

조직 동일시가 비윤리적 친조직행동에 미치는 영향 : 조직몰입의 매개효과

장준호¹, 이경희^{2*}

¹호남대학교 경영학부 부교수, ²호남대학교 경영학과 박사과정수료

The Mediating Effects of Organizational Commitment on the Relationship between Organizational Identification and Unethical Pro-Organizational Behavior

Jun-ho Jang¹, Kyung-hui Lee^{2*}

¹Associated Processor, Dept. of Business Administration, Honam University

²Ph.D Student, Dept. of Business Administration, Honam University

요 약 최근 비윤리적인 친조직 행태에 대한 연구자들의 관심이 높아지고 있는 가운데 본 연구에서는 조직 동일시가 비윤리적 친조직행동에 미치는 영향에 관하여 검증함과 동시에 조직 동일시와 비윤리적 친조직행동 간의 관계에서 조직 몰입의 매개효과를 검증하였다. 선행이론과 문헌 검토를 바탕으로 가설을 설정하였으며 광주와 전남지역 제조업에 종사하는 직원을 대상으로 설문조사를 진행하였다. 연구결과, 조직 동일시는 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치며, 조직몰입은 비윤리적인 친조직행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 조직몰입은 조직 동일시와 비윤리적인 친조직행동 간의 관계에서 부분적 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 마지막으로 향후 연구의 의의 및 방향에 대해 논의하였다.

주제어 : 조직동일시, 비윤리적 친조직행동, 조직몰입, 정서적 몰입, 규범적 몰입

Abstract Amid the growing interest of researchers in unethical pro-organizational behavior in recent years, this study validated the effects of organizational identification on unethical pro-organizational behavior while also verifying the mediating effect of organizational commitment in the relationship between organizational identification and unethical pro-organizational behavior. Based on the theory of good deeds and literature review, the hypothesis was established and a survey was conducted on employees engaged in manufacturing in southern area company in Korea. Analysis shows that organizational identifications has a significant positive effect on organizational commitment, and that organizational commitment has a significant positive effect on unethical pro-organizational behavior. organizational commitment has also been shown to play a partial mediating role in the relationship between organizational identification and unethical pro-organizational behavior. Finally, we discussed the significance and direction of future research.

Key Words : Organizational Identification, Unethical Pro-organizational Behavior, Organizational Commitment, Affective Commitment, Normative Commitment

*Corresponding Author : Kyung-hui Lee(hanalia@naver.com)

Received September 7, 2021

Accepted November 20, 2021

Revised September 16, 2021

Published November 28, 2021

1. 서론

조직구성원들은 비윤리적 행동이 조직의 이익을 위해 서라는 점에서 비윤리적 행동을 한다. 이러한 현상에 대해 Umphress 등(2010)은 비윤리적 행동과 친-조직행동으로 설명하였다[1]. 최근에는 비윤리적인 행동과 친-조직적인 행동이 함께 이루어지는 비윤리적 친조직행동이 등장하였으며 사회정체성 이론의 관점에서는 조직 동일시를 비윤리적 친조직행동의 중요한 요인으로 보고 있다[2].

조직 동일시는 구성원의 태도와 행동에 영향을 미치며 [3], 조직 동일시가 높은 구성원은 조직의 비전과 목표, 성공, 실패 등을 자신의 것으로 내재화한다.

조직몰입은 구성원이 소속된 조직에 대한 정서적이고 규범적인 충성심을 느끼는 정도를 말하며, 조직몰입이 높은 구성원은 조직의 목표달성을 위해 진력하고 조직이 요구하는 가치를 수용할 의사가 높아진다[4].

본 연구는 이러한 배경하에서 조직 동일시가 비윤리적 친조직행동에 미치는 영향 및 조직 동일시와 비윤리적 친조직행동 간의 관계에서의 조직몰입의 매개효과를 중심으로 실증분석 하는데 목적을 두고 있다. 본 연구를 통해 조직 동일시의 중요성과 조직몰입의 매개효과 및 비윤리적 친조직행동에 대한 긍정적 효과를 규명하고자 한다.

2. 이론적 고찰 및 연구가설의 설정

2.1 조직 동일시

조직 동일시(Organizational identification)는 조직 구성원이 본인을 조직의 구성원으로 정의하는 정도이며, 자신과 조직이 하나라고 인식하고 자신이 조직에 속한다고 느낄 때 발생한다[5].

조직 동일시의 구성원은 조직의 성공과 실패, 명성을 본인의 것과 동일하게 지각하며, 조직의 운명에 책임을 느끼며, 조직의 성과와 기여되는 태도와 행동에 긍정적인 영향을 미친다[6, 7].

하지만 조직 동일시는 인지하는 구성원마다 각각 경험되어지는 과정이므로 조직과 구성원 간의 긍정적인 동일시는 개별적으로 차이가 나타날 수 있다.

2.2 조직 동일시와 조직몰입

Allen & Meyer(1990)는 조직몰입을 정서적 몰입, 규

범적 몰입, 지속적 몰입 등 3개의 차원으로 세분화 하여 정의하였다. 정서적 몰입은 구성원이 자신의 소속 조직에 대한 애착의 수준을 나타내는 중요한 요인이다. 규범적 몰입은 일종의 도덕적 성격이 강한 몰입을 의미하며 자신이 속한 조직에 대한 책임감과 의무감 측면에서 몰입하는 것을 말한다. 지속적 몰입은 자신의 필요에 의해 몰입하는 태도로써 기타 조직으로의 이동시의 발생 비용을 회피하기 위하여 현재의 소속된 조직에 몰입하는 것을 의미한다[8].

따라서 본 연구에서는 조직몰입을 비자발적 몰입으로 이해할 수 있는 지속적 몰입을 제외한 정서적 몰입과 규범적 몰입에 초점을 두고 연구를 진행하였다.

조직 동일시는 조직몰입과 밀접한 관계를 갖지만 사회 정체성 이론의 관점에서 조직 동일시는 조직몰입과는 상이한 개념으로 구분된다[9,10]. 김원형(2002)의 연구에서는 구성원이 자신의 조직에 대한 동일시가 형성되면 조직몰입을 하려는 경향이 있다고 하였다[11].

조직 동일시에 대한 연구결과들을 구체적으로 살펴보면, 조직 동일시는 조직을 지원하는 친사회적 행동이나 직무관여 행동에 긍정적인 영향을 미치며, 조직에 대한 몰입을 강화시키는 것으로 나타났다(Mael & Ashforth, 1995).

결국 조직 동일시가 강할수록 조직에 대한 친밀감이나 충성심, 그리고 몰입도가 높아지는 것으로 예측된다.

따라서 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.
가설 1 : 조직동일시는 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1 : 조직동일시는 정서적 몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2 : 조직동일시는 규범적 몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.3 조직몰입과 비윤리적 친조직행동

Umphress et al. (2010)은 비윤리적 친조직 행동을 구성원이 조직 및 구성원의 이익을 위해서 불법 행위에 참여하는 것으로, 비윤리적 행동에 조직의 이익을 위하는 친조직이라는 요소를 더한 것이라고 하였다[12].

예를 들어, 기업의 분식회계 및 회계조작, 비자금 조성, 자동차의 연비 조작, 경영진의 갑질 행동 등이 이에 해당한다.

그동안 조직몰입의 긍정적 효과에 집중하여 연구가 진행되었지만, 부정적 결과를 초래할 수도 있다는 주장이

Randall(1987)에 의해 제기되면서 조직몰입이 집단사고로 인한 범죄에 참여할 가능성도 있다

Randall(1987)은 조직몰입의 정도가 강한 구성원은 사회적 통념상의 규범이나 절대의 선을 준수해야 한다는 의식보다 조직에서 정한 규칙, 조직성과 등 조직의 이익을 우선시 하여 비윤리적인 결과를 초래할 가능성이 있더라도 조직의 목표달성을 위해 기꺼이 비합리적인 의사 결정에 참여할 가능성이 높아진다고 하였다[13,14].

따라서 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2 : 조직몰입은 비윤리적 친조직 행동에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1 : 정서적 몰입은 비윤리적 친조직행동에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1 : 규범적 몰입은 비윤리적 친조직행동에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.4 조직몰입의 매개효과

이강수(2005)의 연구에서는 정서적 몰입은 조직동일시와 조직시민행동간의 관계에서 부부적 매개효과를 가진다는 것이 밝혀졌으며[15], 정무정·남석훈(2008)의 연구에서는 조직동일시는 조직몰입에 유의한 영향을 미치며, 조직동일시, 조직몰입의 정도가 높을수록 조직시민행동이 유의미하게 높아지는 것으로 나타났다[16].

또한 이의연·이준혁·정전호(2019)의 연구에서는 조직몰입은 비윤리적 친-조직행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치고, 정서적 몰입 및 규범적 몰입은 사회적 자본과 비윤리적 친-조직행동간의 관계에서 매개효과를 가진다는 것이 밝혀졌다[17].

따라서 본 연구에서는 조직몰입을 매개변인으로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 3 : 조직몰입은 조직동일시와 비윤리적 친조직행동 간의 관계를 매개할 것이다.

가설 3-1 : 정서적 몰입은 조직동일시와 비윤리적 친조직행동 간의 관계를 매개할 것이다.

가설 3-2 : 규범적 몰입은 조직동일시와 비윤리적 친조직행동 간의 관계를 매개할 것이다.

3. 연구모형 및 분석방법

3.1 변수의 측정

조직 동일시에 관한 측정지표는 Mael과 Ashforth(1995)

의 연구에서 사용된 5개 문항을 사용하였으며, 조직몰입에 관한 측정지표는 Allen & Meyer(1990)가 개발한 정서적 몰입 문항 6개, 규범적 몰입 문항 6개, 총 12개의 문항을 사용하였다. 비윤리적 친조직 행동에 관한 측정지표는 Umphress 등(2010)의 연구에서 사용된 6개 문항을 사용하였으며, 설문 응답자의 주관적 인식도는 모두 Likert 5점 척도로 측정하였다.

3.2 자료수집

본 연구는 광주 및 전남지역의 제조업에 종사하는 직원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문기간은 5월 15일부터 5월 30일까지이며 총 400부를 배포하여 345부를 회수하였으며, 그 중에서 불성실한 설문지를 제외한 총 310부가 최종 실증분석에 사용되었다.

4. 실증분석

4.1 인구통계학적 분석

본 연구는 광주 및 전남지역 제조업에 종사하는 직원 310명을 대상으로 설문을 진행하였다. 세부적인 내용을 살펴보면 남성 직원이 141명(68.5%) 여성 직원보다 많았고 직원의 평균연령은 37.8세, 평균 근속년수는 8.7년인 것으로 나타났다. 또한 학력별로는 고졸 이하가 21.2%, 대학졸업자 68.4%, 대학원 이상 10.4%인 것으로 나타났다.

4.2 타당도 및 신뢰도 검증

본 연구에서는 SPSS윈도우용 패키지를 사용하여 분석을 실시하였다. 측정도구의 타당성 분석을 위해 확인적 요인분석을 실시하였으며, 신뢰성 분석을 위해 Cronbach α 값을 사용하였다.

확인적 요인분석 결과는 Chi-square=623.673(p=0.000), df=356, CMIN/df=1.258, RMR=0.052, GFI=0.907, AGFI=0.822, NFI=0.914, IFI=0.919, TLI=0.923, CFI=0.938, RMSEA=0.024로 타당성은 확보되었다고 볼 수 있다.

신뢰도 분석결과를 확인하면 조직동일시의 신뢰성은 $\alpha=.813$, 비윤리적 친조직행동의 신뢰성은 $\alpha=.742$, 정서적 몰입의 신뢰성 $\alpha=.734$, 규범적 몰입의 신뢰성은 $\alpha=.819$ 로 적합성에 문제가 없는 것으로 나타났다.

Table 1. The Result of Confirmatory Factor Analysis

Variable	Component	Standard estimates	AVE	Cronbach's α
Organizational Identification (OI)	item 3	.84	.82	.813
	item 2	.78		
	item 4	.74		
	item 5	.68		
	item 1	.63		
Affective Commitment (AC)	item 1	.79	.76	.734
	item 3	.74		
	item 4	.72		
	item 6	.70		
	item 5	.69		
Normative Commitment (NC)	item 3	.89	.83	.819
	item 2	.87		
	item 4	.81		
	item 1	.76		
Unethical Pro-organizational Behavior (UPB)	item 1	.82	.75	.742
	item 2	.79		
	item 4	.72		
	item 3	.71		
	item 5	.66		

4.3 상관관계 분석

상관관계 분석 결과를 확인하면 조직동일시는 정서적 몰입과 정(+)¹의 상관관계를, 규범적 몰입과 정(+)¹의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

또한 정서적 몰입은 비윤리적 친사회적 행동과 정(+)¹의 상관관계를, 규범적 몰입은 비윤리적 친사회적 행동과 (+)¹의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다.

Table 2. The Result of Correlation Analysis

Variable	m	s.d	1	2	3	4	5	6	7	8
Gender(1)	1.47	.49								
Age(2)	37.8	6.2	.028							
Educational background(3)	2.78	.73	.093	.008						
Position(4)	2.96	.24	.101	.028	.074					
OI(5)	3.27	.29	.175*	.147*	.131	.182*				
AC(6)	3.07	.36	.075	.002	.104	.075	.437**			
NC(7)	3.24	.69	.083	.086	.093	.023	.378*	.384**		
UPB(8)	3.42	.71	-.013	-.001	.084	.007	.283*	.301**	.317*	

n=310, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

4.4 가설검증

조직 동일시가 조직몰입에 유의한 정(+)¹의 영향을 미

칠것이라는 가설1을 검증하기 위해 회귀분석을 실시하였으며 결과는 Table 3, Table 4의 제시와 같다. 조직 동일시는 정서적 몰입에 유의한 정(+)¹의 영향($\beta=.437$)을, 규범적 몰입에 유의한 정(+)¹의 영향($\beta=.378$)을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설1은 지지 되었다.

Table 3. Path Analysis(OI→AC)

Independent variable	β	t	R ²
Control variables			.297
Gender	-.001	.0013	
Age	.008	.0961	
Educational background	-.096	1.023	
Position	.063	.8731	
Organizational Identification	.437**	7.329	

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

Table 4. Path Analysis(OI→NC)

Independent variable	β	t	R ²
Control variables			.285
Gender	-.004	.0009	
Age	.002	.0248	
Educational background	-.012	.8932	
Position	.017	.7146	
Organizational Identification	.378**	5.3641	

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

Table 5는 조직몰입은 비윤리적 친조직 행동에 유의한 정(+)¹의 영향을 미칠것이라는 가설2를 검증한 결과이다. 정서적 몰입과 규범적 몰입은 비윤리적 친조직행동에 각각 유의한 영향력을 미치는 것으로 확인되었다($R^2 = .297$, $\beta = .312$). 따라서 가설2는 지지 되었다.

Table 5. Path Analysis(OC→UPB)

Independent variable	Dependent variable	β	t	R ²
Affective Commitment	Control variables			.341
	Gender	.072	.538	
	Age	.047	.347	
	Educational background	.023	.146	
	Position	.014	.123	
	UPB	.297**	3.258	
Normative Commitment	Control variables			.341
	Gender	.097	1.036	
	Age	.055	.423	
	Educational background	.077	.639	
	Position	.043	.339	
	UPB	.312**	4.963	

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

Table 6, Table 7은 조직 동일시와 비윤리적 친조직 행동 간의 관계에 있어서 조직몰입의 매개효과를 검증한 결과이다. Table 6의 제시와 같이 3단계에서 매개변수인 정서적 몰입과 규범적 몰입이 통제되었을 때 독립변수인 조직 동일시의 영향력은 유의하나 감소 하는 것으로 나타났으며, 따라서 가설3은 지지 되었다.

Table 6. Path Analysis(OI→AC→UPB)

Path			Variable	
			AC (Mediating variable)	UPB (Dependent variable)
OI	→	AC		
Gender			-.001	
Age			.008	
Educational background			-.096	
Position			.063	
OI (Independent variable)			.437**	
OI	→	UPB		
Gender				.002
Age				.028
Educational background				-.047
Position				.058
OI (Independent variable)				.278**
OI	→	AC	→	UPB
Gender				-.017
Age				.006
Educational background				-.010
Position				.078
OI(Independent variable)				.163*
AC(Mediating variable)				.214*

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

Table 7. Path Analysis(OI→NC→UPB)

Path			Variable	
			Normative Commitment (Mediating variable)	UPB (Dependent variable)
OI	→	NC		
Gender			-.001	
Age			.008	
Educational background			-.096	
Position			.063	
OI(Independent variable)			.378**	
OI	→	UPB		
Gender				.002
Age				.028
Educational background				-.047

Position						.058
OI(Independent variable)						.278**
OI	→	NC	→	UPB		
Gender						.004
Age						.006
Educational background						-.009
Position						.019
OI(Independent variable)						.176*
NC(Mediating variable)						.185*

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

5. 결론

5.1 결과 및 시사점

본 연구에서는 조직몰입의 매개효과를 중심으로 조직 동일시가 비윤리적 친조직행동에 미치는 영향을 검증하였다. 연구결과, 조직 동일시는 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을, 조직몰입은 비윤리적 친조직행동에 유의한 정(+)의 영향을 미친다는 것이 밝혀졌다. 또한 조직몰입은 조직 동일시와 비윤리적 친조직행동 간의 관계에서 부분 매개효과가 있는 것으로 확인되었다.

이와 같은 연구결과는 조직 동일시가 비윤리적 친조직 행동에 직접적인 영향을 미치는 한편, 조직몰입을 통해서 효과가 나타나는 것을 의미한다.

본 연구의 시사점은 기존연구에서 부각되지 않았던 조직 동일시의 부정적 효과를 검증함과 동시에 비윤리적 친조직 행동이 어떠한 과정을 거쳐서 발생하는지를 밝힘으로써 조직 동일시가 심리적 작용을 거쳐서 행동으로 연결됨을 시사한다.

또한 조직몰입의 부정적 효과를 밝힘으로써 조직몰입의 양면성을 확인하였다. 조직몰입의 부정적 기능을 방지하기 위해서는 조직내 명확한 윤리적 기준을 제시하고, 윤리적 행동을 장려하는 윤리 강령 등을 제정해야 할 것으로 판단된다.

5.2 한계점 및 향후 연구 방향

본 연구의 한계점은 다음과 같다. 우선 설문조사 대상이 동일한 속성을 지닌 제조업 종사자들에게 한정되었다는 점이다. 향후 연구에서는 더욱 다양한 집단을 대상으로 한 연구가 필요하다.

또한 조직몰입과 조직동일시에 긍정적이고 부정적 측면에서의 보다 체계적인 연구가 필요하며, 설문조사 대상

이 각 산업군별로 다양한 집단에서 검증한 결과를 비교 분석하는 연구가 필요할 것으로 보인다.

REFERENCES

- [1] E. E. Umphress, J. B. Bingham & M. S. Mitchell. (2010). Unethical behavior in the name of the company: the moderating effect of organizational identification and positive reciprocity beliefs on unethical pro-organizational behavior, *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 769-780. DOI:10.1037/a0019214
- [2] E. E. Umphress & J. B. Bingham. (2011). When employees do bad things for good reasons: Examining unethical pro-organizational behaviors. *Organization Science*, 22(3), 621-640. DOI:10.1287/orsc.1100.0559
- [3] R. Van Dick, M. W. Grojean, O. Christ & J. Wieseke. (2006). Identity and the extra mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behavior, *British Journal of Management*, 17(4), 283-301. DOI: 10.1111/j.1467-8551.2006.00520.x
- [4] L. McCormick & R. Donohue. (2019). Antecedents of affective and normative commitment of organisational volunteers. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(18), 2581-2604. DOI: 10.1080/09585192.2016.1166388
- [5] F. A. Mael & B. E. Ashforth. (1995). Loyal from day one: Biodata, organizational identification, and turnover among newcomers. *Personnel psychology*, 48(2), 309-333. DOI:10.1111/j.1744-6570.1995.tb01759.x
- [6] G. E. Kreiner & B. E. Ashforth. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification, *Journal of Organizational Behavior*, 25, 1-27. DOI: 10.4102/sajbm.v31i2.734
- [7] M. Witting. (2006). Relations between organizational identity, *identification and organizational objectives: An empirical study in municipalities*, 12(9), 123-145.
- [8] N. J. Allen & J. P. Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of occupational and organizational psychology*, 63(1), 1-18. DOI:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- [9] I. R. Edwards & A. I. Shipp. (2007). The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative theoretical framework. In C. Ostroff & T. A. Judge (Eds.), *Perspectives on organizational fit*, 209-258, San Francisco: Jossey-Bass.
- [10] M. Riketta. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384. DOI: 10.1016/j.jvb.2004.05.005
- [11] W. H. Kim.(2002). Causal models of Organizational

Identification Organizational Commitment: Relations of Organizational Identification, Organizational Commitment and Antecedents, Job Involvement, Performance, Turnover Intention, *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 15(2), 83-121.

- [12] E. E. Umphress & J. B. Bingham. (2011). When employees do bad things for good reasons: Examining unethical pro-organizational behaviors. *Organization Science*, 22(3), 621-640. DOI:10.1287/orsc.1100.0559
- [13] D. M. Randall. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy of management Review*, 12(3), 460-471.
- [14] Sims. (1992). Linking Groupthink to Unethical Behavior in Organizations, *Journal of Business Ethics*, 11(9), 651-662. DOI:10.5465/amr.1987.4306561
- [15] G. S. Lee. (2005). *A study on the Influence of Organizational Identification and Perceived Organizational Support on the Organizational Citizenship Behavior: the Mediating effects of Organizational Commitment*. masteral dissertation. Chonbuk National University, Jeollabuk-do.
- [16] M. S. Chung & S. H. Nam. (2008). A Study on the Impact of Organizational Identity on Organizational Citizenship Behavior in Social Welfare Organizations—Using Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediating Variables. *Korean Association Of Nonprofit Organization Research*, 6(3), 39-61.
- [17] R. L. Yi, J. H. Lee & J. H. Jeon. (2019). The Impact of Social Capital and Organizational Commitment on Unethical Pro Organizational Behavior: The Moderated Mediation Effect of Ethical Leadership. *Korean Association of Human Resource Development*, 22(4), 43-85. DOI:10.24991/KJHRD.2019.12.22.4.43

장 준 호(Jang, Jun-Ho)

[정회원]



- 1995년 2월 : 호남대학교 경영학사
- 1998년 8월 : 전남대학교 경영학석사
- 2005년 8월 : 전남대학교 경영학박사
- 2010년 3월 ~ 현재 : 호남대학교 경영학부 부교수
- 관심분야 : 인사관리, 조직행동
- E-Mail : jjh4653@honam.ac.kr

이 경 희(Lee, Kyung-Hui)

[정회원]



- 2004년 2월 : 광주대학교 미술학사
- 2006년 2월 : 조선대학교 디자인석사
- 2021년 2월 : 호남대학교 경영학박사 수료
- 관심분야 : 조직행동
- E-Mail : hanalia@naver.com