

# 세무공무원의 조직문화와 조직유효성

## Organization Culture and Organization Effectiveness of Tax Officials

홍순복\*, 박준철\*\*

동명대학교 경영학부 경영학과\*, 강릉대학교 공과대학 산업공학과\*\*

Soon-Bok Hong(hong6601@hanmail.net)\*, Jun-Cheul Park(jcking@hanmail.net)\*\*

### 요약

본 연구는 세무행정조직의 조직문화와 조직유효성이 높을수록 세무공무원들의 조직몰입과 구성원으로서의 조직 동일시가 높아진다는 것을 실증적으로 분석한 연구로서, 세무공무원을 대상으로 실증적으로 분석한 연구라는 점에서 본 연구의 의의가 있다고 하겠다. 분석결과, 조직문화와 조직유효성은 조직몰입과 조직 동일시에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 세무행정조직의 조직문화가 높을수록 세무공무원들의 조직에 대한 정서적 애착이 높으며, 조직유효성이 높을수록 조직몰입과 조직 동일시가 높아져 납세자들의 서비스만족도를 높이는 데도 긍정적인 효과가 있음을 알 수 있었다.

■ 중심어 : | 조직문화 | 조직유효성 | 조직몰입 |

### Abstract

This study empirically analyzed that the higher the organization culture and organization effectiveness of a tax administration organization, the higher the organization commitment and organization identification. It is significant in that there hasn't been a study that analyzed empirically using tax officials as the study subjects up until now. The results from the analysis showed that organization culture and organization effectiveness affect organization commitment and organization identification significantly. Specifically, the results showed that the higher the organization culture of the tax administration organization, the higher the emotional attachment to the organization by the tax officials; and the higher the organization effectiveness, the higher the organization commitment and organization identification. From the results, it could be confirmed that the organization culture and organization effectiveness have positive effects on increasing taxpayers' satisfaction levels with the service. Therefore, it could be known that the organization culture of the tax administration organization affects directly the organization effectiveness, and that it is an important factor that improves the organization commitment and organization identification of the employees.

■ keyword : | Organization Culture | Organization Effectiveness | Organization Commitment |

## 1. 서론

개인은 조직을 통해 삶의 질을 향상시키려고 하고 조

직은 그 구성원들의 노력을 통해 조직이 추구하는 목표를 달성하려고 한다. 정부조직의 경우 조직 유효성을 제고하기 위하여 조직진단이나 평가를 시행하고 있으

며, 이러한 결과들을 바탕으로 조직개편 작업을 시도하고 좀 더 유효성을 증대시킬 수 있는 개선책을 마련하려 노력하고 있다[16][21][7]. 따라서 조직진단의 결과를 조직설계나 조직발전과 같은 개편으로 연계시키기 위해서는 조직구성원들과의 의사소통을 통해 진단내용을 공유하여, 조직구성원들로 하여금 조직의 비전과 전략이 그들 일상 업무에 어떻게 연계되는지를 이해시키는 것이 필수적이다. 어느 사회에나 문화가 있듯이 조직에도 문화가 있다. 조직문화란 조직구성원이 공유하고 있는 가치와 신념, 지식, 규범과 전통, 습관과 기술 등을 포괄하는 광범위한 의미를 내포하고 있는 용어이다[2]. 조직문화는 조직 구성원이 직면하게 되는 공동의 문제를 해결해 나가는 과정에서 생성되는 것이므로 ‘공동체를 한데 결속시켜주는 공유가치 및 의미체계’의 기능을 지니기 때문에 조직구성원의 행위의 의미를 일깨워 주고 방향을 제시하며 행위를 유발시켜주는 사회적 힘의 원천이다[23]. 조직문화는 조직의 성과를 결정하는 전략의 수립과 진행과정에 영향을 미치기 때문에 정확하게 표현할 수 없으면서도 그 조직을 이끄는 동인이라 할 수 있고, 세무행정조직의 밑바닥에 흐르는 정신적 배경이라 할 수 있다[3]. 조직문화와 조직유효성의 관계를 규명한 연구에서 [1][4][22] 조직유효성변인으로 조직몰입과 조직 동일시를 많이 사용하였고, 조직몰입과 조직 동일시가 조직유효성의 원인 및 매개 변인으로 중요하다는 사실을 증명하였다. 세무서는 과세징수기관이라는 면에서 국민들과의 접촉이 보다 직접적이고 가시적이어서 조직유효성이 매우 중요하며, 세무행정조직의 문화와 조직유효성의 관계를 증명한 연구는 없으므로 세무조직에 대한 세무공무원들의 대민봉사 행동과 태도를 점검할 필요성이 있다. 이러한 세무행정조직의 조직문화와 조직유효성의 관계를 검토해보는 것은 대국민 및 납세자들을 위한 과세행정서비스 수준을 한 단계 향상시킬 수 있는 계기를 마련하고 효율적인 세무조직의 운영과 관리를 위한 전략을 강구하는데 기초 자료로서의 기능을 할 수 있을 것으로 판단된다. 적법한 절차에 따라 세법을 집행하고 세무행정의 핵심을 이루는 세무공무원들은 독특한 조직문화가 존재할 것으로 판단된다. 조직문화는 행정조직의 활동이나 조직

구성원의 행태에 큰 영향을 미치며 이는 세무활동의 성과에 영향을 미칠 것이기 때문에 세무조직의 문화를 올바르게 이해하고 이를 적절하게 관리하는 일은 중요한 과제이다. 본 연구는 세무조직문화의 이론을 체계화하고, 세무공무원들의 조직문화의 측정변수를 개발하고 조직문화의 변수가 조직유효성과 조직 동일시 그리고 조직몰입에 미치는 영향관계를 실증적으로 분석함으로써, 세무행정조직의 유효성을 향상시키는데 있어서 바람직한 조직문화를 포괄적으로 검토하고자 한다. 따라서 세무행정조직의 조직문화와 조직유효성의 관계를 규명하여 세무공무원들이 전문가로서 자신의 조직과 얼마나 동일시하여 몰입되어 있는지를 탐색적으로 밝혀보는 것은 조직의 분위기를 개선하고 효율적인 업무수행의 지원을 위해 필요하다고 하겠다. 이를 위해 선행연구를 토대로 조직에서 발생할 수 있는 조직몰입과 조직 동일시의 결정요인들을 추출하고, 이러한 결정요인들이 조직몰입과 조직 동일시에 미치는 영향력의 관계를 확인하고자 한다.

## II. 이론적 배경 및 가설의 설정

### 1. 조직문화

조직문화는 조직구성원이 공유하고 있는 신념, 가치관, 행동규범, 사고방식으로서 조직구성원의 행태와 조직전체의 행태에 영향을 주는 조직의 기본요소로 정의할 수 있다. 조직문화의 접근방법으로는 비교 문화적 접근, 조직 문화적 접근, 인지적 접근, 상징적 접근, 구조심리학적 접근이 있으며 이러한 접근방법들은 독립적이 아니라 상호보완적인 관계에 있다[14]. 접근시각으로는 통합적 시각, 문화적 시각, 분절적 시각이 있고 이러한 시각들은 상호 경합하면서도 부분적으로는 상호보완적인 성격을 지니고 있다[11]. 따라서 조직문화는 특정한 어느 한 시각에서 집착하는 것보다는 다양한 시각에서 이해하는 것이 바람직할 것이다. 조직문화가 조직유효성을 결정하는 주요요소가 되며 이러한 근본적인 이유는 조직문화가 조직자체와 구성원들이 공유

하는 가치체계에 근거하고, 이 가치체계는 조직의 목적, 전략 및 제반행동에 관한 방향과 지표를 제공하기 때문이다[4][19]. 또한 조직문화는 통제수단의 하나로서 통제에 효과적인 사용은 성과를 향상시킬 수 있으며, 조직문화는 조직목표 시 필요한 정보를 제공하기 때문이다[23][25]. 따라서 조직문화는 조직의 전략수행과 조직동일시, 조직몰입에 영향을 미치며 조직경영자들이 조직의 분위기를 이해함으로써 보다 효과적인 조직관리를 가능케 하며 변화를 위한 보다 나은 계획을 수립할 수 있게 한다.

## 2. 조직유효성

조직유효성은 생산성, 능률, 이직, 결근, 수익성 등을 현시적, 묵시적, 분석적, 종합적으로 다루며, 그 기준이나 상호관계는 각자의 판단에 일임되고 있어 체계적인 연구가 이루어지지 않고 있다[11][22]. 이러한 조직의 유효성은 조직이 얼마나 잘 되고 있느냐, 조직이 건전하게 발전하느냐 등을 의미하는 말로서 조직의 성과를 평가하는 기준이다. 이는 조직이 목표를 달성하는 정도로서 경제 기술적 유효성과 정치적 유효성의 조합 산물이며, 환경으로부터 회소하고 가치 있는 자원을 획득할 수 있는 조직체의 능력으로서 거래지위를 의미한다[4][21]. 조직유효성은 사회의 한 시스템으로서의 조직이 그의 수단과 자원을 오용함 없이 또한 조직구성원들에 대한 부당한 강압을 초래하지 않고 조직의 목적을 달성하는 것이라 하여 조직의 유효성을 생산성, 환경변화에 적응하는 탄력성, 조직구성원과 집단간의 갈등의 최소화 등의 기준으로 파악하고 있다[16]. 조직유효성은 외부환경에 대한 적응과 조직내부의 안정성 유지, 조직목표에 대한 능력이라는 특징을 가진다. 따라서 기업문화는 강하든 약하든 조직에 큰 영향력을 가지므로 기업성공에도 큰 영향을 미치며, 강한 문화가 반드시 높은 성과로 연결되는 것은 아니며, 환경의 변화에 따라 기존의 문화를 적절히 적응시키지 못하면 오히려 조직에 피해를 줄 수 있다[25]. 따라서 조직문화가 조직유효성과 연결되려면 상황에 따른 조직문화의 관리가 필요하다고 할 수 있다.

## 3. 조직 동일시

외부에서 자신의 조직을 어떻게 평가하고 있는가에 대한 구성원들의 지각을 지각된 외부조직위상이라 하며, 기존의 선행연구에서 지각된 조직위상이 조직 동일시에 영향을 미치고 있음을 실증적으로 검증하였다[6][20]. 조직구성원들은 인지적으로 조직위상이 높은 조직과 동일시하려는 경향이 있으며 조직 동일시를 통하여 자존심이 강화되어진다. 조직구성원들은 사회적으로 평판이 좋은 조직에 소속된 것에 대해 자부심을 가지고 몰입하며 조직명성의 후광을 입으려는 경향이 있다. 특히 고객이나 납세자와 같은 중요한 외부인들이 자신의 조직을 긍정적으로 평가한다고 믿을 때 이러한 경향성은 극대화된다[10][15][14]. 실제로 개인은 자신의 조직과 다른 조직 간의 정적 비교를 통해 자신이 속한 조직에 대한 동일시를 강화하며 자존심과 자부심을 갖게 되어 그 조직에 계속 재직하거나 몰입하게 된다고 한다[5]. 따라서 조직문화와 조직유효성이 높을수록 조직구성원들은 조직 동일시와 조직몰입을 더 많이 할 것으로 예상된다.

## 4. 조직몰입

조직몰입은 오랫동안 조직 구성원의 작업 태도와 조직행동개념을 설명하는 중심주제였다[13][18]. 조직몰입은 조직의 목표와 가치관을 받아들이고, 조직성과 향상을 위해 노력을 아끼지 않으며, 조직의 성원으로 남으려는 조직 구성원의 태도이다. Allen & Meyer(1990)는 조직몰입을 유형화하여, 개인특성과 직무특성 그리고 작업 경험은 정서적 몰입에, 현재까지 시간과 노력 등의 투자 및 대안 정도는 유지적 몰입에, 가족과 문화속에서의 사회적 경험과 조직 사회화의 과정은 규범적 몰입에 영향을 미친다하였다. 조직몰입은 직무특성, 역량, 리더십, 조직 공정성, 조직적 지원 등에 의해 영향을 받으며, 목표성취 노력, 내. 외재적 만족, 적극적 행동이타주의 및 직무성공을 높이고 결근율, 이직의도 및 이직행동을 포함하는 부정적 결과를 줄이는 효과를 갖는다[11][12]. 조직몰입이 높은 구성원은 외재적인 보상뿐 아니라 내재적인 직무만족이나 동료와의 관계도 원만하며 창의적이고 혁신적인 행동을 보이며, 직무수행

시 조직의 입장에서 행동하는 경향이 있으며, 이직을 줄이고 높은 품질과 생산성 향상에 공헌한다. 조직몰입의 정도는 사회적 교환관계의 산물로서 종업원이 작업장에서 자신의 능력을 생산적으로 발휘하도록 하는 힘이 되며, 조직성과에도 긍정적인 영향을 미친다. 이러한 점은 조직성과를 설명하는 조직몰입의 연구 가치를 보여주는 것이라 할 수 있다. 이상에서 살펴본 선행연구의 논의결과를 바탕으로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

연구가설 : 세무공무원들의 조직문화와 조직유효성은 조직몰입과 조직 동일시에 정(+의) 영향을 미칠 것이다.

- 1-1 : 조직문화는 조직몰입에 정(+의) 영향을 미칠 것이다.
- 1-2 : 조직문화는 조직유효성에 정(+의) 영향을 미칠 것이다.
- 1-3 : 조직문화는 조직동일시에 정(+의) 영향을 미칠 것이다.
- 1-4 : 조직유효성은 조직몰입에 정(+의) 영향을 미칠 것이다.
- 1-5 : 조직유효성은 조직동일시에 정(+의) 영향을 미칠 것이다.

### III. 연구 설계

본 연구는 조직문화와 조직유효성, 조직몰입, 조직 동일시의 구성개념에 대한 요인분석을 실시하여 구성개념간의 변별성을 검증하기로 한다. 또한 모든 변수들에 대한 타당성과 신뢰도를 조사한 다음 이 결과를 바탕으로 조직문화와 조직 유효성이 세무공무원들의 조직몰입과 조직 동일시에 어떤 영향을 미치는지를 경로분석을 통하여 알아보려고 한다. [그림 1]은 본 연구에서 분석하고자하는 선행변수와 그 결과와의 관계모형을 도식화한 것이다.

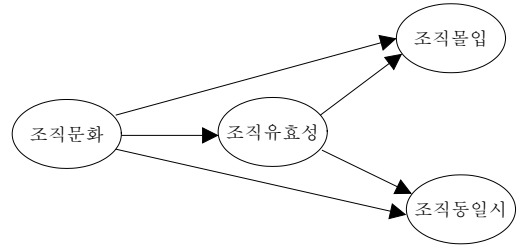


그림 1. 연구모형

## 1. 연구대상

표 1. 인구통계적 특성

구 분		빈도 (%)
세무 공무원	성별	남성 205 (73.7) 여성 73 (26.3)
	경력별	5년 미만 56 (20.1) 5년-10년 미만 58 (20.9) 10년-15년 미만 63 (22.7) 15년-20년 미만 68 (24.5) 20년 이상 33 (11.9)
	직급별	9급 44 (15.8) 8급 74 (26.6) 7급 86 (30.9) 6급 53 (19.1) 5급이상 21 (0.8)
	담당 세목별	법인세 89 (32.0) 소득세 32 (11.5) 부가가치세 47 (16.9) 재산세 71 (25.5) 기타 39 (14.0)

본 연구의 조사대상자는 2008년 7월 현재 경기도 인 천지역과 부산지역의 현업에 종사하고 있는 세무공무원들을 대상으로 하였다. 실증연구를 위한 모집단은 인 천지역 세무서와 부산국세청 그리고 부산지역 세무서에 근무하는 세무공무원들을 표본으로 할당추출 하였다. 설문조사는 2008년 7월 10일-8월 20일에 걸쳐 실시 하였으며, 총 배포한 설문지 350부 중 278부(경기도 인 천지역: 124부, 부산지역: 164부)가 회수되어 79.4%의 회수율을 보였다. 연구대상자의 인구 통계적 특성은 [표 1]에 제시된 바와 같다.

## 2. 연구도구

설정된 가설들을 경험적으로 검증하기 위하여 본 연구에서 사용한 도구는 설문지이다. 조사에 사용된 설문

지의 문항은 총 16개이며 응답자들의 반응이 질문내용에 대해 매우 동의하지 않음(1)에서 매우 동의함(5)정도로 평정할 수 있도록 Likert type의 5단계 평정 척도로 측정되었다. 각 변수의 조작적 정의는 다음과 같다. 조직문화는 Quinn & Kimberly(1984)의 설문문항을 중심으로 조직문화의 유형을 고객, 서비스지향적인 문화, 합리적인 문화, 관료적인 문화, 인간적인 문화로 분류하여 사용하였으며, 조직유효성은 Wiener(1988)의 문항을 수정 변경하여 4개의 문항으로 구성하였다. 조직몰입 문항은 조직몰입을 측정하는데 가장 많이 사용되고 있는 Mowday, Steers & Porter(1979)의 조직몰입설문지(OCQ)를 선정하였다. 조직 동일시는 Mael & Ashforth(1995)와 O'Reilly & Chatman(1986)의 문항을 수정 변경하여 사용하였다.

## V. 분석결과 및 논의

### 1. 측정모델결과

분석방법은 Anderson and Gerbing(1988)이 제시한 방법에 따라 측정모델을 구성하고 이를 LISREL8.70으로 추정 평가하였다. [표 2]에서 볼 수 있듯이 측정모델의 자료 적합도는 만족스럽지는 않지만 수용 가능한 수준을 보여주었다( $\chi^2(98) = 233.18$ , RMSEA = .106, RMR = .063, GFI = .81, CFI = .94, NFI = .92). 또한 모든 척도에서 Cronbach  $\alpha$ 값이 .75~.89의 높은 신뢰성을 보여 주었다. 그리고 구성개념 신뢰성 역시 .81~.94의 유사한 결과를 보여주고 있다. 그리고 척도분산에 대한 특성(trait, construct)분산의 비율을 나타내 AVE(Average Variance Extracted) 측면에서 모든 척도는 .50 값을 상회하는 만족스러운 결과를 보여 주었다. 따라서 AVE 결과, 적체추정치(two-standard error interval estimate)가 1을 포함하는지 여부를 기준으로 평가하였다. 즉, 구

성개념 간 상관계수 각각에 대한 95% 표준오차 구간추정치(two-standard error interval estimate)가 1을 포함하게 되는 경우 이는 판별타당성이 존재하지 않는 것이며, 포함하지 않을 때는 판별타당성이 존재하는 것으로 볼 수 있다. 따라서 본 연구의 경우 상관계수에 대한 어떠한 구간 추정치에서도 1을 포함하지 않는 것으로 나타나 이러한 결과에서 볼 때 척도의 판별타당성 역시 존재하는 것으로 볼 수 있다.

표 2. 측정모델의 결과

측정항목	표준화 적재치	t값	$\alpha$ 계수	구성 개념 신뢰도	AVE
조직문화			.75	.81	.52
1. 고객, 서비스지향적인 문화	.83	10.70			
2. 합리적인 문화	.76	9.35			
3. 관료적인 문화	.62	7.13			
4. 인간적인 문화	.66	7.80			
조직유효성			.89	.94	.79
1. 세무서비스의 수준	.89	12.66			
2. 세무업무대상의 특성	.76	9.89			
3. 세무업무의 직무만족	.95	14.15			
4. 세무업무수행의 목표지향성	.94	13.84			
조직몰입			.82	.87	.62
1. 우리조직은 일하기 좋은 곳	.61	7.22			
2. 조직에서 충성심	.82	10.79			
3. 조직에 기대이상의 노력	.91	12.85			
4. 조직을 위해 어떤 업무라도 수행	.79	10.22			
조직 동일시			.88	.93	.76
1. 시민들이 조직을 칭찬하면 기분이 좋음	.85	11.62			
2. 조직과 공동운명체	.90	12.60			
3. 조직에 대해 '우리' 라는 표현	.84	11.38			
4. 조직이 잘되는 것은 내가 잘되는 것	.90	12.80			

척도	평균	표준 편차	구성개념 간 상관관계 (Inter-Construct Correlations)			
			1	2	3	4
1. 조직문화	3.64	.61	1.00			
2. 조직유효성	3.32	.69	.68	1.00		
3. 조직몰입	3.19	.73	.80	.74	1.00	
4. 조직동일시	3.66	.75	.59	.59	.73	1.00

모델적합도:  
 $\chi^2(98) = 233.18$ , RMSEA = .106, RMR = .063, GFI = .81, CFI = .94, NFI = .92

2. 제안모델평가 및 가설검증

[표 3]은 제안모델을 LISREL 8.70으로 추정한 결과이다. 가설적 모델의 전반적 적합도는 수용할만한 수준으로, 측정 모델의 자료적합도와 비슷한 수준이었다( $\chi^2(99)=251.56$ , RMSEA= .112, RMR = .071, GFI = .80, CFI = .94, NFI = .92). 또한 본 연구에서 제안한 5개의 가설이 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

표 3. 제안모델의 LISREL 추정결과

경로	직접효과		간접효과		비고
	계수값	t-값	계수값	t-값	
H1: 조직문화 → 조직몰입	0.62	4.83*			채택
H2: 조직문화 → 조직유효성	0.69	7.40*			채택
H3: 조직문화 → 조직동일시	0.47	3.85*			채택
H4: 조직유효성 → 조직몰입	0.32	3.08*			채택
H5: 조직유효성 → 조직동일시	0.28	2.42**			채택
조직문화 → 조직유효성 → 조직몰입			.22	3.06*	
조직문화 → 조직유효성 → 조직동일시			.19	2.39**	
$R^2$ (조직유효성) .53 $R^2$ (조직몰입) .25 $R^2$ (조직동일시) .53					
모델적합도 : $\chi^2(99)=251.56$ , RMSEA= .112, RMR = .071, GFI = .80, CFI = .94, NFI = .92					

\*p<.01, \*\*p<.05

즉, 조직문화는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설1(t=4.83), 조직문화는 조직유효성에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설2(t=7.40), 조직문화는 조직 동일시에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설3(t=3.85), 조직유효성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설4(t=3.08), 조직유효성은 조직 동일시에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설5(t=2.42)가 채택되었다. 한편, 가설검증을 위한 직접효과 분석에 이어, 구조방정식모델을 활용하여 ①조직문화→조직유효성→조직몰입, ②조직문화→조직유효성→조직

동일시에 대한 간접효과를 검토하였다. [표 3]에서 나타나듯이 ①조직문화→조직유효성→조직몰입(t=3.06), ②조직문화→조직유효성→조직동일시(t=2.39)가 .01, .05수준에서 유의한 간접효과를 지니고 있음을 확인할 수 있었다. 특히  $R^2$ 에서 볼 때, 조직유효성은 분산의 53%, 조직몰입은 25%, 조직 동일시는 53%가 설명되고 있음을 알 수 있었다.

VI. 결 론

본 연구는 조직문화와 조직유효성, 조직몰입, 조직 동일시의 개념을 정리하여 이들 개념간의 차이를 밝히고 이들의 상관관계가 세무행정조직의 상황에서 어떻게 나타나고 있는지를 파악하기 위하여 설정한 개념적 모델을 중심으로 가설을 검증함으로써 세무행정의 조직문화와 조직유효성이 조직몰입과 조직유효성에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다. 분석결과, 전체적으로 제안 모델은 수용 가능한 자료 적합도를 보여 주었으며, 제시한 5개의 가설모두가 유의한 것으로 나타나 조직문화와 조직유효성은 조직몰입과 조직 동일시에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이러한 분석결과는 세무행정조직의 조직문화가 높을수록 세무공무원들의 조직에 대한 정서적 애착이 높으며, 조직유효성이 높을수록 조직몰입과 조직 동일시가 높아져 납세자들의 서비스만족도를 높이는 데도 긍정적인 효과가 있음을 확인할 수 있었다. 따라서 세무행정조직의 조직문화는 조직유효성에 직접 영향을 미치며, 조직구성원의 조직몰입과 조직 동일시를 향상시키는 중요한 요인이라는 점을 알 수 있었다. 조직문화는 어느 한 문화가 강하다고 해서 경쟁력이 높아지는 것이 아니며, 개선과 효율을 위한 혁신문화와 표준화된 과정과 공식성을 중시하는 위계문화가 조화를 이룰 때 조직의 유효성이 극대화될 것으로 판단된다. 그러므로 조직문화의 균형과 조화를 위해 각각의 조직문화가 동시에 강조되고 활성화되어야 할 것이다. 세무행정조직은 행정조직으로서 정확성·순응성과 안정성이 중요하며, 다양한 납세자들을 대상으로 한 새로운 서비스 발굴, 불확실성에 대한 도

전과 독창성도 요구된다. 따라서 탐색적인 혁신과 활용적 혁신이 모두 요구되어지는 균형적 노력이 필요하다. 본 연구는 세무공무원을 대상으로 실증적으로 분석한 연구가 없다는 점에서 의의가 있다고 하겠다. 연구의 한계로는, 조직문화는 역사 의존적인 성격을 가지므로 종단적인 연구가 유용하나 본 연구에서는 횡단적인 연구방법을 실시하였기 때문에 시간의 흐름에 따른 변화를 반영하지 못하였다. 따라서 일정한 기간을 두고 반복 연구를 시행하여 세무행정기관의 조직문화의 변화를 살펴볼 필요가 있다. 설문조사 시 조직몰입과 조직유효성에 영향을 미칠 수 있는 항목을 인위적인 몇 가지 항목으로 제한된 점에서 분석결과의 해석과 일반화에 한계가 있을 수 있으므로 외적타당성의 문제를 극복할 수 있는 연구가 진행되어야 할 것으로 생각된다. 또한 정책적으로 의미 있는 연구를 위하여 조직문화의 구축과 유지에 영향을 미치는 세무행정서비스정책과 관행을 규명하는 연구가 필요하다.

#### 참 고 문 헌

- [1] 김영조, “조직문화유형, 조직문화강도와 조직성도 간의 관계에 관한 연구”, 인사조직연구, 제6권, 1998.
- [2] 김영준, “스포츠조직의 조직문화와 조직유효성의 관계”, 경기대학교대학원 체육학과박사학위논문, 1999.
- [3] 김인수, *거시조직이론*, 무역경영사, 1999.
- [4] 박상언, 김영조, “조직문화 프로필과 조직효과성 관계에 관한 연구: 한국기업에 대한 경쟁가치 모형의 경험적 검증”, 경영학연구, 제24권, 제3호, pp.213-236.
- [5] A. Smidts, A. Pruyn, and C. Van Riel, “The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification,” *Academy of Management Journal*, Vol.44, pp.1051-1062, 2001.
- [6] C. Bhattacharya, H. Rao, and M. Glynn, “Understanding the bond of identification: An investigation of its correlates among art museum members,” *Journal of Marketing*, Vol.59, pp.46-57, 1995.
- [7] E. A. Goodman, R. E. Zammuto, and B. D. Gifford, “The Competing Value Framework: Understanding the Impact of Organizational Culture on the Quality of Work Life,” *Organization Development Journal*, Vol.19, pp.58-68, 2001.
- [8] F. A. Mael, and B. E. Ashforth, *Loyal from day one*, *Personal Psychology*, Vol.48. pp.309-333, 1995.
- [9] J. C. Anderson and E. W. Gerbing, “Structural Equation Modeling in Practice: A Review & Recommended Two-Step Approach,” *Psychological Bulletin*, Vol.103, pp.411-423, 1988.
- [10] J. Dutton, J. Dukerich, and C. Harquail, “Organizational image and member identification,” *Administrative Science Quarterly*, Vol.39, pp.293-263, 1994.
- [11] J. Martin, *Cultures in Organization: Three Perspectives*. New York : Oxford University Press, 1992.
- [12] J. P. Meyer, D. J. Stanley, L. Herscovitch, and L. Topolnytsky, “Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization: A Meta Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences,” *Journal of Vocational Behavior*, Vol.61, pp.20-52, 2002.
- [13] J. P. Meyer, D. Stanley, Herscovitch, and Topolnytsky, “Affective, continuance and normative commitment to organization : A meta analysis of antecedents, correlates, and consequences,” *Journal of Vocational Behavior*, Vol.10, pp.1006-1039, 2001.
- [14] L. Smircich, “Concept of Culture and

Organizational Analysis," *Administrative Sciences Quarterly*, Vol.29, pp.12-25, 1983.

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

[16] M. Harrison and A. Shirom, *Organizational Diagnosis and Assessment: Bridging Theory and Practice*, London: Sage Publications, 1999.

[17] N. J. Allen and J. P. Meyer, "The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization," *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, pp.1-18, 1990.

[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, 1988.

[19] R. E. Quinn and J. R. Kimberly, *Paradox, Planning and Perseverance: Guidelines for Managerial Practice*, In J. R. Kimberly & R. Quinn, *Managerial Organizational Transitions*, Homewood II: Dow Jones-Irwin, 1984.

[20] R. Fisher and K. Wakefield, "Factors leading to group identification: A field study of winners and losers," *Psychology and Marketing*, Vol.15, pp.23-40, 1998.

[21] R. Goffee and G. Jones, *Managing People*, Harvard Business Review Paperback, 2000.

[22] R. H. Miles, *Macco Organizational Behavior*, Santa Monicam CA: Goodyear Publishing, 1980.

[23] R. H. Killmann, "Corporate Culture," *Psychology Today*, 1985(4).

[24] R. P. Bagozzi and Y. Yi, "On the Evaluation of Structural Equation Models," *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol.16, pp.74-94, 1988.

[25] S. P. Robbins, *Organization Theory*, third edition, Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1990.

저 자 소 개

홍 순 복(Soon-Bok Hong)

정회원



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

<관심분야> : 세무정보시스템, 회계정보, e-Biz

박 준 철(Jun-Cheul Park)

정회원



- 2002년 2월 : 대구대학교 경영학과 (경영학박사)
- 현재 : 강릉대학교 산업시스템공학과 부교수(경영학박사)

<관심분야> : 조직성과, 경영정보