

## 수산업협동조합의 조직문화가 임파워먼트, 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구

이종호 · 박종운<sup>†</sup> · 정태영  
(부경대학교)

### A Study on the Effects of Organizational Culture of Fisheries Cooperative on Empowerment and Organizational Effectiveness

Jong-Ho LEE · Jong-Un PARK<sup>†</sup> · Tae-Yeong JEONG  
(Pukyong National University)

#### Abstract

This study shows how the organizational culture of fisheries cooperative impacts with empowerment and organizational effectiveness. Result of this study would be utilized in organization management for fisheries cooperative. sample design is based on fisheries cooperative which are registered in Korea from October 24 through November 17 in 2012. and total of 195 questionnaires are collected through a personal visit. The result of empirical analysis, organizational culture factor which have an effect on empowerment and organizational effectiveness is the biggest influence to them. At the same time. Sympathy of empowerment factor which have an effect on organizational effectiveness is the biggest influence to it.

*Key words : Fisheries cooperative, Organizational culture, Empowerment, Organizational effectiveness*

#### I. 서론

수산업협동조합은 수산인에게는 풍요로움과 자부심을 심어주고, 고객에게는 신뢰감과 만족감을 심어주며, 조직구성원에게는 자부심과 자긍심을 심어주는 수산업 중심체로서 국가와 사회 발전에 기여하기 위한 협동조합이라고 할 수 있다.

세부적인 주요사업으로는 첫째, 수산업에 종사하고 있는 수산인의 삶의 질 향상, 둘째, 지역사회와 함께하는 금융서비스, 셋째, 수산의 가치를

지켜주며 중요성을 강조하는 공제사업, 넷째, 국내 최대의 수산물 유통경로, 다섯째, 차별화된 가치를 창출할 수 있는 신뢰를 바탕으로 한 수협은행으로 구성되어 있다.

수산업협동조합은 조합원 모두가 고객을 향한 끊임없는 노력을 통하여 고객을 만족하게 하고 감동을 선사하는 것이 최종 목표이다. 수산업협동조합의 조직구성원은 고객만족을 실천하기 위하여 임직원은 긍지를 가지고 노력하며 조합원은 신뢰를 바탕으로 한 지속 가능한 성과 달성을 위

<sup>†</sup> Corresponding author : 051-629-5971, [piun9017@pknu.ac.kr](mailto:piun9017@pknu.ac.kr)

\* 이 논문은 부경대학교 자율창의 학술연구비(2013년)에 의해 연구되었음.

하여 노력하고 있다.

이러한 목표를 효과적으로 달성하기 위하여 수산업협동조합의 조직구성원은 언제나 고객과 만나는 최고 접점에서 업무를 수행하고 있기 때문에, 조직구성원 각 개인의 활동에 의해 수산업협동조합 전체의 서비스 품질과 성과가 결정된다는 것이다.

그러므로 서비스 품질과 성과 달성에 매우 중요한 요인은 조직구성원이 속해있는 조직의 문화와 조직구성원이 인식하는 임파워먼트 및 조직유효성이며, 수산업협동조합의 서비스 품질과 성과 달성에 매우 중요한 요인이 된다는 것을 알 수 있다. 하지만 이러한 수산업협동조합의 서비스 품질 향상과 성과 달성을 높이기 위해서는 수산업협동조합의 조직문화와 조직구성원이 인식하는 임파워먼트 및 조직유효성의 관계를 분석할 필요가 있다. 그러나 수산업협동조합의 조직문화와 조직구성원의 임파워먼트 그리고 조직유효성에 관한 연구는 전무한 실정이다.

이에 본 연구에서는 수산업협동조합의 조직문화와 조직구성원의 임파워먼트 그리고 조직유효성과의 관계를 분석하여 조직구성원들의 임파워먼트와 조직유효성을 높이는데 영향을 미치는 수산업협동조합의 조직문화 유형과 특성을 파악하고, 이를 통하여 수산업협동조합 조직구성원들의 임파워먼트를 향상하고 조직유효성을 증진시킬 수 있는 조직문화의 형성과 조직 관리방안 마련 전략의 시사점을 제공하고자 한다.

## II. 이론적 고찰

### 1. 조직문화

조직문화에 관한 연구는 1979년 Pettigrew에 의하여 가장 먼저 시작되었는데 그의 연구에서 조직문화란 “조직의 상징, 이념, 의식, 언어, 전통과 같은 것들이 모여 만들어낸 조직체 개념의 총체적인 원천”이라고 하였다.

조직문화에 관한 연구는 Uttal(1982), Deal &

Kennedy(1982), Sathe(1983), Turnstall(1983), Robbins(1990)에 이르기까지 많은 연구가 이루어져 왔으며, 이들의 연구에서 조직문화는 “ 1. 조직에서 일하고 있는 조직구성원들이 중요하게 생각하는 가치, 신화, 영웅 등의 총체적인 개념, 2. 조직구성원들이 공유하고 있는 일련의 공유된 가정이라고 하였고, 이러한 공유된 가정이란 조직구성원들이 공유하고 있는 사상, 언어, 행위, 감정, 의식, 신념 등이라고 하였다.”

Pratt(1998)는 그의 연구에서 조직문화를 공동체적인 관점에서 연구하였는데 조직문화란 “어떠한 조직의 전통, 행동 그리고 조직을 대하는 마음가짐”이라고 정의하였다. 다시 말해 조직문화는 “목표, 신화, 언어, 이상, 공유를 포괄적으로 뜻하고 있으며, 조직구성원들도 각자 서로 다른 개성을 가지고 있는 것처럼 조직들 간에도 서로 구분되는 조직만의 능력, 정체성 그리고 특징을 갖고 있다고 인식하는 것이 조직문화이다.”라고 하였다.

이상과 같이 선행연구를 살펴본 결과를 중심으로 본 연구에서는 조직문화를 ‘조직구성원 간의 의사소통을 원활하게하고 조직구성원 간의 협력과 조직몰입 수준을 증대시키는 수단으로서, 조직구성원의 조화를 통하여 조직구성원의 신념과 의식 그리고 가치를 형성시켜 조직구성원의 임파워먼트와 조직유효성을 극대화하여 조직구성원의 역할을 수행하게 하는 것으로서 조직구성원들에게 조직의 정체성과 직무만족 그리고 조직몰입을 촉진시키는 것’이라고 정의하였다.

### 2. 임파워먼트

1980년대 초반 세계 시장경제 및 경영환경에서 가장 큰 영향력을 발휘하던 미국의 기업들이 상대적 무력감을 해소할 방안으로 연구되어 무력감을 해소할 대안으로 받아들여진 임파워먼트(empowerment)는 추후 조직구성원의 조직몰입과 환경변화에 능동적으로 대처하기 위한 조직구성원의 자세확립 그리고 기업의 목표 달성과 기

업의 성장 수단으로 미국의 기업에서 사용되다가 1980년대 중반 경영학 분야에서 본격적으로 연구되기 시작하였다.

Conger & Kanungo(1988)는 그의 연구에서 임파워먼트의 발전과정에 관하여 설명하였는데 “임파워먼트는 조직구성원이 직무에 만족하고 조직에 몰입하며 조직의 성과 달성을 위하여 노력하게 하기위한 방안인 동기부여 이론과 각종 경영기법의 한계를 극복하기 위하여 발전하고 있는 이론이다.”라고 하였다. 다시 말해, 조직의 의사결정권자들이 자기 자신의 권한을 일부 한정되게 조직구성원들에게 부여하면 조직구성원들은 자기 효능감이 향상되고 조직구성원 스스로가 업무를 만족스럽게 수행하기 위하여 노력하게 되며 결과적으로 조직구성원들이 자신의 능력에 대한 자신감과 신념을 가지게 된다는 것이다.

Thomas & Velthouse(1990)는 그들의 연구에서 임파워먼트를 “조직구성원들의 자기효능감과 관련된 개념으로서 조직구성원들이 의사결정권자의 권한을 위임받아 업무를 수행함으로써 조직구성원은 업무수행의 동기부여를 증가시키고 융통성을 발휘함으로써 고객에 대한 서비스 품질을 향상시킬 수 있다.”라고 정의하였다.

이상과 같이 선행연구를 살펴본 결과를 중심으로 본 연구에서는 임파워먼트를 ‘조직에서 의사결정자의 권한을 조직구성원들에게 단순히 위임하는 것이 아니라 조직구성원들의 신뢰를 바탕으로 조직구성원들이 능력을 발휘할 수 있도록 유도해 주는 것이다.’라고 정의하였다.

### 3. 조직유효성

과거 조직유효성에 관한 연구는 크게 경제적 성과와 심리적 성과로 구분하여 측정하였고 주요 측정변수로는 생산성, 성장성(성장도), 수익성, 총매출액, 사고의 빈도, 이직률, 계획과 목표의 달성도, 결근율, 경영자의 관리능력, 조직구성원의 역량 등이 경제적 성과를 측정하는 변수로 사용

되었고, 동기부여, 갈등과 응집성, 유연성과 적응성, 조직목표를 달성하기 위한 조직구성원들의 동조성, 조직구성원들의 사기인식, 직무만족, 조직몰입 등이 심리적 성과를 측정하는 변수로 사용되었다.

조직유효성에 관한 최근의 연구는 크게 목적적·수단적 차원과 심리적·내재적 차원으로 구분하여 측정하고 있으며 주요 측정변수로는 생산성, 수익성, 자원획득, 개발, 능률성, 성장, 의사소통, 사고빈도, 품질, 목표 달성도, 과업숙련도 등이 목적적·수단적 차원을 측정하는 변수로 사용되었고, 직무만족, 조직몰입, 적응성, 탄력성, 동기부여, 사기, 유연성, 이직률, 결근률, 응집성, 혁신성, 자율성, 적응성, 헌신성 등이 심리적·내재적 차원을 측정하는 변수로 사용되었다.

다시 말해, 과거의 연구에서 경제적 성과를 측정한 변수들이 목적적·수단적 차원을 측정하는 변수들로 바뀌었고, 심리적 성과를 측정한 변수들이 심리적·내재적 차원을 측정하는 변수들로 바뀌었다는 것을 알 수 있다.

Goodman(2001)는 그의 연구에서 “모든 조직은 조직효과를 중요하게 다루고 있다. 그러나 조직유효성은 조직문화의 성공정도를 나타내어 주는 것으로 개념화할 수 있지만 조직유효성에 관한 측정방법은 연구자들에 따라 서로 다르기 때문에 이에 관한 개념도 다양하게 분류되고 있다.”라고 하였다.

Robbins(1983)은 그의 연구에서 조직유효성이란 “단·장기 목표를 달성하기 위해서는 먼저 목표를 제대로 설정하는 것이 중요한데 이는 전략적인 환경요소가 반영되어야 하고 평가자의 이해관계와 조직의 라이프 사이클 단계의 특성이 반영되어야 하며 이로서 단·장기 목표의 달성도를 측정할 수 있는데 이렇게 측정된 결과가 바로 조직유효성이다.”라고 하였다.

이상과 같이 선행연구를 살펴본 결과를 중심으로 본 연구에서는 조직유효성을 ‘조직의 목표는 환경적인 요인과 해당 조직의 구성에 따라 다르

게 나타난다고 할 수 있다. 그러므로 조직유효성은 해당 조직을 평가하기 위한 조직의 목적달성 정도 및 조직의 유효한 정도를 측정하는 것이다.' 라고 정의하였다.

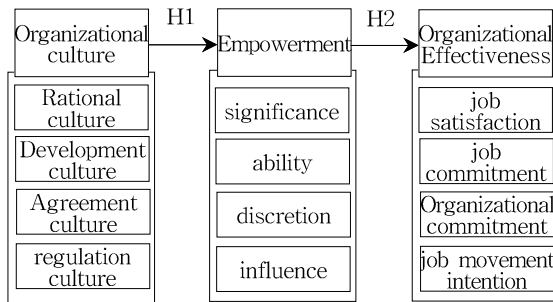
### Ⅲ. 연구 설계

#### 1. 연구모형

본 연구에서는 선행연구를 바탕으로 수산업협동조합의 조직문화와 조직구성원의 임파워먼트 그리고 조직유효성 간의 인과관계를 실증적으로 분석하고자 하였다.

이를 위하여 조직문화를 합리문화, 개발문화, 합의문화, 위계문화 총 4가지로 구분하여 측정하였고, 임파워먼트는 의미성, 역량, 자기결정력, 영향력 총 4가지로 구분하여 측정하였으며, 조직유효성은 직무만족, 직무몰입, 조직몰입, 이직의도 총 4가지로 구분하여 측정하였다.

선행연구의 결과를 바탕으로 한 수산업협동조합의 조직문화, 조직구성원의 임파워먼트 그리고 조직유효성에 관하여 구성된 연구 모형은 다음과 같다.



[Fig. 1] Research model

#### 2. 변수의 조작적 정의와 측정

본 연구에서 설정한 연구모형에 따른 가설을 검증하기 위하여 독립변수로 사용되는 조직문화를 수산업협동조합의 특성을 근거로 하여 합리문

화, 개발문화, 합의문화, 위계문화 등 4개 요인으로 구성하였다.

매개변수로는 조직구성원의 임파워먼트를 의미성, 역량, 자기결정력, 영향력 등 4개 요인으로 구성하였고, 종속변수로는 조직구성원의 조직유효성을 직무만족, 직무몰입, 조직몰입, 이직의도 등 4개 요인으로 구성하였다. 본 설문 척도는 리커트(Likert) 7점 척도를 사용하였다.

#### 가. 수산업협동조합의 조직문화

선행연구를 참조하여 수산업협동조합 조직문화의 요인을 4개로 선정하였고, 이는 합리문화(4문항), 개발문화(4문항), 합의문화(4문항), 위계문화(4문항)에 관한 총 16개 문항으로 구성하였으며, PILOT TEST를 거친 후 수정하여 설문에 활용하였다. 본 연구에서 조직문화의 측정을 위한 구체적인 구성요소는 아래와 같고 이를 Likert 7점 척도를 이용하여 “매우 그렇다”를 7점으로, “전혀 그렇지 않다”를 1점으로 평가되도록 하였다. Pettigrew(1979), Sathe(1983), Uttal(1982), Deal & Kennedy(1982), Turnstall(1983), Robbins(1990)의 연구를 참조한 수산업협동조합 조직문화의 조작적 정의는 다음과 같다.

- 합리문화: 수산업협동조합의 실적, 결과 그리고 목표달성을 중요시 하는 목표달성 행동
- 개발문화: 수산업협동조합의 외부지향, 성장 그리고 혁신을 중요시 하는 문화형태
- 합의문화: 수산업협동조합의 사기, 응집성 그리고 참여를 중요시하는 정도
- 위계문화: 수산업협동조합의 안정, 일관성 그리고 통제를 중요시하는 문화형태

#### 나. 임파워먼트

선행연구를 참조하여 수산업협동조합 조직구성원의 임파워먼트 요인을 4개로 선정하였고, 이는 의미성(4문항), 역량(4문항), 자기결정력(4문항), 영향력(4문항)에 관한 총 16개 문항으로 구성하였으며, PILOT TEST를 거친 후 수정하여 설문에 활용하였다. 본 연구에서 임파워먼트의 측정을

위한 구체적인 구성요소는 아래와 같고 이를 Likert 7점 척도를 이용하여 “매우 그렇다”를 7점으로, “전혀 그렇지 않다”를 1점으로 평가되도록 하였다. Spreitzer(1995), Conger & Kanungo (1988), Thomas & Velthouse(1990)의 연구를 참조한 수산업협동조합 조직구성원 임파워먼트의 조작적 정의는 다음과 같다.

- 의미성: 수산업협동조합 조직구성원의 업무 목표나 목적이 자신의 역할에 있어 얼마나 중요한가를 인지하는 정도
- 역량: 수산업협동조합의 조직구성원이 소유하고 있는 기술 및 능력 정도
- 자기결정력: 수산업협동조합의 조직구성원이 상관의 간섭없이 재량권이나 주도권을 가지고 행동하는 정도
- 영향력: 수산업협동조합의 조직구성원이 자신의 업무환경에서 의도한 결과 및 목적을 성취하는 정도

다. 조직유효성

선행연구를 참조하여 수산업협동조합 조직구성원의 조직유효성의 요인을 4개로 선정하였고, 이는 직무만족(4문항), 직무몰입(4문항), 조직몰입(8문항), 이직의도(4문항)에 관한 총 24개 문항으로 구성하였으며, PILOT TEST를 거친 후 수정하여 설문에 활용하였다. 본 연구에서 조직유효성의 측정을 위한 구체적인 구성요소는 아래와 같고 이를 Likert 7점 척도를 이용하여 “매우 그렇다”를 7점으로, “전혀 그렇지 않다”를 1점으로 평가되도록 하였다. Goodman(2001), Robbins(1983), Smith, Kendall, Hulin(1969)의 연구를 참조한 수산업협동조합 조직구성원 조직유효성의 조작적 정의는 다음과 같다.

- 직무만족: 수산업협동조합의 조직구성원이 직무에 대한 호의적인 태도
- 직무몰입: 수산업협동조합의 조직구성원이 직무에 대한 개인의 동일성과 몰입의 정도
- 조직몰입: 수산업협동조합의 조직구성원이

조직에 대한 개인의 동일성과 몰입의 정도

- 이직의도: 수산업협동조합의 조직구성원이 직무를 이탈하려는 심리적인 상태

3. 표본 설계 및 설문지의 구성

가. 표본의 선정과 조사방법

본 연구에서는 수산업협동조합을 대상으로 설문지를 배포하고, 회수된 설문지를 면밀히 검토하여 응답에 성의가 없거나 응답에 결측값이 많이 존재하여 분석에 활용할 수 없을 것으로 판단되는 설문지는 분석 전에 검수하여 제외시켰다.

선정된 응답자들에게 조사의 목적과 협조를 요청하는 공문을 포함하여 2012년 10월 24일부터 11월 26일까지 약 한달 간 직접 수산업협동조합을 방문하여 총 210부의 설문지를 배포하였다. 응답의 주체는 수산업협동조합의 조직구성원으로 선정하여 설문조사를 실시하였다. 배부된 설문지 중 195부가 회수되었고 이중 분석에 활용하기 어려운 14부를 제외한 181부를 분석에 활용하였다.

나. 설문지의 설계

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 설문지는 수산업협동조합의 조직문화, 임파워먼트, 조직유효성을 알아보기 위한 문항으로 작성되었으며, 크게 4개 부분으로 구분된다. 전체적인 주요변수의 문항 수는 다음 <Table 1>과 같다.

<Table 1> composed of questionnaire

Factor	Variable	Number	N	Scale
Organizational culture	Rational culture	a1 ~ a4	4	Likert 7 Scale
	Development culture	b1 ~ b4	4	
	Agreement culture	c1 ~ c4	4	
	Regulation culture	d1 ~ d4	4	
Empowerment	Significance	f1 ~ f4	4	
	Ability	g1 ~ g4	4	
	Discretion	h1 ~ h4	4	
	Influence	i1 ~ i4	4	
Organizational Effectiveness	Job Satisfaction	j1 ~ j8	8	
	Job Commitment	k1 ~ k4	4	
	Organizational Commitment	l1 ~ l8	8	
	Job Movement Intention	m1 ~ m4	4	

첫째, 수산업협동조합 조직문화의 4개 구성요소를 반영한 16개 문항, 둘째, 조직구성원의 임파워먼트에 관한 부분으로 4개 구성요소를 반영한 16개 문항, 셋째, 조직구성원의 조직유효성에 관한 부분으로 4개 구성요소를 반영한 24개 문항, 넷째, 수산업협동조합 조직구성원의 성별, 학력, 연령, 직급, 소속, 근무경력을 측정하기 위한 6개 문항으로 구성하였다.

#### 4. 가설설정

위의 연구모형을 토대로 설정한 연구가설은 다음과 같다.

· 가설 1: 수산업협동조합의 조직문화는 조직구성원의 임파워먼트에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

· 가설 1-1: 수산업협동조합의 조직문화는 조직구성원 임파워먼트의 의미성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

· 가설 1-2: 수산업협동조합의 조직문화는 조직구성원 임파워먼트의 역량에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

· 가설 1-3: 수산업협동조합의 조직문화는 조직구성원 임파워먼트의 자기결정력에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

· 가설 1-4: 수산업협동조합의 조직문화는 조직구성원 임파워먼트의 영향력에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

· 가설 2: 수산업협동조합 조직구성원의 임파워먼트는 조직구성원의 조직유효성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

· 가설 2-1: 수산업협동조합 조직구성원의 임파워먼트는 조직구성원 조직유효성의 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

· 가설 2-2: 수산업협동조합 조직구성원의 임파워먼트는 조직구성원 조직유효성의 직무몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

· 가설 2-3: 수산업협동조합 조직구성원의 임파워먼트는 조직구성원 조직유효성의 조직몰입에

정(+)의 영향을 미칠 것이다.

· 가설 2-4: 수산업협동조합 조직구성원의 임파워먼트는 조직구성원 조직유효성의 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

## IV. 실증 분석

### 1. 자료의 분석

선정된 응답자들에게 조사의 목적과 협조를 요청하는 공문을 포함하여 배포한 후 설문지를 회수한 결과 총 181부의 설문지를 본 연구의 분석에 활용하였다.

#### 가. 표본의 특성

표본의 특성을 빈도분석으로 분석한 결과 전체 응답자들 중 전문대졸 이상의 학력을 소유한 응답자가 전체의 88.4%이고, 직급이 4급이상인 응답자가 전체의 67.4%이며, 근무경력이 5년 이상인 응답자가 전체의 68.5%이므로 설문에 응답한 응답자들은 본 설문에 유의한 응답을 할 수 있는 충분한 역량과 능력 그리고 경험을 가지고 있는 것으로 판단됨에 따라 표본선정은 문제가 없는 것으로 나타났다.

#### 나. 측정변수의 신뢰성 및 타당성 검증

본 연구에서 조직문화, 임파워먼트, 조직유효성에 관한 신뢰성은 아래와 같이 Cronbach의  $\alpha$  값이 0.7이상으로 높게 나타남에 따라, 각 변수의 신뢰성은 높다고 할 수 있다. 개념타당성을 검증하기 위하여 조직문화, 임파워먼트, 조직유효성을 측정된 변수들을 SPSS ver. 18.0을 이용하여 요인분석을 실시하였다.

#### 1) 조직문화의 신뢰성 및 타당성 검증

수산업협동조합의 조직문화에 대한 개념타당성을 검증하기 위하여 요인분석을 실시하였다. 요인추출 방법으로는 주성분분석을 이용하였으며, 고유 값은 1을 기준으로 하였다. 분석 시 요인 적재치 0.3을 기준으로 하여 그 이하인 구성개념

의 측정항목과 타당성에 저해되는 항목을 제외하였다. 최종요인 분석결과 제거된 항목은 없었다.

구체적인 분석 결과를 살펴보면 KMO값이 일반적으로 0.9이상이면 공통분산 정도는 매우 높고, 0.8~0.9이면 다소 높고, 0.7~0.8이면 약간 높고, 0.6~0.69이면 보통이다. 조직문화에서 KMO 값은 0.811로서 요인분석을 위한 변수선정은 바람직한 것으로 알 수 있다.

공통성은 모든 변수에서 0.5이상으로 나타났으며 공통성은 다음 <Table 2>와 같다.

<Table 2> Commonality

Rational culture 1	.712	Agreement culture 1	.607
Rational culture 2	.680	Agreement culture 2	.687
Rational culture 3	.748	Agreement culture 3	.523
Rational culture 4	.532	Agreement culture 4	.703
Development culture 1	.700	Regulation culture 1	.790
Development culture 2	.807	Regulation culture 2	.846
Development culture 3	.735	Regulation culture 3	.716
Development culture 4	.634	Regulation culture 4	.599

본 연구에서는 Bartlett 구형성검정치가 1,414.968이며 유의확률이 0.000으로 나타나 유의수준  $\alpha < 0.005$ 에서도 단위행렬이 아니라는 충분한 증거를 보여주기 때문에 요인분석을 하는데 무리가 없으며 공통요인이 존재한다고 할 수 있다.

연구 설계 시 조직문화는 선행연구를 근거로 4개의 요인으로 구성하였으며 요인분석 결과, 고유 값 1을 기준으로 4.628, 3.340, 1.787, 1.263의 고유 값을 가진 4개의 요인을 추출하였다.

이 네 가지 요인은 수산업협동조합의 조직문화를 대표하며 요인 1은 28.926%, 요인 2는 20.873%, 요인 3은 11.171%, 요인 4는 7.896%를 설명하고 전체분산의 68.867%를 설명함으로써 수산업협동조합의 조직문화를 측정하는 변수들의 타당성은 확보되었다.

또한, 측정변수들의 신뢰성검정 결과 4개 요인의 Cronbach's  $\alpha$  값이 0.7이상으로 나타나 측정변수들의 신뢰성도 확보되었다.

<Table 3>은 수산업협동조합의 조직문화를 측

정한 변수들의 신뢰성과 타당성의 검정결과를 나타낸 것이다.

<Table 3> The result of factor analysis

	1	2	3	4
Regulation culture 2	.891	-.161	.059	.151
Regulation culture 1	.868	-.139	.054	.124
Regulation culture 3	.840	.034	.093	-.021
Regulation culture 4	.765	-.024	-.035	.110
Development culture 2	-.078	.890	.085	.042
Development culture 3	-.132	.831	.162	.032
Development culture 1	-.046	.831	.049	.069
Development culture 4	-.016	.737	.201	.223
Rational culture 1	.026	.181	.817	.108
Rational culture 3	.044	.136	.812	.263
Rational culture 2	.045	.103	.791	.204
Rational culture 4	.052	.070	.679	.252
Agreement culture 4	.095	.022	.239	.798
Agreement culture 2	.097	.270	.184	.756
Agreement culture 1	.016	.077	.196	.750
Agreement culture 3	.164	.023	.178	.681
Cronbach's Alpha	.871	.862	.826	.794
KMO=0.811 $\chi^2=1,414.968$ df=120 p=0.000				

## 2) 임파워먼트의 신뢰성 및 타당성 검정

수산업협동조합 조직구성원의 임파워먼트에 대한 개념타당성을 검정하기 위하여 요인분석을 실시하였다. 요인추출 방법으로는 주성분분석을 이용하였으며, 고유 값은 1을 기준으로 하였다. 분석 시 요인 적재치 0.3을 기준으로 하여 그 이하인 구성개념의 측정항목과 타당성에 저해되는 항목을 제외하였다. 최종 요인분석 결과 역량 4번 문항, 자기결정력 4번 문항, 영향력 3, 4번 문항은 제거되었다.

구체적인 분석 결과를 살펴보면 KMO값이 일반적으로 0.9이상이면 공통분산 정도는 매우 높고, 0.8~0.9이면 다소 높고, 0.7~0.8이면 약간 높고, 0.6~0.69이면 보통이다. 조직문화에서 KMO 값은 0.725로서 요인분석을 위한 변수선정은 바람직한 것으로 알 수 있다.

공통성은 모든 변수에서 0.5이상으로 나타났으며 공통성은 다음 <Table 4>와 같다.

<Table 4> Commonality

Significance 1	.761	Ability 3	.834
Significance 2	.657	Discretion 1	.621
Significance 3	.584	Discretion 2	.751
Significance 4	.510	Discretion 3	.624
Ability 1	.845	Influence 1	.828
Ability 2	.848	Influence 2	.839

본 연구에서는 Bartlett 구형성검정치가 915.036이며 유의확률이 0.000으로 나타나 유의수준  $\alpha \leq 0.005$ 에서도 단위행렬이 아니라는 충분한 증거를 보여주기 때문에 요인분석을 하는데 무리가 없으며 공통요인이 존재한다고 할 수 있다.

연구 설계 시 임파워먼트는 선행연구를 근거로 4개의 요인으로 구성하였으며 요인분석 결과, 고유 값 1을 기준으로 3.500, 2.708, 1.275, 1.217의 고유 값을 가진 4개의 요인을 추출하였다.

이 네 가지 요인은 수산업협동조합 조직구성원의 조직문화를 대표하며 요인 1은 29.171%, 요인 2는 22.567%, 요인 3은 10.624%, 요인 4는 10.142%를 설명하고 전체분산의 72.504%를 설명함으로써 수산업협동조합 조직구성원의 조직문화를 측정하는 변수들의 타당성은 확보되었다.

또한 측정변수들의 신뢰성검정 결과 4개 요인의 Cronbach's  $\alpha$  값이 0.7이상으로 나타나 측정변수들의 신뢰성도 확보되었다.

<Table 5> The result of factor analysis

	1	2	3	4
Ability 1	.909	.065	-.060	.097
Ability 3	.904	.057	.043	.107
Ability 2	.903	-.047	-.094	.144
Significance 1	.052	.869	-.014	-.043
Significance 2	.058	.784	.177	.087
Significance 3	-.013	.684	.169	.294
Significance 4	-.018	.625	.301	.168
Discretion 2	-.144	.111	.821	.212
Discretion 1	.012	.087	.773	-.129
Discretion 3	.017	.379	.688	.078
Influence 2	.174	.107	.120	.885
Influence 1	.160	.208	-.030	.871
Cronbach's Alpha	.903	.773	.702	.701

KMO=0.725  $\chi^2=915.036$  df=66 p=0.000

<Table 5>는 수산업협동조합 조직구성원의 임파워먼트를 측정한 변수들의 신뢰성과 타당성의 검정결과를 나타낸 것이다.

3) 조직유효성의 신뢰성 및 타당성 검정

수산업협동조합 조직구성원의 조직유효성에 대한 개념타당성을 검정하기 위하여 요인분석을 실시하였다. 요인추출 방법으로는 주성분분석을 이용하였으며, 고유 값은 1을 기준으로 하였다. 분석 시 요인 적재치 0.3을 기준으로 하여 그 이하인 구성개념의 측정항목과 타당성에 저해되는 항목을 제외하였다. 최종요인 분석결과 직무몰입 3, 4번 문항이 제거되었다.

구체적인 분석 결과를 살펴보면 KMO값이 일반적으로 0.9이상이면 공통분산 정도는 매우 높고, 0.8~0.9이면 다소 높고, 0.7~0.8이면 약간 높고, 0.6~0.69이면 보통이다. 조직문화에서 KMO 값은 0.938로서 요인분석을 위한 변수선정은 바람직한 것으로 알 수 있다.

공통성은 모든 변수에서 0.5이상으로 나타났으며 공통성은 다음 <Table 6>과 같다.

<Table 6> Commonality

Job Satisfaction 1	.784	Organizational Commitment 2	.646
Job Satisfaction 2	.817	Organizational Commitment 3	.850
Job Satisfaction 3	.716	Organizational Commitment 4	.791
Job Satisfaction 4	.772	Organizational Commitment 5	.801
Job Satisfaction 5	.791	Organizational Commitment 6	.844
Job Satisfaction 6	.653	Organizational Commitment 7	.755
Job Satisfaction 7	.657	Organizational Commitment 8	.715
Job Satisfaction 8	.683	Job Movement Intention 1	.844
Job Commitment 1	.787	Job Movement Intention 2	.844
Job Commitment 2	.811	Job Movement Intention 3	.850
Organizational Commitment 1	.775	Job Movement Intention 4	.884

본 연구에서는 Bartlett 구형성검정치가 3,836.600이며 유의확률이 0.000으로 나타나 유의수준  $\alpha \leq 0.005$ 에서도 단위행렬이 아니라는 충분한 증거를



보여주기 때문에 요인분석을 하는데 무리가 없으며 공통요인이 존재한다고 할 수 있다.

연구 설계 시 조직유효성은 선행연구를 근거로 4개의 요인으로 구성하였으며 요인분석 결과, 고유 값 1을 기준으로 11.934, 2.542, 1.554, 1.041의 고유 값을 가진 4개의 요인을 추출하였다.

이 네 가지 요인은 수산업협동조합 조직구성원의 조직유효성을 대표하며 요인 1은 54.243%, 요인 2는 11.556%, 요인 3은 7.062%, 요인 4는 4.731%를 설명하고 전체분산의 77.593%를 설명함으로써 수산업협동조합 조직구성원의 조직유효성을 측정할 변수들의 타당성은 확보되었다.

또한 측정변수들의 신뢰성검정 결과 4개 요인의 Cronbach's  $\alpha$  값이 0.7이상으로 나타나 측정변수들의 신뢰성도 확보되었다.

<Table 7>은 수산업협동조합 조직구성원의 조직유효성을 측정한 변수들의 신뢰성과 타당성의 검정결과를 나타낸 것이다.

<Table 7> The result of factor analysis

	1	2	3	4
Organizational Commitment 3	.841	.222	.306	.008
Organizational Commitment 6	.828	.284	.274	.050
Organizational Commitment 5	.815	.281	.238	.034
Organizational Commitment 4	.780	.303	.299	-.023
Organizational Commitment 8	.762	.159	.327	-.050
Organizational Commitment 7	.758	.314	.286	.009
Organizational Commitment 2	.612	.210	.460	.120
Organizational Commitment 1	.587	.305	.577	.069
Job Satisfaction 1	.242	.840	.142	.013
Job Satisfaction 5	.167	.840	.226	.086
Job Satisfaction 2	.252	.835	.235	.024
Job Satisfaction 4	.145	.835	.147	.181
Job Satisfaction 3	.159	.805	.206	.016
Job Satisfaction 7	.311	.746	.063	.009
Job Satisfaction 8	.351	.684	.295	-.068
Job Satisfaction 6	.371	.582	.421	-.012
Job Movement Intention 4	.401	.228	.818	.040
Job Movement Intention 2	.385	.240	.799	-.006
Job Movement Intention 3	.400	.261	.788	-.006
Job Movement Intention 1	.419	.308	.754	-.065
Job Satisfaction2	.012	-.085	.028	.896
Job Satisfaction1	.026	.242	-.027	.852
Cronbah's Alpha	.953	.940	.948	.717
KMO=0.938 $\chi^2=3,836.600$ df=231 p=0.000				

## 2. 연구가설의 검정

본 연구에서는 수산업협동조합의 조직문화, 임파워먼트, 조직유효성 간의 관계를 검정하기 위하여 SPSS ver. 18.0을 사용하였다.

### 가. 가설 1의 검정

가설 1: 수산업협동조합의 조직문화는 조직구성원의 임파워먼트에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

연구가설 1을 검정하기 위한 다중회귀모형 1은 다음과 같다.

$$\widehat{y}_i = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4 + \varepsilon$$

단,  $\widehat{y}_i$  : 조직구성원의 임파워먼트

$x$  : 수산업협동조합의 조직문화

$x_1$  = 위계문화

$x_3$  = 합리문화

$x_2$  = 개발문화

$x_4$  = 합의문화

$i=1$ : 역량

$i=2$ : 의미성

$i=3$ : 자기결정력

$i=4$ : 영향력

$\beta$  : 모수(회귀계수)  $\beta$  : y절편  $\varepsilon$  : 오차항

### (1) 가설 1-1의 검정

가설 1-1: 수산업협동조합의 조직문화는 조직구성원 임파워먼트의 역량에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 독립변수인 수산업협동조합의 조직문화 요인분석에 의한 각 요인 측정치의 요인값과 종속변수인 조직구성원 임파워먼트 역량의 요인값을 입력하는 방법을 이용한 다중회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <Table 8>과 같다.

회귀모형의 결정계수는 0.254이므로 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 25.4%임을 알 수 있고, F값은 16.349이며 유의확률이 0.000이므로 수산업협동조합의 조직문화가 조직구성원의 임파워먼트 역량에 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 또한, 상기 표에서 나타나는 것과 같이 공차한계 값이 0.3을 넘고 VIF값이 4이하로, 추정된 회귀계수는 다중공선성의 영향을 받지 않는 것으로 나타났으며 따라서 가설 1-1은 채택되었다.

<Table 8> The result of regression analysis

R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.
.520 <sup>a</sup>	.271	.254	16.349	.000

a. X: (constant), Agreement Culture, Rational Culture, Development Culture, Regulation Culture

b. Dependent Variable: Ability

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	collinearity	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
constant	-7.048E-17	.064		.000	1.000		
RC	.517	.064	.517	8.029	.000**	1.000	1.000
DC	.053	.064	.053	.828	.409	1.000	1.000
RC	-.030	.064	-.030	-.473	.637	1.000	1.000
AC	.010	.064	.010	.162	.872	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Ability

\*p<0.1, \*\*p<0.05

각 독립변수의 회귀계수에 대한 통계량을 살펴 보면 조직문화의 위계문화(t=8.029, p=0.000)는 유의수준(a) 0.05에서 임파워먼트의 역량에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

표준화계수를 살펴보면 조직문화 요인 중 위계문화( $\beta=0.517$ )가 가장 높게 나타남으로써 임파워먼트의 역량에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

(2) 가설 1-2의 검정

가설 1-2: 수산업협동조합의 조직문화는 조직구성원 임파워먼트의 의미성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 독립변수인 수산업협동조합의 조직문화 요인분석에 의한 각 요인 측정치의 요인값과 종속변수인 조직구성원 임파워먼트 의미성의 요인값을 입력하는 방법을 이용한 다중회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <Table 9>와 같다.

회귀모형의 결정계수는 0.194이므로 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 19.4%임을 알 수 있고, F값은 11.814이며 유의확률이 0.000이므로 수산업협동조합의 조직문화가 조직구성원의 임파워먼트 의미성에 유의한 영향을 미치고 있음을

알 수 있다. 또한, 상기 표에서 나타나는 것과 같이 공차한계 값이 0.3을 넘고 VIF값이 4이하로, 추정된 회귀계수는 다중공선성의 영향을 받지 않는 것으로 나타났으며 따라서 가설 1-2는 채택되었다.

<Table 9> The result of regression analysis

R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.
.460 <sup>a</sup>	.212	.194	11.814	.000

a. X: (constant), Agreement Culture, Rational Culture, Development Culture, Regulation Culture

b. Dependent Variable: Significance

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	collinearity	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
constant	-3.095E-16	.067		.000	1.000		
RC	-.053	.067	-.053	-0.795	.428	1.000	1.000
DC	.200	.067	.200	2.993	.003**	1.000	1.000
RC	.298	.067	.298	4.447	.000**	1.000	1.000
AC	.283	.067	.283	4.230	.000**	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Significance

\*p<0.1, \*\*p<0.05

각 독립변수의 회귀계수에 대한 통계량을 살펴 보면 조직문화의 개발문화(t=2.993, p=0.003), 합리문화(t=4.447, p=0.000), 합의문화(t=4.230, p=0.000)는 유의수준(a) 0.05에서 임파워먼트의 의미성에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

표준화계수를 살펴보면 조직문화 요인 중 합리문화( $\beta=0.298$ )가 가장 높게 나타남으로써 임파워먼트의 의미성에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

(3) 가설 1-3의 검정

가설 1-3: 수산업협동조합의 조직문화는 조직구성원 임파워먼트의 자기결정력에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 독립변수인 수산업협동조합의 조직문화 요인분석에 의한 각 요인 측정치의 요인값과 종속변수인 조직구성원 임파워먼트 자기결정력의 요인값을 입력하는 방법을 이용한 다중

회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <Table 10>과 같다.

<Table 10> The result of regression analysis

R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.
.436 <sup>a</sup>	.190	.172	10.339	.000

a. X: (constant), Agreement Culture, Rational Culture, Development Culture, Regulation Culture

b. Dependent Variable: Discretion

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	collinearity	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
constant	3.155E-16	.068		.000	1.000		
RC	.013	.068	.013	.188	.851	1.000	1.000
DC	.254	.068	.254	3.749	.000**	1.000	1.000
RC	.177	.068	.177	2.605	.010**	1.000	1.000
AC	.307	.068	.307	4.525	.000**	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Discretion

\*p<0.1, \*\*p<0.05

회귀모형의 결정계수는 0.172이므로 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 17.2%임을 알 수 있고, F값은 10.339이며 유의확률이 0.000이므로 수산업협동조합의 조직문화가 조직구성원의 임파워먼트 자기결정력에 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 또한, 상기 표에서 나타나는 것과 같이 공차한계 값이 0.3을 넘고 VIF값이 4이하로, 추정된 회귀계수는 다중공선성의 영향을 받지 않는 것으로 나타났으며 따라서 가설 1-3은 채택되었다.

각 독립변수의 회귀계수에 대한 통계량을 살펴보면 조직문화의 개발문화(t=3.749, p=0.000), 합리문화(t=2.605, p=0.010), 합의문화(t=4.525, p=0.000)는 유의수준(α) 0.05에서 임파워먼트의 자기결정력에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

표준화계수를 살펴보면 조직문화 요인 중 합의문화(β=0.307)가 가장 높게 나타남으로써 임파워먼트

트의 자기결정력에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

(4) 가설 1-4의 검정

가설 1-4: 수산업협동조합의 조직문화는 조직구성원 임파워먼트의 영향력에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 독립변수인 수산업협동조합의 조직문화 요인분석에 의한 각 요인 측정치의 요인값과 종속변수인 조직구성원 임파워먼트 영향력의 요인값을 입력하는 방법을 이용한 다중회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <Table 11>과 같다.

<Table 11> The result of regression analysis

R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.
.220 <sup>a</sup>	.048	.027	2.235	.067

a. X: (constant), Agreement Culture, Rational Culture, Development Culture, Regulation Culture

b. Dependent Variable: Influence

회귀모형의 유의확률이 0.067이므로 수산업협동조합의 조직문화가 조직구성원의 임파워먼트 영향력에 유의한 영향을 미치지 않고 있음을 알 수 있다. 따라서 가설 1-4는 기각되었다.

나. 가설 2의 검정

가설 2: 수산업협동조합의 임파워먼트는 조직구성원의 조직유효성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

연구가설 2를 검정하기 위한 다중회귀모형 2는 다음과 같다.

$$\widehat{y}_i = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4 + \epsilon$$

단,  $\widehat{y}_i$ : 조직구성원의 조직유효성

x: 수산업협동조합의 임파워먼트

$x_1$  = 역량  $x_3$  = 자기결정력

$x_2$  = 의미성  $x_4$  = 영향력

i=1: 조직몰입 i=2: 직무만족

i=3: 이직의도 i=4: 직무몰입

β: 모수(회귀계수) β: y절편 ε: 오차항

(1) 가설 2-1의 검정

가설 2-1: 수산업협동조합의 임파워먼트는 조직구성원 조직유효성의 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 독립변수인 수산업협동조합의 임파워먼트 요인분석에 의한 각 요인 측정치의 요인값과 종속변수인 조직구성원 조직유효성 조직몰입의 요인값을 입력하는 방법을 이용한 다중회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <Table 12>와 같다.

<Table 12> The result of regression analysis

R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.
.331 <sup>a</sup>	.109	.089	5.403	.000

a. X: (constant), Ability, Significance, Discretion, Influence

b. Dependent Variable: Organizational Commitment

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	collinearity	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(constant)	8.265E-17	.071		.000	1.000		
Ability	.319	.071	.319	4.487	.000**	1.000	1.000
Significance	-.039	.071	-.039	-.546	.586	1.000	1.000
Discretion	.062	.071	.062	.875	.383	1.000	1.000
Influence	.046	.071	.046	.644	.520	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Organizational Commitment

\*p<0.1, \*\*p<0.05

회귀모형의 결정계수는 0.089이므로 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 8.9%임을 알 수 있고, F값은 5.403이며 유의확률이 0.000이므로 수산업협동조합의 임파워먼트가 조직구성원의 조직유효성 조직몰입에 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 또한, 상기 표에서 나타나는 것과 같이 공차한계 값이 0.3을 넘고 VIF값이 4이하로, 추정된 회귀계수는 다중공선성의 영향을 받지 않는 것으로 나타났으며 따라서 가설 2-1은 채택되었다.

각 독립변수의 회귀계수에 대한 통계량을 살펴보면 임파워먼트의 역량(t=4.487, p=0.000)은 유의수준( $\alpha$ ) 0.05에서 조직유효성의 조직몰입에 유의

한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

표준화계수를 살펴보면 임파워먼트 요인 중 역량( $\beta=0.319$ )이 가장 높게 나타남으로써 조직유효성의 조직몰입에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

(2) 가설 2-2의 검정

가설 2-2: 수산업협동조합의 임파워먼트는 조직구성원 조직유효성의 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 독립변수인 수산업협동조합의 임파워먼트 요인분석에 의한 각 요인 측정치의 요인값과 종속변수인 조직구성원 조직유효성 직무만족의 요인값을 입력하는 방법을 이용한 다중회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <Table 13>과 같다.

<Table 13> The result of regression analysis

R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.
.322 <sup>a</sup>	.104	.083	5.085	.001

a. X: (constant), Ability, Significance, Discretion, Influence

b. Dependent Variable: Job Satisfaction

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	collinearity	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(constant)	-4.865E-17	.071		.000	1.000		
Ability	.146	.071	.146	2.046	.042**	1.000	1.000
Significance	.198	.071	.198	2.770	.006**	1.000	1.000
Discretion	.138	.071	.138	1.932	.055*	1.000	1.000
Influence	.156	.071	.156	2.179	.031**	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

\*p<0.1, \*\*p<0.05

회귀모형의 결정계수는 0.083이므로 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 8.3%임을 알 수 있고, F값은 5.085이며 유의확률이 0.001이므로 수산업협동조합의 임파워먼트가 조직구성원의 조직유효성 직무만족에 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 또한, 상기 표에서 나타나는 것과 같이 공차한계 값이 0.3을 넘고 VIF값이 4이하로, 추정

된 회귀계수는 다중공선성의 영향을 받지 않는 것으로 나타났으며 따라서 가설 2-2는 채택되었다.

각 독립변수의 회귀계수에 대한 통계량을 살펴보면 임파워먼트의 역량( $t=2.046, p=0.042$ ), 의미성( $t=2.770, p=0.006$ ), 자기결정력( $t=1.932, p=0.055$ ), 영향력( $t=2.179, p=0.031$ )은 유의수준( $\alpha$ ) 0.1에서 조직유효성의 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

표준화계수를 살펴보면 임파워먼트 요인 중 의미성( $\beta=0.198$ )이 가장 높게 나타남으로써 조직유효성의 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

(3) 가설 2-3의 검정

가설 2-3: 수산업협동조합의 임파워먼트는 조직구성원 조직유효성의 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 독립변수인 수산업협동조합의 임파워먼트 요인분석에 의한 각 요인 측정치의 요인값과 종속변수인 조직구성원 조직유효성 이직의도의 요인값을 입력하는 방법을 이용한 다중회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <Table 14>와 같다.

<Table 14> The result of regression analysis

R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.
.490 <sup>a</sup>	.240	.223	13.903	.000

a. X: (constant), Ability, Significance, Discretion, Influence

b. Dependent Variable: Job Movement Intention

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	collinearity	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(constant)	1.997E-17	.066		.000	1.000		
Ability	.465	.066	.465	7.072	.000**	1.000	1.000
Significance	-.023	.066	-.023	-.351	.726	1.000	1.000
Discretion	.153	.066	.153	2.325	.021**	1.000	1.000
Influence	.017	.066	.017	.256	.798	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Job Movement Intention

\* $p<0.1$ , \*\* $p<0.05$

회귀모형의 결정계수는 0.223이므로 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 22.3%임을 알 수 있

고, F값은 13.903이며 유의확률이 0.000이므로 수산업협동조합의 임파워먼트가 조직구성원의 조직유효성 이직의도에 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 또한, 상기 표에서 나타나는 것과 같이 공차한계 값이 0.3을 넘고 VIF값이 4이하로, 추정된 회귀계수는 다중공선성의 영향을 받지 않는 것으로 나타났으며 따라서 가설 2-3은 채택되었다.

각 독립변수의 회귀계수에 대한 통계량을 살펴보면 임파워먼트의 역량( $t=7.072, p=0.000$ ), 자기결정력( $t=2.325, p=0.021$ )은 유의수준( $\alpha$ ) 0.05에서 조직유효성의 이직의도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

표준화계수를 살펴보면 임파워먼트 요인 중 역량( $\beta=0.465$ )이 가장 높게 나타남으로써 조직유효성의 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

(4) 가설 2-4의 검정

가설 2-4: 수산업협동조합의 임파워먼트는 조직구성원 조직유효성의 직무몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 독립변수인 수산업협동조합의 임파워먼트 요인분석에 의한 각 요인 측정치의 요인값과 종속변수인 조직구성원 조직유효성 직무몰입의 요인값을 입력하는 방법을 이용한 다중회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <Table 15>와 같다.

회귀모형의 결정계수는 0.305이므로 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 30.5%임을 알 수 있고, F값은 20.709이며 유의확률이 0.000이므로 수산업협동조합의 임파워먼트가 조직구성원의 조직유효성 직무몰입에 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 또한, 상기 표에서 나타나는 것과 같이 공차한계 값이 0.3을 넘고 VIF값이 4이하로, 추정된 회귀계수는 다중공선성의 영향을 받지 않는 것으로 나타났으며 따라서 가설 2-4는 채택되었다.

각 독립변수의 회귀계수에 대한 통계량을 살펴보면 임파워먼트의 의미성( $t=5.564, p=0.000$ ), 자기결정력( $t=2.917, p=0.004$ ), 영향력( $t=6.585, p=0.000$ )은 유의수준( $\alpha$ ) 0.05에서 조직유효성의 직무몰입에 유

의한 정(+)<sup>a</sup>의 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

<Table 15> The result of regression analysis

R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.
.566 <sup>a</sup>	.320	.305	20.709	.000

a. X: (constant), Ability, Significance, Discretion, Influence

b. Dependent Variable: Job Commitment

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	collinearity	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(constant)	-3.468E-16	.062		.000	1.000		
Ability	.000	.062	.000	.003	.998	1.000	1.000
Significance	.346	.062	.346	5.564	.000**	1.000	1.000
Discretion	.181	.062	.181	2.917	.004**	1.000	1.000
Influence	.409	.062	.409	6.585	.000**	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Job Commitment

\*p<0.1, \*\*p<0.05

표준화계수를 살펴보면 임파워먼트 요인 중 영향력( $\beta=0.409$ )이 가장 높게 나타남으로써 조직유효성의 직물몰입에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

## V. 결론

### 1. 연구의 요약

본 연구는 외적으로는 수산업협동조합 조직구성원의 고객관계형성과 고객만족 등 고객과의 관계마케팅을 강화하고 내적으로는 수산업협동조합의 조직문화를 파악하고 이러한 조직문화가 조직구성원의 임파워먼트와 조직유효성에 어떠한 영향을 미치는지에 관한 탐색적인 연구로 진행되었다.

연구의 목적을 달성하기 위하여 기업의 조직문화, 임파워먼트 그리고 조직유효성에 관하여 선행연구와 문헌연구를 병행하였고, 선행연구에서 사용된 조직문화, 임파워먼트 그리고 조직유효성 요인에 관한 각 변수들을 수산업협동조합의 특성에 맞게 수정하여 설문지를 통하여 조사하고 이

를 실증분석하여 그 결과를 제시하였다.

이를 위하여 본 연구에서는 수산업협동조합의 조직문화를 파악하고 수산업협동조합 조직구성원들의 임파워먼트, 조직유효성을 측정하여 수산업협동조합 조직구성원의 임파워먼트를 높이는 데 정(+)<sup>a</sup>의 영향을 미치는 수산업협동조합의 조직문화 요인과 수산업협동조합 조직구성원의 조직유효성을 높이는 데 정(+)<sup>a</sup>의 영향을 미치는 수산업협동조합 조직구성원의 임파워먼트 요인을 파악하였다.

본 연구의 설문자료 수집을 위하여 약 한달 간 직접 수산업협동조합을 방문하여 총 210부의 설문지를 배포하였다. 설문지 응답의 주체는 수산업협동조합의 조직구성원으로 선정하여 설문조사를 실시하였다. 배부된 설문지 중 195부가 회수되었으나 이중 분석에 활용하기 어려운 14부를 제외한 181부를 SPSS ver. 18.0을 이용하여 독립변수, 매개변수, 종속변수들에 관한 요인분석을 실시하고, Cronbach의  $\alpha$  값을 이용하여 신뢰도를 검증하고, 요인분석의 결과로 나타난 각 요인의 값을 회귀분석에 활용하여 가설을 검증하고, 구성 개념들의 구조적 관계를 실증분석 하였다.

본 연구의 가설검정 결과를 요약하면 다음과 같다.

“수산업협동조합의 조직문화는 조직구성원의 임파워먼트에 정(+)<sup>a</sup>의 영향을 미칠 것이다.”라는 가설 1은 채택되었다. 세부가설을 자세히 살펴보면 세부가설 1-1, 1-2, 1-3은 채택되었고, 세부가설 1-4는 기각되었다. 세부가설 1-1에서는 조직구성원 임파워먼트의 의미성에 위계문화가 가장 큰 영향을 미쳤고, 세부가설 1-2에서는 조직구성원 임파워먼트의 역량에 합리문화가 가장 큰 영향을 미쳤으며, 세부가설 1-3에서는 조직구성원 임파워먼트의 자기결정력에 합의문화가 가장 큰 영향을 미쳤다.

“수산업협동조합 조직구성원의 임파워먼트는 조직구성원의 조직유효성에 정(+)<sup>a</sup>의 영향을 미칠 것이다.”라는 가설 2는 채택되었다. 세부가설을

자세히 살펴보면 세부가설 2-1, 2-2, 2-3, 2-4는 채택되었다. 세부가설 2-1에서는 조직구성원 조직유효성의 직무만족에 역량이 가장 큰 영향을 미쳤고, 세부가설 2-2에서는 조직구성원 조직유효성의 직무몰입에 의미성이 가장 큰 영향을 미쳤으며, 세부가설 2-3에서는 조직구성원 조직유효성의 조직몰입에 역량이 가장 큰 영향을 미쳤고, 세부가설 2-4에서는 조직구성원 조직유효성의 이직의도에 영향력이 가장 큰 영향을 미쳤다.

이러한 본 연구의 결과는 수산업협동조합의 조직문화가 조직구성원의 임파워먼트에 유의한 영향을 미치고, 수산업협동조합 조직구성원의 임파워먼트는 조직구성원의 조직유효성에 유의한 영향을 미치는 것으로 파악되었으므로 이러한 결과는 타 기업이나 조직에 적용하여 분석된 많은 선행연구들과 문헌연구들의 결과와 일치하는 것으로 수산업협동조합의 조직문화가 높아지면 조직구성원의 임파워먼트는 높아지며, 조직구성원의 임파워먼트가 높아지면 조직구성원의 조직유효성은 높아진다는 것을 확인할 수 있다.

## 2. 연구의 시사점

### 가. 가설검정 결과의 요약

가설 1-1의 회귀분석 결과를 자세히 살펴보면 조직문화가 임파워먼트의 역량에 미치는 영향에서는 조직문화 요인 중 위계문화가 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 분석되었다. 이는 수산업협동조합의 조직구성원은 안정성과 일관성을 중시하고, 조직구성원들에게 수산업협동조합의 지시 혹은 명령에 동의할 것을 강조하고 있으며, 업무수행 시 정해진 규칙과 규율을 엄격히 준수하고, 엄격한 결재과정을 통한 부서 전체의 통솔과 통제를 강조한다는 것으로 나타났다.

가설 1-2의 회귀분석 결과를 자세히 살펴보면 조직문화가 임파워먼트의 의미성에 미치는 영향에서는 조직문화 요인 중 합리문화가 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 분석되었다. 이는 수산업

협동조합의 조직구성원은 생산성과 효율성을 중요시하고, 수산업협동조합은 계획수립과 목표설정을 강조하며, 조직구성원은 실적위주로 평가하고, 수산업협동조합은 목표달성 위주로 행동한다는 것으로 나타났다.

가설 1-3의 회귀분석 결과를 자세히 살펴보면 조직문화가 임파워먼트의 자기결정력에 미치는 영향에서는 조직문화 요인 중 합의문화가 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 분석되었다. 이는 수산업협동조합의 조직구성원은 친화와 참여를 강조하고, 의사결정을 할 때 사전합의를 중요시하며, 집단의 사기와 응집성을 중요하게 생각하고, 상호협조 및 신뢰감이 높다고 생각하는 것으로 나타났다. 그리고 가설 1-4는 기각되었다.

가설 2-1의 회귀분석 결과를 자세히 살펴보면 임파워먼트가 조직유효성의 조직몰입에 미치는 영향에서는 임파워먼트 요인 중 역량이 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 분석되었다. 이는 수산업협동조합의 조직구성원은 자신의 업무능력에 대해 자신감을 가지고 있고, 자신의 업무활동을 수행하는 본인의 능력에 대해 스스로 확신을 가지고 있으며, 자신에게 필요한 기술 및 지식들에 대해 숙달되어 있고, 어려운 업무도 성공적으로 처리할 수 있는 능력이 있다고 생각한다는 것으로 나타났다.

가설 2-2의 회귀분석 결과를 자세히 살펴보면 임파워먼트가 조직유효성의 직무만족에 미치는 영향에서는 임파워먼트 요인 중 의미성이 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 분석되었다. 이는 수산업협동조합의 조직구성원은 자신의 업무가 본인에게 매우 중요하다고 생각하고, 자신의 업무와 관련한 활동들은 본인에게 개인적으로 의미가 있다고 생각하며, 자신이 하는 업무는 본인에게 의미가 있고, 자신이 하고 있는 업무는 우리부서 업무에 중요한 의미를 가진다고 생각한다는 것으로 나타났다.

가설 2-3의 회귀분석 결과를 자세히 살펴보면 임파워먼트가 조직유효성의 이직의도에 미치는

영향에서 임파워먼트의 요인 중 역량이 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 분석되었다. 이는 가설 2-1과 같은 분석 결과를 나타낸 것으로 나타났다.

가설 2-4의 회귀분석 결과를 자세히 살펴보면 임파워먼트가 조직유효성의 직무몰입에 미치는 영향에서는 임파워먼트 요인 중 영향력이 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 분석되었다. 이는 수산업협동조합의 조직구성원은 자신이 속해있는 부서에서 업무처리 결정에 본인이 상당한 영향력을 가지고 있고, 업무상의 목표를 본인 스스로 결정하며, 자신이 직무를 수행하는데 필요한 방법들을 본인 스스로 선택하고, 자신이 속해있는 부서의 목표달성에 본인이 상당한 영향력을 행사할 수 있다고 생각한다는 것으로 나타났다.

#### 나. 향후연구과제

일반 기업의 조직문화 유형과 조직구성원의 임파워먼트 그리고 조직유효성에 관한 선행연구를 참조하여 탐색적인 연구로서 수산업협동조합에 각 요인들을 적용하여 분석한 논문이다. 그러므로 향후 연구에서는 본 연구의 결과를 참조하여 보다 면밀하고 세밀한 수산업협동조합의 조직문화와 조직구성원의 임파워먼트 그리고 조직유효성에 관한 연구가 진행되어야 하겠다.

또한, 수산업협동조합 중 주로 지역본부에 대상으로 설문을 수거하여 분석에 활용하였다. 응답자의 일반적인 특성 중 응답자의 소속을 자세히 살펴보면 중앙본부가 9.9%, 지역본부가 89.7%, 시군지부가 12.2%, 지점 및 출장소가 17.1%, 경제사업장 및 기타가 1.1%로 조사되었다. 향후 연구에서는 응답자의 소속별 연구가 별도로 진행되어야 하겠다.

## Reference

Bae, Bag-sig & Park, Nam-kyu(2012). An Empirical

Study on the Service Quality Factors of Port Supply Industry on the Relationship Orientation, Journal of fisheries and marine sciences education, Vol.24, No.2, 166~179.

Hwang, Seok-jun · Shin, Han-won(2011). A Study on the Effects of Internal Marketing on the Employee's Job Attitude and Customer Orientation in Container Terminal Operators, Journal of fisheries and marine sciences education, Vol.23, No.2, 319~332.

J. R. Pratt(1998), Organizational culture and you, home Health Care Management & Practice, Vol.10, 55~57.

Jeong, Yong-hwa · Lim, Eun-mi · Kim, Jong-un(2012). The Influences of Job Stress and Stress-Coping Style on Job Satisfaction of the Elementary School Teachers, Journal of fisheries and marine sciences education, Vol.24, No.4, 469~481.

K. W., Thomas & Velthouse, B. A.(1990), cognitive Elements of Empowerment: An 'Interpretive' Model of Intrinsic Task Motive. Academy of Management Review, Vol.15, No.4, 666~681.

Park, Jong-un · Won, Jyo-heon · Seo, Jae-phil (2011). Fisheries and Merchant Marine High School Students' Perceptions of School Education, Journal of fisheries and marine sciences education, Vol.23, No.4, 684~694.

S. P. Robbins(1990), Organizational Behavior-Concepts, Controversies and Application 4th ed., Prentice-Hall.

T. E., Deal, Kennedy, A. A(1982), Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate, MA: Addison Wesley, Publishing.

V. Sathe(1983). Implication of Corporate Culture: A Managers Guide to Action, Organizational Dynamics, Autumn.

- 
- 논문접수일 : 2013년 03월 28일
  - 심사완료일 : 1차 - 2013년 04월 08일
  - 게재확정일 : 2013년 04월 15일