

조직문화변수를 포함한 확장된 인터넷수용모형 - 중소기업 조직원을 중심으로 -

장 원 경* · 김 태 균**

Extended TAM including Organizational Culture as an External Variable

Won-Kyung Chang* · Tae-Kyun Kim**

Abstract

In the wake of Fishbein and Ajzen's the Theory of Reasoned Action (TRA), Davis (1989) proposed a Technology Acceptance Model (TAM) to account for how perceived ease of use, perceived usefulness, and attitude predict behavioral intention to use Information Systems (IS). However, TAM is incomplete in one important respect: it does not account for social influence in the acceptance and utilization of new information systems.

This study investigated the relationships between organizational tasks and intention to use internet using TAM. For using internet, social network is an important factor because the natural characteristic of internet is community-based.

The results showed that Organizational Culture (OC) plays an important role in explaining intention to use the internet. Using O'Reilly et al.'s measurements, we extended and empirically validated the proposed model using Structured Equation Modeling (SEM). These findings enable future researchers and practitioners to apply the OC variable in the various contextual domains.

Keywords : Technology Acceptance Model(TAM), Social Influence, Organizational Culture(OC), Internet

1. 서 론

개인의 정보기술(Information Technology: IT) 수용은 정보화 사회의 성장과 발전을 도모하는 정보화기관 그리고 정보기술을 이용하여 기업의 경영성과를 향상시키려는 경영자 모두에게 중요한 문제이다. 이러한 중요성은 정보기술의 급속한 발전과 보급으로 기업과 개인은 항상 정보기술의 새로운 적용가능성과 응용프로그램을 접하게 되면서 점점 증가하고 있다[백상용, 2000].

21세기의 가장 중요한 정보기술 중에서 인터넷(Internet)은 정보화 시대를 새롭게 변화시킨 새로운 패러다임으로 여겨지고 있다. 인터넷은 1990년 이후 급속도로 성장하고 있으며, 인터넷의 성장과 더불어 인터넷 사용 인구도 급증하고 있다.

미국 인터넷 사용자 연구(American Internet User Survey)(1998)보고서에 의하면, 미국 성인의 77%는 인터넷을 이용한 업무수행으로 좀 더 많은 성과를 높일 수 있다고 생각한다. 이렇듯 인터넷의 장점이 조직의 업무에 많은 생산성 향상을 가져다준다고 믿고 있음에도 대부분의 조직은 인터넷 기술 적용에 재빠르게 움직이지 못하고 있다[Nambisan & Wang, 1999]. 어떻게 하면 기업조직원들이 인터넷을 사용하여 기업 성과를 증가시킬 수 있는지에 대한 세심한 연구가 요구된다.

인터넷은 기업전략과 조직원의 업무형태를 변화시킨 IT기술로서 매우 중요한 역할을 하고 있다. 본 연구의 인터넷 사용은 단순한 개인적인 검색에 이용되는 것이 아니라 인터넷을 통한 그룹웨어 혹은 작업흐름관리시스템 등의 사용을 의미하고 있다.

인터넷 수용에 대한 연구는 인터넷 사용자의 개인적 믿음과 인터넷을 사용하는 근본적인 원인을 이해하고 있어야 한다. 일부의 최근 연구는 인터넷 사용에 영향을 주는 변수를 조사하였으며, 대부분의 모든 연구는 정보기술수용모형(Technology Acceptance Model: TAM)을 기본으로 하고 있다[Jiang et al., 2000; Lederer, et al., 2000; Chang & Cheung, 2001; Chau & Hu, 2002]. Davis[1989]는 정보기술 수용에 사회적 영향을 배제한 TAM을 최초로 제시하였으며 [Davis, 1989], 결과적으로 인터넷 수용에 관한 연구도 Davis[1989]의 TAM에 근거하고 있다.

Davis(1989)는 TAM에서 주관적 규범(Subjctive Norm)을 배제한 모형으로 이론을 정립하였으나, 조직원들 간의 직접적·간접적 상호영향성이 많은 인터넷 업무환경에서는 사회적 영향성이 인터넷수용에 중요한 변수가 되리라 예상된다. 특히 조직내부의 상호연관성이 중시되는 중소기업의 경우, 조직 내 상호간의 공통적인 규범과 조직구성원에게 공유되는 가치체계(공유되는 가치, 믿음, 이해, 사고방식의 집합)로서 조직구성원에게는 일종의 표준으로 이해되는 조직문화(Organizational Culture)는 인터넷 수용에 중요한 변수로 작용하게 될 것이다. 그러나 이러한 조직문화의 중요성에도 불구하고 인터넷 수용환경에서의 조직문화를 포함한 TAM에 관한 연구는 매우 드물다. 따라서 본 연구에서는 조직구성원들의 영향성 요인 중에서 가장 영향성 높은 지각된 조직문화가 조직원들의 인터넷 수용에 어떤 영향을 줄 것인지에 대하여 연구하려 한다. 소규모 중소기업을 대상으로 한 조직원의 지각된 문화는 인터넷의 수용에 중요한 요인으로 작용하게 될 것이다.

연구목적으로 첫째, 조직문화변수가 인터넷 수용모형에도 적합한가를 확인하고 둘째, 조직문화가 인터넷의 기술적 수용과, TAM의 주요 변

수들에 어떠한 영향을 주는지를 구조방정식모형을 이용하여 분석하고자 한다.

2. 문헌연구와 이론적 배경

2.1 TAM의 이론적 배경

정보시스템(Information System: IS) 연구와 실행에서 가장 중요한 관심은 정보기술수용과 실제 사용(Actual Usage)이다. 하드웨어와 소프트웨어의 진보적 성장과 기업의 정보 기술에 대한 많은 투자에도 불구하고 정보기술사용에 대한 이해 부족으로 “생산성 모순(Productivity Paradox)”이 발생하고 있다[Sichel, 1997]. 이러한 문제는 시급히 개선해야 할 과제로 남겨져 있다.

과거 10 여년동안 정보기술수용 연구는 많은 발전을 했다. 최근 몇몇의 연구자들은 IT의 유용성과 용이성의 관계를 연구해 오고 있으며 [Davis, 1989; Bagozzi et al., 1992; Chau, 1996; Davis et al., 1989; Gefen, D., 2003], 그 중에서 이론과 실증적 연구에 기여한 것은 TAM일 것이다 [Davis, 1989]. Davis[1989]는 왜 사람들이 정보시스템을 수용하며, 수용하지 않는지를 실증적으로 연구 분석하였다.

정보기술사용의 결정요인들을 연구하는 실험이나, 이론적 모형 또는 행동적 모형을 설명하는 연구는 얼마 되지 않는다. TAM이외의 연구로는 TRA(Theory of Reasoned Action)와 TPB(Theory of Planned Behavior)가 있다. TRA는 인간의 행동을 여러 분야에 걸쳐 설명하고, 실제 행동을 예측하는 일반적 모형으로, TRA는 사회심리학에 기초를 두고 있다. TRA는 태도와(Attitude)와 주관적 규범을 정형적인

결정요인으로 간주하고 있다. 이 두 결정요인이 다른 많은 외생변수들에 의해 영향을 받는다는 것이 TRA의 기본적인 틀이다 [Ajzen & Fishbein, 1975; Ajzen & Fishbein, 1980]. 또한 Ajzen[1991]에 의해 제안된 TPB는 TRA를 확장한 것으로, 인간의 행동은 세 가지 신념(행동신념, 주관적신념, 통제적신념)에 의해 결정된다고 하였다. TRA모형을 정보시스템분야에 적용하여 개발된 TAM은 가장 간결하고 높은 수준의 설명력을 지닌 실증적 모형의 하나로 이의 장점을 살린 여러 연구에 의해 그 가치가 증명되고 있다 [Davis, 1989; Bagozzi et al., 1992; Chau, 1996; Davis et al., 1989; Chang et al., 2001; Gefen, 2003].

2.2 기술수용모형

TAM [Davis, 1989]은 정보기술 수용과 사용에 대한 지각된 유용성(Perceived Usefulness)과, 지각된 이용용이성(Perceived Ease of Use), 태도와 행동 의도(Behavioral Intention) 사이의 관계가 어떻게 실제 사용에 영향을 주는가를 도식화 한 모형이다.

시스템 사용에 영향을 주는 많은 변수들 중에서 가장 중요한 변수로 과거 연구들은 두 가지 요인을 제시해 주고 있다. 첫째는, 사람들이 자신의 작업에 도움을 줄 것인가 아닌가의 범위 안에서 시스템 사용여부를 결정하며, 이러한 변수를 유용성이라 한다. 둘째로는, 잠재적 사용자가 주어진 프로그램이 유용하다 하더라도 사용자가 느끼는 시스템 사용이 자신의 능력에 비해 쉬워야 하며, 이러한 변수를 용이성이라 한다. 아무리 좋은 시스템이라 하더라도 사용하기 어렵다고 판단되면 관심이 떨어지는

것은 당연한 일이다.

이전의 TAM연구를 살펴보면 지각된 유용성과 지각된 이용용이성이 실제 사용과 행동 의도에 많은 영향을 주고 있음을 알 수 있다[Taylor & Todd, 1995; Cheung et al., 2000; Chen et al., 2001; Chang et al., 2001]. 따라서 인터넷의 정보기술수용에서도 같은 결론을 얻을 수 있으리라 예상된다.

2.3 인터넷 사용에 있어서의 TAM의 응용

인터넷은 업무의 효율성을 증가시킨다는 면에서 기술적 요소일 뿐만 아니라, 가상적 공간에서 업무를 처리 할 수 있게 하는 또 다른 개체로 인식되고 있다. 현재 인터넷은 가히 짐작도 할 수 없을 만큼 빠른 속도로 발전하고 있으며, 이는 인터넷 기술 수용과 실제적인 사용에 대한 연구가 필요한 시점에 있다. 이미 TAM에 기초를 둔 인터넷 사용에 영향을 주는 변수들을 파악하는 연구가 수행되었으며 그 중의 대표적인 예는 다음과 같다.

Lederer et al.[2000]은 인터넷 사용에 관한 연구에서 TAM을 적용하여 지각된 이용용이성에 대한 연구를 하였으며, 자주 방문하는 웹사이트의 지각된 유용성에 대해서 연구하였다. 웹사이트 사용은 용이성과 유용성에 의존한다는 결론을 얻었다. 이는 미래 웹사이트 연구에 유용성과 용이성의 중요성을 제시하였다.

Moon and Kim[2000]은 정보기술수용에 내부적 동기부여 변수와 외부적 동기부여 변수(Playfulness)와 TAM의 유용성, 용이성, 행동태도, 행동 의도, 그리고 실제 사용과의 관계를 설명하고 있다. 연구결과 지각된 즐거움(Perceived Playfulness)은 행동 의도에 유의한 영향을 준다고 나타났다. 이는 인터넷을 사용하는데

있어서 개인적 흥미는 인터넷 사용을 증진시키는 중요한 변수로 나타났다.

Jiang et al.[2000]의 연구에서는 인터넷 사용의 효용, 단기적 결과, 장기적 결과, 그리고 경험변수를 TAM에 적용하였으며, 연구결과 인터넷 사용은 단기와 장기적인 지각된 유용성, 이전의 인터넷 경험에 의해 긍정적인 영향을 받으며, 그 중 경험은 인터넷사용에 가장 중요한 변수라고 주장했다.

Yang과 Choi[2001, 2003]의 연구는 사회적 영향(Social Influence) 변수를 TAM에 적용하였다. 사회적 영향변수인 주관적 기준, 수용상태(Visibility), 그리고 이미지(Image)들이 인터넷 사용에 많은 영향을 주는 것으로 나타났다. 이러한 연구를 종합해보면 사회적 변수에 대한 연구는 매우 드물다.

인터넷을 사용하는 업무처리는 개인적인 사용뿐만 아니라, 조직원 상호간 업무협조를 원활히 이루어질 때 업무성과는 향상된다. 정보의 공유, 물리적인 거리를 극복한 상호 정보의 교환, 인터넷 결제와 같은 작업방식의 변화는 각 개별기업의 문화에 따라 사용 의도가 다르리라 예상된다. 따라서 지각된 조직문화 변수는 인터넷 사용에 있어서의 TAM에 영향을 주는 중요한 외생변수라고 생각할 수 있다.

2.4 조직문화

조직문화의 개념은 과거 10년 동안 조직행동 연구에 매우 중요한 부분을 담당하고 있다 [O'Reilly III, 1989]. 일부 연구자들은 연구방법과 정의의 문제점으로 인해 조직문화가 조직행동 연구에 적절하지 않다고 주장하지만, 대부분의 연구들은 조직에서 조직원들과 조직문화가 어떻게 조화를 이루는가를 중요한 과제로 다루고

있다. 대다수의 연구들은 조직원의 개성과 환경적 요인들이 조직원의 태도와 행동에 영향을 주는가에 초점을 두었다[Davis-blacke & Pfeffer, 1989; Kenrick & Funder, 1988]. 비록 초기의 연구가 일반적인 개인-조직간 일치에 대한 개념적인 연구가 주류이었으나, 좀 더 최근의 연구는 조직은 개인에게 많은 영향을 미친다는 개념에서 연구가 진행되고 있다[Wilkins & Ouchi, 1983]. 가장 일반적으로 받아들여지는 조직문화의 정의는 조직문화는 조직이 외부환경에 적응하고 내부적으로 통합해 가는 과정에서 발생하는 문제를 해결하며 고안, 발견, 개발된 기본 가정들의 집합체이다[Shine, 1993]. 이러한 기본 가정들은 오랜 기간동안 타당한 것으로 받아들여져 왔으며, 새로운 조직 구성원들에게 문제를 인식하고 해결하는 올바른 방법으로 교육되고 학습된다[Shine, 1993].

요약하면, 조직문화는 조직구성원에게 공유되는 가치체계로(공유되는 가치, 믿음, 이해, 사고방식의 집합) 새로운 조직구성원에게는 일종의 표준으로 이해된다. 이러한 조직문화는 조직의 운영에 직접적·간접적으로 영향을 미치지만 조직문화는 조직구성원과 조직내부에 잠재해 있기 때문에 조직구성원들은 평상시에는 조직문화의 존재 여부를 인식하기가 어렵다. 그러나 조직에서 기존의 규범과 가치에 어긋나는 새로운 전략이나 프로그램을 사용하려 할 때 비로소 문화의 존재를 확인할 수 있으며 그 힘을 느낄 수 있게 된다. 따라서 지각된 조직문화가 새로운 기술수용의 한 예인 개인의 인터넷 사용 의도에 영향을 준다고 다시 한번 예측할 수 있다.

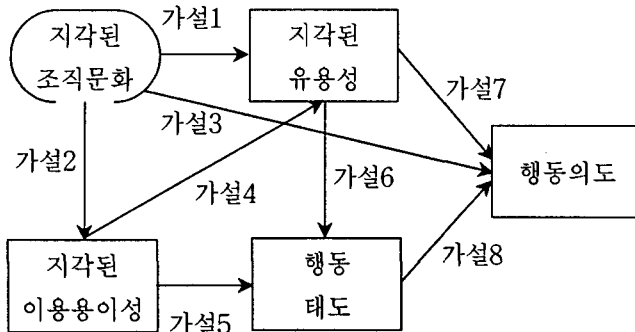
3. 연구모형 및 가설설정

3.1 연구모형의 설정

인터넷은 정보교환과 물리적 거리를 극복한 기술로 상호협조를 통한 업무협조체제가 요구된다. 이러한 업무협조체제에서는 인터넷을 통한 의견교환 등 상호 영향성을 주고받는다. 그렇기 때문에 사회적 영향 변수가 필요하며, 이는 Taylor와 Todd[1995] 연구에서 사회적 영향이 개인의 행동 의도에 영향을 주고 있다는 점에서도 그 중요성이 증명되었다. 이는 사회적 영향 변수가 개인의 행동에 많은 영향을 준다는 것을 의미하며 사회적 변수의 하나인 조직문화가 조직원 상호간에 영향을 미칠 수 있다고 예상할 수 있다.

본 연구의 연구모형은 TAM의 기본적 모형에 외생변수인 조직문화를 첨가하여 구성되어 있다. 조직문화는 조직의 구조 및 조직의 개개인에게 영향을 주는 중요한 요인 중의 하나이다. 이 변수를 통해 조직원들의 인터넷 사용 의도에 어떤 영향을 주는지를 확인하고자 한다.

연구의 가장 초점이 되는 조직문화는 가장 기초적인 변수로, 모든 조직행동에 영향을 주고 있다. Weber와 Pliskin[1996]은 조직문화가 IS의 실행에 가장 중요한 성공요인으로 작용한다고 하였다. 이는 조직문화가 일반적으로 IS의 조직원의 내부적 요인으로 작용하기 때문이다. Zammuto와 O'Conner [1992]는 IS 성공이 조직문화와 조직구조(Organization Structure)에 달려 있으며, Suh et al.[2000]은 정보시스템의 성공은 조직문화와 리더십에 기인한다고 한다. 그렇기에 조직문화는 조직원의 인터넷 사용에



<그림 1> 연구모형

영향을 미치는 지각된 유용성, 행동 의도에 영향을 주리라 예상된다.

3.2 연구가설의 설정

본 연구의 모형은 TAM을 기본으로 지각된 조직문화라는 새로운 변수의 적용에 있다. 먼저 조직문화와 정보기술수용모형의 각 변수들과의 관계에 대한 가설을 설정하고자 한다. 이후 TAM의 기본적인 가설 또한 설정하였다.

3.2.1 조직문화 가설

최근의 정보기술수용 연구를 살펴보면 사회적 변수가 정보기술사용에 직·간접적 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

Yang과 Choi[2001, 2003]의 정보기술 사용 연구에서 조직문화와 유사한 사회적 영향은 지각된 이용용이성과 지각된 유용성에 직접적인 영향을 주었으며, Taylor와 Todd[1995]의 Computer Resource Center 사용 연구에서는 조직문화와 유사한 주관적 규범이 행동 의도에 유의한 영향을 준다는 결론을 얻었다. 이러한 연구들을 토대로 하여 지각된 조직문화는 인터넷 사용 의도에 직접적 또는 간접적인 영향을 미칠 것이라 생각

된다.

Weber와 Pliskin[1996]은 조직문화가 IS의 실행에 가장 중요한 성공요인으로 작용한다고 하였고 하였고, 이에 대해서 조직원이 지각하는 조직문화는 인터넷 사용 의도에 영향을 미칠 것이라 생각된다.

가설 1. 인터넷 사용에 있어서 지각된 조직문화 차이는 지각된 유용성에 영향을 줄 것이다.

가설 2. 인터넷 사용에 있어서 지각된 조직문화 차이는 지각된 이용용이성 영향을 줄 것이다

가설 3. 인터넷 사용에 있어서 지각된 조직문화 차이는 인터넷 사용 행동 의도에 영향을 줄 것이다.

3.2.2 TAM의 가설

TAM의 기본적인 가설은 다음과 같다.

가설 4. 인터넷 사용에 있어서 지각된 이용용이성은 지각된 유용성에 영향을 줄 것이다.

가설 5. 인터넷 사용에 있어서 지각된 이용용이성은 인터넷 사용 행동 태도에 영향을 줄 것이다.

가설 6. 인터넷 사용에 있어서 지각된 유용성은 인터넷 사용 행동 태도에 영향을 줄 것이다.

가설 7. 인터넷 사용에 있어서 지각된 유용성은

인터넷 사용 행동 의도에 영향을 줄 것이다.
가설 8. 인터넷 사용에 있어서 행동 태도는 인터넷 사용 행동 의도에 영향을 줄 것이다.

3.3 연구변수의 조작적 정의 및 측정도구

3.3.1 지각된 이용용이성과 지각된 유용성

지각된 이용용이성, 지각된 유용성에 대한 측정 도구로는 Davis[1989]의 연구를 기초로 인터넷 사용에 대한 지각된 유용성, 지각된 이용용이성, 행동 태도 그리고 행동 의도에 대해서 측정하였다. TAM의 연구변수들은 정보기술수용의 선행 연구들을 통해서 신뢰성과 타당성이 검증되었다.

3.3.2 조직문화

조직문화에 대한 측정도구로는 O'Reilly III et al.[1989]의 연구에서 사용한 측정도구를 사용하

였다. O'Reilly III et al.[1989]는 조직문화를 측정하는 8가지 변수군으로 설정하였으며, 8가지 각기 다른 변수들은 조직의 문화를 정의하고 있다고 하였다. 이러한 O'Reilly III et al.[1989]설문을 인용한 이유로는 기존의 문화유형은 4가지로 한정되었으나, O'Reilly III et al.[1989]는 다양한 변수로 구성되었기 때문이다.

설문 내용은 “당신이 속한 조직에서 각각의 지각된 조직문화 요소가 얼마나 중요한가?” 이다. 각각의 변수군은 다음과 같다. 혁신성(Innovation), 세밀성(Attention to Detail), 결과지향적성(Outcome Orientation), 공격성(Aggression), 보완적(Supportiveness), 보상(Emphasis on Rewards), 팀중심주의(Team Orientation), 명확성(Decisiveness)로 나누었으며 각각 하위 설문으로 구성되어 있다.

혁신적 조직문화는 조직내부의 업무혁신 정도로, 개개인들의 혁신적인 성향이 집중되며 실패를 두려워하지 않으며 시행착오를 거쳐 발전하려고 하는 분위기이다. 세밀성은 업무에 분석적

<표 1> 변수의 조작적 정의

구성	조작적 정의	문항수
지각된 유용성	인터넷을 사용함으로써 이용목적에 성과를 얻을 수 있다고 인지함	6
지각된 이용용이성	인터넷을 사용함에 있어서 육체적/정신적인 노력이 적게 들 것이라고 인지함	6
행동 태도	인터넷을 사용하게 하는 경향	4
행동 의도	인터넷을 사용하게 하는 행동 의도	2
혁신성	조직 내 업무에 대한 혁신성 정도	3
세밀성	업무에 대한 분석적이고 치밀한 정도	4
결과지향성	성과위주	3
공격성	기회주의적, 공격적	4
보완성	조직 내 인간적이고 친밀한 정도	5
보상	보상에 대한 만족정도, 개인의 성장과 발전	2
팀중심주의	협동체제, 조직중심지향 정도	2
명확성	업무에 대한 명확한 정도	2

이고, 계획적이며 세밀한 업무위주의 조직분위기를 말한다. 결과지향적성은 조직원들의 업무에 결과를 중시하는 조직분위기를 말한다.

공격성은 업무성공에 매우 기회적이며, 적극적으로 활용하여 성과를 이루려는 분위기를 말한다. 그리고 보완성은 조직 내 정보공유 및 인간적 분위기 중심의 분위기이다.

보상적 조직문화는 업무성공에 대한 확실한 보상과 개인의 성장과 발전을 동시에 이루려는 조직분위기를 말하며, 팀중심적 조직문화는 협동체제적인 공동체적 분위기를 말한다. 마지막으로 명확성 조직문화는 업무에 대한 명확한 분위기를 말한다. 변수의 조작적 정의는 <표 1>에 요약되었다.

4. 자료 분석 및 결과

4.1 자료수집 및 분석방법

4.1.1 표본선정 및 자료수집

본 연구는 인터넷 사용에 있어서 지각된 이용용이성과 지각된 유용성 그리고 조직문화가 행동 의도에 대한 영향성을 검증하기 위해서 중소기업조직원들을 대상으로 400개의 설문지를 배포하여 162개의 설문지를 회수하였으며, 무선표본추출 방법을 이용하였다. 중소기업조직원을 표본 집단으로 선정한 이유는 조직원 상호간의 협조체제가 강조되는 중소기업의 특성과 대기업에 비해 열악한 정보인프라와 인적자원, 교육훈련 등의 환경을 극복해야 하는 현실에 근거하고 있다. 이러한 인터넷의 사용은 다른 정보기술 중에서 설치와 사용비용이 저렴하기에 중소기업에 매우 적합한 기술이라 생각된다.

응답자의 인구통계학적 분석결과를 보면 성별은 남성 108명(69.7%)과 여성 47명(30.3%)으로 나타났다. 연령 분포에서 20대중반에서 30대 초반에 가장 많은 99명(63.9%)으로 나타났다. 조직규모에서는 25인 미만이 전체 응답자의 60% 이상을 차지해 소규모 중소기업에 대한 연구결과를 얻을 수 있으며, 직급별로 평사원이 94명(60.8%)으로 나타났다. 업종별 인구통계학적 결과로 제조업이 가장 많은 30(19.4%)명과 기타생산물 및 서비스25명(16.1%)과 금융광고서비스 12명(7.7%)의 순으로 나타났다. 응답자의 특성은 <표 2>에 요약되어 있다.

4.1.2 분석방법

본 논문은 각 설문 문항의 타당성과 신뢰성을 검증하기 위해, 신뢰성 검증은 Cronbach's α 분석을 행하였으며 요인분석은 SPSS 10.0 프로그램을 사용하였다. 가설검증을 위한 변수간의 인과관계 분석은 Amos 4.0을 이용하여 구조방정식모형으로 검증하였다.

4.1.3 측정도구의 타당성 및 신뢰성 검증

선행연구를 바탕으로 하여 지각된 이용용이성, 지각된 유용성, 행동 태도, 행동 의도 그리고 지각된 조직문화와의 연관 관계를 구성하는 모형을 제시하였다.

조직문화 변수는 인터넷 사용에 있어서는 선행연구가 부족하여 측정 항목들을 탐색적 요인분석을 통해서 추출하였다. 요인추출은 주성분분석(Principal Component Analysis)방법을 이용한 요인분석을 실시하였으며, 베리맥스(Varimax)회전에 의한 직교회전을 했다. 요인 수 결정기준은 고유값(Eigen Value) 1이상, 관련성 있는 적재치(Factor Loading)의 기준은 0.5이상으로

<표 2> 응답자의 특성

구 분		명(비율)
성별	남	108(69.7%)
	여	47(30.3%)
연령	20-24	25(16.1%)
	25-29	66(42.6%)
	30-34	33(21.3%)
	35-39	18(11.6%)
	40이상	13(8.4%)
조직규모	25이하	63(40.6%)
	25-50	26(16.8%)
	50-100	23(14.8%)
	100-200	17(10.9%)
	200이상	22(14.6%)
업종	금융·광고서비스	12(7.7%)
	기타생산품 및 서비스	25(16.1%)
	제조업	30(19.4%)
	계약	9(5.8%)
	무역	7(4.5%)
	유통	8(5.2%)
	기타	30(19.4%)
직급	평사원	94(60.8%)
	대리급	22(14.2%)
	과장급	27(17.4%)
	부장급 이상	11(7.1%)

하였다.

O'Reilly III et al.[1989]의 제안을 기초로 한 8개 개의 변수군중 요인분석을 한 결과 4개의 변수 수로 통합되어 나타났다. 요인분석 1번 요인은 혁신적 조직문화와 공격적 조직문화 그리고 보상에 대한 만족요인, 3번 요인은 업무의 정확성과 명확성요인, 5번 요인은 보완적, 인간적, 7번 요인은 결과지향적 요인으로 4가지 변수로 각각 묶였으며, 팀중심의 조직요인은 서로가 상이한 문화적 요인으로 묶여 분석에서 제외하기로 하였다. 이와 같은 결과는 처음 의도와는 상이한 결과로 이전의 Quinn과 Hofstede의 4가지 조직

문화와 유사한 조직문화유형으로 재구성되었다.

요인분석에서 조직문화1은 팀을 중심으로 한 업무에 세밀함과 명확성을 요구하는 조직문화이며 성과를 통한 충분한 보상을 유지하려는 조직문화로 이해된다. 이는 인터넷을 이용한 업무환경에 매우 적절하다고 할 수 있다. 조직문화2는 혁신성과 공격성으로 매우 혁신적인 조직문화로 정보기술을 적극적으로 수용하며 업무에 적극 활용하려는 조직문화로 이해된다. 조직문화3은 조직의 성과에 결과지향적이며, 조직문화4는 조직 내 정보공유 및 인간적인 분위기를 통한 업무 효율성을 이루려는 조직문화로 정의할 수 있

<표 3> 측정문항에 대한 탐색적 요인분석 결과

구 분	변수							
	1 (조직문화1) ($\alpha = .883$)	2 (유용성) ($\alpha = .905$)	3 (조직문화2) ($\alpha = .878$)	4 (태도) ($\alpha = .897$)	5 (조직문화3) ($\alpha = .814$)	6 (용이성) ($\alpha = .744$)	7 (조직문화4) ($\alpha = .615$)	8 (행동의도) ($\alpha = .735$)
혁신성	.798	.181	.126	.115	4.913E-02	.125	7.557E-02	.151
시행착오	.755	.136	.187	.124	.305	-1.017E-02	-2.818E-02	.122
기회포착	.688	8.662E-02	.293	8.131E-02	.168	7.809E-02	1.203E-02	-1.273E-03
경쟁적	.665	.188	.318	-.168	-.169	8.261E-02	.233	-.119
경쟁적조직분위기	.655	4.213E-02	.320	-2.179E-02	-3.993E-02	6.035E-03	.280	5.842E-02
위험선호자	.618	-1.078E-03	7.373E-02	9.597E-02	.331	.208	3.760E-02	2.322E-02
성취지향적	.587	8.655E-02	.146	5.792E-02	.486	-3.441E-02	.279	-4.029E-02
성취욕구와개인의발전	.549	.199	.244	2.290E-02	.214	.139	.202	-7.479E-02
인적자원개발*	.478	.154	.434	-.144	.409	2.354E-02	-.123	3.648E-02
인지적 유용성3	6.234E-02	.792	2.095E-02	.136	.156	.127	.112	3.265E-03
인지적 유용성4	.146	.788	.111	.145	.164	.201	2.079E-02	2.637E-02
인지적 유용성2	.176	.764	2.915E-02	.244	-9.792E-02	2.281E-02	8.832E-03	.177
인지적 유용성6	.170	.757	6.327E-02	.218	.176	.286	6.781E-02	8.817E-02
인지적 유용성5	6.557E-02	.717	.178	.113	.218	.249	-1.201E-03	8.427E-02
인지적 유용성1	.105	.706	8.468E-02	.266	-7.024E-02	-4.461E-02	-7.336E-02	.319
분석적,치밀성	.199	3.550E-02	.826	-5.158E-02	.117	.110	.115	-1.029E-02
업무절차의 명확성	.269	6.892E-02	.755	-1.425E-02	.111	6.885E-02	4.915E-02	-6.389E-02
안정적,예측성	.209	.138	.648	-9.201E-02	.249	.129	-.177	6.795E-02
업무의 정확성	.168	.140	.639	.197	9.553E-02	1.465E-02	.321	.218
세심, 꼼꼼	.314	.133	.630	4.202E-02	.235	-6.369E-02	.359	4.817E-02
사려깊음, 주의를	.355	-2.929E-03	.601	.115	.250	.247	9.927E-02	.152
팀워크*	.479	.102	.498	-.168	.355	1.146E-02	-3.166E-02	9.572E-02
Pleasant/Unpleasant	4.830E-02	.174	.109	.852	4.540E-02	.155	-3.770E-02	2.622E-02
Negative/Positive	-7.589E-03	.295	1.893E-02	.832	8.700E-05	9.363E-02	4.306E-03	8.529E-02
Foolish/Wise	4.244E-02	.246	-6.412E-03	.810	.165	9.399E-02	6.377E-02	.171
Bad/Good	6.119E-02	.177	-.150	.804	1.170E-02	9.436E-02	-2.349E-02	8.179E-02
정보공유,친밀감	.121	.113	.245	7.904E-02	.772	3.724E-02	2.213E-02	.147
인간적	.216	.138	.188	.131	.720	.103	9.979E-02	3.678E-02
공정,공명	.357	.160	.315	1.607E-02	.642	3.141E-02	6.781E-02	5.590E-03
인지적 용이성3	6.942E-02	8.525E-02	.164	.121	1.343E-02	.761	5.845E-02	4.139E-02
인지적 용이성2	7.734E-02	.416	5.888E-02	.131	4.633E-02	.695	.119	-7.379E-03
인지적 용이성1	.166	.257	-7.602E-02	.151	6.959E-02	.570	-.185	.226
인지적 용이성4	.122	.497	.264	.117	8.543E-02	.523	5.405E-02	-4.483E-02
결과지향적	.209	-2.510E-02	7.754E-02	1.814E-02	6.644E-02	.144	.810	7.936E-02
조직의 성과	.313	.217	.333	-9.061E-02	.136	-.178	.567	3.207E-02
Behavior Intention1	2.120E-02	.258	7.444E-02	.264	.118	1.402E-02	.104	.821
Behavior Intention2	.128	.285	.165	.123	.113	.431	5.024E-02	.641
고유치	11.609	5.150	1.966	1.642	1.512	1.458	1.101	1.045

* 조직문화 중 요인으로 묶이지 않은 요인들

다. 또한 지각된 유용성과 지각된 이용용이성, 행동 태도, 행동 의도는 선행연구와 동일하게 각각 나뉘었다. 요인분석을 통해서 타당성에 문제가 있는 변수들을 제거한 후 신뢰성 검증을 위해 Cronbach's α 계수를 계산하여 최종적으로 분석에 사용될 변수를 추출하였다. <표 3>는 탐

색적 요인분석 결과이다. 이 결과를 보면 각 요인별로 문항들이 잘 묶여있으며, Cronbach's α 계수도 모두 0.7이상으로 신뢰성이 높은 것으로 나타나고 있으나, 결과지향적 조직문화는 0.61이나 커다란 문제는 없는 것으로 생각된다. 일반적으로 선행연구가 미비한 상태에서의 탐색적 연

<표 4> 변수들간의 상관분석결과

	Bi	Att	Pu	Peou	OC1	OC2	OC3	OC4
Bi	1.000							
Att	.432**	1.000						
Pu	.526**	.503**	1.000					
Peou	.446**	.507**	.549**	1.000				
OC1	.271**	.186*	.346**	.320**	1.000			
OC2	.284**	.165*	.263**	.336**	.650**	1.000		
OC3	.275**	.244**	.295**	.275**	.569**	.605**	1.000	
OC4	.143	.097	.147	.187*	.499**	.522**	.358**	1.000

주) ** $P < 0.01$; * $P < 0.05$

Bi: 행동의도, Att: 행동태도, Pu: 지각된 유용성, Peou: 지각된 이용용이성, OC1: 혁신성조직문화, OC2: 명확성조직문화, OC3: 인간적조직문화, OC4: 결과지향적조직문화

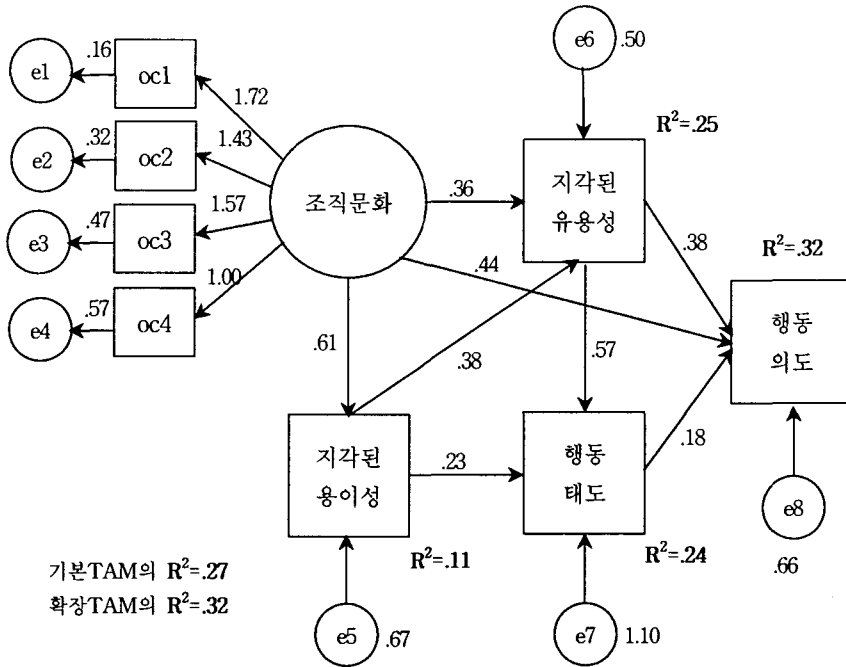
구에서는 Cronbach's α 이 0.7을 넘으면 신뢰성이 상당히 양호하며, 0.6이상이면 큰 문제가 없는 것으로 검증되었다[Nunnally & Bernstein, 1994].

이상의 결과로 판별타당성(Discriminant Validity)과 집중 타당성(Convergent Validity)이 입증하였다. 또한 상관관계 분석결과 독립변수와 종속변수들 간에 전체적으로 유의한 관계를 나타내므로 기준타당성(Criterion-Related Validity) 또한 있다고 하겠다. 변수들 간의 상관분석결과는 <표 4>에 요약되어 있다. 그러나 독립변수들 간

에 높은 상관관계가 있다는 것은 추가적인 다중공선성 분석이 요구된다. 다중공선성은 일반적으로 허용오차값(Tolerance)이 0.1이하이거나 분산팽창요인(Variance Inflation Factors)의 값이 10 이상일 경우 다중공선성이 발생할 가능성이 높다[Nunnally & Bernstein, 1994]. 검사결과 대상독립변수들 모두 허용오차는 0.1을 넘었고, 분산팽창요인은 7이하로 다중공선성의 가능성은 희박한 것으로 나타났다. 이에 대한 결과는 <표 5>에 요약되어 있다.

<표 5> 독립변수들의 다중공선성 검사

검사 지표 변 수	다중공선성 통계치	
	허용오차	분산팽창요인
혁신적 조직문화(조직문화1)	.476	2.102
명확한 조직문화(조직문화2)	.442	2.260
인간적 조직문화(조직문화3)	.563	1.776
결과지향적 조직문화(조직문화4)	.681	1.468
지각된 이용용이성	.590	1.694
지각된 유용성	.598	1.672
행동 태도	.658	1.519



<그림 2> 연구모형의 경로분석 결과

4.2 가설 검증

각 변수들 간의 인과관계를 검증하기 위해 Amos 4.0 분석을 수행하였다. (그림 2)는 연구모형을 도식화한 경로 모형이다.

본 연구에서 설정한 가설의 검증을 위해서 모형의 적합도와 모수들을 추정하였다. 모수추정법은 정규분포를 가정하는 최대우도법(Maximum Likelihood Estimates)을 이용하였다. 연구 모형의 결과, 모형의 전반적인 적합도를 나타내는 절대적합지수인 χ^2 의 값이 21.736와 $P=0.139$ 로 귀무가설을 채택함으로써 적합한 모형으로 증명되

었다. 또한 χ^2 을 df 로 나눈 값이 1.359로 2보다 적어 전반적인 적합도를 만족할 수 있다고 말할 수 있다. 또한 GFI(Goodness of Fit Index)가 0.967이며, AGFI(Adjusted Goodness of Fit Index)는 0.926, RMR(Root Mean Square Residual)은 0.036로 나타났다. 중분적합지수인 NFI(Normed Fit Index)는 0.949이며, NNFI(Non Normed Fit Index)는 0.975로 나타났다. 대부분의 모형 적합도는 매우 양호한 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서 변수들 간의 관계를 추정하는데 모형 적합도에 대한 큰 문제는 없는 것으로 판단된다. 모형의 적합도는 <표 6>에 요약되어 있다.

<표 6> 모형의 적합도

적합지수	χ^2	df	Q	GFI	AGFI	RMR	NFI	NNFI
최적모형			<2	>.90	>.90	<.05	>.90	>.90
결과량	21.736	16	1.359	0.967	0.926	0.047	0.949	0.975

4.2.1 조직문화와 TAM의 가설검증

가설 1은 조직문화가 지각된 유용성에 긍정적인 영향을 준다고 설정하였는데 분석결과 회귀계수가 0.36($t=2.451$, $p<0.05$)로 유의하여 이 가설은 지지되었다.

조직문화요인 지각된 이용용이성에 긍정적인 영향을 준다고 설정된 가설 2는 분석결과 회귀계수가 0.61($t=3.572$, $p<0.05$)로 유의하였다.

조직문화요인이 행동 의도에 긍정적인 영향을 미친다고 하는 가설 3은 회귀계수가 0.44($t=2.615$, $p<0.05$)로 유의하게 나타났다.

가설 1, 2, 3의 결과 조직문화는 기본적인 TAM에서 각각 긍정적인 영향을 줌으로써 인터넷을 사용하는데 조직문화는 중요한 요인으로 작용한다는 것을 알 수가 있었다.

4.2.2 기본적 TAM의 가설검증

가설 4는 지각된 이용용이성이 인터넷 사용의 지각된 유용성에 긍정적인 영향을 준다고 설정하였다. 이에 대한 결과는 회귀계수 0.38($t=5.428$, $p<0.05$)로 유의하게 나타났다. 또한 가설 5, 가설 6, 가설 7 그리고 가설 8의 대한 검증도 각각 회귀계수가 0.23($t=2.173$, $p<0.05$), 0.57($t=5.058$, $p<0.05$), 0.38($t=3.994$, $p<0.05$), 0.18($t=2.992$, $p<$

0.05)로 유의하게 나타났다.

이상의 가설검증에서 TAM의 선행연구에서 보여준 검증결과를 다시 한번 확인할 수가 있었다. 가설검증 결과는 <표 7>에 요약되어있다.

가설 1에서 가설 3까지의 결과로 조직문화가 기본 TAM에 유의한 영향을 줌을 알 수 있었다. (그림 2)에서 볼 수 있듯이 조직문화라는 새로운 변수 활용으로 설명력(R^2)을 비교해보면, 조직문화가 첨가한 확장TAM의 설명력($R^2=5%$)이 증가하는 것을 알 수 있었다. 또한 조직문화가 지각된 이용용이성보다 행동 태도에 간접적인 영향성이 크며, 조직문화는 행동 의도에 지각된 유용성과 행동 태도가 행동 의도에 직접적으로 미치는 영향성보다 큼을 알 수 있다(OC→Bi, 0.44; Pu→Bi, 0.38; Att→Bi, 0.18). 이는 문화가 조직원들의 영향성 또는 규범 등 조직원들의 무형적인 가치의 습득으로 인하여 유용성과 태도보다 높은 값으로 나타날 수 있다고 예상된다. 즉 기업의 문화가 혁신적, 인간적, 명확하고 그리고 결과지향적인 경우 구성원들은 인터넷 사용을 보다 용이하고 유용하게 느낄 수 있다. 확장 TAM에 대한 직접적·간접적 영향성은 <표 8>에 요약되어있다.

이와 같은 연구의 결과를 토대로 볼 때 조직문화 변수는 인터넷 수용모형을 연구하는데 매우 중요한 변수임을 알 수 있다.

<표 7> 가설검증 결과

경로	회귀계수	t값	p	채택여부
OC → Pu	0.36	2.451	0.014	채택
OC → Peou	0.61	3.572	0.000	채택
OC → Bi	0.44	2.615	0.009	채택
Peou → Pu	0.38	5.428	0.000	채택
Peou → Att	0.23	2.173	0.030	채택
Pu → Att	0.57	5.058	0.000	채택
Pu → Bi	0.38	3.994	0.000	채택
Att → Bi	0.18	2.992	0.003	채택

주) OC: 조직문화, Pu: 지각된 유용성, Peou: 지각된 이용용이성, Att: 행동 태도, Bi: 행동 의도

<표 8> 확장TAM의 직접적·간접적 영향

영향성 변수	OC		Peou		Pu		Att	
	직접	간접	직접	간접	직접	간접	직접	간접
Peou	0.611	-	-	-	-	-	-	-
Pu	0.359	0.230	0.376	-	-	-	-	-
Att	-	0.480	0.233	0.216	0.574	-	-	-
Bi	0.442	0.310	-	0.224	0.378	0.104	0.182	-

주) OC: 조직문화, Peou: 지각된 이용용이성, Pu: 지각된 유용성, Bi: 행동 의도

5. 결 론

5.1 연구의 요약

본 연구는 선행연구를 토대로 조직문화가 정보 기술수용모형에 영향을 미친다는 가정 하에, 인터넷 사용여부를 결정하는 변수들 간의 상호관계를 살펴보았다. 연구에서 이용된 변수들은 TAM의 지각된 이용용이성, 지각된 유용성을 주요 변수로 하여 조직문화라는 외생변수가 인터넷 사용에 대한 행동 의도에 어떠한 영향을 주는가를 확인하는 확장TAM이다. 이러한 연구 목적을 위해 인터넷 경험이 있는 기업의 조직원을 대상으로 하여 400개의 설문을 배포하여 162개의 설문지를 회수하여 실증분석을 하였다.

연구모형을 실증적으로 검증한 결과 과거 선행 연구에서와 같은 기본TAM의 유의성은 모두 충족시켰다. 4개의 변수로 구성된 조직문화(혁신성, 명확성, 인간적, 결과지향적)변수는 구조방정식모형을 사용하여 지각된 유용성, 지각된 이용용이성 그리고 행동 의도에 유의한 영향을 미치는 결과를 얻었다. 또한 확장TAM에서 조직문화를 다른 변수와 경로계수로 비교했을 때 행동 의도에 대한 영향성은 행동 태도와 지각된 이용용정보보다도 높게 나타났다. 그리고 조직문화는 행동 태도에 직접적인 영향성은 없으나 지각된 이

용용이성보다도 계수의 수치가 높게 나타났다. 이는 지각된 이용용이성보다 영향성이 큰 변수임을 알 수 있다. 이는 조직문화 중에서 혁신적 성향의 조직원들은 정보기술에 대해 민감하게 반응하며 항상 새로운 기술수용에 능동적이며, 조직 내에서 핵심적인 역할을 원하는 개개인들의 공통적인 문화로 인터넷을 사용하려는 측면으로 이해할 수 있다. 또한 인간적인 조직문화는 전체적으로 친밀감의 강도가 높은 조직으로 조직원 상호간 인터넷 기술수용에 지각된 이용용이성, 지각된 유용성 또는 행동 의도에 대해 유의하게 나타났다. 인간적 조직문화는 조직원간에 공식적 조직에서 느끼지 못하는 새로운 경험으로 조직원 상호간의 정보 공유를 통해서 인터넷 사용 측면을 나타낸 것이라 생각된다. 조직문화 중 명확성요인과 결과지향적 조직문화는 인터넷을 사용으로 직접적인 업무와 관련이 있다. 기업에서 가장 필요로 하는 조직문화는 조직 내 정보기술을 수용하려는 자발적이고 창의적인 문화이며, 기업이 처한 경쟁력 강화측면에서 조직문화는 중요한 요인으로 작용한다. 또한 기업의 조직문화가 혁신적인 문화만이 오직 강조되다 보면 조직 내 조직원들 간의 심한 경쟁심 유발로 인해 조직업무에 심한 장애 요인으로 작용할 수 있지만 조직원간의 인간적인 요인은 이러한 장애요인을 완화시켜 조직원들 간의 갈등을 해소할 수 있을 것이다.

결론적으로 조직문화 4가지 요인이 서로 상호보

완적으로 작용하여 인터넷 사용을 자발적으로 유인하여 기업 생산성 증대와 조직원 각자의 능력 향상에 기여할 수 있을 것이다. 기업은 이러한 조직문화의 특성을 이해하여 이를 기업의 전략에 응용하여야 한다. 기업은 많은 자금을 투자해서 최종사용자들에게 교육을 하고 있으며, 교육을 통한 조직의 결과지향적 조직문화와 명확성 조직문화로의 체질 개선은 조직을 보다 효율적으로 이끌 수 있는 역할을 할 것이다. 이는 기업이 인터넷 사용을 통해 유용성 측면을 강조하여 기업의 생산성 증대를 이룰 수 있다. 조직 내에서 조직을 하나의 단위로 묶는 고리 역할을 하는 조직문화는 조직의 운영에 많은 영향을 미친다. 이는 조직의 전략수립 과정에도 영향을 미치기에 중요시된다. 따라서 전략의 실행효과를 좌우하는 조직전략과 조직문화의 적합성이 반드시 고려되어야 한다. 경영자는 조직의 문화가 전략수립과 미래에 긍정적인 조직으로 발전하기 위해서는 본 연구와 같은 기술수용모형 또는 혁신모형 등의 연구가 필요하다.

조직문화 연구에 의하면 조직문화는 경쟁우위의 원천이며 조직의 장기적 영향을 미치는 것으로 나타나고 있으며, 조직문화가 강하게 나타날수록 조직구성원들의 행태 일관성이 증가된다. 이렇게 조직구성원들의 행태 일관성이 높아지면 조직문화 그 자체가 강력한 통제수단이 되어 공식화를 대체할 수 있게 된다. 조직의 문화가 강해질수록 종업원들의 행태를 규제할 공식적인 규칙과 규정을 개발할 필요가 적어진다. 기업은 조직원들에게 off-line에서 이루어지는 각종 동호회 활동을 on-line상에서도 이루어질 수 있도록 하는 배려가 필요하다. 인터넷에 대한 강요적인 교육보다 조직원들에게 흥미를 유발하는 기업의 정책이 필요하다. 이러한 조직문화는 인간적 조직문화를 통한 용이성 측면을 강조한 것이다.

5.2 연구의 공헌 및 한계점

5.2.1 공헌도

본 연구는 조직문화요인이 인터넷 사용 행동 의도에 영향을 주는 TAM의 확장모형을 제시하고 있다는 점에서 공헌도를 찾을 수 있다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 선행연구에서 검증된 지각된 이용용이성, 지각된 유용성변수는 확장TAM(조직문화변수)에서도 재확인되었다.

둘째, 조직문화요인은 지각된 유용성, 지각된 이용용이성 그리고 행동 의도에 유의한 영향을 주고 있다. 이는 기업의 조직문화가 인터넷 사용에 대한 효과적인 지침을 제공하며, 기업 경영자는 조직문화를 효과적으로 융합시켜 기업의 생산성을 증대시킬 수 있는 내부적인 요인으로 사용할 수 있다.

셋째, 구조방정식 모형을 이용하여 경로를 분석하여 다중회귀분석에서 밝혀 내지 못한 영향성에 대한 검증을 하였다. 결론적으로 조직문화는 조직문화 변수가 TAM에서 강조되는 지각된 유용성과 유사한 영향력을 가진 변수임을 알 수 있다.

넷째, 인터넷을 사용하는데 있어서 조직문화는 혁신적 조직문화, 인간적 조직문화, 명확성 조직문화 그리고 결과지향적 조직문화로 구분됨을 알 수 있었다. 조직의 생산성 향상과 개인의 발전에 중요한 요인으로 나타났다. 이는 조직의 리더가 조직내부를 통제하고 통합시키기 위해서는 위의 4요소를 잘 조합하여 조직원들의 자발적인 이용용이성과 유용성에 대한 인식을 이끌어 낼 수 있다는 것을 알 수 있었다.

5.2.3 연구의 한계점

이상에서 조직문화에 대한 인터넷 사용 행동 의도에 관한 연구로 조직문화는 경쟁 우위의 원천이며, 조직의 성과와도 관련이 있다. 그러나 조직의 특성, 전략, 외부환경에 적합한 문화를 갖고 있을 경우에만 해당되며, 잘못된 문화를 가지고 있는 조직은 오히려 경쟁력이 떨어지고 성과도 감소된다.

본 연구의 한계점은 다음과 같다.

첫째, Talyor와 Todd(1995)의 연구와 같이 5주에서 12주까지 종단적 연구(Longitudinal Study)가 아니라, 한번의(one-shot) 실험의 결과로 실험 전 인터넷의 실제 사용과 실험 후의 인터넷 사용에 대한 실제 행동의 특징들을 밝혀 내지 못했다. 즉 조직문화란 한점에 머물러 있는 것이 아니라 새로운 정보기술의 사용에 의해 변화되리라 예상된다.

둘째, 본 연구의 대상은 중소기업조직원이다. 중소기업과 대기업은 인터넷 사용과 조직문화에 많은 차이가 있으리라 예상된다. 향후 연구에서는 이 두 집단간의 차이에 대한 분석이 이루어져야 한다고 생각된다.

셋째, 요인분석결과 조직문화변수 중 결과지향적 조직문화변수는 신뢰도 분석에서 0.61로 다른 조직문화변수와 비교해서 많은 차이가 있다. 이에 대해서는 표본의 개수를 좀 더 늘리거나 다른 측정변수를 이용하여 좀 더 세밀한 연구가 요구된다.

넷째, 조직문화의 정의는 매우 광범위하기 때문에 단순히 이 변수의 영향으로 정보기술 사용이 결정되지 않는다. 정보기술수용에 있어서 조직문화가 중요한 요인으로 자리 잡기 위해서는 이에 영향을 주는 환경적 요인들 중 중요변수들을 통제한 복합적인 연구가 필요하다.

참고 문헌

- [1] 백상용, "PC 이용과 놀이성(Playfulness)의 관계에 대한 연구," *경영정보학연구*, 제10권, 제4호, pp. 102-113, 2000.
- [2] Ajzen, I., and Fishbein, M. '*Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*', Addison-Wesley, Reading, MA 1975.
- [3] Ajzen, I. and Fishbein, M., '*Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*', Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ 1980.
- [4] Ajzen, I., "The Theory of Planned Behavior," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 50, pp. 179-211, 1991.
- [5] Bagozzi, R. P., Davis, F. D., and Warshaw, P. R., "Development and Test of a Theory of Technological Learning and Usage," *Human Relations*, Vol. 45, No. 7, 659-686, 1992.
- [6] Chau, P. Y. K., "An Empirical Assessment of a Modified Technology Acceptance Model," *Journal of MIS*, Vol. 13, No. 2, pp. 185-204, 1996.
- [7] Chang, M. K. and Cheung, W., "Determinants of the Intention to Use Internet/WWW at Work: a Confirmatory Study," *Information & Management*, Vol. 39, pp. 1-14, 2001.
- [8] Chen, L., Gillenson M. L. and Sherrell, D. L., "Enticing Online Consumers: an Extended Technology Acceptance Perspective," *Information & Management*, Vol. 39, pp. 705-719, 2002.
- [9] Cheung, W., Chang M. K. and Lai, V. S., "Prediction of Internet and World Wide Web

- Usage at Work: a Test of an Extended Triandis Model," *Decision Support Systems*, Vol. 30, pp. 83-100, 2000.
- [10] Davis, F. D., "Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology," *MIS Quarterly*, Vol. 13, No. 3, pp. 318-339, 1989.
- [11] Davis, F. D., Bagozzi, R. P. and Warshaw, P. R., "User Acceptance of Computer Technology: A Comparison of Two Theoretical Models," *Management Science*, Vol. 35, No. 8, pp. 982-1003, 1989.
- [12] Davis-Blacke, A. and Pfeffer, J., "The Search for Dispositional Effects in Organizational Research," *Academy of Management Review*, Vol. 14, pp. 385-400, 1989.
- [13] Gefen, D., "TAM or Just Plain Habit: A Look at Experienced Online Shoppers," *Journal of End User Computing*, Vol. 15, No. 3, pp. 1-13, 2003.
- [14] <http://www.cyberdialogue.com/press/releases/aiusl.html>, 1998.
- [15] Jiang, J. J., Hsu, M. K., Klein, G. and Lin, B., "E-commerce User Behavior Model: an Empirical Study," *Human System Management*, Vol. 19, pp. 265-276, 2000.
- [16] Kenrick, D. and Funder, D., "Profiting from Controversy: Lesson from the Person-situation Debate," *American Psychologist*, Vol. 43, pp. 23-35, 1988.
- [17] Lederer, A. L., Maupin, D. J., Sena M. P., and Zhuang, Y., "The Technology Acceptance Model and the World Wide Web," *Decision Support System*, Vol. 29, pp. 269-282, 2000.
- [18] Moon, J. W. and Kim, Y. G., "Extending the TAM for a World Wide Web Context," *Information & Management*, Vol. 38, pp. 217-230, 2000.
- [19] Nambisan, S. and Wang, Y. M., "Roadlocks to Web Technology Adoption?," *Communications of the ACM*, Vol. 42, No. 1, pp. 98-100, 1999.
- [20] Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H., '*Psychometric Theory*', 3rd., McGraw Hill, New York. 1994.
- [21] O'Reilly, C. A., III., "Corporations, Culture, and Commitment: Motivation and Social Control in Organizations," *California Management Review*, Vol. 31, No. 4, pp. 9-25, 1989.
- [22] Shine, E. H., "Organization Culture," *American Psychologist*, Vol. 10, pp. 657-693, 1993.
- [23] Sichel, D. E., '*The Computer Revolution: An Economic Perspective*', The Brookings Institution, Washington, DC. 1997.
- [24] Suh, B. I., Chang, H. S. and Choi, S. Y., "Effects of Organizational Culture and Leadership on Information System Success," *Management Research*, Vol. 29, No. 2 pp. 17-35, May 2000.
- [25] Szajna, B., "Empirical Evaluation of the Revised Technology Acceptance Model," *Management Science*, Vol. 42, No. 1, pp. 85-92, 1996.
- [26] Taylor, S. and Todd, P., "Assessing IT

- Usage: the Role of Prior Experience," *MIS Quarterly*, Vol. 19, No. 4, pp. 561-570, 1995.
- [27] Weber, Y. and Pliskin, N., "The Effects of Information Systems Integration and Organizational Culture on a Firm's Effectiveness," *Information and Management*, pp. 81-90, 1996.
- [28] Wilkins, A. and Ouchi, W., "Efficient Cultures: Exploring the Relationship between Culture and Organizational Performance," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 28, pp. 468-481, 1983.
- [29] Yang, H. D. and Choi, I. · Y., "Social Influence on Internet Technology Usage," *Ewha Management Review*, Vol. 19, No. 1, pp. 107-126, 2001.
- [30] Yang, H. D. and Kwon, S., "The Operationalization and Role of Social Influence in Technology Acceptance Model," *한국경영과학회지*, Vol. 28, No. 1, pp. 97-113, 2003.
- [31] Zammuto, F. R. and O'Conner, E. J., "Gaining Advanced Manufacturing Technologies Benefits: The Roles of Organization Design and Culture," *Academy of Management Review*, Vol. 17, No. 4, pp. 701-728, 1992.

■ 저자소개



장 원 경

한양대학교 공과대학 산업공학과 졸업

서울대학교 공과대학원 산업공학과 졸업(공학석사)

University of Nebraska at Lincoln (경영학 석사)

University of Nebraska at Lincoln (경영학 박사)

현) 호서대학교 경상학부 경영학과 교수

[논문] 개인차와 매체특성이 컴퓨터 교육효과에 미치는 영향 외 다수



김 태 균

호서대학교 경영학과 졸업

호서대학교 대학원 경영학과 (경영학석사)

호서대학교 대학원 경영학과 (경영학박사재학)

현) 대림대학교 경영정보과 시간강사

[논문] 인터넷 사용 환경에서의 조직문화에 관한 연구 외 다수