

조직 문화

1. 조직문화(organizational culture)의 개념

조직문화란 한 조직이 외부 적응(External Adaptation)과 내부 통합(Intermanl Intergration)의 문제와 대처해 나가면서 창안되고 발견되며 개발된 기본 전제(basic assumption), 가치(value), 믿음(beliet)의 식으로서, 외부 적응, 내부 통합에 효과적으로 작용하여 새 구성원이 그러한 문제에 반응하여 공통으로 생각하고(Way of Thinking), 느끼며(Way of Feeling), 행동하는 방식(Way of Doing)으로 전수되는 것을 의미한다.

2. 조직문화가 중시되는 이유

오늘날 기업 경영환경은 물론 정치, 사회, 경제, 기술, 환경 등 여러 분야에서 새로운 변화와 불확실성은 지금까지 지속되어 온 인식과 태도에 밀도 높은 변화와 각고의 노력을 요구하기에 이르렀다. 이러한 외부적인 환경변화와 함께 변환의 시대에 기업으로서의 조직 및 기능의 활성화가 어느 때보다 절실하게 요청되고 있다. **조직문화는 구성원들의 행위기준을 제시함으로써 그들을 결합시키는 사회적 접착제 역할을 하여 사회로부터 호의적인 반응을 얻게 한다.** 즉 구성원들의 공유된 가치의식의 합의도가 높은 강한 문화를 가질 경우에 기업의 성공적인 PR이 자연스럽게 이루어져 조직유효성을 높이게 된다. 그리고 특정기업이 강한 조직문화를 형성하게 되면 **첫째**, 조직구성원들의 일체의식을 높여 주게 되며 **둘째**, 최적의 경영방식을 제시함으로써 조직의 사회적 관계의 안정성을 증진시켜주며 **셋째**, 인적자원관리제도 및 교육훈련방법의 틀을 제시해 주며 **넷째**, 최고경영자의 경영스타일을 일관되게 하며 **다섯째**, 구성원들의 공통된 행위기준을 제시해 주며 **여섯째**, 사회로부터의 이미지가 높아지는 등 궁극적으로 조직유효성 제고에 기여하게 된다.

3. 조직문화를 구성하는 요인

조직문의의 구성요소에는 **이념정체성, 경영정체성, 구성원정체성, 이미지정체성, 리더정체성**이 있다. 이념정체성(Ideology Identity)이란 한 회사가 이사회에 왜(무엇 때문에)존재해야 하는가를 설명하는 조직경영이념의 정립여부를 뜻하는 것이다. 이는 구성원의 사고·행동의 기준이 되는 조직문화의 기초요소이다.

제도정체성(Management Identity)이란 경영이념을 구현하기 위한 한 조직

고유의 인사·조직제도와 관행의 존재여부를 뜻한다. 구성원정체성(Person Identity)이란 한 조직 구성원은 어떠한 사람이어야 하는가를 나타내는 인재상의 정립여부를 뜻한다. 이미지정체성(Corporate Identity)이란 한 조직의 이미지를 형성하는 상징특성(예-건물모양, 유니폼, 로고, 글씨모양, 색깔 등)의 존재와 통일성 여부를 뜻한다. 이상의 네 가지 요소 이외에 리더 정체성(Leader Identity)이 있는데 이는 조직을 이끌어 나가는 최고경영자의 경영관련 이미지의 정립여부이다. 사조직, 특히 소유경영자에 의해 경영되는 조직에서는 리더정체성이 어떻게 정립되는가 하는 것이 조직문화 형성에 매우 큰 영향을 미치게 된다.

4. 조직문화 형성에 영향을 미치는 요인

조직문화의 구성요소가 정립되어 있다고 해서 조직문화가 형성되는 것은 아니다. 중요한 것은 이들이 과연 구성원에 의해서 인식되고 공감되고 있느냐는 점이다. 문화란 구성원에 의해 공유된 것이기에 비록 조직내 어디에 정립되어 있다 하더라도 그것이 구성원에 의해 의식·공감되지 못하면 문화가 아닌 것이다. 따라서 한 조직에서 조직문화가 존재하기 위해서는 이들 다섯 가지 요소가 올바르게 정립되어 있어야 한다. 우리가 조직문화를 관리하고 변화시킨다는 것은 결국 이들 다섯 가지를 관리하고 변화시킨다는 것이 된다. 흔히 조직에서 이들 다섯 가지 요소 모두가 정립되고 또 인식되어 있는 경우는 무척 드물다. 보통 한 두가지 요소가 미흡하다. 따라서 어느 요소가 미흡한지 조사하고 정립시키는 것이 곧 조직문화 관리의 내용이 된다. 더욱 중요한 것은 이들 다섯 가지 요소가 서로 맥을 같이해야 한다는 점이다. 이들 요소가 서로 연결되어 같은 방향으로 나아가갈 때(정렬될 때) 그 조직의 문화는 강한 문화, 나아가 긍정적인 문화가 되는 것이다. 그런데 실제로 이들 다섯 요소는 조직 내 서로 다른 부서에 그 책임이 부여되어 있다. 그 결과 각 요소가 방향을 달리할 가능성이 무척 크다. 종합하면, 다섯 가지 요소 중 미흡한 부분을 찾아 정립하면서 이들간에 적합성이 존재하도록 서로 변환시키는 것이 바로 조직이 해야 할 일이다. **과업지원**(일의 능률과 관련하여 부서간에 또는 부서 내에서 서로 정보를 얼마나 공유하고 얼마나 협조하려 하는가를 나타내는 요소), **과업혁신**(일과 관련하여 창조성 또는 혁신성이 얼마나 발휘되는가를 새로운 일을 하는 정도, 일을 다른 방법으로 하는 정도를 통해 알아보는 요소), **사회적 관계**(조직 내에서 동료간에 또는 상하간에 얼마나 사귀고 어울리는가를 나타내는 요소), **개인적 자유**(자기표현의 정도를 포함하여 개인적인 자유 또는 자율성이 허용되는 정도를 나타내는 요소)가 얼마

나 유기적으로 움직이는 시스템을 갖추느냐 즉, 조직 구성원들의 문화적 차이, 공감대가 조직문화의 상태를 말해준다.