

건설대기업의 조직문화가 정서적 몰입에 미치는 영향 : 조직신뢰의 매개효과를 중심으로

김혜진 (서울벤처대학원대학교 융합산업학과 박사과정)¹⁾ 황찬규 (서울벤처대학원대학교 융합산업학과 교수)²⁾

국문요약

본 연구는 국내 소재 건설대기업 본사 및 현장 근무자를 대상으로 하여 건설대기업의 조직문화가 조직신뢰를 매개로 정서적 몰입에 미치는 영향을 규명하는데 목적이 있다. 유의 표집법을 적용하여 표집하였으며 분석에 사용된 최종 설문수는 201부이며 SPSS 20.0 프로그램을 활용하여 통계분석을 실시하였다. 분석결과, 첫째, 건설대기업 구성원이 인지한 조직문화의 하위요인 중 합리문화, 개발문화, 합의문화는 정서적 몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 위계문화는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 둘째, 개발문화, 합의문화, 위계문화는 조직 신뢰에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 합리문화는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 셋째, 조직 신뢰는 정서적 몰입에 대해 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, 조직 신뢰는 조직문화와 정서적 몰입 간에 매개하는 것으로 나타났다. 이는 조직 구성원에게 안정성과 통제보다는 유연성과 변화를 향상시키는 조직문화가 정서적 몰입에 긍정적으로 영향을 미칠 수 있음을 보여준다.

■ 중심어: 조직문화, 조직신뢰, 정서적몰입

I. 서론

건설산업은 디지털화에 대한 많은 노력이 있었음에도 불구하고 타 산업에 비하여 생산성이 매우 저조하게 나타나고 있다. 디지털 전환은 아날로그 정보의 디지털화에서 출발하여 업무 디지털화를 지나 디지털화를 통해서 기존 사업 영역을 벗어난 새로운 비즈니스 모델을 구현하는 단계에 해당하는 것인데, 건설산업은 종합건설업체인 건설대기업을 중심으로 융복합 스마트건설기술들을 설계/시공 단계에 일부 적용하는 등 정보 디지털화 수준에 머물고 있다.(김우영, 2022)

기업이 급변하는 경영환경 변화에서 경영성과를 보이면서 성장을 지속하려면 인적자원의 경쟁력을 고려하는 것이 중요요소로 부각되고 있다. 인적자원 경쟁력을 높이기 위해 조직구성원에 대한 교육훈련과 조직변화가 요구되는데 이는 조직문화 변화에서 비롯된다고 할 수 있다. 특히 디지털 전환이 필요한 4차 산업혁명 시대에 급변하는 경영환경 변화에 신속한 대응이 중요하다는 점에서 기업에서 혁신적 잠재역량을 조직의 목표에 맞추어

1)제1저자 : 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 박사과정, goldhjin@gmail.com

2)교신저자 : 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 교수, hwang@svu.ac.kr

· 투고일: 2023-05-15 · 수정일: 2023-06-12 · 게재확정일: 2023-06-26

구성원을 변화시켜 나가는 방법이 요구된다고 보여진다. 그러므로 인적자원을 관리하고 운영하는 방식이 조직의 성과에 중요한 영향을 미치며, 조직문화가 조직 내 혁신의 성과에 중요요소임을 기존연구에서도 보여주고 있다.(황재원, 2011; 박경미, 2012)

이처럼 기업 내에서 조직문화가 강조되기 시작한 것은 기업의 성과가 자금이나 시설만이 아니라 그 조직 안에서 일하는 사람, 즉 인적자원이라는 점이 강조되면서부터라고 볼 수 있다. (이덕로, 1999)

디지털전환은 고정관념과 선입견을 넘어 창의적인 아이디어가 정보 디지털화와 업무 디지털화 기반 위에 작동할 때 가능한 것으로 보다 넓은 시야로 건설산업을 이해할 필요가 있다.

이에 안정성과 통제 관점의 획일화된 전통건설의 조직문화에서 벗어나 건설대기업의 종사자들이 창의적 성과를 창출할 수 있도록 균형적인 조직문화에 대한 전략적 접근이 요구된다.(이건희, 2018)

조직문화가 조직성과 및 조직신뢰에 미치는 영향과 관련한 연구는 이혜영(2020), 조용식(2017), 박창순(2021) 등에 의한 소방공무원, 경호공무원 및 연애매니지먼트사 구성원을 대상으로 조사는 되었으나 건설대기업에서는 연구된 바 없다. 본 연구에서는 조직성과 중에서 대기업의 특성상 기본적인 복지로 직무만족은 높다고 판단되어 조직몰입을 종속변수를 보고 조직몰입의 하위요인중 지속적 몰입 및 규범적 몰입은 대기업 구성원이라면 기본 요건이라 여기고 그중 창의적 성과와 연관될 수 있는 정서적몰입을 선정하였다.

본 연구자는 건설대기업의 조직문화가 정서적몰입에 미치는 영향을 분석함으로써 조직구성원들이 중요하게 인지하는 조직문화가 무엇인지 밝히고, 조직문화에 대한 새로운 전략적 관점을 심어주는 계기가 되고자 한다. 나아가 조직문화와 정서적 몰입의 관계를 살펴보고 조직신뢰를 매개변수로 규명함으로써 건설대기업 조직문화 측면의 경쟁력을 높이는 방안으로 인재관리 및 경영관리에 도움이 될 수 있도록 기대한다.

II. 이론적 배경 및 선행연구

2.1 조직문화 개념

조직문화는 조직의 활동과 경영성과에 영향을 미치기 때문에 중요시 되고 있다. 1980년대 조직학자들은 조직문화의 중요성을 언급하고 있으며 조직의 발전을 위해서는 조직 문화가 우선적으로 변해야 한다고 보고 있다.

Quinn & McGrath(1985)는 통제와 자율성에 대한 경향과 내부 및 외부 지향성에 대한 경향으로 구분하여 경쟁가치모형을 이용하여 조직문화를 크게 4가지로 구분하여 합의문화, 발전문화, 위계문화 및 합리문화로 유형화하였다. 합의문화는 휴머니즘, 팀워크 및 단합을 강조함에 따라 조직 충성과 내부의 질서를 중시하게 되므로 조직문화의 획일성이 강조되는 단점이 있다. 발전문화는 창의성, 진취성 및 유연성 있는 조직문화로 변화할 수 있다는 장점과 함께, 질서와 규칙이 깨질 수 있는 단점이 있다(Cameron & Quinn, 2011). 위계문화는 안정성, 통일성, 조정, 통제, 규칙 및 관행을 우선시하는 문화로, 조직의 업무활동이 안정성과 예측가능성을 볼 수 있는 장점이 있지만, 구성원이 의견들을 자유롭게 표현하지 못하고, 무사 안일주의로 조직문화가 멈출 수 있다는 단점이 있다(김호정, 2002). 합리문화는 목적 달성, 생산성, 성과 및 실적을 강조하게 됨으로써 조직의 미래 비전을 제시하고 구성원들이 업무에 집중하게 할 수 있다는 장점이 있으나, 조직 내 경쟁을 심하게 강조하게 된다는 단점이 있다(이정훈, 2010). 이렇게 네 개의 조직문화 유형이 서로 균형을 이루고, 서로 모순된 가치가 함께 충족되고 구현되어야 더 높은 성과를 이룰 수 있다(Rachel & Lisa, 2000).

2.2 정서적몰입 개념

정서적 몰입의 개념은 조직에 대해 애착을 갖고 소속감을 가지고 있는 상태를 뜻한다(권정언, 권상집, 2015). 정서적몰입은 직무의 경험을 바탕으로 형성되는데(Mowday et al., 1982) 구성원이 공감을 하면서 구성원 간의

감정적인 교류가 서로 발생하고, 쌓인 경험이 긍정적인 감정적 교류를 만든다(Dutton, 2003; Miller & Stiver, 1997). 구성원의 긍정적인 감정은 구성원이 그 조직에 몰입하고 집중하려는 의지를 강화시킨다(Lilius, Worline, Maitlis, Kanov, Dutton, & Frost, 2008). 조직생활을 하면 조직원이 경험하는 부정적이고 긍정적인 감정과 그에 따라 나타나는 행동에 관한 인과관계는 정서적인 사건 이론을 통해서 설명할 수 있다. ‘신뢰’와 ‘공감’에 대한 경험들은 구성원에 있어 중요한 사건으로 인식되어 감정 동요를 일으킨다(홍계훈, 윤정구, 2013). 그 결과 구성원 간 긍정적 교류가 형성되어 대인관계가 원만해진다(Clark, 1997). 구성원들이 서로 쉽게 감정 및 사건들을 손쉽게 공유되면서 조직을 하나의 긍정적 시스템으로 인식되어(Kahn, 1993) 조직몰입 중에서 정서적 몰입이 증진된다.

2.3 조직신뢰 개념

신뢰(trust)가 많으면 조직의 단합과 협동이 잘 이루어져 조직의 성장에 긍정적인 효과가 있다. 신뢰가 견고하게 쌓인 조직에서는 좋지 않은 위험 상황에서도 견디어 낼 수 있다. 신뢰는 리스크나 다운사이징과 같은 조직의 위협적인 상태에서도 장기적인 조직의 존재와 성장을 매개시켜주는 아주 중요한 요인(Mishra, 1996)이다. 신뢰는 경영학뿐만 아니라 사회학, 심리학, 경제학 등 여러 분야에서 학문적으로 중요한 평가를 받으며 연구(Colquitt, Scott & Lepine, 2007)되어 왔다.

특히, 신뢰의 구성요소 중 조직신뢰는 조직의 장기적 안정과 종업원들의 안녕을 위해서 가장 중요한 요소이기 때문에(Cook & Wall, 1980), 그동안 다양한 학문 분야에서 조직내 신뢰에 대한 많은 연구가 되어왔다. 또한 Mishra(1996)는 신뢰가 조직의 위기 상황이나 급격한 변화에 처했을 경우에 조직의 장기적인 성공과 생존을 촉진할 수 있는 중요한 요소라고 주장하였다. 신뢰는 조직 생활에서 가장 중요한 역할을 하고 있으며, 신뢰가 어떻게 조직의 운영과 효율성에 도움을 주는지에 대한 연구가 증가하고 있다(Kramer & Tyler, 1996).

표1. 변수에 대한 연구자별 유형과 정의

구분	연구자	내용(유형, 정의)	비고
조직문화 유형 (독립변수)	Quinn&McGrath(1985)	합의문화, 개발문화, 위계문화, 합리문화	환경의 인식유형 조직의 반응유형
	Ernest(1985)	상호작용문화, 통합적 문화, 체계적 문화, 기업가적 문화	인간차원활동차원
	서인덕(1987)	합리적 문화, 진취적 문화, 친화적 문화, 보존적 문화	조직구성원의 행동특성과 현실지각
	Weiner(1988)	기능적-전통적 문화 기능적-카리스마적 문화 우월적-전통적 문화 우월적-카리스마적 문화	가치관의 초점과 원천
정서적 몰입 (종속변수)	Allen&Meyer(1990)	조직구성원들이 조직을 떠나지 않도록 만드는 조직과 구성원 사이의 심리적 유대(조직몰입)	정서적몰입 거래적몰입 규범적 몰입
	김원형(1995)	조직원의 조직에 대한 감정적 충성 의도, 애착과 조직의 멤버십을 유지하려는 욕구나 관여된 상태	정서적몰입
	최현주(2010)	고용인들의 조직에 대한 관여와 동일시, 정서적 애착, 구성원들은 조직의 목표를 추구하고자 몰입	정서적몰입
	송민정(2014)	3가지 몰입은 각각 독립된 조직을 이루고 있다	정서적몰입 거래적몰입 규범적몰입

조직신뢰 (매개변수)	Whitener, Brodt, Korsgard & Werne (1998)	다른 이가 나에게 이타적으로 행동할 것이라는 기대와 믿음, 한 사람이 다른 사람들의 기대를 충족시킬 수 있도록 통제하거나 강압하지 못하다는 것을 의미, 의존성을 포함, 다른 사람의 행동에 의하여 영향을 받음
	Mayer, Davis & Schoorman(1995)	조직이 이해관계에 해가 되지 않는 행위를 할 것
	이석·오동근·서용원(2004)	조직신뢰가 조직 문화의 중심으로 자리 잡게 되어 상호존중, 기업의 성실성, 고객중심의 가치 등이 목적으로 인식되며, 이러한 상호존중이 구성원간의 활발한 상호작용을 가능
	양현교(2009)	조직과 개인의 신뢰 특히, 개인이 조직에 대한 신뢰를 형성하는 과정은 이상과 같은 대인간의 신뢰와 유사한 신뢰로서 조직을 의인화하여 직원이 조직에 대하여 형성하는 신뢰
	이경호(2010)	조직신뢰는 일종의 사회 수단으로서 작용하여 거래비용과 그에 따른 노력의 감소를 가져다줌

III. 연구 설계

3.1 가설설정

3.1.1 조직문화와 정서적몰입의 관계

이동기(2012)연구에 따르면, 국내 제조업, 건설업, 금융보험업 대상으로 조사하여 조직문화에 대한 인식 정도가 조직몰입에 영향을 미치는 연구결과를 발표하였다. 특히 조직 구성원들이 조직문화를 관계문화와 혁신문화로 인식하는 경우에 감정적 몰입 높아지게 되고, 위계문화와 과업문화 인식하는 경우 거래적 몰입이 높게 나타나는 결과를 보여주고 있다. 조용식(2017)의 연구는 연예매니지먼트기업을 대상으로 조사하여 조직문화가 소속 아티스트의 조직신뢰 및 조직몰입에 미치는 영향에 의하면 조직문화가 정서적몰입에 대하여 긍정적 영향을 미칠 것으로 보아 관계지향문화, 혁신지향문화 및 합리지향문화는 정서적 몰입에 긍정적인 영향을 미쳤으나, 위계지향문화에서는 지속적 몰입에 긍정적 영향을 미쳤다. 따라서 본 연구에서는 위의 선행연구처럼 건설대기업에서도 조직문화 유형이 정서적 몰입에 관련성이 있을 것으로 추론하고 이를 검증해보고자 다음 가설을 설정하였다.

가설 1(H1) 조직문화는 정서적몰입에 대하여 정(+)의 영향을 유의하게 미칠 것이다.

가설 1-1 합리문화는 정서적몰입에 대하여 정(+)의 영향을 유의하게 미칠 것이다.

가설 1-2 개발문화는 정서적몰입에 대하여 정(+)의 영향을 유의하게 미칠 것이다.

가설 1-3 합의문화는 정서적몰입에 대하여 정(+)의 영향을 유의하게 미칠 것이다.

가설 1-4 위계문화는 정서적몰입에 대하여 정(+)의 영향을 유의하게 미칠 것이다.

3.1.2 조직문화와 조직신뢰의 관계

왕매령(2013)은 특수경비조직의 조직문화와 조직신뢰 및 조직성과의 관계연구에서 조직문화가 활성화되는 조직은 인지,감성적,행동적 신뢰가 커진다고 보고하고 있다. Zuker, Darby, Brewer 그리고 Peng(1996)도 실리콘밸리의 R&D전문가 대상으로 조사한 결과, 동종업계 전문가들 간에 정보공유에 있어 동일조직 내 신뢰를 바탕으로 전문기술 지식정보의 공유가 활발히 진행된다는 결과를 보여주었다. 이해영(2020)의 선행연구 “경남소방 조직문화가 조직성과에 미치는 영향, 신뢰 매개효과 중심으로”에 의하면 조직문화가 조직신뢰에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구는 이와 같은 선행연구를 참고하여 건설대기업에서도 조직문화와 조직신뢰는

밀접한 영향이 있을 것으로 보고 다음의 가설을 설정하였다.

가설 2(H2) 조직문화는 조직신뢰에 정(+)의 영향을 유의하게 미칠 것이다.

가설 2-1 합리문화는 조직신뢰에 정(+)의 영향을 유의하게 미칠 것이다.

가설 2-2 개발문화는 조직신뢰에 정(+)의 영향을 유의하게 미칠 것이다.

가설 2-3 합의문화는 조직신뢰에 정(+)의 영향을 유의하게 미칠 것이다.

가설 2-4 위계문화는 조직신뢰에 정(+)의 영향을 유의하게 미칠 것이다.

3.1.3 조직신뢰와 정서적몰입과의 관계

양현교(2009)는 호텔 구성원의 임파워먼트는 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 미치고 이직의도는 그렇지 않은 것으로 나타났으며 조직신뢰는 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. Pamela et al(2010)는 신뢰가 조직성과를 내는 기점이 되고, 신뢰가 조직에 영향을 미치게 되어 신뢰가 매우 중요한 요인임을 강조하였다. 본 연구는 조직신뢰가 조직몰입의 하위요인인 정서적몰입에 중요한 역할을 보이는 선행연구를 참고하여 다음 가설을 설정하였다.

가설 3(H3) 조직신뢰는 정서적몰입에 정(+)의 영향을 유의하게 미칠 것이다.

3.1.4 매개변수로서 조직신뢰

여러 선행연구들을 보면, 조직신뢰를 매개변수로 하여 실증분석을 하는 경우가 종종 발견되고 있다. 유병안(2007)은 조직 내 윤리풍토에 대한 인식이 조직시민행동에 미치는 영향을 분석한 연구에서 신뢰의 매개효과와 조절효과를 검증하였다. 저신뢰 집단에서 조절효과가 부분적으로 검증되었으며 조직신뢰의 매개효과가 존재함을 밝혔다. 손동성과 탁진국(2012)은 서번트리더십과 조직시민행동, 그리고 반생산적 행동 간의 관계를 검증한 분석에서 상사신뢰와 조직신뢰의 매개효과를 검증하였다. 왕매령(2013)의 선행연구 "조직문화가 조직 유효성에 미치는 영향"에 의하면 조직신뢰는 조직문화와 조직몰입 간의 관계를 나타내었다. 본 연구는 조직신뢰의 매개효과가 존재한다는 선행연구들을 참조하여 다음의 가설을 설정하였다.

가설 4(H4) 조직신뢰는 조직문화와 정서적몰입 간을 매개할 것이다.

가설 4-1 조직신뢰는 합리문화와 정서적몰입 간을 매개할 것이다.

가설 4-2 조직신뢰는 개발문화와 정서적몰입 간을 매개할 것이다.

가설 4-3 조직신뢰는 합의문화와 정서적몰입 간을 매개할 것이다.

가설 4-4 조직신뢰는 위계문화와 정서적몰입 간을 매개할 것이다.

3.2 연구모형

건설대기업의 구성원의 조직문화를 독립변수로 정서적몰입을 종속변수로 설정하였다. 그리고 매개변수를 조직신뢰로 정하여 각 변수에 대해 매개하여 미칠 수 있는 영향을 검증하고자 연구모형 및 가설을 <그림 1>과 같이 수립하였다.

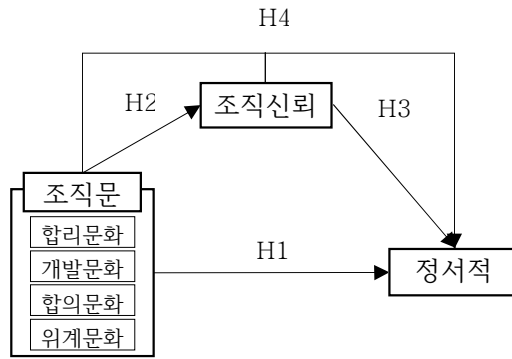


그림1. 연구 모형

3.3 측정도구 및 조작적 정의

3.3.1 조직문화

Quinn & McGrath(1985)가 고안한 4개 차원의 경쟁가치모형을 적용하였으며, 김병오(2017)의 연구에서 사용한 합리문화, 개발문화, 합의문화, 위계문화 등의 조직문화 하위변수에 각 4문항씩 반영하여 Likert 5점 척도로 측정하였다. 조직문화의 유형과 관련한 여러 연구물 중에서 경쟁가치모형이 가장 많은 학자들로부터 타당성과 신뢰성이 검증되어서 매우 높게 사용되고 있는 내용으로(Berrin et al,2006) 본 연구에서도 Quinn & McGrath가 개발한 경쟁가치모형을 도입하였다.

3.3.2 정서적몰입

본 연구에서는 정서적 몰입에 대한 측정 도구는 Allen & Meyer(1990)가 연구개발한 조직몰입 척도를 한국어로 번안하여 사용하였고, 이 중에서 정서적 몰입에 해당되는 5항목으로 구성하였다. Likert식 5점 척도로 측정하였고, 점수가 높을수록 정서적 몰입이 높다는 것을 의미한다.

3.3.3 조직신뢰

조직 신뢰는 구성원들이 해당 조직으로부터 느낄 수 있는 의견 수용도, 정직성 및 현장 관리의 효율성 정도를 나타내는 것으로서 “우리 조직은 일반적인 의견을 수용하고 만족시키려고 꾸준히 성실히 노력한다”는 Cook & Wall(1980)의 5개 문항을 사용하였다.

3.3.4 설문지 구성

<표 2> 설문지 구성

구분	변수명	구성 요소	No.	설문항	문항수	출 처(측정도구)
독립 변수	조직문화	합리문화	I	4	16 (5점 척도)	Quinn & McGrath(1985) 김병오(2017)
		개발문화		4		
		합의문화		4		
		위계문화		4		
(예시문항) 우리회사는 생산성과 효율성을 중시한다 / 계획수립과 목표설정을 강조한다 우리회사는 실적위주로 평가한다 / 목표달성 위주로 행동한다						
종속 변수	정서적몰입		II	5	5 (5점 척도)	Allen & Meyer(1990) 성지현(2010) 윤종우(2011)

	(예시문항) 일에 감정적으로 애착을 느낀다 / 상사나 동료 부하직원들이 가족의 일부처럼 느껴진다 내가 하는 일에 대해서 외부사람들에게 언급하는 것을 즐긴다 / 우리 회사의 일이 내 자신의 문제인 것처럼 느껴진다 / 내가 속한 회사에 강한 소속감을 느낀다				
매개 변수	조직신뢰	III	5	5 (5점 척도)	Cook & Wall(1980) 왕아문(2017)
	(예시문항) 우리회사는 직원과의 약속을 지킨다 / 내가 성장할 수 있는 기회를 제공한다 내가 도움이 필요한 경우 의존할 수 있다 / 직원들을 속이려 하지 않는다 회사의 결정이 나에게 어떠한 영향을 미치든지간에 이를 믿고 따를 것이다				
	인구사회학적 특성	IV	9	9	연구자

3.4 자료수집 및 분석방법

3.4.1 자료수집

연구는 국내 소재 건설대기업의 종사자 중심으로 2023년 3월 27일부터 1주일 기간 동안 유의 표집법을 이용하여 표집하였다. 연구 도구는 구글 온라인 설문지를 활용하여 본 연구자를 통해 사전에 설명 받은 서울 및 인천에서 근무하고 있는 건설대기업 종사자들에게 협조를 구하였다. 설문지는 서울 및 인천에서 근무하고 있는 건설대기업 3개 회사 이상을 중심으로 회수되었으며 총 213부이며, 회수된 설문지 중에서 불성실한 설문지 12부를 제외하고 최종적으로 분석에 이용한 사례의 부수는 201부이다.

3.4.2 자료 분석방법

가설의 검증을 하기 위해 SPSS 20.0 프로그램을 사용하였다. 우선 설문항목에 대한 타당성 및 신뢰도 검증을 위해 요인분석과 신뢰도분석을 실시한 후, 변수간의 관계분석을 위해 상관관계분석을 하였다. 또한, 각 가설에 대한 검증을 위해 회귀분석을 하였다.

첫째, 건설대기업의 조직문화가 정서적몰입에 미치는 영향을 규명하기 위해 다중회귀분석을 수행하였다.

둘째, 건설대기업 구성원의 조직문화가 조직신뢰에 미치는 영향을 규명하기 위해 다중회귀분석을 수행하였다.

셋째, 건설대기업 구성원의 조직신뢰가 정서적몰입에 미치는 영향을 규명하기 위해 단순회귀분석을 수행하였다.

넷째, 조직신뢰가 조직문화와 정서적몰입 간의 매개 역할을 하는지 파악하기 위해 Baron과 Kenny의 3단계 매개 효과 분석을 하였다.

IV. 연구 결과

4.1 조사 대상자의 인구 사회학적 특성

조사 대상자의 인구 사회학적 특성을 보기 위하여 빈도분석을 <표3>와 같이 실시하였다. 분석한 결과 성별은 201명중 남성이(164명 81.6%) 여성이(37명 18.4%)으로서 남성이 월등하게 많았다. 연령대는 40대(75명 37.3%)가 주류인 것으로 나타났다. 교육수준은 대졸(127명 63.2%)이 대부분 차지하였다. 직군은 본사관리직(48명 23.9%), 본사기술직(47명 23.4%), 현장관리직(49명 24.4%) 및 현장기술직(57명 28.4%)로 고른 분포를 나타내며 직급은 과장급(51명 25.4%)과 부장급(49명 24.4%)이 절반을 차지하였다.

<표3> 조사대상자의 인구사회학적 특성

구분1	구분2	빈도	퍼센트
성별	남성	164	81.6
	여성	37	18.4
연령	20대	20	10.0
	30대	60	29.9
	40대	75	37.3
	50대	46	22.9
학력	고졸	5	2.5
	전문대졸	17	8.5
	대졸	127	63.2
	대학원이상	52	25.9
근무기간	5년 미만	55	27.4
	5~10년 미만	30	14.9
	10~15년 미만	38	18.9
	15~20년 미만	29	14.4
	20~25년 미만	25	12.4
	25년 이상	24	11.9
직군	본사 관리직	48	23.9
	본사 기술직	47	23.4
	현장 관리직	49	24.4
	현장 기술직	57	28.4
지역	비수도권(지방)	22	10.9
	수도권(서울/경기)	179	89.1
직급	사원급	33	16.4
	대리급	29	14.4
	과장급	51	25.4
	차장급	35	17.4
	부장급	49	24.4
	임원	4	2.0
회사명	현대산업개발	67	31.8
	대우건설	6	3.0
	포스코건설	22	10.0
	현대건설	106	52.7
계		201부	100.0

출처:연구자 작성

4.2 타당성 및 신뢰도 검증

4.2.1 조직문화에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

조직 문화의 타당성 및 신뢰도에 대한 검증 결과는 <표 4>과 같다. 조직문화는 16개의 문항 구성하여 요인 분석을 통해 고유값이 1이상 요인이 4개가 추출되었고. 요인분석에서 공통성 0.4 이하인 항목들은 제거되었다. 요인1은 4개 문항으로 한 개의 요인으로 묶어서 “개발문화”로 명명하였고, 요인2는 3개 문항으로 구성되며 “합의문화”로 명명하였고, 요인3은 3개 문항으로 구성하여 “합리문화”로 명명하였다. 조직문화에 대한 전체 누적 분산 설명력은 73.82%(73.828)로 나타났고 신뢰도는 0.637로 나타났다.

<표 4> 조직문화에 대한 요인분석과 신뢰도분석

구분	설문항목	요인				
		1	2	3	4	공통성
요인1 개발문화	우리 회사는 창의, 적응, 혁신성을 강조한다.	.861	.166	.153	.115	.806
	우리 회사는 늘 새로운 것에 대한 도전을 강조한다	.827	.268	.134	.088	.781
	우리 회사는 성장과 자원의 획득을 중시한다	.686	.373	.351	.079	.740
	우리 회사는 새로운 도전을 위해 직관과 통찰력을 중시한다.	.650	.493	.298	.102	.764
요인2 합의문화	우리 회사는 사기와 응집성을 중시한다.	.188	.869	.113	.051	.806
	우리 회사는 상호 협조하고 신뢰감이 높다.	.409	.694	.035	.217	.698
	우리 회사는 친화와 참여를 강조한다.	.333	.690	.202	.208	.672
요인3 합리문화	우리 회사는 계획 수립하고 목표설정을 강조한다	.037	.220	.829	.143	.757
	우리 회사는 생산성과 효율성을 중시한다.	.240	.101	.778	-.056	.676
	우리 회사는 목표달성 위주로 행동한다.	.284	-.012	.685	.283	.630
요인4 위계문화	우리 회사는 엄격한 결재를 통해 전체적 통솔과 통제를 강조한다.	.106	.050	.157	.887	.826
	우리 회사는 업무수행시 정해진 규칙과 규율을 엄격히 준수한다.	.112	.457	.080	.690	.704
고유값		2.795	2.467	2.100	1.497	
분산설명 (%)		23.292	20.560	17.498	12.478	
누적설명 (%)		23.292	43.852	61.350	73.828	
크론바 알파		.890	.811	.723	.637	

(KMO=.879, Bartlett's test $\chi^2=1151.105(df=66, p=.000)$)

4.2.2 정서적몰입에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

정서적 몰입에 대한 타당성 및 신뢰도 검증 결과는 <표 5>와 같다. 정서적 몰입은 5개의 설문 문항으로 구성되어 있으며 요인분석을 통하여 5개의 문항을 모두 활용하였고 요인1은 “정서적 몰입”으로 명명하였고, 분산 설명력은 약 63.1%(63.082)이다. 정서적몰입의 Cronbach Alpha값은 .850로 높은 신뢰도를 보이고 있다.

<표 5> 정서적몰입 설문지에 대한 요인분석과 신뢰도분석

구분	설문내용	(요인1)	공통성
요인1 정서적 몰입	나의 일에 감정적으로 애착을 느낀다	.804	.647
	나는 상사나 동료 그리고 부하직원들이 가족의 일부처럼 느껴 진다	.832	.692
	나는 내가 하는 일에 대해서 외부사람들에게 언급하는 것을 즐긴다	.629	.395
	나는 우리 기관의 일이 내 자신의 문제인 것처럼 느껴진다	.837	.701
	나는 내가 속한 회사에 강한 소속감을 느낀다	.848	.719
고유값		3.154	
분산설명%		63.08	
크론바 알파		.850	

(KMO=.857, Bartlett's test $\chi^2=418.256(df=10, p=.000)$)

4.2.3 조직신뢰에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

조직신뢰의 타당성 및 신뢰도의 검증에 대한 분석결과는 <표 6>와 같다. 조직신뢰는 5개의 설문 문항으로 구성되어 있으며 요인분석을 통하여 5개의 문항을 모두 활용하였고 요인1은 “조직신뢰”로 명명하였고, 분산 설명력은 약 76.1%(76.161)이다. 조직신뢰의 Cronbach Alpha값은 .921로 신뢰도를 높게 보이고 있다.

<표 6> 조직신뢰 설문문항의 요인분석과 신뢰도분석 결과

구분	설문내용	(요인1)	공통성
요인1 조직신뢰	나의 회사는 직원과의 약속을 지킨다.	.860	.740
	나의 회사는 내가 성장할 수 있는 기회를 제공하고 있다	.903	.815
	나의 회사는 내가 도움이 필요한 경우 의존할 수 있다	.904	.817
	나의 회사는 직원들을 속이려 하지 않는다.	.870	.757
	나의 회사의 결정이 나에게 어떠한 영향을 미치지않고 믿고 따를것이다.	.823	.678
고유값		3.808	
분산설명%		76.161	
크론바 알파		.921	

(KMO=.888, Bartlett's test $\chi^2=727.146(df=10, p=.000)$)

4.3 상관관계 분석

조직문화와 정서적몰입, 조직신뢰의 변수 간의 관계를 확인하기 위하여 상관관계분석(Pearson)으로 하였으며 상관 관계를 상호 분석한 결과는 <표 7>과 같다.

<표 7> 상관관계 분석결과

구분	합리문화	개발문화	합의문화	위계문화	조직신뢰	정서적몰입
합리문화	1					
개발문화	.510**	1				
합의문화	.355**	.674**	1			
위계문화	.326**	.371**	.470**	1		
조직신뢰	.345**	.671**	.699**	.465**	1	
정서적몰입	.385**	.473**	.462**	.281**	.555**	1

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

합리문화(.385**), 개발문화(.473**), 합의문화(.462**), 위계문화(.281**)는 정서적몰입과 유의한 정(+의) 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 한편, 합리문화(.345**), 개발문화(.671**), 합의문화(.699**), 위계문화(.465**)는 조직신뢰와 유의한 정(+의) 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 조직신뢰는 정서적몰입(.555**)와 유의한 정(+의) 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 정서적몰입과 가장 높은 상관관계는 조직신뢰(.555**) 확인되었다.

4.4 가설 검증

4.4.1 가설 1(H1) 검증

조직문화가 정서적 몰입에 미치는 영향에 대해 검증을 하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8> 조직문화가 정서적몰입에 미치는 영향, 회귀분석

독립 변수	B	SE	beta	t	p
(상 수)	1.075	.335		3.212	.002
합리문화	.208	.084	.185*	2.603	.010
개발문화	.173	.077	.201*	2.262	.025
합의문화	.224	.078	.246**	2.858	.005
위계문화	.034	.078	.031	.440	.661

R Square = .288

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

<표 8>에서 보면, 조직문화의 하위요인 중 합리문화(beta=.185*), 개발문화(beta=.201*), 합의문화(beta=.246**)은 정(+)의 영향으로 유의미한 영향이 미치는 것으로 나타났으나, 위계문화(beta=.031)는 정(+)의 영향을 미치지 않는 결과로 나타났다. 회귀분석에 투입된 4개의 독립변수는 정서적몰입에 대한 전체 설명력은 28.8%로 나타났다. 베타값을 비교해보면 합의문화, 개발문화, 합리문화 순으로 정서적몰입에 영향을 크게 미치고 있음을 나타낸다. 조직문화를 통해 조직구성원들의 정서적몰입을 높이려면 질서와 규정을 강조하는 경직된 위계문화보다는 구성원들의 자발적인 참여, 서로간의 믿음과 신뢰, 조직의 소속감, 상호존중, 팀워크 등이 요구되는 합의문화, 개발문화, 합리문화가 중심이 되어야 하겠다. 따라서 조직문화가 정서적몰입에 미치는 영향에 대한 가설1은 부분 채택되었다.

4.4.2 가설 2의 검증

<표 9> 조직문화가 조직신뢰에 미치는 영향에 대한 회귀분석

독립 변수	B	SE	beta	t	p
(상 수)	-.038	.297		-.128	.898
합리문화	-.041	.071	-.031	-.572	.568
개발문화	.364	.068	.365***	5.357	.000
합의문화	.410	.070	.390***	5.889	.000
위계문화	.202	.069	.157**	2.931	.004

R Square = .580

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

<표 9>에 의하면 조직문화의 하위요인인 합리문화(beta=-.031)는 조직신뢰에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 개발문화(beta=.365***), 합의문화(beta=.390***), 위계문화(beta=.157**)는 조직신뢰에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀분석에 투입된 4개의 독립변수의 조직신뢰에 대한 전체 설명력은 58%로 나타났다. 조직신뢰에 대한 조직문화의 설명력은 58%로, 정서적 신뢰에 대한 조직문화의 설명력 28.8%로

보다 크게 나타났다. 베타값을 비교해보면 합의문화, 개발문화, 위계문화 순으로 조직신뢰에 크게 영향을 미치고 있다. 이는 단순히 성과와 실적을 강조하며 조직 내 경쟁을 강조하는 합리문화보다는 조직내 구성원들이 서로 활성화되는 합의문화, 개발문화, 위계문화가 조직신뢰에 유의한 영향을 미치는 것으로 볼 수 있으며 가설2는 부분 채택되었다.

4.4.3 가설 3의 검증

조직 신뢰가 정서적 몰입에 미치는 영향 검증을 하기 위하여 단순회귀분석 실시결과는 <표 10>과 같다.

<표 10> 조직신뢰가 정서적몰입에 미치는 영향에 대한 회귀분석

독립 변수	B	SE	beta	t	Sig
(상 수)	1.842	.167		11.046	.000
조직신뢰	.481	.051	.555***	9.411	.000

R Square = .308

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

<표 10>에 의하면 조직신뢰(beta=.555***)는 정서적몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀분석에 투입된 독립변수 조직 신뢰는 정서적 몰입 전체 변량의 약 30.8%를 설명해 주고 있다. 베타값은 .555로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 조직신뢰는 조직몰입에 매우 큰 영향을 미치는 것으로 본다. 조직구성원들은 본인이 속한 조직에 신뢰가 커지면 커질수록 본인의 정서적몰입에 영향을 받게 되어, 기업에 대한 신뢰가 조직구성원의 직무에 대한 긍정적 태도형성에 크게 기여한다고 해석할 수 있다. 기업의 CEO는 조직성과를 위해 조직구성원들에 대한 조직신뢰를 높이려는 노력이 크게 필요하다고 볼 수 있겠다. 가설3은 채택되었다.

4.4.4 가설 4(H4)의 검증

<표 11> 조직신뢰가 조직문화와 정서적몰입에 미치는 매개효과

독립변수/ 매개변수/ 종속변수	합리문화/ 조직신뢰/ 정서적몰입	개발문화/ 조직신뢰/ 정서적몰입	합의문화/ 조직신뢰/ 정서적몰입	위계문화/ 조직신뢰/ 정서적몰입
매개효과 단계	β	β	β	β
1단계	.345***	.671***	.699***	.465***
2단계	.385***	.473***	.462***	.281***
3단계(독립적)	.220***	.183*	.145	.029
3단계(매개)	.479***	.433***	.454***	.541***
F	53.445	47.954	46.305	44.198
R ²	.351	.326	.319	.309

주) 1단계는 매개변수에 대한 독립변수의 회귀분석결과임. 2단계는 종속변수에 대한 독립변수의 회귀분석결과임.

3단계는 종속변수에 대한 독립변수 및 매개변수의 회귀분석결과임.

R²값과 F값은 3단계의 회귀식의 결과를 나타낸 것임.

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

조직문화와 정서적몰입 간의 조직신뢰가 미치는 매개 분석효과를 3단계 매개효과방법인 바론과 케니(Baron & Kenny)에 의해서 분석한 결과는 <표 11>과 같다.

1단계 회귀분석 결과 독립변수인 조직문화 요인들 중에서 합리문화($\beta=.345$), 개발문화($\beta=.671$), 합의문화($\beta=.699$), 위계문화($\beta=.465$)가 매개변수인 조직신뢰에 유의한 정(+의) 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

조직문화를 독립변수로 정서적몰입을 종속변수로 2단계 회귀분석 결과 합리문화($\beta=.385$), 개발문화($\beta=.473$), 합의문화($\beta=.462$), 위계문화($\beta=.281$)가 종속변수인 정서적몰입에 모두 유의한 정(+의) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 3단계 회귀분석에서 합리문화($\beta=.220$), 개발문화($\beta=.183$)는 종속변수인 정서적 몰입에 통계적으로 유의한 정(+의) 영향을 나타낸 반면, 합의문화와 위계문화는 유의한 영향이 없는 것으로 나타났다.

2단계의 독립변수의 베타값이 3단계의 독립변수의 베타값보다 높은 값을 보이고 있어 조직신뢰는 합리문화와 정서적몰입, 개발문화와 정서적 몰입간에는 부분매개, 합의문화와 정서적몰입, 위계문화와 정서적몰입 간에는 완전매개하는 것으로 나타났다.

V. 결 론

본 연구는 국내 소재 건설대기업 종사자들을 대상으로 조직문화가 조직신뢰를 매개로 정서적몰입에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다.

분석결과, 첫째, 건설대기업 구성원의 조직문화의 하위요인 합리문화, 개발문화, 합의문화와 정서적몰입 간의 상관관계는 정(+의) 영향을 유의하게 미치는 것으로 나타났고, 위계문화와 정서적몰입 간의 상관관계는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 엄격한 통솔과 통제를 강조하고 정해진 규칙과 규율을 엄격히 하는 위계문화 속에서는 건설대기업 구성원에게 스스로 노력하는 의지에서 비롯하여 상호 공감으로 발생하는 긍정적 교류인 정서적몰입이 나타날 수 없음을 의미한다.

둘째, 건설대기업 구성원의 조직문화의 하위요인 개발문화, 합의문화, 위계문화와 조직신뢰간의 상관관계는 유의한 정(+의) 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 합리문화와 조직신뢰 간의 상관관계는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 목표달성 위주로 회사가 행동하고 생산성, 효율성, 계획수립 및 목표설정만을 강조하는 합리문화에서는 건설대기업 구성원들에게 조직의 위기상황이나 4차산업혁명 및 디지털전환 등 급격한 경영환경변화에 처했을 경우 유연성을 상실한 채 조직의 장기적 성공과 생존을 촉진할 수 있는 조직신뢰가 높아질 수 없음을 의미한다.

셋째, 건설대기업 종사자들의 조직 신뢰는 정서적 몰입에 정(+의) 영향이 유의하게 미치는 것으로 나타났다.

넷째, 조직신뢰는 조직문화의 하위요인인 합리문화와 정서적몰입, 개발문화와 정서적몰입 간의 관계를 부분매개하는 것으로 나타났고, 합의문화와 정서적몰입, 위계문화와 정서적몰입 간에서는 완전매개하는 것으로 나타났다. 이를 통해 조직의 사기와 응집성(단합)을 중시하고 친화와 참여를 강조하며 상호협조 및 신뢰감이 높은 합의문화와 엄격한 통솔과 통제를 강조하고 정해진 규칙과 규율을 중시하는 위계문화에서는 특히 조직신뢰가 완전매개로 나타나 건설대기업에서는 조직신뢰의 중요성을 더욱 더 높게 나타났다.

본 연구는 조직신뢰를 바탕으로 건설대기업의 조직문화를 안정성과 통제보다는 자율성과 변화를 추구하며 내부지향성과 외부지향성의 가치를 균형있게 향상·증진시킴으로써 조직 내 정서적 몰입을 높일 수 있는 결과를 볼 수 있었으며, 이를 통하여 건설대기업의 조직 관리를 위한 이론적이고 실천할 수 있는 방향을 제시하였는데 그 의미를 찾을 수 있다.

이상의 실증분석 결과를 종합해보면, 건설대기업 조직문화가 조직신뢰를 매개로 정서적몰입에 미치는 영향을 다른 업종들과도 유사하게 나타난 것으로, 건설대기업 구조특성상 대다수가 남성으로 위계문화가 강하게 영향을 끼칠 것이라는 선입견은 사라진 계기가 될 것으로 본다. 그러나 본 연구는 건설대기업 201명을 대상으로 조사 연구하였는데 이는 현대건설(52.7%), 현대산업개발(31.8%), 포스코이앤씨(10%) 3개기업이 대부분으로

건설대기업 전체를 대변하기에는 한계가 있겠으며, 국내소재 본사 및 현장의 조직구성원을 대상으로 하여 해외매출이 50%이상인 건설대기업의 특징을 나타내기엔 지역적 한계점을 지니고 있다. 아울러, 다양한 업무군이 세분화되지 못한 채 본사와 현장의 근무지로만 종사자의 특성이 구분된 한계점도 있다.

이에 향후에는 국내외 지역성을 고려하고 세분화된 업무군을 분류하여 건설대기업의 조직문화 유형이 업무의 특성과 연계하여 어떻게 조직성과로 연결되는지 보다 세밀하게 연구해 볼 수 있겠다.

REFERENCE

- 이혜영(2020). 경남소방 조직문화가 조직성과에 미치는 영향 -신뢰 매개효과 중심으로- (국내석사학위논문). 경 일대학교 보건복지대학원, 경상북도.
- 조용식(2017). 연예매니지먼트기업의 조직문화가 소속 아티스트의 조직신뢰 및 조직몰입에 미치는 영향 (국내석사학위논문). 중앙대학교 예술대학원, 서울.
- 유철수(2003). 경호 조직문화가 상사에 대한 신뢰 조직유효성에 미치는 영향 (국내석사학위논문). 서울스포츠타 학원대학교, 서울.
- 박지은(2010). 신뢰와 조직문화인식이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구 (국내석사학위논문). 울 산대학교 대학원, 울산.
- 박창순(2021). 소방공무원의 조직문화 인식이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구 (국내박사학위논문). 단국 대학교 대학원, 경기도.
- 한정석(2010). 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향 (국내석사학위논문). 국민대학교, 서울.
- 노기자(2011). 조직문화에 대한 지각유형이 조직몰입에 미치는 영향 (국내석사학위논문). 인하대학교 경영대학 원, 인천.
- 김미예(2010). 보육교사의 조직문화 인식이 조직몰입에 미치는 영향 연구 (국내석사학위논문). 한양대학교 행정· 자치대학원, 서울.
- 이경화(2013). 카지노기업의 조직문화유형이 조직유효성에 미치는 영향 (국내석사학위논문). 경기대학교 관광전 문대학원, 서울.
- 왕매령(2013). 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향 (국내석사학위논문). 단국대학교 대학원, 경기도.
- 김상민(2012). 관계지향적 조직문화가 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구 (국내석사학위논문). 중앙대학교 산 업창업경영대학원, 서울.
- 김우영(2022). 건설산업의 디지털 전환 동향과 대응 방향. 한국건설산업연구원.
- 이건희(2018). 조직문화 유형에 따른 인적자원, 창의적 성과, 재무성과 및 기술혁신의 관계. 성균관대 일반대학원.
- 김수진(2022). 직원 이직률이 조직성과 및 정서적 몰입에 미치는 영향: 다 수준 분석을 활용한 조직신뢰 풍토의 매개효과. 건국대학교 대학원.
- 김병오(2017). CEO 리더십 유형과 직무역량이 조직문화를 매개로 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구. 창원대 학교 일반대학원 박사학위 논문.
- 성지현(2010). 카지노 영업 관리자의 변혁적 리더십 거래적 리더십이딜러의 조직몰입에 미치는 영향 연구 : 조 직문화를 매개변수로. 경기대학교 관광전문대학원 석사학위 논문.
- 윤종우(2011). 변혁적/거래적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향에 관한연구 : 팀/직무/개인 특성의 조절효과를 중심으로. 단국대학교 일반대학원 석사학위 논문.
- 왕아문(2017). 조직 공정성과 조직신뢰가 조직성과에 미치는 영향력. 감성지능의 매개효과. 원광대학교 대학원 석사학위 논문.

- Quinn, R., & McGrath, M. (1985). The Transformation of- 88 -Organizational Cultures: A Competing Values Perspective. In Frost, P., Moore, L., Louis, M., Lundberg, C., & Martin, J.(eds.). Organizational Culture. Sage Publications. 315-334.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Mowday, R. T., L. W. Porter, and R.M. Steers. 1982. *Employee-Organization Linkages*. NY: Academic Press.
- Cook, J. D., & Wall, T. D. (1980). New Work Attitude Measure of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., and Steers, R. M.(1982), *Employee-organizational Linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*, New York: Academic Press.
- Parker, R. & Bradley, L.(2000). Organizational Culture in the Public Sector : evidence from six organizations, *International Journal of Public Sector Management*, 132(2).
- Quinn, R. E., & Kimberly, J. R. (1984). Paradox, Planning and Persistence: Guidelines for Managerial Practice. In Kimberly, J. R. & Quinn, R. E. (Eds.). *Managing Organizational Transitions*: 295-313. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Quinn, R. E., & McGrath, M. (1985). The Transformation of Organizational Cultures: A Competing Values Perspective. In Frost, P., Moore, L., Louis, M., Lundberg, C., & Martin, J(Eds.). *Organizational Culture*. Newbury Park, California: Sage Publications.
- Whitener, E. Brodt, M. Korsgard, S. E. & Werner, J. M.(1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trust-worthy behavior. *Academy of Management Review*, 23, 513-530.

The Effect of Organizational Culture of Large Construction Companies on Emotional Commitment through Organizational Trust

Kim, Hae-jin¹⁾

Hwang, Chan-kyu²⁾

Abstract

The purpose of this study is to research the impact of the organizational culture of large construction companies on emotional commitment through organizational trust targeting the headquarters and field workers of domestics. Applied the significance sampling method, and the number of samples used in the final analysis was 201, and statistical analysis used the SPSS 20.0 program for the input data processing.

As a result of the analysis, first, in the group of the sub-factors of organizational culture recognized by members of large construction companies, rational culture, development culture, and consensus culture had a significant positive (+) effect on emotional commitment, but hierarchical culture was not significant. Second, development culture, consensus culture, and hierarchical culture were found a significant positive (+) effect on organizational trust, but rational culture was not found to be significant. Third, organizational trust was found a significant positive (+) effect on emotional commitment. Fourth, organizational trust has been shown to mediate the relationship between organizational culture and emotional commitment. This suggests that organizational culture that aiming flexibility & change value rather than stability & control value for organizational members can have a positive effect on emotional commitment.

Keyword: Organizational Culture, Emotional Commitment, Organizational Trust

1)First Author, Doctoral Course, Seoul Venture Univ., Email: 1000wook@hanmail.net

2)Corresponding Author, Professor, Seoul Venture Univ., Email: hwang@svu.ac.kr

제 1 저 자 소 개

- 김혜진(Kim, Haejin)
- 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 박사과정
- 현대건설 주택사업본부 재직
<관심분야> : 건설기업의 조직공정성, 비재무적성과, 건설기업 스마트시티 준비수준 평가

교 신 저 자 소 개

- 황찬규(Hwang, Chan-kyu)
- 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 교수
<관심분야> : 건설기업의 조직공정성, 비재무적성과, 건설기업 스마트시티 준비수준 평가