

메타버스를 활용하는 성과 위주의 조직에 대한 조직문화 분석 : 경쟁가치모형을 중심으로

이승환^o

^o청강문화산업대학교 게임콘텐츠스쿨

e-mail: wasd@ck.ac.kr^o

Analysis of organizational culture for performance-oriented organizations using Metabuses : Focusing on competing Values Framework

Seung-Hwan Lee^o

^oDept. of Game Contents, ChungKang College of Culture Industries

● 요약 ●

본 논문에서는 메타버스 네트워크에서 작업을 하고, 성과를 이루려고 하는 조직이 어떠한 조직문화를 가지고 있는지 기존의 오프라인의 소통 위주의 조직과 비교하여 변화된 조직문화 성향을 알아보고자 한다. 앞으로 뉴노멀 시대에 시간과 공간의 제약에서 벗어나 글로벌 적인 환경에서 점차 메타버스를 이용한 작업은 확장되어 질 것이며 기존과 다른 새로운 조직 프로세스에서 구성원들의 작업효율과 최대치의 결과 값을 얻기 위하여 이와 같은 연구를 통해 유의미를 찾고 보다 발전적인 조직문화에 보탬이 되고자 한다.

키워드: 경쟁가치모형(Competing Values Framework), 메타버스(Metaverse), Adhocracy, Clan, Hierarchy, Market

I. Introduction

2018년에 개봉한 SF영화 “레디 플레이어 원”은 우리에게 메타버스 세계를 가장 이상적으로 보여주었다. 그 영화는 메타버스 세계에서 서로간의 이익이 맞는 집단 또는 단체가 존재했고, 그들은 경제활동을 했으며 현실에서도 수익을 유지할 수 있었다.

지금은 3년 전에 개봉한 “레디 플레이어 원” 영화 같지는 않지만, 현실에서도 AR과 VR등 차세대 성격의 기술이 접목된 다양한 콘텐츠와 기기들을 편하게 접할 수 있다. 그렇지만 현재에는 평면적인 모니터를 통한 메타버스 플랫폼이 한계이다. 이런 메타버스는 사람들이 모여 있는 소셜 네트워크 게임(SNG)이 주요 기틀을 잡고 있고 이는 사회관계망게임 이라고 부르기도 한다. 높은 자유도를 가지고 동시에 사회적 연결인 소셜 네트워크이기도 하여 아바타를 이용한 음성 또는 채팅을 통하여 소통을 해야 하며 SNS와 같은 사회관계 형성에 중요한 핵심이 있다.

지금 이 시점에는 취미활동 및 오락으로서의 커뮤니티가 아닌 경제활동을 위한 조직으로서 메타버스의 활용이 대두되고 있는 상황이다. 수익이나 업적 및 성과를 위한 조직이 오프라인에서 나아가 아바타를 이용한 네트워크 세상에서의 소통은 시간과 공간의 제약에서 벗어날 수 있어 큰 조직적 문화에 변화가 생길 것이다.

II. The Main Subject

본 연구는 Quinn & Kimberly의 경쟁가치모형의 조직문화 요인이 메타버스 속에서 어떠한 요인이 더 중요한 가치가 있는지 알아보려 한다. 경쟁가치모형의 정확한 요인 분석을 위해서는 단순하게 커뮤니티만 형성된 조직이 아닌 직장업무와 같은 프로젝트 성과를 이루려고 하는 팀으로 한정해야 한다. 이를 통하여 본 논문은 두 가지 질문을 중심으로 논의를 전개하려 한다.

첫째, 메타버스에서 소통을 하는 조직은 어떠한 경쟁가치모형의 조직문화 요인을 중요하게 생각할까?

둘째, 기획이 비슷한 게임을 개발하는 팀에서 오프라인과 메타버스 네트워크에서의 경쟁가치모형의 조직문화 요인의 차이점은 무엇일까?

그림 1은 Quinn & Kimberly의 경쟁가치모형이다.

왼쪽으로 갈수록 내부 지향적이고 통합을 중시하고 오른쪽으로 갈수록 외부 지향적이고 프로세스 차별화 및 성과를 중요시한다. 아래를 향할수록 안정과 통제 질서를 위로 향할수록 신축성과 변화를 중요시하는 구조이다. 모든 조직은 복합적 성향을 가지고 있기 때문에 완벽하게 한쪽으로 치우쳐지지 않고 조직을 구성하고 있는 구성원들의 생각에 차이가 있기 때문에 분포도를 다르게 형성하고 있다. 경쟁가치모형에서 기틀을 구성하고 있는 총 4개의 문화가 있으며 각각의 조직문화는 밑의 표와 같은 성향을 띠고 있다.

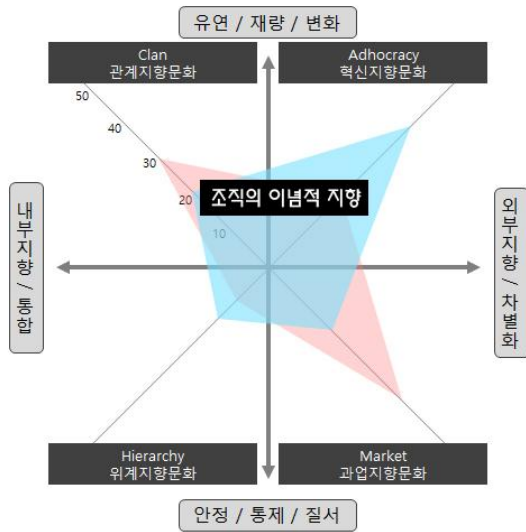


Fig. 1. Competing Values Framework

Table 1. Organizational culture in 4 categories

조직문화	Adhocracy	Clan	Hierarchy	Market
조직지향	혁신지향문화	관계지향문화	위계지향문화	과업지향문화
조직행위	발전적	집단적	위계적	합리적
조직모형	개방체계 모형	인간관계 모형	내부과정 모형	합리목적 모형
조직특성	창의성 첨단기술	공동체 대가족	프로세스 조직적	이익 중요 시장성

4개의 문화는 어떤 문화가 좋고 나쁘다고 말할 수 없으며 생산성 및 조직의 발전 그리고 구성원 만족도 및 가치형성을 우위로 둘 수 없다. 다만 조직이 처음 태동하여 점차 생산성과 성과를 중요하게 여기고 점차 결과의 업적을 달성하게 되면 다음과 같이 조직문화가 순환되는 방향으로 흐르고 환류가 된다.



Fig. 2. Feedback on organizational culture

많은 선행연구에 따르면 연구대상인 게임제작 팀은 처음에 창의성과 혁신이 바탕이 된 애드호크라시 문화에서 공동체 형식의 부족 같은 클랜 문화를 경험하고 점차 게임이 완성됨에 따라 위계질서가 확실해 지는 하이아라키 문화로 가게되고 결과물의 성과를 중요하게 여기기 때문에 마켓문화를 따르게 될 것이다.

III. Conclusions

메타버스 상에 조직문화가 기존의 오프라인 프로세스를 따르는 조직보다 더 창의적이고 혁신적일 수도 있고 오히려 관리를 위해서 더욱더 보수적일 수도 있을 것이다. 아바타로 이루어진 네트워크 세상에서 기존의 것과는 분명 업무소통의 차이가 크다. 시간과 공간의 자유성이 생겼기 때문에 이는 조직의 경쟁가치 조직문화의 차이가 발생할 가능성이 크고 효과적인 조직의 운영을 위해서라도 변화된 환경에서의 조직문화 특성을 알아야 한다. 메타버스는 미래이며, 또 다른 기회의 소통으로 연결된 세상이다. 그 속에서 앞으로 다양한 직업 업무 및 프로젝트 조직은 수없이 생겨날 것이며 조직 구성원은 서로가 서로를 대하는 태도에서 획기적으로 변화를 가지게 될 것이다. 향후 실증적 연구를 통하여 유의미한 요인을 찾고 변화된 업무 프로세스에 도움이 되고자 한다.

REFERENCES

- [1] Cameron, K. S. & Quinn, R. E., "Diagnosing and Changing Organizational Culture." Addison-Wesley. 1999.
- [2] Maher M. A., "Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework Kim S. Cameron and Robert E. Quinn" JOURNAL OF ORGANIZATIONAL CHANGE MANAGEMENT : 300-303, 2000.
- [3] Goodman E A , Zammuto R F , Gifford B D . "The Competing Values Framework: Understanding the Impact of Organizational Culture on the Quality of Work Life" ORGANIZATION DEVELOPMENT JOURNAL : 58-68, 2001
- [4] Awasthy R, "Competing Values Framework: Learning About Organizational Culture" ANNUAL -SAN DIEGO-PFEIFFER AND COMPANY- : 91-100, 2011
- [5] <https://www.youtube.com/watch?v=45veR-Se-rI>
- [6] <https://www.youtube.com/watch?v=ouwclR3ia3o>
- [7] <https://opinno.com/project/improving-organizational-culture-competing-values-framework>