

조직후원인식과 경영진에 대한 신뢰가 구성원의 지식
공유의도에 미치는 영향:
조직몰입의 매개효과를 중심으로

단국대학교
미래산업연구소 세미나
발표일: 2012. 12. 13.
발표자: 전 정 호

서론

- 조직의 경쟁력 확보와 지속적 성장을 위해서는 지식의 창출이 중요함.
- 구성원간의 지식공유는 지식창출의 기본전제임.
- 사회교환이론의 관점에서 조직후원인식과 더불어 경영진에 대한 신뢰를 지식공유의 선행요인으로 설정함.
- 조직몰입이 선행요인들과 지식공유의도와의 관계를 매개하는지를 탐색함.

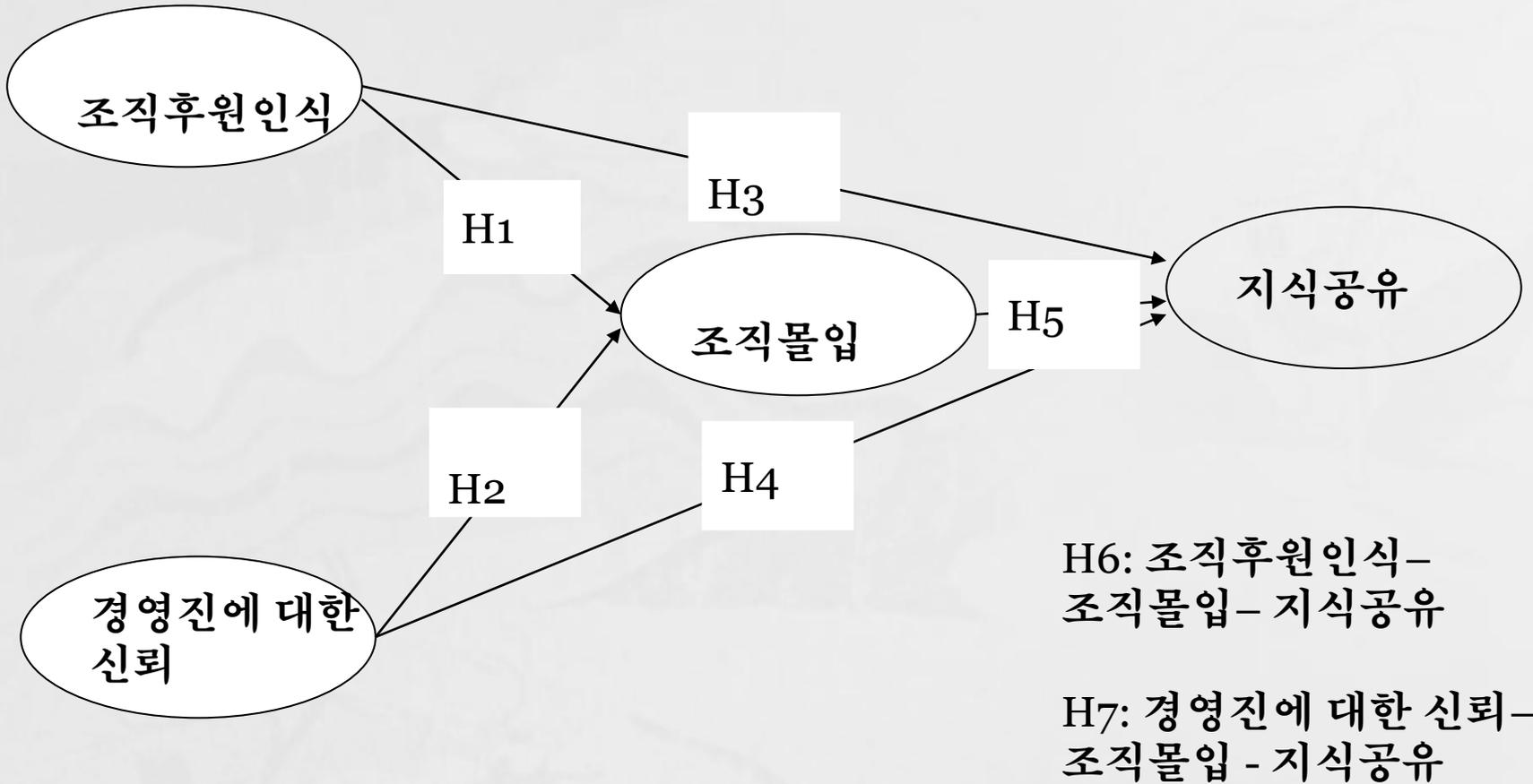
선행연구

- 조직후원인식과 더불어서 보상의 공정성과 같은 지원적인 인사관리제도는 구성원의 조직몰입을 발달시켜서 이직의도와 이직을 낮추는 것으로 밝혀졌다(Allen, et al., 2003).
- 경영진은 조직을 대표하므로, 경영진에 대한 신뢰는 조직에 대한 신뢰라고 할 수 있다. 신뢰가 상대방에게 자발적으로 자신을 맡기는 행위라고 본다면 경영진을 신뢰하는 구성원은 조직몰입이 높은 구성원이라고 볼 수 있다(Tan & Tan, 2000)
- 신뢰는 자발적으로 위험을 감수하는 행위를 수반한다. 지식공유는 공유자가 자신의 영향력을 잃을 수도 있는 위험한 행위이므로 상대방에 대한 신뢰가 있을 때 촉진될 수 있다(Bartol & Srivastava, 2002).
- 조직공정성에 대한 인식과 조직후원인식이 높은 구성원은 높은 수준의 조직시민행동을 보였다(김동환, 신호철, 양인덕, 2009).
- 조직몰입이 높은 구성원은 높은 수준의 조직시민행동을 한다. 지식공유는 조직시민행동의 일종이므로 조직몰입이 높을수록 지식공유가 활발해질 것이다(Hoof & Ridder, 2004).

가설수립

- H1: 조직후원인식은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- H2: 경영진에 대한 신뢰는 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- H3: 조직후원인식은 지식공유에 긍정적 영향을 미칠 것이다.
- H4: 경영진에 대한 신뢰는 지식공유에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- H5: 조직몰입은 지식공유에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- H6: 조직몰입은 조직후원인식과 지식공유와의 관계를 매개할 것이다.
- H7: 조직몰입은 경영진에 대한 신뢰와 지식공유와의 관계를 매개할 것이다.

연구모형



연구대상 및 표본의 특성

- 국내 6개 대기업에 500부의 설문지를 배포하여 341개를 회수함. 최종적으로 316부를 활용하여 분석함
- 표본의 성격: 응답자의 67%가 남성이며 연령은 30대가 64%로 가장 많았고, 학력은 대졸 이상이 91%이며 응답자의 과반수(56%)가 현조직에서 5년 이하로 일했는데, 23%가 1-2년 차이이며, 33%는 3-5년 차인 것으로 조사됨.
- 데이터분석: Amos 18.0 프로그램

변수의 조작적 정의와 측정

- 조직후원인식은 조직이 자신의 기여를 가치 있게 여기며 자신의 안녕에 관심을 갖는 정도에 대해 종업원이 갖는 보편적인 믿음으로써 정의된다. Eisenberger 등(1986)이 개발한 17문항을 사용하였다.
- 경영진에 대한 신뢰는 경영진의 미래의 행위나 의도에 자발적으로 자신을 맡기는 행위로 정의된다. Mayer와 Davis(1999)가 개발한 경영진의 능력(6문항)과 도덕성(6문항)을 측정하는 도구를 사용하였다.
- 조직몰입은 Meyer와 Allen(1997)이 개발한 정서적 몰입(6문항)과 규범적 몰입(6문항)을 측정하는 도구를 사용하였다.
- 지식공유는 개인이 획득하거나 창조한 지식을 조직내의 타인들과 자발적으로 공유하려는 경향이다. Bock et al. (2005)이 개발한 설문도구(5문항)를 사용하였다.

신뢰도 및 타당도 분석

- 동일방법편의를 검증하기 위하여 Harman의 단일요인 검증테스트를 실시하여 이를 검증하였다. 요인분석결과 고유치가 2이상인 요인이 5개가 도출되었고, 첫 번째 요인이 총 분산의 31%를 설명하였기에 동일원천오류에 따른 문제가 심각하지 않은 것으로 판단하였다.
- 경영진에 대한 신뢰의 하위항목인 ‘배려’의 5문항의 신뢰도가 0.6이하로 나왔기 때문에 제거하였으며, 요인 적재치가 0.6이하로 나온 문항들을 제거한 결과, 조직후원인식 7문항, 경영진에 대한 신뢰 10문항, 조직몰입 9문항, 지식공유 5문항이 최종적으로 남게 되었다.

CFA Result: 조직후원인식

구성개념	측정항목	표준요인 적재치	표준오차	T-value	AVE	CR
조직 후원 인식 (7문항)	POS 1	.63	.12	9.41	.66	.91
	POS 5	.70	.10	10.20		
	POS 9	.69	.10	10.07		
	POS 10	.73	.11	10.53		
	POS 11	.67	.11	9.89		
	POS 12	.71	.11	10.34		
	POS 14	.63				

CFA Result: 경영진에 대한 신뢰

구성개념	측정항목	표준요인 적재치	표준오차	t-value	AVE	CR
경영진에 대한 신뢰 (10문항)	TTM 1	.77	.10	12.39	0.63	0.94
	TTM 3	.66	.10	10.84		
	TTM 6	.76	.10	12.25		
	TTM 7	.78	.09	12.50		
	TTM 9	.75	.10	12.14		
	TTM 12	.80	.10	12.80		
	TTM 13	.75	.10	12.01		
	TTM 15	.61	.09	10.09		
	TTM 17	.70	.09	11.31		
	TTM 21	.68				

CFA Result: 조직몰입

구성개념	측정항목	표준요인 적재치	표준오차	T-value	AVE	CR
조직몰입 (9문항)	OC 1	.63			.57	.92
	OC 2	.74	.08	13.55		
	OC 5	.66	.10	9.94		
	OC 6	.65	.11	9.82		
	OC 7	.72	.11	10.72		
	OC 8	.70	.11	10.39		
	OC 9	.80	.11	11.51		
	OC 10	.79	.11	11.47		
	OC 12	.66	.10	10.01		

CFA Result: 지식공유

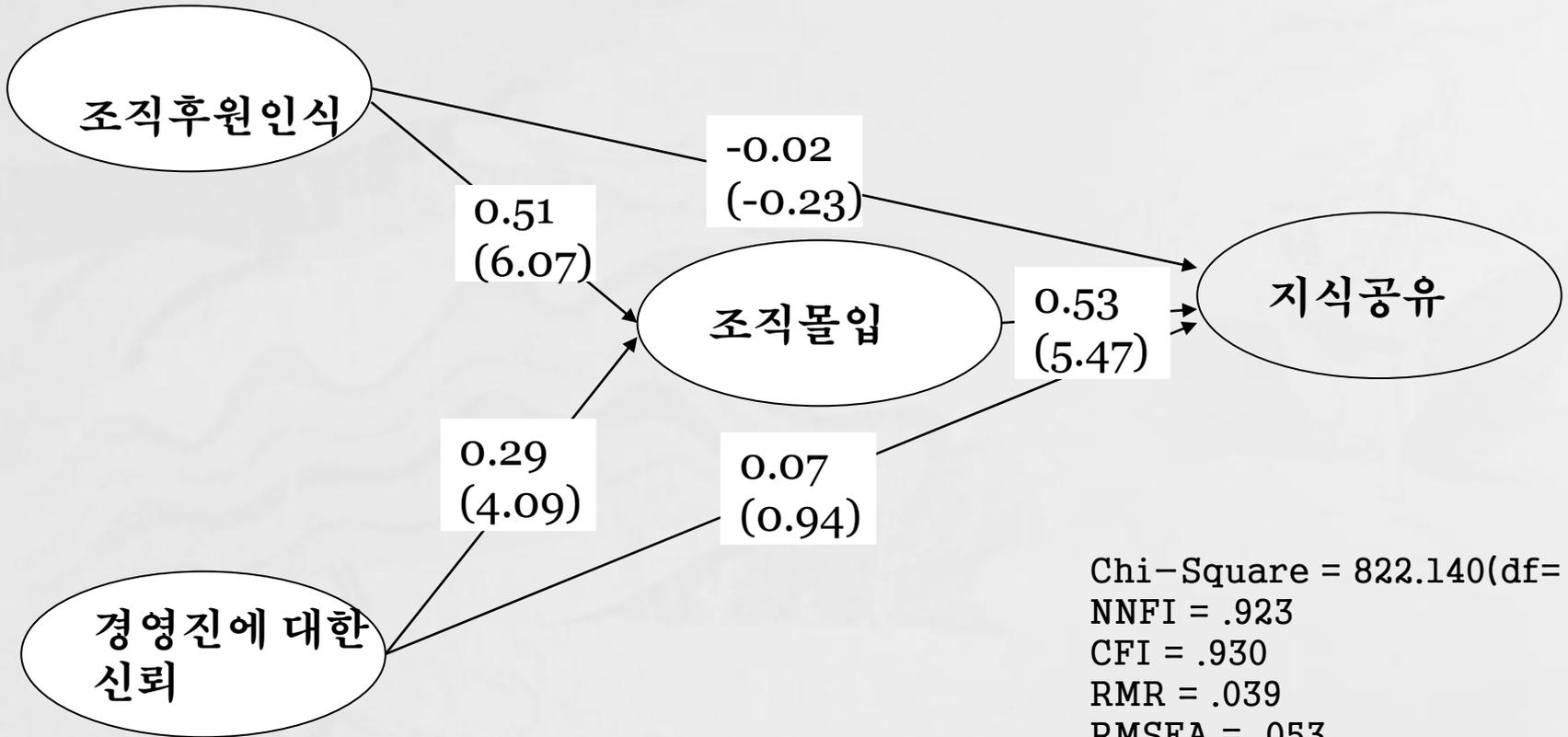
구성개념	측정항목	표준요인 적재치	표준오차	T-value	AVE	CR
지식공유 의도 (5문항)	KS 1	.77			.78	.95
	KS 2	.81	0.06	19.22		
	KS 3	.79	0.08	14.88		
	KS 4	.88	0.07	16.81		
	KS 5	.90	0.07	17.21		

측정모형의 검증

- 조직몰입의 하위변인과의 상관관계(0.97)와 경영진에 대한 신뢰의 하위변인간 상관관계(0.95)가 높아서 단일요인으로 측정하였다.
- 각 요인들의 합성신뢰성(CR)이 모두 0.7을 넘고 평균추출분산값(AVE)이 0.5를 넘기에 신뢰성과 집중타당성의 조건은 충족되었다.
- 요인들의 AVE 값이 구성개념간의 상관 계수의 제곱 값을 모두 상회하기에 판별타당성이 확보되었다.
- 모형의 최종적합도는 Chi-square = 822.14, df = 426, Chi-square/df = 1.93, RMR = 0.04, GFI = 0.86, TLI = 0.92, CFI = 0.93, RMSEA = 0.05로 일반적인 적합도의 기준을 충족시키고 있다.

구성개념간 상관행렬

변인	평균	표준편차	조직후원 인식	경영진에 대한 신뢰	조직몰입	지식공유 의도
조직 후원인식	3.12	0.55	<i>Alpha =</i> <i>0.85</i>			
경영진에 대한 신뢰	3.23	0.59	.63** (0.02)	<i>Alpha =</i> <i>0.92</i>		
조직 몰입	3.37	0.65	.69** (0.10)	.61** (0.07)	<i>Alpha =</i> <i>0.90</i>	
지식공유 의도	3.69	0.69	.39** (0.01)	.38** (0.09)	.56** (0.10)	<i>Alpha =</i> <i>0.92</i>



Chi-Square = 822.140(df= 426)
 NNFI = .923
 CFI = .930
 RMR = .039
 RMSEA = .053
 T-value = 1.94(p=.000)

가설의 검증

가설	경로	표준화 추정치	표준오차	t-value	직접 효과	간접 효과	결과
H1	POS - OC	0.51	0.10	6.07**	0.51	0.00	채택
H2	TTM - OC	0.29	0.07	4.09**	0.29	0.00	채택
H3	POS - KS	-0.02	0.06	-0.03	-0.02	0.33	기각
H4	TTM - KS	0.07	0.09	0.94	0.07	0.17	기각
H5	OC - KS	0.53	0.09	5.47**			채택
H6	POS - OC-KS	(하한선) 0.19	(상한선) 0.54				채택
H7	TTM - OC-KS	(하한선) 0.07	(상한선) 0.31				채택

가설모형과 대안모형들의 적합도 비교

모델	Chi-square	df	CFI	TLI	RMR	RMSEA	Chi-square/df
측정모형	822.13	426	.930	.923	.039	.054	
가설모형	822.14	426	.930	.923	.039	.054	
대안모형 1 (POS - KS 경로제거)	822.19	427	.930	.923	.039	.054	0.05(1)
대안모형 2 (TTM- KS 경로제거)	823.01	427	.930	.923	.039	.054	0.87(1)
대안모형 3 (완전매개 모델)	823.03	428	.930	.924	.039	.054	0.89(2)

가설검증결과

- 가설검증결과 H1, H2, H5, H6, H7은 채택되었으며 H3, H4은 기각되었다.
- 가설모형과 대안모형들의 적합도를 비교한 결과 모델들의 적합도는 거의 같았지만 완전매개모형인 대안모형3이 자유도가 높은 가장 간명한 모형이기에 가장 적합한 것으로 드러났다.
- Boot strapping의 Bias corrected method 를 사용하여 조직몰입의 매개효과를 검증한 결과, 95% 신뢰구간 내에 0이 포함되어 있으면 않으므로(Preacher & Hayers, 2008), 조직몰입은 두 독립변인들과 종속변인의 관계를 완전히 매개하고 있는 것으로 밝혀졌다.
- 조직후원인식과 경영진에 대한 신뢰는 지식공유에 직접적인 영향을 미치지보다는 종업원의 조직몰입을 경유해서 간접적인 영향을 미쳤다.

결론

- 선행연구는 두 독립변인이 지식공유의도에 미치는 영향을 밝혔지만 조직몰입이 매개변수로 작용할 때에 두 변인의 직접효과가 거의 사라진다는 사실은 밝히지 못했다.
- 이 연구는 조직몰입이 지식공유의 선행요인들 중에 보다 직접적인 근인(proximal cause)이며 조직후원인식과 경영진에 대한 신뢰는 지식공유의도의 원인(dismal cause)으로서 충분조건은 아니라는 점을 시사한다.
- 조직이 구성원간의 지식공유의도를 증가시키기 위해서는 우선적으로 구성원들의 조직몰입을 증진시키는 요인을 증가시켜야 한다.