

☞ 논문 8

코로나발병 이전과 이후 경영환경의 동태성과 년도의 상호작용이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향비교분석

김현동*

본 연구는 코로나 전염병 발생이전과 발생이후 경영환경의 동태성이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 비교분석해 보았다. 인적자본패널조사에서 코로나 전염병 발생시점이전인 2017년 조사자료와 코로나 전염병 발생이후인 2021년 조사자료를 활용하여 코로나 전염병 발생 시점 이전과 이후에 경영환경의 동태성이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향에 차이가 나타나는 지 알아보았다. 2017년 인적자본조사패널자료와 2021년 인적자본패널조사자료에 활용된 표본숫자는 17,654 근로자 그리고 685 회사이다. 코로나 발생 이전과 비교하여 코로나 발병 이후에는 경영환경의 동태성이 높은 수준에서 조직몰입과 직무만족을 높인다. 하지만, 경영환경의 동태성이 낮은 수준에서 조직몰입과 직무만족은 코로나 발병 이후 낮아진다고 나타났다. 경영환경의 동태성은 근로자의 조직과 직무에 대한 태도에 유의미한 역할을 하므로 이에 대한 지속적인 요구가 필요하다.

주요어 : 코로나 전염병 발생; 경영환경의 동태성; 조직몰입; 직무만족

I 서론

경영환경은 회사의 경영성과에 유의미한 영향을 미친다고 검증되어 경영환경이 기업을 경영함에 있어서 상당히 중요한 역할을 하고 있다(정동섭, 이희옥, 2015; Kim, Kang, Bae, & Kwon, 2021). 특히, 2020년 1월부터 코로나 전염병이 전 세계적으로 확산되면서 세계경제에 심각한 타격을 입혔다. 기업경영이 글로벌화 되면서 회사의 가치를 창출해내는 네트워크가 전 세계에 걸쳐 긴밀하게 연결되어 있다. 코로나 전염병 발병이후 감염을 막기 위하여 글로벌 경제에 국경 장벽이 강화되면서 나라 간 입출국이 상당히 제한되고 수출, 수입물량이 원활한 운송이 이루어지지 못한다. 대면접촉이 제한되면서 회사 내 구성원 간 관계를 구성하는

* 동국대학교-서울

네트워크에 변화가 나타나게 된다. 이렇듯 코로나 전염병 발생은 기존의 기업경영관행과 시스템의 근원을 이루는 가치와 원칙에 필연적으로 변화가 나타나게 된다(서인덕, 류동우, 박태경, 2012). 코로나 발생 이전과 이후 경영환경의 변화가 나타났음에도 기존 연구에서는 코로나 이전과 이후 경영환경에 대한 비교분석한 연구가 아직까지 활발하게 이루어지지 못하다. 본 연구는 경영환경에 대한 변수를 경영환경의 동태성으로 정의를 내리고 코로나 발생 이전과 코로나 발생 이후 경영환경 동태성이 기업경영에 있어서 유의미한 역할을 하는 지 비교분석해 보려고 한다.

경영환경의 동태성은 기업을 둘러싼 경영환경의 불안정하여 기업의 미래를 예측하기 어려움을 의미한다. 경영환경의 동태성이 높아지면 사업계획을 세워 실행 후 결과에 대한 확신이 부족하므로 상당한 위험을 감안하여 새로운 프로젝트를 착수하여야 한다. 경영환경의 동태성은 조직수준에서 경영위험을 증대시키므로 경영위험을 적절하게 통제하기 위하여 기존의 사업영역과 다른 산업으로 진출하는 다각화전략을 활용하게 된다(Li-Ying, Wang, & Ning, 2016). 경영환경의 동태성이 높아지면 제품과 서비스를 생산하여 고객에게 판매하기 어려운 환경에 처하게 되므로 안정적인 성장을 추구할 수 없게 되므로 조직성과를 나타내는 생산성과 판매수익에 부정적인 영향을 미친다고 검증되었다(Keats & Hitt, 1988). 조직수준의 변수들과 비교하여 경영환경의 동태성이 개인수준인 근로자들의 태도에 미치는 영향을 분석한 연구는 찾아보기 어렵다. 인적자원은 기업경영에 가치를 창출할 수 있으면서 희소하고 대체하기 어려운 자원으로 기업경영에 있어서 핵심적인 역할을 수행한다(김동주, 유병홍, 2012). 선행연구에서 조직 내 근로자들이 조직과 직무에 대하여 긍정적인 태도를 나타내면 조직의 경영성과가 개선된다고 검증되었다(김기태, 조봉순, 2008). 이러한 연구결과에 근거하여 초우량다국적기업의 경영자들은 “고성과관리제도” 혹은 “고몰입인사형 인적자원관리”로 일컫는 정책과 제도를 실시하여 근로자들의 조직에 대한 몰입과 직무에 대한 만족도를 높이는 노력을 지속하고 있다(Boxall & Macky, 2009). 선행연구는 인사관리정책과 제도가 근로자들의 태도인 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 주로 검증하여 왔다. 경영환경의 동태성이 높아지면 근로자들에게 배정된 업무내용과 업무를 수행하는 과정에 대하여 지속적으로 변화되면서 직장에서 자신의 업무에 전념하기 어렵게 된다(윤현중, 이경목, 이춘우, 2012). 동태적인 경영환경에서는 기업을 기존의 조직구조와 시스템에 변화를 주어 생존을 도모하게 된다. 동태적인 경영환경에서는 조직에 대한 운영이 불안정해지므로 자신이 속한 조직에 안착하기 어렵게 되어 조직에 대한 소속감이 떨어지게 된다. 경영환경의 동태성은 근로자들의 조직몰입과 직무만족에 부정적인 영향을 미친다고 추정되지만 이에 대한 연구가 아직까지 미비하므로 본 연구는 경영환경의 동태성과 조직몰입과 직무만족의 연관관계를 알아보려고 한다.

경영환경의 동태성과 조직몰입과 직무만족은 부정적인 관계를 지닌다고 추정되지만 코로

나 발병 이전과 이후에는 연관관계가 달라질 수 있다. 코로나 발병 이전에는 기존 경영관행을 신뢰하면서 타당하다고 인식하므로 습득되고 학습한 지식과 정보에 근거하여 자원을 투자하고 조직을 운영하여 시장에서 경쟁력을 향상시킬 방안을 기획하고 실행한다(김성환, 2012). 코로나 발병 이후에는 경영환경이 이전과 비교하여 상당히 이질적인 특성을 나타내면서 기존 의사결정과정에서 활용된 지식과 정보의 효용성은 하락하게 된다(채주석, 박상석, 2019). 이렇듯 코로나 발병 이전과 이후의 경영환경은 상당히 다르므로 경영환경의 동태성이 근로자의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향은 다르다고 추정된다. 코로나 발병 이전에는 근로자가 경영환경의 동태성에 적응하는 과정에서 조직에 대한 소속감이 낮아지고 직무에 대한 인식이 부정적으로 형성되면서 조직몰입과 직무만족이 낮아질 수 있다. 코로나 발병 이후에는 경영환경의 동태성이 높은 수준이면 침체된 경기에서 조직성과를 창출하는 데 보다 적극적인 역할을 수행할 수 있다. 코로나 발병 이후에는 경영환경의 동태성은 구성원들의 업무를 수행하여 성과를 달성하려는 동기를 장려하여 조직에 대한 소속감이 강화되고 업무에 대하여 긍정적으로 인식하게 된다(채주석, 이종학, 이남겸, 2019). 이렇듯 코로나 발병 이전과 이후에는 경영환경의 동태성과 근로자의 조직몰입과 직무만족의 연관관계가 유의미하게 달라질 수 있으므로 이에 대하여 검증하려고 한다.

II 실증연구 방법

1. 자료수집 절차 및 연구표본

인적자본기업패널은 한국직업능력개발원에서 실시하고 있다. 인적자본기업패널은 웨이브 조사를 2번 실시하고 있다. 1차 웨이브조사는 2005년부터 2년마다 2017년까지 일곱 번 조사를 하였으며 2차 웨이브 조사는 2020년부터 2년마다 조사를 실시하고 있다. 인적자본기업패널조사는 조직수준으로 기업의 특성을 그리고 개인수준으로 근로자의 특성 이렇게 두 개의 설문지로 기업의 인적자원 실태와 활용을 조사한다. 인적자본패널에서 기업을 대상으로 실시한 조사에서는 인사관리자를 대상으로 기업의 특성에 대한 자료를 조사하였다. 경영환경의 동태성은 기업에 대한 자료를 활용하여 측정하였으며 근로자의 조직몰입과 직무만족은 근로자 개인에 대한 자료를 활용하여 측정하였다. 코로나 전염병 발생 이전과 이후를 비교분석하기 위하여 코로나 전염병 발생 이후인 2021년 자료와 코로나 전염병 발생 이전인 2017년 자료를 비교분석하였다. 2017년 인적자본패널조사 표본숫자는 474개의 회사에서 10,005명의 근로자이며 2021년 인적자본패널조사 표본숫자는 500개의 회사에서 9,516명의 근로자이다. 2017년 인적자본패널에서 기업을 대상으로 조사한 자료에서 상당수의 인사

관리자는 기업 특성에 대한 설문조사에 참여하지 않았다. 또한, 2017년과 2021년 인적자본 패널자료에 참여한 상당수의 근로자는 임금에 대하여 보고하지 않았다. 이렇듯 기업의 특성에 대한 조사에 참여하지 않은 기업체 자료와 임금에 대하여 보고하지 않은 개인근로자 자료를 제외하면 2017년 인적자본패널조사에서는 407개의 회사와 8,298명의 개인근로자이며 2021년 인적자본패널조사에서는 499개의 회사와 9,356명의 개인근로자로 구성되어 있다. 2017년 인적자본패널조사와 2021년 인적자본패널조사에 참여한 기업체자료가 중복되므로 총 기업체 숫자는 685 기업체로 집계된다.

2. 측정 변수의 조작적 정의

1) 경영환경의 동태성과 조사년도

경영환경의 동태성은 기업이 소속된 산업군 자료를 활용하여 계산한다. 한국표준산업분류에서 과거 5년 동안 산업군에서 매출액을 로그로 변환하여 종속변수로 만든다. 다섯 년도를 독립변수로 하여 로그화로 변환한 산업군에서의 매출액을 회귀분석하면 년도에 대한 계수와 표준오차 값이 계산된다. 표준오차를 로그의 역함수하여 경영환경의 동태성을 계산한다. 조사년도는 코로나 발생 이후인 2021년과 코로나 발생 이전인 2017년으로 정의된다.

2) 조직몰입과 직무만족

조직몰입은 네 문항 다섯 리커트 척도로 조사하였다(1:전혀 그렇지 않음; 2:그렇지 않음; 3:그저그려함; 4:그런 편임; 5: 전적으로 그러함). 조직몰입 문항은 1) '나는 조금이라도 좋은 조건을 제시하는 회사가 있으면 옮길 것을 고려해 보겠다'; 2) '나는 이 회사의 문제를 내 문제처럼 느낀다'; 3) '만약 내가 이 회사를 떠나기로 결정했다면 내 인생의 모든 것을 잃게 될 것이다'; 4) '이 회사는 충성할 만한 가치가 있다'로 조사되었다. 첫 번째 문항의 척도는 역으로 만들어 다른 세문항과 척도 평균하여 계산하였다. 직무만족은 1) '나는 현재 하고 있는 일의 내용에 만족한다'; 2) '나는 현재 받고 있는 임금에 만족한다'; 3) '나는 현재 직장의 인간관계에 만족한다' 이렇게 세 문항으로 설문조사한다. 신뢰도를 측정하는 Cronbach Alpha는 조직몰입은 .75 직무만족은 .73으로 계산되어 조직몰입과 직무만족의 신뢰도는 높은 수준으로 나타났다.

3) 통제변수

통제변수는 성별, 연령, 교육수준, 정규직여부, 혼인여부, 직급, 임금수준, 회사크기로 이루어져 있다. 성별은 여자는 '1' 남자는 '0'인 더미변수로 만들었다. 연령은 조사년도인 2021년

과 2017년에서 출생 년도를 빼서 계산하였다. 교육수준은 “귀하의 최종학력” 문항이며 교육 수준은 ‘1’은 ‘고등학교 졸업’, ‘2’는 ‘전문대 졸업’, ‘3’은 ‘4년제 대학교 졸업’, ‘4’는 ‘석사 졸업’ ‘5’는 ‘박사 졸업’으로 5점 척도로 설문조사하였다(1:고등학교 졸업; 2:전문대학졸업; 3:대학교 졸업; 4:석사 졸업; 5:박사 졸업). 정규직 여부는 정규직은 ‘1’ ‘정규직이 아닌 비정규직은 ‘0’인 더미변수로 만들었다. 혼인여부는 기혼은 ‘1’ 미혼과 이혼 또는 사별은 ‘0’인 더미변수로 만들었다. 직급은 ‘1:사원급’, ‘2:주임/계장’, ‘3:대리급’, ‘4:과장급’, ‘5: 차장급’, ‘6:부장급과 생산직/반장급’, ‘7:임원급’으로 조사되었다. 임금수준은 지난해(2016년과 2020년)에 기본급, 각종 수당, 각종 상여금 및 성과급을 합한 총 근로소득으로 조사하였다.

III 실증분석

1. 기술통계, 상관관계분석, t-분석

〈표 1-1〉 기술통계 및 상관관계분석

변수	평균	표준편차	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
①	.53	.50													
②	.52	.50	-.51												
③	38.68	8.69	.05	-.03											
④	2.43	.90	.15	-.10	-.18										
⑤	.61	.49	-.12	.04	.54	-.04									
⑥	.98	.11	.02	-.01	.05	.05	.05								
⑦	3.14	1.78	-.03	-.00	.55	.18	.45	.10							
⑧	4,492.15	1,805.29	-.08	.03	.49	.17	.41	.11	.65						
⑨	567.16	1,096.86	-.13	.07	.01	.04	.05	.01	.04	.19					
⑩	1.02	.05	-.06	.00	-.03	.03	-.00	-.00	.01	.07	.11				
⑪	3.16	.71	-.14	.05	.23	.04	.19	.03	.26	.32	.09	.03			
⑫	3.49	.68	-.06	.02	.04	.09	.05	.01	.12	.20	.08	.05	.59		

주: 1) 17,654 임금근로자, 685개의 회사; r>.05: p<.01(양측검정).

2) ① 조사년도, ② 성별(0: 여성; 1:남성), ③ 연령, ④ 학력, ⑤ 결혼여부, ⑥ 정규직여부, ⑦ 직급, ⑧ 임금, ⑨ 회사크기, ⑩ 경영환경의 동태성, ⑪ 조직몰입, ⑫ 직무만족도.

표본 근로자 숫자는 2017년과 2021년에 8,298명과 9,356명으로 구성되었다. 여성근로자 숫자는 9,201명 남성근로자숫자는 9,201명이다. 평균 연령은 38세-39세이며 평균 임금은 약 4,492만원이며 표준편차는 1,805만원으로 조직구성원들 간 임금차이가 크게 나타났다. 직급은 사원은 4,967명, 주임/계장은 2,041명, 대리는 3,291명, 과장은 2,813명, 차장은 2,096명, 부장과 생산직/반장은 2,248명, 임원은 198명으로 구성되었다. 회사에 근무하는

근로자 숫자는 567명이며 표준편차는 1,097명으로 회사 간 종업원 숫자의 차이가 유의미한 수준으로 나타났다. 조직몰입과 직무만족은 보통을 약간 넘는 수준으로 나타났다.

〈표 1-2〉 t-분석

관리자표본		평균	t 값
경영환경의 동태성	2017년	1.03	3.23***
	2021년	1.02	
조직몰입	2017년	3.27	19.23***
	2021년	3.06	
직무만족도	2017년	3.53	8.84***
	2021년	3.44	

주 :2017년은 407회사, 2021년은 499회사.

2017년과 2021년 사이에 경영환경의 동태성과 조직몰입 그리고 직무만족의 차이가 나타나는 지 t-검정을 실시하였다. 2021년과 비교하여 2017년에 경영환경의 동태성, 조직몰입, 직무만족도가 높게 나타났다. 코로나 발생 이전과 비교하여 코로나 발생 이후에는 경영환경의 동태성, 조직몰입, 직무만족도가 낮은 수준으로 분석되었다.

2. 가설검증

〈표 2〉 다수준분석으로 년도와 경영환경의 동태성 상호작용이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향 분석

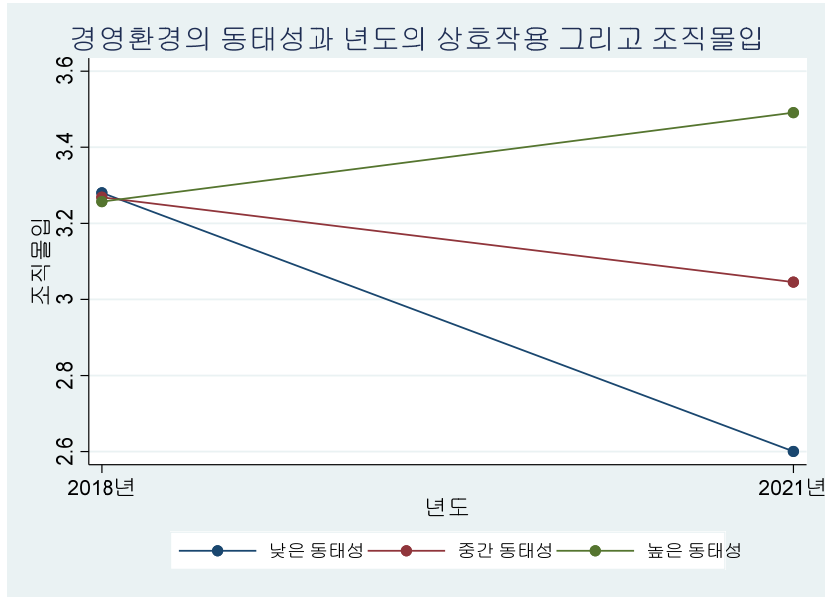
독립변수	조직몰입 ¹⁾			직무만족		
	I	II	III	I	II	III
상수	3.14*** (.01)	-.77*** (.26)	-.64* (.26)	3.48*** (.01)	1.19*** (.25)	1.32*** (.26)
년도		-.22*** (.01)	-1.49* (.50)		-.10*** (.01)	-1.44** (.49)
개인수준						
성별		-.03*** (.01)	-.03*** (.01)		-.01 (.01)	-.01 (.01)
연령		.40*** (.03)	.40*** (.03)		-.07* (.03)	-.07* (.03)
교육수준		.01** (.00)	.02*** (.00)		.03*** (.00)	.03*** (.00)
정규직여부		.02 (.04)	.02 (.04)		-.11* (.04)	-.11* (.04)
혼인여부		.01 (.01)	.01 (.01)		-.01 (.01)	-.01 (.01)
임금수준		.26*** (.02)	.26*** (.02)		.25*** (.02)	.25*** (.02)
직급		.03*** (.00)	.03*** (.00)		.01** (.00)	.01** (.00)

독립변수	조직몰입 ¹⁾			직무만족		
	I	II	III	I	II	III
조직수준						
회사크기		.04*** (.01)	.04*** (.01)		.05*** (.01)	.05*** (.01)
경영환경의 동태성		.05 (.17)	-.07 (.18)		.24 (.17)	.11 (.17)
년도 *			1.23* (.49)			1.30** (.48)
Wald Chi2(자유도)		2,034.03	2,040.99		535.16	543.78
chibar2(01)	1,346.02	905.40	905.39	1,084.18	703.91	692.15
Log likelihood	-18,301.68	-17,375.72	-17,372.33	-17,767.87	-17,541.20	-17,537.37
무선효과(상수)	.069	.044	.044	.054	.041	.040
무선효과(오차)	.383	.398	.398	.415	.407	.407
ICC (Intraclass Correlation)	.180	.110	.110	.130	.101	.101

주: 표본 크기=17,654 근로자, 695 회사; *: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001(양측검정).

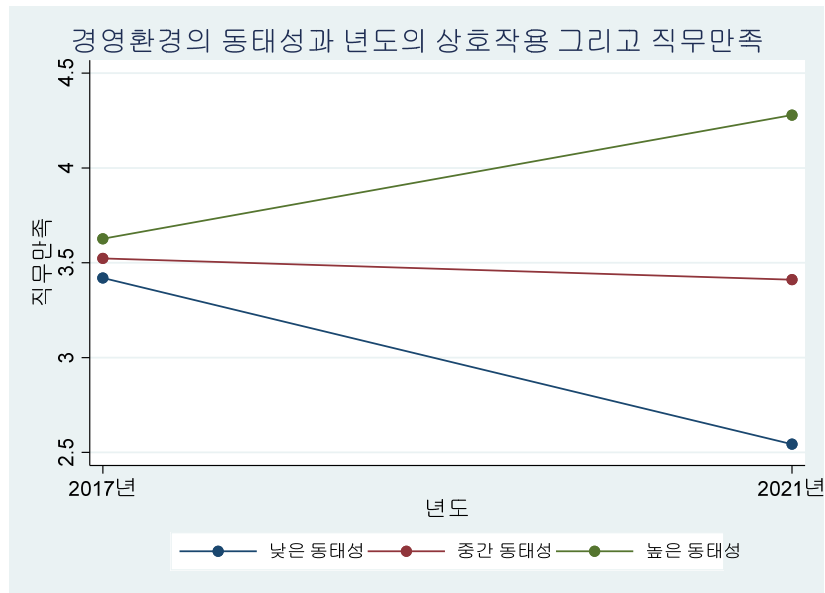
〈표 2〉는 경영환경의 동태성과 년도의 상호작용이 회사 근로자들의 조직몰입과 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 지 분석해 보았다. 모델I은 조직몰입과 직무만족이 회사별로 유의미한 차이가 나타나는 지 분석해 보았다. 모델 II는 통제변수와 독립변수인 경영환경의 동태성과 년도의 직접적인 효과를 모델 III은 경영환경의 동태성과 년도의 상호작용이 조직몰입과 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 지 알아보았다.

모델I에서 조직몰입 상수는($B = 3.14, p <.001$) 직무만족 상수는($B = 3.48, p <.001$) 유의미하다고 검증되어 조직몰입과 직무만족은 회사 간 유의미하게 다르다고 입증되었다. Intra class correlation(ICC)은 조직몰입은 .180, 직무만족은 .130으로 조직몰입변수의 18%와 직무만족변수의 13%는 조직수준으로 설명될 수 있다. 모델 II에서 통제변수와 독립변수가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 검증한다. 통제변수는 임금과 산업군을 제외한 다른 변수들은 조직몰입과(년도: $B = -.22, p <.001$; 성별: $B = -.03, p <.001$; 연령: $B = .40, p <.001$; 교육수준: $B = .01, p <.01$; 임금수준: $B = .26, p <.001$; 직급: $B = .03, p <.001$; 회사크기: $B = .04, p <.001$) 직무만족에(년도: $B = -.10, p <.001$; 연령: $B = -.07, p <.05$; 교육수준: $B = .03, p <.001$; 정규직 여부: $B = -.11, p <.05$; 임금수준: $B = .25, p <.001$; 직급: $B = .01, p <.01$; 회사크기: $B = .05, p <.001$) 유의미한 영향을 미친다. 년도는 조직몰입과($B = -.22, p <.001$) 직무만족에($B = -.10, p <.001$) 부정적인 영향을 미치지만 경영환경의 동태성은 조직몰입과($B = .05, p >.10$) 직무만족에($B = .24, p >.10$) 유의미한 영향을 미치지 못한다. 모델 III에서 경영환경의 동태성과 년도의 상호작용은 조직몰입과($B = 1.23, p <.05$) 직무만족에($B = 1.30, p <.001$) 긍정적인 영향을 미친다.



[그림 1] 경영환경의 동태성과 년도의 상호작용이 조직몰입에 미치는 영향

〈그림 1〉에서는 경영환경의 동태성과 년도의 상호작용이 조직몰입에 미치는 영향을 그려 보았다. 코로나 전염병 발생 이전에는 경영환경의 동태성의 차이는 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지 못한다고 나타났다. 코로나 전염병 발생 이후인 2021년에는 경영환경 동태성이 높은 수준이면 조직몰입이 코로나 전염병 발생 이전인 2018년과 비교하여 조직몰입이 높아진다. 경영환경 동태성이 낮은 수준이면 코로나 전염병 발생 이후인 2021년에는 코로나 전염병 발생 이전인 2018년과 비교하여 조직몰입이 낮아진다고 나타난다.



[그림 2] 경영환경의 동태성과 년도의 상호작용이 직무만족에 미치는 영향

〈그림 2〉에서는 년도와 경영환경의 동태성의 상호작용이 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 지 나타낸다. 코로나 전염병 발생 이전인 2017년에는 경영환경의 동태성 차이가 직무만족에 유의미한 영향을 미치지 못한다. 코로나 전염병 발생 이후인 2021년에는 경영환경의 동태성이 높은 수준이면 코로나 전염병 발생 이전과 비교하여 직무만족이 높아진다고 나타났다. 경영환경의 동태성이 낮은 수준이면 코로나 전염병 발생 이전인 2017년과 비교하여 코로나 전염병 발생 이후인 2021년에는 직무만족이 낮아진다고 나타났다. 〈그림 1〉과 〈그림 2〉에서는 경영환경의 동태성이 회사근로자들의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향이 코로나 전염병 발생 이전과 코로나 전염병 발생 이후에 달라진다고 나타났다.

IV 연구의 시사점 및 한계

선행연구에서는 경영환경의 동태성이 기업체의 재무적인 성과에 미치는 영향을 검증하여 왔다. 본 연구에서는 경영환경의 동태성이 근로자의 태도인 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 검증하여 경영환경이 기업경영에서의 역할에 대하여 보다 면밀하게 분석할 수 있다.

첫 번째, 코로나 전염병 발생 이후인 2021년에는 코로나 전염병 발생 이전인 2017년과 비교하여 조직몰입과 직무만족 수준이 낮아진다고 나타났다. 코로나 전염병 발생 이후 대면 접촉으로 인한 전염병 감염에 대한 우려가 높아져가면서 조직 내 구성원 간 상호작용이 제한되었다. 코로나 발생 이후 조직구성원 간 비대면으로 업무협업이 이루어지면서 조직에 대한 소속감이 떨어지므로 조직에 대한 몰입과 직무에 대한 만족이 낮아지게 된다. 코로나를 예방할 수 있는 백신이 개발되면서 감염으로 인한 총환자수 및 위중증 환자와 사망자 숫자가 어느정도 통제되고 있는 상황이므로 조직몰입과 직무만족을 높이는 방안이 실시되어야 한다. 선행연구에서 근로자들이 업무를 수행하는 데 상당한 자율성이 보장되고 성과급과 인적자원 개발제도가 실시되면 업무를 긍정적인 자세로 수행하며 조직에 대한 유대감이 높아지게 된다(김성환, 2012; Kim et al., 2021).

두 번째, 코로나 전염병 발생 이전과 이후에는 경영환경의 동태성이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향이 다르게 나타났다. 코로나 전염병 발생 이후에 경제가 불경기상태이므로 상당수의 근로자는 조직에 대한 애정과 직무에 대한 열정을 잃어버리게 되었다. 코로나 전염병 발생 이후 동태성이 강한 산업에 종사하는 근로자들은 환경에 적응하기 위하여 업무를 수행하고 성과를 달성하는 과정에 대하여 변화를 모색하여야 하므로 업무동기와 조직에 대한 정체성이 장려될 수 있다. 코로나 발병 이후 경영환경의 동태성이 높으면 조직구성원들은 조직과 업무에 대하여 긍정적인 자세와 태도를 나타내게 된다. 현재까지 조직몰입과 직무만족에

대한 연구를 살펴보면 조직수준에서 인사관리정책과 제도에 대한 분석을 하고 있다. 본 연구는 경영환경의 동태성이 근로자의 조직과 업무에 대한 태도에 유의미한 영향을 미친다고 검증되었다. 앞으로의 연구는 경영환경이 근로자 개인에 대하여 어느정도 중요한 역할을 하는지 지속적으로 탐색하여야 한다.

본 연구는 경영환경과 근로자 개인의 태도의 연관관계를 검증하여 경영환경에 대한 기존 연구의 영역을 넓혔다. 그럼에도 한계점을 고려하여 연구결과를 해석하여야 한다. 첫 번째, 본 기업의 샘플은 한국기업으로만 대상으로 코로나 이전과 코로나 이후를 비교분석했다. 코로나는 전세계적으로 광범위하게 발병한 팬데믹현상이므로 나라 간 비교분석을 해보면 보다 흥미로운 연구결과가 나타난다고 예상된다. 두 번째, 본 연구 표본회사의 평균 근로자 숫자는 500명 이상이며 상당수의 회사는 1,000명 이상의 근로자를 고용한 대기업으로 추정된다. 중소기업 비율을 높이면 환경의 동태성과 조직의 태도와의 연관관계가 달라질 수 있으므로 이에 대한 연구가 필요하다. 세 번째, 조직몰입과 직무만족에 대한 설문문항수가 각각 '네 문항', '세 문항'으로 조직몰입과 직무만족에 대한 내용타당성에 의문이 제기될 수 있다. 마지막으로, 코로나발병 이전과 이후에 대하여 2017년과 2021년 한 개년도만을 대상으로 연구하였다. 코로나 발병 이전과 이후를 삼개년도를 대상으로 패널연구방법론으로 조사한다면 보다 타당성 높은 연구결과를 만들어낼 수 있다.

참고문헌

- 김기태, 조봉순(2008). 인적자원관리와 조직성과간의 관계에 관한 연구: 인적자원관리성과로서 종업원 태도의 매개효과를 중심으로. 인사·조직연구. 16권1호.
- 김동주, 유병홍(2012). 인적자원개발제도와 조직성과 간의 관계에 있어서 조직구성원의 역량, 인식 및 태도의 역할. 조직과 인사관리연구. 36권4호.
- 김성환(2012). 인적자원개발제도와 조직몰입, 직무만족 간의 관계: 조직수준의 학습문화의 매개효과 검증. 벤처창업연구. 9권3호.
- 서인덕, 류동우, 박태경(2012). 조직역량과 전략적 네트워크가 경영성과에 미치는 영향: 환경동태성의 조절효과. 기업가정신과 벤처연구. 15권1호.
- 윤현중, 이경목, 이춘우(2012). 기업가적 지향성과 조직성과간의 관계에서 시장 동태성과 제휴 다양성의 조절효과 연구. 기업가정신과 벤처연구. 15권2호.
- 채주석, 이종학, 이남겸(2019). 최고경영자의 기업가지향성이 경영성과에 미치는 영향 - 조직민첩성의 매개역할과 환경동태성의 조절역할-. 기업경영리뷰, 10권2호.
- 정동섭, 이희옥(2015). 혁신형 중소기업의 혁신성과 환경의 동태성이 조직 양면성과 경영성과에 미치는 영향. 인적자원관리연구. 22권1호.
- 채주석, 박상석(2019). 조직의 내·외적 상황요인에 따른 조직민첩성과 경영성과 간의 관계. 한국경영교육학. 34권4호.
- Boxall, P., & Macky, K. 2009. "Research and theory on high performance work systems: Progressing the high involvement stream". *Human Resource Management Journal*, 19.
- Li-Ying, J., Wang, Y., & Ning, L. 2016. "How do dynamic capabilities transform external technologies into firms' renewed technological resources? - A mediation model". *Asia Pacific Journal of Management*, 33.
- Keats, B.W., & Hitt, M.A. 1988. "A causal model of linkages among environmental dimensions, macro organizational characteristics and performance". *Academy of Management Journal*, 31(3). 570-598
- Kim, K., Oh, C., Kang, S.C., Bae, J., & Kwon, K. 2021. "High performance work systems with internal and external contingencies: The moderating roles of organizational slack and industry instability". *Human Resource Management*, 60.

Abstract

Multilevel analyses on the effects of environmental dynamism on organizational commitment and job satisfaction before and after corona viruses

Hyondong Kim(Dongguk University-Seoul)

Current study compares the effects of environmental dynamism on organizational commitment and job satisfaction before and after corona viruses. The sample of the study draws from HCCP panel conducted in 2017, before corona virus and in 2021 after corona virus. Combining 2017 and 2021 HCCP panel dataset generates sample number amounts to 685 corporations and 17,654 company employees. Compared to 2017 before corona virus, in 2021 after corona virus, levels of organizational commitment and job satisfaction become lower. At high-level of environmental dynamism, environmental dynamism increases organizational commitment and job satisfaction in 2021 after corona virus compared to 2018 before corona virus. On the contrary, at low-level of environmental dynamism, levels of organizational commitment and job satisfaction decline in 2021 after corona virus compared to 2018 before corona virus. Thereby, environmental dynamism plays an important role in affecting organizational commitment and job satisfaction of company employees.

Key words : Environmental dynamism, organizational commitment, job satisfaction, before and after corona viruses