

조직 메모리 제공과 개인-직무, 개인-조직 적합성이 조직성과에 미치는 영향 : 흡수역량을 매개로

The Effect of Organizational Memory Affordance and Person-Job, Person-Organization Fit on Organizational Performances : Mediating Absorption Capacity

권재현, 서영욱
대전대학교 융합컨설팅학과

Jae-Hyeon Kwon(jhkwon0916@gmail.com), Young-Wook Seo(ywseo@dju.kr)

요약

4차 산업 혁명 시대에는 데이터의 효율적인 활용 수준이 그 기업의 성과에 큰 영향을 미친다. 본 연구는 조직 메모리 제공이 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성의 수준에 따라 조직성과에 미치는 영향을 흡수역량이 매개로 했을 때의 효과를 실증 분석하였다. 대기업, 중견기업, 중소기업 재직자 317명을 대상으로 설문데이터를 분석한 결과, 조직 메모리 제공이 충분한 조직은 개인-직무 및 개인-조직 적합성 모두 긍정적인 영향을 미쳤으며, 흡수역량도 긍정적인 영향을 미쳤다. 그리고 조직 메모리 제공은 개인-조직 적합성을 매개할 때 흡수역량에 긍정적인 영향을 주는 것으로 확인되었다. 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성은 조직성과에 긍정적 영향을 미치나, 흡수역량을 매개할 경우는 개인-조직 적합만이 긍정적인 영향 관계가 나타났다. 본 연구는 흡수역량의 선행 요인으로 조직 IT 구축환경과 구성원들의 조직과 직무에 대한 인식을 종합적으로 분석하고, 조직성과에 미치는 영향을 동시에 실증함으로써 연구의 의의가 있다.

■ 중심어 : | 조직 메모리 제공 | 적합성 | 흡수역량 | 조직성과 |

Abstract

In the era of the Fourth Industrial Revolution, the level of data-efficient utilization greatly affects the performance of the enterprise. This study was to verify the effect on organizational performance and the absorption capacity as a mediate, depending on person-job fit and person-organization fit in organizational memory affordance. According to a survey of 317 employees of large, medium and small businesses, organizations that have sufficient organizational memory have had a positive impact on both person-job fit(PJF) and person-organization fit(POF), and also on absorption capacity. In addition, the organizational memory affordance had a positive effect on absorption capacity by mediating the POF. PJF and POF had a positive effect on management performance, but only POF when mediating absorption capacity showed a positive influence relationship. This study is meaningful by comprehensively empirical analysis of the organizational IT construction environment and the members' perception of organization and job as a leading factor in absorption capacity, and simultaneously demonstrating the impact on organizational performance.

■ keyword : | Organizational Memory Affordance | Fit | Absorptive Capacity | Organizational Performance |

I. 서론

4차 산업혁명 시대에는 IT(정보기술, Information Technology;이하 IT로 표기)를 기반으로 한 경영은 기업의 경쟁력 강화에 중요한 수단이 되고 있다. 기업의 정보화는 효율적인 경영 활동에 필수적인 요소이며, IT 인프라, 자산, 정보화 경험 등은 지식과 결합하여 기업의 생산, 판매, 제조, 인력관리등 자원을 효과적이고 종합적으로 관리하기 위한 수단이 되고 있다[1]. 2018년 IS(정보시스템, Information System;이하 IS로 표기) 도입률은 ERP 93.5%, 그룹웨어 61.7% 수준으로 그 활용도가 커지고 있다[2]. 데이터의 양은 많아지고, 기업들은 비즈니스 의사결정을 위해 신속하고 효율적으로 데이터 처리 및 활용을 시도하고 있다. 인공지능, 엣지 컴퓨팅 분야의 혁신을 통한 경쟁우위를 확보가 갈수록 중요해 지고 있다[3].

기업은 시장환경과 기업 내부의 경영상황에 대한 객관적이고 정제된 정보를 관리, 적용, 활용함으로써 급변하는 경영환경에 더욱 유연하게 대처하여 경쟁우위를 확보할 수 있다[4]. IT 기반 구축의 방향은 기업의 전략적 목표 초점을 맞춰야 하며, 그렇게 되었을 때 기업의 IT 인프라는 전략 실행 효율성을 높이는데 이바지한다[5]. IT 인프라 중 지식관리 시스템은 조직의 지식을 체계적이고 효과적으로 관리하기 위한 수단으로 경영의 전략적 능력을 강화할 가능하게 하여 경영자원으로서의 중요도가 높아지고 있다[6]. 지식관리 시스템은 개인이 보유한 암묵적 지식을 형상화하여 조직의 지식으로 발전시킬 수 있으며, 지식자원의 효과적인 관리와 프로세스를 지원하는 역할을 한다.

조직성과는 조직 구성원의 직무 태도, 감정과 같은 정서적 요인과 IT 인프라와 같은 물리적 환경의 복합적 요인에 의해 영향을 받고 있다는 관점의 연구는 기존 학자들 사이에서 활발히 진행되었다[7]. 경영환경의 급속한 변화에 대응을 위해 조직의 IT 인프라 수준은 효율적인 조직운영에 기반이 된다.

조직 메모리는 의사결정에 반영될 수 있는 과거에 저장된 정보 또는 조직적 지식을 의미한다[8]. 이는 조직의 현황과 이슈뿐만 아니라 과정도 포함한다[9][10]. Kmieciak[11]의 연구에서 중소기업의 조직 메모리가

혁신성과 고객 만족도에 긍정적인 영향을 주는 것으로 실증분석하였고, Lee[12]은 조직 메모리가 기술의 양면성을 매개로 신제품 개발 성과에 긍정적인 영향을 주는 것을 실증분석하였다. 기존 조직 메모리의 연구에서는 신제품 개발 임원, 제조기업 및 중소기업 직원등으로 한정된 조직을 대상으로 연구되었으나, 본 연구에서는 조직 메모리와 적합성의 관계에 대한 분석을 일반적인 조직으로 확대하기 위해 중소기업, 중견, 대기업의 비율을 동일하게 구성하였다.

적합성(fit)에 관한 기존연구는 조직 시민 행동, 이직 의도, 조직몰입, 조직헌신등 인사조직 성과에 관한 연구가 대부분이었다. 적합성에 영향을 주는 선행 요인으로 윤리적 리더십, 진성 리더십, 혁신지향 조직 분위기 등 조직의 관리적 차원의 분석이 대부분이었으나, 조직의 IS 관점의 연구는 거의 이루어지지 않았다. 조직 메모리는 지식, 자원 및 역량을 공유하기 위한 공통 인터페이스로의 역할과 지식 호환을 제공하는 메커니즘을 지원한다는 선행연구를 바탕으로 구성원들이 인식하는 조직과 직무 적합성에 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다[13].

본 연구는 조직의 오랜 경험, 지식, 전문성을 축적하고 있는 지식 저장소인 조직 메모리의 제공이 구성원의 직무와 조직의 적합성에 따라 조직성과에 미치는 영향을 흡수역량의 매개 효과와 함께 분석하고자 한다. 조직 메모리는 기업 내부의 지식관리 능력뿐만 아니라 외부의 지식을 효율적이고 체계적으로 도입, 분석하여 조직 흡수역량의 강화시키고 조직성과 향상된다는 선행연구를 기반으로[14], 조직 메모리 제공이 조직의 성과에 미치는 영향을 종합적으로 분석하고자 한다.

II. 기존문헌 고찰 및 가설설정

1. 조직 메모리(Organizaion Memory) 제공

조직 메모리 제공이란 조직의 오랜 경험, 지식, 전문성 등을 IT 시스템을 활용을 이용해 효과적으로 생성, 저장, 변환, 세분화, 접근, 동원, 적용, 활용할 수 있도록 조직에 적합한 IS를 구축하는 것을 말한다[15][16]. 조직의 메모리를 활용하여 기업은 과거의 축적된 경영 정

보와 경험뿐만 아니라 기업의 정책, 규칙, 프로세스 등을 활용하여 조직성과 향상을 이룰 수 있다[17]. 메모리는 지식을 저장하고 효율적으로 분류 및 관리, 획득, 추출하는 프로세스로 조직 지식관리의 중심적인 역할을 하며, 기업성과 향상에 이바지한다. 4차산업 혁명 시대는 방대한 지식 데이터 활용과 관리가 중요하므로 이에 대한 연구 필요성은 더욱 증대되고 있다[18]. 지식 저장소는 경영진의 의사 결정시에도 중요한 역할을 한다[19]. Stein[20]에 따르면, 조직의 메모리는 "과거로부터 얻은 지식이 현재의 활동에 반영되어 조직에 더 높은 효과를 가져올 수 있는 수단"으로 정의하였다. 통합된 조직 메모리는 조직의 지식, 자원 및 역량 공유를 위한 공통 상호 체계일 뿐만 아니라, 다양한 분야에 활용 가능한 지식을 만들기 위한 방법을 제공하므로 조직적 학습에 필수적인 요소이다[21]. 조직 메모리 기반이 갖춰진 조직은 개인이 학습을 위해 정보 접근이 용이하고, 조직 차원의 커뮤니케이션 지원, 의사결정 지원 모델링이 가능케 한다[13]. 또한 개인은 정보의 과부하를 초래하지 않고 자신의 문제와 그 해결책에 대한 아이디어를 공유를 통해 조직을 개선할 수 있으며[21], 과거의 지식을 통합하고 적용함으로써 현명한 의사결정으로 조직운영의 발전에 기여한다. 이는 개인의 지식 구조를 조직 구조로 동화시켜 집단적이고 동질화된 메타 지식을 형성하고[22], 조직의 개발과 통합을 가능하게 한다[23].

최근 구직자의 개인-직무 적합성을 고려한 직무 수요 일치를 위해 BI(비즈니스 인텔리전스, Business Intelligence) 애플리케이션 개발에 관한 연구가 이뤄지고 있다[24]. 이처럼 조직 메모리를 활용하여 조직에 적합한 인력 채용과 적재적소의 인력 배치에 기여할 수 있다.

지식경영 활동의 차이는 지식의 공유형태, 품질, 지식 공유의지 차이에 의해서 발생한다[25]. 이와 같은 차이를 줄이기 위해 조직 메모리는 지식공유에 적합한 환경을 조성하여 조직의 커뮤니케이션을 활발하게 하여 기업의 흡수역량을 강화할 수 있다[26]. 선행연구를 종합해 볼 때, 조직의 메모리 제공 수준에 따라 지식경영 활동의 차이로 인해 흡수역량의 성과는 다르게 나타나는 것을 알 수 있다.

본 연구는 지식관리 핵심요소인 조직의 메모리 제공이 개인-조직 및 개인-직무 적합성과 흡수역량에 영향을 분석을 위해 아래 가설1 ~ 가설3을 설정하였다.

- H1 : 조직 메모리 제공은 개인-직무 적합성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H2 : 조직 메모리 제공은 개인-조직 적합성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H3 : 조직 메모리 제공은 흡수역량에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2. 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성

적합성(fit)이란 부합성, 유사성, 조화성, 적격성 등으로 의미로 정의되나[27], 조직에서의 적합성은 자신이 수행하는 직무 및 소속된 조직이 자신과 잘 맞는 정도를 지각하는 정도를 의미한다[28]. 개인은 주변 환경에 끊임없이 노출되어 영향받기 때문에 개인-환경 적합성에 관한 연구는 인간행동연구를 위한 중요한 개념으로 인식되고 있다[29]. 개인-환경 적합성은 조직 내 구성원이 조직 환경과 잘 어울리는 것으로 정의하였고[30], 초기 연구에서는 개인-조직과 개인-직무 적합성으로 나누어졌고, 이후 연구에서 개인-직업, 개인-그룹, 개인-상사 적합성으로 확장하여 세분화하였다[31]. 이중 개인-조직과 개인-직무 적합성이 연구자들 사이에서 가장 많은 연구가 진행되었다.

개인-조직 적합성은 개인이 조직을 선택할 때 자신의 가치관, 목표, 성격이 조직의 가치, 목표, 규범과 일치 수준을 말한다[32]. 개인-조직 적합도가 높을수록 능동적인 협동, 정서몰입, 직무 만족에 긍정적인 영향을 통해 이직 의도를 낮추는 효과를 가져오며[33], 자발적인 이타주의 행동으로 조직에 직·간접적으로 이익을 주는 조직 시민 행동에 긍정적인 영향을 미친다[34].

개인-직무 적합성의 개념은 직무 관련성 부분과 개인의 욕구 충족 부분으로 2가지 나누어진다. 개인-직무 적합은 요구-능력 적합 상태로 개인의 지식, 기술, 능력이 직무에서 요구 수준에 부합할 경우와 직원의 요구, 바램, 선호도를 충족될 경우 형성된다[21]. 현대의 조직에서는 개인이 일반적으로 조직에 맞추어 나가려고 하기보다 자신의 전문성을 갖출 수 있는 직무를 선택에

주안점을 두기 때문에 인력 채용 및 배치 시 개인의 특성을 고려한 직무 배치가 요구된다[35].

개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성이 중요한 이유는 조직의 구성원이 조직과 직무에 대해서 부정적인 태도를 갖게 된다면 조직성공에 부정적인 영향을 미치기 때문에 개인의 특성과 직무 및 조직 간의 특성이 유기적으로 결합하지 않으면 개인의 업무 수행에 대한 자신감이 떨어지고 무기력이 증가하여 조직성공이 낮아질 가능성이 커지기 때문이다[36]. 본 연구에서는 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 흡수역량과 조직성공에 미치는 영향을 실증 분석을 위해 아래 가설4 ~ 가설7을 설정하였다.

- H4 : 개인-직무 적합성은 흡수역량에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H5 : 개인-조직 적합성은 흡수역량에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H6 : 개인-직무 적합성은 조직성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H7 : 개인-조직 적합성은 조직성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3. 흡수역량

조직의 흡수역량은 새로운 지식에 대하여 가치를 인지하고, 체득하여 이를 사업 목적 달성에 기여할 수 있도록 하는 조직과 개인의 능력으로 정의된다[9]. 흡수역량은 외부의 지식을 탐색 및 인식하여 내부의 지식으로 체득하여 조직 내부의 공정과 프로세스를 개선하고 제품을 개발할 때 지식이 적용되는 활동을 말하며, 외부 지식 도입을 위해 구성원들이 지식을 내재화하는 전체적인 과정을 말한다[37]. 개인 차원에서는 외부로부터 새로운 지식을 받아들여 소화시켜 직무에 적용할 수 있는 개인의 역량을 말하며, 조직적 차원에서는 신기술의 연구개발과 일상적인 제조 활동에서 외부로부터 받아들이는 지식축적의 활동이다. 기업의 흡수역량은 구성원 개인 활동으로부터 시작되며, 이때의 정보수집, 정보관리 통제, 전달하는 과정에서 개인은 정보를 관찰하고 해석 등의 “gatekeeping” 역할을 한다. 기업의 흡수역량이 증가하면 운영의 효율성이 증대됨에 따라 기업의

새로운 시장 기회 창출하거나 새로운 아이디어가 적용을 통해 혁신적인 제품 개발을 할 수 있게 된다[38]. 하지만 이 과정에서 흡수역량은 외부 요인인 산업의 경쟁 환경과 조직, 정책, 프로세스 등의 내부요인에 직접적인 영향 받게 된다. 기업의 업력과 규모에 따라 흡수역량의 차이가 있으며, 개인은 흡수역량을 개발, 발전, 그리고 유지하게 시키는 역할을 한다[39]. 이처럼 흡수역량은 조직의 내외부적인 상황에 따라 영향을 받기 때문에 조직의 여건과 개인의 역량에 따라 달라질 수 있다. 특히, 조직의 지식경영 활동은 개인 지식 흡수 능력향상과 기업의 혁신 역량 강화에도 핵심적인 역할을 한다[26]. 본 연구에서는 흡수역량이 조직성공에 긍정적인 영향을 준다는 선행연구의 결과를 바탕으로 아래 가설 8을 설정하였다.

- H8 : 흡수역량은 조직성공에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

III. 연구 방법

1. 연구 모형

본 연구는 조직의 메모리 제공이 흡수역량에 미치는 직접 효과와 개인의 직무 적합성과 조직 적합성의 매개 효과를 검증하고, 개인의 직무와 조직 적합성이 조직성공에 미치는 직접 효과와 흡수역량을 매개로 했을 때 효과를 검증하기 위해, [그림 1]과 같은 연구 모형을 설정하여 실증 분석하였다. 매출액과 업력을 통제 변수로 설정하여 조직성공을 통제하는지 확인하고자 하였다.

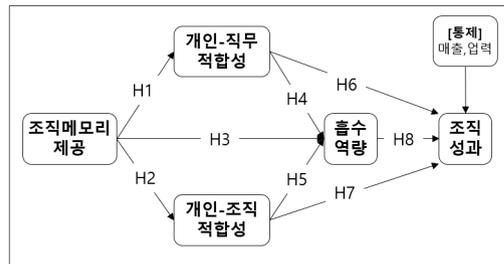


그림 1. 연구 모형

2. 표본수집 및 특징

본 연구는 전국의 대기업, 중견기업, 중소기업 등 재직 근로자를 대상으로 설문 조사기관을 이용해 2020년 5월 1일부터 5월 15일까지 설문 조사를 진행하여 표본을 확보하였다. 총 설문수는 317부로 조사 대상자의 인구 통계학적 특성은 [표 1]과 같다. 성별은 '남성' 165명(52.1%), '여성' 152명(47.9%)으로 남성 응답자가 다소 많았다. 재직기업의 구분은 '대기업' 100명(31.5%), 중견기업 121명(38.2%), 중소기업 96명(30.3%)으로 고루 분포되어 있다. 직군은 '사무 관리직'이 210명(66.2%)으로 대부분을 차지한다. 기존선행 연구에서는 흡수역량 본 연구에서 매출수준과 업력에 대한 통제를 위해 대기업, 중견기업, 중소기업 표본을 유사한 비율로 구성하였다.

표 1. 인구학적 특성 (N=317)

항목		빈도	%
성별	남자	165	52.1
	여자	152	47.9
기업 구분	대기업	100	31.5
	중견기업	121	38.2
	중소기업	96	30.3
직군	사무 관리직	210	66.2
	영업직	15	4.7
	연구 개발직	50	15.8
	현장 기술직	24	7.6
	기타	18	5.7
합계		317	100

IV. 연구결과 분석 및 가설 검증

본 연구의 분석 방법은 PLS-SEM을 활용하여 분석하였다. 분석 소프트웨어는 Smart PLS 3.0을 사용하였다 [40]. PLS 모형은 AMOS를 활용한 구조방정식 모형보다 비교적 적은 표본 수도 분석할 수 있으며, 분석을 위한 최소 표본 수는 30개부터 100개로 알려져 있다 [41]. 본 연구는 조직의 성과 미치는 변수 간의 영향 관계를 파악하고자 PLS-SEM을 통해 통계분석을 수행하

였다.

1. 변수의 조작적 정의 및 설문지 구성

본 연구를 위해 선행연구의 설문 문항을 활용하여 신뢰성과 타당성이 확보된 변수를 활용하여 연구 목적에 맞게 수정하여 사용하였다. 변수의 각 항목의 측정은 Likert 7점 척도로 구성하였으며, 각 문항의 조작적 정의는 [표 2]와 같다. 조직의 메모리 제공은 Chatterjee [42], Pavlou[43]에서 4개의 문항으로 측정하였고, 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성은 우하린과 문경국[36], Venkatesh[44]의 연구에서 각각 3개의 측정 문항을 활용하였다. 흡수역량은 Jansen et al.[45]이 제시한 변화과 활용의 측정 문항 중 각 2개의 문항으로 측정하였다. 조직성과는 유원종[46]의 연구에서 3개의 문항을 활용하여 측정하였다.

표 2. 변수의 조작적 정의 및 문항 수

변수	조작적 정의	문항
조직의 메모리 제공	- IT 시스템을 활용한 과제/업무정보/이력/모범사례를 저장/활용/공유 가능한 정도 - 아이디어 제안이 가능한 지식커뮤니티 보유수준	4
개인-직무 적합성	- 개인의 역량, 지식, 욕구들과 직무요구가 부합된 정도	3
개인-조직 적합성	- 조직에 대한 애착심 및 소속감 개인의 추구가치, 목표가 조직의 그것과 유사한 정도	3
흡수 역량	- 외부지식을 활용한 사업기회 창출 시장 동향 및 제품/서비스 논의 성과창출 활동에 대한 인식 지식 활용 방법에 대한 의지	4
조직 성과	- 신제품/신규서비스 경쟁우위 수준 경영성과 및 목표 향상 자원관리 효율성	3

2. 타당성 및 신뢰성 분석

수집된 데이터의 정규성 분석을 위해 왜도와 첨도를 확인한 결과 모든 문항이 -1과 +1 이내로 허용범위 내에 존재하였다. 집중 타당성을 검증하기 위해, 각 변수의 요인적재량, 복합신뢰도, 평균분산추출, 크롬바흐 알파를 확인하였다. 각 지표의 측정기준은 요인적재량과 평균 분산 추출값(AVE)은 0.5 이상, 복합 신뢰도(CR) 값과 Cronbach's α 값은 0.6 이상일 경우 허용할 수준이다[47]. 확인 결과 측정 도구는 [표 3]과 같이 집중

타당성을 확보된 것으로 확인되었다.

표 3. 집중 타당성 분석결과

항목		집중타당도		내적 일관성 신뢰도			
		외부 적재치	측정변수 신뢰도	AVE	크론바 알파	rho A	복합 신뢰도
		>0.7	>0.5	>0.5	0.6~	0.7~	0.7~
조직 메모리 제공	OM1	0.911	0.83	0.847	0.940	0.942	0.957
	OM2	0.926	0.858				
	OM3	0.947	0.897				
	OM4	0.896	0.803				
개인 직무 적합	PJF1	0.892	0.795	0.833	0.900	0.904	0.937
	PJF2	0.927	0.860				
	PJF3	0.919	0.845				
개인 조직 적합	POF1	0.919	0.844	0.880	0.932	0.933	0.956
	POF2	0.945	0.894				
	POF3	0.949	0.901				
흡수 역량	AC1	0.882	0.778	0.829	0.931	0.934	0.951
	AC2	0.907	0.823				
	AC3	0.929	0.863				
	AC4	0.922	0.849				
조직 성과	Perf1	0.936	0.875	0.861	0.920	0.921	0.949
	Perf2	0.933	0.870				
	Perf3	0.916	0.839				

판별 타당성은 [표 4]와 같이 각 변수의 평균 분산 추출의 제공근 값이 모든 변수의 상관관계보다 큰 것을 확인할 수 있다.

표 4. 판별 타당성 분석결과

변수	OM	POF	PJF	AC	Perf
OM	0.92				
POF	0.458	0.938			
PJF	0.34	0.608	0.913		
AC	0.667	0.558	0.357	0.91	
Perf	0.545	0.564	0.419	0.604	0.928

* 대각선 값은 각 변수의 AVE값의 제곱근을 의미하고, 대각선 아래 값은 각 변수 간의 상관계수 값임.

3. 가설 검증 및 결과 분석

본 연구를 제시된 가설 검증을 위해 Smart PLS 3.0을 이용해 경로 분석을 시행한 연구 모형의 검증 결과는 [그림 2]와 같다. (Bootstrapping 500회)

변수의 설명력은 R² 값으로 판별하는데 0.26 이상이면 '상', 0.13~0.26이면 '중', 0.02~0.13이면 '하' 수준으로 구분할 수 있다[48]. 본 연구 모형의 경우 개인-직무 적합(R²=0.115)만 '하' 수준으로 평가되고, 나머지는 0.2 이상으로 '중' 이상의 설명력을 가져 경로 모형이

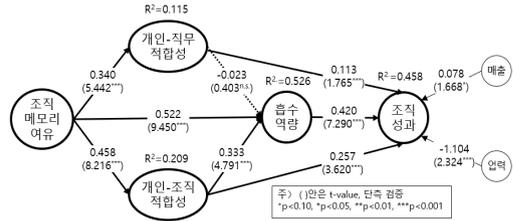


그림 2. 연구 모형 분석결과

적합하다고 판단했다.

가설 검증 결과는 [표 5]와 같다. 분석결과 조직 메모리 제공이 개인-직무 적합성($\beta=0.340$, $|t|=5.442$)과 개인-조직 적합성($\beta=0.458$, $|t|=8.216$), 흡수역량($\beta=0.522$, $|t|=9.450$)은 모두 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 적합성과 흡수역량의 경로는 개인-직무 적합성($\beta=-0.023$, $|t|=0.403$)에는 영향이 없고, 개인-조직 적합성($\beta=0.333$, $|t|=4.791$)의 경로만 유효한 것으로 확인되었다. 조직성공에 영향을 주는 변수로 흡수역량($\beta=0.420$, $|t|=7.290$)이 가장 크게 영향을 미쳤으며, 개인-조직 적합성($\beta=0.257$, $|t|=3.620$), 개인-직무 적합성($\beta=0.113$, $|t|=1.765$) 순으로 정(+)의 유의한 영향을 주는 것으로 확인되었다.

표 5. 가설 검증 결과

가설	경로	경로 계수	표준 편차	t-값	p-값	결과
H1	OM→PJF	0.340	0.062	5.442	0.000***	채택
H2	OM→POF	0.458	0.056	8.216	0.000***	채택
H3	OM→AC	0.522	0.055	9.450	0.000***	채택
H4	PJF→AC	-0.023	0.057	0.403	0.344 ^{ns}	기각
H5	POF→AC	0.333	0.070	4.791	0.000***	채택
H6	PJF→Perf	0.113	0.064	1.765	0.034*	채택
H7	POF→Perf	0.257	0.071	3.620	0.000***	채택
H8	AC→Perf	0.420	0.058	7.290	0.000***	채택

*검정기준(단측) : †p(0.10 (|t|)1.282), *p(0.05 (|t|)1.645), **p(0.01 (|t|)2.326), ***p(0.001 (|t|)3.090)

표 6. 간접경로의 매개 효과 검증 결과

경로	경로 계수	표준 편차	t-값	p-값	결과
OM→PJF→AC	-0.008	0.019	0.399	0.345 ^{ns}	기각
OM→PJF→Perf	0.039	0.024	1.597	0.055 ⁺	채택
PJF→AC→Perf	-0.010	0.024	0.399	0.345 ^{ns}	기각
OM→PJF→AC→Perf	-0.003	0.008	0.399	0.345 ^{ns}	기각
OM→POF→AC	0.153	0.037	4.109	0.000***	채택

OM→POF→Perf	0.118	0.038	3.118	0.001***	채택
POF→AC→Perf	0.140	0.032	4.407	0.000***	채택
OM→AC→Perf	0.219	0.043	5.063	0.000***	채택
OM→POF→AC→Perf	0.064	0.016	4.077	0.000***	채택

*검정기준(단측) : †p<0.10 (|t|>1.282), *p<0.05 (|t|>1.645), **p<0.01 (|t|>2.326), ***p<0.001 (|t|>3.090)

매개 경로의 유의성 검증결과는 [표 6]과 같다. 가설 검증결과에서 영향을 미치지 않은 개인-직무 적합 포함 된 매개 경로에서도 유의성을 보이지 않았으며, 이외 경로에서 모두 매개 변수로써 유효한 것으로 확인되었다.

조직성공에 대한 통제변수인 매출액, 업력에 대한 유의성을 검증하였다. [표 7]과 같이 매출($\beta=0.076$, $|t|=1.624$)은 정(+의 유의미한 영향, 업력($\beta=-0.101$, $|t|=2.363$)은 부(-의 영향을 주는 것으로 나타났다.

표 7. 간접경로의 매개 효과 검증 결과

통제변수	경로계수	표준편차	t-값	p-값
기업매출	0.078	0.047	1.668	0.048*
기업업력	-0.104	0.045	2.324	0.010*

V. 연구결과 및 시사점

1. 연구결과

본 연구는 대기업, 중견기업, 중소기업의 재직자를 대상으로 조직의 메모리 제공이 개인-직무 적합과 개인-조직 적합에 미치는 영향과 흡수역량을 매개로 했을 때 조직성공에 대해서 실증 분석하였다. 각 가설로 제시한 경로에 대한 분석은 아래와 같다.

조직 메모리 제공은 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 개인-직무 적합성은 개인의 지식, 기술, 능력이 직무요구와 부합 수준이 높을 때 발생하는데[30], 조직 메모리가 조직 구성원의 인적 자원 및 조직관리를 통해 효율적인 자원관리와 개인의 지식 능력향상에 기여한다는 선행연구와 유사한 결과이다[49].

조직 메모리 제공은 개인-조직 적합성에 긍정적인 영향을 주는 것으로 확인되었다. 조직 메모리 제공이 지식공유, 축적, 활용을 용이하게 하여 조직 전략 실행에 기여하고, 구성원들이 과거의 경험과 과정에 대한 이해

와 조직의 목표 공유를 통해 조직 구성원간 상호이해와 아이디어 공유 촉진이 가능하다는 선행연구에서 확장하여 개인-조직 적합성 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다[17][50].

조직의 정책, 절차, 규칙 등의 집단적 사고를 축적할 수 있는 조직의 메모리 제공은 지식의 이전, 공유, 통합, 창조할 수 있는 능력인 흡수역량에 긍정적인 영향을 미친다. 이는 지식을 저장, 조직화, 검색 등이 가능한 IT 인프라는 조직의 자원과 역량을 효율적으로 관리할 수 있어 흡수역량에 긍정적인 영향을 준다는 선행 연구와 유사한 것으로 볼 수 있다[39].

개인-직무 적합성이 흡수역량과 조직성공에 미치는 영향을 분석했을 때, 직무 적합성은 흡수역량에는 직접적인 영향을 미치지 않으나, 조직성공에는 긍정적인 영향을 미쳤다. 개인-직무 적합은 특정 업무 및 직무에 필요한 지식, 교육이 구성원의 선호도를 충족시킴으로 인해 조직성공에 긍정적인 영향을 줄 수 있으나, 조직의 전반적인 지식관리 차원에서의 흡수역량 수준에는 직접적인 영향을 미치지 않는 것을 알 수 있다.

개인-조직 적합은 흡수역량과 조직성공에 모두 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개인의 가치관, 목표, 성격이 조직과 일치되었을 때, 구성원들은 능동적이고 협동적일 수 있다. 이는 자기중심이 아닌 타인과 조직을 중요시하게 되는 자기 초월적 가치로 확장되어 개인의 지식흡수 활동에 자발성 강화로 조직의 흡수역량에 긍정적인 영향을 미치고 동시에 조직성공에도 긍정적인 영향을 주는 것으로 볼 수 있다.

마지막으로 흡수역량은 조직의 성과에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타나는데, 이는 흡수역량이 조직 경쟁력 확보의 원천이 되고, 기업의 생존과 성과향상에 기여 한다는 선행연구와 일치 한다[39].

조직성공에 미치는 매개 경로에 대한 효과는 조직 메모리 제공이 흡수역량을 매개로 할 때 가장 유의성이 높게 나왔다. 이는 기업의 지식, 경험 등을 보관, 공유할 수 있는 IT 시스템의 보유한 조직이 흡수역량을 강화하여 조직성고가 향상되는 것을 의미한다. 더불어 조직 메모리 제공이 개인-조직 적합성을 매개할 때 흡수역량에 긍정적인 영향을 주는 것은 흡수역량 강화가 개인으로부터 출발한다는 관점에서 개인의 지식습득 역량을

높이기 위해서는 개인-조직 적합성이 높아 개인과 조직이 추구하는 가치가 일치할 때 가능함을 알 수 있다. 반면, 개인-직무 적합성은 흡수역량을 매개했을 때 조직 성과에 유의미한 영향을 주지 않는다. 이는 개인의 직무 만족은 정서몰입, 능동적인 협동으로 인해 조직의 성과향상에 기여는 하지만 반드시 조직의 지식축적 역량 강화에 영향을 주지 않는 것을 알 수 있다.

조직성과의 통제변수로 기업의 매출과 업력을 설정하였다. 매출이 높고, 업력이 적은 조직의 성과가 좋은 상반된 결과를 보인다. 이는 매출이 높은 조직에서 조직 메모리 제공이 원활하게 이루어지나, 업력이 많은 기업은 과거의 성공적인 경험이 축적된 조직의 메모리로 인해 유연성과 창의성의 제약요인으로 작용한다는 Moorman[51]의 선행 연구 내용과 유사한 결과이다.

2. 시사점

본 연구는 다양한 기업 규모를 표본을 대상으로 기업의 IT 인프라 수준인 조직 메모리 제공과 개인의 적합성이 흡수역량을 매개했을 때의 조직성과에 미치는 영향에 대해서 분석을 통해 아래와 같은 학문적 시사점을 도출하였다.

첫째, 개인-조직 적합성은 개인과 조직의 가치 일치 수준에 따라 결정된다. 기존 선행연구에서는 조직의 목표 및 가치를 구성원에게 공유될 때 조직몰입이 증가되고 지식공유 노력이 커지는 긍정적인 결과에 대한 분석이 대부분이었다[50][52]. 본 연구에서는 조직 메모리 제공이 구성원에게 조직의 가치 공유 방식으로 유효한 것임을 실증 분석함으로써 본 연구의 학문적 의의가 있다.

둘째, 조직 메모리 제공은 외부지식을 흡수하는 역량 강화에 영향을 주는 것으로 흡수역량의 선행요인을 확장을 실증 분석하는데 그 의의가 있다. 기존연구에서 흡수역량의 선행요인으로 지식관리 및 공유 수준과 조직의 환경 차원[39][53][54]과 IT 시스템의 구축 차원에 대한 연구가 진행되었으나[55][56], 본 연구에서 구체적인 요인을 확인할 수 있다.

아울러, 본 연구에서 도출된 실무적 시사점은 아래와 같다. 첫째, 조직-메모리 제공이 개인 적합성에 영향을 주기 때문에 기업은 조직 메모리 제공을 통해 지식공유

및 의사소통을 원활하게 할 수 있는 개방적인 시스템을 구축하는 것이 중요하다. 구성원들에게 기업의 목표 및 정책을 원활히 공유하고 조직 구성원들이 아이디어 및 제안을 자유롭게 할 수 있는 환경을 만드는 것이 중요함을 알 수 있다. 이로 인해서 조직 구성원의 직무 및 업무 선호도를 충족시킬 수 있으며, 조직의 가치와 일치되도록 여건을 조성할 수 있다.

둘째, 외부지식을 이용해 기술 개발이나 사업화를 하는 조직에서 조직 메모리 제공이 필수적이다. 조직 메모리는 외부지식을 흡수하는 과정에서 지식 전달, 공유, 통합, 그리고 창출을 효율적이게 하여, 조직의 흡수역량 강화에 도움이 될 것이다. 또한, 조직 메모리를 통해 지식을 종합적으로 활용할 수 있어 경영진에게 현명한 의사결정을 가능하게 한다.

셋째, 조직성과 향상을 위해서는 개인-조직 적합성의 수준을 높이는 것이 필요하다. 특히, IT를 이용한 효과적인 자원관리는 구성원에게 조직에 대한 긍정적인 인식을 주어 조직과 일치감을 높고, 개인의 자발적인 흡수역량 발전을 통해서 조직의 성과향상을 이룰 수 있다. 이에 경영자들은 IT 인프라를 활용하여 효율적인 조직관리 및 운영이 필요하다.

본 연구는 결과의 타당성 확보를 위해 다양한 노력을 하였으나, 사회과학 연구의 특성상 피할 수 없는 한계점을 가지고 있다. 첫째, 조직의 성과를 측정하는 변수에서 재무적 성과인 매출액, 이익률은 검증하지 못했다. 향후 연구를 통해 재무적 지표를 활용함으로써 실질적인 조직성과를 검증하여 구체적인 효과를 제시할 필요가 있다. 둘째, IT 인프라에서 업무 협업 수준과 프로세스 관리가 구축에 대한 분석은 본 연구에서 제외되었다. 향후 조직의 IT 제공과 관련된 종합적인 요인에 대한 분석이 필요할 것으로 보인다. 셋째, 적합성의 차원을 보다 세분화를 해서 분석하지 않았다. 소규모 단위에서의 적합성인 개인-그룹 적합성과 개인-상사 적합성으로 확장해서 조직성과에 영향을 주는 세부 변수에 관한 추가적인 연구가 필요하다.

참고 문헌

- [1] 강대경, “기업의 정보화 수준·환경 불확실성·시장 지향성 성과 간의 관계 분석,” e-비즈니스 연구, 제9권, 제4호, pp.47-67, 2008.
- [2] 정보통신산업진흥원, 2018년 국내기업 IT·SW 활용조사 보고서, 정보통신산업진흥원, 2018.
- [3] P. Heltzel, 2020년 비즈니스 지형을 뒤흔들 8가지 기술, IT 전망보고서-IDG Deep Dive, IDG Korea, 2020.
- [4] Anandhi S. Bharadwaj, “A Resource-Based Perspective on Information Technology Capability and Firm Performance: An Empirical Investigation,” MIS Quarterly, Vol.24, No.1, pp.169-196, 2000.
- [5] 임춘성, 유은정, 문형준, “KPI 기반의 정보화 수준 진단 방법론 개발 및 적용,” Entrue Journal of Information Technology, 제5권, 제2호, pp.21-32, 2006.
- [6] M. M. Wasko and S. Faraj, “Why should I share? Examining social capital and knowledge contribution in electronic networks of practice,” MIS quarterly, Vol.29, No.1, pp.35-57, 2005.
- [7] 조영삼, 박지환, “변화지향 리더십과 직무 열의 및 직무 만족의 관계 연구 : IT인프라 관리 역량의 조절 효과,” 인터넷 전자상거래연구, 제20권, 제1호, pp.31-46, 2020.
- [8] J. P. Walsh and G. R. Ungson, “Organizational memory,” Academy of management review, Vol.16, No.1, pp.57-91, 1991.
- [9] C. Moorman and A. S. Miner, “The impact of organizational memory on new product performance and creativity,” Journal of Marketing Research, Vol.34, No.1, pp.91-106, 1997.
- [10] R. R. Nelson and S. G. Winter, “The Schumpeterian tradeoff revisited,” The American Economic Review, Vol.72, No.1, pp.114-132, 1982.
- [11] R. Kmieciak, “Improving SME performance through organizational memory,” Journal of Organizational Change Management, 2019.
- [12] K. Lee and Y. Kim and K. Joshi, “Organizational memory and new product development performance: Investigating the role of organizational ambidexterity,” Technological Forecasting and Social Change, Vol.120, pp.117-129, 2017.
- [13] J. Q. Chen, T. E. Lee, R. Zhang, and Y. J. Zhang, “Systems requirements for organizational learning,” Communications of the ACM, Vol.46, No.12, pp.73-78, 2003.
- [14] T. Connolly and B. K. Thorn, *Discretionary databases: Theory, data, and implications, in Organizations and communication technology*, Sage Publications, 1990.
- [15] D. T. Croasdell, “IT’s role in organizational memory and learning,” Information Systems Management, Vol.18, No.1, pp.8-11, 2001.
- [16] G. C. Kane and M. Alavi, “Information technology and organizational learning: An investigation of exploration and exploitation processes,” Organization Science, Vol.18, No.5, pp.796-812, 2007.
- [17] G. S. Day, “The capabilities of market-driven organizations,” Journal of Marketing, Vol.58, No.4, pp.37-52, 1994.
- [18] 최수정, 신선진, “전자적 지식 저장소 내의 조직 메모리를 활용한 서비스 품질 향상에 관한 연구,” 대한경영학회지, 제25권, 제9호, pp.3511-3531, 2012.
- [19] G. P. Huber, “A theory of the effects of advanced information technologies on organizational design, intelligence, and decision making,” Academy of management review, Vol.15, No.1, pp.47-71, 1990.
- [20] E. W. Stein and V. Zwass, “Actualizing organizational memory with information systems,” Information systems research, Vol.6, No.2, pp.85-117, 1995.
- [21] M. Abel, “Competencies management and learning organizational memory,” Journal of Knowledge Management, Vol.12, No.6, pp.15-30, 2008.
- [22] P. M. Leonardi, “Social media, knowledge sharing, and innovation: Toward a theory of communication visibility,” Information systems research, Vol.25, No.4, pp.796-816, 2014.

- [23] P. S. W. Fong, and S. K. Y. Choi, "The processes of knowledge management in professional services firms in the construction industry: a critical assessment of both theory and practice," *Journal of Knowledge Management*, Vol.13, No.2, pp.110-126, 2009.
- [24] C. Zhang, D. Li, Y. Zhaidand, and Y. Yang, "Multigranulation rough set model in hesitant fuzzy information systems and its application in person-job fit," *International Journal of Machine Learning and Cybernetics*, Vol.10, No.4, pp.717-729, 2017.
- [25] V. Ramachandran, R. Agarwal, and A. Mishra, *Business strategy and IT-enabled business capabilities fits, misfits, and firm performance*, University of Maryland, Working Paper, 2006.
- [26] S. Liao, W. Fei, and C. Chen, "Knowledge sharing, absorptive capacity, and innovation capability: an empirical study of Taiwan's knowledge-intensive industries," *Journal of Information Science*, Vol.33, No.3, pp.340-359, 2007.
- [27] J. R. Edwards and A. J. Shipp, *The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative theoretical framework*, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2007.
- [28] 주효진, "개인-상사, 개인-직무, 개인-조직 적합성이 조직몰입과 이직 의도에 미치는 영향분석: 국립공원관리공단 직원들을 대상으로," *지방 정부 연구*, 제16권, 제4호, pp.429-448, 2012.
- [29] 정연화, 홍아정, "개인-환경 적합성이 혁신적 업무행동에 미치는 영향과 심리적 임파워먼트의 매개효과," *직업교육연구*, 제34권, 제4호, pp.1-24, 2015.
- [30] A. L. Kristof-Brown, "Perceived Applicant Fit: Distinguishing between Recruiters Perceptions of Person Job and Person Organizaion Fit," *Personnel Psychology*, Vol.53, No.3, pp.643-671, 2000.
- [31] A. L. Kristof-Brown, R. D. Zimmerman, and E. C. Johnson, "Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit," *Personnel Psychology*, Vol.58, No.2, pp.281-342, 2005.
- [32] A. L. Kristof-Brown, "Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications," *Personnel Psychology*, Vol.49, No.1, pp.1-49, 1996.
- [33] 최보인, 장철희, 권석균, "개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성의 효과성 연구," *조직과 인사관리연구*, 제35권, 제1호, pp.199-232, 2011.
- [34] 강영순, "개인-환경적합성과 직무수행간의 차별적 영향관계와 일가치감의 매개효과," *인적자원관리연구*, 제19권, 제4호, pp.75-98, 2012.
- [35] 이지율, 김명옥, "개인-환경(조직, 직무, 상사)적합성이 혁신 행동과 조직시민행동에 미치는 영향," *비서사무경영연구*, 제25권, 제2호, pp.133-156, 2016.
- [36] 우하린, 문국경, "공공조직에서 개인-직무 및 개인-조직 적합성이 긍정심리자본에 미치는 영향: 진성리더십의 조절효과를 중심으로," *한국공공관리학보*, 제33권, 제3호, pp.299-319, 2019.
- [37] D. C. Mowery and J. E. Oxley, "Inward technology transfer and competitiveness: the role of national innovation systems," *Cambridge journal of economics*, Vol.19, No.1, pp.67-93, 1995.
- [38] A. Malhotra, S. Gosain, and O. A. E. Sawy, "Absorptive Capacity Configurations in Supply Chains: Gearing for Partner-Enabled Market Knowledge Creation," *MIS Quarterly*, Vol.29, No.1, pp.145-187, 2005.
- [39] P. J. Lane, B. R. Koka, and S. Pathak, "The reification of absorptive capacity: A critical review and rejuvenation of the construct," *Academy of management review*, Vol.31, No.4, pp.833-863, 2006.
- [40] C. M. Ringle, S. Wende, and J. M. Becker, *"SmartPLS 3"*, Boenningstedt: SmartPLS GmbH, 2015.
- [41] W. W. Chin, "The partial least squares approach to structural equation modeling," *Modern methods for business research*, Vol.295, No.2, pp.295-336, 1998.
- [42] S. Chatterjee, G. Moody, P. B. Lowry, S. Chakraborty, and A. Hardin, "Strategic relevance of organizational virtues enabled by information technology in organizational

innovation,” Journal of Management Information Systems, Vol.32, No.3, pp.158-196, 2015.

[43] P. A. Pavlou and O. A. El Sawy, “From IT Leveraging Competence to Competitive Advantage in Turbulent Environments: The Case of New Product Development,” Information Systems Research, Vol.17, No.3, pp.198-227, 2006.

[44] V. Venkatesh, J. B. Windeler, K. M. Bartol, and I. O. Williamson, “Person-organization and person-job fit perceptions of new IT employees: Work outcomes and gender differences,” MIS Quarterly, Vol.41, No.2, pp.525-558, 2017.

[45] J. J. P. Jansen, F. A. J. V. D. Bosch, and H. W. Volberda, “Managing Potential and Realized Absorptive Capacity: How Do Organizational Antecedents Matter?,” The Academy of Management Journal, Vol.48, No.6, pp.999-1015, 2005.

[46] 유원중, “비재무적 성과측정 활용과 재무적 성과와의 관계에 관한 연구,” 회계연구, 제6권, 제1호, pp.111-139, 2001.

[47] J. F. Hair, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, “PLS-SEM: Indeed a silver bullet,” Journal of Marketing theory and Practice, Vol.19, No.2, pp.139-152, 2011.

[48] 한은수, 정범구, 이상빈, 성을현, “기업가정신의 적용 수준과 기업성가에 관한 연구-기업가지향성을 중심으로-,” 경영과 정보연구, 제36권, 제2호, pp.157-185, 2017.

[49] A. Abecker and S. Decker, “Building, maintaining and using organizational memories,” Proceedings of the 1st Workshop, OM-98, August, pp.24-25, 1998.

[50] W. S. Chow and L. S. Chan, “Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing,” Information&management, Vol.45, No.7, pp.458-465, 2008.

[51] C. Moorman and A. S. Miner, “The impact of organizational memory on new product performance and creativity,” Journal of Marketing Research, Vol.34, No.1, pp.91-106, 1997.

[52] 이태식, 강기두, 김동욱, 오명문, “조직의 서비스풍토

와 종업원의 조직몰입 및 서비스제공 능력의 관련성에 관한 연구,” 대한경영학회지, 제22권, 제1호, pp.499-524, 2009.

[53] 김수연, 정강욱, “중소기업 흡수역량의 선행요인에 관한 연구 - 기업가지향성, 팀다양성, 자기초월가치, 여유자원, 환경불확실성을 중심으로 -,” 지역산업연구, 제40권, 제1호, pp.95-123, 2017.

[54] 이명기, 서영욱, “제품개발 프로젝트에서 참여자 개인역량과 프로젝트 특성이 성과에 미치는 영향: 지식공유와 공급업체 흡수역량을 중심으로,” 디지털융복합연구, 제17권, 제10호, pp.209-221, 2019.

[55] J. E. Scott, “Facilitating interorganizational learning with information technology,” Journal of Management Information Systems, Vol.17, No.2, pp.81-113, 2000.

[56] A. C. Boynton, R. W. Zmud, and G. C. Jacobs, “The Influence of IT Management Practice on IT Use in Large Organizations,” MIS Quarterly, Vol.18, No.3, pp.299-318, 1994.

저 자 소 개

권 재 현(Jae-Hyeon Kwon)

정희원



- 2009년 2월 : 광주 과학기술원 정보통신공학과(공학석사)
- 2019년 2월 ~ 현재 : 대전대학교 융합컨설팅학과(박사과정)

〈관심분야〉 : 기술경영, 지식경영

서 영 욱(Young-Wook Seo)

정희원



- 2000년 8월 : 성균관대학교 경영대학원(경영학 석사)
- 2009년 2월 : 성균관대학교 경영대학원(경영학 박사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 대전대학교 융합컨설팅학과 교수

〈관심분야〉 : 경영, IT컨설팅, 지식경영