

위계문화가 임파워먼트 및 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증연구-건설산업 중심으로-

곽상태*, 양동우**

호서대학교 일반대학원 테크노경영학과 박사과정*
호서대학교 일반대학원 테크노경영학과 교수**

A Study on the effect of Hierarchical culture of Construction Industry to the Empowerment and Organizational Effectiveness.

Sang-Tai Kuark*, Dong-Woo Yang**

Dept. of Techno Management of Graduate School, Hoseo University, Ph.D Candidate*, Professor**

요약 본 연구는 건설기업들의 위계문화가 임파워먼트, 조직유효성 간의 관계를 실증연구를 통해 규명하는데 목적이 있다. 본 연구를 수행하기 위해서 서울, 수도권, 비수도권 건설기업 임직원을 대상으로 설문조사분석을 하였으며 분석방법으로 SPSS의 기술통계, 신뢰도분석, 요인분석, 다중회귀분석 등을 사용하였다.

본 연구의 검증결과는 다음과 같다. 첫째, 위계문화는 조직유효성에 유의적인 정(+)의 영향을 미치며, 둘째, 위계문화는 임파워먼트에 유의적인 정(+)의 영향을 미친다. 셋째, 위계문화와 임파워먼트는 조직유효성에 유의적인 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과로 국내의 건설 산업의 위계문화는 건설업의 특징적인 관점에서 직원들 사이의 상명하복의 정신과 목표의식, 자기결정력 채택이 중요하며, 또한 조직몰입도, 직무성취도에 도움이 될 것이라 생각된다.

주제어 : 위계문화, 임파워먼트, 조직유효성, 조직몰입도, 직무성취도, 자기결정력

Abstract The purpose of this study is to identify Hierarchical Culture of construction enterprises, Empowerment, and Organizational Effectiveness through empirical research. To perform this study, we carried out a survey targeting executives of construction companies in Seoul, metropolitan area, and non-metropolitan area. For analyzing, SPSS Statistical Techniques, Reliability analysis, Factor analysis, Multiple Regression analysis were used. The results of the study are as follows. First, the Hierarchy of the Culture affects significantly positive (+) on Organizational Effectiveness. Second, Hierarchical Culture affects the significantly positive (+) to the Empowerment. Third, Hierarchies and Cultural Empowerment was found to significantly affect the positive (+) on Organizational Effectiveness. Based on the conclusions, Hierarchical Culture of the domestic construction industry has a significant impact on Self-determination and the goal of consciousness among employees. In addition, this is helpful in Job Performance and Organizational Commitment.

Key Words : Hierarchical Cultural, Empowerment, Organization Effectiveness, Organizational Commitment, Job Performance, Self-determination

Received 8 January 2016, Revised 25 February 2016

Accepted 20 March 2016, Published 28 March 2016

Corresponding Author: Dong-woo yang (Dean of Hoseo Graduate School of Global Entrepreneurship Director of MOT Research Institute)

Email: dwyang@hoseo.edu

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

1.1 연구배경

국내 건설 산업의 조직문화는 상명하복형의 위계문화가 주를 이루었다. 급속한 경제 발전, 서구문화의 유입과 같은 사회문화적 그리고 정치환경의 변화와 함께 조직문화에도 많은 변화가 일어났다. 세계적인 경제불황에서 국내 건설산업이 살아남고, 급속한 환경 변화에서 지속적인 경쟁력을 유지하기 위해서는 무엇보다도 핵심 경쟁력을 보유하는 것이다. 핵심경쟁력은 기업의 핵심기술과 더불어 조직능력을 통하여 얻을 수 있으며, 조직능력은 여러 변수들 중에서도 조직문화와 밀접한 관계가 있는 것으로 많은 연구 결과들에 의해 증명되고 있다. 또한 국내건설 기업들이 조직유효성의 향상을 목적으로 조직의 구조형태로서 팀제를 도입하고 있으며 팀의 높은 성과는 팀의 자율관리를 통해 달성할 수 있으며, 그 요체가 임파워먼트(empowerment) 라는 많은 연구 결과들이 있다[7]. 기업의 경쟁력 확보에 요체가 되는 조직문화인 위계문화는 건설업의 특징적인 관점에서 직원들 사이의 상명하복의 정신과 목표의식, 자기결정력 채택이 중요하며 강력한 리더십이 필요하다고 생각된다.

1.2 연구목적

본 연구는 건설산업의 중심으로 위계문화가 임파워먼트 및 조직유효성 간의 관계에 미치는 영향을 규명하기 위함이며 문헌 연구와 실증연구를 수행하였다. 문헌적인 연구방법으로는 국내외의 선행연구 결과와 연구기관의 보고서, 자료 및 단행본 등을 수집, 분석하였고 실증적 연구방법을 통하여 연구모형에서 설정한 가설을 검증하고 수도권 지역 및 대 도시에 위치한 건설관련 업체를 대상으로 설문조사를 실시하여 통계프로그램 SPSS WINDOW VERSION 20.0을 이용하여 빈도, 신뢰도, 요인분석, 다중회귀분석 등을 실시하여 설문결과를 분석하였다.

2. 이론적 배경

2.1 위계문화와 임파워먼트가 조직유효성의 관계

2.1.1 조직유효성(종속변수)의 조작적 정의

조직의 유효성이란 조직의 규범적이고 가치지향적인

측면으로서 조직의 목적&목표라는 가치개념을 선행조건으로 한다. 이러한 가치개념은 경영의 이론이나 사상의 발전과정에서 중시되었던 중심 가치와 맥락을 같이 한다. 조직유효성은 조직이 얼마나 잘 되고 있느냐 하는 조직의 성과를 평가하는 기준이고, 그 성과가 높다 하더라도 구성원이 만족스럽지 못하면 바람직한 조직이라 할 수 없으므로 양자를 포괄하는 개념으로 파악할 수 있다. 따라서 조직 유효성의 평가는 조직과 구성원 목표의 합치 여부, 또는 달성정도를 파악하는 것이 관건이라 하겠다 [7].

조직유효성을 목표달성수준으로 정의하고 목표달성의 결정변수는 생산달성에서의 투입과 산출의 비율을 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.

조직 유효성은 크게 두 가지 관점으로 파악할 수 있다. 하나는 결과 지향적 개념 정의이고, 다른 하나는 과정 지향적 개념의 정의이다. 조직유효성을 주어진 권력을 바탕으로 조직구성원의 활동, 생산, 적용에 동원시키는 능력으로 보고, 유효성이 높은 조직은 비슷한 기능을 수행하는 다른 조직들보다 더 많고 우수한 산출물을 만들어 내며, 보다 효율적으로 환경과 내부의 문제에 대응한다고 보았다[13].

조직유효성에 대한 많은 학자들의 연구를 다시 살펴보면 두 부류로 나누어지고 있다. 첫 번째, 일체감, 직무몰입, 동조성, 이직률 등 조직의 질적인 특성으로 조직유효성을 파악하는 것이다. 둘째, 재무적인 유효성을 통해서 조직유효성을 파악하는 것이다.

2.1.2 선행연구

건설산업의 위계문화가 조직유효성에 미치는 영향에 대한 연구에는 위계문화는 조직몰입 전체에 영향을 미치는 것으로 나타났다[11].

위계문화, 개발문화, 합의문화순으로 유의미한 결과를 나타내고 있다. 지하철공사의 전반적인 조직문화는 위계 중심의 통제지향적 문화로서 위계문화와 혁신형 리더십으로 나타났다[18]. 조직화 및 육성 식의 접근은 임파워

먼트를 구성한 새로운 조직을 탄생시킬 것이다. 대기업은 지식의 효율성을 얻고, 작은 기업은 자유와 유연성을 갖는다[14]. 위계문화는 조직문화를 발휘하도록 한다[16]. 위계문화는 지속규범적 애착에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다[2].

2.2 위계문화와 임파워먼트의 관계

2.2.1 위계문화(독립변수)의 조작적 정의

위계문화란 내부과정문화 또는 위계지향문화라고도 불리며, 내부조직의 통합과 안정성, 현상유지를 지향하는 문화로 분명한 위계질서 및 명령 그리고 기존의 절차와 규칙을 중시한다. 이러한 이유로 계층화되고 서열화 된 조직구조를 가지며 업무처리시 위계문화(hierarchy culture), 내부 규칙과 법 준수, 명확한 책임소재 등을 강조하는 관료적 문화의 특성을 지니고 있다[19]. 따라서 강력한 감독체계와 예측가능성, 내부 효율성 증진이 중요하고 안정지향적인 특징이 있다. 기업의 성공여부는 질서 확립과 체계적인 일정 실행 등에 의해 결정된다고 믿으며 [20], 정보관리와 문서화가 잘되어 있어 체계적인 기업관리가 이루어진다는 장점이 있으며, 반면에 위계문화의 부정적인 측면에 대해 연구에서는 기업구성원들의 소극적이고 모험을 회피하는 안전지향성의 성향이 지배적이며, 다른 문화에 비해 창의성도 떨어진다고 하였다[19].

2.2.2 선행연구

시큐리티 조직의 조직문화와 임파워먼트 및 조직에착도의 관계에서는 시큐리티 조직의 조직문화는 임파워먼트의 직&간접적인 영향을 미친다. 즉, 임파워먼트는 조직문화와 조직에착도를 매개하는 중요한 변수이다[2]. 조직문화 유형이 임파워먼트 및 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구에서는 조직문화는 임파워먼트에 영향을 미치는 것을 확인하였으며[7], 조직화 및 육성식의 접근은 임파워먼트를 구성한 새로운 조직을 탄생시킬 것이다[16].

2.3 임파워먼트와 조직유효성의 관계

2.3.1 임파워먼트(매개변수)의 조작적 정의

임파워먼트(empowerment)에 대한 논의는 주로 장애인, 여성, 소수인종, 빈곤계층 등 사회조직에서 억압받고 소외된 사람들에 대한 새로운 접근방법으로 '보호'의 차원이 아닌 권위나 능력을 부여하는 것으로 그 패러다임

이 변화하기 시작하면서 이에 대한 연구가 이루어지기 시작하였다. 또한 경영학, 행정학 등의 분야에서는 조직관리의 차원에서 구성원의 심리적 측면을 중심으로 하여 조직의 성과를 높이기 위한 방안으로서 임파워먼트에 대한 연구가 이루어지기도 하였다. 임파워먼트란 실무자들의 업무 수행 능력을 제고시키고, 관리자들의 지니고 있는 권한을 실무자에게 이양하여 그들의 책임 범위를 확대함으로써 종업원들이 보유하고 있는 잠재 능력 및 창의력을 최대한 발휘하도록 하는 방법이라고 말할 수 있다[7]. 조직에서 자신의 일에 대한 책임감과 미래를 위한 도전, 구성원들의 화합을 통해 목표달성을 위한 행동은 임파워먼트를 증대될 수 있다[2].

경영 환경이 급변하는 현 상황에서는 변화를 신속하게 인지하고, 적절하게 대응하는 구성원의 능력이 기업 성공의 가장 중요한 핵심 역량으로 부각되어 감에 따라 임파워먼트에 대한 관심도가 높아지고 있는 것이다 임파워먼트를 통해 기업은 다음과 같은 효과를 얻을 수 있다.

첫째, 구성원의 보유 능력을 최대한 발휘하게 하고 그들의 직무 몰입을 극대화 할 수 있다. 둘째, 업무 수행상의 문제점과 그 해결 방안을 가장 잘 알고 있는 실무자들이 고객들에게 적절하게 대응하게 함으로써 품질과 서비스 수준을 제고할 수 있게 한다. 셋째, 고객 접점에서의 시장 대응이 보다 신속하고 탄력적으로 이루어진다. 넷째, 지시, 점검, 감독, 감시, 연락, 조정 등에 필요한 노력과 비용이 줄어들기 때문에 코스트가 절감된다[7].

2.3.2 선행연구

카리스마적 리더십은 임파워먼트 조절효과를 통해 조직유효성에 영향을 미칠 것이다[6]. 임파워먼트의 조절효과는 조직몰입에 영향이 있었으나, 직무만족과 이직의도에는 영향을 미치지 못 하였다.과업갈등은 위계문화와 구성원 혁신행동의 부(-)의 관계를 약화시킬 것이다[1]. 이러한 선행연구 결과와 논문의 근거로 하여 다음과 같이 본 연구의 가설을 설정하였다.

<가설 설정>

H1. 위계문화는 조직유효성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

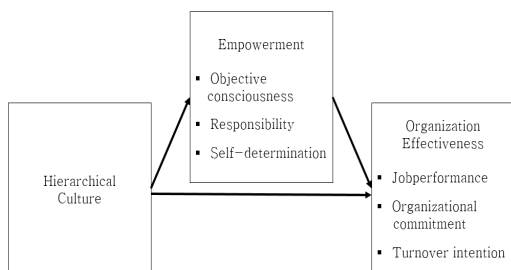
H1-1. 위계문화는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

- H1-2. 위계문화는 직무성취도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H1-3. 위계문화는 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H2. 위계문화는 임파워먼트의 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H2-1. 위계문화는 목표의식에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H2-2. 위계문화는 책임감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H2-3. 위계문화는 자기결정력에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H3. 위계문화와 임파워먼트는 조직유효성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H3-1. 위계문화와 임파워먼트는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H3-2. 위계문화와 임파워먼트는 직무성취도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H3-3. 위계문화와 임파워먼트는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

3. 연구방법

3.1 연구모형

본 연구에서는 독립변수로 위계문화를 채택하였으며 종속변수인 조직몰입도, 직무성취도, 이직의도와 매개변수, 목표의식, 책임감, 자기 결정력간의 영향관계를 확인하고자 하였다. 세부요인으로는 이론적 배경에서 기술하였듯이 위계문화, 임파워먼트, 조직유효성을 설정하였으며 이들 변수들 간의 관계를 나타낸 연구모형은 [Fig. 1]과 같다.



[Fig. 1] Research model

3.2 자료수집 및 분석방법

3.2.1 조사대상 및 조사기간

본 연구는 대도시 및 중소도시건설관련 기업체에 직원들을 대상으로 선정하였다. 설문지를 이용하여 분석에 이용하였으며, 설문조사는 60일간(2015.06.30.~2015.08.31.) 실시 하였다. 500부를 배부하여 수집된 자료는 총 280부이었으며 이중 결측값이 있는 54부를 제외한 226부를 자료분석에 사용하였다.

3.2.2 설문도구 및 분석방법

본 연구는 위계문화가 임파워먼트 및 조직유효성에 미치는 영향을 규명하기 위하여 사용한다구는 설문지이다. 사용된 설문지는 인구사회학적특성 12문항, 위계문화 13문항, 임파워먼트에서 목표의식 5문항, 책임감 5문항, 자기결정력 4문항, 영향력 4문항, 으로 18문항이며 조직유효성에서는 직무성취도 12문항, 조직몰입도 6문항, 이직의도 6문항, 24문항으로 총 67문항으로 구성되었다. 인구사회학적 특성을 조사하는 설문을 제외하고 모든 문항은 5점 리커트(Likert)척도로 측정하였고 이들 변인의 타당성은 요인분석을 통해 검증하였으며, 고유치 1.0이상, 요인부하량 0.5이상인 경우를 유효한 변수로 하였다. 신뢰성은 Cronbach's α 계수를 산출하여 0.6이상일 때 수용하였다.

본 연구에서 수집된 자료의 통계처리는 SPSS Win Ver.20.0을 이용하였다. 우선 연구대상의 인구사회학적 특성은 빈도분석(frequency analysis)으로 파악하였고, 두 번째는 측정도구의 타당도를 검증하기 위하여, 요인분석은 카이제 규칙이 있는 직각회전방법인 베리맥스를 이용한 주성분 요인분석(principal component factor analysis)을 실시하였으며, 측정변수의 신뢰성은 신뢰도 분석(reliability analysis)으로 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 끝으로 조직유효성에 미치는 영향은 다중회귀분석(regression analysis)으로 확인 하였다.

3.3 변수의 측정도구

3.3.1 위계문화

위계문화는 하성호(2009)의 연구[7],김찬선(2014)의 연구[2]에서 사용된 도구를 본 연구에 맞게 이용하였으며, 위계문화 -1“우리 회사는 안전성과 일관성을 중시한다”

위계문화 -2“우리 회사는 개인들에게 조직명령에 동의 할 것을 강조한다” 위계문화 -3“우리 회사는 업무 수행 시 정해진 규칙과 규율을 엄격히 준수한다” 위계문화 -4“우리 회사는 엄격한 결재 과정을 통한 부서 전체의 통솔과 통제를 강조한다.위계문화 -5“우리 6-12살업 회사는 목적을 달성하기 위해서는 상사의 지시에 따라야 한다.위계문화-13“우리 회사는 조직의 목표를 달성하기 위한 방법을 세우면서 조직의 사회적 환경(문화적 규범 등)에 대한 한계를 쉽게 인지한다”.총 13문항을 Likert 5점 척도로 측정하였다.

3.3.2 임파워먼트

임파워먼트의 4가지 하위요인은 하성호(2009)의 연구[7],김찬선(2014)의 연구[2],양동은(2003)의 연구[1]에서 사용된 도구를 본 연구에 맞게 수정하여 이용하였으며, “목표의식”은 하성호(2009)의 연구[7]에서 사용된 도구를 본 연구에 맞게 이용하였으며 “목표의식-1“내가 수행하는 업무는 나에게 개인적으로 매우 중요하다”.목표의식 -2“내가 수행하는 업무는 우리 부서에 있어서 매우 중요한 의미를 가지는 업무라고 생각한다”.목표의식-3“내가 수행하는 업무는 나의 목표와 기준에 비추어 중요한 의미가 있다”.목표의식-4“나는 나의 업무에 자신감을 가지고 있다”.목표의식-5“내 업무와 관련한 활동들은 나에게 개인적으로 의미가 있다”.총 5문항을 likert 5점 척도로 측정하였다.

“책임감”은 김찬선(2014)의 연구[2]에서 사용된 도구를 본 연구에 맞게 수정하여 이용하였으며 책임감-1“나는 내 자신이 직장에서 매우 능력이 있다고 생각한다”.책임감-2“나는 내 업무에 필요한 기술 및 지식들에 대해 숙달되어 있다고 생각한다”.

책임감-3“나는 내 관련 업무 범위 내에서 직무를 수행하는 상당한 정도의 자율성을 가진다고 생각한다”.책임감-4“나는 내 업무를 수행하는 내 능력에 대해 스스로 확신을 갖고 있다”.책임감-5“나는 내 어려운 업무도 성공적으로 처리할 수 있는 능력이 있다”.총 5문항을 Likert 5점 척도로 측정하였다.

“자기결정력”은 하성호(2009)의 연구[7]에서 사용된 연구를 본 연구에 맞게 수정하여 이용하였으며,자기결정력-1“나는 업무 수행과 관련한 의사결정을 스스로 할 수 있다.”자기결정력-2“나는 나에게 독자적인 업무처리 기

회가 주어진다.”자기결정력-3“나는 내 업무를 수행하는데 있어서 상당한 독립성과 재량권을 갖고 있다.”자기결정력-4“나는 어떤 일이라도 스스로 결정할 수 있는 권리가 있다.”총 4문항을 Likert 5점 척도로 측정하였다.

“영향력”은 하성호(2009)의 연구[7]에서 사용된 도구를 본 연구에 맞게 수정하여 이용하였으며,영향력-1“나는 우리 부서의 업무수행 방식의 결정 및 변경에 있어 상당한 영향력을 행사할 수 있다.”영향력-2“나는 업무상의 목표를 내 스스로 결정한다.”영향력-3“나는 나의 직무를 수행하는 데 필요한 방법들을 내가 선택한다.”영향력-4“나는 우리부서의 목표설정에서 상당한 정도의 영향력을 행사할 수 있다.”총 4문항을 Likert 5점 척도로 측정하였다.

3.3.3 조직유효성

조직유효성의 3가지 하위요인은 하성호(2009)의 연구[7]에서 사용된 도구를 본 연구에 맞게 수정하여 이용하였으며,“직무성취도”는 김용필(2008)의 연구[9]에서 사용된 도구를 본 연구에 맞게 수정하여 이용하였으며,“직무성취도-1”나는 직장생활이 삶의 일부분으로 생각된다. “직무성취도-2”나는 현 직장이 인생에서 중요한 의미를 가진다. “직무성취도-3”나는 진정으로 직장문제가 나의 문제로 생각된다. “직무성취도-4”나는 직장에서 가족 같은 따뜻한 느낌을 가진다. “직무성취도-5”나는 이 직장을 평생직장이라는 생각이 든다. “직무성취도-6” 나는 이 직장을 계속 다니는 것은 경제적 이유 때문이다. “직무성취도-7” 나는 수입 때문에 이 직장을 계속 다닐 생각이다. “직무성취도-8”나는 이 직장에서 얻는 수익이 다른 곳보다 많다고 생각한다. “직무성취도-9” 나는 이 직장이 경제적으로 도움을준다. “직무성취도-10”우리 회사는 사회로부터 좋은 평판을 받고 있다. “직무성취도-11”지금하는 일은 가치가 있으며 흥미와 보람을 느낀다. “직무성취도-12” 지금까지 담당해 온 업무가 나에게 적합하다고 생각한다. 총12문항을 Likert 5점 척도로 측정하였다. “조직 몰입도”는 하성호(2009)의 연구[7]에서 사용된 도구를 본 연구에 맞게 수정하여 이용하였으며, “조직 몰입도-1”구성원들은 회사의 방침과 결정을 신뢰한다. “조직 몰입도-2”나는 업무를 통해 여러 가치를 배우며 능력을 개발해 오고 있다. “조직 몰입도-3”나는 회사의 발전에 도움이 된다면 어떠한 노력도 아끼지 않겠다. “조직 몰입도

-4”나는 내가 일할 수 있는 직장 중 우리 회사가 가장 좋다고 생각한다. “조직 몰입도-5” 나는 현 직장의 일원임을 다른 사람에게 얘기하는 것을 자랑으로 여긴다. “조직 몰입도-6”우리회사는 내가 최선을 다해 일할 수 있도록 나를 북돋우고 있다. 총6문항을 Likert 5점 척도로 측정하였다. “이직의도”는 하성호(2009)의 연구[7]에서 사용된 도구를 본 연구에 맞게 수정하여 이용하였으며, “이직의도-1”나는 직장을 떠나게 될지도 모른다고 생각을 가끔 한다. “이직의도-2”상황에 따라서 변화가 생기면 직장을 떠날 생각을 한다. “이직의도-3”나는 회사에 오래도록 근무하고 싶지만 마음이 내키지 않는다. “이직의도-4”나

는 가까운 장래에 다른 회사로 옮기기 위하여 노력하겠다. “이직의도-5”나는 6개월 이내에 현재의 직장을 떠날 것이다. “이직의도-6”나에게 다른 회사로 옮길 기회가 주어진다면 옮기겠다. 총6문항을 Likert 5점 척도로 측정하였다.

3.4 측정도구의 타당도 검증

본 연구에서는 측정도구가 연구하고자 하는 개념을 적절하게 측정하였는가를 검증하기 위해 요인분석을 실시하였다. 먼저 변수들 간의 상관관계가 다른 변수에 의해서 잘 설명되는지 검증하기 위해, Kaiser- Meyer-

<Table 1> Factor Analysis

Item	Factor							common factor
	1	2	3	4	5	6	7	
objective consciousness 1	.783	.129	-.087	.137	.100	.150	.128	.705
objective consciousness 3	.768	.181	-.162	.242	.173	.145	.076	.764
objective consciousness 2	.742	.272	-.049	.187	.128	.160	.144	.725
objective consciousness 5	.634	.161	-.061	.305	.132	.173	.160	.597
objective consciousness 4	.583	.452	-.103	.121	.127	.111	.067	.603
Responsibility 4	.165	.819	-.032	.137	.146	.038	.062	.745
Responsibility 1	.202	.776	.025	.129	.166	.123	.070	.707
Responsibility 5	.228	.758	-.106	.073	.084	-.009	.263	.720
Responsibility 2	.138	.744	.007	.115	.240	.173	-.191	.709
Turnover Intention 2	.025	-.112	.857	-.260	.004	.014	-.024	.816
Turnover Intention 1	-.013	.012	.822	-.120	-.057	.007	-.144	.715
Turnover Intention 3	-.169	-.029	.792	-.032	-.039	.009	-.039	.661
Turnover Intention 6	-.192	.009	.790	-.161	-.140	-.021	-.092	.715
Organizational commitment 3	.268	.144	-.189	.771	.145	.127	.115	.774
Organizational commitment 2	.460	.113	-.193	.730	.112	.126	.034	.824
Organizational commitment 1	.548	.106	-.101	.666	.123	.049	-.103	.794
Organizational commitment 5	.138	.147	-.283	.654	.237	.085	.339	.727
Organizational commitment 4	.148	.262	-.251	.621	.166	.115	.358	.708
Selfdetermination 3	.189	.129	-.007	.051	.888	-.037	.071	.851
Selfdetermination 2	.263	.211	-.128	.111	.769	-.041	.099	.746
Selfdetermination 4	-.064	.058	-.060	.218	.748	-.009	.153	.642
Selfdetermination 1	.210	.325	-.081	.104	.716	-.080	.010	.686
Hierarchical culture 4	.102	.060	.025	.052	.008	.802	.179	.693
Hierarchical Culture 3	.095	.086	-.148	-.021	.049	.748	.249	.663
Hierarchical Culture 5	.239	.044	.136	.183	-.051	.736	-.123	.671
Hierarchical culture 2	.098	.108	-.002	.109	-.174	.664	-.261	.573
Performance 1	.209	.044	-.197	.197	.205	.094	.0729	.706
Performance 2	.405	.196	-.141	.283	.135	-.024	.569	.645
Eigen Value	3.773	3.140	3.077	3.009	2.909	2.419	1.558	19.885
Variance explained	13.474	11.213	10.990	10.746	10.389	8.640	5.565	
Cumulative variance	13.474	24.686	35.676	46.423	56.812	65.452	71.017	
Confident coefficient	0.867	0.881	0.85	0.854	0.872	0.783	0.722	
variable	Objective consciousness	Responsibility	Turnover intention	Organizational commitment	Selfdetermination	Hierarchical Culture	Achievement	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure = .881								
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-square =3720.777								
p=0.000 *p<.05, **p<.01, ***p<.001								

Olkim(KMO) 검정을 진행하였고, 본 연구에서 사용한 척도 모두 KMO 값이 0.8이상으로 좋은 편으로 나타남으로써 요인분석을 위한 변수들의 선정에 문제가 없는 것으로 판단되었으며, 이와 함께, 선정된 변수들로 Barlett의

구형성 검정을 통해 요인분석 모형의 적합성 여부를 확인하였는데 그 결과 $P=0.000 < 0.05$ 이므로, 요인분석의 사용이 적합하며, 공통요인이 존재한다. 라고 결론을 내릴 수 있었습니다.

<Table 2> Demographic Characteristics of the Respondents

	group	frequency	percentage (%)	cumulative percentage (%)
gender	man	189	83.6	83.6
	woman	37	16.4	100.0
age	20's	36	15.9	15.9
	30's	94	41.6	57.5
	40's	56	24.8	82.3
	50's and over	40	17.7	100.0
marital status	married	144	63.7	63.7
	single	82	36.3	100.0
education	high school diploma	14	6.2	6.2
	College graduates	63	27.9	34.1
	4yr uni. graduates	123	54.4	88.5
	Graduate school +	26	11.5	100.0
working years	Less than 1 year	27	11.9	11.9
	1 - 5 years	70	31.0	42.9
	5 - 10 years	67	29.6	72.6
	Over 10 years	62	27.4	100.0
occupations	managerial position	58	25.7	25.7
	tech worker	168	74.3	100.0
experience of turnover	none	77	34.1	34.1
	1-2 times	93	41.2	75.2
	3-4 times	48	21.2	96.5
	over 5 times	8	3.5	100.0
working department	Finance/Accounting	31	13.7	13.7
	HR/General Affairs	26	11.5	25.2
	Sales	51	22.6	47.8
	Research Development	95	42.0	89.8
	Manufacturing	23	10.2	100.0
	Materials/ Purchasing	0.0	0.0	
position	staff	40	17.7	17.7
	assistant manager	62	27.4	45.1
	manager	51	22.6	67.7
	deputy general manager	21	9.3	77.0
	general manager	33	14.6	91.6
	director	19	8.4	100.0
sales	Less than 5 billion	47	20.8	20.8
	5 - 10 billion	36	15.9	36.7
	10-30 billion	44	19.5	56.2
	More than 30 billion	99	43.8	100.0
number of employees	Less than 50	84	37.2	37.2
	50 - 100	47	20.8	58.0
	100 - 300	47	20.8	78.8
	More than 300	48	21.2	100.0
Monthly income	< ₩ 2,500,000	82	36.3	36.3
	₩ 2,500,000 - 3,000,000	47	20.8	57.1
	₩ 3,000,000-4,000,000	50	22.1	79.2
	₩ 4,000,000-5,000,000	20	8.8	88.1
	> ₩ 5,000,000	27	11.9	100.0

<Table 1>에 요인분석 결과가 제시되어 있다. 아이겐 값(고유치)이 1보다 큰 요인이 7개 추출되었으며, 요인모델의 총 설명변량은 71.01%로 나타났고 이를 가설검증에 사용하였다.

3.5 측정도구의 신뢰도검증

본 연구에서는 신뢰도를 검증할 목적으로 항목분석방법 중 Cronbach's Alpha계수를 이용하였다. 일반적으로 이 계수가 0.6이상이면 비교적 신뢰도가 높은 것으로 보고 있는데, 본 연구에서는 <Table 1>에서와 같이 모든 변수의 Cronbach's Alpha계수가 0.8이상으로 나타나, 신뢰도가 높다.

3.6 연구대상의 특성

연구대상의 인구사회학적 특성을 성별, 연령, 결혼여부, 학력, 근무년수, 직종, 이직경험, 근무부서, 직위, 매출 규모, 종업원 수, 월 개인 소득 등으로 구분하여 알아보았다. 그 결과 <Table 2> 와 같이 남성이189명(83.6%), 여성이37명(16.4%), 연령은 20대 36명(15.9%), 30대 94명(41.6%), 40대56명(24.8%), 50대 이상 40명(17.7%)으로 나타났다.

4. 연구결과 및 논의

위계문화를 독립변수로 조직유효성에 미치는 영향에 대한, 직무몰입, 직무성취도, 이직의도를 종속변수로 각각의 다중회귀분석을 실시하였다. 또한 임파워먼트에 미치는 영향에 대한 목표의식, 책임감, 자기결정력을 종속변수로 각각의 다중회귀분석을 실시하였으며, 임파워먼트가 조직유효성에 미치는 영향과 위계문화와 임파워먼트가 조직유효성에 미치는 영향에 대하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 아래의 표와 같이 나타난다.

4.1 위계문화가 조직유효성에 미치는 영향

아래 표와 같이 위계문화는 직무몰입과 직무성취도에 유의적인 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.<Table 3> 이러한 결과는 통제성의 가치를 지향하는 위계문화는 직무몰입과 직무성취도에서 상명하복형의 건설산업의 조직문화이기 때문인 것으로 추정된다. 이 결과는 또한 선

행연구인 김막래(2010), 정재민(2009), 이정주(2006), Chow(2002) 등의 연구결과를 지지하는 것으로 보인다[11,12,18,20].

<Table 3> Effect of Hierarchical Culture on Organizational Effectiveness

dependent variable	B	β	t	F	R ²
Job involvement	.329	.275	4.275***	18.275***	.075
Performance	.176	.162	2.453*	6.018*	.026
turnover intention	-.047	-.024	-.551	.303	.001

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

4.2 위계문화가 임파워먼트에 미치는 영향

아래 표와 같이 위계문화는 목표의식과 책임감에 유의적인 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 자기결정력에는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.<Table 4> 이러한 결과는 계층화되고 서열화 된 조직구조를 가진 문화에는 내부 규칙과 명확한 책임소재를 강조하는 위계문화의 이유 때문인 것으로 생각된다. 이 결과는 김찬선 (2014), 하성호 (2009), TomasW. Malone (2004) 등의 연구결과를 지지하는 것으로 보여진다 [2,7,14].

<Table 4> Effect of Hierarchical culture to the Empowerment

dependent variable	B	β	t	F	R ²
objective consciousness	.391	.357	5.725***	32.776***	.128
responsibility	.224	.225	3.461**	11.979*	.051
self-determination	-.029	-.024	-.353	.125	.001

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

4.3 위계문화와 임파워먼트가 조직유효성에 미치는 영향

아래 표에 의하면 목표의식과 자기결정력은 직무몰입과 직무성취도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 목표의식은 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다<Table 5>.

자신의 업무가 개인적으로 의미가 있고 중요할수록, 업무에 대한 확신 및 자신감은 물론 업무상의 목표를 스

<Table 5> the effect of Hierarchical culture and Empowerment to the Organizational Effectiveness.

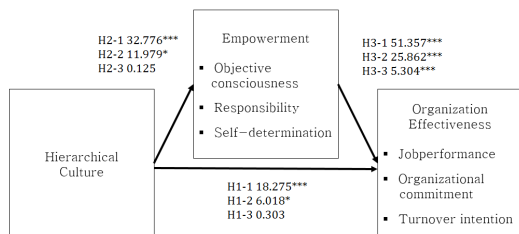
independent variable	dependent variable	B	β	t	F	R ²
hierarchical culture	Job Involvement	.095	.080	1.497	51.357***	.482
objective consciousness		.589	.538	8.588***		
responsibility		.041	.034	.564		
self-determination		.195	.201	3.541***		
hierarchical culture	performance	.018	.016	.270	25.862***	.319
objective consciousness		.412	.414	5.774***		
responsibility		.013	.012	.177		
self-determination		.206	.234	3.602***		
hierarchical culture	turnover intention	.054	.042	.599	5.304***	.088
objective consciousness		-.308	-.262	-3.153**		
responsibility		.067	.052	.647		
selfdetermination		-.128	-.123	-1.636		

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

스로 결정하고 상당한 영향력을 행사할수록 회사에 도움이 되기 위하여 노력을 하며 회사에 더욱 몰입하고 이직 의도도 적은 것으로 나타났다. 이 결과는 선행 연구인 하성호(2009),김용필(2008),등의 연구결과를 지지하는 것으로 보인다[7,9].

4.4 변수들 간의 상관 관계

위의 다중회귀분석으로 변수들 간의 상관 관계는 아래 도표 [Fig. 2]와 같다.



[Fig. 2] Relation between variables

5. 매개효과

위계문화가 임파워먼트의 매개효과가 조직유효성에 어느정도로 매개할 것인가를 알아보기 위하여 Baron and Kenny(1986)의 연구[21]에 의한, 매개효과 검정을 실시하였다.

5.1 위계문화와 조직몰입간의 임파워먼트의 매개효과의 검정

위계문화가 조직몰입에 미치는 영향에 대해 임파워먼트가 매개 할 것인가를 알아보기 위해 Baron and Kenny(1986)의 매개효과 검정을 실시하였다. 매개효과를 검정하는 1단계에서 독립변수인 위계문화는 임파워먼트의 하위변수인 목표의식과 책임감에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 위계문화가 높을수록 목표의식과 책임감이 높아졌다. 2단계에서는 독립변수인 위계문화는 조직몰입에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 위계문화가 높을수록 조직몰입이 높아졌다 조직몰입을 설명하는 설명력은 7.5%이다. 매개효과 검정의 마지막 단계인 3단계에서는 목표의식과 자기결정력은 조직몰입에 유의한 영향을 주어 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 위계문화는 비유의적으로 나타났으며 비표준화 회귀계수가 0.329에서 0.095로 감소하는 것으로 나타나 목표의식은 위계문화가 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 완전 매개하는 것으로 나타났다, Sobel test 실시 결과는 목표의식의 z값은 (z= 4.741, p = 0.000)이므로 매개효과는 유적이고 책임감의 z값은 (z = .5352, p = .593) 이고 자기결정력의 z값은(z = -.339, .735)이므로 매개효과는 비유의적이다.

<Table 6> Mediating Effects of empowerment hierarchy between culture and organizational commitment(1)

	step 1			step 2	step 3
	Job performance	Responsibility	Self-determination	Organizational commitment	Organizational commitment
Hierarchical cultural	.391***	.224***	-.029	.329***	.095
Job performance					.589***
Responsibility					.041
Self-determination					.195***
F	32.776***	11.979***	.125	18.275***	51.357***
R ²	.128	.051	.001	.075	.482

5.2 위계문화와 직무성취도간의 임파워먼트의 매개효과와 검증

매개효과를 검증하는 1단계에서 독립변수인 위계문화는 임파워먼트의 하위변수인 목표의식과 책임감에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 위계문화가 높을수록 목표의식과 책임감이 높아졌다.

2단계에서는 독립변수인 위계문화는 직무성취도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 위계문화가 높을수록 직무성취도가 높아졌다. 직무성취도를 설명하는 설명력은 2.6%이다.

매개효과 검증의 마지막 단계인 3단계에서는 목표의식과 자기결정력은 직무성취도에 유의한 영향을 주어 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 위계문화는 비유의적으로 나타났으며 비표준화 회귀계수가 0.176에서 0.018로 감소하는 것으로 나타나 목표의식은 위계문화가 직무성취도에 미치는 영향에 대하여 완전 매개하는 것으로 나타났다. Sobel test 실시 결과는 목표의식의 z값은 (z = 4.035, p = 0.000)이므로 매개효과는 유적이고 책임감은 (z = .170, p = .865) 비유의적이고 자기결정력의 z값은(z = -.339, p = .735)이므로 매개효과는 비유의적이다.

5.3 위계문화와 이직의도간의 임파워먼트의 매개효과와 검증

매개효과를 검증하는 1단계에서 독립변수인 위계문화는 임파워먼트의 하위변수인 목표의식과 책임감에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 위계문화가 높을수록

목표의식과 책임감이 높아졌다. 2단계에서는 독립변수인 위계문화는 이직의도에 비유의적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 매개효과 검증의 마지막 단계인 3단계에서는 목표의식만 이직의도에 유의한 영향을 주어 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 위계문화는 비유의적으로 나타났다. 목표의식은 위계문화가 이직의도에 미치는 영향에 대하여 완전 매개하는 것으로 나타났다, Sobel test 실시 결과는 목표의식의 z값은 (z = -2.730 p = 0.006)이므로 매개효과는 유적이고 책임감(z = .611, p = .541)은 비유의적이고 자기결정력의 z값은(z = .297 .767)이므로 매개효과는 비유의적이다. 목표의식만이 위계문화와 조직몰입, 직무성취도, 이직의도간의 영향을 완전매개 한다.

<Table 7> Mediating Effects of empowerment hierarchy between culture and organizational commitment(2)

	step 1			step 2	step 3
	Job performance	Responsibility	Self-determination	Organizational commitment	Organizational commitment
Hierarchical cultural	.391***	.224***	-.029	.176***	.018
Job performance					.412***
Responsibility					.013
Self-determination					.206***
F	32.776***	11.979***	.125	25.862***	25.862***
R ²	.128	.051	.001	.026	.319

<Table 8> Mediating Effects of empowerment hierarchy between culture and organizational commitment(3)

	step 1			step 2	step 3
	Job performance	Responsibility	Self-determination	Organizational commitment	Organizational commitment
Hierarchical cultural	.391***	.224***	-.029	.047***	.054
Job performance					.308***
Responsibility					.067
Self-determination					.128***
F	32.776***	11.979***	.125	.303	5.304***
R ²	.128	.051	.001	.001	.088

6. 결론 및 시사점

6.1 연구결과

본 연구에서는 국내 건설산업 업체의 조직문화에 위계문화가 임파워먼트 및 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구를 문헌연구와 실증연구를 통해 조직 유효성의 관계를 입증하였다. 본 연구의 목적을 위해서 조사 분석한 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 위계문화는 조직 유효성에서 조직몰입과 직무성취도에는 정(+)의 영향을 미치고, 이직의도에는 부(-)의 영향을 미친다. 이것은 구성원의 상명하복의 정신으로 목표의식의 확고한 설정과 명확한 지시로서 건설산업과 같이 건축물이나 도로와 같은 새로운 구조물과 난이한 토목공사에서는 위계문화는 조직몰입과 직무성취도에 정의 영향을 미친다.

둘째, 위계문화는 임파워먼트에서 목표의식과 책임감에 정(+)의 영향을 미친다. 이것은 강한 조직문화는 위계문화에서 강한 공유가치를 의미하는 동시에 이를 중심으로 나타나는 그들의 공통된 강한 행동을 의미한다. 셋째, 임파워먼트가 조직유효성에 미치는 영향에는 목표의식과 자기결정력은 직무몰입과 직무성취도에 정(+)의 영향을 미치며 목표의식은 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이와 같이 임파워먼트가 잘 된 조직은 낮은 이직율을 유지하며, 또한 업무확대와 자율성이 높은 경우, 직무만족과 업무의 효율성이 높게 나타남을 알 수 있다. 넷째, 위계문화와 임파워먼트가 조직유효성에 미치는 영향에서는 목표의식과 자기결정력은 직무몰입과 직무성취도에 정(+)의 영향을 미치고, 목표의식은 이직의도에 부(-)의 영향을 미친다. 이것은 또한 자율성이 높고, 뚜렷한 목표의식을 갖는 구성원은 낮은 이직율과 집중력이 강한 것으로 나타났다.

6.2 연구의 한계 및 향후과제

건설기업 위계문화가 임파워먼트에 미치는 영향과 조직유효성에 미치는 것을 확인함과 아래와 같은 한계점에 대한 논의를 통해 본 주제와 향후 연구의 방향설정과 실증연구를 위한 정보를 제공할 수 있기를 바란다. 첫째, 표본 자료수집에 있어서 서울과 수도권, 광역도시에 한정함으로써 전체 건설 산업체의 대표성이 부족하고, 둘째, 건설 관련 제조, 건설업, 토목업, 전문 건설업, 건설 서비스업 등과 같이 더욱 세분화된 위계문화의 연구가 필요하

다. 셋째, 건설 산업의 종류에 따른 업체별 분류뿐만 아니라 중소기업과 하도급 업체 등, 업체별 분류를 통한 위계문화 및 임파워먼트의 조직유효성에 연구가 요구된다. 본 연구의 향후 과제는 위에 언급한 한계성을 보완하고 향후에도 업체별 분류를 통한 다양한 연구가 진행되어야 할 것이다.

REFERENCES

- [1] Dong-Eun Yang, "Charismatic Leader's Actions Impact on Employee's Acceptance and Performance - Self-esteem and the Situation Verify effectiveness of Controlling", Cheon Nam National University, 2003.
- [2] Chan-Sun Kim, "The Relationship between Security Organization's Organizational Culture, Organizational Empowerment, and Attachment", Graduate School of Seoul Venture, 2014.
- [3] Won-Hyun Soh, "Communication Styles of Group Leaders Impact on Dramatized and Information Sampling Biases - Review of Vertical Hierarchies Culture of South Korea", Academy of Korean Studies, 2010.
- [4] Jae-Deok Lee & Heo-Eun Jeong, "Multilevel Analysis of Factors Influencing Teacher's Job Satisfaction", The Korean Society for the Study of Education, 2008.
- [5] I. O. Choi, J. H. Park & J. K. Sun, "Study on the Relationship between Organizational Culture and Innovation Behaviors of Organizational Members", Kyung Sung University, 2011.
- [6] Y. K. Yoo, "Charismatic Leadership Study on the Effect of Organizational Effectiveness", Seoul Venture Graduate, 2014.
- [7] S. H. Ha, "The Type of Impact on Organizational Culture and Organizational Effectiveness Empowerment-Oriented Construction Industry", Hoseo Venture Graduate, 2009.
- [8] Geum-Su Kim, "The Influence of Organizational Culture on Empowerment", Korea Business Management Institute, Vol16, 2002.

[9] Yong-Pil Kim, "A Study on the Influence of Leadership Style Hotel Companies on the Empowerment of Employees and the Organizational Effectiveness", Anyang University, 2008.

[10] Suk-Rae Jung, "The Impact of Organizational Culture to the Organizational Commitment and the Annual Salary", Hoseo University, 2003.

[11] Mak-Rae Kim, "Organizational Culture and Organizational Commitment", Kwang Woon University, 2010.

[12] C. W. Chow, G. L. Harrison & J. L. Mckinnon, & A. Wu, op.cit, p347-360.

[13] E. H. Schein, "Organizational Psychology", Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1980.

[14] T. W. Malone, "The Future of Work: How the New Order of Business Will Shape Your Organization, Your Management Style, and Your Life", Boston, Mass.: Harvard Business School, 2004.

[15] Kwang Soo Kim, "The Influence of Organizational Culture and Empowerment of Hotel Companies on Organizational Effectiveness and Quality of Service", Kyunggi University, 2003.

[16] Julia C. Naranjo Valencia, Daniel Jiménez Jiménez & Raquel Sanz Valle, "Innovation or Imitation? The Role of Organizational Culture", Management Decision, Vol. 49 Iss: 1, pp.55 - 72, 2011.

[17] EE Schein, "Coming to New Awareness of Organizational Culture", Sloan Management Review, Winter, 1984.

[18] Jung-Joo Lee, "Analyzing the Impact of Organizational Culture on Organizational Effectiveness in the Local public Enterprises: The Metropolitan Subway Corporation Case, Korean Association for Local Government Studies, 2006.

[19] Choon-Yoon Ahn, "A Study on the Impacts of Organizational Culture and Organizational Environment on the Effectiveness of Performance Management in Local Public Enterprise : Focused on the 10 Public Facilities Management Corporation in Seoul Metropolitan City", KonKuk University, 2008.

[20] Jae-Min Jung, "Organizational Culture of the Competing Value Model Research on Newspaper Industry: Difference between Editorial and

Non-Editorial Workers", The Korean Society for Journalism & Communication Studies, 2009.

[21] Baron. Reuben M. and A.Kenny(1986),"The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Staistical Concideration, Journal of Personality and Social Psychology, 51(6), pp.1173-1182

[22] Yo-sup Noh, "Factors Affecting on Organizational Commitment of Airline Flight of Crew in Convergency Society: Focus to Safety, Working Condition and Organizational Justice ", Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 6, No. 4, pp. 55-64, 2015.

[23] Hyeon Young Kim, Myung-Seong Yim, "A Study on the Effect of Convergence Career Management Systems on Job Engagement and Career Commitment", Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 6, No. 5, pp. 23-31, 2015.

곽 상 태(Kuark, Sang Tai)



- 1977년 2월 : 한양대학교 토목공학과(공학사)
- 1986년 8월 : 울산대학교 토목공학과(공학석사)
- 2013년 8월 ~ 현재 : 호서대학교 테크노경영학과 박사과정
- 관심분야 : 기술경영, 리더쉽

· E-Mail : kst-sang@hanmail.net

양 동 우(Yang, Dong Woo)



- 2005년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 글로벌창업대학 원장
- 관심분야 : 기술경영, 중소벤처경영
- E-Mail : dwyang@hoseo.edu