



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

자발적 조직의 공식, 비공식지원이 조직몰입에 미치는 영향

— 비공식조직의 순기능적 유용성을 매개로 —

제주대학교 경영대학원

문화예술경영학과

송 희 경

2023년 8월



자발적 조직의 공식, 비공식지원이 조직몰입에 미치는 영향

- 비공식조직의 순기능적 유용성을 매개로 -

지도교수 조 부 연

송 희 경

이 논문을 경영학(문화예술경영) 석사학위 논문으로 제출함

2023년 8월

송희경의 경영학(문화예술경영) 석사학위 논문을
인준함

심사위원장

방 호 진



위 원

조 부 연



위 원

박 설 우



제주대학교 경영대학원

2023년 8월



The Effects of Official and Informal Support of Voluntary Organizations on Members' Organizational Loyalty

Hee Kyung Song

(Supervised by professor Boo Yun Cho)

The thesis submitted in partial fulfillment of the requirement
for the degree of Master of Arts and Cultural Management in
Business Administration

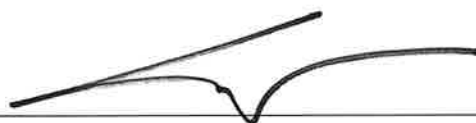
August, 2023

This thesis has been examined and approved.

HOJIN BANG

Thesis director, Hojin Bang Prof. of Arts and Cultural Management

Boo Yun Cho



Seolwoo Park



August, 2023

Department of Arts and Cultural Management
GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS ADMINISTRATION
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

국문초록

자발적 조직의 공식, 비공식지원이 조직몰입에 미치는 영향 - 비공식조직의 순기능적 유용성을 매개로 -

제주대학교 경영대학원
문화예술경영학과 석사과정
송 희 경

문화 예술분야에서 전문가들의 창작과 일반인들의 감상이라는 고정관념은 더 이상 유효하지 않다. 감상자였던 개인들의 문화예술에 대한 향유 욕구가 증가하면서, 자발적결사체 조직인 동호회를 결성하여 지역과 일상에서 다양한 가치와 효용을 생산하고 있다. 자발적결사체 조직은 가입과 탈퇴가 자유로운 만큼 쉽게 결성되기도 하지만 보상과 책임이 불분명하여 쉽게 와해 되기도 한다. 본 연구는 자발적결사체 조직 형태로 확장해가고 있는 생활문화예술동호회를 연구 대상으로, 동호회 조직의 공식, 비공식지원이 조직구성원의 조직몰입에 미치는 영향을 실증적 검증을 통해 동호회의 지속적 발전 요인을 규명하는데, 연구 목적이 있다. 매개변수는 심리학적 접근으로 비공식조직의 순기능적 유용성을 매개 요인으로 검증했다.

연구의 설계는 이론적 배경과 선행연구를 통해 연구의 가설과 모형을 도출하였다. 연구 가설은 조직의 공식, 비공식지원이 조직구성원의 정서적 몰입과 지속적 몰입에 미치는 영향과의 관계를 실증 검증하고, 비공식조직의 순기능적 유용성을 매개변수로 검증하려 했다. 설문지 구성은 가설과 연구 모형의 선행연구를 바탕으로 31개를 도출하여 작성하였으며, 1차 10명의 생활문화예술동호회 운영진의 인터뷰를 통해 설문 문항을 확인 검토하였다. 본 조사의 자료수집은 생활문화예술동호회 참여자를 모집단으로 제주도 내외 지역에서 활동 중인 300명을 대상으로 설문조사를 실시하여 최종적 유효표본 243명으로 실증 분석하였다.

연구 분석은 측정변수들의 판별 타당성 및 신뢰성을 검증한 후 변수들간의 관계성을 살펴보기 위해 상관분석을 실시하였으며, 인과 구조의 통계적 유의도와 적합성을 검증하기 위해 구조방정식 모형을 사용하여 연구 모형과 가설을 검증하였다.

연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 생활문화예술동호회의 조직지원 즉 공식, 비공식지원은 동호회원들이 인식한 정서적, 학습적 유용성에 유의한 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 비공식적 지원은 학습적 유용성에는 영향을 미치지 않는 것으로 검증되어, 생활문화예술동호회 참여에서 조직의 지원은 배움의 욕구보다는 정서적 영향에 더 큰 비중이 있다고 본다.

둘째, 생활문화예술동호회 조직지원이 정서적 몰입 및 지속적 몰입에 미치는 영향은 완전 매개로 유의한 영향이 있음을 검증되었다. 이는 조직의 공식, 비공식지원이 적극적 일수록 동호회원이 느끼는 조직몰입의 정도가 높다고 볼 수 있다. 조직의 운영방식이 체계적일수록 조직에 더욱 애착을 갖게 되고, 비공식지원 신뢰감이나 배려, 예술적, 학습적 지원 체계가 갖추어져야 조직구성원이 조직에 능동적으로 몰입할 수 있다. 이를 위해 조직 운영진의 지원시스템이 요구된다.

셋째, 생활문화예술동호회 회원이 느끼는 정서적 유용성 및 학습적 유용성은 조직몰입에 완전 매개하여 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 생활문화예술동호회 구성원들은 자신의 창의성과 학습적 욕구가 강하고 정서적으로도 구성원 간의 수평적 조직의 분위기, 배려와 신뢰감이 높을수록 조직에 몰입하는 것으로 입증되었다.

넷째, 비공식조직의 순기능적 유용성을 매개변수로 검증 결과, 공식지원이 정서적 유용성을 매개로 지속적, 정서적 몰입에는 매개하지만 다른 가설들은 모두 기각되었다. 이는 조직의 지원 중 조직의 체계적 지원, 즉 조직의 수평적 관계 맺음이나 신뢰감, 배려 등으로 조직몰입에 유의미하게 작동하며, 학습적 유용성을 매개로 조직몰입에 이르지 않는 것으로 검증되었다.

본 연구는 자발적결사체, 생활문화예술동호회 조직의 지원이 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 검증함으로써 생활문화예술동호회 운영진은 조직의 체계적 지원시스템을 갖추고 구성원들이 정서적, 능동적으로 조직에 몰입하도록 조직의 지속적 발전을 위해 노력해야 함을 시사하고 있다.

주요 핵심어: 자발적결사체, 생활문화예술동호회, 조직지원인식, 조직몰입

<목 차>

I . 서 론	1
1. 연구의 배경	1
2. 연구의 목적	3
3. 연구의 구성 및 방법	4
II . 이론적 배경	7
1. 조직과 인간관계론	7
2. 비공식조직과 자발적결사체	9
1) 비공식조직의 개념과 특성	9
(1) 비공식조직의 개념	9
(2) 비공식조직의 순기능과 역기능	11
(3) 비공식조직의 순기능적 유용성	12
(4) 비공식조직의 순기능적 유용성 선행연구	13
2) 자발적결사체	15
(1) 자발적결사체의 개념	15
(2) 자발적 결사체의 유형	17
3. 생활문화예술동호회의 개념과 특성	24
1) 동호회의 개념	24
2) 생활예술문화동호회의 개념	26
3) 국내 생활문화정책의 흐름	30
4) 생활문화예술동호회의 특성	33
4. 조직지원인식	36

1) 조직지원인식의 개념	36
2) 조직지원인식에 관한 선행연구	37
3) 공식적지원과 비공식적 지원	39
(1) 공식적 지원	39
(2) 비공식적 지원	40
5. 조직몰입	41
1) 조직몰입의 개념	41
2) 조직몰입의 구성 요인	42
(1) 정서적 몰입(affective commitment)	43
(2) 지속적 몰입(continuance commitment)	44
(3) 규범적 몰입(normative commitment)	44
3) 조직몰입의 선행연구	45
Ⅲ. 연구설계 및 방법	48
1. 연구가설	48
1) 조직지원인식과 비공식조직의 순기능적 유용성	48
2) 조직지원인식과 조직몰입	49
3) 비공식조직의 순기능적 유용성과 조직몰입	50
4) 비공식조직의 순기능적 유용성의 매개효과	50
2. 연구 모형	51
3. 변수들의 정의와 설문 설계	52
1) 공식적 지원, 비공식적 지원의 설문 설계	52
(1) 공식적 지원활동	52
(2) 비공식적 지원활동	53
2) 비공식조직의 순기능적 유용성의 설문 설계	53
(1) 정서적 유용성	53

(2) 학습적 유용성	54
3) 조직몰입의 설문 설계	54
(1) 정서적 몰입	55
(2) 지속적 몰입	55
4. 자료수집 및 조사 설계	56
5. 분석 방법	61
IV. 연구 결과	62
1. 측정 도구의 탐색적 요인분석 및 신뢰성 검증	62
1) 측정도구의 확인적 요인분석	64
2) 판별 타당성 검증	67
2. 연구모형 검증	68
1) 연구모형의 적합도 검증	68
2) 경로 분석 및 연구모형 검증	69
3) 가설검증 결과	70
4) 매개효과의 검증	73
V. 결론	75
1. 연구의 요약	75
2. 연구의 시사점	77
1) 이론적 시사점	77
2) 실무적 시사점	78
3) 연구의 한계점 및 향후 연구 방향	79
참고문헌	81
Abstract	90
부록 <설문지>	93

<표 목차>

<표 II-1> 공식조직과 비공식조직의 차이점	10
<표 II-2> 비공식조직의 순기능적 유용성의 선행연구	14
<표 II-3> 자발적 결사체의 유형	19
<표 II-4> 자발적 결사체의 선행연구	23
<표 II-5> 생활문화 개념의 변화단계	29
<표 II-6> 생활체육과 생활예술의 영역별 특성 비교	31
<표 II-7> 조직지원인식의 선행연구	37
<표 II-8> 조직몰입의 정의	42
<표 II-9> 조직몰입을 분류한 선행연구	46
<표 III-1> 변수들의 정의 및 설문 설계	55
<표 III-2> 예비조사 인터뷰 명단	57
<표 III-3> 설문지구성	58
<표 III-4> 표본의 특성	59
<표 IV-1> 측정도구의 탐색적 요인분석과 신뢰성 분석	62
<표 IV-2> 측정도구의 적합도 지수	65
<표 IV-3> 측정 항목의 확인적 요인분석 결과	66
<표 IV-4> 판별타당성과 상관관계 분석 결과	67
<표 IV-5> 연구 모형 적합도 지수	68
<표 IV-6> 가설검증 결과	72
<표 IV-7> 매개효과 검증 결과	74

<그림 목차>

<그림 I-1> 연구 흐름도	6
<그림 III-1> 연구모형	52
<그림 IV-1> 연구모형 검증 결과	69

I. 서론

1. 연구의 배경

문화예술은 전문가들의 창작과 일반인들의 감상이라는 고정관념에서 벗어나 더 이상 전문예술가들만의 전유물이 아니라, 예술의 감상자였던 개인들이 본인들의 의지와 욕구를 반영하며 다양한 예술 창작활동에 참여하고 있다. 문화센터와 같은 단순한 강의에 참여하기도 하지만 모임을 만들거나 참여하면서 개인의 관심 분야에서 활동하고 있다. 단순히 학습하는 단계를 넘어 좀 더 전문적인 노력을 기울이고 오랜 시간에 걸쳐 본인의 성과를 발표하는 등 전업이 아니어도 전문예술가 못지않은 열정을 보이며 활동에 매진하고 있다. 국민 개개인들이 전문예술가들의 예술 활동을 수동적으로 수용하는 단계를 넘어 직접 참여하여 스스로 예술 행위의 주체가 되고자 하는 욕구가 반영되고 있다. 주체적으로 실현하기 위한 조직이 구성되고 운영하기에 이르렀다. 동호회를 조직하여 개개인들의 문화나 예술의 욕구를 자발적 의지에 근간으로 만들어 운영하고, 같은 관심 분야의 사람들과 교류하며 네트워크를 형성하고 있다. 지역성으로 보면 오래전부터 존재해왔던 친목회나 동창회, 향우회와 같은 조직 또한 크게 다르지 않다고 본다. 지연, 학연, 혈연을 통해 네트워크를 형성하고 조직 운영의 상하관계가 인정되는 친목 조직들과 달리 동호회는 개인적 의지와 자발적 참여에 전적으로 의존하는 성격을 지닌다. 본인이 열정적으로 참여하면 조직에서 주도적인 역할을 할 수 있으나 무언가 특별한 동기 없이 활동하게 되면 조직에 대한 소속감은 확보하기 매우 어렵다. 동호회로 대표되는 자발적결사체 또는 비공식조직은 사회의 많은 분야에서 급격히 확대되고 있다. 공식조직 내에서도 역할을 원활히 수행하고 비전과 목표를 달성하기 위한 보조적인 조직으로 기능하고 있다. 동호회 조직은 공식조직 이면의 비공식조직이 아니라 개인의 의지에 따라 사회적 네트워크를 형성하고 운영하는 독자적 조직이다. 독자적인 참여와 운영이 잘되고 있는 분야로는 스포츠 동호회가 있으며 음악, 미술, 무용 등 수없이 다양한 문화예술 분야에서 조직이 구성되고 확대되고 있다.

기존의 관점에서 생활과 문화예술의 관점으로 점차 변환해가면서 국가나 지방자치단체들도 지역문화와 문화예술의 활동 범위를 확장하고 하드웨어적 지원뿐 아니라 소프트웨어 측면에서도 다양한 지원을 제공하고 있다. 문화기본법과 지역문화지원법과 같이 법적인 지원의 토대가 형성되었다. 2013년 문화기본법과 2014년 지역고유의 문화가치와 정체성에 부합하는 문화발전을 추구하는 목적을 지닌 지역문화진흥법이 제정되어 국민 개개인의 다양한 문화적 활동을 보장하는 체계가 마련되었다. 지역의 문화예술재단은 전문예술가들의 지원 체계뿐만 아니라 생활문화예술동호회 역시 중요한 지원구조 안에 포함시키고 있으며 전국적으로 이를 지원하기 위한 단체로 (재)지역문화진흥원을 설립하여 지역의 생활문화 활성화를 지원하는 중이다. 진흥원은 “국민 개개인의 소소한 행복 추구하고 공동체 화합을 지향하는 일상속 생활문화 환경을 만들어가며, 국민의 보편적 문화가 있는 삶의 문화가치를 확산하여 지역 곳곳에 문화가 뿌리내릴 수 있도록 다양한 문화적 해법을 모색한다”고 밝히고 있다.

동호회 활동이 활발해진 영역은 생활문화 분야만 있는 것은 아니다. 체육 역시 생활체육의 활성화를 위해 2015년 생활체육진흥법이 제정되었으며 이 법 역시 “생활체육을 통한 국민의 건강과 체력 증진, 여가 선용 및 복지 향상에 이바지함을 목적으로 한다.” 라고 제시하면서 체육동호인조직의 육성 및 지원에 대해 대책 마련과 경비지원을 제시하고 있다. 생활문화와 생활체육의 지원을 위한 법적 장치가 마련되어 관련 분야의 다양한 동호회가 급격히 양적으로도 증가하였다. 그러나 동호회의 활동기간을 보면 조직의 안정적 운영이 확보됐다고 보기는 힘들다. 전국 생활문화동호회를 대상으로 지역문화진흥원이 조사한 보고서에 따르면(2021, p.375-376) 설립 3~4년 미만이 27%로 가장 많으며 1~2년 미만도 13.1%, 1년 미만이 5.7%에 달하는 등 동호회의 절반 가까이가 4년 미만인 것으로 나타났다.

동호회 조직은 결성은 쉽지만 지속적으로 운영하기 위해서는 많은 어려움에 직면하고 있다는 것을 의미하는 것으로 볼 수 있다.

기존 공식조직이나 비공식조직들의 조직 내 네트워크의 구조가 수직적인 관계라면 동호회는 개개인의 의지와 활동에 의존하기에 수평적 관계를 기본으로 하고 있다. 영리 조직이나 사회적으로 영향을 미치려는 비영리조직들처럼 적절한 성과체계

나 처벌을 동원해 조직을 운영할 수 있는 구조가 아니기 때문이다. 기존의 조직 운영원리나 체계, 성과와 보상체계와는 무관한 조직구성원 간의 관계와 결속감으로 유지되는 자발적결사체라는 점에서 동호회의 지속가능성을 연구해 보려 한다.

본 연구의 배경은 급격하게 형성되어 사회 전반에 광범위하게 확산하고 있으나 운영과 지속성의 어려움을 겪고 있는 비영리, 자발적결사체 조직인 동호회의 운영진에게 참고자료가 되기를 바란다. 수평적 네트워크 구조와 개개인들의 강한 감정발현의 욕구가 참여 동기인 생활문화예술동호회에서 조직 운영진의 조직지원인식과 구성원의 조직몰입에 미치는 영향을 실증적 검증을 통해 학술적 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

경제적인 발전과 근로 시간의 단축, 유희시간의 증가로 각 개인들의 여유 시간이 증가로 많은 이들이 문화예술 분야 혹은 스포츠 분야에서 다양한 동호회 활동에 참여하고 있다. 동호회 조직, 그중 생활문화예술동호회는 개인의 자발성과 참여에 의존하는 조직이다. 조직 참여에 중요한 동기로 구성원 개인의 욕구 충족, 창의성 발현, 네트워크 형성 등은 참여에는 작동하지만 지속성을 가지고 참여하도록 하는 관계 형성이나 결속감은 조직운영자들에 가장 큰 숙제일 것이다.

조직구성과 운영에 보상과 책임의 도구를 적극적으로 활용할 수 없다는 한계에 명백히 직면하고 있다. 조직 운영진의 공식, 비공식적인 지원이 참여하는 개인들의 마음을 움직이게 하고 동호회에 적극적 참여 즉 몰입에 영향을 미치는지를 알아볼 필요가 대두된다. 기존 조직에서는 다소 낮은 요인들이지만 개인의 조직몰입을 위한 적절한 요소를 찾아내면 구성원들에게 강력한 이익을 제공하거나 치명적인 페널티를 제공하지 않는 상황에서도 조직의 발전에 적극적으로 참여할 수 있는 요인을 찾을 수 있을 것이다. 50% 가까운 동호회 조직이 4년 미만의 운영 기간을 가지고 있다는 조사처럼 조직 운영에 어려움이 있지만 반대로 생각하면 나머지 동호회는 5년을 넘어 10년 이상 초기 창단구성원과 상관없이 지속적으로 회원들을 받아들이고

유지, 확장하며 조직의 정체성을 이끌어간다고 생각할 수 있다.

생활문화동호회라는 자발적결사체 조직의 장기적 운영과 유지 및 발전을 위해 필요한 요인과 조직 운영의 원리 측면에서도 의미 있는 일이라 할 것이다. 본 연구는 일반조직의 유지와 발전의 요인에서 제외됐던 요인들을 활용해 새로운 형식의 자발적결사체의 활성화 요인을 찾아내고자 하는 목적을 지니고 있다. 본 연구는 생활 곳곳에 확산 중인 생활문화예술동호회를 통해 조직의 지원이 조직구성원의 조직몰입에 작동하는 요인들 간의 관계를 실증적으로 검증하려 한다. 자발적결사체 동호회 조직에서 운영자가 제공하는 구성원에 대한 지원요인이 구성원의 조직몰입에 미치는 영향에 대해 실증적으로 검증하고자 하는 연구의 목적이 있다.

3. 연구의 구성 및 방법

본 연구는 생활문화예술동호회 조직을 통해 비영리 자발적 조직의 공식, 비공식 지원이 비공식조직의 순기능적 유용성을 매개로 조직몰입에 미치는 영향을 실증적 검증을 통해 연구하였다. 총 5장으로 구성되었으며, 세부적인 내용은 다음과 같다.

제1장 서론에서는 본 연구를 진행하게 된 배경과 목적을 제시하고, 연구 작업의 구성과 방법을 기술하였다.

제2장 이론적 배경에서는 선행연구 분석을 통하여 본 연구에서 다루고 있는 조직의 개념, 비공식조직과 자발적결사체, 생활문화예술동호회의 개념 및 특성, 조직지원인식, 조직몰입의 이론적 연구를 서술하였다.

제3장 연구설계 및 방법에서는 변수의 정의 및 설문 설계에서는 변수들의 개념과 연구 목적을 달성하기 위해 이론적 연구를 토대로 변수의 정의와 측정항목을 도출하였으며, 연구모형을 통해 연구가설을 설정하였다. 자료수집 및 조사 설계, 연구 분석에 대해 구체적으로 서술하였다.

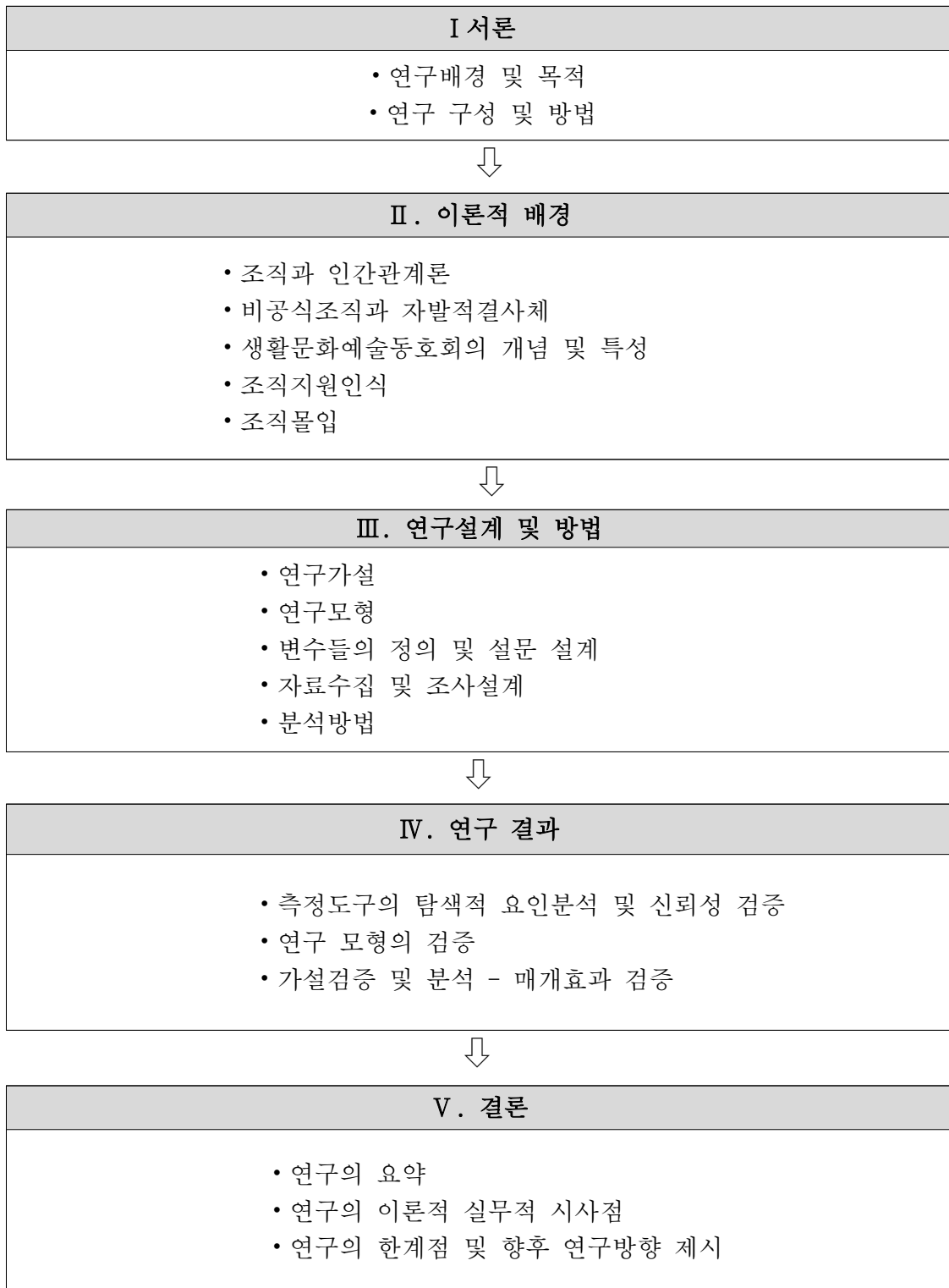
제4장 연구 결과에서는 실증적 검증을 위한 자료는 구조화된 설문지(structured questionnaire)법을 활용하여 1차 예비조사를 거쳐 본 설문은 생활문화예술동호회 대표 및 운영진을 대상으로 실시하였다. 연구가설을 검증하기 위한 구체적인 실증 분석결과를 제시하였다. 구조방정식 모형을 기반으로 측정 도구의 신뢰성 검증 및

연구모형을 통계적으로 분석하였으며, 부트스트래핑(Boot strapping)을 통한 매개 효과를 검증하였다.

제5장 결론에서는 본 연구를 통해 나온 연구 결과를 정리하였으며, 이를 기반으로 이론적, 실무적 시사점을 도출하여 제시하였다. 또한 본 연구에서 고려하지 못한 한계점과 향후 연구 방향에 대한 제언으로 내용을 마무리 지었다.

본 연구의 흐름을 도식화하여 제시하면 <그림 I-1>과 같다.

<그림 I-1> 연구 흐름도



Ⅱ. 이론적 배경

1. 조직과 인간관계론

인간은 누구나 어떤 형태로든지 조직 생활을 하고 있으며, 조직의 영향을 받고 산다. 조직의 개념에 대해 장영광·정기만(2021, p.19-21)은 어떤 역할이나 기능을 수행할 수 있도록 협동하는 체계라고 말한다. 조직은 개개의 요소, 즉 개인들이 일정한 질서하에 결합하여 하나를 이루는 것이며, 이때 결합된 집단 또는 공동체가 일정한 목적을 달성하기 위해서, 지휘 관리와 역할 분담이 정해져 있을 때 비로서 조직으로 본다. 단순하게 사람들이 집단을 이루거나 모여 있다고 해서 조직이라 볼 수 없으며 목적은 동일하더라도 지휘를 위한 관리가 이루어지거나 역할 분담이 없으면 조직으로 볼 수 없다는 것이다. 조직은 공식화를 기준으로 공식조직과 비공식조직으로 나눌 수 있으며 영리 추구를 기준으로 영리 조직과 비영리조직으로 나눈다. 영리조직(profit organization)은 소유주나 주주를 위해서 조직의 이익을 추구하는 단체를 말한다. 비영리조직(non-profit organization)은 이윤을 목적으로 하는 영리조직과는 달리 공공의 사회적 이익을 목표로 헌신하는 조직이다(이창원, 최창현, 2005). 한국 사회에서 비영리조직은 정부, 공공단체, 종교단체, 기타 각종 지역사회단체 생활문화예술단체 등 다양한 종류로 나뉜다. 이러한 기관들은 공공의 이익을 위해 사회적 생각, 가치관, 활동, 태도 그리고 자연보호 등 사회적 운동을 광범위하게 전개하고 있으며 나아가 그 활동 영역은 정부를 넘어 광범위하게 넓혀질 수 있는데, 각각의 비영리조직이 갖고 있는 성격만큼 다양하다(제진수 역, 1999). 그동안 인간 사회에 존재해 온 수많은 집단과 공동체들은 스스로의 목적 달성을 위하여 조직을 합리적 생성하고 운영해왔으며 이때 집단의 구성원들은 해당 조직 속에서 일정한 역할이 부여된다. 그들이 집단의 구성원이 되고 집단이 지향하는 사회적 역할에 참여함으로써 사회와 연결되는 것이다. 조직에 대한 이론은 고전적 조직이론, 신고전적 이론, 현대 조직이론으로 나누어 볼 수 있다.

고전적 조직이론은 과학적 관리학과, 행정관리학과, 관료제 이론으로 구분된다.

신고전 이론에 속하는 학과는 고전이론의 경우보다 더 복잡하게 분화되는데, 그

가운데 인간관계론, 생태론(환경유관론), 실증주의론(경험주의이론)이 대표적 이론이다. 위의 유파 중에서 가장 영향력이 크고 조직연구자들의 주의를 끌었던 것은 인간관계론이다. 현대이론에 속하는 학파는 체계이론과 환경적응론, 혼돈이론 등 더욱 분화되는 경향을 보였다. 인간관계론은 신고전 이론에 속하는 것으로 전통적 인간 관계론과 현대적 인간관계론으로 구분되며, 비공식조직에 대한 개념의 도입에 지대한 영향을 미쳤다.

인간관계론은 고전이론에 대한 반론의 형태로 출범하여 발전하였으며 현대 조직이론의 형성과정에 지대한 영향을 미쳐왔다. 비공식조직에 대한 개념의 최초 도입은 인간관계론 학파에 속하는 Mayo와 Roethlisberger의 ‘호손실험’에서 비롯되었다. 호손실험은 1920년대부터 미국에서 조직이 점점 거대해지고 기술 의존성이 커지면서 더욱 전문화되면서, 조직 내 사회적 집단이 붕괴되고 불만이 고조되었다. 생산성을 증대시키기 위해서는 직무설계나 동기뿐 아니라 집단 구성원간의 관계, 감독자의 리더십, 관리의 공정성 지각과 같은 사회적 요소 역시 중요하다는 사실을 간파하고 있었다. 이러한 배경에서 하버드대학교 경영대학원 교수였던 Elton Mayo의 주도하에 인간관계론의 연구가 시작되었다. 1924년부터 시카고 근교의 웨스턴 일렉트릭회사의 호손공장에서 실험을 통해 실시되었다. 이 실험의 목적 중 하나는 조명 강도가 생산성에 미치는 영향을 실험한 결과 일정한 조명의 강도 아래 작업한 집단과 조명 강도를 변화시키면서 작업을 수행하였다. 실험결과는 양 집단 모두에서 생산성이 증가하여 조명 강도와 생산성 사이에는 어떤 관계도 없는 것으로 보여졌다.

호손실험은 4단계의 실험을 거쳐 10년간을 거쳐 계속되었으며 그 결과는 종래의 인간관인 기계적, 경제적인 인간관이 부정되고, 이 실험을 통해 심리적 사회적 인간관으로 수정하게 되었다. 이를 바탕으로 인간관계론이 이론화되는 계기가 되었다. 호손실험의 연구 결과에서 얻은 인간관계론의 원리는 다음과 같다. 인간은 사회적 욕구를 지녔으며 사회적 요인에 의해서 동기가 유발되며, 조직 참여자의 만족, 사회적 욕구의 충족으로 생산성이 향상된다는 결과를 보였다. 조직 참여자의 생산성은 육체적 능력보다 사회적규범에 의해서 좌우된다. 조직참여자들은 관리층에서 사회적 욕구를 충족시켜주는 만큼 관리층의 요구에 응한다. 조직은 기술적, 경제적 체제 일뿐만 아니라 비공식적 체제를 가지며 공식조직과 다른 규범 및 개인

적인 역할을 설정할 수 있다는 결론을 얻을 수 있었다(서영석,2005). 이후 여러 학자들에 의해 조직의 현상을 심리학적으로 접근하는 시도가 이루어졌고, 그중에서 Schein의 인간관계론에 주목하게 되었다. Schein(1974)은 호손실험 이후 사회적 인간관, 자기실현적 인간관, 복잡한 인간관 등에 대해 설명하며, 인간에게 동기부여가 되는 것이 업무 자체보다 인간관계, 사회관계, 동료관계가 더 중요하다고 주장하였다. 인간관계를 조직 내에서 가능하다고 보았고 개인적인 접촉이나 상호작용의 결과로 형성된 비공식조직에 참여하여 만족을 느끼는 정도가 높아질수록 직무를 수행하는 과정에서도 정적인 효과가 커짐으로써 직무만족도가 높아질 것이라고 했다.

2. 비공식조직과 자발적결사체

1) 비공식조직의 개념과 특성

(1) 비공식조직의 개념

공식조직(formal structure)은 동일한 목적과 합리성과 능률의 논리를 기반으로 형성된 조직으로써 제도에 따라서 행위와 규범이 설정되어있는 조직이라고 할 수 있다. 비공식적 조직(informal structure)은 구성원들의 자발적 참여를 통해 구성된 조직으로 취미, 관심, 기호의 공유 등과 같이 정서적 교류나 관계가 중요시되는 자연발생적인 조직이라고 설명할 수 있다. 비공식적 조직은 개인들의 자발적 참여를 통해 구성됐기에 내재화된 질서로 유지되며 동호회, 향우회, 시민단체 등이 포함된다. 비공식조직은 공식조직과는 달리 구성원들의 개인적 욕구 충족을 위해 자발적으로 구성되는 조직이라고 할 수 있다. 오세진(2012)은 비공식조직에 대해 직장 내에서 공식적인 조직의 목표가 아닌 구성원들의 개인적인 목표 달성을 위해 만들어진 집단으로 직장 내 동호회, 직장 내 여가 활동, 동아리, 비공식집단 등 다양한 이름으로 불리고 있다고 말한다.

이를 정리하면 공식조직이 인위적으로 형성된 반면, 비공식조직은 자연발생적이라고 할 수 있다. 공식조직은 제도에 기반한 외면적 조직인 반면, 비공식조직은 인

간관계 중심의 내면적 조직이다. 공식조직은 효율성, 과학적 합리성에 근거하여 구성되는 반면, 비공식조직은 감정의 논리에 근거하여 구성된다. 비공식조직의 순기능으로는 공식조직의 경직성을 완화하며, 구성원의 욕구불만 배출구가 되어 정서적 안정감과 조직에의 소속감을 부여한다. 의사소통 통로가 되기도 한다. 관리자 입장에서는 비공식조직을 통하여 조직 내의 분위기를 파악할 수 있다(장영광, 정기만, 2021, p.265)

공식조직과 비공식조직의 차이점은 <표 II-1>와 같이 정리하였다.

<표 II-1> 공식조직과 비공식조직의 차이점

구분	공식 조직	비공식 조직
발생	인위적	자연발생적
형태	외면적, 문서화	내면적, 내재적, 비제도적, 비가시적
대인관계	능률논리에 따라 구성되며 관계가 미리 규정됨	상호욕구나 필요에 의함. 감정의 논리에 따라 구성
리더십	임명됨	자연적 또는 선출에 의해
행동통제	상과 벌에 의한 통제	자신발생과 타인의 관계에 의한 통제
제도 의존성	상재적으로 의존적	상대적으로 비의존적
질서	전체적 질서	부분적 질서

자료: 강윤숙 외(2010), 간호관리와 리더십, p. 205

비공식 조직은 조직 내에서 뜻이 맞는 사람끼리 조직의 목표나 개인의 욕구를 충족시키기 위해 인간관계를 맺으면서 발생한다. 박연호(1977, p.66-67)는 비공식적 조직의 형성요인을 선천적 요인과 후천적 요인으로 분류한다. 선천적 요인에는 기질과 성격, 성, 연령, 혈연관계가 있고 후천적 요인으로는 조직 내적인 요건으로 출신학교 관계, 동향 관계, 취미, 학력 및 교육 정도, 군대 및 경력관계, 종교관계, 거주지의 인근성 등을 들고, 조직 외적인 요인으로는 업무의 유사성, 근무장소의 근접성, 근무 기간, 직급 또는 직위, 입사 시기를 들었다.

유중해(1986, p.218)는 비공식조직의 형성요인을 다음과 같이 들고 있다.

첫째, 사람은 누구나 인격과 개성을 가지고 있으므로 규칙보다 필요, 감정, 욕구

에 따라 행동하기 때문에 비공식조직이 생기게 된다.

둘째, 공식적인 권위와 사실상의 영향력 사이에는, 혹은 타인의 행동을 지시할 수 있는 법적인 명령권과 실제 상의 권력 사이에는 상당한 갭이 발생하기 때문이다.

셋째, 조직 구성원의 혈연, 지연, 이해관계, 취미, 종교, 동창관계 등에 기인하여 각종 소집단이 형성된다.

넷째, 조직 구성원의 혈연, 지연, 이해관계, 취미, 종교, 동창관계 등에 기인하여 각종 소집단이 형성된다.

넷째, 개인간의 조직이 바탕이 되어 자생집단이 형성되기도 하며, 또한 공식적 조직내에서 구성원의 자기계발이나 자기 완성의 계기를 마련하기 위하여 자생집단의 형성을 촉구하기도 한다. 그것은 공식적 조직내에서 구성원은 수동적, 복종적이므로 인격의 계발이나 창의력의 발휘가 어렵기 때문이다.

이처럼 비공식조직은 내면적으로 뜻이 맞는 사람끼리 지위나 직급에 관계없이 인간개개인의 기본적 욕구를 충족시키고자 자연적으로 발생된다고 볼 수 있으며, 조직체 내부에서 존재하는 과별이나 조직, 종교, 취미, 오락, 기호 등의 사항들이 형성요인이 된다.

(2) 비공식조직의 순기능과 역기능

비공식조직에 대한 기능은 그동안은 주로 공식 조직내에서 이루어지는 비공식조직에 대해서 연구가 이루어졌다. 비공식조직의 순기능으로는 공식조직의 경직성을 완화하고, 구성원의 욕구불만 배출구가 되어 심리적 안정감과 조직에의 소속감을 부여하며 의사소통 통로가 되기도 한다고 제시한다. 관리자의 입장에서는 비공식조직을 통해 조직내의 분위기를 파악할 수 있는 측면도 있다. 비공식조직의 순기능을 살펴보면 다음과 같다(박연호. 오세덕, 2000, p.275-276).

첫째, 구성원으로 하여금 귀속감과 안정감을 갖게 함으로써 직무집단을 안정화시킨다.

둘째, 구성원 사이의 협조로 능률적 업무수행을 할 수 있다.

셋째, 구성원 간에 정보를 교환할 수 있는 유효한 의사소통의 통로가 된다.

넷째, 구성원의 좌절감과 욕구불만 및 기타 정서적 문제에 대한 안전판의 역할을 한다.

다섯째, 구성원의 창의력을 발휘하고 자기혁신을 기하게 하며, 책임자의 명령이나 능력에 결함이 있을 경우 이를 보완해 주는 역할을 한다.

여섯째, 조직생리 파악의 유효한 수단이 될 수 있다. 즉 책임자는 비공식적 조직을 통해서 조직 내의 사정과 구성원의 업무태도를 정확히 파악할 수 있다.

한편 비공식조직은 조직 내의 순기능적 측면만 가지고 있지 않다. 순기능과 반대로 비공식조직 내 구성원간의 결속력이 지나치게 강해지면서 공식조직의 위계나 질서 등에 적대적인 태도를 취하는 경우에는 공식조직의 기능을 마비시킨다. 비공식조직원을 중심으로 파벌이 만들어져서 조직에 불협화음을 조장하고 구성원의 사기를 떨어뜨릴 수 있다. 이로 인해 공식조직의 관리자는 비공식조직의 실태를 파악하고 이들과 공식조직의 공존 및 상호협력방안을 강구해야 한다. 비공식조직의 리더를 발견하여 비공식조직의 목표가 공식조직의 목표에 합치하도록 유도하는 방법도 있다(장영광, 정기만, 2021, p.265).

(3) 비공식조직의 순기능적 유용성

비공식조직의 중요성과 존재가 처음으로 관심을 받게 된 것은 Mayo(1931)의 호손(Hawthorn)공장의 실험에서 인간관계론 실험 이후에 Barnard(1962) 등에 의해 검증되었다. 구성원 간의 의사소통을 비공식조직이 원활하게 해주고 대인관계에 영향을 미친다고 주장하였으며, 비공식조직 활동은 수평적인 의사소통이 이루어져 조직 내의 갈등이 최소화될 것이다. 호손공장의 연구는 조직 내에 비공식적인 조직이 존재하고 비공식적 규범이 생산성에 직접적인 영향을 미치고 있다는 것을 밝히는 계기가 되었다.

노동자들의 생산 활동이 금전적 조건에만 영향을 받는다고 알고 있었지만 호손공장 연구를 통해 노동자들의 생산성은 소속감, 동료의 인정, 의사소통 등 다양한 사회적 변수들에 의해 더 많은 영향을 받는 것으로 입증되었다. 사람들은 혼자이기보

다는 집단에 소속되고 싶은 소속욕구가 강하며 다른 사람들과 관계를 통해 집단의 성원이 되기를 비공식조직의 참여를 통해 자연스럽게 자연스럽게 충족할 수 있게 된다. 자연스럽게 사람들은 인간관계, 사회관계 등을 조직 내에서 원만하게 유지하는 순기능을 가지고 있다. 구성원들과 정서적으로 상호작용을 원만히 하게 되는 정서적 순기능을 가지고 있다. 또한 상호 의사소통을 원활히 하는 의사소통적인 순기능을 가지고 있으며, 학습과 정보를 주요한 원천으로 조직내에서 지식을 학습하고 정보를 공유하는 상호 학습적 순기능을 가지고 있다. 오세진(2012) 연구에서는 비공식조직의 참여도와 직무만족 간의 관계에서 비공식조직의 순기능적 유용성이 매개효과를 나타내는지 살펴봄으로써, 비공식조직의 어떠한 기능이 직무만족에 영향을 미치는지에 대하여 탐색하였다.

(4) 비공식조직의 순기능적 유용성 선행연구

비공식조직의 선행연구를 살펴보면 비공식조직의 순기능을 크게 세가지의 유용성으로 구분할 수 있다. 첫째 정서적인 유용성이 있다. 근로자들은 활동을 통해 소속감을 높이고, 구성원들과 정서적 상호작용이 원만하게 되는데 정서적 순기능을 통해 소속감을 높일 수 있다. (한영춘,1984; Barnard, 1962; Schein, 1996; Reif et al,1973). Barnard(1962)는 비공식조직이 구성원들의 결속력을 높이는 심리적 욕구를 만족시켜 사회적인 만족감을 얻게 한다고 제안하였다.

둘째로는 비공식조직은 의사소통적인 유용성을 가지고 있다. 비공식조직은 구성원들의 의사소통을 통해 자유로워지며 상호교류가 활발해지는 기능이 있다.(Barnard, 1962; Williamet *al.*, 1973). 원만한 대인관계 수평적 의사소통을 통해 구성원들의 만족감이 높아진다고 보고했다. 셋째로 비공식조직의 학습적 유용성이 중요한 원천이 된다. 학습과 정보를 목적으로 비공식조직이 형성될 수 있으며, 학습이 목적이 아닌 경우에도 상호작용을 통해 관련된 지식을 학습하고 정보를 공유하며 서로에게 필요한 학습을 공유한다.(한영춘,1984; Ibarra & Andrews, 1993; Kim & Rhee, 2010; Sparrowe *et al.*, 2001; Podolny & Baron,1997). <표 II-2>은 선행연구를 정리한 결과이며, 본 연구에서는 비공식조직의 순기능을 세가지 유용성

으로 분류하여 하였다. 비공식조직의 정서적 유용성, 의사소통적 유용성, 학습적 유용성으로 정의하였다.

<표 II-2> 비공식조직의 순기능적 유용성의 선행연구

유용성	연구자	내용
정서적 유용성	Schein(1996)	인간관계 및 사회관계를 통한 동기부여와 원만한 인간관계 유지를 통한 정서적 상호작용
	Barnard(1962)	구성원 간 결합력 향상 및 심리적 욕구 충족을 통한 사회적 만족감
	William, Monczka, Newstrom(1973)	집단 응집력 높아지고 구성원의 소속욕구 충족에 영향 미침
	한영춘(1984)	구성원들의 일체감과 귀속감 향상, 상호간의 친근감이 크고 감정의 소통
의사소통 적유용성	Barnard(1962)	구성원 간의 상호작용을 통한 의사소통 기능
	Rief, Monczka, Newstrom(1973)	의사소통 기능을 가지고 있으며 조직 내 대인관계에 영향을 미침
	한영춘(1984)	권한관계가 수평적, 상향적이기 때문에 구성원의 자유로운 상호작용 가능
학습적 유용성	Kim, Rhee(2010) Ibarra, Andrews(1993) Podolny, Baron(1997)	학습과 정보를 위한 원천, 업무와 관련한 조언, 재정적 지원, 전략적인 정보 등 전달
	Sparrowe, Liden, Wayne, Karimer(2001)	업무에 도움이 되는 정보, 도움, 안내를 공유
	한영춘(1998)	구성원간의 상호작용을 통해 조직업무에 도움

국내외에서 지금까지는 비공식조직의 유용성을 매개변수로 검증한 연구는 없었다. 비공식조직의 유용성이 완전 매개 역할을 하는 것으로 비공식조직의 참여도와 직무만족 간의 관계가 있다고 밝혀졌다. 비공식조직의 유용성을 통해 직무만족이

높아질 수 있는 것은 단지 참여뿐만이 아니라 유용성을 통해 높아질 수 있다고 해석되어 진다. 그동안 비공식조직의 유용성의 체계적인 연구나 관련 척도가 개발되지 않았으나, 정서적, 의사소통적, 학습적 유용성의 측정은 향우회, 취미활동, 친목, 학습 등 다양한 모임의 목적과 유형에 따라 매개효과가 달라질 수 있다. 본 연구는 오세진(2012)의 연구 중 비공식조직의 순기능적 유용성을 매개로 하여 생활문화예술동호회에도 적용하여 검증해 보려 한다.

2) 자발적결사체

(1) 자발적결사체의 개념

사람들이 ‘결사의 욕구’를 갖는 것은 인간의 기본욕구 중 하나이다. 사람들이 공동의 이해관계나 목표를 추구하기 위해서 스스로 만드는 집단을 자발적결사체(voluntary association)라고 한다. Newton(1999)과 Putnam(1993)은 자발적결사체는 동일한 관심이나 공동의 목표를 추구하는 집단으로 가입과 탈퇴가 자유롭고 참여자들은 경제적 보상 등의 이유로 가입하지 않는다. 또한 가입에 제한이 없고 취미나 일정한 직업, 그리고 사회적 의식을 공유하며, 위계 서열에 의한 권위적인 특성을 가지고 있지 않은 조직이라고 설명한다(박형길, 2014). 이를 정리하면 특정한 취미를 공유하거나 공동의 목표 달성하고자 하는 모임으로 요약할 수 있으며 시민조직은 물론 문화, 종교, 동호회, 정당 등 사회의 각 분야에서 다양한 예시를 들 수 있다.

이재열(2006)은 사람들은 자발적결사체에 가입하여 사회관계를 맺으며 자유로운 의사소통을 통해서 문제를 도출하거나 갈등 요인을 도출하여 규범을 설정하고 해결 방안을 찾아 상호 신뢰를 형성하게 된다고 말한다. 이러한 자발적결사체는 비공식조직의 한 분야로 개념지을 수 있지만 단순히 공식조직의 활성화를 위한 보조적인 역할이 아니라 보다 긍정적인 역할을 할 수 있다는데 주목하기 시작했다. 여러 국가에서 시민들의 자발적결사체 참여가 활발히 진행되고 있다. 결사체의 분야도 경제, 사회, 문화, 그리고 정치적 분야까지 확대되고 참여 인원도 증가세를 나타내고

있다. 특히 이러한 자발적결사체가 내부적 문제를 발견하고 해결하는 과정을 거치면서 사회발전과 민주시민 양성 및 시민사회의 성장에 기여한다는 긍정적 측면 때문에 학자들은 결사체의 특성과 양식에 대해서 많은 관심을 기울여 왔다.

공동체는 지역성, 상호작용을 통한 가치와 규범의 공유, 상호부조와 협동 등의 호혜성 그리고 공동의 연대의 특징을 갖는다고 할 수 있다(김중수, 2009). 자발적결사체 또한 공동체의 형성 요인과 마찬가지로 정서적이고 물질적인 요인으로 형성된다고 할 수 있다. 결국 인간은 상부상조, 협동 등 공유된 가치나 신념 등을 실현하거나 상호교류 및 유대감을 형성하기 위하여 결사체 활동을 한다. 그 결과 결사체에 대한 소속감을 갖거나 정체성을 형성하게 된다. 또한 상호부조와 협동 등을 통해 물질적이고 정신적, 감정적 욕구 해소를 위하여 결사체 활동을 한다.

자발적결사체는 자발성과 결사체의 조합으로 구성되었다. 결사체가 집합이나 조직이라고 한다면 자발적결사체는 자발성에 기반한 조직 및 집단이라고 할 수 있다. 즉 자발성이 중요한 역할을 하는 것이다.

김석준(1985)은 공공성이 자발적결사체의 핵심적 특성이라고 주장한다. 시민들이 모여 공공의 가치를 지향하고 이를 공적의 목표로 설정하여 목표 달성을 위해 노력하는 단체가 바로 자발적결사체라는 것이다. 하지만 자발적결사체를 공공 영역으로만 규정할 필요가 없다.

자발적결사체에서 공공의 목적도 중요하지만 개개인들의 개별적 의도와 목적을 지닌 단체들도 자발적결사체에 포함된다고 할 수 있다. 모든 자발적결사체가 사회적 목적이나 공공의 목적만을 위해 집단을 구성하지 않는다는 의미다.

자발적결사체는 참여자의 자유의지에 따라 자발적으로 참여하고 국가의 통제로부터 자유로우며, 공적 혹은 사사로운 공동의 목적을 지향하며, 공식적인 조직뿐만 아니라 비공식적인 조직까지 포함하는 단체이다(김현중, 2018).

자발적결사체의 사회적 의미를 강조한 논의는 Tocqueville(1969)에 의해서 잘 나타난다. 토크빌은 자발적결사체를 민주주의의 학교(school of democracy)라고 표현했다. 토크빌은 19세기초 미국사회를 분석한 후 미국 민주주의를 지탱하는 힘은 다름이 아니라 일반 시민들이 자발적결사체에 적극적으로 참여하고 활동하기 때문이라고 주장하였다(박선미, 김재현, 2019).

자발적결사체 참여의 효과는 효과가 미치는 방향에 따라 외부효과와 내부효과로 구분한다(박종민,배정현, 2008). 외부효과는 자발적결사체를 통해 출된 정치적 요구가 제도권 영역에 반영되는 정도를 의미한다. 반면에 내부효과는 자발적결사체에 참여한 사람들에게 미치는 영향을 뜻한다. 자발적결사체에 가입하고 활동하면서 참여자들이 시민성을 형성하는데 내부효과는 바로 시민성이 형성되는 모습을 포착하는 것이다.

토크빌 이후 많은 학자들은 자발적결사체를 통해 사회적 역할에 연구를 집중하였다. Putnam(1993)은 자발적결사체의 결성과 활동이 활발한 공동체는 참여자들이 시민의 기술을 획득하도록 돕고 민주적 가치와 규범을 학습시키기 때문에 안정적인 민주주의가 작동한다고 보았다.

Warren(2001)은 자발적결사체의 민주주의적 효과 (democratic effect)를 세가지 차원 즉, 개인적 차원, 공공영역의 차원, 제도적 차원으로 나누어 분석하였다 개인적 차원에서 자발적결사체는 시민들의 정치적 효능감을 향상시키고 정치적 정보를 수집하고 조직화 및 전달하는 역할을 하며 정치적 기술을 학습시키고 호혜성 및 신뢰와 같은 시민 덕목을 발달시킨다. 공공영역 차원에서 결사체는 시민사회의 의사소통을 활성화시키고 토론문화를 확산시켜 공론장의 역할을 하며 공통의 이슈를 강조한다. 제도적 차원에서 결사체는 정책적 위임을 받아 이익갈등 조정과 협력을 통해 국가에 대한 공적 기능을 수행한다(김현중, 2018).

(2) 자발적 결사체의 유형

우리나라 사회는 혈연, 지연, 학연에 기초한 결속 관계가 현대까지 계속되는 사회로 비공식적 집단의 가장 근본적인 토대를 형성하고 있다. 혈연 집단이나 교우 집단과 같은 결속체계들은 1차적 결사체로 구분하며 혈연, 지연, 학연 등을 넘어선 스포츠 동호회, 문화단체, 시민단체, 종교단체, 사회단체, 정당 등은 2차적 결사체로 구분한다. 이러한 2차 결사체 중에는 1차적 결사체와 달리 이익을 중심으로 결성된 이익 집단이나 전문 직업인 집단들도 속한다. 이 단체들은 흔히 집단의 이익만을 추구하기에 이들의 행동이 과도할 경우 자발적결사체가 가지는 긍정적 효과에

비해 부정적 영향도 미칠 수 있다.

결사체는 설립 및 운영 유형이나 내부 상호작용의 유형에 따라 영향이 달라질 수 있기 때문에 연구자들은 다양한 기준을 가지고 결사체 유형을 구분한다. 대표적으로 Putnam과 Cross(2002)는 사회연결망의 유형을, 공식/비공식 연결망, '열은/끈끈한 연결망' '내부지향/ 외부지향 연결망', '결속적/교차적 연결망' 등 네 가지 형태로 구분하고 있다(박종민, 배정현, 2008). 또한 이재혁(2007)은 한국인의 사회적 연결망 유형에 관한 연구에서, 연결망의 성격이 어떠한가 보다는 해당 결사체가 추구하는 목적이 어떠한가에 초점을 두고, '관계 자본적 성격의 정도'와 '시민 자본적 성격의 정도'로 구분한다. 그러나 종교단체나 정당과 같은 정치단체는 관계적 사회자본이나 시민 자본적 성격으로만 설명하기에는 한계가 존재한다. 또한 개인들의 가입한 자발적 결사체의 구성원 수는 물론 회원들 간의 관계나 구조, 운영 방식 등을 파악하기는 상당히 어려워 이를 결사체의 성격과 사회연결망의 유형으로 나누는 일은 대단히 어렵다고 할 수 있다. 여러 유형의 결사체라도 그 목표나 지향점이 무엇이나 타 결사체와 어떻게 다른지를 구분하는 일과 구성원 간의 관계가 끈끈한지 느슨한지, 사회적 배경이 이질적인지 동질적인지, 조직구성이 수평적인지 수직적인지 조사하는 것 자체가 쉽지 않기 때문에 현실적으로 흔히 단체 유형을 구분할 때 단체의 목적에 따라서 구분하는 경우가 대부분이다(최은숙, 이석호, 2011).

Gordon & Babchuk(1959)은 결사체를 그 기능적 특성에 비추어 표출적, 도구적, 도구-표출적 결사체의 3가지 유형으로 구분한다(류태건.차재권, 2014). 표출적 결사체란 조직 내에서 자기 만족적인 활동을 수행하고 이를 통해 회원들이 직접적인 흥미나 만족을 추구하는 결사체를 말한다. 즉, 회원들은 조직 내부의 활동 그 자체를 통해 만족을 느끼며, 이러한 활동은 조직외에 영향을 끼치기보다 조직내에 제한되고 독립적이다. 취미 모임이나 친목 단체가 이러한 결사체의 전형적 조직이라고 할 수 있다. 도구적 결사체는 조직 활동이 회원들이 표출하고자 하는 욕구를 만족시킬 수도 있으나, 조직 활동을 수단으로 하여 조직 외부로 대상으로 어떤 다른 목적을 추구하는 결사체를 말한다. 달리 말하면 조직 활동을 통해 조직 외부의 특정한 대상이나 상황을 변화시키거나 유지하려는 목적을 구현함으로써 조직이 추구하는 이익이나 가치를 달성하고자 한다. 회원들은 이러한 목표 추구를 통해 만족을

느끼지만 만족은 대외적인 목적을 구현하는 도구로 활용되기 때문에 지연되는 경우가 많다. 전문직 중심의 단체나 이익 집단이 그 예다. 그리고 도구-표출적 결사체는 이러한 두 가지 기능을 함께 가진 결사체이다. 금주 단체나 재향군인회 등이 이에 속한다.

자발적결사체의 유형은 <표 II-3>에서 제시한 것과 같이 참여자들의 가입과 탈퇴가 자유로운 것을 전제로 하며 친목단체, 이익단체, 그리고 공익단체 등으로 구분할 수 있다(권태환 외, 2008). 자발적결사체의 유형은 <표 II-3>와 같이 정리한다.

<표 II-3> 자발적 결사체의 유형

구분	친목단체	이익단체	공익단체
유형	스포츠 동호회	노동조합	지역사회단체
	생활문화예술 동호회	의사회	환경단체
	종친회	변호사회	여성단체
	향우회	약사회	자원봉사단체
	동문회	경제인연합회	사회복지단체
	친목회	간호사회	NGO

자료: 장수찬(2004) 자료를 기초로 연구자 재구성

친목단체는 스포츠 동호회, 취미 동호회, 종친회, 향우회, 동문회, 친목회, 그리고 각종 친교모임 등이 포함된다. 공통된 기호나 취미를 공유하고 상호 친밀한 관계를 유지하는 것을 목적으로 한다. 친목단체의 참여자들은 다른 단체의 참여자들보다 비교적 관용적이고 친근한 태도를 가지며, 정치나 사회적이슈에 대한 관심보다는 참여행위 자체에 만족하는 경향이 높다.

이익단체는 노동조합, 의사회, 약사회, 변호사회, 경제인 연합회등으로 동종 직업인들 또는 동일계열 종사자들이 직업이나 직능분야의 이익 추구를 위해서 결성한 조직이다. 이익단체의 참여자들은 직업 활동과 관련하여 이익이나 권리를 주장하는 경우가 많고 이를 실현하기 위해 정치에 많은 관심을 나타내며, 정책을 형성하고 집행하는 과정에 직·간접적으로 영향을 미치기 위해 노력한다.

공익단체는 지역사회단체, 환경단체, 여성단체, 자원봉사단체, 사회복지단체, 그리고 다양한 시민단체 NGO 등이 포함된다. 사회복지를 실현하고 공공의 이익을 대변하기 위해서 결성된 단체이다. 이러한 공익단체는 공공의 이익을 대변하기 위해

서 정부나 각종 경제조직, 사회조직의 부정행태 등을 감시하고 압력을 가하여 개선하도록 촉구하고 본인들이 원하는 방향으로 정책이 구현되도록 노력한다

한국인의 정체성 조사에 따르면, 2015년 기준으로 한국인이 가장 많이 참여하는 자발적결사체는 동창회 계와 같은 상부상조 모임 취미 문화 학술모임, 반상회와 같은 이웃모임 등이다. 반면 정당과 정치단체 시민단체 이익단체나 직능단체 등은 참여율이 낮다. 한국의 시민사회는 학연과 지연에 기반한 연고 집단을 중심으로 구성되어 있음을 확인할 수 있다 (강원택 외, 2016, p.109).

자발적결사체 참여를 통해 가장 먼저 경험하게 되는 것은 다른 구성원들과의 관계 맺음이다. 스스로 관심과 의지로 자발적결사체에 참여한 구성원들은 활발한 상호교류 결과 집단 내부의 집단 응집력과 집단 외부로 향하는 집단 응집력이 확장되어 공동체가 형성되고 공동체성이 강해지는 결과를 얻게 된다.

이에 대해 김현중(2018)은 집단 응집력은 결사체 구성원들 간의 면대면 접촉 즉, 상호교섭을 통해 형성된다고 주장한다. 즉 공동의 관심사를 공유하는 집단 구성원들이 상호교섭을 통해서 친밀감과 신뢰가 쌓이고 이를 기반으로 집단 응집력이 형성된다. 집단의 구성원들이 서로를 믿고 친밀하다고 느끼게 되면 집단 구성원으로 계속해서 참여하고 일원으로 남아있기를 원하게 된다. 반면 참여자들과 충분한 상호교섭을 할 수 없는 결사체라면 결사체 내의 집단 응집력이 형성되기 어려울 것이고 그 집단은 유지에 어려움을 겪고 심할 경우 해체될 가능성이 커진다.

이승훈(2003)은 자발적결사체에서 집단 응집력은 세 가지 기능을 한다고 주장한다. 첫째, 집단을 지속시키는 동기로 작용한다. 참여자의 자유의사에 따라 언제든지 해체될 수 있는 자발적결사체의 특성상 집단 응집력은 결사체의 존속에 절대적인 영향력을 미치는 요인이다. 둘째 교육 프로그램에 참여하는 동기를 제공한다. 자발적결사체는 참여자들에게 다양한 교육 프로그램을 제공한다. 참여자들은 자신의 관심사에 따라 자율적으로 교육에 참여한다. 하지만 교육 프로그램에 한 번도 참여하지 않았거나 혹은 참여를 망설이고 있는 경우 집단 응집력은 교육 참여의 강한 동기로 작용한다. 셋째, 자유로운 토론을 가능하게 한다 친밀성과 신뢰가 전제되지 않은 상태에서 토론을 할 경우 다른 토론자와의 관계를 의식하여 민감한 문제를 배제하거나 소극적으로 다루게 된다. 반면에 집단 응집력이 형성된 관계에서는

다양한 사안에 대한 자유로운 토론이 가능하게 되고 이를 통해 시민의 기술을 함양할 수 있게 된다.

밖으로 향하는 자발적결사체의 집단 응집력은 결사체의 공동체성을 형성하게 된다. 이를 위해 공동체성 형성을 위한 조건을 정리하면 다음과 같다. (김종현, 2018) 첫째 결사체 내의 비공식조직들이 결사체의 목적에 위배되거나 다른 특수한 목적을 갖지 않고 전체 구성원들과 결사체의 규범을 공유해야 한다. 둘째 개인적인 관계 이외에 구성원들과 공통의 관심사를 공유해야 한다.

자발적결사체에 대해 많은 학자들이 집단 응집력을 가지고 자유의사의 표현과 이를 통한 신뢰, 상호 간의 수평적 네트워크 구성이 이루어진다고 보면서 이를 하나의 사회적 관점으로 이해하고 분석하기 시작했다. 즉 자발적결사체의 역할에 대해 신뢰와 호혜적 규범을 내포한 네트워크, 사회적 자본이라는 관점에서 논의를 진행해왔다.

사회적 자본에 대한 논의를 본격적으로 이끌어 낸 Putnam(1994)은 “협력적 행위를 촉진시켜 사회적 효율성을 향상시킬 수 있는 사회조직의 속성”으로 사회적 자본을 정의 내렸다. 사회적 자본에 대한 논의는 개별화·원자화된 특성을 지니고 있는 현대사회에서 이 같은 특징과 별도로 계속 발생하는 집합행동의 딜레마를 극복하고자 하는 취지로 광범위하게 확산됐다. 이 과정에서 자발적 협력을 이끌어내는 신뢰와 호혜성을 갖춘 규범, 그리고 시민적 참여 네트워크는 공동체의 사회적 자본을 증진시킨다는 점이 연구되었다. 즉, 자발적결사체를 통한 사회적 자본의 형성이 사회내의 구성원간에 수평적 연대를 확대시키고 참여, 여론 형성, 정치적 대리권 형성과 같은 역할이 부여된다는 점이 제시하면서 자발적결사체가 사회적 자본으로서 역할과 기능을 하고 있다고 제시되었다(박선미, 김재현, 2018).

국내의 자발적결사체에 대한 연구는 대외적인 공동체성 형성과 이를 통해 사회 구성원으로서 갖춰야 할 시민의식 함양의 가능성, 타인에 대한 존중 의식 등 민주적 국가발전에 기여하는 긍정적인 가능성과 이를 사회적 자본과 연결하여 연구를 집중했다고 할 수 있다. 안승국(1997)은 자발적결사체가 시민사회와 국가의 관계를 재정립시키고 소통역량을 확대시킨다는 점에 장점이 있다고 제시한다. 그러나 그는 이후 연구에서 서구 사회에 비해 아시아 국가들이 혈연관계에 대한 연대감과 공동

체성이 매우 강해 자발적결사체 내에서 일반적인 신뢰를 구축하기 쉽지 않다는 연구를 내놓았다(안승국, 2007). 김인영(2008)은 우리나라의 경우 자발적결사체에 시민참여를 증진시켜 사회적 연결망을 확대하다는 것이 사회발전에 도움이 되며 이를 통해서 사회 전반에 걸친 신뢰 형성을 증진시키는 방향으로 자발적결사체의 역할에 대해 제시했다. 최종혁, 유영주, 김효정(2010)은 자발적결사체에 대한 분석을 한 결과 자발적결사체는 초기에 내부적인 신뢰 형성 구조를 거치며 신뢰 형성이 신뢰 발전 구조로 변화하고 이를 통해 안정화된 신뢰 구조를 형성한다는 신뢰 구조 과정을 도출하였다. 유홍준, 홍훈식(2009)은 사회단체를 중심으로 개인들의 신뢰 형성과 공정성의 인지 등을 통해서 사회의 공적 신뢰 수준을 파악하는 연구를 수행하였다. 이 연구를 통해 한국 사회는 서구 사회 달리 사적 연결망이 더욱 큰 역할을 한다는 사실을 제시하였다.

일부 학자들은 자발적결사체의 신뢰나 연대망에 대한 연구를 넘어 이들 요소가 우리 사회가 민주적 시민사회로 발전할 수 있다는 방향성을 제시하였다(장수찬, 2004). 김희영(2005)은 자발적결사체를 통해 결사체 중심의 민주주의를 구현하고 발전시키기 위한 이론적 논의를 진행하고 이를 위한 실천적 사항을 제시하였다.

위의 연구들을 고려할 때 그동안 진행해온 자발적결사체의 논의는 결사체 내에서 이루어지는 구성원들 간의 신뢰와 연대망이 기존의 조직과 달리 사회적 자본으로 형성되어 우리 사회의 시민사회와 민주주의 발전을 위한 가능성이 있다는 점에 집중되어왔다. 즉 자발적결사체 내의 신뢰와 연대를 통해 구현된 집단의 공동체성이 사회활동 및 사회발전에 순기능을 한다는 사실을 밝혀내기 위한 연구가 중심이었던 점이다.

이 같은 연구는 사실 <표 II-3>에서 장수찬(2004)이 분류한 자발적결사체의 종류 중 공익단체를 자발적결사체와 사실상 동일시하여 조직의 기능과 대외적 활동, 조직시민행동의 가능성을 제시하여 순기능에 대한 연구에 집중했다고 할 수 있다. 즉 이익 집단이 자신들이 속한 집단의 이익 극대화 노력에 대해서는 사회적 효능이 제한적이며 목표가 한정적이라는 점을 이유로 연구에서 배제되었으며 친목단체 중 중 친회, 향우회, 동문회, 친목회 등의 지연과 혈연, 학연 중심의 조직 역시 전통적이고 1차적인 연대를 중심으로 한다는 점에서 연구의 대상에서 제외된 것이 사실이

다. 그 와중에 체육동호회와 생활문화 동호회에 대해서는 친목 단체에 포함시키며 그들 내부의 조직적 운영과 역할에 대해 크게 주목하지 않았던 것이 사실이다.

우리 사회는 경제발전과 국민 개개인의 삶의 질 수준 향상이라는 목표를 사회적 가치의 중요한 요인으로 제시하면서 생활체육과 생활문화 동호회는 숫자는 물론 활동 범위에 있어서 빠른 시간내에 급격한 성장이 이루어졌다. 다만 그 조직의 구성과 운영이 대체로 소규모로 이루어지거나 조직 운영상 공식조직 내에 활동하고 있는 비공식조직처럼 조직의 공동된 이익 목표하에 이루어지는 조직이 아니라는 점에서 그 특성과 운영조직에 대해서는 활발히 연구되지 못한 것이 사실이다. 이에 본 연구에서는 자발적결사체 내에서 정치와 사회적 활동 혹은 이익집단처럼 표출적 결사체가 아니라 내부조직의 완결성을 추구하는 도구적 결사체인 동호회 특히 생활문화예술 동호회에 대해 자발적결사체의 조직적 측면에서 연구를 집중하고자 한다.

<표 II-4> 자발적 결사체의 선행연구

연구자	자발적결사체의 기능
배유일 (2004)	<ul style="list-style-type: none"> Olson과 Lowi 등의 학자들이 우려하고 있는 시민사회의 극단적인 이익집단화가 한국 사회에서 시민사회의 성장이 민주주의의 발전에 일정부분 기여함 맹목적으로 시민참여의 증대를 주장하는 것은 시민사회의 만능주의로 전락할 수 있음 시민의 활동도 국가의 헌법 수호의 장 내에서 일어나는 것이므로, 이를 초월하는 시민참여는 민주주의와 경제 성장에 악영향을 미침
Kaufman (2002)	<ul style="list-style-type: none"> 미국 사회의 사회단체 전성시대의 연구 결과에서 자발적결사체가 편협한 집단관심과 집단이익에 봉사하였음을 보여줌 정부의 신뢰 증가와 고 투표율 등의 가시적 역할을 강조하였던 시민주의의 미덕에 반박함
Almond Verba (1993)	<ul style="list-style-type: none"> 결사체의 구성원들은 자신들의 정부에 미치는 영향력에 대한 내적 자신감의 상승함 정치적인 측면에서 적극적으로 활동하기 때문에 민주적 가치에 대하여 헌신도가 높음
Putnam (1993)	<ul style="list-style-type: none"> 자발적결사체에 참여하는 구성원들은 공동의 목표를 위한 양보와 타협, 협동 기술을 습득 과정에서 단결심과 공익정신이 생성됨 신뢰와 함께 민주주의 유지와 확립을 위한 불가결의 요소로 결사체의 활동 정도가 민주주의 성숙도를 측정하는 척도가 됨

Olson (1982)	<ul style="list-style-type: none"> • 국가의 경제가 저해되는 것을 2차적 집단들의 네트워크 성장으로 봄 • 한정적인 사회에서 집단적 이익을 추가하고 갈망하는 기업집단들이나 개인들의 형태는 로비집단을 조직화하여 전형적인 카르텔을 형성함 • 경제가 비효율적으로 생성되고 정치 또한 통치가 불가능한 상태로 이어져 중국에는 국가 경제가 쇠퇴함
Lowi(1979)	<ul style="list-style-type: none"> • 미국의 조직화된 이익집단은 정부의 지속적 팽창을 이룸
Almond, Verba (1963) Inglehart (1988)	<ul style="list-style-type: none"> • 개인과 국가의 중간자로서 개인에 대한 이익을 상부의 정부에게 집합하여 전달하는 이익결집과 이익표출의 기능을 수행함. • 국가가 개인에 대한 자유를 침해하지 못하게 하는 방과제 역할 • 자발적결사체의 특징은 사회 내부적으로 결사체가 미약하면 대중 정치 기구에 의해 개인이 조종되고 동원되어 무기력한 존재가 됨 • 정치로부터 완전히 분리되어 정치적 무관심 상태가 되는 선택에 직면하게 됨

자료: 배유일(2004), p.142 내용 재구성.

3. 생활문화예술동호회의 개념과 특성

1) 동호회의 개념

동호회(同好會)란 같은 기호를 가진 사람들이 모여 동일한 관심이나 취미를 가지고 공동의 관심이나 목표를 추구하기 위해 자발적으로 조직되고 자율적으로 운영되는 집단을 말한다. 임번장(2009)은 동호회를 ‘구성원들이 적극적인 의사소통을 통해서 상호간의 공통적 관심사를 공유할 수 있게 자발적으로 형성된 사회이자 집단’ 이라고 정의하였다. 이러한 동호회는 학교, 지역, 기업, 인터넷 커뮤니티, 주제 등 매우 다양한 단위로 구성된다. 특히 인터넷과 스마트폰의 보급 기업, 학교처럼 지역적 범위가 한정된 조직보다 공통의 문화취향을 기반으로 다양한 모임이 급격히 형성되고 확산됐다. 2010년 상반기 국내에 스마트폰이 보급되면서 스마트미디어를 통해 어디서나 접속 가능한 환경을 기반으로 굳이 오프라인에서 만나는 동호

회뿐만 아니라 게임동호회처럼 오프라인 동호회가 급성장하고 온라인과 오프라인이 섞이면서 동호회의 지역성이 급격히 해제되었다.

동호회는 Gordon & Babchuk(1959)이 분류한 표출적, 도구적, 도구-표출적 결사체 기준에 따르면 도구적 결사체로서 분류될 수 있다. 즉 조직 자체 내에서 자기 만족적인 활동을 통해 회원들의 직접적인 흥미나 만족을 추구하는 결사체에 해당한다. 조직 목적에 따른 분류에 따르면 동호회는 자발적결사체 중 친목 단체에 속한다. 그러나 지연과 학연, 혈연이라는 전통적인 연계를 중시하는 1차적인 모임과는 다른 성격을 지녔다.

사기업이나 공기업의 조직문화가 능률성과 계량화를 강조하던 시대에서 벗어나 조직 내의 비공식조직 즉 친목 모임에 대한 관심이 증가하였다. 2000년대 우리나라를 휩쓴 “행복한 00만들기”의 열풍으로, 직장에서도 고유의 목적 달성을 위하여 행복한 직장 만들기의 일환으로 동호회 활동의 중요성이 강조되었다. 또한 과거 집단주의에서 개인주의로 삶의 형태가 바뀜에 따라, 개인의 행복이 강조되고 직장동호회 역시 공식조직을 보조하는 역할에서 공식조직과는 동떨어진 독자성을 가지고 발전하게 되었다. 직장에서는 개인적인 소모임에서 시작하여 점차 동호회의 형태로 자리 잡게 되었다. 동호회 초기에는 단순히 공통의 취미활동이나 공통기호로 묶이던 사람들이 시간이 지나면서 업무와 승진에 성과를 나타내면, 동호회에서의 네트워크는 단순 모임의 개념 이상이 될 여지가 생겼다. 동호회를 통한 인맥 관리도 동호회의 역할 중 하나가 되기도 했다.

직장 내 동호회가 확장된 것과 더불어 개인주의적 생활패턴의 증가, 인터넷 및 스마트폰의 일상화 등으로 동호회의 모임은 사회 각 분야에서 매우 빠른 속도로 증가하였다. 경제발전과 개인의 삶의 질 증진을 목적으로 한 여가시간의 활용은 특히 스포츠와 문화의 생활화로 확대되었다. 이는 기존의 자발적결사체가 집중하던 사회적 자본으로서 시민사회 활성화나 정치적 역할보다는 결사체 본연의 목적에 충실한 것으로 무게의 추가 이동하게 되었다. 직장 내의 동호회 활동의 직장 본연의 목적인 이익증대를 위해 조직의 활성화에 보조적인 역할을 하기 위한 성격이 강하다면 전 사회적으로 널리 퍼지게 된 동호회 활동은 자기 완결적인 성격을 지니게 되었다. 동호회는 기존의 조직들이 조직 운영을 위해 명백히 제시할 수 있었던 성과와

처벌에 대한 규정과 역할이 거의 영향을 미치지 못하는 조직이다. 철저히 조직 구성원들의 자발적 참여 의지가 다른 조직에 비해 월등히 중요한 역할을 하게 되는 셈이다. 본 연구에서는 자발적결사체 유형 중 친목단체, 그중에서도 관심과 참여가 매우 다양하며 조직의 구성과 유지가 용이할 뿐 아니라 해체조차도 제한이 없는 생활문화예술 동호회에 관한 연구를 진행하고자 한다. 이는 곧 많은 자발적결사체의 조직 운영에서 강조하는 신뢰, 네트워크, 수평적 연대의 개념이 한결 더 중요한 의미를 가지게 되며 이와 연결된 요소들이 조직의 운영자나 운영 주체에게는 더욱 세심한 역할을 부여하게 된다. 또한 참여자에게도 자발적결사체의 동기부여를 오롯이 자기 자신의 의사에 의존해야 하기에 운영 주체와의 관계를 어떻게 맺어가느냐 즉 신뢰를 쌓는 과정이 매우 중요하며 이것이 조직에 대한 참여자의 지속적 몰입과 충성심, 참여 의지 등에 매우 강한 역할을 할 것이다.

2) 생활예술문화동호회의 개념

생활문화예술동호회가 급격하게 늘어나고 있는 현 상황에서 생활예술동호회의 근원과 변화과정을 살펴볼 때 의미와 이해가 더 용이해 질 수 있다.

심보선과 전수환(2017)은 생활예술을 21세기에 들어와 갑자기 유행하게 된 현상이 아니라고 말한다. 생활예술은 근대의 태동기에 근대적 삶의 핵심적인 구성 요인으로 부상하게 된 활동적 삶의 형태라는 것이다. 근대의 예술 제도는 생활예술을 소위 아마추어 예술, 비전문가의 예술로 치부하며 등한시해왔다. 자본주의 사회의 불평등이 문화예술의 불평등과 이어졌기 때문이다. 소위 고급 예술, 전문가 중심의 예술은 엘리트 예술가들을 양성하는 예술학교를 제도화해 제도권내에 안착시켰다. 결국 현대의 전문예술은 자본주의 사회에서 이윤을 창출하는 문화산업(Cultural Industry) 또는 고급 예술이라는 신성화된 영역으로 자리 잡게 됐고 일상생활과 분리되어 인식되고 평가되었다. 예술 시장은 차별적인 상품 가치, 그 가치를 평가하는 특별한 기준, 그 기준을 받아들이고 인정하며 예술상품을 생산하고 소비하는 행위자들의 경쟁적 활동으로 이루어지는 고유한 경제 논리에 의해 구성되는 것이다. 현대사회에 들어서면서 사회 구조와 이로 인한 삶의 변화는 생활예술이 부각되게

만들었다.

첫째, 20세기 후반과 21세기 초반에 이루어 교육받은 시민 계층이 확대됨에 따라 소수만의 전유물이었던 문화가 민주화되고 귀족과 엘리트 중심의 예술 향유 계층이 일반 시민으로 확대되면서 예술 제도가 대중화되었다. 예술에 대한 공식적 인식 자체가 변화를 맞이하게 된 것이다. 이제 문화예술은 점점 대상자를 국한하지 않고 누구나 즐기고 참여할 수 있는 활동으로 인식되고 있다. 고급 예술은 더 이상 단순히 생활예술과 다르다는 주장과 일반인들이 잘 모른다는 계몽주의적 태도로 대중을 대할 수 없게 되었고 많은 예술기관이 대중의 참여에 의존하며 대중의 입맛에 맞는 프로그램을 개발한다.

둘째, 현대사회의 급격한 사회적 변화와 그로 인해 발생하는 문제들, 예를 들어 노동 소외와 실업, 불안감으로 인한 스트레스, 각종 사회적 압박으로부터 발생하는 문제를 해결하는 매개체로서 생활예술이 갖는 가치와 효용성이 적극적으로 인식되기 시작했다. 즉 생활예술은 불안과 스트레스가 일반화 되어있는 현대사회의 구성원들에게 개인적 독립성, 능동적인 창조성, 자율적인 커뮤니케이션의 영역과 가능성을 제공하게 되는 것이다.

셋째, 웹과 스마트폰 등 상호 반응하는 매체 기술의 발달로 사용자의 위상이 높아지고 있다. 최근의 생활예술은 오프라인을 넘어 온라인 공간으로 활동영역을 확대하고 있다. 누구나 기술을 사용하여 콘텐츠를 제작할 수 있는 미디어 리터러시(Media Literacy)의 증가는 생활예술이 갖는 커뮤니케이션, 공동체 형성, 자율적 공간 확보 등의 잠재력을 가상공간으로 확장시키고 있다.

심보선과 전수환(2021)에 따르면 이러한 변화 속에서 일상생활을 기반한 생활예술은 두 가지 중요성으로 인해 주목받는다. 우선 예술가와 관객, 창작과 소비라는 오랫동안 명확히 작동했던 경계선이 교차하고 흐려지고 있으며 이 영역 안에서 자발적이고 자율적인 새로운 형태로 활성화된 예술활동이다. 또한 다른 한편 생활예술 활동은 공동체 파괴, 소외감, 불안감 등 현대사회가 야기하는 다양한 사회 문제들에 대한 해결책을 제시한다고 보는 것이다. 생활예술은 개개인에게는 감성적이고 창조적인 활동인 동시에 일상적 삶의 질을 향상시키는 한편 사회적, 집단적으로도 공동체간 유대를 강화시키고, 집합적 복지에 긍정적으로 기여하고 있다는 것이다.

생활예술은 주민들이 주체가 되어 기존 예술 제도의 분리를 문제 삼고 예술을 삶과 하나가 되도록 연결시키려 한다. 생활예술은 하나의 고유한 삶의 자원으로 사회구성원 누구에게나 주체적 조직(Self Organization), 주체적 결정(Self Determination)과 주체적 표현(Self Expression)의 기회와 역량을 제공한다.

이제 누구나 예술가가 될 수 있으며 자신의 감성적 역량을 가지고 공적인 무대에 참여할 수 있게 된다. 생활문화는 창작자 중심의 정책과 대비한 문화복지의 개념으로 사용되었다가 문화정책이 창작자 중심의 수요자 중심으로 바뀌면서 문화향유 중심, 문화 인프라 조성 등으로 확대되었고 이후 문화복지의 개념을 벗어나 참여적인 문화활동을 강조하는 개념으로 변화되었다(임재현 외, 2018).

정광렬(2016)은 시대적 흐름에 따라 생활문화 개념을 4가지 차원으로 구분하였다. 첫째, 전문예술이나 창작자 중심의 예술과 대비하여 아마추어 예술, 비공식 예술 등으로 개념 짓는 관점이다. 1990년대 초반 향유자/시민 중심의 생활문화 진흥이 이러한 관점을 따르고 있다. 즉, 문화학교 등에서의 각종 문화교육활동, 참여적 문화활동 등이 있다. 둘째, 예술이라는 협의의 관점을 벗어나 문화의 다양성과 포괄성을 수용하는 장르의 확장성 개념인 생활양식으로 인식하는 관점이다. 일본에서는 생활문화를 예술 이외의 별도 장르로 접근하고 있다. 재외문화원에서 다루는 문화프로그램 중 한국의 생활문화 프로그램을 예로 들 수 있다. 셋째, 공간적·시간적 관점으로서 생활문화이다. 문화 활동은 노동시간과 분리된 여가 활동으로서 별도의 시간에 별도의 문화공간에서 이루어지며, 실제 생활과 분리되거나 크게 영향을 미치지 못하고 있다는 반성에서 시작된다. 생활 속의 문화, 문화의 생활화, 문화의 일상화 등으로 변화해온 문화정책 목표와 연관되어 있다. 넷째, 문화 활동의 대상 및 주체성, 방식 등의 관점이다. 이는 문화의 일상성 관점을 수용하면서도 전문 예술인이 아닌 지역주민, 시민들이 자발적이고 일상생활에서 이루어지는 활동으로서 인식하는 시민문화의 관점이다. 문화민주주의, 지역문화와 직접 관련되어 있다. 문화 활동이 수동적인 것이 아닌 수요자들이 직접 기획하고 운영에 참여하며, 동호회 등을 구성하여 창작활동을 하고, 발표, 교류 및 사회공헌활동을 하는 보다 적극적인 활동 방식을 이야기한다. 생활문화센터의 운영 방식이 이러한 관점을 따르고 있다(정광렬, 2016).

<표 II-5> 생활문화 개념의 변화단계

관점	시기	내용 및 특성
행위자 관점	1990년대 초반	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 전문예술/창작가가 아닌 일반시민/아마추어의 문화활동 ▪ 문화향유, 문화학교, 문화교육 등 ▪ 비전문가의 창작활동
장르적 관점	1990년대 ~ 2000년대 초반	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 예술적·심미적 개념에서 확장된 생활양식 등 다양한 문화활동 ▪ 전통생활문화, 가정생활문화, 정서적 취미활동 등
공간/시간 적 관점	2000년대	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 노동시간과 분리된 여가활동으로서가 아닌 일상생활 속의 문화활동 ▪ 전문문화공간, 생활문화공간 등 장소 여부는 기준이 아님
활동의 방식 관점	2010년대	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 문화활동의 방식에서 주체적 활동이 기준 ▪ 창작활동 여부가 기준이 아니라 문화활동 기획과 과정의 주체적 참여가 기준 ▪ 수동적인 문화강좌 등은 문화관람 등의 관점과 동일하게 원칙적으로 제외

자료: 정광렬, 2016, 생활문화 활성화를 위한 정책기반 구축방안 연구

영국의 문화이론가 Raymond Williams(2007)는 예술 자체를 ‘커뮤니케이션’으로 정의하면서 예술을 통해 공동체의 삶을 다시 발견하고 인식할 수 있다고 주장한다.

윌리엄스에 따르면 예술은 커뮤니케이션 과정이면서 동시에 공동체 과정이기도 하다. 예술은 고독하고 재능 있는 개인의 창조물이 아니라 커뮤니케이션 과정에서 타인들에게 전달되고 공유되면서 공동의 의미를 창조한다. 따라서 예술은 일상생활, 혹은 다른 사회적 삶과 분리된 영역에 놓여있지 않다. 예술은 독특하고 강렬한 방식으로 경험을 전달하고 공동의 경험으로 확장시키는 커뮤니케이션 과정이기 때문이다. 결국 예술은 그 자체로 커뮤니케이션 과정이며 이 과정에 참여함으로써 개인과 집단은 강렬한 방식으로 서로 연결된다. 동시에 예술은 다양한 사회적 삶과 상호작용하며 공동체의 삶을 구성한다.

이 논리에 따르면 생활예술의 정의는 기존의 정의와 다르다. 생활예술은 일상생활을 하는 주민들이면 누구나 참여하여 공동의 의미를 발견하고 창조하는 강력한 커뮤니케이션 과정을 뜻한다. 시민과 주민들은 주어진 관계가 아니라 주체적으로 인간관계를 조직하고 삶의 방향을 결정할 수 있게된다. 또, 자아와 타인의 공감대를 다양한 형식으로 표현하며 활동적 삶을 이어간다.

이 같은 맥락을 고려할 때 개인의 주체적 의지로 참여하는 문화예술동호회는 친목 단체라는 자발적결사체 이상의 의미를 부여받으며 그 역할에 대해 주목할 필요가 있다. 생활문화예술동호회는 근대사회의 두 가지 혁명의 결합체라고 볼 수 있다. 첫째는 사회조직의 혁명, 즉 수평적 연대를 바탕으로 이루어진 결사체의 조직으로 사회 구성이 변화한 것이며, 둘째는 감성 혁명, 즉 누구나 자유롭게 자신의 감성을 표현하고 이를 통해 공적 토론에 참여할 수 있게 된 것이다. 따라서 예술동호회는 자신의 주관성을 자유롭게 표현할 수 있는 감성과 자유롭고 평등한 시민, 주민으로서의 덕목 모두를 교육시킨다. 예술동호회는 주체적인 조직과 결정, 표현의 원칙에 따라 직장이나 마을, 종교와 같은 일상생활을 근거로 결성되므로 예술과 정치, 예술과 경제, 예술과 사회를 자연스럽게 결합시켰다(심보선, 전수환, 2017, p.54).

3) 국내 생활문화정책의 흐름

아마추어 동호회 활동은 문화예술 분야보다 체육활동 분야에서 먼저 시작되었다. 우리나라 근대 생활체육의 효시는 1920년 조선체육회의 설립이라고 할 수 있으나, 주로 엘리트 중심으로 활동하였을 뿐 생활체육에 대한 배려는 거의 없었다. 1962년 정부가 국민체육진흥법을 정하였으나, 이 법은 형식적으로 존재하였을 뿐 실제 시행되지는 못하였다. 우리나라에서 생활체육이 주목받기 시작한 것은 서울 올림픽 개최가 확정된 1981년이였다. 올림픽 개최 확정후 체육부가 창설되고 1982년 전면 개정된 국민체육진흥법이 공포됐다. 생활체육의 법률적 기틀이 마련된 것이다.

임번장(1991)은 생활체육 또한 1985년을 기점으로 등장한 국민체육의 새로운 개념이고, 정부가 체육 정책을 수립하고 시행하는 내용을 개념화한 용어라는 점에서 방법론적 성격이 강하다고 언급하였다. 생활체육은 일상생활의 일과로 실행함으로써 생활화한다는 의미와 일상생활에서 정규적으로 실천한다는 의미를 지닌다. 그리고 체육을 하나의 생활 기술로 간주하고 살아가는 데 도움이 되는 인간의 기능이라고 보는 관점, 즉 일반인의 생활 속에서 동호회 활동이 이루어진다는 점을 생활문화예술 동호회에서 차용했다고 볼 수 있다.

또한 생활체육은 일상생활 속에서 주민 각자의 취미와 여건 및 환경에 따라 자발적으로 참여하며, 이를 통해 개인의 일상생활을 풍요롭게 한다. 결국 생활문화예술 동호회 활동과 생활체육은 개인의 일상생활을 풍요롭게 하며, 국민의 삶의 질과 복리를 증진시키므로, 개인적 차원과 사회적 의미를 동시에 갖는 것으로 개인적 차원과 사회활동으로 차이를 구분할 수 없는 특성을 가지고 있다. 생활체육과 생활예술의 영역별 특성 비교는 <표 II-6>과 같다.

<표 II-6> 생활체육과 생활예술의 영역별 특성 비교

구분	생활체육	생활예술
추구목표	체육활동참여를 통한 건강한 복지사회구현	생활예술 참여를 통한 삶의 만족도 향상
목표달성 수단	생활체육 환경 조성을 통한 참여율 확대, 자율적 참여를 위한 다양한 프로그램	생활예술 환경 조성을 통한 참여율 확대, 자율적 참여를 위한 다양한 프로그램
대상	모든 사람	모든 사람
활동방법	자발적 (즐거움)	자발적 (즐거움)
활동내용	게임, 스포츠, 무용 등	그림, 음악, 춤, 연기 등
시간	자유 시간	자유 시간
장소	모든 시설	모든 시설
의도여부	자연발생적	자연발생적
이유	육구 충족	육구 충족
목적	삶의 질 향상	삶의 질 향상

자료: 심보선, 전수환(2017), 생활예술, 살림출판사, p.77

생활문화에 대한 정책적 흐름의 변화는 문화정책이 문화예술을 향유할 수 있는 일부 소수 계층에 한정될 수 있다는 지적에서 출발한다. 1993년 문화정책은 국민의 문화 향유를 지원하는 방향으로 변화하고, 문화 격차를 해소하고 문화적 형평성을 위한 문화복지에 중점을 두었다. 이후 2004년 모든 국민이 일상에서의 문화예술을 향유하도록 하는 방향으로 변화하였다. 2014년 「문화기본법」과 「지역문화 진흥법」이 제정되면서 지역주민들에 대한 지원이 강화되었다. 주민들이 거주하는 일상에서 문화를 향유하면서 동호회 등의 활동을 통해 주체적으로 문화 활동을 하도록 하는 생활문화센터 조성사업을 지원하고 있다(유지연, 2018).

생활문화예술의 개념은 정책적으로 생활예술과 생활문화로 구분되어 추진되었다.

생활예술은 참여정부 시절 문화부의 예술국 중심으로 진행되었으며, 생활문화는 문화부의 지역문화과를 중심으로 진행하였다. 생활예술은 새 예술정책의 4대 기본방향(향유자 중심의 예술활동 강화, 예술의 창조성 증진, 예술의 자생력 신장, 열린 예술행정 체계 구축) 중 향유자 중심의 예술 활동 강화 추진과제로 예술교육을 통한 문화향유능력 개발, 생활 속 예술참여 활성화, 예술의 공공성 제고를 설정하였다. 이는 생활 속의 예술참여 활성화 대상을 일반 향수층, 아마추어, 동호인 등으로 분류하였고 주된 사업을 문화예술교육 분야로 상정하였다.

생활예술은 시민들의 능동적인 참여로 시작되어 적극적인 예술 활동을 통해 사회적 변화까지 이끌어낼 수 있다. 예술적 경험과 감상은 생활문화예술의 궁극적인 목적 중 하나로 이를 위한 기능적인 숙련, 결과물의 예술성은 생활문화예술을 구성하는 중요한 요소이다.

2014년 제정된 지역문화진흥법 제2조 제2호에서 생활문화는 '지역의 주민이 문화적 욕구 충족을 위하여 자발적이거나 일상적으로 참여하여 행하는 유형·무형의 문화적 활동'으로 정의하고 있다. 즉 주민이 직업이나 전문적이 아닌 취미나 여가 활동으로 노래나 연극, 춤, 서예, 회화 등의 문화 활동을 주체적으로 하는 것이라 할 수 있다. 우리나라에는 이러한 문화 활동을 하는 동호회가 많은 것으로 파악되고 있으며, 포괄적으로 생활문화 동호회 활동이라 지칭한다. 한국의 정책에서 사용되는 생활문화는 생활예술, 생활문화예술 등 상호 대체 가능한 용어로 쓰이고 있어 생활문화 생활예술, 생활문화예술 등 현장에서도 개념이 혼재되어 있다(강운주, 2014). 본 연구에서는 생활문화예술동호회와 지원활동을 위한 연구이므로 편의상 생활문화예술동호회를 Life Culture & Arts Community로 표기하고자 한다.

임재현, 한상현(2019)은 생활문화가 확장되고 있는 배경에 대해 다양한 연구자들의 연구를 정리하여 4가지로 제시하고 있다. 첫째, 주체적 참여 문화활동의 증가이다. 시민들이 정책의 대상자인 수동적 문화향유자가 아니라 주체적 문화 창조자의 관점으로 변화하기 때문이다. 예를 들어 “길 위의 인문학” 사업에서는 책을 읽고, 강의에 참여하고 탐방하고 질문하는 방식에서 나아가 직접적인 토론과 글쓰기 프로그램, 토요일문화학교 학생들의 글쓰기 프로그램, 학교 도서관 등에서 학부모들이 글쓰기 프로그램을 통하여 직접 책을 발간하는 사례가 증가하고 있다. 둘째, 지

역주민 문화활동 공간의 다양화이다. 문화공연은 그동안 전문적인 문화공간에서만 구현되는 경우가 많았으나 이제는 소규모의 커뮤니티 공간, 일상적 삶의 공간이 문화활동 공간으로 활용되고 있다. 도서관 등을 벗어나, 서점, (복)카페, 공공시설, 근린생활시설 등으로 확장되고 있으며, 셋째, 문화 활동 분야의 다양화이다. 순수 예술 분야 이외에 다양한 유형의 문화 활동이 증가하고 있다. 아마추어 예술과 전문예술의 엄격한 경계도 허물어지고 있다. 이러한 경계 허물기는 다양한 분야에서 이루어지고 있으며 참여자들도 즐기면서 하는 활동이 더욱 증가하고 있다. 또, 4차 산업혁명과 연계하여 각 영역 간 융복합은 이미 가속화되고 있다. 넷째, 스마트 미디어 플랫폼을 기반으로 한 생활문화의 확대이다. 이러한 흐름은 시민 간의 소통과 협업 기반의 문화 활동을 활성화하고 있다. 반면 스마트 기기의 이용이 어려운 계층과 사용이 능숙한 계층간의 양극화 문제도 해결해야 할 과제이기도 하다.

4) 생활문화예술동호회의 특성

생활문화예술동호회(Life Culture & Arts Community) 활동은 예술활동을 직업으로 하는 전문예술 활동이 아니라 여가시간을 활용하여 활동하는 아마추어 예술활동으로 정의된다. 이는 국민의 삶의 질과 복리를 증진시키므로, 개인적 차원을 넘어 사회적 의미를 갖는 중요한 사회활동이라고 말할 수 있다.

생활문화예술동호회의 특징 중 하나는 문화예술 공동체의 개념이 강하다는 것이다. Arendt(2013)는 공동체를 개인이 스스로 창의성을 발휘하고 빛내기 위한 귀중한 공간이라고 하였으며, 이것이 없으면 인간은 자기 생존을 위해 오로지 노동만 해야 하는 존재로 전락하고 만다고 하였다. 문화예술 공동체는 삶의 일상 안에서 창작 공동체를 구성함과 동시에 지역사회의 관계 형성을 통해 예술활동으로 생활할 수 있도록 하는 집단을 의미한다. 다시 말하면, 문화예술 공동체는 자발적인 결사체를 통해 공통적 관심을 가지고 지역과의 상호작용을 통해 서로 협력하는 공동체를 말한다. ‘문화예술공동체에서 가장 중요한 개념은 지역(region), 삶(Life), 그리고 자생성이다’ 라고 제시된다 (배채운, 2011).

생활예술공동체는 흔히 예술동호회라고 불리는 소집단, 혹은 소집단들의 네트워크

크를 의미한다. 이들은 전문예술가들과 달리 생계 수단으로서의 직업을 가지고 있으면서 취미로서 예술 활동에 임하는 사람들, 그리고 자신의 정체성을 예술애호가, 아마추어 예술가로 인식하는 사람들로 구성된다. 그러나 우리가 생활문화예술공동체에 관심을 갖는 것은 단순히 여가 생활이나 취미 생활로서 생활예술이 갖는 가치나 효용 때문만은 아니다. 우리는 생활문화예술공동체를 자발적 결사체(voluntary association)의 하나로, 그중에서 특히 문화와 예술을 바탕으로 조직된 시민 집단이라고 정의한다. Tocqueville(1969)이 미국의 민주주의 발전이 자발적결사체의 역할이 크다고 제시한 이래, 시민사회 내부의 자발적 결사체들은 민주주의 공동체를 건설하는데 구성요소로 간주 되어 왔다. Tocqueville의 문제의식을 이어받은 Putnam(1994)은 ‘나 홀로 불링’에서 자발적결사체의 하나로 ‘소규모 단체’를 언급하면서 그 구체적 사례로 문학회와 예술회 같은 생활동호회를 제시했다. 이들은 일상에서 우리가 흔히 접하는 모임에서 사회적·시민적 활동으로 전환함으로써 새로운 가치를 주목받게 된 것이다. 생활예술공동체는 예술 활동과 함께 시민 활동을 활성화시킨다는 점에서 그 특이점을 지니고 있다. 달리 말하면 생활예술공동체에 대한 연구에서 핵심은 예술 활동의 고유성이 시민 활동의 동역학(dynamic)과 어떻게 조우 하는지를 살펴보는 것이라 할 것이다(강윤주, 심보선, 2013).

생활문화예술동호회 활동은 동호회가 추구하는 성향에 따라 친목, 봉사, 발표, 학습, 행사(공연/전시)의 형태로 분류할 수 있다. 생활예술동호회는 크게 주민센터, 문화원 등 각종 지역기관을 토대로 시작한 학습 분야 동호회와 지역과 관계없이 공통 관심 분야 및 취미활동을 기반으로 한 생활예술 분야 동호회로 쉽게 구분할 수 있다. 학습 분야 동호회는 교육 종료 후 취미 생활을 위한 생활문화예술 분야 동호회로 발전하기도 한다.

서울연구원 연구보고서는 생활문화예술동호회 활동이 사회참여 활동과 지역사회의 발전으로 연결된다고 밝혔다. 이처럼 개인은 자발적으로 재미를 찾고자 생활문화예술동호회 활동을 하면서 자아를 실현하고 시민성을 향상시킨다. 또한 동호회 단체 활동은 문화공동체를 형성함으로써 자체 성장의 동력이 되고 재사회화의 과정을 거친다는 점에서 의미가 있다(채민경, 2021).

생활문화예술동호회는 현대사회의 구조적 변동의 배경하에 예술을 활용한 문화산

업의 기초가 변화함으로써 태동 되었다고 할 수 있다. 이는 우리 사회의 변화, 특히 1990년대 이후 현대인들의 문화적 삶의 변화, 경제적 발전을 반영한 사회 조직의 변화와 직접 연결되어 있음을 확인할 수 있다. 앞에서 언급했듯 생활문화예술동호회는 자발적결사체로서 친목 모임의 목적성을 보유하고 있지만 문화와 예술을 바탕으로 조직된 시민 집단이라는 점을 인식할 필요가 있다. 이는 기존의 공식조직이나 이익 집단 등이 수직적 결사체의 성격이 강한 반면 수평적 결사체의 조직으로 사회 구성의 변화를 반영하고 있다는 점에서 조직적 운영원리 또한 그에 맞게 재조성할 필요가 있다. 특히 생활문화예술동아리를 통해 자신의 주관성을 자유롭게 표현할 수 있는 감성과 자유롭고 평등한 시민 혹은 주민으로서 위상을 의미하기에 주관적 의지가 강한 조직이자 시민사회나 정치적 목적을 띠지 않는 자발적결사체의 대표적 조직으로 연구할 필요가 있다. 기존 조직이 조직원에 대한 성과와 처벌의 효과가 제 역할을 할 수 없게 된 조직구성의 특성상 조직의 운영과 참여 및 확장을 결정짓는 운영원리를 확인할 필요가 있는 것이다. 생활문화동호회의 조직 운영에 영향을 미치는 요인들을 확인하는 작업은 주체적인 조직이 수평적 관계에 따라 의사 결정되고 이에 대해 자발적으로 결정에 적극 참여함에 따라 직장이나 마을, 종교와 같은 일상생활에 미치는 영향은 물론 대외적으로 예술과 정치, 예술과 경제, 예술과 사회를 자연스럽게 결합시킬 가능성도 높아졌다. 본 연구는 이러한 점에서 자발적결사체가 친목 모임으로서의 동호회라는 특성에만 국한하지 않고 조직의 구조상 보상과 책임이 불분명한 조직이자 수평적 연대를 바탕으로 자발적으로 참여할 수 있는 조직 내에서 조직구성원들을 움직이게 하는 동인을 확인해보는 측면에서 생활문화예술동호회를 연구 대상으로 삼고자 한다. 이는 우리 사회의 사회조직구조의 변화와 미래의 조직 측면에서 의미가 있다고 할 수 있다.

4. 조직지원인식

1) 조직지원인식의 개념

조직지원인식(perceived organizational support)이란 조직이 구성원들의 조직에 대한 기여도를 높이 평가하며, 구성원들의 복지 향상에 책임을 짐으로 구성원들이 형성하게 되는 믿음으로 조직 구성원이 자신의 복지와 안녕에 대해 조직이 관심을 가지고 있다고 인식하고 믿는 것이다(Eisenberger et al, 1990), 이를 비공식 자발적 조직의 관점에서 바라보면 조직에 참여하는 구성원들이 생활문화예술 관련 활동을 할 경우 조직으로부터 다양한 지원을 받고 있다고 인식하고 이를 통해 동호회에 대한 강한 믿음을 갖는 것으로 개념 지을 수 있다. 이는 조직에 대한 구성원들의 몰입 연구를 통해 개발된 개념으로서 의인화된 조직이 구성원에게 몰입하고 있는 정도에 대한 구성원의 지각을 의미한다고 할 수 있다.

조직지원인식은 조직 구성원이 조직으로부터 인정받고 있다는 믿음이 있으면 조직에 몰입할 수 있게 되며, 조직지원을 많이 받고 있다고 지각하는 구성원은 정서적 몰입이 더 높아지고, 조직에 보답해야겠다는 의무감을 더 많이 느끼게 된다는 것이다(Gouldner, 1960; Blaw, 1964).

한편 조직지원인식을 하기 전이라도 조직구성원이 행하는 조직내의 역할 외 행동에 대해 조직시민행동(Organizational Citizenship Behavior)의 개념이 사용된다. 이는 ‘자유재량 행동으로 조직의 공식적인 보상시스템에 의해서는 공식적 또는 직접적으로 인식되지 않는, 실질적 조직 활동에서 조직의 유효성을 증진시키는 조직 구성원의 역할 외 행동’ 이라고 정의할 수 있다(진윤희, 김성중, 2016).

조직시민행동은 행동에 대해 명시적인 보상이나 처벌을 의식하지 않으면서 자신이 수행해야 하는 직무기술서상에 명시된 부분을 넘어서 업무를 수행하는 개인의 자발적 행동을 의미한다고 정의할 수 있다(최소연, 2005).

조직시민행동은 조직의 효과성을 높이는 요인이면서 자발적이며 대가와 보상을 전제로 하지 않는 조직에서 필요한 행동이므로 자발적 조직행동과는 구별된다고 볼

수 있다(이희자, 1998).

류은영, 류병곤(2015)은 조직시민행동을 개인의 업무수행 책임을 넘어서, 조직 구성원으로 하여금 이기적인 면 없이 동료들을 도와주며, 예상치 못한 업무의 부담을 잘 이겨내면서 적극적으로 조직 활동에 관여하는 것을 포함한다고 정의하였다. 조직시민행동을 조직의 직무에 대한 최소한의 요구를 넘어, 조직을 위해 과업 수행을 지원하는 사회적, 심리적 맥락의 유지와 강화에 기여하는 행동으로 보는 정의도 존재한다.

공식조직이나 비공식조직에서도 흔하게 만연하는 조직지원인식의 개념은 보상과 처벌이 엄연히 존재하는 조직내에서도 역할 외 조직이라는 형태로 늘어나고 있으며 이는 보상과 처벌이 불분명한 비공식 자발적 조직 내에서는 조직 운영의 직접적이고 절대적인 역할을 할 수도 있다는 인식을 하게 된다. 따라서 자발적 비영리조직으로 대표되는 생활문화예술동호회에서 성과와 처벌 없이 조직 구성원의 역할 외 행동을 부수적이거나 열외적인 요소로서 조직에 영향을 미치는 것이 아니라 조직 운영의 가장 중요한 요소로 파악하고 이를 핵심적인 독립변수로 세우는 일은 여타 조직에 대해 이같은 변수들이 차지하는 역할을 더욱 깊고 강하게 바라볼 필요가 있다는 의미를 지닌다고 할 수 있다.

2) 조직지원인식에 관한 선행연구

조직지원인식에 대한 연구는 다양하게 연구되었으며 연구들은 조직지원인식을 하게 됨에 따라 구성원들의 자세와 태도에 긍정적인 영향을 끼친다는 것을 다양한 형태로 제시하고 있다. 연구자가 작성한 선행연구는 <표 II-7>과 같다.

<표 II-7> 조직지원인식의 선행연구

저자 (년도)	내용 및 연구
Eisenberge (1986)	<ul style="list-style-type: none"> • 구성원들의 공헌도와 가치를 조직이 인정하고 지원함 • 구성원들이 조직에 대한 몰입도가 높아짐을 실증함
Eisenberger, Fasolo	<ul style="list-style-type: none"> • 조직 구성원이 조직으로부터 지원을 받고 있다고 인식

& Davis-LaMastro (1990)	<ul style="list-style-type: none"> • 직무만족, 직무몰입, 직무수행능력, 혁신적 제안 등이 높아지는 정적인 관계 • 이직 의도는 낮아진다는 것을 실증적으로 규명
Aryee & Tan, (1992)	<ul style="list-style-type: none"> • 조직과 구성원 양자 간에 소통과 믿음으로 이루어진 승진, 임금인상 등의 보상 조직지원인식의 신뢰도 • 구성원들의 조직몰입도가 높아지고 업무태도와 조직성파에 크게 영향을 끼침을 검증
한진환(2006)	<ul style="list-style-type: none"> • 조직지원인식은 구성원에 대한 조직의 몰입, 관심, 배려 등이 구성원으로 하여금 조직에 몰입하게끔 하는 것 • 조직지원인식은 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미침을 검증
최석봉, 김규덕 (2012)	<ul style="list-style-type: none"> • 조직문화 유형 및 협력적 노사관계와 조직성과(직무만족, 조직몰입) 간의 관계에 대한 연구에 조직지원인식 • 협력적 노사관계와 조직성과를 긍정적으로 조절한다는 것을 실증함
김도형, 서균석, 김태형 (2011)	<ul style="list-style-type: none"> • 조직지원인식이 내용적, 구조적 경력 정체와 이직 의도간의 관계를 긍정적으로 조절한다는 검증
박동수, 김윤성 (2003)	<ul style="list-style-type: none"> • 조직지원인식을 정서적 지원과 수단적 지원으로 측정 • 정서적 지원은 절차공정성이 계속적 몰입에 미치는 영향과 동료와의 의사소통만족이 계속적 몰입에 미치는 영향을 완전 매개 • 수단적 지원은 동료와의 의사소통만족이 계속적 몰입에 미치는 영향에서 완전 매개함을 밝힘
이종찬(2010)	<ul style="list-style-type: none"> • 조직지원인식에 분배 공정성과 의사결정 참여가 긍정적인 직접 효과를 나타냄 • 조직지원인식을 독립변수로 사용할 때 역시 정서적 몰입과 직무만족 모두 긍정적 영향을 미친다는 연구검증

자료: 선행연구를 토대로 연구자 재구성

공식조직이나 비공식조직에서도 보여지는 조직지원인식의 개념은 보상과 처벌이 엄연히 존재하는 조직 내 역할 외에도 조직이라는 형태로 늘어나고 있으며 이는 보상과 처벌이 불분명한 비공식 자발적 조직 운영의 직접적이고 절대적인 역할을 할 수도 있다는 인식을 하게 된다. 따라서 비영리 자발적결사체의 생활문화예술동호회에서 성과와 처벌 없이 조직 구성원의 역할 외 행동을 부수적이거나 열외적인 요소

로서 조직에 영향을 미치는 것이 아니라 조직 운영의 가장 중요한 요소로 파악하고 이를 핵심적인 독립변수로 세우는 일은 여타 조직에 대해 이 같은 변수들이 차지하는 역할을 더욱 깊고 강하게 바라볼 필요가 있다는 의미를 지닌다고 할 수 있다.

3) 공식적지원과 비공식적 지원

(1) 공식적 지원

조직내에서 이루어지는 사회적 지원에 대한 구분은 통상 공식적인 지원과 비공식적인 지원으로 구분한다. 공식적 지원체계는 조직의 구조 내에서 기능하는 서비스를 의미하는, 비공식 지원체계는 가족, 친구와 같은 개인의 사회적 네트워크로부터 기능하는 것을 의미한다. 공식적 지원체계는 업무 지향적이어서 상대적으로 안정적이고 표준화되어 있으나 개인이 가지고 있는 상황에 유연하게 적용할 수 없는 한계가 있다.

본 연구에서는 비영리 자발적결사체 조직인 동회회의 지원에 목적이 있으므로 직장내 동회회의 지원에 대해서는 언급하지 않는다. 동회회의 공식적인 지원은 사회교환이론에서도 언급한 대로 동회회가 동호인에게 줄 수 있는 이익 즉 정서적, 평가적, 정보적, 도구적 자원이며, 동회회가 제공하는 자원의 대가로 동호인들은 더 많은 시간과 노력을 들여 만족할 만한 성과와 충성심을 제공하는 상호교환적 지원을 제공한다고 본다. 동회회의 공식적 지원은 동회회의 회칙, 명단, 기수부여, 공간과 도구의 이용제공, 정기적 모임, 정기공연 및 발표의 기회를 제공하며, 동회회가 가진 인적 인프라를 제공함으로써 혼자 힘으로 획득하기 위해서는 오랜 시간과 많은 노력, 충분한 금전적 투자를 해야만 얻을 수 있는 자원을 동회회가 공식적으로 지원해주고 있다. 동회회의 회원 수가 확보되고 동회회의 회칙 및 정기적 총회를 통해 회원들의 의사결정 기회가 제공되는 동회회라면 동호인의 자긍심이 높아지고 충분한 지원을 받고 있다고 느끼겠지만, 반면에 적은 수의 회원과 비정기적 모임 부족한 인프라 수준의 동회회라면 제공받는 지원에 비해 비용과 노력이 많이 들고 제대로 지원받지 못하고 있다고 생각되면 탈퇴가 용이한 동회회의 특성상 잦은

탈퇴의 가능성이 높을 수 있다는 단점이 있다. 동호회의 공식적 지원은 체계적인 조직구조의 확보에서 지원되는 경우가 많다고 할 수 있다. 동호회원들은 공식적인 지원을 통해 개인의 목표를 달성할 수 있으며 조직의 목표와 개인의 목표가 일치할 때 더욱 조직에 몰입하는 것으로 밝혀졌다.

(2) 비공식적 지원

동호회 조직의 비공식지원은 조직의 표준화된 지원을 제공하는 것이 아니라 정서적인 지원을 제공하는 것으로 존중감, 신뢰, 배려, 경청등의 행동이다. 운영진의 인적 자원으로부터 제공되는 배려, 비용이 없는 도움, 정서적 도움으로 보았다. 가족 친화적 조직지원에 관한 연구에서 김효선과 차운아(2009)는 공식적인 조직지원(복리후생, 경력 유연제 등)과 비공식적인 조직지원(상사의 배려)이 선택적으로 조직몰입과 이직의도에 각각 정(+)과 부(-)의 영향을 준다는 것을 밝혀냈다.

동호회의 경우 보상과 처벌이 불분명한 비공식 자발적 조직 내에서는 조직 운영의 직접적이고 절대적인 역할을 할 수도 있다. 돈을 버는 일도 아닌데 오히려 비용을 써가면서 활동하는 독특한 조직 형태로 동호회원들이 느끼는 비공식지원이라고 느끼는 지원은 자신의 가치를 높이기 위한 자원획득을 얻었을 때라고 할 수 있다.

동호회의 운영진으로부터 정보를 제공받고 기량 향상에 대한 피드백을 제공받는 등의 형태로 행해지며 운영진은 동호회원들을 격려하며 발전을 돕는 것으로 정의된다. 동호회 운영진은 회원들 개인의 동호회 생활에 관한 관심과 걱정을 나타내는 것으로 인식된다. 운영진과 관계의 질을 결정하는 중요한 지표인데, 동호회원의 안녕과 기량 개발을 돕고, 가치를 부여하면 조직과 동호회원 간에는 친밀한 관계를 맺게 되는 자원이다.

기존회원들이 신입회원에게 관심과 애정을 보여주었을 때 신입회원들은 동호회에 감사하는 마음과 존중감을 나타내며 이탈하지 않고 계속 회원으로 유지하게 되는 동기가 된다. 비공식적 지원을 통해 동호회원들은 사회적 관계가 보다 활발해지고 기술 습득이나 관심 있는 정보를 획득하고 새로운 인간관계를 형성할 수 있는 사회적 자원을 효과적으로 얻을 수 있다.

5. 조직몰입

1) 조직몰입의 개념

조직몰입은 조직구성원으로서 조직과 개인이 일체감을 느끼면서 동일시하는 관점에서 행동과학자들과 경영학자 등에게 관심을 받기 시작했다. 조직을 떠나지 않고 조직에 애착심을 가지며 지속적이지 안정적으로 조직구성원의 정서적 일체감과 행동을 잘 보여주기 때문이다. 조직몰입이 중요한 요소로 관심을 받는 이유는 조직몰입이 조직유효성 예측에 있어 유용한 지표가 될 수 있기 때문이다.

조직몰입의 정의는 1960년대 연구를 시작으로 지금까지 많은 학자들에 의해 연구되고 진행되었다. 조직에서 근속하는 동안 부수적 투자(side-bets)에 의해 활동의 연속선상에서 많은 이해관계가 쌓여서 몰입되는 형태로 Becker(1960)의 이론에 근거하여 정의했다. Buchanan(1974)은 조직의 목표 및 가치에 대하여 관련된 자신의 역할에 대하여, 조직을 위해 조직구성원의 목표와 가치를 자신의 것으로 동일시하고 받아들여 자신의 역할을 구성원의 심리적 통합에 몰두하며 애착 정서인 충성심을 바탕으로 측정될 수 있다고 했다.

Meyer와 Allen(1984)이 심리적 애착의 개념으로 세 가지 변수 요인으로 발전시켜 조직몰입의 개념을 다차원적으로 접근을 도모했다. Weiner(1982)는 규범적인 관점에서 정의하였는데 조직의 이익을 달성하기 위한 행동을 유도하는 내재화된 규범적인 압력(pressure)이라고 하였다. Meyer와 Allen(1987)은 조직몰입을 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 정의하며 조직몰입의 개념을 발전시켰다. 정서적 몰입은 개인이 조직에 대해 느끼는 만족감, 소속감, 자부심, 충성심 등과 같은 감정을 통하여 조직에 대하여 개인이 느끼는 심리적인 애착의 정도이며, 지속적 몰입은 자신이 속한 조직을 떠나는 경우 발생하는 기회비용을 고려하여 조직과의 관계를 지속적으로 유지하고자 하는 개인적인 경험의 정도이며, 규범적 몰입은 조직의 목표, 조직의 가치 및 사명의 내면화를 통해서 조직에 대해 개인적으로 느끼는 심리적인 애착의 정도를 말한다. 이후 Allen과 Meyer(1990)의 조직몰입의 정의는 조직구성원과 조직 간의 심리적 연계로 발전하였다(권혁삼, 2021).

조직몰입의 정의를 정리하면 다음 <표 II-8>와 같다.

<표 II-8> 조직몰입의 정의

년대	연구자	정 의
1960	Becker	• 조직에서 근속하는 동안 부수적 투자(side-bets)에 의해 활동의 연속 선상에서 많은 이해관계가 쌓여서 몰입되는 형태
1974	Buchanan	• 조직의 목표 및 가치에 대하여 목표와 관련된 자신의 역할과 조직 자체를 위하여 조직구성원이 가지는 정서적인 애착
1982	Weiner	• 조직의 목표를 달성하기 위해 행동을 유발하도록 하는 내재화된 규범적 힘의 총체
1984	Mayer & Allen	• 심리적 애착의 개념으로 세가지 변수 요인으로 발전시켜 조직 몰입의 개념을 다차원적으로 접근
1997	양창남	• 자기가 속한 조직에 대해 동일시(identification), • 몰입(invovement), 일체감, 애착심 • 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용 • 조직을 위해 애쓰려는 의사, 조직의 구성원으로 남아 있으려는 강한 의지
1999	김정주	• 조직구성원이 조직에 대하여 갖는 태도 • 조직구성원으로 남아서 조직발전을 위하여 노력하려는 의지
2000	최종인, 이진규, 김강중	• 구성원이 자신의 조직에 대해 사로잡히거나 몰두하는 것 • 조직에 대한 개인의 심리적 일체감

자료: 선행연구를 토대로 연구자 재구성

2) 조직몰입의 구성 요인

조직몰입은 일차원성 개념에서 계속된 연구로 인하여 두 가지 이상의 다차원적인 요소로 나누어 설명되기 시작했는데, 행위적, 태도적 몰입으로 나누어 검증되기 시작했다. Salanick(1977)은 조직몰입이란 개인 자신의 자발적 참여와 행동을 통해 나타나는 행동이며 좋아하는 무언가를 계속 유지하는 것이라고 하였다.

조직에서의 몰입은 여러 가지 형태가 있으며, 조직에 도움이 되는 것과 조직에

도움이 되지 않는 것으로 구분하며 행동과 태도를 통해서 나타난다고 하였다.

개인적 특성과 행동에 기인해서 조직몰입이 나타나는 것이고 후자는 조직이 제공하는 것에 대한 만족과 그것을 필요로 하는 구성원 간의 상호 교환적 필요성이 반영되어 검증되고 있다.

본 연구는 조직몰입을 하나의 감정적 차원이 아닌 다차원적 개념으로 구분한 Allen과 Meyer(1990)는 조직몰입을 조직구성원 자신이 속한 조직에 애착을 가지고 조직을 위해 노력하는 태도와 조직의 구성원으로 남고자 하는 의지라고 하며 탐색적, 확인적 요인분석 과정을 통하여 Allen & Meyer(1990)의 세 가지 유형에 대해 판별타당도를 입증하였다. 다차원을 구성하고 있는 성질은 각각 다른 별개의 차원이 아닌 상호 밀접한 관련이 있으며, 상호 영향을 주고받는 상호 보완적 관계를 가지고 있다. 정서적 몰입(affective commitment), 유지적 몰입(continuance commitment), 규범적 몰입(normative commitment)으로 개념화했다. 정서적 몰입은 바램(want) 때문에, 지속적 몰입은 필요성(need) 때문에 그리고 규범적 몰입은 책임 때문에 형성되므로 상호배타성과 상호독립적인 성격을 갖게 된다(Meyer 1993) 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

(1) 정서적 몰입(affective commitment)

정서적 몰입은 가장 널리 논의되고 있으며, 조직에 대하여 구성원이 느끼는 심리적 애착심 즉, 충성심, 호의 따뜻함, 소속감, 다정함, 행복감, 유쾌함 등과 같은 감정을 통해 정서적 애착을 의미하는 것으로 조직몰입에서 가장 많이 연구되고 있는 요인이다. 그러므로 실증연구의 다양한 범위에서 활용되고 있다. 정서적 몰입은 조직의 가치와 목표를 수용하고 조직과 일체감을 갖는 것이다.

Salanick(1977)는 정서적 몰입은 조직에서 자신의 행위에 구속되며 그 행위를 통해 자신의 신념과 행동이 구속되는 상황이라 하였다. 이런 현상은 조직을 선택한 동기가 확실하고 자신의 행위에 대하여 자의성이 클수록 몰입이 높아진다고 하였다. Meyer와 Allen(1991)은 정서적 몰입이 개인들의 감정적 판단에 따라 형성된 것으로 개인의 특성이나 직무 경험으로 얻어지며 조직에서 성취감을 이루며 장기간

경험한 구성원은 그렇지 않은 구성원보다 정서적 애착이 더 크고 조직에 남으려는 경향이 강하게 나타난다고 하였다. 정서적 몰입은 개인이 조직과의 관계를 손익의 차원으로 보는 것이 아니라 감정적 애착으로 발현되는 자발적인 몰입이라고 하였다.

(2) 지속적 몰입(continuance commitment)

지속적 몰입은 개인이 그동안 조직에 몸담으면서 시간, 노력 등의 비용을 투자하였기 때문에 조직을 떠나면 손해가 날 것임을 인식하여 조직에 남고자 하는 것으로 사회 교환적 판단과 필요에 따라 조직에 몰입하는 것을 의미한다. 조직을 이탈하면 손실 비용이 크기 때문에 조직구성원으로 잔류하는 것이 유리하다고 판단한다. 개인적 경험으로 인해, 조직을 떠나면 그동안 축적된 교환관계나 다양한 이해관계 요소들을 잃게 될 것이라고 인지하게 될 때, 조직에 남는 결정을 하게 된다. Allen과 Meyer(1990)는 구성원 각자가 자신의 조직에 소속되어 느끼는 일체감의 정도이며 구성원들이 조직의 목표 및 가치관을 수용하고 조직을 위해 최선을 다하여 헌신하고자 하는 정서적 상태를 의미한다고 하였다.

정서적 몰입은 조직에 남았을 때 생기는 조직구성원의 부수적 보수나 보상을 지속시키기 위하여, 조직이탈로 발생하는 손해를 감수하지 않기 위하여, 그리고 조직 이탈과정에서 대안적 선택의 기회가 없기 때문에 지속적인 조직몰입을 하는 것이다

(3) 규범적 몰입(normative commitment)

규범적 몰입은 구성원이 자신이 속한 조직에의 의무에 대한 구성원의 믿음으로 정의된다(Allen & Meyer, 1990). 조직에 대한 의무감에서 생성되며, 계속적 몰입에 대응하는 개념으로서 조직 구성원이 조직의 권한을 동일시하고 조직규범을 내재화 하는 것에 근거를 두고 있다. 규범적 몰입은 구성원이 자신이 속한 조직에 대한 도덕적 의무감 때문에 조직에서 자신에게 주어진 업무에 관한 책임감을 느끼고 이를 성실하게 수행해야 한다는 의무감을 갖는 것으로써, 조직에서 추구하고자 하는 목

적과 이득을 위한 방향으로 압력을 가하고 행동하는 내적인 규범체계 라고 정의 한다. Meyer & Allen(1991)은 규범적 몰입은 구성원이 사회교환적 보상과 만족에 크게 관계없이 조직에서 일을 하는 것이 옳다고 믿거나 도덕적으로 조직에 대해 갖는 강한 의무감이 강한 구성원은 조직에 소속된 이상 조직에 남아 계속적으로 근무하게 된다고 주장하였다.

규범적 몰입과 정서적 몰입은 상호 관련성이 있지만, 독립적으로 두 가지 모두가 강하게 나타날 수 있고, 두 가지 모두가 약하게 나타나기도 한다.

규범적 몰입은 책임감, 의무감, 소명의식, 사명감 등에 기초하여 정서적 몰입과는 다른, 비용이나 혜택과 같은 보상이 따르는 지속적 몰입과도 차이가 존재한다.

3) 조직몰입의 선행연구

조직몰입의 선행연구는 1970년대 중반 이후에 국외 연구를 살펴보면 선행변인과 결과 변인을 밝히려는 노력이 활발히 이루어졌다. Steers(1977)의 연구에서는 심리학적 접근법을 이용하여 조직몰입의 관점을 검증하였고, 선행변수는 개인적 특성, 직무특성, 작업 경험을 선행변수로 검증하려 했다, 즉 성취욕구, 교육수준, 조직 신뢰성, 집단태도, 등이며, 결과변수로는 근속욕구, 지속적 참여의지 등을 제시하였다.

Sims & Kroeck(1994)는 병원 종사자 66명을 대상으로 실증연구를 통해 윤리 풍토와 기금까지 가지고 있는 윤리 풍토가 직무만족, 조직몰입, 이직 의도에 어떤 영향을 미치는지 검증하여 윤리 풍토는 법률형, 배려형, 규칙형, 윤리풍토 순으로 높게 나타났다. 윤리풍토가 높은 일치도는 조직몰입에 유의미한 상관관계를 보였다. Brown(1996)는 Meyer & Allen(1990)이 제시한 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입을 이용하여 조직몰입에 이르는 이론적 과정을 제시하였다. Cullen *et al.*(2003)의 연구에서는 전화국 종사원 411명, 회계법인 종사원 139명을 대상으로 윤리풍토가 그들이 지각하는 조직몰입에 미치는 영향을 검증하려 했고, 조직몰입의 연구 결과 박애주의 윤리풍토는 정(+)적인 상관관계를 보였으며, 이기주의 윤리풍토는 부(-)적인 상관관계를 보였다.

국내 연구를 살펴보면 허재일(1997)은 6개사의 제조업체와 3개사의 서비스업체의 종사원 262명을 대상으로, 윤리풍토가 조직몰입에 미치는 영향을 조사한 결과 배려형, 도덕형, 절차형, 자기 이익형, 규범형, 회사이익형의 6가지 윤리 풍토가 조직몰입에 정(+)의 영향을 미쳤고고 상관관계를 검증하였다.

이학중·이종건(2000)의 연구에서는 제조, 서비스, 금융유통업 종사자 136명을 대상으로 조직몰입에 관해 연구하여 규범형, 개인 도덕형에서 정(+)의 상관관계를 보였다. 규정절차형, 자기이익형, 회사이익형 조직몰입에는 부(-)의 상관관계를 보였다.

조직몰입의 선행연구를 표로 정리하면 다음 <표 II-9>와 같다.

<표 II-9> 조직몰입을 분류한 선행연구

저자(년도)	결정요인/하위차원 분류
Mowday, Steers, & Potter(1979)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 조직을 위해 기꺼이 노력하는 마음(willingness) ▪ 조직에 대한 자기 동일시(Identification) ▪ 조직에 남아 있으려는 강한 욕구(attachment)
Cook & Wall(1980)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 동일시(Identification) ▪ 참여(involvevement) ▪ 충성심(loyalty)
O' Reilly & Chatman(1986)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 도구적 참여(reflecting or adopts) ▪ 소속감을 위한 동일시(perspective of the organization) ▪ 가치내면화(psychological attachment felt)
Brickman(1987)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 탐색(exploratory) ▪ 시험(testing) ▪ 열정(passionate) ▪ 평온(quiet) ▪ 통합(integral)
Meyer & Allen(1991)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 정서적 몰입(affective commitment) ▪ 지속적 몰입(continuous commitment) ▪ 규범적 몰입(normative commitment)
Zangaro(2001)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 도덕적 몰입(morally commitment) ▪ 계산적 몰입(calculatively commitment) ▪ 이질적 몰입(alienatively commitment)
Okabe(2005)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 기꺼이 노력하려는 의지(willingness) ▪ 민족문화의 영향(national culture) ▪ 제도적 환경(instrumental environment)

Liou(2008)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 조직에 대한 믿음(bound) ▪ 상호작용과정 (interactive processes) ▪ 목적수용성(acceptance) ▪ 조직을 향한 기여의지(willingness) ▪ 조직에 잔류하려는 의지(strong desired to maintain)
------------	---

자료: 최윤성. 박영임. 정계현(2014)에서 재인용

본 연구에서는 조직몰입의 이론적 배경과 선행연구들을 통해 Meyer & Allen(1991)의 선행연구 중 정서적 몰입과 지속적 몰입을 종속변수의 변인으로 연구하려 한다.

Ⅲ. 연구설계 및 방법

1. 연구가설

1) 조직지원인식과 비공식조직의 순기능적 유용성

생활문화예술동호회의 조직지원인식은 조직내 이루어지는 공식적 지원과 비공식적 지원으로 이루어진다. 공식적 지원은 조직의 표준화된 지원을 제공하는 것으로 동호회의 회칙, 명단, 기수부여, 공간과 도구의 이용제공, 정기적 모임, 정기공연 및 발표의 기회를 제공하며, 동호회가 가진 인적 인프라를 제공함에 따라 혼자 힘으로 획득하기 위해서는 오랜 시간과 많은 노력, 충분한 금전적 투자를 해야만 얻을 수 있는 자원을 동호회가 공식적으로 지원해주고 있다.

비공식적 지원은 조직의 표준화된 지원을 제공하는 것이 아니라 정서적인 자원을 제공하는 것으로 존중감, 신뢰, 배려, 경청등의 행동이다. 운영진의 인적자원으로부터 제공되는 배려, 비용이 없는 도움, 정서적 도움으로 보았다.

조직의 지원이 Mayo (1931)의 호손(Hawthorn)공장의 실험에서 인간관계론 실험 이후에 Barnard (1962) 등에 의해 검증된 결과와 같이 노동자들의 생산성은 소속감, 동료의 인정, 의사소통 등 다양한 사회적 변수들에 의해 더 많은 영향을 받는 것으로 입증되었다. 생활문화예술동호회의 공식적 비공식적 지원이 순기능적 유용성에 미치는 영향을 검증하는 가설을 제시하였다.

가설 1	H ₁	생활문화예술 조직의 공식적 지원은 참여자의 지각된 유용성에 유의한 영향을 미칠 것이다.
가설 1-1	H ₁₋₁	생활문화예술 조직의 공식적 지원은 참여자의 정서적 유용성에 유의한 영향을 미칠 것이다..
가설 1-2	H ₁₋₂	생활문화예술 조직의 공식적 지원은 참여자의 학습적 유용성에 유의한 영향을 미칠 것이다.
가설 2	H ₂	생활문화예술 조직의 비공식적 지원은 참여자의 지각된 유용성에 유의한 영향을 미칠 것이다.
가설 2-1	H ₂₋₁	생활문화예술 조직의 비공식적 지원은 참여자의 정서적 유용성에 유의한 영향을 미칠 것이다..

가설 2-2	H ₂₋₂	생활문화예술 조직의 비공식적 지원은 참여자의 학습적 유용성에 유의한 영향을 미칠 것이다.
--------	------------------	---

2) 조직지원인식과 조직몰입

생활문화예술동호회의 공식적 비공식적 지원이 조직의 정서적, 지속적 몰입에 미치는 영향과의 관계를 가설로 제시하였다. 한진환(2006)의 연구에서도 조직지원인식은 구성원에 대한 조직의 몰입, 관심, 배려 등이 구성원이 조직에 몰입하게끔 하는 것이라 설명하며, 이러한 조직지원인식은 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 국내 연구에서 박동수, 김윤성(2003)은 조직지원인식과 조직공정성, 의사소통 만족 및 조직몰입 간의 관계 연구에서 조직지원인식을 정서적 지원과 수단적 지원으로 측정하였으며, 정서적 지원은 절차공정성이 계속적 몰입에 미치는 영향과 동료와의 의사소통 만족이 계속적 몰입에 미치는 영향을 완전 매개하고, 수단적 지원은 동료와의 의사소통 만족이 계속적 몰입에 미치는 영향에서 완전 매개함을 밝혔다.

가설 3	H ₃	생활문화예술 조직의 공식적 지원은 참여자의 지각된 유용성에 유의한 영향을 미칠 것이다.
가설 3-1	H ₃₋₁	생활문화예술 조직의 공식적 지원은 참여자의 정서적 유용성에 유의한 영향을 미칠 것이다..
가설 3-2	H ₃₋₂	생활문화예술 조직의 공식적 지원은 참여자의 학습적 유용성에 유의한 영향을 미칠 것이다.
가설 3-3	H ₃₋₃	생활문화예술 조직의 비공식적 지원은 참여자의 정서적 유용성에 유의한 영향을 미칠 것이다..
가설 3-4	H ₃₋₄	생활문화예술 조직의 비공식적 지원은 참여자의 학습적 유용성에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3) 비공식조직의 순기능적 유용성과 조직몰입

비공식조직의 순기능을 크게 세 가지의 유용성으로 구분할 수 있다. 첫째 정서적인 유용성이 있다. 구성원들은 활동을 통해 소속감을 높이고, 구성원들과 정서적 상호작용이 원만하게 되는데 정서적 순기능을 통해 소속감을 높일 수 있다. 한영춘(1984)은 비공식조직이 구성원들의 결속력을 높이는 심리적 욕구를 만족시켜 사회적 만족감을 얻게 한다고 제안하였다.

둘째로는 비공식조직은 의사소통적인 유용성을 가지고 있다. 비공식조직은 구성원들의 의사소통을 통해 자유로워지며 상호교류가 활발해지는 기능이 있다 Barnard(1962). 원만한 대인관계 수평적 의사소통을 통해 구성원들의 만족감이 높아진다고 보고했다. 셋째로 비공식조직의 학습적 유용성이 중요한 원천이 된다. 학습과 정보를 목적으로 비공식조직이 형성될 수 있으며, 학습이 목적이 아닌 경우도 상호작용을 통해 관련된 지식을 학습하고 정보를 공유하며 서로에게 필요한 학습을 공유한다(한영춘, 1984). 비공식조직의 순기능적 유용성을 통해 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이라는 가설을 제시하였다.

가설 4	H ₄	생활문화예술 조직의 순기능적 유용성은 조직몰입에 유의영향을 미칠 것이다
가설 4-1	H ₄₋₁	생활문화예술 조직의 정서적 유용성은 참여자의 정서적 몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.
가설 4-2	H ₄₋₂	생활문화예술 조직의 정서적 유용성은 참여자의 지속적 몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.
가설 4-3	H ₄₋₃	생활문화예술 조직의 학습적 유용성은 참여자의 정서적 몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다..
가설 4-4	H ₄₋₄	생활문화예술 조직의 학습적 유용성은 참여자의 지속적 몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.

4) 비공식조직의 순기능적 유용성의 매개효과

생활문화예술동호회의 공식적 비공식적 지원이 조직의 정서적, 지속적 몰입에 미

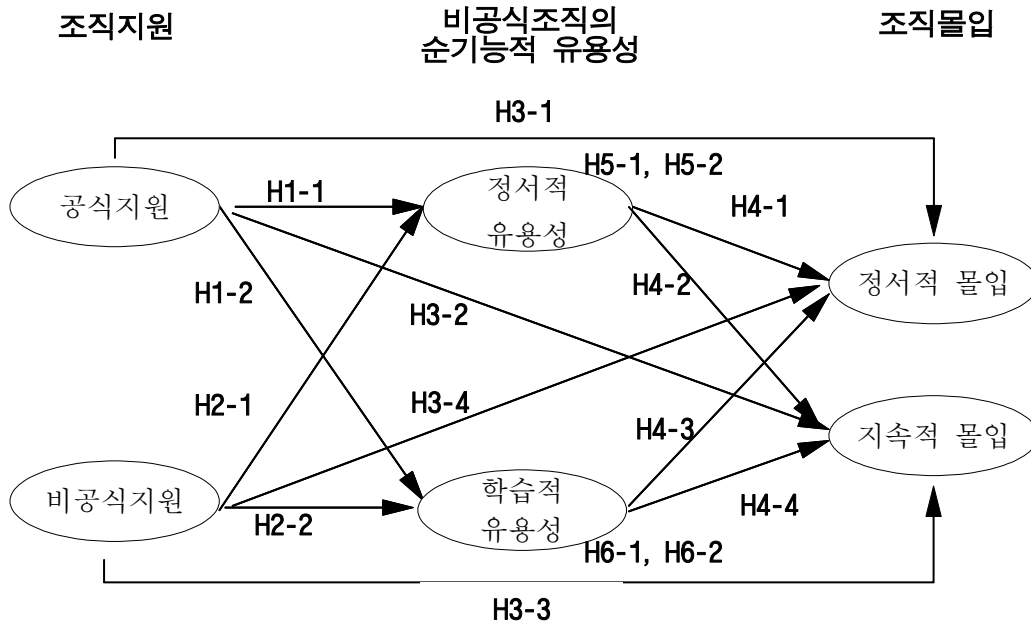
치는 영향과의 관계를 비공식조직의 순기능적 유용성을 매개하여 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이라는 가설을 제시하였다. 선행연구에서 Barnard(1962)는 구성원의 결함력 향상 및 심리적 욕구 충족을 통한 사회적 만족감을 제시하였고, William, Monczka, Newstrom(1973)은 집단 응집력이 높아지고 구성원의 소속욕구 충족에 영향을 미친다는 연구 결과를 제시하였다. 한영춘(1984)은 권한 관계가 수평적, 상향적이기 때문에 구성원의 자유로운 상호작용 가능하다는 연구 결과를 제시하였다. 이상과 같은 논의를 근거하여 생활문화예술동호회의 조직지원이 조직몰입에 이르는 매개 관계를 비공식조직의 순기능적 유용성으로 매개할 것이라는 가설을 제시하였다.

가설 5	H ₅	생활문화예술 조직의 공식적 지원은 조직의 정서적 유용성을 매개로 하여 조직몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.
가설 5-1	H ₅₋₁	생활문화예술 조직의 공식적 지원은 참여자의 정서적 유용성을 매개로 하여 정서적 몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.
가설 5-2	H ₅₋₂	생활문화예술 조직의 공식적 지원은 참여자의 정서적 유용성을 매개로 하여 지속적 몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.
가설 6	H ₆	생활문화예술 조직의 비공식적 지원은 조직의 학습적 유용성을 매개로 하여 조직몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다
가설 6-1	H ₆₋₁	생활문화예술 조직의 비공식적 지원은 참여자의 학습적 유용성을 매개로 하여 정서적 몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.
가설 6-2	H ₆₋₂	생활문화예술 조직의 비공식적 지원은 참여자의 학습적 유용성을 매개로 하여 지속적 몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.

2. 연구 모형

이론과 선행연구 검토 결과, 생활문화예술동호회 참여자는 조직의 공식적, 비공식적 지원이 동호회원에게 조직의 순기능적 유용성을 매개변수로 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 유추할 수 있다. 연구의 가설을 바탕으로 이를 도식화하면 <그림 III-1>과 같다.

<그림 III-1> 연구모형



3. 변수들의 정의와 설문 설계

본 연구는 이론과 선행연구 검토 결과에 근거하여 독립변수로는 조직의 공식적, 비공식적 지원, 매개변수로는 학습적 유용성, 정서적 유용성, 종속변수로는 조직의 정서적 몰입과 지속적 몰입을 각 요인의 변수로 실증적 방법연구로 설문 조사하여 가설을 성립하고 검증하려 한다.

1) 공식적 지원, 비공식적 지원의 설문 설계

(1) 공식적 지원활동

공식적 지원활동과 비공식적 지원활동은 개념적 혹은 이론적 증명을 위하여 둘 다 지원활동으로 언급되며 공식적인 수준에 의해서 구별된다. 공식적인 절차 수준에 따라 구별된 공식적인 지원활동은 구성원에게 제공하는 것을 의미한다 (홍은진,

2008). 본 연구에서는 조직의 공식적 지원활동으로 ①의사결정 권한 제공 ②정보제공 ③참여 기회 제공 ④공간제공 ⑤인프라 제공 ⑥교육 프로그램 제공으로 6문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ (1점), ‘대체로 그렇지 않다’ (2점), ‘보통이다’ (3점), ‘대체로 그렇다’ (4점), ‘매우 그렇다’ (5점)의 5점 척도로 되어 있다. 높을수록 공식적인 지원활동이 높다는 것을 의미한다.

(2) 비공식적 지원활동

비공식적 지원활동은 박지원(1985)이 개발한 간접적으로 지각한 사회적 지지(기능적 사회적 지지)를 측정 도구로 연구 목적과 대상에 맞게 일부 수정, 보완하여 사용하였다. 이 도구는 지각된 사회적 지지 행위의 속성을 네 가지 하위영역, 즉 정서적 지원, 정보적 지원, 물질적 지지, 평가적 지지로 나누어 측정한 것으로 본 연구의 목적에 맞게 5개의 문항을 수정 및 보완하여 ①정서적 지원 ②학습적 지원 ③복지지원 ④ 귀속감지지 ⑤ 교류 지원 항목으로 Likert 5점 척도로 측정하였다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ (1점), ‘대체로 그렇지 않다’ (2점), ‘보통이다’ (3점), ‘대체로 그렇다’ (4점), ‘매우 그렇다’ (5점)의 5점 척도로 되어 있다. 측정한 점수가 높을수록 비공식적 지지의 정도가 높다고 해석할 수 있다.

2) 비공식조직의 순기능적 유용성의 설문 설계

국내연구 중 비공식조직의 유용성을 매개로 측정한 오세진(2012)의 연구를 중심으로 비공식조직의 유용성이 매개변인 역할을 하는지 검증하였다.

(1) 정서적 유용성

정서적 유용성은 구성원들이 비공식조직에 참여하면서 느끼는 비공식조직에 대한 정서적 유대감과 소속감 정도라고 정의하였다. 정서적 유용성 척도는 심리적 애착 척도를 활용해 오세진(2012)의 설문 문항에 최윤정(2014)의 설문을 수정하여 사용

한 척도를 사용하였다. 측정 문항은 총 5문항으로 “나는 비공식조직에 속해 있음을 느낀다.”, “비공식조직은 나의 일상생활 중 한 부분이다.” 연구에서의 신뢰도계수(Cronbach' α)는 .864였다. ①친근감 ②신뢰감 ③동기부여 ④배려 ⑤ 수평적 관계 항목으로 Likert 5점 척도로 측정하였다.

각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ (1점), ‘대체로 그렇지 않다’ (2점), ‘보통이다’ (3점), ‘대체로 그렇다’ (4점), ‘매우 그렇다’ (5점)의 5점 척도로 되어 있다. 측정된 점수가 높을수록 정서적 유용성의 지지 정도가 높다고 해석할 수 있다.

(2) 학습적 유용성

학습적 유용성은 구성원들이 조직 활동에서 얻은 노하우, 지식, 기량 등의 교환 및 성장 인식이라고 정의하였다. 학습적 유용성은 Edmondson(1999)의 팀 학습 척도를 박종혁(2009)의 설문 문항을 재구성하여 사용한 5개 문항을 Likert 5점 척도로 측정하였다. 측정 문항에는 “구성원의 활동을 통해 새로운 지식과 기량들을 배운다.”, “비공식조직을 통해 나의 개량이 향상된 것을 느낄 수 있다.” 와 같은 문항이다. ① 기량향상 ②학습제언 ③목표공유 ④ 학습 도전과제 ⑤ 기량 평가항목으로 Likert 5점 척도로 측정하였다.

각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ (1점), ‘대체로 그렇지 않다’ (2점), ‘보통이다’ (3점), ‘대체로 그렇다’ (4점), ‘매우 그렇다’ (5점)의 5점 척도로 되어 있다. 측정된 점수가 높을수록 학습적 유용성의 지지 정도가 높다고 해석할 수 있다.

3) 조직몰입의 설문 설계

조직몰입은 조직에 대한 구성원이 갖는 감정적 애착과 조직과의 일체감을 말한다. 조직몰입은 구성원이 조직에 정서적으로나 지속적으로 몰입하면서 조직에 몰두하는 정도를 말한다. 조직몰입의 구성 요인에 관한 연구는 그동안 많은 연구검증이 있었지만, 본 연구에서는 조직몰입을 정서적 몰입, 지속적 몰입으로 구분한 종속변수요인으로 조직몰입을 측정하였다. 본 연구에서는 Meyer & Allen(1991)의 측정 항

목 중 박승택(2007), 변민규(2018), 최윤정(2014), 권혁삼(2021)의 설문을 재구성하여 정서적 몰입, 지속적 몰입으로 구분하여 측정하였다. 조직몰입은 설문 문항 10개 문항으로 구성하였다.

(1) 정서적 몰입

본 연구에서는 조직몰입은 정서적 몰입은 설문 문항 5개 문항으로 구성하였다. 이것은 조직몰입의 연구 목적에 맞게 각 5개의 문항을 수정 및 보완하여 정서적 몰입 ①소속감 ②가치 ③헌신 ④애착심 ⑤관계 향상 항목으로 Likert 5점 척도로 측정하였다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ (1점), 대체로 그렇지 않다’ (2점), ‘보통이다’ (3점), ‘대체로 그렇다’ (4점), ‘매우 그렇다’ (5점)의 5점 척도로 되어 있다. 측정한 점수가 높을수록 정서적 유용성과 학습적 유용성의 지지 정도가 높다고 해석할 수 있다.

(2) 지속적 몰입

지속적 몰입의 설문 설계는 본 연구의 목적에 맞게 각 5개의 문항을 수정 및 보완하여 ①학습성과 ②수용 ③ 도덕적 의무 ④자아실현 ⑤공헌 항목으로 Likert 5점 척도로 측정하였다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ (1점), 대체로 그렇지 않다’ (2점), ‘보통이다’ (3점), ‘대체로 그렇다’ (4점), ‘매우 그렇다’ (5점)의 5점 척도로 되어 있다. 측정한 점수가 높을수록 정서적 유용성과 학습적 유용성의 지지 정도가 높다고 해석할 수 있다.

위의 내용과 같이 변수들의 조작적 정의 및 설문 설계는 <표 III-1>과 같다.

<표 III-1> 변수들의 정의 및 설문 설계

변수		측정문항	비고
독립 변수	공식적 지원	조직은 적절한 규정과 절차에 근거해 권한 제공	홍은진 (2008)
		조직은 가치관과 목표가 뚜렷하고 참여 기회 제공	

		조직은 목표한 결과 달성을 위해 재정적, 인적 지원	
		조직은 필요한 교육과 프로그램 제공	
		적절한 공간 과 충분한 이용 시간 제공	
		의사결정 권한 제공	
	비공식적 지원	조직은 개인적인 배려와 필요할 때 도움을 줌	박지원 (1985)
조직은 개인 또는 소모임을 통해 기량향상에 도움을 줌			
조직은 구성원들의 기념일을 잘 챙김			
나의 개인적인 사정을 배려해 주고 도움			
조직은 정기모임 외 친목 모임			
매개 변수	정서적 유용성	구성원들이 예의를 지키고 서로 존중해서 신뢰함	오세진의 (2012) 최윤정의 (2014)
		내가 미흡한 부분이 있어도 구성원들이 용기를 주어 감사함	
		개인적인 문제나 고민을 외면하지 않음	
		나이, 성별 등을 구분하지 않는 수평적 관계가 편안함	
		모임이 있는 날이 즐거움	
	학습적 유용성	구성원의 격려에 자신감이 생김	오세진의 (2012) 박종혁 (2009)
		목표 공유로 긍정적 마음을 갖게 됨	
		기량향상이라는 평가가 성취감을 높임	
		새로운 것을 배우는 도전 의식	
		혼자서 할 수 없던 것을 함께해서 기량이 늘어남	
중속 변수	정서적 몰입	다른 일정보다 우선적으로 일정을 잡음	박승택 (2007) 변민규 (2018)
		다른 사람에게 자랑하고 추천함	
		조직 외부 행사에 자발적 참여	
		자발적 노력과 봉사에 나의 시간을 쓸 의향	
		관혼상제에 상부상조함	
	지속적 몰입	조직의 운영진으로 참여	최윤정의 (2014) 권혁삼 (2021)
		조직 활동에 필요한 비용이 아깝지 않음	
		구성원으로 분배받은 역할에 충실	
		회비 지급을 밀리지 않는다	
		조직 전통 계승에 책임감을 느낌	

4. 자료수집 및 조사 설계

본 연구에서 사용된 설문지는 문헌조사와 사전 조사(pretest)를 거쳐 설계되었

다. 문헌조사를 바탕으로 추출한 측정 문항은 실증분석을 위하여 기초 설문지를 구성하고 1차 예비조사를 실시하였고, 이후 예비조사를 토대로 측정 문항이 연구의 목적에 부합할 수 있게 수정 보완 후 본 조사를 실시하였다.

실증적 검증을 위한 자료는 구조화된 설문지법(structured questionnaire)을 활용하였다. 이를 위해 이론과 선행연구 검토 결과에 근거하여 조직의 공식적, 비공식적 지원, 학습적 유용성, 정서적 유용성, 조직몰입, 인구 통계적 특성 등에 대한 조사 문항을 개발하였다. 1차적으로 개발된 설문은 생활문화예술동호회 활동 참여자를 대상으로 2023년 4월 26일부터 5월 3일까지 예비조사를 실시하였다.

<표 III-2> 예비조사 인터뷰 명단

사례	장르	참여 분야	활동 경력	지역	전공
참여자 1	음악	제주 도민 윈드 오케스트라 단원	2년	제주	O
참여자 2	음악	성미산 마을 오케스트라 단원	10년	도외	X
참여자 3	전통	풍물굿패 신나락 대표	30년	제주	X
참여자 4	전통	성미산 풍물패 패장	25년	도외	X
참여자 5	음악	하나아트 대표/ 전통음악	30년	제주	X
참여자 6	문학	살면서 주택 문학 동아리 회원	25년	도외	X
참여자 7	문학	와산리 눈피가름 책 모임 운영자	5년	제주	O
참여자 8	무용	탱고 모임 회원	7년	도외	X
참여자 9	무용	트러스트 장애, 비장애 무용단 대표	35년	도외	O
참여자 10	미술	유화 그리기 모임 회원	5년	제주	X

본 연구에서 사용된 설문지는 표본 특성, 조직의 지원, 비공식조직의 순기능적 유용성, 조직몰입, 등 크게 4개 부문으로 구성되었다. 항목의 측정과 관련해 표본 특성 관련 항목은 명목척도를 이용하였고, 나머지 변수들의 측정 항목은 모두 리커트 5점 척도를 사용하였다.

표본 특성은 조사 대상자의 인구 통계적 특성인 성별, 연령, 직업, 거주지에 관한 4개 문항과 조직의 인원수, 활동기간, 참여 빈도, 활동 동기, 참여 분야의 4개 부문으로 구성되어 있다. 조직의 공식 지원은 6개 문항, 비공식적 지원은 5개 문항, 정서적 유용성 5개 문항, 학습적 유용성 5개 문항, 조직몰입 10개 문항으로 구성되었다. 최종설문지 구성은 <표 III-3>와 같다.

<표 III-3> 설문지구성

연구변수		문항	척도
표본특성	인구통계적 특성	성별, 연령, 직업, 거주지	4
	활동특성	조직 인원수, 활동기간, 참여빈도, 활동동기, 참여분야	5
조직지원	공식적 지원	6	리커트 5점 척도
	비공식적 지원	5	
유용성 지각	정서적 유용성	5	
	학습적 유용성	5	
조직몰입	정석적 몰입, 지속적 조직몰입	10	

사전 조사의 인터뷰 대상자의 특징은 제주도 및 도외 지역의 생활문화예술동호회 활동을 하는 대표 또는 임원 등 운영진을 대상으로 설문 문항의 변별력을 조사하였다. 예비조사를 거친 후 본 조사를 위한 최종 설문 항목을 확정하였다.

2차 본 조사는 2023년 5월 5일부터 5월 15일까지 진행되었으며, 설문지는 총 250부를 배포하여 250부를 회수하였고, 불성실한 응답자 7명을 제외하여 최종적 유효 표본으로 243부의 설문을 실증 분석에 이용하였다.

조사는 연구자가 직접 응답자와의 1:1 대면 면접을 통하여 응답오류를 사전에 예방하고 응답률을 높일 수 있도록 설문조사를 실시하였고, 구글 폼(Google forms)으로 작성하여 SNS를 통해 각 동호회 단체 방을 이용하여 실시하였다.

본 연구의 표본 모집단은 생활예술동호회활동을 하는 참여자 단일모집단으로 표

본의 특성은 다음 <표 III-4> 과 같다.

성별은 남성이 36.2%, 여성이 63.8%로 나타났다. 연령별로는 50대 39.9%, 40대 21.0%, 10대 13.2%, 60대 이상 12.3%, 30대 10.7%, 20대 2.9%로 나타났다. 직업별로는 회사원 22.2%, 예술·창작인 16.0%, 학생 14.8%, 기타 11.5%, 주부 10.7%, 전문직 9.9%, 자영업 8.6%, 공무원 4.9%, 농림축수산업 1.2%로 나타났다. 거주지는 제주시 동지역 39.5%, 도외 35.8%, 제주시읍면 18.1%, 서귀포시 동지역과 서귀포시 읍면지역이 3.3%씩을 보였다.

참여조직 인원수는 10-19명 25.5%, 10명 이하 24.7%, 50명 이상 18.1%, 20-29명 16.9%, 40-49명 9.5%, 30-39명 5.3%를 보였다. 활동기간은 21.4%, 1년 이내 21.0%, 6-10년과 10년이상 각 19.8%, 4-5년 18.1%의 기간을 보였다. 활동 조직은 전통 23.5%, 음악 21.4%, 문악 7.0%, 무용 5.3%, 연극 4.1%, 체육 3.7%, 미술 2.9%, 사진 1.6% 외 기타가 30.5%로 나타났다. 활동의 동기는 예술적, 지적욕구 만족 42.8%, 스트레스와 긴장해소 21.4%, 기타 12.8%, 새로운 사람들과 교류 10.7%, 지역공동체 소속감 7.0%, 건강을 위해 2.9%, 다른 사람을 도움 2.5%로 나타났다.

<표 III-4> 표본의 특성

구분		빈도수(명)	비율(%)
성별	남성	88	36.2
	여성	155	63.8
연령	10대	32	13.2
	20대	7	2.9
	30대	26	10.7
	40대	51	21.0
	50대	97	39.9
	60대이상	30	12.3
직업	학생	36	14.8
	회사원	54	22.2
	전문직	24	9.9
	공무원	12	4.9
	자영업	21	8.6
	예술,창작인	39	16.0

	농림축수산업	3	1.2
	주부	26	10.7
	기타	28	11.5
거주지	제주시동	96	39.5
	제주시읍면	44	18.1
	서귀포시동	8	3.3
	서귀포시읍면	8	3.3
	도외	87	35.8
참여조직 인원수	10명이하	60	24.7
	10-19명	62	25.5
	20-29명	41	16.9
	30-39명	13	5.3
	40-49명	23	9.5
	50명이상	44	18.1
활동기간	1년이내	51	21.0
	1-3년	52	21.4
	4-5년	44	18.1
	6-10년	48	19.8
	10년이상	48	19.8
참여빈도	주2회이상	165	67.9
	격주	11	4.5
	월1회	23	9.5
	불규칙	44	18.1
활동분야	음악	52	21.4
	미술	7	2.9
	연극	10	4.1
	사진	4	1.6
	무용	13	5.3
	문학	17	7.0
	전통	57	23.5
	체육	9	3.7
	기타	74	30.5
활동 동기	스트레스와 긴장해소	52	21.4

예술적, 지적욕구 만족	104	42.8
새로운 사람들과 교류	26	10.7
다른 사람을 도움	6	2.5
지역공동체 소속감	17	7.0
건강을 위해	7	2.9
기타	31	12.8

5. 분석 방법

본 연구에서는 설정된 개념 간의 가설 관계를 실증적으로 검증하기 위하여 기술 통계적 방법을 활용하였다. 유의수준은 $p < 0.05$ 로 설정하였고, 기본적으로 구성 개념 간의 관계 또는 구성개념들의 특성을 파악하기 위하여 적절하다고 판단되는 분석기법들을 선택하여 혼용하였다. 검증을 위해 빈도분석, 기술분석, 탐색적 요인분석, 구조방정식 모형의 검증을 통하여 통계적 자료 분석을 실시하였다. 유의수준은 $p < 0.05$ 로 설정하였고, 기본적으로 구성 개념간의 관계 또는 구성개념들의 특성을 파악하기 위하여 적절하다고 판단되는 분석기법들을 선택하여 혼용하였다.

본 연구에서는 연구의 목적을 달성하기 위하여 연구개념들에 대하여 검증된 측정 항목을 사용하고 표본의 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였다. 측정 항목의 신뢰도 및 타당성을 검증하기 위하여 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)과 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)을 실시하였다.

신뢰성은 안정성, 일관성, 예측가능성, 정확성, 의존가능성 등으로 표현할 수 있는 개념이다. 따라서 신뢰성이란 유사한 측정도구를 혹은 동일한 측정도구를 사용하여 동일한 개념을 반복 측정하였을 때 일관성 있는 결과를 얻는 것을 말한다. 사회과학분야에서 신뢰성 계수는 0과 1사이의 값을 가지며, 내적 일관성에 의한 척도의 신뢰성을 평가하기 위해서는 Cronbach' a 값을 활용하였다. 일반적으로 신뢰성 계수인 알파 계수의 값이 0.6 이상이 되면 신뢰성이 높다고 본다. 타당성은 측정하고자 하는 개념을 정확히 측정하였는가를 의미하는데, 그 평가 방법에 따라 내용타당성, 기준에 의한 타당성, 판별 타당성을 구분하여 볼 수 있다.

측정변수들의 타당성과 신뢰성을 검증한 후 변수들간의 관계성을 살펴보기 위해 상관분석을 실시하였으며 이를 바탕으로 인과구조의 통계적 유의미도와 적합성을 검증하기 위해 구조방정식 모형(structural equation model)을 사용하여 분석하여 가설을 검정하였다.

IV. 연구 결과

1. 측정 도구의 탐색적 요인분석 및 신뢰성 검증

본 연구에서는 설문문항들의 타당성과 신뢰성 검증을 위해 탐색적 요인분석과 신뢰성 검증(크론바흐 α)를 실시하였다. 요인분석은 정보의 손실을 최소화하면서 많은 문항들을 가능한 적은 수의 요인으로 축소 또는 추출하는 주성분분석을 실시하였고, 요인의 회전은 요인 간 상호독립성을 유지하여 회전하는 베리맥스 방식(varimax rotation)을 사용하였다. 요인수의 결정은 고유값(eigen value) 1.0을 기준으로 하였다. 요인 적재치는 요인간의 상관관계의 정도를 나타내며 요인의 적재치가 0.4 이하인 경우와 타 요인에서도 요인적재치가 0.4 이상으로 동시에 나타나는 변수도 분석에서 제외하였다. 요인분석이 적합한가는 KMO값과 Bartlett의 구형성 검증을 실시하여 확인하였다. 측정변수의 신뢰도 검증을 위하여 내적일관성을 분석할 수 있는 크론바흐 α (Cronbach's Alpha)값을 사용하였다.

생활문화예술동호회 참여자들에 대한 조직지원, 비공식조직의 순기능적 유용성, 조직몰입과 요인과 관련하여 31개 항목의 탐색적 요인분석을 실시한 결과는 <표 4-2>와 같다. 조직지원에 대한 31개 항목의 요인분석 결과, 각 요인의 아이겐값 1.0 이상, 항목 중 요인적재량이 0.4 이상으로 중복되는 11개 항목을 제외한 20개 항목이 6개의 요인으로 추출되었다. Bartlett의 구형성 검증의 값도 $KMO=0.918$, $\chi^2=2965.434$, $df=276$ 로 통계적으로 유의미한 것으로 나타나 요인분석 결과가 적합하다는 것을 알 수 있다. 총 누적변량을 보면 추출된 2개 요인의 설명력은 67.2%인 것으로 나타났다.

요인들은 요인적재량을 중심으로 공식지원, 비공식적 지원, 정서적 유용성, 학습적 유용성, 정서적 몰입, 지속적 몰입으로 명명하였다.

<표 IV-1> 측정도구의 탐색적 요인분석과 신뢰성 분석

요인명	변수명	요인 적재량	공통 성	아이겐 값	분산 설명력	신뢰도 계수
공식 지원	조직은 적절한 규정과 절차에 근거해 권한 제공	.869	.807	6.423	39.112	.812
	조직은 가치관과 목표가 뚜렷하고 참여 기회 제공	.841	.812			
	조직은 목표한 결과 달성위해 재정적, 인적 지원	.776	.766			
	조직은 필요한 교육과 프로그램 제공함	.767	.609			
정서적 유용성	구성원들이 예의를 지키고 서로 존중해서 신뢰함	.869	.827	2.890	7.937	.802
	내가 미흡한 부분이 있어도 구성원들이 용기를 주어 감사함	.833	.790			
	개인적인 문제나 고민을 외면하지 않음	.809	.768			
	나이, 성별 등을 구분않는 수평적 관계가 편안함	.700	.749			
비공식 지원	조직은 개인적인 배려와 필요할 때 도움을 줌	.895	.835	1.486	6.105	.784
	조직은 개인 또는 소모임을 통해 기량향상에 도움을 줌	.852	.780			
	조직은 구성원들의 기념일을 잘 챙김	.851	.759			
학습적 유용성	구성원의 격려에 자신감이 생김	.824	.729	1.448	6.034	.742
	목표 공유로 긍정적 마음을 갖게 됨	.803	.718			
	기량향상이라는 평가가 성취감을 높임	.689	.650			
정서적 몰입	조직 전통 계승에 책임감을 느낌	.822	.735	1.165	4.648	.721
	조직활동에 시간 할애 의향 있음	.777	.680			
	조직 외부행사에 자발적으로 참여함	.730	.601			
지속적 몰입	조직 운영진으로 참여함	.699	.410	1.111	3.533	.701
	조직 활동에 필요한 비용이 아깝지 않음	.822	.735			
	조직 구성원으로 분배받은 역할에 충실함	.777	.680			

KMO=0.918 $\chi^2=2965.434$, $df=276$, $p=.000***$

1) 측정도구의 확인적 요인분석

구조방정식모형은 연구자들이 기존의 요인분석(탐색적 요인분석)보다 강력한 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)을 할 수 있고 요인과 변수 사이의 관계성을 구체화하여 문제의 관점을 전체적(holistic)이고 체계적(systematic)으로 개발하는데 도움을 준다.(김계수,2007,p.389) 탐색적 요인분석이 이론상으로 체계화되거나 정립되지 않은 연구에서 연구의 방향을 파악하기 위한 탐색적인 목적을 가진 분석방법이라면, 확인적 요인분석은 이론적인 배경하에 변수들간의 관계를 미리 설정해 놓은 상태에서 요인분석을 하는 경우를 말한다. 즉 선행연구에 분석대상으로 설정한 변수에 대한 사전지식이나 이론적 결과가 충분히 나타나 있어, 그 내용을 토대로 모형화하는 것이다.

본 연구에서는 연구모형의 전반적인 적합도 지수를 판단하기 위해 χ^2 (Chi-square), GFI(Goodness of Fit Index, 기초적합지수), NFI(Normed Fit Index, 표준적합지수), IFI(Incremental Fit Index, 증분적합지수), TLI(Tucker-Lewis Index), CFI(Comparative Fit Index, 비교적합지수), RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation, 근사제곱근 평균제곱 오차)를 중심으로 연구모형의 적합도를 살펴보았다.

확인적 요인분석 결과, 적합도 지수는 <표 IV-4>과 같다. χ^2 의 확률치인 p값은 부적합하지만, χ^2/df 의 경우 적합 기준인 1이상에서 3이하를 충족한 값인 2.485를 보여 적합한 것으로 나타났다. 한편 GFI, NFI, IFI, TLI, CFI 등의 경우 0.9 이상이면 양호하다고 판단한다. 본 연구모형에서 GFI=.885, NFI=.932, IFI=.924, TLI=.933, CFI=.928 등으로 GFI를 제외하면 전반적으로 모형의 적합도 양호한 것으로 나타났다. RMSEA는 .052로 수용 가능한 수준인 것으로 나타났다.

결과적으로 확인적 요인분석과 관련하여 적합도 지수는 3가지가 미충족이지만 GFI와 RMSEA값 등은 기준치와 근사한 차이로 부적합하고, 다른 지수값들이 기준값보다 높기 때문에 측정 도구의 적합도는 양호한 것으로 판단된다.

<표 IV-2> 측정도구의 적합도 지수

구분	분석결과	적합도 기준값	적합여부
$\chi^2(\text{CMIN})/p\text{값}$	2133.31/000	$p < 0.05$	적합
χ^2/df	2.485	$1.0 \leq \chi^2/df \leq 2.0 \sim 3.0$	적합
GFI	.885	≥ 0.9 (적합), ≥ 0.8 (보통)	보통
NFI	.932	≥ 0.9 (적합), ≥ 0.8 (보통)	적합
IFI	.924	≥ 0.9 (적합), ≥ 0.8 (보통)	적합
TLI	.933	≥ 0.9 (적합), ≥ 0.8 (보통)	적합
CPI	.928	≥ 0.9 (적합), ≥ 0.8 (보통)	적합
RMSEA	.052	≤ 0.05 (양호), ≥ 0.08 (수용가능)	수용가능

확인적 요인분석은 관측변수와 잠재변수 간의 요인적 재량을 측정하는 집중 타당성(Convergent Validity)을 살펴보았다. 집중 타당성은 잠재 변수를 측정하는 관측 변수들의 일치성 정도이며, 관측변수 간의 상관관계가 높을수록 집중 타당성이 있다고 본다(우종필, 2012). 또한 측정 문항들의 표준화 계수는 독립변수가 통계적으로 1단위 증가할 때 종속변수의 평균 변화량을 의미하여 표준화 계수가 높을수록 설명변수가 종속변수에 대한 설명력이 크다고 볼 수 있다. 확인적 요인분석에서는 일반적으로 유의성은 C.R(Critical Ratio)로 표시된다. AVE(Average Variance Extracted, 평균분산추출값)의 기준은 0.5 이상인데, 이는 잠재 변수가 관측변수에 대한 50% 이상의 설명력을 갖춰야 한다는 것이며, 개념 신뢰도(Construct Reliability)의 경우 0.7 이상이면 집중타당성이 확보된다(우종필, 2012). 요인적재량 측정의 분석 결과 <표 IV-5>와 같이 모든 요인의 요인적재량은 0.5 이상이며, 유의성(C.R)도 0.7 이상으로 나타나 확인적 요인분석의 집중 타당성은 확보된 것으로 판단된다.

<표 IV-3> 측정 항목의 확인적 요인분석 결과

요인명	변수명	표준 부하량	표준 오차	C.R	AVE
공식 지원	조직은 적절한 규정과 절차에 근거해 권한 제공	.812	.302	.898	.766
	조직은 가치관과 목표가 뚜렷하고 참여 기회 제공	.723	.101		
	조직은 목표한 결과 달성위해 재정적, 인적 지원	.711	.387		
	조직은 필요한 교육과 프로그램 제공	.813	.271		
비공식 지원	조직은 개인적인 배려와 필요할 때 도움을 줌	.812	.217	.851	.750
	조직은 개인 또는 소모임을 통해 기량향상에 도움을 줌	.723	.376		
	조직은 구성원들의 신입구성원에게 배려, 귀속감	.711	.285		
정서적 유용성	구성원들이 예의를 지키고 서로 존중해서 신뢰함	.754	.321	.876	.743
	내가 미흡한 부분이 있어도 구성원들이 용기를 주어 감사함	.728	.238		
	개인적인 문제나 고민을 외면하지 않음	.760	.445		
	나이, 성별 등을 구분하지 않는 수평적 관계	.729	.246		
학습적 유용성	구성원의 격려에 자신감이 생김	.765	.211	.870	.776
	목표 공유로 긍정적 마음을 갖게 됨	.752	.393		
	기량 향상이라는 평가가 성취감을 높임	.811	.203		
정서적 몰입	조직을 자랑하고 추천함	.859	.344	.853	.659
	조직 활동에 시간 할애 의향 있음.	.855	.395		
	조직 외부 행사에 자발적으로 참여함	.832	.378		
지속적 몰입	조직 운영진으로 참여함	.809	.361	.890	.729
	조직 활동에 필요한 비용이 아깝지 않음	.905	.221		
	조직 활동에 전통계승의 책임감을 느낌	.885	.256		

2) 판별 타당성 검증

확인적 요인분석의 판별 타당성(Discriminant Validity)을 살펴본 결과는 <표 IV-6>과 같다. 일반적으로 판별 타당성은 인과관계를 검정할 요인들이 서로 상이한 개념으로 구별됨을 통계적으로 밝히는 것을 의미한다. 확인적 요인분석에서는 잠재 변수 간 낮은 상관을 보인다면 판별 타당성이 있다고 보며, 각 요인의 AVE의 제곱근이 종과 횡의 구성 개념간 상관계수 값보다 크면 판별 타당성을 확보한 것으로 판단한다.

본 연구에서는 AVE값이 상관계수 값보다 크다. 따라서 집중 타당성과 판별 타당성 분석 결과를 종합해보면, 본 연구에서 요인들의 타당성은 확보되었음을 알 수 있다.

<표 IV-4> 판별타당성과 상관관계 분석 결과

구분	공식지원	비공식지원	정서적 유용성	학습적 유용성	정서적 몰입	지속적 몰입
공식지원	.766					
비공식지원	.675**	.750				
정서적유용성	.653**	.609**	.743			
학습적유용성	.658**	.615**	.638**	.776		
정서적몰입	.226**	.225**	.218**	.257**	.659	
지속적몰입	.246**	.232**	.406**	.236**	.241	.729

주) 대각선 볼드체 값은AVE(분산추출지수)임. * $p < 0.5$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

2. 연구모형 검증

1) 연구모형의 적합도 검증

본 연구모형의 적합도 지수는 <표 IV-5>과 같다. 먼저 $\chi^2(CMIN)/p$ 값과 χ^2/df 는

부적합하지만, 다수의 선행연구에서는 추정할 모수의 수가 많고 표본의 크기가 큰 경우에는 적합하지 않게 나올 수 있기 때문에 기타 지수를 통해 적합성을 확인하고 있다(정순규, 2017). 이에 따라 기타 지수를 살펴보면, GFI=0.884로 다소 낮지만 적합 기준값과 큰 차이를 보이 않고 있어 양호한 수준이다. NFI=0.912, IFI=0.935, TLI=0.942, CFI=0.911 등 적합한 지수가 다수 존재하므로 본 연구 모형은 적합도는 양호하다고 볼 수 있다. 또한 RMSEA=0.066으로 수용가능한 수준이므로 모형 적합도에 큰 문제가 없어 보인다. 부적합한 결과값은 기준치와 근사한 차이를 보이고 있고 적합한 지수들이 다수 존재하기 때문에 본 모형의 적합도는 우수한 편이라 볼 수 있다.

<표 IV-5> 연구 모형 적합도 지수

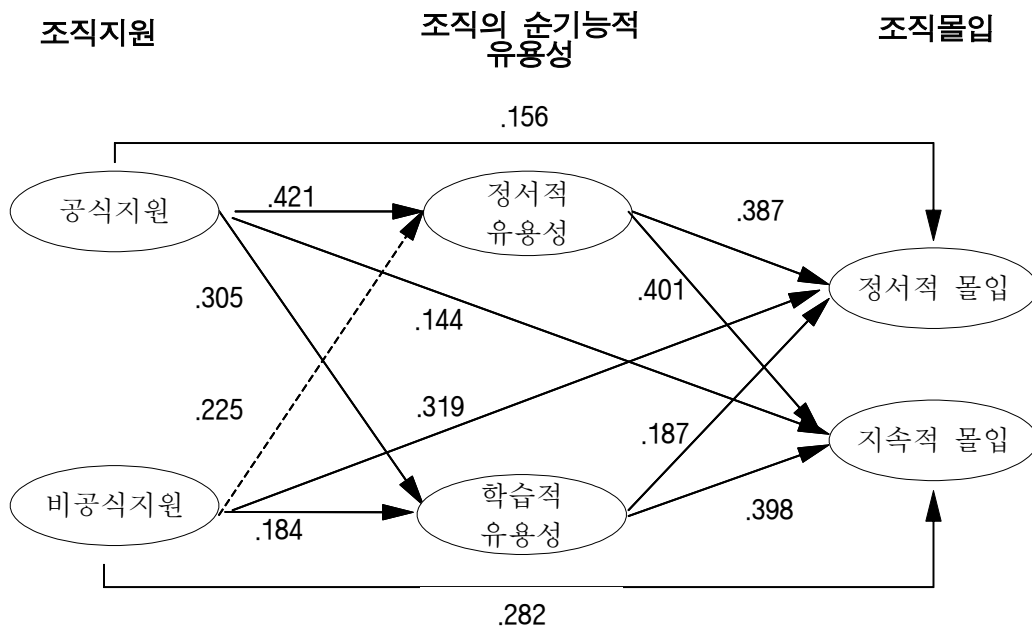
구분	분석결과	적합도 기준값	적합여부
$\chi^2(\text{CMIN})/p$ 값	2138.228/000	$p < 0.05$	적합
χ^2/df	2.534	$1.0 \leq \chi^2/df \leq 2.0 \sim 3.0$	적합
GFI	.884	≥ 0.9 (적합), ≥ 0.8 (보통)	보통
NFI	.912	≥ 0.9 (적합), ≥ 0.8 (보통)	적합
IFI	.935	≥ 0.9 (적합), ≥ 0.8 (보통)	적합
TLI	.942	≥ 0.9 (적합), ≥ 0.8 (보통)	적합
CFI	.911	≥ 0.9 (적합), ≥ 0.8 (보통)	적합
RMSEA	.066	≤ 0.05 (양호), ≥ 0.08 (수용가능)	수용가능

2) 경로 분석 및 연구모형 검증

본 연구모형의 가설을 검증하기 위하여 독립변수인 조직의 공식지원, 비공식지원 이 매개변수인 비공식조직의 순기능적 유용성의 정서적 유용성, 학습적 유용성을 종속변수로 조직몰입에 미치는 영향을 파악하였다. 이를 위해 구조방정식 모형 분석

실시를 통한 모형 상의 모수들을 추정하였으며, 가설검증을 위한 구조방정식 모형의 경로계수와 유의확률을 살펴본 결과, <가설 2-1>은 기각되었고, 나머지 가설은 모두 채택되었다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 연구 모형의 검증 결과는 <그림 IV-1>과 같다

<그림 IV-1> 연구모형 검증 결과



* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

주) 실선은 채택, 점선은 기각경로임

3) 가설검증 결과

구조방정식을 활용하여 모형 상의 모수들을 추정하였으며, 그 검증결과는 <표 IV-6>과 같다. 가설검증을 위한 구조방정식 모형의 경로계수와 유의확률을 살펴본 결과, <가설 2-1>은 기각되었고, 나머지 가설은 모두 채택되었다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

<가설 1>은 생활문화예술동호회 참여자가 참여하는 조직의 지원과 참여자의 지각

된 유용성에 어떠한 영향을 미칠 것인가를 살펴보는 것이다. 이와 관련하여 <가설 1-1>은 생활문화예술 참여 조직의 공식지원은 정서적 유용성에 영향을 살펴본 것으로, 실증분석 결과 두 변수 간에는 유의수준 0.05수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 즉 생활문화예술동호회 조직의 공식적 지원은 정서적, 학습적 유용성에 모두 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<가설 1-2>는 생활문화예술동호회 조직의 공식지원이 학습적 유용성에 미치는 영향과 관련된 것으로, 두 변수 간에는 유의수준 0.05 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 따라서 <가설 1-1>과 <가설 1-2>는 채택되었다.

<가설 2>는 생활문화예술동호회 조직의 비공식적 지원이 지각된 유용성에 미치는 영향을 살펴본 것이다. <가설 2-1>은 생활문화예술동호회 조직의 비공식지원은 정서적 유용성에 영향을 살펴본 것으로, 실증분석 결과 두 변수 간에는 유의수준 0.05수준에서 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. <가설 2-2>는 생활문화예술 동호회 조직의 비공식지원이 학습적 유용성에 미치는 영향과 관련된 것으로, 두 변수간에는 유의수준 0.05 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 따라서 <가설 2-1>은 기각되었고, <가설 2-2>는 채택되어 <가설 2>는 부분 채택되었다.

즉 생활문화예술동호회의 비공식적 지원은 정서적 유용성보다 학습적 유용성에 유의한 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 이는 조직의 운영진은 비공식지원을 통해 조직구성원의 정서적 유용성, 인간관계나 구성원의 심리적 충족에 많은 노력을 기울여야 할 것이다.

<가설 3>은 생활문화예술동호회 참여자가 느끼는 공식 및 비공식적 지원이 정서적 몰입 및 지속적 몰입에 미치는 영향을 살펴본 것이다. 실증분석 결과, 공식 및 비공식적 지원은 조직몰입의 2개 요인인 정서적 몰입 및 지속적 몰입에 유의수준 수준에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 <가설 3>은 완전 매개로 채택되었다. 생활문화예술동호회 조직의 공식적, 비공식적 지원은 동호회 구성원의 정서적, 지속적 조직몰입에 매우 중요한 요인으로 작동하므로 조직의 운영진은 조직의 절차와 규범 외에도 존중감, 신뢰, 배려, 경청 등 조직의 지원은 구성원으로 하여 조직몰입에 중요한 요인으로 검증되었다.

<가설 4>는 생활문화예술동호회 조직의 지각된 유용성이 조직몰입에 미치는 영향

을 살펴본 것이다. 분석결과 정서적 유용성 및 학습적 유용성은 정서적 몰입 및 지속적 몰입에 모두 유의수준에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. <가설 4-1>, <가설 4-2>, <가설 4-3>, <가설 4-4> 모두 채택되어 조직의 순기능적 유용성을 변인으로 조직몰입에 미치는 영향은 완전 매개하는 것으로 검증되었다.

생활문화예술동호회의 순기능적 유용성 중 정서적 유용성, 신뢰감, 수평적 관계 심리적 욕구 충족을 통해 조직몰입에 유의한 영향을 미치고, 학습적 유용성인 정보의 원천, 기량향상 등의 욕구가 충족되면 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 검증되었다.

<표 IV-6> 가설검증 결과

경로		경로 계수	표준 오차	C.R	p (검증결과)
H1-1	공식지원 → 정서적 유용성	0.421	0.156	2.699	.008** (채택)
H1-2	공식지원 → 학습적 유용성	0.305	0.124	2.460	.024* (채택)
H2-1	비공식지원 → 정서적 유용성	0.225	0.186	1.210	.168 (기각)
H2-2	비공식지원 → 학습적 유용성	0.184	0.058	3.407	.005** (채택)
H3-1	공식지원 → 정서적 몰입	0.156	0.118	1.322	.025* (채택)
H3-2	공식지원 → 지속적 몰입	0.144	0.058	2.483	.025* (채택)
H3-3	비공식지원 → 정서적 몰입	0.319	0.111	2.874	.019* (채택)
H3-4	비공식지원 → 지속적 몰입	0.282	0.135	2.089	.039* (채택)
H4-1	정서적 유용성 → 정서적 몰입	0.387	0.069	5.609	.003** (채택)
H4-2	정서적 유용성 → 지속적 몰입	0.401	0.123	3.260	.011* (채택)
H4-3	학습적 유용성 → 정서적 몰입	0.187	0.084	2.226	.041* (채택)
H4-4	학습적 유용성 → 지속적 몰입	0.398	0.112	3.875	.011* (채택)

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

4) 매개효과의 검증

연구모형의 매개변수인 조직의 순기능적 유용성의 두 요인 정서적 유용성과 학습적 유용성의 통계적 유의성을 확인하기 위해 부트스트래핑(Bias Corrected Bootstrapping)방법을 이용하였다.

부트스트래핑법은 변수의 분포나 통계치의 표본분포에 대한 가정이 없고, 대칭적인 표본분포를 가정함으로써 생기는 낮은 검정력 문제를 피해간다는 점에서 *Sobel test*보다 장점을 갖고 있다(Preacher & Hayes, 2004).

매개효과 검증 결과는 <표 IV-7>과 같다. 공식지원과 조직몰입의 관계에서 정서적 유용성과 학습적 유용성의 매개효과를 살펴본 결과, 정서적 유용성의 매개효과는 통계적으로 유의했지만, 학습적 유의성은 유의하지 않는 것으로 나타났다. <가설 5-1>과 <가설 5-2>는 채택, <가설 5-3>과 <가설 5-4>는 기각됨에 따라 <가설 5>은 부분적으로 채택되었다. 즉 생활문화예술동호회 조직의 공식지원은 비공식조직의 순기능적 유용성 중 정서적 유용성을 매개로 지속적 몰입과 정서적 몰입 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 학습적 유용성은 정서적, 지속적 몰입에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다, 공식적 지원이 비공식조직의 순기능적 유용성의 매개효과로 조직몰입에 유의미하게 채택된 것은 정서적 유용성 뿐이다. 이는 조직의 체계적인 지원이 조직원의 신뢰감, 배려, 경청을 통해 조직구성원에게 정서적, 지속적 몰입할 수 있는 매개효과가 된다는 의미이다.

한편, 비공식지원과 조직몰입의 관계에서 비공식조직의 순기능적 유용성 요인인 정서적 유용성, 학습적 유용성의 매개효과를 살펴본 결과, 두 요인의 매개효과는 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다. 따라서 <가설 6-1>, <가설 6-2>, <가설 6-3>, <가설 6-4>는 기각되어 <가설 6>은 최종적으로 모두 기각되었다.

비공식지원이 정서적, 학습적 유용성을 매개로 조직몰입에 영향을 미치지 않는 것으로 비공식적 지원에서는 매개변수의 영향이 전혀 나타나지 않는 것으로 검증되었다.

<표 IV-7> 매개효과 검증 결과

경로		경로 계수	표준 오차	p값	검증 결과
H5-1	공식지원 → 정서적 유용성 → 정서적 몰입	0.163	0.072	2.263	채택
H5-2	공식지원 → 정서적 유용성 → 지속적 몰입	0.169	0.033	5.116	채택
H5-3	공식지원 → 학습적 유용성 → 정서적 몰입	0.057	0.125	0.456	기각
H5-4	공식지원 → 학습적 유용성 → 지속적 몰입	0.121	0.123	0.987	기각
H6-1	비공식지원 → 정서적 유용성 → 정서적 몰입	0.087	0.109	0.799	기각
H6-2	비공식지원 → 정서적 유용성 → 지속적 몰입	0.090	0.022	4.101	기각
H6-3	비공식지원 → 학습적 유용성 → 정서적 몰입	0.034	0.063	0.546	기각
H6-4	비공식지원 → 학습적 유용성 → 지속적 몰입	0.073	0.142	0.516	기각

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

V. 결론

1. 연구의 요약

본 연구는 이론적 연구를 통해 조직문화와 관련된 선행연구를 고찰하고 조직의 유형과 특성을 살펴보았다. 생활문화예술동호회는 자발적 결사체라는 특성 중에서도 문화와 예술을 통해 개인이 스스로 창의성을 발현하고 싶은 욕구를 충족하기 위해 자발적으로 참여하는 지역 기반의 공동체이다. 자발적 결사체 조직은 보상과 책임이 불분명하고 가입과 이탈이 자유롭기 때문에 조직의 유지와 몰입에 어려움이 있는 조직이다. 본 연구는 조직의 지원이 조직몰입에 이르기까지 어떤 매개요인으로 인해 조직이 정서적으로 지속적으로 몰입 할 수 있는지 확인하고자 하였다.

생활문화예술동호회 조직을 통해 동호회 구성원의 인식과 태도를 설문을 통해 분류하고, 조직의 공식적, 비공식적 지원이 심리학 분야의 선행연구로 검증된 비공식 조직의 순기능적 유용성을 매개로 구성원이 어떻게 조직에 정서적, 지속적으로 조직에 몰입 하는지에 대해 파악하였다. 본 연구에서는 설문 설계는 1차 10명의 생활문화예술 동호회 운영진의 설문을 통해 검증한 후, 본 조사 243명의 생활문화예술 동호회회원을 대상으로 본 조사를 실시하였다.

연구 분석은 구조방정식을 통해 측정 도구의 판별 타당성 및 신뢰성 검증을 실시하였다. 조직의 지원, 비공식조직의 순기능적 유용성, 조직몰입 변수들 간의 판별 타당성과 신뢰성을 확보하고 입증하였다.

연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 생활문화예술동호회 참여자가 참여하는 조직의 지원과 참여자의 지각된 유용성에 어떠한 영향을 미칠 것인가를 살펴 본 결과, 공식적 지원은 정서적, 학습적 유용성에 모두 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 비공식적 지원은 학습적 유용성에는 유의미한 영향을 미치나 정서적 유용성에는 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 이는 생활문화예술동호회가 갖는 배움의 욕구와 관계된다고 볼 수 있다.

둘째, 생활문화예술 참여자가 느끼는 공식 및 비공식적 지원이 정서적 몰입 및

지속적 몰입에 미치는 영향을 살펴본 결과, 조직의 지원은 정서적 몰입, 지속적 몰입에 완전 매개하여 유의한 정(+)²의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 조직의 지원이 적극적 일수 록 동호회원이 느끼는 조직몰입의 정도가 높다고 볼 수 있다.

셋째, 생활문화예술 참여자가 느끼는 조직의 지각된 유용성이 조직몰입에 미치는 영향을 살펴본 결과, 정서적 유용성 및 학습적 유용성은 정서적 몰입 및 지속적 몰입에 모두 유의한 정(+)²의 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 생활문화예술동호회 구성원들은 자신의 창의성과 학습적 욕구가 강하며 정서적으로도 구성원 간의 수평적인 조직의 분위기와 배려, 신뢰감이 높을수록 조직에 몰입하는 것으로 입증되었다.

넷째, 생활문화예술 참여자가 지각한 정서적 유용성이 학습된 유용성에 미치는 영향을 살펴본 결과, 정서적 유용성은 학습적 유용성에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 검증되었다.

다섯째, 생활문화예술 참여자가 지각한 조직의 공식적 지원이 매개변수 정서적 유용성을 통해 정서적 몰입, 지속적 몰입에 유의한 정(+)²의 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 공식적 지원이 학습적 유용성에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다, 그 외 공식적 지원, 비공식적 지원이 매개변수로 작동하지 않고 기각되어 조직몰입에 유의미한 영향은 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 조직의 체계적 지원과 운영이 충분할수록, 정서적 유용성을 매개로 조직에 더욱 몰입하게 된다는 결과를 보여주는 것이다.

가설을 통해 도출한 결과는 조직의 공식적 지원은 정서적 유용성에만 매개하여, 비공식조직의 순기능적 유용성을 매개로 검증은 시도해본 결과 다른부분은 모두 기각되었다.

생활문화예술동호회 조직의 공식적 지원은 모든 관계에서 유의한 영향을 끼치는 것으로 조직의 공식적 지원체계와 지원의 질을 더욱 강화할수록 조직에 몰입하게 되고 지속적으로 발전해 나아갈 수 있음을 알게 되었다.

비공식적 지원은 정서적, 지속적 몰입에 중요한 지원이며 이를 통해 동호회원들이 조직에 몰입할 수 있도록 학습적 지원을 더욱 높여야 한다는 결과를 확인할 수 있었다.

2. 연구의 시사점

1) 이론적 시사점

본 연구는 생활문화예술동호회 조직을 통해 비영리 자발적 조직의 공식적, 비공식적 지원이 비공식조직의 순기능적 유용성을 매개로 조직몰입 사이의 관계를 실증적으로 검증하려 했다는 점에서 조직구성원 개인뿐만 아니라 조직의 운영진에게 유용한 시사점을 갖는다. 조직의 지원인식과 조직몰입에 관한 선행연구를 하였고, 매개변수 정서적 유용성과 학습적 유용성을 통해 조직의 운영자가 조직의 운영방식과 지원 체계를 모색하고 제안할 수 있다는 점에서 학문적인 시사점과 실제 조직발전에 도움을 줄 수 있다고 본다.

본 연구는 다음과 같은 이론적 시사점을 제시한다.

첫째, 생활문화예술동호회 조직의 이론을 통해 연구의 대상으로 조직의 지원연구했다는 점이다. 자발적 결사체라는 장, 단점을 가진 생활문화예술동호회가 더욱 중요해지는 시대의 관점에서 실직적인 사례가 되기를 바란다.

둘째, 생활문화동호회라는 조직의 특성과 현대사회에서 갖는 위치를 제시했으며 이를 실증적인 연구를 통해 변수들간의 상관성을 검증하려 했다는 점에서 의미가 있다.

셋째, 본 연구에서는 생활문화예술동호회의 매개요인을 심리학의 이론과 연구를 바탕으로 조직운영의 변수간의 관계를 설명하려 했다는 점에서 의미가 있다. 특히 Barbard(1962)의 구성원의 심리적 욕구충적과 사회적 만족감에 대한 연구를 매개변수로 활용하여 비공식적인 조직의 연구에서 자발적결사체의 운영에 매개요인을 접목하여 변인 간의 유용성을 제시하려 했다는 점에서 의미가 있다.

넷째, 기존의 이론과 연구가 공식조직 안에 비공식조직의 보조적 역할에 관한 연구들은 많았지만, 비영리, 비공식 자발적 조직에 관한 연구를 통해 사회에서의 역할 혹은 실제 이런 조직 운영의 역할에 미치는 영향을 실증 검증했다는 점이다. 본 연구에서는 보상과 책임이 작동하지 않는 자발적 결사체에서 조직몰입을 유도하는 요인으로 Meyer & Allen(1991)이 제시한 지속적 몰입과 정서적 몰입으로 구분하여

이론적 및 실증적 검증하려 했다는 측면에서 이론적 시사점을 지닌다고 할 수 있다.

이론적으로 자발적결사체로서 생활문화예술동호회를 설명할 수 있는 체계화된 일반이론이 미비한 상태인 것은 사실이지만 향후 다양한 이론적 접근과 연구를 통해 생활문화예술동호회의 조직몰입에 관한 연구가 지속되기를 희망한다.

2) 실무적 시사점

본 연구를 통해 이론적 부분뿐 아니라 실무적으로도 시사하는 점을 몇 가지 지적할 수 있다.

첫째, 생활문화예술동호회는 시간이 지날수록 사회 구성원들이 더 많이 참여하는 조직이 될 것이며 비공식 자발적 조직의 대표적인 조직이 될 가능성이 매우 높다. 그동안 생활문화예술동아리는 기존의 동호회, 향우회 등과 같은 친목단체와 같은 선상에서 인지하고 주요 연구와 의미 부여에 소홀히 한 측면이 있다. 그러나 이번 연구를 통해 생활문화예술동아리는 단순히 1차적 친목단체 이상의 사회적 의미를 지니며 우리 사회 전반의 변화를 반영하는 흐름의 한 가운데 있다는 사실을 제시했다는 점에서 의미를 부여할 수 있겠다.

둘째, 많은 조직들이 보상과 책임이라는 방식을 통해 조직을 운영하는데 익숙해져 있다. 생활문화예술동아리와 같은 자발적 결사체에는 다른 형태의 운영원리가 필요하며 특히 운영진의 측면에서 볼 때 조직 운영의 세부 규칙이나 운영체계 구성의 필요성이 있다는 점을 제시했다는 점에서 의미를 찾을 수 있다. 보상과 책임의 개념을 바탕으로 한 조직 운영원칙이 작동하지 않고 다분히 개인적이고 정서적 심리 요인들에 의해 작동하고 있다는 점을 인지하고 이를 적극적으로 활용해야 하는 필요성을 제시했다고 할 수 있다.

셋째, 본 연구를 통해 단순히 친목 단체라는 조직에서도 개인적이고 세밀하지만 조직을 운영하기 위해 참여자들에 대한 공식적, 비공식적 지원을 잘 활용할 경우 조직 운영의 지속과 확장이 기존의 조직시민행동의 역할 외 행동보다 더 적극적으로 작용할 수 있다는 점을 시사한다고 하겠다. 즉, 수평적 네트워크가 확산되어 가

고 개인의 감정표출이 매우 중요한 동기가 되는 현대사회에서 이들 요소를 잘 활용한다면 지역이나 문화적 공동체 형성에 중요한 역할을 할 수 있다는 시사점을 제시한다고 하겠다.

물론 본 연구가 이와 같은 시사점을 모두 확보하고 있다고 할 수는 없지만 자발적 결사체가 더욱 중요해지는 시대의 새로운 관점을 찾아낼 수 있는 작업 중의 하나라는 점에서 앞으로 실질적인 자료를 축적하고 사례를 확보하면 충분히 의미있는 도움이 되는 시사점이라 할 수 있다

3) 연구의 한계점 및 향후 연구 방향

연구결과를 통해 자발적결사체인 생활문화동호회가 갖는 조직적 특징과 더불어 이들 조직의 참여자들이 지원 및 유용성을 변수로 활용한 조직몰입의 가능성에 대해 확인할 수 있었다. 더불어 본 연구가 제시하는 이론적, 현실적 시사점에 대해 제시하였다. 본 연구는 연구결과와 시사점에도 불구하고 다음과 같은 한계점을 지닌다고 할 수 있다.

첫째, 생활문화동호회에 대한 일반적인 이론이 부족해 일관된 이론을 바탕으로 한 모형을 구성하는데 어려움이 존재했다. 이는 기존의 연구가 영리조직내의 동호회나 비공식조직 중 시민사회조직이나 정치조직과 관련된 비공식조직에 대한 연구에 집중되어 있어 급격하게 증가하고 있는 생활문화예술동호회를 설명할 일반 이론이 필요하다. 향후의 연구가 이 분야에 집중할 필요성이 제기된다고 할 수 있다.

둘째, 생활문화예술동호회 구성원들의 변수 요인들에 대한 선행연구가 부족하여 연구 결과를 일반화시키는데 한계가 있다고 볼 수 있다. 구성원의 주관적인 판단이 변수의 결과를 도출해내는데 의존하고 있다는 것이다. 즉 응답자의 설문 응답으로부터 자료를 수집하는 방법을 사용하였다는 것이다. 하지만 주관적 판단이나 태도가 결과변수에 강력한 영향을 갖는다는 주장도 있다(Cable & Judge, 1996; Cable & Judge, 1997). 따라서 생활문화예술동호회의 조직 운영에 영향을 미칠 수 있는 좀 더 다양한 변수를 발굴할 필요가 있다.

셋째, 설문지의 개념 중 모호하거나 개념이 중첩되는 문항들이 존재해 이를 통한

변수간의 변별력이 불명확할 수 있었다는 한계를 들 수 있다. 이는 생활문화예술동호회에 관한 전반적인 연구가 부족한 상황에서 이루어진 조사라는 점에서 불가피한 측면이 있으나 향후 연구를 통해 수평적 네트워킹과 자발적 감정표현이 중요한 역할을 하는 생활문화동호회의 구성원들에게 영향을 미치는 요인들을 좀더 명확히 할 수 있기를 기대한다.

향유 연구 방향 외에 생활문화동호회의 향후 발전 방향을 제시하자면, 첫째 개인의 취미를 넘어 아마추어 예술인으로 공연발표의 기회와 생활문화예술동호회 축제와 같이 많은 발표의 기회가 지역과 함께 공연으로 이어져 저변확대를 위한 모색이 필요하다.

둘째, 10년 이상 유지되고 있는 동호회들의 법인화 계획을 추진하여 공식적 지원의 범위를 넓혀 단단한 조직으로 지속하기를 바란다.

끝으로 본 연구를 통해 자발적 결사체의 한 종류로 간과해오던 생활문화예술동호회가 사회적 변화나 개인들의 관계, 조직의 활성화 요인들에 대해 다양한 가능성을 열어줄 것으로 판단하며 관련 분야의 연구가 좀 더 활발해지기를 기대한다.

참고문헌

국내 단행본

- 강대기.(2004). 현대사회에서 공동체는 가능한가, 증보신정판, 서울:아카넷.
- 강원택 외.(2016). 한국인의 정체성 조사, 2015. 동아시아연구원, 고려대학교 아세아문제연구소, 중앙일보
- 권태환,홍두승,설동훈(2008). 사회학의 이해. 서울, 다산출판사.
- 김계수.(2007), 구조방적모형분석, 한나래.
- 레이몬드 윌리엄스,성은에 옮김(2007).기나긴 혁명, 문학동네.
- 박연호.(1977). 인간관계론. 서울:박영사.
- 박연호, 오세덕.(2000). 현대조직관리론,서울,법문사
- 심보선,전수환.(2021). 생활예술의 역사적 배경과 이론적 뒷받침, 생활예술,살림출판사. 42-84.
- 유종해.(1995). 현대행정학. 서울: 박영사.
- 이창원, & 최창현.(2005). 새 조직론 개정판.서울:대영문화사.
- 임변장.(2009). 사회체육개론, 서울대학교출판부
- 장영광,정기만.(2021). 생활속의 경영학, 서울:신영사.
- 제진수 역.(1999). NPO: 지속가능한 사회를 위한 시민경영. 서울: 삼인
- 지역문화진흥원.(2021). 2020 생활문화 실태조사 및 효과성 연구 최종보고서
- 한국문화관광연구원(2016). 생활문화 활성화를 위한 정책기반 구축방안 연구. 서울, 한국문화관광연구원, 2016.
- 한영춘. (1984). 현대조직론. 서울: 법문사.
- Putnam, R. D., Leonardi, R., & Nanetti, R.(1994). Making democracy work, 안청시 외 공역(2006), 사회적 자본과 민주주의,서울,박영사.
- Putnam, R. D.(2000),정승현 옮김(2009). 나홀로 불링:사회적 커뮤니티의 붕괴와 소생, 페이지로드.
- Tocqueville, Alexis de. (1969). Democracy in America, J.P. Mayer(ed.). 임효선 박지동 역.(1997). 미국의 민주주의, 서울, 한길사

국내 논문

- 강민지,이계훈,문광수,오세진.(2012). 비공식조직 참여도가 직무만족에 미치는 영

- 향: 비공식조직의 순기능적 유용성의 매개효과를 중심으로. **한국심리학회지** 25.4, 681-700.
- 강윤주.(2014), 생활예술을 구성하는 세 가지 요소:시민성, 지역성, 예술성, 생활 문화예술 활성화를 위한 정책토론회, 한국문화관광연구원, 9-27.
- 강윤주,심보선.(2013). 생활예술공동체 내 문화매개자의 역할 분석, **경제와 사회**, 겨울호, 336-337.
- 권용수.(2020). 비영리조직의 효과적 인적자원관리 방안에 관한 연구- 서울시립노원청소년센터 사례중심으로, 석사학위논문, 경희대학교 공공대학원
- 권혁삼.(2021). 중소기업에서의 조직공정성이 혁신행동과 고객지향성에 미치는 영향:지식공유행동과 조직몰입의 매개효과를 중심으로. 박사학위논문, 숭실대학교 대학원 벤처중소기업학과
- 김상목.(2010).조직문화, 리더십, 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 간의 관계에 관한 연구:공공조직과 민간조직의 비교를 중심으로, 박사학위논문, 서울산업대학교 IT정책전문대학원.
- 김석준.(1985). 자발적 결사체 이론을 한국사회에 적용하기 위한 예비적 시도, **사회발전연구** 1, 323-343.
- 김인영(2008). 한국사회와 신뢰: 후쿠야마와 퍼트남 논의의 재검토. **세계지역연구논총**, 26(1).
- 김정옥.(2009). 지역사회의 사회적 가치 형성과정에서 자발적 결사체의 역할에 관한 연구-성미산마을 사례를 중심으로-. 석사학위논문, 서울시립대학교 대학원 도시행정학과
- 김종수.(2009). 지역기반형 사회적기업의 태동과 운영에 관한 연구, 박사학위논문, 서울시립대학교.
- 김준호.(2010). 조직의 윤리풍토에 대한 지각이 조직시민행동과 조직몰입에 미치는 영향에 관한연구- 조직기반 자긍심의 조절효과-, 석사학위논문, 세종대학교 경영전문대학원 경영학과
- 김현중.(2018), 자발적 결사체 참여를 통한 시민성 형성-망원시장 상인회를 중심으로. 석사학위논문, 한국교육대학교 대학원 .
- 김홍석.이승아.(2008). 스포츠동호회 참가자들의 참여만족도와 운동지속의도 분석, **한국체육과학회지**, 제17권 제1호, 123-133
- 김효선,차운아.(2009). 직장-가정 간 상호작용과 가족친화적 조직지원이 근로자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 효과, **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 22(4), 515-540.
- 남미주.(2016). 비영리조직의 성과에 대한 경력개발과 조직지원인식의 영향 관계 규명, 석사학위논문, 이화여자대학교 교육대학원.

- 류은영, 류병곤.(2015), 한국중국기업의 조직문화가 조진성리더십 및 조직지원 인식이 조직시민행동에 미치는 영향 조직시민행동에 미치는 영향: 신뢰의 매개효과를 중심으로, **인적자원관리연구**, 제22권, 제2호, 251-276,
- 류태건, 차재권.(2014). 어떤 자원결사체가 어떤 신뢰를 증진시키는가?: 사회자본론의 관점에서 실증연구. **동서연구**, 제26권 2호, 171-174
- 박선미, 김재현.(2016). 시민사회 자발적 결사체의 결사기반에 따른 사회적 자본 형성 전략 분석: 부산지역 NGO, 연대체 활동 사회연결망 분석, **NGO연구** 제14권 제1호, 35~82
- 박세연.(2016). 사회적 교환관계 및 사회정체성 지각이 자발적 협력행동에 미치는 영향. 박사학위논문, 순천대학교 경영통상 대학원.
- 박세연, 이경근(2018). 조직구성원의 자발적 협력행동에 대한 사회적 동기의 효과, **경영교육연구**, 33(6), 225-253.
- 박승택.(2007), 윤리경영이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구: 조직몰입의 조절효과를 중심으로. 박사학위논문, 경기대학교 대학원 호텔경영학과
- 박종민, 배정현.(2008). 한국에서 단체는 민주주의의 학교인가?, **한국정치학회보**, 42(3), 121-141.
- 박종오.(2005). 조직내 비공식 조직이 직무만족도에 미치는 영향, 석사학위논문, 목포대학교 경영행정대학원 행정학과.
- 박종혁.(2009). 팀 개발 기간과 프로젝트팀 효과성, **인사관리연구**, 33(4), 179-199
- 박지원.(1985). 사회적 지지 척도 개발을 위한 일 연구, 박사학위논문, 연세대학교 대학원 간호학과.
- 박창범.(2016). 불링동호인의 동호회 활동 지속에 관한 사례연구-사회교환이론 관점에서, **한국체육학회지 인문.사회과학편** 제45권 제5호, 139-148.
- 박형길.(2014). 사회인 야구 동호회의 조직변화 과정. 박사학위논문, 서울대학교 대학원 체육교육과
- 반성식 외.(2006). 비영리단체의 투자결정 요인, **한국창업학회지** 1.1, p41-65
- 배유일.(2004). 국가, 정책 및 사회자본: 사회자본에 대한 제도적 접근. **한국정책학회보**, 13(4), 131-156.
- 배채윤.(2011). 사회적 경제(Social Economy)개념에 의한 문화예술공동체연구, 석사학위논문, 경희대학교 경영대학원 문화예술경영학과.
- 백선혜.(2017). 서울시 생활문화예술동아리의 특성과 정책제언, 서울연구원 정책리포트.
- 변민규.(2018). 조직구성원의 감성지능이 조직몰입에 미치는 영향: 프로티언 경력태도의 조절 효과를 중심으로. 석사학위논문, 한양대학교 교육대학원
- 서영석.(2005), 비공식조직 특성이 구성원 태도에 미치는 영향에 관한 연구, 석사학

- 위논문 울산대학교 경영대학원 ,
 안승국.(1997). 결사체민주주의와 정치공동체: 국가-시민사회관계의 대전환모색.
한국정치학회보, 31(3), 69-88.
- 안승국(2007). 아시아에 있어서 사회적 자본과 민주주의. **아시아연구**,
 10(2), 141-163.
- 여형모.(2009).비공식조직이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구 -지방교육행정공
 무원을 중심으로-, 경상대학교 행정대학원 석사학위논문,
 오인택.(2011). 초등교사의 학교 내 비공식조직 참여가 직무만족도에 미치는 영향,
 석사학위논문, 경인교육대학교 교육대학원,
 위영은,이희수.(2010). 조직 내 비공식 네트워크 특성에 대한 사례 연구:A사를 중
 심으로, **농업교육과 인적자원개발** Vol.42, No1, 177-202
- 유지연.(2018). 생활문화공간조성을 통해 본 생활문화정책의 현황과 과제: 생활문
 화센터를 중심으로. **공공정책과 국정관리** 12.2, 105-142.
- 유홍준,홍훈식.(2009). 집단참여가 사적·공적 신뢰에 미치는 영향, **사회과학**,
 42(2), 55-77.
- 이승훈.(2003). 한국 사회의 '시민됨' 형성 과정, 박사학위논문, 연세대학교 대학원
 사회학과.
- 이유우.(2016). 상사와 동료의 비공식적지원, 가족친화제도 이용용이성과 감정노
 동:병원 근로자의 심리적 웰빙의 매개효과를 중심으로, **조직과인사관리연구**,
 40(3), 213-240.
- 이의신.(2018). 지역축제가 생활문화 확산에 미치는 영향에 관한 연구, **문화와 융합**,
 제40권 7호, 73-108.
- 이은혜.(2008). 기업내 비공식조직이 직무만족에 미치는 영향.석사학위논문, 연세
 대학교 교육대학원,
 이재열.(2006), 지역사회 공동체와 사회적 자본, **한국사회학회 심포지움논문집**, 한
 국사회학회, 23-49.
- 이재혁.(1998). 신뢰의 사회구조화, **한국사회학**, 32, 311-335.
- 이정학,이은미,임선영.(2019). 생활무용참여자의 참여만족과 감정, 기억, 충성동,
 지속적 참여의도간의 구조적 관계, **한국무용과학회지**, 제36권 제1호, 27-29
- 이주미.(2007). 사회자본과 민주시민성의 관계에 관한 연구-여수지역의 자발적결사
 체를 중심으로. 석사학위논문, 전남대학교 대학원 행정학과
- 이초영(2021), 생활문화공동체의 진화과정과 단계별 특성에 관한, 석사학위논문, 성
 공회대학교 문화대학원
- 이학중,이종건.(2000). 조직 구성원의 윤리풍토에 대한 지각과 조직 효율성 간의
 관계에 관한 실증적 연구, **기업윤리연구** 2, 107-129

- 이희자.(1998). 자발적 조직행동에 관한 개념적 고찰, 배화논총, 제16권, 81-124.
- 임번장.(1991). 생활체육의 의의 및 필요성, 스포츠과학, (35):1-6.
- 임재현.한상현(2019), 지역 생활문화활동의 사회적 효과에 관한 연구:대전광역시를 중심으로, 지역과 문화, 제6권 제3호.55-61
- 장수찬.(2004). 한국 연줄사회조직의 특성과 신뢰구조의 이해: 이중적 신뢰구조가 갖는 민주주의에 대한 함의는 무엇인가? 세계지역연구논총,22(2), 359-394.
- 장용선.(2017). 비영리조직의 조직문화 변화 사례, 한국경영교육학회 經營教育研究 제32권 제6호, 23-27
- 진윤희, 김성중.(2016). 진성리더십 및 조직지원 인식이 조직시민행동에 미치는 영향. 한국콘텐츠학회논문지 Vol. 16 No. 4, 25-27.
- 채민경.(2021). AHP기법을 활용한 서울지역 생활예술동호회 지원 방안 연구.석사학위논문, 이화여자대학교 공연예술대학원,
- 채희정.(2018), 비자발적 시민행동과 자발적 조직시민행동의 선행요인: 강압적 설득, 비인격적 감독, 인지된 권력격차의 영향. 석사학위논문, 숭실대학교 대학원 경영학과.
- 최석봉,김규덕.(2012). 조직문화 유형, 협력적 노사관계, 조직성과간의 관계에 대한 연구, 大韓經營學會誌 25.3, 1675-1701.
- 최소연.(2005). 조직공정성이 사회복지사의 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구: 상사신뢰의 매개효과를 중심으로, 한국사회복지학, 제57권, 제3호, 389-413,
- 최윤정,박영임,정계현.(2014), 조직몰입에 대한 개념분석(간호조직을 중심으로). 한국간호교육학회지 제20권 제2호, 276-287
- 최은숙.이석호(2011), 시민들의 자발적 결사체 참여가 기부 및 자원봉사에 미치는 영향, 한국지역사회복지학 Vol. 38, 2011. 9. 1., 115-140.
- 최종혁.유영주.김효정.(2010). 지역사회 자발적 결사체의 신뢰형성 탐색-사회복지 서비스 확대 시대의 과제, 사회복지연구, 제41권 제3호, 135-142
- 최창현.(2006). 조직의 비공식 연결망에 관한 연구:사회연결망분석의 적용. 한국사회와 행정연구, 제17권 제1호,1-7.
- 한진환(2006). 고용불안의 선행요인과 고용불안간에 조직지원인식의 조절효과 및 조직시민행동에 관한 연구, 인적자원관리연구 13.4. 209-229.
- 허재일.(1997).윤리풍토에 대한 구성원의 지각과 조직 전념도의 관계, 석사학위논문, 서강대학교.
- 허정수,윤영숙 박현상 등.(2008). BSC,활용한 비영리조직의 성과측정 도구 개발, 한국비즈니스리뷰, 1(2), 387-403.
- 홍은진.(2008). 장·노년기 지원활동과 생성감에 관한 연구-공식적·비공식적 지원활

동과 생성감 쌍방향적 관계 분석-. 박사학위논문, 연세대학교 사회복지대학원
해외 단행본

- Arendt, Hannah.(2013),**The Human Condition, Chicago**, Illinois : University of ChicagoPress, p.34.
- Bandura, A. (1977). Social Learning Theory. Pearson Professional Publication.
- Barnard, C. (1962). The Functions of the Executive.Cambridge: Harvard University Press.
- Brickman, P., Sorrentino, R., & Wortman, C. B. (1987). *Commitment, conflict, and caring*. Upper Saddle River, NJ:Prentice-Hall
- Mayo, E. (1975). The Social Problems of an Industrial Civilization. London: Routledge and Keran Paul.
- Putnam,R. (2003). **Better Together:Restoring the American Community**, New York,Simon & Schuster.
- Salamon, L. M.(1995). Partners in Public Service: Governmental-nonprofit Relations in the Modern Welfare State, MD: The John Hopkins University Press
- Shore, L. M. & L. E. Tetrick(1994), The psychological contract as an explanatory framework in the employment relationship, C. Cooper & D. Rousseau (Eds.), Trends in Organizational Behavior, (Vol. 1, pp.91-109), Chichester, UK: Wiley.

해외논문

- Allen N. J. & Meyer J. P.(1984). Testing the side-bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations, *Journal of Applied Psychology*. 69, .
- 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(3)
- Allen, O. M., & Snyder, M. (1993). Volunteers and their motivations: Theoretical issues and practical concerns. *Nonprofit Management Leadership*, 4,157-76.
- Allen, O. M., & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service, and perceived attitude change among

- AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 671-686.
- P. M. Blau, *Exchange and Power in Social Life*, Weiley, New York, 1964.
- Becker B. E., M. A. Huselid & D. Ulrich.(2001). *The HR Scorecard; Linking People, Strategy & Performance*, Boston, MA, Harvard Business School
- Brown, S.P. and Leigh, T.W.(1996). A New Look at Psychological Climate and its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance, *Journal of Applied Psychology*, 81, 358-368
- Buchanan B.(1974), Building Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*, 19.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- Cullen, J.B., Parboteeah, K.P. and Victor, B.(2003). The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment. A Two-Study Analysis", *Journal of Business Ethics*, 46, 127-141.
- Cropanzano, R. & M. S. Mitchell(2005), Social exchange theory: An interdisciplinary review, *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative science quarterly*, 44(2), 350-383.
- Eisenberger, R., R. Huntington, S. Hutchison & D. Sowa(1986). Perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- R. Eisenberger, P. Fasolo, and V. Davis-La Mastro.(1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation, *Journal of Applied Psychology*, Vol.75, pp.51-59, 1990.
- Eisenberger, R., P. Fasolo & V. Davis-LaMastro(1990). Effects of perceived organizational support on employee diligence, innovation, and commitment, *Journal of Applied Psychology*, 53, 51-59.
- Emerson, R. M.(1976), Social exchange theory, *Annual Review of Sociology*, 2, 335-362.
- Fisher, R., Boyle, M. V., & Fulop, L. (2010). How gendered is organizational commitment? The case of academic faculty. *Journal of Organizational Analysis*, 18(3), 280-294.
- Gordon, C. Wayne and Nicholas Babchuk(1959), A Typology of Voluntary Association, *American Sociological Review* 24, 22-29

- Gouldner, A. W.(1960), The norm of reciprocity: A preliminary statement, *American Sociological Review*, 25, 161-178.
- Grobman, G. M. (2008). An Analysis of Codes of Ethics of Nonprofit, Tax-Exempt Membership Associations: Does Principal Constituency Make a Difference? *Public Integrity*, 9(3), 245-264.
- Ibrra, H., & Andrews, S. B. (1993). Power, Social Influence, and Sense Making: Effects of network centrality and proximity on employee perceptions. *Administrative Science Quarterly*, 38(2), 277-303
- Kim, Y., & Rhee, M. (2010). The Contingent Effect of Social Networks on Organizational Commitment: A comparison of instrumental and expressive ties in a multinational high technology company. *Sociological Perspectives*, 53(4), 479-502
- Liou, S. R. (2008). An analysis of the concept of organizational commitment. *Nursing Forum*. 43(3).
- Mayer J. P. & N. J. Allen.(1991). A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources management Review*, 1(1),
- Meyer, J. P. & N. J. Allen(1984), Testing the ‘side-bet theory’ of organizational commitment: Some methodological considerations, *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Meyer, J.P., Allen N.J. and Gellatly, I.R.(1990). Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relations, *Journal of Applied Psychology*, 75, 710-720.
- Meyer, P. J., & Allen, J. N. (1991). A three-component conceptualization of organization commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. and Porter, L.W.(1979). The Measure of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14(Apil), 224-247.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Podolny, J. M., & Baron, J. N. (1997). Resource and Relationships: Social networks and mobility in the workplace. *American Sociology Review*, 62(5), 673-693.

- Reif, W. E., Monczka, R. M., & Newstrom, J. W.(1973). Perceptions of formal and the informal organizations: Objective measurement through the semantic differential technique. *The Academy of Management Journal*, 16(3), 389-403.
- Rousseau, D. M. (1989), Psychological and implied contracts in organizations, *Employee Rights and Responsibilities Journal*, 2, 121-139.
- Rousseau, D. M. & J. McLean Parks(1993), The contracts of individuals and organizations, *Research in Organizational Behavior*, 15, 1-43.
- Salamon, L. M., & Anheier, H. K.(1992). In search of the non-profit sector.I: The question of definitions. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 3(2), 125-151.
- Schein, E. H. (1974). The hawthorne group studies revisited: A defense of theory Y. *MIT Sloan School of Management Working Paper*, 756-774.
- Sims, R.L. and Kroeck, T.L.(1994). Ethical Work Climate as a Factor in the Development of Person-Organization Fit. *Journal of Business Ethics*, 16, 1095-1105.
- Sparrowe, R. T., Liden, R. C., Wayne, S. J., & Kraimer, M. L. (2001). Social networks and the performance of individuals and groups. *The Academy of Management Journal*, 44(2), 316-325.
- Steers, R.M.(1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*, 22, 45-56
- Tyler, T. R. & S. L. Blader(2003), The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior, *Personality and Social Psychology Review*, 7, 349-361.
- Wiener Y. & Vardi Y.(1980). Relationship between Job, Organization, Career and Work Outcomes; An Integrative Approach, *Organizational Behavior and Human Performance*, 26.
- Wiener Y.(1982), Commitment in Organizational; A Normative View, *Academy of Management Review*, 7(3).
- William G. S. (1961). Organization Theory: An overview and an appraisal. *The Journal of the Academy of Management* 4(1), 7-26
- Zangaro, G. A. (2001). Organizational commitment: A concept analysis. *Nursing Forum*. 36(2), 14-21.

기타 홈페이지

국가법령정보센터 <http://www.law.go.kr>

(재)지역문화진흥원 <http://www.rcda.or.kr/>

Abstract

The Effects of Official and Informal Support of Voluntary Organizations on Members' Organizational Loyalty

Hee Kyung Song

Dept. of Arts and Cultural Management

The Graduate School of Business Administration Jeju National University

The stereotype of the creation of experts and the appreciation of the general public in the field of culture and arts is no longer valid. As the desire of individuals who were viewers to enjoy culture and arts increases, a voluntary association organization, a community, is formed to produce various values and utility in the local area and daily life. Voluntary associations are easily formed as they are free to join and leave, but they are also easily broken down due to unclear compensation and responsibility. The purpose of this study is to identify the continuous development factors of the community through empirical verification of the effect of official and informal support of the community organization on the organizational commitment of members. The parameters verified the positive functional usefulness of informal organizations as a mediating factor with a psychological approach.

The design of the study derived the hypothesis and model of the study through the theoretical background and previous research. The research hypotheses were intended to empirically verify the relationship between the effect of organizational formal support on emotional commitment and sustained commitment of

organizational members, and to prove the effect of informal support on emotional and sustained commitment. The composition of the questionnaire was prepared by deriving 31 questions, and the questionnaire were checked and reviewed through interviews with the management of the first 10 members of the Living Culture and Community. The data collection of this survey was conducted on 300 people active in and around Jeju Island, with a population of participants in the Life Culture & Arts Communities and empirically analyzed with 243 final valid samples.

The research analysis was conducted to examine the relationship between variables after verifying the discriminant validity and reliability of the measurement variables, and the research model and hypothesis were verified using a structural equation model to verify the statistical significance and suitability of the causal structure.

The results of the study are as follows. First, it has been verified that the organizational support of the Life Culture & Arts Community, that is, official and informal support, has a significant impact on the emotional and learning usefulness perceived by the community members. Informal support has been proven to have no effect on learning usefulness, and it is believed that organizational support has a greater weight on emotional effect than learning desire in participation in the Life Culture & Arts Community.

Second, it was verified that the effect of organizational support for the Life Culture & Arts Community on emotional immersion and continuous immersion had a significant effect through complete mediation. It can be seen that the more active the organization's official and informal support is, the higher the degree of organizational commitment felt by community members. The more systematic the organization's operation method is, the more attached it becomes to the organization, and only when informal support, trust or consideration, artistic and learning support systems are in place can organizational members be actively immersed in the organization. To this end, a support system from the organizational management team is required.

Third, it was found that the emotional and learning usefulness felt by members

of the Living Culture and Arts Community members had a significant effect by completely mediating organizational commitment. Members of the Living Culture and Arts Community have proven to be more immersed in the organization as their creativity and needs are strong, and emotionally, the higher the non hierarchical organizational atmosphere, consideration, and trust among members.

Fourth, as a result of verifying the positive functional usefulness of informal organizations as parameters, official support mediates continuous and emotional commitment through emotional usefulness, but all other hypotheses were rejected. Among the organizational support, it has been verified that organizational commitment works significantly through organizational support, that is, the establishment of non hierarchical relationships, trust, and consideration of the organization, and does not lead to organizational commitment through learning usefulness.

By empirically verifying the effect of the organizational support of the voluntary associations and the Living Culture and Arts Community on organizational commitment, this study suggests that the management team of the Living Culture and Arts Community should have a systematic support system for the organization and strive for the continuous development of the organization.

Key words: Voluntary associations, Life Culture & Arts Community, Organizational support, Organizational commitment

부록 <설문지>

설문지

안녕하십니까.

바쁘신 와중에 설문에 응답하여 주신 점에 진심으로 감사드립니다. 본 설문지는 연구자의 석사학위 논문『**자발적 조직의 공식적 지원, 비공식적 지원이 조직몰입에 미치는 영향**』에 관한 연구 작성을 위한 기초자료 활용을 목적으로 작성된 것입니다. 귀하께서 응답해 주신 내용은 연구 목적으로만 사용되며, 통계적으로 합산되어 처리되므로 특정 개인이나 조직의 특성은 드러나지 않습니다. 귀하의 솔직한 응답은 본 연구를 위해 매우 소중한 자료로서 좋은 연구 결과를 얻기 위한 기초가 될 것입니다.

각 설문 항목은 정답이 없으므로 귀하의 느낌이나 생각에 대해 솔직한 답변을 부탁드립니다. 유사하거나 반복되는 문항에 대하여도 관계하지 마시고 모든 문항에 대하여 빠짐없이 응답해 주시면 감사하겠습니다.

귀하의 협조에 깊이 감사드리며, 귀사와 귀하의 무궁한 발전을 기원합니다.

2023. 5. 5.

제주대학교 경영대학원 문화예술경영학과

연구자 : 송희경

지도교수 : 조부연

연구자 E-mail : bborory1401@gmail.com

응답 기간 : 2023.05.05(금) - 2023.05.15(월)

*본 조사의 내용은 통계법 제33조에 의거하여 비밀이 보장되며, 통계적 목적 이외에는 사용되지 않습니다.

I. 다음은 비영리, 자발적 조직의 공식적, 비공식적 지원에 관한 사항입니다.

자발적 조직은 자연발생적으로 만들어지는 인간관계를 의미합니다. 비영리 자발적 조직(예: 동호회, 동아리 등)은 다양한 목적을 위해 만나고 소통하는 모든 종류의 관계망을 의미하고, 조직의 구성원이 서로 알고 지내며 조직의 가치나 규범이 서로에게 영향을 미치는 대면으로 소통하는 조직을 의미합니다. 평소 자신의 생각과 가장 근접한 답항에 체크해 주시기 바랍니다.

no.	문항	①매우 그렇다	②대체로 그렇다	③보통이다	④대체로 그렇지 않다	⑤전혀 그렇지 않다
1	내가 활동하는 조직은 적절한 규정과 절차에 근거해 구성원에게 의사결정의 권한을 제공한다.					
2	내가 활동하는 조직은 조직 활동에 필요한 정보를 온, 오프라인을 통해 구성원에게 제공하고 있다.					
3	내가 활동하는 조직은 가치관과 목표가 뚜렷하며 구성원에게 활동과 발표 등 참여의 기회를 적극적으로 제공한다.					
4	내가 활동하는 조직은 구성원에게 적절한 활동공간과 충분한 이용 시간을 제공하고 있다.					
5	내가 활동하는 조직은 목표한 결과(발표, 전시, 공연 등)를 달성하기 위한 재정적, 인적 지원을 아끼지 않는다.					
6	내가 활동하는 조직은 구성원에게 필요한 교육과 프로그램을 충분히 제공하고 있다.					
7	내가 활동하는 조직은 나의 개인적인 사정을 배려해 주고 도움이 필요할 때 기꺼이 도움을 준다.					

8	내가 활동하는 조직은 개인적으로, 소모임을 통해 개개인의 기량을 높이도록 도움을 주고 있다.					
9	내가 활동하는 조직은 구성원들의 생일이나 기념일 등을 잘 챙겨 준다.					
10	내가 활동하는 조직은 신입 구성원의 경우 소외감이 들지 않도록 배려하고 격려해 준다.					
11	내가 활동하는 조직은 정기모임 외 친목 모임 (야유회, 모꼬지, 회식 등)의 시간을 만들어 구성원 간의 사적인 교류를 갖도록 기회를 제공한다.					

II. 다음은 동호회 구성원의 정서적, 학습적 유용성에 관한 문항입니다.

비공식적 관계 활동은 1:1 관계 맺음뿐 아니라, 다수의 인원으로 구성된 사적인 관계에서 일어나는 구성원 간의 정서적, 학습적인 공유를 의미합니다. 평소 자신의 생각과 가장 근접한 답항에 체크해 주시기 바랍니다.

no.	문항	①매우 그렇다	②대체로 그렇다	③보통이다	④대체로 그렇지 않다	⑤전혀 그렇지 않다
12	나를 이해해주고 반갑게 맞아주는 구성원들이 있어서 모임이 있는 날이 늘 즐겁고 기쁘다.					
13	내가 활동하는 조직의 구성원들은 예의를 잘 지키며 서로를 존중하는 태도에서 신뢰감이 느껴진다.					
14	내가 조직 활동에 미흡한 부분이 있더라도 구성원들은 늘 용기를 북돋아 주어 감사한 마음이다.					

15	내가 개인적인 문제나 고민거리를 이야기할 때 외면하지 않고 귀 기울여 들어 준다.					
16	내가 참여하는 조직은 나이, 성별 등을 구분 짓지 않아서 구성원의 수평적 관계가 편안함을 느끼게 한다.					
17	구성원과 함께 연습하면서 혼자서는 할 수 없던 기량이 향상되어 구성원에게 고마운 마음이 든다.					
18	나는 꾸준히 연습하면 목표에 도달할 수 있다는 구성원의 격려에 자신감이 생긴다.					
19	나는 구성원들과 목표를 공유하면서 더 열심히 하려는 긍정적인 마음을 가지게 되었다.					
20	조직에서 새로운 것을 학습할 때 도전해 보고 싶은 의욕이 생긴다.					
21	구성원들로부터 기량이 향상되었다는 평가를 받았을 때 성취감을 느낀다.					

Ⅲ. 다음은 동호회 구성원의 조직몰입에 관한 문항입니다.

자발적 조직의 구성원들은 조직의 목표에 대해 신념이 뚜렷하고, 조직 활동에 시간과 노력을 들여 열성적으로 활동한다는 특징이 있습니다. 특히 자발적 조직의 경우에는 조직 구성원의 조직몰입이 동호회의 목표 달성에 큰 영향을 미칠 수 있습니다. 평소 자신의 생각에 가장 근접한 답항에 체크해 주시기 바랍니다.

no.	문항	①매우 그렇다	②대체로 그렇다	③보통이다	④대체로 그렇지 않다	⑤전혀 그렇지 않다
22	내가 활동하고 있는 조직을 내 주변 사람에게 자랑하고 싶고, 적극적으로 추천하고 싶다.					

23	나는 조직의 활동을 통해 조직의 전통을 이어가려는 책임감을 느낀다.					
24	나는 조직에 필요한 자발적인 노동과 봉사에 기꺼이 나의 시간을 할애할 의향이 있다.					
25	모임이 있는 날은 다른 약속을 잡지 않고, 내 생활 중 어떤 일정보다 우선적으로 참여한다.					
26	나는 조직 구성원들의 관혼상제에 서로 상부상조하면서 정서적 유대감을 느끼며 지내고 있다.					
27	나는 조직의 활동 중 나의 지식과 기량을 높이기 위해 지불되는 비용이 전혀 아깝지 않다.					
28	나는 조직 구성원으로서 나에게 분배된 역할을 충실히 이행하고 있다.					
29	나는 조직의 유지를 위한 회비 지급은 기한을 넘기지 않고 납부하고 있다.					
30	나는 조직의 외부 행사나 공연, 전시 등에 자발적으로 참여하고 있다.					
31	나는 자발적으로 조직 운영진으로 참여하며 적극적으로 활동하고 있다.					

VI. 다음은 귀하의 일반적인 사항에 관한 질문입니다.

질문을 읽고 귀하에게 해당되는 사항에 체크하여 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별은?

①남자		②여자		③기타	
-----	--	-----	--	-----	--

2. 귀하의 연령은?

①10대	②20대	③30대	④40대	⑤50대	⑥60대	⑦70대 이상

3. 귀하의 현재 거주지는?

①제주시 동 지역	②제주시 읍면 지역	③서귀포시 동 지역	④서귀포시 읍면 지역	⑦도 외 타지역

4. 귀하의 직업은?

①학생	②회사원	③전문직	④공무원	⑤자영업	⑥예술, 창작인	⑦농/림/어/축산	⑧주부	⑨기타

5. 귀하가 소속한 조직의 활동 인원수는?

①10명 미만	②10~20명	③20~30명	④30~40명	⑤40~50명	⑥50명 초과

6. 귀하께서 활동하고 있는 조직에 가입하여 활동한 기간은?

①1년 이내	②1~3년 정도	③3~5년 정도	④5~10년 정도	⑤10년 이상

7. 귀하는 조직의 정기적 비정기적 모임에 평균 몇 회 참석하시나요?

①주 2회 이상	②주 1회	③격주	④월 1회	⑤불규칙하다

8. 귀하의 자발적 조직 활동의 동기는?

① 일상에서 벗어나 스트레스와 긴장해소를 위해서	
② 나의 예술적, 지적 욕구를 만족시키기 위해서	
③ 새로운 사람들과 만나 교류하고 싶어서	
④ 다른 사람을 돕기 위해서	
⑤ 지역공동체에 소속감을 느끼기 위해서	
⑦ 신체 건강의 이유로	
⑧ 기타의 이유로	

9. 귀하가 활동하고 있는 조직의 분야는?

①음악	②미술	③연극	④사진	⑤무용	⑥문학	⑦전통	⑧체육	⑨기타