

연구논문

조직문화유형이 임파워먼트 및 조직유효성에 미치는 영향과
고용불안정성 및 조직신뢰의 군집분석에 관한 연구:
건설 산업을 중심으로

하 성 호*
최 수 일**

- I. 서론
- II. 이론적 배경 및 선행연구
- III. 연구 설계 및 분석절차
- IV. 연구 결과 및 가설검증
- V. 토론 및 시사점

〈요약〉

미국의 서브프라임(비우량주택담보대출) 사태가 일으킨 금융대란으로 국내 시장 경기가 불황의 환경에서 국내 건설산업의 조직문화의 규명과 건설산업의 위기를 극복하고 경쟁력을 향상시키기 위하여 바람직한 조직문화유형이 임파워먼트 및 조직유효성에 미치는 영향과 고용불안정성 조직신뢰의 4개 분류집단의 변화차이를 문헌연구와 실증연구를 통하여 시사점을 제시하여 본 연구 결과로 보면 국내건설 업체의 문화는 합의문화 형태이며, 건설업체의 임파워먼트의 자율경영도입 및 조직유효성에 증대를 위해서는 개발문화 및 합의문화, 임파워먼트의 자기결정력, 영향력 등을 고려하여 의 적절한 프로그램을 개발함을 제시해 주고 있다. 또한 조직에 대한 신뢰 및 고용불안정성에 의한 집단구분에 따른 조직문화유형, 임파워먼트 및 조직유효성의 차이를 분석은, 조직원들이 조직문화유형이나 임파워먼트, 조직유효성을 인지하는데 있어 조직에 대한 신뢰와 고용불안정성이 중요한 변수임을 확인하였다

[주제어: 조직문화, 건설문화, 임파워먼트, 조직유효성]

* 호서대학교 벤처전문대학원 벤처경영학과 박사과정, 신세계산업(주) 기획조정실 실장 (hsh0056@naver.com).

** 호서대학교 벤처전문대학원 벤처경영학과 교수(sichoi47@hoseo.edu).

I. 서론

국내 건설 산업은 1990년대 이전의 “무조건 하면 된다”라는 저돌적 문화와 “상명하달”의 군사적문화가 1990년대 이후 사회문화적, 정치적 환경변화에 국내 건설 산업의 조직문화 또한 조용한 변화가 예상되어 현재의 국내건설 산업 조직문화의 규명이 필요한 시점이며 그리고 2007년 미국의 서브프라임(비우량주택담보대출) 등의 금융대란 등의 급변하는 국제환경으로 인하여 국내건설 산업 관련 업체의 경영 악화 와 부도 이어지고 있으며 급변하는 국제환경으로 인하여 조직의 문화의 규명을 통한 조직의 유효성 및 자율경영의 방향성 또한 필요하다. 국내건설 산업의 조직문화의 형태를 규명하여 조직문화를 통한 기업의 경영의 위기관리방식에 대한 필요성을 자각하여 직원에게 권한위임을 통한 능동적인 대처 및 주인의식 고취는 조직의 리더들은 자신들의 업무수행에 있어 과거와는 달리 보다 복잡하고 전략적 수준의 업무를 수행해야 될 상황과 부하들 스스로 자율적으로 일하도록 해주어야 할 상황에 처하게 되었다. 더 나아가 요즘 건설 산업관련 모든 기업들은 고객과 환경 지향적인 유연한 조직의 필요성을 추구하고 있으며 이 모든 것이 자율경영 되어야 한다.

기존의 조직 및 인력운영 방식은 그 효율성을 상실해 감에 따라 각 기업에서는 새로운 위기관리방식에 대한 필요성을 자각하고 임파워먼트를 도입의 활용에 적절한 프로그램을 제시하며 또한 국내건설 산업 조직문화유형을 규명하여 조직유효성에 유의한 문화를 적극적으로 개발하여 도움을 주고자 하는데 그 목적이 있다. 또한 최근 금융대란으로 인한 장기불황으로 조직의 문화 유형과 임파워먼트 (impowerment)영향 및 조직유효성에 미치는 영향에 조직의 신뢰 및 고용불안정성 4개의 집단으로 구분하여 주요변수들의 차이를 분석 하고자 하였다.

II. 이론적 배경 및 선행연구

1. 조직문화

1) 조직문화의 개념

조직문화가 학문적 용어로서 나타난 배경은 Pettigrew(1979:570-581)의 논문에서 본격화되었고 1980년대에 접어들면서 본격적인 연구가 시작되었다. Pettigrew는 조직문화를 상징, 언어, 이념, 신념, 의식, 전통 등 조직체개념의 총체적 원천으로 보고 있다. Deal & Kennedy(1982:13-15)는 조직문화란 다양한 조직체 상황 하에서 구성원들이 어떻게 행동해야 할지를 명시해주는 비공식적인 지침으로서, 조직문화 형성에 작용하는 중요한 요소로 환경, 가치관, 중심인물, 의식과 관례, 그리고 문화망 등을 들고 있다.

본 논문의 관련하여 조직문화의 일반적 개념과 특성을 살펴보았으므로 이를 토대로 건설문화에 대한 개념을 정립하면 윤영선(2008:10)의 건설문화란 “건설산업 종사자 전체가 습득하고 축적한 의식과 행동, 그리고 그 결과물들의 총체”라고 말할 수 있을 것이며, “건설문화란 건설산업 구성원으로서 건설인들이 습득한 지식·민음·기술·법·관습·기타 모든 능력과 습관을 포함하는 복합적인 총체이다.”라고 정의 할수 있다.

2) 조직문화의 구성요소

건설문화의 특징의 구성과 일반조직문화의 구성 비교를 하면 먼저 조직문화의 구성요소에 대하여 연구한 학자로 가장 많이 쓰이고 있는 모델로써 E.H. Schein(1984:4)의 조직문화모델은 잠재적 단계에 속하는 조직활동에 대한 기본적인 가정들과 그에서 파생되는 가치관, 그리고 가치관이 표출되어 나타나는 가시적인 인공물이나 창작물 등 세가지로 이루어 진다.

또한 R. T. Pascale & A. G. Athos(1981:78-84)는 기업문화의 구성요소를 7-S구성요소로 개념 개발된 모형으로서 조직문화에 영향을 주는 조직내부요소를 일곱 가지 요인으로 분류하고 있다. 7-S모형은 조직문화의 구성요소로서 ① 공유가

치(shared value), ② 전략(strategy), ③ 조직구조(structure), ④ 제도(system), ⑤ 구성원(staff), ⑥ 관리기술(skill), ⑦ 리더십 스타일(style)을 들고 있다.

일반조직문화의 7-S구성요소는 건설문화의 특징의 구성과 비교 적 일치 유사하며 윤영선(2008:10-11) 의 ①건설문화는 건설인들이 만드는 문화 이다. ②건설문화는 건설산업 활동을 통하여 만들어지고 공유된다. ③건설문화는 건설산업 내에서 습득, 전승되는 문화이다. ④건설문화는 건설산업을 규율하는 통합적인 틀을 갖춘 문화이다. ⑤건설문화는 보편적이면서 동시에 다양성을 보인다. ⑥건설문화는 변화하는 속성을 가지고 있다.

3) 조직문화의 유형

본 논문의 조직문화유형의 분류 채택한 이론으로 Quinn을 중심으로한 경쟁가치관 모형이론 (Kimberly & Quinn 1984: Quinn & McGrath 1985: Denison & Spreitzer 1991)으로 그중에 Quinn & McGrath (1985) 분류방법을 채택한 것은 이들이 구성원의 환경에 대한 확실성의 인지도와 반응속도에 따라 문화를 구분하고 있고 조직현실의 지각이라는 차원에서 주목하고 있기 때문이라 할수 있다. 또한 이훈구 (2000:205-231)는 Quinn 과 McGrath의 조직문화유형과 호텔기업의 문화적 특성을 반영하여 인간적 문화, 혁신적 문화, 합리적 문화, 관료적 문화, 고객중심적 문화, 서비스지향적 문화로 구분해 기업환경 특성, 조직특성, 경영전략 특성, 서비스.상품 등의 영향요인이 조직문화에 미치는 영향을 규명하였다. 정석래 (2003:73-77)조직문화유형과 연봉제 도입시 조직몰입의 영향에 논문과 구연원 (2005:7-25)조직문화유형과 리더십 유형이 조직유효성에 미치는영향에 는 Quinn 과 McGrath의 조직문화유형을 규명하였다.

(1)집단적(합의적)문화(group culture)

조직의 유연성과 내부지향성을 강조하는 이 유형은 구성원의 단합과 관련된 규범과 가치관에 기반하면서 인적 자원의 개발을 중시하고 구성원들의 의사결정에의 참여에 가치를 둔다. 따라서 서로 격려하며 위로하는 따듯한 인간관계의 분위기가 강하게 조성된다. 말하자면 인적 자원의 개발과 조직몰입의 증진에 가장 큰 비중이 있다.

(2) 개발적(발전적)문화(developmental culture)

조직이 유연성과 외부지향성을 강조하는 이 유형은 변혁을 전제로 하며 구성원들은 수행하는 과업의 중요성이나 이념적인 호소력에 의해 동기가 부여된다. 이 유형에서는 미래에 대한 계획에 의해 성장과 자원의 획득이 강조된다. 이 유형에서는 조직의 성장과 혁신의 수행도 그리고 새로운 자원의 획득 여부에 의해 조직의 효과가 좌우된다.

(3) 계층적(위계적)문화(hierarchical culture)

조직의 통제(질서)와 내부지향성을 강조하는 것이 이 유형이므로 안정적인 기반 위에서 조직내부의 능률을 추구하고자 한다. 관료주의와 관련된 규범과 가치관을 반영하는 이 유형은 안정성(질서)과 개인의 역할에 대해 조직이 공식적으로 규칙을 통해 추진하면 순응하리라는 전제에 기초가 되는데 이 유형하에서는 무리 없는 조직운영을 위한 통제와 예측성 그리고 조직내부의 능률증진이 중시된다.

(4) 합리적 문화(rational culture)

조직의 통제와 외부지향성을 강조하는 이 유형은 조직의 업적달성과 과업수행에 있어서의 능률과 생산성을 강조한다. 따라서 조직내의 명확한 목표설정과 구성원들간의 경쟁이 주된 자극제가 되며 성취의 가정에 기초한다.

2. 임파워먼트

1) 임파워먼트 개념 및 선행연구

임파워먼트(empowerment)에 대한 개념으로 Conger와Kanungo(1988:474)는 파워를 과업수행 자신감(Self-efficacy)로 정의하고, 능력으로 표현될 수도 있다고 주장했다. 따라서 임파워먼트를 단어 그대로 해석하면 파워(Power)를 부여하는 것이라고 말할 수 있다. 그런데 여기에서 파워(Power)는 권한과 능력이라는 두 가지 의미를 가지고 있다. 실제로 Webster 사전은 ‘empower’의 뜻을 ‘권한을 부여하다(give authority to)’와 ‘능력을 부여하다(give ability to)’의 두 가지로 설명하고 있다. 따라서 임파워먼트란 실무자들의 업무 수행 능력을 제고시키고, 관리자들이

지니고 있는 권한을 실무자에게 이양하여 그들의 책임 범위를 확대함으로써 종업원들이 보유하고 있는 잠재 능력 및 창의력을 최대한 발휘하도록 하는 방법이라고 말할 수 있다.

Goodman과 Zammuto와 Gifford(2001:261-278)는 경쟁가치로서 조직문화가 조직구성원들의 직무만족, 조직몰입, 이직율 임파워먼트 형성에 영향을 미친다고 하였으며 특히 집단문화 변수가 임파워먼트에 정적 상관관계가 있다고 하였다. 또한 Laschinger과 Finegan과 Shamian(2001:54-63)은 간호사를 대상으로 한 연구에서 정보, 지식, 자원에 대한 접근 및 학습, 자기개발의 기회를 제공하는 직무환경은 조직구성원들을 임파워시키고 직무태도, 생산성, 조직유효성에 영향을 미친다고 하였다. Burke(1986:45-47)House(1998:305-357)는 리더십의 가장 중용한 효과가 임파워먼트라고 하였다. 유승동(2001:193-218)은 변혁적 리더십의 개별적 배려요인은 임파워먼트의 의성, 자신감, 자기결정자원 등에 영향을 미치고 있음을 실증 분석 하였다.

2) 임파워먼트의 구성인자

Thoms & Velthouse(1990:666-681)는 임파워먼트를 4가지 요인 즉 영향, 능력, 자기결정력, 의미성, 선택으로 구분하였다.

(1) 자기 결정력(self-determination)

자신이 처한 문제, 상황에 대한 개인적 통제력 또는 영향력의 정도를 의미한다.

(2) 역량성 (competence)

과업 자신감 또는 자기 효능감(self-efficacy)이라고 불리워지며 이는 특정 과업이나 활동을 성공적으로 수행 할 수 있는 능력을 의미한다.

(3) 의미성 (meaningfulness)

어떤 일이나 활동이 자기에게 중요하다는 인식이다.

(4) 영향력 (impact)

클라이언트가 개인이나 집단, 지역사회 어떤 결정에 관한 영향력을 가지고 있다는 신념을 의미한다.

이상과 같이 임파워먼트는 의미성, 역량, 자기결정력, 영향력의 4가지 구성요인을 바탕으로 동기부여적인 구조로 이루어져 있다.

3. 조직유효성

1) 조직유효성에 관한 선행연구

조직의 유효성이란 조직의 규범적이고 가치지향적인 측면으로서 조직의 목적·목표라는 가치개념을 선행조건으로 한다. Price(1968:203-204)는 조직유효성을 목표달성수준으로 정의하고 목표달성의 결정변수는 생산달성에서의 투입과 산출의 비를 나타내는 생산성, 조직구성원의 사기, 조직규범에 대한 업무활동의 적합성, 조직체계의 유연성을 나타내는 적응성, 외부환경에서의 지지도를 나타내는 제도화의 다섯 가지 매개변수들에 의해 결정된다고 하였지만, 그는 조직유효성에 관한 문헌만을 비교·검토하였기 때문에 유효성기준에 대한 실증이 어렵다. Likert (1958:41-50)는 생산고나 이익과 같은 결과 변수에 영향을 미치는 매개변수인 충성심, 동기유발, 개인의 상호작용, 의사소통, 의사결정능력 등의 조직내 인적변수의 관리에 의하여 인적자원의 효율성을 도모해야 한다고 주장하였다. Schein (1980) 조직 유효성은 크게 두 가지 관점으로 파악할 수 있다. 하나는 결과지향적 개념 정의이고, 다른 하나는 과정지향적 개념의 정의이다. 첫째, 결과 지향적 유효성의 개념은 조직의 목표달성 정도를 중심으로 정의한 것이다. 둘째, 과정지향적 개념에서 조직유효성은 조직의 생존과 관련된 자원의 획득과 조직 발전을 중심으로 파악한 것이다.

2) 조직유효성의 측정지표 및 선행연구

(1) 직무 만족

Alderfer(1972:7)는 직무만족이란 한 개인이 직무에 대하여 가지는 일련의 태

도이며, 직무 또는 직무수행결과로 충족되어지는 유쾌하고 긍정적인 정서상태로서 인간의 건강, 안전, 귀속, 존경, 성장 등 제반욕구의 차원에서 설명하고 있다.

Tiffin 과 McCormick(1974:298-299)은 직무만족이란 직무에서 얻어지거나 경험되는 욕구만족의 정이며, 이는 개인적인 것이므로 개인의 가치체계에 따라 서로 다른형태를 나타낸다고 주장Beaty 와 Schnier(1981:392)는 직무만족이란 종업원의 직무가치를 달성하고 촉진하는 것으로서 그 개인의 직무평가에서 얻어진 유쾌한 감정적 상태라고 정의 하였다.

Locke(1976:1302-1307)는 직무만족을 종업원 자신의 직무에 대한 평가에서 결과되어지는 유쾌하거나 긍정적인 정서상태라고 정의하였다.

P. C. Smith & L. M. Kendall(1969)은 직무만족을 내재적 만족, 외재적 만족, 사회적 만족, 그리고 전체적 만족으로 정의하였다.

(2) 조직 몰입

L. W. Porter(1976:500-507)는 조직몰입을 조직을 위하여 높은 정도의 노력을 경주하려는 구성원의 의사, 조직에 남아 있고자 하는 강렬한 욕망, 그리고 조직의 중요한 목표 및 가치관의 수용 이라고 정의하였다. J.A.III. Wagner & J.R. Hollenbeck(1992:254)은 조직몰입을 종업원이 조직에 열심히 일하고자 하는 의사와 조직에 구성원으로 남으려는 의사라고 하였고 Meyer와 Allen(1991:61-89)은 조직몰입을 조직에 대한 정서적인 애착, 이직에 수반된 것으로 인식되는 비용, 조직에 계속 근무하는데 대한 의무감의 세가지측면에서 정의하고 정의적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입의 유형으로 보기보다는 조직몰입의 구성요소로 보았다.

L. W. Porter & R. M. Steers(1982:187-198)은 조직몰입을 조직목표차원, 조직차원, 그리고 조직구성원에 대한 차원으로 재 분류한 후에 각 차원을 정의 하였는바, 1) 조직목표에 대한 차원으로는 조직목표에 대한 강한 신뢰 및 애착, 2) 조직차원으로는 조직을 위하여 열심히 노력을 하려는 의지, 3) 조직성원에 대한 것으로서 해당 조직의 성원의식을 유지하기 위한 강한 욕망으로 규정하고서 이들에 대한 구체적인 태도성향을 확인 하기 위한 지표를 개발했다.

(3) 이직 의도

이직(Turnover)의 개념에 대해서 Price가 “사회시스템의 구성원 경계를 넘나드는 개인의 이동”으로 정의한 바와 같이 종업원의 입직(accession)과 이직(Seperation)을 모두 포함하는 광범위한 개념으로 정의하며 Cotten & Tuttle(1986), Price & Mueller(1981)의 문헌조사결과 근무년수, 부양가족수와 이직간의 관계는 높은 신뢰도하에서 負(-)의 관계가 있는 것으로 나타났다. Federico, et al.(1976)의 연구결과에 의하면 기혼자는 부양가족의 수가 많은 경우 근무년수가 길고 낮은 이직률을 보이고 있는 것으로 나타났다. Martin(1979), Cotton & Tuttle(1982)의 연구결과도 교육수준과 이직간의 관계는 대체로 높은 正(+)의 상관 관계가 있는 것으로 밝히고 있다.

4. 조직신뢰

1) 신뢰의개념 및 선행연구

Rousseau(1998:393-404)은 최근에 신뢰에 대한 정의를 “상대방의 행동이나 의도에 대한 긍정적인 기대를 바탕으로, 자신의 취약성을 수용하려는 심리적 상태”로 정의하고 있는데, 또한 Lewis와 Weigert(1985:969-985)는 신뢰란 기본적으로 사람들간의 다양한 관계속에서 발생하는 사회적 현상으로 보고 있다. Cook & Wall(1980:39-52)은 조직 내의 개인간 및 부서간의 신뢰가 조직의 장기적인 안정과 조직 구성원의 복지를 위한 가장 중요한 요소라고 결론지었다. Mishra(1996:261-287)는 다운사이징과 같은 조직의 위기에서는 신뢰가 가장 중요한 요소이며 신뢰는 조직의 장기적인 생존과 성공을 촉진할 수 있는 중심를 해결하는 가장 효과적인 기제로 보고 있다.

2) 조직 신뢰

Cufaude(1999:26-35) 조직신뢰는 조직의 문화로서 간주되어지고 있어 그 구성요인으로서의 상호관계의 수준 및 질, 역할과 책임의 명백성, 대화의 빈도, 시기적절성 및 정직성, 직무 수행능력, 공유목표의 명백성, 조직의 방향과 비전, 약속

및 몰입 등을 제시할 수 있다.

Tan & Tan(2000:241-261)는 조직신뢰란 “조직과 구성원간의 객관적 고용관계 신뢰로서 구성원들에게 조직이 유익하거나 적어도 해롭지 않은 행동을 수행할 것이라는 구성들의 조직에 대한 전체적인 평가와 확산”으로 정의될 수 있다. Mishra & Morrissey(1990:445-485)는 조직신뢰 촉진의 네 가지 요소로 개방적 의사소통, 의사결정에 있어서 구성원들에게 더욱 많은 몫을 챙겨주는 것, 중요한 정보공유, 지각과 감정의 진실한 공감을 제시하였다. 또한 Levering(2000)은 조직신뢰의 구성요인으로 사원과 관리자 및 경영진과의 관계인 신뢰, 사원과 자신의 업무와의 관계인 자부심, 동료들과의 관계를 재미로 분류하고 신뢰를 진실성, 개인 존중, 공정성 요인의 다차원적인 개념으로 보았다.

5. 고용불안정성

1) 고용불안정성의 개념 및 선행연구

Greenhalgh & Rosenblatt(1984:438-448)는 고용불안정을 개인이 직업과 관련하여 느끼는 위협의 양이라는 관점에서 정의를 내리고 있다. Ashford et al. (1989: 803-829); Greenhalgh & Rosenblatt,(1984:438-448) 개인의 고용불안감은 크게(i)직무상실 위협의 심각성과 (ii) 그 위협을 억제하지 못함으로 인한 무력감 등의 두 가지 차원으로 설명하였다.

Ashford et al.(1989)의 연구에서도 조직변화는 종업원들의 고용불안정성에 영향을 미친다고 하였다. Cavanagh & Noe(1999:323-340)는 고용불안정성(job insecurity)을 매개변수로 하여 고용만족, 적극적인 경력개발활동의 참여 및 현 조직에서 잔류의도간의 관계를 조사하였다. 이들은 고용불안정성에 대한 설문문항을 개발하여 이들 자신들의 연구에 사용하였다. 연구결과에서 새로운 심리적 계약요소인 고용불안정성은 조직에 잔류의도와 부정적인 관계를 가진다는 것을 입증하였으며, 부분적으로 과업경험과 조직에 남고자 하는 의도를 부분적으로 매개하는 것으로 나타났다. King(2000:219-229)은 고용불안정성을 독립변수로, 연구결과로서 태도변수의 하나인 조직충성도 감소, 경력몰입증가, 노력의사감소, 이직의도증가 및 조직시민행동 감소를 입증하였다.

2) 고용불안정의 결과변수

Kinnunen(2000):443-459)은 그들의 연구에서의 고용불안정성의 결과 변수를 개인차원, 개인태도차원, 조직에 대한 행위차원으로 나누어 설명하였다. 그 예로 개인차원의 경우에는 심리적 안녕이 있으며, 개인태도차원 반응으로는 이직의도, 조직몰입, 직무만족 등이 있고 조직에 대한 행위차원에서는 작업노력, 조직에 대한 지원, 변화에 대한 저항 등이 있다.

(1) 심리적 긴장

Greenhalgh & Rosenblatt, (1984)은 고용불안정성을 두려움, 불안등과 같은 스트레스의 원천이라고 보았다. 또 주요 조직의 변화기간 동안 종업원들이 지각하는 불안정성의 결과로 심리적 긴장과 관련된 불평들이 나타난다고 보았다.

(2) 이직의도

Greenhalgh & Rosenblatt, (1984)은 고용불안정성을 경험하는 종업원들이 이성적인 이유를 통해 이직을 하려고 하는 원인은 종업원들이 고용의 안정성을 걱정하는 과정에서 좀더 안정적인 경력기회를 추구하고, 고용불안정성이라는 스트레스 요인을 회피하려는 경향을 보이기 때문이라고 할수 있다.

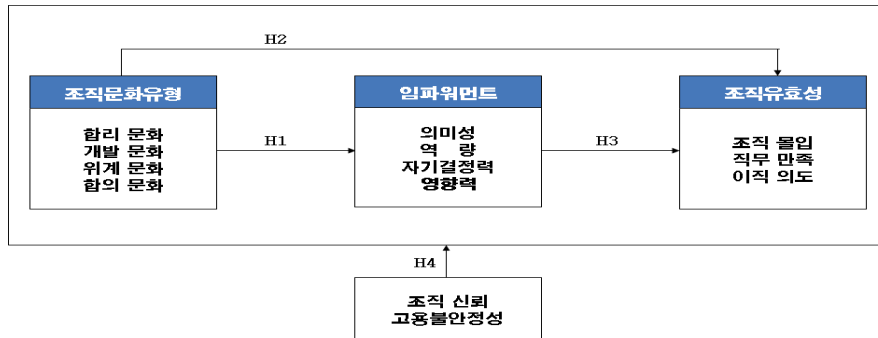
(3) 조직몰입 및 조직에 대한 신뢰

고용불안정성은 기업에 대한 정서적 및 태도적 애착감을 떨어뜨릴 수 있으며 종업원들이 고용불안정성을 지각하면 조직몰입과 조직에 대한 신뢰 등에 부정적인 영향을 미친다.

III. 연구 설계 및 분석절차

1. 연구모형의 설계

〈그림 1〉 연구모형의 설계



2. 연구가설의 설정

가설 1. 조직문화유형은 임파워먼트에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1. 합리문화는 임파워먼트에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 개발문화는 임파워먼트에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3. 위계문화는 임파워먼트에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-4. 합의문화는 임파워먼트에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 조직문화유형은 조직유효성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1. 합리문화는 조직유효성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2. 개발문화는 조직유효성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3. 위계문화는 조직유효성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-4. 합의문화는 조직유효성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 임파워먼트는 조직유효성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-1. 의미성은 조직유효성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-2. 역량은 조직유효성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-3. 자기결정력은 조직유효성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-4. 영향력은 조직유효성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 조직 신뢰 및 고용불안정성에 의한 집단구분에 따라 조직문화유형, 임파워먼트 및 조직유효성에 차이가 있을 것이다.

가설 4-1. 조직 신뢰 및 고용불안정성에 의한 집단구분에 따라 조직문화유형에 차이가 있을 것이다.

가설 4-2. 조직 신뢰 및 고용불안정성에 의한 집단구분에 따라 임파워먼트에 차이가 있을 것이다.

가설 4-3. 조직 신뢰 및 고용불안정성에 의한 집단구분에 따라 조직유효성에 차이가 있을 것이다.

IV. 연구 결과 및 가설검증

1. 연구대상의 개인적 특성

본 연구는 수집된 자료는 총 428부였으며, 이중 결측값이 있는 10부를 제외한 총 418부를 자료 분석에 사용하였다. 수집된 자료의 통계처리는 SPSS Win Ver.13.0을 이용하여 빈도분석, 신뢰도분석, 요인분석(주성분 분석, Varimax회전, 고유치 1.0이상 요인추출), 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis: enter method), 군집분석(cluster analysis), 일원분산분석(One-way ANOVA) 등을 실시하였다. 서울 수도권지역에 있는 건설·토목 관련 업종의 종사자를 대상으로 조사하였고, 이들의 개인적 특성을 <표 1>에서처럼 성별, 연령, 결혼 여부, 학력, 직위, 근무년수, 근무부서 및 직종, 이직경험, 회사의 매출규모 및 종업원 수 등으로 구분하여 살펴보고자 하였다.

성별은 남성이 387명(92.6%)으로 여성 31명(7.4%)보다 훨씬 많았고, 연령대는 40대가 165명(39.5%), 30대가 139명(33.3%), 50대 이상이 77명(18.4%), 20대가 37명(8.8%) 등의 순으로 나타나 72.8%가 30대, 40대였다. 결혼여부에 있어서는 기혼이 339명(81.1%)으로 미혼 79명(18.9%)보다 많았으며, 대학교 졸업 이상이 337명

(80.6%), 전문대학교 졸업자가 65명(15.6%)로 96.2%가 전문대학교 이상의 학력을 지니고 있었다.

근무부서는 생산/제조 133명(31.8%), 자재/구매 95명(22.7%), 영업/판매 80명(19.2%), 연구개발 67명(16.0%) 등의 순으로 나타났고, 직위는 부장이상이 168명(40.2%)으로 가장 많았으며 대리가 97명(23.2%), 과장이 62명(14.8%), 차장이 51명(12.2%), 사원이 40명(9.6%)이었다. 현 직장에서의 근무년수는 10년 이상이 214명(51.2%), 1년~5년 미만인 94명(22.5%), 5년~10년 미만인 82명(19.6%), 1년 미만이 28명(6.7%)으로 10년 이상이 가장 많았고, 관리직과 기술직이 각각 209명(50.0%)으로 동일한 비율을 나타냈다.

이직 경험은 없는 경우가 242명(57.9%)으로 가장 많았으며, 그 다음으로 1회~2회가 108명(25.8%), 3회~4회가 52명(12.4%), 5회 이상이 16명(3.8%) 등의 순으로 나타나 83.7%가 2회 이하의 이직 경험을 가지고 있었다. 이들이 근무하고 있는 회사의 매출 규모는 100억~300억 미만 149명(35.6%), 50억~100억 미만 124명(29.7%), 300억 이상 110명(26.3%), 50억 미만 35명(8.4%) 등의 순이었다. 종업원수는 50인~100인 미만이 136명(32.5%)으로 가장 많았고, 그 다음이 300인 이상 99명(23.7%), 100인~300인 미만 96명(23.0%), 50인 미만 87명(20.8%) 등의 순이었다.

2. 타당성 및 신뢰성 분석

1) 타당성 분석

(1) 독립변수의 요인분석 결과

본 연구에서 설정한 독립변수인 기업의 조직문화유형에 관한 총 16항목의 요인분석을 실시한 결과 <표 1>에서처럼 고유치 1.0이상인 4개의 요인이 도출되었다. 이들 요인이 설명한 총 변량은 72.499%였고, 요인분석 과정에서 제거된 항목은 없었으며, 모든 항목에서 요인값 0.6이상을 나타내 측정 변수의 타당성이 입증되었다. 또한 선행 연구와 예비조사를 통하여 변수를 분류하고 타당성 및 신뢰성 있는 문항으로 구성하였기 때문에 연구가설에서 설정한 변수와 동일하게 나타났다.

〈표 1〉 조직문화유형의 요인분석 결과

항목		요인	Component			
			1	2	3	4
합의문화	항목 I-10		.813	.108	.193	.117
	항목 I-11		.796	.265	.172	.137
	항목 I-9		.744	.228	.227	.253
	항목 I-12		.722	.228	.237	.222
위계문화	항목 I-14		.089	.835	.022	.157
	항목 I-15		.238	.804	.247	.188
	항목 I-16		.225	.787	.189	.188
	항목 I-13		.309	.662	.165	.299
개발문화	항목 I-6		.330	.091	.804	.119
	항목 I-5		.047	.224	.776	.237
	항목 I-7		.377	.141	.757	.140
	항목 I-8		.404	.125	.679	.175
합리문화	항목 I-3		.194	.178	.057	.820
	항목 I-4		.200	.232	.072	.791
	항목 I-2		.110	.221	.286	.779
	항목 I-1		.184	.143	.399	.677
eigenvalue			7.304	1.703	1.435	1.158
변량 %	전체 변량 : 72.499%		45.653	10.644	8.966	7.236

첫 번째로 도출된 가장 높은 설명력을 보인 ‘합의문화(4항목)’는 회사에서 의사결정 시 사전합의를 중시하고 조직의 사기 및 응집성은 물론 친화와 참여를 강조하며, 상호협조 및 신뢰감이 높다는 내용으로 구성되었다. 두 번째로 묶인 ‘위계문화(4항목)’는 회사에서 조직의 명령에 동의할 것을 강조하고, 업무 수행 시 정해진 규칙과 규율을 준수하며, 엄격한 결재과정을 통한 부서 전체의 통솔 및 통제를 강조한다는 내용을 포함하였다.

세 번째로 도출된 ‘개발문화(4항목)’는 회사에서 조직 구성원 개개인의 개발을 중시하고 창의성, 혁신성 및 도전을 강조한다는 항목을 포함하였으며, 네 번째로 묶인 ‘합리문화(4항목)’는 회사에서 실적위주로 평가하거나 목표달성뿐만 아니라 생산성과 효율성을 중시한다는 내용으로 구성되었다.

(2) 매개변수의 요인분석 결과

본 연구에서 설정한 매개변수인 임파워먼트에 관한 총 16항목을 요인 분석한 결과 <표 2>과 같이 고유치 1.0이상인 4개의 요인이 도출되었다. 이들 요인이 설명한 총 변량은 79.184%였고, 요인분석 과정에서 자기결정력에 관한 1항목이 요인값 0.5보다 낮아 제거되었으며, 이를 제외한 나머지 항목에서 요인값 0.5이상을 보여 측정 변수의 타당성이 입증되었다. 또한 선행 연구와 예비조사를 통하여 변수를 분류하고 타당성 및 신뢰성 있는 문항으로 구성하였기 때문에 연구가설에서 설정한 변수와 동일하게 나타났다.

첫 번째로 도출된 가장 높은 설명력을 보인 ‘의미성(4항목)’은 내가 하는 업무가 개인적으로만이 아니라 부서의 업무에서도 중요한 의미를 가지고 있다는 등의 항목으로 구성되었다. 두 번째로 도출된 ‘영향력(4항목)’은 업무상 목표나 직무 수행에 필요한 방법을 스스로 결정 혹은 선택하고, 부서의 목표달성에 자신이 상당한 영향력을 행사할 수 있다는 등의 내용을 포함하였다. 세 번째로 도출

〈표 2〉 임파워먼트의 요인분석 결과

항목 \ 요인		Component			
		1	2	3	4
의미성	항목 II-2	.862	.215	.198	.114
	항목 II-3	.869	.111	.238	.176
	항목 II-1	.804	.215	.248	.118
	항목 II-4	.658	.070	.284	.352
영향력	항목 II-14	.129	.826	.207	.261
	항목 II-15	.255	.815	.207	.228
	항목 II-16	.165	.769	.185	.343
	항목 II-13	.121	.635	.300	.433
역량	항목 II-6	.275	.187	.859	.171
	항목 II-5	.280	.205	.838	.143
	항목 II-7	.230	.224	.785	.182
	항목 II-8	.311	.313	.562	.373
자기결정력	항목 II-9	.264	.352	.177	.809
	항목 II-10	.196	.384	.193	.807
	항목 II-11	.202	.374	.254	.774
eigenvalue	전체 변량 : 79.184%	8.173	1.815	1.137	1.101
변량 %		54.487	12.099	7.581	5.017

된 ‘역량(4항목)’은 업무활동을 수행하는 자신의 능력을 확신하고 자신감을 갖고 있으며, 업무에 필요한 기술 및 지식에 상당히 숙달되어 있다는 내용으로 구성되었고, 네 번째로 묶인 ‘자기결정력(3항목)’은 업무처리 방법을 스스로 결정함과 동시에 업무 수행에 있어 상당한 독립성 및 재량권을 갖고 있다는 등의 항목을 포함하였다.

(3) 종속변수의 요인분석 결과

본 연구에서 설정한 종속변수인 조직유효성에 관한 총 14항목을 요인 분석한 결과 <표 3>와 같이 고유치 1.0 이상인 3개의 요인이 도출되었다. 이들 요인이 설명한 총 변량은 69.939%였고, 요인분석 과정에서 제거된 항목은 없었으며, 모든 항목에서 요인값 0.6이상을 보여 측정 변수의 타당성이 입증되었다. 또한 선행 연구와 예비조사를 통하여 변수를 분류하고 타당성 및 신뢰성 있는 문항으로 구성하였기 때문에 연구가설에서 설정한 변수와 동일하게 나타났다.

첫 번째로 도출된 가장 높은 설명력을 보인 ‘조직 몰입(5항목)’은 회사에서 계속 일하기 위하여 어떤 업무라도 기꺼이 받아들이고, 회사의 발전에 도움이 된다면 어떠한 노력도 아끼지 않으며, 자신의 회사를 다른 사람에게 이야기하는 것을 자랑으로 여길 수 있다는 내용으로 구성되었다. 두 번째로 도출된 ‘직무 만족(5항목)’은 자신의 지식과 기술을 업무에 충분히 발휘하고 있을 뿐 아니라 현재 하고 있는 일에 만족하며, 자신이 하는 일이 회사에서 상당히 중요한 일이라고 생각한다는 등의 항목을 포함하였다. 세 번째로 도출된 ‘이직의도(4항목)’는 기회가 있으면 다른 회사로 옮길 의향이 있고, 가까운 장래에 회사를 옮기기 위하여 노력하며, 현재의 직장을 그만두고 다른 회사로 옮기고 싶을 때가 있다는 항목으로 구성되었다.

〈표 4〉 조직유효성의 요인분석 결과

항목		요인	Component		
			1	2	3
조직몰입	항목 III-8		.809	.248	.097
	항목 III-7		.800	.292	.011
	항목 III-6		.796	.300	.001
	항목 III-10		.789	.154	.052
	항목 III-9		.764	.173	.113
직무만족	항목 III-2		.125	.849	.026
	항목 III-1		.265	.782	.129
	항목 III-4		.287	.753	.132
	항목 III-5		.302	.702	.080
	항목 III-3		.229	.690	.289
이직의도	항목 III-12		.622	.108	.885
	항목 III-14		.074	.022	.881
	항목 III-13		.056	.151	.850
	항목 III-11		.084	.061	.836
eigenvalue	전체 변량 : 69.939%		5.295	2.996	1.500
변량 %			37.823	21.399	10.717

이상에서와 같이 요인분석을 통하여 측정 변수의 타당성을 검증하였으며, 다음 <표 4>는 타당성 분석 결과에 따른 측정 변수의 최종 항목 수를 제시한 것이다.

〈표 4〉 측정변수의 타당성 분석 결과

구 분		최초항목수	최종항목수	요인값
조직문화 유형	합의문화	4	4	.70 이상
	위계문화	4	4	.60 이상
	개발문화	4	4	.60 이상
	합리문화	4	4	.60 이상
임파워먼트	의미성	4	4	.60 이상
	영향력	4	4	.60 이상
	역량	4	4	.50 이상
	자기결정력	4	3	.70 이상
조직 유효성	조직 몰입	5	5	.70 이상
	직무 만족	5	5	.60 이상
	이직의도	4	4	.80 이상

2) 신뢰성 분석

본 연구는 동일한 개념을 다항목으로 측정하였기 때문에 연구 개념에 대하여 내적일관성을 검증하는 Cronbach's α 계수를 산출하였고, 요인 분석 결과를 토대로 각 요인을 구성하고 있는 변수들에 대하여 신뢰성 분석을 실시하였다. 다시 말해, 타당성 분석 결과에 의해 요인값이 0.5보다 낮게 나타난 항목을 제거하고 신뢰성 분석을 실시하였으며, 측정항목의 타당성 검증을 통하여 추출된 하나의 개념에 대해 Cronbach's α 계수를 구한 후 이 값이 0.6이상이면 최소한의 조건을 갖추었다고 보았다.

본 연구에서 측정 변수들의 Cronbach's α 계수를 살펴보면, <표 5>에서 알 수 있듯이 조직문화유형에 관해서는 합의문화가 0.872, 위계문화가 0.866, 개발문화가 0.857, 합리문화가 0.856으로 나타났다. 임파워먼트에 대해서는 의미성이 0.884, 영향력이 0.897, 역량이 0.895, 자기결정력이 0.930이었고, 조직유효성의 경우 조직 몰입이 0.884, 직무 만족이 0.856, 이직의도가 0.892로 분석되어 모든 변수에서 0.8이상으로 내적일관성이 높게 나타나 신뢰성 분석을 통해 제거된 항목은 없었다.

〈표 5〉 측정변수의 신뢰성 분석 결과

구 분		최초항목수	최종항목수	신뢰계수
조직문화 유형	합의문화	4	4	0.872
	위계문화	4	4	0.866
	개발문화	4	4	0.857
	합리문화	4	4	0.856
임파워먼트	의미성	4	4	0.884
	영향력	4	4	0.897
	역량	4	4	0.895
	자기결정력	4	3	0.930
조직 유효성	조직 몰입	5	5	0.884
	직무 만족	5	5	0.856
	이직의도	4	4	0.892

3. 상관관계 분석

본 연구에서 설정한 가설을 검증하기에 앞서 피어슨 상관관계분석을 통하여 변수들 간의 상호 연관성을 분석하였다. 피어슨 상관관계분석(pearson correlation analysis)은 간격 혹은 비율척도로 측정된 변수에 사용하며, 상관관계의 크기를 나타내는 상관계수(correlation coefficient)는 -1부터 +1사이의 값을 갖는다. 변수들 간의 상관관계가 정(正) 혹은 부(負)의 방향으로 클수록 +1 혹은 -1에 가깝게 나타나고, 변수 간에 상관관계가 전혀 없으면 상관계수는 0이다. 이러한 상관관계분

〈표 6〉 측정 변수 간의 상관관계분석 결과

종속변수	독립변수	합의 문화	위계 문화	개발 문화	합리 문화	의미성	영향력	역량	자기 결정력	조직 몰입	직무 만족	이직 의도	조직 신뢰	고용 불안정성
합의문화	pearson상관계수	1												
	유의확률	.												
위계문화	pearson상관계수	.542	1											
	유의확률	.000	.											
개발문화	pearson상관계수	.587	.454	1										
	유의확률	.000	.000	.										
합리문화	pearson상관계수	.497	.535	.507	1									
	유의확률	.000	.000	.000	.									
의미성	pearson상관계수	.272	.287	.312	.297	1								
	유의확률	.000	.000	.000	.000	.								
영향력	pearson상관계수	.328	.132	.333	.081	.486	1							
	유의확률	.000	.007	.000	.099	.000	.							
역량	pearson상관계수	.255	.309	.302	.205	.631	.602	1						
	유의확률	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.						
자기결정력	pearson상관계수	.309	.131	.332	.137	.532	.744	.586	1					
	유의확률	.000	.008	.000	.005	.000	.000	.000	.					
조직몰입	pearson상관계수	.502	.477	.472	.417	.457	.387	.460	.371	1				
	유의확률	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.				
직무만족	pearson상관계수	.442	.463	.443	.384	.517	.467	.549	.461	.558	1			
	유의확률	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.			
이직의도	pearson상관계수	.181	.067	.152	.044	.144	.334	.206	.283	.095	.158	1		
	유의확률	.000	.172	.002	.368	.003	.000	.000	.000	.052	.001	.		
조직신뢰	pearson상관계수	.521	.416	.465	.301	.544	.611	.540	.530	.645	.448	.186	1	
	유의확률	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.	
고용불안정성	pearson상관계수	-.145	-.215	-.191	.008	-.174	-.270	-.253	-.235	-.241	-.262	-.437	-.197	1
	유의확률	.003	.000	.000	.870	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.

* N=418, $p < .01$, $p < .001$ 수준(양쪽)에서 유의함.

석을 통해서 본 연구의 가설검증에 사용된 변수들 간의 관계의 강도를 살펴볼 수 있다. 다음 <표 6>은 상관관계분석 결과로서, (-)값을 나타낸 고용불안정성을 제외하고 나머지 변수들의 상관관계수가 (+)값을 가지고 있어 독립변수와 매개변수, 종속변수들 간에는 긍정적인 상관관계를 나타내고 있었다. 또한 영향력-합리문화, 이직의도-위계문화, 이직의도-합리문화, 이직의도-조직몰입, 고용불안정성-합리문화 간의 관계를 제외한 나머지 변수들 간의 관계에서 유의확률이 0.01보다 낮게 나타나 유의수준 10%이하에서 유의하였다. 따라서 본 연구에서 설정한 측정 변수들은 높은 상관관계를 가지고 있다고 볼 수 있다.

4. 가설 검증

본 연구는 조직문화유형과 임파워먼트 및 조직유효성간의 영향관계를 알아보고, 조직 신뢰 및 고용불안정성에 따른 변수들의 차이를 분석하고자 하였으므로 통계분석방법으로 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis : enter method)과 일원분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 다중회귀분석은 두 개 이상의 독립변수(independent variable)와 하나의 종속변수(dependent variable) 사이의 관계를 분석하는 통계분석기법으로 결정계수 R^2 이 지나치게 작아서 0에 가까우면 회귀선이 적합하지 못하다. 또한 분산분석에서 회귀식이 유의하다는 가설이 기각된 경우에는 다른 모형을 개발하여야 하며, 적합결여검증(lack-of-fit test)과 잔차(residual)를 검토하여 회귀모형의 타당성을 검토한다.

1) 가설 1의 검증

본 연구에서 설정한 가설 1은 조직문화유형인 합리문화, 개발문화, 위계문화 및 합의문화가 임파워먼트에 미치는 영향을 분석하는 것이다. 이를 확인하기 위하여 임파워먼트의 요인인 의미성, 역량, 자기결정력 및 영향력을 종속변수로, 조직문화유형의 요인인 합리문화, 개발문화, 위계문화 및 합의문화를 독립변수로 각각 다중회귀분석을 실시하였다(<표 7>).

임파워먼트의 요인 중 의미성에 대해서는 조직문화유형의 합의문화를 제외하고 합리문화($\beta=0.201$, $t=4.271$, $p<.001$)와 개발문화($\beta=0.132$, $t=2.810$, $p<.01$), 위

계문화($\beta=0.136$, $t=2.890$, $p<.01$)가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이 중에서도 합리문화의 영향력이 가장 높았으며, 의미성에 대한 조직문화유형의 전체 설명력(R^2)은 20.4%였다. 따라서 회사에서 실적위주로 평가하고 목표달성, 생산성 및 효율성 등을 중시할수록, 조직의 명령에 동의할 것을 강조하고 정해진 규칙과 규율을 엄격히 준수할수록, 그리고 개개인의 개발은 물론 창의성 및 혁신성을 강조할수록 조직원들은 업무와 관련한 활동들이 개인적으로 의미가 있고 매우 중요하다고 여기고 있었다.

〈표 7〉 조직문화유형과 임파워먼트에 대한 회귀분석 결과

종속변수	독립변수	β	t	P	F	P	R^2
의미성	합리문화	0.201	4.271	0.000	9.381	0.000	0.204
	개발문화	0.132	2.810	0.005			
	위계문화	0.136	2.890	0.004			
	합의문화	0.008	1.742	0.082			
역량	합리문화	0.016	0.968	0.334	9.402	0.000	0.205
	개발문화	0.128	2.709	0.007			
	위계문화	0.255	5.414	0.000			
	합의문화	-0.008	-0.171	0.864			
자기결정력	합리문화	0.011	0.230	0.818	6.756	0.000	0.182
	개발문화	0.150	3.140	0.002			
	위계문화	-0.071	-1.483	0.139			
	합의문화	0.184	3.861	0.000			
영향력	합리문화	-0.131	-2.842	0.005	13.658	0.000	0.238
	개발문화	0.177	3.832	0.000			
	위계문화	-0.053	-1.151	0.251			
	합의문화	0.256	5.527	0.000			

역량에 대해서는 조직문화유형의 요인 중 합리문화와 합의문화를 제외하고 개발문화($\beta=0.128$, $t=2.709$, $p<.01$)와 위계문화($\beta=0.255$, $t=5.414$, $p<.001$)가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이 중에서도 위계문화의 영향력이 더 높았으며, 역량에 대한 조직문화유형의 전체 설명력(R^2)은 20.5%였다. 다시 말해, 조직의 명령에 동의할 것을 강조하거나 개인의 창의성 및 혁신성을 중시하는 회사일수록 조직원들은 자신의 능력에 대해 확신과 자신감을 갖고 어떠한 업무라도 성공적

으로 처리할 수 있다고 인지하고 있었다.

자기결정력에 관해서는 조직문화유형의 요인 중 합리문화와 위계문화를 제외하고 개발문화($\beta=0.150$, $t=3.140$, $p<.01$)와 합의문화($\beta=0.184$, $t=3.861$, $p<.001$)가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이 중에서도 합의문화의 영향력이 더 높았으며, 자기결정력에 대한 조직문화유형의 전체 설명력(R^2)은 18.2%였다. 이는 회사에서 의사결정시 사전합의를 중시하고, 친화와 참여는 물론 새로운 것에 대한 도전을 강조할수록 직원들이 업무처리방식을 스스로 결정하거나 업무수행 시 상당한 독자성과 재량권을 더 많이 인지하고 있다는 것을 의미한다. 영향력에 대해서는 조직문화유형의 요인 중 위계문화를 제외하고 합리문화($\beta=-0.131$, $t=-2.842$, $p<.01$)와 개발문화($\beta=0.177$, $t=3.832$, $p<.001$), 합의문화($\beta=0.256$, $t=5.527$, $p<.001$)가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이 중에서도 합의문화의 영향력이 가장 높았고, 합리문화는 부(-)적인 영향력을 보였으며, 영향력에 대한 조직문화유형의 전체 설명력(R^2)은 23.8%였다. 즉, 회사에서 의사결정시 사전 합의를 중시하고, 친화와 참여는 물론 개인의 창의성 및 혁신성을 강조할수록 직원들은 부서의 업무 처리 결정 및 목표 달성에 자신이 상당한 영향력을 갖고 있다고 인식하였다. 그러나 조직의 명령에 동의할 것을 강조하고 정해진 규칙과 규율을 엄격히 준수하는 회사일수록 직원들은 자신의 영향력이 더 낮아질 것이라고 생각하고 있었다. 이러한 결과에 따라 가설 1-2는 채택되었고 1-1, 1-3, 1-4는 부분적으로 채택되었으며, 회사에서 개인의 개발을 중시하고 새로운 것에 대한 도전, 창의성 및 혁신성을 강조할수록 직원 개개인의 능력이 임파워된다고 할 수 있다.

2) 가설 2의 검증

본 연구에서 설정한 가설 2는 조직문화유형인 합리문화, 개발문화, 위계문화 및 합의문화가 조직유효성에 미치는 영향을 분석하는 것이다. 이를 확인하기 위하여 조직유효성의 요인인 조직 몰입, 직무 만족 및 이직의도를 종속변수로, 조직문화유형의 요인인 합리문화, 개발문화, 위계문화 및 합의문화를 독립변수로 각각 다중회귀분석을 실시하였다.

그 결과 <표 8>에서 알 수 있듯이 조직 몰입에 대해서는 조직문화유형의 모든 요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있었다. 구체적으로, 합리문화는 β

=0.174, $t=4.055$, $p<.001$ 에서, 개발문화는 $\beta=0.250$, $t=5.822$, $p<.001$ 에서, 위계문화는 $\beta=0.243$, $t=5.665$, $p<.001$ 에서, 합의문화는 $\beta=0.297$, $t=6.917$, $p<.001$ 에서 통계적으로 유의하였다. 이 중에서도 합의문화의 영향력이 가장 높았으며, 조직 몰입에 대한 조직문화유형의 전체 설명력(R^2)은 35.2%였다. 따라서 회사에서 의사결정시 사전합의를 중시하거나 개인의 창의성 및 혁신성을 강조할수록, 정해진 규칙과 규율을 중시할 뿐 아니라 실적위주로 평가할수록 조직원들은 회사에 도움이 되기 위해 노력을 아끼지 않고 회사를 자랑스럽게 여기는 등 회사에 더욱 몰입하고 있었다.

〈표 8〉 조직문화유형과 조직유효성에 대한 회귀분석결과

종속변수	독립변수	β	t	P	F	P	R^2
조직몰입	합리문화	0.174	4.055	0.000	32.569	0.000	0.352
	개발문화	0.250	5.822	0.000			
	위계문화	0.243	5.665	0.000			
	합의문화	0.297	6.917	0.000			
직무만족	합리문화	0.167	3.743	0.000	21.714	0.000	0.286
	개발문화	0.207	4.632	0.000			
	위계문화	0.273	6.112	0.000			
	합의문화	0.168	3.746	0.000			
이직의도	합리문화	-0.039	-0.816	0.415	5.173	0.000	0.158
	개발문화	0.066	1.376	0.170			
	위계문화	-0.051	-1.056	0.292			
	합의문화	0.198	4.125	0.000			

직무 만족에 대해서는 조직문화유형의 모든 요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있었다. 구체적으로, 합리문화는 $\beta=0.167$, $t=3.743$, $p<.001$ 에서, 개발문화는 $\beta=0.207$, $t=4.632$, $p<.001$ 에서, 위계문화는 $\beta=0.273$, $t=6.112$, $p<.001$ 에서, 합의문화는 $\beta=0.168$, $t=3.746$, $p<.001$ 에서 통계적으로 유의하였다. 이 중에서도 위계문화의 영향력이 가장 높았으며, 직무 만족에 대한 조직문화유형의 전체 설명력(R^2)은 28.6%였다. 다시 말해, 회사에서 조직의 명령에 동의할 것을 강조하고 정해진 규칙과 규율을 중시하며 실적위주로 평가할수록, 새로운 것에 대한 도전을 강조하거나 친화와 참여, 상호협조 등을 중시할수록 조직원들은 자신의 지식과 기술을 업무에서 충분히 발휘하고 현재의 업무에 만족하는 등 자신의 직무에

더욱 만족하고 있었다.

이직의도에 있어서는 조직문화유형의 요인 중 합의문화만이 $\beta=0.198$, $t=4.125$, $p<.001$ 에서 통계적으로 유의한 영향관계를 보여 회사에서 의사결정 시 사전합의를 중시하고 친화와 참여, 상호협조 등을 강조할수록 조직원들의 이직의도가 더 높아지고 있었다. 그러나 이직의도에 대한 조직문화유형의 전체 설명력(R^2)이 15.8%로 낮게 나타나 이 결과를 확대해석하기에는 무리가 있다.

이러한 결과에 따라 가설 2-4는 채택되었고 2-1, 2-2, 2-3은 부분적으로 채택되었으며, 회사에서 친화와 참여, 상호협조를 중시하고 개인의 개발은 물론 정해진 규칙과 규율, 목표달성 등을 강조할수록 조직 몰입이나 직무 만족이 더 높아진다고 할 수 있다.

3) 가설 3의 검증

본 연구에서 설정한 가설 3은 임파워먼트의 요소인 의미성, 역량, 자기결정력 및 영향력이 조직유효성에 미치는 영향을 분석하는 것이다. 이를 확인하기 위하여 조직유효성의 요인인 조직 몰입, 직무 만족 및 이직의도를 종속변수로, 임파워먼트의 요인인 의미성, 역량, 자기결정력 및 영향력을 독립변수로 각각 다중회귀분석을 실시하였다.

그 결과 <표 9>에서처럼 조직 몰입에 대해서는 임파워먼트의 모든 요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있었다. 구체적으로, 의미성은 $\beta=0.244$, $t=5.381$, $p<.001$ 에서, 역량은 $\beta=0.217$, $t=4.772$, $p<.001$ 에서, 자기결정력은 $\beta=0.123$, $t=2.706$, $p<.01$ 에서, 영향력은 $\beta=0.161$, $t=3.555$, $p<.001$ 에서 통계적으로 유의하였다. 이 중에서도 의미성의 영향력이 가장 높았으며, 조직 몰입에 대한 임파워먼트의 전체 설명력(R^2)은 26.0%였다. 다시 말해, 자신의 업무가 개인적으로 의미가 있고 중요할수록, 업무에 대한 확신 및 자신감은 물론 업무상의 목표를 스스로 결정하고 상당한 영향력을 행사할수록 회사에 도움이 되기 위해 노력을 아끼지 않고 자랑스럽게 여기는 등 회사에 더욱 몰입하고 있었다.

〈표 9〉 임파워먼트와 조직유효성에 대한 회귀분석 결과

종속변수	독립변수	β	t	P	F	P	R ²
조직몰입	의미성	0.244	5.381	0.000	17.924	0.000	0.260
	역량	0.217	4.772	0.000			
	자기결정력	0.123	2.706	0.007			
	영향력	0.161	3.555	0.000			
직무만족	의미성	0.298	6.977	0.000	34.019	0.000	0.361
	역량	0.313	7.343	0.000			
	자기결정력	0.173	4.064	0.000			
	영향력	0.176	4.118	0.000			
이직의도	의미성	-0.009	-0.192	0.848	13.252	0.000	0.225
	역량	0.063	1.371	0.171			
	자기결정력	0.195	4.209	0.000			
	영향력	0.268	5.777	0.000			

직무 만족에 대해서는 임파워먼트의 모든 요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있었다. 구체적으로, 의미성은 $\beta=0.298$, $t=6.977$, $p<.001$ 에서, 역량은 $\beta=0.313$, $t=7.343$, $p<.001$ 에서, 자기결정력은 $\beta=0.173$, $t=4.064$, $p<.001$ 에서, 영향력은 $\beta=0.176$, $t=4.118$, $p<.001$ 에서 통계적으로 유의하였다. 이 중에서도 역량의 영향력이 가장 높았으며, 직무 만족에 대한 임파워먼트의 전체 설명력(R^2)은 36.1%였다. 따라서 자신의 업무 능력에 대해 확신과 자신감을 갖고 있거나 업무가 개인적으로 의미가 있을수록, 업무상의 목표를 스스로 결정하고 상당한 영향력을 행사할수록 자신의 지식과 기술을 업무에서 충분히 발휘하고 현재의 업무에 만족하는 등 직무에 더욱 만족하고 있었다.

이직의도에 있어서는 임파워먼트의 요인 중 의미성 요인은 유의수준 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 역량을 제외하고 자기결정력($\beta=0.195$, $t=4.209$, $p<.001$), 영향력($\beta=0.268$, $t=5.777$, $p<.001$)이 통계적으로 유의하게 나타났다. 영향력이 자기결정력에 비하여 더 높은 영향관계를 나타냈으며, 이직의도에 대한 임파워먼트의 전체 설명력(R^2)은 22.5%였다. 이는 업무상의 목표를 스스로 결정할 뿐 아니라 상당한 영향력을 행사하며, 업무를 수행하는데 있어 독립성과 결정권을 가질수록 다른 직장으로 이직할 의도가 더 높다는 것을 의미한다.

이러한 결과에 따라 가설 3-3, 3-4는 채택되었고 3-1, 3-2는 부분적으로 채택되었으며, 회사에서 개인이 상당한 영향력을 가지고 업무 수행 시 많은 결정권을 가지고 있을수록 조직 몰입이나 직무 만족, 이직의도가 더 높아진다고 할 수 있다.

4) 가설 4의 검증

본 연구에서 설정한 가설 4는 조직에 대한 신뢰 및 고용불안정성에 의한 집단구분에 따른 조직문화유형, 임파워먼트 및 조직유효성의 차이를 분석하는 것이다. 이를 위하여 조직 신뢰와 고용불안정성을 요인 분석한 다음 요인점수를 이용하여 군집분석을 실시하였고, 그 결과는 <표 10>과 같다. 군집분석(cluster analysis)은 다양한 특성을 지닌 연구대상에 대하여 유사성을 바탕으로 동질적인 집단으로 분류해 주기 때문에 조직 신뢰와 고용불안정성을 이용하여 본 연구의 표본을 구분하는데 적합한 통계분석기법이라 할 수 있다.

<표 10> 조직 신뢰 및 고용불안정성에 의한 군집분석 결과

요인 \ 군집	군집1 (n=42)	군집2 (n=90)	군집3 (n=96)	군집4 (n=190)	F	P
조직 신뢰	-1.077	0.590	0.993	-0.543	171.280	0.000
고용 불안정성	-1.399	1.196	-0.807	0.150	275.549	0.000

군집 1은 조직 신뢰와 고용불안정성이 모두 (-)값을 나타내 ‘조직 신뢰 및 고용불안정성이 낮은 집단’이고, 군집 2는 조직 신뢰와 고용불안정성이 모두 (+)값을 보여 ‘조직 신뢰 및 고용불안정이 높은 집단’이며, 군집 3은 조직 신뢰는 (+)값인데 반해 고용불안정성이 (-)값으로 나타나 ‘조직 신뢰가 높고 고용불안정이 낮은 집단’이라 할 수 있다. 그리고 군집 4는 조직 신뢰는 (-)값인 반면 고용불안정성이 (+)값을 보였으므로 ‘조직 신뢰가 낮고 고용불안정이 높은 집단’을 의미한다.

이들 4집단에 따른 조직문화유형, 임파워먼트 및 조직유효성의 차이를 일원 분산분석을 통해 분석한 결과, <표 11>에서처럼 조직문화유형과 임파워먼트, 조직유효성의 모든 요인에서 차이가 나타났다. 먼저 군집별로 조직문화유형에 대한 인식차이를 살펴본 결과, 합리문화의 경우 $F=10.774$, $p<.001$ 에서, 개발문화는 $F=17.972$, $p<.001$ 에서, 위계문화는 $F=17.035$, $p<.001$ 에서, 합의문화의 경우 $F=22.379$, $p<.001$ 에서 통계적으로 유의하였다.

구체적으로, 군집 4(조직 신뢰가 낮고 고용불안정성이 높은 집단)는 다른 세

집단에 비해 위계문화에 대한 점수가 낮게 나타났고, 군집 2(조직 신뢰 및 고용 불안정이 높은 집단)와 비교하여 합의문화와 합리문화에 대한 점수가 낮았다. 그러므로 조직에 대한 신뢰가 낮고 고용불안정성이 높은 사람은 그렇지 않은 사람에 비해 위계문화, 합의문화 및 합리문화에 대한 인식이 낮다고 할 수 있다. 그러나 군집 3(조직 신뢰가 높고 고용불안정이 낮은 집단)은 다른 집단에 비해 개발문화에 대한 점수가 높게 나타나 조직에 대한 신뢰가 높고 고용불안정성이 낮은 사람은 다른 사람들보다 자신의 회사가 개인의 개발은 물론 도전과 창의성, 혁신성 등을 더 강조한다고 인식하고 있었다.

군집별로 임파워먼트에 대한 인식차이를 살펴본 결과, 의미성은 $F=28.590$, $p<.001$ 에서, 역량은 $F=32.281$, $p<.001$ 에서, 자기결정력은 $F=37.935$, $p<.001$ 에서, 영향력은 $F=45.181$, $p<.001$ 에서 통계적으로 유의하였다. 구체적으로, 군집 4(조직 신뢰가 낮고 고용불안정성이 높은 집단)에 비해 군집 3(조직 신뢰가 높고 고용불안정성이 낮은 집단)에서 의미성, 역량에 대한 점수가 높고, 군집 3은 군집 2(조직 신뢰 및 고용불안정이 높은 집단)보다 영향력, 자기결정력에 대한 점수가 높게 나타났다. 따라서 조직에 대한 신뢰가 높고 고용불안정성이 낮은 사람은 다른 사람들에 비해 임파워먼트를 더 많이 인식한다고 볼 수 있다.

〈표 11〉 조직 신뢰 및 고용불안정성에 따른 조직문화유형, 임파워먼트 및 조직유효성의 차이검증 결과

구 분		군집1 (n=42)	군집2 (n=90)	군집3 (n=96)	군집4 (n=190)	F	P
조직문화 유형	합리문화	3.30ab	3.62b	3.42ab	3.12a	10.774	0.000
	개발문화	2.79a	3.03a	3.36b	2.78a	17.972	0.000
	위계문화	3.29b	3.33b	3.51b	2.95a	17.035	0.000
	합의문화	2.67a	3.21b	3.40b	2.84a	22.379	0.000
임파워먼트	의미성	3.38ab	3.57bc	3.74c	3.16a	28.590	0.000
	역량	3.31ab	3.48b	3.87c	3.14a	32.281	0.000
	자기결정력	2.75a	3.13b	3.72c	2.87ab	37.935	0.000
	영향력	2.73a	3.11b	3.73c	2.83ab	45.181	0.000
조직유효성	조직몰입	2.85a	3.19b	3.49c	2.76a	36.113	0.000
	직무만족	3.15ab	3.26bc	3.46c	2.93a	21.418	0.000
	이직의도	2.73b	2.32a	3.31c	2.75b	31.381	0.000

* a, b는 scheffe' 검증결과 0.05 유의수준에서 차이가 있음을 나타냄

마지막으로 군집에 따라 조직유효성에 대한 인식차이를 분석한 결과, 조직 몰입은 $F=36.113$, $p<.001$ 에서, 직무 만족은 $F=21.418$, $p<.001$ 에서, 이직의도는 $F=31.381$, $p<.001$ 에서 통계적으로 유의하였다. 구체적으로, 군집 4(조직 신뢰가 낮고 고용불안정성이 높은 집단)에 비해 군집 3(조직 신뢰가 높고 고용불안정성이 낮은 집단)에서 조직 몰입과 직무 만족, 이직의도에 대한 점수가 높은 것으로 나타나 조직에 대한 신뢰가 높고 고용불안정성이 낮은 사람은 그렇지 않은 사람들과 비교하여 조직에 더 몰입하고 만족하는 반면 이직의도가 더 높다고 할 수 있다.

이러한 결과에 따라 가설 4-1, 4-2, 4-3은 채택되었으며, 조직원들이 조직문화 유형이나 임파워먼트, 조직유효성을 인지하는데 있어 조직에 대한 신뢰와 고용불안정성이 중요한 변수임을 확인하였다.

5) 종합분석

본 연구의 목적을 위해서 조사분석한 결과를 요약하여 보면 다음과 같다.

첫째, 조직문화유형인 합리문화, 개발문화, 위계문화 및 합의문화가 임파워먼트에 미치는 영향을 분석하는 것이다. 이를 확인하기 위하여 임파워먼트의 요인인 의미성, 역량, 자기결정력 및 영향력을 종속변수로, 조직문화유형의 요인인 합리문화, 개발문화, 위계문화 및 합의문화를 독립변수로 각각 다중회귀분석을 실시하였다. 임파워먼트의 요인 중 의미성에 대해서는 조직문화유형의 합리문화의 영향력이 가장 높았으며, 의미성에 대한 조직문화유형의 전체 설명력(R^2)은 20.4%였다. 따라서 회사에서 실적위주로 평가하고 목표달성, 생산성 및 효율성 등을 중시할수록, 조직의 명령에 동의할 것을 강조하고 정해진 규칙과 규율을 엄격히 준수할수록, 그리고 개개인의 개발은 물론 창의성 및 혁신성을 강조할수록 조직원들은 업무와 관련한 활동들이 개인적으로 의미가 있고 매우 중요하다고 여기고 있었다.

역량에 대해서는 조직문화유형의 요인 중 위계문화의 영향력이 더 높았으며, 역량에 대한 조직문화유형의 전체 설명력(R^2)은 20.5%였다. 다시 말해, 조직의 명령에 동의할 것을 강조하거나 개인의 창의성 및 혁신성을 중시하는 회사일수록 조직원들은 자신의 능력에 대해 확신과 자신감을 갖고 어떠한 업무라도 성공적으로 처리할 수 있다고 인지하고 있었다.

자기결정력에 관해서는 합의문화의 영향력이 더 높았으며, 자기결정력에 대한 조직문화유형의 전체 설명력(R^2)은 18.2%였다. 이는 회사에서 의사결정시 사전합의를 중시하고, 친화와 참여는 물론 새로운 것에 대한 도전을 강조할수록 조직원들이 업무처리방식을 스스로 결정하거나 업무수행 시 상당한 독자성과 재량권을 더 많이 인지하고 있다는 것을 의미한다.

영향력에 대해서는 합의문화의 영향력이 가장 높았고, 합리문화는 부(-)적인 영향력을 보였으며, 영향력에 대한 조직문화유형의 전체 설명력(R^2)은 23.8%였다. 즉, 회사에서 의사결정시 사전 합의를 중시하고, 친화와 참여는 물론 개인의 창의성 및 혁신성을 강조할수록 조직원들은 부서의 업무 처리 결정 및 목표 달성에 자신이 상당한 영향력을 갖고 있다고 인식하였다. 그러나 조직의 명령에 동의할 것을 강조하고 정해진 규칙과 규율을 엄격히 준수하는 회사일수록 조직원들은 자신의 영향력이 더 낮아질 것이라고 생각하고 있었다.

이러한 결과에 조직문화유형인 합리문화, 개발문화, 위계문화 및 합의문화가 임파워먼트에 미치는 영향을 분석은 회사에서 개인의 개발을 중시하고 새로운 것에 대한 도전, 창의성 및 혁신성을 강조할수록 조직원 개개인의 능력이 임파워된다고 할 수 있다.

둘째, 조직문화유형인 합리문화, 개발문화, 위계문화 및 합의문화가 조직유효성에 미치는 영향을 분석하는 것이다. 조직 몰입에 대해서는 조직문화유형의 모든 요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있었다. 이 중에서도 합의문화의 영향력이 가장 높았으며, 조직 몰입에 대한 조직문화유형의 전체 설명력(R^2)은 35.2%였다. 따라서 회사에서 의사결정시 사전합의를 중시하거나 개인의 창의성 및 혁신성을 강조할수록, 정해진 규칙과 규율을 중시할 뿐 아니라 실적위주로 평가할수록 조직원들은 회사에 도움이 되기 위해 노력을 아끼지 않고 회사를 자랑스럽게 여기는 등 회사에 더욱 몰입하고 있었다.

직무 만족에 대해서는 조직문화유형의 모든 요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있었다. 또한 위계문화의 영향력이 가장 높았으며, 직무 만족에 대한 조직문화유형의 전체 설명력(R^2)은 28.6%였다. 다시 말해, 회사에서 조직의 명령에 동의할 것을 강조하고 정해진 규칙과 규율을 중시하며 실적위주로 평가할수록, 새로운 것에 대한 도전을 강조하거나 친화와 참여, 상호협조 등을 중시할수

록 직원들은 자신의 지식과 기술을 업무에서 충분히 발휘하고 현재의 업무에 만족하는 등 자신의 직무에 더욱 만족하고 있었다.

이직의도에 있어서는 조직문화유형의 요인 중 합의문화만이 유의한 영향관계를 보여 회사에서 의사결정 시 사전합의를 중시하고 친화와 참여, 상호협조 등을 강조할수록 직원들의 이직의도가 더 높아지고 있었다.

이러한 결과에 따라 조직문화유형인 합리문화, 개발문화, 위계문화 및 합의문화가 조직유효성에 미치는 영향을 분석은 회사에서 친화와 참여, 상호협조를 중시하고 개인의 개발은 물론 정해진 규칙과 규율, 목표달성 등을 강조할수록 조직 몰입이나 직무 만족이 더 높아진다고 할 수 있다.

셋째, 임파워먼트의 요소인 의미성, 역량, 자기결정력 및 영향력이 조직유효성에 미치는 영향을 분석하는 것이다 조직 몰입에 대해서는 임파워먼트의 모든 요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있었다. 의미성의 영향력이 가장 높았으며, 조직 몰입에 대한 임파워먼트의 전체 설명력(R^2)은 26.0%였다. 다시 말해, 자신의 업무가 개인적으로 의미가 있고 중요할수록, 업무에 대한 확신 및 자신감은 물론 업무상의 목표를 스스로 결정하고 상당한 영향력을 행사할수록 회사에 도움이 되기 위해 노력을 아끼지 않고 자랑스럽게 여기는 등 회사에 더욱 몰입하고 있었다.

직무 만족에 대해서는 임파워먼트의 모든 요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있었다. 역량의 영향력이 가장 높았으며, 직무 만족에 대한 임파워먼트의 전체 설명력(R^2)은 36.1%였다. 따라서 자신의 업무 능력에 대해 확신과 자신감을 갖고 있거나 업무가 개인적으로 의미가 있을수록, 업무상의 목표를 스스로 결정하고 상당한 영향력을 행사할수록 자신의 지식과 기술을 업무에서 충분히 발휘하고 현재의 업무에 만족하는 등 직무에 더욱 만족하고 있었다.

이직의도에 있어서는 임파워먼트의 요인 자기결정력이 통계적으로 유의하게 나타났다. 영향력이 자기결정력에 비하여 더 높은 영향관계를 나타냈으며, 이직의도에 대한 임파워먼트의 전체 설명력(R^2)은 22.5%였다. 이는 업무상의 목표를 스스로 결정할 뿐 아니라 상당한 영향력을 행사하며, 업무를 수행하는데 있어 독립성과 결정권을 가질수록 다른 직장으로 이직할 의도가 더 높다는 것을 의미한다. 이러한 결과에 따라 임파워먼트의 요소인 의미성, 역량, 자기결정력 및 영향

력이 조직유효성에 미치는 영향을 분석은 조직 몰입에 대해서는 임파워먼트의 모두 채택되었으며, 회사에서 개인이 상당한 영향력을 가지고 업무 수행 시 많은 결정권을 가지고 있을수록 조직 몰입이나 직무 만족, 이직의도가 더 높아진다고 할 수 있다.

넷째, 조직에 대한 신뢰 및 고용불안정성에 의한 집단구분에 따른 조직문화 유형, 임파워먼트 및 조직유효성의 차이를 분석하는 것이다.

조직문화유형 에서 군집 4(조직 신뢰가 낮고 고용불안정성이 높은 집단)는 다른 세 집단에 비해 위계문화에 대한 점수가 낮게 나타났고, 군집 2(조직 신뢰 및 고용불안정성이 높은 집단)와 비교하여 합의문화와 합리문화에 대한 점수가 낮았다. 그러므로 조직에 대한 신뢰가 낮고 고용불안정성이 높은 사람은 그렇지 않은 사람에 비해 위계문화, 합의문화 및 합리문화에 대한 인식이 낮다고 할 수 있다. 그러나 군집 3(조직 신뢰가 높고 고용불안정성이 낮은 집단)은 다른 집단에 비해 개발문화에 대한 점수가 높게 나타나 조직에 대한 신뢰가 높고 고용불안정성이 낮은 사람은 다른 사람들보다 자신의 회사가 개인의 개발은 물론 도전과 창의성, 혁신성 등을 더 강조한다고 인식하고 있었다.

군집별로 임파워먼트에 대한 인식차이를 살펴본 결과로, 군집 4(조직 신뢰가 낮고 고용불안정성이 높은 집단)에 비해 군집 3(조직 신뢰가 높고 고용불안정성이 낮은 집단)에서 의미성, 역량에 대한 점수가 높고, 군집 3은 군집 2(조직 신뢰 및 고용불안정성이 높은 집단)보다 영향력, 자기결정력에 대한 점수가 높게 나타났다. 따라서 조직에 대한 신뢰가 높고 고용불안정성이 낮은 사람은 다른 사람들에 비해 임파워먼트를 더 많이 인식한다고 볼 수 있다.

마지막으로 군집에 따라 조직유효성에 대한 인식차이를 분석한 결과로, 군집 4(조직 신뢰가 낮고 고용불안정성이 높은 집단)에 비해 군집 3(조직 신뢰가 높고 고용불안정성이 낮은 집단)에서 조직 몰입과 직무 만족, 이직의도에 대한 점수가 높은 것으로 나타나 조직에 대한 신뢰가 높고 고용불안정성이 낮은 사람은 그렇지 않은 사람들과 비교하여 조직에 더 몰입하고 만족하는 반면 이직의도가 더 높다고 할 수 있다.

이러한 결과에 따라 조직에 대한 신뢰 및 고용불안정성에 의한 집단구분에 따른 조직문화유형, 임파워먼트 및 조직유효성의 차이를 분석은 , 조직원들이 조

직문화유형이나 임파워먼트, 조직유효성을 인지하는데 있어 조직에 대한 신뢰와 고용불안정성이 중요한 변수임을 확인하였다.

V. 토론 및 시사점

1. 연구결과 토론

본 연구의 목적을 위해서 가설설정 과 조사분석한 결과의 토론하면 다음과 같다.

첫째, 조직문화유형은 임파워먼트에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 분석결과는 조직문화유형 중에 임파워먼트에 정(+) 영향에 개발문화 채택되었고 합리문화, 위계문화,합의문화는 부분적으로 채택되었으며, 개발문화의 채택의 결과로 보면 건설관련 회사에서 개인의 개발을 중시하고 새로운 것에 대한 도전, 창의성 및 혁신성을 강조할수록 조직원 개개인의 능력이 임파워된다고 할 수 있다. 이러한 결과는 Zammunto 와 O'Conner(1992:717)조직문화 와 임파워먼트의 영향연구 결과의 집단(합의)문화와 개발문화가 임파워먼트에 정(+)영향에 미치는 결과 검증되며 김금수(2002:101-123)는 조직문화가 임파워먼트에 영향을 미치는 요인 을 실증 분석하여 집단(합의)문화와 개발문화가 임파워먼트에 영향을 미치는 것으로 나타나며 또한 김광수(2003) 호텔 조직문화 유형중 집단문화, 합리문화, 위계문화가 임파워먼트에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 집단(합의)문화가 임파워먼트에 가장 큰 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 호텔조직문화가 조직유지를 위해 사기와 응집성 및 참여를 중시하는 문화형태로 친화와 참여의 강조 등으로 임파워된다고 할 수 있다. 본 연구은 건설산업 업체 관련하여 조직문화유형 중 개발문화 가 임파워먼트에 영향을 미치는 요인 채택되었고 나머지는 부분 채택 되었으며 개인의 개발을 중시하고 새로운 것에 대한 도전, 창의성 및 혁신성을 강조할수록 조직원 개개인의 능력이 임파워된다고 할 수 있다는 중요한 시사점을 제시 하였다.

둘째, 조직문화유형은 조직유효성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 분석결과는

조직문화유형 중에 조직유효성 정(+) 영향에는 합의문화는 채택되었고 합리문화, 개발문화, 위계문화는 부분적으로 채택되었으며, 합의문화의 채택의 결과로 보면 건설회사에서 친화와 참여, 상호협조를 중시하고 개인의 개발은 물론 정해진 규칙과 규율, 목표달성 등을 강조할수록 조직 몰입이나 직무 만족이 더 높아진다고 할 수 있다. 이러한 결과는 김광수(2003:184-185) 호텔조직문화 유형 중 개발문화, 집단(합의)문화, 위계문화가 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치며 집단(합의)문화가 직무만족 및 조직몰입에 가장 큰 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 건설업체와 같은 결과를 보여주며 구연원(2005:12-128) 일반인 대상으로한 조직문화와 조직유효성의 관계에 관한 검증결과 개발문화, 합의문화는 조직유효성에 유의한 영향을 미치는 것으로 검증되었으며 국내 벤처기업을 대상으로 조직문화와 조직유효성간의 관계를 고찰한 이광노(2002:101-104)의 연구에서도 개발문화나 합의문화가 위계문화나 합리문화보다 조직유효성에 유의하게 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다는 중요한 시사점을 제시 하였다.

셋째, 임파워먼트는 조직유효성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 분석결과는 임파워먼트 구성 중에 조직유효성 정(+) 영향에는 자기결정력, 영향력은 채택되었고 의미성, 역량 는 부분적으로 채택되었으며, 건설회사에서 개인이 상당한 영향력을 가지고 업무 수행 시 많은 결정권을 가지고 있을수록 조직 몰입이나 직무 만족, 이직의도가 더 높아진다고 할 수 있다. 이러한 결과는 김용필(2008) 호텔기업 임파워먼트의 구성 변수중 의미성 및 자기결정력이 직무만족에 가장 큰 정(+) 영향과 일치하며 조직몰입은 의미성 요인 정(+)영향과 일치하며 이직의도는 영향력 요인 정(+)영향과 일치하며 의미성 요인 부(-)영향과 도 일치한다. 안형기(2003: 55-89) 호텔주방 조직환경에 따른 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향의 가설중 호텔주방 종사원의 임파워먼트와 이직의도와의 관계중 임파워먼트의 구성중에 업무내용, 업무권한 정(+)의 관계를 갖는 결과로 보아 본 연구의 이직의도 의 자기결정력이 정(+)의 관계는 업무권한 과 유사결과로 나타나며 건설산업 업체 는 개인의 능력을 커지면 영향력으로 회사에서 개인이 상당한 영향력을 가지고 업무 수행 시 많은 결정권을 가지고 있을수록 조직 몰입이나 직무 만족, 이직의도가 더 높아진다고 할 수 있다.

넷째, 조직에 대한 신뢰 및 고용불안정성에 의한 집단구분에 따른 조직문화

유형, 임파워먼트 및 조직유효성의 차이를 분석하는 것이다. 결과에 따라 조직에 대한 신뢰 및 고용불안정성에 의한 집단구분에 따른 조직문화유형, 임파워먼트 및 조직유효성의 차이를 분석은 조직원들이 조직문화유형이나 임파워먼트, 조직유효성을 인지하는데 있어 조직에 대한 신뢰와 고용불안정성이 중요한 변수임을 확인하였다.

2. 연구의 시사점

본 연구의 시사점으로는 국내의 건설 산업의 조직문화유형이 합의문화, 위계문화, 개발문화, 합리문화 순위로 설명력을 보여주며 그중에도 합의문화가 가장 높은 설명력으로 보아 1990년대 이후 사회문화와 건설산업 환경변화로 “무조건 하면 된다”라는 저돌적 문화에서 “돌다리도 두드리고 가는” 섬세한 문화로 “상명하달”의 군사문화가 협의 문화로 변화가 미치는 영향으로 보며 의사결정시 사전협의의 중시, 조직의 사기, 응집성, 친화와 참여를 강조함을 보여주고 있으며, 또한 위계문화도 높은 설명력으로 보아 전통적인 조직문화 혼재됨을 시사한다. 또한 건설 산업업체 직원들은 임파워먼트 요인에 대하여 의미성, 영향력, 역량, 자기결정력, 순위로 설명력을 보여주며 그중에서도 의미성으로 내가 하는 업무가 개인적으로만이 아니라 부서의 업무에서도 중요한 의미를 가지고 의미성을 큰 것으로 볼수있다.

건설 산업체의 조직문화유형 중에는 임파워먼트 미치는 영향는 개발문화의 채택으로 개인의 개발, 도전, 창의성, 조직원 개개인 의 능력이 임파워되는 것을 볼수 있으며, 조직문화유형과 조직유효성에는 합의문화가 형태를 볼수 있으며, 임파워먼트 와 조직유효성에는 자기결정력, 영향력 채택으로 회사에서 개인이 상당한 영향력을 가지고 업무수행시 많은 결정권을 가지고 있을수록 조직몰입이나 직무만족, 이직의도가 더 높아진다고 할 수 있다

본 논문의 결과로 보면 국내건설 업체의 문화는 합의문화 형태 이며 ,건설업체의 임파워먼트의 자율경영도입 및 조직의유효성에 증대를 위해서는 개발문화 및 합의문화, 임파워먼트의 자기결정력, 영향력등을 고려하여 의 적절한 프로그램을 개발함을 제시해 주고 있다. 향후 연구과제로는 Cameron & Quinn(1999)이 제시한 competing values model 로 수용하여 연구의 방법을 달리하며 고용불안정

성 및 조직신뢰의 군집차이분석도 군집차이분석을 넘어서 더욱 정교한 가설을 설정하여 분석하고자 한다.

참고문헌

- 김용필.(2008).호텔기업의 리더십 유형이 종사원의 임파워먼트와 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구.안양대학교 대학원 박사학위논문: 82-91
- 구연원.(2005).조직문화 유형과 리더십 유형이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 용인대학교 대학원 박사학위논문: 7-25
- 박노현.(2004).조직문화유형과 조직유효성 관계에 있어서 조직특성 변수의 조절효과”, 대전대학교 박사학위논문: 15-19.
- 이훈구.(2000). 관광호텔의 기업문화와 영향요인간의 관계. 관광경영학연구, 제8호: 205-231
- 이한점·노남섭.(2000).세계화시대의 기업문화. 『형설출판사』: 118-120
- 이학식·임지훈.(2009). SPSS 16.0 매뉴얼. 『법문사』: 115-116.
- 안형기(2003),호텔주방조직환경에 따른 임파워먼트가 직무만족,조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. 경주대학교 대학원 박사학위논문,;55-92.
- 임익형·소령일(1997). 경영관리론. 『박영사』: 212-217.
- 윤영선(2008).한국 건설문화의 특성 및 혁신 방향. 『한국건설산업연구원』: 101.
- 정석래(2003).조직문화유형이 연봉제도입과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 호서 내 학교 대학원 박사학위논문:73-77
- Andrew M. Pettigrew(1979). “On Studying Organizational Cultures,” Administrative Science Quarterly, Vol.24, Dec, pp.570-581.
- Cook, J., & Wall, T.(1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need fulfilment. Journal of occupational psychology, vol.53, pp.39-52
- Conger, J, A., & Kanungo, R. N.(1988). “The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice”, Academy of Management Review, Vol.13(3),p.474
- C. Alderfer.(1972), Existence, Relatedness, and Growth, New York: The Free Press, p.7.

- E.E. Schein.(1984). "Coming to New Awareness of Organizational Culture", Sloan Management Review, Winter, p.4.
- Eisenberger. R., Huntington. R., Hutchison, S., & Sowa, D.(1986) "Perceived Organizational Support." Journal of Applied Psychology, Vol71(3), pp.500-507.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z.(1984). "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity.", Academy of Management Review,9(3), pp.438-448.
- Kinnunen, U.(2000).Organizational antecedents and outcomes of job insecurity. Journal of Organizational Behavior, 21,pp.443-459.
- R.T. Pascale &A.G.(1981). Athos, The Art of Japanese Management, New York, Penguin Books, pp.78~84
- R.E.Quinn/M. R. McGrath.(1985) "The Transformation of Organization of Culture: A Competing Value Perspective" in P. J. Frost et als.(eds.), Organizational Culture
- R. E. Quinn.(1988) Beyond Rational Management(Jossey-Bass)
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C.(1988), Not so different after all: A cross-discipline view of trust. The Academy of Management Review, 23(3), pp.393-404.
- T. E, Deal & A.A, Kennedy.(1982). Corporate Culture: The Rite and Rituals of Corporate Life, Reading Mass: Mass: Addison-Wesley Publishing Co., pp.13-15.
- Thomas, K.W., & Velthouse, B. A.(1990), "Cognitive Element of Empowerment: An" Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation",Academy of Management Review, Vol.15(4),pp666-681
- Tan, H. & Tan, C.(2000).Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization Genetic, Social, & General Psychology Monographs,126(2), pp. 241-261.