

조직특성과 정보시스템특성이 직무만족에 미치는 영향

—비전공유의 조절효과 분석—

박광오* · 이은령** · 정대현***

〈요 약〉

본 연구는 조직특성 및 정보시스템특성의 요인들과 조직구성원들 직무만족 간의 관계를 살펴보고 사회적 자본이론의 비전공유에 따른 조절효과를 파악하고자 하였다. 지금까지 기업성과 및 직무만족 관련 논문들이 주로 인사, 조직, 재무, 생산, MIS 등 각 기능별조직의 관점에서 접근한 개별모형의 분석으로 이루어져 왔다.

따라서 본 논문은 MIS 관점의 접근방식과 더불어 조직관점의 통합연구모형의 제시로 직무만족 및 기업성과에 미치는 영향요인의 종합적 분석을 시도하였다. 또한 사회적 자본이론 측면에서의 직무만족에 미치는 비전공유의 조절효과를 분석하였다.

조직특성은 혁신성, 신뢰, 인재우대 변수를 사용하였다. 그리고 정보시스템특성은 신속성, CEO 지원, 보상을 변인으로 사용하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석자료는 한국직업능력개발원의 인적자본기업패널(HCCP) 6회차의 데이터를 활용하였다. 분석결과에 의하면, 모든 변수들이 만족도에 유의한 영향을 미쳤으며 특히 CEO 지원 및 신뢰가 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

직무만족에 대한 비전공유의 조절효과 분석에서는 혁신성만 조절효과가 있는 것으로 분석되었다. 인구통계학적 변수 중 구성원들의 평균급여에 의한 직무만족의 로지스틱 분석결과만 통계적으로 유의하게 나타났다. 따라서 구성원들의 직무만족 향상에는 무엇보다 급여가 직무만족에 큰 영향을 미친다고 볼 수 있다. 결국 적절한 급여의 책정이 충분한 보상의 개념으로 인식함으로써 전반적인 직무만족이 향상될 것으로 판단할 수 있겠다.

핵심주제어: 조직특성, 정보시스템, 사회적자본, 직무만족, 로지스틱 회귀분석

논문접수일: 2018년 08월 08일 수정일: 2018년 09월 08일 게재확정일: 2018년 09월 17일

* 영남이공대학교 경영계열 교수(제1저자), kopark1021@ync.ac.kr

** 부산디지털대학교 경영학부 외래교수(교신저자), blessu@pusan.ac.kr

*** 경남과학기술대학교 국립대학 육성사업단 전담교수, jdh@gntech.ac.kr

I. 서 론

기업에서 정보시스템에 투자한 효과를 분석하는 것은 필수요소이다. 정보시스템의 이용이 직무만족을 향상시키고 궁극적으로 기업성으로 이어지는 성공 비즈니스모형이 많은 실증연구를 통해 제안되었다. 정보시스템 의존도를 비롯한 조직특성에 따라 직무만족에 미치는 영향을 종합적으로 검증할 필요성 큰 이유이다.

기업성과 및 직무만족 관련 논문들이 인사, 조직, 재무, 생산, MIS 등 각 기능별조직의 관점에서 접근한 개별모형의 분석으로 이루어져왔다. 따라서 본 논문은 MIS 관점과 조직관점의 통합 연구모형의 제시로 직무만족 및 기업성과에 미치는 영향요인의 종합적인 분석을 시도하고자 한다. 또한 사회적자본이론 측면에서의 비전공유가 직무만족에 미치는 조절효과를 분석하고자 하였다.

자원기반이론(resource-based view theory)에 따라 지속적 경쟁우위는 기업이 보유한 독특한 자원에서 나온다고 할 수 있다. 인적자원을 비롯한 유무형의 자원까지 고려하여 업무프로세스 전반적인 요소는 물론 문화까지도 포괄할 수 있어야 진정한 기업성으로의 연계를 입증할 수 있다. 조직의 인적자원과 정보시스템 자원에 사회적자본이론이 보충적인 기능을 하고 있다는 기존 연구의 결과를 바탕으로 직무만족 및 기업성과에 영향을 주게 되는 주요 변인을 도출하고 실증분석을 통한 시사점을 제시하고자 한다. 최근 사회적자본에 관한 연구가 활발한 가운데 구성원들의 직무만족 향상이라는 실질적인 목적을 달성할 수 있는지의 여부를 확인하고자 하였다.

정보시스템의 자원, 능력, 품질과 같은 변인들과 직무만족과의 관계를 개별적으로 접근하는 IS관련 논문의 한계점을 극복하고, 본 연구는 HCCP에서 제공되는 기업전반적인 자원을 대상

으로 통합 연구모형으로 실증분석을 하도록 할 것이다. 기업성과의 향상 여부는 업무프로세스 전반적인 요인들이 영향을 미치게 된다. 즉 다양한 프로세스 지향적 연구를 통해 더 유의미한 결과의 도출이 가능할 것이다(원중하·정대현, 2017).

이러한 상황을 인식하여 본 연구는 기업의 경쟁력 강화라는 관점에서 조직 특성 및 정보시스템의 특성과 직무만족 간의 관계를 실증적으로 분석하였다. 또한 제조업, 서비스업, 금융업 간의 차이분석의 필요성도 있다. 정보시스템 분야에서 직원들의 직무만족 측정은 조직의 정보시스템 성과를 측정하는 중요한 기준이 된다(이용탁, 2017).

본 연구에서는 일반적인 조직특성과 더불어 정보시스템 개선을 중요성을 강조하고 또한 정보시스템의 정보를 적절히 활용함으로써 조직구성원의 직무만족을 보다 효율적으로 지원할 수 있음을 강조하게 될 것이다. 더불어 사회적 자본 관점의 기업 비전공유가 절실하다는 것을 조절 효과 분석을 통해 입증하고자 한다. 연구를 통하여 한국기업 관리자들에게 직원들의 직무만족에 영향을 미치는 특성 변수들을 이해하고 구성원들의 직무만족을 향상시키는데 도움을 줄 수 있을 것으로 희망한다.

본 연구는 한국직업능력개발원의 인적자본기업패널(HCCP: human capital corporate panel)을 활용하였다. 기존의 HCCP 연구가 주로 HRD 관점에서 접근하는 형태였지만, 본 연구는 MIS 관점의 통합연구모형을 제시하고자 한다. 이러한 문제의식을 통해 본 연구는 다음과 같은 목적을 수행하고자 한다.

첫째, 조직특성과 정보시스템특성으로 구분하여 직무만족 향상과의 직접적인 관련성 여부를 탐구한다.

둘째, 비전공유가 직무만족에 조절변수 역할을 하는지 파악한다.

셋째, 인구통계학적 요인이 직무만족에 미치는

영향과 중요성의 크기를 분석하여 시사점을 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 조직 특성

불확실한 경영환경 속에서 기업의 지속적인 경쟁우위를 확보하기 위해서는 무엇보다 혁신이 중요하다. 혁신(innovation)은 새로운 시스템이나 아이디어를 창의적으로 개발하고 이를 유용한 제품 및 서비스로 전환시키는 과정으로, 혁신성은 자신의 직무나 조직의 성과를 높일 수 있는 새로운 아이디어를 창출 및 실행하는 행동을 의미한다(강선아·이수범, 2015). 이러한 혁신행동은 급변하는 기업경영 환경에서 조직성과에 영향을 미치는 중요한 변수이고, 조직 구성원들보다 새로운 아이디어를 제안할 수 있는 효과적인 역할을 수행한다. 혁신행동에 영향을 주는 요인에는 원활한 의사소통, 조직문화, 구성원들의 공유하는 신념 및 규범 등을 비롯하여 근속년수, 교육배경, 직무와 관련된 경험, 원만한 대인관계 등과 밀접한 관련이 있다(김일천 등, 2004).

혁신성은 동기유발 과정에 의하여 영향을 받으며, 자신의 직무에 대해 긍정적인 감정을 유지하려는 성향의 사람은 기존의 직무수행 규칙이나 절차에 구애받지 않고 문제를 해결하려는 의지를 지닌다. 따라서 문제해결에 적합한 새로운 아이디어 창출에 적극적 자세를 견지하게 된다(강선아·이수범, 2015). 오종철과 양태식(2012)은 직무만족과 혁신행동에 관한 연구에서 직무만족이 혁신행동을 높이는 요인으로 평가하였다.

신뢰는 조직 구성원들 상호간에 서로 믿을 수 있는 정도로(구병관·이선규, 2012) 경영진의 공

정성 신뢰여부, 상사의 업무수행 능력의 신뢰, 동료의 전문성에 대한 신뢰 등으로 측정한다. 정범구(2003)는 신뢰를 기반으로 하는 조직은 성공적인 성과를 나타낼 수 있어 리더십과 조직문화의 중요성을 주장하였다.

Matthai(1989)는 조직신뢰를 구성원들이 불확실성 혹은 위기상황에서도 조직의 언행이 일관성이 있어 자신에게 도움을 줄 수 있다는 믿음의 감정으로 정의하였다. Tan & Tan(2000)은 조직신뢰를 조직과 구성원들 간 고용계약 관계에서 발생하는 신뢰의 일환이며, 구성원들에게 조직이 이롭거나 적어도 악의적 행동을 하지 않을 것으로 믿기 때문에 구성원들이 느끼는 조직에 대한 전반적 평가 및 확신을 의미한다. 이처럼 조직신뢰란 구성원들이 조직의 리더에 대하여 인식하는 신념이기 때문에 중국적으로 조직 내 행동이 구성원들에게 유익을 가져다 줄 것으로 믿는 정도라고 할 수 있다. 김호균(2007)은 조직신뢰란 구성원 개인이 인지하는 조직에 대한 신뢰로써 제도적인 신뢰의 의미라고 하였다. 따라서 조직구성원들이 조직에 대하여 인식하는 확신 및 지지를 뜻한다고 주장 하였다. 허남철(2009)은 조직신뢰를 구성원들이 조직에 대하여 인식하게 되는 일종의 심리적 애착으로 평가하였다. 조직 자체를 믿기 때문에 조직으로부터 불이익을 당하지 않을 것이라는 전제하에 소속된 조직을 위하는 특정 행동을 한다는 것이다.

기업경쟁력을 결정짓는 핵심요소 중 인적자본은 인재우대정책의 필수불가결한 요소이다. 이러한 인재우대가 우수인재 확보와 유지를 통한 직무만족 향상을 도모할 수 있다. 자원기반관점에서 기업의 경쟁력과 성과를 높이기 위해 인재우대 정책은 필수적이다. 인재우대 정책은 종업원들 자신의 역량을 잘 발휘할 수 있도록 다양한 기회가 제공되는 것(Amabile, 1996)이라는 의견과, 차별화된 인적자원구조를 통해 조직의 지속가능

한 경쟁우위를 유지하는데 공헌할 수 있을 것으로 믿고 조직에 지속적으로 헌신하도록 만드는 것(Collings & Mellahi, 2009)으로 정의되고 있다. 이와 더불어, 인재우대를 조직이 인재를 개발하려는 비전을 가지고 우수한 인재를 우대하는 것이라고 개념화하였다(장혜정·진인선, 2014). 이러한 인재우대는 기업의 실질적인 보상체계 및 인재우대문화와 같은 기업의 정책에 따라 기업의 경쟁력을 강화시키는 원동력으로 작용할 수 있다.

2. 정보시스템 특성

대부분의 비즈니스 프로세스는 정보시스템을 활용한다. 이처럼 기업에서의 정보시스템 활용은 중요하며 조직의 성과에 직결된 문제이기도 하다. 정보시스템 관련 경쟁우위의 원천으로 자원 기반이론을 바탕으로 많은 연구가 이루어졌다. 자원기반이론이란 기업환경의 불확실성하에서도 지속적 경쟁우위 확보를 위해 경쟁력있는 기업 특유의 자원을 확보해야 한다는 의미이다(강석민, 2016). 이러한 자원은 정보시스템 조직의 인적자원, 파트너십, 정보시스템 기반구조 등으로 분류할 수 있다(Mata et al., 1995). 특히 경쟁우위의 주요 자원으로 정보시스템 관리능력을 언급하고 있으며, 기업성과에 영향을 미친다는 주장을 하고 있다(Piccoli & Ives, 2005). 결국 이러한 정보시스템 능력은 프로세스 개선을 통해 비용절감, 품질향상, 고객만족, 투자수익률 등 정량적 성과로 이어진다는 것이다.

정보시스템 성공요인으로 주로 활용중인 모델은 DeLone & McLean(1992)에 의해 처음 제안된 정보시스템 성과모델을 확장 발전시켜 시스템품질, 정보품질, 서비스품질, 사용의도, 만족도, 성과 요인의 인과관계를 입증하는 실증분석이 많

이 시도되고 있다(DeLone & McLean, 2003). 오창규(2012)는 정보시스템의 성과지표로서 사용자 만족도를 활용하여 e-Book 성공 모형을 도출함에 있어 정보시스템 성공 모형이 효과적으로 적용됨을 밝히고 있다.

정보시스템은 시스템사용자가 보다 정확하고 적합한 정보를 활용하여 의사결정의 효율성을 높일 수 있어야 한다(김현규 등, 2015). 이러한 정보시스템의 사용자 만족도는 적시성, 유용성, 정확성 등 정보품질 변수를 주로 활용해 왔다.

선행연구에 의하면 정보시스템이 성공적으로 구축되고 성과로 연결되기 위해서는 최고경영자의 지원이 필수적이다. 이를 위해서는 최고경영자의 도입 필요성 교육 강조, 최고경영자의 기업 비전에 대한 노력, 도입에 대한 전사적 홍보, 필요성에 대한 전사원에 대한 공감대 형성 교육 등이 필요하다(한동협, 2012). 정보시스템의 성공요인 및 조절변수에 관한 다양한 연구에서 조직의 리더십 및 추진의지, 조직문화, 정보기술 인프라 요소, 평가 및 보상 제도, 최고경영층의 지원 등이 강조되었다(한동호·민병익, 2004; 구병관·이선규, 2012). 즉, 공정한 보상이 구성원들의 동기유발에 중요한 역할을 제공함을 시사하였다.

정보시스템과 연관된 특성 및 만족도 분석에서 강수영과 홍순이(2013)는 정보전달의 시기와 충분성 등을 중심으로 한 커뮤니케이션 적절성(adequacy)의 차원으로 분류하였다. 상호 정보교류가 부족하면 만족도에 부정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 조직 전체의 신뢰에도 타격을 줄 수 있으며, 참여적 문화, 직무만족, 조직몰입, 조직성과 등과도 밀접한 연관성이 있음을 지적하였다. 또한 정보의 적절성, 정보의 양적 충분성, 유용성, 정확성, 시의성, 적합성 등이 만족도를 높인다고 하였다.

3. 사회적 자본이론과 직무만족

사회적 자본(social capital)이라는 용어는 Hanifan(1920)에 의해 처음 사용하였으며, 개인과 가족의 공감과 사회의 한 구성원으로 연계된 집합체의 의미를 지닌다. 이러한 사회적자본의 실현 여부는 사회적 자본을 조직의 사회적 관계 성향을 반영하는 자원으로 인식하고, 성공적인 집단행동을 촉진하고 가치를 창출하기 위한 집단 목표지향성과 구성원의 신뢰공유로 가능하다고 하였다(Leana & Van Buren, 1999). 따라서 사회적 자본은 개인 및 사회집단 그리고 조직 등의 목표 달성을 추구하는 사회적 연결 관계로 요약할 수 있다. 결국 개인의 태도와 행동은 사회적 자본으로 축적된 다양한 인간관계 형성으로 일반적인 삶의 만족도에 영향을 주게 된다(Brehm & Rahn, 1997).

사회적 자본에 대한 나하피엣과 고샬(Nahapiet & Ghoshal, 1998)의 견해는 사회적 관계 연결망과 그 연결망을 기반으로 구성원 간의 상호 신뢰, 규범, 비전 공유 등이 포함된다고 하였다. 또한 사회적 자본의 차원을 구성원들 사이의 유대를 형성하는 연결망의 성격을 지닌다. 따라서 구조적·관계적 차원, 그리고 조직의 문화 및 비전공유와 같은 인지적 차원으로 분류하였다. 이처럼 사회적 자본은 개인과 집단의 관계 가운데 이루어지는 신뢰, 규범, 연결망으로서 조직 구성원들의 만족도를 극대화할 수 있다(김경재·정범구, 2008).

조직관리의 핵심이기도한 사회적 자본은 조직 구성원들 신뢰와 상호관계가 활발하여 행복감을 증가시키고 사회적으로 거래비용을 감소시켜 결국 조직발전과 성과에 긍정적으로 기여하게 된다(이준희, 2014), 사회적 자본이 잘 갖추어진 조직 환경에서는 리더십이 훨씬 더 잘 작동되어 조직 목표의 효율적 달성에 기여하게 된다는 것이다.

종업원들의 조직에 대한 애착심과 충성심이 높을수록, 기업에 대한 만족도가 높아지고, 이직 의도가 낮아진다(Khartri et al., 2001). 직무만족은 조직의 효율성을 평가하는 척도로써 업무, 업무환경, 보상, 혜택, 동료 등에 대한 만족 정도이다(조영삼 등, 2014).

직무만족은 직무의 공정한 보상 및 보상에 대한 인식 정도이며, 직무만족을 기업 비전 성취와 각 개인에게 주어진 직무 조건에서 느끼는 관심 및 열의 그리고 최선을 다하는 자세라고 하였다(이대근·김용재, 2014).

박영진과 조철규(2013)의 조직특성이 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구에서 직무만족이 경영성과에 영향을 주는 것으로 나타났다. 직무만족이 떨어질 수 있는 환경에서 조직원에 대한 보상을 통해 종국적으로 만족도와 경영성과의 변화를 주장하였다.

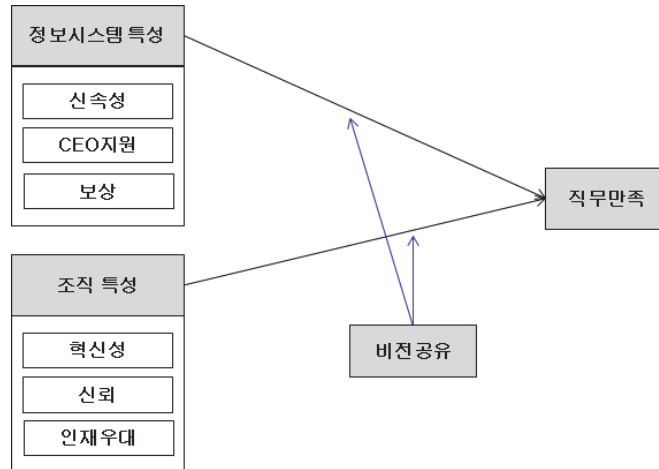
직무만족은 조직 구성원이 자신의 직무에 대해 가지는 전반적인 우호적 평가이며(주영주·김동심, 2013), 구성원 각자가 자신의 직무나 직무 경험에 대한 평가의 결과로 얻게 되는 긍정적인 정서적 상태를 뜻한다(Locke, 1976). 기업의 문화가 우수인재를 육성하는 정책을 적극적으로 실시함으로써 직원들이 전문성과 창의성을 발휘할 수 있는 환경 조성이 직무만족 향상을 통한 경쟁우위 확보로 연계 가능하다.

III. 연구 모형 및 가설

본 연구에서 제안한 연구모형은 Delone & McLean(1992)의 정보시스템 성과모델과 사회적 자본이론 모형 등에서 고찰한 기업의 시스템 및 조직특성이 직무만족에 미치는 영향을 예측하기 위한 모형을 제시하였다. 본 연구는 정보시스템 특성과 조직특성을 구분하고 직무만족에 영향을

미치는지의 여부와 사회적 자본이론에 근거하여 비전공유의 조절효과 여부를 규명하고자 한다.

본 연구에서는 선행연구를 바탕으로 <그림 1> 과 같은 연구모형을 설정하였다.



<그림 1> 연구모형

정보시스템 능력은 정보시스템의 획득, 개발, 운영 및 지원으로 구성되며 이러한 능력이 업무 프로세스 성과에 영향을 주어 그 결과 기업성과가 향상된다(Piccoli & Ives, 2005). 정보시스템의 운영단계에서의 주요 성공요인(CSF: critical success factor)으로는 최고 경영자의 지원(하명목 등, 2010), 보상체계 구축(김상훈·최광돈, 2001), 인센티브 실시, 현업사용자의 교육 훈련, 전사적 홍보, 성과평가 실시, 조직 내 정착 등이 핵심이다. 보상요인과 만족도에 관한 연구에서 금전적 보상의 다양성을 비롯한 전문성 인정 정도와 같은 측정항목이 조직구성원의 만족도 향상에 도움을 준다(김재전 등, 2003).

정보 시스템의 성공 요인에 관련한 다수의 연구에서 시스템 품질과 정보 품질이 사용자 만족도에 영향을 있음을 증명하였고(DeLone & McLean, 1992), 정보 시스템의 서비스적인 측면이 강조되면서 여러 연구자들이 서비스 품질을 정보 시스템의 핵심요인으로 도출하였다(Kettinger & Lee, 1997). 시스템품질의 측정요인에는 사용편의성,

접근용이성, 내용적합성, 상호작용 등이 있으며, 정보품질의 측정요인에는 정확성, 최신성, 신속성, 신뢰성, 유용성, 전문성, 이해용이성 등이 있다(문병주 등, 2009).

사용자 만족도의 측정을 위해 사용하는 주요 요인 중 하나는 CEO의 적극적 지원이다. 정보시스템에 대한 CEO의 관심과 지원이 클 경우 전반적 개발계획 수립, 장기 자금지원 약속, 사용자의 시스템에 대한 이해, 사용자 참여 등이 높아지고 시스템에 대한 저항감을 줄여준다(박철형·김하균, 2000). 이를 바탕으로 아래와 같은 가설을 수립하였다.

- 가설 1: 신속성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2: CEO지원은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3: 보상은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

조직혁신에 대한 논의는 기술적 측면뿐만 아니라 운영, 관리, 마케팅을 포함하는 개념으로 전환되고 있기 때문에 종합적 관점에서 혁신을 정의하여야 한다. 혁신은 다른 한편 조직에 부정적인 영향을 미치는 위협스런 활동이기도 하다. 기존의 제품, 서비스, 운영방식과 구별되는 혁신은 조직 구성원에게는 새로운 환경의 적응을 필요로 한다. 구성원이 혁신을 통해 형성된 변화된 제반 환경에 적절히 대응할 수 있을 때에만 조직의 성과향상으로 연결될 것이다(이동명·이영수, 2012).

김찬중과 윤찬성(2008)은 조직신뢰를 구성원이 조직에 대한 지속적인 몰입과 더불어 자발적인 참여를 통해 위기 상황에서도 효율적 대처를 시도하는 심리적 유대감에 기반한다고 주장하였다. 채희용·윤세환(2009)은 조직신뢰를 구성원들이 조직에 대하여 인식하는 긍정적 믿음의 정도로 정의하였다. 임성만(2004)은 자긍심, 인사의 공정성, 좋은 회사 분위기, 구성원에 대한 배려, 경영진의 역량 등 5가지 요인으로 조직을 신뢰할 수 있다고 하였다. 박종승(2008)은 정직, 수행능력, 일관성, 충성심, 개방성 여부를 조직신뢰의 구성요인으로 보았다. 한국생산성본부(1990)에서 제시한 신뢰의 요인으로는 경영자의 진실성, 구성원을 존중하는 인격적인 대우, 공정성(평가·보상·승진·학연·지연·성별), 개인 존중 등을 제시하였다.

인재우대 정책은 종업원들의 직무수행 자긍심을 높여주고 조직의 경쟁우위를 유지하는데 공헌할 수 있을 것으로 믿어 지속적 혁신을 유도할 수 있다(Collings & Mellahi, 2009). 이러한 인재우대정책은 기업의 실질적인 보상체제로 정착되면 더욱 기업의 경쟁력을 강화시키는 원동력으로 작용 가능하다. 이를 바탕으로 아래와 같은 가설을 수립하였다.

가설 4: 혁신성은 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 5: 신뢰는 직무만족에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 6: 인재우대는 직무만족에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

직원들의 직무만족 개념은 상당히 주관적이고 다차원적인 감정의 상태로써, 개인이 자신의 직무나 직무경험에 대한 평가의 결과로 얻게 되는 긍정적인 정서적 상태 및 개인의 심리상태라고 밝히고 있다(김성환, 2014). 이러한 직무만족의 결정요인은 개인특성, 직무특성, 조직특성 등으로 구분할 수 있으며, 개인특성에는 성별, 연령, 개인적 요인 등이 있으며, 직무특성은 직무유형, 작업조건, 직무범위 및 역할 등과 관련된 요인이며, 조직특성은 작업여건, 대인관계, 감독스타일, 급여와 승진기회 등의 외부환경에 의한 요인을 의미한다.

사회적 자본의 인지적 차원은 조직 구성원들 전체가 공유하고 있는 인지적 체계에 대한 내용이다. 구성원들이 조직의 비전이나 목표, 문화, 규범 체계 등을 유사하게 인식할수록 자신들이 하나의 운명 공동체라는 인식을 심어주게 되어 조직성과에 긍정적 영향을 미치게 된다는 것이다(유한구·이혜숙, 2014).

바꾸어 말하면 조직의 비전과 가치공유를 통해 구성원들 간 공통의 목적의식과 가치관 형성, 열망을 향상시켜 조직에 활력을 불어넣고, 준거의 틀을 제공함으로써 구성원들 간의 상호 정보 교류와 의사소통을 촉진시키는 역할을 기대할 수 있다(박순미, 2000). 이상과 같은 이론에 근거하여 사회적 자본 중 비전공유에 따라 직무만족에 차이가 있을 것으로 판단하여 조절변수로서의 역할을 분석하고자 한다. 이를 바탕으로 아래와 같은 가설을 수립하였다.

- 가설 7-1: 비전공유가 높을수록 신속성과 직무만족 간의 정(+)¹의 관계는 강화될 것이다.
- 가설 7-2: 비전공유가 높을수록 CEO지원과 직무만족 간의 정(+)¹의 관계는 강화될 것이다.
- 가설 7-3: 비전공유가 높을수록 보상과 직무만족 간의 정(+)¹의 관계는 강화될 것이다.
- 가설 7-4: 비전공유가 높을수록 혁신성과 직무만족 간의 부(-)¹의 관계는 강화될 것이다.
- 가설 7-5: 비전공유가 높을수록 신뢰와 직무만족 간의 정(+)¹의 관계는 강화될 것이다.
- 가설 7-6: 비전공유가 높을수록 인재우대 직무만족 간의 정(+)¹의 관계는 강화될 것이다.

적 수준을 파악할 수 있는 데이터로 한국직업능력개발원 주관으로 2005년부터 주기적으로 수행되고 있으며 본 논문은 6회차의 자료를 사용하였다. 동일한 대상 기업을 2년 단위로 추적 조사하는 중장기 패널조사로 수행되고 있어 매우 유익한 자료로 평가받고 있다.

본 연구에서 연구표본은 제6회차 HCCP의 272개 사업장과 개별근로자 응답자 4,016명을 결합한 표본으로 다중회귀분석법을 이용하여 통계적으로 가설검증을 실시하였다.

종업원 개인별 특성을 살펴보면, 남성은 89.2% 여성은 10.89%, 연령은 20대에서 50대 중 30대가 65.3%로 가장 많았다. 학력은 고졸 24.6%, 전문대졸 14.8%, 대학졸 51.4%, 대학원 이상은 9.2%를 차지하였다. 근속년수는 3년 이하 27.1% 4~5년 27% 6~7년 15.1% 8~9년 20.7% 10년 이상 10.1%로 조사되었다. 평균임금은 200만원 이하 30.5% 200만원대 45.7% 3백만원대 17.6% 400만원 이상은 6.2%로 조사되었다. 참여 대상의 자세한 인구통계학적 자료는 <표 1>과 같다.

조사대상의 기업별 특성과 관련하여 업종별로 구분해보면, 제조업종 204(75.0%), 서비스업종 40(14.7%), 금융업종 28(10.3%)개 업체가 조사되었다. 기업규모는 근로자수 50~100인 20(7.3%), 500인 이하 164(60.1%), 1,000인 이하 43(15.9%), 3,000인 이하 26(9.6%), 3,000인 이상 19(7.1%) 순으로 나타나 <표 2>에서 제시하였다.

IV. 연구결과의 분석 및 가설 검증

1. 연구결과의 분석

본 연구에 이용된 자료는 인적자본 기업패널(HCCP: human capital corporate panel)이다. HCCP는 우리나라 기업이 지닌 인력의 양적·질

<표 1> 종업원 표본의 특성

구분		표본수	백분율(%)
성별	남	3,583	89.2
	여	433	10.8
연령	20대	717	17.9
	30대	2,625	65.3
	40대	659	16.4
	50대	15	0.4

학력	고졸	986	24.6
	전문대졸	595	14.8
	대학졸	2,064	51.4
	대학원 이상	371	9.2
근속년수	3년 이하	1,089	27.1
	4~5년	1,084	27.0
	6~7년	608	15.1
	8~9년	830	20.7
	10년 이상	405	10.1
평균임금	200 이하	1,224	30.5
	201~300	1,835	45.7
	301~400	707	17.6
	401 이상	250	6.2
계		4,016명	

<표 2> 기업 표본의 특성

구분		표본수	백분율(%)
기업 업종	제조업	204	75.0
	서비스업	40	14.7
	금융업	28	10.3
기업 규모	100명 이하	20	7.3
	101~500	164	60.1
	501~1,000	43	15.9
	1,001~3,000	26	9.6
	3,000명 이상	19	7.1
계		272개	

2. 가설 검정

본 연구는 변수들 사이의 관련성 정도를 파악하기 위하여 피어슨 상관관계분석(pearson's correlation analysis)을 실시하였다. 독립변수들 간에 상관관계가 높게 존재할 경우 분석의 효율성이 낮아지게 된다. <표 3>에서와 같이 본 연구에서 사용된 독립변수 혁신성은 부(-)의 상관계수가 도출되었다.

연구모형에서 설정된 가설 검정을 위해 독립변수들과 종속변수 사이의 인과관계 형성 여부 및 그 관계가 어떤 유형의 성격을 보여주는지 파악해 보는 통계분석 방법으로는 다중회귀분석

(multiple regression analysis)을 실시하였다.

다중회귀분석 기법의 활용은 독립변수들 간의 다중공선성(multicollinearity) 여부를 먼저 확인해야 하며, 만약 독립변수들 사이에 다중공선성이 존재할 경우 임의의 회귀변인이 다른 영향으로 회귀 값이 변동하게 된다. 따라서 독립변수들과 종속변수 사이의 관계를 나타내는 회귀선의 해석에 심각한 지장을 초래할 수 있다. 이처럼 독립변수들 사이의 상관관계 여부를 확인하는 다중공선성 검증을 위해 공차한계(tolerance)와 분산팽창요인(VIF: variance inflation factor) 등의 지표를 사용하였다.

본 연구에서 회귀모형상의 독립변수들의 공차

한계 값은 <표 4>에서 보는 바와 같이 0.1을 상회하며, VIF값 또한 2 이하의 값으로 나타나 영

향 요인들 간의 다중공선성은 문제가 없다는 판단이다.

<표 3> 설명변수 간 상관계수

설명변수	기술통계		상관계수							
	평균	표준편차	1	2	3	4	5	6	7	8
신속성	3.26	1.003	1							
CEO지원	3.29	0.998	.620	1						
보상	2.94	1.099	.468	.530	1					
혁신성	3.01	0.899	-.148	-.184	-.181	1				
신뢰	3.33	0.789	.348	.343	.334	-.210	1			
인재우대	3.27	0.901	.385	.434	.450	-.254	.451	1		
직무만족	3.50	0.823	.276	.278	.234	-.161	.365	.357	1	
비전공유	3.33	0.826	.346	.404	.356	-.232	.411	.460	.455	1

상관계수는 모두 0.01 수준에서 유의함

<표 4> 다중회귀분석 결과표

독립변수	비표준화계수		표준화계수	t	sig. T	공선성 통계량	
	B	S.E.	β			공차	VIF
(상수)	1.666	.077		21.514	.000		
혁신성	-.056	.013	-.062	-4.397	.000	.919	1.088
인재우대	.194	.015	.212	12.729	.000	.651	1.535
신뢰	.228	.016	.218	14.005	.000	.745	1.342
신속성	.050	.015	.061	3.439	.001	.573	1.746
CEO지원	.103	.015	.125	6.731	.000	.522	1.914
보상	.037	.013	.050	2.951	.003	.635	1.574

직무만족에 대한 다중회귀모형의 결정계수 R²=0.274로 낮은 상관관계를 보여 회귀선의 설명력은 다소 낮았다. 그러나 더빈왓슨값은 1.939로 2에 가까워 잔차의 독립성이 확보된 것으로 나타났다. 분산분석표의 결과 F통계량은 252.616이고 다중회귀모형의 통계적 유의성이 p<0.000으로 높은 것으로 나타났다. 따라서 독립변수들의 모임이 종속변수 직무만족의 변동을 잘 설명하고 있다. 낮은 회귀식의 유의함과는 별도로 독립변수의 계수값 유의성 여부를 살펴보면, 개별 독

립변수들의 t-통계량값이나 p-값에서 α=0.05 기준으로 혁신성, 인재우대, 신뢰, 신속성, CEO지원, 보상 모두 유의성이 있는 것으로 나타났다. 즉 조직특성 및 정보시스템특성의 모든 독립변수가 직무만족에 중요한 역할을 한다고 평가할 수 있다.

비전공유에 대한 직무만족의 조절효과 분석 결과는 <표 6>과 같다. 모형요약의 모형2에서 총 설명량이 의미 있게 변동되었는지를 살펴보면 R² 변화량은 0.005, F변화량은 27.498로 나타

났다. F변화량의 유의확률은 0.000으로 나타나 매우 유의함을 알 수 있다. 조절효과의 최종판단을 위해 상호작용항의 유의성 및 영향력의 방향이 타당한지를 검증해야 한다. 분석결과에서 상호작용항인 혁신성*비전공유의 t값은 -5.244, 유의확률 0.000으로 유의수준 0.001에서 매우 유의

한 것으로 나타났다. 따라서 사회적자본인 비전공유의 하부요인인 혁신성과 직무만족 간에 통계적으로 유의한 조절효과가 있다는 것이다. 그러나 나머지 신속성, CEO지원, 보상, 신뢰, 인재우대에 있어서는 비전공유가 직무만족의 조절효과 없는 것으로 나타났다.

<표 5> 가설 채택 여부

H	가설	결과
H1	신속성 → 직무만족	채택
H2	CEO지원 → 직무만족	채택
H3	보상 → 직무만족	채택
H4	혁신성 → 직무만족	채택
H5	신뢰 → 직무만족	채택
H6	인재우대 → 직무만족	채택
H7-4	혁신성과 직무만족 사이의 비전공유 조절효과	채택

<표 6> 조절효과 검정 결과표

변수	모형1				모형2				ΔR ²	F	p	판정
	비표준화계수	표준화계수	t	p	비표준화계수	표준화계수	t	p				
상수항	1.945	-	29.824	0.000	1.289	-	9.136	0.000	0.005	27.498	0.000	채택
혁신성	-0.072	-0.078	-5.824	0.000	0.139	0.152	3.306	0.001				
비전공유	0.533	0.535	39.719	0.000	0.727	0.730	18.429	0.000				
혁신성*비전공유	-	-	-	-	-0.064	-0.274	-5.244	0.000				
신속성*비전공유	-	-	-	-	-0.001	-0.006	-0.093	0.926	0.000	0.009	0.926	기각
CEO지원*비전공유	-	-	-	-	-0.007	-0.035	-0.662	0.508	0.000	0.439	0.508	기각
보상*비전공유	-	-	-	-	-0.007	-0.045	-0.670	0.503	0.000	0.449	0.503	기각
신뢰*비전공유	-	-	-	-	-0.009	-0.048	-0.674	0.500	0.000	0.454	0.500	기각
인재우대*비전공유	-	-	-	-	0.001	0.005	0.069	0.945	0.000	0.005	0.945	기각

인구통계학적 자료인 연령, 평균급여, 근속년수에 따른 직무만족에 차이가 있는지의 여부를 파악하기 위해 <표 7>과 같이 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 이를 위해 직무만족의 보통이상과 그렇지 않다라고 답변한 그룹으로 구분하여 코딩 후 독립변수 별 차이가 있는지를 확인하였

다. 결과 설명력은 2%이며, Hosmer와 Lemeshow 적합도 검정 결과는 유의확률 0.484로 나타나 0.005보다 훨씬 크므로 모형은 적합하다고 할 수 있다. 그리고 종속변수가 발생할 가능성이 0.5이상으로 종속변수가 발생한다고 예측하는 로지스틱 회귀분석의 예측 정확도는 89.4%로 양호하게

검정되었다. 각 변수 별 연령과 근속년수는 직무 만족에 유의한 영향을 미치지 못하였으나 평균 급여는 Exp(B)가 1 초과인 정(+의 영향으로

$p < 0.000$ 에서 유의하였다. 이로써 평균급여 1만원 이 증가할수록 직무만족이 1.004배 정도 상승할 가능성이 높아진다는 결론이 도출되었다.

<표 7> 로지스틱 회귀분석 결과

종속변수	독립변수	Exp(B)	P
직무만족	연령	1.011	.319
	평균급여	1.004	.000
	근속년수	1.030	.163
	(상수)	1.974	.047

V. 결 론

본 연구에서는 정보시스템특성과 조직특성의 요인들과 직무만족 간의 관계를 살펴보고 사회적자본이론의 비전공유에 따른 조절효과를 살펴 보고자 하였다.

첫째, 정보시스템 특성에서 직무만족에 가장 유의한 영향을 미친 요인은 CEO 지원으로 나타났다. 신속성과 보상 또한 통계적으로 유의하였다. 정보시스템 도입 시 직원들의 만족도를 높여 적극적인 참여를 유도하는 것이 필요하며, 특히 사용자 만족도를 위한 정보시스템의 특성은 무엇보다 최고경영자의 적극적인 지원정책을 통해 가능하다는 시사를 받게 된다. CEO의 전략적 지원책을 통해 직원들의 만족도를 높게 유지하려는 노력은 궁극적으로 기업의 성과로 귀결될 것이다. 변화관리의 핵심 내용 중 하나가 적절한 보상 및 처벌의 엄격성과 같은 건인책과 더불어 가장 중요한 것이 CEO의 적극적 지원이 조직 전반의 관리 포인트임을 알 수 있다.

둘째, 조직 특성에서 직무만족에 가장 유의한 영향을 미친 요인은 신뢰로 나타났다. 인재우대와 혁신성 또한 통계적으로 유의하였다. 구성원 상호간 신뢰관계가 돈독하고 조직 내 커뮤니케

이션이 원활하게 유지되는 등 구성원들의 직무 만족을 높일 수 있는 기업환경의 조성이 무엇보다 필요한 이유이다. 혁신성은 동기유발 과정에 의하여 영향을 받기 때문에 자신의 직무에 대해 기존의 방식을 고수하려는 경향의 사람은 업무를 수행함에 있어서 참신하고 새로운 업무수행 과정 및 방법을 고안하고 수행하려는 적극적 행동은 줄어들기 마련이다. 이처럼 혁신성은 직무 만족과 부의 관계가 있는 것으로 나타나 혁신이 요구되어지면 구성원들이 느끼는 부담감이 커짐을 알 수 있다.

셋째, 직무만족에 대한 비전공유의 조절효과 분석에서는 혁신성만 조절효과가 있었다. 따라서 사회적자본인 조직의 비전공유는 혁신성과 직무 만족 사이에서 부의 관계를 완화시키는 역할을 하는 것으로 평가할 수 있다. 혁신성장이 기업의 숙명일 수 있으나 적절한 보상과 직무만족 향상과 같은 변화관리의 효율성을 감안한 최적의 노력이 필요할 것이다.

넷째, 인구통계학적 변수 중 평균급여에 따른 직무만족의 로지스틱 분석결과는 통계적으로 유의하게 나타났다. 따라서 구성원들의 직무만족 향상에는 무엇보다 급여가 직무에 따른 충분한 보상의 개념이 주어진다고 인식함으로써 전반적

인 만족도는 향상될 것으로 판단할 수 있겠다.

본 연구는 제시된 시사점에도 불구하고, 몇 가지 한계점을 지니고 있다. HCCP와 같은 국가통계자료를 이용할 때, 빈도가중치만 적용하는 경우에는 연구 결과에 대한 과잉해석의 가능성이 높기 때문에 각별한 주의가 필요하고 추정 값에 오류가 발생할 수 있다는(이은령·김태혁, 2016; 변해원, 2012) 한계점을 가진다. 향후 연구에서는 연구의 결과가 전체 인구집단을 대표할 수 있도록 의미를 부여하기 위한 복합표본분석모형을 이용하여, 추정의 정확도를 높일 필요성이 제기된다. 미래연구를 위한 제언으로 패널자료를 이용하여 제안된 모형의 종단적 연구를 통해 지속적인 변수에 대한 효과분석이 필요하다고 판단된다.

참고문헌

- 강석민(2016), “자원기반이론을 적용한 기술협력 네트워크에서 보호 메커니즘, 관계학습, 관계성과의 관계에 대한 실증연구,” *경영과 정보연구*, 35(2), 45-66.
- 강선아·이수범(2015), “호텔 식음료 종사원의 조직 내 의사소통과 직무만족 및 혁신행동 간의 구조적 관계 연구,” *관광레저연구*, 27(3), 23-40.
- 강수영·홍순이(2013), “조직 특성과 상사 커뮤니케이션 만족도가 비서의 모바일 커뮤니케이션에 미치는 영향,” *비서학논총*, 22(1), 71-98.
- 구병관·이선규(2012), “공공분야의 지식관리시스템 도입요인과 보상요인이 성과에 미치는 영향,” *한국콘텐츠학회논문지*, 12(10), 418-429.
- 김경재·정범구(2008), “사회자본과 지식공유 관계에서 정보시스템 특성의 조절효과,” *인적자원관리연구*, 15(3), 1-18.
- 김재전·유일·공희경(2003), “지식공유 영향요인이 지식관리시스템 성과에 미치는 영향,” *한국정보전략학회지*, 6(2), 33-68.
- 김상훈·최광돈(2001), “ERP 시스템 구축 단계별 주요성공요인에 관한 실증적 연구,” *한국경영학회지*, 26(4), 1-21.
- 김성환(2014), “인적자원개발제도, 조직몰입, 직무만족 간의 관계: 조직수준의 학습문화의 매개효과 검증,” *벤처창업연구*, 9(3), 119-128.
- 김일천·김종우·이지우(2004), “혁신적 업무행동의 선행요인에 관한 연구,” *경영연구*, 19(2), 282-317.
- 김현규·소원근·김하균(2015), “전산세무회계시스템의 특성변수(시스템, 정보)와 개인변수가 교육성과에 미치는 영향-KcLep을 중심으로,” *경영과 정보연구*, 34(5), 111-125.
- 문병주·김창수·송중철·손소현·정희경(2009), “정보서비스시스템 만족도 조사에 관한 연구,” *한국정보통신학회논문지*, 13(5), 835-844.
- 박순미(2000), “조직의 사회적 자본이 새로운 지적 자본 창출에 미치는 영향,” *인적자원개발연구*, 2(1), 171-203.
- 박영진·조철규(2013), “시큐리티 업체의 조직특성이 경영성과에 미치는 영향,” *융합보안 논문지*, 13(5), 148-156.
- 박철형·김하균(2000), “정보시스템 사용자만족도의 영향요인 및 성과요인에 대한 실증연구: 수산협동조합 정보사용자 중심으로,” *정보시스템연구*, 9(1), 44-59.
- 변해원(2012), “잠재적 위험요인의 탐색에 관한 단일표본분석과 복합표본분석의 비교,” *한국산학기술학회논문지*, 13(5), 2251-2258.
- 오종철·양태식(2012), “서비스기업에서 창의적 리더십이 직무만족과 혁신행동에 미치는 영향: 라포의 매개효과 및 조절효과를 중심

- 으로”, *서비스경영학회지*, 13(2), 47-71.
17. 오창규(2012), “정보 시스템 성공 모형을 적용한 e-Book 성공 모형의 평가”, *정보관리학회지*, 29(4), 61-82.
 18. 원중하·정대현(2017), “공유가치창출(CSV) 활동이 구매의도에 미치는 영향: 가치사슬 관점”, *경영과 정보연구*, 36(4), 1-19.
 19. 유한구·이혜숙(2012), “기업의 사회적 자본이 기업성공에 미치는 영향”, *인적자본 기업패널조사(2012)*, 한국직업능력개발원, 575-597.
 20. 이대근·김용재(2014), “정보시스템 성공요인이 카지노정보시스템의 보안신뢰와 직무만족을 통해 경영성공에 미치는 영향”, *한국경영정보학회 추계학술대회*, 227-239.
 21. 이동명·이영수(2014), “구성원 능력이 조직에서의 혁신에 미치는 영향 연구”, *인적자본 기업패널조사(2014)*, 한국직업능력개발원, 491-509.
 22. 이용탁(2017), “ICT 기업의 조직문화가 조직구성원 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, *경영과 정보연구*, 36(4), 149-166.
 23. 이은령·김태혁(2016), “내부 프로세스 역량의 선행변수와 결과변수에 관한 연구”, *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 18(4B), 1969-1984.
 24. 이준희(2014), “기업가의 특성과 사회적 자본의 사회적 기업 성과와의 연계에 관한 연구”, *사회과학연구*, 31(2), 127-166.
 25. 정범구(2003), “조직내 신뢰와 조직간 신뢰의 관계요인에 대한 이론적 고찰”, *경영경제연구*, 25(2), 97-113.
 26. 조영삼·홍가혜·신만수(2015), “한국기업 중업원들의 조직몰입과 만족도 연도별 비교”, *인적자본 기업패널조사(2015)*, 한국직업능력개발원, 413-429.
 27. 주영주·김동심(2013), “직무만족과 조직몰입의 관계에서 기업문화개방성, 인재우대가 미치는 조절효과”, *산업혁신연구*, 29(1), 109-129.
 28. 장혜정·진인선(2014), “IT기업 근로자 숙련도, 교육훈련 적절성, 인재우대, 조직몰입의 인적자원경쟁력 예측 연구”, *학습과학연구*, 8(1), 81-99.
 29. 하영목·안영준·변지석(2010), “ERP시스템 구축 후 운영단계의 주요성공요인에 관한 실증연구”, *한국경영정보학회, 추계학술대회*, 238-268.
 30. 한동협(2012), “ISO 인증 시스템의 성공요인과 재무적성공에 관한 연구”, *e-비즈니스연구*, 13(5), 275-259.
 31. 한동효·민병익(2004), “지식관리시스템의 도입·활용에 관한 평가연구: 경상남도 2개 기초자치단체를 중심으로”, *한국행정정보*, 38(5), 215-239.
 32. Amabile, T. M.(1996), *Creativity & Innovation in Organizations*, Harvard Business School.
 33. Brehm, J. & Rahn, W.(1997), “Individual-level Evidence for the Causes and Consequences of Social Capital”, *American Journal of Political Science*, 41(3), 999-1023.
 34. Collings, D. G. & K. Mellahi(2009), “Strategic Talent Management: A review and research agenda”, *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313.
 35. DeLone, W. H. & McLean, E. R.(1992), “Information System Success: the Quest for the Dependent Variable”, *Information Systems Research*, 3(1), 60-95.
 36. DeLone, W. H. & McLean, E. R.(2003), “The DeLone and McLean Model of Information System: A Ten-Year Update”, *Journal of Management Information Systems*,

- 19(4), 9-30.
37. Hanifan, L. J.(1920), "Social capital - Its Development and Use", *The Community Center*, 67, 78-90.
38. Kettinger, W. J. & Lee, C. C.(1997), "Pragmatic Perspectives on the "Measurement of Information Systems Service Quality", *MIS Quarterly*, 21(2), 223-240.
39. Khatri, N., Fern, C. T. & Budhwar, P.(2001), "Explaining Employee Turnover in an Asian Context", *Human Resource Management Journal*, 11(1). 125-149.
40. Leana, C. R. & Van Buren, H. J.(1999), "Organizational Social Capital and Employment Practices", *Academy of Management Review*, 24(3), 538-555.
41. Mata, F. J., Furest, W. L. & Barney, J. B.(1995), "Information Technology & Sustained Competitive Advantage: A Resource-based Analysis", *MIS Quarterly*, 19(5), 487-505.
42. Mattai, J. M.(1989), *Employ Perceptions of Trust, Satisfaction, and Commitment as Predictors of Turnover Intentions in Mental Health Setting*, Unpublished Doctoral Dissertation. Peabody College of Vanderbilt University.
43. Nahapiet, J. & Ghoshal, S.(1998), "Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage", *Academy of Management Review*, 23, 242-266.
44. Piccoli, G. & Ives, B.(2005), "Review: IT-dependent Strategic Initiatives and Sustained Competitive Advantage: A Review and Synthesis of the Literature", *MIS Quarterly*, 29(4), 747-776.

Abstract

Effects of Job Satisfaction on the Characteristics of Organization and Information Systems

– Moderating Effects of Vision Sharing –

Park, Kwang-O* · Lee, Eun-Roung** · Jung, Dae-Hyun***

The purpose of this study is to clarify the relationship between organizational characteristics and information systems characteristics or job satisfaction, attempts to examine the regulatory effects brought about by the adjustment of social capital theory. So far, The results of this study are based on the analysis of individual models from the perspectives of each functional organization such as HR, organization, finance, operation, and MIS. Therefore, this paper attempted a comprehensive analysis of factors affecting job satisfaction and firm performance by presenting an integrated research model of organizational perspectives in addition to the approach of MIS perspective. The characteristics of information system were promptness, CEO support, and compensation. And the organizational characteristics were multiple regression analysis using innovation, trust, and preferential factors. The analysis data is based on sixth data from the HCCP of Korea Productivity Center. According to the analysis results, all the variables had a significant influence on satisfaction, especially CEO support and trust. The analysis of the moderating effect between innovation and job satisfaction was moderated by vision sharing. Only the logistic regression analysis of the satisfaction with the average salary of the members among the demographic variables was statistically significant. Therefore, this study can be concluded that the overall satisfaction level will be improved by recognizing appropriate compensation as sufficient compensation.

Key Words: Characteristics of the organization, Information systems, Social capital, Job satisfaction, Logistic regression analysis

* Professor, Department of Business Administration, Yeungnam University College, kopark1021@ync.ac.kr

** Lecturer, Division of Business Administration of Busan Digital University, blessu@pusan.ac.kr

*** Professor, National University Promotion Bureau, GNTECH, jdh@gntech.ac.kr