

조직정체성이 조직기반자존감에 미치는 영향과 조직사회화의 조절효과에 관한 연구

장용선(주저자)
조선대학교 경영학부 부교수
(changk6567@chosun.ac.kr)
조대환(교신저자)
조선대학교 경영학부 초빙객원교수
(papcho10@gmail.com)

본 연구는 맥락변수인 조직수준의 조직정체성과 조직사회화가 개인 수준의 조직기반자존감에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하고자 하였다. 따라서 주요 변수는 조직맥락 요소인 조직정체성 및 조직사회화와 개인의 조직기반자존감이다. 지금까지 조직기반자존감의 효과에 대한 연구는 많았지만 조직정체성 관련 선행변수에 대한 연구는 부족한 상황이었다. 긍정적인 조직정체성을 지닌 조직구성원들은 높은 수준의 조직기반자존감을 갖게 될 가능성이 높다. 그리고 구성원들은 조직사회화를 통해 조직의 가치와 규범을 학습한다. 본 연구는 조직수준에서 조직정체성과 조직사회화의 상호작용이 개인 수준의 조직기반자존감에 미치는 영향을 교차수준으로 분석하였다.

53개 조직 676명을 대상으로 분석한 HLM 분석결과 조직정체성은 조직기반자존감에 유의적인 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 조직정체성 강도와 조직사회화의 상호작용은 조직기반자존감에 정의 영향을 미쳤다. 결과적으로 조직 경영자들은 자신들의 조직과 다른 조직과의 유사성과 차이점을 분석하고, 적정수준의 차별성을 확보하여 강한 조직정체성을 조직에 뿌리내릴 필요가 있다. 또한 조직은 강한 조직정체성과 함께 효과적인 조직사회화 전략을 함께 사용함으로써 조직정체성을 내재화시켜 구성원들의 조직기반자존감을 높일 수 있을 것이다.

주제어: 조직정체성, 조직사회화, 조직기반자존감, 교차수준

1. 서론

조직정체성은 조직의 중심을 이루고 있는 조직특성을 의미한다(Albert and Whetten, 1985). 조직이 지식정보사회에 적절하게 적응하기 위해서는 다른 조직에 비해 고유하고 모방하기 어려우면서 조직 운영에 긍정적인 조직속성을 찾아서 이를 개발하여야 한다. 정체성 연구는 심리학 및 사회심리학에서 시작되어 집단수준의 조직정체성 연구로 확산되었다(Hatch and Schultz, 2002). 조직정체성은 구성

원들에 의해서 형성되어 간주관적(intersubjective)으로 확대된다.

개인의 정체성은 타인과의 상호작용에서 형성되는 관계적 개념에 근거한다. 조직정체성 또한 조직수준의 사회적 상황에서 형성된다(Brickson, 2005). 인터넷을 포함한 정보통신 기술의 발달로 정보공유가 활발해지면서 조직과 사회는 보다 밀접해지고, 개방화되면서 역동적으로 변화하고 있다. 그리고 사회가 복잡한 형태로 진화하면서 조직정체성도 급격한 변화가 나타나고 있으며, 과거에 비해 조직을 둘러싸고 있는 다양한 이해관계자들이 조직정체성에 영향

력을 행사하고 있다(Hatch and Schultz, 2002).

조직정체성은 구성원들의 조직행동을 형성하는 데 중요한 역할을 한다(Dutton and Dukerich, 1991; Golden-Biddle and Rao, 1997). 조직정체성이 구성원들에게 미치는 영향은 사회정체성 이론과 자아범주화 이론을 통해서 설명할 수 있다. 사회정체성 이론에 의하면 개인은 자신이 속해 있는 사회적 범주 관점에서 자아를 정의한다. 그리고 자아범주화 이론은 개인이 자신이 속한 내집단에 자신을 동화시키는 과정을 설명해준다. 사회정체성 이론과 자아범주화 이론은 개인과 자신이 속한 집단과의 관계를 이해하는 데 중요한 이론이다(Hogg and Terry 2001; Pratt, 2001).

조직정체성이 구성원들의 행동에 중요한 영향을 미치기 때문에 경영자들은 조직구조 설계, 인수합병 및 다각화, 경쟁전략 등의 전략수립 및 실행, 신기술 도입 여부 결정, 조직문화의 강약점 분석 및 해결방안 마련, 사회적 책임과 기업윤리의 기준 마련 시 이를 면밀하게 고려하여야 한다(Hatch and Schultz, 2004).

조직기반자존감은 개인이 조직 환경 속의 자신에 대해 갖고 있는 자기 인지적 가치로써, 자존감에 대한 욕구가 조직 내에서 충족되고 있다고 느끼는 정도를 의미한다. 조직기반 자존감이 높은 구성원은 조직에서 중요한 역할을 하고 있고, 의미 있는 일을 하고 있으며 가치가 있다고 느낀다(Pierce, Gardner, Cummings, and Dunham, 1989). 따라서 개인의 조직기반자존감은 조직의 성과를 높이는 데 중요한 의미를 지니고 있다. 높은 조직기반자존감은 구성원들의 성과와 경력개발에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(Liu, Hui, Lee, and Chen, 2013).

조직기반자존감과 유사 개념인 자기효능감은 교육

훈련, 조직사회화와 적응, 스트레스, 창의성 등 조직 성과와 유의한 관계가 있었다(이동섭 · 김기태 · 조봉순, 2008). 높은 자존감은 어려운 상황에서 완충 기능을 한다. 낮은 자존감을 지닌 사람은 높은 자존감을 가진 사람보다 조직이 직면한 부정적인 상황에 더 큰 영향을 받아 부정적인 결과를 양산한다(Ferris, Lian, Brown, Pang, and Keeping, 2010).

조직정체성이 사회적 범주를 통해 구성원들의 조직기반자존감에 영향을 미칠 수 있기 때문에, 본 연구는 조직정체성 강도의 사회적 범주가 구성원들의 조직기반자존감에 미치는 영향을 확인하고자 하였다. Liu et al.(2013)은 구성원들이 높은 조직기반자존감을 갖기 위해서는 자신이 속한 조직정체성의 사회적 범주에 대한 긍정적인 자기평가가 필요함을 주장하였다. 긍정적인 조직정체성을 지닌 조직에서 구성원들은 높은 수준의 조직기반자존감을 갖게 될 것이다(Tajfel and Turner, 1985). 지금까지 조직기반자존감의 효과에 대한 연구는 많았지만 조직정체성 관련 선행변수에 대한 연구는 부족한 상황이었다(Mcalister and Bigley, 2002).

또한 본 연구는 조직정체성 강도와 조직기반자존감 사이의 조절변수로서 조직사회화를 설정하였다. 조직사회화는 조직의 비전과 가치를 조직구성원들에게 내재화하는 과정이다 일반적으로 조직사회화는 입사 이전부터 조직에서 퇴사하기까지의 기간을 포함하며, 조직에 진입한 새로운 구성원이 그 조직의 가치와 신념, 비전 등을 학습하고 조직에 적응해가는 과정을 의미한다(Van Maanen and Schein, 1979). 그러나 조직구성원이 이와 같은 가치를 받아들이고 내재화하는 것은 어느 한 시점에서 시작하고 끝나는 것이 아니라 전 조직생활에 걸쳐 행해지는 과정이며, 조직에 대한 지속적인 평생 적응 과정이다(Wu, Tang, Dong, and Liu, 2015). 구성원

들은 조직사회화를 통해 조직의 가치와 규범을 학습하기 때문에, 조직사회화는 구성원의 조직정체성 내면화를 위한 중요한 기능을 수행한다. 본 연구는 조직수준에서 조직정체성과 조직사회화의 상호작용이 개인수준의 조직기반자존감에 미치는 영향을 추가로 분석하였다.

II. 본론

2.1 조직정체성

조직에 관한 조직구성원들의 포괄적인 인식을 담고 있는 조직정체성 연구는 Albert and Whetten (1985)에 의해 본격적으로 시작되었다. 지난 20-30년간 조직정체성은 조직연구에서 흥미 있는 주제의 주요 개념으로 떠올라 내부 구성원들이나 외부 이해관계자들과의 관계를 대상으로 다양한 차원의 조직현상과 관련하여 연구되어 왔다(Brickson, 2005).

조직정체성은 조직을 구분 짓는 특성으로 조직의 핵심가치나 이념과 기타 특성을 내포하고 있는 조직을 나타내는 중심이 되고, 다른 조직과 구분할 수 있으며, 일정 기간 지속력을 지닌 속성이다(Albert and Whetten, 1985). 우리는 어떤 조직인가? 어떤 사업을 하고 있는가? 어떠한 조직이 되기를 원하는가? 등의 질문은 조직정체성에 관한 질문들이다(Hatch and Schultz, 2004; Pratt and Foreman, 2000).

조직정체성은 사회정체성 영역에서 다루어져 왔으며(Hatch and Schultz, 2004), 조직에 관한 근본적이고 포괄적인 특성을 나타낸다(Ashforth, Harrison, and Corley, 2008). 조직정체성은 조직의 중심이 되고 타 조직과 구별되는 특징으로 구성원들은 조직

정체성을 통해 조직이 지향하는 바가 무엇인지를 알 수 있다(Dukrich, Gloden, and Shotell, 2002).

조직정체성은 크게 조직의 목적과 역할, 조직의 속성에 관한 구성원들의 인지로 나타나며 그 주체는 구성원 자신이다. 따라서 조직정체성은 구성원들 사이에서 협의가 이루어지는 상호작용의 특성과 성찰을 지닌 개념이다(Gioia, Schultz, and Corley, 2000). 조직정체성은 조직과 사회와의 상호 작용을 반영하고 구성원들 사이의 집단인식을 통해 조직경영에 영향을 미친다(Albert and Whetten, 1985). 그리고 조직정체성은 구성원들이 지각하는 조직에 대한 의미와 밀접한 관계가 있으므로, 조직구성원들은 조직정체성을 통해 사회 속에서 자신들을 성찰할 수 있다(Cheney, Christeensen, Conrad, and Lair, 2004).

조직정체성의 형성에는 조직 구성원들과 관리자, 외부에서 조직을 보는 시각 등 조직과 관련된 부분들이 상호작용하여서 한 조직의 정체성을 만들어 낸다(Gioia et al., 2000). 조직정체성은 조직수준과 개인수준에서 동시에 존재하는데, 조직수준의 정체성 지각이란 개인 수준의 지각이 공통된 합의를 이루어낸 것을 의미한다(Dutton, Dukerich, and Harquail, 1994).

조직정체성은 공유된 이해시스템으로부터 발생하며, 조직구성원들은 조직과의 동일시를 통해 조직정체성을 내면화한다(Dutton et al., 1994). 조직구성원들은 사회적인 역할을 고려한 자기정의로서 정체성을 인식한다. 의미부여로서의 정체성 주장은 경영자들에 의해서 제시되는 조직의 자기정의이고, 이는 조직구성원들에게 행동의 지침이 된다(Whetten and Mackey, 2002). 조직정체성은 조직에서 공유되는 신념과 가치를 통해 존재하는데, 이는 조직정체성에 대한 의미형성의 인지적 과정을 중요시하

는 관점이다(Ravasi and Schultz, 2006).

조직정체성과 같은 사회적 범주는 다른 조직과의 관계적이며 비교적인 의미를 담고 있어, 사회적 범주의 전형적인 특성을 구성원들에게 부여한다(Tajfel and Turner, 1985). 그리고 조직정체성은 구성원들에게 조직관점에서의 자아정의를 나타내주는 역할을 한다(Ashforth and Mael, 1989). 따라서 조직정체성과 같은 사회적 범주는 개인에게 사회적 범주의 관점에서 자아를 정의하게 하고, 사회적 범주를 통해 유도된 자아범주는 개인들의 자아가 바람직한 조직과 동화되도록 도와준다(Hogg and Terry, 2001).

2.2 조직기반자존감

조직기반자존감은 조직구성원으로서의 자신에 대한 가치를 반영하며(Pierce, Gardner, Cummings, and Dunham, 1989), 조직구성원으로서 자신을 능력 있고, 의미가 있고 가치 있는 사람으로 믿는 정도이다. 많은 연구자가 자존감을 위계적이고 다면적인 현상으로 이해하고 있으며, 이에 따라 포괄적인 자존감, 역할, 상황, 과업자존감 등이 나타나게 되었다. 조직기반자존감은 구성원이 조직 맥락에서 역할수행을 통해 자신의 욕구를 충족시킬 수 있다고 믿는 정도를 의미한다. 따라서 조직기반자존감은 조직맥락에서 활동하는 구성원으로서 지니고 있다고 생각하는 자기 자신의 가치에 대한 지각을 반영한다. 높은 자존감을 지닌 조직구성원들은 구성원으로서 신뢰받고 가치 있으며, 조직에 기여하고 있다는 안정적임 신념이 있다(Mcallister and Bigley, 2002).

조직기반자존감은 조직구성원들이 조직 맥락 내에서 활동하면서 갖게 되는 자신에 대한 가치를 의미

하기 때문에 조직은 구성원들의 조직기반자존감을 높이는 주체가 된다. 따라서 조직기반자존감은 특정 조직맥락의 자존감을 의미하며, 특정 과업이나 맥락에서의 자존감은 이에 대한 스스로의 평가를 의미하는데(Pierce et al., 1989), 이는 자기효능감이라고 한다(Gist and Mitchell, 1992). 따라서 조직기반자존감은 조직에서 구성원들 자신의 가치와 적절성에 대한 평가를 반영한다(Liu et al., 2013).

조직기반 자존감은 다음의 세 가지 요인에 의해 향상될 수 있다(Pierce and Gardner, 2004). 첫째, 조직구성원에 의해 더 높은 수준의 관여가 이루어질 수 있는 환경을 제공하는 것이 필요하다. 둘째 조직에서의 역할모델, 멘토, 구성원의 업무를 평가할 수 있는 사람들이 구성원에 대해 내리는 평가에 따라 영향을 받는다. 셋째, 조직에서 구성원들의 성공 경험이 중요한 영향을 미친다. 즉, 조직차원에서 조직구성원에게 제공하는 환경 요인들이 조직기반자존감에 영향을 미친다.

이러한 이론적 배경을 고려해서 Bowling, Eschleman, and Wang(2010)은 조직기반자존감의 예측변수를 기질적 예측치와 상황적 예측치로 크게 구분하였다. 기질적 예측치로 중요한 요인은 전반적 자존감이나 자기효능감, 정서적 안정성 등의 성격 요인이 있다. 상황적 예측치와 관련된 작업 환경의 호의적 혹은 비호의적인 차원들은 조직에 의해서 구성원들이 가치 있게 대우받고, 존중받으며, 신뢰받는다는 신호를 보내준다. 지원적인 경영관리 관행과 같이 직무 성과에 긍정적인 영향을 미치는 환경조건들은 조직기반자존감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Bowling et al., 2010). 반면에 직무성과에 부정적인 영향을 미치는 환경조건들은 조직기반자존감에 부정적인 영향을 미친다.

본 연구는 상황적 예측변수가 조직기반자존감에 미

치는 영향을 확인하고자 하였다. 상황적 예측 변수 중에서도 지금까지 연구에서 많이 다루어지지 않은 조직에 대한 포괄적인 인식을 담고 있는 조직정체성을 주요한 맥락적 상황변수로서 설정하였다.

조직에서의 자존감은 구성원의 태도와 행동을 예측할 수 있는 중요한 선행요인이다(Korman, 1971). 구성원들은 자신들에 대한 평가에 의해 조직에서의 행동을 결정하기 때문에 조직기반자존감은 조직에서 중요한 의미를 지닌다(Baumeister, Campbell, Krueger, and Vohs, 2003). 따라서 조직기반자존감은 직무만족, 조직몰입, 성과 및 조직시민행동과 같은 성과창출에 필수적이다(Mcallister and Bigley, 2002; Pierce, Gardner, Dunham, and Cummings, 1993).

많은 조직에서 나타나는 관료적 통제의 감소, 분권화된 의사결정, 경영 환경의 변화와 같은 맥락의 변화로 인해 개인 및 조직효과성 측면에서 조직기반자존감의 중요성은 증가하고 있다(Mcallister and Bigley, 2002). 개인들은 자신들의 자존감에 따라 삶에 반응하며, 자신들의 자존감을 유지하는 방향으로 태도와 행동을 개발한다(Pierce et al., 1989).

작업활동에 기반을 둔 자존감은 급격한 환경변화 과정에서도 구성원들의 지속적 몰입과 작업활동의 안락함을 높여준다. 조직기반자존감이 높은 구성원들은 작업을 위한 조직지원이 부족한 상황에서도 직무 성과를 향상시키는 것이 가능하다. 구성원들의 긍정적인 자기 인식은 인적자본에 기반을 둔 지식정보화 사회의 경쟁전략에서 필수적인 요인이다(Mcallister and Bigley, 2002). 그러나 자존감이 낮은 조직구성원들은 환경의 변화나 역동성에 대응하는 능력이 떨어진다(Pierce et al., 1993).

2.3 조직정체성이 개인의 조직기반자존감에 미치는 영향

사회정체성 이론에 의하면 구성원들은 조직관점에서 자신들을 정의하기 위해 조직구성원 지위를 유지하려고 한다(Ashforth and Mael, 1989). 조직구성원들은 자아이미지를 향상 혹은 유지할 수 있는 바람직한 조직에 속하는 것에 의해 자신들의 자아이미지를 형성할 수 있다고 믿는다. 개인은 자신이 속한 집단과 속하지 않은 집단을 비교해서 긍정적인 사회적 정체성을 얻고자 한다(Tajfel and Turner, 1985). 또한 자아범주화 이론은 구성원들이 자신이 속한 조직의 전형성에 자신들의 사고와 행동을 순응하는 것을 설명해준다. 구성원들은 자신들의 지각, 태도, 감정, 행동을 지배하는 전형성으로서의 집단 규범을 내부화한다(Hogg and Reid, 2006).

구성원들의 자아개념은 그들이 속해 있는 사회적 조직에 의해 형성되고 수정된다. 따라서 사회적 집단의 구성원 의식은 자아개념을 형성하는 기능을 한다(Dutton and Dukerich, 1991). Dutton et al. (1994)에 의하면, 긍정적인 사회적 정체성이 자기충족적인 사회적 기회의 창출과 사회적 위신을 높이고, 바람직한 사회적 상호작용과 신뢰를 창출하기 때문에 사람들은 긍정적인 사회적 정체성을 유지하려고 한다(Tajfel and Turner, 1985). 조직이 비전을 달성하고 가치를 유지하려고 한다는 구성원들의 귀인은 그들의 행동과 태도에 긍정적으로 연결된다. 그리고 조직구성원은 자신들이 속한 조직정체성에 부합하는 행동을 통해서 자신들의 자아개념을 높이려고 하며, 조직에서 존중받을 수 있는 자아를 기대한다(Ashforth and Mael, 1989).

불확실성 감소와 자아향상 동기에 의해 지배되는 개인의 인지시스템은 사회적 범주와 적합을 이루려

고 한다. 가치 있고 중요한 사회적 범주는 자아개념에 의해서 차용된다. 사람들은 긍정적인 정서와 가치를 내포한 자신이 속해 있는 사회적 정체성에 의해서 자아정체성을 형성한다. 사회정체성 이론의 자아범주화는 구성원들이 내집단의 특성을 유사하게 지각하고 있음을 설명해준다. 집단 내의 자아는 집단의 전형적인 특성에 동화되어 가며(Hogg and Terry, 2001), 조직의 특성에 대한 합의는 자아개념의 타당성을 지원해준다. 구성원들은 자신들이 속한 조직 혹은 작업집단으로부터 자신들을 지각하는 경향이 있기 때문에, 사람들이 속한 조직 혹은 직업 정체성은 성, 나이, 인종, 민족, 국가에 기반을 둔 정체성 영향 요인들보다 확산적이고 중요한 의미를 지닌다(Hogg and Terry, 2000).

긍정적인 정체성 인식이 양호한 성과와 연관되어 있다는 많은 증거가 있다. 긍정적인 작업관련 정체성들은 구성원들에게 어려움을 극복할 수 있는 힘을 제공하고, 구성원들이 새로운 지식영역에의 접근을 촉진시키고, 창의성을 키우고, 새로운 작업환경에 대한 적응력을 높여준다(Dutton, Roberts, and Bednar, 2010). 그리고 구성원들은 자신들이 속해 있는 집단과 관련하여 바라볼 때 자기 자신을 보다 긍정적으로 평가하며(Dutton et al., 2010), 정체성은 자아유지와 향상을 위한 목적을 수행한다(Gecas, 1982). 사회정체성의 기초는 자아의 향상과 유지를 위한 욕구이며(Tajfel, 1982), 조직구성원들은 조직의 특성을 자아개념으로 통합할 때 조직에 대한 소속감을 강하게 가진다(Bartel, 2001).

사회정체성 이론이나 자아범주화 이론에 의하면 조직구성원들은 명망 있는 집단에 소속되어 동화되기를 기대한다(Hogg and Terry, 2001; Pratt, 2001; Van Knippenberg and Hogg, 2003). 따라서 강한 조직정체성에 소속된 개인은 자신과 조직

을 보다 긍정적으로 인식할 것이다. 사람들은 자신에 대해서 긍정적으로 느끼기를 원하고 자신들의 조직이 다른 조직과 비교해서 우호적으로 인식되는 정체성 특징을 갖추기를 희망한다(Dutton et al., 2010). 따라서 구성원들은 인지적인 일관성을 유지하기 위해서 조직정체성과 자아를 적합 시키려고 노력하게 된다.

조직구성원들은 자신들의 조직이 지닌 긍정적인 특성에 의해서 조직에 바람직한 태도를 형성한다. 박호득 · 서희정 · 안영식(2012)에 의하면 조직학습과 조직문화가 조직몰입에 미치는 영향에 대해 관련된 문헌을 탐색하여 도출한 개념모형을 분석한 결과 조직문화가 조직몰입에 미치는 영향은 0.75로 나타나 높은 영향력 관계에 있음을 밝혔다. 또한 남정민 · 이공희 · 전병준(2012)은 조직수준의 고몰입 인적자원 관리는 개인수준의 심리적 임파워먼트에 유의한 정의 영향이 있음을 확인하였다.

Kennedy and Smith(2013)는 교사들을 대상으로 학교 조직수준 변수에 따라 교사들의 자기효능감 원천에 미치는 긍정 혹은 부정적인 영향을 위계적 선형모형(HLM)으로 확인하였다. Tobin, Muller, and Turner(2006)의 연구에서 조직분위기와 조직학습 등의 조직수준 변수가 교사들의 자기효능감에 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. Liu et al.(2013)의 연구에서도 작업환경과 개인의 행동이나 태도 사이에서 조직기반자존감이 매개효과를 보이는 것으로 보고되었다.

구성원들의 욕구를 충족시키고 그들의 관심사항에 집중하는 가치와 관행이 확립된 조직들에서 구성원들의 조직기반자존감이 높은 것으로 나타났다. 그리고 조직의 보살핌은 구성원들의 조직기반자존감과 유의적인 정의 관계가 있었다(Mcallister and Bigley, 2002). 또한 지각된 조직지원은 구성원의 조직기반자존감에 긍정적인 영향을 미쳤다(정윤길 · 이규만,

2011). 한편 사회적 정체성이 강한 변호사와 컨설턴트들의 전문가주의는 조직동일시에 정의 영향을 미쳤다(채연주·윤세준, 2013). 이와 같은 이론적 배경과 실증분석 결과를 반영하여 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1: 조직수준에서의 조직정체성 강도는 개인의 조직기반자존감에 정의 영향을 미칠 것이다.

2.4 조직정체성과 조직사회화의 상호작용이 조직기반자존감에 미치는 영향

조직사회화는 구성원들이 환경에 적응하고, 조직에서 요구하는 바람직한 행동과 태도를 배우고, 조직에서 필요로 하는 기본 규칙을 학습하는 것을 의미한다(Ashforth and Saks, 1996; Van Maanen and Schein, 1979). 조직사회화는 교육, 훈련, 직무진입, 조직에서의 초기 성과 등에 의해 진행된다(McClaren, Adam, and Vocino, 2010). 조직사회화를 통해 구성원은 집합적인 사회화 프로그램을 경험함으로써 개인의 행동과 관점으로부터 조직의 관습 및 조직에서 필요로 하는 바람직한 가치와 행동 패턴을 이해하게 된다(Van Maanen and Schein, 1979).

조직사회화는 학습과정으로 정의된다. 이는 조직에서 요구하는 기대와 적합한 방식으로 행동하는 것을 포함한다. 사회화는 외부인을 효과적이고 참여적인 내부인으로 전환시키는 것으로 정의되며(Commeiras, Loubes, and Borjes-Azeau, 2013), 매일의 일상적인 것에 대해 이해를 공유하고 사건들에 대해 일관되게 해석하고 반응할 수 있게 한다(Lalonde, 2010). 조직사회화는 조직에 대한 구성원들의 지속적인 평

생 적응 과정이다(Wu et al., 2015). 사회화 전략은 조직구성원이 진입 초기 조직에 적응하고 불확실성 감소와 새로운 조직 참여로 인한 충격과 불안을 줄이는 기능을 한다(Allen, 2006). 또한 신입직원 뿐만 아니라 기존 직원들도 끊임없는 재사회화가 요구된다(Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein, and Gardner, 1994).

체계적인 사회화 전술은 신입직원들의 조직-개인 가치 일치율을 높여준다(Cable and Parsons, 2001). 조직사회화는 구성원의 역할수행 적응에 필요한 구체적인 과정이나 내용 학습과 관련되어 있으며, 주요 영역은 업무 능력향상, 구성원, 정책, 언어, 조직목표와 가치, 조직역사를 포함한다(Chao et al., 1994).

사회화는 조직의 중심 가치와 규범의 지속성을 유지하게 하며, 구성원들이 작업 환경에 대응할 수 있는 기본 틀을 제공해주고, 구성원들이 자신의 가치와 조직의 가치를 일치시키는 기능을 한다. 개인이 자신의 가치와 조직가치 사이의 차이를 인식한 경우 선택할 수 있는 대안은 자신의 자아개념을 바꾸는 것과 조직을 이탈하는 방법 중 하나를 선택하는 것이다(Cable and Parsons, 2001).

조직사회화는 구성원들이 자신들의 역할을 통합하는 것을 관리해주는데, 통합에는 역할의 완성, 역할 책임 및 범위, 작업 집단의 기능, 조직문화까지도 포함된다. 성공적인 사회화는 직무와 연관된 기대, 과업, 목표, 조직의 가치, 문화 규범, 기대와 신념 등의 역할 정체성을 육성한다. 효과적인 사회화 전술은 구성원들이 조직의 이익에 따라 생각하고 행동하도록 고취시키기 때문에 조직의 가치가 구성원들의 자아개념 속으로 더욱 더 내부화되고, 높은 수준의 개인-조직 가치일치로 이끈다(Wu et al., 2015).

조직사회화는 구성원들의 행동과 태도에 영향을 미친다. 구성원들은 자신의 조직 가치를 조직에서

시행하는 사회화 정도에 따라 다르게 형성한다. 강한 조직사회화는 구성원들이 조직의 가치와 규범을 깊이 공유할 수 있도록 유도한다(Van Maanen and Schein, 1979; Cable and Parsons, 2001). 조직사회화를 통해 조직 가치와 규범과 연관된 역할정체성을 지닌 종업원은 조직정체성과 자신들의 자아개념을 통합시킬 수 있다.

조직사회화를 통해 구성원들은 자신들의 기술, 지식, 역량을 높이고 자존감 및 역량을 향상시킬 수 있는 역할 정체성을 키우며, 조직의 목표나 가치에 대한 사회화는 조직을 위한 의견제시를 보다 효과적으로 할 수 있게 해준다. 그리고 사회화는 지식기반, 전략, 사명을 포함한 역할 관련 학습과 학습문화에 관심을 둔다(Wu et al., 2015). 조직사회화 영역인 업무 능력향상, 구성원, 정책, 언어, 조직목표와 가치, 조직역사의 모든 영역에서 사회화된 구성원은 조직에서 문제를 덜 발생시키고, 사회화가 부족한 구성원은 조직에서 문제를 더 많이 발생시키는 것으로 나타났다. 또한 조직정책에 보다 사회화된 구성원들은 그렇지 않은 구성원보다 승진가능성이 높았다. 조직의 목표와 가치 학습에 실패한 조직구성원은 경력개발에 한계가 있는 것으로 나타났다(Chao et al., 1994).

조직에서 강한 조직정체성이 형성되어 있고 조직사회화를 통해 이를 효과적으로 학습한다면 구성원들의 조직기반자존감은 향상될 것이다. 따라서 구성원들이 조직의 가치를 학습하고 수용하는 것은 중요한 과제이다(Kraimer, 1997).

사회화와 관련이 깊은 교육훈련은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미쳤다(김철수·전순영, 2015). 또한 사회화 전술은 구성원들이 조직에 대한 불확실성을 줄이고(Cable and Parsons, 2001), 조직몰입을 높이는 것으로 나타났다(Allen and Meyer, 1990).

조직사회화는 직무만족, 조직몰입, 조직동일시에 정의 영향을 미치고 이직의도에는 부의 영향을 미쳤다(Ashforth and Saks, 1996). 그리고 사회화 전술은 역할 명확성, 개인-조직 적합성, 직무만족, 이직의도 등의 설명력을 높이고(Gruman, Saks, and Zweig, 2006), 구성원들의 조직적응과 조직생산성을 향상시켰다(Lu and Tjosvold, 2013). 그리고 제도화된 사회화는 조직몰입, 직무만족, 역할명확성에 각각 정의 영향을 미쳤다(김상표·김태열, 2004).

조직이 강한 조직정체성을 형성하고 있고 이를 조직사회화를 통해 효과적으로 내부화시킨다면 구성원들의 조직기반자존감은 향상될 것이다. 이와 같은 이론적 배경과 실증분석 결과를 반영하여 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2: 조직정체성 강도와 조직사회화의 상호작용은 조직기반자존감에 유의한 영향을 미칠 것이다.

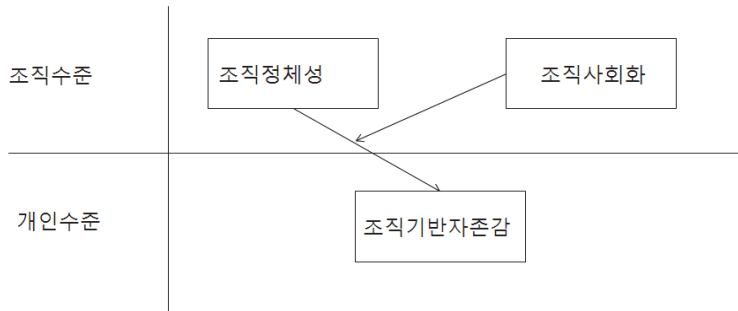
III. 연구방법

3.1 연구모형

본 연구의 연구모형은 <그림 1>과 같으며, 조직수준의 조직정체성은 독립변수로 조직사회화는 조절변수로 개인수준의 조직기반자존감에 미치는 영향을 보여주고 있다.

3.2 자료수집 및 분석

본 연구는 다양한 조직을 대상으로 자료를 수집하



〈그림 1〉 연구모형

였고, 총 900부의 설문지가 배포되었다. 배포된 설문지 중 695부가 회수되었다. 본 연구는 회수된 설문지 중 불성실하게 작성되었거나 응답이 일부 누락된 설문지 19부를 제외한 676부의 설문지를 최종 분석에 사용하였다. 본 연구에서 최종 사용된 676부의 설문은 총 53개 조직에서 회수되었다. 연구는 한 조직당 평균 12.75명을 대상으로 연구하였다. 53개 조직은 제조업이 23개, 비제조업이 20개, 공공기관 및 연구소 10개 조직이다. 제조업에는 정유, 건설, 자동차, 전자, 제약, 철강, 비제조업에는 항공, 은행, 보험, 카드, 방송, 광고대행사, 공기업 7개, 연구소 3개 조직을 대상으로 조사하였다. 통제 변수를 제외한 모든 설문항목은 5점 리커트 척도로 되어있다.

설문 응답자의 인구 통계학적 특성에서 성별 분포는 남성과 여성이 각각 72.3%와 27.7%로 나타났다. 연령별 분포는 30대가 53.1%로 가장 많았으며, 학력별 분포는 대졸이 68%로 다수를 차지했다. 근속연수는 3년 이내 38.2%, 3~5년이 16.7%였으며 직급별 분포는 사원이 40.7%, 부장 16.4%, 임원 2.2%였다. 응답자의 직군은 일반직 51.6%, 영업직 18.2%의 분포를 보였다.

조직은 개인, 팀, 조직 등의 여러 수준(level)으로

이루어진 특성에도 불구하고 지금까지 조직수준 변수를 측정하기 위한 일반적인 분석방법은 회귀방정식이나 구조방정식을 이용하는 것이었다. 이 경우, 상이한 수준의 변수들 간에 발생하는 현상을 설명할 수 있는 교차 수준 분석은 어려웠다. 본 연구에서는 조직수준의 정체성 및 조직사회화와 개인수준의 조직기반자존감을 동시에 모형에 수용하는 위계적 선형모형(Hierarchical Linear Model)을 적용해서 변수들 간의 인과관계를 분석하고자 한다. 가설검증을 위해 본 연구는 위계적 선형 회귀분석을 검증할 수 있는 HLM 7.01을 사용하여 분석하였다.

3.3 변수의 조작적 정의

3.3.1 조직정체성

조직정체성은 구성원들이 공유하는 조직 특성이다(Weick, 1995). 즉 조직정체성은 구성원들이 집합적으로 해석하는 공유된 해석체계로부터 형성되는 것이다. Bouchikhi, Fiol, Gioia, Golden-Biddle, Hatch, Rao, and Schultz(1998)는 조직정체성이 조직의 제도와 문화를 포함한 작동원리, 조직이 수행하고 있는 핵심사업, 조직구성원과 관계되는 사

람, 조직의 미래전망, 목표, 지향점을 포함한 조직목표라는 4가지 요소들이 조합되어 구성되는 것이라 하였다. 조직정체성은 조직이미지나 조직평판과 긴밀한 관계가 있다(Fiol, Hatch, and Golden-Biddle, 1998; Hatch and Schultz, 2002; Gioia et al., 2000; Ravasi and Phillips, 2011; Rindova and Fombrun, 1998; Whetten and Mackey, 2002). 또한 조직정체성은 조직의 과거뿐 아니라 현재와 미래를 모두 포함하는 범 시간적 특성을 지닌다. 조직의 핵심요소 및 조직에 대한 평가는 대부분 조직의 현재 모습에 대한 것이지만, 조직의 역사적 배경과 미래의 전망도 소속 조직을 정의하는 데 있어서 매우 중요한 구성요소가 된다.

따라서 본 연구에서는 다음과 같은 질문을 통해 조직정체성을 측정하고자 한다. Gioia and Thomas (1996)의 설문 중 본 연구와 관련이 적은 2개 문항을 제외하고 4개 문항을 사용하였다. 설문문항은 “우리 회사의 구성원들은 조직의 역사에 강한 자부심이 있다.” “우리 회사의 구성원들은 조직의 목표와 임무에 자부심을 가지고 있다.” “우리 회사의 구성원들은 우리 조직이 사회에서 중요한 위치에 있다고 느끼고 있다.” “우리 회사의 구성원들은 조직의 목적과 목표를 명확하게 정의하고 있다.”이다.

3.3.2 조직기반자존감

자존감(self-esteem)이란 자신에 대한 주관적 평가로서, 자신의 가치에 대한 판단을 반영하는 능력의 정도, 또는 자신을 다른 사람들이 어떻게 생각하는지에 대한 개인적 평가이다(Pierce et al., 1989). 조직기반자존감은 조직에서 자신이 능력 있고, 가치 있는 구성원이라고 느끼는 정도를 의미한다. 본 연구는 Pierce et al.(1989)이 사용한 “나는 우리 회

사에서 나의 가치를 인정받는다.” “나는 우리 회사에서 중요한 사람이다.” “나는 우리 회사에서 신임을 받고 있다.” “나는 우리 회사의 일에 여러모로 도움이 되는 사람이다.” “우리 회사에서는 나의 영향력이 비중 있게 받아들여진다.”를 포함한 5문항을 5점 척도로 사용하였다.

3.3.3 조직사회화

조직사회화 정도는 Jones(1986)의 연구에서 측정된 설문 항목 중 조직사회화의 제도화된 차원을 반영한 문항을 사용하였다. Jones(1986)은 조직사회화 진행과 관련되어 내용적, 상황적, 사회적 관점의 3가지 차원으로 분류하였고 조직사회화 전략과 관련되어 제도화된 사회화 전략과 개별화된 사회화 전략으로 구분하였다. 공식적, 집합적, 연속적, 특성유지 정도가 강할 경우 제도화된 사회화 전략으로 보았다. 본 연구에서는 다음의 질문을 통해 제도화된 사회화 전략을 측정하여 조직의 사회화 정도를 파악하였다.

조직에서 제공하는 교육훈련을 바탕으로 ‘구성원에 동일한 학습프로그램 제공, ‘직무수행에 필요한 지식 및 기술을 별도의 프로그램을 통해 교육, 경력경로의 명확한 제시, 높은 교육활동 참여율 등의 4 문항을 통해 측정하였다.

3.3.4 통제변수

개인수준의 통제변수는 학력, 연령, 성별 등이 있다. 학력은 고졸 (1), 전문대졸 (2), 대졸 (3), 대학원졸 (4), 박사학위 (5)로 구분하였다. 연령은 20대 (1), 30대 (2), 40대 (3), 50대 (4), 50대 이상 (5)로 코딩하였다. 남성은 1로 여성은 2로 가변수

로 처리하였다. 조직수준의 통제변수로 조직규모는 정규직 직원 수로 측정하였다. 200인 이하(1), 200-500 (2), 500-700 (3), 700-1000 (4), 1000인 이상은 (5)으로 코딩하였다. 조직역사는 5년 이하 (1), 5-10년 (2), 10-20년 (3), 20-30년 (4), 30년 이상은 (5)로 구분하였다. 산업은 제조업 1, 기타는 0으로 코딩하여 가변수로 측정하였다.

IV. 연구결과

4.1 기술통계 및 타당성 검증

본 연구는 개인수준과 조직수준의 변수에 대해 탐색적 요인분석을 각각 실시하였다. 개인수준에서 변수에 대한 주성분분석의 탐색적 요인분석 결과 요인 적재량 1 이상을 기준으로 조직정체성, 조직사회화, 조직기반 자존감의 3개 요인으로 구분되었다. 요인 부하량 0.5 이상을 기준으로 묶으면 조직정체성 1 문항을 제외한 모든 문항이 각각의 요인으로 구분되었다. 전체 분산 중 요인들의 설명비율은 66.220%였다. Cronbach's alpha 값에 의한 신뢰도는 조직정체성이 0.836, 조직사회화 0.821, 조직기반자존감은 0.900였다.

조직단위 요인분석은 53개 조직을 대상으로 분석한 결과 676명을 대상으로 한 요인분석과 유사한 형태의 요인분석 결과가 도출되었다. 53개 조직을 단위로 한 정체성과 사회화의 요인분석에서도 정체성 3개 문항과 사회화 4개 문항이 각각 다른 요인으로 구분되어 개념 간 판별타당성이 확보되었다.

조직정체성과 조직사회화를 조직수준의 변수로 사용하기 위해서는 HLM을 적용하기 전에 조직수준의

속성을 가지는지 검증이 선행되어야 한다. 개인수준의 자료를 조직단위 수준으로 집합할 수 있는지에 대한 정당성을 검증하기 위해, 가장 일반적으로 쓰이는 급내상관계수(intra-class correlation coefficient: ICC) 방법을 활용하였다(Erdogan, Liden, and Kraimer, 2006).

ICC(1)은 개별평가치에 대한 평가자간의 신뢰도 계수를 측정하는 것으로 개별항목이 분석단위일 때 사용한다(차중석·김영배, 1994). 이는 집단 내 분산과 집단 간 분산의 비율을 의미한다. James(1982)에 의하면 ICC(1)은 조직분위기 연구에서 0.0에서 0.5 사이에 있고 중위수는 0.12이다. ICC(1)은 0.05-0.20 사이에 있다(Bliese, 2000). ICC(2)는 .6 이상이 기준이다(Nishii, Lepak, and Schneider, 2008). η^2 는 전체 분산 중 집단 간 분산의 비율을 의미한다.

개인 수준 변수들 간의 상관관계에서 연령과 교육수준은 조직기반자존감과 정의 상관관계가 있었다. 남성은 여성보다 조직기반자존감이 높은 것으로 나타났다. 조직수준에서 조직정체성과 조직사회화는 정의 상관관계가 있었고, 통제 변수 중 규모와 역사도 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

4.2 HLM 분석

본 연구는 가설을 검증하기 위해 위계적 선형모형(HLM 7.01)을 사용하였다. 이러한 모형은 준거로서 절편모형에 해당한다. 위계적 선형 모형은 다양한 교차수준 분석기법 중에서 가장 많이 사용되는 방법으로 상위 수준의 변수들이 하위 수준의 변수에 직접적으로 혹은 하위 수준 변수들의 관계에 조절변수로서 미치는 효과를 검증하도록 설계되어 있다. 또한, 다른 기법에 비해 적절한 표준편차와 자유도

〈표 1〉 개인단위 변수의 요인분석

	요인			고유값	설명비율	누적설명비율
	1	2	3			
자존감1	.865	.068	.080	3.618	27.828	27.828
자존감2	.852	.150	.106			
자존감3	.810	.163	.237			
자존감4	.821	.042	.084			
자존감5	.779	.140	.215			
정체성1	.224	.236	.766	2.647	20.362	48.190
정체성2	.222	.232	.820			
정체성3	.227	.213	.767			
정체성4	-.001	.051	.443			
사회화1	.110	.723	.268	2.344	18.029	66.220
사회화2	.105	.833	.194			
사회화3	.079	.807	.036			
사회화4	.157	.739	.248			

〈표 2〉 조직단위 변수의 요인분석

	요인		고유값	설명비율	누적설명비율
	1	2			
정체성1	.301	.769	3.618	27.828	27.828
정체성2	.303	.897			
정체성3	.168	.878			
정체성4	.101	.321			
사회화1	.820	.352	2.647	20.362	48.190
사회화2	.919	.176			
사회화3	.875	.219			
사회화4	.839	.340			

를 사용하기 때문에 좀 더 개선된 기법이라 여겨지고 있다(박원우 · 김재원 · 최혜원, 2003).

가설 1은 조직수준의 조직정체성 강도가 개인수준 조직기반자존감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 설정하였다. 분석결과 〈표 6〉의 모형 1에 조직정체성은 조직기반자존감에 유의적인 정의 영향을 미치

는 것으로 나타나($\gamma = 0.38, p < 0.001$), 가설 1은 지지되었다. 이에 따르면 조직정체성이 강한 조직일수록 그렇지 않은 조직에 비해 구성원들의 조직기반자존감이 높은 것을 의미한다. 개인수준 변수 중 연령과 교육수준이 높을수록 조직기반자존감은 높아지는 것으로 나타났다. 그리고 모형 2에서 보면

〈표 3〉 One-way Variance Analysis and η^2 , ICC(1), ICC(2)

변수	분산	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	ICC(1)	ICC(2)	η^2
조직정체성	집단간	62.734	52	1.206					
	집단내	236.329	623	.379	3.180	0.000	0.148	0.685	0.210
	전체	299.063	675						
조직사회화	집단간	155.302	52	2.987					
	집단내	290.234	623	.466	6.411	.000	0.299	0.845	0.349
	전체	445.536	675						

〈표 4〉 개인수준 변수의 기술통계 및 상관계수

변수	평균	표준편차	1	2	3	4	5
연령(1)	2.09	.83					
교육수준(2)	2.94	.77	.160**				
성별(3)	1.27	.48	-.189**	.012			
조직기반자존감(4)	3.33	.63	.226**	.159**	-.123**		
조직정체성(5)	3.32	.77	.072	.022	.003	.436(**)	
조직사회화(6)	3.24	.81	.099(*)	-.035	-.024	.305(**)	.487(**)

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$
 표본 수 = 676 명

〈표 5〉 조직수준 변수의 기술통계 및 상관계수

변수	평균	표준편차	1	2	3	4
규모(1)	3.20	1.80				
산업유형(2)	1.64	.48	-.023			
역사(3)	4.02	1.23	.729**	-.182		
조직정체성(4)	3.33	.38	.141	.174	.168	
조직사회화(5)	3.24	.48	.195	-.103	.157	.554**

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$,
 표본 수 = 53개 조직

남성이 여성보다 조직기반자존감이 높은 것으로 나타났다. 그러나 조직수준의 통제변수인 조직규모와 조직역사는 조직기반자존감에 미치는 영향력을 확인하지 못하였다. 다만 모형 2에서 제조업에 비해 기타산업 종사자들의 조직기반자존감이 높은 것으로

나타났다.

가설 2는 조직정체성 강도와 조직사회화의 상호작용은 조직기반자존감에 유의한 영향력을 미치는 것으로 설정되어 있다. 조직정체성 강도가 강하고 사회화를 통해 이러한 조직특징을 구성원들에게 효과

〈표 6〉 조직기반자존감에 대한 교차수준 분석

변수	모형1		모형2	
절편	3.33***	(0.03)	3.33***	(0.03)
Level 1 변수				
연령	0.15***	(0.03)	0.15***	(0.03)
교육수준	0.13***	(0.03)	0.15***	(0.03)
성	-0.13	(0.05)	-0.11*	(0.05)
Level 2 변수				
규모	0.02	(0.02)	0.02	(0.02)
산업유형	-0.13	(0.06)	-0.17*	(0.06)
조직역사	-0.04	(0.04)	-0.06	(0.03)
조직정체성	0.38***	(0.08)	0.31**	(0.09)
조직사회화			0.11	(0.07)
조직정체성×조직사회화			0.37**	(0.12)

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001, standard errors are inside ().

The level 2 n is 53 and the level 1 n is 676.

적으로 내부화시킨다면 구성원들의 조직기반자존감은 향상될 것이다. 〈표 6〉에서 모형2의 실증분석결과를 보면 조직정체성 강도와 조직사회화의 상호작용은 조직기반자존감에 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\gamma = 0.37, p < 0.01$). 그러나 조직사회화 변수만으로는 조직기반자존감에 미치는 영향을 확인하지 못하였다.

본 연구는 개인수준에서 측정된 결과를 집합하여 조직차원의 변수로 변환하였기 때문에 측정결과의 타당성을 높이기 위해 개인차원 변수만으로 다음과 같은 회귀식을 계산해 보았다. 개인수준(676명)에서 조직기반자존감을 종속변수로 한 회귀식 결과, 개인수준에서의 정체성 인지는 조직기반자존감에 정의 효과($\beta = .398, p < 0.001$)를 미쳤다. 따라서 조직수준의 분석과 유사한 결과를 나타냈다. 그러나 개인수준에서 정체성과 사회화 인지를 센터링 한 후 분석한 조직기반자존감에 대한 상호작용 효과는 유

의성이 없는 것으로 나타났다($\beta = .018, ns$). 그러나 조직수준의 정체성과 사회화의 상호작용은 조직기반자존감에 정의 효과를 미치는 것으로 나타나, 조직수준의 상호작용이 중요한 의미를 지니는 것으로 판단된다.

V. 연구의 의의 및 한계와 향후 연구

5.1 연구의 의의와 시사점

지금까지 조직기반자존감에 대한 연구에서 조직기반자존감이 행동 및 태도 등에 미치는 영향에 대한 연구는 많았으나, 조직기반자존감에 영향을 미치는 조직맥락에 대한 연구는 상대적으로 부족한 상황이었다. 조직기반자존감은 조직구성원의 조직행동에

중요한 의미를 지니고 있으며, 이를 높이기 위해서는 이에 적합한 조직맥락을 필요로 한다. 특히 강한 조직정체성은 조직기반자존감을 높이는데 중요한 요인인 것으로 나타났기 때문에, 경영자들은 강한 조직정체성을 형성하기 위해 노력할 필요가 있다.

조직정체성은 조직과 사회와의 상호 작용을 반영하고 구성원들 사이의 집합적 집단의를 통해 조직 경영에 영향을 미친다. 현대 지식 정보사회는 기업들 사이의 경쟁이 격화되고 있고, 이전 사회에 비해 조직간 경계가 희박하고, 조직과 사회의 상호작용이 활발하며, 조직구성원들의 다양성이 증가하고 있다. 이에 따라 조직정체성 관리가 경영자들에게 도전적인 과제로 주목받고 있다.

조직정체성은 조직에 대한 포괄적인 개념으로 조직문화 및 조직이미지와 밀접한 관계가 있기 때문에, 조직정체성을 강화하기 위해서는 조직문화와의 역동적인 상호작용이 필요하다(Hatch, 1993). 이를 위해서는 조직의 목표와 비전을 명확하게 하고 조직정체성을 조직문화의 가치, 관행, 제도 속으로 정착시켜야 한다. 또한 조직정체성은 조직이미지나 조직평판과 긴밀한 관계가 있으므로 강한 조직정체성을 위해서는 우호적인 이미지나 평판을 유지하여야 한다(Fiol et al., 1998; Hatch and Schultz, 2002; Gioia et al., 2000; Ravasi and Phillips, 2011; Rindova and Fombrun, 1998; Whetten and Mackey, 2002).

이해관계자들이 기대하는 조직정체성과 이익을 중시하는 기업 조직사이에는 상호 괴리가 나타날 수 있다. 따라서 조직정체성은 다른 경영요소들보다 내부 변혁이나 외부환경 변화나 위협에 의해서 위태로워질 가능성이 높다(He and Baruch, 2009). 강한 정체성을 형성하기 위해서는 이러한 차이를 줄이려는 조직의 지속적 노력이 요구된다. 이해관계자들이

기대하는 조직정체성을 경영자들이 효과적으로 형성하지 못한다면, 조직은 사회로부터 고립되고, 사회적으로 부적절한 조직행동으로 인해 바람직하지 못한 조직정체성이 형성될 것이다. 이로 인해 구성원들의 조직기반자존감이 낮아지고 조직성과는 하락하게 될 것이다.

성숙한 인격을 갖춘 자아처럼 조직도 사회 속에서 바람직한 인격체로 존중받아야만 사회와 함께 성장하고 발전할 수 있다. 조직에 대한 사회적 책임이 강화되면서 사회구성원들이 원하는 조직에 대한 기대도 다양하고 광범위해지고 있다. 조직의 경영자들은 사회구성원들의 보편적 가치를 적극적으로 받아들이고 이를 조직에 정착시키도록 노력하여야 한다. 조직은 경제적 가치 창출뿐만 아니라 사회적 가치 창출도 이루어내야 한다(Porter and Kramer, 2011).

조직이 강한 조직정체성을 형성하기 위해서는 조직이 직면해 있는 다양한 맥락에서 여러 요인을 고려하여야만 한다. 신생 조직은 모호한 정체성이 나타날 가능성이 높으므로 가능하면 이른 시일 안에 정체성을 구축할 필요가 있다. Gioia et al.(2000)에 의하면 조직의 새로운 정체성 형성 과정에는 아이디어 및 목표의 명확화와 비전의 정교화가 필요하다.

조직정체성 강화를 위해서는 조직이 추구하는 이상적인 정체성과 현실의 정체성 차이를 줄여야만 한다. 이를 위한 정체성 조정에는 성과평가 영역, 비공식 모임, 교육, 상징물의 반복적인 활용, 가치 부여, 규범과 규칙, 조직 내부·외부의 의사소통, 영향력 관리가 필요하다(Alvesson and Willmott, 2002). 조직에서 하위집단 정체성이 두드러지게 나타나면, 조직 전체의 합의된 정체성을 형성하기 어렵다. 하위집단 정체성이 통합되어 초월적인 조직정체성을 형성하기 위해서는 집단들 사이의 활발한 교류, 긍정적 관계유지, 집단에 대한 자율성 부여가 필요하다.

또한, 강한 조직정체성을 형성하기 위해서는 정체성 재평가(reassessment), 재조명(refocus), 조율(tuning), 정체성 표류(drift) 등이 필요하다(Ravasi and Phillips, 2011). 조직이 환경변화를 고려하여 새로운 정체성 주장을 하게 되면 기존의 정체성과 괴리가 생긴다. 외부중심의 조직정체성이 조직에 배태되기 위해서는 내부 구성원들의 의미형성을 강화시켜야 하는데, 이를 위해서는 정체성 재평가와 재조명 과정이 필요하다.

정체성 조율은 정체성의 일관성을 유지하면서 정체성 차이를 줄여나가는 과정을 의미한다. 새로운 정체성 주장과 현실의 정체성이 일관성을 유지하기 위해서는 문화적 관행이 정체성 주장과 정렬되어야 한다. 정체성 표류는 전통적인 정체성 주장과 아직 인정받지 못한 새로운 신념과의 지속적인 부적합 상태를 의미하고, 조직이 급변하는 시기에 자주 나타난다(Ravasi and Phillips, 2011).

연구결과 구성원들의 조직기반자존감을 높이기 위해서는 조직정체성과 조직사회화의 상호작용이 유의적인 영향력이 있는 것으로 나타났다. 조직의 비전, 가치, 신념, 지식을 직원에게 내재화하고 학습하는 과정이 조직사회화이다(Fisher, 1986). 일반적으로 조직사회화는 입사이전부터 시작하여 조직에서 퇴사하기까지의 기간을 포함하며, 조직에 진입한 새로운 구성원의 그 조직의 가치와 신념, 비전 등을 학습하고 조직에 적응해가는 과정을 의미한다.

조직사회화는 학습을 통해 개인의 가치와 신념, 행동을 변화시킬 수 있다(Van Maanen and Schein, 1979). 조직구성원에 대한 사회화과정은 조직문화에 잘 적응할 수 있는 구성원으로 발전시켜 나가는 과정이며(박경규, 1996), 조직과 개인이 일치될 이루어도록 하는 상호 과정이다(Reichers, 1987). 조직은 강한 조직정체성과 효과적인 조직사회화를 함께

사용하여 구성원들의 조직기반자존감을 높일 수 있을 것이다. 조직사회화가 잘 발달된 조직은 개인이 지각한 조직정체성과 자아개념간의 유사성도 커지며, 조직구성원들은 조직의 가치나 규범에 모순되지 않는 태도와 행동을 보이게 될 것이다(Morrison, 2002).

조직은 사회화의 효과성을 높이기 위해 제도화된 사회화 전략을 사용하는 것이 더욱 바람직할 것이다(Griffin, Colella, and Goparaju, 2000). 제도화된 조직사회화는 구성원들이 상황에 대처하는 데 필요한 공통적인 학습경험과 공통의 규범, 가치, 태도를 공유하게 하고, 조직에서 순차적으로 직면하게 되는 행동이나 경험에 대해 명확한 정보를 구성원에게 제시하며, 사회화 과정의 각각의 단계에서 필요할 소요 일정이 구성원들에게 제시되며, 경험이 있는 직원이 새로운 구성원들에게 역할 모델로서 기능을 하고, 새로운 구성원들의 개성을 존중하고 사회적 지원 등을 해준다(Van Maanen and Schein, 1979).

5.2 연구의 한계 및 향후 연구

연구의 한계 및 향후 연구와 관련하여 첫째, 본 연구는 조직정체성과 조직사회화가 조직기반자존감에 미치는 영향을 주로 분석하였다. 앞으로의 연구에서는 조직정체성이 조직기반자존감을 매개로 조직성공에 미치는 영향을 분석할 필요가 있다. 이와 같은 연구를 통해 조직정체성이 조직에 미치는 긍정적인 효과를 확인할 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구는 53개 조직을 대상으로 조직수준에서 정체성과 사회화를 측정하였다. 향후 연구에서는 보다 많은 조직과 구성원들을 대상으로 산업별 혹은 조직형태별로 조직정체성을 분석할 필요가 있다.

셋째, 향후 연구에서는 조직정체성 변화에 따른

구성원의 행동이나 태도 변화를 분석한 연구가 필요하다. 조직정체성은 일정 기간 안정적인 속성을 지니고 있지만 사업단위 변화, 인수합병, 전략적 제휴, 사업철수, 구조조정 등의 전략실행 과정에서 조직정체성의 변화가 나타날 수 있다(Corley and Gioia, 2004). 따라서 향후 연구에서는 전략 변화에 따른 조직정체성 변화에 주목할 필요가 있다.

넷째, 변수를 측정함에 있어 동일방법 편이가 발생할 가능성을 배제할 수 없다. 향후연구에서는 응답 원천을 분리하여 동일방법 편이의 발생 위험을 감소시킬 필요가 있다.

마지막으로 지금까지 조직정체성 연구는 주로 정성적 방법으로 연구가 진행되어 왔다. 따라서 정량적 연구를 위한 조직정체성 측정항목은 부족한 상황이다. 향후 연구에서는 조직정체성을 잘 드러나게 할 수 있는 측정항목을 개발하여 연구를 진행할 필요가 있다.

참고문헌

- 김상표·김태열(2004), “조직의 사회화 전략과 신입사원의 선도적 행위가 사회화 결과들에 미치는 영향에 관한 연구,” **인사조직연구**, 12(1), 175-212.
- 김철수·전순영(2015), “고성과 작업시스템의 교육훈련이 조직성공에 미치는 매개효과연구: 유한킴벌리 사례를 중심으로,” **대한경영학회지**, 28(9), 2367-2383.
- 남정민·이공희·전병준(2012), “전략적 인적자원관리와 조직몰입의 관계에 대한 연구-조직수준의 조직신뢰와 개인수준의 성취욕구의 매개효과 검증,” **인적자원관리연구**, 19(5), 1-26.
- 박경규(1996), “멘토시스템을 통한 신입사원의 조직사회화 전략,” **서강경영논총**, 7, 95-110
- 박원우·김재원·최혜원(2003), “레벨이슈(Level Issue)의 의미, 현상 및 해결방안,” **인사조직연구**, 11(2), 199-233
- 박호득·서희정·안영식(2012), “중소기업 근로자의 조직 학습과 조직문화가 조직몰입에 미치는 영향,” **직업교육연구**, 31(3), 67-88.
- 이동섭·김기태·조봉순(2008), “자기효능감과 성과의 관계에 대한 재연구: 개인차 변수를 통제한 상대적 영향력,” **인사조직연구**, 16(4), 75-107.
- 정윤길·이규만(2011), “조직기반 자긍심의 영향요인과 혁신 행동과의 관계,” **사회과학연구**, 27(4), 321-342.
- 차중석·김영배(1994), “평가자간 신뢰도 및 동의도에 관한 분석적 고찰,” **경영학연구**, 23(특별호), 75-102.
- 채연주·윤세준(2013), “전문가들의 사회적 정체성과 친사회적 행동: 경영컨설턴트와 변호사의 비교연구,” **인사조직연구**, 21(1), 139-184.
- Albert, S., and D. A. Whetten(1985), “Organizational Identity,” In L. L. Cummings and B. M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, Vol.7, Greenwich, CT: JAI Press, 263-295.
- Allen, D. G.(2006), “Do Organizational Socialization Tactics Influence Newcomer Embeddedness and Turnover?,” *Journal of Management*, 32(2), 237-256.
- Allen, N. J., and J. P. Meyer(1990), “Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers’ Commitment and Role Orientation,” *Academy of Management Journal*, 33, 847-858.
- Alvesson, M., and H. Willmott(2002), “Identity Regulation as Organizational Control: Producing the Appropriate Individual,” *Journal of Management Studies*, 39(5), 619-644.
- Ashforth, B. E., S. H. Harrison, and K. G. Corley (2008). “Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Ques-

- tions," *Journal of Management*, 34, 325-374.
- Ashforth, B. E., and F. Mael(1989), "Social Identity Theory and Organization," *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Ashforth, B. E., and A. M. Saks(1996), "Socialization Tactics: Longitudinal Effects on Newcomer Adjustment," *Academy of Management Journal*, 39(1), 149-178.
- Bartel, C. A.(2001), "Social Comparisons in Boundary-Spanning Work: Effects of Community Outreach on Members' Organizational Identity and Identification," *Administrative Science Quarterly*, 46, 379-414.
- Baumeister, R. F., J. D. Campbell, J. I. Krueger, and K. D. Vohs(2003), "Does High Self-Esteem Cause Better Performance, Interpersonal Success, Happiness, or Healthier Lifestyles?," *Psychological Science in the Public Interest*, 4(1), 1-44.
- Bliese, P. D.(2000), "Within-Group Agreement, Non-Independence, and Reliability: Implications for Data Aggregation and Analysis," In K. J. Klein and S.W.J. Kozlowski (Eds.), *Multi-Level Theory, Research, and Methods in Organizations: Foundations, Extensions, and New Directions*, San Francisco, Jossey-Bass, 349-381.
- Bowling, N. A., K. J. Eschleman, and Q. Wang (2010), "A Meta Analytic Examination of the Relationship between Job Satisfaction and Subjective Well Being," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915-934.
- Bouchikhi, H., C. M. Fiol, D. A. Gioia, K. Golden-Biddle, M. J. Hatch, H. Rao, and M. Schultz (1998), "The Identity of Organizations," *Identity in Organizations: Building Theory through Conversations*, Thousand Oaks, CA: Sage, 33-41.
- Brickson, S. L.(2005), "Organizational Identity Orientation: Forging a Link between Identity and Organizations' Relations with Stakeholders," *Administrative Science Quarterly*, 50, 576-609.
- Cable, D. M., and C. K. Parsons(2001), "Socialization Tactics and Person - Organization Fit," *Personnel Psychology*, 54, 1-24.
- Chao, G. T., A. M. O'Leary-Kelly, S. Wolf, H. J. Klein, and P. D. Gardner(1994), "Organizational Socialization: Its Content and Consequences," *Journal of Applied Psychology*, 79, 730-43.
- Cheney, G., L. T. Christensen, C. Conrad, and D. J. Lair(2004), *Corporate Rhetoric as Organizational Discourse*. The Sage Handbook of Organizational Discourse, 79-103.
- Corley, K. G., and D. A. Gioia(2004), "Identity Ambiguity and Change in the Wake of a Corporate Spin-off," *Administrative Science Quarterly*, 49(2), 173-208.
- Commeiras, N., A. Loubes, and I. Bories-Azeau (2013), "Identification of Organizational Socialization Tactics: The Case of Sales and Marketing Trainees in Higher Education," *European Management Journal*, 31, 164-178.
- Dukerich, J. M., B. R. Golden, and S. M. Shortell (2002), "Beauty is in the Eye of the Heholder: The Impact of Organizational Identification, Identity, and Image on the Cooperative Behaviors of Physicians," *Administrative Science Quarterly*, 47(3), 507-533.
- Dutton, J. A., L. M. Roberts, and J. Bednar(2010), "Pathways for Positive Identity Construction at Work: Four Types of Positive Identity and

- the Building of Social Resources,” *Academy of Management Review*, 35(2), 265-293.
- Dutton, J. E., and J. M. Dukerich(1991), “Keeping an Eye on the Mirror: Image and Identity in Organizational Adaptation,” *Academy of Management Journal*, 34, 517-54.
- Dutton, J. E., J. M. Dukerich, and C. V. Harquail (1994), “Organizational Images and Membership Commitment,” *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263.
- Erdogan, B., R. C. Liden, and M. L. Kraimer(2006), “Justice and Leader-Member Exchange: The Moderating Role of Organizational Culture,” *Academy of Management Journal*, 49(2), 395-406.
- Ferris, D. L., H. Lian, D. J. Brown, F. X. Pang, and L. M. Keeping(2010), “Self-Esteem and Job Performance: The Moderating Role of Self-Esteem Contingencies,” *Personnel psychology*, 63, 561-593.
- Fiol, C. M., M. J. Hatch, and K. Golden-Biddle (1998), “Organizational Culture and Identity: What’s the Difference Anyway?,” In D. A. Whetten, and P. Godfrey (Eds.). *Identity in Organizations: Building Theory through Conversations*, Thousand Oaks, CA: Sage, 56-62.
- Fisher, C. D.(1986), “Organizational Socialization: An Integrative Review,” *Research in personel and human resources management*, 4, 101-145.
- Gecas, V.(1982), “The Self-Concept,” *Annual review of sociology*, 1-33.
- Gioia, D. A., and J. B. Thomas(1996), “Identity, Image, and Issue Interpretation: Sensemaking during Strategic Change in Academia,” *Administrative Science Quarterly*, 41, 370-403.
- Gioia, D. A., M. Schultz, and Corley, K. G.(2000), “Organizational Identity, Image, and Adaptive Instability,” *Academy of Management Review*, 25(1), 63-81.
- Gist, M. E., and T. R. Mitchell(1992), “Self-Efficacy: A Theoretical Analysis of its Determinants and Malleability,” *Academy of Management Review*, 17(2), 183-211.
- Golden-Biddle, K., and H. Rao(1997), “Breaches in the Boardroom: Organizational Identity and Conflicts of Commitment in a Nonprofit Organization,” *Organization Science*, 8, 593-611.
- Griffin, A. E. C., A. Colella, and S. Goparaju(2000), “Newcomer and Organizational Socialization Tactics: An Interactionist Perspective,” *Human Resource Management Review*, 10(4), 453-474.
- Gruman, J. A., A. M. Saks, and D. I. Zweig(2006), “Organizational Socialization Tactics and Newcomer Proactive Behaviors: An Integrative Study,” *Journal of Vocational Behavior*, 69, 90-04.
- Hatch, M. J.(1993), “The Dynamics of Organizational Culture,” *Academy of Management Review*, 18(4), 657-693.
- Hatch, M. J., and M. Schultz(2002), “The Dynamics of Organizational Identity,” *Human Relations*, 55, 989-1018.
- Hatch, M. J., and M. Schultz(2004), “Introduction,” In M. J. Hatch and M. Schultz (Ed.), *Organizational Identity: A Reader*, New York: Oxford University Press, 1- 15.
- He, H., and Y. Baruch(2009), “Transforming Organizational Identity under Institutional Change,” *Journal of Organizational Change Management*, 22(6), 575-599.

- Hogg, M. A., and S. A. Reid(2006), "Social Identity, Self-Categorization, and the Communication of Group Norms," *Communication Theory*, 16, 7-30.
- Hogg, M. A., and D. J. Terry(2000), "Social Identity and Self Categorization Processes in Organizational Contexts," *Academy of Management Review*, 25(1), 121-140.
- Hogg, M. A., and D. J. Terry(2001), "Social Identity Theory and Organizational Processes," In M. A. Hogg, and D. J. Terry (Eds.). *Social Identity Process in Organizational Contexts*, NY: Taylor & Francis Group, 1-12.
- James, L. R.(1982), "Aggregation Bias in Estimates of Perceptual Agreement," *Journal of Applied Psychology*, 67, 219-229.
- Jones, G. R.(1986), "Socialization Tactics, Self-Efficacy, and Newcomers' Adjustments to Organizations," *Academy of Management Journal*, 29, 262-279.
- Kennedy, S. Y., and J. B. Smith(2013), "The Relationship between School Collective Reflective Practice and Teacher Physiological Efficacy Sources," *Teaching and Teacher Education*, 29, 132-143.
- Korman, A. K.(1971), "Organizational Achievement, Aggression and Creativity: Some Suggestions toward an Integrated Theory," *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(5), 593-613.
- Kraimer, M. L.(1997), "Organizational Goals and Values: A Socialization Model," *Human Resource Management Review*, 7(4), 425-447.
- Lalonde, C.(2010), "Organisational Socialization in a Crisis Context," *Disasters*, 34(2), 360-379.
- Liu, J., C. Hui, C. Lee, and Z. X. Chen(2013), "Why Do I Feel Valued and Why Do I Contribute? A Relational Approach to Employee's Organization-Based Self-Esteem and Job Performance," *Journal of Management Studies*, 50(6), 1018-1040.
- Lu, S. C., and D. Tjosvold(2013), "Socialization Tactics: Antecedents for Goal Interdependence and Newcomer Adjustment and Retention," *Journal of Vocational Behavior*, 83, 245-254.
- Mcallister, D. J., and G. A. Bigley(2002), "Work Context and the Definition of Self: How Organizational Care Influences Organizational-Based Self-Esteem," *Academy of Management Journal*, 45(5), 894-904.
- McClaren, N., S. Adam, and A. Vocino(2010), "Investigating Socialization, Work-Related Norms, and the Ethical Perceptions of Marketing Practitioners," *Journal of Business Ethics*, 96, 95-115.
- Morrison, E. W.(2002), "Newcomers' Relationships: The Role of Social Network Ties during Socialization," *Academy of management Journal*, 45(6), 1149-1160.
- Nishii, L. H., D. P. Lepak, and B. Schneider(2008), "Employee Attributions of the "Why" of HR Practices: Their Effects on Employee Attitudes and Behaviors, and Customer Satisfaction," *Personnel Psychology*, 61, 503-545.
- Pierce J. L., D. G. Gardner, R. B. Dunham, and L. L. Cummings(1993), "Moderation by Organization Based Self-Esteem of Role Condition Employee Response Relationships," *Academy of Management Journal*, 36, 271-288.
- Pierce, J. L., D. G. Gardner, L. L. Cummings, and R. B. Dunham(1989), "Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition, Mea-

- surement, and Validation,” *Academy of Management Journal*, 32(3), 622-648.
- Pierce, J. L., and D. G. Gardner(2004), “Self-Esteem within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature,” *Journal of management*, 30(5), 591-622.
- Porter, M. E., and M. R. Kramer(2011), “The Big Idea: Creating Shared Value,” *Harvard Business Review*, 89(1), 2.
- Pratt, M. G., and P. O. Foreman(2000), “Classifying Managerial Responses to Multiple Organizational Identities,” *Academy of Management Review*, 25, 18-42.
- Pratt, M. G(2001), “Social Identity Dynamics in Modern Organization: An Organizational Psychology/Organizational Behavior Perspective,” In M. A. Hogg, and D. J. Terry(Eds.). *Social Identity Process in Organizational Contexts*, NY: Taylor & Francis Group, 13-30.
- Ravasi, D., and P. Phillips(2011), “Strategies of Alignment Organizational Identity Management and Strategic Change at Bang and Olufsen,” *Strategic Organization*, 9(2), 103-135.
- Ravasi, D., and M. Schultz(2006), “Responding to Organizational Identity Threats: Exploring the Role of Organizational Culture,” *Academy of Management Journal*, 49, 433-458.
- Reichers, A. E.(1987), “An Interactionist Perspective on Newcomer Socialization Rates,” *Academy of Management Review*, 12(2), 278-287.
- Rindova, V. P., and C. J. Fombrun(1998), “The Eye of the Beholder: The Role of Corporate Reputation in Defining Organizational Identity,” In D. A. Whetten, and P. Godfrey (Eds.). *Identity in Organizations: Building Theory through Conversations*, Thousand Oaks, CA: Sage, 62-82.
- Tajfel, H.(1982), “Social Psychology of Intergroup Relations,” *Annual Review of Psychology*, 33, 1-39.
- Tajfel, H., and J. C. Turner(1985), “The Social Identity Theory of Intergroup Behavior,” In S. Worchel and W. G. Austin (Eds.), *Psychology of Intergroup Relations (2nd ed.)*, Chicago: Nelson-Hall, 7-24.
- Tobin, T. J., R. O. Muller, and L. M. Turner(2006), “Organizational Learning and Climate as Predictors of Self-Efficacy,” *Social Psychology of Education*, 9(3), 301-319.
- Van Knippenberg, D., and M. A. Hogg(2003), “A Social Identity model of Leadership Effectiveness in Organizations,” In R. M. Kramer, and B. M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 25, Amsterdam: Elsevier, 245-297
- Van Maanen, J., and E. H. Schein(1979), “Toward a Theory of Organizational Socialization,” In B.M. Staw (Ed.), *Research in Organizational Behavior*, 1, 209-264.
- Weick, K. E.(1995), *Sensemaking in Organizations* (Vol. 3), Sage.
- Whetten, D. A., and A. Mackey(2002), “A Social Actor Conception of Organizational Identity and Its Implications for the Study of Organizational Reputation,” *Business and Society*, 41, 393-414.
- Wu, W., F. Tang, X. Dong, and C. Liu(2015), “Different Identifications Cause Different Types of Voice: A Role Identity Approach to the Relations between Organizational Socialization and Voice,” *Asia Pacific Journal of Management*, 32, 251-287.

Relations between Organizational Identity, Organizational Socialization, and Organizational Based Self Esteem

Yong-sun Chang* · Dae-hwan Cho**

Abstract

The purpose of this study is to find out the relationships among organizational identity, organizational socialization, and organizational based self esteem. Organizational identity suggests the fundamental concept and comprehensive characteristics of the organization. Over the last quarter century, organizational identity has been established as the key concept in organization study and has explained a variety of organizational phenomena. Although the concepts of identity have produced a great deal of theoretical attention, empirical studies that examine their effects have been rarely published.

This study analyzed the effects of organizational identity on members' organizational based self esteem. The basis of social identity underlies the desire to improve and maintain self-esteem. And organizational socialization will moderate relationship between organizational identity and organizational based self esteem. This study made the research model based on the theoretical arrangement to explain these relationships between constructs.

Using the collected data from 676 members at 53 organizations in South Korea, we tested and confirmed the construct validity and internal consistency by exploratory and confirmatory factor analysis, reliability by Cronbach's alpha. And we used hierarchical linear modeling (HLM) to test cross-level effects of hypothesized relationship.

Multi-level research including cross-level research makes ourselves understood much of the nested complexity of real organizational life. Therefore, the multi-level perspective is important for organizational researchers to understand the complexity and richness of social phenomena that may emerge at different hierarchical levels.

* Associate Professor, Department of Business Administration, Chosun University, First Author

** Invited Visiting Professor, Department of Business Administration, Chosun University, Corresponding Author

We used hierarchical linear modeling in HLM 7.01 to test the hypotheses. These models are intercepts as outcome models. Organizational identity was significantly related to organizational based self esteem. This result supported Hypothesis 1. As organizational identity became stronger, individuals tended to increase organizational based self esteem. The significance of coefficient associated with the interaction of organizational identity and organizational socialization supported Hypothesis 2.

By drawing on theory and research from literature review and doing empirical analysis, the results supported the cross-level linkages between related variables. This research came to the conclusions to as follows: First, organizational identity of aggregating members' perception had positive effect on organizational based self esteem. Second, organizational socialization had moderating effect between organizational identity and organizational based self esteem. The findings suggest that organizational identity and socialization at the organizational-level is meaningful variable to understand individual attitude and behavior. Therefore, organizational management should endeavor to form favorable and distinctive organizational identity and concentrate on organizational socialization.

Key words: organizational identity, organizational socialization, organizational based self esteem, cross-level analysis

-
- 저자 장용선은 고려대학교에서 경영학 박사를 받았고, 현재 조선대학교 경영학부 부교수로 재직 중이다. 주요 연구분야는 조직문화, 조직정체성, 양면성조직이다.
 - 저자 조대환은 조선대학교에서 경영학 박사를 취득하였고, 현재 조선대학교 초빙객원교수로 재직 중이다. 주요 연구분야는 조직정체성 및 조직동일시이다.