

건설기업의 조직구조 및 조직문화, 윤리의식이 조직갈등과 상사신뢰, 조직효과에 미치는 영향

김광남*

연세대학교 정경창업대학원 석사과정

국문요약

본 연구의 목적은 조직구조와 조직문화, 윤리의식의 특성을 분석하고 조직갈등과 상사신뢰, 조직효과에 영향을 미치는 요인을 건설기업의 조직원을 대상으로 규명하고자 한다.

지금까지의 기업은 조직효과를 높이기 위하여 주로 조직구조나 조직문화를 중심으로 연구와 평가를 해왔다. 특히 윤리의식이 많은 이슈가 되고 있는 현대사회에서 기업은 윤리경영으로 얻은 신뢰를 통해 경쟁력을 높여 지속경영을 가능케 하고자 노력하고 있다. 이에 기업조직의 윤리의식이 조직갈등과 상사신뢰, 조직효과에 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하여 이를 바탕으로 국내 건설기업의 조직효과성 제고를 위한 실질적인 방안들을 모색 할 수 있다.

핵심어: 조직구조, 조직문화, 윤리의식, 조직갈등, 상사신뢰, 조직효과

I. 서론

기업은 조직효과를 높이기 위해 조직구조나 조직문화를 중심으로 진단이나 평가를 시행하고 있으며, 이러한 결과들을 바탕으로 조직을 재개편하는 등의 방법으로 활용하고 있다. 현대사회의 국내기업은 외국기업들과의 경쟁을 통해 기업윤리의 중요성을 인식하고 이를 경영적 과제로 받아들여 선진기업으로의 도약을 이루고자 노력하고 있다.

이처럼, 기업의 윤리의식이 사회적으로 대두되고 있는 시점에 과연 윤리의식이 조직구조, 조직문화와 더불어 조직갈등과 상사신뢰를 통해 조직효과에 어떠한 영향을 미치는지 본 연구에서는 실증적으로 분석하여 조직효과성을 증대시킬 수 있는 개선책을 마련에 보다 발전적 방향을 제시하고자 한다.

II. 연구 배경

2.1. 조직구조

조직구조는 일반적으로 조직이 추구하는 목표를 달성하

고자 여러 업무들의 상호관련성에 의해 비교적 안정적으로 만들어진 짜임새라 정의 된다(김영훈, 2001). 이 조직구조에 대하여 선행연구들은 다양한 측정지표가 논의되어 있음에도 불구하고 대부분의 학자들은 복잡성(complexity), 공식화(formalization),집권화(centralization)라는 세가지 변수를 조직구조의 공통적인 측정지표로 사용하는데 동의하고 있다는 것을 알 수 있다(주효진, 2004).

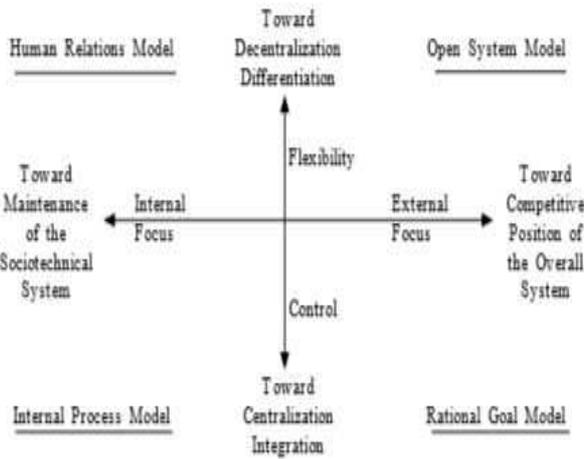
2.2. 조직문화

문화란 사람들이 공통적으로 가지고 있는 가치관과 신념, 이념, 관습 그리고 지식과 기술을 포함하는 거시적이고 종합적인 개념으로 사회구성원들의 행동형성에 영향을 미치는 중요한 요소이다(Light et al,1996).

조직문화는 한 조직 내에서 구성원들 대다수가 공통적으로 가지고 있는 신념, 가치관, 인지, 행위규범, 행동양식 등을 통틀어 말한다. 조직문화는 그 조직이 대외적 환경에 적응하고 내부적으로 통합화 하는 과정에서 생기는 여러 가지 문제점을 극복하기 위하여 모색되고 개발되어 형성된 것이다. 이와 같이 조직문화는 조직 구성원들의 공통된 경험을 바탕으로 하여 이루어진 것이므로 조직이라는 하

나의 공동체를 결속시켜 주고 구성원들로 하여금 일체의 식과 조직에 대한 충성심을 갖게 한다(이학중, 1991; 김종재, 1991; 박내희, 1991; 신유근, 1992).

이러한 개념적 의미와 특성을 가진 조직문화와 유사한 용어로 조직분위기(organizational climate)라는 개념이 있다. 조직문화의 유형을 ① 인적자원문화, ② 개방체계문화, ③ 위계서열문화, ④ 생산중심문화로 구분하고 있다 이를 좀더 구체적으로 살펴보면 <그림 1>, <표 1>와 같다(Quinn, 1991).



<그림 1> 조직문화의 사분면

자료 : Quinn, 1991

<표 1> 조직문화의 유형별 특성

구분	인적자원문화	개방체계문화	위계서열문화	생산중심문화
주요특성	가족같은 운명공동체	관리를 겁내지 않고 위협 감수	공식적이고 딱딱	경쟁지향, 생산지향
조직풍토	참여, 헌신, 충성심	동격이며 도전적	단속적, 예측가능 기대치가 확실	경쟁에서의 승리
성공기준	팀워크 형성, 구 성원에 대한배려	독특성(차별성), 신제품 개발	효율성, 빈틈없는 계획과 원가절감	시장침투, 시장 점유율, 경쟁우위
관리스타일	팀워크 협력적	혁신, 자유	고용안전, 존속	경쟁능력, 생산성 및 업적 감독

자료 : 김영훈, 2001

2.3. 윤리의식

윤리란 사전적 의미로 사람이 마땅히 지켜야할 도리(우리말 큰 사전, 한글학회, 어문각, 2000)로써 행동이나 사고의 옳고 그름을 구분하는 행위 규범의 척도라고 정의 되며 (Robert, 1963), 조직윤리란 ‘조직에서 윤리적인 행동이 무

엇이며 어떻게 다뤄야 하는지에 대한 인지’로, ‘좋은 것과 나쁜 것을 구분하는 것과 관련된 훈련’(Natale,1984)을 말한다.

조직의 윤리가 본격적으로 연구되기 시작한 것은 1970년대이며, 1980년에 기업의 사회적 책임론의 부각과 함께 윤리경영이 강조되면서 국내에서는 1990년에 기업윤리, 윤리경영, 경영윤리 등의 용어로 소개되면서 조직윤리에 대한 연구가 활성화 되고 있다. 그러나 아직 여러 용어가 혼용되어 활용되고 있으며(이원우,지은실, 2006), Cullen과 Victor(1993;73)는 조직윤리를 3개의 윤리기준과 3개의 분석수준에 따라 조직윤리 9개 요인(자기이익, 회사이익, 효율, 우정, 팀이익, 사회책임, 개인도덕, 규정과 절차, 법과 강령)을 제시하였다.

2.4. 조직갈등

갈등이란 라틴어의 '콘플리케레(confligere)'에서 나온 말로 ‘상대가 서로 맞선다’는 뜻을 의미한다(이상수 외, 2001).

현대의 조직은 수많은 부서와 집단으로 이루어져 있고 이들의 부서와 집단은 주어진 직무를 수행하는 과정에서 상호작용을 하면서 조직의 목표달성에 기여하고자 한다. 이때 집단이나 조직은 서로 다른 관심과 욕구를 가지고 있기 때문에 필연적으로 갈등이 야기된다. 오늘날과 같이 조직 재편성과 구조적 변화가 요구되고 있는 환경에서도 또 다른 형태의 갈등도 야기될 가능성이 크다. 갈등은 두 동료 간의 감정적인 분쟁으로부터 지휘체통의 부서들 간 분쟁, 여러 조직들이 포함된 법적 분쟁에 이르기까지 다양하게 일상적으로 발생한다.

2.5. 상사신뢰

신뢰는 사람과 사람 사이, 그리고 모든 조직에서 가장 근본적인 바탕이 되는 것이다. 조직생활에서의 신뢰는 상사와 업무관계로 이루어지며, 이러한 관계 속에서 부하들이 갖는 상사에 대한 신뢰는 업무 수행 뿐 아니라 부하들의 직장생활 적응에도 많은 영향을 미치게 된다.

또한 상호작용하는 상대방의 행동을 예측할 수 있게 하고 당사자 간의 믿음을 갖도록 함으로써 집단이나 조직의 목표달성을 위한 협력과 협동행위를 높이며 양자간 강한 공동체 의식을 통해 조직의 문제에 자율적이고 자발적으로 참여하도록 함으로써 유기적이고 탄력적인 조직운동을 가능케 한다. 따라서 상사에 대한 부하의 신뢰는 조직효과를 높이기 위한 자발적이고 적극적인 행동을 유발시킬 수 있다.

2.6. 조직효과

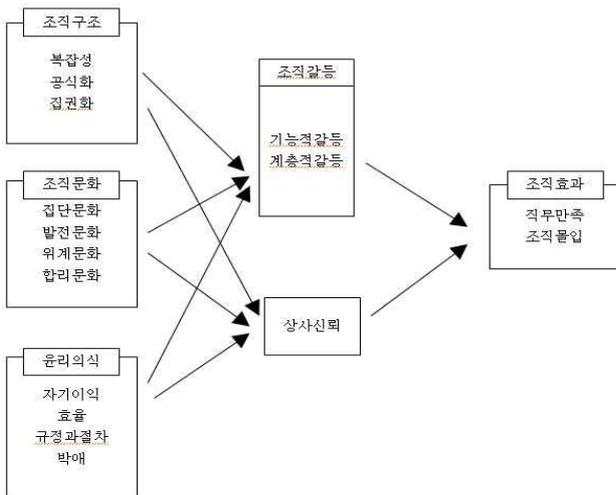
조직연구의 궁극적 관심은 조직효과성을 극대화 하는데 있다.

일반적으로 조직효과성은 조직의 효율성(생산성, 경제성, 수익성), 조직의 유연성(적응성, 혁신성) 및 조직원의 만족도(직무만족, 조직몰입)에 의해 측정(신유근, 1991)되며, 본 연구에서는 조직몰입과 직무만족이 산업 및 조직심리학 혹은 인사관리 및 조직행동 분야에서 가장 많이 연구된 내용이고 조직 성과에도 영향을 주기 때문에 이를 조직효과성에 대한 지표로 선택했다.

III. 연구방법

3.1. 연구모형

본 연구는 조직구조 및 조직문화, 윤리의식이 조직갈등과 상사신뢰, 조직효과에 미치는 영향을 가설적 모형을 구축한 연구이다.



<그림 2> 연구모형

3.2. 연구대상

본 연구의 표본은 대기업, 중견기업, 중소기업의 건설기업에 종사하는 관리직원을 대상으로 설정하였다.

참고문헌

노윤구·정면숙(2016). 간호사가 인식하는 병원윤리풍토가 상사신뢰와 조직유효성에 미치는 영향에 대한 경로분석. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 46(6),

824-835.

김선국·송용식(2005). 국내 건설업체의 경영 및 조직현황에 대한 인식 분석. *대한건축학회 논문집-구조계*, 21(1), 163-170.

최준환·이형석(2007). 기업의 윤리적 분위기와 직원의 윤리의식 및 직무만족도간 관계에 관한 연구. *서비스경영학회지*, 8(2), 175-197.

김영훈(2001). 병원종사자의 조직구조 및 조직문화 인식과 조직갈등경험, 조직몰입간의 관계, 연세대학교 대학원, 박사학위논문.

송정수·양필석(2009). 상사신뢰와 혁신행동 간의 관계에 있어서 심리적 임파워먼트의 매개효과. *산업경제연구*, 22(5), 2437-2455.

이형석(2006). 유통기업 종업원의 윤리의식과 윤리적 가치에 관한 탐색적 연구. *유통연구*, 11(2), 81-96.

윤현덕·성종수(2011). 조직구성원의 윤리의식과 혁신성향이 조직성과에 미치는 영향-ISO 26000 성과체고를 위한 윤리경영 지각의 조절효과를 중심으로. *품질경영학회지*, 39(2), 199-216.

주효진(2004). 조직구조, 조직문화 및 조직효과성의 관계에 관한 연구: 업무특성별 기관분류를 중심으로

안동규·주우진·한정화(1998). 한국경영자의 기업윤리 의식과 행동에 관한 연구

송영선·이희수(2009). 조직문화 유형과 학습조직 수준 및 조직효과성 관계. *HRD 연구(구-인력개발연구)*, 11(2), 115-151.