

조직유효성의 개념과 측정변수에 대한 고찰¹⁾

A Review on the Organizational Effectiveness

한만수 (Han, Mansu)

계명대학교²⁾

이윤석 (Lee, Yoonseock)

계명대학교³⁾

〈 국문초록 〉

조직유효성은 오랫동안 조직 연구의 가장 중심적인 주제가 되어 왔지만, 그 개념은 연구목적과 연구대상에 따라 조직적 정의가 다양할 뿐만 아니라, 여러 가지 측정 요소로 구성되는 불확정 개념으로 보편적인 합의가 이루어지지 않고 있다. 본 리뷰에서는 공공조직과 사조직, 연구조직과 생산조직 등 연구대상의 유형별로 측정변수를 파악하여 하위변수로 가장 많이 연구되었던 심리적 지표였던 직무만족과 조직몰입에 대해 살펴보았으며, 향후 조직유효성 관련 연구의 방향과 주제를 설정하고 확장시켜 나가는 데 공헌하고자 하였다.

주제어: 조직유효성, 직무만족, 조직몰입

1) 본 논문은 2022년 계명대학교 한만수의 박사학위논문 “문화재단 경영자의 특성이 조직효과성에 미치는 영향 연구: 조직문화의 매개효과를 중심으로”을 기반으로 작성

2) 제1저자, hanms21@hanmail.net

3) 교신저자, yoonslee@paran.com

1. 서론

오늘날 모든 조직은 무한경쟁 사회 속에서 불확실한 미래, 복잡한 대내외적 환경으로부터 지속적인 도전과 응전에 직면하고 있다. 이들 조직은 복잡한 변화의 흐름에 대처하여 조직목표를 달성하고, 그 목표가 유효한가를 규명하기 위해 조직 내부의 질적 성장에 노력하고 있다.

변화하는 환경에 맞게 변화할 수 있는 조직, 소위 혁신적인 조직은 그들만의 조직문화(Peter et al., 1982)와 환경에 대응하는 조직의 역량은 조직유효성(organizational effectiveness)으로 평가된다. 조직유효성은 조직이 조직목표를 얼마나 달성하였고, 그 목표가 유효한가를 규명하기 위해 조직유효성을 측정하기 때문이다. 최근 조직몰입과 직무몰입 등 조직유효성에 대한 많은 실증적 연구가 이루어지는 것도 이러한 중요성을 반영한 것으로 풀이할 수 있다.

조직유효성은 일반적으로 조직이 정한 공동의 목적을 달성하기 위해 여러 이해관계자가 모여 상호작용하는 역동적 집합체인 조직이 실현하고자 하는 상황을 위해 잘 움직이고 있는가, 그리고 조직의 목적은 잘 이루었는가에 대한 대답으로서 그 중요성과 필요성이 강조되고 있다.

이러한 조직유효성은 오랫동안 조직 연구의 가장 중심적인 주제가 되어 왔지만, 그 개념은 연구목적에 따라 다양한 조작적 정의가 가능할 뿐만 아니라, 다양한 측정 요소로 구성되는 불확정 개념(Collins & Smith, 2006)으로 보편적인 합의가 이루어지지 않고 있다(Robbins, 1990). 즉 기술적 효과성을 추구하는 조직에서는 투입 대비 산출, 결과에 중점을 둘 것이고, 조직 및 조직구성원의 욕구충족에 조직목표를 둘 경우 구성원의 생존과 발전, 욕구충족에 중점을 두게 될 것이며, 환경적 대응력이 조직목표인 경우는 문제해결 능

력에 중점을 두게 될 것이다. 또한 고객만족에 조직목표를 둘 경우, 외부고객과 이해관계자의 평가 결과로 각각 정의할 수 있다

이는 조직이 목표를 설정할 때 그 기준이 다양한 것처럼, 조직의 성격과 목표, 영역에 따라 조직유효성은 다르게 정의될 수 있으며(주효진, 2004), 조직이 처한 상황에 따라 조직목표가 설정되고, 그 목표는 대내외적 환경변화에 따라 변화하기도 한다. 이러한 조직의 유효성 개념을 측정하는 변수들도 다양하다(Campbell, 1977). 이로 인하여 조직유효성에 대한 이론을 개발하는 것보다는 조직유효성을 평가할 수 있는 측정지표를 개발하는 것이 더욱 의미가 있을 수 있다는 지적이 제기(박용성 등, 2014)되어 왔다.

조직들이 새롭게 시도하는 각종 개혁과 조직혁신 전략들은 궁극적으로 조직유효성 향상이라는 목적임을 알 수 있으며, 모든 조직은 조직의 유효성을 높이기 위한 노력을 전개하고 있다. 조직 활동의 결과인 품질을 대상으로 한 데밍상(Deming Award)이나 말콤 볼드리지 품질상(Malcolm Baldrige National Quality Award) 등은 그 사례라고 할 수 있다.

결국은 조직 혹은 조직구성원들이 공감하는 평가 기준은 무엇인가에 대한 선행연구에 대한 고찰을 통해 조직유효성은 조직 운영의 효율성을 측정할 수 있는 것으로 인정되는 평가 기준에 어느 정도 부합되는지를 보여주는 지표를 이해하는 것은 중요하다.

따라서 본 연구에서는 이러한 기존 논의와 지금까지 조직유효성 관련한 많은 연구가 민간조직을 대상으로 이루어졌으나, 공공조직을 대상으로 한 연구들은 상대적으로 부족한 점에 초점을 두고 ‘공공조직의 조직유효성의 측정요인은 무엇인가?’를 연구 주제로 설정하였다. 그동안 조직유효성에 대한 선행연구에서는 민간조직을 대상으로 한 연구 결과는 많이 축적된 반면 공공조직에서를 대상으로 한 연구는 많지 않은

실정이다. 또한 공공조직을 대상으로 한 연구도 중앙 부처와 산하기관, 그리고 공기업을 대상으로 연구가 이루어져 왔으나, 지방정부가 출자·출연한 연구기관 등을 대상으로 한 연구는 드문 실정이다. 이러한 선행 연구 경향을 바탕으로 지방정부 공공조직의 조직유효성 연구의 필요성이 증대되고 있는 점을 고려하여 조직유효성에 대한 개념을 선행연구에서는 어떻게 정의하고 있는가를 살펴보고, 그 개념의 연구대상의 특성에 따라 어떤 변수를 측정요소로 활용하는지를 살펴보고자 한다.

이러한 연구를 통하여 조직의 효과성에 대한 개념과 평가 기준 등에 대한 이해를 도모하고, 이를 통해 오늘날 조직의 목표달성도와 지속가능성을 담보하기 위한 정책 담론에도 중요한 함의를 제공할 수 있을 것이다.

2. 조직유효성의 개념

조직유효성의 개념은 1950년대 ‘조직이 조직목표를 얼마나 이루었는가?’ 하는 문제에서 출발하였다. 조직은 조직이 직면하고 있는 환경에 따라 조직목표가 설정된다. 한 조직이 조직목표를 이루기 위해 얼마나 효율적으로 움직이는가에 대한 대답인 조직유효성은 조직목표에 의해 달라질 수밖에 없다.

이는 조직유효성이 무엇을 의미하는지에 대한 보편적인 합의가 이루어지지 않는다는 것(Robbins, 1990)은 당연하며, 조직유효성의 개념 정의에 사용하는 변수들도 다양할 수밖에 없다는 것(Campbell, 1977)을 뜻한다. 즉 조직목표, 조직유효성, 조직유효성 측정변수는 조직이 처한 환경의 종속변수인가 되는 것이다.

이러한 측면에서 보면, Quinn and McGrath (1985)의 조직의 효과성 평가에 있어 모든 조직에 일반적으로

적용되는 일반체제이론은 있을 수 없으며, 상황에 맞는 관점의 고려가 필요하다는 주장은 일리가 있다. 물론 목표달성의 정도를 평가하여 조직의 유지와 성장, 지속가능성을 하여야 하는 현실에서 보면, 조직유효성에 관한 객관적인 기준은 필요하다. 그러나 기본적으로 모든 조직에 통용되는 객관적인 기준은 불가능하며, 조직의 환경과 여건을 고려한 조직목표에 따라 다양한 기준이 마련될 수밖에 없음을 전제로 한다.

이러한 인식을 바탕으로 보면, 조직이 이루고자 하는 바람직한 상태로, 조직이 실현하고자 하는 상황을 얼마나 달성하였는지를 의미하는 조직유효성은 조직목표가 여러 환경요인과 조직 자체의 구성요소에 의해 변화가 일어나고, 조직목표 그 자체를 조직성과의 결과변수로 파악하기 어려워지면서 보다 구체적인 개념으로 조직을 평가하려는 데서 비롯된 개념(Etzioni, 1961; 신승국, 구연원, 2005)인 것이다.

오늘날 사회구성의 유기체로서 모든 조직은 각각의 조직목표를 달성하고 있는가를 규명하는 것은 매우 중요하며, 이러한 조직유효성에 관한 연구는 조직목표의 성공적 달성, 자원의 효율적 배분, 우수한 성과를 이루는 것 등 다양한 표현으로 이루어지고 있다 (Gregory et al., 2009; Zheng et al., 2010; Jiménez-Jiménez & Sanz-Valle, 2011).

이러한 조직유효성에 대한 개념을 선행연구에서 정의한 것을 정리하면 다음과 같다.

Barnard (1938)는 조직의 협동적 목표의 달성 수준으로 조직유효성을 정의하였고, Georgopolos and Tannenbaum (1957)은 사회시스템으로서의 조직이 당면하고 있는 환경이나 자원을 헛되게 사용하지 않고, 구성원들에게 과도한 긴장감을 갖지 않도록 하면서 목적을 달성하는 수준으로 정의하였다.

Etzioni (1964)는 조직의 목표를 달성하는 정도를 조직유효성으로 정의하였고, Seashore and Yuchtman (1967)

은 조직유효성을 환경개척을 통해 희소 가치가 있는 자원을 획득하는 조직의 능력이라고 하였다.

Price (1968)는 조직구성원들의 업적과 생산성을 높임으로써 조직의 생존과 목표를 달성하는 정도로, Mott (1972)는 조직이 생산활동에 있어 최대의 생산성을 산출하는 능력으로서 조직이 적응, 생산, 그리고 행동하기 위해 조직력을 발휘하는 능력이라 정의하였으며, Georgiou (1973)는 고객의 욕구를 충족시켜줄 수 있는 조직의 능력으로 본 반면, Porter et al. (1974)은 조직유효성을 조직의 목표 달성에 관한 공적인 목표의 개념보다, 조직구성원의 복지와 생산성 등의 운영 목표가 중심이 되는 개념으로 정의하였다.

그리고 Strasser et al. (1981)은 조직이 계획하고 의도하는 모든 목적을 이루는 정도로 조직유효성을 정의하였으며, Cameron and Whetten (1983)은 조직이 처한 내·외부 환경에 얼마나 잘 적응하여 유지·존속해 나가고 있는지의 정도를 측정할 수 있는 기준으로 보았다.

그리고 Schein (2004)은 조직의 유지와 성장, 생존의 능력으로, Robbins and Judge (2005)는 목표를 설정하는데 중요한 전략적인 환경적 요소를 반영한 단기 및 장기 목표의 달성도로 조직유효성을 정의하였다.

국내 연구에서도 조직유효성을 박창욱(2009)은 조직의 목표를 달성하기 위해 조직의 구성원들이 협동적 조직체계를 이루어 조직 내·외부 환경과 지속적인 상호작용을 통해 안정적으로 조직을 유지해 나가는 것으로, 강희락(2010)과 김성은(2010), 추재엽, 배정환(2016)은 조직이 목표를 어느 정도 달성하였는가에 대한 정도로 정의하였다. 지경이, 김정원(2010)은 외부 환경변화에 대하여 조직이 적응하며, 자발적인 내부 구조의 안정을 이루면서 이를 통해 조직이 달성하려는 목적을 위해 발휘되는 능력으로 조직유효성을 정의하였다.

김종수(2015)는 정부조직 구성원을 대상으로 한 조직유효성에 미치는 영향요인 연구에서 조직유효성을 산출이나 수익성 같은 양적 기준이 아니라 구성원의 태도나 지각 등을 통하여 얻을 수 있는 질적 기준으로 정의하였으며, 김명호 등(2016)은 사회체계로서의 조직이 주어진 자산과 환경 등의 여건 속에서 조직구성원들에게 과도한 긴장감을 야기하지 않으면서 목적을 달성하는 정도로, 조한주(2016)는 조직구성원 자신이 몸담고 있는 조직에서 설정한 목표를 달성하는 정도로 정의하였다.

이외에도 장유경(2018)은 조직구성원들이 자신의 직무목표와 조직의 목표를 일치시키려는 태도로, 장재호(2019)는 조직이 이루고자 하는 목표를 위해 조직구성원 상호 간의 협력을 통해 조직의 능력을 발휘하는 정도로 정의하였다. 공공조직을 대상으로 연구한 이흥기(2021)는 희소한 자원을 얻기 위해 환경을 개선하는 조직의 능력이며, 조직구성원들이 목표달성에 기여할 수 있는 유인을 제공함으로써 욕구를 만족시킬 수 있는 조직의 능력으로 정의하였으며, 구주영 등(2021)은 성과, 능률성, 책임성으로 정의하기도 하였다.

이상에서 보는 바와 같이 학자들마다 조직유효성에 관한 개념을 다양하게 정의하고 있지만, 결국은 조직유효성은 외부환경에 영향을 받으면서 조직의 목표달성과 발전, 그리고 조직성과에 영향을 미치는 중요한 요인이라는 점에서는 대체로 인식을 같이하고 있음을 알 수 있다.

따라서 선행연구 결과를 토대로 본 연구에서는 조직성과를 예측하는 의미 있는 요인으로서(Steers, 1977), 희소하고 가치 있는 자원을 획득하고 활용할 수 있는 조직의 능력(Schein, 1985)인 조직유효성은 조직의 목표 달성 정도로서(Etzioni, 1961), 희소 가치가 있는 귀중한 자원 획득을 위해 환경을 개척하는 능력(Seashore & Yuchtman, 1967), 장단기적 목표 달성도(Robbins, 1990)

를 평가하는 척도로서 가변적 개념으로 정의한다.

3. 조직유효성 측정의 구성요소

조직의 성과는 한 가지 요인에 의해 좌우되는 것이 아니라, 다양한 요인들에 의한 총체적인 결과로 나타난다. 조직유효성은 조직의 성과를 평가하는 기준으로서 조직목표의 달성 정도와 조직이 효과적으로 운영되는지에 따른 결과라고 할 수 있다. 이러한 조직유효성의 연구는 조직이 다른 조직보다 우월할 수 있다는 조직이론과 경제이론을 바탕으로 많은 공조직과 사조직, 연구기관들에 의해 행하여지고 있다(지경이, 김정원, 2010; 장형빈, 2016; 최영호, 2017; Ashraf & Khan, 2013).

조직유효성에 대한 개념이 학자들마다 다양한 것처럼 그 측정 방법에 대해 학자들 간에 일치된 견해는 없다. 서로 다른 목표와 기능을 가진 조직은 다양한 형태로 구성되고, 조직의 모든 영역을 평가, 측정할 수 있는 일반적인 모형을 수립하기 어렵기 때문이다.

특히, 공공조직은 추상적이고 복합적인 조직의 목표를 지향하는 경우가 많을 뿐만 아니라, 공익이라는 가치를 주요 목표로 하는 공공조직에서는 측정 방법이 정립되어 있지 못한 상황(고명철, 정재한, 2016)에서 조직 혹은 조직구성원들이 공감하는 평가 기준은 무엇인가에 대한 선행연구에 대한 고찰은 중요하다. 즉 조직의 효율적 운영인지를 파악하는데 필요한 것으로 인정되는 평가 기준에 의해 어느 정도 부합되는지를 보여주는 지표인 조직유효성은 관점에 따라 달라질 수 있어 학자들마다 조직유효성 이론과 측정 기준, 그리고 평가 방법을 다양하게 제시하고(Barnard, 1938) 있기 때문이다. 조직유효성에 관한 선행연구는 다음과 같다.

Friender and Pickle (1968)은 사조직인 소규모의 도·소매업과 제조업을 대상으로 수익성, 조직구성원 만족도, 사회적 가치 등으로 평가 요소를 구성하였으며, Price (1968)는 생산과정에서의 투입과 산출을 나타내는 생산성과 조직체계의 유연성을 나타내는 적응성, 그리고 조직규모에 따른 업무 활동의 적합성과 조직구성원들의 사기, 그리고 외부환경에서의 지지도를 나타내는 제도화, 동조성 등으로 평가 요소를 구성하였다.

이와 달리 정부 기관과 병원조직을 대상으로 연구를 진행한 Mott (1972)는 생산성, 적응성, 유연성을 평가항목으로 구성하여 연구하였다.

Negandhi and Reiman (1973)은 경제적 지표(생산성, 이익, 성장 등)와 행위적 지표(조직구성원의 사기와 만족, 이직률, 결근율 등), 환경적 지표(적응력과 적합성, 신축성, 자원획득, 환경에 대한 통제, 생존 등)로 구성하여 연구하였다.

Steers (1975)는 조직유효성에 관한 기존의 선행연구를 바탕으로 적응력-유연성(adaptability-flexibility), 만족도(satisfaction), 생산성(productivity), 수익성(profitability), 자원획득(resource acquisition), 긴장의 해소(absence of strain), 환경통제(control over environment), 개발(development), 능률(efficiency), 종사자 보유력(employee retention), 성장(growth), 통합(integration), 개방적 의사소통(open communication), 존속(survival), 기타(all other criteria) 등 조직유효성의 평가 요소를 14가지로 구성하여 연구한 후, 직무만족보다 조직몰입이 이직의 중요한 예측치가 되고, 조직몰입이 강한 조직구성원이 업무수행 능력이 뛰어나게 나타났으며, 조직유효성의 유용한 지표 중의 하나라고 주장하였다(Steers, 1977).

Campbell (1977)도 기존의 조직유효성에 관한 선행 연구를 비교·검토하여 <표 1>에서 보는 바와 같이 구성요소로 많이 활용된 30개의 지표를 심리적 지표와 관리적 지표, 경제적 지표로 유형화하여 연구를 진행

〈표 1〉 조직유효성의 측정 지표

지표	측정 지표
심리적 지표	조직구성원들의 직무만족도, 동기부여, 사기, 갈등과 응집성, 유연성과 적응성, 조직목표에 대한 조직구성원의 동조, 조직목표의 내면화
경제적 지표	조직의 생산성, 능률성, 수익성, 품질성, 성장성, 환경의 이용도, 전반적 유효성, 이해관계자 집단에 대한 평가, 인적자원 가치, 목표 달성도
관리적 지표	사고의 빈도, 결근율, 통제, 계획과 목표의 설정, 역할과 규범 일치성, 경영자의 과업지향성, 경영자의 인간관계 관리능력, 정보관리와 의사전달 신속성, 구성원들의 의사결정 참여, 훈련과 개발의 노력 정도

출처: Campbell (1977) 등의 선행연구를 바탕으로 재구성

하였다.

Campbell (1977)과는 달리 Dalton et al. (1980)은 조직의 유효성을 경제적인 지표로 수익성, 생산성, 성장성 등을, 심리적인 지표로는 조직구성원들의 조직몰입과 직무만족 등으로 구성하여 연구하였다.

국내의 선행연구를 보면, 신유근(1991)은 조직유효성을 조직의 효율성(생산성, 경제성, 수익성)과 조직의 유연성(적응성, 혁신성), 조직구성원의 만족도(직무만족, 조직몰입)로 구성하여 연구하였다.

항공사 객실 승무원을 표본으로 한 리더십 유형이 조직유효성에 미치는 영향을 연구한 김미경·김경환(2009)은 조직구성원들의 사기와 동기부여, 조직몰입, 직무만족, 응집성 등과 같은 심리적 측면과 이윤과 목표 달성 정도 등과 같은 경제적 측면으로 구성하여 연구하였다.

양시을(2011)은 국내기업을 대상으로 일반적으로 조직유효성에 사용되는 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동, 혁신적 행동 등의 구성요인 중 개인과 팀, 조직 수준의 조직유효성을 가장 잘 표현할 것으로 판단된 직무만족과 조직몰입을 지표로 구성하여 연구하였다. 장운선(2012)은 조직의 목표달성 정도를 의미하는 조직유효성을 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등 심리적인 평가지수로만 구성하여 연구하였다.

장유경(2018)은 조직유효성을 직무만족과 조직몰입

으로 구성하여 연구하였으며, 김지윤(2019)은 조직 내 구성원들이 인식하는 리더의 겸손이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구에서 조직유효성의 일반적 평가 기준인 경제적인 지표(수익, 생산성 등)보다는 심리적인 지표(직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 등)가 많이 활용되고 있는 점을 인식하여 조직유효성의 평가요소를 직무만족과 조직몰입으로 구성하여 연구를 진행하였다.

문학선(2021)은 변화하는 조직 안팎의 환경에 적응 및 생존할 수 있는 능력으로서 조직구성원들과의 상호협력력을 통해 조직이 추구하는 목적을 달성하는 능력이라 정의하였으며, 이흥기(2021)는 희소가치를 가진 자원을 획득하기 위해 환경을 개선하는 조직의 능력이며 조직구성원들에 대한 공헌도 유인을 제공함으로써 욕구를 만족할 수 있는 조직의 능력으로 조직유효성을 정의하였다.

그리고 최근 지식경영활동이 강조되면서 새로운 지식의 활용은 조직성과에 직접적인 영향을 미친다는 점(이정호 등, 2006)과 내부성과평가의 효과성에 대한 구성원의 인식은 조직몰입에 영향을 미치는 점(신수행, 우윤석, 2021)은 조직유효성 측정의 효용성을 높이기 위한 변수의 유형화 방안과 다양화 방안을 위한 연구를 요구하고 있다.

이상의 선행연구를 통해 조직목표의 달성 정도인 조직유효성을 측정하는 지표는 연구자의 연구목적과

방법에 따라 서로 다르게 사용하고 있음을 알 수 있다. 또한 조직유효성을 측정하는 하위변수도 연구자별로 다양하게 제시하고 있음을 알 수 있다. 특히 이들 선행연구에서 공공조직을 대상으로 한 연구에서는 대체로 직무만족과 조직몰입을 조직유효성의 측정변수로 하고 있다.

본 연구에서는 공공조직에서 조직유효성에 영향을 미치는 요인을 선행연구에서 고찰하기 위해 학술연구정보지(RISS) 검색을 통하여 최근 5년간(2018~2022년) 공공조직을 대상으로 한 연구에서 종속변수인 조직유효성의 측정변수를 살펴본 결과는 다음과 같다.

이상의 공공조직의 조직유효성 관련 대부분의 선행 연구에서는 조직유효성을 측정하기 위해 개념의 조작적 정의와 이를 측정하기 위한 대용변수(proxy variables)로 직무만족과 조직몰입을 가장 많이 사용하고 있다. 다만, 일부에서는 조직시민행동과 혁신행동을 종속변수로 사용하고 있는 것을 확인할 수 있다. 이는 공공조직은 사기업과 달리 객관적 지표의 사용이 현실적

으로 어려움이 있으며(도운섭, 2005), 정부가 출연한 연구기관을 대상으로 한 경우도 사조직과 달리 양적 효과성을 측정하기 어려워 직무만족도와 조직몰입 등의 대용변수(proxy variables)를 도입하는(박순애, 오현주, 2006; 최두용, 2019) 등 주관적 인식을 이용하여 조직유효성을 측정하고 있음을 알 수 있다.

따라서 본 연구에서는 공공조직의 조직유효성 측정의 하위변수로 가장 많이 연구되었던 심리적 지표 중에 조직구성원의 만족도를 잘 나타내는 요인으로 사용하는 직무만족과 조직몰입에 대하여 살펴보았다.

3.1. 직무만족

3.1.1. 직무만족의 개념

직무만족(Job Satisfaction)은 조직구성원이 자신의 직무에 대해 갖는 우호적, 또는 비우호적인 태도로서(Locke, 1976; Spector, 1997). 한 개인의 직무 경험에서 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서적 상태이다(신유

〈표 2〉 공공조직을 대상으로 한 조직유효성에 영향을 미치는 요인과 조직유효성 측정변수

연구자(연도)	연구대상	측정변수	
		독립변수	종속변수
이영균·유광영(2018)	지방공무원	리더십	조직몰입, 조직시민행동
이봉식 외(2018)	육군 부사관	셀프리더십	조직몰입, 직무만족
윤현석(2018)	경찰공무원	조직공정성	직무만족, 조직몰입, 동기부여
김동철(2018)	공무원	진성리더십	직무만족, 조직몰입
고명철 외(2019)	공기업	조직사회자본	직무만족, 조직몰입
김성환·이시경(2019)	경찰공무원	감정노동	직무만족, 조직시민행동
신황용·이희선(2019)	협동조합	갈등	직무만족, 조직몰입
박희봉 외(2019)	지방공무원	조직문화	직무만족, 조직생산성
최두용(2019)	정부출연 연구기관	조직문화	직무만족, 조직몰입, 혁신행동
박현숙·김태희(2021)	공기업	윤리적 리더십	조직몰입, 조직시민행동
박홍준·장재성(2022)	경찰공무원	서번트 리더십	조직몰입, 직무만족, 조직시민행동
노용수(2022)	지방공무원	공유리더십	직무만족, 조직시민행동
한혜숙·김영우(2022)	중·고등학교사	진성리더십	조직몰입, 직무만족

출처: 학술연구정보지(RISS) 검색 결과를 바탕으로 재구성

근, 1988).

직무만족도 연구는 1900년대 초기에 고용주의 시각에서 미국과 영국 기업체에서 직장 결근과 이직을 예측하려는 시도로 출발, 조직 기능의 활성화와 조직원의 동기유발로 전개되어 지금까지 사회과학 분야에서 활발하게 연구가 진행되고 있는 영역(방명숙, 1996)이다.

이러한 직무만족에 대하여 Hoppock (1935)은 조직구성원들의 생리적, 심리적, 환경적 결합상태로 보고, 직무수행에 따른 경험에서 오는 모든 감정의 총화이며, 이러한 감정의 균형상태에서 좌우되는 태도라고 정의하였다. Lawler (1981)는 직무만족을 조직에서 조직구성원들이 직무수행 중에 얻게 되는 여러 가지 형태의 보상에 대한 만족 상태, Albanese and Fleet (1983)는 조직구성원들이 조직의 직무환경 및 직무 수준에 대한 만족도로 정의하였다.

그리고 국내의 선행연구에서의 직무만족 관련 개념을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 송영선, 이희수(2009)는 직무만족을 조직에서 구성원들이 직무를 수행하는 과정에서 느끼게 되는 만족의 수준이라 정의하였고, 지경이, 김정원(2010)은 조직에서 조직구성원들이 직무에 대하여 구성원 개개인이 가지게 되는 감정적 태도로 정의하였다.

민세홍(2012)은 조직구성원이 조직에서 직무나 직무 경험의 평가 결과로 얻게 되는 긍정적인 감정 상태를 유지하는 직무에 대한 태도라고 하였으며, 김경민, 최병창(2013)은 조직구성원이 직무를 수행하는 과정에서 여러 가지 형태로 얻게 되는 승진, 성취, 임금 등과 같은 근무조건에 대한 감정으로 정의하였다.

장유경(2018)은 면세점 종사자의 전문성 지각이 조직유효성에 미치는 영향 연구에서 조직에서 구성원 개개인이 자신의 직무에 따라 내·외적으로 얻게 되는 직무 경험의 만족도를 평가하는 정서적 감정과 반응이라고 하였다. 반면, 김동철(2018)은 조직구성원이

직무를 수행하는 과정, 또는 직무수행 결과를 통해 인식하게 되는 만족도라고 하였다.

그리고 장재호(2019)는 조직에서 조직구성원들이 자신이 맡은 직무를 수행하는 과정에서 인식하는 성취감과 직무수행 결과에 적합한 물질적 보상에 만족하는 정도라고 하였으나, 성영태(2016)는 조직구성원 개개인이 자신들이 수행한 직무에 대한 평가 때에 경험하게 되는 유쾌하고 긍정적인 정서적 상태라고 하였다.

이상의 선행연구에서 설명하고 있는 직무만족의 개념을 정리하면 다음 <표 3>과 같다.

이러한 직무만족은 조직유효성의 관계를 파악하는 과정에서 조직몰입과 함께 가장 빈번하게 사용되고 있는 요인으로서(정현우, 2007; 원철린, 김봉렬, 2011; 정태연, 2015; 김지윤, 2019). 조직구성원이 조직체계에서 갖는 개인적인 감정 상태이며, 조직의 목표 달성을 촉진하며 조직성과에 영향을 미치는 중요한 요인으로서 작용하는 것으로 개념 지을 수 있다.

3.1.2. 직무만족의 구성요인

조직성과를 높이기 위해서는 직무만족 향상을 위한 방안을 모색하여야 할 것이다. 따라서 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 알아보기 위하여 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

직무만족에 영향을 미치는 요인은 크게 사회적·기술적 환경, 본질적 작업 측면, 발전을 위한 인정 등으로 구성하고(Friedlander, 1963), 세부적으로는 작업, 보수, 승진, 감독, 동료 등을 들 수 있다(Hulin & Smith, 1965)

Herzberg and Mausner (1959)는 직무만족을 결정하는 요인을 위생요인과 동기요인으로 구별하여 연구하였다. 즉 위생요인은 관리감독, 작업조건, 인간관계, 임금 등 직무 불만족을 예방하는 기능을 담당하고 있고,

〈표 3〉 직무만족의 개념

연구자	직무만족의 개념
Hoppock (1935)	조직구성원들의 생리적, 심리적, 환경적 결합상태로 보고, 직무 관련 경험에서 얻게되는 모든 감정의 총화
Lawler (1981)	직무에 대한 보상이 정당하거나 보상수준을 초과한 정도에서 나오는 긍정적인 감정 상태
Locke (1976)	구성원이 직무를 통해 얻게 된 경험의 평가로부터 나오는 유쾌함이나 기분 좋은 긍정적인 감정 상태
Beatty and chneier(1981)	조직구성원 개인이 자신의 직무평가에서 얻는 유쾌한 정서 상태
Osborn et al. (1982)	조직이 환경에 적응하고 생산을 위해 권력의 핵심을 움직이는 능력
Albanese and Fleet (1983)	조직구성원들이 조직 직무환경 및 직무 수준에 대한 만족도
Steers (1977)	조직이 가치 있는 희소한 자원을 획득하고 활용하는 능력
Schein (1985)	조직이 가지고 있는 자기 유지 및 성장 능력
신유근 (1988)	조직 내의 직무 경험에서 발생하는 유쾌하고, 긍정적인 정서적 상태
송영선, 이희수 (2009)	조직에서 구성원 개개인이 직무 수행하는 과정에서 느끼게 되는 만족
지경이, 김정원 (2010)	조직에서 구성원들이 자신의 직무에 대해 가지게 되는 감정적 태도
민세홍 (2012)	조직구성원이 조직에서 직무나 직무 경험의 평가 결과로 얻게 되는 긍정적인 감정 상태를 유지하는 직무에 대한 태도
육풍림 (2012)	직무에 대해 조직구성원들이 가지고 있는 심리적 태도
김경민, 최병창 (2013)	조직구성원이 직무수행 과정에서 얻는 승진, 성취, 임금 등과 같은 다양한 근무조건에 대한 감정적 표현
조경호 등 (2016)	개인이 자신의 직무에 가지고 있는 감정의 종합적인 평가
성영태 (2016)	조직구성원 개개인이 자신들이 수행한 직무평가 시 경험하게 되는 유쾌하고 긍정적인 정서적 상태
김동철 (2018)	조직구성원이 직무를 수행하는 과정, 또는 결과를 통해 인식하게 되는 만족도
조상현, 박외병 (2018)	조직구성원이 조직체계에서 갖는 개인적인 감정상태로서, 조직성과에 영향을 미치는 중요한 요인이며, 조직 차원에서는 조직 목표달성을 촉진하는 중요한 요인으로 작용하는 것
장유경 (2018)	조직에서 구성원들이 자신의 직무와 관련하여 안팎으로 얻게 되는 직무 경험의 만족도를 평가하는 정서적 감정과 반응
장재호 (2019)	조직구성원들이 자신이 맡은 직무를 수행하면서 인식하는 성취감과 직무수행 결과에 적합한 물질적 보상에 만족하는 정도

출처: 선행연구를 바탕으로 재구성

동기요인은 성취감, 인정, 책임, 성장, 발전 등 조직구성원이 우수한 업무수행을 하도록 유효한 기능을 하는 것으로 보았으며, 이들 요인의 충족 여부에 따라 직무에 대한 만족 여부가 결정된다고 하였다. Jurgenson (1978)은 승진에 대한 기회와 같은 발전과 휴가, 전쟁수당, 보험, 연금 등의 부가급부, 회사(작업에 대한 자부심), 동료(마음에 맞는 동료), 시간(적절한 작업시간), 그리고 임금, 안전(안전한 작업, 직무를 계속할 수 있는 확실성), 감독, 작업의 유형(흥미 있고 관심 있는

작업)과 조건(안락, 청결, 냄새, 냉·온방, 기타) 등을 직무만족 영향요인으로 제시하였다. 그리고 이러한 각각의 요인들은 성별과 연령, 교육 수준, 이전 직업 등에 따라 우선순위가 달라지는 것으로 설명하였다.

또한, Steers and Porter (1983)는 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 조직전체의 요인과 작업환경적 요인, 직무요인, 개인요인 등으로 구분하였다. 조직전체적 요인으로는 급여와 승진 기회, 정책과 관리, 절차, 조직구조 등으로, 작업환경적 요인으로는 감독 스타

일과 참여적 의사결정, 작업집단 규모, 동료와의 관계, 작업조건 등으로, 직무적 요인으로는 직무 범위와 역할모호성 및 역할갈등 등으로 구분하고, 개인적 요인으로는 연령과 재직 연수, 개인의 인성 등으로 세분하였지만, 개인적 요인은 다른 요인에 비해 그 영향력이 떨어진다고 설명하고 있다.

그리고 이상영(2017)은 직무만족을 조직에서 구성원 개개인이 직무를 수행하는 과정에서 얻을 수 있는 임금, 승진, 성취감 등 다양한 직무 조건에 대한 물질적이고 심리적 만족의 인식 정도라고 설명하였으나, 김영주(2017)는 조직구성원들이 업무를 수행하는 과정에서 느끼는 일에 대한 보람과 즐거움의 가치라 정의하였다. 장재호(2019)는 직무만족을 조직에서 조직구성원 개개인이 맡은 직무를 수행하는 과정에서 인식하는 성취감과 직무수행 결과에 따른 적합한 물질적 보상에 대한 만족의 정도로 설명하였다.

이처럼 직무만족에 영향을 주는 요인들과 개념적인 설명에 대하여 학자들의 다양한 논의가 있지만, 대체로 직무만족은 업무에 대한 역할과 책임, 성과, 보상, 등 여러 요인이 서로 복잡하게 얽혀져 나타나는 결과이기에 어느 하나의 요인으로만 설명되기 어려운 일이다. 따라서 최고경영자는 조직구성원의 직무만족을 저해하는 요인들을 줄이는 한편, 긍정적인 요인들은 적극적으로 발굴하는 노력으로 조직성과를 높여 나가야 할 것이다.

3.2. 조직몰입

3.2.1. 조직몰입의 개념

조직몰입(Organizational Commitment)은 조직에 대한 헌신, 동일시, 일체감을 나타내는 개념으로, 조직의 목표와 가치에 대한 강한 애착, 조직을 위해 상당한 노력을 하겠다는 헌신과 충성심(Curry et al., 1986). 조

직의 구성원으로 남아 있으려는 강한 욕구라고 정의할 수 있다(Mowday, et al., 1979).

조직몰입은 1960년대부터 직무의 범위와 업무의 과중, 역할의 갈등과 모호성 등 역할변수와의 관계를 규명하는 방향에서 꾸준히 연구되어 온 개념이다. 이는 조직의 생존 및 효율성을 높이는 요인이 되며, 조직성과를 예측하고 설명하는 요인으로 연구되고 있다(윤세남, 2006; 이정근, 2013; 장형빈, 2016; 최영호, 2017).

이러한 조직몰입에 대한 학자들의 정의를 살펴보면 다음과 같다.

우선 Lodahl and Kejnar (1965)는 조직의 구성원들이 자신과 자신의 직무를 동일시하고, 자신의 직무가 자신을 표현하는 도구로 인식하고 조직에 투자하려는 심리적 태도로, Buchanan (1974)은 조직구성원들이 조직의 목표와 가치를 받아들이고 조직에 대한 충성심으로 자신들의 역할에 대한 심리적 몰입으로, Steers (1977)는 조직의 구성원들이 조직에 대해 가지는 애착심과 헌신하려는 의지를 나타내는 것으로 조직에 대한 동일시와 소속감의 정도라고 하였다.

Mowday et al. (1979)은 조직몰입을 조직구성원들이 자신이 속한 조직의 가치와 목표에 대해 갖는 신뢰와 조직발전을 위한 열성적인 노력, 그리고 조직에 계속 남으려는 강한 욕구로 설명하였으며, O'Reilly and Chatman (1986)은 조직구성원들의 태도와 행동 의지의 결합으로서, 구성원들이 가지는 특정 조직에 대한 정체성을 소유하거나 공헌하겠다는 의지를 조직몰입으로 정의하였다.

또한 Wiener (1982)는 조직몰입을 조직에서 조직구성원들이 업무수행을 하는 과정에서 조직의 목표를 달성하기 위한 행동을 유발하도록 하는 내재화된 규범적 힘의 총체로 정의하는 한편, 이종범(1998)은 조직의 구성원이 각자의 업무수행을 하는 과정에서 조직과 자신을 동일시하여 조직에 관여하고자 하는 강

도의 지표로서, 구성원들이 최선의 노력을 다하여 조직에 남고자 하는 의지로 설명하고 있다. 허갑수, 변상우(2007)도 조직몰입을 조직구성원이 조직의 목표와 가치를 자신의 신념에 반영하고, 계속해서 조직에 남아 직무를 수행하며 조직의 성과에 기여하려는 의지로 정의하였다. 이정근(2013)도 같은 맥락으로 조직구성원이 조직이 추구하는 목표나 가치를 강하게 신뢰하며 수용하고 조직을 위해 헌신하며 구성원으로 남으려는 의지로 설명하였으며, 김영현(2014)도 조직의 목표와 가치에 대한 믿음과 수용 정도, 조직을 위

해 노력을 아끼지 않고 조직에 잔류하고자 하는 구성원들의 강한 의지로, 김영주(2017)는 조직구성원이 조직에 대한 소속감과 애착심, 자부심으로 조직에 남고자 하는 적극적인 자세로 정의하였다.

장유경(2018)과 장재호(2019)는 조직구성원들이 자신이 속한 조직에 대한 강한 신뢰와 소속감으로 조직 목표를 달성하려는 적극적인 태도라고 정의하였다.

이상의 선행연구에서 정의하고 있는 조직몰입의 개념을 정리하면 다음 <표 4>와 같다.

결국 이러한 선행연구를 종합하면, 조직몰입은 정

<표 4> 조직몰입의 개념

연구자	개념
Buchanan (1974)	조직의 가치관과 목표에 구성원 스스로 갖는 역할 책임과 조직에 대한 애착
Angle and Perry (1981)	조직에 대한 애착
Wiener (1982)	조직구성원이 업무수행 시 조직발전을 위한 혁신적 행위를 유발하게 하는 잠재적인 힘이며 내면의 규범적 압력
Mowday et al. (1979)	구성원이 조직목표와 가치를 수용하려는 신뢰와 애착, 조직에 대한 헌신, 잔류 의욕을 갖는 조직에 대한 동일시
O'Reilly and Chatman (1986)	개인의 가치관에 일치되는 조직에 대한 애착과 소속감이 발생하며 이는 조직에 공헌하려는 행동으로까지 이어짐
Allen and Meyer (1990)	개인이 속한 조직에 갖는 일체감 정도
Wagner and Hollenbeck (1992)	조직구성원이 자신이 속한 조직에서 열심히 일하려는 의사와 조직에 계속해서 남으려는 의지
Schaufeli and Bakker (2004)	구성원이 조직에 충성심, 애착심, 일체감을 가지고 몰두하는 정도가 표현되는 것
하미승, 권용수 (2002)	개인이 수행해야 할 직무를 수용하고, 애착과 의지를 가지고 자발적으로 성과를 높이려 노력을 기울이는 상태
육풍림 (2012)	조직의 목표와 가치에 상당한 노력을 기울이려는 노력과 의지, 조직구성원으로 남으려는 강한 욕구
성영태 (2016)	조직구성원이 조직에 대한 가지는 애착심과 충성심
고명철, 정재한 (2016)	개인의 조직에 대한 심리적 애착 정도로서 조직에 대한 구성원의 일체감과 헌신도
장유경 (2018)	조직구성원 개개인이 속한 조직에 대한 강한 신뢰와 심리적 동일시로 조직의 목표를 달성하려는 태도
장재호 (2019)	조직에 대한 소속감과 자부심으로 자신이 속해 있는 조직에서 맡은 직무수행에 대해 적극적으로 대하는 태도
임훈 (2020)	고용조직과 그 구성원 간의 다양한 가치와 목적의 합치가 이루어진 상태
김미라 (2021)	조직구성원들이 조직과 동일시하여 주인의식을 가지고 조직의 가치와 규범, 성과에 기여하며 조직에 남으려고 하는 강한 애착

출처: 임훈(2020), 김미라(2021) 등 선행연구를 바탕으로 재구성

서적 개념으로서 조직의 목표, 가치와 관련된 조직구성원 개개인의 역할 및 조직 자체에 대한 애착심이며 (Buchanan, 1974). 개인이 조직의 구성원으로 계속 남아 있으려는 성향, 조직의 목표와 가치관을 수용하려는 조직과의 동일시, 그리고 조직을 위해 노력을 다하고자 하는 자발적 의사이며(Mowday et al., 1979). 조직의 목적과 성과 달성에 부합하는 행동을 취하려는 개인이 의식하는 규범적 압력(Wiener, 1982)으로 정의할 수 있다.

3.2.2. 조직몰입의 유형

조직몰입은 조직구성원이 조직에 대한 심리상태나 태도와 관련된 개념으로, 조직의 보상에 대한 보답으로 조직에 대해 애착심을 가지게 되는 교환관계로서의 성격을 띠고 있으며, 구성원이 조직에 갖는 애착이나 소속의 욕구에 따라 조직에 공헌하는 수준이라고 할 수 있다(박금희, 박기찬, 2016; O'Reilly & Chatman, 1986). 이러한 조직몰입이 다차원적으로 유형화하는 것은 조직몰입이 한 가지 요인에 의해 결정되는 태도가 아니며(Allen & Meyer, 1990). 조직구성원이 조직에 갖는 인식의 정도에 따라 조직몰입도가 다르게 나타나기 때문이다(양원규, 2010; 김미라, 2021; Rainey, 2003).

조직몰입은 조직유효성의 관계를 파악하는 과정에서 직무만족과 함께 가장 빈번하게 사용되고 있는 대표적인 요인(이정근, 2013; 김지윤, 2019; 장재호, 2019; Steers, 1977)이다. 학자들 간에 약간의 개념적 차이가

있으나, 대체로 조직에 대한 구성원 개개인의 감정을 반영한 포괄적 개념으로 볼 수 있다. 이러한 조직몰입의 유형에 대한 학자들의 견해는 다음과 같다.

Salancik (1977)은 조직몰입을 심리학적 관점에서의 태도와 행위론적 관점에서 행위몰입으로 구분하고, 태도와 행위의 관계에서 행위가 태도를 결정한다고 하였으며, Kanter (1968)는 지속 몰입(continuance commitment)과 응집 몰입(cohesion commitment), 그리고 통제 몰입(control commitment)으로 구분하여 설명하였다.

Angle & Perry (1981)은 조직구성원이 자신이 속한 지금의 조직에 계속하여 남으려는 욕구인 근속몰입(commitment of stay)과 조직에 대한 자부심으로 조직 목표를 수용하고 조직을 위해 노력하려는 의사를 가진 가치몰입(value commitment)으로 구분했다.

Meyer and Allen (1991)는 조직몰입을 조직구성원이 조직과 관계를 계속하여 유지하고자 하는 태도와 경제적인 계산에 의거 형성되는 태도로 정의하고, 그 유형을 세 가지로 설명하였다. ①정서적 몰입(affective commitment, 원해서- 'need to', 조직과 동일시한 즐거운 상태). ②지속적 몰입(continuance commitment, 필요해서- 'need to', 경제적 이익으로 조직에 계속 머문 상태). ③규범적 몰입(normative commitment, 그렇게 해야 하기 때문에- 'ought to', 조직에 남아 있어야 한다는 의무감 또는 책임감)으로 세분화하였다(최황빈, 2018).

그리고 김홍수(2008)는 조직몰입을 행태적 접근과 태도적 접근, 타산적 접근으로 분류하고, 행태적 접근

〈표 5〉 조직몰입의 유형

정서적 몰입 (affective commitment)	조직구성원이 자기가 속한 조직에 대한 충성심을 가지고 노력하려는 의욕이며, 조직의 목적을 수용하는 신념
규범적 몰입 (normative commitment)	조직의 구성원으로서 조직에 최선을 다해 헌신하려는 책임감으로 윤리적인 의무감에서 오는 몰입
지속적 몰입 (continuance commitment)	구성원이 속한 현재의 조직을 떠남으로써 발생하는 기회비용과 인식된 비용을 고려하여 지금의 조직에 계속 남으려는 몰입

은 조직구성원의 행동을 합리화하는 마음 상태로 행동의 불가피성과 공공성, 자의성과 상관성을 보이는 몰입이며, 태도적 접근은 조직에 충성과 헌신을 다하려는 자발적인 의욕으로 조직과의 동일시를 하는 것이다. 그리고 타산적 접근은 조직에 남으려는 성향으로 노력에 대한 보상이 만족스러울 때 가지는 몰입의 양태이다.

이상의 선행연구 고찰 결과를 토대로 Meyer and Allen (1991)의 접근법이 기존의 연구를 통해 가장 주목을 받아 왔고, 개념구성 타당도가 확인된 것으로 볼 수 있다.

4. 결론

본 리뷰에서는 조직유효성의 개념과 조직유효성을 측정하는 변수에 관한 선행연구를 통하여 검토하고 정리하였다.

조직유효성은 행정학과 정책학, 경영학 등 사회과학의 거의 모든 분야에서 다루어지는 주제이다. 그러다 보니 연구의 폭도 넓고, 연구대상도 다양하며 그 연구의 역사도 깊다. 또한 1980년대 이후 행정개혁을 주도하는 신공공관리론 등장으로 조직성과에 대한 중요성은 크게 강조되어 왔다. 그럼에도 불구하고 그 개념은 연구의 목적과 대상에 따라 다양한 조작적 정의가 가능할 뿐만 아니라, 측정요소에 있어서도 학자들마다 그 연구대상과 방법에 따라 다르게 구성되는 불확정적 개념이다. 따라서 공공조직과 사조직, 연구조직과 생산조직 등 연구대상의 유형별로 측정변수를 파악하여 하나의 이론적 프레임으로 구성하려는 노력은 앞으로 조직의 유효성 관련 연구의 방향과 주제를 설정하고 확장시켜 나가는데 의미있는 작업이 될 것이다.

조직유효성 관련 연구에서 사조직에서는 직무만족도와 사기, 동기부여 등의 심리적 지표와 생산성과 능률성, 수익성 등의 경제적 지표, 결근율과 과업지향성 등의 관리적 지표 등을 광범위하게 측정지표를 사용하는 반면, 공공성을 강조하는 공공조직의 경우는 목표의 추상성 등으로 인하여 객관적이고 양적인 지표의 사용이 어려운 점으로 인하여 주로 심리적 지표를 대용변수로 사용하는 것으로 이해할 수 있다.

공공조직에서 조직유효성에 영향을 미치는 요인들을 보면, 주로 경영자의 태도와 관련된 다양한 유형의 리더십과 조직문화가 주를 이루고 있다. 이들 외에도 조직의 갈등, 공정성, 사회자본, 감정노동 등을 독립변수로 한 선행연구들도 있었다.

그리고 조직유효성을 평가하는 변수들로는 주관적 인식을 이용하여 조직유효성을 측정하고 있음을 알 수 있다. 즉 직무만족과 조직몰입, 동기부여, 조직시민 행동, 혁신행동 등을 조직유효성의 측정변수로 사용하였다.

이러한 측정변수들의 항목 구성은 직무만족과 조직몰입을 가장 빈번하게 사용하는 요인이며(정현우, 2007), 직무만족과 조직몰입의 측정 요인도 학자들마다 연구대상과 방법에 따라 조작적 정의를 통해 다양한 요소들로 구성하고 있다. 이때에도 조직의 특성에 따라 서로 다른 요소들을 활용하여 실증적 연구를 진행하고 있음을 알 수 있다.

본 연구의 이러한 성과는 조직관리 연구에 제시하는 시사점이 클 것이다. 어떻게 하면 무한경쟁의 사회에서 조직이 생존하고 지속가능한 조직으로 남게 할 것인가? 결국 이러한 문제의 본질적인 대답은 조직의 특성에 부합하는 평가의 구성요소를 채택하고, 그 구성요소들이 얼마나 조직구성원들로부터 공감을 얻는가가 될 것이기 때문이다.

조직의 유효성 평가가 조직구성원은 물론, 대내외적

으로 인정을 받기 위해서는 조직구성원들의 심리적인 태도와 조직이 처한 환경, 조직에 대한 클라이언트들의 인식 등 요인들 간의 상호적이고 입체적인 분석을 바탕으로 평가의 실효성을 높이는 연구 노력이 필요할 것이다. 아울러 조직 내 구성원들의 역량을 강화할 수 있는 지식경영 기반 인프라 구성과 조직구성원들의 체계적인 교육훈련 및 경영층의 솔선수범하는 조직문화는 지식경영의 원동력(전진환, 2010)임을 고려하여 연구대상과 목적에 따른 평가요소의 유형화를 통한 연구 결과의 비교분석이 가능할 수 있도록 하는 연구방안에 대한 정책 담론 형성에도 나서야 할 것이다.

〈참고문헌〉

[국내 문헌]

1. 강희락 (2010). **조직구성원이 인지한 중소기업 최고경영자의 감성리더십과 조직유효성의 관계: 종업원 감성능력의 조절효과**. 박사학위논문, 영남대학교 대학원, 경북.
2. 고명철, 정재한 (2016). 공기업 종사자들의 업무성과에 대한 조직효과성 변인 간 상호작용효과 연구. **한국인사행정학회보**, 15(3), 1-24.
3. 구주영, 김상훈, 김연순 (2021). 정부업무평가 운영체계가 공공기관 조직구성원의 조직효과성에 미치는 영향: 성과정보의 조절효과를 중심으로. **사회과학논집**, 52(1), 33-57.
4. 김가람 (2021). **유형별 조직문화, 공공봉사동기, 조직몰입, 직무만족 간의 구조적 관계 분석**. 박사학위논문, 중앙대학교 대학원, 서울.
5. 김경민, 최병창 (2013). 관광종사자의 감정노동이 조직유효성에 미치는 영향 연구. **관광연구**, 28(3), 327-352.
6. 김동철 (2018). 공무원조직에서 진성리더십이 조직효과성에 미치는 영향: 심리적 자본의 매개효과를 중심으로. **한국조직학회보**, 14(4), 105-126.
7. 김명호, 이명찬, 최덕환 (2016). 국제 스포츠 이벤트 민간 안전요원의 직무전문성, 조직유효성 및 직무성과 간의 관계. **한국스포츠헌학회지**, 14(3), 221-232.
8. 김미경, 김경환 (2009). 리더십 유형이 조직효과성에 미치는 영향: 팔로어십 특성의 조절효과를 중심으로. **한국호텔경영학회지**, 18(2), 277-298.
9. 김미라 (2021). **조직문화와 심리적 자본이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구**. 박사학위논문, 건국대학교 대학원, 서울.
10. 김성은 (2010). **리더의 감성능, 조직공정성, 신뢰와 조직유효성 간의 관련성에 대한 연구: 신뢰의 인지적·정서적 접근을 중심으로**. 박사학위논문, 고려대학교 대학원, 서울.
11. 김성환, 이시경 (2019). 감정노동과 조직효과성 간 조직지원인식의 조절효과에 관한 연구. **정책개발연구**, 19(1), 193-219.
12. 김영주 (2017). **여행사 사회적 책임활동 연구: 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동, 고객지향성 중심으로**. 박사학위논문, 전주대학교 대학원, 전북.
13. 김영현 (2014). **조직문화와 조직효과성과의 관계 연구: 공유리더십의 조절효과를 중심으로**. 박사학위논문, 경희대학교 대학원, 서울.
14. 김종수 (2015). 조직의 문화와 특성이 조직효과성에 미치는 영향. **한국정책연구**, 15(1), 1-17.
15. 김지윤 (2019). **조직 내 구성원들이 인식한 리더의 겸손이 조직효과성에 미치는 영향과 자기효능감 및 과업 상호존성의 조절효과: 국내 A 중견기업을 중심으로**. 박사학위논문, 경희대학교 대학원.
16. 김홍수 (2008). 조직몰입의 결정요인에 관한 공공조직과 민간조직의 비교연구. **한국정책개발학회지**, 8(2), 53-80.
17. 노용수 (2022). 공유리더십이 조직효과성에 미치는 영향. **공공정책연구**, 39(1), 1-44.
18. 도운섭 (2005). 조직문화와 조직효과성과의 관계에 대한 연구 경향 분석: 행정학 분야를 중심으로. **행정논총**, 43(3), 75-96.
19. 문학선 (2021). **조직구성원의 개인 성격특성에 따라 리더십이 조직문화, 조직유효성에 미치는 영향력의 차이**. 박사학위논문, 경희대학교 대학원.
20. 민세홍 (2012). **관리자의 코칭역량, 긍정심리자산, 대인관계능력과 조직유효성 간의 구조관계 분석**. 박사학위논문, 충남대학교 대학원, 대전.
21. 민진 (2003). 조직효과성에 관한 개념 정의의 분석 및 재개념화. **한국행정학회보**, 37(2), 83-104.
22. 박순애, 오현주 (2006). 성과지향적 조직문화와 조직효과성. **한국행정학회보**, 40(4), 225-252.
23. 박영국 (2008). 사회복지조직 관리자의 리더십과 조직시민행동, 조직유효성의 인과모형 분석. **사회복지개발연구**, 14(3), 227-250.
24. 박영준 (2003). **생활시설의 조직문화와 사회복지사의 능력강화가 조직유효성에 미치는 영향**. 박사학위논문, 대구대학교 대학원, 경북.
25. 박용성, 이근주, 최정우 (2014). 대부처 중심의 조직개편이 조직효과성에 미치는 영향분석: 정책, 민원만족도를 중심으로. **한국인사행정학회지**, 13(2), 299-319.
26. 박창욱 (2009). **경찰공무원의 학습지향성 및 조직학습이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구**. 박사학위논문, 원광대학교 대학원, 전북.
27. 박현숙, 김태희 (2021). 공무원의 윤리적 리더십이 조직효과성에 미치는 영향: 공정성의 인식의 조절효과를 중심으로. **한국자치행정학회보**, 35(3), 27-53.
28. 박홍준, 장재성 (2022). 경찰조직에서 서번트 리더십이 조직효과성에 미치는 영향: 상사신뢰의 조절효과를 중심으로.

- 한국경찰연구, 21(1), 141-168.
29. 박희봉, 박순애, 김유진 (2019). 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향: 공정성, 윤리성, 재량권 부여를 중심으로. **한국 공공관리학보**, 33(2), 149-174.
 30. 방명숙 (1996). Job Descriptive Index(JDI)를 활용한 직무만족도 연구: 서울 소재 대학의 여자 교수를 대상으로. **교육학 연구**, 34(1), 297-314.
 31. 성영태 (2016). 기초자치단체장의 진정성 리더십이 조직효과성에 미치는 영향: 집단효능감의 매개효과를 중심으로. **한국 행정논집**, 28(4), 655-682.
 32. 송영선, 이희수 (2009). 조직문화 유형과 학습조직 수준 및 조직효과성 관계. **HRD연구**, 11(2), 115-151.
 33. 신수행, 우윤석 (2021). 내부성과평가에 대한 구성원 인식이 조직몰입에 미치는 영향 연구: A공기업사례를 중심으로. **지식경영연구**, 22(3), 1-16.
 34. 신승국, 구연원 (2005). 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 고찰. **산업경영논총**, 12, 65-81.
 35. 신유근 (1988). 조직발전과 조직행동의 변화관리. **서울대 경영연구소 경영논집**, 22(3), 1-32.
 36. 신유근 (1991). 한국의 조직문화와 노사유형의 적합 연계. **경영논집**, 25(3), 30-80.
 37. 신황용, 이희선 (2019). 협동조합의 조직 내 갈등이 조직효과성에 미치는 영향: 갈등관리방식의 매개효과를 중심으로. **한국공공관리학보**, 33(3), 1-30.
 38. 양시을 (2011). 리더십유형이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 박사학위논문, 목포대학교 대학원, 전남.
 39. 양원규 (2010). 경찰조직문화가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 박사학위논문, 경일대학교 대학원, 경북.
 40. 원철린, 김봉렬 (2011). 통합 뉴스룸 이후 언론조직문화의 변화와 인식이 기자의 이직 의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. **미디어와 공연예술연구**, 6(3), 95-126.
 41. 육풍림 (2012). 감정노동, 내재적 특성, 사회적 지지가 소진 및 고객지향성, 조직효과성에 미치는 영향: 카지노 직원을 대상으로. 박사학위논문, 동국대학교 대학원, 서울.
 42. 윤세남 (2016). 내부서비스 품질이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 박사학위논문, 경기대학교 대학원, 서울.
 43. 윤현석 (2018). 경찰공무원의 조직공정성과 조직효과성 관계. **인문사회**21, 9(5), 1473-1485.
 44. 이봉식, 박종선, 성영태 (2018). 셀프리더십이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구: 상사신뢰의 매개역할을 중심으로. **한국지방자치연구**, 20(1), 95-118.
 45. 이상영 (2017). 중소기업 CEO 리더십 유형과 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향: 잡 크래프팅 매개효과 중심으로. 박사학위논문, 호서대학교 대학원, 충남.
 46. 이영균, 유광영 (2018). 지방자치단체 중간관리자의 리더십 유형이 조직효과성에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과를 중심으로. **정책개발연구**, 18(2), 123-154.
 47. 이정근 (2013). 조직유형별 관리자의 리더십 유형과 조직유효성 간의 관계: 학교조직, 관공서조직, 기업조직을 중심으로. 박사학위논문, 창원대학교 대학원, 경남.
 48. 이정호, 김영걸, 김민용 (2006). 지식활동이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구: 지식창출활동과 지식공유 활동을 중심으로. **지식경영연구**, 7(1), 13-30.
 49. 이종범 (1998). 근로자의 직무만족에 관한 연구. 박사학위논문, 세종대학교 대학원, 서울.
 50. 이흥기 (2021). 조직문화 유형이 조직유효성에 미치는 영향 연구: 사회복지직 공무원의 갈등 수준을 대상으로. 박사학위논문, 중부대학교 대학원, 충남.
 51. 임훈 (2020). 문화예술조직 구성원의 조직몰입과 직무 관여에 미치는 영향에 관한 실증적 분석. **문화와 융합**, 42(9), 35-61.
 52. 장유경 (2018). 면세점 종사원의 전문성 자각이 조직유효성에 미치는 영향: 교육훈련 전이, 전이 풍토의 조절효과, 고객접점 종사원을 중심으로. 박사학위논문, 경기대학교 대학원, 서울.
 53. 장운선 (2012). 호텔종사원의 역량과 경력개발이 조직유효성에 미치는 영향관계 연구: 고객지향성의 조절효과를 중심으로. 박사학위논문, 세종대학교 대학원, 서울.
 54. 장재호 (2019). 여행사 종사원의 잡 크래프팅이 조직유효성, 조직성과 및 고객지향성에 미치는 영향. 박사학위논문, 경기대학교 대학원, 서울.
 55. 장형빈 (2016). 호텔이벤트종사원의 조직사회화전략이 조직사회화 및 조직유효성, 경영성과에 미치는 영향 연구. 박사학위논문, 경기대학교 대학원, 서울.
 56. 전진환 (2010). 지식경영활동이 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구: 부산시 선도기업을 대상으로. **지식경영연구**, 11(2), 37-56.
 57. 정태연 (2015). 항공사 승무원의 직무스트레스가 조직유효성과 이직의도에 미치는 영향: 국내 대형항공사, 저비용항공사, 외국항공사 비교. **동북아관광학회지**, 11(4), 127-153.
 58. 정현우 (2007). 조직구성원의 감성지능이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 박사학위논문, 경상대학교 대학원, 경남.

59. 조경호, 이석환, 이정욱, 조윤직, 주효진, 최상욱 (2016). **공공조직행태론**. 서울: 대영출판사.
60. 조상현, 박외병 (2018). 경찰공무원의 직무만족에 관한 연구. **한국공인행정학회지**, 73, 357-389.
61. 조한주 (2016). **항공사 객실승무원의 회복탄력성 요인이 직무성과 및 조직유효성에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과 중심으로**. 박사학위논문, 경기대학교 대학원, 서울.
62. 주효진 (2004). 업무 특성별 조직분류에 따른 조직효과성 분석. **한국행정학회학술대회 발표논문집**, 184-203.
63. 지경이, 김정원 (2010). 지방행정조직 중간관리자의 리더십, 자기효능감, 조직문화 및 조직유효성의 관계. **인적자원관리연구**, 17(1), 235-258.
64. 최두용 (2019). **과학기술계 정부출연 연구기관의 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향 연구: 리더십의 매개효과를 중심으로**. 박사학위논문, 가톨릭대학교 대학원, 서울.
65. 최영호 (2017). **요양병원의 종사자들이 인식한 병원 역량이 조직유효성 및 경영성과에 미치는 영향 연구**. 박사학위논문, 동의대학교 대학원, 부산.
66. 최진혁 (2020). **공공기관의 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향 연구**. 석사학위논문, 서울시립대학교 대학원, 서울.
67. 추재엽, 배정환 (2016). 구조방정식을 이용한 조직문화, 조직공정성, 임파워먼트, 조직효과성간의 구조관계 분석. **Crisisonomy**, 12(9), 39-55.
68. 하미승, 권용수 (2002). 공무원 직무스트레스의 유발요인 및 결과변수에 관한 연구: 중앙부처 공무원을 대상으로. **한국행정연구**, 11(3), 214-245.
69. 한혜숙, 김영우 (2022). 학교장의 진성리더십이 혁신지향조직문화를 매개로 조직효과성에 미치는 영향. **HRD연구**, 24(1), 423-451.
70. 허갑수, 변상우 (2007). 심리적 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향에 대한 LMX의 조절역할에 관한 연구-팀제를 중심으로. **인적자원관리연구**, 14(3), 207-222.
71. Albanese, R., & Van Fleet, D. D. (1983). **Organizational behavior: A managerial viewpoint**. Chicago: Dryden Press.
72. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment. **Journal of Occupational Psychology**, 63(1), 1-18.
73. Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. **Administrative Science Quarterly**, 26(1), 1-14.
74. Ashraf, F., & Khan, M. A. (2013). Organizational innovation and organizational effectiveness among employees of cellular companies. **Pakistan Journal of Psychological Research**, 28(1), 1-24.
75. Barnard, C. I. (1938). **The function of the executive**. Cambridge, M. A.: Harvard University Press.
76. Beatty, R. W., & Schneier, C. E. (1981). **Personnel administration: An experiential skill-building approach**. Reading, Mass: Addison-Wesley Pub. Co.
77. Brewer, G. A., & Selden, S. C. (2000). Why elephants gallop: Assessing and predicting organizational performance in federal agencies. **Journal of Public Administration Research and Theory**, 10(4), 685-712.
78. Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. **Administrative Science Quarterly**, 19(4), 533-546.
79. Buganza, T., & Verganti, R. (2006). Life-cycle flexibility: How to measure and improve the innovative capability in turbulent environments. **Journal of Product Innovation Management**, 23(5), 393-407.
80. Cameron, K. S., & Whetten, D. A. (1983). **Organizational effectiveness: A comparison of multiple models**. New York, NY: Academic Press, Inc.
81. Campbell, J. P. (1977). On the nature of organizational effectiveness. In P. S. Goodman, J. M. Pennings & Associates (Eds.), **New perspectives on organizational effectiveness** (Vol. 13, p. 55). Jossey-Bass.
82. Caplow, T. (1964). **Principles of organization**. Harcourt, Brace & World.
83. Collins, C. J., & Smith, K. G. (2006). Knowledge exchange and combination: The role of human resource practices in the performance of high-technology firms. **The Academy of Management Journal**, 49(3), 544-560.
84. Curry, J. P., Wakefield, D. S., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). On the causal ordering of job satisfaction

[국외 문헌]

- and organizational commitment. *Academy of Management Journal*, *29*(4), 847–858.
85. Dalton, D. R., Todor, W. D., Spendolini, M. J., Fielding, G. J., & Porter, L. W. (1980). Organization structure and performance: A critical review. *Academy of Management Review*, *5*(1), 49–64.
 86. Etzioni, A. (1961). *A comparative analysis of complex organizations*. NY: Free Press.
 87. Etzioni, A. (1964). *Modern organizations*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ: Free Press.
 88. Friender, F., & Pickle, H. P. (1968). Components of organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, Sep, 298–312.
 89. Georgiou, P. (1973). The goal paradigm and notes towards a counter paradigm. *Administrative Science Quarterly*, *18*(3), 291–310.
 90. Georgopolos, B. R., & Tannenbaum, A. S. (1957). A study of organizational effectiveness. *American Sociological Review*, *22*, 534–540.
 91. Gregory, B. T., Harris, S. G., Armenakis, A. A., & Shook, C. L. (2009). Organizational culture and effectiveness: A study of values, attitudes, and organizational outcomes. *Journal of Business Research*, *62*(7), 673–679.
 92. Herzberg, F. M., & Mausner, B. (1959). *The motivation to work*. Aufl., New York-London.
 93. Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: John Wiley & Sons.
 94. Hulin, C. L., & Smith, P. A. (1967). An empirical investigation of two implications of the two-factor theory of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, *51*(5p1), 396–402.
 95. Jimenez-Jimenez, D., & Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of Business Research*, *64*(4), 408–417.
 96. Jurgenson, C. E. (1978). Job preference. *Journal of Applied Psychology*, *42*(1), 267–276.
 97. Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, *33*(4), 499–517.
 98. Lawler, E. E. (1981). *Pay and organization development, reading*. MA: Addison-Wesley.
 99. Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction, Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally College Publishing Company.
 100. Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, *49*(1), 24–33.
 101. Mehdibeigi, N., Dehghani, M., & Yaghoubi, N. (2016). Customer knowledge management and organization's effectiveness: Explaining the mediator role of organizational agility. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *230*(12), 94–103.
 102. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, *1*(1), 61–89.
 103. Mott, P. E. (1972). *The characteristics of effective organizations*. Harper Collins Publishers.
 104. Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, *14*(2), 224–247.
 105. Negandhi, A., & Reiman, B. (1973). Task environment, decentralization and organizational effectiveness. *Human Relation*, *26*(2), 203–214.
 106. O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, *71*(3), 492–499.
 107. Osborn, R., Schermerhorn, J. R., & Hunt, J. G. (1982). *Managing organizational behavior*. NY: Wiley.
 108. Peters, T. J., Waterman, R. H., & Jones, I. (1982). *In search of excellence: Lessons from America's best-run companies*. New York: Harper & Row.
 109. Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, *16*, 1–21.
 110. Price, J. L. (1968). *Organizational effectiveness: An inventory of propositions*. Homewood, Ill: RichardD, Irwin.
 111. Quinn, R. E., & McGrath, M. R. (1985). The

- transformation of organizational culture, a competing values perspectives. In P. J. Frost, et al. (Eds.), *Organizational culture*. CA: Sage Publications.
112. Rainey, H. G. (2003). *Understanding and managing public organizations*. CA: Jossey-Bass.
113. Robbins, S. P. (1990). *Organization theory, structure, design, and applications*. NJ: Prentice-Hall.
114. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2005). *Essentials of organizational behavior* (8th ed.). Pearson Education, NJ: Pearson/Prentice Hall.
115. Salancik, G. (1977). Commitment and the control of organizational behavior and belief. In B. M. Staw & G. Salancik (Eds.), *New directions in organizational behavior*. Chicago: St. Clair Press.
116. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: Multi sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(3), 293-315.
117. Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*. CA: Jossey-Bass Publishers.
118. Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership*. John Wiley and Sont, Inc.
119. Seashore, S. T., & Yuchtman, E. (1967). A systems resource approach to organizational effectiveness. *American Sociological Review*, *32*, 891-903.
120. Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. CA: Sage Publications.
121. Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, *22*, 46-56.
122. Steers, R. M., & Poter, L. W. (1983). *Employee commitment to organization, motivation & work behavior*. New York: McGraw Hill.
123. Strasser, S., Eveland, J. D., & Cummins, G. (1981). Conceptualizing the goal and system models of organizational effectiveness-implications for comparative evaluation research. *Journal of Management Studies*, *18*(3), 321-340.
124. Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. (1992). *Management of organizational behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
125. Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, *7*(3), 418-428.
126. Yuchtman, E., & Seashore, S. E. (1967). A system resource approach to organizational effectiveness. *American Sociological Review*, *32*(6), 891-903.
127. Zheng, W., Yang, B., & McLean, G. N. (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Journal of Business Research*, *63*(7), 763-771.

저 자 소 개



한 만 수 (Mansu Han)

계명대학교 행정학과에서 박사학위를 취득하고, 현재 계명대학교 행정학과에서 강의를 하고 있다. 대구광역시에서 문화체육관광국장, 경상북도 문화관광체육국장으로 근무하였으며, 관심분야는 문화예술정책과 예술경영, 복지행정, 정책학 등이다. 지금까지 지방정부연구와 사회융합연구 등 주요 학술지에 논문을 발표하였다.



이 윤 석 (Yoonseock Lee)

현재 계명대학교 행정학과 부교수로 재직중이다. 서울대학교에서 행정학 박사학위를 그리고 게이오대학교에서 정책학 박사학위를 각각 취득하고, 게이오대학교 특별초빙부교수, 도호쿠대학교 조교수를 역임하였다. 주요 관심분야는 공공정책, 지식공유 등이다. 최근 논문으로는 “Flexicure employment of older people in super-aged societies(SSCI, 단독저자)”, “University Start-Ups_ The Relationship between Faculty Start-Ups and Student Start-Ups(SSCI, 제1저자)”, “Alcohol, deterrence, and crime: causality and policy lessons from Korea(SSCI, 교신저자)”, “The Influence of Individual Cultural Value Differences on Pro-Environmental Behavior among International Students at Korean Universities (SSCI, 교신저자)” 등이 있다.

〈 Abstract 〉

A Review on the Organizational Effectiveness

Han, Mansu^{*}, Lee, Yoonseock^{**}

Organizational effectiveness has long been the most central topic of organizational research, but the concept is not only capable of various operational definitions depending on the purpose of the study, but it is an uncertain concept composed of various measurement elements. In this review, we identified measurement variables by type of research subjects such as public organizations, private organizations, research organizations, and production organizations, and examined job satisfaction and organizational commitment, which were the most studied sub-variables.

Key words: Organizational effectiveness, Job satisfaction, Organizational commitment

* Keimyung University

** Keimyung University