

세무공무원의 조직에 대한 자긍심 분석

Analysis on Taxation Public Servant's Pride in Organization

홍순복
동명대학교 경영학부 경영학과

Soon-Bok Hong(hong6601@hanmail.net)

요약

본 연구는 세무공무원들의 조직 동일시와 조직몰입, 자긍심의 관계를 실증적으로 규명하는데 그 목적이 있었다. 분석결과, 첫째, 조직 동일시와 조직몰입에 영향을 미치는 개인적 특성변수는 성별과 근무연수가 조직 동일시에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 세무공무원으로서의 자긍심은 조직 동일시에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 자긍심이 낮은 집단이 높은 집단보다 조직 동일시에 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 세무공무원의 자긍심이 높을수록 조직몰입이 높아지는 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 자긍심이 높은 집단이 낮은 집단보다 조직몰입에 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직구성원으로서의 높은 자긍심은 조직 동일시와 조직몰입을 증가시킬 수 있다는 것을 알 수 있다.

■ 중심어 : | 자긍심 | 세무공무원 | 세무조직 |

Abstract

The purpose of this research is to investigate empirically the relationship among organization identity, organization immersion, and pride(또는 self-esteem) of taxation public servants. The results of the research showed the following. First, the research showed that gender and work year, as individual characteristic variables, influence a significant effect on organization identity. Second, it turned out that the pride of taxation public servants influences a positive effect on organization identity, and groups of lower pride affect organization identity more than groups of higher pride. Third, it turned out that the pride of taxation public servants also influences a positive effect on organization immersion. In other words, taxation public servants with higher pride showed higher organization immersion. Groups of lower pride affect organization immersion more than groups of higher pride. These results verified that higher pride of organization members can strengthen organization identity and organization immersion.

■ keyword : | Pride | Taxation Public Servant | Taxation Organization |

1. 서론

세무조직은 일반 조직과 달리 조직의 목표를 성취하는 것이 국정업무수행의 기반이 되는 일이므로 세무조

직을 효율적으로 관리하고 운영하는 것은 매우 중요한 과제이다. 따라서 세무조직의 내부구성원인 세무공무원들이 현재 자신의 조직에 어느 정도 동일시되어 있

접수번호 : #08304-003

접수일자 : 2008년 03월 04일

심사완료일 : 2008년 04월 01일

교신저자 : 홍순복, e-mail : hong6601@hanmail.net

고, 몰입되어 있는지를 밝혀내고 그것을 통하여 세무공무원들의 자긍심을 가늠해 보는 것은 향후 효율적인 세무조직의 운영을 위하여 필요성이 있다고 하겠다. 조직의 질적 성장을 가능하게 하는 조직구성원으로서의 자긍심은 미래 조직의 성공을 좌우하는 가장 중요한 핵심이라고 할 수 있고, 조직구성원의 행동을 이끌어 줄 수 있는 주요한 힘이라고 할 수 있다. 즉, 조직구성원들이 자신의 일에 대해 어떠한 생각을 갖고 어떻게 일을 하느냐에 따라 조직의 경쟁력이 결정되는 것이다. 조직구성원에게 있어서 자신이 속해 있는 조직은 중요한 생활의 기반이며 자신에게 있어서 자기를 정의내릴 수 있는 심리적 기준이 된다. 조직은 개인에게 가장 중요한 사회적 범주 가운데 하나로서 조직과 동일시한 구성원은 조직이미지와 가치를 재구성하는 자아 이미지를 갖는다. 따라서 개인이 조직과 동일시하면 할수록, 개인은 조직의 관점으로부터 생각하고 행동한다[15].

조세업무수행에 있어서 세무공무원의 직무서비스는 중요한 요소이며 조직의 커다란 경쟁력으로 자리 잡을 수 있다. 세무조직을 발전시키기 위해서는 직무수행의 극대화도 중요하지만, 세무공무원으로서의 자긍심 고취와 직무만족과 같은 내부마케팅 요소의 관리도 고려하여야 한다[19]. 왜냐하면 직업에 대한 자긍심과 직무에 대한 만족도가 높은 구성원일수록 사명감을 가지고 직무에 임함으로써 직무수행능력과 서비스제공수준도 동반상승할 것이기 때문이다. 이러한 직무수행능력을 향상시키기 위해서는 세무공무원들의 직무수행에 관련된 인적요소의 개선도 매우 중요하다. 따라서 세무공무원들의 자긍심정도를 파악한 후 내부마케팅의 일환으로서 세무공무원들의 조직 동일시와 조직몰입을 극대화할 수 있는 점들을 보완해 나갈 필요가 있다. 본 연구는 현직에 근무하는 세무공무원들을 대상으로 자긍심이 조직 동일시와 조직몰입에 어떤 영향을 미치는지를 실증적으로 조사하고자 한다. 구체적으로 세무공무원들의 개인적 특성인 연령과 근무경력 그리고 월 보수가 구성원들이 갖고 있는 조직 동일시와 조직몰입에 어떠한 영향을 미치며 관계성을 갖고 있는지를 밝히고자 한다. 또한 조직 동일시와 조직몰입 변수가 자긍심에 어떠한 관계성을 갖고 있는지를 실증적으로 밝히고, 세무

공무원들의 자긍심변수에 대해 4분위수를 구하여 상, 하 집단으로 구분하여 두개의 집단에 대해 단순회귀분석을 실시하여 회귀계수의 차이를 살펴보는 검정을 추가적으로 실시하고자 한다.

II. 이론적 배경

조직 동일시는 조직에 소속되어 개인을 자신과 조직을 분리될 수 없는 하나라고 자각하고 그가 속한 조직의 장·단점, 조직의 성공과 실패를 공유함으로써 조직과 자신을 공동운명체로 인식하게 되는 현상을 말한다. 조직 동일시는 구성원들의 조직에 대한 소속감과 의미 부여, 조직과 자신과의 관련성 설정, 조직효율성의 추구 등 조직 영역 전반에 걸쳐 영향을 주고 있으며, 한 개인의 조직 행동을 결정하는 중요한 개념 중 하나이다 [22][4]. 조직에 소속되어있는 개인은 자신과 조직을 분리될 수 없는 하나라는 동일성을 지각하고 있으며, 그가 속한 조직의 장단점, 조직의 성공과 실패를 공유함으로써 조직과 자신을 공동운명체로 인식하게 된다[7]. 따라서 조직구성원들은 조직 동일시가 강할수록 점차 조직에 관련된 것들을 매력적으로 지각하게 되어 조직에 대한 신념을 더욱 긍정적으로 변화하게 되며 자긍심을 갖게 되어 조직을 지원하려는 구성원들의 노력과 행동으로 이어져 조직에 더욱 몰입하게 되어지는 반면 조직 동일시 정도가 약한 조직구성원은 조직역할로부터 벗어나거나 조직을 탈퇴할 의사를 갖게 된다. 그러므로 조직과 동일시는 자기이익을 극단적으로 추구하는 것을 방지하고, 다른 조직구성원들과의 상호의존성을 인식하게 함으로서 장기적인 조직의 목표를 추구하게 해준다[5].

조직몰입은 조직의 가치나 목표에 대한 감정적인 애착이나 구성원으로서의 조직에 남으려고 하는 의지나 행동과 같이 주로 감정적이고 행동적인 의미를 나타내는 것으로, 조직문제와 관련된 개인과 조직 상호작용을 분석함에 있어 개발된 구성개념으로 직무만족, 직무몰입과 함께 조직구성원 개인이 조직에 대해 갖는 성향을 나타내고 이해하는 개념으로 중시되고 있다[17][11]. 조

직몰입은 개인이 조직에 남아서 기꺼이 노력하고 조직을 동일시하고 조직에 몰입하는 상대적 정도로서 사람이 조직에 몰입하게 되는 이유는 자신이 몸담고 있는 조직을 좋아하기 때문이기도 하지만, 자신의 개인적인 필요성 때문이라고도 하였다[14][13]. 세무공무원들에 대한 조직몰입은 세무행정조직관리를 담당하고 있는 실무자들이 가장 많은 관심을 가지는 주제이다. 이는 세무공무원들의 조직몰입의 정도가 조직관리의 효율성 정도를 나타내주는 가장 보편적인 개념일 뿐만 아니라 세무공무원들의 행동을 예측할 수 있는 사전지표가 될 수 있기 때문이다. 조직 동일시와 조직몰입은 관련성은 있으나 서로 다른 구성개념이므로 구별되는데, 조직 동일시는 인지적 성분이 강하며 조직몰입은 감정적, 행동적 성분이 강하여, 조직 동일시와 조직몰입이 둘 다 강하게 일치하는 상황과 조직몰입은 되어 있으나 조직 동일시가 약한 상황, 조직 동일시는 강하나 조직몰입은 약한 상황, 조직몰입과 조직 동일시가 둘 다 약할 상황이 조직 내에 존재할 수 있기 때문에 조직의 입장에서는 조직 구성원이 조직에 동일시뿐만 아니라 조직에 몰입하는 것이 조직 효과성에 도움이 될 수 있다 [21][6][16][20].

자긍심은 자신에 대한 부정적 혹은 긍정적인 평가와 관련된 것으로 자기존경의 정도와 자신을 가치 있는 사람으로 생각하는 정도이며, 자긍심은 집단 내 타인으로부터 자신이 얼마나 가치있고 능력있는 구성원으로 인식되고 있는가의 정도에 대한 스스로의 판단이다 [10][1]. 조직중심의 자긍심은 구성원 자신이 조직 내의 다양한 역할들에 참가하여 자신의 욕구를 얼마나 충족시킬 수 있다고 생각하는가의 정도를 의미한다. 높은 조직수준의 자긍심을 가질수록 조직구성원으로서 자신을 보다 적절하게 생각하며, 과거보다 조직 내 자신의 역할에 더욱 만족감을 느끼게 된다[5]. 조직중심의 자긍심은 조직을 배경으로 자신이 그 구성원으로서 얼마나 가치가 있는 존재인가를 인식하는 정도로 정의될 수 있다. 따라서 높은 조직중심의 자긍심을 가진 세무공무원들은 조직 내에서 자신을 중요하고 가치 있으며 영향력 있는 소중한 존재로 인식하게 되는 것이다. 따라서 세무공무원들의 고객서비스에 대한 기본적인 마인드를

형성하고 세무공무원들의 직무만족을 느낄 수 있도록 하는 효과적이고 성공적인 세무업무의 수행을 위해서 자긍심은 필수적이라고 할 수 있다. 세무공무원들이 직무에 대한 자긍심을 갖고 일할 수 있는 환경을 조성하고, 이를 통해서 궁극적으로 고객서비스 수준을 향상시키는 것은 세무행정의 업무향상을 위해 급선무의 과제이기도 하다[3].

III. 연구 방법

1. 가설설정

본 연구는 선행연구의 결과를 바탕으로 세무공무원들이 조직에 대한 동일시와 조직에 대한 몰입이 자긍심에 어떠한 영향을 미치는지를 다음과 같이 구체적으로 분석하고자 한다.

첫째 : 세무공무원들의 개인적인 특성에 따라 조직 동일시는 차이가 있을 것이다.

둘째 : 세무공무원들의 개인적인 특성에 따라 조직 몰입은 차이가 있을 것이다.

셋째 : 세무공무원들의 자긍심은 조직 동일시에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

넷째 : 세무공무원들의 자긍심은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

이러한 가설검정을 통하여 세무공무원들의 조직효율성과 합리적인 운영을 모색하고자 한다.

2. 연구대상

본 연구의 조사대상자는 2008년 1월 현재 부산지역의 부산국세청과 부산지역의 세무서에 근무하고 있는 세무공무원들을 대상으로 하였다. 설문조사는 2008년 1월 7일-22일에 걸쳐 실시하였으며, 표집방법은 비확률 표집방법인 편의표집방법(convenience sampling method)을 이용하였다. 총 150부의 설문지가 배포·수합되었으며, 무성의하거나 무응답이 많은 설문응답 12부를 제외하고 최종 124부(82.7%)의 설문지를 최종분석에 사용하였다. 연구대상자의 일반적인 특성은 [표 1]에 제시된 바와 같다.

표 1. 연구대상자의 일반적 특성

변수	구분	사례수(명)	백분율(%)
성별	남자	96	77.4
	여자	28	22.6
연령	20대	3	2.4
	30대	52	41.9
	40대	40	32.3
	50대	29	23.4
담당세목	법인세	6	4.8
	소득세	10	8.1
	부가가치세	43	34.7
	재산세	8	6.5
	기타	57	46.0
근무연수	5년 미만	15	12.1
	5-10년	28	22.6
	11-15년	25	20.2
	16-20년	23	18.5
	21-25년	7	5.6
	26-30년	21	16.9
	31-35년	5	4.0

3. 연구도구

본 연구에서 설정된 가설들을 경험적으로 검증하기 위하여 설문지를 이용하였다. 변수측정을 위한 문항은 총 24개로 5점 척도(매우 동의하지 않음=1, 매우 동의함=5)에 의해 측정되었으며, 개인적인 특성을 묻는 문항, 조직 동일시를 묻는 5문항, 조직몰입을 묻는 7문항, 자긍심을 묻는 7문항으로 구성되었다. 성별과 담당세목은 각각 선택할 수 있도록 작성하였고, 연령과 근무연수는 응답자가 직접 기입하도록 작성하였다. 조직 동일시와 조직몰입 그리고 자긍심변수의 조작적 정의는 다음과 같다. 조직 동일시는 Mael & Ashforth(1995)의 문항을 수정 변경하여 사용하였다. 조직몰입은 Mowday, Porter & Steers(1979)의 조직설문지(OCQ: organizational commitment questionnaire)에 의해 개발된 척도를 사용하였으며, 자긍심은 조직구성원이 조직 환경 내에서 역할에 참여함으로써 그들의 욕구를 만족시킬 수 있다고 믿는 정도로 정의하여 Pierce et al.(1989)의 문항을 고려하여 구성하였다. 수집된 자료는 SPSS/Window Ver 14.0을 이용하여 분석하였다.

4. 자료처리

연구목적을 달성하기 위하여 수집된 자료는 SPSS/Window Ver 14.0을 이용하여, 빈도분석, 단순회귀분석(simple regression analysis)과 다중회귀분석

(multiple regression analysis)을 통하여 알아보고자 한다. 추가적으로 자긍심변수를 상, 하 집단으로 구분하여 두개의 집단에 대해 단순회귀분석을 실시하여 회귀계수(기울기)의 차이를 살펴보는 분석을 실시한다.

IV. 분석결과 및 논의

세무공무원들의 조직 동일시와 조직몰입 그리고 자긍심과의 관계를 알아보기 위하여 자료 분석을 실시한 결과 다음과 같은 결과를 얻었다.

1. 개인적 특성과 조직 동일시의 관계

세무공무원들의 개인적인 특성이 조직 동일시에 영향을 미치는지를 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 독립변수는 구성원들의 개인적 특성이고, 종속변수는 조직 동일시이다. 회귀분석에 이용된 조직 동일시 변수의 측정값은 동일한 요인으로 분류된 각 문항의 평균값을 사용하였다. 검증결과는 [표 2]에 제시되어 있다. 세무공무원들의 개인적 특성이 조직 동일시에 미치는 영향은, F=3.223에 해당하는 유의확률이 0.025이고, 설명력(R²)은 23.7%로 나타났다. 개인적 특성 중 조직 동일시를 의미 있게 설명해 주는 변인은 성별($\beta = .285$)이 p=0.1에서 유의한 영향을 미쳤으며, 근무연수($\beta = .042$)가 p=0.05에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 첫 번째 가설이 지지되었다.

표 2. 개인적 특성과 조직 동일시의 회귀분석결과

변수	조직 동일시				F
	B	SEb	β	t	
성별	.285	.163	.160	1.745*	3.223**
연령	-.030	.024	-.303	-1.256	
근무연수	.042	.021	.481	2.024**	
회귀상수	4.198	.722		5.816	
R ²	.273				
Dubin-Watson 통계량	1.983				

p<0.05**, p<0.1*

2. 개인적 특성과 조직몰입의 관계

[표 3]은 개인적인 특성이 조직몰입에 영향을 다중회귀 분석한 결과이다. [표 3]에 의하면, 세무공무원들의 개인적인 특성의 모든 요인이 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 전체 변인은 세무공무원들의 조직몰입을 F=1.355에 해당하는 유의확률이 0.260이고, 설명력(R²)은 18.1%인 것으로 나타나 두 번째 가설은 지지되지 않았다.

표 3. 개인적 특성과 조직몰입의 회귀분석결과

변수	조직 동일시				F
	B	SEb	β	t	
성별	.006	.170	.003	.033	1.355
연령	-.021	.025	-.207	-.840	
근무연수	.031	.021	.356	1.465	
회귀상수	3.559	.750		4.743	
R ²	.181				
Dubin-Watson 통계량	1.944				

p<0.05**, p<0.1*

3. 조직 동일시와 자긍심의 관계

세무공무원들의 자긍심이 조직 동일시에 미치는 영향을 단순회귀 분석한 결과는 [표 4]와 같다. [표 4]에 의하면, 세무공무원으로서의 자긍심은 조직 동일시에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 검정결과를 보면, F=61.817에 해당하는 유의확률이 0.000이고, 설명력(R²)은 33.1%로 나타났으며, t=7.867, p=0.000으로 세 번째 가설이 지지되었다. 따라서 세무공무원들의 직무수행 시 자긍심이 높을수록 조직 동일시가 높아지는 정(+)의 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다.

표 4. 조직 동일시와 자긍심의 관계

변수	조직 동일시				F
	B	SEb	β	t	
자긍심	.652	.082	.580	7.862***	61.817
회귀상수	1.549	.274		5.648	
R ²	.331				

p<0.01***

추가적으로 세무공무원들의 자긍심변수에 대하여 4분위수를 구하여 상, 하 집단으로 구분하여 두개의 집단을 구한 뒤 각기 단순회귀분석을 실시하여 회귀계수(기울기)의 차이를 살펴보는 검정을 실시하였다. 자긍심변수를 하위집단과 상위집단으로 나누어, 두 집단 각각에 대하여 조직 동일시를 종속변수로, 자긍심을 독립변수로 하여 회귀분석을 실시하였다[표 5].

표 5. 자긍심의 집단간 회귀계수차이검정

변수	회귀계수	T값	p값
조직 동일시 자긍심(저)	1.081	2.726	0.012**
조직 동일시 자긍심(고)	1.245	2.674	0.014**

p<0.05**, p<0.01***

그 결과 회귀방정식에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 조직 동일시의 경우 자긍심이 높은 집단이 낮은 집단보다 조직 동일시에 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 자긍심이 낮은 집단은 조직 동일시가 상대적으로 감소한다는 것을 의미한다.

4. 조직몰입과 자긍심의 관계

[표 6]는 세무공무원들의 자긍심이 조직몰입에 미치는 영향을 단순회귀 분석한 결과이다. 세무공무원으로서의 자긍심은 조직몰입에 유의한 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. F값=132.581에 해당하는 유의확률이 0.000이고, 설명력(R²)은 52.1%로 나타났으며, t=7.867, p=0.000으로 네 번째 가설이 지지되었다. 따라서 세무공무원들의 직무수행 시 자긍심이 높을수록 조직몰입이 높아지는 정(+)의 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다.

표 6. 조직몰입과 자긍심의 관계

변수	조직몰입				F
	B	SEb	β	t	
자긍심	.825	.072	.722	11.514***	132.581
회귀상수	.507	.237		2.141	
R ²	.521				

p<0.01***

추가적인 분석으로 세무공무원들의 자긍심변수의 상·하 집단에 대해 단순회귀분석을 실시하여 회귀계수(기울기)의 차이를 검정한 결과는 [표 7]에 제시되어 있다.

표 7. 자긍심의 집단간 회귀계수차이검정

변수	회귀계수	T값	p값
조직몰입 자긍심(저)	.916	2.545	.018**
자긍심(고)	.925	2.180	.040**

p<0.05**, p<0.01***

회귀방정식에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 조직몰입의 경우 자긍심이 높은 집단이 낮은 집단보다 조직몰입에 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 자긍심이 낮은 집단은 조직몰입이 상대적으로 감소한다는 것을 의미한다.

V. 결 론

세무공무원들의 효율적인 조직운영은 내부적으로는 조직구성원들의 결속을 유지하고 조직을 보다 효과적이고 생산적인 방향으로 나아가게 하는 원동력이 될 것이고, 외부적으로는 세무전문가로서의 세무공무원을 기대하는 납세자들에게 보다 질 높은 과세서비스를 제공할 수 있을 것이다. 그러므로 조직의 효율성을 제고할 수 있는 방법은 무엇보다 중요하다. 이러한 맥락에서 본 연구에서는 세무공무원들의 조직 동일시와 조직몰입 그리고 자긍심과의 관계를 실증적으로 규명하는데 그 목적이 있었다. 분석결과, 첫째, 세무공무원들의 조직 동일시와 조직몰입에 미치는 배경변수로서 성별, 연령, 근무연수를 선정하였는데 분석결과 연령을 제외한 성별과 근무연수가 조직 동일시에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직몰입은 세무공무원들의 개인적인 특성의 모든 변수가 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 조직형태를 대상으로 한 연구결과들에서는 근무경력이 오래될수록 그리고 연령이 많을수록 조직 동일시 정도가 높은 것으로 나타났다고 보고되었으나[9][8], 본 연구에서 연령에서는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는

세무공무원들의 경우 전문성을 요구하는 업무특성상 연령이 많은 것은 중요한 요인이 될 수 없는 결과를 나타낸 것으로 생각된다. 둘째, 세무공무원들의 자긍심이 조직 동일시에 영향을 미치는지를 분석한 결과, 세무공무원으로서의 자긍심은 조직 동일시에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 추가적으로 세무공무원의 조직 동일시에 대하여 자긍심변수의 상·하위집단별 회귀계수(기울기)의 차이를 살펴보는 검정결과는, 두 집단모두 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 조직 동일시의 경우 자긍심이 높은 집단이 낮은 집단보다 조직 동일시에 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 세무공무원들의 자긍심이 조직몰입에 영향을 미치는지를 분석한 결과는 자긍심이 높을수록 조직몰입이 높아지는 정(+)의 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다. 또한 조직몰입에 대하여 자긍심변수의 4분위수에 해당하는 상·하위집단별 차이검정결과도 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 조직몰입의 경우 자긍심이 높은 집단이 낮은 집단보다 조직몰입에 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직구성원으로서의 높은 자긍심은 조직 동일시와 조직몰입을 증가시킬 수 있을 것이라는 타당한 명제임이 밝혀졌다고 할 수 있다. 본 연구에서 나타난 결과들은 비록 일부 세무공무원들을 통하여 증명된 것이지만, 다른 조직의 형태를 통해서 꾸준히 제시되어온 결과와 유사한 결과이다. Mael & Tetrick(1992)은 조직구성원들은 조직 동일시가 강할수록 점차 조직에 관련된 것들을 매력적으로 지각하게 되어 조직에 대한 신념을 더욱 긍정적으로 변화하게 되며 자긍심을 갖게 되어 조직을 지원하려는 구성원들의 노력과 행동으로 이어져 조직에 더욱 몰입하게 된다고 강조한 것을 뒷받침한다고 할 수 있다. O'Reilly(1991)도 조직구성원이 조직에 대한 일체감을 느낄수록 조직에 대한 자긍심을 갖게 된다고 하였다. 이러한 결과로 미루어 볼 때, 세무공무원들 역시 조직내부의 조직 동일시와 조직몰입을 높이는 것이 자긍심을 증가시킬 수 있기 때문에 조직몰입과 조직 동일시를 높일 수 있는 방법을 모색해야 할 것이다. 그 동안의 연구에서 조직 동일시를 높일 수 있는 선행변수라고 강조한 직무에 대한 흥미와 성취감 그리고 성장가능성,

직무의 전문성, 자긍심, 직무만족 등 선행변수들을 감안하여 세무공무원으로서의 개인의 존재에 대한 가치를 지속적으로 피드백해주고, 업무수행에 대한 역할을 부여하고 전체 조직구성원이 함께 역할을 수행할 수 있는 방법 등이 필요할 것으로 보인다. 본 연구에서는 조직 동일시와 조직몰입을 분리하여 자긍심과의 관계를 분석하였는데, 조직 동일시와 마찬가지로 조직몰입 역시 자긍심을 증가시킬 수 있는 변인 인 것으로 나타났다.

본 연구는 전문적인 세무공무원들에 대한 조직차원에서의 접근이라는 측면에서 의미를 갖지만 조직유효성은 다양한 변수들에 의해 측정될 수 있고 예측될 수 있으므로 본 연구에서 사용한 변인이 조직의 효율성을 나타낼 수 있는 대표성을 갖기에는 한계가 있다. 본 연구에서 개인적인 특성을 조직 동일시와 조직몰입의 선행변수로 검증하였는데, 후속연구에서는 이 연구에서 포함하지 못한 학력과 직급, 담당세목 등과 같은 변수들과의 관계를 분석하는 것이 필요할 것으로 생각된다. 또한 조직 동일시와 조직몰입이라는 변인 이외에 직무만족과 분배의 공정성 등과 같은 변인 등을 분석할 필요도 있을 것으로 판단된다.

참고 문헌

- [1] 김영진, *관광호텔 지배인의 리더십 유형이 자긍심과 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구*, 조선대학교 대학원 박사학위논문, 2000.
- [2] 김원형, "조직동일시, 조직몰입, 조직 내재화 변인들간의 탐색적 요인분석 및 확인적 요인분석에 대한 연구", *한국심리학회지*, Vol.6. No.1, pp.12-35, 1993.
- [3] 구정대, 이방식, "변혁적리더십과 거래적리더십이 호텔종사자의 자긍심과 조직몰입에 미치는 영향", *관광레저연구*, 제17권, pp.45-60, 2005.
- [4] A. Smidts, A. Pruyn, and C. Vanriel, "The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification," *Academy of Management Journal*, Vol.44, pp.1051-1061, 2001.
- [5] C. A. O'Reilly and J. A. Chatman, "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification Internationalization on Social Behavior," *Journal of Applied Psychology*, Vol.71, pp.492-499, 1986.
- [6] C. Bullis and B. W. Bach, "Socialization turning points: An examination of change in organizational identification," *The Western Journal of Speech Communication*, Vol.53, pp.273-293.
- [7] F. A. Mael and L. E. Tetrick, "*Identifying organizational identification*," *Educational and Psychological measurement*, 1992.
- [8] F. A. Mael and B. E. Ashforth, *Loyal from dat one*, *Personal Psychology*, Vol.48, pp.309-333, 1995.
- [9] G. Cheney, "On the various and changing meanings of organizational memberships: a field study of organizational identification," *Communication Monographs*, Vol.50, pp.342-362, 1999.
- [10] H. W. Marsh, "Age and gender effects in physical self-concepts for adolescent elite athletes and nonathletic," *Journal of Sport and Exercise Psychology*, Vol.20, pp.237-259, 1998.
- [11] J. P. Meyer, N. J. Allen, and C. A. Smith, "Commitment to organization and occupation," *Journal of Applied Psychology*, Vol.78, pp.538-551, 1993.
- [12] J. Pierce, D. Gardner, L. L. Cummings, and R. B. Dunham, *Organization-based self-esteem*, *Academy of Management Journal*, Vol.32, pp.622-648, 1989.
- [13] J. P. Meyer and N. J. Allen, "Testing the side bet theory of organizational commitment: Some method methodological considerations," *Journal*

of applied psychology, Vol.72, pp.372-387, 1984.

[14] K. R. Fierris and N. A. Aranya, "Comparison of two organizational commitment scales," Personnel Psychology, Vol.36, pp.87-98, 1983.

[15] M. A. Hogg and J. C. Tuner, "Interpersonal attraction, social identification and psychological group formation," British Journal of Social Psychology, Vol.15, pp.51-66, 1985.

[16] M. B. Pratt, "To be or not to be: Central question in organizational identification In D. A. Whetton and P. C. Godfrey Identity in Organization, Thousand Oak, CA: Sage, pp.171-208, 1998.

[17] R. Mowday, R. Steers, and L. Porter, "The measurement of organizational commitment," Journal of Vocational Behavior, Vol.14, pp.224-247, 1979.

[18] R. T. Mowday, L. W. Porter, and R. M. Steers, "Employee organization linkages: The psychology of commitment," Absenteeism and Turnover. New York, Academic Press, pp.29-35, 1982.

[19] R. T. Rust, G. L. Stewart, and D. Pielack, "The satisfaction and retention of frontline employees," International Journal of Service Industry Management, Vol.7, pp.62-80, 1996.

[20] S. B. Gould, "Organizational identification and commitment in two environments," Unpublixhed doctoral dissertation, Michigan State University, Lansing.

[21] T. Gautam, V. D. Rolf, and U. Wagner, "Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts," Asian Journal of Social Psychology, Vol.7. pp.301-315, 2004.

[22] W. Johnson, A. Johnson, and F. Heimberg, "A primary and second order component analysis of organizational identification," Educational

and Psychological Measurement, Vol.59, pp.159-170, 1999.

저자 소개

홍순복(Soon-Bok Hong)

정회원



- 1995년 8월 : 동아대학교 회계학과(경영학박사)
- 1997년 7월 ~ 1998년 8월 : University of Illinois (미국) 교환교수

▪ 현재 : 동명대학교 경영학과 교수

<관심분야> : 세무정보시스템, 회계정보, e-Biz