

기업의 조직문화가 조직에서의 주관적 행복에 미치는 영향

Effect of Organizational Culture on Subjective Well-Being in Organization

정승환, 김연정, 송영수
한양대학교 교육공학과

Seung-Hwan Jung(hfhsr@naver.com), Yeon-Jung Kim(duswj9514@nate.com),
Young-Soo Song(young2020@hanyang.ac.kr)

요약

본 연구의 목적은 조직문화가 조직에서의 구성원들의 주관적 행복에 미치는 영향을 알아보는 것이다. 이를 위하여 직장인 142명을 대상으로 조직에서 경험하는 조직문화와 주관적 행복에 대하여 조사하였다. 이를 측정하기 위해, 조직문화는 Quinn과 Kimberly의 경쟁가치모형(Competing Value Model)을 사용하였으며, 주관적 행복은 한국적인 문화적 특성을 반영할 수 있도록 개발된 단축형 행복 척도(COMOSWB)를 사용하였다. 그 결과로 첫째, 조직문화는 조직에서의 주관적 행복에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며($p < .001$), 조직문화가 주관적 행복을 28.4% 설명하는 것으로 나타났다. 조직문화 중에서 유일하게 집단 문화만이 주관적 행복에 정적인 영향($p < .001$)을 미쳤다. 반면에 위계문화, 개발문화, 합리문화는 주관적 행복에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 둘째, 또한 조직문화는 주관적 행복의 하위 요인인 삶의 만족($p < .001$), 긍정정서($p < .001$), 부정정서($p < .05$)에 유의한 영향을 미치며, 각각 35.3%, 26.0%, 5.1%의 설명력을 가졌다. 조직문화 중에서 유일하게 집단문화만이 삶의 만족에 정적인 영향($p < .001$)을, 긍정정서에 정적인 영향($p < .001$)을 미쳤고, 부정정서에는 부적적인 영향($p < .01$)을 미친 것으로 나타났다. 이 결과를 바탕으로 이론적·실제적 시사점과 향후 연구에 대한 제언점을 제시하였다.

■ 중심어 : | 조직문화 | 주관적 행복 | 경쟁가치모형 |

Abstract

The purpose of this study is to investigate the effect of organizational culture on subjective well-being in organization. For this, this study surveyed organizational culture and subjective well-being those 142 workers experienced. CVM(Competing Value Model) and COMOSWB(Concise Measure of Subjective Well-Being) were used to measure them. The results were as follows: First, organizational culture had a significant influence on the subjective well-being($p < .001$) in the organization and explained it as 28.4%. Only group culture had a significant positive influence on the subjective well-being($p < .001$). On the other hand, hierarchical culture, developmental culture and rational culture had no significant influence on subjective well-being. Second, organizational culture had a significant positive influence on satisfaction($p < .001$) and positive emotion($p < .001$), but had a negative influence on negative emotion($p < .05$) which are the factors of subjective well-being, and explained them as 35.3%, 26.0% and 5.1%. Only group culture had a significant positive influence on satisfaction($p < .001$) and positive emotion($p < .001$), but had negative influence on negative emotion($p < .01$). Based on the drawn results, this study provides practical and theoretical implications and suggests further studies.

■ keyword : | Organizational Culture | Subjective Well-Being | Competing Value Model |

I. 서론

한국사회는 경제적인 성장에 국가의 자원을 집중하던 시대를 넘어서서, 삶의 질과 지속가능성, 특히 행복에 대한 관심을 더욱 높여가고 있다. 긍정심리학(positive psychology)의 발전 및 웰빙 등의 글로벌 트렌드와 맞물려, 국내에서도 전반적인 삶에서의 행복이나, 여가생활에서의 행복 등과 같은 연구들이 활발히 진행되고 있다[1][2]. 2015년 UN 세계행복보고서(World Happiness Report 2015)에 따르면 한국은 5.984 점(10점 기준)을 차지하여 158개국 중 47위를 차지하였으며[3], 이는 2013년과 비교하면 6계단이 낮아진 수치이다.

직장인들의 삶에 대한 주관적 경험들은 상당부분 자신이 속한 회사 조직에서 이루어지며, 인간관계 측면에서도 가장 많은 사람을 만나고 많은 시간을 보내는 곳은 바로 회사 조직이다. OECD Factbook 2014에 따르면 한국인의 2012년 근로시간은 연 2,163시간으로 OECD 국가 중 2위를 차지했다. 이와 관련하여 직장에서의 만족감이 행복심리에 영향을 미치는 주요 요인이라고 설명되고 있으며, 특히 40대의 경우에는 그 설명력이 더욱 크다[4]. 따라서 현대인의 행복에 대해 이해하기 위해서는 가정을 제외하고 가장 많은 시간을 할애하는 회사 또는 조직 맥락에서의 행복에 대해서 반드시 논의해야 할 필요가 있다. 직장인들의 행복의 경험에 대한 논의들은 증대되고 있으나, 국내 직장인들의 행복에 대한 연구는 직장 밖의 여가활동과의 행복과의 관계를 연구한 것들이 대부분이다[5-7]. 직장-여가활동, 또는 직장-가정에서의 삶과 같이 직장과 삶의 균형(work-life balance) 속에서 행복을 논의하는 시도들도 의미 있겠으나, 일과 삶의 대립적인 구도로 보는 것이 아니라 오히려 일 가운데서의 행복을 탐구하고 이를 어떻게 조절하거나 지원할 수 있을지에 대해서 고민하는 것이 현대 사회에 더 의미가 있을 것으로 파악된다.

직장이라는 조직에서 조직원들의 행복에 가장 중요한 변수 중 하나는 조직문화이다. 조직문화는 구성원들의 가치관과 사고방식 및 행동을 지배하는 근본적인 요소이기 때문이다[8][9]. 국내 경찰조직을 대상으로 한

국내의 연구에서도 조직문화의 일부 요소가 행복에 유의한 영향을 미친다고 설명하고 있다[10]. 또한 조직문화가 업무 스트레스(work stress)에 영향을 미친다는 연구들도 보고된다[11].

이에 따라 본 연구에서는 조직문화가 조직 구성원들의 조직에서의 주관적 행복에 미치는 영향을 규명하고자 한다. 구체적으로 Quinn과 Kimberly의 경쟁가치모형[12]에 따라 조직문화를 ‘집단문화’, ‘개발문화’, ‘합리문화’, ‘위계문화’의 네 가지로 구분하고, 각각의 조직문화가 조직에서의 주관적 행복에 미치는 영향을 알아보고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 행복의 개념과 구성요소

주관적 행복에 대한 본격적인 논의는 긍정심리학에 대한 관심이 커지기 시작하면서 부터이다[13]. 과거의 심리학이 주로 인간의 병리적 현상이나 부정적인 감정에 대해 다루었다면, 긍정심리학은 인간의 긍정적인 영역에 대해 연구하면서 행복을 주요 의제로 다루고 있다[13][14].

긍정심리학에서는 쾌락주의적(hedonic) 관점과 자기실현적(eudaimonic) 관점에 따라 행복을 다소 다르게 설명하고 있다. 쾌락주의적 관점에 따르면, 행복이란 주관적인 경험이며, 자신이 원하는 중요한 것을 얻었을 때 긍정적인 정서를 수반하는 인지적 상태를 의미한다. 반면에 자기실현적 관점에 따르면, 행복이란 개인의 잠재적 가능성을 충분히 발휘하여 의미 있는 삶을 구현하는 것을 의미한다. 즉 진정한 행복은 단순히 쾌락적 삶을 영유하는 것이 아니라, 가치 있고 의미 있는 삶 또는 진정한 자아와 일치하는 삶에서 얻어지는 것이라고 본다. 또한 여러 관점과 연구자의 해석 및 주관에 따라 만족(satisfaction), 웰빙(well-being), 주관적 안녕감 또는 주관적 행복(subjective well-being), 삶의 질(quality of life), 적응(adjustment), 사기(morale), 특히 행복(happiness) 등과 같이 다양한 개념으로 연구되어 왔다.

학자에 따라 심리적 웰빙, 주관적 웰빙, 행복을 엄격

히 구분해야 한다고 주장하는 학자도 있다. 예를 들어 Keyes는 주관적 웰빙을 감정적 웰빙, 정신적 웰빙, 사회적 웰빙으로 구분하고, 행복이란 감정적 웰빙의 구성 요소라고 설명하였다[15]. 그러나 최근에는 이러한 관점을 구분하지 않고 혼용하고 있거나, 상호 호환적인 개념으로 사용하는 있는 추세이다. Argyle은 ‘subjective well-being’과 ‘happiness’가 동일하다고 설명하였고[16], Diener와 동료들은 ‘subjective well-being’의 구어적 표현이 ‘happiness’라고 설명하고 있다[17]. 이에 따라 본 연구에서도 주관적 안녕감, 주관적 행복, 행복 등에 대하여 구분하지 않고 주관적 행복이라는 하나의 개념으로 설명하고자 한다.

Diener에 따르면, [표 1]과 같이 주관적 행복은 단일한 개념이 아니라, 전반적인 삶에 대한 인지적 측면과 삶에서 발생하는 사건이나 경험에 대한 정서적 측면으로 구분된다고 설명하였다[18][19].

표 1. 주관적 행복의 측면

인지적 측면(삶의 만족)	정서적 측면	
	긍정적 정서	부정적 정서
현재 삶에 대한 만족감 과거 삶에 대한 만족감 미래 삶에 대한 만족감 자신의 삶에 대한 타인의 시각 삶의 변화를 피하려는 소망	기쁨 만족감 행복감 자존감 희열 의기양양 애정	우울 죄책감과 수치감 슬픔 불안과 염려 분노 스트레스 질투

인지적 측면은 한 개인이 자신의 삶을 비추어볼 때 어느 정도로 만족하는지를 의미한다. 반면 정서적 측면은 일상생활에서 즐거운 감정을 얼마나 많이 경험하고, 불쾌한 감정을 얼마나 적게 경험하는지와 관련된 감정 상태이다. 인지적 측면은 보다 장기적인 삶의 상태에 대한 의식적 평가로서, 목표나 가치관 등에 의해 영향을 받는 반면, 정서적 영역은 짧고 무의식적이고 생리적 상태에 의해 영향을 받는 경향이 있다. 또한 정서적인 측면은 구체적으로 경험하는 긍정적 정서와 부정적 정서로 구분된다. 따라서 주관적 행복은 이와 같은 세 가지 영역의 상호 독립된 차원으로 구성된다.

2. 행복의 측정

행복을 실증적으로 측정하기에 앞서 고려해야 할 사

항 중 하나는 행복이 문화적인 특수성에 매우 영향을 받는다는 사실이다. 우리나라를 비롯한 동아시아권 사회는 집단주의적 문화를 가지고 있기 때문에 대인간 조화와 상호의존성이 강조되고 있는 반면, 서구사회는 개인주의적인 문화를 가지고 있어 개인의 자율성과 독립성이 보다 강조된다[20]. 따라서 자아를 설명하거나 방식이나 사회적 환경 및 행복을 이해하는 방식에도 문화에 따라 차이가 있다[21]. 특히 한국이나 중국과 같은 동양인들은 부정적 정서에 대하여 서양인들에 비해 더 수용적일 뿐만 아니라, 많은 수의 부정적 정서 또한 나름의 유용성을 가지고 있다고 생각한다[22-24].

국내에서 가장 많이 사용되는 정서적 행복 척도인 PANAS(Positive and Negative Affect Scale)의 경우, 서양적 정서 경험을 충실히 반영하고 있어 집단주의적 문화에서 밝혀진 정서와는 차이를 보인다. 특히 동양 문화에서는 서양 문화와는 달리 낮은 각성 상태의 정서들도 중요하게 생각한다[25]. 따라서 본 연구에서는 이와 같은 한국 문화의 특수성을 반영한 측정도구를 사용하고자 하였다.

종합적으로 본 연구에서는 Diener의 이론에 따라 행복을 조직에서 경험하는 구성원들의 삶의 만족, 긍정적 정서, 부정적 정서의 합으로 정의하였다. 이를 측정하기 위해 본 연구에서는 사용이 간편하면서도 한국적인 문화적 특성을 반영할 수 있도록 Diener의 이론을 바탕으로 개발된 단축형 행복 척도(COMOSWB: Concise Measure of Subjective Well-Being)[26]를 사용하였다.

3. 조직에서의 행복

우리나라의 사람들의 생활환경이 개선되고 경제적인 성장이 계속되면서, 사회문화적으로 행복에 대한 관심이 커지고 있다. 세계 42개국의 행복에 대한 연구결과에 따르면, 모든 국가의 사람들이 행복을 경제적 가치보다 더 중요하다고 생각하였으며, 행복보다 경제적 가치가 중요하다고 대답한 사람은 6%에 불과했다[27]. 생존 또는 안전에 대한 욕구 수준을 벗어난 집단에서는 경제적인 양적 지표보다는 행복과 같은 주관적 인식에 대한 관심을 더 크게 보이고 있다. 사회적인 메타 트렌드인 웰빙(well-being)을 넘어 웰다잉(well-dying), 로

하스(LOHAS: Lifestyles of Health and Sustainability) 등의 용어들은 육체적, 정신적으로 건강하고 행복한 삶에 대한 관심을 반영한다고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 그 관심에 비하여 우리나라 국민의 행복에 대한 현실 실태는 그다지 긍정적이지는 않다. 2015년 UN 세계 행복보고서(World Happiness Report 2015)에 따르면, 한국은 158개국 중 47위를 차지하였으며[3], 2015년 OECD Better Life Index에 따르면 한국인의 삶의 만족도(life satisfaction) 지표를 따르면 OECD 회원국 34개국 중 27위에 불과하다[3].

이와 같은 사회문화적 배경에서 행복을 논의하고 행복한 사회적 환경을 구축하기 위하여 다양한 관점에서의 접근이 필요하겠으며, 다양한 접근 방식을 통해 조직에서의 행복을 논의하는 것에 대한 중요성은 두 가지로 설명할 수 있다.

첫째, 개인적 차원의 접근으로써, 대부분의 직장인들이 하루 중 가장 많은 사회적 경험을 하고 가장 많은 시간을 보내는 장소가 가정이 아니라 회사인 경우가 훨씬 많기 때문이다. OECD Factbook 2014에 따르면 2012년의 한국인의 근로시간은 OECD 국가 중 2위인 연 2,163으로 나타났다[28]. 이는 OECD 평균 1,769시간과 가장 근로시간이 적은 네덜란드의 1,384시간에 비하면 각각 1.22배, 1.56배나 많은 상황이다. 이는 통계적으로 근로 시간만을 산정한 것으로, 실제 직장에서의 점심시간 또는 집게되지 않은 야근시간 등의 누락 등을 감안하면 직장에서 보내는 시간은 더 클 것으로 예상된다. 이와 같은 상황 아래 현대 사회에서의 일반적인 삶의 질을 높이기 위해서, 조직 및 직장에서의 삶의 질에 대한 논의와 향상방안에 대한 연구가 필요하다고 할 수 있다. 파급이론(spillover theory)에 따르면 직장에서의 긍정적인 정서가 가정생활에 파급되어, 일반적인 삶이 행복해지는 효과를 가져온다고 설명한다[29].

둘째, 조직 차원의 접근으로써, 행복한 직원들이 실제로 긍정적인 업무적 결과 및 성과를 창출하기 때문이다. 기존에는 조직이 직원들의 행복은 직무와 분리하여 인식하여, 복리후생의 제공 정도로 생각하는 데에 그쳤으나, 최근에는 직원들의 행복과 생산성 간의 실증연구들이 보고되고 있다. 근로자들의 긍정적 정서경험과 표

현은 근로자의 인지기능, 과업 능동성, 지속성, 대인관계를 향상시켜, 최종적으로 긍정적인 직업적 결과를 산출하게 한다[30]. 유사한 결과로써, 행복도가 높은 직장인은 불행한 직장인에 비하여 마음상태, 업무, 관계에서 모두 큰 차이를 보이고 있다고 보고된다[31]. 결과적으로 행복 또는 불행은 조직생활에서의 주요한 동인과 연계될 뿐 아니라, 다양한 행동들과도 연계된다[32]. 또한 긍정적 정서가 높은 사람은 그렇지 않은 사람보다 더 도전적인 목표를 설정하고, 더 열정적으로 관여하며, 어려움에 맞닥뜨렸을 때 보다 인내력을 갖고 일을 지속할 수 있다[33][34]. 국내에서도 직원들의 행복이 조직의 생산성이나 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 연구들이 보고되고 있다[35][36]. 학문적으로는 70년대 이후 직장에서의 삶의 질(QWL: Quality of Working Life)에 대한 연구들이 현재에까지 계속되고 있으며, 최근에는 경영학 등 분야에서 조직 차원에서의 행복(OWB: Organizational Well-Being)에 대한 연구도 계속되고 있다.

4. 조직문화와 행복

조직문화는 조직이 지니고 있는 가치체계를 조직의 구성원들이 학습한 결과로써[37], 조직 활동과 관련된 규범과 관습이 되고, 행동에 대한 기준을 제공한다[38].

Quinn과 Spreitzer는 조직문화가 개개인의 삶(일과 관련된 부분과 그렇지 않은 부분)에 영향을 미친다고 설명하고 있다[39]. 예를 들어 위계적인 문화가 강조되는 조직에서, 직원들은 더 낮은 수준의 삶의 질을 경험한다. 또한 한국과 미국의 호텔 직원을 비교한 연구에 따르면, 한국과 미국 모든 조직문화는 직원이 지각하는 주관적 행복에 유의미한 영향을 미친다고 보고하였다[40].

국내 연구에서도 협동적 조직문화는 유아교사의 행복감과 정적인 상관관계가 있으며, 행복감을 28% 설명한다고 보고되었으며[41], 또한 건강가정사의 개발문화가 직무만족에 영향을 미친다고 보고되었다[42]. 그러나 해당 국내 연구들은 특정한 직업이나 전문 영역에서 나타나는 특정한 문화를 바탕으로 행복과의 관계를 연구하였다는 한계가 있다.

경쟁가치모형을 사용하여 경찰조직의 조직문화와 행복에 대해 조사한 연구에 따르면, 집단문화와 합리문화가 행복에 유의한 영향을 미친다고 설명하였다[10]. 또한 같은 모형으로 유치원의 조직문화가 교사의 행복에 미치는 영향에서 집단문화가 행복에 유의한 영향을 미친다고 설명하고 있다[43].

문화라는 개념은 매우 암묵적이고 광범위한 개념이기 때문에, 조직문화를 분류하는 기준도 학자들 간 설명에 상이한 차이가 있으며, 그 설명은 크게 일차원적 분류와 이차원적 분류로 구분할 수 있다. 먼저 일차원적 분류로써, Harrison은 조직의 이념적 지향에 따라 권력지향형, 역할지향형, 과업지향형, 인간지향형으로 조직문화를 구분하였다[44]. Handy는 환경의 적합성을 바탕으로 클럽문화, 역할문화, 과업문화, 실존문화로 조직문화유형을 구분하였고[45], Ouchi는 거래비용의 관점을 바탕으로 시장문화, 관료제문화, 동류문화로 구분하였다[46]. 이차원적 분류는 수직, 수평의 두 개의 축을 기준으로 특정 조직문화가 어느 사분면에 위치하는지에 따라 조직문화를 구분한다. 대표적인 모형인 Quinn과 Kimberly의 경쟁가치모형(CVM: Competing Value Model)은 ‘변화 對 안정’ 및 ‘내부지향 對 외부지향’의 차원을 기준으로 ‘위계문화’, ‘개발문화’, ‘합리문화’, ‘집단문화’의 네 가지로 조직문화를 구분한다[12]. 조직 내에는 실제로 다양한 가치와 규범들이 서로 상호작용하고 있기 때문에, 배타적으로 하나의 가치 또는 하나의 유형으로 설명하기 힘들다. 경쟁가치모형은 조직에서 상호보완적이거나 상충되는 가치들이 강도의 차이를 보이면서 동시에 존재하는 현실을 반영하고 있다는 점에서 의의가 있다. 또한 조직문화 진단 및 분석을 위해 학술적인 연구 및 조직문화 컨설팅 등 현장에서 가장 많이 사용되는 모형 중 하나이다. 본 연구에서도 조직문화를 측정하기 위한 도구로써 경쟁가치 모형을 사용하고자 하였다. 경쟁가치모형은 안정과 변화, 내부지향과 외부지향의 두 상대적인 축을 바탕으로 조직문화를 네 가지로 구분하며, 조직 내에 이 문화들이 경쟁적으로 존재한다고 설명한다.

위계문화(hierarchical culture)는 안정 및 내부지향을 바탕으로 하여, 안정성과 질서, 현상 유지, 통제 등이 강

조되고, 변화에 다소 저항적인 문화이다. 또한 공식적 절차 및 규정, 정책 등이 중요하게 여겨지기 때문에 통일성, 조정, 평가를 강조한다. 리더는 다소 보수적인 특성을 가진다. 위계문화의 조직에서는 표준화된 활동을 수행하며, 고도의 복잡성, 공식화, 집권화 등의 구조적 특징을 갖고 있다.

개발문화(developmental culture)는 변화 및 외부지향을 바탕으로 하여, 성장과 자극, 혁신, 창조성, 다양성 등을 강조하는 문화이다. 리더는 창의력과 과감성을 가지고 새로운 가능성과 부차적인 자원 획득, 합법성 및 외부지원에 특별한 관심을 갖는다. 개발문화의 조직에서는 의사결정이 신속하고 합리적으로 이루어지고 변화를 강조한다.

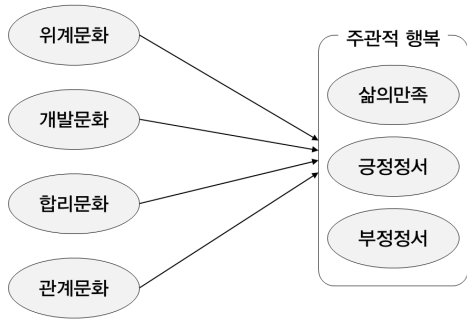
합리문화(rational culture)는 변화 및 외부지향을 바탕으로 하여, 생산성, 효율성, 목적달성, 경쟁적 우위 등을 강조하고, 목표달성을 중요시하는 문화이다. 리더는 끊임없이 생산성 향상을 위해, 지시적이고, 목표 지향적인 특성이 있다. 합리문화의 조직에서는 일정한 구조와 생산성 향상을 고무하고, 합리적·논리적이며, 신속하고 효율적으로 일이 진행된다.

집단문화(group culture)는 안정 및 내부지향을 바탕으로 하여, 구성원들의 몰입이나 충성심, 대인관계적인 결속력 등을 강조하는 문화이다. 리더는 참여적이고 온정적인 특성을 가지고 있다. 집단문화에서는 팀워크나 신뢰 등과 같이 인간관계를 중요시하는 특성이 있다.

III. 연구방법

1. 연구모형

본 연구는 기업의 조직문화가 조직에서의 주관적 행복에 미치는 영향을 알아보기 위하여, 경쟁가치 모형의 네 가지 문화를 독립변수로 설정하였으며, 주관적 행복을 종속변수로 설정하였다. 또한 조직 구성원들의 재직기간이 만족감 등에 영향을 줄 수 있다는 선행연구에 따라[47][48], 재직기간을 통제변수로 설정하였다.



* 통제변수 : 재직기간

그림 1. 연구 모형

이를 바탕으로 구체적으로 가설을 설정하면 다음과 같다.

가설 1 : 조직문화(집단문화, 개발문화, 합리문화, 위계문화)는 조직에서의 주관적 행복에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1. 조직문화(집단문화, 개발문화, 합리문화, 위계문화)는 조직에서의 삶의 만족에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 조직문화(집단문화, 개발문화, 합리문화, 위계문화)는 조직에서의 긍정정서에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3. 조직문화(집단문화, 개발문화, 합리문화, 위계문화)는 조직에서의 부정정서에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

2. 연구대상

본 연구는 기업의 조직문화가 조직에서의 주관적 행복에 미치는 영향을 알아보기 위하여, 국내 기업에서 재직 중인 직장인들을 대상으로 설문을 실시하였다. 조직문화는 조직 안에서 구성원들에 의해 암묵적으로 형성되고 전수되기 때문에, 신입사원 및 신규사원들은 주변적 참여자로서 조직문화에 대한 노출 및 경험이 적다고 판단하였다. 이에 따라 현 조직에 대한 재직기간이 6개월이 미만인 응답자는 설문대상에서 제외하였다.

본 연구의 모집단 자체가 매우 일반적이고 방대하기 때문에, 연구목적에 대한 적절한 표본 수를 선정할 수

있는 G*Power 프로그램을 사용하였다. 유의수준 .05, 효과크기 중간($f^2=.15$), 검정력(power) .05로 설정한 결과 표본 수는 129 이상이 적절하다고 도출되었다. 이에 따라 설문 응답의 누락을 감안하여 150명에 대하여 설문을 실시하였다. 구체적으로 성별과 연령대에 따라 각각 균등층화표집(equal stratified sampling)을 실시하였다.

불성실하게 응답한 설문지 8부를 제외하고 최종적으로 142부에 대하여 설문결과를 분석하였으며, 유효한 응답자에 대한 인구통계학적 분포는 [표 2]와 같다.

표 2. 연구대상의 인구통계학적 분포

구 분		빈도(명)	비율(%)
성별	남	74	52.1
	여	68	47.9
연령대	20대	48	33.8
	30대	52	35.2
	40대 이상	42	31.0
재직기간 (현 조직)	10년 미만	108	76.1
	10년 이상~20년 미만	9	6.3
	20년 이상~30년 미만	19	13.4
	30년 이상	6	4.2
기업 규모	30인 미만	32	22.5
	30인 이상~300인 미만	37	26.1
	300인 이상	73	51.4
계		142	100.0

3. 측정 도구

본 연구에서 예측변수인 조직문화는 Kimberly & Quinn[49]의 경쟁가치모형을 바탕으로 개발된 설문문항을 사용하였다. 각 조직문화는 네 가지 조직문화에 대하여 각 6개씩 총 24개의 문항으로 구성되어 있으며, 본 연구에서의 내적신뢰도는 [표 3]과 같이 모두 .8 이상으로 적절하였다.

표 3. 조직문화 측정도구의 신뢰도

조직문화	문항 수	내적 신뢰도(Cronbach's alpha)
		본 연구(n=142)
위계문화	6	.856
개발문화	6	.813
합리문화	6	.821
집단문화	6	.880

본 연구에서 주관적 행복은 사용이 간편하면서도 한국적인 문화적 특성을 반영할 수 있도록 서은국과 구재

선이 개발한 단축형 행복 척도(COMOSWB: Concise Measure of Subjective Well-Being)[26]를 사용하였다. 해당 도구는 특정 세대나 성별에 대해 특수하지 않은 보편적 행복 정서를 추출하였으며, 수렴타당도와 변별 타당도 및 내적 신뢰도와 검사-재검사 신뢰도를 확보한 도구이다. 특히 행복이라는 개념이 한국과 같은 집단주의 문화권과 서구의 개인적인 문화권에서 다소 차이가 있어, 이를 반영한 도구이다. 총 9문항으로 Diener의 설명[18][19]에 따라 삶의 만족, 긍정적 정서, 부정적 정서의 세 가지 하위 구인을 가지고 있으며, 주관적 행복의 값은 '삶의 만족+긍정정서-부정정서'로 계산된다. 본 연구에서의 내적신뢰도는 [표 4]와 같다.

표 4. 주관적 행복 측정도구의 신뢰도

하위 구인	문항 수	내적 신뢰도(Cronbach's alpha)		
		서은국, 구재선, 2011[45]		본 연구 (n=142)
		온라인조사 (n=500)	개별면접조사 (n=1,000)	
삶의 만족	3	.870	.818	.825
긍정정서	3	.832	.893	.912
부정정서	3	.846	.859	.760

수집한 자료에 대한 분석은 SPSS 21을 사용하여 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 실시하였다.

IV. 연구결과

[표 5]는 네 가지 조직문화와 주관적 행복(하위구인 포함)간의 상관관계 분석 결과이다. 위계문화 및 합리 문화는 주관적 행복과 유의한 상관관계가 나타나지 않았다. 개발문화는 주관적 행복과 정적으로 유의한 상관관계가 있었으며, 구체적으로 삶의 만족 및 긍정정서와 정적으로 유의한 상관관계가 있었다. 집단문화는 주관적 행복과 정적으로 유의한 상관관계가 있었으며, 구체적으로 삶의 만족 및 긍정정서와는 정적으로 유의한 상관관계였으나, 부정정서와는 부적인 상관관계를 나타냈다.

표 5. 변수 간 상관관계

(n=142)

변수 및 구인	상관계수 (p)							
	위계 문화	개발 문화	합리 문화	집단 문화	주관적 행복 (전체)	주관적 행복 (삶의 만족)	주관적 행복 (긍정 정서)	주관적 행복 (부정 정서)
위계 문화	-	-.213 [*] (.011)	.400 ^{***} (.000)	-.099 (.240)	-.098 (.248)	-.074 (.379)	-.090 (.289)	.081 (.340)
개발 문화		-	.337 ^{***} (.000)	.659 ^{***} (.000)	.302 ^{***} (.000)	.396 ^{***} (.000)	.285 ^{***} (.001)	-.077 (.365)
합리 문화			-	.186 [*] (.027)	.081 (.340)	.085 (.316)	.057 (.502)	-.063 (.456)
집단 문화				-	.533 ^{***} (.000)	.599 ^{***} (.000)	.508 ^{***} (.000)	-.228 ^{***} (.006)
주관적행복 (전체)					-	.855 ^{***} (.000)	.904 ^{***} (.000)	-.752 ^{***} (.000)
주관적행복 (삶의만족)						-	.747 ^{***} (.000)	-.402 ^{***} (.000)
주관적행복 (긍정정서)							-	-.504 ^{***} (.000)
주관적행복 (부정정서)								-
M (SD)	4.23 (1.26)	4.15 (1.10)	4.44 (1.14)	4.56 (1.16)	5.42 (3.26)	4.79 (1.25)	4.41 (1.38)	3.76 (1.25)

^{*}p<.05, ^{**}p<.01, ^{***}p<.001

독립변수 간의 다중공선성(multicollinearity) 확인한 결과, 분산팽창계수(VIF: variance inflation factor)는 최소 1.164에서 최대 2.320으로 나타났다. 일반적으로 분산팽창계수가 10 미만인 경우 다중공선성에 문제가 없는 것으로 판단한다.

표 6. 조직문화가 주관적 행복에 미치는 영향에 대한 위계적 다중회귀분석 결과

(n=142)

종속변수 : 주관적 행복		B	S.E.	Beta	t	p
Model 1	constant	5.211	.350		14.871	.000
	재직기간	.002	.002	.083	.991	.323
	R ² =.007 Adj R ² =.000 Adj R ² Change=.000 F change=.982 Sig. F Change=.323					
	constant	-.004	1.426		-.003	.998
Model 2	재직기간	.004	.002	.140	1.815	.072
	위계문화	-.319	.228	-.123	-1.397	.165
	개발문화	-.478	.321	-.162	-1.490	.138
	합리문화	.091	.254	.032	.359	.720
	집단문화	1.753	.271	.623	6.476 ^{***}	.000
	R ² =.310 Adj R ² =.284 Adj R ² Change = .284 F change=14.897 Sig. F Change = .000					

^{*}p<.05, ^{**}p<.01, ^{***}p<.001

변수들의 정규성을 검증하기 위해 왜도(skewness)와 첨도(kurtosis)를 확인한 결과, 왜도는 최소 -.370에서 최대 1.412였으며, 첨도는 최소 -.706에서 최대 .682를 나타내어, 정규성에는 이상이 없는 것을 확인하였다.

[표 6]은 조직문화가 조직에서의 주관적 행복에 미치는 영향에 대하여 분석한 위계적 다중회귀분석 결과이다. 재직기간을 통제하기 위해, Model 1에서는 재직기간만을 예측변수로 설정하였고, Model 2에서는 예측변수로 재직기간에 각 조직문화를 추가하였다.

가설 1에 대한 결과로써, Model 1의 Adj R²가 .000인데 비하여 Model 2의 Adj R²는 .284로써, 조직문화가 예측변수로 추가된 Model 2는 유의하다고 설명할 수 있다(F Change=14.897, Sig F Change=.000). 또한 Model 2에서는 조직문화가 조직에서의 주관적 행복을 28.4% 설명한다고 할 수 있다. 분석결과 네 가지의 조직문화 중 유일하게 집단문화(t=6.476, p<.001)만이 주관적 행복에 정적으로 유의한 영향을 미쳤으며, 위계문화, 개발문화, 합리문화는 주관적 행복에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

구체적으로 조직문화와 조직에서의 주관적 행복의 세 가지 하위 요소에 미치는 영향을 분석한 결과는 [표 7]과 같다.

가설 1-1에 대한 결과로써, 조직문화는 삶의 만족을 유의미하게 예측한다고 설명할 수 있다(F Change=20.400, Sig F Change=.000). Model 2에서는 조직문화가 조직에서의 삶의 만족을 35.3% 설명한다고 할 수 있다. 또한 네 가지의 조직문화 중 집단문화(t=6.904, p<.001)만이 삶의 만족에 정적으로 유의한 영향을 미쳤으며, 위계문화, 개발문화, 합리문화는 삶의 만족에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

가설 1-2에 대한 결과로써, 조직문화는 긍정정서를 유의미하게 예측한다고 설명할 수 있다(F Change=13.404, Sig F Change=.000). Model 2에서는 조직문화가 조직에서의 긍정정서를 26.0% 설명한다고 할 수 있다. 또한 네 가지의 조직문화 중 집단문화(t=6.185, p<.001)만이 긍정정서에 정적으로 유의한 영향을 미쳤으며, 위계문화, 개발문화, 합리문화는 긍정정서에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

표 7. 조직문화가 주관적 행복의 하위 요소에 미치는 영향에 대한 위계적 다중회귀분석 결과

(n=142)

종속변수 : 삶의 만족		B	S.E.	Beta	t	p
Model 1	constant	4.655	.134		34.841	.000
	재직기간	.002	.001	.134	1.602	.111
	R ² =.018 Adj R ² =.011 Adj R ² Change=.011 F change=2.567 Sig. F Change=.111					
	constant	2.122	.516		4.117	.000
Model 2	재직기간	.002	.001	.175	.419*	.017
	위계문화	-.051	.083	-.051	-.612	.542
	개발문화	-.036	.116	-.032	-.311	.757
	합리문화	-.051	.092	-.047	-.557	.578
	집단문화	.676	.098	.627	6.904***	.000
	R ² =.386 Adj R ² =.364 Adj R ² Change=.353 F change=20.400 Sig. F Change=.000					

종속변수 : 긍정정서		B	S.E.	Beta	t	p
Model 1	constant	4.283	.148		28.924	.000
	재직기간	.001	.001	.112	1.339	.183
	R ² =.013 Adj R ² =.006 Adj R ² Change=.006 F change=1.794 Sig. F Change=.183					
	constant	2.280	.612		3.725	.000
Model 2	재직기간	.002	.001	.173	2.228*	.028
	위계문화	-.122	.098	-.111	-1.243	.216
	개발문화	-.194	.138	-.155	-1.406	.162
	합리문화	-.005	.109	-.004	-.049	.961
	집단문화	.719	.116	.603	6.185***	.000
	R ² =.292 Adj R ² =.266 Adj R ² Change=.260 F change=13.404 Sig. F Change=.000					

종속변수 : 부정정서		B	S.E.	Beta	t	p
Model 1	constant	3.727	.135		27.595	.000
	재직기간	.000	.001	.041	.480	.632
	R ² =.002 Adj R ² =-.005 Adj R ² Change=-.005 F change=.230 Sig. F Change=.632					
	constant	4.408	.633		6.964	.000
Model 2	재직기간	.000	.001	.003	.034	.973
	위계문화	.147	.101	.148	1.449	.150
	개발문화	.249	.142	.219	1.745	.083
	합리문화	-.148	.113	-.135	-1.316	.191
	집단문화	-.359	.120	-.332	-2.987**	.003
	R ² =.079 Adj R ² =.046 Adj R ² Change=.051 F change=2.870 Sig. F Change=.025					

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

가설 1-3에 대한 결과로써, 조직문화는 부정정서를 유의미하게 예측한다고 설명할 수 있다(F Change=2.870, Sig F Change=.025). Model 2에서는 조직문화가 조직에서의 부정정서를 5.1% 설명한다고 할 수 있다. 또한 네 가지의 조직문화 중 집단문화($t=-2.987, p<.01$)만이 삶의 만족에 부적으로 유의한 영향을 미쳤으며, 위계문화, 개발문화, 합리문화는 부정정서에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

V. 논의 및 제언

본 연구는 기업의 조직문화가 조직에서의 주관적 행복에 미치는 영향을 알아보았으며, 구체적 논의를 위해 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 조직문화는 조직에서의 주관적 행복에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직문화가 주관적 행복을 28.4% 설명하는 것으로 나타났다. 또한 조직문화는 주관적 행복의 하위 요인인 삶의 만족, 긍정정서, 부정정서에 유의한 영향을 미치며, 각각 35.3%, 26.0%, 5.1%의 설명력을 가졌다.

둘째, 조직문화 중에서 집단문화는 주관적 행복에 정적인 영향($t=6.476, p<.001$)을 미쳤다. 주관적 행복의 하위요인 중에서 삶의 만족에 정적인 영향($t=6.904, p<.001$)을, 긍정정서에 정적인 영향($t=6.185, p<.001$)을 미쳤으나, 부정정서에는 부적인 영향($t=-2.987, p<.01$)을 미친 것으로 나타났다. 반면에 위계문화, 개발문화, 합리문화는 주관적 행복에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

본 연구의 결과를 바탕으로 시사점을 논의하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 조직문화 중 집단문화만이 주관적 행복에 유의미한 영향을 미쳤다. 이를 경쟁가치모형을 사용하여 조직문화와 행복에 대해 연구들과 비교해 보고자 한다. 경찰 조직을 대상으로 한 연구에서는 집단문화와 합리문화가[10], 유치원을 대상으로 한 이호주의 연구에서는 집단문화만이 행복에 유의한 영향을 미쳤다[43]. 본 연구를 포함하여 국내 조직 구성원들을

대상으로 한 세 연구에서 모두 집단문화는 주관적 행복에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 Quinn과 Spreitzer는 위계적인 문화에서 직원들의 낮은 행복을 경험한다고 설명하였는데[39], 이는 국내의 연구들과는 차이를 보이는 부분이다. 앞서 이론적 배경에서 개인의 행복이 동서양의 문화적인 차이에 의해 지배받을 수 있기 때문에 나타난 것으로 해석된다. 특히 한국은 전통적인 유교적인 사상과 더불어 일반 조직에서도 군대의 위계적인 문화가 많이 투영되어 있는 것이 사실이기 때문에, 위계적 문화에 대한 거부감이 적을 수도 있을 것이다.

둘째, 현장에서 많은 기업들이 GWP(Great Work Place: 일하기 좋은 직장)에 대한 관심을 보이고 있으며, 일하기 좋은 기업으로 만들기 위한 노력을 하고 있다. GWP의 세 가지 요소 중 가장 중요한 요소가 경영진과의 신뢰(trust)이며, 다른 요소 중 하나가 직원들과의 우호적인 분위기와 재미(fun)라는 점을 감안할 때, 집단문화의 중요성이 더 강조될 수 있을 것이다. 집단문화가 부정정서를 경감시키는 설명력은 5.1%인데 비해, 긍정정서를 상승시켜 주는 설명력은 26.0%인 것으로 볼 때, 서로 신뢰하고 의지하며 인간적인 우호감을 만드는 것은 조직 구성원 개개인의 긍정적인 심리상태를 만드는 데 매우 중요하다고 말할 수 있다.

셋째, 조직문화는 조직 구성원들의 주관적 행복을 유의미하게 설명하는 주요한 요인이다. 따라서 조직은 조직 구성원들의 행복을 위하여 조직이 가지고 있는 특수한 문화와 가치를 어떻게 계승·유지하거나 발전시킬 수 있을지에 대해서 고민해야 할 것이다.

넷째, 집단문화는 조직에서의 삶의 만족과 긍정정서에는 정적인 영향을 미치는 반면, 부정정서에는 부적인 영향을 미쳐 경감시킬 수 있을 것으로 파악된다. 따라서 조직에서 직원들의 행복을 위하여 조직원들이 집단문화의 긍정적인 특성을 경험할 수 있는 환경을 조성해야 할 것이다. 집단문화는 구성원들 간의 긍정적인 인간관계와 팀워크 및 협동을 강조한다. 따라서 조직은 구성원들의 행복을 위해 구성원들 간의 인간적인 갈등을 해소하고, 서로 신뢰하고 소통할 수 있는 프로그램이나 제도를 뒷받침해야 할 것이다. 특히 이를 위해 리

더가 균립하지 않고 구성원들을 코칭하고 퍼실리테이팅 하는 자세가 중요할 것이다.

본 연구의 결과를 바탕으로 후속연구를 제안하면 다음과 같다.

첫째, 경쟁가치모형에 따라 조직문화가 구성원들의 주관적 행복에 미치는 영향을 다른 집단주의적 문화를 가지고 있는 동아시아 국가들과 비교연구를 하는 것이 의미 있을 것이다.

둘째, 본 연구는 모집단을 일반 직장인들을 대상으로 설정하였다. 그러나 조직 문화는 조직의 업종이나 비즈니스 모델 및 직군에 따라 고유한 특수성이 있으므로, 각 업종 또는 조직의 각 직군을 대상으로 한 연구가 필요할 것이다.

셋째, 본 연구에서는 조직원들의 행복을 종속변수로 설정하고 연구를 진행하였다. 그러나 조직 차원에서는 반드시 이를 통한 조직원들의 최종적인 성과와 논의될 필요가 있다. 따라서 조직문화와 직무성과와의 관계에서 주관적 행복의 매개효과 등에 대한 연구가 필요할 것이다.

참 고 문 헌

- [1] 유나영, 정여진, 김비아, 정영숙, 신현정, “한국인의 행복 개념 탐색연구,” 한국민족문화, No.55, pp.197-230, 2015.
- [2] 김경식, 이루지, “한국인의 여가활동과 여가만족 및 행복 : 국가통계자료 이용,” 한국콘텐츠학회논문지, 제11권, 제11호, pp.424-433, 2011.
- [3] <http://worldhappiness.report/wp-content/uploads/sites/2/2015/04/WHR15-Apr29-update.pdf>
- [4] 락금주, 민하영, 김경은, 최지영, 전숙영, “중년 직장 남성의 가족관계, 가족의 관계 및 직무만족이 행복심리에 미치는 영향,” 인간발달연구, 제18권, 제3호, pp.115-133, 2011.
- [5] 한학진, 강혜숙, 오평석, “직장여성의 여가활동 참여동기 요인과 여가활동특성이 행복수준에 미치는 영향,” 관광연구, 제26권, 제5호, pp.495-513, 2011.
- [6] 한학진, 강혜숙, “여성들의 여가활동 및 사회경제적 특성이 행복수준에 미치는 영향 : 직장여성과 전업주부 간 비교를 중심으로,” 관광레저연구, 제24권, 제1호, pp.181-200, 2012.
- [7] 송승훈, “직장인의 여가활동유형에 따른 심리적 행복감 및 직무만족의 차이,” 스포츠과학논문집, 제21권, pp.69-78, 2009.
- [8] E. H. Schein, “The role of the founder in creating organizational culture,” Family business review, Vol.8, No.3, pp.221-238, 1995.
- [9] T. E. Deal and A. A. Kennedy, Corporate cultures: The rites and rituals of organizational life, Reading/T. Deal, A. Kennedy.?Mass: Addison-Wesley, pp.98-103, 1982.
- [10] 장인권, 조직문화와 조직구성원의 행복에 대한 연구 : 전라북도 경찰조직을 중심으로, 박사학위논문, 전주대학교 일반대학원, 2010.
- [11] K. Chang and L. Lu, “Characteristics of organizational culture, stressors and wellbeing: The case of Taiwanese organizations,” Journal of Managerial Psychology, Vol.22, No.6, pp.549-568, 2007.
- [12] R. E. Quinn and J. R. Kimberly, “Paradox, planning, and perseverance: Guidelines for managerial practice,” Managing organizational transitions, Vol.295, p.313, 1984.
- [13] M. E. Seligman and M. Csikszentmihalyi. “Positive psychology: An introduction,” American Psychological Association, Vol.55, No.1, p.5, 2000.
- [14] W. C. Compton, Introduction to Positive Psychology, Thomson Wadsworth, 2005.
- [15] C. L. Keyes, “Subjective well-being in mental health and human development research worldwide,” Social Indicators Research, Vol.69, No.3, pp.361-362, 2004.
- [16] M. Argyle, *The psychology of happiness (2nd ed.)*, East Sussex, England: Routledge, 2001.

- [17] E. Diener, S. Oishi, and R. E. Lucas, "Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life," *Annual review of psychology*, Vol.54, No.1, pp.403-425, 2003.
- [18] E. Diener, "Subjective well-being. In *The science of well-being*," Springer Netherlands, pp.11-58, 2009.
- [19] E. Diener, "Assessing subjective well-being: Progress and opportunities," *Social indicators research*, Vol.31, No.2, pp.103-157, 1994.
- [20] H. R. Markus and S. Kitayama, "Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation," *Psychological review*, Vol.98, No.2, pp.224-253, 1991.
- [21] H. C. Triandis, "The self and social behavior in differing cultural contexts," *Psychological review*, Vol.96, No.3, pp.506-520, 1989.
- [22] E. Diener, E. M. Suh, H. Smith, and L. Shao, "National differences in reported subjective well-being: Why do they occur?," *Social Indicators Research*, Vol.34, No.1, pp.7-32, 1995.
- [23] M. Eid and E. Diener, "Norms for experiencing emotions in different cultures: inter- and intransnational differences," *Journal of personality and social psychology*, Vol.81, No.5, pp.869-885, 2001.
- [24] E. Suh, E. Diener, S. Oishi, and H. C. Triandis, "The shifting basis of life satisfaction judgments across cultures: Emotions versus norms," *Journal of personality and social psychology*, Vol.74, No.2, pp.482-493, 1998.
- [25] J. L. Tsai, B. Knutson, and H. H. Fung, "Cultural variation in affect valuation," *Journal of personality and social psychology*, Vol.90, No.2, pp.88-307, 2006.
- [26] 서은국, 구재선, "단축형 행복 척도(COMOSWB) 개발 및 타당화," *한국심리학회지: 사회 및 성격*, Vol.25, No.1, pp.95-113, 2011.
- [27] E. Diener and R. E. Lucas, Subjective emotional well-being, In M.Lewis & J.M. Haviland(Ed.), *Handbook of emotions*, New York : Guilford, pp.325-337, 2000.
- [28] http://oecd.mofa.go.kr/webmodule/htsboard/template/read/korboardread.jsp?typeID=15&boardid=9896&seqno=1131994&c=TITLE&t=근로시간&pagenum=1&tableName=TYPE_LEGATION&pc=&dc=&wc=&du=&vu=&iu=&du=
- [29] 유지수, 장재윤, "직장에서 가정으로의 정서 과급: 성격 요인 및 직무만족의 조절효과," *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 제24권, 제2호, pp.257-280, 2011.
- [30] B. M. Staw, R. I. Sutton, and L. H. Pelled, "Employee positive emotion and favorable outcomes at the workplace," *Organization Science*, Vol.5, No.1, pp.51-71, 1994.
- [31] <http://www.google.co.kr/url?sa=t&rct=j&q=&e&src=s&source=web&cd=1&ved=0CB0QFjAAahUKEwiV6Irah-rIAhUBF5QKHRBmCik&url=http%3A%2F%2Ffile216.uf.daum.net%2Fattach%2F0339224251BAB6502011DA&usg=AFQjCNHJV18bsyW235GHAQ5sfneWZpmU3w&sig=2ZF9TilRQZrkHFGBu931og&bvm=bv.106379543,d.dGo&cad=rjt>
- [32] P. Warr, *Environmental "vitamins", personal judgments, work values, and happiness*, The Oxford handbook of organizational wellbeing, pp.57-85, 2009.
- [33] M. E. Seligman and P. Schulman, "Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance agents," *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.50, pp.832-838, 1986.
- [34] T. A. Wright and B. M. Staw, "Affect and favorable work outcomes: two longitudinal tests of the happy?productive worker thesis," *Journal of Organizational Behavior*, Vol.20, No.1, pp.1-23, 1999.
- [35] 강소라, 엄혜미, 김민선, "조직구성원의 웰빙이

조직이 혁신성 및 성과에 미치는 영향,” 한국산학
기술학회논문지, Vol.16, No.7, pp.4576-4585, 2015.

[36] 김경남, “간호사가 지각한 간호조직문화와 행복
지수가 이직의도에 미치는 영향,” 보건의료산업
학회지, Vol.8, No.2, pp.61-72, 2014.

[37] D. R. Denison, “Corporate culture and organizational
effectiveness,” John Wiley & Sons, 1990.

[38] Y. Wiener, “Forms of value systems: Focus on
organizational effectiveness and cultural change
and maintenance,” *Academy of management
Review*, Vol.13, No.4, pp.534-545, 1988.

[39] R. E. Quinn and G. M. Spreitzer, The psychometrics
of the competing values culture instrument and
an analysis of the impact of organizational
culture on quality of life, Emerald, 1991.

[40] 박슬기, 황진수, “호텔 직원이 지각하는 조직 문
화가 주관적 웰빙에 미치는 영향-한국과 미국 비
교 연구,” *호텔리조트연구*, Vol.14, No.1, pp.329-345, 2015.

[41] 한중화, “유아교사의 행복에 관한 연구-교사 효
능감과 협동적 조직문화를 중심으로,” *유아교육
연구*, Vol.34, No.3, pp.221-238, 2014.

[42] 정여주, 이기숙, “건강가정사의 조직문화 인식과
직무만족에 관한 연구,” *한국가족복지학*, Vol.18,
No.4, pp.461-484, 2014.

[43] 이호주, *유치원의 조직문화와 원장의 변혁적 리
더십이 교사의 행복감 및 교사효능감에 미치는
영향*, 부산대학교 교육대학원, 석사학위논문, 2013.

[44] R. Harrison, “Understanding your organization’s
culture,” *Harvard Business Review*, Vol.50,
No.3, pp.119-128, 1972.

[45] C. B. Handy, *Gods of management: The
changing work of organizations*, Oxford: Oxford
University Press, 1978.

[46] W. G. Ouchi, “The m-form society: Lessons
from business management,” *Human Resource
Management*, Vol.23, No.2, pp.191-213, 1984.

[47] 최방호, *은행구성원의 지점근무기간이 조직유효
성 및 부패의향에 미치는 영향에 관한 연구*, 서울

대학교 대학원, 석사학위논문, 2014.

[48] 박광선, *제직기간에 따른 조직몰입과 직업몰입
이 변화*, 가톨릭대학교 대학원, 석사학위논문, 2012.

[49] J. R. Kimberly and R. E. Quinn, *Managing
organizational transitions*, McGraw-Hill/Irwin,
1984.

저 자 소 개

정 승 환(Seung-Hwan Jung)

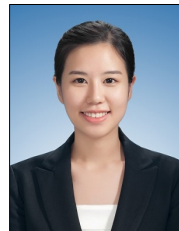
정회원



- 2006년 2월 : 한양대학교 세라믹 공학과(공학사)
 - 2009년 2월 : 한양대학교 대학원 교육공학과(교육학 석사)
 - 2013년 9월 ~ 현재 : 한양대학교 대학원 교육공학과 박사수료
- <관심분야> : HRD, 사회적 지식공유, 네트워크 분석

김 연 정(Yeon-Jung Kim)

정회원



- 2014년 2월 : 숭실대학교 평생교육학과(교육학사)
 - 2016년 2월 : 한양대학교 대학원 교육공학과(교육학 석사)
 - 2016년 4월 ~ 현재 : 경북대학교 교수학습센터
- <관심분야> : HRD, 인재경영, 핵심인재관리 및 육성

송 영 수(Young-Soo Song)

정회원



- 1999년 5월 : 美 Florida State University(교육공학 박사 HRD 전공)
 - 1984년 ~ 2006년 : 삼성그룹 인력개발원 상무
 - 2006년 9월 ~ 현재 : 한양대학교 교육공학과 교수 및 한양인재개발원장
- <관심분야> : 전략적 HRD, 리더십, 핵심인재 관리 및 육성, 핵심역량