

조직의 공정성이 혁신행동에 미치는 영향

Study on the Effect of Organizational Justice on Innovative Behavior

김선우(Sun-Woo Kim)*, 서상혁(Sang-Hyuk Suh)**

목 차

- | | |
|-------------------|------------|
| I. 서론 | III. 실증 분석 |
| II. 이론적 배경 및 선행연구 | IV. 결과와 논의 |

국문 요약

본 연구는 절차적 공정성과 분배적 공정성을 포함하는 조직의 공정성이 업무몰입과 지식공유를 통하여 조직 내 종업원들의 혁신행동을 향상시키는지 여부, 그리고 업무몰입과 지식공유가 조직의 공정성과 혁신행동 간의 관계에 간접효과가 있는지 여부를 알아보기 위해 수행되었다. 본 연구의 가설검증을 위해서는 Hayes(2018)의 PROCESS Macro를 활용하였다. 분석결과 혁신행동에 영향을 주는 것은 절차적 공정성과 업무몰입 그리고 지식공유로 나타났고 업무몰입에 영향을 주는 변수는 절차적 공정성과 분배적 공정성 그리고 지식공유로 나타났다. 또한, 지식공유에 영향을 미치는 변수는 절차적 공정성과 업무몰입이었다. 절차적 공정성과 혁신행동 사이의 관계에서는 모든 경로에서 간접효과가 확인되었으며, 분배적 공정성과 혁신행동 간의 관계에서는 지식공유를 경유할 경우에만 간접효과가 없음이 확인되었다. 더불어 PROCESS Macro 분석을 통하여 매개변수 간 다양한 경로의 간접효과 크기를 알아 보았다. 결론적으로 조직의 공정성은 업무몰입을 통해 혁신행동에 이를 때 가장 큰 효과를 거둘 수 있는 것으로 나타났다. 본 연구는 온라인을 통한 자기기입방식으로 인해 표본 통제가 미흡하다는 점이 한계점으로 남으며, 향후 다양한 산업 간 차이분석 등 조직의 특성에 따라 추가적 연구가 필요하다.

핵심어 : 조직 공정성, 절차적 공정성, 분배적 공정성, 업무몰입, 지식공유, 혁신행동, PROCESS Macro

※ 논문접수일: 2018.5.31, 1차수정일: 2018.7.2, 게재확정일: 2018.7.11

* 호서대학교 일반대학원 테크노경영학과 박사과정, sun07221@hanmail.net, 02-883-0722

** 호서대학교 일반대학원 테크노경영학과 교수, seo877@hoseo.edu, 교신저자

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine whether organizational justice, including procedural justice and distributive justice, improve employees' innovative behavior through work engagement and knowledge sharing. In addition, it was conducted to investigate whether work engagement and knowledge sharing indirectly affect the relationship between organizational justice and innovative behavior. For the hypothesis test of this study, Hayes (2018) PROCESS Macro was used. Result of the analysis shows that procedural justice, work engagement, and knowledge sharing influenced innovative behavior. The constructs influencing work engagement were procedural justice, distributive justice, knowledge sharing. Also, procedural justice and work engagement were constructs that affected knowledge sharing. In the relationship between procedural justice and innovative behavior, the indirect effect was confirmed in all paths. In the relationship between the distributive justice and the innovative behavior, It was confirmed that there is not the indirect effect only in the path via knowledge sharing. he indirect effect was confirmed in all paths that did not acquire knowledge sharing. In addition, through the PROCESS Macro analysis, we examined the magnitude of the indirect effect of various paths between mediators. The results show that organizational justice can have the greatest effect on innovative behavior through work engagement. The weakness of respondents control by SNS survey is the major limitation of this study. In the future, Further research is needed depending on the nature of the organization, such as the analysis of differences between various industries.

Key Words : Organizational Justice, Procedural Justice, Distributive Justice, Work Engagement, Knowledge Sharing, Innovative Behavior, PROCESS Macro

I. 서 론

최근 지속가능한 조직의 경쟁우위 확보를 위한 수단으로서 조직의 공정성(Organizational justice)이 중요한 과제로 인식되고 있다(Karkoulian et al., 2016). 조직 내에서 직원들이 인식하는 공정성의 정도는 장기적인 조직의 성공에 매우 중요한 역할을 하기 때문이다. 조직의 공정성은 기업 내에서는 건강한 업무문화에 일조하고, 외부의 기업 이미지와 평판에 적지 않은 영향을 준다. 이러한 이유로 조직의 지속가능성을 이야기할 때 빼놓을 수 없는 변수 중 하나는 바로 조직의 공정성이다. 이에 관한 학문적 주제와 여러 변수들은 학계와 실무계로부터 공히 지속적인 주목을 받고 있다.

조직의 공정성이 조직의 성과에 영향을 주는 다양한 변수들 중에서 업무몰입(Work engagement)과 지식공유(Knowledge sharing) 그리고 혁신행동(Innovative behavior) 등을 포함한 직원들의 업무와 관련된 태도나 태도 향상에 관한 연구들을 예로 들 수 있다. 특히 최근의 연구들은 조직의 절차적 공정성이 직·간접적으로 직원의 업무몰입과 지식공유 그리고 혁신행동에 강력하고 긍정적인 영향을 미친다는 것을 보여준다(Kim and Park, 2017; Inoue et al., 2010).

선행연구들에 따르면 조직 내의 공정성은 혁신행동을 유발시키는 요인으로서 절차적 공정성이 유의한 영향을 주고, 분배적 공정성은 영향을 주지 않는 연구뿐 아니라(Pan et al., 2018; 백보현, 2016), 분배적 공정성이 혁신행동에 유의한 영향을 주고, 절차적 공정성은 영향을 주지 않는 연구도 있었다(Iqbal et al., 2017; 백성욱, 2017; 김영목, 2012). 이처럼 절차적 공정성과 분배적 공정성이 혁신행동에 유의한 영향을 주는 연구결과는 연구 대상과 시기에 따라 정반대의 결과를 보여주기도 한다. 아울러 절차적 공정성과 분배적 공정성 모두 유의미한 영향을 밝힌 연구도 있었다(두주, 2016; Akram et al., 2016). 또한 업무몰입이 혁신행동에 유의한 영향을 준 연구(Agarwal, 2014; Chang et al., 2013; Park et al., 2013; Agarwal et al., 2012; Song et al., 2012)와 지식공유가 혁신행동에 유의한 영향을 준다고 밝힌 연구들도 존재하는데(임정근, 2016; Kim and Park, 2015; Radaelli et al., 2014; 김미숙, 2013), 혁신행동은 조직의 성과를 수치로 확인하기 위한 전초단계로 볼 수 있어 실증분석에서 종속변수로 빈번하게 사용되고 있다. “조직에 새로운 아이디어를 의도적으로 생성, 도입 및 적용하여 조직에 이익을 주기 위한 역할 수행”으로 정의되는 혁신행동은 Janssen(2000)이 언급한 혁신행동 즉, 혁신적인 업무행동을 아이디어 생성, 아이디어 촉진 및 아이디어 실현이라는 세 가지 다른 행동 과제로 구성한다는 설명의 범주에 있으며, 혁신은 조직 내에서 직원의 행동에 크게 의존하고 지식기반 사회에서 조직의 성공과 생존에 중요하다고 여겨지므로 혁신적인 업무행동 또한 조직의 지속가능성에 중추적인 요소라고 생각할 수 있다. 이러한 맥락에서 본 연구는 조직구성원이 인식하는

조직의 절차와 분배에 대한 공정성이 업무의 참여도를 높이는 업무몰입과 구성원 간 관련 전문 지식 공유 그리고 이들의 시너지를 수반한 혁신행동을 향상시킴으로써 조직의 건강한 혁신 문화에 기여하고 이를 통하여 조직의 지속가능성에 직·간접적으로 긍정적인 영향을 줄 것으로 기대하였다.

본 연구는 조직의 공정성과 혁신행동 간의 관계를 밝히는 선행연구를 바탕으로 하고 이들 간의 관계에 영향을 미칠 수 있는 매개변수를 발굴하여 그 관계를 규명해보고자 한다. 본 연구가 기존의 연구와 차별화되는 점은 국내에서는 거의 찾아볼 수 없었던 업무몰입을 매개변수로 다루었다는 점과 이를 위하여 기존의 연구에서 흔히 사용되지 않았던 Hayes(2018)의 PROCESS Macro 모형 중 Model 6을 적용하여 매개변수 간의 간접효과가 있는지 여부와 효과의 크기를 밝히는 점이다. 이하 본 논문의 제 2장에서는 이론적 배경과 선행연구를 제시하고 제 3장에서는 실증분석, 제 4장에서는 결과와 논의를 제시하였다.

II. 이론적 배경 및 선행연구

1. 조직의 공정성(Organizational Justice)

조직의 공정성은 조직이 직원을 대하는 공정성 정도에 대한 직원의 인식이다(Whitman et al., 2012). 이는 대체로 직원의 심리적 안녕에 긍정적인 영향을 미치는 세 가지 구성요소 즉, 절차적 공정성, 분배적 공정성, 상호적 공정성으로 구성되어 공정한 근무환경을 조성함으로써 직원의 스트레스 수준과 이직률을 낮춘다고 본다(Kim and Park, 2017; 백성욱, 2017; Karkoulian et al., 2016). 이러한 세 가지 요인들 중 절차적 공정성은 의사결정에 사용된 절차상 공정한 인식을 의미하며(Lin and Hsieh, 2010), 분배적 공정성은 주로 공정성 이론(Adams, 1965)과 개인 종업원이 받는 보상 결과의 인식된 공정성을 나타낸다(백성욱, 2017; Price and Mueller, 1986). 상호적 공정성은 절차적 공정성의 연장으로서 상호작용하는 의사소통과 공감의 공정성을 의미하며(Bies and Moag, 1986), 절차적 공정성의 유형으로 정의하고 있다(백성욱, 2017; Folger and Konovsky, 1989). 본 연구에서는 조직의 공정성 중 절차적 공정성과 분배적 공정성을 다루었다.

Leventhal et al.(1980)은 절차적 공정성을 결과를 얻는데 사용되는 기준이나 과정을 공정하다고 지각하는 정도로 정의하였다. Folger and Konovsky(1989)는 절차적 공정성은 의사결정을 함에 있어 이용되는 수단이나 절차에 대해 지각된 공정성이라 정의하였다. 이는 보상의 총량

을 결정하는데 이용되는 수단이나 절차가 얼마나 공정한가에 대한 인지정도라고 하였다. 절차적 공정성의 결정요인으로 일관성, 편견 억제, 정확성, 수정 가능성, 대표성, 윤리성으로 보았고(백성욱, 2017; Leventhal et al., 1980), 김명언·이현정(1992)은 상사의 편파억제, 객관성, 일관성, 참여, 윤리성으로 보았다. Adams(1965)는 분배적 공정성을 개인의 투입과 산출 간의 비율이 다른 사람의 투입과 산출 간의 비율과 같을 때 지각되는 공정성이라고 하였다. Folger and Konovsky(1989)는 분배적 공정성을 구성원들이 받는 보상의 양에 대하여 지각하는 공정성으로 정의하였고 임금에 대한 근로자의 만족도는 직원들의 분배적 공정성에 직접적인 영향을 준다고 하였다. Whitman et al.(2012)의 연구에서는 직원들은 투입물(노력, 실적)과 결과(급여, 상여금) 사이의 관계로 공정성을 평가한다고 하였다.

최근의 연구에 의하면 직원의 혁신행동에 대한 조직 공정성을 다섯 가지 차원 즉, 분배적 공정성, 절차적 공정성, 상호적 공정성, 시간 공정성, 공간 공정성으로 분류한다. 이 중 절차적 공정성이 직원의 혁신행동과 가장 강력하고도 긍정적인 인과관계가 있음을 실증분석을 통해 보여주었다(Pan et al., 2018; 두주, 2016; 백보현, 2016; Akram et al., 2016). 그러나 백성욱(2017)의 유소년 스포츠클럽 종사자들을 대상으로 한 연구에 따르면 이전의 선행연구와는 달리 절차적 공정성이 종사자의 혁신행동에 유의한 영향을 주지 못하였다. 동시에 진행된 분배적 공정성의 연구에서는 혁신행동에 유의미한 인과관계가 있음을 밝히고 있다(백성욱, 2017; 두주, 2016; Akram et al., 2016). 그러나 중국 제조업 종사자들을 대상으로 한 Pan et al.(2018)의 연구와 공공교육훈련기관의 교직원들을 상대로 한 백보현(2016)의 연구에서는 분배적 공정성이 혁신행동에 아무런 영향을 주지 못하는 결과를 나타내어 상이한 결과가 나타나고 있다는 사실을 파악할 수 있었다.

조직의 절차적 공정성이 직원들의 업무몰입에 주는 영향에 있어서는 긍정적 관련이 있음을 나타내기도 하였다(AI-Shbiel et al., 2018; Sharma and Yadav, 2018; Panatik et al., 2017; Biswas et al., 2013; Inoue et al., 2010). 그러나 He et al.(2014)과 Saks(2006)의 연구에서는 절차적 공정성이 업무몰입에 영향을 주지 않는다는 사실을 보여 준다. He et al.(2014)은 미국 금융기관 종사자들을 대상으로 한 연구였고, Saks(2006)은 캐나다 근로자들을 대상으로 한 연구였다.

분배적 공정성에 있어서도 업무몰입에 유의한 영향을 준 연구(AI-Shbiel et al., 2018; Sharma and Yadav, 2018; Biswas et al., 2013)가 있는 반면에 말레이시아 여성 엔지니어를 대상으로 한 Panatik et al.(2017)의 연구에서는 분배적 공정성이 업무몰입에 영향을 주지 않는 결과를 얻어냈고, 캐나다 근로자들을 대상으로 한 Saks(2006)의 연구에서도 분배적 공정성은 업무몰입에 영향을 주지 않았다.

〈표 1〉 조직의 공정성 관련 선행연구

연구자	영향 요인	연구 분야
Pan et al.(2018)	절차적 공정성 → 혁신행동(+) 분배적 공정성 → 혁신행동(X)	중국 제조업
백성욱(2017)	절차적 공정성 → 혁신행동(X) 분배적 공정성 → 혁신행동(+)	유소년 스포츠클럽
두주(2016)	절차적 공정성 → 혁신행동(+) 분배적 공정성 → 혁신행동(+)	중국기업
백보현(2016)	절차적 공정성 → 혁신행동(+) 분배적 공정성 → 혁신행동(X)	공공교육훈련기관 교직원
Akram et al.(2016)	절차적 공정성 → 혁신행동(+) 분배적 공정성 → 혁신행동(+)	중국 통신부문
Al-Shbiel et al. (2018)	절차적 공정성 → 업무몰입(+) 분배적 공정성 → 업무몰입(+)	요르단 공공회계
Sharma and Yadav (2018)	절차적 공정성 → 업무몰입(+) 분배적 공정성 → 업무몰입(+)	인도 생명보험
Panatik et al.(2017)	절차적 공정성 → 업무몰입(+) 분배적 공정성 → 업무몰입(X)	말레이시아 여성 엔지니어
He et al.(2014)	절차적 공정성 → 업무몰입(X)	미국 금융기관
Biswas et al.(2013)	절차적 공정성 → 업무몰입(+) 분배적 공정성 → 업무몰입(+)	인도 제조업 및 서비스
Inoue et al.(2010)	절차적 공정성 → 업무몰입(+)	일본 제조업
Saks(2006)	절차적 공정성 → 업무몰입(X) 분배적 공정성 → 업무몰입(X)	캐나다 근로자
Akram et al. (2017)	절차적 공정성 → 지식공유(+) 분배적 공정성 → 지식공유(+)	중국 통신부문
임정근(2016)	절차적 공정성 → 지식공유(X) 분배적 공정성 → 지식공유(+)	중국 체육대학 교수들
김태문(2015)	절차적 공정성 → 지식공유(+) 분배적 공정성 → 지식공유(+)	특등급 호텔
Kim and Park(2017)	절차적 공정성 → 업무몰입 → 혁신행동(+) 절차적 공정성 → 지식공유 → 혁신행동(+) 절차적 공정성 → 업무몰입 → 지식공유 → 혁신행동(+)	한국 제조업

절차적 공정성이 지식공유에 유의한 영향을 준 이전의 선행연구는 중국 통신업계 종사자들을 대상으로 한 Akram et al.(2017)의 연구와 특급호텔 종사자들을 대상으로 한 김태문(2015)의 연구가 있었으나, 중국의 체육대학 교수들을 상대로 한 임정근(2016)의 연구에서는 절차적 공정성이 지식공유에 영향을 주지 않는 연구결과를 보여주었다. 반면에 분배적 공정성은 지식공유에 모두 긍정적인 영향을 주는 결과를 보여주었다(Akram et al., 2017; 임정근, 2016; 김태

문, 2015). 더불어 절차적 공정성이 혁신행동에 주는 영향을 좀 더 다각적으로 분석하기 위하여 매개변수를 활용한 간접효과의 선행연구를 살펴보면, Kim and Park(2017)의 연구를 꼽을 수 있다. 한국의 제조업 종사자들을 대상으로 한 Kim and Park(2017)의 연구에서는 절차적 공정성이 업무몰입이나 지식공유를 경유하여 혁신행동에 이르는 간접효과가 있음을 실증하였다. 그러나 분배적 공정성이 상기의 매개변수들을 경유하여 혁신행동에 이르는 간접효과가 있는지를 밝힌 연구는 찾아볼 수 없었다. 역시 국내 논문에서도 업무몰입이라는 매개변수를 경유하여 조직의 공정성과 혁신행동 간의 간접효과를 실증한 선행연구를 찾아볼 수 없었다.

조직의 공정성과 관련한 이상의 선행연구들을 종합해보면, 조직의 공정성은 다양한 하위변수들로 이루어져 있지만, 대부분의 최근 선행연구들이 절차적 공정성과 분배적 공정성에 집중되어 있으며, 조직의 공정성이 조직의 성과지표에 크게 기여할 수 있는 직원의 혁신행동에 영향을 주는 연구들의 결과는 국가나 업종, 조직의 규모나 시기에 따라 결과가 달라짐을 유추할 수 있지만, 일정한 패턴을 발견하기는 쉽지 않았다. 이에 조직의 공정성이 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구(Kim and Park, 2017)에 근거하여 아래와 같은 가설을 수립하였다.

가설 H1, H2, H3 : 조직 공정성은 직원의 업무몰입과 직원 간의 지식공유 및 혁신 행동에 유의한 영향을 미칠 것이다.

2. 업무 몰입(Work Engagement)

직원의 업무몰입은 “활력, 헌신 및 참여가 특징인 업무와 관련된 긍정적인 마음 상태”를 의미하는데 심리학, 비즈니스, 조직 개발, 인적 자원 개발 및 관리파트를 포함하는 여러 방면의 실무자들은 정력적이고 헌신적이며 업무에 열중한 업무몰입은 모든 비즈니스의 기본 라인에 긍정적인 기여를 하며 고객 및 고객에게 제공하는 서비스에도 반영된다고 서술했다(Song et al., 2012). 특히 직원의 업무몰입으로 인해 개인 또는 그룹의 성과가 예상될 뿐 아니라 업무에 몰입하는 직원들을 통해 더 많은 고객 충성도를 창출하고 결과적으로 고객은 회사로부터 더 많은 서비스와 제품을 구매하고 다른 잠재고객을 같은 회사에 추천하여 궁극적으로 회사의 수익성을 향상시켜 보다 지속 가능한 조직 환경으로 이끈다며 직원들의 업무몰입이 조직의 성과와 성장에 대한 인적 자원의 주요 구성요소가 될 수 있다고 주장한다(Kim et al., 2012).

업무몰입의 개념에 관한 관심이 급속히 팽창함에 따라 수십 년 동안 다양한 개념과 정의가 개발되었다(Shuck and Wollard, 2010). Schaufeli et al.(2002)이 개발하여 가장 널리 인정받는 업무몰입의 정의는 “근로자의 업무몰입은 활력, 헌신 및 참여가 특징인 긍정적이고 충만한

〈표 2〉 업무몰입 관련 선행연구

연구자	영향 요인	연구 분야
Kim and Park(2017)	절차적 공정성 → 업무몰입 → 혁신행동(+) 절차적 공정성 → 업무몰입 → 지식공유(+) 절차적 공정성 → 업무몰입 → 지식공유 → 혁신행동(+)	한국 제조업
Agarwal(2014)	업무몰입 → 혁신행동(+)	인도 제약회사
Chang et al.(2013)	업무몰입 → 혁신행동(+)	대만 하이테크 & 컴퓨터분야
Park et al.(2013)	업무몰입 → 혁신행동(+)	한국 제조, 건설, IT & 전자
Agarwal et al.(2012)	업무몰입 → 혁신행동(+)	인도 서비스부문
Song et al.(2012)	업무몰입 → 혁신행동(+)	한국 제조, 건설, IT & 전자
Chen et al.(2011)	업무몰입 → 지식공유(+)	중국 소프트웨어
Saks(2006)	업무몰입 → 직무만족, 조직몰입(+)	캐나다 근로자

업무관련 마음 상태”를 말한다. 개인이 자신의 업무에 적극적으로 몰입하는 경우 일반적으로 높은 수준의 에너지와 정신적 탄력성을 보여주며 수행하는 관련 업무에 자발적으로 상당한 노력을 투여하며 종업원은 중요성, 열정, 영감, 자부심, 도전의식을 갖고 있으며, 업무에 깊이 몰두하게 된다. Shuck and Wollard(2010)는 개인 참여, 행동 참여, 특성 참여와 같은 업무 참여의 유사한 정의를 제시하였다. 관련 선행연구들을 살펴보면 업무몰입은 혁신행동에 유의한 영향을 주는 것으로 밝혀졌다(Kim and Park, 2017; Agarwal, 2014; Chang et al., 2013; Park et al., 2013; Agarwal et al., 2012; Song et al., 2012). 업무몰입의 영역에 중점을 둔 많은 연구자들은 업무몰입이 조직의 결과에 대한 업무몰입의 효과를 확인하기 위한 충분한 증거를 제공했으며, 직무만족, 조직몰입 등이 포함된다고 하였다(Saks, 2006). 그렇지만 특이하게도 연구자들은 업무몰입과 지식공유 간에 존재할 수 있는 관계에는 상대적으로 거의 관심을 두지 않았다. 그 중 Chen et al.(2011)은 업무몰입이 지식공유에 유의한 영향을 준다고 밝혔고 Kim and Park(2017)도 조직의 공정성과 혁신행동 간의 관계에서 업무몰입이 지식공유에 유의한 영향을 준다는 사실을 실증하였다.

업무몰입과 관련한 이상의 선행연구들을 종합해보면, 업무몰입은 지식공유와 혁신행동에 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다(Kim and Park, 2017; Agarwal, 2014; Chang et al., 2013; Park et al., 2013; Agarwal et al., 2012; Song et al., 2012; Chen et al., 2011). 이에 근거하여 본 연구에서는 업무몰입이라는 변수를 조직공정성과 지식공유 및 혁신행동에 이르는 매개변수로 채택하여 다음과 같은 가설을 수립하였다.

가설 H4, H5 : 직원의 업무몰입은 직원 간의 지식공유와 혁신행동에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3. 지식 공유(Knowledge Sharing)

지식공유란 혁신행동과 관련하여 새로운 지식이나 아이디어를 창출하고 문제를 처리하며 공통의 목표를 달성하기 위해 작업정보, 전문지식 및 절차 또는 제품에 대한 피드백을 교환하는 프로세스를 의미한다(Wang and Noe, 2010). 지식은 지속가능성에 대한 경쟁우위를 제공하는 조직의 필수적인 자원이기 때문에 직원이 개별 및 팀의 지식 적용 및 혁신에 긍정적인 기여를 함으로써 궁극적으로 조직의 지속 가능한 개발로 이끄는 근본적인 수단으로 간주된다(Witherspoon et al., 2013).

〈표 3〉 지식공유 관련 선행연구

연구자	영향 요인	연구 분야
임정근(2016)	절차적 공정성 → 지식공유 (X) 분배적 공정성 → 지식공유 (+) 지식공유 → 혁신행동(+)	중국 체육대학 교수들
Kim and Park(2015)	지식공유 → 혁신행동(+)	한국 종합병원
Radaelli et al.(2014)	지식공유 → 혁신행동(+)	이탈리아 건강관리 운영자
김미숙(2013)	절차적 공정성 → 지식기여 (X) 분배적 공정성 → 지식기여 (+) 지식기여 → 혁신행동(+) 절차적 공정성 → 지식습득 (X) 분배적 공정성 → 지식습득 (X) 지식습득 → 혁신행동(+)	서비스기업
김영목(2012)	절차적 공정성 → 지식공유 → 혁신행동(X) 분배적 공정성 → 지식공유 → 혁신행동(+)	조직구성원
Kim and Park(2017)	절차적 공정성 → 업무몰입 → 지식공유 (+) 절차적 공정성 → 지식공유 → 혁신행동(+) 절차적 공정성 → 업무몰입 → 지식공유 → 혁신행동(+)	한국 제조업
Chen et al.(2011)	업무몰입 → 지식공유 (+)	중국 소프트웨어

지식공유 자체는 자발적이고 적극적인 행동이기 때문에 직원은 자신의 업무에만 전념하고 열중할 때에 동료와 업무 관련 아이디어 및 전문지식을 공유할 가능성이 높다(Kim and Park, 2017; Chen et al., 2011). 한국 제조업의 근로자를 대상으로 한 Kim and Park(2017)의 연구,

한국 종합병원의 종사자들을 대상으로 한 Kim and Park(2015)의 연구, 이탈리아 건강관리운 영자를 대상으로 한 Radaelli et al.(2014)의 연구, 임정근(2016)의 중국 체육대학 교수들을 대상으로 한 연구 그리고 김미숙(2013)의 서비스기업의 종사자들을 대상으로 한 연구에서도 지식공유가 혁신적인 업무행동에 유의한 영향을 준다는 실증분석 결과를 얻어냈다. 또한 김영 목(2012)의 조직구성원들을 대상으로 한 연구에서는 분배적 공정성과 혁신행동 간의 관계에서 지식공유가 매개역할을 하는 것으로 나타났지만 절차적 공정성과 혁신행동 간의 관계에서는 매개역할을 하지 못하는 것으로 나타났다. 지식공유와 관련한 이상의 선행연구들을 종합해보 면, 지식공유가 혁신행동에 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다(Kim and Park, 2017; 임정근, 2016; Kim and Park, 2015; Radaelli et al., 2014; 김미숙, 2013). 이를 근거로 지식공유라는 변수를 조직공정성, 업무몰입과 혁신행동 간의 매개변수로 채택하여 다음과 같은 가설을 세웠다.

가설 H6 : 직원 간의 지식공유는 혁신행동에 유의한 영향을 미칠 것이다.

4. 혁신행동(Innovative Behavior)

오늘날 빠르게 변화하는 경영환경 하에서 혁신은 기업의 생존과 성장을 기증하게 할 뿐 아니 라 치열한 경쟁사회에서 경쟁자와 차별화를 가능하게 하여 경쟁우위를 선점하게 하는 핵심자원 이자 전략적 수단이다(Kheng and Mahmood, 2013). 게다가 고객의 요구는 갈수록 다양화되 고 경쟁은 치열해지고 있는 시점에서 조직구성원의 노력은 필수적이다. 제조 공정이나 서비스 혁신을 이루기 위한 방법과 요인은 다양하겠지만, 이 중에서도 가장 중요한 것은 바로 직원 개개인의 ‘혁신행동’을 촉진하는 것이다(김태구·이계희, 2012).

Scott and Bruce(1994)가 제시한 혁신적 업무행동의 개념 정립에 기초적 역할을 한 Farr (1990)에 의하면 과업역할 혁신은 개별구성원이 자신의 과업역할과 관련된 새롭고 유용한 아이 디어, 프로세스를 의도적으로 도입하는 행위라고 정의하였는데, 자신의 과업역할이나 소속집단 또는 조직이 성과 향상에 도움이 되는 새로운 아이디어를 자발적으로 창조, 도입, 적용하는 활동을 의미하는 혁신행동은 개인차원의 혁신을 가장 잘 포괄하는 개념으로 평가받고 있다(이 지우 외, 2003; Janssen, 2000).

따라서 본 연구에서도 혁신행동을 조직구성원이 자신의 업무 또는 조직의 성과향상에 도움 이 되는 새로운 아이디어를 업무에 적용하는 일련의 활동으로 보며(탁경운, 2017), 이 정의에 따른다. 이는 개인 차원의 혁신이 개별 구성원이 담당하고 있는 과업과 관련된 주도적인 역할에

초점이 맞추어진다는 점에서 조직 차원의 혁신행동과는 구분이 된다(이지우 외, 2003; Janssen, 2000; Scott and Bruce, 1994; Farr, 1990).

5. 업무몰입과 지식공유의 간접효과

Kim and Park(2017)는 직원의 업무몰입이 조직의 절차적 공정성, 지식공유 및 혁신행동 간의 관계에 강한 간접적인 영향을 미친다는 것을 실증하였고 핵심적인 역할을 한다는 것을 보여주었다. 이러한 결과는 조직이 의사결정에서 투명하고 공정한 절차를 수립하고 실행하면 직원은 업무에 보다 적극적으로 몰입할 뿐아니라 다른 조직구성원들과 업무관련 지식을 공유하고 새로운 아이디어를 적극적으로 제안하고 동료 또는 경영 지원을 얻어 응용하려는 의지가 높아진다는 것을 보여준다. 이는 직원의 자발적이고 임의적인 교류행동은 조직의 공정성에 의해 장려될 수 있기 때문이다.

〈표 4〉 업무몰입과 지식공유 간접효과 관련 선행연구

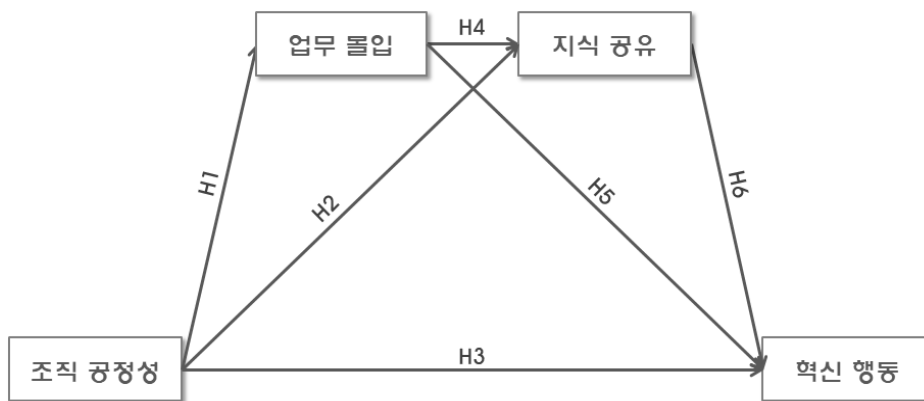
연구자	영향 요인	연구 분야
김영목 (2012)	절차적 공정성 → 지식공유 → 혁신행동(X) 분배적 공정성 → 지식공유 → 혁신행동(+)	조직 구성원
Kim and Park (2017)	절차적 공정성 → 업무몰입 → 혁신행동(+) 절차적 공정성 → 업무몰입 → 지식공유(+) 절차적 공정성 → 지식공유 → 혁신행동(+) 절차적 공정성 → 업무몰입 → 지식공유 → 혁신행동(+)	한국 제조업

조직의 절차적 공정성과 혁신행동 사이의 관계에서 지식공유의 매개역할에 관한 연구결과를 토대로, 조직 내의 절차적 공정성에 대한 직원의 인식은 지식공유와 긍정적으로 관련되어 있으며 이러한 긍정적인 관계가 직원의 혁신적인 행동의 발전에 더욱 영향을 미칠 수 있다고 보았다(Kim and Park, 2017; Wang and Noe, 2010). 또한 작업과정에서 공정한 대우에 의해 촉진되는 업무관련 지식공유는 혁신적인 사고와 행동을 일으키는 다양한 업무에 직원들이 몰입할 수 있기 때문에 혁신행동에 참여할 기회를 증가시킬 수 있다(Radaelli et al., 2014). 그러나 김영목(2012)의 연구에서는 절차적 공정성과 혁신행동 간의 관계에서 지식공유는 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 동시에 실증분석한 분배적 공정성과 혁신행동 간의 관계에서는 지식공유가 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다.

본 연구에서는 Kim and Park(2017)의 연구결과를 근거로 하되 조직의 공정성과 혁신행동 간의 관계에서 업무몰입과 지식공유를 매개로 하여 기존연구에서는 다루지 않은 분배적 공정성을 추가하여 다음과 같은 가설을 세웠다.

- 가설 H7 : 조직의 공정성과 혁신행동 사이에서 업무몰입은 간접효과가 있을 것이다.
 가설 H8 : 조직의 공정성과 혁신행동 사이에서 지식공유는 간접효과가 있을 것이다.
 가설 H9 : 조직의 공정성과 혁신행동 사이에서 업무몰입과 지식공유는 간접효과가 있을 것이다.

지금까지 제시한 연구가설들을 종합하여 그림으로 표시하면 다음과 같다.



(그림 1) 연구 모형

III. 실증 분석

1. 측정 도구

본 연구에서 조직의 절차적 공정성 측정을 위한 문항들은 Leventhal et al.(1980)의 척도를 기초로 Moorman(1991)의 척도를 활용하여 본 연구에 맞게 수정하여 6개 문항으로, 분배적 공정성을 위한 문항들 역시 Moorman(1991)의 척도의 근간이 된 Price and Mueller(1986)의 척도를 본 연구에 맞게 수정하여 5개 문항으로 각각 구성하였다. 지식공유는 Van den Hooff et al.(2003)의 척도를 발췌하여 총 6개 문항으로 구성하였고, 업무몰입은 Schaufeli et al.(2002)의 척도의 근간이 된 Lawler and Hall(1970)의 척도와 Kanungo(1982)의 척도 그리고 Csikszentmihalyi(1990)의 척도를 활용하여 17개의 문항으로 구성하였다. 혁신행동은 Scott and Bruce(1994)의 척도 6개를 기초로 Janssen(2000)이 활용한 척도 9개 중 본 연구에 맞는

8개를 활용하였다. 각 개념을 측정하기 위한 문항은 핵심적인 범위를 벗어나지 않는 범위에서 본 연구에 맞게 수정되었으며 각 문항은 리커트 5점 척도로 측정하였다.

각각의 변수의 조작적 정의는 <표 5>에 정리하였다.

<표 5> 변수의 조작적 정의

구분	변수	조작적 정의	연구자
종속 변수	혁신행동 (8문항)	조직에 새로운 아이디어를 의도적으로 생성, 도입 및 적용하여 조직에 이익을 주기 위한 역할 수행	Scott and Bruce(1994) Janssen(2000) 탁경운(2017)
독립 변수	절차적 공정성 (6문항)	의사결정에 사용된 절차상 공정한 인식	Leventhal et al.(1980) Moorman(1991)
	분배적 공정성 (5문항)	개인 종업원이 받는 보상 결과의 인식된 공정성	Price and Mueller(1986) Moorman(1991) 고종욱 외(2003)
매개 변수	업무몰입 (17문항)	활력, 헌신 및 참여가 특징인 업무와 관련된 긍정적인 마음 상태	Lawler and Hall(1970) Kanungo(1982) Csikszentmihalyi(1990) Schaufeli et al.(2002)
	지식공유 (6문항)	작업정보, 전문지식 및 절차 또는 제품에 대한 피드백을 교환하는 프로세스	Van den Hooff et al.(2003)

2. 자료의 수집 및 분석 방법

본 연구는 대기업, 중기업 그리고 소기업 직원들을 대상으로 자료를 수집하였으며, 응답은 사무실 방문수령 50부 및 우편수령 20부 및 온라인을 통한 자기기입방식으로 537부를 수령하였다. 설문은 2018년 3월 17일부터 4월 13일까지 28일간에 걸쳐 실시하였고 회수된 607명의 응답 중에서 3명의 불성실 응답을 제거하고 4개의 결측치는 평균값으로 하여 총 604명의 유효 응답을 대상으로 실증분석 하였다.

실증분석을 위한 통계처리는 SPSS 22.0 프로그램을 사용하였고, 변수 정확화작업 후 간접효과를 포함한 가설검증을 위해 Hayes(2018)의 PROCESS Macro(Model 6)를 활용하여 분석하였다.

본 연구의 조사대상자의 일반적 특성은 <표 6>에 정리하였다. 표에서 보듯이 남성 364명(60.3%)으로 여성 240명(39.7%)보다 많았으며, 연령은 30대가 201명(33.3%), 40대가 184명(30.5%) 그리고 50대가 139명(23%)으로 연구자가 표본 설계한 대로 30대에서 50대 사이에서 골고루 차지하였다. 조직 규모 역시 표본 설계한 결과와 유사하게 대기업(1,000명 이상)이 205명(33.9%), 중기업(50명~1,000명 미만)이 219명(36.3%) 그리고 소기업(50명 미만)이 180명(29.8%)으로 골고루 차지하였다 이는 향후 기업 규모별 비교분석을 염두에 두었다.

〈표 6〉 표본의 인구통계학적 특성

항목	구분	빈도	퍼센트(%)
성별	남	364	60.3
	여	240	39.7
연령	20대 이하	75	12.4
	30대	201	33.3
	40대	184	30.5
	50대	139	23.0
	60대 이상	5	.8
규모	소기업(50명 미만)	180	29.8
	중기업(50명~1,000명 미만)	219	36.3
	대기업(1,000명 이상)	205	33.9
형태	사기업(영리)	516	85.4
	공기업(영리)	8	1.3
	관공서(비영리)	59	9.8
	사단법인이나 재단법인(비영리)	21	3.5
업종	제조업	315	52.2
	도, 소매유통업	61	10.1
	정보통신업	63	10.4
	(지식)서비스업	74	12.3
	건설업	34	5.6
	학교 및 관공서	45	7.5
	기타	12	2.0
지역	대도시	351	58.1
	중, 소도시	247	40.9
	군, 읍, 면지역	6	1.0
소득	200만원 이하	147	24.3
	200만원 이상~500만원 미만	330	54.6
	500만원 이상~800만원 미만	100	16.6
	800만원 이상~1,000만원 미만	10	1.7
	1,000만원 이상	17	2.8

조직 형태 또한 사기업(영리)이 516명(85.4%)으로서 실제 모집단과 흡사하게 대부분을 차지하였다. 업종은 연구자의 표본 설계와는 달리 제조업이 315명(52.2%)을 차지하였고, 향후 업종별 비교분석을 위한 연구를 위해서는 다양한 업종별 자료수집을 필요로 한다.

설문 응답의 지역은 대도시에서 351명(58.1%), 중, 소도시에서 247명(40.9%)을 차지하였고, 소득은 200만원 이상 ~ 500만원 미만이 330명(54.6%)으로 연구 목적에 맞게 종업원들이 대부분을 차지하고 있음을 알 수 있었다.

3. 측정 도구의 타당성과 신뢰성 검증

선행연구 결과에서 추출되어 수정 보완된 설문 문항들의 타당성 검증을 위해 주성분 분석과 Varimax 직각회전방식을 이용하였다. 요인분석 결과, KMO 유의도 $p=0.000$ 으로 획득한 자료

〈표 7〉 측정문항에 대한 요인분석과 신뢰도 검증결과

요인	문항	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	신뢰도(α)
업무 몰입	4	.737					.904
	8	.720					
	6	.709					
	17	.704					
	11	.668					
	10	.664					
	3	.639					
	9	.632					
	7	.630					
1	.621						
혁신 행동	4		.769				.889
	5		.764				
	6		.755				
	7		.733				
	3		.698				
	8		.696				
	1		.613				
2		.605					
분배적 공정성	2			.792			.875
	4			.781			
	1			.750			
	5			.741			
	3			.632			
절차적 공정성	3				.769		.865
	2				.726		
	5				.702		
	1				.692		
	4				.656		
지식 공유	4					.813	.783
	5					.795	
	6					.691	
	3					.674	

KMO (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) = 0.935 / Bartlett's test of sphericity : 10012.539, $p = .000$ (df = 496)

의 요인분석 적합성 정도가 적절한 것으로 확인되었고, 5개의 요인이 전체분산의 60.146%의 설명력을 보여주었다. 척도의 타당성과 신뢰도의 검증 과정에서 10개의 항목들이 제거되었다.

〈표 7〉에는 모든 변수들의 측정에 사용된 문항들이 대체로 .605 이상의 높은 요인 부하치를 보여 척도들이 적절한 타당도를 가지고 있는 것으로 나타났다. 또한 변수들의 신뢰도 계수인 Cronbach's α 가 모두 .783을 넘고 있어서 척도들의 신뢰도로 만족할 만한 수준이라고 볼 수 있다.

4. 인과관계 분석

본 연구의 가설을 검증하기 위해 PROCESS Macro의 Model 6(2mediators)을 적용하여 분석을 실시하였다. Model 6(2mediators)을 적용한 본 연구 모형은 독립변수 2개와 매개변수 2개 그리고 종속변수 1개로 구성되었다. Process Macro를 통한 가설검증에 앞서 변수 간의 상관관계 분석과 다중 공선성 및 자기상관성을 검증하였다.

〈표 8〉 변수 간의 상관관계

		1	2	3	4	5
1	혁신행동	1				
2	절차적 공정성	.348**	1			
3	분배적 공정성	.288**	.648**	1		
4	업무몰입	.552**	.479**	.472**	1	
5	지식공유	.314**	.300**	.249**	.344**	1

** : 상관계수는 0.01수준(양쪽)에서 유의함.

〈표 8〉에 보듯이 검증결과 연구 변수인 혁신행동, 절차적 공정성, 분배적 공정성, 업무몰입, 지식공유 간의 상관관계는 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 뒤에 나오는 〈표 11〉을 보면 VIF는 10이하의 값을 나타내며, Durbin-Watson지수는 1.853으로 $2.127(d_u < d$

〈표 9〉 조직의 공정성과 업무몰입 간의 인과관계 분석결과

Direct Effect	coeff	se	t	LLCI	ULCI
Constant	1.912***	0.115	16.596	1.686	2.139
절차적 공정성 → 업무몰입	0.249***	0.038	6.549	0.175	0.324
분배적 공정성 → 업무몰입	0.237***	0.039	6.117	0.161	0.313

R=0.524 R²=0.275 F=113.858(p=0.000) / * P < .05, ** P < .01, *** P < .001

< 4 - d_{ii}>보다 작으므로 자기상관이 없이 독립적임을 알 수 있다.

<표 9>에 보듯이 업무몰입에 영향을 주는 인과관계 분석결과에 따르면, 절차적 공정과 분배적 공정성은 업무몰입에 모두 유의한(p=0.000) 영향을 주는 것으로 나타났다. 따라서 가설 H1-1과 H1-2는 모두 지지되었다.

<표 10> 조직의 공정성과 지식공유 간의 인과관계 분석결과

Direct Effect	coeff	se	t	LLCI	ULCI
Constant	3.081***	0.125	24.624	2.835	3.326
절차적 공정성 → 지식공유	0.112**	0.035	3.172	0.043	0.182
분배적 공정성 → 지식공유	0.016	0.036	0.450	-0.054	0.087
업무몰입 → 지식공유	0.211***	0.037	5.748	0.139	0.283

R=0.377 R²=0.142 F=33.215(p=0.000) / * P < .05, ** P < .01, *** P < .001

<표 10>에 보듯이 절차적 공정성(p=0.002)과 업무몰입(p=0.000)은 지식공유에 모두 통계적으로 유의한 영향을 주는 것으로 나타났지만 분배적 공정성은 지식공유에 통계적으로 유의하지(p=0.653) 않은 것으로 나타났다. 따라서 가설 H2-1와 H4는 지지되었으나, H2-2는 지지되지 아니하였다.

<표 11> 조직의 공정성과 혁신행동 간의 인과관계 분석결과

Direct Effect	coeff	se	t	LLCI	ULCI	VIF
Constant	1.199***	0.183	6.550	0.840	1.559	
절차적 공정성 → 혁신행동	0.085*	0.037	2.314	0.013	0.158	1.876
분배적 공정성 → 혁신행동	-0.030	0.037	-0.805	-0.103	0.043	1.830
업무몰입 → 혁신행동	0.457***	0.039	11.753	0.381	0.533	1.455
지식공유 → 혁신행동	0.149***	0.042	3.537	0.066	0.232	1.166

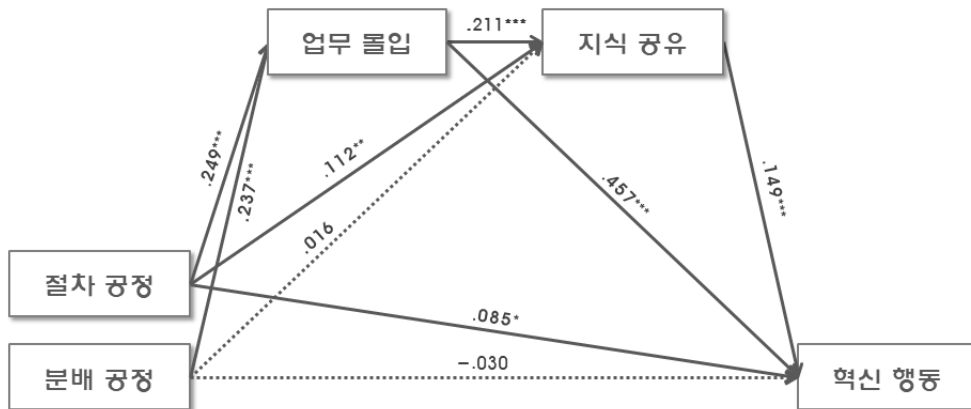
R=0.573 R²=0.329 F=73.314(p=0.000) / * P < .05, ** P < .01, *** P < .001

<표 11>에 보듯이 혁신행동에 영향을 주는 인과관계 분석결과에 따르면, 절차적 공정성(p=0.021), 업무몰입(p=0.000) 그리고 지식공유(p=0.000)는 혁신행동에 유의한 영향을 주는 것으로 나타난 반면 분배적 공정성은 혁신행동에 유의하지(p=0.421) 않은 것으로 나타났다. 따라서 가설 H3-1과 H5 그리고 H6은 지지되었으며, H3-2는 지지되지 않았다.

아래의 (그림 2)는 변수들 간의 인과관계를 Process Macro를 활용해 분석한 결과를 연구 모형에 대입하여 연구가설의 채택 여부를 쉽게 알 수 있도록 유의한 결과의 인과관계는 실선으

로 표시하고, 유의하지 않은 인과관계는 점선으로 표시하였으며, 효과의 크기를 쉽게 알 수 있도록 각각의 인과관계 경로에 회귀계수를 첨부하였다.

〈표 12〉는 인과관계분석에 따른 결과를 표로 만들어 이해를 도왔다.



(그림 2) 변수들 간의 인과관계 분석결과

〈표 12〉 인과관계 분석결과

변수 간의 인과관계 연구가설		채택 여부
H1	조직의 공정성은 업무몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.	○
H1-1	조직의 절차적 공정성은 업무몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.	○
H1-2	조직의 분배적 공정성은 업무몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.	○
H2	조직의 공정성은 지식공유에 유의한 영향을 미칠 것이다.	△
H2-1	조직의 절차적 공정성은 지식공유에 유의한 영향을 미칠 것이다.	○
H2-2	조직의 분배적 공정성은 지식공유에 유의한 영향을 미칠 것이다.	X
H3	조직의 공정성은 혁신행동에 유의한 영향을 미칠 것이다.	△
H3-1	조직의 절차적 공정성은 혁신행동에 유의한 영향을 미칠 것이다.	○
H3-2	조직의 분배적 공정성은 혁신행동에 유의한 영향을 미칠 것이다.	X
H4	업무몰입은 직원 간의 지식공유에 유의한 영향을 미칠 것이다.	○
H5	업무몰입은 직원의 혁신행동에 유의한 영향을 미칠 것이다.	○
H6	직원 간의 지식공유는 혁신행동에 유의한 영향을 미칠 것이다.	○

5. 간접효과 분석

다음의 〈표 13〉은 조직의 공정성과 혁신행동 간의 관계에서 업무몰입과 지식공유의 매개

작용이라고 볼 수 있는 간접효과에 대한 분석결과이다.

〈표 13〉에 나타난 바와 같이 조직의 공정성의 절차적 공정성과 혁신행동과의 관계에서 업무 몰입만을 경유하는 경우의 간접효과와 지식공유만을 경유하는 간접효과 모두 유의한 것으로 나타났으며, 업무몰입이나 지식공유를 동시에 경유하는 간접효과 또한 유의한 것으로 나타났다. 총 간접효과는 0.139로 0.097과 0.185의 구간에서 0을 포함하지 않으므로 유의하며 양의 총 간접효과가 나타났다.

또한, 간접효과 간의 차이에 있어서 C1과 C2의 Bootstrap 신뢰구간은 0을 포함하지 않으므로 C1과 C2는 유의하게 나타났지만, C3의 Bootstrap 신뢰구간은 0을 포함하여 유의하지 않게 나타났다.

C1에 대한 해석은 절차적 공정성이 업무몰입을 거쳐 혁신행동에 미치는 영향의 크기가 지식공유를 거쳐 혁신행동에 미치는 영향보다 0.097만큼 유의하게 더 크게 나타났다. 더불어 C2에 대한 해석은 절차적 공정성이 업무몰입을 거쳐 혁신행동에 미치는 영향의 크기가 업무몰입과 지식공유를 동시에 경유하는 경우의 영향보다 0.106만큼 유의하게 더 크게 나타났다. 이러한 결과는 절차적 공정성은 업무몰입만을 통하여 혁신행동으로 이를 때의 간접효과가 업무몰입과 지식공유를 동시에 경유하는 경우의 간접효과보다 효과의 크기가 크다는 사실이다.

〈표 13〉 지식공유와 업무몰입의 간접효과 분석결과

Indirect Effect	Effect	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
Total	0.139	0.023	0.097	0.185
Ind1 : 절차적 공정성 → 업무몰입 → 혁신행동	0.114	0.020	0.076	0.156
Ind2 : 절차적 공정성 → 지식공유 → 혁신행동	0.017	0.008	0.004	0.034
Ind3 : 절차적 공정성 → 업무몰입 → 지식공유 → 혁신행동	0.008	0.003	0.003	0.015
C1 : Ind1 minus Ind2	0.097	0.022	0.055	0.143
C2 : Ind1 minus Ind3	0.106	0.020	0.069	0.148
C3 : Ind2 minus Ind3	0.009	0.007	-0.003	0.025

〈표 14〉에 나타난 바와 같이 조직의 공정성의 분배적 공정과 혁신행동과의 관계에서 업무몰입만을 경유하는 경우의 간접효과와 업무몰입과 지식공유를 동시에 경유하는 경우의 간접효과가 유의한 것으로 나타났지만, 지식공유만을 경유하는 간접효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

총 간접효과는 0.118로 0.076과 0.162의 구간에서 0을 포함하지 않으므로 유의하며 양의 총 간접효과가 나타났다.

또한, 간접효과 간의 차이에 있어서 C1과 C2의 Bootstrap 신뢰구간은 0을 포함하지 않으므로 C1과 C2는 유의하게 나타났지만, C3의 Bootstrap 신뢰구간은 0을 포함하여 유의하지 않게 나타났다. C1에 대한 해석은 통계적으로는 유의하게 나타났지만 불필요하다. 왜냐하면, C1은 Ind1 - Ind2인데, Ind2경로의 간접효과가 유의하지 않게 나오므로 C1의 해석은 의미가 없다.

C2에 대한 해석은 분배적 공정성이 업무몰입을 거쳐 혁신행동에 미치는 영향의 크기가 업무몰입과 지식공유를 동시에 경유하는 경우의 영향보다 0.101만큼 유의하게 더 크게 나타났다. 이러한 결과는 절차적 공정성과 마찬가지로 분배적 공정성도 업무몰입만을 통하여 혁신행동으로 이를 때의 간접효과가 업무몰입과 지식공유를 동시에 경유하는 경우의 간접효과보다 효과의 크기가 크다는 사실이다.

〈표 14〉 지식공유와 업무몰입의 간접효과 분석결과

Indirect Effect	Effect	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
Total	0.118	0.022	0.076	0.162
Ind1 : 분배적 공정성 → 업무몰입 → 혁신행동	0.108	0.020	0.070	0.150
Ind2 : 분배적 공정성 → 지식공유 → 혁신행동	0.002	0.006	-0.009	0.014
Ind3 : 분배적 공정성 → 업무몰입 → 지식공유 → 혁신행동	0.007	0.003	0.003	0.014
C1 : Ind1 minus Ind2	0.106	0.021	0.066	0.150
C2 : Ind1 minus Ind3	0.101	0.020	0.064	0.141
C3 : Ind2 minus Ind3	-0.005	0.007	-0.020	0.007

〈표 15〉는 간접효과분석에 따른 결과를 표로 만들어 이해를 도왔다.

〈표 15〉 간접효과 가설검증 결과 채택 여부

변수 간의 간접효과 연구가설		채택 여부
H7	조직의 공정성과 혁신행동 사이에서 업무몰입은 간접효과가 있을 것이다.	○
H7-1	절차적 공정성과 혁신행동 사이에서 업무몰입은 간접효과가 있을 것이다.	○
H7-3	분배적 공정성과 혁신행동 사이에서 업무몰입은 간접효과가 있을 것이다.	○
H8	조직의 공정성과 혁신행동 사이에서 지식공유는 간접효과가 있을 것이다.	△
H8-1	절차적 공정성과 혁신행동 사이에서 지식공유는 간접효과가 있을 것이다.	○
H8-2	분배적 공정성과 혁신행동 사이에서 지식공유는 간접효과가 있을 것이다.	X
H9	조직의 공정성과 혁신행동 사이에서 업무몰입과 지식공유는 간접효과가 있을 것이다.	○
H9-1	절차적 공정성과 혁신행동 사이에서 업무몰입과 지식공유는 간접효과가 있을 것이다.	○
H9-2	분배적 공정성과 혁신행동 사이에서 업무몰입과 지식공유는 간접효과가 있을 것이다.	○

IV. 결과와 논의

1. 연구결과의 요약 및 기존연구와의 비교

본 연구의 주요결과를 요약하면서 기존 연구결과와 비교하면 다음과 같다.

첫째, 조직의 공정성 중 절차적 공정성은 업무몰입, 지식공유 및 혁신행동에도 유의한 영향을 주었다. 이는 Al-Shbiel et al.(2018), Sharma and Yadav(2018), Panatik et al.(2017), Biswas et al.(2013), 그리고 Inoue et al.(2010)의 연구결과와 마찬가지로 직원 자신의 직무와 관련한 의사소통에 있어 절차상의 공정성에 대한 인식이 자신의 업무에 몰입하도록 하는 원인을 제공한다는 사실을 밝혔지만, He et al.(2014)과 Saks(2006)의 연구결과와는 다르게 나타났다. 또한, Akram et al.(2017)과 김태문(2015)의 연구결과와 마찬가지로 동료와의 지식을 공유하는 데 긍정적인 영향을 주는 것을 밝혔지만, 임정근(2016)의 연구결과와는 다르게 나타났다. 더불어 Pan et al.(2018), 두주(2016), 백보현(2016) 그리고 Akram et al.(2016)의 연구결과와 마찬가지로 혁신행동에도 긍정적으로 작용하는 것을 밝혔지만, 백성욱(2017)의 연구결과와는 다르게 나타났다.

둘째, 조직의 공정성 중 분배적 공정성은 업무몰입에는 유의한 영향을 주었지만, 지식공유 및 혁신행동에는 유의하지 않은 결과를 보여주었다. 이는 Al-Shbiel et al.(2018), Sharma and Yadav(2018) 그리고 Biswas et al.(2013)의 연구결과와 마찬가지로 보상의 결과물이 얼마나 공정한지에 대한 인식의 정도로 볼 수 있는 분배적 공정성이 자신의 업무에 몰입하는데 유의한 영향을 준다는 것을 밝혔지만, Panatik et al.(2017)과 Saks(2006)의 연구결과와는 다르게 나타났다. 또한 Akram et al.(2017), 임정근(2016), 그리고 김태문(2015)의 연구결과와는 다르게 동료와 지식을 나누고 공유하는 데는 유의하지 않은 결과를 보여주었다. 이는 개인이 받는 보상의 결과물에 대한 공정의 인식의 정도가 높다고 하더라도 업무관련 전문지식을 나누고자 하는 행위에는 영향을 주지 못한다는 분석결과이다. 더불어 Pan et al.(2018)과 백보현(2016)의 연구결과와 마찬가지로 분배의 공정성은 혁신행동에도 영향을 주지 않는 결과를 보여주었지만, 백성욱(2017), 두주(2016), 그리고 Akram et al.(2016)의 연구결과와는 다르게 나타났다.

셋째, 업무몰입은 직원 간의 지식공유와 직원의 혁신행동에 유의한 영향을 주었고, 직원 간의 지식공유도 혁신행동에 유의한 영향을 주었다. Chen et al.(2011)의 연구결과와 마찬가지로 업무몰입이 직원들 간의 전문지식의 공유를 유발시킬 수 있다는 분석결과와 함께 본 연구 데이터 중에서 가장 높은 효과 크기를 보여주는 업무몰입이 혁신행동에 미치는 직접적인 영향임을 나타내고 있다. 이는 Abarwal(2014), Chang et al.(2013), Park et al.(2013), Agarwal et al.

(2012) 그리고 Song et al.(2012)의 연구결과와 마찬가지로 업무에 적극적으로 참여하고 집중하는 과정에서 자연스럽게 조직의 혁신행동을 유발할 수 있다는 기존의 선행연구를 크게 뒷받침하고 있다. 또한 임정근(2016), Kim and Park(2015), Radaelli et al.(2014) 그리고 김미숙(2013)의 연구결과와 마찬가지로 조직 내에서 직원들의 혁신행동을 위해서는 전문지식의 공유가 필수적임을 나타내고 있다.

넷째, 조직의 공정성 중 절차적 공정성과 혁신행동 간의 관계에서 업무몰입과 지식공유는 각각 유의미한 간접효과를 보여주었으며 업무몰입과 지식공유 모두를 경유하는 간접효과 또한 유의미함을 보여주었다. 이는 Kim and Park(2017)의 연구와 같은 결과를 나타내고 있다. 반면에 김영목(2012)의 연구에서는 매개변수로서 지식공유만을 경유하는 경우에 영향을 주지 않는 결과를 보이는 것을 알 수 있었다. 또한, 간접효과의 크기를 살펴보면, 절차적 공정성이 모두 경유하여 혁신행동에 주는 유의미한 긍정의 효과 크기보다 지식공유를 통하거나 특히 업무몰입을 통한 간접효과의 크기가 크다는 것을 알 수 있었다. 아울러 절차적 공정성이 업무몰입만을 거쳐 혁신행동에 미치는 영향의 크기가 지식공유만을 경유하는 영향의 크기와 업무몰입과 지식공유를 동시에 경유하는 영향의 크기보다 더 큰 효과 크기를 나타냄을 알 수 있었다.

끝으로 조직의 공정성 중 분배적 공정성과 혁신행동 간의 관계에서 업무몰입만을 통한 간접효과와 업무몰입 및 지식공유 모두를 경유한 간접효과는 유의미한 결과를 보여주었지만, 지식공유만을 경유한 간접효과는 영향을 주지 않는 결과를 보였다. 이는 김영목(2012)의 연구에서 매개변수로서 지식공유만을 경유하는 결과와 다르게 나타났다. 이러한 간접효과 분석결과는 분배적 공정성이 혁신행동에 직접적으로 유의한 인과관계를 보여주지 못한 상태에서 분배적 공정성이 업무몰입을 통한 간접효과가 비교적 커다란 효과 크기와 함께 유의미한 결과를 얻은 점과 분배적 공정성이 업무몰입과 지식공유 모두를 경유하여 혁신행동에 미치는 영향의 효과 크기보다 업무몰입만을 경유하는 영향의 효과 크기가 더 크게 나타난다는 점은 업무몰입이 조직의 공정성과 혁신행동 간의 관계에 있어 의미있는 중요한 매개변수라는 사실을 보여준다.

2. 연구결과의 시사점

본 연구의 결과에서 먼저 학문적 시사점을 도출하면 다음과 같다.

첫째, 조직의 공정성과 혁신행동 간의 관계에서 업무몰입이라는 매개변수를 발굴하여 유의미한 연구결과를 얻었다는 점. 둘째, 조직의 공정성과 혁신행동 간의 관계에서 업무몰입과 지식공유를 매개로 한 기존 연구에서 실증분석하지 않았던 분배의 공정성을 다루어 보았다는 점. 셋째, 기존 연구에서 조직의 공정성 중 절차적 공정성이 지식공유를 경유하여 혁신행동에 영향

을 주지 않은 결과와 분배적 공정성이 지식공유를 경유하여 혁신행동에 영향을 준 결과와는 달리 본 연구에서는 지식공유를 경유한 절차적 공정성이 혁신행동에 유의한 영향을 주었다는 점과 분배적 공정성이 혁신행동에 영향을 주지 못한 점. 넷째, 분배적 공정성과 혁신행동 간의 직접적인 인과관계가 없음에도 업무몰입이라는 새로운 매개변수를 통해 간접효과가 있음을 밝힌 점. 그리고 업무몰입만을 경유할 경우의 효과크기가 크다는 것을 밝힌 점이다.

본 연구결과에서 도출할 수 있는 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 조직의 성과를 위해 업무에 적극적으로 참여하는 문화 및 필요한 지식과 경험의 공유 그리고 혁신행동을 유발시키기 위해서는 기업의 입장에서 분배의 공정성보다는 절차적 공정성에 무게를 둘 필요가 있다는 점을 들 수 있다. 더불어 조직의 성과를 위한 혁신행동을 촉진시키기 위해 조직 내 업무몰입을 향상시킬 수 있는 전략이 필요하다는 점을 들 수 있다. 둘째, 조직 내에서 전문지식과 경험적 노하우의 공유가 선결될 경우 직원들의 혁신행동에 긍정적인 영향력을 발휘할 수 있다는 점을 감안하여 기업은 조직 내의 지식공유 문화를 장려하고 정착시킬 필요가 있다. 셋째, 절차적 공정성에 대한 인식을 업무몰입과 지식공유와 연계하는 분위기 조성이 강화되어야 한다. 조직이 의사결정과정에서 투명하고 공정한 절차를 수립하고 실행하면 직원은 자신의 업무에 보다 적극적으로 참여할 뿐 아니라 지식공유와 혁신행동을 향상시킬 수 있으며, 이를 위하여 조직은 업무관련 지식을 촉진, 지원 및 공유시키기 위한 온라인 및 오프라인 환경을 고려해야 할 뿐 아니라 이를 체계적으로 관리해야 함을 시사한다. 넷째, 기업의 입장에서 특히 개인적으로 예민한 보상에 관련된 분배적 공정성의 인식이 높다고 할지라도 이를 혁신행동으로 연결시키기 위해서는 업무몰입의 문화를 만들어 나가고 장려하기 위해 노력해야 한다는 시사점을 들 수 있다. 업무몰입이 혁신행동 뿐 아니라 조직의 성과에 직접적인 영향을 주는 가장 큰 요인변수 중 하나이기 때문이다.

3. 연구의 한계점 및 향후 연구의 방향성

본 연구에서는 표본설계 단계에서 응답결과가 산업별로 차이가 있는지를 보려 하였으나 조사결과 응답자의 분포가 제조업(N=315, 52.2%), 도, 소매유통업(N=61, 10.1%), (지식)서비스업(N=34, 5.6%), 건설업(N=34, 5.6%), 학교 및 관공서(N=45, 7.5%), 기타(12%, 2.0%)로 구성되어 각 산업별 비교분석이 이루어지지 않은 점이 연구의 한계로 볼 수 있으며, 이러한 문제를 부분적으로 해소하기 위해서 업종을 더미 변수화하여 통제변수로 다시 분석을 해보았으나 미세한 회귀계수의 변화만 있을 뿐 동일한 결과를 얻어냈다. 아울러 표본 추출 과정에서 기업 규모(소기업, 중기업, 대기업)별 비교와 영리 및 비영리 조직간 비교도 시도하였으나 실제 응답자들

의 분포 상 영리, 비영리 기관 간 비교는 불가능하였다. 아울러 온라인을 통한 자기기입방식으로 인해 표본통제가 미흡하다는 점이 아쉬운 한계점으로 남는다. 향후 기업 규모별 및 영리조직과 비영리 조직의 비교분석과 직급별에 따른 조절변수로서의 역할이 향후 연구를 지속할만한 가치가 있다고 판단된다.

참고문헌

- 김미숙 (2013), “서비스기업의 지식공유와 조직공정성, 사회자본 및 조직유효성 간의 관계”, 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- 김명언·이현정 (1992), “조직공정성-평가기준과 지각된 공정성, 직무만족, 조직몰입, 직무몰입, 봉급만족과의 관계”, 「한국심리학회지」, 6(2): 11-28.
- 김영목 (2012), “조직공정성이 구성원의 혁신적 행동과 직무성공에 미치는 영향 - 지식공유와 조직·상사지원인식의 매개효과”, 수원대학교 대학원 박사학위논문.
- 김태구·이계희 (2012), “호텔직원의 지식공유행동과 서비스 혁신행동”, 「관광학 연구」, 36(8): 25-49.
- 김태문 (2015), “호텔종사원의 조직공정성이 지식공유와 지식활용에 미치는 영향”, 「관광학 연구」, 40(4): 41-59.
- 고종욱·서영준·서상혁 (2003), “조직공정성이 종합병원 의사들의 직무만족, 전문직업몰입 및 조직몰입에 미치는 영향”, 「보건행정학회지」, 13(3): 71-90.
- 두주 (2016), “중국기업에서의 조직공정성이 조직구성원들의 혁신행동에 미치는 영향 - 긍정심리자본의 매개효과, 심리적 주인의식의 조절효과”, 조선대학교 대학원 박사학위논문.
- 백보현 (2016), “성과평가제도의 공정성이 직무태도에 미치는 영향-변화몰입과 심리적 주인의식의 매개효과”, 전북대학교 대학원 박사학위논문.
- 백성욱 (2017), “유소년 스포츠클럽 경영자의 기업가정신이 종사자의 혁신행동에 미치는 영향 : 조직몰입의 매개효과와 조직공정성의 조절효과”, 경희대학교 체육대학원 박사학위논문.
- 이지우·김남현·김종우 (2003), “리더-구성원 교환관계, 조직몰입, 조직시민행동의 관계”, 「경영연구」, 18(2): 185-210.
- 임정근 (2016), “조직공정성, 조직신뢰, 지식공유 및 혁신행동의 인과관계 : 중국 체육대학 교수들을 중심으로”, 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- 탁경운 (2017), “일·삶 균형(WLB)이 혁신행동에 미치는 영향-PROCESS Macro를 활용한 대인

- 조화와 창의적 노력의 간접효과를 중심으로”, 호서대학교 일반대학원 박사학위논문.
- Adams, J. S. (1965), “Inequity in Social Exchange”, *Advances in Experimental Social Psychology*, 2: 267-299.
- Agarwal, U. A., Datta, S., Blake-Beard, S. and Bhargava, S. (2012), “Linking LMX, Innovative Work Behaviour and Turnover Intentions: The Mediating Role of Work Engagement”, *Career Development International*, 17(3): 208-230.
- Agarwal, U. A. (2014), “Linking Justice, Trust and Innovative Work Behaviour to Work Engagement”, *Personnel Review*, 43(1): 41-73.
- Al-Shbiel, S. O., Ahmad, M. A., Al-Shbail, A. M., Al-Mawali, H. A. and Al-Shbail, M. O. (2018), “The Mediating Role of Work Engagement in The Relationship Between Organizational Justice and Junior Accountants’ Turnover Intentions”, *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 22(1): 1-23.
- Akram, T., Haider, M. J. and Feng, Y. X. (2016), “The Effects of Organizational Justice on the Innovative Work Behavior of Employees: An Empirical Study from China”, *Journal of Creativity and Business Innovation*, 2: 114-126.
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., Hussain, S. T. and Puig, L. C. M. (2017), “The Effect of Organizational Justice on Knowledge Sharing: Empirical Evidence from The Chinese Telecommunications Sector”, *Journal of Innovation and Knowledge*, 2: 134-145.
- Bies, R. and Moag, R. (1986), “Interactional Justice: Communication Criteria of Fairness in: Lewicki, RJ, Sheppard, BH & Bazerman, MH(eds.)”, *Research on Negotiations in Organizations*, 1: 43-55.
- Biswas, S., Varma, A. and Ramaswami, A. (2013), “Linking Distributive and Procedural justice to Employee Engagement through Social Exchange: A Field Study in India”, *The International Journal of Human Resource Management*, 24(8): 1570-1587.
- Chang, H. T., Hsu, H. M., Liou, J. W. and Tsai, C. T. (2013), “Psychological Contracts and Innovative Behavior: A Moderated Path Analysis of Work Engagement and Job Resources”, *Journal of Applied Social Psychology*, 43(10): 2120-2135.
- Chen, Z. J., Zhang, X. and Vogel, D. (2011), “Exploring the Underlying Processes Between Conflict and Knowledge Sharing: A Work-Engagement Perspective”, *Journal of Applied Social Psychology*, 41(5): 1005-1033.
- Csikszentmihalyi, M. (1990), “Flow: The Psychology of Optimal Experience”, *Harper Collins*.

- Farr, J. L. (1990), "Facilitating Individual Role Innovation", *Psychological and Organizational Strategies*, 207-230.
- Folger, R. and Konovsky, M. A. (1989), "Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions", *Academy of Management Journal*, 32(1): 115-130.
- He, H., Zhu, W. and Zheng, X. (2014), "Procedural Justice and Employee Engagement: Roles of Organizational Identification and Moral Identity Centrality", *Journal of Business Ethics*, 122(4): 681-695.
- Hayes, A. F. (2018), "Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach", New York, NY: Guilford.
- Inoue, A., Kawakami, N., Ishizaki, M., Shimazu, A., Tsuchiya, M., Tabata, M., Akiyama, M., Kitazume, A. and Kuroda, M. (2010), "Organizational Justice, Psychological Distress, and Work Engagement in Japanese Workers", *International Archives Occupational and Environmental Health*, 83: 29-38.
- Iqbal, M. Z., Rehan, M., Fatima, A. and Nawab, S. (2017), "The Impact of Organizational Justice on Employee Performance in Public Sector Organization of Pakistan", *International Journal of Economics & Management Sciences*, 6(3): 1-6.
- Janssen, O. (2000), "Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3): 287-302.
- Kanungo, R. N. (1982), "Measurement of Job and Work Involvement", *Journal of Applied Psychology*, 67(3): 341-349.
- Karkoulou, S., Assaker, G. and Hallak, R. (2016), "An Empirical Study of 360-Degree Feedback, Organizational Justice, and Firm Sustainability", *Journal of Business Research*, 69(5): 1862-1867.
- Kheng, Y. K. and Mahmood, R. (2013), "The Relationship between Pro-Innovation Organization Climate, Leader-Member Exchange and Innovative Work Behavior: A Study among the Knowledge Workers of the Knowledge Intensive Business Service in Malaysia", *Business management Dynamics*, 2(8): 15-30.
- Kim, S. J. and Park, M. (2015), "Leadership, Knowledge Sharing, and Creativity: The Key Factors in Nurses' Innovative Behaviors", *Journal of Nursing Administration*, 45(12): 615-621.

- Kim, W. C., Kolb, J. A. and Kim, T. S. (2012), "The Relationship Between Work Engagement and Performance: A Review of Empirical Literature and a Proposed Research Agenda", *Human Resource Development Review*, 12(3): 248-276.
- Kim, W. C. and Park, J. W. (2017), "Examining Structural Relationships between Work Engagement, Organizational Procedural Justice, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior for Sustainable Organizations", *Sustainability*, 9(2): 1-16.
- Lawler, E. E. and Hall, D. T. (1970), "Relationships of Job Characteristics to Job Involvement, Satisfaction and Intrinsic Motivation", *Journal of Applied Psychology*, 54(4): 305-312.
- Leventhal, G. S., Karuza, J. and Fry, W. R. (1980), "Beyond Fairness: A Theory of Allocation Preferences", *Justice and Social Interaction*.
- Lin, S. and Hsieh, A. (2010), "International Strategy Implementation: Roles of Subsidiaries, Operational Capabilities, and Procedural Justice", *Journal of Business Research*, 63(1): 52-59.
- Moorman, R. H. (1991), "Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?", *Journal of Applied Psychology*, 76(6): 845-855.
- Pan, X., Chen, M., Hao, Z. and Bi, W. (2018), "The Effects of Organizational Justice on Positive Organizational Behavior: Evidence from a Large-Sample Survey and a Situational Experiment", *Original Research Article*.
- Panatik, S. A., Ahmad, U. N. U., Ashari, H., Azhar, Z. N., Muhammad, S. N. and Yusof, F. M. (2017), "The Effect of Organizational Justice on Work Engagement: An Empirical Investigation Among Female Engineers in Malaysia", *Advanced Science Letters*, 23(9): 8634-8641.
- Park, Y. K., Song, J. H., Yoon, S. W. and Kim, J. W. (2013), "Learning Organization and Innovative Behavior-The Mediating Effect of Work Engagement", *European Journal of Training and Development*, 38(1/2): 75-94.
- Price, J. L. and Mueller, C. W. (1986), "Handbook of Organizational Measurement", *Marshfield, MA: Pittman*.
- Radaeli, G., Lettieri, E., Mura, M. and Spiller, N. (2014), "Knowledge Sharing and Innovative Work Behaviour in Healthcare: A Micro-Level Investigation of Direct and Indirect Effects", *Creativity and Innovation Management*, 23(4): 400-414.

- Saks, A. M. (2006), "Antecedents and Consequences of Employee Engagement", *Journal of Managerial Psychology*, 21(7): 600-619.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. and Bakker, A. B. (2002), "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach", *Journal of Happiness Studies*, 3(1): 71-92.
- Scott S. G. and Bruce, R. A. (1994), "Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace", *Academy of Management Journal*, 37(3): 580-607.
- Sharma, H. and Yadav, R. (2018), "The Relationship Between Organizational Justice and Work Engagement: Trust as a Mediator", *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 11(3).
- Shuck, B. and Wollard, K. (2010), "Employee Engagement and HRD: A Seminal Review of the Foundations", *Human Resource Development Review*, 9(1): 89-110.
- Song, J. H., Kolb, J. A., Lee, U. H. and Kim, H. K. (2012), "Role of Transformational Leadership in Effective Organizational Knowledge Creation Practices: Mediating Effects of Employees' Work Engagement", *Human Resource Development Quarterly*, 23(1): 65-101.
- Van den Hooff, B., Elving, W., Meeuwssen, J. M. and Dumoulin, C. (2003), "Knowledge Sharing in Knowledge Communities", *Communities and Technologies*, 119-141.
- Wang, S. and Noe, R. A. (2010), "Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research", *Human Resource Management Review*, 20(2): 115-131.
- Whitman, D. S., Caleo, S., Carpenter, N. C., Horner, M. T. and Bernerth, J. B. (2012), "Fairness at the Collective Level: A Meta-Analytic Examination of the Consequences and Boundary Conditions of Organizational Justice Climate", *Journal of Applied Psychology*, 97(4): 776-791.
- Witherspoon, C. L., Bergner, J., Cockrell, C. and Stone, D. N. (2013), "Antecedents of Organizational Knowledge Sharing: A Meta-Analysis and Critique", *Journal of Knowledge Management*, 17(2): 250-277.

김선우

호서대학교에서 경영학 석사를 취득하였다. 현재 호서대학교 테크노경영학과 박사과정에 재학 중이며, 다한 회계법인의 사무장으로 세무, 회계영역 컨설팅 23년차의 고수이기도 하다. 현재 호서대학교 학부생들을 위한 강의도 겸하며 필드에서의 컨설팅 업무의 영역을 확대하고 있다. 한편 모듬북 연주를 특기로 공연과 재능 나눔 활동을 즐기고 있다. 관심 분야는 조직의 이상적인 리더와 구성원간의 원활한 소통이며 세무 회계 전문가답게 어떤 상황 하에서도 숫자를 놓치지 않으려 노력하고 있다.

서상혁

1989년 3월 프랑스 Grenoble대학교 대학원에서 경영학 박사를 취득하였고, 한국생산기술연구원과 한국산업기술평가원에서 다년간 정책연구단장, 연구위원을 역임하면서 기술기획 및 기술사업화 분야에서 연구하였다. 사회 활동으로는 한국기술혁신학회의 학회장, 기업 기술가치 평가협회장을 역임하였다. 현재 호서대학교 일반대학원 테크노경영학과와 글로벌창업대학교 교수로 재직 중이며, 하이테크 마케팅과 정보마케팅, 성과분석과 기술마케팅과 관련한 다수의 연구 실적을 보유하고 있다.