

ICT 기업의 조직문화가 조직구성원 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구

이용탁*

〈요 약〉

기업 고유의 조직문화는 조직구성원의 직무관련 행동을 통하여 직무만족을 가져오게 만들며, 조직에 더 충성하려는 조직몰입을 증가시키는 역할로 작용하게 된다. 본 연구에서는 ICT 기업들을 대상으로 조직문화유형에 따른 조직구성원의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 분석하고자 하는데 연구의 목적을 두었다. 한국직업능력개발원의 제6차 인적자본기업패널 자료를 활용하여 ICT 기업의 조직문화가 조직구성원의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 규명하기 위하여 선행연구들을 바탕으로 실증분석을 위한 가설의 설정과 검증을 실시하였다.

본 연구의 실증분석 결과는 다음과 같이 정리할 수 있다. 첫째, ICT 기업의 조직문화가 조직구성원의 직무만족에 미치는 영향에 있어서는 조직문화유형 중 관계문화, 합리문화, 혁신문화, 위계문화가 조직구성원의 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 조직문화가 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 합리문화, 관계문화, 혁신문화는 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 위계문화는 조직몰입에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. ICT 기업의 조직문화유형 중 관계문화가 조직구성원의 직무만족과 조직몰입에 높은 영향력을 나타내었다. 마지막으로 ICT 기업의 조직구성원의 직무만족은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 직무만족이 높은 조직구성원은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 ICT 기업의 성과제고를 위하여 조직구성원들간의 긍정적인 작업환경의 조성과 정보공유를 통한 협력이 중요함을 제시하고 있다.

핵심주제어: ICT 산업, 조직문화, 직무만족, 조직몰입

I. 서론

2016년 다보스에서 열린 세계경제포럼(World Economic Forum: WEF)에서 기업들이 제조업과 정보통신기술(Information Communication Technology: ICT)을 융합해 작업 경쟁력을 제고하는 차세대 산업혁명으로 제4차 산업혁명으로 규정하면서, 제4차 산업혁명이란 기술간의 융합을 통한 이전과는 다른 새로운 혁신을 의미하며, 그 중심에 인터넷 네트워크를 통한 연결, 즉 ICT가 있다고 제시하였다. 이러한 제4차 산업혁명을 주도하는 산업으로서 ICT 산업에 대한 중요성이 제기되고 있으며, ICT 산업의 성장이 국가경쟁력을 주도하는 산업으로 등장하게 되었다.

이러한 ICT 산업은 1990년대 말 한국의 금융 위기와 2008년 세계 경제위기를 극복하는 견인차 역할을 수행하여 왔다(정현준 외 3인, 2015). 아울러 디지털 기술의 급속한 발전에 따른 디지털 혁명시대를 맞이하여 지구촌 시장을 선도하고 있는 수많은 글로벌 기업들이 직·간접적으로 ICT 기반위에 서 있다고 할 수 있다. 동시에 ICT 기술은 이용 측면에서 최근 스마트화 논의로 대변되는 기존 전통산업의 기술 혁신에도 기여하고 있다. 최근 경제 환경이 빠르게 변화하고, 불확실성이 커지는 상황에서 생산성 향상이 기업의 지속적인 성장을 유지하기 위한 필수적인 요건으로 인식되고 있다. 따라서 기술혁신 활동과 관련한 무형 자산의 축적으로서 연구개발 투자와 조직자본의 중요성이 점차 커지고 있는데, 기업의 무형자산 투자는 기술혁신의 동인(driver)으로 요소 투입을 통한 양적 성장에서 질적 성장으로 넘어가는 연결고리가 되기 때문이다(정현준·나경연, 2013).

이러한 ICT 산업은 무형의 창의적 아이디어가 유형의 제품 및 서비스를 생성하기 때문에 성장 동력으로서 인적자본의 축적에 대한 중요성이

매우 크다고 할 수 있다(황승록 외 2인, 2016). 따라서 ICT 산업의 생존과 발전을 위해서는 ICT 기업에서의 조직구성원의 역량강화에 따른 기업경쟁력의 강화가 요구되어진다.

기업경쟁력의 강화를 위한 요인들을 분석한 많은 연구들에 있어서 조직문화의 유형에 따른 조직구성원의 직무만족과 조직몰입과의 관련성을 다룬 연구들을 다수 볼 수 있다. 조직에서는 인적자본의 효율적인 관리를 위하여 고유한 조직문화를 통한 경쟁우위를 달성하기 위한 노력을 경주하고 있다. 조직문화는 단순히 그 조직을 설명하는 것에 그치는 것이 아니라, 조직구성원의 직무관련 행동을 통한 직무만족을 가져오게 만들며 조직에 더 충성하려는 조직몰입을 증가시키는 역할로 작용하고 있다. 따라서 조직문화는 조직구성원으로 하여금 직무나 조직에 대한 긍정적인 태도와 행동을 이끌어내어 조직의 성과를 향상시키는 역할을 수행한다.

조직문화는 조직구성원에 대한 일체감을 제공하며, 조직에 대한 몰입을 촉진시키고, 사회체계의 안정성을 증진시키며, 조직구성원의 행위를 가이드하고, 조직문화가 조직의 안정 및 직무에 대한 동일시 및 행동의 동일성을 증가시켜, 조직의 성과를 향상시키는 역할을 한다(Smircich, 1983). 조직문화에 대한 대부분의 연구는 조직문화의 유형화에 따른 조직성과와의 관련성을 이룬 연구들이 대다수를 이루고 있다. 따라서 조직문화 유형에 따른 조직구성원의 직무만족과 조직몰입과의 관련성에 대한 연구도 다양한 업종과 다양한 상황적 요인들을 적용시켜 많은 연구들이 수행되어져 왔다. 그러나 ICT 기업과 관련된 연구는 대부분 ICT 산업에 대한 실태분석, 발전전략, 인력수급 등에 대한 연구가 주를 이루고 있으나, ICT 기업을 대상으로 조직문화 유형에 대한 분류 그리고 조직구성원의 직무만족과 조직몰입과의 관련성에 대한 연구는 보기 힘든

실정이다. 이러한 문제인식에 따라 본 연구에서는 ICT 기업의 조직문화유형에 따른 조직구성원의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 분석하고자 하는데 연구의 목적을 두고자 하였다.

II. 이론적 배경

1. 조직문화

대부분의 사회가 각자의 규범에 맞는 다양한 문화를 가지고 있는 것과 마찬가지로 모든 조직들마다 다른 조직과는 다른 자신들만의 고유한 문화를 가지고 있으며, 이러한 조직문화는 조직의 창업에서부터 시작되어 조직구성원들에게 기업 정체성을 부여하고, 조직이 추구하는 전략적 방향성에 따라 조직구성원들에게 그들만의 가치관과 신념을 불어넣음으로서 조직의 성과향상을 위한 노력을 경주하게 만든다. 조직문화는 다른 조직들과는 구별되는 조직구성원들이 공유하고 있는 가치나 의미감의 총체적 시스템으로 정의되거나(Robbins, 2003), 조직구성원들의 행동을 지배하는 조직내, 조직내 하위 부서 단위들내에서 개발된 공유된 가치관이나 신념으로 정의되기도 한다(Schermerhorn et al., 1994).

조직문화의 개념과 마찬가지로 조직문화를 유형화하는 관점과 분류도 다양하게 연구되어져 왔는데(Harrison, 1972; Ouchi, 1980; Sathia & Von Glinow, 1985; Quinn & McGrath, 1985; Cameron & Quinn, 1999), 그 중 Quinn & McGrath(1985)의 경쟁가치모형을 활용한 조직문화의 유형적 접근이 많은 선행연구들에서 타당성과 신뢰성이 이미 검증되었고(Erdogan et al., 2006), 환경변화에 대한 인지도와 반응 속도에 따라 유형을 구분하고, 조직 내부의 현실을 지각

하는 차원에 주목하고 있기 때문에 조직형태의 특성에 따라 조직문화 유형을 분석하는데 유용한 도구로 작용한다.

경쟁가치모형을 이용한 많은 연구들에서 조직문화를 두 가지 차원에 의해 유형화가 이루어진다고 하는데(Cameron et al., 2006; Quinn & Rohrbaugh, 1983), 구조적 차원과 초점 차원으로 분류하고 있다. 구조(structure) 차원은 조직이 유연성-자율성과 안정성-통제를 강조하는냐에 따라 구분이 이루어지고, 초점(focus) 차원은 조직이 내부지향적(조직 내부)-외부지향적(고객이나 공급업자, 외부환경)에 초점을 두고 있는냐로 구분이 이루어진다. 이러한 차원에 근거하여 많은 연구들이 조직문화를 4가지 유형으로 구분하고 있다(Desphandé & Farley, 2004; Desphandé et al., 1993; Hartnell et al., 2011). 즉, 합리문화, 혁신문화, 관계문화, 위계문화의 유형으로 구분된다.

합리문화는 외부지향적이며 통제를 강조하는 문화이다. 이 문화유형은 목표지향적 리더십, 과업수행, 목표달성, 결과 지향성, 경쟁우위, 생산성과 시장지향성을 강조하는 유형이다(Desphandé & Farley, 2004). 신제품개발이 중요하게 작용하며, 시장의 성과가 만족되어야만 성공이 결정되는 특징을 지닌다. 혁신문화는 유연한 조직구조로서 외부지향성을 강조하는 문화이다. 일반적으로 분권화된 조직구조가 혁신적인 제품생산과 관련이 있음을 나타낸다(Evanschitzky et al., 2012). 혁신문화는 기업가적 역동성, 위험선호 리더십, 혁신, 창의성, 적응성, 절차 지향적인 문제 해결 그리고 성장을 강조한다(Slater et al., 2011). 이러한 문화유형은 그들의 아이디어에서 혁신을 강조하고 위험부담을 기꺼이 수용하고 시장변화에 빠르게 적응하는 경향을 보인다. 관계문화는 유연성과 내부지향성을 강조하는 문화유형이다. 이러한 문화는 멘토링 리더십, 응집성과 도덕성,

합의, 종업원몰입, 참여, 팀웍, 가족적 유대감으로 특징지워진다(Ouchi, 1979). 관계문화는 신제품개발 측면에 있어서 그 성공과 실패를 집단 간의 공유된 규범이나 신념의 정도에 의해서 판단을 하는 유형이다. 관계문화는 강하고 긍정적인 작업환경을 조성하는데(Ouchi, 1980), 강하고 긍정적인 작업환경은 신제품 도입을 위한 경제적·기술적 성공과 강한 상관관계가 있음을 보인다(Belassi et al., 2007). 아울러 관계문화는 절차의 효율성과 관련있는 구성원 간의 정보공유와 같은 협력적 행동을 유도한다(Thieme et al., 2003). 위계문화는 안정적 구조와 내부지향을 강조하는 문화이다. 조정을 강조하는 리더십, 공식화, 규칙과 규정, 안정성, 통일성, 통제, 복종, 예측성으로 특징지워지는 문화이다(Desphandé & Farley, 2004). 신제품개발이라는 과업에 있어서 상위자의 지시에 의하며, 행동적 목표가 뚜렷하여야 하며 상위자에 의해 점검을 받아야 하는 유형이다. 신제품개발이나 고객만족을 위한 모든 절차가 위계적 리더십 스타일에 의해 좌우되는 경향을 나타낸다(Belassi et al., 2007; Lee et al., 2000).

Desphandé & Farley (2004)는 조직문화유형과 조직성과와의 관련성에 대한 연구들을 검토한 결과 합리문화, 혁신문화, 관계문화, 위계문화의 순으로 조직성과와의 관련성이 높음을 지적하였다. 이러한 경향은 합리문화와 혁신문화가 생산성 추구, 목표지향적 성취, 기업가적 지향성과 같은 외부지향성을 강조하고 조직문화가 그들의 고객과 외부 환경 요인에 대한 욕구들을 만족시키기 때문이라는 것이다. 일반적으로 합리문화가 조직성과와의 관련성이 높게 나타난다고 하지만, 다양한 조직의 업종이나 성과측정 기준에 따라 우수한 조직문화의 유형을 다르게 나타낼 수 있다(Hartnell et al., 2011).

2. 직무만족

직무만족의 개념은 학자들마다 연구의 목적에 따라 다양하게 정의되고 있다. 직무만족은 개인이 직무와 관련하여 갖게 되는 태도, 가치, 신념, 욕구 등에 따라 경험하는 긍정적인 감정적 상태(McCormick & Tiffin, 1974), 자신의 직무 또는 직무를 통해서 얻은 경험을 평가한 결과로부터 얻게 되는 유쾌하고 긍정적인 정서적 상태(Locke, 1976) 등으로 정의되고 있다.

직무만족에 대한 연구접근방법은 크게 두 가지로 분류되어질 수 있다. 하나는 직무만족을 직무에 대한 전반적인 단일한 감정으로 간주하고 조직구성원들의 직무수행에 대한 전반적인 만족을 측정하는 전반적 접근방법(global approach)이다. 다른 하나는 직무 자체나 직무수행에 있어서 영향을 미칠 수 있는 다양한 측면들 예를 들면 직무자체의 본질, 임금이나 부가급여, 직무수행과 관련된 상사나 동료와의 관계 등을 측정하는 단면적 접근방법(facet approach)이 있다(Spector, 1997).

조직구성원의 직무만족은 조직의 성공을 위해 아주 중요한 요인이다. Robbins & Sanghi(2006)에 따르면 직무만족은 조직구성원이 자신의 직무에 대하여 가지는 감정의 총체를 의미한다고 주장하고 있다. 직무만족이 높은 조직구성원은 보다 낮은 결근률과 이직률을 나타내고 있으며, 보다 높은 생산성과 조직몰입의 상승, 그리고 삶의 만족도도 높은 경향을 나타낸다(Lease, 1998). 따라서 직무만족은 주어지 특정 직무활동에 대하여 얼마만큼 좋아하느냐의 정도를 나타내는 것이다. 몇몇 연구자들은 직무만족이 도전적인 과업이나 공정한 보상을 포함한 개인의 욕구와 직접적인 관련성을 있음을 증명하였다(Sharma & Jyoti, 2009). 또한 초과된 과업부하량, 높은

수준의 스트레스, 직무 불안정성, 작업시간에 대한 불만족 등은 조직구성원의 직무불만족을 증가시키는 요인으로 나타난다(Blanchflower & Oswald, 1999).

Locke & Latham(2004)의 연구에 의하면 자신의 직무에 만족하는 조직구성원은 보다 높은 조직몰입도를 보이며, 조직시민행동을 증가시키며, 동일한 조직에서 계속 일하기를 원한다고 주장하였다. 따라서 조직구성원의 직무만족은 조직의 효율성 증가나 생산성을 높이는 것과 같은 경제적 성장에 중요한 영향을 미치며, 다른 경쟁업체들보다 더 나은 경쟁력 강화를 위해 기업들은 조직구성원들의 직무만족을 높이기 위한 노력을 하게 된다(Pathak & Srivastava, 2017). 직무만족에 대한 조직구성원의 지각은 임금, 승진기회, 직무안정성과 같은 조직의 상황적 요인들에 의해 영향을 받게 되는데, 조직 내에서 보상이나 승진과 같은 측면에서 공정하게 대우받았다고 지각한 조직구성원은 그들의 직무에 대해서 보다 더 큰 만족을 가지기 쉽다는 것이다(Witt & Nye, 1992; Brown & McIntosh, 1998; Siebern-Thomas, 2005). 또한 성과에 부합한 임금상승은 자긍심의 창출로 이어져 내재적 동기 부여가 이루어짐으로서 보다 더 큰 직무만족을 가져오게 된다(Green & Heywood, 2008). 또한 직무만족도가 높은 조직구성원은 조직에 대한 자신의 내적 감정적 상태를 긍정적으로 자극하게 되고 이는 결과적으로 조직몰입도를 높이는 결과를 가져오게 된다(Heskett et al., 1994).

3. 조직몰입

조직몰입은 경영학이나 조직행동 분야에서 연구되어진 작업과 관련된 태도로 가장 중요한 주제중의 하나이다(Allen & Meyer, 2000). 조직몰

입은 조직의 목표나 가치에 대한 조직구성원의 강한 신념이며, 조직을 위해 헌신하고자 하는 노력에 대한 의지, 조직의 구성원으로 남고자 하는 강한 욕구 등을 의미한다(Mowday et al., 1982). 조직몰입은 직무몰입, 충성도, 조직의 가치에 대한 개인의 신념, 조직에 순종하고자 하는 의지와 같은 개인의 심리적 애착으로 인식되고 있다(O'Reilly et al., 1991). 따라서 조직몰입은 조직에 대한 종업원의 충성도를 반영하는 태도가 현재 진행되고 있는 상태를 반영한다(Northcraft & Neale, 1996).

각기 다른 조직 환경과 문화적 환경에서 조직몰입은 다양한 본질과 의미를 가지게 된다(Clugston et al., 2000). Allen & Meyer(1991)는 조직몰입 설문지(Organizational Commitment Questionnaire: OCQ)를 통하여 조직몰입의 정서적 몰입(욕망), 지속적 몰입(욕구), 규범적 몰입(의무감)의 3가지 차원으로 구분하였다. 정서적 몰입은 조직에 대한 조직구성원의 감정적 애착을 의미하는 것으로 강한 정서적 몰입을 가진 조직구성원은 조직에 대하여 감정적으로 애착도를 나타내기 때문에 조직에 계속 남아 있기를 원한다는 것이다. 지속적 몰입은 조직을 떠남으로써 발생하는 비용에 대한 인식을 의미하는 것으로 강한 지속적 몰입을 가진 조직구성원은 다른 조직으로 떠나기 위한 행동을 하는데 있어서의 참고할만한 대안의 부족과 떠남으로서 발생하는 비용에 대한 어려움으로 인하여 현재 조직에 계속 남고자 하는 욕구가 크게 작용한다는 것이다.

조직몰입에 대한 접근방법은 태도가 행위를 형성한다는 태도적 측면과 행위가 태도를 결정한다는 행위적 측면으로 크게 구분된다. 태도적 측면에서는 조직몰입을 조직구성원 개인과 조직의 목표가 점차적으로 일치해 가는 과정으로 보고 조직에 대한 정서적 애착(attachment), 동일시(identification), 관여(invovement) 등과 같은

개인의 자발적인 심리적 상태를 중요하게 다룬다. 행위적 측면에서는 조직구성원 개인이 조직에 몰입되는 과정을 해명하는데 초점을 두고 있으며 조직몰입의 과정을 특정 행동과정에 대한 몰입의 결과로 본다. 즉 한 개인이 조직에 몰입하게 되는 것은 조직에 대한 애착이 아니라 조직에 오래 머물게 된 행동을 합리화하기 위해 조직에 대해 우호적인 사고를 하게 된다는 것이다(최동주, 2008).

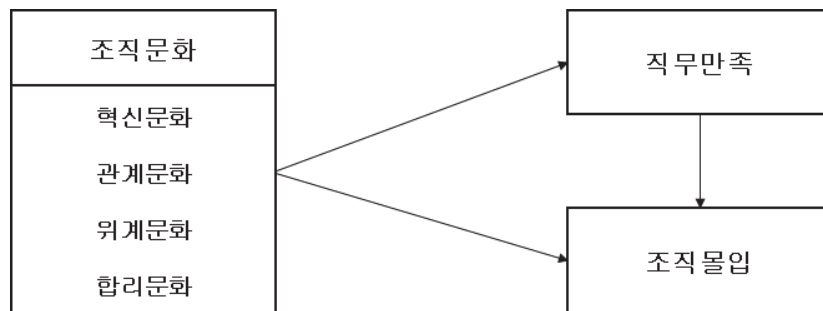
조직몰입도가 높은 조직구성원은 조직구성원으로서의 신분을 유지하려는 특성을 가지고, 스스로에 대한 동기부여를 통하여 조직에 긍정적인 영향을 미치는 행동을 하고, 결근이나 이직과 같은 조직에 부정적인 영향을 미치는 행동을 자제하며, 심리적으로 안정감을 추구하게 된다(정윤희·심원술, 2004). Allen & Meyer(1991)는 조직몰입 수준이 높은 조직구성원은 동료와의 관계가 원만하고 창의적이고 혁신적인 활동을 하

는 특성을 가지고, 조직성과에도 상당한 기여를 한다고 주장하였다. 따라서 조직몰입은 조직구성원들이 자신과 조직을 동일시하여 조직의 가치를 적극적으로 수용하고, 조직에 헌신하고 노력하며, 조직구성원으로서 남기를 원하는 심리적 상태로서 조직의 성과향상을 가져 오는 중요한 요인으로 작용을 하게 된다.

III. 연구설계

1. 연구모형과 가설의 설정

본 연구는 ICT 기업의 조직문화가 조직구성원의 직무만족과 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지에 대하여 선행연구를 바탕으로 다음과 같이 연구모형을 설정하였다.



<그림 1> 연구모형

조직구성원들이 공유하는 가치, 신념, 태도라 개념화할 수 있는 조직문화는 조직구성원들의 직무수행 행동에 영향을 미칠 뿐만 아니라 전반적으로 조직의 성과를 높이는 역할을 수행하고 있다. 그 중 조직의 성과를 측정하는 변수들로서 조직구성원의 직무만족과 조직몰입을 사용하여,

조직문화유형과 조직구성원의 직무만족과 조직몰입과의 관련성을 규명한 많은 연구들이 수행되어져 왔다. 이는 조직문화유형이 조직구성원의 직무행동에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 인식에서 출발하여 결국 직무만족이나 조직몰입과 같은 조직에게 긍정적인 성과가 나타난다는 관

점에서이다.

조직문화유형이 조직구성원의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대한 관련 선행연구들을 살펴보면, 김문준 등(2015)의 중소기업 종사자들을 대상으로 한 연구에 의하면 모든 조직문화유형은 직무만족에 유의한 정(+)¹⁾의 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 합리문화, 위계문화, 관계문화, 혁신문화의 순으로 높은 영향을 미친다고 주장하였다. 조직문화유형과 조직몰입과의 관계에서는 모든 조직문화유형은 조직몰입에 유의한 정(+)²⁾의 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 합리문화, 위계문화, 혁신문화, 관계문화의 순으로 높은 영향을 미친다는 것이다.

윤효실·송민경(2016)의 비금융서비스업 종사자를 대상으로 한 연구에 의하면 혁신문화, 관계문화, 합리문화는 직무만족에 유의한 정(+)³⁾의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 관계문화가 가장 높은 영향력을 미침을 나타내었다. 그리고 위계문화는 직무만족에 부(-)⁴⁾의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직문화유형과 조직몰입과의 관계에서는 관계문화는 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 혁신문화, 위계문화, 합리문화는 조직몰입에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

김태성·허찬영(2013)의 공기업 대상으로 이루어진 연구에서 관계문화, 혁신문화, 합리문화는 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 위계문화는 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 조직문화유형과 조직몰입과의 관계에서는 관계문화, 혁신문화는 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 합리문화와 위계문화는 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

구정대(2014)의 연구에서는 관계문화, 혁신문화는 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 합리문화와 위계문화는 유의한 영향

을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 조직문화유형과 조직몰입과의 관계에서는 관계문화, 혁신문화, 위계문화는 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 합리문화는 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

모영배(2015)의 제조업 종사자를 대상으로 이루어진 연구에 의하면 조직문화유형 중 관계문화, 혁신문화가 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 합리문화와 위계문화는 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 대부분의 선행연구에서 일반적으로 관계문화, 혁신문화, 합리문화는 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을, 그리고 위계문화는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 위계문화와 관계문화는 업종의 특성에 따라 다른 결과를 나타내기도 하였다.

본 연구에서는 제품개발과 기술혁신을 강조하는 ICT 기업의 특수성으로 인하여 위계문화를 제외한 다른 문화유형은 조직구성원의 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 판단하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 1: 조직문화는 조직구성원의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1 혁신문화는 조직구성원의 직무만족에 정(+)⁵⁾의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2 관계문화는 조직구성원의 직무만족에 정(+)⁶⁾의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3 위계문화는 조직구성원의 직무만족에 부(-)⁷⁾의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-4 합리문화는 조직구성원의 직무만족에 정(+)⁸⁾의 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 조직문화는 조직구성원의 조직몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1 혁신문화는 조직구성원의 조직몰입

에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2 관계문화는 조직구성원의 조직몰입에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3 위계문화는 조직구성원의 조직몰입에 부(-)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-4 합리문화는 조직구성원의 조직몰입에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

직무만족과 조직몰입과의 관련성에 관한 연구는 조직행동 분야에서 가장 빈번하게 연구되고 있는 연구주제 중 하나이다. 직무만족과 조직몰입 간의 관계를 밝힌 연구의 결과는 크게 두 가지 입장으로 구분된다. 먼저 대부분의 연구결과에서 수용하고 있는 입장으로(Mowday et al., 1982), 직무만족이 조직몰입을 선행한다는 결과이다. Harrison & Hubbard(1998)가 직무만족의 조직몰입에 대한 연구를 통해 직무만족이 조직몰입에 영향을 미친다는 결과를 확인하였고, 이와 함께 조직몰입을 설명하는 선행요인 중 직무만족의 영향력이 가장 큰 것으로 보고한 바 있다. 윤효실·송민경(2016)의 연구에서는 조직문화유형에 따른 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 연구에서도 조직구성원의 직무만족은 조직몰입에 유의한 정(+)¹의 영향을 미치는 것으로 나타내었다. 이용탁(2014)의 사회적기업 종사자들을 대상으로 한 연구에서도 직무만족이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 천덕희·서정원(2017)의 호텔종사원을 대상으로 한 연구에서도 조직구성원의 직무만족은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타내었다. 손배원(2009)의 연구 역시 조직몰입에 대해 직무만족이 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고하며, 특히 조직문화와 관련하여 조직문

화에 대해 부정적으로 인식하고 있더라도 직무만족의 수준이 높으면 조직몰입의 수준이 높아진다는 연구결과를 제시하였다. 앞선 선행연구들을 바탕으로, ICT 기업 조직구성원의 직무만족이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 판단하여 다음과 같이 가설을 설정하고자 하였다.

가설 3: 조직구성원의 직무만족은 조직몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.

2. 조사설계 및 분석방법

본 연구는 ICT기업의 조직문화가 조직구성원의 직무만족에 미치는 영향을 분석하기 위한 목적으로 한국직업능력개발원의 제6차 인적자본기업패널(Human Capital Corporate Panel: HCCP) 자료를 활용하여 분석하고자 하였다. ICT 산업의 분류는 그 정의와 목적에 따라 다양하게 정의될 수 있는데, 본 연구에서 ICT 산업으로 포함된 산업들을 한국표준산업분류(9차) 기준에 의해 HCCP에서 추출된 자료를 활용하였으며, 세부적인 업종은 다음 <표 1>과 같다.

본 연구에서 활용된 표본은 제6차 HCCP의 근로자용 응답 중 ICT 산업에 속한 49개 기업에 종사하는 관리자, 팀장 및 팀원이다. 연구에 적합하지 않은 응답을 한 표본을 제외하고 총 875명을 대상으로 실증분석을 실시하였다. ICT 기업에 있어서 조직문화가 조직구성원의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 분석하기 위하여 통계패키지 SPSS 24.0과 Amos 18.0을 활용하여 신뢰도분석, 확인적 요인분석, 상관분석, 구조방정식 모형분석을 통한 가설검증을 실시하였다.

<표 1> ICT 기업 분류

표준산업분류(9차)*		명 칭
대분류	중분류	
C. 제조업	26	컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업
J. 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	58	출판업(소프트웨어 개발 및 공급업)
	59	영상, 오디오 기록물 제작 및 배급업
	60	방송업
	61	(전기)통신업
	62	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업
	63	정보서비스업

*제6차 HCCP자료는 2015년 설계, 조사된 자료임. 한국표준산업분류는 현재 10차 개정되어 있으나 HCCP의 조사기간과 일치시키기 위하여 본 연구에서는 9차 개정의 업종에 따라 표본을 추출함.

IV. 분석 결과

1. 인구통계학적 특성

본 연구에서 활용된 조사대상자들의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 다음 <표 2>와 같다. 우선 조사자료의 성별 구성을 살펴보면, 남성이 648명(74.1%), 여성이 227명(25.9%)으로 나타나,

남성이 여성의 3배 정도 많은 비중을 나타내었다. 학력에 있어서는 대졸이 가장 많은 비중을 나타내었고, 중졸 이하가 가장 적은 비중을 보였다. 연령에 있어서는 3~40대가 80%의 비중을 나타내었다. 근속년수에 있어서는 1년 이상에서 5년 미만의 근로자 비중이 가장 높았고, 1년 미만과 20년 이상의 비중이 소수 비중을 나타내었다. 직급에 있어서는 사원급이 가장 높은 비중을 보였으며, 임원급이 가장 낮은 비중을 보였다.

<표 2> 표본의 인구통계적 특성

변수	항목	빈도(명)	비중(%)	변수	항목	빈도(명)	비중(%)
성별	남	648	74.1	근속 년수	1년 미만	73	8.3
	여	227	25.9		1년 이상~5년 미만	313	35.8
학력	중졸 이하	6	0.7		5년 이상~10년 미만	228	26.1
	고졸	148	16.9		10년 이상~20년 미만	218	24.9
	전문대졸	159	18.2		20년 이상	43	4.9
	대졸	468	53.5	직급	무응답	2	0.2
	석사 이상	94	10.7		사원급	249	28.5
연령	20대	100	11.4		주임/계장/반장/대리	196	22.4
	30대	356	40.7		과장급	175	20.0
	40대	343	39.2		차장급	126	14.4
	50대 이상	70	8.0	부장급	114	13.0	
	무응답	6	0.7	임원급	13	1.5	

2. 신뢰성 및 타당성 검증

본 연구에서 제시된 연구 모형 및 가설의 검증 이전에, 본 연구에 사용된 측정 항목의 신뢰성과 타당성을 검증하였다. 먼저, 잠재 요인별 측정 항목들의 신뢰도를 검증하기 위하여 크론바하 알파 계수를 통한 측정 항목들의 내적 일관성을 조사하였다. 조직문화 4유형 및 직무만족은 각 3문항, 조직몰입은 4문항이 분석에 활용되었는데, 위계문화와 합리문화, 그리고 조직몰입에 있어서 크론바하 알파값이 낮은 1문항씩 제외하고 나머지 문항들을 분석에 활용되었다. 측정변수들이 이론변수를 지지하고 요인구조가 타당한지를 분석하기 위하여 확인적 요인분석을 실시하였다.

본 연구에서의 전반적인 모형 적합도를 평가한 결과, $\chi^2=370.683(p<0.001)$, GFI=0.949, AGFI=

0.922, NFI=0.936, RMSEA=0.060로 기준치를 충족시키는 것으로 나타났다. 측정 항목들의 집중 타당성을 살펴보기 위해 평균 분산 추출 값(Average Variance Extracted: AVE)과 합성 신뢰도(Composite Construct Reliability: CCR)의 값을 계산하였다. AVE는 표준화 요인 적재량의 크기 및 통계적 유의성, 측정 변수와 잠재 요인 간의 일치하는 정도를 나타내는 표준화 요인 적재량을 제공한 값들의 평균값을 의미하고 0.5 이상일 때를 기준으로 한다. CCR은 표준화 요인 적재량과 오차 분산의 값을 의미하고 일반적으로 0.5 이상일 때를 기준으로 한다(Hair et al, 2009). 표준화 요인 적재량이 대부분 0.6이상으로 분석되었고, AVE 값이 0.708-0.823, CCR 값은 0.609-0.856으로 모두 기준치를 상회하여 집중 타당성이 검증되었다. 결과는 다음 <표 3>과 같다.

<표 3> 확인적 요인분석 및 신뢰도 분석결과

측정변수	측정항목	요인부하량	표준화 요인부하량	C.R.	CCR (AVE)	Cronbach' α
혁신문화	혁신문화1	1.000	0.766	<i>fixed</i>	0.761 (0.791)	0.817
	혁신문화2	1.126	0.817	23.271		
	혁신문화3	0.958	0.740	21.200		
관계문화	관계문화1	1.000	0.739	<i>fixed</i>	0.755 (0.822)	0.843
	관계문화2	1.056	0.860	24.183		
	관계문화3	.987	0.818	23.223		
위계문화	위계문화1	1.000	0.871	<i>fixed</i>	0.609 (0.708)	0.681
	위계문화2	.748	0.596	4.868		
합리문화	합리문화1	1.000	0.786	<i>fixed</i>	0.680 (0.823)	0.761
	합리문화2	1.061	0.782	19.910		
직무만족	직무만족1	1.000	0.739	<i>fixed</i>	0.736 (0.717)	0.678
	직무만족2	1.045	0.609	15.324		
	직무만족3	.838	0.643	16.046		
조직몰입	조직몰입1	1.000	0.542	<i>fixed</i>	0.856 (0.802)	0.711
	조직몰입2	1.528	0.705	13.393		
	조직몰입3	1.622	0.789	13.671		

$\chi^2 = 370.683(p<0.001)$, $df=89$, $\chi^2/df=4.165$, GFI=0.949, AGFI=0.922

NFI=0.936, CFI=0.950, RMSEA=0.060

판별 타당성은 잠재 요인의 AVE 값과 요인들 간의 상관관계 제곱 값을 비교하여 AVE 값이 상관관계 제곱 값보다 크면 판별 타당성이 있는 것으로 판단 가능하다(Hair et al, 2009). 본 연구에서 판별 타당성을 평가하기 위하여 AVE 값과

상관관계 제곱한 값을 비교한 결과 <표 4>와 같이 잠재 요인들 가운데 가장 작은 AVE 값은 0.708인데 상관관계 제곱한 값이 0.000-0.418로 나타났으므로 판별 타당성이 있는 것으로 간주한다.

<표 4> 판별타당도 분석결과

구 분	혁신문화	관계문화	위계문화	합리문화	직무만족	조직몰입
1. 혁신문화	.791	.418³⁾	.003	.341	.299	.164
2. 관계문화	.647**	.822	.016	.315	.317	.187
3. 위계문화	.062	.127**	.708¹⁾	.023	.002	.000
4. 합리문화	.584**	.561**	.153**	.823	.213	.151
5. 직무만족	.547**	.563**	.044	.462**	.717	.381
6. 조직몰입	.406**	.432**	.015	.389**	.465**²⁾	.802

*p<0.05, **p<0.01, 1) 가장 작은 AVE 값, 2) 상관계수, 3) 상관계수 제곱 값

3. 가설 검증

3.1 기술통계 및 상관분석

먼저, ICT 기업의 조직문화유형을 살펴보면, 합리문화가 가장 높은 수치를 보였고, 다음으로 관계문화, 위계문화, 그리고 혁신문화의 순으로 평균을 나타내었다. 다음으로 각 구성개념간의 상관

관계를 분석한 결과는 <표 5>와 같다. 조직문화, 직무만족 및 조직몰입은 대부분이 유의한(p<0.01) 상관관계를 보이는 것으로 조사되어 연구의 가설과 방향성이 일치함을 확인할 수 있었다. 그러나 상관분석을 통해 요인들간의 상관성만을 알 수 있어, 추가적으로 구조방정식에 의한 가설검증을 실시하여 인과관계를 검증하고자 하였다.

<표 5> 기술통계 및 상관관계

구 분	평균	표준편차	혁신문화	관계문화	위계문화	합리문화	직무만족	조직몰입
1. 혁신문화	3.35	.719	1					
2. 관계문화	3.57	.691	.647**	1				
3. 위계문화	3.49	.606	.062	.127**	1			
4. 합리문화	3.58	.639	.584**	.561**	.153**	1		
5. 직무만족	3.59	.628	.547**	.563**	.044	.462**	1	
6. 조직몰입	3.29	.658	.406**	.432**	.015	.389**	.465**	1

*p<0.05, **p<0.01

3.2 구조방정식 모형 분석에 의한 가설 검증

본 연구의 최종 수정모형 검증결과 $\chi^2= 370.683$ ($p<0.001$), $df=89$, $CMIN/df=4.165$, $GFI=0.949$, $AGFI=0.922$, $NFI=0.936$, $RMR=0.027$ 로 나타났으며, 지표의 값은 모두 허용 기준치를 상회하는 수치를 나타내었다.

가설검증 결과, 조직문화유형 중 합리문화, 관계문화, 혁신문화는 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족에 영향을 미치는 영향력의 기준으로 보면 관계문화, 합리문화, 혁신문화의 순으로 높은 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 반면 위계문화는 직무만족에 부(-)가 아닌 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나, 가설1-3의 기각으로 가설1은 부분적으로 채택되었다. 다음으로 조직문화가 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 합리문화, 관계

문화, 혁신문화는 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 위계문화는 조직몰입에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 조직몰입에 영향을 미치는 영향력의 기준으로 보면 관계문화, 혁신문화, 합리문화의 순으로 높은 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 종합적으로 ICT 기업의 조직문화 유형중 합리문화, 관계문화, 혁신문화가 높을수록 조직구성원의 직무만족과 조직몰입을 증가시킨다고 할 수 있다. 위계문화의 경우에는 조직구성원의 직무만족과 조직몰입에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상하였지만, 직무만족에는 정의 영향을 미치는 것으로 조직몰입에는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 마지막으로 ICT 조직구성원의 직무만족이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 3은 채택되었다.

<표 6> 구조방정식 모형의 경로계수 분석결과

가설(경로)	표준화 회귀계수	t-value	p-value	채택 여부	
H 1-1	혁신문화 → 직무만족	.691	12.208	.000 ***	채택
H 1-2	관계문화 → 직무만족	.707	12.337	.000 ***	채택
H 1-3	위계문화 → 직무만족	.091	1.996	.046 *	기각
H 1-4	합리문화 → 직무만족	.627	11.268	.000 ***	채택
H 2-1	혁신문화 → 조직몰입	.516	9.049	.000 ***	채택
H 2-2	관계문화 → 조직몰입	.530	9.214	.000 ***	채택
H 2-3	위계문화 → 조직몰입	.044	1.003	.316	기각
H 2-4	합리문화 → 조직몰입	.509	8.818	.000 ***	채택
H 3	직무만족 → 조직몰입	.629	9.678	.000 ***	채택

=370.683($p<0.001$), $df=89$, $/df=4.165$, $GFI=0.949$, $AGFI=0.922$
 $NFI=0.936$, $CFI=0.950$, $RMR=0.027$

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

V. 결 론

급격한 환경변화에 대한 적응을 위하여 기업

은 보유한 인적자본의 효율적인 관리를 통해 자신들만의 고유한 조직문화로 경쟁우위를 달성하기 위한 노력을 경주하고 있다. 기업 고유의 조

직문화는 조직구성원의 직무관련 행동을 통하여 직무만족을 가져오게 만들며 조직에 더 충성하려는 조직몰입을 증가시키는 역할로 작용하게 된다. 4차 산업혁명 시대의 주력 산업이라 할 수 있는 ICT 기업들을 대상으로 조직문화유형에 대한 연구나 조직문화유형에 따른 조직구성원의 직무만족과 조직몰입과의 관련성에 대한 연구가 이루어지지 않음으로 인하여 본 연구에서는 ICT 기업의 조직문화유형에 따른 조직구성원의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 분석하고자 하는데 연구의 목적을 두었다. 한국직업능력개발원의 제 6차 인적자본기업패널 자료를 활용하여 ICT 기업의 조직문화가 조직구성원의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 규명하기 위하여 선행연구들을 바탕으로 실증분석을 위한 가설의 설정과 검증을 실시하였다.

본 연구의 실증분석 결과는 다음과 같이 정리할 수 있다. 첫째, ICT 기업의 조직문화가 조직구성원의 직무만족에 미치는 영향에 있어서는 조직문화유형 중 관계문화, 합리문화, 혁신문화의 순으로 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 위계문화가 직무만족에 부정적인 영향을 미칠 것이라는 가설과는 반대로 정의 영향을 미치는 것으로 나타나 ICT 기업의 조직문화유형 모두에 있어서 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 국외의 연구들과는 다르게 국내의 소수 선행연구들(김문준 외, 2015)에 있어 위계문화가 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과들과 동일한 결과를 나타내었다. 둘째, 조직문화가 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 합리문화, 관계문화, 혁신문화는 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 위계문화는 조직몰입에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 조직몰입에 영향을 미치는 영향력의 기준으로 보면 관계문화, 혁신문화, 합리문

화의 순으로 높은 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 조직문화가 조직구성원의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향은 조직의 특수성에 따라 조금 다른 연구결과들을 산출되는 경향을 보이지만 대체적으로 관계문화와 합리문화가 조직구성원의 직무만족과 조직몰입에 공통적으로 영향을 미치는 경향을 반영한다고 볼 수 있어, 구성원들의 신뢰, 참여, 통합 등이 강조되는 관계문화와 과업수행의 강조, 목표달성, 결과 지향성, 경쟁우위, 생산성과 시장지향성을 강조하는 합리문화에 대한 중요성이 ICT 기업들에 있어서도 중요하다는 것을 암시한다. 그러나 각 기업의 특수성에 적합한 조직문화에 따라 조직구성원의 직무만족과 조직몰입은 달라질 수 있기 때문에 조직구성원들이 합리적으로 수용할 수 있는 조직문화에 대한 정립이 필요할 것이다. 마지막으로 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향력에 있어서는 직무만족이 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나, 선행연구들과 동일한 결과를 나타내었다.

본 연구결과가 가지는 의의를 경영자의 관점과 조직구성원 관점으로 분류하며 살펴보면, 먼저, 조직을 관리하는 경영자의 관점에서 ICT 기업의 특수성을 감안하면 새롭게 변화되고 있는 기술환경의 변화를 빠르게 도입, 적용해야 하는 혁신적인 문화를 수용하여야 하겠지만, 그 과정에서 조직구성원들간의 협력과 정보공유를 위한 분위기 조성에 요구되어지는 리더십이 필요할 것이다. 그리고 조직구성원의 관점에서 보면 개별 구성원의 기술개발이 요구되어지는 ICT 기업이지만 조직성공을 제고하기 위한 구성원들간의 소통과 정보공유를 통한 협력적 문화가 중요함을 인지하여야 할 것이다. 본 연구의 한계를 지적하면, 연구대상이 인적자본기업패널조사에서 추출된 자료이기 때문에 일반 기업에 적용하는데 있어서의 일반화에는 한계를 지니며, 설문조

사자료 자체의 측정하고자 하는 변수에 대한 측정문항의 한정성으로 인하여 실증분석에 대한 한계점을 제시할 수 있으나, ICT 기업의 조직구성원의 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 조직문화에 대한 중요성을 제시함으로써 ICT 기업의 경쟁력강화를 위한 기초자료로서 활용되기를 기대한다.

참고문헌

1. 구정대(2014), “기업의 조직문화와 팔로워십 및 조직유효성간의 관계,” *관광산업연구*, 8(2), 1-18.
2. 김문준·김노사·노유진(2017), “조직문화 유형이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구-조직커뮤니케이션의 조절효과 중심으로-,” *산업진흥연구*, 2(1), 15-29.
3. 김태성·허찬영(2013), “공기업에서의 조직문화 유형 지각이 조직유효성에 미치는 영향: 협력적 노사관계의 매개효과,” *대한경영학회지*, 26(7), 1771-1802.
4. 모영배(2015), “기업의 조직문화유형이 구성원의 조직몰입과 혁신행동에 미치는 영향,” *국가정책연구*, 30(1), 49-71.
5. 손배원(2009), “직무만족이 조직문화에 대한 구성원의 인식과 조직몰입 간에 미치는 조절효과,” *한국인사·조직학회발표논문집*, 587-605.
6. 신효진·고영희(2015), “GWP 조직문화가 성취욕구, 직무만족, 직무성공에 미치는 영향,” *경영과 정보연구*, 34(2), 39-65.
7. 윤중현(2013), “ICT 매체특성과 개인혁신특성이 커뮤니케이션 상호작용성에 미치는 영향에 관한연구,” *경영과 정보연구*, 32(2), 193-212.
8. 윤효실·송민경(2016), “조직문화가 종사자의 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향,” *제6회 인적자본기업패널 학술대회논문집*, 347-369.
9. 이용탁(2014), “사회적기업 조직구성원의 심리적 자본이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향,” *경영과 정보연구*, 33(1), 1-16.
10. 정운호·심원술(2004), “인구통계학적 특성에 따른 조직 구성원의 조직몰입의 차이에 관한 연구,” *인력개발연구*, 6(2), 95-126.
11. 정현준·나경연(2013), “연구개발투자의 생산성 증대 효과: 기업 미시데이터를 이용한 비선형 모형 실증분석,” *응용경제*, 15(3), 99-133.
12. 정현준·정혁·진홍윤·신우철(2015), *ICT 기업 성장요인 및 특성분석*, 정보통신정책연구원.
13. 천덕희·서정원(2017), “여행업의 가족 친화적 정책이 종사원의 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향,” *Journal of Hotel & Resort*, 16(1), 85-98.
14. 최동주(2008), *서번트 리더십이 조직시민행동과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 상사-조직 적합도의 조절효과를 중심으로*, 숭실대학교 박사학위논문.
15. 황승록·설귀환·이상립(2016), “ICT 기업의 교육훈련 투자 특성에 대한 탐색적 연구,” *제6회 인적자본기업패널 학술대회논문집*, 485-498.
16. Allen, N. J. & Meyer, J. P.(2000), “Family Supportive Work Environment: The Role of Employers,” *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
17. Allen, N. J. & Meyer, J. P.(1991), “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment,” *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-69.
18. Belassi, W., Kondra, A. Z. & Tukul, O. I.(2007), “New Product Development Projects:

- The Effects of Organizational Culture,” *Project Management Journal*, 38 (4), 12 - 24.
19. Blanchflower, D. G. & Oswald, A. J.(1999), *The Rising Well-Being of the Young, forthcoming in Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*, edited by D. G. Blanchflower and R. Freeman, University of Chicago Press and NBER.
 20. Brown, D. & McIntosh, M.(1998). “If You’re Happy and You Know It–Job Satisfaction in The Low Wage Service Sector,” *Centre for Economic Performance Paper*, London School of Economics, London.
 21. Cameron, K. S. & Quinn, R. E.(1999), *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on The Competing Values Framework*, Readings, MA: Addison-Wesley.
 22. Cameron, K. S., Quinn, R. E., DeGraff, J. & Thakor, A. V.(2006), *Competing Values Leadership: Creating Value in Organizations*, Northampton, MA: Elgar.
 23. Clugston, M., Howell, J. P. & Dorfman, P. W.(2000), “Does Cultural Socialization Predict Multiple Bases and Foci of Commitment?,” *Journal of Management*, 26(1), 5-30.
 24. Desphandé, R. & Farley, J. U.(2004), “Organizational Culture, Market Orientation, Innovativeness, and Firm Performance: An International Research Odyssey,” *International Journal of Research in Marketing*, 21, 3 - 22.
 25. Desphandé, R. & Farley, J. U. & Webster, F. E. Jr.(1993), “Corporate Culture, Customer Orientation, and Innovativeness in Japanese Firms: A Quadrant Analysis,” *Journal of Marketing*, 57(1), 23 - 37.
 26. Erdogan, B., Liden, R. C. & Kraimer, M. L.(2006), “Justice and Leader–Member Exchange: The Moderating Role of Organizational Culture,” *Academy of Management Journal*, 49(2), 395 - 406.
 27. Evanschitzky, H., Eisend, M., Calantone, R. J. & Jiang, Y.(2012), “Success Factors of Product Innovation: An Updated Meta-Analysis,” *Journal of Product Innovation Management*, 29(S1), 21 - 37.
 28. Green, C. & Heywood, J. S.(2008), “Does Performance Pay Increase Job Satisfaction?,” *Economica*, 75, 710-728.
 29. Hair, J. F., Black, B., Babin, B. & Anderson, R. E.(2009), *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective(7th ed.)*, Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
 30. Harison, H. & Hubbard, R.(1998), “Antecedence to Organizational Commitment Among Mexican Employees of A US Firm in Mexico,” *Journal of Social Psychology*, 138, 609-623.
 31. Harrison, R.(1972), “Understanding Our Organization’s Character,” *Harvard Business Review*, May-June, 25-43.
 32. Hartnell, C. A., Ou, A. Y. & Kinicki, A. (2011), “Organizational Culture and Organizational Effectiveness: A Meta-Analytic Investigation of the Competing Values Framework’s Theoretical Suppositions,” *Journal of Applied Psychology*, 96 (4), 677 -

- 694.
33. Heskett, J. L., Jones, T. O., Loveman, G. W., Earl Sasser, Jr., W. & Schlesinger, L. A.(1994), "Putting the Service-Profit Chain to Work," *Harvard Business Review*, March-April, 72(2), 164-174.
 34. Lease, S. H.(1998), "Annual Review, 1993-1997: Work Attitudes and Outcomes," *Journal of Vocational Behavior*, 53(2), 154-183.
 35. Lee, J., Lee, J. & Souder, W. E.(2000), "Differences of Organizational Characteristics in New Product Development: Cross-Cultural Comparison of Korea and the US," *Technovation*, 20(4), 497 - 508.
 36. Locke, E. A.(1976), "The Nature and Course of Satisfaction," In M. D. Dunnette ed., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand-Monally, 1976.
 37. Locke, E. A. & Latham, G. P.(2004), "What Should We Do About Motivation Theory?: Six Recommendations for the 21st Century," *Academy of Management Review*, 29(3), 308-403.
 38. McCormick, E. J. & Tiffin, J.(1974), *Industrial Psychology(6th ed.)*, Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
 39. Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W.(1982), *Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, Academic Press, San Diego.
 40. Northcraft, T. & Neal, H.(1996), *Organization Behavior*, Prentice-Hall, London.
 41. Nunnally, J. C.(1978), *Psychometric Theory (2nd ed.)*, McGraw-Hill.
 42. O'Reilly, I. C. A., Chatman, J. A. & Caldwell, D. F.(1991), "People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit," *Academy of Management Journal*, 34, 487 - 516.
 43. Ouchi, W. G.(1979), "A Conceptual Framework for the Design of Organizational Control Mechanisms," *Management Science*, 25(9), 833 - 848.
 44. Ouchi, W. G.(1980), "Markets, Bureaucracies, and Clans," *Administrative Science Quarterly*, 25(1), 129 - 141.
 45. Pathak, D. & Srivastava, S.(2017), "Understanding the Role of Demographic Diversity on Mentoring and Job Satisfaction: A Study on Managers in Information Technology(IT) Industry in India," *South Asian Journal of Management*, 24(2), 42-64.
 46. Quinn, R. E. & Kimberly, J. R.(1984), "Paradox, Planning and Perseverance: Guidelines for Managerial Practice," In *Managing Organizational Transitions(295 - 313)*, Homewood, IL: Dow Jones-Irwin.
 47. Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J.(1983), "A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Towards a Competing Values Approach to Organizational Analysis," *Management Science*, 29, 363 - 377.
 48. Quinn, R. E., & McGrath, M. R.(1985), "The Transformation of Organizational Culture: A Competing Values Framework," In *Organizational Culture*, P. J. Frost, L. F. Morre, M. R. Louis, C. C. Lundberg, and J. Martin, 315 - 334. Beverly Hills, CA: Sage.

49. Robbins, S. P.(2003), *Organizational Behavior* (11th ed.), Upper Saddle River, N.J: Prentice Hall.
50. Robbins., S. A. & Sanghi, S.(2006), *Organizational Behavior*(11th ed.), New Delhi, India: Dorling Kindersley.
51. Sathia, N. K. & Von Glinow, M.(1985), "Arriving at Four Cultures by Managing the Reward System," In Kilman, R. H., Saxon, M. J., & Serpa, R. eds. *Gaining Control of the Corporate Culture*, San Francisco: Jossey Bass, 400-420.
52. Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. & Osborn, R. N.(1994), *Managing Organizational Behavior*, New York: Wiley.
53. Sharma, R. D. & Jyoti, J.(2009), "Job Satisfaction of University Teachers: An Empirical Study," *Journal of Services Research*, 9(2), 51-80.
54. Siebern-Thomas, F.(2005), "Job Quality in European Labor Markets," In Bazan S., Lucifora C. Salverda W.(eds.), *Job Quality and Employer Behavior*, Basingstoke: Palgrave Macmillan
55. Slater, S. F., Olson, E. M. & Finnegan, C.(2011), "Business Strategy, Marketing Organization Culture, and Performance," *Marketing Letters*, 22, 227 - 242.
56. Smircich, L.(1983), "Concept of Culture and Organizational Analysis," *Administrative Science Quarterly*, 28, 339-358.
57. Spector, P. E.(1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment and Consequences*, Thousand Oaks, CA: Sage.
58. Thieme, R. J., Song, M. & Shin, G. C. (2003), "Project Management Characteristics and New Product Survival," *Journal of Product Innovation Management*, 20, 104 - 119.
59. Witt, L. & Nye, L.(1992), "Gender and the Relationship Between Perceived Fairness of Pay or Promotion and Job Satisfaction," *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 910-917.

Abstract

A Study on The Effect of Organizational Culture on Job Satisfaction and Organizational Commitment In ICT Enterprises

Lee, Yoeng-Taak*

The purpose of this study puts stress on effects of job satisfaction and organizational commitment depending on the type of organizational culture of ICT enterprises. This study utilized the 6th Human Capital Corporate Panel(HCCP) data from Korea Research Institute for Vocational Education & Training to analyze the effects of organizational culture in ICT enterprises on the job satisfaction and organizational commitment. The Samples are managers, supervisor, and employees in ICT industries who replied thorough the 6th HCCP. Answers from 875 people, except inappropriate answers, were used to test a hypothesis. In order to do that, reliability analysis and correlation analysis and regression analysis, utilizing the SPSS 24.0 & Amos 18.0, were used to analyze the effects of organizational culture on the job satisfaction and organizational commitment in ICT enterprises.

With the purpose of this study, organizational cultures in ICT enterprises have different effects on job satisfaction and organizational commitment. The group culture, development culture, rational culture and hierarchy culture have a positive effects on job satisfaction. And the group culture, development culture and rational culture have a positive effects on organizational commitment. Whereas, hierarchy culture have no effects on organizational commitment. Also, job satisfaction have a positive effects on organizational commitment.

Among four cultures of ICT enterprises, the importance of group culture should be stressed. According to the result of empirical analysis, group culture has the most positive impact on job satisfaction, contrary to the expectation that development culture might be the one. So far, the group culture, which emphasizes organizational flexibility, integration, trust, teamwork, high participation, royalty and morale, have positive impact on the organizational employees the most.

Key Words: ICT Enterprise, Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment

* Professor, Dept. of Business Administration, Dongseo University, lee2603@dongseo.ac.kr