

<http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2023.9.2.51>

JCCT 2023-3-6

의사소통, 신뢰 및 조직문화간의 관계가 기업 경쟁력에 미치는 효과

The Effects of The Relationship between Communication, Trust and Organizational Culture on Corporate Competitiveness

김진희*

Jinhee Kim*

요약 이 연구는 기업의 혁신적 문화, 조직 내 신뢰, 의사소통의 관계와 기업의 경쟁력에 미치는 영향력에 대하여 분석하였다. 연구모형은 기업의 혁신적 문화가 신뢰와 의사소통에 긍정적인 영향을 미치며, 신뢰와 의사소통은 기업 경쟁력을 높이는 긍정적인 것으로 가정하였다. 분석을 위한 설문자료는 한국직업능력개발원(KRIVET)이 시행하는 인적자본기업패널Ⅱ(HCCP Ⅱ)의 1차 조사에서 수집된 9,053명 종업원의 자료를 기업수준(510개 기업)으로 통합하여 활용하였다. 기업경쟁력은 내부 프로세스 역량과 대고객역량에 대한 10개 요소에 대한 응답을 사용하였다. 본 연구모형을 분석하는데 구조방정식 분석을 사용하였다. 분석결과를 보면, 혁신적 조직문화는 조직의 신뢰와 의사소통에 긍정적인 영향을 미쳤다. 그리고 신뢰와 의사소통은 기업 경쟁력에 긍정적인 효과가 있는 것으로 나타났다. 부트스트랩을 통한 간접효과 분석에서는 혁신적 조직문화가 신뢰와 의사소통을 통한 간접효과가 나타나지 않아 혁신적 조직문화, 신뢰와 의사소통, 기업 경쟁력 간의 직접효과만을 확인할 수 있었다.

주요어 : 의사소통, 신뢰, 혁신적 조직문화, 기업 경쟁력

Abstract This paper analyzes the relationship between organizational development culture, intra-organizational trust, and communication and their influence on corporate competitiveness. The research model is composed that development culture has a positive effect on trust and communication, and that trust and communication have a positive effect on corporate competitiveness. The data for the analysis were integrated at the company level (510 companies) and used the data of 9,053 employees collected in the 1st survey of the Human Capital Company Panel(HCCP II) of the Korea Research Institute for Vocational Education and Training(KRIVET). For corporate competitiveness, responses to 10 factors for internal process capability and customer service capability were used. The structural equation model was employed to analyze the research model. As a result of the analysis, development culture had a positive effect on organizational trust and communication. And trust and communication were found to have a positively effect on corporate competitiveness. In the indirect effect analysis through bootstrapping, the development culture did not show indirect effects through trust and communication, so only direct effects between development culture, trust and communication, and corporate competitiveness could be confirmed.

Key words : Communication, Trust, Development Culture, Corporate Competitiveness

*정희원, 교수, 대구가톨릭대학교 경영학과 (제1저자)
접수일: 2023년 1월 12일, 수정완료일: 2023년 2월 27일
게재확정일: 2023년 3월 8일

Received: January 12, 2023 / Revised: February 27, 2023

Accepted: March 8, 2023

*Corresponding Author: jinhkim@cu.ac.kr

Business Administration, Daegu Catholic University, Korea

I. 서론

최근 기업의 경쟁력과 경쟁력에 영향을 미치는 조직의 중요한 내적 조직요인으로 조직문화 및 조직문화에 영향을 미치는 요소를 분석하는 연구들이 점차 늘어나고 있다. 이는 그간 기업의 지속적 경쟁우위를 위한 자원으로 여겨졌던 공정기술 혁신, 자본 조달에 대한 접근성, 경쟁전략과 마케팅역량 등이 경쟁자들의 빠른 모방과 학습으로 인해 점점 더 경쟁우위의 요소로써 차별성을 갖기 어려워졌기 때문이다[1]. 이는 주로 경쟁자의 모방능력 향상에 기인한다[2]. 즉, 경쟁자의 흡수능력이 높아지고 모방속도가 빨라지게 됨으로서, 기업은 경쟁자가 모방하는 속도보다 더 빠르게 제품과 공정 혁신을 이루어야 하거나, 경쟁자가 쉽게 모방하고 이전하지 못하는 자원을 핵심역량으로 가져야만 한다. 따라서 기업들은 경쟁자가 쉽게 모방하지 못하는 내부적인 자원을 찾고, 이를 강화하는데 큰 관심을 기울이고 있다[3].

이 속에서 조직 내 의사소통 프로세스와 조직과 종업원 간의 신뢰, 긍정적인 조직문화의 개발이 경쟁우위 얻기 위한 중요한 조직차원의 요인으로 주목받고 있다[4]. 즉, 이 요인들이 갖는 사회적 복잡성과 인과관계의 모호성, 역사적 의존성 등의 특성이 시장에서 거래되거나, 유형적으로 확인하기 어려운 기업의 맥락(context)적 요인들이기 때문이다. 잘 체계화된 조직 내 의사소통 경로와 관행, 높은 신뢰관계, 조직문화는 경쟁자가 쉽게 모방하기 어려운 무형적 자원이다[4]. 따라서 이러한 기업의 내적이면서 무형적인 요소들이 결합되어 기업의 경쟁력의 향상과 유지에 미치는 긍정적인 영향력을 분석하고 검증하는데 본 연구의 기여와 의의가 클 것으로 판단한다.

본 논문을 위한 데이터 자료는 한국직업능력개발원(KRIVET)이 조사한 인적자본기업패널Ⅱ(HCCP Ⅱ)의 1차 조사에서 수집된 9,053명 종업원의 자료를 기업수준(510개 기업)으로 통합하여 활용하였다.

II. 문헌고찰

1. 조직문화

조직문화의 경쟁가치모형의 내용적인 타당성은 이미 많은 학자들에 의해 확인되었다.

경쟁가치모형은 조직의 효과성을 이루는 가치요소의 차이가 무엇인지를 설명하고자 하였다. Quinn & Kimberly(1984)는 이를 조직문화에 적용하여 조직문화 유형을 설명하고 특징을 유도하기 위한 도구로 사용되었다[5].

이 경쟁가치모형에 따라 각 문화유형을 설명하면 다음과 같다.

① 혁신문화(development culture): 변화와 혁신이 문화의 기본 가치이며, 유연성을 강조한다. 더불어 조직 혁신과 창의적 가치를 중시한다. 따라서 환경의 변화에 적응하고 조직의 혁신을 유도하는 자원 확보 노력, 구성원의 혁신지향 활동이 공유 가치이다[6].

② 집단문화(group culture): 인간관계를 중시한다. 따라서 신뢰, 참여를 통한 팀워크, 소속감, 사기진작 등의 가치를 추구한다. 이러한 문화 유형에서는 무엇보다 조직 내 집단중심의 관계를 유지하는 것에 많은 중점을 둔다[6].

③ 위계문화(hierarchy culture): 안정적인 조직의 위계와 조직의 내적인 효율성을 중시한다. 따라서 규정과 규제, 계층 간 질서유지가 중심적인 내적 가치이다. 내부과정모형과도 일맥상통하며, 공식적 의사소통과 통제, 안정성을 중시하는 관료적 문화로 대변된다[7].

④ 합리문화(rational culture): 조직의 목표 달성과 직무 수행결과로 생산성을 추구하는 문화이다. 이러한 문화적 가치가 지배하는 것은 목표추구, 계획과 효율, 성과에 따른 보상을 강조한다. 이 유형은 조직의 생산성 향상을 강조하므로 명확한 목표의 설정과 그에 따른 종업들의 경쟁이 주요한 동기부여 요인으로 작용하게 된다[7].

각각의 특성이 서로 상반되는 측면도 있고, 양립하기 어려운 측면도 있지만, 이 네 가지 조직의 문화유형들 중 특정한 조직문화만이 효과적이라고 할 수는 없으며, 각각의 조직 문화가 모두 균형적으로 발전한 문화를 가지는 것이 조직 성과에도 바람직하다. 이는 조직은 다양한 요인 간의 상호작용과 서로 상반되는 가치와 활동들이 모두 동시에 존재하기 때문이다[5].

그러나 어떠한 조직문화를 연구모형에 활용할 지에 대해서는 산업과 조직의 특성, 연구자의 연구 목적에 따라 상황적으로 선정되어 활용할 수 있다[8]. 본 연구에서는 네 개의 유형 중 기업 경쟁력을 높이도록 유도하는 신뢰와 의사소통에 긍정적인 영향을 미칠 것으로

판단되는 혁신적 문화를 분석대상으로 설정하였다.

2. 의사소통과 신뢰의 효과

구성원 간 지원, 참여로 고취되는 신뢰는 조직역량의 향상을 유도하며, 구성원들로 하여금 규정되어 있는 업무만을 수행하거나, 보이지 않는 제약에 순응하는 수동적인 태도에서 벗어나 적극적인 성과달성 행동의 범위를 넓혀가도록 해준다[9]. 본 연구에서는 조직의 핵심가치를 실현하는 조직문화 중 혁신적 조직문화가 종업원의 의사소통과 신뢰관계에 대한 긍정적인 영향을 미치고, 그에 따라 기업의 경쟁력을 향상시키는 구조적 관계를 가정하였다. 즉, 조직 내에서의 의사소통과 상호신뢰의 관계에 대한 인식은 조직이 실현하고자 하는 핵심가치를 중심으로 연결되며, 이는 혁신적 조직문화에 따른 관련성이 있다[8]. 혁신적인 조직문화는 조직 내에서의 상호호혜적인 활동과 업무협업을 활성화 할 것이며, 이를 통해 조직의 경쟁력으로 구현될 것이다. 더불어 혁신적 조직문화는 개인과 조직 간의 관계에서 상호작용 하여 서로의 지원과 참여의 믿음을 바탕으로 경쟁력으로 연결된다. 신뢰와 의사소통의 상호 의존적인 요인은 조직에 대한 몰입과 경쟁력을 향상시키기 위한 노력도 높이는 것으로 나타났다. 이상의 내용을 바탕으로 혁신적 문화는 의사소통과 신뢰 인식은 조직의 내적인 프로세스와 고객에 대한 경쟁력을 높이는 긍정적인 작용을 할 것으로 예측된다. 이상의 내용을 바탕으로 그림 1의 연구모형을 구성하였다.

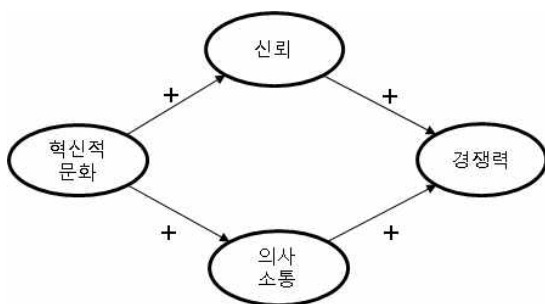


그림 1. 연구모형
 Figure 1. Research Model

III. 연구방법

1. 자료의 조사

분석을 위한 자료는 한국직업능력개발원(KRIVET)이 2019년에 조사한 인적자본패널Ⅱ(HCCP Ⅱ)의 1차

조사에서 근로자 9,053명을 대상으로 수집한 자료를 소속 기업별 수준(510개 기업)으로 통합하여 활용하였다.

2. 변수의 조작적 정의와 측정

1) 신뢰

신뢰는 조직 내 구성원 간의 지원과 참여를 통해 고취되는 신념과 믿음으로 정의한다. 4개 문항을 5점 리커트 척도로 측정하였으며, 구체적인 문항은 표 1에 정리 하였다.

2) 의사소통

의사소통은 조직으로부터 전해지는 정보에 대해 자유롭게 접근하며, 상급자 및 부서 간의 의견 전달과 소통이 잘 이루어지는 정도로 정의하였다. 3개 항목에 대해 5점 리커트 척도로 측정하였으며, 구체적인 문항의 내용은 표 1에 정리하였다.

3) 혁신적 문화

혁신적 문화는 조직의 변화와 새로운 시도를 장려하고 창의적인 직원에 대한 평가와 보상이 이루어지고 있다는 조직차원의 공유정도로 정의하였다. 5개 측정문항을 5점 리커트 척도로 측정하였으며, 문항의 내용은 표 1에 정리하였다.

4) 기업 경쟁력

기업 경쟁력은 해당 조직의 내부 프로세스 역량과 대고객역량을 갖춘 능력으로 정의하였다. 구체적으로 프로세스 관점의 역량은 ①신제품 개발능력, ②업무절차의 효율화, ③제품(서비스) 원가절감, ④제품(서비스) 품질, ⑤ 불량률 감소 및 생산수율 향상능력으로 구성하였다. 대고객역량은 ⑥ 고객서비스의 신속한 대응능력, ⑦제품(서비스)의 다양성, ⑧신규고객 확보율, ⑨주요고객 유지율, ⑩브랜드 이미지 향상 및 관리에 대한 역량으로 구성되어 있다. 각 항목들에 대해 5점 리커트 척도에 따라 응답하도록 이루어졌다. 기업경쟁력을 구성하는 10개 항목은 이후 구조방정식모형 분석에서는 모형의 간명성과 설명력을 위해 10개 항목을 3개의 관찰치로 항목배분(item parceling)하여 분석하였다[10].

본 연구에 사용된 변수들에 대한 구체적인 측정지표

는 표 1과 같다.

표 1. 변수의 조작적 정의와 측정
Table 1. Variable Measurement

변수 측정척도	
신뢰	조직원들은 문제해결 및 의사결정에 적극 참여함
	조직 내에서 다양한 업무와 책임을 맡아 경험을 쌓음
	조직 내에 협동 및 신뢰관계가 구축되어 있음
	두 가지 이상 업무를 수행할 역량과 경험을 가짐
의사소통	회사는 직원들에게 회사사정을 소상히 알려줌
	회사는 상급자에게 의견을 자유롭게 낼 수 있음
	부서간의 커뮤니케이션이 잘되는 편임
혁신문화	우리 회사는 변화와 새로운 시도를 장려함
	우리 회사는 혁신에 대한 적절한 보상이 이루어짐
	우리 회사에서는 창의적인 사람이 대우를 받음
	우리 회사는 전문지식과 능력을 중요하게 생각함
	우리 회사는 직무수행능력과 실적을 중심으로 평가함
경쟁력	①신제품 개발능력, ②업무절차의 효율화, ③제품(서비스) 원가절감, ④제품(서비스) 품질, ⑤ 불량률 감소 및 생산수율 향상능력, ⑥ 고객서비스의 신속한 대응능력, ⑦제품(서비스)의 다양성, ⑧신규고객 확보율, ⑨주요고객 유지율, ⑩브랜드 이미지 향상 및 관리

IV. 실증분석

1. 표본의 특성과 분포

표 2. 표본의 특성
Table 2. Characteristics of Sample

	100-299명	300-999명	1,000명 이상	계
제조업	266 (52.2%)	110 (21.6%)	27 (5.3%)	403 (79.0%)
금융업	8 (1.6%)	12 (2.4%)	7 (1.4%)	27 (5.3%)
비금융업	43 (8.4%)	30 (5.9%)	7 (1.4%)	80 (15.7%)
계	317 (62.2%)	152 (29.8%)	41 (8.0%)	510 (100%)

본 연구에 활용되는 데이터는 한국직업능력개발원(KRIVET)이 2019년에 조사한 인적자본기업패널(HCCP II) 1차 조사에서 수집된 9,053명 종업원의 자료를 기업수준(510개 기업)으로 통합하였다. 인적자본기업패널에서는 제조업, 금융업, 금융외 산업의 세 집단으로 분류하였다. 또한 이를 종업원 규모는 세 단계(100-299명, 300-999명, 1,000명 이상)로 나누어 조사하였는데, 이에 대한 교차분석 결과를 표 2에 정리하였다. 표 2에서 보듯이 제조업은 403개(79%), 금융업은 27개

(5.3%), 기타 비금융업은 80개(15.7%)의 분포를 보였다. 종업원 규모는 100명-299명까지의 중소기업이 317개(62.2%)로 대다수를 차지 하였으며, 300명-999명의 대규모 사업장이 152개(29.8%), 1,000명 이상의 대형 사업장은 41개(8.0%)의 빈도를 보였다.

2. 타당성 및 신뢰성 분석

다음에는 본 분석과정에 사용되는 측정치의 타당성과 신뢰성에 대해 확인적 요인분석을 통해 분석하였고, 그 결과를 표 3으로 요약하였다.

표 3. 타당성 및 신뢰성 분석
Table 3. Validity and Reliability Test

요인	요인 적재 값	표준 요인 적재 값	표준 오차	t	구성 개념 신뢰도	AVE	Cronbach's α
WQ_A←신뢰	1.00	.92			.95	.80	.951
WQ_B←신뢰	.95	.91	.03	34.14**			
WQ_C←신뢰	.97	.92	.03	34.78**			
WQ_D←신뢰	.97	.90	.03	32.88**			
WQ_1←의사소통	1.00	.84			.88	.71	.874
WQ_2←의사소통	.85	.85	.03	22.66**			
WQ_3←의사소통	.80	.84	.03	22.33**			
DC_1←혁신문화	1.00	.90			.92	.71	.922
DC_2←혁신문화	.99	.92	.03	32.63**			
DC_3←혁신문화	.76	.84	.03	26.68**			
DC_4←혁신문화	.69	.78	.03	23.35**			
DC_5←혁신문화	.74	.75	.03	21.55**			
OG_1←경쟁력	1.00	.83			.91	.77	.952
OG_2←경쟁력	1.17	.93	.04	26.16**			
OG_3←경쟁력	1.15	.88	.04	24.67**			
절대적합지수	Chi-square=533.12(d.f=84), RMSEA=.10, GFI=.88						
증분적합지수	NFI=.93, TLI=.92, CFI=.94						

N=510, *: $p < .05$, **: $p < .01$

연구모형 구성에 사용된 신뢰, 의사소통, 혁신문화, 기업 경쟁력에 대한 잠재요인을 가정한 확인적 요인 분석을 실시한 결과 절대적합지수인 $\chi^2=533.12$, $d.f=84$, RMSEA=1.0, GFI=.88의 적합도를 보였다. 증분적합지수이면서 구조방정식 모형의 적합도 평가에 가장 유효하게 평가하는 NFI=.93, TLI=.92, CFI=.94의 양호한 모형 적합도를 보였다.

잠재변수에 대한 측정값들이 보인 요인적재값은 모두 각 요인에 유의하게 긍정적인 관계를 보였다. 그와 함께 각 측정값에 대한 표준 요인적재값도 함께 고려하였을 때, 본 연구의 잠재요인에 대한 문항들의 집중

타당성이 높은 것으로 판단하였다[11].

각 잠재요인의 판별타당성 분석을 위해 평균분산추출(AVE: average variance extracted)값을 계산하였다. 각 구성개념의 AVE값은 모두 .7이상으로 나타났으며, 구성개념 신뢰도 값들도 모두 .90이상의 값을 보였다. 따라서 잠재변수들 간의 판별타당성도 높은 것으로 판단된다. 마지막으로 측정된 문항들의 신뢰성을 분석하고자 Cronbach's α 테스트를 하였고, 각 요인별 항목이로 모두 .80이상의 값을 보여 측정문항의 신뢰성도 높은 것으로 판단하였다.

3. 연구모형 분석

본 연구에서 예측한 변수간의 관계 분석에는 구조방정식을 활용하여 분석하였다. 분석에 사용한 연구모형과 수집된 자료 간의 적합도를 판단하는 적합도 지수 중 Chi-square분석은 모형에 대한 적합도로 해석하기 보다 참고치로 사용하였다. 절대적합지수는 RMSEA와 GFI 를 적용하였으며, 증분적합지수에는 NFI, TLI와 CFI 를 적합도 기준으로 해석하였다. 구조방정식 분석을 시행한 경로분석의 결과는 표 4에 요약하였다.

표 4. 연구모형 분석결과(구조방정식 모형분석)
 Table 4. Results of Structural Equation Modeling

직접경로	경로 계수	표준화 계수	표준 오차	t
혁신적 문화→신뢰	.35	.42	.03	9.32**
혁신적 문화→의사소통	.75	.83	.04	19.60**
의사소통→기업 경쟁력	.14	.20	.03	4.44**
신뢰→기업 경쟁력	.43	.55	.04	11.76**
절대적합지수	Chi-square=547.53(df=85) RMSEA=.10, GFI=.88			
증분적합지수	NFI=.92, TLI=.92, CFI=.94			

N=510, *: $p < .05$, **: $p < .01$

각 변수 간 관계에 대한 경로분석에서 혁신적 문화가 신뢰에 미치는 영향에 대해서는 표준화 계수 =.42($t=9.32$, $p < .01$)로 나타나 유의하게 긍정적인 영향력이 있다는 것을 확인하였다. 두 번째로 혁신적 문화가 의사소통에 미치는 효과에서는 표준화 계수 =.83($t=19.60$)으로 $p < .01$ 수준에서 유의하게 긍정적인 영향이 있는 것을 확인하였다. 의사소통이 기업 경쟁력에

미치는 효과에서는 표준화 계수=.20($t=4.44$, $p < .01$)으로 유의한 영향을 확인 하였다. 마지막으로 신뢰가 기업 경쟁력에 미치는 효과에 대해서는 표준화 계수 =.55($t=11.76$, $p < .01$)로 나타나 신뢰가 기업 경쟁력을 높이는 데 긍정적인 것을 확인하였다.

한편, 혁신적 문화가 의사소통과 신뢰를 통해 기업 경쟁력에 영향을 미치는 간접효과를 분석해볼 필요가 있다. 이를 위해 부트스트래핑(bootstrapping)을 이용하여 간접효과를 분석하였다. 혁신적 문화→의사소통(신뢰)에 대한 경로(a)와 의사소통(신뢰)→기업 경쟁력 간의 경로(b)에 대한 두 경로의 간접효과 유의도를 검증하였다. 부트스트래핑은 95%신뢰구간을 설정하였고, 간접효과의 영가설($H_0: ab=0$)이 기각될 수 있는지를 분석하였다. 부트스트래핑의 횟수는 2,000회이고, 부트스트래핑을 무한하게 실행하지 않으므로 발생하는 편향 가능성(bias)을 고려하여 상·하한 범위를 95%수준의 신뢰도로 하였다. 분석 결과에는 의사소통과 신뢰를 통한 간접효과는 상하한선에서 0을 지나는 것으로 나타나 영가설을 기각하지 못하여 두 변수를 통한 간접효과는 발견하지 못하였다.

V. 결론

본 연구에서는 해당 기업의 종업원들이 자신의 회사가 공유하고 전파하는 혁신지향적인 조직 문화와 그에 따른 의사소통, 신뢰의 효과가 기업경쟁력에 미치는 효과에 대해 분석하고자 하였다. 연구모형에서는 혁신적 조직문화가 조직의 신뢰와 의사소통에 미치는 영향력과 신뢰와 의사소통이 기업 경쟁력에 미치는 관련성을 분석하였다. 분석결과를 요약하면 혁신적 조직문화는 기업의 신뢰와 의사소통에 공통적으로 유의하게 긍정적인 영향을 미치고 고취하는 것을 확인할 수 있었다. 그리고 혁신적 조직문화에 의한 신뢰와 의사소통의 활성화는 기업의 내부 프로세스역량과 대고객 역량으로서의 경쟁력을 긍정적으로 향상시키는 것을 확인할 수 있었다.

본 연구를 통해 조직 차원에서의 내부 프로세스 역량과 대고객 역량을 향상시키기 위해서는 이 새로운 혁신과 변화를 장려하고 기회를 열어주는 혁신적인 조직문화의 활성화가 필요하며, 혁신적 조직문화의 전파와 활성화를 통해 근로자들이 조직에 대해 갖는 신뢰와 조

직 내적인 의사소통을 높여야 할 것으로 판단된다.

References

- [1] J. Pfeffer. "The Human Equation: Building Profits by Putting People First". Boston, MA: Harvard Business School Press, 1998.
- [2] J. B. Barney and P. M. Wright. "On becoming a strategic partner: the role of human resources in gaining competitive advantage", *Human Resource Management*, Vol. 37, No. 1, pp. 31-46, 1998. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-050X\(199821\)37:1<31::AID-HRM4>3.0.CO;2-W](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-050X(199821)37:1<31::AID-HRM4>3.0.CO;2-W)
- [3] J. Bae and J. J. Lawler. "Organizational and HRM strategies in Korea: impact on firm performance in an emerging economy". *Academy of Management Journal*, Vol. 43, No. 3, pp.502-517, 2000. <https://doi.org/10.5465/1556407>
- [4] J. Pfeffer. "Competitive Advantage through People". Boston, MA: Harvard Business School Press, 1994.
- [5] R. E. Quinn and L. R. Kimberly. "Paradox, Planning, and Perseverance: Guidelines for Managerial Practice." In Kimberly, J. R. & Quinn, R. (eds.), *Managing Organizational Transitions*. pp.295-313. Dow Jones-Irwin, 1984.
- [6] R. Parker and L. Bradley. "Organizational Culture in the Public Sector: Evidence from Six Organizations." *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 13, No. 2, pp. 125-141, 2000. <https://doi.org/10.1108/09513550010338773>
- [7] H. C. Sashittal and A. R. Jassawalla. "Cultures that Support Product-Innovation Process." *Academy of Management Executive*, Vol. 16, No. 3, pp.41-54. 2002. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.8540307>
- [8] S. Jeon and L. Kim. "A Study on the Relationship between Leadership and Organizational Culture: Focusing on the Moderating Effects of Technology". *Korean Journal of Management*, Vol. 5, No. 1, pp.1-49, 1997.
- [9] R. Eisenberger, S. Armeli, B. Rexwinkel, P. Lynch and L. Rhoades. "Reciprocation of Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, pp.42-51, 2001. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- [10] D. L. Bandalos and S. J. Finny. "Item Parceling issues in Structural Equation Modeling". In G. A. Marcoulides and Schumacker, R. E. (Eds.), *New Developments and Techniques in Structural Equation Modeling*, Hillsdale, N. J.: Lawrence Erlbaum Associates.
- [11] J. C. Anderson. "An Approach for Confirmatory Measurement and Structural Equation Modeling of Organizational Properties", *Management Science*, Vol. 33, No. 4, pp.525-541, 1987. <https://doi.org/10.1287/mnsc.33.4.525>

※ 이 결과물은 2022년 대구가톨릭대학교 교내 연구비 지원에 의한 것임.