

경영 이념교육과 관리자의 신념이 직무 만족에 미치는 영향에 관한 연구

정태석, 임명성
삼육대학교 경영학과, 삼육대학교 경영학과

An Effect of Education in Faith and Propensity of Managers towards Faith on Job Satisfaction

Tae Seok Jeong, Myung-Seong Yim
Sahmyook University, Sahmyook University

요약 본 연구는 조직에서 구성원들에게 제공하는 경영 이념 교육과 관리자의 조직의 이념 교육에 대한 신념이 직무 만족에 미치는 영향을 살펴보기 위해 수행되었다. 분석 결과 조직의 이념에 대한 관리자의 성향은 직무 갈등에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 관리자의 성향은 직무 만족에도 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면에 이념 교육과 직무 갈등은 직무만족에 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

주제어 : 경영 이념, 조직의 이념 교육, 관리자의 신념, 직무만족

Abstract The purpose of this study is to explore an effect of education in faith and propensity of managers towards faith on job satisfaction. We found that education in faith has a significant effect on the role conflict. Propensity of managers towards faith also influences the job satisfaction. On the other hand, Education in faith and role conflict do not have a significant effect on the job satisfaction. Conclusions and implications are discussed.

Key Words : Management Philosophy, Education in Faith, Propensity of Managers towards Faith, Job Satisfaction

1. 서론

기업 경영의 근간이 되는 것 중 하나가 경영이념(Management Philosophy)이다. 따라서 경영이념을 어떻게 수립하느냐에 따라 기업 경영의 방향이 결정되고 수정되기도 한다. 예를 들어, 과거 삼성은 '사업보국, 인재제일, 합리추구'라는 3대 경영이념을 수립하였다. 이는

창업자인 고 이병철 회장의 철학에서 비롯된 것으로서 삼성의 모든 경영활동이 지향하는 궁극적 목표가 사업보국의 이념이라면, 인재제일과 합리추구는 그 이념을 실현하는 수단과 행위규범이었다. 현재 삼성의 경영이념은 '인재와 기술을 바탕으로 최고의 제품과 서비스를 창출하여 인류 사회에 공헌한다'이다. 따라서 오늘날의 삼성은 국가 차원을 넘어선 인류의 행복을 최고 목표로 하고

Received 31 October 2013, Revised 1 December 2013
Accepted 20 January 2014
Corresponding Author: Myung-Seong Yim(Sahmyook University)
Email: msyim@syu.ac.kr

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

있다.

다른 예로 현대자동차는 ‘고객최고, 기술최고, 품질최상, 인간최상’을 기본 경영이념으로 하고 있다. 이에 따라 현대자동차는 승용차 전 차종을 고유모델로 생산, 판매하는 등 자동차 산업의 관건인 첨단기술과 신제품 개발을 통해 우리의 기술로 세계제일의 자동차를 만들려는 노력을 기울이고 있다. 이처럼 기업들이 경영이념을 수립하는 것은 그 기업의 존재의미를 부여하고 기업의 사회적 기능을 충고한 것으로 가치화하며 조직원 개개인의 협력과 헌신을 호소하기 위함이다.

많은 기업들은 자사의 경영이념을 조직 전체에 전파하기 위해 경영이념을 선포하고 상사로 교육하고, 연수에도 활용한다. 그만큼 경영이념이 조직 구성원들의 행동과 의사결정에 중요한 영향을 미칠 수 있고 자사의 목표추구에 반하지 않은 의사결정을 하는 중요한 행동강령으로 작용한다는 것을 알 수 있다.

하지만 경영이념을 수립하고 이를 전파하는 노력에 대한 성과가 모든 기업에서 나타나는 것은 아니다. 특히 대기업과 중소기업의 효과는 차이가 존재하며, 중소기업에서의 경영이념의 전파노력이 대기업만큼 효과가 없다는 반론도 제기되고 있다.

따라서 본 연구의 목적은 중소기업의 기업에서 설정한 경영이념을 교육하고 전파하는 노력이 조직구성원들의 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 실증적으로 규명하고자 한다.

2. 경영이념

경영이념(Management Philosophy)이란 경영자가 경영활동을 통하여 구현하고자 하는 신념, 이상 등의 가치관이자 기업경영활동의 근본적인 사고방식을 말한다¹⁾. 경영목적은 경영활동이 지향하는 바람직한 도달상태이고, 경영이념이란 경영목적의 가치적 표현이며, 경영목적 내지 경영이념이 사실화되고 계량화되면 경영목표라고 한다. 따라서 경영이념에는 기업이 어떤 목적에서 또는 어떤 방식으로 경영해 나아갈 것인지와 경영을 해 나가기 위한 기본이 되는 생각, 사상 등이 반영된다. 이러한 경영

이념은 회사의 경영자, 관리자, 종업원이 활동하는 데 근본이 되며 장기간에 걸쳐 구성원에게 영향을 미친다.

정리하면, 경영이념은 기업의 존재이유와 사명을 규명해주고, 경영의 궁극적 목적 및 방향성을 제시해준다. 또한 기업을 경영하는 신조로써 작용하여 기업의 모든 경영활동의 기본이 되는 행동원칙으로 작용한다.

경영이념은 다양한 형태가 존재하는데 이는 설립자의 가치관과 설립목적이 오랫동안 계승되는 경우가 많기 때문이다. 특히 종교를 기반으로 설립된 대학이나 기업의 경우 설립자가 해당 종교와 밀접하게 관련된 주장일 경우가 많으며 그에 따라 기업의 존재목적이 종교적 특성과 밀접하게 관련되어 있다. 예를 들어 기독교 사상을 기반으로 하는 이랜드의 경우 여전히 전 직원이 모여 예배를 드리는 것이 회사생활의 일부로 자리 잡아 있다. 이처럼 목적사업을 기반으로 하고 있는 영리 및 비영리기업의 경우 조직 구성원들은 자사의 모든 승진, 업무수행 및 가치 추구활동이 다른 기업보다 투명하고 공정하다고 느낄 수 있다. 반면에 종교와 기업이라는 구분선이 명확하지 않을 경우 종교단체에서의 역할과 기업에서의 역할이 역전되어 업무진행에 어려움이 가해지는 경우도 많으며, 기업 내에서의 상하관계가 제대로 유지되지 못하는 경우도 발생할 수 있다. 따라서 다음의 가설을 제시할 수 있다.

H1a. 경영 이념교육은 역할 갈등에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

H1b. 경영 이념교육은 직무 만족에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

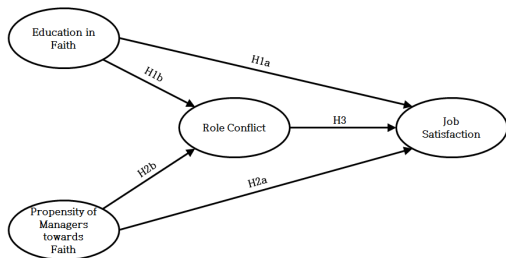
얼마 전 이랜드 노조가 종교의 자유를 주장하며 이랜드 기업과 논란을 빚는 사건이 있었다²⁾. 이들의 주장에 따르면 이랜드는 매주 월요일 아침 8시에 예배를 드리며, 다른 종교를 가진 직원들도 특별찬송 연습에 참여해야 한다고 주장했다. 이에 대해 사측은 이랜드가 이윤을 추구하는 회사인 만큼 종교에 대한 자유가 존재하며 이러한 행위의 원인이 회사의 방침이 아니라, 관리자 개인의 특성이라고 주장했다. 즉 중간관리자들의 종교적 성향이 강하여 이들의 종교적 이념에 근간하여 조직구성원들의 종교 활동을 일부 강조 및 강요한 것이라는 주장이다. 물

1) 송남철, 공단의 경영이념과 비전. 한국장애인고용공단, 2005년 1월.

2) 동아닷컴 주간 동아, 기업에서도 종교의 자유 논란, 이랜드 노조 “예배 강요” vs. 회사 “인사차별 없어”. 446호, pp. 62-64, 2004년 8월 5일.

론 회사의 설립목적이 종교적 목적을 바탕으로 하고 있기 때문에 이들 관리자들은 자신의 행동이 정당하다고 볼 수 있다. 하지만 종교의 자유가 존재하는 상황에서 특정 종교의 활동을 강조하는 것은 상대방의 종교적 신념을 무시하는 행위로 여겨질 수 있다. 따라서 관리자의 종교적 신념이 강할 경우 이들을 따르는 조직구성원들은 종교와 기업 간의 경계가 명확하지 않다고 느껴 자신의 역할의 제대로 정립되지 않고 있다고 느낄 수 있다. 또한 종교 활동이 업무의 일부가 되어 결국 직무에 대한 만족도가 낮아질 수 있다. 따라서 다음의 가설을 제시할 수 있다.

- H2a. 경영이념에 대한 관리자의 성향은 역할 갈등에 긍정적 영향을 미칠 것이다.
- H2b. 경영이념에 대한 관리자의 성향은 직무 만족에 부정적 영향을 미칠 것이다.
- H3. 역할 갈등은 직무 만족에 부정적 영향을 미칠 것이다.



[Fig. 1] Research Model

지금까지 제시한 가설을 기반으로 연구모형을 제안하면 그림 1과 같다.

3. 분석방법

본 연구에서는 제시된 연구모형을 검증하기 위해 설문기법을 사용하여 필요한 데이터를 수집하였다. 데이터 수집에 앞서 설문기법에 사용될 설문항목들을 개발하기 위해 5개 조직의 중간관리자급에 해당되는 전문가들과 3회에 걸친 인터뷰를 수행하였다. 첫 번째 인터뷰에서는

개념적 정의를 내리고 해당 개념이 현재 근무하는 조직에 해당되는지, 그리고 발생하고 있는지 확인하였다. 두 번째 인터뷰에서는 확인된 개념을 중심으로 인터뷰를 통해 설문항목의 초안을 작성하였다. 모두의 동의를 기반으로 작성된 설문항목의 초안을 해당 전문가들에게 배포하여 제시된 개념이 다른 조직원들에게도 이해가 되고 동의할 수 있는지 확인한 후 세 번째 인터뷰를 진행하여 초안을 수정 및 개선하여 최종항목을 선정하였다.

경영 이념 교육(종교 교육)은 조직 내에서 이루어지는 종교 교육에 대해 구성원들이 인식하고 있는 수준을 말하며, 교육의 다양성, 업무에서 차지하는 비중, 업무와의 관련성 등을 5개의 항목으로 측정하였다. 경영 이념(종교)에 대한 관리자의 성향은 경영 이념에 대해 관리자가 중요하게 생각하는 정도를 말하며, 신앙생활에 대한 중요성 인식 수준 및 강조여부 등을 2개의 항목으로 측정하였다. 역할 갈등은 조직과 종교 단체에서 맡은 역할 간의 충돌로 인한 역할 모호성 수준을 나타내며, 종교 단체에서의 역할과 조직에서의 직분의 심리적 연결 수준, 직분의 경계 모호성 등을 4개의 항목으로 측정하였다. 마지막으로 직무 만족은 자신이 맡은 업무에 대한 전반적인 만족도를 나타내며 총 3개의 항목으로 측정하였다.

3.1 데이터 수집

최종적으로 선택된 설문항목은 동일한 혹은 유사한 이념교육을 실시하고 있는 12개의 조직에 배포되었다. 각 조직별 10부씩, 120부를 배포하였으며, 이 중 107부가 회수되었고(응답률 89.17%) 응답이 성실하지 않거나(예, 동일한 값으로 5개 항목 이상 연속적으로 응답), 결측치가 많은 등(예, 무응답치가 5개 항목이상) 최종 분석에 사용하기에 적합하지 않은 4개의 응답을 제외하고 103부를 최종분석에 사용하였다(응답률 85.83%). 응답자들의 구체적인 특성은 표 1에 제시하였다.

3.2 요인분석

본 연구는 요인 타당성(Factorial Validity)을 확인하기 위해 탐색적 요인분석을 수행하였다. 탐색적 요인 분석을 수행하기에 앞서 요인타당성(Factorability)을 검증하였다. 본 검증은 Bartlett test와 MSA(Measure of Sampling Adequacy)를 통해 확인하였다. 요인 분석은

(Table 1) Demographic Profile of the Sample

		Frequency	Ratio(%)
Gender	Male	65	63.1
	Female	38	36.9
Age	Average	39.89	
	Std. Deviation	8.28	
Work Experience	Average	10.37 years	
	Std. Deviation	7.72 years	
Education	High School	7	6.8
	College	8	7.8
	College Degree	3	2.9
	University	57	55.3
	Master Degree	27	26.2
	Others	1	1.0
Position	Employee	51	49.5
	Assistant Manager	23	22.3
	Section Head	20	19.4
	Department Head	3	2.9
	Director	2	1.9
	Executive Director	2	1.9
	President	2	1.9
	Total	103	100

요인들로부터 과생되는 것이기 때문에 변수들의 집합 간에는 일정 수준의 통계적 상관관계가 존재해야 한다[6]. 이를 검정하는 방법이 Bartlett test와 MSA이다. 표 2의 하단에 나타나 있듯이 검정 결과, Bartlett test의 유의수준은 0.000으로 나타났다. 이는 0의 상관관계(Nonzero Correlations)가 존재하지 않음을 의미한다. MSA는 상관관계뿐만 아니라 변수들의 패턴의 적합성도 나타내는 값으로 0.5이상의 값을 가져야 적합하다고 본다[6]. 분석결과 MSA 값이 0.754로 나타나 본 기준을 충족하고 있다. 따라서 요인 분석을 수행하였다.

탐색적 요인 분석을 통해 요인 타당성을 구성하는 집중 타당성(Convergent Validity)과 판별타당성(Discriminant Validity)도 검정하였다[5]. 집중타당성은 각각의 측정항목이 해당되는 이론적 개념과 강한 상관관계를 가지고 있음을 의미하며, 판별타당성은 각각의 측정항목이 이론적 개념이 아닌 다른 개념과 약한 상관관계를 가지는 경우를 말한다[5].

탐색적 요인 분석을 위해 주축요인추출(Principal Axis Factoring) 기법을 사용하였으며[3], 회전 기법은 Varimax 직각 회전을 사용하였다. 직각회전의 경우 측정항목의 적재값(Loadings)이 관련 개념이 아닌 다른 개념에 높은 적재값을 갖는 것을 최소화시켜주어 교차 요인의 가능성을 줄여준다는 장점이 있다. 반면에 사각회전

의 경우 직각회전보다 더 간결한 요인 패턴을 찾아주고, 요인의 해석이 용이하다는 장점이 있는 반면, 직교성(orthogonality)의 손실로 다중공선성(multicollinearity)의 발생가능성을 증가시키는 문제점이 있다[5]. 따라서 본 연구에서는 직각회전을 사용하였다. 또한 고유값(Eigenvalue)이 1 이상인 값을 요인으로 추출하였다[5].

표 2에 나타나 있듯이 탐색적 요인 분석결과 4개의 요인이 도출되었다. 또한 각각의 개념에 측정항목이 높은 값으로 적재되었으며(요인 계수>Loading Coefficient)는 0.6이상 되어야 함[6]), 교차 요인도 없는 것으로 나타났다(해당 요인이 아닌 다른 요인에 0.4 이상의 값을 갖는 측정항목이 있어서는 안 됨[6]).

3.3 공통방법오류

본 연구는 공통방법오류(Common Method Bias)의 영향을 검정하기 위해 Harman's Single-Factor Test를 수행하였다. Harman의 일요인 검정은 탐색적 요인 분석을 수행하는 단계에서 회전전 요인 해법(Unrotated Factor Solution)에서 나타난 공통 방법 분산(Common Method Variance)의 수준을 보고 평가하는데, 이 때 나타난 하나의 요인(Single Factor)이 분산설명력의 대부분을 차지할 경우 공통방법오류의 문제가 있다고 본다[14].

탐색적 요인 분석에서 회전 전 총 분산 설명력은 75% 이상 되어야 한다[11]. 본 연구의 경우 73.127로 본 기준에 근사한 것으로 나타났다. 또한 가장 큰 설명력을 가진 요인의 분산 설명력이 32.978로 전체 설명력의 절반에 미치지 못하기 때문에 공통방법분산의 영향이 크다고 보기 어려울 것으로 판단된다.

3.4 측정모형의 신뢰성 및 타당성

다음으로 측정모형의 신뢰성 및 타당성을 검정하였다. 신뢰성은 측정항목의 신뢰성(Item Reliability)과 잠재 개념간의 내적 일관성(Internal Consistency)을 평가하였다. 타당성으로는 개념타당성(Construct Validity)을 구성하는 집중타당성과 판별타당성을 평가하였다[1].

측정항목의 신뢰성은 교차요인분석에서 나타난 요인 적재값(Factor Loadings)이 관련 잠재요인에 0.7이상의 값으로 적재된 경우를 말하며[9][10][12], 표 2에 나타나 있듯이 교차 요인분석 결과, 최소 요인 적재값이 0.732로

〈Table 2〉 Reliability and Validity Tests

	Exploratory Factor Analysis					Cross-loading Analysis			
	Factor				Communality	Propensity of Managers	Education in Faith	Job Satisfaction	Role Conflict
	1	2	3	4					
b2.5	.720	.073	.094	.077	.539	0.344	0.783	0.225	0.078
b2.8	.743	-.039	.130	.086	.578	0.309	0.803	0.236	-0.016
b2.10	.850	.049	.133	.144	.764	0.409	0.897	0.298	0.085
b2.11	.820	.139	.138	.147	.732	0.438	0.882	0.292	0.160
b2.13	.755	-.120	.130	.116	.615	0.306	0.818	0.253	-0.092
c3.10	.126	.723	-.012	.166	.566	0.357	0.157	0.040	0.836
c3.11	-.066	.835	.072	.086	.714	0.289	-0.006	0.070	0.878
c3.12	-.067	.736	-.089	.082	.560	0.222	-0.034	-0.084	0.802
g7.1	.072	.672	.025	.037	.459	0.192	0.075	0.042	0.732
e5.14	.200	.177	.084	.909	.905	0.880	0.310	0.195	0.274
e5.15	.375	.282	.226	.614	.648	0.940	0.466	0.323	0.335
g7.7	.156	-.003	.660	-.024	.461	0.121	0.228	0.769	-0.005
g7.8	.216	.068	.821	.161	.751	0.353	0.342	0.927	0.079
g7.9	.076	-.061	.762	.107	.602	0.200	0.185	0.825	-0.047
Eigenval	4.617	2.803	1.775	1.043	Cronba α	0.799	0.894	0.803	0.832
% of Var	32.978	20.021	12.677	7.452	CR	0.906	0.922	0.880	0.887
Cumul %	32.978	52.999	65.675	73.127	AVE	0.829	0.703	0.711	0.663
KMO and Bartlett's Test					Correlation Analysis				
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy(MSA)					.754	1	2	3	4
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square			749.661	1	0.910			
	Degree of Freedom			91	2	0.438	0.838		
	Significance			.000	3	0.294	0.314	0.843	
					4	0.339	0.064	0.026	0.814

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Bold-line values on the diagonal indicate the square roots of AVE.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

〈Table 3〉 Hypotheses Analysis

Hypotheses	Path Coefficients	Std. Error	t Statistics	p Values	Results
H1a. Education in Faith→Job Satisfaction	0.223	0.130	1.712	0.087	Not Support
H1b. Education in Faith→Role Conflict	-0.105	0.140	0.748	0.455	Not Support
H2a. Propensity of Mangers→Job Satisfaction	0.218	0.107	2.027*	0.043	Support
H2b. Propensity of Managers→Role Conflict	0.384	0.099	3.898***	0.000	Support
H3. Role Conflict→Job Satisfaction	-0.062	0.127	0.485	0.628	Not Support

*p<0.05(t_{1,960}), **p<0.01(t_{2,576}), ***p<0.001(t_{3,291}), two-tailed

본 기준을 만족하고 있다.

다음으로 잠재개념 간의 내적 일관성 평가를 통해 신뢰성을 평가하였다. 일반적으로 내적 일관성을 평가하는 지표로 Cronbach's Alpha값을 사용한다. 탐색적 연구의 경우 0.6이상의 값을[6][13], 일반적인 연구의 경우 0.7이상의 값을[6][9][13] 가져야 내적 일관성이 있다고 평가한다. 표 2의 하단에 나타나 있듯이 Cronbach's Alpha의 최소값은 0.799로 본 기준을 만족하고 있다. 다음으로 내적 일관성을 평가하는 또 다른 지표인 CR³⁾(Composite

(Factor) Reliability, 복합신뢰성 지수)을 살펴보았다. 두 지표 모두 내적 일관성을 평가한다는 공통점이 있으나 다음과 같은 차이점도 존재한다. Cronbach's Alpha는 측정항목간의 상관관계를 근간으로 신뢰성을 평가하는 방법으로 모든 측정지표 간에는 동일한 신뢰성이 존재한다고 가정한다[10]. 또한 Cronbach's Alpha는 잠재변수의 내적 일관성을 상당히 과소추정(Underestimation)하는 경향이 있다. 반면에 CR에서는 측정항목(indicators)이 가지는 다양한 적재값을 포함시켜 신뢰성을 평가한다는 장점이 있다. 따라서 더 견고한 신뢰성을 평가하기 위해 CR값도 살펴보았다. 일반적인 기준은 Cronbach's Alpha

3) 복합신뢰성 지수는 영어로 Composite Reliability, Composite Factor Reliability, Construct Reliability 등 다양하게 불린다.

와 동일하다. 표 2에 나타나 있듯이 최소값이 0.880으로 기준을 충족하고 있기 때문에 신뢰성에 문제가 없다고 볼 수 있다.

다음으로 집중타당성을 검정하였다. 집중타당성은 AVE⁴⁾(Average Variance Extracted, 평균분산추출)을 평가함으로 검정하였다[4]. 일반적으로 본 값이 0.5이상일 경우에 집중타당성에 문제가 없다고 본다. 표 2에 나타나 있듯이 0.663으로 기준을 만족하고 있다.

판별타당성은 각 잠재변수의 상관관계 계수와 AVE의 제곱근 값을 비교하여 평가하였다. Fornell and Larcker(1981)에 따르면 AVE의 제곱근 값이 각 잠재변수의 상관관계 계수보다 클 경우 판별타당성이 존재한다고 본다[4][9][10]. 표 2의 하단에 제시한 상관관계 분석 결과를 살펴보면 본 기준을 만족하고 있는 것을 알 수 있다. 따라서 신뢰성과 타당성에 문제가 없는 것으로 볼 수 있다.

4. 분석결과

본 연구에서는 구조모형의 분석에 앞서 구조모형의 예측 타당성(Predictive Validity)과 모형 적합도(Model Fit) 검정을 수행하였다. 첫째, 예측 타당성은 결정 계수(Determination Coefficient, R^2)와 예측 관련성(Predictive Relevance)을 평가하는 Stone-Geisser Criterion(Q^2)을 사용하여 분석하였다. 일반적으로 R^2 가 10%이상일 경우 예측 타당성이 존재한다고 보는데[16], 본 연구의 경우 역할 갈등이 12.4%, 직무 만족이 13.2%를 나타내고 있어서 본 기준을 충족하고 있다. 다음으로 Stone-Geisser Criterion (Q^2)(Blindfolding Algorithm을 이용)은 0.0478로 나타나 기준 값인 0보다 크기 때문에 예측 타당성이 존재한다고 볼 수 있다[2][7].

다음으로 수집된 데이터와 구조모형간의 적합성을 평가하였다. Tenenhaus et al.(2005)은 PLS 모형에서도 모형의 적합도를 검정할 수 있는 GoF(Global of Fit) 지수를 제시하였다[9]. 일반적으로 GoF 값이 0.1이상일 경우 낮은 수준, 0.25이상일 경우 중간 수준, 0.36 이상일 경우

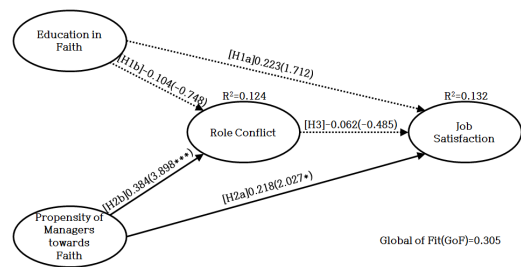
높은 수준의 적합도를 나타낸다고 본다[18]. 그림 2에 나타나 있듯이 본 연구에서 제시한 모형의 GoF는 0.305로 중간수준 이상의 적합도를 나타내고 있다.

구조모형의 분석은 PLS(Partial Least Squares) 기법을 사용하였다. 본 기법을 사용한 이유는 다음과 같다. 첫째, PLS 기법은 이론의 개발이나 정제 시 적합하다[15]. 둘째, PLS 기법은 AMOS나 LISREL과 같은 구조모형 분석기법보다 가정의 제약이 강력하지 않아 요구되는 가정이 상대적으로 적다[8][15]. 셋째, PLS 기법은 적은 표본 집합으로도 모수의 불편추정치를 산출할 수 있다[15]. 마지막으로 PLS 기법은 모형의 예측을 위해 적합한 접근법이다[15]. 본 연구의 경우 표본이 100개 정도로 적고, 이 전에 시도되지 않았던 탐색적 연구가 목적이기 때문에 본 기법이 적합하다고 판단된다.

PLS 경로 모형에서 전체 모수의 추정치(Parameter Estimates)의 신뢰 구간(Confidence Intervals)을 산출하기 위해 비모수 Bootstrap 절차(Nonparametric Bootstrap Procedure)를 사용하였다. Bootstrap 기법을 위한 표본은 원 표본(Original Sample)에서 무작위로 추출된 500개의 표본을 사용하였다.

4.1 구조모형 분석 결과

구조모형의 분석 결과를 정리하면 그림 2와 표 3과 같다. 이를 정리하면 첫째, 이념교육은 직무 만족($\beta=0.223$)과 역할 갈등($\beta=-0.104$)에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 반면에 경영 이념에 대한 경영진의 성향은 직무 만족($\beta=0.218$, $p<0.05$)와 역할 갈등($\beta=0.384$, $p<0.001$)에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 역할 갈등은 직무만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다($\beta=-0.062$).



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

[Fig. 2] Results of PLS Estimation

4) 일반적으로 PLS기법에서 t-value를 산출하기 위해 사용하는 기법은 Bootstrap과 Jackknife가 있다. 이중 Bootstrap기법은 AVE값도 산출해주기 때문에 유용하다[5].

5. 결론 및 함의

본 연구는 조직에서 구성원들에게 제공하는 이념적 교육과 관리자의 조직의 이념 교육에 대한 신념이 직무 만족에 미치는 영향을 살펴보기 위해 수행되었다.

분석 결과 조직의 이념에 대한 관리자의 성향은 역할 갈등에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 관리자의 성향은 직무 만족에도 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면에 이념 교육과 역할 갈등은 직무만족에 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

결국, 조직의 이념 교육(e.g., 종교 교육) 자체는 역할 갈등이나 직무 만족에 아무런 영향을 미치지 못하는 것으로 볼 수 있다. 하지만 추후 연구에서는 이념 교육이 조직 구성원에게 아무런 영향을 미치지 않는 것이 아니라 역할 갈등이나 직무 만족에만 영향을 미치지 않는 것이기 때문에 이념 교육이 조직 구성원들의 어떠한 요인에 영향을 미치는지 탐색해 볼 필요가 있을 것으로 판단된다.

반면에 관리자의 경영 이념에 대한 성향은 역할 갈등과 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 관리자의 경영 이념에 대한 성향(e.g., 종교적 성향)이 현재 재직 중인 직장에서의 역할과 자신이 속한 종교 단체에서의 역할 간에 충돌을 발생시키는 요인으로 작용함을 알 수 있다. 따라서 이를 줄이기 위해서 경영 이념에 대한 관리자의 성향을 조절하여 역할 갈등을 줄일 필요가 있다. 반면에 경영 이념에 대한 관리자의 성향은 직무 만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 관리자가 해당 조직에 대한 이념적 신념이 있을 경우 직장에서의 업무에 공정하고 합리적으로 판단할 수 있는 성향이 강할 것으로 보여질 수 있기 때문에 나타난 결과로 보인다. 또한 역할 갈등에 대한 영향이 부정적 영향인 반면 직무 만족에 미치는 영향은 긍정적으로 추후 연구에서는 이러한 영향의 원인을 규명하는 것도 의미가 있을 것으로 판단된다.

또한 향후 연구에서 본 연구에서 제시한 잠재개념들이 조직의 특성에 따라 어떠한 차이를 보이는지 살펴보는 것도 의미가 있을 것으로 판단된다.

REFERENCES

- [1] Bagozzi, R. P., and Yi, Y., On the Evaluation of Structural Equation Models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 16, No. 1, pp. 74-94, 1988.
- [2] Chin, W. W., The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. In: Marcoulides, G. A. (Eds.), *Modern Methods for Business Research*. Lawrence Erlbaum, Associates, Mahwah, NJ, pp. 295-336, 1998.
- [3] Costello, A. B., and Osborne, J. W., Best Practices in Exploratory Factor Analysis: Four Recommendations for Getting the Most from Your Analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, Vol. 10, No. 7, pp. 1-9, 2005.
- [4] Fornell, C., and Larcker, D. F., Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, No. 3, pp. 52-78, 1981.
- [5] Gefen, D., and Straub, D., A Practical Guide to Factorial Validity Using PLS-Graph: Tutorial and Annotated Example. *Communications of the Association for Information Systems*, Vol. 16, pp. 91-109, 2005.
- [6] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., and Tatham, R. L., *Multivariate Data Analysis*, 6th eds. Pearson Education Inc., Upper Saddle River, NJ, 2006.
- [7] Hair, J. F., Ringle, C. M., and Sarstedt, M., PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, Vol. 19, No. 2, pp. 139-152, 2011.
- [8] Hair, J. F., Sarstedt, M., Pieper, T. M., and Ringle, C. M., The Use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling in Strategic Management Research: A Review of Past Practices and Recommendations for Future Applications. *Long Range Planning*, Vol. 45, pp. 320-340, 2012.
- [9] Hair, J. F., Ringle, C. M., and Sarstedt, M., Partial

- Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications, Better Results and Higher Acceptance. Long Range Planning, Vol. 46, pp. 1-12, 2013.
- [10] Henseler, J., Ringle, C. M., and Sinkovics, R. R., The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing. Advances in International Marketing, Vol. 20, pp. 277-319, 2009.
- [11] Henson, R. K., and Roberts, J. K., Use of Exploratory Factor Analysis in Published Research: Common Errors and Some Comment on Improved Practice. Educational and Psychological Measurement, Vol. 66, No. 3, pp. 393-416, 2006.
- [12] Hulland, J., Use of Partial Least Squares (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies. Strategic Management Journal, Vol. 20, No. 2, pp. 195-204, 1999.
- [13] Nunnally, J. C., and Bernstein, I. H., Psychometric Theory, 3rd eds. New York, NY: McGraw-Hill, 1994.
- [14] Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., and Podsakoff, N. P., Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. Journal of Applied Psychology, Vol. 88, No. 5, pp. 879-903, 2003.
- [15] Robins, J., Partial-Least Squares. Long Range Planning, Vol. 45, pp. 309-311, 2012.
- [16] Sosik, J. J., Kahai, S. S., and Piovoso, M. J., Silver Bullet or Voodoo Statistics? A Primer for Using the Partial Least Squares Data Analytic Technique in Group and Organization research. Group and Organization Management, vol. 34, No. 1, pp. 5-36, 2009.
- [17] Tenenhaus, M., Vinzi, V. E., Chaterlin, Y. M., and Lauro, C., PLS Path Modeling. Computational Statistics & Data Analysis, Vol. 48, No. 1, pp. 159-205, 2005.
- [18] Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G., and van Oppen, C., Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and

Empirical Illustration. MIS Quarterly, Vol. 33, No. 1, pp. 177-195, 2009.

정 태 석(Jeong, Tae-Seok)



- 2011년 8월 : 서강대학교 일반대학원(경영학 박사)
- 2011년 8월 ~ 현재 : 삼육대학교 경영학과 부교수
- 관심분야 : 아웃소싱, 서비스사이언스
- E-Mail : bigstone@syu.ac.kr

임 명 성(Yim, Myung-Seong)



- 2002년 2월 : 삼육대학교 경영정보학과(BA, MIS)
- 2004년 2월 : 한국외국어대학교 경영정보대학원(MBA, MIS)
- 2011년 8월 : 서강대학교 경영전문대학원(Ph.D., MIS)
- 2011년 8월 ~ 2012년 2월 : 서강대학교 경영학부 대우교수
- 2012년 3월 ~ 현재 : 삼육대학교 경영학과 조교수
- 관심분야 : 정보보안, 서비스 시스템, 정보 심리학, 연구 방법론
- E-Mail : msyim@syu.ac.kr