http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2015.13.8.169

융합기업의 기업문화형태와 성과창출과의 영향 관계 분석

최승일*, 김동일**
창원대학교 국제무역학과*, 부산대학교 경영학과**

Analysis of the impact relationship between business culture's type and creating performance of convergence corporate

Seung-Il, Choi*, Dong-Il,Kim**
Dept. of International Trade, Changwon National University*
Dept. of Business Administration, Pusan National University**

요 약 본 연구는 융합기업을 대상으로 하여 기업문화형태와 성과간의 관계를 실증적으로 분석하였다. 또한 본 연구를 수행하기 위해 기업문화와 형태를 종합적으로 분석하여 본 연구에 맞게 모형을 개발하였다. 기업문화의 중요성은 일상생활에서 조직적 문화가 경쟁력의 원천이 된다는 인식하에서 조직의 효과를 증진시키는 중요한 요인이 된다고 보기 때문이다. 즉 조직문화를 바탕으로 개인의 태도와 행동을 설명할 수 있을 뿐만 아니라, 조직문화는 조직행동의 미시적·거시적 분석사이를 개념적으로 연결시켜 주는 역할을 하며 이를 통하여 성과창출에 기여한다고 볼 수 있다. 따라서 연구모형을 토대로 하여 기업문화형태와 성과간의 영향관계를 분석, 검증하였다. 연구결과 융합기업의 기업문화형태는 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 기업문화형태와 직무만족간의 영향관계에서는 친화적, 진취적 기업문화가 영향을 미쳤고, 조직몰입과의 영향관계에서는 진취적 기업문화가 영향을 미쳤다. 본 연구의 결과는 향후 융합기업의 기업문화 관리를 통한 기업의 성과창출의 기초자료로서 유용한 지침이 될 수 있을 것으로 기대하고 있다.

주제어 : 융합기업, 기업문화형태, 성과창출, 직무만족, 조직몰입

Abstract This study try to analyze the relationship between the corporate culture type and performance about convergence corporate. In addition, we developed a model that fix this research to analyze the business culture and firms type in order to perform this study overall. In the daily operations of an organization's culture can be a source of corporate competitiveness, it may be classified as an important factor in the performance of the organization to promote. In other words, the organizational culture as well as be able to describe an individual's attitudes and behavior, microscopic, macroscopic analysis of organizational behavior can serve to connect conceptually each others and through this process can be seen as contributing to the achievement creation. Therefore, analyzed the influence of the relationship between corporate culture and performance form the basis of this study and research model was validated. Corporate culture in the form of the convergency enterprise found out the strong relationship with job satisfaction and organizational commitment in the research result. Finally, this research results are expected to be a useful guide as a basis for the creation and management of companies with a corporate culture in the near future convergence corporation.

Key Words : Convergence Corporate Business Culture Type Creating Performance Job Satisfaction Organizational Commitment

Received 10 June 2015, Revised 17 July 2015
Accepted 20 August 2015
Corresponding Author: KIM DONG-IL
(Pusan National University)
Email: kdi50@pusan.ac.kr

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

인간이 살고 있는 사회에는 항상 어떤 형태로든 문화가 형성되고 자리 잡는다. 이러한 문화에 대해 전통적 인류학자들은 문화는 특정체제의 일원으로서의 인간에 의해 획득된 지식과 신념, 예술, 법률, 도덕, 습관 및 기타 능력을 포괄하는 복합적인 개념이라고 설명하고 있다.

즉 문화는 여러 가지 구성요소가 어떤 특정한 체제의 구성원들에 의해 공유되고 전달됨으로서 학습된 행동 및 행동결과의 통합된 형태이고, 언어와 사회조직, 가치관, 신앙, 예의 및 풍속 등 인류가 후천적으로 획득한 생활양식의 체계이며, 어떤 집단의 전부나 일부에 의해 공유된 것으로 볼 수 있다[5]. 이처럼 조직문화의 중요성은 일상생활에서 조직적 문화가 경쟁력의 원천이 된다는 인식하에서 조직의 효과를 증진시키는 중요한 요인이 된다고 보기 때문이다. 즉 조직문화를 바탕으로 개인의 태도와 행동을 설명할 수 있을 뿐만 아니라, 조직문화는 조직행동의 미시적·거시적 분석사이를 개념적으로 연결시켜 주는 역할을 하며 이를 통하여 성과창출에 기여한다고 볼 수 있다. 이와 같이 조직문화는 인사관리시스템이나 조직변화 등 조직관리 분야에서 조직 내 구성원의 조직행동을 효과적으로 설명할 수 있고 이를 통하여 성과를 창출함으로써 기업의 성장을 도모할 수 있는 것이다. 따라서 본 연구에서는 기업문화형태와 기업의 성과간의 관련성을 규명하고자 한다. 즉 기업문화형태와 기업의 성과간의 영향관계를 살펴봄으로써 향후 기업문화의 중요성은 물론 기업의 건전한 조직문화형성을 통한 발전방안 모색의 기초가 되고자 한다.

2. 이론적 고찰

2.1 융합기업

융합이란 다른 종류의 것이 녹아서 서로 구별이 없게 하나로 합하여지거나 그렇게 만드는 것을 말한다. 즉, 두 가지 이상의 재료가 녹아서 하나가 된다는 뜻이다. 이 융합이란 단어는 과학 분야에서 활용되어 그 효과가 검증되기 시작하면서 오늘날에는 일상생활의 매우 깊숙한 분야까지 적용・활용되고 있는 실정이다.

융합기업이란 업종이 다른 기업이 서로 다른 경영·기술 등을 결합하여 신기술·신제품·신서비스를 개발함으로써 부가가치를 제고함은 물론 새로운 분야로 사업화 능력을 높이는 것이라고 보다 현실적으로 정의할 수 있다. 이러한 기업의 융합 활동은 일반적으로 교류(발굴) 단계 → (연구)개발 단계 → 사업화 단계 → 시장전개 단계의 긴 과정을 거치게 된다. 교류(발굴)단계는 정보교환, 공장상호 견학, 연찬회 등을 통한 인적교류 및 융합과제 발굴단계이고, 기술개발단계는 공정개선, 신기술, 신제품, 신서비스 등 공동 연구개발단계이며, 사업화단계는 연구개발의 성과 등으로 신사업활동 전개단계이고, 사업전개단계는 신제품·신기술·신서비스 개발 등을 통한 시장진출 단계를 의미한다.

기업은 융합 활동을 통해 매출 성과, 연구효율 성과, 비용절감 성과, 발굴 및 개발의 성과를 창출할 수 있다[4]. 따라서 현대시대에서는 융합기업의 형태는 필연적인 시대적 과제로 이해될 수 있으며 향후 기업경쟁력을 위한 기반으로 이해된다.

2.2 기업문화

2.2.1 기업문화의 개념

이학종(1986)은 문화의 개념은 전통적으로 거시적인 사회체계를 그 분석단위로 하는 인류학, 사회학 등에서 연구되어 온 것으로서 포괄적이라 할 수 있다. 따라서 거시적인 문화개념을 사회체계를 구성하고 있는 미시적인 조직체 수준에서 적용시킨 것이 기업문화의 개념이라 할 수 있다고 하였다[6].

Schein(1988)은 조직문화를 어떤 기업조직이 환경적응과 내부통합의 문제를 해결하는 것을 배우는 과정에서 발명하거나 발견하여 발전시킨 것으로 정의한다[18]. Broms and Gahmberg(1983)는 조직문화를 구성원들이 사물의 중요성을 조직체 맥락에서 적절하게 평가할 수 있도록 하여 주는 공유된 이해, 해석, 관점의 집합으로 정의하였다[2]. 한편 김호섭·박천오(2002)는 조직문화란 특정조직의 구성원들에 의해 지배적으로 공유되고 있는 가치관, 신념, 이념과 관습, 규범과 전통, 그리고 지식과 기술 등을 포함하는 복합적인 개념으로 정의하였다[7]. 이처럼 기업문화는 기업 조직전체와 구성원들의 각종 행위에 직접적·지속적으로 영향을 주면 거시적, 미시적 관점에서 영향관계에 있는 중요한 요인으로 설명되어진다.

2.2.2 기업문화의 형태

기업의 경영혁신을 위해서는 구성원들이 인식하고 있는 조직문화를 정확하게 이해하는 것이 중요하다. 하지만 Schein(1988)이 주장하였듯이 조직문화의 개념은 연구자에 따라서 다양하게 정의되고 있다. 뿐만 아니라 조직문화의 유형도 차원과 속성에 따라 다양하게 제시되고 있다[18]. Harrison(1978)은 조직의 문화적 특성이 조직의 이념적 지향에 의해 형성된다고 보고 조직문화를 권력지향문화, 역할문화, 과업문화 및 인간문화의 네 가지로 분류하였다[9]. Handy(1978)도 이념적 지향에 의해 조직문화가 형성된다고 보고, 클럽문화, 역할문화, 과업문화 및 실존문화로 유형화하였다[8]. Ouchi(1980), Jones and Grorge(1998)등은 조직문화의 분류기준을 거래비용의 관점에서 유형을 분류할 것을 주장하였다[15, 14].

기업문화 유형에 대한 국내 연구 중 대표적인 연구 중 서인덕(1986)의 연구는 조직구성원의 행동특성과 현실지각을 바탕으로 한국 기업문화의 형태를 연구하였다[10]. 따라서 본 연구에서도 한국적 특성이 가미된 이 척도를 이용하여 기업문화를 측정하고자 한다. 이 모형은 기업조직현실 지각차원을 동태적-정태적으로 구분하여 수직축에서 양극화하고, 행동차원을 활동 지향적-유지 지향적으로 구분하여 친화적 조직문화, 진취적 문화, 합리적 조직문화 및 보존적 조직문화의 네 가지 유형으로 개념화하였다.

가. 친화적 조직문화 : 조직구성원이 그 조직의 전제조건 및 관행이 우의적 공정성, 상호 협조적 친밀감을 주고, 상호관계 지향적인 집단의식, 합의성이 강하고 개인이 존중받는 조직으로 지각되고 있는 문화형태이다.

나. 진취적 조직문화 : 조직의 공유된 행동신념이 도전적, 모험적 지향성을 갖고 융통성 있는 태도로 규칙, 절차보다도 신속한 행동을 지향하며, 첨단성을 강조하는 것으로 지각되는 문화형태이다.

다. 합리적 조직문화 : 조직의 관행 및 운영성향이 실적, 결과, 목표달성을 위주로 하고 효율성, 수단성, 생산성을 강조하는 것으로 지각되는 문화형태이다.

라. 보존적 조직문화 : 조직의 행동성향이 안정 지향적이며, 관련 규정·절차 등이 명확하고도 세밀하게 정해져 시행되고 업무의 흐름이 표준화, 관습화 되어 일관성이 있으며 질서와 서열의식이 뚜렷한 것으로 지각되는 문화형태이다.

2.3 성과

2.3.1 성과의 개념

기업은 목표달성을 토대로 하여 성장하는 조직체이다. 따라서 기업은 성장하는 동안 달성해야 할 다양한 목표를 가지고 있으며, 기업의 목표 달성 여부는 성과로서 표현될 수 있다. 경영성과에 관한 연구에서 경영성과는 조직의 목표달성도, 조직이 필요로 하는 자원획득을 위한 환경의 개척능력, 변화하는 환경에 대한 적응 및 생존능력, 인적자원개발과 구성원의 욕구를 충족시킬 수 있는 조직능력, 기업의 생산성 또는 수익성 등으로 다양하게 정의하고 있다[3]. 기업에서 성과는 생산성, 품질, 적시성, 대응성, 효과성 등을 포함하는 개념이며 경쟁자에 비해 보다 효율적이고 효과적으로 고객을 만족시켜서 조직이 성취한 것을 측정하는 것으로 성과는 효율성과 효과성에 의해서 결정된다[1, 16].

2.3.2 성과의 분류

기업과 관련한 성과를 분류할 때는 재무적 성과와 비재무적 성과로 구분하는 것이 일반화되어 있다. 재무적 성과에서는 재무적 활동을 측정함으로써 기업은 전략을 수립하고 실행한 것들이 기업의 핵심 역량을 향상시키는가의 여부를 알 수 있으며 이를 측정하는 측정지표로는 투자수익률, 경제적 부가가치, 수익성과 영업이익, 매출액, 매출액증가율, 자본회전율 및 현금흐름 등이 대표적이다. 재무성과 지표들은 기업의 성과를 측정하는 다른 관점과 관련된 성과지표들을 이용해서 실행한 전략들이 얼마나 향상된 결과를 낳는지 알려준다.

따라서 재무적 성과는 기업의 경쟁우위를 바탕으로 지속적 성장을 위한 필수요소라 하겠다. 이러한 재무적 성과는 지표로서 바로 측정이 가능한 이점이 있지만 직접적 영향관계를 설명하기에는 한계가 있을 수 있다.

이에 비해 비재무적 성과는 개념적으로 잘라 구분하기에 한계가 있다. 예를 들자면 재무제표에 드러나지 않는 고객만족, 고객충성도, 조직과 관련한 직무만족, 조직몰입, 성취의도와 관련한 성취도 등으로 나열할 수 있다. 본 연구에서는 기업조직문화와 관련된 연구로서 비재무적 성과에 초점이 맞춰진 성과측정이 바람직하다. 따라서 본 연구에서는 재무적 성과보다는 비재무적 성과 그 중에서도 조직과 관련된 성과를 중심으로 연구를 진행하고자 한다.

조직성과에 대한 주요요인으로는 김상묵은 Brewer & Seldon의 연구에 기초하여 조직성과의 영향요인을 직무만족, 조직몰입, 공공서비스동기, 조직시민행동으로 하여 우리나라 공무원을 대상으로 설문조사를 통하여 측정하고 있다[17]. 선행연구들에 의하면 조직성과는 조직구성원의 개인적 차원의 변수들로부터 영향을 받는다. 따라서 본 연구에서는 조직성과의 주요요인인 직무만족, 조직몰입을 변수를 사용하여 본 연구의 성과를 측정하고자 한다.

2.4 기업문화형태와 성과

조직성과에 관하여 연구자들은 그것을 측정하기 위하여 조작적으로 정의하며, 이에 따라 조직성과를 측정하게 된다. 조작적 정의의 형태는 엄격하게 조작적으로 정의하는 경우도 있지만, 정의를 내리지 않고 조직성과의 구성요소를 제시하거나 조직성과의 변수로서 제시하고 이를 측정하기도 한다[12]. 기업문화와 성과에 관한 연구는 지속적으로 연구되어 왔으며 그 결과는 긍정적인 결과가 주를 이루었다. 이주호(1996)는 조직문화의 성과변수로 직무만족, 조직몰입 및 이직의도를 이용하여 분석한 결과 유의한 관계를 확인하였으며[11], 도재욱(2005)은 병원의 조직문화가 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 영향력이 있음을 확인하였다. 이상의 연구 결과를 종합해 보면 조직문화와 조직유효성은 영향관계가 있는 것으로 파악되어 진다[13]. 따라서 본 연구에서는 이상의 연구결과를 토대로 하여 아래와 같이 가설을 설정하고자 한다.

가설 1. 기업문화형태는 직무만족에 영향을 미칠 것이다.
1-1. 친화적 기업문화는 직무만족에 영향을 미칠 것이다.
1-2. 진취적 기업문화는 직무만족에 영향을 미칠 것이다.
1-3. 합리적 기업문화는 직무만족에 영향을 미칠 것이다.
1-4. 보존적 기업문화는 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 기업문화형태는 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.
2-1. 친화적 기업문화는 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.
2-2. 진취적 기업문화는 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.
2-3. 합리적 기업문화는 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.
2-4. 보존적 기업문화는 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

3. 실증분석

3.1 조사 설계 및 분석내용

이상의 이론적 고찰을 통해 설정한 가설을 검증하기 위하여, 설문지를 작성, 조사하여 활용하였다. 연구대상은 경남지역의 융합 기업에 근무하고 있는 회사원을 대상으로 하였으며 설문조사는 2015년 5월 23일부터 5월 30일까지 약 8일 동안 실시하였으며, 총 설문지는 185부 중 175부가 최종 회수되었으며 이 중 통계처리에 활용이 불가능한 9부를 제외한 166부를 통계분석에 활용하였다.

수집된 자료의 통계적 처리를 위해 SPSS 18.0을 이용하였다. 연구가설 검증에 앞서 먼저 인구통계학적 특성을 정리하기 위해 빈도분석을 실시하고, 측정도구들의 각 설문항목에 대한 내적 일관성을 확인하기 위한 신뢰성 검증을 실시하였고 타당성을 검증하기 위하여 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 통해 적합성을 검증하였다. 또한 가설검증을 위해서는 회귀분석을 실시하였다.

3.2 조작적 정의

본 연구에서는 융합기업의 기업문화형태와 성과창출간의 영향관계를 규명하기 위하여 아래와 같이 조작적 정의를 통한 설문지 조사를 실시하였다.

3.2.1 기업문화형태

기업문화형태에 대하여 서인덕(1986)은 친화적 문화, 진취적 문화, 합리적 문화, 보존적 문화로 구분하였다. 본 연구는 이에 기초하여 조직문화를 친화적 문화, 진취적 문화, 합리적 문화 및 보존적 문화로 구분하고, 각 문화유형별로 설문항목을 설정하여 리커트 5점 척도로 하여 각각 4문항, 3문항, 2문항, 2문항으로 총 11개의 문항을 측정하였다.

3.2.2 직무만족

Skalli, Theodossiou and Vasileiou(2008) 등의 연구에서 이용한 6개의 설문항목을 이용하여 현재 수행하는 주요업무에 대한 만족, 수입 관점의 만족, 직무안정성의 관점에서의 만족, 업무형태의 관점에서의 만족, 시간 과점의 만족, 근무조건 관점의 만족을 토대로 하여 '전혀 그렇지 않다'를 1점으로 '매우 그렇다'를 5점으로 하는 리커트

5점 척도로 응답하도록 하여 직무만족에 대하여 질문하였다.

3.2.3 조직몰입

Deborah and Meyer(2004)의 연구에서 이용한 5개의 설문문항으로 구성하였고, 세부설문 문항은 개인적인 희생을 감수할 수 있는지, 효익대비 비용, 무엇인가 잃어버릴 수 있는 지, 내 인생이 엉망이 될 것인지, 다른 회사보다 이 회사가 낫다고 생각하는지 등에 대해 응답하도록 하였다. '전혀 그렇지 않다'를 1점으로 '매우 그렇다'를 5점으로 하는 리커트 5점 척도를 사용하였다

3.3 기초분석

본 연구의 가설검증을 위하여 활용된 설문지는 융합기업을 대상으로 한 총 166부가 활용되었으며 빈도분석 결과는 다음과 같다.

〈Table 1〉 Frequency Analysis

	item	person	%
Companies form	Private company	27	16.3
	Corporation	139	83.7
Years of establishment	5 year below	17	10.2
	6 - 10 year	15	9
	11 - 15 year	19	11.4
	16 - 20 year	22	13.3
	20 year more than	93	56
Sales (month)	10,000,000 won below	3	1.8
	10,000,001-20,000,000	3	1.8
	20,000,001,-30,000,000	9	5.4
	30,000,001,-50,000,000	6	3.6
	50,000,001,-100,000,000	9	5.4
	100,000,001-200,000,000	5	3
	200,000,001-300,000,000	10	6
	300,000,001-500,000,000	9	5.4
	500,000,001 more than	112	67.5
Employees	50 below	39	23.5
	51 -100	24	14.5
	101 - 200	9	5.4
	201 - 300	7	4.2
	301 more than	87	52.4

본 연구에서는 신뢰성 분석에 있어서 동일한 개념들을 측정하기 위해 다 항목 척도를 이용하므로 측정도구의 신뢰성을 검정하기 위하여 내적일관성 기준에 따라 Cronbach's α 계수를 이용하였다. 일반적으로 사회과학에서는 Cronbach's α 계수가 0.7이상이면 신뢰성이 높다고 보고 있다. 타당성분석의 방법으로는 요인분석을 실시하였으며, 요인의 추출방법은 주성분 분석을 이용하였고, 요인이 적어도 1개 이상의 분산을 설명할 수 있는 아이겐 값(Eigen value) 1 이상을 기준으로 하여 요인을 추출하였으며, 항목의 축소와 각 요인을 쉽게 설명하기 위해서 직각회전(Varimax Rotation) 방식을 취하였다.

분석결과 아래와 같이 신뢰성은 양호하게 나타났으며 독립변수인 기업문화형태에 대한 타당성 분석결과는 4가지 형태로 잘 나타났다. 아울러 종속변수인 직무만족과 조직몰입에 대한 타당성분석 결과도 양호하게 나타났다.

〈Table 2〉 Reliability, Factor analysis of culture type

variables	1	2	3	4	Cronbach's α
friendly C.3	.855				.871
friendly C.2	.827				
friendly C.4	.799				
friendly C.1	.656				
forward C.2		.823			.849
forward C.3		.800			
forward C.1		.747			
rational C.1			.879		.807
rational C.2			.854		
convervative C.2				.881	.667
convervative C.1				.509	
Eigen	5.238	1.823	.972	.684	
%	47.617	16.573	8.835	6.215	

〈Table 3〉 Reliability, Factor analysis of job satisfaction, organizational commitment

variables	1		Cronbach's α
job satisfaction4	.854		.929
job satisfaction2	.853		
job satisfaction3	.842		
job satisfaction5	.840		
job satisfaction6	.829		
job satisfaction1	.809		
organizational commitment4		.886	.890
organizational commitment3		.866	
organizational commitment5		.855	
organizational commitment2		.782	
organizational commitment1		.633	
Eigen	5.838	2.196	
%	53.069	19.968	

3.4 가설검증

3.4.1 가설1의 검증

융합기업의 기업문화형태와 직무만족간의 영향관계를 살펴보기 위한 가설1의 검증을 위해 다중 회귀분석을 실시하였으며 이에 대한 분석 결과는 아래의 표와 같다.

〈Table 4〉 Verification of Hypothesis 1

Independent variables	Non-standardized coefficients	standardized coefficients	t	p
	B	Beta		
Constant	.557		2.228	.027
friendly C.	.439	.442	6.527	.000***
forward C.	.312	.348	4.663	.000***
rational C.	.123	.110	1.651	.101
convervative C.	-.041	-.038	-.539	.591
R^2=0.554, F=49.692(p=0.000)				

* p<0.05, **p<0.01, *** p<0.001

〈Table 5〉 Verification of Hypothesis 2

Independent variables	Non-standardized coefficients	standardized coefficients	t	p
	B	Beta		
Constant	.585		1.716	.088
friendly C.	.096	.085	1.051	.295
forward C.	.440	.431	4.829	.000***
rational C.	.037	.029	.362	.718
convervative C.	.197	.158	1.887	.061
R^2=0.632, F=22.710(p=0.000)				

* p<0.05, **p<0.01, *** p<0.001

회귀분석 결과, R^2값이 0.554이고, F값이 49.692(p<0.001)로 나타나고 있다. 이것은 본 연구의 회귀식 즉, 연구모형이 전체 분산 중 55.4%를 설명하고 있다는 것을 의미하며, 유의수준은 p<0.001수준에서 매우 유의적이어서 융합기업의 기업문화형태가 직무만족을 잘 설명하고 있는 것으로 판단된다.

가설 1-1은 t값은 6.527(p=0.000)이므로 유의수준 p<0.001 수준에서 채택되었다. 즉 친화적 기업문화형태는 직무만족에 직접적 영향이 있다는 것을 보여주고 있다.

가설 1-2는 t값은 4.663(p=0.000)이므로 유의수준 p<0.001 수준에서 채택되었다. 즉 진취적 기업문화형태는 직무만족에 직접적 영향이 있다는 것을 보여주고 있다.

가설 1-3은 t값은 1.651(p=0.101)이므로 유의수준 p<0.05 수준에서 유의하지 않은 것으로 나타났다. 즉 합리적 기업문화형태는 직무만족에 직접적 영향이 없는 것을 보여주고 있다.

가설 1-4는 t값은 -.539(p=0.591)이므로 유의수준 p<0.05 수준에서 유의하지 않은 것으로 나타났다. 즉 보존적 기업문화형태는 직무만족에 직접적 영향이 없는 것을 보여주고 있다.

이상의 가설검증결과를 종합하면 기업문화형태는 직무만족에 부분적으로 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1은 채택되었다.

3.4.2 가설2의 검증

융합기업의 기업문화형태와 조직몰입의 영향관계를 살펴보기 위한 가설2의 검증을 위해 다중 회귀분석을 실시하였으며 이에 대한 분석 결과는 아래의 표와 같다.

회귀분석 결과, R^2값이 0.632이고, F값이 22.710(p<0.001)으로 나타나고 있다. 이것은 본 연구의 회귀식 즉, 연구모형이 전체 분산 중 63.2%를 설명하고 있다는 것을 의미하며, 유의수준은 p<0.001수준에서 매우 유의적이어서 융합기업의 기업문화형태가 조직몰입을 잘 설명하고 있는 것으로 판단된다.

가설 2-1은 t값은 1.051(p=0.295)이므로 유의수준 p<0.05 수준에서 기각되었다. 즉 친화적 기업문화형태는 조직몰입에 직접적 영향이 없다는 것을 보여주고 있다.

가설 2-2는 t값은 4.829(p=0.000)이므로 유의수준 p<0.001 수준에서 채택되었다. 즉 진취적 기업문화형태는 조직몰입에 직접적 영향이 있다는 것을 보여주고 있다.

가설 2-3은 t값은 .362(p=0.718)이므로 유의수준 p<0.05 수준에서 유의하지 않은 것으로 나타났다. 즉 합리적 기업문화형태는 조직몰입에 직접적 영향이 없는 것을 보여주고 있다. 가설 2-4는 t값은 1.887(p=0.061)이므로 유의수준 p<0.05 수준에서 유의하지 않은 것으로 나타났다. 즉 보존적 기업문화형태는 조직몰입에 직접적 영향이 없는 것을 보여주고 있다.

이상의 결과를 종합하면 기업문화형태는 조직몰입에 부분적으로 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 2는 채택되었다.

4. 결론

가설검증을 토대로 한 연구결과를 요약하면 아래와

같다.

첫째, 융합기업의 기업문화형태는 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 친화적 문화형태와 진취적 문화형태가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면 융합기업에서 직원들에 대하여 인간적인 배려와 높은 관심을 가지고, 기업분위기가 가족적인 분위기이며 신뢰하고, 업무에 적극적이고 충성심을 가지면 직무만족에 직접적인 영향을 미치는 것으로 해석될 수 있다. 또한 기업체 조직에서 경영환경의 변화에 따른 혁신과 변화를 강조하고, 새로운 사업을 과감히 지원하며, 합리적인 내용과 결과를 중시하면 조직 구성원은 조직에서 직무만족으로 연결되어지는 것으로 보여 진다.

둘째, 융합기업의 기업문화형태는 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 진취적 문화형태가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면 융합기업에서 경영환경의 변화에 따른 혁신과 변화를 강조하고, 새로운 사업을 과감히 지원하며, 합리적인 내용과 결과를 중시하면 조직 구성원은 조직에서 조직몰입으로 연결되어지는 것으로 보여 진다.

본 연구의 유의미한 결과에도 불구하고 자료조사에서 나타날 수 있는 편향과 변수선정 등의 한계점이 존재 할 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 이러한 부분이 보완될 수 있는 연구기법이 적용되어야 할 것이다. 본 연구결과는 향후 융합 기업의 기업문화형태와 업무성과연구에 유용한 지침이 될 것으로 기대된다.

REFERENCES

[1] B. J. Kim(1990), "The influence of strategic adaptability to market dynamism on performance in Korean consumer packaged goods markets," The Graduate school of korea university.

[2] Broms, H. & Gahmberg, H.(1983), Communication to Self in Organizations and Cultures, *Administrative Science Quarterly*, 28, pp. 482-495.

[3] C. H. Choi,(2006), "Effects of Internal Service Quality on Internal Customers' Satisfaction and Organizational Performance of Tourist Hotels," The Graduate school of Kangwon national university.

[4] D. H. Lee, O. J. Yoo(2008), "A Study of Cooperative Work Activation for Exchange Different Business of the Small & Medium Venture Enterprise an Empirical Analysis," *The Korean Society of Management Consulting*, 8(3), pp. 323-351.

[5] Gordon, G. G.(1991), Industry Determinants of Organizational *Culture, Academy of Management Review*, 16(2), 396-401.

[6] H. J. Lee(1986), *Corporate culture and organizational development*, BOBMUNSA.

[7] H. S. Kim, C. O. Park(2002), "Studying Administrative Culture in Korea: Trends and New Research Directions," *Journal of Korean Culture*, 3, pp. 1-12.

[8] Handy, C.(1978), *Gods of Management: The Changing Work of Organizations*, Oxford University, Press, USA.

[9] Harrison, R.(1972), "Understanding your Organization's Character," *Harvard Business Review,* May/June, pp. 119-128.

[10] I. D. Seo(1986), "A Study of Organizational culture and its relationship with Organizational characteristics in the Korean firms," The Graduate school of seoul national university, Ph. D..

[11] J. H. Lee(1996), "An empirical study on the organizational culture types, leadership styles, and behavioral performance," The Graduate school of keimyung university, Ph. D..

[12] J. Min(2003), "A Review of Conceptualizations and Re-conceptualizations of Organizational Effectiveness," *Korean Public Administration Review*, The Korean Association for Public Administration,37(2), pp. 83-104.

[13] Jaewook Doh(2005), "A study on the effects of organizational culture, social capital on the organizational effectiveness in hospital organizations," Graduate School Yeungnam University, Ph. D..

[14] Jones, G. R. & Grorge, J. M.(1998), "The Experimental Evolution of Trust: Implications for Cooperation and Teamwork," *Academy of Management Review*, 23, 531-546.

[15] Ouchi, W. G.(1980), "Types of Organizational Control and Their Relationship to Emotional Well-being," *Administrative Science Quarterly*, 25, 129-141.
[16] S. H. Jeong(2001), "Influences of Empowerment and Leadership on Employees' Attitudes," The Graduate school of Chungang university.
[17] S. M. Kim, Y. J. Kim(2005), "Analyzing the Job Characteristics of the Government Organizations in Korea," *Korean Public Administration Review*, The Korean Association for Public Administration, 39(2), pp. 63-87.
[18] Schein, E. H.(1988), *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco, CA:Jossey-Bass.

최 승 일(Choi, Seung Il)

・2003년 8월 : 경남대학교 대학원 경영학과(경영학박사)
・1999년 3월 ~ 2005년 2월 : 경남대학교 강의
・2004년 8월 ~ 현재 : 부산대학교 강의
・2008년 8월 ~ 현재 : 창원대학교 강의
・관심분야 : 마케팅, 글로벌경영, 호텔마케팅
・E-Mail : csi0305@naver.com

김 동 일(Kim, Dong Il)

・1998년 08월 : 명지대학교 대학원 경영학과(경영학박사)
・1998년 10월 ~ 2000년 02월 : 텍사스주립대(UTA) ERP센터 연구교수
・2000년 3월 ~ 2005년 12월 : 국립밀양대학교 회계정보학과 교수
・2008년 1월 ~ 2010년 1월 : 텍사스주립대(UTD) 방문교수
・2006년 1월 ~ 현재 : 부산대학교 경영학과 교수
・관심분야 : e-Biz, ERP 시스템, SCM
・E-Mail : kdi50@pusan.ac.kr