서 여러 통제변수와 독립변수가 종속변수에 미치는 영향을 분석하였는데 이들 간의 상관관계가 높으면 회귀분석 결과의 설명력이 떨어질 수 있다. 따라서 VIF(variance inflation factor)값을 이용하여 이들 간의 다중공선성(multicollinearity)을 측정하였고 그 결과는 〈표 10〉와 같다. 모든 변수의 VIF값이 4미만으로 대체로 낮은 편이었고 이는 변수 간의 상관관계가 낮다는 것을 의미한다. 이 경우 상호작용항을 반드시 구성해야 하진 않지만, 가설검증을 위해 모델 3에 대한 분석도 수행하였다.

추가적으로, 모델 3에서는 상호작용항(업무전문성×혁신문화, 업무전문성×집단문화, 업무전문성×위계문화)를 포함하여 조직문화의 조절효과를 검증하였다. 그 결과 업무전문성×집단문화($p = 0.28944$)와 업무전문성×위계문화($p = 0.45925$)는 업무전문성

에 유의미한 조절효과를 미치지 않는 것으로 밝혀졌다. 반면 업무전문성 $\times$ 혁신문화($\beta=0.34747$, $p=0.06418$)은 95% 신뢰수준 하에서 기각되긴 했지만, 집단문화와 위계문화에 비해서는 상대적으로 영향을 많이 미쳤다는 것을 알 수 있었다. 하지만 p 값이 0.05보다 크므로 통계적으로 유의한 정도는 아니라고 할 수 있다.

V. 결론

본 연구에서는 공공조직의 조직문화와 업무전문성에 대한 적극적인 관리를 통해 공무원의 조직목표를 제고할 수 있다는 연구 문제를 근거로 하여 연구를 수행하였다. 조직문화의 변수인 집단문화, 혁신문화, 위계문화, 합리문화가 조직목표에 미치는 영향과 업무전문성이 조직목표에 미치는 영향을 분석하였다. 이를 위해 독립변수인 조직문화와 업무전문성, 종속변수인 조직목표와 같은 관련 요인에 대한 이론적 선행 연구 검토를 수행하였으며, 연구모형과 가설을 도출하였다. 또한 본 연구를 위해 한국행정연구원에서 실시한 2018년 공직생활 실태조사를 사용하여 실증분석을 진행하였다.

연구의 결과 및 시사점은 다음과 같다. 첫째, 공공조직에서 조직문화(집단문화, 혁신문화, 위계문화, 합리문화)는 조직목표와 양(+의 상관관계)을 가지고, 각각의 하위 조직문화마다 그 정도가 다르다는 점을 확인할 수 있다. 이는 공공조직에 있어서 조직목표 달성을 위해서는 조직문화에 대한 이해와 노력이 선행되어야 한다는 것을 의미한다. 자신이 속한 조직이 어떠한 조직문화의 특성이 강한지를 파악하고, 조직목표를 달성하는 데 있어 조직 차원에서 지향해야 할 조직문화 유형과의 비교를 통해 공공조직의 성과 향상을 위한 조직문화의 변화전략 수립에도 기초자료로서 작용할 수 있다는 점에서 그 의미가 크다.

둘째, 조직문화 중 집단문화가 조직목표에 가장 큰 양(+의 상관관계)을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이는 조직문화 중 합리문화가 뚜렷한 목표 설정에 대한 기존의 일부 연구결과(Zammuto & Krakower, 1991)와는 배치되는 부분인데, 집단문화의 성격이 강한 조직에서 팀워크를 통해 믿음과 참여를 이끌어내며(Parker & Bradley, 2000), 특히 우리나라의 공공조직의 집단문화는 구성원의 강한 친밀감, 협력관계, 유대감 등을 통해 집단지성을 가져온다는 강점을 확인할 수 있다(오현규 외, 2018). 이는 또한 위계화된 문화에 비해 집단문화와 혁신문화가 높은 조직성으로 이어진다는

Aiken & Hage(1971)의 가설과도 상통한다. Barnard(1938)가 주장하였던 협동체계론에 따르면, 커뮤니케이션 등의 방법으로 구성원 간의 상호 협동을 통해 공통의 조직목표를 설정함으로써 조직이 존립할 수 있다. 이러한 협동은 집단문화가 강한 조직에서 강하게 발현되기 때문에, 자연스럽게 뚜렷한 조직목표를 설정하는 것이 가능할 것으로 생각한다. 이는 특정 공공조직의 조직문화를 어떠한 방향으로 개선하여야 하는지에 관해서도 그 방향성을 제시해주는데, 조직문화 중 집단문화의 형성이 다른 문화에 선행하여 강화 및 보완될 필요가 있는 것이다.

셋째, 공공조직에서 개인의 업무전문성과 조직목표는 양(+)의 상관관계를 가지고, 개인의 업무전문성이 높을수록 그 개인이 속해있는 조직의 조직목표가 뚜렷하다는 점을 확인하였다. 이는 개개인의 전문성도 조직에 영향을 미칠 수 있다는 점에서 공공조직은 일차적으로 개인 차원에서의 업무전문성의 제고를 이끌어내야 할 것이다. 즉, 조직목표의 설정을 위해 조직 전체에 대한 전면인 변화를 통해 부작용을 감수하기보다는, 업무전문성이 높은 전문가를 외부에서 초빙하는 것만으로도 상당한 효과를 가져올 수 있다는 것이다.

위와 같이 실무적이고 이론적인 기여에도 불구하고 본 연구에는 다음과 같은 한계점이 존재한다. 첫째, 개인의 업무전문성은 자기기입식 방법을 활용하였으며, 이에 따라 업무전문성에 대한 응답자의 주관적 편견이 분석결과에 영향을 미쳤을 가능성이 존재한다. 개인의 업무전문성과 공무원 전체의 업무전문성을 적절히 조작하여 객관적이라고 평가할만한 지표를 만들어 분석하지 못하였다는 점에서 아쉬움이 남는다. 이러한 문제를 극복하기 위해 시점을 달리한 자료를 활용하여 본 연구의 결과를 검증해볼 필요가 있으며, 자기기입식 방법의 주관적 편견에 대한 문제를 극복하기 위해, 추후 연구에서는 자료의 원천을 다각화하여 업무평가자, 조직장 등으로부터 획득한 자료를 활용하여 본 연구의 결과를 검증해볼 필요가 있다.

둘째, 회귀분석 과정에서 통제변수를 일부 인구통계학적 변인에 한정하여 설정하였다는 점에서 통제변수를 완벽히 통제하지 못하였다. 하지만, 이는 대부분의 선행연구에서도 제시하고 있는 한계이고, 질문지의 특성상 인구통계학적 변인 외의 다른 통제변수를 활용하기는 어렵다.

그럼에도 불구하고, 아직 조직문화와 조직목표, 업무전문성과 조직목표 간의 관계를 연구한 선행연구가 존재하지 않는다는 점에서 이들의 관계를 분석한 본 연구의 의의는 크다고 할 수 있다. 본 연구가 초석이 되어, 추후 뚜렷한 조직목표의 설정을 위해

서는 조직문화 및 업무전문성에 있어 어떠한 개선을 꾀하여야 하는지 등의 정책적인 분석 또한 진행되길 바란다.

참고문헌

- 강나을·박성민. (2019). 공직 내 적극행정의 영향요인에 관한 연구: 조직 행태주의적 관점에서. 「한국행정논집」, 31(4), 879-909.
- 강영걸. (2006). 가정봉사원의 업무전문성에 대한 연구. 「노인복지연구」, 33, 51-69.
- 강영걸. (2008). 가정봉사원의 업무전문성과 서비스평가에 관한 한국·일본 비교 연구. 「인적자원관리연구」, 15(1), 1-15.
- 고대유·맹철규. (2021). 코로나 비대면 시대 스마트워크가 조직몰입에 미치는 영향: 공무원의 재택근무를 대상으로 한 목표명확성 조절효과를 중심으로. 「e-비즈니스연구」, 22(3), 173-184.
- 권한조·이재완. (2019). 정부조직의 변화관리가 혁신행동에 미치는 효과: 목표모호성의 조절효과를 중심으로. 「한국사회와 행정연구」, 30(2), 79-103.
- 김근세·이경호. (2005). 일반논문: 책임운영기관의 조직문화와 효과성에 관한 연구: 운전면허시험관리단을 중심으로. 「한국행정학보」, 39(3), 179-204.
- 김명식. (2001). 21 세기 행정환경에서 요구되는 공무원의 업무수행능력. 한국행정학회 동계학술발표논문집, 2001, 289-303.
- 김사랑·김세준. (2012). 지역문화재단의 조직문화유형이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 「문화정책논총」, 26(2), 213-243.
- 김진희. (2007). 조직문화, 조직몰입 및 조직성과와의 관계: 고용지원센터를 중심으로. 「노동정책연구」, 7(2), 103-134.
- 김호정. (2002). 행정조직문화가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. 「한국행정학보」, 36(4), 87-105.
- 남창우·이명숙. (2008). 공공부문의 bsc 수용성 및 조직성과의 영향요인 분석: 조직구성원의 인식을 중심으로. 「한국행정학보」, 42(3), 165-190.
- 류근필·이재용. (2020). 성과관리와 혁신행동: 목표명확화와 혁신지향적 조직문화의 매개-조절효과를 중심으로. 「한국인사행정학회보」, 19(3), 1-22.
- 류병근. (2016). 조직구조와 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 다차원적 분석. 「한국조직학회보」, 13(1), 33-62.
- 박소희·박세웅. (2021). 조직 목표모호성이 직무특성과 혁신행동에 미치는 영향: 업무자율성과 성과 피드백의 매개효과를 중심으로. 「한국행정연구」, 30(1), 147-173.

- 박오수·김기태. (2001). '조직세대' 구분과 '조직세대'별 문화적 특성에 관한 연구. 「인사조직연구」, 9, 43-82.
- 박희봉. (2005). 조직효과성에 대한 비판적 고찰: 조직관에 따른 조직목표와 조직효과성 측정지표 비교. 「한국조직학회보」, 2(1), 1-20.
- 손인봉·김태형. (2019). 조직신뢰가 업무전문성에 미치는 영향과 조직몰입의 매개효과에 관한 연구-중증장애인 생산품시설 종사자를 중심으로. 「Gri 연구논총」, 21(2), 23-50.
- 양다연·조윤직. (2019). 조직의 목표명확성이 조직구성원의 태도와 행동에 미치는 영향: 업무자율성, 상사피드백의 조절효과를 중심으로. 「한국인사행정학회보」, 18(3), 67-97.
- 오상석. (2019). 혁신행동이 분배공정성 지각에 미치는 영향: 상대적 업무 전문성 수준의 조절효과. 「한국산학기술학회 논문지」, 20(6), 169-177.
- 오현규·김화연·이숙중. (2018). 공공조직 집단문화의 영향력에 관한 연구: 조직몰입을 통한 성과제고를 중심으로. 「사회과학연구」, 34(2), 1-28.
- 우병렬·백일현·박찬호·김우중·안경섭. (2019). 정부출연연구기관 조직문화, 조직특성, 직무성과 관계 실증분석: 9 개 출연 (연) 구성원의 인식을 중심으로. 「한국동북아논총」, 24(4), 99-131.
- 윤원수. (2018). 지방자치단체 조직문화가 고객지향성에 미치는 영향 관계: 제주특별자치도 공무원들을 중심으로. 「지방행정연구」, 32(1), 247-266.
- 이미경·전상길. (2016). 조직공정성과 조직시민행동 간의 관계에서 기능별 조직문화의 조절효과에 관한 연구. 「인적자원관리연구」, 23(1), 199-215.
- 이상훈·오현석. (2016). 전문성 발달에서 경험의 역할과 쟁점. 「아시아교육연구 (Asian Journal of Education)」, 17
- 이은진. (2018). 공무원 전문성 제고 관련 인사제도 연구: 법령 변화 및 문헌검토를 중심으로. 「한국정책연구」, 18(3), 25-52.
- 이재은·이연주. (2008). 조직문화 유형이 조직몰입도에 미치는 영향: Kimberly & quinn 의 조직문화 유형을 중심으로. 「한국정책논집」, 8, 60-81.
- 이정주. (2005). 지방공기업에서의 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구: 지하철공사의 사례. 「지방정부연구」, 9(4), 71-93.
- 이지혜·이인희. (2010). 교사의 업무부담, 직무만족, 조직몰입, 교사 전문성과 학교교육 성과의 구조적 관계 분석. 「한국교원교육연구」, 27, 25-52.
- 이형우·이동영. (2020). 전문직 공무원의 성과영향요인: 업무환경과 성과의 관계에 대한 전문성의 조절효과. 「한국공공관리학보」, 34(2), 43-64.
- 임재영·문국경·조혜진. (2019). 공공봉사동기와 조직문화의 적합성이 조직몰입에 미치는 영향. 「한국조직학회보」, 16(2), 1-34.
- 전영한. (2009). 공공·민간조직 비교연구 메타분석: Sayre 명제의 재검증. 「행정논총 (Korean

- Journal of Public Administration)», 47
- 정재민. (2009). 경쟁가치모형에 따른 신문산업의 조직문화 연구: 편집국과 비편집국 종사자의 인식 차이. 「한국언론학보」, 53(4), 72-93.
- 조태준. (2016). 공직 전문성 강화를 위한 관리방안 연구. 「한국인사행정학회보」, 15(4), 169-191.
- 최병대. (1999). [서울시정개발연구원] 서울시 공무원의 전문성 제고방안: 전문보직경로제 도입 방안 및 직렬/직류 재설정 방안을 중심으로. 국립중앙도서관 연계자료, (4), 0-0.
- 최항순. (2018). 신행정조직론, 대명출판사
- 하성호·최수일. (2009)문화유형이 임파워먼트 및 조직유효성에 미치는 영향과 고용불안정성 및 조직신뢰의 군집분석에 관한 연구: 건설 산업을 중심으로 신공공관리적 행정개혁의 도입과 레드테이프의 수준 변화: 우리나라 공공조직과 민간조직 간의 상대적 차이 비교로. 「한국조직학회보」, 6(2), 115-151.
- 함요상·안병철·한인섭·김정렬. (2006). 신공공관리적 행정개혁의 도입과 레드테이프의 수준 변화: 우리나라 공공조직과 민간조직 간의 상대적 차이 비교. 「한국행정논집」, 18(3), 649-674.
- Amitai Etzioni. (1964). Modern organizations. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Barrilleaux, C., Feiock, R., & Crew, R. E.(1992). Indicators and correlates of american states' administrative experience. Paper presented at the Annal Meeting of the American Political Science Association,
- Buchanan, B. (1974). Government managers, business executives, and organizational commitment. Public Administration Review, 339-347.
- Chun, Y. H., & Rainey, H. G. (2005). Goal ambiguity in US federal agencies. Journal of Public Administration Research and Theory, 15(1), 1-30.
- Daft, R. L. (2001). Organization theory and design. Cincinnati, Ohio: South-Western College Publishing.
- Denison, D. R., & Spreitzer, G. M. (1991). Organizational culture and organizational development: A competing values approach. Research in Organizational Change and Development, 5(1), 1-21.
- Georgopoulos, B. S., & Tannenbaum, A. S. (1957). A study of organizational effectiveness. American Sociological Review, 22(5), 534-540.
- Gross, E. (1969). The definition of organizational goals. The British Journal of Sociology, 20(3), 277-294.
- Hofstede, G. (1984). Cultural dimensions in management and planning. Asia Pacific Journal of Management, 1, 81-99.

- Jolliffe, I. T. (1972). Discarding variables in a principal component analysis. I: Artificial data. *Journal of the Royal Statistical Society: Series C (Applied Statistics)*, 21(2), 160-173.
- Likert, R. (1967). The human organization: Its management and values.
- McDaniel, C., & Stumpf, L. (1993). The organizational culture. *Journal of Nursing Administration*, 23, 54-60.
- Ouchi W. G. (1981). *Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge*, Avon.
- Parker, R., & Bradley, L. (2000a). Organisational culture in the public sector: Evidence from six organisations. *International Journal of Public Sector Management*,
- Parker, R., & Bradley, L. (2000b). Organisational culture in the public sector: Evidence from six organisations. *International Journal of Public Sector Management*.
- Perrow, C. (1961). The analysis of goals in complex organizations. *American Sociological Review*, 854-866.
- Pugh, D. L. (1989). Professionalism in public administration: Problems, perspectives, and the role of ASPA. *Public Administration Review*, 1-8.
- Quinn, R. E., & Cameron, K. (1983). Organizational life cycles and shifting criteria of effectiveness: Some preliminary evidence. *Management Science*, 29(1), 33-51.
- Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*, 29(3), 363~377.
- Quinn, R. E., & Kimberly, J. R. (1984). Paradox, Planning, and Perseverance: Guidelines for Managerial Practice, In J. R. Kimberly & R. E. Quinn(ed), *Managing Organizational Transitions*, 295-313. Homewood, IL: Dow Jones-Irwin.
- Rainey, H. G. (1983). Public Agencies and Private Firms: Incentives, Structures, Goals, and Individual Roles. *Administration & Society*, 15(2), 207-242.
- Rainey, H. G. (2014). *Understanding and managing public organization*. John Wiley & Sons
- Schein, E. H. (1990). *Organizational culture*. American Psychological Association.
- Simon, H. A. (1964). On the concept of organizational goal. *Administrative Science Quarterly*, 1-22.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Zammuto, R. F., & Krakower, J. (1991). Quantitative and qualitative studies of organizational culture. *research in organizational change and development*.

ZAMMUTO, RF & O'CONNOR, EJ (1992) Gaining Advanced Manufacturing Technologies' Benefits: The Roles of Organizational Design and Culture, Academy of Management Review, 17, 701-728.

Abstract and Key Words

The Impact of Organizational Culture and Job Expertise on Organizational Goals: Focusing on the 2018 Public Employee Perception Survey

Hur, Yumin

Lieutenant of Daejeon Metropolitan Police Agency

Ha, Jaebeen

Ajou University

This study aims to present the direction of change in the public organization by analyzing how organizational culture and individual job expertise correlate with organizational goals. The '2018 Public Service Life Survey' by the Korea Institute of Public Administration which consisted of 4,000 civil servants as the respondent, was applied, and the results of the study were derived by applying correlation analysis and multiple regression analysis to the collected data. In particular, we design a high-explanatory regression model with exploratory factor analysis. According to the analysis, collective culture, innovative culture, and hierarchical culture had a significant positive impact on organizational goals, and the correlation between collective culture and organizational goals was the highest. In addition, individual professionalism was found to have a significant positive impact on organizational goals. These results suggest that public organizations should comprehensively consider the organizational culture and individual work expertise in setting organizational goals, and that various detailed strategies should be introduced in consideration of this.

[Key Words: Public organization, Organizational culture, Professionalism, Organizational goals, Exploratory factor analysis]