

<https://doi.org/10.7236/IIBC.2016.16.6.265>

IIBC 2016-6-34

IT 근로자의 직무열의 향상: 구성원 성장몰입 리더십, 조직지원인식, 기대의 효과

To Enhance Work Engagement of Informational Technology Workers: Effect of Commitment to the Growth of People, Perceived Organizational Support and Expectancy

함상우*

Sang-Woo, Hahm*

요약 IT 산업의 환경은 무한 경쟁과 함께 빠르게 변화하고 있다. 이러한 상황에서 근로자와 조직의 성과 향상을 위해 IT 근로자들의 직무열의 향상의 방안을 모색한다. 조직의 변화를 수반하는 리더십 중에서 서번트 리더십의 구성원 성장몰입 리더십은 구성원의 역량이 중시되는 IT 산업에서 중요한 역할을 수행할 것이다. 구성원의 성장을 지원하는 리더십은 구성원에게 조직이 자신을 지원한다는 인식을 지니게 하여 직무에 대해 긍정적 태도를 갖게 할 것이다. 그리고 성장몰입이 수반하고 있는 미래에 대한 관점과 관련하여 기대의 역할을 설명한다. 미래지향적 관점에서 리더가 구성원의 성장을 지원하고, 구성원이 미래에 긍정적 기대를 지니게 되면 조직지원인식이 보다 증가하여 직무열의가 향상될 것이다. 오늘날 IT 조직과 근로자들의 성공을 위해 필요한 직무열의를 향상시키기 위해 조직의 공정한 배려와 지원, 리더십 유형과 미래에 대한 긍정적 기대의 중요성을 설명하는데 본 연구의 목적과 의의가 있다.

Abstract IT industry has rapidly changed with unlimited competition. In this situation, this article is searching for methods to enhance work engagement(WE) which increases workers' and organizations' performance. Servant leadership(SL) involves organizational change, thus one dimension of SL named commitment to the growth of people(CGP) which focuses on people' development would play a decisive role in IT industry, since member's capacity makes a success of this field. Since CGP would influence on perceived organizational support(POS), workers would have positive attitude to work. Furthermore, expectancy has a critical role for CGP which is related to the future. In future oriented viewpoint, if a leader supported members' growth and they had positive expectancy for the future, they would have higher POS, then WE also will be increased. The purpose of this study is to explain the importance of CGV, expectancy and POS, since they enhance WE which is the key factor for success of IT organizations and members in today.

Key Words : work engagement, commitment to the growth of people, perceived organizational support, expectancy, informational technology

*정회원, 숭실대학교 경영학과
접수일자: 2016년 8월 22일, 수정완료: 2016년 10월 21일
게재확정일자: 2016년 12월 9일

Received: 22 August, 2016 / Revised: 21 October, 2016

Accepted: 9 December, 2016

*Corresponding Author: bload@ssu.ac.kr

College of Business Administration, Soongsil University, Korea.

I. 서 론

조직에서 직무를 수행하는 구성원들에게 있어 성과와 동기부여 차원에서 직무열의는 중요한 요소이다. 직무열의는 직무에 대한 만족, 성과, 긍정적 결과들을 증가시킬 것이다. 본 연구는 직무열의의 향상을 모색하는 방안으로 IT 근로자에 초점을 둔다. 오늘날 한국에서는 IT를 기반으로 다양한 창업과 벤처가 이루어져왔다[1]. 한국의 IT 시장이 개척된 이후로 시장을 비롯하여 그 규모가 꾸준히 성장해 왔는데, 업무 활동에 있어 현장의 구성원들에게는 다양한 어려움이 존재한다[2]. 그래서 이 연구는 IT산업의 발전과 해당 근로자들의 성과 향상을 위해 직무열의의 선행 요소들 간의 관계를 설명하는데 그 목적과 의의를 둔다. 한국과 같이 IT를 기반으로 한 지식정보 사회에서는 많은 상황들이 급격하게 변화하고 있다[3]. 이렇게 변화하는 상황에서 리더는 조직 변화의 주체로 많은 책임감을 지니고 있다[4]. 최고경영자와 같이 리더십은 구성원의 동기부여뿐만 아니라 기업 성공의 핵심요소라 할 수 있다[5]. 그래서 오늘날 중요시 되고 있는 리더십 중 IT 근로자의 직무열의를 위해 필요한 리더십으로 구성원 성장몰입 리더십의 효과성을 설명한다. 빠르게 변화하는 환경에서 서번트 리더십과 같이 변화를 수반한 리더십이 필요하다[4]. 그리고 서번트 리더십 중에서 구성원 성장몰입은 구성원의 성장과 발전을 지원하는 리더십으로[6][7], 발전하고 있는 IT 업계의 근로자들은 자신의 성장과 발전을 지원해주는 리더십에 보다 만족을 인지할 수 있게 될 것이다. 이러한 만족은 조직지원인식을 높여 긍정적 결과들을 가져오게 된다[8][9]. 본 연구에서는 조직지원인식을 높이기 위해 필요한 구성원 성장몰입 리더십의 역할을 설명한다. 나아가 구성원 성장몰입 리더십의 효과성을 높이기 위해 기대의 조절효과를 입증한다. IT 업계는 빠르게 변화하고 있다. 이러한 변화, 그리고 구성원의 성장과 기대는 모두 미래에 초점을 두는 개념들이다. 구성원의 성장은 현재가 아닌 미래의 결과이다. 따라서 구성원은 리더십을 통해 보다 미래에 긍정적인 기대를 할 필요가 있을 것이다. 이는 구성원 성장몰입 리더십을 통해 동기부여가 된 구성원들이 미래에 대해 보다 긍정적인 기대를 지니고 있다면, 그 리더십의 효과성이 커져 만족을 통한 조직지원인식의 향상이 이루어질 수 있다는 것을 의미한다.

이렇게 미래에 대한 관점으로 성장몰입과 기대는 IT

근로자의 조직지원인식을 향상시킬 것이고, 조직지원인식을 통해서 근로자들은 자신의 조직과 직무에 보다 만족하여 직무에 대한 열정과 열의를 지닐 수 있게 될 것이다. 미래에 초점을 둔 리더십과 기대는 조직에 대한 현재의 태도에 영향을 미치고, 이러한 긍정적 태도는 조직에서 행하는 직무에도 긍정적 영향을 미치게 될 것이다. 이러한 리더십과 미래에 대한 관점, 그리고 조직에 대한 태도를 통해 근로자의 직무열의는 향상될 것이고, 이를 통해 IT업계의 근로자와 조직은 성과를 향상시키고 발전할 수 있게 될 것이다.

II. 선행연구

1. 구성원 성장몰입 리더십

구성원 성장몰입(commitment to the growth of people: CGP)은 서번트(servant) 리더십의 한 부분으로, 구성원의 성장과 및 성공에 관심을 갖고 이를 지원해주는 리더십을 의미한다^{[6][7]}. 서번트 리더십은 구성원을 이끄는 것 보다 섬기는 것에 초점을 둔다. 그래서 서번트 리더십은 구성원들에게 명령을 내리는 것이 아니라, 그들을 섬기고 보살피며 다양한 욕구를 충족해 나갈 수 있도록 지원을 한다. 특히 구성원들에게 높은 차원의 욕구인 자율권을 보장하고 성장할 수 있도록 돕는다. 서번트 리더십은 개별 구성원이 모두 긍정적 방향으로 성장할 수 있다고 가정하고 이에 몰입하며 그들의 발전에 책임감을 지닌다. 이렇게 구성원들을 지원하고 그들이 성장하고 발전하여 조직을 목적을 달성하도록 만든다[10]. 서번트 리더십에서 가장 중시되는 개념 중 하나가 바로 구성원에 대한 긍정적 관점에 기반한 CGP이다. 이 개념은 구성원의 가치화, 구성원의 경제적 이익 및 전문성 개발, 흥미 등에 대한 관심을 갖고 의사결정에 참여하도록 촉진하는 행동들을 포함한다^[7]. 그래서 CGP는 리더가 구성원에 대해 긍정적 관점을 지니고, 이들을 지원하여 발전하고 성장하도록 돕는 리더십을 의미한다. 이 리더십은 멘토링과 코칭과 같은 지원을 통해 구성원들의 경력 개발과 같은 성장에 영향을 미치게 되고, 이를 통해 구성원은 성장과 성공을 경험하며 나아가 조직의 성공에 영향을 미치게 된다^{[6][7][11]}.

2. 조직지원인식

조직은 다양한 사람들, 규칙, 지위, 시스템 등을 포함한 복합체이다. 하지만 조직의 구성원들은 조직을 하나의 객체로 인식하여 조직에서 발생하는 다양한 활동들을 한 객체의 활동으로 인식하게 된다^[12]. 그래서 개별 구성원은 하나의 객체인 조직과 관계를 형성할 수 있게 된다. 이러한 관계에서 조직이 구성원들의 욕구를 충족시켜 주고, 구성원들은 조직을 위해 노력을 하는 상호 관련성 또는 교환적 관계가 성립이 된다^[13]. 이 관계에서 조직이 구성원들의 기여와 노력을 인정하며 가치 있게 여기고 그들의 웰빙(well-being)을 고려한다면, 구성원들은 자신이 조직으로부터 지원을 받는다고 여기게 된다. 그래서 구성원들은 조직을 위해 보다 노력을 하게 된다. 이렇게 구성원들이 조직을 통해 적절한 대우를 받으며 긍정적 관계를 맺고 있다고 여기는 것을 조직지원인식(perceived organizational support: POS)이라 한다. 조직은 임금, 지위, 인정 등 다양한 차원의 보상들을 구성원들에게 제공한다. 이러한 요소들은 조직이 구성원들을 긍정적으로 평가하고 있다는 인식을 주고, 구성원들은 다양한 차원에서 대우를 받고 있다고 여기게 된다. 조직과 구성원들의 상호 관계적 규범에 의해, 조직을 통해 지원을 받는 구성원들은 조직의 목적 달성을 위해 책임감을 지니게 된다. 그래서 조직을 위해 노력을 기하고 의무를 지니며, 그에 따른 보상에 만족을 하게 된다. 이러한 관계와 과정은 구성원들의 노력과 조직의 지원을 포함한다. 그래서 POS는 구성원들이 인지하는 것으로, 조직이 자신들의 노력을 가치 있다고 판단하여 복지, 의견, 불만 등에 관심을 지니고, 평등하고 공정하게 대우하며, 적절한 칭찬과 인정을 하고 있다고 여기는 정도를 의미한다^{[8][14][15][16]}.

3. 기대

기대(expectancy)는 현재 개인이 지니고 있는 미래에 발생할 일들에 대한 주관적 믿음이자 확률이다. 그래서 기대는 미래에 초점을 두고 현재 인간의 성과, 노력, 선택 등에 영향을 미치게 된다^[17]. 기대와 관련된 대표적 연구는 기대를 효능감(efficacy)과 결과(outcome)에 대한 기대로 보는 관점^[18]과 노력-성과의 관계, 성과-보상의 관계로 보는 관점^[19]이 있다^[20]. 먼저 사람은 미래에 발생하게 될 결과에 대해 예상능력을 지니고 있어서, 현재의 행동은 예상되는 미래의 결과에 영향을 받게 된다. 그래서 기대는 현재의 행동과 미래에 발생할 결과에 대한 관련

성을 결합시켜 동기부여에 영향을 주게 된다. 그리고 기대는 미래에 발생할 결과에 대한 기대와 함께 자신의 능력에 대한 기대인 자기 효능감으로 구분될 수 있다^[18]. 또 다른 관점에서 기대는 인간의 동기부여에 영향을 주는 요소이며 과정이다. 인간은 경제적인 것을 얻거나 일을 통해 얻게 되는 보상이 중요하기 때문에 동기부여가 된다. 그래서 자신이 중요하다고 여기는 것을 얻게 된다는 것에 기대를 하게 된다. 그래서 기대는 자신이 노력을 하게 되면 성과를 낼 수 있을 것이라는 주관적 확률을 의미한다. 이러한 기대가 동기부여의 역할을 하기 위해서는 수단성(instrumentality)이 필요한데, 이는 개인의 노력으로 얻어진 성과가 결과를 이끌어 낼 것이라는 믿음, 즉 성과를 통해 보상을 받게 될 것인가에 대해 인지하는 정도이다. 그리고 기대와 수단성은 유의성(valence)을 통해 보다 인간의 행동에 영향을 미치게 된다. 유의성은 자신이 만든 결과로부터 얻어지게 될 만족과 가치의 정도를 의미한다. 그래서 미래의 결과에 대해 기대하고, 보상에 대해 예측하며, 그 보상이 지닌 중요성과 매력을 인지하는 것은 현재 인간의 동기부여에 영향을 미치게 된다^[18]. 이렇듯 기대는 미래에 대한 개인의 믿음이다. 기대는 미래의 사건들이 발생하게 될 가능성을 이미지로 창출해 내는 역량이다. 기대는 현재 사람들을 동기부여 시키고 일을 하게 만들며, 미래의 가능성을 실현시키게 하는 심리적 과정이며 주관적 평가로 현재 행동의 가이드라인이라 할 수 있다^{[21][22]}.

4. CGP, POS, 기대의 관계

리더의 지원은 POS를 향상시키는 대표적인 요소이다. 조직의 리더는 조직을 대표하는 역할을 지니기 때문에, 구성원들은 리더의 지원을 조직의 지원과 마찬가지로 여기게 된다^[9]. 서번트 리더십은 구성원을 지원하는 특징을 지닌다. 특히 CGP는 구성원의 성장과 발전을 지원하는 리더십으로 성장을 하려는 구성원들의 기대를 충족시켜 준다. 그래서 구성원들은 리더를 통해 자신의 욕구가 충족될 수 있다고 여기게 된다. CGP를 통해 구성원들이 성장과 발전을 경험하게 되면, 그들은 보다 만족하게 되고 조직성기도 향상되게 된다^{[6][11][23]}. 그래서 구성원들은 자신의 욕구에 만족할 수 있도록 지원하는 리더십을 통해 조직에 만족을 하게 되고, 이러한 리더의 역할이 구성원의 POS를 향상시키게 된다^[9]. 이러한 선행 연구를 바탕으로 다음의 가설을 설정했다.

가설 1. 구성원 성장몰입 리더십은 조직지원인식을 정(+)적으로 향상시킬 것이다.

성장과 기대는 미래지향적인 특징을 지닌다. CGP는 구성원의 미래 성장과 발전에 초점을 둔다. 그래서 구성원이 미래에 대해 보다 긍정적인 기대를 하게 되거나 스스로가 보다 미래지향적인 경우 자신의 성장에 관심을 갖고 지원해주는 리더에 대해 보다 만족할 수 있게 될 것이다. 특히 CGP의 특징으로 리더가 구성원들의 경력 개발을 중요시 하고, 관심을 갖고 구성원들이 경력목표를 달성할 수 있도록 지원하면 구성원들은 조직에서 다양한 경험을 하게 되고 기술 개발과 같은 경력 개발을 하게 된다[6]. 이러한 미래 경력개발에 있어 선행되어야 할 요소가 기대의 개념이다^{[24],[25]}. 또한 공정성의 지각은 POS를 높게 된다. 구성원이 리더에게 공정하게 대우를 받는다고 여기게 되면 만족을 하게 되고 이는 곧 POS의 향상을 이끌게 된다. 따라서 POS를 높이기 위해서 구성원의 욕구를 충족시킬 수 있도록 리더의 지원이 제공되어야 한다^{[9],[26]}. 또한 구성원은 조직에서 자신의 기대가 실현되고 있다고 여기게 되면 조직에 대한 만족도가 증가하게 된다^[27]. 그래서 리더가 구성원 성장에 지원을 하고, 구성원이 미래에 대해 긍정적 기대를 하게 되면, 조직에 대해 보다 만족하고 높은 수준의 POS를 지니게 될 것이다. 따라서 CGP를 통해 지원을 받고, 이러한 지원이 미래에 보다 나은 결과를 가져올 것이라는 기대를 하게 되면, 구성원은 조직에 대해 만족하여 POS가 증가하게 될 것이다. 이러한 선행 연구를 바탕으로 다음과 같이 가설을 설정했다.

가설 2. 기대는 구성원 성장몰입 리더십과 조직지원인식의 관계를 정(+)적으로 조절할 것이다(구성원 성장몰입 리더십을 행사하고 구성원이 기대를 하게 되면 조직지원인식은 보다 향상될 것이다).

5. CGP, POS, 직무열의의 관계

열의는 과업 활동에서 개인이 선호하는 자신(preferred self)이나 동일시에 대한 표현으로 개인이 육체적, 인지적, 감정적으로 에너지를 쏟는 것을 의미한다^{[28],[29]}. 업무와 관련된 대표적인 부정적 감정에 대한 연구가 소진(burnout)이라면 이와 반대로 긍정적 감정에 대한 개

념이 직무열의이다^{[30],[31]}. 직무열의(work engagement)가 있는 구성원은 원기왕성하고 업무 활동에 효과적이며, 스스로 직무 수요에 필요한 것을 완벽히 지니고 있다고 여기게 된다^[32]. 직무열의는 업무와 관련된 긍정적, 성취적, 충족적인 마인드의 상태로 활기(vigor), 헌신(dedication), 전념(absorption)의 특징을 지닌다. 먼저 활기는 업무 수행에 있어 개인이 지니는 높은 수준의 에너지, 정신적 회복력과 자신의 업무에 노력을 하려는 의지, 그리고 어려운 일에 직면 한 경우에도 지속성을 지니는 것을 의미한다. 그리고 헌신은 업무에서의 개인이 지니는 의미감, 열정, 영감(inspiration), 자부심, 도전감 등을 의미한다. 또한 전념은 개인이 업무를 수행하는 시간이 빠르게 지나는 것처럼 느끼는 것과 같 업무에 대한 충분한 집중, 깊은 몰입, 그리고 스스로를 일과 분리하기 어려운 정도를 의미한다^{[31],[33]}. 직무열의는 개념화에 있어 기존의 변수들과 구별되는 개념이지만 긍정적이거나 부정적인 관련성도 지니고 있다. 먼저 유사한 개념에는 직무몰입이나 조직몰입이 있다. 그러나 직무열의의 헌신은 인지나 신념의 상태뿐만 아니라 정서적 차원을 포함하여 몰입 보다 넓은 범위를 지닌다^[32]. 또한 직무열의는 무언가에 빠져 있는 상태인 몰두(flow)와 유사하다. 여기서 직무열의는 몰두보다 안정적이고 장기적이며 지속적이다. 직무열의는 그 자체로 조직에 대해 정서적 애착을 갖거나 몰입을 하는 것이 아니라 구성원이 직무를 계속 수행하려는 의지를 지니게 만들고 조직에 대한 긍정적 감정을 갖게 하는 것이다^{[34],[35]}. 또한 직무열의는 부정적 유사성을 지니고 있는데, 대표적으로 소진과 반대되는 긍정적 개념으로 볼 수 있다^[31]. POS는 열의와 같은 긍정적 결과를 이끌어낸다. POS는 구성원이 조직에서 지원과 배려를 받고 있다는 인식으로 이를 통해 조직 내에서 만족과 자율권을 느끼게 된다. 그래서 구성원의 자기 결정은 직무에 대한 열의의 모든 하위차원을 높인다^[36]. 그리고 POS는 조직에서 의무감과 책임감을 높여 직무에 대한 성과를 향상시키고 열의와 열정과 같은 긍정적 무드를 높인다^[37]. 또한 사회적 교화관계 이론에 따르면 POS를 높게 인지하는 구성원은 조직을 위해 노력하게 되고, 조직에서 맡은 역할인 직무 수행에 열의를 지니게 된다. 조직이 자신을 잘 지원하고 대우해 주고 있다고 여기게 되면, 자신의 의무를 다하기 위해 노력하게 되고 열의도 생기게 된다^{[9],[13],[38]}. 이와 반대로 리더의 지원은 열의의 선행요소이며, 지원이 부실하면 소진은 증가한다^[30]. 그

래서 CGP와 같은 리더의 지원은 POS를 높여서 구성원의 직무열의를 향상시키게 될 것이다. 조직을 대표하는 리더는 POS를 높이게 된다. 그래서 POS를 지니는 구성원은 스스로 가치와 역량이 있다고 느끼게 된다. 이렇게 구성원에게 지각된 역량은 직무의 흥미를 높여준다. 그래서 직무에 대한 흥미, 열의, 몰입 등이 높아지게 된다^{[8][9][14]}. 따라서 CGP를 통해 리더가 구성원의 불만, 흥미, 의견 등에 관심을 지니고 있다고 여기면 POS가 증가하게 될 것이고, POS는 직무에 대한 열의를 높이게 된다^{[8][39]}. POS를 통해 조직에 대한 긍정적 몰입과 애착이 증가하게 되면, 노력의 결과와 기대의 관점에 따라 구성원은 조직에 대한 자신의 노력을 통해 적절한 보상을 받을 것이라는 믿음을 갖게 된다^{[15][36]}. 이러한 선행 연구들에 기반을 두고 다음의 가설을 설정했다.

가설 3. 조직지원인식은 구성원 성장몰입 리더십과 직무열의의 관계를 정(+)적으로 매개할 것이다.

III. 연구 설계

설문의 측정은 국내 IT업계의 근로자 345명을 대상으로 했다. 그리고 설문의 모든 문항은 리커트 7점 척도로 측정했다. 응답자의 경우 연령은 20대(6.8%), 30대(40.9%), 40대(24.1%), 50대(18.0%), 결측(3%), 학력은 고졸 이하(20.9%), 대졸 이상(61.7%), 대학원재학 이상(8.1%), 기타(9.3%), 성별은 남성(78.8%), 여성(21.2%), 근속 년수는 1년 미만(18.2%), 1~5년(38.6%), 5~10년(20%), 10년 이상(23.2%), 직책은 사원(49.6%), 대리/주임(16.5%), 과장/차장(23.8%), 부장 이상(6.1%), 기타(4.1%), 결혼은 기혼(60%), 미혼(40%)으로 구성되었다.

CGP는 구성원의 성장과 성공에 관심을 갖고 이를 지원해주는 리더십^{[6][7]}으로 서번트 리더십의 측정문항에 기반을 두고 4문항으로 측정했다. 문항은 “리더는 나의 경력 개발을 중요시 여긴다”, “리더는 내가 새로운 것을 배우고 개발할 수 있는 업무 경험을 제공해준다” 등이다^[6]. POS는 조직이 자신의 기여와 노력을 가치 있다고 판단하여 복지, 의견, 불만 등에 관심을 갖고, 어려움을 해결하기 위해 돕고, 평등하고 공정하게 대우하며, 적절한 칭찬과 인정을 하고 있다고 인지하는 정도^{[14][15]}로 6개의 문항으로 측정했다. 문항은 “우리 회사는 내가 문제가 있거나 도움이 필요할 때 지원을 해준다”, “우리 회사는 나

의 기여가 곧 회사의 발전이라고 가치를 인정해준다” 등이다^[14]. 기대는 미래의 발생하게 될 가능성 사건들에 대한 주관적 확률이며 미래의 가능성을 실현시키게 하는 심리적 과정이자 현재 행동의 가이드라인으로^{[21][22]}, 14개의 문항으로 측정했다. 문항은 “나는 미래에 지금보다 더 나은 복리후생을 받을 것이다”, “지금보다 더 보람과 성취감이 있는 일들을 하게 될 것이다” 등이다^[21]. 직무열의는 업무와 관련된 긍정적, 성취적, 충족적인 마인드의 상태로 활기(vigor), 헌신(dedication), 전념(absorption)의 특징을 지니며 15개의 문항으로 측정했다. 문항은 “나는 회사에서 힘이 넘친다(활기)”, “나는 내 일이 자랑스럽다(헌신)”, “나는 일을 할 때 시간가는 줄 모른다(전념)” 등이다^[32].

IV. 실증분석 결과

가설의 검증을 위해서 실증분석을 실시했다. 타당성은 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis: EFA)과 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis: CFA)을 통해 확보하였고 Cronbach's α 를 통해 신뢰도를 검증했다. 그리고 상관관계 분석과 회귀분석 결과를 제시한다. 회귀분석에서 조절효과를 보기 위해 사용되는 상호작용항은 독립변수와 조절변수의 곱으로 이루어지기 때문에 다중공선성이 높게 나타난다. 그래서 평균의 중심화(centering)를 실시했다^{[40][41]}.

먼저 표 1은 측정 항목들에 대한 탐색적, 확인적 요인 분석 결과, 신뢰도 분석, 그리고 기술통계 결과를 나타낸다. 탐색적 요인분석의 결과 각 변수의 문항들은 적재치가 모두 .4이상, 그리고 아이겐값은 1이상으로 나타났다(KMO=.943). 또한 확인적 요인분석의 경우 절대, 증분, 간명 적합지수 모두 수용할 수 있는 수준으로 나타났고 AVE는 .5이상, C.R은 .7이상으로 적합성이 나타났다. 이에 따라 본 연구에서 사용된 변수들의 타당성이 확보되었고, 신뢰도(기준 .6 이상) 역시 모두 .84 이상의 결과가 제시되었다^[42].

표 2는 상관관계 분석으로 각 변수들의 유의한 정(+)의 상관관계를 나타낸다. 이외에 인구통계학적 변수들과 관련성을 보면, 근속년수는 POS(.184, $p<.01$)과 직무열의(.224, $p<.01$)의 하위차원인 활기(.126, $p<.05$), 헌신(.219, $p<.01$), 전념(.229, $p<.01$)과 상관관계가 있고, 직책도 POS(.133, p), 직무열의(.150, p), 헌신(.166, $p<.01$) 전념

(.159, $p<.05$)과 유의한 상관관계가 있다는 것이 나타났다. 이러한 결과는 한 조직에 근무한 기간이 길수록 조직이 자신을 배려해주고 있다고 여기고, 현재 자신의 직무에 대해서 어느 정도 열의를 지니고 있을 수 있다는 것을 의미한다.

표 1. 탐색, 확인적 요인, 신뢰도 및 기술통계 분석
Table 1. EFA, CFA, Reliability and Descriptive Statistics

	Component						AVE /C.R	M/ S.D
	1	2	3	4	5	6		
활기 ($\alpha=.926$)	.216	.760	.151	.127	.003	.167	.694/ .851	3.92/ 1.29
	.108	.848	.179	.073	.054	.152		
	.084	.828	.178	.079	.018	.090		
	.074	.859	.149	.115	-.008	.137		
	.110	.859	.155	.170	.010	.172		
현신 ($\alpha=.840$)	.131	.184	.316	-.034	.178	.606	.562/ .766	4.63/ 1.12
	.138	.221	.310	.188	.031	.685		
	.297	.398	.155	.282	-.052	.580		
	.157	.395	.175	.255	-.047	.560		
	.152	.069	.350	.146	.111	.684		
전념 ($\alpha=.914$)	.241	.196	.742	.086	.096	.191	.643/ .850	4.16/ 1.05
	.169	.155	.822	.102	.068	.163		
	.184	.164	.831	.154	.090	.198		
	.223	.261	.735	.119	.112	.225		
	.289	.260	.631	.106	.102	.337		
기대 ($\alpha=.968$)	.723	.162	.107	-.122	.233	.277	.930/ .634	4.64/ 1.21
	.715	.182	-.067	.049	.116	.401		
	.739	.227	-.008	-.062	.163	.317		
	.714	.149	.117	-.031	.182	.410		
	.702	.110	.338	.101	.193	.108		
	.791	.104	.217	.230	.176	.047		
	.821	.105	.212	.199	.159	.050		
	.859	.088	.093	.189	.142	.082		
	.865	.029	.136	.200	.128	.071		
	.794	.160	.102	.252	.093	.108		
	.752	.071	.206	.285	.151	.054		
	.836	.051	.142	.207	.146	.003		
	.858	.024	.168	.218	.130	.000		
	.769	.064	.218	.350	.137	.036		
	성장 몰입 ($\alpha=.897$)	.220	-.060	.112	.097	.863		
.246		-.033	.081	.107	.856	.054		
.310		.054	.055	.218	.753	.029		
.266		.057	.138	.259	.717	.048		
.225		.177	.134	.650	.370	.180		
POS ($\alpha=.877$)	.279	.358	.060	.674	.267	.083	.814/ .609	4.22/ 1.01
	.284	.226	.170	.715	.302	.199		
	.310	.213	.098	.733	.302	.209		
	.112	-.044	.090	.537	-.073	-.005		
	.256	.266	.071	.568	.303	.161		
합	9.759	4.637	3.887	3.568	3.491	3.04		
분산	25.02	11.89	9.97	9.15	8.95	7.79		
누적	25.02	36.91	46.88	56.03	64.98	72.78		

Chi-Square =1546.083, $X^2/df=2.290$, RMSEA=.061, TLI=.923, CFI=.929, IFI=.930, PNFI=.803, PGFI=.705 / KMO=.943(sig=.000)

표 2. 상관관계 분석

Table 2. Correlation Analysis

	1	2	3	4	5	6	7
1	-						
2	.505***	-					
3	.531***	.593***	-				
4	.269***	.516***	.638***	-			
5	.123**	.332***	.514***	.833***	-		
6	.263***	.489***	.576***	.862***	.571***	-	
7	.310***	.497***	.523***	.827***	.473***	.641***	-

***:p<.001, **:p<.01, *:p<.05

1=CGP, 2=기대, 3=POS, 4=직무열의, 5=활기, 6=현신, 7=전념

표 3은 CGP가 POS에 미치는 영향과 기대의 조절효과를 나타낸다. VIF의 경우 CGP가 1.381, 기대는 1.347, 상호작용항은 1.059로 모두 10이하의 값으로 나타나 다중공선성을 의심할 필요가 없다고 판단된다. 그리고 상관관계 분석에서 나타난바와 같이 CGP는 POS에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.531, p<.001$). 이러한 결과에 따라 가설 1은 지지되었다. 또한 3단계에 나타난 바와 같이 상호작용항의 영향력이 유의한 것으로 나타났다($\beta=.108, p<.01$). 이는 CGP와 조직지원식의 관계에서 기대가 정(+)의 조절효과를 지니고 있다는 것을 의미한다. 따라서 가설 2도 지지되었다.

표 3. CGP, POS의 관계와 기대의 조절효과

Table 3. Relationship between CGP and POS, and Moderating Effect of Expectancy

독립/ 조절	종속변수 : POS					
	1단계		2단계		3단계	
	β	t	β	t	β	t
CGP	.531***	11.609	.311***	6.538	.332***	6.933
기대			.437***	9.185	.444***	9.406
상호항					.108***	2.584
R^2 (Adj- R^2)	.282(.280)		.424(.421)		.435(.430)	
ΔR^2 (Adj- R^2)	-		.142(.141)		.011(.009)	
F	134.762***		125.942***		87.582***	

***:p<.001, **:p<.01, *:p<.05

그림 1은 CGP와 POS의 관계에서 기대의 조절효과를 시각화 하였다. 각 변수의 상위집단(high)은 평균값과 표준편차의 합의 값 이상으로 구성되고, 하위집단(low)은 평균값에서 표준편차를 뺀 값 이하로 구성된다^{[43][44]}. CGP가 증가함에 따라 POS가 증가하는데, 기대가 높은 집단은 낮은 집단에 비해 POS의 증가폭이 큰 것으로 나타났다, 이는 기대가 조절효과를 지니는 것을 의미한다.

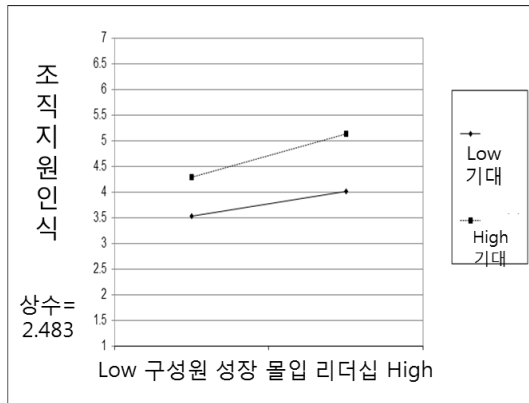


그림 1. 기대의 조절효과에 대한 단순 그래프
 Fig. 1. Simple Slope of the Moderating effect of Expectancy

표 4. CGP와 직무열의의 관계와 POS의 매개효과
 Table 4. Relationship between CGP and Work Engagement, and Mediating Effect of POS

종속변수 : 직무열의(sobel t=9.223***)						
독립/매개	1단계			2단계		
	β	t	sig	β	t	sig
CGP	.269	5.174	.000	-.097	-1.991	.047
POS				.690	14.120	.000
R^2 (Adj- R^2)	.072(.070)			.414(.411)		
ΔR^2 (Adj- R^2)	-			.342(.341)		
F	26.770***			120.807***		
종속변수 : 활기(sobel t=8.013***)						
독립/매개	1단계			2단계		
	β	t	sig	β	t	sig
CGP	.123	2.287	.023	-.210	-3.917	.000
POS				.626	11.686	.000
R^2 (Adj- R^2)	.015(.012)			.296(.292)		
ΔR^2 (Adj- R^2)	-			.281(.280)		
F	5.233**			71.937***		
종속변수 : 헌신(sobel t=8.649***)						
독립/매개	1단계			2단계		
	β	t	sig	β	t	sig
CGP	.263	5.056	.000	-.059	-1.131	.259
POS				.607	11.651	.000
R^2 (Adj- R^2)	.069(.067)			.334(.330)		
ΔR^2 (Adj- R^2)	-			.265(.263)		
F	25.568***			85.675***		
종속변수 : 전념(sobel t=8.097***)						
독립/매개	1단계			2단계		
	β	t	sig	β	t	sig
CGP	.310	6.038	.000	.045	.820	.413
POS				.500	9.200	.000
R^2 (Adj- R^2)	.096(.093)			.275(.271)		
ΔR^2 (Adj- R^2)	-			.179(.178)		
F	36.459***			64.994***		

***:p<.001, **:p<.01, *:p<.05

표 4는 CGP가 직무열의에 미치는 영향에서 POS의 매개효과를 나타내며 종속변수인 직무열의의 하위차원들도 포함한다. 직무열의의 경우 POS는 유의한 영향을 미치며($\beta=.690, sig=.000$), CGP의 영향력이 $\beta=-.097, sig=.047$ 로 감소되었고, R^2 (수정된 R^2)의 값도 증가하는 것으로 나타났다. 이외에 활기의 경우도 POS에 의해 CGP는 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났고, 헌신과 전념의 경우 CGP가 각각 $sig=.259, sig=.413$ 으로 유의하지 않은 수준으로 감소되는 완전매개효과가 나타났다. 또한 모든 변수의 경우 VIF가 1.393이하로 나타나 다중공선성의 문제가 없는 것으로 판단된다. 이러한 결과에 따라 가설 3은 지지되었다.

V. 결론

IT 근로자를 대상으로 한 연구 결과로 CGP는 직무열의를 향상시키며, 그 과정에서 POS의 매개효과가 나타났다. 이는 직무열의의 모든 차원을 높이기 위해 POS가 중요한 역할을 수행하여, 이의 선행변수로 CGP의 효과성을 나타낸다. 또한 CGP가 POS를 높이는 경우 구성원이 기대를 지니게 되면 그 효과가 증가될 수 있다는 것이 실증적으로 입증되었다.

이러한 연구의 결과는 다음과 같은 시사점을 지닌다.

첫째, 근로자의 직무소진, 스트레스와 같은 부정적인 것을 줄이기 위해 연구뿐만 아니라 직무열의와 같이 긍정적 요소들을 향상시키기 위한 연구가 지속되어야 할 것이다. 둘째, 직무열의의 향상을 위해 필요한 리더십, 조직에 대한 구성원의 태도, 미래에 대한 관점이 무엇인지를 설명한다. 셋째, 조직과 구성원의 성공 및 발전을 위해서 리더가 초점을 두어야 할 행동과 특성이 무엇이고, 조직의 공정한 대우와 배려가 얼마나 중요하며, 근로자가 미래를 기대할 수 있는 조직이 될 수 있어야 함을 강조한다.

이 연구가 지니고 있는 한계점, 그리고 연구와 관련하여 향후의 연구과제들에 대한 제안은 다음과 같다. 첫째, 급변하는 환경에서 조직의 변화와 관련된 리더십으로 서번트 리더십의 한 부분인 CGP의 역할을 살펴보았다. 하지만 보다 구성원의 성장 및 발전과 밀접한 관련성을 지니고 있는 리더십에 대한 연구가 이루어져야 할 것이다. 또한 리더십에 대한 연구는 본 연구에서 다루고 있지 않는 구성원들의 개별적인 특징에 따라 보다 효과적인 리

더שים을 찾는 연구들도 진행되어야 할 것이다. 둘째, 본 연구는 POS의 매개효과를 통해 그 중요성을 설명하고 있지만, 리더십과 직무열의의 관계에서 신뢰, 만족 등 보다 다양한 차원의 매개과정들이 존재할 것이다. 따라서 변수간의 관계를 보다 명확하게 규명할 수 있는 향후 연구도 필요하다고 판단된다. 셋째, 연구에서 사용된 모든 변수는 인지차원으로 정성적인 측정이 이루어졌다. 따라서 직무열의뿐만 아니라 IT 근로자들의 정량적 성과를 포함하여 보다 다양한 요소들과 관련된 보다 심도 깊은 연구가 진행되어야 할 것이다. 또한 이러한 요소들의 향상을 위해 인지차원뿐만 아니라 융복합적 연구의 시도도 필요할 것이다. 마지막으로 연구와 마찬가지로 인터넷, 모바일, 방송 등 다양한 IT 관련 산업들은 빠르게 변화하고 있기 때문에, 이러한 상황에 맞게 관련 근로자들에 대한 성과 향상을 위한 연구들이 지속적으로 이루어져야 할 것이다^[45]. 빠른 변화와 기술 발전에 맞게 실질적으로 기업에 활용할 수 있는 연구들의 필요성을 제안한다.

References

- [1] Yoo, S. D, "Start-up Circulation Structure Design based on Corporate Ecosystem and Its CaseStudies", The Journal of The Institute of Internet, Broadcasting and Communication (JIIBC), Vol.15, No.2, Apr, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.7236/JIIBC.2015.15.2.245>.
- [2] Cho, K. J., Ra, Y. G & Woo, W. S, "Rules Authoring Tool and Template Definition of Business Rules", The Journal of The Institute of Internet, Broadcasting and Communication(JIIBC), Vol.14, No.1, pp. 237-243, Feb, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.7236/JIIBC.2014.14.1.237>.
- [3] Yoo, S. M & Choi, B. S, "Analysis of Multiple Intelligences and Academic Adjustment Level for Undergraduate Students of IT Major -Focused on C Programming-", The Journal of The Institute of Internet, Broadcasting and Communication(JIIBC), Vol.14, No.6, pp. 189-197, Dec, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.7236/JIIBC.2014.14.6.189>.
- [4] Yukl, G. A, "Leadership in Organizations (5th ed.)", Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 2002.
- [5] Le, J. S & Yang, H. S, "An Empirical Study in Quality Management Effects with On-Premise System and Cloud Computing Environment usingIFRS System", The Journal of The Institute of Internet, Broadcasting and Communication (JIIBC), Vol.12, No.2, pp. 259-269, Apr, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.7236/JIWI.2012.12.2.259>.
- [6] Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H & Henderson, "Servant Leadership: Development of a Multidimensional Measure and Multi-Level Assessment", The Leadership Quarterly, Vol.19, No.2, pp. 161-177, April, 2008.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.01.006>.
- [7] Spears, L. C, "Character and Servant Leadership: Ten Characteristics of Effective, Caring Leaders", The Journal of Virtues & Leadership, Vol.1, No.1, pp. 25-30, 2010.
- [8] Eisenberger, R., Fasolo, P & Davis-Lamastro, V, "Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation", Journal of Applied Psychology, Vol.75, No1, pp. 51-59, Feb, 1990.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>.
- [9] Rhoades, L & Eisenberger, "Perceived Organizational Support: A Review of The Literature", Journal of Applied Psychology, Vol.87, No.4, pp. 698-714, Aug, 2002.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>.
- [10] Greenleaf, R. K & Spears, L. C, "Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness", Mahwah, NJ, Paulist Press, 2002.
- [11] Barbuto, J. E & Wheeler, D. W, "Scale Development and Construct Clarification of Servant Leadership", Group & Organization Management, Vol.31, No.3, pp. 300-326, Jun, 2006.
DOI: <https://doi.org/10.1177/1059601106287091>.
- [12] Levinson, H, "Reciprocation: The Relationship between Man and Organization", Administrative Science Quarterly, Vol.9, No.4, pp. 370-390, Mar,

1965.
DOI: <https://doi.org/10.2307/2391032>.
- [13] Blau, P, “Exchange and Power in Social Life”, NY, Wiley, 1964.
- [14] Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D & Rhoades, L, “Reciprocation of Perceived Organizational Support”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.86, No.1, pp. 42–51, Feb, 2001.
DOI: <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.1.42>.
- [15] Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchusin, S & Sowa, D, “Perceived Organisational Support”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.71, No.3, pp. 500–507, 1986.
DOI: <https://doi.org/0021-9010/86>.
- [16] Shore, L. M & Shore, T. H, “Perceived Organizational Support and Organizational Justice”, in R. S. Cropanzano & K. M. Kacmar(Eds.), *Organizational Politics, Justice, and Support: Managing the Social Climate of the Workplace*, pp. 149 - 164, Westport, CT: Quorum, 1995.
- [17] Atkinson, J. W, “Motivational Determinants of Risk-Taking Behavior”, *Psychological Review*, Vol.64, No.6, pp. 359–372, Nov, 1957.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/h0043445>
- [18] Bandura, A, “Social Learning Theory”, Englewood Cliffs: NJ, Prentice-Hall, 1977.
- [19] Vroom, V. H, “Work and Motivation”, NY: John Wiley & Sons, Inc, 1964.
- [20] Robert, K & Fred, L, “A Social Learning Approach to Behavioral Management”, in R. M. Steers & L. W. Porter(Eds.), *Motivation and Work Behavior*(5th ed), McGraw-Hill, pp. 164–179, 1991.
- [21] Lawler, E. E & Suttle, J. L, “Expectancy Theory and Job Behavior”, *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 9 No. 3, pp. 482–503, Jun, 1973.
DOI: [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(73\)90066-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(73)90066-4).
- [22] Olson, J. M., Roese, N. J & Zanna, M. P, “Expectancies”, in E. T. Higgins & A. W. Kruglanski(Eds.), *Social Psychology: Handbook of Basic Principles*, N Y: Guilford Press, pp. 211–238, 1996.
- [23] Godshalk, V. M & Sosik, J. J, “Does Mentor–Protégé Agreement on Mentor Leadership Behavior Influence the Quality of a Mentoring Relationship?”, *Group & Organization Management*, Vol.25, No.3, pp. 291–317, Sep, 2000.
DOI: <https://doi.org/10.1177/1059601100253005>.
- [24] Reh fuss, M. C, “The Future Career Autobiography: A Narrative Measure of Career Intervention Effectiveness”, *The Career Development Quarterly*, Vol. 58, No.1, pp. 82–90, Sep, 2009.
DOI: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00177.x>.
- [25] Halpern, D. F, “Psychology At The Intersection of Work and Family: Recommendations for Employers, Working Families, and Policy-makers”, *American Psychologist*, Vol.60, No.5, pp. 397–409, Jul–Aug, 2005.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.397>.
- [26] Moorman, R. H., Blakely, G. L & Niehoff, B. P, “Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior?”, *Academy of Management Journal*, Vol.41, No.3, pp. 351–357, Jun, 1998.
DOI: <https://doi.org/10.2307/256913>.
- [27] Buchanan II, B, “Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations”, *Administrative Science Quarterly*, Vol.19, No.4, pp. 533–546, Dec, 1974.
DOI: <https://doi.org/10.2307/2391809>.
- [28] Kahn, W. A, “Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work”, *Academy of Management Journal*, Vol.33, No.4, pp. 692–724, Dec, 1990.
DOI: <https://doi.org/10.2307/256287>.
- [29] Kahn, W. A, “To Be Fully There: Psychological Presence at Work”, *Human Relations*, Vol.45, No.4, pp. 321–349, Apr, 1992.
DOI: <https://doi.org/10.1177/001872679204500402>.

- [30] Maslach, C., Schaufeli, W. B & Leiter, M. P, "Job Burnout", *Annual Review of Psychology*, Vol.52 No.1, pp. 397-422, Feb, 2001.
DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>.
- [31] Schaufeli, W. B & Bakker, A. B, "Job Demands, Job Resources and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.25, No.3, pp. 293 - 315, May, 2004. doi:10.1002/job.248.
- [32] Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V & Bakker, A. B, "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, Vol. 3, No. 1, pp. 71-92, Mar, 2002.
DOI: <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>.
- [33] Salanova, M., Agut, S & Peiró, J. M, "Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate", *Journal of Applied Psychology*, Vol.90, No.6, pp. 1217-1227, Nov, 2005.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217>.
- [34] Hallberg, U. E & Schaufeli, W. B, "Same Same" But Different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment?", *European Psychologist*, Vol.11, No.2, pp. 119-127, Sep, 2006.
DOI: <https://doi.org/10.1027/1016-9040.11.2.119>.
- [35] Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M, "Employee-Organization Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism and Turnover", NY: Academic Press, 1982.
- [36] Gillet, N., Huart, I., Colombat, P & Fouquereau, E, "Perceived Organizational Support, Motivation, and Engagement among Police Officers", *Professional Psychology: Research and Practice*, Vol.44, No.1, pp. 46-55, Feb, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.1037/A0030066>.
- [37] Watson, D., Clark, L. A & Tellegen, A, "Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.54, No.6, pp. 1063-1070, Jun, 1988.
DOI:<https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>.
- [38] Saks, A. M, "Antecedents and Consequences of Employee Engagement", *Journal of Managerial Psychology*, Vol.21, No.7, pp. 600-619, 2006.
DOI: <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>.
- [39] Shore, L. M & Wayne, S. J, "Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, Vol.78, No.5, pp. 774-780, Oct, 1993.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.5.774>.
- [40] Baron, R. M & Kenny, D. A, "The Moderator - Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", *Journal Of Personality And Social Psychology*, Vol.51, No.6, pp. 1173-1182, Dec, 1986.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>.
- [41] Frazier, P. A., Tix, A. P & Barron, K. E, "Testing Moderator and Mediator Effects in Counseling Psychology Research," *Journal Of Counseling Psychology*, Vol.51, No.1, pp. 115-134, Jan, 2004.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-0167.51.1.115>.
- [42] Bentler, P. M & Bonett, D. G, "Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures," *Psychological Bulletin*, Vol.88, No.3, pp. 588-606, Nov, 1980.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588>.
- [43] Aiken, L. S., West, S. G & Reno, R. R, "Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions", Thousand Oaks, CA:Sage, 1991.
- [44] Cohen, J., Cohen, P., West, S. G & Aiken, L. S, "Applied Multiple Correlation/Regression Analysis for the Behavioral Sciences", UK: Taylor & Francis, 2003.
- [45] Lee, J. H & Kim, S. W, "The Effects of Entrepreneurship on Social Enterprise Performance",

Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation
Society, Vol.17, No.4 pp. 172-179, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.4.172>

저자 소개

함 상 우(정회원)



- 2015년 ~ : 숭실대 경영대학
경영학부 조교수
- 2014년 : 숭실대 경영학박사
- 2007년 : 숭실대 경영학석사
- 2004년 : 숭실대 경영학학사