



저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

- 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](#)

博士學位論文

지방자치단체 문화담당공무원의
직무특성과 조직몰입, 직무만족에
관한 연구

2009年

漢城大學校 大學院

行 政 學 科

行 政 學 專 攻

鄭 休 竣

博 士 學 位 論 文
指 導 教 授 李 鍾 受

지 방 자 치 단 체 문 화 담 당 공 무 원 의
직 무 특 성 과 조 직 몰 입, 직 무 만 족 에
관 한 연 구

A Study on the Job Characteristics, Job Satisfaction
and Organizational Commitment of the Public Personnel
in Korean Local Government

2009年 6月 日

漢 城 大 學 校 大 學 院

行 政 學 科

行 政 學 專 攻

鄭 休 竣

博 士 學 位 論 文
指 導 教 授 李 鍾 受

지 방 자 치 단 체 문 화 담 당 공 무 원 의
직 무 특 성 과 조 직 몰 입, 직 무 만 족 에
관 한 연 구

A Study on the Job Characteristics, Job Satisfaction
and Organizational Commitment of the Public Personnel
in Korean Local Government

이 論 文 을 行 政 學 博 士 學 位 論 文 으 로 提 出 함

2009年 6月 日

漢 城 大 學 校 大 學 院

行 政 學 科

行 政 學 專 攻

鄭 休 竣

鄭休竣의 行政學博士學位論文을 認准함

2009年 6月 일

審査委員長 _____인

審査委員 _____인

審査委員 _____인

審査委員 _____인

審査委員 _____인

목 차

제 1 장 서론	1
제 1절 연구의 목적	1
제 2 절 연구의 범위와 방법	3
1. 연구의 범위	3
2. 연구의 방법	3
 제 2 장 직무특성 및 직무만족과 조직몰입의 이론적 고찰	5
제 1 절 직무특성	5
1. 직무특성 이론의 배경	5
2. 직무특성 모형(JCM)	6
3. 직무특성 변수	7
제 2 절 직무만족	8
제 3 절 조직몰입	10
제 4 절 지방자치단체의 문화담당 공무원의 업무 특성	11
1. 문화담당공무원의 특성	12
2. 문화담당공무원의 구분 및 정의	14
3. 문화담당 공무원의 업무	16
제 5 절 선행연구의 검토	20
1. 변수의 선정	20
2. 선행연구의 요약	30

제 3 장 조사연구의 분석 틀	33
제 1 절 연구모형	33
제 2 절 변수의 정의 및 지표의 선정	34
1. 직무특성 변수	34
2. 직무만족 변수	35
3. 조직몰입 변수	36
4. 인구통계학적 변수	38
제 3 절 연구가설	39
1. 직무특성과 직무만족에 관한 가설	39
2. 직무특성과 조직몰입에 관한 가설	39
3. 직무만족과 조직몰입에 관한 가설	40
제 4 절 조사 설계	41
1. 조사의 목적	41
2. 조사 대상의 선정	42
3. 설문지의 구성	42
제 5 절 조사도구의 검증	44
제 6 절 분석기법	45
제 4 장 분석 결과 및 논의	46
제 1 절 조사자 및 자료의 특성	46
1. 조사의 특성	46
2. 변수의 기술 통계치	49
제 2 절 집단 간 평균차이를 위한 분산 분석	50
1. 소속부서에 따른 직무만족의 평균차이 검정	50
2. 소속부서에 따른 조직몰입의 평균차이 검정	51

3. 현 부서에 따른 직무만족의 평균차이 검정	52
4. 현 부서에 따른 조직몰입의 평균차이 검정	53
5. 근무연수에 따른 직무만족의 평균차이 검정	54
6. 근무연수에 따른 조직몰입의 평균차이 검정	55
7. 직급에 따른 직무만족의 평균차이 검정	56
8. 직급에 따른 조직몰입의 평균차이 검정	56
9. 학력에 따른 직무만족의 평균차이 검정	57
10. 학력에 따른 조직몰입의 평균차이 검정	58
11. 연령에 따른 직무만족의 평균차이 검정	59
12. 연령에 따른 조직몰입의 평균차이 검정	60
제 3 절 직무특성, 직무만족, 조직몰입의 상관관계 분석 결과	62
1. 직무특성, 직무만족, 조직몰입의 관계	62
2. 직무특성, 직무만족, 조직몰입의 하위 변수들 간의 관계	63
제 4 절 다중회귀분석결과	66
1. 직무특성과 직무만족의 회귀분석 결과	66
2. 직무특성과 조직몰입의 회귀분석 결과	72
3. 직무만족과 조직몰입의 회귀분석 결과	75
제 5 절 가설검증 결과에 관한 논의	76
1. 직무특성과 직무만족의 관계에 대한 논의	76
2. 직무특성과 조직몰입의 관계에 대한 논의	77
3. 직무만족과 조직몰입의 관계에 대한 논의	79
 제 5장 요약 및 정책적 시사점	81
제 1 절 연구결과 요약	81
제 2 절. 정책적 시사점	82

참고문헌	87
부 록	92
영문초록	94



표 차 례

<표 2-1> 지방자치단체의 문화예술 분야 담당기관	19
<표 2-2> 직무특성 선행연구	23
<표 2-3> 직무만족 선행연구	26
<표 2-4> 조직몰입 선행연구	29
<표 2-5> 직무특성과 직무만족에 대한 선행연구	30
<표 2-6> 직무특성과 조직몰입에 대한 선행연구	31
<표 2-7> 직무만족과 조직몰입에 대한 선행연구	32
<표 3-1> 직무특성과 직무만족 가설	39
<표 3-2> 직무특성과 조직몰입 가설	39
<표 3-3> 직무만족과 조직몰입 가설	40
<표 3-4> 조사 대상자 및 방법	42
<표 3-5> 설문지 구성	43
<표 3-6> 설문지 문항과 관련 변수들	44
<표 4-1> 소속부서의 빈도분석결과	46
<표 4-2> 현부서의 빈도분석결과	47
<표 4-3> 근무연수의 빈도분석결과	47
<표 4-4> 직급의 빈도분석결과	48
<표 4-5> 학력의 빈도분석결과	48
<표 4-6> 연령의 빈도분석결과	48
<표 4-7> 설문문항 응답 값의 기술통계분석	49
<표 4-8> 소속부서에 따른 직무만족도 기술통계분석	50
<표 4-9> 소속부서에 따른 직무만족도 Tukey HSD 사후검정	51
<표 4-10> 소속부서에 따른 조직몰입도 기술통계분석	51
<표 4-11> 소속부서에 따른 조직몰입도 Tukey HSD 사후검정	52

<표 4-12> 현 부서에 따른 직무만족도의 기술통계분석	52
<표 4-13> 현 부서에 따른 직무만족도의 Tukey HSD 사후 검정	53
<표 4-14> 현 부서에 따른 조직몰입의 기술통계분석	53
<표 4-15> 현 부서에 따른 조직몰입의 Tukey HSD 사후검정	53
<표 4-16> 근무연수에 따른 직무만족의 Tukey HSD 사후검정	54
<표 4-17> 근무연수에 따른 조직몰입의 Tukey HSD 사후검정	55
<표 4-18> 직급에 따른 직무만족의 Tukey HSD 사후 검정	56
<표 4-19> 직급에 따른 조직몰입의 Tukey HSD 사후 검정	57
<표 4-20> 학력에 따른 직무만족의 기술통계량	57
<표 4-21> 학력에 따른 직무만족의 Tukey HSD 사후검정	58
<표 4-22> 학력에 따른 조직몰입의 평균차이 검정	58
<표 4-23> 학력에 따른 조직몰입의 Tukey HSD 사후검정	59
<표 4-24> 연령에 따른 직무만족의 기술통계량	59
<표 4-25> 연령에 따른 직무만족의 Tukey HSD 사후 검정	60
<표 4-26> 연령에 따른 조직몰입의 기술통계량	60
<표 4-27> 연령에 따른 조직몰입의 Tukey HSD 사후 검정	61
<표 4-28> 직무특성, 직무만족, 조직몰입의 관계	62
<표 4-29> 직무특성, 직무만족, 조직몰입의 하위 변수들 간의 관계 ...	63
<표 4-30> 직무특성과 직무만족의 회귀분석 결과	69
<표 4-31> 현 부서에 따른 직무특성의 평균차이 검증 결과	70
<표 4-32> 현재 소속부서에 따른 직무특성의 차이 사후 검증	71
<표 4-33> 직무특성과 조직몰입의 회귀분석 결과	74
<표 4-34> 직무만족과 조직몰입의 편 상관관계 분석	75
<표 4-35> 직무특성과 직무만족에 대한 가설검증 결과	76
<표 4-36> 직무특성과 직무만족에 대한 가설검증 결과비교	77
<표 4-37> 직무특성과 조직몰입에 대한 가설검증 결과	78

<표 4-38> 직무특성과 조직몰입에 대한 가설검증 결과비교	79
<표 4-39> 직무만족과 조직몰입에 대한 가설검증 결과	80
<표 4-40> 직무만족과 조직몰입에 대한 가설검증 결과비교	80



그 립 차 례

<그림 3-1> 연구모형	33
<그림 4-1> 직무만족의 다중회귀분석 분석 모형	67
<그림 4-2> 조직몰입의 다중회귀분석 분석 모형	72



제 1 장 서 론

제 1 절 연구목적

21세기는 흔히 ‘문화예술의 시대’라 한다. 국가발전 단계에서 볼 때 우리나라에서는 경제부문의 성장이 어느 정도 궤도에 올라선 1990년대 이후 문화예술의 중요성이 정책 차원에서 인식·추구되기 시작하였다. ‘창의적 문화국가’의 기치를 내건 김영삼 행정부는 문화예산의 확충 등을 통한 문화산업 육성 정책을 추진하였으며, 김대중 행정부는 문화의 지방화를 구현하기 위한 우리 문화·역사마을 만들기 사업 등을 펼쳤다.

노무현 행정부는 특히 광역차원에서 문화·관광의 전략적 육성을 통한 지역문화산업 클러스터 조성 등 문화 분권정책을 광범하게 추구하였다. 이러한 정책지향은 지방자치단체의 문화예산 규모가 2002년도 1.74조원에서 2006년도 2.47조원으로 42%의 증가율을 보인데서 찾아볼 수 있다(문화관광부, 2008: 10-13).

이 논문은 이러한 시대상황을 배경으로 하여 지방문화행정을 담당하는 지방자치단체 문화예술담당 공무원의 직무특성이 직무만족 및 직무몰입에 미치는 영향을 분석해 보고자 한다.

현대사회의 모든 조직은 인간에 의하여 움직여진다. 그리고 모든 조직에는 그 조직만의 독특한 문화가 존재하며 이러한 조직문화는 조직의 목적달성을 위한 조직 내의 여러 과정에 영향을 미친다. 조직구성원이 자신의 직무환경에 대해 만족 혹은 불만족을 느끼는가에 따라 조직의 성패뿐만 아니라 구성원 자신에게도 상당한 영향을 끼치게 된다. 그래서 개인의 욕구가 직무를 통해 충족되지 않을 경우, 작업 능률의 저하, 욕구불만, 의욕 상실, 불필요한 인력의 낭비 등을 가져온다. 직무만족은 조직구성원들이 일과 업무 환경에 대해서 갖는 태도와 인지를 말한다. 직무만족을 측정하기 위한 도구로는 급여, 승진기회, 동료와의 관계, 슈퍼비전, 의사결정 참여, 조직에 대한 소속감 등과 같이 직장이나 업무에 대한 종사자들의 기분

을 다루는 것들이 주로 포함된다.

조직몰입이란 조직구성원의 조직에 대한 태도로서, 한 조직에 대한 개인의 동일시와 몰입의 상대적 정도를 의미한다. 즉 한 개인이 자신이 속한 조직에 대해 얼마나 일체감을 가지고 몰두하는지를 나타내는 것으로 업무 행동에 직·간접적으로 영향을 주고, 나아가 조직성과에도 관련이 있는 변수이다. 따라서 조직몰입은 구성원의 조직에 대한 헌신도나 고용 지속과 관련한 여러 가지 계속적인 태도나 행위를 측정하는데 있어 매우 유용한 개념으로 조직연구자들의 중요한 관심의 대상이 되어왔다.

본 연구에서는 문화담당공무원들의 직무특성에 따라 조직몰입과 직무만족에 어떠한 영향을 미치고 있고 있으며 구체적으로 어떠한 요소들이 영향을 미치고 있는가를 살펴봄으로써 문화담당공무원들의 조직몰입을 높이고, 직무만족을 높이기 위해서는 직무특성 중 어떠한 요소를 개선해야 하며, 해당 직무특성에 영향을 받는 공무원들을 어느 분야에서 지원해야 하는가를 알아냄으로써 직무만족 및 조직몰입의 향상방안을 도출해내는 것을 목적으로 한다.

또한 조직몰입과 직무만족 간에 어떠한 관계가 있는가를 연구해 봄으로써 조직몰입과 직무만족의 효과적인 개선방안을 제시하고 이를 저해하는 요인들의 대안을 제시하고자 한다.

제 2 절 연구범위 및 방법

1. 연구의 범위

지방자치단체 문화담당공무원의 직무만족 요인을 실증적으로 조사 분석하여 직무만족 향상 방안을 제시하기 위하여 본 연구의 대상과 범위를 다음과 같이 설정하였다.

첫째, 기존의 연구 성과들을 비판적으로 고찰하고, 본 연구에 필요한 이론적 자원과 연구모형을 구성하였다.

둘째, 관련이론 및 선행연구 고찰을 통해 추출한 직무만족의 영향요인들 가운데 본 연구에서 사용할 주요 변수를 선정·조작화 하여 설문문항을 만들고 분석모형을 설정하였다.

셋째, 경상북도 문화담당공무원을 대상으로 설문조사를 실시하고 그 결과를 분석하여 직무만족의 영향요인을 밝히고자 하였다.

2. 연구의 방법

이 연구는 문헌고찰과 실증분석으로 구성되었다. 직무특성과 조직몰입에 대한 이론적 논의는 선행연구의 검토와 기존 문헌의 고찰에 의존하였다. 그리고 실증 분석은 이론적 논의에 근거하여 추출된 가설들을 정립하고, 실증자료를 이용하여 분석한다. 먼저, 조직몰입과 관련된 변인들 간의 관계를 규명하기 위해 선행연구로부터 몰입상태를 판단할 수 있는 척도를 탐색하였다. 여기에는 조직목적 동일성, 헌신적 노력성, 근속몰입이 추출되었으며, 이에 영향을 미치는 독립변수로서의 직무특성은 Hackman & Oldham(1976)이 제시한 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 환류성 등 5개의 변인을 이용하였다.

또한, 실증적 연구를 위해 지방자치단체 광역 행정구역 중에서는 경상북도를 선정하여 광역자치단체로서의 광역시·도 및 기초자치단체인 시·군

의 문화담당공무원 1300명(총 유효표본: 601매)을 대상으로 직무만족의 영향요인을 밝히기 위한 설문조사를 실시하였다.

통계분석 방법으로는 빈도분석, Cronbach's α , 일원변량분석, 상관관계분석, 회귀분석을 사용하였다.



제 2 장 이론적 고찰

제 1 절 직무특성

1. 직무특성 이론의 배경

직무설계전략의 역사적 발전과정에서 살펴볼 때 직무특성에 의한 직무설계 전략은 시기적으로 1960년대 이후 직무충실화의 필요성으로 나타난 이론이다. 직무특성모델이 나오기까지 이에 기초를 제공한 선행연구로는 Turner와 Lawrence (1965)의 연구이고 이를 뒷받침한 연구가 1967년과 1968년에 직무설계 전략에서 직무수행자의 행동반응을 조절하는 것이 사회문화적 요인이라고 밝힌 Blood와 Hullin의 연구이다.

Turner와 Lawrence(1965)의 연구는 그 이전까지 명확하지 않았던 직무특성에 대한 종업원의 지각을 특성화하였고, Hackman과 Lawler(1971)의 연구는 직무특성모델의 이론적 토대를 이루었다. Turner와 Lawrence(1965)는 직무 담당자의 행동에 영향을 미치는 과업의 특성을 연구한 결과 작업자의 만족과 성과에 밀접한 관계가 있다고 생각되는 6가지의 필수과업 특성을 추출하였다. 그것은 ①다양성 ②자율성 ③책임감 ④요구된 지식과 기술 ⑤선택적 상호작용 ⑥요구된 상호작용이다(Turner and Lawrence, 1965; 홍경옥, 1995). Turner와 Lawrence(1965)는 11개회사, 47가지의 다른 직무에서 현장관찰과 면접을 통해 검증해본 결과 이 여섯 개의 속성차원이 서로 밀접하게 관련되어 있음을 밝혀내고, 이 여섯 개의 과업특성을 선형적으로 결합한 필요과업속성지표 (RTA: Requisite Task Attribute Scale)를 개발하여 직무속성과 작업자의 직무만족 및 결근의 관계를 확인하였다.

이러한 결과에 대해 Turner와 Lawrence(1965)는 충실화된 직무, 즉 높은 RTA점수를 나타내는 직무에 대해 다른 반응을 하는 것은 종업원간의 문화적 배경의 차이 때문이라고 결론지었다. 다시 말해서 직무특성에 관한

초기의 연구는 종업원의 사회, 문화적 배경과 같은 조절변수가 작용하고 있음을 지적하였다. 그리고 Hackman과 Lawler(1971)는 Turner와 Lawrence(1965)의 연구를 바탕으로 일명 예일 직무목록이라는 직무특성측정도구를 개발하여 종업원의 행동반응에 미치는 직무특성의 영향을 측정하였다. 이는 후에 직무특성에 의한 직무설계전략이론을 확립한 Hackman과 Oldham(1974)이 개발한 직무진단조사(JDS: Job Diagnostic Survey)의 모체가 되었다. 이들이 제시한 직무특성이론의 기본적 가정은 직무의 객관적인 특성에 초점을 두고 있는 것으로 직무자체가 작업자의 직무동기나 만족 및 성과 등을 높일 수 있다는 것이다.

2. 직무특성 모형(JCM)

Hackman과 Oldham(1975, 1976, 1980)이 직무특성모형을 제시한 이후 이에 대한 실증연구와 관련된 유사연구는 30여 년 동안 200여 개에 달하고 있으며, 이러한 연구결과는 직무설계와 직무배치 등의 실제 경영관리에 유용하게 이용되고 있다.

Hackman과 Oldham(1975)이 직무특성모형에서 제시한 바에 따르면 5개의 핵심직무특성(기술다양성, 직무정체성, 직무중요성, 자율성, 피드백)이 종업원의 주요한 심리상태에 긍정적인 영향을 미치고 이는 종업원의 만족과 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 것이다. 즉, 핵심직무특성이란 개인에게 직무에 대한 의미감, 책임감, 결과에 대한 인지감 등을 느끼게 하는 요소로써, Hackman과 Oldham(1975, 1976, 1980)은 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백을 그 요소로서 제시하였으며, 의미감, 책임감, 결과에 대한 인지감의 증가를 통해 개인은 직무에 대한 내재적 충실화를 경험하게 되고 이는 직무만족과 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 것이 직무특성모형의 이론적 틀이다. 또한 Hackman과 Oldham은 이러한 핵심직무특성과 주요 심리상태, 그리고 개인의 만족 및 성과간의 관계는 개인특성요인과 상황요인에 의해 조절될 것이라고 예측하였는데 대표적인 조절변수로 개인의 성욕구강도로 제안하였다. 직무특성모형에서 제시된 주

요변수는 다음과 같다.

3. 직무특성 변수

① 기술 다양성

기술 다양성이란 “직무를 수행하는데 있어서 여러 가지 기능이나 재능을 사용하는 다양한 활동들이 요구되는 정도”를 의미한다. 직무자체가 작업자에게 그들의 기술이나 능력을 다양하게 사용하거나 발전시킬 수 있게 만들어져 있다면, 구성원들은 자신들의 과업을 의미 있는 것으로 느끼게 되고, 보다 높은 수준의 기능을 사용할수록 보다 많은 의미를 경험하게 된다.

많은 연구들에서 사람들은 대부분 자신들의 기능을 테스트하거나 사용함으로써 환경을 탐색하거나 조작하기도 하고, 또 효과에 대한 느낌을 얻기도 한다는 사실이 밝혀졌다. 따라서 직무를 수행하는데 있어서 작업자의 기능이나 자질이 충분히 활용되거나 발전될 수 있다면, 작업에 대한 의미를 경험하는데 있어서 물질적인 내용은 크게 영향을 미치지 않는다.

② 과업 정체성

과업 정체성이란 “직무가 전체단위의 완성을 요구하는 정도를 의미하는 것으로 직무가 시작부터 끝까지 전체 작업 중에서 차지하고 있는 범위의 정도”를 말한다(Hackman & Oldham, 1975). 사람들은 직무의 어느 한 부분을 책임지는 것보다는 완전한 작업단위로서 직무전체를 수행할 때 직무를 보다 의미 있는 것으로 지각하게 된다.

③ 과업 중요성

과업 중요성이란 “직무자체가 다른 사람의 작업이나 생활에 실질적인 영향을 미치는 정도”를 의미한다. 직무에 대한 의미의 경험은 보통 자신의 직무수행결과가 다른 사람들의 육체적 혹은 심리적 안정에 중요한 영향을 미친다는 사실을 알고 있을 때 증가한다. 왜냐하면 자신의 직무결과가 다

른 사람들의 행복이나 건강 그리고 안전에 영향을 미친다는 사실을 알고 있을 때는 그렇지 못한 경우보다 자신의 직무에 대해서 더욱 관심을 갖게 되기 때문이다.

④ 자율성

자율성이란 “직무계획을 세우거나 직무를 수행하는 절차를 결정하는데 있어서 작업자에게 허용된 자유, 독립, 재량권의 정도”를 의미한다. 직무수행자의 자율성이 높게 직무가 설계되어 있다면 직무성과는 상사나 작업절차방식의 측면보다는 작업의 노력이나 창의성, 그리고 의사결정 등에 더욱 의존하고 있는 것으로 간주될 것이다. 따라서 자율성이 증가하면 작업자는 일의 결과에 대해서 더 많은 개인적 책임감을 느끼게 되고, 작업결과에 대한 개인적 책임을 기꺼이 수용하게 될 것이다.

⑤ 피드백

피드백이란 “직무가 요구하고 있는 활동의 수행결과에 관하여 작업자가 그 효과성 여부에 대하여 직접적이고 명확한 정보를 얻을 수 있는 정도”를 말한다. 여기서 말하는 직무 피드백은 직무수행 결과에 대한 자료를 수집하거나 판정을 내리는 동료나 상사들로부터가 아닌 직무행위 자체로부터 그 결과에 대한 지식을 얻는 것을 말한다.

제 2 절 직무만족

직무만족에 대한 논의는 그동안 많은 학자들에 의하여 다양하게 전개되어 왔다. 직무란 직책에 부여된 업무이며 어떤 단일의 실체라기보다는 과업, 책임, 보상, 상호작용 등의 복잡한 상호관계를 형성하고 있다. 만족이란 선택한 행동대안의 결과가 자신의 신념과 일치하여 평가되어지는 것을 말한다.

직무만족은 개인의 욕구충족과 밀접한 관련이 있으며, 욕구충족의 정도

는 동기부여 정도를 나타내는 지표가 된다. 동기부여는 근무의욕에 영향을 미친다.

일반적으로 직무만족은 직무를 통해 획득하거나 경험하는 욕구충족이며, 구성원 자신의 평가체제에 따라 상이하게 나타난다. 이는 곧 자기 자신의 직무에 대해 갖는 특정한 태도로서 직무에 대한 정서적인 반응이라고 볼 수 있다.

조직 내에서 구성원의 행동은 복잡한 형태로 표출된다. 자신의 직무에 만족하여 조직의 발전에 공헌하는 구성원이 있는가 하면, 직무에 관심이 없거나 불만을 느껴 조직에 적응하지 못하는 구성원도 있다. 직무에 만족을 느끼는 구성원은 그 조직의 직무환경에 긍정적인 태도를 가지게 되며, 직무에 불만족한 구성원은 부정적인 태도를 갖게 되어 개인이나 조직 모두에게 피해를 주게 된다. 그래서 많은 조직연구자들은 조직구성원의 직무태도에 관심을 가지게 되고, 그 태도가 직무만족에 어떠한 역할을 하는지 관심을 갖게 된다.

직무만족의 개념은 연구자에 따라 다양하게 정의되고 있다. 이 같은 현상은 주로 학자들 간에 직무만족에 영향을 미치는 요인들에 대한 관점이 서로 다르고, 직무만족의 측정을 위해서 사용하는 방법, 내용, 대상이 다르기 때문이다. Price(1972 : 156)는 “직무만족을 사회체제 구성원들의 체제 내 조직 참여자로서의 긍정적 지향”으로 정의하고 “긍정적인 감정이향을 지닌 구성원은 만족을 느끼고 반대로 부정적인 감정을 지닌 구성원은 불만을 느낀다”고 하였다. Locke(1976)는 “직무만족이란 직무에 대한 정서적인 태도의 하나로서 구성원 자신이 자신의 직무나 직무경험을 평가한 결과에서 얻어지는 만족감이나 즐겁고도 긍정적인 정서 상태”라고 하였다.

Hoppock(1936 : 47)는 직무만족을 “조직구성원 자신의 직무로부터 진심으로 만족을 느끼게 되는 심리적, 생리적, 그리고 환경적 상황의 복합적 결합”으로 “나는 나의 직무에 만족한다.”라고 표현하는 것으로 보았다.

Porter와 Lawler(1986 : 31)는 “직무만족은 구성원이 실제로 획득한 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 가치 수준을 초과한 정도”라고 하고 있다.

또한 Smith, Kendall, Hulin(1969 : 9)은 “주어진 상태에서 이용 가능한

대체안과 관련하여 기대했던 지각과, 경험한 실제적 결과와의 인지적 차이”라고 정의하고 있다.

Tiffin과 McCormick(1965 : 354)은 “직무만족이란 직무로부터 경험했거나 유래된 욕구충족의 강도로 각 개인의 가치체계에 따라 상이한 형태”라고 하였다.

조경호(1993 : 1203-1225)는 “직무만족을 조직구성원들에 의해 지속되는 특정 태도로 직무에 대한 감정적 변화이며, 전통적으로 조직생활에서 느끼는 효용변수로 인식되기도 한다”고 하였다. 유기현(1998 : 178)은 “직무만족이란 타인의 태도, 가치, 신념 및 욕구 등의 수준이나 차원에 따라 종업원이 직무와 관련시켜 갖게 되는 감정적인 상태”로 규정하고 있다. 박우순(2003 : 333)은 “직무만족은 개인이 업무에 대하여 가지는 전체적인 인상이나 평가인 동시에, 업무에 대한 개인의 비교적, 구체적인 느낌을 말한다”라고 하였다. 따라서 직무만족은 감정적 인지적 요소로 구성될 뿐만 아니라 긴장도와 일관성에도 다양하므로 여러 가지 측면에서 설명될 수 있다.

이상에서 살펴본 학자들의 견해를 종합하면, 직무만족이란 ‘조직구성원 자신이 맡은 직무에 만족하는 정도’로 개인의 심리적 기초에 바탕을 두고 있다고 할 수 있을 것이다. 즉, 자신이 수행하는 직무의 내용, 역할에 따른 욕구 충족 결과를 평가하여 얻는 기쁨, 정서 등의 ‘총체적인 감정 상태’라고 정의할 수 있다. 이때 그들이 느끼는 감정적 반응이 긍정적이면 직무만족, 부정적이면 직무불만족의 상태가 된다.

제 3 절 조직몰입

조직몰입에 대한 정의 또한 다양하게 나타나고 있다. 몰입이란 용어는 원래 심리학과 사회학 분야에서 개인과 조직행위를 분석하기 위한 개념으로 쓰였다. 그러다가 1960년대 조직행태론에서 조직몰입이라는 개념을 사용한 다음에 여러 분야에서 다양한 연구가 이루어지게 되었다.

조직몰입이라는 개념적 정의에 대해 대부분의 학자들은 조직의 성과, 이직 및 결근율 감소에 긍정적인 영향을 준다는 사실에 대해 동의하는 것으로 보인다. 조직몰입이란 조직에 대해 갖고 있는 개인적 태도로서 자신이 소속하고 있는 조직을 개인이 얼마나 동일시하며 그 조직에 얼마나 헌신하고자 하는가 하는 정도, 즉, 조직구성원이 조직에 대해 가지는 애착의 정도라고 할 수 있다(이창원, 최창현, 2005 : 154). Guest(1987 : 503-521)는 외부적 제재와 외 압력에 의한 통제보다는 자율규제적인 개인의 형태를 의미한다. Marsh와 Mannari(1977 : 57-75)는 조직이 어떠한 보상을 제공하는 관계없이 조직에 계속 근무하는 것이 도덕적으로 옳다고 생각하는 것으로 정의하였다.

조직몰입은 구성원들의 조직에 대한 충성심을 의미하며 그들이 조직의 성공에 대하여 관심을 지속적으로 표시하는 과정이다(Northcraft & Neale, 1990 : 465). 즉, 특정한 조직에 구성원으로 남아 있하고자 하는 강한 욕구, 조직을 대신하여 높은 수준의 노력을 기울이려는 의지, 조직의 가치와 목표에 대한 강한 신념과 수용을 의미한다(Mowday, Porter & Steer, 1982; 박우순, 2003. 재인용).

조직몰입은 직무만족(Bateman & Stasser, 1984; Mowdy, Poter & Steers, 1982), 동기(Mowday, Steers & Poter, 1979)등과 긍정적인 상관관계가 있는 것으로 나타나고 있다.

제 4 절 지방자치단체의 문화담당 공무원의 업무 특성

문화란 어원상 ‘경작하다’의 ‘cultivate’에서 파생된 것으로, 이 단어는 원래 경작을 의미하는 라틴어에서 유래한 것이다. 이런 작물의 경작이나 짐승의 사육 나아가 의미 확장을 통해 인간정신의 적극적 계발 등을 뜻하였던 문화라는 용어는 18세기 후반에 들어 특정민족의 ‘삶의 방식 전체’를 내적으로 형성하는 정신을 윤곽 짓거나 일반화하는 의미로 변화되었다(정광렬, 1997: 8).

Tylor(1993)에 의하면 문화는 “지식, 신념, 예술, 도덕, 법, 관습 등을 포함해서 사회성원으로서의 인간이 획득한 모든 능력과 습관의 총체”라고 정의하고 있다.

문화담당공무원이라는 것은 이러한 문화의 콘텐츠를 효과적으로 제공하고 다양한 프로그램을 개발하며, 문화의 전반적인 질적, 양적 향상을 위해 서비스를 제공하는 일을 주요 업무로 하는 기관의 종사자들 또는 소속 공무원을 뜻하는 것으로 특히 지방자치단체에서 이러한 업무를 수행하는 문화담당공무원에 대한 제반 특성을 살펴보고자 한다.

1. 문화담당공무원의 특성

전 세계적으로 질적 양적으로 폭발적으로 늘어나고 있는 문화콘텐츠들을 효과적으로 관리하고 지역발전의 기반으로 이용하기 위해 현재 각 지방자치단체들은 다양한 형태의 문화산업 담당관을 채택하고 있다. 본 절에서는 문화담당 공무원을 정의하고 현재 다양한 형태로 존재하고 있는 문화담당 공무원의 종류와 기능에 대해 살펴보고자 한다.

(1) 공무원의 개념

공무원이란 최광의(最廣義) 공무원과 광의의 공무원, 협의의 공무원으로 설명한다. 최광의 공무원은 공무를 수행하는 모든 자로서, 사법상의 계약, 특허, 사무위탁 등에 의하여 공무에 종사하는 사인(私人)도 포함한다. 광의의 공무원이란 국가 또는 공공단체와 특별한 공법상의 근무관계를 유지하면서 공무를 담당하는 기관의 구성자로서 이는 국가공무원법 제2조 및 지방공무원법 제2조에서 규정하는 공무원을 포괄하는 개념이라고 할 수 있다. 협의의 공무원은 근무관계가 법률에 의하여 규율되고 특별권력적 구속을 가장 많이 받는 공무원, 즉 실적과 자격에 의하여 임용되고 그 신분이 보장되는 직업공무원으로 국가공무원법 제2조 및 지방공무원법 제2조의 공무원 중 경력직(일반직, 특정직, 기능직)공무원이 이에 해당된다고 할 수

있다(지방공무원제도, 2001).

(2) 공무원의 구분 및 분류

경력직공무원이란 실적과 자격에 의하여 임용되고, 그 신분이 보장되며, 평생토록 공무원으로 근무할 것이 예상되는 직업공무원이다. 일반직공무원은 기술연구 또는 행정일반에 대한 업무를 담당하며, 직군·직렬별로 분류되는 공무원이다.

특수경력직공무원은 경력직공무원외의 공무원으로서 그 종류는 다음과 같다. 정무직공무원은 선거에 의하여 취임하거나 임명에 있어서 지방의회의 동의를 요하는 공무원 또는 고도의 정책결정업무를 담당하거나 이러한 업무를 보조하는 공무원으로서 법령 또는 조례에서 지방정무공무원으로 지정하는 공무원이다. 계약직공무원은 지방자치단체와의 채용계약에 의하여 일정한 기간 동안 전문지식·기술이 요구되거나 임용에 있어서 신축성 등이 요구되는 업무에 종사하는 공무원이다.

(3) 문화담당공무원의 개념

문화담당공무원은 전통적인 공무원의 확장된 개념으로 지역, 네트워크 등에 연결되어 콘텐츠의 창출, 유통, 관리 등의 서비스를 수행하는데 필요한 업무를 수행하는 공무원을 말한다. 문화담당 공무원은 기본적으로 지역 주민의 삶의 질을 향상시켜야 하는 과제를 지닌다. 주민들의 삶의 질은 곧 문화와 깊은 연관성을 가지기 때문이다. 따라서 지역문화의 효과적인 유지관리를 위해서는 이를 담당하는 부서 및 담당자의 업무 수행에 관련된 만족과 업무 특성의 질적 향상이 매우 중요한 과제인 것이다.

문화담당공무원은 주로 지역문화 인프라 즉, 문화예산, 문화시설, 문화조직을 책임지고 관리하고 있으며 전속예술단체 운영, 문화재보호, 문화공간, 지방문예활동 지원, 지방문예진흥기금 조성 등의 업무를 수행한다.

이러한 문화담당공무원들의 업무가 가지는 일반적인 특징은 종합행정이

라는 것으로 문화예술 산업과 관련된 다양한 활동의 지원업무와 정책의 수립 및 직접 기획과 행사를 총괄하기도 한다.

2. 문화담당공무원의 구분 및 정의

문화담당 공무원은 업무수행에 필요한 핵심역량의 특성에 따라 일반문화행정, 문화담당행정, 문화종사자로 분류한다.

(1) 중앙 문화담당공무원

일반 문화행정에 속하는 주요 기관으로는 문화관광부와 소속기관, 문예진흥원을 포함한 산하기관을 들 수 있다. 일반문화행정 담당공무원은 문화관광부 소속 1754명과 산하기관 1497명에 계약직을 포함하면 약 4000명 정도로 추산되고 있다.¹⁾ 일반문화행정 담당공무원들의 업무의 특징은 다양성과 세분화를 들 수 있다. 업무 수행은 고도의 전문성을 요구하며 문화예술 분야에서는 자신이 맡고 있는 업무에 있어서는 스스로가 가장 전문가이기도 하다. 일반 문화행정 담당공무원은 의사결정권한 및 관리의 범위에 따라서 최고 관리자, 중견 관리자, 실무형 중간 관리자, 실무자로 분류된다.

(2) 지방 문화담당공무원

지방의 문화담당공무원은 일반 지방문화행정을 담당하는 공무원, 지역문화회관 종사자, 지역 문화재단 전문인력, 지방문화원진흥법에 의해 설치 및 운영되는 공무원으로 분류할 수 있다.

1) 지방자치단체 문화담당공무원

중앙 문화행정이 점차 세분화되고 전문화되어지고 있다면 지역문화행정

1) 제17대 국회편람, 2004년 5월 31일자 자료.

의 특징은 종합행정이라는 점이다. 즉, 중앙문화행정은 세분화되고 전문화된 지원 업무와 정책수립을 주로 수행하나, 지역문화행정은 지원업무와 정책수립 뿐만 아니라 직접 기획과 행사를 총괄하기도 한다. 기초자치단체의 문화관련 공무원 수는 3500명 내지 4500명 정도이다.²⁾ 지역문화행정의 직급은 보통 과장(5급), 계장(6급), 7급 이하로 나눌 수 있다.

2) 문예회관

전국 문예회관은 현재 123개의 문예회관이 운영 중에 있으며 36개 기관이 건립 중에 있다. 2011년 까지 개별 지방자치단체 당 1관씩 248관의 문예기관 확충을 목표로 하고 있으며, 조사결과 123개 문예회관의 직원은 총 1870명이며 이 중 무대전문인, 기획전문인 등 전문직은 340명으로 18%에 불과하다.³⁾

문예회관 전문인력은 관장(4급), 과장(5급) 계장(6급), 직원으로 나눌 수 있으며 직원은 공연기획, 전시기획과 지원, 운영직원으로 나눌 수 있다.

3) 문화재단

점점 높아가는 국민의 눈높이에 맞는 맞춤 문화행정 서비스의 구현을 중앙 및 지방행정기관이 전담하기 어려워짐에 따라 공공재원을 기금으로 비영리 공익문화재단들이 출현하게 되었다. 이 지역 문화재단은 문화영역의 새로운 민관협동 모델로 볼 수 있다. 이는 공공행정 일변도의 문화행정 서비스로부터 한층 유연해진 행정서비스의 체계로 이행되고 있다는 점에서 긍정적인 평가가 가능할 것이다. 1997년 지방자치단체로는 최초로 경기도가 1175억의 출연금으로 문화재단을 설립한 이래 지금까지 8개의 문화재단이 설립되어 있는 실정이다.

4) 문화원

지방문화원은 지방문화의 거점으로써 각 지방의 향토 문화 창단을 목적으로 일정한 시설을 갖추고 문화 및 사회교육 사업을 하는 비영리 사단

2) 2004년 문예회관 현황, 문화관광부 공개자료.

3) 2004년 문예회관 현황, 문화관광부 공개자료.

법인체이다. 문화원은 주로 향토 고유 문화의 보전, 전승, 지역사회 문화생활 교육, 지역문화의 개발 등의 사업을 추진하여 지역문화의 산실로서의 기능을 수행하고 있다. 전국문화원의 수는 221개로 파악되고 있으며 문화원은 보통 원장, 사무국장, 간사 각 1인으로 구성되어 있으며 문화원에 따라 사업 및 예산이 허용하는 범위에서 별도의 실무자를 구성하기도 한다.

3. 문화담당 공무원의 업무

(1) 공연기획

공연기획은 연극, 뮤지컬, 콘서트, 오페라, 클래식, 무용, 전통공연, 퍼포먼스의 8개 장르로 세분화시킬 수 있다. 각각의 장르는 업무수행 방식에 약간의 차이, 즉 수행역량의 차이가 있다. 예를 들면 연극과 뮤지컬은 기획의 설정단계부터 홍보 및 마케팅에 이르기까지 다른 업무수행역량을 요구하게 된다. 교육과정 설계 시 기본 수행역량에 대한 과정 즉, 기획, 홍보, 마케팅방법론과 더불어 심화과정으로 연극과 뮤지컬 기획으로 동시에 편성하여 실제 기획에 있어 어떤 차이가 있는지를 학습하는 것이 실질적인 도움이 될 수 있다.

(2) 축제기획

축제기획은 축제컨텐츠와 축제경영기획자로 분류할 수 있다. 대부분의 축제조직위원회는 상시적인 사무국이 있는 곳도 있고 없는 곳도 있다. 따라서 축제 조직은 신축성 있게 움직이게 된다. 효과적으로 신축성을 유지하는 방법은 축제컨텐츠와 축제경영기획으로 업무를 분리시켜낸 데 있다.

축제 컨텐츠 매니저는 보통 축제 예술감독으로 불리며 이들은 양질의 축제 콘텐츠를 조사, 발굴, 선정 등의 과정을 거쳐 축제에 안착시킨다. 이와 별도로 축제경영기획자는 장소, 섭외, 마케팅, 자원조달, 자원봉사자운영, 교육 등 축제 전반에 대한 살림에 관한 업무수행을 통해 축제를 준비

한다. 축제 콘텐츠 매니저와 축제경영기획자는 상시적으로 의견교환과 조정, 조절의 단계를 거치면서 축제의 규모와 질을 조율한다. 축제가 본격적으로 시작되면 축제조직은 확대되고 축제경영기획자에 의해 개발된 조직 운영시스템에 맞춰 효율적으로 운영된다.

이 같은 특성으로 축제운영방법에 대한 교육은 이론적인 부분보다 경험적인 암묵적 지식이 더 중요하게 나타난다.

(3) 전시기획

전시기획은 현대미술 전시기획과 고미술 전시기획, 멀티미디어 전시기획으로 나누어 볼 수 있다.

(4) 교육기획

앞서 문화예술 전문인력의 분류와 마찬가지로 문화예술 교육기획 업무는 교육대상에 따라 기 문화예술 매개자 교육기획, 예비 문화예술 매개자 교육기획, 향유자 교육기획, 창조자 교육기획 4가지로 구분할 수 있다. 점차 맞춤형 교육을 위해선 점차 교육기획 업무는 전문화되고 있다.

기 문화예술 매개자 교육기획은 기존 종사자를 대상으로 문예진흥원 문화예술연수원에서 수행하는 문화행정, 예술경영, 무대예술전문인 연수이다. 기존 문화예술 종사자의 역량강화의 문제는 시급하며 따라서 기 문화예술 매개자에 대한 행정자치부의 승인을 얻은 문화예술 교육프로그램 기획의 확대가 필요하다.

기 문화예술 매개자 교육기획의 주된 내용은 문화예술 종사자에 대한 직무파악과 직급 체계에 대한 이해를 토대로 업무 요구역량과 수행역량간의 차이를 분석함으로써 역량강화를 위한 교육과정을 설계하는 것이다.

또한 교육평가를 통해 드러나는 이론과 현장 사이의 차이를 강사에게 피드백 함으로써 전문 강사의 자질을 문화예술계 필요에 맞도록 지속적인 코디네이터로서 역할 수행도 해야 한다.

예비 문화예술 매개자 교육기획은 대학원의 예술경영 관련학과, 다움아카데미, 한겨레문화센터 전문기획자 과정의 교과과정으로 예비 문화예술 전문인력을 양성하게 된다. 이 과정에서는 무엇보다 문화예술과 관련한 자기철학을 갖도록 하는 것이 가장 중요하다. 즉, 맥락을 이해하고 미래사회에 대한 통찰을 통해 거시적인 문화예술 안목을 길러야 한다. 기 문화예술 매개자 교육은 실전에 필요한 내용으로 교육기획에 있어 순발력이 요구된다면 예비 문화예술 매개자 교육기획은 안목과 깊이가 요구된다. 또한 예술경영 분야는 현장성이 중요한 부분이므로 최신의 문화예술계 담론과 현장에서 필요로 되는 전문 문화예술 운영기법도 동시에 교육 기획되어야 한다. 현장성을 담보하는 교육기획을 위해서 현장 전문가와 대학교수, 교육기획담당자간 교과과정 개발 워크숍이 필요하다.

향유자 교육기획은 박물관, 미술관, 문화원, 문화의집, 백화점 문화센터 등에서 운영되는 문화예술교육이다. 향유자 교육기획의 특징은 다양성이다. 유아, 초등학생, 중학생, 성인, 노인 등 성별, 연령별, 관심분야별 특색 있는 교육 프로그램을 기획해야 한다.

창조자 교육기획은 한국예술종합학교, 대학의 예술 관련학과, 전문학원, 예술의 전당 및 발레단에서 운영하는 아카데미, 예술가단체 및 협회에서 자체적으로 운영하는 교육과정이 포함된다. 예비 창조자 교육에 비해 기 창조자에 대한 새로운 교육기획이 필요하다. 기 창조자들은 고정적인 수입이 없는 경우가 많고, 따라서 생계를 위해 창조능력을 강화를 위한 훈련을 지속적으로 할 수 없는 처지인 경우가 많다. 문화예술의 기초에 대한 강화 및 문화예술의 연속성을 위해서는 이들에 대한 창조자 재교육시스템을 국가 차원에서 마련해야 한다.

<표 2-1> 지방자치단체의 문화예술 분야 담당기관

광역자치단체	담당국	담당과	시립산하기관
부산광역시	문화관광국	문화예술과/관광진흥과/ 국제협력과	부산문화회관/부산시민회관/ 부산박물관/부산시립미술관
대구광역시	문화체육국	문화예술과/체육진흥과/ 청소년과/관광과	문화예술회관/ 대구오페라하우스/ 대구디지털산업진흥원
인천광역시	문화관광체육국	문화예술과/관광진흥과/ 체육진흥과	인천종합문화예술회관/ 인천시립도서관/ 인천시립박물관
광주광역시	문화관광국/ 문화수도 추진지원단	문화예술과/체육청소년과/ 관광과/518선양과/ 문화수도정책과	광주시립도서관/ 광주시립미술관/ 광주문화예술회관/ 광주영상예술센터
대전광역시	문화체육국	문화예술과/체육청소년과/ 관광과	대전문화예술의전당/ 대전시립미술관/ 대전시립연정국악연구원/ 한밭도서관/대전시민회관
울산광역시	문화체육국	문화예술과/체육청소년과/ 관광과	문화예술회관
경기도	문화관광국	문화정책과/체육진흥과/ 관광과	경기문화재단
충청북도	문화관광국	문화예술과/체육청소년과/ 관광과/건축문화과	-
강원도	환경관광문화국	문화예술과/관광정책과/ 관광개발과/환경정책과/ 맑은물보전과/ 자연환경연구공원추진반	-
충청남도	문화관광국	문화예술과/관광진흥과/ 체육청소년과	-
전라북도	문화관광국	문화예술과/문화산업과/ 관광진흥과/체육청소년과	한국소리문화의 전당
전라남도	관광문화국	문화예술과/관광진흥과/ 관광개발과/체육청소년과	-
경상북도	문화체육관광국	문화예술산업과/문화재과/ 체육청소년과/관광진흥과/ 유교문화권개발사업단 /테마파크조성사업단	-
경상남도	문화관광국	문화예술과/관광진흥과/ 체육청소년과	-
제주도	관광문화국	문화예술과/관광진흥과/ 스포츠산업과/교통행정과	

제 5 절 선행연구의 검토

1. 변수의 선정

본 연구에서 변수로써 설정하고 있는 직무특성과 직무만족, 조직몰입에 대하여 각 연구자들은 어떠한 하위 변수를 설정하고 있으며, 이러한 하위 변수들을 측정하기 위하여 구성된 설문지의 신뢰성 검증을 통해 본 연구의 설문지 구성과 변수의 설정이 타당한지를 조사하도록 한다.

(1) 직무특성

1) 직무특성에 관한 선행연구

직무특성에 대한 연구는 Hackman과 Oldham(1980)의 연구에서 제시하고 있는 직무특성모형에 따라 5가지의 하위 변수가 가장 많이 연구되고 있다. 각각의 5개의 변수들은 과업정체성, 과업중요성, 기능다양성, 자율성, 환류성이며 본 연구에서도 이들 5가지 직무특성의 하위 변수들을 가지고 연구를 진행하였다. 이에 따라 최근 국내에서 직무특성에 관해 연구된 사례들을 살펴봄으로써 설문지의 구성과 신뢰성 검증의 결과를 토대로 직무특성의 하위 변수로써 설정하고 있는 5개의 변수를 본 연구에서 사용하고 이를 실증적으로 조사하기 위한 설문지의 구성이 타당한 것인지를 선행연구를 통해 검증하고자 한다.

김유경(2005)의 “예술기관의 직무특성, 직무만족, 조직몰입에 대한 연구”에서는 예술기관 종사자들을 대상으로 그들의 직무특성을 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 환류성의 5가지로 분류하여 설문지를 구성하였으며 이러한 변수 구성에의 신뢰성을 검증하기 위하여 Cronbach's α 의 값을 조사한 결과 기능다양성이 .8237, 과업정체성이 .8295, 과업중요성이 .8230, 자율성이 .8332, 환류성이 .8504로 나타나 비교적 높은 신뢰성을 보이고 있는 것으로 분석되었다. 따라서 김유경(2005)은 직무특성의 하위

변수로서 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 환류성을 채택하여 연구를 진행하고 있다.

강흥구(2006)는 “사회복지사의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”에서 사회복지사들의 직무특성을 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 환류성으로 분류하여 설문지를 구성하였으며 이에 대한 신뢰성 검증을 위해 Cronbach's α 의 값을 조사한 결과 기능다양성이 .7532, 과업정체성이 .7004, 과업중요성이 .7775, 자율성이 .8110, 환류성이 .7097로 나타나 비교적 높은 신뢰성을 나타내고 있는 것으로 분석되어 직무특성을 알아보기 위한 하위 변수들로 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 환류성을 채택하여 연구를 진행하고 있다.

최상필(2006)은 “직무특성과 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”에서 직무특성을 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 환류성으로 분류하여 설문지를 구성하였으며 이에 대한 신뢰성 검증을 위해 Cronbach's α 의 값을 조사한 결과 기능다양성이 .8126, 과업정체성이 .5569, 과업중요성이 .7285, 자율성이 .7822, 환류성이 .7980으로 모든 문항에서 비교적 높은 신뢰성을 나타내고 있는 것으로 분석되어 직무특성을 알아보기 위한 하위 변수들로 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 환류성을 채택하여 연구를 진행하고 있다.

최정숙(2008)은 “간호사의 직무특성과 직무만족이 조직시민행태에 미치는 영향”에서 직무특성을 나타내는 하위 변수들로 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 환류성을 설정하고 이를 측정할 수 있는 문항을 구성하여 신뢰성을 확인하기 위해 Cronbach's α 값을 조사한 결과 기능다양성이 .7810, 과업정체성이 .7620, 과업중요성이 .8070, 자율성이 .7550, 환류성이 .7670으로 높은 신뢰성을 나타내어 이들 5가지 변수를 직무특성의 하위 변수로 채택하여 연구를 진행하고 있다.

최병우(2004)는 “중소기업에 있어 직무특성과 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향”에서 중소기업을 대상으로 종사자들의 직무특성을 조사하기 위해 기능다양성, 과업정체성, 환류성의 3 가지 변수를 설정하여 문항을 구성하고 이에 대한 신뢰성을 검증하기 위하여 Cronbach's α 의 값을 조사한

결과 세 변수에 대한 전체적인 신뢰계수 값이 .7293으로 비교적 높게 나타나 이를 채택하고 있다.

이수화(2006)은 “직무특성모형에서 자아효능감과 공정성민감도의 조절효과에 관한 연구”에서 표본집단의 직무특성을 알아보기 위한 하위 변수로써 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 환류성의 5가지 변수를 가지고 설문지 문항을 구성하고 이에 대한 신뢰성을 검증하기 위하여 Cronbach's α 값을 조사한 결과 기능다양성이 .7960, 과업정체성이 .8000, 과업중요성이 .8580, 자율성이 .8510, 환류성이 .8210으로 비교적 높은 신뢰성을 보이고 있는 것으로 분석되었다.

천승현(2006)은 “공기업 신입직원의 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”에서 공기업 신입직원들의 직무특성을 과업중요성, 과업책임성, 환류성의 세 가지 변수로 구분하고 이를 측정하기 위한 문항을 구성하였다. 그리고 이에 대한 신뢰성을 검증하기 위해 Cronbach's α 값을 조사한 결과 과업중요성이 .8670, 과업책임성이 .8410, 환류성이 .8270으로 세 변수의 측정 문항 모두에서 비교적 높은 값이 나와 이를 채택하였다.

2) 선행연구의 시사점

선행연구를 살펴본 결과 최정숙(2008), 김정원(2005), 김유경(2005), 최병우(2004), 강홍구(2006), 최상필(2006), 이상임(2006), 이수화(2006), 천승현(2006) 등의 연구자들이 최근 연구를 통해 직무특성과 관련하여 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 기능다양성, 환류성의 5가지 변수를 설정하여 사용하였으며, 설문지 구성의 신뢰성이 검증되어 있는 상태이다. 따라서 이들 선행연구를 바탕으로 본 연구에서도 직무특성에 관한 설문 조사를 작성하도록 하였다.

우선 직무특성의 하위 변수들 중 기능다양성은 설문지 1~3번 물음으로, 과업정체성은 4~6번, 과업중요성 7~9번, 자율성 10~12번, 환류성은 13~15번 물음으로 구성하여 전체 직무특성을 묻는 항목을 총 15개 물음으로 구성하였다.

각 선행 연구자들의 하위변수의 설정과 신뢰성 검증에 대한 결과를 요약한 표는 아래와 같다.

<표 2-2> 직무특성 선행연구

변 수		근 거 (선행연구)	신뢰성검증 (Cronbach α)	비 고
직 무 특 성	기능다양성	김유경 (2005) 예술기관의 직무특성, 직무만족, 조직몰입에 대한 연구	.8237	채택
	과업정체성		.8295	
	과업중요성		.8230	
	자율성		.8332	
	환류성		.8504	
	기능다양성	강흥구 (2006) 사회복지사의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구	.7532	채택
	과업정체성		.7004	
	과업중요성		.7775	
	자율성		.8110	
	환류성		.7097	
	기능다양성	최상필 (2006) 직무특성과 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 실증적 연구	.8126	채택
	과업정체성		.5569	
	과업중요성		.7285	
	자율성		.7822	
	환류성		.7360	
	기능다양성	이상임 (2006) 직무특성, 개인특성 및 리더십유형의 상호작용이 조직몰입에 미치는 영향	.7960	채택
	과업정체성		.7960	
	과업중요성		.7960	
	자율성		.7980	
	환류성		.7980	
	기능다양성	최정숙 (2008) 간호사의 직무특성과 직무만족이 조직시민행태에 미치는 영향	.7810	채택
	과업정체성		.7620	
	과업중요성		.8070	
	자율성		.7550	
	환류성		.7670	
	기능다양성	최병우 (2004) 중소기업에 있어 직무특성과 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향	.7293	채택
	과업정체성			
환류성				
기능다양성	김정원 (2007) 비정규직의 조직몰입에 대한 직무특성과 고용관계 특성의 영향	.4210	채택	
과업정체성		.2979		
과업중요성		.7462		
자율성		.6547		
환류성		.4604		
기능다양성	이수화 (2006) 직무특성모형에서 자아효능감과 공정성민감도의 조절효과에 관한 연구	.7960	채택	
과업정체성		.8000		
과업중요성		.8580		
자율성		.8510		
환류성		.8210		
과업중요성	천승현 (2006) 공기업 신입직원의 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구	.8670	채택	
과업책임성		.8410		
환류성		.8270		

(2) 직무만족

1) 직무특성에 관한 선행연구

직무만족에 대한 연구는 주로 개인적 요인, 환경적 요인, 사회적 요인의 세 가지로 구분되어서 연구되는 경우가 많으나 여기서는 좀 더 세분화된 하위 변수들을 살펴봄으로써 연구를 진행하고 있는 선행연구들을 알아보았다. 각 연구자들이 제시하고 있는 직무만족의 하위 변수들은 직무자체만족, 근무환경만족, 인정감, 승진, 보수, 복리후생, 동료관계, 상사 등이며 이에 따라 본 연구에서는 개인적 만족으로써 직무자체만족과 환경적 만족으로써 근무환경만족, 사회적 만족으로써 인정감을 직무만족의 대표 하위변수로서 설정하고 이에 대해 연구한 각 선행연구자들의 설문지 구성과 신뢰성 검증 결과를 살펴보았다.

강홍구(2006)는 “사회복지사의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”에서 사회복지사들의 직무만족을 측정하기 위한 하위 변수들로 직무자체만족을 설정하고 이를 측정하기 위한 설문지 문항을 구성하여 신뢰성을 검증하기 위해 Cronbach's α 값을 조사한 결과 직무자체만족이 .8912로 비교적 높은 신뢰성을 보이고 있는 것으로 나타나 이를 채택하였다.

최정숙(2008)은 “간호사의 직무특성과 직무만족이 조직시민행태에 미치는 영향”에서 간호사의 직무만족에 대한 하위 변수로써 직무자체만족, 근무환경만족, 승진이나 보수와 관련된 인정감을 설정하고 이를 측정하기 위한 설문지 문항을 구성한 후 이에 대한 신뢰성을 검증하기 위해 Cronbach's α 값을 조사한 결과 직무자체만족이 .7600, 근무환경만족이 .8800, 인정감이 .9180으로 비교적 높은 신뢰성을 보이는 것으로 나타나 이를 채택하고 있다.

이수화(2006)는 “직무특성모형에서 자아효능감과 공정성민감도의 조절효과에 관한 연구”에서 직무만족의 하위 변수로써 직무자체만족, 근무환경만족, 인정감을 설정하고 이를 측정하기 위한 설문지 문항을 구성한 후 이에

대한 신뢰성 검증을 위해 Cronbach's α 값을 조사한 결과 직무자체만족이 .8890, 근무환경만족이 .7300, 인정감이 .8480으로 비교적 높은 신뢰성을 보이는 것으로 나타나 이를 채택하여 연구를 진행하였다.

김명환(2008)은 “우정사업 종사원의 이직의도 결정요인에 관한 연구”에서 우정사업 종사자들의 직무만족의 하위 변수로써 직무자체만족, 복리후생과 관련된 근무환경만족, 승진기회와 관련한 인정감 등의 변수를 설정하고 이를 측정하기 위한 설문지를 구성하여 이에 대한 신뢰성을 조사한 결과 직무자체만족은 .6760, 근무환경만족은 .7740, 인정감은 .8410으로 비교적 높은 신뢰성을 보이고 있는 것으로 분석되어 이들 변수를 채택하여 연구를 진행하고 있다.

2) 선행연구의 시사점

선행연구를 살펴본 결과 최정숙(2008), 김명환(2008), 이수화(2006), 강홍구(2006), 김유경(2005) 등의 연구자들이 직무만족에 관하여 하위 변수로써 직무자체 만족, 근무환경만족, 인정감을 설정하여 사용하고 있었으며, 설문지 구성의 신뢰성을 검증하였다. 따라서 본 연구에서는 이들 선행연구를 바탕으로 변수를 설정하고 설문지를 구성하도록 하였다.

설문지의 구성은 직무자체만족에 관한 물음이 16~17번으로 두 개, 근무환경에 대한 물음이 18~19번으로 두 개, 인정감에 대한 물음이 20~21번으로 두 개로 전체 직무만족을 묻는 항목을 총 6개의 물음으로 구성하였다.

각 선행 연구자들의 하위변수의 설정과 신뢰성 검증에 대한 결과를 요약한 표는 아래와 같다.

<표 2-3> 직무만족 선행연구

변 수		근 거 (선행연구)	신뢰성검증 (Cronbach α)	비 고
직무 만족	직무자체만족	김유경 (2005) 예술기관의 직무특성, 직무만족, 조직몰입에 대한 연구	.8047	채택
	근무환경만족		.8125	
	인정감		.8138	
	직무자체만족	강홍구 (2006) 사회복지사의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구	.8912	채택
	직무자체만족	최정숙 (2008) 간호사의 직무특성과 직무만족이 조직시민행태에 미치는 영향	.7600	채택
	근무환경만족		.880	
	인정감 (승진, 보수 등)		.9180	
	직무자체만족	이수화 (2006) 직무특성모형에서 자아효능감과 공정성민감도의 조절효과에 관한 연구	.8890	채택
	근무환경만족		.7300	
	인정감		.8480	
	직무자체만족	김명환 (2008) 우정사업 종사원의 이직의도 결정요인에 관한 연구	.6760	채택
	근무환경만족 (복리후생)		.7740	
	인정감 (승진기회)		.8410	

(3) 조직몰입

1) 조직몰입에 관한 선행연구

조직몰입에 대한 연구는 주로 규범적 및 가치적 몰입, 유지적 몰입, 정서적 몰입의 세 가지로 구분되어서 연구되는 경우가 많다. 각 연구자들이 제시하고 있는 조직몰입의 하위 변수들은 조직목적 동일시, 근속몰입, 헌신적 노력성, 규범몰입, 가치몰입, 정서몰입 등이며 이에 따라 본 연구에서는 조직목적 동일시, 근속몰입, 헌신적 노력성의 3가지로써 조직몰입의 대표 하위변수를 설정하고 이에 대해 연구한 각 선행연구자들의 설문지 구성과 신뢰성 검증 결과를 살펴보았다.

오인근(2003)은 “사회복지사가 지각한 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”에서 표본집단인 사회복지사의 조직몰입의 하위 변수로써 유지적몰입(근속몰입)과 정서적 몰입인 헌신적 노력성을 설정하고 이를 측정하기 위한 설문지 문항을 구성한 후 신뢰성을 검증하기 위하여 Cronbach's α 값을 조사한 결과 유지적몰입(근속몰입)이 .5800, 정서몰입(헌신적 노력성)이 .7900으로 비교적 높은 신뢰성을 보이는 것으로 나타나 이를 채택하고 있다.

박완영(2002)은 “직무만족이 직무몰입과 조직몰입에 미치는 경로에 관한 연구”에서 표본집단의 조직몰입에 대한 하위 변수로 조직목적동일시, 근속몰입, 헌신적 노력성의 세 가지 변수를 설정하고 이를 측정하기 위한 설문지 문항을 구성한 후 신뢰성을 검증하기 위해 Cronbach's α 값을 조사한 결과 전체적인 조직몰입에 대해 .7637의 계수 값을 보여 비교적 높은 신뢰성을 나타내고 있는 것으로 분석되어, 이를 채택하고 있다.

김용근(2004)은 “직무특성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”에서 조직몰입의 하위 변수로써 근속몰입과 헌신적 노력성을 설정하고 있으며 이를 측정하기 위해 Cronbach's α 값을 조사한 결과 근속몰입이 .8118, 헌신적 노력성이 .8592로 높은 신뢰성을 보이고 있는 것으로 분석되어 이를 채택하고 있다.

김명환(2008)은 “우정사업 종사원의 이직의도 결정요인에 관한 연구”에서 표본집단인 우정사업 종사원들의 조직몰입의 하위 변수로써 조직목적 동일시(규범몰입), 근속몰입(유지적몰입), 헌신적노력성(정서몰입)의 세 가지 변수를 설정하고 이를 측정하기 위해 설문지를 구성한 후 신뢰성을 검증하기 위한 Cronbach's α 값을 조사한 결과, 조직목적동일시가 .6870, 근속몰입이 .6650, 헌신적 노력성이 .8650으로 비교적 높은 신뢰성이 있는 것으로 분석되어 이를 채택한 후 연구를 진행하고 있다.

2) 선행연구의 시사점

선행연구를 살펴본 결과 이영호(2000), 박완영(2002), 오인근(2003), 김용근(2004), 김유경(2005), 이수화(2006), 천승현(2006), 김명환(2008) 등의 연구자들이 조직몰입에 관하여 하위 변수로써 조직목적 동일시, 근속몰입, 헌신적 노력성을 설정하여 사용하고 있었으며, 설문지 구성의 신뢰성을 검증하였다. 따라서 본 연구에서는 이들 선행연구를 바탕으로 변수를 설정하고 설문지를 구성하도록 한다.

설문지의 구성은 조직목적 동일시에 관한 물음이 22~23번으로 두 개, 헌신적 노력성에 대한 물음이 24~25번으로 두 개, 근속몰입에 대한 물음이 26~27번으로 두 개로 전체 조직몰입을 묻는 항목을 총 6개의 물음으로 구성하였다.

각 선행 연구자들의 하위변수의 설정과 신뢰성 검증에 대한 결과를 요약한 표는 아래와 같다.

<표 2-4> 조직몰입 선행연구

변 수		근 거 (선행연구)	신뢰성검증 (Cronbach α)	비 고
조직 몰입	조직목적동일시 (가치몰입)	김유경 (2005) 예술기관의 직무특성, 직무만족, 조직몰입에 대한 연구	.8094	채택
	근속몰입 (유지적 몰입)		.8272	
	헌신적 노력성 (정서몰입)		.8380	
	근속몰입 (유지적 몰입)	오인근 (2003) 사회복지사가 지각한 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구	.5800	채택
	헌신적 노력성 (정서몰입)		.7900	
	조직목적동일시 (가치몰입)	박완영 (2002) 직무만족이 직무몰입과 조직몰입에 미치는 경로에 관한 연구	.7637	채택
	근속몰입 (유지적 몰입)			
	헌신적 노력성 (정서몰입)			
	조직목적동일시 (가치몰입)	이수화 (2006) 직무특성모형에서 자아효능감과 공정성민감도의 조절효과에 관한 연구	.6890	채택
	헌신적 노력성 (정서몰입)		.8610	
	근속몰입 (유지적 몰입)	이영호 (2000) IT 벤처기업 종업원의 조직몰입 선행요인에 관한 연구	.5000	채택
	헌신적 노력성 (정서몰입)		.6200	
	근속몰입 (유지적 몰입)	김용근 (2004) 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구	.8118	채택
	헌신적 노력성 (정서몰입)		.8592	
	조직목적동일시 (가치몰입)	천승현 (2006) 공기업 신입직원의 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구	.8690	채택
	근속몰입 (유지적 몰입)		.6800	
	헌신적 노력성 (정서몰입)		.8140	
	조직목적동일시 (규범몰입)	김명환 (2008) 우정사업 종사원의 이직의도 결정요인에 관한 연구	.6870	채택
	근속몰입 (유지적 몰입)		.6650	
	헌신적 노력성 (정서몰입)		.8650	

2. 선행연구의 요약

(1) 직무특성과 관련된 선행연구

① 직무특성과 직무만족에 대한 연구

김유경(2005)은 “예술기관의 직무특성, 직무만족, 조직몰입에 대한 연구”에서 직무특성과 직무만족에 관하여 연구한 결과 직무특성의 하위 변수인 기능다양성($p=.000$), 과업정체성($p=0.26$), 과업중요성($p=.008$), 자율성($p=.012$), 환류성($p=.026$)의 모든 변수들이 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 주고 있음을 밝혀낸 바 있다. 또한 강홍구(2006)는 “사회복지사의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”에서 직무특성의 하위 변수들 중 자율성($p<.001$)과 환류성($p<.01$)이 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 있음을 밝혀낸 바 있다.

각 선행연구자들의 결과를 정리한 것은 아래의 표와 같다.

<표 2-5> 직무특성과 직무만족에 대한 선행연구

선 행 연 구	검 증 결 과	비 고
김유경 (2005) 예술기관의 직무특성, 직무만족, 조직몰입에 대한 연구	기능다양성→직무만족	$p=.000$ (채택)
	과업정체성→직무만족	$p=.026$ (채택)
	과업중요성→직무만족	$p=.008$ (채택)
	자율성→직무만족	$p=.012$ (채택)
	환류성→직무만족	$p=.026$ (채택)
강홍구 (2006) 사회복지사의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구	기능다양성→직무만족	(기각)
	과업정체성→직무만족	(기각)
	과업중요성→직무만족	(기각)
	자율성→직무만족	$p<.001$ (채택)
	환류성→직무만족	$p<.01$ (채택)

② 직무특성과 조직몰입에 대한 연구

최상필(2006)은 “직무특성과 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향에 관

한 실증적 연구”에서 직무특성과 조직몰입에 관하여 연구한 결과 직무특성의 하위 변수들 중 과업중요성($p=.000$), 자율성($p=.000$), 환류성($p=.003$)이 조직몰입과 통계적으로 유의미한 관계가 있음을 조사하였으며, 이상임(2006)은 “직무특성, 개인특성 및 리더십유형의 상호작용이 조직몰입에 미치는 영향”서 기능다양성($p=.000$), 공식화($p=.003$), 환류성($p=.047$)에서 조직몰입과 관련성을 검증했으며 김유경(2005)은 ‘예술기관의 직무특성, 직무만족, 조직몰입에 대한 연구’에서 기능다양성($p=.026$), 과업중요성($p=.048$), 환류성($p=.024$)에서 조직몰입과 유의미한 관계를 밝혀낸 바 있다.

각 선행연구자들의 결과를 정리한 것은 아래의 표와 같다.

<표 2-6> 직무특성과 조직몰입에 대한 선행연구

선 행 연 구	검 증 결 과	비 고
김유경 (2005) 예술기관의 직무특성, 직무만족, 조직몰입에 대한 연구	기능다양성→조직몰입	$p=.026$ (채택)
	과업정체성→조직몰입	$p=.925$ (기각)
	과업중요성→조직몰입	$p=.048$ (채택)
	자율성→조직몰입	$p=.107$ (기각)
	환류성→조직몰입	$p=.024$ (채택)
최상필 (2006) 직무특성과 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 실증적 연구	기능다양성→조직몰입	$p=.582$ (기각)
	과업정체성→조직몰입	$p=.075$ (기각)
	과업중요성→조직몰입	$p=.000$ (채택)
	자율성→조직몰입	$p=.000$ (채택)
	환류성→조직몰입	$p=.003$ (채택)
이상임 (2006) 직무특성, 개인특성 및 리더십유형의 상호작용이 조직몰입에 미치는 영향	기능다양성→조직몰입	$p=.000$ (채택)
	과업정체성→조직몰입	$p=.189$ (기각)
	자율성→조직몰입	$p=.926$ (기각)
	공식화→조직몰입	$p=.003$ (채택)
	환류성→조직몰입	$p=.047$ (채택)

(2) 직무만족과 조직몰입에 대한 연구

김명환(2008)은 “우정사업종사자의 이직의도 결정요인에 관한 연구”에서 직무만족과 조직몰입의 관계에 대해 연구한 결과 $p=.000$ 의 높은 유의수준에서 두 변수 사이에 통계적으로 유의미한 관련성이 있는 것을 검증한 바 있다. 또한 김유경(2005)은 “예술기관의 직무특성, 직무만족, 조직몰입에

대한 연구'의 직무만족과 조직몰입에 대한 연구"에서 직무만족과 조직몰입 간에 $p=.000$ 의 수준에서 통계적으로 유의미한 관련성이 있음을 검증한 바 있다.

<표 2-7> 직무만족과 조직몰입에 대한 선행연구

선 행 연 구	검 증 결 과	비 고
김유경 (2005) 예술기관의 직무특성, 직무만족, 조직몰입에 대한 연구	직무만족→조직몰입 조직몰입→직무만족	$p=.000$ (채택)
김명환 (2008) 우정사업 종사원의 이직의도 결정요인에 관한 연구	직무만족→조직몰입 조직몰입→직무만족	$p=.000$ (채택)

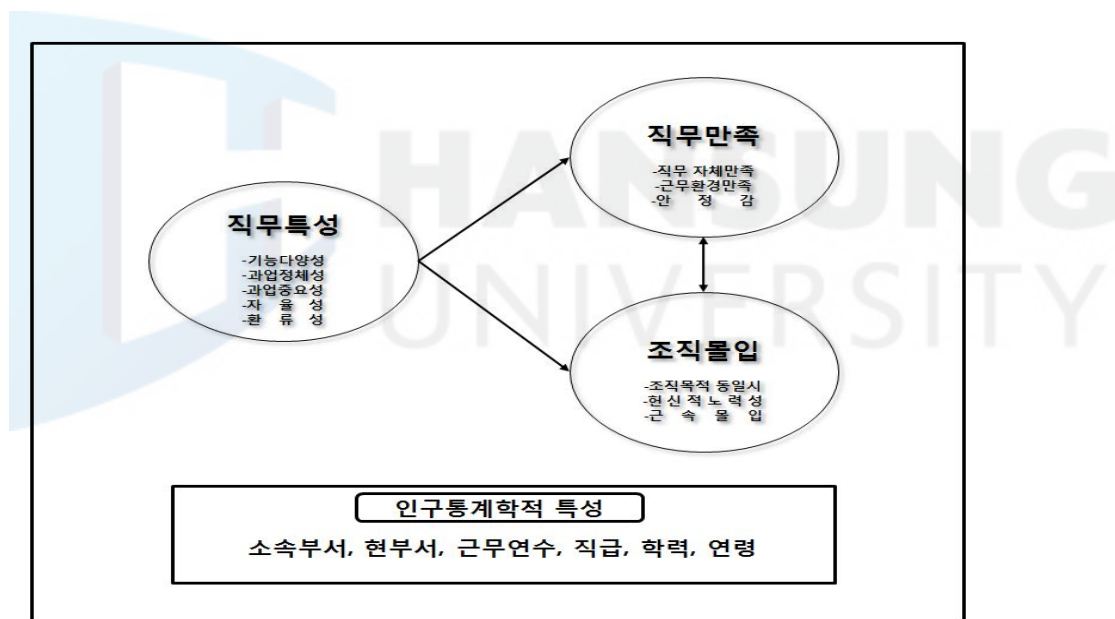


제 3 장 조사연구의 분석 틀

제 1 절 연구모형

본 연구는 문화담당공무원의 직무특성인 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 환류성이 그들의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 알아보고, 문화담당공무원들의 조직몰입과 직무만족 사이에 유의미한 상관관계가 있는지를 분석하고자 한다. 또한 문화담당공무원의 인구통계학적 특성 소속부서, 현부서, 근무연수, 직급, 학력, 연령의 6가지 요소에 따른 직무특성, 직무만족, 조직몰입에 어떠한 차이가 있는가를 알아보고자 한다.

이를 위해 본 연구에서는 다음과 같은 연구모형을 설정하였다.



<그림 3-1> 연구모형

제 2 절 변수의 정의 및 지표의 선정

1. 직무특성 변수

직무특성은 객관적인 직무특성과 구성원 개인이 지각하는 직무특성으로 구분할 수 있겠으나, 많은 연구에서 종업원이 지각하는 직무특성의 정도는 객관적인 직무특성을 거의 그대로 반영하는 것으로 분석되어, 설문 구성은 Heckman과 Oldham(1976)이 제시한 직무특성 모형과 설문을 중심으로 기능다양성(skill variety), 과업정체성 (task identity), 과업중요성 (task significance), 자율성 (autonomy), 환류성 (feedback)의 5가지 요인으로 구분하며, 이들이 제시한 각각의 정의는 다음과 같다.

① 기능다양성

직무가 종업원으로 하여금 그의 기능과 능력을 발휘할 수 있는 기회를 제공하는 정도를 말한다.

② 과업정체성

수행하는 직무가 전체 업무과정에서 단지 한 부분이 아니라 전체를 완성하도록 허용된 정도를 말한다. 이는 직무가 얼마나 완전한 것이냐의 정도이다.

③ 과업중요성

수행하는 직무가 그 성과 여부에 따라서 많은 사람들이 영향을 받고, 조직체계 내에서 차지하는 비중이나 영향력이 큰 정도를 의미한다.

④ 자율성

업무를 수행함에 있어서 절차나 방법에 재량권을 가지고 있어서, 계획하고 준비하고 작업절차를 결정하는 나름대로의 의사결정을 할 자유가 주어지는 정도를 말한다.

⑤ 환류성

자신이 수행한 결과에 대해 본인 스스로 직접적이고 분명하게 알 수 있고, 상사나 동료들에게도 작업결과에 대해서 정보를 제공받을 수 있는 정도를 말한다.

2. 직무만족 변수

직무만족이란 위에서 살펴보았듯이 직무에 대한 태도의 하나로써, 한 개인의 직무나 직무경험을 평가하는데 발생하는 긍정적인 정서상태라고 정의한다. 직무는 과업, 역할, 상호작용, 보상 등의 다양한 특성들로 연관되어 상호 연관되어 있으므로 직무만족의 요인 또한 다양한 차원에 의해 이루어진다.

Herzberg(1959)는 위생요인과 동기요인으로 분류하여, 위생요인은 개인의 욕구를 충족시키는 데 있어서 주로 개인의 불만족을 방지해 주는 효과들을 가져오는 것으로 회사의 정책과 관리, 감독, 작업조건, 대인관계, 임금, 지위 등의 환경요인을 말하며 불만족 요인이라고도 부른다고 하였으며, 동기요인은 직무의 내용과 관련 있으며 성취감, 인정, 책임감, 성장과 발전, 자아실현 등을 말하는 것으로 만족요인이라고도 부른다고 설명하였다.

Friedlander(1963)는 직무만족의 결정요인을 크게 3가지로 사회적·기술적 환경, 본질적 작업측면, 발전을 통한 안정을 들고 있다. Vroom(1964)은 직무만족 요인을 감독, 작업집단, 직무내용, 임금, 승진의 기회, 작업시간을 들고 있다. Alderfer(1967)는 직무만족요소로 임금, 부가급부, 상사에 의한 존중, 동료에 의한 존중, 성장의 5가지 요인으로 들고 있고, Locke(1976)는 선행연구들을 바탕으로 직무만족 요인을 사상과 행위자로 구분하여 사상에는 작업자체, 승진, 임금, 인정, 작업조건, 부가급부의 6가지 요인을, 행위자에는 자아, 감독, 동료, 부하직원, 회사, 관리 등의 6가지 요인을 포함

하여 설명하고 있다.

Porter와 Steer(1983)는 직무만족에 영향을 미치는 요인을 조직전체요인, 직무내용요인, 직무환경요인, 개인요인으로 분류하였다.

이상과 같이 직무만족과 관련된 요인에는 직무자체의 만족, 근무환경, 급여, 복지, 인사정책, 감독, 인정, 교육훈련, 동료 등으로 종합해 볼 수 있다. 이 중 본 연구에서 사용할 변수의 정의는 다음과 같다.

① 직무자체만족

승진, 직무내용, 임금, 작업내용, 작업자체 등의 요인과 관련되는 변수로 직무자체에 느끼는 만족감을 뜻한다.

② 근무환경만족

복지, 인사정책, 회사, 부하직원, 관리, 감독, 안정성 등과 관련한 요인으로 직무를 둘러싸고 있는 환경적 요인들이 주는 만족을 의미한다.

③ 인정감

책임감, 인정, 지지, 지원 등과 관련된 요인으로 외부 사람들의 인정 또는 평가에서 오는 만족감을 의미한다.

3. 조직몰입 변수

조직몰입은 개인적 및 조직적 요인에 의하여 결정된다. 개인적 요인은 연령, 재직기간, 긍정적 또는 부정적인 성향, 내의적인 통제 등을 들 수 있다. 조직적 요인은 업무설계, 감독자의 리더십 스타일 등이 있다.

Meyer와 Allen(1984 : 372-378)은 조직몰입 구성요인을 애정적 몰입, 계속적 몰입, 규범적 몰입으로 요약하고, Fink(1992 : 256-277)는 몰입을 획득하는데 있어서 개인, 개인 간, 집단, 조직의 수준에서 상호 다른 요인이 작용하는 것으로 주장하고 있다.

Balfour, Wechsler(1996 : 256-277)는 일체감, 소속, 교환의 측면에서 조직몰입을 측정하였다. 일체감은 조직의 사명, 목적 및 성취에 대한 개인적인 감정, 자부심을 의미한다. 소속은 동료 간의 믿음과 소속감을, 교환은 외재적 보상을 기반으로 한 금전적 보상, 인정, 관심, 지원, 격려를 의미한다.

Buchanan II(1974 : 533)는 조직몰입 구성요인을 동일시, 충성심, 관여로 분류하고 있다. 동일시는 조직의 목표나 가치를 자신의 것으로 수용하는 태도를 의미한다. 충성심은 조직의 발전이 곧 자기 자신의 발전이라는 생각으로 조직에 대해서 매력을 가지는 상태이다. 관여는 조직구성원이 그 조직에서 자신의 역할을 계속 수행하고자 하는 정신자세를 말한다.

Mowday, Porter, Steers(1968 : 27)의 조직몰입 구성요인은 Buchanan II와 유사하게 동일시, 근속, 애착으로 규정하고 있다. 먼저 동일시는 조직의 가치에 대해 강한 신뢰를 갖고 수용하려는 태도를 의미하며, 근속은 조직의 구성원으로 남아 있으려는 강한 욕구를 말한다. 애착은 조직을 위해서 노력하려는 의사를 지칭한다.

Buchanan II와 Mowday 등의 조직몰입 구성요인은 거의 유사하다. 그러나 Buchanan II의 관여와는 자신의 역할을 충실히 수행하면서 조직에 남아 있기를 원하지만, Mowday 등의 근속은 단순히 조직에 오래 남아 있기를 원하는 태도로서 차이가 있다.

이상과 같이 여러 학자들의 조직몰입 구성요인을 살펴보면, 동일시, 근속, 충성심, 일체감, 소속감, 애착, 임직희망, 자부심, 신뢰, 보상, 관심, 지원, 격려, 외적보상으로 종합해 볼 수 있다. 본 연구에서 정의한 조직몰입의 변수들은 다음과 같다.

① 조직목적 동일시

조직몰입의 영향요인인 일체감, 소속감, 관심, 동일시와 관련한 변수로써 가치몰입의 범주에 속하며 조직의 목적과 나의 목적이 동일시되어 조직에 몰입하는 것을 의미한다.

② 헌신적 노력성

지원, 격려, 애착, 충성심 등의 요인과 관련한 변수로 가치몰입의 범주에 속하며, 조직을 위해 구성원이 가지는 애착과 헌신하는 정도, 사명감, 집단 의식 등을 나타내는 변수이다.

③ 근속몰입

외적보상, 근속 등의 요인 관련하여 계속해서 조직에 남아 있으려고 하는 경향과 낮은 이직의사와 관련된 변수이다.

4. 인구통계학적 변수

본 연구에서는 문화담당공무원 조직의 구성원들의 다양한 인구통계학적 변수들이 조직몰입이나 직무만족, 직무특성에 어떠한 영향을 미치고 있는지에 대한 통계적인 차이를 검증하기 위하여 인구통계학적 변수로서 소속 부서, 현부서, 근무연수, 직급, 학력, 연령을 설정하고 이를 확인하기 위한 6문항을 작성하였다.

HANSUNG
UNIVERSITY

제 3 절 연구가설

1. 직무특성과 직무만족에 관한 가설

본 연구에서는 직무특성과 직무만족에 관하여 다음과 같은 가설을 설정하고 연구를 진행하였다.

<표 3-1> 직무특성과 직무만족 가설

구분	가 설
1	직무특성은 지방자치단체 문화담당공무원의 직무만족에 유의미한 영향을 미칠 것이다.
1-1	과업정체성은 지방자치단체 문화담당공무원의 직무만족에 유의미한 영향을 미칠 것이다.
1-2	과업중요성은 지방자치단체 문화담당공무원의 직무만족에 유의미한 영향을 미칠 것이다.
1-3	자율성은 지방자치단체 문화담당공무원의 직무만족에 유의미한 영향을 미칠 것이다.
1-4	기능다양성은 지방자치단체 문화담당공무원의 유의미한 직무만족에 영향을 미칠 것이다.
1-5	환류성은 지방자치단체 문화담당공무원의 유의미한 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

2. 직무특성과 조직몰입에 관한 가설

본 연구에서는 직무특성과 조직몰입에 관하여 다음과 같은 가설을 설정하고 연구를 진행하였다.

<표 3-2> 직무특성과 조직몰입 가설

구분	가 설
2	직무특성은 지방자치단체 문화담당공무원의 조직몰입에 유의미한 영향을 미칠 것이다.
2-1	기능다양성은 지방자치단체 문화담당공무원의 조직몰입에 유의미한 영향을 미칠 것이다.
2-2	과업정체성은 지방자치단체 문화담당공무원의 조직몰입에 유의미한 영향을 미칠 것이다.
2-3	과업중요성은 지방자치단체 문화담당공무원의 조직몰입에 유의미한 영향을 미칠 것이다.
2-4	자율성은 지방자치단체 문화담당공무원의 조직몰입에 유의미한 영향을 미칠 것이다.
2-5	환류성은 지방자치단체 문화담당공무원의 조직몰입에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

3. 직무만족과 조직몰입에 관한 가설

본 연구에서는 직무만족과 조직몰입의 관계에 관하여 다음과 같은 가설을 설정하고 연구를 진행하였다.

<표 3-3> 직무만족과 조직몰입 가설

구분	가설
3	지방자치단체 문화담당공무원의 직무만족과 조직몰입은 통계적으로 유의미한 상관관계에 있을 것이다.



제 4 절 조사설계

1. 조사의 목적

본 연구는 문화담당공무원의 인구통계학적 변수들 소속부서, 현부서, 근무연수, 직급, 학력, 연령의 특징이 조직몰입, 직무만족, 직무특성에 따라 어떠한 차이를 보이는가를 알아보고 이를 토대로 조사 대상자들의 다양한 특성에 따라 직무만족, 조직몰입 등이 높게 또는 낮게 나타나는 이유가 무엇인지를 밝혀내어 이를 조직문화, 정책적으로 개선하는 방안을 도출해 내는 것을 목적으로 한다.

그리고 문화담당공무원들의 직무특성에 따라 조직몰입과 직무만족이 어떠한 영향을 받고 있으며 구체적으로 어떠한 요소들이 영향을 미치고 있는가를 살펴봄으로써 문화담당공무원들의 조직몰입을 높이고, 직무만족을 높이기 위해서는 직무특성 중 어떠한 요소를 개선해야 하며, 해당 직무특성에 영향을 받는 공무원들을 어느 분야에서 지원해야 하는가를 알아냄으로써 직무만족 및 조직몰입의 향상방안을 도출해내는 것을 목적으로 한다.

또한 조직몰입과 직무만족 간에 어떠한 관계가 있는가를 연구해 봄으로써 조직몰입과 직무만족의 효과적인 개선방안을 제시하고 이를 저해하는 요인들의 대안을 제시하고자 한다.

이를 위해서 본 연구에서 선정한 조사 대상자 및 방법은 아래의 표와 같다.

<표 3-4> 조사 대상자 및 방법

구 분	내 용
조사대상	경북도청, 대구시청, 일반 시청 및 군청에 종사중인 일반행정직 공무원, 문화담당부서 공무원, 문화단체 종사자 등 1300명 * 회수된 설문지 608매(설문지 회수율: 46.8%)
조사방법	정형화된 설문지에 의한 자기 기입식 설문 조사
조사표본	총 유효 표본 : 601명
조사기간	2009.5.19 ~ 5.26

2. 조사 대상의 선정

본 연구에서는 지방자치단체 문화담당공무원의 직무특성과 조직몰입 및 직무만족과의 관계를 알아보기 위하여 광역지방자치단체 가운데 경상북도와 대구광역시청, 그리고 기초자치단체로서의 일반시청과 군청 등에 종사하는 공무원을 설문대상으로 선정하였다. 이들 관청에 근무하는 일반행정직 공무원과 문화담당부서의 공무원, 그리고 문화단체 관련 공무원을 대상으로 1300부의 설문지를 배포하였다.

배포된 설문지 1300부 가운데 608부의 설문지를 회수한 바(회수율 46.8%), 그 가운데 불성실한 답변을 하거나 답변을 누락한 설문지 등 7부를 제외한 601부를 분석대상으로 하였다.

3. 설문지의 구성

본 연구에서는 직무특성으로 설정한 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 환류성을 측정하기 위해 15개 문항, 직무만족과 관련한 직무자체 만족, 근무환경, 안정감을 측정하기 위한 6개 문항, 조직몰입과 관련한 측정하기 위한 조직목적 동일시정도와, 헌신적 노력성, 근속몰입을 측정하

기 위한 6개 문항, 인구통계학적 변수들을 확인하기 위한 6개의 문항으로 총 33개의 문항으로 설문지를 구성하였다. 설문지의 구성을 요약한 표는 아래와 같다.

<표 3-5> 설문지 구성

구 분	측 정 변 수	설 문 항 목	문 항 수
I. 직무특성	기능다양성	1-3	3
	과업정체성	4-6	3
	과업중요성	7-9	3
	자율성	10-12	3
	환류성	13-15	3
II. 직무만족	직무자체	16-17	2
	근무환경	18-19	2
	인정감	20-21	2
III. 조직몰입	조직목적 동일시	22-23	2
	헌신적 노력성	24-25	2
	근속몰입	26-27	2
IV. 인구통계학적 특성	소속부서, 현부서 근무연수, 직급, 학력, 연령	28-33	6

제 5 절 조사도구의 검증

설문지의 신뢰도는 측정도구의 안정성 및 일관성과 관계있으며, 조작된 정의나 지표가 측정의 대상을 일관성 있고 믿을 만하게 측정하였는가의 문제이다. 신뢰성 분석이란 하나의 변수를 여러 문항으로 측정한 경우 측정도구가 내적일치성 즉 일관성을 가지는가를 파악하는데 사용되는 기법이다.

조사를 통하여 수집된 설문지의 각 항목에 대한 안정성, 일관성 및 예측가능성을 알아보기 위하여 본 연구에서는 크론바하 알파(Cronbach's α)계수를 신뢰도 계수로 사용하였다. 그러나 사회과학에서 신뢰성에 대한 정확한 기준이 없이, 일반적으로 0.6 이상을 측정지표의 신뢰성에 커다란 문제가 없다고 인정하므로, 본 연구에서도 0.6 이상을 기준으로 신뢰성을 평가하기로 하였다.

본 연구에서 설정한 각 설문지의 문항과 관련된 변수들과 이에 따른 신뢰성을 검증한 표는 아래와 같다.

<표 3-6> 설문지 문항과 관련 변수들

구 분	측 정 변 수	설 문 항 목	Cronbach's α
직무특성	기능다양성	1-3	0.723
	과업정체성	4-6	
	과업중요성	7-9	
	자율성	10-12	
	환류성	13-15	
직무만족	직무자체	16-17	0.886
	근무환경	18-19	
	인정감	20-21	
조직몰입	조직목적 동일시	22-23	0.876
	헌신적 노력성	24-25	
	근속몰입	26-27	

제 6 절 분석기법

첫째, 조사대상자의 일반적인 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 본 연구에 사용된 척도의 신뢰도 검사를 위해 Cronbach's α 를 사용하였다. 셋째, 문화담당공무원의 소속부서, 현부서, 경력, 직급, 학력, 연령에 따른 직무만족, 조직몰입의 차이를 살펴보기 위하여 두 집단 이상의 평균차이 검증방법인 일원변량분석(General Linear Model : One way ANOVA)을 실시하였다. 넷째, 직무특성을 구성하는 하위 개념인 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 환류성을 독립변수로 명목척도(Nominal Scale)인 소속부서, 현부서, 근무경력, 직급, 학력, 연령을 가변수화(Dummy Variable) 하여 통제변수로 설정하고, 직무만족, 조직몰입을 종속변수로 설정하여 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis : OLS)을 통하여 직무특성을 구성하는 하위 변수들이 종속변수인 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향력을 파악하고 통계적으로 유의미한지 검증하였다. 다섯째, 직무만족과 조직몰입 간의 관계를 살펴보기 위하여 상관관계분석(Correlation Analysis)을 사용하였다. 여섯째, 본 연구의 실증분석은 모두 유의수준 $p < .05$, $p < .01$, $p < .001$ 에서 검증하였으며, 통계처리는 SPSSWIN 12.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 수집된 설문지의 코딩 및 분석은 각종 통계분석이 가능한 SPSS /Windows 12.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

제 4 장 조사결과 및 가설의 검증

제 1 절 조사자 및 자료의 특성

본 연구에서는 인구통계학적 변수들로 설정한 소속부서, 현부서, 근무연수, 직급, 학력, 연령에 대한 빈도분석을 실시하였다.

1. 조사의 특성

(1) 소속부서

소속부서의 경우 광역시청 직원이 444명으로 전체 601명중 73.9%를 차지하고 있었으며 그 다음 순으로 도청 직원이 105명으로 가장 많았다. 빈도분석의 결과를 아래의 표로 정리하였다.

<표 4-1> 소속부서의 빈도분석결과

	빈 도	%	누 적 %
도청	105	17.5	17.5
광역시청	444	73.9	91.3
일반시청	47	7.8	99.2
군청	5	.8	100.0
총계	601	100.0	

(2) 현부서

전체응답자의 경우 일반행정부서 직원이 가장 많았고 그 다음으로 문화담당부서 직원, 문화단체 직원이 많았다. 일반행정부서 직원의 경우 233명으로 응답자 전체의 38.8%를 차지하고 있었다. 빈도 분석결과를 정리하면 아래와 같다.

<표 4-2> 현부서의 빈도분석결과

	빈 도	%	누 적 %
일반행정부서	233	38.8	38.8
문화담당부서	192	31.9	70.7
문화단체	176	29.3	100.0
총계	601	100.0	

(3) 근무연수

근무연수의 경우 1년에서 3년 동안 근무한 응답자가 가장 많았으며 전체 601명 중 166명으로 전체 응답자의 27.6%를 차지하고 있었다. 그 다음 순으로 10에서 20년 이상 직원이 응답자의 두 번째로 많은 비율을 차지하고 있었다. 빈도 분석 결과를 다음 장에 정리하였다.

<표 4-3> 근무연수의 빈도분석결과

	빈도	%	누적 %
1년미만	86	14.3	14.3
1~3년	166	27.6	41.9
3~5년	96	16.0	57.9
5~10년	74	12.3	70.2
10~20년	129	21.5	91.7
20년이상	50	8.3	100.0
총계	601	100.0	

(4) 직급

직급의 경우 6급, 7급 직원이 전체 응답자중 가장 많았으며 전체 601명 중 159명 26.5%를 차지하고 있다. 그 다음으로 8~9급 직원이 많았으며 전체 601명 중 127명 21.1%를 차지하고 있었다.

<표 4-4> 직급의 빈도분석결과

	빈 도	%	누 적 %
1~3급	76	12.6	12.6
4~5급	70	11.6	24.3
6~7급	159	26.5	50.7
8~9급	127	21.1	71.9
기타	169	28.1	100.0
총계	601	100.0	

(5) 학력

학력의 경우 전체 응답자 601명 중 314명이 대졸이상으로 전체응답자중 가장 높은 비율을 차지하고 있었다. 비율은 52.2%로 절반 이상을 차지하고 있었다. 빈도 분석의 결과를 요약하여 아래의 표로 정리하였다.

<표 4-5> 학력의 빈도분석결과

	빈 도	%	누 적 %
고졸	72	12.0	12.0
전문대졸	74	12.3	24.3
대졸	314	52.2	76.5
대졸이상	141	23.5	100.0
총계	601	100.0	

(6) 연령

전체 응답자가 모두 고른 분포를 보여주고 있지만 그중에서도 31~40세 사이의 직원이 가장 높은 비율을 차지하고 있었다. 빈도분석결과를 다음장에 요약하였다.

<표 4-6> 연령의 빈도분석결과

	빈 도	%	누 적 %
30세 이하	182	30.3	30.3
31~40세	199	33.1	33.1
41~50세	168	28.0	28.0
50세 이상	52	8.7	8.7
총계	601	100.0	

2. 변수의 기술통계치

설문에서 사용된 문항들의 평균값을 알아보기 위하여 본 연구에서 사용된 설문문항에 대한 응답 값에 대한 기술통계분석을 실시하였다. 회귀분석 전에 각 응답 값에 대한 기술통계 분석을 실시하였다. 부록에 첨부된 설문 문항을 참고 하길 바란다. 각 문항에 대한 응답 값에 대한 분석은 다음 장에 제시하였다.

<표 4-7> 설문문항 응답 값의 기술통계분석

	N	최소값	최대값	평균	표준편차
직무특성_다양성1	601	1	5	3.34	.988
직무특성_다양성2	601	1	5	3.29	.981
직무특성_다양성3	601	1	5	3.17	.879
직무특성_정체성1	601	1	5	3.73	.894
직무특성_정체성2	601	1	5	3.06	1.075
직무특성_정체성3	601	1	5	3.12	1.023
직무특성_중요성1	601	1	5	3.54	.889
직무특성_중요성2	601	1	5	3.50	.815
직무특성_중요성3	601	1	5	3.29	.933
직무특성_자율성1	601	1	5	3.00	.985
직무특성_자율성2	601	1	5	3.26	1.000
직무특성_자율성3	601	1	5	3.38	.976
직무특성_환류성1	601	1	5	3.65	.790
직무특성_환류성2	601	1	5	3.36	.889
직무특성_환류성3	601	1	5	3.23	.931
직무만족_직무자체1	601	1	5	3.46	.950
직무만족_직무자체2	601	1	5	3.51	.985
직무만족_근무환경1	601	1	5	3.63	.881
직무만족_근무환경2	601	1	5	3.35	.981
직무만족_인정감1	601	1	5	3.45	.895
직무만족_인정감2	601	1	5	3.48	.968
조직몰입_동일시1	601	1	5	3.35	.936
조직몰입_동일시2	601	1	5	3.51	.916
조직몰입_헌신성1	601	1	5	3.61	.860
조직몰입_헌신성2	601	1	5	3.61	.943
조직몰입_근속몰입1	601	1	5	3.41	.897
조직몰입_근속몰입2	601	1	5	3.54	.974

문항 점수 : 1=전혀 그렇지않다, 2=그렇지않다, 3=보통이다, 4=그렇다, 5=매우그렇다.

제 2 절 집단 간 평균차이를 위한 분산분석

본 연구에서 인구통계학적 변수로 설정한 변수들에 따른 조직몰입과 직무만족에 있어서 통계적으로 유의미한 차이가 존재하는지 분산분석(ANOVA)을 통하여 검정하였다.

1. 소속부서에 따른 직무만족의 평균차이 검정

소속부서에 따라 직무만족도의 차이가 존재하는지 분석하기 위해 일원 분산분석을 통해 검증하였다. 도청직원과 광역시청직원 사이에는 유의미한 차이가 존재했으며 사후 검정 결과 광역시청직원이 도청직원보다 높은 직무만족도를 보였다. 광역시청 직원은 도청직원과 일반시청 직원보다 높은 직무만족도를 보였으며 광역시청 직원의 직무 만족도가 일반시청이나 도청직원보다 높은 것으로 Turkey의 사후 검정 결과를 통하여 분석되었다.

<표 4-8> 소속부서에 따른 직무만족도 기술통계분석

	N	평균	표준편차	최소값	최대값
도청	105	3.2206	1.12743	1.00	4.67
광역시청	444	3.5766	.60728	1.33	5.00
일반시청	47	3.1277	.73245	1.67	5.00
군청	5	3.9000	1.02470	3.00	5.00
Total	601	3.4820	.75538	1.00	5.00

<표 4-9> 소속부서에 따른 직무만족도 Tukey HSD 사후검정

(I)소속부서	(J)소속부서	평균차이 (I-J)	유의수준
도청	광역시청	-.679*	.000
	일반시청	.092	.890
	군청	-.679	.184
광역시청	도청	.355*	.000
	일반시청	.448*	.000
	군청	-.323	.763
일반시청	도청	-.092	.890
	군청	-.448*	.000
	광역시청	-.772	.117
군청	일반시청	.679	.184
	도청	.323	.763
	광역시청	.772	.117
F=10.991		Sig.= .000	

*평균차의 유의수준 $p < .05$

2. 소속부서에 따른 조직몰입의 평균차이 검정

다음으로 소속부서에 따른 조직 몰입도에 유의미한 차이가 있는지 일원 분산분석을 실시하였다. 광역시청과 도청과 일반시청직원의 조직몰입도에만 유의미한 차이가 발견되었으며 직무만족도와 마찬가지로 조직몰입도의 경우에도 광역시청 직원이 도청직원이나 일반시청직원보다 높은 응답 값을 보였다. 일원분산분석결과를 아래의 표로 정리하였다.

<표 4-10> 소속부서에 따른 조직몰입도 기술통계분석

	N	평균	표준편차	최소값	최대값
도청	105	3.1687	1.03243	1.17	5.00
광역시청	444	3.6325	.53285	1.50	5.00
일반시청	47	3.0443	.91561	1.50	4.83
군청	5	3.6500	.35551	3.25	4.00
Total	601	3.5056	.71284	1.17	5.00

<표 4-11> 소속부서에 따른 조직몰입도 Tukey HSD 사후검정

(I)소속부서	(J)소속부서	평균차이 (I-J)	유의수준
도청	광역시청	-.463*	.000
	일반시청	.124	.725
	군청	-.481	.410
광역시청	도청	.463*	.000
	일반시청	.588*	.000
	군청	-.017	1.000
일반시청	광역시청	-.124	.725
	도청	-.588*	.000
	군청	-.605	.231
군청	광역시청	.481	.410
	일반시청	.017	1.000
	도청	.605	.231
F=21.1059		Sig.= .000	

*평균차의 유의수준 $p < .05$

3. 현 부서에 따른 직무만족의 평균차이 검정

현재 근무하고 있는 부서에 따른 직무만족도의 차이를 검정하기 위하여 일원분산분석을 실시하였다. 일반행정부서와 문화담당부서간의 통계적으로 유의미한 차이가 존재했으며 일반행정부서에 직원이 문화담당부서의 직원보다 높은 직무만족도를 보였다. 문화단체직원의 경우 일반행정부서 직원과 문화담당부서의 직원과 모두 유의미한 차이를 보였으며 문화단체 직원이 가장 높은 직무만족도를 보였다. 위의 결과를 표로 정리하면 다음과 같다.

<표 4-12> 현 부서에 따른 직무만족도의 기술통계분석

	N	평균	표준편차	최소값	최대값
일반행정부서	233	3.5708	.55976	1.67	4.83
문화담당부서	192	3.2049	.96295	1.00	5.00
문화단체	176	3.6667	.63235	1.33	5.00
Total	601	3.4820	.75538	1.00	5.00

<표 4-13> 현 부서에 따른 직무만족도의 Tukey HSD 사후 검정

(I)현부서	(J)현부서	평균차이 (I-J)	유의수준
일반행정부서	문화담당부서	.365*	.000
	문화단체	-.095	.389
문화담당부서	일반행정부서	-.365*	.000
	문화단체	-.461*	.000
문화단체	일반행정부서	.095	.389
	문화담당부서	.461*	.000
F=21.119		Sig.= .000	

*평균차의 유의수준 $p < .05$

4. 현 부서에 따른 조직몰입의 평균차이 검정

일반행정부서의 직원과 문화담당부서의 직원, 문화단체직원과의 조직몰입도는 통계적으로 유의미하며 일반행정부서의 직원이 보다 높은 조직몰입도를 보이고 있다. 문화담당부서의 직원도 문화단체나 일반행정직원과 통계적으로 유의미한 차이를 보여주고 있다. 이를 정리하면 아래와 같다.

<표 4-14> 현 부서에 따른 조직몰입의 기술통계분석

	N	평균	표준편차	최소값	최대값
일반행정부서	233	3.6497	.50190	2.50	5.00
문화담당부서	192	3.2444	.89671	1.17	4.83
문화단체	176	3.5999	.64743	1.50	5.00
Total	601	3.5056	.71284	1.17	5.00

<표 4-15> 현 부서에 따른 조직몰입의 Tukey HSD 사후검정

(I)현부서	(J)현부서	평균차이 (I-J)	유의수준
일반행정부서	문화담당부서	.405*	.000
	문화단체	.049	.751
문화담당부서	일반행정부서	-.405*	.000
	문화단체	-.355*	.000
문화단체	일반행정부서	-.049	.751
	문화담당부서	.355*	.000
F=20.437		Sig.= .000	

*평균차의 유의수준 $p < .05$

5. 근무연수에 따른 직무만족의 평균차이 검정

근무연수에 따른 직무만족의 평균차이 검정결과를 살펴보면 다음과 같다. 우선 20년 이상 근무한 직원의 직무만족도가 가장 높았다. 그 다음 순으로 3년에서 5년 근무한 직원들의 직무만족도가 가장 높았다. 결과를 표로 정리했다.

<표 4-16> 근무연수에 따른 직무만족의 Tukey HSD 사후검정

(I)근무연수	(J)근무연수	평균차이(I-J)	유의수준
1년 미만	1년-3년	-.258	.075
	3년-5년	-.382*	.005
	5년-10년	-.149	.776
	10년-20년	.245	.139
	20년이상	-.512*	.001
1년-3년	1년미만	.258	.075
	3년-5년	-.124	.755
	5년-10년	.108	.889
	10년-20년	.503*	.000
	20년이상	-.253	.243
3년-5년	1년미만	.382*	.005
	3년-5년	.124	.755
	5년-10년	.232	.290
	10년-20년	.628*	.000
	20년이상	-.129	.907
5년-10년	1년미만	.149	.776
	3년-5년	-.108	.889
	5년-10년	-.232	.290
	10년-20년	.395*	.002
	20년이상	-.362	.066
10년-20년	1년미만	-.245	.139
	3년-5년	-.503*	.000
	5년-10년	-.628*	.000
	10년-20년	-.395*	.002
	20년이상	-.757*	.000
20년이상	1년미만	.512*	.001
	3년-5년	.253	.243
	5년-10년	.129	.907
	10년-20년	.362	.066
	20년이상	.757*	.000
F=13.886		Sig.= .000	

6. 근무연수에 따른 조직몰입의 평균차이 검정

근무연수에 있어서 직무만족과 마찬가지로 20년 이상 근무자의 조직몰입도가 가장 높았다. 평균차이 검정 결과를 아래의 표로 제시하고자 한다.

<표 4-17> 근무연수에 따른 조직몰입의 Tukey HSD 사후검정

(I)근무연수	(J)근무연수	평균차이 (I-J)	유의수준
1년 미만	1년-3년	-.236	.096
	3년-5년	-.307*	.030
	5년-10년	-.098	.943
	10년-20년	.166	.495
	20년이상	-.601*	.000
1년-3년	1년미만	.236	.096
	3년-5년	-.070	.966
	5년-10년	.137	.698
	10년-20년	.402*	.000
	20년이상	-.365*	.012
3년-5년	1년미만	.3078	.030
	3년-5년	.070	.966
	5년-10년	.208	.356
	10년-20년	.473*	.000
	20년이상	-.294	.131
5년-10년	1년미만	.098	.943
	3년-5년	-.137	.698
	5년-10년	-.208	.356
	10년-20년	.265*	.000
	20년이상	-.503	.131
10년-20년	1년미만	-.166	.495
	3년-5년	-.402*	.000
	5년-10년	-.473*	.000
	10년-20년	-.265	.083
	20년이상	-.768*	.000
20년이상	1년미만	.601*	.000
	3년-5년	.365*	.012
	5년-10년	.294	.131
	10년-20년	.503*	.001
	20년이상	.768*	.000
F=12.421		Sig.=.000	

*평균차의 유의수준 $p < .05$

7. 직급에 따른 직무만족의 평균차이 검정

직급의 경우 1~3급 직원의 직무만족도가 가장 높았으며 4~5급을 제외한 모든 직급의 직원과 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 이를 정리하면 아래의 표와 같다.

<표 4-18> 직급에 따른 직무만족의 Tukey HSD 사후 검정

(I)직급	(J)직급	평균차이(I-J)	유의수준
1급-3급	4급-5급	.275	.145
	6급-7급	.307*	.020
	8급-9급	.771*	.000
	기타	.391*	.001
4급-5급	1급-3급	-.275	.145
	6급-7급	.032	.998
	8급-9급	.495*	.000
	기타	.115	.793
6급-7급	1급-3급	-.307*	.020
	6급-7급	-.032	.998
	8급-9급	.463*	.000
	기타	.083	.883
8급-9급	1급-3급	-.771*	.000
	6급-7급	-.495*	.000
	8급-9급	-.463*	.000
	기타	-.380*	.000
기타	1급-3급	-.391*	.001
	6급-7급	-.115	.793
	8급-9급	-.083	.833
	기타	.380*	.000
F=15.370		Sig.=.000	

*평균차의 유의수준 $p < .05$

8. 직급에 따른 조직몰입의 평균차이 검정

조직몰입의 경우에도 1~3급 직원의 조직몰입도가 가장 높았으며 6~7급 직원을 제외한 모든 직급과 유의미한 차이가 존재하였다. 이를 아래의 표로 정리하였다.

<표 4-19> 직급에 따른 조직몰입의 Tukey HSD 사후 검정

(I)직급	(J)직급	평균차이 (I-J)	유의수준
1급-3급	4급-5급	.309*	.050
	6급-7급	-.046	.989
	8급-9급	.520*	.000
	기타	.254	.056
4급-5급	1급-3급	-.309*	.050
	6급-7급	-.355*	.003
	8급-9급	.210	.232
	기타	-.055	.979
6급-7급	1급-3급	.046	.989
	6급-7급	.355*	.003
	8급-9급	.566*	.000
	기타	.300*	.001
8급-9급	1급-3급	-.520*	.000
	6급-7급	-.210	.232
	8급-9급	-.566*	.000
	기타	-.266*	.008
기타	1급-3급	-.254	.056
	6급-7급	.055	.979
	8급-9급	-.300*	.001
	기타	.266*	.008
F=14.510		Sig.=.000	

*평균차의 유의수준 $p < .05$

9. 학력에 따른 직무만족의 평균차이 검정

학력에 따르면 대졸이상 직원의 경우 직무만족도가 가장 높았으며 고졸 집단을 제외한 전문대졸 집단과 대졸집단과 유의미한 차이를 보였다. 위의 결과를 표로 정리하면 아래와 같다.

<표 4-20> 학력에 따른 직무만족의 기술통계량

	N	평균	표준편차	최소값	최대값
고졸	72	3.4907	.48036	2.83	4.50
전문대졸	74	3.3671	.76201	1.17	4.33
대졸	314	3.4230	.84718	1.00	5.00
대졸이상	141	3.6690	.60912	1.83	5.00
Total	601	3.4820	.75538	1.00	5.00

<표 4-21> 학력에 따른 직무만족의 Tukey HSD 사후검정

(I)학력	(J)학력	평균차이 (I-J)	유의수준
고졸	전문대졸	.123	.752
	대졸	.067	.900
	대졸이상	-.178	.356
전문대졸	고졸	-.123	.752
	대졸	-.055	.939
	대졸이상	-.301*	.027
대졸	고졸	-.067	.900
	전문대졸	.055	.939
	대졸이상	-.245*	.007
대졸이상	고졸	.178	.356
	전문대졸	.301*	.027
	대졸	.245*	.007
F=4.157		Sig.=.006	

*평균차의 유의수준 $p < .05$

10. 학력에 따른 조직몰입의 평균차이 검정

조직몰입의 경우에도 대졸이상 직원들의 응답 값이 가장 높았지만 다른 집단과 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 이를 표로 정리하면 아래와 같다.

<표 4-22> 학력에 따른 조직몰입의 평균차이 검정

	N	평균	표준편차	최소값	최대값
고졸	72	3.3924	.54859	2.33	4.67
전문대졸	74	3.4904	.79101	1.50	4.67
대졸	314	3.4839	.78624	1.17	5.00
대졸이상	141	3.6197	.54399	1.67	5.00
Total	601	3.5056	.71284	1.17	5.00

<표 4-23> 학력에 따른 조직몰입의 Tukey HSD 사후검정

(I)학력	(J)학력	평균차이(I-J)	유의수준
고졸	전문대졸	-.098	.839
	대졸	-.091	.758
	대졸이상	-.227	.123
전문대졸	고졸	.098	.839
	대졸	.006	1.000
	대졸이상	-.129	.585
대졸	고졸	.091	.758
	전문대졸	-.006	1.000
	대졸이상	-.135	.237
대졸이상	고졸	.227	.123
	전문대졸	.129	.585
	대졸	.135	.237
F=1.926		Sig.=.124	

*평균차의 유의수준 $p < .05$

11. 연령에 따른 직무만족의 평균차이 검정

31~40세 직원들의 직무만족도의 평균 값이 가장 높았으나 일원분산분석 사후 검정 결과 연령에 따른 직무만족도의 차이는 존재하지 않았다. 아래의 표로 분석결과를 정리하였다.

<표 4-24> 연령에 따른 직무만족의 기술통계량

	N	평균	표준편차	최소값	최대값
30세이하	182	3.5137	.52103	2.17	4.67
31-40세	199	3.5360	.82993	1.17	5.00
41-50세	168	3.3859	.92484	1.00	5.00
50세이상	52	3.4744	.47872	2.83	4.50
Total	601	3.4820	.75538	1.00	5.00

<표 4-25> 연령에 따른 직무만족의 Tukey HSD 사후 검정

(I)연령	(J)연령	평균차이(I-J)	유의수준
30세이하	31-40세	1.022	.992
	41-50세	.127	.389
	50세이상	.039	.987
31-40세	30세이하	.022	.992
	41-50세	.150	.230
	50세이상	.061	.953
41-50세	30세이하	-.127	.389
	31-40세	-.150	.230
	50세이상	-.088	.882
50세이상	30세이하	-.039	.987
	31-40세	-.061	.953
	41-50세	.088	.882
F=1.357		Sig.=.255	

*평균차의 유의수준 $p < .05$

12. 연령에 따른 조직몰입의 평균차이 검정

50세 이상 직원들의 조직몰입도가 다른 연령대의 직원보다 평균 값이 높았지만 일원분산분석 사후 검정을 통해 집단 간 통계적 유의미성이 존재하는가를 검정하였다. 검정 결과 연령대별로 통계적으로 유의미한 차이가 존재하지 않았다. 분석결과를 요약하여 아래의 표로 정리하였다.

<표 4-26> 연령에 따른 조직몰입의 기술통계량

	N	평균	표준편차	최소값	최대값
30세이하	182	3.4446	.57025	2.00	5.00
31-40세	199	3.5471	.74642	1.50	4.83
41-50세	168	3.4807	.81772	1.17	4.83
50세이상	52	3.6410	.65628	2.67	5.00
Total	601	3.5056	.71284	1.17	5.00

<표 4-27> 연령에 따른 조직몰입의 Tukey HSD 사후 검정

(I)연령	(J)연령	평균차이 (I-J)	유의수준
30세이하	31-40세	-.102	.498
	41-50세	-.036	.965
	50세이상	-.196	.297
31-40세	30세이하	.102	.498
	41-50세	.066	.810
	50세이상	-.093	.832
41-50세	30세이하	.036	.965
	31-40세	-.066	.810
	50세이상	-.160	.488
50세이상	30세이하	.196	.297
	31-40세	.093	.832
	41-50세	.160	.488
F=1.366		Sig.=.252	

*평균차의 유의수준 $p < .05$



제 3 절 직무특성, 직무만족, 조직몰입의 상관관계 분석 결과

본 연구에서는 문화담당공무원의 직무특성과 조직몰입, 직무만족 간의 상관관계를 알아보기 위하여 각 변수들을 대상으로 Pearson의 상관관계 분석을 실시하였다.

1. 직무특성, 직무만족, 조직몰입의 관계

<표 4-28> 직무특성, 직무만족, 조직몰입의 관계

구 분		직무특성	직무만족	조직몰입
직무특성	피어슨 상관관계계수	1	-0.012	0.017
	유의확률 (양쪽)		0.773	0.679
	N	601	601	601
직무만족	피어슨 상관관계계수	-0.012	1	.715(**)
	유의확률 (양쪽)	0.773		0.000
	N	601	601	601
조직몰입	피어슨 상관관계계수	0.017	.715(**)	1
	유의확률 (양쪽)	0.679	0.000	
	N	601	601	601

**, 상관계수의 유의확률 $p < .01$ (양쪽)

위의 표에서 알 수 있듯이, 직무특성, 직무만족, 조직몰입 간의 관계를 상관관계 분석한 결과 조직몰입과 직무만족 간에 유의확률 0.01 수준에서 통계적으로 유의미한 관계가 나타남을 알 수 있다. 또한 피어슨 상관계수의 값이 .715로써 직무만족과 조직몰입 간에는 71.5% 만큼의 상관관계 영향력이 미치고 있음을 알 수 있다. 이는 두 변수가 조직몰입 이 증가할수록 직무만족이 71.5%의 영향을 받아 함께 증가하는 정(+)적인 관계에 있음을 나타내는 것으로 반대의 경우인 직무만족이 증가하는 경우에도 조직

몰입이 증가하는 관계임을 알 수 있다.

또한 직무특성은 조직몰입이나 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 주지 않는 것으로 나타나고 있는데 이를 더욱 자세히 알아보기 위하여 직무특성의 하위 변수들과의 상관관계 분석을 추가적으로 실시하였다.

2. 직무특성, 직무만족, 조직몰입의 하위 변수들 간의 관계

직무만족, 조직몰입, 직무특성의 하위 변수들 전체 간의 통계적인 관련성을 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시하였다.

위의 결과표에서 알 수 있듯이 직무만족은 직무특성과는 통계적으로 유의미한 관련성이 나타나지 않고 있으나, 직무특성의 하위 변수들 중 기능다양성($p<.01$, 상관계수 -0.184)과 자율성($p<.01$, 상관계수 0.218)에서는 통계적으로 유의미한 관계가 나타나고 있다. 이를 자세히 살펴보면 직무특성의 하위 변수인 기능다양성이 높아지면 반대로 직무만족은 낮아지는 부적(-)관계가, 자율성이 높아지면 직무만족도 높아지는 정적(+)관계가 나타남을 알 수 있다. 이를 표로 정리하였다. *는 $P<.05$ 에서 유의하며 **는 $P<.01$ 에서 통계적으로 유의하다.

<표 4-29> 직무특성, 직무만족, 조직몰입의 하위 변수들 간의 관계

구 분		기능다양성	과업정체성	과업중요성	자율성	환류성	직무특성	직무자체	근무환경	인정감	직무만족	조직몰입	현직적응성	근속몰입	조직몰입
기능다양성	상관관계계수	1	.290 (**)	.373 (**)	.190 (**)	.302 (**)	.625 (**)	-.147 (**)	-.211 (**)	-.133 (**)	-.184 (**)	-.025	-.092 (*)	-.149 (**)	-.103 (*)
	유의확률(양쪽)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.547	.023	.000	.011
	N	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601
과업정체성	상관관계계수	.290 (**)	1	.349 (**)	.260 (**)	.357 (**)	.668 (**)	-.024	-.018	.078	.013	.002	-.111 (**)	.040	-.027
	유의확률(양쪽)	.000		.000	.000	.000	.000	.563	.660	.058	.742	.952	.006	.324	.515
	N	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601
과업중요성	상관관계계수	.373 (**)	.349 (**)	1	.229 (**)	.485 (**)	.722 (**)	-.055	.131 (**)	-.022	-.077	.094 (*)	.041	.039	.065
	유의확률(양쪽)	.000	.000		.000	.000	.000	.182	.001	.598	.060	.022	.319	.340	.109
	N	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601
자율성	상관관계계수	.190 (**)	.260 (**)	.229 (**)	1	.369 (**)	.620 (**)	.168 (**)	.185 (**)	.226 (**)	.218 (**)	.171 (**)	.043	.160 (**)	.142 (**)
	유의확률(양쪽)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.293	.000	.000
	N	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601

환류성	상관관계계수	.302 (**)	.357 (**)	.485 (**)	.369 (**)	1	.742 (**)	-.013	-.96 (*)	.016	-.034	.059	-.119 (**)	-.034	-.037
	유의확률(양쪽)	.000	.000	.000	.000		.000	.755	.019	.704	.411	.147	.004	.403	.360
	N	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601
직무특성	상관관계계수	.625 (**)	.668 (**)	.722 (**)	.620 (**)	.742 (**)	1	-.015	-.074	.055	-.012	.093 (*)	-.067	.022	.017
	유의확률(양쪽)	.000	.000	.000	.000	.000		.710	.072	.181	.773	.023	.100	.587	.679
	N	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601
직무자체	상관관계계수	-.147 (**)	-.024	.055	.168 (**)	-.013	-.015	1	.680 (**)	.658 (**)	.889 (**)	.587 (**)	.490 (**)	.589 (**)	.636 (**)
	유의확률(양쪽)	.000	.563	.182	.000	.755	.710		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601
근무환경	상관관계계수	.211 (**)	-.018	-.131 (**)	.185 (**)	-.96 (*)	-.074	.680 (**)	1	.666 (**)	.880 (**)	.595 (**)	.521 (**)	.598 (**)	.654 (**)
	유의확률(양쪽)	.000	.660	.001	.000	.019	.072	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601
인정감	상관관계계수	-.133 (**)	.078	-.022	.226 (**)	.016	0.05 5	.658 (**)	.666 (**)	1	.878 (**)	.583 (**)	.455 (**)	.544 (**)	.603 (**)
	유의확률(양쪽)	.001	.058	.598	.000	.704	.181	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601
직무만족	상관관계계수	-.184 (**)	.013	-.077	.218 (**)	-.034	-.012	.889 (**)	.880 (**)	.878 (**)	1	.667 (**)	.553 (**)	.654 (**)	.715 (**)
	유의확률(양쪽)	.000	.742	.060	.000	.411	.773	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601
조직목적 동일시	상관관계계수	-.025	.002	.094 (*)	.171 (**)	.059	.093 (*)	.587 (**)	.595 (**)	.583 (**)	.667 (**)	1	.701 (**)	.625 (**)	.884 (**)
	유의확률(양쪽)	.547	.952	.022	.000	.147	.023	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601
현실적 능력성	상관관계계수	-.092 (*)	-.111 (**)	.041	.043	-.119 (**)	-.067	.490 (**)	.521 (**)	.455 (**)	.553 (**)	.701 (**)	1	.605 (**)	.881 (**)
	유의확률(양쪽)	.023	.006	.319	.293	.004	.100	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601
조직몰입	상관관계계수	-.149 (**)	.040	.039	.160 (**)	-.034	.022	.589 (**)	.598 (**)	.544 (**)	.654 (**)	.625 (**)	.605 (**)	1	.854 (**)
	유의확률(양쪽)	.000	.324	.340	.000	.403	.587	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601
조직몰입	상관관계계수	-.103 (*)	-.027	.065	.142 (**)	-.037	.017	.636 (**)	.654 (**)	.603 (**)	.715 (**)	.884 (**)	.881 (**)	.854 (**)	1
	유의확률(양쪽)	.011	.515	.109	.000	.360	.679	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601	601

또한 직무특성의 하위 변수들과 조직몰입 간의 관계를 살펴보면 이 역시 직무만족과 마찬가지로 기능다양성($p<.05$, 상관관계수 -0.103)과 자율성($p<.01$, 상관관계수 0.142)에서 통계적으로 유의미한 관련성이 나타나고 있었으며, 기능다양성이 높아지면 조직몰입은 떨어지는 부적(-) 관계를, 자율성이 높아지면 조직몰입 역시 높아지는 정적(+) 관계를 나타내고 있다.

한편, 직무특성 전체와 조직몰입 및 직무만족의 하위 변수들 간에는 유일하게 조직몰입의 하위 변수인 조직목적 동일시가 유의확률 $p<.050$ 수준에서 상관관계수 $.093$ 으로 통계적으로 유의미한 관련성을 보이고 있다.

직무만족과 조직몰입의 하위 변수들의 상관관계 분석 결과는 조직몰입 전체($p<.01$, 상관관계수 0.715)와 하위 변수인 조직목적 동일시($p<.01$, 상관

계수 0.667), 헌신적 노력성($p < .01$, 상관계수 0.553), 근속몰입($p < .01$, 상관계수 0.654)의 모든 변수에서 통계적으로 유의미한 관련성이 나타났으며, 조직몰입과 직무만족의 하위 변수들 간의 상관관계 분석 결과 역시 직무만족 전체($p < .01$, 상관계수 0.715)와 직무만족의 하위 변수들인 직무자체($p < .01$, 상관계수 0.636), 근무환경($p < .01$, 상관계수 0.654), 인정감($p < .01$, 상관계수 0.603)에서 통계적으로 유의미한 관련성이 나타났다.

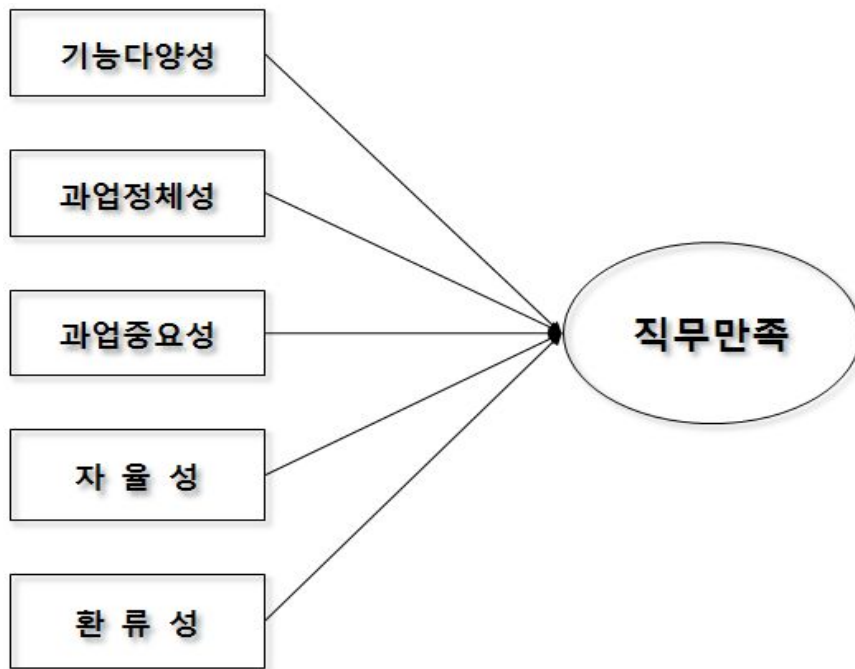


제 4 절 다중회귀분석결과

본 연구에서는 문화담당공무원의 직무특성이 직무만족과 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향력을 미치고 있는가를 분석하였다. 직무특성을 구성하는 5가지의 과업중요성, 과업정체성, 자율성, 기능다양성, 환류성을 독립변수로 설정하고 인구 통계적 변수인 소속부서, 현부서, 연령, 경력, 교육수준 등은 통제변수로 설정하고 직무만족과 조직몰입을 각각 종속변수로 설정하여 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)에 사용하였다.

1. 직무특성과 직무만족의 회귀분석 결과

본 연구에서는 직무특성의 하위 구성 개념인 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 환류성이 문화담당공무원의 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 확인하고 그 영향이 통계적으로 유의한지 검정하기 위해 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시하였다. 독립변수(Independent Variable)로 직무특성을 구성하는 하위 개념인 5개의 변수와 직무만족에 영향을 미칠 수 있는 현재부서, 소속부서, 연령, 경력, 교육수준, 직급을 통제변수(Controlled Variable)로 설정하고 직무만족에 대한 영향력을 검정하고자 하였다. 연구 모형은 아래와 같다.



<그림 4-1> 직무만족의 다중회귀분석 분석 모형

직무특성을 구성하는 하위 변수인 기능 다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 환류성 중 과업 정체성을 제외한 기능다양성과 과업 중요성, 자율성, 환류성이 종속변수인 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석 되었다. 자율성과 환류성은 종속변수인 직무만족에 정(+)의 영향을 미치고 있는 반면에 기능다양성과 과업중요성은 부(-)의 영향을 미치고 있었다.

본 연구 분석의 결과를 해석해 보면 특정 직무가 직원으로 하여금 능력을 충분히 발휘할 수 있는 기회를 제공하면 할수록 직원의 직무만족도는 감소하는 것으로 해석된다. 이론적으로는 직원의 기능 다양성이 증가 할수록 직무만족도는 증가해야 한다. 하지만 실질적으로 문화 담당 공무원의 경우에는 이론적 설명과는 정반대의 결과가 발생하였다. 이에 대한 다양한 해석이 존재할 수 있겠지만 기회의 제공과 더불어 조직차원의 지원이나 상사나 동료들의 지원이 없을 경우에는 능력 발휘의 기회는 오히려 과중한 업무 부담으로 직원에게 인지될 수 있을 것이다.

또한 본 연구 결과에 따르면 문화담당공무원의 경우 그 공무원의 성과가 많은 조직구성원들에게 영향을 미치고 비중이 큰 직무를 수행하고 있다면 직무만족도는 감소할 것이다. 마찬가지로 이에 대한 다양한 해석이 가능하지만 항상 조직의 성과와 존망을 결정짓는 직무는 그 직무를 수행하는 공무원들의 심리적 탈진(Burn-Out)과 신체적 고통을 수반할 것이다. 따라서 이러한 직무를 상시 수행하는 공무원의 경우 직무 만족도는 모순적으로 감소할 수 있을 것으로 예상된다.

또한 현재 부서에 차이는 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않았다. 문화단체직원을 기준변수로 하여 도청직원과 광역시청직원, 일반시청직원을 가변수화 하여 회귀분석에 사용한 결과 이들 모든 집단들이 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않았다. 이와는 대조적으로 소속부서의 차이는 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤으며 경력의 차이의 경우에도 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤다. 기준변수인 20년 이상 근무경력을 가진 종사자가 본 연구에서 조사한 다른 경력을 가진 종사자보다도 직무만족도에 강한 영향을 미치고 있으며 분석의 결과 경력 20년 이상의 종사자는 다른 경력을 가진 종사자 보다 높은 직무만족도를 느끼고 있음을 확인하였다.

연령의 차이도 마찬가지로 종속변수인 직무만족에 유의미한 영향을 미치고 있다. 본 연구 모형에서 기준변수는 50세 이상 집단이다. 다른 연령대의 회귀계수를 보면 양(+)의 부호를 나타내고 있으므로 나이가 어릴수록 직무 만족도가 높아지는 것으로 분석결과 파악되었다. 회귀분석의 결과를 다음 장에 표로 정리하였다.

<표 4-30> 직무특성과 직무만족의 회귀분석 결과

Model	회귀계수	표준오차	T 값	유의수준
(Constant)	3.584	.379	9.452	.000
기능다양성	-.171	.036	-4.785	.000*
과업정체성	.049	.040	1.238	.216
과업중요성	-.046	.054	-2.853	.039*
자율성	.231	.046	5.027	.000*
환류성	.119	.056	2.102	.036*
도청직원	-.490	.299	-1.639	.102
광역시청 직원	-.209	.293	-.712	.476
일반시청 직원	-.622	.307	-1.027	.073
일반행정부서직원	.158	.093	1.998	.046*
문화담당부서직원	-.265	.086	-3.099	.002*
경력_1년미만	-.625	.148	-4.212	.000
경력_1-3년	-.380	.126	-3.010	.003
경력_3-5년	-.245	.134	-1.914	.050
경력_5-10년	-.508	.130	-3.897	.000
경력_10-20년	-.730	.121	-6.023	.000
직급_4-5급	.126	.100	1.266	.206
직급_8-9급	.010	.103	.098	.922
직급_기타	-.332	.095	-3.500	.001*
전문대졸	-.151	.137	-1.108	.268
대졸	-.331	.114	-2.907	.004
대졸이상	-.083	.122	-.677	.499
30세이하	.343	.138	2.490	.013*
31-40세	.458	.124	3.707	.000*
41-50세	.286	.121	2.364	.018*
R = .579	R 제곱 = .335	수정된 R제곱 = .307	F= 12.075	유의수준 = .000
* p<.05				

다음 <표 4-31>은 현 부서에 따른 직무특성의 평균차이를 검증한 결과다.

<표 4-31> 현 부서에 따른 직무특성의 평균 차이 검정결과

		제곱합	자유도	F	유의수준
기능다양성	집단 간	6.976	2	4.348	.013*
	집단 내	479.686	598		
	총합	486.662	600		
과업정체성	집단 간	6.976	2	6.08	.002*
	집단 내	342.775	598		
	총합	349.750	600		
과업중요성	집단 간	2.087	2	2.409	.091
	집단 내	259.000	598		
	총합	261.087	600		
자율성	집단 간	12.894	2	15.447	.000**
	집단 내	249.592	598		
	총합	262.487	600		
환류성	집단 간	26.462	2	35.474	.000**
	집단 내	223.040	598		
	총합	249.503	600		

* 유의수준 $p < .05$

** 유의수준 $p < .01$

직무특성을 구성하는 하위 개념 중 과업중요성을 제외한 모든 변수에서 현재 일하고 있는 근무부서에 따라 응답치의 차이가 유의미하게 존재하는 것으로 분석되었다. 기능다양성, 과업정체성, 자율성, 환류성 모두 집단 간 평균차이가 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다. ANOVA 분석이후에 평균차이에 대한 사후 검정을 통해 어떤 집단이 보다 높은 응답치를 보였는지 비교 분석하였다. 분산분석 사후분석(ANOVA Post-hoc) 결과는 아래와 같다.

<표 4-32> 현재 소속 부서에 따른 직무특성의 차이 사후 검정

	현부서(I)	현부서(J)	평균차이 (I-J)	유의수준
기능다양성	일반행정부서	문화담당부서	.055	.801
		문화단체	-.206	.056
	문화담당부서	일반행정부서	-.055	.801
		문화단체	-.261*	.015
	문화단체	일반행정부서	.206	.056
		문화담당부서	.261*	.015
과업정체성	일반행정부서	문화담당부서	-.201*	.018
		문화단체	-.238*	.005
	문화담당부서	일반행정부서	.201*	.018
		문화단체	-.036	.889
	문화단체	일반행정부서	.238*	.005
		문화담당부서	.036	.889
과업중요성	일반행정부서	문화담당부서	-.124	.128
		문화단체	-.116	.179
	문화담당부서	일반행정부서	.124	.128
		문화단체	.008	.992
	문화단체	일반행정부서	.116	.179
		문화담당부서	-.008	.992
자율성	일반행정부서	문화담당부서	-.173*	.016
		문화단체	-.357*	.000
	문화담당부서	일반행정부서	.173*	.016
		문화단체	-.183*	.018
	문화단체	일반행정부서	.357*	.000
		문화담당부서	.183*	.018
환류성	일반행정부서	문화담당부서	-.499*	.000
		문화단체	-.265*	.000
	문화담당부서	일반행정부서	.499*	.000
		문화단체	.233*	.001
	문화단체	일반행정부서	.265*	.000
		문화담당부서	-.223*	.001

* 유의수준 p<.05

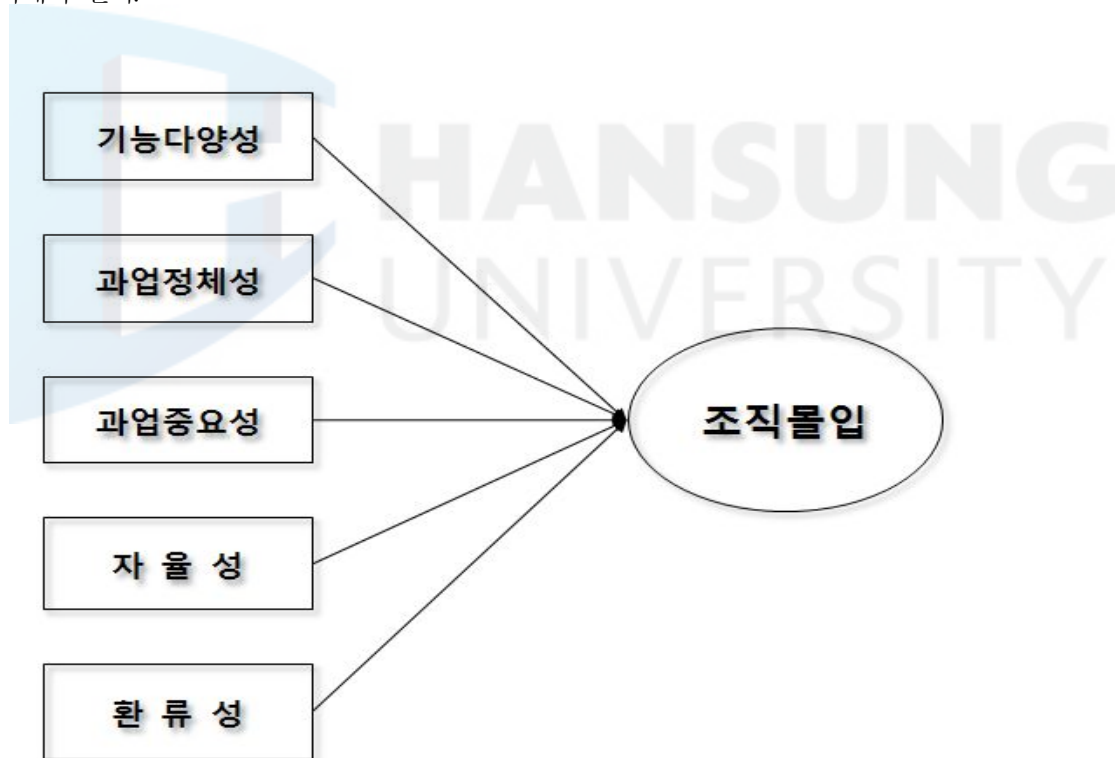
분산분석 모형 적합성 분석에서와 마찬가지로 과업중요성(sig. = 0.091)은 일반 행정 부서와 문화담당부서, 문화단체 직원 간에 유의미한 차이가 존재하지 않는 것으로 분석되었다. 기능다양성의 경우 문화단체직원과 문화 담당 부서 직원간의 유의미한 차이가 존재하며 문화단체의 직원의 기능다양성이 더 높은 것으로 파악되었다.

과업정체성의 경우 일반 행정 부서 직원과 문화담당부서, 문화단체간의

유의미한 차이 존재하며 문화담당 부서 직원과 문화단체직원의 응답치가 더 높은 것으로 분석되었다. 문화단체직원과 문화담당부서 직원 간에는 유의미한 차이가 존재하지 않았다. 자율성과 환류성의 경우 현재 소속 부서에 따라 모두 유의미한 차이가 존재하였다. 전반적으로 직무특성에 있어서 문화담당부서 직원과 문화단체 직원이 일반 행정 부서 직원보다 높은 응답 치를 보였으며 과업중요성을 제외한 모든 변수에서 통계적으로 유의미한 차이가 존재하는 것으로 분석되었다.

2. 직무특성과 조직몰입의 회귀분석 결과

문화담당공무원의 직무특성 하위 변수들인 과업중요성, 과업정체성, 자율성, 기능다양성, 환류성의 5가지 변수와 통제변수를 포함하여 조직몰입 간의 관련성을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 연구 모형은 아래와 같다.



<그림 4-2> 조직몰입의 다중회귀분석 분석 모형

회귀분석 결과 기능다양성과 과업중요성, 자율성은 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었지만 과업정체성과 환류성은 유의미한 영향을 미치지 않았다. 기능다양성은 직무만족과 마찬가지로 조직몰입에 부(-)의 영향을 미치고 있었다. 조직몰입에 있어서도 기능다양성의 해석은 직무만족과 유사하게 해석될 수 있을 것이라 예상한다. 과업중요성과 자율성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치고 있다. 직무가 중요 할수록 직무를 수행할 때 재량이 많이 주어질수록 문화담당공무원의 조직몰입도는 향상된다고 해석할 수 있다. 현재 근무하고 있는 부서의 차이는 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않았으며 소속부서의 차이의 경우에도 조직몰입에 유의미한 영향을 미치고 있지 않다. 하지만 경력의 차이는 조직몰입에 유의미한 영향을 미치고 있다. 일반적으로 자신이 종사한 조직에 오래 동안 근무할수록 조직을 자신의 생활을 유지하기 위한 경제적 수단으로서 인식하기보다는 자신의 몸의 일부분으로 인식하는 경우가 많다. 오랜 세월 동안 같은 직장에서 동료들과 일을 한다는 것은 생계를 유지하기 위해 또는 다른 대안이 없기에 조직에 머무르는 지속적 몰입(Continuance commitment)보다는 자신의 일부분으로 여기며 심리적으로 애착을 느끼는 감정적 몰입(Emotional Commitment)이 강화될 것이다. 따라서 이러한 심리적, 감정적 몰입이 조직 몰입도(Organizational Commitment)를 향상시키는 주된 요인으로 작용하는 것으로 해석할 수 있다. 학력과 교육수준의 차이는 부분적으로 유의미한 영향을 미쳤다. 위의 결과를 다음 장에 표로 정리하였다.

<표 4-33> 직무특성과 조직몰입의 회귀분석 결과

Model	회귀계수	표준오차	T 값	유의수준
(Constant)	3.403	.371	9.173	.000
기능다양성	-.093	.035	-2.675	.008*
과업정체성	-.025	.039	-.646	.519
과업중요성	.119	.053	2.252	.025*
자율성	.142	.045	3.158	.002*
환류성	.028	.055	.502	.616
도청직원	-.309	.293	-1.055	.292
광역시청직원	.035	.286	.122	.903
일반시청직원	-.392	.300	-1.306	.192
일반행정부서직원	.143	.091	1.780	.055
문화담당부서직원	-.176	.084	-1.770	.054
경력_1년미만	-.469	.145	-3.236	.001*
경력_1-3년	-.314	.124	-2.537	.011*
경력_3-5년	-.209	.131	-2.537	.011*
경력_5-10년	-.545	.128	-4.277	.000*
경력_10-20년	-.684	.119	-5.767	.000*
직급_4-5급	-.059	.098	-.608	.544
직급_8-9급	.115	.101	1.141	.254
직급_기타	-.295	.093	-0.180	.702
전문대졸	-.011	.134	-.085	.932
대졸	-.246	.111	-2.211	.027*
대졸이상	-.082	.120	-.686	.493
30세이하	.133	.135	.986	.324
31-40세	.287	.121	2.377	.018*
41-50세	.184	.118	1.557	.120*
R = .534	R 제곱 = .285	수정된 R 제곱 = .255	F= 9.572	유의수준 = .000
* 유의수준 p<.05				

3. 직무만족과 조직몰입의 회귀분석 결과

본 연구에서는 문화담당공무원의 직무만족이 조직몰입과 통계적으로 유의미한 상관관계를 가지고 있는가를 조사하고 관련성이 검증된다면 정(+)의 영향을 미치고 있는지, 부(-)의 영향을 미치고 있는지를 알아보기 독립변수로 설정한 직무특성의 하위 변수들을 통제한 상태에서 두 변수만을 이용하여 편 상관관계분석(Partial Correlation Analysis)을 실시하였다. 편 상관분석 결과 문화담당공무원의 경우 직무만족과 조직몰입은 높은 정(+)의 상관관계(Pearson Correlation : 0, 784)를 보였다. 직무만족이 상승하면 조직몰입도 상승하는 것으로 해석할 수 있다. 편 상관관계 분석 결과는 아래의 표와 같다.

<표 4-34> 직무만족과 조직몰입의 편 상관관계(Partial Correlation) 분석

		직무만족	조직몰입
직무만족	Pearson Correlation	1	.784**
	Sig.		.000
	N	601	601
조직몰입	Pearson Correlation	.784**	1
	sig.	.000	
	N	601	601

** 상관관계의 유의수준 $p < .01$

제 5 절 가설검증 결과에 관한 논의

1. 직무특성과 직무만족의 관계에 대한 논의

본 연구에서 문화담당공무원의 직무특성과 직무만족에 관하여 설정한 가설의 검증 결과는 다음의 표와 같다. 이에 따르면 직무특성과 직무만족은 직무특성의 하위 변수인 기능다양성과 과업중요성, 자율성, 환류성에서 통계적으로 유의미한 관계가 나타나 해당 귀무가설을 채택하였다. 검증결과 기능다양성은 회귀계수가 -0.171 으로 직무만족에 부(-)의 영향을 주고 있었으며, 과업중요성은 -0.046 으로 부(-)의 영향을 주고 있었다. 자율성과 환류성은 직무만족에 정(+)의 영향을 주고 있다. 회귀계수는 각각 0.231 과 0.119 로서 정(+)의 영향을 주고 있다.

<표 4-35> 직무특성과 직무만족에 대한 가설검증 결과

구 분	가 설	검증결과	비고
1	직무특성은 지방자치단체 문화담당공무원의 직무만족에 영향을 미칠 것이다.	기능다양성(-) 과업중요성(-) 자율성(+) 환류성(+)	부분 채택

본 연구에서 문화담당공무원의 직무만족에 영향을 미치는 것으로 조사된 변수는 기능다양성과 과업중요성, 자율성, 환류성이다. 기능다양성과 과업중요성은 직무만족에 부정적 영향을 미치고 있었으며, 자율성과 환류성은 긍정적인 영향을 미치고 있었다. 이것은 선행연구인 김유경(2005)의 연구에서 기능다양성과 자율성이 모두 정적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있는 것과 구별되는 특징이라고 할 수 있을 것이다. 자율성이 직무만족

에 미치는 영향에 관해서는 강홍구(2006)의 연구와 마찬가지로 정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타나고 있어 결과가 일치하고 있다.

선행연구와 본 연구의 결과를 비교한 표는 아래와 같다.

<표 4-36> 직무특성과 직무만족에 대한 가설검증 결과비교

연구자	년도	독립변수→종속변수	베타값	유의수준
김유경	2005	기능다양성→직무만족	B=0.312	.000***
		과업정체성→직무만족	B=0.192	.026*
		과업중요성→직무만족	B=0.226	.008**
		자율성→직무만족	B=0.214	.012*
		환류성→직무만족	B=-0.190	.026*
강홍구	2006	자율성→직무만족	B=0.313	.001**
		환류성→직무만족	B=0.323	.01**
정휴준	2009	기능다양성→직무만족	B=-.171	.000***
		과업중요성→직무만족	B=-.046	.039*
		자율성→직무만족	B=0.231	.000***
		환류성→직무만족	B=0.119	.036*

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

2. 직무특성과 조직몰입의 관계에 대한 논의

본 연구에서 문화담당공무원의 직무특성과 조직몰입에 관하여 설정한 가설에 대한 검증 결과는 다음과 같다. 이에 따르면 직무특성과 조직몰입은 직무특성의 하위 변수인 과업정체성과 기능다양성, 과업중요성, 자율성에서 통계적으로 유의미한 관계가 나타나 해당 귀무가설을 채택하였다. 검증결과 기능다양성은 회귀계수 -0.093으로 직무만족에 부(-)의 영향을 주고 있었으며, 과업중요성은 회귀계수 0.119로 정(+)의 영향을 주고 있었고, 자율성은 회귀계수 0.142로 정(+)의 영향을 미치고 있었다. 이를 통해 문

화담당공무원의 직무특성 중 과업중요성과 자율성이 높아질수록 그들의 조직몰입도 함께 증가하는 것을 알 수 있었다. 가설의 검증결과를 요약한 표는 아래와 같다.

<표 4-37> 직무특성과 조직몰입에 대한 가설검증 결과

구 분	가 설	검증결과	비고
2	직무특성은 지방자치단체 문화담당공무원의 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.	기능다양성 $B=-0.093$ $P<.008$ 과업중요성 $B=0.119$ $P<.025$ 자율성 $B=0.142$ $P<.002$	부분 채택

본 연구에서 문화담당공무원의 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타난 직무특성의 하위 변수는 기능다양성과 과업중요성, 자율성이다. 기능다양성은 조직몰입과 부(-)의 관계에 있었으며, 과업중요성과 자율성은 정(+)의 관계에 있는 것으로 나타났다. 이것은 선행연구와 대체로 일치하고 기능다양성에 있어서 본 연구가 조직몰입에 부적 영향력을 나타내고 있는 것으로 조사된 반면, 선행연구자 김유경(2005), 최상필(2006)의 경우 과업정체성과 환류성이 모두 조직몰입에 정적인 관계를 나타내고 있어 본 연구와 차이점을 보이고 있다. 선행연구와 본 연구의 결과를 비교한 표는 아래와 같다.

<표 4-38> 직무특성과 조직몰입에 대한 가설검증 결과비교

연구자	년도	독립변수→종속변수	베타값	유의수준
김유경	2005	기능다양성→조직몰입	B=0.097	.026*
		과업정체성→조직몰입	B=0.009	.925
		과업중요성→조직몰입	B=0.201	.048*
		자율성→조직몰입	B=-0.150	.107
		환류성→조직몰입	B=-0.196	.024*
최상필	2006	기능다양성→조직몰입	B=0.020	.582
		과업정체성→조직몰입	B=0.060	.075
		과업중요성→조직몰입	B=0.175	.000***
		자율성→조직몰입	B=0.328	.000***
		환류성→조직몰입	B=0.107	.003**
이상임	2006	기능다양성→조직몰입	B=0.234	.000***
		과업정체성→조직몰입	B=-0.066	.189
		자율성→조직몰입	B=0.004	.926
		공식화→조직몰입	B=-0.142	.003**
		환류성→조직몰입	B=0.096	.047*
정휴준	2009	기능다양성→조직몰입	B=-.093	.008*
		과업중요성→조직몰입	B=0.119	.025*
		자율성→조직몰입	B=0.142	.002**

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

3. 직무만족과 조직몰입의 관계에 대한 논의

본 연구에서 문화담당공무원의 직무만족과 조직몰입의 관계에 관하여 설정한 가설의 검증 결과는 다음과 같다. 이에 따르면 직무만족과 조직몰입은 통계적으로 유의미한 관계가 나타나 해당 귀무가설을 채택하였으며, 지방자치단체 문화담당공무원의 직무만족은 조직몰입에 베타값 0.715로 71.5% 만큼 정적인(+) 영향을 미치고 있는 것을 알 수 있다. 즉, 문화담당공무원의 직무만족이 증가할수록 조직몰입도 함께 증가함을 알 수 있으며, 반대로 조직몰입이 증가하면 직무만족도 증가함을 알 수 있는 것이다. 가설의 검증결과를 요약한 표는 아래와 같다.

<표 4-39> 직무만족과 조직몰입에 대한 가설검증 결과

구 분	가 설	검증결과	방향	비고
3-1	지방자치단체 문화담당공무원의 직무만족과 조직몰입은 통계적으로 유의미한 상관관계에 있을 것이다.	Pearson Correlation = 0.784	정 (+)	채택

본 연구에서는 문화담당공무원의 직무만족과 조직몰입 간에 통계적으로 유의미하고 정적인 관계가 있는 것으로 나타났으며, 이것은 선행연구인 김유경(2005)의 연구와, 김명환(2008)의 연구와 일치하는 부분이다. 두 연구자 모두 직무만족과 조직몰입이 정적인 영향력을 미치는 관계에 있음이 나타나고 있으며 모두 통계적으로 높은 관련성이 검증되고 있다. 이것은 본 연구의 결과와 동일한 내용으로 일반적으로 문화담당공무원의 조직몰입과 직무만족은 밀접한 관련이 있으며, 조직몰입의 제고는 곧 직무만족을 높일 수 있는 정적인 영향력으로 나타나며, 직무만족의 증가 역시 조직몰입을 증가시키는 정적인 관계를 나타냄을 확인할 수 있다.

선행연구와 본 연구의 결과를 비교한 표는 아래와 같다.

<표 4-40> 직무만족과 조직몰입에 대한 가설검증 결과비교

연구자	년도	독립변수→종속변수	영향력	유의수준
김유경	2005	직무만족↔조직몰입	B=0.533	.000***
강흥구	2006	직무만족↔조직몰입	B=0.563	.000***
정휴준	2009	직무만족↔조직몰입	Pearson Partial Correlation = 0.784	.01**

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

제 5 장 요약 및 정책 시사점

제 1 절 연구결과 요약

본 연구는 크게 세 가지의 문제의식을 가지고 연구를 진행하였다. 첫째는 직무특성(기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 환류성)이 직무만족에 영향을 미칠 것이다. 둘째, 직무특성(기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 환류성)이 조직몰입에 영향을 미칠 것이다. 셋째, 직무만족과 조직몰입은 통계적으로 유의미한 관계가 있을 것이다.

위와 같은 문제의식을 토대로 한 연구의 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

가설 1 ‘직무특성이 직무만족에 영향을 미칠 것이다.’는 부분적으로 받아들여졌다. 직무특성을 구성하는 하위 변수인 기능 다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 환류성 중 과업 정체성을 제외한 기능다양성과 과업중요성, 자율성, 환류성이 종속변수인 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석 되었다. 자율성과 환류성은 종속변수인 직무만족에 정(+)의 영향을 미치고 있는 반면에 기능다양성과 과업중요성은 부(-)의 영향을 미치고 있었다. 하지만 본 분석에서의 결과에 따르면 기능다양성과 과업 중요성이 증가 할수록 직무만족도는 감소되는 것으로 분석되었다.

가설 2 ‘직무특성이 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.’ 역시 가설 1과 마찬가지로 부분적으로 받아들여졌다. 회귀분석 결과 기능다양성과 과업중요성, 자율성은 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었지만 과업정체성과 환류성은 유의미한 영향을 미치지 않았다. 기능다양성은 직무만족과 마찬가지로 조직몰입에 부(-)의 영향을 미치고 있었다. 조직몰입에 있어서도 기능다양성의 해석은 직무만족과 유사하게 해석될

수 있을 것이라 예상한다. 과업중요성과 자율성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치고 있다.

가설3 ‘직무만족과 조직몰입은 통계적으로 유의미한 상관관계가 있을 것이다.’는 채택되었다. 이는 Buchanan (1974) 등이 직무만족을 독립변수로 하여 조직몰입과의 관계를 분석한 결과 상관관계가 있었다는 주장과 Farkas & Tetrick(1989)와 Mathieu & Zajca(1990) 등은 조직몰입이 직무만족의 원인이 되거나 상호 인과적 영향력이 존재한다는 주장과 논리들을 실증적으로 검증하였다.

전반적으로 연구 가설에 대한 분석 결과 본 연구의 주요 연구가설을 뒷받침하고 있는 것으로 나타났다. 이들 결과는 첫째, 자율성에 기반 한 문화담당공무원 직무특성요인이 문화담당공무원 직무만족요인에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났으며, 둘째, 문화담당공무원 직무특성 요인의 두 차원이 문화담당공무원 직무만족요인 예측에 큰 효과를 나타냈으며, 문화담당공무원 직무특성의 네 차원, 과업정체성, 자율성, 기능다양성 및 환류성 역시 조직몰입요인에 유의미한 예측력을 보였다. 본 연구를 통해 문화담당공무원의 직무특성요인이 직무만족요인에 중요한 영향력을 미친다는 사실을 발견하였다. 또한 분석결과 문화담당공무원 직무만족도의 제고를 위해서는 자율성에 기반 한 문화담당공무원의 직무특성이 모든 지방자치단체 문화담당공무원 직무만족제고를 위해 고려되어야 한다는 점도 암시되었다.

제 2 절 정책적 시사점

본 연구는 지방자치단체 문화담당공무원 직무특성요인과 직무만족요인 및 조직몰입요인과의 관계에 대한 타당하고 신뢰성 있는 연구를 위한 중요한 출발점을 제시하고 있으며, 지방자치단체 연구자 및 실무자들에게 지방자치단체 문화담당공무원 직무특성요인에 대한 자율성에 기반을 둔 경

험적 측면의 영향에 관한 구체적인 정보를 제공함으로써 새로운 직무만족 도구를 소개한다는 점에 있어서 큰 기여를 한다고 볼 수 있다.

본 연구 결과가 제공하는 현실적인 시사점은 다음과 같다.

지방자치단체 문화담당공무원은 직무종사자들의 직무 목표와 콘텐츠 및 기타 문화에 대한 반응을 보다 명확히 이해할 필요가 있으며, 자율성에 관련된 지방자치단체 문화담당공무원 직무특성을 이해함으로써 관리자들은 종사자들의 직무 해석 능력을 증진시킬 수 있는 직무환경 조성에 관심을 기울일 필요가 있다. 이러한 분석을 통하여 지방자치단체 문화담당공무원 종사자들에 대해 지방자치단체 문화담당공무원 직무특성의 어떤 차원을 이용하여 행정서비스를 제공하며, 지방자치단체 문화담당공무원 직무만족 효과를 제고하기 위한 전반적인 지방자치단체 문화담당공무원 직무특성 전략을 세우기 위한 귀중한 피드백을 제공할 수 있다.

전체적인 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 직무만족요인과 조직몰입요인의 상호 비교에서는 문화담당공무원 직무특성이 조직몰입요인 보다 직무만족에 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 지방자치단체 문화담당공무원에서 지방자치단체 문화담당공무원 직무특성이 조직몰입요인보다는 그 이전 단계에 해당하는 자율성에 의해 행정고객이 인식하는 직무만족요인 요인에 가장 중요한 영향력을 미치고 있는 것으로 나타났다. 본 연구결과에 따르면 지방자치단체 문화담당공무원의 업무능력의 제고는 곧 그들의 직무만족 수준과 조직몰입 수준에 밀접한 관련이 있다고 할 수 있을 것이다. 그들의 일에 대한 만족이나 보상에 대한 만족과 같은 직무만족 수준이 높으면 업무에 더욱 집중하고, 자신이 속해 있는 조직에 대해 근속하려는 자세나, 헌신적으로 노력하려는 심리나, 조직의 목적과 자신의 목적을 동일시 하는 등의 조직몰입의 수준이 높은 것이 또한 지방자치단체 문화담당 공무원의 전체적인 업무능력과 그들이 제공하고 개발하는 서비스의 품질을 높일 수 있는 것이다.

둘째, 문화담당공무원 직무특성에 있어서는 문화담당공무원 직무특성이 조직몰입요인을 통한 직무만족요인이 직무만족에 대한 직접효과 보다 상대적으로 높은 영향력을 행사하는 것으로 나타났다, 즉 지방자치단체 환경에서 문화담당공무원의 직무특성 요인은 직무만족요인과 같은 직접적인 효과뿐만 아니라 조직몰입요인과 같은 간접효과와 더불어 전체 문화담당공무원 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족에 관한 본 연구의 결과에 따르면 문화담당공무원의 직무만족과 조직몰입 사이에는 밀접한 관련성이 있는 것으로 나타나고 있으며, 이것은 즉 조직몰입이나 직무만족 수준 중 어느 한쪽의 수준을 높일 수 있는 정책이나 제도의 활용이 성과를 보이면 나머지 하나의 특성에도 직접적인 영향을 줄 것이라는 뜻이다. 예컨대 외적보상의 보수, 성과에 대한 보상, 승진기회 등에 대한 합리적인 방안을 모색한다면 이것은 직무만족 전체를 높이는 방안이 됨은 물론이요, 문화담당공무원의 조직몰입을 높이는 방안도 될 수 있다는 것이다. 많은 공무원들이 자신이 국민에 봉사자로서 자신의 직무에 충실하며 국가발전과 더불어 국가가 적절한 보상을 줄 것으로 믿고 있기 때문에 이러한 보상에 대한 만족이나 기대 수준을 높이는 것은 직무자체 만족이나 조직몰입 모두에 긍정적인 영향을 미친다.

이상의 연구를 통해 나타난 결과를 종합해 볼 때 지방자치단체 문화담당공무원 업무에서 다음과 같은 직무특성 전략을 수행해야 할 것이다.

첫째, 가설 검증 결과 문화담당공무원 직무특성이 조직몰입요인 요인보다 직무만족요인에 더 높은 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 문화담당공무원 직무특성의 경우 행정고객이 필요로 하는 각종 궁금증을 제때 해결해 주지 않거나 전화를 걸어 확인하는 과정에서도 기존 방식보다 상대적으로 편리하다는 점이 작용한 것으로 보인다. 이런 경우 지방자치단체로서도 행정고객 지원비용 절감의 효과를 노릴 수 없다. 따라서 적극적으로 행정고객을 온라인으로 이동시키려는 노력과 함께 행정고객이 만족스러운 서비스 체험을 할 수 있도록 해야 한다. 또한 문화담당공무원들의 조직몰

입과 직무만족을 높이기 위해서는 공공조직의 안정성과 공무원으로서 자부심을 갖게 하는 직무환경 조성이 필요하다. 왜냐하면 이러한 공직사회의 분위기는 공공조직에 대한 강한 애착심과 국민을 위한 고도의 노력을 하고자하는 태도가 유발되기 때문이다. 이러한 작용은 조직몰입을 더욱 증가시켜 직무만족을 높여주기 때문이다.

둘째, 일반행정직에 비해 문화담당행정직의 장점 중 하나가 행정고객의 반응과 선호형태, 과거 경험에 대한 정보 등을 활용하여 차별화된 전략을 사용할 수 있다는 점이다, 그럼에도 불구하고 행정고객에 대한 정보를 제대로 활용하고 있지 않다는 것이 작용한 것으로 보이며 조직몰입요인에 있어서는 무엇보다도 행정고객에게 신뢰를 심어주는 것이 중요하고 신뢰를 바탕으로 하여 행정고객을 이해하고 행정고객에 다가갈 필요가 있는 것이다. 즉 단순한 행정 서비스 제공에서 벗어나 자신의 행정고객을 정확히 분석하고 그러한 분석을 통해 행정고객에 맞는 전략을 수립해 나가는 것이 중요하다. 또한 지방자치기관 별로 직무만족과 조직몰입을 높일 수 있는 정책개발도 필요하다. 이것은 지방자치가 10년이 지나면서 조직의 규모, 예산규모, 문화적 풍토와 구성원의 의식이 변화했기 때문이다. 즉, 지방의회, 자치단체장 선출, 중앙정부 권한의 지방정부 이양, 지방 행정의 경영화 등으로 행정환경이 변하였고 급변하는 시대의 흐름, 문화적인 코드의 변환, 생활양식의 전환 등으로 인해 문화환경 역시 하루가 다르게 변화하고 있기 때문이다. 따라서 지방자치와 맞는 직무만족 요인과 조직몰입 요인을 개발하여 투입해야 될 것이다. 일반적으로 정부에 믿음을 갖고 있는 문화담당공무원들에게 적절하게 보상을 제공하고 편안한 근무환경을 조성하고, 인정감을 느낄 수 있게끔 도와주는 것이 조직몰입과 직무만족의 측면 모두에서 도움이 될 것이기 때문이다

셋째, 문화담당공무원 직무특성은 행정고객의 추천이나 전환성, 재방문 의도와 같은 행동 의도에 유의한 영향력을 행사하고 있는 것으로 나타났다. 일반적으로 행정고객의 전환율을 10% 높일 경우 행정서비스의 가치

는 약 10% 증가한다고 한다. 행정고객 유지는 지방자치단체의 고객만족에 있어서 가장 중요한 요인인 것이다. 즉 행정고객의 재방문 프로세스 편리한, 실시간 행정고객 응대 시스템 구비 등 행정고객의 신뢰성 및 안정성 향상에 노력한다면 이에 만족한 행정고객은 신규 행정고객의 창출을 끌어내며 이러한 신규행정고객의 창출은 지방자치단체 행정서비스의 잠재적인 고객이 될 수 있다는 점에서 기존 행정고객의 만족을 강화 시키는 것이 지방자치단체 행정서비스 가치의 극대화로 이어질 수 있는 계기가 될 것이다.

끝으로 결국 창의성의 원동력인 문화산업, 문화예술 환경, 국가의 문화자원, 문화경쟁력을 높이고 국가경쟁력을 제고하기 위해서는 이들 문화담당공무원들에 대한 업무내외적인 다양한 측면에서의 지원체계가 마련되어야 할 것이다. 일하기 좋은 환경을 조성해 주고 결과에 따른 충분한 보상과 만족이라는 직접적인 인센티브뿐만 아니라 이것을 지지해주고 인정해주는 심리적, 정신적인 인센티브가 제공될 수 있는 다양한 방안의 도입이 시급하다고 할 수 있다.



【참 고 문 헌】

국내문헌

- 강홍구. (2006). “사회복지사의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”, 「한국사회복지학회지」, Vol.58, No.2.
- 김명환. (2008). “우정사업종사자의 이직의도 결정요인에 관한 연구”, 한성대학교 행정대학원 박사학위논문.
- 김용근. (2004). “직무특성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, 서울대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 김유경. (2005), “예술기관의 직무특성과 직무만족 및 조직몰입 관계에 관한 연구”, 성균관대학교대학원 석사학위논문.
- 김정원. (2005). “비정규직의 조직몰입에 대한 직무특성과 고용관계 특성의 영향: 직무만족의 효과검증”, 한국인적자원관리학회, 「인적자원관리연구」, Vol.14, No.1.
- 문화관광부. (2008). 「참여정부 문화관광정책백서-문화예술편」.
- 박완영. (2002). “직무만족이 직무몰입과 조직몰입에 미치는 경로에 관한 연구”, 경희대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 박우순. (2003). 「조직관리론」. 서울: 법문사.
- 오인근. (2003). “사회복지사가 지각한 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향 연구”, 연세대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 유기현. (1998). 「조직행동론」. 서울: 무역경영사.
- 이상임. (2006). “직무특성, 개인특성 및 리더십유형의 상호작용이 조직몰입에 미치는 영향”, 상지대학교대학원 박사학위논문.
- 이수화. (2006). “직무특성모형에서 자아효능감과 공정성민감도의 조절효과에 관한 연구”, 전남대학교대학원 박사학위논문.
- 이영호. (2000). “IT 벤처기업 종업원의 조직몰입 선행요인에 관한 연구”, 호서대학교대학원 석사학위논문.
- 이창원. 최창현. (2005). 「새조직론」. 서울 : 대영문화사.
- 정광렬. (1997) “한국의 문화행정 체계에 관한 연구”, 성균관대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 조경호. (1993). 한국공무원의 조직몰입도 결정 요인에 관한 연구. 「한국행정학보」. 27 (4).

- 천승현. (2006). “공기업 신입직원의 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 개인역량 특성의 조절효과를 중심으로”, 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 최병우. (2004), “중소기업에 있어 직무특성과 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향”, 건국대학교, 「중소기업연구지」, Vol.26, No.3,
- 최상필. (2006). “직무특성과 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 실증적 연구 : 강원도 사회복지서비스전달자를 중심으로”, 관동대학교 대학원 박사학위논문.
- 최정숙. (2008). “간호사의 직무특성과 직무만족이 조직시민행태에 미치는 영향”, 창원대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 홍경옥. (1995). “한국기업 비서직의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향”. 서울여자대학교 대학원 박사학위논문.

해외문헌

- Abraham, H. Maslow. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, vol 5, no. 3.
- Alderfer, C. P. (1969). An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 4.
- . (1967). Convergent Discriminant Validation of Satisfaction and Desire Measures by Interviews and Questionnaires. *Journal of Applied Psychology*. Vol.51. Vo.6.
- Bateman, T. S. & Stasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 27.
- Balfour, D. L. Wechsler. B. (1966). Organizational Commitment : Antecedents and Outcome in Public Organizations. *Public Productivity and Management Review*. 19(3).
- Buchanan II. B.(1974). Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 19.
- Farkas, A. J. & Tetrick, L. E. (1989). A three-wave longitudinal analysis of the causal ordering of satisfaction and commitment on turnover decisions. *Journal of Applied Psychology*, 74(6), 855-868
- Fink, S. L. (1992). *High Commitment Work-places*. West-post, Conn :

Quorum Books.

- Friedlander, F. (1963). Underlying Sources for Job Satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 47: 246-250.
- Gorn, G. J. and Kanungo, R. N. (1980). Job Involvement and Motivation Are Intrinsically Motivated Managers More Job Involved? *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 26.
- Guest, D. (1987). Human Resource Management and Industrial Relations. *Journal of Management Studies*.
- Farkas, A. J. & Tetrick, L. E. (1989). A Three-wave Longitudinal Analysis of the Casual Ordering of Satisfaction and Commitment on Turnover Decision. *Journal of Applied Psychology*. 74. 1.
- Hackman, J. R., & Oldman, G. R. (1980). *Work Redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- _____. (1976). Motivation through the Design of Work: test of a theory. *Organization Behavior and Human Performance*. 16.
- _____. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*. 60(2): 159-170.
- _____. (1974). *The Job Diagnostic Survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects* (Tech. Rep. No. 4). New Haven, CT: Yale University, Department of Administrative Sciences.
- Hackman, J. R. and E. E. Lawler (1971). Employee reactions to job characteristics, *Journal of Applied Psychology*.
- Herzberg, F. (1959). et al., *Motivation to Work* 2nd ed., New York : John Wiley and Sons.
- Hopock, R. (1936). *Job Satisfaction*, New York: Harper & Row.
- Lawler, E. E. and Hall, D. T. (1970). Relationship of Job Characteristics to Job Involvement, Satisfaction, and Intrinsic Motivation. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 54, No. 6.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of job Satisfaction. in M. D. Dunnette(ed), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago : Rand McNally.
- Locke, E. A. and Latham, G. P. (1992). *A Theory of Goal Setting and Task*

- Performance*. Englewood Cliffs, N. J. : Prentice - Hall.
- Luthans, Fred. (1995). *Organizational Behavior*, 7th ed. New York : McGraw-Hall.
- Marsh, R. M. & Mannai, H. (1977). Organizational Commitment and Turnover. *Administrative Science Quarterly*. 22.
- Mathieu, J. E. & Zajcc, D. M. (1990). Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequence of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*. 108.
- _____. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York : Academic Press.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1984). Testing the 'Side-bet Theory' of Organizational Commitment : Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M(1982). *Employee-Organization Linkages : The Psychology of commitment, Absenteeism and Turnover*. New York Academic Press.
- _____. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*.
- _____. (1968), *Employee-Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. N. Y. Academic Press.
- Northcraft, G. B. and Neale, M . A. (1990). *Organizational Behavior*, Chicago : Dryden.
- Porter, L. W. & Steers, R. M. (1983). Employee commitment to organizations. In R. M. Steers & L. W. Porter eds., *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Porter, L. W. and Lawler, E. E. III, (1968). *Management Attitude and Performance*. Homewood, Illinois; Richard E. Irwin, Inc.
- Price, J. L. (1972). *Handbook of Organizational Measurement*, Washington D. C : Heath & Company.
- Salancik, G. R. and Pfeffer, J. (1977). An Examination of Need - Satisfaction Models of Job Attitudes. *Administrative Science Quarterly*.

- Smith, H. C. (1981). *Motivation and Work Behavior*, 2nd ed., McGraw-Hill International Book Co.,
- Smith, Patricia, Kendall, Lorne & Hulin, Charles (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Chicago: Rand McNally.
- Steers, R. M.. & Porter. L. W. (1979). *Motivation and Work Behavior*, 2nd ed. McGraw-Hill.
- Tiffin, J. & McCormick, E. J. (1965). *Industrial Psychology*, 5th(ed), Englewood Cliffs : Prentice-Hall Inc..
- Turner, A. N. and Lawrence, P. R. (1965). *Industrial and the worker*, Cambridge, Mass : Harvard Graduates School of Business administration.
- Tylor, Edward B. (1993), *Primitive Culture: Researches into the Develoepment of Mythology, Philosophy, Religion, Language, Act and Custom*, Vol.1. London: John Murray Publishers.
- Vandenberg, R. J. and Lance, C. E. (1990). Examining the Causal Order of Job satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Management*, 18(1).
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. N. Y : John Wiley and Sons.
- Yinon, Y. Bizman A. and Goldberg, M. (1976). Effect of Relative Magnitude of Reward and Type of Need on Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 61.

부록(설문지)

I. 다음은 선생님께서 수행하시는 '직무의 특성'에 관한 질문입니다.
선생님의 생각과 일치하는 항목에 표시(o)를 해주십시오.

설문 항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇 다
1. 내 업무는 많은 다양한 업무로 이루어져 있다.					
2. 내 업무는 복잡하고 높은 수준의 기술을 요구한다.					
3. 내 업무는 매우 단순하고 반복적이다. (R)					
4. 나는 일의 시작부터 끝까지 책임지고 있다.					
5. 나는 다른 사람의 협조 없이 업무의 전 과정을 마무리할 수 있다.					
6. 내 업무는 전체 업무 가운데 일부분에 불과하다. (R)					
7. 내 업무는 다른 사람의 생활에 미치는 영향이 크다.					
8. 내 업무는 조직에서 차지하는 비중이 매우 크다.					
9. 내 업무는 타 부서의 목표달성에 큰 영향을 미친다.					
10. 나는 정책결정에서 상당한 재량권을 지닌다.					
11. 나는 업무수행 방법에서 독립성과 자유를 지닌다.					
12. 나는 필요한 일을 스스로 찾아서 자유롭게 수행한다.					
13. 나는 업무 수행 후 내가 업무를 얼마나 잘 수행했는지의 여부를 알 수 있다.					
14. 나의 업무 수행에 대해 상사와 동료들은 어떻게 평가하고 있는지를 종종 알려준다.					
15. 나는 타인의 도움 없이 업무진행의 전 과정을 잘 알 수 있다.					

※ (R) 은 역코딩 해야 하는 문항임

II. 다음은 선생님께서 느끼시는 '직무만족'에 관한 질문입니다.
선생님의 생각과 일치하는 항목에 표시(o)를 해주십시오.

설문 항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇 다
16. 나는 현재의 직무에 만족한다.					
17. 우리 부서원들은 담당 직무에 대해 자부심과 만족감을 가지고 있다.					
18. 우리 부서의 동료 간의 인간관계는 원만한 편이다.					
19. 나는 우리 부서의 인사배치 및 관리에 만족한다.					
20. 내가 하는 일은 사회적으로 인정을 받는다.					
21. 나는 내가 수행하는 직무에서 즐거움을 느낀다.					

III. 다음은 ‘직무몰입’에 관한 질문입니다.

선생님의 생각과 일치하는 항목에 표시(o)를 해주십시오

설문 항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇 다
22. 내가 추구하는 가치와 우리 기관이 추구하는 가치가 동일하다고 생각한다.					
23. 나는 우리 기관의 대외 신인도에 대해 진심으로 관심을 가지고 있다.					
24. 나는 우리 기관의 발전을 위해 보통 이상으로 노력할 용의가 있다.					
25. 나는 우리 기관이 기대하는 이상의 노력을 기울일 용의가 있다.					
26. 나는 아는 사람들이 우리 부서에 근무하기를 희망한다면 적극 권유하겠다.					
27. 나는 현재의 직장에 근무하는 것을 자랑스럽게 생각한다.					

IV. 다음의 질문은 통계처리를 위한, 선생님의 신상에 관한 것입니다. 응답하신 내용은 연구목적만을 위해 사용될 것입니다. 해당 항목에 표시(o)를 해주십시오.

28. 선생님은 다음 중 어디에 근무하십니까?

- ① 도청() ② 광역시청() ③ 일반시청() ④ 군청()

29. 선생님의 근무부서는 어디에 속하십니까?

- ① 일반 행정부서() ② 문화담당부서() ③ 문화단체()

30. 선생님께서 29번에 답한 부서에 근무한 총 근무연한은 얼마나 됩니까?

- ① 1년 미만() ② 1-3년 ③ 3-5년 ④ 5-10년 ⑤ 10-20년 ⑥ 20년 이상

31. 선생님의 현재 직급은?

- ① 1급-3급() ② 4급-5급() ③ 6급~7급()
④ 8급-9급() ⑤ 기타()

32. 선생님의 학력은?

- ① 고졸() ② 전문대졸() ③ 대졸() ④ 대졸이상()

33. 선생님의 연령은?

- ① 30세 이하 ② 31-40세 ③ 41-50세 ④ 50세 이상

Abstract

A Study on the Job Characteristics, Job Satisfaction and Organizational Commitment of the Public Personnel in Korean Local Government

Hyu Joon Jung

Major in Public Administration

Department of Public Administration

Graduate School, Hansung University

This study is to focus on the briefly four topics and test hypotheses. Firstly, job characteristics would have an impact on job satisfaction. Secondly, job characteristics would influence organizational commitment. Thirdly, the job satisfaction and the organizational commitment are probably correlated with statistical significance. Finally, demographical variables such as ages, types of organization they engaged in, carriers, the degree of education would affluence the job characteristics, the job satisfaction, and the organizational commitment.

Overall, the results of testing hypotheses I set up in this study generally support hypotheses. To summarize the results of this study, first of all, job autonomy significantly has an impact on the job satisfaction of officers dealing with cultural and entertaining stuffs in the government.

Nonetheless, second of all, job characteristics of the officers who are charged in the cultural stuffs influence the organizational commitment

more than job satisfaction. On the other hand, the job characteristics such as skill variety, task identity, task significance, autonomy, and feed back have a cardinal impact on both the job satisfaction and the organizational commitment of the officers charged in cultural stuffs with statistical significances.

What I found though this study is that job characteristics play a significant role as boosting the job satisfaction and the organizational commitment. Furthermore, in order to improve the cultural officers' job satisfaction, the degree of autonomy officers recognize and feel has to be ameliorated for the higher degree of the job satisfaction and the organizational commitment of themselves.

