

# 근로자의 사내 행사참여가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구

인영준\*, 김강민\*\*, 이용선\*\*\*, 임상호\*\*\*\*  
공주대학교, 공주대학교, 명지대학교, 공주대학교\*\*\*\*

## A Study on the Influence of Workers' Participation in Organizations on Organizational Commitment

Young-Jun In\*, Gang-Min kim\*\*, Yong-Sun Lee\*\*\*, Sang-Ho Lim\*\*\*\*  
Kongju National University\*, Kongju National University\*\*, Myongji University\*\*\*,  
Kongju National University\*\*\*\*

**요약** 본 연구는 근로자의 사내 행사참여가 조직몰입에 미치는 영향에 관해 분석하였다. 근로자를 대상으로 설문지 총 52부를 분석하였다. 연구결과 첫째, 근로자의 사내 행사 참여에 따라 조직생활 만족감의 상관관계는 통계적으로 유의한 상관관계가 없는 것으로 분석되었으나, MT/WS 행사와 Sports 행사 간의 상관계수 값은 -.478로  $p < .01$  수준의 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 둘째, 근로자의 개인적 특성에 따른 조직생활만족감의 집단 간 차이는 연령과 직위에 따라 집단 간 차이가 있는 것으로 분석되었으며, 조직생활만족감은 연령에서 30~35세 미만이 더 높은 것으로 분석되었고, 직위에서는 차장 이상이 더 높은 것으로 나타났다. 셋째, 개인적 특성에 따른 자기효능감의 집단 간 차이는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 본 연구는 근로자의 사내 행사 참여가 조직몰입에 미치는 영향을 분석함으로써 조직구성원의 조직생활만족감과 자아효능감 향상을 통해 조직몰입에 영향을 미치는지를 검증하는데 연구의 의의가 있다.

**주제어** : 근로자, 사내행사, 조직몰입, 자아효능감, 생활만족감

**Abstract** This study analyzed the effect of participation of in - company events on organizational commitment. A total of 52 questionnaires were analyzed for workers. The results of this study were as follows: First, there was no statistically significant correlation between employees' satisfaction with organizational life satisfaction and the correlation coefficient between MT / WS and Sports events was -.478,  $p < .01$  Level negative correlation. Second, the group differences of the organizational life satisfaction according to the individual characteristics of the workers were analyzed according to the age and position, and the organizational life satisfaction was analyzed as being higher than that of 30 ~ 35 years of age More than the deputy director. Third, there was no statistically significant difference between groups of self-efficacy according to personal characteristics. The purpose of this study is to examine whether organizational commitment influences organizational commitment through organizational life satisfaction and self - efficacy.

**Key Words** : Workers, in-company events, organizational commitment, self-efficacy, life satisfaction

Received 14 June 2018, Revised 25 June 2018  
Accepted 2 July 2018  
Corresponding Author: Sang-Ho Lim  
(Kongju National University)  
Email: 35limsangho@gmail.com  
ISSN: 2466-1139

© Industrial Promotion Institute. 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

오늘날 현대사회는 조직의 경쟁력을 향상 시키기 위해 인적자원 관리를 통한 조직의 다양한 사내 행사를 통해 참여 독려로 조직구성원의 조직몰입을 높이고자 노력하고 있으며, 사내 행사 참여는 일상생활의 부분적 영역에서 중심적 영역으로 자리를 잡게 되었고, 일의 영역인 근로현장에서도 매우 중요한 요소로 등장하게 되었으며, 직장내 활동은 근로의욕 고취, 생산성향상에 기여하며, 개인의 행복과 조직의 유효성을 높일수 있다(이명현, 2010). 이에 최근 많은 기업들이 즐겁게 일할 수 있는 조직분위기를 조성하여 조직성과를 극대화하기 위한 많은 노력을 기울이고 있다. 이를 위하여 즐거움과 재미를 주기 위한 직장환경 가꾸기나 흥미있는 이벤트를 활성화하고 동호회활동 등 직무 외적인 활동에 지원함으로써 조직분위기를 활성화시키려는 'Fun경영'에 관심을 기울이고 있다. 특히, 업무활동과 관계없는 여가활동을 지원하고 활성화함으로써 조직분위기를 고취시키고 조직성과를 극대화하려는 경향이 많아지고 있다(이호건·전병준 2009). 그러나 조직의 활성화를 위해 아무리 많은 사내행사 및 참여가 시행되더라도 기업의 경영에 긍정적인 영향을 미치지 못한다면 존재 가치가 없으므로 본 연구에서는 사내행사 참여가 조직몰입에 조직구성원에게 어떠한 영향을 미치는지 실증적 연구결과를 도출하여 학문적이고 실무적인 검증은 해 보고자 다음과 같이 연구문제를 설정하였다.

- 첫째, 근로자의 사내 행사 참여에 따른 조직생활 만족감의 상관관계는 어떠한가?
- 둘째, 근로자의 개인적 특성에 따른 조직생활만족감과 차이는 있는가?
- 셋째, 개인적 특성에 따른 자아효능감의 차이는 있는가?

## 2. 이론적 배경

조직구성원의 조직 및 조직몰입의 중요성이 부각되고 있다. 몰입은 성과와 가치를 창출하는 원동력이자 창의성 발현의 근간이다. 조직은 조직구성원이 업무와 조직

에 몰입하여 성과를 창출하는 동시에 스스로 만족을 얻기를 바라지만 이는 쉬운일이 아니다.

조직몰입은 조직구성원이 조직에 대한 애착심, 일체감을 가지고 조직의 목표와 가치관을 믿고 수용하며, 조직 발전을 위해 노력하고 조직 이탈의 희생과 손실에 대한 인식을 기초로 하여 조직구성원으로 남아 있고자 하는 의지의 정도이다(진선미, 2013). 또한, 개인의 특정조직에 대한 동일시 및 몰입의 강도 및 자신이 속한 조직에 대한 호의적인 태도의 정도로서 자신과 조직을 동일시하고 조직문제에 적극적으로 관여하고 참여하고자 하는 정도, 조직의 목표와 가치에 대한 신념, 조직을 위한 자발적인 노력을 하겠다는 의지, 계속 남으려는 강한 욕구로 설명된다(남정민, 2012).

오늘날 조직이 직면하는 문제들의 복잡성이 더해감에 따라 이러한 문제들을 확인하고 해결하기 위해서 개인의 역량에 의존하기보다는 전문가들 혹은 부서들간의 상호 의존을 바탕으로 팀(team)단위작업의 필요성이 증가하게 되었다. 그러나 팀운영에 대한 관리자의 경험이나 훈련기술 등의 부족은 갈등을 초래하게 되며 구성원들의 개인차 집단의 다이내믹 대인관계 등은 관리과정을 복잡하게 만든다. 효과적인 팀운영을 위해서는 구성원 각자의 역할과 책임이 명확히 정의되어야 하고 일치된 목표(consistentgoals)와 효과적인 의사소통 및 신뢰체계(trustsystem)수립이 필수적인 요건이다. 따라서 팀구성원들의 상호 의존성(interdependence)에 대한 인식과 정서적 심리적 행동적관점에서 팀에 대한 훈련 및 프로그램을 사내이벤트프로그램으로 적용함으로써 조직활성화의 목적을 달성 할 수 있게 된다(양영, 2009).

만족이란 개인이나 가족의 복지감, 생활의 질, 행복감 등의 유사한 개념과 함께 행복과 복지의 측정기준이 되고 있다(이애련 외, 2015). 또한, 생활만족도는 사람들에게 자신이 행복한가, 불행한가를 판단할 때 일시적인 유쾌감과 고통의 경험을 합한 정신적 계산을 사용하며 행복하다고 느낄 때 생활만족도가 높다고 한다. 생활만족은 특정기준에 비추어 기준보다 상위이면 생활의 만족을 갖게 되지만 기준의 하위수준이면 불만을 갖는 것으로 기준을 어떻게 설정하는가의 문제가 있지만 각 개인마다 정도와 기준의 차이가 있다(안현선 외, 2009).

일반적으로 자기효능감(self-efficacy)이란, '특정한 과제 수행을 위해서 요구 되는 행위과정들을 조직하고 실

행해 나가는 자신의 능력에 대한 판단'으로 상황적 구체적인 자신감의 강도를 의미한다. 자기효능감은 특정한 상황에서 특정한 과제를 성공적으로 수행 할것이라는 개인의 신념을 말하며 이러한 자기효능감은 인간의 행동에 영향을 미친다. 자기효능감은 자기효능감 기대, 지각된 자기효능감, 자기효능 신념 등의 용어들과 동일한 의미로 사용되고 있다.

자기효능감은 개인의 실제 능력과는 부분적으로는 독립적이다. 특정 과제에 매우 유능하지만 능력에 대한 믿음이 별로 없는 사람은 그 과제를 시도해 보지 않을 것이다. 즉, 능력은 많지만 자기효능감이 낮으면 그 과제를 성공적으로 수행할 기회는 거의 없어진다. 또한, 자기효능감은 결과 기대와도 구별되어야 한다.

자기효능감은 한사람 자신의 능력에 대한 신념에 관계하는것인 반면 결과 기대는 일정한 행동이 어떤 결과를 이끌것 이라는 개인의 평가를 말한다(박형인, 2004).

근로자의 사내 행사참여가 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 실증적 분석을 통하여 조직구성원의 조직몰입의 전략을 제시하고자 한다.

### 3. 선행연구

근로자의 사내 행사참여가 조직몰입에 미치는 영향에 대한 기존의 주요 선행연구는 다음과 같이 요약할 수 있다.

참여란 사전적인 정의로 '어떤 일에 끼어들어 관계하는 것'이고, 활동이란 '어떤 일의 성과를 거두기 위하여 힘쓰는 것'을 뜻한다. 즉, 참여활동이란 '어떤 일에 끼어들어 관계하고 성과를 거두기 위하여 힘쓰는 것'을 말한다. 한편, 웹스터 사전에서 제시하고 있는 참여의 사전적 정의는 '다른 사람들과 일이나 활동을 공유한다'는 것이다. 즉, 참여란 말 그대로 어떤 일의 한 부분에 끼어 들어가고 이로써 다른 사람들과 함께 모종의 관계를 맺는다는 것을 의미한다. 참여 개념의 핵심 사항은 세상과의 소통 행위, 그리고 타인과의 관계 맺기에 있다. 참여는 개인적인 의미를 나타내기도 하고 동시에 사회적인 의미를 담기도 한다(황상채, 2012).

또한, 생활 체육 및 여가활동과 직무만족의 연관성을 밝히는 다양한 연구들에서 생활체육 및 여가활동 간에

긍정적인 상관관계가 있음을 밝혀왔다. 직장인이 스포츠 무용 및 다양한 신체 활동과 여가활동에 참여함으로써 직무에서 오는 불만족을 보상 받는다고 하였다. 종사원의 체육활동의 참여가 직무만족과 체력증진을 제고함으로써 결근율의 감소 및 직무에 대한 만족도가 증가하고 사기가 올라감에 따라 이직율이 감소하고 체력증진으로 인해 직무 수행활동이 증진되어 결국 조직은 생산성과 이익의 증가를 기대 할 수있다고 보고 하였고 여가활동이 대인관계의 개선에 영향을 주며 이로 인해 조직의 응집성을 제고하여 직무만족과 노동생산성에 긍정적인 영향을 끼친다고 하였다(이명현, 2010).

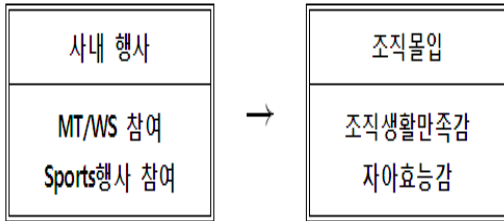
직장여성의 여가만족이 직무만족 및 생활만족에 미치는 영향에 대한 연구에서 여가활동이 여가 만족, 직무만족 및 생활만족에 영향을 미치며 여가만족의 변화는 생활만족의 변화를 매개하는 직무만족 정도에 영향을 미치고 생활만족에도 간접적으로 영향을 미치며 여가만족은 직접적으로도 직무만족에 영향을 미친다고 보고하였으며(김동건·이문숙, 2009), 직장내 여가경험이 구성원의 긍정적인 정서를 유발하는데 효과적이며, 이러한 긍정적인 정서는 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 등 조직유효성에 영향을미친다고 하였다(이호건·전병준2009). 또, 조직구성원의 조직몰입이 개인과 조직에 긍정적 영향을 미친다고 보았는데, 개인의 입장에서는 조직에 몰입함으로써 조직으로부터 개별적 배려가 주어지는데, 즉, 외적 보상(external reward)과 함께 심리적 안녕감을 얻게 되며, 조직의 입장에서는 조직구성원들의 조직몰입은 결근, 이직, 또는 조직의 번영과 발전에 영향요인으로 작용한다고 보았다(남희수, 2013).

한편, 조직문화와 조직성과에 대한 연구에 의하면 공조직의 조직구성원이 인식하고 있는 조직문화는 조직성과에 영향 관계가 나타나고 있어 공조직의 조직성과를 향상하기 위해 조직구성원이 인식하고 있는 조직문화에 대한 인식전환과 활성화 방안에 대한 중요성을 의미한다고 하였다(김문준, 2018).

실천공동체 참여가 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구에 의하면 공동체의 참여 현황과 참여 여부, 참여 정도 그리고 참여공동체의 특성에 따른 연구에서는 공동체 참여의 목적은 업무 관련 성과가 가장 높았고, 온라인 활동이 가장 활성화 되었다는 결과를 얻었다. 또, 재직기간이 길고 참여강도가 강할수록 조직몰입의 수준이 높다고

하였다(김리진, 2012)

따라서 본 연구는 근로자의 사내 행사참여가 조직몰입에 미치는 영향에 대한 관계를 분석하고자 [Fig. 1]과 같이 연구모형을 설정하였으며, MT는 Membership Training, WS는 Workshop, Sports는 체육대회, 등산 등의 사내 행사의 약자로 표기하였다.



[Fig. 1] Research Model

#### 4. 연구의 방법 및 절차

본 연구는 생산직 근로자를 대상으로 2018년 05월 08일부터 05월 21일까지 설문지를 배부하여 응답이 불성실한 설문지를 제외한 최종 52부를 분석자료로 사용하였다.

설문지 문항은 응답자의 개인적 특성 5문항, MT/WS 행사 5문항, Sports 행사 참여 5문항, 조직생활만족도 16문항, 자아효능감 15문항, 총 46문항으로 구성하였다.

본 설문지 응답자를 생산직 근로자로 한정하는데는 근본적인 연구 목적과는 상관없이 실질적인 이유는 표본 통계 문제에서 비롯되었다. 전문직이나 사무직의 경우 한 직장내에서도 근무환경이 편이하게 다르거나 남녀의 비율이 일정하지 않을 확률이 크다. 반면, 생산직의 경우는 업무 성격에 따라 적어도 한 직장내에서는 비교적 근무환경이 동일하고 성별 또한 비교적 통일되어 있었다. 따라서 기본적인 사회경제적 지위를 통제하는 것이 생산직 근로자의 경우가 더 용이하다고 판단하였다(박형인, 2004).

IBM SPSS Statistics 20을 사용하여 빈도분석, 요인 분석, 신뢰도분석, 상관관계분석, 응답자의 특성에 따른 집단 간 차이 분석분석(ANOVA)을 실시하였다.

#### 5. 연구결과의 분석 및 해석

##### 5.1 조사대상자의 일반적 특성

설문대상자는 중소기업 근로자를 대상으로 조사하였으며 일반적 특성을 살펴보면 <Table 1>과 같다.

성별은 남자 53.8%, 여자 46.2%로 나타났고, 연령은 30대 미만 26.9%, 30~35세 미만 5.8%, 35~40세 미만 38.5%, 40~45세 미만 28.8%로 나타났으며, 직위는 사원 26.9%, 대리 17.3%, 과장 40.4%, 차장이상은 15.4%이며, 업무경력은 3년 미만 26.9%, 5~7년 미만 34.6%, 10년 이상은 38.5% 순으로 나타났으며, 담당직무는 기획/총무와 생산관리가 각각 19.2%, 기타 61.5%로 나타났다.

<Table 1> General Characteristics of the Respondents

Spec.		N	%
성별	남자	28	53.8
	여자	24	46.2
연령	30대 미만	14	26.9
	30~35세 미만	3	5.8
	35~40세 미만	20	38.5
	40~45세 미만	15	28.8
직위	사원	14	26.9
	대리	9	17.3
	과장	21	40.4
	차장이상	8	15.4
업무경력	3년 미만	14	26.9
	5~7년 미만	18	34.6
	10년 이상	20	38.5
담당직무	기획/총무	10	19.2
	생산관리	10	19.2
	기타	32	61.5

##### 5.2 신뢰도 및 타당도 분석

직각회전(Varimax)으로 요인분석을 실시한 결과는 <Table 2>와 같다. 변수를 정제하여 최종적으로 41개 변수를 사용하여 10개 요인이 도출되었으며 KMO 값은 .653로 나타났으며, Bartlett 구형성 검정 결과  $p < .001$  수준에서 유의하게 높게 나타나 타당성이 검증되었다. 신뢰도 분석 결과 모든 항목의 Cronbach's Alpha값은 조직

생활만족감(.843), 자아효능감(.842), MT/WS행사(.884), Sports행사(.841)로 신뢰수준은 높게 분석되었다.

Variance(%)	23.552	46.968	66.565	84.152
KMO-Bartlett	.563 / 318.468***			

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05

<Table 2> Factor and Reliability Analysis

Variables		조직생활 만족감	자아 효능감	MT/WS 행사	Sports 행사
Factor 1	나는업무와 관련하여 외부관계자로부터 받는질문이 부담스럽지않다 .	.950	-.116	.042	.165
	나는업무와 관련하여 상사로부터받는 질문이 부담스럽지 않다.	.852	-.065	.168	.232
	나는조직에서 인정을많이 받는 편이다.	.787	.077	-.254	-.164
Factor 2	나는형성목표를 세우고그것의 진행상태를확인 한다.	-.161	.920	-.029	.065
	나는어떤일의 원인과 결과를 잘분석해낼 수 있다.	.108	.873	-.182	-.064
	나는일을조직적으로처리하는편 이다.	-.047	.835	.257	.043
Factor 3	나는 MT/WS행사에 불찰 시, 나에게 대한평가에부정 적인 영향을줄지도모 른다는 생각을한적이 있다.	.035	.063	.904	-.238
	우리조직은 MT/WS행사 참여에있어강압 적인 편이다.	-.049	-.035	.899	-.284
Factor 4	사내 Sports 행사프로그램이 유익하다고느낀 다.	-.020	-.027	-.261	.892
	사내 Sports 행사에참여해서 보람을 느꼈다.	.253	.083	-.265	.841
Eigen Value		2.355	2.342	1.960	1.759
Cronbach's Alpha		.785	.654	.591	.679

### 5.3 상관관계분석

상관관계분석 결과 Pearson 상관계수를 살펴보면 <Table 3>과 같다. MT/WS 행사와 Sports 행사 간의 상관계수 값은 -.478로 p<.01 수준의 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났으나, 조직생활만족감과 자아효능감, MT/WS행사, Sports행사, 자아효능감과 MT/WS행사, Sports 행사는 상관관계가 없는 것으로 분석되었다.

<Table 3> Correlation Analysis

Categories	M	SD	Correlation			
			조직생활 만족감	자아 효능감	MT/WS 행사	Sports 행사
조직생활 만족감	3.45	.714	1			
자아효능감	3.51	.496	-.081	1		
MT/WS행사	2.45	1.044	-.036	.036	1	
Sports행사	3.41	.548	.211	.022	-.478**	1

\*\*p<.01

### 5.4 개인적 특성에 따른 집단 간 차이

분산분석(ANOVA)을 실시한 결과를 살펴보면 <Table 4>와 같다.

조직생활만족감은 연령과 직위에 따라 차이가 있는 것으로 분석되었다.

조직생활만족감은 연령에서 40~45세 미만 보다 30~35세 미만이 더 높은 것으로 분석되었고, 직위에서는 대리, 과장보다 차장 이상이 더 높은 것으로 나타났다.

그러나 조직생활만족감에서 업무경력, 담당직무에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았으나, 업무 경력은 10년 이상이 높게 나타났으며, 담당직무는 기획/총무, 생산관리 보다 기타가 더 높은 것으로 나타났다.

또한, 자아효능감에서도 집단 간 차이는 없는 것으로 나타났으나, 연령은 35~40세 미만이 높게 나타났고, 직위는 과장, 업무경력은 3년미만, 담당직무는 기획/총무, 생산관리 보다 기타가 더 높은 것으로 분석되었다.

<Table 4> Group Differences of the respondents

Spec.		M	SD	F	Duncan/ T3	
조직 생활 만족감	연령	30대 미만(a)	3.23	.732	3.992*	b>d
		30~35세 미만(b)	4.22	.769		
		35~40세 미만(c)	3.23	.640		
		40~45세 미만(d)	3.80	.588		
	직위	사원(a)	3.23	.732	5.228**	a,c<d
		대리(b)	3.70	.611		
		과장(c)	3.22	.626		
		차장 이상(d)	4.16	.503		
	업무 경력	3년 미만(a)	3.23	.732	2.371	NS
		5~7년 미만(b)	3.33	.808		
		10년 이상(c)	3.71	.543		
	담당 직무	기획/총무(a)	3.40	.604	0.93	NS
생산관리(b)		3.40	.562			
기타(c)		3.48	.798			
자기 효능감	연령	30대 미만(a)	3.52	.518	.137	NS
		30~35세 미만(b)	3.33	.577		
		35~40세 미만(c)	3.53	.511		
		40~45세 미만(d)	3.51	.485		
	직위	사원(a)	3.52	.518	1.762	NS
		대리(b)	3.18	.474		
		과장(c)	3.61	.474		
		차장 이상(d)	3.58	.462		
	업무 경력	3년 미만(a)	3.52	.518	0.11	NS
		5~7년 미만(b)	3.51	.526		
		10년 이상(c)	3.50	.477		
	담당 직무	기획/총무(a)	3.43	.417	.180	NS
생산관리(b)		3.50	.571			
기타(c)		3.54	.506			

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

## 6. 결론

근로자의 사내 행사참여가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 본 연구의 결과는 다음과 같이 요약된다.

첫째, 근로자의 사내 행사 참여에 따른 조직생활 만족감의 상관관계는 통계적으로 유의한 상관관계가 없는 것으로 분석되었으나, MT/WS 행사와 Sports 행사 간의 상관관계수 값은 -.478로 p<.01 수준의 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

둘째, 근로자의 개인적 특성에 따른 조직생활만족감의 집단 간 차이는 연령과 직위에 따라 집단 간 차이가 있는 것으로 분석되었으며, 조직생활만족감은 연령에서 40~45세 미만 보다 30~35세 미만이 더 높은 것으로 분석되었고, 직위에서는 대리, 과장보다 차장 이상이 더 높은 것으로 나타났다.

셋째, 개인적 특성에 따른 자기효능감의 집단 간 차이는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

연구결과 사내행사 참여 활동에 자발적인 참여를 유도하여 개인의 만족감과 업무의 자신감 향상을 높여줌으로써 조직구성원에 대한 조직생활만족감, 자아효능감 향상으로 조직몰입을 높여 조직의 인력자원 확보와 관리에 도움을 줄수 있을 것으로 사료된다.

본 연구의 한계점은 기업의 구체적인 사내 행사 특성 파악이 어렵고, 표본 수가 적어 일반화하기가 어려운 점이 있다. 이에 향후 연구에서는 기업의 다양한 사내행사 참여 활동에 대한 하위변인들을 고려하여 기업의 업종별 어떤 형태의 사내행사가 얼마나 자주 운영되는지를 알아보고 그에 따른 조직몰입의 효과를 분석하고 조직구성원과 조직에 미치는 영향은 어떠한지를 제대로 파악해 볼 필요가 있다.

본 연구는 근로자의 사내 행사 참여가 조직몰입에 미치는 영향을 분석함으로써 조직구성원의 조직생활만족감과 자아효능감 향상을 통해 조직몰입에 영향을 미치는지를 검증하는데 연구의 의의가 있다.

## References

- [1] 진선미 (2013), “대학 행정직원의 사회적 네트워크와 조직몰입의 관계에서 지식공유의 매개효과”, 고려대학교 석사학위논문.
- [2] 남정민 (2012), “고몰입 인적자원관리가 구성원의 태도에 미치는 영향에 대한 다수준 분석”, 고려대학교

박사학위논문.

- [2] 박형인(2004), “근로자가 지각한 우울, 자기 효능감, 사회적지지가 작업 생산성에 미치는 영향”. 연세대학교 석사학위논문.
- [3] 이애련.장경(2015), “중국인의 가족건강성이 생활만족도에 미치는 영향에 대한 연구”, 유라시아연구, 제12권, 제3호, pp.131-155.
- [4] 안현선.김효민.안진경.김양희(2009), “중년기여성의 노후준비도와 성공적 노후에 대한 인식이 생활만족도를 미치는 영향”, 한국가족자원경영학회지,제13권, 제3호, pp.137-155.
- [5] 양영(2009), “조직활성화에 있어 사내이벤트 프로그램이 조직동일시와 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, 홍익대학교 석사학위논문.
- [6] 이명현(2010), “호텔직원의 사내 동호회활동 만족과 소속감 및 조직유효성의 관계에 대한 연구”, 세종대학교 석사학위논문..
- [7] 김동건·이문숙(2009), “직장여성의 댄스스포츠참가에 따른 여가만족이 직무만족 및 생활만족에 미치는 영향”, 한국체육학회지, 제48권 3호, pp. 397-408.
- [8] 이호건·전병준(2009), “직장내 여가(leisure)경험이 구성원 정서(emotion)와 직무태도 조직행동에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국인사조직학회발표논문집2, pp.179-215.
- [9] 남희수(2013), “조직몰입과 직무만족간의 관계에 대한 심리적 임파워먼트의 매개효과”, 벤처창업연구, 제8권 제2호, pp. 175-185.
- [10] 김리진(2012, “CoP 참여가 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구: A은행 사례를 중심으로”, 연세대학교 석사학위논문.
- 학회발표논문집2, pp.179-215.
- [11] 황상채(2013), “기업내CoP(CommunityofPractice) 참여동기가 조직몰입에 미치는 영향”, 숭실대학교 석사학위논문.
- [12] 김문준(2018), “공조직의 조직구성원이 인식하는 조직문화가 학습조직과 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구”, 산업진흥연구, 제3권, 1호, pp. 13-31

### 인 영 준(In, Young Jun)



- 2017년 3월 ~ 현재: 공주대학교 경영대학원 석사과정
- 현 (재)한국종합경제연구원 이사, 창이컨설팅(주) 이사
- 공인원가분석사, 기업재난관리사
- 관심분야 : 리더십, 인적자원관리
- e-mail : injy3@naver.com

### 김 강 민(Kim, Kang Min)



- 2017년 02월 : 국가평생교육진흥원 경영학 (학사)
- 2017년 03월 ~ 현재 : 공주대학교 경영대학원 석사과정
- 2011년 07월 ~ 현재 : ㈜테스나경영지원팀 인사파트장
- 관심분야 : 경영학, 인적자원관리
- E-Mail : stikkm@naver.com

### 이 용 선(Lee, Yong Sun)



- 2009년 2월 : 명지대학교 대학원 행정학 박사 졸업
- 현재: 명지대학교 법무정책학과 교수
- 관심분야 : 법, 행정
- E-Mail : myid7300@hanmail.net

### 임 상 호(Lim, Sang Ho)



- 2014년 9월 ~ 현재 : 산업진흥원 연구위원 (공주대학교 대학원 겸임 교수/순천향대학교 객원교수)
- 2009년 9월 : 2014년 8월 KICU 대학원 교수 (교학처장)
- 2011년 10월 : KICU 대학원(박사)
- 관심분야 : 통계, 생산관리, 경영학
- E-Mail : 35limsangho@gmail.com